

中国労働政策における 2つの転換点

2013.9 リクルートワークス研究所 主任研究員 中村 天江

中国は、世界最多13億人の人口と、世界第4位の国土面積をもつ、極めて多様性が高い国である。さらに共産党による一党独裁体制のもと、社会主義市場経済を進める特殊な国でもある。1949年の建国以来、中国の社会システムは劇的に変化してきた。とりわけ社会の不平等是正を建国理念に掲げながら、改革・開放によって都市・農村格差が生まれ、そこに個人の政治的資本や教育的資本の程度が相乗する形で、深刻な経済格差が発生しているという矛盾は現代中国の大きな特徴である。これは社会主義と市場経済の両立を志向する社会システムが内包する構造的な課題でもある。

中国の労働政策を大局的にふりかえってみても、計画経済から市場経済への移行と、その揺り戻しとしての「和諧社会」の標榜という2つの大きな流れにともなって転換点が存在している。

第1の転換点: 改革・開放による市場性の導入

中国労働政策の第1の転換点は、1970年代後半からの市場経済化にともなう企業形態の多様化と終身雇用制からの決別である。これらの政策は、社会主義には本来相容れない市場経済という制度を導入したことによって、労働のありようそのものにも根本的な変化をもたらした。

1949年の建国後、公有制経済に移行した中国では、国家がすべての生産手段を独占し、生産計画にのっとりて人員を労働に配置していた。終身で雇用が保証されるかわりに労働者が自ら離職することは許されておらず、そのため労働力の需要と供給を調整する外部労働市場も存在しなかった。この時期には企業形態も国営企業・集団所有制企業・政府機関部門しかなかった。

鄧小平は改革・開放を進めるために、まず1979年に中外合資経営企業法を制定し、中国市場への外資系企業の参入を認めた。外資との合併企業が右肩上がりに増加し、また私営企業も増え、企業形態の多様化が進んだ。さらに、1986年には国営企業に労働契約制度を導入し、「鉄飯碗」と呼ばれたそれまでの終身雇用ではなく、有期契約での雇い入れが行われるようになった。国営企業の改革も併行して行われたため、当初は新卒採用のみが有期雇用の対象だったが、しだいにそのほかの層にも有期雇用が適用されていった。

市場経済化は急速な経済成長を牽引したが、労働分野では不安定雇用や労使紛争の増加、さらには貧富の拡大まで、深刻な社会問題をひきおこしていくことになる。

第2の転換点: 格差容認から労働者保護の強化へ

中国労働政策の第2の転換点は、急激な経済成長によって発生した諸課題を解決し調和を求める「和諧社会」が提唱された2000年代である。躍進的な経済成長を遂げた中国では、その裏でさまざまな問題が顕在化していた。都市部と農村部の格差の拡大、経済格差の増大、社会保障制度や法制度の不備の露呈、環境問題の深刻化などである。そのため2002年に共産党中央委員会総書記に就いた胡錦濤は、経済発展と同時に社会の調和を追求する「和諧社会」の建設を標榜した。

このようななか、雇用関連法も相次いで整備された。2001年、労働組合の設立を企業に義務づけるよう工会法を改正、2004年、悪質な労働条件の企業を処罰する労働保障観察条例を施行、2008年には、労働契約法、就業促進法、労働調停仲裁法、年次有休休暇条例が相次いで施行された。なかでも重要なのは労働契約法の施行である。中国では有期雇用が浸透するに従い、雇用契約期間の過度な短縮や試用期間の濫用によって雇用が不安定化しているとの指摘が頻発していた。そこで労働契約法には、同一企業で10年以上勤務した労働者の期間の定めのない雇用への転換や、有期雇用契約の連続更新は2回までで3回目からは期間の定めのない契約への自動的な切り替えが盛り込まれた。

中国の労働政策においては、1986年の労働契約制度の導入によって終身雇用から有期雇用への転換がはかられたわけだが、2008年の労働契約法の施行によって有期雇用から安定雇用へと、再び大きな転換がはかられたといえることができる。

労働契約法はさらに2013年に派遣労働者の保護を強化するために改正された。2012年に最高指導者に就いた習近平も和諧社会路線を踏襲している。中国の労働政策については、引き続き労働者保護を強化する方向が続くと考えられる。