

中国における労働契約の書面化とその実効性確保の 手段：民事的制裁を通じた労働法上の義務の履行促進

山下, 昇
九州大学大学院法学研究院：教授

<https://doi.org/10.15017/1903819>

出版情報：法政研究. 84 (3), pp.87-109, 2017-12-14. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：



中国における労働契約の書面化とその実効性確保の手段

——民事的制裁を通じた労働法上の義務の履行促進——

山下 昇

I 問題の所在

- 1 民事的制裁を通じた労働法上の義務の履行促進
- 2 労働契約の書面化と労働条件の明示
- 3 中国における労働契約の書面化の経緯

II 労働契約の書面化の実効性確保の方法

- 1 書面労働契約の締結の義務化
- 2 書面労働契約を締結しない労働者
- 3 二倍賃金支払義務の範囲
- 4 二倍賃金の性質と時効の起算点

III 終わりに

- 1 本稿のまとめ

I 問題の所在

1 民事的制裁を通じた労働法上の義務の履行促進

労働法上の規制の多く、例えば、長時間労働の規制などは、使用者に一定の義務を課し、労働行政による監督・指導・命令や刑事罰といった公法的な手段・制裁を通じて、使用者にその義務の履行を強制し、または促進する。特に刑事罰は、強制の手段として強力であるが、一方で、罪刑法定主義や適正手続の観点から、その発動には慎重な対応が求められるため、実際に刑事罰が科されることは少なく、実効性という点では、それほど効果的ではない。

そこで、例えば、時間外労働等の抑制という政策目的を実現するために、時間外・深夜・休日労働に対して、労基法三七条等による割増賃金の支払を義務付けている。判例でも、「時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おう」（静岡県教職員事件・最一小判昭四七・四・六判時六六二号二三頁、医療法人康心会事件・最一小判平二九・七・七裁時一六七九号一頁参照）とするものと解されている。さらに、割増賃金の未払については、労基法一一四条の付加金制度による倍額支払いが課される場合があり、使用者にとつては、金銭的な負担を回避すべく、労働法規制を遵守する動機付けとなる。

ただし、労働法の規制を実現する手段として、こうした民事的な制裁（使用者から労働者への制裁的、付加的な金銭の支払）の手法は、少なくとも、日本においては、それほど用いられていない。例えば、労基一一四条の付加金の対象

は、解雇予告手当、休業手当、割増賃金、年休に対する賃金の四種類にしか適用されない。近年、労契法の改正により、雇止め法理の法定化（一九九条）や無期転換制度の導入（一八条）など、有期労働契約を制限する法政策を実現するため規制が盛り込まれ、民事的な効果の下に、使用者の契約自由を制約する手法が採られているが、これらには「制裁」という趣旨までは読み込むことはできない。

そして、同じ「制裁」でも、公法的制裁（刑事罰や行政罰等）と民事的制裁とは、使用者にとっては、金銭的負担を生じさせる点では同じであるが、他方で、その制裁的金銭の帰属先が国（公法的制裁）ではなく、労働者に対するもの（民事的制裁）であることから、労働者が訴訟によって権利を実行する誘因となる。同時に、使用者に対しては、民事的制裁を通じて義務の不履行を引き合わないものとして遵法を奨める効果があり、また、刑事罰よりは、使用者の名誉・信用を傷つけない。このように、労働法政策の実現手段としては、刑事罰に比べれば、ソフトな手法であるものの、一定の効果が期待し得る。

そこで、本稿では、以下のように、中国における「労働契約の書面化」という政策実現のための手段について取り上げて検討してみたい。なお、本稿における「民事的制裁」とは、法違反に対する使用者から労働者への制裁的、付加的金銭支払義務を定めるものとして理解し、いわゆる遅延損害金のような損害賠償はこれに含まない。

2 労働契約の書面化と労働条件の明示

(1) 労働契約の書面化に関する諸外国の規制

二〇〇七年制定の「中華人民共和国劳动合同法」（以下、「労働契約法」という）によれば、パートタイム労働者（一日の平均労働時間が四時間を超えず、一週の労働時間が累計二四時間を超えない）を除いて（六八条）、書面で労働契

約を締結しなければならない（二〇条一項）。また、労働契約において、労働契約の期間、職務内容、勤務地、労働時間、休憩休暇、賃金、社会保険、安全衛生等の必要記載事項を明記しなければならない（二七条）。労働契約は、使用者と労働者が協議一致し、使用者と労働者が労働契約の書面上に署名あるいは押印して効力を生じる（二六条）。要するに、使用者による一方的な書面交付ではなく、当事者による契約書への署名等が必要とされる点に特徴がある。

日本では、逆に、パートタイム労働者について、労働条件通知書という書面の交付が義務付けられているが（パート労働法六条）、それ以外の労働者については、必ずしも労働条件を記載した書面の交付が義務付けられているわけではない。もちろん、使用者には、労基法一五一条一項により労働条件明示義務が課されているが、一般には就業規則の交付によることも認められる。また、労契法四条二項では、契約当事者は書面により確認するものとする^①とされる。いずれにせよ、個々の労働者との間で、使用者が労働契約を書面で締結する義務までは課されていない。

アメリカでも、労働契約（雇用契約）は、口頭の合意でも成立するとされる。ただし、多くの州では、詐欺防止法が存在するため、締結一年以内に履行が終了しない契約は、書面化しなければ法的拘束力を否定される。一年を超える期間を定める労働契約を締結する場合には、書面の作成が必要になるが、大多数の労働者は、期間の定めのない契約により雇用されており、契約書を作成しないのがむしろ通例であるとされる^①。

ドイツでも、書面化は義務付けられていないが、証明書法により、労働関係開始の一か月後までに主要な労働条件を書面化し、労働者に交付する義務を課している（二条一項^②）。この義務に違反した場合には、労働者は損害賠償請求をすることが認められている。

フランスも同様であり、期間の定めのない労働契約については、書面作成が義務付けられておらず、必要な情報を書面で明示する義務が課されている（ただし、期間の定めのある労働契約については書面の作成が義務付けられる^③）。書面での明示義務が課されるが、その義務違反に対する法的効果（制裁）は明らかではない。実態としては、書面が作成

されているといわれ、労働協約によって書面の作成や記載事項が義務付けられている場合も多いようである。
イギリスでも、雇用条件明細書の交付が義務付けられるが、これは契約書ではなく、契約内容の決定的な証拠ともならないとされる。⁽⁴⁾

(2) 本稿の課題

以上のように、諸外国でも、労働条件を明示させる手段として、一定の労働条件を記載した書面を交付させることは、それほど珍しいことではない。しかし、こうした文書交付を超えて、書面の労働契約の締結自体を契約当事者双方に義務付ける例はあまりないといえる。また、労働条件の明示は、法律に基づいた使用者の義務であり、その義務違反に対して、罰則（日本）⁽⁵⁾ や損害賠償（ドイツ）⁽⁶⁾ による制裁が予定されているが、中国法は、後述のように、賃金の倍額支払という、非常にユニークな実効性確保手段を採用している。これは、「労働契約法」上の義務を履行しない使用者に対して、一種の制裁として経済的な不利益を課すこととし、その義務の履行を促すことにより、「労働契約法」の規定の実効性を高めようとするものと解される。また、制裁の利益が労働者に帰属することから、労働者にとっても、そうした義務違反の救済を求める権利行使を実行する誘因となる。

こうした手法は、「労働契約法」において、他にもみられるが（III 2 (1) 参照）、以下では、書面労働契約の義務付けとその違反に対する賃金の倍額支払の制度に着目して、その実効性を高める法的手段を概観した上で、その手段をめぐる具体的な裁判例を見ていく。

3 中国における労働契約の書面化の経緯

(1) 書面義務化の経緯

歴史的に見ると、改革開放政策以前の中国では、労働者の労働の場を確保するため、労働力の配置は国家が独占的に管理し、各企業に分配していた（統一分配制度）。当時の労働管理制度は、厳格な雇用保障、一企業完結的な労働生活、企業の高福祉といった特徴を有しており、固定工制度とよばれていた。⁷⁾ 固定工制度は、まさに「身分」としての労働者であって、企業（使用者）と労働者の中で「労働契約」を締結し、その内容を決定し、双方が履行するという発想はなかった。また、固定工は、企業の正規のメンバーであり、メンバーシップを享有する以上、生活（とそれ支える労働条件・福利厚生等）は保障されており、企業と労働者との間で労働条件を文書で確認しないことについては、特に問題とされていないかった。

一九七八年一二月に改革開放政策に転じて以降、中国は、外資系企業に限定して労働契約（原語は「労働合同」）制度を実施していたが、一九八六年以降採用される国营企業の従業員にも、一般的に適用することとした。労働契約制度の導入は、強固な終身的身分保障（国家による仕事の配分から退職後の生活保障も含めて）と年功的賃金制度を改め、当事者の合意による採用と労働条件（賃金等）決定および一定事由の下における解雇（雇用調整）の実施を可能にするものであった。

ただし、実際には、国有（営）企業等の正規従業員については、労働契約制度の導入により大きく労働制度が変わったわけではなく、むしろ一九九〇年代から増加した農民工等の非正規労働者について、労働条件の不明確さが問題となり、書面の労働契約により内容を明確にする必要性が生じた。その後、市場経済化の進展に伴い、一般の労働者でも、短期的な雇用が広がり、また、労働条件の不明確さへの対応が重要な政策課題となった。そこで、書面の労働契約を締

結させるための実効性を持った方策が必要となった。

(2) 書面義務化の立法目的

そして、中国において、諸外国ではあまり見られない書面労働契約の締結を義務付ける方法がとられた背景として、二つの理由が指摘されている。⁽⁸⁾ 第一に、欧米諸国では、市場の信用度が高いために、口頭の契約でも履行の実効性が保たれるが、現段階の中国では、市場の信用度が低いいため、書面の契約でも履行率が高くないことから、いわんや口頭の契約の場合、その履行を保障することはより困難になる。第二に、欧米諸国では、労働基準が整備され、労働協約や就業規則が比較的機能しており、その内容も一般に整備され、具体的であって、個々の労働契約によって個別に合意される権利義務はそれほど多くない。しかし、現段階の中国では、欧米諸国のような状態にはないことから、書面方式を採用しなければ、労働の権利義務の内容について明確性を欠くことになる。こうしたことから、書面労働契約の締結を義務付けているとされる。

なお、労働契約の書面化等は、労働契約の内容（労働条件）を明確化するうえでメリットもあるが、他方で、書面化された内容に当事者（労働者）が拘束されることを意味し、必ずしも内容的に合理性のない条項（霸王条項とも呼ばれる）が盛り込まれることがあり（例えば、トイレの時間・回数の厳格な制限等）、書面化をめぐる問題も少なくない。⁽⁹⁾

II 労働契約の書面化の実効性確保の方法

1 書面労働契約の締結の義務化

(1) 義務化の方法

「労働契約法」では、労働契約を書面で締結することを定めている（一〇条）。労働契約において、労働契約の期間、職務内容、勤務地、労働時間、休憩休暇、賃金、社会保険、安全衛生等の必要記載事項を明記しなければならない（一七条）。こうした書面性の要件は、一九九五年施行の「中華人民共和国労働法」（以下、「労働法」という）においても定められており、労働契約の内容をめぐって、事後的な紛争を回避することを目的としている。しかし、違反に対する制裁が不十分であったことから、実態としては、書面がない場合も多かった。そこで、二〇〇七年の「労働契約法」では、違反に対する制裁を強化したのである。こうした厳格な要式性とそれに対する違反への制裁は、中国の労働法の大きな特徴である。

そして、こうした書面労働契約の締結義務の実効性を確保する手段として、「労働契約法」では、次のような制裁が使用者に課されている。すなわち、書面の労働契約を締結せずに、実際の労務提供が開始された場合、一か月以内に書面の労働契約を締結しなければならない（二〇条二項）。一か月を超えて書面の労働契約を締結しない場合、使用者は、労働者に対して、二倍の賃金を支払わなければならない（八二条一項）。なお、二〇〇八年九月施行の「中華人民共和国劳动合同法实施条例」（以下、「实施条例」という）六条二項では、同条一項に規定する使用者が労働者に支払う二倍相当額の賃金の支払起算日は労働者が就労を開始した日から一か月の翌日とし、支払の最後の日は書面による労働契約を締結した日の前日とする。

さらに、採用の日から一年を超えて書面の労働契約を締結しない場合、期間の定めのない労働契約が成立したものとみなされる（「労働契約法」一四三条三項）。併せて、速やかに労働者と書面の労働契約を締結しなければならない（「実施条例」七条）。なお、同条には、満一年の前日までは二倍の賃金支払が規定されているが、一年目経過以降については、特に定めがない。一方で、「労働契約法」八二条二項では、使用者は、「労働契約法」の規定に違反して労働者と期間の定めのない労働契約を締結していない場合、期間の定めのない労働契約を締結すべき日から労働者に対して、二倍の賃金を支払わなければならないとする。

(2) 労働契約を更新した場合の二倍賃金の支払義務の発生時期

理論的に、労働契約を更新する場合にも、新たな労働契約の締結が必要になるが、更新した契約を未締結のときには、いつの時点から二倍賃金の支払が必要になるかが問題となる。要するに、二回目の契約の開始から一か月後（猶予期間あり）となるのか、条文中「就労させた日」からとなるのか（最初の契約から一か月が猶予期間のため、二回目以降には猶予期間はなし）という違いが生じる。裁判例では、後者の立場をとり、その理由付けとしては、「就労させた日」という文言解釈に加え、北京市の規定から、更新の際には、一か月前までに更新または終了の手続をとることとされているため、既に一か月の猶予期間が設けられているとの実質的な解釈をとったものと解される。

【参考裁判例①】 北京九鼎易物料質有限責任公司訴李楠労働争議案・北京市朝陽区人民法院（二〇一四）朝民初字第〇四三三二号民事判決書¹⁰⁾

【事実の概要】

二〇一二年五月二四日、XはY社に入社し、当日、二〇一二年五月二四日から二〇一三年五月二三日までの労働契約

を締結した。Y社は、期間満了前にXに対して契約更新同意書を交付したところ、Xは賃金の増額を要求し、Y社は部分的にはXの要求を容れたが、双方は労働契約の締結には至らず、労働契約の期間満了に至っても、合意しなかったことから、紛争を避けるために、Y社は、二〇一三年六月二五日にXに対し、労働関係通知書と労働契約終了協議書を送付した。これにより、労働契約の未締結の原因はXが引き起こしたものであり、Yは、経済補償金の基準に従い支払いをするが、賠償金は支払わず、一か月の猶予期間中（二〇一三年五月二四日から六月二三日）の二倍賃金の支払はしないとした。

【判決の要旨】

「労働契約法」一〇条二項は「既に労働関係を形成したが、同時に書面により労働契約を締結しなかった場合は労働者を就労させた日から一か月以内に、書面による労働契約を締結しなければならない。」と定め、「北京市労働契約規定」一四条では、「労働契約の期間満了前に、使用者は三〇日前までに労働契約の終了もしくは更新の意向を書面形式で労働者に通知し、協議を経て、労働契約の終了もしくは更新の手続をとらなければならない」と定めている。……双方が、一年の労働契約期間満了後、労働契約更新の署名をしていない場合、「労働契約法」一〇条二項の「労働者を就労させた日から一か月以内」に明らかに当たらず、……一か月の猶予期間には含まれない。……したがって、二〇一三年五月二四日から六月二五日までの……二倍の賃金支払の差額を支払わなければならない。

2 書面労働契約を締結しない労働者

(1) 労働契約を締結しない労働者への対応

二〇〇七年制定の「労働契約法」施行前において、労働契約の締結率は二〇%にも満たなかったといわれ、二〇〇八

年一月の施行から三年（二〇一一年）の間に、大多数の地区で締結率は九八％にも達したといわれる。¹¹ 他方で、こうした使用者に対する制裁が定められたことから、これを悪用する労働者も現れた。すなわち、あえて労働契約に署名をせずあるいはそれを遅延させ、勤務開始から一か月を超過させることにより、使用者に二倍の賃金を請求する労働者が出てきたのである。¹²

そこで、「労働契約法」施行からわずか九か月後の二〇〇八年九月に施行された「実施条例」では、次のような規定を盛り込んだ。すなわち、労働者が使用者との書面労働契約を締結しないときの取扱いとして、五条では、労働者が就労開始の日から一か月以内に、使用者から書面で通知されても使用者と書面による労働契約を締結しない場合、使用者は労働者に対する書面の通知により労働関係を終了させなければならない。¹³ この場合、労働者に経済補償金を支払う必要はないが、¹⁴ 法に基づき労働者が実際に勤務した時間に応じた労働報酬を支払わなければならない。

さらに、六条一項によれば、一か月を超えて、労働者が使用者と書面による労働契約の締結をしない場合、使用者は労働者に対する書面の通知により労働関係を終了させなければならず、「労働契約法」四七条の規定に基づき経済補償金を支払う。したがって、使用者が一か月以内に労働関係を終了せず、一か月経過後に終了させた場合には、賃金の一か月分の経済補償金の支払う必要が生じる。

(2) 実際の紛争事例

この種の紛争で訴訟（裁判例）となっているのは、労働契約を実際に締結する人事担当者の事例である。すなわち、労働契約の当事者である労働者でありながら、¹⁵ 人事担当者として、使用者側を代表して労働契約の締結の事実上の行為者となる。その場合、労働者としての人事担当者が、事後的に二倍の賃金支払いを求めた場合、裁判例は分かれている。一般論としては、二倍賃金の支払い義務は使用者にあり、その義務を免れるための立証責任を負う。したがって、労

説 論
働者に過失があることを立証できれば、労働者からの請求は認められない。ただし、現実の判断基準は必ずしも明らかではない。

いずれにせよ、使用者は、労働契約の締結について、労働者に対して書面を交付する等の適切な措置をとれば、労働者は適時に署名等をしてこれに応じなければならず、労働契約の解約（解雇）の威嚇の下に、労働者の契約締結行為を履行させるものとしている。

【参考裁判例②】 拼牌（中国）有限公司訴張樂強労働争議案・復権省廈門市中級人民法院（二〇一二）厦民終字第一八九九号民事判決書¹⁶

【事実の概要】

Yは二〇一〇年一月九日にX社に入社し、副総経理に就任し、X社の人事業務を担当し、月給は一万元であった。二〇一二年一月四日、X社とYは労働関係を解除した。Yは、経済補償金と二倍賃金の支払いを求めて提訴した。一審はXの請求を認めた。

【判決の要旨】

労働契約未締結の二倍賃金は法により労働者に支払わなければならない、これは法律の規定に基づいて負うべき責任であり、一定の懲罰的な性質を有する。本件では労働契約の未締結の事実が確かに存在し、労働契約の未締結の責任がXにあるということをY社は証拠に基づいて立証できておらず、かつXが労働契約の締結を拒絶した事実もなく、Y社は、使用を停止する措置を完全にとることができ、それにより法律的に負うべき責任を免れることができた。（したがってY社が書面の労働契約を締結しなかったことに対する二倍賃金の支払い差額支払いを認めた一審の判断に不当な点はない。）

【参考裁判例③】 梁友新訴珠海同益製薬有限公司労働契約案・広東省珠海中級人民法院（二〇一四）珠中法民一終字第三五七号民事判決書¹⁷

【事実の概要】

Xは、二〇〇九年一〇月九日、Y社に入社し、人事部マネージャーの職務に従事し、会社の公印の管理責任者であった。二〇一〇年一月九日、XとY社は、労働契約を締結し、契約期間は二〇一三年一月九日とした。契約期間満了後、Y社とXは契約を更新していない。Xは、二〇一三年一月一〇日以降二倍の賃金支払いを求めた。一審はXの請求を棄却した。

【判決の要旨】

Xは、Y社の人事部マネージャーであり、そのようにいうとしても、その本人がY社を代表して労働契約を締結することはできないが、ただし、その業務の職責に基づけば、本人の労働契約の期間が満了したことを承知しているのであり、その期間満了の前に労働契約の更新の手続をとって、Y社に更新するかどうかを提案すべきであるが、Xがその手続をとり、Y社がこれを拒絶したという証拠はない。したがって、双方が労働契約を締結しなかったことに対する重大な過失はXにあり、二倍賃金の差額請求を認めなかった一審判決に不当な点はない。

3 二倍賃金支払義務の範囲

(1) 一年目以内の二倍賃金の支払い義務の有無

以上のように、就労の開始から労働契約の締結までを段階的に見ると、第一段階（採用・就労開始から一か月までは猶予期間が置かれており、最初の一か月間においては、二倍賃金の支払は不要である。そして、その間に、使用者が

書面労働契約を交付しているにもかかわらず、労働者がこれに署名等しない場合、使用者は経済補償金を支払うことなく、労働契約を終了することができる。

次に、第二段階（一か月を超えて一年目終了日の前日まで）において、書面労働契約が締結されない場合には、労働者は使用者に対して二倍の賃金の支払いを請求することができる。他方で、労働者が書面労働契約の締結に応じない場合には、使用者は労働契約を終了することができるが、一か月を超えているときは、一か月分の経済補償金の支払いを要する。

(2) 一年目以降の二倍賃金の支払義務の有無

さらに、第三段階（一年目の当日から書面労働契約が締結された日の前日まで）では、期間の定めのない労働契約を締結したものとみなされる。この第三段階においても、二倍賃金の支払が強制されるかは、「実施条例」七条の規定からは必ずしも明らかでない。

この点、中国において、労働契約に期間の定めを置くことが一般的であり、有期労働契約の場合には、期間満了により終了することが原則となる。これに対して、期間の定めのない労働契約は、法律に定められた正当事由がなければ、解雇できず、¹⁸⁾解雇の法規制は比較的厳格である。したがって、一般に、期間の定めのない労働契約のほうが、雇用保障の機能が強く、「労働契約法」一四条二項では、一定の要件を満たす労働者と労働契約を締結する使用者に対して、期間の定めのない労働契約の締結を義務付けている。例えば、勤続一〇年以上の労働者（二号）、二回連続で期間の定めのある労働契約を締結する労働者（三号）などについて、期間の定めのない労働契約をしなければならないとしている。そして、前述のように、使用者は、「労働契約法」の規定に違反して労働者と期間の定めのない労働契約を締結していない場合、期間の定めのない労働契約を締結すべき日から労働者に対して、二倍の賃金を支払わなければならないと

する（八二条二項）。ここで、一四三条三項は「みなし規定」であり、同条二項のように、期間の定めのない労働契約をしなければならぬという「義務規定」ではない。義務規定には違反が観念できるが、制裁的な規定の適用にあたって、みなし規定に違反を観念することは、理論的にはやや困難である。また、「実施条例」七条は「速やかに労働者と書面の労働契約を締結しなければならない」と規定しているが、これは、「労働契約法」八二条二項にいう「本法の規定に違反して」には該当しないと解される。したがって、一年を超えて書面の労働契約を締結しない場合には、二倍賃金の支払は不要であり、一か月経過後一年までが二倍賃金の支払期間と解することもできる。

他方で、一年目経過以降も、書面の労働契約を締結していない以上、二倍の賃金支払が義務付けられるとする見解もある。つまり、「労働契約法」八二条二項所定の「本法の規定に違反する」事情に当たり、同項に基づき二倍の賃金支払が求められるとする。¹⁶⁾

4 二倍賃金の性質と時効の起算点

(1) 労働紛争仲裁の申立時効

「労働紛争調停仲裁法」二七条は、一項で「労働紛争の仲裁の時効期間は、一年とする。仲裁の時効期間は、当事者がその権利が侵害されたことを知りまたは知りうべき日から起算する。」と定め、労働紛争の申立てに関する一般時効を定める。申立時効は、その時効の期限までに申立てをしない場合は、権利を放棄したものとみなして、それ以降は、救済機関での救済をしない仕組みである。

同条二項では「前項に定める仲裁の時効は、当事者の一方が相手方当事者に権利を主張し、関係部門に権利の救済を請求し……たことによって中断される。仲裁の時効期間は、中断時から新たに起算される。」と定める。いわゆる時効

論 説
の中断効と呼ばれるものである。一年間全く放置していけば時効が完成するが、その途中で一度でも権利主張や救済申立てをすれば、時効の進行がいったんリセットされる。

さらに、同条四項では「労働関係の存続期間において、労働報酬の支払いの遅延に起因して紛争が発生した場合、労働者による仲裁の申立ては、本条第一項に定める仲裁の時効期間の制限を受けない。ただし、労働関係の終了日から一年以内に申し立てを行わなければならない。」と定めている。これは、労働報酬に関する特殊時効を定めたものであり、賃金は月々請求権が発生するが、在職中に申立てをするのは難しい場合もあり、最後の賃金支払いがなされてから一年以内に申立てをすれば、さかのぼって、賃金請求が可能となる。

ここで問題となるのは、二倍賃金の法的性質である。書面労働契約の未締結に関する二倍賃金の支払請求の事案では、通常、二倍のうち基礎となる賃金（基礎賃金）は、毎月の賃金として支払われていることから、付加された部分（付加賠償部分）の支払いが訴訟で支払請求の対象となる。

(2) 二倍賃金の性質

そして、二倍賃金の法的性格として、第一に、全体（基礎賃金＋付加賠償部分）として、制裁的な法的責任を課したものと理解し、二七条四項の適用（特殊時効）を受けず、同条一項の一般時効の適用を受けるとする考え方があつた。つまり二倍「賃金」と定められているが、「労働契約法」第七章「法律責任」に定められていることから、懲罰的賠償金の性質を有するものとする。³⁰⁾

また、第二に、基礎賃金は報酬の性格を有するため、特殊時効の適用を受けるが、付加賠償部分は法的責任（制裁罰）の性格を有することから、特殊時効の適用を受けない。ただし、上述の通り、一般的には、基礎賃金は支払われていることから、訴訟で問題となるのは付加賠償部分であり、その場合の処理は、第一の場合と同じとなるため、法的性

質の理解からは、大きな結論の違いは生じない。

(3) 時効の起算点

次に問題となるのは、時効の起算点である。第一に、「毎月二倍の賃金を支払わなければならない」と規定していることから、二倍の賃金支払義務は、毎月発生するものであり、一か月ごとに時効が成立するとする。

第二に、二倍賃金支払は、連続する行為であり、連続する違法行為がその最後の行為が終わったときから時効期間の計算が始まるが、連続する行為はその一連の行為自体について、まとめて時効の効果が及ぶことになる。また、報酬に連動して発生するものであるから、「労働紛争調停仲裁法」二七条四項の趣旨からもこうした解釈が適当であるとされる。したがって、時効消滅する前に請求がなされる限り、一年経過以前の二倍賃金支払まで請求することが可能となる。つまり、付加賠償部分は報酬ではなく、制裁的な金銭であり、一般時効の適用を受けるものの、連続（継続）する行為との解釈をとって、実質的に、特殊時効と同様の取り扱いを行うものである。裁判例では、第二の立場に立ったものがある。

こうした申立時効の起算点という問題は、労働者の請求を通じた民事的制裁に付随する論点であり、法律上の請求を行うに当たって、一定期間の時効（あるいは除外期間）が設けられることがある。²¹⁾

【参考裁判例④】 王遠学訴重慶多管運輸有限公司労働争議案・重慶市江津区人民法院（二〇一三）津法民初字第〇〇三三五号民事判決書²²⁾

【事案の概要】

Xは、二〇一〇年十二月二十五日に設立されたY社で勤務していたが、双方は書面の労働契約を締結していなかった。

Xは、二〇一二年二月三〇日、労働保障監察大隊に労働契約の未締結状態を申告し、さらに、二〇一二年二月四日、労働人事争議仲裁院に仲裁申請をし、二倍の賃金支払いなどを求めた。仲裁院は、既に時効が成立しているとして、これを認めなかった。そこで、Xは人民法院に提訴した。

【判決の要旨】

Y社は、二〇一〇年二月一日から二〇一一年二月四日までの間Xとの労働契約書を締結せず、……ゆえに二〇一一年一月一日から二〇一一年二月三日までの期間について、……二月の賃金との差額を支払わなければならない。……Xは……二〇一二年一月三〇日に労働保障監察大隊に労働契約の未締結の事実を申告しており、これは関係部門へ権利の救済を請求した状況に当たるので、仲裁の時効の中断の効果が生じる。そして、二〇一二年二月四日にXは仲裁院に仲裁申請をした日は、一年の仲裁の時効を超えていない。……Y社はXに……二倍賃金の差額三三〇〇元を支払わなければならない。

III 終わりに

1 本稿のまとめ

中国では、一か月を超えて書面労働契約の締結をしない場合に、使用者に二倍賃金の支払いを義務付け、他方で、締結に応じない労働者に対しては、労働契約を解約（解雇）されるといふ威嚇の下で、これに応ずべきことを定めており、このようにして、両当事者に対して、書面の労働契約締結行為の履行を強制している。立法目的は、労働契約内容を明確にし、未然に紛争が生じないようにするためのものであるが、それは、中国が、契約社会として十分に成熟していな

いことを背景としている。一方で、就業規則や労働協約が中国でも広く機能するようになれば、労働契約締結行為の強制は不要になるかもしれないが、現時点で、こうした義務化を廃止する動きはないようである。

そして、裁判例でも、労働者の二倍賃金請求の事件は比較的多く争われており、その意味では、使用者としても対応せざるを得なくなっている。その結果、かなりの範囲で、労働契約の書面化は実現され、政策の実現効果が認められる。つまり、民事的制裁の手法にも一定の効果がみられるといえる。

しかし、比較的短期の労働者、例えば、出稼ぎ労働者などの非正規雇用の領域では、具体的な請求をするに当たって、労働紛争仲裁機関への仲裁申立手続の利用が必要になることから、実際の書面化がどの程度定着しているかは、必ずしも明らかではない。

2 民事的制裁による労働法規制の実効性

(1) 「労働契約法」所定の民事的制裁

中国では、労働法上課された一定の使用者の義務に対する実効性を高めるために、罰則等の他に、使用者から労働者に金銭支払いを義務付ける仕組みが他にもある。例えば、①労働契約所定の賃金、②最低賃金に違反する場合のその差額賃金、③未払いの時間外・休日・法定休暇日の労働に対する手当（割増賃金）、④労働契約の解約・終了に際しての経済補償金について、未払いがある場合には、その未払金に加えて、未払金の額の五〇〜一〇〇%の基準で、労働行政部門または裁判所は、使用者に対して、労働者に「賠償金」を追加して支払うよう命じることができる（「労働契約法」八五条等）。この他、法所定の試用期間の上限を超えて労働者を働かせた場合（同法八三条）にも「賠償金」の支払が命じられる旨の定めがあり、また、違法な解雇をした場合（八七条）には、経済補償金の²³倍額支払が定められている。²⁴

本稿で検討した懲罰的な二倍賃金支払制度も、こうした「労働契約法」上の「法律責任」として、法の実効性を高めるための手法である。労働法の規制を義務付ける手法として、行政的な監督や指導及び罰則（刑事罰）や過料（行政罰）といった公法的制裁に加えて、具体的な法規定に違反した場合に、使用者から労働者に対して、懲罰的な金銭の支払を義務付ける手法は、非常にユニークである。このうち、未払い時間外手当等に対する「賠償金」の仕組みについては、日本よりも割増率の高い割増賃金と「賠償金」の組み合わせにより、長時間労働の規制が期待されるが、労働時間規制のほうは、必ずしも十分に機能しているわけではない。⁽²⁵⁾

いずれにせよ、中国では、「二倍賃金」や「賠償金」を「法律責任」と位置付けただうえで、その性質を「懲罰的な金銭」と理解しており、単なる損害賠償（損害の填補）とは捉えていない。

(2) 日本法への示唆

こうした民事的制裁を通じた法規制の実効性確保手段については、日本でも、労基法一一四条や船員法一一六条において、付加金の仕組みがあり、特に、未払い時間外労働手当の請求事件において、大きな機能を果たしている。労基法上の付加金については、「制裁」としての性質と「損害の填補」の性質があるとされるが、⁽²⁶⁾十分な議論がなされているとはいえない。

しかし、民事的な制裁の手法は、労働者が使用者の義務違反や違法行為を追及する誘因となるものであり、単なる公法的な規制では実現できない効果を有する可能性がある。一方で、中国では、こうした民事的制裁の手法が広く取り入れられており、労働基準への違反にとどまらず、労働契約上の義務違反についても、倍額支払等の手段が用いられている。日本では、付加金制度がこうした機能を担っているが、その適用範囲は広くない上、判例上の解釈によって、その実効性が限定的なものになっている。また、長時間労働について、罰則付きの上限規制が検討されているが（公法的規

制の強化）、割増賃金の割増率を引き上げたり、算定基礎に賞与を組み込んだりするなどの手法をとることにより、時間外・深夜・休日労働に対するコストを引き上げることを通じて（民事的制裁の強化）、使用者に長時間労働の抑制を促すことも期待できると考えられる。⁽²⁸⁾ 加えて、付加金の機能（判例法理）を見直すことも検討課題といえる。⁽²⁹⁾

【付記】

本稿は、名古屋大学国際経済政策研究センター研究会（アジア・リバースイノベーション研究会と共催）で、二〇一七年三月三日に行った報告を基に、加筆修正したものである。中屋信彦先生（名古屋大学）、彭光華先生（中国人民大）ほか、研究会にご参加いただいた先生方にご挨拶を申し上げます。

また、本稿は、名古屋大学大学院経済学研究院附属国際経済政策センターの国内客員研究員（二〇一六年一〇月一日から二〇一七年三月三一日）としての研究成果の一部である。名古屋大学での研究の機会を与えていただいた同センターに謝意を表したい。

- (1) 中窪裕也『アメリカ労働法（第二版）』（弘文堂、二〇一〇年）二九九頁参照。
- (2) 荒木尚志・山川隆一『労働政策研究・研修機構編『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構、二〇〇六年）八二頁参照。
- (3) 荒木ほか・前掲『諸外国の労働契約法制』二二七頁参照。
- (4) 荒木ほか・前掲『諸外国の労働契約法制』二八六頁参照。
- (5) 労基法一五条一項違反には三〇万円以下の罰金（同一二〇条）が科されると定められているが、実際には、ほとんど刑罰が科されることはない。なお、パート労働法の労働条件通知書交付義務違反については、刑事罰ではなく、行政罰（過料、一〇万円以下）が課される。
- (6) 損害賠償の場合には、具体的に損害が発生したと損害額等の立証が必要になる。

- (7) 固定工制度については、山下昇『中国労働契約法の形成』（信山社、二〇〇三年）一五頁以下、山下昇・龔敏編著『変容する中国の労働法』（九州大学出版会、二〇一〇年）八七頁以下、高見澤磨・鈴木賢編『要説中国法』（東京大学出版会、二〇一七年）三三四頁以下（山下昇執筆）参照。
- (8) 王全興・粟瑜「用人单位違法不訂立書面労働契約的“二倍工資”上款分析」法学二〇一二年第二期六五頁参照。
- (9) 龔敏「中国における書面労働契約制度と労働契約論の課題」季刊労働法二三四号一三頁（二〇〇九年）参照。
- (10) 国家法官学院案例開発研究中心編『中国法院二〇一六年度案例（労働糾紛）』（中国法制出版社、二〇一六年）九三頁参照。
- (11) 全国人大常委委員、財經委副主任委員烏日図のインタビュー記事「切实维护勞資双方合法權益」（二〇一一年八月一〇日、<http://cpc.people.com.cn/GB/64093/64387/15382817.html>）
- (12) 信春鷹主編『中華人民共和國労働合同用及実施条例解説』（中国法制出版社、二〇〇八年）二五二頁参照。
- (13) 経済補償金の金額は、勤続年数一年につき、一か月分の賃金相当額で、六か月以上一年未満の期間については一年として算定する。当該労働者が、同地域の平均賃金の三倍以上の賃金である場合には、経済補償金の算定基礎は、同地域の平均賃金の三倍相当額とし、経済補償金の上限は、一二月分までに限定される（四七条二項）。経済補償金については、山下昇「中国における労働法違反に対する使用者への制裁」労働法律旬報一七七九号二七頁（二〇一二年）、オランゲレル「中国法における解雇の金銭解決」季刊労働法二五二号二〇〇頁（二〇一六年）参照。
- (14) 注(13)の通り、「労働契約法」上の一定の終了事由に該当する場合には、使用者は、勤続六か月未満の労働者に対して、一か月分の賃金相当額の経済補償金の支払いが義務付けられているが（四六条・四七条、「実施条例」五条は、「労働法」や「労働契約法」では定められていない特別な労働契約の終了事由を定めており、経済補償金の支払いが義務付けられていない。
- (15) 日本の場合、部長という地位とともに取締役を兼務するときには、法律上は、委任契約となり、労働契約（労働者性）が否定されることになる（ただし、実態に即して判断される）。
- (16) 国家法官学院案例開發研究中心編『中国法院二〇一四年度案例（労働糾紛）』（中国法制出版社、二〇一四年）五六頁参照。
- (17) 前掲注(10)『中国法院二〇一六年度案例（労働糾紛）』九六頁参照。
- (18) この点では、期間の定めの有無に関わらず、法定の解雇事由が求められるが、有期労働契約の場合には、期間満了という正当な終了事由が加わることになる。「労働契約法」における解雇規制については、山下・龔・前掲注(7)『変容する中国の労働法』九二頁以下参照。
- (19) 王・粟・前掲注(8)七一頁参照。
- (20) 国家法官学院案例開發研究中心編『中国法院二〇一五年度案例（労働糾紛）』（中国法制出版社、二〇一五年）一九七頁参照。

- (21) 例えば、日本の労基法は、同法上の請求権等について二年間（退職手当は五年）の時効を設け、同法一一四条の付加金については、二年間の除斥期間が定められている。
- (22) 前掲注(10)『中国法院二〇一六年度案例（労働糾紛）』一三三〇頁参照。
- (23) 経済補償金については、注(13)参照。
- (24) 詳しくは、山下・前掲注(13)「中国における労働法違反に対する使用者への制裁」三〇頁以下参照。
- (25) 山下昇「中国における労働時間・休憩休日・時間外労働の法規制」労働法律旬報一七六二号七頁（二〇一二年）参照。
- (26) 裁判手数料還付申立事件・最三小決平二七・五・一九民集六九卷四号六三五頁参照。
- (27) 山下昇「付加金の判例法理の検討」法政研究八一巻四号三四七頁（二〇一五年）参照。
- (28) 前掲医療法人康心会事件最高裁判決を受けて、厚労省は、平成二九年七月三十一日付け基監発〇七三一第一号「時間外労働等に対する割増賃金の適切な支払いのための留意事項について」を通知し、時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含めて支払っている場合の留意事項として、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分を明確に区分できるようにしているか確認するとともに、労働時間を適正把握しているか確認することとして、労働時間の適正管理の徹底を図っている。
- (29) 山下昇「社会法判例研究・付加金請求に関する還付請求と付加金制度の目的」法政研究八四巻二号二三三頁（二〇一七年）参照。