

ごあいさつ

2008年1月1日に施行された労働契約法は、労働契約の無固定期間強制の場面の増加、規則制度や重大事項の決定・変更等の際の手続的規制の強化、会社運営に対する労働組合の関与場面の増加等、中国の労働法制にいくつかの重大な変化をもたらしました。また、同法の施行に伴い、各種の労働関連法令が発布され、地方レベルにおいても関連する地方性法規が発布される等、中国における労働契約法を基準とした労働法制が整えられてきたといえます。

これらの労働法制の変化の多くは従業員の権利を強化するものであり、企業（雇用単位）に比べて相対的弱者であると捉えられることの多い従業員の保護の観点からは、一般的には歓迎すべきものでありましょう。

しかしながら、これらの労働法制の変化により、中国における労務管理の困難性が増大したことは間違いのないように思われます。すなわち、たとえば労働仲裁提起の容易化に伴う仲裁案件の増加は多くの報道がなされているところであり、日々の労務管理に細心の注意を行うべき要請が高まっているといえます。また、漫然と従前の手法により行った社内の規則制度の変更や従業員の削減が、労働契約法施行下では手続違背となり、労務紛争発生潜在的リスクを抱えることとなっている企業もあるかもしれません。さらに、昨今の世界的金融危機の影響等により増加傾向にある撤退や再編を行うに際しても、従業員の処遇やそれに伴う手続の履行状況が、スキームの円滑な遂行に大きなポイントとなるケースが多く見受けられるように思われます。

また、新型インフルエンザが世界的に流行している昨今、日本からの赴任者等への身体的・精神的ケアについても、従前に増して重要な問題となっています。

本書は、上記のような中国の労務管理における現状を踏まえ、実務上、検討の必要性が高かったが従来は論じられることの少なかったといえる、労働契約法施行後の手続的規制、労働組合の関与、赴任者が疫病に罹患した際の対応といった問題について、キャストグループの弁護士及びコンサルタントの協働により検討を試みるとともに、併せて関連法令の整理を行ったものです。

本書では、單元ごとに分担執筆を行っておりますが、各単元の担当者はそれぞれ多忙であり、限られた時間の中、業務の合間を縫って執筆を行ったものであるため、なお不十分な点が多々あるかとは存じます。各位におかれては、是非ともご一読いただき、執筆者に対するご指導、ご指摘等を賜りますようお願い申し上げますとともに、本書が中国における労務管理に関わる方々のお役に少しでも立てる部分があれば、この上ない幸いであると考えております。

以上

2009年9月

弁護士法人キャスト
代表弁護士・税理士 村尾龍雄