

中国労働契約法の立法根拠と位置づけについて

常 凱

概 要

本稿は、中国労働契約法の立法根拠と法体系上の位置づけについて分析した。本稿は、実施中の労働契約制度において、契約の不存在、契約の短期化、一般的な規律の不存在などの問題が残っており、これらの問題が労働者の利益を侵害し、労働関係の調和に影響を及ぼしていると考え、労働関係の現状、とくに既存の労働契約制度に残っている問題が、労働契約の立法における現実的な根拠である。労働契約の立法における理論的な根拠は、労働契約に関する法律制度が規制する労働関係にある。これは従属的な性質をもつ個別の労働関係であって、この労働契約は従属性をもつ契約である。個別の労働関係の当事者双方は、対等でなく、バランスのとれていない関係にある。したがって、中国労働契約法をその法体系上から位置づけるにあたっては、以下の原則を基本的に堅持しなければならない。労働者の保護を基本的な根本理念とする中国労働法は、労働契約の立法における法律上の基本的な根拠であり、労働契約の立法主旨及びその出発点は、労働者の保護であり、労働契約の立法の社会的機能は、社会における実質的な公平を追求すること及び労働者と資本家の双方に利することであり、労働関係の調整においては、公権力の介入を必ず強調しなければならないことである。

キーワード

中国、労働契約法、労働関係、労働市場、労働法

中国労働契約法（以下「労働契約法」と記す）は、中国労働法（以下「労働法」と記す）を公布して以来、最も重要な法律であり、且つ中国における労働関係、主として個別の労働関係と直接に関係する基本的な法規範である。労働契約制度は、中国の労働関係を法制化する基礎的な構成物である。「労働契約法」をどのように制定するかは、その労働契約制度の性質やその特徴と関係するとともに、中国の労働法制の方向性にも影響する。本稿は、「労働契約法」草案の立法根拠及び法体系上の位置づけについて、同法の性質やその立法上の要求などの問題と結びつけて、以下の分析を提出するものである¹⁾。

I. 労働関係の状況：労働契約立法における現実的根拠

労働契約の立法における直接的な動機は、中国の労働関係、とくに個別の労働関係にたいする規制を急いだことにある。

十年余りの改革の過程を経て、中国の労働関係は、政府を主体とする行政によるコントロールから、企業を主体とする市場によるコントロールへという転換を大要、実現した。この転換は、労働関係の帰属を企業とし、その調節を市場に委ね、その規範を契約によって確定することに象徴される²⁾。しかし、この運用メカニズムについては、依然として一般的な規律がないままであり、目下の市場運用は、規範性の乏しい市場運用である。この規範性の乏しさは、中国の労働法制の不健全さにとくに象徴される。この不健全さは、まず、労働立法の不十分さに現れている。現在のところ、中国の労働法律は「労働法」のみであり、その多くの規定も原則的で、弾力性に乏しい。次に、その執行の状況はとても理想的とはいえない。多くの原因によって現行の労働法律が規定する労働者の権利は、有効に保障されておらず、労働者の権利侵害を深刻なものにしている。この点について、1995年に全国人民代表大会（以下、全人代と略す）常務委員会が行った「労働法」の執行状況に関する調査結果は、「労働法」を実施した後も多くの問題が残っており、労働者保護について、主として以下の問題が存在することを明らかにした。

第一に、労働契約の締結率が低く、その期間が短く、その内容が一般的な規律に沿わないことである。調査結果によれば、中小の非公有制企業における労働契約の締結率は20%に達しておらず、個人事業者の締結率はさらに低い。一部の使用者は、試用期間の規定を濫用しており、その労働契約の多くは、労働報酬の具体的な金額さえ記載していない。「出産・養老・医療・埋葬のいずれも企業は関知しない」、「発生した事故にたいして企業はいかなる責任も負わない」といった違法な約款を規定しているものすら珍しくない。

第二に、最低賃金保障制度を一律実施していないことである。2005年4月のサンプル調査によれば、その12.7%の従業員の賃金が現地の最低賃金水準を下回っていた。このほか、一部の企業では、ノルマを任意に引き上げて一件当たりの単価を下げたり、1日8時間の就労時間内でノルマを到底達成できないようにしたりしている。このようにすること

1) 常凱（1952年～）労働法博士。中国人民大学労働関係研究所所長、労働人事学院教授、博士指導員。中国労働法学研究会副会長、中国法学会社会法研究会副会長、国際労働機関（ILO）プロジェクト顧問等に在任中。専門は労働関係と労働法制である。

2) 常凱主編『労働関係・労働者・労権——当代中国的労働問題』中国労働出版社1995年8月43頁参照。

で、企業は不完全な給付を行い、ひどい場合には賃金の支払いを遅延させている。2004年に全国の労働保障監察部門が処理した案件のうち、賃金の減額や支払い遅延に関する事件は、41%を占めている。別のアンケート調査によれば、一年近くの間には7.8%の従業員が支払いの遅延を経験しており、支払いが遅延した賃金及び金額は、平均して3.2ヶ月、1人当たり2,184元であった。建設業や労働密集型の加工製造業、飲食サービス業の従業員への支払い遅延の問題がとくに突出している。このほか、多くの女性従業員が妊娠や出産、ほ乳期間中に、支払いを遅延されたり、解雇されたりしている。

第三に、超過就労の現象が比較的広く行き渡っていることである。生産活動において、季節性が強く、且つ労働投入量が短期間に集中することの多い企業では、労働者の就労時間が毎日十数時間に達している。ある企業では、「4班3交代制」を「3班3交代制」へと改めており、このために労働者が通常休暇をとることさえ稀である。一部の企業では、設備が老朽化し、作業環境が悪化し、労災事故が経常的に発生し、職業病が蔓延している。

第四に、社会保険によるカバーが狭く、徹底していないことである。非公有制企業や個人事業者の労働者の多くは、保険に加入していない。都市に流れ込んで建設業などにたずさわる人員の大多数は、現行制度において社会保険に加入することが難しい。一部の使用者は、その保険費を納付しなかったり、賃金総額や従業員数を偽って報告して社会保険費を過少に納付したりしている。

第五に、労働保障監察が十分でなく、多くの地方で効果的な予防メカニズムを確立しておらず、既済事件の懲罰処理も十分でないことである。中国各地で見られることだが、現行の「1回の調停、1回の仲裁、2回の裁判」制度において、すべての手続を行えば、少なくとも1年間を要する³⁾。

労働者の権利が侵害されることによって、中国の労働関係には重大な不調和が現れている。この中で最も突出している問題は、近年来の中国の労働争議や労資の衝突が深刻なものになり、現行の制度で処理する労働争議案件が、毎年30%の速度で増加していることである。政府の統計によれば⁴⁾、2001年から2005年までに、全国の各級労働争議仲裁委員会が受理した労働争議案件は、15.5万件から44.7万件へと増加し、関係する人数は46.7万人から68万人へと増加している。このうち、集団による労働争議案件は9,847件、関係する労働者は28.7万人から、2005年には各々1.9万件、41万人へと増加している。注目すべきは、集団争議の件数は争議総数の1割にも満たないが、関係する労働者の人数が

3) 何魯麗「全国大常委会執法検査組關於検査『中華人民共和國労働法』実施状況の報告」2005年12月28日による。

4) 国家統計局による2001、2005、2006年度の「労働和社会保障事業發展統計公報」及び労働和社会保障部『2005中国労働統計年鑑』523～524頁参照。

その3分の2前後を占め続けていることである。このほか、陳情事件において単純労働者の問題がすべての不安定要素を占めている。例えば、立ち退きや土地収用などの問題では50%以上を占めている。これらのデータは、労資の矛盾や衝突が、中国の主な社会矛盾にすでになっていることを示している。この点について、全国的な使用者の組織である中華全国工商業聯合会は、その公表した「民営経済藍皮書」において、民営経済における労働関係の全体状況は樂觀できないと指摘している⁵⁾。

個別の労働関係にたいする法律規範の主な形式は、労働契約である。労働契約制度を中国において正式に実施して以来、すでに十年余りになるが、その執行の状況は理想にほど遠い。問題は主に以下の点にある。第一に、労働契約が存在せず、非公有制企業における契約締結率が20%に達していないこと。第二に、契約が短期化し、多くの場合、一年に一度締結されていること。第三に、労働契約に一般的な規律が反映しておらず、あるべき約款がなく、肉体労働者の権利が明らかでないこと。第四に、労働契約の内容が労働者保護につながっていないこと。例えば、賃金の未払い問題は、すでに一つの弊害になっており、労働契約においてできる限り規定し、賃金についてもできる限り約定しているが、実現できていない。このような状況は、侵害を受ける従業員の合法的な利益を深刻なものにしており、企業における労働関係の安定と調和にも影響している。このような状況が広く行き渡っているので、国家が立法を通じて解決しなければならない。「労働契約法」の直接的な目標は、上述の問題を解決することであり、労働契約制度を法律による保護を受ける状態にし、労働契約関係を長期的で安定的なものにし、その調和を実現することである。

現実の労働関係の状況、とくに実施中の労働契約制度が直面している問題が、「労働契約法」を制定する現実的な根拠である。

Ⅱ. 従属労働を規範化する：労働契約立法の理論的根拠

労働契約の立法における基本的な要求を研究するには、同法が調整する対象の性質や特徴を明らかにしなければならない。「労働契約法」が規定する労働契約制度は、個別の労働関係に関する法律制度である。個別の労働関係は従属性をもち、これを構築する法律文書である労働契約は、一種の従属労働に関する契約である。法律によってこの従属労働を

5) 中華全国工商業聯合会（黄孟復＝胡德平）主編『中国民営経済発展報告 No.3（2005-2006）』社会科学文献出版社，2005年，139頁参照。

どのように規制すれば労働関係の双方のバランスをとらせることになるかが、労働契約の立法における理論上の出発点となる。

1. 個別の労働関係：従属性をもつ労働関係

労働関係の形態について言えば、個別の労働関係、集団の労働関係、社会の労働関係に分けることができる。このうち、個別の労働関係は、労働者と雇い主の間の労働関係をいう。これが労働関係の基本的な単位であり、基本的な形態である。人々が社会生活の中で言う労働関係は、直接的にも間接的にも個別の労働関係をいう。例えば、労働関係の成立あるいは労働関係の解除などは、いずれも労働者と雇い主の間の個別の労働関係である。個別の労働関係における主体の双方——労働者と雇い主は、一般には書面又は口頭の労働契約によってその権利と義務を確定し、法律による保護を受ける状態にする。言ってみれば、法律上の個別の労働関係を構築する法律形式が、労働契約である⁶⁾。

労働関係の構築は、書面であろうと口頭であろうと、明示的であろうと黙示的であろうと、それは基本的に当事者の双方が自ら望んで形成する合意であり、労働者が雇い主に労働力を販売あるいは譲渡し、雇い主がこの労働力を利用して労働者に賃金——労働力の価格を支払うことである。伝統的な民法の視点からすれば、これはまったく公平で、合理的な労働力の売買に関する双務有償の契約であり、労働者が労働を提供する義務を履行し、雇い主が賃金を支払う義務を履行する。どのような労働条件——賃金待遇、労働環境、休息休暇などを含む——で労働契約を締結するかは、当事者の双方が自由に合意する。労働法が誕生する以前、民法が調整していた労働関係は、「雇用契約」という名義で民法の規定とその原則を適用していた。

しかし、社会法としての労働法の視点からすると、平等に見える個別の労働関係は、實際上、不平等を前提とするものである。これは、労働者と雇い主に代表される資産所有者とがはじめから不平等な地位にあることによる。市場経済の下では、労働条件に含まれる賃金や労働時間などは、経済関係の中心的位置にいる雇い主が決定する。雇用される労働者がその仕事を獲得したいならば、雇い主の条件を黙って受け入れるしかない。そうしなければ、労働関係を形成することができない⁷⁾。

中国労働法学界において、ある論者は、労働関係は「二つの兼備」という特徴を有するという理論、すなわち、労働関係は、平等な関係であると同時に従属的な関係でもあると

6) 常凱主編『労働関係学』中国労働社会保障出版社 2005 年 9 月 11 頁参照。

7) 沼田稻次郎『労働法論序説——労働法原理の論理的構造』勁草書房 1950 年 11 月 6 頁参照。

いう特徴を兼備するだけでなく、身分関係であると同時に財産関係でもあるという性質を兼備する社会関係である、という理論を提出している⁸⁾。筆者は、個別の労働関係における平等性と従属性及び人身性と財産性は、「兼備」しているのではなく、形式上の財産関係と実際上の身分関係、形式上の平等関係と実際上の従属関係、つまり、日本の労働法学界における労使関係の特徴に関する多数説がいうところの、形式的平等が実際の不平等を粉飾する関係にあると考えている⁹⁾。

財産関係とは、「経済的内容をもつ社会関係」を一般に言い¹⁰⁾、個別の労働関係は、経済社会における財産交換の関係によって始まる。労働者は、労働力の所有者という身分で生産手段の所有者である雇い主と交換を行う。モノの交換としての労働力も一種の財産であり、この財産所有権は労働者にある。市場経済の下でこの交換を形式的に見れば、労働者がその労働力を提供し、雇い主が賃金を支払うという一種の等価交換である。賃金は労働力の等価物であり、労働関係を構築させる仲介物である。労働者からすれば、その賃金は提供する労働力の価格であり、雇い主からすれば、その生産コストの中の賃金コストである。しかし、労働関係がいったん成立すると、この財産関係は、身分関係へと転化する。身分関係とは、「人身と分離できず、財産的内容をもたない権利や義務の関係」を一般に言う¹¹⁾。労働力は労働者から分離できないので、労働者は、労働力を提供すると同時に、雇い主の指揮命令に従わなければならない。あるいは、労働関係の存在とその運用の過程において、労働者の実際の身分は独立した財産所有者ではなく、労働者の財産は、雇い主へすでに譲渡または売り払われており、労働者は、その指揮命令に従う雇い主の被雇用者になってしまっている¹²⁾。つまり、現実の労働関係においては、一般に論じる財産関係が、実際の意義をもっていない。この財産関係は、労働関係が構築される過程、すなわち労働契約を成立させる過程において存在するにすぎない。この財産関係の意義は、労働者が労働力の所有者として存在するにすぎず、自らの労働力を自由に処分する独立した自由人であること、すなわち労働者がその雇い主との間で労働契約を締結するか否かを自ら決定できることにすぎない。労働者と雇い主との間で労働関係が形成されれば、財産関係

8) 董保華「労働制度改革の法学探索」『中国法学』1992年5期参照。

9) 従前、筆者も個別の労使関係は「二つの互換」を有するとの見解を支持していた。2002年5月、九州大学において「中国労働法の研究」を講義した時もこの見解を重ねて示した。しかし、私を助教授にいただいた、同時に私の議論を聞いてくださった九州大学の彭光華労働法博士は、この見解について疑問を提出された。反復して検討してみても、これは表現の問題のみでなく、労働関係の性質に関する判断に直接かかわる問題であるのでこの表現について修正したい。

10) 「法学詞典」編輯委員会編『法学詞典』上海辞書出版社1984年422頁参照。

11) 「法学詞典」編輯委員会編『法学詞典』上海辞書出版社1984年15頁参照。

12) 「労働力財産権」理論は、労働関係がもつ財産関係の特徴に基づいて提出された。しかしこの理論は、労働過程における労働者の身分とその権利の転化を無視している。この理論が実際に実施しがたい原因の一つはここにある。

は實際上、存在しなくなる。

個別の労働関係は、経済性と人身性という特徴によって、権利上の特徴を決定される。この特徴は、形式上の平等関係と実際上の従属関係である。この平等性は、労働市場における等価交換の原則が決定するものであり、労働関係の双方がそれぞれ独立した財産所有者であることを象徴している。したがって、双方の間には合意の確立を基本原則とする平等な民事関係が存在することになり、一種の等価有償の関係がある。しかし、この平等性は、個別の労働関係を構築する過程で、当事者の双方がこの関係を構築するか否かを決定する権利をもつことしか意味しない。労働関係がいったん確立すれば、労働者個人と雇い主の間の平等関係は終わり、労働者は、雇い主の指揮命令に従って一定の業務又は任務を遂行しなければならない。労働関係の実際の運用では、労働者と雇い主の間に平等性はなく、従属性しかない。この従属関係は、労働過程における行政管理の関係として具体化される。この関係においては、指揮命令及びそれにたいする服従が原則、是とされる¹³⁾。この特徴は、労働関係の確立が労働力の有償譲渡によって実際には確立するところにある。この関係がいったん確立されると、雇い主が労働力の支配権を取得し、これによって従属関係が形成されることを反映している。

2. 労働契約：従属労働の契約

市場という条件の下における労働者と資本との関係が「従属関係」とであると初めて提出したのはマルクスである¹⁴⁾。この概念は、資本を中心として市場化した労働関係における労働の従属性、ないしは従属労働の特質を明らかにしている。従属労働の理論は、労働法の理論における基礎的な理論、基礎的な概念である。従属労働の理論を出発点として、労働法の民法にたいする挑戦が始まり、労働法に「従属労働者の保護法」という性質を与えた¹⁵⁾。従属労働の理論は、労働法の立法における理論的な基点として、まず、個別の労働関係と労働契約の法的本質の問題に現れている¹⁶⁾。

個別の労働関係にたいして従属労働の理論が与えた影響は、個別の労働関係を構築する労働契約に直接に象徴される。労働契約は、形式のうえから見れば、一種の平等な契約であり、労働者と雇用者の双方が自主的に締結するものであるが、実際には労働者と雇用者の双方の地位と身分によって、労働契約の締結から実施まで、双方の対等性を維持できな

13) 梁慧星＝王利明『経済法の理論問題』中国政法大学出版社1986年207～211頁参照。

14) 『馬克思恩格斯全集』第3巻人民出版社1957年10月673頁参照。

15) 日本労働法学会編『現代労働法講座(1)労働法の基礎理論』総合労働研究所1981年1月83頁参照。

16) 片岡昇＝横井芳弘編『演習労働法』青林書院新社1972年3月16頁参照。

い、労働契約は、実際には対等でなく、一種の従属的な契約である¹⁷⁾。労働契約の締結から実施まで、労働者は、従属的な地位に始終置かれている。これは、労働者が締結する労働契約が、雇い主による肉体労働者の募集にたいする「応募」にすぎず、そして、労働契約の締結を目安として労働契約を成立させる意義が、労働者を雇い主のもつ経済組織や生産構造の中へ組み込み、その従属者にさせることにある。

まず、労働契約の従属性は、その内容を雇い主が一方的に確定することに象徴される。労働契約の内容について、労働者には意見を提出する術がまったくなく、ひどい場合にはその内容を了解する術さえない。労働者の権利は、署名するか否かの選択しかない。「労働法」の規定によれば、労働契約が規定する労働基準は、国家が規定する労働基準を下回ってはならないとされている。この労働基準の順守とコスト節約のために、労働契約は定型化し、格式化する傾向がある。これは、労働基準の順守を促進することによってコストを下げさせる積極的な意義をもつ。しかし、雇い主の多くは、この規定を利用して労働契約中の労働基準を最低レベルの労働基準で規定し、労働者にたいする義務規定を詳細かつ幅広く規定している。

次に、労働契約の従属性は、労働契約に特有の「附合契約」に象徴される。この「附合契約」にはさまざまな呼称がある。例えば、「業務規則」、「工場規則」あるいは「就業規則」などである。中国では「企業規則制度」と一般に呼ばれている。「附合契約」の具体的な内容は、労働契約には一般に明記されず、労働者は、労働契約の締結時に、業務規則又は企業規章制度の具体的な内容を承知していない。しかし、労働契約を締結した後、業務規則は、労働者と企業の間での行為を規律する基本的な根拠となる。とくに指摘しなければならないことは、業務規則又は就業規則の内容について、労働法学の理論上、二つのことを含まなければならないと通常考えられていることである。一つは、これが企業の正常な運用を維持するための業務規律であるということ。もう一つは、これが労働者の労働条件の保障に関する規定であるということである¹⁸⁾。「労働法」も「使用者は、法に基づいて規章制度を制定、整備し、労働に関する権利を労働者に享受させ、労働に関する義務を履行させることを保障しなければならない」と規定している¹⁹⁾。しかし、中国では、この業務規則の内容は、通常、企業内部の肉体労働者の管理に関する各種の規則制度にすぎない²⁰⁾。この業務規則は、企業の利益を完璧に保障するという視点から制定されるものであ

17) 黄越欽『労働法論』台湾政治大学勞工研究所 1994 年 90 頁参照。

18) 松岡三郎『労働法——権利の歴史と理論』弘文堂 1968 年 12 月 262 頁参照。

19) 中国労働法 1994 年第 1 章 4 条参照。

20) この意味で、中国の企業規則制度は、市場経済国家の労働立法における「就業規則」と異なる。筆者が九州大学において「中国労働法の研究」を講義したとき、中国の企業規則制度と日本の就業規則について聴講した博士課程の院生達が両者の異同について議論した。最終的な結論は、これは性質の異なる二つの規則であると

り、強調されていることも、労働者にたいする企業の管理権にすぎず、企業が経済的に優越的な地位にあることによって、一部の企業の規則制度においては、肉体労働者にとって不利な約款が多数、存在する。一部の約款には、「労働法」の関係する規定に明らかに違背しているものさえある²¹⁾。

労働法制が労働契約にたいして、例えば労働基準は国の基準を下回ってはならないとか、労働契約の締結時に欺罔手段を用いてはならないといった多くの規定を設けているにもかかわらず、労働従属性という特徴によって、労働者は、個別の労働関係の形成とその運用において、終始受動的、従属的な地位に置かれている。労働契約の締結とその実施において、労働者と雇い主とは権利のうえで対等にはなれず、労働者の権利が労働契約を通じて保障されることはない。労働者の権利を保障することは、一つのシステムであり、労働契約はその一部にすぎない。個別の労働関係における労働者の利益を保障するならば、双方のパワーバランスを意識的に調整し、さらに集団の労働関係や社会の労働関係における法律上のメカニズムとリンクさせて運用する必要がある。

Ⅲ. わが国の労働契約立法の基本的位置づけ

1. 「労働法」が労働契約法立法の直接的根拠である

労働契約法に関する立法論争において、まず問題となったことは、労働契約法の立法根拠が「労働法」であるのか、それとも中国契約法（以下、「契約法」と記す）であるのかである。この問題について、筆者は、労働契約法の社会法としての性質を強調すべきであると考え、すなわち、筆者は、「労働契約法」を社会法として位置づけ、単に公法の要素が比較的多い法律であるとすべきでないと思う。

「労働契約法」の立法根拠が「労働法」か、それとも「契約法」かについては、私法と社会法という二大法領域における「労働契約法」の位置づけの問題と直接にかかわる。この問題について、筆者は、同法における社会法の性質を強調しなければならないと考え

いうことであつた。さらなる問題は、中国が市場経済において労働法制体系の就業規則をどう確立するかである。

21) この問題は、中国の私営企業において突出している。筆者は、広東や福建などの地区でかつて調査し、現地企業の規則制度に肉体労働者の権利を重大に侵害している規定を目撃した。これはかなり広く行き渡っていた。これらの規定には、人身の自由を侵害するものさえあつた。例えば、厠に行く時間、工場区域からの退出の報告や退出何いの手順など。筆者が「一夫」のペンネームで発表した「廢墟上的凭吊」『中国工人』1995年第5・6期を参照されたい。

る。なお、この社会法は、公法と私法を兼ね備えた特定の法領域にすぎないのではなく、私法に、公法による矯正を行った後の法領域であると見なさなければならない。労働契約法においても私法における契約自由の原則は存在するが、この自由は、公法が制限する下での自由である。労働法は、この社会法として、労働契約法に象徴される。したがって、労働法制の一部を構成する「労働契約法」と民法典の一部を構成する「契約法」とは、性質の異なる二つの法領域にそれぞれ属している。「労働契約法」を立法する直接の根拠は、「労働法」でなければならない。「契約法」であってはならない。

法制史の視点から見れば、労働契約は、雇用関係に関する法律による調整としての民法から、社会法へという歴史的な転換を経ている。ローマ法において、雇用関係の双方は、まったく平等な主体として取り扱われていた。周知のように、この雇用関係には、奴隷主と奴隷の間の雇用関係は含まれておらず、平等な市民の間に限られていた。1804年の「フランス民法典」は、その体裁から内容に至るまで、ローマ法を踏襲しており、雇用関係は依然として民事契約の一つであった。この雇用関係は、二つの独立した人格の間の労働と報酬に関する財産交換であると考えられ、この交換関係は、契約自由の原則の適用を受け、当事者には契約の自由があった。しかし、1900年に施行された「ドイツ民法典」は、ローマ法の枠組みを突破した。同法617条から619条は、雇い主が労働の過程に労働者を配置するとき、単純労働者の生命と健康の危険を避けるように保護しなければならないと規定した。労働法における一方の主体にたいする強制的な義務規定が、こうして現れた。その後、ドイツにおいてまず発展した社会法は、労働契約を、雇い主が雇用した人員の権利を保障しなければならないと強調する、特殊な労働法律関係へと発展させた。

民法を平等な主体による調整モデルに限ることが現代の雇用関係に適応できないことは、明らかである。雇い主と雇用される人員の間の社会的にアンバランスな現実から出発し、労働契約を契約法から独立させ、労働法に属させることが、その後の普遍的な法律現象になった。

労働法が雇い主の義務と労働者の保護を規定することは、平等に見える労働関係が実際上は不平等であるという前提による。現実の労働関係は、形式上の財産関係と実際上の身分関係、形式上の平等関係と実際上の従属関係である²²⁾。本質から見れば、この従属性が労働関係において、最も特徴的である。これは、形式的な平等が実際の不平等を粉飾している。ゆえに、労働者にたいする契約の自由も、学者から「小鳥の自由」と呼ばれている。

市場経済は、法制度によってコントロールされた経済であり、市場経済における労働関

22) 常凱「論個別労働関係的法律特征——兼及労働関係法律調整的發展趨向」『中国労働』2004年第4期参照。

係は、法律によって制度化された労働関係でなければならない。しかし、中国における法制化の道筋は、市場経済国家の法制度が発展してきた具体的な道筋とは異なっている。例えば、中国経済が私有化というプロセスを改めてたどっているのと同じように、市場経済化する中国の法制度建設は、公法による統一的支配から出発し、私法の性質とその地位を改めて承認するとともに、中国の法制度建設と法律構成が、私法を基礎とするものでなければならないことを確認するものである。しかし、この法制度発展の道筋は、「公法の私法化」ではない。なぜなら私法の発展は、公法の性質とその特徴を改変するものではなく、法律の構成とその適用対象の変化によってもたらされるものだからである。あるいは、たんに市場経済的法制度への「回帰」またはその「再興」というべきかもしれない。

ただし、市場経済国家とは法制度発展の道筋が異なるという点が、社会法としての労働法制建設に対して、重大な影響をもたらしている。つまり、私有制の地位とそれにみあう私法の地位の上昇によって、法学界においても社会においても、私法の理念やその原則から労働関係をとらえ、労働立法を指導しようとする考え方が、広く影響力をもつようになる。このような状況も「労働契約法」の立法に直接に反映している。例えば、私法を基礎とする「契約法」の原則を、「労働契約法」に直接に規定すべきであるという主張があった。こうした状況は、中国にとって私法の「再興」が必要なだけでなく、その再興後に、さらに重大な社会法の「再興」に直面せざるをえないことを明らかにしている。

「労働契約法」の立法根拠については、あらゆる法律の根拠となる憲法を除けば、「労働法」が直接の根拠であり、「契約法」ではないというべきである²³⁾。労働契約制度は、労働法制を構築するうえで重要な部分であり、基本法との関係においては、母法と子法の関係にある。しかし、「労働契約法」は、「労働法」の内容を単に細分化させたものではなく、「労働法」の原則を正確に執行するという前提の下、これを延伸し、発展させたものである。とはいえ、母法の子法に対する制約を強調しすぎると、後追いする子法は現実の社会関係に科学的予測を加えにくくなり、母法も結局はその存在意義を失ってしまうであろう。私法としての「契約法」には、その関係規定に一定程度参考とすべき意義をもつものもあるが、かといって民事契約の法理論が労働契約の理論にとってかわることはできない。

立法根拠の問題には、理論上の対立のほか、さらに技術上の問題もある。すなわち、「労働法」は全人代常務委員会が採択しており、立法権の帰属という点から見れば一般の

23) 著名な民法学者である王利明は、『中国契約法』は、取引関係を、法律による保護を受ける状態にする民事契約にすぎず、行政関係を反映する行政契約、労働関係を反映する労働契約などは、たとえ名称のうえで契約とされていても、それは取引関係を反映したものではないので、『中国契約法』に言う契約の範疇に属しないと考えている。

法律に属し、基本法ではないという点である。したがって、「労働法」を根拠とするならば、ある種の学理上の解釈が必要となる。なぜなら、「労働契約法」を、同じ全人代常務委員会が採択するなら、その地位と法律上の効力は「労働法」と同じになるが、仮に上位の機関である全人代が採択するなら、「労働法」よりも上位の法ということになり、ややこしいことになる。筆者は、採択機関がどこであるかによって法律の地位を単純に判断することはできず、その時点での立法背景を考慮しなければならないと考える。「労働法」の採択当時は、労働関係の現実の状況を調整する必要に迫られていた。労働法の制定を待ち望む国内外の声を背景として、本来は全人代が採択すべき「労働法」を、時期を繰り上げて、全人代常務委員会が採択したのである²⁴⁾。このような特殊な経緯ゆえに、「労働法」の法律上の地位の問題については、学术界に異なる意見があるが²⁵⁾、「労働法」の実際上の地位と役割に基づけば、同法は、中国の労働法体系において基本法としての地位と役割とをすでにもっている。「労働法」を「労働契約法」の直接の立法根拠とすることは、この原則を明文で規定するか否かにかかわらず、もっぱら法理上の帰結である²⁶⁾。

2. 「労働契約法」の立法主旨は労働者を保護することである

「労働契約法」の立法主旨が労働者の保護か又は当事者双方の保護かは、立法過程において一貫して争われた問題である。この論争は、實際上、「労働契約法」の立法根拠が民法であるのか又は労働法であるのかの論争を具体化、実質化したものであった。

「労働契約法」草案の審議稿第1条は、「労働関係を調整し、労働契約を規範化し、当事者の合法的な權益をまもり、経済社会の協調的な発展を促進するために本法を制定する」と規定した。このような表現は、ほとんど「契約法」のコピーである。数度の修正を経て、パブリック・コメントを募集するための「労働契約法」草案は、「使用者と労働者が労働契約を締結し履行する行為を規範化し、労働者の合法的な權益を保護し、労働関係の調和及び安定を促進するために、『中華人民共和国労働法』に基づいて本法を制定する」

24) 中国労働法が、1994年7月に繰り上げて全人代常務委員会によって採択されることになった一つの重要な原因には、1994年10月の「LAWASIA 第二回労働法代表会議」を中国政府が北京で開催したことがある。

25) これらの意見は、「労働法」を「労働契約法」の上位法とするか、又は同位の法とするかに主として象徴される。この点について、立法機関は回答していない。しかし、「労働契約法」草案において、両草案稿ともに「労働法」を「労働契約法」の立法根拠とすることについて、文中に正式に書き入れている。

26) 筆者は、この問題について、中国の立法学の専門家である周旺生教授に師事を請い、討論したことがある。思うに、「労働契約法」を労働法制の一部として構成することは、論証する必要のない社会通念上の問題であるが、現状では、難しい問題かもしれない。ある意味でこれは、法律問題ではなく、政治問題である。筆者は、「労働契約法」は「労働法」を根拠とすることが原則であると考え、しかし、立法技術上、どのように表現するかについては、討論しなければならない問題である。

とした。これは審議稿と比べると、まったく発想の異なる表現である。すなわち、「労働契約法」は、「労働法」を立法根拠とし、労働者の保護を立法の主旨とするものであり、労働関係の調和及び安定を促進することを立法の目的とするものである。しかし、まさにこの表現のせいで、「労働契約法」は労働者を保護するだけなのか、あるいは、労働契約の当事者双方を保護するのかという論争がもちあがったのである。

民法の原則から出発すると、契約の当事者双方を保護すべきであろうし、労働法の原則から出発すると、立法主旨からして労働者を保護すべきということになろう。民法の立法上の前提は、契約の当事者双方の関係を、二つの完全に独立した主体の間の平等な関係と見なすところにある。労働法の立法上の前提は、労働契約の関係を、形式上の平等と実際上の不平等である「従属関係」と見なすところにある²⁷⁾。

「労働契約法」が規範化する個別の労働関係において、当事者の双方を平等な主体とする前提は存在しない。「労働契約法」の役割は、労働法制的擬制的機能を通じて実質上、相対的な平等を追求するところにある。そのような統制機能の基本的な手段は、公権力の介入を通じて雇い主の権利を適度に制限して労働者の権利を保障し、個別の労働関係に相対的な平等とバランスをもたらすことである。

立法上の前提からすれば、労働法は雇い主を、労働者の権利を侵害して労資の衝突を引き起こす最も直接的な主体であるという前提に立って、同法を構築している²⁸⁾。したがって、労働法は、雇い主の行為を制限するものであっても、保護するものではない。日本の労働法学者である片岡瞬は、次のように指摘している。「法の中立性とか公共性という観点から、労使いずれにも組しない中立不偏の立場を保つべきである、両者の利害を衡量しその調和を図るような法解釈をすべきだ」という考え方が、まだまだ根強い。(中略) 個別的問題での妥協的な産物としてそう言う立場が出てくることもあるかもしれませんが、いやすくも科学性を主張する法の理論としては、そういうものはあり得ないはずだと思います。(中略) そういう意味で、私は、労働法は歴史的な性格から見ましても、資本主義体制の枠内で労働者階級の生存要求を承認することを通じて生成してきた法律だと理解しています。つまり、労働者の生存権保障ということを規範原理とする法である。したがって、労働法の解釈も、資本主義法としての限界性を一方で認識しなければならないわけですが、その枠内で、労働者の生存権確保に寄与する解釈論というものを展開すべき」である²⁹⁾、と。

「労働契約法」の雇い主に対する制限は、私法としての民事契約中の一般的な権利の場

27)『馬克思恩格斯全集』第3巻人民出版社1957年673頁参照。

28) 浦辺法穂『憲法学教室(上)』日本評論社1994年9月48頁参照。

29)「Ⅰ労働法学の方法をめぐって」『論争労働法』世界思想社1978年4月22頁抜粋。

合、例えば契約の締結及び解除は当事者の自由であるが、「労働契約法」においては、法定の制限条件を多く設けていることに象徴される。實際上、ここでは二つの権利、すなわち雇い主の財産権と労働者の生存権とが衝突している。この二つの権利が衝突するとき、社会法としての基本理念の一つである生存権を、その優位に置かねばならない³⁰⁾。私法からすれば、雇い主による肉体労働者の解雇を制限することは、企業が肉体労働者を自主的に雇用する権利を制限していることであり、これは、一種の私権にたいする侵害である。しかし、「労働契約法」中の「解雇制限」は、労働契約に関する立法原則の一つである。

一部の雇い主の組織は、「労働契約法」のこの原則に反対意見を提出した。「労働契約法」が企業の雇用・解雇にたいして「入り口を広げ、出口を狭める」のであれば、「企業の雇用・解雇を厳格に制限することになり、企業の雇用システムに衝撃を与えることになる」と指摘した³¹⁾。雇い主側の自己利益の確保という視点からすれば、雇い主も自らの意見を提出する権利がある。しかし、企業の雇用システムの問題は、企業の雇用権のみならず、労働者の就業権もかわる問題である。そして「労働契約法」の「解雇制限」原則は、労働者の就業権を保護するものである。したがって、企業による雇用の「入り口を広げ」とは、實際上、就業差別の禁止、すなわち労働者が就業する場合に、企業が就業能力以外の差別又は条件規制を設けてはならないことを言い、「出口を狭め」とは實際上、解雇の制限、すなわち企業が労働者を解雇するには、実体上及び手続上の制限条件を満たさなければならないことを言う。これは、「労働契約法」の基本的な要求であり、基本的な特徴である。企業の雇用が「入り口を狭め、出口を広げる」ということ、すなわち企業の雇用を厳格に制限する一方で、その解雇を緩やかにし、制限しないということがあり得ようか？企業による雇用の「入り口を広げ、出口を狭める」ことについて、これをどの程度まで規定すべきかを討論することはできるが、否定することはできない。

3. 「労働契約法」の立法機能は社会における公平の追求である

「労働契約法」草案がパブリック・コメントを求めた過程で重要な争点となったのは、立法機能上の効益と公平の追求である。効益と公平は、二者択一のものではないが、両者の間には基本的な目標と重点が必要である。社会における法律の機能は、その法律の立法根拠と立法主旨に象徴される。仮に「労働契約法」の立法根拠が「労働法」であるならば、「労働契約法」の立法主旨は、労働者の権利を保護することであり、「労働契約法」の

30) 常凱『労権論：当代中国労働関係の法律調整研究』中国労働社会保障出版社 2004 年 64 頁参照。

31) 「上海アメリカ商会の全人代宛の書簡」(2006 年 4 月 7 日) 参照。

立法機能は、社会における公平の追求を重点としなければならない。

「労働契約法」に関する立法論争で、効益と公平の追求とは、實際上、労資双方の異なる利益の訴求を象徴している。企業からすれば、同法が企業の効益をさらに促すことのできるものになることを望むことになる。労働者側からすれば、同法が社会における公平をさらに促進することのできるものになることを望むことになる。立法者がいずれを取捨するかは、労資双方の立法にたいする影響力によって決定されるし、労働契約に関する立法が解決すべき社会問題によっても決定される。社会の現実から見れば、労資のパワーバランスにかなりの差があり、対等ではなく、結果として労働者の利益が有効に保障されておらず、その頻発する被害がすでに突出した社会問題となっている。

この問題は、まず、中国の単純労働者の水準が低すぎることに象徴される。中国の労働水準が高いのか又は低いのかについて、学术界は2002年から論争している³²⁾。中国では労働法制上、個別の内容、例えば毎週5日間を就労日とし、超過就労に対しては1.5～3倍の賃金支払うとことになっており、こうした点では国際的に高い水準に近づいている。しかし、一つの国家の労働水準の高低は、一つの指標を見ただけでは判断できない。労働水準を一つのシステムとして見なければならない。労働者と肉体労働者について言えば、個別の項目を比較することには意味がない。さらに考慮しなければならないその他の指標には、例えば肉体労働者の賃金収入、職業の安定、社会保険の水準、職業上の安全状況及び職業訓練などからなる総合的な水準がある。仮にこれらの指標を総合してみると、中国の労働水準は、おそらく国際比較では低い水準となっており、中国における経済関係や中国社会の権利体系の中でも比較的低い水準となっているかもしれない。

一つの国家の単純労働者の水準が高いか、それとも低いかを判断するポイントは、労働者の賃金水準とその賃金水準がGDPに占める割合にある。賃金を比較する場合、肉体労働者の収入を見るとともに経営者の利潤も見なければならない。「あなた(=経営者)自身がどのくらい稼いで、あなたは私(=肉体労働者)にどのくらい払ったのか?」という関係で比較することに意味がある。1994年に、中国の賃金分配はGDPの14.24%を占め、2003年に12.57%となった。ここ数年のGDPは、いずれも毎年10%前後の速度で上昇しており、賃金収入も確かに同じように上昇しているが、この上昇は二極化を徐々に進めており、肉体労働者の実際の賃金成長は極めて限定的である。アメリカの1990年の賃金分配は、GDPの49.67%を占め、2002年に47.9%を占めている。さらに説明しなければならないことは、「労働法」には雇い主の概念がなく、従業員の賃金収入とそのGDP比を計算するときに、普通の肉体労働者のそれと企業の高級管理人員のそれとを合算しており、

32) 常凱＝董保華「WTO 給我們的労働者帶來什麼」『新華文摘』2002年1期参照。

雇い主の収入に相当する部分も肉体労働者の収入と一緒にになっていることである。

労働者の水準の高低は、経済発展や労働市場の需給と関係するだけでなく、労資のパワーバランスとも関係する。労働組合は肉体労働者を代表しておらず、組織力を蓄積して資本に対抗させ、労働条件を改善させることもできていない状況では、労働立法や労働行政が、労働水準の面でも労働者の権利をさらに保護しなければならない。このような状況で労働水準がさらに悪化するならば、中国の単純労働者の問題は、さらに深刻なものになるであろう。したがって、社会における公正を追求することも、労資関係におけるパワーバランスを適度に保つことも、労働契約に関する立法において必然的な選択となる。

効益と公平の追求とが直接に関係するのは、「労働契約法」と企業の人的資源管理とをどのように調整するかという問題においてである。例えば、上海アメリカ商会は、「労働契約法」草案の規定が「国際的な人的資源管理の理念と衝突しており、企業の正常な雇用メカニズム、解雇メカニズム、キャリアシステム及び労務管理マニュアルに全面的な影響を及ぼす」ものであると指摘している³³⁾。本稿では草案の関係する規定について具体的に論評しないが、説明しなければならないことは、「労働契約法」と人的資源管理の理念とがどのような関係にあるのかである。

中国の人的資源管理は、80年代に先進国から導入された。企業管理上の重要な構成要素として、この管理方式は、企業資産の管理、従業員のインセンティブの上昇、企業の人的コストの低減、企業競争力の強化などに重要な役割を發揮している。ただし、中国のそれは、西側の人的資源管理が、労働関係に関する法律規範が相対的に整備され、雇い主が労働組合の圧力に直面している中で発展してきたのとは、異なっている。中国が80年代に西側の人的資源管理の理念とそのノウハウを導入したとき、労資関係の問題は、企業と社会の基本的問題になっておらず、当時はノウハウの一つと見なされていた。このノウハウからノウハウへ、つまりノウハウのみを見て人を見ない表面的な人的資源管理が、中国のHR業界において一般的な考え方になってしまった。現在、一部の企業は、「人を本とする」とごまかし、人的資源管理を、肉体労働者を管理して企業の効益を追求する方法の一つであると考え、その道具としている。一部の企業は、人的資源管理を手段として労働者から過度に搾取している。これは、人的資源管理の出発点に背離したものである。さらに、一部の人的資源管理と呼ばれる通常のやり方、例えば各種の差別や「窓際淘汰」の名目で解雇したり、使用者側が給料水準を任意に決定したりすることは、いずれも労働法制の関係する規定に直接に違反するものである。

中国の人的資源管理は、「労働契約法」によってさらに整備しなければならないし、現

33)「上海アメリカ商会の全人代宛の書簡」(2006年4月7日)参照。

在の人的資源管理の理念で「労働契約法」を判断してはならない。「労働契約法」を「肉体労働者管理法」に変えてはならない。仮に「労働契約法」が現在の人的資源管理のモデルと衝突するならば、筆者は、それが「労働契約法」のもつ積極的な意義であると考え、なぜならば、現在の中国の人的資源管理には非常に多くの弊害があるからである。中国の現行の人的資源管理を、「労働契約法」の実施を契機として歴史的に転換し、労働力コストの低減を人的資源管理の主な目標とする現行のそれから、真の「人を本とする」それに転換し、労働者のインセンティブを高めて調和のとれた労働関係を構築し、企業のイノベーション能力を向上させることを、人的資源管理の主な目標としなければならない。

4. 「労働契約法」は労働関係の調整にたいして公権力の介入を強調しなければならない

「労働契約法」の性質は、社会法である。社会法の基本的な特徴として、社会法が調整する私的な権利は、公的な権利の制限を受けなければならない。史探徑氏が指摘するように、「実際から見れば、労働契約法は、労働法制の基礎である。理論から見れば、労働法を『単独の部門』ないし『私法の公法化』とするのが労働契約である。労働契約が民法から独立した後に、労働法は独立した法律部門となった。労働契約が民法から独立する以前、このことは明らかではなかった。資本主義国家における私法の公法化も労働契約である」³⁴⁾。要するに「労働契約法」は、「私法の公法化」の典型である。

しかし、国家が公権力を通じて労働市場や労働関係に介入することについて、中国の学界と社会には、反対する主張が多数存在する。

王一江氏は、西側の経済学における完全競争モデルを使って分析し、「単純労働者の参与」と「政府の関与」が高い失業率を長期的に生み出すことになる」と指摘し、公権力の介入が単純労働者にとって不利になると考えている³⁵⁾。類似する見解は、中国の「主流経済学派」である新自由主義(Neo-liberalism)の主張にも存在する。例えば、最低賃金制度について、張五常氏は、最低賃金は「一種の価格統制であり」、その直接的で良くない効果がしばしば見られるとし、これが「契約の選択を妨げている」と考えている³⁶⁾。このように、政府が労働関係に「過度に関与することになる」という疑問について、政府は労働関係に過度に関与しておらず、労働者の保護も十分でないと筆者は考える。中国の労働市場には原則的な規律がなく、労資双方の成長や組織がいずれも幼少期にある。とくに現在、

34) 史探徑「『在<労働合同法>草案研究』課題啓動会議上の講話」2005年4月4日参照。

35) 王一江「政府干預与労働者利益」『比較』14集1-14頁、王一江「積極保護労働者利益但要适度」『財經時報』2006年3月25日、王一江「市場機制可有効保護労働者利益」『財經』2006年5期参照。

36) 張五常「有没有必要实行最低工資制」『江南時報』2006年9月14日参照。

労働者を代表する真の労働組合が一つもないので、労働市場や労働関係の運用における政府の役割を強化しなければならない³⁷⁾。さらに、最低賃金制度については、法律による保護を受ける状態になっている部門の賃金は、均衡点上の賃金を上回り、且つ最低賃金をも上回っており、当該制度が有効に機能していることを示す一方で、法律による保護を受ける状態になっていない部門は、實際上、有効に機能していないので規制する必要があると徐小洪氏は指摘している³⁸⁾。

本質から言えば、「労働契約法」は、社会法であり、社会における利益を立法の目標としている。大多数の労働者の保護が、社会における利益の最も基礎的なものである。「労働法」がこの特徴を軽視しているために、「労働契約法」は、労働者の利益のみを維持すべきでなく、当事者双方の利益を維持しなければならないとある人は考える。「労働契約法」に関する立法論争で、「労働契約法」は、労働者側に「一辺倒」の考え方であってはならないとある人は考えているが、これは正しい認識に基づいていない。實際上、労資のパワーバランスは極端であり、労働組合の作用も非常に限定的である。国家が公法によって介入しないならば、労資のパワーバランスはさらに極端なものになるであろう。この長期的かつ過度のアンバランスは、労資の矛盾と衝突を惹起させ、激化させる。この状況の出現は、労働者にとって不利であるし、企業の発展にとっても不利である。現在、労資の衝突は、すでに中国社会の主な矛盾の一つになっている。これは従前、経済の発展と企業の発展を過度に重視し、労働者の利益とその発展との直接的な関係を軽視してきたからである。この政策の方向を修正せず、整備もしないならば、さらに大きな社会的コストを支払わなければならないであろう。筆者は国务院法制弁公室に提出した意見の中で、経済社会の安定的な発展と国家の競争力の向上から見て、「労働契約法」においては労働者の保護を重視すべきであり、政府が労働市場と労働関係へさらに介入すべきであると提案した。

しかし、ある人は、政府の要素市場（Factor Market）にたいする関与が多すぎるものが改革の障害になっており、「労働契約法」における政府規制の強化を、西側社会における緩やかなコントロールと比べて相反したものであると考えている。筆者は、労働市場への政府規制の強化と緩和については、その国の労働関係の具体的な状況に基づかなければならないと考える。現状から見れば、中国の労働市場における規制は緩やかであり、規制がないと言ってもよい。存在する一部の規定も厳格なものではない。例えば、大規模な賃金不払いは中国独自の現象である。この原因は、単純労働者がとても弱く、集団を組織でき

37) 常凱「論政府在労働法律関係中的主体地位和作用」『中国労働』2004年12期参照。

38) 徐小洪「政府干預与労働者權益：兼与王一洪先生商榷」『北京市工会幹部学院学報』2005年2期参照。

ず、交渉する能力がないからである。このような状況においては、公権力の介入、例えば単純労働者の労働標準や労資関係の処理手続を厳格に制定し、政府による規制を強化すべきである。西側の労働市場とその労働関係の規制は、相対的に厳格であり、労資双方もすでに成熟している。このような状況においては、その規制を適度に緩和することができる。例えば、ドイツでは労働法規の一部を廃止しようとしているし、労資の自治をも主張している。しかし、中国はこのような状況にない。労働市場とその他の要素市場とは異なっている。経済関係であれ社会関係であれ、経済によってバランスをとることができず、とくに市場に原則的な規律が存在しないという状況において、仮に放任するならば、強者の立場に立って弱者をさらに弱くすることに等しいであろう。

さらに注意しなければならないのは、この要素市場に政府が介入する程度を一概に論じることとはできないということである。資本市場、商品市場及び管理市場については、主として市場のルールによって自己調節させるべきであるが、完全に放任してはならない。労働市場においては、必ず公的な権利による制限のもとで市場による調整をしなければならない。現実には即して言えば、政府は、労働関係の多くを規制せず、必要最小限に規制すればよい。例えば、レイオフについては、政府は肉体労働者の側に立つのではなく、企業の側に立って肉体労働者に「対応」すべきであり、人民法院は集団レイオフによる労働争議に関する訴訟を受理しないなどである。現在、政府が打ち立てようとしていることは、労資関係に若干関与してバランスを取ろうとするものであるが、政府は出過ぎたことをしているとある人は指摘する。しかし、これはとても不公平なことである。

したがって、「労働契約法」の立法において、労働関係への公権力の介入と関与を堅持し、強化することは、現実の労働関係の調整にとって必要なことであり、「労働契約法」の立法が堅持すべき原則でなければならない。