

# 中国労働法上の「労働者」概念に関する法的考察

烏蘭格日樂

- I はじめに
- II 労働法の適用範囲
- III 「労働関係形成」の判断基準
- IV 「労働者」性をめぐる類型ごとの判断
- V まとめにかえて

キーワード：中国労働法、労働法の適用範囲、「労働者」性、「使用者」性、労働関係、使用従属関係

## I はじめに

労働法の適用対象となる「労働者」概念をいかに画定すべきかは、労働法による規制のあり方をどう考えるかということにも関係する問題であり、現在、中国労働法において、もっとも重要な研究テーマの1つとなっている。そもそも、中国では、「労働者」という法的概念が用いられるようになったのは、「労働法」制定後である（1995年1月1日施行）。しかし、「労働法」では、日本法のように「労働者」ないし「使用者」について定義されておらず、「使用者」<sup>1</sup>たる主体について列挙したうえ、これらの「使用者」との間で「労働関係」を形成する者が「労働者」に該当し、同法が適用されるとした（「労働法」2条参照）。そこで、「労働

者」性の判断において「労働関係の形成（成立）」がメルクマールとなるが、法律上の規定はなく、その判断基準も明らかでない。もっとも、「使用者」の範囲も非常に限定的であった。このことは結果的に、労働法の適用を受ける「労働者」の範囲を狭めることになる。

実際、「労働法」施行後の実態調査によれば、割増賃金の未払問題、労働災害の多発、農民工に対する賃金未払問題、雇止めや解雇、社会保険の適用等々をめぐる法的紛争が多発したにもかかわらず、法的保護や救済が非常に不十分であって、社会問題に発展するケースも少なくなかった。こうした状況は、同法上の規定には原則的なものが多く実効性に欠けることや法的効果が不明確であることによる場合も少なくないが、上述のように、そもそも、労働法の適用対象たる「労働者」の範囲が非常に限定的であったことが大きな影響をもたらしたことも見落とすべきではない<sup>2</sup>。ちなみに、「労働法」制定時に想定していた公有制企業と労働者との関係は非常にシンプルであり、労働法規がその対象としたのは、国有企業と集団所有制企業であり、また、都市戸籍を有する正規の労働者であった。

しかし、市場経済の急速な進展、技術革新、

<sup>1</sup> 原語では、「雇用単位」という。日本の労働基準法にいう「事業主」ないし労働契約法にいう「使用者」に該当するが、中国法においては、両者を区別していない。本稿では、「使用者」という表現を用いる。

<sup>2</sup> この点を指摘するものとして、さしあたり、周長征「兼論『労働者』原型的選択対労働立法実施の影響」『現代法学』、2012年第1期。中国労働和社会保障法律網www.cnlsllaw.com（2016年9月14日閲覧）。

サービス産業の拡大、経済グローバル化の発展などを背景に、使用者たる経営主体および労働者の就業形態の双方に多様化が進んでいる。そこで、学説においては、「使用従属」論を用いて適用労働者の範囲を広げる旨が主張されている。他方、司法解釈や行政通達においては限定的な解釈が行われており、労働仲裁委員会や裁判所においても、基本的に後者の立場に沿って形式的に判断される場合が多い。

このような状況のなかで、立法による解決が期待されたが、労働契約法（2008年1月1日施行。以下、労契法、という）においては、使用者の範囲の拡大やパートタイム労働者と派遣労働者といった非正規雇者への適用が図られたものの、「労働関係の形成」の有無についての判断基準の明確化など根本的な解決には至っていない。そして、速くも労契法の施行から約10年経過している。この間、ICT（情報通信技術）を活用した新たな就業形態も現れ、「労働者」概念をめぐる問題が一層複雑化している。

そこで、本稿は、中国の個別労働関係法上の「労働者」概念をめぐる法的問題を明らかにすることを試みる。以下において、中国労働法の適用範囲について確認し（Ⅱ）、「労働者」性判断の中核的な要素である「労働関係の形成」をめぐる解釈について概観する（Ⅲ）。さらに、

「労働者」性をめぐる法的紛争の類型ごとの判断について若干の検討を行い（Ⅳ）、最後に、中国における「労働者」概念をめぐる法的問題について、今後の議論の展望や課題を簡単に指摘する（Ⅴ）。

## Ⅱ 労働法の適用範囲<sup>3</sup>

中国においては、法律上、「使用者」および「労働者」についてどのような範囲が画定されているのか。

### 1. 「使用者」

中国において、一般的に、使用者とは、労働者を雇う主体的資格を有し、労働者を組織して労働させかつそれに対して賃金を支払う主体をいう、と解されている<sup>4</sup>。ただし、法律上の定義規定はなく、労契法および労契法実施細則（以下、実施細則、という）において次のように規定されている。労契法が適用される「使用者」の範囲には、①中華人民共和国内にある企業、個人経済組織<sup>5</sup>、民間非営利組織等、②国家机关、事業機構<sup>6</sup>、社会团体<sup>7</sup>（同法2条）、③法に基づき設立された会計事務所、弁護士事務所等パートナー組織（原語、合伙組織）と基金会（実施細則3条）が含まれる。さらに、④

<sup>3</sup> 日本において、中国労働法の適用範囲について検討された先行文献として、龔敏「中国労働法上の『労働者』と『使用者』」『労旬』、1771号、2012年、7頁以下、山下昇「中国における労働法の適用対象」『法政研究』、81巻3号、2014年、161頁以下がある。本稿においても、その多くを負っている。

<sup>4</sup> 林嘉『労働法の原理 体系と問題』、法律出版社、2016年、93頁、王全興『労働法〔第3版〕』、法律出版社、2015年、78頁。

<sup>5</sup> 1995年「中国労働法意見」（「労働部関与貫徹執行『中華人民共和國労働法』若干問題的意見」（1995年8月4日発布））（一の1）によれば、「個人経済組織」とは、従業員が7名以下の個人商工業者を指す。「個人商工業者」とは、「個人」もしくは「家族」で経営を

行う者である（国務院1987年公布「城郷個体工商戸管理暫定条例」4条）。

<sup>6</sup> 「事業機構」（原語、事業単位）とは、2004年6月27日改正の国務院令411号「事業機構登記管理暫定条例」2条によれば、国家が社会公益目的のために、国家机关が開設しあるいはその他の組織が国有資産を利用したもので、教育、科学技術、文化、衛生等の活動に従事する社会サービス組織とされる。典型的には、大学・研究所等の研究教育機関、図書館等の文化機関、病院等の医療衛生機関などである。

<sup>7</sup> 労働組合、共産党青年団、婦人連合会、サッカー協会、法学会等が含まれる。社会団体の設立要件等については、「社会团体登記管理条例」（国務院令250号）による。

労契法所定の「使用者」たる企業の支社・支店（原語、分支機構）が、営業許可証または登記証を取得した場合には、使用者として労働者との間で労働契約を締結できる。営業許可証または登記証未取得の場合においても、労契法所定の「使用者」の委託によって労働者との間で労働契約を締結できる（実施細則4条）、とされている。これらのうち、上記①については、「本法を適用する」とされ、②については、「本法に照らして実施する」とされている。両者間に労契法を適用するという意味では異なることはないが、②に該当する主体は、労務提供者との間で「労働関係を形成」している場合のみ労契法上の適用対象たる使用者となる<sup>8</sup>。

このように、労契法においても「労働法」と同じく、基本的に対象事業から適用範囲を確定する手法がとられているが、「労働法」と比べると、その適用対象企業・事業等はかなり広くなっており、「労働法」では明確でなかった専門事務所、非営利の主体や比較的小規模の経済組織についても、労契法および「労働法」が適用されることが明らかにされている<sup>9</sup>。なお、労契法上の使用者の範囲は、「最低賃金規定」（2004年3月1日施行）上の使用者範囲（同規定2条）と同様であり、労災保険条例（2011年1月1日施行）上の使用者範囲<sup>10</sup>とほぼ同じである。

## 2. 「労働者」

中国においては、一般的に、労働者、工人、職工などその名称いかんを問わず、労働能力を有し、労働に従事することによって合法的に生活の糧である経済収入を得ているすべての者を指すと解されている（広義の労働者概念）<sup>11</sup>。ただし、法律上の定義規定はない。労契法によれば、上記1でみてきた「使用者」との間で「労働関係を形成する」者に労契法が適用ないし「照らして適用」され（2条）、また、「事業単位」との間での任用契約（原語、聘用合同）にもとづく就労についても、別段の定めがないとき、労働法の適用対象となる<sup>12</sup>（96条）。さらに、労契法では、「労働関係の形成」について、次のようないくつの規定が設けられている。

（1）労働関係は、使用者が労働者を使用した日（原語、用工。以下、使用日、という）から成立する。使用者は従業員名簿を作成しなければならない（7条）。

（2）労働関係は、書面による労働契約の締結によって成立する<sup>13</sup>。使用日の前に書面契約を締結した場合においても、労働関係は使用日において成立するものとする（10条）。労働契約書には、労働契約の期間、業務内容、勤務場所など一定の事項を必ず記載しなければならない（17条。いわゆる絶対的記載事項）<sup>14</sup>。

（3）使用者は、①すでに労働者を使用しはじめたにもかかわらず、書面による労働契約が

<sup>8</sup> 中華人民共和国労働契約法起草小組編『中華人民共和国労働契約法 理解と適用〔最新版〕』、法律出版社、2013年、5～6頁を参照。

<sup>9</sup> 山下昇・前掲注3）論文187頁を参照。

<sup>10</sup> 原語では、工傷保険条例という。同条例2条によれば、「使用者」の範囲は「中華人民共和国内にある企業、事業単位、社会団体、民間非営利組織、基金会、弁護士事務所、会計士事務所などの組織および被用者を雇用している個人事業主（原語、个体工商戸）」であり、「国家機関」は含まれていない。

<sup>11</sup> 林嘉・前掲注4）書84頁。

<sup>12</sup> このような「任用契約」に基づいて就労する者について、これまでは公務員に準ずる「人事関係」とされていた。

<sup>13</sup> なお、パートタイム労働者（原語、非全日制用工）の場合は、口頭でも労働契約を締結できる（同法69条）。

<sup>14</sup> その他、両当事者の氏名や住所など、労働時間・休憩・休息、賃金、服務規律、労働契約の終了事由、社会保険の加入、労働安全衛生などが挙げられている。また、試用期間、教育訓練、秘密保持義務、法定外保険

締結されていない場合には、使用日から1ヵ月以内に書面契約を締結しなければならない(10条)。<sup>②</sup>使用日から1ヵ月を超え、1年未満の間に書面による労働契約を締結しない場合は、使用日に遡って、労働者に対して、毎月2倍の賃金を支払うとともに、書面をもって労働契約を締結しなければならない。その際、労働者側が書面契約の締結を拒否すれば、契約は終了する。ただし、その場合においても、使用者は書面により契約の終了を通知するとともに、労契法47条の規定に基づいて経済補償金を支払わなければならない(82条、実施細則6条)。なお、書面による労働契約を締結するに至ったとき、契約の期間の有無については当事者間で合意することができる<sup>15</sup>。<sup>③</sup>使用日から1年を超えても書面によって労働契約を締結しない場合は、使用日に遡って期間の定めのない労働契約が締結されたものとみなされる。使用者は、使用日に遡って労働者に対して毎月2倍の賃金を支払うと同時に、直ちに書面契約を補完(原語、補訂)しなければならない(14条、実施細則7条)。ここでいう、2倍の賃金とは、労働者に支払われるべき通常の賃金と使用者の書面契約未締結の違法行為に対するサンクションである<sup>16</sup>。要するに、<sup>①</sup>の場合は、1ヵ月以内に書面契約を締結すれば違法との取扱いはしない<sup>17</sup>。他

方、1ヵ月を超えたときから、違法な状態として取扱われることになるが、<sup>②</sup>と<sup>③</sup>は、使用者側において、契約の期間についての設定の自由の有無の点で異なる<sup>18</sup>。

なお、「労働法」および関連行政法規によれば、労働者たる者は、次の基準を満たさなければならない。<sup>①</sup>原則として中国国籍を有する自然人である。<sup>②</sup>精神的・身体的に労働能力を有する法定最低労働年齢(16歳(例外あり))。「労働法」15条)以上、法定定年年齢(男性60歳、女性幹部55歳、女性一般労働者50歳)未満の者である。<sup>③</sup>外国人就労者、無国籍者、香港・台湾・マカオの住民については、就労許可を得て働く場合にのみ労働者とされ、労働法の適用対象となる<sup>19</sup>。このような資格要件をめぐって、近年、とりわけ定年退職後の再雇用をめぐる法的紛争が増加している(後述する)。

### 3. 適用除外

行政通達によれば、公務員や公務員に準ずる者、農業労働従事者、現役軍人、家庭の保母等には、労働法は適用されない<sup>20</sup>。また、司法解釈<sup>21</sup>において、「家庭または個人と家政サービス従事者間の紛争」、「個人経営の職人と臨時雇い(原語、幫工)、徒弟間の紛争」、「農村請負経営者と被用者間の紛争」については労働紛争

や福祉待遇などについて約定することができる(17条。いわゆる相対的記載事項)。要するに、日本における労働条件の明示(労働基準法15条)や就業規則の記載事項(労働基準法89条)とはほぼ同じ内容が労働契約書に記載するよう求められている。

<sup>15</sup> 前掲注8)書33頁。

<sup>16</sup> 前掲注8)書164頁。

<sup>17</sup> 実際上、使用日前に書面契約を締結することが難しい事業もありうるのが理由としてあげられている。前掲注8)書163頁。

<sup>18</sup> なお、立法過程において、<sup>③</sup>の無期契約のみなし規定は使用者に対する制裁として重過ぎる、という意見もあった。ただし、法文上、書面による契約の締結について「1ヵ月以内」、「1年未満」などいくつかの段階

に分けて規定されていることから、最終的に、このようなみなし規定を設けることにコンセンサスが得られた。前掲注8)書33~34頁。

<sup>19</sup> 司法解釈によれば、就労許可のない就労は不法就労となり、無効とされる。なお、使用者は、これまでの就労に対する賃金支払い義務を負う。また、関係法規定にもとづいて契約解除にともなう経済補償金を支払わなければならない。「最高人民法院関与審理労働争議案件適用法律若干問題的解釈」(2001年4月16日。法积〔2001〕第14号)。

<sup>20</sup> 前掲注5)1995年「中国労働法意見」(一の4)。

<sup>21</sup> 「最高人民法院関与審理労働争議案件適用法律若干問題的解釈(二)」(2006年8月14日。法积〔2006〕第6号)第7条。

ではないと規定されているため、これらの関係におかれている労務提供者も労働法上の「労働者」とはいえないことになる。

#### 4. まとめ

以上を踏まえると、中国法においては、法律上、「労働者」の範囲について直接的に画定するのではなく、「使用者」の範囲を画定したうえ、それらとの間で「労働関係を形成する者」を対象とする、といった間接的な手法がとられているのが特徴的である。また、労契法においては、「労働法」より「使用者」の範囲がかなり広く画定されている。いいかえれば、労働法の適用対象となる労働者の範囲も広がっているのである。ただし、次のような問題点も指摘できる。

第1に、使用者の適用範囲については、法文上、「〇〇等」となっているため、必ずしも厳格に限定されておらず、明確性を欠く。法所定の範囲に含まれていない組織または個人が雇用主となった場合、そのもとでの労務提供者が「労働者」としての保護を受けられるかどうかという問題が生じる<sup>22</sup>。この点をめぐって、実際、次のような法的紛争が多発している<sup>23</sup>。①末端工事請負人および農村請負経営者は、「使用者」の範囲に含まれていないため、就労者がケガをした場合においても、法的救済を受けられないことも少なくない。②他社名義の営業許可書を借りて経済活動を行う主体（原語、挂靠）のもとでの就労<sup>24</sup>をめぐっても同様な問題が発生している。なお、行政解釈や司法解釈に

よって、前者については、一定の要件のもとで使用者責任を認め、後者については、名義を貸している企業を契約の当事者として取扱うことによって就労者の救済が図られている。ただし、これらの解釈においては、契約当事者としての責任の内容や範囲が不明確あり、多発している賃金未払い問題やケガ等の問題に対する解決として大きな限界がある。

第2に、「労働者」概念における中核的な要素である「労働関係の形成」が明確さを欠くことである。上述のように労契法では、「労働法」上のあいまいさを是正するために、いくつかの規定が設けられた。ただし、それらは、労働関係が形成される時期、書面契約という形式要件やこの形式要件を満たさない場合の制裁に関する規定である。「労働関係の形成」とはどのような状況を指すのか、それはどのような基準を用いて判断されるのかについては、依然として明らかではない。次において、この点をめぐってどのような解釈がなされているのかについて検討する。

### Ⅲ 「労働関係形成」の判断基準

では、「労働関係の形成」とはどのような状況を指すのか。それはどのように判断されているのか。

#### 1. 「労働関係の形成」とは

##### (1) 行政解釈

行政解釈<sup>25</sup>にたどっていくと、「労働関係の

<sup>22</sup> さらに、比較法的にみた場合、たとえば、日本の労働基準法10条のように法律上の責任主体としての使用者という概念はみられない。しかしながら、現在、中国においても、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いをめぐる法的紛争や過労問題が多発しており、責任主体を明確化した立法論を視野に入れた検討が必要であると考えられる。

<sup>23</sup> 林嘉・前掲注4）書97～102頁、龔敏・前掲注3）論

文11～12頁を参照。

<sup>24</sup> つまり、営業許可を有しない者（取り消された者、期限が過ぎた者も含む）が、他社の営業許可書を借りて経済活動を行うことである。中国において、このような現象は、特別な許可書が必要である運送業や建設業でよく使われており、実際、労働災害が多発している業種でもある。

<sup>25</sup> 前掲注5）「中国労働法意見」（一の2）。

形成」について、労働者が事実上使用者の一員となり、使用者のために有償の労働を提供しているときは、「労働法」を適用する、とされている。ただし、「事実上使用者の一員となり」という表現についてはどのように理解すればいいのか、やはり不明確である<sup>26)</sup>27。

この点について、比較的明確な基準が出されたのは、労契法制定前の2005年行政通達<sup>28)</sup>であり、次のような解釈がなされている。

まず、書面労働契約がないものの、以下の3つの要素を満たす場合には、労働関係は成立する。

- ①当該使用者および労働者はそれぞれ法律上の主体資格を満たしていること、
- ②使用者において法律に基づいて就業規則（原語、労働規則制度）が作成されており、かつ、当該就業規則が労働者に適用されること、労働者は使用者の労務管理のもとで、使用者の指示した有償の労働に従事すること、
- ③ 労働者の提供した労働は使用者の業務の一部をなすこと、である。

この解釈の②においては、それほど明確ではないものの、後述するような学説上主張されている「使用従属性」論と似たような解釈がなされているということができよう。

また、上記①～③に該当する場合、使用者は労働者との間で書面契約を補完しなければなら

ない。ただし、契約の期間については協議し合意することができる。合意に至らないときは、いずれかの一方当事者からも契約を終了させることができる。なお、使用者が労働契約の終了を申し入れた場合は、経済補償金を支払う義務を負う。もっとも、すでに無期労働契約の締結要件を満たしている労働者において、当該労働者が無期労働契約の締結を申し出れば、使用者はそれに応じなければならない、とする。

## (2) 学説

学説<sup>29)</sup>においては、労働関係のもっとも大きな特徴は「使用従属性」であり、具体的には、人的従属性と経済的従属性が含まれるとし<sup>30)</sup>、次のように論じられている。

「人的従属性」とは、使用者が労働者をその生産組織のなかに組み込み、かつ、労働者の従事する業務について決定し、指示することをいう。たとえば、勤務場所、労働時間、業務量および強度、業務に従事する過程などが使用者の指揮監督下におくことである。使用者のもとで実際に就労することによって、労働者は使用者の提供する勤務場所に入り、その組織の一員として使用者の指揮命令に従うことになる。こうしたことによって人的従属性は形成される。このような人的従属性には次のような特徴がある。①労働条件の他人決定である。②労働者は使用者の指揮命令に従い、企業の秩序や就業規

<sup>26)</sup> この点に関して、「それほど明確ではないが、労働関係について、企業等の組織に組み込まれ、有償労働を提供していることが要件とされていると理解できる」という解釈がある。山下昇・前掲注3) 論文179頁。

<sup>27)</sup> なお、労契法の立法過程で、労働関係について「使用者にその一員として採用され、労働者が使用者の指揮監督下（原語、管理下）において、有償労働を提供することによって生じた権利および義務関係をいう」と定義する案が出されていた（「労働契約法実施細則（草案）」（意見聴取稿）第3条）が、立法には至らなかった。

<sup>28)</sup> 「労働関係の確立に関する関連事項に関する通知」（労社部発〔2005〕12号）。

<sup>29)</sup> 学説については、林嘉・前掲注5) 書95～97頁、黄越欽『労働法新論』、中国政法大学出版社、2003年、94頁以下、孫俊強・華律網「労働者主体資格の法律分析（下）」、侯玲玲「労働法上労働者概念之研究」『雲南大学学报（法律版）』、2006年第1期、中国労働和社会保障法律網www.cnsslslaw.com（2016年9月14日閲覧）などを参照。

<sup>30)</sup> これに対して、人的従属性に加えて、組織的従属性を強調する有力説もある。王全興・前掲注4) 書30頁。

則を遵守しなければならない。これを「指揮命令権」という。<sup>31</sup>③使用者は懲戒権を有する。

「経済的従属性とは、被雇用者が雇用主の経済および生産構造に完全に組み込まれることであり……重要なのは被雇用者が自分のために労働をしているのではなく、他人に従属し、他人の目的達成のために労働していることであり、その意味で経済的に独立性を有しないことと同じである。被雇用者は自己の生産道具を用いて労働に従事しているわけではないし、さらに、指揮的、計画的または創造的な方法で自己の従事する仕事に影響を与えてはならないのである」<sup>31</sup>。つまり、経済的従属性とは、労働者が労働を提供し、経済活動を行うに際し、使用者の経済的地位に付随しており、その労働も使用者の経営活動に属するものであって、労働者自身も使用者の組織構成の一部であるとする。

さらに、多数説によれば、「労働者」性の判断においては、人的従属性の有無を中心とするが、他方、人的従属性が比較的弱いものの、経済的に使用者に従属している就労者も多く、それらを労働法の保護対象とする必要がある場合も少なくないため、経済的従属性の有無についても考慮すべきであるとする。

### (3) 判断基準

学説においては、一般的に、「使用従属性」について、契約の形式に拘らず、その実態に応じて判断されなければならない。具体的には、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、時間的・場所的拘束の有無、代替性の有無、源泉徴収が行われているか否か、労働保険の適用の

対象となっているかどうか、福利厚生が適用されるかどうか、などの諸要素の総合判断によると述べられている。

他方、2005年行政通達においては、次のような判断基準が列挙されている。

- ①賃金支払記録（従業員賃金支払い帳簿）、社会保険料の納付記録
- ②使用者が労働者に発行した「従業員証」「服務証」等身分を証明する書類
- ③労働者が記入した使用者の人材募集「応募登記表」「応募申込書」等リクルート関連の記録
- ④勤怠記録
- ⑤その他の労働者の証言、などである。

これらのうち、①③④については、使用者が立証責任を負う。

## 2. 「事実上の労働関係（原語、事実労働関係）」<sup>32</sup>

行政通達および学説をみていくとたびたび「事実上の労働関係」という概念を用いて、労働者性の判断を広く認める方向で理論展開がなされていることが分かる。したがって、中国労働法の適用範囲について論じる際、「事実上の労働関係」について明らかにする必要がある。

### (1) 書面要件と「事実上の労働関係」

「事実上の労働関係」という表現が使われたのは、「労働法」制定前であるが、その実態は、「労働法」施行後、急速に増えた。つまり、1995年に施行された「労働法」において、労働関係の形成には労働契約を締結しなければならない（16条）、労働契約は書面によって締結

<sup>31</sup> 黄越欽・前掲注29) 書95頁。

<sup>32</sup> 「事実上の労働関係」について、王少波『労働関係と労働法』、中国労働社会保障出版社、2011年、62頁以下、董保華・立花聡『実務解説 中国労働契約法』、中央経済社、2010年、307頁以下、懷晓紅他「事実労働関

係の再認識」『法律適用』、2008年第11号、楊復衛「『事実労働関係』類型化研究」『西部法学評論』、2013年第4号（中国労働和社会保障法律網www.cnlsllaw.com 2016年10月3日閲覧）などを参照。

されなければならない(19条)、と規定された。さらに、同法18条によれば、法規定に違反する契約は、契約締結時に遡って(全部または部分的に)無効となる。要するに、使用者は、書面によって労働契約を締結すれば、労働法上の責任を負うことになるが、他方、書面によらず労務提供を受けたとしても、当該契約関係は違法となり、契約が遡って無効となる。使用者においては、損害賠償責任を負う場合もありうる(97条~99条参照)が、損害を与えた場合とは何を指すのか、その立証の難しさゆえ、使用者は、法的責任を回避できることになる。結果的に、法律上の責任を回避するため、書面によらない労務提供が広く行われるようになった。さらに、労契法施行前までは、労働契約をめぐる法的紛争について、裁判所は、書面契約がないことを理由に不受理となったり、書面要件を欠く契約は無効であると判断されることも多かった。

こうした状況のなかで、「労働法」制定後、事実上の労働関係をめぐって学説上の議論が活発化した。多数説によれば、事実上の労働関係とは、①書面契約がない場合、または②書面契約はあるものの、当該契約が無効である場合に労働関係が形成されている状況、および③口頭合意に基づき労働関係が形成されている状況を指す。②にいう無効な契約とは、詐欺や強迫によって締結された契約、使用者の法的責任が回避されるような内容が含まれている契約、その

他法律法規に違反する契約をいう(「労働法」18条、労契法26条)<sup>33</sup>。

もともと、労働契約締結の書面要件については、中国労働法の特徴の1つであると強調され、労契法においても引き継がれた。ただし、前述のように、労契法においては、この形式要件を満たさない契約について、書面契約未締結の期間の長さに応じて3つの段階に分けて、制裁規定が設けられている。このように厳格な書面要件を求めることについて、労働条件の明示や、当事者の権利および義務の明確化が必要であること、明示により労働紛争の防止または紛争の解決に資することがあげられている<sup>34)35</sup>。

## (2) 法規定

中国において、「事実上の労働関係」とは、とりわけ未払い賃金や労働災害をめぐる法的紛争に対する判断のなかで多く用いられている。

同概念が、法規制のなかで直接提起されたのは1995年の行政法規<sup>36</sup>である。それによれば、「事実上の労働関係が形成されているにもかかわらず」、使用者は労働契約を締結しない場合においては、労働行政部門により是正するように命じること、また、これによって労働者に損害をもたらした場合は、使用者は、関係法規定にもとづいて損害賠償責任を負うことになる。

その後、2001年の最高裁判所司法解釈<sup>37</sup>において、「労働契約の期間満了後、労働者が引き続き使用者のもとで就労しており、使用者もこ

<sup>33</sup> 契約の無効または部分的無効の認定は、労働紛争仲裁機構または裁判所によって行われる(労契法26条)。ただし、認定については、契約当事者から申出または提訴があったときにはじめて行われる。前掲注8)書59頁。

<sup>34</sup> 労契法の立法過程において、契約の締結に際し、当事者の自主決定を尊重し、口頭による契約の成立を認めるべきであるという意見もあったが、労働関係における労働条件の明確化の重要性が強調され、結果的に、書面要件が維持された。前掲注8)書22~23頁。

<sup>35</sup> なお、このような考え方自体は基本的に日本法におい

ても同じであると思われる。ただし、日本においては、「労働契約は口頭での合意による成立が認められており、それを前提に、一定の労働条件について、労基法上の書面明示義務が課されているが、その義務違反した使用者に対して法律所定の制裁が課されるにすぎず、労働契約の有効性には影響を及ぼさないのである」。大内伸哉『実務労働法講義〔第3版〕』、日本法令、2015年、178頁。

<sup>36</sup> 前掲注5)「中国労働法意見」(二の17)。

<sup>37</sup> 最高人民法院「関与審理労働争議案件適用法律若干問題的解釈」(法釈〔2001〕14号)。



れに対して異議を述べなかつたとき、両当事者が従前の労働条件のもとで労働契約が継続されることに合意したもとして取扱う。一方の当事者が労働関係の終了を申し出たとき、裁判所はそれを支持すべきである」(16条)とされている。つまり、「労働法」上の規定を適用していけば、有期契約を更新する場合においても、書面形式が求められ、この要件を満たさない契約は無効(全部または部分的)となる。これに対して、最高裁判所においては、法律上の規定を機械的にあてはめるのではなく、有期契約の期間満了後の継続就労という場面に限って、事実上の労働関係の成立が認められたといえよう<sup>38</sup>。さらに、2003年制定の労災保険条例<sup>39</sup>においては、労働関係には事実上の労働関係も含まれるとされている(18条参照)。なお、「事実上の労働関係」の具体的な判断基準については上記2005年行政通達が適用されている。

### 3. まとめ

以上をふまえると、中国においては、「労働関係」と「事実上の労働関係」という二つの概念があって、両者をめぐってさまざまな解釈がなされていることが分かる。では、この二つの概念はどのような関係にあるのか。

まず、両者間に大差はなく、異なる点は、書面形式の有無によるものであるという見解<sup>40</sup>がある。確かに、一見、そのようにも解されそうであるが、詳細にみていくと、書面要件を満たさない契約は有効に締結された契約とはいえない

い。それに加えて、事実上の労働関係には、書面による契約がある場合においても、その他法律上無効とされる契約も含まれる(「労働法」18条、労契法26条)。さらに、前述のように他社名義の営業許可書を借りて経済活動を行う主体(原語、挂靠)のもとでの就労についても、司法解釈<sup>41</sup>において、「事実上の労働関係」という概念を用いて、就労者に対する法的保護が図られている。要するに、法的には、労働契約として有効に成立しているとはいえないものの、両当事者間の関係は合法的で、有効な場合もありうる。このような場合を「事実上の労働関係」と呼び、法的保護の対象としようとする考え方である<sup>42</sup>。もっとも、これらの者の就業実態からすれば、偽装請負のケースもあるが、他方、個人請負や委託就業者に該当する者も少なくないようである。こうしてみると、裁判実務において、厳密に区別されているかどうかは必ずしも明らかではないものの、労働者概念の拡張のために「事実上の労働関係」が用いられていると思われる。

次に、労働関係の形成(成立)について、学説においても行政解釈においても「使用従属関係の有無」を中心に判断するという点で一致している。ただし、具体的な判断基準について、学説においては、人的従属性の有無を中心に、いくつかの基準があげられており、これら諸要素の総合判断によるとする。他方、行政解釈においては、前述のように形式的な5つの判断基準が列挙されている。労働仲裁委員会ないし裁判

<sup>38</sup> 同解釈16条に前文をみると日本の「黙示の更新」(民法629条)規定と同じように解しようが、その後文には、契約を終了させる合意がある場合には、それを優先する旨規定されている点で異なる。

<sup>39</sup> 2004年1月1日施行。現行法(2010年12月20日改正法、2011年1月1日施行)においても、同様の規定が置かれている。

<sup>40</sup> たとえば、王少波・前掲注32)書63頁、龔敏・前掲注3)論文8頁も同旨と思われる。

<sup>41</sup> 最高裁判所行政審判法廷『關於車両挂靠其他單位經營車両實際所有人聘用的司機工作中傷亡能否認定為工傷問題的答復』(2007年12月3日)。

<sup>42</sup> これは、ドイツ法上の考え方と類似する。日本法における「労働者性の要件となる使用要件は、使用従属関係という実態の有無が問題となるのであり、その関係が合法的か、有効かは問題とならない」(大内伸哉・前掲注35)書590頁以下)。

所においては、これら5つの形式的な判断要素に加えて、当事者間のメールのやり取りの記録、取引先の証言、労働者の出張旅費や医療保険の明細等についても参照される場合があるが、あくまでも形式的な判断にすぎず、非常に不十分であるといわざるを得ない。

#### IV 「労働者」性をめぐる類型ごとの判断

近年、中国において、「労働者」性をめぐる法的紛争が急増している。以下において、主な法的紛争についてみていこう。

##### 1. 在学生の就労

中国では、長い間、在学中の学生アルバイトの就労について労働関係の成立は認められず、労働契約も締結しなくてよいと扱われてきた<sup>43</sup>。しかしながら、現在、在学中の学生の「就労」も多様化している。つまり、①従来の教育の一環として実習に参加する場合に加えて、②学業の余暇を利用したアルバイト就労、③大学卒業後の就職を目的とした実習（インターンシップ）に参加するが増えている。

こうした状況のなかで、学説においては、次のような主張がなされている<sup>44</sup>。上記①については、教育の一環であることから労働関係は成立しない。したがって、たとえば、実習中に、学生がケガした場合、それは労働災害ではなく、民事上の損害賠償責任の問題となる。②については、非正規雇用に該当し、その意味で、学生を「特殊な労働者」とみることができる。法的紛争がもっとも多い③については、前述の

「労働関係形成」の判断基準に即して、実質的に判断すべきであると主張されている。なお、裁判例においては、労働関係の成立を否定するものが多い。

なお、中国では、採用内定が出された後、企業と学校と学生本人の3者間で「就業協定書」を取り交わす習慣がある。この「就業協定書」の効力について、これは就職の意向を示すものにすぎず、労働契約の成立を意味するものではないと判断されるケースが多い。学説においては一致した見解に至っていない<sup>45</sup>。

##### 2. 定年退職後の再雇用<sup>46</sup>

近年、中国においては、定年退職後の再雇用が増えるにつれて、労働災害や賃金をめぐる法的紛争も多発している。つまり、定年退職後の再雇用者が労働法上の「労働者」に該当するか否かが問題となっているが、学説および実務のいずれにおいても否定的な見解が多い。

前述のとおり、中国では、労働者の定年年齢が法律で定められており、法定定年年齢に達した者との労働契約は終了する。つまり、法律上、定年退職後の者は、「労働者」たる主体の資格要件を満たさないことになる。学説においても、資格要件を満たさないことを根拠に、労働者性を否定する見解が多い。また、2003年司法解釈<sup>47</sup>においても、使用者と「基礎老齢年金（基本養老保険）の受給している者または退職金を受け取った者」との間での雇用をめぐる紛争について、裁判所は労働関係ではなく、民事上の労務関係として取扱うべきであるとされている。実際、ほとんどの労働仲裁委員会および

<sup>43</sup> 前掲注5)「中国労働法意見」(二の12)。

<sup>44</sup> 林嘉・前掲注4)書89~90頁、蔣德強『最新労働争議処理実務指引』、中国法制出版社、2015年、48~50頁を参照。

<sup>45</sup> 龔敏・前掲注3)論文9頁、趙興宏「就業協議的法律思考」『中国大学就業』、2007年第7期、周愛春「浅論大学生卒業就業協議的性質」『貴州法学』、2005年第

1期(中国労働和社会保障法律網www.cnsslaw.com 2016年10月21日閲覧)を参照。

<sup>46</sup> 林嘉・前掲注4)書88~89頁、王全興・前掲注4)書34~35頁、龔敏・前掲注3)論文9頁などを参照。

<sup>47</sup> 最高人民法院「関与審理労働争議案件適用法律若干問題的解釈(三)」(2010年9月13日。法積〔2010〕第12号)7条。

裁判所において、使用者と定年退職後の者との間には労働関係が成立しないと判断されている。こうしたなかで、上海市労働社会保障局<sup>48</sup>が定年退職後の再雇用を「特殊な労働関係」と位置付け、労働時間、最低賃金、労働保護に関する規定を適用する方針を打ち出した。学説上もこの立場を支持する見解が主張されている<sup>49</sup>。

### 3. 家政サービス従事者

前述のように、中国法においては、家庭の父母は労働法の適用除外とされ、また、「家庭または個人と家政サービス従事者間の紛争」も労働紛争ではなく、民事紛争として扱われることになっている。その理由としては、就労の場である「家庭」を法律上の自然人として扱うことが難しいことや、「家庭内紛争に法は介入しない」という建前があげられている<sup>50</sup>。

確かに、家政サービス従事者は、友人や知人によって仕事を紹介してもらう者、仲介業者に仕事を紹介してもらう者、家政サービス業者から派遣される者など多岐にわたる。その属性からすれば、女性や農村戸籍保有者が多く、就労形態からすれば、短時間労働者が多い。つまり、労働者像について、「企業における正規労働者」という立法モデルからすれば、現行法の適用が難しいことが多々生じる。ただし、近年、家政サービス従事者の増加や労働災害の多発にともない、このように一律に法律の適用を外すことの妥当性が問題視されている。もっとも、近年中国では、少子高齢化や核家族の増加につれて、家庭サービスの需要が急増するなか、家政サービス業が雇用をもたらすことになると認識されている。たとえば、中華総工会は

2011年から2015年の間、毎年20万人に対して家政サービスに従事するための職業訓練を行い、そのうち8割以上の者については徐々に安定雇用へ導くことを明らかにしている。このような状況のなかで、学説においては、労働法の適用除外規定の見直しや社会保険の適用対象の拡大などによる保護が強く主張されている<sup>51</sup>。

### 4. 企業の上級管理職

企業の上級管理職の関係では、近年、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払、労働契約の解約に伴う経済補償金の支払いをめぐる紛争が多発している。

企業の上級管理職とは、会社の社長（経理）、副社長（副経理）、経理責任者（財務責任者）、上場会社の株主総会の秘書（董事会秘書）および会社の規約で定めるその他の者を指す（会社法217条）。一般的に、企業の上級管理職については、さらに、次のように分けることができる。①企業の上級管理職で株主の身分を有し、企業の所有者たる者である。②企業の株を持たない上級管理職であって、主に企業の経営または管理に従事する者である。このうち、焦点となっているのは、後者の②に該当する者であり、労働法の適用を受けるかどうかについて議論が活発化している。

中国法においては、適用除外規定が設けられておらず、労働者という概念が広義で使われるのが一般的である。そのため、企業の上級管理職も一般労働者として扱われている。もっとも、このような扱いは、中国の伝統的な計画経済体制と深い関係をもつものであって、上級管理職、工会主席、党委員会の書記等も、一般

<sup>48</sup> 上海市労働和社会保障局「関与特殊労働関係有問題的通知」（2003年）。

<sup>49</sup> 林嘉・前掲注4）書89頁。

<sup>50</sup> 胡大武「非正規就業労働者『易受傷害性』及其法律規制—以家政工人為考察対象（上）」『社会科学思想戦

線』、2011年第4期。中国労働和社会保障法律網www.cnllslaw.com 2016年9月14日閲覧。

<sup>51</sup> 黎建飛他「論我国労働法律調整方式一元化向多元化的轉變—以家政服務員的労働保護為視角」『河南財經政法大学学报』、2012年第2期、131頁以下。

従業員と同じ地位にあるという、社会主義国家における国民は全員労働者であるという建前に基づくものである。

実際、上級管理職が割増賃金の支払や契約の終了をともなう経済補償金の支払を求めたケースにおいて、労働仲裁委員会ないし裁判所においてそれがほとんど認められている。これに対して、学説において、上級管理職の実態、すなわち、上級管理職は「管理者」という身分をもち、対外的には、会社を代表する様々な権限をもって各種経営活動を行い、他方、社内的には、会社を代表して一般の従業員の管理を行っていること、その報酬が、通常労働者よりはるかに高額となる場合が多いことなどから、一般の労働者と区別し、法律上明確に規定すべきであると主張されている<sup>52</sup>。

## 5. 兼職の場合

中国においては、兼職者も多く存在している。これには、いわゆる同時に2つ以上の仕事に従事する者のほか、中国独自の「停薪留職」者も含まれる。後者の「停薪留職」については、労働契約制度の全面的な導入にともない、国有企業の人員削減の1つの措置として政府が政策的に進めたものである。

このような兼職者において、最初に労働契約を締結した使用者との間で法的トラブルが生じた場合、労働仲裁委員会または裁判所は、両当事者間の関係について労働関係であることを前提に判断がなされているが、二つ目（以降）の使用者との間で法的トラブルが生じた場合には、当事者間の関係を民事上の労務関係として

取扱われている。つまり、二重の労働関係の成立は認められない。そもそも、中国においては、伝統的に、就業者は国有企業で就労し、原則として1人の者は1つの企業にのみ就労するという考え方が根強い。このような考え方は、法規定にも反映されている（労契法39条、「労働法」99条参照）。さらに、二重の労働関係の成立を認めることによって、社会保険の適用の場面で混乱が生じることもしばしば指摘されている。

ただし、兼職者のなかには、一方の使用者の下で就労の実態がないにもかかわらず、最低賃金水準の賃金を受け取り、社会保険にも加入しつつ、同時に他の使用者の下で働く者もいれば、「停薪留職」のように一方の使用者から賃金を受け取っていない者もいる。そこで、学説においては、二重の労働関係の成立を否定しつつ、上記のような形式的な判断ではなく、兼職者の就業実態に基づいて労働関係の成立の有無を判断するという主張や、二重の労働関係の成立を認める主張がなされており、見解の一致に至っていない<sup>53</sup>。

## 6. 「インターネット+」（原語、互連網+）形態における就労者<sup>54</sup>

「インターネット+」とは、2015年に、中国でもっとも社会的な関心を集めた言葉の1つである。政策文書によれば、「インターネット+とは、インターネットを基本設備と創造要素としたより広範囲な経済社会発展の新たな形態であり、インターネットの成果を経済社会の各領域と密接に関連させることによって、技術の進

<sup>52</sup> 「諸外国の経験をもとに、企業の上級管理職については、一般の労働者と区別し、労働者の範囲から除外すべきである。その際、上級管理職の範囲を画定することが重要であるが、労働者たる者まで拡大してしまうことのないよう、慎重でなければならない。たとえば、上級管理職が独立した経営管理権を持っているか

否かを判断基準とすることが考えられる」。林嘉・前掲注4）書92頁。

<sup>53</sup> 主に、王少波・前掲注32）書65～68頁を参照。

<sup>54</sup> 以下について、主に林嘉・前掲注4）書102～105頁を参照。

歩、効率の向上および組織の改革を促進し、企業の創造力と生産力の引上げに資する<sup>55</sup>とされている。つまり、インターネットの技術を伝統産業と融合させた、いわゆるICT（情報通信技術）を活用した新たなビジネスないし就業形態である。

ICTを活用した就労は、諸外国においても注目されている<sup>56</sup>。そのなかでも、ICTの発達により急速に普及しつつあるのは、企業が不特定多数の人に業務を委託するというクラウドソーシングにもとづき受託をして働く就業のようなクラウドワーク（crowdwork）やUberなどのライドシェアである。中国においては、政府の積極的な推進もあって、ライドシェアビジネスが急増し、それにともなって、ドライバーが雇用労働者として契約解除にともなう経済補償金の支払や労務提供期間に対する2倍の賃金の支払、社会保険の加入等を求める紛争が増えている。

ちなみに、ライドシェアビジネスでは一般のドライバーが自家用車を用いて、スマートフォンを通じて乗車希望をした客を運送するというサービスがあるが、重要なのは、これを運営する業者が存在することであり、中国においては、ソフトウェアを開発した企業が自ら業者となる場合もある。しかしながら、このような新たな変化に法的ルールが十分についていけない状況にあり、適用されうる根拠規定がなく、紛争が生じたとき、ケースバイケースの判断に委ねざるを得ないが、そのほとんどにおいて労働法の適用が否定されている。他方、学説においては、ICTの発達が労働関係における指揮監督や拘束の程度を弱めることは否定できないもの

の、こうした新たな就業形態で就労する者に対して一律に労働法の保護を及ぼさないことの妥当性が疑問視されている。

## 7. まとめ

以上においてみてきた、在学生の就労、定年退職後の再雇用、家政サービス従事者、企業の上級管理職、兼職の場合、ICTを活用した就労といった労働者性をめぐる6つの主な紛争の類型<sup>57</sup>およびその判断をめぐる議論から次のことを指摘できよう。①在学中の学生を「労働者」として取扱わないという考え方や、企業の上級管理職を一律「労働者」扱いにすること、兼職の場合における「停薪留職者」といった、中国独自の制度や文脈に由来するも少なくない。②定年退職後の再雇用や企業の上級管理職をめぐる紛争のように、中国において、「労働者」性が問題となっているのは、必ずしも、使用者の指揮監督の有無やその程度によるケースばかりではない。③ICTを活用した就労といった新たな就業形態に対して法的ルールが整備されていないことである。④各類型の紛争について、ケースバイケースの判断がなされている。同様の類型の紛争においても、同じ結論が得られるとは限らない。⑤学説においては、あくまでも就労の実態に応じて判断すべきであると強く主張されている。また、各類型について各々の問題点が指摘され、さまざまな立法論ないし解釈論が展開されているが、全体として、一致した見解には至っていない状況にある。⑥なお、学説または行政解釈において、「特殊な労働者」ないし「特殊な労働関係」という概念を用いて、学生アルバイトや定年退職後の再雇

<sup>55</sup> 国務院關於積極推進「互連網+」行動的指導意見（国發〔2015〕40号）。

<sup>56</sup> ICTと就労について、大内伸哉「労働法のニューフロンティア—高度ICT社会における自営的就労と労働法」『季刊労働法』255号、2016年、93頁以下（特に、

95～96頁）を参照。

<sup>57</sup> その他の類型として、旅行会社のガイド（否定例が多い）、保険会社の外交員（否定例が多い）やプロのスポーツ選手（肯定例が多い）の労働者性をめぐる紛争が現れている。

用に対して、労働法を部分的に適用すること、すなわち、労働基準については適用するが、労働契約関係の規定は適用しない<sup>58</sup>、という見解が多くみられる。

## V まとめにかえて

本稿においては、中国の個別労働関係法上の「労働者」概念をめぐる法的問題を明らかにするために、法規定、学説、行政解釈および紛争の類型について若干の検討を行った。最後に、これまでの検討をまとめたうえ、今後の議論の展望や課題を指摘しておきたい。

第1に、契約の書面要件が厳格に求められていることが中国法の大きな特徴である。

第2に、法律上、「使用者」の範囲を画定したうえで、それらとの間で「労働関係を形成する」者を「労働者」とする間接的な手法がとられている。ただし、使用者の適用範囲が明確性を欠き、その範囲も狭い。

第3に、「労働者」概念におけるメルクマールである「労働関係の形成」について法規定はなく、その内容や判断基準について依拠すべき根拠を欠く。学説、行政通達によって一定の解釈がなされているが不明確な点も多い。さらに、学説、行政通達および裁判所においては、「特殊な労働関係」、「事実上の労働関係」という概念が用いられ、法的保護の対象の拡張が図られている。前述の検討によれば、「特殊な労働関係」は非正規雇用に使われ、「事実上の労働関係」は個人請負や委託就業者のケースにおいて多く用いられているように推測される。なお、「事実上の労働関係の形成」に関する判断は、「労働関係の形成」の判断基準とほぼ同じ

である。学説においては、人的従属性を中心としつつ、経済的従属性の有無についても判断することが強く主張されている。他方、労働仲裁委員会や裁判所においては、2005年の行政通達に基づいて形式的な判断を行うものが多い。

最後に、「労働者」性をめぐる紛争の実態からすれば、中国独自の制度や文脈に由来するものに加えて、近年、自営的就労が増えており、この問題が一層複雑化している。目下、中国においては、たとえば、企業の上級管理職について除外規定を設けるなど立法による解決を急ぐとともに、ICTを活用した就労など新たな就労形態についての法整備が求められる。もっとも、個人請負や委託就業といった自営的就労者が増えているなか、「事実上の労働関係」を用いて、法的保護の対象を広げていくのか、それとも、雇用労働者と自営的就労者以外の第3の Kategorie を作るのか、より緻密な議論を重ねていかなければならない。なお、本稿においては、ICTを活用した新たな就業形態を含め、「労働者」性をめぐる類型ごとの判断および自営的就労者をめぐる判断について十分な検討を行うことができなかった。今後の研究課題としたい。

## <参考文献>

### 【中国語】

- ・黄越欽『労働法新論』、中国政法大学出版社、2003年
- ・王少波『労働関係与労働法』、中国労働社会保障出版社、2011年
- ・中華人民共和国労働契約法起草小組編『中華人民共和国労働契約法 理解与適用〔最新版〕』、法律出版社、2013年
- ・王全興『労働法〔第3版〕』、法律出版社、2015年
- ・蔣德強『最新労働争議処理実務指引』、中国法制出版社、2015年

<sup>58</sup> つまり、中国においては、原則として労働契約の解約に際し、使用者は労働者に対してその勤続年数に応じて計算される経済補償金を支払う義務を負うが、「特殊な労働関係」における者には適用されないとす

る。労働法71条によれば、使用者は、非全日制労働者（パートタイム労働者）に対しては、契約終了に際し、経済補償金を支払う義務はない。

- ・林嘉『労働法の原理 体系与問題』、法律出版社、2016年
  - ・周愛春「浅論大学生卒業就業協議の性質」『貴州法学』、2005年第1期
  - ・侯玲玲「労働法上労働者概念之研究」『雲南大学学报（法律版）』、2006年第1期
  - ・趙興宏「就業協議的法律思考」『中国大学就業』、2007年第7期
  - ・懷晓紅他「事实労働関係の再認識」『法律適用』、2008年第11号
  - ・胡大武「非正規就業労働者『易受傷害性』及其法律規制—以家政工人為考察对象（上）」『社会科学思想戦線』、2011年第4期
  - ・周長征「兼論『労働者』原型的選対对労働立法実施的影響」『現代法学』、2012年第1期
  - ・黎建飛他「論我国労働法律調整方式一元化向多元化的轉變—以家政服務員の労働保護為視覚」『河南財經政法大学学报』、2012年第2期
  - ・楊復衛「『事实労働関係』類型化研究」『西部法学評論』、2013年第4号
  - ・孫俊強・華律網「労働者主体資格的法律分析（下）」[www.cnsslslaw.com](http://www.cnsslslaw.com)
  - ・「労働部関与貫徹執行『中華人民共和國労働法』若干問題的意見」（1995年8月4日發布）
  - ・上海市労働和社会保障局「関与特殊労働関係有関問題的通知」（2003年）
  - ・「労働関係の確立に関する関連事項に関する通知」（劳社部發〔2005〕12号）
  - ・國務院關於積極推進「互連網+」行動的指導意見（国發〔2015〕40号）
  - ・「最高人民法院関与審理労働争議案件適用法律若干問題的解釋」（2001年4月16日。法積〔2001〕第14号）
  - ・「最高人民法院関与審理労働争議案件適用法律若干問題的解釋（二）」（2006年8月14日。法積〔2006〕第6号）
  - ・最高裁判所行政審判法廷『關於車両挂靠其他單位經營車両實際所有人聘用的司機工作中傷亡能否認定為工傷問題的答復』（2007年12月3日）
  - ・「最高人民法院関与審理労働争議案件適用法律若干問題的解釋（三）」（2010年9月13日。法積〔2010〕第12号）
  - ・労働和社会保障法律網[www.cnsslslaw.com](http://www.cnsslslaw.com)
- 【日本語】**
- ・董保華・立花聡『実務解説 中国労働契約法』、中央経済社、2010年
  - ・大内伸哉『実務労働法講義〔第3版〕』、日本法令、2015年
  - ・龔敏「中国労働法上の『労働者』と『使用者』」『労働』1771号、2012年
  - ・山下昇「中国における労働法の適用対象」『法政研究』81巻3号、2014年
  - ・大内伸哉「労働法のニューフロンティア—高度ICT社会における自営的就労と労働法」『季刊労働法』255号、2016年