

## 중국 노동법제의 형성과 발전\*

김 교 숙\*\*

### <목 차>

- I. 중국 현대법제의 개요
  - 1. 중국 현대법제의 전개
  - 2. 현대법제의 단계별 개요
- II. 중국 노동법제의 형성
  - 1. 중화인민공화국 성립 이전의 노동입법
  - 2. 건국초기의 노동입법
- III. 중국 노동법제의 발전
  - 1. 개혁개방정책과 노동입법
  - 2. 중국 노동법체계의 정비
- IV. 중국 노동법학의 전망
  - 1. 중국 노동법학의 최근동향
  - 2. 중국 노동법학의 주요문제
  - 3. 중국 노동법 교재와 참고문헌
- V. 중국 노동법제의 전망

\* 한·중 비교노동법학회가 개최된 2000년 7월 4일 중국 연변과학기술대학(발표자: 韓相敦延邊科學技術大學교수, 李宝奇延邊大學法律系교수)과 2000년 7월 7일 중국인민대학(발표자: 關懷人民大學法學院교수)에 참석하여 수집한 자료를 나름대로 정리한 보고서이다.

\*\* 부산외국어대학교 법학부 부교수(노동법전공)

## I. 중국 현대법제의 개요

### 1. 중국 현대법제의 전개

1911년 10월 10일 辛亥革命이 일어나 淸朝는 망하고, 1911년 12월 3일 통과된 “中華民國 臨時政府組織大綱”에 의해 孫 中山은 南京에서 임시대총통에 선출되어 1912년 1월 1일 중화민국이 건국되었다. 그러나 당시 군부실력자인 袁 世凱의 힘에 밀려 孫 中山은 “中華民國臨時協約法”을 1912년 3월 8일 통과시키고, 그 이틀 후 北京에서 袁 世凱가 임시대총통에 취임하였다. 중국법제사에서는 1912년 1월에서 3월까지 孫 中山이 통치하던 시기를 南京臨時政府法制라 하고, 元 世凱가 통치하던 1912년 3월 이후부터 1928년까지를 北洋政府法制라 일컫는다. 그리고 국민당의 장개석이 통치하던 1927년부터의 시기를 國民黨政府法制라 하며, 같은 해 8월 1일 南昌 義舉와 10월 모택동이 정강산에서 혁명군 거지로 삼았던 때로부터 1949년 중화인민공화국 건국 이전까지를 人民民主政權法制라 구분한다. 따라서 현대 중국의 법제는 남경임시정부법제→ 북양정부법제→ 국민당정부법제→ 인민민주정권법제를 거쳐 중화인민공화국 건국 초기 법제에 이르게 된다.

그런데 중국공산당은 1921년 창당되었고, 그 후부터 필요한 법령들이 부분적으로 제정되었으니 현대 중국법제의 형성은 그 때부터라고 말할 수 있겠다. 1949년 중화인민공화국 건국 이후의 법제는 1979년을 기준으로 크게 둘로 나눌 수 있다. 즉 개혁개방 이전과 그 이후인데 양자간의 법제상 차이는 가히 혁명적이라 할 수 있다.

이와 같이 현대 중국의 법제는 1921년 중국공산당 창당부터 1949년 중화인민공화국 성립까지를 제1단계, 그리고 중화인민공화국 건국 이후부터 1979년 개혁개방 전까지를 제2단계, 그리고 1979년 이후부터 지금까지를 제3단계라 할 수 있다. 따라서 현대 중국의 법제는 이러한 3단계를 거치면서 형성·발전해 왔다.

## 2. 현대법제의 단계별 개요

중국의 현대법제는 앞에서 언급한 바와 같이 3단계에 걸쳐 형성·발전하여 왔다. 그 단계별 내용을 간단히 살펴보면 다음과 같이 요약할 수 있다.

### (1) 제1단계— 1921년부터 1949년 중화인민공화국 건국 이전까지

중화인민공화국 건국이 발아된 것은 1921년 중국공산당이 창당되고 서부터이다. 이 때는 북양정부시기이며, 이 후에 국민당정부의 통치시대를 거치게 되는데 이 때는 국민당과의 투쟁, 국공합작을 통한 항일전쟁, 다시 국민당과의 내전 등 극도로 혼란한 시기였다. 그럼에도 공산당 정권의 통치력이 미치는 혁명근거지를 중심으로 현대법제가 점차 형성되기에 이른다.

### (2) 제2단계--- 1949년 10월부터 1978년 12월까지

1949년 10월 중화인민공화국이 건국된 이후부터 국가의 제반 제도가 확립되기 시작하였고, 이를 위한 주요 법률들이 제정되기 시작하였다. 이 때는 주로 쉘소련법을 계수하는 경우가 많았으며 중국법제는 사회주의 색채를 띄기 시작하였다. 그러다가 문화대혁명을 맞으면서 종래의 법률제도는 毀破되기 시작하면서 중국의 현대법제는 쇠퇴의 길을 걷게 된다.

### (3) 제3단계---1979년부터 현재까지

1978년 12월 개혁개방정책이 천명되면서 대부분의 법률제도가 복원되기 시작하였고, 현대화건설을 위하여 법령들이 끊임없이 제정되었다. 특히 경제체제를 사회적 자유주의 시장경제체제로 전환시키면서 이에 상응한 다양한 법규범이 필요하게 되었다. 주요 실체법과 절차법이 이 시기에 속속 제정되어 새로운 법률체계를 형성하기 시작하였다. 소위 중국 특색의 사회주의 법제건설이 국가적 차원에서 진행되고 있으며 상

당한 성과를 거두고 있다. 특히 2000년 7월 1일부터는 “中華人民共和國立法法”이 시행되고 있어 그 동안 중국 법제의 문제로 지적되어 왔던 중앙과 지방 그리고 각부문 간의 법률충돌 현상을 해결할 수 있게 되었다.

## II. 중국 노동법제의 형성

### 1. 중화인민공화국 성립 이전의 노동입법

1922년 5월 1일 광주에서 제1차 全國勞動大會가 개최되어 “八小時工作制案”이 통과되었다. 1922년 8월 中國勞動組合書記部는 “勞動立法原則--① 정치상 자유의 보장, ② 경제생활의 개선, ③ 노동관리에의 참가, ④ 노동보충교육 등--”을 정하고 19조에 달하는 “勞動法大綱”을 제정하였다. 여기서 노동자의 집회·결사·파업의 자유를 보장하고 봉급과 복지에 대한 구체적인 사항을 정하였다. 그러나 군벌세력에 의하여 통과되지 못하였다.

1923년 3월 “潛行工廠通則” 등 노동보호에 관한 법규가 반포되었고 같은 해 5월 “煤礦爆發豫防規則” 등 노동안전에 관한 법규가 반포되었다.

1925년 5월 1일 광주에서 개최된 제2차 전국노동대회에서 최저한도의 임금, 8시간근무제, 여성·연소자의 노동조건 개선, 노동보호와 사회보험 등에 관한 입법을 요구하였다.

1926년 5월 1일 광주에서 개최된 제3차 전국노동대회에서 “關於中國職工運動總策略決議案”(중국 직공운동에 관한 총책략결의안)이 채택되었다. 이 결의안에서 노동자계급은 노동조합을 조직할 자유가 있음을 선언하였다.

1927년 6월 19일에서 28일까지 漢口에서 개최된 제4차 전국노동대회

에서 “경제투쟁” “여공아동” 등의 결의안이 채택되었다. 특히 “경제투쟁 결의안”에서 ① 전국의 노동자는 법정 노동시간을 준수해야하고, ② 최저의 표준임금을 정하여야하며, ③ 물가상승의 비율에 따라 임금을 인상하여야 하며, ④ 노동자 고용시 노동계약을 체결하여야 하며, ⑤ 노동자 퇴직시 최소한 1개월분의 봉급을 지급하여야 하며, ⑥ 여직공이 있는 공장에 유아원을 설립하여야 하고, ⑦ 위험한 노동인 경우 반드시 안전설비조치를 해야 하며, ⑧ 노동자가 3개월 이내 병환이 있을 경우 임금을 지불해야 하는 등의 결의를 하였다.

1930년대 혁명근거지 시기에도 노동관련법이 일부 지역에서 제정되었다. 예를 들면 1930년 6월 전국소비에트구역대표대회에서 “노동보호법” 8장 44개 조문이 통과되어 근로시간, 휴식시간, 임금, 노동조합, 사회보험 등이 규정되었다.

1931년 11월에는 “中華蘇維埃共和國憲法大綱”에 근거하여 “中華蘇維埃勞動法”이 제정되었으나 혁명근거지 당시 상황으로서는 실제 시행상 어려움이 많았다. 그럼으로 1933년 4월 노동법기초위원회를 조직하여 노동법 기초 작업을 다시 시작하였다.

항일전쟁시기에 모택동은 “論政策(정책을 논함)”을 발표하여 중국의 당시의 상황으로 볼 때 8시간 노동을 준수하기 어려우므로 경우에 따라서는 10시간 노동도 가능하다고 하는 등 노동정책의 지침과 방향을 제시하였다. 이에 근거하여 “陝甘寧邊區勞動保護條例”가 제정되었다. 1941년 11월에는 “晉冀魯豫邊區老工保護潛行條例”가 공포되었다. 해방전쟁 시기에는 인민해방군이 중국 전역을 점차 해방시키면서 전시의 임금은 평시보다 낮아도 된다는 등 당시 상황이 고려된 노동관련 규정을 정하였다.

1948년 7월 하얼빈에서 개최된 제6차 전국노동대회에서 “關於中國職工運動當前任務的決議(중국근로자운동의 당면한 임무에 관한 결의)”가 채택되었다. 결의안에서 기업의 민주적 관리와 노동시간, 노동자의 최저

생활수준, 임금 및 상여금제도, 여공의 출산휴가, 노동계약제도, 노동조합의 임무 등에 관하여 상세히 규정하였다.

## 2. 건국 초기의 노동입법

1949년 10월 중화인민공화국이 건국된 이후부터 1979년 개혁개방정책이 공포되기 이전까지 노동자의 권익이 확대되는 방향으로 노동법규와 법률적 효력이 있는 문건이 공포되었다. 물론 문화대혁명시기에는 종래의 모든 법제가 파괴되었는데 노동법제도 예외는 아니었다. 문화혁명기를 제외하고는 대체로 노동자의 자유와 권리가 보장되는 쪽으로 노동법률체계가 형성되기 시작하였다.

### (1) 국민경제 회복시기의 노동법

1949년의 “共同綱領”중 노동관계규정은 ① 국영기업은 근로자가 생산 관리에 참여할 수 있는 工廠管理委員會를 두고 ② 개인은 “勞資兩利原則”에 의거하여 노동조합이 근로자를 대표하여 사용자와 集體契約(團體協約)을 하며 ③ 인민정부는 여러 가지의 정황을 고려하여 최저임금을 정한다는 규정을 두었다. 이에 근거하여 1950년 2월 28일 정무원 재정경제위원회는 “國營·公營工廠의 工廠管理委員會 설치에 관한 지시”를 하달하여 기업의 모든 생산 및 관리에 관한 중대한 결정들은 공창관리위원회에서 하도록 하였다. 같은 해 6월에 중앙인민정부는 “중화인민공화국 公會法”을 반포하여 노동조합의 법률상 지위와 권리, 임무 그리고 노동조합과 인민정부의 관계 등을 규정하였다. 公會法(노동조합법)에 의하여 당시 노동조합의 조직과 노동자운동에 촉진제가 되어 기업행정과 직공관계 등이 개선되었고 근로자의 자유와 노조의 권리가 확대되었다.

또한 이 시기에는 실업문제가 심각하였는데 이를 극복하기 위하여 1950년 5월 20일 노동부는 “기술요원 실업등기 소개 판법”이 공포되었

고, 이어서 6월 17일에는 정무원이 “실업자 구제에 관한 지시” “실업자 구제 집행판법” 등을 발표하였다. 1950년 7월 25일 정무원은 “실직교사와 학생실학 문제의 구제에 관한 지시”를 발표하였고, 1951년 1월 12일에는 “실직 지식분자 처리에 관한 보충 지시”를 발표하였다. 또한 정무원은 1952년에 “노동취업문제에 관한 결정”을 규정하였는데 이러한 법규는 실업문제와 노동취업문제를 해결하는 결정적 역할을 하였다.

#### (2) 1·5 경제계획시기의 노동법

1953년부터 국민경제5년계획을 실시하였는데 노동법제도 이에 따라 상당한 진전을 보았다. 특히 五四憲法이 제정되면서 노동관계의 기본원칙이 명확하게 규정되었다. 헌법에 의하면 소유제를 國家所有制(全民所有制), 合作社所有制(勞動群眾集體所有制), 個體勞動者所有制, 資本家所有制로 구분하였고, 노동관계도 이에 따른 변화를 가져왔다.

五四憲法이 규정한 노동법의 기본원칙은 다음과 같다. 즉 ① 노동은 노동능력이 있는 중화인민공화국 국민의 영광스런 의무이고, ② 국민은 노동의 권리가 있고, ③ 노동자는 노동보호와 휴식의 권리가 있으며, ④ 노동자는 연로하거나 질병 혹은 노동능력을 상실했을 경우 물질적인 도움을 받을 권리가 있고, ⑤ 노동자는 교육을 받을 권리가 있으며, ⑥ 국민은 노동기율을 준수할 의무가 있으며, ⑦ 노동 중 남녀평등과 민족평등의 원칙이 지켜져야 한다.

1954년 7월, 정무원은 “국영기업 내부의 勞動規則 綱要”를 공표하여 직공의 채용과 이동, 사직 그리고 기업행정과 직공의 기본직책, 노동시간과 처분 등에 관하여 규정하였다.

1956년 6월 16일 국무원 전체회의에서 “임금제도 개혁에 관한 결정”이 통과되어 임금등급제도가 확립되었다. 노동조건과 노동자 보호를 위해 “工廠安全衛生規程” “建築安裝工程安全技術規程” “사망 부상사고 보고규정” 등이 통과되었다.

1949년 인민공화국 건국부터 1956년까지 7년 동안은 기본적으로 사회

주의로 개조하는 시기였다고 볼 수 있다. 이 시기 중국의 노동입법은 다음과 같은 성과가 있었다. 즉 ① 노동취업법이 제정되어 고질적인 실업문제를 점차 해결하였고, ② 최초로 노동조합법이 제정되어 노조활동에 대하여 법률적으로 보장하였으며, ③ 노동보험조례를 제정하여 근로자의 복지제도를 마련하였고, ④ 노사관계법규를 제정하여 勞使互利的도모할 수 있도록 하였으며, ⑤ “노동쟁의 해결절차 규정”을 제정하여 노동분쟁 해결의 법률적 근거를 마련하였다.

### (3) 사회주의 건설시기의 노동법

1957년 7월 22일 노동부는 노동입법좌담회를 열어 노동법의 필요성을 확인하고 中華全國總工會와 관계전문가와 함께 勞動法基礎小組를 조직하여 “중화인민공화국 노동법” 기초작업을 시작하였다. 그러나 좌파 사상의 도전과 “대약진” “인민공사화” 운동의 영향으로 노동법기초소조는 요절하고 말았다.

비록 노동법 제정에는 실패하였지만 그로부터 9년 동안 노동법규와 정책성 문건이 제정되고 반포되었다.

### (4) 문화대혁명기간 동안의 노동법

문화대혁명기간 동안 중국의 노동법제는 다른 분야와 마찬가지로 파괴를 당하였다. 이 시기의 노동관련 규범은 다음과 같다.

1970년 11월 30일 국가계획위원회는 “防寒防凍業務를 강화하는 통지”를 발표하였고, 같은 해 12월 11일에 中央中共에 “안전하게 생산하는 것을 강화하는 통지”를 발표하여 각 기업과 사업단위는 무정부주의적 경향을 탈피하여 생산안전제도를 소홀히 하는 것을 극복하고 안전교육과 노동기술훈육을 강화하도록 하였다.

1971년 11월30일 국무원은 “臨時工 輪換工制度의 개혁에 관한 통지”를 반포하여 임시적 또는 계절성 생산에는 임시공을 쓸 수 있으나 그렇지 않을 경우는 정식근로자를 채용하도록 하였다. 또한 광산이나 현금



기업은 노동자와 농민이 돌아가며 생산할 수 있는 유회공제도를 실시하도록 하였다.

1972년 10월 16일 국가계획위원회는 “직공의 부상 사망사고를 분기별 통계에서 월별통계로 바꾸는 것에 관한 통지”를 발표하였고, 1973년 10월 30일에는 “이산화규소와 유독물질의 피해방지를 강화하는 것에 관한 통지”를 하달하였다. 1974년 7월 5일 국무원과 중앙군사위원회는 “폭발물품 관리를 강화하는 것에 관한 통지”를 발표하였다.

이와 같이 문화대혁명 기간동안에는 노동관련 법령의 입법은 극히 미약하였다.

### Ⅲ. 중국 노동법제의 발전

#### 1. 개혁개방정책과 노동입법

1978년 12월 중국 공산당 제11기 3중전회에서 개혁개방정책을 선언함으로써 노동법제에도 새로운 국면을 맞게 되었다. 덩소평은 “인민민주를 보장하기 위해서 반드시 법제를 강화해야 한다”고 강조하고, “모든 역량을 집중하여 형법, 민법, 소송법과 기타 필요한 법률 예컨대 공창법, 인민공사법, 산림법, 초원법, 환경보호법, 노동법, 외국인투자법 등을 제정해야 하며 민주적 절차에 따라 통과시켜야 한다”고 천명하였다. 이에 힘입어 노동관련입법이 본격화되기 시작하였다.

##### (1) 노동계약과 관련된 법령

1982년 노동인사부는 “노동계약제를 적극 시행하는 것에 관한 통지”를 발표하여 用人單位와 노동자의 권리와 의무를 명확히 하였고, 또한 노동분쟁을 사전에 예방할 수 있어서 생산력을 향상시킬 수 있게 되는 등 노동계약제도가 현저히 개선되었다.

1986년 7월, 국무원은 “국영기업 노동계약제 시행의 집행규정” 및 “국영기업 근로자 채용 집행규정”을 반포하였다.

#### (2) 노동기준과 관련된 법령

국무원은 1980년 4월 임금제도와 관련하여 “關於試行國營企業計件工資潛行辦法”을 반포하였고, 이듬해인 1981년 1월에 “장려금 납발을 금지하고 올바르게 시행하는 것에 관한 몇가지 규정”을 반포하였다. 또한 국무원은 1982년 3월 노동보호를 강화하기 위하여 “광산안전조례”, “광산안전감독조례”와 “보일러압력용기 안전감독조례” 등을 반포하였고, 1988년 7월 여성근로자의 보호를 위하여 “여종업원 노동보호규정”을 반포하였다.

1987년 6월 노동인사부는 연소근로자를 보호하기 위해 “아동 채용을 엄격히 금지하는 규정”을 반포하였다. 또한 1990년 1월 노동부는 “여종업원이 금지해야하는 노동규정”을 반포하였다.

#### (3) 노동기율에 관한 법령

국무원은 노동기율을 정비하고 정상적인 생산질서를 회복하기 위하여 1982년 4월에 “기업장려조례”를, 1986년 7월에 “국영기업 퇴직위반종업원 집행조례”를 반포하였다.

#### (4) 기업의 민주적 관리에 관한 법령

중공중앙과 국무원은 기업의 민주적 관리를 위하여 1981년 7월에 “국영공업기업 직공대표대회 집행조례”를, 1986년 9월에 “전민소유제공업기업 직공대표대회 조례”를 반포하였다. 또한 1988년 4월 제7기 전국인민대표대회 제1차회의에서는 “기업법”이 통과되었다. 이 법률들을 통하여 종업원대표대회의 조직 및 종업원 대표대회의 기능과 권리에 대해 명확히 규정하였다.

(5) 노동분쟁 해결에 관한 법령

국무원은 1956년에 중단된 노동쟁의처리제도를 회복하기 위하여 1987년 7월에 “국영기업 노동분쟁처리 잠행규정”을 반포하였다. 국무원은 그 이후에 누적된 노동분쟁처리의 경험 위에 1993년 7월 “중화인민공화국 노동분쟁처리조례”를 반포함으로써 중국의 노동분쟁처리제도가 복구되었다.

2. 중국 노동법체계의 정비

(1) 중국 노동법의 제정과정

1978년 12월 덩소평이 <노동법>을 제정할 것을 제기한 후, 1979년 국가노동국에서 여러 전문가, 학자들과 전국 총공회의 대표를 중심으로 노동법기초소조를 구성하였다. 여러차례 검토를 거친 후 기초소조는 <노동법>(초안)을 국무원에 제출하였고 1983년 7월 국무원 상무회의에서 통과되었다. 그러나 노동제도의 개혁에 여러 문제점이 있어 노동법의 제정이 쉽지 않았다. 이 초안은 전국인민대표대회 상무위원회의 심의를 통과하지 못한 채 잠시 중단되었다.

이어 1990년 국무원에서 <노동법>의 기초작업을 강화하기 위하여 노동부, 국무원법제국, 전국총공회, 전국계획위원회, 국가생산위원회, 국가체제개혁위원회, 인사부, 위생부, 기전부, 에너지부 등 여러 대표로 구성된 노동법 기초영도소조를 조직하였다. 1993년초 중국특색의 사회주의 시장경제건설목표가 확립된 후, <노동법>의 기초작업이 비교적 순조롭게 되었다. 여러차례의 연구·논증·수정과 보충을 거쳐 <노동법초안>이 점차 모습을 드러내기 시작하였다.

1994년 1월 7일, 국무원 제14차 상무회의 심사를 거쳐 <노동법 초안>이 통과되었으며, 1994년 2월 28일 이붕 총리가 인민대표대회 상무위원회에서 초안의 심의를 제기하여 전국인민상무위원회가 여러 의견들을 청취한 후 초안에 대한 새로운 수정과 보충을 거쳐 1994년 7월 5일 전

국인민대표대회 상위위원회 제8차회의에서 최종적으로 통과되었다.

#### (2) 중국 노동법 제정의 의의

노동법의 제정은 중국 노동입법의 새로운 시작을 의미하였고, 이로써 중국의 노동법제는 정비되고 그 체계가 잡혀가기 시작하였다.

노동법이 제정됨으로써

- ① 중국 法制建設의 공백을 메우고 노동관계를 오직 勞動法規에 의거하여 조정하게 되었고(노동분야에 있어서 법치주위),
- ② 노동관계를 규범화함으로써 노동문제를 법제화 궤도에 오르게 하였고,
- ③ 노동제도의 개혁을 위한 단초를 제공하였고,
- ④ 노동분쟁의 해결에 유리하고 사회의 안정과 노동자 계층의 단결에 유리하게 기여할 수 있게 되었다.

#### (3) 중국 노동법의 지도사상

노동법에 포함된 지도사상으로는 다음과 같은 것을 지적할 수 있다.

- ① 노동법의 원칙이 충분히 반영되어 근로자의 권리에 대한 보호가 강조되었고,
- ② 생산의 발전에 유리하게 작용하도록 하였고,
- ③ 기본적인 표준과 규범을 통일화하였고,
- ④ 중국 국가실정에서 출발하고 국제관례와 일치시키는 원칙을 견지하였다.

### IV. 중국 노동법학의 전망

#### 1. 중국 노동법학의 최근 동향

특히 최근 2년동안 중국 노동법학계는 노동제도의 부단한 개혁을 위

한 각종 학술회의가 대학, 학술단체, 정부기관에서 활발히 이루어지고 있다.

1998년 4월 27일부터 29일까지 중국노동법학회는 북경에서 학술연토회를 개최하여 중국의 노동법제건설현황, 노동법의 발전추세, 노동법의 지위와 원칙, 기업내부의 노동규칙과 노동계약, 노동분쟁에 관한 심도 깊은 학술토론이 진행되었다.

1998년 9월 20일 중국노동법학회, 북경대학법률계 노동법과 사회보장법연구소가 공동으로 연토회를 개최하여 ① 시장경제체제 중 노동법제 건설의 지위와 작용, ② 법학교육체제 중 노동법학의 지위와 작용, ③ 21세기 지식경제의 전망과 노동법이 당면한 도전, ④ 중국 노동법학 연구 및 인재배양의 당면한 중대문제에 관하여 열띤 토론이 있었다.

1998년 10월 26일부터 28일까지 중국노동법학연구회, 북경대학법률계 노동법과 사회보장법연구소, 홍콩사회보장학회, 홍콩침희대학 사회공작계 등이 공동으로 노동법과 사회보장 국제연토회가 북경대학에서 개최되었다. “21세기 아태지역 노동법과 사회보장의 발전추세”라는 주제로 14개 국가와 지역의 70여명 대표가 참가하였다.

1999년 7월 5일에는 국가경제무역위원회, 노동과 사회보장부 및 중화전국총공회가 공동으로 인민대회당에서 노동법 반포 5주년 기념좌담회가 개최되었다.

1999년 11월 1일 中國工運學院 工運系와 일본 九州大學과 熊本大學이 공동으로 中日노동입법비교연토회가 열렸다.

광둥성 노동학회와 광둥성 노동청은 1999년 11월 25, 26일 양일간 노동감찰이론 연토회를 개최하여 ① 노동감찰의 지위 및 작용, ② 시장경제와 전환시기 노동감찰의 특징, ③ 의법행정의 문제, ④ 노동감찰 강화에 주의할 문제 등에 관한 집중토론을 벌였다.

2000년 7월 4일 중국 연변대학 법률계와 한국 비교노동법학회가 공동으로 “한중 노동법제의 발전과 향후 협력관계”란 주제로 연변과학기술

대학에서 개최되었고, 2000년 7월 7일 중국 인민대학 법학원과 한국 비교노동법학회가 공동으로 “한중 노동법적 형상과 미래”란 주제로 중국 인민대학 법학원에서 개최되었다.

대학에서 박사과정이 신설된 것은 1998년 북경대학 법률계가 처음이다. 賈 俊玲교수가 최초의 博士 導師(지도교수)가 되어 노동법 전공 박사과정의 학생들을 가르치고 있다.

## 2. 중국 노동법학의 주요문제

현재 중국 노동법학연구의 주된 관심사는 다음과 같다.

### (1) 노동법 시행 6년의 성과

일부 학자들은 <노동법>은 노동자의 합법적 권익을 보호하고 사회안정과 단결을 촉진하였고 노동제도의 개혁에 중요한 작용을 하였다고 긍정적인 평가를 하고 있다. 그러나 <노동법>을 시행함에 있어서 불균형한 발전 현상이 나타났다는 문제점이 지적되고 있다.

### (2) 노동법의 기본원칙

노동법의 기본원칙에 관하여는 최근에 노동법계가 논쟁이 일고 있는데, 일부학자들은 노동법의 기본원칙은 노동권 보장의 원칙, 노동자 합법적 권익 보장의 원칙, 노동관계 삼자협력의 원칙을 주장하고 있다.

### (3) 노동법제관계의 객체

일부학자들은 노동법률관계의 객체는 노동권리와 노동의무가 지향하는 대상이라고 한다. 이 대상이 바로 노동력이다. 노동법률관계의 객체가 노동력이라는 것을 명확히 하는 것은 노동법학체제에 적극적인 영향을 끼치고 있다.

### (4) 기업내부의 노동규칙

일부학자들은 기업 내부의 노동규칙에 관한 입법을 하여야 한다고 제

기하고 있다. 기업 내부 노동규칙의 법률적 효력은 법률로부터 부여받는다. 集體契約은 내부노동규칙을 제정하는 근거가 되어야 하며, 내부노동규칙이 규정한 노동자권리는 집체계약이 규정한 표준보다 낮아서는 안된다. 학자들은 고용단위의 勞動規章의 효력은 집체계약 또는 노동규율의 효력보다 높아야 한다고 주장한다. 즉 집체계약과 노동규율이 약정한 권리와 의무는 용인단위의 규장제도와 상호 모순되지 말아야 하며 그렇지 않으면 무효가 된다고 본다.

(5) 公會法(노동조합법)

공회법이 하나의 독립적인 법률부문인가에 대하여 일부학자들은 노동법률부문에 속하지도 않고 헌법법률부문에 속하지도 않는다고 본다. 공회법은 독립적인 법률부문으로 볼 수 없다.

(6) 파업권과 파업입법

소위 파업은 한 기업 내에서 일정한 노동자가 집체적으로 일하는 것을 멈추는 것을 말한다. 중국학자들은 반드시 파업권을 규정하여야 한다고 주장한다. 그러나 이러한 것은 민주주의의 제고와 법제관념이 성숙한 사회라는 전제 아래 가능하다고 볼 수 있다.

(7) 노동관계협조법

어떤 학자들은 집체계약과 단체협약 이 두가지 제도를 별도로 건립해야 한다고 건의하고 있다. 즉 기업은 노동관계협조위원회를 건립하고 각 지역은 노동법률복무협회를 건립하며, 노동조합쪽으로는 법률서비스 기구를 설치할 것을 제의하고 있다.

(8) 노동감찰문제

노동감찰은 법적으로 감찰권을 가지고 있는 기구가 기업·사업단위·기관·단체 그리고 개인경제 등 고용단위에 대하여 노동법 운용 상황을 감독하는 행정감찰, 사회감찰, 단체감찰제도의 총칭이며, 사회주의

법률체제의 주요한 일부분이기도 하다.

### (9) 노동법의 성질

법의 분류에서 공법과 사법 외에 사회법이라는 제3의 범영역이 존재하는가 하는 것은 학자들의 견해가 일치하지 않고 있다. 노동법이 사회 법이냐에 관한 논쟁이 여전히 결론이 나지 않고 있다.

이외에도 노동권익과 집체노동권익의 문제, 노동권과 주주권의 충돌 문제, 사실노동관계의 법률효력, 무기한 노동계약 등에 관해서 연구활동이 진행되고 있다.

## 3. 중국 노동법 교재와 참고문헌

노동법 교재로는 인민대학 법학원의 關懷교수가 1996년과 1997년 두 차례 <노동법학>을 출판한 이후 노동법 저서들이 많이 출간되었다. 즉 華東政法大學의 董保華교수의 <노동법론>, 政法大學의 王昌碩교수의 <노동법학>, 중국인민대학의 程延園 교수가 저술한 <노동법학>, 姜義萍이 주편한 <勞動法教程> 등이 있다. 이 중에서 董保華 교수의 <노동법론>이 가장 인기가 있는데, 노동법의 여러 분야에 걸쳐 독특한 관점에서 서술하여 이후의 노동법 관련 서적에 참고할 만한 많은 자료를 남겼다. 또한 노동과 사회보장부, 노동과학연구원에서 편집한 <외국 노동과 사회보장법선>도 노동법을 연구하는데 중요한 참고문헌이 되고 있다.

## V. 중국 노동법제의 전망

중국의 노동법제와 노동법학은 법률의 다른 부문에 비하여 아직 부족



한 점이 많다고 할 수 있다. 여전히 새로운 연구인력이 더 필요하고 국내외의 자료가 부족한 편이다. 이는 중국 노동법이 제정된 지 얼마되지 않았기 때문이다. 그러나 노동법의 반포와 함께 노동입법을 더욱 규범화하기 위하여 <안전생산법>, <사회보장법>, <기업기능>, <취업추진법>, <노동분쟁처리법>, <노동계약법> 등 10부 법률을 점차적으로 제정하는 과정에 있다. 앞으로 중국 노동법은 점진적으로 건전화 방향으로 매진하고 있다고 할 수 있다.

1999년 개정된 헌법이 依法治國을 강조하고 있을 뿐만 아니라 또한 중국사회가 전반적으로 법을 중시하는 분위기가 고조되고 있다. 따라서 노동법의 실효성도 보장될 수 있을 것이다. 더욱이 중국경제발전의 주체라 할 수 있는 기업들이 부단히 개혁을 하고 있는 등 노동법이 발전할 수 있는 외적 환경은 상당히 양호하다고 할 수 있다.

중국의 노동법제는 출발은 늦었지만, 거대한 노동자계급의 단결과 이를 바탕으로 한 생존권보장을 위하여 점진적인 개혁을 통하여 노동법제의 올바른 방향으로 日新하고 있음을 부인할 수 없다.