

2014 年 1 月 29 日

「LT会」会報第 14-02 号(総 136 号)

上海 LT コンサルティンググループ

## 《労務派遣暫定規定》3 月 1 日より施行

《労務派遣暫定規定》は既に人力資源社会保障部の第二十一次部会の審議を経て、2014 年 3 月 1 日より施行されることとなった。当該規定は主に新たに修正された労働契約法を徹底させ、労務派遣行為を規範化するためである。その主なポイントについては次の通り説明する。

### 一、労務派遣雇用比率の制限

「労働契約法」の第六十六条の「使用者は、労務派遣での雇用の人数を厳格に抑制しなければならない、その雇用者総数の一定の割合を超えてはならない。具体的な割合は国务院の労働行政部門が規定する」という規定に対し、今回の暫定規定により、その「具体的な割合」が具体的に規定され、また、今後の過渡期及び適用対象外の情況も、当該規定に詳しく説明された。

**1. 労務派遣社員の割合:**使用者は労務派遣での雇用者数を厳しく抑制しなければならない。雇用する被派遣労働者の人数は、その単位の雇用者総数の 10%を越えてはならない(雇用者総数とは、使用者が労働契約を締結した人数と雇用する被派遣労働者数の合計を指す)。【第四条】

**2. 過渡期:**使用者が本規定施行前に雇用している被派遣労働者の人数が、その雇用総数の 10%を越えていた場合、調整案を制定し、本規定の施行日より 2 年以内に規定の割合まで引き下げなければならない。但し、『全国人民代表大会常務委員会の「中華人民共和国労働契約法」修正に関する決定』公布前に法に依って締結済みの労働契約及び労務派遣合意の期限満了日が本規定の施行日より 2 年後である場合、法に依って期限満了まで履行を継続することができる。

使用者は、制定した雇用調整案を当該地の人力資源社会保障行政部門へ届出なければならない。

使用者が本規定施行前に雇用している被派遣労働者数を規定の割合に合致するよう下げるまでは、新たに被派遣労働者を雇用してはならない。【第二十八条】

**3. 適用対象外の情況:**外国企業の常駐代表機構及び外国金融機構の駐中国代表機構等が被派遣労働者を雇用する場合、及び船員の使用者は労務派遣の形式で国際遠洋海員を雇用する場合、臨時性、補助性或いは代替性の職場及び労務派遣雇用比率の制限を受けない。【第二十五条】

## 二、被派遣労働者を派遣会社への差し戻し

「労働契約法」の第六十五条の「被派遣労働者に本法第三十九条および第四十条第一号、第二号で規定する状況がある場合、使用者は労働者を派遣会社へ戻すことができ、派遣会社は本法の関係する規定に照らして労働者と労働契約を解除することができる」という規定に対し、今回の暫定規定により、被派遣労働者を派遣会社に差し戻すことができる状況を、以下の通り追加した。

以下に挙げる状況の一つがある場合、使用者は被派遣労働者を派遣会社へ送り戻すことができる。

1. 労働契約法第四十条第三項、第四十一条に定める状況にある場合。
2. 法に依って破産、営業許可証の取消、閉鎖、抹消、事前解散又は経営期間満了後に継続しないことが決定した場合。
3. 労務派遣契約期間が満了した場合。

但し、被派遣労働者が労働契約法第四十二条に定める病気又は業務に起因しない原因による負傷、規定の医療期間中で有る場合及び女子労働者の妊娠、出産、授乳期間中等の場合、使用者は本規定を根拠に被派遣労働者を派遣会社へ送り戻すことはできない。派遣期間が満了した場合は、相応の状況が消失するまで延長しなければならない。【第十二条】

注意すべき点としては、上記の規定を根拠に被派遣労働者を派遣会社へ送り戻す場合、派遣会社は労働者と労働契約を解除できないので、被派遣労働者が送り戻された後の業務のない期間について、派遣会社は、所在地人民政府が規定する最低賃金基準を下回らずに、毎月報酬を支払わなければならない。そのため、派遣会社は、その報酬を元の使用者に負担させるように労務派遣契約で明記する可能性があるだろう。

## 三、異地域間派遣の社会保険手続

「労働契約法」の第六十一条の「派遣会社が地区を跨いで労働者を派遣する場合、被派遣労働者が有する労働報酬および労働条件は、使用者所在地の基準に照らして執行する」という規定に対し、今回の暫定規定により、付保手続の実施主体が具体的に規定された。

**付保手続の実施主体:**派遣会社が使用者の所在地に分支機構を設立する場合、分支機構が被派遣労働者のために付保手続を行い、社会保険料を納める。派遣会社が使用者の所在地に分支機構を設立していない場合、使用者が派遣会社に代わって被派遣労働者のために付保手続を行い、社会保険料を納める。【第十九条】

## 四、労災及び職業病発生時の責任分担

今回の暫定規定により、被派遣労働者が労災又は職業病発生する際、使用者及び派遣会社の責任分担が、以下の通り規定された。

1. **労災:**被派遣労働者が使用者において、業務により事故傷害を受けた場合、派遣会社は法に依って労災認定を申請しなければならない、使用者は労災認定の調査事実確認に協力しなければならない。派遣会社は労災保険責任を引き受けるが、使用者と補償方法を約定することができる。【第十条】
2. **職業病:**被派遣労働者が職業病診断、鑑定を行うことを申請する際、使用者は職業病診断、鑑定の処理に責任を負い、かつ職業病診断、鑑定に必要な労働者の職歴及び職業上の危害接触履歴、勤務場所職業病危害要因検査結果等の資料を事実どおりに提供しなければならない、派遣会社は、被派遣労働者の職業病診断、鑑定に必要ななどの他の資料を提供しなければならない。【第十条】

#### 五、労務派遣を外注と偽ることを禁止

同規定には、「使用者は請負やアウトソーシング等の名義で、労務派遣形式にもとづいて労働者を雇用する場合、本規定に照らして処理する」と明記している。【第二十七条】

労務派遣を縮小したい時、使用者は外注等の方法に頼りがちであるが、実際は労務派遣であるのに外注と偽るケースが出てくる。労務派遣に外注の衣を着せることで、結局労働争議の種になる。但し、労務派遣と外注を如何に区別するかは実践的な難題である。関連定義及び基準は各地方政府の実施細則等の制定により明らかにされるのを待つことになるだろう。

以上