

2012 年 6 月 26 日

「LT会」会報第 12-13 号(総 112 号)

上海 LT コンサルティンググループ

「労働契約法」改正案審議 労務派遣の規範化へ

2008 年の「労働契約法」施行以来、派遣労働者の数が激増した。労働監督部門によると、現状で一部の雇用単位が労務派遣を濫用しているという問題が見られた。一部の雇用単位では主要業務である部署に長期間派遣労働者を使用していたり、派遣労働者が同一労働同一賃金の待遇を受けられていない等、派遣労働者の合法的権利を損なうような問題が多く突出してきた。労務派遣の無秩序な広がりや濫用による問題について、今年一月、全国人民代表大会常務委員会は「労働契約法」の修正作業を正式に開始し、一般社会の意見を募集し、各界の草案に対する修正意見と提案を受け付けた。

全国人民代表大会法工委による『「労働契約法」改正案(意見募集稿)』(以下「労働契約法」改正稿)が3月末にできあがる。改正の対象となる条項は、「労働契約法」第 66 条、74 条、77 条、92 条で、内容の修正及び追加があるようだ。

(一) 労務派遣先の範疇を明確化

「労働契約法」は 2008 年 1 月の実施以来、外部から疑問の声が多かった。「労働契約法」第 66 条では、『労務派遣は通常臨時的、補助的或いは代替的な仕事において実施する。』となっているが、これ以外に三つの特徴をどう規定するか説明がなく、一部の労務派遣業者や利用者に法律の抜け穴に付け込む隙を与えて、結果的に実際の場面で争議の元になっている。今回、労務派遣先の範疇を明確にするため、「労働契約法」改正稿では、元の規定にあった、『通常』という言葉削除し、『三つの特徴』の具体的な定義を明らかにした。その内、臨時的とは、派遣先における職務の継続期間が 6 ヶ月を超えないこととし、補助的とは、派遣先の職務が主要な業務ではないことを指し、代替的とは、派遣先の従業員が休職、休暇などでその職務を続けられない一定の間に限り、派遣労働者による代替勤務が可能であるとしている。

(二) 同一労働同一賃金の原則を強調

同一労働同一賃金は労働契約法に定められた重要な原則である。この原則をしっかりと護るため、労務派遣業者と派遣労働者の間で交わされる労働契約及び派遣労働者の受け入れ側との間で交わされる労務派遣協議には、派遣労働者に支払う労働報酬は同一労働同一賃金であることを明記或いは取り決める規定を草案に加えている。

(三) 派遣規定の罰則倍増

また、関係者の一般的な見方では、違法な労務派遣業者や利用者に対する処罰規定も低すぎる。そのため、「労働契約法」第 92 条には、主に労務派遣業者に対する罰則を規定しており、違法に人を派遣した場合、『一人に就き 1000 元以上 5000 元以下』の基準処罰に対し、改正後の処罰基準は『一人に就き 2000 元から 1 万元以下』に引き上げ、更に同条項には補充内容として、違反した雇用主に対しても同等額の処罰規定を明確にした。

同修正案は本日第一回の審議が行われ、早ければ十月の人民代表大会常務委員会で可決する見込みである。

以上