



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.

2010年5月10日

「LT会」会報第10-7号(総57号) それでも人材派遣会社を利用しますか？

上海良図商務諮詢有限公司

外国企業が中国現地法人で従業員を雇用しようとする時、直接雇用の煩雑さや、財務面での固定費削減等の便宜から、まずは人材派遣会社を利用しようとするケースが少なくな。かつて、外国人と一般の中国人が自由に直接接触できなかった時代、中国人従業員を雇うためには、限られた国営人材派遣会社に頼るしか術がなかった。だが、今や外国企業が中国人を雇用するのにそのような特別な規制は（一部、代表事務所等を除き）なくなった。それでも、外国企業が人材派遣会社を利用するには、どのようなメリットがあるのか？

2008年1月から新しい中国労働契約法が施行された。労働者保護を重視するため、直接雇用の場合はもちろんのこと、人材派遣会社を通して労務派遣を受けても、解雇はそう簡単にできなくなった。労働契約法第58条により、人材派遣会社は派遣労働者との間に、最低2年間の雇用契約が義務付けられ、人材派遣会社はリスク回避のため、派遣労働者との労働契約期間中に派遣先企業から派遣契約を中止された時、顧客企業側にリスク負担金を負担させたりしているケースが多い。

最近、弊社では複数の人材派遣会社との間で、派遣労働者の解雇問題に関して相談を受けるケースが相次いだ。労務派遣契約書をよく読んでみると、本来なら労働者と直接雇用契約を結んでいる派遣会社が支払うべき筋の経済補償金を、返却補償金等と名前を変えて、顧客企業が派遣会社に支払わなければならないような条項が盛り込まれていたり、派遣労働者と派遣会社との残存労働契約期間中の給与、管理費まで顧客企業が負担しなければならないといった条文までみられる。これでは、直接雇用と何ら変わりがなく、人材派遣会社に手数料を支払って、労働者を派遣してもらう意味がどこにあるのか？更に甚だしきは、派遣会社の担当者が派遣労働者と結託して社会保険料や住宅積立金などを誤魔化したりしているケースさえある。

中国では人材紹介会社に比べて、人材派遣会社は厳しい許認可規制を受けており、大手国営と系列によるほぼ独占状態が未だに続いているといえる。必要とする人材の職種や期間など条件はケースバイケースであるにしても、人材派遣会社との契約に際しては、メリットとデメリットを慎重に天秤にかけるようにすることをお勧めします。もちろん、面倒でも契約書は隅々まで目を通すことが必要だが、問題が起こるその前に、弊社にご相談ください。

以上