

2025 年 7 月 17 日

「LT 会」会報第 25-07 号(総 276 号)

上海良图商务咨询有限公司(LTCC)

「労務派遣」から「業務請負」への切り替え時の注意点

中国では、労務派遣は直接雇用以外の補完的手段として一般的に用いられていますが、特別法による規制を受けることになります。法制面から労働雇用監督・管理の強化が求められるなか、企業の人事担当者が経営管理層に対して、「労務派遣」方式から「業務請負（アウトソーシング）」方式への切り替えを提案するケースが増えているようです。これは、雇用関連の各種リスクの低減や人件費の節約につながることを期待した対応とみられます。しかし、実務においては、企業側の両方式の違いに対する認識不足から「偽装請負・実質派遣」というコンプライアンスリスクに陥るケースが発生しています。今回の会報では、こうした課題を踏まえたコンプライアンス対応のポイントをまとめました。

一、「労務派遣」と「業務請負」の主な違い

視点	労務派遣	業務請負
適用職場	臨時的、補助的あるいは代替的な職場のみ、使用人数が全従業員人数の 10%を超えてはならない。	特別制限および要求なし。
法的関係	以下の三者の法的関係が関与する。 ①労務派遣業者と派遣先 ¹ 間の労務派遣契約関係；②労務派遣業者と被派遣労働者間の労働契約関係；③派遣先と被派遣労働者間の実務使用関係。	以下の二者の法的関係が関与する。 ①発注元と請負元間の請負契約関係； ②請負元と労働者間の労働契約関係。
支配と管理	派遣先が被派遣労働者に対し直接日常的な労働指揮・管理を行う	請負元が労働者に対し労働指揮・管理を行う
業務成果の評価基準	派遣先は、労務派遣業者から派遣される労働者の人数、業務内容、勤務時間等の直接関連要素に基づき、労務派遣業者へサービス料を支払う。	発注元が外注業務の完成状況に基づき、請負元に対して外注費用を支払い、当該費用は請負元が使用する労働者数、労働時間等と直接的な関係を有しない。
適用法律	『中華人民共和国労働契約法』 『労務派遣行政許可実施弁法』 『労務派遣暫定規定』	『中華人民共和國民法典』

¹ 派遣先とは労務派遣協議において労務派遣を受ける側を指す。

二、「偽装請負・実質派遣」リスクの回避策

「偽装請負・実質派遣」リスクを回避するには、業務請負契約を締結する際に労務派遣契約の特徴を持つ条項を極力排除するとともに、「成果物の納付」を強調し、可能な限り管理権限を明確に分離する。具体的な注意点は以下の通り。

1. 管理に際して

- 発注元企業は、請負元従業員に対し、業務指示・勤怠管理・人事評価・配置転換・教育訓練・懲戒処分などの管理を直接行ってはならず、かつ発注元の制度規則をそのまま適用しない。
- 発注元企業は、請負元の指定責任者を通じて、業務指示等を間接的に伝達するとともに、請負元と協議の上、自社の制度規則を請負元の雇用管理制度に転換して適用する。
- 可能な範囲において、請負元従業員と発注元従業員を物理的に分離し、区別する。例えば、異なる ID カード・勤怠システムなどを利用する。

2. 対価について

- 業務請負の報酬は人員数や人件費ではなく、業務の質・量等の業務達成度を基準にして算定する。
- 発注元企業が請負元従業員に対し、直接または請負元の依頼を受けて給与・福利厚生を支給をしない。全ての労働報酬（給与・残業代・賞与、社会保険料、福利厚生、経済補償金など）は請負元が負担し、支払う。

3. 業務請負契約締結時の明記事項

- 契約類型、報酬計算方法、契約期間、リスク分担、権利帰属、違約責任及び紛争解決方法を明記する。
- 対象職場名称、業務・職務内容、必要資格、作業フロー、検査/検収の方法と基準を明記する。
- 人員管理は請負元が実施するが、発注元企業は業務品質を監督・検査する権力を有する。
- 発注元企業と請負元の担当窓口の氏名、連絡方法を明記する。発注元は改善要請や緊急対応が必要な場合、指定窓口とプロセスを通じて請負元に連絡し、請負元から人員調整などを行う。
- 請負元従業員に「誓約書」を署名させることにより、発注元企業との間に労働関係または労務派遣関係が存在しないことを確認し、給与待遇、労災、社会保険、労働関係の解除・終了・変更等の紛争が発生した場合、請負元のみに権利を主張し、発注元企業に関係ないことを明確にする。

三、結び

業務請負の場合、労務派遣のような特別法による厳しい規制はなく、雇用リスクは相対的に低いものの、発注元企業が直接的に人員管理を行わないため、業務品質への管理が甘くなり、業務品質や生産性に影響するという課題が残ります。このため、業務請負はすべての職種に適するわけではなく、非コア業務により適切であると考えます。

業務請負や労務派遣は生産性と競争力の向上を目的に企業が採用する対策です。どの方式を選ぶかは、人件費コスト、事業発展方向性、各雇用方式と業務内容の適合度など、総合的に検討したうえ、判断する必要があるといえます。

以上