

ご挨拶

軽暖の候、皆様におかれましてはますますご健勝のこととお慶び申し上げます。

さて、今回の「AQUA Mirai通信」では、今年7月1日に施行される「改正労働契約法」（以下、改正法という）に関する、運用の留意点をまとめて報告させていただきます。

今回の改正法では、派遣従業員の派遣・使用の規制を厳しくしており、派遣労働者を多数抱える日系企業の皆様にとって、少しでもお役に立てていただければ幸いです。

「労働契約法改正」の背景について

全国人民代表大会常務委員会は2012年12月28日、「中華人民共和国労働契約法」の改正案を可決、「全国人民代表大会常務委員会による中華人民共和国労働契約法の改正についての決定」（中華人民共和国主席令第73号）を公布。この改正法では、派遣従業員の派遣と使用に対して規制を強化しており、2013年7月より施行されます。

この背景には、派遣従業員の使用が人件費、社会保険料支払い等の削減を目的として乱用されている現状があります。労務派遣は、元来临時的な職務にのみ適用するとされているにもかかわらず、派遣労働者が長期にわたって労務派遣のままになっている状況があげられます。

また派遣従業員使用の増加に伴い、小規模の派遣会社が乱立しており、労務争議などの問題が発生した際に、対応しきれない派遣会社が続出するなど、派遣業務自体にも問題が発生している状況があげられます。

「労働契約法」と「改正法」の相違点

(1) 労務派遣会社設立の規制強化

| 労働契約法 | 「改正法」 |
|--|--|
| <p>第五十七条 労務派遣機関は会社法の関連規定に基づき設立し、登録資本金は50万円を下回ってはならない。</p> | <p>第五十七条 労務派遣業務を経営するには、下記の条件を備えなければならない。</p> <p>(一) 登録資本金は 200 万円を下回ってはならない。</p> <p>(二) 業務展開に相応しい経営場所及び施設を有する。</p> <p>(三) 法律、行政法規が規定する労務派遣管理制度を有する。</p> <p>(四) 法律、行政法規が規定するその他条件。</p> <p>労務派遣業務を経営する為に、法律により労働行政部門に対し行政許可を申請しなければならない。許</p> |

| | |
|--|---|
| | 可を得た場合、法律により相応する会社登記を行う。許可を得ない場合、如何なる機関及び個人は労務派遣業務を経営してはならない。 |
|--|---|

以下の改正点が、派遣従業員使用を規制することとなります。

(2) 同工同酬の厳正化

| 労働契約法 | 「改正法」 |
|---|---|
| <p>第六十三条</p> <p>被派遣労働者は派遣先の労働者との「同工同酬（同一労働、同一賃金）」についての権利を有する。派遣先に同種の職位の労働者がいない場合は、派遣先所在地と同一又は近接する職位の労働者の労働報酬を参照に確定する。</p> | <p>第六十三条</p> <p>被派遣労働者は派遣先の労働者との「同工同酬（同一労働、同一賃金）」についての権利を有する。被派遣労働者に対し派遣先同種の職位の労働者と同様な労働報酬分配方法を実行する。派遣先に同種の職位の労働者がいない場合は、派遣先所在地と同一又は近接する職位の労働者の労働報酬を参照に確定する。</p> <p>労務派遣企業が被派遣労働者と締結する労働契約及び派遣先と締結する労務派遣契約に記載又は約定する被派遣労働者に支払う労働報酬は前項の規定に従わなければならない。</p> |

(3) 使用目的である臨時性・補助性・代替性の定義厳格化

| 労働契約法 | 「改正法」 |
|---|---|
| <p>第六十六条</p> <p>労務派遣は一般に臨時的、補助的又は代替的な業務職位に対し実施する。</p> | <p>第六十六条</p> <p>労働契約雇用は我が国の企業基本雇用形式である。労務派遣雇用は補充形式であり、臨時的、補助的又は代替的な業務職位のみに対し実施する。</p> <p>前項規定の臨時的な業務職位は存続期間が6ヶ月間を超えない職位を指す。補助的な業務職位は主要業務職位に対しサービスを提供する非主要業務職位を指す。代替的な業務職位は派遣先の労働者が職場を離れて学習や休暇等の原因の為に一定の期間内においてその他の労働者が代替することができる職位を指す。</p> <p>派遣先は労務派遣雇用の数量を厳格にコントロールし、その雇用総量の一定な比率を超えてはならない。具体的な比率は国务院労働行政部門が規定する。</p> |

(4) 違反時の罰則強化

| 労働契約法 | 「改正法」 |
|---|--|
| <p>第九十二条</p> <p>労務派遣機関が本法の規定に違反した場合は、労働行政部門及びその他関連主管部門が是正を命じる。事案が重大である場合は、労働者1名につき1000元以上5000元以下の基準により罰金を科し、かつ工商行政管理部門が営業許可証を取り消す。被派遣労働者に損害を与えた場合は、労務派遣機関と使用者が連帯賠償責任を負うものとする。</p> | <p>第九十二条</p> <p>本法の規定に違反し、許可を得ず勝手に労務派遣業務を經營する場合、労働行政部門が是正を命じ、違法収入を没収し、違法収入の1倍以上5倍以下の罰金を課す。違法収入がない場合、5万元以下の罰金を課す。</p> <p>労務派遣機関、派遣先が本法の規定に違反した場合は、労働行政部門が期間を決め是正を命じる。期間が過ぎても是正しない場合は、労働者1名につき5千元以上1万元以下の基準により罰金を科し、労務派遣機関に対し労働派遣業務經營許可書を取消す。派遣先が被派遣労働者に損害を与えた場合は、労務派遣機関と使用者が連帯賠償責任を負うものとする。</p> |

「改正法」に対応する際の留意点

継続的に実行する場合の主な留意点は以下の通りです。

- (1) 第六十六条によれば、派遣先は派遣労働者の数量を厳格にコントロールし、その雇用総量の一定な比率を超えてはならないとあります。しかしながら、明文化はされていませんが業種と管轄都市により、この比率は変わってくるとの見方が多く聞かれます。2013年2月段階では、上海市より上記の比率を規制する条例等は出されていません。
- (2) 使用目的である「三性（臨時性、補助性、代替性）」の適用範囲ですが、現在の見解では、三性の内、一つの条件を満たせば良いとされています。
 - ① 臨時性とは継続期間が6カ月以内であること
 - ② 補助性とは主要営業業務職位のためサービスを提供する非主要営業業務職位であること
 - ③ 代替性とは従業員が就学や休暇などの原因により業務できない一定期間内に、業務を代替できる職位であること
- (3) 2012年12月28日以前に、法に基づき締結された労働契約、労働派遣契約は期限満了まで継続履行されます。これらの契約書の内容が「同一労働、同一賃金」の規定に合致しない場合は、2013年7月1日までに調整が必要となってきます。
- (4) 2013年7月1日以前に労務派遣業務に従事している企業は、2014年6月30日までに法に基づき行政許可を取得し、会社登記変更が必要なため、当該期日までに派遣元が改定された設立条件を満たしているのか確認する必要があります。

また間接雇用から直接雇用へ移行する際の主な留意点は以下の通りです。

- (1) 直接雇用する従業員の労働契約の締結・管理
- (2) これまで人材派遣会社が担ってきた給与計算（社会保険・住宅積立金・税金等の計算と納付を含む）を自社で行うか、人材派遣会社の「人事代行サービス」を利用するかになります。

労働契約を移行する場合は、経済補償金の取扱いが気になるところですが、この点については正式な見解は出されていません。今ある情報、法律一般論、また弁護士の見解を総合すると以下の様に処理されると考えられます。

- (1) 間接雇用から直接雇用へ移行しなければならない（間接雇用契約を中途解除、もしくは満了）が、当該従業員と直接雇用を結ばない場合、法律一般論上、法律改正により更新されないとみなされ経済補償金支払いの義務は発生しないもの。
- (2) 以上のことを鑑みれば、直接雇用に移行する場合は、間接雇用時の契約更新回数または勤続年数が引き継がれる。もし派遣時に2回以上派遣更新されていれば、直接雇用が初めての場合においても、移行時に無固定期雇用を結ばなければならなくなってくる。

アクア・みらいコンサルティングよりのコメント

今回の労働契約法改定は、派遣労働者を利用する日系企業の皆様にとっては非常に大きな影響をもたらす改定と言えます。製造業のお客様のなかには、工場従業員の90%が派遣従業員で賄っている企業様もいらっしゃり、この改定に如何に対応するかが課題となってくるでしょう。

上記内容に関しては、法律に明文化されておらず、公式見解も出されていない部分に関して、現在知り得た情報と法律一般論を総合して書かせていただいた部分がございます。この部分に関して、今後、政府や市等から公式に見解が出された場合は、別途皆様にお知らせさせていただきますので、ご理解のほどよろしくお願いいたします。また今回変更された条文（中文）を添付いたしますので、ご参考ください。

ご質問・ご意見等ございましたら、お気軽にご連絡下さい。

Issued By

株式会社アクアビジネスコンサルティング（作成者：程鵬 編集：小笠原翔大）

上海市南京東路 409-459 号 置地広場 1318 室 200001

TEL : 021-6352-1155 FAX : 021-6351-6772 E-Mail : info@aqua-consulting.co.jp

唯来企業管理諮詢(上海)有限公司（作成者：関一則）

200120 上海市浦東新区銀城中路 68 号 時代金融中心 22 楼 2218 室

TEL Japan:(81)3-3519-3970 China:(8621)6194-6633

参考資料

中华人民共和国劳动合同法改正

(旧 57 条中国語)

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

(新 57 条中国語)

第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

- (一) 注册资本不得少于人民币二百万元；
- (二) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；
- (三) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；
- (四) 法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

(旧 63 条中国語)

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

(新 63 条中国語)

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

(旧 66 条中国語)

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

(新 66 条中国語)

第六十六条 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

(旧 92 条中国語)

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

(新 92 条中国語)

第九十二条 违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

