

2013年8月10日

中国労働契約法の一部改正の施行と労務派遣の今後について

上海産業情報センター

横江 隆弘

2013年7月1日から、中国労働契約法の一部改正(2012年12月28日に改正)が施行されました。今回の改正のポイントの大きな一つは、労務派遣に関する規制強化による被派遣労働者の保護です。中国では、以前から法定要求事項であった正規労働者と被派遣労働者との間での同一労働・同一賃金の原則を貫徹していきたいということが、今回の立法の目的です。今回の法改正の主な内容は、次のとおりです。①労働者派遣業務を営む企業の条件が厳しく制限されることとなりました。(登録資本金が50万元から200万元に増額変更されました。) ②労務派遣を行うことができる勤務部署について、従前から規定されていた「臨時性」・「補助性」・「代替性」の三性の条件の充足が必須とされるようになりました。 ③労務派遣に係る違法行為に対する罰則が強化され、特に無許可で労務派遣に従事することが行政処罰の対象にされました。スピードで高齢化が進んでいます。

今回は、この法改正の施行内容と労務派遣の今後について考えてみたいと思います。

1 中国の労務派遣の現状と課題

中国政府の今回の法改正の主目的は、繰り返しになりますが、被派遣労働者の保護であり、同一労働・同一賃金の原則の徹底にあります。中国の電力・通信・銀行・エネルギー関連の国有企業では、正規社員が1万元から2万元で従事している仕事を、派遣社員が従事すると給料が2000元から4000元になってしまったり、福利厚生的一面でも雲泥の差があるという現実が少なくないようです。この社会的背景をうけて、同一労働・同一賃金の原則の徹底のために、労働契約法第63条が改正されました。もちろん、同じ仕事を担当していれば、個々の成果、業績に関係なく、同じ給料がもらえるということを意図しているわけではありません。

また、労働契約法第66条を改正して、労働契約で雇用することは、我が国(中国)の企業における基本的雇用形式であり、労務派遣は補充的雇用形式にすぎないため、臨時性、補助性または代替性のある部署のみ実施できることとされました。このいわゆる三性についての考え方は、2008年1月に労働契約法が発行される以前の2006年の労働契約法を審議している段階から、議論が重ねられてきた経緯があり、従前まで任意規定にすぎず、例外を常に認めてきた形が継続していました。しかし、今回の法改正により、強制的規

定として位置づけられたのです。

次に、労務派遣の三性について各々の定義を確認していきます。

(1) 臨時性

存続期間が6ヶ月を超えない部署(職位)であること。

例えば、月餅を生産する企業の場合、中秋節前は、生産需要が高まるために、臨時的に部署を増加させる必要があるような場合、また、急な受注増加のために、臨時的に生産を増やす必要が生じた場合とかが想定されます。

今年は、ある部署が必要であり、また来年も引き続き存在させる可能性があるというような場合など、長期的な直接雇用が適用しがたい場合が想定されます。

(2) 補助性

主要業務部署のために従事する非主要業務の部署であること。

上部階層に、直接雇用の従業員がいて、その者から指示命令を受けること。例えば、主要業務部署とは、法律事務所の弁護士であるとか、バス会社の運転手とかがそれにあたると考えられます。その会社の経理部署などは非主要業務と考えられます。生産型企業の主要業務は、生産と販売ということになり、例えば、総務・財務・保安などの部署は、補助性部署としてみなされます。もちろん、補助性部署であっても、労務派遣者を使用するかどうかは、使用者が選択できることとなります。

(3) 代替性

直接雇用の従業員が、職場から離れた研修、休暇(病気、出産等)などのために、勤務できない一定期間内において暫定的に、この従業員に替わって業務をしてもらうことになる部署であること。

例えば、直接雇用の従業員が、病欠で休暇、産休、労働災害による治療、兵役に服するためなどで2年から3年の期間労働の提供ができなくなった場合が想定されます。

現在のところ、労働派遣における労働者の使用が、同時に(1)臨時性、(2)補助性、(3)代替性の「三性」をすべて具備する必要があるかどうかについては、法律上明確な規定がありません。一般的には、「三性」のうち、一つの条件が満たせば労働派遣は可能であると認識されています。つまり、(2)補助性、(3)代替性のある部署では、労働派遣の期間は、6ヶ月を超えてもよいという理解がされています。

(一部のコンサルでは、三つの条件を同時に満たさないといけないといっているところもあるようですので、この点については、今後それぞれの所管地区がどのように運用していくつもりでいるかという情報をしっかりと取っていく必要があります。)

また、この労働派遣の問題において、企業の方々を悩ませている点が、労働派遣従業員の総量規制の問題です。労働派遣従業員の総雇用者に対する比率を一定以内に制限されることになるようです。具体的には、国务院の労働行政機関により、規定されることになっていますが、今のところそのような規定はま

だ公布されていません。噂で、10%であるとか、30%であるとか聞こえてきているだけです。唯一「広東省労働派遣管理規定」(草案)の規定の中に、30%を超えてはならないという規定があるようですが、会社の規模・業態により、比率が異なる可能性もでてくるという報道もありますので、こちらにも今後の動向を注意していきたいと思えます。

2 今回の労働派遣関連規定に違反した場合の法的責任

労働派遣規定に違反していた場合は、労働行政機関により、まず期限付きの是正があります。期限をすぎても是正されていない場合には、一人当たり 5,000 元以上 10,000 元以下の罰金が科せられることになっています。

罰金が科せられたという事実はまだありませんが、上海市においては、静安区、蘆湾区において労働局の調査が実施され、行政指導が行われたという話もあります。

3 企業の今後の対応

- ① 行政許可未取得(登録資本金 200 万元以下等)の労働派遣業者と業務提携されている場合は、早急に(1 年以内)行政許可を取得するように促す。
どうしても取得しない場合は、その業者との業務提携を終了させることも考えるのがよいでしょう。
- ② 「三性」の条件に適合しない部署においては、派遣労働者を使用しないようにします。
- ③ 時機をみて、派遣労働者を直接雇用に取り替えていきます。

ここで、労働派遣から直接雇用に取り替える場合の注意点を述べておきます。労働派遣から直接雇用への切り替えが、労働契約の変更にあたるか否かの認識をしっかりと踏まえてください。

労働契約の変更にあたりとらえて、労働派遣従業員と一旦現在の契約関係を解約して、経済補償金を支給すると判断される企業は、直接雇用への切り替える全員に経済補償金を支給して、新たに労働契約を結びなおせば、問題はありません。

しかし、すべての労働派遣従業員を、同じ処遇で、企業が引き受けると考えられて、その代わりに経済補償金を支払わないことにするとされたい場合は、慎重な対応が求められます。

労働派遣から直接雇用に取り替える従業員に対する説明の主なポイントは、次のとおりです。

- 今回の変更は、労働契約法の改正に起因するものであるということ
- 今までの労働条件、処遇はすべて企業が引き受けるということ。
- 退職届け・協議書・労働契約書の 3 セットでの締結をすること。

協議書の内容は、労働派遣から直接雇用へ変更することで、今までの労働条件、処遇はすべて企業が引き受けるという約定を、企業と従業員の間で締結します。ここで経済補償金の免除について、記載することができれば将来的に

経済補償金の問題が軽減できることになるかもしれません。

○この時期での退職は、自己都合の退職とみなされるので、経済補償は行われないこと。

法改正が実施されたばかりで、今後の情勢を見守っていく必要がある点が少なくありませんが、上海産業情報センターでは今後もこれらの状況に注視していきたいと考えております。