

投資情報 Q&A

Q: 現地法人の間接雇用比率が全従業員の 10%以内に制限されると聞きましたが、内容と留意点を説明してください。

～労務派遣暫定規定が 2014 年 3 月 1 日から施行～

A: 2013 年 12 月 20 日に公布された「労働派遣暫定規定」(人力資源社会保障部令 2013 年 22 号)が、2014 年 3 月 1 日から施行されます。「労働派遣暫定規定」は基本的には 2013 年 7 月 1 日に改正施行された「労働契約法」¹及び「労働契約法実施条例」を踏襲すると共に、派遣労働者に対する権利保護を図っています。また、「労働派遣暫定規定」では、中国国内の企業(現地法人を含む)等における間接雇用比率は全従業員の 10%を超えてはならないと定められました。また当該比率の超過期間中には、新たな派遣労働者の雇用が認められません。これにより、多くの現地法人では間接雇用から直接雇用への転換等の雇用形態の見直しが迫られるなど、当該企業に対する影響が懸念されます。尚、現状では間接雇用しか認められていない駐在員事務所には、当該項目は適用されない旨が明記されています。

■ 間接雇用の上限比率を設定

「労働契約法」及び「労働派遣暫定規定」で規定する“派遣労働者”とは、FESCO(外企人力資源有限公司)を始めとする中国国内の労務派遣会社から現地法人などの雇用主(中国語: 雇用単位)に派遣される間接雇用形態の労働者を指します。

「労働契約法」には 2008 年 1 月の施行当初から、「労務派遣は、一般的に臨時性、補助性或いは代替性の職位において実施する」(第 66 条)等、労働派遣に対する制限条項が盛り込まれ、大量に派遣労働者を雇用する現地法人の困惑には大きいものがありました。更に、改正「労働契約法」では“その雇用者総数の一定の割合を超えてはならないが、具体的な割合は国务院の労働行政部門が規定する”との条項が盛り込まれました。しかし、これまでは当該条項が緩やかに運用されていたこともあり、派遣労働者の間接雇用には実質的な制限は課されていませんでした。

また「労働派遣暫定規定」では、当該比率を超えて、間接雇用を実施している雇用主に対しては、2 年間の移行期間中に当該比率以内に引き下げることが求められると共に、雇用主は雇用調整方案を制定し、当地の人力資源社会保障行政部門に届出する必要があります。更に 10%を超過している期間においては、新たな派遣労働者

¹ 改正「労働契約法」の詳細は、「トーマツ チャイナ ニュース Vol.122 号(2013 年 1 月)」を参照のこと。

働者の雇用を禁止するなど、非常に厳格な内容となっています。

【表 1: 間接雇用比率の上限設定に係る、現行「労働契約法」と「労働派遣暫定規定」との比較】

項目	「労働契約法」(第 66 条より抜粋)	「労働派遣暫定規定」(第 4 条より抜粋)
間接雇用比率の上限設定	雇用主は、労働派遣での雇用の人数を厳格に抑制しなければならない。その雇用者総数の一定の割合を超えてはならない。具体的な割合は国務院の労働行政部門が規定する。	雇用主は、労働派遣での雇用の人数を厳格に抑制しなければならない。使用する派遣労働者数はその雇用者総数の 10%を超えてはならない。雇用者総数とは、雇用主が労働契約を締結した人数と使用する派遣労働者の人数との合計を指す。

派遣労働者の雇用比率を全従業員の 10%以内とする当該比率水準の設定により、多くの現地法人で間接雇用から直接雇用への転換等の雇用形態の見直しが迫られます。更に現時点では、「労働派遣暫定規定」で求められている当局への雇用調整方案の届出についても、実務運用の際には規定通りに届出が受理されるだけなのか、届出時に実質的な審査が入るのかも不明です。また、雇用主が雇用調整スケジュールを自主的に決められるのか、或いは、補足通達の公布によりスケジュールの作成方法や内容に対しても一定の制約を受けることになるのか等、現時点では不明です。

更に請負やアウトソーシング等により労働派遣の形態で労働者を雇用するケースにも「労働派遣暫定規定」が適用される旨が明記されています。この点について、人力資源社会保障部令は“法律責任を回避する為に、偽装請負の形式を採り、労働派遣協議を業務委託協議や請負契約に変更するよう契約変更を抑制する意味でも、請負等にも「労働派遣暫定規定」が適用される”旨を表明²しており、注意が必要です。

また「労働派遣暫定規定」では、その適用対象企業や組織に、会計士事務所や法律事務所等のパートナーシップ企業や基金会、民間の非企業単位等が含まれることが明記されました。その一方において、現状では間接雇用しか認められていない駐在員事務所には、例外措置が適用される旨が明記されています。すなわち、駐在員事務所に対しては規定で求める間接雇用比率を適用せず、また同所に勤務する派遣労働者には臨時性、補助性、代替的な職位の従事が認められる旨が明確化されており、駐在員事務所を有する企業には影響が生じません。

■ 臨時性、補助性、代替性の再定義

派遣労働者を使用する際には、臨時性、補助性、代替性の職位の従事を前提としています。「労働派遣暫定規定」では、改正「労働契約法」をほぼ踏襲して再定義していますが、補助性職位の決定については、従業員大

² 当該コメントは、人力資源社会保障部令の HP にも掲載されている。当該 URL は以下を参照のこと。
(URL: http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/shizhengyaowen/201401/t20140126_123302.htm)。

会あるいは従業員全体の討論を経て決定することが要求されるなど、雇用主には従来よりも慎重な対応が求められている点には、注意が必要です(下表 2 を参照のこと)。

但し、「労働契約法」にも一部の重要事項の決定には、まず従業員との討論を経ることが要求されています³が、当該条項は従業員側の要求の受け入れを必須としているのではなく、従業員の意見を慎重に聴取し、対応することを求めた条項です。「労働派遣暫定規定」の補助性職位の決定に係る従業員との討論も同主旨の条項と考えられ、必ずしも従業員の意見を反映させなければならないとの主旨ではないと考えられます。

【表 2:

臨時性、補助性、代替性の定義に係る、現行「労働契約法」と「労働派遣暫定規定」との主要内容の比較】

項目	「労働契約法」(第 66 条より抜粋)	「労働派遣暫定規定」
労働派遣の前提	労働派遣での雇用は補充的な形態であり、臨時性、補助性、代替性の職位においてのみ実施することができる。	同左
臨時性	前項で規定する臨時性の職位とは、継続期間が 6 カ月を超えない職位を指す。	同左
補助性	補助性の職位とは、主要業務の職位の為にサービスを提供する非主要業務の職位を指す。	同左 補助性職位の決定は、従業員代表大会あるいは従業員全体の討論を経て、方案及び意見を提出し、工会あるいは従業員代表と平等に交渉して確定し、企業内に公開しなければならない。
代替性	代替性の職位とは、雇用主の労働者が職位を離れての学習、休暇などの原因で業務を実施できない一定期間内にその他の労働者が業務を代替することができる職位を指す。	同左

■ 派遣労働者に対する労災認定や社会保険に係る保護

「労働派遣暫定規定」では、派遣労働者が業務上の事故傷害による労災認定や、労働派遣会社が地域を跨いで労働者を派遣する場合の社会保険の取扱い等についても定めており、派遣労働者に対する保護が一段と図

³ 「労働契約法」(第 4 条)に“雇用主が労働報酬や勤務期間、福利厚生、従業員の研修、労働規則等、直接に労働者の切実な利益に及ぶ重要事項を制定、変更、決定する場合、労働者代表大会或いは従業員全員の討論で草案および意見を提出し、工会または労働者代表と平等に協議し、確定しなければならない”と規定。

られています。

これまでは派遣労働者が労災事故に遭遇或いは職業病に罹患した場合、労務派遣会社と雇用主の責任主体関係が必ずしも明確ではなかった為、派遣労働者が労災保険による保障を得られない場合も散見されていました。この為、「労働派遣暫定規定」では、労災事故においては派遣会社が労災申請をし、雇用主も労災認定に協力しなければならない旨を定めています。もし、派遣労働者が法律に基づき、職業病診断、鑑定を申請した場合には、雇用主は責任を持って職業病の診断、鑑定を手配しなければなりません。また関連する正確な資料を提供する必要がある上に、労務派遣会社においても、その他必要資料を提供する必要があります。

また、「労働派遣暫定規定」では地区を跨ぐ派遣労働者と雇用主の従業員との“同一労働同一保険”を実現する為に、労務派遣会社が雇用主の所在地において派遣労働者の社会保険に加入し、雇用主所在地の規定に従い社会保険費を納付するように定められました。労務派遣会社が雇用主所在地に分公司を設立している場合、分公司が社会保険加入、納付手続きを行い、もし雇用主に分公司が無い場合には、雇用主が被派遣従業員の社会保険加入、納付手続きを行うことが要求されています。

■ 今後の動向

人力資源社会保障部は、「労働派遣暫定規定」の公布に伴うプレスカンファレンスにおいて、“「労働派遣暫定規定実施方法の通知」の制定を予定すると共に、雇用主の労務派遣比率の実態を調査して当該比率超過雇用主に対して指導する等、労務派遣に係る行政当局による監督管理の強化を図る”旨を表明⁴していますので、当局の管理強化に伴い、「労働派遣暫定規定」が実務的にも厳格に運用される可能性も十分に考えられます。また、間接雇用の比率上限を超過している雇用主には、雇用調整方案の制定と移行期間内での完了が求められています。現時点では、その具体的手順等の補足通達は公布されていません。

労務関連項目であれば、具体的手順や詳細内容等が地方政府により策定される事例が多くみられます。従いまして、中央政府、所在地政府レベルでの補充通達の公布の有無を注視すると共に、当局の実務運用を確認し、慎重に対応すべきものと考えられます。

⁴当該コメントは、人力資源社会保障部令の HP にも掲載されている。当該 URL は以下を参照のこと。
(URL: http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/shizhengyaowen/201401/t20140126_123302.htm)。

トーマツグループは日本におけるデロイト トウシュ トーマツ リミテッド(英国の法令に基づく保証有限責任会社)のメンバーファームおよびそれらの関係会社(有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング株式会社、デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー株式会社および税理士法人トーマツを含む)の総称です。トーマツグループは日本で最大級のビジネスプロフェッショナルグループのひとつであり、各社がそれぞれの適用法令に従い、監査、税務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー等を提供しています。また、国内約 40 都市に約 7,300 名の専門家(公認会計士、税理士、コンサルタントなど)を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はトーマツグループ Web サイト(www.tohmatsu.com) をご覧ください。

Deloitte(デロイト)は、監査、税務、コンサルティングおよびファイナンシャル アドバイザーサービスを、さまざまな業種にわたる上場・非上場のクライアントに提供しています。全世界 150 を超える国・地域のメンバーファームのネットワークを通じ、デロイトは、高度に複合化されたビジネスに取り組むクライアントに向けて、深い洞察に基づき、世界最高水準の陣容をもって高品質なサービスを提供しています。デロイトの約 200,000 人を超える人材は、“standard of excellence”となることを目指しています。

Deloitte(デロイト)とは、英国の法令に基づく保証有限責任会社であるデロイト トウシュ トーマツ リミテッド(“DTTL”)ならびにそのネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびその関係会社のひとつまたは複数を含みます。DTTL および各メンバーファームはそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。DTTL(または“Deloitte Global”)はクライアントへのサービス提供を行いません。DTTL およびそのメンバーファームについての詳細は www.tohmatsu.com/deloitte/ をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。また、本資料の作成または発行後に、関連する制度その他の適用の前提となる状況について、変動を生じる可能性もあります。個別の事案に適用するためには、当該時点で有効とされる内容により結論等を異にする可能性があることをご留意いただき、本資料の記載のみに依拠して意思決定・行動をされることなく、適用に関する具体的事案をもとに適切な専門家にご相談ください。

© 2014. For information, contact Deloitte Touche Tohmatsu LLC, Deloitte Tohmatsu Tax Co.

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited