

労働法最前線

—企業人事の視点から見る労働法動向

世澤法律事務所 陳軼凡 監修

労務派遣の意見募集案についての意見

第61回

近日、人事社会保障省が公布した「労務派遣の若干規定（意見募集案）」（以下は「意見募集案」と言う）について多方面の関心が寄せられています。企業（派遣先企業）の立場から、下記の意見を提案します。（以下の提案は人事社会保障省に提出します）

1. 労務派遣が実施できる補助性職場の定義と基準

補助性職場の概念については、「主營業務職場にサービスを提供する非主營業務職場」と定義した上、当該職場での労務派遣の使用の基準に対して、全体雇用（企業と労働契約を締結した従業員と補助性職場の労務派遣従業員の合計）の10%を超えてはならないと規定しています。補助性職場の確定については、企業が所属業界および業務の特徴に基づき、労働組合または従業員代表大会と共同で協商の上確定し、かつ企業内に公示され、監督を受けるように規定されています。補助性職場の概念は「非主營業務職場」という、これまでの労働法業界で使用されたことのない概念であり、各地方、各業界、各企業の実務判断が分かれる恐れがあります。一方、概念も曖昧な状態の下、補助性職場の労務派遣使用で一律10%の上限を決めることは、根拠が欠けていると言わざるを得ません。少なくとも、企業規模で配慮すべきではないかと思われま

2. 派遣会社の経営問題が発生した場合の救済

（1）派遣会社と労働契約を締結していない労働者を使用する場合、企業が当該従業員との間に労働契約を締結しなければならず、入社日より労働契約の起算点にすると規定されています。しかし、派遣会社の問題によって、有効な労働契約が締結されないまま、企業が派遣従業員を受け入れる場合（例えば労働者が他者の名義を以って派遣会社と労働契約を締結した場合）企業が相応の結果を負担すべきではないと考えます。企業は、派遣会社の派遣資格の確認、そして形式上の労働契約の確認義務を定めてもよいですが、派遣会社の日常経営管理上の責任まで負うべきではありません。

（2）派遣会社が派遣協議を履行する過程で、行政許可資格を喪失しても、労務派遣協議が期限満了まで継続的に履行すると規定されています。一方、派遣会社が破産を宣告され、経営資格を喪失したまたは期限前に解散される場合、企業と協商して派遣労働者を適切に処理した後、元の労働契約の終了ができることと定めて

います。実務上、いずれの場合も、企業が雇用責任まで負う場面が出てくると予想されます。このような企業の過失によらない問題が発生した場合、企業に全ての責任を転嫁する政策論自体は、不公平と言わざるを得ません。派遣会社の通知義務および通知義務の不履行による経営者の責任追及条文、行政側の日常管理責任（例：派遣会社の保証金納付制度）などの内容追加が望まれます。

3. その他

（1）「労務派遣」と「アウトソーシング」の区別については、企業が労働者の労働過程に対して管理を行うかどうかを重点に置いています。立法内容としては、単純すぎる面があります。他国の立法事例を参考して、より詳しい基準を設ける必要があります。

（2）派遣会社と派遣労働者の間に、1回きりの試用期間しか約束できないと規定しています。さらに、企業と派遣会社との間に約定される「職場の試用期間または作業の試用期間」は、労働契約法上の試用期間ではないと規定されています。企業が試用期間の法的概念を行使できなくなることは、不公平であると考えます。派遣従業員の試用期間中の返還は、認められるべきであり、返還されても派遣会社が解雇できないという状況にすべきではないかと提案します。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所

陳軼凡、盧偉、紀樺、殷利華、王娜、紀悦穎、朱響鳴、許文実

世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、外商直接投資およびM & A、企業日常法務、労働問題、不正競争・独占禁止、知的財産権、債権回収、訴訟および仲裁、会社の解散・清算および破産などが挙げられます。

Web: www.broadbright.com

E-mail: broadbright@broadbright.com

【北京本部】

Add: 建外大街永安東里16号CBD国際ビル701室

Tel: 010-8513-1818、010-8513-1800（日本語専用）

【上海支所】

Add: 淮海中路93号大上海時代広場1109室

Tel: 021-5386-1618、021-5386-1109（日本語専用）