

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

労務派遣届出の新動向

第78回

2013年7月1日に実施された「労働契約法」修正案は、雇用企業は労務派遣従業員の人数を厳格に制御し、従業員総数の一定の割合を超えてはならないと規定しています。14年3月1日に人事社会保障省が制定・施行した「労務派遣暫定規定」は補助性職場の派遣使用の割合を10%と明確に定め、これと同時に、この割合を上回る労務派遣従業員を使用した企業は、雇用調整案を制定し、2年以内に労務派遣従業員を規定の割合まで引き下げ、かつ雇用調整案を当地の労働行政主管部門に届出なければならないと規定しました。

上記規定の実施を徹底するため、最近各地で地方規定が続々と公布され、雇用調整案の具体的な手続き、内容、期限などについて以下のように詳細規定を設けています。

1. 届出時期に関する要求

調べによると、現在詳細規定を公布した省・直轄市は北京市 江蘇省 浙江省 福建省 河北省 陝西省 青海省 湖北省 四川省 山西省 湖南省 河南省 です。上海市、天津市、重慶市、広東省などはまだ届出に関する規定を公布していません。

既に公布された規定は、雇用企業が雇用調整案の届出を終える時期について要求を定めており、例えば北京市、江蘇省、福建省、河北省は14年8月31日までに届出を終えることを要求しています。浙江省は14年4月30日、陝西省は14年6月30日まで、湖北省は14年以内に届出を終えることを求めています。その他の省では届出の完了期限について明確に定めていません。

2. 届出内容に関する要求

企業が雇用調整案を制定する目的は、企業が使用する労務派遣従業員の人数を減らし、16年3月1日までに労務派遣従業員が当企業の従業員総数に占める割合を10%以内に収めることです。

各地の規定は全てが同じではありませんが、雇用企業が労働主管部門に届け出る雇用調整案の基本的な内容は以下の通りです。

(1) 当企業の雇用状況および労務派遣従業員の使用状況の説明。当企業の従業員総数、労働契約を締結した従業員の人数、労務派遣従業員を使用する3つの性質を有する職場、人数、戸籍状況、従業員総数に労務派遣従業員が占める割合。

(2) 当企業が協議を締結した労務派遣会社の名称、協議期間。

(3) 2年内の労務派遣雇用調整案。調整目標、調整方式、スケジュール、組織保障、調整の過程で直面する恐れ

のある問題、対応措置などを含む。

具体的な雇用調整方式について、企業は実際の状況に応じて、労務派遣従業員を直接雇用に変換させる、派遣労働者を返還する、外部委託または請負方式を取るなどを適切に選択して、当企業の労務派遣従業員の人数を減らすことができます。

このうち、外部委託、請負方式を取る場合、企業は「請負の形を借りた派遣」と認定される法的リスクを避ける、あるいは軽減するため、関連サービスを提供する主体の資格について特に注意し、外部委託契約の内容と条項を厳格に審査する必要があります。

3. アドバイス

「労務派遣暫定規定」および各地が公布した届出規定に罰則は見当たらないものの、「労働契約法」の規定によると、労務派遣会社、雇用企業が本法の労務派遣に関する規定に違反する場合、労働行政部門は期限付きで是正を命じ、期限内に是正しない場合、1人当たり5,000元(約8万1,500円)以上1万元以下の基準で罰金を科すことができます。

従って、企業が労務派遣従業員を使用する割合が従業員数総数の10%を超える場合、できる限り早く法に従い雇用調整案を制定し、かつ当地の届出期限の要求に基づき労働主管部門に届出を申請することを勧めます。

< 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、朱譽鳴、許文実

世澤法律事務所は北京に本部を持ち、上海・広州・香港・東京に拠点を展開。世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で、中国国内外のお客様にワンストップの法律サービスを提供しており、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

【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)