

2013.8.7  
コチ コンサルティング

本日8月7日、人力資源社会保障部のホームページに《労務派遣若干規定（意見公募稿）》が掲載され、9月7日まで公開意見が募集されることとなりました。

通常は公開意見募集稿は意見募集後に極端な修正は加えられません。今回の公開意見募集稿は今後の労務派遣雇用の方向性を示すものと考えられます。

本号では、《労務派遣若干規定》に関してご報告いたします。

内容 【人事・労務情報】  
■ 《労務派遣若干規定(意見公募稿)》概要  
【コラム】《七夕》~中国のバレンタインデー~

### 人事・労務情報

#### ■ 《労務派遣若干規定》公開意見募集稿概要

##### 労働契約法改正の流れ

2008年1月1日 《労働契約法》施行  
2008年9月18日 《労働契約法実施条例》発布・同日施行  
2012年7月6日 《労働契約法修正案（草案）》公表 公開意見募集開始  
2012年8月5日 同上公開意見募集終了  
2012年12月28日 《労働契約法修正決定》発布  
2013年7月1日 同上施行  
2013年8月7日 《労務派遣若干規定（意見公募稿）》公開。意見募集開始  
2013年9月7日 同上終了予定

\* 労務派遣の運用に課題



##### 意見公募稿概要 注目点

###### ① 労務派遣の定義

雇用法人から派遣された就労先において労働プロセスが直接管理される形態を労務派遣とする。 **NAVI①**

###### ② 補助性職務の確定

労務派遣利用可能職務（三性）の臨時性、代替性、補助性のうち、補助性職務は企業の業種、業務の特性に応じ、労務派遣従業員が従事する補助性職務の職務一覧を作成の上、労働組合（工会）または従業員代表大会と共同で確定、監督する。企業内で公示すること。 **NAVI②**

###### ③ 総量規制

補助性職務の労務派遣労働者比率は全従業員の10%を超えないものとする。全従業員数とは直接雇用従業員と補助性職務の労務派遣従業員の和とする。 **NAVI③**

###### ④ 労務派遣労働契約に関して

労務派遣会社との労働契約は一般企業との労働契約と同様の規定に従う。無固定労働契約の締結も可とする。 **NAVI④**

###### ⑤ 地区を超えた労務派遣

派遣労働者の労働報酬、労働条件、社会保険納付基準等は勤務地の基準に応じる。労務派遣会社の登録地の基準が勤務地域の基準を上回る場合は協議の上決定する。 **NAVI⑤**

###### ⑥ 監督及び法的責任

臨時性、補助性、代替性の職務規制および総量規制に違反し、行政指導後1ヶ月以内に改正しない場合は、派遣先企業と直接労働契約を締結したものとみなす。 **NAVI⑥**

## ⑦過渡期の総量規制処置

《労働契約法修正決定》施行（7月1日）以前に締結された臨時性、代替性の職務を除いた補助性職務の労務派遣労働者の比率が規定の比率（10%）を超えている場合は、規定比率に達するまで補助性職務の新規派遣労働者を使用してはならない。 **NAVI⑦**

**NAVI①** 労働契約元と労働プロセス管理（指揮命令）者が異なる場合を労務派遣とみなすという条項は、日本でも問題となった偽装請負をけん制する条項と判断されます。（請負の場合は雇用元が業務プロセスの指示命令を行わなくてはならない）

大手国営企業や欧米系企業のサービス職、販売職ではいち早く、労務派遣から業務委託へ移行したケースがあります。また販売員の販売業務委託への移行を検討される企業が増加していますが、指示命令系統、委託費用設定（売上の一定比率とする等）等考慮する必要があります。

**NAVI②** 臨時性（6ヶ月以内の職務）、代替性（研修等で正社員が不在の場合の代替）は規定が明確でしたが、課題となっていた補助性職務に関しては、職務記述を明確にし、労使間の合意を経て確定すること規定されています。職務の確定は職務記述書の作成と同義です。職務記述書は人事制度の基本ですが、職務内容の他、職務遂行度、熟練度（就労年数）等を加味する必要があると思われます。

**NAVI③** 総量規制は10%と提示されていますが、対象は補助性職務のみとされ、多くの臨時性、代替性職務の人員を抱える企業の救済措置となっています。

例) 直接雇用社員100名、労務派遣職員50名（補助性職務15名、臨時性職務30名、代替性職務5名）

全労務派遣労働者比率 =  $50/150 = 33\%$

今回案の労務派遣労働者比率 =  $15 / (100 + 15) = 10\%$

**NAVI④** 労働契約法では「労務派遣会社は2年間以上の固定期間労働契約を締結すること」（第58条）と規定されているだけであり、従来から3回目の労働契約締結時に無固定労働契約の締結の可否が議論され、近年、上海市の大手労務派遣会社は固定労働契約のみの締結しかしない方針を取ってきました。今回の労務派遣規定案では無固定期間労働契約（終身雇用契約）の締結も可と明記しています。

**NAVI⑤** 外地戸籍の労務派遣工の場合は、労務派遣会社のネットワークを利用し、外地の労務派遣会社が雇用した労務派遣工が当地の派遣会社経由で派遣されているケースも少なくありません。労務派遣工の労働契約、社会保険納付状況を確認する必要があります。直接雇用へ移行する場合は社会保険納付体制等の検討が必要となります。

**NAVI⑥** 今回《労務派遣若干規定》に違反した場合の罰則措置として、行政指導1ヶ月後も是正が見られない場合は、当該従業員との労働契約は直接雇用とみなされるとされました。最終的な公布内容次第ですが、特に労務派遣職員数の多い企業（製造業、販売・サービス業）では、今後の方向性を定め、受け皿の準備を始めるべきかと思われます。

**NAVI⑦** 今回の案では、NAVI③の計算方法によって計算した補助性職務の労務派遣者比率が10%を超える場合は、7月1日以後採用の臨時性、代替性に当たらない職員の派遣雇用は禁止とされています。現在労務派遣労働者比率が10%を超える企業では、臨時性、代替性以外の職種の新たな労務派遣雇用はリスクをはらんでいると言えます。

**NAVI** 《労務派遣法規修正決定》は昨年8月5日にパブリックオピニオン聴取が終了しましたが、公布まで5ヶ月、施行まで11か月を要したため、今回の《労務派遣若干規定》の施行時期は予想が難しい状況です。また、通常は公開意見募集稿はパブリックオピニオン収集後、大幅な改正はされませんが、発布されるまでは明確な判断はできかねます。

しかしながら、臨時性、代替性、補助性が明確でない職種は労務派遣雇用としないことが中国における法令遵守の方向性と言え、早急に会社の方向性、移行プランを決定する必要があると思われます。

\* 駐在員事務所、代表所では三性、総量規制の規制を受けないことが明確にされています。

## コラム

「七夕」～中国のバレンタインデー～



旧暦の7月7日は本年は8月13日です。

日本と中国の七夕の由来は同一ですが、中国では伝統的には、織姫にちなんだ織物競争や針に糸を通す競争が行われてきました。またランタンに希望を託して川に流す、七夕に似た伝統行事もあります。

現代の中国の七夕は、バレンタインデー、クリスマス同様、男性が女性にプレゼントを送り、食事を共にする“デートの日”となっています。

商店では七夕セールが盛んで、レストランでは七夕セットが用意されています。

近年はこれらの日には、男性が意中の女性に花を贈ることが習慣となっています。花束はオフィスに届けられ、女性がプレゼントを会社の仲間に誇ることに価値があるようです。今年はバレンタインデーが春節と重なり女性のオフィスにお花を送り点数を稼ぐチャンスがなかったことから、七夕の花束に力が入っており、花代が高騰しているとのことです。

暑い毎日が続くなか、8月13日はさらにお熱い日になりそうです。来週の火曜日は社内の会食やお客様の接待同席はできるだけ入れない方が喜ばれるかもしれません。ご留意を。



## お知らせ

### 緊急 膝づめ交流会

【テーマ】 労務派遣若干規定（案）解説と直接雇用への移行実務

【日時】 8月22日（木）

【費用】 300元/人 【言語】 日本語 【会場】 好望角大飯店 肇嘉浜路500号×岳陽路

【対象】 労務派遣雇用から直接雇用への移行をご検討の企業様 経営管理層・人事管理責任者（定員：50名）

\* 詳細は別添をご参照の上、お申込みください。

### 経営管理層対象 コチ膝づめ交流会

【テーマ】 事業環境変化に対応する人事管理を考える

■ 上半期の人事・労務政策の検証と今後の動向、施策を考える

■ トラブル予防のための人事管理・人事管理アウトソーシング体験 -人事管理ASP試用会-

【日時】 第1回：8月27日（火）13：30～15：30（13：00開場）

第2回：9月12日（木）同上

【費用】 無料 【言語】 日本語 【会場】 好望角大飯店 2F宗洛庁 肇嘉浜路500号×岳陽路

【対象】 日系企業 人事管理経営層（総経理、副総経理、管理部長、人事総監等）（定員：30名）

\* 詳細は別添をご参照の上、お申込みください。