

中国ビジネス・ローの最新実務Q&A

第118回

中国の労働契約法（11）

黒田法律事務所

萱野純子、竹田昌史

今回は、労務派遣について説明する。労務派遣は、使用者が労働者を直接雇用する場合に比べて、様々な人事管理上の手間を省力化できるメリットがある。しかし、労務派遣の各当事者は通常の直接雇用とは異なる権利義務を有するため、その特殊性を十分に理解しておく必要がある。

1 労務派遣の法律関係

Q1 日本企業甲社は、中国に初めての現地法人乙社を設立するための手続を進めており、乙社へ総経理として派遣されるXは、従業員の採用を検討しています。Xは、労務派遣では様々な人事管理上の手間が省けると聞き、派遣により従業員を採用したいと考えていますが、どのような点に注意すればいいでしょうか。

A1 労務派遣では、派遣労働者が組合に参加する権利等を奪うことはできない点、また最低賃金基準や労働基準等については派遣労働者が実際に働く地域の基準に従わなければならない点に注意する必要があります。

（1）労務派遣とは

労務派遣とは、使用者が労働者を直接雇用せず、人材派遣会社（以下、「派遣元企業」という）を経由して、間接的に労働者を雇用する雇用形態である。そして、労務派遣を受ける企業（以下、「派遣先企業」という）は、派遣労働者との間で労働契約を締結することなく自社で派遣労働者を働かせることになるため、労働者との間で労働契約を締結しなければならない通常の直接雇用とは異なる側面がある。

（2）各当事者の権利義務

① 派遣先企業と派遣元企業

労務派遣方式で労働者を受け入れる派遣先企業は、派遣元企業との間で労務

派遣契約を締結しなければならない。そして、労務派遣契約では、派遣部署、人数、派遣期間、労働報酬及び社会保険料の金額及び支払い方法並びに契約違反の責任を約定しなければならない（労働契約法第59条第1項）。

② 派遣元企業と派遣労働者

派遣元企業は、派遣労働者との間で労働契約を締結しなければならない。そして、派遣元企業は、労働契約法上の使用者に該当するとされ、同法に基づく使用者の義務を履行しなければならない（同法第58条第1項）。また、両者の間で締結される労働契約書には、同法第17条で要求される労働契約上の重要事項を記載するほか、当該労働者が派遣される企業の名称、派遣期間、勤務部署等の状況を明記しなければならない（同法第58条第2項）。

③ 派遣先企業と労働者

派遣先企業は、派遣元企業と締結する労務派遣契約に基づき派遣労働者を受け入れることになり、派遣労働者は派遣元企業との間の労働契約に基づき派遣元企業を通じて派遣先企業で働くことになる。そのため、派遣先企業と派遣労働者の間には、直接の契約関係はない。

もっとも、実際には、派遣労働者は、派遣先企業に直接雇用されている他の労働者と同じように、派遣先企業にて働くことから、派遣先企業は派遣労働者に対して以下のような義務を負うことになる（労働契約法第62条第1項）。

- (ア) 国の労働基準を実施し、相応の労働条件及び労働保護を提供する
- (イ) 派遣労働者の業務上の要求及び労働報酬を告知する
- (ウ) 時間外労働手当、業績手当を支払い、職務と関連する福利待遇を提供する
- (エ) 在籍する派遣労働者に対して職務に必要な研修を実施する
- (オ) 連続して労働者を受け入れる場合、通常の賃金調整体制を実施する

また、派遣先企業は、派遣元企業を通じて派遣労働者を受け入れているに過ぎないため、例えば自社の子会社等へさらに派遣労働者を派遣することは禁止されている（同法第62条第2項）。

(3) 留意点

① 報酬の支払

使用者は、労働者に対して労働契約の約定及び国の規定に従い、労働報酬を支払わなければならない（労働契約法第30条第1項）。労働派遣においては、派遣元企業が派遣労働者の使用者に該当するため、派遣労働者への報酬は派遣元企業から支払われることになる。しかし、実際に派遣労働者が働く場所は派遣

先企業であるため、派遣先企業と派遣元企業間の労務派遣契約書上で派遣労働者の労働報酬が約定され、最終的には派遣先企業がその金額を負担することになる。

なお、派遣労働者は、自らの労働力を提供する対価として労働報酬を受け取る点では、他の直接雇用の労働者となんら変わりはないため、派遣先企業の労働者が同一の業務に従事する場合に受け取る報酬と同一の報酬を受ける権利が認められている（同法第63条第1項）。

② 社会保険

使用者は、労働者の社会保険料の一部を納付しなければならない（労働法第72条）。そして、上記のとおり、労務派遣では、派遣元企業が労働契約法上の使用者に該当するため、労働報酬と同様、派遣元企業が派遣労働者の社会保険加入手続、社会保険料の支払を行う。

中国の基本的な社会保険制度には、医療保険、養老保険、失業保険、傷害保険、出産保険が含まれるが、保険の種類によっては地方ごとに使用者の負担率が異なり、またその手続も非常に煩雑である。労務派遣では、これらの煩雑な手続等を派遣元企業に一括して任せることができる点でメリットが大きい。

③ 組合

派遣労働者と派遣先企業との間に契約関係がないため、派遣先企業から見ると、派遣労働者は自社の労働者ではなく、自社で組織された組合への参加も認められないとも思われる。しかし、労働契約法によると、派遣労働者は、派遣元企業または派遣先企業において法により労働組合に参加しまたは労働組合を組織する権利を有しており（同法第64条）、派遣元企業、派遣先企業いずれの組合にも参加が認められている点に注意する必要がある。

④ 地域外への派遣

派遣元企業と派遣先企業が異なる地域にある場合、派遣労働者の労働報酬及び労働条件は、派遣先企業の基準に従う（労働契約法第61条）。派遣労働者は、派遣元企業と労働契約を締結するものの実際の労働場所が派遣先企業であるため、その労働報酬や労働条件は派遣労働者が働く地域の基準に従うことになる。

2 派遣の終了

Q 2 丙社の以下の行為は、労働契約法上、認められますか。

(1) 丙社で働く派遣労働者Yは、顧客の重要な技術資料を第三者に売却して

利益を得ていたことが発覚し、丙社は顧客が被った損害について多額の賠償金を支払いました。そのため、丙社はYに対して、当該行為が労働契約法の第39条に該当することを理由に人材派遣会社に戻す旨を告げたところ、Yは、人材派遣会社から何の通知も受けておらず、自分が人材派遣会社に戻される理由はないと反論しました。

- (2) 丙社は人材派遣会社丁社との合意により、派遣労働者Zを丁社に戻すことにしました。その後、丁社は丙社に対し、Zに新しい派遣先が見つかるまで最低賃金水準の報酬負担をするよう要求しましたが、丙社は、丁社の要求を拒否しました。

A 2 (1) について、丙社はYを人材派遣会社に戻すことができます。(2) について、丙社は、人材派遣会社からの要求を拒否することができます。

(1) 派遣先企業による派遣の終了

派遣先企業と派遣労働者との間には契約関係がないため、派遣先企業が直接派遣労働者を解雇し、派遣元企業に戻すことはできないとも思われる。しかし、例えば、派遣労働者が派遣先企業の利益に反する行為を行い、派遣先企業に多大な損害を与えたような場合であっても、派遣元企業との間の労働派遣契約書に特段の記載がない限り一切派遣労働者を派遣元企業に戻すことができないとすると、派遣先企業は、引き続き当該派遣労働者の労働報酬を負担しなければならず、著しく不利益を被ることになる。

そのため、労働契約法では、派遣労働者が同法第39条及び第40条第1号、第2号で規定する状況に該当する場合には、派遣先企業は、派遣労働者を派遣元企業に戻すことができることを認めた(同法第65条第2項)。

本件では、派遣労働者Yが私益を図り顧客の重要な技術資料を第三者に売却したために、丙社は当該顧客に対して多額の賠償金を支払っている。このようなYの行為は、労働契約法第39条第3号の「重大な職務懈怠、私利のための不正行為があり、使用者に重大な損害を与えた場合」に該当するため、丙社は、同法第65条第2項に基づき、Yを人材派遣会社に戻すことができる。

(2) 合意による派遣の終了

派遣先企業は、派遣元企業との合意があれば、いつでも派遣を終了させることができる。しかし、派遣期間の途中で両者の合意に基づき自由に派遣を終了することができるのであれば、例えば派遣の終了が派遣先企業の経営上の理由による場合、派遣労働者は、労働契約の解除事由がないにもかかわらず派遣元企業に戻されることになる。そして、他に新たな派遣先が見つからなければ、最

最終的には派遣元企業から労働契約の終了を要求されかねない。

そのため、労働契約法では、派遣労働者がこのような不利益を被らないように、派遣元企業に対して、派遣労働者の労働報酬を保証する義務を課している。すなわち、派遣元企業は、派遣労働者と2年以上の固定期間労働契約を締結しなければならず、当該労働契約に従って毎月労働報酬を支払わなければならない（同法第58条第2項）。そして、派遣労働者の業務が発生しない期間については、派遣元企業は所在地の人民政府が定める最低賃金基準に従い当該派遣労働者に対して毎月報酬を支払わなければならない（同項）。

その結果、派遣元企業は、労働契約期間内に派遣先企業との合意により派遣労働者を戻した場合、労働契約を解除することができないため、当該派遣労働者を新たな派遣先企業に派遣しない限り、その所在地の最低賃金基準に従った労働報酬を負担することになる。

このように、派遣元企業は、派遣労働者を派遣先企業から戻す場合には、一定の経済的リスクを負うことになるため、実務上、合意に基づき派遣労働者を派遣元企業に戻す場合、それにより生じる経済的費用を全て派遣先企業が負担するよう求めてくる場合も多い。

しかし、このような要求は、労働契約法で規定されているわけではなく、本来、派遣元企業が法律上負担すべき費用を、派遣先企業に負担させようとするものである。もちろん、派遣労働者が派遣元企業に戻る具体的理由によって当該要求に応じるべきか否かは異なるものの、派遣先企業としては、無条件に当該要求を受け入れるのではなく、慎重に判断すべきである。