



# 労働契約法の改正について

**Q** 中国「労働契約法」の改正案は、2012年12月28日第11期全人代常務委員会第30回会議で採択され、13年7月1日より施行されると聞きますが、その主な内容を教えてください。

**A** 中国の「労働契約法」が08年1月1日より施行されてから、今回は初めてとなる改正案であります。本稿では、その改正主要内容として、労働派遣業における労働者雇用形態において、労働派遣業の許認可条件、労働派遣労働者の同一労働同一賃金、派遣労働者の雇用範囲、違法派遣への行政罰則という4つの面から、紹介したいと思います。

## I 労働派遣許可条件の引き上げにより労働派遣市場を規範化

改正後の「労働契約法」第57条では、派遣元会社の設立条件をさらに具体化されています。すなわち、登録資本金50万円を200万円に、かつ会社の経営場所及び施設に対する条件も引き上げました。

労働派遣業は従来の雇用形態と違って新型雇用形態であり、従来の雇用形態と比べて雇用制度自体が高い柔軟性を持っているため、経済のグローバル化を背景に、補助的な雇用形態として多くの国で迅速に展開されてきました。中国は20世紀90年代末より、労働派遣形態が急展開で運用され始め、特に「労働契約法」の施行に伴い、予想以上のペースで発展し利用人数も年々と増えるばかりで、労働派遣が主要雇用形態に変わられ、まさに制度そのものが許容限界にきていると言わざるを得ません。中国の全国総組合の調査データによりますと、11年の時点で労働派遣による労働者の人数が全国で3,700万人に達し、全国労働者人数の13.1%を占めているとされています。

また、労働派遣業の「繁栄」の背後には、人件費を低下させ、雇用の柔軟性を追及するという企業の目的があります。現行の「労働契約法」には労働派遣に関する規定が厳格ではないため、実務上、労働派遣業務の濫用で多くの問題が発生していることにより、労働者の権利を侵害されたことがしばしば指摘されています。すなわち、現に労働派遣には、①労働者の職業安定性が悪い、②派遣労働者が差別される問題の深刻さ、③派遣労働者の組合への参加が難しく、労働者の階層分化を引き起こしやすい等の深刻な課題を抱えています。

特に、労働者を一括して派遣元会社に雇用させることにより、本来の会社が正規社員を雇用すべきところを、派遣労働者に代わって採用し、または偽装請負等の方法により労働者との労働関係を避けている会社もあるほどです。そして、労働派遣業の発展につれ、労働派遣業者は急速に増えており、長期にわたり雇用市場秩序が壊れ経営状況も混乱しています。派遣労働者の権利が保護されていないため、労使紛争が頻繁に発生し、労働者大衆及び社会の安定性に影響を及ぼしています。

労働派遣業は労働者の派遣を業務範囲とする特殊な業種であり、労働者の労働権利に関わるので、労働派遣業に従事する会社に対しては、厳格な条件を設けるべきだと思います。ところが、中国の現行法によりますと、50万円あれば派遣会社を設立することができ、それ以外に特に制限もなく、事前の行政審査も必要とされません。しかし、この準則主義の設立原則は国際慣例にも符合していませんし、実際のところ、労働者派遣企業の設立に行政許認可制を設けている国は非常に多く、世界の大半の国では通常のやり方となっています。

改正後の「労働契約法」第57条第2項では、労働派遣業に対して、「法律に基づき労働行政部門に申請し行政許可を取得しなければならない」、

「許可を取得しなければ、いかなる会社または個人は労働者派遣業務を行ってはならない」と規定されています。それと同時に、労働者派遣業務に許可条件を更に明確化し、従来の登録資本金50万円を200万円以上に引き上げられる、労働派遣業務に相応しい固定した営業場所と施設を有すること、法律・行政法規に則って制定された労働派遣業務の管理規則があることとその他法律・行政法規に規定された条件を満たすことが含まれています。

したがって、当該規定は、労働派遣業務に対して準則主義を行政許認可制に変えたことにより、労働派遣業の許可条件を明確化し、労働派遣市場の秩序を規範化させることになると予想できます。

## II 同一労働同一賃金の実行により労働派遣業務の内容を規範化

すべての企業は法律を遵守すれば、派遣労働者の同一労働同一賃金の権利の実現は当然のことでありましょう。しかし、「労働契約法」の施行以来、派遣労働者の同一業務職位不同一賃金の問題は深刻化し、派遣労働者が受け取るべき労働報酬は保護されていない状態が続いていて、派遣労働者を正規社員と異なる賃金及び福利厚生基準及びその支払方法を採用した会社は数多く存在しています。正規社員に比べてかなり劣っている労働報酬や社会保険、福利厚生等を受けている派遣労働者も少なくありません。それは法律に違反していると同時に、派遣労働者の正当な権利を嚴重に侵害し、労使関係の破綻を招くリスクが潜んでいるため社会問題となっています。

同一労働同一賃金は中国の「労働法」が確立した重要な賃金分配原則の一つであります。「労働契約法」も同一労働同一賃金制度を受け継ぎました。「労働契約法」第63条では、派遣労働者の同一労働同一賃金という原則を規定されています。改正後の同条はその原則に基づき、派遣先会社の義務として、すなわち、派遣先会社は派遣労働者と同一の業務に従事する正規社員と同一の報酬を派遣労働者に支払うことを更に明確化しました。仮に派遣先会社に同様な業務職位の労働者がいない場合、派遣先会社の所在地の同一または類似した業務職位の労働者の労働報酬を参照して確定する。前記の派遣先会社の義務の確立は派遣労働者が自分の権利を保護するための法律で定められ明確したことにより、違法派遣に対する責任追及に法的根拠として保障される格好となりました。

派遣労働者の同一労働同一賃金を着実に実現させるために、改正後の「労働契約法」第63条では、「派遣先会社は同一労働同一報酬の原則に従い、派遣労働者に対し、派遣先会社の労働者と同一の労働報酬の分配方法を採用するものとする」、「派遣元会社と派遣労働者との間に締結された労働契約及び、派遣元会社と派遣先会社との間に締結された労働者派遣契約には、前項に符合する労働報酬を派遣労働者に支払

岩田合同法律事務所  
郁志明

うように明確に記載または約定するものとする」と更に明確に規定されています。また、期限延長での有効な労働契約及び労働派遣契約に対しても同一労働同一賃金の原則に従い労働報酬の分配方法に関する規定に基づき調整しなければならないことも、同条に明確に要求されています。これらの規定は、労働派遣業務の規範化、派遣労働者の正当権利の保護、安定した労使関係の促進に重要な意義をもつことになります。

### III 「三性」の規範化により、労働派遣業務の適用範囲を明確化

現行「労働契約法」第66条の当初の条文設定は労働者派遣業を無秩序に拡大させる誘因の一つではないかと言わざるを得ません。すなわち、「労働派遣は、一般的に臨時性、補助性又は代替性のある業務職位において実施する」という条文です。そもそも当該条文の主旨が明確し、労働派遣業に対しての位置づけにも合致しています。ところが、「臨時性、補助性又は代替性のある業務職位」とはどんな職位か、「一般的」の適用範囲をどのように理解すればよいか。この二つの問題を解決しなければ、労働派遣業は利益を追求するための道具でしかなく、無秩序に拡大し続けることが避けられません。

上述の問題を強く意識したことで、全人代常務委員会は「労働契約法」第66条に大幅な修正を加えました。同条第1項では、「労働契約による雇用は我が国の企業の基本的な雇用形態である。労働派遣は、臨時性、補助性又は代替性のある業務職位においてのみ実施する」と改正されました。当該改正は、まず、中国の労働派遣により雇用形態を位置づけた、すなわち、補助的な雇用形態として確定しました。次に、労働派遣の臨時性、補助性、代替性という「三性」を具体化し、法律上で労働派遣業務の適用範囲及びその状況を明確化しました。さらに、「一般的」という曖昧な表現を「のみ」という明確な表現に変更し、法律の実行性を高めました。

また、同条第2項として増設し、「臨時性、補助性、代替性」それぞれの定義を具体化しました。すなわち、「臨時性業務職位とは派遣先会社での業務継続期間が6カ月を超えないもの、補助性業務職位とは派遣先会社での業務が主たる営業業務にサービスを提供する非主要営業業務、代替性業務とは派遣先会社の労働者がオンザジョブ・トレーニングや休暇などで一定期間その業務につけない場合に、他の労働者が代替することができる業務職位を指す」とのことです。この「三性」の定義は、労働派遣の適用範囲を更に明確化したことから、本来の労働派遣業の真のあり方を法律で再確認した格好となりました。

そして、同条第1項を補足条項とする第3項では、授權の方式で労働派遣による労働者の使用比率を、「派遣先会社は労働派遣労働者の人数を厳格に抑制しなければならない。具体的比率は国務院労働行政部門の規定に従う。」と決めました。各業種における異なる状況、及び法律の安定性が求められることで、本項には労働派遣労働者の比率の上限を設けられていませんが、当該内容の増設が必要とされることは間違いありません。今後、国務院の労働行政管理部門には、法律に基づき労働派遣業務の適用範囲及び規模を制限する目的を果たすように、各業種の特徴にあわせて合理的な比率を制定することを期待しています。

### IV 行政罰の強化により責任主体を明確化

「労働契約法」第92条では、派遣元会社の違法行為に監督責任を負

う政府部門を明確に規定されていないため、労働行政等の関連部門は責任を擦り付け合い、派遣元会社の違法行為を有効に監督ができないこととなります。同時に、現行の「労働契約法」は違法派遣の企業に対する処罰基準が低すぎ、派遣元企業は労働者派遣により取得した不当利益が違法行為により支払う罰金より遥かに高いです。そのため、より高く利益を追及するために違法派遣を行う会社が年々増加する一方とされています。

また、現行の労働派遣制度には派遣元会社のみが労働契約法に違反した行為に処罰規定があるが、派遣先会社の違法行為に対しては明確な規定がありません。つまり、派遣先会社は労働派遣による労働者を不法に取り扱っても処罰を受けるリスクを負いません。そうなりますと、多くの派遣先会社は法的責任を回避しコストを下げるために労働派遣労働者を使用し、労働者の正当権利を侵害することになりかねません。

改正後の「労働契約法」第92条では、「法律に違反し、許可を取得せず勝手に労働派遣業務に従事した場合、労働行政管理部門は違法行為の是正を命じ、不法収入を没収し、かつ不法収入の1倍以上5倍以下を基準として過料に処する。不法収入がない場合、5万元以下の過料に処することができる。派遣元会社、派遣先会社は本法の労働派遣の関連規定に違反した場合、労働行政管理部門は期間を定めて是正を命じる。期間が超過しても是正しない場合、1名つき5,000元以上1万元以下を基準として過料に処し、派遣元会社の派遣業務許可証を取り消す。派遣先会社は派遣労働者に損害を与えた場合、派遣元会社と派遣先会社が連帯して賠償責任を負う」と決めました。

労働行政管理部門が違法した派遣元会社に対する処罰及び監督機能を明確化しかつ強化することにより、政府各部門間での責任の擦り付け合いを回避することができました。労働行政管理部門が不法所得を没収するという条項は、違法した派遣元会社に対する処罰を強化することにより、派遣元会社の違法コストが高くなるので、派遣元会社が違法派遣により利益を得ることにはさらに難しくなります。その一方、派遣元会社と派遣先会社の違法派遣に対して連帯賠償責任を負わせることは、派遣先会社は労働派遣労働者の使用に相応しくない業務職位に労働派遣労働者を使用することを防止し、更なる労働派遣の濫用を回避することができます。

### V 終わりに

利益追求は資本主義の原理であり、公平公正は法律の価値であります。労働派遣業の氾濫の根本的な原因は「利益追及」にあります。「労働契約法」の改正は、法律で利害関係のバランスを通じて相対的公平を実現するための実践の成果とも言えます。しかし、法律には実効性を問われるものだから、改正後の「労働契約法」は13年7月1日より施行した後に、労働派遣業の既存問題を解決できるか、どれくらい解決できるかを期待されています。

一方、「労働契約法」の改正に伴い、外商投資企業には、特にサービス業で労働派遣制度を利用している会社は、改正後の「労働契約法」に基づき、会社の雇用・人事管理制度そのものを見直して、如何に合法的合理的な雇用システムを再構築するという課題に直面していることは間違いないでしょう。