

本文書は、日本企業の対中投資の参考に供するために、曾我法律事務所(現シティユーワ法律事務所、以下「当事務所」)が作成し、PDFファイル形式で公開したものです。本文書に関し発生する著作権は当事務所に帰属しますが、ヘッダーを含め本文書の内容及びPDFファイルのデータを改変せずに配布又は印刷される場合には、当事務所の承諾は不要です。それ以外の場合には事前に当事務所にご相談下さい。

労務派遣暫定規定

(人力資源社会保障部令第22号として2014年1月24日発布、同年3月1日施行)

第1章 総則

第1条 労務派遣を規範化し、労働者の適法な権益を維持保護し、労働関係の調和・安定を促進するため、「中華人民共和国労働契約法」(以下「労働契約法」という。)及び「中華人民共和国労働契約法实施条例」(以下「労働契約法实施条例」という。)等の法律及び行政法規により、本規定を制定する。

第2条 労務派遣単位が労務派遣業務を経営する場合及び企業(以下「雇用単位」という。)が派遣労働者を使用する場合に、本規定を適用する。

法により成立した会計士事務所、弁護士事務所等のパートナーシップ組織及び基金会並びに民営の非企業単位等の組織は、派遣労働者を使用する場合には、本規定により執行する。

第2章 雇用範囲及び雇用比率

第3条 雇用単位は、臨時的、補助的又は代替的な業務部署においてのみ派遣労働者を使用することができる。

前項規定の臨時的な業務部署とは、存続期間が6か月を超えない部署をいう。補助的な業務部署とは、主要業務の部署のためにサービスを提供する非主要業務の部署をいう。代替的な業務部署とは、雇用単位の労働者が休職学習¹、休暇等の原因により業務をすることができない一定期間内に、その他の労働者が業務を代替することができる部署をいう。

雇用単位は、派遣労働者を使用する補助的部署を決定する際には、従業員代表大会又は全従業員の討論を経て、方案及び意見を提出し、労働組合又は従業員代表と平等に協議して確定し、かつ、雇用単位内に公示しなければならない。

第4条 雇用単位は、労務派遣に係る雇用者数を厳格にコントロールしなければならない。使用する派遣労働者の数はその被雇用者総数の10%を超えてはならない。

前項にいう被雇用者総数とは、雇用単位が労働契約を締結した人数及び使用する派遣労働者の人数の合計をいう。

労務派遣雇用比率を計算する雇用単位とは、労働契約法及び労働契約法实施条例により、労働者と労働契約を締結することができる雇用単位をいう。

¹ 訳注：原語は「脱産学習」です。

第3章 労働契約及び労務派遣合意の締結及び履行

第5条 労務派遣単位は、2年以上の期間の定めのある書面労働契約を法により派遣労働者と締結しなければならない。

第6条 労務派遣単位は、法により派遣労働者と試用期間を約定することができる。労務派遣単位は、同一の派遣労働者と1回のみ試用期間を約定することができる。

第7条 労務派遣合意には、次に掲げる内容を記載しなければならない。

- (一) 派遣先の業務部署の名称及び部署の性質
- (二) 勤務地
- (三) 派遣人員の数及び派遣期間
- (四) 同一労働同一賃金の原則に従い確定する労働報酬金額及び支払方法
- (五) 社会保険料の金額及び支払方法
- (六) 勤務時間及び休息・休暇事項
- (七) 派遣労働者の労災、出産又は疾病期間中の関連待遇
- (八) 労働安全衛生及び研修に係る事項
- (九) 経済補償等の費用
- (十) 労務派遣合意期間
- (十一) 労務派遣サービス費の支払方法及び基準
- (十二) 労務派遣合意に違反した場合の責任
- (十三) 法律、法規又は規則の定めにより労務派遣合意に組み入れるべきその他の事項

第8条 労務派遣単位は、派遣労働者に対して次に掲げる義務を履行しなければならない。

- (一) 派遣労働者に対し、労働契約法第8条に定める事項、遵守すべき規則制度及び労務派遣合意の内容をありのままに通知すること。
- (二) 研修制度を確立し、派遣労働者に対して着任知識及び安全教育に係る研修を行うこと。
- (三) 国の規定及び労務派遣合意の約定に従い、法により派遣労働者の労働報酬及び関連待遇に係る支払いをすること。
- (四) 国の規定及び労務派遣合意の約定に従い、法により派遣労働者のために社会保険料を納付し、かつ、社会保険関連手続を行うこと。
- (五) 法により派遣労働者のために労働保護及び労働安全衛生条件を提供するよう雇用単位を促すこと。
- (六) 法により労働契約の解除又は終了の証明を発行すること。
- (七) 派遣労働者と雇用単位との紛争処理に協力すること。
- (八) 法律、法規及び規則に定めるその他の事項

第9条 雇用単位は、労働契約法第62条の規定に従い、業務部署と関連する福利待遇を派遣労働者に提供しなければならない。派遣労働者を差別してはならない。

第10条 派遣労働者が雇用単位において業務のため事故による傷害を被った場合には、労務派遣単位は法により労災認定を申請しなければならない。雇用単位は労災認定の調査確認作業に協力しなければならない。労務派遣単位は、労災保険の責任を負うが、雇用単位と補償方法を約定することができる。

派遣労働者が職業病の診断・鑑定の実施を申請した場合には、雇用単位は、職業病の

診断・鑑定事項の処理に責任を負い、かつ、職業病の診断・鑑定に必要な労働者の職業歴及び職業危害接触歴、業務場所の職業病危害要素検査結果等の資料をありのままに提供しなければならず、労務派遣単位は、派遣労働者の職業病の診断・鑑定に必要なその他の資料を提供しなければならない。

第 11 条 労務派遣単位の行政許可の有効期間が延長されず、又は「労務派遣経営許可証」が取消し若しくは取上げを受けた場合には、既に派遣労働者と法により締結した労働契約は、期間満了まで履行されなければならない。双方が協議により合意した場合には、労働契約を解除することができる。

第 12 条 次に掲げる事由のいずれかがある場合には、雇用単位は、派遣労働者を労務派遣単位に送り返すことができる。

- (一) 雇用単位に労働契約法第 40 条第 3 項又は第 41 条所定の状況があった場合
- (二) 雇用単位が法により破産宣告、営業許可証の取上げ、閉鎖若しくは取消しの命令を受け、中途解散を決定し、又は経営期間が満了して経営を継続しない場合
- (三) 労務派遣合意が期間満了し終了した場合

派遣労働者が送り返された後の無業期間において、労務派遣単位は、所在地の人民政府が定める最低賃金基準を下回らない額に従い、当該派遣労働者に毎月報酬を支払わなければならない。

第 13 条 派遣労働者に労働契約法第 42 条所定の事由がある場合には、派遣期間満了前であれば、雇用単位は、本規定第 12 条第 1 項第 1 号の規定に基づき派遣労働者を労務派遣単位に送り返してはならず、派遣期間が満了したときは、相応の事由が消滅するまで延長した後に限り送り返すことができる。

第 4 章 労働契約の解除及び終了

第 14 条 派遣労働者は、30 日前までに書面形式にて労務派遣単位に通知した場合には、労働契約を解除することができる。派遣労働者は、試用期間内において 3 日前までに労務派遣単位に通知した場合には、労働契約を解除することができる。労務派遣単位は、派遣労働者による労働契約解除通知の状況を遅滞なく雇用単位に知らせなければならない。

第 15 条 派遣労働者が本規定第 12 条の規定により雇用単位から送り返された場合において、労務派遣単位が新たに派遣する際に労働契約の約定条件を維持し、又は引き上げたときに、派遣労働者が同意しなかったときは、労務派遣単位は、労働契約を解除することができる。

派遣労働者が本規定第 12 条の規定により雇用単位から送り返された場合において、労務派遣単位が新たに派遣する際に労働契約の約定条件を引き下げたときに、派遣労働者が同意しなかったときは、労務派遣単位は、労働契約を解除してはならない。但し、派遣労働者が労働契約の解除を申し出た場合を除く。

第 16 条 労務派遣単位が法により破産宣告、営業許可証の取上げ、閉鎖若しくは取消しの命令を受け、中途解散を決定し、又は経営期間が満了して経営を継続しない場合には、労働契約は、終了する。雇用単位は、労務派遣単位と協議して派遣労働者の配属先を適切に手配しなければならない。

第 17 条 労務派遣単位は、労働契約法第 46 条又は本規定第 15 条若しくは第 16 条所定の

状況により、派遣労働者と労働契約を解除又は終了する場合には、法により派遣労働者に経済補償を支払わなければならない。

第5章 地域を跨ぐ労務派遣における社会保険

第18条 労務派遣単位は、地域を跨いで労働者を派遣する場合には、雇用単位所在地で派遣労働者のために社会保険に加入し、雇用単位所在地の規定に従い社会保険料を納付しなければならない。派遣労働者は、国の規定に従い社会保険待遇を享受する。

第19条 労務派遣単位が雇用単位所在地に分支機構を設立している場合には、分支機構が派遣労働者のために社会保険加入手続を行い、社会保険料を納付する。

労務派遣単位が雇用単位所在地に分支機構を設立していない場合には、雇用単位が労務派遣単位に代わって派遣労働者のために社会保険加入手続を行い、社会保険料を納付する。

第6章 法律責任

第20条 労務派遣単位及び雇用単位が労働契約法及び労働契約法実施条例の労務派遣関連規定に違反した場合には、労働契約法第92条の規定に従い執行する。

第21条 労務派遣単位が本規定に違反して派遣労働者の労働契約を解除又は終了した場合には、労働契約法第48条及び第87条の規定に基づき執行する。

第22条 雇用単位が本規定第3条第3項の規定に違反した場合には、人力資源社会保障行政部門が是正を命じ、警告を与え、派遣労働者に損害をもたらした場合には、法により賠償責任を負う。

第23条 労務派遣単位が本規定第6条の規定に違反した場合には、労働契約法第83条の規定に従い執行する。

第24条 雇用単位が本規定に違反して派遣労働者を送り返した場合には、労働契約法第92条第2項の規定に従い執行する。

第7章 附則

第25条 外国企業の常駐代表機構及び外国金融機関の中国駐在代表機構等が派遣労働者を使用する場合、並びに船員雇用単位が労務派遣形式にて国際遠洋海員を使用する場合には、臨時的、補助的及び代替的な部署並びに労務派遣雇用比率の制限を受けない。

第26条 雇用単位が当該単位の労働者を国外に派遣して就労させ、又は家庭若しくは自然人の所に派遣して労働を提供させる場合は、本規定にいう労務派遣に属さない。

第27条 雇用単位は、請負、アウトソーシング等の名目にて、労務派遣雇用形式に従い労働者を使用する場合には、本規定に従い処理する。

第28条 雇用単位は、本規定施行前から使用している派遣労働者の数がその被雇用者総数の10%を超えている場合には、雇用調整方案を制定し、本規定施行日から2年内に規定の比率へ引き下げなければならない。但し、『中華人民共和国労働契約法』の改正に関する全国人民代表大会常務委員会の決定」公布前に法により締結済みであった労働契約

及び労務派遣合意の期間満了日が本規定施行日から2年後以降である場合には、法により期間満了まで履行を継続することができる。

雇用単位は、制定した雇用調整方案を現地の人力資源社会保障行政部門に報告して届け出なければならない。

雇用単位は、本規定施行前から使用している派遣労働者の数が規定に合致する比率まで引き下げられないうちは、派遣労働者を新規に使用してはならない。

第29条 本規定は、2014年3月1日から施行する。

(法令原文名称：労務派遣暫行規定)

シティユーワ法律事務所