

2013年1月11日

みずほコーポレート銀行（中国）有限公司

中国アドバイザー一部

—労働・社会保障政策関連—

みずほ中国 ビジネス・エクスプレス

(第 248 号)

全国人民代表大会常務委員会、 改正『労働契約法』を可決 労務派遣業務への規制を強化

平素より格別のご高配を賜りまして誠にありがとうございます。

全国人民代表大会常務委員会は2012年12月28日、『中華人民共和国労働契約法』の改正案（以下『改正法』という）を可決、同日付で『全国人民代表大会常務委員会による「中華人民共和国労働契約法」の改正についての決定』（中華人民共和国主席令第73号、以下『決定』という）を公布しました。約5年ぶりの改正となる『改正法』は、労務派遣業務に対する規制を強化しており、2013年7月1日より施行されます。

改正の背景には、労務派遣が人件費の圧縮や、社会保険費支払等の義務回避の手段として乱用されている現状があります。労務派遣は臨時的な職務にのみ適用するとされているにもかかわらず、派遣労働者が長期にわたって労務派遣のまま留め置かれ、賃金や福利厚生、雇用継続等の面で差別的な待遇を受けたり、十分な社会保障を受けられないケースが少なくありません。

今回の改正ポイントは以下の4点です。

① 行政許可の取得を義務付け

『改正法』は、労務派遣企業の設立に当たって、工商行政管理部門への企業登記前に労働行政部門から行政許可を取得しなければならないと規定しました。具体的な許可取得手続は、國務院の労働行政部門が定めるとしてはいますが、既存の労務派遣企業も『改正法』施行から1年以内に行政許可を取得しなければなりません。

業界の参入ハードルも高めました。労務派遣企業の最低資本金を改正前の50万元から200万元に引き上げ、企業に「法律、行政法規の規定に合致する労務派遣管理制度を有していること」等の条件を求めています。また、「許可を経ずに、いかなる組織および個人も労務派遣業務を経営してはならない」ことを明記しました。

② 「同一労働同一賃金」を再度強調

『改正法』は、派遣労働者が派遣先企業の従業員と「同一労働同一賃金（同工同酬）」の権利を享受できることをあらためて明確にしています。派遣先企業は、派遣労働者と自社従業員に「同一の労働報酬分配方法を実施」しなければなりません。また、労務派遣企業と派遣労働者が締結する労働契約、労務派遣企業と派遣先企業が締結する労務派遣協議は、この原則に基づいて賃金を約定しなければなりません。

③ 派遣労働者数に総量規制

『改正法』は、「労働契約による雇用は、わが国の企業の基本的な雇用形式である。労務派遣雇用は補完的な形式であり、臨時的、補助的または代替的な業務職位でのみ実施できる」と労務派遣の位置付けを明確化。さらに、「臨時的」「補助的」「代替的」についての定義も明記しました。

また、派遣労働者数に対する総量規制が盛り込まれました。派遣先企業は、全従業員数における派遣労働者数の割合を一定以下に抑えなければなりません。ただ、具体的な規制比率は明示しておらず、国務院の労働行政部門が別途規定するとしています。

④ 違法行為への罰則を強化

罰則も強化されています。労務派遣企業の違法行為に対する罰金が引き上げられたほか、罰則対象が派遣先企業まで拡大されました。また、無許可経営に対する業務停止命令、違法所得の没収、罰金等の罰則も盛り込まれました。

一方、派遣先企業が派遣労働者に損害を与えてしまった場合の賠償責任については、改正前と同様、労務派遣企業と派遣先企業が連帯で負うとしています。

*

『労働契約法』の改正前後の条文については3ページの比較表を、『決定』については4ページからの日本語仮訳および6ページからの中国語原文をご参照ください。

【みずほコーポレート銀行（中国）有限公司 中国アドバイザー一部 月岡直樹】

【図表】『労働契約法』改正前後の条文比較

| | 改正前の条文 | 改正後の条文 |
|------|---|--|
| 第57条 | 【労務派遣組織の設立】労務派遣組織は、『会社法』の関連規定に基づいて設立しなければならず、登録資本は50万円を下回ってはならない。 | <p>労務派遣業務の経営は、以下の条件を備えていなければならない。</p> <p>(1) 登録資本は、200万人民元を下回っていないこと。</p> <p>(2) 業務の展開に相応する固定の経営場所と施設を有していること。</p> <p>(3) 法律、行政法規の規定に合致する労務派遣管理制度を有していること。</p> <p>(4) 法律、行政法規が規定するその他の条件。</p> <p>労務派遣業務の経営は、労働行政部門に法に基づき行政許可を申請しなければならない。許可を経た場合、法に基づき相応の会社登記を行う。許可を経ずに、いかなる組織および個人も労務派遣業務を経営してはならない。</p> |
| 第63条 | 【派遣労働者の同一労働同一賃金】派遣労働者は、派遣先組織の労働者と同一労働同一賃金の権利を享受する。派遣先組織に同類職位の労働者がいない場合、派遣先組織所在地の同一または類似する職位の労働者の労働報酬を参照して確定する。 | <p>派遣労働者は、派遣先組織の労働者と同一労働同一賃金の権利を享受する。派遣先組織は、同一労働同一賃金の原則に基づき、派遣労働者に対し当該組織の同類職位の労働者と同一の労働報酬分配方法を実施しなければならない。派遣先組織に同類職位の労働者がいない場合、派遣先組織所在地の同一あるいは類似する職務の労働者の労働報酬を参照して確定する。</p> <p>労務派遣組織が派遣労働者と締結する労働契約および派遣先組織と締結する労務派遣協議が明記または約定する派遣労働者に支払う労働報酬は、前項の規定に合致していなければならない。</p> |
| 第66条 | 【労務派遣の適用職位】労務派遣は一般的に、臨時的、補助的あるいは代替的な業務職位において実施する。 | <p>労働契約による雇用は、わが国の企業の基本的な雇用形式である。労務派遣雇用は補完的な形式であり、臨時的、補助的または代替的な業務職位でのみ実施できる。</p> <p>前項に規定する臨時的業務職位とは、存続時間が6カ月を超えない職位を指す。補助的業務職位とは、主要営業業務職位のためにサービスを提供する非主要営業業務職位を指す。代替的業務職位とは、雇用組織の労働者が生産を離脱しての就学、休暇等の原因により業務できない一定期間内に、他の労働者により業務を代替できる職位を指す。</p> <p>派遣先組織は、労働派遣の労働者数を厳格に抑制しなければならない。具体的な比率は、国务院労働行政部門により規定する。</p> |
| 第92条 | 【労務派遣組織の法律責任】労働派遣組織が本法の規定に違反した場合、労働行政部門およびその他の関連主管部門は是正を命令する。情状が深刻な場合、1人当たり1,000元以上5,000元以下の標準で罰金を科し、工商行政部門により営業許可証を取り上げる。派遣労働者に損害を与えた場合、労働派遣組織と派遣先組織が連帯で賠償責任を負う。 | <p>本規定に違反し、許可を経ずに、勝手に労働派遣業務を経営した場合、労働行政部門により違法行為の停止を命令し、違法所得を没収し、違法所得の1倍以上5倍以下の罰金を科す。違法所得がない場合、5万円以下の罰金を科すことができる。</p> <p>労働派遣組織、派遣先組織が本法の労働派遣関連規定に違反した場合、労働行政部門は期限付きで是正を命令する。期限を超えて是正しない場合、1人当たり5,000元以上1万円以下の標準で罰金を科し、労働派遣組織に対し、その労働派遣業務経営許可証を取り上げる。派遣先組織が派遣労働者に損害を与えた場合、労働派遣組織と派遣先組織が連帯で賠償責任を負う。</p> |

【日本語仮訳：中国アドバイザー一部】

(日本語仮訳)

中華人民共和国主席令 第 73 号

『全国人民代表大会常務委員会による「中華人民共和国労働契約法」の改正についての決定』は、中華人民共和国第 11 期全国人民代表大会常務委員会第 30 回会議にて 2012 年 12 月 28 日に可決した。ここに公布する。2013 年 7 月 1 日より施行する。

中華人民共和国主席 胡錦濤

2012 年 12 月 28 日

全国人民代表大会常務委員会による「中華人民共和国労働契約法」の改正についての決定 (第 11 期全国人民代表大会常務委員会第 30 回会議にて可決)

第 11 期全国人民代表大会常務委員会第 30 回会議は、『中華人民共和国労働契約法』に対し以下のように改正を行うことを決定した。

1、第 57 条を改正し、「労務派遣業務の経営は、以下の条件を備えていなければならない。

- (1) 登録資本は、200 万人民元を下回っていないこと。
- (2) 業務の展開に相応する固定の経営場所と施設を有していること。
- (3) 法律、行政法規の規定に合致する労務派遣管理制度を有していること。
- (4) 法律、行政法規が規定するその他の条件。

労務派遣業務の経営は、労働行政部門に法に基づき行政許可を申請しなければならない。許可を経た場合、法に基づき相応の会社登記を行う。許可を経ずに、いかなる組織および個人も労務派遣業務を経営してはならない。」とする。

2、第 63 条を改正し、「派遣労働者は、派遣先組織の労働者と同一労働同一賃金の権利を享受する。派遣先組織は、同一労働同一賃金の原則に基づき、派遣労働者に対し当該組織の同類職位の労働者との同一の労働報酬分配方法を実施しなければならない。派遣先組織に同類職位の労働者がいない場合、派遣先組織所在地の同一あるいは類似する職務の労働者の労働報酬を参照して確定する。

労務派遣組織が派遣労働者と締結する労働契約および派遣先組織と締結する労務派遣協議が明記または約定する派遣労働者に支払う労働報酬は、前項の規定に合致していなければならない。」とする。

- 3、第 66 条を改正し、「労働契約による雇用は、わが国の企業の基本的な雇用形式である。労務派遣雇用は補完的な形式であり、臨時的、補助的または代替的な業務職位でのみ実施できる。

前項に規定する臨時的業務職位とは、存続時間が 6 カ月を超えない職位を指す。補助的業務職位とは、主要営業業務職位のためにサービスを提供する非主要営業業務職位を指す。代替的業務職位とは、雇用組織の労働者が生産を離脱しての就学、休暇等の原因により業務できない一定期間内に、他の労働者により業務を代替できる職位を指す。

派遣先組織は、労働派遣の労働者数を厳格に抑制しなければならない、その労働者総数の一定比率を超えてはならない。具体的な比率は、国務院労働行政部門により規定する。」とする。

- 4、第 92 条を改正し、「本規定に違反し、許可を経ずに、勝手に労務派遣業務を経営した場合、労働行政部門により違法行為の停止を命令し、違法所得を没収し、違法所得の 1 倍以上 5 倍以下の罰金を科す。違法所得がない場合、5 万元以下の罰金を科すことができる。

労務派遣組織、派遣先組織が本法の労務派遣関連規定に違反した場合、労働行政部門は期限付きで是正を命令する。期限を超えて是正しない場合、1 人当たり 5,000 元以上 1 万元以下の標準で罰金を科し、労務派遣組織に対し、その労務派遣業務経営許可証を取り上げる。派遣先組織が派遣労働者に損害を与えた場合、労務派遣組織と派遣先組織が連帯で賠償責任を負う。」とする。

本決定は、2013 年 7 月 1 日より施行する。

本決定前に法に基づき締結された労働契約および労務派遣協議は、期限満了まで継続して履行する。ただし、労働契約および労務派遣協議の内容が本決定による同一労働同一賃金の原則に基づく同一の労働報酬分配方法の実行規定に合致しない場合、本決定に基づき調整を行わなければならない。本決定の施行前より労務派遣業務を経営する企業は、本決定施行後 1 年以内に法に基づき行政許可を取得し、会社登記変更を行わなければならない、それより新しい労務派遣業務を経営できる。具体的な方法は、国務院の労働行政部門が国務院の関連部門とともに規定する。

『中華人民共和国労働契約法』は本決定に基づき相応の改正を行い、あらためて公布する。

(中国語原文)

中华人民共和国主席令 第七十三号

《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于2012年12月28日通过，现予公布，自2013年7月1日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛

2012年12月28日

全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定

(2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过)

第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

- “（一）注册资本不得少于人民币二百万元；
- “（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；
- “（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；
- “（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务

岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

本决定自 2013 年 7 月 1 日起施行。

本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重新公布。

【ご注意】

1. **法律上、会計上の助言**：本資料記載の情報は、法律上、会計上、税務上の助言を含むものではありません。法律上、会計上、税務上の助言を必要とされる場合は、それぞれの専門家にご相談ください。
2. **秘密保持**：本資料記載の情報の貴社への開示は貴社の守秘義務を前提とするものです。当該情報については貴社内部の利用に限定され、その内容の第三者への開示は禁止されています。
3. **著作権**：本資料記載の情報の著作権は原則として弊行に帰属します。いかなる目的であれ本資料の一部または全部について無断で、いかなる方法においても複製、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行うことを禁止します。
4. **免責**：
 - (1) 本資料記載の情報は、弊行が信頼できると考える各方面から取得しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。弊行は当該情報に起因して発生した損害については、その内容如何にかかわらずいっさい責任を負いません。また、本資料における分析は仮定に基づくものであり、その結果の確実性或いは完結性を表明するものではありません。
 - (2) 今後開示いただく情報、鑑定評価、格付機関の見解、制度・金融環境の変化等によっては、その過程やスキームを大幅に変更する必要がある可能性があり、その場合には本資料で分析した効果が得られない可能性がありますので、予めご了承下さい。また、本資料は貴社のリスクを網羅的に示唆するものではありません。
5. 本資料は金融資産の売買に関する助言、勧誘、推奨を行うものではありません。