

第5章

中 国

第5章 中国

はじめに

中国の人材ビジネス業は、「社会主義市場経済」導入後の1990年代半ばから「人力（人的）資源サービス業」として、職業仲介（職業紹介）、ヘッドハンティング、労務派遣（人材派遣）などを行う業種として広まっていった。

その後、2008年1月に「労働契約法」「就業促進法」が施行されるなどして、人材ビジネス業の管理、制度化が進められた。労働契約法は、「労務派遣」について初めて法的に規定した。また、就業促進法は、職業紹介等を行なう「職業仲介機構」を開設するための行政許可制度を設け、その違法行為も明確化した。

こうしたなか、労務派遣が幅広く活用されることで、派遣労働者と派遣先の直接雇用者との待遇の格差などが社会問題となってきた。このため、2013年7月に労働契約法が改正され、労務派遣に関する規制が強化された。この改正により、労務派遣事業を行なうためには行政許可を得ることが義務付けられた。また、派遣会社設立要件の厳格化や派遣対象業務の明確化、違法行為への罰則強化などが条文に盛り込まれた。派遣先で働く派遣労働者の比率を一定の割合に抑制するという規定も設けられた。その内容は、翌2014年3月に公布された「労務派遣暫定規定」によって、「派遣先は、2016年2月末までに、派遣労働者を全労働者の10%に抑えること」とされた。

一方、中国政府は、人材ビジネス業に関する管理の強化とともに、規制緩和によって外部労働市場を活性化する取り組みにも力を入れる方針を示している。2014年12月に人的資源・社会保障部、国家発展改革委員会、財政部が共同で「人的資源サービス業発展加速に関する意見」を発表し、今後の人材ビジネス業の発展に期待する考えを述べ、翌年、関連法規の一部改正などを行っている。

第1節 人材ビジネス業の種類

2015年5月に刊行された『中国的人資源サービス業白書2014』¹によると、中国の人材ビジネス業が提供するサービスには、一部重複する部分もあるが、以下の8つの形態がある。

1. 各種採用サービス (various recruitment services)

企業の採用ニーズの確認、求人情報の公表、採用ルートを選択、試験内容の手配や実施、採用通知の発送等の一連のサービスまたはある一つのサービスを通して、企業のニーズに適した専門的人材を提供する事業を指す。主にネットを通じたオンライン採用サービス、採用（合同就職面接）会、採用プロセスのアウトソーシング（RPO; Recruitment Process Outsourcing）の3つに分かれる。

¹ 蕭鸣政・李栋编著（2015）『中国的人力资源服务业蓝皮书 2014』人民出版社。

2. 人材評価サービス (talent assessment services)

面接、心理テスト、シミュレーション等の方法を通して試験対象者の成績をはかり、評価して、企業や組織の要求と結び付ける。国家公務員の採用、党・政府機関の幹部の選抜・試験・評価、企業・事業組織の人員の昇進・抜擢・試験・研修、卒業生の就職指導、在職者の業務の異動・選択、企業グループの営業業績評価・試験等に応用される。

3. 人的資源の外注サービス (human resources outsourcing services)

事務処理サービス、相談サービス、業務プロセス外注サービス (BPO; Business Process Outsourcing) の3種類に分けることができる。業務プロセス外注サービスには、人的資源情報システム管理、賃金、人事管理、福利厚生等の外注サービスを含む。

賃金の外注とは、企業の賃金の管理を引き受けるものであり、業績データの収集、賃金、社会保険及び所得税の計算、賃金の支給、個人の所得税及び社会保険料の納付、賃金明細の作成と処理、個人の所得税の申告、関連の諸報告等が含まれる。福利厚生の外注サービスには、福利厚生プランの設計、福利厚生商品の購入、支給等が含まれる。

4. 高度人材紹介サービス (executive search services)

いわゆるヘッドハンティングで、企業向けにハイレベルの人材を探し、評価、選抜、提供するサービスを指す。

5. 管理コンサルティングサービス (management consulting services)

企業の人的資源開発・管理を分析し、その問題点を見つけ出し、改善を加える。これにより、企業が正確・有効に人的資源を開発し、人材を適切に管理できるよう促進するサービスを指す。

6. 人的資源ソフトウェアサービス (HR software services)

企業の人的資源管理のために専門の情報システムサービスを提供するもので、これには、企業の人的資源管理の各種職能、主に人事ファイル²、契約、賃金、社会保険、業績、出勤状況、研修、採用、報告書等を管理する機能が含まれる。

7. 流動人員の人事ファイル管理 (personnel file management for migrant workers)

戸籍のある地区から移動して働く労働者の個人情報記録書類の管理サービスであり、顧客企業または労働者のために、人事ファイルの更新、閲覧、審査機関への送付等の作業を提供する。

8. 労務派遣、人事代理サービス (dispatch agency services)

労務派遣は、実際に労働者を使用する組織・企業のニーズに応じ、派遣労働者との間で締結

² 「人事^{とうじん}檔案」といわれ、国が作成し、所属する組織・機関の人事部門で保存される個人情報文書 (身上調査)。家族構成や学校での成績、職歴、犯罪歴などが書かれている。本人は閲覧できない。

した労働契約に基づいて、派遣労働者を実際に使用する組織・企業に派遣して仕事をさせるサービスをいう。組織・企業のニーズに応じてフレキシブルに人材を使用する人的資源配置方式の一つで、「雇用」と「使用」が分離される。労働の過程は派遣先が管理し、労働者の賃金、福利厚生、社会保険料等の待遇は、その労働者を実際に使用する派遣先が派遣元の労務派遣会社に提供し、その労務派遣会社から派遣労働者に支給される。社会保険の手続、人事ファイルの管理といった事務も代理で行なう。

人事代理とは、企業の各種人事管理事務の代理サービスを指し、主に、労働契約の代理締結、使用・使用終了の申請、各種社会保険及び積立金の申請と納付、賃金の支給、人事ファイルの伝達及び情報の管理、人事関係証明書の発行等のサービスが含まれる。

第2節 人材ビジネス業に関する法制度

中国の人材ビジネス業は、「就業促進法」「就業サービス及び就業管理規定」「人材市場管理規定」「行政許可法」などによって、設立要件や許認可手続、管理監督等が規定されている。その運用の詳細は、地方によって異なる部分がある。

使用者は、(1) 公共就業サービス機構または職業仲介機構（後述）への委託、(2) 求人面談会（面接会）への参加、(3) 新聞、ラジオ、テレビ、ウェブサイトなどのマスメディアへの求人情報の公開委託、(4) 企業のウェブサイトなど自らの手段を利用した求人情報の公開、などの方法により、自主的に人員を募集して採用することができる（就業サービス及び就業管理規定第10条）。

就業促進法は、まず「県レベル以上の人民政府は、公共就業サービス体系を構築・整備し、公共の就業サービス機構を設立して、労働者のために無償で公共の就業サービスを行なう」（第35条）ことを規定している。そして、「職業仲介機構を設立するには、法に基づいて行政許可を受けなければならない。許可を得た職業仲介機構は、工商行政部門で登記を行わなければならない」（第40条）こととし、民間が行なう職業紹介などの人材ビジネス業を規制している。規制の内容は、就業促進法を補足する「就業サービス及び就業管理規定」（2008年1月施行）などで具体的に示されている。

「職業仲介機構」とは、「法人、その他の組織及び公民個人が設立した、使用者が人員を募集する、及び労働者が求職するにあたって、仲介サービス及びその他の関連サービスを提供する営利性のある組織」と定義される（就業サービス及び就業管理規定第45条）。

その業務範囲は(1) 労働者に使用者を紹介すること、(2) 使用者及び一般家庭に労働者を推薦すること、(3) 職業指導及び人的資源管理コンサルティングサービスを実施すること、(4) 求職及び求人情報を収集し、公開すること、(5) 国の関連規定に基づき、インターネット上の職業情報サービスに従事すること、(6) 求人面談会（面接会）を実施すること、(7) 労働保障行政部門の許可を経たその他のサービスを実施すること、である（就業サービス及び就業管理規定第52条）。

職業仲介の事業実施にあたっては行政部門の許可が必要となる。「就業サービス及び就業管

理規定」は、「職業の仲介には行政許可制度を実施する。職業仲介機構またはその他の事業者が職業の仲介を行なう場合は、労働保障行政部門の許可を受け、「職業仲介許可証」³を取得しなければならない」「法にもとづく許可を取得し登記をしていない機構は、職業仲介活動を実施してはならない」（第47条）と規定している。

職業仲介機構が設立のための行政許可を申請する際の条件について、「就業促進法」（40条）及び「就業サービス及び就業管理規定」（第48条）は、「（1）明確な規則と管理制度を有する、（2）業務の実施に必要な一定の土地、事務用の施設設備及び一定額の開業資金を有する、（3）しかるべき職業資格を有する専門スタッフが一定人数いる、（4）法律、法規に定めるその他の条件を有する」、ことが必要であるとされている。

また、職業仲介機構に禁止される行為としては、「虚偽の就業情報を提供する」「適法の許可証がない使用者に職業仲介サービスを提供する」「職業仲介許可証を偽造、改ざん、または譲渡する」「労働者の住民身分証明書などを強制的に保管し、または労働者から保証金を受け取る」「法律、法規に違反するその他の行為をする」（以上、就業促進法第41条）、「公開する就業情報に差別的な内容を含める」「満16歳に満たない未成年者を紹介して就業させる」「適法の身分証明書がない労働者に職業仲介サービスを提供する」「労働者に法律、法規で従事を禁じられた職業を紹介する」「暴力、脅迫または詐欺などの方法で職業仲介活動を行なう」「許可を受けた業務範囲を逸脱して経営する」（以上、就業サービス及び就業管理規定第58条）といったことがあげられている。

行政許可や登記を行わずに無断で職業仲介活動に従事した場合は、行政部門などにより閉鎖され、違法所得がある場合は没収し、1万元以上5万元以下の罰金を科す（就業促進法第64条）。虚偽の就業情報を提供したり、適法な許可証がない使用者に職業仲介サービスを提供したり、職業仲介許可証を偽造、改ざん、譲渡したりした場合、労働行政部門が是正を命じ、違法な所得がある場合は没収し、1万元以上5万元以下の罰金を科す。重大な違反の場合は許可証を取り消す（就業促進法第65条）。労働者から保証金を授受した場合は、労働行政部門が期限を定めて労働者への返還を命じ、かつ、一人につき500元以上2,000元以下の罰金を科す（就業促進法第66条）。

「就業サービス及び就業管理規定」で定められた違反である「公開する就業情報に差別的な内容を含める」「適法な身分証明書がない労働者に職業仲介サービスを提供する」「労働者に法律、法規で従事を禁じられた職業を紹介する」「暴力、脅迫または詐欺などの方法で職業仲介活動を行なう」「許可を受けた業務範囲を逸脱して経営する」行為に対しては、労働行政部門が是正を命じ、違法所得がない場合は1万元以下の罰金を科すことができ、違法所得がある場合は、その3倍を超えない額の罰金を科すことができる（最高で3万元を超えない）。重大な違反には、工商部門に営業許可証の取消しを求める。当事者に損害を与えた場合は、賠償責任

³ 人材サービス事業の行政許可証には、「人材市場管理規定」（中国旧人事部・国家工商行政管理総局公布、2001年10月施行）に基づき「人材仲介サービス機構」に発行する「人材仲介サービス許可証」もある。両者は「人的資源市場の監督管理業務の更なる強化に関する通知」（2010年12月公布）によって、「人的資源サービス許可証」に統合することとされた。

を負わなければならない。満 16 歳に満たない未成年者を紹介して就業させた場合は、児童労働者の使用を禁止する国の規定にしたがい処罰する(就業サービス及び就業管理規定第 74 条)。

経営状況を監督するため、「就業サービス及び就業管理規定」は職業仲介機構に対して年度検査を実施することを定めている(第 50 条第 2 項・3 項)。具体的な年度検査(監督)方法については、各省レベルの労働保障行政部門ごとに決められている。日常的な管理監督については、人的資源・社会保障部門、公安部門、工商部門などが共同して行っている。

近年、政府が民間人材ビジネス業の発展を促す動きがみられる。2014 年 12 月に発表された「人的資源サービス業の発展加速に関する人的資源・社会保障部、国家発展改革委員会、財政部の意見(以下:「意見」)」では、「2020 年までに、専門的で、情報化され、産業化・国際化が進んだ人的資源サービス体系を構築・整備する」「公共のサービスを十分に保障するとともに、市場における営利的なサービスも徐々に大きく育て、また、ハイレベルなサービス業務を急速に発展させて、サービス業の就業・起業能力と人的資源開発・配置能力を向上させる」「各地方では、実際の状況に基づき、民間の力を利用するのに適した人的資源サービスを徐々に民間に委ねていく」との見解が表明され、その観点から、翌 2015 年 5 月に「就業サービス及び就業管理規定」「人材市場管理規定」などが改正された。

参入規制を部分的に緩和する一方で、事業に対する管理監督は強化する方針も示されている。「意見」では、「人的資源サービスに対する行政許可を法に基づき行ない、管理監督を強化し、人的資源サービス機構の設立許可を工商登記の前から後へと改める」「人的資源市場情報の共有制度、総合的な法執行制度を構築する」との考えが示されている。

第 3 節 労務派遣(人材派遣)

1. 労務派遣の制度化

中国の労務派遣(人材派遣)は、「改革・開放政策」がとられ始めた 1979 年に、中央政府が外資系企業に対して人材派遣などを行なう国有会社(北京外資企業人的資源サービス有限公司:FESCO)を設立したことに始まる。以後、1980 年代に入り、上海市対外サービス有限公司(Shanghai FESCO)、中国国際技術智力合作会社(CIIC)など人材サービスを担う大手国有会社が設立されたほか、地方の労働行政部門が所管する人材サービス会社も多く創業され、外資系企業に加え、国有企業の労働力柔軟化のニーズなどに応じて人材派遣事業を行なうようになった。2000 年代からは、民間人材ビジネス会社による派遣事業も増えてきた。

しかし、労務派遣の定義や規制がなく、雇用の不安定な派遣労働者の法的地位が不明確であったことから、派遣労働をめぐる労働紛争が目立つようになってきた。中国政府は、派遣労働者の雇用の安定や権利保護、労務派遣の規範化のための法整備を進め、2008 年 1 月施行の「労働契約法」で労務派遣について初めて法的に規定した(第 5 章第 2 節)。さらに、2013 年 7 月に「改正労働契約法」を施行し、労務派遣に対する規制、派遣労働者の保護を強化した。

改正労働契約法では、派遣事業の実施に当たって、行政の許可を得ることが義務付けられた⁴。

⁴ 「労務派遣行政許可実施弁法」(2013 年 7 月施行)で具体的に規定された。

また、派遣会社設立要件の厳格化や派遣対象業務の明確化、違法行為に対する罰則の強化などが盛り込まれた。さらに、派遣先で働く派遣労働者の比率を全労働者の一定の割合以下に抑制するという規定が設けられ、翌 2014 年 3 月に施行された「労務派遣暫定規定」（以下「暫定規定」）によって、「派遣先は施行から 2 年以内（2016 年 2 月末まで）に派遣労働者を全労働者の 10%に抑えること」とされている。

2. 労務派遣の規模

中国の労働組合に当たる「工会」の全国組織である中華全国総工会が 2012 年に発表した「派遣労働者の雇用に関する現状調査」や、中国政府の「中国人的資源サービス業発展報告（2014）」⁵（以下「発展報告」）などに派遣労働者数など労務派遣関係の統計が掲載されている。しかし、両者の統計数値には大きな開きがあるなど、その実態は明らかになっていない。

中華全国総工会の調査結果によると、2011 年の派遣労働者数は約 3,700 万人で、雇用者全体に占める割合は 13.1%（国有企業は 16.2%、外資系企業は 14.0%）となっている。

派遣労働者のうち、出稼ぎ労働者の割合は 52.6%、30 歳以下の割合が 54.2%、平均年齢は 31.4 歳だった。中国「国民経済産業分類」（2011 年公布）の 20 分類のうち 16 分類の産業で派遣労働者が使用されている。派遣労働者の割合が比較的高い産業は、建築業（36.2%）、情報通信業（17.9%）、電力・ガス・水道（15.3%）となっている。

一方、「発展報告」によると、派遣労働者の総数は 2010 年以降急激に増加し、2012 年には 1,345 万人と 2010 年の 4 倍近くに達した。2013 年も 1,080 万人と 1,000 万人を超えている。派遣労働者の使用企業は、2013 年は 33 万 6,000 社で、2010 年の 2.6 倍にのぼっている。

3. 労務派遣制度の内容と課題

中国の労務派遣は、労務派遣会社（派遣元、中国語で「労務派遣単位」）と派遣労働者の間の労働契約（労働関係の構築）、労務派遣会社と労働者を実際に使用する会社（派遣先、使用企業、中国語で「用工単位」）との間の契約である「労務派遣協議」に基づく。その上で、労務派遣会社から派遣先に労働者を派遣し、派遣労働者が派遣先で指揮監督を受けて業務に従事する（労働契約法第 58 条・第 59 条）。図表 5-1 は派遣元、派遣先、派遣労働者の関係を示したものである。

図表 5-1 労務派遣の仕組み



⁵ 《中国人力資源服务业发展报告》编委会编著（2014）『中国人力資源服务业发展报告（2014）』中国人事出版社。

『中国人的資源サービス業白書 2014』によると、「労務派遣」は、「労働者のフレキシブルで多様な就業方式に対するニーズを満たし、就業を促進する。また、企業の労働者使用制度をより柔軟なものとし、生産上の必要に応じて随時雇用者数を増やしたり減らしたりして、雇用効率をあげることができる。市場経済が日増しに成熟する中で必然的な産物である」と当初、評価されていた。そこには、「健全な雇用環境としては、労働契約制の雇用が主流であるべきで、労務派遣は補足的、補助的な役割を果たすことしかできない」という原則があった。しかし、「固定期限のない労働契約の締結等の法的義務を回避するために労務派遣が利用されるようになってきており、一部企業はこの制度を利用して、人件費を違法に引き下げようとしている。利益を優先して労務派遣を濫用するやり方は、派遣労働者の合法的な権利を損ねるばかりではなく、労務派遣の立法の趣旨にも反する」ことから、労務派遣に関わる規制を強化し、派遣労働者を保護することを主な内容とする法改正が行なわれることになった。

以下、法改正後の関連法規に基づき、労務派遣制度の仕組みや課題を紹介する。

(1) 行政許可制度

労務派遣業務を行なうためには、労働行政部門に必要な資料を添えて許可を申請し、許可を得たうえで会社登記（登録）を行わなければならない。最低登録資本金は 200 万元（労働契約法第 57 条）⁶である。これを証明する資本検査報告書か財務監査報告書を申請の際に提出する必要がある（労務派遣行政許可実施弁法（以下「実施弁法」）第 8 条）。業務の展開に相応する固定の経営場所と施設を持っていることや、法律、法規に合う労務派遣管理制度があることなども許可の要件とされている（労働契約法第 57 条）。

派遣会社は労働契約、労働報酬、社会保険、労働時間、休憩・休暇、労働規律などで法律、行政法規の規定を満たす労務派遣管理制度を備えていなければならないとされる（実施弁法第 8 条）。

申請条件を満たしている場合、「労務派遣経営許可証」が発行される。派遣会社は「労務派遣経営許可証」を取得した後、許可証を適切に保管しなければならない、改ざん、転売、賃貸、貸与、又はその他の形式で違法に譲渡してはならない（実施弁法第 15 条）。

行政の許可を得ずに労務派遣事業を行なうことは、改正労働契約法によって明確に禁じられた（労働契約法第 57 条）。派遣事業の定期報告も義務付けられ、毎年、「労務派遣経営状況報告」⁷を行政許可部門に提出する必要がある（実施弁法第 22 条）。

「労務派遣経営許可証」の有効期間は 3 年である（実施弁法第 14 条）。更新する場合は有効期限の 60 日前までに、過去 3 年間の基本的経営状況などを添えて申請し、行政許可を得られると、新たな許可証が発行される（実施弁法第 18 条、第 19 条）。

⁶ 労働契約法改正前は 50 万元の最低登録資本金があることが派遣会社設立の要件とされ、行政許可証の取得は規定されていなかった。

⁷ 報告には、「財務監査結果」「派遣労働者数と労働契約締結、工会（労組）参加の状況」「派遣労働者への賃金支払状況」「派遣労働者の社会保険加入、社会保険料の納付状況」「派遣先企業、派遣人数、派遣期間、就労業務の状況」「派遣先との「労務派遣協議」締結状況と派遣先の法的義務履行状況」「子会社、支店の状況」を記載しなければならない（実施弁法第 22 条）。

改正法施行前から派遣事業を営んでいる既存の派遣会社も、改正法施行後1年以内に行政許可を得ないと、新たな派遣事業を行なうことはできなくなった（2012年12月の「労働契約法正に関する全国人民代表大会常務委員会による決定」より前から実施中の派遣事業については、契約期間満了まで継続できることとされた）。このため、各地方政府は派遣会社に対して、行政許可の申請を行なうよう求める通達などを出した。

行政許可の申請・取得・管理方法の詳細は地方によって異なる部分があり、広東省深圳市ではインターネットによる申請・管理システムができています。

(2) 派遣対象業務の定義

労働契約法第66条第1項では、「労働契約による雇用が企業の基本的な雇用形式であり、労務派遣雇用は補完的な形式」であり、「臨時性、補助性又は代替性のある「業務（職場・部署）」（中国語では「工作岗位」）でのみ実施できる」と規定されている。

「臨時性」とは存続期間が「6カ月を超えない」業務を、「補助性」とは主要な業務のためにサービスを提供するための「主要でない」業務を、「代替性」とは研修や休暇などのために職場を離れる労働者を一定期間内に代替する業務のことをそれぞれ指す（労働契約法第66条第2項）。労務派遣を使用できるとされたこれら3つの条件は「三性」といわれ、2013年の労働契約法改正で上記のように明確化された⁸。

「補助性」での派遣労働の濫用を防止する観点から、派遣先が派遣労働者を補助性業務に使用することを決定した場合、従業員代表大会あるいは全従業員と検討を行ない、「どのような業務が補助性業務に該当するのか」についての意見を提出し、工会（労働組合）か従業員代表と協議したうえでそれを確定して、企業内に掲示しなければならないことも規定された（暫定規定第3条第3項）。

この規定について『中国人的資源サービス業白書2014』（以下：「白書」）は「補助性業務を確定する権利を工会及び従業員代表大会に与えている。補助性業務が企業や業界によって異なる可能性があることや、裁判官が裁判の過程で依拠する証拠の認定において、工会や従業員代表大会の役割が大きくなっている。補助性業務の認定をめぐる手順及び基準がないために派遣先が派遣労働者を濫用する現象が、この規定により大幅に規制された」と評価している。

(3) 派遣雇用比率の設定

前述のように、2013年の労働契約法改正によって、「派遣先は労務派遣による雇用数を厳格に抑制し、雇用総数の一定比率を超えてはならない」ことが定められた（労働契約法第66条第3項）。その比率は、暫定規定第4条第1項、第2項によって、「全労働者（派遣先企業が労働契約を締結する労働者の人数と使用する派遣労働者の人数の和）の10%を超えてはならない」とされた⁹。

⁸ 改正前は「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において実施する」と定めるにとどまっておき、それぞれが具体的にどのような業務を指すのか明らかではなかった。

⁹ 外国企業の駐在員事務所の職員、国際遠洋船員は対象外となっている（暫定規定第25条）。

暫定規定施行前に派遣労働者数が全労働者の10%を超えている企業は、施行日から移行期間として設けた2年以内（2016年2月末まで）にその比率まで下げするための計画を現地の人的資源・社会保障行政部門に届け出ることとされた（暫定規定第28条第1項、第2項）。

また、その比率へと引き下げられるまでは、新たに派遣労働者を使用してはならないことも定められた（暫定規定第28条第3項）。

各地方政府も、派遣先に対する派遣雇用比率の引き下げに取り組んでいる。

北京市は2014年3月に「労務派遣雇用状況の届出作業に関する通告」を出し、派遣労働者の比率が全従業員の10%を超える北京市内の企業に対して、所在地の人的資源・社会保障局に同年8月末までに届け出ることを義務づけ、2年の猶予期間内に10%以内へと調整（削減）する方法などの提出を求めた。上海市も同年7月に「労務派遣雇用企業の調整案の届出作業に関する通告」などにより、同年3月以前に派遣労働者の比率が10%を超えている上海市内の企業に対して、同年10月までに、10%以内に調整する計画案を提出するよう定めた。

深圳市は、2015年12月のジェットロなど広東省日系団体との意見交換会で、雇用比率の低下を確実に実施するため、(1)関連規定を広く周知する、(2)監督指導を強化し、大幅に比率を超えている企業と面談し、期限どおりに人員調整案を作成、実施するように指導する、(3)大規模な労働争議が起こらないように応急対応案を用意し、調和のとれた労使関係を維持する、(4)法令執行を強化し、明らかに規定に違反する企業に対して行政罰を科す、といった取り組みを行うと説明した¹⁰。

「中華全国総工会」が2015年2月に発表した『労務派遣暫定規定』実施状況についての報告¹¹（以下：「総工会報告」）によると、暫定規定施行後、労務派遣の全体量は減少傾向にある。派遣元の数やや減少し、多くの企業で派遣労働者の比率が下がっている。特に、金融、通信系で派遣労働者比率の減少傾向が顕著であるという。「中国銀行」では派遣労働者の占める割合が2013年に20%だったが、2014年の調査時点では2%にまで低下している。広西チワン族自治区では、派遣労働者の使用企業が2014年6月には1,205社となり、前年同期より2,821社減少した。また、派遣元は247社で、前年同期比で344社減っている。派遣労働者の数は9万3,684人で、前年同期比で11万685人減少した。北京市東城区の総工会によると、2013年7月に東城区には25社の派遣会社があり、2万289人の労働者が派遣されていたが、調査時点では24社、1万7,002人に減少している。

「総工会報告」は、派遣労働者が10%を超過していた派遣先の大多数が自主的にその雇用方式を変更し、様々な形で派遣労働者の雇用比率を抑えていると以下のように指摘している。

その一つは、派遣労働者を新たに募集しないことである。広東省では大部分の国有企業が、また黒龍江省では郵政部門が派遣労働者の募集を停止した。第二は、派遣契約の期限満了時に契約を更新せず、派遣労働者を派遣元に返す方法である。第三は、公開の試験で優れた者を直接雇用する形式で、派遣労働者を自社の契約制労働者に転換する方法である。情報通信企業の

¹⁰ ジェットロ通商弘報（2016年1月6日）。

¹¹ 中華全国总工会办公厅「《労務派遣暫行規定》贯彻落实情况报告」。2014年5～10月、「暫定規定」の実施状況について19の省・自治区・直轄市で調査したもの。

「中国移動青海」では、2013年から2014年の間に3回にわたり、業務成績、勤続年数、学歴、褒賞の記録等を総合的に考慮して、504人の派遣労働者を正規労働者に転換した。この数は、もとの派遣労働者の39%に当たる。また、広東省の「白雲空港」には2013年末の時点で派遣労働者が7,594人いて、従業員総数に占める割合は58.5%だったが、全てを（直接雇用の）労働契約制従業員へと転換した。そのうち2,000人以上が、期限が限定されない労働契約を締結している。第四は、中心的業務以外の業務をすべてアウトソーシング（中国語で「外包」）する方法である。これは、派遣先が派遣労働者の比率を下げるために講じている中心的な措置である。湖南省のある会社の顧客サービスセンター及びその支店では、派遣労働者数がそれぞれ756人と1,905人だったが、737人と1,425人がアウトソーシングに転換された。

アウトソーシングは、短期間で派遣労働者の比率を減少させることができる上に操作が容易なこともあって、調査した企業の多くが「業務のアウトソーシング」の形で派遣労働者の比率を下げることを考慮したり、すでに実行していたりした。しかし、詳細にみると、こうしたアウトソーシングは業務の対外的な発注ではなく、実際には「アウトソーシングの名を借りた派遣」であることが分かった。

たとえば、一部の銀行では、派遣労働者が行っていた窓口業務を丸ごとアウトソーシングした。しかし、その業務を請け負ったのは以前の派遣元と同じ会社で、派遣労働者だった従業員が請負労働者となりながらも、労務派遣時と同様に、以前の派遣先の実質的な管理を受けて働いていた。

「総工会報告」は、こうした「アウトソーシングの形をした派遣」が、派遣労働者の比率を下げるための第一の方法として採用されるようになり、派遣先が法的責任を逃れるための盾となっていると指摘している。そして、中国にはアウトソーシングについて明確に定めた法律がないこと、アウトソーシングの企業の質がまちまちで、その市場は混乱状態にあること、多くのアウトソーシングの企業は管理水準、業務環境、賃金福利待遇等において派遣先に及ばず、「アウトソーシングの形で派遣される」従業員に新たな権利の侵害が生じていること、を問題点にあげている。広東省総工会によると、2014年上半期、広東省の労働争議仲裁機構では、労務派遣に関する紛争案件586件を受理した。これは前年同期と比較して381件増えており、増加率は185%に達した。このように労務派遣によって引き起こされる労働紛争は増加の傾向を呈している。

「総工会報告」は、労務派遣人員調整の過渡期（2016年2月まで）は、労働報酬、休憩・休暇、福利待遇等によって引き起こされる労務派遣紛争はまだ集中的に発生していないが、過渡期が終わっても派遣先が法の規定を守らなかった場合、労務派遣の問題をめぐる紛争が集中的に起こり、労働関係や社会の安定に大きな影響を与えるのではないかと警鐘を鳴らしている。

「白書」でも、改正労働契約法公布後、多くの企業は労務派遣を何らかの形に代えて、法律の規定を回避しようと考え始め、そこで注目されたのが、アウトソーシング（中国語で「外包」）や請負（同「承攬」）への切り替えだったことを指摘している。たとえば一部の不動産管理会社は、派遣労働者を使って不動産の清掃やメンテナンス等のサービスを行っていた業務を、以

前から取引している労務会社に直接アウトソーシングすることにした。そして、これまで働いていた派遣労働者が、労務会社の正規の労働者として同じ仕事をするようにしたという。

暫定規定は「使用者が請負、アウトソーシングの名目で、労務派遣の方式により労働者を使用する場合、本規定に基づき処理する」（暫定規定第 27 条）との条文を設けている。だが、そのように派遣先が請負、アウトソーシングの名目で実際には労務派遣を行なう行為とはどのような状況を指すのかを明確にはしていない。

「白書」は、「労務派遣では、派遣元が労働者を派遣先に派遣して仕事をさせるが、派遣先が労働者の労働の過程を直接管理する。一方、サービスのアウトソーシングまたは請負では、アウトソーシング・請負側が自らの従業員を派遣して請け負った業務を完成させ、派遣された労働者の労働の過程は、アウトソーシング・請負側が自ら管理を行なう。このため、派遣先が業務をアウトソーシング・請負側に発注して、そこから派遣された労働者の労働の過程を直接管理することは名目上のアウトソーシング・請負であり、実際には労務派遣が行なわれていることになる」と指摘した。そのうえで、規定でアウトソーシングの範囲を明確に定めることができれば、こうした行為を効果的に取り締まることが可能になるとの見解を示している。

(4) 「同一労働同一賃金」の原則

派遣労働者は、派遣先の労働者と「同一労働同一賃金」（中国語では「同工同酬」）の権利を享受し、派遣先は、「同一労働同一賃金」の原則に基づき、派遣労働者に対して、当該派遣先の同種の職場（中国語では「崗位」）にある労働者と同一の労働報酬分配方式を実施しなければならない。派遣先に同種の職位にある労働者がいない場合は、派遣先所在地の同一又は類似する職場の労働者の報酬を参照して確定する（労働契約法第 63 条）。

また、福利厚生についても、派遣先は労働契約法第 62 条に基づいて、派遣労働者の業務に相応しい福利厚生を提供し、差別的な待遇にしてはならないことを定めている（暫定規定第 9 条）。

派遣元が地区をまたがって労働者を派遣する場合、派遣労働者の報酬及び労働条件は、派遣先の所在地の基準に基づき執行する（労働契約法第 61 条）。派遣元は、派遣先の所在地で派遣労働者のために社会保険に加入し、派遣先の所在地の規定に基づき社会保険料を納付しなければならない（暫定規定第 18 条第 1 項）ことも定めており、派遣労働者の労働条件や社会保障が派遣元の規準に従うことによって、派遣先で同じ業務に従事している直接雇用の労働者との間に格差が生じることを防ぐ。

なお、派遣元が派遣先の所在地に支店を設立した場合、支店は派遣労働者のために保険加入の手続きを行い、社会保険料を納付しなければならない。労務派遣企業が派遣先の所在地に支店を設立していない場合、派遣先が派遣元に代わって派遣労働者のために社会保険加入の手続きを行ない、社会保険料を納付しなければならない（暫定規定第 19 条）。

「総工会報告」は、「同一労働に同一でない賃金（中国語では「同工不同酬」）の問題が存在する」ことを批判している。このことが、労働契約法の改正により労務派遣が再考される重要

な理由になった。しかし、暫定規定施行後も一部の派遣先は、派遣労働者と（派遣先直接雇用の）契約制労働者との間に、賃金、労働安全衛生、社会保険などの面で差別的な取り扱いをしていると指摘している。

「総工会報告」では、湖北省の人的資源・社会保障部門の検査結果を示し、派遣労働者の1カ月の平均賃金は、派遣先の正規労働者の60%にとどまったとする。一部の企業では職場・部署（崗位）別の賃金制度を採用しており、どの部署の仕事に就くかによって賃金を変えて公平を装っているが、大多数の派遣労働者は賃金の低い部署で働かされる。これも形を変えた「同工不同酬」だと「総工会報告」は主張している。

社会保険料の基準についても、直接雇用の契約制労働者は賃金収入を基準とするが、派遣労働者の保険料基準は、賃金収入をはるかに下回り、ひどい場合には最低賃金が基数にされる場合があるという。

基本給以外の待遇の異なる点も問題視される。一部の企業では、派遣労働者の基本給は、契約制労働者と大差はないが、業績による賞与の差が倍、更にはそれ以上に達するという。

(5) 契約内容

派遣元が派遣労働者と締結する労働契約には、労働契約法第17条で規定している事項（労働契約期間、事業内容・勤務場所、勤務時間及び休憩・休暇、労働報酬、社会保険など）に加え、派遣先及び派遣期間、業務内容などを記載しなければならない（労働契約法第58条第1項）。

契約期間は2年以上の有期雇用契約とし、賃金は毎月支払う。派遣先との契約期間が満了するなどして派遣労働者の仕事がない期間中も、派遣元は派遣労働者に対して、登録地の地方政府が定める最低賃金基準を下回らない金額の賃金を毎月支払わなければならない（労働契約法第58条第2項）。

また、派遣元は派遣労働者に対して、1回に限り試用期間を設けることができる（暫定規定第6条）。

このほか、派遣元が派遣労働者に対して履行する義務として、

- (i) 労働契約法第8条（使用者が労働者を募集・採用する際に告知すべき内容）に規定される事項、遵守すべき規則、「労務派遣協議」の告知
 - (ii) 派遣先の業務に就くのに必要な知識や安全に関する研修の実施
 - (iii) 国の規定、「労務派遣協議」に基づく労働報酬などの支払い
 - (iv) 国の規定、「労務派遣協議」に基づく社会保険給付の納付及び関連手続きの実施
 - (v) 派遣労働者の保護、安全衛生の提供についての派遣先への督促
 - (vi) 労働契約の解除・終了に関する証明の発行
 - (vii) 派遣労働者と派遣先との紛争処理への協力
- などを定めている（暫定規定第8条）。

派遣元が派遣先と結ぶ「労務派遣協議」では、「業務内容」「人数」「派遣期間」「労働報酬及

び社会保険料の金額及び支払方法」「協議書に違反した場合の責任」を定めなければならない（労働契約法第 59 条）。さらに、「派遣する業務の名称及び性質」「勤務場所」「勤務時間及び休息休暇に係る事項」「労働災害、出産及び疾病期間に係る待遇」「労働安全衛生及び研修に係る事項」「経済補償等の費用」「労務派遣協議書の期限」及び「労務派遣サービス料の支払方法及び基準」を記載することが規定されている（暫定規定第 7 条）。

(6) 派遣元への送り返しの条件

派遣労働者に労働契約法第 39 条（使用者による即時解雇）及び第 40 条（使用者による予告解雇）に規定する状況がある場合、派遣先は派遣労働者を派遣元に戻すことができる（労働契約法第 65 条）。

また、

(i) 労働契約法第 40 条第 3 項（客観的な状況に重大な変化が生じて労働契約を履行することができなくなり、協議を経ても労働契約の内容の変更について合意できなかった場合）及び第 41 条（派遣元が経済的な理由により人員削減を行なう場合）の規定に該当する場合

(ii) 派遣先が法に基づいて破産、営業許可の取消し、閉鎖命令等により、経営を継続しない場合

(iii) 労務派遣協議の期間が満了し、終了した場合

に派遣労働者を派遣元に戻すことができる（暫定規定第 12 条）。

なお、派遣労働者に労働契約法第 42 条に規定された事由のある場合（疾病、負傷等で療養期間内にある場合や妊娠・出産・授乳期にある場合等）、派遣期間が満了するまでは、派遣労働者を派遣元に戻してはいけない。また、派遣期間が満了した場合も、関連する事由が消滅するまでは期間を延長したうえで、派遣元に戻すようにしなければならない（暫定規定第 13 条）。

「白書」によると、改正前の労働契約法の条文から派遣労働者の派遣先での雇止めを拡大解釈するのには制約があった。このため、派遣先が派遣労働者をやめさせることができない、または派遣元と派遣先が自由に雇止めについて定めることができない状況になっていた。このことは、派遣労働者の権利の保護にも不利に作用していたという。暫定規定が制定されたことにより、派遣元に戻すときの条件が明確化されたことになる。

(7) 労働災害

派遣労働者が派遣先で業務による事故に遭って傷害を負った場合、派遣元は法に基づいて労災認定を申請しなければならない。派遣元は労災保険上の責任を負うが、補償方法については派遣先と協議できる。派遣先は、労災認定の調査に協力しなければならない（暫定規定第 10 条第 1 項）。

また、派遣労働者が職業病の診断・鑑定を申請する場合、派遣先はその責任を負い、診断・鑑定に必要な職場の記録・資料を提出しなければならない。派遣元も、診断・鑑定に必要な資

料を提出しなければならない（暫定規定第 10 条第 2 項）。

「白書」によると、派遣労働者に労災または職業病が発生した場合に、派遣元と派遣先との間で責任の主体が不明確なため、相互に責任を押し付け合い、派遣労働者の労災保険面での権利が有効に保障されない状況がしばしば生じていた。こうした事態を防止するため、暫定規定で派遣先・派遣元それぞれの責務が明示されることになった。

(8) 罰則

無許可で労務派遣事業を行った労務派遣会社に対し、労働行政部門は、違法行為の停止を命令し、違法所得を没収し、その所得額以上（5 倍以下）の罰金を科す。違法所得がない場合も、5 万元以下の罰金を科すことができる。

法律に違反した場合、労働行政部門は、期限付きで是正を命令する。期限を超えても是正しない場合、1 人当たり 5,000 元以上 1 万元以下の罰金を科し、派遣元に対しては、労務派遣の経営許可を取り消す。派遣先が派遣労働者に損害を与えた場合、派遣元と派遣先が連帯で賠償責任を負う（労働契約法第 92 条）。

また、派遣元が（1）労務派遣経営許可証を改ざん、転売、貸出、譲渡したとき、（2）虚偽の資料を提出して同許可証を取得したとき、（3）贈賄等の不正な手段で同許可証を取得したとき、には 1 万元以下（重大な事案の場合は 1 万元以上 3 万元以下）の罰金を科すことも定められている（実施弁法第 33 条）。

(9) その他

労働者を海外へ派遣する場合、家庭・自然人（個人）に派遣する場合は、労務派遣に該当しない（暫定規定第 26 条）。

派遣先が派遣会社を設立し、その労働者を自社やその所属組織に派遣すること（いわゆる「専ら派遣」）は禁止されている（労働契約法第 67 条）。

【参考文献】

厚生労働省（2015）「2014 年海外情勢報告」

国際協力銀行「JBIC 中国レポート」2013 年 7・8 月号

TMI 総合法律事務所編（2013）『中国労働六法（2013 年改訂版）』日本国際貿易促進協会

日本人材派遣協会ウェブサイト https://www.jassa.jp/ciett/overseas/overseas_china.html

（2016 年 2 月 26 日閲覧）

日本貿易振興機構（ジェトロ）ウェブサイト <https://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/>（2016

年 2 月 26 日閲覧）

日本貿易振興機構（ジェトロ）『通商弘報』（2016 年 1 月 6 日）

中国人的資源・社会保障部ウェブサイト <http://www.mohrss.gov.cn/>（2016 年 2 月 26 日閲覧）

労働政策研究・研修機構「海外労働情報」ウェブサイト

<http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/backnumber/china.html> (2016年2月26日閲覧)
労働政策研究・研修機構 (2015) 『データブック国際労働比較 2015』
萧鸣政・李栋编著 (2015) 『中国人力资源服务业蓝皮书 2014』 人民出版社
《中国人力资源服务业发展报告》编委会编著 (2014) 『中国人力资源服务业发展报告 (2014)』
中国人事出版社
中华全国总工会办公厅 「《劳务派遣暂行规定》贯彻落实情况报告」
http://ghpf.acftu.org/art/2015/2/26/art_106_84312.html (2016年2月26日閲覧)

