



労働契約法改正案の日系企業への影響と対策

今年も国慶節休暇を迎え、多くの企業様は9月30日から10月7日まで休暇となっており、当事務所も休みとさせていただきます。

事務所のトピックスとして最近続けて日本人女性2名が新たに加わりました。その結果事務所は日本人女性3名体制となり、これまで以上に木目細かなリーガルサービスをご提供できると思っております。ご要望等がございましたら何時までご連絡ください。

秋の花、萩が満開ですので中秋節をお楽しみください。



今月は、労働契約法改正案の日系企業への影響と対策をまとめましたのでご参照ください。

周知のとおり、労働契約法改正案(草案)では、労務派遣に適用される職務「三つの性質」¹をより厳格に限定した。大部分が派遣方式で従業員を雇用している日系企業にとって、本改正案で「三つの性質」を最終的にどのように表記したとしても、改正案の正式な公布に伴い日系企業の雇用形態に大きな影響が出ることは間違いない。

1. 改正案の正式公布時期の予測

2012年11月に開催される中国共産党第18回代表大会以降、2012年内に修正案が通過すると仮定すると、正式な実施時期は2013年初めになると思われる。2012年内に通過しなかった場合は、審議の通過は早くても2013年2月になるため、正式な実施時期は2013年後半に持ち越される。

改正案(草案)への修正意見が1ヶ月間に計55万件出されたといい、立法者は修正案により実行性を持たせるために「三つの性質」の具体的表記についてさらに修正を行うと思われる。従って、当所では実施時期は早くても2013年後半になると予測する。

2. 労務派遣会社の対応

改正案の「三つの性質」への制限は、FESCO、中智の派遣業務に直接影響することは明らかである。派遣会社の立場からは、現有の利益を如何に維持していくかが検討の重点となる。人事アウトソーシングサービスの項目²を追加することで新たな利益源を獲得していこうとする可能性もある。

現在の派遣サービスに対して、FESCO 又は中智(以下「派遣会社」という)は以下対応を検討すると思われる。

1) 派遣会社の関連会社が企業と民事契約(顧問契約、現場サービス契約等)を締結し、関連会社が労働者を採用し、民事契約履行の名目で労働者を企業に派遣してサービスを提供する。つまり、企業に労働者を派遣することは同民事契約の履行内容の一つとなり、これにより直接派遣となる問題を回避する。

このような方式で適用される職務には、プログラマー、技術者、インストール/メンテナンス人員等がある。

2) 人材の短期派遣

¹ 派遣の職務は臨時的、補助的、代替的でなければならない。

² より幅広い人事アウトソーシングサービスを提供することを含む。

6ヶ月を最長として、秘書、総務職務等について人材の短期派遣を実施する。

3. 日系企業への影響と対策

派遣会社が上述 2 の対応方法を取った場合、日系企業としても引き続き派遣会社との提携関係を続けることができる。但し、日系企業としては、以下の影響とその対応策を検討すべきである。

1) 派遣から直接雇用への切り替え

原労働契約(労働者と派遣会社間の労働契約)の解除/終了による経済補償金の支払い(派遣会社は同負担を会社に転嫁したい)問題に面する可能性がある。これは、大部分の日系企業にとっては大きな経済的コスト負担となり、また労務紛争も生じやすいため、慎重に対応するべきである。

2) 職務の性質への認定

立法条文で臨時的、補助的、代替的な職務について特に詳細な規定を行うことは実際には難しく、実務においては、今後企業自身が労働局に職務を届出ようになることも考えられ、その場合企業にとってはより多くの調整可能な余地が与えられることになる。しかし、問題のポイントは、労働局は企業の規模(職務数、従業員数)に基づき派遣比率を決める可能性もあることである。ただ、当該比率の実施について、労働局が過度に干渉してくることはない。

3) 過渡期の可能性

現在派遣方式を採用している企業は多く、実務においては改正案に過渡期(半年等)を設ける可能性もある。当然ながら、各地では労務派遣の実施細則を公布し、現地の実施細則に従い実施していくと思われ、これにより改正案の臨機応変な実施が可能となる。

改正案の後期の審議手続きでは予想外の出来事が起こることもありえ、当所では引き続き注目し、意見を総括していく。

ご質問又はご相談がございましたら、下記担当者まで気軽にお問い合わせください。

弁護士 王 穩 (wangwen@jhlflaw.com)

電話: +86-21-6876-7600

この法律情報は国際商務、企業、法律業界人士のコンサルティング参考だけに使用するものであり、この情報を正式な法律意見と見なさないでください。当所はこの情報内容に対して一切の法律責任を負いません。専門の弁護士と相談確認し、慎重に対応して下さい。いかなる疑問或いは専門問題の相談を必要とする場合は、当事務所へご連絡下さい。ご相談をお待ちしております。

劳动合同法修正案对日资企业之影响对策

众所周知，劳动合同法修正案（草案）对适用于劳务派遣的岗位的“三性”³作出了更严格的限定。对于大部分采用派遣方式雇佣员工的日资企业而言，无论该修正案最终对“三性”如何表述，随着修正案在不久将来正式颁布，势必对日资企业的雇佣方式造成较大的影响。

4. 修正案正式颁布的时间预测

以中国共产党第 18 届代表大会于 2012 年 10 月召开为界限，假设在 2012 年内通过，那么正式实施的时间可能在 2013 年初；假设在 2012 年内未通过，那么最快也要于 2013 年 2 月审议通过，那么正式实施时间可能在 2013 年下半年。

据了解，修正案（草案）在一个月內共计收到 55 万条反馈意见，所以，立法者仍可能会对“三性”的具体表述进行修改，其目的是为了在实践中更具有可操作性，所以，我们估计最快的实施时间也要在 2013 年下半年。

5. 劳务派遣公司的对应

很显然，修正案对“三性”的限制将直接影响到 FESCO、中智公司的派遣业务，从派遣公司的立场，如何维持现有的利益是其考虑的重点。我们判断，其可能会采取增加人事外包服务的项目⁴的措施来获得新的盈利点。

而针对目前的派遣服务，FESCO 或中智公司（以下统称“派遣公司”）也可能会考虑以下的对应：

3) 派遣公司通过其关联公司与企业签订一份民事合同（比如，顾问合同、现场服务合同等），再由关联公司录用员工，并以履行民事合同的名义将员工派驻企业服务。即：向企业派驻人员是该民事合同的履行内容之一，从而规避直接派遣的问题。

这种方式适用的岗位包括：工程师、技术人员、安装维修人员等。

4) 人才短期租赁

比如以 6 个月为期限，在诸如秘书、总务岗位实行人才的短期租赁。

³ 派遣岗位必须是临时性、辅助性、替代性的岗位。

⁴ 包括提供更广泛的人事外包服务范围

6. 对日资企业的影响及其对策

如果派遣公司采用上述 2 的对应方法，日资企业当然也可以继续维持与派遣公司之间的合作关系。但从日资企业本身而言，应考虑以下影响及其相应对策：

4) 变更派遣方式为直接雇佣方式

可能面临因解除/终止原劳动合同（即员工与派遣公司之间的劳动合同）而须支付的经济补偿金（派遣公司也会将该成本转嫁给企业）的问题。这对于大部分日资企业而言是一项昂贵的经济成本，也容易产生劳务纠纷，所以应谨慎对待。

5) 对岗位性质的认定

事实上，立法条文是很难对岗位的临时性、辅助性、可替代性作出特别详细的规定，所以，实践中，今后也可能由企业自行向劳动局提出岗位的申报，这就给企业创造了更多的调整空间。但关键问题是，劳动局有可能根据企业的规模（岗位数量、员工人数）来核定一个派遣比例，对于执行该比例的企业，劳动局并不会过多干涉。

6) 过渡期的可能性

由于目前采用派遣方式的企业数量众多，所以，实践中也可能会对修正案设定一个过渡期（比如半年），当然，各地也可能会陆续出台针对劳务派遣的实施细则，并以当地的实施细则为准予以执行，这都将会给修正案的实施带来灵活操作的可能性。

鉴于修正案的后期的审议程序中仍有很多变数，我们将继续关注并总结相关意见。