



## 労務法律実務の最新動向

中国労働契約法の実施に伴い、政府、企業、従業員間の各自思惑による利権争奪争いは止まることを知らない。この間、中国経済にも変化が生じ、経済的状況と深く関係のある民生、労務問題も混乱した状態が続いている。また、政府が労務に関する法律を制定、改正する際には、社会の安定、既得利益の維持、社会矛盾の緩和が基本原則となっているが、本期では、労務法律実務の最新動向を概括する。

### 1. 労働契約改正が年内に完了

2008年1月1日に労働契約法が実施されて以来、労働仲裁/訴訟の数は急激に上昇し、同法は事実上、仲裁/訴訟という法的手段を通じた労使紛争を引き起こす動因となっている。政府はこの点をすでに意識しているものの、労働契約法は法律であり、発効5年に満たない段階で大規模な改正を行うことはできず、殊のほか、企業の強制義務を軽減することは不可能である。本改正では、「労務派遣」をめぐる問題についてのみ行っており、改正の要点を確認した範囲では外資企業には実質的影響はない。

#### 1) 労務派遣に適用する職務をさらに限定

労働契約法第66条で規定する「労働派遣は通常、臨時的、補助的又は代替的な職務に適用する」のうち、職務について解釈を行い、また限定した。

- 臨時的: 雇用勤務期間が6ヶ月を超えない。
- 補助的: その職位が主要業務でない。
- 代替的: 一定期間に派遣労働者が代替可能な業務。

#### 2) 労務派遣会社への行政処罰を強化

違法行為のある労務派遣会社への行政処罰基準が、一人当たり1000元～5000元であったものが、2000元～10000元まで切り上げられた。

派遣労働者を違法に使用した雇用者への処罰の切り上げについては現在議論中である。

外資企業の多くが派遣会社を通じて労働者を雇用しているが、外資企業における派遣社員の待遇はその他従業員に比べて劣ることはなく、これは、中国における独占業界の企業でよく見られる派遣社員への不公平な待遇、労務派遣を利用した労働者の合法的権益を侵害する状況とは異なる。従って、立法者は、外資企業の労務派遣雇用方法の現状を見据えるべきであり、また外資企業としても、現時点では労働契約法の労務派遣問題改正内容を過度に懸念する必要はないと考える。

現在まで、各地政府は現地の労働契約法実施細則を公布したことはない。今後、労働契約法が完備、改正されたときに司法解釈を通じて公布されると思われる。

## 2. 女性従業員労働保護特別規定の公布実施

中国国務院は行政規定の形で全国的範囲の女性従業員労働保護に関する最低基準（もちろん、各地政府は同基準を上回る地方性規定を制定してもよい）を統一した。外資企業としては、以下の点に注意する必要がある。

### 1) 産休の延長

90日から98日まで延長（産前休暇の15日は変更なし）

### 2) 生育手当

基準：前年度従業員平均月給を基準として、生育保険基金が支給する。

生育保険に加入していない企業は、産休前の賃金基準で全て企業が支給する。

同手当は女性従業員の産休期間中の収入とすることに注意が必要である。

### 3) 生育医療費

女性従業員の生育、流産に必要となる医療費を明確化し、これは生育保険基金が支給する。生育保険に加入していない企業は、同費用を全て企業が支給する。

同費用は一般疾病の医療費には利用できないことに注意が必要である（通常、一般疾病の医療費は医療保険制度に基づき医療保険基金と個人が負担する）。なお、生育保険に加入していない企業は、生育、流産ともに100%企業が医療費を負担する。

### 4) 流産の取扱い

流産した場合の待遇を明確化した。これには、妊娠4ヶ月未満の流産は15日の産休が付与され、妊娠4ヶ月以上の流産は42日の産休を付与することが含まれる。

上述の流産した場合の待遇は、未婚の妊娠、計画出産外妊娠を除外していないことに注意が必要である。

### 5) セクシャルハラスメント

勤務場所における女性従業員へのセクシャルハラスメントの禁止を明確化。

セクシャルハラスメントの防止、禁止内容を就業規則に盛り込む必要があることに注意が必要である。

### 3. 特殊労働時間管理規定を制定中

中国社保部はすでに草案を完成、現在意見募集中である。以下要点が注目される。

#### 1) 不定時勤務制の職務適用を明確化。

高級管理職、技術/研究開発/創作等の出勤する必要のない職務、外勤/営業/運転手等自身で勤務時間を手配できる職務。

#### 2) 総合計算勤務制の時間外勤務手当基準をより明確化

■ 週: 15 時間未満

■ 月: 36 時間未満

■ 四半期: 108 時間未満

■ 年: 360 時間未満

一日当りの勤務時間は 11 時間未満

#### 3) 労務派遣による雇用方法における特殊労働時間制度申請への管理をより強化した。雇用者は労務派遣会社との契約書において、特殊労働時間制度を採用する職務、人数、期限等を明確にしなければならない。

### 4. 労務派遣雇用管理を規範化することに関する若干の意見(試行)が上海で公布された。2 年間は派遣社員の社会保険料納付に影響が出る。

同規定は 2012 年 2 月 25 日から適用され、有効期限は 2013 年 12 月 31 日である。同規定では主に、上海の企業が上海以外の労務派遣会社を通じて従業員を自社の上海以外の場所で派遣を受け入れた場合、当該従業員の社会保険料は上海市の基準で上海において納付しなければならないことを明確にした。

上海に登録している投資性企業の多くは、その各地の従業員を現地の労務派遣会社を通じて雇用し、且つ現地の社会保険基準で保険料を納付していることが多いが、同規定に厳密に従った場合、上海の社会保険基準に従い上海において保険料を納付しなければならず、これまでの納付方法が法律違反となる恐れがあるため注意が必要である。

## 劳务法律实务最近应关注之动向

随着中国劳动合同法的实施，政府、企业、员工之间为各自利益所进行的博弈从未停止过，期间，中国经济也发生了一系列变化，与之密切相关的民生、劳务问题也不断纠结。与此同时，维护社会稳定、维持既得利益、减少社会矛盾已成为政府制定、修改劳务法律、政策的基本原则。本期我们将最近应关注的劳务法律实务之动向概括如下。

### 1. 劳动合同法即将在年内修订完成

虽然劳动合同自 2008 年 1 月 1 日实施以来，劳动仲裁/诉讼的数量急剧上升，该法实质上成为通过仲裁/诉讼法律手段解决劳资纠纷的动因。虽然政府已意识到这个问题，但劳动合同法作为一部法律，不可能在生效未满 5 年之际实施大规模的修订，更不可能减弱企业的强制性义务。

本次修订仅围绕着“劳务派遣”问题展开，从修订所关注的要点来看，对外资企业并无实质性的影响：

#### 1) 对劳务派遣所适用的岗位加以进一步限定

即，对劳动合同法第 66 条所规定的“劳动派遣一般应适用于临时性、辅助性或替代性工作岗位”中的岗位加以进一步的解释和限定。

■ 临时性：岗位存续时间不超过 6 个月

■ 辅助性：岗位涉及的业务属于非主营业务

■ 替代性：岗位的工作在一段时间内，可由被派遣的劳动者替代

#### 2) 提高了对违法劳务派遣公司的行政处罚力度

对违法劳务派遣公司的行政处罚标准从每人 1000 元—5000 元，提高到 2000 元—10000 元。

对于违法使用被派遣劳动者的用工单位的处罚力度是否提高，目前仍在争论中。

尽管很多外资企业通过派遣公司用工，但外资企业中的被派遣员工的待遇并无差别，这与中国普遍存在的垄断行业的企业中被派遣者的待遇不公平、利用劳务派遣侵害劳动者合法权益的现实状况不同，所以，我们认为，立法者应意识到外资企业劳务派遣用工方式的现实状况，作为外资企业目前暂时也不必过于担心劳动合同法有关劳务派遣问题的修订内容。

截至目前为止，各地政府也未真正颁布过当地有关劳动合同法的实施细则。我们估计，今后对劳动合同法内容的完善、修订，会更多地通过司法解释的形式出现。

## 2. 女职工劳动保护特别规定颁布实施

中国国务院以行政规定的形式统一了全国范围内对于女职工劳动保护的最低标准(各地政府当然还可制定高于该标准的地方性规定)。对外资企业而言,以下要点应予以关注:

### 1) 产假期限延长

原 90 日, 延长至 98 日(产前假 15 日不变)

### 2) 生育津贴

标准: 上年度职工月平均工资为标准, 由生育保险基金支付

未参加生育保险的企业, 则按产假前的工资标准完全由企业自行支付

请注意, 该津贴实质上属于女职工在产假期间的应得收入。

### 3) 生育医疗费用

明确了女职工生育、流产的必要医疗费用, 应由生育保险基金支付。未参加生育保险的企业, 该费用完全由企业自行支付。

请注意, 该费用不用于普通疾病的医疗费(一般情况下, 普通疾病的医疗费是根据医疗保险制度的规定, 由医疗保险基金与个人共同负担), 对于未参加生育保险的企业, 将承担 100% 的生育、流产医疗费用。

### 4) 流产待遇

明确了流产的待遇, 包括: 怀孕未满 4 个月流产, 可享受 15 日产假; 怀孕满 4 个月流产, 可享受 42 日产假。

请注意, 该流产待遇并未排除非婚怀孕、超计划怀孕。

### 5) 性骚扰

明确了在劳动场所禁止对女职工实施性骚扰。

请注意, 有必要将有关防止、禁止性骚扰的内容写入就业规则。

## 3. 特殊工时管理规定正在制订中

中国社保部已经完成了该规定的草案, 目前正在征求意见。以下要点值得关注:

### 4) 不定时工时制的岗位适用将被明确

高级管理岗位; 技术、研发、创作等无考勤要求的岗位; 外勤、营销、司机等可自行安排工作时间的岗位。

### 5) 综合计算工时制的加班标准进一步明确

- 周：不超过 15 小时
- 月：不超过 36 小时
- 季：不超过 108 小时
- 年：不超过 360 小时

每日最长工作时间不超过 11 小时

6) 进一步加强对劳务派遣用工方式中申请特殊工时制度的管理。用工单位与劳务派遣公司之间的协议中,对于实行特殊工时制度的岗位、人数、期限等应予以明确约定。

4. 关于规范劳务派遣用工管理若干意见(试行)在上海颁布,2年内将影响派遣员工的社保缴纳

该规定自 2012 年 2 月 25 日起适用,有效期知 2013 年 12 月 31 日为止。该规定主要明确了,上海本地企业,如果通过外地劳务派遣公司派遣员工,该派遣员工的社保必须按上海市的标准在上海缴纳。

请注意,很多注册在上海的投资性公司,其在各地的员工往往通过当地劳务派遣公司雇佣并按当地社保标准缴纳社保,如严格按该规定执行,按上海社保标准在上海缴纳,那么以往的作法将面临违规的法律风险。

\*\*\*\*\*

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。