



労務派遣問題に関する外資企業調査報告



例年にない暑さも漸く終わり、いつの間にか晩秋となりました。都会の喧騒の中で仄かな金木犀の香りが漂い、ススキの穂が開いているのを見ることで心も和みます。

前期の法律情報で労働契約法改正案における労務派遣問題の規定について述べましたが、多くの日系企業が同問題に関心をお持ちなので、このほど外資企業(日系、欧米系企業を含む)の従業員、管理層の労務派遣問題への見方、意識、対策などについて、小規模な調査を行いました。

今期は調査結果を纏めましたので、ご参照下さい。

1. 調査方法

- 1) 直接面談
- 2) アンケート用紙への回答
- 3) セミナー

2. 調査の結論概括及び分析

1) 労務派遣という雇用形態を継続することについての態度

態度	比率	理由
賛成	80%	人事管理に有利
反対	5%	管理費用を軽減したい
どちらでもよい ¹	10%	完全に企業自身のリスク軽減を考慮
労働契約法修正案が正式発効してから決定	5%	現状維持、成り行きを見る

労務派遣は実際には大部分の外資企業の習慣的な雇用方法になっているようですが、これにより特有の労務派遣人事管理パターン(すなわち、外資企業の人事部門は現場人事管理の責任を持ち、労務派遣会社は法定の労働契約関係を確立し、これに関する人事対外請負に責任を持つ)が形成されている。当管理パターンのうち、企業、従業員、人事管理職、派遣会社が各自で必要な部分を選択し、一種の暗黙の管理パターンとなっている。

- 企業は労務派遣会社を利用することで、雇用と労働契約関係を完全に分離させ、現場人員の管理負担を軽減することを実現する。
- 従業員は派遣会社と労働契約を結ぶが、待遇及び福利は十分な保障を得られる。相対的に言えば、派遣会社は定額外の福利待遇を付与するため、従業員は十分な実益が得られる。
- 人事管理職はより多くの精力を現場で発生した労務トラブル解決のために費やすことができ、煩雑で細々としたことを処理する必要がなくなる。実際に仲裁、訴訟が発生したときにも、派遣会社の力を借りて、共同で対処することができる。
- 派遣会社が管理費などの利益を獲得できることは言うまでもない。

上述の既成の管理パターン、利益パターンに基づき、大部分の外資企業は已然として労務派遣という雇用形態(これは労務派遣会社のリスクがない状態で企業の要

¹ 小型企業に集中している。

求を満たすことを求めている)を維持する傾向がある。従って、労働契約法改正後、派遣問題への対応は当然ながら労務派遣会社²がその解決について責任を負う(率直に言えば、労務派遣会社は顧客を引き止めたいことと、顧客の法律リスクも増やしたくないため、解決方法を考えなければならない)。

労務派遣の雇用形態を続けるつもりのない外資企業であっても、雇用形態の変更により経済補償金問題に直面した時には躊躇するはずであり、結局、労務派遣携帯を続ける可能性もある。

当所の調査によると、従業員の数人が100人以上の会社、或いは多くの投資性の会社は、基本的に労務派遣雇用形態を放棄したくないと考えている。その最大の理由は、現有の人事管理パターンを変えたくないこと、そして経済補償金又はそれに類似する補償への恐怖がある。

労働契約法改正案の正式発効後に決定を出すことを考えている会社にとっては、中国政府が労務派遣問題に関する実施細則を再公布することを期待していると思われるが、この成り行きを見る態度はやや危険であるとする。中国政府が外資企業に対して単独で専門の実施細則を出すことはありえず、実務においては、外資企業が法律のグレーゾーンにおいて如何に対策を練るかということが本当の意味でのリスクヘッジとなるからである。注意すべき点は、今後多くの小規模労務派遣会社は合併されると思われ、これも上述労務派遣会社と提携している顧客の利益に直接的に影響することになる。

2) 労務派遣会社との現有関係の処理について

- 契約継続: 75%
- 労務派遣会社が提供した新サービス案により契約継続を決定する: 15%
- 重要な条件について、労務派遣会社と改めて協議する: 10%

相対的に言えば、契約継続を選択した企業と提携している派遣会社は、多くがFESCO、中智のような大企業である。もちろん、中には重要条項の修正願いを申し出た企業もあったが、大部分は失敗している。これについては、外資企業は集団協議の方法で、これら規

² 派遣会社の対応方法、前期ですでに初歩的な紹介をした。

模の大きな派遣会社に対応することを勧める。一方では外資企業間での情報共有に有利であり、一方では集団で圧力をかけることができる。

以上、労務派遣問題は法律問題を含み、また実際の管理問題にも関わるため、労働契約法が今後改正されたとしても、実務においては現有の派遣パターンが大幅に変わることはないとする。



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。

关于劳务派遣问题对外资企业的调查报告

敝所上期的法律情报阐述了有关劳动合同法修正案对劳务派遣问题的规定，鉴于广大日资企业对该问题的关心，敝所在近期就外资企业（包括日系、欧美系企业）的员工、相关管理层对于劳务派遣问题的观点、意识、对策等进行了一次小规模调查，现就调查情况总结本报告，以供参考³。

3. 调查方式

- 4) 直接面谈
- 5) 问卷反馈
- 6) 讲座

4. 调查初步结论及分析

3) 关于继续采用劳务派遣的用工方式的态度

态度	比例	理由
赞成	80%	对人事管理有利
反对	5%	希望降低管理费用
无所谓 ⁴	10%	完全从降低企业自身风险角度考虑
视劳动合同法修正案正式生效后决定	5%	维持现状，继续观望

实践中，劳务派遣似乎已经成为广大外资企业的习惯性用工方式，由此形成一种特有的劳务派遣人事管理模式（即：外资企业人事部门负责现场人事管理，而劳务派遣公司负责建立法定的劳动合同关系，并负责相关的人事外包服务）。在该管理模式中，企业、员工、人事干部、派遣公司各取所需，已经达成一种管理的默契：

- 企业利用劳务派遣公司实现用工与劳动合同关系完全分离，减轻现场人事管理的负担。
- 员工虽然与派遣公司签订劳动合同，但相关待遇及福利得到充分保障。相对而言，派遣公司还会给予额外福利待遇，对员工而言，得到了充分的实惠。

³ 考虑到保密性，本报告不透露任何企业的名称，敬请谅解。

⁴ 集中在小型企业。

■ 人事干部得以有更多的精力处理现场发生的劳务争议，而不必陷入繁复的人事琐事的处理，在真正发生仲裁/诉讼时，也可以借助派遣公司的力量共同对应处理。

■ 派遣公司，毫无疑问可以不断获得管理费等利益。

正是基于上述已既成的管理模式、利益模式，大部分外资企业仍倾向于保持劳务派遣的用工方式（这就要求劳务派遣公司必须在无风险的情况下满足企业的要求）。所以，劳动合同法修正后有关派遣问题的对应，理所当然的应由劳务派遣公司⁵负责解决（坦率而言，劳务派遣公司希望留住客户，又不给客户增加法律风险，他们就必须想办法）。

即便那些不打算继续采用劳务派遣用工方式的外资企业，在面对因变更用工方式而涉及的经济补偿金问题时，仍会犹豫，最终也可能会继续保持劳务派遣方式。

根据我们的调查，对于员工人数超过 100 人，甚至很多投资性公司，基本上不愿意放弃劳务派遣用工方式，其最重要的理由是，不愿意改变现有的人事管理模式，同时，对于经济补偿金或类似的补偿的畏惧。

对于那些视劳动合同修正案正式生效后决定的企业，他们更多地在期待中国政府再颁布有关劳务派遣问题的实施细则，我们认为，这种观望的态度是比较危险的，因为中国政府不可能专门针对外资企业再单独出具相关的实施细则，而实践中，外资企业如何在法律的灰色区域里把握到对策才可能真正规避风险。

值得注意的是，今后将会有很多小型的劳务派遣公司被合并，这也将直接影响到与此类劳务派遣公司合作的客户的利益。

4) 关于与劳务派遣公司的现有关系的处理

- 续签合同：75%
- 根据劳务派遣公司提供的新的服务方案再决定续签合同：15%
- 与劳务派遣公司重新就重要的条件进行谈判：10%

⁵ 派遣公司的对应方法，上期法律简报已进行了初步介绍。

相对而言，采取续签合同的企业所对应的派遣公司往往是 FESCO、中智公司这样的著名公司。当然，其中也有企业主动向这些著名公司提出修改重要条款的请求，但大部分以失败告终。对此，我们的建议是，外资企业不妨联合起来尝试通过集体谈判的方式向这些著名公司进行协商，一方面有利于外资企业间共享信息，另一方面可以集体施压。

总之，劳务派遣问题既包括了法律问题，又涉及到实际管理问题，我们认为，即便劳动合同法今后修正了，在实践中也不会过多改变现有的派遣模式。

