

労務派遣暫定規定
中華人民共和国人力資源社会保障部令
第22号

2014年1月

日本貿易振興機構（ジェトロ） 北京センター 編

※本資料は仮訳の部分を含みます。ジェトロでは情報・データ・解釈などをできる限り正確に記すよう努力しておりますが、本資料で提供した情報などの正確性についてジェトロが保証するものではないことを予めご了承下さい。

労務派遣暫定規定

中華人民共和国人力資源社会保障部令

第22号

「労務派遣暫定規定」は、既に2013年12月20日に人力資源社会保障部第21次部会で審議・採択されており、2014年3月1日より施行する。

部長 尹蔚民

2014年1月24日

労務派遣暫定規定

第一章 総則

第一条 労務派遣を規範化し、労働者の合法的權益を維持・保護し、労働関係の調和・安定性を促進するため、「中華人民共和国労働契約法」（以下、「労働契約法」という）及び「中華人民共和国労働契約法実施条例」（以下、「労働契約法実施条例」という）等の法律及び行政法規に基づき、本規定を制定する。

第二条 労務派遣業者による労務派遣業務の経営、ならびに企業（以下、「派遣先使用者」という）による派遣労働者の使用について、本規定を適用する。

法に従って設立された会計士事務所、法律事務所などパートナー制組織及び基金会ならびに民営の非企業団体等の組織が派遣労働者を使用する場合には、本規定により取扱う。

第二章 派遣労働者の使用範囲と使用比率

第三条 派遣先使用者は臨時的、補助的又は代替的な業務職位についてのみ派遣労働者を使用することができる。

前項に規定する臨時的な業務職位とは、存続する期間が6ヶ月を超えない職位をいい、補助的な業務職位とは、主要業務の職位のためにサービスを提供する非主要業務の職位をいい、代替的な業務職位とは、派遣先使用者の労働者が職場を離れての学習又は休暇を取るなどの

理由により労働を行なえない一定期間において、その他労働者が代替することのできる職位をいう。

派遣先使用者は派遣労働者を使用する補助的な職位を決定する際に、従業員代表大会又は従業員全体による討議を経て、方案と意見を提起し、労働組合又は従業員代表との平等な協議を経て確定し、派遣先使用者の内部にて公示しなければならない。

第四条 派遣先使用者は派遣労働者の数を厳格に制限しなければならない、使用する派遣労働者の数は派遣先使用者が使用する労働者総人数の10%を越えてはならない。

前項にいう使用する労働者総人数とは、派遣先使用者との間で労働契約を締結している人数と派遣先使用者が使用する派遣労働者の人数の和をいう。

派遣労働者の使用比率の計算を要する派遣先使用者とは、労働契約法及び労働契約法実施条例に基づいて労働者との間で労働契約を締結できる派遣先使用者をいう。

第三章 労働契約、労務派遣協議書の締結と履行

第五条 労務派遣業者は、法に従って派遣労働者との間で2年以上の固定期間の労働契約を書面にて締結しなければならない。

第六条 労務派遣業者は、法に従って派遣労働者との間で試用期間を約定することができる。労務派遣業者は同一の派遣労働者との間で一度限り試用期間を約定することができる。

第七条 労務派遣協議書には、以下の内容を明記しなければならない。

- (一) 派遣の業務職位名称とその性質
- (二) 勤務場所
- (三) 派遣される者の人数及び派遣期間
- (四) 同一労働・同一報酬の原則に則って確定された労働報酬の金額及びその支払い方法
- (五) 社会保険料の金額及び支払い方法
- (六) 勤務時間と休憩・休暇に関する事項
- (七) 派遣労働者の労務災害、出産、罹病期間における関連待遇
- (八) 労働安全衛生及び研修事項
- (九) 経済補償などの費用
- (十) 労務派遣協議書の期限
- (十一) 労務派遣サービス費用の支払方法及びその基準
- (十二) 労務派遣協議書への違反に係る責任
- (十三) 法律、法規、規則により労務派遣協議書に盛り込むべきと規定されているその他の

事項

第八条 労務派遣業者は、派遣労働者に対し以下の義務を履行しなければならない。

- (一) 派遣労働者に対し、労働契約法第八条に規定される事項、遵守すべき規則制度及び労務派遣協議書の内容を事実とおりに告知する。
- (二) 研修制度を確立し、派遣労働者を対象に、職務に必要な知識及び安全教育に関する研修を行なう。
- (三) 国の規定及び労務派遣協議書の約定に基づき、法に従って派遣労働者の労働報酬及び関連する待遇を支払う。
- (四) 国の規定及び労務派遣協議書の約定に基づき、法に従って派遣労働者のために社会保険料を納め、社会保険に関する手続きを行う。
- (五) 法に従って派遣労働者のために労働保護及び労働安全・衛生条件を提供するよう派遣先使用者を督促する。
- (六) 法に従って労働契約の解除又は終了にかかる証明書を発行する。
- (七) 派遣労働者と派遣先使用者との間の紛争の処理に協力する。
- (八) 法律、法規及び規則により規定されるその他事項。

第九条 派遣先使用者は、労働契約法第六十二条の規定に基づき、派遣労働者に対し職位に相応する福利待遇を提供しなければならないが、派遣労働者を差別してはならない。

第十条 派遣労働者が派遣先使用者において、業務上の事故により負傷した場合、労務派遣業者は法に従って労務災害認定を申請しなければならないが、派遣先使用者は労務災害認定のための調査・確認作業に協力しなければならない。労務派遣業者は労務災害保険に係る責任を負うが、派遣先使用者との間で補償方法について約定することができる。

派遣労働者が職業病の診断もしくは鑑定を申請する場合、派遣先使用者は、職業病の診断・鑑定について責任を持って処理し、職業病の診断・鑑定に必要となる労働者の職業履歴や職業上の危害要素との接触状況、勤務場所における職業病の危害要因となりえる要素への検査・測定結果等の資料を事実とおりに提供しなければならないが、労務派遣業者は、派遣労働者の職業病の診断・鑑定に必要となるその他資料を提供しなければならない。

第十一条 労務派遣業者の行政許可の有効期間が延長されないか又は「労務派遣経営許可証」が抹消されたり取消された場合、既に派遣労働者との間で法に従って締結された労働契約は期間満了まで履行されなければならない。双方は協議合意により労働契約を解除することができる。

第十二条 以下の状況の一つがある場合、派遣先使用者は派遣労働者を労務派遣業者に戻すことができる。

(一) 派遣先使用者に労働契約法第四十条第三号もしくは第四十一条に規定される状況がある場合。

(二) 派遣先使用者が法に従って破産宣告されたり、営業許可証を取消されたり、閉鎖を命じられたり、抹消されたり、経営期間満了前の解散を決定したり又は経営期間満了に伴い経営を継続しないと決めた場合。

(三) 労務派遣協議書が期限満了により終了した場合。

派遣労働者が戻されて仕事に就かない期間について、労務派遣業者は、所在地の人民政府が規定する最低賃金基準を下回らない基準に照らし、派遣労働者に対し月ごとに報酬を支払わなければならない。

第十三条 派遣労働者に労働契約法第四十二条に規定する状況がある場合、派遣期間満了前に、派遣先使用者は本規定第十二条第一項第一号の規定により派遣労働者を労務派遣業者に戻してはならない。派遣期間が満了した場合、相応の状況が消滅するまで派遣を延長した後に派遣労働者を労務派遣業者に戻すことができる。

第四章 労働契約の解除と終了

第十四条 派遣労働者は、30日前までに書面により労務派遣業者に通知すれば、労働契約を解除することができる。派遣労働者は、試用期間において3日前までに労務派遣業者に通知すれば、労働契約を解除することができる。労務派遣業者は、派遣労働者からの労働契約解除の通知について、速やかに派遣先使用者に知らせなければならない。

第十五条 派遣労働者が本規定第十二条の規定により派遣先使用者から戻され、労務派遣業者が新たに派遣する際に労働契約に約定した条件を維持するか又は引上げを提示し、派遣労働者がこれに同意しない場合、労務派遣業者は労働契約を解除することができる。

派遣労働者が本規定第十二条の規定に違反して派遣先使用者から戻され、労務派遣業者が新たに派遣する際に労働契約に約定した条件の引下げを提示し、派遣労働者がこれに同意しない場合、労務派遣業者は労働契約を解除してはならない。但し、派遣労働者が労働契約の解除を提起した場合はこの限りではない。

第十六条 労務派遣業者が法に従って破産宣告されたり、営業許可証を取消されたり、閉鎖を命じられたり、経営期間満了前の解散を決定したり又は経営期間満了に伴い経営を継続しないと決めた場合、労働契約は終了する。派遣先使用者は、労務派遣業者と協議して派遣労働者を適切にしなければならない。

第十七条 労務派遣業者に労働契約法第四十六条又は本規定第十五条、第十六条に規定する状

況があり、派遣労働者の労働契約を解除又は終了する場合、法に従って派遣労働者に対して経済補償を支払わなければならない。

第五章 労務派遣が複数の地区に跨る場合の社会保険

第十八条 労務派遣業者が複数の地区に跨って労働者を派遣する場合、派遣先使用者の所在地にて派遣労働者のために社会保険に加入し、派遣先使用者の所在地の規定に従って社会保険料を納めなければならない。派遣労働者は国の規定によって社会保険待遇を享受する。

第十九条 労務派遣業者が派遣先使用者の所在地に支社機構を設立している場合、支社機構が派遣労働者のために社会保険の加入手続きをし、社会保険料を納める。

労務派遣業者が派遣先使用者の所在地に支社機構を設立していない場合、派遣先使用者が労務派遣業者に代わって派遣労働者のために社会保険の加入手続きをし、社会保険料を納める。

第六章 法的責任

第二十条 労務派遣業者、派遣先使用者が労働契約法及び労働契約法実施条例の労務派遣関連規定に違反した場合、労働契約法第九十二条の規定によって取扱う。

第二十一条 労務派遣業者が本規定に違反して派遣労働者との労働契約を解除又は終了した場合、労働契約法第四十八条、第八十七条の規定によって取扱う。

第二十二条 派遣先使用者が本規定第三条第三項の規定に違反した場合、人力資源社会保障行政部門が是正を命じ、警告を与える。派遣労働者に損害をもたらした場合、法に従って賠償責任を負う。

第二十三条 労務派遣業者が本規定第六条の規定に違反した場合、労働契約法第八十三条の規定によって取扱う。

第二十四条 派遣先使用者が本規定に違反して派遣労働者を戻した場合、労働契約法第九十二条第二項の規定によって取扱う。

第七章 附則

第二十五条 外国企業常駐代表機構及び外国金融機構駐中国代表機構等が派遣労働者を使用する場合、ならびに船員の派遣先使用者が労務派遣の方式にて国際遠洋船員を使用する場合、

臨時的、補助的もしくは代替的な職位及び労務派遣による労働者使用の割合にかかる制限を受けない。

第二十六条 使用者がその労働者を国外に派遣して職務に就かせたり、家庭もしくは自然人のところへ派遣して労働を提供する場合、本規定にいう労務派遣には当てはまらない。

第二十七条 使用者が請負、アウトソーシング等の名義で、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。

第二十八条 派遣先使用者は、本規定施行前から使用する派遣労働者の数がその使用する労働者総数の10%を超えている場合、派遣労働者使用の調整案を制定しなければならず、本規定施行の日から2年以内に規定された割合まで下げなければならない。但し、「中華人民共和国労働契約法の改正に関する全国人民代表大会常務委員会の決定」の公布前に既に法に従って締結した労働契約と労務派遣協議書の期間満了日が本規定の施行日からの2年後である場合には、法に従って履行期間の満了まで引き続き履行することができる。

派遣先使用者は、自ら制定した派遣労働者の使用にかかる調整案を現地の人力資源社会保障行政部門に届出なければならない。

派遣先使用者は、本規定の施行前に使用開始した派遣労働者の数を規定に合致する割合に引き下げるまでは、新たに派遣労働者を使用してはならない。

第二十九条 本規定は2014年3月1日から施行する。