



世民律師事務所 SHIMIN LAW OFFICES

## NEWSLETTER

### 「労務派遣に係る若干の規定（意見募集稿）」の公開意見募集に関する通知

#### 発表意見

「『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」を貫徹し、かつ、労務派遣をより一層規範化するため、我が部は、「労務派遣に係る若干の規定（意見募集稿）」を検討・起草し、ここに、社会に対して公開で意見を募集する。公衆は、次の手段及び方法を通じてフィードバック意見を提出することができる。

(1) 中国政府法制情報網（ウェブサイトアドレス：<http://www.chinalaw.gov.cn>）にログインし、トップページ左側の「法規規則草案意見募集システム」に入り意見を提出する。

(2) 電子メールアドレス：[lifachu@mohrss.gov.cn](mailto:lifachu@mohrss.gov.cn)

世民律師事務所は、1999年に設立されたパートナーによる弁護士事務所であり、主に全方位的な法律サービスを提供しています。

弊所は、お客様の価値の実現を目指し、お客様のニーズをとらえて、高品質なサービスを理念に、チームの連携を活かして、お客様に敏速で有効な法律サービスを提供しています。

本速報中の情報及び内容に関するご質問・ご相談等は、弊所にご連絡ください。

E-mail [info@shiminlaw.com](mailto:info@shiminlaw.com)

#### 電話

上海 021-6882-5007

北京 010-5811-6181

広州 020-3825-1500

大連 0411-3960-8570

東京 +81-3-5575-2537

ニューヨーク +1-646-254-6388

フィラデルフィア +1-267-519-8196

(3)連絡先：人力資源社会保障部法規司（住所：北京市東城区和平里東街 3 号、郵便番号：100013）、封筒に「労務派遣に係る若干の規定の意見募集」と注記すること。

意見のフィードバックの締切日は、2013 年 9 月 7 日とする。

人力資源社会保障部

2013 年 8 月 7 日労務派遣に係る若干の規定

(意見募集稿)

## 第 1 章 総則

第 1 条〔立法根拠〕 労務派遣を規範化し、労働者の適法な權益を維持・保護し、かつ、労働関係の調和のとれた安定を促進するため、「中華人民共和国労働契約法」（以下「労働契約法」という。）、「『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」（以下「改正決定」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。）等の法律法規により、この規定を制定する。

第 2 条〔定義〕 この規定において「労務派遣」とは、雇用単位が経営方式により募集・採用する労働者をその他の雇用単位に派遣して使用させ、その他の雇用

単位が労働者の労働過程について直接管理をする一種の労働者使用形式をいう。

雇用単位は、業務を請負単位に請負に出す。ただし、当該業務に従事する請負単位の労働者の労働過程について直接管理をする場合には、労務派遣による労働者使用に属する。

第 3 条〔設立してはならない〕 雇用単位若しくはその所属単位が出資し、又はパートナーが設立した労務派遣単位が当該単位又は所属単位に対して労働者を派遣する場合には、設立してはならない労務派遣単位に属する。

## 第 2 章 労務派遣の適用範囲

第 4 条〔3 つの特徴のある職位〕 労働契約による労働者使用は、我が国の企業の基本的な労働者使用形式である。労務派遣による労働者使用は補充形式であり、臨時的、補助的又は代替的な職位においてのみ実施することができる。

「臨時的な業務上の職位」とは、継続期間が 6 ヶ月を超えない職位をいう。

「補助的な業務上の職位」とは、主營業務の職位のためにサービスを提供する非主營業務の職位をいう。労働者使用単位の補助的な職位は、労働者使用単位がその業種及び業務上の特徴に基づき、労務派遣による労働者使用を予定する補助的な職位リストを提出し、工会又は従業員代表大会との共同による協議を経て確定し、かつ、労働者使用単位内において公示し、監督を受ける。「代替的な業務上の職位」とは、労働者使用単位の労働者が学習又は休暇等の原因で勤務できない一定期間内に、その他の労働者が代わりに勤務することができる職位をいう。

第 5 条〔労働者使用比率〕労働者使用単位は、労務派遣による労働者使用数を厳格に制御しなければならない。労働者使用単位が補助的な職位において使用する被派遣労働者の数は、労働者使用総数の 10%を超えてはならない。

前項において「労働者使用総数」とは、労働者使用単位が労働契約を締結する人数と労働者使用単位が補助的な職位で使用する被派遣労働者の人数との和をいう。

「労務派遣による労働者使用比率を計算する労働者使用単位」とは、労働契約法及び労働契約法実施条例により労働者と労働契約を締結することができる雇用単位をいう。

第 6 条〔3 つの特徴のある職位の制限を受けない事由〕中国駐在外国外交代表機構、国連系列組織代表機構、外国ニュース代表機構、外国企業常駐代表機構及び外国金融機構常駐代表機構等の組織が被派遣労働者を使用する場合には、臨時的、補助的又は代替的職位及び労務派遣による労働者使用比率の制限を受けない。

### 第 3 章 労働契約の締結及び履行

第 7 条〔労働契約の締結〕労務派遣単位は、法により被派遣労働者と書面による労働契約を締結し、かつ、当該労働者に労務派遣による労働者使用形式である旨を明確に告知しなければならない。

第 8 条〔労働契約期間〕労務派遣単位は、被派遣労働者と 2 年以上の固定期間労働契約を締結しなければならない。双方の協議による合意を経て、無固定期間労働契約を締結することができる。

第 9 条〔一定の業務任務の完了を期間とする労働契約を締結してはならない〕 労務派遣単位は、被派遣労働者と一定の任務の完了を期間とする労働契約を締結してはならない。ただし、当該被派遣労働者を労働者使用単位において一

定の業務任務の完了を期間とする業務に従事するよう手配することができる。

第 10 条〔非全日制による労働者使用をしてはならない〕 労務派遣単位は、非全日制による労働者使用形式により被派遣労働者を募集・採用してはならない。ただし、当該被派遣労働者が労働者使用単位において非全日制業務に従事するよう手配することができる。

第 11 条〔試用期間〕 労務派遣単位は、法により被派遣労働者と試用期間を約定することができる。労務派遣単位は、同一の被派遣労働者と 1 回に限り試用期間を約定することができる。



労務派遣単位と労働者使用単位とが約定する試験的職位期間又は試験的勤務期間等は、労働契約法に定める試用期間に属さない。

#### 第 12 条〔労働契約内容〕 労務派遣単位と被派遣労働者とが労働契約を締結す

る場合には、労働契約法第 17 条に定める事項を明記しなければならないほか、更に被派遣労働者の労働者使用単位並びに派遣期間、業務上の職位及び労働者使用単位における同類職位の労働者と同一業務同一報酬であること等の状況を明記しなければならない。

第 13 条〔同一業務同一報酬〕 被派遣労働者は、労働者使用単位の労働者と同一業務同一報酬の権利を享有する。労働者使用単位は、同一業務同一報酬の原則に従い、被派遣労働者として当該単位の同類職位の労働者に対して同一の労働報酬分配方法を実行しなければならない。労働者使用単位に同類職位の労働者がいない場合には、労働者使用単位所在地の同一の、又はこれに類似する職位の労働者の労働報酬を参照して確定する。

労務派遣単位が被派遣労働者と締結する労働契約及び労働者使用単位と締結する労務派遣合意について、これに明記され、又は約定される、被派遣労働者に対して支払う労働報酬は前項の規定に適合しなければならない。

第 14 条〔労働契約締結状況の確認〕 労務派遣単位は、労働者を派遣する前に、労働者使用単位に対して被派遣労働者との労働契約締結状況に係る証明を提供しなければならない。

労働者使用単位は、被派遣労働者を受け入れる前に、労務派遣単位と被派遣労働者とが労働契約を締結した状況を確認しなければならない。

労働者使用単位は、労務派遣単位と労働契約を締結していない被派遣労働者を使用する場合には、被派遣労働者と労働関係を確立したものとみなし、遅滞なく労働契約を補足して締結しなければならない。労働契約の開始日は、労働者使用の日から起算する。

第 15 条〔労務派遣合意〕 労務派遣単位は、労働者を派遣する場合には、労働者使用単位と労務派遣合意を締結しなければならない。 労務派遣合意には次の各号に掲げる内容を約定しなければならない。

- (1) 派遣職位の名称及び性質
- (2) 業務場所
- (3) 派遣人数及び期間
- (4) 同一業務同一報酬の原則に従い確定した労働報酬
- (5) 社会保険料の金額と支払方法
- (6) 服務費の支払方法及び標準
- (7) 合意に違反した場合の責任

労務派遣合意には以上の条項のほか、次の各号に掲げる内容を約定することができる。

- (1) 勤務時間及び休息休暇事項

- (2) 労働安全衛生及び養成・訓練事項
- (3) 労働者の労災又は疾病期間に係る関連事項
- (4) 経済補償等の費用
- (5) 労務派遣合意を解除する条件
- (6) 法律法規等に定めるその他の事項

第 16 条〔労務派遣単位の義務〕 労務派遣単位は、被派遣労働者に対して次の各号に掲げる義務を履行しなければならない。

- (1) 被派遣労働者に対して労働契約法第 8 条に定める事項、遵守すべき規則制度並びに労務派遣合意中の業務上の職位の性質、社会保険及び労働報酬等の面に関する内容をありのままに告知すること。
- (2) 養成・訓練制度を確立し、労働者の職位就任知識等の素質教育を強化し、安全及び技能養成・訓練を強化すること。
- (3) 労働者と労働契約を締結し、法により当該労働者のために社会保険に加入し、及び社会保険料を納付し、かつ、規定に従い当該労働者のために社会保険関係の移転手続をすること。
- (4) 関係規定及び労務派遣合意の約定に従い期日どおりに満額で労働者の労働報酬及び福利待遇を支払うこと。
- (5) 労働者使用単位に労働安全衛生保護条件を改善するよう促すこと。
- (6) 法により労働契約の解除又は終了に係る証明を発行すること。
- (7) 労働者と労働者使用単位との紛争を調整して処理すること。
- (8) 法律、法規及び規則に定めるその他の義務

第 17 条〔労働者使用単位の義務〕 労働者使用単位は、被派遣労働者に対して次の各号に掲げる義務を履行しなければならない。

- (1) 国の労働標準を執行し、相応する労働条件及び労働保護を提供すること。
- (2) 被派遣労働者の業務要求及び労働報酬を告知すること。
- (3) 時間外労働手当及び業績奨励金を支払い、業務上の職位に関連する福利待遇を提供すること。
- (4) 被派遣労働者に対して業務上の職位に必要な技能養成・訓練をすること。
- (5) 連続して労働者を使用する場合には、正常な賃金調整メカニズムを実行すること。
- (6) 法律、法規及び規則に定めるその他の義務

労働者使用単位は、不定時労働制度又は労働時間総合計算労働制度を実行する職位において被派遣労働者を使用する場合には、労務派遣単位に対して人力資源社会保障行政部門の審査認可証明を提供し、かつ、被派遣労働者に告知しなければならない。

第 18 条〔履行の継続〕 労務派遣単位の行政許可が延長継続されず、取り消され、取り上げられ、又は抹消された場合には、既に法により締結された労働契約及び労務派遣合意は期間が満了するまで履行を継続する。

第 19 条〔労災認定〕 労働者使用単位において被派遣労働者に労災が発生した場合には、労務派遣単位は申請主体として労災認定等の事項を処理し、労働者使用単位は調査・処理に協力し、かつ、相応の賠償責任を負う。

第 20 条〔上前をはね、支払いを遅延し、及び流用してはならない〕 労務派遣単位は、労働者使用単位が労務派遣合意に従い被派遣労働者に支払う労働報酬等の各種費用について、上前をはね、理由なくして支払いを遅延し、又はこれを流用してはならない。

第 21 条〔再派遣の禁止〕 労働者使用単位は、被派遣労働者をその他の雇用単位に再派遣してはならない。

第 22 条〔差し押え及び財物收受の禁止〕 労務派遣単位及び労働者使用単位は、被派遣労働者の住民身分証及びその他の証書を差し押えてはならず、被派遣労働者に担保を提供するよう要求し、又はその他の名義で労働者から財物を收受してはならない。

第 23 条〔戻す際に労働契約を解除してはならない事由〕 次の各号に掲げる事

由の 1 つがある場合には、労働者使用単位は被派遣労働者を戻すことができ、労務派遣単位は被派遣労働者のために新たに派遣して勤務させなければならない。

- (1) 労働者使用単位が労働契約法第 40 条第 3 号及び第 41 条に定める事由により、被派遣労働者を労務派遣単位に戻す場合
- (2) 労働者使用単位が法により破産を宣告され、営業許可証を取り上げられ、閉鎖を命じられ、取り消され、中途解散を決定し、又は労務派遣合意期間が満了した等の事由により、被派遣労働者を労務派遣単位に戻す場合
- (3) 労働者使用単位が非臨時的、非補助的及び非代替的な職位における被派遣労働者又は比率を超えて使用する被派遣労働者を労務派遣単位に戻す場合

被派遣労働者に業務のない期間において、労務派遣単位は、登録所在地の人民政府が定める最低賃金を下回らない標準に従い、当該被派遣労働者に対して月ごとに報酬を支払わなければならない。

#### 第 4 章 労働契約の解除及び終了

第 24 条〔被派遣労働者による労働契約の解除〕 被派遣労働者は、労働契約法第

38 条の規定により、労働派遣単位と労働契約を解除することができる。

被派遣労働者が 30 日前に書面形式により労務派遣単位に通知した場合には、労働契約を解除することができる。被派遣労働者は、試用期間内において 3 日前に労務派遣単位に通知した場合には、労働契約を解除することができる。



第 25 条〔労務派遣単位が労働契約を解除する事由〕 労務派遣単位と被派遣労働者とが協議により合意した場合には、労働契約を解除することができる。

労働者使用単位が労働契約法第 39 条並びに第 40 条第 1 号及び第 2 号に定める事由により被派遣労働者を労務派遣単位に戻す場合には、労務派遣単位は、労働契約法の関係規定により被派遣労働者と労働契約を解除することができる。

第 26 条〔変更につき協議により合意しない場合に労働契約を解除する事由〕 労務派遣単位が労働契約の約定条件を維持し、又はこれを引き上げ、労働者使用単位によって戻された被派遣労働者を新労働者使用単位に改めて派遣する場合において、労働者がこれに同意しないときは、労務派遣単位は、労働契約を解除することができる。労務派遣単位が労働契約の約定条件を引き下げ、労働者使用単位によって戻された被派遣労働者を新労働者使用単位に改めて派遣する場合において、労働者がこれに同意しないときは、労務派遣単位は、これを理由に労働契約を解除してはならない。

第 27 条〔被派遣労働者を適切に配置し労働契約を終了する〕 労務派遣単位が法により破産を宣告され、営業許可証を取り消され、閉鎖を命じられ、取り消され、又は中途解散を決定した場合には、労働者使用単位との協議を経て被派遣労働者を適切に配置した後に、原労働契約を終了する。

第 28 条〔経済補償〕 次の各号に掲げる事由の 1 つがある場合には、労務派遣単位は、被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。

- (1) 被派遣労働者がこの規定第 24 条第 1 項の規定により労働契約を解除したとき。
- (2) 労務派遣単位がこの規定第 25 条及び第 26 条により労働契約を解除したとき。
- (3) 労務派遣単位がこの規定第 27 条により労働契約を終了したとき。

経済補償については、労働契約法第 46 条、第 47 条及び第 97 条の規定により執行する。

## 第 5 章 地区を跨る労務派遣

第 29 条〔地区を跨る派遣待遇の標準〕 労務派遣単位が地区を跨って労働者を派遣する場合に、被派遣労働者が享有する労働報酬、労働条件及び社会保険については、労働者使用単位所在地の標準に従い執行する。労務派遣単位登録地の関係標準が労働者使用単位所在地の関係標準より高く、かつ、労務派遣単位と被派遣労働者とが労務派遣単位登録地の関係標準に従い執行する旨を約定した場合には、当該約定に従う。

第 30 条〔地区を跨る社会保険の納付〕 労務派遣単位は、労働者使用単位所在地において分公司又は子会社を設立する場合には、労働者使用単位所在地において分公司又は子会社が地区を跨いで派遣する被派遣労働者のために保険加入手続をし、基本養老、基本医療、失業、労働災害及び出産保険料を納付しなければならない。

労務派遣単位は、労働者使用単位所在地において分公司又は子会社を設立していない場合には、労務派遣単位は、法により労務派遣単位所在地において被派遣労働者のために保険加入手続をし、基本養老、基本医療、失業、労災及び出産保険料を納付しなければならない。

地区を跨いで労務派遣業務を取り扱う場合には、労務派遣単位は、その他の単位に委託して被派遣労働者の各社会保険料を代理納付させてはならない。第 6 章 監督管理

第 31 条〔監督管理の職責〕 県級以上の人力資源社会保障行政部門は、当該行政区域内の労務派遣の監督管理に責任を負う。

第 32 条〔工会の職責〕 工会は、法により被派遣労働者の適法な權益を維持保護し、労務派遣単位が労働契約を履行し、労働者使用単位が被派遣労働者を使用する状況について監督をする。

労働者使用単位が臨時的、補助的、代替的な職位及び労務派遣労働者使用比率に関する規定に違反して被派遣労働者を使用した場合には、工会は、意見を提出し、又は是正を要求する権利を有する。被派遣労働者が仲裁を申し立て、又は訴訟を提起した場合には、工会は、法によりこれを支持し、及び支援する。

第 33 条〔業種協会〕 各地は、労務派遣業種協会を確立し、業種の自己規律管理を実行することができる。業種協会は、労務派遣単位資質信用評価体系を確立し、公衆に対して労務派遣単位の信用状況を発布することができる。

## 第 7 章 法律責任

第 34 条〔違法な解除又は終了〕 労務派遣単位が被派遣労働者の労働契約を違法に解除し、又は終了した場合には、労働契約法第 48 条及び第 87 条の規定により執行する。

第 35 条〔連帯賠償責任〕 労働者使用単位が被派遣労働者に損害をもたらした場合には、労務派遣単位と労働者使用単位が連帯賠償責任を負う。

第 36 条〔罰金〕 労務派遣単位及び労働者使用単位が労働契約法の労務派遣に関する規定に違反した場合には、人力資源社会保障行政部門が期間を限り是正するよう命ずる。期間を徒過して是正しない場合には、1 人につき 5,000 元以上 10,000 元以下の標準により罰金を科し、労務派遣単位についてはその労務派遣経営許可証を取り消す。

第 37 条〔被派遣労働者と労働関係を確立したものとみなす〕 労働者使用単位が労働契約法の労務派遣の臨時的、補助的又は代替的な職位における労働者使用に関する規定に違反し、又は比率を上回って被派遣労働者を使用し、労働契約法第 92 条第 2 項の関係規定に従い罰金を科した後の 1 ヶ月内になお是正しない場合には、非臨時的、非補助的又は非代替的な職位の被派遣労働者又は比率を上回って使用した被派遣労働者については、労働者使用単位と労働関係を確立したものとみなし、労働者使用単位は、遅滞なく労



働契約を補足して締結し、労働契約の開始日については処罰の日から満 1 ヶ月が経過した翌日から起算しなければならない。被派遣労働者が労働者使用単位と労働関係を確立する意思がない旨を書面により表明した場合を除く。

## 第 8 章 附則

第 38 条〔労務派遣に属さない事由〕 次の各号に掲げる事由は、この規定における労務派遣には属さない。

- (1) 雇用単位が任命・派遣を組織し、又は任命の形式により当該単位の労働者をその上級単位又は所属単位に派遣して労働させる行為
- (2) 雇用単位が当該単位の労働者を国外に派遣して労働させる行為
- (3) 雇用単位が当該単位の労働者を家庭又は自然人のところへ派遣して労働させる行為

第 39 条〔履行の継続〕 改正決定の施行前に、既に法により締結されている労働契約及び労務派遣合意を期間満了まで継続して履行する場合には、労働者使用単位は、臨時的、補助的又は代替的な職位に係る規定に適合しておらず、労務派遣による労働者使用比率を上回っており、又は労務派遣単位が法どおりに行政許可を取得しないことを理由に、被派遣労働者を戻してはならない。しかし、労働契約及び労務派遣合意の内容が改正決定の同一業務同一報酬に関する規定に適合しない場合には、改正決定により調整をしなければならない。

労働者使用単位が改正決定の施行前に、臨時的又は代替的な職位以外の既に使用している被派遣労働者が所定の比率を上回った場合には、所定の比率要求に達するまでは、補助的職位において新たな被派遣労働者を使用してはならない。

第 40 条〔履行継続期間に解除してはならない〕 改正決定の施行前に、既に法により締結された労働契約の期間満了前において、労務派遣単位は、法どおりに行政許可を取得していないことを理由に被派遣労働者の労働契約を解除してはならない。

第 41 条〔人数統計〕 被派遣労働者は、労働者使用単位の従業員中の労務派遣従業員として統計をしなければならない。

第 42 条〔紛争の処理〕 被派遣労働者と労務派遣単位又は労働者使用単位とに労働紛争が発生した場合には、労働紛争に関する規定に従い処理する。労務派遣単位と労働者使用単位とに労務派遣合意の履行に起因して紛争が発生した場合には、民事紛争に関する規定に従い処理する。

第 43 条〔具体的な実施弁法〕 各省、自治区及び直轄市の人力資源社会保障行政部門は、この規定に及び当該地区の実際の状況に基づき、実施弁法を制定することができる。

第 44 条〔実施日〕 この規定は、 年 月 日から施行する。「労務派遣に係る若干の規定（意見募集稿）」に関する説明

2012年12月28日、第11期全国人民代表大会常務委員会代30回会議により「『中華人民共和國労働契約法』の改正に関する決定」（以下「改正決定」という。）を採択した。改正決定の具体化を貫徹し、かつ、より一層労働派遣を規範化するため、「労働派遣に係る若干の規定（意見募集稿）」（以下「意見募集稿」という。）を起草した。ここに主な内容を次のとおり説明する。

## 一、労働派遣の定義について

意見募集稿の規定において「労働派遣」とは、雇用単位が経営方式により募集・採用する労働者をその他の雇用単位に派遣して使用させ、その他の雇用単位が労働者の労働過程について直接管理をする一種の労働者使用形式をいう。雇用単位は、業務を請負単位に請負に出す。ただし、当該業務に従事する請負単位の労働者の労働過程について直接管理をする場合には、労働派遣による労働者使用に属する（第2条）。

## 二、臨時的、補助的及び代替的な業務上の職位について

運用性を強化するため、意見募集稿では補助的な業務上の職位について細分化した規定をした。「補助的な業務上の職位」とは、主營業務の職位のためにサービスを提供する非主營業務の職位をいう。労働者使用単位の補助的な職位は、労働者使用単位がその業種及び業務上の特徴に基づき、労働派遣による労働者使用を予定する補助的な職位リストを提出し、工会又は従業員代表大会との共同による協議を経て確定し、かつ、労働者使用単位内において公示し、監督を受ける。

（第4条第3項）

## 三、労働者使用比率について

改正決定の要求に従い、意見募集稿では企業の労働派遣による労働者使用比率について規定をした。即ち、労働者使用単位が補助的な職位において使用する被派遣労働者の数は、労働者使用総数量の10%を超えてはならず、「労働者使用総数」とは、労働者使用単位が労働契約を締結する人数と労働者使用単位が補助的な職位で使用する被派遣労働者の人数との和をいう（第5条）。同時に、意見募集稿は一部の渉外機構が臨時的、補助的及び代替的な業務上の職位の制限を受けない事由等についても具体的な規定をした（第6条）。

## 四、労働契約の締結、履行、解除及び終了について

労働派遣単位は特殊な雇用単位に属するため、意見募集稿では労働契約期間、無固定期間労働契約の協議による締結、試用期間、同一業務同一報酬、労働契約の解除、経済補償及び労働派遣単位と労働者使用単位との義務等の関連内容について規定をした（第7条から第28条）。

## 五、地区を跨る労働派遣について

外地の派遣行為を規範化するため、意見募集稿では地区を跨る派遣状況下における被派遣労働者の労働報酬、労働条件及び社会保険標準並びに社会保険に加入する方式について規定をした（第29条及び第30条）。

## 六、 監督管理と法律責任について

労務派遣に対する監督管理を強化するため、意見募集稿では人力資源社会保障行政部門、工会及び労務派遣業種協会の職責を規定した（第 31 条から第 33 条）。労働者の権益を保護するため、意見募集稿では労務派遣単位及び労働者使用単位が労働契約法の規定に違反した場合の法律責任及び連帯賠償責任を規定した。労働者使用単位が労働契約法の労務派遣の臨時的、補助的、代替的な職位及び労働者使用比率に関する規定に違反した場合において、行政処罰を受けた後の 1 ヶ月内になお是正しないときは、被派遣労働者と労働者使用単位とが労働関係を確立したものとみなす（第 34 条から第 37 条）。

## 七、 移行期間における比率を上回った労働者使用の処分について

法律の安定的な実施を保障し、かつ、労働契約調整による労働関係に対する影響を最大限減少させるため、労働契約法改正決定の施行前に締結した労務派遣合意及び労働契約について規定をした。即ち、改正決定施行前に既に法により締結した労働契約及び労務派遣合意は期間満了まで継続して履行し、労働者使用単位は、臨時的、補助的又は代替的な職位に係る規定に適合しておらず、労務派遣による労働者使用比率を上回っており、又は労務派遣単位が法どおりに行政許可を取得しないことを理由に、被派遣労働者を戻してはならない。しかし、労働契約及び労務派遣合意の内容が改正決定の同一業務同一報酬に関する規定に適合しない場合には、改正決定により調整をしなければならない。

労働者使用単位が改正決定の施行前に、臨時的又は代替的な職位以外の既に使用している被派遣労働者が所定の比率を上回った場合には、所定の比率要求に達するまでは、補助的な職位において新たな被派遣労働者を使用してはならない。

(第 39 条)



本資料の日本語訳文に関する著作権は世民法律事務所（以下「世民」といいます。）に属するものであり、本資料を無断で引用、変更、転写又は複製することは固くお断りいたします。

また、本資料は、中国法令の意味を理解するための参考として供する目的にのみ作成されたものであり、中国法令そのものに対する解釈、説明又は解説等を含むものではありません。世民では翻訳をできる限り正確に作成するよう努めておりますが、本資料で提供した情報の正確性等について世民が保証するものではないことを予めご了承ください、ビジネスでご活用される場合には、必ず中国政府が発表した中国語の原文をご確認いただくようお願いいたします。

Copyright (C) 2013 Shimin Law Offices. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.

