

事例研究～中国ビジネス法務

北京市政府、8月末までに
派遣従業員の使用状況報告を義務付け
北京市大地律師事務所 / 日本部
パートナー弁護士 法学博士 熊琳



3月11日、北京市人力資源・社会保障局より、『北京市派遣従業員使用企業届け出弁法』（以下「北京市届け出弁法」）が公布されました。これは改正『労働契約法』（2013年7月1日施行）および『労務派遣暫定施行規定』（14年3月1日施行。以下「暫定施行規定」）の施行後に発表された初の地方性法規となります。

北京市届け出弁法では、企業に対して、14年8月31日までに派遣従業員の使用状況に関する報告手続きを完了させることを義務付けています。同弁法は、内容が比較的明確であるだけでなく、他の地方政府が地方法規を制定する際に、参考あるいは手本とする可能性も大いにありますので、今回は、同弁法の主な内容について説明したいと思います。

北京市届け出弁法のポイントとして、次の点が挙げられます。

1. 対象企業：北京市所在の派遣従業員数が従業員総数の10%を超える企業
2. 管轄部門：各区（県）の労働行政部門（人力社保局）が、当該管轄区内で事業活動を行う派遣従業員を使用している企業の届け出受理業務を担当
3. 届け出期限：14年8月31日までに、所定の比率を超えた従業員の使用に関する調整案の申告・届け出
4. 最も重要な事項：

届け出を行う際に、「派遣従業員使用調整案」の提出が求められています。また当該調整案では、次の内容について説明する必要があります。

 - (1) 企業の派遣従業員使用に関する詳細状況。
 - (2) 「三的」（臨時的、補助的、代替的）職位における従業員の使用状況。特に、(a) 「三的」職位に従事する派遣従業員数、(b) 補助的職位に関して従業員代表大会あるいは労働組合にて議論し、平等な協議により決定した文書あるいはプラン案について具体的に示す必要があります。
 - (3) 派遣会社の名称および労務派遣契約書における契約期間。
 - (4) 2年以内に法定の比率（10%以内）を満たすための改善案。

北京市届け出弁法では、届け出義務に違反した場合の法的責任を直接規定してはませんが、届け出の準備を迅速かつ適切に行わず、指定の期限までに届け出手続きを完了できなかった際には、暫定施行規定第20条への違反を疑われるおそれがあります。この場合、『労働契約法』第92条第2項が適用され、行政処罰（罰金）を受けたり、民事賠償責任（派遣従業員に損害を与えた場合には、派遣会社と共に連帯賠償責任を負う）を問われることにもなりかねませんので、日系企業の皆さまにおかれましても十分留意が必要かと思われます。

以上、ポイントを簡単に述べましたが、派遣従業員を使用している企業は、自ら準備すべき事項が多々あるだけでなく、「派遣従業員使用調整案」の作成に際する内容検討はじめ、高い専門性および緻密性が求められていることから、専門家のサポートを得ながら周到かつ慎重な準備を進める必要があるでしょう。このほか、暫定施行規定では「2年の過渡期」を設けていますが、北京市届け出弁法では、8月31日までに届け出を行うことを義務付けているため、限られた時間内で届け出を完了できるよう積極的かつ速やかに対応されることをお勧めいたします。