

大連市労務派遣適正雇用ガイドライン の解説と仮訳

(2026年2月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

大連事務所

貿易投資相談課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）大連事務所が上海里格（大連）法律事務所に委託し作成したものです。内容は、2026年1月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を提供するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。別途個別の事案に沿った法的助言をお求めください。

ジェトロおよび上海里格（大連）法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび上海里格（大連）法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

海外ビジネスサポートセンター 貿易投資相談課
E-mail：scb-support@jetro.go.jp

ジェトロ・大連事務所
E-mail：PCD@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, bold, serif font.

目次

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1. はじめに | 1 |
| 2. ガイドラインの構成 | 1 |
| 3. 派遣先使用者が遵守すべき主な要点..... | 3 |
| (1) 適用範囲および比率の管理 | 3 |
| (2) 資格のある労務派遣業者の選定と派遣協議書の適正化..... | 5 |
| (3) 派遣労働者に対し履行すべき主な義務 | 6 |
| (4) 法に基づく派遣労働者の戻しと戻し禁止 | 7 |
| (5) 「自己派遣」の禁止..... | 8 |
| 4. 労務派遣事業者が遵守すべき主な要点 | 9 |
| (1) 許可証に基づくコンプライアンス経営 | 9 |
| (2) 労働契約の適正化 | 11 |
| (3) 派遣労働者に対し履行すべき主な義務 | 11 |
| (4) 労働契約の解除・終了 | 12 |
| (5) 連帯責任と相応の責任 | 12 |
| 5. おわりに..... | 13 |
| 大連市労務派遣適正雇用ガイドライン <仮訳> | 14 |

大連市労務派遣適正雇用ガイドラインの解説

1. はじめに

大連市人的資源・社会保障局は、2025年3月28日に「大連市労務派遣適正雇用ガイドライン」（以下、「ガイドライン」）を公布した。ガイドラインは、「中華人民共和国労働契約法」（以下、「労働契約法」）、「中華人民共和国労働契約法实施条例」（以下、「实施条例」）、「労務派遣暫定規定」（以下、「暫定規定」）、「労務派遣行政許可実施弁法」（以下、「行政許可弁法」）などの労務派遣に関する国の法律法規に基づき、かつ、大連市の労務派遣の実情を踏まえて制定したものである。ガイドラインは、派遣先使用者および労務派遣業者に具体的な操作指導を提供し、労務派遣雇用における留意点および発生しうる法的リスクを提示することを目的としている。ガイドラインは、その性質上指導性を持つ規範性文書であるため、直接的な法的拘束力はないものの、ガイドラインの内容の大部分が国の法律法規の規定そのものであるため、派遣先使用者および労務派遣業者はこれを遵守しなければならない。

2. ガイドラインの構成

ガイドラインは、大きく派遣先使用者が遵守すべき要点と労務派遣業者が遵守すべき要点の二つの部分に分けられ、派遣先使用者部分には8の要点、労務派遣業者部分には12の要点があり、合計20の要点となっている。また、各要点には重要ポイントを設け、当該要点を遵守するにあたって特に留意すべき点を掲げている。ガイドラインは、労務派遣に関する国の法律法規の規定を要点ごとに体系的に細分化して整理することにより（表1参照）、派遣先使用者および労務派遣業者の法令遵守を容易にした。

表1 要点ごとの法律法規の条文の対応表

| 要点 | 国の法律法規の条文番号 |
|---------------|---|
| 一、派遣先使用者 | |
| (一) 労務派遣の適用範囲 | ◇ 労働契約法第66条 ◇ 暫定規定第3条、第22条 ◇ 企業専任消防隊の建設の規範化と強化に関する指導意見第3条 ◇ 炭鉱安全生産条例第24条 ◇ 非炭鉱山安全生産作業の強化に関する指導意見第5条 |

| | |
|-----------------------------------|---|
| (二) 労務派遣雇用の比率 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 66 条 ◇ 暫定規定第 4 条、第 27 条 |
| (三) 労務派遣機関の選択 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 57 条 ◇ 行政許可弁法第 6 条、第 23 条 |
| (四) 労務派遣協議書の締結 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 59 条 ◇ 暫定規定第 7 条 |
| (五) 派遣先使用者が派遣労働者に対し履行すべき義務 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 60 条、第 61 条、第 62 条、第 63 条、第 64 条、第 92 条 ◇ 暫定規定第 9 条、第 10 条、第 18 条、第 19 条、第 20 条 |
| (六) 派遣先使用者が派遣労働者を戻すことができる場合 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 39 条、第 40 条、第 41 条、第 65 条 ◇ 暫定規定第 12 条 |
| (七) 派遣先使用者が派遣労働者を戻してはならない場合 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 42 条、第 92 条 ◇ 暫定規定第 13 条、第 24 条 |
| (八) 法律、法規、規則等における派遣先使用者へのその他の制限規定 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 59 条、第 62 条、第 67 条 ◇ 実施条例第 28 条 |
| 二、 労務派遣業者 | |
| (九) 法に基づく経営許可の取得 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 57 条 ◇ 行政許可弁法第 6 条、第 15 条、第 31 条、第 33 条 |
| (十) 労務派遣業務の経営申請に必要な条件 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 57 条 ◇ 行政許可弁法第 7 条 ◇ 登録資本登記制度改革方案の印刷・公布に関する国務院の通知 ◇ 中華人民共和国会社法第 253 条 |
| (十一) 「労務派遣経営許可証」の変更、延長 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 行政許可弁法第 16 条、第 17 条、第 18 条 |
| (十二) 行政許可期間の延長を許可しない場合 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 行政許可弁法第 18 条、第 20 条 |
| (十三) 労務派遣経営状況年次報告 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 行政許可弁法第 22 条、第 23 条 |
| (十四) 労働契約の締結 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 10 条、第 58 条、第 60 条 ◇ 実施条例第 30 条 ◇ 暫定規定第 5 条、第 6 条、第 12 条 |
| (十五) 労働契約の必須条項 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 17 条、第 58 条 |
| (十六) 労務派遣業者が派遣労働者に対し履行すべき義務 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 60 条 ◇ 暫定規定第 8 条、第 10 条、第 18 条 |

| | |
|--------------|--|
| (十七) 労働契約の解除 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 36 条、第 38 条、第 39 条、第 40 条、第 41 条 ◇ 暫定規定第 11 条、第 14 条、第 15 条 |
| (十八) 労働契約の終了 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 44 条、 ◇ 実施条例第 21 条 ◇ 暫定規定第 16 条 |
| (十九) 経済補償 | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 36 条、第 38 条、第 40 条、第 41 条第 46 条、第 47 条、第 48 条、第 87 条 ◇ 実施条例第 27 条 ◇ 暫定規定第 15 条、第 16 条、第 17 条、第 21 条 |
| (二十) 業務の引き継ぎ | <ul style="list-style-type: none"> ◇ 労働契約法第 50 条 |

出所：「大連市労務派遣適正雇用ガイドライン」などに基づき、上海里格（大連）法律事務所整理

3. 派遣先使用者が遵守すべき主要点

(1) 適用範囲および比率の管理

① 労務派遣雇用の適用範囲

ガイドラインでは、労務派遣による雇用は補完的な形態であり、臨時的（6 カ月以内）、補助的（主たる業務にサービスを提供する職位）、代替的（一定期間の代替）な職位に限定しなければならないと強調している。

特に、補助的職位の範囲を確定するにあたっては、派遣先使用者が派遣労働者を使用する補助的職位の目録リストを作成して、従業員代表大会または従業員全員に提出して議論し、案と意見を提出させ、労働組合または従業員代表との平等な協議を経て確定し、かつ派遣先使用者において公示するという民主的手続きを経なければならない。派遣先使用者が一方的に決定してはならない。派遣先使用者が民主的手続きに違反して補助的職位を確定した場合、人的資源および社会保障部門は是正を命じ、警告を与え、派遣労働者に損害を与えた場合、派遣先使用者は賠償責任を負わなければならない。ただし、以下の五つの要件を同時に満たす場合には、行政処罰を科さない¹。

¹ 「大連市人的資源・社会保障行政処罰裁量権基準」（大人社規発〔2023〕2号）の付属書類「大連市人的資源・社会保障行政処罰裁量基準表（2023年版）」103番

- ・違法行為にかかわる労務派遣人員が 30 人以下であること。
- ・違法行為の継続時間が 6 カ月未満であること。
- ・検査日前の 12 カ月以内に同様な違法行為の処分記録がないこと。
- ・自主的に是正し、または是正を命じられた期間内に是正したこと。
- ・違法行為が公民、法人およびその他の組織に損害を与えておらず、不適切な世論を引き起こしておらず、突発事態などの不良な社会的危害結果も生じていないこと。

② 労務派遣の使用を禁止する職位

専任消防士などの安全生産関連職位、炭鉱および非炭鉱山の坑内職位、化学工業生産職位などは、それぞれの関連法令において労務派遣による雇用を禁止すると明確に規定されている。よって、派遣労働者を使用する職位に禁止規定があるかを事前に確認する必要がある。

③ 労務派遣雇用比率

派遣先使用者は、派遣労働者の人数を労働者総人数の 10%以内にならなければならない。計算式は、次のとおりである。

$$\text{派遣労働者人数} \div (\text{正社員人数} + \text{派遣労働者人数}) \leq 10\%$$

請負契約を締結し、事実上は労務派遣となっている（すなわち、「偽装請負、実質派遣」）ケースが少なくないが、この場合、請負業務に係る労働者を派遣労働者として労務派遣雇用比率の算定対象に含めるなど、労務派遣に関する法律法規の関連規定が適用されることに留意されたい。よって、派遣先使用者は、業務請負を行う際、労務派遣と業務請負の違い（表 2 参照）に留意し、名目は業務請負だが、実質は労務派遣という状況の発生を避けるべきである。

表 2 労務派遣と業務請負の違い

| | 労務派遣 | 業務請負 |
|------|---|--|
| 主体資格 | 一定の資格が必要である。 「労務派遣経営許可証」を取得後でなければ、派遣業務に従事することができない。 | 請負プロジェクトが特別な許可を必要としない限り、行政許可は不要で、特別な資格要求もない。 |
| 職位制限 | 臨時的、補助的、代替的な職位でのみ実施可能で、かつ派遣労働者の人数は労働者総人数の 10%を超えてはならない。 | 職位に対する特別な制限や要求はない。 |
| 法的関係 | 三者間の関係が関与する。 ・労務派遣業者と派遣先使用者との間の労務派遣契約関係 | 二者間の関係が関与する。 ・発注者と請負人との間の請負契約関係 |

| | | |
|-----------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 労務派遣業者と派遣労働者との間の労働契約関係 ・ 派遣先使用者と派遣労働者との間の実質的雇用関係 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 請負人と労働者との間の労働契約関係 |
| 指揮管理 | 派遣先使用者が派遣労働者の日常労働を指揮管理し、派遣労働者は派遣先使用者の規則制度の管理を受ける。 | 発注者は労働者の指揮管理に参加せず、請負人が労働者を指揮管理する。 |
| 業務成果の評価基準 | 派遣先使用者は派遣労働者の人数、業務内容、勤務時間など派遣労働者に直接関連する要素に基づき、労務派遣業者にサービス料を支払う。 | 発注者は請負業務の業務量、業務成果、業務の質などに基づき請負人に費用を支払い、当該費用は請負人が使用する労働者の人数、労働時間などと直接的な関係を有しない。 |
| 適用法律 | 労働契約法、行政許可弁法、暫定規定 | 民法典 |

出所：「大連市労務派遣適正雇用ガイドライン」などに基づき、上海里格（大連）法律事務所整理

(2) 資格のある労務派遣業者の選定と派遣協議書の適正化

① 経営資格の事前確認

労務派遣業者を選択する際には、「労務派遣経営許可証」を取得しているか、年度検査に合格しているかなどを事前に確認しなければならない。無許可または経営異常の業者から労働者を派遣してもらった場合、派遣労働者と事実上の労働関係を形成するとして、労働契約を締結していない場合の2倍給与の支払い、社会保険料と住宅積立金の補足納付などの責任を負うリスクがある。

② 地域を跨ぐ派遣雇用は慎重に

地域を跨ぐ派遣雇用の場合、派遣労働者の社会保険は派遣先使用者の所在地での加入が必須である。他地域の労務派遣業者が派遣先使用者の所在地に支店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、社会保険料を納めなければならない。しかし、労働災害の認定を申請するためには、労働関係の証明資料等を提供する必要があるが、労働災害認定窓口では必ず労働契約と労働契約における使用者の設立登記資料を提供しなければならない。派遣契約をもって派遣先使用者の所在地で社会保険に加入できたとしても、派遣労働者が労働災害に遭遇したときに、派遣先使用者所在地で労働災害の認定を受けられない（すなわち、労働災害保険待遇を享受

できない) 可能性があることに留意されたい。実務上、地域を跨ぐ派遣雇用において、労務派遣業者が自社所在地にて派遣労働者のために社会保険に加入するケースが少なくない。この場合、労務派遣業者の所在地の社会保険局が派遣先使用者の所在地にて社会保険に加入すべきという理由に労働災害給付の申請を受理せず、結果として派遣労働者が派遣先使用者と労務派遣業者の双方を訴えるケース、労務派遣業者の所在地の社会保険局が労働災害給付はしたが、当該給付額が派遣先使用者所在地の給付基準より少ないため、その差額の給付を求めて双方を訴えるケースがある。よって、他市の労務派遣業者を起用するにあたっては、派遣先使用者が派遣労働者のために社会保険の加入手続きをすることができるか、派遣労働者に労働災害が発生した場合、労働災害の認定を申請できるかなどを事前に調査して慎重に選定することをお勧めする。

③ 派遣協議書の適正化

派遣先使用者は労務派遣業者と必ず書面の労務派遣協議書を締結し、少なくともガイドラインに列挙された13項目の内容を明確に約定することをお勧めする。また、労務派遣協議書の締結に関して、次の点を留意されたい。

- ・曖昧な表現は避けること。
- ・報酬支払方式、労働災害責任の分担などの規定もしておくこと。
- ・事実上の労働関係のリスクを回避するため、労務派遣業者が派遣労働者と速やかに労働契約を締結、更新するよう督促すること。
- ・連続した雇用期間を分割して複数の短期労務派遣協議書を締結しないこと。

(3) 派遣労働者に対し履行すべき主な義務

① 主な義務

ガイドラインは、派遣先使用者が派遣労働者に対し履行すべき義務について、労働報酬および福利厚生待遇の面（五つ）、社会保険の面（三つ）、労働条件、研修および損害賠償等の面（五つ）から詳細に定めている。派遣先使用者は、これらの義務を確実に履行しなければならない。

② 主な留意点

- ・派遣先使用者は、同一労働同一報酬の原則に従い、派遣労働者に対し自社の同種職位の正社員と同一の労働報酬分配方法を実施し、差別待遇をしてはならない。
- ・派遣先使用者は、派遣労働者をほかの使用者に再派遣してはならない。
- ・派遣労働者から費用を徴収し、または証明書を取り上げ、もしくは担保の提供を要求してはならない。
- ・ガイドラインは、派遣先使用者が集団協議を行うとき、派遣労働者の意見も徴収することを提案している。

(4) 法に基づく派遣労働者の戻し可能と戻し禁止

① 戻し可能と戻し禁止の事由

ガイドラインは、労働契約法、暫定規定における派遣先使用者が派遣労働者を戻すことができる場合と戻すことができない場合を分かりやすくまとめて定めている（表3を参照のこと）。

表3 派遣労働者の戻し可能と戻し禁止の事由およびその法的依拠

| 戻し可否 | 事由および法的依拠 | 具体的事由 | 具体的事由の法的依拠 |
|------|--------------------------------------|---|-----------------------|
| 戻し可能 | 派遣労働者の事由による (労働契約法第65条第2項) | ①試用不合格、②重大な規律違反、③職務怠慢、私利のための不正行為、④兼職、⑤詐欺・脅迫、⑥犯罪 | 労働契約法第39条第1項第1号ないし第6号 |
| | | ⑦医療期間満了就業不能、⑧不適任 | 労働契約法第40条第1項第1号、第2号 |
| | 派遣先使用者の事由による (暫定規定第12条第1項第1号、第2号) | ①客観的状况に重大な変化が発生 | 労働契約法第40条第1項第3号 |
| | | ②破産再編成、③経営困難、④生産転換、技術革新、⑤客観的経済状况に重大な変化が発生 | 労働契約法第41条第1項第1号ないし第4号 |
| | | ⑥破産宣告、解散等 | 暫定規定第12条第1項第2号 |
| | 派遣期間満了（暫定規定第12条第1項第3号） | | |
| 戻し禁止 | 特別保護期間 (暫定規定第13条) | ①職業病、②労働能力喪失、③医療期間、④三期 ² 女性従業員、⑤勤務満15年かつ定年まで5年未満 | 労働契約法第42条 |

出所：「大連市労務派遣適正雇用ガイドライン」などに基づき、上海里格（大連）法律事務所整理

② 違法に派遣労働者を戻した場合の法的責任

派遣先使用者が法に違反して派遣労働者を労務派遣業者に戻した場合、労働行政部門に是正を命じられるが、是正しない場合、高額の過料（1人につき5,000～

² 女性従業員の妊娠期間、出産期間、授乳期間を指す。

1 万元) に処することができる (表 4 参照)。また、派遣労働者に損害を与えた場合には、労務派遣業者と連帯して賠償責任を負わなければならない。

表 4 違法に派遣労働者を戻した場合の行政処罰³

| 違法行為 | 処罰依拠 | 行政処罰裁量幅 | 行政処罰裁量基準 |
|---|-----------------------------|---|--|
| 派遣先使用者が規定に違反して派遣労働者を戻し、期限を定めて是正を命じたが、期限を超えても是正しない場合 | 労働契約法第 92 条第 2 項、暫定規定第 24 条 | 戻した派遣労働者が 30 人以内である場合 | 1 人につき 5,000 元以上 7,000 元以内の過料に処し、労務派遣業務経営許可証を取り消す。 |
| | | 戻した派遣労働者が 30 人以上 50 人以内である場合 | 1 人につき 7,000 元以上 9,000 元以内の過料に処し、労務派遣業務経営許可証を取り消す。 |
| | | 以下のいずれかに該当する場合 ・戻した派遣労働者が 50 人以上である場合 ・検査日前の 12 カ月以内に同一の法律規定を 2 回以上違反した場合 | 1 人につき 9,000 元以上 1 万元以下の過料に処し、労務派遣業務経営許可証を取り消す。 |

出所：「大連市労務派遣適正雇用ガイドライン」などに基づき、上海里格（大連）法律事務所整理

(5) 「自己派遣」の禁止

派遣先使用者は、労務派遣業者を設立して自社または所属企業に労働者を派遣してはならない。派遣先使用者またはその所属企業が出資し、またはパートナーシップで設立した労務派遣業者が、自社または所属企業に労働者を派遣することも禁止する。これらに違反した場合、派遣先使用者と派遣労働者との間に労働関係を確立したものとする。

³ 「大連市人的資源・社会保障行政処罰裁量権基準」（大人社規発〔2023〕2号）の付属書類「大連市人的資源・社会保障行政処罰裁量基準表（2023年版）」104番

4. 労務派遣事業者が遵守すべき主な要点

(1) 許可証に基づくコンプライアンス経営

① 経営資格の取得

労務派遣業務を経営するには、必ず「労働派遣経営許可証」を取得しなければならない。また、登録資本金は、200 万人民元以上の実際納付資本でなければならない。許可を取得せずに勝手に労務派遣業務を経営した場合、労働行政部門は行政処罰を下す（表 5 参照）。また、労務派遣事業者は、「労働派遣経営許可証」を改ざん、転売、賃貸、貸与し、またはその他の形態で不法に譲渡してはならない。

表 5 無許可経営への行政処罰⁴

| 違法行為 | 処罰依拠 | 行政処罰裁量幅 | 行政処罰裁量基準 |
|-------------------------|-------------------------------|--|--------------------------------------|
| 許可を取得せずに勝手に労務派遣業務を営した場合 | 労働契約法第 92 条第 1 項、行政許可弁法第 31 条 | 同時に以下の条件を満たす場合、 1. 違法所得がないこと。 2. 労務派遣許可申請の法定条件に適合し、かつ継続して経営する意思があること。 3. 違法行為の持続的時間が 6 カ月以下であること。 4. 要求に従い、労務派遣許可を取得すること。 5. 自主的に違法行為の危害結果を除去し、または軽減し、公民、法人およびその他の組織に損害を与えておらず、不適切な世論を引き起こしておらず、突発事態などの不良な社会的危害結果も生じていないこと。 | 違法行為の停止を与え、処罰を軽減する。 |
| | | 処罰を軽減する情状に適合するが、要求に従って許可を取得しない場合。 | 違法所得を没収し、かつ違法所得の 1 倍以上 2 倍以下の過料に処する。 |

⁴ 「大連市人的資源・社会保障行政処罰裁量権基準」（大人社規発〔2023〕2号）の付属書類「大連市人的資源・社会保障行政処罰裁量基準表（2023年版）」97番

| | | |
|--|---|--|
| | | 違法所得がない場合は、 1 万元以上 2 万元以下の 過料に処する。 |
| | 勝手に労務派遣業務を経営 し、かかわる労務派遣人員 が 100 人以内である場合。 | 違法所得を没収し、かつ 違法所得の 2 倍以上 4 倍 以下の過料に処する。 違法所得がない場合は、 2 万元以上 4 万元以下の 過料に処する。 |
| | 以下のいずれかに該当する 場合。 ・勝手に労務派遣業務を 経営し、かかわる労務派遣 人員が 100 人以上である場 合。 ・検査日前の 12 カ月以内 に同一の法律規定を 2 回以 上違反した場合。 | 違法所得を没収し、かつ 違法所得の 4 倍以上 5 倍 以下の過料に処する。 違法所得がない場合は、 4 万元以上 5 万元以下の 過料に処する。 |

出所：「大連市労務派遣適正雇用ガイドライン」などに基づき、上海里格（大連）
法律事務所整理

② 経営資格の継続的な適法性維持

労務派遣業者は、毎年 3 月 31 日までに前年度の労務派遣経営状況報告書を主管の人的資源・社会保障部門に提出し、検査を受ける必要がある。許可証に記載されている事項に変更が生じた場合には、速やかに許可証の変更手続きをしなければならない。許可証の有効期間が満了後も労務派遣業務に従事する場合には、有効期間満了の 60 日前までに関連の書類を提出して許可証の延長手続きをしなければならない。労務派遣経営状況報告書の提出が期限に遅れ、または虚偽の労務派遣経営状況報告書を提出し、是正を命じられたにもかかわらず是正を拒否した場合、許可機関は延長を許可しない書面決定を下す。

大連市には、2024 年度労務派遣経営状況報告を提出すべき労務派遣業者が 1,294 社（支店 13 社を含む）あるが、2025 年 3 月 31 日までに 1089 社が提出している⁵。

⁵ 出所：大連市人的資源・社会保障局 2025 年 8 月 19 日公布の「大連市労務派遣業者 2024 年度経営状況検証結果に関する公告」

(2) 労働契約の適正化

① 契約期間

労務派遣業者は派遣労働者との間で、必ず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。

② 契約の必須条項

労働契約書には、通常の労働契約の必須条項以外に、労働者を派遣する派遣先使用者、派遣期間、従事する職位を明記しなければならない。

③ 試用期間

労務派遣業者は、同一の派遣労働者との試用期間について、1回に限り約定すべきことに留意されたい。

④ 就業不能期間中の待遇

派遣労働者に仕事がない期間、労務派遣業者は労務派遣業者所在地の最低賃金基準に従い、毎月報酬を支払わなければならない。

(3) 派遣労働者に対し履行すべき主な義務

① 告知義務

労務派遣業者は派遣労働者に対し、勤務内容、労働条件、職業危害、安全生産状況、労働契約書の内容、派遣労働者が把握を求めている状況等について、真実かつ正確に告知しなければならない。

② 報酬支払義務

労務派遣業者は派遣労働者に対し、労働報酬を期日どおり全額支払い、派遣先使用者から支払われた労働報酬を差し引いてはならない。

③ 社会保険料の納付義務

労務派遣業者は、法に基づき、派遣労働者のために社会保険料を納付しなければならない。特に、地域を跨いで労働者を派遣する場合、派遣先使用者所在地において社会保険に加入させなければならない。

④ 労働災害の処理義務

労務派遣業者は、法に基づき労働災害認定の申請を行い、使用者としての主体责任を負わなければならない。

(4) 労働契約の解除・終了

① 戻し≠労働契約解除

労務派遣業者は、派遣労働者が派遣先使用者から戻されても、法定の解除事由がない限り、労働契約を解除してはならない。

② 許可失効≠労働契約解除

労務派遣経営許可証が期間満了、取り消されるなどの事由が生じた場合でも、すでに締結した労働契約は期間満了まで履行しなければならない。労働者との合意がない限り、労務派遣業者は当該事由を理由に労働契約を解除してはならない。

③ 事業終了に伴う労働者の配置義務

労務派遣業者は、解散等により経営を継続しない場合、派遣労働者との労働契約を終了することができるが、派遣先使用者と協議して、派遣労働者を適切に配置しなければならない。

(5) 連帯責任と相応の責任

① 労務派遣業者と派遣先使用者の連帯責任

・派遣先使用者の違法行為による連帯責任

派遣先使用者の違法行為により派遣労働者に損害をもたらした場合、労務派遣業者は、派遣先使用者と連帯賠償責任を負う。例えば、派遣先使用者が派遣労働者を違法に戻した場合、同一労働同一報酬の原則に違反し、賃金格差や残業手当、業績手当、福利厚生を支払漏れが生じた場合、違法な労働指揮・配置により、派遣労働者の法定権益が侵害された場合などが挙げられる。

・双方の共同違法行為による連帯責任

労務派遣業者と派遣先使用者が共に労務派遣雇用の法律法規に違反した場合、労務派遣業者と派遣先使用者は連帯賠償責任を負う。例えば、労務派遣業者が無許可経営であるが、派遣先使用者はこれを知りながら、依然として労務派遣協議書を締結した場合、「臨時的、補助的、代替的」の派遣職位範囲を超えて派遣雇用をした場合、労務派遣雇用比率 10%を超えて派遣雇用をした場合、「偽装請負、実質派遣」に該当する場合、社会保険の加入義務不履行や労働災害処理の違法により、派遣労働者が法定の待遇を受けられない場合などが挙げられる。

② 労務派遣業者の相応の責任

派遣労働者が職務の実行により他人に損害をもたらした場合、派遣先使用者が権利侵害責任を負う。労務派遣業者に過失があるときは、相応の責任を負う（民法典第 1191 条第 2 項）。

5. おわりに

ガイドラインの公布を受け、大連市人的資源・社会保障局は、同年 5 月 23 日に開催した専門研修会において、ガイドラインの内容を詳細に解説するとともに、関連法律法規の厳守、労務派遣管理の規範化、監督の強化などを重点的に要求し、大連市における労務派遣違法行為の取り締りを一層強化する方針を示した。派遣先使用者および労務派遣業者は、ガイドラインを実務マニュアルとして参照し、自社の労務管理体制を速やかに点検・改善するとともに、取引先との契約内容およびその履行状況を再確認することが求められる。自発的かつ徹底したコンプライアンスこそが、紛争予防、事業運営の安定、並びに健全な労使関係構築のための最も確かな礎となるものである。

「大連市労務派遣適正雇用ガイドライン」 の印刷・配布に関する通知

各区・市・県、先行区人的資源・社会保障局（社会管理局）、局機関関連処・室、局所属各部門へ

「中華人民共和国労働法」、「中華人民共和国労働契約法」、「中華人民共和国労働契約法実施条例」、「労務派遣暫定規定」、「労務派遣行政許可実施弁法」などの労働保障法律法規に基づき、当局は「大連市労務派遣適正雇用ガイドライン」を制定した。本ガイドラインは、労務派遣業者および派遣先使用者が労務派遣雇用過程において注意すべき事項および発生する可能性のある法的リスクを提示することを目的として、参考使用に供する。

ここに、「大連市労務派遣適正雇用ガイドライン」あなた方に印刷・配布する。周知宣伝を強化し、指導サービスを強化し、法に基づき労務派遣雇用管理を規範化し、労務派遣業界の健全かつ秩序ある発展を推進し、労働関係の調和と安定を促進してください。

大連市人的資源・社会保障局

2025年3月28日

大連市労務派遣適正雇用ガイドライン

労務派遣雇用行為をさらに規範化し、派遣先使用者が派遣労働者を法に基づき使用し、労務派遣業者が法に基づき労務派遣の経営活動を展開するよう導き、労務派遣市場の秩序ある健全な発展を推進し、派遣労働者の合法的權益を維持・保護し、労働関係の調和と安定を促進するために、「中華人民共和国労働契約法」、「中華人民共和国労働契約法実施条例」、「労務派遣暫定規定」、「労務派遣行政許可実施弁法」等の関連規定に基づき、わが市の実情を踏まえて、労務派遣適正雇用ガイドラインを制定し、派遣先使用者および労務派遣業者の参考に供する。

一、派遣先使用者

（一）労務派遣の適用範囲

労働契約による雇用は、我が国の企業の基本的な雇用形態である。労務派遣による雇用は、補完的な形態であり、臨時的、補助的または代替的な業務職位についてのみ実施することができる。臨時的な業務職位とは、存続する期間が6カ月を超えない職位をいう。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う。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または休暇を取るなどの理由により業務に従事することができない一定期間において、その他の労働者が代替することのできる職位をいう。

重要ポイント

1. 補助的職位の範囲の確定について、派遣先使用者は自社の補助的職位の範囲を確定するにあたって、一定の民主的手続きを履行する必要がある、主に以下を含む。派遣先使用者が派遣労働者を使用する補助的職位を決定し、補助的職位目録リストを作成し、従業員代表大会または従業員全員に提出して議論し、案と意見を提出させ、労働組合または従業員代表との平等な協議を経て確定し、かつ派遣先使用者において公示する。

2. 国と人民の生命・財産にかかわる重点業界、機密関連および中核技術などの職位について、派遣先使用者は要求に従い労働契約による雇用形態を採用し、従業員と直接労働契約を締結しなければならない、労務派遣を使用してはならない。例えば、専任消防士などの安全生産関連職位、炭鉱および非炭鉱山の坑内職位、化学工業生産職位など。

3. 派遣先使用者が「三性」（臨時的、補助的、代替的）職位の規定に違反して派遣労働者を使用した場合には、権限に基づき人的資源社会保障部門が法に基づき処理する。派遣労働者に損害を与えた場合には、法に基づき賠償責任を負う。

（二）労務派遣雇用の比率

派遣先使用者は、労務派遣雇用の人数を制限しなければならない、使用する派遣労働者の人数は使用している労働者総人数の10%を超えてはならない。

重要ポイント

1. 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。

2. 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、労働契約法およ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することができる使用者をいう。

3. 派遣先使用者が請負、アウトソーシングなどの名義で、労務派遣雇用の方式により労働者を使用する場合、労務派遣に関する法律法規の関連規定が適用される。

（三）労務派遣機関の選択

労務派遣事業を経営するには、人的資源・社会保障行政部門に対し、法に基づき行政許可を申請しなければならない。許可を取得したものは、法に基づき相応の会社登記を行う。許可を取得せずに、いかなる会社または個人も労務派遣事業を経営してはならない。許可機関は、年度ごとに労務派遣業者が提出する年次経営状況報告を検証し、法に基づき労務派遣業者に対し監督を行い、かつ検証結果および監督状況を企業信用記録に記載する。

重要ポイント

派遣先使用者は、提携する労務派遣業者を選定するにあたって、当該業者の「労務派遣経営許可証」の取得状況、年度検証状況などの必要な情報を確認しなければならない。

（四）労務派遣協議書の締結

派遣先使用者は、労務派遣を使用する場合、労務派遣業者と労務派遣協議書を締結し、双方の権利義務を定めなければならない。労務派遣協議書には、少なくとも以下の内容を明記しなければならない。

1. 派遣の業務職位の名称および職位の性質
2. 勤務場所
3. 派遣される者の人数および派遣期間

4. 同一労働同一報酬の原則に基づき確定された労働報酬の金額および支払方法
5. 社会保険料の金額および支払方法
6. 勤務時間および休憩・休暇に関する事項
7. 派遣労働者の労働災害、出産または罹病期間における関連待遇
8. 労働安全衛生および研修事項
9. 経済補償などの費用
10. 労務派遣協議書の期間
11. 労務派遣サービス費用の支払方法および基準
12. 労務派遣協議書違反の責任
13. 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

重要ポイント

1. 派遣先使用者と労務派遣業者は労務派遣協議書を締結する際、関連内容をできるだけ明確かつ詳細に定め、契約履行過程において定めが不明確なために紛争が生じることを防止しなければならない。
2. 派遣先使用者は、労務派遣業者が派遣労働者と速やかに労働契約を締結、更新するよう督促し、労働契約を速やかに未締結、未更新による労働紛争の発生を回避しなければならない。
3. 派遣先使用者は、業務職位の実際の必要性に基づき労務派遣業者と派遣期間を確定しなければならない。連続した雇用期間を分割して複数の短期労務派遣協議書を締結してはならない。

(五) 派遣先使用者が派遣労働者に対し履行すべき義務

1. 労働報酬および福利厚生待遇の面
 - ① 派遣労働者に対し、勤務要求および労働報酬を告知する。
 - ② 時間外労働手当、業績賞与を支払い、業務職位に関連する福利厚生待遇を提供し、派遣労働者を差別してはならない。
 - ③ 継続的に雇用する場合、正常な賃金調整メカニズムを実行する。
 - ④ 使用する派遣労働者が地域を跨いで派遣された場合、派遣労働者が派遣先使用者の所在地の基準に従って相応の労働報酬および労働条件を執行することを保障しなければならない。
 - ⑤ 派遣労働者が派遣先使用者の労働者と同一労働同一報酬の権利を享受することを保障する。派遣先使用者に同種職位の労働者がいない場合、派遣先使用者の所在地の同一または類似の職位の労働者の労働報酬を参照して確定する。
2. 社会保険の面
 - ① 使用する派遣労働者が地域を跨いで派遣された場合、労務派遣業者に対し、派遣先使用者所在地で派遣労働者のために社会保険に加入し、社会保険料を納付するよう督促する。労務派遣業者が派遣先使用者の所在地に支店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。

- ② 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、派遣先使用者は労働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。
- ③ 派遣労働者が職業病の診断・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、かつ職業病の診断・鑑定に必要な労働者の職業歴および職業有害因子への曝露歴、勤務場所の職業有害因子の検査・測定結果などの資料を事実とおりに提供しなければならない。

3. 労働条件、研修および損害賠償などの面

- ① 国の労働基準を執行し、相応の労働条件および労働保護を提供する。
- ② 在職派遣労働者に対して業務職位に必要な研修を行う。
- ③ 派遣先使用者は派遣労働者を他の使用者に再派遣してはならない。
- ④ 派遣労働者が派遣先使用者において法に基づき労働組合に加入し、または労働組合を組織する権利を選択することを保障する。
- ⑤ 派遣先使用者が労務派遣に関する規定に違反して、派遣労働者に損害を与えた場合、労務派遣業者と派遣先使用者は連帯賠償責任を負う。

重要ポイント

1. 派遣先使用者は、同一労働同一報酬の原則に従い、派遣労働者と自社の同種職位の労働者に対し、同一の労働報酬分配方法を実行しなければならない。

2. 派遣先使用者は、派遣労働者から費用を徴収してはならず、派遣労働者の住民身分証およびその他の証書を取り上げてはならず、派遣労働者に担保の提供などを要求してはならない。

3. 派遣先使用者は、集団協議を展開する際、派遣労働者の意見を積極的に聴取することを提案する。派遣労働者と同一労働同一報酬、労働基準、時間外労働手当、業績賞与および業務職位に関する福利厚生待遇、職位研修、賃金調整メカニズムなどについて協議を展開することができる。

4. 派遣先使用者は労務派遣業者に対し、派遣先所在地において派遣労働者のために社会保険に加入し、派遣労働者が国の規定に従って社会保険待遇を享受するように督促しなければならない。

(六) 派遣先使用者が派遣労働者を戻すことができる情状

1. 派遣労働者の事由により戻ることができる。

- ① 派遣労働者が試用期間において採用条件に適合しないことが証明された場合。
- ② 派遣労働者が派遣先使用者の規則制度に著しく違反した場合。
- ③ 派遣労働者が重大な職務怠慢、私利のための不正行為があり、派遣先使用者に重大な損害を与えた場合。
- ④ 派遣労働者が同時に他の使用者と労働関係を確立し、派遣先使用者の業務上の任務の完成に重大な影響を与え、または派遣先使用者から是正を求められても拒否した場合。
- ⑤ 派遣労働者が詐欺、脅迫の手段をもって、または相手方の危機に乗じて、労務派遣業者に真実の意志に反する状況下で労働契約を締結させ、または変更させ、労働契約を無効とした場合。

- ⑥ 派遣労働者が法に従い刑事責任を問われた場合。
- ⑦ 派遣労働者が疾病または業務外の負傷により、規定の医療期間の満了後も元の業務に従事することができず、派遣先使用者が別途手配した業務にも従事することができない場合。
- ⑧ 派遣労働者が業務の任に堪えず、研修または業務職位の調整を経ても、なお業務の任に堪えない場合。

2. 派遣先使用者の事由により戻される。

- ① 労務派遣協議書の締結時に拠り所とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になり、協議を経ても労働契約内容の変更について合意に達することができない場合。
- ② 派遣先使用者が企業破産法の規定に従い再編成を行う場合。
- ③ 派遣先使用者の生産経営に重大な困難が生じた場合。
- ④ 派遣先使用者が生産の転換、重大な技術革新または経営方式の調整を行い、労働契約変更後もなお人員削減の必要がある場合。
- ⑤ 派遣先使用者にその他の労務派遣協議書締結時に拠り所とした客観的経済状況に重大な変化が生じたため、労働契約の履行が不可能になった場合。
- ⑥ 派遣先使用者が法により破産を宣告され、営業許可証を取り消され、閉鎖もしくは取り消しを命じられ、経営期間満了前の解散を決定し、または経営期間満了に伴い経営を継続しないと決めた場合。

3. 派遣協議書の期間満了により戻される。

労務派遣協議書の期間満了により終了する場合。

重要ポイント

派遣先使用者と労務派遣業者が上記の戻すことができる事由以外に、さらにその他の戻し事由を約定することを推奨しない。

(七) 派遣先使用者が派遣労働者を戻してはならない情状

労務派遣暫定規定には、派遣労働者が以下の情状のいずれかに該当する場合、派遣期間満了前に、派遣先使用者は上記第（六）条第2項第①～⑤の事由に従って派遣労働者を労務派遣業者に戻してはならないと明確に定められている。

- 1. 職業病の危険にさらされる作業に従事する労働者が離職前の職業健康診断を行わず、または職業病が疑われる病人で診断中もしくは医学観察期間にある場合。
- 2. 派遣先使用者において職業病を患い、または業務上の事由により負傷し、かつ労働能力の喪失もしくは一部喪失が確認された場合。
- 3. 病を患い、または業務外で負傷し、規定の医療期間内にある場合。
- 4. 女性従業員が妊娠期間、出産期間、授乳期間にある場合。
- 5. 使用者において連続して満 15 年勤務し、かつ法定の定年退職年齢まで残り 5 年未満である場合。
- 6. 法律、行政法規に規定されているその他の情状。

重要ポイント

1. 派遣期間が満了した場合、上記六つの場合は、それぞれの情状が消滅したときに初めて戻ることができる。
2. 派遣先使用者が違法に戻した場合、人的資源・社会保障行政部門は期限を定めて是正を命じ、期限を超えても是正しない場合、1人につき5,000元以上1万元以下を基準として過料に処する。派遣労働者に損害を与えた場合、派遣先使用者は労務派遣業者と連帯賠償責任を負う。

(八) 法律、法規、規則等における派遣先使用者へのその他の制限規定

1. 派遣先使用者は、業務職位の実際の必要性に基づき労務派遣業者と派遣期間を確定しなければならない。連続した雇用期間を分割して複数の短期労務派遣協議書を締結してはならない。
2. 派遣先使用者は、労務派遣業者を設立して自社または所属企業に労働者を派遣してはならない。
3. 派遣先使用者は、派遣労働者を他の使用者に再派遣してはならない。

重要ポイント

1. 派遣先使用者またはその所属企業が出資し、またはパートナーシップで設立した労務派遣業者が、自社または所属企業に労働者を派遣する場合、本条第2項の労務派遣業者を設立して自社または所属企業に労働者を派遣してはならない状況に該当する。
2. 派遣先使用者またはその所属企業が出資し、またはパートナーシップで設立した労務派遣業者が、自社または所属企業に労働者を派遣する場合、派遣される労働者は派遣先使用者と労働関係を確立する。

二、 労務派遣業者

(九) 法に基づく経営許可の取得

許可を取得せずに、いかなる企業または個人も労務派遣業務を経営してはならない。

重要ポイント

1. 許可を取得せずに、勝手に労務派遣業務を営した場合、人的資源および社会保障行政部門は、違法行為の停止を命じ、違法所得を没収し、かつ違法所得の1倍以上5倍以下の過料に処する。違法所得がない場合、5万元以下の過料に処することができる。
2. 労務派遣業者は、「労務派遣経営許可証」を取得した後、適切に保管しなければならない。改ざん、転売、賃貸、貸与、またはその他の形態で不法に譲渡してはならない。違反した場合、1万元以下の過料に処され、情状が重大な場合、1万元以上3万元以下の過料に処される。

(十) 労務派遣業務の経営申請に必要な条件

労務派遣業務の経営を申請するには、以下の条件を満たさなければならない。

1. 登録資本金は人民元200万元以上であること。
2. 業務展開に適応する固定の経営場所と施設を有すること。
3. 法律、行政法規の規定に適合する労務派遣管理制度を有すること。
4. 法律、行政法規に規定されたその他の条件。

重要ポイント

1. 「登録資本登記制度改革案の印刷・配布に関する国務院の通知」（国発〔2014〕7号）は、労務派遣業者について暫定的に登録資本金の払込登記制度を実施しないことを明確にしている。労務派遣業務の経営申請における登録資本金は200万元以上で、かつ払込登記制度を適用せず、資本金検査機関の発行する資本金検査報告書または財務監査報告書などを提供する必要がある。

2. 「中華人民共和国会社法」第253条には、会社の発起人、株主が会社設立後にその出資を引き抜いた場合、会社登記機関が是正を命じ、引き抜いた出資金額の5%以上15%以下の過料に処し、直接責任を負う主管者およびその他の直接責任者に対し3万元以上30万元以下の過料に処すると規定されている。

（十一）「労務派遣経営許可証」の変更、延長

以下の状況のいずれかに該当する場合、労務派遣業者は許可機関に変更または延長の申請を提出しなければならない。

1. 労務派遣業者の名称、住所、法定代表者または登録資本金などが変更された場合。
2. 労務派遣業者が分割、合併した後も存続し、その名称、住所、法定代表者または登録資本金などが変更された場合。
3. 労務派遣行政許可の有効期間が満了し、労務派遣業者が行政許可の有効期間を延長する必要がある場合。

重要ポイント

労務派遣業者が分割、合併後に新会社を設立する場合、労務派遣行政許可を改めて申請しなければならない。

（十二）行政許可期間の延長を許可しない場合

労務派遣業者が以下の状況のいずれかに該当する場合、許可機関は延長を許可しない書面決定を行わなければならない。

1. 労務派遣経営状況報告書の提出が期限に遅れ、または虚偽の労務派遣経営状況報告書を提出し、是正を命じられたにもかかわらず是正を拒否した場合。
2. 労働保障法律法規に違反し、一つの行政許可期間中に2回以上の行政処罰を受けた場合。

重要ポイント

労務派遣業者は、労務派遣行政許可の有効期間満了の60日前までに許可機関に延長申請を提出し、かつ過去3年間の基本経営状況を提出しなければならない。違反した場合、許可機関は延長を許可しない。労務派遣業者が継続して労務派遣業務を営む場合、労務派遣経営許可を改めて申請する必要がある。

（十三）労務派遣経営状況年次報告

労務派遣業者は、年度ごとに人的資源・社会保障行政部門に対し、前年度の労務派遣経営状況報告を事実とおりに提出しなければならない。報告事項は以下を含む。

1. 経営状況および前年度の財務監査報告
2. 派遣労働者の人数および労働契約の締結状況、労働組合への加入状況
3. 派遣労働者への労働報酬の支払状況
4. 派遣労働者の社会保険加入状況、社会保険料の納付状況

5. 派遣労働者が派遣される派遣先使用者、派遣人数、派遣期間、雇用職位の状況
6. 派遣先使用者と締結した労務派遣協議書の状況および派遣先使用者の法定義務の履行状況
7. 子会社、支店などの設立の状況

重要ポイント

1. 人的資源・社会保障行政部門は、労務派遣業者の提出する経営状況年次報告書に対し、検証、監督を行い、かつ検証結果と監督状況を企業信用記録に記載する。
2. 労務派遣業者が設立した子会社または支店は、許可または届出手続きを行った人的資源および社会保障行政部門に対し、前年度の労務派遣経営状況報告書を提出しなければならない。

(十四) 労働契約の締結

労務派遣業者は、派遣労働者を採用し、派遣労働者と労働契約を締結するにあたって、以下の点に注意する必要がある。

1. 派遣労働者と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。
2. 非全日制雇用の形態で派遣労働者を採用してはならない。
3. 法に基づき派遣労働者と試用期間を約定することができるが、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。
4. 労務派遣協議書の内容を派遣労働者に告知しなければならない。
5. 派遣労働者から費用を徴収してはならない。

重要ポイント

1. 労務派遣業者は、派遣労働者を採用した後、速やかにその労働者と書面による労働契約を締結しなければならない。
2. 書面による労働契約を締結した後、労務派遣業者は省の労働雇用届出システムにおいて派遣労働者の労働雇用届出登記をしなければならない。
3. 派遣労働者に仕事がない期間、労務派遣業者は所在地の人民政府の規定する最低賃金基準に従い、その者に毎月報酬を支払わなければならない。

(十五) 労働契約の必須条項

労務派遣業者と派遣労働者が締結する労働契約には、以下の事項を明記しなければならない。

1. 労務派遣業者の名称、住所および法定代表者または主要責任者
2. 派遣労働者の氏名、住所および居民身分証番号、またはその他の有効な身分証明書番号
3. 労働契約期間
4. 勤務内容および勤務場所
5. 勤務時間および休憩・休暇
6. 労働報酬
7. 社会保険
8. 労働保護、労働条件および職業危害防護
9. 派遣労働者の派遣先使用者
10. 派遣期間

11. 業務職位

12. 法律、法規により労働契約に盛り込むべきと定めたその他の事項

重要ポイント

上記の必須条項のうち、派遣労働者の派遣先使用者、派遣期間および業務職位は記載漏れやすいため、労務派遣業者は特に注意する必要がある。

(十六) 労務派遣業者が派遣労働者に対し履行すべき義務

1. 派遣労働者に対し、勤務内容、勤務条件、勤務場所、職業危害、安全生産状況、労働報酬、遵守すべき規則制度、労務派遣協議書の内容および派遣労働者が把握を求めているその他の状況について事実どおりに告知すること。

2. 研修制度を確立し、派遣労働者に対し職務に必要な知識、安全教育などの研修を行うこと。

3. 国の規定および労務派遣協議書の定めに従い、法に基づき派遣労働者の労働報酬および関連待遇を支払い、派遣先使用者が労務派遣協議書に基づき派遣労働者に支払う労働報酬を不当に差し引いてはならないこと。

4. 国の規定および労務派遣協議書の定めに従い、法に基づき派遣労働者のために社会保険料を納付し、かつ社会保険関連手続きを行う。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、法に基づき労働災害認定を申請すること。

5. 派遣先使用者が法に基づき派遣労働者のために労働保護および労働安全衛生条件を提供するよう督促すること。

6. 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。派遣労働者が職業病の診断・鑑定を申請する場合には、派遣労働者の職業病の診断・鑑定に必要なその他の資料を提供すること。法に基づき労働契約の解除または終了の証明書を発行すること。

重要ポイント

地域を跨いで労働者を派遣する場合、派遣先使用者の所在地におい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付し、かつ派遣先使用者所在地の労働基準を実行しなければならない。

(十七) 労働契約の解除

1. 合意解除

双方が合意した場合、労働契約を解除することができる。

2. 労務派遣業者による一方的な提出

労務派遣業者による一方的な提出は、以下の三つの側面に細分することができる。すなわち、労働者の事由により労働契約が解除される場合、労務派遣業者の事由により労働契約が解除される場合、派遣先使用者による戻し事由により労働契約が解除される場合である。

✓ 労働者の事由により労働契約が解除される場合には、主に以下が含まれる。

- ① 派遣労働者が試用期間において採用条件に適合しないことが証明された場合。
- ② 派遣労働者が労務派遣業者の規則制度を著しく違反した場合。
- ③ 派遣労働者が重大な職務怠慢、私利のための不正行為があり、労務派遣業者に重大な損害を与えた場合。

- ④ 派遣労働者が同時に他の使用者と労働関係を確立し、派遣先使用者の業務上の任務の完成に重大な影響を与え、または労務派遣業者から是正を求められたがこれを拒否した場合。
- ⑤ 派遣労働者が詐欺、脅迫の手段をもって、または相手方の危機に乗じて、労務派遣業者に真実の意志に反する状況下で労働契約を締結させ、または変更させた場合。
- ⑥ 派遣労働者が法に従い刑事責任を問われた場合。
- ⑦ 派遣労働者が疾病または業務外の負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、労務派遣業者が別途手配した業務にも従事することができない場合。
- ⑧ 派遣労働者が業務の任に堪えず、研修または業務職位の調整を経ても、なお業務の任に堪えない場合。
- ✓ 労務派遣業者の事由により労働契約が解除される場合には、主に以下が含まれる。
 - ① 労働契約の締結時に拠り所とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になり、労務派遣業者と派遣労働者が協議を経ても、労働契約内容の変更について合意に達することができない場合。
 - ② 労務派遣業者が企業破産法の規定に従い再編成を行う場合。
 - ③ 労務派遣業者の生産経営に重大な困難が生じた場合。
 - ④ 労務派遣業者が生産の転換、重大な技術革新または経営方式の調整を行い、労働契約変更後も、なお人員削減の必要がある場合。
 - ⑤ その他の労働契約締結時に拠り所とした客観的経済状況に重大な変化が生じたため、労働契約の履行が不可能になった場合。
- ✓ 派遣先使用者による戻し事由により労働契約が解除される場合には、主に以下が含まれる。
 - ① 派遣労働者が上記第（六）条第 1 項第①～⑧号の事由により派遣先使用者から法に基づき戻された場合。
 - ② 派遣労働者が上記第（六）条第 2 項第①～⑥号、第 3 項の事由により派遣先使用者から法に基づき戻され、労務派遣業者が再派遣にあたり労働契約の約定条件を維持または引き上げたが、派遣労働者が同意しない場合。

3. 派遣労働者による一方的な提出

- ① 派遣労働者が 30 日前までに書面により労務派遣業者に通知した場合。
- ② 派遣労働者が試用期間において 3 日前までに労務派遣業者に通知した場合。
- ③ 使用者が労働契約の約定に従った労働保護または労働条件を提供しない場合。
- ④ 使用者が労働報酬を遅滞なく全額で支払わない場合。
- ⑤ 使用者が法に基づき労働者のために社会保険料を納付しない場合。
- ⑥ 使用者の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益に損害を与えた場合。
- ⑦ 使用者が詐欺、脅迫の手段をもって、または相手方の危機に乗じて、相手方に真実の意志に反する状況下で労働契約を締結させ、または変更させ、労働契約を無効にした場合。

- ⑧ 使用者が労働契約において自らの法定責任を免れ、労働者の権利を排除した場合。
- ⑨ 使用者が法律、行政法規の強行規定に違反した場合。
- ⑩ 使用者が暴力、威嚇または不法に人身の自由を制限する手段により、労働者に労働を強要する場合。使用者が危険な作業を規則に反して指示し、強制的に命じて、労働者の人身の安全を脅かす場合。派遣労働者が派遣先使用者から法に基づき戻され、労務派遣業者が再派遣に当たり労働契約の約定条件を引き下げ、派遣労働者が同意せず、かつ派遣労働者が労働契約の解除を提出した場合。法律、行政法規に規定された派遣労働者が労働契約を解除することができるその他の状況。

重要ポイント

労務派遣業者の行政許可の有効期間が延長されず、または「労務派遣経営許可証」が抹消され、または取り消された場合、すでに派遣労働者と法に基づき締結された労働契約は期間満了まで履行しなければならない。双方の合意により派遣労働者が労働契約の解除に同意する場合を除き、労務派遣業者はこれを理由に派遣労働者と労働契約を解除してはならない。

(十八) 労働契約の終了

以下の状況のいずれかに該当する場合、労務派遣業者は法に基づき派遣労働者との間の労働契約を終了することができる。

1. 労働契約の期間が満了した場合。
2. 派遣労働者が法に基づき基本養老保険待遇を受け始めた場合。
3. 派遣労働者が法定の定年退職年齢に達した場合。
4. 派遣労働者が死亡し、または人民法院から死亡を宣告され、もしくは失踪を宣告された場合。
5. 労務派遣業者が法に基づき破産を宣告され、営業許可証を取り消され、閉鎖もしくは取り消しを命じられ、経営期間満了前の解散を決定し、または経営期限満了に伴い経営を継続しないと決めた場合。
6. 法律、行政法規に規定されたその他の状況。

重要ポイント

労務派遣業者が法に基づき破産を宣告され、営業許可証を取り消され、閉鎖もしくは取り消しを命じられ、経営期間満了前の解散を決定し、または経営期限満了に伴い経営を継続しないと決めた場合、これらの状況において、労務派遣業者は派遣労働者との労働契約を終了することができるが、労務派遣業者と派遣先使用者は協議により派遣労働者を適切に配置しなければならない。

(十九) 経済補償

以下の状況のいずれかに該当する場合、労務派遣業者は法に基づき経済補償金を支払わなければならない。

1. 合意による労働契約の解除
労務派遣業者が提出し、かつ派遣労働者と合意の上で労働契約を解除する場合。
2. 派遣労働者が労働契約の解除を提出
 - ① 使用者が労働契約の約定に従った労働保護または労働条件を提供しない場合。
 - ② 使用者が労働報酬を遅滞なく全額で支払わない場合。

- ③ 使用者が法に基づき労働者のために社会保険料を納付しない場合。
- ④ 使用者の規則制度が法律、法規の規定に違反し、労働者の権益に損害を与えた場合。
- ⑤ 使用者が詐欺、脅迫の手段をもって、または相手方の危機に乗じて、相手方に真実の意志に反する状況下で労働契約を締結させ、または変更させ、労働契約を無効にした場合。
- ⑥ 使用者が労働契約において自らの法定責任を免れ、労働者の権利を排除し、労働契約を無効にした場合。
- ⑦ 使用者が法律、行政法規の強行規定に違反し、労働契約を無効にした場合。
- ⑧ 使用者が暴力、威嚇または不法に人身の自由を制限する手段により、労働者に労働を強要する場合。
- ⑨ 使用者が危険な作業を規則に反して指示し、強制的に命じて、労働者の人身の安全を脅かす場合。
- ⑩ 法律、行政法規に規定された派遣労働者が労働契約を解除することができるその他の状況。

3. 労務派遣業者が労働契約の解除を提出

- ① 派遣労働者が疾病または業務外の負傷により、規定の医療期間満了後も元の業務に従事することができず、使用者が別途手配した業務にも従事することができない場合。
- ② 派遣労働者が業務の任に堪えず、研修または業務職位の調整を経ても、なお業務の任に堪えない場合。
- ③ 労働契約の締結時に拠り所とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能となり、労務派遣業者と派遣労働者が協議を経ても、労働契約内容の変更について合意に達することができない場合。
- ④ 労務派遣業者が企業破産法の規定に従い再編成を行い、人員削減をする必要がある場合。
- ⑤ 労務派遣業者の生産経営に重大な困難が生じた場合。
- ⑥ 労務派遣業者が生産の転換、重大な技術革新または経営方式の調整を行い、労働契約変更後も、なお人員削減の必要がある場合。
- ⑦ 労務派遣業者にその他の労働契約締結時に拠り所とした客観的経済状況に重大な変化が生じたため、労働契約の履行が不可能になった場合。

4. 労働契約の終了

- ① 労働契約の期間が満了し、労務派遣業者が労働契約の約定条件を維持または引き上げて労働契約を更新するにもかかわらず、派遣労働者が更新に同意しない場合を除き、労務派遣業者が固定期間労働契約を終了する場合。
- ② 労務派遣業者が法に基づき破産を宣告され、営業許可証を取り消され、閉鎖もしくは取り消しを命じられ、経営期間満了前の解散を決定し、または経営期限満了に伴い経営を継続しないと決めたことにより労働契約を終了する場合。

5. 派遣先使用者による派遣労働者の戻し

- ① 派遣労働者が上記第（六）条第 2 項第①～⑥号、第 3 項の事由により派遣先使用者から法に基づき戻され、労務派遣業者が再派遣にあたり労働契約の約定条件を維持または引き上げたが、派遣労働者が同意しないことにより労働契約を解除する場合。
- ② 派遣先使用者の事由により派遣労働者が戻され労働契約を解除することになり、法律、行政法規の規定に従い経済補償金を支払わなければならない場合。

重要ポイント

1. 経済補償金は、派遣労働者の当該使用者における勤続年数に基づき、満 1 年につき 1 カ月分の賃金を支払う基準で労働者に支払う。6 カ月以上 1 年未満の場合は 1 年として計算し、6 カ月未満の場合は派遣労働者に対し半月分の賃金を経済補償金として支払う。
2. 月賃金とは、労働契約の解除または終了前 12 カ月の派遣労働者の平均賃金をいう。勤務期間が 12 カ月未満の場合は、実際の勤務月数に基づき平均賃金を計算する。月賃金は派遣労働者の取得すべき賃金に基づき計算し、時間給または出来高給、ならびに賞与、手当、補助金等の貨幣的收入を含む。
3. 労務派遣業者が規定の条件および手続きに違反して労働契約を解除または終了し、派遣労働者が労働契約の継続履行を要求する場合、労務派遣業者は継続して履行しなければならない。派遣労働者が継続履行を要求せず、または労働契約の継続履行が不可能になった場合、労務派遣業者は経済補償基準の 2 倍の賠償金を支払わなければならない。

（二十）業務の引き継ぎ

1. 労務派遣業者は、派遣労働者との間の労働契約を解除または終了する場合、労働契約を解除または終了するときに、労働契約の解除または終了の証明書を発行し、かつ 15 日以内に派遣労働者のために人事ファイルおよび社会保険関係の移転手続きをしなければならない。
2. 派遣労働者は、双方の約定に従い、業務の引き継ぎをしなければならない。労務派遣業者が法に基づき派遣労働者に経済補償金を支払わなければならない場合、業務の引き継ぎが完了したときに支払う。

重要ポイント

1. 労務派遣業者は、省の労働雇用届出システムにおいて速やかに派遣労働者の雇用届出情報を解除または終了しなければならない。
2. 労務派遣業者は、既に解除または終了した労働契約書を少なくとも 2 年間保存し、検査に備えること。