

年中审视 2014 年度的劳动法律新政策

时光倏忽而过，一转眼 2014 年度已经度过半年多，在过去的这半年多时间里，各级政府部门陆续出台了一些新的劳动法令、政策；实务中，劳动争议案件及各地的处理政策，也陆续有了一些新的做法。在前述大背景下，我们在下文中对劳动法律相关的一些新法令、政策等进行盘点、总结，以使读者有所了解。

一、关于劳务派遣的新政策：

全国人大常委会于 2012 年 12 月 28 日颁布了《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》（该法律文件的主要内容均与劳务派遣用工有关，以下简称“劳务派遣新政”），劳务派遣新政已于 2013 年 07 月 01 日起实施。对此，人力资源和社会保障部（简称“人社部”）于 2014 年 01 月 26 日颁布了《[劳务派遣暂行规定](#)》。《劳务派遣暂行规定》是“劳务派遣新政”的配套规定，是对“劳务派遣新政”内容的具体细化，使“劳务派遣新政”更具有可操作性，例如：

1. 《劳务派遣暂行规定》规定了辅助性岗位的界定程序，即需要经过用工单位职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并在用工单位内公示。
2. 《劳务派遣暂行规定》明确限定了劳务派遣用工的总量不得超过用工总人数的 10%。

对人社部颁布的《劳务派遣暂行规定》，各地方政府根据本地实际情况，陆续出台了本地的政策，或者虽未出台相应政策，但也提出了相应的操作指导意见，例如：

1. 北京市人社局于 2014 年 03 月 10 日颁布了《[北京市劳务派遣用工情况备案工作通告](#)》，要求劳务派遣用工数量超过用工总量 10% 以上的企业，应当迟于 2014 年 08 月 31 日前，将超比例用工调整方案报企业所属的区（县）人社局备案。
2. 上海市人社局于 2014 年 06 月 30 日颁布了《[关于规范本市劳务派遣用工若干问题的意见](#)》，规定了用工单位应当在人社部《劳务派遣暂行规定》实施之日起 2 年内将本单位劳务派遣用工比例降至法定比

年度半ばで窺い見る 2014 年の労働法令新政策

時が経つのは早いもので、2014 年度も半ばが過ぎたが、過去半年余りの間に、各級政府部門は次々と新たな労働法令、政策を公布しており、実務での労働紛争群衆事件および各地の処理政策においても、続々と新たな方法が出現している。このような背景の下、ご参考までに、当所は労働法関連の新法令、政策などについて、以下に整理し総括した。

一、労働派遣に関する新政策

全国人民代表大会常務委員会は、2012 年 12 月 28 日に『中華人民共和国労働契約法』の改正に関する決定（当該法令文書の主な内容はいずれも労働派遣労働者使用にかかわるものであり、以下「労働派遣新政」という）を公布し、労働派遣新政が 2013 年 7 月 1 日から実施されている。これについて、人力資源社会保障部（以下「人社部」という）は 2014 年 1 月 26 日に「[労働派遣暫定規定](#)」を公布している。「労働派遣暫定規定」は「労働派遣新政」の付帯規定であり、「労働派遣新政」の内容を具体化し詳細にしており、「労働派遣新政」に更なる操作性を持たせた。例えば、以下の通りである。

1. 「労働派遣暫定規定」は補助性職務の確定手順を定めた。即ち、派遣先企業の従業員代表大会または全従業員の検討を経て、方案および意見を提起し、労働組合または従業員代表との平等な協議により確定し、派遣先企業内部で公示しなければならない。
2. 「労働派遣暫定規定」は労働派遣労働者使用の総数が全従業員数の 10% を超えてはならないと明確な制限を設けた。

人社部が公布した「労働派遣暫定規定」に対し、各地方政府は現地の実状に基づき、次々と現地政策を公布し、または政策を公布せずとも相応する取扱指導意見を提起した。例えば、以下の通りである。

1. 北京市人力資源社会保障局は 2014 年 3 月 10 日に「[北京市労働派遣労働者使用状況届出作業通告](#)」を公布し、労働派遣労働者使用人数が従業員総数の 10% を超えている企業に対し、遅くとも 2014 年 8 月 31 日までに、比率を超えた労働者使用の調整方案を企業が所属する区（県）人力資源社会保障局に届け出るよう求めた。
2. 上海市人力資源社会保障局は 2014 年 6 月 30 日に「[上海市の労働派遣での労働者使用の規範化に伴う若干事項に関する意見](#)」を公布し、派遣先企業は人社部の「労働派遣暫定規定」の施行日から 2 年以内に、自社の労働派遣

例（不超过用工单位用工总量的 10%）等过渡性措施。上海市人社局后续还公布了[《上海市劳务派遣用工单位调整用工方案备案办法》](#)，要求劳务派遣用工数量超过用工总量 10% 以上的企业，应当迟于 2014 年 10 月 31 日前，将超比例用工调整方案报企业所属的区（县）人社局备案。

3. 广州市人社局于 2014 年 03 月 20 日颁布了[《广州市劳务派遣单位年度报告工作指引》](#)，要求劳务派遣单位今后应于每年度 03 月 31 日前向劳务派遣许可机关提交本单位上一年度经营情况报告。此外，广州市人社局于 2014 年 05 月 09 日发布[通知](#)，组织其下属人社机关、广州市的劳务派遣单位、广州市的劳务派遣用工单位进行《劳务派遣暂行规定》的分期培训。
4. 南京市人社局于 2014 年 05 月 14 日颁布了[《关于做好〈劳务派遣暂行规定〉贯彻落实工作的通知》](#)，规定南京市人社局将组织劳务派遣法律法规培训巡回组；从 5 月初开始，对劳务派遣用工进行摸底调查；要求劳务派遣用工数量超过 10% 的用工单位应当迟于 2014 年 08 月 31 日前进行备案；从 2014 年 10 月起对劳务派遣用工进行专项执法检查。

总体来看，对《劳务派遣暂行规定》的颁布、实施，上述的几个重要城市在政策落实方面进行了积极的配合、准备工作。这些配合、准备工作，主要体现在对本地区的相关劳务派遣用工企业进行登记备案；对人社部门、劳务派遣单位、用工单位进行针对性的法律培训；设立过渡期，逐步落实《劳务派遣暂行规定》的各项规定。除上述几个比较大的城市外，如深圳、大连等城市目前也在酝酿制定本地相关政策。

二、关于员工的劳动待遇及劳动保护方面：

除了上文提及的《劳务派遣暂行规定》等新法令，在 2014 年度，人社部及各地方人社部门还陆续出台了一些涉及最低工资标准、工伤劳动能力鉴定、生育保险等方面的新政策，这些新政策内容比较细致繁琐，现通过下述举例，进行总结、说明。

1. **部分地方的最低工资标准有一定幅度的提高。**截至 2014 年 07 月，全国共有北京、上海、深圳、天津等 15 个直辖市、省级地方政府调整了本地方的最低工资标准。

劳动者使用比率法定比率（派遣先企業の労働者使用総数の 10% を超えない）にまで引き下げなければならないなどの移行期間措置を定めた。上海市人力資源社会保障局はその後「[上海市劳务派遣使用者による労働者使用調整方案の届出弁法](#)」を公布し、劳务派遣労働者使用人数が労働者使用総数の 10% を超えている企業に対し、遅くとも 2014 年 10 月 31 日までに、比率を超えた労働者使用の調整方案を企業が所属する区（県）人力資源社会保障局に届け出るよう求めた。

3. 広州市人力資源社会保障局は 2014 年 3 月 20 日に「[広州市劳务派遣企業年度報告作業ガイド](#)」を公布し、劳务派遣企業に対し今後は各年度の 3 月 31 日までに劳务派遣許可機関へ自社の前年度経営状況報告を提出するよう求めた。この他にも、広州市人力資源社会保障局は 2014 年 5 月 9 日に、その下の人力資源社会保障機関、広州市の劳务派遣企業、広州市の劳务派遣先企業を組織し、期間を分けて「[劳务派遣暫定規定](#)」に関する研修を行うことを[通知](#)した。
4. 南京市人力資源社会保障局は 2014 年 5 月 14 日に「[『劳务派遣暫定規定』の徹底・実施作業の遂行に関する通知](#)」を公布し、南京市人力資源社会保障局は劳务派遣法令研修巡回チームを組織すると定め、5 月初めにさかのぼって、劳务派遣労働者使用について徹底的な調査を行い、劳务派遣労働者使用人数が 10% を超える派遣先企業に対し、遅くとも 2014 年 8 月 31 日までに届出を行うよう求め、2014 年 10 月からは劳务派遣労働者使用について個別の法執行検査を実施する。

全体としては、「劳务派遣暫定規定」の発布、実施に対し、上述した複数の主要都市は政策実施面で積極的な協力、準備作業を行っている。これらの協力、準備作業は、主に現地の関係劳务派遣先企業に対する登記届出の実施、人力資源社会保障部門、劳务派遣企業、派遣先企業に対する専門的法律研修の実施、移行期間の設置に体现されており、段階的に「劳务派遣暫定規定」の各種規定を貫徹する。上述した複数の大都市以外に、例えば深セン、大連などの都市も、目下、現地関連政策の制定を検討している。

二、従業員の労働待遇および労働保護について

前述した「劳务派遣暫定規定」などの新法令以外にも、2014 年度は、人社部および各地方人力資源社会保障部門は次々と最低賃金基準、労災労働能力鑑定、出産保険などに関する方面の一連の新政策を公布しており、これらの新政策の内容はやや細かく煩雑であり、以下に例を挙げて総括、説明を行う。

1. **一部地方の最低賃金基準が一定幅引き上げられた。**2014 年 7 月まで、全国では、北京、上海、深セン、天津などの計 15 の直辖市、省级地方政府が現地の最低賃金基準を調整した。

目前，最低工资标准最高的是上海（签订全日制劳动合同员工的最低工资标准为1820元/月，签订非全日制劳动合同员工的最低工资标准为17元/小时）。

近10年来，各地的最低工资标准一直呈持续小幅上涨态势，即使在最近一次全球发生金融危机的情况下，也没有改变这种态势。在今后的数年内，如果没有重大意外事件的话，这种小幅上涨态势估计仍将持续。

2. 劳动能力鉴定操作流程进一步规范化。人社部于2014年02月20日颁布了《[工伤职工劳动能力鉴定管理办法](#)》（自2014年04月01日起实施），该法令主要明确了劳动能力鉴定的期限，如劳动能力鉴定的期限一般应为60天，最长不超过90天。劳动能力鉴定结论应在作出后20天内送达工伤员工并抄送相应社保部门。由于劳动能力鉴定结论与工伤员工后续领取一次性伤残就业补助金等工伤待遇直接相关，《[工伤职工劳动能力鉴定管理办法](#)》的上述规定，一定程度上方便工伤员工或用人单位及时办理后续领取相关工伤待遇。

3. 江苏省人民政府颁布了统一的《[江苏省职工生育保险规定](#)》。江苏省人民政府于2014年06月30日颁布了《[江苏省职工生育保险规定](#)》，并自2014年10月01日起实施。《[江苏省职工生育保险规定](#)》有如下几点值得关注：

- 生育保险待遇的覆盖广：江苏省内包括政府机关、各类企事业单位、社会团体，甚至个体工商户雇工也有权依法享受生育保险待遇。
- 男员工也可享受生育保险待遇：男员工在依法享有生育护理假期间，也可享受生育保险待遇（领取10天的生育津贴，由社保机构发放）。
- 生育医疗费用可由社保机构与医疗机构直接结算：员工在社保机构指定的医疗机构生育发生的符合规定的相关生育费用，由社保机构与医疗机构直接结算。免去员工“先垫付，后报销”的麻烦。

三、关于劳动合同关系的新政策、新动向：

自2008年01月01日起实施的《劳动合同法》建立、完善了劳动合同制度的基本法律框架，实践中，这个基本法律框架运行大体稳定。在2014年

现在，最低工资标准的最高额是上海（全日制劳动合同员工的最低工资标准是1,820元/月，非全日制的劳动合同员工的最低工资标准是17元/小时）。

这10年期间，各地的最低工资标准是一贯地小幅上升，持续着这样的状况。即便最近的世界规模的金融危机发生，这样的状况也没有改变。今后数年期间，深刻意外的事件发生，在一定的限度内，这种小幅上升是依然持续着的。

2. 劳动能力鉴定取扱手順を更に規範化した。人社部は2014年2月20日に「[労働災害従業員労働能力鑑定管理弁法](#)」(2014年4月1日から実施)を公布した。本法令は主に労働能力鑑定の期間を明確にし、例えば労働能力鑑定の期間は通常60日であり、最長でも90日を超えない。労働能力鑑定結果は決定後20日以内に労働災害従業員に送達され、関連社会保険部門へも写しが送付される。労働能力鑑定結果は労働災害従業員が後日受領する一括で支払われる後遺障が就業補助金などの労働災害待遇に直接かかわることから、「労働災害従業員労働能力鑑定管理弁法」の上記規定により、ある程度において労働災害従業員または使用者が後日の関連労働災害待遇受領手続きを遅滞なく行う際に便利となる。

3. 江蘇省人民政府が統一的な「[江蘇省従業員出産保険規定](#)」を公布した。江蘇省人民政府は2014年6月30日に「[江蘇省従業員出産保険規定](#)」を公布し、2014年10月1日から施行している。「[江蘇省従業員出産保険規定](#)」には以下のとおり、いくつか留意すべき点がある。

- 出産保険待遇の網羅する範囲が広い。江蘇省内の政府機関、各種企業・事業単位、社会団体の従業員、更には個人事業主が雇用する従業員も法に従って出産保険待遇を享受することができる。
- 男性従業員も出産保険待遇を享受することができる。男性従業員も法に従って介護休暇を享受する期間において、出産保険待遇を享受することができる（10日間の出産手当を受け取ることができ、社会保険機構が支給する）。
- 出産医療費用を社会保険機構が医療機関と直接決済することができる。従業員が社会保険機構の指定医療機関で出産した際に発生する規定に合致した関連出産費用については、社会保険機構が医療機関と直接決済し、従業員が「立て替えた上で精算申請を行う」面倒をなくす。

三、労働契約関係の新政策、新動向

2008年1月1日から施行された「労働契約法」は、労働契約制度の基本的な法的枠組みを確立し、整備した。実務において、この基本的な法的枠組みの運用は

度，有下述几方面的新政策、新动向值得关注：

1. **北京、浙江、广州等地出台了新的劳动争议处理意见。**北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会出台了《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要（二）》，浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院出台了《关于审理劳动争议案件若干问题的解答（二）》，广州市中级人民法院出台了《关于审理劳动人事争议案件若干问题的研讨会纪要》等。以上新的劳动争议处理意见所涵盖的内容非常广泛，本文不一一分析。但是，值得注意的是，北京和浙江新的劳动争议处理意见均明确规定了无固定期限劳动合同的相关内容，简要说明如下：

名称/颁布日期	相关条款内容总结
《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要（二）》 /2014年05月07日	<p>第33-第35项： 在下述情况下，员工提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位应依法与其签订无固定期限劳动合同：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 劳动合同约定期满自动延续，且劳动合同履行至约定的延续期限届满后，员工以连续两次签订固定期限劳动合同为由提出签订无固定期限劳动合同。 ● 员工连续两次签订固定期限劳动合同，且在第二次签订的固定期限劳动合同期限届满时，劳动者提出签订无固定期限劳动合同。 ● 劳动者已经连续两次签订固定期限劳动合同，再次（律师注：第三次，下同）签订固定期限劳动合同的，在再次签订的固定期限劳动合同到期终止时，劳动者要求签订无固定期限劳动合同。

ほぼ安定している。2014年度は、以下の方面における新政策、新動向について留意すべきである。

1. **北京、浙江、広州などの地域で新たな労働紛争処理意見が公布された。**北京市高級人民法院、北京市労働紛争仲裁委員会が公布した「労働紛争事件法律適用事項に関する研究討論会会議紀要（二）」、浙江省高級人民法院民事審判第一法廷、浙江省労働人事紛争仲裁院が公布した「労働紛争事件の審理に伴う若干問題に関する解答（二）」、広州市中級人民法院が公布した「労働人事紛争事件の審理に伴う若干問題に関する研究討論会紀要」などであり、上記の新労働紛争処理意見が網羅する内容は非常に広く、本文では個々の分析を行わない。なお、留意すべき点として、北京および浙江省の新しい労働紛争処理意見はいずれも期間の定めのない労働契約の関連内容を明確に規定しており、以下に簡潔に説明する。

名称/公布日	関連条項内容のまとめ
「北京市高級人民法院、北京市労働紛争仲裁委員会の労働紛争事件法律適用事項に関する研究討論会会議紀要（二）」 /2014年5月7日	<p>第33号～第35号： 下記の状況において、従業員が期間の定めのない労働契約の締結を申し入れた場合、使用者は法に従って本人と期間の定めのない労働契約を締結しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働契約で取り決めた期間満了時に自動更新し、且つ労働契約を取り決めた延長期間満了まで履行した時点で、従業員が期間の定めのある労働契約を連続2回締結していることを理由に期間の定めのない労働契約の締結を申し入れた場合。 ● 従業員が期間の定めのある労働契約を連続2回締結し、2回目に締結した期間の定めのある労働契約の期間満了時に、労働者が期間の定めのない労働契約の締結を申し入れた場合。 ● 労働者が既に期間の定めのある労働契約を連続2回締結しており、再度（筆者注：三回目であり、以下同じ）期間の定めのある労働契約を締結する状況で、再度締結した期間の定めのある労働契約が満期終了する際に、労働者が期間の定めのない労働契約の締結を求めた場合。

《浙江省高级人民法院民事审判第一庭浙江省劳动争议仲裁院关于审理劳动争议案件的解答(二)》/2014年04月14日	第五项： 员工与用人单位连续两次签订固定期限劳动合同，第二次劳动合同到期后，员工要求签订无固定期限劳动合同的，用人单位应当签订无固定期限劳动合同。
--	--

这与上海市高级人民法院曾于2009年03月03日颁布的《关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》第四项第(四)款的规定及上海法院系统的实务操作不同，上海的做法是，员工与用人单位连续签订两次固定期限劳动合同并履行完毕后，用人单位可选择不再续签劳动合同。

2. 群体性劳动争议案件的处理出现新动态

2014年度开始至今，群体性劳动争议案件仍然层出不穷，这其中比较著名的有某国际性超市关店裁员案件、某全球知名软件公司裁员案件，员工对用人单位的补偿标准不满是引发此类案件的重要诱因之一。对此，本文认为，这是多年来形成的积习，即，员工对经济补偿标准的要求总是要高于法定的标准，而用人单位经常考虑法律以外的其他诸多因素，屡次不得不给出更高的经济补偿标准，形成了水涨船高、不断循环的局面。

结合上述两个案件、以及我们处理过的其他群体性案件，我们感觉，从2014年度开始，政府的态度开始发生了微妙的变化，即，只要用人单位给出的经济补偿标准符合法定标准，对员工提出的高于法定标准部分的经济补偿，政府不再像以往一样持默认、支持甚至纵容的态度。我们在与相关政府官员进行相关沟通过程中，也明显感到了这一变化。当然，这只是一种趋势，并不代表每个地方政府目前都持这种见解。

最后，从2014年度开始至今，国家及地方各级政府等颁布的各类劳动法令总量较多，本文限于篇幅，只能进行挂一漏万的盘点、总结。结合上文内容，对2014年度开始至今颁布的各类劳动法令内容所反映的特点、趋势简要总结如下：

「浙江省高级人民法院民事审判第一庭浙江省劳动争议仲裁院劳动争议事件的审理に伴う若干事項に関する解答(二)」/2014年4月14日	第五号： 従業員が使用者と期間の定めのある労働契約を連続2回締結し、2回目の労働契約の期間満了時に、労働者が期間の定めのない労働契約の締結を求めた場合、使用者は期間の定めのない労働契約を締結しなければならない。
--	--

上記は上海市高級人民法院が2009年3月3日に公布した『労働契約法』の適用に伴う若干事項に関する意見』第四項第(四)号の規定および上海の裁判所システムの実務取扱とは異なるもので、上海のやり方としては、従業員が使用者と期間の定めのある労働契約を連続2回締結した後の契約履行完了後も、使用者は労働契約の不更新を選択することができる。

2. 労働紛争群衆事件の処理に新たな動きが現れた。

2014年度の開始から現在に至るまでの間、労働紛争群衆事件は依然として絶えず出現しており、有名なものにはある国際的スーパーマーケットの閉店リストラ事件、ある世界的に有名なソフトウェア会社のリストラ事件があり、使用者が提示した補償基準に対する従業員の不満がこの種の事件を誘発する要因の一つとなっている。これについては、筆者の見るところ、年を経るごとに形成されてきた慣習的なもの、即ち、従業員の経済補償基準に対する要求は往々にして法定基準より高く、使用者は常に法律以外の諸要素を考慮し、時にやむを得ず多めの経済補償金を支払ってきたために、高めの基準が形成されてしまい、その循環を断ち切ることができない状況であると考える。

上記二つの事件および当所が取り扱ったことのあるその他の群衆事件を踏まえ、2014年度から政府の態度にも微妙な変化が現れていると感じた。即ち、使用者が支払う経済補償基準が法定基準を満たしてさえいれば、従業員が提起する法定基準を超えた部分の経済補償については、政府も以前のような黙認、支持延いては容認する態度を見せていない。当所が関係政府担当者との意見交換を行った際にも、この変化を明らかに感じた。勿論、これはあくまでも一つの動きにすぎず、現在、全ての現地政府もこのような見解を持っているわけではない。

最後に、2014年度の初めから今日に至るまでの期間に、国および地方各级政府などは多くの各種労働法令を公布しているが、紙面の都合から、本文では大まかな整理、総括のみに止めた。前述した内容に基づき、2014年度の初めから今日に至るまでに公布された各種労働法令の内容が反映する特徴、動向を以下のとおり簡潔にまとめた。

1. 在劳动合同法法律基本框架确定并稳定运行的情况下，进一步完善劳务派遣用工、无固定期限劳动合同等相对特殊的劳动法律制度内容。
2. 在工资方面，仍保持“小步快走”的节奏，稳定前进，短期内进行重大调整的可能性不大。在社保等劳动待遇方面，更强调操作流程的透明、规范化，注重操作的便利性。
3. 对群体性劳动争议的处理，政府的姿态开始向更为客观、中立的方向转变，不再一味以维持稳定、息事宁人的态度介入处理。

（里兆律师事务所 2014 年 09 月 05 日编写）

1. 労働契約法の基本的な枠組みが確定し、安定的に運用されている状況下で、労働派遣労働者使用、期間の定めのない労働契約などのやや特別な労働法制度の内容を更に整備した。
2. 賃金については、依然として「小幅であるが速い」ペースを維持し、安定的に進んでおり、短期的に重大な調整が行われる可能性はあまりない。社会保険などの労働待遇の面では、取扱手順の透明度、規範化を更に強調し、取扱の利便性に重きを置いている。
3. 労働紛争群衆事件の処理については、政府の姿勢はもっと客観的、中立の方向に転換しており、今後は単一的に安定維持、事なかれの的な態度で介入処理することはない。

（里兆法律事務所が 2014 年 9 月 5 日付で作成）