

ものとされる。言い換えれば、上級の労働組合の指導があれば、そのもとで労働協約は合法的に成立するのである。

また、「労働契約法」第53条では、県レベル以下の地域内建築業、採鉱業、飲食サービス業などの業界においては、労働組合と企業側代表との間で業界分野にわたる労働協約、あるいは地域にわたる労働協約を結ぶことも可能とされている。かかる労働協約は各産業別、地域別の企業に対して法的拘束力を持つ（第54条）とされる。

「労働法」「労働契約法」、労働協約規定などにおいて、労働協約はすべての企業で必ず締結されなければならないとは謳われていないが、「労働契約法」の施行に伴い、今後は各企業内で労働組合の結成と労働協約の締結が進んでいくものと思われる。

Q26

労働協約にはどのような法的拘束力がありますか？

■労働協約は個別の労働契約に優先する位置づけであり、書面による個別の労働契約が不明確な場合は、労働協約規定の基準を適用する。

労働協約は労働契約とは別の契約であり、労働協約を締結していても、個別の労働者との労働契約を省略し得るものではない。

「労働契約法」によれば、書面による個別の労働契約をいまだ締結しないなど、従業員と約定した労働報酬が不明確な場合は、労働協約規定に定められた基準に照らして執行する（第11条）ものとされている。

また、労働契約における労働報酬や労働条件等の約定が不明確で、紛争が発生した場合に、労使協議が不成立の場合も、労働協約を適用するものとされている（第18条）。

さらに、労働協約中の労働条件・労働報酬などの基準は、使用者が個別に労働者と結ぶ労働契約中の基準より低くしてはならないとされており（第55条）、言い換えれば、労働協約は個別の労働契約に優先する位置づけと理解することもできる。

労働協約は締結後に労働行政監督機関への提出報告が義務づけられており、労働行政監督機関が受理した日から15日以内に異議を申し立てなければ、労働協約の効力が即時に発生するものとされる。労働協約は、使用者と労働者双方に対して拘束力を持ち、業界分野、地域に

わたる労働協約は、当該地域の当該業種、当該地域の使用者および労働者に対して拘束力を持つ（第54条）とされる。

このように労働協約は、個別の労働契約の内容が不明確あるいは紛争が生じた際の基準とされ、個別の労働契約書を補充し、代替し、場合によっては優先するものである。

Q27

外部から派遣社員を受け入れる場合、どんな制約事項、受け入れリスクがありますか？

■中国政府の正式認可を保有する人材派遣会社を選ぶ。

中国では、2008年の「労働契約法」に定められた直接の雇用責任、社会保険や終身雇用義務等を避けるため、当初は企業間派遣または請負方式により外部から人材派遣を受け入れる間接雇用形態が急増したが、正式な認可を持たず、法に定められた労働条件待遇すら守らない無認可の違法な人材派遣会社も出現し始めた。かかる状況を打破するため、中国政府は13年7月に「労働契約法」を改正施行し、さらに14年3月には「労働派遣暫定規定」（以下、「暫定規定」という）を施行して人材派遣業者ならびに受け入れ側の使用企業に対してさらに厳しい規定と罰則を設けた。

使用者側は、派遣労働者のこうむった損害に対して、派遣元事業主と連帯責任を負うため、正式な認可を持った適切な派遣元事業主を、あらかじめよく選定する必要がある。

●「労働契約法」改正第57条【労働者派遣組織の設立】

労働者派遣業務の経営は、以下の条件を備えていなければならない。

- (1) 登録資本金は200万元を下回らないこと。
- (2) 業務展開に相応する固定の経営場所と施設を有していること。
- (3) 法律・行政法規の規定に合致する労働派遣管理制度を有していること。
- (4) 法律・行政法規が規定するその他の条件。

労働者派遣業務の経営は、労働行政部門に法に基づき行政許可を申請しなければならない。許可を経た場合、法に基づき相応の企業登記を行なう。許可を経ずに、い