

知っているようで本当は知らないEtc. ～ 『労務派遣』 と 『労務サービス』

従来、人材サービス会社が提供する主要業務として『労務派遣』がありましたが、2012年12月28日、全人代常務委員会において労働契約法の修正案(※1)が可決され、人材サービス会社による『労務派遣』は、補充的な形態としてのみ認められるにすぎないことが明確にされました。(※1)以下、「修正労働契約法」とします。

今回は、この労働契約法の改正に伴う影響について説明します。

1. 『直接雇用』と『間接雇用』

人材の雇用形態については、直接雇用と間接雇用の二形態に大別されます。直接雇用は、現地法人が従業員と直接労働契約を締結する形態です。一方、間接雇用は、現地法人などが従業員と直接労働契約を締結せず、人材サービス会社から従業員の派遣を受ける形態をいいます。

前述の労働契約法の改正以前は、現地法人は、直接雇用・間接雇用を選択的に採用することができると考えられてきました(※2)。しかし、これに対し、修正労働契約法では、人材の雇用は直接雇用契約を原則とし、間接雇用は、臨時的、補助的、代替的な職位において補充的に認められるにすぎない制度であることが明確にされました。(※2)駐在員事務所は、間接雇用のみを採用できると理解されてきました。

2. 『労務派遣』と『人事労務サービス』

人材サービス会社の提供する業務は、大きく『労務派遣』業務と『人事労務サービス』業務とに分類されます。この内、『労務派遣』については前述の間接雇用に対応する業務で、人材派遣を要する現地法人や駐在員事務所に対し、人材サービス会社より人材の労務派遣が行われます。

一方、『人事労務サービス』業務においては、社会保険の手続や給料計算の代行などの労務の管理のアウトソーシング業務が提供されます。

従業員の労務管理は自社内において行うことが原則とされますが、複雑な雇用関係や社会保険制度への対応による労務管理部門の負担を軽減することを目的に、人材サービス会社に対する労務管理のアウトソーシングも一般的に行われています。

3. 労働契約法の改正の影響

前述の通り、修正労働契約法では、原則として『労務派遣』が認められなくなりました。補充的に間接雇用が認められる条件として法により規定される「臨時的、補助的、代替的な」局面も、極めて限定的なものになっています。

従って、これまで『労務派遣』を受けていた現地法人については、人材サービス会社の主導の下、随時、前述のような『人事労務サービス』へと業務契約内容の修正が行われ、派遣従業員との間で労働契約の締結が必要となるものと考えられます。

一方、『労務派遣』に関しては、駐在員事務所が人材を雇用する場合や、現地法人が法人所在地以外の地域で人材を雇用する場合に、雇用した人材が当地の社会保険に加入できない弊害が生じるときの回避手段として活用されてきた経緯があります。このような場合における『労務派遣』適用の是非については、今後の解釈にゆだねられるものと考えられます。