

在籍型出向の手引き

《シェア雇用の指導とサービスに関する通知》（人社庁発（2020）98号を受けて、上海市人力資源和社会保障局は、《上海市シェア雇用指導サービスの工作手引き》を制定し各区の人力資源和社会保障局あてに通知しました。

【手引きの内容】

シェア雇用を更に支持し、上海市の企業雇用の余剰・不足を解決し、人力資源配置効率を向上させ、就業職場を安定化するため、上海市人力資源・社会保障局が2月5日に公布の『上海市シェア雇用指導サービス工作手引き』を正式発表した。

① 企業と労働者の間にある法律関係の問題について

労働力余剰企業（以下「原企業」という）と労働者が合法公平、平等・自由意思、協議一致、誠実信用の原則を遵守し、労働者を労働力不足企業（以下「労働力不足企業」という）に手配して勤務させる場合、**原企業と労働者の間の労働関係は変更せず**原企業が法に従い雇用単位の労働者に対する義務を履行しなければならない。

労働者は、その雇用単位の手配ではなく自らその他の単位に勤務する場合、本手引きが指すシェア雇用の場合に該当しない。

企業は営利の目的で従業員を貸出（出向）させてはならず、シェア雇用の名義で違法に労務派遣をし、労務派遣の関連規定を回避してはならない。また本単位で勤務している派遣された労働者をシェア雇用の名義でその他の企業に手配してはならない。

② シェア雇用協議の締結の問題について

シェア雇用協議は、原企業と労働力不足企業の間にはシェア雇用の関係を確立し、双方の権利と義務を明確する重要な依拠である。

シェア雇用期間、原企業は労働者に対し適時に給与の全額及び社会保険を納付する義務を有し、労働力不足企業は労働者に合理的に仕事を手配し適時にかつ全額費用を精算する義務を有する。

双方はシェア雇用協議を締結しなければならず、調節された労働者の人数、シェア雇用期限、業務職位、業務内容、業務時間、休憩休暇、労働報酬及び社会保険料の金額、労働保護条件、関連費用の決済期間及び支払方法、労災発生後の責任区分等の調節された労働者の切実な利益の内容を適切に約定しなければならない。

関連する労働基準は法律の規定する水準を下回ってはならず、シェア雇用期限は労働者と原企業が締結した労働契約の残存期間を超えてはならない。シェ

ア雇用企業はシェア雇用協議の内容をありのままに労働者に告げなければならない。

③ 原企業と労働者が締結した労働契約の変更の問題について

原企業は労働者を労働不足企業に手配する前に、労働不足企業の状況及びシェア雇用に関連する権利義務の内容を説明したうえ、労働者の意向を確認しなければならない。

双方は法律により自分の意思で労働契約の変更を協議することができる。変更後の労働契約書に、労働力不足企業、業務職位、業務内容、業務条件、業務場所、業務時間、労働報酬、労働保護条件、労働力不足企業の就業規則による義務及び労働者の利益に関連する内容等を明確にしなければならない。変更後の労働契約書は原企業と労働者は各自一部を持つ。

④労働者の合法的権利の保障問題について

原企業は法的労働契約に基づき、労働者に対し適時に給与の全額及び社会保険を納付する義務を有し、労働力不足企業は原企業に適時に労働報酬等の費用の全額を精算しなければならない。労働者の管理制度や評価制度を整え、勤務時間を適時に手配し、労働者の休息休暇権利を保障しなければならない。

労働者は労働力不足企業において労災事故に当たった場合、「労災保険条例」第43条第3款の規定に基づき、原企業が労災保険の責任を負うが、原企業と労働力不足企業が補償方法を約定することができる。

⑤シェア企業と労働者との自主的権利の問題について

原企業、労働力不足企業及び労働者が法律、法規及び関連政策の規定に違反しないことを前提として、事前に労働者に戻す（出向解除）具体的な状況を約定することができる。

労働者が関連の状況に合致し、又は事後に合意を達成した後、労働力不足企業が労働者を原企業に戻すことができる。

シェア雇用期間満了により労働者が原企業の業務に戻る場合、原企業は即時に受入れの手配をしなければならない。労働力不足企業の業務を継続するときは、原企業、労働力不足企業と労働者はシェア雇用期間の延長を協議しなければならない。協議が不成立のときは、労働者は原企業に戻る或いは法律に基づき原企業との労働契約を解除する。

労働者が原企業に戻らず又は違法に労働契約を解除し、原企業に損失をもたらす場合、法に従い賠償責任を負わなければならない。

労働力不足企業が、原企業との労働契約を解約せず労働終了契約を締結していない労働者を採用し、原企業に損失をもたらす場合、連帯賠償責任を負わなければならない。

⑥シェア雇用による就職及び研修サービスの強化について

- ・企業間のシェア雇用ニーズのプラットフォームを構築する

企業間のシェア雇用ニーズを上手く突き合わせ、関連部門の情報提供によりシェア雇用企業情報を適時に共有し、「楽業上海」の we chat 公衆号など当市の各級公共就業サービスプラットフォームを使い、雇用ニーズがある企業に無料で人員募集を提供する。

適時に人員不足の雇用情報を収集し、公共就業サービス機構のかけ橋の役目を発揮し、需給双方のニーズをしっかりと確認し、必要に応じ特別な対面式募集を行い、企業間の直接交流の機会を提供する。企業の進出、園区の法律の普及宣伝活動を展開する中で、労働者を共有する企業に対し重点を置く。

- ・シェア雇用労働者の職業技能の研修サービスの強化について

労働者の職業技能の向上を推進し、シェア雇用労働者向けの職業技能研修を展開し、本市各区では教育付加専項資金を利用し従業員研修の関連規定に従い、企業従業員の職業研修に補助金を支給する。シェア雇用労働者が研修の必要がある場合、原企業と労働力不足企業が研修方案を制定し、本市統一の従業員職業研修情報システムを通じ、税関関連所在区に研修申請を申込、認定を受けてから研修を展開することができる。

シェア雇用労働者が参加した研修で評価に合格したときは、企業職工職業訓練経費を原企業或いは企業に研修を提供した研修サービスの研修機構に支給する。

新型コロナの影響期間、インターネット上におけるシェア労働者に対する研修を展開する企業を奨励する。本市において新型コロナの影響を受けた企業従業員のインターネット上の研修手当は関連する規定に基づき研修手当を支給する。

⑦シェア雇用による労働争議の処理問題について

シェア雇用企業において健全な内部労働争議に関する協議解決制度を整え、法律による労働争議の自主的な解決能力を高め、慎重に処理する。

シェア労働、労務派遣、労務アウトソーシング等の区別の違いに注意し、シェア労働期間、労働者と原企業の単一労働関係として処理する。

労働人事紛争調停機構は労働争議を処理する際は事実を明らかにし責任を明確にするために労働者不足企業を第三者として列挙でき、このような事件に対する調停力を強め、できるだけ柔軟な方法で争議を解決する。

仲裁建議書を使用して、争議で生じたシェア雇用合作協議等の問題を処理し、企業が労働リスクを防ぐのを助けるためにタイムリーな調整意見を提出する。