

# 従業員シェアリングの動きについて

岡山県上海事務所

日本では、新型コロナウイルスの影響で売上が減り、労働日数・労働時間の減少で解雇や減給せざるを得ない従業員に対して副業や出向を進める企業が増えてきています。また、従業員シェアリングという手法も一部で広がり始めているようですが、労働者を保護する責任の所在が曖昧になりかねない問題点などがあります。

中国でも1月末から各地で企業や飲食業などが休業せざるを得ず多くの従業員が自宅待機となり、移動の制限で故郷から勤務先に戻れない人なども多く、逆に外出制限や買い物時のリスク回避のためにデリバリーやネットショッピングを利用する人が増え、配送・デリバリースタッフが不足する事態が発生し、この問題を解決するため従業員のシェアリングが導入されました。

人手が余っている休業中の企業から、人手が不足する企業へ従業員を貸し出す仕組みで、最初に大規模導入したのは大手生鮮ネットスーパーでした。その後、国務院常務会議の場で李克強首相が「従業員シェアリングプラットフォームの発展を支援する」と発言したことをきっかけに、地方政府や企業が続々と雇用の安定を図るためプラットフォームや支援策を打ち出しました。しかし、急場しのぎで始まったため、同時に様々な法的問題を含んでいました。それらを解決するため2020年9月30日に人力資源社会保障部は「従業員の共有に関する指導・サービスの通知」を発表しました。

以下に当該通知の一部を抜粋します。

---

## ➤ 企業間の労働分配のための支援

各級的人力資源社会保障部門は、企業間の共同雇用の発展を支援し、雇用の安定化を求めなければならない。従業員の共有で労働力を安定させている企業については、社会保険料の段階的な減免や安定した雇用の復活などの政策を規定どおり継続して適用される。

## ➤ 従業員の共有のための雇用サービスの強化

人材サービス機関は、正確かつ効率的に人材をマッチングする必要がある。企業を支援するために、共有の雇用情報ドッキングプラットフォームを設定し、職業訓練サービスを強化し、雇用前研修や共同雇用のために転勤研修を受けなければならない労働者は、必要に応じてスキルアップ研修の範囲に含めることができ、共働きの企業や労働者に対して、雇用リスクを効果的に防止するために、労働法や雇用政策に関するコンサルティングを無料で提供する。

➤ 共同求人を行う企業が適時に協力協定を締結するよう指導

各級の人力資源社会保障部門は、共同雇用を行う企業が協力協定を締結するよう指導し、双方の権利と義務を明確にし、共同雇用の実施における紛争のリスクを防止しなければならない。

➤ 労働者の意思及び知る権利を十分に尊重するよう企業を指導

すべての級の人力資源社会保障部門は、従業員余剰企業(旧企業)に対して、労働者を人手不足企業に配属する前に、労働者と協議をし、合意を得るように指示しなければならない。共働きの期間は、労働者と元の企業との間で締結された雇用契約の残存期間を超えてはならない。休業中の企業は、労働者に対して、業務内容、労働条件、作業場所、職業上の危険性、労働安全条件、報酬、企業規則、その他労働者が知っておくべき情報を誠実に伝えるよう指導しなければならない。

---

日本、中国の他、アメリカやヨーロッパでも同様な従業員シェアリングの動きが広がっているようです。従業員のシェアは今後の人材サービスの一つとして定着するのではないかとと思いますが、今回の中国のように一定の規範を設ける、従業員シェアに関する争議にまつわる司法解釈の発表等の対策が必要と考えます。

※「従業員の共用に関する指導・サービスの通知」原文

[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/laodongguanxi/zcwj/202010/t20201010\\_392537.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/laodongguanxi/zcwj/202010/t20201010_392537.html)