



一、最新中国法令

● [关于境内居民通过特殊目的公司境外投融资及返程投资外汇管理有关问题的通知](#)

【发布单位】国家外汇管理局  
 【发布文号】汇发〔2014〕37号  
 【发布日期】2014-07-14  
 【实施日期】2014-07-14  
 【内容提要】该通知主要包括：

<b>精简管理环节</b>
调整境外特殊目的公司登记范围，只对境内居民直接设立或控制的（第一层）境外特殊目的公司进行登记，取消原有境外特殊目的公司设立登记、融资登记和融资变更登记等手续，同时简化变更登记内容。
<b>拓宽资金流出渠道</b>
允许境内居民购付汇用于境外特殊目的公司设立及境外营运资金等，同时取消境内企业对特殊目的公司境外放款的限制。
<b>放宽境外融资资金使用限制</b>
取消“境内居民从特殊目的公司获得的利润、红利及资本变动外汇收入应于获得之日起 180 日内调回境内”的强制性调回资金规定，允许境外融资及其他相关资金留存境外使用。
<b>简化业务材料</b>
对境内居民个人办理境外投资外汇登记，仅要求提供标准化、格式化的申请表、资金合法性承诺、身份证明及相关真实性证明材料。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
<http://www.safe.gov.cn/resources/...>

● [关于公布现行有效规范性文件和废止部分规范性文件的公告](#)

【发布单位】国家质量监督检验检疫总局  
 【发布文号】国家质量监督检验检疫总局公告 2014 年第 70 号  
 【发布日期】2014-07-02  
 【内容提要】截至 2013 年 12 月底，国家质量监督检验检疫总局现行有效规范性文件 816 件，决定废止规范性文件 69 件，另有 3 件联合发文（其他部委为牵头部门）已废止。其中包括：

名称	文号	发布部门	发布时间	备注
产品标识标注规定	技监局质发[1997]172号	原国家技术监督局	1997.11.07	废止

一、最新中国法令

● [国内居住民の特別目的会社を通じた国外投資および迂回投資の外貨管理関連事項に関する通知](#)

【発布機関】国家外貨管理局  
 【発布番号】匯発[2014]37号  
 【発布日】2014-07-14  
 【実施日】2014-07-14  
 【概要】本通知の主な内容は以下の通りである。

<b>管理段階の簡素化</b>
国外特別目的会社の登記範囲を調整する。国内居住民が直接設立し、または支配する（第一層）国外特別目的会社についてのみ登記を行い、これまでの国外特別目的会社の設立登記、融資登記および融資変更登記などの手続きを廃止すると同時に、変更登記内容を簡素化する。
<b>資金流出ルートの開拓</b>
国内居住民が国外特別目的会社の設立および国外運営資金などに用いる外貨購入支払いを認め、同時に国内企業の特別目的会社に対する国外貸付に関する規制を廃止する。
<b>国外融資资金使用制限の緩和</b>
「国内居住民が特別目的会社から獲得した利益、配当および資本変動外貨収入については、獲得した日から 180 日以内に国内に回収しなければならない」との資金回収の強行規定を廃止し、国外融資およびその他の関連資金を国外に留保して使用することを認める。
<b>業務資料の簡素化</b>
国内居住民の国外投資外貨登記手続きについては、標準化、様式化された申請表、資金の適法性に関する承諾、本人証明書および真実性に関する証明資料の提出のみを要求する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
<http://www.safe.gov.cn/resources/...>

● [現行有効な規範性文書の公布および一部規範性文書の廃止に関する公告](#)

【発布機関】国家品質監督検査検疫総局  
 【発布番号】国家品質監督検査検疫総局公告 2014 年第 70 号  
 【発布日】2014-07-02  
 【概要】2013 年 12 月末の時点で、国家品質監督検査検疫総局の現行有効な規範性文書は 816 件であり、規範性文書 69 件の廃止を決定し、別の 3 件の共同発布文書（その他の部門委員会を主導部門とする）は既に廃止されている。それには以下のものが含まれる。

名称	番号	発布機関	発布日	備考
製品標識表示規定	技监局質発[1997]172号	旧国家技术监督局	1997.11.7	廃止

【法令全文】请点击以下网址查看：  
[http://www.aqsiq.gov.cn/xxgk\\_13386/jlgg\\_12538/zjgg/2014/201407/t20140715\\_417597.htm](http://www.aqsiq.gov.cn/xxgk_13386/jlgg_12538/zjgg/2014/201407/t20140715_417597.htm)

● [关于国际货物运输代理服务有关增值税问题的公告](#)

【发布单位】国家税务总局  
【发布文号】国家税务总局公告 2014 年第 42 号  
【发布日期】2014-07-04  
【实施日期】2014-09-01  
【内容提要】试点纳税人通过其他代理人，间接为委托人办理货物的国际运输、从事国际运输的运输工具进出港口、联系安排引航、靠泊、装卸等货物和船舶代理相关业务手续，可按照**财税〔2013〕106 号**附件 3 第一条第（十四）项免征增值税。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
<http://www.chinatax.gov.cn/n2226/n2271/n2272/c753154/content.html>

● [关于鼓励跨国公司设立地区总部规定实施意见的补充规定（上海）](#)

【发布单位】上海市商务委员会等四部门  
【发布文号】沪商外资〔2014〕348 号  
【发布日期】2014-07-14  
【实施日期】2014-07-14 至 2017-06-30  
【内容提要】该规定对跨国公司总部型机构的定义与条件、认定、可享受的鼓励政策进行了规定。

- 跨国公司总部型机构，是指虽未达到跨国公司总部标准，但实际承担跨国公司在一个国家以上区域内的管理决策、资金管理、采购、销售、物流、结算、研发、培训等支持服务中多项职能，且同时满足该规定中要求的资产总额（跨国公司的资产总额不低于 2 亿美元，并在中国境内已投资设立不少于 3 家外商投资企业，其中至少 1 家注册在上海）、经营场地面积等条件的外商独资企业（含分支机构）。
- 可享受的鼓励政策包括出入境手续、外籍人员就业许可、国内优秀人才引进等。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
<http://www.scofcom.gov.cn/zxxxgk/236485.htm>

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
[http://www.aqsiq.gov.cn/xxgk\\_13386/jlgg\\_12538/zjgg/2014/201407/t20140715\\_417597.htm](http://www.aqsiq.gov.cn/xxgk_13386/jlgg_12538/zjgg/2014/201407/t20140715_417597.htm)

● [国際貨物運輸代理サービスに伴う増値税事項に関する公告](#)

【発布機関】国家税務総局  
【発布番号】国家税務総局公告 2014 年第 42 号  
【発布日】2014-07-04  
【実施日】2014-09-01  
【概要】試行納税者がその他の代理人を通じて、間接的に依頼人のために貨物の国際輸送、国際輸送の従事に伴う輸送運搬具の港湾への出入り、曳航、接岸、積卸などの貨物および船舶代理関連業務手続きの連絡・調整を行う場合、**财税〔2013〕106 号**別紙 3 第一条第（十四）項に基づき増値税の徴収を免除することができる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
<http://www.chinatax.gov.cn/n2226/n2271/n2272/c753154/content.html>

● [多国籍会社の地域本部設立奨励規定に伴う実施意見に関する補充規定（上海）](#)

【発布機関】上海市商務委員会など四つの部門  
【発布番号】滬商外資〔2014〕348 号  
【発布日】2014-07-14  
【実施日】2014-07-14 から 2017-06-30 まで  
【概要】本規定は、多国籍会社の本部型機構の定義と条件、認定、享受できる奨励政策について規定を行った。

- 多国籍会社本部型機構とは、多国籍会社本部の基準には達していないものの、実際には多国籍会社の一ヶ国以上の地域での管理方針決定、資金管理、仕入、販売、物流、決済、研究開発、研修などの支援サービスにおける複数項目の職能を担い、且つ同時に本規定で要求される資産総額（多国籍会社の資産総額は 2 億米ドルを下回ってはならず、中国国内において少なくとも 3 社を下回らない外商投資企業を投資設立済みで、その中の少なくとも 1 社は上海で登録されている）、経営場所の面積などの条件を満たす外商独資企業（分支機構を含む）を指す。
- 享受できる奨励政策には、出入国手続き、外国籍者の就業許可、国内優秀人材の誘致などが含まれる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
<http://www.scofcom.gov.cn/zxxxgk/236485.htm>

● 上海市商业保理试点暂行办法（上海）

【发布单位】上海市人民政府办公厅  
【发布文号】沪府办〔2014〕65号  
【发布日期】2014-07-08  
【实施日期】2014-08-01 至 2016-07-31  
【内容提要】中国境内企业及外国公司、企业和其他经济组织以独资、合资、合作的形式在上海市试点区（县）设立商业保理企业，开展商业保理业务和经营活动，适用该办法。

【备注】商业保理业务，是指供应商与商业保理商（非银行机构）通过签订保理协议，供应商将现在或将来的应收账款转让给商业保理商，从而获取融资，或获得保理商提供的分户账管理、账款催收、坏账担保等服务。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2319/node12344/u26ai39696.html>

● 上海市劳务派遣用工单位调整用工方案备案办法（上海）

【发布单位】上海市人力资源和社会保障局  
【发布文号】沪人社关〔2014〕464号  
【发布日期】2014-07-07  
【内容提要】上海市行政区域内 2014 年 03 月 01 日前使用被派遣劳动者数量超过本单位用工总量 10%的用工单位，应当将超比例调整用工方案报主要办事机构所在地的区（县）人力资源和社会保障局备案。备案时间为该通告发布之日起至 2014 年 10 月 31 日。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
[http://www.12333sh.gov.cn/201412333/xxgk/flfg/gfxwj/dgx/lwpq/201407/t20140716\\_1186560.shtml](http://www.12333sh.gov.cn/201412333/xxgk/flfg/gfxwj/dgx/lwpq/201407/t20140716_1186560.shtml)

【注】

- 如果需要了解法律、法规或政策的全文内容或需要相关日文翻译服务，请与我们联系；
- 本栏目所公布的网址通常为官方网址，如果无法访问，您可以通过搜索引擎查阅或与我们联系。

二、相关新信息

● 上海市商业保理试点暂行办法（上海）

【発布機関】上海市人民政府弁公庁  
【発布番号】滬府弁〔2014〕65号  
【発布日】2014-07-08  
【実施日】2014-08-01 から 2016-07-31 まで  
【概要】中国国内企業および外国会社、企業およびその他の経済組織が、独資、合弁、合作の形式で上海市試行区（県）にて商業ファクタリング企業を設立し、商業ファクタリング業務および営業活動を行う場合、本弁法を適用する。

【備考】商業ファクタリング業務とは、供給業者が商業ファクタリング業者（非銀行機構）とのファクタリング契約の締結を通じて、供給業者が現在または将来の売掛金を商業ファクタリング業者に譲渡することで、融資を獲得し、またはファクタリング業者が提供する口座個別管理、売掛金取立、貸倒保証などのサービスを受けることを指す。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2319/node12344/u26ai39696.html>

● 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（上海）

【発布機関】上海市人的資源社会保障局  
【発布番号】滬人社関〔2014〕464号  
【発布日】2014-07-07  
【概要】上海市行政区域内において 2014 年 3 月 1 日以前に被派遣労働者の使用人数が自社の労働者使用総人数の 10%を超えている使用者は、比率超過労働者使用調整方案を主経営機構所在地の区（県）人的資源社会保障局に申告し届出なければならない。届出の期間は本通告の発布日から 2014 年 10 月 31 日までである。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
[http://www.12333sh.gov.cn/201412333/xxgk/flfg/gfxwj/dgx/lwpq/201407/t20140716\\_1186560.shtml](http://www.12333sh.gov.cn/201412333/xxgk/flfg/gfxwj/dgx/lwpq/201407/t20140716_1186560.shtml)

【注】

- 法令・政策の全文の内容や相応の日本語訳のサービスが必要な場合には、私共にご連絡ください。
- ご案内する URL は政府筋の公式サイトですが、リンクできない場合は、検索エンジンで検索いただくか、私共にご連絡いただければと思います。

二、関連する新着情報

● 员工恶意“泡病假”、“霸王假”，企业如何出招？

“泡病假”，通常是指员工在生小病时故意请长假，或者在未生病时故意谎称生病并要求医生开具病假证明用于请病假等情形。“霸王假”，通常是指员工在未事先申请病假的情况下，擅自休病假，休完病假后一段时间才补充提交病假证明，或者在企业向员工调查了解病假情况时才补充提交病假证明。“泡病假”和“霸王假”现象扰乱了企业正常管理秩序，更有甚者，给其他员工树立了不良的榜样，引起了其他员工的效仿，成为企业不得不慎重应对的难题。

“泡病假”和“霸王假”现象出现的根源

之所以会出现“泡病假”和“霸王假”现象，主要原因可以归结于以下：

1. **劳动法和司法机构对病假员工存在过度保护的倾向**

- 1) 某些地区、企业的病假工资比较高，使得员工“泡病假”和“霸王假”能够获得不错的收益

上海最为典型，与其他大多数地区规定的“病假工资不低于最低工资的80%”不同，上海的病假工资<sup>1</sup>是根据员工在本企业的连续工龄确定的，员工在本企业的连续工龄越长，病假工资越高，例如，员工在连续病假6个月以内，本企业连续工龄不满2年的，按本人工资60%计发，连续工龄满2年不满4年的，按本人工资70%计发，连续工龄满4年、不满6年的，按本人工资80%计发，连续工龄满6年、不满8年的，按本人工资90%计发，连续工龄满8年及以上的，按本人工资100%计发，虽然当病假工资高于上海上年度月平均工资可只按月平均工资封顶计发，但总体上，上海的病假工资是偏高的，所以，上海的企业中，员工“泡病假”和“霸王假”现象明显多于其他地区。

另外，有些企业本身规定的病假工资比较高、病假福利比较好，也使得员工“泡病假”和“霸王假”的现象多于其他企业。

- 2) 员工法定医疗期较长，使得员工在医疗期内“泡病假”和“霸王假”有恃无恐

● 従業員の「悪意の病気休暇」、「事後申告休暇」に対し、企業はいかに対応するか

「悪意の病気休暇」とは通常、従業員が小さな病気を患った際に故意に長期病気休暇を申請し、または病気を患っていないにもかかわらず故意に病気を偽り、医師に対し病気休暇証明の発行を要求し病気休暇申請に用いるなどの状況を指す。「事後申告休暇」とは通常、従業員が事前の病気休暇申請を行わない状況で、無断で病気休暇を取り、病気休暇終了後暫くしてからようやく病気休暇証明を追加提出し、または企業が従業員に対し病気休暇状況を調査確認した際にはじめて病気休暇証明を追加提出する状況を指す。「悪意の病気休暇」と「事後申告休暇」の現象は企業の正常な管理秩序を乱し、更には、その他の従業員に対する好ましくない見本となり、その他の従業員の模倣を生み、企業が慎重な対応をせざるを得ない難題となる。

「悪意の病気休暇」と「事後申告休暇」の現象が生じる根源

「悪意の病気休暇」と「事後申告休暇」の現象が生じる理由として、主な原因は以下の通りまとめられることができる。

1. **労働法と司法機関が病気休暇従業員に対し過度に保護する傾向がある**

- 1) 一部の地域、企業の病気休暇賃金は高く、従業員が「悪意の病気休暇」および「事後申告休暇」により悪くない収益を得ることを可能としている

上海は最も典型的であり、その他の大多数の地域が定める「病気休暇賃金は最低賃金の80%を下回ってはならない」と異なり、上海の病気休暇賃金<sup>1</sup>は従業員の当該企業における勤続年数に基づき確定し、従業員の当該企業における勤続年数が長ければ長いほど、病気休暇賃金は高くなる。例えば、従業員の連続病欠が6ヶ月以内については、当該企業における勤続年数が2年未満の場合は本人賃金の60%、勤続年数が2年以上4年未満の場合は本人賃金の70%、勤続年数が4年以上6年未満の場合は本人賃金の80%、勤続年数が6年以上8年未満の場合は本人賃金の90%、勤続年数が8年以上の場合は本人賃金の100%に基づいてそれぞれ計算支給することになる。病気休暇賃金が上海の前年度月平均賃金を超えている場合は月平均賃金を上限として計算支給することができるが、全体としては、上海の病気休暇賃金は高めであるため、上海の企業における従業員の「悪意の病気休暇」および「事後申告休暇」の現象はその他の地域より明らかに多い。

また、一部の企業は、自社で規定した病気休暇賃金が高く、病気休暇福利が良好であるため、従業員の「悪意の病気休暇」と「事後申告休暇」の現象がその他の企業と比べて多くなっている。

- 2) 従業員の法定医療期間が長く、従業員の医療期間における「悪意の病気休暇」と「事後申告休暇」をやりたい放題にしている

<sup>1</sup> 请见原上海市劳动局《关于加强企业职工疾病休假管理保障职工疾病休假期间生活的通知》。

<sup>1</sup> 旧上海市労働局「企業従業員疾病休暇管理を強化し従業員の疾病休暇期間における生活を保障する旨の通知」を参照のこと。

医疗期是员工因病需要停工治病休息，企业不得解除劳动合同的期间。设定医疗期的本意是对病假员工实施特别保护，所以法律规定的医疗期一般都比较长，例如：

- 上海<sup>2</sup>：员工在本企业工作第1年，医疗期为3个月，以后工作每满1年，医疗期增加1个月，但不超过24个月。
  - 原劳动部<sup>3</sup>（北京、江苏等绝大多数地区按此执行）：员工累计工龄10年以下：本企业工龄不满5年，医疗期为3个月；5年以上为6个月。员工累计工龄10年以上：本企业工龄不满5年为6个月，5年以上、不满10年为9个月，10年以上、不满15年为12个月，15年以上、不满20年为18个月，20年以上为24个月。
- 3) 司法机构过于依赖病假证明来判断病假真实性，使得员工“泡病假”能轻易得逞

司法机构判断员工病假真实性时，基本上均依赖于病假证明，而对于企业的管理措施，例如限定病假证明的开具机构、对员工病假有怀疑时要求员工配合复查等，司法机构并不太支持，这使得员工“泡病假”异常容易。

- 4) 司法机构对员工请病假的程序要求不严格，对员工“霸王假”听之任之

企业一般会在规章制度中明确规定请病假的程序，例如要求员工事先提交病假申请，并在取得病假证明后一定时间内提交病假证明，否则将视为旷工等等。但是，在劳动争议处理过程中，司法机构有时比较偏向员工，只要员工最终提交的病假证明为真，即使其请假程序有瑕疵，也会倾向于认可员工的病假，而不支持企业按违纪处理。

## 2. 医院开具病假证明过于随意、缺乏监管

劳动法上的问题是一方面，另一方面是，基于

医療期間は、従業員が病気の場合に勤務を停止して治療休息し、企業は労働契約を解除できない期間である。医療期間を設定する本来の意味は、病気休暇中の従業員に対し特別の保護を実施することであるため、法律の定める医療期間は通常いずれも長く、例えば以下の通りである。

- 上海<sup>2</sup>：従業員が当該企業で勤務する1年目の医療期間は3ヶ月であり、その後勤務年数が1年経過する毎に医療期間は1ヶ月増加するが、24ヶ月を超えないものとする。
  - 旧労働部<sup>3</sup>（北京、江苏などの大多数の地域はこれに基づいて実施している）：従業員の累計勤務年数が10年以下については、当該企業での勤続年数が5年未満の場合は医療期間3ヶ月、5年以上の場合は6ヶ月である。従業員の累計勤務年数が10年以上については、当該企業での勤続年数が5年未満の場合は医療期間6ヶ月、5年以上10年未満の場合は9ヶ月、10年以上15年未満の場合は12ヶ月、15年以上20年未満の場合は18ヶ月、20年以上の場合は24ヶ月である。
- 3) 司法機関が病気休暇証明に過度に依存して病気休暇の真实性を判断することが、従業員の「悪意の病気休暇」を簡単に実現させている

司法機関が従業員の病気休暇の真实性を判断する際、基本的にいずれも病気休暇証明に依存しており、企業の管理措置、例えば病気休暇証明発行機関の限定、従業員の病気休暇に疑いがある場合の従業員に対する再検査への協力要請などについて、司法機関はあまり支持せず、これは従業員の「悪意の病気休暇」を非常に容易にしている。

- 4) 従業員の病気休暇申請に関する司法機関の要求が厳格でないことが、従業員の「事後申告休暇」を野放しにしている

企業は一般的に規則制度において病気休暇申請の手順を明確に定めており、例えば従業員に対し事前に病気休暇申請を行った上、病気休暇証明を取得した後は一定期間内に病気休暇証明を提出することを求め、さもなければ無断欠勤と見なすなどである。ところが、労働紛争処理の過程において、司法機関は時に従業員側に偏重し、従業員が最終的に提出した病気休暇証明が真実でさえあれば、たとえその休暇申請手順に瑕疵があるとしても、従業員の病気休暇を認め、企業が紀律違反として処理することを支持しない傾向にある。

## 2. 病院の病気休暇証明の発行が恣意に過ぎるため、監督管理に欠けている

一方では労働法上の問題があるが、もう一方では現

<sup>2</sup> 请见上海市《关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工受伤的医疗期标准的规定》第2条。

<sup>2</sup> 上海市「当市労働者の労働契約履行期間における疾病または業務によらない負傷に伴う医療期間基準に関する規定」第2条を参照のこと。

<sup>3</sup> 请见原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》。

<sup>3</sup> 旧労働部「企業従業員の疾病または業務によらない負傷に伴う医療期間に関する規定」を参照のこと。

目前的医疗现状，员工能够轻易获得医院开具的病假证明，以用于“泡病假”和“霸王假”，例如：

- 1) 中国的医疗机构众多，只要是合规的医疗机构，无论等级，员工均可以从其开具病假证明，员工的可选择对象很广。
- 2) 虽然无大病，但员工往往会以其身体上的一些细微问题（比较典型的如颈椎问题、腰椎问题、精神抑郁问题，或者存在晕、疼等症状，而这些症状可能难以通过常规的医疗检查验证）为借口，要求医院开具病假证明，而医院基于盈利的考虑（同时，可能做一些检查、开一些药），一般也都会按照员工的要求开具。
- 3) 部分员工甚至还可能通过与医生的私人关系，在无病的情况下，获得病假证明。

#### “泡病假”和“霸王假”现象的应对

面对日益严重的员工“泡病假”和“霸王假”现象，根据其出现的根源，我们现提出如下应对措施，以供参考：

##### 1. 降低员工“泡病假”和“霸王假”的动机

据目前了解，员工“泡病假”和“霸王假”主要动机有：休病假、混病假工资；利用医疗期，故意拖延劳动合同期限；利用休病假期间处理其他个人事务。针对员工的相关动机，企业可以采用如下预防措施：

##### 1) 从低控制病假工资、病假福利

病假工资高、病假福利好的地区和企业，“泡病假”和“霸王假”现象更普遍，因为，员工在病假中，即使未提供劳动，也同样可以获得不少的收益，又可以休息，所以，企业有必要从低控制病假工资、病假福利，从动机上遏制员工“泡病假”和“霸王假”：

- 按当地规定的最低标准支付病假工资，例如北京<sup>4</sup>、江苏<sup>5</sup>等地，按最低工资的80%支付，对于上海，除按当地规定的最低标准支付病假工资之外，还要明确规定对病假工资进行封顶，即当病假工资超过上海

<sup>4</sup> 请见《北京市工资支付规定》第21条。

<sup>4</sup> 《北京市工资支付规定》第21条を参照のこと。

<sup>5</sup> 请见《江苏省工资支付条例》第27条。

<sup>5</sup> 《江苏省工资支付条例》第27条を参照のこと。

在的医療の現状として、従業員が病院の発行する病氣休暇証明を容易に取得できることが、「悪意の病氣休暇」および「事後申告休暇」に利用されている。例えば以下の通りである。

- 1) 中国の医療機関は多く、規定に合致した医療機関でさえあれば、等級にかかわらず、従業員はいずれもそれらから病氣休暇証明の発行を受けることができ、従業員が選択可能な対象範囲は広い。
- 2) 大病がなくとも、従業員は往々にして自身の身体上の些細な問題（典型的な例では頸椎の問題、腰椎の問題、抑うつ、またはめまい、痛みなどの症状であり、これらの症状は通常の医療検査を通じて検証することは困難と思われる）を理由として、病院に対し病氣休暇証明の発行を求め、病院も営利目的を考慮して（同時に一連の検査を行い、いくつかの薬を処方するものと思われる）、通常ではいずれも従業員の要求に基づき発行してしまう。
- 3) 一部の従業員は医師との個人的な関係を通じて、病氣がないにもかかわらず、病氣休暇証明を取得することすらあると思われる。

#### 「悪意の病氣休暇」および「事後申告休暇」への対応

日々深刻になる従業員の「悪意の病氣休暇」と「事後申告休暇」の現象に直面し、それが生じる根源に基づき、筆者は参考までに、以下の対応措置を挙げる。

##### 1. 従業員の「悪意の病氣休暇」と「事後申告休暇」の動機を抑制する

現時点で把握するところ、従業員の「悪意の病氣休暇」と「事後申告休暇」の主な動機には、病氣休暇で休み、病氣休暇賃金をかすめ取る、医療期間を利用して、故意に労働契約の期限引き延ばしを図る、病氣休暇期間を利用してその他の個人的な用事を処理するなどがある。従業員の係る動機に対し、企業は以下の予防措置を講じることが考えられる。

##### 1) 病氣休暇賃金、病氣休暇福利を低めに抑える

病氣休暇賃金が高く、病氣休暇福利が良好な地域および企業では、「悪意の病氣休暇」と「事後申告休暇」の現象がより普遍的に見られ、従業員は病氣休暇中、役務を提供せずとも、少なからぬ収益を得られる上に、休息も取れることから、企業は病氣休暇賃金、病氣休暇福利を低めに抑えることで、動機の面から従業員の「悪意の病氣休暇」と「事後申告休暇」を抑制する必要がある。

- 現地の定める最低基準に基づき病氣休暇賃金を支払う。例えば北京<sup>4</sup>、江蘇<sup>5</sup>などでは、最低賃金の80%に基づいて支払う。上海については、現地の定める最低賃金に基づき病氣休暇賃金を支払う以外にも、病氣休暇賃金の上限

上年度月平均工资的，按月平均工资封顶计算。

- 不宜设置法定标准之外的病假福利，例如“全薪病假”、高于法定标准的病假工资等。
- 将员工的病假长短作为出勤率因素，与员工的奖金等挂钩，作为制度，告知员工，使其了解到“泡病假”和“霸王假”会导致奖金损失。另外，将员工病假长短也与职务的晋升、员工进修深造机会、劳动合同续签等挂钩，并告知员工，当然，这可以不反映在制度上，以免引起歧视问题，但需要在实际执行作为参考标准。

## 2) 斟酌确定通知员工终止劳动合同的时间

员工处于医疗期，是劳动合同延期终止、不得无过失解除<sup>6</sup>的原因之一，因此，在发生劳动合同期满终止、无过失解除的情形时，有的员工会利用请病假进入医疗期来对抗劳动合同的终止、解除，故意拖延劳动合同期限，对此：

- 劳动合同期满终止前，对于没有提前通知要求的地区，例如上海、江苏等，不建议提前通知，或者过早提前通知。
- 无过失解除劳动合同前，对于可以用支付替代通知金代替提前通知的，如果觉察到员工有“泡病假”和“霸王假”可能的，尽量不提前通知，而使用替代通知金。

## 3) 对于利用病假期间处理其他个人事务的行为作为严重违纪进行规定

有的员工利用病假期间外出旅游、在外兼职等，这与病假的目的完全不符，企业可以将这类行为作为严重违纪行为进行规定，可以直接解除劳动合同，以示警醒。

## 2. 完善病假管理制度

关于病假管理制度，主要需要加强病假申请、病假资料、复查、虚假病假的处分方面的制度规定，例如：

- 1) 规定严格的病假申请流程，要求提交正规医院（包括限制医院的级别）的医生开具的病假证明、病历等，填写格式化的病假

を明確に規定する必要があり、即ち、病気休暇賃金が上海の前年度月平均賃金を超える場合には、月平均賃金を上限として計算する。

- 法定基準以外の病気休暇福利を設けることは好ましくない。例えば「賃金カットなしの病気休暇」、法定基準を超えた病気休暇賃金などである。
- 従業員の病気休暇の頻度を出勤率の要素とし、従業員の賞与などと関連させ、制度として従業員に告知することで、「悪意の病気休暇」および「事後申告休暇」は賞与に影響することを従業員に理解させる。この他、従業員の病気休暇の頻度を職務の昇格、従業員の研修機会、労働契約の更新などとも関連させた上、従業員に告知する。なお、偏見問題の発生を避けるため、これを制度上では反映しないことも考えられるが、実際に処理する際には参考基準とする。

## 2) 労働契約の終了を従業員に通知する時期を考慮し確定する

従業員が医療期間にあることは、労働契約の期間は順延し、過失なく解除してはならない<sup>6</sup>理由の一つとなる。よって、労働契約の期間満了による終了、過失なき解除の状況に際し、一部の従業員は病気休暇の申請を利用して医療期間に入ること、労働契約の終了、解除に対抗し、故意に労働契約期限の引き延ばしを図ることもある。これについては以下のことが考えられる。

- 労働契約の期間満了による終了の前に、事前通知義務を設けていない地域、例えば上海、江蘇などでは、事前通知を行わない、または早過ぎる事前通知を行わないことが望ましい。
- 労働契約の過失なき解除の前に、解雇予告手当の支払いをもって事前通知を代替することができる場合には、従業員に「悪意の病気休暇」および「事後申告休暇」の可能性のあることを察知した場合、できる限り事前通知を行わずに、解雇予告手当を利用する。

## 3) 病気休暇期間を利用してその他の私用を処理する行為を重大な規則違反として規定する

一部の従業員は病気休暇期間を利用して外出旅行、外部での兼職などを行っているが、これは病気休暇の目的と全く合致していないため、企業はこの種の行為を重大な規則違反と定め、労働契約を直接解除できるものと規定して、警告とすることが考えられる。

## 2. 病気休暇管理制度の整備する

病気休暇管理制度については、主に病気休暇申請、病気休暇資料、再検査、虚偽の病気休暇に対する処分に関する制度の規定を強化する必要があり、例えば以下の通りである。

- 1) 厳格な病気休暇申請手順を定める。正規の病院（病院等級の制限を含む）の医師が発行した病気休暇証明、カルテなどの提出、様式化され

<sup>6</sup> 无过失解除是指企业根据《劳动合同法》第40条、第41条规定解除劳动合同。

<sup>6</sup> 過失なき解除とは、企業が「労働契約法」第40条、第41条の規定に基づいて労働契約を解除する場合を指す。



申请单，在申请单上附注医生的姓名和联系方式，提高病假的审批权限。

- 2) 规定病假复查制度，对于有可疑情况的员工，规定企业可以要求其前往企业指定医院进行复查，员工拒绝的可给予相应的处分。
- 3) 规定或约定，请虚假病假、提交虚假材料等行为属于严重违纪行为，企业可以直接与员工解除劳动合同。

当然，如上文有关分析中所提及的，有些制度（例如复查、指定开具病假证明的医院等）并不一定最终获得法院的确认，但是，作为管理措施，仍有必要予以强调。

### 3. 积极调查、处理员工“泡病假”和“霸王假”的问题

如果发现、怀疑员工存在“泡病假”和“霸王假”的问题，需要采用多种方法积极介入调查、处理，例如：

- 1) 对于有合理怀疑的病假证明，企业可以去医院核实病假真假，并询问医生开具病假证明的合理性，如果不合理，与医院交涉。  
（例如：对于不是重症、绝症的一般病情，病假证明上记载的病假期限超过2周，或者不断更换开具病假证明的医院，就有必要核实。）
- 2) 通过侧面了解（例如询问其同事、好友、邻居等）等方法，了解病假员工的真实情况，如果不是生病休养，而是做其他事情（例如旅游、兼职或者其他），便可以间接证实病假不真实。
- 3) 对可疑病假员工进行定期家访，了解其在家状况和生病休养状况，调查病假的真实性。
- 4) 定期张榜公布员工请病假的情况，让全体员工互相监督，鼓励举报虚假病假的情况，举报属实的，给予一定的奖励等。

（里兆律师事务所 2014 年 07 月 18 日编写）

た病気休暇申請表への記入を求め、申請表には医師の氏名および連絡方法を付記し、病気休暇の承認権限を引き上げる。

- 2) 病気休暇再検査制度を定める。疑義のある従業員について、企業は本人に対し企業の指定する病院での再検査を要求し、従業員が拒絶した場合は相応の処分を行うことができると規定する。
- 3) 虚偽の病気休暇申請、虚偽の資料の提出などの行為は重大な規則違反行為に該当し、企業は直ちに従業員との労働契約を解除することができる規定または取り決める。

なお、前述の関連分析において言及したとおり、一部の制度（例えば再検査、病気休暇証明を発行する病院の指定など）は最終的に裁判所の確認を得られるとは限らないが、管理措置として、やはり強調する必要がある。

### 3. 従業員の「悪意の病気休暇」および「事後申告休暇」の問題を積極的に調査し、処理する

従業員に「悪意の病気休暇」および「事後申告休暇」が見つかり、或いはその疑いがある場合、様々な方法で積極的に介入、調査、処理する必要がある。例えば以下の通りである。

- 1) 合理的に見て病気休暇証明に疑いがある場合については、企業は病院にて病気休暇の真偽を確認し、医師に対する病気休暇証明発行の合理性を尋ねることができ、合理性がない場合、病院と交渉することが考えられる。  
（例えば、重病、不治の病ではない一般的な病状であるにもかかわらず、病気休暇証明に記載された病気休暇期間が2週間を超えている、または絶えず病気休暇証明の発行病院を変える場合、確認が必要である。）
- 2) 別ルートでの情報取得（例えばその同僚、友人、隣人への尋ねなど）などを通じて、病気休暇従業員の実際状況を把握し、病気休養ではなく、その他の事（例えば旅行、兼職その他）を行っていたのであれば、病気休暇が真実でないことを間接的に証明することができる。
- 3) 病気休暇に疑いのある従業員を定期的に訪問し、本人の家での過ごし方および病気休養の状況を把握することで、病気休暇の真実性を調査する。
- 4) 定期的に従業員の病気休暇申請状況を公示し、全従業員が相互に監督し、虚偽の病気休暇に関する情報を報告することを奨励し、報告が事実である場合、一定の報奨金を与えるなど。

（里兆法律事務所が 2014 年 7 月 18 日付で作成）