

一、相关新法令、新政策

● [关于实施《进出口乳品检验检疫监督管理办法》有关要求的公告](#)

【发布单位】国家质量监督检验检疫总局
【发布文号】2013年第53号公告
【发布日期】2013-04-15
【出台背景】国家质量监督检验检疫总局(以下简称“国家质检总局”)于2013年01月24日公布了《[进出口乳品检验检疫监督管理办法](#)》(以下简称“《办法》”),将于2013年05月01日起实施。为明确《办法》的相关内容,保证《办法》的顺利实施,国家质检总局发布了该公告。
【内容提要】该公告的主要内容包括:
▪ 国家质检总局将根据国家法律法规及食品安全国家标准的变化情况,对适用《办法》的乳品范围进行调整,并在国家质检总局网站公布。
▪ 国家质检总局将公布境外乳品生产企业注册的相关规定,并给予企业一定的过渡期以完成注册工作。在过渡期内,未完成注册的境外乳品生产企业仍可以按《办法》要求继续向中国出口乳品。
【法令全文】请点击以下网址查看:
http://www.aqsiq.gov.cn/xxgk_13386/jlqg_12538/zjgg/2013/201304/t20130417_352863.htm

● [关于享受资源综合利用增值税优惠政策的纳税人执行污染物排放标准有关问题的通知](#)

【发布单位】财政部、国家税务总局
【发布文号】财税〔2013〕23号
【发布日期】2013-04-01
【实施日期】2013-04-01
【内容提要】根据该通知:纳税人享受资源综合利用产品及劳务增值税退税、免税政策的,其污染物排放必须达到相应的污染物排放标准。
【备注】资源综合利用产品及劳务增值税退税、免税政策,是指财政部和国家税务总局发布的《[关于有机肥产品免征增值税的通知](#)》(财税〔2008〕56号)、《[关于资源综合利用及其他产品增值税政策的通知](#)》(财税〔2008〕156号)、《[关于调整完善资源综合利用产品及劳务增值税政策的通知](#)》(财税〔2011〕115号)规定的退税、免税政策。
【法令全文】请点击以下网址查看:
http://szs.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201304/t20130410_816042.html

一、関連する新法令、新政策

● [「輸出入乳製品検査検査監督管理弁法」実施の関連要求に関する公告](#)

【発布機関】国家品質監督検査検査総局
【発布番号】2013年第53号公告
【発布日】2013-04-15
【背景】国家品質監督検査検査総局(以下、「国家質検総局」という)は2013年1月24日に「[輸出入乳製品検査検査監督管理弁法](#)」(以下、「弁法」という)を公布し、2013年5月1日から施行する。「弁法」の関連内容を明確にして、「弁法」を支障なく施行するため、国家質検総局は本公告を公布した。
【概要】本公告の主な内容は以下の通りである。
▪ 国家質検総局は国の法律法規および食品安全国家基準の変化に基づき、「弁法」を適用する乳製品の範囲について調整を行い、国家質検総局のウェブサイトで公布する。
▪ 国家質検総局は国外乳製品生産企業登録の関連規定を公布し、登録作業完了のために企業に対し一定の移行期間を与える。移行期間において、登録未完了の国外乳製品生産企業は依然として「弁法」の要求に基づき、中国への乳製品の輸出を継続することができる。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.aqsiq.gov.cn/xxgk_13386/jlqg_12538/zjgg/2013/201304/t20130417_352863.htm

● [資源综合利用增值税優遇政策を享受する納税者の汚染物排出基準実施に伴う関連事項に関する通知](#)

【発布機関】財政部、国家稅務總局
【発布番号】财税〔2013〕23号
【発布日】2013-04-01
【実施日】2013-04-01
【概要】本通知によると、納税者が資源综合利用製品および役務の増値税還付、免税政策を享受する場合、その汚染物排出が相応する汚染物排出基準を満たしていなければならない。
【備考】資源综合利用製品および役務の増値税還付、免税政策とは、財政部と国家稅務總局が公布した「[有機肥料製品の増値税徴収免除に関する通知](#)」(财税〔2008〕56号)、「[資源综合利用およびその他の製品の増値税政策に関する通知](#)」(财税〔2008〕156号)、「[資源综合利用製品および役務の増値税政策の調整完備に関する通知](#)」(财税〔2011〕115号)に定める税還付、免税政策を指す。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://szs.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201304/t20130410_816042.html

● 关于修改《最高人民法院关于审理专利纠纷案件适用法律问题的若干规定》的决定

【发布单位】最高人民法院
【发布文号】法释〔2013〕9号
【发布日期】2013-04-01
【实施日期】2013-04-15
【内容提要】根据该决定，最高人民法院根据实际情况，可以指定基层人民法院管辖第一审专利纠纷案件。
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.court.gov.cn/qwfb/sfjs/201304/t20130415_183307.htm

● 「特許紛争事件の審理における法律適用問題に関する最高人民法院の若干規定」の改正に関する決定

【発布機関】最高人民法院
【発布番号】法釈〔2013〕9号
【発布日】2013-04-01
【実施日】2013-04-15
【概要】本決定によると、最高人民法院は実際の状況に応じて、末端人民法院を指定して特許紛争案件の第一審を管轄させることができる。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.court.gov.cn/qwfb/sfjs/201304/t20130415_183307.htm

● 关于地方改革完善食品药品监督管理体制的指导意见

【发布单位】国务院
【发布文号】国发〔2013〕18号
【发布日期】2013-04-10
【内容提要】该指导意见提出，要加快推进地方食品药品监督管理体制改革，认真落实食品药品监督管理责任。
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zwqk/2013-04/18/content_2381534.htm

● 地方の食品薬品監督管理システムの改革整備に関する指導意見

【発布機関】国务院
【発布番号】国発〔2013〕18号
【発布日】2013-04-10
【概要】本指導意見は、地方の食品薬品監督管理体制の改革推進を加速して、食品薬品監督管理責任を確実に貫徹しなければならないことを提起した。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/zwqk/2013-04/18/content_2381534.htm

● 2013年食品安全重点工作安排

【发布单位】国务院办公厅
【发布文号】国发〔2013〕25号
【发布日期】2013-04-07
【内容提要】根据该工作安排，2013年：
■ 在种植、养殖、屠宰、生产、流通、餐饮以及进出口等各环节广泛排查各类食品安全风险隐患，开展保健食品、食品标签标识问题等专项整治。
■ 强化食品出厂检验、流通环节食品标签标识检查，严厉打击篡改生产日期、伪造产地、违法涂改标签、伪造冒用食品生产经营许可证及“三品一标”（即，无公害农产品、绿色食品、有机农产品和农产品地理标志）标识等违法行为。
■ 加强食品安全诚信体系建设，完善诚信信息共享机制和失信行为联合惩戒机制。建立实施“黑名单”制度，公布失信食品企业名单，促进行业自律。
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zwqk/2013-04/16/content_2378952.htm

● 2013年食品安全重点作業手配

【発布機関】国务院办公厅
【発布番号】国発〔2013〕25号
【発布日】2013-04-07
【概要】本作業手配によると、2013年は以下の通りである。
■ 栽培、養殖、食肉解体、製造、流通、飲食および輸出入などの各段階で、各種食品安全の潜在リスクを広範囲で検査し、保健食品、食品ラベル表示問題などの個別項目の是正を行う。
■ 食品工場出荷検査、流通段階の食品ラベル表示検査を強化し、生産日時の改ざん、産地偽造、ラベルの書換え、食品生産経営許可証および「三品一標」表示（無公害農産物、グリーン食品、有機農産物および農産物原産地表示）の偽造・不正使用などの違法行為を厳格に取り締まる。
■ 食品安全信用システムの構築を強化し、信用情報共有メカニズムおよび信用を失う行為の連携懲戒メカニズムを整備する。「ブラックリスト」制度を構築、実施し、信用を失った食品企業の名簿を公布して、業界の自律を促進する。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/zwqk/2013-04/16/content_2378952.htm

● 二硫化碳行业准入条件

【发布单位】工业和信息化部
【发布文号】工业和信息化部公告 2013 年第 19 号
【发布日期】2013-04-01
【内容提要】该准入条件是有关部门在实施二硫化碳建设项目投资管理、环境影响评价、信贷融资、安全监管等工作的法律依据。
【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11293832/n12845605/n13916898/15342380.html>

● 二硫化炭素業界の参入条件

【発布機関】工業情報化部
【発布番号】工業情報化部公告 2013 年第 19 号
【発布日】2013-04-01
【概要】本参入条件は、関係部門が二硫化炭素建設プロジェクトの投資管理、環境アセスメント、与信融資、安全監督などの作業を実施する際の法律根拠である。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11293832/n12845605/n13916898/15342380.html>

● 工业固体废物综合利用先进适用技术目录（第一批）

【发布单位】工业和信息化部
【发布文号】工业和信息化部公告 2013 年第 18 号
【发布日期】2013-03-28
【内容提要】该技术目录公布了 52 项工业固体废物综合利用先进适用技术。
【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11293832/n12845605/n13916898/15337300.html>

● 工業固体廃棄物総合利用先進適用技術目録（第一回目）

【発布機関】工業情報化部
【発布番号】工業情報化部公告 2013 年第 18 号
【発布日】2013-03-28
【概要】本技術目録は、52 項目の工業固体廃棄物総合利用先進適用技術を公布した。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11293832/n12845605/n13916898/15337300.html>

【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。

【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、相关新信息

● 《劳务派遣行政许可管理办法（征求意见稿）》公开征求意见

日前，人力资源和社会保障部发布了《劳务派遣行政许可管理办法（征求意见稿）》，向社会公开征求意见（截止日期：2013 年 05 月 19 日）。

该征求意见稿共 5 章 35 条，现将主要内容说明如下：

明确了申请劳务派遣行政许可的条件和申请材料
▪ 申请经营劳务派遣业务应当具备下列条件： （一）注册资本不得少于人民币二百万元； （二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施； （三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

二、関連する新着情報

● 「劳务派遣行政许可管理办法（意见募集案）」がパブリックコメントを募集する

先頃、人的資源社会保障部は「劳务派遣行政许可管理办法（意见募集案）」を公布し、現在パブリックコメントを募集している（締め切りは2013年5月19日である）。

本意見募集案は計 5 章 35 条であり、主な内容は以下の通りである。

劳务派遣行政许可の申請条件および申請資料を明確にした
▪ 劳务派遣業務經營の申請には下記の条件を具備していなければならない。 （一）登録資本は人民元 200 万元を下回らないこと。 （二）業務の展開に相応しい固定の営業場所および施設を有すること。 （三）法律、行政法規の規定に合致する劳务派遣管理制度を有すること。

<p>(四) 法律、行政法规规定的其他条件。</p> <ul style="list-style-type: none"> 对申请经营劳务派遣业务应当提交的材料进行了细化。
<p>明确了行政许可程序、条件和期限</p>
<ul style="list-style-type: none"> 对劳务派遣行政许可的受理、审查、决定、变更、延续等许可程序以及条件、期限等作出了具体规定； 明确规定了《劳务派遣经营许可证》的内容及其有效期限。
<p>对异地派遣设立分支机构作出了规定</p>
<ul style="list-style-type: none"> 劳务派遣单位跨省、自治区、直辖市经营劳务派遣业务的，应当设立分支机构； 劳务派遣单位设立分支机构经营劳务派遣业务的，应当书面报告原许可机关，并由分支机构向其所在地人力资源社会保障行政部门备案。
<p>过渡安排</p>
<ul style="list-style-type: none"> 劳务派遣单位在《全国人大常委会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》（2012年12月28日公布、2013年07月01日施行；以下简称“《决定》”）公布后、施行前订立的劳动合同和劳务派遣协议，在《决定》施行后，应当依照《决定》执行。 《决定》施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在2014年06月30日前依照本办法取得劳务派遣行政许可后，方可经营新的劳务派遣业务；2014年06月30日前未取得行政许可的，除《决定》公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议可以继续履行至期限届满外，不得经营其他新的劳务派遣业务。

（摘自国务院法制办公室网站；2013年04月19日发布）

<p>(四) 法律、行政法规に定めるその他の条件。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働派遣業務経営の申請に必要な提出資料がより細分化した。
<p>行政許可手順、条件および期限を明確にした</p>
<ul style="list-style-type: none"> 労働派遣行政許可の受理、審査、決定、変更、延長などの許可手順および条件、期限などについて具体的な規定を設けた。 「労働派遣経営許可証」の内容およびその有効期限を明確に定めた。
<p>地域外への派遣に伴う分支機構設立について規定を設けた</p>
<ul style="list-style-type: none"> 労働派遣会社が省、自治区、直辖市を跨いで労働派遣業務に従事する場合、分支機構を設立しなければならない。 労働派遣会社が分支機構を設立して労働派遣業務に従事する場合、元の許可機関へ書面報告をした上で、分支機構がその所在地の人的資源社会保障行政部門へ届出を行う必要がある。
<p>移行期間の手配</p>
<ul style="list-style-type: none"> 労働派遣会社は「『中華人民共和國労働契約法』の改正に関する全国人民代表大会常務委員会の決定」（2012年12月28日公布、2013年7月1日施行、以下「決定」という）の公布後、施行前に締結した労働契約および労働派遣協議は、「決定」の施行後、「決定」に基づいて実施しなければならない。 「決定」施行前に労働派遣業務に従事していた会社は、2014年6月30日までに本弁法に従って労働派遣行政許可を取得した上で、新規の労働派遣業務に従事することが可能となる。2014年6月30日までに行政許可を取得していない場合、「決定」の公布前に法に従って締結済みの労働契約および労働派遣協議については期間満了まで履行を継続できるが、その他の新規労働派遣業務には従事してはならない。

（2013年4月19日付の国务院法制办公室ウェブサイトより抜粋）

● [《商品现货市场交易管理办法（试行）（征求意见稿）》公开征求意见](#)

日前，商务部发布了[《商品现货市场交易管理办法（试行）（征求意见稿）》](#)，向社会公开征求意见（截止日期：2013年05月17日）。

根据该征求意见稿，商品现货市场交易对象既可以是实物商品，也包括以实物商品为标的的仓单、可转让提单等提货凭证，但不得开展法律法规禁止的交易活动。该征求意见稿同时明确了商品现货市场应当建立完善信息管理制度。

（摘自商务部网站；2013年04月16日发布）

● [「商品現物市場取引管理弁法（試行）（意見募集案）」がパブリックコメントを募集する](#)

先頃、商務部は「[商品現物市場取引管理弁法（試行）（意見募集案）](#)」を公布し、パブリックコメントを募集している（締め切りは2013年5月17日である）。

本意見募集案によると、商品現物市場の取引対象は現物商品でも、現物商品を目的物とする倉庫証券、譲渡可能な船荷証券などの貨物引換証を含むことも可能であるが、法律法規で禁じられた取引活動を行ってはならない。また、本意見募集案は商品現物市場が情報管理制度を構築、完備しなければならないことも明確にした。

（2013年4月16日付の商务部ウェブサイトより抜粋）

● 上海综合保税区 2012 年度外商投资企业联合年检公告

日前，上海综合保税区管委会根据保税区的实际情况决定开展 2012 年度外商投资企业联合年检工作，根据该公告：

- 凡于 2012 年 12 月 31 日前登记注册的外商投资企业均须参加 2012 年度联合年检。今年外商投资企业联合年检必须通过网上申报。
- 外商投资企业联合年检时间：2013 年 04 月 15 日至 2013 年 06 月 28 日。
- 现场办理地点：基隆路 9 号洲际大厦 2 楼联合年检大厅集中办理。

(摘自上海综合保税区网站；2013 年 04 月 10 日发布)

● 上海総合保税区の 2012 年度外商投資企業連合年度検査の公告

先頃、上海総合保税區管理委員會は保税區の実状に基づいて 2012 年度外商投資企業連合年度検査作業の実施を決定した。本公告によると、以下の通りである。

- 2012 年 12 月 31 日までに登記登録した外商投資企業は、いずれも 2012 年度連合年度検査に参加しなければならない。本年の外商投資企業連合年度検査は必ずオンライン申告を行わなければならない。
- 外商投資企業連合年度検査の期間は、2013 年 4 月 15 日から 2013 年 6 月 28 日までである。
- 現場手続きの場所は、基隆路 9 号洲際大廈 2 階連合年度検査フロアで集中的に処理する。

(2013 年 4 月 10 日付の上海総合保税區ウェブサイトより抜粋)

● 合法也要合理：就业规则的艺术！

就业规则须具备合法性，想必已经众所周知，但是，是否仅拥有合法性，便可对复杂的员工关系进行妥善地规范？这可能未必能如所愿，事实上，近年来也不乏因就业规则合理性问题引发的各类劳资争议。与以往劳资争议的常见争议点不同，员工并非从合法性角度着手，而是直接从合理性角度提出质疑，这使得以往一个颇受忽视的员工关系管理重要课题“就业规则在合法性基础上如何衡量合理性的问题”走到前台。

合法性是基础

自《劳动合同法》实施以来，就业规则的合法性要求逐渐深入人心，制定程序合法、内容合法是基本要求。

1. 制定程序合法

《劳动合同法》第 4 条对制定程序阐述的比较详细，其将规章制度区分为两大类，一类是“有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项”，另一类则与之相反，不直接涉及劳动者切身利益。对于第一类，制定程序非常严格，需要履行“民主程序”+“公示程序”，而第二类则无此要求。

就业规则是员工关系的大纲，主要规定“劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律”相关内容，属于“直接涉及劳动者切身利益”的规章制度，制定时需要履行“民主程序”+“公示程序”。

对公司来说，履行两道程序是一件比较繁琐的工

● 適法であっても合理的でなければならない。就業規則の制定におけるテクニク

就業規則は必ず適法性を具備していなければならないことは周知のとおりであるが、適法性さえあれば、複雑な従業員関係を規範に合うように片付けることができるのだろうか。それだけでは、おそらく必ずしも願うようにはならないかもしれない。実際のところ、近年、就業規則の合理性が原因となり発生した諸々の労使紛争は少なくない。従来の労使紛争における一般的な係争点とは異なり、従業員は必ずしも適法性の視点から本題に切り込んでくるのではなく、直接に合理性という視点から疑義を抱き、それにより従来は甚だ軽視されていた従業員関係のマネジメントの重要な課題である「就業規則は適法性という礎のもと合理性の均衡を如何に保つのか」という問題が浮上した。

適法性は礎である

「労働契約法」が施行されて以来、就業規則の適法性についての要求は人々の心に深く浸透し、制定手順が適法であることや、内容が適法であることは根本的な要求である。

1. 制定手順が適法であること

「労働契約法」第 4 条では、制定手順について詳細に説明がなされているが、規則制度については二つの大きな分類に分けており、一つは「労働報酬、就業時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働規律および労働出来高管理など労働者の利益に直接に密接に係る規則制度または重大事項」であり、もう一つはこれと反対に、労働者の利益とは直接に密接に係らないものである。一つ目の分類に該当するものに対しては、制定手順は非常に厳しく、必ず「民主的手順」+「公示手順」を履行しなければならないとしているが、二つ目の分類に該当する部分についてはその要求がない。

就業規則は、従業員関係の大要であり、主に「労働報酬、就業時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員研修、労働規律」に関係する内容を定めており、「労働者の利益に直接に密接に係る」規則制度に

作，尤其是“民主程序”，但这是确保就业规则有效性的重要前提，难以逃避。“民主程序”的要求是“两步走”，第一步是“经职工代表大会或者全体职工讨论”，第二步是“与工会或者职工代表平等协商”。“公示程序”主要可以通过向全体员工公告（在公告栏张贴、网站公布等）或者由员工签收等方式进行。

2. 内容合法

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第19条对内容合法的解释是“不违反国家法律、行政法规及政策规定”。这主要是指不违反有关劳动法规的规定，例如工作时间、休息休假、加班工资、最低工资、解雇保护、经济补偿、女职工特别保护、工伤处理规定等等。如果就业规则出现“加班不支付加班工资”、“不给予年休假”、“工伤概不负责”等规定，则明显会因为违法而无效。

合理性是艺术

如果员工认为就业规则的一些规定不合理，他们会习惯使用“苛刻”一词来形容，那么，究竟何种程度的规定会招致“苛刻”的评价？是以员工的看法为准，还是以公司的看法为准，或是其他标准？这些问题似乎均能归结于如何确定合理性标准的问题。

但是，与合法性不同，合理性并无明确、统一的标准，其本身是一个需要结合公司具体情况，进行综合分析、判断的问题。当然，这种综合分析、判断并不是漫无目的的游走，根据我们的经验，仍然还有一些可以遵循的重要“线索”作为指引。也许，通过这些“线索”，在模糊的合理性之中，寻找到适合公司就业规则具体情况的合理标准，便是运用合理性的艺术之处。

1. 线索一：参照类似法律标准

没有标准，并不意味着，我们没有任何可供参照的标准，如果我们能寻找到与就业规则规定类似的法律标准，我们便可以引之为合理性的参照。法律是最低限度的道德，法律规定本身能够总体上体现出合理性（当然，这也不是绝对的），因此，与就业规则规定类似的法律标准可以作为评判其合理性的参照，当就业规则规定与类似法律标准具有相符性或相差不大时，可以推论出其具有合理性。

该当し、制定時には「民主的手順」+「公示手続」を履行しなければならない。

会社の立場から見た場合、二つの手続、とりわけ「民主的手続」を履行することは、やや煩瑣な作業であるが、就業規則の有効性を保つための重要な前提であり、逃れることはできない。「民主的手続」の要求は「二つのステップを踏む」ことであり、第一ステップは「従業員代表大会または全従業員で検討すること」、第二ステップは「労働組合または従業員代表と平等に協議すること」である。「公示手続」は主に全従業員に対する公示（公示欄に貼付、ウェブサイトでの公表など）または従業員に内容を見せ署名させるなどの方式を通じて実施することができる。

2. 内容が適法であること

「労働紛争案件審理に適用する法律に関する若干事項についての最高人民法院による解釈（一）」第19条では、内容が適法であることについて、「国の法律、行政法規および政策規定に違反しないこと」という解釈をしている。これは主に、就業時間、休憩休暇、残業代、最低給与、解雇保護、経済補償金、女子従業員の特別な保護、労災処理などの労働法規に関する規定に違反しないことを意味する。就業規則に「残業をしても残業代を支払わない」、「年次有給休暇を与えない」、「労災については一律責任を負わない」などの規定が設置された場合、違法であるために無効となるのは明らかである。

合理性とはある種のテクニックでもある

従業員が就業規則の一部の規定が不合理であると判断した場合、彼らは「厳しすぎる」という言葉を使用して形容したが、ならば、どの程度の規定になると「厳しすぎる」という評価がなされるのだろうか？従業員の立場から見ての基準なのか、それとも会社の立場から見ての基準なのか、それともその他の基準なのか。これらの問題は、つまりは合理性の基準を如何に確定するのかという問題に行当たるかと思われる。

ただし、適法性とは異なり、合理性には明確且つ統一した基準があるわけではなく、それ自体が会社の具体的な状況と併せて、総合的に分析し、判断する必要があるものである。勿論、これらの総合的な分析と判断は単に当てもなく行うのではなく、筆者の経験によれば、やはりよりどころとなる重要な「手掛かり」を指針にすることができる。ひょっとしたら、これらの「手掛かり」を通じて、ぼんやりとした合理性の中から、会社の就業規則の具体的な状況に適した合理的な基準を見つけられるかもしれない。これは合理性というテクニックを運用するところである。

1. 手掛かりその一：類似の法律基準を参照する

基準がないということは、我々にとって参考にできる基準が何もないことを意味するわけではなく、我々が就業規則の規定に類似する法律基準を探し当てることができれば、これをもって合理性の参照とすることができる。法律とは最低限度のモラルであり、法律の規定自体が全体として合理性を体現することができるものであり（勿論、それは絶対とは言い切れないが）、したがって、就業規則の規定に類似する法律基準をその合理性を判断するた

以员工最常见的质疑对象——就业规则中的经济处分（罚款）为例，如果某公司就业规则规定，“迟到一次，给予扣罚 50 元人民币的经济处分”（假定该公司的平均工资为每月 3000 元），该规定是否合理？

先简单计算，平均下来，该公司员工日工资约为 3000 元/21.75 天≈138 元，小时工资约为 138 元/8 小时≈17 元，迟到一次扣罚金额约占日工资的 36%（50 元/138 元），约占小时工资的 294%（50 元/17 元），约占半小时工资的 588%（50 元/（17 元/2））。

每次扣罚的幅度，法律没有强制规定，因此，我们可以寻找类似法律标准作参照。一般对于惩罚性的经济处分，大多采用基准的 2 倍作为惩罚幅度，《劳动合同法》所设定的公司应签未签书面劳动合同的惩罚（双倍工资）和公司违法解除或终止劳动合同支付的赔偿金（按双倍经济补偿金计算）即是如此。

迟到扣罚，以什么作为基准合适？我们理解，迟到所造成的直接损害是部分工作时间缺勤，那么，以所缺勤的工作时间的工资作为基准应该比较合适，如此，即使以每次迟到计缺勤半小时处理，扣罚的合理标准也大体为半小时工资的 200%。从这个标准来看，上述例子中规定的迟到扣罚方案（约半小时工资的 588%）确有不合理之嫌。

2. 线索二：违纪与处罚相适应

对于违法、违纪行为，“以过错、危害定处罚”是最原始的公平、合理。在经济处分上如此，在劳动处分方面亦应如此。以旷工为例，旷工多少天处解雇处分合理？从危害角度入手分析，如果旷工天数已危害到劳动合同的正常履行，此时处解雇处分，具有充分的合理性。旷工 1 天，也许可归为偶然、较轻微，还不至于招致严重的解雇处分，但是如果连续旷工 3 天及以上或累计旷工 5 天及以上，就并非偶然，显然危害到劳动合同的正常履行，在此条件下，设定解雇处分，能够体现“违纪与处罚相适应”的基本规则，具有合理性。另外，不同的公司对旷工的容忍度有差异，我们考察了许多公司的就业规则，他们也大多设定了连续旷工和累计旷工两类旷工形式作为解雇条件，但因公司具体情况不同，对天数的规定也不尽相同，其范围大体在连续旷工 3 至 5 天、累计旷工 5 至 7 天之间。

めの参照とすることができ、就業規則の規定と類似する法律基準とが一致性を有しまたはそれほど大差ない場合、そのもつ合理性を推論することができる。

従業員にとって最もよく目に付く質疑の対象である就業規則中の経済的制裁（罰金）を例にとると、ある会社の就業規則で「遅刻 1 回につき、給与から 50 元の罰金を差し引く経済的制裁を与える」（仮にこの会社の平均給与はひと月 3,000 元とする）と定めていた場合、この規定は合理的と言えるだろうか？

まず簡単に計算し、平均してみると、この会社の従業員の 1 日あたりの給与は約 3,000 元/21.75 日≈138 元となり、1 時間あたりの給与は約 138 元/8 時間≈17 元となる。遅刻 1 回の罰金金額は 1 日あたりの給与の 36%（50 元/138 元）を占め、1 時間あたりの給与の 294%（50 元/17 元）を占め、半時間の給与の約 588%（50 元/（17 元/2））を占める。

毎回の罰金の幅について、法律では強行規定がないため、我々は参照できる類似する法律基準を探してみることができる。通常、罰金の意味合いをもつ経済的制裁は、多くが基準の 2 倍の制裁幅を採用しており、「労働契約法」にて設定されている会社が書面の労働契約を締結すべきだが締結しなかった場合の制裁（二倍の給与）および会社が労働契約を違法に解除または終了した場合に支払う賠償金（経済補償金を二倍に計算）などはそのようになっている。

遅刻で罰金を科す場合、何をもって基準とするのが適切か。筆者の理解では、遅刻によりもたらされる直接の損害は、就業時間の一部分が欠勤となることであり、それならば、欠勤となった就業時間の給与を基準とするのがより適切であると考えられ、そのように、かりに毎回の遅刻を半時間の欠勤として処理するならば、罰金の合理的な基準もおおよそ半時間の給与の 200%となる。この基準をもとに考えれば、先ほどの例に定められた遅刻時の罰金方案（半時間分の給与の約 588%）は、合理性に欠ける疑いがある。

2. 手掛かりその二：ルール違反と処罰との匹敵性

違法・ルール違反行為については、「過失、危害をもつて処罰を確定する」というのが最も原始的な公平性、合理性である。経済的制裁においてもその通りであり、労働制裁方面でもまたその通りである。無断欠勤を例にとると、無断欠勤を何日したら解雇とするのが合理的だろうか？危害性という視点から着手し分析すると、無断欠勤日数が労働契約の正常な履行に危害をもたらしたならば、その時点で解雇処分すれば、十分な合理性がある。無断欠勤が 1 日であった場合、それはもしかしたら、偶然の、比較的軽微なものであり、深刻な解雇処分するには至らないかもしれないが、もしも無断欠勤を連続して 3 日以上し、または無断欠勤を合計 5 日以上したということであれば、それはもう単なる偶然とはいえず、どうみても労働契約の正常な履行に危害をもたらすのは目に見えている。そのような状況下では解雇処分とするのは、「ルール違反と処罰との匹敵性」という基本規則を体现でき、合理性を有する。また、会社が違えば、無断欠勤に対する許容も異なり、筆者は多くの会社の就業規

則を見てきたが、多くが連続した無断欠勤および累計した無断欠勤という2通りの無断欠勤の形式を解雇条件として設定しているが、会社の具体的な状況が異なるため、日数に対する規定も必ずしも同じではなく、その範囲はおおよそ連続した無断欠勤であれば3日から5日、累計した無断欠勤ならば5日から7日までの間である。

3. 线索三：符合社会一般认知

社会一般认知，指的是在正常的社会环境下，正常生活规律，平均劳动强度和劳动效率，符合公序良俗的行为方式等。一般来说，违背社会一般认知的规定，难以获得合理性。“上卫生间不超过5分钟”、“午餐时间不超过10分钟”之类的规定，会因为违背了人的“自然规律、正常需求”而不合理。以上卫生间的时间为例，本人难以控制，“闹肚子”时，可能时间会更长，因此，对于上卫生间的时间等，一般来说，不宜作时间方面的限定。针对通过上卫生间来消极怠工的现象，建议用其他方法来规范。

合法、合理，这是就业规则的两个维度，在处理复杂的员工关系的过程中，如何在合法性的基础上，衡量合理性就显得尤为重要。如果公司能够艺术性地把握合理性，制定人性化的管理制度，那么，这也许就是避免劳动争议的最佳方案。而我们在文中对就业规则合法性与合理性的理解与思考，可供参考。

（里兆律师事务所 2013年04月19日整理编写）

3. 手掛かりその三：社会一般の認知に適合すること

社会一般の認知とは、正常な社会環境のもとでの正常な生活リズム、平均した労働強度および労働効率、公序良俗に適合する行為方式などをいう。一般的に言えば、社会一般の認知に违背する規定は、合理性をもつことは難しい。たとえば、「トイレ時間が5分を超えない」、「昼食時間が10分を超えない」といった規定は、人間の「自然の規則、正常なニーズ」に違反しているため、合理的とはいえない。トイレ時間を例にとると、当人では制御できず、「お腹を下した」場合、時間はもっと長くなるであろうし、トイレ時間などについて、通常は、時間面での制限を行うのは好ましくない。トイレに立つことを通じてサボタージュするような現象については、その他の方法をもって規範化するのがよい。

適法性、合理性とは、就業規則の二つの次元における基準であり、複雑な従業員関係进行处理する過程では、如何に適法性という礎のもと、合理性の均衡を保つかがより重要となる。会社が上手く合理性を把握でき、人に優しい管理制度を制定することができるならば、労使紛争を回避する最善の方案になるかもしれない。以上、就業規則の適法性と合理性に対する認識と思考であるが、ご参考にしていただければと思う。

（里兆法律事務所が2013年4月19日付で作成）