

一、相关新法令、新政策

● 关于进一步明确服务贸易等项目对外支付提交税务证明有关问题的通知

【发布单位】国家外汇管理局、国家税务总局
 【发布文号】汇发〔2009〕52号
 【发布日期】2009-11-06
 【实施日期】2009-11-06
 【提示】根据该通知：

对外支付10项外汇资金，无需办理《税务证明》。	境内机构或个人对外支付10项外汇资金，无需办理和提交《服务贸易、收益、经常转移和部分资本项目对外支付税务证明》（简称“《税务证明》”），其中包括：	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 国际空运和陆运项下运费及相关费用； ▪ 保险项下保费、保险金等相关费用； ▪ 境内机构在境外承包工程的工程款； ▪ 外汇指定银行自身对外融资（如境外借款、境外同业拆借、海外代付以及其他债务等）项下的利息。 	
	以下事项，需要办理《税务证明》。	境内机构办理境内外汇划转或境内再投资、增资活动
合格境外机构投资者对外支付收益		<ol style="list-style-type: none"> 1. 合格境外机构投资者对外支付其投资收益； 2. 依法取得境内上市公司A股股份的境外投资者减持A股上市公司流通股份及分红所得资金的购汇汇出。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.safe.gov.cn/model_safe/laws/law_detail.jsp?ID=8030300000000000,23&id=4

一、関連する新法令、新政策

● サービス貿易等項目の対外支払における税務証明提出の関連問題をさらに明確にすることに関する通知

【発布機関】国家外貨管理局、国家税務総局
 【発布番号】匯発〔2009〕52号
 【発布日】2009-11-06
 【施行日】2009-11-06
 【コメント】本通知によると次のとおりである。

国外に支払う10項目の外貨資金は、「税務証明」手続きを行う必要はない。	国内機関又は個人が10項目の外貨資金を国外に送金する場合、「サービス貿易、収益、經常転移及び一部の資本項目の対外送金税務証明」（「税務証明」という）の手續及び提出は必要なく、その中には次のものが含まれる。	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 国際航空輸送及び陸上輸送項目下における運輸費用及び関連費用。 ▪ 保険項目下における保険料、保険金等の関連費用。 ▪ 国内機関が海外で工事を請け負う場合の工事代金。 ▪ 外貨指定銀行自身の対外融資（たとえば、国外借款、国外同業短期融資、国外支払代行及びその他債務等）に基づく利子。 	
以下の事項については、「税務証明」手続きを行う必要がある。	国内機関が国内外貨振替又は国内再投資、増資の手続きを行う場合	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外商投資企業の外国投資者が自己の国内で取得した利益及び外商投資企業が外国投資者に帰属する資本積立金、利益積立金、未処分利益等をもって国内での増資に使用し又は再投資を行う場合。 2. 外国投資者が自己の投資した外商投資企業から先に投資を回収し、清算し、持分を譲渡し、減資する等により取得した資産をもって国内で再投資する場合。 3. 投資性外商投資企業が投資した企業が外貨をもって投資性外商投資企業に利益を振り替える場合。
	適格海外機関投資家が収益を国外に送金する場合	<ol style="list-style-type: none"> 1. 適格機関投資家はその投資収益を国外送金する場合。 2. 法に照らして国内上場会社のA株の株式を取得した国外投資者が上場会社のA株流通株を売却し及び配当により取得した資金をもって外貨購入し、国外送金する場合。

【法令全文】下記のURLをクリックしてください。
http://www.safe.gov.cn/model_safe/laws/law_detail.jsp?ID=8030300000000000,23&id=4

● 电子商业汇票业务管理办法

【发布单位】中国人民银行
【发布文号】中国人民银行令 2009 年第 2 号
【发布日期】2009-10-16
【实施日期】2009-10-16
【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://test.pbc.gov.cn/publish/zhengwugongkai/502/2009/20091020161329134364509/20091020161329134364509.html>

● 電子商取引業為替手形業務管理弁法

【発布機関】中国人民銀行
【発布番号】中国人民銀行令 2009 年第 2 号
【発布日】2009-10-16
【施行日】2009-10-16
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://test.pbc.gov.cn/publish/zhengwugongkai/502/2009/20091020161329134364509/20091020161329134364509.html>

● 关于纺织机械工业结构调整的指导意见

【发布单位】工业和信息化部
【发布日期】2009-12
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zwgk/2009-12/11/content_1485116.htm

● 紡織機械構造調整に関する指導意見

【発布機関】工業及び情報化部
【発布日】2009-12
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/zwgk/2009-12/11/content_1485116.htm

● 关于制革行业结构调整的指导意见

【发布单位】工业和信息化部
【发布文号】工信部消费（2009）605 号
【发布日期】2009-12-03
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zwgk/2009-12/11/content_1485194.htm

● 製革業種構造調整に関する指導意見

【発布機関】工業及び情報化部
【発布番号】工信部消費[2009]605 号
【発布日】2009-12-03
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/zwgk/2009-12/11/content_1485194.htm

● 港口经营管理规定

【发布单位】交通运输部
【发布文号】交通运输部令 2009 年第 13 号
【发布日期】2009-11-06
【实施日期】2010-03-01
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.moc.gov.cn/zhuzhan/zhengwugongga/o/jiaotongbu/gangkouhangdao/200912/t20091208_641500.html

● 港湾經營管理規定

【発布機関】交通運輸部
【発布番号】交通運輸部令 2009 年第 13 号
【発布日】2009-11-06
【施行日】2010-03-01
【法令全文】下記の URL をクリックしてください：
http://www.moc.gov.cn/zhuzhan/zhengwugongga/o/jiaotongbu/gangkouhangdao/200912/t20091208_641500.html

● 关于企业年金个人所得税征收管理有关问题的通知

【发布单位】国家税务总局
【发布文号】国税函（2009）694 号
【发布日期】2009-12-10
【实施日期】2009-12-10
【提 示】根据该通知：
1. 企业年金的个人缴费部分，不得在个人当月工资、薪金计算个人所得税时扣除。
2. 企业年金的企业缴费计入个人账户的部分（以下简称“企业缴费”）是个人因任职或受雇而取得的所得，属于个人所得税应税

● 企業年金個人所得稅徵收管理關係事項についての通知

【発布機関】国家稅務總局
【発布番号】国税函[2009]694 号
【発布日】2009-12-10
【施行日】2009-12-10
【コメント】本通知によると次のとおりである。
1. 企業年金の個人納付部分は、個人の当月の給与、給金について個人所得稅を計算する際に控除してはならない。
2. 企業年金の企業が納付する個人口座に算入される部分（以下「企業負担部分」という）は、個人が就任又は

收入，在计入个人账户时，应视为个人一个月的工资、薪金（不与正常工资、薪金合并），不扣除任何费用，按照“工资、薪金所得”项目计算当期应纳个人所得税款，并由企业在缴费时代扣代缴。

3. 对企业按季度、半年或年度缴纳企业缴费的，在计税时不得还原至所属月份，均作为一个月的工资、薪金，不扣除任何费用，按照适用税率计算扣缴个人所得税。

【备注】企业年金，是指企业及其职工按照《企业年金试行办法》的规定，在依法参加基本养老保险的基础上，自愿建立的补充养老保险。

【相关法令全文】请点击以下网址查看：

关于企业年金个人所得税征收管理有关问题的通知

<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/9392845.html>

国家税务总局所得税司负责人答记者问

<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136548/n8136623/9392571.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。

二、相关新信息

● 国务院常务会议研究完善促进消费的若干政策措施

日前，国务院总理温家宝主持召开国务院常务会议，研究完善促进消费的若干政策措施。其中包括：

- 家电以旧换新 2010 年 05 月底试点结束后，继续实施。
- 减征 1.6 升及以下小排量乘用车车辆购置税的政策延长至 2010 年底，减按 7.5% 征收。汽车以旧换新的单车补贴金额标准提高到 5000 元至 1.8 万元。
- 个人住房转让营业税征免时限由 2 年恢复到 5 年，其他住房消费政策继续实施（主要是个人买卖住房的优惠，包括个人

雇用を受けることによって取得する所得であり、個人所得税課税収入に該当し、個人口座に算入する際には、個人の 1 か月分の給与、給金（正常な給与、給金と合算しない）として見なされ、如何なる費用も控除せず、「給与、給金所得」項目として、当期に納付すべき個人所得税を計算し、尚且つ企業が納付する際に源泉徴収することになる。

3. 企業が四半期、半期又は年度ごとに企業負担部分を納付する場合、税金計算時にはそれが帰属する月に遡ってはならず、いずれも 1 ヶ月分の給与、給金として、如何なる費用も控除せず、適用税率に基づき個人所得税を計算し控除する。

【備考】企業年金とは、企業及び従業員が「企業年金試行弁法」の規定に基づき、法に照らして基本養老保険に参加する前提で、自由意志で設けられた補足の養老保険をいう。

【関係する法令全文】下記の URL をクリックしてください。企業年金個人所得税徴収管理関係事項についての通知

<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/9392845.html>

国家税務総局所得税司責任者による記者質問への回答

<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136548/n8136623/9392571.html>

【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、関連する新情報

● 國務院常務會議是消費を促進する若干の政策措置の整備を検討している

先頃、國務院温家宝總理は國務院常務會議の開催を主宰し、消費を促進する若干の政策措置の整備を検討した。この中には次のものが含まれる。

- 家電の買替制度は 2010 年 5 月末に試行が終了した後も、実施を継続する。
- 1.6 リットル以下の小型排気量乗用車車両購入税の減額政策は 2010 年末までに延長し、7.5%にて課税する。自動車の買替制度の 1 車両あたりの補助金の基準は 5000 元から 1.8 万元に引き上げる。
- 個人の住宅譲渡営業税の免除期間は 2 年から 5 年に戻され、その他の住宅消費政策は引き

所得税优惠、契税优惠、贷款利率优惠等)。

- 支持困难企业的缓缴社会保险费、降低部分保险费率、提供相关补贴及下岗失业人员再就业税收优惠和灵活就业人员社会保险补贴政策执行期延长1年。

(里兆律师事务所 2009年12月11日整理编写)

続き実施される(主に個人が住宅を売買する場合の優遇には、個人所得税の優遇、不動産取得税の優遇、借入利子の優遇等が含まれる)。

- 困窮する企業の社会保険料納付、一部保険料率の引下げ、係る助成金の提供及び一時帰休失業者の再就職を助成するための租税優遇及び弾力的な就業者の社会保険助成政策の執行期間は1年延長する。

(里兆法律事務所が2009年12月11日付で作成)

● 《服务贸易中长期发展规划纲要》已上报国务院

据商务部官员透露，商务部经过一年研究编制，《服务贸易中长期发展规划纲要》已上报国务院，规划将重点支持运输、旅游、文化、保险等30个领域的发展。另外，商务部将采取具体措施，以促进中国服务业发展。

(里兆律师事务所 2009年12月11日整理编写)

● 「サービス貿易中長期發展計画綱要」はすでに國務院に提出された

商務部の関係職員によると、商務部による一年間にわたる研究、作成を経て、「サービス貿易中長期發展計画綱要」は、すでに國務院に提出された。当該計画綱要は、主に運輸、観光、文化、保険など30余りの重点領域の發展を支持する。また、中国のサービス業の發展を推進するために、商務部は、具体的な措置を取る予定である。

(里兆法律事務所が2009年12月11日付で作成)

● 《现有钢铁企业生产经营准入条件及管理办法》公开征求意见

日前，工业和信息化部公示《现有钢铁企业生产经营准入条件及管理办法》(征求意见稿)，并公开征求意见(截止日期为2009年12月16日)。

(里兆律师事务所 2009年12月11日整理编写)

● 「現有鋼鐵企業生產經營參入條件及管理辦法」がパブリックコメントを募集する

先頃、工業及び情報化部は「現有鋼鐵企業生產經營參入條件及管理辦法」(意見募集案)を公示し、パブリックコメントを募集している(募集締切日は2009年12月16日)。

(里兆法律事務所が2009年12月11日付で作成)

● 普通发票将换代 手工发票将受限

国家税务总局近期出台《全国普通发票简并票种统一式样工作实施方案》，对普通发票(不包括增值税普通发票)简并票种统一式样工作进行了部署。其中包括：

严格控制手工发票	严格控制手工发票的开具限额和使用范围。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 手工发票的限额应严格控制在百元版和千元版。 ▪ 要根据经济发展的形势，逐步缩小手工发票使用量或取消手工发票。
实施步骤	1. <u>准备阶段(2009年底前)</u> ; 2. <u>实施和过渡阶段(2010年)</u> : 过渡阶段，新旧版普通发票可同时使用。换代的具体时间由各省根据实际情况确定。

● 普通領收書が一新され 手書き領收書は制限を受けることになる

国家稅務總局は、まもなく「全国普通領收書種類簡素化樣式統一作業實施方案」を公布し、普通領收書(増値稅普通領收書は含まない)の領收書種類を簡素化し樣式を統一する作業について手配する。その中には次の内容が含まれる。

手書き領收書を厳格に制御する	手書き領收書の発行限度額と使用範囲を厳格に制御する。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 手書き領收書の限度額は、百元版と千元版だけに厳格に制御する。 ▪ 經濟發展の情勢に基づき、手書き領收書の使用量を徐々に縮小し、又は手書き領收書を廃止する。
実施の段取り	1. <u>準備段階(2009年末まで)</u> 2. <u>実施及び移行段階(2010年)</u> 移行段階では、新旧の普通領收書は同時に使用できる。一新の具体的な時期は各省が實際の状況に基づき確定する。

3. 完成阶段(2011年01月): 2011年01月01日起,全国统一使用新版普通发票,各地废止的旧版普通发票停止使用。
--

(里兆律师事务所 2009年12月11日整理编写)

3. 完成段階(2011年1月) 2011年1月1日から、全国で新版の普通領収書を統一して使用し、各地が廃止した旧版の普通領収書は使用を停止する。
--

(里兆法律事務所が 2009年12月11日付で作成)

● 浙江省域出口商品 2010年起实现直通放行

“浙江省域出口商品通关单直通放行”将于2010年01月01日起正式实施,以提高出口货物通关效率。新旧通关操作模式简要对比如下:

现行模式	直通放行模式
<ul style="list-style-type: none"> 检验检疫机构“产地检验、口岸查验”; 报关地海关凭口岸检验检疫机构出具的通关单放行。 	<ul style="list-style-type: none"> 检验检疫机构“产地检验、直通放行”; 报关地海关凭产地检验检疫机构出具的通关单放行。

(里兆律师事务所 2009年12月11日整理编写)

● 浙江省における輸出商品は、2010年より「直通式」通関モデルを実現する

輸出貨物の通関効率を向上させるために、「浙江省における輸出商品通関書直通式通関モデル」は、2010年1月1日より正式に実施される。新旧通関モデルを比較し、下表に簡潔に整理する。

现行モデル	直通式通関モデル
<ul style="list-style-type: none"> 検査検査機構が「産地検査、検問所検査確認」を行う。 通関申告地の税関は、検問所検査検査機構が発行する通関書に基づき通関させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 検査検査機構が「産地検査、直通式通関」を行う。 通関申告地の税関は、産地検査検査機構が発行する通関書に基づき通関させる。

(里兆法律事務所が 2009年12月11日付で作成)

● 竞业限制制度简析

概念内涵、以及辨析

根据《劳动合同法》第23条、第24条和第90条的相关规定,竞业限制是指负有保密义务的员工与用人单位解除或者终止劳动合同后,在一定期限内不得进行与原用人单位有竞争性的行为;同时,原用人单位在上述期限内应向员工支付一定的经济补偿。用人单位通过合理的使用竞业限制,可以较为有效的保护商业秘密,维持其竞争优势,减少员工流动带来的潜在不利影响。

竞业限制与竞业禁止在概念上较容易被混淆,以下我们通过对两者的辨析来进一步厘清竞业限制的概念内涵。

区别	竞业限制	竞业禁止
法律依据	<ul style="list-style-type: none"> 《劳动合同法》第23条、第24条和第90条等。 义务来源为“合同约定”。竞业限制作为一项约定义务,相关员工只在签订了相应的合同的前提下,才需履行该义务。 用人单位需要向员 	<ul style="list-style-type: none"> 《公司法》第149条第5款,董事、高级管理人员不得“未经股东会或者股东大会同意,利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会,自营或者为他

● 竞业限制制度についての簡潔な分析

係る概念、及び分析

「労働契約法」第23条、第24条及び第90条の関係規定によると、競業制限とは、守秘義務を負う従業員と雇用者が労働契約を解除し又は終了した後、一定期間において原雇用者と競業行為をしてはならないことをいい、また、原雇用者は上記期間において従業員に一定の経済補償金を支給しなければならない。雇用者は合理的に競業制限を使用することにより、商業機密を効果的に守り、その競争の優位性を保ち、従業員の出入りによってもたらされる潜在的な悪影響を抑えることができる。

競業制限と競業禁止は概念上混交されやすく、筆者は両者についての分析を通して、競業制限の概念について整理する。

違い	競業制限	競業禁止
法的根拠	<ul style="list-style-type: none"> 「労働契約法」第23条、第24条及び第90条等。 義務の出所は「契約の約定」である。競業制限は、1つの約定義務として、係る従業員に係る契約を締結するだけで、当該義務を履行する必要がある。 雇用者は従業員に係 	<ul style="list-style-type: none"> 「会社法」第149条第5項。董事、高級管理者は「株主会又は株主総会の同意を得ずに、職務上の利便を利用し自己又は他人のために会社に帰属する商業機会を追求

	工支付相应的经济补偿。	人经营与所任职公司同类的业务”。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 义务来源为“法律规定”。 ▪ 公司无需支付相应对价。
适用对象	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 包括高级管理人员、高级技术人员在内的负有保密义务的员工。适用范围通常大于竞业禁止。 ▪ 针对离职的员工（竞业限制的协议通常在在职期间签订，但是，实际义务的履行，发生在员工离职后）。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 董事等高级管理人员。适用范围较小，判断标准为其是否为高级管理人员。 ▪ 针对在职的员工。
违约责任	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 员工违约，需要按竞业限制协议的约定承担相应的违约责任。 ▪ 用人单位违约（通常就是未履行支付经济补偿的义务），员工通常有权选择①要求用人单位履行支付经济补偿的义务；②不再履行相应的竞业限制义务。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 在竞业禁止的情况下，发生违约的，其收入归公司所有。

需要指出的是，用人单位的部分高级管理人员，可能同时负有竞业限制和竞业禁止的义务，但是，结合前述分析，两种义务的承担，并不冲突。

实务操作中的注意事项

用人单位在设计竞业限制条款时，通常需要注意以下事项：适用对象、限制期限、经济补偿额，以及违约责任等。对此，我们简要分析如下：

注意事项	法律要求	相关提示
适用对象	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 用人单位中具有保密义务的员工。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 《劳动合同法》并未限定具体适用对象，通常适用于高级管理人员、高级技术人员等负有保密义务的员工。 ▪ 必要时，建议用人单位在就业规则、劳动合同等文件中明确界定“负有保密义务”。

	る経済補償金を支払う必要がある。	し、就任する会社と同類の業務を自営又は他人のために経営」してはならない。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 義務の出所は「法律の規定」である。 ▪ 会社は係る対価を支払う必要はない。
适用对象	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 高級管理者、高級技術者を含む保守義務を負う従業員。適用範囲は、通常、競業禁止よりも広い。 ▪ 離職する従業員に適用する（競業制限の協議は、通常、在职期間中に締結するが、実際の義務の履行は、従業員の離職後に発生する）。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 董事等の高級管理職者。適用範囲は相対的に狭く、その者が高級管理職者かどうか判断基準である。 ▪ 在职期間中の従業員に適用する。
违约责任	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 従業員が違約した場合、競業制限協議書の約定に基づき係る違約責任を負う。 ▪ 雇用者が違約した場合（通常、経済補償金の支払い義務の未履行である）、従業員は通常①雇用者に経済補償金の支払い義務履行を求めると②係る競業制限の義務を履行しないことの内いずれかを選択することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 競業禁止の状況において、違約が生じた場合、その収入は会社の所有に帰する。

注意すべき点としては、雇用者の一部の高級管理者は、競業制限と競業禁止の義務を同時に負うことがあるが、前記の分析とあわせると、2つの義務の負担は矛盾しない。

実務取り扱いにおける注意事項

雇用者が競業制限条項を設定する場合、通常、適用対象、制限期間、経済補償金額及び违约责任等に注意しなければならないが、ここでは以下のとおり簡潔に分析する。

注意事項	法的要求	係るコメント
適用対象	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 雇用者にて就業する守秘義務を負う従業員。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 「労働契約法」では具体的な適用対象を限定しておらず、通常、高級管理者、高級技術者等の守秘義務を負う従業員に適用する。 ▪ 必要に応じて、雇用者が就業規則、労働契約等の書類にて「守

		的员工”。
限制期限	<ul style="list-style-type: none"> 在解除或终止劳动合同后，竞业限制期间不得超过2年。 	<ul style="list-style-type: none"> 竞业限制期间，并不等同于保密义务的期间。因此，用人单位设置不超过2年的竞业限制期，不影响用人单位在劳动合同、或者相应的保密协议中，另行要求员工承担较长时间（超过2年）的保密义务。
补偿金额	<ul style="list-style-type: none"> 竞业限制期限内，用人单位应按月给予员工经济补偿。 	<ul style="list-style-type: none"> 经济补偿应在竞业限制期限内支付，也就是在离职后支付。因此，用人单位在员工在职期间支付的“保密津贴”、甚至是以竞业限制名义支付的津贴等，均不能代替该经济补偿。且，理论上，该经济补偿应“按月”支付。 结合前述分析，如果用人单位未支付相应经济补偿，员工通常有权选择：①要求用人单位履行支付经济补偿的义务；②不再履行相应的竞业限制义务。 经济补偿的金额应较为合理，否则有违公平合理的原则，用人单位可能被要求补充支付。建议用人单位参照所在地的最低工资、员工离职前的实际工资、并综合考虑其他因素，以确定经济补偿的合理标准（例如，年经济补偿总额为员工离职前一年收入的1/3—1/2左右）。
违约责任	<ul style="list-style-type: none"> 对于竞业限制事宜，可以约定违约责任。 员工违约的，用人单位可以 	<ul style="list-style-type: none"> 为避免违约金金额过高，违背公平合理的原则，而导致违约金等条款无效，我们理解，违约金不宜超过用人单位向员工支付的经济补偿的总额。 如果员工违约对用人单位造成的损失，超过违约金，用人单位可以依据竞业限制条款的约定，要求员工继

		秘義務を負う従業員」を明確に画定するのがよい。
制限期間	<ul style="list-style-type: none"> 労働契約を解除し又は終了した後、競業制限期間は2年を超えてはならない。 	<ul style="list-style-type: none"> 競業制限期間は、守秘義務の期間と同じとは限らない。したがって、雇用者が2年を超えない競業制限期間を設定しても、雇用者が労働契約、又は係る守秘契約中で従業員により長い期間（2年を超える）の守秘義務を負うよう別途に求めることには影響しない。
補償金額	<ul style="list-style-type: none"> 競業制限期間中、雇用者は月毎に従業員に経済補償金を支給する。 	<ul style="list-style-type: none"> 経済補償金は競業制限期間中、つまり離職後に支払わなければならない。したがって、雇用者が従業員の在職期間中に支払う「守秘手当」、ひいては競業制限の名目にて支払う手当等は、いずれも当該経済補償金に取って代わることはできない。また、理論上、当該経済補償金は「月毎」に支払わなければならない。 前期の分析とあわせ、もしも雇用者が係る経済補償金を支払わなかった場合、従業員は通常①雇用者に経済補償金を支払う義務を履行するよう要求すること②係る競業制限義務を履行しないことのいずれかを選択することができる。 経済補償金の金額は相対的に合理的でなければならず、さもなければ公平で合理的であるべきという原則に違反し、雇用者は補充して支払うよう求められるおそれがある。雇用者は所在地の最低給与、従業員の離職前の実際の給与に照らし、尚且つその他の要素を総合的に勘案し、経済補償金の合理的な基準を確定するとよい（たとえば、年間の経済補償金合計は従業員が離職する前年度の収入の3分の1～2分の1前後とする等）。
違約責任	<ul style="list-style-type: none"> 競業制限について、違約責任を約定することができる。 従業員が違約 	<ul style="list-style-type: none"> 違約金の金額が高すぎ、公平で合理的であるべきという原則に違背することによって、違約金等の条項が無効になってしまわないためにも、雇用者が従業員に支払う経済補償金の合計を上回らないほうがよい。 従業員の違約が雇用者にもたらした損失が、違約金を上回る場合、雇用者は競業制限の条項

	向员工追究违约金等责任。	<p>续承担赔偿责任。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 需要指出的是,员工承担了违约责任,通常并不意味着其竞业限制义务的解除,员工通常仍应当继续履行竞业限制义务,直至竞业限制期满(当然,此时,用人单位也应该继续支付相应经济补偿)。
--	--------------	---

	<p>した場合、雇用者は従業員に対して、違約金等の責任を追及することができる。</p>	<p>の約定に基づき、従業員に対し、賠償責任を引き続き負うよう求めることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 注意すべき事項として、従業員が違約責任を負うことは、通常、その競業制限義務の解除を意味するものではなく、従業員は、通常、競業制限期間が満了するときまで競業制限義務を継続して履行しなければならない(勿論、この場合、雇用者も係る経済補償金を引き続き支払わなければならない)。
--	---	---

综上,我们理解,竞业限制制度,旨在以支付合理补偿的方式,在员工的自由就业权与用人单位对商业秘密的保护要求之间寻求一种平衡。用人单位合理使用竞业限制制度,可以较大程度上保护自己的商业秘密,减少员工离职带来的负面影响。

备注:请点击以下网址,查看相关法令全文内容:
《劳动合同法》

http://www.molss.gov.cn/gb/news/2007-06/30/content_184630.htm

《公司法》

http://www.gov.cn/ziliao/flfg/2005-10/28/content_85478.htm

(里兆律师事务所 2009 年 12 月 11 日整理编写)

以上から,筆者の認識では,競業制限制度の趣旨は,合理的な補償金を支払うという方式をもって,従業員の自由就業権と雇用者の商業機密保護に関する要求との間での均衡を求めることにある。雇用者は競業制限制度を合理的に使用し,自己の商業秘密を最大限に保護し,従業員の離職によってもたらされる悪影響を抑えることができる。

備考:係る法令の全文の内容をご覧になる場合は,下記の URL をクリックしてください。

「労働契約法」

http://www.molss.gov.cn/gb/news/2007-06/30/content_184630.htm

「会社法」

http://www.gov.cn/ziliao/flfg/2005-10/28/content_85478.htm

(里兆法律事務所が 2009 年 12 月 11 日付で作成)