

一、最新中国法令

● 水污染防治重点行业清洁生产技术推广方案

- 【发布单位】工业和信息化部、环境保护部
【发布文号】工信部联节〔2016〕275号
【发布日期】2016-09-07
【内容提要】该方案旨在推进造纸、印染等11个重点行业实施清洁生产技术改造，严格控制并削减行业水污染物排放总量，实现全面达标排放。同时提出：
- 企业要积极采用先进适用技术实施清洁生产技术改造，从源头预防和减少污染物产生等。
 - 支持企业实施方案中的清洁生产技术改造，对符合条件的项目优先给予基金、绿色信贷等资金支持。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.miit.gov.cn/n1146290/n4388791/c5246077/content.html>

● 关于人民币合格境外机构投资者境内证券投资资产管理有关问题的通知

- 【发布单位】中国人民银行、国家外汇管理局
【发布文号】银发〔2016〕227号
【发布日期】2016-09-05
【内容提要】该通知明确，对单家人民币合格投资者投资额度实行备案或审批管理，还规定了人民币合格投资者的基础额度标准、基础额度内的投资额度备案材料、基础额度外的投资额度申请材料、投资额度余额管理制度等。

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

● 关于纳税人申请代开增值税发票办理流程的公告

- 【发布单位】国家税务总局
【发布文号】国家税务总局公告2016年第59号
【发布日期】2016-08-31
【实施日期】2016-11-15
【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.chinatax.gov.cn/n810341/n810755/c2265835/content.html>

一、最新中国法令

● 重点業種における水質汚染の防止に向けたクリーン生産技術推進方案

- 【発布機関】工業情報化部、環境保護部
【発布番号】工信部聯節〔2016〕275号
【発布日】2016-09-07
【概要】本方案は製紙、捺染などの11の重点業種においてクリーン生産のための技術改良を実施し、これら業種における水質汚染物の排出総量を厳格にコントロール・削減し、基準を満たす排出の全面的実施を目的としている。同時に以下の通り提起している。
- 企業は先端技術を取り入れてクリーン生産のための技術改良を実施し、汚染物の産出を根本的に防止し減少させなければならない。
 - 企業が方案におけるクリーン生産のための技術改良を実施することを支持する。条件を満たすプロジェクトについては基金、グリーン金融を優先的に取り扱うなど資金面で支援する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.miit.gov.cn/n1146290/n4388791/c5246077/content.html>

● 人民幣元適格国外機関投資家の国内証券投資管理に関する通知

- 【発布機関】中国人民銀行、国家外貨管理局
【発布番号】銀發〔2016〕227号
【発布日】2016-09-05
【概要】本通知では、人民幣元適格投資家1名あたりの投資枠に対して届出又は審査許可管理を実施することを明確にしている。また、人民幣元適格投資家の基礎投資枠基準、基礎投資枠内の投資枠届出材料、基礎投資枠外の投資枠申請材料、投資枠残額管理制度などについても規定している。

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

● 納税者の増値税發票代理發行申請手順に関する公告

- 【発布機関】国家稅務總局
【発布番号】国家稅務總局公告2016年第59号
【発布日】2016-08-31
【实施日】2016-11-15
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.chinatax.gov.cn/n810341/n810755/c2265835/content.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、最新资讯

● “外国人来华工作许可制度试点” 下月启动

据悉，国家外国专家局决定，自2016年10月至2017年03月，在北京、天津、河北、上海、安徽、山东、广东、四川、宁夏等地开展外国人来华工作许可制度试点工作。2017年04月01日，全国统一实施外国人来华工作许可制度。

试点的主要任务包括：

统一证件名称，推进“两证整合”
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 原《外国专家来华工作许可证》、《外国人就业许可证》统一为《外国人工作许可通知》，采用电子化形式，用人单位和外国申请人可在线打印； ▪ 原《外国专家证》和《外国人就业证》统一为《外国人工作许可证》。《外国人工作许可证》是外国人在中国工作的合法证件，“一人一号”、终生不变。 ▪ 2017年04月01日起，全国统一实施《外国人工作许可通知》和《外国人工作许可证》。有效期内的原许可证件继续有效，可自愿换领新证件。
统一审批流程、简并申请材料
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 实行“一网”办理，建设全国统一的“外国人来华工作管理服务系统”。 ▪ 简化归并申请材料，提交材料数量压缩了近一半。
遵循“鼓励高端、控制一般、限制低端”原则，对来华工作外国人实行分类管理
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 对来华工作的外国人分为A、B、C三类，即外国高端人才，外国专业人才，以及符合国内劳动力市场需求、从事临时性、季节性、非技术性或服务性工作的外国人，实行计点积分制。 ▪ 鼓励引进A类人才，对B类加以控制，对C类严格限制。为外国高端人才来华工作开辟“绿色通道”，适用提交材料、审批时限等多方面便利措施。

(里兆律师事务所 2016年09月09日编写)

【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、新着情報

● 「外国人の中国在留就労許可制度」が来月から試行される

情報筋によると、2016年10月から2017年3月までの期間において、北京、天津、河北、上海、安徽、山東、広東、四川、寧夏などの地域で外国人の中国在留就労許可制度を試行し、2017年4月1日からは外国人の中国在留就労許可制度を全国レベルで本格的に実施することを国家外国專家局が決定した。

今回の試行における主な任務には以下が含まれる。

証書の名称を統一し、「2証書の一本化」を推進する
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 旧「外国專家來華就労許可証」、「外国人就業許可証」を「外国人就労許可通知」に一本化し、証書の電子化を導入することで、雇用者と外国人申請者がオンライン上でプリントアウトすることができるようにする。 ▪ 旧「外国專家証」と「外国人就業証」を「外国人就労許可証」に一本化する。「外国人就労許可証」は外国人が中国で適法に就労することを証明する証書であり、「一人一つの番号」を付して、この番号は生涯変更されないものとする。 ▪ 2017年4月1日から、「外国人就労許可通知」と「外国人就労許可証」を全国レベルで実施する。有効期間内の旧許可証は有効に存続し、任意で新証書に切り替えることができる。
審査許可手順を統一し、申請書類を簡素化する
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 「オンライン方式によるワンストップ」手続き制度を実施し、全国統一の「外国人中国在留就労管理サービスシステム」を構築する。 ▪ 申請書類の簡素化により、提出書類の数量を半分近く減らすことができる。
「高度人材の受け入れを奨励し、一般レベル人材の受け入れを抑制し、低レベル人材の受け入れを制限する」という原則に従い、中国に在留し就労する外国人に対して分類管理を実施する
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 中国に在留し就労する外国人をA、B、Cの3タイプ、即ち、外国人高度人材、外国人専門家人材、及び国内の労働力・市場の需要を満たす、一時的、季節的、非技術的な若しくはサービス業に従事する外国人に区分し、点数制度を実施する。 ▪ A類人材の受け入れを奨励し、B類人材の受け入れを抑制し、C類人材の受け入れを厳格に制限する。外国人高度人材の中国在留就労手続きに「優先窓口」を設け、書類提出、審査許可時間など多方面で便宜措置を与える。

(里兆法律事務所が2016年9月9日付で作成)

- 《中华人民共和国加入世界贸易组织关税减让表修正案》获批准

日前，全国人大常委会审议批准了《中华人民共和国加入世界贸易组织关税减让表修正案》。据此，中国将于近期开始对从世界贸易组织成员进口的201项信息技术产品逐步降低并最终取消关税。这些产品包括信息通信产品、半导体及其生产设备、视听产品、医疗器械、仪器仪表等，其中大多数产品的进口关税将通过3年或5年降为零，少量产品的进口关税将通过7年降为零。

(里兆律师事务所 2016年09月09日编写)

三、里兆解读

- 新《上海市企业工资支付办法》解读（连载之三/共三篇）

在第501、502期《里兆法律资讯》中，我们对“新办法之变化及简要说明”进行了解读，接下来我们继续进行解读。

二、几个重点制度变动及企业应对分析

1、关于正常出勤月工资的界定

1) 制度变动：

与以往制度中对正常出勤月工资的范围不明确相比，新办法明确将年终奖、上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴、中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资排除在正常出勤工资之外。

2) 企业应对：

企业可以考虑在合同、协议、制度中，根据新办法的规定，明确区分并界定正常出勤月工资与非正常出勤月工资的定义与范围，将新办法规定的非正常出勤工资的项目“年终奖、上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴、中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资”都剥离出来，并明确约定/规定不属于正常出勤工资，并且，在合同、协议、制度、工资单等文件中，对于非正常出勤月工资各工资项目及其对应金额，予以单列，以示区分；如此，可以有效降低假期工资、加班工资有关计算基数，降低企业成本。

- 「中华人民共和国 WTO 加盟に伴う関税譲許表修正案」が承認された

先頃、全国人民代表大会常務委員会は、「中華人民共和国 WTO 加盟に伴う関税譲許表修正案」を審議の上承認した。これに伴い、中国はWTO加盟国から輸入する201項目の情報技術製品に対する関税税率を徐々に引き下げて行き、最終的には関税を撤廃することになる。これら製品には情報通信製品、半導体及びその製造設備、音響映像製品、医療器械、計量器械などが含まれるが、これら製品の大多数の輸入関税を3年又は5年でゼロ関税にし、少量製品の輸入関税を7年でゼロ関税にするとしている。

(里兆法律事務所が2016年9月9日付で作成)

三、里兆解説

- 新「上海市企業賃金支払弁法」を読み解く（連載の三/全三回）

第501、502期「里兆法律情報」において、「新弁法の変化及び簡潔な説明」について解説しているが、引き続き、本テーマについて解説する。

二、重要制度の変化及び企業としての対応策について の分析

1、正常に出勤した場合の月給の特定について

1) 制度の変化：

これまでの制度では正常に出勤した場合の月給の範囲が不明確であったが、新弁法では年末賞与、及び出退勤交通費手当、食事手当、住宅手当、中番・夜勤手当、夏季高温手当、残業代など特別な状況で支払った賃金が正常に出勤した場合の賃金に含まれないことが明確にされた。

2) 企業としての対応策：

企業は契約、協議書、制度において、新弁法の規定に基づき、正常に出勤した場合の月給と枠外の支払項目の定義・範囲を明確に区分・特定し、新弁法規定の枠外の支払項目「年末賞与、出退勤交通費手当、食事手当、住宅手当、中番・夜勤手当、夏季高温手当、残業代など特別な状況で支払った賃金」を除外したうえで、正常に出勤した場合の賃金に該当しない旨を明確に約定し、契約、協議書、制度、賃金明細などの書類においても、枠外の支払項目及び該当金額を個別に列挙し、区分しておくことを検討するとよい。こうすることで、休暇中の賃金、残業代の計算基数を効果的に減らすことができ、企業コストの削減につながる。

2、关于假期工资计算基数是否“打7折”的问题

1) 制度变动:

- 司法实务中,对原办法所规定的“劳动合同有约定,究竟是约定了月工资,还是约定假期工资计算基数”有争议,新办法则明确采用了“劳动合同对月工资有约定”的表述,单纯从新办法的层面上看,可以认为是终结了争议;
- 但是,新办法是否可以替代法院的现行口径中关于理解二⁴⁰的观点,还无法确定,因为,新办法仅是上海市人力资源和社会保障局颁发的规范性文件,并非法律法规规章,对法院而言并不当然具有效力,因此,对于与法院口径相冲突的内容,法院后续如何看待或是否认可新办法的规定,还需要等待进一步明确。

2) 企业应对:

- 原则上,以不约定月工资为宜。虽然法院现行口径中理解二是持“没有约定假期工资计算基数,便可按正常出勤工资的70%做为基数”的观点,但是,一方面,法院现行口径也是有争议的,另一方面,新办法已明确,只要约定了月工资,就应以月工资为基数,没有约定月工资,才能按正常出勤工资的70%做为基数,那么,若企业要实施“打7折”的做法,较为保险方法便是,不在合同、协议中对员工的月工资进行约定;
- 若已有约定,尽量做低正常出勤月工资,可通过重新约定、制度调整、工资单的明示等方式,即将没有从正常出勤月工资中剥离的非正常出勤月工资项目,从中剥离出来,待降低正常出勤月工资后,则即使将正常出勤月工资认定为假期工资计算基数,相关成本也会降低下来。

2、 休假中の賃金計算基数を「3 割引き」するかどうかについて

1) 制度の変化:

- 旧弁法では「労働契約に取決めがある場合」と規定されているが、ここで言う取決めは月給に関する取決めなのか、それとも休暇中の賃金計算基数に関する取決めのことを指すのかという点で司法実務上論争があったが、新弁法では「労働契約に月給について取決めがある場合」という明確な規定ぶりとなっており、新弁法の内容を見る限りでは、当該論争の決着が図られたと解することができる。
- しかし、新弁法は裁判所の現行の判断基準における理解二⁴⁰の観点と置き換えることができるかどうかについてはまだ定かではない。なぜならば新弁法は上海市人的資源社会保障局によって公布された規范文書だけであり、法律法規規則ではないため、裁判所にとっては当然に効力を有する文書ではないためである。従って、裁判所の判断基準と矛盾する内容について、裁判所がこの点を今後どのように取り扱うか、又は新弁法の規定を認めるかどうかについてさらに明確にされる必要がある。

2) 企業としての対応策:

- 原則的には、月給に関する取決めをしないほうがよいと思われる。裁判所の現行の判断基準における理解二では、「休暇中の賃金の計算基数について取決めがない場合、正常に出勤した場合の賃金の70%を基数とすることができる」という見方を示しているが、裁判所の現行の判断基準には論争もあり、また他方では新弁法においては、月給について取決めがある場合、月給を基数としなければならない、月給について取決めがない場合に限り、正常に出勤した賃金の70%を基数とすることができる旨が明確にされているため、企業が「3 割引き」を考えている場合にやや無難なやり方としては、契約、協議書において従業員の月給について取決めをしないことであると考えられる。
- すでに取り決めがある場合、正常に出勤した場合の月給をできる限り低めに設定するようにする。具体的に言えば、新たに取決めを行ったり、制度の調整を行ったり、給与明細において明確に記載するなどして正常に出勤した場合の月給から枠外の支払項目を除外し、正常に出勤した場合の月給金額を引き下げおけば、正常に出勤した場合の月給が休暇中の賃金計算基数として認定されても、係るコストを削減することができる。

3、关于加班工资计算基数是否“打7折”的问题

1) 制度变动:

- 如一之表格中所总结的,法院现行口径认为,总体上,无论是否对月工资进行了约定,均倾向于以员工的正常出勤月工资⁴¹作为加班工资的计算基数,而一般只有在约定的月工资明显不合常理、或企业恶意将正常出勤工资项目归入非常规性奖金、福利性、风险性等项目,才按员工实际收入*70%确定基数;
- 而新办法关于确定加班工资计算基数的问题采取了与假期工资计算基数相同的确定方法,对于只要没有约定月工资的,可以按正常出勤工资的70%确定基数,这一点,是与法院现行口径有冲突的,法院后续如何看待或是否认可新办法的规定,还需要等待进一步明确。

2) 企业应对:

- 原则上,以不约定月工资为宜。虽然,从法院现行口径的视角来看,即使不约定月工资,也极有可能按正常出勤工资确定基数,但是,若法院后续采纳新办法的意见,那么,在不约定月工资的前提下,就可以按正常出勤工资的70%确定基数;且,即使法院仍然维持现行口径,不约定月工资,也并不会对企业产生明显不利影响;
- 若已有约定,尽量做低正常出勤月工资,具体请参考二、2、2)部分的内容。

4、关于恢复劳动关系后的工资支付

1) 制度变动:

- 原办法规定,员工请求恢复劳动关系获得支持后,企业需要支付员工仲裁、诉讼期间的工资,支付期限从申请仲裁之日起算。与原办法不同的是,新办法规定,对于调解、仲裁、诉讼期间的工资,企业均需要支付,也就是说,若被裁决恢复劳动关系后,新办法扩大了企业的工资支付义务,将调解期间的工资也纳入了进来。

3、残業代の計算基数を「3割引き」するかどうかについて

1) 制度の変化:

- 一の表でまとめた通り,裁判所の現行の判断基準は全体的に見て,月給の取り決めがあるかどうかにかかわらず,いずれの場合においても従業員が正常に出勤した場合の賃金⁴¹を残業代の計算基数とする傾向にあり,一般的には,取り決められた月給が著しく不合理である場合、又は企業が悪意で正常に出勤した場合の賃金項目を枠外の賞与、福利厚生、危険手当などの項目に組み込んでいる場合に限り、従業員の実際の収入の*70%で基数を確定できるとしている。
- 一方、新弁法では残業代の計算基数を確定するにあたっては、休暇中の賃金の計算基数と同じ確定方法を取り入れており、月給の取り決めがない場合に限り、正常に出勤した場合の賃金の70%で基数を確定できるとしている点は裁判所の現行の判断基準と矛盾しているため、裁判所が今後、この点をどう取り扱うか又は新弁法の規定を認めるかどうかについてはさらに明確にされる必要がある。

2) 企業としての対応策:

- 原則的には、月給に関する取り決めをしないほうがよいと思われる。裁判所の現行の判断基準を見る限りでは、月給に関する取り決めがなくとも、正常に出勤した場合の賃金で基数が確定される可能性が極めて高いと思われるが、今後、裁判所が新弁法の意見を受け入れた場合、月給に関する取り決めがないという前提において、正常に出勤した賃金の70%で基数を確定でき、また仮に裁判所が現行の判断基準をそのまま維持した場合で月給に関する取り決めがなくとも企業に顕著にマイナスの影響が生じることはないと思われる。
- 取り決めがすでにある場合は、正常に出勤した場合の月給をできる限り低く設定するようにする。詳細は二、2、2)部分の内容をご参照のこと。

4、労働関係を回復した後の賃金支払い

1) 制度の変化:

- 旧弁法では従業員が労働関係の回復の請求を行い、当該請求が認められた場合、企業は従業員の仲裁・訴訟期間中の賃金を支払う必要がある(支払い期間は仲裁申立て日から起算する)と規定していた。旧弁法と異なる点は、新弁法では調停・仲裁・訴訟期間中の賃金を企業が支払う必要があるとしている点であり、つまり新弁法では労働関係の回復を命じる旨の裁決がなされた後の企業の賃金支払義務が拡大され、調停期間中の賃金も支払わなければならないようになった。

2) 企业应对:

- 对于员工请求恢复劳动关系的劳动争议,不宜参加仲裁、诉讼程序内调解之外的调解,例如仲裁前的调解、诉讼前的调解等,以免调解期限过长,导致万一后续被裁决恢复劳动关系,企业需要支付调解期间的工资,徒增成本;
- 若有必要参加的调解,则宜参加仲裁、诉讼程序之内,由仲裁员和法官在开庭时主持的调解,这类调解通常在开庭当天处理,时限不长,效果却很明显,也免去了“支付调解期间工资”的潜在风险。

(里兆律师事务所 2016 年 08 月 26 日编写)

2) 企業としての対応策:

- 従業員が労働関係の回復を請求した労働紛争の場合、調停期間が長引き、万が一労働関係を回復する旨の裁決がなされれば、調停期間中の賃金も支払う必要があり、コスト増大につながることから、仲裁・訴訟手続き過程で実施される調停以外の調停、例えば、仲裁前の調停、訴訟前の調停などに参加しないようにしたほうがよい。
- 調停に参加する必要がある場合には、仲裁、訴訟手続きの過程で行われ、開廷時に仲裁人及び裁判官主宰の下で行われる調停に参加するようにしたほうがよい。なぜならばこのような調停は通常、開廷当日に執り行われ、時間は長くなく、効果も著しく、また「調停期間中の賃金も支払わなければならなくなる」という潜在的リスクを回避することができるからである。

(里兆法律事務所が 2016 年 8 月 26 日付で作成)

四、近期热点话题

※企业近期的关注话题 (=律师近期的关注话题)

- [商业贿赂、职务侵占、利益冲突](#)
- [高尔夫球场会员权案件](#)
- [债权回收案件](#)

⁴⁰ 请参见一之表格中的总结及注解 14。

⁴⁰ 一の表のまとめ及び注解 14 をご参照のこと。

⁴¹ 同 29

⁴¹ 29と同じである

四、トピックス

※企業が最近注目している話題 (=弁護士が最近注目している話題)

- [商業賄賂、業務上横領、利益相反](#)
- [ゴルフ場会員権案件](#)
- [債権回収案件](#)