

一、最新中国法令

- [商务部、国家发展和改革委员会发布《商务领域经营者使用、报告一次性塑料制品管理办法》](#)

【发布单位】商务部、国家发展和改革委员会
【发布文号】商务部、国家发展和改革委员会令二〇二三年第1号
【发布日期】2023-05-16
【实施日期】2023-06-20
【内容提要】根据该办法：

- 商品零售、电子商务、餐饮、住宿、展览等五类商务领域经营者应当遵守国家有关禁止、限制使用不可降解塑料袋等一次性塑料制品的规定。
- 商品零售场所开办单位、电子商务平台企业和外卖企业应当遵循真实、完整的原则，定期报告一次性塑料制品使用、回收情况。

【法令全文】请点击以下网址查看：
商务领域经营者使用、报告一次性塑料制品管理办法
<http://tfs.mofcom.gov.cn/article/ba/bh/202305/20230503410088.shtml>
官方解读
<http://tlfzs.mofcom.gov.cn/article/ae/202305/20230503409835.shtml>

- [生态环境部发布《生态环境行政处罚办法》\(修订\)](#)

【发布单位】生态环境部
【发布文号】生态环境部令 第30号
【发布日期】2023-05-16
【实施日期】2023-07-01
【内容提要】此次修订内容包括：文件名称、适用范围、框架结构、具体内容。

文件名称
▪ 由《环境行政处罚办法》改为《生态环境行政处罚办法》。
适用范围
▪ 新增核与辐射领域。
具体内容
▪ 修改完善处罚种类。 ▪ 修改完善调查取证的相关规定。增加了调查中止和调查终止的情形规定，将其与调查终结情形加以区分。 ▪ 完善行政处罚裁量权的相关规定。完善了不予处罚的情形，增加了从轻或者减轻处罚的情形。 ▪ 规范和细化行政处罚的程序。新增应当组织

一、最新中国法令

- [商务部、国家发展和改革委员会发布《商务领域经营者使用、报告一次性塑料制品管理办法》](#)

【発布機関】商務部、国家發展改革委員會
【発布番号】商務部、国家發展改革委員會令二〇二三年第1号
【発布日】2023-05-16
【実施日】2023-06-20
【概要】本弁法によると、以下の通りである。

- 商品の小売、電子商取引、飲食、宿泊、展示など5タイプのビジネス分野の事業者は、分解不可能なレジ袋などの使い捨てプラスチック製品の使用禁止、使用制限に関する国の規定を遵守しなければならない。
- 商品小売施設の設立運業者、電子商取引プラットフォーム企業及びデリバリー企業は、真実性及び完全性の原則に従い、使い捨てプラスチック製品の使用、回収状況を定期的に報告しなければならない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
ビジネス分野事業者による使い捨てプラスチック製品の使用、報告管理弁法
<http://tfs.mofcom.gov.cn/article/ba/bh/202305/20230503410088.shtml>
公式解説
<http://tlfzs.mofcom.gov.cn/article/ae/202305/20230503409835.shtml>

- [生态环境部发布《生态环境行政处罚办法》\(改正\)](#)

【発布機関】生態環境部
【発布番号】生態環境部令 第30号
【発布日】2023-05-16
【実施日】2023-07-01
【概要】今回の改正内容には、文書名、適用範囲、枠組構造、具体的な内容が含まれる。

文書名
▪ 「環境行政処罰弁法」から「生態環境行政処罰弁法」に変更された。
適用範囲
▪ 核と放射能の分野が新たに追加された。
具体的な内容
▪ 処罰の種類を改め、整備した。 ▪ 調査・証拠収集に関する規定を改め、整備した。調査中止と調査終了の状況に関する規定が追加され、調査終了の状況と区別された。 ▪ 行政処罰裁量権に関する規定を整備した。処罰を課さないとする状況を整備し、処罰を軽く又は軽減する状況が追加された。 ▪ 行政処罰の手順を規範化し、詳細化した。聴聞

听证的条件和听证的程序要求。

- 补充增加行政处罚信息公开的内容。
- 修改相关时限和罚款数额。

【法令全文】请点击以下网址查看：

https://www.mee.gov.cn/xxgk2018/xxgk/xxgk02/202305/t20230516_1030091.html

● [自然资源部关于深化规划用地“多审合一、多证合一”改革的通知](#)

【发布单位】自然资源部

【发布文号】自然资发〔2023〕69号

【发布日期】2023-05-04

【内容提要】该通知提出鼓励同步核发规划许可（建设用地规划许可证、建设工程规划许可证），聚焦规划条件落实情况分类审查建设工程设计方案、核发建设工程规划许可证等9方面措施。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://qi.mnr.gov.cn/202305/t20230512_2786187.html

● [科学技术部等12部门印发《深入贯彻落实习近平总书记重要批示精神 加快推动北京国际科技创新中心建设的工作方案》的通知](#)

【发布单位】科学技术部等12部门

【发布文号】国科发规〔2023〕41号

【发布日期】2023-05-17

【内容提要】该方案提出6方面22项主要任务，包括：

- 聚焦能源、空间、生命、物质、地球科学和信息智能等重点领域，加快建成世界级重大科技基础设施集群；
- 持续支持新型研发机构在人工智能、生命科学等领域取得一批世界级重大原创成果；
- 重点推进国家新能源汽车技术创新中心、国家区块链技术创新中心等平台建设；
- 打造医药健康产业集群，做优做强以创新药品、新型疫苗、高端医疗器械、数字医疗新业态为重点的医药健康产业；
- 打造智能制造产业集群，支持集成电路、新能源智能（网联）汽车、机器人、智能装备等发展，规划和建设智能网联“车路云网

を実施すべき条件と聴聞の手順に関する要求を新たに追加した。

- 行政処罰情報公開の内容を補足追加した。
- 係る期限と罰金額が改められた。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

https://www.mee.gov.cn/xxgk2018/xxgk/xxgk02/202305/t20230516_1030091.html

● [計画用地における「複数審査の一本化、複数証書の一本化」改革の推進に関する自然资源部による通知](#)

【発布機関】自然资源部

【発布番号】自然資発〔2023〕69号

【発布日】2023-05-04

【概要】本通知では、計画許可（建設用地計画許可証、建設工事計画許可証）の同時承認・発行を奨励し、計画条件の実施状況に焦点を当てた建設工事設計案の分類別審査、建設工事計画許可証の分類別の承認・発行など9つの方面の措置に言及している。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://qi.mnr.gov.cn/202305/t20230512_2786187.html

● [科学技术部など12部門が「習近平総書記からの重要な指示の精神を貫徹し、北京国際科学技術革新センター建設を加速して推進するための作業方案」に関する通知を通過した](#)

【発布機関】科学技术部など12部門

【発布番号】国科発規〔2023〕41号

【発布日】2023-05-17

【概要】本方案は6方面における22項目の主要任務について言及しており、具体的には以下の通りである。

- エネルギー、空間、生命、物質、地球科学と情報知能などの重点分野に焦点を当て、世界レベルの重大な科学技術インフラ群の建設を加速する。
- 新型研究開発機構が人工知能、生命科学などの分野で世界レベルの重大なオリジナル成果を獲得するよう持続的に支援する。
- 国家新エネルギー自動車技術革新センター、国家ブロックチェーン技術革新センターなどのプラットフォーム建設を重点的に推進する。
- 医薬・ヘルスケア産業群を構築し、革新薬品、新型ワクチン、ハイエンド医療機器、デジタル医療の新業態に重点を置いた医薬・ヘルスケア産業を強化する。
- インテリジェント製造産業群を構築し、集積回路、新エネルギーインテリジェント自動車（コネクテッドカー）、ロボット、インテリジェント設備などの発展を支援

图”支撑体系。

し、インテリジェントコネクテッド式の「車・道路・クラウドコンピューティング・ネットワーク・地図」のサポート体系を計画し、建設する。

【法令全文】请点击以下网址查看：

https://www.most.gov.cn/xxgk/xinxifenlei/fdzdgknr/fqzc/gfxwj/gfxwj2023/202305/t20230517_186077.html

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

https://www.most.gov.cn/xxgk/xinxifenlei/fdzdgknr/fqzc/gfxwj/gfxwj2023/202305/t20230517_186077.html

- [浙江省人力资源和社会保障厅等 3 部门关于阶段性降低失业保险费率有关问题的通知](#)

- [失業保険料率の段階的引き下げの関係事項に関する浙江省人的資源社会保障庁など 3 部門による通知](#)

【发布单位】浙江省人力资源和社会保障厅、财政厅、国家税务总局浙江省税务局

【发布文号】浙人社发〔2023〕16 号

【发布日期】2023-05-12

【内容提要】从 2023 年 05 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日（费款所属期），继续实施阶段性降低失业保险费率政策，失业保险单位费率、个人费率仍分别按 0.5% 执行。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://rlsbt.zj.gov.cn/art/2023/5/12/art_1229506668_2476576.html

【発布機関】浙江省人的資源社会保障庁、財政庁、国家税務総局浙江省税務局

【発布番号】浙人社発〔2023〕16 号

【発布日】2023-05-12

【概要】2023 年 5 月 1 日から 2024 年 12 月 31 日（費用の所属期間）まで、失業保険料率の段階的引き下げ政策を引き続き実施し、失業保険使用者料率と個人料率はそれぞれ 0.5% のままで実施する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://rlsbt.zj.gov.cn/art/2023/5/12/art_1229506668_2476576.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、最新资讯

- [国家市场监督管理总局就《关于行业协会的反垄断指南》公开征求意见](#)

日前，国家市场监督管理总局公布《[关于<关于行业协会的反垄断指南（征求意见稿）>公开征求意见的公告](#)》（截止日期为 2023 年 06 月 15 日）。

该征求意见稿明确：

- 组织本行业的经营者从事垄断协议是行业协会违反《反垄断法》的主要表现形式，并对横向、纵向垄断协议及情形等进行明确。
- 禁止行业协会通过制定、发布含有排除、限制竞争内容的行业协会章程、规则、决定、通知、意见、标准、自律公约等行为达成垄断协议；禁止通过采取设置入会要

二、新着情報

- [国家市場監督管理総局が、「業種協会に関する独占禁止ガイドライン」について、パブリックコメントを募集している](#)

先頃、国家市場監督管理総局が、「[『業種協会に関する独占禁止ガイドライン（意見募集案）』についてパブリックコメントを募集することに関する公告](#)」を発布した（締切日は 2023 年 6 月 15 日である）。

本「意見募集案」では、以下のことについて明確にしている。

- 本業界の事業者に独占協定に従事させることは、業種協会の「独占禁止法」違反の主な表現形式であり、且つ水平的、垂直的独占協定及び状況などについて明確にする。
- 業種協会が競争を排除し、制限する内容を含む業種協会の定款、規則、決定、通知、意見、基準、自律公約を制定し、発表するなどの行為を通して独占協定を取り交わすことを禁止する。

求、没收保证金、设定违约金、限制会员权益、取消会员资格、通报批评、联合抵制、暂停经营活动等惩戒措施，强迫经营者实施垄断协议。

(里兆律师事务所 2023 年 05 月 19 日编写)

入会要求の設置、保証金の没収、違約金の設定、会員権益の制限、会員資格の取り消し、批判の通報、ボイコット、経営活動の一時停止などの制裁措置を講じることを通して、事業者に独占協定の実施を強要することを禁止する。

(里兆法律事務所が 2023 年 5 月 19 日付で作成)

三、里兆解读

● 新妇女权益保障法的修改亮点解读及对用人单位的合规建议

2022 年 10 月 30 日，十三届全国人大常委会第三十七次会议审议通过了新修订的《妇女权益保障法》(以下简称“新妇保法”)，并于 2023 年 01 月 01 日起施行。本次修订是妇保法自 1992 年颁布以来的第三次全面修订，从原来的 9 章 61 条增至 10 章 86 条，旨在立足中国的国情实际，回应日益增加的妇女权益保障诉求，解决妇女权益领域长期存在的痛点、难点问题，细化旧妇保法中一些较为笼统的原则性规定，增强法条的可操作性。本文将对本次的修订要点进行解读，并就新妇保法下企业如何完善用工管理的问题，提供若干建议。

一、要点解读

● 强化妇女平等就业权的保障

新妇保法第 43 条明确列举了招录过程中涉及性别歧视和婚育歧视的禁止行为，包括：(1) 限定为男性或者规定男性优先；(2) 除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；(3) 将妊娠测试作为入职体检项目；(4) 将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件；(5) 其他以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准的行为。同时，把原规定中“除不适合妇女的工种或者岗位外”的禁止例外情形改为“除国家另有规定外”，以防止实操中用人单位凭借性别刻板印象任意扩大妇女不适合的工作岗位范围。除对上述招录过程中的性别歧视行为予以禁止外，消除性别歧视的要求同样贯穿于晋职、晋级、专业技术职称和职务的评聘、培训以及离职退休的各个环节。

关于上述第(2)项规定，2019 年发布的《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》(以下

三、里兆解説

● 婦女權益保障法改正の要点解説及び使用者の立場からのコンプライアンスの考察

2022 年 10 月 30 日、第 13 期全国人民代表大会常務委員会第 37 回會議において、新たに改正された「婦女權益保障法」(以下、「新婦女權益保障法」という)が審議可決され、2023 年 1 月 1 日から施行された。今回の改正は、婦女權益保障法が 1992 年に公布されて以来 3 回目の全面改正であり、従来の 9 章 61 条から 10 章 86 条に増え、中国の国情を踏まえ、日増しに高まっている女性權益保障の要請に応え、女性の權益分野において長期的に存在する問題点と難題を解決し、旧婦女權益保障法では相対的に大まかであった原則的規定を詳細化し、法律の運用性を高めることを趣旨としている。本文では、今回の改正ポイントを解説し、新婦女權益保障法の下で企業が雇用管理の問題をどのように整備していくべきかについて、いくつかの助言を行う。

一、要点解説

● 女性にとっての平等な労働権の保障を強化

新婦女權益保障法の第 43 条では、募集採用過程における性別による不当な扱い及び結婚・出産に対しての不当な扱いの禁止行為を明確に列挙しており、これには、(1)男性に限定し、又は男性優先と定めること、(2)基本的な個人情報のほか、女性求職者の婚姻と出産状況についてさらに質問し、又は調査すること、(3)妊娠検査を入社時の健康診断の項目に入れること、(4)結婚、出産に対する制限又は婚姻、出産状況を採用/雇用の条件とすること、(5)その他、性別を理由に女性の採用/雇用を拒否し、又は女性に対する採用/雇用基準を不当に引き上げることなどが含まれる。同時に、実際のオペレーションにおいて、使用者がジェンダー・ステレオタイプに基づき、女性に適さないとされる職務の範囲が恣意的に拡大されてしまうことを防ぐため、原規定における「女性に適さない職種又は職務を除く」という禁止の例外状況を「国の別段の定めがある場合を除く」に変更した。上記の募集採用過程での性別による不当な扱いを禁止するほか、性別による不当な扱いを排除するという要求は、同様に昇進、昇格、専門技術の職務と職務の格付け後の任命、研修及び退職、定年退職の各場面においても一貫している。

上記の第(2)号の規定に関しては、2019 年公布された「募集採用行為の更なる規範化及び女性就労の促

简称“《通知》”)中已有过类似规定:各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中,不得询问妇女婚育情况。实务中有观点认为,本次新妇保法的相似规定实际上是放松了《通知》的标准,按照其字面意思理解,简单的婚育信息(如婚否)可以视为个人基本信息,只要用人单位不进一步刨根问底,就不属于被禁止的行为。对此,我们倾向于认为,从妇保法的修法本意来看更应从严理解,即新法第43条是对《通知》的呼应和完善,目的是将法律规范性文件上升为法律规定,并非放松原有的标准。结合司法实践,各地法院也更倾向于认为“婚育情况”属于员工的个人隐私,并不属于《劳动合同法》第8条规定的“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况”,员工也没有告知义务。因此,即便员工在应聘过程中隐瞒或提供虚假的婚育信息,用人单位原则上也不能依此解除劳动合同¹。

- 加大对女职工的生育保障措施

新妇保法第44条规定企业在与女职工订立的劳动合同或服务协议中应当具备女职工特殊保护条款;第48条规定用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。当然,上述规定并不意味着完全限制用人单位对处于生育期间女职工的用工管理权,如果怀孕、哺乳期的女职工确实不胜任现有岗位,用人单位也可以依据劳动合同法相关规定,合理调整其岗位,但应维持其工资、福利待遇不变。

- 突出妇女人身权利保护

近年来,因婚恋关系引发纠纷并导致女性人身权利受到侵害的事件频频发生,为此,新妇保法第29条强化了对妇女在婚恋关系进行中或终止后的权益保护,禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后,纠缠、骚扰妇女,泄露、传播妇女隐私和个人信息,并将原来用于防止家庭暴力的个人安全保护令制度扩大适用至包含婚恋交友的范

進に関する通達」(以下、「通達」という)で、既に類似の規定があり、即ち、各々の使用者と人材サービス機関は、採用企画の作成、採用情報の公表、人材募集の過程において、女性に婚姻・出産状況について質問してはならない、とされている。実務においては、現在の新婦女権益保障法の類似規定が、実際には通達の基準を緩和するものであり、字面上の意味から理解すると、婚姻・出産に関する簡単な情報(例えば既婚かどうか)は、基本的な個人情報とみなすことができ、使用者がさらに問い詰めるのでない限りは禁止行為にはあたらないという見解もある。これに対し、筆者の認識としては、どちらかというならば婦女権益保障法改正の趣旨から見る限り、より厳密に理解されるべきであり、即ち、新法第43条は通達に対する呼応と整備であり、法規範文書を法律へと昇華させることを目的とし、従来の基準を緩和するものではないと考えられる。司法の実践を踏まえながら、各地の法院も、「婚姻・出産状況」は従業員個人のプライバシーであり、「労働契約法」第8条に定める「使用者が知る権利を有する労働契約に直接関係する労働者の基本情報」に該当するものではなく、従業員は使用者に知らせる義務もないとの見方をする傾向にある。従って、従業員が応募の際に婚姻・出産に関する情報を隠蔽し、又は虚偽の婚姻・出産情報を提供したとしても、使用者は原則としてこれを理由に労働契約を解除することはできない¹。

- 女性従業員への出産保障措置の強化

新婦女権益保障法第44条は、企業が女性従業員と締結する労働契約又は役務契約において、女性従業員の特別保護条項を備えなければならないと定めている。同法第48条は、使用者は、結婚、妊娠、産休、授乳等の事情を理由に、女性従業員の給与と福利厚生を引き下げてはならず、女性従業員の昇進、昇格、専門技術の職階と職務の格付け後の任命を制限してはならず、女性従業員を解雇し、労働(雇用)契約又は役務契約を一方的に解除してはならないと定めている。当然ながら、上記の規定は、出産期間中の女性従業員に対する使用者の雇用管理権が完全に制限されることを意味するものではなく、妊娠、授乳中の女性従業員が確かに現職に不適任である場合には、使用者は労働契約法の関連規定に従い、その配置を合理的に調整することもできるのだが、給与と福利厚生は据え置くようにしなければならない。

- 女性の個人の権利保護を強調

近年、婚姻・恋愛関係に起因する女性の個人の権利が侵害される事件が頻発していることから、新婦女権益保障法第29条では、婚姻・恋愛関係の継続中又は終了後の女性の権益保護を強化し、恋愛や交友を理由にし、又は恋愛関係終了後、若しくは離婚後に、女性に付きまとい、嫌がらせをしたり、女性のプライバシーと個人情報を漏洩し、流布することを禁止し、且つ、従来

¹ (2013)一中民終字第14477号、(2016)粵03民終20674号、(2019)滬0106民初58260号、(2021)滬02民終7020号、(2021)湘0182民初11766号、(2022)津03民終1732号。

¹ (2013)一中民終字第14477号、(2016)粵03民終20674号、(2019)滬0106民初58260号、(2021)滬02民終7020号、(2021)湘0182民初11766号、(2022)津03民終1732号。

围，当妇女遭受因婚恋关系引发的侵害或面临现实危险时，即可向人民法院申请人身安全保护令。2023年01月01日，在新妇保法正式施行的第一天，四川省崇州法院就发出全省首份“保障妇女隐私和个人信息”的人身安全保护令²，裁定禁止被申请人因恋爱纠纷继续泄露、传播申请人的隐私和个人信息。

另外，新妇保法进一步完善了预防和处置性骚扰的制度机制，细化用人单位、学校、住宿经营者的性骚扰防治义务。“性骚扰”概念最早出现在2005年修订的《妇女权益保障法》中，但当时并未对其作出明确的界定。2012年颁布的《女职工劳动保护特别规定》首次明确了用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。2021年施行的《民法典》第1010条对“性骚扰”的实施方式进行了界定，即以言语、文字、图像、肢体行为等方式实施。2023年03月08日，人力资源社会保障部等六部门发布的《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》第2条将“性骚扰”定义为“违反他人意愿，以语言、表情、动作、文字、图像、视频、语音、链接或其他任何方式使他人产生与性有关联想的不适感的行为，无论行为实施者是否具有骚扰或其他任何不正当目的或意图”。新妇保法第25条具体列明了用人单位的8项职场性骚扰防治措施，为企业在履行职场性骚扰防治义务时如何操作指明了方向。实务中，用人单位是预防和制止职场性骚扰的第一道防线。一方面，用人单位可以通过规章制度的制定、实施，对职场性骚扰的加害者予以震慑、处分甚至解雇；另一方面，用人单位便于在保护受害者隐私的情况下协助其收集证据，以诉诸行政、司法救济途径。

- 完善受侵害妇女的救济途径

新妇保法为权益遭受侵害的妇女创设并完善了联合约谈机制、公益诉讼制度及支持起诉制度等一系列救济途径。联合约谈机制明确人力资源和社会保障部门（以下简称“人社部门”）可以联合工会、妇联约谈侵害妇女劳动和社会保障权益的用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正；公益诉讼制度明确妇女在用人单位侵害其劳动和社会保障权益，或疏于履行性骚扰防治义务时，可申请检察机关依法提起公益诉讼；支持起诉制度则规定了国家机关、社会团体、企事业单位可以支持受侵害妇女依法向法院起诉。

² (2023)川0184民保令1号民事裁定书。

² (2023)川0184民保令1号民事裁定书。

は家庭内暴力を防止するために使われていた個人安全保護令制度を婚姻、恋愛と交友を含む範囲にまで広げ、女性が婚姻・恋愛関係に起因する侵害を受け、又は現実的な危険に直面した場合、人民法院に人身安全保護令を申し立てることができる。2023年1月1日、新婦女權益保障法が正式に施行された初日に、四川省崇州法院は、同省初の「女性のプライバシーと個人情報保護する」人身安全保護令2を発令し、被申立人が恋愛関係のトラブルにより申立人のプライバシーと個人情報を継続して漏洩し、流布することを禁止する裁定を下した。

また、新婦女權益保障法はセクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という）の予防と対処の制度的メカニズムをさらに整備し、使用者、学校、宿泊施設運営者のセクハラ防止管理義務を詳細化した。「セクハラ」という概念は、2005年に改正された「婦女權益保障法」に初めて登場したが、当時は明確に定義されたものではなかった。2012年に公布された「女性従業員労働保護特別規定」では、使用者が女性従業員に対するセクハラを予防し、阻止することが初めて明確にされた。2021年に施行された「民法典」第1,010条は、言葉、文字、画像、身体的行為等の方法で実施される「セクハラ」の実施形態を定義している。2023年3月8日、人力资源社会保障部等6部門が公布した「職場におけるセクシャルハラスメント解消制度（参考書式）」の第2条では、「セクハラ」を「実施者が嫌がらせ又はその他不正な目的、意図を持っているかどうかにかかわらず、他人の意思に反し、言葉、表情、身振り、文字、画像、映像、音声、リンクその他の方式により、他人に性に関する連想をさせ不快感を与える行為」と定義している。新婦女權益保障法第25条では、使用者が職場のセクハラを防止と管理するための8つの措置が具体的に明記されており、企業が職場のセクハラ防止管理義務を果たす際に、どのように実行すべきかについてのガイドラインが明確に指し示されている。実務において、使用者は職場のセクハラを予防し、阻止するための第一の防衛線である。使用者は、規則の制定と実施を通じて、職場のセクハラ加害者を抑制し、制裁し、ひいては解雇することができる一方で、使用者であれば、被害者のプライバシーを保護しながら、行政又は司法の救済ルートに訴えるための証拠収集において協力がしやすい。

- 侵害を受けた女性の救済ルートを整備

新婦女權益保障法は、權益を侵害された女性のために、共同ヒアリング体制、公益诉讼制度及び提訴支援制度といった一連の救済ルートを設置し、整備した。共同ヒアリング体制では、人的資源社会保障部門（以下「人社部門」という）が労働組合、婦女連合会と連携し、女性の労働と社会保障權益を侵害した使用者に対しヒアリングを行い、法に依拠して監督を行い、期限を定めて是正を求めることができることを明確にした。公益诉讼制度では、使用者が女性の労働と社会保障權益を侵害し、又はセクハラ防止管理義務の履行を怠った場合、女性が法に依拠し公益诉讼の提起を檢察機關に申し立てることができることを明確にした。提訴支援制度で

は、国家機関、社会団体、企業と事業組織について、侵害を受けた女性が法に依拠し法院に訴訟を提起するうえでの支援ができると定めている。

二、完善企业用工管理的建议

值得注意的是，新妇保法针对就业性别歧视和性骚扰两个重点关注的问题，进一步完善了相应的追责制度。第 49 条明确了将招录、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围；第 83 条规定了用人单位存在第 43 条和第 48 条所列性别歧视情形的，由人社部门责令改正，拒不改正或情节严重的，可处一万元以上五万元以下罚款。

另外，根据新妇保法第 80 条第 2 款规定，用人单位未采取必要措施防治性骚扰，造成女职工权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由主管机关责令改正，拒不改正或情节严重的，可依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人给予处分。

因此，防止职场性别歧视和性骚扰已成为用人单位人力资源管理的新课题，另一方面，加强对女职工的权益保障也有利于营造健康良好的职场环境，提高工作效率，减少劳动纠纷，提升企业形象。就此，我们提出以下若干建议。

● 就保障妇女平等就业权的建议

1. 对现有的招聘广告进行合规审查，删除明显涉及性别歧视或婚育歧视的表述（如只限男性、已婚已育者优先），或者看似中立实则对大多数女性不利的条件（如限身高 170cm 以上，除非该条件为招聘岗位所必需）；删除招聘登记表中的婚育信息栏或将其设置为选填项目（如确有必要保留），由应聘者自主选择是否填写；向不予录用的女性应聘者直接或通过猎头中介公司间接反馈结果时，应避免涉及性别、婚育情况。
2. 对在职女员工进行员工信息登记时，应遵循个保法的相关规定。关于婚育信息，如确有必要（如发放结婚祝贺金、生育慰问金等），可在最小必要范围内收集。
3. 对现有晋职、晋级、职称和职务评聘、培训制

二、企業の雇用管理を改善するうえでの考察

注意を払うべき点として、新婦女權益保障法では、雇用における性別による不当な扱いとセクハラという 2 つの特に注目されている問題に対し、責任追及制度をさらに整備している。第 49 条は、採用、昇進、昇格、専門技術の職階と職務の格付け後の任命、研修、解雇等の過程において性別による不当な扱いをする行為を労働保障監察の範囲に組み込んでいる。第 83 条では、使用者に第 43 条と第 48 条に掲げる性別による不当な扱いをするといった状況があった場合、人社部門が是正を命じるが、是正を拒否し又は情状が深刻なときは、1 万元以上 5 万元以下の罰金を科すことができると定めている。

また、新婦女權益保障法第 80 条第 2 項の規定によれば、使用者がセクハラを防止し、管理するために必要な措置を取らなかったことにより、女性従業員の權益が侵害され、又は社会に悪影響がある場合、主管機關が是正を命じ、是正を拒否し又は情状が深刻なときは、法に依拠し直接責任を負う主要管理者及びその他の直接責任者に対し処罰を課することができる。

従って、職場における性別による不当な扱いとセクハラの防止は、使用者の人事管理における新たな課題となっている。また別の視点から見れば、女性従業員の權益保障を強化することは、健全で良好な職場環境を作り、仕事の効率を高め、労働紛争を減らし、企業のイメージを向上させることにも資する。これに関し、筆者は以下に若干の助言を行う。

● 女性にとっての平等な労働権を保障するための考察

1. 既有的の求人広告についてコンプライアンス審査を実施し、性別による不当な扱い又は結婚・出産に対する不当な扱いに明らかに関わっている表現（例えば、男性限定、既婚者持ち優先）、又は中立的に見えるが実際には大多数の女性に不利な条件（例えば、身長 170 cm 以上に限る等、但し、業務上必要な条件である場合を除く）は削除する。採用登録表の結婚・出産情報欄を削除するか、任意項目として設定し（当該項目を残しておく必要がある場合）、記入するか否かを応募者に自ら選択させる。不採用となった女性応募者に対し、直接又はヘッドハンティング会社を通じて間接的にフィードバックを行う場合、性別、結婚と出産状況に関する言及は避ける。
2. 在職中の女性従業員の従業員情報を登録する際には、個人情報保護法の関係規定に従わなければならない。結婚・出産に関する情報については、どうしても必要な場合（例えば、結婚祝金、出産慰労金等の支給等）には、必要最小限の範囲で収集することができる。
3. 既存の昇進、昇格、職階と職務の格付け後の任

度等进行合规审查，排除对女性晋升、评职、培训等明显不利的考核条件或规定。

4. 新妇保法新增了“劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款”的规定，虽未明确如果违反该条需要承担法律责任，但可能会成为劳动监察的一个关注点，因此，建议用人单位就劳动合同进行自查，适当追加或通过签订补充协议增加有关女员工特殊保护的条款，以符合新妇保法提出的女员工特殊保护要求。关于特殊保护条款的具体内容，也可参考《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》。

● 就履行性骚扰防治义务的建议

1. 建立事前预防制度，制定禁止性骚扰的规章制度，在规章中明确“性骚扰”的具体行为，就违反行为加大处罚力度，同时指定专管机构及责任人；开展性骚扰防治的教育培训活动，制作并公示预防职场性骚扰的宣传手册，在职工中定期开展关于创建和谐职场环境的问卷调查等，提高女职工对性骚扰的防范意识，并对女职工的工作休息场所采取必要的安保措施。
2. 强化事中调查制度，在公司内部设置投诉热线等，畅通投诉举报渠道，鼓励员工对性骚扰行为进行监督，一旦接到投诉或举报及时启动调查程序，在尽量保护受害者个人隐私的情况下，积极推进调查取证活动，对收集到的线索、证据等予以妥善保存，以备后续支持受害人进行相关的维权活动。
3. 完善事后处置制度，对性骚扰加害者或怠于履行性骚扰防治义务的责任人按照规章制度给予处罚，情节严重的，可对其解雇或移送主管机关处理。对受害女员工进行必要的支持及援助，必要时为其提供心理疏导，提供各种便利条件支持其向法院提起维权诉讼。

（作者：里兆律师事务所 裴德宝、沈思明）

命、研修等の制度についてコンプライアンス審査を実施し、女性の昇進、評価、研修等に明らかに不利な評価条件又は定めは除外する。

4. 新婦女權益保障法では、「労働（雇用）契約又は役務契約は、女性従業員の特別保護条項を備えなければならない」という規定が新たに追加され、この規定に違反した場合に法的責任を負う必要があるかどうかは明確にされていないが、労働監察にとっての一つの注目ポイントとなり得るため、使用者は新婦女權益保障法における女性従業員の特別保護の要求を満たすよう、労働契約について自己点検を行い、女性従業員の特別保護に関する条項を適宜追加し、又は補足契約の締結を通じて追加しておくことが推奨される。特別保護条項の詳細については、「職場における女性従業員特別労働保護制度（参考書式）」を参考にすることもできる。

● セクハラ防止管理義務を履行するうえでの筆者からのアドバイス

1. 事前予防制度を確立し、セクハラを禁止する規則制度を制定し、規則において「セクハラ」の具体的な行為を明確にし、違反行為に対する罰則を強化し、同時に専管機関及び責任者を指定しておく。セクハラ防止管理に関する教育、研修活動を実施し、職場におけるセクハラ防止に関するパンフレットを作成し、公示し、従業員の中で調和のとれた職場環境づくり等に関するアンケートを定期的実施し、女性従業員のセクハラに対する予防意識を高め、女性従業員の職場の休憩場所に対しても必要なセキュリティ対策を講じるようにしたい。
2. 事件発生時の調査制度を強化し、社内に苦情申立ホットライン等を設置し、苦情申立と通報のルートを開通させ、従業員によるセクハラ行為への監督を奨励する。一旦苦情申立又は通報を受けたら、遅滞なく調査手続きを開始し、被害者のプライバシーをできる限り保護しながら調査と証拠収集活動を積極的に進め、収集された手掛かりとなる情報、証拠等については、その後の被害者の権利保護活動を支援するために適切に保管しておくようにする。
3. 事後処理制度を整備し、セクハラ加害者又はセクハラ防止管理義務の履行を怠った責任者に対しては、規則に従い処罰し、情状が深刻な場合は解雇し、又は主管機関に移送し、処理させることができる。被害を受けた女性従業員に対しては、必要な支援と援助を行い、必要に応じて心理カウンセリングを提供し、様々な便宜条件を提供して権利保護に係る訴訟を法院に提起するうえでの支援を行うようにするとよい。

（作者：里兆法律事務所 裴德宝、沈思明）

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）

- 外资企业从中国撤退的方式、流程、注意点等
- 日本半导体出口管制政策修订对中国公司的业务影响
- 债务人经营不善情况下，债权人如何有效回收债权
- 如何对在华外籍人员进行中国《反间谍法》的培训
- 企业如何有效地利用中国的工会组织解决劳动纠纷

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）

- 外資企業の中国からの撤退方法、プロセス、注意点など
- 日本半導体輸出規制政策改正による中国会社の事業に対する影響
- 債務者の経営不振時において、債権者は如何にして効果的に債権回収を行うべきか
- 中国にいる外国人に対し中国「反スパイ法」の研究をどのように実施すべきか
- 企業は中国の労働組合組織を如何に効果的に活用し労働紛争を解決すべきか