

一、最新中国法令

● 水利部等九部门联合印发《关于推广合同节水管理的若干措施》的通知

【发布单位】水利部等九部门

【发布文号】水节约〔2023〕242号

【发布日期】2023-08-07

【内容提要】为推广合同节水管理，该通知提出激发合同节水管理市场活力等五方面15项措施，包括：

- 严格取水许可、计划用水和定额管理。
- 实施差别化水价政策。
- 鼓励开展用水权交易。积极推动重点用水行业等领域实施合同节水管理项目节约的水量，通过用水权转让、收储等方式进行交易。
- 采用合同节水管理实施的节水项目，可按相关税收优惠目录享受税收优惠政策。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://qjjsb.mwr.gov.cn/tzqg/202308/t20230807_1678170.html

● 应急管理部发布《安全生产严重失信主体名单管理办法》

【发布单位】应急管理部

【发布文号】应急管理部令 第 11 号

【发布日期】2023-08-11

【实施日期】2023-10-01

【内容提要】根据该办法：

- 矿山（含尾矿库）、化工（含石油化工）、医药、危险化学品、烟花爆竹、石油开采、冶金、有色、建材、机械、轻工、纺织、烟草、商贸等行业领域生产经营单位和承担安全评价、认证、检测、检验职责的机构及其人员的安全生产严重失信名单管理适用该办法。
- 针对被列入严重失信主体名单的对象，应急管理部可以采取“加大执法检查频次、暂停项目审批、实施行业或者职业禁入”等管理措施。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<https://www.mem.gov.cn/gk/...>

一、最新中国法令

● 水利部等9部門が「契約型節水管理の普及に関する若干の措置」に関する通知を共同で通達した

【発布機関】水利部等9部門

【発布番号】水節約〔2023〕242号

【発布日】2023-08-07

【概要】契約型節水管理を普及させるために、本通知は、契約型節水管理市場の活性化を促すこと等5つの方面から15項目の措置を打ち出した。これには以下のものが含まれる。

- 取水許可、水の計画的使用、定額管理を厳格にする。
- 差異化した水道料金価格政策を実施する。
- 水使用権取引の実施を奨励する。水を使用する重点業界等の分野における契約型節水管理プロジェクトの実施により節約された水量について、水使用権の譲渡、貯蔵等の方式で取引を行うことを積極的に推進する。
- 契約型節水管理を用いて実施される節水プロジェクトは、係る租税優遇リストに従い租税優遇政策を享受することができる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://qjjsb.mwr.gov.cn/tzqg/202308/t20230807_1678170.html

● 应急管理部が「安全生产における重大な信用喪失主体リスト管理弁法」を公布した

【発布機関】应急管理部

【発布番号】应急管理部令 第 11 号

【発布日】2023-08-11

【実施日】2023-10-01

【概要】本弁法によると、以下の通りである。

- 鉱山（尾鉱貯蔵施設を含む）、化学工業（石油化学工業を含む）、医薬、危険化学品、花火爆竹、石油採掘、精錬、非鉄鉱物、建材、機械、軽工業、紡績、タバコ、商業・貿易等の業界分野の生産経営組織と安全評価、認証、検測、検査の職責を担う機構及びその人員の安全生产における重大な信用喪失主体リストに対する管理には本弁法を適用する。
- 重大な信用喪失主体リストに登録された対象に対して、应急管理部は「法執行検査の頻度の引上げ、プロジェクトの審査許可の一時中断、業界又は職業の参入禁止の実施」等の管理措置を講じることができる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<https://www.mem.gov.cn/gk/...>

- [人力资源社会保障部办公厅等四部门关于印发《工作场所高温和高寒天气劳动者权益保障制度（参考文本）》的通知](#)

【发布单位】人力资源社会保障部办公厅等四部门
 【发布文号】人社厅发〔2023〕26号
 【发布日期】2023-08-10
 【内容提要】该文件为参考版本，供指导用人单位制定完善有关规章制度时参考。内容包括：高温和高寒天气的范围界定、工作场所改善、劳动保护措施、工作时间安排、津贴支付、监督管理等。

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

- [工业和信息化部关于开展移动互联网应用程序备案工作的通知](#)

【发布单位】工业和信息化部
 【发布文号】工信部信管〔2023〕105号
 【发布日期】2023-08-04
 【内容提要】在中国境内从事互联网信息服务的APP主办者，应当向其所住所在地省级通信管理局履行备案手续，未履行备案手续的不得从事APP互联网信息服务。

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

- [中央网络安全和信息化委员会办公室印发《网站平台受理处置涉企网络侵权信息举报工作规范》](#)

【发布单位】中央网络安全和信息化委员会办公室
 【发布日期】2023-08-10
 【内容提要】该规范意在维护保障企业和企业家网络合法权益，明确网站平台应当重点受理处置以下六类涉企网络侵权信息举报：

- 混淆企业主体身份的仿冒性信息；
- 影响公众公正评判的误导性信息；
- 不符合企业客观实际的谣言性信息；
- 贬损丑化企业或企业家的侮辱性信息；
- 侵害企业家个人隐私的泄密性信息；
- 其他恶意干扰企业正常经营发展的信息。

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

- [「職場における高温及び厳寒天候下での労働者権益保障制度（参考書式）」の通達に関する人的資源社会保障部弁公庁等4部門による通知](#)

【発布機関】人的資源社会保障部弁公庁等4部門
 【発布番号】人社庁発〔2023〕26号
 【発布日】2023-08-10
 【概要】本文書は参考バージョンであり、使用者に係る規則制度の制定・整備を指導する際の参考に供する。その内容は、高温及び厳寒天候の範囲の画定、職場の改善、労働保護措置、就業時間の手配、手当の支給、監督管理などを含む。

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

- [モバイルインターネットアプリケーションプログラム届出作業の実施に関する工業情報化部による通知](#)

【発布機関】工業情報化部
 【発布番号】工信部信管〔2023〕105号
 【発布日】2023-08-04
 【概要】中国国内でインターネット情報サービスに従事するアプリの提供者は、その住所所在地の省級通信管理局に届出手続きを履行しなければならない。届出手続きを履行していない者はアプリインターネット情報サービスに従事してはならない。

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

- [中央ネットワークセキュリティ情報化委員会弁公室が「企業に係るネットワークにおける権利侵害情報の通報業務に関するウェブサイトプラットフォームの受理対応規範」を通達した](#)

【発布機関】中央サイバーセキュリティ情報化委員会弁公室
 【発布日】2023-08-10

【概要】本規範は、企業及び企業家のネットワークにおける合法的権益の維持、保障を意図し、ウェブサイトプラットフォームが以下の6種類の企業に係るネットワークにおける権利侵害情報の通報を重点的に受理し、対応しなければならないことを明確にした。

- 企業主体の身元を混同させる模倣的情報
- 公衆の公正な評価に影響する誤導的情報
- 企業の客観的実情に合致しない虚報的情報
- 企業又は企業家を貶め、醜悪化する侮辱的情報
- 企業家のプライバシーを侵害する秘密漏洩的情報
- 悪意により企業の正常な経営発展を妨害するその他の情報

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

【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

- [2023 年底之前，日本申请来华签证免采指纹](#)

日前，中国驻日本大使馆发布通知，自 2023 年 08 月 11 日起至 2023 年 12 月 31 日，向驻日本使领馆申请一次或两次入境的商务、旅游、探亲、过境、乘务类来华签证申请人，可免采指纹。经审核，驻日本使领馆认为仍需要采集指纹的，将通知申请人补采。

（里兆律师事务所 2023 年 08 月 12 日编写）

三、里兆解读

- [以落户为条件约定服务期和违约金之实务研究（连载之一/共二篇）](#)

上海、北京等一线城市的户口与购房、教育等政策息息相关，不少用人单位为吸引优秀人才，在招聘时承诺提供户口名额或同意协助落户。为防止劳动者获得户口后离职，用人单位通常会与劳动者签订落户服务期协议，约定劳动者在取得户口后应当为用人单位服务一定的期限，并设置相应的违约金。

在现有的法律政策框架下，用人单位能否以落户为条件与劳动者约定服务期及违约金，该约定能否获得裁判部门的支持，本文以上海、北京地区为例，从立法、司法实操等层面对前述问题进行分析。

（一）立法/政策口径

1. 全国规定：

对于服务期及违约金，《中华人民共和国劳动合同法》（“《劳动合同法》”）规定如下：

【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

- [2023 年末にかけて、日本での中国査証申請において生体認証データの採取を免除する](#)

先頃、中国駐日本国大使館は、2023 年 8 月 11 日から 2023 年 12 月 31 日にかけて、駐日本国大使館・総領事館に 1 回又は 2 回有効の商用、観光、親族訪問、トランジット、乗務員査証を申請する中国査証申請者に対し、生体認証データの採取を免除する通知を発布した。審査を経て、駐日本国大使館・総領事館が生体認証データの採取が必要と判断する場合は、申請者に対し追加採取を通知する。

（里兆法律事務所が 2023 年 8 月 12 日付で作成）

三、里兆解説

- [戸籍取得を条件として服務期間と違約金を約定することに関する実務の考察（連載その一、全二回）](#)

上海、北京など一線都市の戸籍は住宅購入や教育などの政策と密接に関係しており、多くの使用者が優秀な人材を惹きつけるため、募集の際に戸籍定員枠の提供を承諾し又は戸籍取得への協力を同意している。労働者が戸籍を取得した後で離職することを防ぐため、使用者は通常、労働者と戸籍取得服務期間の協議書を締結し、労働者が戸籍を取得した後に使用者において一定期間は就業しなければならないことを約定し、かつ相応の違約金を設定することになる。

既存の法政策の枠組みの下で、使用者は戸籍取得を条件として労働者と服務期間及び違約金を約定することができるのか、またその約定は司法機関から支持されるのかについて、本文では上海、北京地区を例として、立法や司法実践等の方面から前述の問題について分析する。

（一）立法、政策上の基準

1. 全国共通規定

服務期間及び違約金について、「中華人民共和国労働契約法」（「労働契約法」）は次のように定めている。

第二十二條：

用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金……

第二十三條：

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十五條：

除本法第二十二條和第二十三條规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

由此可见，在国家层面，用人单位和劳动者仅可以针对培训服务期及竞业限制约定违约金。而对于服务期，《劳动合同法》只规定当用人单位为劳动者提供了专项培训时，双方可以约定服务期，对于其他情形下是否可以约定服务期或者约定服务期是否有效等问题，并未明确规定。

2. 上海地区：

《上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》（“《解答》”；沪高法民一（2006）17号）第七条规定：“当事人通过书面合同约定，明确将用人单位为引进人员办理本市户口作为特殊待遇，并据此设定服务期和违约责任的，劳动争议处理机构可予确认。服务期期限和违约金数额应当合理确定，审理中发现所设定的服务期期限和违约金数额不合理的，可以根据当事人的具体违约原因、违约程度酌情调整。”

根据上述《解答》可知，在上海地区，用人单位为引进人员办理上海市户口作为特殊待遇，可以设定服务期和违约责任（违约金）。但是，需要注意的是，该《解答》是上海市高院在2006年发布的一份地方司法意见，其早于《劳动合同法》的实施日期，实务中，该《解答》中的第七条规定是否还继续有效，存在较大疑问。

第二十二條

使用者が労働者のために個別の研修費用を提供し、労働者に専門性の高い技術研修を受けさせた場合、その労働者と協議書を締結し、服務期間を約定することができる。労働者が服務期間の約定に違反した場合、約定に基づき使用者に対し違約金を支払わなければならない。

第二十三條

使用者は労働者と労働契約の中で使用者の商業秘密の保守及び知的財産権に関わる秘密保持事項を約定することができる。秘密保持義務を負う労働者に対し、使用者は労働契約又は秘密保持契約の中で競業制限に関する条項を約定することができ、また労働契約を解除し又は終了させた後、競業制限期間において月毎に労働者に経済補償を与える旨を約定することができる。労働者は競業制限に関する約定に違反した場合、約定に基づき使用者に違約金を支払わなければならない。

第二十五條

本法の第二十二條、第二十三條に定める状況のほか、使用者は、労働者と労働者が違約金を負うことを約定してはならない。

以上からわかるように、国家レベルでは、使用者は労働者と研修服務期間及び競業制限についてだけ違約金を約定することができる。服務期間については、「労働契約法」では、使用者が労働者に個別研修を提供した場合にのみ、双方は服務期間を約定できると定めており、その他の状況下では服務期間を約定することができるかどうか又は服務期間の約定が有効かどうかなどについては、明確に定められているわけではない。

2. 上海地区

「労働紛争案件審理の若干事項に関する上海市高級人民法院による解答」（以下「解答」という。滬高法民一（2006）17号）第7条では、「当事者が書面契約を通じて、登用する人材のために上海市戸籍の手続きを行うことを特別な待遇とすることを明確にし、かつそれに基づいて服務期間と違約責任を設定する場合、労働紛争処理機構はそれを認めることができる。服務期間と違約金の額は合理的に確定されなければならない、審理中、設置された服務期間と違約金の額が合理的ではないことを発見した場合、当事者の具体的な違約原因と違約の度合いに基づいて適宜調整することができる」と定めている。

上記「解答」によると、上海地区では、使用者が登用する人材のために上海市戸籍の手続きを行うことを特別な待遇とする場合、服務期間と違約責任（違約金）を設置することができるがわかる。ただし注意すべきこととして、この「解答」は上海市高級人民法院が2006年に発表した地方の司法意見であり、それは「労働契約法」の施行日より早く、実務上、この「解答」第七条の規定がまだ有効であるかどうかについては、大きな疑問点が存在する。

3. 北京地区:

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》(“《会议纪要》”; 2009年8月17日发布)第33条规定:“用人单位为其招用的劳动者办理了本市户口,双方据此约定了服务期和违约金,用人单位以双方约定为依据要求劳动者支付违约金的,不应予以支持。确因劳动者违反了诚实信用原则,给用人单位造成损失的,劳动者应当予以赔偿。”

根据该《会议纪要》可见,北京地区倾向于认定双方针对落户设置服务期和违约金的条款无效,但是,基于诚实信用原则,如果劳动者给用人单位造成损失的,应当予以赔偿。

(二) 司法实践

经检索上海及北京地区近5年的司法判例,对于以落户为条件与劳动者约定服务期及违约金条款的效力问题,大致存在以下观点:①认定约定无效,不支持违约金,但基于诚信信用原则,支持赔偿损失;②认定约定无效,不支持违约金,也不支持任何赔偿;③认定约定有效,支持违约金。其中,以第①种观点最为主流,具体分析如下:

1. 上海地区

- ① 认定约定无效,不支持违约金,但基于诚实信用原则,支持赔偿损失(主流):

■ (2021)沪01民终2227号案

员工L与用人单位S公司约定,如员工L落户申报成功的,自材料上报之日起(2019年7月22日)叁年内不主动与S公司解除劳动关系。如违反协议,需向S公司支付违约金人民币30,000元。后员工L落户成功,并于2019年12月5日离职。

本案中,一审法院【(2020)沪0115民初48066号】针对约定是否有效、员工是否需要赔偿进行了较为详尽的说理,其认为:

- 1) 员工L是否应赔偿S公司损失。本院认为,员工L因S公司为其办理落户手续成功取得沪籍而获益,S公司为员工L办理落户手续额外支出了各项成本。同时,员工L取得上海户籍后,违反《落户协议书》的

3. 北京地区

「北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会による労働紛争案件の法律適用問題検討会会議紀要」(「會議紀要」、2009年8月17日發布)第33条では、「使用者はその採用した労働者のために本市戸籍の手続きを行い、双方がそれをもとに服務期間と違約金を約定し、使用者が双方の約定に依拠して労働者に違約金を支払うよう求める場合、支持してはならない。労働者が信義誠実の原則に違反し、使用者に損失を与えたことが確かである場合は、労働者は賠償しなければならない」と定めている。

当該「會議紀要」によると、北京地区では、戸籍取得についての双方の服務期間と違約金の設置条項を無効と認定する傾向にあるが、信義誠実の原則に基づき、もしも労働者が使用者に損失を与えた場合は、これを賠償しなければならないとしていることがわかる。

(二) 司法实践

上海及び北京地区の直近5年の司法判例を検索してみると、戸籍取得を条件として労働者と服務期間及び違約金を約定する条項の効力の問題について、おおむね以下の見方が存在する。①約定を無効と認定し、違約金は支持しないが、信義誠実の原則に基づき、損失賠償は支持する。②約定を無効と認定し、違約金も賠償も支持しない。③約定を有効と認定し、違約金を支持する。そのうち、①の見方が最も主流であり、以下具体的に分析する。

1. 上海地区

- ① 約定を無効と認定し、違約金は支持しないが、信義誠実の原則に基づき、損失賠償は支持する(主流の見方)。

■ (2021)滬01民終2227号例

従業員Lと使用者S社は、従業員Lの戸籍取得申告が成功した場合、材料提出日(2019年7月22日)から3年間は従業員はS社との労働関係を自ら解除しないものとし、もしも契約に違反した場合は、S社に対し人民币30,000元を違約金として支払う必要があると約定した。その後、従業員Lは戸籍取得に成功し、また2019年12月5日に退職した。

本案件において、一审法院【(2020)滬0115民初48066号】は、約定が有効であるかどうか、従業員が賠償をするかどうかについて、同法院の認識を更に詳細に以下のとおり解説している。

- 1) 従業員LはS社の損失を賠償するべきかどうかについて。同院の認識としては、従業員LはS社が自己のために戸籍取得手続きを行い、上海市戸籍を取得したことで利益を得ており、S社は従業員Lのために戸籍取得手続きを

约定迅速离职的行为，亦为 S 公司后续招聘和人事管理造成不利影响，故员工 L 理应赔偿相应的损失。综合本案在案证据和双方当事人的陈述，再结合当事人的违约情节、损害后果等各种因素，本院酌定由员工 L 赔偿 S 公司损失金额 12,000 元。

- 2) 员工 L 是否应支付被告违约金。本院认为，双方系劳动合同关系。鉴于用人单位仅能以劳动者违反服务期约定和竞业限制约定为由向劳动者主张违约金，故员工 L 虽显系违约，但不符合适用违约金的法定情形，员工 L 不应支付违约金。

二审法院认为劳动合同及附随协议的订立与履行，用人单位与劳动者均应秉持诚实信用原则，一审法院判决并无不当。

■ (2018)沪民申 2598 号案

2016 年 5 月 23 日，员工 Z 向 M 公司提交申请书及承诺书，请求 M 公司协助其办理落户上海的手续，并书面承诺其与公司签订为期 5 年的《劳动合同》，在此承诺书及劳动合同期限内，其本人主动提出解除《就业协议书》、《劳动合同》或本人因违反公司规章制度被公司开除的，将按“未到期年数×每年人民币贰万元”的标准进行支付违约金，未滿一年以一年计算。后员工 Z 落户成功，并于 2017 年 10 月 20 日离职。

本案中，再审法院支持二审法院意见，认定员工 Z 的行为属于典型的不遵守承诺、不诚信行为，违反了当今社会普遍遵循的诚信原则，即便员工 Z 承诺的五年服务期因违反法律规定被确认无效，员工 Z 亦应就其过错对因此造成损失的 M 公司作出赔偿，可结合员工 Z 在《承诺书》中自定的标准酌定其应承担的具体赔偿金额。

■ 其他

(2022)沪 01 民终 10327 号、(2022)沪 0115 民初 17588 号、(2021)沪 0115 民初 106396 号、(2021)沪 0115 民初 106397 号、(2021)沪 0115 民初 106398 号、(2019)沪 0115 民初 35927 号、(2019)沪 0116 民初 6092 号等案件也支持该观点。

行うことで諸々のコストを予定外に支出している。また、従業員 L が上海戸籍を取得した後、「戸籍取得協議書」の約定に違反してすぐさま退職する行為は、S 社の後続の人材募集と人事管理にも悪影響をもたらしており、よって、従業員 L は相応の損失を賠償しなければならない。本案件での現存の証拠と双方当事者の陳述を総合し、さらに当事者の違約事実、損害結果などの各種要素を踏まえ、同院は従業員 L が S 社に損失金額 12,000 元を賠償するよう適宜判断した。

- 2) 従業員 L は被告である S 社に対し違約金を支払わなければならないかどうかについて。同院の認識では、双方は労働契約の関係にある。使用者は労働者が服務期間の約定又は競業制限の約定に違反した場合にのみ労働者に対し違約金を主張できるため、従業員 L は明らかに違約してはいるが、違約金を適用する法定状況には該当せず、従業員 L は違約金を支払うべきではない。

二審法院は、労働契約及びそれに付随する協議書の締結と履行について、使用者と労働者の双方は信義誠実の原則を堅持しなければならず、一審法院の判決は不当とは言えないと判断している。

■ (2018)滬民申 2598 号例

2016 年 5 月 23 日、従業員 Z は M 社に申請書と承諾書を提出し、M 社に上海での戸籍取得手続きの協力を要請し、かつ M 社と 5 年間の「労働契約」を締結し、その承諾書と労働契約の期間内において、本人が「就業協定書」、「労働契約書」の解除を自ら要請し、又は本人が会社の規則制度に違反して会社から除名された場合、「期間が満了していない年数×1 年あたり 2 万元」の基準で違約金を支払い、1 年未滿は 1 年として計算することを書面で承諾した。その後、従業員 Z は戸籍取得に成功し、かつ 2017 年 10 月 20 日に退職した。

本案件において、再審法院は二審法院の判断を支持し、従業員 Z の行為は承諾を守らず、誠実に欠ける典型的な行為であり、現代社会で普遍的に守られている信義誠実の原則に違反するものであり、たとえ従業員 Z が承諾した 5 年の服務期間が法律規定に違反して無効であると確認されたとしても、従業員 Z は自らの過ちによりもたらされた M 社の損失は賠償すべきであり、その負担すべき具体的な賠償金額については、従業員 Z が「承諾書」の中で自ら定めた基準を踏まえて適宜確定することができるものと認定した。

■ その他

(2022)滬 01 民終 10327 号、(2022)滬 0115 民初 17588 号、(2021)滬 0115 民初 106396 号、(2021)滬 0115 民初 106397 号、(2021)滬 0115 民初 106398 号、(2019)滬 0115 民初 35927 号、(2019)滬 0116 民初 6092 号などの判例も上記の見方を支持するものである。

- ② 認定約定無効，不支持違約金，也不支持任何賠償（存在少數）：

■ （2020）滬0112民初14721號

在本案中，法院認為，D公司堅持本案屬於合同糾紛，其係依據《就業協議書（2018）XXXX的補充協議》之約定向員工W主張違約金。該協議約定D公司同意為員工W申請辦理上海市戶籍，員工W必須在D公司處服務三年。該協議雖名為就業協議書的補充協議，實際上是由用人單位與勞動者簽訂，系雙方對勞動合同期限、勞動權利義務的約定，應當屬於勞動合同的範疇，適用《中華人民共和國勞動合同法》的規定，除違反服務期約定和違反競業限制約定的情形外，用人單位不得與勞動者約定由勞動者承擔違約金。因此，雙方簽訂的補充協議違反法律的強制性規定，當屬無效。故對D公司要求員工W支付違約金30,000元的訴訟請求，本院不予支持。

■ 其他

（2019）滬0117民初19953號、（2018）滬0112民初22681號等案件也支持該觀點。

- ③ 認定約定有效，支持違約金（幾乎沒有）：

在上海近5年的判例中，支持該觀點的案例極少。比如，在（2018）滬0106民初42555號案件中，法院認為，上海市戶籍其內含的隱性價值是客觀存在的。在此情況下，員工Z為辦理上海市戶籍而向S公司出具承諾書，對服務期以及違約金進行承諾，S公司予以認可和接受，該約定系雙方真實意思表示，內容不違反法律法規的強制性規定，且服務期的期限及違約金的標準亦無明顯不當，應屬有效。現員工Z在約定的服務期尚未屆滿時即主動離職，違反了雙方的約定，應承擔相應的違約責任。故S公司要求員工Z支付違約金的訴訟請求，于法有據，本院予以支持。

由於篇幅限制，暫介紹以上內容。在接下來的《里兆法律資訊》中，我們將繼續解讀北京地區的司法實踐、賠償比例以及給用人單位的實務建議。

（作者：里兆律師事務所 董紅軍、張玉娟）

- ② 約定を無効と認定し、違約金は支持せず、いかなる賠償も支持しない（少数だが存在する見方）

■ （2020）滬0112民初14721號

本案件において、法院の認識では、D社は本件が契約紛争に属すると堅持しており、同社は「就業協議書（2018）XXXXの補充協議」の約定に依拠して従業員Wに対し違約金を主張している。当該協議書では、D社が従業員Wのために上海市戸籍の申請手続きを行うことに同意し、従業員WはD社で必ず3年間勤務しなければならないことが約定されている。この協議書は名目上は就業協議書の補充協議とされているが、実際は使用者と労働者が締結した双方の労働契約期間、労働権利義務に関する約定であり、労働契約の範疇に該当し、「中華人民共和國労働契約法」の規定が適用されなければならない。「中華人民共和國労働契約法」の規定によると、服務期間の約定違反及び競業制限約定に違反した場合を除き、使用者は労働者と労働者が違約金を負担することを約定してはならない。そのため、双方が締結した補充協議書は法律の強制的な規定に違反し、無効である。よって、D社が従業員Wに対し違約金として30,000元を支払うよう求める訴訟請求について、同院は支持しない。

■ その他

（2019）滬0117民初19953號、（2018）滬0112民初22681號などの判例も上記の見方を支持するものである。

- ③ 約定を有効と認定し、違約金を支持する（ほぼ存在しない見方）

上海での直近5年間の判例の中で、この見方を支持する判例は極めて少ない。例えば、（2018）滬0106民初42555號案件において、法院は、上海市戶籍の中に含まれる目に見えない価値は客觀的に存在すると認識している。そのような状況の下で、従業員Zが上海市戶籍の手続きを行うためS社に承諾書を提出し、服務期間及び違約金を承諾し、S社はこれを認め、受け入れており、その約定は双方の真實の意思であり、その内容は法律法規の強制的な規定に違反せず、かつ服務期間の期限及び違約金の基準も明らかに不当な箇所もなく、有効であるものと判断している。そのような中で、従業員Zは約定した服務期間が満了しないまま自ら退職し、双方の約定に違反しており、相應の違約責任を負わなければならない。よって、S社が従業員Zに違約金を支払うよう求める訴訟請求は法的根拠があり、同院はこれを支持するとしている。

紙面に限りがあるため、ひとまず上記の内容を紹介する。次回の「里兆法律情報」において、北京地区における司法實踐、賠償割合、及び使用者への実務的アドバイスを引き続き解説する。

（作者：里兆法律事務所 董紅軍、張玉娟）

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）

- 员工合规案件（职务侵占、收取回扣等）的调查与处理
- 稀有金属、稀土等出口管制的政策导向以及后续影响
- 中外合资企业（中方为政府系不参与经营的小股东）按《公司法》修订章程时的关注点

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）

- 従業員によるコンプライアンス違反事例（業務上横領、リベート受領など）の調査と処理
- レアメタル、レアアース等の輸出規制の政策ガイドライン及びその後の影響
- 中外合弁企業（中方は、政府系機関であり、経営に参加しない小株主である）が「会社法」に基づき定款を修正する上でのポイント