

一、最新中国法令

- [国务院办公厅关于转发商务部、国家发展和改革委员会《2025年稳外资行动方案》的通知](#)

【发布单位】国务院办公厅
 【发布文号】国办函〔2025〕16号
 【发布日期】2025-02-19
 【内容提要】该方案提出“有序扩大自主开放”、“提高投资促进水平”、“增强开放平台效能”和“加大服务保障力度”等四方面20条措施。包括：

扩大电信、医疗、教育等领域开放试点
<ul style="list-style-type: none"> 适时进一步扩大电信、医疗领域开放试点。研究制定有序扩大教育、文化领域自主开放实施方案，适时对外公布并稳步实施。
落实全面取消制造业领域外资准入限制要求
<ul style="list-style-type: none"> 修订市场准入负面清单，进一步压减清单事项，面向各类经营主体扩大开放。
优化国家服务业扩大开放综合试点示范
<ul style="list-style-type: none"> 进一步扩大试点范围，赋予试点新内容新任务，重点领域开放举措优先在试点示范地区试验。
鼓励外资在华开展股权投资
<ul style="list-style-type: none"> 抓好《外国投资者对上市公司战略投资管理办法》落实，制定发布实施战略投资的操作指引。
加大外资企业境内再投资支持力度
<ul style="list-style-type: none"> 研究制定鼓励外资企业境内再投资政策措施，促进外资企业在华所获利润更多用于再投资。 开展外资企业境内投资信息报告试点。
扩大鼓励外商投资产业范围
<ul style="list-style-type: none"> 修订扩大鼓励外商投资产业目录，优化外商投资结构。
取消外商投资性公司使用境内贷款限制
<ul style="list-style-type: none"> 允许外商投资性公司使用境内贷款开展股权投资，为跨国公司在华投资设立总部型机构提供便利。
鼓励跨国公司投资设立投资性公司
<ul style="list-style-type: none"> 优化外商投资举办投资性公司相关规定，在外汇管理、人员出入境、数据跨境流动等方面，为跨国公司投资设立投资性公司提供便利。

一、最新中国法令

- [商务部、国家发展和改革委员会による「2025年外資安定化行動方案」の通達に関する国务院办公厅による通知](#)

【発布機関】国务院办公厅
 【発布番号】国办函〔2025〕16号
 【発布日】2025-02-19
 【概要】本方案は、「自主開放の秩序ある拡大」、「投資促進水準の引き上げ」、「開放プラットフォーム機能の強化」、「サービス保障の度合いの強化」などの四つの方面から20項目の措置を打ち出している。具体的には、以下の通りである。

電気通信、医療、教育など分野における開放の試行対象範囲を拡大する
<ul style="list-style-type: none"> 電気通信、医療分野における開放の試行対象範囲を適時さらに拡大する。教育、文化分野における自主開放を秩序立てて実施するための方案を検討し制定し、それを適時公布し着実に実施する。
製造業分野の外資参入制限の全面撤廃要求を実現させる
<ul style="list-style-type: none"> 市場参入ネガティブリストを改訂し、リストの記載事項をさらに削減し、各種事業者に向けて開放を拡大する。
国家サービス業の開放拡大総合試行措置を最適化する
<ul style="list-style-type: none"> 試行対象範囲をさらに拡大し、既存の試行措置の内容、任務を新たに追加し、主力分野における開放措置を優先的に試行地区において試行する。
外資による中国での持分投資を奨励する
<ul style="list-style-type: none"> 「外国投資者による上場会社への戦略投資管理弁法」の実施を実現させ、戦略投資を実施するための操作ガイドラインを制定し、発布する。
外資企業による国内再投資に対する支援を強化する
<ul style="list-style-type: none"> 外資企業による国内再投資を奨励する政策措置を研究制定し、外資企業の中国での利益が再投資により多く利用されるように促進する。 外資企業による国内投資情報報告の試験的試みを実施する。
外商投資奨励産業の範囲を拡大する
<ul style="list-style-type: none"> 外商投資奨励産業目録を改訂・拡大し、外商投資構造を最適化する。
外商投資性会社の国内貸付使用制限を撤廃する
<ul style="list-style-type: none"> 外国投資性会社が国内貸付を用いて持分投資を実施することを許可し、多国籍企業が中国で本部型機構を投資し、設立するうえでの利便を提供する。
多国籍企業が投資性会社を投資し、設立することを奨励する
<ul style="list-style-type: none"> 外国投資家が投資性会社を投資し、設立することに関する規定を最適化し、外貨管理、人員出入国、データの越境流動などの方面で、多国籍企業が投資性会社を投資し、設立するうえでの利便を提供する。

<ul style="list-style-type: none"> 保障相关外商投资性公司在华投资设立的企业依法依规享受外资企业待遇。
便利外国投资者在华实施并购投资
<ul style="list-style-type: none"> 在外商投资法框架下，修订《关于外国投资者并购境内企业的规定》，优化外资并购规则和并购交易程序，完善并购管理范围，降低跨境换股门槛等。
加大重点领域引资力度
<ul style="list-style-type: none"> 鼓励外商投资养殖、饲养设备生产、饲料兽药生产等畜牧业相关领域并享受国民待遇。 支持外资企业参与中国新型工业化进程，重点引进高技术领域外商投资，为外资企业提供更多市场机会和合作空间。 鼓励养老服务、文化和旅游、体育、医疗、职业教育、金融等服务业领域吸引利用外资。
促进人员往来便利化
<ul style="list-style-type: none"> 继续稳妥扩大单方面免签国家范围。 优化口岸签证、过境免签、区域性入境免签政策，促进人员跨境流动。 更新《外国商务人士在华工作生活指引》。
提升外资企业贸易便利化水平
<ul style="list-style-type: none"> 优化重点外资项目进口成套设备检验监管。 加大对外资企业海关“经认证的经营者”(AEO) 培育力度，进一步优化降低 AEO 随机布控查验率。 积极稳妥推进进口商品采信，将更多符合资质的中外检验机构纳入采信机构目录。 鼓励外资企业开展知识产权备案，坚决打击进出口环节侵犯外资企业知识产权的行为。

【法令全文】请点击以下网址查看：
https://www.gov.cn/zhengce/content/202502/content_7004409.htm

● 国家市场监督管理总局、国家档案局发布《经营主体登记档案管理办法》

【发布单位】国家市场监督管理总局、国家档案局
【发布文号】国家市场监督管理总局、国家档案局令 第 96 号
【发布日期】2025-02-10
【实施日期】2025-03-20
【内容提要】根据该办法：

<ul style="list-style-type: none"> 係る外商投資性会社が中国で投資し、設立した企業が法律法規に基づいて外資企業の待遇を享受することを保障する。
外国投資家による中国での買収合併投資に利便を提供する
<ul style="list-style-type: none"> 外商投資法の枠組みの下で、「外国投資家が国内企業を買収合併することについての規定」を改正し、外資買収合併規則と買収合併取引手順を最適化し、買収合併管理範囲を整備し、クロスボーダー株式交換のハードルを引き下げる。その他。
主力分野における外資誘致に注力する
<ul style="list-style-type: none"> 養殖、飼育設備の生産、動物の餌・動物用医薬品の生産など、牧畜業関連分野に対する外国投資家の投資を促進し、且つ内国民待遇を与える。 外資企業が、中国の新型工業化プロセスに参画することを支持し、ハイテク分野に対する外国投資家による投資の引き込みに力を入れ、外資企業に対してより多くの市場でのチャンス、取引提携の場を提供する。 高齢者介護サービス、文化及び観光、スポーツ、医療、職業教育、金融などのサービス業分野における外資誘致、利用を促進する。
人の往來の利便性向上
<ul style="list-style-type: none"> ビザ免除となる国を引き続き着実に拡大する。 アライバルビザ、トランジットビザ、特定区域入国ビザ免除政策を最適化し、人の国境を越えた移動を促進する。 「中国で就労、生活する外国人のためのガイドブック」を更新する。
外資企業の貿易便利化水準向上
<ul style="list-style-type: none"> 主力外資プロジェクトの輸入設備一式に対する検査監督管理を最適化する。 外資企業の税関「認定事業者」(AEO) の育成に力を入れ、AEO 無作為抜き取り検査の検査率の更なる最適化・引下げを行う。 輸入商品に対する検査検疫の実効性及び効率性を向上させるために、さらに多くの資格要件に合致する中外検査機関を指定認定機関リストに組み入れる。 外資企業による知的財産権の届出を促進し、輸出入段階における外資企業の知的財産権侵害行為を断固として取り締まる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
https://www.gov.cn/zhengce/content/202502/content_7004409.htm

● 国家市場監督管理總局、国家档案局が、「事業者登記記録文書管理弁法」を發布した

【發布機關】国家市場監督管理總局、国家档案局
【發布番号】国家市場監督管理總局、国家档案局令 第 96 号
【發布日】2025-02-10
【實施日】2025-03-20
【概要】本方法によると、以下の通りである。

相关公民/法人可申请登记档案查询
<p>相关公民、法人或者其他组织可以根据自身生产经营、工作生活需要，向登记机关申请查询下列登记档案：</p> <p>(一) 经营主体可以查询自身的登记档案；</p> <p>(二) 经营主体有效登记在册的相关人员，包括公司的法定代表人、有限责任公司和非上市股份有限公司股东等，可以查询其个人任职或者出资的经营主体的登记档案；</p> <p>(三) 受当事人委托的律师可以查询与其受委托事项相关的登记档案；</p> <p>.....</p>
任何组织和个人均可申请登记事项信息查询
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 登记机关应当为社会提供登记档案记载的登记事项信息查询服务。 ▪ 任何组织和个人均可以向登记机关申请查询登记事项信息。

【法令全文】请点击以下网址查看：
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/fgs/art/2025/art_07c4af50a2184d92974a33f7efb62f63.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

- [上海最新司法口径：连续签订2次固定期限劳动合同后，用人单位无权拒绝续订](#)

近期网传的“上海市高级人民法院民事审判庭《劳动争议法律适用疑难问题研讨观点摘编》”（自2025年01月01日起施行，尚未通过官方途径公开发布；以下简称“《劳动争议问题观点摘编》”），其中关于“连续签订2次固定期限劳动合同后，用人单位无权拒绝续订”的内容引发广泛关注，据我们了解，上海地区在这一问题上的司法口径大概率发生重大调整。

调整前后的司法口径如下：

1. **旧司法口径**：此前，依据《上海市高级人民法院关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》（沪高法〔2009〕73号）第4条第（4）项等，即使用人单位与员工已签

関係する公民/法人は登記記録文書の照会を申請することができる
<p>関係する公民、法人又はその他の組織は、自身の生産経営、業務生活の必要に応じて、登記機関に以下の登記記録文書の照会を申請することができる。</p> <p>(一) 事業者は、自身の登記記録文書を照会することができる。</p> <p>(二) 事業者の有効に登記されている会社の法定代表人者、有限責任会社及び非上場株式会社株主などを含む関係者は、その個人が勤務している又は出資している事業者の登記記録文書を照会することができる。</p> <p>(三) 当事者から依頼を受けた弁護士は、その依頼事項に関する登記記録文書を照会することができる。</p> <p>.....</p>
如何なる組織及び個人も登記事項情報の照会を申請することができる
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 登記機関は、登記記録文書に記載された登記事項情報の照会サービスを社会に提供しなければならない。 ▪ 如何なる組織及び個人も登記機関に登記事項情報の照会を申請することができる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/fgs/art/2025/art_07c4af50a2184d92974a33f7efb62f63.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、新着情報

- [上海における最新の司法基準：有期労働契約を2回連続して締結後、雇用者は、継続更新を拒否することができない](#)

「上海市高级人民法院民事審判庭『労働争議の法適用上の難題に関する討議、観点のダイジェスト版』」（2025年1月1日より施行。但し公式ルートでの公開・公布はまだなされていない。以下では、「労働争議事項に関する観点のダイジェスト版」という）における「有期労働契約を2回連続して締結後、雇用者は、継続更新を拒否できない」との内容が、最近ネット上で大きな注目を集めている。弊所の知る限りでは、上海地区における司法基準が大きく調整されるのはほぼ確実と思われる。

調整前後の司法基準：

1. **旧司法基準**：これまでは、「『労働契約法』適用に関する上海市高级人民法院による意見」（滬高法〔2009〕73号）第4条第（4）号などにより、雇用者と従業員との間で、有期労働契約が2

订 2 次固定期限劳动合同、员工主张续订无固定期限劳动合同的，用人单位也有权拒绝、选择到期终止劳动合同关系。

2. **新司法口径**：目前，依据《劳动争议问题观点摘编》，用人单位与员工已签订 2 次固定期限劳动合同、员工主张续订无固定期限劳动合同的，无论用人单位是否有续订意愿，用人单位都**必须签订**无固定期限劳动合同。

上述“新司法口径”其实并不“新”，事实上，全国其他地区此前基本上已执行上述“新司法口径”，上海地区此前执行上述“旧司法口径”，现在上海与全国其他地区接轨，实现了该问题在司法口径上的全国统一认知。该问题在法学理论和司法实践中的争议，主要源于对《劳动合同法》第 14 条第 2 款第 (3) 项的不同理解，相关内容可参考《关于连续订立 2 次固定期限劳动合同后订立无固定期限劳动合同的问题》一文（详见第 224 期《里兆法律资讯》的最后一篇）。

为此，提醒、建议上海地区的用人单位：

1. **对于首次签订固定期限劳动合同的员工**：结合员工的工作表现、用人单位的用工需求等，建议提前评估、审慎确定是否续订第 2 次固定期限劳动合同。
2. **对于已签订 2 次及以上固定期限劳动合同的员工**：
 - 1) 如员工主张期满后续订无固定期限劳动合同，建议按其主张续订；
 - 2) 如用人单位已按照旧司法口径拒绝期满后续订、并引发劳动争议的，建议谨慎应对。在此情况下，司法口径的重大转变未经官方途径公开发布，而用人单位基于对旧司法口径的合理信赖等（谨慎的用人单位，还可能向人力资源和社会保障部门的咨询电话 12333 进行了电话咨询，得到“上海地区口径未变”等答复），此时司法实践中如何处理，对各方来讲都是挑战。

另据了解，《劳动争议问题观点摘编》还涉及：

1. 用人单位是否应承担工伤保险基金未予理赔部分的医疗费用？
2. 续订劳动合同情况下，用人单位是否仍享有一个月未及时签订书面劳动合同的宽限期？
3. 用人单位违法解除医疗期内或医疗期满

回締結済みであり、従業員が無期労働契約の締結を申し入れた場合であっても、雇用者側は、これを拒否し、期間満了による労働契約関係の終了を選択することが可能になっていた。

2. **新司法基準**：現在、「労働争議事項に関する観点のダイジェスト版」によれば、雇用者が、従業員と有期労働契約を 2 回締結済みである場合において、従業員が無期労働契約を締結するよう申し入れた場合、雇用者の契約更新に対する意向に関係なく、雇用者は、無期労働契約を**必ず締結しなければならない**、となっている。

上述の「新司法基準」は、今回が初めての内容ではなく、全国の他の地区では、すでに上述の「新司法基準」がほぼ通説になっており、上述の「旧司法基準」が採用されている地区は、上海地区のみであった。今回、上海と全国の他の地区との間で整合性が図られ、この問題に対する司法基準が全国的に統一された。この問題について、法学理論と司法の実践では一定の相違があり、その相違とは主に「労働契約法」第 14 条第 2 項第 (3) 号に対する認識のズレによるものであるが、その詳細は、「有期労働契約を連続して 2 回締結した後で無期労働契約を締結することについて」（第 224 期《里兆法律情報》）を参考にされたい。

上海地区における雇用者に対する助言及び要留意点：

1. **有期労働契約を初めて締結する従業員について**：従業員の仕事ぶり、雇用継続の必要度合いなどを踏まえて、2 回目の有期労働契約を締結するかどうかを決める前に、事前に評価し慎重に検討を行うことが望ましい。
2. **有期労働契約を 2 回以上締結済みの従業員について**：
 - 1) もし従業員が、期間満了後の無期労働契約の締結を申し入れた場合、その申し入れ通りに継続更新することが望ましい。
 - 2) もし雇用者は旧司法基準に従い期間満了後の継続更新を拒否しており、且つ労働争議に発展している場合は、慎重に対応を行うことが望ましい。この場合、司法基準の大きな変更についての公式サイトでの正式公布はなされておらず、また雇用者は、旧司法基準に対する合理的な確信のもとで処理しているといった事情がある中で（中には、人的資源及び社会保障部門に電話（12333）問い合わせを行い、「上海地区の基準に変更はまだ生じていない」との回答を得るなど慎重に対応していた企業もあるだろう）、司法実務上どのように処理すべきかについては、各当事者にとっては試練となるであろう。

「労働争議事項に関する観点のダイジェスト版」におけるその他内容：

1. 労災保険基金でカバーされていない医療費用を、雇用者が負担すべきか？
2. 労働契約を継続更新する場合においても、雇用者は、書面の労働契約を未締結時の 1 ヶ月の猶予期間を有するのか？
3. 雇用者が、医療期間中若しくは医療期間満了

劳动者的劳动合同时，除支付 2N 以外，是否还应支付六个月工资的医疗补助费？

4. 被判令恢复劳动关系的，恢复期工资的起算时间如何确定？
5. 用工单位与劳务派遣单位的连带赔偿责任，是双向（相互）的、还是单向的？
6. 劳动者的社保参保地与劳动合同实际履行地不一致，发生工伤时的工伤待遇差额如何处理？
7. 劳动关系非因劳动者本人原因发生变化，劳动者在新旧用人单位累计工作已满十年，要求与现用人单位订立无固定期限劳动合同，如何处理？等等。

（作者：里兆律师事务所 邱奇峰 李志慧）

の労働者との労働契約を違法解除した場合、2Nのほか、6か月分の給与額に相当する金額の医療補助費も支払う必要があるか？

4. 労働関係の復活を命じる判決が下された場合、復活期間の給与の起算日はどのようにして決めるのか？
5. 派遣先と劳务派遣会社の连带賠償責任は、両方（相互）が負うべきものであるのか、それとも片方が負うべきものになるのか？
6. 労働者の社会保険加入地と労働契約の実際の履行地が一致しておらず、労災が発生した場合の労災待遇の差額はどのように処理されるのか？
7. 労働者本人以外の原因で、労働関係に変更が生じ、労働者の新旧雇用者における累計での勤務期間は満 10 年である中で、労働者が、現雇用者との無期労働契約の締結を申し入れた場合、どのように処理すればよいのか？など。

（作者：里兆法律事務所 邱奇峰 李志慧）

三、里兆解读

- [新《公司法》视角下的职工董事和职工监事相关问题解读（连载之二/共二篇）](#)

在第 907 期《里兆法律资讯》中，我们对“新《公司法》对职工董事和职工监事制度的调整”进行了解读。接下来我们继续解读“职工董事和职工监事的职权、任职条件和任免程序”、“未依法设置职工董事、职工监事的法律责任”等内容。

二、职工董事和职工监事的职权、任职条件和任免程序

1. 职工董事和职工监事的职权和任职条件

新《公司法》对公司董事、监事的职权和任职条件做出了一般性规定，而没有针对职工董事、职工监事作出其他特殊规定。目前，相关内容主要可以参考《企业民主管理规定》、中华全国总工会相关文件²等。

三、里兆解説

- [新「会社法」からみた従業員董事・従業員監事（連載その二、全二回）](#)

第 907 期《里兆法律情報》では、「一、新「会社法」における、従業員董事・従業員監事制度の見直し」について解説した。以下では、「二、従業員董事・従業員監事の職権、選任要件及び任免手続き」、「法に従い、従業員董事、従業員監事を設置しなかった場合における法律責任」などの内容について解説する。

二、従業員董事・従業員監事の職権、選任要件及び任免手続き

1. 従業員董事・従業員監事の職権及び選任要件

新「会社法」において、会社董事、監事に共通して適用される職権及び選任要件については定めているが、これとは別個に、従業員董事、従業員監事の具体的職権及び選任要件については、特段規定を設けていない。従って、現時点では、それに関連する内容は、主に「企業民主管理規定」、中華全国総工会の文書²などが参考になるとよい。

² 关于职工董事、职工监事制度，中华全国总工会发布的文件主要包括：《中华全国总工会关于进一步推行职工董事、职工监事制度的意见》（总工发〔2006〕32号，以下简称“32号文”）、《中华全国总工会关于加强公司制企业职工董事制度、职工监事制度建设的意见》（总工发〔2016〕33号，以下简称“33号文”）。

² 従業員董事、従業員監事制度に関して、中華全国総工会によって公布された文書は主に、「従業員董事、従業員監事制度をさらに推し進めることに関する中華全国総工会による意見」（総工発〔2006〕32号、以下「32号文」という）、「会社制企業における従業員董事制度、従業員監事制度の構築強化に関する中華全国総工会による意見」（総工発〔2016〕33号、以下「33号文」という）を含む。

职工董事和职工监事的主要职权	
职工董事	<ul style="list-style-type: none"> 同公司其他董事的职权（例如：参加董事会会议，行使董事的发言权和表决权等）。 在董事会研究决定公司重大问题时充分发表意见，确定公司高级管理人员的聘任、解聘时，如实反映职代会民主评议高级管理人员情况。 就涉及职工合法权益或大多数职工切身利益的董事会议案、方案，提出意见和建议。 就涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项，提出董事会议题，提请召开董事会会议，反映职工合理要求，维护职工合法权益。 法律法规、规章制度和公司章程规定的其他职权。
职工监事	<ul style="list-style-type: none"> 同公司其他监事的职权（例如：参加监事会会议，行使监事的发言权和表决权，列席董事会会议等）。 参与监督检查公司对涉及职工切身利益的法律法规、规章制度和公司章程的贯彻执行情况。 监督检查公司职工工资、劳动保护、社会保险、福利及劳动合同、集体合同等制度规定的落实情况。 就涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项，提出监事会议题，提议召开监事会会议。 法律法规、规章制度和公司章程规定的其他职权。³

従業員董事・従業員監事の主な職権	
従業員董事	<ul style="list-style-type: none"> 会社のその他の董事の職権と同様（例えば、董事会会議への参加、董事の発言権及び議決権の行使など）。 董事会において会社の重要問題を検討、決定するとき、意見を表明し、会社高級管理職者の任命、解任を決めるとき、従業員代表大会による高級管理職者の民主的な評価の結果をありのままに報告する。 従業員の適法な権益、又は大多数の従業員の密接な利益に関わる董事会議案、方案について、意見提出、助言を行う。 従業員の密接な利益に関係する規則制度又は重大事項について、董事会に議題を提出し、董事会会議の開催を提案し、従業員の合理的な要請を反映し、従業員の適法な権益を守る。 法律法規、規則制度及び会社定款に定めるその他の職権。
従業員監事	<ul style="list-style-type: none"> 会社のその他の監事の職権と同様（例えば、监事会会議への参加、監事の発言権及び議決権の行使、董事会会議の同席など）。 従業員の密接な利益に関係する法律法規、規則制度及び会社定款の実施状況を監督・検査することに参加する。 会社における従業員給与、労働保護、社会保険、福祉厚生及び労働契約、集団契約等の制度・規定の実施状況を監督し、検査する。 従業員の密接な利益に関係する規則制度又は重大事項について、监事会に議題を提出し、监事会会議の開催を提案する。 法律法規、規則制度及び会社定款に定めるその他の職権。³

职工董事和职工监事的任职条件	
正面条件	<ul style="list-style-type: none"> 与公司存在劳动关系。 能够代表和反映职工合理诉求，维护职工和公司合法权益，为职工群众信赖和拥护。 熟悉公司经营管理或具有相关的工作经验，熟知劳动法律法规，有一定的参与经营决策和协调沟通的能力。 遵纪守法，品行端正，秉公办事，廉洁自律。
负面条件	<ul style="list-style-type: none"> 公司监事、高级管理人员不得兼任职工董事；公司董事、高级管理人员不得兼任职工监事。

従業員董事・従業員監事の選任要件	
適格事由	<ul style="list-style-type: none"> 会社との間で労働関係がある。 従業員を代表し、その合理的な要請を反映し、従業員及び会社の適法な権益を守ることができる者であり、また、従業員から信頼され、支持される者である。 会社の経営管理を熟知しており、又は関連する業務経歴を有し、労働法律法規に詳しく、経営上の意思決定に参加することができ、調整・コミュニケーション能力を有する者である。 法律や規則を守り、品行方正であり、公正に処理し、廉潔性・自律性を持っていること。
欠格事由	<ul style="list-style-type: none"> 会社の監事、高級管理職者は、従業員董事を兼任してはならない。会社の董事、高級管理職者は、従業員監事を兼任してはならない。

³ 如果公司未设立职工董事，在董事会制订公司合并、分立、解散和变更公司重大方案，或者制订公司利润分配方案等涉及职工切身利益的重要事项时，职工监事应当按照对职工董事的要求履行相应职责。

³ もし会社が従業員董事を置かない場合、董事会における会社合併、分割、解散、会社変更に係る重大方案の作成、又は会社利益配当案の作成といった、従業員の密接な利益に関係する重要事項を決めるとき、従業員監事は、従業員董事に対する要求に従い、職責を履行しなければならない。

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 公司高管的近亲属不宜担（兼）任职工董事、职工监事。 ▪ 新《公司法》第 178 条规定的不得担任公司董监高的相关情形。
注意事项	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 公司章程可以对任职条件作进一步细化规定（例如：在公司工作满一定年限、具备公司所在行业的相关专业能力等）。 ▪ 公司工会主席、副主席一般应作为职工董事、职工监事候选人选。⁴

2. 职工董事和职工监事的任免及相关注意事项

新《公司法》仅规定职工董事、职工监事应当“由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生”，而并未规定具体的任免程序。实践中，公司职工董事、职工监事的产生和罢免程序，主要可以参考《企业民主管理规定》、中华全国总工会 32 号文、33 号文以及各地的相关规定等。

职工董事和职工监事的产生	
相关名单的提出	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 候选人的提名方式包括： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 公司工会根据自荐、推荐情况，在充分听取职工意见的基础上提名； ➢ 三分之一以上的职工代表或者三分之一以上的职工联名推举； ➢ 职代会联席会议提名。 ▪ 职工董事、职工监事的候选人名单确定后，公司应当报告上级工会。
职代会投票	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 职工董事、职工监事应由公司职代会以无记名投票方式差额选举，并经职代会全体代表的过半数同意方可当选。
结果备案	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 职工董事、职工监事选举产生后，应进行任前公示，与公司其他董事、监事一样履行相关手续，并报上级工会和有关部门备案。

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 公司的高级管理職者の近親者は、従業員董事、従業員監事に就任する、又は兼任するのに適さない。 ▪ 新「会社法」第 178 条に定める、会社の董事・監事・高級管理職者に就いてはならない状況。
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 会社定款では、選任要件について、さらに詳細な規定を定めることができる（例えば、一定の勤続年数を満たす、会社の所属業種で専門性を持つ者でなければならないとするなど）。 ▪ 会社の労働組合主席、副主席は通常、従業員董事、従業員監事の候補者にならない。⁴

2. 従業員董事・従業員監事の任免及び留意点

新「会社法」では、従業員董事、従業員監事について、「会社の従業員が従業員代表大会、従業員大会その他の形式を通じて民主選挙によって選出されなければならない」という規定しかなく、具体的な任免手続きを明記していない。実務では、会社の従業員董事、従業員監事の選出及び罷免手続きについて、主には「企業民主管理規定」、中華全国总工会 32 号文、33 号文及び各地の関連規定等を参考にするとよい。

従業員董事・従業員監事の選出	
候補者名簿の作成	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 候補者の指名方法については、以下のものが考えられる。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 会社の労働組合が自薦、他薦の結果をもとに、従業員の意見を十分に聞き取った上で、指名する。 ➢ 三分之一以上の従業員代表または十分の一以上の従業員が連名で推薦する。 ➢ 従業員代表大会の合同会議で指名する。 ▪ 従業員董事、従業員監事の候補者名簿は、確定後、会社が上級の労働組合に報告しなければならない。
従業員代表大会投票	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 従業員董事、従業員監事は、会社の従業員代表大会が、無記名投票方式により、差額選挙を行い、且つ従業員代表大会の代表全員の過半数の同意を経てから選出することができる。
結果の届出	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 従業員董事、従業員監事が選出された後、着任前に公示を行い、会社のその他の董事、監事と同様に手続きを履行し、上級の労働組合及び関係部門に届け出なければならない。

⁴ 如果公司工会主席、副主席同时担任公司的高级管理人员，则其不宜再作为职工董事、职工监事的候选人。

⁴ もし会社の労働組合主席、副主席が会社の高級管理職者を兼任している場合には、従業員董事、従業員監事の候補者としては不適任と考えられる。

职工董事和职工监事的罢免	
相关名单的提出	<ul style="list-style-type: none"> 对不称职的职工董事、职工监事，公司股东或股东会无权予以罢免，而应由职代会予以罢免。 罢免议案由公司三分之一以上职工代表或者十分之一以上职工联名提出。
职代会投票	<ul style="list-style-type: none"> 罢免议案应经过职代会的讨论，职代会讨论相关事项时，职工董事、职工监事有权在会上提出申辩理由或书面申辩意见。 罢免议案应由职代会以无记名投票方式进行表决，经职代会全体代表的过半数同意方可通过。
结果备案	<ul style="list-style-type: none"> 罢免议案通过后，公司工会应将罢免结果报上级工会和有关部门备案。

従業員董事・従業員監事の罷免	
候補名簿の作成	<ul style="list-style-type: none"> 不適格の従業員董事、従業員監事については、会社の株主あるいは株主会は、それらを罷免することができず、従業員代表大会が罷免することができる。 罷免議案は、会社の三分の一以上の従業員代表又は十分の一以上の従業員が連名で提出する。
従業員代表大会投票	<ul style="list-style-type: none"> 罷免議案は、従業員代表大会での討議を経なければならない。従業員代表大会が討議する際に、従業員董事、従業員監事は、会議で弁解の理由又は書面による弁解意見を提出することができる。 罷免議案は、従業員代表大会において無記名投票の方式により採決し、従業員代表大会の代表全員の過半数の同意を経て可決される。
結果の届出	<ul style="list-style-type: none"> 罷免議案が可決された後、会社の労働組合は、罷免の結果を上級の労働組合及び関係部門に報告の上、届け出なければならない。

相关注意事项	
职工董事、职工监事、职代会的任期	
<ul style="list-style-type: none"> 职工董事、职工监事的任期与公司其他董事、监事的任期相同。职工董事的任期由公司章程规定，每届不得超过三年；职工监事的任期每届为三年。 职代会的任期每届为三年至五年，具体由职代会根据实际情况确定。 原则上，职工董事、职工监事应为公司的职工代表。因此，建议公司将职工董事、职工监事、职代会的任期统一规定为三年，以尽量确保职工董事、职工监事的职工代表身份。 	
委任关系与劳动关系的竞合	
<ul style="list-style-type: none"> 职工董事、职工监事任期内的劳动合同期限自动延长至任期届满，除法定情形外，公司不得与职工董事、职工监事解除劳动合同。 公司与担任职工董事、职工监事的职工解除劳动关系，并不意味着该职工的职工董事、职工监事职务被自动罢免。 职工董事、职工监事的任期届满，不影响劳动合同的正常履行。 公司不得因职工董事、职工监事履行职责的原因与其解除劳动合同，或对其降职、减薪或采取其他形式进行打击报复。 	
职工董事、职工监事被罢免时的人员衔接	
<ul style="list-style-type: none"> 在新董事、监事就任前，原董事、监事应当依照法律、行政法规和公司章程的规定，履行其职务。 	

留意点	
従業員董事、従業員監事、従業員代表大会の任期	
<ul style="list-style-type: none"> 従業員董事、従業員監事の任期は、会社における他の董事、監事の任期と同じである。従業員董事の任期は、会社定款で定められるが、毎回三年を超えてはならない。従業員監事の任期は毎回、三年とする。 従業員代表大会の任期は毎回、三年から五年とし、具体的には、従業員代表大会が実情に応じて確定する。 原則上、従業員董事、従業員監事は、会社の従業員代表でなければならない。したがって、できるだけ従業員董事、従業員監事が従業員代表であることを確保するために、会社にて従業員董事、従業員監事、従業員代表大会の任期を三年に統一させることをお勧めする。 	
委任関係と労働関係の競合	
<ul style="list-style-type: none"> 従業員董事、従業員監事の任期内に、その労働契約の期限は自動的に任期の満了日まで延長される。法に定める状況を除き、会社は従業員董事、従業員監事と労働契約を解除してはならない。 会社が、従業員董事、従業員監事である従業員と労働関係を解除することは、当該従業員が従業員董事、従業員監事としての職から自動的に解かれることを意味することにはならない。 従業員董事、従業員監事の任期が満了しても、労働契約の正常な履行に影響しない。 会社は、従業員董事、従業員監事の職責遂行行為に起因して、従業員と労働契約を解除してはならず、又は降格、減給その他の形で報復してはならない。 	
従業員董事、従業員監事が罷免された場合の交代手続き	
<ul style="list-style-type: none"> 新たな董事、監事が就任するまで、もとの董事、監事は法律、行政法规及び会社定款の規定に従い、その職務を履行しなければならない。 	

- 建议公司通过职代会对原职工董事、职工监事进行罢免的同时，一并补选出新职工董事、职工监事。

- 会社においては、従業員代表大会を通じて、もとの従業員董事、従業員監事を罷免するとともに、補欠選挙で新たな従業員董事、従業員監事を選出することが望ましい。

三、未依法设置职工董事、职工监事的法律责任

关于公司未设职工董事、职工监事时的法律后果，虽然新《公司法》并未对此进行明确规定，但根据《工会法》的相关规定，妨碍工会组织职工通过职工代表大会和其他形式依法行使民主权利的，由县级以上人民政府责令改正，依法处理。因此，如果依法应当设置职工董事、职工监事的公司经公司工会要求后，仍坚持不设置职工监事、职工董事，有关政府部门可能责令其改正。

另外，根据2025年02月10日起实施的《公司登记管理实施办法》，公司申请登记或者备案的事项存在不符合法律、行政法规规定的情形的，公司登记机关不予办理设立登记或者相关事项的变更登记及备案。因此，如果公司未依法设置职工董事、职工监事，其可能无法办理董事、监事等相应的变更登记及备案。

结语：

新《公司法》已自2024年07月01日起正式实施，相关配套规定也开始陆续出台。建议公司根据新《公司法》及相关法律法规的规定，适时建立、完善职工董事和职工监事制度，保障职工参与公司民主管理的合法权益，促进公司在新《公司法》框架下的稳定发展。

（作者：里兆律师事务所 沈伟良 舒辰）

四、近期热点话题

※最近收到咨询及委托较多的话题。我们可根据贵公司的最新情况提供最佳的解决方案或意见。

- [职员舞弊等合规案件的调查方法与应对建议](#)
- [依据新《公司法》、《外商投资法》等修改合资合同、公司章程](#)

三、法に従い、従業員董事、従業員監事を設置しなかった場合における法的責任

会社が従業員董事、従業員監事を設置しなかった場合における法的責任について、新「会社法」において明確な規定はないものの、「労働組合法」によると、労働組合の組織のもとで、従業員代表大会及びその他の形式により、従業員が法に依拠し民主的権利を行使することを妨げた場合、県級以上の人民政府は是正を命じ、法に従い処理することとされている。したがって、法に依拠し、従業員董事、従業員監事を設置すべき会社が、会社の労働組合から要請を受けた後も依然として従業員監事、従業員董事を設置しない場合には、関係政府部門からの是正命令を受ける可能性がある。

また、2025年2月10日から実施された「会社登記管理実施弁法」によると、会社の登記又は届出申請事項に法律、行政法規の規定に適合しない状況がある場合、会社登記機関は、設立登記又は関連事項の変更登記・届出を受理しない、となっている。したがって、もし会社が法に依拠し従業員董事、従業員監事を設置しなかった場合、董事、監事等の変更登記・届出手続きを行うことができない可能性がある。

終わりに：

新「会社法」はすでに2024年7月1日から正式に実施されており、関連規定も相次いで公布されている。従業員が会社のマネジメント民主化に参加する権利を法的に保障し、新「会社法」の枠組みのもと、会社の安定的な成長を促進できるよう、会社においては、新「会社法」及び関連法律法規の規定に従い、従業員董事・従業員監事制度の適正な運用を図るための体制を適時整えておくことが望ましいものと考えられる。

（作者：里兆法律事務所 沈偉良 舒辰）

四、トピックス

※最近ご相談・ご依頼の多い話題です。貴社の最新状況に則した最適な解決策及びコメントをご提供いたします。

- [従業員の不正行為などコンプライアンス案件の調査方法及び対応に関する助言](#)
- [新「会社法」、「外商投資法」等に基づく合併契約、会社定款の修正](#)