

- 《里兆法律资讯》由里兆律师事务所编制（请以中文内容为准，日语译文仅供参考），未经书面许可，不得转载、摘编等；
- 《里兆法律资讯》通过多渠道发送，旨在向企业、社会公众提供最新的中国法律及资讯信息、以及律师研究成果等公益法律服务；
- 关于《里兆法律资讯》的订阅规则、版权声明、免责声明、以及其他更多内容，请访问里兆律师事务所网站中的[“里兆法律资讯”](#)栏目；
- 您还可关注微信公众号“里兆视野”（微信二维码见右侧），更便捷地阅读《里兆法律资讯》的重点内容。



- 「里兆法律情報」は里兆法律事務所が作成したものであり(中国語の内容が原文であり、日本語訳は参考用とします)、書面での許可なしに、転載、編集等してはなりません。
- 「里兆法律情報」は最新の中国法律及び弁護士による研究成果など公益の一助となる法律サービスを企業及び一般向けに提供することを目的として、多様なチャネルから配信しております。
- 「里兆法律情報」の受信閲覧規則、著作権表示、免責事項、及びその他さらに多くのコンテンツをご覧になりたい場合は、里兆法律事務所ウェブサイトの「[里兆法律情報](#)」欄にアクセスしてください。
- WeChat 公式アカウント「里兆視野」から「里兆法律情報」の要旨を逸早くご覧いただけます(左のWeChat・QRコードを読み取っていただきますと、入力の手間が省けます)。

ශ්‍රී ලංකා ලේඛන ශිල්පීන්ගේ සංගමය

Issue 989・2026/10/13～2026/10/19

目录

(点击目录标题,可转至相应主文;点击主文标题,可返回目录。)

一、最新中国法令

- 国家知识产权局、海关总署关于强化知识产权协同保护的意見..... 2
- 财政部、国家税务总局关于调整部分产品出口退稅政策的公告..... 2
- 上海市互联网信息办公室、上海市数据局关于印发《上海市推动高水平对外开放 促进数据跨境流动便利化的若干举措》的通知... 2
- 江苏省人力资源和社会保障厅等四部门关于发布 2026 年度社会保险有关基数的通知 3

二、最新资讯

- 国家市场监督管理总局就《公司注册资本信息公示规定》公开征求意见..... 4
- 商务部就修订《中国禁止出口限制出口技术目录》公开征求意见并对相关技术出口实施临时登记管理..... 4

三、里兆解读

- 上海原病假工资规定失效, 用人单位如何应对..... 5

四、近期热点话题..... 9

目次

(目次のタイトルをクリックすると該当する本文が表示されます。本文中のタイトルをクリックいただくと目次に戻ります。)

一、最新中国法令

- 知的財産権の連携保護の強化に関する国家知的財産権局、税関総署による意見..... 2
- 一部製品の輸出税還付政策の調整に関する財政部、国家税務総局による公告..... 2
- 「上海市における高水準の対外開放の推進及びデータ越境流動の利便化促進に関する若干の措置」公布に関する上海市インターネット情報弁公室、上海市データ局による通知..... 2
- 2026 年度の社会保険に係る基数の公布に関する江蘇省人的資源社会保障庁等 4 部門による通知..... 3

二、新着情報

- 国家市場監督管理総局が「会社登録資本金
情報公示規定」についてパブリックコメントを募集
している..... 4
- 商務部が「中国輸出禁止・輸出制限技術目
録」の改正についてパブリックコメントを募集し、
関連技術の輸出に対する臨時登録管理を実
施している..... 4

三、里兆解說

- 上海の病欠給与規定が失効、使用者はどう対応すべきか..... 5

四、トピックス..... 9

一、最新中国法令

● 国家知识产权局、海关总署关于强化知识产权协同保护的意見

【发布单位】国家知识产权局、海关总署

【发布文号】国知发保字〔2026〕30号

【发布日期】2026-10-14

【内容提要】该意見提出：

- 国家知识产权局与海关总署两部门建立数据共享长效机制，互通商标、专利基础数据、海关备案及没收案件信息，互相通报行政执法答复；
- 规定涉进出口货物侵权案件中两部门调查协助、技术支持和专业意见出具机制；
- 鼓励有驰名商标确认记录、作为地理标志注册的集体商标/证明商标、光伏等重点产业企业的权利人积极向海关申请知识产权备案。

【法令全文】请点击以下网址查看：

https://www.cnipa.gov.cn/art/2026/10/14/art_75_208567.html

● 财政部、国家税务总局关于调整部分产品出口退税政策的公告

【发布单位】财政部、国家税务总局

【发布文号】财政部、国家税务总局公告 2026 年第 29 号

【发布日期】2026-10-12

【内容提要】自 2027 年 04 月 01 日起，将新能源汽车的增值税出口退税率由 13% 下调至 9%，取消电子烟设备装置等产品增值税出口退税。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfqk/c102416/c5252906/content.html>

● 上海市互联网信息办公室、上海市数据局关于印发《上海市推动高水平对外开放 促进数据跨境流动便利化的若干举措》的通知

【发布单位】上海市互联网信息办公室、上海市数据局

【发布日期】2026-10-15

【内容提要】该通知提出：

一、最新中国法令

● 知的財産権の連携保護の強化に関する国家知的財産権局、税関総署による意見

【発布機関】国家知的財産権局、税関総署

【発布番号】国知発保字〔2026〕30号

【発布日】2026-10-14

【概要】本意見は以下の内容を打ち出している。

- 国家知的財産権局及び税関総署の両部門は、データ共有に関する長期的なメカニズムを構築し、商標・特許の基礎データ、税関への届出及び没収事件に関する情報を相互に共有し、行政法執行に関する回答を相互に通知すること。
- 輸出入貨物に係る権利侵害事件における両部門の調査協力、技術支援及び専門的意見の提出に関するメカニズムを定めること。
- 著名商標としての認定記録を有する権利者、地理的表示として登録された団体商標・証明商標の権利者、並びに太陽光発電等の重点産業企業の権利者が、税関に対して知的財産権の届出を積極的に申請することを奨励する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

https://www.cnipa.gov.cn/art/2026/10/14/art_75_208567.html

● 一部製品の輸出税還付政策の調整に関する財政部、国家税務総局による公告

【発布機関】財政部、国家税務総局

【発布番号】財政部、国家税務総局公告 2026 年第 29 号

【発布日】2026-10-12

【概要】2027 年 4 月 1 日から、新エネルギー自動車に係る増値税輸出還付率を 13% から 9% に引き下げ、電子たばこ機器装置等の製品に係る増値税輸出還付を廃止する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfqk/c102416/c5252906/content.html>

● 「上海市における高水準の対外開放の推進及びデータ越境流動の利便化促進に関する若干の措置」公布に関する上海市インターネット情報弁公室、上海市データ局による通知

【発布機関】上海市インターネット情報弁公室、上海市データ局

【発布日】2026-10-15

【概要】本通知は以下の内容を打ち出している。

- 针对免予申报数据出境安全评估、订立个人信息出境标准合同、通过个人信息保护认证的数据出境活动，编制场景化数据出境操作指引。
- 支持企业在线完成使用负面清单开展数据出境活动备案，实现“全程网办”。
- 在重点区域成立数据跨境服务中心。聚焦企业全球研发、生产制造、供应链协同，以及跨境金融风险、生物医药研发等数据跨境流动需求集中的重点领域，加强对产业链协同项目和重点行业应用的分类指导。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<https://mp.weixin.qq.com/s/doqcO2I8HqhJGMWlVFEIBQ>

● 江苏省人力资源和社会保障厅等四部门关于发布 2026 年度社会保险有关基数的通知

【发布单位】江苏省人力资源和社会保障厅等四部门

【发布文号】苏人社发〔2026〕30 号

【内容提要】2026 年 01 月 01 日至 12 月 31 日，全省职工基本养老保险缴费工资基数上限按 25127 元执行，缴费工资基数下限按 5025 元执行。职工基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险缴费工资基数上下限按照该标准执行。

【法令全文】请点击以下网址查看：

https://jshrss.jiangsu.gov.cn/art/2026/10/8/art_772_11838872.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

- データ越境移転安全評価の申告、個人情報越境移転標準契約の締結及び個人情報保護認証の取得が免除されるデータ越境活動を対象として、場面別のデータ越境実務ガイドラインを作成すること。
- 企業がネガティブリストを利用して行うデータ越境活動の届出をオンラインで完結できるよう支援し、「全手続きのオンライン化」を実現すること。
- 重点区域にデータ越境サービスセンターを設立すること。企業によるグローバルな研究開発、生産・製造、サプライチェーンの連携、並びにクロスボーダー金融のリスク管理、バイオ医薬品の研究開発等、データ越境流動のニーズが集中する重点分野に焦点を当て、産業チェーン連携プロジェクト及び重点業界における応用に対する分類別指導を強化すること。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<https://mp.weixin.qq.com/s/doqcO2I8HqhJGMWlVFEIBQ>

● 2026 年度の社会保险に係る基数の公布に関する江蘇省人的資源社会保障庁等 4 部門による通知

【発布機関】江蘇省人的資源社会保障庁等 4 部門

【発布番号】蘇人社発〔2026〕30 号

【概要】2026 年 1 月 1 日から 12 月 31 日まで、江蘇省全域における従業員基本養老保険の保険料納付賃金基数の上限を 25,127 元、下限を 5,025 元とする。従業員基本医療保険、失業保険、労災保険及び出産保険の保険料納付賃金基数の上限及び下限にも当該基準を適用する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

https://jshrss.jiangsu.gov.cn/art/2026/10/8/art_772_11838872.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

● 国家市场监督管理总局就《公司注册资本信息公示规定》公开征求意见

日前，国家市场监督管理总局公布《公司注册资本信息公示规定（征求意见稿）》，并公开征求意见（截止日期为 2026 年 11 月 15 日）。

该规定适用于境内有限责任公司和股份有限公司，要求注册资本相关信息形成后 20 个工作日内通过国家企业信用信息公示系统公示。

- 2024 年 06 月 30 日前登记设立的有限责任公司，剩余认缴出资期限自 2027 年 07 月 01 日起超过 5 年的，应当在 2027 年 06 月 30 日前将剩余认缴出资期限调整至 5 年内，并自相关股东会决议通过之日起 20 个工作日内公示调整后的注册资本信息。
- 2024 年 06 月 30 日前登记设立的股份有限公司，其发起人应当在 2027 年 06 月 30 日前按照其认购的股份全额缴纳股款。货币出资自股份认购款项足额缴入公司银行账户之日、非货币出资自财产权转移手续办理完毕之日起 20 个工作日内公示实缴后的注册资本信息。
- 公司公示实缴信息时应填报佐证材料信息，可自主决定是否对社会公示。
- 未按规定调整、未按期公示或不如实公示的，监管部门可采取责令改正、特别标注、罚款、列入经营异常名录等处理措施。

（里兆律师事务所 2026 年 10 月 16 日编写）

● 国家市場監督管理総局が「会社登録資本金情報公示規定」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は、「会社登録資本金情報公示規定（意見募集案）」を公表し、パブリックコメントを募集している（締め切りは 2026 年 11 月 15 日である）。

本規定は、中国国内の有限責任会社及び株式会社に適用され、登録資本金に関する情報が形成された後 20 営業日以内に、国家企業信用情報公示システムを通じて公示することを求めている。

- 2024 年 6 月 30 日以前に登記・設立された有限責任会社について、2027 年 7 月 1 日から起算して残りの出資引受期限が 5 年を超える場合、2027 年 6 月 30 日までに残りの出資引受期限を 5 年以内に調整し、関連する株主会決議の日から 20 営業日以内に、調整後の登録資本金情報を公示しなければならない。
- 2024 年 6 月 30 日以前に登記・設立された株式会社の発起人は、2027 年 6 月 30 日までに、引き受けた株式に係る払込金額を全額払い込まなければならない。金銭出資については株式引受代金が会社の銀行口座に全額払い込まれた日から、現物出資については財産権移転手続きが完了した日から、それぞれ 20 営業日以内に、払込後の登録資本金情報を公示しなければならない。
- 会社が払込情報を公示する際には、証明資料に関する情報を入力しなければならないが、当該情報を社会に公示するか否かは会社が自主的に決定することができる。
- 規定に従い調整せず、期限内に公示せず、又は事実どおりに公示しない場合、監督管理部門は、是正命令、特別表示、罰金、経営異常名簿への収載等の措置を講じることができる。

（里兆法律事務所が 2026 年 10 月 16 日付で作成）

● 商务部就修订《中国禁止出口限制出口技术目录》公开征求意见并对相关技术出口实施临时登记管理

商务部、科技部拟修订《中国禁止出口限制出口技术目录》，增列部分人工智能、生物医药、光伏技术。现向社会公开征求意见，并同步对相关技术实施出口前登记管理。

此次公开征求意见涉及人工智能、生物医药、光伏三个领域 40 项技术。

- 人工智能领域包括大模型、智能体、算力集群、信息处理相关 23 项技术。
- 生物医药领域包括细胞和基因治疗、小核酸药、病原微生物相关 5 项技术；对不涉及所有权转让的对外授权模式，适用自动

● 商務部が「中国輸出禁止・輸出制限技術目録」の改正についてパブリックコメントを募集し、関連技術の輸出に対する臨時登録管理を実施している

商務部及び科学技術部は、「中国輸出禁止・輸出制限技術目録」を改正し、一部の人工知能、バイオ医薬及び太陽光発電技術を追加する予定である。現在、パブリックコメントを募集するとともに、関連技術に対して輸出前登録管理を実施している。

今回のパブリックコメント募集は、人工知能、バイオ医薬及び太陽光発電の 3 分野における 40 項目の技術を対象としている。

- 人工知能分野には、大規模モデル、AI エージェント、コンピューティングクラスター及び情報処理に関する 23 項目の技術が含まれる。
- バイオ医薬品分野には、細胞・遺伝子治療、核酸医薬及び病原微生物に関する 5 項目の技術が含まれる。所有権の移転を伴わない国外向け

许可等便利措施。

- 光伏领域包括多晶硅制造、硅片制造、电池制造相关 12 项技术；技术管理范围包含承载相关技术的关键和核心设备。

自本公告发布之日起，至《中国禁止出口限制出口技术目录》正式修订并实施之日止，技术出口经营者在出口本公告附件所列技术前，应当在[商务部业务系统统一平台技术贸易管理信息应用](#)登记。已经开始但尚未完成的出口，也应办理登记。需开展登记的出口情形包括向境外转让技术所有权、境内技术授权境外使用、境内技术的所有权人或者实际控制人变更为境外主体等。

（里兆律师事务所 2026 年 10 月 17 日编写）

三、里兆解读

● 上海原病假工资规定失效，用人单位如何应对

2026 年 08 月 15 日，上海实施三十余年的病假工资核心文件---沪劳保发〔95〕83 号（以下简称“83 号文”）及配套政策正式到期失效。截至目前，上海尚未出台新规定。本次政策变动彻底改变了上海沿用多年的病假工资按照工龄分档计发模式，病假工资规则正式转为“制度约定优先、最低工资 80%兜底”的全国通行模式。

长期以来，上海的病假工资及医疗期计算规则与全国通用标准存在差异，不少本地企业和跨区域集团的劳动合同、员工手册、薪酬制度均以 83 号文作为执行依据。旧文件失效后，原有制度援引依据消失，新旧规则衔接带来诸多用工合规隐患。本文结合法律规定与实务经验，就本次政策变动对用人单位产生的影响及应对方案展开相关分析、探讨。

一、83 号文失效后，上海病假工资现行法律框架

全国范围内，病假工资立法模式大致分为两大类：一类为底线管控模式（北京、天津等绝大多数省市），地方仅设置法定最低标准（最低工资 80%），不强制设置工龄分档比例，用人单位可通过劳动合同、规章制度自行规定病假工资；第二类为

ライセンス方式については、自動許可等の利便化措置を適用する。

- 太陽光発電分野には、ポリシリコン製造、シリコンウエハー製造及び太陽電池製造に関する 12 項目の技術が含まれる。技術管理の対象範囲には、関連技術を搭載した重要・基幹的設備が含まれる。

本公告の公布日から「中国輸出禁止・輸出制限技術目録」の正式な改正・施行日までの間、技術輸出事業者は、本公告の付属文書に記載された技術を輸出する前に、[商务部業務システム統一プラットフォームの技術貿易管理情報アプリケーション](#)で登録を行わなければならない。既に開始しているものの、まだ完了していない輸出についても登録を行わなければならない。登録が必要となる輸出には、国外への技術所有権の移転、中国国内の技術を国外で使用するについての許諾、中国国内の技術の所有者又は実質的支配者が国外主体に変更される場合等が含まれる。

（里兆法律事務所が 2026 年 10 月 17 日付で作成）

三、里兆解説

● 上海の病欠給与規定が失効、使用者はどう対応すべきか

2026 年 8 月 15 日、上海で 30 年以上にわたり施行されてきた病欠給与に関する核心的文書である滬劳保発〔95〕83 号（以下、「83 号文」という）及び関連政策は正式に期限満了となり失効した。現時点で、上海はまだ新しい規定を發布していない。今回の政策変更により上海で長年にわたって適用されてきた病欠給与を勤続年数に応じて分類して支給する方式が根本的に変わり、病欠給与のルールは正式に「制度による約定を優先、最低給与の 80%を下限とする」という全国共通モデルへと移行した。

長年にわたり、上海における病欠給与及び医療期間の計算ルールは全国共通基準と異なり、多くの現地企業や地域の枠を超えたグループの労働契約、就業規則、給与制度はすべて 83 号文を実行根拠としていた。旧文書の失効後、従来の制度が依拠していた根拠が消滅し、新旧ルールの接続に伴い、多くの雇用コンプライアンス上の潜在リスクが生じることとなった。本稿では、法律規定と実務経験を踏まえ、今回の政策変更が使用者に与える影響と対応策について分析し、検討する。

一、83 号文失効後の上海における病欠給与に関する現行法律の枠組み

全国的に見ると、病欠給与の立法パターンは大きく分けて 2 つの種類に分けられる。ひとつは第一類のペースライン管理パターン（北京、天津等のほとんどの省・市）で、地方は法定最低基準（最低給与の 80%）のみを設定し、勤続年数別の段階比例を強制せず、使用者は労

地方政策模式，比如，上海、重庆、深圳等¹。

83 号文失效后，全国层面《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309 号）第 59 条仍然有效。上海地区病假工资模式由上述第二类转变为第一类，仅保留最低工资标准的 80% 的法定底线。需要留意的是，对于最低工资，在上海地区，不包含员工个人应当缴纳的社保、公积金，该部分由用人单位额外承担。

与此同时，《上海市企业工资支付办法》（沪人社规〔2026〕10 号）仍然有效。该文件第九条明确劳动者在病假等假期期间，企业应当按规定支付假期工资，并规定假期工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，不含年终奖、交通补贴、餐补、住房补贴、高温津贴、**加班费**等特殊情形下支付的工资。该计算基数规则不受 83 号文失效影响。

二、83 号文失效后，用人单位如何应对

本次政策调整将病假待遇制定权交还用人单位，对用人单位制度合规、流程规范等提出了更高标准的要求。下文将从“实体”及“程序”两个维度，梳理用人单位的合规应对思路。

1. 实体方面——病假工资制度如何设计

政策仅规定最低标准，并非强制要求用人单位按最低标准计发，我们也不建议用人单位直接降至最低工资的 80%，容易引发劳资矛盾。用人单位可结合自身经营情况、用工特点、历史病假情况等因素，设计差异化病假待遇方案，在合理管控用工成本、防范“小病大养”等用工风险的同时，兼顾员工合法权益。

实务建议如下：

(1) 病假工资计算基数优先参考《上海市企业工资支付办法》

如上所述，《上海市企业工资支付办法》第九条关于病假工资的计算基数条款仍有效，结合 12333 对外答复口径（需采用该基数条款），建议用人单位在设计制度时优先沿用其基数规则，例如，将某一阶段的病假工资设定为“员工正常出勤月工资的 30%”，只要最终保证支付给员工的病假工资金额不低于“最低工资标准的 80%”即可。

(2) 制度文本尽量明确，减少争议

働契約、規則制度を通じて自ら病欠給与を定めることができるというもの。もうひとつは第二類の地方政策パターンであり、例えば、上海、重慶、深セン等である¹。

83 号文失効後も、全国レベルでは『中華人民共和國労働法』における若干事項の貫徹・執行に関する意見（労働部発〔1995〕309 号）第 59 条は依然として有効である。上海地区の病欠給与パターンは上述の第二類から第一類へと移行し、最低給与基準の 80% という法定ベースラインのみが残る。注意しなければならないのは、最低給与について、上海地区では、従業員個人が納付すべき社会保険、積立金は含まれておらず、この部分は使用者が別途負担するという点である。

それと同時に、「上海市企業給与支給弁法」（滬人社規〔2026〕10 号）は依然として有効である。同文書第 9 条は、労働者が病欠等の休暇期間にある場合、企業は規定に従い休暇給与を支払わなければならないことを明確にし、**休暇給与の計算基数**は労働者の所属するポジションに対応する通常の正常な出勤月給与であり、**年末ボーナス**、交通手当、食事手当、住宅手当、高温手当、**残業代**等の特定の状況下で支払われる給与は含まないと定めている。当該計算基数ルールは 83 号文の失効の影響を受けない。

二、83 号文失効後、使用者はどう対応すべきか

今回の政策調整は病欠待遇の制定権を使用者に返還し、使用者の制度コンプライアンス、手続規範等により高い基準を求めている。以下では、「实体」と「手続き」の 2 つの次元から、使用者のコンプライアンス対応の考え方を整理する。

1. 実体面——病欠給与制度をどう設計するか

政策は最低基準のみを規定しており、使用者に最低基準での支給を強要するものではなく、筆者も使用者が直接最低給与の 80% まで引き下げことは推奨しない。労使紛争を招きやすいからである。使用者は、自社の経営状況、雇用特徴、過去の病欠状況等の要素を踏まえ、差異化した病欠待遇方案を設計し、雇用コストを合理的にコントロールし、「軽い病気で長く休む」等の雇用リスクを防止しつつ、従業員の合法的權益にも配慮することができる。

実務上のアドバイスは以下の通りである。

(1) 病欠給与の計算基数は、優先的に「上海市企業給与支給弁法」を参照する

上述のとおり、「上海市企業給与支給弁法」第 9 条の病欠給与の計算基数に関する条項は依然として有効であり、12333 の対外回答基準（当該基数条項を採用する必要がある）を踏まえ、使用者は制度設計に際し優先的にその基数ルールを適用するとよい。例えば、ある段階の病欠給与を「従業員の通常出勤月給与の 30%」と設定し、最終的に従業員に支払う病欠給与金額が「最低給与基準の 80%」を下回らなければよい。

(2) 制度文書はできる限り明確にし、争議を減らす

实践中，很多用人单位倾向于按照病假持续时长阶梯设置病假工资，例如规定病休第1至3个月，病假工资按月工资的50%计发。但条款中“月”的定义容易产生争议，该“月”是按30个自然日计算，还是按实际工作日核算，实务中易引发分歧，建议在制度中予以明确。

部分用人单位出于人文关怀，会区分“普通疾病”与“重大疾病”设置差异化病假待遇。因现行法律并无普通疾病、重大疾病的法定划分标准，容易产生争议，故我们不推荐该做法。若用人单位确需保留该规则，需在规章制度中设置客观的划分标准。

以上仅为部分示例。用人单位拟定制度文本时，建议委托律师等专业人士，确保表述准确、规则明确，不存在歧义。

(3) 可设置合理的附条件待遇规则

如果用人单位的病假待遇高于法定最低标准，对于高出的部分，用人单位可根据管理需求，在制度中设置相应约束条件。例如：员工无正当理由，不配合用人单位开展合理病假复查的，病假工资降至按最低工资80%发放。当然，该类条款需把握合理性边界，例如，复查安排不能过度加重员工负担。

2. 程序方面——病假工资制度如何落实

相较于实体规则设计，程序合规是本次政策调整的核心风险点。用人单位应当尽快自查内部规章制度、劳动合同、集体合同（如有）等文件，区分不同情形，分类采取应对措施。

- (1) 劳动合同、集体合同直接援引83号文，且未设置政策衔接条款（例如约定“上海市病假工资相关规定发生调整的，按新规定执行”等类似表述）

如病假工资标准已写入劳动合同，该条款属于劳资双方合意约定，**用人单位不得单方变更，须与劳动者协商一致并签署书面变更协议后方可生效；相关内容若载于集体合同，则应当按照集体合同法定修订流程完成变更。**

- (2) 用人单位制度直接援引83号文，且未设置任何政策衔接条款

实务中，很多的使用者是病气休暇の継続時間に応じて段階的な病欠給与を設置する傾向があり、例えば病気休暇の第1～3ヶ月において、病欠給与は月給与の50%で計算し支給すると定める。しかし、条項の中の「月」の定義は争議が生じやすく、この「月」を30暦日で計算するのか、実際の稼働日で計算するのか、実務上意見が分かれやすいため、制度の中で明確にすることを勧める。

一部の使用者は人道的配慮から、「一般疾病」と「重大疾病」を区別して差別化された病欠待遇を設置している。現行の法律には一般疾病、重大疾病の法定区分基準がなく、争議が生じやすいため、筆者は当該手法は推奨しかねる。使用者が当該ルールを維持しなければならない場合は、規則制度において客観的な区分基準を設定する必要がある。

以上是一部の例である。使用者が制度文書を作成する際には、弁護士等の専門家に依頼し、表現の正確性と規則の明確性を確保し、曖昧さがないようにしておくことを勧める。

- (3) 合理的な条件付待遇ルールを設定することができる

使用者の病欠待遇が法定最低基準を上回る場合、上回る部分について、使用者は管理上のニーズに基づいて、制度において相応の制約条件を設定することができる。例えば、従業員が正当な理由がなく、使用者が行う合理的な病欠再検査に協力しない場合、病欠給与を最低給与の80%で支給するなどである。もちろん、このような条項は合理性の境界を踏まえる必要があり、例えば、再検査の手配が従業員の負担を過度に重くしてはならない。

2. 手続面——病欠給与制度をどう実行するか

実体ルールの設計以上に、手続きの適法性は今回の政策調整の核心的なリスクポイントである。使用者はできるだけ速やかに内部規則制度、労働契約、労働協約（ある場合）等の文書を自己検査し、異なる状況を区分し、分類に応じた対応措置を取らなければならない。

- (1) 労働契約、労働協約は83号文を直接援用し、かつ政策接続条項を設置していない場合（例えば、「上海市病欠給与に関する規定に調整が発生した場合、新規定に従う」等の類似の記載を約定していない）

病欠給与基準がすでに労働契約に記載されている場合、当該条項は労使双方の合意に属し、**使用者は一方的に変更することはできず、労働者と協議して一致し、書面による変更契約に署名しなければ発効しない。関連内容が労働協約に記載されている場合は、労働協約の法定改訂手続きに従って変更を完了しなければならない。**

- (2) 使用者の制度は83号文を直接援用し、かついかなる政策接続条項も設置していない場合

该制度并不当然无效，用人单位需要对该制度进行修订。修订时，应当经民主程序并有效公示、送达员工。在完成制度修订并履行民主、公示程序前，用人单位仍需按原 83 号文标准计发病假工资。

- (3) 劳动合同、集体合同及用人单位规章制度仅约定病假工资参照上海现行法律法规执行

用人单位现有制度与协议文本无需修改。用人单位可依据国家规定，按上海地区最低工资标准的80%计发病假工资，但建议就该计发口径提前向员工做好告知说明。

若用人单位未及时切换至最低工资标准 80% 的计发口径，仍沿用原 83 号文标准发放病假工资，有可能形成实际支付惯例。如后续再调整病假工资计发比例，建议履行民主程序并完成公示、员工送达手续。

三、与医疗期相关的一些事项

上海医疗期单独依据沪府发〔2015〕40号执行²，不受本次83号文失效影响，即，上海医疗期仍为N+2个月。但是，关于病假天数如何折算医疗期月数，上海地区和国家规定并不一致：

1. 上海地区：依据 83 号文规定：“职工疾病或非因工负伤休假日数应按实际休假日数计算，连续休假期内含有休息日、节假日的应予剔除”，已经形成了实际休满 20.67 个工作日（2025 年前为 20.83 个工作日）折算为 1 个月医疗期的操作口径。
2. 国家层面：根据《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》（劳部发〔1995〕236 号）规定：“病休期间，公休、假日和法定节日包括在内”，通常按 30 个自然日折算为 1 个月医疗期。

随着 83 号文正式废止，上海按 20.67 天折算的文件基础不复存在。后续是否继续沿用该操作口径，仍有待观察。就目前政策衔接过渡期，我们认为，上海原有口径具备一定合理性及裁判实践基础，用人单位可继续参照执行。若用人单位希望降低风险，可针对 2026 年 08 月 16 日之后发生的病假，同时按两套口径分别测算，以医疗期更长的结果作为执行口径。

综上，83 号文失效将会重塑上海病假工资规则，用人单位获得薪酬自主制定权的同时，合规风险同步上升。我们建议用人单位抓紧政策窗口期，

当該制度は当然には無効ではなく、使用者は当該制度を改訂する必要がある。改訂時には、民主的手続きを経て、従業員に有効に公示し、送達しなければならない。制度の改訂を完了し、民主的手続き、公示手続きを履行するまでは、使用者は依然として 83 号文の基準に基づいて病欠給与を計算し支給しなければならない。

- (3) 労働契約、労働協約及び使用者の規則制度において、病欠給与は上海の現行法律法規を参照して実施することのみを定めている場合

使用者の既存の制度と契約文書は修正する必要はない。使用者は国の規定に基づき、上海地区の最低給与基準の 80%で病欠給与を支給することができるが、当該支給基準について事前に従業員に周知説明することを勧める。

使用者が速やかに最低給与と基準の80%の支給基準に切り替えず、依然として 83 号文の基準で病欠給与を支給した場合、実際の支給慣行が形成される可能性がある。その後、病欠給与の支給割合を再調整する場合、民主的手続きを履行し、公示及び従業員送達手続きを完了するよう推奨される。

三、医療期間に関するいくつかの事項

上海における医療期間は単独で滬府発〔2015〕40号に基づいて実施され²、今回の83号文の失効の影響を受けない。すなわち、上海における医療期間は依然としてN+2カ月のままである。しかし、病欠日数をどのように医療期間月数に換算するかについて、上海地区と国家の規定は一致していない。

1. 上海地区：83 号文の規定によると、「従業員の疾病又は業務外負傷による休暇日数は実際の休暇日数に基づいて計算し、連続休暇期間内に休日、祝日を含まれる場合はこれを除外すべき」であり、実際に満 20.67 稼動日（2025 年前は 20.83 稼動日）を休暇する場合は 1 カ月の医療期間に換算する運用基準が形成されている。
2. 国家レベル：『「企業従業員の疾病又は業務外負傷の医療期間規定」の貫徹に関する通知』（勞部発〔1995〕236 号）の規定によると、「病気休暇期間は、公休、休日及び法定祝日を含む」に基づき、通常 30 暦日から 1 ヶ月の医療期間に換算する。

83 号文が正式に廃止されたことに伴い、上海の 20.67 日換算の文書根拠は存在しなくなった。今後も当該運用基準を踏襲するかどうかは、なお観察を要する。現在の政策遂行過渡期について、上海の従来の基準は一定の合理性と裁判実務の基礎を備えており、使用者は引き続き参照して実行することができると考えられる。使用者がリスクを低減したい場合には、2026 年 8 月 16 日以降に発生した病欠について、同時に 2 つの基準でそれぞれ試算し、医療期間がより長い結果を実施の基準とすることができる。

以上を踏まえた上で、83 号文の失効は上海の病欠
給与ルールを再構築し、使用者が給与の自主制定権を
獲得すると同時に、コンプライアンスリスクが同時に高まる

尽快完善制度、规范流程，稳妥化解用工隐患。

（作者： 里兆律师事务所 董红军、张玉娟）

ことにもなる。使用者は政策の移行期間を活用し、できるだけ速やかに制度を整備し、手続を規範化し、雇用上の潜在的リスクを穩便に解消しておくことが推奨される。

（作者：里兆法律事務所 董紅軍、張玉娟）

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。

- 如何应对商务部和海关缉私部门就两用物项出口事宜针对企业展开的调查？
- 《国务院关于出境入境管理的规定》自 09 月 15 日起实施，外国人出入境是否受影响？
- 上海地区病假工资待遇如何确定？
《关于加强企业职工疾病休假管理保障职工疾病休假期间生活的通知》【沪劳保发[1995]83 号】已于 2026 年 08 月 15 日失效
- 以股权转让方式撤退的实务操作要点
- 反外国不当域外管辖与阻断外国法制裁

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。

- 商務部及び税関密輸取締部門が両用物資の輸出について企業に対して実施する調査にどのように対応すべきか？
- 「出国・入国管理に関する国务院の規定」が 9 月 15 日から施行されるが、外国人の出入国に影響はあるのか？
- 上海地区における病気休暇賃金待遇の確定方法？
（「企業従業員の疾病休暇管理を強化し従業員の疾病休暇期間の生活を保障することに関する通知」【滬劳保発[1995]83 号】は、2026 年 8 月 15 日に失効済みである）
- 持分譲渡により撤退する場合の實務上押さえておくべきポイント
- 外国の不当な域外管轄に対する対応及び外国による法的制裁の遮断

¹ 其他地区病假工资规则：

- (1) 北京：劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的 80%。
- (2) 广东：用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。企业可自主约定计发比例。深圳实行双重底线规则，病假工资不得低于本人正常工资 60%，同时不低于最低工资 80%，二者取高。
- (3) 江苏：医疗期内病假工资不得低于最低工资标准 80%。
- (4) 重庆：《重庆市企业职工病假待遇暂行规定》第四条：职工患病，医疗期内停工治疗在 6 个月以内的，其病假工资按以下办法计发：（一）连续工龄不满 10 年的，按本人工资的 70% 发给；（二）连续工龄满 10 年不满 20 年的，按本人工资的 80% 发给；（三）连续工龄满 20 年不满 30 年的，按本人工资的 90% 发给；（四）连续工龄满 30 年及其以上的，按本人工资的 95% 发给。经济效益好的企业，可在上述标准的基础上上浮 5%。经济效益差，难以达到上述标准的企业，经本企业职工大会或职工代表大会审议通过，可以适当下浮。下浮的比例一般不超过各个档次标准的 5%。如情况特殊超过 5% 的，应报所在区县（自治县、市）劳动和社会保障行政部门批准。
第五条：职工患病，医疗期内停工治疗在 6 个月以上的，其病假工资按以下办法计发：（一）连续工龄不满 10 年的，按本人工资的 60% 发给；（二）连续工龄满 10 年不满 20 年的，按本人工资的 65% 发给；（三）连续工龄满 20 年及其以上的，按本人工资的 70% 发给。……

¹ その他の地域の病欠給与ルール：

- (1) 北京：労働者が疾病又は業務外負傷の場合、病欠期間中、使用者は労働契約又は労働協約の約定に基づいて病欠給与を支払わなければならない。使用者が支払う病欠給与は本市の最低給与基準の 80% を下回ってはならない。
- (2) 広東：使用者が支払う病傷休暇給与は現地の最低給与基準の 80% を下回ってはならない。企業は自主的に計算と支給比率を約定することができる。深センは二重下限ルールを実行し、病欠給与は本人の通常給与の 60% を下回ってはならず、同時に最低給与の 80% を下回らず、両者において高い方を適用する。
- (3) 江蘇：医療期間内の病欠給与は最低給与基準の 80% を下回ってはならない。
- (4) 重慶：「重慶市における企業従業員病欠待遇暫定規定」第 4 条：従業員が疾病に罹患し、医療期間内に治療のため休暇を取得する期間が 6 ヶ月以内の場合、その病欠給与は以下の方法で計算し支給する。（一）連続勤続年数が 10 年未満の場合、本人の給与の 70% で支給する。（二）連続勤続年数が 10 年以上 20 年未満の場合、本人の給与の 80% で支給する。（三）連続勤続年数が 20 年以上 30 年未満の場合、本人の給与の 90% で支給する。（四）勤続年数が 30 年以上の場合、本人の給与の 95% で支給する。経済効率の良い企業は、上記の基準に 5% 上乗せすることができる。経済効率が悪く、上記の基準を達成することが困難な企業は、当該企業の従業員大会又は従業員代表大会の審議を経て、適切に下げることができる。下げる割合は一般的に各等級基準の 5% を超えない。特殊な事情で 5% を超える場合は、所在区・県（自治県、市）の労働と社会保障行政部門に報告して許可を受けなければならない。
第 5 条：従業員が疾病に罹患し、医療期間内に治療のため休暇を取得する期間が 6 ヶ月以上の場合、その病欠給与は以下の方法で計算し支給する。（一）連続勤続年数が 10 年未満の場合、本人の給与の 60% で支給する。（二）連続勤続年数が 10 年以上 20 年未満の場合、本人の給与の 65% で支給する。（三）勤続年数が 20 年以上の場合、本人の給与の 70% で支給する。……

² 上海地区医疗期政策与全国通用标准存在差异，国家层面及国内绝大多数地区适用原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发〔1994〕479 号），医疗期采用循环计算模式；而上海适用《关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤的医疗期标准的规定》（沪府发〔2015〕40 号），实行累计计算模式（N+2）。

² 上海地区の医療期間政策は全国共通基準と差異があり、国家レベル及び国内の圧倒的多数の地区は旧労働部の「企業従業員の疾病又は業務外負傷の医療期間規定」（労部発〔1994〕479 号）を適用し、医療期間は循環計算パターンを採用する。一方、上海では「本市の労働者が労働契約を履行している間に疾病又は業務外負傷の医療期間基準に関する規定」（滬府発〔2015〕40 号）を適用し、累計計算パターン（N+2）を実施している。