

一、最新中国法令

● 关于加工贸易限制类商品目录的公告

- 【发布单位】商务部、海关总署
【发布文号】商务部、海关总署公告 2015 年第 63 号
【发布日期】2015-11-25
【实施日期】2015-11-25
【内容提要】根据该公告：
- 根据 2015 年海关商品编码，调整后的限制类目录共计 451 项商品编码。其中，限制出口 95 项商品编码，限制进口 356 项商品编码。
 - 海关根据企业信用状况将企业认定为高级认证企业、一般认证企业、一般信用企业和失信企业。企业按照海关信用管理分类缴纳台账保证金，在规定期限内加工成品出口并办理核销结案手续后，保证金及利息予以退还。
 - 失信企业开展限制类商品加工贸易业务均须缴纳 100% 台账保证金。
 - 其他企业根据商品编码、企业所属地区，可能实行银行保证金台账“空转”管理。
 - 该公告不适用于出口加工区、保税区等海关特殊监管区域，以及海关特殊监管区域外以深加工结转方式在国内转入限制进口类商品和转出限制出口类商品的加工贸易业务。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.mofcom.gov.cn/article/b/e/201511/20151101195139.shtml>

● 关于适用《中华人民共和国保险法》若干问题的解释（三）

- 【发布单位】最高人民法院
【发布文号】法释〔2015〕21 号
【发布日期】2015-11-25
【实施日期】2015-12-01
【内容提要】该司法解释主要包括以下内容：

明确人身保险利益主动审查原则，防范道德风险

法院审理人身保险合同纠纷案件时，主动审查投保人订立保险合同时是否具有保险利益，以及以

一、最新中国法令

● 加工貿易制限類商品目録に関する公告

- 【発布機関】商務部、税関総署
【発布番号】商務部、税関総署公告 2015 年第 63 号
【発布日】2015-11-25
【実施日】2015-11-25
【概要】本公告によると、以下の通りである。
- 2015 年税関商品コードに基づき調整後、制限類目録内の商品コードは合計で 451 項目である。このうち、輸出が制限される商品コードは 95 項目、輸入が制限される商品コードは 356 項目である。
 - 税関は企業の信用状況により、企業を高級認証企業、一般認証企業、一般信用企業、信用喪失企業に分類し認定する。企業は税関による信用管理分類に従い、台帳保証金を納付し、所定の期限内に加工製品を輸出し照合消し込み手続きを行なった後、保証金と利息を返還する。
 - 信用喪失企業が制限類商品の加工貿易を行う場合、100% の台帳保証金を納めなければならない。
 - 他の企業は商品コード、企業の所在地により、銀行保証金台帳について、銀行への保証金支払いを必要としない「空転」管理が行われる可能性がある。
 - 本公告は輸出加工区、保税区などの税関特別監督管理区域、及び税関特別監督管理区域外において深加工結転などにより国内で輸入制限類商品を搬入したり、輸出制限類商品を搬出したりする加工貿易業務は適用対象外とする。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.mofcom.gov.cn/article/b/e/201511/20151101195139.shtml>

● 「中華人民共和國保險法」適用の若干事項に関する解釈（三）

- 【発布機関】最高人民裁判所
【発布番号】法释〔2015〕21 号
【発布日】2015-11-25
【実施日】2015-12-01
【概要】本司法解释には主に以下の方面の内容が含まれる。

モラルハザードを防止するため、人身保険の利益に対する自発的審査原則を明確にした

裁判所が人身保険契約紛争案件を審理する際、保険契約者が保険契約を締結した時に同時に被保険

死亡为给付保险金条件的合同是否经过被保险人同意并认可保险金额。
明确体检与如实告知义务的规定，维护诚实信用
被保险人在保险合同订立时根据保险人要求到指定医疗机构进行体检，投保人如实告知义务不能免除，鼓励最大诚信；保险人知道被保险人的体检结果仍同意订立保险合同，构成弃权，不得再以投保人未就相关情况未履行如实告知义务为由要求解除合同。
明确保险合同恢复效力的条件，维持合同效力
投保人提出恢复效力申请并同意补交保险费的，保险人原则上应予恢复效力，除非被保险人的危险程度在中止期间显著增加。
其他
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 细化死亡险的相关规定，鼓励保险交易。 ▪ 规范受益人的指定与变更，保护受益人的受益权。 ▪ 规范医疗保险格式条款，维持对价平衡。 ▪ 保险金请求权的转让、作为被保险人遗产的保险金给付、受益人与被保险人同时死亡的推定、故意犯罪如何认定等。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-16100.html>

● **关于促进中关村国家自主创新示范区创新发展的若干意见**

【发布单位】国家工商行政管理总局
【发布日期】2015-09-29
【内容提要】该法令提出 19 条意见，其中包括：

探索建立申请人自治的名称预查制度
工商行政管理部门向社会开放名称数据库，实行名称预查全程电子化办理，申请人自行检索并自主确定企业名称。
探索在企业名称中使用阿拉伯数字
允许企业将阿拉伯数字作为名称字号或名称字号的一部分。对申请在企业名称中使用阿拉伯数字的，实行名称预先核准登记制度。
改革经营范围登记制度
企业的营业执照经营范围可只记载主营项目，并统一标注“企业依法自主选择经营项目，开展经营活动；依法须经批准的项目，经相关部门批准后依批准的内容开展经营活动”。

利益が存在していたかどうか、及び死亡を保険金給付条件とする契約において、被保険者から保険金額について承諾を得た上で締結したかどうかを自発的に審査する。
信義則を守るため、健康診断と告知義務に関する規定を明確にした
被保険者が保険契約の締結時に保険者の要求に基づき、指定の医療機関にて健康診断を受けたとしても、保険契約者による告知義務は免除されず、信義則の遵守を最大限奨励する。保険者が被保険者の健康診断結果を知りながら、保険契約の締結に同意した場合、権利を放棄したものとし、係る状況の告知義務を保険契約者が履行していないことを理由に契約の解除を求めてはならない。
契約の効力が持続されるよう、保険契約の効力復活の条件を明確にした
保険契約者が契約の効力復活申請を行い、保険料の追納に同意した場合、被保険者の危険度が中断期間中に著しく増した場合を除き、保険者は原則として契約の効力を復活させなければならない。
その他
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 保険取引を奨励するため、死亡保険に関する規定を細分化した。 ▪ 受益者の受益権を保護するため、受益者の指定と変更の規範化を行った。 ▪ 保険者の保険引受リスクと保険契約者が支払う保険料とのバランスを維持するため、医療保険約款を規範化した。 ▪ 保険金請求権の譲渡、被保険者の遺産としての保険金給付、受益者と被保険者同時死亡の推定、故意犯罪の認定方法などについても定めている。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-16100.html>

● **中関村国家自主イノベーションモデル区におけるイノベーション・発展を促進することに関する若干意见**

【発布機関】国家工商行政管理総局
【発布日】2015-09-29
【概要】本法令では 19 条の意見を打ち出している。このうち、以下の内容が含まれる。

申請者自治の名称仮審査制度の構築を模索する
工商行政管理部門は一般向けに名称データベースを開放し、名称仮審査の全過程を電子化で実施し、申請者が検索して企業名称を確定する。
企業名称におけるアラビア数字の使用を模索する
企業がアラビア数字を名称・商号又は名称・商号の一部とすることを認める。アラビア数字を使用した企業名称を申請した場合、名称仮認可登記制度を実施する。
経営範囲登記制度の改革
企業の営業許可証における経営範囲において、主力業務項目を記載するだけでなく、「企業は法に依拠し経営項目を自主的に選択し、経営活動を展開する。法に依拠し許可が必要な項目については、関係部門

授予中关村示范区外资企业登记权限
授予中关村示范区一区十六园所在地的区县工商分局外商投资企业登记管辖权。
【法令全文】请点击以下网址查看： http://www.beijing.gov.cn/tzbi/tzcc/kfqyhzc/t1411857.htm

- [关于加快推进中国（上海）自由贸易试验区和上海张江国家自主创新示范区联动发展实施方案的通知（上海）](#)

【发布单位】上海市人民政府
【发布文号】沪府发〔2015〕64号
【发布日期】2015-11-24
【内容提要】该通知提出若干意见，包括：

主要内容
<ul style="list-style-type: none"> ■ 完善高新技术企业和技术先进型服务企业认定管理办法，争取国家有关部门支持率先在“双自”叠加区域开展有关试点。 ■ 探索减少经营许可和资质资格许可等事项，试点将部分事项的许可权限下放给浦东新区。 ■ 支持有实力的外资研发机构承担国家和上海市重大科研项目，鼓励外资研发中心与国有企事业单位共建研发公共服务平台、重点实验室和人才培养基地。 ■ 鼓励外资和民资设立科技服务企业，大力发展研发设计、技术咨询、科技推广、技术贸易、检验检测、科技金融等科技服务业。 ■ 支持企业开展离岸服务外包，对外商免费提供的进口设备实施保税。 ■ 扩大外商投资股权投资企业试点（QFLP）范围等方式，引入境外具有科技创新企业投资经验的多种海外投资基金投资境内创新企业。 ■ 对跨境研发服务贸易实行更为便利的非贸付汇政策，简化税务出证程序。 ■ 加快搭建政府部门间外国人信息共享平台，试行外国专家证、就业证、居住证等三证一口受理、一口办结办证模式。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.shanghai.gov.cn/nw2/nw2314/nw2319/nw12344/u26aw45612.html>

が許可した後に許可内容にて経営活動を行う。」旨を統一して記載する。
中関村モデル区に外資企業登記権限を授与する
中関村モデル区一区十六園所在地の区県工商分局に外商投資企業登記管轄権を付与する。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。 http://www.beijing.gov.cn/tzbi/tzcc/kfqyhzc/t1411857.htm

- [中国（上海）自由貿易試験区と上海張江国家自主创新イノベーションモデル区の連動型発展実施方案推進加速化に関する通知](#)

【発布機関】上海市人民政府
【発布番号】滬府発〔2015〕64号
【発布日】2015-11-24
【概要】本通知は意見をいくつか提起している。このうち、以下の内容が含まれる。

主な内容
<ul style="list-style-type: none"> ■ ハイテク企業と技術先進型サービス企業認定管理弁法を整備し、「中国（上海）自由貿易試験区と上海張江国家自主创新イノベーションモデル区」の重複する区域において試行を率先して行い、国の関係部門から支持されるよう努める。 ■ 経営許可と資格許可などの事項を減らすための方法を模索し、一部事項の許可権限を浦東新区に試験的に委譲する。 ■ 実力のある外資系研究開発機関が国と上海市の重大科学研究事業を引き受けることを支持し、外資系研究開発センターと国有企業・事業組織が共同で研究開発公共サービスプラットフォーム、重点的実験室と人材育成拠点を設立することを奨励する。 ■ 外国資本と民間資本による科学技術サービス企業の設立を奨励し、研究開発設計、技術コンサルティング、科学技術の普及、技術貿易、検査検測、科学技術・金融などの科学技術サービス業の発展に力を入れる。 ■ 企業がオフショアアウトソーシングサービスを展開することを支持し、外国企業から提供された輸入設備に保税措置を実施する。 ■ 適格海外投資事業有限責任組合（QFLP）の試行範囲拡大などにより、科学技術イノベーション企業への投資経験を有する様々な海外投資ファンドによる国内イノベーション企業への投資を誘致する。 ■ クロスボーダーで行われる研究開発・サービス貿易に対して更なる便宜を図った非貿易外貨支払政策を実施し、税務証書発行手続きを簡素化する。 ■ 政府部門間で外国人の情報を共有するためのプラットフォームの構築を加速し、外国專家証、就業証、居住証の3つの証書のワンストップ手続き（受理から手続き完結までを一箇所で行う）を試行する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.shanghai.gov.cn/nw2/nw2314/nw2319/nw12344/u26aw45612.html>

● 外国人在天津工作管理暂行办法（天津）

- 【发布单位】天津市人民政府办公厅
 【发布文号】津政办发〔2015〕90号
 【发布日期】2015-11-18
 【实施日期】2015-11-18
 【内容提要】该办法内容包括：
- 外国人在天津工作的聘用条件（按照外国高层次人才、外国专业人才和外国就业人员三类，分别进行规定）。
 - 聘用单位应为其聘用的外国人办理来津工作的相关手续，主要包括外国人来华工作（就业）许可、工作签证、外国人工作证和居留证件。
 - 在津工作外国人应依法与聘用单位签订劳动合同（协议），并参加社会保险。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.tj.gov.cn/zwgk/wjgz/szfbgtwj/201511/t20151127_283704.htm

【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

● 最高人民法院发布第 11 批指导性案例

日前，最高人民法院发布第 11 批指导性案例（指导案例 53-56 号）。其裁判要点简要介绍如下：

<p>指导案例 53 号：福建某银行 VS 福州某污水处理公司、福州某工程公司金融借款合同纠纷案</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 特许经营权的收益权可以质押，并可作为应收账款进行出质登记。 2. 特许经营权的收益权依其性质不宜折价、拍卖或变卖，质权人主张优先受偿权的，法院可以判令出质债权的债务人将收益权的应收账款优先支付质权人。
<p>指导案例 54 号：中国某银行安徽省分行 VS 张某、安徽某融资担保公司执行异议之诉纠纷案</p>

● 外国人の天津における就労管理暫定弁法(天津)

- 【発布機関】天津市人民政府弁公庁
 【発布番号】津政弁発〔2015〕90号
 【発布日】2015-11-18
 【実施日】2015-11-18
 【概要】本弁法には以下の内容が含まれる。
- 外国人が天津にて就労するにあつての招へい・任用条件（外国人高度専門家、外国人専門人材と外国人労働者の 3 つのタイプに分けて定めている）。
 - 招聘元は招へい・任用した外国人の天津就労関係手続き（主に外国人の訪中就労（就業）許可、就労ビザ、外国人就業証、居留証書を含む）を行わなければならない。
 - 天津にて就労する外国人は法に依拠し招聘元と労働契約（協議書）を締結し、社会保険に加入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。
http://www.tj.gov.cn/zwgk/wjgz/szfbgtwj/201511/t20151127_283704.htm

【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

● 最高人民裁判所が第 11 回目の指導的判例を公開した

先頃、最高人民裁判所は第 11 回目の指導的判例（指導的判例 53-56 号）を公開した。同判例における裁判の要点について以下の通り、簡潔に紹介する。

<p>指導的判例 53 号：福建の某銀行 VS 福州の某污水处理会社、福州の某工事会社の金融消費貸借契約紛争案件</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. フランチャイズ経営権の収益権に質権を設定し、売掛金として質権設置登記を行うことができる。 2. フランチャイズ経営権の収益権はその性質上、金額換算、競売又は売却し換金することは適切ではないため、質権者が優先弁済権を主張した場合、人民裁判所は質権を設定した債権の債務者に収益権の売掛金で質権者に優先的に支払う旨の判決を下すことができる。
<p>指導的判例 54 号：中国某銀行安徽省支店 VS 張、安徽の某融資担保会社の執行異議の申立ての訴えをめぐる紛争案件</p>

<p>当事人依约为出质的金钱开立保证金专门账户，且质权人取得对该专门账户的占有控制权，符合金钱特定化和移交占有的要求，即使该账户内资金余额发生浮动，也不影响该金钱质权的设立。</p>
<p>指导案例 55 号：柏某 VS 成都某营销中心等侵害实用新型专利权纠纷案</p> <p>专利权的保护范围应当清楚，如果实用新型专利权的权利要求书的表述存在明显瑕疵，结合涉案专利说明书、附图、本领域的公知常识及相关现有技术等，不能确定权利要求中技术术语的具体含义而导致专利权的保护范围明显不清，则因无法将其与被诉侵权技术方案进行有实质意义的侵权对比，从而不能认定被诉侵权技术方案构成侵权。</p>
<p>指导案例 56 号：韩某 VS 内蒙古某药业公司等产品质量纠纷管辖权异议案</p> <p>当事人在一审提交答辩状期间未提出管辖异议，在二审或者再审查回重审时提出管辖异议的，法院不予审查。</p>

(里兆律师事务所 2015 年 11 月 27 日编写)

● 新三板分层制征求意见 创新层设“三选一”门槛

日前，全国中小企业股份转让系统发布《[全国股转系统挂牌公司分层方案（征求意见稿）](#)》，公开征求意见（截止日期为 2015 年 12 月 08 日）。

该《征求意见稿》提出，起步阶段将挂牌公司划分为创新层和基础层。

- 设置三套并行标准，筛选出市场关注的不同类型公司进入创新层。创新层公司优先进行制度创新的试点。
 - 标准一：净利润+净资产收益率+股东人数；
 - 标准二：营业收入复合增长率+营业收入+股本；
 - 标准三：市值+股东权益+做市商家数。
- 基础层主要针对挂牌以来无交易或交易极其偶发且尚无融资记录的企业，还包括有交易或者融资记录但暂不满足创新层准入标准的企业。基础层公司继续适用现有的制度安排。

(里兆律师事务所 2015 年 11 月 27 日编写)

<p>当事者が質権を設定した金銭に保証金専用口座を契約に基づき開設し、且つ質権者が当該専用口座の占有支配権を取得したことは、金銭特定化と占有移転の要求に合致しており、当該口座内の資金残高が変動しても、当該金銭への質権設定に影響しない。</p>
<p>指導的判例 55 号：柏 VS 成都の某マーケティングセンターなどによる実用新案権侵害紛争案件</p> <p>特許権・実用新案権の保護範囲は明確でなければならない。もし実用新案権の権利請求の範囲における文言に顕著な瑕疵が存在し、案件に係る明細書、付図、本分野の公知の常識及び係る従来技術などと照らし合わせても、特許権・実用新案権の保護範囲における技術用語の具体的意味を確定できず、権利の保護範囲が著しく不明瞭となった場合、権利侵害で訴えられた技術方案と権利侵害に関して、実質的意味のある対照比較ができないため、権利侵害で訴えられた技術方案が権利を侵害するものであると認定することはできない。</p>
<p>指導的判例 56 号：韓 VS 内モンゴルの某薬品会社などの製造物責任紛争の管轄異議の申立て案件</p> <p>当事者が第一審の答弁書提出期間内に管轄異議の申立てをしていない場合、第二審又は再審で再度審理を行う時に管轄異議の申し立てをした場合、裁判所はこれを審査しない。</p>

(里兆法律事務所が 2015 年 11 月 27 日付で作成)

● 新三板選別制について意見を募集している 革新型になるための「三者択一」のハードルを設置

先頃、全国中小企業株券譲渡システムは「[全国株式譲渡システム上場会社選別方案（意見募集案）](#)」を公布し、パブリックコメントを募集している（締め切り日は 2015 年 12 月 8 日である）。

本「意見募集案」では、開始段階において上場会社を革新型と基礎型に区分するとしている。

- 三つの並行基準を設置し、市場で注目を浴びている異なるタイプの会社を選び、革新型に組み入れる。革新型に組み入れられた会社が制度の刷新試行を優先的に実施する。
 - 基準一：純利益+資産利益率+株主数。
 - 基準二：営業収益年平均成長率+営業収益+株式資本。
 - 基準三：時価+株主権益+マーケットメーカー数。
- 基礎型は上場以来、取引がない又は取引が極めて偶発的にしか発生しておらず、且つ融資記録のない企業を主な対象とするが、取引又は融資記録があるものの、革新型参入基準をまだ満たしていない企業も含まれる。基礎型に組み入れられた会社には引き続き、既存の制度が適用される。

(里兆法律事務所が 2015 年 11 月 27 日付で作成)

三、里兆解读

- 劳务派遣用工比例降至 10%，大限之期将至，企业怎么样？

根据《劳务派遣暂行规定》（人力资源和社会保障部令第 22 号，2014 年 03 月 01 日起施行；以下简称“《暂行规定》”），至 2016 年 02 月 29 日，用工单位应将劳务派遣员工用工比例降至 10% 或以下，这是一项强制性要求，如今，大限之期将至，企业该怎么办？

为满足这一要求，本文将介绍实务操作中可行的方式，例如，将劳务派遣员工转为劳动合同制员工、将劳务派遣转为劳务外包，以及将劳务派遣员工退回、录用新的员工或使用新的用工方式，等。

法条回顾

《暂行规定》第 28 条

用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量 10% 的，应当制定调整用工方案，于本规定施行之日起 2 年内降至规定比例。但是，《[全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定](#)》公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议期限届满日期在本规定施行之日起 2 年后的，可以依法继续履行至期限届满。

用工单位应当将制定的调整用工方案报当地人力资源社会保障行政部门备案。

用工单位未将本规定施行前使用的被派遣劳动者数量降至符合规定比例之前，不得新用被派遣劳动者。

关于将劳务派遣员工数量降至 10% 或以下的问题，该规定重点强调了三个内容：

1. 劳务派遣员工数量不得超过总用工数量 10%，超过该比例的用工单位应当在《暂行规定》施行之日起 2 年内（即，2016 年 02 月 29 日前）降下来；
2. 劳务派遣协议在《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》公布前（即，2012 年 12 月 28 日前）签订，且在 2016 年 02 月 29 日之后届满的，可以履行至期限届满，不受影响；
3. 用工单位的员工调整方案应当报送至当地人力资源和社会保障部门备案（关于备案，部分地区出台了相关规定，用工单位遵照执行即可）。

应对方案

三、里兆解説

- 派遣社員の比率を 10% に引き下げねばならない最終期限が迫っている、企業はどう対処すべきか

「[劳务派遣暫定規定](#)」（人的資源社会保障部令第 22 号、2014 年 3 月 1 日から施行。以下、「暫定規定」という）により、2016 年 2 月 29 日までに、企業は雇用者数に占める派遣社員の比率を 10% 以下に引き下げなければならない旨の強行規定が出された。最終期限が刻一刻と迫っている中で、企業はどう対処すべきか。

本文では、派遣社員から直接雇用の社員への切り替え、業務派遣から業務請負への変更、及び派遣社員の派遣打ち切り、他の社員の新たな採用又は他の雇用形態での使用など、実務において暫定規定の要求を満たすための実行可能な方法について紹介する。

法律条項を振り返る

「暫定規定」第 28 条

本規定施行前に企業の派遣社員の人数が雇用者全体の 10% を超えている場合、使用調整方案を制定し、本規定施行の日から 2 年以内に規定の比率まで引き下げなければならない。ただし、「[『中華人民共和國労働契約法』改正に関する全国人民代表大会常務委員会の決定](#)」公布前に法に依拠し締結済みの労働契約と劳务派遣協議書の期間満了日が本規定施行の日から 2 年後となる場合は、法に依拠し期間満了日まで引き続き履行することができる。

企業は制定した使用調整方案を現地の人的資源社会保障行政部門に届出なければならない。

企業は、本規定施行前から使用している派遣社員数を所定の比率に引き下げるまで、派遣社員を新たに採用してはならない。

派遣社員の人数を 10% 以下に引き下げることについて、本規定では以下の 3 点が重要事項として強調されている。

1. 派遣社員数は全雇用者数の 10% を超えてはならず、当該比率を超えている企業は「暫定規定」の施行日から 2 年以内（即ち、2016 年 2 月 29 日まで）に、これを引き下げなければならない。
2. 業務派遣協議書を「『中華人民共和國労働契約法』改正に関する全国人民代表大会常務委員会の決定」公布前（即ち、2012 年 12 月 28 日より前）に締結しており、尚且つ 2016 年 2 月 29 日より後に期間満了を迎える場合、期間満了日まで履行することができ、影響はない。
3. 企業の社員調整方案を現地の人的資源社会保障部門に届出なければならない（届出に関しては、一部地区で関係規定が出ており、企業はこれに従い実施すればよい）。

対処方案

关于应对方案，主要基于如下两类背景情形：

1. 用工单位曾按当地人力资源和社会保障部门的规定或要求就应对方案进行过备案，那么，此次应对，主要就是执行当初所备案的方案，当然，若用工单位在实际执行时，需要对备案方案有所调整，只要不违反法律法规的规定，亦是允许的；
2. 用工单位未曾备案过，但根据《暂行规定》，仍然也需要将劳务派遣用工降至规定比例，此时，需要制定应对方案并执行。

实际上，无论处于以上哪类背景情形下，将劳务派遣用工降至规定比例，实务操作中，无外乎如下几类主要的处理方式：

1. 劳务派遣员工转为劳动合同制员工（即“转正式工”）；
2. 劳务派遣转为劳务外包（即“转劳务外包”）；
3. 将劳务派遣员工退回，录用新的员工或使用新的用工方式。

现本文针对以上几类主要的处理方式进行分析、说明。

转正式工

转正，是指先由劳务派遣单位、用工单位与原劳务派遣员工解除劳务派遣关系，后由用工单位和原劳务派遣员工直接建立劳动关系，可见，转正涉及到两个环节需要操作。

基于劳务派遣关系的固有的三方特性，解除劳务派遣关系包括两个层面：劳务派遣单位和劳务派遣员工解除劳动关系；以及劳务派遣单位和用工单位解除劳务派遣协议。在实务操作中，为了避免三方不一致、不统一，通常由用工单位、劳务派遣单位和劳务派遣员工签订三方协议的方式来执行。

在解除劳务派遣关系时，因牵涉到劳务派遣单位和劳务派遣员工解除劳动合同，会涉及到经济补偿金的问题，虽然法律上，经济补偿金发生在劳务派遣单位和劳务派遣员工之间，但实际上，通常由用工单位根据劳务派遣协议约定承担（劳务派遣协议通常会约定由用工单位承担），对于经济补偿金的处理，用工单位有两种可行方案供选择：

方案一：

对于劳务派遣单位将劳务派遣员工派遣至用工单位的工作年限，用工单位支付经济补偿金予以“买断”，“买断”后再转正，转正之后重新计算转正式员工的工作年限。

- 此方案的优点在于，劳务派遣员工的工作年限不用承继至转正后，后续不会再产生因工作年

对应方案に関しては、主に以下の2通りの背景状況に基づき判断する必要がある。

1. 企業がこれまでに現地の人的資源社会保障部門の規定又は要求に従い、対応方案の届出を行っている場合、今回は主に当時届出を行った方案を実施して対処することになるが、もともと、企業が実施する際に、届出済みの方案を若干調整する必要がある場合であっても、法令規定に違反しなければ認められる。
2. 企業はこれまで届出をしていないものの、「暫定規定」に基づき、派遣社員数を規定の比率に引き下げる必要が依然としてある場合、対応方案を制定し、実行する必要がある。

実際には、上述のいずれの背景状況下においても、派遣社員数を規定の比率に引き下げるためには、実務上、主に以下の方法で対処することになる。

1. 派遣社員を直接雇用の社員に切り替える（即ち、「正規社員への切り替え」）。
2. 劳务派遣を業務請負に変更する（即ち、「業務請負への変更」）。
3. 派遣社員の派遣打ち切り、新たに社員を採用し又は他の雇用形態で使用する。

本文では上述の主な対応方案について考察する。

正規社員への切り替え

ここでの正規社員への切り替えとは、まずは派遣元、派遣受入企業が派遣社員との劳务派遣関係を解除した後、派遣受入企業が当該派遣社員と直接に労働関係を築くことを指すため、正規社員への切り替えにおいては、2つのステップを踏まなければならないことがわかる。

劳务派遣関係に特有の3つの特徴のため、劳务派遣関係を解除するにあたっては、派遣元と派遣社員との労働関係の解除、派遣元と派遣受入企業との劳务派遣協議書の解除という2つのステップを踏むことになる。実務では、三者間で認識にズレが生じないよう、通常は、派遣受入企業、派遣元及び派遣社員が三者間協議書を締結することで処理される。

劳务派遣関係を解除する際には、派遣元と派遣社員との間で労働契約を解除することになるため、経済補償金問題が生じる。法律上は、経済補償金は派遣元と派遣社員との間で生じる問題であるのだが、実際には、派遣受入企業が劳务派遣協議書の約定に従い負担するのが一般的である（劳务派遣協議書では通常、派遣受入企業が負担する旨が約定されている）。経済補償金の取り扱いについては、派遣受入企業が以下の2通りの方案からいずれかを選択できる。

方案一：

派遣元が派遣社員を派遣受入企業に派遣した勤務年数部分について、派遣受入企業が経済補償金の支払いを通じてこれを買取り、正規採用に切り替える。そして、正規採用後からの勤務年数はリセットされる。

- 本方案のメリットは、派遣社員時代の勤務年数を正規採用後に持ち越す必要がなく、勤務年数を

<p>限连续计算而产生的用工成本(详见方案二中的说明),但缺点是用工单位需要立即支付经济补偿金,有相应的资金压力。</p>
<p>方案二: 对于劳务派遣单位将劳务派遣员工派遣至用工单位的工作年限,由用工单位承继并连续计算至转正后,用工单位不支付经济补偿金。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 采用方案二时,优点在于,用工单位在转正时不需要立即支付经济补偿金,无资金压力。 但是,缺点在于,会因工作年限连续计算而产生用工成本,例如:在将来劳动合同解除或终止时,或转正员工符合获得经济补偿金或赔偿金的条件,则需要按照合并的年限计算经济补偿金或赔偿金;另外,在医疗期计算、病假工资计算、年休假计算、连续工作年限满10年签订无固定期限劳动合同等项目中,用工单位将承担更重的成本。

对于上述两种方案,用工单位可根据自身的具体情况选择。用工单位选择方案二的情况下,可能招致部分员工的反对、抵制,此时,用工单位可以考虑采取与这些员工结束用工等方式处理。

在解除劳务派遣关系之后,用工单位应立即和转正员工签订新的劳动合同,在实务操作中,一般安排在三方协议签署当日,用工单位和转正员工签订新的劳动合同,与此同时,一般还会要求转正员工签署就业规则等规章制度、岗位责任书、业绩考核表之类的劳动管理文件。

转劳务外包

劳务外包,是指发包单位将部分业务发包给承包单位独立完成,从而提高工作效率的一种业务管理模式。劳务外包和劳务派遣的区别较多,本文择重要的两点说明如下:

<p>标的不同</p> <ul style="list-style-type: none"> 劳务外包标的是指向某个或某些业务项目。 而劳务派遣标的指向的是劳务派遣员工提供劳务的过程。
<p>对员工的管理权限不同</p> <ul style="list-style-type: none"> 在劳务外包中,发包单位不能直接管理承包单位员工,而是由承包单位直接管理。 在劳务派遣中,用工单位直接管理劳务派遣员工。

<p>通算することで生じてしまう雇用コストが生じない点にある(詳細は本案二における説明を参照のこと)。しかし、そのデメリットは、企業が直ちに経済補償金を支払わなければならない、資金面でのプレッシャーがかかる点にある。</p>
<p>方案二: 派遣元が派遣社員を派遣受入企業に派遣した勤務年数について、派遣受入企業がこれを承継し、正規採用後も派遣社員時代の勤務年数を含めてそのまま通算し、派遣受入企業は切り替えの時点では経済補償金を支払わない。</p>
<ul style="list-style-type: none"> 方案二のメリットは、派遣受入企業が正規社員への切り替えの時点で経済補償金を支払わずに済み、資金面でのプレッシャーがかからない点にある。 しかし、デメリットは、勤務年数を通算することでの雇用コストが生じる点にある。例えば、将来、労働契約の解除若しくは終了時、又は正規社員に切り替わった当該社員が経済補償金若しくは賠償金獲得条件に合致した場合、企業は、通算した勤務年数に応じて、経済補償金又は賠償金を計算する必要がある。また、医療期間の計算、病气休暇中の賃金計算、年次有給休暇の計算、勤続年数が満10年を迎えた時点で無期労働契約を締結する場合などにおいては、企業側のコストがさらに増すことになる。

上述の2つの方案のうちのいずれを採用するかは、企業は自社の具体的状況に応じて選択するとよい。企業が方案二を選択した場合には、一部社員からの反対や制止に遭う可能性もあるが、企業はこのような社員に対しては、その雇用を打ち切るなどの方法で対処することを検討してもよい。

劳务派遣関係を解除した後、企業は正規社員に切り替える社員との間で直ちに新たに労働契約を締結しなければならないのだが、実務では、三者間協議書を締結する当日に、企業と正規社員との間で新たに労働契約を締結するだけでなく、就業規則制度などの規則制度、職位責任書、業績審査評価表などの労働管理書類について、社員に署名を求めるのが一般的である。

業務請負への変更

業務請負とは、発注企業が一部業務を請負業者に発注することにより、作業効率の向上を図るための業務管理方式を指す。業務請負と劳务派遣の違いはやや多く、本文では以下の2つの重要ポイントに絞って説明する。

<p>対象が異なる</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務請負の対象はある特定の業務又はいくつかの特定の業務である。 これに対し劳务派遣の対象は派遣社員が労務を提供する過程である。
<p>社員に対する管理権限が異なる</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務請負では、発注企業は請負業者の社員を直接には管理できず、請負業者が直接管理する。 劳务派遣において、派遣受入企業は派遣社員を直接管理する。

劳务派遣转劳务外包，通常有两类形式：

场地外外包
<ul style="list-style-type: none">▪ 比较常规的劳务外包形式。▪ 即，发包单位将部分业务发包给承包单位后，由承包单位在自己的场地内，使用承包单位的工具，管理承包单位的员工完成业务。
场地内外包
<ul style="list-style-type: none">▪ 比较特殊的劳务外包形式，也是容易与劳务派遣混淆的劳务外包形式。▪ 即，发包单位将部分业务发包给承包单位后，由承包单位派员工到发包单位的场地，使用发包单位的工具，管理承包单位的员工完成业务。

使用场地外外包的形式，是普遍可行的形式，而使用场地内外包的形式时，则需要特别注意避免与劳务派遣相混淆：

1. 发包单位不能对承包单位的员工进行直接管理，包括但不限于考勤、指挥、考评、奖惩、支付工资福利及其他日常管理等，但可对承包单位完成业务的情况进行监督；
2. 发包单位的规章制度不能适用于承包单位的员工；
3. 承包单位应具备相关的经营资质；
4. 承包单位使用发包单位的场地、工具时，可以考虑采用租赁的方式，以免使人产生“承包单位的员工为发包单位工作的错觉”。

退回兼后续策略

对于不同意转正式工、转劳务外包或者用工单位不愿意继续留用的劳务派遣员工，可以考虑将其退回给劳务派遣单位，若需要补充员工的，再重新录用其他人员。

退回的理由

根据《劳动合同法》第 65 条、《暂行规定》第 12 条规定，退回的理由主要有：

1. 三方协商一致；
2. 劳务派遣员工主动辞职；
3. 劳务派遣员工有严重违纪或《劳动合同法》第 39 条规定的其他情形；
4. 劳务派遣员工医疗期满后不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作；
5. 劳务派遣员工不能胜任工作，经调岗或培训后，仍不能胜任工作；
6. 客观情况发生重大变化，双方无法就变更用工关系达成一致的；
7. 用工单位发生可以经济性裁员的情形；

劳务派遣を業務請負に変更するにあたっては通常、以下の 2 通りの形式がある。

構外での業務請負
<ul style="list-style-type: none">▪ やや一般的な業務請負形式である。▪ すなわち、発注企業が一部業務を請負業者に外注した後、請負業者が自社の構内で請負業者の道具を利用して、請負業者の社員を管理して業務を遂行する。
構内での業務請負
<ul style="list-style-type: none">▪ やや特別な業務請負形式であり、劳务派遣と混同されやすい業務請負形式である。▪ すなわち、発注企業が一部業務を請負業者に外注した後、請負業者が社員を発注企業の構内へ派遣し、発注企業の道具を利用して、請負業者の社員を管理し業務を遂行する。

構外で行う業務請負形式は一般的に行われており、実行可能であるが、構内で行う業務請負形式の場合、劳务派遣と混同されないよう特に注意する必要がある。

1. 発注企業は請負業者の社員を直接管理すること（これには出勤、指揮、審査評価、賞罰、賃金福利の支給及びその他日常管理などが含まれるがこれらに限らない）はできないが、請負業者による業務完成状況に対する監督は可能である。
2. 発注企業の規則制度を請負業者の社員に適用できない。
3. 請負業者は相応の経営資格を備えていなければならない。
4. 請負業者が発注企業の構内、道具を使用する場合、「請負業者の社員は発注企業のために労働しているとの錯覚」が生じることを防ぐためにも、リース方式の採用を検討するとよい。

派遣打ち切り及び今後の対策

正規社員への切り替え、業務請負への変更に同意せず、又は企業として引き続き雇用することを望まない派遣社員については、まずは同社員を派遣元に送り戻し、その派遣を打ち切った後、もしも社員を補充する必要がある場合には、他の者の新規採用を検討するとよい。

派遣打ち切りの理由

「労働契約法」第 65 条、「暫定規定」第 12 条規定によれば、派遣打ち切りの主な理由は以下の通りである。

1. 三者で協議の上合意している。
2. 派遣社員が自主退職を申し入れた。
3. 派遣社員が規律に著しく違反した、又は「労働契約法」第 39 条規定のその他状況がある。
4. 派遣社員が医療期間満了後もその業務を行なうことができず、別途手配した業務を行うこともできない。
5. 派遣社員が業務に堪えることができず、職務調整又は研修後も業務に堪えることができない。
6. 客観的状況に重大な変化が生じ、双方が使用関係の変更について合意できない。
7. 企業に経済的人員削減が認められる状況が発生した。

8. 用人单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；
9. 劳务派遣协议期满终止。

除上述规定之外，实务操作中，还有些情形可以退回，风险不大，例如：

1. 劳务派遣员工达到退休年龄、或领取养老待遇；
2. 劳务派遣员工劳动合同到期或派遣期届满；
3. 劳务派遣协议解除等。

退回后再录用其他人员

关于再录用其他人员，除录用劳动合同制员工之外，也可以考虑录用其他一些特殊人员，以降低用工成本，例如，录用退休返聘人员、非全日制人员、关联企业间的借调人员等，当然，特殊人员可能难以广泛使用，因为毕竟符合要求的人员数量有限。

总结

根据《暂行规定》第20条规定，违法派遣的，用人单位可能会面临责令整改以及罚款等处罚。因此，为了降低法律风险，建议用人单位在过渡期限内通过以上一种或综合多种方案平稳完成劳务派遣员工的调整。

（里兆律师事务所 2015 年 11 月 27 日编写）

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）

- 外国人入境完成短期工作任务的签证监管强化
- 债权回收案件
- 劳动人事纠纷

8. 企業が法に依拠し破産宣告を受けた、営業許可証の取消しを受けた、閉鎖を命じられた、登記を取消された、早期解散又は経営期間満了時に経営を継続しないことを決定した。
9. 劳务派遣協議書を期間満了をもって終了する。

上述規定のほか、実務においては、次に掲げる状況の場合にも派遣を打ち切ることが可能であり、リスクは高くない。例えば：

1. 派遣社員が定年退職年齢に達しており、又は年金を受給している。
2. 派遣社員の労働契約期間又は派遣期間が満了した。
3. 劳务派遣協議書を解除する場合など。

派遣打ち切り後に他の者を採用する

他の者を採用する場合、直接雇用の社員のほかに、例えば、再雇用者、非全日制職員、関連企業の出向者など特別な状況にある者を採用することでの雇用コスト削減を検討することも可能である。もともと、要求に合致する者の人数には限りがあるため、特別な状況にある者を幅広く使用することは難しいと思われる。

まとめ

「暫定規定」第20条規定に基づき、違法な派遣を行った場合、企業は是正命令及び過料などの処罰を受けおそれがある。従って、法的リスクを軽減するためにも、企業は移行期間内に上述のいずれか一つ又は複数の方案を取り交えて派遣社員の調整作業を円滑に完成させることが望ましい。

（里兆法律事務所が 2015 年 11 月 27 日付で作成）

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）

- 外国人が入国して短期作業任務を完了する場合の査証監督管理強化
- 債権回収案件
- 労働人事紛争