

一、最新中国法令

● 外国人入境完成短期工作任务的相关办理程序（试行）

【发布单位】人力资源社会保障部、外交部、公安部、文化部

【发布文号】人社部发〔2014〕78号

【发布日期】2014-11-06

【实施日期】2015-01-01

【内容提要】该法令规定了适用情形、办理程序等。未按规定办理相关手续入境及不按工作证明所列事项从事短期工作的外国人，公安机关将按非法就业查处。

外国人入境完成短期工作任务，是指因下列事由入境，且在境内停留不超过 90 日的情形：
1. 到境内合作方完成某项技术、科研、管理、指导等工作； 2. 到境内体育机构进行试训（包括教练员、运动员）； 3. 拍摄影片（包括广告片、纪录片）； 4. 时装表演（包括车模、拍摄平面广告等）； 5. 从事涉外营业性演出； 6. 人力资源社会保障部门认定的其他情形。
以下情形，不视为完成短期工作任务：
1. 购买机器设备配套维修、安装、调试、拆卸、指导和培训的； 2. 对在境内中标项目进行指导、监督、检查的； 3. 派往境内分公司、子公司、代表处完成短期工作的； 4. 参加体育赛事的； 5. 入境从事无报酬工作或由境外机构提供报酬的义工和志愿者等； 6. 文化主管部门在批准文书上未注明“涉外营业性演出”的。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ldbk/jiuy/e/JYzonghe/201411/t20141121_144780.htm

● 关于推进无纸化报检的公告

【发布单位】国家质量监督检验检疫总局

【发布文号】国家质量监督检验检疫总局公告 2014 年第 124 号

【发布日期】2014-11-20

【实施日期】2015-01-01

【内容提要】根据该公告，出入境检验检疫信用 B 级及以上的企业（包括进出口货物收

一、最新中国法令

● 外国人が入国して短期作業任務を完了する場合の関連取扱い手続き（试行）

【発布機関】人的資源社会保障部、外交部、公安部、文化部

【発布番号】人社部発〔2014〕78号

【発布日】2014-11-06

【実施日】2015-01-01

【概要】本法令は、適用状況、取扱い手続きなどを定めた。規定どりの関連入国手続きを行わなかった外国人および作業証に記載された事項に従って短期作業に従事しなかった外国人については、公安機関は不法就労として取り締まる。

外国人が入国して短期作業任務を完了する場合は、下記の理由で入国し、且つ国内滞在が 90 日を超えない状況を指す。
1. 国内提携先にてある項目の技術、科学研究、管理、指導などの作業を完了する。 2. 国内の体育機構にて試験訓練を行う（トレーナー、運動員を含む）。 3. 映画撮影（広告映像、記録映像を含む）。 4. ファッションショー（モーターショーのコンパニオン、印刷広告の撮影などを含む）。 5. 涉外営利公演への従事。 6. 人的資源社会保障部門が認定したその他の状況。
以下の状況については、短期作業任務の完了と見なさない。
1. 購入機器設備に伴うメンテナンス、据付、調整試験、解体、指導および研修を行う場合。 2. 国内の落札プロジェクトに対する指導、監督、検査を行う場合。 3. 国内の分公司、子会社、駐在員事務所に派遣されて短期作業を完了する場合。 4. スポーツイベントに参加する場合。 5. 入国して無報酬作業に従事し、または国外機構から報酬を受けて従事するボランティアおよび志願者など。 6. 文化主管部門が許可文書において「涉外営利公演」と明記していない場合。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ldbk/jiuy/e/JYzonghe/201411/t20141121_144780.htm

● ペーパーレス検査申告の推進に関する公告

【発布機関】国家品質監督検査檢疫総局

【発布番号】国家品質監督検査檢疫総局公告 2014 年第 124 号

【発布日】2014-11-20

【実施日】2015-01-01

【概要】本公告によると、出入国検査檢疫信用 B 級およびそれ以上の企業（輸出入貨物の荷

发货人、代理报检企业等), 可实行无纸化报检。包括:

报检单证简化
<ul style="list-style-type: none"> 单证自存。合同、发票、提单、装箱单等贸易单证, 由企业自行建档保存, 报检时提交电子数据, 免于提交纸质单证。 单证备案。符合性声明、第三方检测报告、加工贸易合同等多次使用的随附单证, 首次报检时提交检验检疫机构备案, 单证有效期内再次报检时免于提交。 信息核查。可通过信息化系统核查的许可/备案单证、双边质检无纸化合作项下的证书, 报检时只需申报单证名称及号码。
报检单证电子化
提交报检单及随附单证电子数据的, 报检时可免于提交纸质单证。

【法令全文】请点击以下网址查看:
http://www.aqsiq.gov.cn/xxgk_13386/jlqg_12538/zjgg/2014/201411/t20141125_427593.htm

● **关于海关特殊监管区域间保税货物结转管理的公告**

【发布单位】海关总署
 【发布文号】海关总署公告 2014 年第 83 号
 【发布日期】2014-11-19
 【实施日期】2014-11-19
 【内容提要】根据该公告:

- 区间结转企业可以采用“分批送货、集中报关”的方式办理海关手续, 收发货可采用企业自行运输或者比照报关运输的方式进行。
- 企业开展区间结转应按流程向主管海关办理区间结转备案手续。

【法令全文】请点击以下网址查看:
<http://www.customs.gov.cn/publish/portal0/tab49564/info724701.htm>

● **关于扩大长江经济带海关区域通关一体化改革的公告**

【发布单位】海关总署
 【发布文号】海关总署公告 2014 年第 84 号
 【发布日期】2014-11-28
 【内容提要】自 2014 年 12 月 01 日起, 南昌、武汉、长沙、重庆、成都、贵阳、昆明

送·荷受人、検査申告代行企業などを含む)については、ペーパーレス検査申告を実施できる。それには以下の内容が含まれる。

検査申告書類の簡素化
<ul style="list-style-type: none"> 書類の自己保管。契約書、発票、船荷証券、バックリングリストなどの取引書類については、企業が自らファイリング化して保管し、検査申告時に電子データを提供することで、紙ベース書類の提供は免除される。 書類の届出。一致性に関する表明、第三者検査報告書、加工貿易契約書など繰り返し使用する付随書類については、初回検査申告時に、検査検査機関に提出し届出を行うことで、書類有効期間内に再度検査申告を行う際には提出が免除される。 情報の照合審査。情報化システムを通じて照合審査ができる許可/届出書類、二国間品質検査ペーパーレス提携項目における証書については、検査申告時に書類名称および番号を申告するだけでよい。
検査申告書類の電子化
検査申告書類および付随書類の電子データを提出する場合、検査申告時に紙ベース書類の提供は免除される。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.aqsiq.gov.cn/xxgk_13386/jlqg_12538/zjgg/2014/201411/t20141125_427593.htm

● **税関特別監督管理区域間の保税貨物結転管理に関する公告**

【発布機関】税関総署
 【発布番号】税関総署公告 2014 年第 83 号
 【発布日】2014-11-19
 【実施日】2014-11-19
 【概要】本公告によると、以下の通りである。

- 区間で結転を行う企業は「ロットごとの送付、集中通関」の方式を採用して税関手続きを行うことができ、荷送り、荷受けは企業が自ら輸送し、または税関移転輸送の方式に照らして実施する。
- 企業が区間結転を実施する場合、手順に従って主管税関にて区間結転届出手続きを行わなければならない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.customs.gov.cn/publish/portal0/tab49564/info724701.htm>

● **長江経済ベルト税関区域通関一体化改革の拡大に関する公告**

【発布機関】税関総署
 【発布番号】税関総署公告 2014 年第 84 号
 【発布日】2014-11-28
 【概要】2014 年 12 月 1 日から、南昌、武漢、長沙、重慶、成都、貴陽、昆明の税関は区

海关正式启用区域通关一体化通关方式，适用海关总署公告 2014 年第 65 号。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.customs.gov.cn/publish/portal0/tab49661/info725557.htm>

● **关于失业保险支持企业稳定岗位有关问题的通知**

【发布单位】人力资源社会保障部等 4 部门
 【发布文号】人社部发〔2014〕76 号
 【发布日期】2014-11-06
 【内容提要】该通知提出对采取有效措施不裁员、少裁员，稳定就业岗位的企业，由失业保险基金给予稳定岗位补贴。

适用企业
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 实施兼并重组企业； ▪ 化解产能严重过剩企业（钢铁、水泥、电解铝、平板玻璃、船舶等）； ▪ 淘汰落后产能企业（电力、煤炭、钢铁、水泥、有色金属、焦炭、造纸、制革、印染等）等。
补贴标准
不超过该企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的 50%。
申请条件
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 生产经营活动符合国家及所在区域产业结构调整政策和环保政策； ▪ 依法参加失业保险并足额缴纳失业保险费； ▪ 上年度未裁员或裁员率低于统筹地区城镇登记失业率； ▪ 企业财务制度健全、管理运行规范。
相关程序
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 企业申请； ▪ 人力资源社会保障部门等进行审核认定，确定补贴企业名单和补贴数额； ▪ 财政部门拨付补贴资金。
政策执行期限
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 执行到 2020 年底。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.mohrss.gov.cn/sybx/sybxSzhengcewenjian/201411/t20141117_144453.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。

区域通关一体化通关方式进行正式に開始し、税関総署公告 2014 年第 65 号を適用する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.customs.gov.cn/publish/portal0/tab49661/info725557.htm>

● **失業保険による企業雇用安定の支持に伴う事項に関する通知**

【発布機関】人的資源社会保障部など 4 部門
 【発布番号】人社部発〔2014〕76 号
 【発布日】2014-11-06
 【概要】本通知は、有効な措置を講じて人員削減を実施しない、小規模に抑え、就労雇用を安定させた企業に対し、失業保険基金から雇用安定補助を与える。

適用企業
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 統合再編を実施した企業。 ▪ 著しい生産能力過剰を解決した企業（鉄鋼、セメント、電解アルミニウム、板ガラス、船舶など）。 ▪ 出遅れ生産能力を淘汰した企業（電力、石炭、鉄鋼、セメント、非鉄金属、コークス、製紙、皮革製造、印刷染色など）など。
補助基準
当該企業およびその従業員が前年度に実際に納付した失業保険料総額の 50%を超えない範囲。
申請条件
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 生産経営活動が国および所在地域の産業構造調整政策と環境保護政策に合致する。 ▪ 法に従って失業保険に加入し失業保険料を全額納付している。 ▪ 前年度に人員削減を行っていない、または人員削減率が統括地域都市登記失業率を下回っている。 ▪ 企業財務制度が整備されており、管理運営が規範化されている。
関連手順
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 企業が申請する。 ▪ 人的資源社会保障部門などが審査認定を行い、補助を与える企業の名簿および補助金額を確定する。 ▪ 財政部門が補助資金を支給する。
政策実施期間
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2020 年末まで。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.mohrss.gov.cn/sybx/sybxSzhengcewenjian/201411/t20141117_144453.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、相关新信息

● 《网络商品和服务集中促销活动管理暂行规定》公开征求意见

日前，国家工商行政管理总局发布公告就《网络商品和服务集中促销活动管理暂行规定》(征求意见稿)公开征求意见（截止日期为 2014 年 12 月 08 日）。根据该征求意见稿：

- 网络商品和服务集中促销活动，是指在特定期限内网络集中促销组织者组织网络集中促销实施者在同一网络交易平台内，通过提供优惠条件开展销售商品或提供服务的营销活动。
- 网络集中促销组织者不得强制设定最低成交量或最低成交额、最低价或最高价、搭售或捆绑销售等条件，限制、排斥网络集中促销经营者开展促销活动。
- 网络集中促销经营者在促销活动中不得虚标促销商品或服务的价格。
- 网络集中促销经营者在网络集中促销前提高商品或服务价格的，应当在网络集中促销信息公示中向消费者说明。

（里兆律师事务所 2014 年 11 月 28 日编写）

● 《工资支付条例》最快 2015 年初颁布

日前，据参与工资制度改革的专家透露，作为工资立法工作重要组成部分的《工资支付条例》，将于 2015 年初率先出台。

由于在垄断行业工资调控、劳资双方利益等方面存在较大分歧，《工资条例（草案）》制定工作被搁置。2012 年，人力资源和社会保障部传出消息，决定参照《工资条例（草案）》，逐步推出工资支付条例、工资集体协商条例、国有企业工资总额改革办法等多项法规。2013 年初，《工资支付条例》送全国人大常委会审议。

《工资支付条例》重点解决工资支付问题，其内容将涉及规范工资发放的方式，工资计算方式，用人单位依法破产时工资清偿和用人单位代扣、代缴款项，最低工资标准等内容。《工资支付条例》出台后，《工资支付暂行规定》将被废止。同时，各地

二、関連する新着情報

● 「オンライン商品およびサービスの集中販売促進活動管理暫定規定」がパブリックコメントを募集する

先頃、国家工商行政管理総局は「オンライン商品およびサービスの集中販売促進活動管理暫定規定」(意見募集案)について公告を公布し、パブリックコメントを募集している(締め切りは 2014 年 12 月 8 日)。本意見募集案によると、以下の通りである。

- オンライン商品およびサービスの集中販売促進活動とは、特定期間内にオンライン集中販売促進組織者がオンライン集中販売促進実施者を集めて同一のオンライン取引プラットフォーム内で、優遇条件の提供を通じて商品販売またはサービス提供に関する営業活動を行うことを指す。
- オンライン集中販売促進組織者は、最低取引成立量または最低取引高、最低価格または最高価格、抱合せ販売またはセット販売などの条件を強制的に設定し、オンライン集中販売促進事業者の販売促進活動を制限、排斥してはならない。
- オンライン集中販売促進事業者は販売促進活動において、販売促進商品またはサービスの価格を虚偽表示してはならない。
- オンライン集中販売促進事業者がオンライン集中販売促進前に商品またはサービスの価格を引き上げた場合、オンライン集中販売促進情報公示において消費者に対する説明を行わなければならない。

（里兆法律事務所が 2014 年 11 月 28 日付で作成）

● 「賃金支払い条例」が早ければ 2015 年初頭に公布される

先頃、賃金制度改革に参加している専門家の話によれば、賃金立法作業の重要構成部分としての「賃金支払い条例」が 2015 年初頭に第一に公布されるということだ。

独占業種における賃金調整、労資双方の利益などの面で大きな意見の相違があることから、「賃金条例（草案）」制定作業は棚上げされている。2012 年に人的資源社会保障部が発した情報では、「賃金条例（草案）」に照らして賃金支払い条例、賃金団体交渉条例、国有企業賃金総額改革弁法などの複数の法令を段階的に公布することを決定した。2013 年初頭に、「賃金支払い条例」は全国人民代表大会常務委員会へ送られ審議されている。

「賃金支払い条例」は賃金支払い問題を重点的に解決し、それには賃金支払い方式、賃金計算方式、雇用主が法に従って破産手続きを行う際の賃金清算および雇用主による関連費用の源泉徴収、最低賃金基準の規範化などの内容が含まれる。「賃金支払い条例」が公

工资支付规定也都应服从新出台的《工资支付条例》。

(里兆律师事务所 2014 年 11 月 28 日编写)

● 简析上海高院关于劳动案件疑难问题的研讨意见(连载之一/共二篇)

上海市高级人民法院(以下简称“上海高院”)民一庭(主管劳动案件、一般民事案件等)组织召开了劳动争议案件业务研讨会,就劳动争议处理过程中遇到的部分疑难问题进行了充分的研讨,并提出了倾向性结论,形成《上海高院民一庭调研与参考》【(2014)15号】。对此,我们简要介绍并分析如下:

劳动关系认定的相关问题

1	单位与劳动者之间仅存在代为办理用工登记手续或缴纳社会保险费等关系,是否可认定该单位与劳动者存在劳动关系?
结论	不宜轻易认定。
简要分析	<p>1) 判断双方是否存在劳动关系应从分析劳动关系的本质特征入手,结合上海高院意见及<u>《关于确立劳动关系有关事项的通知》</u>【劳社部发[2005]12号】第1条规定,确认劳动关系,主要需要审查以下几个方面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格; ● 双方是否有建立劳动关系的合意; ● 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动; ● 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。 <p>办理用工登记、缴纳社会保险费等仅是认定劳动关系的一个形式上的参考因素,而非决定因素。</p> <p>2) 实务操作中,确实存在用人单位委托人事代理公司以人事代理公司的名义在异地(非用人单位注册地)办理用工登记手续和缴纳社会保险费的情形,但是,原则上,这毕竟并非合规的操作方式。</p>
2	征地人员与征地保障单位是否存在劳动关系?
结论	否。双方之间仅存在支付相关社会保障费用的保障关系,不存在劳动关系。

布された後は、「賃金支払い暫定規定」は廃止される。同時に、各地賃金支払い規定も新たに公布された「賃金支払い条例」に従うことになる。

(里兆法律事務所が 2014 年 11 月 28 日付で作成)

● 上海市高级人民法院の労働事件に伴う難題の検討意見に関する簡潔な分析(連載の一/合計二篇)

上海市高级人民法院(以下「上海高院」という)民事第一法廷(労働事件、一般民事事件などを主管する)は労働紛争事件業務検討会を開催し、労働紛争処理過程において生じた一部の難題について十分な検討を行った上、傾向的な結論を下し、「上海高院民一庭の調査研究と参考」【(2014)15号】を作成した。これについて、筆者は以下の通り簡潔に紹介し分析する。

労働関係の認定に関する問題

1	企業と労働者の間に労働者使用登記手続きまたは社会保険料納付の代行などの関係だけが存在する場合、当該企業と労働者の間に労働関係が存在すると認定することができるか。
結論	安易に認定することは好ましくない。
簡潔分析	<p>1) 双方に労働関係が存在するかの判断は労働関係の本質的特徴を分析することから始め、上海高院の意見および「<u>労働関係の確立に伴う事項に関する通知</u>」【劳社部発[2005]12号】第1条の規定に照らして、労働関係の確認は、主に以下のいくつかの面から審査する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 雇用主および労働者は法令で定める主体資格を具備する。 ● 双方に労働関係確立の合意が存在するか。 ● 雇用主が法に従って制定した各種労働規則制度が労働者に適用され、労働者は雇用主の労働管理を受けて、雇用主が手配した報酬のある労働に従事する。 ● 労働者が提供した労働は雇用主の業務の構成部分である。 <p>労働者使用登記手続き、社会保険料納付などは労働関係認定の一つの形式的参考要素であるというだけであり、決定的な要素ではない。</p> <p>2) 実務処理において、確かに雇用主が人事代行会社に委託して人事代行会社の名義で他地域(雇用主の登録地ではない)で労働者使用登記手続きおよび社会保険料納付を行う状況が存在するが、原則として、これは規則に合致した処理方式ではない。</p>
2	土地収用人員は土地収用保障企業との間に労働関係が存在するか。
結論	存在しない。双方の間には関連社会保障費支払いの保障関係が存在するだけで、労働関係は存在しない。

簡 要 分 析	<p>1) 征地人員与征地保障單位之間，通常僅存在支付社會保障費用的關係，征地人員不為征地保障單位提供勞動，沒有實質的勞動關係。</p> <p>2) 用人單位招用征地人員的，形成勞動關係。</p>
------------------	--

簡 潔 分 析	<p>1) 土地收用人員と土地收用保障企業との間には、通常、社會保障費用支払いの關係が存在するだけであり、土地收用人員は土地收用保障企業のために労働を提供しておらず、實質的な労働關係はない。</p> <p>2) 雇用主が土地收用人員を招聘した場合、労働關係を形成する。</p>
------------------	--

外国人就业的相关问题

1	未办理《外国人就业证》、但持有《外国人永久居留证》的外籍人员，能否认定其与用人单位存在劳动关系？
結論	可以。
簡 要 分 析	<p>《中共中央组织部、人力资源社会保障部、公安部等25部门关于印发<外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法>的通知》【人社部发[2012]53号】规定：凡持有中国《外国人永久居留证》的外籍人员，除政治权利和法律法规规定不可享有的特定权利和义务外，原则上和中国公民享有相同权利，承担相同义务；外籍人员可以《外国人永久居留证》作为有效身份证件，参加各项社会保险、享受社会保险待遇、办理社会保险关系转移接续及终止手续等，无需另外办理签证手续、免办《外国人就业证》。</p> <p>根据以上规定，法律承认了持有《外国人永久居留证》外籍人员的国民身份，因此，其具有国民的就业资格，不需要办理《外国人就业证》即可在中国就业。</p>
2	《外国人就业许可证》上注明的单位与实际就业单位不一致时，外国人与实际就业单位之间是否存在劳动关系？
結論	不存在。
簡 要 分 析	<p>1) 《外国人在中国就业管理规定》【劳部发（1996）29号】第24条规定，外国人在中国就业的，用人单位必须与其就业证所注明的单位相一致。以上规定为强制规定，如果违反，外国人与实际就业单位建立劳动关系的行為即为违法，将被认定无效。</p> <p>2) 同时，根据《关于贯彻<外国人在中国就业管理规定>的若干意见》【沪劳外发[1998]25号】第20条规定，“外国人只能在其就业证上注明的单位就业，不得在其他单位兼职工作。”如果违反的，根据《外国人在中国就业管理规定》【劳部发（1996）29号】第29条规定，劳动部门可以收回就业证，公安部门可以取消居留资格、遣送出境等。</p>

外国人就劳に関する問題

1	「外国人就業証」の手續きは行っていないが、「外国人永久居留証」を保有している外国籍人員については、本人と雇用主の間に労働關係が存在すると認定できるか。
結論	認定できる。
簡 潔 分 析	<p>「『外国人の中国における永久居留で享受する待遇に関する弁法』の公布に関する中国共産党中央組織部、人的資源社会保障部、公安部などの25の部門の通知」【人社部発[2012]53号】の規定：中国「外国人永久居留証」を保有する外国籍人員はいずれも、政治權利および法令で享受できないと定めている特定の權利および義務を除いて、原則として中国公民と同等の權利を享受し、同等の義務を負う。外国籍人員は「外国人永久居留証」を有効な本人確認資料として、各種社會保險への加入、社會保險待遇の享受、社會保險關係の移轉継続および終了手續きなどを行うことができ、別途ビザの手續きを行う必要はなく、「外国人就業証」手續きは免除される。</p> <p>以上の規定に基づき、法律は「外国人永久居留証」を保有する外国籍人員の國民待遇を承認しているため、本人は國民としての就業資格を具備し、「外国人就業証」の手續きを必要とせず中国で就労することができる。</p>
2	「外国人就業許可証」上に記載された企業と実際に就労している企業が一致しない場合、外国人と実際に就労している企業の間には労働關係が存在するか。
結論	存在しない。
簡 潔 分 析	<p>1) 「外国人の中国における就業管理規定」【劳部発（1996）29号】第24条では、外国人が中国で就労する場合、雇用主はその就業証に記載された企業と一致しなければならないと規定されている。以上の規定は強行規定であり、違反した場合、外国人と実際に就労している企業が労働關係を確立する行為は違法となり、無効と認定される。</p> <p>2) また、「『外国人の中国における就業管理規定』の徹底に関する若干意见」【滬勞外發[1998]25号】第20条では、「外国人はその就業証上に記載された企業においてのみ就労することができ、その他の企業で兼職してはならない。」と規定されており、違反した場合には、「外国人の中国における就業管理規定」【劳部發（1996）29号】第29条の規定に従って、労働部門は就業証を回収することがで</p>

	<p>3) 作为例外情况,根据《关于贯彻<外国人在中国就业管理规定>的若干意见》【沪劳外发[1998]25号】第20条规定,如果外国人“属境外投资投资方派遣,在同一投资方举办的几家企业中”可以兼职,但“仍然只能由其中一家企业出面办理就业手续”。</p>
3	外国人与用人单位在劳动合同中未就违约解除劳动合同的法律责任进行约定,法院如何处理违约解除的问题?
结论	如用人单位同意恢复劳动关系,可判决恢复;如用人单位不同意,可判决解除后,由用人单位参照《合同法》规定赔偿实际损失。
简要分析	<p>1) 关于外国人如何适用中国劳动法的问题,《关于审理劳动争议案件若干问题的解答》【沪高法民一(2006)17号】曾规定,根据《外国人在中国就业管理规定》【劳部发(1996)29号】第22条、第23条规定,外国人可以强制适用“最低工资、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险等方面的劳动标准”,但其他劳动标准和待遇等需要由双方约定,如果没有约定的,则不适用。但实际上,对此问题,一直存有争议(甚至不同法院出现不同判决),主要有两类观点:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 一,主张在中国合法就业的外国人完全适用中国劳动法,理由是,中国劳动法并没有规定不适用于外国人。 ● 二,与《关于审理劳动争议案件若干问题的解答》【沪高法民一(2006)17号】的观点相同。 <p>对于用人单位违纪违法解除劳动合同的法律适用问题,《上海高院民一庭调研与参考》【(2014)15号】支持上述第二类观点,即,对于《外国人在中国就业管理规定》【劳部发(1996)29号】规定之外的违法解除责任问题,不是当然的适用恢复劳动关系或违法解除赔偿金(双倍经济补偿),而是首先援引约定,在没有约定的情形下,则不强制适用,主要根据《合同法》的精神处理。</p>

	<p>き、公安部門は居留資格を取り消し、強制出国させることができる。</p> <p>3) 例外状況として、『『外国人の中国における就業管理規定』の徹底に関する若干意见】【滬勞外發[1998]25号】第20条の規定によれば、外国人は「国外投資者からの派遣に該当する場合、同一の投資者が設立した複数の企業において」兼職することができるが、「依然として、その中の一社のみが就業手続きを行うことができる。」。</p>
3	外国人と雇用主との労働契約において労働契約を違約解除した場合の法的責任について取り決めていない場合、裁判所は違約解除に関する問題をどのように処理するか。
結論	雇用主が労働関係の回復に同意した場合、回復を命じる判決を下すことができる。雇用主が同意しない場合、解除した上で、雇用主が「契約法」の規定に従って実際の損失を賠償するように命じる判決を下すことができる。
簡潔分析	<p>1) 外国人に対し中国労働法をどのように適用するかの問題については、「労働紛争事件の審理に伴う若干問題に関する解答」【滬高法民一(2006)17号】が以前、「『外国人の中国における就業管理規定』【劳部发(1996)29号】第22条、第23条の規定に従って、外国人は「最低賃金、勤務時間、休息休暇、労働安全衛生、社会保険などに関する労働基準」を強行適用することができるが、その他の労働基準および待遇などについては双方で取り決めなければならず、取決めがない場合は適用しないと規定している。なお、実際には、本問題に関し、ずっと論議があり(また裁判所によって異なる判決が下されるほどである)、主に以下の二つの観点がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● その一、中国において適法に就労している外国人には、完全に中国労働法が適用される。その理由は中国労働法には外国人に対し適用しないとの規定がないため。 ● その二、「労働紛争事件の審理に伴う若干問題に関する解答」【滬高法民一(2006)17号】の観点と同じである。 <p>雇用主による規則、法律に違反した労働契約の解除に伴う法律適用問題については、「上海高院民一庭の調査研究と参考」【(2014)15号】は上記第二類の観点を支持しており、即ち、「『外国人の中国における就業管理規定』【劳部发(1996)29号】で定める以外の違法解除責任問題については、労働関係の回復または違法解除に伴う賠償金(2倍の経済補償金)が当然には適用されず、第一に取決めを引用し、取決めがない状況においては強制適用しないと、主に「『契約法』」の精神に基づいて処理するとされている。</p>

	<p>2) 我们倾向于理解,《上海高院民一庭调研与参考》【〔2014〕15号】再次强调了上述第二类观点,在后续上海的司法实务中,上述第二类观点将更占优势。</p> <p>3) 基于以上分析,用人单位与外国人签订劳动合同时,对于“最低工资、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险等方面的劳动标准”之外的劳动标准和待遇等,例如经济补偿、违法解除赔偿金、解除劳动合同的条件等,可以不约定,或不按照中国劳动法约定,而按用人单位的需要约定,这对于用人单位而言,是比较有利的。</p>
--	--

由于篇幅限制,暂介绍以上内容。在接下来的《里兆法律资讯》中,我们将继续介绍“工伤保险的相关问题”、“劳动关系解除和终止的相关问题”、“竞业限制的相关问题”。敬请关注。

(里兆律师事务所 2014 年 11 月 28 日编写)

	<p>2) 筆者の傾向的見解として、「上海高院民一庭の調査研究と参考」【〔2014〕15号】は上記第二類の観点を改めて強調しており、今後の上海における司法実務においては、上記第二類の観点がより優勢と思われる。</p> <p>3) 以上の分析に基づき、雇用主が外国人と労働契約を締結する際、「最低賃金、勤務時間、休息休暇、労働安全衛生、社会保険などに関する労働基準」以外の労働基準および待遇など、例えば経済補償金、違法解除に伴う賠償金、労働契約解除の条件などについては取決めない、または中国労働法の規定には従って取り決めず、雇用主の必要に応じて取り決めることができ、これは雇用主にとって、有利と言える。</p>
--	--

紙面に限りがあることから、まずは以上の内容を紹介する。次回の「里兆法律情報」では、「労災保険に関する問題」、「労働関係の解除および終了に関する問題」、「競業禁止に関する問題」について紹介するので、ご期待いただきたい。

(里兆法律事務所が 2014 年 11 月 28 日付で作成)