

一、相关新法令、新政策

● 劳务派遣行政许可实施办法

- 【发布单位】人力资源和社会保障部
【发布文号】人力资源和社会保障部令第 19 号
【发布日期】2013-06-20
【实施日期】2013-07-01
【出台背景】《全国人大常委会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》修改了 2008 年 01 月 01 日起实施的原《劳动合同法》第五十七条的规定，明确要求“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可”。同时，该决定明确“具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定”，据此，人力资源和社会保障部制定了本实施办法。

【内容提要】根据该实施办法：

劳务派遣行政许可
<ul style="list-style-type: none">经营劳务派遣业务应当向所在地有许可管辖权的人力资源社会保障行政部门（以下简称“许可机关”）依法申请行政许可。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。申请经营劳务派遣业务应当具备法律规定的条件，并向许可机关提交相应的材料。申请人的申请符合法定条件的，许可机关应当依法作出准予行政许可的书面决定，并自作出决定之日起 5 个工作日内通知申请人领取《劳务派遣经营许可证》。
法律责任
<ul style="list-style-type: none">任何单位和个人违反《中华人民共和国劳动合同法》的规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由人力资源社会保障行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得 1 倍以上 5 倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处 5 万元以下的罚款。
溯及力
<ul style="list-style-type: none">劳务派遣单位在 2012 年 12 月 28 日至 2013 年 06 月 30 日之间签订的劳动合同和劳务派遣协议，2013 年 07 月 01 日后应当按照《全国人大常委会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》执行。本办法施行前经营劳务派遣业务的单位，应该按照本办法取得劳务派遣行政许可后，方可经营新的劳务派遣业务。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ldb/laodongguanxi/LDGXzonghe/201306/t20130620_105687.htm

一、関連する新法令、新政策

● 劳务派遣行政许可实施办法

- 【発布機関】人的資源社会保障部
【発布番号】人的資源社会保障部令第 19 号
【発布日】2013-06-20
【実施日】2013-07-01
【発布背景】『『中華人民共和國労働契約法』の改正に関する全国人民代表大会常務委員会の決定』は 2008 年 1 月 1 日から実施されていた元の「労働契約法」第五十七条の規定を改正し、「劳务派遣業務の経営については、労働行政部門にて法に則り行政許可申請を行わなければならない」ことを明確に要求した。また、同決定は「具体的な方法は国务院労働行政部門が国务院関係部門と共に規定する」ことを明確にした。このため、人的資源社会保障部は本実施弁法を制定した。

【概要】本実施弁法によれば、以下の通りである。

劳务派遣行政许可
<ul style="list-style-type: none">劳务派遣業務の経営は所在地の許可管轄権を有する人的資源社会保障行政部門（以下、「许可机关」という）にて法に則り行政許可申請を行わなければならない。許可なしに、いかなる企業および個人も劳务派遣業務を經營してはならない。劳务派遣業務經營の申請は、法律で定められた条件を具備した上で、许可机关に対し関連資料を提出しなければならない。申請人の申請が法定条件を満たす場合、许可机关は法に則り行政許可を認める書面決定を下し、決定の日から 5 業務日以内に申請人へ「劳务派遣經營許可証」受領の通知を行うものとする。
法的責任
<ul style="list-style-type: none">いずれの企業および個人も『中華人民共和國労働契約法』の規定に違反し、許可なく、無断で劳务派遣業務を經營した場合、人的資源社会保障行政部門は違法行為の停止を命じ、違法所得を没収した上で、違法所得と同額以上 5 倍以下の罰金に処す。違法所得がない場合、5 万元以下の罰金に処す。
溯及力
<ul style="list-style-type: none">劳务派遣企業が 2012 年 12 月 28 日から 2013 年 6 月 30 日の間に締結した労働契約および劳务派遣協議は、2013 年 7 月 1 日以降、『中華人民共和國労働契約法』の改正に関する全国人民代表大会常務委員会の決定』に基づき執り行う。本弁法施行前に劳务派遣業務を經營していた企業は、本弁法に基づいて劳务派遣行政許可を取得した上で、はじめて新しい劳务派遣業務に従事することができる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ldb/laodongguanxi/LDGXzonghe/201306/t20130620_105687.htm

● 关于出口企业申报出口货物退（免）税提供收汇资料有关问题的公告

【发布单位】国家税务总局
【发布文号】国家税务总局公告 2013 年第 30 号
【发布日期】2013-06-09
【实施日期】2013-08-01
【出台背景】从 2012 年 08 月 01 日起，对出口的货物，国家外汇管理部门不再出具出口收汇核销单，为贯彻《[国务院关于调低出口退税率加强出口退税管理的通知](#)》（国发明电〔1995〕3 号）中关于结汇与出口退税挂钩的规定，准确计算、审核办理出口退（免）税，核实出口业务的真实性，防范骗取出口退税违法行为的发生，国家税务总局制定了本公告。

【内容提要】根据该公告：

- 出口企业申报退（免）税的货物，除由于特殊原因不能收汇的以外，须在退（免）税申报期截止之日内收汇；未在规定期限内收汇的出口货物，适用增值税免税政策，出口企业前期已申报退（免）税的，还应按照规定进行冲减或补缴已办理的免抵退税额（外贸企业为退税额）。
- 规定了 9 类重点管理企业，在申报退（免）税时，对已收汇的出口货物，应填报《[出口货物收汇申报表](#)》，并提供该货物出口收汇凭证。
- 规定了出口货物若不能收汇或不能在出口货物退（免）税申报期的截止之日内收汇的，应按规定向主管税务机关提供相应的证明材料。
- 规定了非重点管理企业申报出口货物退（免）税时，可不提供出口收汇凭证。如果主管税务机关在出口退税审核时发现企业申报退（免）税的出口货物需要核实出口业务真实性的，企业应按规定报送收汇的相关资料，经税务机关排除相关疑点后，方能办理退（免）税。
- 规定了若出口合同约定全部收汇的最终日期在出口退（免）税申报期限截止之日后的，出口企业应在出口合同约定的最终收汇日期次月的增值税纳税申报期内，向主管税务机关提供收汇凭证，

● 輸出企業の輸出貨物税還付（免除）申告で提出する外貨受領資料に伴う関連問題に関する公告

【発布機関】国家税務総局
【発布番号】国家税務総局公告 2013 年第 30 号
【発布日】2013-06-09
【実施日】2013-08-01
【発布背景】2012 年 8 月 1 日から、輸出貨物について、国家外貨管理部門は以後輸出外貨受取消込証を発行せず、[「輸出税還付率の引き下げ輸出税還付管理の強化に関する国務院の通知](#)（国发明電〔1995〕3 号）における人民元転と輸出税還付を関連付ける規定を貫徹し、輸出税還付（免除）を正確に計算し、審査の上取扱い、輸出業務の真実性の事実確認を行い、輸出税還付の詐取といった違法行為の発生を防止するため、国家税務総局は本公告を制定した。

【概要】本公告によると、以下の通りである。

- 輸出企業が税還付（免除）を申告する貨物については、特段の理由により外貨受取りができない場合を除き、税還付（免除）の申告期間の締切日まで外貨を受け取る必要がある。既定の期限内に外貨を受け取らなかった輸出貨物については、増値税免税政策を適用し、輸出企業が事前に税還付（免除）申告を行っている場合、規定に従って、手続き済みの免税、控除、還付税額（外資企業では還付税額）の相殺または追納を行わなければならない。
- 9 種類の重点管理企業は、税還付（免除）申告を行う際、外貨を受け取り済みの輸出貨物について、[「輸出貨物外貨受取申告表」](#)に記入申告した上で、当該貨物の輸出外貨受取証を提出しなければならないと定めた。
- 輸出貨物について外貨の受け取りが不能または輸出貨物税還付（免除）申告期間の締切日までの外貨の受け取りが不能な場合、規定に従って主管税務機関に対し関連証明資料を提出しなければならないと定めた。
- 非重点管理企業が輸出貨物の税還付（免除）申告を行う際には、輸出外貨受取証を提出しなくともよいと定めた。主管税務機関が輸出税還付審査時に、企業が税還付（免除）を申告する輸出貨物について輸出業務の真実性を確認する必要がある場合、企業は規定に従って外貨受領関連資料を提出しなければならない、税務機関が関連疑問を取り除いた上で、はじめて税還付（免除）手続きを行うことができる。
- 輸出契約において全ての外貨受取りの最終日が輸出税還付（免除）申告期間の締切日より後であると取り決められている場合、輸出企業は輸出契約で取り決めた外貨受取り最終日の翌月の増値税納税申告期間内に、主管税

不能提供的，相对应的出口货物适用增值税免税政策。

【法令全文】请点击以下网址查看：
关于出口企业申报出口货物退（免）税提供收汇资料有关问题的公告
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/12326937.html>
关于《出口企业申报出口货物退（免）税提供收汇资料有关问题的公告》的解读
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138532/12326915.html>

● **关于办理环境污染刑事案件适用法律若干问题的解释**

【发布单位】最高人民法院、最高人民检察院
【发布文号】法释〔2013〕15号
【发布日期】2013-06-17
【实施日期】2013-06-19
【内容提要】该解释共计12条，主要规定了8个方面的问题。根据该解释：

第一条	<p>界定了严重污染环境的14项认定标准，其中包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 非法排放、倾倒、处置危险废物三吨以上的； ▪ 非法排放含重金属、持久性有机污染物等严重危害环境、损害人体健康的污染物超过国家污染物排放标准或者省、自治区、直辖市人民政府根据法律授权制定的污染物排放标准三倍以上的； ▪ 私设暗管或者利用渗井、渗坑、裂隙、溶洞等排放、倾倒、处置有放射性的废物、含传染病病原体的废物、有毒物质的； ▪ 两年内曾因违反国家规定，排放、倾倒、处置有放射性的废物、含传染病病原体的废物、有毒物质受过两次以上行政处罚，又实施前列行为的； ▪ 致使公私财产损失三十万元以上的； ▪ 致使三十人以上中毒的；等等。
第四条	<p>规定了应该酌情从重处罚的情形，其中包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 阻挠环境监督检查或者突发环境事件调查的；（实施该行为构成妨害公务罪的，以污染环境与妨害公务罪数罪并罚。） ▪ 闲置、拆除污染防治设施或者使污染防治设施不正常运行的； ▪ 在限期整改期间，违反国家规定排放、倾倒、处置有放射性的废物、含传染病病原体的废物、有毒物质或者其他有害

務機関に対し外貨受取証憑を提出し、提出できない場合は相応する輸出貨物について増値税免税政策を適用すると定めた。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
輸出企業の輸出貨物税還付（免除）申告で提出する外貨受領資料に伴う関連問題に関する公告
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/12326937.html>
「輸出企業の輸出貨物税還付（免除）申告で提出する外貨受領資料に伴う関連問題に関する公告」に関する解説
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138532/12326915.html>

● **環境汚染刑事事件の処理に適用する法律の若干問題に関する解釈**

【発布機関】最高人民法院、最高人民検察院
【発布番号】法釈〔2013〕15号
【発布日】2013-06-17
【実施日】2013-06-19
【概要】本解釈は計12条であり、主として8方面に関する問題を定めた。本解釈によると、以下の通りである。

第一条	<p>環境を深刻に汚染する14項目の認定基準を定めた。それには以下の内容が含まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 危険廃棄物3トン以上を不法に排出、垂れ流し、処理した場合。 ▪ 重金属、残留性有機汚染物などを含む環境に深刻な危害を与え、人体の健康を損なう汚染物の不法排出が、国の汚染物排出基準または省、自治区、直轄市人民政府が法律の授權に基づき制定した汚染物排出基準の3倍以上を超えた場合。 ▪ 私的に設置した地下配管または浸透井戸、吸水坑、割れ目、鍾乳洞などを利用して、放射性廃棄物、伝染病病原体を含む廃棄物、有毒物質を排出、垂れ流し、処理した場合。 ▪ 過去2年間に国の規定に違反して、放射性廃棄物、伝染病病原体を含む廃棄物、有毒物質を排出、垂れ流し、処理したために2度以上の行政処罰を受け、再び前述の行為を行った場合。 ▪ 公私の財産損失が30万元以上となった場合。 ▪ 30人以上の中毒を生じた場合など。
第四条	<p>情状により重きに従い処罰すべき状況を定めた。それには以下の内容が含まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 環境監督検査または突発的環境事件の調査を阻害した場合。（同行為の実施が公務妨害罪を構成する場合、環境汚染と公務妨害の数罪併罰とする。） ▪ 汚染防止施設を使用停止し、取り外し、または汚染防止施設の正常運行を妨げた場合。 ▪ 期限付の是正期間において、国の規定に違反して放射性廃棄物、伝染病病原体を含む廃棄物、有毒物質またはその他の有害物質

物质的。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.court.gov.cn/qwfb/sfjs/201306/t20130619_185492.htm

- [关于发布《一般工业固体废物贮存、处置场污染控制标准》\(GB18599-2001\)等3项国家污染物控制标准修改单的公告](#)

【发布单位】环境保护部
 【发布文号】公告 2013 年第 36 号
 【发布日期】2013-06-08
 【实施日期】2013-06-08
 【出台背景】为贯彻《[中华人民共和国环境保护法](#)》和《[中华人民共和国固体废物污染环境防治法](#)》，防治污染，保护和改善生态环境，保障人体健康，完善国家环保标准体系，环境保护部对《一般工业固体废物贮存、处置场污染控制标准》(GB18599-2001)、《[危险废物贮存污染控制标准](#)》(GB18597-2001)和《[危险废物填埋污染控制标准](#)》(GB18598-2001)三项国家污染物控制标准进行修改，并予以发布。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.zhb.gov.cn/gkml/hbb/bgg/201306/t20130619_254068.htm

- [关于印发上海市降低流通费用提高流通效率实施意见的通知（上海）](#)

【发布单位】上海市人民政府办公厅
 【发布文号】沪府办发〔2013〕35号
 【发布日期】2013-06-08
 【实施日期】2012-08-01
 【出台背景】为贯彻落实《[国务院办公厅关于印发降低流通费用提高流通效率综合工作方案的通](#)知》(国办发〔2013〕5号)，促进流通产业发展，上海市人民政府就本市降低流通成本，提高流通效率，提出了实施意见。

【内容提要】根据该通知，主要实施意见如下：

强化零售商供应商交易监管
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 规范零售企业向供应商收取促销服务费等收费行为，梳理零售商向供应商收费情况，清理整顿大型零售企业向供应商违规收费，禁止零售商恶意占压供应商货款和对交易条件相同的供应商制定差别收费标准； ▪ 完善零售商供应商公平交易管理规定和零售商标价行为规则，制定零售商供应商交易示范合同；

を排出、垂れ流し、処理した場合。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.court.gov.cn/qwfb/sfjs/201306/t20130619_185492.htm

- [「一般工業固体廃棄物貯蔵、処理場汚染管理基準」\(GB18599-2001\)など3項目の国家汚染物管理基準改正書の発布に関する公告](#)

【発布機関】環境保護部
 【発布番号】公告 2013 年第 36 号
 【発布日】2013-06-08
 【実施日】2013-06-08
 【発布背景】「[中華人民共和国環境保護法](#)」および「[中華人民共和国固体廃棄物環境汚染防止法](#)」の徹底、汚染防止、生態環境の保護と改善、人体健康の保障、国家環境保護基準体制の整備のため、環境保護部は「一般工業固体廃棄物貯蔵、処理場汚染管理基準」(GB18599-2001)、「[危険廃棄物貯蔵汚染管理基準](#)」(GB18597-2001)および「[危険廃棄物埋立汚染管理基準](#)」(GB18598-2001)の3項目の国家汚染物管理基準を改正し、発布した。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.zhb.gov.cn/gkml/hbb/bgg/201306/t20130619_254068.htm

- [上海市の流通費用を引き下げて流通効率を高める実施意見の印刷発布に関する通知\(上海\)](#)

【発布機関】上海市人民政府弁公庁
 【発布番号】滬府弁発〔2013〕35号
 【発布日】2013-06-08
 【実施日】2012-08-01
 【発布背景】「[流通費を引き下げて流通効率を高める総合作業方案の印刷発布に関する國務院弁公庁の通知](#)」(国弁発〔2013〕5号)の実施を徹底し、流通産業の発展を促進するため、上海市人民政府は本市の流通コストの引き下げ、流通効率の向上について、実施意見を提起した。

【概要】本通知によると、主な実施意見は以下の通りである。

小売業者供給業者取引の監督管理の強化
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 小売企業が供給業者から受け取る販売促進サービス費などの費用徴収行為を規範化し、小売業者が供給業者から費用を徴収する状況を整理し、大型小売企業の供給業者に対する法令違反費用徴収を整理整備し、小売業者の悪意のある供給業者代金の占用および取引条件が同等である供給業者に対する差異のある費用徴収基準の制定を禁止する。 ▪ 小売業者供給業者の公平取引の管理規定および小売業者の値付け行為に関する規則を整備し、小売業者供給業者の取引契約の雛形を制定する。

<ul style="list-style-type: none"> 严厉打击零售商供应商交易违法行为，严肃查处零售商强制搭售等行为，坚决打击商业贿赂行为。
完善公路收费政策
<ul style="list-style-type: none"> 研究高速公路货运车计重收费政策； 规范公路收费行为，加强对收费公路经营主体收费标准、收费金额等情况的统计和监测。
便利物流配送
<ul style="list-style-type: none"> 加强运输超限的不可解体物品车辆管理，完善综合执法机制，研究制定上海市治超站点规划。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2319/node12344/u26ai36112.html>

● 上海市居住证管理办法（上海）

【发布单位】上海市人民政府
 【发布文号】上海市人民政府令第 2 号
 【发布日期】2013-05-28
 【实施日期】2013-07-01
 【出台背景】为了保障境内在沪人员的合法权益，规范人口服务和管理，提高政府服务水平，促进上海市经济、社会、资源、环境协调发展，在原《[引进人才实行〈上海市居住证〉制度暂行规定](#)》（上海市人民政府令第 122 号）和原《[上海市居住证暂行规定](#)》（上海市人民政府令第 32 号）的基础上制定该办法（前述的两法令被该办法废止）。

【内容提要】与前述两法令相比，该办法的主要修改内容包括：

《上海市居住证》签注办理	<ol style="list-style-type: none"> 《居住证》每年签注一次。 《居住证》持有人应当在其《居住证》每届满 1 年之前的 30 日内，到社区事务受理服务中心办理签注手续；逾期未办理签注手续的，《居住证》使用功能中止；在 60 天内补办签注手续的，《居住证》使用功能恢复。 申请人在办理签注时，应提供在沪居住地址信息和就业信息，经人力资源社会保障部门和公安部门核定同意后，给予签注。
《上海市居住证》积分制度	<ol style="list-style-type: none"> 《居住证》积分制度是通过设置积分体系，对在上海市合法稳定居住和合法稳定就业的《居住证》持有人进行积分，将其个人情况和实际贡献转化为相应的分值。积分达到标准分值的，可以享受相应的公共服务待遇。

<ul style="list-style-type: none"> 小売業者供給業者の取引の違法行為を厳格に取り締まり、小売業者の強制的な抱き合わせ販売などの行為を厳格に調査し、商業賄賂行為を断固として取り締まる。
道路費用徴収政策の整備
<ul style="list-style-type: none"> 高速道路における貨物輸送車両の重量計算費用徴収政策を研究する。 道路費用徴収行為を規範化し、有料道路の经营主体の費用徴収基準、費用徴収金額などの状況に対する統計とモニタリングを強化する。
物流配送の便宜
<ul style="list-style-type: none"> 制限を超える解体不能物品を輸送する車両の管理を強化し、統合的法的執行のメカニズムを整備し、上海市の超過防止拠点計画を研究制定する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2319/node12344/u26ai36112.html>

● 上海市居住证管理弁法（上海）

【発布機関】上海市人民政府
 【発布番号】上海市人民政府令第 2 号
 【発布日】2013-05-28
 【実施日】2013-07-01
 【発布背景】国内上海在住人員の合法權益の保障、人口サービスと管理の規範化、政府サービス水準の向上、上海市の経済、社会、資源、環境の調和のとれる発展の促進のため、旧「[人材誘致〈上海市居住证〉制度実行の暫定規定](#)」（上海市人民政府令第 122 号）および旧「[上海市居住证暫定規定](#)」（上海市人民政府令第 32 号）を基に、本弁法を制定した（前述の両法令は本弁法により廃止となる）。

【概要】前述の両法令と比べ、本弁法の主な改正内容は以下の通りである。

「上海市居住证」の裏書手続き	<ol style="list-style-type: none"> 「居住证」は毎年一度裏書きを行う。 「居住证」保有者は自己の「居住证」が毎年満一年となる前の 30 日以内に、地域の事務受付サービスセンターにて裏書手続きを行わなければならない。期間が過ぎて裏書手続きを行わない場合、「居住证」の使用機能は中止する。60 日以内に追加で裏書手続きを行った場合、「居住证」の使用機能は回復する。 申請者は裏書手続きを行う際、上海における居住住所情報および就労情報を提供しなければならない、人的資源社会保障部門および公安部門の承認同意後に、裏書を行う。
「上海市居住证」点数制度	<ol style="list-style-type: none"> 「居住证」点数制度とは、設置された点数システムを通じて、上海市で合法的に居住し、および合法的に就労する「居住证」保有者に対し点数を付け、その個人状況および実際の貢献を相応の点数に換算するものである。点数が基準点に達した場合、相応する公共服务待遇を享受することができる。

	<p>2) 《居住证》积分指标体系主要内容如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 基础指标：包含年龄、教育背景、专业技术职称和技能等级、在沪工作及缴纳职工社会保险年限等指标； ➢ 加分指标：包括紧缺急需专业、投资纳税或带动本地就业、缴纳职工社会保险缴费基数、特定的公共服务领域、远郊重点区域、全日制应届毕业生、表彰奖励、配偶为本市户籍人员等指标； ➢ 减分指标：包括提供虚假材料、行政拘留记录和一般刑事犯罪记录等指标； ➢ 一票否决指标：持证人有违反国家及上海市计划生育政策规定行为记录或严重刑事犯罪记录的，取消申请积分资格。 <p>3) 具体操作依据《上海市居住证积分管理试行办法》（沪府发〔2013〕40号）。</p>
--	--

【备注】该办法针对境内在沪人员，对在沪外国人、无国籍人和香港、澳门特别行政区居民以及台湾地区居民等的居住登记及证件管理，仍按照《上海市居住证》（B证）实施细则》（沪人社外发〔2013〕57号）等法令执行。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2319/node12344/u26ai36128.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、相关新信息

● 怀孕女职工无故旷工能否辞退？

怀孕女职工不按照公司的规章制度申请病假（未提交任何病假证明，也不向领导或同事电话说明等），一段时间内缺勤，能否以旷工为由予以辞退？

对于怀孕女职工的管理，是企业在实践中普遍面临的问题，以下，我们就来简单分析一下题述问题。

	<p>2) 「居住证」点数指標システムの主な内容は以下の通りである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 基本指標：年齢、教育背景、専門技術の肩書きと技術能力等級、上海で働くおよび納付した従業員社会保険の年数などの指標を含む。 ➢ 加点指標：不足し緊急に必要な専門職、投資納税または当地の就業の牽引、従業員社会保険費用納付基数、特定の公共サービス分野、遠郊重点区域、全日制新卒者、表彰褒賞、配偶者が上海市户籍者などの指標を含む。 ➢ 減点指標：虚偽の資料の提出、行政拘留記録および一般刑事犯罪記録などの指標を含む。 ➢ 一票否決指標：居住証保有者に国および上海市の一人っ子政策規定に違反する行為の記録または重大な刑事犯罪記録がある場合、点数申請資格を取り消す。 <p>3) 具体的には「上海市居住证点数管理试行办法」（滬府発〔2013〕40号）に基づく。</p>
--	--

【備考】本弁法は国内上海在住人員に関するものであり、上海在住外国人、無国籍人および香港、マカオ特別行政区住民ならびに台湾地区住民などの居住登記と証書管理については、依然として「[『上海市居住证』\(B証\)実施細則](#)」（滬人社外発〔2013〕57号）などの法令に照らして実施する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2319/node12344/u26ai36128.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、関連する新着情報

● 妊娠中の女性従業員の無断欠勤は解雇可能か否か

妊娠中の女性従業員が会社の規則制度に従った病気休暇申請を行わずに（如何なる病欠証明も提出せず、上司や同僚への電話説明なども行わず）、一定期間欠勤した場合、無断欠勤として解雇することは可能か否か。

妊娠中の女性従業員に対する管理は、実際に企業が頻繁に直面する問題であり、以下に筆者は本問題について簡単な分析を行った。

怀孕女职工确实受法律特殊保护，但这种保护并非绝对的

对于用人单位能否与怀孕女职工解除劳动合同（以下简称“该等解除”），主要的法律依据是《劳动法》第29条、《妇女权益保障法》第27条、《劳动合同法》第42条、以及《女职工劳动保护特别规定》第5条等规定。

尽管根据前述规定，怀孕女职工确实受到法律的特殊保护，但是，相关规定并不是绝对禁止用人单位在所有情形下都不能实施该等解除，而只是列举了禁止用人单位实施该等解除的具体情形。概括来说，用人单位在以下情形下，禁止实施该等解除：

- 1) 以女职工怀孕这个事实本身为由，实施该等解除；
- 2) 在女职工孕期内，将女职工作为“无过失性辞退”的对象（包括以女职工不能胜任工作为由、或以客观情况发生重大变化为由等，提前一个月通知、或额外支付代通金的方式解除，主要依据是《劳动合同法》第40条）；
- 3) 在女职工孕期内，将女职工作为“经济性裁员”的对象（主要依据是《劳动合同法》第41条）。

在怀孕女职工严重违纪等情形下，用人单位还是可以辞退的

按照现行法律规定，在以下三类情形下，怀孕女职工的劳动合同还是可以被解除的：

- 1) 用人单位与怀孕女职工协商一致解除劳动合同（主要依据是《劳动合同法》第36条）；
- 2) 女职工主动要求解除劳动合同（主要依据是《妇女权益保障法》第27条、《劳动合同法》第37条和第38条等）；
- 3) 用人单位以《劳动合同法》第39条规定的情形为由解除劳动合同，具体情形包括：
 - A. 怀孕女职工在试用期间被证明不符合录用条件；
 - B. 怀孕女职工严重违反用人单位的规章制度（“严重违纪”）；——这是实践中最有可能被适用的情形
 - C. 怀孕女职工严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害；
 - D. 怀孕女职工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正；
 - E. 怀孕女职工有《劳动合同法》第26

妊娠中の女性従業員は確かに法律の特段の保護を受けてはいるが、その保護は絶対的なものではない

使用者が妊娠中の女性従業員との労働契約を解除（以下、「本件解除」という）できるかについて、主な法律根拠となるのが「労働法」第29条、「婦女權益保障法」第27条、「労働契約法」第42条、および「女性従業員労働保護特別規定」第5条などの規定である。

前述の規定に基づいて、妊娠中の女性従業員は法律の特段の保護を確かに受けてはいるが、関連規定は使用者は如何なる状況においても本件解除を行ってはならないと絶対的に禁じている訳ではなく、単に使用者による本件解除禁止の具体状況を挙げているに過ぎない。これらをまとめると、使用者は以下の状況において、本件解除を行ってはならない。

- 1) 女性従業員が妊娠したという事実自体を理由に、本件解除を行う。
- 2) 女性従業員の妊娠期間中に、女性従業員を「無過失性解雇」の対象にする（女性従業員が業務に堪えないこと、または客観状況に重大な変化が生じたことなどを理由として、一ヶ月前通知あるいは別途に解雇予告手当を支払う方式で解除することを含み、主な根拠は「労働契約法」第40条である）。
- 3) 女性従業員の妊娠期間中に、女性従業員を「経済的人員削減」の対象にする（主な根拠は「労働契約法」第41条である）。

妊娠中の女性従業員に重大規則違反などがあった場合は、依然として使用者は解雇することができる

現行法の規定によれば、以下の三つの状況においては、依然として妊娠中の女性従業員との労働契約を解除可能である。

- 1) 使用者と妊娠中の女性従業員が労働契約の解除に協議の上で合意した場合（主な根拠は「労働契約法」第36条である）。
- 2) 女性従業員が自発的に労働契約の解除を申し入れた場合（主な根拠は「婦女權益保障法」第27条、「労働契約法」第37条および第38条である）。
- 3) 使用者が「労働契約法」第39条に定められた状況を理由に労働契約を解除する場合。その具体状況には以下のものが含まれる。
 - A. 妊娠中の女性従業員が試用期間において雇用条件に合致しないことが証明された場合。
 - B. 妊娠中の女性従業員に使用者の規則制度に対する重大な違反があった場合（「重大規則違反」）。これは実際に適用される可能性の最も高い状況である。
 - C. 妊娠中の女性従業員に重大な職務怠慢、私利不正があり、使用者に深刻な損害を与えた場合。
 - D. 妊娠中の女性従業員が同時にその他の使用者と労働関係を確立したために、使用者の業務任務の完了に重大な影響を与え、または使用者が指摘したにもかかわらず是正を拒んだ場合。
 - E. 妊娠中の女性従業員に「労働契約法」第26

条第1款第1项规定的情形(“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的”)致使劳动合同无效;

F. 怀孕女职工被依法追究刑事责任。

如果怀孕女职工不按照公司的规章制度申请病假,一段时间内缺勤,符合严重违纪标准的,我们认为,公司可以以严重违纪为由,辞退该怀孕女职工。

司法审判实践中,怀孕女职工因严重违纪而被辞退,也并非个案,例如:

- 在“孙某与西德科东昌汽车座椅技术有限公司劳动合同纠纷案”【(2011)沪二中民三(民)终字第387号】中,上海市第二中级人民法院认为,“孙某虽为怀孕期,但违反了西德科东昌公司的规章制度,仍可被解除劳动合同关系。”
- 在“胡某与中山大学达安基因股份有限公司劳动合同纠纷案”【(2009)萝法民三初字第870号】中,广东省广州市萝岗区人民法院认为,“虽然《劳动合同法》第四十二条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期内用人单位不得解除劳动合同,但只要劳动者同时存在《劳动合同法》第三十九条规定的情形,用人单位可以依据《劳动合同法》第三十九条规定解除劳动合同,本案原告虽然已经怀孕,但其连续旷工五天的行为已经严重违反了被告的规章制度。被告在征得工会同意后,对原告作出解除劳动合同的处理,并无不当。”

而在律师以往的实务操作过程中,这样的实例也不在少数。

用人单位在辞退严重违纪的怀孕女职工时的注意事项

首先,在法律层面,应当确保规章制度的有效性(合法、合理),特别是制定过程符合法定的民主程序、以及公示程序。

其次,应注意保留好与怀孕女职工严重违纪相关的证据资料。例如,怀孕女职工的考勤记录、要求怀孕女职工纠正违纪行为的通知或录音(比如,通过邮件、电话等方式要求其正常出勤)、内部的违纪处分决定等。此外,在实施解除时,也应注意通知工会(如有),并以EMS、甚至公证送达等有效方式寄送解约通知书,并保留相关寄送证明。

需要提示的是,虽然法律规定和司法审判实际

条第1项第1号中规定的状况(“欺诈、胁迫等手段,或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同”)致使劳动合同无效;”)

F. 妊娠中の女性従業員が法により刑事責任を追及された場合。

もし妊娠中の女性従業員が会社の規則制度に従った病欠申請を行わずに一定期間欠勤した結果、重大規則違反の基準に達したならば、会社は重大規則違反を理由に妊娠中の当該女性従業員を解雇することができる。と筆者は考える。

実際の司法裁判においても、妊娠中の女性従業員が重大規則違反を理由に解雇されたケースは少なくなく、例えば以下の通りである。

- 「孫某と西德科東昌汽車座椅技術有限公司との労働契約紛争案」【(2011)滬二中民三(民)終字第387号】においては、上海市第二中级人民法院は、「孫某は妊娠中ではあるが、西德科東昌社の規則制度に違反したため、依然として労働関係を解除できる。」と判断している。
- 「胡某と中山大学達安基因股份有限公司との労働契約紛争案」【(2009)蘿法民三初字第870号】においては、広東省広州市蘿岗区人民法院は、「『労働契約法』第四十二条に、女性従業員が妊娠期間、出産期間、授乳期間にある場合、使用者は労働契約を解除してはならないとの規定はあるが、同時に労働者に『労働契約法』第三十九条で定める状況が存在する場合においては、使用者は『労働契約法』第三十九条の規定に基づいて労働契約を解除することができる。本件原告は既に妊娠しているが、5日連続の無断欠勤という行為は被告の規則制度に著しく違反しており、被告が労働組合の同意を得た上で、原告に対し労働契約を解除する処理を行ったことは、不当ではない。」と判断している。

また、筆者のこれまでの実務経験においても、同様の事例は少なくない。

使用者が重大規則違反のあった妊娠中の女性従業員を解雇する際の留意点

第一に、法律の面から、規則制度の有効性(合法、合理)を確保しなければならず、特に制定過程における民主的手順、公示手順を踏むことに留意する。

第二に、妊娠中の女性従業員の重大規則違反に関する証拠資料の保管に留意する。例えば、妊娠中の従業員の出退勤記録、妊娠中の従業員に対し規則違反行為の是正を要求する通知または録音(例えば、電子メール、電話などの方法で正常出勤を求める)、内部の規則違反処分決定など。この他、解除を行う際には、労働組合(ある場合)へも通知した上、EMS、更には公证送达などの有効な方法で契約解除通知書を郵送し、関連郵送証明を保管しなければならない。

なお、法律の規定および実際の司法裁判のいずれも

都支持用人单位辞退严重违纪的怀孕女职工,但是,由于怀孕女职工的特殊性,公司一旦处理不当,容易引起矛盾(例如,女职工家属以影响女职工情绪、进而影响胎儿健康等理由,来公司闹事,从而影响公司的日常经营等),因此,在实际处理过程中,还是建议谨慎和人性化地应对。例如,考虑到怀孕女职工可能不收邮件、或可能较少使用手机等情况,对其请假、补假条和病历证明等方式和时间可相对放宽;又例如,除邮件和电话联络外,还可直接上门慰问、核实情况等。

(里兆律师事务所 2013 年 06 月 20 日编写)

が使用者による重大規則違反のあった妊娠中の女性従業員の解雇を支持しているとはいえ、妊娠中の女性従業員の特殊性により、会社が処理を誤れば、容易に矛盾を生じるため(例えば、女性従業員の家族が、本人の情緒への影響は胎児の健康にも影響するなどの理由で、会社に来てもめ事を起こし、会社の日常業務に影響が出るなど)、実際に処理する過程においては、やはり慎重で人道的な対応をすることを提案する。妊娠中の女性従業員が電子メールを受け取れない、または携帯電話の使用頻度が少なくなるなどの状況が予想されることを考慮し、その休暇申請、休暇の事後申請および診断証明などの方法と時間については管理の幅を持たせ、または、例えば電子メールおよび電話での連絡以外にも、直接見舞いのために訪問し、事実状況を確認するなど考えられる。

(里兆法律事務所が 2013 年 6 月 20 日付で作成)