

一、相关新法令、新政策

● 防暑降温措施管理办法

【发布单位】国家安全生产监督管理总局、卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会

【发布文号】安监总安健〔2012〕89号

【发布日期】2012-06-29

【实施日期】2012-06-29

【出台背景】近年来，由于夏季高温天气导致从事户外作业的劳动者中暑甚至死亡的事件时有发生，给劳动者身体健康和生命安全造成了严重损害，成为社会各界共同关注的重要问题。为此，相关部门对《防暑降温措施暂行办法》（〔60〕卫防钱字第 207 号，被该办法废止；以下简称“原《暂行办法》”）进行修订，制定了该办法。

【内容提要】根据该办法：

适用对象进一步扩大
<ul style="list-style-type: none"> 该办法适用于存在高温作业及在高温天气期间安排劳动者作业的企业、事业单位和个体经济组织等用人单位。 相对于原《暂行办法》“适用于工业、交通运输业及基本建设工地的高温作业和炎热季节的露天作业；小型厂矿和田间作业的防暑降温工作可参照适用”，该办法的适用对象扩大了。
适用情形进一步明确
<ul style="list-style-type: none"> 高温作业，是指有高气温、或有强烈的热辐射、或伴有高气湿（相对湿度≥80%RH）相结合的异常作业条件、湿球黑球温度指数（WBGT 指数）超过规定限值的作业。 高温天气作业，是指用人单位在高温天气期间（具体是指，地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温 35℃ 以上<“以上”含本数；下同>的天气）安排劳动者在高温自然气象环境下进行的作业。
高温作业劳动保护措施
<ul style="list-style-type: none"> 存在高温职业病危害的建设项目，应当保证其设计符合国家职业卫生相关标准和卫生要求，高温防护设施应当与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。 用人单位应对从事接触高温危害作业的劳动者组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，将检查结果存入职业健康监护档案并书面告知劳动者。 高温天气来临之前，用人单位应当对高温天气作业的劳动者进行健康检查，对患有心脏病、肺、脑血管性疾病、肺结核、中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的劳动者，应当调整作业岗位。 用人单位应当向劳动者提供符合要求的个人

一、関連する新法令、新政策

● 防暑降温措置管理弁法

【発布機関】国家安全生产监督管理总局、卫生部、人的資源および社会保障部、中華全国総労働組合

【発布番号】安監総安健〔2012〕89号

【発布日】2012-06-29

【施行日】2012-06-29

【発布背景】近年、夏季高温天气により屋外作業に従事する労働者が熱中症になり、退いては死亡する事件が時々発生し、労働者の身体健康および生命の安全に深刻な影響をもたらす、社会各界皆が関心を持つ重要な問題となっている。これについて、関係部門は「防暑降温措置暫定弁法」（〔60〕衛防銭字第 207 号。本弁法により廃止され、以下「旧「暫定弁法」という）を改正し、本弁法を制定した。

【概要】本弁法によると以下の通りである。

適用対象を一層拡大する
<ul style="list-style-type: none"> 本弁法は高温作業を手配しおよび高温天候期間中に労働者に作業させる企業、事業機関および個人経済組織などの雇用者に適用する。 旧「暫定弁法」が「工業、交通輸送業およびインフラ建設工事現場での高温作業および酷暑の季節での屋外作業に適用する。小型工場・鉱山および畑での作業の防暑降温作業はこれを参照して適用できる」としているのに比べ、本弁法の適用対象は拡大している。
適用状況を一層明確にする
<ul style="list-style-type: none"> 高温作業とは、高い気温、または強烈な輻射熱または高い湿気（相对湿度≥80%RH）を伴う異常な作業条件、湿球黒球温度指数（WBGT 指数）が規定の限度値を超える作業をいう。 高温天候のもとでの作業とは、雇用主が高温天候の期間（具体的には、地市级以上の気象主管部门に所属する气象台ステーションが社会に公表する 1 日の最高気温が 35℃ 以上の天気という）に労働者に高温の自然気象環境のもとで行わせる作業をいう。
高温作業の労働保護措置について
<ul style="list-style-type: none"> 高温職業病危害の存在する建設プロジェクトにおいては、その設計が国家職業衛生関係基準および衛生要求に適合するようにし、高温防護施設を主体工事と同時に設計し、同時に施工し、同時に生産および使用に投入しなければならない。 雇用主は、高温危害に接触する作業に従事する労働者を職位に就かせる前に、職位に就く際および職位を離れる際の職業健康診断を実施し、検査結果を職業健康監督記録に記載し且つ労働者に書面で告知しなければならない。 高温の天候が訪れる前に、雇用主は、高温天候のもとでの作業に従事する労働者に健康診断を実施し、心臓、肺、脳血管性疾患、肺結核、中枢神経システムの疾患を罹患しおよびその他の身

<p>防护用品，并督促和指导劳动者正确使用。</p> <ul style="list-style-type: none"> 用人单位应当对劳动者进行上岗前职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及高温防护、中暑急救等职业卫生知识。
<p>高温天气工作安排（停止工作、缩短工作时间、换班轮休等）</p> <ul style="list-style-type: none"> 日最高气温达到 40℃以上，应当停止当日室外露天作业。 日最高气温达到 37℃以上、40℃以下（“以下”不含本数；下同）时，用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过 6 小时，连续作业时间不得超过国家规定，且在气温最高时段 3 小时内不得安排室外露天作业。 日最高气温达到 35℃以上、37℃以下时，用人单位应当采取换班轮休等方式，缩短劳动者连续作业时间，并且不得安排室外露天作业劳动者加班。 用人单位不得安排怀孕女职工和未成年工在 35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在 33℃以上的工作场所作业。 <p>备注：因高温天气停止工作、缩短工作时间的，用人单位不得扣除或降低劳动者工资。</p>
<p>高温作业岗位津贴、高温津贴、防暑降温饮料</p> <ul style="list-style-type: none"> 劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。 用人单位安排劳动者在 35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。 用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。
<p>中暑诊断为职业病享工伤保险</p> <ul style="list-style-type: none"> 劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑，经诊断为职业病的，享受工伤保险待遇。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel_6288/2012/0704/172990/content_172990.htm

<p>体状况为高温作业的环境到不适宜的劳动者に対して、作業の職位を調整しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用主は、労働者に、要求を満たす個人防護用品を提供し、且つ労働者がそれを正確に使用するよう促し、指導しなければならない。 雇用主は、労働者が職位に就く前の職業衛生研修および勤務期間中の定期的職業衛生研修を実施し、高温防護、熱中症救急などの職業衛生知識を普及させなければならない。
<p>高温天候のもとでの作業手配（作業の停止、作業時間の短縮、交代休憩など）</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 日の最高気温が 40℃以上に達した場合、当日の屋外作業は停止しなければならない。 1 日の最高気温が 37℃以上、40℃未満の場合、雇用主は、労働者に屋外作業をさせる時間は 1 日に累計して 6 時間を超えてはならず、連続して作業する時間は、国の規定を超えてはならず、且つ最高気温の時間帯の 3 時間以内においては屋外作業に従事させてはならない。 1 日の最高気温が 35℃以上、37℃未満の場合、雇用者は交代休憩などの方式を採用して、労働者の連続作業時間を短縮しなければならない。且つ屋外で作業する労働者の時間外労働を手配してはならない。 雇用者は、妊娠中の女子従業員および未成年者を 35℃以上的高温天候期間中の屋外作業および温度が 33℃以上の作業場所での作業をさせてはならない。 <p>備考：高温の天候を理由に作業を停止し、作業時間を短縮した場合、雇用者は労働者の給与を控除または減額してはならない。</p>
<p>高温作業の職位手当、高温手当、防暑降温のための飲料</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者が高温作業に従事する場合、法に依拠して職位手当を受ける。 雇用者が労働者に 35℃以上的高温天候のもとで屋外作業に従事させ、且つ作業場所の温度を 33℃以下に引き下げる有効な措置を講じることができない場合、労働者に高温手当を支給し、且つそれを給与総額に組み入れなければならない。 雇用者が、高温作業を行い、高温天候のもとで作業する労働者に対して、充分な、衛生基準に適合する防暑降温のための飲料および必要な薬品を供給しなければならない。金銭の支給により、防暑降温のための飲料に替えてはならない。防暑降温のための飲料は高温手当に充当させてはならない。
<p>熱中症が職業病と診断された場合、労災保険を受けられる</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者が高温作業または高温天候のもとでの作業により熱中症に罹り、職業病と診断された場合、労災保険待遇を受けられる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel_6288/2012/0704/172990/content_172990.htm

● **关于印发货物贸易外汇管理法规有关问题的通知**

【发布单位】国家外汇管理局
 【发布文号】汇发〔2012〕38号
 【发布日期】2012-06-30
 【出台背景】2012年08月01日起，在全国实施货物贸易外汇管理制度改革：
 取消出口收汇核销单；
 根据企业遵守外汇规定情况对企业实施动态分类管理；
 调整出口报关流程；
 简化出口退税凭证；等。
 【内容提要】为了货物贸易外汇管理制度改革的实施，国家外汇管理局制定了以下法规，自2012年08月01日起施行。
 《货物贸易外汇管理指引》
 《货物贸易外汇管理指引实施细则》
 《货物贸易外汇管理指引操作规程（银行企业版）》
 《货物贸易外汇收支信息申报管理规定》
 【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.safe.gov.cn/model_safe/laws/law_detail.jsp?ID=803020000000000000,43&id=4

● **貨物貿易外貨管理法規を印刷配布する関連事項についての通知**

【発布機関】国家外貨管理局
 【発布番号】匯発〔2012〕38号
 【発布日】2012-06-30
 【発布背景】2012年08月01日から、全国で貨物貿易外貨管理制度改革を実施する。
 輸出外貨受取照合消込用紙の廃止。
 企業による外貨規定遵守状況に応じて、企業の動態分類管理を実施。
 輸出通関の流れを調整。
 輸出払戻税証憑の簡素化など。
 【概要】貨物貿易外貨管理制度改革の実施のために、国家外貨管理局は以下の法規を制定し、2012年08月01日から施行する。
 「貨物貿易外貨管理手引き」
 「貨物貿易外貨管理手引き実施細則」
 「貨物貿易外貨管理手引き操作规程（銀行企業版）」
 「貨物貿易外貨收支情報申告管理規定」
 【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.safe.gov.cn/model_safe/laws/law_detail.jsp?ID=803020000000000000,43&id=4

● **关于商业保理试点有关工作的通知**

【发布单位】商务部
 【发布文号】商资函〔2012〕419号
 【发布日期】2012-06-27
 【内容提要】根据该通知，将在天津滨海新区、上海浦东新区开展商业保理试点。简要介绍如下：

试点内容
设立商业保理公司，为企业提供贸易融资、销售分户账管理、客户资信调查与评估、应收账款管理与催收、信用风险担保等服务。
试点工作要求
<ul style="list-style-type: none"> 加强准入管理。商业保理公司的投资者应具备开展保理业务相应的资产规模和资金实力，不得以借贷资金和他人委托资金投资，有健全的公司治理结构和完善的风险内控制度，近期没有违规处罚记录。 规范经营行为。开展商业保理原则上应设立独立的公司，不混业经营，不得从事吸收存款、发放贷款等金融活动，禁止专门从事或受托开展催收业务，禁止从事讨债业务。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.mofcom.gov.cn/aarticle/b/f/201207/20120708212890.html>

● **商業ファクタリング試行関係作業についての通知**

【発布機関】商務部
 【発布番号】商資函〔2012〕419号
 【発布日】2012-06-27
 【概要】本通知によると、天津滨海新区、上海浦东新区で商業ファクタリング試行を実施する。以下の通り簡潔に紹介する。

試行内容
商業ファクタリング会社を設立し、企業に貿易融資、販売元帳管理、顧客与信調査と評価、売掛金管理と支払い督促、信用リスク保証などのサービスを提供する。
試行作業の要求
<ul style="list-style-type: none"> 参入管理を強化する。商業ファクタリング会社の出資者は、ファクタリング業務を実施するに匹敵する資産規模および資金力を具備していなければならず、借入資金および他人の委託資金をもって投資してはならず、健全な会社の管理構造と整備されたリスク内部制御制度があり、近日に規則違反処罰記録がないこと。 経営行為を規範化する。商業ファクタリングの実施には、原則上独立した会社を設立し、混業経営をせず、預金吸収、貸付の実施などの金融活動を行ってはならず、支払い督促業務を専門に取扱いまたはその実施を受託することを禁止し、取立て業務の実施を禁止する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.mofcom.gov.cn/aarticle/b/f/201207/20120708212890.html>

● 关于加强食品安全工作的决定

【发布单位】国务院
【发布文号】国发〔2012〕20号
【发布日期】2012-06-23
【内容提要】该决定提出：计划用3年左右的时间，使中国食品安全治理整顿工作取得明显成效。该决定同时提出加强食品生产经营监管、落实食品生产经营单位的主体责任等。
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zwqk/2012-07/03/content_2175891.htm

● 进口贴息资金管理暂行办法

【发布单位】财政部、商务部
【发布文号】财企〔2012〕142号
【发布日期】2012-06-11
【实施日期】2012-06-11
【内容提要】财政部、商务部对2007年印发的《进口贴息资金管理暂行办法》进行修改完善，增加规定单户企业的进口贴息资金最高限额为3000万元人民币，超过此限额对应的本金部分不予贴息。
【备注】进口贴息，是指中国中央财政对企业（包括外商投资企业）以一般贸易方式进口列入《[鼓励进口技术和产品目录](#)》中的产品（不含旧品）、技术，以贴息的方式给予支持的专项资金。
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://qys.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201207/t20120703_663761.html

● “十二五”节能环保产业发展规划

【发布单位】国务院
【发布文号】国发〔2012〕19号
【发布日期】2012-06-16
【实施期间】2011-2015
【内容提要】该规划提出，将完善节能、节水、环保、综合利用税收优惠政策，选择成熟的税目开征环境保护税等。
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zwqk/2012-06/29/content_2172913.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；

● 食品安全作业を強化することについての決定

【発布機関】国务院
【発布番号】国発〔2012〕20号
【発布日】2012-06-23
【概要】本決定によると、3年前後の期間を通じて、中国食品安全管理見直し作業が顕著な効果を実現できるようにする。本決定は、食品生産経営監督管理の強化と食品生産経営機関の主体責任の履行などについても同時に打ち出している。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/zwqk/2012-07/03/content_2175891.htm

● 輸入利子補給資金管理暫定弁法

【発布機関】財政部、商務部
【発布番号】財企〔2012〕142号
【発布日】2012-06-11
【施行日】2012-06-11
【概要】財政部、商務部は、2007年に印刷配布した「輸入利子補給資金管理暫定弁法」を改正して整備し、企業の1社の輸入利子補給資金の最高限度額を3000万人民币にし、この限度額に対応する元金を超える部分については、利子補給を与えないと追加規定した。
【備考】輸入利子補給とは、中国の中央財政から、企業（外商投資企業を含む）が一般貿易により「[輸入奨励技術および製品目録](#)」中の製品（中古製品は含まない）、技術を輸入した場合に、利子補給の方式で支援を与えられる個別資金である。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://qys.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201207/t20120703_663761.html

● 「第十二次五ヶ年計画」省エネ環境保全産業発展計画

【発布機関】国务院
【発布番号】国発〔2012〕19号
【発布日】2012-06-16
【施行期間】2011-2015
【概要】本計画では、省エネ、節水、環境保全、総合利用租税優遇政策を整備し、条件に適合する税目を選択し環境保護税を徴収することを打ち出している。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/zwqk/2012-06/29/content_2172913.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。

- 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](#)。

- 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

- [《劳动合同法修正案（草案）》公开征求意见](#)

日前, 十一届全国人大常委会公布《[中华人民共和国劳动合同法修正案（草案）](#)》, 向社会公开征集意见(截止日期: 2012年08月05日)。该修正案(草案)仅四条, 均与劳务派遣问题有关, 具体内容如下:

严格限制劳务派遣用工的岗位范围
劳务派遣只能在“三性”岗位上实施, 并对“三性”岗位作了进一步界定: <ul style="list-style-type: none"> “临时性”是指用工单位的工作岗位存续时间不超过6个月; “辅助性”是指用工单位的工作岗位为主营业务岗位提供服务; “替代性”是指用工单位的职工因脱产学习、休假等原因在该工作岗位上无法工作的一定时期内, 可以由被派遣劳动者替代工作。
对设立派遣单位实行政许可
经营劳务派遣业务应当向劳动行政部门依法办理行政许可(现行规定无此要求), 注册资本不得少于人民币100万元。
维护被派遣劳动者享有的同工同酬权利
劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议, 载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬, 应当符合同工同酬的规定。
增加对违法行为的处罚
<ul style="list-style-type: none"> 对未经许可擅自经营劳务派遣业务的, 由劳动行政部门予以取缔, 没收违法所得, 并处以罚款; 劳务派遣单位、用工单位违反《劳动合同法》规定的, 责令改正; 情节严重的, 处以罚款, 并适当提高了罚款额度。给被派遣劳动者造成损害的, 劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。
做好法律实施衔接
<ul style="list-style-type: none"> 本修正案开始施行时用工单位正在使用被派遣劳动者的, 用工单位、劳务派遣单位应当根据本修正案进行调整; 本修正案施行前经营劳务派遣业务的单位,

二、関連する新着情報

- [「労働契約法改正案\(草案\)」がパブリックコメントを募集する](#)

先頃、第十一期全国人民代表大会常務委員会は「[中華人民共和國労働契約法改正案\(草案\)](#)」を公表し、パブリックコメントを募集した(募集締切日は2012年8月5日まで)。本改正案(草案)は四条のみであり、いずれも労働派遣問題と関係するものである。具体的な内容は以下の通りである。

労働派遣により雇用する職位範囲を厳格に制限する
労働派遣は、「3つの性質を有する」職位だけでしか実施できず、且つ「3つの性質を有する」職位について更なる画定を行っている。 <ul style="list-style-type: none"> 「臨時性」とは、派遣先となる雇用主での就業職位の存続期間が6ヶ月を超えないことをいう。 「補助性」とは、派遣先となる雇用主での就業職位が主力業務の職位に対しサービスを提供することをいう。 「代替性」とは、派遣先となる雇用主の従業員が生産職位を離れて学習し、休暇を取得するなどの理由でその職位にて就業できない一定期間において、派遣労働者がその業務を代替できることをいう。
派遣機関の設立に対し行政許可を実施する
労働派遣業務を取扱う場合、労働行政部門にて法に依拠して行政許可手続を行わなければならない(現行の規定ではこの要求はない)、登録資本金は100万人民币を下回ってはならない。
派遣労働者が受ける同一業務同一報酬の権利を守る
労働派遣機関が派遣労働者と締結する労働契約および派遣先となる雇用主と締結する労働派遣協議書に記載または約定する、派遣労働者に支払う労働報酬は、同一業務同一報酬の規定に適合していなければならない。
違法行為に対する処罰を追加する
<ul style="list-style-type: none"> 許可なく労働派遣業務を無断で取扱った場合、労働行政部門がこれを取締り、違法所得を没収し、且つ罰金を科す。 労働派遣機関、派遣先となる雇用主が「労働契約法」の規定に違反した場合、是正を命じ、情状が深刻である場合、罰金を科し、且つ罰金額を適度に引き上げる。派遣労働者に損害をもたらした場合、労働派遣機関と派遣先となる雇用主が連帯賠償責任を負う。
法律執行の整合性を守る
本改正案の施行開始時に派遣先となる雇用主が派遣労働者を使用している場合、派遣先となる雇用主、労働派遣機関は本改正案に基づき調整を行わなければならない。

依法办理行政许可和公司变更登记后，方可继续经营劳务派遣业务。

(摘自中国人大网；2012年07月06日发布)

■ 本改正案を施行する前に労働派遣業務を取扱っている機関は、法に依拠して行政許可および会社変更登記手続きを行った後でなければ労働派遣業務を引き続き取扱うことはできない。

(2012年7月6日付の中国人大網ウェブサイトより抜粋)

● 人社部称“65岁退休是误读” 正重点研究阶梯式退休

人力资源和社会保障部（以下简称“人社部”）社会保障研究所所长何平关于“退休年龄应延至65岁”的发言，引发舆论讨伐。对于“65岁退休”的说法，参与退休年龄研究的人社部官员予以否认，称“是外界的误读。”

据介绍，人社部对延迟退休的研究由来已久，但从未具体到某一年龄。目前，人社部关于延迟退休的研究重点在于阶梯式退休方面。阶梯式退休，是指根据劳动者所从事的职业、工作性质和个人对工作的意愿不同，设定不同的退休年龄标准。

(摘自新华网；2012年07月08日发布)

● 人的資源および社会保障部は「65歳での定年退職は誤読」とし、段階的定年退職が現在検討されている

人的資源および社会保障部（以下「人社部」という）の社会保障研究所の何平所長の「定年退職は65歳まで延ばすべきである」との発言は、社会の議論を呼んだが、「65歳での定年退職」という見方について、定年退職の年齢の研究に参加する人社部の職員はこれを否定し、「外界の誤読」と述べた。

説明によれば、人社部は定年退職の延期の研究を長く行っているが、いまだ特定の年齢については具体化されておらず、現在、人社部の定年退職延期の研究は、段階的定年退職に重点がおかれている。段階的定年退職とは、その労働者が従事する職業、業務の性質および個人の仕事に対する意向に基づき、異なる定年退職年齢基準を設けるというものである。

(2012年7月8日付の新华网ウェブサイトより抜粋)

● 23 省份公布 2011 年在岗职工平均工资

目前，除内蒙古、辽宁、黑龙江、湖北、河南、新疆、西藏、贵州8个省份外，北京、上海、浙江等23个省份已先后公布2011年在岗职工平均工资。其中：

- 北京、上海、四川、河北这个4省份公布的数据是城镇单位在岗职工平均工资（含私营）；
- 其余19个省份公布的数据是城镇非私营单位在岗职工平均工资（不含私营）。

23 省份 2011 年在岗职工平均工资（税前；但包括个人承担的社会保险费和公积金部分）如下：

省份	月平均工资（元）
北京	4672
上海	4331
浙江	3888
江苏	3832
广东	3763
宁夏	3715
青海	3541
天津	3520
安徽	3387

● 23 的省が 2011 年の在職中従業員平均給与を公表した

先頃、内モンゴル、遼寧、黒龍江、湖北、河南、新疆、チベット、貴州の8つの省を除き、北京、上海、浙江など23の省が相前後して2011年の在職中従業員平均給与を公表した。その内、以下の特記事項を説明しておく。

- 北京、上海、四川、河北の4つの省が公表した数値は、都市部機関の在職中従業員の平均給与である（私营を含む）。
- 残りの19の省が公表した数値は、都市部の非私营機関の在職中従業員平均給与である（私营は含まない）。

23 の省の 2011 年在職中従業員の平均給与（税引前。ただし、個人が負担する社会保険料および公共積立金部分はこれに含まれる）は以下の通りである。

省	月平均給与（元）
北京	4672
上海	4331
浙江	3888
江蘇	3832
広東	3763
寧夏	3715
青海	3541
天津	3520
安徽	3387

重慶	3337
山西	3325
陝西	3254
福建	3249
四川	3160
山東	3061
河南	3060
河北	3014
湖南	2960
雲南	2949
吉林	2850
廣西	2848
江西	2838
甘肅	2742

(摘自中国新闻网; 2012年07月06日发布)

重慶	3337
山西	3325
陝西	3254
福建	3249
四川	3160
山東	3061
河南	3060
河北	3014
湖南	2960
雲南	2949
吉林	2850
廣西	2848
江西	2838
甘肅	2742

(2012年7月6日付の中国ニュースウェブサイトより抜粋)

● 深圳通过《深圳经济特区性别平等促进条例》

日前, 深圳市人大常委会通过《深圳经济特区性别平等促进条例》, 该条例被认为是中国内地首部性别平等法规。该条例部分内容解读如下:

- 首次从法规上明确性别平等的含义, “在尊重生理差异基础上, 男女两性尊严和价值的平等以及机会、权利和责任的平等。”
- 明确了性别歧视的受理机构、争议的处理。
- 禁止用人单位在招聘广告中设置性别要求。

(里兆律师事务所 2012年07月06日整理编写)

● 深センは「深セン経済特区性別平等促進条例」を可決した

先頃、深セン市人民代表大会常務委員会は、「深セン経済特区性別平等促進条例」を可決したが、本条例は、中国内陸地で初めての性別平等法規とみなされている。本条例の一部の内容を以下の通り説明する。

- 初めて、法規の面から性別の平等の意味を「生理上の違いを尊重するという基礎のもと、男女両性の尊厳および価値の平等および機会、権利および責任の平等。」と明確にした。
- 性差別の受理機構、紛争の処理について明確にした。
- 雇用主が求人広告で性別の要求を設けることを禁止した。

(里兆法律事務所が2012年7月6日付で作成)

● 超齡外国人在中国就业问题简析

外国人在中国就业的年齡上限

中国的外国人就业政策主要遵循“保护国内就业, 限制外国人就业”的原则, 因此, 设定了外国人就业许可制度。《[外国人在中国就业管理规定](#)》第7条亦明确了许可外国人在中国就业的各项基本条件。但该法令只规定了外国人在中国就业的年齡下限(“年满18周岁”), 没有规定年齡上限。

实践操作中, 外国人在中国就业的年齡上限由中国各地区自行规定或掌握。而设定外国人在中国就业的年齡上限的理由, 不外乎中国公民的就业年齡都有上限, 即, 法定退休年龄(《[关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知](#)》(劳社部发[1999]8号)中明确规定, 中国公民的法定退休年龄是“男60岁, 女干部55岁, 女工人50岁”), 那么, 外国人在中国就业, 当然也应设定年齡上限, 因此, 需要参照中国公民的退休

● 一定の年齢を超えた外国人が中国で就業することについての簡潔な分析

外国人が中国で就業する場合の年齢の上限

中国の外国人就業政策は、主に「国内就業を保護し、外国人の就業を制限する」という原則に基づくため、外国人就業許可制度を設置している。《[外国人の中国における就業管理規定](#)》第7条においても、外国人が中国で就業する場合の諸基本条件を明確に規定している。但し、当該法令は、外国人が中国で就業する場合の年齢の下限(満18歳以上)のみを規定しており、上限は規定していない。

実務取扱において、外国人が中国で就業する場合の年齢の上限は、中国各地区が自ら規定または判断する。外国人が中国で就業する場合の上限年齢を設ける理由として、中国公民の就業年齢には上限があり、即ち、法定定年退職年齢(「[国の規定に違反して企業従業員の繰上定年退職を行うことの制止、是正に関する事項についての通知](#)」<劳社部发[1999]8号>におい

年齢酌情确定外国人在中国就业的年龄上限。实践中，各地区掌握的外国人在中国就业的年龄上限的标准存在一定差异，例如：

地区	外国人在中国就业的年龄上限	具体依据
上海	60岁（男） 55岁（女）	<ul style="list-style-type: none"> 具体依据：《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6条。 对此，律师与上海劳动部门进行了沟通，他们表示，实践中通常是这样掌握的。
北京	内资企业：60岁（不论男、女） 外商投资企业：无限制	<ul style="list-style-type: none"> 具体依据：北京劳动部门的内部政策。 对此，律师与北京劳动部门进行了沟通，他们表示，实践中通常是这样掌握的。
广州	60岁（不论男、女）	<ul style="list-style-type: none"> 具体依据：《广州市人力资源和社会保障局规范行政许可自由裁量权暂行规定》（穗人社发[2011]45号）第26条。 对此，律师与广州劳动部门进行了沟通，他们表示，实践中通常是这样掌握的。
苏州	60岁（不论男、女）	<ul style="list-style-type: none"> 具体依据：苏州劳动部门的内部政策。 对此，律师与苏州劳动部门进行了沟通，他们表示，实践中通常是这样掌握的。

超龄外国人在中国就业的例外情况

如果外国人超过在中国就业的年龄上限，通常就无法再获得中国的就业许可了，不过，也有例外情况，主要是以下两种情况：

1. 经特殊批准

超龄外国人如需要继续在中国就业，可以向企业所在地劳动部门提出书面申请，陈述理由，经劳动部门审查并批准后，可以获得就业许可。至于各地区劳动部门能够接受的例外情况，实践中存在一定差异，例如：

て、中国公民の法定定年退職年齢は「男性 60 歳、女性幹部 55 歳、女性従業員 50 歳」と明確に定めている）が設けられていることから、同じように、外国人が中国で就業する場合にも、当然年齢の上限が設けられている。従って、中国公民の定年退職年齢を参照して、事情を斟酌して外国人が中国で就業する場合の年齢上限についても確定しなければならない。実務取扱において、それぞれの地区が設けた外国人が中国で就業する場合の年齢上限の基準は、ある程度異なってくる。例えば、以下の通りである。

地区	外国人が中国で就業する場合の年齢の上限	具体的な根拠
上海	60 歳（男性） 55 歳（女性）	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な根拠：『『外国人の中国における就業管理規定』の貫徹についての若干意见』（滬劳外发[1998]25号）第6条。 筆者が上海市の労働部門に確認したところ、彼らの意見では、実践において、通常左記の通り取り扱っているとのことである。
北京	国内資本企業：60 歳（男、女を問わず） 外商投资企业：制限なし	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な根拠：北京市労働部門の内部政策。 筆者が北京市の労働部門に確認したところ、彼らの意見では、実践において、通常左記の通り取り扱っているとのことである。
広州	60 歳（男、女を問わず）	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な根拠：『『行政許可の自由裁量権の規範化に関する広州市人力資源および社会保障局の暫定規定』』（穗人社发[2011]45号）第26条。 筆者は広州市の労働部門に確認したところ、彼らの意見では、実践において、通常左記の通り取り扱っているとのことである。
蘇州	60 歳（男、女を問わず）	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な根拠：蘇州市労働部門の内部政策。 筆者は蘇州市労働部門に確認したところ、彼らの意見では、実践において、通常左記の通り取り扱っているとのことである。

一定の年齢を超えた外国人が中国で就業する場合の例外状況

外国人が中国で就業する年齢上限を超えた場合、通常、中国の就業許可は取得できない。但し、例外状況もあり、主に以下の通りである。

1. 特別に許可を取得する。

一定の年齢を超えた外国人が引き続き中国で就業する必要がある場合、企業所在地の労働部門に書面による申請を提出し、その理由を陳述し、労働部門の審査、許可を経た後、就業許可を取得することができる。それぞれの地区の労働部門が認めることのできる例外状況は、実務取扱において、多少異なってくる。例えば、以下の通りである。

地区	例外情况	具体依据
上海	<ul style="list-style-type: none"> 担任企业的法定代表人或直接投资人。 外国企业常驻中国代表机构中的首席代表。 	<ul style="list-style-type: none"> 具体依据：上海劳动部门的内部政策。 对此，律师与上海劳动部门进行了沟通，他们表示，实践中通常是这样掌握的。
北京	<ul style="list-style-type: none"> 在内资企业就业，无例外情况。 在外商投资企业就业，本来就未设定年龄上限，因此，无需设定例外情况。 	<ul style="list-style-type: none"> 具体依据：北京劳动部门的内部政策。 对此，律师与北京劳动部门进行了沟通，他们表示，实践中通常是这样掌握的。
广州	<ul style="list-style-type: none"> 属于广州紧缺且急需的专业管理技术人员(无具体范围或标准，由劳动部门自行判断)。 直接参与投资单位经营管理并担任管理职务的外籍投资者。 外国企业常驻中国代表机构中的首席代表。 	<ul style="list-style-type: none"> 具体依据：《广州市人力资源和社会保障局规范行政许可自由裁量权暂行规定》(穗人社发[2011]45号)第26条。 对此，律师与广州劳动部门进行了沟通，他们表示，实践中通常是这样掌握的。
苏州	<ul style="list-style-type: none"> 所任职的中国境内企业注册资本 300 万美元以上，并担任总经理或法定代表人，或者是直接投资人。 外国企业常驻中国代表机构中的首席代表。 <p>※但是，如果外国人的年龄达到或超过 65 岁(不论男、女)，那么，即便有上述例外情况，一般也不会再批准。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 具体依据：苏州劳动部门的内部政策。 对此，律师与苏州劳动部门进行了沟通，他们表示，实践中通常是这样掌握的。

地区	例外状况	具体的な根拠
上海	<ul style="list-style-type: none"> 企業の法定代表人または直接投資者である場合。 外国企業の中国における駐在員事務所的首席代表である場合。 	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な根拠：上海市労働部門の内部政策。 筆者が上海市の労働部門に確認したところ、彼らの意見では、実践において、通常左記の通り取り扱っているとのことである。
北京	<ul style="list-style-type: none"> 国内資本企業において就業する場合、例外状況はない。 外商投資企業において就業する場合、もともと年齢上限が設けられていないため、例外状況を規定する必要はない。 	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な根拠：北京市労働部門の内部政策。 筆者が北京市の労働部門に確認したところ、彼らの意見では、実践において、通常左記の通り取り扱っているとのことである。
広州	<ul style="list-style-type: none"> 広州市で全体的に不足し且つ緊急な需要のある専門技術者(具体的な範囲または基準はなく、労働部門が自ら判断する)。 投資企業の経営管理に直接参加し且つ管理職務を担当する外国籍投資者。 外国企業の中国における駐在員事務所的首席代表である場合。 	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な根拠：「行政許可の自由裁量権の規範化に関する広州市人力資源および社会保障局の暫定規定」(穗人社発[2011]45号)第26条。 筆者が広州市の労働部門に確認したところ、彼らの意見では、実践において、通常左記の通り取り扱っているとのことである。
蘇州	<ul style="list-style-type: none"> 職務を担当する中国国内企業の登録資本金が 300 万米ドル以上であり、且つ総経理または法定代表者を務め、または直接投資者である場合。 外国企業の中国における駐在員事務所的首席代表である場合。 <p>※但し、外国人が 65 歳に達し、または 65 歳を超えた場合(男、女を問わず)、上述の例外状況に該当したとしても、通常、許可しない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な根拠：蘇州市労働部門の内部政策。 筆者が蘇州市の労働部門に確認したところ、彼らの意見では、実践において、通常左記の通り取り扱っているとのことである。

在此，需要提示的是：

- 1) 符合上述例外情况，超龄外国人在中国就业获得企业所在地劳动部门批准的可能性通常较大，但是，这并不是完全绝对的，最终还是取决于劳动部门的个案判断。
 - 2) 另外，除上述例外情况以外，实践中，结合个案的具体情况（例如，所任职的中国境内企业隶属于世界 500 强企业集团、所任职的岗位有难以替代性、尽管超龄但年龄还不是特别高<如 61、62 岁>，等等），所在地劳动部门也有变通操作的可能性，建议与所在地劳动部门进行个案沟通。
2. 获得外国专家来华工作许可

根据《外国人在中国就业管理规定》第 9 条规定，持有外国专家证的外国人可免办就业许可，因此，获得外国专家证的外国人理论上不受外国人在中国就业的年龄限制。

但是，实践中，申请外国专家证也有其年龄限制，经律师与上海、北京、广州、苏州等地的外国专家管理部门的沟通，这些地方办理外国专家证的年龄上限通常是 65 岁。另外，申请外国专家证还受到《外国专家来华工作许可办理规定》规定的相应申请条件的限制（包括：工作领域、职务、学历、工作经验等方面的限制）。

结尾

结合前述分析，超龄外国人如果不能获得就业许可，或者获得外国专家证，那么，其就无法在中国合法就业。当然，超龄外国人仍然可以通过获得 F 签证的方式在中国从事相关商务活动。

（里兆律师事务所 2012 年 07 月 06 日整理编写）

ここで、以下の点にご注意しなければならない。

- 1) 上述の例外状況に該当する場合、一定の年齢を超えた外国人が中国で就業する場合、通常、企業所在地の労働部門の許可を取得できる可能性は高いが、絶対に取得できるという保証はなく、最終的には労働部門の個別の判断に委ねられる。
 - 2) なお、上述の例外状況以外、実務取扱において、個別案件の具体的な状況によっては（例えば、就任先の中国国内企業が世界トップ 500 企業に該当し、その役職が代替不可能であり、一定の年齢は超えているものの、それほど高齢ではない場合<例えば 61、62 歳>など）、所在地の労働部門は柔軟に対応してくれる可能性もあるため、その都度、所在地の労働部門と個別に確認するのがよい。
2. 外国専門家訪中就業許可を取得する。

「外国人の中国における就業管理規定」第 9 条の規定によると、外国専門家証を有する外国人は、就業許可手続の免除ができるとされている。従って、外国専門家証を取得した外国人は、理論上、外国人が中国で就業する場合の年齢制限は受けない。

但し、実践において、外国専門家証の申請においても、年齢制限がある。筆者が上海、北京、広州、蘇州などの地区の外国専門家管理部門に確認を行ったところ、これらの地区では、外国専門家証を発行する年齢の上限を通常 65 歳としている。なお、外国専門家証の申請は、「外国専門家訪中就業許可取扱規定」に定める係る申請条件の制限（就業分野、職務、学歴、業務経験などの制限を含む）も受けることになる。

まとめ

上述の分析から、一定の年齢を超えた外国人は、就業許可または外国専門家証を取得できない場合には中国で適法に就業することはできない。勿論、一定の年齢を超えた外国人は、F ビザを取得することにより、中国で関連するビジネス活動を取り扱うこともできる。

（里兆法律事務所が 2012 年 7 月 6 日付で作成）