



## 一、相关新法令、新政策

### ● 用人单位职业健康监护监督管理办法

- 【发布单位】国家安全生产监督管理总局  
 【发布文号】国家安全生产监督管理总局令 49 号  
 【发布日期】2012-04-27  
 【实施日期】2012-06-01  
 【内容提要】该办法根据《职业病防治法》的规定，本着强化用人单位主体责任、细化法律规定、增加可操作性的原则，对用人单位的职业健康监护职责进行了具体规定。简要介绍如下：

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>适用对象</b>          | 让劳动者从事接触职业病危害作业的用人单位。   |
| <b>职业健康监护的定义</b>     | 指劳动者上岗前、在岗期间、离岗时、应急的职业健康检查和职业健康监护档案管理。  |
| <b>制定年度计划、保证专项经费</b> | 用人单位应当依照该办法以及《 <u>职业健康监护技术规范</u> 》(GBZ188)等国家职业卫生标准的要求，制定、落实本单位职业健康检查年度计划，并保证所需要的专项经费。  |
| <b>职业健康检查的实施</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>用人单位应当组织劳动者进行职业健康检查，并承担职业健康检查费用。劳动者接受职业健康检查应当视同正常出勤。</li> <li>用人单位应当选择由省级以上政府卫生行政部门批准的医疗卫生机构承担职业健康检查工作，并确保参加职业健康检查的劳动者身份的真实性。</li> </ul> |
| <b>档案保存</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>用人单位应当为劳动者个人建立职业健康监护档案，并按照有关规定妥善保存。</li> </ul>   |

【法令全文】请点击以下网址查看：  
 用人单位职业健康监护监督管理办法  
[http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel\\_6288/2012/0510/170194/content\\_170194.htm](http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel_6288/2012/0510/170194/content_170194.htm)  
 解读  
[http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel\\_20750/2012/0416/168342/content\\_168342.htm](http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel_20750/2012/0416/168342/content_168342.htm)

### ● 关于完善外商投资创业投资企业备案管理的通知

- 【发布单位】商务部  
 【发布文号】商资函〔2012〕269号  
 【发布日期】2012-05-07  
 【法令全文】请点击以下网址查看：  
<http://www.mofcom.gov.cn/aarticle/b/f/201205/20120508131452.html>

## 一、関連する新法令、新政策

### ● 雇用主職業健康監督保護の監督管理弁法

- 【発布機関】国家安全生产监督管理总局  
 【発布番号】国家安全生产监督管理总局令 49 号  
 【発布日】2012-04-27  
 【施行日】2012-06-01  
 【概要】本弁法は、「職業病予防治療法」の規定に基づき、雇用主の主体责任を強化し、法律の規定を詳細化し、実行性を高めるといふ原則に沿って、雇用主の職業健康を監督保護する職責について具体的な規定を行っている。大まかには以下の通りである。

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>適用対象</b>            | 労働者を職業病危害に接触する作業へ従事させる雇用主。  |
| <b>職業健康監督保護の定義</b>     | 労働者の就業前、就業期間、就業後及び緊急時の職業健康診断及び職業健康監督保護の記録管理を指す。   |
| <b>年度計画の制定、個別経費の確保</b> | 雇用主は本弁法及び「 <u>職業健康監督保護技術規範</u> 」(GBZ188)等の国家職業衛生基準の要求に基づき、自社職業健康診断年度計画を制定、貫徹し、必要な個別経費を確保しなければならない。  |
| <b>職業健康診断の実施</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用主は労働者に対し職業健康診断を実施し、職業健康診断費用を負担しなければならない。労働者が職業健康診断を受ける場合は正常出勤と見なされる。</li> <li>雇用主は省級以上の政府衛生行政部門に認可された医療衛生機関を選定して職業健康診断を行わせ、職業健康診断に参加する労働者の身分の真实性を保証しなければならない。</li> </ul> |
| <b>記録保存</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用主は労働者個人の職業健康監督保護記録を作成し、関連規定に照らして適切に保存しなければならない。</li> </ul>   |

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
 雇用主職業健康監督保護の監督管理弁法  
[http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel\\_6288/2012/0510/170194/content\\_170194.htm](http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel_6288/2012/0510/170194/content_170194.htm)  
 解説  
[http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel\\_20750/2012/0416/168342/content\\_168342.htm](http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel_20750/2012/0416/168342/content_168342.htm)

### ● 外商投資ベンチャーキャピタル企業届出管理を整備することについての通知

- 【発布機関】商务部  
 【発布番号】商資函〔2012〕269号  
 【発布日】2012-05-07  
 【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/201205/20120508131452.html>

● 商务行政处罚程序规定

【发布单位】商务部  
 【发布文号】商务部令 2012 年第 6 号  
 【发布日期】2012-05-12  
 【实施日期】2012-07-01  
 【内容提要】该规定为商务部门实施行政处罚，以及开展与行政处罚相关的监督检查、调查取证等活动的程序性规定。包括行政处罚事项的管辖、监督检查（有时需现场检查）、查封扣押措施、立案与调查、作出行政处罚决定、送达与执行等内容。  
 【备注】违反商务部门行政管理事项的，商务部门将按照该规定作出行政处罚。商务部门行政管理事项主要包括：

- 直销及服务网点设立管理；
- 零售商促销行为管理；
- 易制毒化学品进出口管理；
- 零售商供应商公平交易管理；
- 成品油市场管理；
- 流通领域食品安全管理；
- 再生资源回收管理；
- 洗染业管理；
- 生猪等屠宰管理；
- 酒类流通管理；等。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
<http://www.mofcom.gov.cn/aarticle/b/c/201205/20120508131503.html>

● 商务行政处罚手順規定

【発布機関】商務部  
 【発布番号】商務部令 2012 年第 6 号  
 【発布日】2012-05-12  
 【施行日】2012-07-01  
 【概要】本規定は商務部門の行政処罰の実施、及び行政処罰にかかわる監督検査、調査証拠収集等の活動の実施に関する手順規定である。その中には行政処罰事項の管轄、監督検査（時には実地検査も必要とする）、差押え・押収措置、立件並びに調査、行政処罰の決定、送達及び執行等の内容が含まれる。  
 【備考】商務部門の行政処罰事項に違反した場合、商務部門は本規定に従い行政処罰を下す。商務部門の行政処罰事項には主に次のものが含まれる。

- 直接販売及びサービス拠点の設立管理
- 小売業者の販促行為の管理
- 容易に麻薬及び向精神薬に転換され得る化学品の輸出入管理
- 小売業者供給業者の公平取引管理
- 製品油市場管理
- 流通領域における食品安全管理
- 再生資源の回収管理
- クリーニング業の管理
- 豚等の屠殺管理
- 酒類流通管理等。

【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/c/201205/20120508131503.html>

● 道路货物运输及站场管理规定（修改）

【发布单位】交通运输部  
 【发布文号】交通运输部令 2012 年第 1 号  
 【发布日期】2012-03-14  
 【实施日期】2012-03-14  
 【内容提要】此次修改内容为“道路运输管理机构进行行政处罚”事宜，修改前后对比如下。

| 修改前   | 修改后  |
|---|--|
| 道路货物运输经营者违反本规定后拒不接受处罚的，县级以上道路运输管理机构可以暂扣其《道路运输证》等道路运输管理机构颁发的相关证件，签发待理证，待接受处罚后交还。 | 道路货物运输经营者违反本规定的，县级以上道路运输管理机构在作出行政处罚决定的过程中，可以按照行政处罚法的规定将其违法证据先行登记保存。作出行政处罚决定后，道路货物运输经营者拒不履行的，作出行政处罚决定的道路运输管理机构可以将其拒不履行行政处罚决定的事实通知违法车辆车辆籍所在地道路运输管理机构，作为能否通过车辆年度审验和决定质量信誉考核结果的重要依据。 |

● 道路貨物運輸及びターミナル管理規定(改正)

【発布機関】交通運輸部  
 【発布番号】交通運輸部令 2012 年第 1 号  
 【発布日】2012-03-14  
 【施行日】2012-03-14  
 【概要】このたびの改正内容は「道路運輸管理機関が行う行政処罰」事項であり、改正前後を以下の通り比較した。

| 改正前   | 改正後  |
|---|--|
| 道路貨物運輸經營者が本規定に違反したにもかかわらず、処罰の受け入れを拒絶した場合、県級以上の道路運輸管理機関は一時的にその「道路運輸証」等の道路運輸管理機関が発布した関連証書を押収することができ、処分待機証を発行し、処分を受け入れた後に返還する。 | 道路貨物運輸經營者が本規定に違反した場合、県級以上の道路運輸管理機関が行政処罰を決定する過程において、行政処罰法の規定に従い、その違法証拠について一時登記保管を行うことができる。行政処罰の決定後、道路貨物運輸經營者が履行を拒絶した場合、行政処罰を決定した道路運輸管理機関は当人が行政処罰決定の履行を拒絶した事実を違法車両の登録地の道路運輸管理機関へ通知し、年度車検合格の可否及び品質信用考査結果の重要根拠とすることができる。 |

【法令全文】请点击以下网址查看：  
[http://www.moc.gov.cn/zhuzhan/zhengwugongga/o/jiaotongbu/daoluyunshu/201205/t20120515\\_1240571.html](http://www.moc.gov.cn/zhuzhan/zhengwugongga/o/jiaotongbu/daoluyunshu/201205/t20120515_1240571.html)

● 工业企业产品质量分类监管试行办法

【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 2012 年第 74 号  
【发布日期】2012-05-08  
【实施日期】2012-06-07  
【内容提要】根据该办法：  
▪ 质检部门对其负责产品质量监督的企业中涉及公共安全、人体健康和生命财产安全的重要工业产品生产企业（但食品、食品添加剂、食品相关产品、化妆品、计量器具以及特种设备生产企业不适用）实施产品质量监督的分类管理。  
▪ 企业履行产品质量主体责任的保障能力和实现程度分为：AA、A、B、C 等四个类别，分别适用不同的监管。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
[http://www.aqsiq.gov.cn/zwgk/jlqg/zjgg/2011\\_1/201205/t20120518\\_218103.htm](http://www.aqsiq.gov.cn/zwgk/jlqg/zjgg/2011_1/201205/t20120518_218103.htm)

● 上海市并联审批办法（上海）

【发布单位】上海市人民政府  
【发布文号】沪府发〔2012〕45 号  
【发布日期】2012-04-27  
【实施期间】2012-05-01 至 2017-04-30  
【出台背景】由于《上海市并联审批试行办法》（沪府发〔2009〕22 号）施行期间（2009 年 05 月 01 日至 2012 年 04 月 30 日）到期，上海市人民政府发布了该办法。与《上海市并联审批试行办法》相比，该办法内容基本相同。  
【内容提要】根据该办法：并联审批，是指对同一申请人提出的在一定时段内需由两个以上上海市行政部门分别实施的两个以上具有关联性的行政审批事项（包括行政许可和非行政许可审批），实行由一个部门统一接收、转送申请材料，各相关审批部门同步审批，分别作出审批决定的审批方式（是政府部门简化审批环节，缩短审批时间、便利申请人的一项服务措施）。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
<http://www.shanghai.gov.cn/shanghai/node2314/node2319/node12344/u26ai31890.html>

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
[http://www.moc.gov.cn/zhuzhan/zhengwugongga/o/jiaotongbu/daoluyunshu/201205/t20120515\\_1240571.html](http://www.moc.gov.cn/zhuzhan/zhengwugongga/o/jiaotongbu/daoluyunshu/201205/t20120515_1240571.html)

● 工業企業製品品質分類監督管理試行弁法

【発布機関】国家品質監督検査検疫総局  
【発布番号】国家品質監督検査検疫総局公告 2012 年第 74 号  
【発布日】2012-05-08  
【施行日】2012-06-07  
【概要】本弁法によると以下の通りである。  
▪ 品質検査部門は、自身が製品品質について監督を行う企業のうち、公共安全、人体の健康及び生命財産の安全にかかわる重要工業製品製造メーカー（ただし、食品、食品添加物、食品関連製品、化粧品、計量器具及び特種設備の製造メーカーには適用しない）については、製品品質監督の分類管理を実施する。  
▪ 企業の製品品質主体責任の保障能力及び履行状況を AA、A、B、C 等の 4 等級に分け、それぞれに異なる監督管理を適用する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
[http://www.aqsiq.gov.cn/zwgk/jlqg/zjgg/2011\\_1/201205/t20120518\\_218103.htm](http://www.aqsiq.gov.cn/zwgk/jlqg/zjgg/2011_1/201205/t20120518_218103.htm)

● 上海市並列審査許可弁法(上海)

【発布機関】上海市人民政府  
【発布番号】滬府発〔2012〕45 号  
【発布日】2012-04-27  
【施行期間】2012-05-01 から 2017-04-30 まで  
【発布背景】「上海市並列審査許可試行弁法」（滬府発〔2009〕22 号）の施行期間（2009 年 5 月 1 日から 2012 年 4 月 30 日まで）が期間満了となったため、上海市人民政府は本弁法を発布した。「上海市並列審査許可試行弁法」と比較した場合、本弁法の内容は基本的に同じである。  
【概要】本弁法によれば、並列審査許可とは、同一の申請者が行う、一定期間内に 2 部門以上の上海市行政部門が個別に処理する 2 件以上の関連性を有する行政審査許可事項（行政許可及び非行政許可の審査許可を含む）について、一つの部門が一括で申請資料を受領転送し、各関連審査許可部門が並列的に審査許可作業を行い、それぞれが審査許可決定を行う審査許可方式である（政府部門の審査許可手続を簡素化し、審査許可時間を短縮して、申請者の便宜を図るサービス措置である）。

【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/u26ai31890.html>

● 关于实施通关单无纸化试点的公告（上海）

【发布单位】上海出入境检验检疫局、上海海关  
 【发布文号】上海出入境检验检疫局、上海海关公告 2012 年第 2 号  
 【发布日期】2012-04-17  
 【内容提要】根据该公告，自 2012 年 04 月 23 日起，对上海口岸进出境货物实施通关单无纸化试点：

- 通关单无纸化试点后，对试点企业申报的法定检验进出口商品，海关凭检验检疫部门发送的进出境货物通关单电子数据为企业办理进出口通关手续。
- 所有出口法检商品及部分企业的进口法检商品（进口试点企业名录另行确定）纳入通关单无纸化试点范围，但进口“三废”和进出海关特殊监管区域货物除外。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
<http://www.shciq.gov.cn/templates/detail.jsp?id=57041>

- 【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

● 国家税务总局解读个人所得税相关政策

日前，国家税务总局所得税司巡视员卢云就所得税相关政策与网友在线交流。在第 292 期《里兆法律资讯》中，我们对此进行了部分整理。现将个人所得税部分的解读整理如下：

|   |
|---|
| <b>补充医疗保险要计征个税</b>  |
| 单位替职工缴纳补充医疗保险，应与当月工资收入合并缴纳个人所得税。目前，暂不能比照企业年金（补充养老保险）的方法缴纳个人所得税。 |
| <b>现金发放交通费、餐补并入当月薪金征税</b>                                       |

● 通関書類のペーパレス化試行を実施することについての公告(上海)

【発布機関】上海出入国検査検疫局、上海税関  
 【発布番号】上海出入国検査検疫局、上海税関公告 2012 年第 2 号  
 【発布日】2012-04-17  
 【概要】本公告によると、2012 年 4 月 23 日から、上海の検問所を出入りする貨物に対して通関書類のペーパレス化の試行を実施する。

- 通関書類のペーパレス化の試行後に、試行対象企業が申告する検査を定められた輸出入商品について、税関は、検査検疫部門が送付した出入国貨物の通関書類の電子データをもとに、企業の輸出入通関手続を行う。
- すべての輸出する検査を定められた商品及び一部の企業が輸入する検査を定められた商品（輸入試行対象企業のリストは別途確定する）は、通関書類のペーパレス化試行対象範囲に組み入れるが、輸入する「3 つの公害源（排ガス、廃水、廃棄物）」及び税関特殊監督管理区域を出入りする貨物は除く。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
<http://www.shciq.gov.cn/templates/detail.jsp?id=57041>

- 【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

● 国家税務総局が個人所得税の關係政策を解説する

先頃、国家税務総局所得税司の巡視員である盧雲は所得税關係政策についてネットユーザー達とオンライン上で交流した。第 292 期「里兆法律情報」において、弊所はこの問題について部分的に整理した。このたびは個人所得税の部分の解釈について以下の通り整理する。

|  |
|--|
| <b>補充医療保険については、個人所得税を賦課する</b>  |
| 勤務先が従業員のために補充医療保険を納付する場合、当月の給与収入と合算して個人所得税を納付しなければならない。現在のところ、企業年金（補充养老保险）の方法に照らして個人所得税を納付することはできない。 |
| <b>現金で交通費、食事手当を支給する場合、当月の給与に計上して課税する</b>   |

|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 单位以现金方式给出差人员发放交通费、餐费补贴应征收个人所得税。但单位根据国家有关的标准,凭出差人员实际发生的交通费、餐费发票作为公司费用予以报销的,可以不作为个人所得征收个人所得税。</li> <li>▪ 关于通讯费补贴,如果所在省市地方税务局报经省级政府批准后,规定了通讯费免税标准的,可以不征收个人所得税。如果所在省市未规定通讯费免税标准,单位发放此项津贴,应予以征收个人所得税。</li> <li>▪ 独生子女补贴不属于工资、薪金性质的补贴、津贴,不征税。</li> </ul> |
| <b>多处取得薪金的,可自行选择并固定向其中一处纳税</b>  |
| <p>从两处或者两处以上取得工资、薪金所得的,纳税人可以自行选择并固定向其中一处任职受雇单位所在地主管税务机关办理相关纳税申报事宜。</p>  |
| <b>解除劳动合同获补偿超过部分应征税</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 个人因与用人单位解除劳动关系而取得的一次性补偿收入,其收入在当地(设区的市)上年职工平均工资3倍数额以内的部分,免征个人所得税;超过的部分,要按规定计算缴纳个人所得税。</li> <li>▪ 单位与员工签订的劳动合同到期后不再续签,由此给予员工的收入不适用前述规定,应缴纳个人所得税。</li> </ul>  |
| <b>个人福利应征税</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 对于发给个人的福利,不论是现金还是实物,均应缴纳个人所得税。</li> <li>▪ 但目前对于集体享受的、不可分割的、非现金方式的福利,原则上不征收个人所得税。</li> </ul>  |

(里兆律师事务所 2012 年 05 月 18 日整理编写)

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 勤務先が現金により出張者に交通費、食事手当を支給した場合、個人所得税を賦課する。ただし、勤務先が、国の関係基準に基づき、出張者に実際に発生した交通費、食事代の領収書をもって会社の費用として精算する場合、個人所得として個人所得税を賦課しなくてもよい。</li> <li>▪ 通信手当については、所在する省市の地方税务局が省级政府に許可を受けた後、通信費の免税基準を規定している場合、個人所得税を賦課しなくてもよい。所在する省市で通信費の免税基準を規定しておらず、勤務先がこの手当を支給する場合、個人所得税を賦課しなければならない。</li> <li>▪ 一人っ子手当は給与、報酬の性質を有する手当、補助金ではないため、課税しない。</li> </ul> |
| <b>複数箇所から給与を取得する場合、その中の一箇所を独自に選択し且つ固定して納税することができる</b>  |
| <p>二箇所又は二箇所以上から給与、報酬所得を取得する場合、納税者はその中の一箇所の就任先機関の所在地を独自に選択し且つ固定し、係る納税申告手続を行うことができる。</p>   |
| <b>労働契約の解除により法定基準を超えて獲得した補償金部分について課税する</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 個人が勤務先と労働契約を解除して取得した一時金としての補償金による収入については、その収入の現地(区を設けた市)の前年の従業員平均給与の3倍以内の部分については、個人所得税は免除し、超過部分は、規定に基づき個人所得税を計算して徴収する。</li> <li>▪ 勤務先と従業員とが締結した労働契約が期間満了後に更新せず、これにより従業員に与える収入については、上記の規定は適用せず、個人所得税を徴収する。</li> </ul>  |
| <b>個人の福利は課税する</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 個人に支給する福利については、現金か現物かを問わず、いずれも個人所得税を徴収する。</li> <li>▪ ただし、集団で享受するものであり、分割できず、非現金による福利については、現在では原則として、個人所得税を徴収しない。</li> </ul>   |

(里兆法律事務所が 2012 年 5 月 18 日付で作成)

● 《防暑降温措施管理办法》征求意见 高温作业引起中暑可申请工伤认定

国家安全生产监督管理总局、卫生部、人力资源社会保障部、全国总工会对《防暑降温措施暂行办法》((60)卫防钱字第 207 号)进行了修订,起草了《防暑降温措施管理办法》,现征求意见(截止日期为 2012 年 05 月 22 日)。根据该办法:

- 劳动者因高温作业引起中暑的,经诊断为职业病、认定为工伤的,享受工伤保险待遇。
- 劳动者因高温天气作业引起中暑的,可以申请工伤认定,符合规定的享受工伤保险待遇。
- 劳动者在工作时间和工作岗位上中暑死亡或中暑后 48 小时内经抢救无效死亡的,视为工伤,享受工伤保险待遇。

● 「防暑降温措置管理弁法」が意見を募集し、高温作業中の日射病は労災認定を申請できる

国家安全生产监督管理总局、卫生部、人的资源社会保障部、全国総労働組合は「防暑降温措置暫定弁法」((60)衛防錢字第 207 号)を改正し、「防暑降温措置管理弁法」を起草し、現在、意見を募集している(募集締切日は 2012 年 5 月 22 日)。本弁法によると以下の通りである。

- 労働者が高温下での作業中に日射病に罹患し、職業病と診断され、労災と認定された場合、労災保険を受けることができる。
- 労働者が高温の天候中に作業し、日射病を罹患した場合、労災認定を申請し、規定を満たす場合は労災保険を受けることができる。
- 労働者が就業時間中に、及び就業職場において日射病に罹患して死亡し、又は日射病に罹っ

(摘自国家安全生产监督管理总局网站；2012年05月17日发布)

てから 48 時間以内に救命の甲斐なく死亡した場合、労災と見なし、労災保険を受けることができる。

(2012年5月17日付けの国家安全生产监督管理总局より抜粋)

● 《道路危险货物运输管理规定(征求意见稿)》  
征求意见

日前，交通运输部起草了《道路危险货物运输管理规定(征求意见稿)》，现向社会公开征求意见(截止时间为2012年06月17日)。

(摘自交通运输部网站；2012年05月17日发布)

● 「道路危険貨物運輸管理規定(意見募集案)」  
がパブリックコメントを募集する

先頃、交通運輸部は、「道路危険貨物運輸管理規定(意見募集案)」を起草し、現在、パブリックコメントを募集している(募集締切日は2012年6月17日)。

(2012年5月17日付の交通運輸部ウェブサイトより抜粋)

● 《江苏省劳动合同条例》再次征求意见

日前，江苏省第十一届人大常委会第二十八次会议审议《江苏省劳动合同条例(修订草案)》后，决定再次将条例草案向社会征求意见(截止日期为2012年08月18日)，并将在江苏省第十一届人大常委会第三十次会议进行二次审议。根据该修订草案：

- 用人单位使用劳务派遣劳动者人数一般不得超过本单位员工的30%，最高不得超过50%，但用人单位从业人员少于20人的除外。
- 用人单位安排劳动者在高温天气下露天工作，或者不能采取有效措施将工作场所温度降到国家规定标准以下的，应当采取防暑降温措施，并向劳动者支付高温津贴。

(摘自江苏省人大网；2012年05月18日发布)

● 「江蘇省労働契約条例」が改めてパブリックコメント  
を募集する

先頃、江蘇省第十一期人民代表大会常務委員会第二十八回会議が「江蘇省労働契約条例(改正草案)」を審議した後、本条例の草案について改めてパブリックコメントを募集し(募集締切日は2012年8月18日)、且つ江蘇省第十一期人民代表常務委員会第三十回会議で二回目の審議を行う旨決定した。本改正草案によると、以下の通りである。

- 使用者による労働派遣労働者の使用人数は一般的に、本企業の従業員の30%を超えてはならず、最高で50%を超えてはならない。ただし従業員人数が20人を下回る使用者はこの限りではない。
- 雇用主が労働者に高温天候下での屋外作業を手配した、又は有効な措置を講じて作業場所の温度を国家规定の基準以下に下げることができない場合、防暑降温措置を講じるとともに、労働者に対して高温手当を支給しなければならない。

(2012年5月18日付の江蘇省人大ウェブサイトより抜粋)

● 用人单位对员工工作内容的适度调整，不视为  
对劳动合同主要条款的变更(江苏高院 2011  
年度十大劳动争议典型案例)

赖某与A公司订有劳动合同，A公司《员工手册》规定：“一年内累计两次书面警告，公司将视为严重违反公司规章制度解除合同”，以及“员工拒绝完成指派的工作，不服从上级主管的指示，公司将对其进行书面警告”。赖某已签收《员工手册》。

2009年10月28日，A公司明确在保持赖某工作关系隶属地不变的情况下安排赖某于次日至A公司的分公司完成临时性工作任务，赖某拒绝。A公司以“拒绝公司指派任务，不服从上级主管的指

● 雇用主が従業員の就業内容を適度に調整することは、  
労働契約の主な条項の変更とは見なさない  
(江蘇省高級人民法院 2011 年度十大勞使紛  
争典型判例)

頼氏とA社は労働契約を締結しており、A社の「就業規則」には「1年間以内に書面での警告を合計二度受けた場合、会社は、これを会社の規則制度に深刻に違反したものと見なし契約を解除する」と及び「従業員が割当てられた作業の完成を拒否し、上級主管の指示に従わなかった場合、会社は、これに書面で警告を行う」と定めていた。頼氏は、「就業規則」に確認のための署名をし受け取っていた。

2009年10月28日、A社は、頼氏の就業関係の録

示”为由，给予赖某书面警告一次。后 A 公司再次以“公司订单不足，为减少公司原因对员工工资收入的影响”为由指派赖某到 A 公司的分公司相应岗位完成临时性工作任务，工作期间劳动关系仍然隶属于 A 公司，赖某再次拒绝，A 公司再次给予书面警告。2009 年 11 月 12 日，A 公司以赖某不服从规章制度为由正式与赖某解除劳动合同。赖某申请仲裁，要求 A 公司撤销书面警告，解除双方之间的劳动合同，并向其支付解除劳动合同的经济赔偿金。仲裁未支持其请求，赖某不服诉至法院。

法院认为，用人单位根据依法制定的规章制度对员工进行用工管理是其自主的权利。用人单位在维持员工原有的工作性质、工资待遇、工作隶属关系不变的前提下，临时指派员工完成临时性工作任务，属于对员工工作内容的适度调整，不应视为对劳动合同主要条款的变更。员工以此为由解除劳动合同并要求用人单位支付经济赔偿金的，不予支持。

劳动关系中既要保护员工的合法权益，也要充分保障用人单位的用工自主权，如何衡量用人单位是否超越了依法享有的自主权的范围，关键看这种调整是否具有合理性，是否侵害了员工的合法权益。如果用人单位未与员工进行协商，而擅自变更劳动合同的主要事项，包括工作内容、工作地点或降低工资待遇等，则侵害了员工的合法权益，用人单位要承担违法变更劳动合同的法律责任。如果用人单位对员工进行的工作调整时间较短，工资待遇、工作性质和隶属关系均不变，应当允许用人单位进行这样的适度调整，员工也应当接受并配合用人单位的合理安排。

（摘自江苏省高级人民法院《[2011 年度十大劳动争议典型案例](#)》，里兆律师事务所 2012 年 05 月 18 日整理编写）

● [工伤“私了”协议的效力（江苏高院 2011 年度十大劳动争议典型案例）](#)

曹某与某电子公司签订了劳动合同。2005 年 10 月 20 日，曹某在工作中受伤，后经该市劳动和社会保障局认定为工伤。2006 年 12 月 01 日，双方当事人签订《协议书》，约定由该电子公司一次性支付曹某 68000 元，双方劳动关系、工伤保险关系

属地是そのまま据え置くことを明確にしたうえで、頼氏に対し、翌日から A 社の支社で一時的な就業任務を完成させるよう手配したが、頼氏はこれを拒否した。A 社は、「会社が割当てた任務を拒否し、上級主管の指示に従わない」ことを理由に、頼氏に書面で 1 度警告した。その後、A 社は、再び「会社の注文が足りず、会社の理由により従業員の給与収入にもたらず影響を抑える」ことを理由に、頼氏を A 社の支社の係る職位で一時的な就業任務を完成させるよう手配し、就業期間中の労働関係は依然として A 社と帰属するとしたが、頼氏は再びこれを拒否したため、A 社は再度、書面で警告した。2009 年 11 月 12 日に、A 社は、頼氏が規則制度に従わないことを理由に、正式に、頼氏との労働契約を解除した。頼氏は、仲裁を申立て、A 社に対し、書面の警告を取消し、双方間の労働契約を解除し、且つ自身に労働契約解除による経済的賠償金を支給するよう求めた。仲裁はその請求を支持せず、頼氏はこれを不服とし裁判所に提訴した。

裁判所の認識では、雇用主が法に照らして制定した規則制度に基づき、従業員に雇用上の管理を行うことはその自主的な権利であり、雇用主が従業員のもとの就業性質、給与待遇、就業の隷属関係をそのまま据え置き、従業員に一時的な就業任務を完成させるよう一時的に手配することは、従業員の就業内容の適度な調整に該当し、労働契約の主な条項の変更とは見なすべきではなく、従業員がこれを理由に労働契約を解除し、且つ経済賠償金の支払いを雇用主に求めることは、支持しない、というものである。

労働関係において、従業員の適法な權益を守りながら、雇用主の雇用の自主権も十分に保障すべきだが、雇用主が法に照らして有する自主権の範囲を超えたかどうかを如何に判断するかについては、その調整が合理性を有しているかどうか、従業員の適法な權益を侵害していないかどうかを重点的に見ることになる。雇用主は従業員と協議せず、就業内容、就業場所又は給与待遇の引下げ等を含む、労働契約の主な事項をむやみに変更し、従業員の適法な權益を侵害した場合、労働契約を違法に変更したことによる法的責任を負わなければならない。雇用主が従業員に対して行う業務調整期間が相対的に短く、給与待遇、就業性質及びその隷属関係がいずれも変わらないのであれば、雇用主のこのような適度な調整は認めるべきであり、従業員も雇用主の合理的な手配を受け入れ且つ協力すべきである。

（江蘇省高級人民法院「[2011 年度十大勞使紛爭典型判例](#)」より抜粋し、里兆法律事務所が 2012 年 5 月 18 日付で作成）

● [労災「示談」の合意書の効力（江蘇省高級人民法院 2011 年度十大勞使紛爭典型判例）](#)

曹氏とある電子会社は労働契約を締結した。2005 年 10 月 20 日、曹氏は就業中に負傷し、その後、同市の労働社会保障局にて労災との認定を受けた。2006 年 12 月 1 日、双方の当事者は「合意書」を締結し、同電子会社が曹氏に 68000 元の一時金を支払い、双方

终止。之后，双方未实际履行该协议。2009年06月24日，曹某被鉴定为伤残七级。2009年09月07日，该电子公司出具《辞职证明书》，称曹某于2005年09月进入该公司，现因个人原因提出离职，双方劳动关系解除。离职后，曹某申请仲裁，要求该电子公司支付三项工伤待遇，仲裁委员会支持了曹某的仲裁请求。该电子公司不服，诉至法院。

法院认为，曹某依法享受相应工伤待遇。双方就工伤处理事宜虽于2006年12月01日签订了《协议书》，但该电子公司并未按《协议书》向曹某支付相关补偿金，双方的劳动关系也未实际终止。因此，《协议书》对曹某不具有约束力，曹某依法享有获得相应工伤补偿的权利。

员工因工作遭受事故伤害，经相关劳动部门认定为工伤的，有权享受工伤保险待遇。如果员工受工伤后用人单位与员工私下达成赔偿协议，之后员工又就工伤保险待遇提起仲裁和诉讼，要求用人单位按照工伤保险待遇赔偿，则法院应综合衡量意思自治原则和公平原则，对赔偿协议的效力作出具体判断。

若赔偿协议是在员工已认定工伤和评定伤残等级的情况下签订的，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，则应尊重双方当事人的意思自治，认定协议有效。若赔偿协议是在员工未经认定工伤和评定伤残等级的情形下签订的，且员工实际所获补偿明显低于法定工伤保险待遇标准的，可以变更或撤销补偿协议，判决用人单位补足双方协议低于工伤保险待遇的差额部分。

（摘自江苏省高级人民法院《[2011年度十大劳动争议典型案例](#)》，里兆律师事务所2012年05月18日整理编写）

の労働関係、労災保険関係は終了することを約定した。その後、双方は当該合意書を実際には履行しなかった。2009年6月24日、曹氏は、後遺障害七級との鑑定を受けた。2009年9月7日、同電子会社は「[辞職証明書](#)」を発行し、曹氏は2005年9月に同社に入社し、現在は一身上の都合で離職し、双方の労働関係は解除しているとした。離職後、曹氏は仲裁を申立て、同電子会社に対し、3項目の労災待遇を支払うよう求めたところ、仲裁委員会は曹氏の請求を支持した。同電子会社はこれを不服とし、裁判所に提訴した。

裁判所の認識では、曹氏は法に照らして係る労災待遇を受け取っており、双方は、労災に関する処理問題について、2006年12月1日に「合意書」を締結しているけれども、同電子会社は「合意書」どおりに曹氏に係る補償金を支払っておらず、双方の労働関係も実際には終了していないため、「合意書」は曹氏に対して拘束力は有さず、曹氏は、法に照らして係る労災補償を獲得する権利を有する、とした。

従業員が就業上事故に遭遇して負傷し、関係する労働部門がこれを労災と認定した場合、労災保険待遇を受けることができる。従業員が労災に遇った後で雇用主と従業員とが個人的に賠償の合意をし、その後、従業員が労災保険の待遇について仲裁及び訴訟を提起し、雇用主に対して労災保険待遇に基づき賠償するよう求めた場合、裁判所は、意思の自治原則及び公平の原則を総合的に勘案し、賠償合意書の効力について具体的に判断しなければならない。

賠償合意が、従業員がすでに労災を認定、障害の等級が評価確定された状況下で締結され、且つ詐欺、脅迫又は人の弱みに付け込む状況が存在していない場合には、双方の当事者の意思の自治を尊重して、合意書の有効性を認定すべきであるが、賠償合意書が、従業員の労災の認定及び障害等級の評価確定がなされていない状況下で締結され、且つ従業員が実際に獲得した補償金が法で定められた労災待遇基準を明らかに下回る場合には、補償合意書を変更し又は取消し、雇用主が双方の合意書における労災保険待遇を下回る差額部分について補うよう命じる判決を言い渡すことができる。

（[江蘇省高級人民法院「2011年度十大勞使紛爭典型判例」](#)より抜粋し、里兆法律事務所が2012年5月18日付で作成）