

- 《里兆法律资讯》由里兆律师事务所编制（请以中文内容为准，日语译文仅供参考），未经书面许可，不得转载、摘编等；
- 关于《里兆法律资讯》的订阅规则、版权声明及免责声明等内容，详见里兆律师事务所网站的[订阅法律资讯](#)；
- 如果您想阅读《里兆法律资讯》的以往内容，请访问里兆律师事务所网站中的[“里兆法律资讯”](#)栏目；
- 如果您有任何意见与建议或者您没有收到或希望不再收到《里兆法律资讯》，请与我们联系[联系](#)；
- 您还可关注微信公众号“里兆法律资讯”（微信二维码见右侧），更便捷地阅读《里兆法律资讯》的重点内容。



- 「里兆法律情報」は里兆法律事務所が作成したものであり(中国語の内容が原文であり、日本語訳は参考用とします)、書面での許可なしに、転載、編集等してはなりません。
- 「里兆法律情報」の購読、著作権声明及び免責声明等の内容は、里兆法律事務所ウェブサイトの[法律情報の受信](#)をご覧ください。
- 「里兆法律情報」のこれまでの内容をご覧になりたい場合は、里兆法律事務所ウェブサイトの「[里兆法律情報](#)」の欄をご覧ください。
- ご意見やご提案等ございましたら、或いは「里兆法律情報」を受信できていない又は受信をご希望されない場合には、私共にご[連絡](#)ください。
- WeChat 公式アカウント「里兆法律情報」から「里兆法律情報」の要旨を逸早くご覧いただけます(左のWeChat・QRコードを読み取っていただきますと、入力の手間が省けます)。

[illegible]

Issue 483・2016/04/12～2016/04/18

目录

(点击目录标题,可转至相应主文;点击主文标题,可返回目录。)

一、最新中国法令

- 国务院 2016 年立法工作计划..... 2
- 关于首先查封法院与优先债权执行法院处
分查封财产有关问题的批复..... 2
- 市场准入负面清单草案(试点版)..... 3

二、最新资讯

- 《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（四）》公开征求意见..... 4
- 国务院会议：决定阶段性降低企业社保缴费
费率和住房公积金缴存比例..... 4

三、里兆解读

- 企业撤退过程中的劳动纠纷问题(连载之二/共三篇)..... 6

四、近期热点话题..... 8

目次

(目次のタイトルをクリックすると該当する本文が表示されます。本文中のタイトルをクリックいただくと目次に戻ります。)

一、最新中国法令

- 国務院 2016 年度立法作業計画..... 2
- 最初の差押えを行った裁判所と優先債権の執行裁判所の差押え財産取扱いに関する回答書 2
- 市場参入ネガティブリスト草案（試行版）..... 3

二、新着情報

- 「『中華人民共和国会社法』適用の若干事項に関する最高人民裁判所による規定(四)」について、パブリックコメントを募集している..... 4
- 国務院會議で企業の社会保険料納付率及び住宅積立金納付率を段階的に引き下げること を決定した..... 4

三、里兆解說

- 企業の撤退過程における労働紛争問題(連載
の二/全三回)..... 6

四、トピックス..... 8

一、最新中国法令

● 国务院 2016 年立法工作计划

【发布单位】国务院办公厅
【发布文号】国办发〔2016〕16 号
【发布日期】2016-04-13
【内容提要】国务院 2016 年立法项目包括以下四个部分：

全面深化改革急需的项目（要尽快完成起草和审查任务），其中包括：
▪ 税收征收管理法（修订） ▪ 反不正当竞争法（修订） ▪ 中外合资经营企业法、中外合作经营企业法、外资企业法（修订） ▪ 行政复议法（修订） ▪ 企业投资项目核准和备案管理条例 ▪ 建设项目环境保护管理条例（修订） ▪ 无证无照经营查处办法
力争年内完成的项目，其中包括：
▪ 海关稽查条例（修订） ▪ 公共场所控制吸烟条例 ▪ 互联网信息服务管理办法（修订） ▪ 环境保护税法草案（审议） ▪ 水污染防治法修订草案（审议） ▪ 农药管理条例（修订）
预备项目，其中包括：
▪ 保险法（修订） ▪ 专利法（修订） ▪ 消费税暂行条例（修订） ▪ 外国人在中国工作管理条例 ▪ 外汇管理条例（修订） ▪ 道路交通安全法（修订） ▪ 食品安全法实施条例（修订） ▪ 危险化学品安全管理条例（修订） ▪ 化妆品卫生监督条例（修订） ▪ 外国人永久居留服务管理条例 ▪ 著作权法（修订）
研究项目，其中包括：
▪ 反垄断法（修订） ▪ 资源税法、增值税法、耕地占用税法、关税法、个人所得税法（修订） ▪ 外商投资国家安全审查条例 ▪ 排污许可管理条例

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-04/13/content_5063670.htm

● 关于首先查封法院与优先债权执行法院处分查封财产有关问题的批复

【发布单位】最高人民法院
【发布文号】法释〔2016〕6 号
【发布日期】2016-04-12
【实施日期】2016-04-14

一、最新中国法令

● 国务院 2016 年度立法作业计划

【发布機関】国务院弁公庁
【发布番号】国弁発〔2016〕16 号
【発布日】2016-04-13
【概要】2016 年度の国务院の立法作業項目には以下の 4 つの部分が含まれる。

改革の全面的推進が急務の事項（起草及び審査任務を可及的速やかに完成させる）には以下の内容が含まれる
▪ 税収徴収管理法（改正） ▪ 不正競争防止法（改正） ▪ 中外合弁経営企業法、中外合作経営企業法、外資企業法（改正） ▪ 行政不服審査法（改正） ▪ 企業投資プロジェクトの認可・届出管理条例 ▪ 建設プロジェクト環境保護管理条例（改正） ▪ 無許可経営取締り法
年内の完成を目指す事項には以下の内容が含まれる
▪ 税関査察条例（改正） ▪ 公共場所喫煙規制条例 ▪ インターネット情報サービス管理弁法（改正） ▪ 環境保護税法草案（審議） ▪ 水質汚染防止法改正草案（審議） ▪ 農薬管理条例（改正）
準備事項には以下の内容が含まれる
▪ 保険法（改正） ▪ 特許法（改正） ▪ 消費税暫定条例（改正） ▪ 外国人の在中国就労管理条例 ▪ 外貨管理条例（改正） ▪ 道路交通安全法（改正） ▪ 食品安全法実施条例（改正） ▪ 危険化学品安全管理条例（改正） ▪ 化粧品衛生監督条例（改正） ▪ 外国人永住居留サービス管理条例 ▪ 著作権法（改正）
研究事項には以下の内容が含まれる
▪ 独占禁止法（改正） ▪ 資源税法、増値税法、耕地占用税法、関税法、個人所得税法（改正） ▪ 外商投資国家安全審査条例 ▪ 汚染物排出許可管理条例

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-04/13/content_5063670.htm

● 最初の差押えを行った裁判所と優先債権の執行裁判所の差押え財産取扱いに関する回答書

【发布機関】最高人民裁判所
【发布番号】法釈〔2016〕6 号
【発布日】2016-04-12
【実施日】2016-04-14

【内容提要】该批复内容包括：

优先债权执行法院要求查封法院将该查封财产移送执行的条件

- 执行过程中，应当由首先查封、扣押、冻结（以下简称“查封”）法院负责处分查封财产。
- 但已进入其他法院执行程序的债权对查封财产有顺位在先的担保物权、优先权（该债权以下简称“优先债权”），自首先查封之日起已超过 60 日，且首先查封法院就该查封财产尚未发布拍卖公告或者进入变卖程序的，优先债权执行法院可以要求将该查封财产移送执行。

优先债权对移送执行财产的处分和分配顺序

- 优先债权执行法院对移送的财产变价后，应当按照法律规定的清偿顺序分配，并将相关情况告知首先查封法院。
- 首先查封债权尚未生效法律文书确认的，应当按照首先查封债权的清偿顺位，预留相应份额。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<http://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-19352.html>

【概要】本回答書には以下の内容が含まれる。

優先債権の執行裁判所が最初の差押えを行った裁判所に差押え財産の移送を要請し執行するための条件

- 執行過程において、最初の差押え、封印、凍結（以下、「差押え」という）を行った裁判所が差押え財産の処分にあたらなければならない。
- 但し、他の裁判所において執行手続きに入っている債権が差押え財産に対して、他の債権者に先立って優先的に弁済を受けられる担保物权、優先権（当該債権を以下では「優先債権」という）を有している場合で、最初の差押え日から起算して 60 日を経過しており、かつ最初の差押え裁判所が当該差押え財産について、競売物件に関する公告を出していない又は換価手続きを行っていないとき、優先債権の執行裁判所は当該差押え財産の移送を要請し執行することができる。

優先債権の執行裁判所による移送された執行対象財産に対する処分及び配当順序

- 優先債権の執行裁判所は移送された財産を換価後、法定の弁済順序に従い配当し、係る状況を最初の差押え裁判所に知らせなければならない。
- 最初の差押え債権について有効な法的文書で確定されていない場合、最初の差押え債権の弁済順位にて配当額を残しておかなければならない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<http://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-19352.html>

● **市场准入负面清单草案（试点版）**

【发布单位】国家发展和改革委员会、商务部

【发布文号】发改经体〔2016〕442 号

【发布日期】2016-03-02

【内容提要】根据《[国务院关于实行市场准入负面清单制度的意见](#)》，国家发展和改革委员会、商务部制作了《市场准入负面清单草案（试点版）》（以下简称“《草案》”），已经中共中央、国务院同意，将在天津、上海、福建、广东四个省、直辖市试行。

- 《草案》初步列明了在中国境内禁止和限制投资经营的行业、领域、业务等，共 328 项，包括：禁止准入类 96 项，限制准入类 232 项。
- 《草案》所列事项截止于 2015 年 12 月 31 日。自 2016 年 01 月 01 日起，国务院决定取消、新设或调整行政审批事项的，决定修订《产业结构调整指导目录》和《政府核准的投资项目目录》的，以及对禁止和限制市场主体投资经营的行业、领域、业

● **市場参入ネガティブリスト草案（試行版）**

【発布機関】国家発展改革委員会、商務部

【発布番号】発改経体〔2016〕442 号

【発布日】2016-03-02

【概要】「[市場参入ネガティブリスト制度実行に関する国務院による意見](#)」に基づき、国家発展改革委員会、商務部が作成した「市場参入ネガティブリスト草案（試行版）」（以下「草案」という）が中国共産党中央委員会、国務院に承認されたことを受けて、天津、上海、福建、広東の 4 つの省、直轄市で試行される。

- 「草案」では、現時点において中国国内で投資経営を禁止・制限する産業、分野、事業などのネガティブリストの項目を合計で 328 項目列举し、このうち、参入禁止項目は 96 項目、参入制限項目は 232 項目としている。
- 「草案」では 2015 年 12 月 31 日までにおける項目を列举している。2016 年 1 月 1 日以降に国務院が行政審査許可事項の廃止、追加又は調整を決定した場合、「産業構造調整指導目録」、「政府が認可する投資プロジェクト目録」の修正を決定した場合、市场主体による投資経営を禁止・制限

务等事项作出新的规定的，以最新规定为准。

- 试点地区省级政府将据此提出拟试行市场准入负面清单制度的方案，报国务院批准后实施。《草案》自国务院批准试点地区市场准入负面清单制度改革试点方案之日起实施。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<http://www.mofcom.gov.cn/article/h/redht/201604/20160401296884.shtml>

【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

- [《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（四）》公开征求意见](#)

针对公司治理及股东权益保护方面的法律适用问题，最高人民法院起草了《关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（四）》（征求意见稿），并公开征求意见（截止日期为 2016 年 05 月 13 日）。内容涉及以下方面：

- 一、关于公司股东会或者股东大会、董事会决议效力案件
- 二、关于股东知情权案件
- 三、关于利润分配请求权案件
- 四、关于优先购买权案件
- 五、关于直接诉讼与股东代表诉讼案件

（里兆律师事务所 2016 年 04 月 15 日编写）

- [国务院会议：决定阶段性降低企业社保缴费费率](#)
[和住房公积金缴存比例](#)

日前召开的国务院会议，决定阶段性降低企业社保缴费费率 and 住房公积金缴存比例。从 2016 年 05 月 01 日起两年内：

- 对企业职工基本养老保险单位缴费比例超过 20% 的省份，将缴费比例降至 20%；单位缴费比例为 20% 且 2015 年底基金累

积结余的省份，可以降至 19%。对失业保险费率，自 2016 年 5 月 1 日起，失业保险费率暂不高于 3%。

- 试行地区的省级政府是本草案に基づき、市場参入ネガティブリスト制度試行方案を提出し、国务院の承認を得た後実施する。「草案」は国务院が試行地区の市場参入ネガティブリスト制度改革試行方案を承認した日から実施する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<http://www.mofcom.gov.cn/article/h/redht/201604/20160401296884.shtml>

【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

- [『《中華人民共和國公司法》適用の若干事項に関する最高人民裁判所による規定（四）』について、パブリックコメントを募集している](#)

コーポレートガバナンス及び株主持分の保護方面での適用法律について、最高人民裁判所は『《中華人民共和國公司法》適用の若干事項に関する規定（四）』（意見募集案）を起草し、パブリックコメントを募集している（締切日は 2016 年 5 月 13 日である）。具体的には以下方面の内容が含まれる。

- 一、会社の株主会又は株主総会、董事会決議の効力案件
- 二、株主の知る権利案件
- 三、利益処分請求権案件
- 四、優先購入権案件
- 五、直接訴訟と株主代表訴訟案件

（里兆法律事務所が 2016 年 4 月 15 日付で作成）

- [国务院會議で企業の社会保険料納付率及び住宅積立金納付率を段階的に引き下げることを決定した](#)

先頃、開催された国务院會議で企業の社会保険料納付率及び住宅積立金納付率を段階的に引き下げることを決定した。2016 年 5 月 1 日から 2 年間で以下の通り調整するとしている。

- 従業員基本養老保険における企業の納付率が 20% を超えている省については、納付率を 20% まで引き下げる。企業の納付率が 20% であり、

计结余可支付月数超过 9 个月的省份，可以阶段性降低至 19%。

- 将失业保险总费率由现行的 2%阶段性降至 1%-1.5%，其中个人费率不超过 0.5%。上述两项措施的具体方案由各省（区、市）确定。
- 规范住房公积金缴存比例，对高于 12%的一律予以规范调整，同时由各省（区、市）结合实际，阶段性适当降低住房公积金缴存比例；生产经营困难企业除可降低缴存比例外，还可依法申请缓缴公积金，待效益好转后再提高缴存比例或恢复缴存并补缴缓缴的公积金。

（里兆律师事务所 2016 年 04 月 15 日编写）

三、里兆解读

かつ 2015 年末の基金の累計残高で支払い可能な月数が 9 ヶ月を超えている省については、段階的に 19%まで引き下げることができる。

- 失業保険料の料率をトータルで現行の 2%から段階的に 1%-1.5%まで引き下げ、このうち、個人の納付率は 0.5%を超えないようにする。上述の 2 つの措置の具体的方案は各省（区、市）で確定する。
- 住宅積立金の納付率を規範化し、納付率が 12%を上回っている場合、一律に規範化・調整し、同時に各省（区、市）が実情に合わせて、住宅積立金の納付率を段階的に適宜引き下げる。生産経営が困難な企業は納付率を引き下げることが可能となるほか、住宅積立金の納付猶予を法に依拠し申請することで、業績が好転してから住宅積立金の納付率を引き上げる又は納付を再開し、納付猶予期間における住宅積立金を追納することができる。

（里兆法律事務所が 2016 年 4 月 15 日付で作成）

三、里兆解説

● 企业撤退过程中的劳动纠纷问题（连载之二/共三篇）

在第 482 期《里兆法律资讯》中，我们对企业撤退过程中“普通员工的劳动纠纷问题及企业应对”进行了分析，接下来继续介绍“特殊员工的劳动纠纷问题及企业应对”。

二、特殊员工¹的劳动纠纷问题及企业应对

1. “三期员工”的特殊补偿纠纷

“三期员工”是指处于孕期、产期、哺乳期的女员工，企业解散时，有权与“三期员工”终止劳动合同，但是，对于此特殊情况，法律未明确规定给予特殊补偿（当然，有些地区有司法口径²，但并不多见），而“三期员工”一般会主张企业对其剩余“三期”期限支付全部工资买断。

就“三期员工”主张特殊补偿纠纷的应对，需要注意如下：

● 企業の撤退過程における労働紛争問題（連載の二/全三回）

第 482 期「里兆法律情報」において、企業の撤退過程における「一般従業員の労働紛争問題及び企業の対応」について分析している。以下では引き続き「特別な従業員の労働紛争問題及び企業の対応」について紹介する。

二、特別な従業員¹の労働紛争問題及び企業の対応

1. 「三期従業員」の特別補償をめぐる紛争

「三期従業員」とは、妊娠期、出産期、授乳期の女子従業員を指し、企業は解散時に、「三期従業員」との労働契約を終了する権利を有し、このような特別な状況について、法律では特別補償を与えなければならないとの明確な規定はない（一部地区には司法上の見解が出されているが²、このような見解が出されるケースは多くはない）。にもかかわらず、「三期従業員」は残りの「三期」期間についても、賃金を全額支払い、買い取るよう主張してくることが多い。

「三期従業員」が特別補償を主張してきた場合、これに対処するうえで、以下の点に注意しなければならない。

¹ 所谓特殊员工，通常是指《劳动合同法》第 42 条规定的几个类型的员工：

《劳动合同法》第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；
（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
（六）法律、行政法规规定的其他情形。

¹ 「特別な従業員」とは通常、「労働契約法」第 42 条に定める従業員を指す。

「労働契約法」第四十二条 労働者が次の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、使用者は本法第 40 条、第 41 条の規定に従い、労働契約を解除してはならない。

（一）職業病になる危険性のある作業に従事していた労働者が職場を離れる前に職業健康検査を行っておらず、又は職業病の疑いのある患者が診断期間若しくは医学的観察期間にある場合。
（二）本企业において職業病に罹患し又は業務により負傷し、かつ労働能力の喪失又は一部の喪失が確認された場合。
（三）疾病又は私傷により、所定の医療期間内にある場合。
（四）女子従業員が妊娠、出産、授乳の期間中にある場合。
（五）本企业における勤続年数が 15 年であり、かつ法定の定年退職年齢まで 5 年未満の場合。
（六）法律、行政法規規定のその他の場合。

² 例如：

江苏省：《江苏省劳动仲裁案件研讨会纪要》

七、企业解散，或被依法撤销时，是否可以终止“三期”女职工的劳动合同？如果终止，除按规定支付经济补偿金外，是否还应支付其他待遇

用人单位解散，或被依法撤销是终止劳动合同的法定情形。故用人单位出现上述终止劳动合同的情形后，亦应终止“三期”女职工的劳动合同，并依据规定支付女职工经济补偿金。为保护女职工的合法权益，从有利于劳动者的原则出发，用人单位应一次性支付女职工三期内的生活费、产假工资、生育费用等。

广州市：《广州市中级人民法院关于审理劳动争议案件的参考意见》

第二十二條 因用人单位的原因造成劳动合同终止或解除，劳动者不能享受哺乳期待遇提出赔偿损失的，可以以劳动者上年度本人月平均工资 20% 为基数，按哺乳假至婴儿一周岁期限计发。

² 例えば：

江蘇省：「江蘇省労働仲裁案件討論會議事録」

七、企業が解散、又は法に依拠し取り消された場合、「三期」の女子従業員との労働契約を終了することができるのか。終了する場合、規定に従い、経済補償金を支払うほか、その他待遇も支払う必要があるのか。

使用者が解散する、又は法に依拠し取り消されたことは、労働契約を終了する法定の状況に該当する。従って、使用者に前述の労働契約終了の状況が生じた場合にも、「三期」の女子従業員との労働契約を終了し、かつ規定に基づき、女子従業員に経済補償金を支払う必要がある。女子従業員の適法な権益を守るために、労働者に不利益をもたらさないという原則の下、使用者は女子従業員に三期中の生活費、出産休暇中の賃金、生育費用などを一括払いする必要がある。

広州市：「労働争議案件審理に関する広州市中级人民法院による参考意見」

第二十二條 使用者の原因により、労働契約を終了又は解除することになったことで、労働者が授乳期間待遇を受けられず、損失賠償を主張した場合、労働者の前年度の本人の月平均賃金の 20% を基数として、授乳期間から嬰兒満 1 歳までの期間で計算し支払うことができる。

- 若当地有规定或司法口径，那企业按其执行即可，由于已经是特殊补偿，不必再额外追加；
- 若当地没有规定或司法口径，那么，企业对“三期员工”的特殊补偿有自主权，只要适当、合理即可，若“三期员工”提出超过企业提供的特殊补偿标准，企业可以拒绝。

2. “工伤员工”的终止时间纠纷

企业解散时，有权与“工伤员工”终止劳动合同，但由于“工伤员工”牵涉到工伤认定、伤残鉴定、工伤理赔等系列问题，整个流程特别长，若企业对“工伤员工”要与其他员工同时终止劳动合同，对工伤鉴定结论已出的“工伤员工”可行，但对工伤鉴定结论未出的“工伤员工”是极难操作的，因为“工伤员工”此时还无确定的伤残等级向工伤保险基金（承担大部分工伤赔偿）申请理赔，若企业此时要终止劳动合同，“工伤员工”则会向企业主张全部工伤赔偿，这将使企业承担很大的成本。

就“工伤员工”终止时间纠纷的应对，企业可以综合衡量终止时间、工伤赔偿成本等具体情况分情况应对：

- 若“工伤员工”伤情轻微，被鉴定为有伤残等级的可能性极低的，可以与其协商，适当给予少量额外补偿，与其他员工同时终止劳动合同；
- 若“工伤员工”伤情不严重，即使鉴定也只会是伤残 9 至 10 级左右的，人数也极少，那么，企业若要推进撤退进度，也可以与其协商，由企业支付全部工伤赔偿，与其他员工同时终止劳动合同；
- 对于伤情严重的“工伤员工”，工伤赔偿金额一般过大，企业可能也难以完全承受全部工伤赔偿，那么，可以考虑等待其伤残鉴定出来并办理工伤理赔之后再终止劳动合同，或者与“工伤员工”协商将其转移至其他关联公司等待办理伤残鉴定、工伤理赔。

3. “病假员工”的特殊补偿纠纷

- 現地に規定又は司法上の見解がある場合、企業はそれに従い実施すればよい。あくまでも特別補償であるため、これに更に上乗せして支払う必要はない。
- 現地に規定又は司法上の見解がない場合、企業は「三期従業員」への特別補償については、自主判断をすることができ、適切に且つ合理的に行えばよい。もしも「三期従業員」が企業の提示する特別補償基準を超えた金額を主張してきた場合、企業はこれを拒否することができる。

2. 「労災従業員」の労働契約終了時間をめぐる紛争

企業は解散時に、「労災従業員」との労働契約を終了する権利があるが、「労災従業員」は労災認定、後遺障がい鑑定、労災の賠償などの一連の問題に係わってくるものであり、これら手続きの完成までに非常に長い時間を要するため、企業が「労災従業員」との労働契約を他の従業員と同時に終了させたい場合、労災鑑定結果が出ている「労災従業員」については、実現可能であるが、労災鑑定結果が出ていない「労災従業員」については実現が極めて困難である。なぜならば、「労災従業員」はこの場合、後遺障がい等級が確定されていない状態で労災保険基金（大部分の労災賠償金額を負担する）に給付金の支払いを申請することになるのだが、労災保険基金側は、「労災従業員」の後遺障がい等級が確定してからでなければ給付金を支給することはできないため、それを待たずして企業が労働契約を終了する場合、企業は「労災従業員」から、労災賠償金全額の支払いを求められ、企業に多額のコストが発生することになるからである。

「労災従業員」の労働契約の終了のタイミングをめぐる紛争に対処するうえで、企業は終了のタイミング、労災の賠償コストなどの具体的な状況を総合的に判断したうえで対処するとよい。例えば、

- 「労災従業員」の怪我の状況が軽微であり、後遺障がい等級の認定を受ける可能性が極めて低い場合、当該従業員と協議のうえ、小額の上乗せ補償を適切に行い、他の従業員と同時に労働契約を終了させることができる。
- 「労災従業員」の怪我の状況が深刻なものではなく、鑑定を行ったとしても、後遺障がい 9 級から 10 級程度であり、人数も極めて少ない場合、企業が撤退のペースを早めたいと考えているのであれば、当該従業員と協議のうえ、企業が労災賠償金を全額負担し、他の従業員と同時に労働契約を終了することも可能である。
- 怪我の状況が深刻な「労災従業員」の場合、労災の賠償金額は一般的に非常に多額になり、企業が労災の賠償金額を全額負担することは困難になることが予測される。この場合、当該従業員の後遺障がい鑑定の結果が出て、労災の賠償金給付申請を行ってから、労働契約を終了するか、又は「労災従業員」と協議のうえ、当該従業員を他の関連会社に移籍させ、後遺障がい鑑定、労災の賠償金給付手続きを終えてからの対応を検討するのもよい。

3. 「病気休暇中の従業員」の特別補償をめぐる紛争

企业解散时，有权与“病假员工”终止劳动合同，就因解散而终止病假员工的劳动合同而言，法律未规定给予特殊补偿，但病假员工一般会比照医疗期满劳动合同解除来主张医疗补助费或类似特殊补偿。

就“病假员工”主张特殊补偿问题的应对，需要注意如下：

- 原则上，不宜支付医疗补助费及其他特殊补偿，因为一方面这非法定要求，另一方面，容易引发道德风险，即可能使得其他员工也去开病假证明以期获取特殊补偿；
- 只有对确实患有重大疾病、绝症（企业应当事先划定疾病范围）的员工，可以考虑支付适当的特殊补偿，并应当要求员工提供切实的证明。

4. “15+5 员工”的特殊补偿纠纷

企业解散时，有权与“在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的员工”终止劳动合同，此类员工一般也会提出自己属于特殊员工而主张特殊补偿。

就此类员工主张特殊补偿问题的应对，需要注意，原则上，若无特别需要特殊补偿的理由（这些理由，如从某种程度上一般需要进行人道主义关怀），例如“三期”、“绝症”等，在大规模员工安置过程中，不宜设定特殊补偿，因为，如果设定的特殊补偿过多，容易引发员工以各自的理由要求特殊补偿，从而不利于企业撤退。

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，我们将对“群体纠纷问题及企业应对”进行分析。

（里兆律师事务所 2016 年 04 月 08 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）

- 高尔夫球场会员权案件
- 债权回收案件
- 撤退及撤退过程中的劳动纠纷

企業は解散時に、「病気休暇中の従業員」との労働契約を終了させる権利を有し、解散を理由に「病気休暇中の従業員」との労働契約を終了する場合について、法律では特別補償を与えなければならないとの規定はないが、「病気休暇中の従業員」は、医療期間中に労働契約を解除する状況にならって、医療費助成金又はこれに類似する特別補償の支払いを主張してくることが多い。

「病気休暇中の従業員」が特別補償を主張してきた場合、これに対処するうえで、以下の点に注意が必要である。

- 原則的には、医療費助成金及びその他特別補償の支払いはしないほうがよい。なぜならば、これは法定の要求ではないことと、また他方では、モラルハザード、即ち、他の従業員も特別補償を取得したいがために、病気休暇の証明を取得しに行くという事態発生の引き金になる恐れがあるからである。
- 重い病気、不治の病（企業は事前に疾病の範囲を決めておく必要がある）を罹患していることが確かである従業員のみに対して、特別補償を適切に行うことを検討する。ただし、その場合、適切な証明書類を提出するよう従業員に求めなければならない。

4. 「15+5 従業員」の特別補償をめぐる紛争

企業は解散時には、「本企业における勤続年数が満15年であり、且つ法定の定年退職年齢まで5年未満の従業員」との労働契約を終了する権利もあるのだが、この類の従業員も自分は特別な従業員に該当するとして、特別補償を主張してくるのが一般的である。

この類の従業員が特別補償を主張してきた場合、これに対処するにあたっては、例えば、「三期」、「不治の病」などの特別補償をする必要があるなどの特段の事由（これら事由は、一般的に人道的配慮を要するものである）がない限り、大規模な人員整理の過程では、原則的に特別補償を設けないほうがよい。なぜならば、特別補償が過度に多くなると、従業員が様々な理由を設けて、特別補償を求めることが容易となり、企業の撤退に支障を来すためである。

紙面の関係上、上述の内容までとする。次回の「里兆法律情報」において、「集团的労使紛争問題及び企業の対応」について、分析する。

（里兆法律事務所が 2016 年 4 月 8 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）

- ゴルフ場会員権案件
- 債権回収案件
- 撤退、及び撤退過程における労働紛争