

- 《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)。

08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Issue 501-2016/08/23~2016/08/29

目录

(点击目录标题,可转至相应正文;点击正文标题,可返回目录。)

一、最新中国法令

- 降低实体经济企业成本工作方案..... 2
- 关于在全国范围内取消加工贸易业务审批的公告..... 3
- 国内信用证审单规则..... 3
- 食品安全信用信息管理办法..... 4
- 网络借贷信息中介机构业务活动管理暂行办法..... 4

二、最新资讯

- 《用水效率标识管理办法》公开征求意见... 4

三、里兆解读

- 新《上海市企业工资支付办法》解读(连载之一/共三篇)..... 5

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

- 实体经济における企業コスト削減作業方案..... 2
- 全国範囲で加工貿易業務の審査許可を廃止することに関する公告..... 3
- 国内の信用状書類審査規則..... 3
- 食品の安全・信用情報管理弁法..... 4
- ソーシャルレンディング情報仲介機構業務活動管理暫定弁法..... 4

二、新着情報

- 「水利利用効率ラベル管理弁法」がパブリックコメントを募集している..... 4

三、里兆解説

- 新「上海市企業賃金支払弁法」を読み解く(連載の一/全三回)..... 5

四、トピックス..... 8

一、最新中国法令

● 降低实体经济企业成本工作方案

【发布单位】国务院

【发布文号】国发〔2016〕48号

【发布日期】2016-08-22

【内容提要】该方案提出降低企业税费负担、融资成本、制度性交易成本、能源成本、物流成本等，合理控制人工成本上涨，3年左右使实体经济企业综合成本合理下降，盈利能力较为明显增强，并提出39项具体措施。其中包括：

<p>降低企业税费负担</p> <ul style="list-style-type: none"> 全面推开营改增试点，确保所有行业税负只减不增。 落实好研发费用加计扣除政策，修订完善节能环保专用设备税收优惠目录。 扩大行政事业性收费免征范围，清理规范涉企收费。
<p>降低制度性交易成本</p> <ul style="list-style-type: none"> 开展市场准入负面清单制度试点，从2018年起正式实行全国统一的市场准入负面清单制度。 重点围绕生产经营领域取消和下放行政审批事项，合并具有相同或相似管理对象、管理事项的证照资质，实行联合审批。简化外商投资企业设立程序。 提升贸易便利化水平，合理降低服务收费标准。
<p>降低企业人工成本</p> <ul style="list-style-type: none"> 从2016年05月01日起，对企业职工基本养老保险单位缴费比例超过20%的省份，将单位缴费比例降至20%，单位缴费比例为20%且2015年底企业职工基本养老保险基金累计结余可支付月数超过9个月的省份，可以阶段性将单位缴费比例降低至19%；将失业保险总费率阶段性降至1%—1.5%，其中个人费率不超过0.5%。以上两项社保费率降低期限暂按两年执行，具体方案由各省（区、市）确定。 对住房公积金缴存比例高于12%的一律予以规范调整，不得超过12%。从2016年05月01日起两年内，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。
<p>降低企业用能用地成本</p>

一、最新中国法令

● 实体经济における企業コスト削減作業方案

【発布機関】国务院

【発布番号】国発〔2016〕48号

【発布日】2016-08-22

【概要】本方案では、企業の税金費用負担、融資コスト、制度上の取引コスト、エネルギーコスト、物流コストなどを削減し、人件費の上昇を合理的に抑制し、約3年の時間をかけて、实体经济における企業の総合的なコストを合理的に削減し、収益力の強化を図ることを掲げ、39項目の具体的措置を打ち出している。具体的には以下の内容が含まれる。

<p>企業の税金費用負担を軽減する</p> <ul style="list-style-type: none"> 営業税の増値税への一本化試行改革を全面的に推進し、全業種における税負担の軽減のみを目指し、増加させないようにする。 研究開発費用の追加控除政策の実施を徹底し、省エネ・環境保護専用設備の税收優遇目録を修正・整備する。 行政事業費用の徴収免除範囲を拡大し、企業から徴収する費用の見直し・規範化を行う。
<p>制度上の取引コストを削減する</p> <ul style="list-style-type: none"> 市場参入ネガティブリスト制度を試験的に実施し、2018年から全国統一の市場参入ネガティブリスト制度を正式に実施する。 生産経営分野を重点の対象として行政審査許可事項を廃止又は審査許可の権限を委譲し、同一の又は類似する管理対象、管理事項を有する証書・資格を一本化し、共同審査許可制度を実施する。外商投資企業の設立手続きを簡素化する。 貿易利便化の水準を向上させ、手数料徴収基準を合理的に引き下げる。
<p>企業の人件費を削減する</p> <ul style="list-style-type: none"> 2016年5月1日から、企業従業員基本養老保険における企業の負担率が20%を超えている省については、企業の負担率を20%まで引き下げ、企業の負担率が20%であり尚且つ2015年末の企業従業員基本養老保険基金の累計残高で9ヶ月を超える月数分を支払える省は、企業の負担率を19%まで段階的に引き下げることができる。失業保険の全体料率を段階的に1%—1.5%まで引き下げ、このうち個人の負担部分は0.5%以内とする。上述の2つの社会保険料の料率引き下げ期間は現時点では2年間を目処とするが、具体的方案は各省（区、市）で確定する。 住宅積立金の積立率が12%を上回っている場合、規範化調整を行い、12%を超えてはならないものとする。2016年5月1日から2年間、各省（区、市）は実情に合わせて、住宅積立金の積立率を段階的に適度に引き下げる。
<p>企業のエネルギー・土地利用コストを削減する</p>

- 积极推进工业用地长期租赁、先租后让、租让结合供应，工业用地的使用者可在规定期限内按合同约定分期缴纳土地出让价款。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-08/22/content_5101282.htm

● 关于在全国范围内取消加工贸易业务审批的公告

【发布单位】商务部、海关总署
 【发布文号】商务部、海关总署公告 2016 年第 45 号
 【发布日期】2016-08-25
 【实施日期】2016-09-01
 【内容提要】该公告明确：

- 取消商务主管部门对加工贸易合同审批和加工贸易保税进口料件或制成品转内销审批。
- 开展加工贸易业务的企业，凭有效期内的《加工贸易企业经营状况和生产能力证明》到海关办理加工贸易手（账）册设立（变更）手续，海关不再验核相关许可证件。涉及禁止或限制开展加工贸易商品的，企业应在取得商务部批准文件后到海关办理有关业务。
- 海关特殊监管区域外加工贸易保税进口料件或者制成品如需转内销的，海关依法征收税款和缓税利息。
- 严格加工贸易企业经营状况和生产能力的核查机制。各级商务主管部门、海关特殊监管区域管委会为企业出具《加工贸易企业经营状况和生产能力证明》。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.mofcom.gov.cn/article/b/e/201608/20160801384061.shtml>

● 国内信用证审单规则

【发布单位】中国支付清算协会、中国银行业协会
 【发布日期】2016-08-18
 【实施日期】2016-10-08
 【内容提要】该规则主要针对国内信用证项下常见单据类型的审核进行了规范，首次确立行业统一的业务审单标准。简要介绍如下：

- 工业用地的长期賃貸借、先に賃借してから払下げを受ける、賃貸借と払下げを合わせるという工業用地的供給制度を積極的に推し進め、工業用地的使用者が所定の期間内、契約約定に従い、土地払下代金を分割払いできるようにする。

【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/2016-08/22/content_5101282.htm

● 全国範圍で加工貿易業務の審査許可を廃止することに関する公告

【発布機関】商務部、税関総署
 【発布番号】商務部、税関総署公告 2016 年第 45 号
 【発布日】2016-08-25
 【実施日】2016-09-01
 【概要】本公告では以下の通り、明確にされている。

- 商務主管部門による加工貿易契約の審査許可及び加工貿易において保税扱いで輸入した材料又は完成品の販売先を国内市場へ転向する場合の審査許可を廃止する。
- 加工貿易業務を展開している企業は有効期間内の「加工貿易企業経営状況・生産能力証明」をもって税関で加工貿易手帳（台帳）の設定（変更）手続きを行うことで、税関による関連許可証書の検査を受けなくてよい。加工貿易が禁止又は制限されている商品を取り扱う場合、企業は商務部で批准証書を取得してから税関で関連手続きを行わなければならない。
- 税関特別監督管理区域外で加工貿易において保税扱いで輸入した材料又は完成品の販売先を国内市場へ転向する必要がある場合、税関は法に依拠し税金及び延滞利息を徴収する。
- 加工貿易企業の経営状況・生産能力に対する厳格な検査体制を整える。各級の商務主管部門、税関特別監督管理区域管理委員会が企業に「加工貿易企業経営状況・生産能力証明」を発行する。

【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/b/e/201608/20160801384061.shtml>

● 国内の信用状書類審査規則

【発布機関】中国支払清算協会、中国銀行業協会
 【発布日】2016-08-18
 【実施日】2016-10-08
 【概要】本規則では主に国内の信用状においてよく見受けられる書類タイプの審査に対する規範化を行っており、業界初の統一された書類審査基準が確立された。以下の通り、簡潔に紹介する。

- 审单规则包含货物贸易项下及服务贸易项下常见的单据类型。
- 对转让信用证项下单据审核内容进行明确。
- 银行只对单据进行表面审核,对任何单据的形式、充分性、准确性、内容真实性、虚假性或法律效力,或对单据中规定或添加的一般或特殊条件,银行不承担责任。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.pcac.org.cn/index.php?optionid=706&auto_id=2285

● [食品安全信用信息管理办法](#)

【发布单位】国家食品药品监督管理总局
 【发布文号】食药监食监二〔2016〕110号
 【发布日期】2016-08-22
 【实施日期】2016-08-22
 【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.sda.gov.cn/WS01/CL1605/163794.html>

● [网络借贷信息中介机构业务活动管理暂行办法](#)

【发布单位】中国银行业监督管理委员会等4部门
 【发布文号】中国银行业监督管理委员会等4部门令2016年第1号
 【发布日期】2016-08-17
 【实施日期】2016-08-17
 【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.miit.gov.cn/n1146295/n1146557/n1146624/c5218617/content.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、最新资讯

● [《用水效率标识管理办法》公开征求意见](#)

日前,国家发展和改革委员会公布《[用水效率标识管理办法\(征求意见稿\)](#)》,向社会公开征求意见(截止日期为2016年09月26日)。根据该征求意见稿:

- 書類審査規則には、貨物貿易及びサービス貿易でよく見受けられる書類タイプが含まれている。
- 信用状の譲渡における書類審査内容を明確にしている。
- 銀行は書類の表面的審査しか行わず、書類の形式、完全性、正確性、内容の真実性、虚偽性若しくは法的効力、又は書類で規定された若しくは追加された一般的な又は特別な条件について、銀行は責任を負わない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.pcac.org.cn/index.php?optionid=706&auto_id=2285

● [食品の安全・信用情報管理弁法](#)

【発布機関】国家食品薬品監督管理総局
 【発布番号】食薬監食監二〔2016〕110号
 【発布日】2016-08-22
 【実施日】2016-08-22
 【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.sda.gov.cn/WS01/CL1605/163794.html>

● [ソーシャルレンディング情報仲介機構業務活動管理暫定弁法](#)

【発布機関】中国銀行業監督管理委員会など4部門
 【発布番号】中国銀行業監督管理委員会など4部門令2016年第1号
 【発布日】2016-08-17
 【実施日】2016-08-17
 【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.miit.gov.cn/n1146295/n1146557/n1146624/c5218617/content.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、新着情報

● [「水利用効率ラベル管理弁法」がパブリックコメントを募集している](#)

先頃、国家発展改革委員会は、「[水利用効率ラベル管理弁法\(意見募集案\)](#)」を公布し、社会に向けて意見を募集している(締切日は2016年9月26日である)。本意見募集案によると、以下の通りである。

- 用水效率（以下简称“水效”）标识，是采用企业自我声明和信息备案的方式，表示用水产品水效等级等性能的一种符合性标志。
- 国家对节水潜力大、使用面广的用水产品实行水效标识制度，通过公布《实施用水效率标识的产品目录》（以下简称“《目录》”），确定适用的产品范围和依据的水效标准。
- 凡列入《目录》的产品，自出厂之日起或者入境前，应当在产品或者产品最小包装的明显部位标注水效标识，并在产品使用说明书中予以说明。
- 生产者应当于出厂前、进口商应当于入境前向授权机构申请水效标识备案，并于出厂或者入境之日起 30 日内完成备案。

（里兆律师事务所 2016 年 08 月 26 日编写）

- 水の利用効率（以下「水利用効率」というラベルは、企業が自ら声明を出し、情報届出を行い、水利用製品の水利用効率等級などの性能を示す一種の適合性表示マークである。
- 国は節水により水資源を確保できる可能性が高い水利用製品、広い範囲で使用されている水利用製品に対して水利用効率ラベル制度を実施し、「水利用効率ラベル制度を実施する製品目録」（以下「目録」という）を公布し、本制度が適用される製品の範囲及び根拠とする水利用効率基準を確定する。
- 「目録」に記載された製品は出荷日から又は入国前に製品若しくは製品の最小包装の目立つ位置に水利用効率ラベルを表示し、且つ製品の使用説明書において説明しなければならない。
- 製造者は出荷前に、輸入業者は入国前に授權機関に対して水利用効率ラベルの届出申請を行い、且つ出荷若しくは入国日から 30 日以内に届出を完了しなければならない。

（里兆法律事務所が 2016 年 8 月 26 日付で作成）

三、里兆解读

● [新《上海市企业工资支付办法》解读（连载之一/共三篇）](#)

2016 年 06 月 27 日，上海市人力资源和社会保障局发布了新办法，新办法将于 2016 年 08 月 01 日起正式施行，有效期 5 年。本文中，律师首先对新办法与原办法进行了比较，总结了新办法的变化，后续对有关重点制度的变化及企业如何应对等方面进行了分析。

一、新办法之变化及简要说明

1. 适用范围	
原办法	第 1 条 ¹ ：企业、个体经济组织与形成劳动关系的劳动者。
法规变动/裁审口径 ²	《劳动合同法》第 2 条 ³ 、《劳动合同法实施条例》第 3 条 ⁴ ：企业、个体经济组织、民办非企业单位、会计师事务所、律师事务所、基金会等组织与形成劳动关系的劳动者。
新办法	第 1 条 ⁵ ：企业、个体经济组织、民办非企业单位、会计师事务所、律师事务所、基金会等组织与形成劳动关系的劳动者。
新办法变化简要说明	重申了现行有关法规关于适用范围的规定。

三、里兆解説

● [新「上海市企業賃金支払弁法」を読み解く（連載の一/全三回）](#)

2016 年 6 月 27 日に上海市人的資源社会保障局は新弁法を公布した。新弁法は 2016 年 8 月 1 日から正式に施行し、有効期間は 5 年とする。本稿では、筆者がまず新弁法と旧弁法を比較しながら、新弁法の変化を取りまとめたうえで、重点的な制度の変化、及び企業としてどのように対応するかなどの方面において分析する。

一、新弁法の変化及び簡潔な説明

1. 適用範囲	
旧弁法	第 1 条 ¹ ：企業、個体経済組織と労働関係を形成している労働者。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準 ²	「労働契約法」第 2 条 ³ 、「労働契約法実施条例」第 3 条 ⁴ ：企業、個体経済組織、民営非企業組織、会計士事務所、法律事務所、基金会などの組織と労働関係を確立する労働者。
新弁法	第 1 条 ⁵ ：企業、個体経済組織、民営非企業組織、会計士事務所、法律事務所、基金会などの組織と労働関係を確立する労働者。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	現行の関係法規における適用範囲に関する規定を再度言明した。

2. 工资项目列举	
原办法	无
法规变动/裁审口径	《关于工资总额组成的规定》第4条 ⁶ : 工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下的支付的工资组成。
新办法	第2条 ⁷ : 工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。
新办法变化简要说明	重申了现行有关法规关于工资项目的列举。

2. 賃金項目の列举	
旧弁法	無し。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「賃金総額の構成に関する規定」第4条 ⁶ : 賃金総額は、時間給、出来高給、賞与、手当と補助金、残業代、特別な状況で支払った賃金によって構成される。
新弁法	第2条 ⁷ : 賃金には時間給、出来高給、賞与、手当、補助金、残業代などが含まれる。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	現行の関係法規における賃金項目の列举を再度言明した。

3. 正常出勤工资的界定	
原办法	无
法规变动/裁审口径	《上海市高级人民法院关于劳动争议若干问题的解答》第2条 ⁸ : 正常出勤工资, 可按照劳动者实际获得的月收入扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目后的正常工作时间的月工资确定。
新办法	第9条 ⁹ : 不包括年终奖, 上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴, 中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。
新办法变化简要说明	明确将有关补贴、津贴、加班工资、年终奖等项目排除出正常出勤工资的范畴。

3. 正常に出勤した場合の賃金についての画定	
旧弁法	無し。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「労働紛争に係る若干の問題に関する上海市高級人民裁判所の解答」第2条 ⁸ : 正常に出勤した場合の賃金は、労働者が実際に取得している月額収入から、枠外の賞与、福利厚生、危険手当などの項目を控除した後の正常な労働時間の月給で確定することができる。
新弁法	第9条 ⁹ : 年末賞与、及び出退勤交通費手当、食事手当、住宅手当、中番・夜勤手当、夏季高温手当、残業代など特別な状況で支払った賃金が含まれない。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	補助金、手当、残業代、年末賞与などに関する項目を、正常に出勤した場合の賃金の範囲から除外することを明確にした。

4. 离职工资结算	
原办法	第7条 ¹⁰ : 办妥手续时一次性支付。
法规变动/裁审口径	《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第10条 ¹¹ : 双方有约定的, 从约定。
新办法	第7条 ¹² : 双方有约定的从约定, 无约定的, 一次性支付。
新办法变化简要说明	重申了司法解释的规定。

4. 退職時の賃金の精算	
旧弁法	第7条 ¹⁰ : 手続きを完成する時に一括で支払う。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「労働紛争案件の審理における法律適用の若干の問題に関する最高人民裁判所の解釈(三)」第10条 ¹¹ : 双方間で取決めがある場合、その取決めに従う。
新弁法	第7条 ¹² : 双方間で取決めがある場合、その取決めに従う。取決めがない場合、一括で支払う。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	司法解释の規定を再度言明した。

5. 假期工资计算基数	
原办法	第9条 ¹³ : <ul style="list-style-type: none"> 劳动合同有约定的按约定, 该约定不低于岗位工资标准; 没有约定的, 按本人所在岗位正常出勤工资的70%确定。
法规变动/裁审口径	通常, 仲裁口径为执行原办法, 但法院口径有争议, 存在两种理解: 理解一: 同原办法;

5. 休暇中の賃金の計算基数	
旧弁法	第9条 ¹³ : <ul style="list-style-type: none"> 労働契約に取決めがある場合、その取決めに従う。但し、その取決めは職位給の基準を下回らないものとする。 取決めがない場合、本人の持ち場において正常に出勤した場合の賃金の70%で確定する。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	通常、仲裁の判断基準は旧弁法に従うべきであるが、裁判所の判断基準は争議があると思われ、2つの理解に分かれる。 理解一: 旧弁法に同じ。

	<p>理解二¹⁴：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 双方对假期工资计算基数有约定的按约定，该约定不得低于正常出勤工资的 70%； ▪ 双方没有对假期工资计算基数约定的，按正常出勤工资的 70%确定。
新办法	<p>第 9 条¹⁵：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 劳动合同对月工资有约定的，按约定确定；实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的月工资确定； ▪ 没有约定的，按正常出勤工资的 70% 确定。
新办法变化简要说明	<p>明确规定对月工资有约定的，则将月工资作为计算假期工资的基数，解决了原办法中对“劳动合同有约定”理解有争议的问题，但与法院裁判口径中的理解二有冲突，具体分析请见本文二、2。</p>

	<p>理解二¹⁴：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 双方間で休暇中の賃金の計算基数について取決めがある場合、その取決めに従うが、その取決めが正常に出勤した場合の賃金の 70%を下回ってはならない。 ▪ 双方間で休暇中の賃金の計算基数について取決めがない場合、正常に出勤した場合の賃金の 70%で確定する。
新弁法	<p>第 9 条¹⁵：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働契約に月給について取決めがある場合、その取決めに従い確定する。実際の履行が労働契約における取決めと一致していない場合、実際に履行している月給で確定する。 ▪ 取決めがない場合、正常に出勤した場合の賃金の 70%で確定する。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	<p>月給について取決めがある場合、その月給を休暇中の賃金の計算基数とすることを明確に規定した。旧弁法において「労働契約に取決めがある」に対する理解が分かれないという問題を解決したが、裁判所が裁判する時の判断基準における理解二と矛盾することになった。具体的な分析については、本稿の二、2を参照のこと。</p>

6. 加班工资计算基数	
原办法	同表格 5 相应栏目所述。
法规变动/裁判口径	<p>裁判口径倾向于以正常出勤工资为基本计算准则，慎用“打 7 折”¹⁶：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 双方对月工资有约定的，按约定（司法实务中，若实际履行的月工资有变化，按实际履行的标准确定）； ▪ 没有约定或约定不明，按员工实际获得的月收入扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目后的正常出勤月工资确定； ▪ 若约定工资标准明显不合常理、或用人单位恶意将正常出勤工资项目归入非常规性奖金、福利性、风险性等项目中，则按员工实际收入*70%确定。
新办法	同表格 5 相应栏目所述。
新办法变化简要说明	<p>新办法再次重申了加班工资计算基数在没有约定的情况下可以“打 7 折”，这与法院“无论是否约定，均以正常出勤工资为基本计算准则，只有在特别情况下才按实际收入*70%确定”的裁判口径有明显的冲突，具体分析请见本文二、3。</p>

6. 残業代の計算基数	
旧弁法	上表 5 と同じ。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	<p>仲裁・裁判時の判断基準は、正常に出勤した場合の賃金を基本的な計算準則とし、「3 割引き」の適用を慎重に行う傾向にある¹⁶。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 双方間で月給について取決めがある場合、その取決めに従う（司法実務では、実際に履行している月給が取決めと異なる場合、実際に履行する基準に従い確定する）。 ▪ 取決めがない又は取決めが不明確である場合、従業員が実際に取得している月額収入から、枠外の賞与、福利厚生、危険手当などの項目を控除した後の正常に出勤した場合の月給で確定する。 ▪ 取り決めた賃金基準が著しく不合理である場合、又は使用者が悪意で正常に出勤した場合の賃金項目を枠外の賞与、福利厚生、危険手当などの項目に計上した場合、従業員の実際の収入*70%の金額で確定する。
新弁法	上表 5 と同じ。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	<p>新弁法では、残業代の計算基数について取決めがない場合において「3 割引き」することが可能であることを再度言明した。これは、裁判所における「取決めの有無にかかわらず、いずれも正常に出勤した場合の賃金を基本的な計算準則とし、特別な状況に限り、実際の収入*70%の金額で確定する」という仲裁・裁判時の判断基準と著しく矛盾している。具体的な分析については、本稿の二、3を参照のこと。</p>

由于篇幅限制, 暂介绍以上内容。接下来的《里兆法律资讯》中, 我们将继续对“新办法之变化及简要说明”、“几个重点制度变动及企业应对分析”进行介绍分析。

(里兆律师事务所 2016 年 08 月 26 日编写)

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、「新弁法の変化及び簡潔な説明」、「重要制度の変化及び企業としての対応策についての分析」について、分析する。

(里兆法律事務所が 2016 年 8 月 26 日付で作成)

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](#)

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](#)

¹ 原办法第 1 条: 本办法适用于本市行政区域内的各类企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者。

¹ 旧办法第 1 条: 本办法は上海市行政区域における各種の企業、個体経済組織(以下「使用者」という)及びこれらと労働関係を確立している労働者に適用される。

² “法规变动/裁审口径”: 是指, 在原办法实施后、新办法发布前, 国家或上海已经发布或实际执行的, 替代原办法的有关法规/裁审口径。

² 「法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準」とは、旧辦法が実施された後、新辦法を公布する前に、国又は上海において既に公布し、又は実際に執行している、旧辦法を取替える係る法規/仲裁・裁判時の判断基準を指す。

³ 《劳动合同法》第 2 条: 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系, 订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同, 适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者, 订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同, 依照本法执行。

³ 「労働契約法」第 2 条: 中華人民共和國内の企業、個体経済組織、民営非企業組織などの組織(以下「使用者」という)と労働者とは労働関係を確立し、労働契約を締結、履行、変更、解除又は終了する場合、本法を適用する。国家機関、事業組織、社会団体がこれらと労働関係を確立する労働者と労働契約を締結、履行、変更、解除又は終了する場合は、本法に照らして執行する。

⁴ 《劳动合同法实施条例》第 3 条: 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会, 属于劳动合同法规定的用人单位。

⁴ 「労働契約法实施条例」第 3 条: 法により設立された会計士事務所及び法律事務所などのパートナーシップ組織並びに基金会は、労働契約法に定める使用者に該当する。

⁵ 新办法第 1 条: 本办法适用于本市行政区域内的各类企业和与之形成劳动关系的劳动者。个体经济组织、民办非企业单位以及依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织和与之形成劳动关系的劳动者参照执行。

⁵ 新辦法第 1 条: 本办法は上海市行政区域内における各種の企業及びこれらと労働関係を確立する労働者に適用される。個体経済組織、民営非企業組織及び法により設立された会計士事務所、法律事務所、基金会などの組織及びこれらと労働関係を確立する労働者については、これを参照して執行する。

⁶ 《关于工资总额组成的规定》【国家统计局令 1 号】第 4 条: 工资总额由下列六个部分组成: (一) 计时工资; (二) 计件工资; (三) 奖金; (四) 津贴和补贴; (五) 加班加点工资; (六) 特殊情况下支付的工资。

⁶ 「賃金総額の構成に関する規定」【国家統計局令 1 号】第 4 条: 賃金総額は下記 6 つの部分により構成される。(一) 時間給。(二) 出来高給。(三) 賞与。(四) 手当と補助金。(五) 残業代。(六) 特別な状況で支払った賃金。

⁷ 新办法第 2 条: 本办法所称工资是指企业根据国家和本市的规定, 以货币形式支付给劳动者的劳动报酬, 包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。

⁷ 新辦法第 2 条: 本辦法にいう賃金とは、企業が国及び上海市の規定に基づき、貨幣で労働者に支払う労働報酬を指す。それには、時間給、出来高給、賞与、手当、補助金、残業代などが含まれる。

⁸ 《上海市高级人民法院关于劳动争议若干问题的解答》【民一庭调研指导(2010)34 号】第 2 条: 我们认为, 用人单位与劳动者对月工资有约定的, 加班工资基数应按双方约定的正常工作时间的月工资来确定; 如双方对月工资没有约定或约定不明的, 应按《劳动合同法》第 18 条规定来确定正常工作时间的月工资, 并以确定的工资数额作为加班工资的计算基数。如按《劳动合同法》第 18 条规定仍无法确定正常工作时间的月工资, 对加班工资的基数, 可按照劳动者实际获得的月收入扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目后的正常工作时间的月工资确定。如工资系打包支付, 或双方形式上约定的“正常工作时间的工资”标准明显不合常理, 或有证据可以证明用人单位恶意将本应计入正常工作时间的工资的项目归入非常规性奖金、福利性、风险性等项目中, 以达到减少正常工作时间的工资数额计算目的的, 可参考实际收入×70%的标准进行适当调整。按上述原则确定的加班工资基数均不得低于本市月最低工资标准。

⁸ 「労働紛争に係る若干の問題に関する上海市高級人民裁判所の解答」【民一庭調研指導(2010)34 号】第 2 条: 使用者と労働者の間で月給について取決めがある場合、残業代の基数は、双方間で取決めした正常な労働時間の月給に従い確定しなければならない。月給について双方間で取決めがない、又は取決めが不明確である場合、「労働契約法」第 18 条の規定に従い正常な労働時間の月給を確定し、尚且つその確定した賃金金額を残業代の計算基数としなければならないと認識している。もし「労働契約法」第 18 条の規定に従っても正常な労働

時間の賃金金額の確定が不可能である場合、残業代の基数について、労働者が実際に取得している月額収入から、枠外の賞与、福利厚生、危険手当などの項目を控除した後の正常な労働時間の月給で確定することができる。賃金は、事前に定められた賃金総額で支払う場合、又は双方が形式上で取決めした「正常な労働時間の賃金」の基準が著しく不合理である場合、又は正常な労働時間の賃金金額を減額して計算するために、使用者が正常な労働時間の賃金に計上すべきであった項目を枠外の賞与、福利厚生、危険手当などの項目に計上したことを証明できる証拠がある場合、実際の収入×70%の基準を参考にして適切に調整することができる。上記原則に基づき確定された残業代の基数は、いずれも上海市1ヶ月当たりの最低賃金基準を下回ってはならない。

⁹ 新办法第9条：企业安排劳动者加班的，应当按规定支付加班工资，劳动者在依法享受婚假、丧假、探亲假等假期期间，企业应当按规定支付假期工资。加班工资和假期工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，不包括年终奖、上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴、中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。

⁹ 新办法第9条：企業が労働者に対し残業を手配する場合、規定に従い残業代を支払わなければならない、労働者が法により結婚休暇、引引休暇、帰省休暇などの休暇をとる期間において、企業は規定に従い休暇中の賃金を支払わなければならない。残業代及び休暇中の賃金の計算基数は、労働者の持ち場において正常に出勤した場合の月給とし、年末賞与、出退勤交通手当、食事手当、住宅手当、中番・夜勤手当、夏季高温手当、残業代など特別な状況で支払った賃金が含まれない。

¹⁰ 原办法第7条：用人单位与劳动者终止或依法解除劳动合同的，用人单位应当在与劳动者办妥手续时，一次性付清劳动者的工资。

¹⁰ 旧办法第7条：使用者及び労働者が労働契約を終了し、又は法により解除する場合、使用者は労働者との手続きを完成する時、労働者の賃金を一括で全額支払わなければならない。

¹¹ 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》【20100913，法释〔2010〕12号】第10条：劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

¹¹ 「労働紛争事件の審理における法律適用の若干問題に関する最高人民裁判所の解釈（三）」【20100913、法釈〔2010〕12号】第10条：労働者と使用者が労働契約の解除又は終了の関連手続きの実施並びに賃金報酬、残業代、経済補償金又は賠償金の支払などにつき達した合意について、法律及び行政法規の強行規定に違反せず、かつ詐欺、脅迫又は他人の困難につけ入る状況が存在しない場合には、有効と認定しなければならない。前項の合意に重大な誤解又は明らかに公平を失する状況が存在し、当事者が取消を請求した場合、人民裁判所はこれを支持しなければならない。

¹² 新办法第7条：企业与劳动者终止或依法解除劳动合同的，企业应当在与劳动者办妥手续时，一次性付清劳动者的工资。对特殊情况双方有约定且不违反法律、法规规定的，从其约定。

¹² 新办法第7条：企業と労働者が労働契約を終了し又は法により解除する場合、企業は、労働者との手続きを完成するときに、労働者の賃金を一括で全額支払わなければならない。特別な状況について双方間で取決めがあり、且つ法律、法規の規定に違反していない場合、その取決めに従う。

¹³ 原办法第9条：劳动者在依法享受婚假、丧假、探亲假等假期期间，用人单位应当按国家规定支付假期工资。假期工资的计算基数按以下原则确定：（一）劳动合同有约定的，按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位（职位）相对应的工资标准确定。集体合同（工资集体协议）确定的标准高于劳动合同约定标准的，按集体合同（工资集体协议）标准确定。（二）劳动合同、集体合同均未约定的，可由用人单位与职工代表通过工资集体协商确定，协商结果应签订工资集体协议。（三）用人单位与劳动者无任何约定的，假期工资的计算基数统一按劳动者本人所在岗位（职位）正常出勤的月工资的70%确定。按以上原则计算的假期工资，基数均不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。

¹³ 旧办法第9条：労働者が法により結婚休暇、引引休暇、帰省休暇などの休暇をとる期間において、使用者は国の規定に従い休暇中の賃金を支払わなければならない。休暇中の賃金の計算基数は以下の原則に従い確定する。（一）労働契約に取決めがある場合、労働契約に取り決めた労働者本人の持ち場（職位）においての賃金基準に従い確定する。労働協約（賃金に関する集団契約）に確定した基準が労働契約に取り決めた基準を上回った場合、労働協約（賃金に関する集団契約）の基準で確定する。（二）労働契約、労働協約のいずれにも取決めがない場合、使用者と従業員代表が賃金の団体交渉を通じて確定することができる。その交渉結果について、賃金に関する集団契約を締結しなければならない。（三）使用者と労働者の間で何らの取決めもない場合、休暇中の賃金の計算基数は、労働者本人の持ち場（職位）において正常に出勤した場合の月給の70%で統一して確定する。上記原則に基づき計算された休暇中の賃金は、その基数は、いずれも上海市規定の最低賃金基準を下回ってはならない。法律、法規に別途規定がある場合、その規定に従う。

¹⁴ 《上海高院民事审判庭2014年第三季度庭长例会研讨纪要》【民一庭调研与参考[2015]11号】一、1：关于病假工资基数如何确定的问题

2003年《上海市企业工资支付办法》规定，病假、加班、事假等工资均适用统一的计算基数，实践中全市法院已对加班工资计算基数作出调整，有观点认为，根据上述计算基数统一适用的原则，病假工资计算基数也应调整。对此，大家认为，首先加班工资系劳动者付出正常劳动而获得的劳动报酬，而病假工资系用人单位给予劳动者的一种福利待遇，两者在性质上有一定差异。其次，2004年《上海市劳动和社会保障局关于病假工资计算的公告》就病假工资计算基数作了特别规定。再次，如对加班工资计算基数与病假工资计算基数适用同一原则，可能导致部分劳动者利用不当手段（如虚开病假单等）获取不当利益。综上，倾向意见认为，如劳动合同或双方签订的其他协议对病假工资计算基数有约定的，可按双方约定的数额来确定病假工资计算基数，但该约定的计算基数不得低于正常出勤工资（该正常出勤工资应理解为劳动者正常出勤即可获得的可预期收入，不包括一次性或临时性收入）×70%的标准；双方未约定病假工资计算基数的，病假工资的计算基数应按照上述正常出勤工资×70%的标准来确定。

¹⁴ 「上海高級人民裁判所民事裁判庭2014年第三四半期庭長例会における研究・検討に関する議事録」【民一庭調研と参考[2015]11号】一、1：病気休暇賃金の基数をどのように確定するか。

2003年「上海市企業賃金支付弁法」では、病気休暇、残業、私用休暇などの賃金はいずれも統一した計算基数を適用すると規定している。実践においては、全市の裁判所は残業代の計算基数を既に調整している。また、上記の計算基数統一適用原則によると、病気休暇賃金の計算基数も調整が必要があるという観点もある。これに対して、みんなの理解は以下の通りである。まず、残業代は労働者が正常に労働を提供することで取得する労働報酬である一方、病気休暇賃金は使用者が労働者に支給する福利待遇の一種であり、両者に性質の違いがある。次に、2004年「上海市労働社会保障局による病気休暇賃金の計算に関する公告」では病気休暇賃金の計算基数について特別な規定がなされている。さらに、もし残業代の計算基数と病気休暇賃金の計算基数に同じ原則を適用される場合、一部の労働者が不正な手段（例えば、病気休暇証明書の虚偽発行など）により不正な利益を図ることになる可能性がある。以上のことから、傾向的な見解としては、労働契約

又は双方間で締結するその他契約において、病気休暇賃金の計算基数について取決めがある場合、双方間で取り決めた金額で病気休暇賃金の計算基数を確定することができる。但し、当該取り決めた計算基数は正常に出勤した場合の賃金（当該「正常に出勤した場合の賃金」は労働者が正常に出勤した場合に取得できる、予測可能性のある収入であり、一回っきりの又は一時的な収入を含まないと理解すべきである）×70%の基準を下回ってはならない。双方間で病気休暇賃金の計算基数について取決めがない場合、病気休暇賃金の計算基数は上記の正常に出勤した場合の賃金×70%の基準で確定しなければならない。

¹⁵ 新办法第9条：加班工资和假期工资的计算基数按以下原则确定：（一）劳动合同对劳动者的月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。（二）劳动合同对劳动者月工资未明确约定，集体合同（工资专项集体合同）对岗位相对应的月工资有约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。（三）劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资（不包括加班工资）的70%确定。加班工资和假期工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。

¹⁵ 新办法第9条：残業代及び休暇中の賃金の計算基数は以下の原則に従い確定する。（一）労働契約に労働者の月給について明確な取決めがある場合、労働契約に取り決めた労働者の持ち場における月給で確定する。実際の履行状況が労働契約での取決めと一致していない場合、実際に履行している労働者の持ち場における月給で確定する。（二）労働契約に労働者の月給について明確な取決めがなく、集団契約（賃金に関する個別項目集団契約）に当該持ち場における月給について取決めがある場合、集団契約（賃金に関する個別項目集団契約）に取り決めた労働者の持ち場に相応した月給で確定する。（三）労働契約、集団契約（賃金に関する個別項目集団契約）のいずれにも、労働者の月給について取決めがない場合、労働者が正常に出勤した月次において、本办法第二条規定の賃金（残業代を含まない）の70%で確定する。残業代及び休暇中の賃金の計算基数は上海市規定の最低賃金基準を下回ってはならない。法律、法規に別途規定がある場合、その規定に従う。

¹⁶ 《上海市高级人民法院关于劳动争议若干问题的解答》【民一庭调研指导（2010）34号】第2条：我们认为，用人单位与劳动者对月工资有约定的，加班工资基数应按双方约定的正常工作时间的月工资来确定；如双方对月工资没有约定或约定不明的，应按《劳动合同法》第18条规定来确定正常工作时间的月工资，并以确定的工资数额作为加班工资的计算基数。如按《劳动合同法》第18条规定仍无法确定正常工作时间的工资数额的，对加班工资的基数，可按照劳动者实际获得的月收入扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目后的正常工作时间的月工资确定。如工资系打包支付，或双方形式上约定的“正常工作时间工资”标准明显不合常理，或有证据可以证明用人单位恶意将本应计入正常工作时间工资的项目归入非常规性奖金、福利性、风险性等项目中，以达到减少正常工作时间工资数额计算目的的，可参考实际收入×70%的标准进行适当调整。按上述原则确定的加班工资基数均不得低于本市月最低工资标准。

¹⁶ 「労働紛争に係る若干の問題に関する上海市高級人民裁判所の解答」【民一庭調研指導（2010）34号】第2条：使用者と労働者の間で月給について取決めがある場合、残業代の基数は、双方間で取決めした正常な労働時間の月給に従い確定しなければならない。月給について双方間で取決めがない、又は取決めが不明確である場合、「労働契約法」第18条の規定に従い正常な労働時間の月給を確定し、且つその確定される賃金金額を残業代の計算基数としなければならないと認識している。もし「労働契約法」第18条の規定に従っても正常な労働時間の賃金金額の確定が不可能である場合、残業代の基数について、労働者が実際に取得している月額収入から、枠外の賞与、福利厚生、危険手当などの項目を控除した後の正常な労働時間の月給で確定することができる。賃金は事前に定められた賃金総額で支払う場合、又はプロジェクトごとに支払う場合、又は双方が形式上で取決めした「正常な労働時間の賃金」の基準が著しく不合理である場合、又は正常な労働時間の賃金金額を減額して計算するために、使用者が正常な労働時間の賃金に計上すべきであった項目を枠外の賞与、福利厚生、危険手当などの項目に計上したことを証明できる証拠がある場合、実際の収入×70%の基準を参考にして適切に調整することができる。上記原則に基づき確定された残業代の基数は、いずれも上海市1ヶ月当たりの最低賃金基準を下回ってはならない。