

- 《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 591・2018/07/17～2017/07/23

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

- 最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法总则》诉讼时效制度若干问题的解释..... 2
- 国务院安委会办公室关于进一步加快推进危险化学品安全综合治理工作的通知..... 2

二、最新资讯

- 国务院会议部署持续优化营商环境等..... 3
- 《国税地税征管体制改革方案》发布..... 4

三、里兆解读

- 无固定期限劳动合同签订与调整时的几个问题（连载之二/共二篇）..... 4

四、近期热点话题..... 6

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

- 「中華人民共和國民法総則」訴訟時効制度適用の若干事項に関する最高人民法院による解釈..... 2
- 危険化学品安全総合管理作業をさらに加速化させることに関する国務院安全生産委員会弁公室による通知..... 2

二、新着情報

- 国務院會議において、ビジネス環境の改善継続などに関する方針が示された..... 3
- 「国税・地方税徴収管理体制改革方案」を公布した..... 4

三、里兆解說

- 無固定期間労働契約の締結及び調整における複数問題に関して(連載の二/全二回)..... 4

四、トピックス..... 6

一、最新中国法令

- 最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法总则》诉讼时效制度若干问题的解释

【发布单位】最高人民法院

【发布文号】法释〔2018〕12号

【发布日期】2018-07-19

【实施日期】2018-07-23

【内容提要】根据该解释：

- 民法总则施行后诉讼时效期间开始计算的，应当适用民法总则关于三年诉讼时效期间的规定。
- 民法总则施行之日，诉讼时效期间尚未满民法通则规定的二年或者一年，当事人主张适用民法总则关于三年诉讼时效期间规定的，人民法院应予支持。
- 民法总则施行前，民法通则规定的二年或者一年诉讼时效期间已经届满，当事人主张适用民法总则关于三年诉讼时效期间规定的，人民法院不予支持。
- 民法总则施行之日，中止时效的原因尚未消除的，应当适用民法总则关于诉讼时效中止的规定。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<http://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-108251.html>

- 国务院安委会办公室关于进一步加快推进危险化学品安全综合治理工作的通知

【发布单位】国务院安委会办公室

【发布文号】安委办函〔2018〕59号

【发布日期】2018-07-20

【内容提要】该通知要求严格对照《危险化学品安全综合治理方案》工作任务、责任分工和时限要求，全面启动人口密集区危险化学品生产企业搬迁改造、强化危险化学品运输安全管控、大力提升危险化学品应急救援能力等重点任务。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.chinasafety.gov.cn/gk/xxgk/201807/t20180720_218826.shtml

一、最新中国法令

- 「中華人民共和國民法總則」訴訟時効制度適用の若干事項に関する最高人民法院による解釈

【発布機関】最高人民法院

【発布番号】法释〔2018〕12号

【発布日】2018-07-19

【実施日】2018-07-23

【概要】本解釈によると、以下の通りである。

- 民法総則施行後において、訴訟の時効期間を起算する場合、訴訟の時効期間を3年とすることに関する民法総則の規定を適用するものとする。
- 民法総則施行日において、訴訟の時効期間が民法通则規定の2年又は1年に達していない場合で、当事者が訴訟の時効期間を3年とすることに関する民法総則の規定の適用を主張した場合、人民法院はこれを認めなければならない。
- 民法総則施行前において、民法通则規定の2年又は1年の訴訟の時効期間が満了している場合で、当事者が訴訟の時効期間を3年とすることに関する民法総則の規定の適用を主張したとき、人民法院はこれを認めないものとする。
- 民法総則施行日において、時効中止事由が解消されていない場合、訴訟の時効中止に関する民法総則の規定を適用するものとする。

【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-108251.html>

- 危険化学品安全総合管理作業をさらに加速化させることに関する国务院安全生产委员会办公室による通知

【発布機関】国务院安全生产委员会办公室

【発布番号】安委办函〔2018〕59号

【発布日】2018-07-20

【概要】本通知では、「危険化学品安全総合管理方案」における作業任務、責任分掌、期限に関する要求に厳格に照らし、人口密集区における危険化学品生産企業の移転改造を全面的に開始し、危険化学品輸送安全への管理・コントロールを強化し、危険化学品の緊急救援能力向上に大いに力を入れるなどの重点任務を実行するよう指示している。

【法令全文】下記のURLをクリックしてください。

http://www.chinasafety.gov.cn/gk/xxgk/201807/t20180720_218826.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

● 国务院会议部署持续优化营商环境等

日前，国务院召开常务会议，部署持续优化营商环境等。包括：

- 再取消养老机构设立许可、营业执照作废声明、外商投资道路运输业立项审批、台港澳人员在内地就业许可等 17 项行政许可等事项，其中 6 项提请修法后取消。
- 年底前实现海关与检验检疫业务全面融合，统一申报单证、统一现场执法等。简化进出口货物收发货人注册登记，改由海关直接使用市场监管、商务等部门数据办理登记。
- 优化办税服务，大幅压缩企业办理纳税时间。不动产一般登记、抵押登记业务办理时间年底前分别压缩至 15 个、7 个工作日内。
- 加快投资项目承诺制改革，最终实现企业投资一般“零审批”。
- 抓紧出台新版市场准入负面清单，落实各类所有制企业一视同仁的承诺，废止妨碍市场公平竞争的规定，严厉查处侵权假冒、违规收费等行为。
- 在全国逐步推开营商环境评价，将部分地方实施的政务服务“一站式”办理、涉税业务“通办”等 28 项做法向更大范围推广。
- 建设全流程、一体化全国政务服务在线平台，实现“一网通办”。推动在全国实现同一事项无差别受理办理。实现数据“一网共享”，建设身份认证、电子印章、电子证照等统一系统。

（里兆律师事务所 2018 年 07 月 20 日编写）

【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

● 国务院会议において、ビジネス環境の改善継続などに関する方針が示された

先頃、国务院が常务会议において、ビジネス環境の改善継続などに関する方針が示された。具体的には、以下の内容が含まれる。

- 介護施設の設立許可、営業許可証無効の声明、外国投資者が投資する道路運輸業プロジェクト立上げ申請に対する審査許可、台湾・香港・マカオからの人員の中国本土における就業許可などの 17 項目の行政許可などの事項を廃止し、このうちの 6 項目は、法律改正を申請した後で廃止する。
- 年末までに税関と検査検疫業務の全面的な融合を実現させ、申告書類、現場での法執行などの画一化を行う。輸出入貨物の荷受人・荷送人の登録登記手続きを簡素化し、税関が市場監督管理、商務などの部門におけるデータを直接使用し登記手続きを執り行うようにする。
- 税務手続きを改善し、企業の納税手続き時間を大幅に短縮する。不動産一般登記、抵押権設定登記手続き時間を年末までにそれぞれ 15 業務日、7 業務日以内に短縮する。
- 投資プロジェクト承諾制改革を加速化させ、最終的には企業投資に対して通常、「ゼロ審査許可」とする制度を実現させる。
- 新版の市場参入許可ネガティブリストの公布を急ピッチで進め、各種所有制の企業を平等に扱う旨の承諾を実行し、市場における公平な競争を妨げる規定を廃止し、権利侵害・模倣行為、費用の違法な徴収行為などを厳格に取締る。
- 全国でビジネス環境に対する評価を徐々に推進し、一部の地方で実施されている行政サービスの「ワンストップ化」、税務関連業務の「一括処理」などの 28 項目の手法をさらに広い範囲で普及させる。
- 全プロセス・一体化全国行政サービスオンラインプラットフォームを構築し、「オンライン化・ワンストップ化」を実現させる。同一事項については一様に扱い受理する体制を全国で推進する。データの「オンライン共有」を実現させ、身元認証、電子印鑑、電子許可証などの統一システムを構築する。

（里兆法律事務所が 2018 年 7 月 20 日付で作成）

● 《国税地税征管体制改革方案》发布

日前，中国中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《国税地税征管体制改革方案》。该方案提出：

- 先合并国税地税机构、再接收社会保险费和非税收入征管职责，2018 年年底完成各项改革任务。
- 从 2019 年 01 月 01 日起，将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收。
- 合理确定非税收入征管职责划转到税务部门的范围，对依法保留、适宜划转的非税收入项目成熟一批划转一批，逐步推进。

（里兆律师事务所 2018 年 07 月 20 日编写）

三、里兆解读

● 无固定期限劳动合同签订与调整时的几个问题（连载之二/共二篇）

在第 590 期《里兆法律资讯》中，我们对“无固定期限劳动合同签订时的几个问题”进行了探讨，接下来继续分析“无固定期限劳动合同调整（职务/薪酬等）时的几个问题”。

二、无固定期限劳动合同调整（职务/薪酬等）时的几个问题

1. 依法调整的不同方法

《劳动合同法》第 35 条规定，“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”按《劳动合同法》规定，通过双方协商一致变更劳动合同，是基本规则，当然，对于其他希望单方调整劳动合同内容的，法律允许了几种方式，但非常有限，具体如下：

- 1) 根据《劳动合同法》第 40 条规定，在证明员工“不能胜任工作”的前提下，企业可以合理的单方调整员工的职务和薪酬；
- 2) 根据《劳动合同法》第 40 条规定，在员工医疗期满后，不能恢复原岗的情况下，企业可以合理的单方调整员工的职务和薪酬；
- 3) 如果企业依法制定的规章制度中规定了“对违纪员工实施降职降薪处分”的条款，在证明员工存在相应违纪行为的前提下，可以对员工单方降职降薪。

● 「国税・地方税徴収管理体制改訂案」を公布した

先頃、中国共産党中央委員会弁公庁、国務院弁公庁は、「国税・地方税徴収管理体制改訂案」を公布した。本方案では以下の通り、提言している。

- 国と地方の税務機関を統合してから、社会保険料と非税収入の徴収管理の職責を引受け、2018 年年末までに各改革任務を完成させる。
- 2019 年 1 月 1 日から、基本養老保険料、基本医療保険料、失業保険料、労災保険料、生育保険料などの各種社会保険料を税務部門が一元的に徴収する。
- 非税収入の徴収管理職責のうち、税務部門に配分する範囲を合理的に確定し、法に依拠しこのままにしておく、或いは税務部門の職責として配分するのに適した非税収入項目が確定次第、徐々に配分して行く。

（里兆法律事務所が 2018 年 7 月 20 日付で作成）

三、里兆解説

● 無固定期間労働契約の締結及び調整における複数問題に関して（連載の二/全二回）

第 590 期「里兆法律情報」では、「無固定期間労働契約の締結及び調整における複数問題」について、分析した。以下では、「無固定期間労働契約の調整（職務/報酬など）における複数問題」について紹介する。

二、無固定期間労働契約の調整（職務/報酬など）における複数問題

1. 法に依拠した変更の方法

「労働契約法」第 35 条では「使用者と労働者が協議して合意した場合、労働契約で約定した内容を変更することができる」と規定している。また、「労働契約法」によると、双方が協議し労働契約の変更について合意することは基本的なルールである。但し、一方的な労働契約内容変更に関しては、法律上ではいくつかのケースも認められているが、かなり限られている。具体的には以下の通りである。

- 1) 「労働契約法」第 40 条に基づく、従業員が「業務に堪えない」ことを証明できた前提において、企業は従業員の職務と報酬を一方的に適切な変更を実施できる。
- 2) 「労働契約法」第 40 条に基づく、従業員が医療期間満了後、もとの持ち場に戻れない場合、企業は従業員の職務と報酬を一時的に適切な変更を実施できる。
- 3) 企業が法に依拠して制定した規則制度では、「規律に違反した従業員に対し、降格・減給処分を実施する」旨の条項を設けた場合、従業員に係る紀律違反行為があることを証明できた前

提において、従業員に対し、降格・減給を一方的に行うことができる。

另外，在实务操作中，司法机构¹一般也承认，企业有权依据其劳动规章制度或双方的书面约定调整员工职务薪酬，但企业应当对其合理性承担举证责任，所谓合理性通常是指：

- 调整是有制度依据或合同依据的；
- 调整前后的岗位有一定关联，对员工没有侮辱性；
- 对薪酬没有不利变更，或若有不利变更也应有客观合理的解释。

なお、実務取扱において、企業は自社の労働規則制度又は双方の書面約定に基づいて従業員の職務・報酬を変更する権限があることは、司法機構¹も通常を認めるが、但し企業はその合理性について証明しなければならない。いわゆる合理性とは、通常、以下のものをいう。

- 変更は制度又は契約に基づくものであること。
- 変更前後の職務は一定の関連性があり、従業員に対する侮辱にならないこと。
- 報酬に対する不利な変更ではない、又は不利な変更であっても客観的で合理的に解釈されること。

2. 运用“岗位聘任”实现对无固定期限劳动合同中的职务薪酬定期调整

1) 岗位聘任的含义

- 将合同期限与岗位聘任期限相分离，例如，合同期限是无固定，但岗位聘任期限是固定期，例如 1 年；
- 签署专门的岗位聘任协议，明确约定聘任期限、考核要求及考核方法、未达到考核要求时企业有权不续聘并对员工进行职务薪酬再调整；
- 若实施岗位聘任的员工在考核中未达到要求，岗位聘任期满后，企业可对员工进行职务薪酬再调整。

2. 「職務任命」を活用し、無固定期間労働契約における職務・報酬の定期的な変更を実現する

1) 職務任命の定義

- 契約期限と職務任命期限を分離する。例えば、契約期限は無固定であるが職務任命期限は固定期間にし、例えば 1 年とする。
- 個別の職務任命協議書を締結し、任命期限、考課要求及び考課方法、考課要求に達成しない時企業が引き続き任命せず、従業員の職務・報酬を変更することができる旨を明記する。
- 職務任命の実施対象となる従業員は考課で要求に達成していない場合、職務任命期間満了後、企業は従業員の職務・報酬

¹ 例如：

《江苏省高级人民法院关于在当前宏观经济形势下妥善审理劳动争议案件的指导意见》

二、（二）妥善审理劳动合同争议案件，着力构建和维护公平、诚信的劳动力市场秩序，实现劳资和谐。

3、审理因劳动合同变更引起的纠纷，要在坚持充分保护劳动者生存权的前提下，依法维护用人单位的用工自主权。用人单位有权依据其劳动规章制度或双方的书面约定调整劳动者的工作内容和工资报酬，发生争议的，用人单位应当对调整劳动者工作内容和工资报酬的合法性和合理性承担举证责任。

《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》

22、用人单位调整劳动者工作岗位，同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

- （一）调整劳动者工作岗位是用人单位生产经营的需要；
- （二）调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；
- （三）不具有侮辱性和惩罚性；
- （四）无其他违反法律法规的情形。

用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上款规定的情形，劳动者超过一年未明确提出异议，后又以《劳动合同法》第三十八条第一款第（一）项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

¹ 例：

「当面のマクロ経済情勢において労働紛争事案を適切に審理することに関する江蘇省高級人民法院による指導意見」

二、（二）労働契約紛争事案を適切に審理し、公平、誠実な労働力市場の秩序を構築、維持することに力を入れ、労使関係の調和を図る。

3、労働契約の変更により引き起こされたトラブルを審理するにあたり、労働者の生存権を十分に守ることを堅持する前提において、法により使用者の雇用自主権を守る必要がある。使用者はその労働規則制度又は双方の書面約定に従い労働者の勤務内容及び賃金報酬を変更することができる。紛争が生じた場合、使用者は労働者の勤務内容及び賃金報酬を変更した適法性及び合理性について証明責任を負う。

「広東省高級人民法院、広東省労働人事紛争仲裁委員会による労働人事紛争事案の審理の若干問題に関する座談会紀要」

22、使用者が労働者の持ち場を変更するとき、以下の状況に該当した場合、使用者が雇用自主権を適法に行使したとみなす。労働者は使用者がみだりにその持ち場を変更したことを理由に、労働契約の解除を要求し、使用者に対して経済補償金の支払を請求する場合、これを支持しない。

（一）労働者の持ち場を変更したことは、使用者の生産・経営上の必要のためである。

（二）持ち場を変更した後、労働者の賃金水準ともとの持ち場と基本的に等しい。

（三）侮辱的、懲罰的なものではない。

（四）その他法律法規に違反する状況はない。

使用者が労働者の持ち場を変更し、かつ前項に定める情況に該当せずに、労働者が一年を超えても異議を明確的に申し入れていないが、その後、「労働契約法」第三十八条第一項第（一）号に基づいて、労働契約の解除を要求し、使用者に対して経済補償金の支払を要求する場合、これを支持しない。

を変更することができる。

2) 岗位聘任的法律依据

- 双方协商一致，可以变更劳动合同，岗位聘任协议的签订，可以认为是双方事前的协商一致；
- 根据《劳动合同法》第 40 条规定，在证明员工“不能胜任工作”的前提下，企业可以合理的单方调整员工的职务和薪酬，因此，若岗位聘任协议明确将“未达到考核要求”界定为“不能胜任工作”，即可按《劳动合同法》第 40 条规定单方调岗调薪。

3) 岗位聘任的实施

- 选定岗位聘任的实施对象，通常为管理职员工；
- 签署岗位聘任协议，明确约定聘任期限、考核要求及考核方法、未达到考核要求时企业有权不续聘并对员工进行职务薪酬再调整等内容；
- 在岗位聘任并履行过程中，结合考核要求掌握各方面的考核证据，以便在需要时用于考核；
- 根据考核结果，决定续聘或调整职务薪酬。

（里兆律师事务所 2018 年 07 月 13 日编写）

2) 職務任命の法律根拠

- 双方が協議の上合意した場合、労働契約を変更することができるので、職務任命協議書の締結は、双方の事前の合意とみなされる。
- 「労働契約法」第 40 条では、従業員が「業務に堪えない」ことを証明できた前提において、企業は一方的に従業員の職務と報酬を適切に変更できるとされている。従い、職務任命協議書では、「考課要求の未達成」が「業務に堪えない」ことに該当すると明記しておけば、「労働契約法」第 40 条の規定に従い、一方的に職務と報酬を変更することができる。

3) 職務任命の実施

- 職務任命の実施対象を選定し、通常は管理職とする。
- 任命期間、考課要求及び考課方法、考課要求に達成しない時企業が引き続き任命せず、従業員の職務・報酬を変更することができるなどの内容を明記した職務任命協議書を締結する。
- 職務任命の実施及び履行の過程において、考課の要求を踏まえ、各方面において考課のための証拠を集めることで、必要に応じて、考課に使用する。
- 考課の結果によって、任命を継続するか、又は職務・報酬を変更するかを決める。

（里兆法律事務所が 2018 年 7 月 13 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）

- 环保风暴、土地利用新规划下的未雨绸缪
- 个人信息安全规范与企业合规管理

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）

- 環境保護政策の圧力、土地利用新計画に対する事前の備え
- 個人情報セキュリティ規範化と企業のコンプライアンス管理