

一、相关新法令、新政策

● 关于加快推进重点行业企业兼并重组的指导意见

【发布单位】工业和信息化部等十二部门
【发布文号】工信部联产业〔2013〕16号
【发布日期】2013-01-22
【内容提要】该意见明确了汽车、钢铁、水泥、船舶、电解铝、稀土、电子信息、医药、农业产业化龙头企业九大行业兼并重组的目标和任务。
【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/zwqk/2013-01/22/content_2317600.htm

● 总分支机构试点纳税人增值税计算缴纳暂行办法

【发布单位】财政部、国家税务总局
【发布文号】财税〔2012〕84号
【发布日期】2012-12-31
【出台背景】为解决营业税改征增值税试点期间总分机构试点纳税人缴纳增值税问题，财政部、国家税务总局制定了该暂行办法。
【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/12197108.html>

● 关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释

【发布单位】最高人民法院
【发布文号】法释〔2013〕3号
【发布日期】2013-01-16
【实施日期】2013-01-23
【出台背景】《中华人民共和国刑法修正案（八）》（2011年05月01日起施行）第41条新增“拒不支付劳动报酬罪”（作为刑法第276条的内容之一），本次的司法解释是对该项犯罪的具体解释。
【备注】拒不支付劳动报酬罪：以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。单位犯前款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。
【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.court.gov.cn/qwfb/sfjs/201301/t201301>

一、関連する新法令、新政策

● 重点産業企業統合再編の推進を加速することについての指導意見

【発布機関】工業情報化部など十二部門
【発布番号】工信部聯産業〔2013〕16号
【発布日】2013-01-22
【概要】本意見は、自動車、鉄鋼、セメント、船舶、電解アルミ、レアアース、電子情報、医薬、農業産業化先駆け企業の9大産業の統合再編の目標と任務を明確にしている。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/zwqk/2013-01/22/content_2317600.htm

● 本部および分支機構の試行納税人増値税計算納付暫定弁法

【発布機関】財政部、国家税務総局
【発布番号】財稅〔2012〕84号
【発布日】2012-12-31
【公布の背景】營業税の増値税一本化試行期間における本部および分支機構の試行納税人増値税納付問題を解決するため、財政部、国家税務総局は本暫定弁法を制定した。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/12197108.html>

● 労働報酬の支払拒否刑事案件審理に適用する法律の若干事項についての解釈

【発布機関】最高人民法院
【発布番号】法釈〔2013〕3号
【発布日】2013-01-16
【施行日】2013-01-23
【公布の背景】「中華人民共和國刑法修正案（八）」（2011年5月1日から施行）第41条に「労働報酬支払拒否罪」（刑法第276条の内容の1つとする）が新たに追加され、本司法解释は当該犯罪に対する具体的な解釈である。
【備考】労働報酬支払拒否罪：財産を移転し、隠匿するなどの方法をもって労働者の労働報酬の支払を逃避し、または支払い能力があるが労働者の労働報酬を支払わず、その金額が大きく、政府関係部門が支払を命じても依然支払わない場合、3年以下の有期徒刑または拘留に処し、且つ罰金を併科し或いは単独で科する。深刻な悪影響をもたらした場合は、3年以上7年以下の有期徒刑に処し、且つ罰金を併科する。法人が前項の罪を犯した場合、法人に対して罰金を科し、且つその直接責任を有する主

務担当およびその他の直接の責任者に対して、前項の規定に照らして処罰する。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.court.gov.cn/qwfb/sfjs/201301/t20130123_181736.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；
- 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。

【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、相关新信息

- [卫生部发布《职业病分类和目录（征求意见稿）》](#)

日前，卫生部发布修改后的《职业病分类和目录（征求意见稿）》及其调整情况说明，向社会公开征求意见（截止时间为 2013 年 02 月 18 日）。该目录包括 130 种职业病（含 4 项开放性条款）。其中新增职业病 17 种，删除职业病 1 种，整合 2 项开放性条款，另外有 16 种病种名称进行了调整。

（摘自卫生部网站；2013 年 01 月 18 日发布）

- [外商投资性公司能否从事委托加工业务？](#)

当前越来越多的跨国公司在市场设立自己的投资性公司，并期望快速进入中国市场。此时直接委托中国企业生产或加工其产品可谓捷径，然而此种途径亦存在一定的限制。

根据《关于外商投资举办投资性公司的规定》（商务部令 2004 年第 22 号）第 22 条、以及《关于外商投资举办投资性公司的补充规定》（商务部令 2006 年第 3 号）第 5 条和第 10 条之规定，投资性公司在以下两种情况下，可以从事委托加工业务：

1. 投资性公司经商务部认定为跨国公司地区总部。

备注：地区总部在注册资本方面的要求主要是：①已缴付注册资本不低于一亿美元；或者②已缴付注册资本不低于五千万美元，申请前一年其所投资企业资产总额不低于三十亿人民币，且利润总额不低于一亿元人民币（按合并报表计）。

2. 投资性公司虽未被商务部认定为跨国公司地区总部，但是，符合相关条件。

备注：“相关条件”包括：①依法经营，

二、関連する新着情報

- [衛生部が「職業病分類および目録（意見募集案）」を発表する](#)

先頃、衛生部は改正後の「職業病分類および目録（意見募集案）」とその調整状況の説明を發布し、パブリックコメントを募集している（募集締切日は 2013 年 2 月 18 日である）。本目録には、130 種類の職業病が含まれる（四つの开放性条項を含む）。そのうち 17 種類の職業病が追加され、1 種類の職業病が削除され、二つの开放性条項が統合され、別途 16 種類の病種の名称が調整された。

（2013 年 1 月 18 日付の衛生部ウェブサイトより抜粋）

- [外商投資性会社が委託加工業務に従事できるかどうか？](#)

今日、益々多くの多国籍会社が中国市場に自己の投資性会社を設立し、且つ中国市場への参入を急いでいる。その場合、中国の企業に製品の製造または加工を直接に委託するのが手取り早い、その方法には一定の制限も存在する。

「外商投資による投資性会社の設立運営に関する規定」（商务部令 2004 年第 22 号）第 22 条および「外商投資による投資性会社の設立運営に関する補充規定」（商务部令 2006 年第 3 号）第 5 条および第 10 条の規定によると、投資性会社は以下二つの状況のもと、委託加工業務を取り扱うことができる。

1. 投資性会社が商务部により多国籍会社の地域本部として認定を受けている。

備考：地域本部の登録資本金方面での要求は主に次の通りである。①すでに払い込んだ登録資本金が 1 億米ドル以上である。または②すでに払い込んだ登録資本金が 5 千万米ドル以上であり、申請前の 1 年に投資した企業の資産総額は 30 億人民元以上であり、且つ利益総額が 1 億人民元以上である（連結諸表に基づく）。

无违法纪录；②注册资本按期缴付，已实际缴付金额不低于三千万美元且已用于《关于外商投资举办投资性公司的规定》第八条规定的用途。

需要提示的是，尽管相关法令对投资性公司（地区总部）和投资性公司（非地区总部）从事委托加工业务的表述有所差异，但是，根据我们与商务部的沟通情况，实务中，投资性公司（无论是否被认定为地区总部）从事委托加工业务通常都要受到以下两项限制：

1. 委托加工的产品，应是集团内产品（即，投资性公司所投资企业的产品、或其母公司产品）；
2. 委托加工的前提，应是投资性公司所投资企业投产前或其所投资企业新产品投产前。

此外，还需要提醒的是，投资性公司在具体从事委托加工业务前，应当关注其经营范围中是否已经包括委托加工业务，如果没有包含，则需要根据相关法律规定，申请增加相关经营范围。

（里兆律师事务所 2013 年 01 月 25 日整理编写）

2. 投資性会社が商務部により多国籍会社の地域本部として認定されていないが、関係条件に適合する。

備考：「関係条件」には次のものが含まれる。①法に依拠して経営し、違法記録がないこと。②登録資本金が期日通りに払い込まれ、実際に払い込んだ金額が 3 千万米ドル以上であり且つ「外商投資による投資性会社の設立運営に関する規定」第八条に定める用途に使用している。

なお、関係法令では投資性会社（地域本部）および投資性会社（非地域本部）による委託加工業務の従事についての表現が異なるが、筆者が商務部に確認を行った状況によると、実務においては、投資性会社（地域本部と認定されたかどうかに係らず）が委託加工業務を取り扱う場合、いずれも以下の二つの制限を受けることになる。

1. 加工を委託した製品が、集团内製品（即ち、投資性会社の投資先企業の製品またはその親会社の製品）でなければならない。
2. 委託加工の前提は、投資性会社の投資先企業の操業開始前またはその投資先企業の新製品操業開始前でなければならない。

また、投資性会社は委託加工業務を実際に取り扱う前に、その経営範囲中に委託加工業務がすでに含まれているかどうかには注意しなければならず、含まれていない場合は、関係法律の規定に基づき、係る経営範囲の追加を申請しなければならない。

（里兆法律事務所が 2013 年 1 月 25 日付で作成）

● 女职工特别保护的两大亮点：增加产假期限、完善预防和制止性骚扰制度

《女职工劳动保护特别规定》（以下简称“《特别规定》”）已于 2012 年 04 月 28 日颁布施行。与 1988 年颁布施行的《女职工劳动保护规定》（已被《特别规定》废止；以下简称“《规定》”）相比，《特别规定》进行了较多修订，其中比较主要的修订包括调整劳动禁忌范围、增加产假期限、明确流产假、明确生育津贴支付途径、完善预防和制止性骚扰制度等。以下，律师就增加产假期限、完善预防和制止性骚扰制度两个亮点进行简单说明。

增加产假期限

《特别规定》第 7 条规定，女职工生育可享受共计 98 天的产假。这与《规定》第 8 条规定的产假 90 天相比，增加了 8 天。这体现了中国政府对女职工身体恢复和母乳喂养等女职工权益的重视。

律师注意到，女职工享有 98 天（即，14 周）

● 女子従業員特別保護の二大重要ポイント：出産休暇日数の追加、セクシャルハラスメントの予防防止制度の整備

「女子従業員労働保護特別規定」（以下「特別規定」という）が 2012 年 4 月 28 日に公布施行されている。1988 年に公布施行された「女子従業員労働保護規定」（「特別規定」により廃止されており、以下「規定」という）と比較すると、「特別規定」は多くの改正がされ、そのうち主たる改正には労働禁忌範囲の調整、出産休暇日数の追加、中絶・流産休暇の明確化、出産育児手当の支給ルート明確化、セクシャルハラスメント予防防止制度の整備などが含まれる。以下、筆者は出産休暇日数の追加、セクシャルハラスメントの予防防止制度の整備という二つの重要ポイントについて簡潔に説明する。

出産休暇日数の追加

「特別規定」第 7 条では、女子従業員の出産育児は合計 98 日の出産休暇を取得できると定めている。これは「規定」第 8 条で定められている出産休暇 90 日と比べ、8 日増えており、これは中国政府が女子従業員の身体の回復と母乳育児などの女子従業員の權益を重視していることを表すものである。

的产假是国际劳工组织于 2000 年 06 月 15 日通过的《[2000 年保护生育公约（修订）](#)》（第 183 号公约；Maternity Protection Convention, 2000, No. 183）的具体要求。该公约第 4 条第 1 款规定“经出示医疗证明或其它适宜证明说明预产期——这由国家法律和惯例确定，本公约所适用的妇女须有权享受时间不少于 14 周的产假。”[尽管截至目前，中国尚未批准该公约](#)，但是，《特别规定》规定了 98 天产假，实现了产假与该公约的接轨。

需要提示的是：

- 虽然《特别规定》未明确规定产假遇在法定节假日能否相应顺延，但是，由于产假通常是按自然天数计算的，因此，通常认为，98 天的产假中已经包含了法定节假日。
- 产假（假期）和产假待遇（有薪产假和相关生育保险待遇）并不完全划等号。如果女职工违反了计划生育政策，虽然其依然可以享受产假（产假期是女职工生理上的客观需要），但是，该女职工通常无法享受产假待遇。当然，实践操作中，不少单位从人性化角度出发，仍然允许违反计划生育政策的女职工请病假，此时，女职工虽然无法享受产假待遇，但是仍然可以享受病假待遇。
- 尽管《特别规定》中并未明确规定晚育假、独生子女产假、产前假、哺乳假、保胎假等假期的时间，但是，只要工作地的地方性法规中有规定，那么，女职工仍然可以享受相关假期（假期待遇按相关地方性法规执行）。这些假期与产假并不冲突。

如果企业的规章制度和劳动合同等文件中关于产假的内容，与《特别规定》的规定不一致，那么，建议适时更新。即使相关规章制度和劳动合同等文件未及时修改，企业也应注意保障相关女职工享有相应的假期和待遇。

完善预防和制止性骚扰制度

关于预防和制止性骚扰，早在 2005 年 08 月 28 日施行的《[中华人民共和国妇女权益保障法（2005 修正）](#)》中就有“禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉”的规定。同时，《中华人民共和国妇女权益保障法（2005 修正）》第 56 条和第 58 条也规定了相关罚则（包括治安管

なお、女子従業員が 98 日（即ち、14 週間）の出産休暇を取得できることは、国際労働機関によって 2000 年 6 月 15 日に採択された「[2000 年母性保護条約（改正）](#)」（第 183 号条約。Maternity Protection Convention, 2000, No. 183）の具体的な要求であることがわかる。同条約の第 4 条第 1 項では「この条約の適用を受ける女性は、出産の予定日を記載した健康証明書または国内法若しくは国内慣行に定めるその他の適当な証明書を提出した場合には、14 週間を下回らない期間の母性休暇の権利を有する。」と定められている。[現在までに、中国は同条約を批准していない](#)が「特別規定」により 98 日の出産休暇を定めたことは、出産休暇と同条約との整合性を実現している。

次の事項は注意に値するものである。

- 「特別規定」では、出産休暇が法定休日と重なった場合に相応に顺延できるかどうかについて明確に定めていないが、出産休暇は通常、自然日数に基づき計算するものであるため、通常の見方としては、98 日の出産休暇には法定休日がすでに含まれているというものである。
- 出産休暇（休暇）と出産休暇期間中の待遇（有給出産休暇および係属する出産育児保険待遇）とは必ずしも完全にイコールであるとは限らない。女子従業員が一人っ子政策に違反した場合でもその従業員は法に依拠して出産休暇を取得できる（出産休暇は女子従業員の生理上、客観的に必要である）けれども、その女子従業員は通常、出産休暇期間中の待遇を受けることはできない。勿論、実務取扱において、多くの使用者は、人間味を追求する視点から、一人っ子政策に違反した女子従業員が病気休暇を取得することを認めており、その場合であれば、女子従業員は出産休暇としての待遇を受けることはできないが、病気休暇としての待遇は受けることができる。
- 「特別規定」では、高齢出産休暇、一人っ子出産休暇、出産前休暇、授乳休暇、流産防止のための安静休暇などの期間を明確に定めてはいないけれども、就業地の地方性法規中に規定がある場合、女子従業員は関係する休暇を取得することができる（休暇期間中の待遇は、関係する地方性法規に基づき実施する）。これらの休暇と出産休暇とは矛盾しない。

企業の規則制度と労働契約などの文書における出産休暇の内容が、「特別規定」の規定と一致しない場合は、適宜更新しておくのがよい。関係する規則制度と労働契約などの文書を遅滞なく改定していなかったとしても、企業は関係する女子従業員が受けられるべき休暇および待遇を保障するよう注意しなければならない。

セクシャルハラスメントの予防防止制度の整備

セクシャルハラスメントの予防と防止については、2005 年 8 月 28 日に施行された「[中華人民共和國婦女權益保障法（2005 修正）](#)」の中で「婦女に対しセクシャルハラスメントの実施を禁止する。被害を受けた婦女は使用者および関係機関に苦情を申し入れることができる」との規定がある。また、同法第 56 条および第 58 条でも関係す

理处罚等),但是,相关罚则侧重于针对加害人本身。

此后,2011年07月30日施行的《中国妇女发展纲要(2011~2020年)》中也要求“建立健全预防和制止性骚扰的法规和工作机制,加大对性骚扰行为的打击力度。用人单位采取有效措施,防止工作场所的性骚扰。”

而《特别规定》进一步规定“在劳动场所,用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。”《特别规定》首次从法律法规层面,明确了用人单位“预防和制止性骚扰”的义务。同时,《特别规定》通过第15条“用人单位违反本规定,侵害女职工合法权益,造成女职工损害的,依法给予赔偿”的规定,确定了罚则。既设定了义务,也规定了罚则,从制度上来看,有了进步。也就是说,法律法规的相关罚则,不再局限于性骚扰加害人本身(《中华人民共和国妇女权益保障法(2005修正)》规定的罚则),而是进一步扩展至用人单位(《特别规定》规定的罚则)。如果用人单位在“预防和制止性骚扰”工作中存在失职行为(即,违反《特别规定》),那么,理论上,用人单位可能需要向女职工承担赔偿责任。

需要提示的是:

- 对于企业预防和制止性骚扰的具体义务和要求,现行法律法规并未明确规定,后续是否有配套制度予以规范和完善,目前尚无明确的立法计划和动向。
- 对于企业预防和制止性骚扰,律师理解,企业可以考虑从以下方面入手,以此作为企业履行了预防和制止义务的证据,进而降低被认定为“失职”而导致的法律风险:
 - 1) 完善投诉受理、投诉调查等工作:鉴于《中华人民共和国妇女权益保障法(2005修正)》明确规定,受害妇女有权向单位投诉的权利,因此,企业可以考虑首先从投诉受理等工作做起。处理过程中,建议及时保留好书面证据。
 - 2) 视案情的严重程度,在必要时向公安机关报案,以便公安机关或其他机关追究加害人的行政(治安管理处罚)责任,甚至是刑事责任。
 - 3) 将“性骚扰”列入企业的规章制度和劳动合同等文件中,明确对女职工性骚扰的企业内部罚则。
 - 4) 具备条件的情况下,制定专项制度,予以具体规范。

(里兆律师事务所 2013年01月25日整理编写)

る罰則(治安管理处罰などを含む)が定められているが、関係する罰則対象が加害者本人に偏重していた。

その後、2011年7月30日に施行された「中国婦女發展綱要(2011~2020年)」の中でも「セクシャルハラスメントを健全に予防し防止する法規および作業メカニズムを構築し、セクシャルハラスメントに対する抑止を強化する。使用者は有効な措置を講じて、作業場所でのセクシャルハラスメントを防止する。」ことが求められている。

一方で、「特別規定」では、「労働場所において、使用者は女子従業員に対するセクシャルハラスメントを予防し防止しなければならない」と更なる規定が設けられており、「特別規定」では初めて法令の次元から、使用者の「セクシャルハラスメント予防と防止」の義務を明確にした。また、「特別規定」は第15条の「使用者が本規定に違反して、女子従業員の適法な權益を侵害し、女子従業員に損害をもたらした場合、法に依拠して賠償する」という規定を通じて、罰則を確定している。義務を設定しただけでなく、罰則も定めており、制度からみた場合、進歩が見られる。それはつまり、法令上の関係罰則は、セクシャルハラスメントの加害者本人(「中華人民共和国婦女權益保障法(2005改正)」に定める罰則)だけに限定されず、それが使用者にまで更に拡張されている(「特別規定」に定める罰則)のである。もしも使用者が「セクシャルハラスメントの予防と防止」作業において職務上の怠慢行為があった場合(即ち、「特別規定」に違反した場合)、理論上は、使用者も女子従業員に対して賠償責任を負わなければならない可能性がある。

次の事項は注意に値する。

- セクシャルハラスメントの予防と防止に関する企業の具体的義務と要求について、現行の法令では明確に定められておらず、今後、これらを規範化し整備する関連制度がでてくるかどうかについては、現時点では明確な立法計画と動向は明確にされていない。
- 企業によるセクシャルハラスメントの予防と防止については、筆者の理解では、企業は以下の方面から着手し、これをもって企業が予防と制止義務を履行したことの証拠とすることで、「職務上の怠慢」であると認定されることによる法的リスクを引き下げることができる。
 - 1) 苦情受理、苦情調査などの業務を整備する。「中華人民共和国婦女權益保障法(2005改正)」では、被害を受けた婦女は使用者に苦情を申し入れる権利があることを明確に定めていることから、企業はまず苦情受理などの業務から着手してもよい。処理の過程では、書面の証拠を適宜しっかりと保管しておくよう注意したい。
 - 2) 案件の経緯の深刻さに基づき、必要に応じて公安機関に通報し、公安機関またはその他の機関が加害者の行政(治安管理处罰)責任、ひいては刑事責任を追及できるようにしておく。
 - 3) 「セクシャルハラスメント」を企業の規則制度および労働契約などの文書中に盛り込み、女子従業員に対するセクシャルハラスメントの企業内部の罰則を明確にしておく。

- 4) 条件が揃っている場合には、個別の制度として制定し、これを具体的に規範化する。

(里兆法律事務所が 2013 年 1 月 25 日付で作成)