

一、相关新法令、新政策

● [关于开展出口退税业务提醒工作的通知](#)

【发布单位】国家税务总局
 【发布文号】国税函〔2009〕448号
 【发布日期】2009-08-20
 【提示】该通知要求各地税务机关遵循企业自愿的原则，根据出口企业填写的《出口企业选择出口退税业务提醒信息表》，将其选择的出口退税业务提醒信息及时无偿提供给出口企业。
 【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/9241502.html>

● [关于公布废止和失效的25件外汇管理规范性文件的通知](#)

【发布单位】国家外汇管理局
 【发布文号】汇发〔2009〕36号
 【发布日期】2009-08-12
 【实施日期】2009-08-12
 【提示】该规定公布，废止17件、宣布失效8件规范性文件。其中包括《关于外商投资企业银行结售汇后外汇市场有关问题的通知》(汇国函字〔1996〕第183号)。
 【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/qzdt/2009-08/26/content_1402063.htm

● [关于明确个人所得税若干政策执行问题的通知](#)

【发布单位】国家税务总局
 【发布文号】国税发〔2009〕121号
 【发布日期】2009-08-17
 【提示】该通知对以下个人所得税若干政策执行口径问题进行了规定：

“双薪制”计税方法停止执行	《国家税务总局关于个人所得税若干政策问题的批复》(国税函〔2002〕629号)第一条有关“双薪制”计税方法(取得的“双薪”应单独作为一个月的工资、薪金所得,全额计征个人所得税)停止执行。
董事费征税问题	《国家税务总局关于印发〈征收个人所得税若干问题的规定〉的通知》(国税发〔1994〕089号)第八条规定的董事费按劳务报酬所得项目征税方法,仅适用于个人担任公司

一、関連する新法令、新政策

● [輸出税払戻業務注意喚起作業を実施することについての通知](#)

【発布機関】国家税務総局
 【発布番号】国税函〔2009〕448号
 【発布日】2009-08-20
 【コメント】本通知は、各地税務機関に対し、企業の自由意志の原則に則り、輸出企業が記入した「輸出企業が選択する輸出税払戻業務注意喚起情報表」に基づき、企業が選択した輸出税払戻業務の注意喚起情報を遅滞なく無償で輸出企業に提供するように求めている。
 【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/n8138502/9241502.html>

● [廃止及び失効する25件の外貨管理規程性文書を公布することについての通知](#)

【発布機関】国家外貨管理局
 【発布番号】匯発〔2009〕36号
 【発布日】2009-08-12
 【施行日】2009-08-12
 【コメント】本規定は、規程性文書のうちの17件の廃止と8件の失効を宣言している。その中には「外商投资企业銀行人民元転外貨売渡後の外貨市場の関係事項についての通知」(匯国函字〔1996〕第183号)が含まれる。
 【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/qzdt/2009-08/26/content_1402063.htm

● [個人所得税若干の政策執行事項を明確にすることについての通知](#)

【発布機関】国家税務総局
 【発布番号】国税発〔2009〕121号
 【発布日】2009-08-17
 【コメント】本通知は、次の個人所得税の若干の政策執行事項について規定を行っている。

「二倍給与制」税金計算方法の執行停止	「個人所得税若干政策事項についての国家税務総局による返答」(国税函〔2002〕629号)第一条の「二倍給与」税金計算方法(取得した「二倍給与」は単独で1か月の給与、給金所得として、個人所得税を全額計算する)の執行を停止する。
董事費用課税について	『個人所得税徴収若干事項の規定』を印刷配布することについての国家税務総局による通知(国税発〔1994〕089号)第八条に定める董事費用は労働報酬所得の勘定科目として課税する方法は、

	<p>董事、监事，且不在公司任职、受雇的情形。</p> <ul style="list-style-type: none"> 个人在公司（包括关联公司）任职、受雇，同时兼任董事、监事的，应将董事费、监事费与个人工资收入合并，统一按工资、薪金所得项目缴纳个人所得税。 《国家税务总局关于外商投资企业的董事担任直接管理职务征收个人所得税问题的通知》(国税发〔1996〕214号)第一条停止执行。(该条主要内容为：外商投资企业的董事（长）同时担任企业直接管理职务，或者名义上不担任企业的直接管理职务，但实际上从事企业日常管理工作的，除其取得的属于股息、红利性质的所得免征个人所得税以外，应分别就其以董事（长）身份取得的董事费收入和以雇员身份应取得的工资、薪金所得征收个人所得税。)
其他	<ul style="list-style-type: none"> 关于华侨身份界定和适用附加费用扣除问题。 关于个人转让离婚析产房屋的征税问题。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/9242512.html>

● [关于跨境贸易人民币结算出口货物退（免）税有关事项的通知](#)

【发布单位】国家税务总局
【发布文号】国税函〔2009〕470号
【发布日期】2009-08-25
【提 示】根据该通知，跨境贸易人民币结算试点企业申报办理跨境贸易人民币结算方式出口货物退（免）税时，不必提供出口收汇核销单，但应单独向主管税务机关申报，如与其他出口货物一并申报的，应在申报表中对跨境贸易人民币结算出口货物报关单进行标注。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/9241706.html>

	<p>个人が会社の董事、監事を務め、会社で就任し、雇用されるのではないという状況にだけ適用する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人が会社（関連会社を含む）で就任し、雇用され、同時に董事、監事を兼任する場合、董事費用、監事費用は個人の賃金収入と合算し、給与、給金所得の勘定科目として個人所得税を納付しなければならない。 「外商投資企業董事直接管理役職就任個人所得税納付事項についての国家稅務總局による通知」(国税発〔1996〕214号)第一条は執行を停止する。(同条の主な内容は、外商投資企業の董事（長）が同時に企業の直接管理役職を務め又は名義上企業の直接管理役職を務めないが、実際には、企業の日常管理業務を取り扱う場合、その取得した配当金、配当金の性質をもつ所得につき個人所得税を免除するほか、個別に董事（長）に身分で取得した董事費用収入及び雇用労働者の身分で取得すべき給与、給金所得につき個人所得税を納付しなければならない。)
その他	<ul style="list-style-type: none"> 華僑身分の画定及び付加価値費用控除適用について。 個人が離婚の財産分与による建物を譲渡する場合の課税について。

【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/n8138502/9242512.html>

● [クロスボーダー取引人民元決済輸出貨物税金払戻\(免除\)関係事項についての通知](#)

【発布機関】国家稅務總局
【発布番号】国税函〔2009〕470号
【発布日】2009-08-25
【コメント】本通知によると、クロスボーダー取引人民元決済試行企業がクロスボーダー取引人民元決済方式の輸出貨物税金払戻(免除)を申告する場合、輸出外貨受取照合消込用紙を提供する必要はないが、単独で主管稅務機關に申告しなければならない。その他の輸出貨物と一緒に申請する場合、申請用紙においてクロスボーダー取引人民元決済輸出貨物関稅申告書に注記しなければならない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.chinatax.gov.cn/n8136506/n8136593/n8137537/n8138502/9241706.html>

● 关于废止《构成整车特征的汽车零部件进口管理办法》的决定

【发布单位】海关总署、国家发展和改革委员会、财政部、商务部

【发布文号】海关总署、国家发展和改革委员会、财政部、商务部令 第 185 号

【发布日期】2009-08-28

【实施日期】2009-09-01

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.gov.cn/flfg/2009-08/31/content_1405074.htm

● 汽车产业发展政策（2009 年修订）

【发布单位】工业和信息化部、国家发展和改革委员会

【发布文号】工业和信息化部、国家发展和改革委员会令 第 10 号

【发布日期】2009-08-15

【实施日期】2009-09-01

【提示】该法令删除了《汽车产业发展政策》中关于“汽车生产企业凡用进口零部件生产汽车构成整车特征的，应如实申报、其所涉及车型的进口件必须全部在属地海关报关纳税”的规定，以及汽车整车特征的认定等相关规定。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.gov.cn/flfg/2009-08/28/content_1403581.htm

● 关于修改部分法律的决定

【发布单位】全国人民代表大会常务委

【发布文号】主席令第十八号

【发布日期】2009-08-27

【实施日期】2009-08-27

【提示】该决定对法律和法律解释中存在以下情形的规定进行了修改（涉及 59 部法律、141 个条文）：

1. 不适应社会发展的。例如，《民法通则》第 7 条、第 58 条中有关计划经济的规定。
2. 法律之间表述不一致的。例如，2004 年以前制定的 16 件法律和法律解释中，有关“征用”、“征收”的法律概念，需要根据实际情况作出相应修改。
3. 引用《刑法》条文与现行《刑法》不衔接的。
4. 所引用法律的名称变化导致法律名称不对应的。例如，将相关法律中引用的“治安管理处罚条例”修改为“治安管理处罚法”。

【法令全文】请点击以下网址查看：

● 「自動車全体の特徴を構成する自動車部品輸入管理弁法」を廃止することについての決定

【発布機関】税関総署、国家発展改革委員会、財政部、商務部

【発布番号】税関総署、国家発展改革委員会、財政部、商務部令 第 185 号

【発布日】2009-08-28

【施行日】2009-09-01

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.gov.cn/flfg/2009-08/31/content_1405074.htm

● 自動車産業発展政策（2009 年改正）

【発布機関】工業情報化部、国家発展改革委員会

【発布番号】工業情報化部、国家発展改革委員会令 第 10 号

【発布日】2009-08-15

【施行日】2009-09-01

【コメント】本法令は、「自動車産業発展政策」中の「自動車生産企業が輸入部品を使用し自動車を製造し自動車全体の特徴を構成する場合、事実どおりに申告しなければならず、車のモデルタイプの輸入部品について必ずすべて所属地の税関に納税申告をしなければならない」という規定、及び自動車全体の特徴の認定等の関係規定を削除した。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.gov.cn/flfg/2009-08/28/content_1403581.htm

● 一部の法律を改正することについての決定

【発布機関】全国人民代表大会常务委

【発布番号】主席令第十八号

【発布日】2009-08-27

【施行日】2009-08-27

【コメント】本決定は、法律及び法規の解釈において次の状況が存在する規定に対し、改正するものである（59 部の法律、141 の条文に及ぶ）。

1. 社会の発展に適応しないもの。たとえば、「民法通则」第 7 条、第 58 条における計画経済についての規定。
2. 法律間で表現が一致しないもの。たとえば、2004 年以前に制定された 16 の法律及び法解釈における、「収用」、「徴収」の法的概念などは、実際の状況に応じて改める必要がある。
3. 「刑法」を引用する条文と現行の「刑法」とが結びつかないもの。
4. 引用する法律の名称が変化したことにより、法律の名称が対応しなくなったもの。たとえば、係る法律中に引用

http://www.gov.cn/flfg/2009-08/27/content_1403326.htm

した「治安管理处罰条例」が「治安管理处罰法」に改められたなど。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/flfg/2009-08/27/content_1403326.htm

● **关于强制性产品认证证书有效期的公告**

【发布单位】国家认证认可监督管理委员会
【发布文号】国家认证认可监督管理委员会 2009 年第 42 号公告

【发布日期】2009-08-28

【提 示】根据该通知：

- 依据《强制性产品认证管理规定》，自 2009 年 09 月 01 日起，各强制性产品认证指定认证机构颁发（含变更）的中国国家强制性产品认证证书上须列明认证证书的有效期限，有效期限 5 年。
- 2009 年 08 月 31 日之前各强制性产品认证指定认证机构颁发的有效的中国国家强制性产品认证证书可继续使用。证书的转换采取产品变更、标准换版等自然过渡的方式来完成。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.cnca.gov.cn/cnca/zwx/ggxx/205352.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、相关新信息

● **中国将重点整治部分行业产能过剩和重复建设**

日前，国务院总理温家宝主持召开国务院常务会议，研究部署抑制部分行业产能过剩和重复建设，重点加强对钢铁水泥、平板玻璃、煤化工、多晶硅、风电设备等行业发展的指导。具体包括以下措施：

严格市场准入	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 加强钢铁等产能过剩行业项目审批管理。 ▪ 严格核发螺纹钢等产品生产许可证。
--------	--

● **强制性製品認証證書有効期間についての公告**

【発布機関】国家認証認可監督管理委員会
【発布番号】国家認証認可監督管理委員会 2009 年第 42 号公告

【発布日】2009-08-28

【コメント】本通知によると次のとおりである。

- 「強制性製品認証管理規定」により、2009 年 9 月 1 日から、各強制性製品認証指定認証機関が交付（変更含む）した中国国家強制性製品認証證書上には認証證書の有効期間が明記されなければならない、有効期間は 5 年である。
- 2009 年 8 月 31 日より前に各強制性製品認証指定認定機関が交付した有効な中国国家強制性製品認証證書は引き続き使用可能である。證書の交換は製品の変更、規格変更等の自然な移行方式を通じて完成させる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.cnca.gov.cn/cnca/zwx/ggxx/205352.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、関連する新情報

● **中国は一部の産業の過剰生産性及び重複建設を重点的に見直す**

先頃、温家宝国務院総経理は国務院常務会議の開催を主宰し、一部の産業の過剰生産性及び重複建設の抑制の手配を検討し、鉄鋼セメント、フラットガラス、石炭化学工業、ポリシリコン、風力発電装置等の業種の発展に対する指導を重点的に強化する。具体的には次の措置を含む。

市場参入の厳格化	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 鉄鋼等の過剰生産性業種プロジェクトの審査許可管理を強化する。 ▪ 異形鋼棒等の製品の生産許可証の交付を厳格化する。
----------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 提高能源消耗、环境保护、资源综合利用等方面的准入门槛。 ▪ 对多晶硅等新兴产业要建立和完善准入标准。
强化环境监管	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 加强对区域产业规划的环境影响评价,并将其作为受理审批区域内高耗能项目环境影响评价文件的前提。 ▪ 未通过环境影响评价审批的项目,一律不准开工建设。 ▪ 达不到污染物排放标准或超过排污总量指标的生产企业必须限期治理,限期治理不合格的必须停产处理。
严格依法依规供地用地	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 对不符合产业政策和供地政策的项目,一律不批准用地。 ▪ 对未按规定履行审批手续的项目,一律不供应土地。
实行严格的有保有控的金融政策	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 按重点产业调整和振兴规划以及相关产业政策要求发放贷款。 ▪ 严格发债、资本市场融资审核程序。
建立信息发布制度	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 适时向社会发布产业政策导向及产业规模、社会需求等信息。

(里兆律师事务所 2009 年 08 月 28 日整理编写)

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ エネルギー消耗、環境保全、資源综合利用等の方面における参入のハードルを引き上げる。 ▪ ポリシリコン等の新興産業に対しては、参入基準を制定し、整備する必要がある。
環境監督管理の強化	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 地域産業計画及び環境影響評価を強化し、尚且つそれを審査許可区域内のエネルギー高消費プロジェクトの環境影響評価文書を受理するための前提とする。 ▪ 環境評価審査許可を通らなかったプロジェクトは、一律に建設着工を認めない。 ▪ 汚染物排出基準を満たさず、又は汚染排出総量指数を超えた生産企業は期限付きで処理しなければならず、期限付きの処理に合格しなかったものは生産停止処理を行わなければならない。
土地の供給使用にあたっての法律規則の厳守	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 産業政策及び土地の供給政策に適合しないプロジェクトは、一律に土地の使用を許可しない。 ▪ 規定どおりに審査許可手続を履行しなかったプロジェクトに対しては、一律に土地を供給しない。
厳格且つ保証と統制のある金融政策の実施	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 重点産業調整及び振興計画並びに係る産業政策の要求に基づき貸付を行う。 ▪ 債券発行、资本市场融資の審査認可手続を厳格化する。
情報公開制度の制定	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 一般に対し、産業政策ガイドライン及び産業規模、社会的需要等の情報を適時に公開する。

(里兆法律事務所が 2009 年 8 月 28 日付で作成)

● 企业因“客观情况发生重大变化”而单方解除劳动合同的法律简析

相关法律条文

《劳动合同法》第 40 条第(三)项规定,“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同”。

简要法律分析

与《劳动合同法》关于企业单方解除劳动合同的其他规定不同,企业因“客观情况发生重大变化”而单方解除劳动合同,其法律构成要素较为复杂,应同时满足“实质性条件”和“程序性条件”两方面:

1. 实质性条件:“劳动合同订立时的客观情

● 客観状況の重大な変化を起因とする労働契約一方的解除に関する分析

関係する法律条文

「労働契約法」第 40 条第(三)項では、「労働契約を締結した際に根拠とした客観的状况に重大な変化が生じたことにより、労働契約を履行できなくなり、雇用者と労働者が協議したが、労働契約の内容を変更することについて合意できないときは、雇用者は 30 日前までに書面の形式で労働者本人に通知し又は労働者に 1 ヶ月分の賃金を別途に支給することで、労働契約を解除することができる」と定められている。

簡潔な法的分析

「労働契約法」の企業が労働契約を一方的に解除するその他の規定と異なり、企業が「客観的状况に重大な変化が生じた」ことにより労働契約を一方的に解除する場合、その法的構成要件は相対的に複雑であり、「実質的条件」と「手続的条件」の 2 つを同時に満たさなければならない。

况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”。

对此，简要分析如下：

- 1) 在劳动法律层面，对“客观情况发生重大变化”并无明确而统一的规定。
 - 2) 原劳动部于1994年09月05日颁布《关于〈劳动法〉若干条文的说明》（“劳办发[1994]289号”），其中的第26条明确“客观情况”是指“发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况（指因濒临破产或经营困难需要裁员等）。”但“劳办发[1994]289号”文并非正式颁布施行的法律文件，其效力有限（注：“劳办发[1994]289号”文的引言为“...为了帮助地方劳动部门学习、理解、贯彻《劳动法》，我们编写了“《劳动法》若干条文说明”，现印发给你们，仅供内部参考...”）。
 - 3) 《劳动合同法》中的“客观情况发生重大变化”与民法中的“情势变更”原则（中国《合同法》司法解释二对该原则有明确界定）较为接近，但因分属不同的法律体系，仍有较大差别，通常不能借鉴民法上的“情势变更”原则来处理劳动问题。
 - 4) 实践中，各地劳动部门通常结合本地区实际情况及个案具体情节，对“客观情况发生重大变化”作出判断，而这些判断往往存在差异。
 - 5) 尽管没有明确界定“客观情况发生重大变化”，但究其立法本意，“致使劳动合同无法履行”的宗旨较为明确，当然，对于该宗旨也会有理解上的差异。
2. 程序性条件：“经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资”。

可见，程序性条件相对比较清晰，具体包括：

- 1) 企业与员工先协商，但通过协商仍不能就变更劳动合同内容达成协议；
- 2) 企业提前30日以书面形式通知员工本人，或者额外向员工支付一个月的工资。

综上，企业因“客观情况发生重大变化”而单方解除劳动合同的，应满足上述“实质性条件”和“程序性条件”；否则，将欠缺合法性。但因为“实质性条件”的不确定性，导致实践操作上的风险。

1. 実質的条件：「労働契約を締結した際の客観的状況に重大な変化が生じたことにより、労働契約が履行できなくなった」。

この点については、次のとおり簡潔に分析する。

- 1) 労働法律の次元からは、「客観的状況に重大な変化が生じた」ことについての明確且つ統一した規定はない。
- 2) 旧労働部は1994年9月5日に『労働法』の若干の条文に関する説明（「劳弁発[1994]289号」）を發布し、その中の第26条では「客観的状況」とは「不可抗力が発生し又は労働契約の全部若しくは一部の条項が履行できなくさせるその他の状況が発生することであり、具体的には企業の移転、被併合、企業資産の移管等であり、尚且つ本条第27条にいう客観的状況（破産の危機に瀕し、又は経営上の困難から人員削減が必要となる等をいう）を除く」としているのだが、「劳弁発[1994]289号」文書は非正式に公布施行された法律文書であり、その効力は限られる（注：「劳弁発[1994]289号」文書の序文では「...地方の労働部門の学習、理解、『労働法』の貫徹に資するため、我々は『労働法』の若干の条文に関する説明」を作成し、内部参考用としてここに配布するものである...」とされている）。
- 3) 「労働契約法」にいう「客観的状況に重大な変化が生じた」と民法にいう「情勢の変更」原則（中国「契約法」司法解释二は当該原則について明確に画定を行っている）とは相対的に似ているが、それぞれ異なる法的体系に分類されるため、依然として大きな違いがあり、通常、民法上の「情勢の変更」原則は労使問題の処理においては参考にできない。
- 4) 実践においては、各地の労働部門は通常、当地域の実際の状況及び個別事案の具体的な状況を勘案し、「客観的状況に重大な変化が生じた」ことについて判断を行うのであって、これら判断がそれぞれ異なることはよくある。
- 5) 「客観的状況に重大な変化が生じた」ことを明確には画定してはいないけれども、その立法の真意から追究するのであれば、「労働契約を履行できなくなる」ことの趣旨は相対的に明確である。勿論、この趣旨もその認識においては違いがあることが考えられる。

2. 手順的条件：「雇用者と労働者が協議したが、労働契約の内容を変更することについて合意できないときは、雇用者は30日前までに書面の形式で労働者本人に通知し又は労働者に1ヶ月分の賃金を別途に支給する」。

手順的条件には、次の事項が含まれ、相対的に明らかであることがわかる。

- 1) 企業と従業員がまず協議を行ったが、協議

を行っても労働契約の内容を変更することについて合意できない。

- 2) 企業が 30 日前までに書面で従業員本人に通知し、又は従業員に 1 ヶ月分の賃金を別途に支給する。

以上から、企業が「客観的状况に重大な変化が生じた」ことで、労働契約を一方的に解除する場合は、上述した「実質的条件」と「手順的条件」を満たさなければならず、さもなければ、適法性に欠けてしまう。但し、「実質的条件」が不確定なものであるため、実務上の取扱においてはリスクが存在する。

相关操作建议

基于上述法律层面的分析，结合对部分个案的经验总结，为降低上述实践操作上的风险，律师建议有关企业：

1. 尽可能贴合“劳办发[1994]289 号”文列举的情形，并紧扣“致使劳动合同无法履行”的宗旨

“劳办发[1994]289 号”文列举的“客观情况”包括，企业迁移、被兼并、企业资产转移等。尽管“劳办发[1994]289 号”文的效力有限，但作为目前仅有的指导性文件，仍对各地劳动部门的判断有着直接影响。

同时，企业应紧扣“致使劳动合同无法履行”这个宗旨，并对此承担举证责任（有较为充分的理由及证据，证明已发生的“客观情况”，确实“致使劳动合同无法履行”，论证过程应合理）。

2. 固定相关证据，突出、强调“客观情况发生重大变化”的客观性

实践中，企业经常以董事会决议、通知等公司文件的形式作为说明“客观情况发生重大变化”的依据；对此，实践中，劳动部门有可能做出相关公司文件“反映公司主观意志”，不符合“客观情况发生重大变化”的判断。

因此，除相关公司文件外，企业还应考虑搜集、整理相关工作统计资料、财务报表等可反映客观事实的文件，以强化对“客观情况发生重大变化”的说明，引导劳动部门做出对企业有利的认定。

3. 固定相关证据，确定与员工协商变更劳动合同的事实

“与员工协商变更劳动合同”是“程序性条件”的组成部分，对此，根据律师与各地劳动部门的沟通情况，各地劳动部门大多倾向于认为，企业能否有效证明与员工协商变更劳动合同的事实，是其判定企业单方解除劳动合同合法性的重要依据（因为

実務上の注意事項

上述の法的な次元からの分析に基づき、一部の個別事案の経験の総括を勘案し、上述の実務上の取扱におけるリスクを引き下げるため、筆者は関係企業に次の提案をしたい。

1. 可能な限り「労弁発[1994]289 号」文書で列举する状況にあわせ、尚且つ「労働契約を履行できなくなった」という趣旨と結びつける。

「労弁発[1994]289 号」文書に列举する「客観的状况」には、企業の移転、被併合、企業資産の移管等が含まれる。「労弁発[1994]289 号」文書の効力には限りがあるものの、現在存在する唯一の指導的文書として、各地労働部門の判断に直接的な影響をもたらすものである。

また、企業は「労働契約を履行できなくなった」というこの趣旨と結びつけ尚且つこれについての立証責任を負わなければならない（相対的に十分な理由及び証拠があり、すでに発生した「客観的状况」により、確かに「労働契約を履行することができなくなった」ということを証明し、論証過程が適切でなければならない）。

2. 係る証拠を固め、「客観的状况に重大な変化が生じた」ことの客観性を際立たせ、強調する。

実践において、企業は日常的に董事会決議、通知等の会社文書の形式をもって「客観的状况に重大な変化が生じた」ことを説明する根拠としているが、これについて、実践においては、労働部門は係る会社書類は「会社の主観意思を反映」しているものであり、「客観的状况に重大な変化が生じた」ことはに適合しないという判断を行うおそれがある。

したがって、係る会社書類のほか、企業は業務統計資料、財務諸表等の客観的事実を反映することのできる書類を収集し、整理するようにし、「客観的状况に重大な変化が生じた」ことの説明を強化し、労働部門が企業にとって有利な認定を行うようにする必要がある。

3. 係る証拠を固め、従業員と協議し労働契約を変更したという事実を確定する。

“程序性条件”比较明确，所以，其重要性被提升）。

实践中，企业可以考虑固定以下相关证据：

- 1) 企业与员工“协商变更”劳动合同的会谈记录、往来信函、电子邮件等；
- 2) 企业就与员工“协商变更”劳动合同事宜与工会、职代会的沟通文件等；
- 3) 经员工书面确认，企业通过内部竞聘等方式向员工提供其他工作岗位的安置计划等。

4. 避免“客观情况发生重大变化”与经济性裁员的混淆

根据“劳办发[1994]289号”文中有关“并且排除本法第二十七条所列的客观情况”的表述，“客观情况发生重大变化”不同于经济性裁员；同时，鉴于《劳动合同法》第41条等已对“经济性裁员”相关问题（定义、程序等）进行了明确规定，因此，如果企业实施“经济性裁员”，那么，应当严格按照《劳动合同法》第41条等确定的法定程序办理，而不能依据《劳动合同法》第40条第（三）项“客观情况发生重大变化”进行操作；否则，企业在解除劳动合同时可能面临合法性问题。

综上，鉴于相关法律规定尚不完善，导致实践操作存在诸多不确定性。因此，建议有关企业谨慎采用《劳动合同法》第40条第（三）项规定。在具体操作前，建议与当地劳动部门做必要的沟通；在操作时，务必注意时时固定证据；在操作后，可能的情况下，建议企业与员工共同签署离职协议，双方明确约定“离职原因”、“不再互负任何义务”、“应当办理各项工作交接”、“经济补偿金”、“保守秘密及/或竞业限制”等内容，以期将相关风险降至最低限度。

备注：请点击以下网址，查看相关法令的全文内容：
《中华人民共和国劳动合同法》
<http://www.gov.cn/ziliao/flfg/2007-06/29/content>

「従業員と協議し労働契約を変更する」ことは「手順的条件」の構成部分であり。これについて、筆者が各地の労働部門に確認を行った状況によると、従業員と協議し労働契約を変更したという事実を企業が効果的に証明できるかどうか、企業が労働契約を一方的に解除することを判定するにあたっての重要な根拠であると認識しているところがほとんどである（「手順的条件」は相対的に明確であるため、その重要性は高くなる）。

実践においては、企業は次の証拠を固めるようにするのがよい。

- 1) 企業と従業員が労働契約を「協議により変更した」ことの議事録、取り交わした書簡、電子メール等。
- 2) 企業が従業員と労働契約を「協議により変更した」ことについて労働組合、従業員代表大会と取り交わした書類等。
- 3) 従業員の書面の確認を受け、企業が内部で競争任命等の方式を通じて従業員にその他の職位の手配計画を提供したこと等。

4. 「客観的状况に重大な変化が生じた」と経済的理由による人員削減との混合を回避する。

「劳办发[1994]289号」文書における「尚且つ本条第27条にいう客観的状况を除く」という表現から、「客観的状况に重大な変化が生じた」と経済的理由による人員削減は異なる。また、「労働契約法」第41条等がすでに「経済的理由による人員削減」の関係事項（定義、手順等）について明確な規定を行っていることから、企業が「経済的理由による人員削減」を実施する場合には、「労働契約法」第41条等にて確定した法定手順に厳格に基づき行わなければならない。「労働契約法」第40条第（三）項の「客観的状况に重大な変化が生じた」として取り扱うことはできず、さもなければ、企業が労働契約を解除する際に適法性という問題に直面するおそれがある。

以上から、係る法律規定が整備されていないために、実務上の取扱において数多くの不確実性が存在する。したがって、係る企業は「労働契約法」第40条第（三）項の規定を慎重に採用する必要がある。実際に取扱を行う前に、現地の労働部門に必要な確認を行なうのがよく、常に証拠を固めておくよう注意しなければならない。取扱にあたっては、係るリスクを最低限度にまで引き下げよう、可能な限り、企業と従業員が離職合意書に共同に署名し、両当事者が「離職理由」、「如何なる義務も以降互いに負わないこと」、「諸業務引継ぎを行わなければならないこと」、「経済補償金」、「秘密保持義務及び/又は競業制限」等の内容を明確に約定するのがよい。

備考：係る法令の全文の内容をご覧になる場合は、以下のURLをクリックしてください。
「中華人民共和国労働契約法」

[669394.htm](#)

《关于<劳动法>若干条文的说明》

<http://xxgk.tzhl.gov.cn/web/index.php?cat=490&id=564>

（里兆律师事务所 2009 年 08 月 28 日整理编写）

http://www.gov.cn/ziliao/flfg/2007-06/29/content_669394.htm

「『労働法』の若干の条文に関する説明」

<http://xxgk.tzhl.gov.cn/web/index.php?cat=490&id=564>

（里兆法律事務所が 2009 年 8 月 28 日付で作成）