

一、最新中国法令

- [人力资源和社会保障部办公厅等三部门关于加快落实一次性扩岗 补助政策有关工作的通知](#)

【发布单位】人力资源和社会保障部办公厅等三部门

【发布文号】人社厅发〔2022〕41号

【发布日期】2022-07-25

【内容提要】对招用毕业时间为2022年01至12月且取得普通高等学校毕业证书的普通高校毕业生，签订劳动合同，并为其缴纳失业保险费1个月以上的企业，可以按每招用1人不超过1500元的标准发放一次性扩岗补助。政策执行至2022年12月底。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcf/gfxwj/shbx/202207/t20220728_479507.html

- [最高人民法院关于为加快建设全国统一大市场提供司法服务和保障的意见](#)

【发布单位】最高人民法院

【发布文号】法发〔2022〕22号

【发布日期】2022-07-25

【内容提要】该意见提出加强市场主体统一平等保护、维护统一的市场交易规则等六方面共计28条措施。其中包括：

- 准确把握自然垄断行业、服务业等市场准入放宽对合同效力的影响，严格落实“非禁即入”政策。
- 研究制定法律查明和国际条约、国际惯例适用等司法解释，准确适用域外法律和国际条约、国际惯例。优化涉外民商事纠纷诉讼管辖机制，研究制定第一审涉外民商事案件管辖司法解释。
- 准确适用外商投资法律法规，全面实施外商投资准入前国民待遇加负面清单制度，依法维护外商投资合同效力，促进内外资企业公平竞争。
- 加强重大涉外民商事案件审判

一、最新中国法令

- [「雇用促進一時支援金」政策の早期実施に関する人的資源・社会保障部弁公庁等の3部門による通知](#)

【発布機関】人的資源・社会保障部弁公庁等の3部門

【発布番号】人社庁発〔2022〕41号

【発布日】2022-07-25

【概要】卒業日が2022年1月から12月までの期間にあり、且つ一般の高等教育機関の卒業証書を取得している者を雇い入れ、労働契約を締結した上で、その者のために失業保険料を1ヶ月以上納付している企業は、雇用1人あたり1500円を上限とする「雇用促進一時支援金」の支給を受けることができる。本政策は、2022年12月末まで実施する。

【法令全文】下記のURLをクリックしてください。

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcf/gfxwj/shbx/202207/t20220728_479507.html

- [全国統一大市場の早期構築に向けて、司法サービス・保障を提供することに関する最高人民法院による意見](#)

【発布機関】最高人民法院

【発布番号】法発〔2022〕22号

【発布日】2022-07-25

【概要】本意見において、事業者に対する統一的な平等保護の強化、統一的な市場ルールの整備など、6つの方面から計28項目の措置を打ち出している。それには、以下のものが含まれる。

- 自然独占業種、サービス業など市場への参入規制緩和の契約効力に対する影響を正しく認識し、「禁止してなければ、参入を許可する」政策を厳格に実行する。
- 法律の検索・解明及び国際条約、国際慣行適用などに関する司法解释を研究し制定し、域外法律及び国際条約、国際慣行を正しく適用する。涉外民商事紛争の訴訟管轄メカニズムを最適化し、涉外民商事事案の管轄（第一審）に関する司法解释を研究し制定する。
- 外国投資者による対中投資に係る法律法規を正しく適用し、外国投資者による対中投資の参入前内国民待遇+ネガティブリスト制度を全面的に実施し、外国投資者による対中投資に係る契約の有効性を法に依拠し保護し、国内企業、外資企業の公平な競争を促進する。
- 重大な涉外民商事事案の審判指導

指导, 探索多语言发布涉外民商事指导性案例, 扩大中国司法裁判国际影响力和公信力。

【法令全文】请点击以下网址查看:

<https://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-367241.html>

● [商务部等 13 部门关于促进绿色智能家电消费若干措施的通知](#)

【发布单位】商务部等 13 部门

【发布文号】商流通发〔2022〕107 号

【发布日期】2022-07-28

【内容提要】该通知提出开展全国家电“以旧换新”活动、优化绿色智能家电供给、加强废旧家电回收利用等八方面措施。

- 强化消费者权益保护, 全面推行消费争议先行赔付, 引导商家积极开展无理由退货承诺。
- 推动家电生产企业开展回收目标责任制行动, 依托产品销售维修服务网络, 通过自建或合作共建等方式, 构建废旧家电逆向回收体系。

【法令全文】请点击以下网址查看:

<http://www.mofcom.gov.cn/article/zwgk/gkzcfb/202207/20220703336952.shtml>

● [商务部等 27 部门关于推进对外文化贸易高质量发展的意见](#)

【发布单位】商务部等 27 部门

【发布文号】商服贸发〔2022〕102 号

【发布日期】2022-07-18

【内容提要】该意见提出深化文化领域改革开放、创新发展等七方面 28 项措施。其中包括:

- 探索有序放宽文化领域限制性措施, 发挥自由贸易试验区等先行先试作用, 主动对接国际高水平经贸规则, 建立健全适应新形势新需要的风险防范机制。
- 扩大出版物、电影、电视剧、网络视听、体育、演艺和文化艺术等领域优质文化产品和服务进口。

を強化し、また涉外民商事事案において指導的意味合いを有する判例を多言語にて公表することについて検討し、中国における司法裁判の国際的影響力と公信力を高める。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<https://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-367241.html>

● [エコ・スマート家電の消費促進のための若干措置に関する商务部等の 13 部門による通知](#)

【発布機関】商务部等の 13 部門

【発布番号】商流通発〔2022〕107 号

【発布日】2022-07-28

【概要】不要になった家電の「下取り奨励」活動を全国範囲で展開し、エコ・スマート家電の供給を最適化し、不要になった家電のリサイクルを強化するなど、8つの方面から措置を打ち出している。

- 消費者権益の保護を強化し、消費者紛争が発生した場合に、補償を先に行う制度を全面的に推進し、無条件返品制度を積極的に導入するよう事業者に促す。
- 家電生産企業において回収目標責任制による取り組みを実施し、製品販売修繕サービスネットワークに頼り、独自に若しくは他と共同で、不要になった家電のリバース回収体系を構築することを奨励する。

【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/zwgk/gkzcfb/202207/20220703336952.shtml>

● [対外文化貿易の良質な発展推進に関する商务部等の 27 部門による意見](#)

【発布機関】商务部等の 27 部門

【発布番号】商服貿発〔2022〕102 号

【発布日】2022-07-18

【概要】本意見において、文化分野における改革开放の推進、イノベーションによる発展など、7つの方面から 28 項目の措置を打ち出している。それには、以下のものが含まれる。

- 文化分野における制限措置を秩序立てて緩和することを検討し、自由貿易試験区などの先駆性を発揮し、国際的に高水準の経済貿易ルールとの整合性維持に積極的に取り組み、新情勢、新しいニーズに対応できるリスクヘッジ体制を構築し健全化する。
- 出版物、映画、ドラマ、インターネットオーディオ・ビデオ、スポーツ、演芸及び文化芸術などの分野における良質な文化製品及びサービスの輸入を拡大する。

- 支持开展“两头在外”的数字内容加工业务，研究完善监管模式，鼓励企业为境外生产的影视、动漫、游戏等提供洗印、译制、配音、编辑、后期制作等服务。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<http://www.mofcom.gov.cn/article/zwgk/gkzcfb/202207/20220703334843.shtml>

● [江浙沪皖人力资源和社会保障部门关于印发《长三角地区劳务派遣合规用工指引》的通知](#)

【发布单位】江苏省人力资源和社会保障厅、上海市人力资源和社会保障局、浙江省人力资源和社会保障厅、安徽省人力资源和社会保障厅

【发布文号】苏人社发〔2022〕89号

【发布日期】2022-07-26

【内容提要】该指引以柔性引导的角度，从用工单位、劳务派遣单位、劳动纠纷处理三个维度二十二个规范要点，引导长三角地区统一规范劳务派遣用工行为，旨在提示用工单位和劳务派遣单位在劳务派遣用工过程中应注意的事项和重点关注的法律问题。

- 用工单位应从劳务派遣岗位使用范围、劳务派遣用工比例、**正确区分劳务派遣和劳务外包**、劳务派遣单位的选择、劳务派遣协议的签订、对被派遣劳动者应当履行的义务、可以退回被派遣劳动者情形以及不得退回情形等方面进行规范，依法依规使用被派遣劳动者；
- 劳务派遣单位应从申请经营劳务派遣业务的行政许可、劳务派遣经营许可证的变更延续、年度劳务派遣经营情况报告、劳动合同的订立、劳动合同的必备条款、对被派遣劳动者应当履行的义务、劳动合同的解除和终止、用工单位退回被派遣劳动者等方面进行规范，依法依规开展劳务派遣经营活动。
- 针对劳动纠纷处理，从劳动争议案件仲裁处理程序，劳动保障监察处理程序等方面作了重点提示。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://jshrss.jiangsu.gov.cn/art/2022/7/26/art_77279_10553550.html

- 「両頭在外」によるデジタルコンテンツ加工業務の展開を後押しし、監督管理方法を研究し整備し、中国国外において製作された映画、アニメ、ゲームなどに現像、翻訳、吹き替え、編集、ポストプロダクションなどのサービスを企業が提供することを奨励する。

【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/zwgk/gkzcfb/202207/20220703334843.shtml>

● [「長江デルタ地域における労働者派遣のコンプライアンスガイドライン」に関する江蘇省、浙江省、上海市及び安徽省の人的資源・社会保障部門による通知](#)

【発布機関】江蘇省人的資源・社会保障庁、上海市人的資源・社会保障局、浙江省人的資源・社会保障庁、安徽省人的資源・社会保障庁

【発布番号】蘇人社発〔2022〕89号

【発布日】2022-07-26

【概要】本ガイドラインは、長江デルタ地域における労働者派遣・使用行為の適正化を統一に行えるよう、派遣先、派遣元、労働紛争処理の3つの次元及び22項目の適正化のポイントを踏まえ、「柔軟な指導」の観点から、派遣先と派遣元において労働者派遣・使用の過程で注意すべき事項及び特に重視すべき法律問題を示すものである。

- 派遣先は、派遣労働者が勤務可能な部署の範囲、派遣労働者の割合、**労働者派遣とアウトソーシングの違い**、派遣元の選択、労働者派遣協議書の締結、派遣労働者に対して履行すべき義務、派遣労働者を派遣元へ送り戻すことが可能となる状況及びそれができない状況などの面から適正化を図り、法に依拠し派遣労働者を使用するようしなければならない。
- 派遣元は、労働者派遣事業取扱の行政許可申請、労働者派遣取扱許可証の変更・更新、労働者派遣事業状況の年次報告書、労働契約の締結、労働契約の記載必須事項、派遣労働者に対して履行すべき義務、労働契約の解除・終了、派遣先による派遣労働者の送り戻しなどの面から適正化を図り、労働者派遣取扱事業を法に依拠し営むようしなければならない。
- 労働紛争処理について、労働争議案件の仲裁処理手続き、労働保障監察処理手続きなどの面から、注意事項を掲げている。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://jshrss.jiangsu.gov.cn/art/2022/7/26/art_77279_10553550.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、里兆解读

● 解雇通知对于解雇合法性的影响

近日，最高人民法院公布了 [7 件劳动争议指导案例](#)，其中一例（指导案例 180 号）涉及解雇通知对于解雇合法性的影响，引起广泛关注。因此，本文试图以实践中的几种常见做法为切入点，对不同类型解雇通知的法律后果加以阐释。

一、事后变更解雇通知中载明的事由

用人单位在事后变更解雇事由的，人民法院不予支持。 最高院此次公布的指导案例 180 号明确指出，法院在判断用人单位单方解雇行为的合法性时，应当以用人单位向劳动者发出的解除通知的内容为认定依据，用人单位于事后提出的其他事由不得作为解雇合法的依据。因此，一旦通知中载明的事由未满足单方解雇的要求，用人单位即有可能陷入违法解雇的风险之中。

二、解雇通知中缺失或模糊解雇事由

用人单位没有在解雇通知中列明解雇事由，而仅通知劳动者解除劳动合同的，有一定风险被法院认定为违法解雇。 在广东省深圳市中级人民法院作出的“(2016)粤 03 民终字第 19016 号”判决中（此为普通案例，虽不具有最高院指导案例的“指导”作用，但仍反映出法院判决的取向），法院认为，用人单位没有提出解除理由即作单方解除决定时，应当视为无理由单方解除，构成违法解雇。即便事后补充了解除事由，亦不能产生溯及既往的效果。

但用人单位在解雇通知中将解雇事由作省略或模糊化处理的，法院亦有可能允许用人单位在劳动仲裁及诉讼阶段补充解除理由。 在上海市第一中级人民法院作出的“(2020)沪 01 民终 681 号”判决中（普通案例），用人单位在解雇通知中仅表明其依据严重违反规章制度规则解除劳动合同，而未提及

【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、里兆解説

● 解雇通知の解雇適法性に対する影響

先頃、最高人民法院は [労働紛争における指導的意味合いを有する 7 件の判例](#) を公表し、なかでも、解雇通知が解雇の適法性に対し影響をもたらした判例（指導的意味合いを有する判例 180 号）は、広く世間の注目を集めている。本稿では、実務でよくみられるやり方を切り口に、解雇通知の各類型ごとに法的な結果を説明する。

一、解雇通知に明記されている事由を事後的に変更した場合

雇用主が解雇事由を事後的に変更した場合、人民法院はこれを支持しない。 最高人民法院が今般、公表した指導的意味合いを有する判例 180 号において、法院が雇用主による一方的な解雇行為の適法性を判断するにあたっては、雇用主から労働者に発した解除通知の内容を認定の根拠としなければならず、雇用主が後になって主張した解雇通知の内容と異なる他の事由は、解雇の適法性を判断する上での根拠としてはならないことを明確にしている。したがって、通知に記載された事由が一方的な解雇の要件を満たしていないということになれば、雇用主は、違法解雇を行ったと判断されるおそれがある。

二、解雇通知において解雇事由を記載していない、または漠然とした記載内容になっている場合

雇用主が解雇通知に単に労働契約を解除すると記載しただけで、解雇事由を記載していない場合、法院に違法解雇として認定されるリスクがある。 広東省深セン市中級人民法院が下した「(2016)粤 03 民終字第 19016 号」判決（これは一般的な判例であり、最高人民法院指導判例のような、「指導的」意味合いを有するほどのものではないものの、法院による判決の傾向を知ることができる）では、雇用主が解除の理由を説明せずに一方的に解除を決定した場合、理由のない一方的な解除（即ち、違法解雇）であり、後から追加された解除事由に遡及的効力は生じないと、法院は判示している。

しかし、雇用主が解雇通知において、解雇事由を記載していない、または解雇事由の記載が漠然とした書き方であった場合、法院は雇用主が労働仲裁及び訴訟の段階において解除事由を後から追加することを認める可能性もある。 上海市第一中级人民法院が行った「(2020)沪 01 民終 681 号」判決（一般判例）では、雇

劳动者违反规章制度的具体情形。据此，法院并未直接否定解雇的合法性，而是以用人单位在首次仲裁庭审中提出的解除理由为准，展开合法性审查。

三、解雇通知中存在多种解雇事由

解雇通知中存在多种解雇事由的，一般而言只要其中的一项得到满足便能实现合法解雇。但实践中许多用人单位采用“阶梯制”的惩戒方式，劳动者在多次违纪时才能触发解除劳动合同这一最严厉的处罚。因此，如若解雇是多种事由累积后的结果，那么其中任何一项事由不为法院承认时，用人单位的解雇条件便可能尚未成就，进而构成违法解雇。在上海市第一中级人民法院作出的“(2021)沪01民终12544号”判决中（普通案例），法院否认了用人单位提出的部分违纪事实，并进而认定用人单位系违法解雇。

四、应对建议

首先，用人单位在做出解雇决定之时，应当慎重选择解雇事由，尽量避免在劳动仲裁及诉讼阶段加以变更。法院在审查解雇合法性时，一般将其审理范围限定于用人单位首次提出的解雇事由之中，因此用人单位若草率选择解雇事由则将增加自身违法解雇的风险。

其次，用人单位可以在解雇通知中适当增加解雇事由，提高解雇被认定为合法的几率。实践中，法院面对多个解雇理由时，多会进行逐一审查。用人单位载明多个理由的行为本身不至于产生不利的法律后果，反而有助于其应对解雇事由难以抉择的情形，防止因事由选择不当而导致解雇违法。

最后，用人单位应避免解雇事由的模糊或缺失。虽然解雇事由的模糊和缺失为用人单位的后续补充提供了空间，但该种做法仍有一定可能导致解雇违法。此外，若用人单位最终仍然选择了此种做法，则需与律师等提前沟通明确诉讼策略，并在劳动仲裁及诉讼阶段审慎表达解雇事由。

（作者：里兆律师事务所 邱奇峰 向亚飞）

雇主が解雇通知において、規則制度への重大違反に基づき労働契約を解除する旨だけを明記し、労働者が違反した規則制度の詳細を記載していなかったが、法院は直接、解雇の適法性を否定するのではなく、雇用主が仲裁廷における審理時に雇用主から初めて説明された解除理由をもとに適法性の審査を行った。

三、解雇通知に複数の解雇事由が記載されている場合

解雇通知において複数の解雇事由が記載されている場合、通常、いずれかの事由が認められれば、適法な解雇となる。しかし、実務では、多くの雇用主は「段階的な」懲戒処分制度を採用し、労働者が数回にわたって規律違反行為を行ってからでないと、労働契約の解除という最も厳しい処罰を実施することができない。したがって、もし解雇は、複数の事由が段階的に積み重なった上での結果である場合で、そのうちのいずれか1つの事由が法院に認められなかったとき、雇用主の解雇条件を充足していないとして、違法解雇となる可能性がある。上海市第一中级人民法院がなした「(2021)滬01民终12544号」判決（一般判例）では、法院は雇用主から主張された規律違反を構成する一部の事実を否定し、違法解雇であると判示している。

四、対応のアドバイス

まず、雇用主が解雇を決定するにあたっては、解雇事由を慎重に特定するべきであり、できる限り労働仲裁及び訴訟の段階で変更しないようにするのが望ましい。法院が解雇の適法性を審査する際には、雇用主から初めて主張された解雇事由に限定して審理するのが一般的である。したがって、もし雇用主が解雇事由について十分な検討を経ることなく、安易に解雇に踏み切ってしまった場合、違法解雇となるリスクが高まることになる。

次に、雇用主は解雇通知において記載する解雇事由を適宜増やし、解雇の適法性が認められる確率を高めるといった方法もある。実態として、解雇理由が複数ある場合、法院は多くの場合、それらを逐一審査する。雇用主が理由を複数明記していることによって、雇用主側に法的に不利となる結果を招くことはなく、逆に、解雇事由を特定することが難しい場合、その事由には解雇の正当性が認められないとして違法解雇になることを避けることができる。

最後に、雇用主が解雇事由を漠然とした書き方で記載する、又は記載しないといったやり方は避けるべきである。解雇事由を漠然とした書き方で記載する、又は記載しないことで、雇用主が解雇事由を後から追加するための余地が残っていることになるが、このようなやり方は、違法解雇となる可能性は一定程度ある。また、もし雇用主が最終的にこのように対応することを決めた場合、弁護士などに事前に相談し、訴訟戦略を明確にした上で、労働仲裁及び訴訟の段階においても細心の注意を払いながら解雇事由を主張するようにする必要もある。

（作者：里兆法律事務所 邱奇峰 向亜飛）

三、近期热点话题

※企业近期的关注话题（=律师近期的关注话题）

- 滴滴巨额罚款对企业网络安全、数据安全、个人信息保护的警示
- 个人信息出境标准合同（征求意见稿）
- 《反垄断法（2022年修订）》

三、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）

- 配車サービス大手「滴滴」(DiDi)に科された巨額の罰金が企業のサイバーセキュリティ、データセキュリティ、個人情報保護に与える警告
- 個人情報越境移転の標準契約(意見募集案)
- 独占禁止法(2022年改正)