

一、最新中国法令

● 关于修改《中华人民共和国外资企业法》等四部法律的决定

【发布单位】全国人民代表大会常务委员会

【发布文号】主席令第五十一号

【发布日期】2016-09-03

【实施日期】2016-10-01

【内容提要】根据该决定：

- 举办外资企业、中外合资经营企业、中外合作经营企业不涉及国家规定实施准入特别管理措施的，对其设立、变更事项（具体可见如下表格）适用备案管理。
- 国家规定的准入特别管理措施由国务院发布或者批准发布。
- 全国人大常委会授权国务院在自贸区暂时调整有关法律规定的相關法令终止实施。

外资企业的以下审批事项
设立；分立、合并或者其他重要事项变更；经营期限。
中外合资经营企业的以下审批事项
合营协议、合同、章程；合营期限；终止合同。
中外合作经营企业的以下审批事项
设立；合作合同重大变更；合作一方转让其在合作合同中的权利、义务；委托合作者以外的他人经营管理；合作期限。

【备注】商务部同时公布《外商投资企业设立及变更备案管理暂行办法（征求意见稿）》，向社会各界征求意见（截止日期为2016年09月22日）。该暂行办法也拟于2016年10月01日起施行。具体可见本期“最新资讯”。

【法令全文】请点击以下网址查看：

http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2016-09/03/content_1996747.htm

● 关于人民法院在互联网公布裁判文书的规定

【发布单位】最高人民法院

【发布文号】法释〔2016〕19号

【发布日期】2016-08-29

【实施日期】2016-10-01

【内容提要】根据该规定：

公布网站
中国裁判文书网 是全国法院公布裁判文书的统一平台。
应当公布的裁判文书（共十项）

一、最新中国法令

● 「中華人民共和國外資企業法」などの4つの法律改正に関する決定

【発布機関】全国人民代表大会常務委員会

【発布番号】主席令第五十一号

【発布日】2016-09-03

【実施日】2016-10-01

【概要】本決定によると、以下の通りである。

- 設立する外資企業、中外合弁経営企業、中外合作経営企業が国家规定の参入特別管理措置の適用対象外である場合、これら企業の設立、変更事項（詳細は下表を参照のこと）に届出管理を適用する。
- 国家规定の参入特別管理措置は国务院が公布するか、又はその公布を承認する。
- 全国人民代表大会常務委員会が国务院に授權し自由貿易試験区で関連法律規定を一時的に調整する旨の関連法令の実施を終了する。

外資企業の以下審査許可事項
設立、分割・合併若しくはその他重要事項の変更、経営期間。
中外合弁経営企業の以下審査許可事項
合弁協議書・契約・定款、合弁期間、契約の終了。
中外合作経営企業の以下審査許可事項
設立、合作契約の重大な変更、合作の一方当事者が自己の合作契約における権利、義務を譲渡すること、合作当事者以外の者に経営管理を委託すること、合作期間。

【備考】商务部は同時に「外商投資企業の設立・変更届出管理暫定弁法（意見募集案）」も公布し、社会の各界に向けて意見を募集している（締切日は2016年9月22日である）。本暫定弁法も2016年10月1日から施行される予定である。詳細は今期の「新着情報」をご参照のこと。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2016-09/03/content_1996747.htm

● 人民法院がオンライン上で裁判記録を公開することに関する規定

【発布機関】最高人民法院

【発布番号】法释〔2016〕19号

【発布日】2016-08-29

【実施日】2016-10-01

【概要】本規定によると、以下の通りである。

公開サイト
中国裁判文書ウェブサイト を全国の裁判所の裁判記録を公開する場とする。
公開する必要のある裁判記録（合計で10項目）

<p>(一) 刑事、民事、行政判决书； (二) 刑事、民事、行政、执行裁定书； (三) 支付令； (四) 刑事、民事、行政、执行驳回申诉通知书；等。</p>
<p>不在互联网公布的裁判文书（共五项）</p> <p>以调解方式结案或者确认人民调解协议效力的，不在互联网公布，但为保护国家利益、社会公共利益、他人合法权益确有必要公开的除外。</p>
<p>公布时间</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 发生法律效力的裁判文书，应当在裁判文书生效之日起七个工作日内在互联网公布。 ▪ 依法提起抗诉或者上诉的一审判决书、裁定书，应当在二审裁判生效后七个工作日内在互联网公布。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-25321.html>

● 关于做好企业“五证合一”社会保险登记工作的通知

【发布单位】人力资源社会保障部办公厅
【发布文号】人社厅发〔2016〕130号
【发布日期】2016-08-22
【内容提要】根据该通知：

- 从2016年10月01日起，在工商部门登记的企业按照“五证合一、一照一码”登记制度进行社会保险登记证管理。
- 社会保险经办机构要督促已办理“五证合一”营业执照的企业在产生用工后30日内，及时到社会保险经办机构为职工办理参保登记手续。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxqk/201608/t20160829_246184.html

● 关于禁止外商和境外邮政在中华人民共和国境内提供邮政服务等事项的通告

【发布单位】国家邮政局
【发布日期】2016-08-30
【内容提要】根据该通告：

- 禁止外商和境外邮政在中国境内提供邮政服务。
- 禁止任何单位和个人为外商和

<p>(一) 刑事、民事、行政判决书。 (二) 刑事、民事、行政、执行裁定书。 (三) 支付令。 (四) 刑事、民事、行政、不服申立て却下通知書など。</p>
<p>オンライン上で公開しない裁判記録(合計で5項目)</p> <p>調停により終結した場合又は人民調停調書の効力が認められた場合、オンライン上で公開しないものとする。但し、国の利益、社会の公共利益、他人の合法的な権益を保護するために公開する必要がある場合は除く。</p>
<p>公開時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 法的効力が生じている裁判記録は裁判記録の発効日から七業務日以内にオンライン上で公開しなければならない。 ▪ 法に依拠し検察庁による控訴又は控訴がなされた第一審判決書、裁定书は第二審裁判の効力が生じた後七業務日以内にオンライン上で公開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.court.gov.cn/fabu-xiangqing-25321.html>

● 「五つの証書一本化」制度における社会保険登記作業を貫徹することに関する通知

【発布機関】人的資源社会保障部弁公庁
【発布番号】人社庁発〔2016〕130号
【発布日】2016-08-22
【概要】本通知によると、以下の通りである。

- 2016年10月1日から、工商部門において登記を行う企業は「五つの証書一本化、一つの証書に一つの番号」登記制度に従い、社会保険登記証の管理を実施しなければならない。
- 社会保険取扱機関は「五つの証書一本化」制度における営業許可証の手続きを済ませている企業に対して、雇用発生後30日以内に遅滞なく社会保険取扱機関にて社会保険登記手続きを従業員のために行うよう促さなければならない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxqk/201608/t20160829_246184.html

● 外国投資者と国外の郵政機関が中華人民共和国国内で郵政サービスなどを行うことを禁止することに関する通告

【発布機関】国家郵政局
【発布日】2016-08-30
【概要】本通告によると、以下の通りである。

- 外国投資者と国外の郵政機関が中国国内で郵政サービスを提供することを禁止する。
- いかなる組織及び個人も外国投資者

境外邮政在中国境内提供邮政服务的行为提供生产经营场所、运输、保管和仓储等条件。任何单位和个人不得违规发布代理外商和境外邮政在中华人民共和国境内揽收邮件的宣传广告。

【法令全文】请点击以下网址查看：
http://www.gov.cn/xinwen/2016-09/01/content_5104524.htm

● 关于构建绿色金融体系的指导意见

【发布单位】中国人民银行等 7 部门
【发布日期】2016-08-31
【内容提要】绿色金融是指为支持环境改善、应对气候变化和资源节约高效利用的经济活动，即对环保、节能、清洁能源、绿色交通、绿色建筑等领域的项目投融资、项目运营、风险管理等所提供的金融服务。包括信贷、证券市场、发展基金、保险、环境权益交易市场等方面。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.pbc.gov.cn/goutongjiaoliu/113456/113469/3131687/index.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

● 《外商投资企业设立及变更备案管理暂行办法》公开征求意见

日前，全国人大常委会对“三资企业法”进行修改，将不涉及国家规定准入特别管理措施的外商投资企业的设立及变更，由审批改为备案管理。为确保法律衔接顺畅，商务部起草了《[外商投资企业设立及变更备案管理暂行办法](#)》（征求意见稿），也拟于 2016 年 10 月 01 日起施行，意见反馈的截止日期为 2016 年 09 月 22 日。

及び国外の郵政機関による中国国内における郵政サービスのために生産經營場所、輸送、保管及び倉庫保管などの条件を提供することを禁止する。いかなる組織及び個人も規定に違反して外国投資者及び国外の郵政機関のために中華人民共和国国内で郵便物を引き受けることに関する宣伝広告を掲載してはならない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
http://www.gov.cn/xinwen/2016-09/01/content_5104524.htm

● グリーン金融システム構築に関する指導意見

【発布機関】中国人民銀行など 7 つの部門
【発布日】2016-08-31
【概要】グリーン金融とは、環境を改善し気候の変化に順応し、資源の節約と利用高効率化を図る経済活動を支援し、即ち、環境保護、省エネ、クリーンエネルギー、エコ交通、環境配慮型建築などの分野の事業における投資・融資、事業運営、リスク管理などに提供する金融サービスを指し、具体的には信用貸付、証券市場、発展基金、保険、環境権益取引市場などの方面が含まれる。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.pbc.gov.cn/goutongjiaoliu/113456/113469/3131687/index.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

● 「外商投資企業の設立・変更届出管理暫定弁法」がパブリックコメントを募集している

先頃、全国人民代表大会常務委員会は「三資企業法」を改正し、国家规定の参入特別管理措置が適用されない外商投資企業の場合、同企業の設立・変更は審査許可制から届出管理制へ変更されることになった。法の経過措置を円滑に実施するために商務部は「[外商投資企業の設立・変更届出管理暫定弁法](#)」（意見募集案）を起草した。同弁法も 2016 年 10 月 1 日から施行される予定であり、意見募集締切日は 2016 年 9 月 22 日である。

该《征求意见稿》就适用范围、备案程序、监督检查、法律责任等内容做出规范，同时规定外商投资的投资性公司、创业投资企业、股权投资企业视同外国投资者适用该办法。

本「意見募集案」では適用範囲、届出手順、監督検査、法的責任などの内容を規範化すると同時に、外国投資者が投資した投資性会社、ベンチャーキャピタル企業、エクイティ投資企業を外国投資者として同一視し本弁法を適用すると定められている。

备案程序
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 不涉及国家规定实施准入特别管理措施的外商投资企业，无须审批，只需经过备案即可完成设立及变更手续。 ▪ 外商投资企业或其投资者通过备案系统可在线填报和提交备案信息及材料，商务主管部门将在 3 个工作日内完成备案，并通过备案系统发布备案结果。 ▪ 外商投资企业设立的备案在企业名称预核准后营业执照签发前或营业执照签发后 30 日内办理，外商投资企业变更的备案在变更事项发生后 30 日内办理，备案不是企业进行工商登记的前提条件。 ▪ 备案完成后，企业可自行选择是否领取备案回执。
备案事项
<p>设立及以下变更事项：</p> <p>(一) 外商投资企业基本信息变更，包括名称、注册地址、企业类型、经营期限、投资行业、业务类型、经营范围、项目性质、注册资本、投资总额、组织机构构成、法定代表人、外商投资企业最终实际控制人信息、联系人及联系方式变更；</p> <p>(二) 外商投资企业投资者基本信息变更，包括姓名(名称)、国籍或地址(注册地或注册地址)、证照类型及号码、认缴出资额、出资方式、出资期限、资金来源地、投资者类型变更；</p> <p>(三) 股权(股份)、合作权益变更，包括股权质押；</p> <p>(四) 合并、分立、终止；</p> <p>(五) 外资企业财产权益对外抵押转让；</p> <p>(六) 中外合作企业外国合作者先行回收投资；</p> <p>(七) 中外合作企业委托经营管理。</p>

(里兆律师事务所 2016 年 09 月 05 日编写)

届出手順
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 国家規定の参入特別管理措置が適用されない外商投資企業は審査許可は不要であり、設立・変更手続きを行うにあたっては届出手続きを行うだけでよい。 ▪ 外商投資企業又は同企業の投資者は届出システムにてオンライン上で届出情報・材料を記入し提出することができ、商務主管部門は 3 業務日以内に届出を完成し、届出システムで届出結果を公開する。 ▪ 外商投資企業の設立届出は企業名称仮認可後、営業許可証の交付前又は交付後 30 日以内に行い、外商投資企業の変更届出は変更事項発生後 30 日以内に行えばよく、届出は企業が工商登記を行う上での前提条件ではない。 ▪ 届出完成後、企業は任意で届出控えを受領することができる。
届出事項
<p>設立、及び以下の変更事項：</p> <p>(一) 外商投資企業の基本情報の変更(名称、登録住所、企業形態、経営期間、投資する業種、業務形態、経営範囲、事業の性質、登録資本、投資総額、組織機構の構成、法定代表者、外商投資企業の最終的な実際の支配者の情報、連絡者及び連絡方法の変更が含まれる)。</p> <p>(二) 外商投資企業の投資者基本情報の変更(氏名(名称)、国籍又は住所(登録地又は登録住所)、許可証の形態・番号、出資金払込引受金額、出资方式、出資期間、資金源、投資者の形態の変更を含む)。</p> <p>(三) 持分(株式)、合作權益の変更(持分質権設定を含む)。</p> <p>(四) 合併、分割、終了。</p> <p>(五) 外資企業の財産權益に対する抵当権設定・譲渡。</p> <p>(六) 中外合作企業の外国側合作者による投資金の先行回収。</p> <p>(七) 中外合作企業による経営管理の委託。</p>

(里兆法律事務所が 2016 年 9 月 5 日付で作成)

● **国务院常务会议确定促进创业投资发展的政策措施**

日前召开的**国务院常务会议**确定了促进创业投资发展的政策措施。包括：

- 鼓励各类机构投资者参与创业投资。按照内外资一视同仁原则，放宽准入、简化管理，鼓励外资扩大创投规模。

● **國務院常務會議においてベンチャーキャピタルの発展促進に向けた政策措置が確定された**

先頃、開催された**國務院常務會議**でベンチャーキャピタルの発展促進に向けた政策措置が確定された。具体的には以下が含まれる。

- 各種の機関投資者がベンチャーキャピタルに参加することを奨励する。内資・外資を同等に扱うという原則に従い、参入規制を緩和し、管理を簡素化し、外国資本がベンチャーキャピタルに力を入れることを奨励する。

- 加大政策扶持，对专注长期投资的创投企业在税收优惠、债券发行、政府项目对接等方面加大支持力度。

(里兆律师事务所 2016 年 09 月 02 日编写)

- 政策による支援に力を入れ、長期に亘り投資に力を注いでいるベンチャーキャピタル企業に対する税収優遇、債券発行、政府事業での連携などの方面における支援を拡大する。

(里兆法律事務所が 2016 年 9 月 2 日付で作成)

三、里兆解读

- [新《上海市企业工资支付办法》解读（连载之二/共三篇）](#)

在第 501 期《里兆法律资讯》中，我们对“新办法之变化及简要说明”的部分内容进行了解读，接下来我们继续对此进行解读。

7. 延期支付工资备案	
原办法	第 10 条 ¹⁷ ：企业因生产困难需要延期一个月内支付工资的，需要与本企业工会协商一致，并将延期支付时间告知全体劳动者，并报主管部门备案。
法规变动/裁审口径	无
新办法	第 10 条 ¹⁸ ：企业因生产困难需要延期一个月内支付工资的，需要与本企业工会或职工代表协商一致，并将延期支付时间告知全体劳动者。
新办法变化简要说明	增加了职工代表作为协商对象；并删除了备案规定。

8. 试用期工资标准	
原办法	第 11 条 ¹⁹ ：不得低于最低工资标准。
法规变动/裁审口径	《劳动合同法》第 20 条 ²⁰ 、《劳动合同法实施条例》第 15 条 ²¹ ：不低于本单位相同岗位最低档工资 80% 或者不得低于劳动合同约定工资 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。
新办法	第 11 条 ²² ：不低于本单位相同岗位最低档工资 80% 或者不得低于劳动合同约定工资 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。
新办法变化简要说明	重申了《劳动合同法实施条例》第 15 条的规定。

三、里兆解説

- [新「上海市企業賃金支払弁法」を読み解く（連載の二/全三回）](#)

第 501 期「里兆法律情報」において、「新弁法の変化及び簡潔な説明」の一部内容について解説しているが、引き続き以下にて解説する。

7. 賃金の支払延期の届出	
旧弁法	第 10 条 ¹⁷ ：企業が生産困難により賃金の支払いを 1 ヶ月以内の期間で延期する必要がある場合、本企業の労働組合と協議し合意したうえで、支払い延期時間を労働者全員に知らせ、主管部門へ届出をする必要がある。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	無し
新弁法	第 10 条 ¹⁸ ：企業が生産困難により賃金の支払いを 1 ヶ月以内の期間で延期する必要がある場合、本企業の労働組合又は従業員代表と協議し合意したうえで、支払い延期時間を労働者全員に知らせる必要がある。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	従業員代表を協議相手として追加し、届出に関する規定を削除した。

8. 試用期間中の賃金基準	
旧弁法	第 11 条 ¹⁹ ：最低賃金基準を下回ってはならない。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「労働契約法」第 20 条 ²⁰ 、「労働契約法实施条例」第 15 条 ²¹ ：当該使用者の同一部署の最低賃金の 80% を下回ってはならず、又は労働契約にて取り決めた賃金の 80% を下回ってはならず、かつ使用者の所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。
新弁法	第 11 条 ²² ：当該使用者の同一部署の最低賃金の 80% を下回ってはならず、又は労働契約にて取り決めた賃金の 80% を下回ってはならず、かつ使用者の所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	「労働契約法实施条例」第 15 条の規定について再度言明した。

9. 部分公民节假日工作	
原办法	无
法规变动/裁审口径	《关于部分公民放假有关工资问题的函》 ²³ ：部分公民节假日工作的，不支付加班工资，除非恰逢休息日，才需要支付。
新办法	第 13 条 ²⁴ ：部分公民节假日工作的，不支付加班工资，除非恰逢休息日，才需要安排调休或支付加班工资。
新办法变化简要说明	重申《关于部分公民放假有关工资问题的函》的有关规定，并明确“恰逢休息日可以调休或支付加班工资”。

9. 一部の公民が対象となる祝日における出勤	
旧弁法	無し
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「一部の公民に対して休暇を与える場合の賃金問題に関する書簡」 ²³ ：一部の公民が対象となる祝日に勤務した場合、残業代は支払わないが、当該祝日が休日にあたる場合は支払う必要がある。
新弁法	第 13 条 ²⁴ ：一部の公民が対象となる祝日に勤務した場合、残業代を支払わないが、当該祝日が休日にあたる場合は、振替休日を与えるか又は残業代を支払う必要がある。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	「一部の公民に対して休暇を与える場合の賃金問題に関する書簡」の関係規定について再度言明し、「休日にあたる場合、振替休日を与えるか又は残業代を支払う」ことを明確にしている。

10. 月均计薪天数	
原办法	第 14 条 ²⁵ ：每月平均制度工作天数为 20.92 天
法规变动/裁审口径	《劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》第 2 条 ²⁶ ：规定月计薪天数为 21.75 天。
新办法	第 14 条 ²⁷ ：每月平均的计薪天数为 21.75 天。
新办法变化简要说明	重申了现行有关法规关于月平均计薪天数的计算。

10. 毎月の賃金計算日数	
旧弁法	第 14 条 ²⁵ ：毎月の平均所定勤務日数は 20.92 日とする。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「従業員の年間月平均勤務時間及び賃金換算問題に関する労働・社会保障部による通知」第 2 条 ²⁶ ：毎月の賃金計算日数は 21.75 日とする。
新弁法	第 14 条 ²⁷ ：毎月の賃金計算日数は 21.75 日とする。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	現行の関連法規における毎月の賃金計算日数に関して再度言明している。

11. 隔离观察期间工资	
原办法	无
法规变动/裁审口径	《上海市劳动和社会保障局关于“非典”病例密切接触者隔离期间工资福利待遇的通知》 ²⁸ 在采取预防控制措施时，作为“非典”疑似病例及临床诊断病例的密切接触者实行隔离、医学观察，后经医学观察排除为病人的，其隔离和接受医学观察期间的工资福利待遇，由所属单位按出勤处理。
新办法	第 15 条 ²⁹ ：若劳动者疑似患传染病或者病原携带者的密切接触者，经隔离观察后排除的，视同出勤，企业应支付其隔离观察期间的工资。
新办法变化简要说明	明确了疑似患传染病或者病原携带者的密切接触者，经隔离观察后排除的，隔离观察期间视同出勤并应支付工资。

11. 隔離・観察期間の賃金	
旧弁法	無し
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「『SARS』症例の患者と密接に接触した者の隔離期間中の賃金・福利待遇に関する上海市労働・社会保障局による通知」 ²⁸ 予防コントロール措置を講じた時、「SARS」の疑い例及び臨床診断例と密接に接触した者として隔離、医学观察を行った後、医学观察の結果、病人から除外された場合、この者に対する隔離及び医学观察期間における賃金・福利待遇は所属先組織が出勤扱い処理する。
新弁法	第 15 条 ²⁹ ：労働者が伝染病にかかった疑いがある又は病原体の保有者と密接に接触した場合で、隔離・観察を経た後に除外されたとき、出勤扱いし、企業はその者の隔離・観察期間中の賃金を支払わなければならない。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	伝染病にかかった疑いがある者又は病原体の保有者と密接に接触した者が隔離・観察を経た後に除外された場合、隔離・観察期間を出勤扱いし、賃金を支払う必要があることを明確にした。

12. 25%补偿金	
原办法	第 20 条、第 21 条 ³⁰ ： 企业克扣、拖欠工资、不支付加班工资或低于最低工资标准，除应补足工资外，还需支付相当于应付金额 25%的补偿

12. 25%の補償金	
旧弁法	第 20 条、第 21 条 ³⁰ ： 企業が賃金を天引きした若しくは支払わなかった場合、残業代を支払わなかった場合、又は最低賃金基準を下回る金額で賃金を

	金。
法規变动/裁审口径	《劳动合同法》第 85 条 ³¹ ：用人单位未足额支付劳动报酬、加班费或低于当地最低工资标准支付工资的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，需按应付金额 50%以上 100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。
新办法	第 21 条 ³² ：企业克扣、拖欠工资，低于最低工资标准支付工资，以及不支付加班工资的，由人力资源社会保障行政部门责令限期支付；逾期不支付的，需按应付金额 50%以上 100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。
新办法变化简要说明	重申了《劳动合同法》有关规定。

	支払った場合、賃金を全額支払うほか、未払金額の 25%に相当する補償金も支払う必要がある。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「労働契約法」第 85 条 ³¹ ：使用者が労働報酬、残業代の全額を支払わなかった場合、又は現地の最低賃金基準を下回る金額で賃金を支払った場合、労働行政部門が期限を定めて労働報酬、残業代を支払うよう命じる。労働報酬が現地の最低賃金基準を下回っている場合、その差額部分を支払わなければならない。期限を過ぎても支払わなかった場合、未払金額の 50%以上 100%以下の基準で労働者に対して別途賠償金を支払う必要もある。
新弁法	第 21 条 ³² ：企業が賃金を天引きした場合若しくは支払わなかった場合、最低賃金基準を下回る金額で賃金を支払った場合、残業代を支払わなかった場合、人的資源社会保障行政部門が期限を定めて支払うよう命じる。期限を過ぎても支払わなかった場合、未払金額の 50%以上 100%以下の基準で労働者に対して別途賠償金を支払う必要もある。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	「労働契約法」の関係規定を再度言明した。

13. 违纪降薪	
原办法	第 16 条 ³³ ：劳动者违纪被企业处分并降低其工资待遇的，降低后的工资不得低于本市规定的最低工资标准。
法規变动/裁审口径	《上海市高级人民法院民事法律适用问答（2003 年第 4 期）》问题 8 ³⁴ ：总体上，认可违纪降薪的规定，但认为应保留符合本市最低工资标准规定的工资，且处罚应与违纪程度大致相当。
新办法	第 17 条 ³⁵ ：劳动者违纪，企业降低其工资的，降低后的工资不得低于本市规定的最低工资标准。
新办法变化简要说明	新办法删除了“处分”，并规定可以直接降薪，认可降薪也是一种违纪处分措施，与法院裁审口径基本相同。

13. 規律違反による減給	
旧弁法	第 16 条 ³³ ：労働者が規律に違反し、企業が処分を実施しかつ賃金待遇を引き下げた場合、引き下げた後の賃金は上海市規定の最低賃金基準を下回ってはならない。
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「上海市高等人民裁判所による民事法律適用問題に対する質疑応答（2003 年第 4 期）」質問 8 ³⁴ ：全体的に見て、規律違反に対し減給を実施する旨の規定は認めるが、減給後の賃金は上海市の最低賃金基準規定に適合する金額でなければならず、また処罰の程度と規律違反の程度が大よそ釣り合っていないなければならないと思われる。
新弁法	第 17 条 ³⁵ ：労働者が規律に違反し、企業がその者の賃金を引き下げた場合、引き下げた後の賃金は上海市規定の最低賃金基準を下回ってはならない。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	新弁法では、「処分」という用語を削除したうえで、直接減給できる旨を規定している。また減給も規律違反処分措置の一つであるとされている点は、仲裁・裁判時の判断基準とほぼ一致している。

14. 调解期间需支付工资	
原办法	第 23 条 ³⁶ ：企业单方解除劳动合同引发劳动争议，被裁决双方恢复劳动关系的，企业应当支付劳动者在仲裁、诉讼期间的工资。
法規变动/裁审	无

14. 調停期間中の賃金を支払う必要がある	
旧弁法	第 23 条 ³⁶ ：企業が労働契約を一方的に解除し、労働争議が発生した場合で、双方の労働関係を回復する旨の裁決がなされたとき、企業は労働者の仲裁、訴訟期間中の賃金を支払わなければならない。
法規の変化/仲裁・	無し

口径	
新办法	第 23 条 ³⁷ : 企业单方解除劳动合同引发劳动争议, 被裁决双方恢复劳动关系的, 企业应当支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。
新办法变化简要说明	恢复劳动关系的, 新增了企业需要支付劳动争议调解期间工资的规定。

裁判時の判断基準	
新弁法	第 23 条 ³⁷ : 企業が労働契約を一方的に解除し、労働争議が発生した場合で、双方の労働関係を回復する旨の裁決がなされたとき、企業は調停、仲裁、訴訟期間中の労働者の賃金を支払わなければならない。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	労働関係を回復した場合に企業が労働紛争の調停期間中の賃金を支払う必要がある旨の規定が追加された。

15. 非全日制用工工资支付周期	
原办法	无
法规变动/裁审口径	《劳动合同法》第 72 条 ³⁸ : 支付周期最长不得超过十五日。
新办法	第 24 条 ³⁹ : 支付周期最长不得超过十五日。
新办法变化简要说明	重申了《劳动合同法》有关规定。

15. 非全日制雇用の賃金支払周期	
旧弁法	無し
法規の変化/仲裁・裁判時の判断基準	「労働契約法」第 72 条 ³⁸ : 支払周期は、最長で 15 日を超えてはならない。
新弁法	第 24 条 ³⁹ : 支払周期は、最長で 15 日を超えてはならない。
新弁法の変化に関する簡潔な説明	「労働契約法」の関係規定を再度言明した。

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“几个重点制度变动及企业应对分析”进行介绍分析。

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、「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。

(里兆律师事务所 2016 年 08 月 26 日编写)

(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)

- [高尔夫球场会员卡案件](#)
- [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](#)

¹⁷ 原办法第 10 条: 用人单位确因生产经营困难, 资金周转受到影响, 暂时无法按时支付工资的, 经与本单位工会协商一致, 可以延期在一个月內支付劳动者工资。延期支付工资的时间应告知全体劳动者, 并报主管部门备案, 无主管部门的报市或区、县劳动保障行政部门备案。

¹⁷ 旧弁法第 10 条: 使用者が確かに生産経営が困難で、資金繰りに影響が生じており、期日通りに賃金を一時的に支払うことができない場合、本企業の労働組合と協議し合意したうえで、1ヶ月以内の期間で労働者に対する賃金の支払いを延期することができる。賃金の支払い延期時間を労働者全員に知らせたうえで、主管部門へ届出を行わなければならない、主管部門がない場合は市又は区、県の労働保障行政部門へ届出をしなければならない。

¹⁸ 新办法第 10 条: 企业确因生产经营困难, 资金周转受到影响, 暂时无法按时支付工资的, 经与本企业工会或职工代表协商一致, 可以延期在一个月內支付劳动者工资, 延期支付工资的时间应告知全体劳动者。

¹⁸ 新弁法第 10 条: 企業が確かに生産経営が困難で、資金繰りに影響が生じており、期日通りに賃金を一時的に支払うことができない場合、本企業の労働組合又は従業員代表と協議し合意したうえで、1ヶ月以内の期間で労働者に対する賃金の支払いを延期することができるが、賃金の支払い延期時間を労働者全員に知らせなければならない。

¹⁹ 原办法第 11 条: 劳动者与用人单位形成劳动关系后, 在试用、实习期间提供了正常劳动, 用人单位支付的工资不得低于本市规定的最低工资标准。

¹⁹ 旧弁法第 11 条: 労働者と使用者で労働関係を構築した後、試用・実習期間中に正常に労働を提供している場合、使用者が支払う賃金は上海市規定の最低賃金基準を下回ってはならない。

²⁰ 《劳动合同法》第 20 条: 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十, 并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

²⁰ 「労働契約法」第 20 条:労働者の試用期間における賃金は、当該使用者の同部署の最低賃金又は労働契約にて取決められた賃金の 80%を下回ってはならず、かつ使用者の所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。

²¹ 《劳动合同法实施条例》第 15 条:劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%或者不得低于劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

²¹ 「労働契約法实施条例」第 15 条:労働者の試用期間における賃金は、当該使用者の同一部署の最低賃金の 80%を下回ってはならず、又は労働契約にて取決められた賃金の 80%を下回ってはならず、かつ使用者の所在地の最低賃金基準を下回ってはならない。

²² 新办法第 11 条:劳动者在试用期间提供了正常劳动,企业支付的工资不得低于本企业相同岗位最低档工资的 80%或者不得低于劳动合同约定工资的 80%，并不得低于本市规定的最低工资标准。

²² 新办法第 11 条:労働者が試用期間中に正常に労働を提供している場合、企業が支払う賃金は本企業の同一部署における最低賃金の 80%又は労働契約にて取決められた賃金の 80%を下回ってはならず、かつ上海市規定の最低賃金基準を下回ってはならない。

²³ 《关于部分公民放假有关工资问题的函》【劳社厅函[2000]18 号】

上海市劳动和社会保障局:

你局《关于部分公民放假有关问题的请示》收悉。经研究,答复如下:

关于部分公民放假的节日期间,用人单位安排职工工作,如何计发职工工资报酬问题。按照国务院《全国年节及纪念日放假办法》(国务院令 270 号)中关于妇女节、青年节等部分公民放假的规定,在部分公民放假的节日期间,对参加社会或单位组织庆祝活动和照常工作的职工,单位应支付工资报酬,但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日,单位安排职工加班工作,则应当依法支付休息日的加班工资。

²³ 「一部の公民に対して休暇を与える場合の賃金問題に関する書簡」【劳社厅函[2000]18 号】

上海市労働・社会保障局 宛

貴局の「一部の公民に対して休暇を与える場合の賃金問題に関する指示要請」を拝受した。

研究したうえで、以下の通り返答する。

一部の公民を対象とする祝日期間中、使用者が従業員に業務を手配した場合に従業員の賃金報酬をどのように計算するかについては、国务院による「全国祝日及び記念日休暇弁法」(国务院令 270 号)における国際婦人デー、五・四青年デーなどの一部の公民を対象とする休日に関する規定に従い、一部の公民を対象とする祝日期間中、社会又は使用者により実施された祝賀イベントに参加した従業員、及び通常通り勤務した従業員に対して、使用者は賃金報酬を支払う必要があるが、残業代は支払う必要はない。当該祝日が土曜日、日曜日にあたる場合で、使用者が従業員に残業を手配した場合、法に依拠し休日の残業代を支払う必要がある。

²⁴ 新办法第 13 条:在妇女节、青年节等部分公民休假的节日期间,对参加社会或企业组织的庆祝活动和照常工作的劳动者,企业应支付工资,但不支付加班工资。如果该节日恰逢休息日,企业安排劳动者工作的,应当按本条第(二)项(安排劳动者在休息日工作,而又不能安排补休的,按照不低于劳动者本人日或小时工资的 200%支付)的规定支付加班工资。

²⁴ 新办法第 13 条:国際婦人デー、五・四青年デーなどの一部の公民が対象となる祝日期間中、社会若しくは企業によって実施された祝賀イベントに参加した場合、及び通常通りに出勤した労働者に対して、企業は賃金を支払う必要があるが、残業代は支払わないものとする。当該祝日が休日にあたる場合で、企業が労働者に業務を手配したとき、本条第(二)号(労働者に休日に業務を手配し、振替休日を与えることができない場合、労働者本人の日給又は時間給の 200%を下回らない金額で支払う)の規定に従い、残業代を支払う必要がある。

²⁵ 原办法第 14 条:加班加点的日工资计算:按本办法第九条原则确定的计算基数,除以每月平均制度工作天数 20.92 天;小时工资的计算:日工资除以 8 小时。

²⁵ 旧办法第 14 条:時間外労働の日給計算:本辦法第九條の原則により確定した計算基数を毎月の平均勤務日数 20.92 日で除する。時間給の計算:日給を 8 時間で除する。

²⁶ 《劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》第 2 条:日工资、小时工资的折算按照《劳动法》第五十一条的规定,法定节假日用人单位应当依法支付工资,即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的 11 天法定节假日。据此,日工资、小时工资的折算为:日工资:月工资收入÷月计薪天数;小时工资:月工资收入÷(月计薪天数×8 小时);月计薪天数=(365 天-104 天)÷12 月=21.75 天。

²⁶ 「従業員の年間月平均勤務時間及び賃金換算問題に関する労働・社会保障部による通知」第 2 条:日給、時間給の換算は「労働法」第五十一条の規定に従い、法定の祝日の場合、使用者は法に依拠し賃金を支払う必要がある(即ち、日給、時間給を換算する時、国家规定の 11 日間の法定の祝日を除外しない)。従って、日給、時間給の換算は以下の通りとなる。日給:月額賃金収入÷毎月の賃金計算日数。時間給:月額賃金収入÷(毎月の賃金計算日数×8 時間)。毎月の賃金計算日数=(365 日-104 日)÷12 ヶ月=21.75 日。

²⁷ 新办法第 14 条:日工资按月工资除以每月平均计薪天数 21.75 天计算;小时工资按日工资除以 8 小时计算。

²⁷ 新办法第 14 条:日給は月給を毎月の賃金計算日数 21.75 日で除して計算する。時間給は日給を 8 時間で除して計算する。

²⁸ 《上海市劳动和社会保障局关于“非典”病例密切接触者隔离期间工资福利待遇的通知》【沪劳保综发[2003]23 号】

各有关委、办、局,各控股(集团)公司、企业(集团)公司,各区县劳动和社会保障局,本市各有关用人单位:

根据《上海市人民政府办公厅关于印发〈上海市预防和控制传染性非典型肺炎工作预案(试行)〉的通知》有关规定,现就“非典”病例密切接触者隔离期间的工资福利待遇通知如下:

凡在采取预防控制措施时,作为“非典”疑似病例及临床诊断病例的密切接触者实行隔离、医学观察,后经医学观察排除为病人的,其隔离和接受医学观察期间的工资福利待遇,由所属单位按出勤处理。

特此通知。

²⁸ 「『SARS』症例の患者と密接に接触した者の隔離期間中の賃金・福利待遇に関する上海市労働・社会保障局による通知」【滬勞保綜發[2003]23 号】
各關係委員會、事務室、局、各持株(グループ)会社、企業(グループ)会社、各区縣の労働・社会保障局、上海市の各關係する使用者宛

「上海市の伝染性 SARS の予防・コントロール作業対応策(試行)の印刷・配布に関する上海市人民政府弁公庁による通知」の關係規定に基づき、「SARS」患者と密接に接触した者の隔離期間中の賃金・福利待遇について以下の通り通知する。

予防コントロール措置を講じた時、「SARS」の疑似例及び臨床診断例と密接に接触した者として隔離、医学观察を行った後、医学观察の結果、病人から除外された場合、この者に対する隔離及び医学观察期間における賃金・福利待遇は所属先組織が出勤扱いし処理する。

²⁹ 新办法第 15 条: 在采取公共卫生预防控制措施时, 劳动者疑似患传染病或者病原携带者的密切接触者, 经隔离观察后排除的, 企业应当视同劳动者提供正常劳动, 支付其隔离观察期间的工资。

²⁹ 新办法第 15 条: 公共衛生予防コントロール措置を講じた時、労働者が伝染病にかかった疑いがあり又は病原体の保有者と密接に接触し、隔離観察を経た後に除外された場合、企業は労働者が正常に労働を提供したものとみなし、その者の隔離・観察期間中の賃金を支払わなければならない。

³⁰ 原办法第 20 条: 用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的, 以及拒不支付劳动者延长工作时间工资的, 除在规定的时间内全额支付劳动者工资外, 还应支付克扣或拖欠工资额的 25% 的补偿金。

第 21 条: 用人单位支付劳动者的工资低于本市最低工资标准的, 要在补足低于标准部分的同时, 另外支付相当于低于部分 25% 的补偿金。

³⁰ 旧办法第 20 条: 使用者が労働者の賃金を天引きした若しくは理由なく支払わなかった場合、勤務時間が延長された部分の賃金の支払を拒否した場合、規定の期間以内に労働者に賃金の全額を支払うほか、天引きした若しくは未払金額の 25% を補償金として支払わなければならない。

第 21 条: 使用者が労働者に支払った賃金が上海市の最低賃金基準を下回っている場合、基準を下回っている部分を補填するとともに、下回った部分の 25% に相当する金額を補償金として別途支払わなければならない。

³¹ 《劳动合同法》第 85 条: 用人单位有下列情形之一的, 由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿; 劳动报酬低于当地最低工资标准的, 应当支付其差额部分; 逾期不支付的, 责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金: (一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的; (二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的; (三) 安排加班不支付加班费的; (四) 解除或者终止劳动合同, 未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

³¹ 「労働契約法」第 85 条: 使用者が次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合、労働行政部門は、期限を定めて労働報酬、残業代又は経済補償金を支払うよう命じる。労働報酬が現地の最低賃金基準を下回る場合、その差額部分を支払わなければならない。期限を過ぎててもこれを支払わない場合は、未払金額の 50% 以上 100% 以下を基準とする賠償金を労働者に支払うよう使用者に命じる。(一) 労働者に対して、労働契約の取決め又は国の規定に従い遅滞なく労働報酬の全額を支払わなかった場合。(二) 現地の最低賃金基準を下回った金額で労働者に賃金を支払った場合。(三) 残業を手配したにも関わらず、残業代を支払わなかった場合。(四) 労働契約を解除又は終了したが、労働者に対して、本法の規定に従った経済補償金を支払わなかった場合。

³² 新办法第 21 条: 企业克扣或者无故拖欠劳动者工资, 低于最低工资标准支付劳动者工资, 以及安排劳动者加班不按规定支付加班工资的, 由人力资源社会保障行政部门责令企业按规定限期支付; 逾期不支付的, 还应按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

³² 新办法第 21 条: 企業が労働者の賃金を天引きした場合若しくは理由なく支払わなかった場合、最低賃金基準を下回る金額で労働者に賃金を支払った場合、労働者に残業を手配したにも関わらず、規定に従い残業代を支払わなかった場合、人的資源社会保障行政部門が企業に対して期限を定めて支払うよう命じる。期限を過ぎてても支払わなかった場合には、未払金額の 50% 以上 100% 以下の基準で労働者に対して別途賠償金を支払わなければならない。

³³ 原办法第 16 条: 劳动者违反劳动纪律或规章制度被用人单位处分并降低其工资待遇的, 降低后的工资不得低于本市规定的最低工资标准。

³³ 旧办法第 16 条: 労働者が労働規律又は規則制度に違反し、使用者から処分を受け、且つ賃金待遇を引き下げられた場合、引き下げた後の賃金は上海市規定の最低賃金基準を下回ってはならない。

³⁴ 《上海市高级人民法院民事法律适用问答(2003年第4期)》问题 8: 依照《中华人民共和国行政处罚法》的相关规定, 只有依照法律规定有权实施罚款、拘留等行政处罚措施的机关, 才能依法定程序和权限, 对违法者采取罚款等强制措施。而劳动法上的用人单位不是行政执法机关, 无权对职工的违法行为进行罚款。但是, 用人单位以减少违纪职工工资的给付、降低违纪职工的待遇、免除职务, 甚至终止劳动合同等劳动法许可范围内的措施, 对违纪者做出内部纪律处罚, 是为了维持单位对职工进行正常管理所必要的, 应当准许。因此, 用人单位的规定是否有效也不能一概而论, 关键要看单位对于违纪职工的处罚规定, 是否在劳动法许可的范围内, 以及其处罚与职工的违纪的程度是否大致相当。如扣发违纪职工工资的, 也还应当为其保留符合本市最低工资标准规定的工资, 作为生活的保障。如果职工违纪情况严重而被终止劳动合同的, 则不必如此保留。此外, 有些用人单位的工作规则对职工违纪行为规定的罚款措施, 虽然字面上是“罚款”, 但实际上却属于在劳动法允许的范围内, 采取的与违纪者的违纪行为相适应的相当于违约金的处罚措施的, 此类规定应有效, 用人单位可以依此对违纪者进行处罚。至于劳动者的违纪行为应当承受什么样的处罚, 才是与其行为比较适应的, 应由审理案件的法官根据用人单位劳动规则本身的具体规定、劳动者违纪行为的性质、严重程度、危害程度等因素综合判定, 如果用人单位的处罚明显不合理、公平的, 可以酌情变更。

³⁴ 「上海市高等人民裁判所による民事法律適用問題に対する質疑応答(2003年第4期)」質問 8: 「中華人民共和國行政処罰法」の關係規定に従い、法律規定により過料、身柄拘束などの行政処罰措置を実施する権利を有する機関のみが法に依拠し法定の手續きと権限に従い、違法者に対して過料などの強制措置を講じることができる。一方、労働法上の使用者は行政法執行機関ではないため、従業員の違法行為に対して過料を科する権利はない。しかし、使用者は規律に違反した従業員の賃金、待遇を引き下げ、免職し、ひいては労働契約終了などの労働法上許容されている範囲内の措置により規律違反者に対して組織内で懲戒処分処することは使用者が従業員を正常に管理するうえで必要であり、これを認める必要がある。従って、どのような規定ぶりであれば使用者の規定が有効となるかどうかについては一概には言えず、使用者による規律違反従業員に対する処罰規定は労働法上許容されている範囲内であるかどうか、及び処罰と従業員の規律違反行為の程度が大よそ釣り合っているかどうかを重点的に確認する必要がある。規律に違反した従業員の賃金を減額する場合には、当該従業員の生活を保障すべく、上海市の最低賃金基準規定に合致する賃金を残しておく必要もある。もし従業員の規律違反状況が深刻であるために労働契約を終了する場合は、上海市の最低賃金基準規定に合致する賃金を残しておく必要はないと思われる。なお、一部の使用者の就業規則では従業員の規律違反行為について罰金を科する旨の規定を設けているところもあり、字面から言えば、「罰金」ではあっても、実際には労働法上許容範囲内であり、規律違反者の規律違反行為に見合ったものであり、違約金による処罰に相当する場合、このような規定は有効であり、使用者は規律違反者に対してこのような処罰を実施できる。労働者の規律違反行為に対する処罰はどのようなものであれば、その者の規律違反行為に見合ったものであると言えるかについては、案件を審理する裁判官が使用者の労働規則の具体的規定、労働者の規律違反行為の性質、深刻度、危害の程度などの要素を総合して判断する必要があり、もし使用者の処罰が明らかに合理性、公平さに欠けるものである場合、状況に応じて変更することができる。

³⁵ 新办法第 17 条: 劳动者违反劳动纪律或规章制度, 企业降低其工资的, 降低后的工资不得低于本市规定的最低工资标准。

³⁵ 新办法第 17 条: 労働者が労働規律又は規則制度に違反し、企業がその者の賃金を引き下げた場合、引き下げた後の賃金は上海市規

定の最低賃金基準を下回ってはならない。

³⁶ 原办法第 23 条：用人单位单方解除劳动者的劳动关系，引起劳动争议，经劳动争议仲裁部门或人民法院裁决撤销单位原决定的，用人单位应当支付劳动者在仲裁、诉讼期间的工资。其标准为：用人单位作出决定之时该劳动者所在岗位前 12 个月的月平均工资乘以停发月份。双方都有责任的，根据责任大小各自承担相应的责任。

³⁶ 旧弁法第 23 条：使用者が労働者との労働関係を一方的に解除し、労働紛争が発生した場合で、労働紛争仲裁部門又は人民裁判所が使用者の元の決定を取り消す旨の裁決をなした場合、使用者は労働者の仲裁、訴訟期間中の賃金を支払う必要がある。当該支払い基準は使用者が決定をなした月の前 12 ヶ月の当該労働者の所属する部署における月平均賃金に支給停止月数を乗じた金額とする。双方いづれにも責任がある場合、責任の多寡に従い、各自で責任を負う。

³⁷ 新办法第 23 条：企业解除劳动者的劳动合同，引起劳动争议，劳动人事争议仲裁部门或人民法院裁决撤销企业原决定，并且双方恢复劳动关系的，企业应当支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。其标准为企业解除劳动合同前 12 个月劳动者本人的月平均工资乘以停发月数。双方都有责任的，根据责任大小各自承担相应的责任。

³⁷ 新弁法第 23 条：企業が労働者の労働契約を解除し、労働紛争が発生した場合で、労働人事爭議仲裁部門又は人民裁判所が企業の元の決定を取り消し、かつ双方が労働関係を回復する旨の裁決をなした場合、企業は労働者の調停、仲裁、訴訟期間中の賃金を支払う必要がある。当該基準は企業が労働契約を解除する前の 12 ヶ月の労働者本人の月平均賃金に支給停止月数を乗じた金額とする。双方いづれにも責任がある場合、責任の多寡に従い、各自で責任を負う。

³⁸ 《劳动合同法》第 72 条：非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

³⁸ 「労働契約法」第 72 条：非全日制雇用の時間給計算基準は、使用者の所在地の人民政府が定める最低時間給基準を下回ってはならない。非全日制雇用の労働報酬の決済支払周期は、最長で 15 日を超えてはならない。

³⁹ 新办法第 24 条：非全日制就业的劳动者，小时工资由企业与劳动者约定，但不得低于本市规定的小时最低工资标准，且支付周期最长不得超过十五日。

³⁹ 新弁法第 24 条：非全日制労働者の時間給は企業と労働者で取り決める。但し上海市規定の最低時間給基準を下回ってはならず、かつ支払周期は最長で 15 日を超えてはならない。