

一、最新中国法令

● [国家市场监督管理总局发布《强制注销公司登记制度实施办法》](#)

【发布单位】国家市场监督管理总局

【发布文号】国家市场监督管理总局令第 105 号

【发布日期】2025-09-05

【实施日期】2025-10-10

【内容提要】根据该办法：

- 公司自被吊销营业执照、责令关闭或者被撤销之日起，满三年未向公司登记机关申请注销公司登记的，公司登记机关可以按规定强制注销公司登记。
- 公司登记机关拟强制注销公司登记的，应当通过国家企业信用信息公示系统公告，并记于公司名下。公告可以采取批量方式，公告期限为九十日。
- 公告期内，相关部门、债权人以及其他利害关系人对拟强制注销公司登记有异议的，应当通过国家企业信用信息公示系统或者以书面形式向公司登记机关提出异议。
- 公司登记机关经审查，认定异议成立的，应当终止强制注销程序；认定异议不成立的，应当说明理由并书面告知申请人。
- 强制注销程序终止的，拟被强制注销登记的公司应当及时开展清算，依法申请注销登记。
- 公告期限届满无异议或者异议不成立的，公司登记机关应当在十个工作日内制作强制注销登记决定书并按规定进行送达。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/...>

● [国家卫生健康委员会、国家市场监督管理总局关于实施预包装食品数字标签有关事项的公告](#)

【发布单位】国家卫生健康委员会、国家市场监督管理总局

【发布文号】国家卫生健康委员会、国家市场监督管理总局公告 2025 年第 5 号

一、最新中国法令

● [国家市場監督管理総局が、「会社登記の強制的抹消制度実施弁法」を公布](#)

【発布機関】国家市場監督管理総局

【発布番号】国家市場監督管理総局令第 105 号

【発布日】2025-09-05

【実施日】2025-10-10

【概要】本弁法によると、以下の通りである。

- 会社が営業許可証の取り消し、閉鎖命令または取消決定を受けた日から、満 3 年間、会社登記機関に対して会社登記の抹消申請をしなかった場合、会社登記機関は規定に基づいて会社登記を強制的に抹消することができる。
- 会社登記機関は、会社登記の強制的抹消を行うにあたっては、国家企業信用情報公示システムを通じて公告を行い、該会社の欄にもその情報を記録しておく必要がある。本公告は、数社まとめて行うことも可能であり、公告期間は、90 日間とする。
- 公告期間中、関係部門、債権者及びその他利害関係者が、会社登記の強制的抹消について異議ある場合、国家企業信用公示システムを通じて、又は書面にて会社登記機関に異議を申し立てる必要がある。
- 審査の結果、会社登記機関は、上記異議内容は正当であると判断した場合、強制的抹消手続きを終了する必要がある。上記異議の正当性は認められないと判断した場合、書面にて理由を申請者に通知する必要がある。
- 強制的抹消プロセスが終了した場合、当該会社は速やかに清算プロセスを進め、法に依拠し登記抹消を申請しなければならない。
- 公告期間中、異議を申し立てられなかった若しくは異議の正当性が認められなかった場合、会社登記機関は、10 業務日以内に、登記の強制的抹消に関する決定書を作成し、規定に従い送達を行う必要がある。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/...>

● [包装済み食品のデジタルラベル実施に関する国家衛生健康委員会、国家市場監督管理総局による公告](#)

【発布機関】国家衛生健康委員会、国家市場監督管理総局

【発布番号】国家衛生健康委員会、国家市場監督管理総局公告 2025 年第 5 号

【发布日期】2025-09-08

【内容提要】该公告是为了进一步细化《食品安全国家标准 预包装食品标签通则》(GB7718—2025)有关数字标签要求。数字标签是将预包装食品实体标签通过数字化技术或手段展示的相关信息，其内容应当符合法律及强制标示事项规定。广告、营销等其他信息不属于数字标签。

- 数字标签内容需清晰、易读，鼓励二维码整合。
- 内容不得篡改，修改需留痕。
- 实体标签受限的信息可通过数字标签展示。生产经营者应对展示内容的真实性、准确性负责。
- 保健食品、特殊医学用途配方食品、婴幼儿配方食品数字标签内容应与注册或备案一致。
- 生产者地址可简化标注至县级，并在数字标签中详细展示。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/...>

【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

- [企业破产法修订草案及网络安全法修正草案首次提请审议](#)

十四届全国人大常委会会议(09月08日至12日)在北京举行。议程包括：

- 审议仲裁法、食品安全法、危险化学品安全法、生态环境法典总则编、生态保护编、绿色低碳发展编、国家发展规划法等草案；
- 审议网络安全法修正草案、企业破产法修订草案、环境保护税法修正草案等。

(里兆律师事务所 2025年09月10日编写)

【発布日】2025-09-08

【概要】公告は、「食品安全国家标准 包装済み食品ラベル通则」(GB7718—2025)におけるデジタルラベル要求をさらに詳細化したものである。デジタルラベルとは、包装済み食品の実体ラベルをデジタル化技術・手法によって表示するものであり、その内容は、法律及び「表示に関する強行規定」に即したものである必要がある。広告、販売促進などのための情報は、対象外である。

- デジタルラベルの内容は、ひと目で見てわかる、読みやすいものでなければならない。また、その情報をQRコードに組み込み読み取り可能にすることを推奨する。
- 内容を改ざんしてはならず、修正する場合は、その痕跡を残しておく必要がある。
- 実体ラベルの表示スペース制限により表示できない情報もデジタルラベルで表示可能である。生産経営者は、表示内容の真实性、正確性について責任を負わなければならない。
- 健康食品、特別医療目的用食品、乳幼児用調製食品のデジタルラベル内容は、登録若しくは届出内容と一致していなければならない。
- 生産者の住所は、実体ラベルでは表示を簡略化し(県レベルまでの表記でよい)、住所の詳細は、デジタルラベルで表示するようにすることが可能である。

【法令全文】下記のURLをクリックしてください。

<https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/...>

【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

- [企業破産法改正草案及びサイバーセキュリティ法改正草案が審議にかけられた](#)

第14期全国人民代表大会常務委員会會議(9月8日から12日)が北京で開催されている。議題には以下のものが含まれる。

- 仲裁法、食品安全法、危険化学品安全法、生態環境法典総則編、生態保護編、グリーン低炭素化編、国家発展計画法など草案の審議。
- サイバーセキュリティ法改正草案、企業破産法改正草案、環境保護税法改正草案などの審議。

(里兆法律事務所が、2025年9月10日付で作成)

● [最高人民法院发布 2025 年反不正当竞争典型案例](#)

日前，最高人民法院发布 [2025 年人民法院反不正当竞争典型案例](#)（专家点评 1、2），共 8 件，涉及仿冒混淆、侵害技术秘密、商业诋毁、网络不正当竞争行为的认定及反不正当竞争法一般条款的适用等重要法律问题。案例明确以下重点：

- 企业字号登记即构成使用并受反不正当竞争法规制；
- 隐名设立同业公司盗用技术秘密，判令高额赔偿；
- 整体技术方案即使部分公开仍可认定为技术秘密，跨境保护外方权利人；
- 第三方平台明知非法行为仍提供交易服务构成不正当竞争；
- 直播带货仿冒驰名商标适用惩罚性赔偿；
- 低价营销活动中商业诋毁行为被认定并判赔；
- 非法爬取电商平台数据构成不正当竞争；
- 人工智能模型结构与参数受反不正当竞争法保护。

（里兆律师事务所 2025 年 09 月 10 日编写）

● [最高人民法院发布 2025 年人民法院反垄断典型案例](#)

日前，最高人民法院发布 [2025 年人民法院反垄断典型案例](#)，共 5 件，涉及滥用行政权力排除、限制竞争行为，固定商品价格及分割销售市场的横向垄断行为以及行业协会组织本行业的经营者从事垄断行为等重要法律问题，涵盖交通、建材、原料药、化工等行业。案例涉及以下法律问题：

- 滥用行政权力排除、限制竞争行为的认定；
- 行业协会组织经营者从事垄断行为的认定；
- 原料药经营者达成并实施横向垄断协议的认定及罚款比例的确定；
- 横向垄断协议中受害人损失推定与损失计算规则；
- 达成并实施横向垄断协议的认定。

（里兆律师事务所 2025 年 09 月 10 日编写）

● [最高人民法院が、2025 年不正競争事案の代表的事例を公表した](#)

先頃、最高人民法院は、[2025 年不正競争事案の代表的事例](#)（専門家のコメント 1、2）を公表した。計 8 件の事案があり、模倣、混同惹起、ノウハウの侵害、商業上の誹謗中傷、インターネット上の不正競争行為の認定並びに不正競争防止法の一般条項の適用などを巡る重要な法的問題が含まれている。各事案の判決要旨は以下の通り。

- 企業商号は、登記することで使用していることになり、不正競争防止法の規制対象になる。
- 同業種の会社を名借りで設立しノウハウを盗用したとして、高額の賠償金支払いを命じた。
- 技術方案は、一部内容が公開されたとしても、ノウハウであると認定され、中国域外で形成されたノウハウの権利者の権益も中国において保護される。
- 第三者プラットフォームは、不法行為であることを明らかに知りながらも、取引サービスを提供することは、不正競争行為に該当する。
- ライブ放送での商品販売において、著名商標を無断で使用した場合、懲罰的賠償が適用される。
- 低価格での販売促進キャンペーンにおいて商業上の誹謗行為があったとして、賠償を命じられた。
- オンラインマーケットプレイスのデータを不法に取得することは、不正競争行為になる。
- AI モデル構造とパラメータは、不正競争防止法によって保護される。

（里兆法律事務所が、2025 年 9 月 10 日付で作成）

● [最高人民法院が、2025 年独占行為の代表的事例を公表した](#)

先頃、最高人民法院が、[2025 年独占行為の代表的事例](#)（計 5 件）を公表した。行政権力濫用による競争の排除、制限行為、商品価格の固定及び販売市場分割による水平的独占行為及び業種協会主導のもとでの業界内の事業者による独占行為などを巡る重要な法的問題が含まれており、交通、建材、原薬、化学工業などの業種が含まれている。各事案の判決要旨には、以下の内容が含まれる。

- 行政権力の濫用による競争を排除、制限する行為の認定。
- 業種協会主導のもとでの当該業界内の事業者による独占行為の認定。
- 原薬の事業者による水平的独占協定の締結・実施の認定及び反則金の割合の確定。
- 水平的独占協定における被害者の損失推定と損失の算定ルール。
- 水平的独占協定の締結及び実施の認定。

（里兆法律事務所が、2025 年 9 月 10 日付で作成）

● 公安、网安部门查处某外资时尚消费品牌未依法履行个人信息保护义务案

今年 05 月，多家媒体报道法国某时尚消费品牌发生数据泄露事件。对此，公安、网安部门组织对该品牌上海公司依法开展行政调查。经查，该公司存在三项违法事实：

- 未通过数据出境安全评估、订立个人信息出境标准合同或通过个人信息保护认证，违规向该品牌总部传输用户个人信息。
- 向该品牌总部提供用户个人信息前，未向用户充分告知其个人信息境外接收方的处理方式，未取得用户“单独同意”。
- 未对收集的个人信息采取加密、去标识化等安全技术措施。

属地公安机关依据《个人信息保护法》规定，对该公司依法予以行政处罚。并提醒个人信息处理者以此案为鉴，遵循合法、正当、必要和诚信原则，落实《个人信息保护法》关于个人信息处理、跨境提供相关规定，规范个人信息收集、存储、使用、加工、传输、提供、公开、删除等全生命周期处理活动，切实保护用户个人信息安全。

（里兆律师事务所 2025 年 09 月 10 日编写）

三、里兆解读

● 劳动争议新规解读：如何更好堵上书面劳动合同未签订不当处罚的“漏洞”（连载之一/共二篇）

2008 年实施的《劳动合同法》将“书面劳动合同的签订”规定为用人单位依法用工的基本要求，并明确了不履行该要求的具体罚则，具体有“支付二倍工资”、“视为订立无固定期限劳动合同”。在此背景下，中国书面劳动合同签订率大幅提高¹，在保障劳动者权益和规范企业用工方面起到了很大的促进作用。

¹ 仅 2008 年当年，在全国范围内重点开展的用人单位遵守《劳动合同法》情况等专项检查活动中，通过劳动保障监察执法，责令用人单位为 1561.7 万名劳动者补签了劳动合同。

¹ 2008 年その年に限り、中国全土で重点的に展開された使用者の「労働契約法」遵守状況等の個別検査活動において、劳动保障監察による法律執行行動を通じて、使用者に対し 1561.7 万人の労働者と労働契約を補完して締結することを命じた。

● 公安、ネットワーク安全部門は、某外資系ファッションブランド企業に対して、個人情報保護義務の履行を怠っていると、調査し行政罰に処した

今年 5 月にフランスの某ファッションブランド企業による個人情報の漏洩が報道されたことを受け、公安、ネットワーク安全部門は、同ブランドの上海社に対して法に依拠し行政調査を実施。調査の結果、同社に以下の 3 つの違法行為があることが判明した。

- データ越境移転の安全評価、個人情報越境移転の標準契約締結または個人情報保護認証といったプロセスを経ずに、同ブランドの本部に顧客の個人情報を違法に伝送した。
- 同ブランドの本部に個人情報を提供する前に、本人に対して個人情報の海外の提供先における取り扱い方法に関する告知をきちんと行っておらず、また本人から「個別の同意」を取得していない。
- 収集した個人情報に対して暗号化、非特定化などのセキュリティ確保のための技術措置を講じていない。

現地の公安機関は、「個人情報保護法」に基づき、同社を行政罰に処した。本事案を教訓として、個人情報取扱いに係る適法性、正当性、必要性及び信義誠実の原則を遵守し、「個人情報保護法」における個人情報の取扱い、越境提供に関する規定に従い、個人情報の収集、保存、使用、加工、伝送、提供、公開、削除などのライフサイクル全般における取り扱い行為の適正化を図り、顧客の個人情報の安全性をきちんと確保するよう個人情報取扱者に注意喚起している。

（里兆法律事務所が、2025 年 9 月 10 日付で作成）

三、里兆解説

● 労働争議新規規定の考察：書面の労働契約を締結しないことに対する不適切な処罰の「抜け穴」を如何に効果的に塞ぐか（連載その一、全二回）

2008 年から実施された「労働契約法」では、「書面の労働契約の締結」を使用者の法に依拠した労働者の雇用に関する基本的な要求として定め、且つ当該要求を履行しない場合の具体的な罰則を明確にしており、具体的には「2 倍の給与の支給」、「無期労働契約の締結と見なす（こと）」がある。そのような背景から、中国における労働契約の締結率も大幅に上がり¹、労働者権益の保障と企業による雇用の規範化が大きく促進されることとなった。

但是，我们也注意到了实务操作中有关这一问题的复杂性，比如，如果将“书面劳动合同的签订”责任过分单方面地加到用人单位身上，部分不诚信的劳动者会利用用人单位一些制度或操作中的“漏洞”，恶意要求用人单位“支付二倍工资”²，这无疑会不当的加重用人单位的用人成本，且不利于和谐劳动关系的建立；此外，书面劳动合同的签订是否应该考虑例外情形、二倍工资的支付标准应该怎么确定、“视为订立无固定期限劳动合同”的情形下是否还应考虑“支付二倍工资”的问题，等等。

而已于 2025 年 09 月 01 日施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》（以下简称《解释二》）对上述相关问题作出了进一步的回应，这将有助于用人单位更好的处理“书面劳动合同签订”的问题。为此，我们专门通过本文对此作出逐项的解读和说明。

一、对利用未签订书面劳动合同制度漏洞，恶意要求支付二倍工资的情形说“不”

考虑到在劳动关系中劳动者通常处于弱势一方，《劳动合同法》将“订立书面劳动合同”的义务及责任主要赋予了用人单位，且《劳动合同法》并未就未订立书面劳动合同的“支付二倍工资”罚则的适用作出例外性规定，这容易被解读为，只要双方未依法订立书面劳动合同，用人单位均应当承担支付劳动者二倍工资的法律責任。

我们也注意到，在司法的实务中确实也出现了不少劳动者为了取得“二倍工资”而恶意利用“未签订书面劳动合同”规则漏洞的情形，常见的操作方法主要有：

- 故意拖延签订：员工先以各种理由拖延签订劳动合同的时间，在届满 1 个月又无法继续拖延的时机，选择提出辞职，之后提出劳动仲裁并主张未签劳动合同二倍工资差额；
- 利用职务便利不签：特别是担任高管或者 HR 等负责签订劳动合同工作的员工，会要求其他员工都正常履行签订书面劳动合同的程序，但故意不签订自己的书面劳动合同，离职后申请劳动仲裁并主张二倍工资差额；

ただし、この問題は実務運用上の複雑性があることもわかっており、それは例えば、「書面の労働契約の締結」責任を使用者側だけに過度に負担させてしまうと、誠実に欠ける一部の労働者は使用者の制度や実務運用上の「抜け穴」を利用し、悪意により使用者に「2 倍の給与の支給」²を請求するようになり、そうなると使用者の雇用コストを不当に増やすだけではなく、調和のとれた労働関係を構築するうえでも不利であることは間違いない。このほか、書面の労働契約の締結において、例外状況は考慮すべきかどうか、2 倍の給与の支払基準はどのように確定すべきか、「無期労働契約の締結と見なす」ときに「2 倍の給与の支給」も考慮すべきかどうか等といった問題も存在する。

2025 年 9 月 1 日から実施されている「労働争議案件の審理に適用する法律に関する最高人民法院による解釈（二）」（以下「解釈二」という）は、前述の係る問題について更なる回答をしており、これは使用者が「書面の労働契約の締結」に関する問題をより円滑に処理できるよう助けるものである。本文章では、これを項目ごとに解説し、説明する。

一、書面の労働契約が未締結であった場合の制度上の抜け穴を利用し、悪意により 2 倍の給与の支給を要求する情況に「ノー」と言う

労働関係において労働者が通常弱い立場にあることを考慮し、「労働契約法」は「書面の労働契約の締結」の義務及び責任を主に使用者に負わせ、且つ「労働契約法」では、書面の労働契約が未締結であったときの「2 倍の給与の支給」という罰則の適用について例外規定が設けられておらず、これは双方が法に依拠して書面の労働契約を締結しなければ、使用者はいずれも労働者に 2 倍の給与を支給する法的責任を負わなければならないと解釈されやすい。

司法の実務上、労働者が「2 倍の給与」を取得する目的のため、「書面の労働契約が未締結」であった場合の規則の抜け穴を悪意をもって利用する事例が実際に少なからず発生していることもわかっており、よくある手法として、主に以下のようなものがある。

- 締結を故意に引き延ばすもの。従業員はさまざまな理由をもって、労働契約の締結のタイミングを引き延ばし、1 か月が経過し、もうこれ以上は延期できないというタイミングを見計らって、退職を申し出る。その後、労働仲裁を申立て、労働契約が未締結であったとして 2 倍の給与の差額を主張する。
- 職務上の便宜を利用して締結しない。特に高級管理職又は人事等の労働契約の締結に関する業務を担当する従業員が、他の従業員にはいずとも正常に書面の労働契約を締結する手続きを履行するよう求めておきながら、自身の書面の労働契約は意図的に締結せず、離職後に労働

² 比如，2013 年海法院劳动争议白皮书中明确指出，职场诚信缺失引发案件数量激增，部分劳动者存在利用用人单位管理漏洞频繁诉讼牟取利益的行为。

² 例えば、2013 年海法院の労働争議白書の中では、職場における誠実さの欠如により案件数が激増し、一部の労働者が使用者の管理上の抜け穴を利用して頻りに訴訟を起こし利益を得ようとする行為が存在すると明確に指摘している。

- 顺走或销毁合同：员工在离职时顺走书面劳动合同，或以查看合同为由将其撕毁³，然后申请劳动仲裁并主张未签订书面劳动合同的二倍工资差额；
- 请人代签：员工故意和 HR 说要带回家好好看看劳动合同而不当场签订劳动合同，借机将请人代签的劳动合同交给公司，后申请劳动仲裁主张未签书面劳动合同的二倍工资差额，公司拿出合同后员工当场否认并申请笔迹鉴定；
- 使用特殊签名方式：员工使用褪色墨水签名，时间一久签字全部褪色，使公司无法证明已签订劳动合同，从而主张二倍工资差额；
- 利用公司管理漏洞：在公司搬迁或文件整理时，利用劳动合同丢失的机会提起劳动仲裁，主张未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

针对上述类似情形，许多地区通过地方司法解释的方式，对“不可归责于用人单位原因的情形，可豁免二倍工资罚则”进行了明确。比如：《浙江省高级人民法院民一庭关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答（2012）》第一条中规定，签订书面劳动合同系用人单位的法定义务，但确系不可归责于用人单位的原因⁴导致未签订书面劳动合同，劳动者因此主张二倍工资的，可不予支持；此外，北京、上海、安徽、山东等地区也出台过类似的解释。但是需要注意的是，不同地区对于“不可归责于用人单位原因”的判定口径并不一致。比如，乌鲁木齐市中院认为并不是劳动者拒绝签订书面劳动合同就必然属于不可归责与用人单位的情形，需要判别劳动者拒绝签订书面合同的原因，应当严格区分“形式签约”与“实质履约”，即使用人单位形式上完成了邀请签约的动作，若合同内容存在重大瑕疵（如空白条款）导致劳动者拒绝签订劳动合同，仍应当视为归责于用人单位的情形。

- 仲裁を申立て、2 倍の給与の差額を主張する。
- 契約を持ち去り又は破棄する。従業員が離職時に書面の労働契約を持ち去るか、又は契約を見せて欲しいと手にした後で破り捨て 3、その後、労働仲裁を申立て、書面の労働契約が未締結であったとして 2 倍の給与の差額を主張する。
- 他人に署名させる。人事には、労働契約を家に持ち帰ってよく確認すると言って、労働契約をその場ではわざと締結せず、その機会を利用して他人に代わって署名させた労働契約を会社に提出する。その後、労働仲裁を申立て、書面の労働契約が未締結であったとして 2 倍の給与の差額を主張し、会社が契約を提示した後、従業員はその場で否認して筆跡鑑定を申請する。
- 特別な署名方式を使用する。従業員は時間が経つと文字が消えるインクを使って署名し、時間が経つことで署名の文字がすべて消え、会社が既に労働契約を締結したことを証明できないようにさせることで、2 倍の給与の差額を主張する。
- 会社の管理上の抜け穴を利用する。会社の移転又は文書整理の際に、労働契約紛失の機会を利用し労働仲裁を申立て、書面の労働契約が未締結であったとして 2 倍の給与の差額を主張する。

前述のような事例に対し、多くの地域では地方の司法解释を通じて、「使用者の責に帰することができない場合、2 倍の給与の罰則は免除できる」ことについて明確にしている。例えば、「労働争議紛争案件の審理における若干の解決が困難な問題に関する浙江省高级人民法院民一庭による回答（2012）」第一条では、書面の労働契約締結は使用者の法定義務であるが、どうしても使用者の責に帰すことのできない理由⁴で書面の労働契約が未締結であった状況において、労働者がこれにより 2 倍の給与を主張した場合は支持しなくてよいと定めている。ほかにも、北京、上海、安徽、山東等の地域でも類似した解釈が公布されている。ただし、注意すべきこととしては、地域によって「使用者の責に帰すことのできない理由」に関する判定基準は異なる。例えば、乌鲁木齐市中级人民法院は、労働者が書面の労働契約締結を拒否したからといって、必ずしも使用者の責に帰すことのできない状況に該当するものとは限らないと考え、労働者が書面の労働契約締結を拒否した原因を判断する必要があり、「形式上の締結」と「実質的な履行」を厳格に区別すべきであり、使用者が形式上は契約の締結を誘引する動作を完了させたとしても、契約内容に重大な瑕疵（例えば、白紙条項）が存在したために、労働者が労働契約の締結を拒否したのであれば、やはり使用者の責に帰する状況であると見なすべきだとしている。

³ 实务中，我们还碰到过将撕毁的签字页迅速吞咽，以达到彻底销毁证据的极端情形。

⁴ 实务では、破った署名ページをすぐさま飲み込むことで、証拠を完全に消し去ろうとした極端な事例に、筆者は遭遇したことがある。

⁴ 可认定为“不可归责于用人单位的原因”情形：用人单位有充分证据证明劳动者拒绝签订或者利用主管人事等职权故意不签订劳动合同的；工伤职工在停工留薪期内的，女职工在产假期内或哺乳假内的，职工患病或非因工负伤在病假期内的，因其他客观原因导致用人单位无法及时与劳动者签订劳动合同的。

⁴ 「使用者の責に帰すことのできない理由」と認定できる状況として、次のものが挙げられる。労働者が労働契約締結を拒否したこと、又は人事管理担当の職権を利用して意図的に労働契約を締結しなかったことを証明できる十分な証拠を使用者がもっている場合、労災従業員が労災による有給の休業期間中にある場合、女性労働者が出産休暇中又は母乳育児休暇中にある場合、労働者が疾病又は私傷のため病気休暇中にある場合、その他客観的な理由のため使用者が労働者と労働契約を滞りなく締結することができなかった場合。

此次《解释二》基于诚信原则及衡平保护劳动者、用人单位双方的合法权益的考虑，明确了未订立书面劳动合同时用人单位无需支付二倍工资的例外情形，具体如下：

第七条：劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由，请求用人单位支付二倍工资的，人民法院依法予以支持，但用人单位举证证明存在下列情形之一的除外：

- (一) 因不可抗力导致未订立的；
- (二) 因劳动者本人故意或者重大过失未订立的；
- (三) 法律、行政法规规定的其他情形。

我们相信，该规定的实施，既有利于统一各地的审判标准，同时也有助于堵上部分不诚信劳动者恶意要求用人单位支付二倍工资的漏洞。

但是，也同时需要提醒用人单位注意的是，相较于《解释二》的征求意见稿，《解释二》将“因劳动者自身原因未订立的”调整为“因劳动者本人故意或者重大过失未订立的”，即，如果属于“劳动者轻微过失”的情形，用人单位并不能豁免“支付二倍工资”的义务，这对用人单位的举证责任以及管理责任也提出了一定的要求。

此外，我们认为，用人单位在书面合同签订的管理中，可以采取如下的防范措施，来进一步规范用人单位的相关风险：

- 严格签订流程：确保员工本人亲自签署劳动合同，并使用公司提供的签字笔，防止签名存在伪造、篡改、消失或难以鉴定的风险，并建议及时保留劳动合同的复印件或电子版；
- 及时终止劳动关系：对于无正当理由拒绝签订书面劳动合同的员工，用人单位应在一个月届满之前，书面通知其终止劳动关系（此时用人单位还无需支付经济补偿金）；
- 规范用工管理：完善内部规章制度，规范用工，避免出现管理漏洞；对书面劳动合同的订立与管理、用工管理、规章制度和岗位职责培训、社会保险管理、薪酬管理等各项工作均进行流程标准化；
- 留存证据：保存通知签订书面劳动合同的证据，如邮件截图、短信记录、员工签收记录等，并保存员工拒签的证据，如员工回复“暂不签订”的聊天记录、录音等。

今回の「解释二」は、信義誠実の原則及び労働者と使用者双方の合法的權益を均衡に保護するという考えのもとで書面の労働契約が未締結であった場合に、使用者は 2 倍の給与を支給する必要はないという例外状況を明確にしておき、具体的には以下のとおりである。

第七条：労働者は使用者が書面の労働契約を締結しなかったことを理由に、使用者に対し 2 倍の給与の支給を請求する場合、人民法院は法に依拠して支持する。ただし、使用者が以下のいずれかの状況が存在することを立証できる場合は、この限りではない。

- (一) 不可抗力により締結されなかった場合。
- (二) 労働者本人の故意又は重大な過失により締結されなかった場合。
- (三) 法律、行政法规で定めるその他の場合。

この規定が実施されることで、各地の審判基準が統一されていくだけでなく、一部の誠実さを欠く労働者が悪意により使用者に 2 倍の給与の支給を求めるといった抜け穴を塞ぐうえでも役立つはずである。

ただし、同時に使用者に注意してもらいたいのだが、「解释二」の意見募集案と比較すると、「解释二」は「労働者自身の理由により未締結であった場合」が「労働者本人の故意又は重大な過失により未締結であった場合」へと調整されている。即ち、「労働者の軽微な過失」に該当した場合、使用者は「2 倍の給与の支給」義務が免除されず、これは使用者の立証責任及び管理責任に対しても一定の要求を課すものである。

このほか、筆者の認識では、使用者が書面の労働契約締結を管理する過程で、以下の予防措置を講じることにより、使用者の関係するリスクをさらに回避することができる。

- 締結プロセスの厳格化。従業員本人が労働契約に自ら署名し、且つ会社が用意したサインペンを使うようにすることで、署名に偽造、改ざん、消失又は鑑定困難というリスクが存在しないようにし、且つ労働契約のコピー又は電子版を遅滞なく残しておくことを推奨する。
- 労働関係は遅滞なく終了させること。正当な理由なく書面の労働契約締結を拒否する従業員に対しては、使用者は 1 か月の期間満了前に、書面で労働関係の終了を通知すべきである（このとき、使用者は経済補償金を支払う必要がまだない）。
- 雇用管理を規範化すること。内部の規則制度を整備し、雇用を規範化にし、管理上の抜け穴を防止する。書面の労働契約の締結と管理、雇用管理、規則制度と職務責任の研修、社会保险管理、給与管理等の各業務について、すべてプロセスの標準化を行う。
- 証拠を残しておくこと。書面の労働契約締結を通知した証拠、例えば、メール内容のスクリーンショット、SMS 記録、従業員の領収記録等を保存しておくようにし、また、従業員が締結を拒否した証拠、例えば、「現時点では署名しない」と返事したチャット記録、録音等を残しておくようにする。

由于篇幅限制，暂介绍以上内容。接下来将继续解读：并非所有“未签订书面劳动合同”的情形均应支付“二倍工资”、关于劳动合同期满后继续用工的处理、关于二倍工资的具体计算标准。

（作者：里兆律师事务所 丁志龙、山月）

四、近期热点话题

※最近收到咨询及委托较多的话题。
我们可根据贵公司的最新情况提供最佳的解决方案或意见。

- [《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》](#)
- [反不正当竞争法（修订）](#)

紙面に限りがあるため、ひとまず上記内容を紹介します。次回の「里兆法律情報」では、続けて「書面の労働契約が未締結であった」場合、必ずしもすべて「2倍の給与」を支給しなければならないわけではない、労働契約期間満了後の継続雇用に関する取扱い、2倍の給与の具体的な計算基準について、解説する。

（作者：里兆法律事務所 丁志龍、山月）

四、トピックス

※最近ご相談・ご依頼の多い話題です。
貴社の最新状況に則した最適な解決策及びコメントをご提供いたします。

- [「労働争議案件の審理における法適用に関する最高人民法院による解釈（二）」](#)
- [不正競争防止法（改正）](#)