

三、里兆解读

- 《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)》解读..... 5

四、近期热点话题..... 8

一、最新中国法令

- [商务部关于印发《大连等 9 城市服务业扩大开放综合试点任务》的通知](#)

【发布单位】商务部

【发布文号】商资函〔2026〕5 号

【发布日期】2026-01-09

【内容提要】该通知提出，将《[加快推进服务业扩大开放综合试点工作方案](#)》中已赋予其他试点地区的 103 项试点任务及 3 项新增任务整体复制推广至大连、宁波、厦门、青岛、深圳、合肥、福州、西安、苏州 9 个城市，并鼓励 9 个城市开展差异化探索。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<https://www.mofcom.gov.cn/zwgk/zcfb/art/...>

- [中华人民共和国海关注册登记和备案企业信用管理办法](#)

【发布单位】海关总署

【发布文号】海关总署令 282 号

【发布日期】2026-01-13

【实施日期】2026-04-01

【内容提要】该办法明确：

- 海关企业信用等级分为高级认证企业、认证企业、常规企业、失信企业和严重失信企业，并将高级认证企业和认证企业界定为中国 AEO，适用 AEO 互认便利措施。
- 海关可采集注册登记、进出口经营、行政许可、行政处罚、联合激励惩戒及 AEO 互认等信用信息，并依法分类公示。
- 对失信信息按轻微、一般、严重分类，一般和严重失信信息分别设一年和三年公示期。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<http://www.customs.gov.cn/customs/...>

三、里兆解説

- 「労働争議案件の審理での法適用に関する最高人民法院による解釈(二)」を考察する..... 5

四、トピックス..... 8

一、最新中国法令

- [「大連等 9 都市におけるサービス業の開放拡大総合試行任務」の公布に関する商務部による通知](#)

【発布機関】商務部

【発布番号】商資函〔2026〕5 号

【発布日】2026-01-09

【概要】本通知は、[「サービス業の対外開放拡大総合試験的取組みの推進加速化作業計画」](#)において、既に他の試行地域に与えられている 103 項目の試行任務及び新たに追加された 3 項目の任務を、大連、寧波、厦門、青島、深圳、合肥、福州、西安、蘇州の 9 都市にも複製し普及させ、当該 9 都市が差異化への模索を実施するよう奨励することを提言している。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<https://www.mofcom.gov.cn/zwgk/zcfb/art/...>

- [中華人民共和國税関登録登記及び届出企業信用管理弁法](#)

【発布機関】税関総署

【発布番号】税関総署令 282 号

【発布日】2026-01-13

【実施日】2026-04-01

【概要】本弁法は、以下のとおり明確にしている。

- 税関における企業信用ランクは、高級認証企業、認証企業、一般信用企業、信用喪失企業及び重大な信用喪失企業に区分され、高級認証企業及び認証企業を中国 AEO と画定し、AEO 相互承認の利便措置を適用する。
- 税関は、登録登記、輸出入経営、行政許可、行政処罰、共同インセンティブ・懲戒措置及び AEO 相互承認等の信用情報を収集することができ、法に依拠して分類し、公示する。
- 信用喪失情報については、軽微、一般、重大に分類し、一般の信用喪失情報と重大な信用喪失情報について、それぞれ 1 年と 3 年の公示期間を設ける。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<http://www.customs.gov.cn/customs/...>

- [国家市场监督管理总局关于印发经营主体登记文书规范和提交材料规范（2026 年版）的通知](#)

【发布单位】国家市场监督管理总局
【发布文号】国市监注发〔2026〕5 号
【发布日期】2026-01-12
【法令全文】请点击以下网址查看：
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/djzci/art/2026/art_3321d681741f48cfa3a8e6ef4b15cccd.html

- [国家市场监督管理总局发布《市场监督管理行政处罚案件违法所得认定办法》](#)

【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 118 号
【发布日期】2026-01-16
【实施日期】2026-03-20
【法令全文】请点击以下网址查看：
市场监督管理行政处罚案件违法所得认定办法
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/fgs/art/2026/art_53dd6551a84e4300babb0a8e6025fb1.html
官方解读
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/xwxc/s/art/2026/art_10a903da9f984210838869d2ce22be96.html

- [国家市场监督管理总局关于调整强制性产品认证目录内部分产品认证模式的公告](#)

【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公告 2025 年第 57 号
【发布日期】2026-01-07
【内容提要】2027 年 01 月 01 日起，熔断体、小功率电动机、汽车安全玻璃、汽车安全带、机动车外部照明及光信号装置、机动车辆间接视野装置、汽车座椅及座椅头枕、汽车行驶记录仪、车身反光标识等 16 种产品应当在取得 CCC 认证证书并标注 CCC 认证标志后，方可出厂、销售、进口或者在其他经营活动中使用。
【法令全文】请点击以下网址查看：
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/rzjgs/art/2026/art_28ba93dcb0414369863a9ac8e85ec6a6.html

- [事業者登記文書規範及び提出資料規範（2026 年版）の公布に関する国家市場監督管理総局による通知](#)

【発布機関】国家市場監督管理総局
【発布番号】国市監注発〔2026〕5 号
【発布日】2026-01-12
【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/fdzdgknr/djzci/art/2026/art_3321d681741f48cfa3a8e6ef4b15cccd.html

- [国家市場監督管理総局が「市場監督管理行政处罚案件における違法所得認定弁法」を公布した](#)

【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 118 号
【発布日】2026-01-16
【実施日】2026-03-20
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
市場監督管理行政处罚案件における違法所得認定弁法
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/fgs/art/2026/art_53dd6551a84e4300babb0a8e6025fb1.html
公式解説
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/xwxc/s/art/2026/art_10a903da9f984210838869d2ce22be96.html

- [強制的製品認証目録における一部製品の認証方式の調整に関する国家市場監督管理総局による公告](#)

【発布機関】国家市場監督管理総局
【発布番号】国国家市場監督管理総局公告 2025 年第 57 号
【発布日】2026-01-07
【概要】2027 年 1 月 1 日から、ヒューズ、低出力モーター、自動車の安全ガラス、自動車用シートベルト、エンジン付車両用外部照明及び光点滅装置、エンジン付車両間接視界装置、自動車用シート及びヘッドレスト、自動車デジタルタコグラフ、車体反射表示材など 16 品目の製品については、CCC 認証証書を取得し、且つ CCC 認証マークを表示した後でなければ、出荷、販売、輸入又はその他の経営活動において使用してはならない。
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/rzjgs/art/2026/art_28ba93dcb0414369863a9ac8e85ec6a6.html

● [人力资源社会保障部、财政部关于进一步做好企业年金工作的意见](#)

【发布单位】人力资源社会保障部、财政部
【发布文号】人社部发〔2025〕77号
【发布日期】2026-01-15
【内容提要】该意见鼓励引导各类企业、社会团体、基金会、民办非企业单位以及其他符合条件的用人单位及其职工,按照《企业年金办法》建立企业年金,扩大企业年金制度覆盖范围。

【法令全文】请点击以下网址查看:
https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/yanqlao/202601/t20260115_565510.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

● [国家网信办发布 2026 年 01 月个人信息保护问答](#)

日前,国家互联网信息办公室网站公布[个人信息保护政策法规问答\(2026 年 1 月\)](#)。内容包括:

- 进一步按《个人信息保护法》阐释个人信息范围,并结合生物识别、网络身份标识、财产信息、通信与上网记录、设备与位置信息、标签画像等具体类型进行列举。
- 依据 GB/T 45574-2025,细化敏感个人信息识别方法,列明宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹、征信与犯罪记录等敏感类别。
- 明确应用人脸识别前应开展个人信息保护影响评估。
- 重申对处理 100 万人以上个人信息的处理者,应指定个人信息保护负责人,通过“个人信息保护业务系统”线上报送负责人信息及相关材料。

(里兆律师事务所 2026 年 01 月 16 日编写)

● [企业年金に係る作業の更なる貫徹に関する人的資源社会保障部、財政部による意見](#)

【発布機関】人的資源社会保障部、財政部
【発布番号】人社部発〔2025〕77号
【発布日】2026-01-15
【概要】本意見では、各分類の企業、社会团体、基金会、民間非企業組織及びその他条件を満たす使用者及びその従業員が「企業年金弁法」に基づき企業年金を設立するよう誘導し、企業年金制度の適用範囲を拡大することを奨励している。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/yanqlao/202601/t20260115_565510.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

● [国家インターネット情報弁公室が 2026 年 1 月の個人情報保護関係事項 Q&A を公表した](#)

先頃、国家インターネット情報弁公室のウェブサイトにおいて、「[個人情報保護に関する政策法规 Q&A\(2026 年 1 月\)](#)」が公表された。これには以下の内容が含まれる。

- 「個人情報保護法」に依拠し、個人情報の範囲について更なる解釈を行い、生体認証、ネットワーク ID、資産情報、通信及びインターネット利用記録、設備及び位置情報、タグ付き画像等の具体的形態を列挙した。
- GB/T 45574-2025 に基づき、機微な個人情報の識別方法を詳細化し、宗教信仰、特定の身元に関するもの、病気の診療や身体状況、金融口座、移動の足取り、信用情報及び犯罪記録等の機微とされるタイプを明示した。
- 顔認証を活用する前に、個人情報保護影響評価を実施しなければならないことを明確にした。
- 100 万人以上の個人情報を取り扱う取扱者については、個人情報保護責任者を指定し、「個人情報保護業務システム」を通じて、当該責任者情報及び関係資料をオンラインで届出を行う必要があることを改めて強調した。

(里兆法律事務所 2026 年 1 月 16 日付で作成)

- 商务部回应 Meta 收购 Manus 明确将启动合规性评估

日前，商务部在例行新闻发布会上就 Meta 收购中国人工智能平台 Manus 有关审查作出回应。商务部将会同相关部门，围绕出口管制、技术进出口、对外投资等领域的相关法律法规，对该项收购开展一致性评估调查。

(里兆律师事务所 2026 年 01 月 16 日编写)

- 商务部が米国の Meta 社による中国発の Manus 買収に見解を示し、コンプライアンス評価を開始することを明確にした

先頃、商务部は定例記者会見において、Meta 社による中国の人工知能プラットフォームである Manus の買収に関する審査について見解を示した。商务部は関係部門と連携し、輸出規制、技術輸出入及び対外投資等の分野に係る関係する法律法規に基づき、当該買収案件について整合性評価調査を実施する。

(里兆法律事務所 2026 年 1 月 16 日付で作成)

- 国家市场监督管理总局对携程涉嫌滥用市场支配地位立案

日前，国家市场监督管理总局公布，依据《反垄断法》，对携程集团有限公司涉嫌滥用市场支配地位实施垄断行为立案调查。

(里兆律师事务所 2026 年 01 月 16 日编写)

- 国家市場監督管理總局がシートリップ社による市場の支配的地位の濫用容疑について立件調査した

先頃、国家市場監督管理總局は、「独占禁止法」に依拠し、携程集团有限公司が市場の支配的地位を濫用し独占行為を行った疑いがあるとして、立件調査を開始したことを公表した。

(里兆法律事務所 2026 年 1 月 16 日付で作成)

三、里兆解读

- 《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）》解读

内容提要

2025 年 07 月 31 日，最高人民法院发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》(法释〔2025〕12 号，以下简称“《解释二》”)，自 2025 年 09 月 01 日起正式施行。《解释二》针对诸多劳动争议热点问题的审理标准进行了统一和明确，本文对与外资企业较为相关的条款进行解读，以助于外资企业的劳动管理。

一、外国人请求确认存在劳动关系的情形

《解释二》第四条明确了外国人可以请求确认与中国境内的用人单位存在劳动关系的三种情形：第一，已取得永久居留资格；第二，已取得工作许可且在中国境内合法停留居留；第三，按照国家有关规定办理相关手续，如：从事海上石油作业、无需登陆且具备特殊技能的外籍劳务人员，需由中国海洋石油集团有限公司办理《外国人在中华人民共和国从事海上石油作业工作准证》；从事营业性文艺演出的外国人，需经文化和旅游部批准办理《临时营业演出许可证》。

三、里兆解説

- 「労働争議案件の審理での法適用に関する最高人民法院による解釈(二)」を考察する

概要

2025 年 7 月 31 日、最高人民法院は「労働争議案件の審理での法適用に関する最高人民法院による解釈(二)」(法釈〔2025〕12 号、以下「解釈二」という)を發布し、2025 年 9 月 1 日から正式に施行された。「解釈二」は多くの労働争議の焦点となる問題の審理基準を統一し、明確化しており、本文では、外資企業の労働管理に資するよう、外資企業に関係の深い条項について考察する。

一、労働関係が存在することの確認を外国人が求める場合

「解釈二」第 4 条は、外国人が中国国内の使用人との間に労働関係が存在することの確認を求めることができる 3 通りの状況を次のように明確にした。1、永住資格を取得済みであること。2、就労許可を取得し、中国国内で適法に滞在していること。3、国の関係規定に従い関連手続きを実施済みであること。もしも海上石油作業に従事し、上陸する必要がなく、特別な技能を備えた外国人労働者であれば、中国海洋石油集团有限公司にて「中華人民共和国における外国人海上石油作業工作認可証」を取得しなければならず、営業的な文芸公演に従事する外国人であれば、文化観光部の許可を得て「臨時営業公演許可証」を取得しなければならない。

二、外国企业及常驻代表机构的诉讼主体资格

《解释二》第五条规定，依法设立的外国企业常驻代表机构可以作为劳动争议案件的当事人。当事人申请追加外国企业参加诉讼的，法院依法予以支持。

根据《外国企业常驻代表机构登记管理条例》与《国务院关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定》相关规定，外国企业常驻代表机构不具有法人资格，其如需聘请工作人员，需要委托当地外事服务单位或者中国政府指定的其他单位办理。此种情况下，外国企业常驻代表机构与劳动者之间的法律关系为劳务派遣，其为劳务派遣中的用人单位。《解释二》第五条赋予依法设立的外国企业常驻代表机构当事人地位，可以避免以前此类劳动争议以外国企业作为当事人的做法，有利于明确责任主体、简化程序、降低诉讼成本。

三、用人单位未订立书面劳动合同时的二倍工资适用

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，设立了用人单位未与劳动者订立书面劳动合同需支付二倍工资的制度。

《解释二》第七条对二倍工资适用的例外情形进行了规定：当存在书面劳动合同因不可抗力导致未订立的、因劳动者本人故意或者重大过失未订立，以及法律、行政法规规定的其他无需订立书面劳动合同情形时，用人单位无需支付二倍工资。此规则既符合诚信原则，也有利于平衡保护劳动者、用人单位双方的合法权益。

《解释二》第九条规定，在劳动合同到期依法自动延续的情况下，用人单位无需支付二倍工资。在用人单位用工满一年不与劳动者订立书面劳动合同，视为双方已订立无固定期限劳动合同的情况下，用人单位亦无需支付二倍工资，但劳动者可以要求用人单位与其订立书面无固定期限劳动合同。此外，《解释二》还规定了未订立书面劳动合同二倍工资的具体计算方式，即按月计算，不满一个月的，按照实际工作日计算。

四、连续订立二次固定期限劳动合同的认定

连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有违反规定的情形，用人单位应当订立无固定期限

二、外国企業及び常駐代表機構の訴訟主体資格について

「解釈二」第 5 条は、法に依拠し設立された外国企業の常駐代表機構は、労働争議案件の当事者になることが可能と定めている。当事者が外国企業の訴訟参加を追加申請した場合、裁判所は法に基づきこれを支持する。

「外国企業常駐代表機構登記管理条例」と「外国企業常駐代表機構の管理に関する国务院による暫定規定」の関係規定によると、外国企業の常駐代表機構は法人資格を有しておらず、職員を募集採用する必要がある場合は、現地の外事サービス組織又は中国政府が指定した他の組織に委託して採用する必要がある。この場合、外国企業の常駐代表機構と労働者との間の法律関係は劳务派遣関係であり、外国企業の常駐代表機構は劳务派遣関係における使用者となる。「解釈二」第 5 条は、法に依拠し設立された外国企業の常駐代表機構に当事者としての地位を与えるものであり、従来の同タイプの労働争議において外国企業を当事者とする手法を避けることができ、責任主体の明確化、手続きの簡素化、訴訟コストの低減に有利である。

三、使用者が書面の労働契約を締結していない場合の二倍の賃金の適用について

労働関係において労働者は通常弱い立場にあることを考慮し、「労働契約法」では「書面の労働契約の締結」の義務及び責任を主に使用者に与え、使用者が労働者と書面の労働契約を締結していない場合、二倍の賃金を支払わなければならないという制度が設けられた。

「解釈二」第 7 条は、二倍の賃金の適用についての例外的な状況を定めている。それはつまり、書面の労働契約が不可抗力により締結されていない状況、労働者本人の故意又は重大な過失により締結されていない状況、及び法律、行政法規に定められたその他書面の労働契約を締結する必要がない状況がある場合に、使用者は二倍の賃金を支払う必要がないというものである。この規則は信義誠実の原則に合致し、労働者、使用者双方の合法的な権益をバランスよく保護するうえでも有益である。

「解釈二」第 9 条では、労働契約が期間満了後、法に依拠し自動的に更新された場合、使用者は二倍の賃金を支払う必要はないと定めている。使用者が労働者を採用してから 1 年が経過しても書面の労働契約を締結せず、双方は無期労働契約を締結したものとみなす場合も、使用者は二倍の賃金を支払う必要はないが、労働者は使用者に書面による無期労働契約の締結を求めることができる。また「解釈二」は、書面の労働契約を締結していない場合の二倍の賃金の具体的な計算方式も定めており、つまり、月単位で計算し、1 か月未満の場合は、実際の勤務日に基づき計算するとしている。

四、有期労働契約を 2 回連続して締結することの認定

有期労働契約を 2 回連続して締結し、かつ労働者が規定に違反していない場合、使用者は無期労働契約

劳动合同。实践中，部分企业通过变更劳动合同期限或主体、约定自动续延条款等方式，规避订立无固定期限劳动合同。

《解释二》第十条对此进行了规制，认定下列情形均属于“连续订立两次固定期限劳动合同”：用人单位与劳动者协商延长劳动合同期限累计达到一年以上，延长期限届满的；用人单位与劳动者约定劳动合同期满后自动续延，续延期限届满的；劳动者非因本人原因仍在原工作场所、工作岗位工作，用人单位变换劳动合同订立主体，但继续对劳动者进行劳动管理，合同期限届满的；用人单位以其他违反诚信原则的行为规避再次订立劳动合同，期限届满的。此外，劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未表示异议超过一个月的，也属于连续订立两次固定期限劳动合同的情形。

五、竞业限制

关于竞业限制条款效力，《解释二》第十三条明确，劳动者未接触、知悉用人单位商业秘密及知识产权相关保密事项的，即便双方约定竞业限制条款，该条款亦不生效。此外，竞业限制范围、地域、期限等应与劳动者接触的保密事项相匹配。

关于劳动者在职期间竞业限制的问题，《解释二》第十四条明确适用主体限定为法定群体，即高级管理人员、高级技术人员及其他负有保密义务人员。对于这部分劳动者而言，因用人单位已支付劳动对价，且在职竞业基于劳动者忠实义务，不影响其就业生存权，故无需额外支付经济补偿。

关于劳动者违约责任，《解释二》第十五条依据权利义务对等原则，规定劳动者违反竞业限制约定需承担违约责任。2025年9月4日发布的《企业实施竞业限制合规指引》进一步对劳动者违反竞业限制的违约金金额上限进行了明确，一般不宜超过竞业限制经济补偿总额的5倍。

六、其他问题

1. 混同用工情形下的劳动关系认定

针对劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工如何确认劳动关系，《解释二》第三条明确，对于已订立书面劳动合同，劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系的，法院依法予以支持。对于

进行締結しなければならない。実践においては、労働契約の期限又は主体を変更し、自動更新条項を定めるなどの方法を通じて、無期労働契約の締結を回避している企業も一部ある。

「解釈二」第10条ではこれを規制し、以下の状況はいずれも「有期労働契約を2回連続して締結した」ことに該当すると認定される。使用者と労働者が協議のうえ延長した労働契約の延長期間が累計1年以上に達しており、その延長期間が満了したとき。使用者と労働者が労働契約期間の満了後、自動更新することを約定し、その延長期間が満了したとき。労働者が本人の原因によらずに、引き続き元の職場、部署で勤務し、使用者が労働契約の締結者を変更した後も引き続き労働者に対し労働管理を行い、契約期間が満了したとき。使用者が信義誠実の原則に反するその他の行為により、労働契約の再締結を回避し、その契約期間の満了をもって終了させるとき。また、労働契約期間の満了後も、労働者が引き続き使用者において勤務し、使用者が異議を表明しないままの期間が1か月を超えた状況も、有期労働契約を2回連続して締結したことに該当する。

五、競業禁止について

競業禁止条項の効力について、「解釈二」第13条では、労働者が、使用者の商業秘密及び知的財産権に関する秘密事項を知らず、これらに接触していない場合、双方が競業禁止条項を約定しても、この条項は効力を有しないことを明確にした。また、競業禁止の範囲、地域、期間などは労働者が接触している秘密事項に見合ったものにしなければならない。

労働者の在職期間中の競業禁止に関する問題について、「解釈二」第14条では、適用主体は法で定められた人々、すなわち上級管理職者、上級技術者及びその他の秘密保持義務を負う者に限定されていることを明確にしている。この一部の労働者にとってみれば、使用者はすでに労働の対価を支払っており、かつ在職期間中の競業禁止は労働者の忠実な義務に基づくものであり、その就業生存権に影響を与えないため、経済補償金を追加で支払う必要はない。

労働者の違約責任に関しては、「解釈二」第15条では、権利義務対等の原則に基づき、労働者が競業禁止約定に違反した場合には違約責任を負う必要があると定めている。2025年9月4日に発布された「企業競業禁止コンプライアンスガイドライン」では、競業禁止に違反する労働者の違約金金額の上限をさらに明確にし、一般的には競業禁止の経済補償金総額の5倍を超えるのは好ましくないとしている。

六、その他の事項について

1. 異なる雇用関係が混在する状況における労働関係の認定

労働者が複数の関連関係のある組織から交代で又は同時に雇用されている場合、労働関係をどのように確認すべきかについて、「解釈二」第3条では、書面の労働契約を締結している状況下で、労働者が労働契約に依

未订立书面劳动合同的，根据用工管理行为，综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系。如果劳动者要求关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任的，法院依法予以支持。

2. 离岗前职业健康检查

对于接触职业病作业的劳动者，《解释二》第十七条规定，用人单位未对接触职业病作业的劳动者进行离岗前职业健康检查的，劳动者在双方解除劳动合同后可请求继续履行劳动合同。但是，一审法庭辩论终结前，用人单位已经组织劳动者进行职业健康检查且经检查劳动者未患职业病的，或者劳动者无正当理由拒绝检查的，法院不支持继续履行劳动合同。

3. 无需缴纳社保的约定无效

《解释二》第十九条提出，用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，法院应当认定该约定或者承诺无效。用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者可以请求解除劳动合同，由用人单位支付经济补偿。用人单位依法补缴社会保险费后，可以要求劳动者返还已支付的社会保险费补偿。

（作者：里兆律师事务所 董红军、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。

- [关于加强两用物项对日本出口管制的公告（商务部公告 2026 年第 1 号）](#)
- [竞业限制](#)
- [跨国出差人员及驻在员被误解为存在违法行为时的紧急应对](#)

抛し労働関係の確認を求めた場合、裁判所は法に依拠しこれを支持することを明確にした。書面の労働契約を締結していない場合は、使用管理行為をもとに、勤務時間、業務内容、労働報酬の支払い、社会保険料の納付などの要素を総合的に考慮し労働関係を確認する。労働者が関連組織に労働報酬、福利厚生などの責任を共同で負うよう求めた場合、裁判所は法に依拠しこれを支持する。

2. 離職前の職業健康検査

職業病作業に接触する労働者について、「解釈二」第 17 条では、使用者が職業病作業に接触する労働者に対し離職前の職業健康検査を行っていない場合、労働者は双方が労働契約を解除した後、労働契約の継続履行を求めると定めている。しかし、一審法廷の弁論が終了する前に、使用者が労働者に職業健康検査を受けさせ、かつ検査を経て労働者が職業病にかかっていなかった場合、又は労働者が正当な理由なく検査を拒否した場合、裁判所は労働契約の継続履行を支持しない。

3. 社会保険料を納付する必要はないという約定は無効である

「解釈二」第 19 条は、使用者と労働者との間で、社会保険料を納付しないことを承諾した場合、裁判所は当該約定及び承諾は無効であると認定しなければならないと提言している。使用者が法に依拠し社会保険料を納付していない場合、労働者は、労働契約を解除し、経済補償金は使用者が負担するよう求めることができる。使用者は、法により社会保険料を追納した後、労働者に支払済の社会保険料補償の返還を求めることができる。

（作者：里兆法律事務所 董红军、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。

- [両用物資の日本への輸出規制強化に関する公告（商务部公告 2026 年第 1 号）](#)
- [競業禁止](#)
- [中国への出張者及び駐在員が違法行為を行っている誤解された場合の緊急対応](#)