

2013 年 2 月 22 日

みずほコーポレート銀行（中国）有限公司

中国アドバイザー一部

—労働・社会保障政策関連—

みずほ中国 ビジネス・エクスプレス

（ 第 250 号 ）

最高人民法院、 労働争議に関する司法解釈を公布 判断基準の一層の明確化を図る

平素より格別のご高配を賜りまして誠にありがとうございます。

最高人民法院は、2013 年 1 月 18 日付で『労働争議事件審理における法律適用の若干問題についての解釈（四）』（法釈[2013]4 号、以下『解釈』という）を公布しました。労働争議に関する 4 度目の司法解釈¹で、今回は仲裁判断の効力や競業制限契約の履行等についての判断基準を明らかにしています。

中国の労働争議は、2008 年の『中華人民共和国労働契約法』（中華人民共和国主席令第 65 号）²、『中華人民共和国労働争議調停仲裁法』（中華人民共和国主席令第 80 号）の施行により争議解決のための手続が整備されて以降、急激に増加しています。人的資源社会保障部の発表によれば、2012 年に全国の労働調停・仲裁機関が取り扱った労働争議は前年比 6.4%増の 151.2 万件、争議に係わった労働者数は同 7.9%増の 195.9 万人に達しており、案件の解決率は 94.7%となっています。また、過去 5 年間の合計処理件数は 602.3 万件で、2003～2007 年の処理件数 146.7 万件の 4.1 倍に上っています。

以下、『解釈』の内容を解説します。

① 「調停・仲裁・二審」制の確認と仲裁判断の効力（第 1～4 条）

中国における労働争議は、「調停・仲裁・二審」制により解決が図られます。まず企業内の労働紛争調停委員会や基層人民調停組織において“調停”が行われ、当事者がそもそも調停を望まない場合や調停が不調に終わった場合、または調停合意が履行されない場合、当事者は省・自治区・直轄市等の人民政府が設置する労働争議仲裁委員会に“仲裁”の申し立てを行うことができます。仲裁委員会が下した仲裁判断に不服の場合、当事者は人民法院に提訴することができ、『中華人民共和国

¹ 過去 3 回の司法解釈は、2001 年 4 月（法釈[2001]14 号）、2006 年 8 月（法釈[2006]6 号）、2010 年 9 月（法釈[2010]12 号）にそれぞれ公布されています。

² 同法は 2012 年 12 月 28 日付で一部条文が改正されており（中華人民共和国主席令第 73 号）、2013 年 7 月 1 日より施行されます。改正内容については、『みずほ中国 ビジネス・エクスプレス』第 248 号をご参照ください。以下の URL よりダウンロードできます。

⇒ http://www.mizuhocbk.com/china/jp/fin_info/pdf/BusinessExpressNo.248.pdf

『民事訴訟法』（中華人民共和国主席令第 59 号）に基づき“二審制”で事実関係が争われることになります（『労働争議調停仲裁法』第 5 条）。

『解釈』では、多くの労働争議が仲裁を行わずに直接、司法手続に入ることがないように、仲裁委員会を経ずに提訴された案件について、人民法院は当該争議の管轄権を持つ仲裁委員会に審査意見を提出して受理を促し、仲裁委員会がどうしても受理しない場合にのみ、当事者による提訴を受け付けることを明らかにしています（第 1 条）。

『解釈』は、仲裁委員会が下す「最終判断」に対する不服申し立ての取り扱いについても明確化しています（第 2 条）。『労働争議調停仲裁法』の第 47 条は、同法に別途規定がある場合を除き、以下の状況に当たる労働争議の仲裁判断を「最終判断」とし、仲裁判断書の作成当日より法的効力が発生すると規定しています。

1. 労働報酬、労災医療費、経済補償もしくは賠償金の督促で、当地の月額最低賃金基準の 12 カ月を越えない金額の争議
2. 国家の労働基準の執行による労働時間、休憩・休暇、社会保険等の面で発生した争議

雇用単位は、仲裁委員会がこの第 47 条の内容につき下した「最終判断」について、不服の場合も原則として人民法院に提訴することができません。ただし、以下の状況に当たる場合は、中級人民法院に判断の取消を申し立てることができます（『労働争議調停仲裁法』第 49 条）。

1. 法律、法規の適用に確かな誤りがある場合
2. 労働争議仲裁委員会に管轄権がない場合
3. 法律手順に違反している場合
4. 判断が根拠とした証拠が偽造であった場合
5. 相手方当事者が公正な判断に影響するに足る証拠を隠匿した場合
6. 当該案件の仲裁時、仲裁委員に賄賂の要求・受取、私利を図るための不正行為、法を枉げた判断行為があった場合

一方、「最終判断」に不服の労働者は、仲裁判断書の受領後 15 日以内に人民法院に提訴することができます（同法第 48 条）。

② 経済補償金支払時の勤続年数計算方法（第 5 条）

中国では企業の合併・吸収等が行われる際、被合併・吸収企業の労働者は合併・吸収先企業と新規に労働契約を締結するのが一般的ですが、契約解除時の経済補償金額を左右する勤続年数について、被合併・吸収企業での勤続年数を含めるか否かをめぐり、労使間の紛争が多発しています。また、経済補償金を圧縮するため、労働者を新たな雇用単位に移し、勤続年数を故意にリセットする行為も少なくありません。

そのため『解釈』では、労働者本人の原因によらない転籍の場合、経済補償金額の基準となる勤続年数は元の雇用単位と新しい雇用単位の勤続期間を合算することを明確にしました。『解釈』は、元の雇用単位から新しい雇用単位への労働者本人の原因によらない転籍に当たる事例として、以下

のケースを挙げています。

1. 労働者が依然として元の勤務場所・職場で業務している場合
2. 雇用単位の委任派遣・任命による異動
3. 雇用単位の合併・分割等に伴う異動
4. 雇用単位とその関連企業が労働者と順番に労働契約を締結した場合
5. その他の合理的な状況

③ 競業制限に伴う義務と権利（第 6～10 条）

『解釈』は競業制限の約定について、雇用単位と労働者の義務・権利の明確化を図っています。

競業制限協議で労働者への経済補償を約定していないものの、競業制限義務を履行している労働者が労働契約解除・終了前の 12 カ月の平均給与の 30%を毎月支払うよう元の雇用単位に求めた場合、または労働契約解除・終了後 3 カ月たっても元の雇用単位から経済補償金が支払われず、労働者が競業制限の解除を求めた場合、人民法院はこれを支持するとしています（第 6 条、第 8 条）。さらに、元の雇用単位は競業制限の約定期間内に制限解除を求めることができるものの、労働者が別途 3 カ月分の経済補償金支払を求めた場合、人民法院はこれを認める旨を明記しています（第 9 条）。

④ 口頭による労働契約変更の有効性（第 11 条）

労働契約の変更は、必ず書面で行わなければなりません（『労働契約法』第 35 条）が、実際には口頭による同意で変更するケースもみられます。この場合、労働者が書面の不備を理由に変更の取消を求めてくるリスクがあります。

そこで、『解釈』はこうした労務慣行を尊重し、労働契約の変更内容が法律・法規や公序良俗に違反しておらず、口頭による変更から 1 カ月が経過した場合、人民法院は変更無効の主張を支持しないことを明記しました。

⑤ 解雇手続、その他（第 12～15 条）

工会（労働組合）組織を有する雇用単位が労働契約の一方的な解除を行う場合、雇用単位は工会に事前通知しなければなりません（『労働契約法』第 43 条）。『労働契約法』第 39 条、第 40 条に基づく解除も同様で、工会への通知を怠った場合、労働者は契約の違法解除を理由に賠償金の支払を請求できます。ただし『解釈』は、雇用単位が起訴前に手続上の誤りを訂正した場合は除外するとの判断を下しています（第 12 条）。

なお、『労働契約法』第 39 条、第 40 条は、雇用単位による労働契約の一方的な解除について以下のように規定しています。

『労働契約法』第 39 条

労働者が以下のいずれかの状況にある場合、雇用単位は労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間中に採用条件に合致しないことが証明された場合。
- (2) 雇用単位の規則制度に著しく違反した場合。
- (3) 職責を著しく怠慢し、私利を図って不正行為を行い、雇用単位に重大な損害をもたらした場合。
- (4) 労働者が同時にその他の雇用単位と労働関係を確立し、当該単位の業務任務の完成に重大な影響をもたらした、または雇用単位の指摘を経ても是正を拒否した場合。
- (5) 本法第 26 条第 1 項第 1 号が規定する状況（注：詐欺、脅迫の手段もしくは人の困難に乗じて、相手側の真実の意思に背く状況下で労働契約を締結もしくは変更した場合）により労働契約が無効となった場合。
- (6) 法に基づき刑事責任が追及された場合。

『労働契約法』第 40 条

以下のいずれかの状況にある場合、雇用単位は 30 日前に書面形式で労働者本人に通知する、または労働者の 1 カ月分の賃金を別途支払った後、労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が罹病もしくは業務によらない負傷により、規定の医療期間を満了しても元の業務に従事することができず、雇用単位が別途手配した業務にも従事できない場合。
- (2) 労働者が業務の堪えることができず、研修もしくは業務職場の調整を経ても、依然として業務に堪えることができない場合。
- (3) 労働契約締結時に依拠した客観状況に重大な変化が発生し、労働契約を履行することができず、雇用単位と労働者の協議を経ても、労働契約内容の変更について協議に成立することができない場合。

このほか『解釈』は、外国人が就業証を取得していない場合、人民法院は当該外国人と雇用単位に労働関係が存在することについての確認を支持しないと明記しています（第 14 条）。

『解釈』は 2012 年 2 月 1 日より適用されています。ただし、適用以前に一度結審し、当事者が再審を申請した案件には適用されません（第 15 条）。

*

人的資源社会保障部は労働争議の急増を受け、企業や業界団体における調停メカニズムの強化を図っています。同部と中華全国工商聯合会は、2013 年 1 月 10 日付で『非公有制企業の労働争議予防調停業務の強化についての意見』（人社部発[2013]2 号）を公布し、その中で「健全な企業内部の労働争議協議調停メカニズムを構築し、企業による争議の自主的な予防解決の能力を引き上げ」ることで、「労働争議を萌芽状態で解消し、基層で解決することに努力する」と明記（第 1 条）。企業内の調停委員会や調停員の設置、業界団体による調停組織の設立を急ぎ、日頃から労働者の要求を吸い上げる体制の構築を指導するとともに、当事者に調停での解決を促すことで、労働争議をできる限り仲裁や集団争議にまで発展させないようにしたい考えです。

『解釈』の詳細については、5 ページからの日本語仮訳および 9 ページからの中国語原文をご参照ください。

【みずほコーポレート銀行（中国）有限公司 中国アドバイザー一部 月岡直樹】

(日本語仮訳)

**最高人民法院
法釈[2013]4号**

『最高人民法院による労働争議事件審理における法律適用の若干問題についての解釈（四）』は2012年12月31日の最高人民法院審判委員会第1566回会議にて可決した。ここに公布し、2013年2月1日より施行する。

最高人民法院
2013年1月18日

労働争議事件審理における法律適用の若干問題についての解釈（四）

(2012年12月31日最高人民法院審判委員会第1566回会議にて可決)

労働争議事件を正確に審理するため、『中華人民共和国労働法』『中華人民共和国労働契約法』『中華人民共和国労働争議調停仲裁法』『中華人民共和国民事訴訟法』等の関連法律規定に基づき、民事裁判の実践と結び付け、法律適用の若干問題について、以下のように解釈する。

第1条 労働人事争議仲裁委員会が、管轄権のないことを理由に労働争議事件を受理せず、当事者が訴訟を提起した場合、人民法院は以下の状況に基づき区別して処理する。

- (1) 審査を経て、当該労働人事争議仲裁委員会には事件に対する管轄権が確かにはないと認識した場合、当事者に管轄権のある労働人事争議仲裁委員会に仲裁を申し立てるよう通知しなければならない。
- (2) 審査を経て、当該労働人事争議仲裁委員会に管轄権があると認識した場合、当事者に仲裁の申請を通知し、合わせて審査意見書を当該労働人事争議仲裁委員会に書面で通知しなければならない。労働人事争議仲裁委員会がなお受理せず、当事者が当該労働争議事項について訴訟を提起した場合、受理しなければならない。

第2条 仲裁判断の種類は、仲裁判断書の確定を基準とする。

仲裁判断書に当該判断を最終判断もしくは非最終判断と記載せず、雇用単位が当該仲裁判断に不服として基層人民法院に訴訟を提起した場合、以下の状況に基づき区別して処理しなければならない。

- (1) 審査を経て、当該仲裁判断が非最終判断であると認識した場合、基層人民法院は受理し

なければならない。

- (2) 審査を経て、当該仲裁判断が最終判断であると認識した場合、基層人民法院は受理しないが、雇用単位には受理せずとの裁定書を受け取った日から 30 日以内に労働人事争議仲裁委員会所在地の中級人民法院に当該仲裁判断の取消を申し立てることができる」と通知しなければならない。すでに受理した場合、裁定により起訴を却下する。

第3条 中級人民法院が、雇用単位が最終判断の取消を申し立てた事件を審理する場合、合議廷を設けて開廷審理しなければならない。閲覧、調査および当事者からの聴取を経て、新たな事実、証拠もしくは理由がなく、合議廷が開廷審理を必要としないと認識した場合、開廷審理しなくてもよい。

中級人民法院は、双方の当事者を組織して調停することができる。調停協議が成立した場合、調停書を制作することができる。一方の当事者が期限を超えて調停協議を履行しない場合、別の一方は人民法院に強制執行を申し立てることができる。

第4条 当事者が人民調停委員会主宰のもとで給付義務についてのみ達した調停協議につき、双方が必要と認識する場合、共同で人民調停委員会所在地の基層人民法院に司法確認を申し立てることができる。

第5条 労働者が本人の原因によらず、元の雇用単位から新しい雇用単位の業務に配置され、元の雇用単位が経済補償を支払わず、労働者が労働契約法第 38 条の規定に基づき新しい雇用単位との労働契約を解除する、または新しい雇用単位が労働者に労働契約の解除、終了を提案し、経済補償もしくは賠償金支払の勤続年数を計算するとき、労働者が元の雇用単位での勤続年数を新しい雇用単位の勤続年数と合算することを求めた場合、人民法院は支持しなければならない。

雇用単位が以下のいずれかの状況に合致する場合、「労働者が本人の原因によらず、元の雇用単位から新しい雇用単位の業務に配置された」に属するものと認定しなければならない。

- (1) 労働者が依然として、元の勤務場所、業務職場で業務しており、労働契約の主体が元の雇用単位から新しい雇用単位に変更された場合。
- (2) 雇用単位が組織による委任派遣もしくは任命の形式で労働者に対し業務異動を行った場合。
- (3) 雇用単位の合併、分割等の原因により労働者の業務異動が発生した場合。
- (4) 雇用単位およびその関連企業が労働者と順番に労働契約を締結した場合。
- (5) その他の合理的な状況。

第6条 当事者が労働契約もしくは秘密保持協議に競業制限を約定したが、労働契約の解除もしくは終了

後の労働者への経済補償を約定せず、労働者が競業制限義務を履行し、雇用単位に労働者の労働契約解除もしくは終了前の12カ月の平均賃金の30%に基づき、経済補償を毎月支払うよう要求した場合、人民法院は支持しなければならない。

前項が規定する月平均賃金の30%が、労働契約履行地の最低賃金基準を下回った場合、労働契約履行地の最低賃金基準に基づき支払う。

第7条 当事者が労働契約もしくは秘密保持協議で競業制限および経済補償を約定し、当事者が労働契約を解除したとき、別に約定がある場合を除き、雇用単位が労働者に競業制限義務の履行を要求した、または労働者が競業制限義務を履行した後、雇用単位に経済補償の支払を要求した場合、人民法院は支持しなければならない。

第8条 当事者が労働契約もしくは秘密保持協議で競業制限および経済補償を約定し、労働契約の解除もしくは終了の後、雇用単位の原因により経済補償の3カ月未払いが発生し、労働者が競業制限の約定解除を求めた場合、人民法院は支持しなければならない。

第9条 競業制限期間内に、雇用単位が競業制限協議の解除を求めたとき、人民法院は支持しなければならない。

競業制限協議を解除するとき、労働者が雇用単位に労働者の3カ月分の競業制限経済補償を別途支払うよう求めた場合、人民法院は支持しなければならない。

第10条 労働者が競業制限の約定に違反し、雇用単位に違約金を支払った後、雇用単位が労働者に約定に基づき競業制限義務を継続履行するよう要求した場合、人民法院は支持しなければならない。

第11条 労働契約の変更で書面形式を採用していないが、実際に口頭で変更した労働契約を履行して1カ月を超え、かつ変更後の労働契約内容が法律、行政法規、国家政策および公序良俗に違反しておらず、当事者が書面形式の未採用を理由に労働契約変更の無効を主張した場合、人民法院は支持しない。

第12条 工会組織を設立した雇用単位による労働契約の解除が、労働契約法第39条、第40条の規定に合致しているが、労働契約法第43条の規定に基づき事前に工会に通知せず、労働者が雇用単位による労働契約の違法解除を理由に雇用単位に賠償金の支払を求めた場合、人民法院は支持しなければならないが、起訴前に雇用単位が関連手続の誤りを訂正した場合を除く。

第13条 労働契約法施行後、雇用単位が経営期限の満了により経営を継続せず、労働契約の継続履行の不

能が発生し、労働者が雇用単位に経済補償の支払を求めた場合、人民法院は支持しなければならない。

第14条 外国人、無国籍者が法に基づき就業証を取得せず中国国内の雇用単位と締結した労働契約、ならびに香港特別行政区、マカオ特別行政区、台湾地区の居民が法により就業証を取得せず内地の雇用単位と締結した労働契約について、当事者が雇用単位との労働関係存在の確認を求めた場合、人民法院は支持しない。

『外国人専門家証』を持ち、合わせて『外国専門家来華業務許可証』を取得した外国人が、中国国内の雇用単位と雇用関係を構築した場合、労働関係と認定することができる。

第15条 本解釈試行前に本法院が配布した関連司法解釈が本解釈と抵触する場合、本解釈試行の日より適用しない。

本解釈施行後になお終審していない労働争議紛争事件に、本解釈を適用する。本解釈試行前にすでに終審し、当事者が再審を申請した、または審判監督手順に基づき再審を決定した場合、本解釈を適用しない。

(中国語原文)

**最高人民法院
法释〔2013〕4号**

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》已于2012年12月31日由最高人民法院审判委员会第1566次会议通过，现予公布，自2013年2月1日起施行。

最高人民法院
2013年1月18日

关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)
(2012年12月31日最高人民法院审判委员会第1566次会议通过)

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，就适用法律的若干问题，作如下解释：

第一条 劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，人民法院按照以下情形分别处理：

- (一) 经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；
- (二) 经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动人事争议仲裁委员会，劳动人事争议仲裁委员会仍不受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，应予受理。

第二条 仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。

仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或非终局裁决，用人单位不服该仲裁裁决向基层人民法院提起诉讼的，应当按照以下情形分别处理：

- (一) 经审查认为该仲裁裁决为非终局裁决的，基层人民法院应予受理；
- (二) 经审查认为该仲裁裁决为终局裁决的，基层人民法院不予受理，但应告知用人单位可以自收到不予受理裁定书之日起三十日内向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决；已经受理的，裁定驳回起诉。

第三条 中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决的案件，应当组成合议庭开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。

中级人民法院可以组织双方当事人调解。达成调解协议的，可以制作调解书。一方当事人逾期不履行调解协议的，另一方可以申请人民法院强制执行。

第四条 当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。

第五条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”：

- （一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；
- （二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；
- （三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；
- （四）用人单位及其关联企业轮流与劳动者订立劳动合同；
- （五）其他合理情形。

第六条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的 30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

前款规定的月平均工资的 30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

第七条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

第八条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

第九条 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议时，人民法院应予支持。

在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。

第十条 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。

第十一条 变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

第十二条 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

第十三条 劳动合同法施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同不能继续履行，劳动者请求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

第十四条 外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，以及香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区居民未依法取得就业证件即与内地用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。

持有《外国专家证》并取得《外国专家来华工作许可证》的外国人，与中国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。

第十五条 本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释抵触的，自本解释施行之日起不再适用。

本解释施行后尚未终审的劳动争议纠纷案件，适用本解释；本解释施行前已经终审，当事人申请再审或者按照审判监督程序决定再审的，不适用本解释。

【ご注意】

1. **法律上、会計上の助言**：本資料記載の情報は、法律上、会計上、税務上の助言を含むものではありません。法律上、会計上、税務上の助言を必要とされる場合は、それぞれの専門家にご相談ください。
2. **秘密保持**：本資料記載の情報の貴社への開示は貴社の守秘義務を前提とするものです。当該情報については貴社内部の利用に限定され、その内容の第三者への開示は禁止されています。
3. **著作権**：本資料記載の情報の著作権は原則として弊行に帰属します。いかなる目的であれ本資料の一部または全部について無断で、いかなる方法においても複写、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行うことを禁止します。
4. **免責**：
 - (1) 本資料記載の情報は、弊行が信頼できると考える各方面から取得しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。弊行は当該情報に起因して発生した損害については、その内容如何にかかわらずいっさい責任を負いません。また、本資料における分析は仮定に基づくものであり、その結果の確実性或いは完結性を表明するものではありません。
 - (2) 今後開示いただく情報、鑑定評価、格付機関の見解、制度・金融環境の変化等によっては、その過程やスキームを大幅に変更する必要がある可能性があり、その場合には本資料で分析した効果が得られない可能性がありますので、予めご了承下さい。また、本資料は貴社のリスクを網羅的に示唆するものではありません。
5. 本資料は金融資産の売買に関する助言、勧誘、推奨を行うものではありません。