

2016年8月24日
みずほ銀行（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427号）

上海市人的資源社会保障局、 「上海市企業賃金支払弁法」を改正 5年の有効期間を設定

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。

上海市人的資源社会保障局は、『「上海市企業賃金支払弁法」の印刷・配布に関する通達』（滬人社綜発〔2016〕29号、以下『29号通達』という）を公布しました。従来の「上海市企業賃金支払弁法」（以下、「旧弁法」という）を13年ぶりに改正したもので、2016年8月1日より施行され、有効期間は5年間です。

1995年1月1日に施行された『中華人民共和国労働法』、関連法律、法規・規定および上海市の実際の状況に基づいて制定された「旧弁法」は、『「上海市企業賃金支払弁法」の印刷・配布に関する通達』（滬労保綜発〔2003〕2号）として2003年4月1日に施行されました。その後、2008年1月1日に『中華人民共和国労働契約法』（以下、『労働契約法』という）が施行されており、今回の『29号通達』内の「上海市企業賃金支払弁法」（以下、「新弁法」という）の改正点の多くは『労働契約法』に沿ったものとなっています。

主な改正点は以下のとおりです。

- 適用範囲に、各種企業とこれと労働関係を形成する労働者、また民営非企業単位および法に基づいて設立した会計士事務所・法律事務所・基金会等の組織を追加（第1条）
- 賃金の定義に、1時間あたりの賃金・出来高払賃金・賞与、手当金、補助金、時間外労働手当等を含むことを明記（第2条）
- 労働契約が終了または解除される場合、特殊な状況に対して双方に約定があり、かつ法律・法規の規定に違反していない場合にはその約定に従うことを追加（第7条）
- 企業が労働者に時間外労働を手配する場合、規定に基づいて時間外労働手当を支払わなければならない。時間外労働手当および休暇賃金の計算基数に年末賞与、通勤交通費補助手当、食事補助手当、住宅補助手当、中番・夜勤手当、夏季高温手当、時間外労働賃金等を含まないことを追加

(第9条)

- 経営困難による賃金支払の遅延は、主管部門に報告と届出をしなければならないとの従来の記載を削除 (第10条)
- 試用期間中の正常な労働に支払われる賃金は、企業の同一の職位の最低ランク賃金もしくは労働契約で約定した賃金の80%を下回ってはならないことを追加 (第11条)
- 婦女節、青年節等の一部公民の休暇となる祝祭日の期間、社会もしくは企業が組織する慶祝活動および平常通りに業務を行う労働者に対して、企業は賃金を支払わなければならないが、時間外労働賃金は支払わない。当該祝祭日が休息日にあたり、企業が労働者に労働を手配する場合、本条第(2)項の規定に基づき時間外労働賃金を支払わなければならないことを追加 (第13条)
- 1日当たり賃金の計算方法で、月平均の賃金計算日数が20.92日から21.75日に変更 (第14条)
- 隔離観察措置の後に疑いが排除された場合、隔離観察期間の賃金が支払われることを追加 (第15条)
- 労働者の賃金の上前をはねたり、理由のない賃金支払の遅延、最低賃金標準を下回る賃金を支払ったりした場合等、賃金または標準を下回る部分の25%の補償金を別途支払うという従来の記載を削除 (第21条)
- 企業が労働契約を解除し労働争議となり、企業のもとの決定が撤回され、双方が労働関係を回復する場合に、調停期間の賃金支払を追加 (第23条)
- 非全日制就業の労働者の支払周期は、最長で15日を超えてはならないことを追加 (第24条)

以上のように、「新弁法」はより現在の実際状況に即した具体的な内容が追加されたほか、削除もされています。第21条では、「旧弁法」で記載されていた25%の補償金を別途支払うという文言が削除されていますが、「新弁法」では、期限を過ぎても支払いが行われなかった場合には支払うべき金額の50%以上100%以下の賠償金の支払いが必要となる旨が追加されていますので、注意が必要です。

13年を経て改正が行われた「上海市企業賃金支払弁法」ですが、有効期間を5年とすると第27条に明記されており、今後は定期的な見直しが行われると思われれます。

*

『29号通達』の詳細は、3ページからの日本語仮訳および8ページからの中国語原文をご参照ください。

【みずほ銀行（中国）有限公司 中国アドバイザー一部】

(日本語仮訳)

上海市人的資源社会保障局
滬人社綜発[2016]29号
『上海市企業賃金支払弁法』の印刷・配布に関する通達

各関連委員会・弁公室・局、各支配(集团)公司・企業(集团)公司、各区・県人的資源社会保障局、各関連雇用単位:

『労働契約法』およびその『实施条例』等関連規定に基づき、当局はもとの『上海市企業賃金支払弁法』に対して改正・完善化を行い、ここに印刷・配布する。真剣に貫徹・執行されたい。

上海市人的資源社会保障局

2016年6月27日

上海市企業賃金支払弁法

労働者が労働を通じて労働報酬を獲得する権利を擁護し、企業の賃金支払行為を規範化するため、『中華人民共和国労働法』、『中華人民共和国労働契約法』および関連法律、法規の規定に基づき、当市の実際状況を結合し、本弁法を制定する。

- 1、本弁法は、当市行政区域内の各種企業およびこれと労働関係を形成する労働者に適用する。個人経済組織、民営非企業単位および法に基づいて設立した会計士事務所、法律事務所、基金会等の組織およびこれと労働関係を形成する労働者に参照して執行する。
- 2、本弁法がいう賃金とは、企業が国家および当市の規定に基づいて、通貨の形式で支払う労働者の労働報酬を指し、1時間あたり賃金・出来高払賃金・賞与、手当金、補助金、時間外労働手当等を含む。
- 3、賃金は、法定貨幣の形式で支払わなければならない。
- 4、企業は銀行を通じて賃金を支給し、期限どおりに賃金を労働者本人の口座に振替えなければならない。

企業が直接、賃金を支給する場合、賃金を労働者本人に支払い、ならびに署名手続きを行わなければならない。労働者本人が事情により賃金を受領できないとき、それを親族もしくは他人に代理受領を委託することができる。

- 5、企業は、書面に労働者の賃金の支払金額、項目、時間、本人の氏名等を記載し、合わせて関連規定に

基づき審査に備えて保存しなければならない。企業は、いかなる形式での賃金支給にかかわらず、労働者に本人の賃金明細書を1通、提供しなければならない。

- 6、 企業は毎月、少なくとも1回賃金を支払い、賃金支払の具体的な期日は企業と労働者の約定によらなければならない。法定休暇・祝祭日もしくは休息日にあたる場合において、銀行を通じて賃金を支給する時は、賃金の支払いを遅延してはならない。直接、賃金を支給する時は、事前に賃金を支払わなければならない。

年俸制を実行もしくは考課周期に基づき現金に引き替えて賃金とする労働者に対して、企業は毎月、最低賃金の標準を下回らない賃金を前払いし、年末もしくは考課周期期間満了時に決済しなければならない。

- 7、 企業と労働者が終了もしくは法に基づき労働契約を解除する場合、企業は労働者と処理手続きの時、一括で勤労者の賃金を支払い終えなければならない。特殊な状況に対して双方に約定がありかつ法律・法規の規定に違反していない場合、その約定に従う。
- 8、 労働者が法定労働時間内に法に基づいて社会活動に参加する場合、企業はそれを正常な労働とみなして賃金を支払わなければならない。
- 9、 企業は労働者に時間外労働を手配する場合、規定に基づいて時間外労働手当を支払わなければならない。労働者が法に基づいて結婚休暇・忌引・帰省休暇・病気休暇等を楽しむ休暇期間、企業は規定に基づいて休暇賃金を支払わなければならない。

時間外労働手当および休暇賃金の計算基数は、労働者が所在する職位に対応する正常な出勤の月賃金とし、年末賞与、通勤交通費補助手当、食事補助手当、住宅補助手当、中番・夜勤手当、夏季高温手当、時間外労働賃金等、特殊な状況下で支払われる賃金は含まない。

時間外労働賃金および休暇賃金の計算基数は以下の原則に基づき確定する。

- (1) 労働契約に労働者の月賃金に対して明確な約定がある場合、労働契約に約定する労働者が所在する職位に対応する月賃金に基づき確定する。実際の履行と労働契約の約定が不一致の場合、実際に履行する労働者が所在する職位に対応する月賃金に基づき確定する。
- (2) 労働契約で労働者の月賃金に対する約定が明確にされておらず、集団契約(賃金専門項目集団契約)の職位に対応する月賃金に対して約定がある場合、集団契約(賃金専門項目集団契約)約定の労働者の職位に対応する月賃金に基づき確定する。
- (3) 労働契約、集団契約(賃金特別集団契約)のいずれにも労働者の月賃金に約定のない場合、労

働者の正常な出勤月に基づき本弁法第 2 条規定の賃金(時間外労働賃金を含まず)の 70%に基づき確定する。

時間外労働賃金および休暇賃金の計算基数は、当市規定の最低賃金標準を下回ってはならない。法律、法規に別途規定がある場合、その規定に従う。

- 10、企業が確かに生産経営が困難で、資金の回転が影響を受け、一時的に期限どおりに賃金の支払いができない場合、当該企業の工会(労働組合)もしくは従業員代表と協議を一致させ、1 カ月以内に労働者の賃金を支払うよう延期することができ、延期して支払う賃金の時間は労働者全体に告知しなければならない。
- 11、労働者が試用期間に正常な労働を提供した場合、企業が支払う賃金は当該企業の同一の職位の最低ランク賃金の 80%を下回ってはならない、もしくは労働契約で約定した賃金の 80%を下回ってはならず、ならびに当市規定の最低賃金標準を下回ってはならない。
- 12、企業が 1 つの賃金支払周期内で操業停止、生産停止する場合、約定に基づいて労働者に賃金を支払わなければならない。1 つの賃金支払周期を超える場合、企業は労働者が提供する労働に基づき、双方の新たな約定により賃金を支払うことができるが、ただし当市規定の最低賃金標準を下回ってはならない。
- 13、企業が実際の需要に基づいて労働者に法定標準労働時間以外の労働を手配する場合、本弁法第 9 条により確定した計算基数により、以下の標準に基づき時間外労働賃金を支払わなければならない。
 - (1) 労働者に 1 日の法定標準労働時間以外の延長労働時間を手配する場合、労働者本人の 1 時間当たり賃金の 150%を下回らない割合に基づき支払う。
 - (2) 労働者に休息日の労働を手配する場合、かつ代休を手配できない場合、労働者本人の 1 日当たりもしくは 1 時間当たりの賃金の 200%を下回らない割合に基づき支払う。
 - (3) 労働者に法定休暇・祝祭日の労働を手配する場合、労働者本人の 1 日当たりもしくは 1 時間当たり賃金の 300%を下回らない割合に基づき支払う。

企業は法に基づいて出来高払賃金制を実行する労働者に出来高払割当量の任務完成後、法定標準労働時間以外の労働を手配する場合、以上の原則に基づいて相応の出来高払単価を調整しなければならない。出来高払割当量は一定の民主管理の手順を通じて合理的に制定しなければならない。

人的資源社会保障行政部門の批准を経て総合計算労働制を実行する企業は、労働者の総合計算労働時間が法定標準労働時間を超える場合、延長労働時間とみなし、ならびに本条第(1)項の規定に基

づき労働者に延長労働時間の時間外賃金を支払わなければならない。企業が法定休暇・祝祭日に労働者に労働を手配した場合、本条第(3)項の規定に基づき時間外賃金を支払う。

人的資源社会保障行政部門の批准を経てフレックスタイム制を実行する労働者について、法定休暇・祝祭日に企業より労働を手配された場合、本条第(3)項の規定に基づき時間外賃金を支払う。

婦女節、青年節等の一部公民の休暇となる祝祭日の期間、社会もしくは企業が組織する慶祝活動および平常通りに労働を行う労働者に対して、企業は賃金を支払わなければならないが、時間外労働賃金は支払わない。当該祝祭日が休息日にあたり、企業が労働者に労働を手配する場合、本条第(2)項の規定に基づき時間外労働賃金を支払わなければならない。

- 14、1日あたり賃金は月あたり賃金を毎月平均の賃金計算日数、21.75日で除すことに基づき計算する。1時間あたり賃金は1日あたり賃金を8時間で除すことに基づき計算する。
- 15、公共衛生コントロール措置を採る時、労働者が伝染病の疑い例もしくはキャリアと密接に接触した者で、隔離観察を経た後に排除された場合、企業は労働者が正常な労働を提供したとみなし、その隔離観察期間の賃金を支払わなければならない。
- 16、人民法院に管制、執行猶予を処された労働者が、継続してもとの企業で労働する場合、企業は労働者の賃金を支払わなければならない。
- 17、労働者が労働規律もしくは規則制度に違反し、企業がその賃金を引き下げた場合、引き下げた後の賃金は当市規定の最低賃金標準を下回ってはならない。
- 18、労働者が違法犯罪に関わり拘禁もしくはその他の客観的な原因があり、労働契約を履行しようがない場合、企業は労働者の賃金を支払わない、ただし法律・法規に別途規定もしくは双方に別途約定がある場合を除く。
- 19、企業が破産した時、労働者の賃金が未払いの場合は『中華人民共和国企業破産法』、『中華人民共和国会社法』規定の償還順序に基づき償還しなければならない。
- 20、企業は労働者の賃金の上前をはねてはならない。以下の状況の1つがある場合、企業は賃金を代理控除することができる。
 - (1) 労働者個人が納付すべき個人所得税を代理納付する、
 - (2) 労働者個人が負うべき社会保険費および住宅積立金を代理納付する、

- (3) 法院の判決・裁定に基づき代理控除する扶養費・別居後扶養費、
- (4) 法律、法規・規定により労働者賃金の中から控除できるその他の費用。

- 21、企業が上前をはねる、もしくは理由なく労働者の賃金を滞納する、最低賃金標準より低い賃金を労働者に支払う、および労働者に時間外労働を手配し規定に基づかずに時間外賃金を支払う場合、人的資源社会保障行政部門により企業は規定の期限に基づく支払いを命ずる。期限を過ぎて支払わない場合、支払うべき金額の100分の50以上100分の100以下の標準に基づき労働者に追加して賠償金を支払わなければならない。
- 22、労働者が本人の原因により企業に経済的損失をもたらした場合、企業は法に基づきその賠償を要求し、ならびに賃金の中から賠償費を控除する必要がある場合、控除の部分は労働者の当月の賃金の20%を超えてはならず、かつ控除後の剰余賃金は各市規定の最低賃金標準を下回ってはならない。
- 23、企業が労働者の労働契約を解除し、労働争議を引き起こし、労働人事争議仲裁部門もしくは人民法院の裁決で企業のもとの決定を撤回し、かつ双方が労働関係を回復した場合、企業は労働者の調停・仲裁・訴訟期間の賃金を支払わなければならない。その標準は企業が労働契約を解除する前の12カ月の労働者本人の月平均賃金に支給停止月数を乗じたものとする。双方いずれにも責任がある場合、責任の大小に基づき各自で相応の責任を負う。
- 24、非全日制就業の労働者の場合、1時間当たり賃金は企業と労働者の約定によるが、各市規定の1時間当たり最低賃金の標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。
- 25、企業と従業員代表は本弁法が確定した原則に基づき、賃金集団協議等の民主的な管理手順を通して、当該企業の賃金支払弁法を制定し、合わせて当該企業の全体の労働者に告知することができる。
- 26、労働者と企業に賃金支払による労働争議が発生した場合、当事者は法に基づいて調停・仲裁を申請し、起訴を提起することができる。労働者が、企業がその賃金収益を侵害したと認識する場合、人的資源社会保障行政部門に苦情申し立てもしくは通報する権利を有する。
- 27、本弁法は2016年8月1日より執行し、有効期間は5年とする。もとの『上海市企業賃金支払弁法』の印刷・配布に関する通達』（滬勞保綜発〔2003〕2号）は、同時に廃止する。

(中国語原文)

上海市人力资源和社会保障局
沪人社综发〔2016〕29号
关于印发《上海市企业工资支付办法》的通知

各有关委、办、局，各控股（集团）公司、企业（集团）公司，各区、县人力资源和社会保障局，各有关用人单位：

根据《劳动合同法》及其《实施条例》等有关规定，我们对原《上海市企业工资支付办法》作了修改完善，现印发给你们，请认真贯彻执行。

上海市人力资源和社会保障局

2016年6月27日

上海市企业工资支付办法

为维护劳动者通过劳动获得劳动报酬的权利，规范企业的工资支付行为，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规的规定，结合本市实际情况，制定本办法。

- 一、 本办法适用于本市行政区域内的各类企业和与之形成劳动关系的劳动者。个体经济组织、民办非企业单位以及依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织和与之形成劳动关系的劳动者参照执行。
- 二、 本办法所称工资是指企业根据国家和本市的规定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。
- 三、 工资应当以法定货币形式支付。
- 四、 企业通过银行发放工资的，应当按时将工资划入劳动者本人账户。

企业直接发放工资的，应当将工资支付给劳动者本人，并办理签收手续。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其委托亲属或他人代领。
- 五、 企业应当书面记载支付劳动者工资的数额、项目、时间、本人姓名等，并按有关规定保存备查。企业不管以何种形式发放工资，都应当向劳动者提供一份本人的工资清单。

六、 企业应当每月至少支付一次工资，支付工资的具体日期由企业劳动者约定。如遇法定休假日或休息日，通过银行发放工资的，不得推迟支付工资；直接发放工资的，应提前支付工资。

对实行年薪制或按考核周期兑现工资的劳动者，企业应当每月按不低于最低工资的标准预付工资，年终或考核周期期满时结算。

七、 企业与劳动者终止或依法解除劳动合同的，企业应当在与劳动者办妥手续时，一次性付清劳动者的工资。对特殊情况双方有约定且不违反法律、法规规定的，从其约定。

八、 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动的，企业应视同其提供了正常劳动而支付工资。

九、 企业安排劳动者加班的，应当按规定支付加班工资。劳动者在依法享受婚假、丧假、探亲假、病假等假期期间，企业应当按规定支付假期工资。

加班工资和假期工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，不包括年终奖，上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴，中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。

加班工资和假期工资的计算基数按以下原则确定：

(一) 劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。

(二) 劳动合同对劳动者月工资未明确约定，集体合同（工资专项集体合同）对岗位相对应的月工资有约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。

(三) 劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资（不包括加班工资）的70%确定。

加班工资和假期工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。

十、 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。

十一、 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。

十二、 企业停工、停产在一个工资支付周期内的，应当按约定支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，企业可根据劳动者提供的劳动，按双方新的约定支付工资，但不得低于本市规定的最低工资标准。

十三、 企业根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应以本办法第九条确定的计算基数，按以下标准支付加班工资：

(一) 安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资的150%支付；

(二) 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；

(三) 安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付。

企业依法安排实行计件工资制的劳动者完成计件定额任务后，在法定标准工作时间以外工作的，应当根据以上原则相应调整计件单价。计件定额应通过一定的民主管理程序合理制定。

经人力资源社会保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的，应当视为延长工作时间，并按本条第（一）项的规定支付劳动者延长工作时间的加班工资；企业在法定休假节日安排劳动者工作的，按本条第（三）项的规定支付加班工资。

经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工时制的劳动者，在法定休假节日由企业安排工作的，按本条第（三）项的规定支付加班工资。

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）项的规定支付加班工资。

十四、 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。

十五、 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。

- 十六、 被人民法院判处管制、缓刑的劳动者，继续在原企业工作的，企业应当支付劳动者工资。
- 十七、 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。
- 十八、 劳动者因涉嫌违法犯罪被拘押或者其他客观原因，使劳动合同无法履行的，企业不支付劳动者工资，但法律、法规另有规定或者双方另有约定的除外。
- 十九、 企业破产时，欠付劳动者的工资应当按照《中华人民共和国企业破产法》、《中华人民共和国公司法》规定的清偿顺序予以清偿。
- 二十、 企业不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，企业可以代扣工资：
- (一) 代缴应由劳动者个人缴纳的个人所得税；
 - (二) 代缴应由劳动者个人承担的社会保险费和住房公积金；
 - (三) 按法院判决、裁定代扣的抚养费、赡养费；
 - (四) 法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。
- 二十一、 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。
- 二十二、 劳动者因本人原因给企业造成经济损失，企业依法要其赔偿，并需从工资中扣除赔偿费的，扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%，且扣除后的剩余工资不得低于本市规定的最低工资标准。
- 二十三、 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。
- 二十四、 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。
- 二十五、 企业与职工代表可以根据本办法确定的原则，通过工资集体协商等民主管理程序，制定本企业

的工资支付办法，并告知本企业的全体劳动者。

二十六、劳动者与企业因工资支付发生劳动争议的，当事人可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。劳动者认为企业侵犯其工资权益的，有权向人力资源社会保障行政部门投诉或举报。

二十七、本办法自 2016 年 8 月 1 日起执行，有效期 5 年。原《关于印发〈上海市企业工资支付办法〉的通知》（沪劳保综发〔2003〕2 号）同时废止。

【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。