

**制度情報—2020年3月の法令から—**  
**北京市大地律師事務所**  
**(北京市大地律師事務所日本部監修)**

## I. 重要な法令のポイント解説

### **新型コロナウイルスの影響に対応し、就業安定化の取組みを強化することに関する実施意見**

(発令元) 国务院令

(法令番号) 国令〔2020〕6号

(公布日) 2020年3月18日

(施行日) 2020年3月18日

#### 1. 主なポイント

- (1) 政府機関に対し、よりよい就業優先政策を実施し、労働者の職務復帰を制限する不合理な規定を断固是正するよう要請する。(第1条)
- (2) 一時的な、目的に適合した税・費用の引下げ政策の実施を加速するよう要請する。リストラを実行しないか、実行しても対象人数を少数にとどめた中小・零細企業に対する還付基準の上限を、企業及びその従業員の前年度納付した失業保険料の100%まで引き上げることを認める。(第1条)
- (3) 関連産業の中西部地域への移転を促進する政策措置の制定及び整備を加速させる。一部の就業動員能力の高い、環境負荷の制御可能なプロジェクトに対し、環境アセスメント審査認可のポジティブリストを制定し、環境アセスメントの「放管服」改革を強化し、差し押さえや生産の制限・停止等の措置の採用は慎重に行う。(第1条)
- (4) 自主起業環境の最適化：政府が投資・開発するインキュベーション基地等の起業キャリアに一定比率の用地を割り当て、大卒生、農民工等の重点対象に対し無償で提供する。(第1条)
- (5) 大卒生の就職ルートを拡張する。新卒者を採用し1年以上の労働契約を締結した中小・零細企業に対し、就業受入補助一時金を支給する。(第3条)
- (6) 従業員のためにオンライン/オフラインのトレーニングを実施し、新規採用した農民工、大卒者のための就業前トレーニングを提供した企業に対し、職業訓練補助を支給する。(第5条)
- (7) 2020年3月末までに、オンライン失業登記を利用可能にする。困難のある企業が従業員と協議のうえで賃金報酬の調整、シフト制・交代勤務、勤務時間の融通等、就業安定化の方法を講じ、人員整理の行為を法に則って規範化することを奨励する。(第5条)

#### 2. 今後の留意点

感染流行の影響により、今年中国の就業率が甚大なダメージを受ける中、国は多くの制度を設けて企業の予測安定化、リストラの回避を図り、最近では各地で集中的に関連の実施細則が制定・公布されているため、企業では十分注目することを勧める。(全6条)

**さらなる審査認可の簡素化とサービスの最適化、より正しく穩当に  
企業の操業再開を進めることに関する通知**

(発令元) 国務院弁公庁

(法令番号) 国弁発明電〔2020〕6号

(公布日) 2020年3月3日

(施行日) 2020年3月3日

**1. 主なポイント**

- (1) 操業再開にかかるサービスの利便性向上、操業再開にかかる審査認可及び条件の簡素化、操業開始手続きのプロセス最適化を明確に提起し、操業再開手続きのワンストップ処理、訪問処理、処理のセルフサービス化を積極的に進める。企業から操業再開保証金を徴収することは厳禁とする。(第1条)
- (2) 操業再開等の重点事項についてオンライン手続きの実現を加速し、オンラインプラットフォームを利用して企業支援を促進する政策を確実に実施する。(第2条)
- (3) 全ての産業チェーンが首尾よく操業を再開するためのサービス保障を提供する。地域間連携を強化し、企業による川上・川下間の協力上の問題等の調整・解決を支援する。(第3条)
- (4) 人の移動や物流に対する不合理な管理措置を速やかに是正し、労働力の秩序ある勤務復帰や物資輸送の妨げとなる繁雑な手続きを整理・廃止する。(第4条)

**2. 今後の留意点**

この通知では、感染対策期間中に期限が到来する各種の許可証について、延長、更新、再発行等の手続き期限を延長し、感染流行の収束後の一定期間内に行えばよいとすることが、明確に規定された。(全5条)

**国境衛生検疫業務のさらなる強化、国境衛生検疫を妨害する  
違法犯罪への法による取締りに関する意見**

(発令元) 最高人民法院、最高人民検察院、公安部、司法部、税関総署

(公布日) 2020年3月16日

(施行日) 2020年3月16日

**1. 主なポイント**

- (1) 国境衛生検疫における行政取締りを強化し、『国境衛生検疫法』及びその実施細則に違反するが犯罪の構成には至っていない行為に対し、法により行政罰を与える。(第2条)
- (2) 国境衛生検疫妨害罪を構成する複数の状況について明確に規定した。検疫で伝染病の感染者とされたか、感染の疑いがあるとされた者が、『国境衛生検疫法』等の法律・法規により税関が求める健康申告、体温測定、医学検査、疫学調査、医学一斉調査、サンプル採取等の衛生検疫措置や、隔離、院内検査、現場診断・検査、転院等の衛生処理措置を拒否した場合等がある。(第2条)

## 2. 今後の留意点

当該意見では、行政取締りと刑事司法の連携を適切に行い、国境衛生検疫監督管理分野の刑事事件の訴追基準に適合する事案については速やかに公安機関に移送して関連の手続きを行うようにし、行政罰をもって刑事罰に代えてはならないことが明確に要求されている。企業では、従業員に関連の法律知識を周知し、特に国外出張する従業員において、法に抵触する事態の発生を避けるよう注意することを勧める。（全3条）

### **感染対策の中で改革をさらに深化させ、外資プロジェクト関連の取組みを適切に行うことに関する通知**

（発令元）国家発展改革委員会

（法令番号）発改外資〔2020〕343号

（公布日）2020年3月9日

（施行日）2020年3月9日

## 1. 主なポイント

- (1) 政府機関側から外資系企業に働きかけ、外資プロジェクト及び外資系企業の操業再開を積極的に支援し、操業再開の障害を調整・解決するよう要請する。各種の企業支援政策は、外資系にも統一的に適用することを明確に規定する。重点外資系企業に対し「一対一」の精確な支援方式を取り、外資系企業から反映された産業チェーンの協同操業再開の問題についても積極的に調整・解決していく。（第1条）
- (2) 重大外資プロジェクトの登記・届出の追跡を強化し、重大外資プロジェクトの協調を着実に進め、外資参入ネガティブリストの管理制度を全面的に徹底して実行する。条件を満たす重大外資プロジェクト業務には、手順に従い専門協調チームを設ける措置を与える。（第2条、第3条、第4条）
- (3) 外資プロジェクトの届出の利便性を高め、外資プロジェクトの審査確認手続きを簡素化する。（第5条、第6条）
- (4) 奨励類の外資プロジェクトの設備輸入にかかる免税確認手続きを最適化し、省級以下における報告取次ぎの手順を廃止する。（第7条）
- (5) 外資プロジェクトの届出、審査確認機関及びその担当職員は行政手段を利用して技術譲渡を強制したり、形式を変えて強制してはならないことを明確に規定した。職務履行の過程において知り得た営業秘密について法により秘密を保持しなければならない。各種の企業及びプロジェクトへの支援政策は、中国資本と同様に、外資系の企業やプロジェクトにも平等に適用することを明確に規定する。（第8条）
- (6) 外資系企業に対する訪問サービスを強化する。外資に関する政策を制定するにあたっては、討論会の開催、書面等の形式により外資系企業の意見を聴取しなければならない。（第9条）
- (7) 外資プロジェクトの事中・事後監督管理：「2つのランダム、1つの公開」等の方式を導入してプロジェクトの監督管理を整備し、機関を跨ぐ合同抜取検査の範囲に含め、重複する検査により企業負担を増やすことは回避する。（第10条）

## 2. 今後の留意点

近く、発展改革委員会は商務部等の機関とともに『外商投資奨励産業目録』を改訂するとしている。今回の改訂では奨励の範囲がさらに拡大され、製造業の質の高い発展の促進に照準し、中西部地域や東北地域に産業移転受入れの潜在能力を発揮させることが計画されている。関連の企業では改訂の動きに十分注目することを勧める。（全11条）

## II. 法令運用上のケーススタディ解説

### 1. 事件の概要

王氏は2010年4月にA社に入社し、設備販売の業務に従事し、月給を10,000元として会社と3年間の労働契約を締結し、後には契約更新も数回行っていた。2016年8月、A社は業務モデルの調整を決定し、王氏が販売を担当していた設備の生産は以後行われなくなることとなった。A社は王氏と協議したうえで労働契約を解除するとともに協議書を締結し、A社が王氏に10万元の経済補償金を支払い、支払期限は王氏がA社の設備販売代金の回収に協力し、回収が完了した日から5業務日以内とすることを約定した。しかしその後、王氏がA社の設備販売代金の回収への協力を完了しなかったため、A社から王氏に経済補償金は支払われず、王氏は労働人事仲裁委員会に労働仲裁を申し立てた。

### 2. 紛争の焦点

経済補償金の支払期限は王氏がA社の設備販売代金の回収に協力し、回収が完了した日から5業務日以内とするとした、協議書中の約定は有効か。

### 3. 弁護士の分析

『労働契約法』第50条には、使用者は従業員が業務引継ぎを行ったときに経済補償金を支払うべきものと規定されている。しかし、この約定は強行規定ではなく、使用者と従業員が経済補償金の支払期限について別途約定していたならば、『労働紛争案件の審理における法律適用にかかる若干の問題に関する最高人民法院の解釈（3）』第10条により、法律、行政法規に規定される強行規定への違反が存在せず、欺罔、脅迫又は人の危難に乗じる事由のない限り、当該約定は有効であり、使用者は従業員と経済補償金の支払時期について別途約定することができると規定されている。

本件では、A社は王氏が協議書中で経済補償金の支払時期について、王氏がA社の設備販売代金の回収に協力し、回収が完了した日から5業務日以内とすることを明確に約定していた。この約定はA社の王氏に対する真実の意思表示であり、欺罔や脅迫等の無効となる事由も存在しないため、有効なものとなる。王氏が協議書の約定通りに設備代金の回収を遂行しなかったことにより、A社が王氏に対して経済補償金を支払う条件は達成されず、A社には王氏への経済補償金支払いを拒否する権利がある。

### 4. 裁判結果

本件について労働仲裁及び裁判の一審、二審が行われたが、いずれも王氏がA社に経済補償金の支払いを要求する条件は達成されていないとして、王氏の訴訟請求を棄却する判決が下された。

## 5. 留意点

通常会社が従業員との労働関係を解除する際には、従業員に業務引継ぎを行わせたうえで、未完了の業務について約定しておくことが必要となる。従業員が会社の要求する通りの効率と品質で業務を完了しない場合に対し、経済補償金の支払いを遅らせることにより従業員に対する制約を与えることができる。

ただし、協議のプロセスやテクニックに注意する必要があり、協議の進展に併せて戦略を調整し、脅迫的な言語表現の使用は避け、後になり協議は脅迫されて締結されたものであると従業員に主張されて協議が無効となることを防止するよう注意しなければならない。必要に応じて従業員との協議を弁護士に委託することもできる。