

## 制度情報

### 2015年6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

### 『区域性株式市場監督管理試行弁法（意見聴取稿）』を公開して意見を聴取することに関する中国証監会の通知

(発令元) 中国証監会

(公布日) 2015年6月25日

#### 1. 主な内容

意見聴取稿は全部で24条あり、主に区域性株式市場に対する以下の内容を規定している。一. 基本的定義、二. 機能・役割、三. 監督管理体制、四. 監督管理のボトムライン、五. 市場規則、六. 支援措置

#### 2. 今後の注意点

区域性株式市場の規範的發展を促進するため、中国証監会は『区域性株式市場監督管理試行弁法（意見聴取稿）』を起草した。意見又は提案がある企業は、2015年7月27日までに電子メール又はFAX等の方法で中国証監会に提出をすることができる。

### 『食品生産許可管理弁法（意見聴取稿）』の意見聴取に関する食品薬品監督管理総局の通知

(発令元) 食品薬品監督管理総局

(公布日) 2015年6月26日

食品生産許可業務を規範化し、食品生産監督管理を強化するため、国家食品薬品監督管理総局は『中華人民共和国食品安全法』、『中華人民共和国行政許可法』等の関係する法律法規の規定に基づき、『食品生産許可管理弁法（意見聴取稿）』を起草した。ここに公示し意見を募集する。社会各界は、2015年7月26日までに電子メール又はFAX等の方法で意見又は建議の提出をすることができる。

### 『代理記帳管理弁法』の改正に関する財政部の決定（意見聴取稿）

(発令元) 財政部

(公布日) 2015年6月19日

#### 1. 主な内容

2014年11月24日に国務院は『一部の行政審査認可項目等の事項の取消し及び調整に関する決定』(国発[2014]50号)を公布した。「仲介機構による会計代理記帳業務への従事に対する審査認可」について、工商登記前の審査認可から工商登記後の審査認可へと調整した。また、代理記帳機構に対する事中事後の監督管理を強化するため、財政部は『「代理記帳管理弁法」の改正に関する

る財政部の決定（意見聴取稿）』を制定した。社会各界は、2015年7月19日までに電子メールやFAX等の方法を通して意見又は提案をすることができる。

## 2. 今後の注意点

この意見聴取稿に基づき、会計事務所以外の仲介機構が代理記帳業務に従事する場合、所在地の県級以上の人民政府財政部門にて認可を経て、財政部が統一して印刷作成する代理記帳許可証書を受け取らなければならない。認可を経ずに代理記帳業務に従事している者については、県級以上の人民政府財政部門が関係する法律及び行政法規に従い調査し、処分する。

## 「三証合一」登記制度改革の推進を加速することに関する国务院弁公庁の意見

（発令元）国务院弁公庁

（法令番号）国弁発[2015]50号

（公布日）2015年6月23日

（施行日）2015年6月23日

### 1. 主な内容

(1) 「三証合一」登記制度とは、従来企業登記する際、それぞれ順番に申請をし、工商行政管理部門から工商營業許可証が発行され、品質技術監督部門から組織機構コード証が発行され、税務部門から税務登記証が発行されていたものを、一つの申請としてまとめ、工商行政管理部門から一つの營業許可証が発行される登記制度である。

(2) 2015年末までに、全国的に「三証合一」登記モデルを推し進める。

### 2. 今後の注意点

この意見に基づき、三証合一登記制度施行後、会社の設立手続きが大幅に簡略化されるため、中国で会社を設立する希望を持つ外国企業は随時関連する動向を注目すべきである。

## 『外国人旅行者物品購入出国税還付管理弁法（試行）』に関する国家税務総局の公告

（発令元）国家税務総局

（法令番号）国家税務総局公告 2015年第41号

（公布日）2015年6月2日

（施行日）2015年6月2日

### 1. 主な内容

(1) 「外国人旅行者」の範囲を明確にする。つまり、中国国内にて連続して居住する日数が183日を超えない外国人及び香港、マカオ、台湾同胞をいう。

（第2条）

(2) 以下の状況のいずれか一つに当てはまる場合、税還付ができない。外国人旅行者が有効な本人身分証明書を提示できない場合、有効な身分証明書により最終入国日を確認できない場合、物品購入日と最終入国日が183日以上離れている場合、税還付する物品の發票発行日が最終入国日より前である場合など。（第10条）

(3) 外国人旅行者が出国する際、税関にて税還付する物品の検査確認手続きをしなければならない。(第 18 条)

(4) 税還付金の計算について。出国の際に税還付する物品の増値税一般発票の金額(増値税を含む)を基に還付すべき増値税の金額を計算する。尚、税金の還付率は 11%である。(第 21 条)

## 2. 今後の注意点

この弁法に基づき、税還付の貨幣種類は人民元である。税還付の金額が 10,000 人民元を超える場合、税還付代理機構は銀行振込み方式で税還付をしなければならない。税還付の金額が 10,000 人民元を超えない場合、外国人旅行者の選択に基づき、税還付代理機構は現金による税還付又は銀行振込み方式による税還付を採用する。(全 30 条)

## II 法令運用上のケーススタディ解説

### 入社手続の瑕疵による失敗

#### 1. 背景

A 社は面接を経て、B 氏を正式採用することを決めた(労働契約期間 2 年、うち試用期間 2 カ月)。B 氏は前職を離職してから、失業登記を行い、毎月失業保険待遇(失業金)を受領している。

入社時に、A 社の人事担当者が労働契約のフォーマットを B 氏に渡し、署名することを求めたと同時に、労働契約の届け出及び社会保険増員手続きを行うため、失業登記証の原本の提出を B 氏に要請した。しかし、B 氏は再就職後にも、引き続き失業金を得るため、「失業登記証を友達の家に忘れたが、友達が不在であり、数週間いない」「失業登記証を無くした」との理由を作り、失業登記証の原本及び署名後の労働契約を試用期間中はずっと人事担当者に提出していなかった。

その後、B 氏の業務能力が採用条件に満たしていないことを理由に、試用期間の満了とともに、A 社が B 氏に対し「不採用通知」を発行したが、不満を覚えた B 氏が①社員証②給与明細表③タイムカード④友達の証言を証拠に、労働仲裁を提起した。

#### 2. 問題

- (1) A 社と B 氏との間で労働関係が成立していたか否か。
- (2) A 社と B 氏が労働契約を締結していなかった場合の法的結果。

#### 3. 分析

- (1) 労働関係の成立は、使用者が義務を負う際の基礎となる。「労働契約法」第 7 条によると、使用者が使用を開始した日から労働者との労働関係が成立するものであり、労働契約の締結をもって成立するものではない。B 氏は A 社のため 2 カ月の労働を提供し、また①社員証②給与明細表③タイムカード④友達の証言等の証拠を提供したため、A 社との間で労働関係が成立していたと認められるべきである。

- (2) 労働契約の締結時期について、「労働契約法」第10条及び第82条等によると、労働関係を確立したが、書面の労働契約を締結していない場合には、使用開始日から1カ月内に書面により労働契約を締結しなければならない。A社は使用開始日から2カ月間労働契約を締結していなかったため、B氏に対し2倍の賃金を毎月支払わなければならない、2倍の賃金の起算日は使用開始日から1カ月満了した翌日である。

労働者が労働契約に署名しない場合には、『労働契約法実施条例』第5条が特に次のように規定している。つまり、使用開始日から1カ月内に、使用者が書面で通知をしたにもかかわらず、労働者が書面の労働契約書を締結しない場合には、使用者は書面の通知により労働関係を終了しなければならない。当該規定によると、確かにB氏の原因で労働契約が署名されていなかったが、法律が使用者に与えた救済措置は使用開始日から1カ月内に書面の通知により労働関係を終了することであり、労働契約に署名がなされない状態を放置することではない。このことから、確かにB氏の原因で労働契約が署名されていなかったが、その期間が1カ月以上であったため、やはりA社はB氏に対し2倍の賃金を支払う必要があり、それは使用開始日から1カ月満了した翌日から起算される。

#### 4. 仲裁結果

労働仲裁委員会はB氏の請求事項を全面的に認め、以下の採決を下した。

- (1) A社とB氏の間における労働関係を認定する。
- (2) A社がB氏に対して、余分に賃金1カ月分を支払う。

#### 5. 留意点

- (1) 労働契約は入社時の締結と回収が必須である。
- (2) 使用開始日から1カ月内は労働契約の締結期限であるだけでなく、使用者が従業員のために社会保険、住宅積立金手続をする義務を履行する法的期限（警戒ライン）でもある。そのため、人事担当者は当該期間内になるべく早く各種義務を履行されたい。特殊事情により期間内に完了しないと予見される場合には、なるべく早く対策を検討し、リスクをコントロールする必要がある。
- (3) 従業員が入社する過程では多くの法的リスクにかかわる恐れがあり、不利な状況になれば、会社に損失を与えることとなる。入社手続は通常、人事担当者が担当するが、担当者の認識の差異又は不足により、会社に損失がもたらされることを防ぐため、会社が具体的で取り扱いやすい入社プロセス及び法的リスクについての説明を作成し、人事担当者が遵守するよう求めることを勧める。