

制度情報

2015年7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

『多国間税務行政共助条約』の批准に関する全国人民代表大会常務委員会の決定

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(公布日) 2015年7月1日

(施行日) 2015年7月1日

1. 主な内容

(1) 『条約』が適用される税目に入っていない場合には、如何なる形式の協力も提供しない。

(2) その他の締結国の税金追徴に協力せず、保全措置の提供に協力しない。

(3) 文書の送達における協力を提供せず、郵送による文書の送達を認めない。

2. 今後の注意点

中華人民共和国政府が別途通知する前において、『条約』は暫時、中華人民共和国香港特別行政区及びマカオ特別行政区に適用しない。(全8条)

中華人民共和国国家安全法

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 国家主席令第29号

(公布日) 2015年7月1日

(施行日) 2015年7月1日

1. 主な内容

(1) 宇宙、深海及び極地などの新領域における安全保護任務、食糧の総合的生産能力の保護及び向上、食糧供給及び品質安全を保障する規定を追加した。

(第32条、第22条)

(2) 核の平和利用及び拡散防止を明確にし、インターネット空間における主権保護などを明確に要求する。(第31条)

(3) 国は安全ニュース宣伝及び世論誘導を強化する。毎年4月15日を国民国家安全教育日とする。(第14条)

(4) 初めて香港について規定された。「国家主権、統一及び領土の完全性の保護は香港マカオ同胞及び台湾同胞を含む全中国人民共同の義務である」と規定された。(第11条、第40条)

2. 今後の注意点

1993年に制定された従来の『国家安全法』は、2014年11月1日をもって廃止され、その大部分の内容は新たな反スパイ法に入れる。中国の国家的安全が

直面する新形勢と新任務に対応し、各分野における国家安全を全面的に保護するため、本法を制定する。(全 84 条)

『被執行人の高額消費を制限することに関する最高人民法院の若干の規定』の修正に関する最高人民法院の決定

(発令元) 最高人民法院
(法令番号) 法积[2015]17 号
(公布日) 2015 年 7 月 20 日
(施行日) 2015 年 7 月 22 日

1. 主な内容

(1) 人民法院は消費制限措置を取ることを決定したとき、被執行人に消極的履行、執行回避又は執行拒否行為及び被執行人に履行能力があるかどうかなどの要素を考慮しなければならない。(第 3 条)

(2) 被執行人が法人である場合、消費制限措置が取られた後、被執行人及びその法定代表者、主要責任者、債務履行に影響する直接責任者、実際支配者は高額消費行為を行ってはならない。(第 4 条)

2. 今後の注意点

人民法院が消費制限措置を取ることを決定した場合、調査、執行に協力する義務のある法人に対し執行協力通知書を送達し、関連メディアにおいて公告を行うこともできる。(全 13 条)

『中国国際経済貿易仲裁委員会及びその原分会等の仲裁機構による仲裁裁決に対する上海市高級人民法院等による司法審査案件のための質問に関する最高人民法院の回答』

(発令元) 最高人民法院
(法令番号) 法积[2015]15 号
(公布日) 2015 年 7 月 15 日
(施行日) 2015 年 7 月 17 日

1. 主な内容

(1) 当事者は、中国国際経済貿易仲裁委員会華南分会から華南国際経済貿易仲裁委員会(以下、「華南貿仲」という)に、中国国際経済貿易仲裁委員会上海分会から上海国際経済貿易仲裁委員会(以下、「上海貿仲」という)に名称変更する前に仲裁協議を締結し、紛争を「中国国際経済貿易仲裁委員会華南分会」又は「中国国際経済貿易仲裁委員会上海分会」に申し立てる旨を約定した場合には、華南貿仲又は上海貿仲は案件に対し管轄権を有する。当事者が華南貿仲又は上海貿仲に仲裁の権利がないことを理由に、人民法院に対し仲裁協議の無効を請求し、仲裁裁決の取消し又は不執行を申し立てる場合には、人民法院はこれを支持しない。

(2) 当事者は、中国国際経済貿易仲裁委員会華南分会から華南国際経済貿易仲裁委員会に、中国国際経済貿易仲裁委員会上海分会から上海国際経済貿易仲裁委員会に名称変更した後(変更日を含む。)、本回答の施行前に、仲裁協議を締結し、紛争を「中国国際経済貿易仲裁委員会華南分会」又は「中国国際

経済貿易仲裁委員会上海分会」に申し立てる旨を約定した場合には、中国国際経済貿易仲裁委員会が案件に対し管轄権を有する。ただし、申立人が華南貿仲又は上海貿仲に仲裁を申し立て、被申立人が華南貿仲又は上海貿仲の管轄権につき異議を提示しない場合において、当事者が仲裁裁決がなされた後に、華南貿仲又は上海貿仲に仲裁の権限がない旨を理由に仲裁裁決の取消し又は不執行を申し立てるときは、人民法院はこれを支持しない。

(3) 当事者は、本回答施行後に（施行日を含む。）仲裁協議を締結し、紛争を「中国国際経済貿易仲裁委員会華南分会」又は「中国国際経済貿易仲裁委員会上海分会」に申し立てる旨を約定する場合には、中国国際経済貿易仲裁委員会が案件に対し管轄権を有する。

2. 今後の注意点

原中国国際経済貿易仲裁委員会華南分会（現：華南国際経済貿易仲裁委員会、又は深圳国際仲裁院）、原中国国際経済貿易仲裁委員会上海分会（現：上海国際経済貿易仲裁委員会、又は上海国際仲裁センター）が名称を変更し、新たな仲裁規則を施行したことにより、関連する仲裁協議の効力並びに上記各仲裁機構にかかる仲裁案件受理の権限、仲裁管轄、仲裁の執行等の問題につき紛争が生じ、一部の当事者が人民法院に対し仲裁協議の効力の確認を申し立て、関連する仲裁裁決の取消し又は不執行を申し立て、多くの仲裁司法審査案件を引き起こした。仲裁方式による紛争の解決を決定した案件当事者は、関連する契約中の「仲裁条項」の約定に注意する必要がある。（全4条）

II 法令運用上のケーススタディ解説

採用にはリスクがあり、慎重に判断をする必要がある

1. 背景

劉氏は、あるソフトウェア会社のソフトウェア開発エンジニアであり、会社と2年の労働契約を締結していた。劉氏の業務成績が良かったため、会社は6万元を拠出して劉氏に海外で6カ月の専門技術研修を受けさせ、研修後に更に会社のために3年サービスをし、さもなくば違約責任を負うという内容の、3年のサービス期間協議を締結した。研修後に帰国した年に、劉氏は職位及び給与の引上げを求め、会社と協議をするも合意に至らず、会社に労働契約の解除を求めたが、会社は期限前の解約を認めないことを明確に伝えた。劉氏は黙って立ち去り、アニメ制作会社に転職し、労働契約を締結した。ソフトウェア会社は劉氏がアニメ制作会社に転職したことを知り、労働紛争仲裁委員会に仲裁を申し立て、劉氏とアニメ制作会社がソフトウェア会社の損失に対し連帯賠償責任を負うよう求めた。

2. 問題

アニメ制作会社は、劉氏の採用過程において過失があったか否か。あったとすれば、どのような法的責任を負う必要があるのか。

3. 分析

使用者による採用行為を規範化するため、原労働部は1996年に『労働契約制の実施の際の若干の問題に関する通知』（労部発[1996]354号）を発行し、明確に規定している。当該通知によると、「使用者は従業員を採用する際に労働契約の終了、解除その他の当該従業員が他のいかなる使用者とも労働関係がない旨の証憑をチェックした後、当該従業員と労働契約を締結することができる。」本案において、アニメ制作会社は劉氏が原使用者と労働関係を解除したか否かを調査せずに、劉氏と労働契約を締結しており、過失が存在すると言える。

『労働法』第99条によると、使用者が労働契約を解除していない労働者を採用し、原使用者に経済的損失を与えた場合には、当該使用者は法により連帯賠償責任を負わなければならない。原労働部が発行した『「労働法」の労働契約規定違反に関する賠償弁法』第6条によると、「使用者が労働契約を解除していない労働者を採用し、原使用者に経済的損失を与えた場合には、当該労働者が直接賠償責任を負う他、当該使用者は連帯賠償責任を負わなければならない。連帯賠償責任の金額は原使用者に与えた経済的損失の総額の70%を下回らず、原使用者に次に掲げる損失を賠償しなければならない。(1)生産、経済及び業務に与えた直接的経済損失、(2)商業秘密を得たことにより原使用者に与えた経済的損失。」そのため、アニメ制作会社が劉氏を採用したことによりソフトウェア会社に経済的損失を与えた場合には、法により連帯賠償責任を負わなければならない。

4. 仲裁結果

労働仲裁委員会は、事実を調査し、法によりアニメ制作会社がソフトウェア会社に与えた損失につき相応する賠償責任を負うよう裁決した。

5. 留意点

- (1) 本案は、採用の際に、採用予定者が他の企業と労働関係にあるか否かを調査すべき旨を注意喚起しており、採用予定者が原使用者と労働契約を解除していない場合には、労働契約を締結してはならない。さもなくば、会社に「災難」をもたらす。
- (2) 採用業務を適切に行い、採用成功率を引き上げることにより、直接かつ大幅に人力資源管理コストを引き下げ、かつ、各種法的リスクを引き下げることができる。採用業務を適切に行うために、審査段階は非常に重要である。審査内容には、次に掲げる内容が含まれる必要がある。
 - ① 応募者の基本情報。採用審査の際に、応募者の身分、年齢、学歴、資格、職歴等の情報及びその真実性を確認する。登録表に記入する際に、なるべく全面的かつ完全に記入し、必要な場合には、なるべく内容の真実性を確認する必要がある。
 - ② 潜在的疾病、障害があるか否か。健康に問題がある従業員を採用した場合には、会社は膨大なコスト及び労力により会社の正常な運営を保証することとなるため、使用者は募集要項において健康状況につき明確に規定し、採用予定者が相応の健康診断を受けるよう要求してもよい。

- ③ 他の企業と期限が到来していない労働契約を締結しているか否か。離職報告等の証明資料の提出を要求してもよい。