

制度情報

2015年11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

企業所得税の優遇政策事項の処理方法

(発令元) 国家税務総局

(法令番号) 公告 2015 第 76 号

(公布日) 2015 年 11 月 12 日

(施行日) 2015 年 11 月 12 日

1. 主な内容

中国の企業所得税の優遇事項にかかる管理方式は、漸進的な変革の過程をたどってきた。2008 年までは、税の減免項目は審査認可類と届出記録類に分けられるが、うち届出記録は事前に届出を行うもので、全て行政の審査認可方式によるものであった。2008 年、新『企業所得税法』が施行されてからは、国家税務総局が届出記録管理の方式を「事前届出」と「事後の関連資料提出」の 2 通りに分け、審査認可管理を実施する所得税優遇項目を明確にした。2014 年以来、国务院の職能変更や、行政の簡素化及び権限の委譲による要請から、国家税務総局は企業所得税優遇事項にかかる全ての審査認可を廃止し、届出記録管理に統一されている。

今回公布された『企業所得税優遇政策事項の処理方法』では、企業所得税優遇事項の全てにおいて審査認可による方式を廃止し、事後の届出記録管理に統一したうえ、『企業所得税優遇事項の届出記録管理目録』が作成され、届出のタイミング、届出書類、後の調査の参考のために留保しておく資料などの面にわたって届出記録作業の要点を規範化するとともに、納税者が税の減免優遇を受け、税務機関が税の減免を受理するための具体的な要求と、その業務手続きについて、明確化と規範化を進めるものとなった。

2. 今後の注意点

企業は当該法令に付された『企業所得税優遇事項の届出記録管理目録』に照らして自ら税制優遇条件に適合しているかどうかを判断し、適合している場合は、優遇の適用を受けるために、届出記録の手続きを履行することができる。年の確定申告が終了すると、税務機関は届出記録資料等に基づき審査を行い、後続の管理が実施される。(全 22 条)

『「保険法」の適用に係る若干の問題に関する最高裁判所の解釈 (三)』

(発令元) 最高裁判所

(法令番号) 法釈【2015】21 号

(公布日) 2015 年 11 月 25 日

(施行日) 2015 年 12 月 1 日

1. 主な内容

(1) 死亡保険に関する関連規定を詳細に規定した。(第1条)

(2) 人身保険の利益を積極的に精査する原則を明確化し、道徳的リスクを防止した。各級の裁判所において人身保険の契約にかかる争議案件を審理する際、保険契約者が保険契約を締結するにあたり保険利益を有していたかどうか、また死亡を保険金給付の条件とする契約が、被保険者の同意を得たうえで保険金額が認可されたものであるかどうかを、積極的に詳しく調べることを要求した。(第3条)

(3) 身体検査及び「ありのままに告知する義務」の規定を明確化し、信義誠実を遵守する。被保険者は保険契約の締結時に、保険者の要求通りに指定された医療機関で身体検査を受け、保険契約者の「ありのままに告知する義務」は免除されてはならず、最大限の信義誠実をもって対処することを奨励する。保険者は被保険者の身体検査結果を知ったうえで、なお保険契約を締結することに同意する場合は、棄権することになり、保険契約者が関連の状況についてありのままに告知する義務を履行していないことを理由とした契約解除を要求することはできず、これに従わない場合は信義誠実に反するものとみなす。(第5条)

(4) 保険契約の効力回復の条件を明確化した。保険契約者は効力の回復を申請すると同時に保険料の追加支払いに同意する場合、保険者は被保険者の危険性の程度が中止期間に顕著に増加した場合を除いて、原則として効力を回復しなくてはならない。(第8条)

(5) 受益者の指定と変更を規範化し、受益者の受益権を保護した。(第9条、第10条)

(6) 医療保険の書式条項を規範化した。保険者は被保険者の公費医療或いは社会医療保険から取得する賠償金額の減額を要求する場合、保険料率を取り決める際に公費医療或いは社会医療保険の相応部分が控除されていることを証明した上で、減額した基準により保険料を収受しなくてはならない。保険契約において基本医療保険の基準で医療費用を査定しているものについて、保険者は基本医療保険と同類の医療費用の基準を参照して保険金を給付しなくてはならない。(第18条、第19条、第20条)

(7) 保険金請求権の譲渡、被保険者の遺産としての保険金給付、受益者と被保険者の同時死亡にかかる推定、故意の犯罪をいかに認定するか等の問題について規定した。(第13条、第15条、第22条)

2. 今後の注意点

当該司法解釈は、国外の関連事項にかかる取り扱いを参考としたものであり、保険契約者或いは被保険者の受益者変更は、受益者変更の意思表示をした時点をも以て発効することを規定している。同時に、保険者の合理的信頼を保護するために、保険者に通知することなく行われる受益者の変更は、保険者への対抗とならないとしている。(全26条)

II 法令運用上のケーススタディ解説

1. 背景

張氏は、2014年3月1日に青島の某5つ星ホテルにて、レストラン従業員として就業するための面接を受け、審査を経て3月4日より正式に勤務することになり、当該ホテルにより2カ月の試用期間を終了すると労働契約を締結するものとされた。張氏の就業ぶりはまじめで堅実なものであり、5月1日に当該ホテルと労働契約を締結し、契約期間は2014年5月1日から2017年4月30日、うち試用期間は2014年5月1日から2014年6月30日とされていたほか、同日、張氏は「エントリーシート」上の「刑事責任を追及されたことがあるか」の欄で「なし」を選択記入した。また当該エントリーシートには、「本人が当エントリーシートに記載報告した一切の内容は事実である。虚偽の報告や隠匿のあった場合、直ちに解雇処分を受け、いかなる賠償も必要としないことを受け入れる」旨が記載されていた。また当該ホテルの「従業員マニュアル」によると、入職後は採用条件に合致しない、或いは事実を隠匿した者について、ホテルは随時解雇することができると規定されており、張氏はこの「従業員マニュアル」を署名したうえで受け取った。

2014年5月17日、当ホテルでは重要な国際会議を受注し、それに伴う要求により、公安機関がホテル従業員に対して「無犯罪記録証明」の審査を行うことが必要となったが、この審査の結果、張氏は2011年に法に依拠して刑事責任を追及されたことがあったことが発覚し、5月20日、当ホテルは張氏を詐欺及び採用条件に適合しないとの事由により、一方的に労働関係を解除した。その後、張氏は労働仲裁委員会に訴え、4月4日から4月30日までの期間の労働契約を締結していない期間分について2倍の額の賃金を支払うこと、ならびに労働関係の解除が違法であると認めることと、賠償金の支払いを要求した。

2. 問題

- (1) 当該ホテルは、試用期間中の適時労働契約を締結していなかった部分について2倍の賃金を支給する必要があるのか。
- (2) 今回の労働関係解除は違法解除にあたるのか。

3. 分析

- (1) 適時に労働契約を締結しなかったことに関する処罰

『労働契約法』第19条の規定によると、試用期間は契約期間に含まれるとされる。また、『労働契約法』第10条等の規定を併せ考慮すると、企業は従業員が入職した当日に即従業員と労働契約を締結しなくてはならず、遅くとも入職後一ヶ月を超えてはならないとされている。

『労働契約法』第82条及び『労働契約法実施条例』第6条の規定によると、企業は従業員を雇用した日より起算して1ヶ月を超えても労働者と労働契約を締結しない場合は、労働者に対して2倍の賃金を支払わなくてはならない。具体的に本案件については、張氏は3月4日より就業しているが、5月1日になりようやく労働契約が締結されているため、張氏による、4月4日から4月30日までの期間分の2倍の賃金を要求する主張には、法的根拠がある。

- (2) 今回の労働関係解除の合法性

『労働契約法』第3条及び第8条の規定によると、労働契約を締結するときは、適法、公平、平等・自由意思、協議による合意及び信義誠実の原則に従わなければならない。雇用者は、労働契約と直接に関連する労働者の基本状況を

了解する権利を有し、労働者は、ありのままに答えなければならない。労働者と雇用者は信義誠実に自身のありのままの状況を告知しなくてはならず、相手に十分な知る権利を保証することは、労働関係を築くための前提条件である。

本案件では、当該ホテルはその「エントリーシート」の中で、明確に張氏に対して「刑事責任を追及されたことがあるか」の問いに答えることを要求しており、張氏はこれに対してありのままに回答しなくてはならない。張氏が事実を隠匿したことをホテルが認めただうえで、2014年5月20日に双方の労働契約を解除する決定を下したが、このことは「従業員マニュアル」の「採用条件」の規定に合致し、張氏が入職した際に承諾した内容にも背くものではない。従って、今回の労働関係解除は合法である。

4. 仲裁結果

- (1) ホテルは張氏に4月4日から4月30日までの期間の賃金を支払う。
- (2) 今回の労働関係解除は合法であり、賠償金を支払う必要はない。

5. 留意点

- (1) 実際の案件の中には、従業員の試用期間において一部の企業が従業員との労働契約を締結せず、試用期間が満了してから労働契約を締結するところが存在する。しかし本案件で説明した通り、『労働契約法』の関連規定により、こうした手続きの方法は法律規定に違反するものであるうえ、2倍の賃金を支払わなくてはならなくなるリスクも存在する。そのため企業と従業員は試用の意向で合意し勤務を開始したら、1ヶ月以内に「労働契約」を締結するべきである。
- (2) 試用期間内に労働関係を解除する場合、企業は従業員が「採用条件」に合致しない証拠を保存しなければならないことに注意し、同様に、入職時には、従業員に当該職位の「入職条件」を明確に告知したうえで従業員の署名を取得する必要がある。
- (3) 企業が一方的に契約解除権を行使する際は、事前に労働組合に告知してその意見を聴取する必要がある。
- (4) 「従業員規則」の企業管理における重要性を十分に認識し、整備された「従業員規則」を制定して従業員の入職時にその署名を取得しておくべきである。