

制度情報

2015年12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

『人口及び計画出産法』の改正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

(法令番号) 主席令第41号

(公布日) 2015年12月27日

(施行日) 2016年1月1日

1. 主な内容

(1) 「国は、晩婚・晩産を奨励し、1組の夫婦が1名の子を出産するよう提唱する」を「国は、1組の夫婦が2名の子を出産するよう提唱する」に修正する。(第1条)

(2) 「公民の晩婚・晩産については、婚姻休暇及び出産休暇の延長の奨励その他の福利待遇を取得することができる」を「法律、法規の規定に従い子を出産する夫婦は、出産休暇の延長の奨励その他の福利待遇を取得することができる」に修正する。(第2条)

2. 今後の注意点

今回の改訂により、「高齢層には旧弁法を、若年層には新弁法を適用する」原則に基づき、国が1組の夫婦が1名の子を出産することを提唱していた期間において、生涯でただ1名の子を出産する意向であった夫婦には、退職時において、所属事業者が一人っ子の両親に対して支給する奨励(通常、前年度の平均賃金の30%)が関連規定により引き続き適用される。(全5条)

株式発行登録制度改革において『証券法』の関連規定を調整し適用するにあたり、国務院に権限を付与すること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12月27日

(施行日) 2016年3月1日

株式発行登録制度改革を実施し、資本市場サービスが実態経済において基本的機能を更に発揮するよう、国務院に上海証券取引所、深圳証券取引所の上場取引株式を公開発行し、『証券法』の株式公開発行にかかる審査制度の関連規定を調整適用して登録制度を実施する権限を付与する。具体的な実施案については国務院が規定を作成し、全国人民代表大会常務委員会に対して報告届出を行う。本決定の施行期間は2年間とする。

テロリズム防止法

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 主席令第 36 号
(公布日) 2015 年 12 月 27 日
(施行日) 2016 年 1 月 1 日

1. 主な内容

(1) 中国はいかなる形式によるテロリズムにも反対し、法によりテロ活動組織の取締りを行う。国はテロ活動を行ういかなる組織や個人に対しても妥協せず、テロ活動を行ういかなる個人に対しても庇護の提供や難民の地位を与えることはない。(第2条)

(2) テロリズムの定義を明確化する。暴力、破壊、恐喝等の手段により、社会に恐慌をもたらし、公共の安全に危害を与え、人身・財産を侵すか、或いは国家機関、国際組織を脅迫して、その政治・イデオロギー等の実現を目的とした主張や行為を行うものと定義する。(第3条)

(3) 電気通信業務の経営者、インターネットサービスのプロバイダは公安機関、国家安全機関のために、テロ活動に対する警備、調査のための技術インターフェース及び秘密解除等の技術サポートや協力を、法により提供しなくてはならない。(第18条)

2. 今後の注意点

1997年、中国ではじめて「テロ活動組織を構成し主導する」及び「テロ活動組織又はテロ活動を行う個人に資金援助を行う」行為が新『刑法』の調整範囲に含められて以来、中国のテロリズム防止立法は常に進められてきた。『テロリズム防止法』は政府と社会によるテロリズム防止活動の展開を制度化する法律であり、その公布によって、法に基づいて暴力テロ活動を取り締り、国の安全、公共の安全及び人々の生命・財産の安全を保つこと、さらには国際テロリズム防止への協力強化にも、より確かな法的根拠と保証を与えるものである。(全97条)

自由貿易区戦略の実施促進に関する国務院による若干の意見

(発令元) 国務院
(法令番号) 国発[2015]第 69 号
(公布日) 2015 年 12 月 6 日
(施行日) 2015 年 12 月 6 日

1. 主な内容

(1) 自由貿易区の各種区域の貿易協力を全面的に参加し、周辺及び「一帯一路」沿線、生産能力に関する協力の重点対象国家・地域・区域の経済グループとの自由貿易区の建設を、重点的に促進する。すべての近隣国家及び地域との自由貿易区の建設を全力で進める。(第1条、第2条)

(2) 自由貿易区の投資分野の交渉を促進し、参入許可前の内国民待遇にネガティブリストを加えた管理モデルでの秩序ある交渉実施を推進する。(第3条)

(3) 自然人の移動へ更なる便宜を図る。(第3条)

(4) 中外合資経営企業法、中外合作経営企業法及び外資企業法の改訂を推進し、新たな外資に関する基本法を策定・制定し、外商投資管理体制の改革、

参入許可前の内国民待遇にネガティブリストを加えた管理モデルを実施し、外商投資国家安全審査制度を整備して、外資政策の安定性、透明性、予測可能性を維持する。(第4条)

2. 今後の注意点

当該意見により、現在行われている自由貿易区の交渉プロセスを加速させ、要件を満たすことを前提に、自由貿易区の自由化レベルを次第に向上させ、多くの中国の周辺国家及び地域との自由貿易区建設を積極的に推進し、中国と自由貿易パートナーとの貿易取引額が、中国の対外貿易総額に占める割合を多数の先進国や新興経済体と同じ水準に引き上げるか、それらを上回ることを目指す。(全6条)

重大な法律違反による信用喪失企業のリスト管理の暫定弁法（意見聴取稿）

（発令元）国家工商行政管理総局

（公布日）2015年12月9日

『企業情報公示暫定施行条例』、『先に営業許可証を申請し、後に関連する許可証の手続を行う』という改革後の事中事後の監督管理を強化することに関する国务院の意見』等の行政法規、ならびに国务院決定により、重大な違法により信用を喪失した企業に対する工商、市場監督管理機関の管理を強化して企業の信義誠実・自律を促し、社会に対する監督を拡大するため、国家工商行政管理総局が意見聴取稿を作成した。当該意見聴取稿は全18条からなる。その主な内容は次の通り。重大な違法による信用喪失企業のリスト管理の職責分担、重大な違法による信用喪失企業の判定基準及びリスト管理措置、重大な違法による信用喪失企業のリスト管理の関連プロセス、重大な違法による信用喪失企業リストへの企業の記載及び記載解除の決定に関する救済手続き等。

経営異常リスト、重大な違法による信用喪失企業リスト、重大な税制違法案件の当事者リスト、信用喪失被執行人リスト、贈賄犯罪档案等に記載されている信用喪失者に対して、法により参入を制限或いは禁止し、「一度違法となったものは、至るところで制限を受ける」こととなるような連動懲戒メカニズムを構築する。

II 法令運用上のケーススタディ解説

1. 背景

A社は青島市で電子部品加工に従事する日系企業であり、労働集約型の企業でもあり関連する作業職位への技術的な要求は低いため、従業員の流動性が高く、毎月新規採用者と退職者がいる状況である。多くの従業員（特に外部地域より青島に来ている従業員）は、自らのここでの就労がどのくらい続くか未定であるといった理由や、離職時の便宜のために、企業と書面での労働契約を締結しながらない傾向がある。最近、日本の本社より委託された弁護士による法務監査が行われた際にこの問題が指摘された後は、管理を制度化し、法的リスクを回避するため、A社は2014年9月20日付通知により、労働契約を締結していない従業員は直ちに会社と労働契約を締結し、締結を拒否する者は、離職手続きをするよう要求した。従業員甲は2014年9月1日に入社しているが、

労働契約の締結を拒否したうえ、自主退職も受け入れない。A社は追って2014年9月22日に甲に対して解雇通知を出し、甲との労働関係を解除した。その後甲により、会社が一方的に労働関係を解除したことを違法として、2倍の賠償金を支払う裁定を求め、労働仲裁委員会に労働仲裁が申し立てられた。

2. 問題点

- (1) A社の労働関係解除は違法にあたるのか。
- (2) A社は甲に賠償金を支払わなくてはならないのか。

3. 弁護士の分析

現実として、一部の労働者には個人的な理由から労働契約を締結したがいながら傾向が確かに存在するが、『労働契約法』第10条により、企業と従業員の間で労働関係が確立している場合、両者間で書面による労働契約を締結するべきであると規定されている。労働関係が確立したと同時に書面による労働契約を締結しなかった場合、従業員を雇用した日から1ヶ月以内に書面で労働契約を締結しなくてはならないとされている。同法の後で公布され施行された『労働契約法実施条例』第5条によると、雇用した日から1ヶ月以内に、雇用者が書面で通知したうえで、労働者が雇用者との書面の労働契約を締結しない場合、雇用者は書面で労働者に労働関係の終了を通知するべきであり、労働者に対して経済補償を支給する必要はないが、法により労働者に対して実際の就業時間分の労働報酬を支払う必要がある。

本件において、関連の法律、法規では一方的に労働契約を解除する権利を雇用者に与えているが、雇用者は依然として適時に催告する義務を全うしなくてはならず、そうしなければ不利な結果を負うことになる。(『労働契約法実施条例』第6条に規定の通り。)

4. 仲裁の結果

- (1) 今回の労働関係解除を合法とする。
- (2) A社は賠償金或いは補償金を支払う必要はない。

5. 留意点

(1) 会社は従業員の入職後1ヶ月以内に「労働契約」を締結しなくてはならない。従業員が締結に同意しない場合、会社はただちに労働関係を終了させるものとし、このとき従業員に対して経済補償或いは賠償を支給する必要はない。1ヶ月を過ぎてもなお労働契約を締結しない場合、会社は従業員に対し、毎月2倍の賃金を支払う等のリスクを負うことになる可能性がある。

(2) 労働契約の終了或いは解除のいずれの場合においても、労働者が既に会社での労働をしている場合は、雇用者は相応の労働報酬を支払わなくてはならない。

(3) 会社が一方的な解除の権利を行使する場合は、事前に労働組合に告知し、労働組合の意見を聴取しなくてはならない。

(4) 会社は適時に書面により、従業員に労働契約の締結について告知しなくてはならず、告知することなしに労働関係を解除することはできない。同時に、会社は相応の証拠を保存しておく必要がある。