

制度情報

2016年1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

加工貿易におけるイノベーション発展の促進に関する国務院の若干の意見

(発令元) 国務院

(法令番号) 国発[2016]4号

(公布日) 2016年1月4日

(施行日) 2016年1月4日

1. 主な内容

(1) 加工貿易に従事する企業が、税関特殊監督管理区域に集中することを支持する。(第1条)

(2) 企業誘致・資本導入を強化して、先進的な製造業や新興産業を重点的に誘致し、サービス業の開放拡大をより一層進め、外資企業が中国において調達センター、配送センター、決済センターを設立することを促進し、本社経済(中国語:総部経済)を発展させる。(第2条)

(3) 加工貿易に従事する企業が、単純なOEMからODM、OBMという生産方式に発展していくことを促す。(第2条)

(4) 生産型から生産サービス型への製造業のモデルチェンジを推進する。加工貿易とサービス貿易の高度な融合を促進し、加工貿易企業が研究開発及び設計、検査・測定及び補修、物流配送、財務決済、販売及び倉庫管理等のサービスアウトソーシング業務を扱うことを奨励する。条件の整った地域ではハイテク技術を用いた付加価値の高い項目の国内外の検査・測定・補修・再製造のパイロット業務を展開する。(第3条)

2. 今後の注意点

この意見に基づき、広東省で加工貿易業務及び国内販売に審査認可パイロット業務を廃止した経験を踏まえ、加工貿易に関する行政審査認可についての改革が全面的に推し進められることになる。加工貿易の禁止類、制限類の商品目録に対し動態管理メカニズムを実施する。国内販売における審査認可の廃止を検討し、国内の徴税及び消し込み手続きのさらなる簡素化を進める。国内販売にかかる集中徴税の実施範囲を拡大する。加工貿易に従事する企業は、関連する中国の政策の変化に注意し、適時調整を行う必要がある。

(全8条)

天津等12の都市でクロスボーダー電子商取引総合試験区を設立することに同意することについての国務院の認可回答

(発令元) 国務院

(法令番号) 国函[2016]17号

(公布日) 2016年1月12日

(施行日) 2016年1月12日

1. 主な内容

(1) 天津市、上海市、重慶市、合肥市、鄭州市、広州市、成都市、大連市、寧波市、青島市、深圳市、蘇州市の12都市においてクロスボーダーの電子商取引総合試験区を設立する。名称は「中国（各都市名）クロスボーダー電子商取引総合試験区」とし、具体的な実施計画は都市の所在地の省級人民政府よりそれぞれ発表する。

(2) クロスボーダー電子商取引総合試験区はクロスボーダー電子商取引の企業対企業（B2B）方式に関連する技術レベル、業務フロー、監督管理モデル及びIT化の構築などを先駆けて試行する。より簡便でかつ効率のよい新モデルにより市場の活力が発揮され、大中小あらゆる規模の企業が誘致されて新たな業態の成長が促されることを目指すとともに、雇用機会の創生、対外貿易の輸出入の質の向上、グレードアップを図るべく、中国全体のクロスボーダー電子商取引の健全な発展を推進するために、再現性が高く、適用範囲を拡大できるような経験をより多く生み出す。

2. 今後の注意点

近年、中国では経済分野における改革の整備及び深化が断えず進められ、各分野において市場の活力を刺激する措置や政策が集中的に打ち出されているが、関連企業はこうした動きから遅れることなくフォローアップし、適時に経営戦略の調整を行う必要がある。（全5条）

輸出税還付（免除）にかかる進行中・事後管理の強化に関する問題についての公告

（発令元）国家税務総局

（法令番号）公告2016年第1号

（公布日）2016年1月7日

（施行日）2016年1月7日

1. 主な内容

(1) 輸出に従事する企業又はその他の事業者が、輸出税の還付（免除）届出を取り消す手続きを行う場合、申告していないか、申告を行ったがまだ手続きを行っていない輸出税の還付（免除）を放棄すると表明して所管の国税機関に対し規定の通り税の免除を申告した場合、輸出にかかる還付税額を精算したものとみなす。（第2条）

(2) 合併、分割、再編等の理由により輸出税の還付（免除）届出を取り消す企業又はその他の事業者は、所管の国税機関で誤りのないことを確認したうえ、輸出にかかる還付税額を精算したものとみなす。（第2条）

(3) 貿易に従事する企業で輸入した貨物の再輸出を行う場合、税還付（免除）を申告する際に輸入貨物通関申告書の提出を求めない。

2. 今後の注意点

本公告の発効後、『一部の税務行政審査認可を取消した後の管理の問題に関する国家税務総局の公告』（国家税務総局公告2015年第56号）第3条第6号③、『輸出貨物・役務増値税及び消費税管理弁法』第5条第2号⑤の（2）、（5）の「同時に輸入貨物通関申告書を提出することが必要である」という点に関する

る内容を同時に廃止する。(全5条)

自動輸入許可証の通関業務にかかるペーパーレス化の実施に関する公告

(発令元) 海関総署・商務部

(法令番号) 2016年第5号

(公布日) 2016月1月25日

(施行日) 2016月2月1日

1. 主な内容

(1) 対外貿易の安定成長政策措置の実施徹底を促進し、通関業務のペーパーレス化改革をさらに推進して貿易業務の利便性を高めるために、現時点において税関の自動輸入許可証通関作業ペーパーレス化の試行地点が10カ所設けられているところ、2016年2月1日より全国範囲で同措置の実施を推進することが海関総署・商務部により決定された。

(2) 有効範囲は「一批一証」管理を実施する貨物(原油、燃料油を除く)とし、かつ輸入貨物通関申告書1式ごとに自動輸入許可証1通にのみ対応して適用される。今後は、適用の範囲を全ての自動許可管理商品及び全てのタイプの許可証にまで拡大する。

2. 今後の注意点

条件を満たす企業は、『貨物輸出入許可証の電子証書の申請発行に適用する規定(試行)』(商弁配函[2015]494号)に従い電子許可証を申請することができ、税関の関連規定で採用しているペーパーレス方式により税関への申告を行えばよく、紙の自動輸入許可証を提出して検査を受けることを免除する。税関は自動輸入許可証のネットワーク審査により電子許可証を検査し、紙面への署名注記は行わない。(全4条)

II 法令運用上のケーススタディ解説

1. 背景

王氏はA社に2002年度入社した。彼とA社が交わした労働契約書には、会社が年末に年末賞与を支給する旨が明確に約定されていた。A社の「就業規則」及び「賃金支給規定」においては、年末賞与の計算基数は一律基本賃金の4倍とすることが明記されるとともに、年末賞与にかかる評価基準や計算方法についても規定されていた。

王氏は2014年12月31日に一身上の都合により辞職した。その後、王氏はA社では全ての従業員に2014年度の年末賞与が支給されたことを耳にしたため、A社に対して年末賞与の支給を要求したが、A社は王氏が既に離職していることや、勤務態度が悪かったことを理由に、これを拒否した。その後、王氏は労働仲裁委員会に労働仲裁を申し立てた。

2. 問題点

(1) 王氏が離職している状況において、A社は年末賞与を支払わなければならないか。

(2) 王氏に年末賞与を支払わなければならない場合、何をもって年末賞与

支給の基準とするか。

3. 弁護士分析

(1) 法律では、雇用者が従業員に対して年末賞与を支給すべきであると明確に規定されているわけではなく、雇用者が年末賞与を支給するかどうか、支給の方法及び支給の時期などはいずれも、雇用者が自ら決定するものとされている。本案件において、A社は王氏に対して年末賞与を支払わなくてはならないが、その理由は次の通りである。①A社は王氏との労働契約の中で、年末には年末賞与を支給することを明確に約定していることから、年末賞与は既に王氏が取得できることが確定した労働報酬となっており、王氏が年末に離職していることは年末賞与の支給時期に関する約定とは矛盾せず、王氏が既に離職していることを理由として王氏の要求を拒否することはできない。②会社の「就業規則」及び「賃金支給規定」において年末賞与にかかる評価基準及び査定の内容について明確に規定されているものの、年末賞与のための評価はA社が一方的に提示しているものであり、A社は王氏を考課が基準を満たさないことに関する事実の説明を行っていない。従ってA社は王氏の離職に際して1回分の年末賞与を支給すべきである。

(2) A社の「就業規則」において、年末賞与の計算基数を基本賃金の4倍と定めており、「就業規則」及び「賃金支給規定」で年末賞与の評価基準をさらに明確にしているものの、A社は相応の証拠を提示して王氏の勤務態度が悪かったことを証明できない限り、基本賃金の4倍の年末賞与を王氏に対して支給しなければならない。

4. 仲裁の結果

本案件では労働仲裁及び裁判所による一審、二審の結果、いずれも王氏の申し立てが認められた。

5. 留意点

(1) 年末賞与は企業が従業員の1年間の業務に対し褒賞を与えるものであり、どのように支給するかは、原則として企業が自ら決定するものである。しかし、本案件のように、労働契約で年末賞与について明確に約定している場合は、従業員に対し確実に年末賞与を支払わなくてはならない。

(2) この案件のような状況の発生を避けるために、企業は年末賞与の支給規則の中で、「年末賞与の支給時点において在職している従業員」のみが前年度の年末賞与を受け取ることができることを明確に約定しておくことができる。

(3) 年末賞与をどのように支給するかは雇用者が自ら決定できるが、紛争の発生を避けるためには、相応の「考課規則」、「賃金支給規定」等の規則制度について、民主的手続きを踏んで制定し、事前に従業員への告知を行うことを提唱する。