

## 制度情報

### 2016年5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

### 対外貿易の回復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]27号

(公布日) 2016年5月5日

(施行日) 2016年5月5日

#### 1. 主な内容

(1) 対外貿易企業への融資を大々的に支援する。(第2条)

(2) 通関の利便性を向上するための技術的な条件を積極的に改善し、機械的検査の導入率を高め、輸出通関の平均検査実施率を一層引き下げ、より徹底した分類指導を実施し、信用度の高い輸出企業に対しては検査率を低減し、信用度の低い輸出企業に対してはより厳しい検査を行うようにする。通関作業のペーパーレス化を全面的に推進する。(第3条)

(3) 輸出税還付にかかる政策を整備する。輸出税還付の分類管理方法を見直し、輸出税還付の「一類企業」の割合を徐々に高め、一類企業による模範・牽引の役割が十分に発揮されるようにする。(第4条)

(4) 企業に対するみだりな費用徴収を減免、規範化する。(第5条)

(5) 加工貿易に関する政策の整備をさらに進める。中西部地区への加工貿易移転を支援する。加工貿易に従事する企業が法に基づいて取得した工業用地については、契約に約定された通りに分割払いで土地使用権払下げ金を払うことができる。加工貿易業務にかかる審査・認可を、中国全土において廃止する。

(第6条)

#### 2. 今後の注意点

この意見に基づき、今後中国では積極的な輸入政策が実施され、輸入利息補助政策を整備し、『輸入奨励技術及び製品目録』を調整して先端的設備や先端的技術の輸入が重点的に支援されることになることと予測される。日用消費財の関税を部分的に低減し、海外での消費を国内に引き戻すように促す。同時に、対外貿易企業の信用評価システムの構築を模索する。(全14条)

### 住宅賃貸市場の育成及び発展を加速させることに関する国務院弁公庁の若干の意見

(発令元) 国務院弁公庁

(法令番号) 国弁発[2016]39号

(公布日) 2016年5月17日

(施行日) 2016年5月17日

#### 1. 主な内容

(1) 不動産デベロッパーによる住宅賃貸業務の展開を奨励する。不動産デベロッパーが既存の住宅や新築の住宅を使って賃貸業務を行うことを支援し、不動産デベロッパーが住宅商品の在庫を賃貸に出すことを奨励する。(第2条)

(2) 住宅賃貸仲介事業者を規範化する。個人による住宅賃貸を支援し、規範化する。個人による住宅賃貸を奨励するための優遇政策の実施を徹底する。(第2条)

(3) 賃貸人は、法令及び契約の約定に従い義務を履行しなければならない。住宅及び室内設備は、要求に合致していることを保証しなければならない。住宅の賃貸契約期間中、賃貸人は正当な理由なく契約を解除してはならず、一方的に賃料を引き上げたり、無断で保証金の上前をはねたりしてはならない。賃借人は、契約の約定に従って住宅及び室内設備を使用し、期限通りに賃料を支払わなければならない。(第3条)

(4) 商業用物件等を規定に従い賃貸住宅に改築することを認め、土地使用年限及び容積率は変更せずに、土地の用途を居住用地と調整し、調整後の水道、電気、ガスの利用価格は居住用基準に従うものとする。既存の住宅を国や地方の住宅設計規範に従い改造したうえで賃貸することを認め、改造の過程においては元の防火区画、避難経路及び防火隔離設備を改造してはならず、消防設備が完全で有効に作動することを確保しなければならない。(第5条)

(5) 法に従い登記届出を行った住宅賃貸企業、事業者及び個人に対し、税制優遇政策を与えて支援する。個人の住宅賃貸については、5%であった徴収率を1.5%まで引き下げ、納付すべき増値税を計算する。個人の住宅賃貸で月収が3万元を超えない場合、2017年末までは規定通り増値税の徴収免除に関する政策を適用してよい。不動産仲介業者が住宅賃貸仲立代理服务を提供する場合、増値税は6%の税率を適用する。個人の住宅賃貸所得については、個人所得税を半減して徴収する。個人の住宅賃借にかかる賃料支出について、個人所得税改革を勘案し、費用控除の問題について統括的な研究を行う。(第6条)

## 2. 今後の注意点

この意見に基づき、今後住宅賃貸契約書のモデル文書の運用やウェブ上での契約締結が進められ、住宅賃貸契約の登記届出制度が実施徹底されるものと見込まれる。また、関連政府機関により関連市場の主体の全面的な信用記録が作成され、それが全国信用情報共有システムに収納され、信用失墜の著しい主体は一斉に懲戒を受けることになる。(全7条)

## 香港、マカオのサービス提供者の中国大陸における行政審査・認可及び参入許可にかかる特別管理措置を一時的に調整することに関する国務院の決定

(発令元) 国務院

(法令番号) 国発[2016]32号

(公布日) 2016年5月31日

(施行日) 2016年6月1日

### 1. 主な内容

(1) 香港、マカオのサービス提供者が中国大陸において特定のサービス貿易分野への投資を行う場合、その会社設立及び契約や定款の変更にかかる審査認

可を届出管理に変更し、審査・認可を受ける必要はないものとする。ただし、電気通信・文化分野の企業、金融機関の設立や変更等を除く。(第1条)

(2) 香港、マカオに対するサービス業の開放を更に拡大し、対象業界の資格要件、持株比率の制限、経営範囲の制限等の参入許可特別管理措置を暫定的に調整する。(第2条)

## 2. 今後の注意点

この決定に基づき、広東省では香港、マカオに対してサービス業の開放が更に拡大されることになり、『娯楽施設管理条例』第6条に所定の参入許可特別管理措置が暫定的に調整される。近年、香港及びマカオと中国大陸間の取引が盛んになるにつれ、関連政策も変化してきていることから、関連する企業には動向に留意されるよう、お勧めする。(全4条)

## II 法令運用上のケーススタディ解説

### 1. ケース

李氏は2013年6月5日に日系企業のA社に入社し、2013年6月20日に月給基準を3,500元とする労働契約を締結した。A社では、従業員の通勤途中における交通事故の発生リスクを抑えるため、「就業規則」の中で「従業員は公共の交通機関を利用して通勤しなければならない、これに違反した場合、会社は労働関係を解除することができる。」と明確に定めていた。

2015年5月7日、李氏がマイカーを運転して出勤したところをA社の守衛に発見され、そのことは会社経営陣に報告された。A社の経営陣で検討したうえ、会社の労働組合にも通知し、A社は李氏が「就業規則」の上記の規定への重大な違反を犯したことを理由に、李氏との労働関係を解除した。李氏はこの決定を不服として、労働仲裁委員会に労働仲裁を申立て、解雇が違法であることの確認と、A社による違法な解雇について14,000元の賠償金を支払うことを求めた。

### 2. 問題点

事実関係(マイカーでの通勤)が明らかである本件において、A社は一方的に李氏との労働関係を解除することができるか。さらに、A社は「就業規則」で従業員の通勤交通手段の選択を制限し、違反した者への処分を行うことができるのか。

### 3. 弁護士の分析

従業員が通勤にどのような交通手段を選ぶかは従業員の私的事由にあたり、雇用者は従業員の通勤交通手段の選択を制限することはできず、それを根拠として従業員にいかなる処分を科すこともできない。

従業員が通勤中に交通事故に遭い、主たる責任が本人にない場合は、『労働災害保険条例』の関連規定により労災とみなされ、雇用者は従業員に対して労災保険責任を負わなければならない。そうした状況を考慮して、一部の雇用者は従業員の交通事故(労災)発生のリスクを低減するため、このケースにおける従業員の交通手段選択に関するA社の要求のように「就業規則」中で従業員の通勤ルート及び交通手段の選択について規定し、規定に違反した従業員を処

分することが行われている。では、雇用者は従業員の通勤交通手段の選択を制限できるのか。弁護士は、そのような制限はできないものとする。

『労働契約法』第4条により、雇用者は就業規則を制定して従業員の労務管理を行うことができると規定されている。ただし、雇用者は労働過程と労務管理の範疇を無限に拡大してはならず、労働過程や労務管理の範疇にない事項について法律の枠を超えて規定することもできない。つまり、雇用者が制定する就業規則は、労働過程及び労務管理をその範囲とし、労働過程と労務管理以外の事項についての規則は制定できないということである。

今回のケースでは、従業員の通勤時間は労働契約の履行には該当せず、労働過程及び労務管理の内容にも該当しないため、従業員は自らの行為を支配する権利を持ち、雇用者は従業員の勤務時間内の事項に関する就業規則を用いて従業員の勤務時間外の行為に制限を与えることはできない。従業員が通勤にどのような交通手段を選ぶかは従業員の私的事由にあたり、雇用者は従業員の通勤交通手段を制限する規定を設けることはできない。同時に、労災の認定は労務管理行為にあたり、労災の賠償責任は雇用者が負担すべき法定責任であり、雇用者が就業規則を設けて労災の責任を免れることはできない。

以上の通り、A社が「就業規則」において従業員の通勤交通手段を制限する規定を設けたこと自体、『労働契約法』に規定される雇用者が制定できる規則制度の範疇を超えており、無効な規定にあたる。A社が無効な規定を根拠として李氏との労働関係を解除したことは、明らかに違法な労働関係解除にあたる。よって『労働契約法』第48条等の関連規定により、A社は李氏に対し、違法な労働契約解除の賠償金として14,000円（月給3,500円×2ヶ月×2倍）を支払わなければならない。

#### 4. 判決結果

この事件では労働仲裁、裁判所での一審、二審においていずれも、A社が李氏のマイカー通勤を理由に労働関係を解除したことは違法解除であり、労働者の合法的な権益に損害を与えたものとして、『労働契約法』の関連規定の通り、李氏に賠償金14,000円の支払いを命じる判決が下された。

#### 5. 留意点

(1) 雇用者が従業員の通勤交通手段を制限したことは法的根拠を欠いているものの、雇用者は推奨型の規定（制限型の規定ではなく）を制定することで、従業員が雇用者の意見に沿った行動をとるよう誘導することはでき、このようにすることで雇用者の目的（労災の低減等）をある程度実現することができる。例えば、会社の規定に従いマイカーを使わずに通勤する従業員には通勤手当を支給し、マイカーで通勤する従業員に対しては、処分を科すことはしないが、奨励金や手当は与えないといった方法が考えられる。

(2) 就業規則は、社内における「憲法」に相当し、従業員に対して最高の拘束力を持つものである。このため会社は、合法的で整備された就業規則を制定することが望ましい。制定にあたっては、手続きの適法性（従業員の意見の聴取や公示）や、内容の適法性等に留意することが必要である。