

制度情報

2016年6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

信義誠実に係る連合奨励及び信用失墜に係る連合懲戒制度を確立して整備し、社会の信義誠実構築の推進を加速することに関する指導意見

(発令元) 国务院

(法令番号) 国発[2016]33号

(公布日) 2016年5月30日

(施行日) 2016年5月30日

1. 主な内容

(1) 業界団体や商業団体により、会員企業に対する信用評価メカニズムが整備されることを奨励する。企業が自ら、総合的信用保証や商品・サービスの質等に関する特別保証の公表を行い、商品・サービスの基準設定等について自主的に声明を公開するよう主導していく。(第2条)

(2) 行政審査認可における「手続き上の優遇」の措置について模索する。行政許認可の手続きにおいて、誠実さにおいて模範的であるか、3年連続で不良信用記録のない行政客体の便宜を図り、実状に応じて「優遇手続き」や「容缺受理(手続き時、主要な法定条件を満たしていれば、細かい条件や手続上の不備があっても、まずは受理されたうえで、不備の点を是正する扱いを受けられること)」等のサービス措置を実施できるようにする。(第2条)

(3) 各級の人民政府は、誠実な市場主体に関する優良信用情報を、政府の公式ウェブサイトや「信用中国」ウェブサイトです時に公示しなければならない。(第2条)

(4) 重点的分野や重大な信用失墜行為に対し、連合懲戒を実施する。信用失墜行為の市場、業界及び社会からの制約及び懲戒を強化する。業界内部の信用情報収集・共有メカニズムを業界団体や商業団体が整備し、重大な信用失墜行為を会員の信用ファイルに記録するよう指導する。業界団体、商業団体及び資格を持つ第三者の信用サービス提供業者が協力して、会員企業の信用レベル評価を行うことを奨励する。業界団体、商工団体が業界の基準や規定・規約等に照らし、事態の重大さから判断して信用を失墜した会員に対し、警告、業界内部での通達批判、公表譴責、参入拒否、脱退勧告等の懲戒措置を取ることを支持する。(第3条)

(5) 健全な信用情報の公示メカニズムを構築し、情報の共有・使用するメカニズムを構築する。行政許可及び行政処罰のオンライン公開制度を全面的に導入実施する。県級以上の人民政府及びその所轄機関は、各種の自然人、法人及びその他の組織についての行政許可、行政処罰等の情報を、7業務日以内に政府のウェブサイトを通じて公開し、適時に「信用中国」ウェブサイトへ格納することで、「ワンストップ」の照会サービスを提供する。(第4条)

2. 今後の注意点

近年、中国は「法遵守」及び「誠実信義」のシステムを構築し、整備しようと努力し続けてきた。前述した懲戒、奨励のメカニズムのほかにも、信用回復システムが構築、整備されている。これは所定の期限内に信用失墜行為を是正し、悪影響を解消するようにすれば、連合懲戒の対象とはならないというものであり、信用失墜行為を犯した者が社会の公益性サービスに貢献すること等を通じて個人の信用を取り戻すことを支持している。(全5条)

『中華人民共和国税関査察条例』の改訂に関する決定

(発令元) 国務院

(法令番号) 国務院令第670号

(公布日) 2016年6月19日

(施行日) 2016年10月1日

1. 主な内容

(1) 税関査察の範囲について、第2条を次のように改訂する。「本条例にいう税関査察とは、税関が輸出入貨物を通過させた日から3年以内、又は保税貨物、税減免輸入貨物の税関監督管理期間内及びその後3年以内において、輸出入された貨物に直接関係する企業や組織の会計帳簿、会計証憑、通関書類及びその他の関連資料及び関連の輸出入貨物に対し、その輸出入活動の真実性及び適法性について確認・検査・監督を行うことをいう。」(第1条)

(2) 税関が査察業務上の必要により、関連の業界団体、政府機関及び関連企業等から特定の商品、業界の輸出入活動に関連する情報を収集することができることを明確に示した。(第2条)

(3) 輸出入貨物と直接関係する企業、事業者の会計制度が健全で、コンピュータで正確かつ完全に記帳し会計計算を行うことが可能であれば、そのコンピュータに保存した会計記録及びそれを出力したものを会計書類とみなす。今後は企業で書面として印刷した記録を完全に保管することは要求しない。(第4条)

(4) 第8条の「輸出入活動に直接関係する企業、事業者は税関の要求に従い、関連する輸出入貨物の購入、販売、加工、使用、損耗及び在庫の状況の資料の報告を提出しなければならない」との規定を削除する。(第5条)

(5) 査察報告により査察を受けた者に違法の疑いがあると認定した場合、税関への報告・提出を行う前に、査察報告で認定された事実について査察を受けた者の意見を聴取しなければならない。(第12条)

(6) 税関に対し、査察の結論中でそのように結論づけた理由を説明し、査察を受けた者の権利について告知することを要求する。(第13条)

2. 今後の注意点

新たに改訂された条例により、税関が査察を実施する際、会計、税務等の専門機関に委託し、関連の問題について専門的見地からの結論を出すことができる。査察を受ける者(企業)が会計、税務等の専門機関に委託して出された専門的見地による結論は、税関査察時に参考根拠とすることができる。(全19条)

『企業年金規定(意見聴取稿)』についてパブリックコメントを求めることに関する通知

(発令元) 人力資源社会保障部

(公布日) 2016 年 6 月 6 日

『企業年金施行弁法』は 2004 年 5 月より施行されて以来、中国における企業年金の発展促進に重要な作用を果たしてきた。2015 年末時点で、中国では企業年金を立ち上げている企業が 7.5 万社あり、加入している従業員が 2,317 万名おり、基金の累計残高は 9,526 億元に達している。企業年金の発展を加速し、多層的な社会保障体系を構築するという国の要求を徹底して実現し、企業年金制度の整備をいっそう進めるために、人力資源社会保障部が前掲の『企業年金施行弁法』の改訂を行い、『企業年金規定(意見聴取稿)』を作成した。

改訂された意見募集稿は全 7 章 29 条からなり、主な改訂箇所は以下の通りである。

(1) 企業負担額の上限を引き下げた。企業負担額の上限をその企業の前年度における従業員賃金総額の「12 分の 1」から「8%」に調整し、企業と従業員個人の負担額の和については、その企業の前年度における従業員の賃金総額の「6 分の 1」から「12%」に調整し、具体的な拠出比率は企業と従業員の協議によって確定することを明確に示した。

(2) 企業年金案の変更及び終了に関する内容を追加した。(意見募集稿第 10 条、第 11 条、第 12 条)

(3) 経営欠損、再編、合併吸収等の状況にある企業では、企業年金の納付を中止する可能性があることを考慮し、納付の中止及び再開に関する内容を追加した。(意見募集稿第 16 条)

(4) 企業内部における担当職位、責任、寄与度の相違から、企業の負担配分に一定の区別が存在することは合理的であるとして、企業の負担配分差について規定を設けた。(意見募集稿第 18 条)

(5) 企業年金待遇の給付方式を改善した。意見募集稿第 21 条で、従業員が定年退職年齢に達したときの待遇の給付方式を、月ごと、回数ごとに分割での給付又は商業養老保険製品の購入に改訂した。

(6) 企業年金の適用範囲を拡大した。(意見募集稿第 28 条)

コメントや提案のある企業又は個人は、中国政府法制情報ネットや人力資源社会保障部のウェブサイト又は電子メール(lifachu@mohrss.gov.cn)等により、2016 年 7 月 6 日まで提出することができる。

『労働保障に関わる重大な違法行為を社会に対して公表することに関する暫定施行弁法』(意見募集稿)についてパブリックコメントを求めることに関する通知

(発令元) 人力資源社会保障部

(公布日) 2016 年 6 月 22 日

労働保障に関わる重大な違法行為に対する懲戒を加重し、企業に秩序ある従業員使用を促すため、人力資源社会保障部は『労働保障に関わる重大な違法行為を社会に対して公表することに関する暫定施行弁法』(意見募集稿)を作成し、パブリックコメントを求めた。

この法令は計 14 条からなり、必ず社会に対して公表を行うべき重大な労働保障に関わる違法行為を列挙している。それらは、次の通り 8 類に分類されている。

①報酬の上前をはねる、正当な理由のない労働報酬の未払い、一斉陳情等の集団性事件や極端な事件を引き起こした場合

②労働報酬の支払いを拒む、法により移送され司法機関による刑事責任追及を受けた場合

③法の定めに従って社会保険の付保又は社会保険料の納付を行わず、深刻な結果をもたらした場合

④児童を労働者として違法に使用するか紹介し、児童労働による身体障害又は死亡等の深刻な結果をもたらした場合

⑤勤務時間及び休憩休暇の規定に違反し、労働者の健康を著しく損うか、労働者を死に至らせた場合

⑥女性労働者及び未成年労働者の特別労働保護規定に違反し、心身の健康を損う等深刻な結果をもたらした場合

⑦人力資源社会保障行政機関より労働保障行政処罰の決定を下され、事情聴取に申請する条件を満たしている場合

⑧労働報酬の未払い以外のその他の労働保障に関わる違法行為に起因して 30 名以上の一斉陳情等の集団性事件を招いたか、社会に重大な悪影響を及ぼすような突発事件を引き起こした場合。

当該「弁法」ではさらに違法行為の公表に関してその公表の主体、内容、手続、頻度、手段等について規定している。

コメントや提案のある企業又は個人は、中国政府法制情報ネットや人力資源社会保障部のウェブサイト又は電子メール (lifachu@mohrss.gov.cn) 等により、2016 年 7 月 22 日まで提出することができる。

II 法令運用上のケーススタディ解説

1. 背景

M 氏は本社より派遣され、現地法人 A 社に駐在する総経理である。M 氏の在任期間中において、現地法人では X 氏を採用し、総経理付きのアシスタントとして M 氏の業務の補佐にあてた。入社 8 ヶ月後に、X 氏による小額の会社資金の流用行為が発覚したため、A 社は X 氏を解雇した。

X 氏は離職 1 ヶ月後、突然 A 社に対して経済賠償を要求し、その理由は以下の通りであった。また、経済賠償金を支払わない場合、訴訟提起すると脅迫してきた。

(1) A 社の措置は違法解雇である。

(2) X 氏の在職期間において、M 氏による X 氏へのセクハラ行為があり、接触行為を含め、不適切な言動やショートメッセージ、微信での迷惑行為を受けた。

2. 問題点

(1) A 社の X 氏解雇は合法か。

(2) X 氏がセクハラを受けたとして経済賠償金の支払いを要求することに法的根拠は存在するか。

3. 弁護士分析

(1) 今回 A 社が従業員 X 氏を解雇した理由は、会社資金を流用したためである。『労働契約法』第 39 条の規定で、従業員が会社の規則制度に著しく違反した場合、雇用者は一方的に労働契約を解除できるとされている。このため、A 社が「就業規則」の中で、会社資金を流用した従業員を解雇できる旨を明確に規定しており、かつ「就業規則」の制定において民主的手続きを踏み、公告の公示を行って従業員の署名による認可を得ているのであれば、A 社が一方的に労働契約を解除した行為は適法かつ有効なものとなる。逆に前述した前提が満たされていないと、違法な解除とみなされて経済賠償金を負担することになる可能性がある。

(2) 『女性権益保障法』第 40 条で、女性に対するセクハラ行為を禁止している。地方性法規によっては、具体的なセクハラ行為について、口頭表現、文字、画像・映像、電子データ、身体行為などのように、より明確に定義しているものもある。また、当該法規及び関連の規定により、セクハラ行為をした場合、公安機関より行政処罰を受けるほかにも、相応の民事賠償責任を負担しなければならない可能性がある。

地方性規定によっては、女性に対するセクハラを防止し抑制するために、雇用者が必要な措置を取らなければならないと規定しているところもある。ただし、そのような義務を履行しない雇用者に対する処罰についての明確な規定はまだない。

4. アドバイス

(1) 会社の規則制度に関する面においては、会社の「就業規則」等の規則制度の中でセクハラを禁止する条項を設けているかどうか。設けていない場合は、速やかに規則制度を修正し、必要な条項を新たに追加することが望ましい。

(2) 従業員に関する面においては、社内研修等を通じて従業員のリスクコントロール意識を強化し、適法でコンプライアンスを遵守した言動やふるまいをいっそう重視させ、セクハラにあたる言動や誤解を招きやすい言動が出ないようにして、セクハラが発生するリスクを最大限抑える。