

制度情報－2021年3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

租税徴収管理改革のさらなる深化に関する意見

(発令元) 中国共産党中央委員会弁公庁 国務院弁公庁

(公布日) 2021年3月24日

(施行日) 2021年3月24日

1. 主なポイント

- (1) 2023年までに、「双随机、一公開（検査対象と検査員の無作為抽出及び結果の公開）」、「インターネット＋監督管理」、重点的監督管理、「信用＋リスク」監督管理の税務管理新体系を確立し、企業に対し分類に基づく適確な監督管理を実行する。（第1条）
- (2) 発票の電子化改革の実施。2021年内に、統一的な電子発票サービスプラットフォームを確立し、納税者に電子発票の申請・受領、発行、交付、照会等のサービスを24時間体制で提供する。（第2条）
- (3) 初犯の税務違法に対する不処罰リスト制度について段階的に研究、推進していく。（第3条）
- (4) 税務担当者の負担を軽減し、スマート納付サービスを実現する。各機関間における情報共有を強化し、納税者への書類提出の重複要求を減らし、税務書類の事前提出から届出書類の保管に切り替える範囲を拡大する。（第4条）
- (5) 重点分野に対するリスク防止・制御と監督管理の強化。収入の隠匿、利益移転及び提出用と本契約での異なる価格設定、関連者間取引等の重点租税回避行為に対するリスク防止・制御と監督検査を厳格化する。（第5条）

2. 今後の留意点

本意見の施行により、中国ではビッグデータ、クラウドコンピューティング、AI等の現代情報技術を十分に利用してデジタル化、スマート化された税務徴収及び監督管理が行われるようになるとともに、租税回避の問題が多発している業界、地域、対象に対し、税務リスクに応じて「双随机、一公開」方式の無作為検査の比率が高められる。各日系企業では、社内税務のコンプライアンス管理を強化し、徴収管理機関による処罰を受けて企業信用等級が低下し、会社の名誉が損なわれることを防止する必要がある。（全8条）

知的財産権侵害民事案件の審理における懲罰性賠償の適用に関する解釈

(発令元) 最高人民法院

(法令番号) 法積〔2021〕4号

(公布日) 2021年3月3日

(施行日) 2021年3月3日

1. 主なポイント

- (1) 知的財産権にかかる懲罰性賠償制度の適用条件を明確に規定した。条件には主観的な故意と客観的な情状の重大さが含まれる。知的財産権の侵害行為における「故意」と「悪意」の関係を明確に整理した。(第1条)
- (2) 知的財産権にかかる懲罰性賠償請求の時間的制限、請求内容について明確に規定した。権利者が請求するにあたっては、賠償金額、計算方式及び根拠とする事実及び理由を明確にする必要がある。(第2条)
- (3) 知的財産権侵害における「故意」の認定につき、裁判所が考慮すべき要素及び具体的事由を明確に列挙した。(第3条)
- (4) 「情状の重大さ」を認定する際に考慮する要素を明確に規定し、「情状が重大である」とする具体的事由についても列挙し、権利者の権利保護に明確な手引きを提供した。(第4条)
- (5) 懲罰性賠償の計算基数について明確に規定し、賠償の「倍数」確定において考慮する要素も列挙した。(第5条、第6条)

2. 今後の留意点

本解釈の制定・施行は、『民法典』、『商標法』、『不正競争防止法』等の法律分野の中で、知的財産権にかかる懲罰性賠償制度に関する司法適用についてより明確化したとともに、各権利者の権利保護行為のためにマニュアルを提供し、企業自身の知的財産権保護に役立つものとなった。また最近、最高人民法院からは知的財産権にかかる懲罰性賠償に関する典型判例も公表されており、各日系企業で随時関連の動向に注目し、企業コンプライアンスと権利保護の取組みを強化することを勧める。(全7条)

北京金融法院の案件管轄に関する規定

(発令元) 最高人民法院

(法令番号) 法積〔2021〕7号

(公布日) 2021年3月16日

(施行日) 2021年3月16日

1. 主なポイント

- (1) もと北京市管区内の中級人民法院で管轄されていた6種の類型の金融民商事案件の第一審を、北京金融法院の管轄に改めた。(第1条)
- (2) 国外の上場企業や金融機関が国内の投資者の権益を損害する証券、先物等をめぐる紛争案件については、北京金融法院が区域を跨いで管轄することができる。(第2条)
- (3) 金融行政案件の管轄範囲について明確に規定した。中国人民銀行、中国証券監督管理委員会、中国銀行保険監督管理委員会、国家外貨管理局の国家金融管理機関及びその他の國務院機関、権限を付与された組織が金融監督管理の職責を履行することによって引き起こされる金融行政紛争案件の第一審は、北京金融法院の管轄とする。(第6条)
- (4) 北京金融法院が管轄する金融執行案件の範囲を明確に規定した。(第9条)
- (5) (3) に挙げた金融管理機関1行・2会・1局が裁判所に行政行為の強制執行を申し立てる場合は、もと北京市西城区裁判所の管轄とされていたものを、北京金融法院の管轄に改めた。(第10条)

2. 今後の留意点

北京金融法院は、上海金融法院の設立に続く2つ目の金融裁判所となるもので、その審理レベルは北京市のその他の中級人民法院と同等である。本規定では北京金融法院の管轄範囲についてより詳細に規定し、北京の国家金融管理の中心的地位が強調された。北京市において、日系企業に金融機関との紛争が発生した場合には、案件が北京金融法院に受理されることになる可能性がある。

(全13条)

ネットワーク取引監督管理弁法

(発令元) 国家市場監督管理総局

(法令番号) 国家市場監督管理総局令第37号

(公布日) 2021年3月15日

(施行日) 2021年5月1日

1. 主なポイント

- (1) ネットワーク取引プラットフォームの経営者、プラットフォーム内経営者の定義をより明確化するとともに、「ソーシャルコマース」、「ライブ配信型ネット販売」等の経営者主体の性質及び責任についても明確に規定した。(第2条、第7条)
- (2) ネットワーク取引における経営者の個人情報保護義務について、より詳細に規定した。個人の機微情報を収集、使用するにあたっては、項目ごとに個人の同意を取得しなければならず、

悪意のセット販売、形態を変えた消費者への同意強要によって経営活動に関係のない個人情報を収集、使用することは避けなければならない。（第 13 条）

- (3) 虚偽の取引、誤解を生むような評価表示、虚偽のアクセス数といった新種の不正競争行為について、明確な規制を設けた。（第 14 条）
- (4) ネットワーク取引の経営者が消費者に対して商業的情報を送信する場合の具体的なコンプライアンス義務について明確に規定し、消費者の同意もしくは要求なく、商業的情報を送付してはならないとした。（第 16 条）
- (5) 商品抱合せオプションのデフォルト設定、契約期間の自動更新、料金の自動追加等の行為について詳細な規制を設け、消費者権益の保護を強化した。（第 17 条、第 18 条）
- (6) T モール、JD 等のネットワークプラットフォーム経営者の責任を加重した。プラットフォーム経営者はプラットフォーム内経営者の身分情報について事前に検査確認登記を行ったうえ、プラットフォーム内経営者の法律違反、公共の利益の損害、公序良俗への違反等の行為に対し、検査・管理及び処置を行う必要がある。（第 24 条、第 29 条）
- (7) ネットワーク取引におけるプラットフォーム経営者の不正行為について詳細に規定し、プラットフォーム経営者がプラットフォーム内経営者の取引を制限する具体的行為も列挙した。

2. 今後の留意点

「ソーシャルコマース」や「ライブ配信型ネット販売」等の新たなインターネット経済の発展に伴い、JD、T モールのようなネットワークプラットフォームが経済にもたらす影響も次第に大きくなりつつあるが、中国ではネットワーク経済に対する監督管理の規則はむしろ少ない。本弁法では『電子商取引法』の重要関連規則として、出現した新たな問題について相応の規制と監督管理を行った。各日系企業及び駐在員のネットワーク経済分野への参与が不可避となる中、速やかに関連規則を理解し、本弁法の要求に合わせて相応のコンプライアンス対応を取り、対処方法を講じておくことが勧められる。（全 56 条）

典型的類型のモバイルインターネットアプリケーションにかかる

必要個人情報範囲に関する規定

（発令元）国家インターネット情報弁公室、工業情報化部、

公安部、国家市場監督管理総局

（法令番号）国信弁秘字〔2021〕14 号

（公布日）2021 年 3 月 22 日

（施行日）2021 年 5 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 「アプリケーション」及び「必要個人情報」の含意及び範囲を明確に定義し、アプリケーションの個人情報収集への監督管理範囲として、初めて明確に「ミニプログラム」を含めた。
(第2条、第3条)
- (2) アプリケーションについてユーザーが必要外個人情報の提供に同意しないからといってユーザーによる基本機能サービスの使用を拒否してはならない。(第4条)
- (3) 典型的なアプリケーションの基本機能サービス及び必要個人情報の範囲を39種類列挙した。
(第5条)
- (4) 本規定に違反する行為に対する法的責任について規定した。本規定に違反する行為があった場合、いかなる組織や個人も関係機関に通報することができる。(第6条)

2. 今後の留意点

本規定は、『ネットワーク安全法』の内容をさらに詳細化したうえ、アプリケーションの「ユーザーの同意を得ずに無断でアルバムを読み取り、上書きする」、「過度なアドレス帳の検索」といった典型的な問題に相応の規制を設け、監督管理機関による法執行のための有力な根拠を提供し、関連する企業にとってはコンプライアンス改善を行うためのマニュアルともなるものである。関連する日系企業では規則を把握し、企業のデータや個人情報の保護に関するコンプライアンス面の整備を行うよう勧める。駐在員も、当該規定を活用して自身の個人情報及び権益をよりよく保護することができるようになる。(全7条)

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事件の概要

戴氏は2005年6月に江蘇省にある日系企業A社にオペレーターとして入社し、最後に更新した労働契約の期間は2013年3月5日から2019年3月4日までとなっていた。2014年3月3日、戴氏は課長に昇格したが、その後2015年12月18日、A社の年度業績考課において、戴氏は課長職に就く従業員の中で下から2番目の成績であった。A社は労働契約の約定及び「就業規則」に規定する「業績不振者淘汰制」に基づき戴氏の職位を班長に降格し、職務手当を1,500元から700元に減額した。

2016年7月8日、戴氏は労働仲裁を提起し、A社が本人と協議せず一方的に職位を調整し減給したことを理由として、A社に2015年12月から2016年6月までの期間に対する賃金の差額を支払うよう要求したほか、賃金が全額で支払われなかったことに対する経済補償金も請求した。

2. 紛争の焦点

A社が「業績不振者淘汰制」に基づき戴氏の職位及び賃金を調整したことは法律規定への違反に当たるか。A社は戴氏に対し賃金差額及び経済補償金を支払うべきか。

3. 弁護士分析

A社が「業績不振者淘汰制」に基づき戴氏の職位及び賃金を調整したことは法律規定に違反せず、戴氏に対し賃金差額及び経済補償金を支払う必要はない。具体的な分析は以下の通り。

① 双方の労働契約で従業員の職務及び報酬の調整について明確に約定している。

『労働契約法』第29条では、使用者と労働者は、労働契約の約定通り全面的に各自の義務を履行しなければならないことが規定されている。A社と戴氏の労働契約の中で、「会社は業務の必要に応じて法により従業員の職務を変更することができ、従業員は会社の職務調整及び変更を受け入れる」旨を約定していることにより、A社が戴氏の職務調整をすることは、労働契約の約定に合致する。

② A社が依拠した「就業規則」は民主的プロセスを履行したうえで、戴氏に告知されていたものである。「就業規則」に規定された「業績不振者淘汰制」は適法かつ有効であり、法律規定に違反しない。

③ 戴氏が、会社が職務・報酬調整を行ってから長期間にわたり異議を提起していなかったことは、会社の職務・報酬調整の行為を認めたものとみなされる。

『労働紛争事案審理における法律適用問題に関する最高人民法院の解釈（1）』第43条では、使用者と労働者が協議し合意した労働契約の変更内容について、書面形式を採用していなくても、実際に履行した期間が1ヶ月を超え、かつ変更後の内容が現行の法律、行政法規、公序良俗に違反しないのであれば、当該変更は適法かつ有効とすることが規定されている。

A社が業績考課表及び「就業規則」に規定された「業績不振者淘汰制」に基づき戴氏の職位と賃金を調整した後、戴氏は6ヶ月もの長期間にわたり異議を提起していないことから、今回の調整を認めたものとみなすべきである。

このため、A社が「業績不振者淘汰制」に基づき戴氏に対する職位・賃金調整を行ったことは契約の約定に合致し、法律規定への違反はなく、2015年12月から2016年6月までの賃金の差額及び経済補償金を支払う必要はない。

4. 司法判断

本件につき、労働仲裁委員会による裁定、一審、二審裁判所による判決ではいずれも、A社は戴氏に対し賃金の差額及び経済補償金を支払う必要はないとされた。

5. 留意点

- (1) 使用者が業績不振者淘汰制に基づき従業員に対する賞罰を実行し、業績不振者に対して職務・賃金調整等の措置を取ることは、企業の経営自主権の重要な内容であり、職務・賃金調整の行為が、企業の生産経営管理上の合理的な必要に基づくもので、法律規定や企業が法に従って制定する規則制度に違反しないのであれば、それは違法とはならない。ただし、職務・賃金調整の根拠が適法かつ合理的なものである必要に注意する必要がある。なおかつ、「就業規則」が民主的プロセスを履行して制定し公示されたことを証する録画記録、決議文書ならびに具体的に定量化された従業員の業績考課表等、関連の証拠を留意して保管しておくことも重要である。
- (2) 実務において、会社が業績考課の結果に基づき従業員の職位、賃金、賞与等を調整する以外のケースとして、「業績不振者淘汰制」に基づく従業員の労働契約解除がある。ただしこの場合、使用者が「業績不振者淘汰制」に依拠して条件に該当する従業員の職位や賃金を調整することは可能ではあるものの、従業員の考課業績が下位にあることと、職務に堪えないことには必然の関係があるわけではなく、使用者が「業績不振者淘汰制」のみに依拠して従業員の労働契約を解除すれば、法律規定への違反となるため、注意する必要がある。このため、会社は「業績不振者淘汰制」を根拠に従業員と労働契約を解除しないほうがよく、このような解雇は違法な労働契約解除とみなされるおそれがある。