

制度情報—2021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

### データ安全法

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 主席令第84号

(公布日) 2021年6月10日

(施行日) 2021年9月1日

#### 1. 主なポイント

- (1) 本法は域外適用の効力を有し、外国企業は中国国外で行うデータ処理の活動が中国の国家安全、公共の利益、公民や組織の適法な権益に侵害を与えた場合についても、法的責任を追及される。(第2条)
- (2) データについて「分級分類保護制度」を実行する。データを一般データ、重要データ、国家中核データに分け、企業はデータの種類により、所属業界、現地のデータ分級分類管理の要求に従い異なる保護措置を取らなければ、中国政府から処罰を受ける。(第21条)
- (3) 国がデータ処理活動について実施する安全審査制度について明確に規定した。国家安全に影響を及ぼすかその可能性のあるデータ処理活動に対して国家安全審査を行い、相応の措置を取る。(第24条)
- (4) 企業、機関等ではデータ処理活動を行うにあたり、データ安全保護義務を遵守しなければならないことを明確に規定した。義務として、全過程データ安全管理制度の確立、従業員へのデータ安全教育研修の実施、相応の技術措置又は必要措置を講じてデータの安全を保障すること等を挙げた。(第27条)
- (5) 企業がデータを越境移転する場合、状況により異なる規制を受ける。例えば、企業が中国輸出規制品目リストに含まれるデータを国外に伝送するには、輸出規制申告等の義務を履行しなければならない。重要データの伝送は、国家インターネット情報機関による特別規制の対象となる。業界、地域によって重要データの範囲が異なる可能性があり、各地の日系企業は現地政府及び業界の所管機関が制定する「重要データ目録」を十分に参照する必要がある。

#### 2. 今後の留意点

本法は、デジタル化、情報化の時代背景のもとで制定され、『ネットワーク安全法』等の関連法規とともに、現実に存在するデータ情報漏えい等の事件について関連の規制を行うものである。本法のデータ安全規制に関する規定にはなお原則的なものが多く、関連実施細則の制定が待たれる規

定も少なくないが、すでに確立された制度については各日系企業で早目に準備し、対応が間に合わずに生産経営に影響が出たり、処罰を受けることは避けるようにしたい。（全55条）

## 反外国制裁法

（発令元）全国人民代表大会常務委員会

（法令番号）主席令第90号

（公布日）2021年6月10日

（施行日）2021年6月10日

### 1. 主なポイント

- (1) 本法の報復措置を適用する状況について明確に規定した。例えば、外国の国家又は地域が制裁又は輸出制限等により中国のハイテク企業に対する差別的制限措置を取った場合、中国はそれらの状況に対して報復措置を取ることができる。（第3条）
- (2) 報復リストの適用対象について明確に規定した。報復リストは、直接又は間接的に差別的制限措置の制定、決定、実施に参加した個人や組織に適用されるだけでなく、配偶者、直系親族又は企業の高級管理職、実質的支配者も、中国の報復措置による規制を受けるものとなる。（第4条、第5条）
- (3) 報復措置の種類について詳細に規定したうえ、包括的措置を講じた。例えば、報復対象について中国への入国を制限し、報復対象が中国に持つ各種の財産について押収、差押え、凍結等の措置を取り、中国国内の企業や個人に報復対象との取引、提携等の活動を禁止又は制限する等。（第6条）
- (4) 国務院の関係機関が、報復措置及び報復リストに対し、一時停止、変更、取消しを行う権利を有することを規定した。（第8条、第9条）
- (5) 報復措置の義務主体及び責任について明確に規定した。中国国内の企業又は個人は国務院の関係機関が制定する報復措置を遵守しなければならない、遵守しない場合、関連の業務活動への従事が制限又は禁止される。（第11条）

### 2. 今後の留意点

本法は、外国のロングアーム管轄に対して中国が対抗するための法執行の根拠を立法面から提供したものであり、商務部が公布した『信頼懸念実体リスト規定』及び『外国の法律及び措置の不当な域外適用を阻止する弁法』とともに、中国の企業又は個人が外国の制裁や域外法律の不当な適用に対抗する法的枠組みを構成するものとなった。

本法の報復措置、報復リストの制定主体に対する規定はかなり広範にわたっており、「差別的措置」の範囲も明確に定義されていないため、今後の関連実施細則制定が待たれる。しかしながら、各日系企業では現有の規則を参照し、自社の取引先について事前に慎重な調査、識別を行うことで、

取引先が中国政府によって報復リストに含まれ、自らも中国政府の制裁の対象となる事態を回避することができる。(全16条)

### 『安全生産法』の改正に関する決定

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 主席令第88号

(公布日) 2021年6月10日

(施行日) 2021年9月1日

#### 1. 主なポイント

- (1) 企業に対し、「全員安全生産責任制」の実行と、「安全リスクのレベル別管理・制御」及び「潜在的危険に対する全面的点検による対策」の二重予防メカニズムの確立を要求する。  
(第2条)
- (2) 生産経営企業の主要責任者(法定代表者、総経理)の安全生産業務についての具体的な責任の範囲を改めて明確に規定した。(第8条)
- (3) 飲食等の業界におけるガスの使用について新たな要求を設けた。該当業界の企業は、可燃性ガス警報装置を取り付けて正常に使用できる状態を確保しなければならず、これに従わない場合は操業停止・改善を命じ、最高100万元の罰金を併科する。(第10条、第30条)
- (4) 安全生産に関する重大制度の追加。危険化学品、炭鉱、金属製錬、花火・爆竹等の危険性の高い業界に従事する企業に対し、安全生産責任保険の加入を強制し、従わない場合は最高20万元の罰金を科す。(第15条、第36条)
- (5) 違法行為に対する処罰の加重。特に重大な生産事故を発生させた企業に対する罰金の上限額を、2000万元から1億元に引き上げた。安全リスク除去の措置を取らない企業に対し、「是正命令」から「是正命令と罰金の併科」に改め、是正を拒否する企業に対しては、操業停止・改善命令に加えて日割連続処罰を科し、企業を閉鎖させることもできるとした。  
(第37条、第39条)

#### 2. 今後の留意点

改正『安全生産法』では、政府機関の処罰に法的根拠を提供したほか、企業の安全生産にかかるコンプライアンス管理の取組みへの手引き、参照としての役割も強化された。各日系企業においては、最新の『安全生産法』に基づき企業内部の安全生産にかかる規則制度、実務マニュアルを調整し、従業員への安全生産研修実施等の対応を取るよう勧める。(全42条)

## 『國務院 2021 年度立法活動計画』の公布に関する通知

(発令元) 國務院弁公庁

(法令番号) 国弁発〔2021〕21号

(公布日) 2021年6月11日

### 1. 主なポイント

- (1) 2021年内に全国人民代表大会常務委員会の審議に提出すべき法案として、『独占禁止法』修正草案、『文化産業促進法』草案、『治安管理处罰法』改正草案等を挙げた。(第2条)
- (2) 2021年内の制定、改正を予定する行政法規として、『市場主体登記管理条例』、『データ安全管理条例』、『商業用暗号管理条例』(改正)、『記号情報公示暫定施行条例』(改正)等を挙げた。(第2条)
- (3) 政府に対し、「放管服」改革、「証照分離」改革、ビジネス環境改善等に関する法律法規の整理を強化するよう要求した。(第2条)
- (4) 政府に対し、立法の質を強化し、法整備の前に公民、企業、社会組織からの意見や建議を十分に聴取し、建議聴取の方式や手段を改善して各企業が立法に十分参与できるように要求した。(第3条)

### 2. 今後の留意点

本立法計画は、中国の法制度の将来の変化の動向をかなり明確に反映したものとなっている。日系企業によっては、立法計画の草案内容に基づいて事業や商流について早目の見直しを行ったことで、法律の施行後に調整が間に合わず処罰を受ける事態を回避したところもあるため、早期に立法計画の内容を把握して関連の対策措置を取り、施行後に慌てることのないようにしたい。また、各日系企業も中国政府による法制度制定に積極的に参与し、自身の提案や意見を提出することができる。(全4条)

## 十分に機能役割を発揮し、「証照分離」改革任務を実行、深化することに関する通知

(発令元) 国家市場監督管理総局

(法令番号) 国市監注発〔2021〕36号

(公布日) 2021年6月26日

### 1. 主なポイント

- (1) 中央レベルで設定された企業経営許可事項改革リスト(2021年全国版)のうち市場監督管理分野に関わる15項の内容、改革措置と事中・事後監督管理措置について詳細に規定した。(第1条)
- (2) 中央レベルで設定された企業経営許可事項改革リスト(2021年自由貿易試験区版)のうち市場監督管理分野に関わる2項について、特殊食品(健康食品、乳幼児用調製食品、特殊医学用

途調製食品を含む)を除く一般食品の食品生産許可は、認可制から誓約制に変更すること等を明確に規定した。また、改革内容、許可条件、書類手続き、監督管理措置等についても詳細に規定した。(第2条)

(3) 改革リスト中の改革事項の実施、執行を強化する。「審査認可の直接廃止」及び「審査認可から届出への変更」を適用する事項については、関連の認可を所管する市場監督管理機関において審査認可管理をやめ、すでに受理した申請についても審査認可プロセスを終了しなければならない。(第3条)

(4) 各地の市場監督管理機関に対し、情報公示、信用失墜への懲戒、リスク分類管理等の信用管理の手段を十分に活用し、企業に対する事中・事後監督管理を強化するよう要求する。

(第4条)

## 2. 今後の留意点

本通知は、中国政府による「証照分離」改革の積極的推進の背景のもとに市場監督管理総局が制定、公布したもので、一定の実行性があり、中国政府の制定する企業経営事項改革リスト中の改革事項を確実に実行していくことを趣旨としている。各日系企業では、企業経営許可事項改革リストの内容を把握し、手続きや必要書類の簡素化を積極的に活用しながら、企業のコンプライアンス経営を強化し、政府機関から受ける監督管理の強度と頻度の低下を図るようにしたい。

(全5条)

## II. 法令運用上のケーススタディ解説

### 1. 事件の概要

周氏は2015年6月に北京のある日系企業A社に入社し、会社は法により周氏の社会保険付保手続きを行った。2018年7月9日、周氏は退勤後帰宅する途中に交通事故に遭い負傷したが、交通警察大隊からは事故責任の負担はないと認定された。9月15日、事故の相手方である李氏から周氏に、休業補償、看護費、後遺障害賠償金等として合計10万元の費用が支払われた。2018年10月、北京市人力資源社会保障局により、周氏の負傷は労災を構成するものと認定され、有給休職期間は3ヶ月とされた。周氏はA社に対し、有給休職期間中の賃金を支払うよう求めたが、A社は周氏がすでに権利侵害者にあたる李氏から休業補償の賠償を受けているとして、会社から周氏に有給休職期間中の賃金を支払う必要はないという認識であった。

後に周氏は現地の労働仲裁委員会に仲裁を申し立て、A社に有給休職期間の賃金18,000元の支払いを請求した。

### 2. 紛争の焦点

周氏が権利侵害者の李氏から休業補償の賠償をすでに得ている状況において、A社は周氏になお有給休職期間の賃金を支払う必要があるか。

### 3. 弁護士の分析

周氏は交通事故の権利侵害者である李氏から休業補償の賠償を受けてはいるが、労災が認定された周氏は理論上、労災保険待遇を享受できるはずであるため、A社は依然周氏に対し有給休職期間に対する賃金を支払う必要がある。

具体的な分析は以下の通り。

- (1) まず、周氏は交通事故によって傷害を被ったのであり、周氏側には責任がなく、法理上権利侵害者の李氏からの賠償が支払われるべきである。

『民法典』の「権利侵害責任編」第1165条、第1179条では、他人を侵害し人身損害をもたらした場合、医療費、看護費、休業補償等の費用の賠償責任を負うべきであると規定されている。本件において、周氏は交通事故という権利侵害紛争の中で、責任を負わない側として法により李氏から賠償を受けるべきであり、これは負傷のために勤務ができなくなり減少した収入について李氏から得た賠償である。

- (2) 周氏は現地の人力資源社会保障局から労災認定を受けており、『労働災害保険条例』の規定により労災保険待遇を享受すべきである。

『労働災害保険条例』第33条では、従業員が業務により事故に遭い傷害を負ったか、職業病にかかり、一時的に勤務を停止して労働災害医療を受ける必要がある場合、有給休業期間中においてもとの賃金・福利待遇は不変のまま、所属企業が毎月支払うことを規定している。

現行法律規定では、労災を負った従業員が労災保険待遇と人身損害への賠償をともに享受することは禁じられていない。また、労災保険待遇と民事権利侵害賠償とは性質が異なり、前者は公法・社会法分野に属する社会保険法律関係に基づき発生するのに対し、後者は司法分野に属し、民事法律関係に基づいて発生するものであり、法律で明確に禁止されていない以上、両者を直接相互に代替することはできない。

以上により、周氏が権利侵害者の李氏から休業補償の賠償をすでに得ている状況においても、A社は周氏になお有給休職期間の賃金を支払わなければならない。

#### 4. 司法判断

本件は労働仲裁、一審、二審裁判の末、周氏の請求が最終的に裁判所から支持される結果となった。

#### 5. 留意点

実務において、一部の企業では従業員が交通事故あるいは第三者による権利侵害で負傷し、労災が認定された場合において、第三者からすでに従業員に対し後遺障害賠償金、休業補償等の費用が賠償されているならば、会社からそれ以上費用を支給する必要はないと考えがちであり、会社と従業員の間トラブルや紛争につながることもある。

そのようなケースは、権利侵害責任と労災保険責任の競合という状況にあたり、上記案件における休業補償と有給休業期間の賃金のように、何らかの費用について第三者からの賠償が支払われた後にも、会社は依然として従業員に支払う必要がある。

有給休業期間の賃金については、『労働災害保険条例』の規定に基づき、会社が負担すべきものとされているが、このような場合、会社が雇主責任保険に加入していれば、自己のリスクやコストを転嫁し、保険会社にこの部分の費用を負担してもらうことも可能である。ただし、保険会社によって保険約款も異なり、賠償の割合等も統一されていないわけではないため、企業が保険会社を選ぶにあたっては慎重に、弁護士を通じて各保険会社と保険約款等の内容について交渉することも必要となる。