

制度情報

2017年2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

『中華人民共和国企業所得税法』の改訂に関する決定

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 主席令第64号

(公布日) 2017年2月24日

(施行日) 2017年2月24日

1. 主な内容

第9条を次の通り改訂する。「企業で公益性寄贈支出が発生する場合、年度利益総額の12%以下の部分について、課税所得額の計算時に損金算入することを許可する。年度利益総額の12%を超える場合は、以後3年以内の課税所得額計算時に繰越して損金算入することを許可する。」

2. 今後の注意点

今回の改訂は、主に2016年9月1日より正式に施行された『慈善法』に対応しており、中国が公益事業に対していっそうの支持と奨励を与えることを体現するもので、企業による社会公益事業への積極的な参加を促し、中国の公益事業の健全な発展を促進することにつながるものとなる。追って財政部より国務院に企業所得税法の実施条例の改訂が提議され、実施条例の中で今回改訂する条項について具体的な政策規定がなされることとなる。財政部及び税務総局ではさらに操作マニュアルを發布し、具体的内容が詳細に通知される予定である。関連する企業には十分注意されたい。(全1条)

外国人の入国検査の際に指紋等の人体生物識別情報を採取することに関する公告

(発令元) 公安部

(公布日) 2017年1月29日

(施行日) 2017年1月29日

1. 主な内容

2017年、中国の出入国検査機関は全国の対外開放(空)港から中国に入国する14歳以上70歳以下の外国人に対し、指紋の採取記録を段階的に導入するとしている。

以下に掲げる事由の一つに該当する外国人が入国する場合は、指紋採取が免除される。

- ・外交旅券又は中国の外交、公用査証の所持者、ただし相互主義国家の人員を除く。
- ・二国間協議又は互惠主義に基づき、相互に指紋採取を免除している人員。

- ・公安部の関連規定により、入国集中手続の便宜が与えられている外国の副大臣級以上の公務員及びその人物が率いる代表団のメンバー。
- ・十指の指紋がいずれも不完全であるか、十指の指紋がいずれも採取不可能な者等。

2. 今後の注意点

出入国者の生物識別情報を記録することは出入国管理上の重要な取組みであり、現在すでに世界の多くの国で実施されている措置である。2月10日より深圳の空港等で試験運用が行われ、今後実施普及が進められる予定である。
(全1条)

『信用失墜被執行人リストの情報公開に関する最高人民法院の若干の規定』の改訂に関する決定

(発令元) 最高人民法院
(法令番号) 法積〔2017〕7号
(公布日) 2017年2月28日
(施行日) 2017年5月1日

1. 主な内容

(1) 信用失墜被執行人リストの記載期間は一般的に2年とされている。暴力、威嚇により執行に対し重大な妨害や反抗をした場合、又は複数項目にわたる信用失墜行為のあった場合、1年ないし3年の延長を可能とする。発効した法的文書により確定された義務を積極的に履行したり、信用失墜行為を自主的に是正した場合、裁判所は信用失墜情報を期限前に削除することができる。(第2条)

(2) 被執行人が未成年人である場合、裁判所はこれを信用失墜被執行人リストに記載してはならない。(第4条)

(3) 被執行人が、自身が信用失墜被執行人リストに誤って載せられていると認識する場合、裁判所に修正を申請することができる。(第9条)

(4) 信用失墜リストに記載されるのは、弁済能力があるのに弁済しない被執行人であり、弁済能力のない被執行人については通常記載しないものとする。執行プロセスが終結した後、オンライン執行点検システムで被執行人の財産を2度以上照会しても執行に供することのできる財産が見つからず、かつ執行申請人又はその他の者からも財産に関する有効な手がかりが提供されない場合は、裁判所は3日以内に信用失墜情報を削除しなければならない。(第10条)

2. 今後の注意点

特記すべきこととして、執行プロセスの終結後、信用失墜懲戒は免除されるものの、被執行人は依然として『被執行人の高額消費を制限することに関する最高人民法院の若干の規定』に例示されている、高速鉄道、航空機、一ツ星以上の宿泊施設、クラブ、ゴルフ場等の場所での高額消費行為を禁じられることになる。(全12条)

食品薬品監督管理総局の『食品安全詐欺行為取締弁法』(意見聴取稿)にパブリックコメントを求める通知

近年、中国政府機関は食品安全の取締りを強化し続けているが、この度食品安全詐欺行為の取締りを強化するために、食品薬品監督管理総局が『食品安全詐欺行為取締弁法』（意見聴取稿）を作成した。意見や提案のある企業又は個人は、中国政府法制情報ネットにログインするか、rendp@cfda.gov.cn に電子メールを送る等の方法で、2017年3月14日までに提出することができる。

環境保護行政の法執行及び刑事司法の業務連携に関する弁法

（発令元）環境保護部 公安部 最高人民検察院
（法令番号）環環監〔2017〕17号
（公布日）2017年1月25日
（施行日）2017年1月25日

1. 主な内容

（1）環境汚染犯罪の疑いのある事案の刑事司法移送の適用条件、移送引継手続、手続期限、事案記録とともに移送すべき資料、事案引継ぎ後の環境保護、公安、検察各機関の職責について規定した。（第2章）

（2）「協力メカニズム」及び合同会議の内容について明確に規定し、機関合同訓練、事案に関する相互の情報照会・提供、重大事件への合同対処の発動公表を実施することを提議した。また、環境保護機関が技術サポートを提供する範囲や、環境保護機関と公安機関が合同で法執行を行うためのプラットフォーム、現場調査における職責分担等を確定した。（第4章）

（3）検察院の法律監督における具体的内容及び方式について規則を細分化した。検察院は環境保護機関の移送状況について法的監督を行うことができ、環境犯罪の疑いのある事案が環境保護機関により移送されていないことが発覚した場合、人員を派遣して調査し、事案の関係資料を閲覧調査することができ、環境犯罪の疑いのある事案を移送すべきであると判断した場合は、移送建議の検察意見を提起しなければならない。検察院は公安機関の立件状況について法律監督を行い、公安機関において立件すべきだが立件されていない、又は立件の決定が期限を過ぎても行われていないことが発覚した場合、立件監督プロセスを起動しなければならない。（第4条）

（4）事案の関連物品の引渡し及び処置について明確化した。（第10条）

2. 今後の注意点

現在、中国における環境汚染犯罪事件への対処には、顕著な地域差と不均衡が存在している。浙江、広東、福建、河北、山東、江蘇等の地域では、環境犯罪取締りの取組みが顕著な効果を上げており、いずれの地域でも事件数、対処の質ともに全国平均水準を上回っている。中西部地域では全体に立件数が少なく、対応の適切さを欠き、引継協力がスムーズに行われていないといった問題があり、中国の環境保護及び司法機関の事案処理を統一的に指導し、弱点を補強する必要がある。企業はこれを十分重視し、『環境保護法』の遵守を徹底し、法的リスクの発生を回避されたい。（全39条）

II 法令運用上のケーススタディ解説

1. 背景

2013年9月12日、徐氏はA社に入社し、「労働契約」を締結した。担当職務は情報収集業務で、労働契約第8条第(2)項には「乙に以下の状況があるときは、甲は本契約を解除することができ、なおかつ賠償や補償を一切負担しない。…13.…会社の勤務見回り点検時に持ち場不在が累計3度確認した場合、重大な規則違反とみなし、…解雇処分とする。」との規定があった。A社は2015年3月25日に民主的な協議及び公示手続を経て「2015年収集員考課制度」を制定し、徐氏にもこれが送達されていた。

2015年4月1日から5月17日までの期間において、A社は携帯電話のGPSシステムにより、徐氏の勤務時間が毎日1時間ずつ不足となっていることを知った。2015年4月29日、5月5日、5月6日にA社ではそれぞれ見回り点検を行ったが、徐氏はその度に持ち場を離れていた。これにつき、A社は会社の労働組合の意見を聴取したうえで、慎重な決定により2015年5月18日、徐氏に対して書面通知を送付し、当人と労働関係を解除した。

徐氏は自身が2015年3月に懐妊して現在は「妊娠期」中であり、国の法律による特殊保護を受ける立場にあり、A社の正当な理由のない解雇処分は重大な法律違反にあたり、会社は相応の賠償金を支払うべきであると主張した。双方で協議したが不調に終わり、徐氏は労働仲裁委員会に労働仲裁を申し立て、後には労働仲裁の結果を不服として民事訴訟を提起した。

2. 問題点

「妊娠期」中にA社の規則制度への重大な違反を犯した徐氏に対し、A社は一方的に労働契約を解除することができるかどうか。

3. 弁護士の分析

一般に知られるように、女性従業員は「三期」と呼ばれる「妊娠期」、「出産期」、「授乳期」において『労働契約法』等の法律法規による特別保護を受けることができ、当該期間中は、労働待遇を引き下げてはならず、企業より一方的に労働関係を解除することも一般的にはできないとされている。

このほか『労働契約法』第42条等の規定により、雇用者は「過失のない退職」又は「経済性の人員削減」を理由に一方的に三期の女性従業員の労働契約を解除してはならないとされる。ただし、『労働契約法』第39条の規定により、当該従業員が雇用者の規則制度に対する重大な違反を犯した場合、会社は一方的に当該従業員との労働契約を解除できるとされている。この条項は三期の女子従業員への適用を除外するものではなく当法及びその他の関連条項を併せて踏まえると、従業員が三期（妊娠期、出産期、授乳期）や、労災によらない負傷の医療期間にある場合であっても、『労働契約法』第39条に規定される状況のうちの1つに該当してさえいれば、会社は一方的に労働契約を解除することができるうえ、経済補償金を支払う必要はないとされる。

本ケースにおいては、徐氏は自身が会社と締結した「労働契約」と会社の「2015年収集員考課制度」の関連規定を明らかに知っていた状況で、累計3度にわたり正当な理由なく持ち場を離れたため、会社は『労働契約法』第39条に基づき当人と労働契約を解除することができ、経済補償金を支払う必要はないということになった。

4. 判決結果

本ケースにおいて労働仲裁、裁判所の一審及び二審が行われた中で、徐氏の訴訟請求は終始支持されることがなく、A社が決定した一方的な労働契約の解除は法律規定に合致し、経済補償金を支払う必要はないとされた。

5. 留意点

(1) 『労働契約法』第39条第2項の規定により、労働者が雇用者の規則制度に対して重大な違反を犯した場合、雇用者は労働契約を解除することができる。会社が当該条項を根拠に労働契約を一方的に解除する場合は、経済補償を支払う必要はない。

(2) 企業の規則制度の内容及び制定の過程においては『労働契約法』第4条の規定を厳格に遵守し、民主的手続を履行して従業員に告知しなければならず、この通り実施していないものは従業員に対する拘束力を持たない。

(3) 三期（妊娠期、出産期、授乳期）の女性従業員に対し、労働関係を解除する場合は、必ず女性従業員が特殊な状況にあることを十分に考慮して対立の激化を避け、関連の証拠を保存しておくようにし、労働契約の解除を決定する前に会社の労働組合の意見を聴取する必要がある。