

制度情報

2017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

民法総則

(発令元) 全国人民代表大会

(法令番号) 主席令第66号

(公布日) 2017年3月15日

(施行日) 2017年10月1日

1. 主な内容

(1) 基本規定、自然人、法人、非法人組織、民事権利、民事法律行為、代理、民事責任、訴訟の時効、期間の計算及び附則の全11章、206条からなる。

(2) 胎児の利益が法律による保護を受けることを規定した。(第16条)

(3) 制限民事行為能力者の最小年齢制限ラインを引き下げ、民法通則の満10歳から改訂して満8歳とした。(第19条、第20条、第21条)

(4) 成人後見制度を規定し、高齢化社会に顕著な社会問題に応えた。成人は完全な民事行為能力を持つうちに、近親族又はその他の自然人や社会的組織と協議を締結しておき、完全な民事行為能力を喪失した際には、協議で約定した後見人により、後見責任が約定の通り履行されることを約定できる。成人後見の実質は高齢者後見であり、全体が立法による高齢者の權益に対する保護を体現するものとなっている。高齢者は当該協議により後見の内容(全面的な後見或いは医療、財産の経営や管理及びその他何らかの面のみにおける部分的な後見等)を確定することができる。成人後見は無償としてもよいが、有償とすることもできる。(第33条、第35条)

(5) 法人を営利法人、非営利法人、特別法人の3類に分けた。(第三章)

(6) 清算中の法人と設立中の法人は、一部の権利能力を持つとした。(第70条、第72条、第73条、第75条)

(7) 民事主体が享有する15種類の人格権について規定し、民法通則に規定されていた人格権に比べて明らかに種類が増やされた。(第五章)

(8) インターネット時代のニーズに適応するため、インターネット上の仮想財産やデータ情報を権利の一種として保護するようにした。(第127条)

(9) 環境汚染、生態破壊の行為に対し、かつてのように賠償のみとするのではなく、「原状回復」のような新たな責任負担方式を追加した。(第179条)

(10) 正義感に基づいた行為によって、助けを受けた者に損害を与えた場合は民事責任を負わないこと、及び既に死亡した英雄人物の人格権に損害を与えた場合は民事責任を負うべきであることを規定した。(第183条、第184条、第185条)

(11) 一般訴訟時効の期間を3年間と規定した。民法通則で規定されている一般訴訟時効の期間は2年間であったが、この「期間」は民事主体の債権を保護するには十分でないことが実践により証明されたため、民法総則において1年

延長した。しかし、この時効は債権以外の民事権利には適用されないことに注意する必要がある。(第188条)

2. 今後の注意点

民法総則は中国の民法典として最初に制定されたもので、民法典の中で全体を統率する役割を果たしている。続いて、関連政府機関により民法典の各分編が編纂される予定であり、2018年に全体を全国人民代表大会の審議にかけ、全人代常務委員会で段階別の審議が行われた後、2020年には民法典の各分編をまとめて全国人民代表大会会議の審議を通過させ、統一の民法典とすることを目指している。(全206条)

国務院 2017 年立法業務計画

(発令元) 国務院

(法令番号) 国弁発〔2017〕23号

(公布日) 2017年2月27日

(施行日) 2017年2月27日

1. 主な内容

(1) 改革の必要の迫るプロジェクトへの全面的な取組み強化(処理の加速、起草及び審査の任務の迅速な完了)

税収徴収管理法(改訂)(税務総局、財政部起草)、標準化法(改訂)(質量監督検閲検疫総局起草)、輸出規制法(商務部起草)、建設プロジェクト環境保護管理条例(改訂)(環境保護部起草)、無証書無許可経営取締り弁法(工商総局起草)、外国人永住管理条例(公安部起草)、基金会管理条例(改訂)(民政部起草)、社会团体登記管理条例(改訂)(民政部起草)、民営非企業組織登記管理暫定施行条例(改訂)(民政部起草)、失業保険条例(改訂)(人力資源社会保障部起草)、政府投資条例(発展改革委員会起草)等。(第1条)

(2) 年内完了を目指すプロジェクト:

特許法改訂草案(知的財産権局起草)、特許代理条例の改訂(知的財産権局起草)等。(第2条)

2. 今後の注意点

当計画に沿って、国務院及び関連機関ではさらに中国資本と国外資本に関するそれぞれの法律法規の整合を進めるための研究を行い、外商投資の国家安全審査等に関わる立法プロジェクトを整備していくことになる。(全2条)

『外国人在中国就業管理規定』の改訂に関する決定

(発令元) 人力資源社会保障部

(法令番号) 人力資源社会保障部令第32号

(公布日) 2017年3月13日

(施行日) 2017年3月13日

1. 主な内容

(1) 第8条、第10条の「職業査証」を「Z査証」に修正する。(第1条)

(2) 原第14条を削除する。(第2条)

2. 今後の注意点

今回の改訂により、『外国人出入国管理条例』に所定の査証種別と一致させたほか、政府の行政の簡素化・権限委譲の要求に基づいて、Z査証の取得申請手続が簡素化されたほかには、修正された内容はない。(全3条)

研究開発機関の国産設備購入における増値税還付管理弁法

(発令元) 国家税務総局
(法令番号) 公告 2017 第 5 号
(公布日) 2017年3月14日
(施行日) 2016年1月1日

1. 主な内容

(1) 現行の輸出税還付に関する管理規定に基づき、研究開発機関の国産設備購入における税還付について、もと「認定、変更、取消し」としていた内容を、「届出、変更、撤回」と修正し、期限延長の申告・申請手続及び承認の内容を追加した。(第4条、第5条、第6条、第7条)

(2) 外資の研究開発センターが自らの条件の変化により税還付資格の認定条件を満たさなくなった場合、国産設備購入にかかる税還付政策の適用を停止され、速やかに税還付届出の撤回を行わなければならない等の内容を追加した。(第8条)

(3) 研究開発機関がその購入に際して税還付を行う国産設備について、増値税発票の発行日から3年以内に、設備の所有権が移転するか他の用途で使用することとなった場合は、研究開発機関は所管国税機関に対し、還付された税額を規定通り計算して追納しなければならない。(第16条)

2. 今後の注意点

(1) 本弁法は、国家税務総局が2011年に制定した『研究開発機関の国産設備購入にかかる税還付管理弁法』(国家税務総局公告2011年第73号、すでに有効期間を過ぎたもの)をもとに、改訂、整備したものである。

(2) 本弁法の有効期間は2016年1月1日から2018年12月31日で、増値税発票の発行日に準じるとされている。(全19条)

II 法令運用上のケーススタディ解説

1. 背景

A社は、食品生産に従事する日中合弁企業である。B氏は2009年1月1日に入社し、当社でオペレーターとして勤務していたが、この担当業務が長時間に及ぶ立ち仕事となるため、数年後に腰椎椎間板ヘルニア(労災外)を発病していることが発覚し、2015年5月1日より病気休暇をとるようになった。2015年10月31日に医療期間が満了した後、会社は勤務を再開するよう求めたが、B氏は、病院より発行された、病気休暇を指示する診断書を会社に提出して病気休暇を取得し続け、会社に出勤しなかった。会社からはその後も出勤するよう再三要求したが、B氏はこれに応じなかった。会社はただちに一方的に労働関係を解除し、B氏に対する補償金支払いは一切行わないことを決定した。

B氏はこの解除の決定を不服として、労働仲裁機関に労働仲裁を申立て、会社による賠償金支払いを求めた。

2. 問題点

- (1) 医療期間の満了後に従業員が勤務を再開しない場合、どう処理すべきか。
- (2) 会社が一方的に労働関係を解除する場合、どのような手続を履行する必要があるか。
- (3) このケースは違法な労働関係の解除にあたるか。

3. 弁護士の分析

『労働契約法』第40条の規定により、労働者が病気に罹患した、又は業務によらない負傷をした場合、所定の医療期間が満了した後でもとの業務に従事することができず、雇用者が手配した他の業務にも従事できない場合、企業は必要な手続を履行したうえで一方的に労働関係を解除することができる」とされている。

本ケースにおいて、B氏は医療期間が満了しても出勤しなかったが、このとき会社は当人に他の業務を手配するべきであり、職務調整後もなお、当該従業員が業務に適応できない場合において、会社ははじめて一方的に労働関係を解除することができる」とされる。担当業務の調整を行わずに会社が一方的に労働関係を解除することは認められていない。

そのうえ、担当業務の調整をしたうえで労働関係を解除した場合であっても、会社は30日前までに従業員に通知するか、1ヶ月分の賃金を支給することで通知に替える必要があり、なおかつ従業員の勤続年数に応じた経済補償金を支払う必要がある。

本ケースでは、会社は担当業務の調整を行っていないうえ、30日前までに従業員への通知もしておらず、さらに相応の経済補償金の支払いも行われていないことから、このような解除は違法とされる。

4. 判決結果

労働仲裁委員会の裁決により、本件の労働関係解除は違法解除にあたり、会社は従業員に賠償金を支払わなければならない。

5. 留意点

(1) 医療期間の満了後、依然、もとの担当業務に復帰できない従業員に対し、会社はまず当人の身体の状態に応じてその担当業務を調整しなければならず、それでもなお、調整後の業務に堪えない場合に限り、会社は一方的な解除権を行使することができる。

(2) 医療期間が満了した後に従業員との労働関係を解除する場合、『労働契約法』により、30日前までに従業員への通知を行うか、通知に替えて1ヶ月分の賃金を支払うかの選択権が会社に与えられている。

(3) 『労働契約法』第46条の規定により、医療期間の満了後に従業員と労働関係を解除する場合、企業は従業員の勤続年数に応じた経済補償金を支払うべきであるとされる。

(4) どのような状況での一方的な労働関係の解除であっても(医療期間満了、従業員の規則違反等)、解除の決定をする前に、会社はまず会社の労働組合に通知しなければならない。ただし、労働組合の同意を取得する必要はない。

(5) 最近、従業員の病気休暇に関する企業でのトラブルが増えているが、企業で「病気休暇」について合理的な疑義をもつ場合は、会社の指定する病院で再検査を受けることを従業員に要求することができる。