

制度情報—2021年8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

個人情報保護法

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 主席令第91号

(公布日) 2021年8月20日

(施行日) 2021年11月1日

1. 主なポイント

- (1) 本法に域外適用の効力を付与し、国外の機関は中国国内の自然人の個人情報を処理する際に本法の管轄を受け、かつ中国国内に専門機関又は指定代表を設置しなければならない。
(第3条、第53条)
- (2) 個人情報処理者が個人情報を処理することのできる具体的な事由を列挙した。原則として個人の同意を取得しなければならないが、契約の締結、履行に必須であるか、労働規則制度や労働協約に基づき人材管理を行うために必須となる等の特定の状況下においては、個人の同意を取得しなくともよい。(第13条)
- (3) 公共施設への画像採集設備の取付けに対する制限として、特定の目的、告知形式及び用途を具備し、取付場所には目立つ標識を設置しなければならない。(第26条)
- (4) 「機微な個人情報」の処理規則を明確に定めた。特定の目的及び十分な必要性があり、かつ厳格な保護措置を取る場合に限り、機微な個人情報を処理することができ、個人情報の処理の必要性及び個人の権益への影響を個人に告知しなければならない。(第28条、第30条)
- (5) 国外へ個人情報を提供する場合の規則及び制限を明確に定めた。国内企業から国外への個人情報提供は、特定の条件を満たし、かつ国外の受領者の氏名、連絡先情報、処理の目的、個人の権利保護方式等を個人に明確に告知したうえ、個人から単独の同意を取得しなければならない。(第38条、第39条)

2. 今後の留意点

- (1) 本法は個人情報の保護に関する法律規則を明確にしたもので、中国資本企業だけでなく、日系企業を含む外資系企業の全てにも適用される。日系企業の経営過程で関わりうる内容に留意し、施行開始前に対応準備をされたい。
- (2) 機微な個人情報、国外への個人情報提供等、リスクの高い処理活動については、事前にリスク評価や実施計画の策定を弁護士に委託することで、個人情報が漏えいしたり、必要なセキュリティ措置の未対応から処罰を受けて信用を損なう事態を防止するよう勧める。(全74条)

重要情報インフラストラクチャー安全保護条例

(発令元) 国務院

(法令番号) 国務院令第 745 号

(公布日) 2021 年 8 月 17 日

(施行日) 2021 年 9 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 「情報インフラストラクチャー」(以下「情報インフラ」という)について明確に定義し、範囲を列挙することにより重要情報インフラを重要なネットワーク設備及び情報システムとして位置付け、重要情報インフラの産業分野及び影響の画定基準についても明確に列挙した。
(第 2 条)
- (2) 重要情報インフラの安全保護業務の担当機関及び認定機関が、国家インターネット情報機関、国務院公安機関及び電信所管機関、国家安全機関等であることを明確に定めた。
(第 8 条、第 10 条)
- (3) 重要情報インフラの認定規則を制定する際の参考要素として、その業界、分野の重要中核業務に対するネットワーク設備、情報システム等の重要度等を列挙した。(第 9 条)
- (4) 重要情報インフラの運営者の義務と責任について詳細に規定した。企業の製品・サービス購入には必ず秘密保持協議を締結して安全審査を行うものとし、ネットワーク製品・サービスが国家安全に影響を及ぼすものは、なお国のネットワーク安全規定に照らし安全審査を受けなければならない等。(第 19 条、第 20 条)
- (5) 重要情報インフラの運営者が負担する法的責任の具体的行為を列挙した。専門の安全管理機構を設置せず所管機関から是正命令、警告を受けた場合は 10 万元以上 100 万元以下の過料に処し、直接責任を負う主管者を 1 万元以上 10 万元以下の過料に処する等。(第 39 条)

2. 今後の留意点

- (1) 本条例は『ネットワーク安全法』の重要関連法規として、『ネットワーク安全法』、『データ安全法』とともにデータ情報保護の法的枠組みを形成するものとなる。重要情報インフラの認定規則はまだ制定されていないが、日系企業ではまず、本条例の規定を参照して自身が重要情報インフラの運営者に該当していないかセルフチェックを行い、識別、認定に関する所属業界の所管・監督管理機関の最新動向に注目する等の対応が可能である。
- (2) 本条例が施行されると、重要情報インフラ運営者のコンプライアンス義務と、特に購入業務についてより厳格な監督管理が行われるようになるため、企業では社内規則制度及び社内管理に対し専門の弁護士による詳細な監査、評価を受けるとともに、本条例の要求に従いコンプライアンス構築を行うよう勧める。(全 51 条)

市場主体登記管理条例

(発令元) 国务院

(法令番号) 国务院令第 746 号

(公布日) 2021 年 8 月 24 日

(施行日) 2022 年 3 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 市場主体の一般登記事項及び届出事項を列挙した。一般登記事項には名称、経営範囲、登録資本、法定代表者等を含み、届出事項には定款、経営期間、会社の董事、監事、高級管理職等を含む。(第 8 条、第 9 条)
- (2) 市場主体が登記の際に提出する書類について明確に規定した。登記機関が政務情報共有プラットフォームを通じて取得できる市場主体の登記関連情報は、企業から提出しなくともよい。(第 16 条)
- (3) 登記機関は、市場主体の提出した書類について形式審査を行うのみで、書類の真実性についての実質審査は行わない。書類が全て揃い、法定の書式に適合しているものは、その場で確認のうえ登記する。(第 19 条)
- (4) 市場主体の「休業」制度を新たに設けた。市場主体に「休業」を適用する事由、「休業」の最長期間及びその手続きについて明確に定めた。(第 30 条)
- (5) 市場主体に対する事中、事後の監督管理を強化する。登記機関は市場主体の信用リスク状況によりレベル別・分類監督管理を実施し、「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)」方式での監督検査を行う。信用リスクレベルの高い企業に対しては検査頻度が高められる可能性がある。(第 38 条)
- (6) 市場主体が関連規定に違反した場合の法的責任について明確に定めた。虚偽の書類を提出して市場主体登記を取得した場合、最高 100 万元までの過料に処し、併せて営業許可証を取り上げる。(第 44 条)

2. 今後の留意点

- (1) 本条例では「休業」制度を新たに設けた。本条例はまだ施行前ながら、日系企業でコロナの影響等により一時的な経営困難に陥り休業する必要がある場合等にも、本条例の定める休業制度の適用を事前に検討することができる。
- (2) 本条例では市場主体の参入・退出の条件、手続きを簡素化したとともに、市場主体に対する事中、事後の監督管理及び処罰を加重した。また、自由裁量権の規範化も非常に重視されており、登記機関が過料を確定する際には、市場主体の類型、規模、違法の情状等の要素が総合的に考慮される。各日系企業が関連事項の登記、届出及び処罰に際して行う登記機関職員とのやり取りにはテクニックを要するが、必要に応じて専門の弁護士のサポートを受けるか代行を依頼することもできる。(全 55 条)

「第 14 次五カ年計画」就業促進計画の公布に関する通知

(発令元) 国務院

(法令番号) 国発〔2021〕14号

(公布日) 2021年8月27日

1. 主なポイント

- (1) 製造業における質の高い就業の促進及びサービス業の就業拡大を明確に打ち出した。製造業について、就業受入れ能力の高い労働集約型産業の発展を支持し、技能集約型産業の発展に注力する。サービス業について、参入制限のさらなる緩和、商業流通の奨励、夜間経済等の発展に取り組む。(第4条)
- (2) 地域就業能力の引上げ。東部地域では、企業の質の高い産業グレードアップに注力し、中西部及び東北地方では特色ある優勢産業の発展、伝統産業のモデルチェンジ・向上を支持する。(第6条)
- (3) 職業訓練のリソースを、市場において喫緊の需要があり、企業の生産に必須となる分野に集中動員し、技術工業専門学校を新たに一定数新設し、公共の実務訓練センター、職業専門学校(技術工業専門学校を含む)、職業技能訓練機関や業界内企業を主とする多元的な訓練キャリアを構築することにより、労働者の技能育成を強化する。(第15条、第16条)
- (4) 知識労働保障監察システムの構築を促進し、労働者使用についての労働集約型企业、中小・零細企業への指導、ならびに企業の労働時間制、賃金保障等の制度実施への監督管理を強化する。(第21条)

2. 今後の留意点

東部・沿海部の輸出入貿易サービス業界における一般労働者、技術労働者の採用難、加速する製造業分野従事者の高齢化、若年層の製造業離れといった難題への対応策として、国務院により本通知が制定、公布された。国務院は企業の「雇用難」、「人手不足」の問題や労働者側の就職難等の問題解決を図るため、労働者の技能訓練施設の増加や緊急のニーズがある分野の人材育成等、一連の措置を制定した。各日系企業では本通知を参照し、雇用・就業問題に関する各地の動向や政府機関による解決措置に注目し、適時に現地の人力資源社会保障機関、労務機関等と意思疎通、交渉して自社の雇用難、人手不足の緩和を図られたい。(全28条)

クロスボーダー貿易の利便化改革のさらなる深化と

通関地のビジネス環境の改善に関する通知

(発令元) 税関総署 発展改革委員会 財政部 交通運輸部

商務部 衛生健康委員会 税務総局

市場監督管理総局 鉄路局 民航局

(法令番号) 署岸発〔2021〕85号

(公布日) 2021年8月20日

1. 主なポイント

- (1) 輸出入貨物の通関方式を適正化し、企業が「事前申告」、「2段階申告」等の方式から自由に選択して通関できるようにする。(第2条)
- (2) 輸出税還付をより利用しやすくする。2021年未までに税務機関が正常な税還付手続きに要する所要時間を7業務日以内まで短縮し、2022年未までにはこれを6業務日以内にする。(第5条)
- (3) 輸入食品・化粧品サンプルに対する検査監督管理を適正化する。展覧・展示用の包装済み輸入食品のサンプルについて、参入要件を満たしているものは抜取検査を免除する等。(第8条)
- (4) 企業コストの引き下げ。通関地の費用徴収のさらなる規範化を図り、港湾施設の警備費用を「港湾作業一括請負料」に含め、(空)港の経営事業者に徴収費用の名目及びサービス内容を明確にするよう求める。(第10条)
- (5) 企業向け利便性サービス、通関地における政務サービスをオンラインで利用できるようにし、税関、海事等の(空)港の通関機関で、企業が各段階の通関状態の進捗を照会できるようにする。(第21条)

2. 今後の留意点

本通知で公布されたクロスボーダー貿易利便化にかかる27項の措置により、通関地のビジネス環境は大いに改善される。上述の企業利便化措置のほかにも、通関地現場に通関に関する問題の問合せ専用窓口を設置し、「中国国際貿易単一窓口」等のポータルサイトを通じて政策措置及び監督管理上の要求を通達し、24時間体制で企業の要求に対応する措置を講じている。クロスボーダー貿易に従事する各日系企業ではこれらの利便化政策の内容を知り、適時有効に利用することで、通関にかかる費用や時間を節約することができる。(全27条)

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事件の概要

王氏は2020年7月に日系企業A社にサービスエンジニアとして入社し、賃金基準は月給4,000元（残業代を含む）と約定していた。残業代の受取りが少ないと感じた王氏は、仮に所在地の最低賃金基準に基づき法定の標準勤務時間に対する賃金を設定したとしても、A社は十分な額の残業代を支払っていないとして、契約の解除と経済補償金及び過少に支払った残業代の追加支給分を合わせた20,000元の支払いを要求した。A社が支払いを拒否すると、王氏は労働仲裁を申し立てた。

2. 紛争の焦点

A社が賃金には残業代を含めることをすでに王氏と約定していた状況で、王氏は残業代の差額とともに、経済補償金の支払いをA社に要求することができるか。

3. 弁護士分析

A社が王氏と約定した賃金基準は、法定の最低賃金基準を下回っていたため、A社は王氏に残業代の差額及び経済補償金を支払わなければならない。具体的な分析は以下の通り。

(1) A社は王氏に残業代の差額を支払わなければならない。

『労働法』第48条の規定により、国は最低賃金保障制度を実行し、使用者が労働者に支払う賃金は所在地の最低賃金基準を下回ってはならないとされる。

本件において、A社は王氏と賃金基準4,000元には残業代を含めることを約定していたが、王氏の実際の勤務時間に基づき換算すれば、仮に所在地の最低賃金基準として王氏の法定標準勤務時間に対する賃金を設定し、かつこれを基数として残業代を算出したとしても、4,000元/月という約定賃金を超えるものとなる。このことは、A社が王氏に支払う賃金が最低賃金基準を下回っていたことを意味し、王氏に支払っていた残業代は法により十分とされる額に満たないこととなる。

このため、A社は王氏に過少に支払った残業代を追加支給しなければならない。

(2) A社は王氏に経済補償金を支払わなければならない。

『労働契約法』第38条第1項第(2)号、第46条第1項第(1)号の規定により、使用者が十分な額の労働報酬を支払っていない場合、労働者は労働契約の解除を要求する権利を有するとともに、使用者に対し経済補償金の支払いを求めることもできるとされている。

本件では、(1)の分析の通り、A社は王氏に十分な額の残業代を支払っていなかったため、上記の法律規定により、王氏には労働契約の解除とともに、経済補償金の支払いを要求する権利がある。

4. 司法判断

本件は労働仲裁の裁決により、A社は王氏に過少に支払った残業代の追加支給分及び経済補償金で合計20,000元を支払わなければならないとされた。

5. 留意点

本件から、使用者は法により制定された会社の賃金報酬制度について自主権を有するとはいえ、社内の賃金報酬分配制度の設定及び執行は、関連法律の規定に合致していなければならないことが分かる。実務において、企業が社内賃金報酬制度を設定するか、労働契約中で労働者と賃金報酬について約定する際には、以下の2点に留意されたい。

- (1) 司法機関は使用者が従業員と約定する賃金基準に残業代を含める方式を支持しているが、約定した賃金基準の換算額は最低賃金を下回ってはならず、下回る場合、労働行政機関から賃金報酬の追加支給を命じられるリスクがある。
- (2) 実務において、使用者は従業員と労働契約の中で残業代の計算基数について約定することができるが、残業代の計算基数は所在地の最低賃金を下回ってはならないことに留意する必要がある。使用者は会社の賃金規程、労働契約等について専門の弁護士のサポートのもとで見直しを行うようにし、適法でなく、コンプライアンスに抵触する箇所があれば修正し、労務における違法リスクをできる限り回避する必要がある。