

制度情報—2021年11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

ビジネス環境のイノベーション試験運用業務の実施に関する意見

(発令元) 国務院

(法令番号) 国発〔2021〕24号

(公布日) 2021年11月25日

1. 主なポイント

- (1) 北京、上海、重慶、杭州、広州、深センの6都市を、ビジネス環境のイノベーション試験運用業務の第1期試験運用範囲として選定する。(第2条)
- (2) エリア分割や地方保護等の不合理な制限を廃止し、入札や政府調達において、入札者にプロジェクトの所在地又は購入者の所在地に支社や事務所を設立していることを要求してはならない。(第4条)
- (3) 市場主体の参入、退出に関するメカニズムを改善する。市場主体の強制退出制度の実施を模索し、市場主体登記機関は特定の条件に該当する企業を除名することができるようにする。例えば、経営異常リストに登録されて2年が経過し、かつ2年間にわたり納税申告をしていない企業は、市場主体登記機関により除名することができるものとする。(第5条)
- (4) 企業の等級区分、証明事項の増設、プロジェクトデータベースの設置、登録、認証、認定等の必要条件以外の条件により競争を排除、制限する行為を見直し、廃止する。(第10条)
- (5) ビッグデータ、IoT、人工知能等の技術を運用し、企業に対する事中、事後の監督管理を強化する。(第11条)

2. 今後の留意点

近年、中国のビジネス環境改革に一定の効果が表れたとはいってもまだ不足な点も残り、国際ルールとの整合を図るため、国務院で本意見が制定され、一部の都市を選定してビジネス環境イノベーションの試験運用の取組みが行われることとなった。関連する日系企業は、速やかに本意見及びビジネス環境イノベーション試験運用改革事項リストの内容を把握し、新たな政策を活用することで、市場競争において先手を打つことができる。(全17条)

北京副都心の質の高い発展を支持することに関する意見

(発令元) 国務院

(法令番号) 国発〔2021〕15号

(公布日) 2021年11月26日

1. 主なポイント

- (1) 北京副都心の第 14 次五カ年計画期間及び 2035 年までの目標を提起した。2035 年までに、北京市級の党政機関及び市の管轄する事業組織を基本的に北京副都心へ移転する等。(第 3 条)
- (2) 北京副都心及び河北省三河市、大廠回族自治州、香河県が、次世代 IT、スマート製造、デジタル経済等の分野を発展させ、5G ネットワーク、人工知能、クラウドコンピューティング、ビッグデータ等をめぐるデジタルインフラ建設を強化することを奨励する。(第 4 条)
- (3) 北京市の企業及び産業パークが三河市、香河県等の周辺地域の重点産業パークと連結することを奨励する。(第 8 条)
- (4) 北京副都心に北京政務ビッグデータプラットフォームを建設し、「インターネット+政務サービス」モデルを普及させ、インテリジェント医療、インテリジェント交通等のインテリジェント都市建設を推進する。(第 10 条)
- (5) 小・中・高校の優れた教育資源、医療資源を北京副都心及び周辺地域に配置・構築し、医療と高齢者福祉を融合した多層的な高齢者福祉サービスプロジェクトを計画・構築する。(第 12 条)
- (6) 生態環境の総合対策を強化し、北京副都心において新エネルギー車の利用、グリーン建築を積極的に推進し、大型公共施設の建設には 3 つ星レベルのグリーン建築基準を執行し、太陽光発電設備を設置することを義務付ける。(第 14 条)

2. 今後の留意点

北京の首都機能以外の機能負担を軽減し、人口圧力の緩和、北京の首都機能サービス保障能力の向上、周辺地域との一体的発展を促進するため、国務院で本意見が制定された。本意見の施行により、国は北京副都心及び河北省三河市、大廠回族自治州、香河県等の周辺地域のグリーン発展を大いに支持し、京津冀（北京市・天津市・河北省）の共同発展モデル区域を作っていくことになる。関連する日系企業では速やかに本意見の内容を把握し、政策を合理的に活用して投資や事業分野を拡大するよう勧める。(全 22 条)

税関通関業者届出管理規定

(発令元) 税関総署

(法令番号) 税関総署令第 253 号

(公布日) 2021 年 11 月 19 日

(施行日) 2022 年 1 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 通関企業の地域制限を廃止し、通関企業が直属の税関以外の中国の他地域においても通関業務を処理することができることを明確に規定した。(第 3 条)
- (2) 通関業者の範囲制限を緩和した。輸出入の荷主・荷受人、通関業者として届出を行った通関企業の分支機構が特定の条件を満たしているならば、その分支機構も通関業者届出を申請することができる。(第 4 条)

- (3) 国外の企業、メディア、経済貿易機構、文化団体等が中国国内に設立した常駐代表機関は、非貿易性輸出入活動に従事する場合、臨時届出を行わなければならない。（第6条）
- (4) 通関業者の届出期限を大幅に短縮し、税関は、書類が揃い、届出要求に適合するものに対し3業務日以内に届出処理を完了しなければならない。（第7条）
- (5) 臨時届出を行う業者の有効期間を1年とするほかは、通関業者の届出後、長期有効とする。（第8条）
- (6) 通関業者が届出を抹消する場合、先行して税関関連手続きを済ませなければならないことを明確に規定した。（第11条）

2. 今後の留意点

近年、国により「放管服」改革が不断に進められているのに伴い、税関総署でも一連の「放管服」改革が行われている背景のもとで、税関総署が本規定を制定し公布した。上記の内容のほかにも本規定では、輸出入の荷主・荷受人、通関企業として二重の身分をもつ企業の経済区域制限を廃止し、全国範囲内で通関企業が輸出入の荷主・荷受人、通関企業の二重の身分をもつことを可能とした。輸出入及び通関業務に従事する日系企業では、速やかに本規定について把握し、規定が実施される前に、自身で又は専門の弁護士に委託して会社の輸出入税関、通関等の業務のコンプライアンス評価や見直しを行うことを勧める。（全16条）

技術労働者教育の第14次五カ年計画の公布に関する通知

（発令元）人力資源社会保障部

（法令番号）人社部発〔2021〕86号

（公布日）2021年11月5日

1. 主なポイント

- (1) 第14次五カ年計画期間の主要目標を提起した。2025年までに、企業従業員及び就業重点集団向けに実施する職業技能訓練の累計人数がのべ2千万人を超えるようにする等。（第2条）
- (2) 技師や予備技師、高級技術工等の高い技能をもつ人材の育成を強化し、「ハイレベル・精確・先進・不足」業種につき、企業従業員や大学卒業生向けにハイレベル技能訓練を提供する。（第8条）
- (3) 企業新型実習生育成計画を実施し、企業従業員は技術専門学校に1年以上の非全日制学籍登録を申請することができ、業務と学習の交換制により、学校と企業が共同で高級技術工や予備技師、技師を育成できるようにする。（第9条）
- (4) 学校と企業の提携を強化し、中国資本企業、外資企業が合弁、提携等の形式で技術専門学校を運営することができるようにする。技術専門学校は企業のニーズに基づき学科やカリキュラム及び授業方式を設定し、学校の人材育成と企業の雇用ニーズを組み合わせるものとしなければならない。（第11条、第12条）
- (5) 技術専門学校の建設及び現地の主導的産業の発展に見合った学科設計とするよう指導し、新エネルギー、新素材、先進型製造、現代型農業、人工知能、バイオ技術等の新興専門的学科を優

先的に發展させ、介護、高齢者ケア、家事サービス等の人材が緊急に必要とされている学科の開設を急ぎ、企業の産業チェーン、イノベーションチェーンとの融合を図る。（第15条）

2. 今後の留意点

現在、多くの企業が人材の流出、人材の不足や雇用難等の問題を抱えており、製造業分野では従業員の高齢化、若年層が製造業に従事したくない等といった現象が起きている。現代型職業教育の發展を促進し、高度な技術をもつ人材の育成規模を拡大するため、人力資源社会保障部で本計画が制定された。以後、各地の政府機関では具体的な実施細則及び推進のための措置が制定されるため、現地日系企業には政府機関による関連の動向に留意し、技術専門学校、公共就業支援機関、人材サービス機関との提携により、労働教育の実践拠点を確立し、説明会等の就業イベントの共同開催等により、技術人材の採用、育成を強化し、人材不足問題の解決に繋がりたい。（全23条）

包装済み食品のみの販売の届出にかかる事項に関する公告

（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公告 2021 年第 40 号

（公布日）2021 年 11 月 29 日

（施行日）2021 年 11 月 29 日

1. 主なポイント

- (1) 包装済み食品のみの販売にかかる届出要求を明確に規定した。包装済み食品のみの販売に従事する食品経営者は、販売活動を開始する前に届出手続きを完了しなければならない。すでに食品経営許可証を取得している企業は、食品経営許可証の有効期間が満了するまでは届出手続きを行わなくてもよい。（第1条、第2条）
- (2) 異なる市場主体が同一の経営場所を使用して包装済み食品のみを販売する経営活動は、通常禁止する。（第3条）
- (3) 倉庫の外部設置、経営形態、販売方式（卸売、小売）、オンライン経営活動（自社ウェブサイト開設、第三者プラットフォームを通じての販売等）、チェーン経営の状況等の届出情報に変更が発生した場合、15 業務日以内に市場監督管理機関で届出情報の変更手続きを行わなければならない。（第4条）
- (4) 食品経営者の食品安全主体责任を強化し、経営者は定期的に食品安全性の自主検査を実施しなければならない。ネット方式（T モール、タオバオ、JD、自社運営サイト等）で包装済み食品のみを販売する場合は、ホームページ上の目立つ位置に、食品経営者の名称、経営場所の住所、届出番号等の関連届出情報を公開しなければならない。（第5条）

2. 今後の留意点

2021 年 4 月に改正された『食品安全法』及び 2021 年 6 月の国務院による「証照分離」改革に適應するため、市場監督管理総局では本公告を特に制定し、包装済み食品のみの販売の届出、変更の手続き要求及び監督管理要求について詳細に規定した。関連する日系企業では事前に現地政府機関

の動向を知り、公告の内容に基づき自身で又は専門の弁護士により社内の経営状況に対する評価を行い、経営行為についてコンプライアンス面の調整を行うよう勧める。（全8条）

『第14次五カ年計画における工業グリーン発展計画』の公布に関する通知

（発令元）工業情報化部

（法令番号）工信部規〔2021〕178号

（公布日）2021年11月15日

（施行日）2021年11月15日

1. 主なポイント

- (1) 2025年までの主要目標として、工業付加価値額あたりCO₂排出の18%低下、重点産業の主要汚染物質排出強度の10%低下、一定規模以上の工業付加価値あたりエネルギー消費の13.5%低下、グリーンエコロジー産業の生産額の11兆元到達等を掲げた。（第2条第(3)号）
- (2) 工業グリーン発展の9つの面にわたる重点任務と8大事業を提案し、産業構造、エネルギー消費、生産過程、資源の利用、製品供給等の面で、工業及び高エネルギー消費産業のグリーン低炭素型へのモデルチェンジ・アップグレードを促進する。（第3条）
- (3) 工業省エネ監査の制定、工業資源の総合利用、新エネルギー車の動力電池のリサイクル、環境配慮型の製造体系の構築等に関する法規や弁法の制定を推進し、環境保護、省エネ・節水等による企業所得税優遇目録の範囲を拡大する。（第4条）

2. 今後の留意点

現在、中国の産業構造は重工業に偏向しており、エネルギー利用効率が低く、石炭等のエネルギーが次第に不足するようになっている。一方で、グリーン低炭素発展が科学技術革命や産業イノベーションの趨勢となり、グリーン経済が世界的な産業競争における重点となっていることから、工業情報化部で本発展計画が策定された。日本本社、現地日系企業には、工業分野についての発展計画及び関連の動向を速やかに把握し、計画政策を合理的に活用したうえで、企業の将来的な発展戦略及び投資分野を検討、確定されたい。

（全4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2016年9月に日系のA社に入社して事務員となり、勤務地はF市とすることを労働契約で約定していた。2018年6月、A社は借りていたオフィスの賃貸期間満了を機に、経営発展上の必要から、会社決定により事業場所を元の場所からも近いF市内のE区に移転することとなった。2018年8月31日、A社は電子メールと掲示により、9月3日からは移転先に出勤するよう従業員に通知した。これについて王氏は移転先のオフィスは通勤距離が遠くなるとして異議を申し立てたが、会社の回答は移転通知に従うようにという内容であった。9月3日から9月6日まで、王氏はなお元の勤務地に出勤して勤怠打刻を行った。2018年9月10日、会社は王氏が移転先のオフィスに出勤しなかったことを理由に、「就業規則」の規定により王氏との労働契約を解除した。王氏はこれを不服として労働仲裁を申し立て、A社に経済補償金の支払いを要求した。

2. 紛争の焦点

王氏が移転先のオフィスに出勤せず、依元のオフィスに出勤したことは、無断欠勤を構成するか。

3. 弁護士の分析

王氏が会社の指示に従わず、依然元の勤務地に出勤した行為は無断欠勤を構成し、A社は王氏との労働関係を解除する権利を有する。具体的な分析は以下の通り。

- (1) 王氏が会社と締結した労働契約では、勤務地をF市と約定しており、会社の移転先も依然としてF市内にあるため、約定された勤務地の範囲を超えてはならず、労働契約中にも「業務上の必要により、会社が当人を関連会社、各地の支社に派遣し勤務させることに、王氏は同意する」旨が約定されていた。このため、労働契約及び日常生活の経験則から判断し、本件における会社勤務地の移転は、労働契約の変更を構成するものとならない。
- (2) 会社は労働契約解除の根拠とする「就業規則」は民主的プロセスを踏んで制定され、全従業員への公示、公告を行ったものである。
- (3) 本件の会社勤務地の変更は、勤務場所全体の移転であり、会社が自主経営権の行使を体現したもので、会社から従業員に職務調整を指示する場合は異なり従業員との協議による合意は必要なく、会社が一方的に決定できるものである。

本件において、会社は複数回にわたり王氏に移転先オフィスでの勤務を告知したにもかかわらず、王氏は会社オフィスの移転を認めずに会社が指定した勤務場所に出勤しなかっただけでなく、無断で元の勤務地で4日間勤怠打刻を行ったことは、労働を正常に提供しなかったものと認定されるべきで、その行動は無断欠勤を構成する。

このため、会社が無断欠勤を理由に王氏との労働関係を解除したことは、『労働契約法』の関連規定に合致する。

4. 司法判断

本件は、労働仲裁、一審、二審裁判を経て、いずれもA社から王氏に労働契約解除に伴う経済補償金を支払うことは不要と判断された。

5. 留意点

実務において、会社が各種の原因により会社の所在地を移転することは可能である。会社の勤務地が変更となったとき、従業員が会社の指示に必ず従うべきかどうか、移転先に出勤すべきか、従業員が移転先オフィスに出勤しなかった場合に無断欠勤を構成するか、指示に従わない従業員との労働契約を一方的に解除する権利が会社にあるかといった問題については、実務において議論があり、各地の判例も異なっている。

会社が移転を決定した場合に、スムーズに移転を済ませ、従業員との関係を適切に処理するためには、全過程に専門の弁護士が参与し、労働契約の約定、法律規定及び現地の司法慣例に基づき、会社の実状を踏まえて総合的に分析し、会社との検討のうえで弁護士のアドバイスに沿って実行することで、目的を実現することができる。