

制度情報

2017年10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

企業法人登記管理条例施行細則

(発令元) 国家工商行政管理総局

(法令番号) 令第92号

(公布日) 2017年10月27日

(施行日) 2017年10月27日

1. 主な内容

(1) 企業法人としての条件を具備しない以下に掲げる企業又は経営者は、営業登記を申請しなければならない。

- ・ 聯営企業
- ・ 企業法人傘下の支社
- ・ 外商投資企業が設立した支社等 (第4条)

(2) 外商投資企業が企業法人登記申請にあたり具備すべき条件について明確に規定した。(第14条)

(3) 外商投資企業が設立した経営活動に従事する支社は、非独立採算を実行しなければならない。(第15条)

(4) 企業法人の定款の内容、主要な登記事項及び登記の必要書類について明確に規定した。(第16条、第17条、第30条、第32条)

(5) 企業法人が実際に保有する資金の、もとの登録資本金額に対する増加又は減少の割合が20%を上回る場合、資金信用証明書又は出資検証証明書を持参して、もとの登記所管機関に変更登記を申請しなければならない。(第36条)

(6) 企業法人が、もとの登記所管機関の管轄地外の地域において支社を増設するか抹消する場合、もとの登記所管機関で変更登記を行わなければならない。審査通過後、支社の所在地の登記所管機関で操業開始登記又は抹消登記を行う。(第37条)

(7) 外商投資企業の抹消及び支社の抹消にあたって提出が必要な書類について明確に規定した。(第46条、第48条)

(8) 登記所管機関は、企業法人登記、届出の情報を企業信用情報公示システムを通じて社会に公示しなければならない。(第51条)

(9) 登記所管機関は、設立登記を申請する企業に対し、登記の審査を通過したうえで「設立計画許可証」を発給する。(第54条)

(10) 企業が本細則に違反した場合の罰則を明確に規定した。(第60条)

2. 今後の注意点

近年、中国では行政の簡素化及び権限委譲が不断に進められ、企業登記に関する行政法規も絶えず変更されているが、本実施細則も1996年から現在までに6度の改訂を経ている。このため、企業も関連する行政法規の動静に十分注意する必要がある。(全68条)

外国（及び地域）企業が中国国内で従事する生産経営活動の登記管理弁法

（発令元）国家工商行政管理総局

（法令番号）令第 92 号

（公布日）2017 年 10 月 27 日

（施行日）2017 年 10 月 27 日

1. 主な内容

(1) 中国国内で生産経営活動に従事する外国企業は、省級の工商行政管理機関に登記登録を申請しなければならない。外国企業は、登記所管機関の審査を通過し登記登録して営業許可証を受領したものに限り、生産経営活動を行うことができる。審査認可機関の認可及び登記所管機関での審査登記登録を受けていない外国企業は、中国国内で生産経営活動を行ってはならない。（第 2 条）

(2) 登録登記を行うべき企業の種類、必要書類及び登記事項について明確に規定した。（第 3 条、第 5 条、第 6 条）

(3) 外国企業が従事する生産経営活動の種類ごとに異なる「営業許可証」の有効期間について明確に規定した。（第 8 条）

(4) 外国企業の抹消時に提出する必要書類及び手順を明確に規定した。（第 11 条、第 12 条）

2. 今後の注意点

当該弁法によると、外国企業が中国国内資本企業の経営を請負う場合にも、本弁法を参照して取り扱うとされている。外国企業との生産経営契約を締結する中国企業には、提携プロジェクト、その内容及び時期を適時所管機関に通知したうえ、外国企業の営業登記、変更登記、抹消登記に協力することが求められる。（全 19 条）

未収債権質権設定登記弁法

（発令元）中国人民銀行

（法令番号）令〔2017〕第 3 号

（公布日）2017 年 10 月 25 日

（施行日）2017 年 12 月 1 日

1. 主な内容

(1) 未収債権について明確に定義し、「権利者が一定の貨物、サービス又は施設を提供することによって得た、義務者に対して支払いを要求する権利及び法により享有するその他の支払請求権を指し、現有及び将来の金銭債権を含むが、手形及びその他の有価証券により発生した支払請求権や、法律及び行政法規で譲渡が禁じられている支払請求権を含まない。」とした。（第 2 条）

(2) 未収債権への質権設定について明確に定義し、「『中華人民共和国物権法』第 223 条に所定の未収債権への質権設定を指し、具体的には担保債務の履行、債務者又は第三者が自身の適法に保有する未収債権に債権者の質権を設定し、債務者が期限満了となっても債務を履行しないか、当事者の約定した質権が実現する状況が発生した場合、質権者は当該未収債権及びその収益について優先的に補償を受ける権利を持つ。」とした。（第 3 条）

(3) 未収債権への質権設定の登記機関を、中国人民銀行の信用調査センターとすることを明確に規定した。(第4条)

(4) 同一の未収債権に複数の権利が設定されている場合、質権者は登記順に質権を行使する。(第6条)

(5) 質権者は、主債権の履行期限に基づき合理的な登記期間を確定しなければならない。登記期間は最短6ヶ月とし、6ヶ月を超えるものは年単位で計算し、最長で30年を超えないものとする。登記期間が満了となる90日前まで、質権者は期間延長を申請することができる。質権者は複数回の期間延長ができ、延長期間は年単位で計算し、1回の延長期間は30年を超えてはならない。(第12条、第13条)

(6) いかなる企業・組織や個人も、登記公示システムの利用者として登録すれば、未収債権への質権設定登記情報を照会することができる。(第25条)

(7) 登記抹消したか、登記期間が満了した後は、信用調査センターにて登記記録を電子データでオフライン保管する。保管期間は15年とする。(第31条)

2. 今後の注意点

本弁法は、現在の法律の枠組みを超えない範囲で、未収債権の譲渡登記において参照される質権設定登記手続きに関する条項を追加したものとなっている。譲渡登記は強行規定ではないが、より多くの市場主体にとっての登記、照会のガイドとなり、取引の安全を守るうえで役立つと思われる。(全34条)

『環境保護所管機関が実施する生産制限、生産停止・整理実施弁法』に関する環境保護部の決定（意見聴取稿）にパブリックコメントを求める通知

『中華人民共和国環境保護法』の実施を徹底し、生産制限、生産停止・整理に関する措置の適用の整備を進め、取扱性及び実用性を強化するため、環境保護部は、『環境保護所管機関が実施する生産制限、生産停止・整理実施弁法』（環境保護部令第30号）の改訂を決定した。主な改訂内容は以下の通り。

1. 生産停止・整理を適用する状況について追加、修正を行った。「一日単位での連続処分制度」及び汚染源のオンライン自動モニタリングの要請を受け、基準を超える排出による一日単位での連続処分と、汚染源のオンライン自動モニタリング数値の複数回にわたる基準超過の状況に関する内容を第6条に追加した。

2. 生産停止・整理の実施期間について分類設定し、制度設計を改善した。第4条では、生産制限、生産停止の期間に関する情報公開要請についての内容を追加することにより、整理期間に関する制度設計を改善した。

3. 環境保護機関の事後監察、追跡検査に関する規定を削除し、法執行の効果と機能を高めた。「生産停止・整理の決定を解除した後、1年以内に同一の違法行為を犯した」場合には、操業停止、閉鎖を適用するとした。

関連する企業は、2017年11月30日までに、中国政府の法制情報ネット、環境保護部ウェブサイトログインするか、電子メールを送信する(hjj66556466@126.com)等の方法により、意見の提出又は提案ができる。

II 法令運用上のケーススタディ解説

1. 背景

王氏は、2012年8月1日に日系チェーンのA社に入社して支店長を担当することになり、契約期間を2018年7月31日までとする労働契約を締結した。王氏とA社の「労働契約」では、「勤務地は、実際の配属に準じるものとし、業務又は職務を調整する必要のために、他の場所での勤務に配属する必要がある際は、会社の指示に従い、業務上の任務を遂行しなければならない。」と約定されていた。またA社は「店長マニュアル」の第四章第2項の「労働規律」において「1ヶ月以内に連続又は累計で3日以上は無断欠勤をした場合は、重大な規律違反と見なし、労働契約を解除する処置をとる。」と規定していた。

入社後、王氏は武漢市エリアの支店に配属された。2016年7月8日、会社は王氏に異動通知を出し、江蘇省鎮江支店の店長として勤務し、2016年7月11日より当店に出勤するよう指示した。王氏はこれに対し、家庭の事情により鎮江支店での勤務はできないので、武漢に留まりたいという要望をA社に伝えた。これに対して、A社は王氏に鎮江支店での勤務しか認めないと回答した。王氏は、会社の要請に応じて2016年7月11日に鎮江支店に出勤することができなかった。2016年7月27日、A社は王氏が指定の職場に出勤することを拒否したことが無断欠勤に当たるという理由から、王氏との労働契約を解除した。

王氏は、A社が労働契約を違法に解除したとして労働仲裁を申し立て、A社に対し50,000元の賠償金を支払うことを要求した。

2. 紛争のポイント

(1) A社と王氏が「労働契約」で取り決めていた「王氏の勤務地は実際の配属に準ずる」との約定は有効か。

(2) 王氏が鎮江支店への配属を拒否したことが無断欠勤にあたることを理由に、A社が王氏との労働契約を解除したことは、違法な解除に該当するか。

3. 弁護士の分析

『労働契約法』第26条第2項では、「雇用者が自己の法定の責任を免除し、労働者の権利を排除するとき、労働契約は無効又は一部無効とする。」と規定されている。双方で締結された労働契約では、勤務地についての約定は「実際の配属に準ずる」とし、業務や職務の調整の必要のために、他の場所での勤務に配属する必要があるときは、王氏は会社の指示に従い、業務上の任務を遂行しなければならないとされている。当該条項は、勤務地について極めて曖昧に規定した概括的条項となっており、雇用者側が作成した定型条項である。これは、主に企業側の利益への配慮に立脚しているもので、従業員が雇用者と勤務地について協議する権利を排除していることから無効とすべきであり、A社が王氏を武漢支店から鎮江支店に異動させるにあたっての根拠とすることはできないと判断される。

また、A社の王氏との職務に関する取り決めがあまりにも曖昧に約定されている状況にあって、A社は合理的な範囲内で王氏の職務の調整を行うべきである。王氏は、A社に入社以来武漢支店に勤務し続けており、家庭も武漢にあるうえ、客観的な状況もA社に告知している。今回の調整は、王氏の労働者としての權益に重大な不利益をもたらす変更であり、合理的な範囲を超えていると

言える。

以上のことから、王氏と勤務地の変更について合意していない状況において、王氏が指定の場所に出勤しなかったことを理由に当人との労働契約を解除することは、A社が労働契約を違法に解除したものと見なされる。

4. 判決結果

このケースは、労働仲裁を経て一審、二審裁判が行われ、王氏が指定した場所への出勤を拒否したことを無断欠勤であるとしてA社が王氏との労働契約を解除したことは、労働契約の違法解除に当たるとして、A社より王氏に労働契約違法解除の賠償金を支払う必要があるとの判決が最終的に下された。

5. 留意点

企業は、生産経営上の必要性のため、時として労働契約中で任意に職務を調整する権利について約定することが実際に必要となるが、実務において、任意職務調整権に対する裁判所の認識には一定の差異があり、異なる地方の裁判所間で対立する見解がとられるという状況さえ起こりうる。そのような場合、企業がどう対応すればよいか、判断に困る事態に陥る可能性がある。生産経営上の必要性から、企業がどうしても労働契約中で任意職務調整権について約定しなければならない場合は、調整する職務についてできる限り明確に規定し、実際に職務の調整を行う際には、できる限り合理的な範囲内で調整を行うべきであり、合理的な範囲を超えて、従業員の適法な権益に不利益となる重大な変更を行ってはならない。