

制度情報

2017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

中華人民共和国不正競争防止法

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 主席令第77号

(公布日) 2017年11月4日

(施行日) 2018年1月1日

1. 主な内容

(1) 社会組織の名称の無断使用とインターネット上の標識の無断使用という2種類の具体的な混同行為を追加し、なお且つ従前の限定的な列举方式を変えて、いずれの条件にも該当しないケースをカバーできる条項を設けた。(第6条)

(2) 取引相手の代理人(企業・組織又は個人の場合を含む)や影響力をもつ者が帳簿外で贈賄した場合、賄賂の目的が「商品の販売又は購入」から「商機又は競争上の優位の獲得」に拡大される場合の2種類の商業賄賂行為を追加した。(第7条)

(3) 虚偽の宣伝行為を1種類追加した。(第8条)

(4) 不正な景品付販売行為を1種類追加した。(第10条)

(5) 4種類のインターネットの不正競争行為を追加した。(第12条)

(6) 虚偽の宣伝及び「悪意によるその他のインターネット製品又はサービスに対し、互換性がなくなるような措置を講じる」等、その他のインターネット分野での不正競争行為への管理規則を設けた。(第11条、第12条)

2. 今後の注意点

現行の『不正競争防止法』では、営業秘密に関する規定を商業賄賂と関連づけていなかったが、今回改訂された『不正競争防止法』では、第9条の営業秘密に関する条項において、賄賂を営業秘密侵害の一種とみなすことが明確に規定された。(全32条)

中華人民共和国標準化法

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 主席令第78号

(公布日) 2017年11月4日

(施行日) 2018年1月1日

1. 主な内容

(1) 基準制定の範囲を拡大した。基準制定の範囲を、現行法に規定されている工業製品、建設工事、環境保護の分野から、農業、工業、サービス業、社会事業等の分野に拡大した。(第2条)

(2) 強行性国家基準の公布主体と強行性国家基準を制定すべき範囲を限定し、健康と生命及び財産の安全の保障、国家の安全、生態環境の安全及び経済社会管理の基本的需要を満たす技術要求について、強行性国家基準を制定すべきであるとした。生産、販売、製品輸入又はサービスの提供が強行性基準に適合していないことの民事責任、行政責任、刑事責任を明確に規定した。

(第10条、第36条、第37条)

(3) 国は、企業、社会团体、教育科学研究機関等が、標準化業務を実施するか、それに参与することを奨励する。学会、協会、商会等の社会团体が関連市場の主体と協力し合い、市場やイノベーションのニーズを満たす団体の基準を共同で制定し、その団体のメンバーが採用することを約定するか、団体の規定に基づいて社会が自由意志により採用するものとした。(第7条、第18条)

2. 今後の注意点

標準化法は、1988年の施行以来、28年が経過して今回初めて改訂されることとなった。改訂された法律の内容では、強行性基準の体系が調整、変更され、本法の施行以降、国や地方の標準化行政所管政府機関により現行の国家基準、業界基準、地方基準の改訂、統合が行われるものと予測される。各企業では、企業自身と業界に関わる基準、特に強行性基準に十分注意を払い、強行性国家基準への違反により法的責任を迫及されることのないようにしたい。(全45条)

第5次失効・廃止宣告文書に関する通知

(発令元) 人力資源社会保障部

(法令番号) 人社部発〔2017〕87号

(公布日) 2017年11月24日

(施行日) 2017年11月24日

このたび、人力資源社会保障部より、過去に公布した規範性文書の一部が整理され、26件の文書が失効し、76件の文書が廃止されることとなった。

うち、『労働契約への違反及び解除にかかる経済補償弁法』(労部発〔1994〕481号)の廃止は、企業の労務管理及び企業再編・リストラ処理にもたらす影響が最も大きい。481号文書は、2008年1月1日の『労働契約法』施行開始以前、労働契約の解除や経済補償の支給に最も重要とされてきた根拠であり、労働者が罹病や労災によらず負傷した場合における医療補助費支給の重要な根拠でもあった。当該文書が廃止されると、医療補助費及び勤続年数のうち2008年1月1日より前の期間に対応する経済補償金の支払基準に国レベルの規定という根拠を失うこととなる。今後実務において、どのように適用されるかについては、各地の今後の動向に注意されたい。

『中華人民共和国營業税暫定試行条例』の廃止及び『中華人民共和国増値税暫定試行条例』の改訂に関する決定

(発令元) 国務院

(法令番号) 令第691号

(公布日) 2017年11月19日

(施行日) 2017年11月19日

1. 主な内容

(1) 増値税納税者の範囲を、中華人民共和国内で貨物の販売又は加工、修理整備の役務（以下「役務」という。）、サービス、無形資産、不動産の販売及び貨物輸入を行う企業・組織及び個人とすることを明確に定めた。（第1条）

(2) 増値税の税率を改訂した。（第2条）

(3) 「貨物の販売又は課税役務の提供」を改訂して「貨物、役務、サービス、無形資産、不動産の販売」とした。（第3条）

(4) 小規模納税者の増値税徴収率を3%とすることを明確に定めた。（第6条）

2. 今後の注意点

税収にかかる法定原則を徹底するという要請を受け、現行の税収に関する暫定施行条例は全て、段階的に法律へ昇級される。改訂後の増値税暫定試行条例を施行する過程において、関係機関では各政策措置の更なる整備を行い、実践経験を踏まえて増値税法の研究、起草に取り組むことになる。（全34条）

商標登録の円滑化改革の実施深化、商標登録の効率向上の徹底に関する意見

（発令元）国家工商行政管理総局

（法令番号）工商標字〔2017〕213号

（公布日）2017年11月19日

（施行日）2017年11月19日

1. 主な内容

(1) 商標審査業務の所要期間を更に短縮する。2017年中に、商標登録の出願受理通知書の発行にかかる期間を3カ月から2カ月に短縮し、商標登録の審査期間を9カ月から8カ月に短縮することを前提に、2018年末までに次の目標を実現する。商標登録の出願受理通知書発行にかかる期間を2カ月から1カ月に短縮し、商標登録の審査期間は8カ月から6カ月に短縮し、商標譲渡の審査期間を6カ月から4カ月に短縮し、商標の変更、更新の審査期間を3カ月から2カ月に短縮する。（第1条）

(2) 商標審査協力センターの建設を早める。重慶商標審査協力センターは、2018年4月を目処に、実際に審査を行うことが可能となる予定。同時に、商標出願件数が増えているという実情に鑑み、北京以外に2、3カ所の商標審査協力センターを増設することを計画し、準備を進める。（第2条）

(3) 2018年上半期に、商標登録出願受理通知書の電子文書発行や、当事者が自らオンラインで印刷できる環境を整える。（第3条）

(4) 現在400以上ある商標関連書式を統合・簡素化し、商標業務文書を、紙ベースの郵送から電子文書発行へと段階的に移行させる。（第3条）

(5) 変更、譲渡、更新にかかる審査の効率を向上させる。当事者がオンライン申請方式により商標の変更、譲渡、更新を行えるようにする。商標登録出願手続きの全電子化を全面的に推進する。（第3条、第4条）

2. 今後の注意点

当該意見に基づき、今後商標出願の受理条件及び審査事項の簡素化への取組みが行われる。主体資格の証明文書提出の廃止についても検討される。異議申立てを行う法定の期間を3カ月から2カ月に短縮し、追加で提出する証拠の提

出期間も3カ月から2カ月に短縮し、商標の権利確認にかかる行政決定の所要期間を短縮するべく、検討と模索が行われる見込みである。

登録商標の使用義務を強化することについても模索される。登録したまま使用されていない商標を、職権に基づき整理する制度の構築を検討し、登録後の一定期間及び更新時に商標権者が商標を使用した証拠を提出する義務を追加し、多数の商標が使用されずに溜め込まれたり、売買目的で商標が登録される状況を根絶する方向で、実現に向けての検討が行われる。(全7条)

II 法令運用上のケーススタディ解説

1. 背景

王氏は、2014年7月1日より日系企業A社に入社しプロジェクトマネージャーを担当することになった。労働契約期間は、2014年7月1日から2017年6月30日まで、月給は10,000元とされた。王氏は2015年4月30日、会社に退職願いを提出して即日離職を申し出た。王氏の退職願いを受け取ったA社は、王氏の即日離職したいという要求に同意せず、王氏に対し、現在手元にある業務を全て適切に処理したうえで30日後に離職するよう求めた。しかし王氏は、A社からの要求を無視して即日離職してしまい、業務の引継ぎも行わなかった。このためA社も王氏の4月分の賃金を支払わなかった。王氏は、2015年5月25日、A社に4月分の賃金の支払いを求める労働仲裁を申し立てた。労働仲裁において、A社は反訴を提起し、王氏が事前通知の義務を履行しなかったために、会社にもたらした経済的損失15,000元を賠償することを請求した。

2. 紛争のポイント

- (1) 王氏は、この件によりA社にもたらした損失を賠償する必要があるか。
- (2) A社は、王氏の4月分の賃金を支払わなくてもよいか。

3. 弁護士の分析

- (1) 王氏は、A社の損失を賠償しなければならない。

『労働契約法』第37条の規定により、従業員は30日前までに使用者に対して書面で通知することにより、契約期間満了を待たずに労働契約を解除することができる。従業員は、無条件に会社との労働契約を解除できるが、30日前までに通知するという法定の手続きを履行する必要がある。従業員が当該手続きを履行していない場合は、『労働契約法』第90条の規定により、使用者の損失を賠償しなければならない。このケースでは、王氏が退職を願い出て即日離職を要求し、A社が30日後に離職するよう要求したが、これを無視したことで、王氏はA社に対し、30日前までに離職を通知するという法定の義務に違反したことになり、王氏はA社の損失を賠償しなければならない。具体的な損失の範囲を確定すると、弁護士が支払うべきであると認識する賠償金額は、A社が王氏の業務を代替するために支出する追加的費用である。A社は、王氏が中途離職したことにより、外部の第三者から業務の代替遂行者を探すために15,000元を支出した。このため、王氏が事前通知の義務を履行しなかったことによりもたらされた損失15,000元を、王氏は賠償しなければならない。

(2) A社は、4月分賃金を一部控除して支払うことが認められるが、支給しない賃金の割合が支給すべき賃金の20%を超えてはならない。

従業員の原因により使用者に損失がもたらされた場合、『賃金支給暫定試行規定』第16条の規定により、使用者は従業員本人の賃金から当人が賠償すべき損失の金額を控除することができるが、控除する金額の割合は、当人に支給されるべき当月の賃金の20%を超えてはならないとされている。即ちこのケースで、A社が賃金から控除できるのは最高2,000元までということになる。

4. 裁定

労働仲裁により、最終的に王氏がA社の損失13,000元を賠償し、A社は王氏に、賠償金額分を控除した残りの4月分賃金8,000元を支払うべきであるとの裁定が下された。

5. 留意点

(1) 従業員が自らの原因により離職する場合、使用者には従業員に30日前までに通知する義務の履行を求める権利がある。使用者は、このために被った損失に関する証拠を残しておくべきである。証拠としては、従業員の業務の代替者に関する契約書、領収書、支払証憑、第三者に対する損害賠償責任の負担に関する証拠等がある。

(2) 使用者は、従業員のために労働契約解除に関する証明書を発行してから15日以内に、従業員の档案（個人記録文書）及び社会保険関係移転の手続きを行わなければならない。この義務は、使用者の法定の義務であり、従業員が30日前までに通知をせず労働契約を解除したために免除されるものではない。

(3) 使用者は、従業員に支払う賃金の一部を無断で控除してはならない。使用者が損失を被った場合、損失賠償額を賃金と相殺してよいものと考えている使用者がいるが、そのような場合でも従業員には、『労働契約法』第38条に基づき、使用者が期限通り労働報酬を全額支払わないことを理由に労働契約を解除し、使用者に経済補償金の支給を求める権利がある。特に、従業員側の在職状況に問題のない場合には、この点に注意する必要がある。