

## 制度情報

### 2018年5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

### 自由貿易試験区第4次改革の試験運用の経験の複製・普及の適切な実施に関する国務院の通知

(発令元) 国務院

(法令番号) 国発〔2018〕12号

(公布日) 2018年5月23日

(施行日) 2018年5月23日

#### 1. 主なポイント

全国範囲で、自由貿易試験区の改革事項計27項目の複製・普及を進める。改革事項の内訳は、サービス業開発分野(5項目)、投資管理分野(6項目)、貿易利便性向上分野(9項目)及び実施中・事後監督管理措置(7項目)。(第1条)

#### 2. 今後の留意点

メディアの報道によると、2018年6月30日までに新たな「外商投資ネガティブリスト」が公布されることになっており、この新たなネガティブリストにおいても、今回全国的に複製・普及を行う改革事項27項目が一部反映されることが見込まれる。(全3条)

### 企業設立所要時間のさらなる短縮に関する国務院の意見

(発令元) 国務院弁公庁

(法令番号) 国弁発〔2018〕32号

(公布日) 2018年5月17日

(施行日) 2018年5月17日

#### 1. 主なポイント

各直轄市、計画単列市、副省級都市及び省都に対し、2018年末までに企業の設立にかかる時間を半分以上短縮する(従前の平均20業務日から短縮後は8.5業務日に)という目標の達成を要請する。2019年上半期には、全国で前記の目標を達成する。(第1条)

#### 2. 今後の留意点

近年、各政府機関では審査認可のプロセスの改善が進められており、手続きの所要時間や提出書類等に絶えず変更が生じているため、企業で関連の手続きを行う前には、必ず政府機関に確認されることを勧める。(全3条)

### 不正競争防止法執行の重点行動に関する国家市場監督管理総局の公告

(発令元) 国家市場監督管理総局

(法令番号) 2018年第4号

(公布日) 2018年5月14日

(施行日) 2018年5月14日

## 1. 主なポイント

(1) 重点的取り締まりの対象となる行為を列挙した。

①市場の混同、営業秘密等の知的財産権を侵害する不正競争行為

②医薬、教育分野における商業賄賂行為

③インターネット分野における商業賄賂行為

(第1条、第2条、第3条)

(2) 不正競争行為に対し、各界及び消費者はいずれも所在地の工商市場監督管理機関に通報、告発を行うことができる。(第4条)

## 2. 今後の留意点

この公告は、新たに改訂された『不正競争防止法』が2018年1月1日より正式に施行されて以来、監督管理機関が初めて全国範囲で公布した不正競争防止法の執行に関する重点行動文書であり、関係する経営者には十分に注目のうえ、自らチェックを行うことが勧められる。(全4条)

## 企業の制度改編・再編に伴う土地増値税政策の実施継続に関する通知

(発令元) 財政部、税務総局

(法令番号) 財税〔2018〕57号

(公布日) 2018年5月16日

(施行日) 2018年1月1日

## 1. 主なポイント

(1) 法律規定又は契約の約定により、2社以上の企業が1社に合併し、かつ元の企業の投資主体は存続する場合、元の企業による不動産の合併後企業への移転、変更については、暫時土地増値税の徴収を行わない。(第2条)

(2) 法律規定又は契約の約定により、企業が分割されて元の企業と投資主体が同一の2社以上の企業として設立された場合、分割して設立された企業への元の企業による不動産移転、変更については、暫時土地増値税の徴収を行わない。(第3条)

(3) 企業・組織、個人が制度改編・再編にあたり不動産により価額評価、資本参加して投資を行う場合、その不動産の投資先企業への移転、変更については、暫時土地増値税の徴収を行わない。(第4条)

## 2. 今後の留意点

本通知にいう「投資主体が同一」とは、企業の制度改編・再編の前後で投資者には変動が起きず、投資者の出資比率には変動が発生してもよいことを指す。「投資主体の存続」とは、元の企業の出資者が制度改編・再編後の企業に存在するべきであり、出資者の出資比率は変動してもよいことを指す。なお、本通知の執行期間は、2018年1月1日から2020年12月31日までとなっている。(全9条)

## 年度報告にかかる「複数報告の一本化」改革の実施に関する公告

(発令元) 市場監督管理総局、税関総署

(法令番号) 2018 年第 9 号  
(公布日) 2018 年 5 月 15 日  
(施行日) 2018 年 5 月 15 日

#### 1. 主なポイント

(1) 税関での登録登記又は届出を行う通関業者(輸出入貨物の荷主、荷受人、通関会社)、加工生産企業、税の減免を受ける貨物が監督管理期間中の企業は、全て国家企業信用情報公示システム(以下「公示システム」という)にて年度報告を提出するものとする。(第1条)

(2) 2017 年度の税関管理企業年度報告の提出期間は即日～8 月 31 日までとする。(第2条)

(3) 今回の年度報告書の「複数報告書の一本化」改革までに、税関管理企業より市場監督管理機関への 2017 年度の年度報告を提出済みだが、税関年度報告事項について報告を行っていないものは、即日～12 月 31 日までに税関年度報告事項を追加報告することができる。(第3条)

#### 2. 今後の留意点

2018 年度より、税関管理企業年度報告の提出時期が毎年 1 月 1 日から 6 月 30 日までの期間に統一された。規定の通りに税関に年度報告事項を報告していない企業については、信用情報異常企業リストに登載し、税関により一般社会向けに公示される。(全6条)

### 全国企業関連料金の特別検査実施に関する通知

(発令元) 市場監督管理総局  
(法令番号) 国市監価監〔2018〕56号  
(公布日) 2018年5月23日  
(施行日) 2018年5月23日

#### 1. 主なポイント

(1) 企業関連料金目録リストの執行状況のほか、行政審査認可の仲介サービス料金、電子行政サービスのプラットフォームに関する料金、業界団体・商会の料金、物流分野の関連料金、融資の過程における関連料金等、企業より報告された比較的顕著な問題を検査の重点内容とする。(第1条)

(2) 9 月 30 日までに検査を完了し、11 月 15 日までに是正を完了する。(第2条)

#### 2. 今後の留意点

近年、各政府機関が企業関連料金についてより厳しい検査を持続的に行っていることにより、実態経済のコストが引き下げられ、段階的な効果が現れつつある。しかしながら、現状では一部の企業に著しい料金徴収の規則違反が見られ、市場監督管理総局では、これについて全国範囲での企業関連料金特別検査を行うことを決定した。企業は、「12358 価格監督管理プラットフォーム」等を通じて違法の手がかりを積極的に提供することができる。(全3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、2015年6月に日系企業A社に入社し、労働契約で約定した月給は5,000元であった。王氏は入社した当日にA社が制定している「就業規則」及び「賃金支給規定」を渡され、受取り確認の署名をした。「賃金支給規定」では、「従業員が無断欠勤した場合、欠勤した日数分の3倍の賃金を控除する」という規定があった。2016年7月18日、19日、20日の3日間、王氏は家庭の事情により休暇申請を行わずに会社を休んだため無断欠勤となり、会社は「賃金支給規定」により王氏の7月分賃金から2,068.97元を控除し、実際の支払額は2,931.03元となった。王氏はA社による賃金の控除額があまりに多いと感じ、A社に無断欠勤した3日分の賃金689.66元のみを控除とするよう求めたが、A社は「賃金支給規定」を根拠に王氏の要求を退けた。このため王氏はA社が満額で期日通りに賃金を支払わなかったことを理由に、A社に「労働契約解除通知書」を送付したうえ、労働人事紛争仲裁委員会に労働仲裁を申し立て、A社に対し、賃金1,379.31元の追加支給と、経済補償金7,500元の支払いを要求した。

## 2. 問題点

- (1) A社には、「賃金支給規定」にある無断欠勤に関する罰則の条項に基づき王氏に罰金を科す権利があるか。
- (2) 王氏は、会社が満額で賃金を支給しなかったことを理由に労働契約の解除と経済補償を要求することができるか。

## 3. 弁護士の分析

- (1) A社は、「賃金支給規定」にある無断欠勤に関する罰則の条項に基づき王氏に罰金を科すことはできない。

『労働契約法』第30条の規定により、使用者は労働契約の約定及び国家规定により、労働者に満額で労働報酬を支払うべきであるとされ、使用者が従業員に支払う労働報酬は使用者の最も基本的な法定の義務であるとされている。「賃金支給規定」において無断欠勤した期間に相当する賃金の3倍を控除することを明確に規定しているとはいえ、「賃金支給規定」が『労働契約法』第30条の規定に違反しており、『労働紛争案件の審理への法律適用にかかる若干の問題に関する最高人民法院の解釈』第19条に規定される効力発生条件を満たさないことになり、無効と認定されるべきものとなる。従って、A社が従業員に無断欠勤した期間の賃金を支払わないことは可能であるが、従業員が無断欠勤したからといって、従業員が正常に勤務した期間の賃金を控除することはできない。もしA社が王氏の正常に勤務した期間の賃金を控除すれば、賃金を不当に控除したことになり、法律规定に合致せず、A社は賃金の差額を追加支給しなければならない。

- (2) 王氏は、会社が賃金を満額で支払わなかったことを理由に労働契約を解除し、経済補償金の支払いを要求することができる。

以上の分析により、A社が王氏に対して無断欠勤した日数分の3倍の賃金を控除し罰金としたことは、不当な賃金控除とみなされ、『労働契約法』第38条第(2)項の規定により、王氏にはA社との労働契約を解除する権利がある

と言える。『労働契約法』第46条第(1)項の規定により、A社は王氏に経済補償金を支払わなければならない、その金額は7,500元となる。

#### 4. 裁判の結果

本件は労働仲裁、一審、二審裁判を経て、最終的にA社による賃金控除は法律規定に合致しないとの判決が下り、A社は王氏に賃金の差額1,379.31元を追加で支給したうえ、経済補償金7,500元を支払うこととなった。

#### 5. 留意点

(1) 使用者は従業員に対して罰金を科すことはできない。多くの使用者が従業員に対する管理を強化するために、「就業規則」又は「賃金支給規定」の中で従業員に対して罰金を科すことを規定しているが、本件に見る通り、従業員に対し罰金を科すと、不当な賃金の控除とみなされるリスクがあり、従業員はこれを理由に労働契約を解除し、経済補償金の支払いを要求することができる。

(2) 「就業規則」中の賃金遅配の問題に関して、『賃金支給暫定施行規定』第7条の規定により、使用者は毎月少なくとも1回、従業員に対して賃金を支払わなければならないとされている。このため、一部の企業で行われている、従業員が長期にわたり病気休暇を取得した場合等に、「賃金支給規定」中の規定に基づき従業員が出勤するまでは給与を支払わないという扱いも、法律に抵触するものとなる。