

制度情報—2022年7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

2022年度立法業務計画の印刷・発行に関する国務院の通知

(発令元) 国務院弁公庁

(法令番号) 国弁発〔2022〕24号

(公布日) 2022年7月14日

1. 主なポイント

- (1) 国務院は、2022年に予定している法律案16件の審議を全人代常務委員会に要請した。それは、『関税法』・『エネルギー法』・『治安管理処罰法改訂案』・『行政再議法改訂案』等である。また全人代常務委員会に『不正競争防止法改訂案』や『商業銀行法改訂案』等の審議を準備するよう要請した。(別紙第1条)
- (2) 2022年に国務院は、行政法規16件の制定と改訂を予定している。それは、『社会保険手続条例』・『生態保護補償条例』・『炭素ガス排出量取引管理暫定試行条例』・『インターネットデータ安全管理条例』の制定や、『商用暗証番号管理条例』及び『特許法実施細則』等の改訂である。また、改訂を準備している行政法規には、『経営者集中申告基準に関する国務院の規定』や『国有資産評価管理弁法』等も含まれる。(別紙第2条)

2. 今後の留意点

当該立法計画は、国務院の2022年における不正競争の禁止、知的財産権の保護、税務、生態環境の保護、インターネットデータ及び国家安全等の面での立法動向を反映している。これらの法律が公布されるか改訂されると日系企業の経営活動へ直接的な影響が及ぶ恐れがあるため、こうした面での動向を理解し、早めに対策を講じる必要がある。これは、コンプライアンスに則った経営を行って中国における事業を発展させていく上で重要な要素である。(全4条)

データ越境移転安全評価弁法

(発令元) 国家インターネット情報弁公室

(法令番号) 国家インターネット情報弁公室令第11号

(公布日) 2022年7月7日

(施行日) 2022年9月1日

1. 主なポイント

- (1) データ越境移転安全評価の適用範囲を明確化した。即ちデータ処理者が中国国内で収集するか生み出した重要なデータと個人情報の海外への転送、保存や、海外の企業、機構や個人が中国国内に保管されている重要なデータや個人情報を閲覧するか使用が可能な場合、安全評価を行う必要がある。(第2条)

- (2) 国家インターネット情報機関にデータ越境移転安全評価を申告する必要がある 4 種類の事由を明確化した。例えば、データ処理者から海外に重要なデータを提供するか、前年度の 1 月 1 日からの累計で海外に 10 万人分の個人情報か、1 万人分のセンシティブな個人情報のデータ処理者が海外に提供する個人情報とした。また企業が機構が申告する際は、所在地の省級インターネット情報機関を通じて国家インターネット情報機関に申告する必要がある。(第 4 条)
- (3) 企業がデータ越境移転安全評価を申告する前に自己評価を行うことを必須とし、自己評価する事項を列挙した。(第 5 条)
- (4) データ処理者は、海外の受信側とデータ越境移転契約等の法的文書を締結しなければならない、かつ法的文書には、6 項目のデータ安全保護の責任と義務に関する条項が備わっていなければならない、関連する条項が欠落していた場合、国家インターネット情報機関から改善を求められる可能性がある。(第 9 条)
- (5) データ越境移転安全評価結果の有効期間は 2 年間とし、個人情報と重要データの海外保管期間の延長等、改めてデータ越境移転安全評価を申請する事由を明確化した。(第 14 条)
- (6) 本弁法にいう重要データとは、改ざん、破壊、漏洩や、不正な取得、不正な利用等を受けると、国の安全、経済の運行、社会の安定、公共の健康や安全等を脅かす恐れがあるデータを指すものであると、意味と範囲を明確化した。(第 19 条)

2. 今後の留意点

当該弁法が公布、実施されると、一部の多国籍企業や大手企業、公共通信や情報サービス、エネルギー、交通、金融等の業界分野に従事する企業は、海外へ関連データや個人情報を伝達する場合、中国政府機関から更に厳しい審査や取締を受けることになる。

重要なデータは、「重要データ目録」を制定する方式を採用して範囲を確定し、今後各地域や各業界分野で重要データが異なる可能性があるため、各日系企業は、適時所属する業界を所管する機関が公布した「重要データ目録」に注目し、当該弁法が評価からコンプライアンスの観点から企業は、データの越境送信行為に対して調整を行う必要がある。(全 20 条)

試験的に一部経営者の集中案件の独占禁止審査を委託展開すること に関する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) 市場監督管理総局公告 2022 年第 23 号

(公布日) 2022 年 7 月 15 日

(施行日) 2022 年 8 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 国家市場監督管理総局(以下「SAMR」という。)は、一部の経営者集中簡易プロセス案件(以下「簡易案件」という。)に適用するため、試験的に北京市・上海市・広東省・重慶市・陝西省等 5 省(直轄市)の市場監督管理局に独占禁止審査を委託する。これは SAMR が一部の権限を地方に委譲したことを意味し、この種の簡易案件の審査時間が短縮される可能性がある。(第一段)

- (2) 本公告は、経営者集中案件ごとに管轄地域を分ける必要性を明確化した。例えば、一般案件は、申告人所在地が管轄する。当該企業が株式持分の買取や契約等の方法で他社の支配権を取得した案件は、その他社が所属するエリアが管轄する等。（第1条）
- (3) 本公告は、5つの省級（直轄市）市場監督管理局が管轄する試験地域の範囲を明確化した。例えば、北京市市場監督管理局が北京市・天津市・河北省・山西省・内モンゴル自治区・遼寧省・吉林省・黒竜江省等の地域の簡易案件審査を担当する。（第2条）
- (4) 本公告は、試験期間中、試験地域の市場監督管理局がSAMRの要請に基づき、書類審査や立件審査業務を担当し、各地域の審査が完了した後、最終的にSAMRが最後の審査決定を下すことを規定した。（第3条）

2. 今後の留意点

今回SAMRが設定した試験期間は、2022年8月1日から2025年7月31日となっている。試験期間満了後も、引き続き試験期間を延長するか、試験を終了するか、審査委託制度を正式化する等の可能性がある。SAMRの権限が委譲された後、各地域の市場監督管理局は独占禁止法の理解や運用が完全には一致しないため、異なる審査意見が出てくる可能性がある。よって、企業は十分な法律の実務経験を持つ弁護士か専門家と話し合い、その案件が地方で審査可能な案件かどうかを判断し、積極的に所屬地域の市場監督管理局と話し合いを行う必要があり、適時提起された質問に回答し、追加の書類を提出することが企業のスムーズな株式持分買取の実施や合併行為に対する重要な推進作用となる可能性がある。（全4条）

2022年商務部規則立法計画

（発令元）商務部

（公布日）2022年7月25日

1. 主なポイント

- (1) 2022年、商務部は、商務分野の標準化を強化し、資金リスクを予防し、飲食業界管理等の面で5項目の部門規則を改訂することを計画している。例えば、『商務分野標準化管理弁法（試行）』・『単一用途商業プリペイドカード管理弁法（試行）』・『飲食業経営管理弁法（試行）』等の改訂である。（第1条）
- (2) 更に外国人投資家の上場企業戦略に対する投資制限を緩和するため、商務部は『外国人投資家の上場企業戦略に対する投資管理弁法』の改訂を計画している。（第2条）
- (3) 2022年は、貿易救済規則を更に整備し、『アンチ・ダンピング最終再審査規則』・『アンチ・ダンピング価格承諾規則』・『アンチ・ダンピング輸出入業者再審査規則』・『保障措置調査公聴会規則』4項の部門規則を制定する。

2. 今後の留意点

商務部の2022年における10項目の規則立法計画は、国内商取引及び商務流通分野、外国人投資の制限を軽減し、貿易救済規則整備等の面での立法動向を反映しており、これらの規則は一般的に商務部傘下に設けられた各服務貿易司、市場建設司、貿易救済局等の機関が作成したものである。作成段階において、各司局はパブリックコメントを求めるので、各日系企業は、適時関連分野の立

法動向に着目し、企業自身の状況に応じて意見を述べ、現行法の要請に基づいて企業の内部統制やコンプライアンス管理を強化する必要がある。（全3条）

増員補助一時金政策の実施を加速させる業務に関する通知

（発令元） 人力資源社会保障部弁公庁、
教育部弁公庁、財政部弁公庁
（法令番号） 人社庁発〔2022〕41号
（公布日） 2022年7月25日

1. 主なポイント

- (1) 企業が増員補助一時金を受ける適用条件を明確化した。企業が卒業年度が2022年1月から2022年12月の一般大学の卒業生（一般大学の卒業証書を取得している必要がある。）と労働契約を締結し、失業保険料を1ヶ月以上納めている場合、企業は、1人あたり最高で1,500元の増員補助一時金を受けることができる。この政策は、2022年12月末迄執行する。（第1条）
- (2) 企業が現地政府機関に増員補助一時金の申告をすることなく、政府機関は月ごとに内部システムを通じて当該月の保険加入者が当該年度の一般大学の卒業生かどうかを照合し、その結果、第1条の条件に適合する場合、政府機関が自主的に増員補助一時金を雇用者の対外取引用の銀行口座に振り込むか、企業が社会保険料を納付する口座に振り込む。（第2条）
- (3) 通知は、当該年度の一般大学卒業生1名の就労保険加入情報は、1家企業1社の増員補助一時金にしか用いることができず、重複使用できないことを明確化した。つまり、もし企業1社が当該卒業生を採用し、当該卒業生に対応する増員補助一時金を享受し、他社が当該年度に再び当該卒業生を採用しても、再び増員補助一時金を享受することはできない。

2. 今後の留意点

当該通知が公布、実施されると、主に企業が大学卒業生を募集し、就労させることを促進するため、政策上企業に金銭的な補助が与えられる。各日系企業は、適時現地の政府機関の動向に注目し、弁護士や政府機関から政策条文や執行状況についての正確な情報を入手し、補助を適時利用する必要がある。（全6条）

従業員基本医療保険納付事業者の段階的な納付猶予に関する通知

（発令元） 国家医療保障局、国家発展改革委員会、
財政部、国家税務総局
（法令番号） 医療保険発〔2022〕21号
（公布日） 2022年7月2日
（施行日） 2022年7月1日

1. 主なポイント

- (1) 通知は、納付猶予される従業員の基本医療保険会社負担分の適用対象を明確化した。即ち、現在政府機関の医療保険調整基金の累計預金金額が社会保険加入者の支払に可能な月数が6ヶ月を超える地域管轄内の中小零細企業、会社方式で付保する個人工商業者・社会团体・基金会・

社会服務機関・法律事務所・会計事務所等の社会組織は、2022年7月より、医療保険料の会社負担分を3ヶ月間納付猶予することとする。（第1条）

(2) 条件に合う中小零細企業等の主体は、医療保険料の納付猶予申請を行うことなく当該納付猶予政策を享受することができる。中小零細企業の認定については、一般的に医療保障機関や税務局等が『中小企業画定基準規定の印刷・発行に関する通知』（工信部聯企業〔2011〕300号）に基づいて確定する。当該企業が以前、市場监督管理局等の関係機関から中小零細企業と認定されていた場合、直接その結論を採用する。もし企業の現在の経営データによって中小零細企業と確定できない場合、企業は医療保険機関や税務局に誓約書を発行し、自分が中小零細企業に該当すると誓約することができる。（第3条）

(3) 医療保険料の納付猶予期間中も、企業は正常に従業員から医療保険料の個人負担分を源泉徴収しなければならない。保険に加入していた従業員が退職するか、医療保険料の定年退職申請を行うか、労働関係の移転等の事由がある場合、企業は前に述べた事由のある従業員のため直ちに医療保険の会社負担分の納付猶予分を追完納付しないと、3ヶ月間の納付猶予期間を享受できない。（第4条）

2. 今後の留意点

医療保険の納付猶予は納付しなくて良いという意味ではなく、この通知では、どの地域（省・直轄市等）の企業が当該医療保険猶予政策を享受することができるか、まだ明確に規定されていないため、今後も適時現地の医療保険等、政府機関に確認を行い、現地の政策条文の執行状況を理解する必要がある。

また、企業は経営状況・会社定款・財務等の現状を把握したうえで、政府機関と交渉を行い、自身が中小零細企業に適合するかどうかを確定することができる。企業が誓約書を発行するか、書類を提出する際には、提出書類や誓約書の真実性に注意する必要があり、これを怠ると、行政罰を受ける恐れがある。（全5条）

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事件の概要

趙氏は、2012年7月に上海市にある外資系のA社へ入社し、販売マネージャー職に就任した。A社と締結した労働契約書において趙氏は、会社の「就業規則」や「商業行為準則」等の規則制度を労働契約の構成部分とする約定に同意し、上記の規則制度を順守することに承諾した。

2018年8月、趙氏は、部下の女子従業員李氏と趙氏の上司である王氏（男子従業員。既婚者。）の関係がこじれていることを知り、李氏と話し合いを行った。その際、李氏は趙氏に王氏から自分（李氏）に送られてきたセクシャルハラスメントを疑わせる Wechat メッセージのスクリーンショットを提示したが、趙氏は、これについて処理を行わず、李氏と王氏の仲を取り持とうとしたが、これに李氏は同意しなかった。

2018年11月、趙氏は人事マネージャーへ李氏の性格はチームワークを乱すので、李氏の労働契約を解除するよう要請したが、合理的な根拠を示さなかったため、A社は調査を開始した。2019年1月、調査の結果、A社は「趙氏がマネージャーとしての職責を全うせず、部下が間接的に上司からハラスメントを受けたと訴えたにも関わらず如何なる措置を講じて部下をサポートすることなく、反対に部下に報復を行い、調査中に虚偽の陳述を行った。」ことを理由に、会社の規則制度に基づいて、趙氏との労働契約を解除した。

その後、趙氏は、これを不服として、2019年4月に上海市労働仲裁委員会へA社が違法に労働契約を解除した賠償金として38万円の支払いを求める仲裁を申し立てた。

2. 紛争の焦点

A社が趙氏との労働契約を解除した会社の規則制度は、趙氏に対して拘束力を持つかどうか、趙氏に労働契約を解除するに足る著しい規則違反行為があったかどうか。

3. 弁護士分析

(1) A社の「就業規則」と「商業行為準則」は、趙氏に対して拘束力を持つ。

趙氏がA社と締結した労働契約では、「就業規則」と「商業行為準則」を労働契約書の構成部分であると明確に約定しており、趙氏は、上記の規則制度を閲読し、かつ理解して、これを順守することに同意していた。

同時に、この「就業規則」や「商業行為準則」は、会社の労働組合や、従業員との会議による協議で可決されており、従業員に公示を行っていて、『労働契約法』第4条規定の民主的なプロセスを履行していた。

このため、『労働紛争事件を審理する際の法律適用にかかる問題に関する最高裁判所の解釈(1)』第50条の「民主的プロセスを通じて制定した規則制度が国の法律、行政法規及び政策の規定に違反せず、かつ既に労働者に対し公示されている場合には、双方の権利と義務を確定する根拠とすることができる。」という規定に基づき、A社の「就業規則」や「商業行為準則」は、趙氏に対して拘束力を持っている。

(2) 趙氏の行為は、既に著しい規則違反を構成している

A社の「商業行為準則」には、「総経理と上司は、部下が言いたいことを言えるようにし、報復の心配をさせず、適時部下の心配や問題を解決しなければならない。」と定められており、「就

業規則」には、「他人にセクシャルハラスメントを行い、会社の『商業行為準則』に違反し、社内調査で虚偽の陳述をする等の行為は、直ちに解任する規則違反行為に該当する。」と規定されている。また、A社では職場におけるセクシャルハラスメント予防研修を行っており、趙氏も、この研修を受けている。

本件において、趙氏は部下の李氏から申し出のあったセクシャルハラスメント問題に対し、積極的な処理措置を講じなかっただけでなく、李氏の訴えに対する対処方法が不当であっただけでなく、会社に李氏との労働契約を解除させようとしたものと認定できる、これらの行為は、趙氏が李氏に対して報復を行ったものと認定することができる。また趙氏は、社内の調査において虚偽の陳述を行っている。

よって、「就業規則」や「商業行為準則」の規定に基づき、趙氏の上記行為は、直ちに解雇となる著しい規則違反行為に該当するため、A社が趙氏を解雇した行為は適法である。

4. 司法判断

本件は、労働仲裁、一審、二審裁判を経て、何れもA社による労働契約の解除は適法と認定され、趙氏からの訴訟請求は却下された。さらに、A社による趙氏への労働契約の解除に伴う賠償金の支払いは必要ないものと判断された。

5. 留意点

実務では、職場においてセクハラ問題が起きることは少なくない。セクハラ問題が起きた場合、現地法人が損失をこうむるだけでなく、日本本社の名声やイメージにも影響が及ぶことになる。

『民法典』第 1010 条や『女子従業員労働保護特別規定』第 11 条の規定により、企業は、予防、苦情申立ての受理、調査処理等の合理的な措置を講じ、職権や従属関係等を利用してセクシャルハラスメントが実施されることを防止し、制止しなければならない。もし企業の不作為によりセクハラ案件を有効に制止しなかった場合、従業員から企業に損失の賠償が求められる恐れがある。

よって、企業は、セクシャルハラスメントに関する規則制度や、従業員からの苦情受理、調査、認定、処理等のシステムを確立し、定期的に従業員や管理層に対して研修を行う必要がある。規則制度や処理システムの制定は、雇用者が外部の弁護士に協力を要請して、条項や処理手順の厳格さや実現可能性に適法性を確保し、条項自体の理解に曖昧さがないようにすることもできる。また、企業が再び職場でのセクシャルハラスメントに関わったことを理由に従業員を解雇する場合、反訴されないよう証拠を入念に収集し、保管しておくことに注意を払う必要がある。