

制度情報

2018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

生態環境保護の全面強化と法により断固として汚染防止の攻略戦を戦うことの推進に関する決議

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(公布日) 2018年7月10日

(施行日) 2018年7月10日

1. 主なポイント

(1) 各国家機関及び社会全体に対し、習近平生態文明思想を指針及び基本とし、自発的に経済社会の発展と生態文明の建設を統括し、生態環境の犠牲と引換えに一時的、局地的な経済成長を手に入れるというやり方は断固排除し、汚染防止の攻略戦を戦い抜くことを要求した。(第1条)

(2) 最も厳格で、最も厳密的な生態環境保護の法制度を確立し整備する。生態環境保護にかかる立法の取組みを加速させる。土壤汚染防止管理法の制定、固形廃棄物による環境汚染の防止管理法等の法改正業務を加速し、水質、大気、騒音、残渣、光線等の様々な環境汚染要素を対象に含む法的規範を確立し整備する。(第3条)

(3) 法により企業が主体的に環境保護、汚染防止の主体责任を全面的に履行するよう働きかけ、汚染者は必ず法により責任を負担するという原則を徹底して実行し、生態環境保護の行政取締り及び刑事司法のシステム連携の確立、整備を加速させることを要求した。(第4条)

2. 今後の留意点

この決議では、ほかにも生態環境保護にかかる情報の強制開示の制度を確立することも提議しており、法のもとに環境の質に関する情報や環境保護の目標・責任を開示し、市民の知る権利、参加権、監督権を保障すべきであるとしている。各種メディアは、世論に対する監督作用を十分に発揮し、生態環境に関する問題を暴き、公の目に晒して是正対応の状況を報道しなければならず、一般大衆による監督、フィードバックや報奨のメカニズムを整備して、大衆が法律を武器として生態環境を保護することを奨励するとしている。(全5条)

青空防衛戦に打ち勝つための3年行動計画の公布に関する通知

(発令元) 国務院

(法令番号) 国発〔2018〕22号

(公布日) 2018年7月3日

(施行日) 2018年6月27日

1. 主なポイント

(1) 重点的に予防・制御を行う地域の範囲に、北京市・天津市・河北省及び周辺地域、長江デルタ地域、汾河・渭河平原地域を含める。(第1条)

(2) 産業構造を調整し、最適化する。エネルギー消費、汚染の度合いがともに高い「両高」産業の生産能力を厳しく制御する。固形物の汚染源となる企業の全てを対象とする排出許可制度を確立し、工業企業による逸散排出の抑制を強化する。2020年末までに「汚染物質排出許可管理目録」に定める業界許可証の発給を完了する。(第2条)

(3) 2020年までに、全国のエネルギー消費総量に占める石炭の割合を58%以下に引き下げ、エネルギー消費総量に占める非化石エネルギーの割合を15%に到達させる。(第3条)

2. 今後の留意点

この計画により決定された環境汚染の防止・制御にかかる計画及び措置が今後相次いで展開、実施されるようになる。特に、重点地域や重点分野において投資プロジェクトを行っている日系企業では、国や現地政府による環境保護関連政策や行動の動きに十分注目しながら、適時対策を講じ、生産経営にもたらされる影響を可能な限り回避、減少していくことが必要となる。(全10条)

輸入拡大・貿易促進・バランスのとれた発展についての意見に関する商務部等への通知転送

(発令元) 国务院弁公庁

(法令番号) 国弁発〔2018〕53号

(公布日) 2018年7月2日

(施行日) 2018年7月2日

1. 主なポイント

(1) 輸出・輸入とも重視する体制の堅持。輸出の国際市場におけるシェアを安定させることを前提に、消費拡大、構造調整、経済発展、開放拡大に輸入がもたらす重要な作用を十分に発揮させ、輸入と輸出のバランスのとれた発展を推進する。(第1条)

(2) 輸入の構造最適化を図り、生産・消費のグレードアップを促進する。サービス貿易を積極的に発展させ、発展のモデル転換に役立つ技術装備ならびに農産品及び資源製品の輸入を増加し、国民生活に関わる製品の輸入を支持する。(第2条)

(3) 「一带一路」の国際協力を強化し、「一带一路」の関係国を重点的に開拓すべき輸入元として位置付ける。(第3条)

(4) 輸入通関のプロセスを最適化する。WTO『貿易円滑化協定』の履行を加速する。輸入で発生する制度上のコストを引き下げる。(第5条)

2. 今後の留意点

この通知では、ほかにも国内の企業経営環境の改善加速、貿易における信用体系の構築と知的財産権の保護、欠陥のある輸入消費財の回収システムを中心とする輸入消費財の品質遡及システムの構築、輸入消費材の品質安全に関する苦情受付プラットフォームの構築及び整備についても、提議されている。(全5条)

零細企業向け所得税優遇政策のさらなる範囲拡大に関する通知

(発令元) 財政部、税務総局

(法令番号) 財税〔2018〕77号

(公布日) 2018年7月11日

(施行日) 2018年1月1日

1. 主なポイント

(1) 2018年1月1日から2020年12月31日までの期間において、零細企業の年間課税所得の金額上限を50万元から100万元に引き上げ、年間課税所得額が100万元以下である零細企業については、所得の50%を課税所得額として計算し、20%の税率で企業所得税を納付する。(第1条)

(2) 零細企業(「小規模薄利企業」とは、国が制限・禁止する以外の業種に従事し、以下の条件を満たす企業をいう。

・工業企業である場合、年間課税所得額が100万元を超えず、従業員数が100名を超えず、資産総額が3,000万元を超えない。

・その他の企業である場合、年間課税所得額が100万元を超えず、従業員数が80名を超えず、資産総額が1,000万元を超えない。(第1条)

(3) 本通知の第1条にいう従業員数には、企業と労働契約を締結する従業員の人数と、企業が受け入れる労務派遣従業員の人数を含める。(第2条)

2. 今後の留意点

この通知は7月に公布されたものであるが、施行日は1月1日からとなっているため、条件を満たす企業は、速やかに税務機関に連絡して税の還付手続きを行うとよい。(全4条)

『中華人民共和国民法総則』の訴訟時効制度の適用にかかる若干の問題に関する解釈

(発令元) 最高人民法院

(法令番号) 法積〔2018〕12号

(公布日) 2018年7月18日

(施行日) 2018年7月23日

1. 主なポイント

(1) 『民法総則』の施行日(2017年10月1日)以降を起算時点とする場合、3年訴訟時効期間の規定を適用しなければならない。(第1条)

(2) 『民法総則』の施行日において、訴訟時効期間が『民法通則』に所定の2年又は1年を満了しておらず、当事者が『民法総則』の3年訴訟時効期間に関する規定の適用を主張する場合、裁判所はこれを支持しなければならない。(第2条)

(3) 『民法総則』の施行前に、『民法通則』所定の2年又は1年の訴訟時効期間がすでに満了しており、当事者が『民法総則』の3年訴訟時効期間に関する規定の適用を主張する場合、裁判所はこれを支持しない。(第3条)

2. 今後の留意点

訴訟時効は、訴訟の当事者の利益に直接関わる重要な問題である。2017年10月1日より施行された『民法総則』と従前の『民法通則』では訴訟時効に関する規定が異なるため、本解釈が公布されるまで、司法機関では訴訟時効の規定をどのように適用するかについて、明確な意見が定まっていなかったが、本解釈が公布されたことにより訴訟時効適用の問題が解決された。日系企業は、本解釈に基づいて訴訟時効の適用について正確に理解したうえ、債権債務を改めて整理する必要がある。特に、2017年10月1日より前に発生した債権債務について、法律の理解を誤ったために訴訟時効を徒過して勝訴が無効となることのないよう注意したい。（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

王氏は、2014年5月にA社に入社し、総務部長兼人事責任者を務めることになった。従業員の募集、採用、研修及び管理等の業務を担当し、月給は8,000元であった。王氏の入社後、A社からは書面による労働契約の締結を求めたが、王氏は従業員との労働契約締結という職責を負う自身の立場を利用し、会社との労働契約を締結しようとしなかった。後に些細な事からA社と衝突した王氏は、2014年9月に、A社が王氏との労働契約を締結していないことを理由として、A社に対し、追加的に労働契約が未締結であった期間（2014年6月～9月）分の賃金32,000元を支払うよう要求し、A社がこれを拒否すると、労働仲裁を申し立てた。

2. 問題点

人事責任者が従業員との労働契約の締結という職責を利用し、故意に自身と労働契約を締結しなかったことで、賃金の2倍の額となる賠償を取得することは可能か。

3. 弁護士の分析

書面での労働契約の締結率を高め、労使関係における権利と義務を明確にするため、『労働契約法』第10条では、使用者と従業員が雇用関係を結ぶにあたっては、書面により労働契約を締結するべきであると規定している。使用者が従業員との労働契約を締結していない場合、同法第82条の規定では、使用者が従業員の使用を開始した日から1カ月を過ぎて1年に満たない期間中に労働者と書面の労働契約を締結した場合は、労働者に対し、2倍の賃金を毎月分支払わなければならないと規定している。当該規定の2倍の賃金のうち割増分の性質は、労働者の労働所得でもなければ、労働者がそこから労働報酬以上の追加的利益を得るというものでもなく、法律規定への違反を犯した使用者に対する一種の懲戒となる。

本ケースにおいて、王氏はA社の人事責任者として、主に従業員の募集、採用、研修及び管理等の業務を職責としていたのであり、従業員との労働契約締結もその職責の範囲内のことであり、王氏が会社を代表して法令に従い労働者との間の関連事項の処理を行うという立場にあった。王氏は、会社が法令違反により法的責任を追及される事態を回避すべきであり、また書面による労働契

約の締結に関する規定や書面による労働契約を締結しないことの法的な結果についても知っていたはずである。このため、王氏には、自らA社に対して書面での労働契約を締結するよう求める義務がある。しかし、王氏は従業員との労働契約締結という自身の職権を利用し、A社が労働契約の締結を要求したにもかかわらず、故意にA社と労働契約を締結せず、労働契約未締結期間分の賃金の2倍の額を支払うようA社に要求したことは信義則に反し、『労働契約法』に規定される労働契約が未締結であった場合に2倍の賃金を支払わせるという立法の趣旨にも反していることから、王氏による2倍の賃金の支払い要求は成立しない。

4. 裁判の状況

このケースは労働仲裁、裁判所での一審を経て、王氏の職位、職務等の要素が総合的に考慮され、王氏が主張した労働契約未締結期間に対し2倍の賃金を支払うという請求は支持されなかった。

5. 留意点

(1) 『労働契約法』では、使用者が従業員と労働契約を締結していない場合に2倍の賃金を支払わせるという罰則を設けている。しかし、実務においては、様々な理由によって一部の従業員が故意に使用者と労働契約を締結せず、2倍の賃金の支払いを要求するという状況が存在している。このため使用者は労働契約の管理の強化に注意し、従業員と使用者が遅滞なく労働契約を締結するよう促す必要がある。

(2) 実務においては、一部の使用者（人事責任者）の法意識が低く、日常の労働者使用における違法行為が常態化し、中には労働関連の法律規定に故意に違反する状況も存在する。近年では従業員の法意識の高まりや労働紛争の頻発に伴い、使用者が不要な損失を被るという状況も生じている。このため使用者は、労働者の使用に関する法務調査を行い、労働者の使用に不適法、不合理な行為がある場合には少しずつ改善し、良好で調和のとれた雇用関係を築くことが望ましい。