

制度情報—2022年8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

データ越境移転安全評価申告ガイドライン (第1版)

(発令元) 国家インターネット情報弁公室

(公布日) 2022年8月31日

1. 主なポイント

- (1) どのようなケースでデータ安全評価を行う必要があるか、どのような行為がデータ越境移転行為に該当するか、更にデータ越境移転安全評価を行う適用範囲を明確化した。例えば、データ処理者が海外へ重要なデータを提供する場合には、データ越境移転安全評価を行う必要がある。中国国内の機関が収集したり、生み出したデータを海外に転送したり、保管することは、データ越境移転行為に該当し、海外の機関・企業・個人が何らかの方法を通じて調査・取得・ダウンロードし、中国国内に保管されているデータを転出する行為も、データ越境移転行為に該当する。
(第1条)
- (2) データ処理者がデータ越境移転安全評価を申告する方法と流れを明確化した。データ処理者は、企業所在地の省級インターネット情報弁公室を通じてデータ越境移転安全評価を申告する必要がある、国家インターネット情報弁公室に直接申告することはできない。(第2条)
- (3) データ処理者がデータ越境移転安全評価を申告する際に提出すべき書類を別紙にて明確化し、データ越境移転安全評価申告書とデータ越境移転リスク自己評価報告書のドラフトが公表され。
(第3条)

2. 今後の留意点

『インターネット安全法』、『データ安全法』、『個人情報保護法』の施行に伴い、中国の現地法人から日本の親会社やその他の会社にデータ情報を提供する場合、必要な手続きを履行することが求められている。履行しなければ行政罰を受けるか、場合によっては刑事罰を受ける恐れがある。よって、各日系企業は、適時データ越境移転安全評価に関する規則を理解し、企業自身の状況に基づき、関連する規則及び申告ガイドラインの内容を踏まえ、評価とコンプライアンスの観点から企業のデータ越境移転行為に対して調整を行う必要がある。(全4条)

**行政と司法が連動して新型コロナ肺炎からの回復者等労働者の
平等な就労権の保障強化に関する通知**

(発令元) 人力資源社会保障部、最高裁判所

(法令番号) 人社部函〔2022〕108号

(公布日) 2022年8月10日

1. 主なポイント

- (1) 企業が新型コロナ肺炎からの回復者等、労働者を差別してはならないケースを明確化した。
例えば、労働者が以前受けた新型コロナ肺炎ウイルス PCR 検査の結果、陽性等であったことを理由として、新型コロナ肺炎からの回復者等の労働者の募集や採用を拒否してはならない。発表する求人情報に、差別的な内容を含めることはできない。感染症対策の必要性を除き、企業は不法に労働者の新型コロナウイルス PCR 検査の結果を調査してはならない。(第1条)
- (2) 人力資源社会保障機関は、雇用者や人力資源サービス機関に対する監督を強化する。人力資源サービス機関は、企業が発表する新型コロナ肺炎からの回復者等の労働者に対する差別を含む求人情報の適法性を審査する必要がある。労働者の評判に著しい影響を及ぼすか、その他著しい悪影響を及ぼした場合、人力資源社会保障機関は、行政相談や開示等の方法を通じて人力資源サービス機関や企業の改善を促す。(第2条)
- (3) 企業が新型コロナ肺炎からの健康回復者等の労働者に対して就労差別をし、無断で不法に新型コロナウイルス PCR 検査の結果を調査した場合、労働者は平等な就労権や個人情報権等を侵害されたことを理由として裁判所へ訴えを提起することができる。(第3条)

2. 今後の留意点

新型コロナウイルス感染の趨勢と常態化に伴い、以前新型コロナ肺炎ウイルス PCR 検査で陽性と診断された労働者が次第に増える可能性があるため、各日系企業の人事担当者や総務担当者は、求人情報を公表する際、新型コロナ肺炎からの回復者に対する直接的もしくは間接的な差別用語を含んでいないか注意する必要がある。また、労働者に新型コロナウイルス PCR 検査の結果を訊ねる際には、感染症対策の必要性に注意し、個人情報保護法の関連規定に違反してはならない。

(全4条)

工業分野における炭素ガス排出ピークアウト実施案

(発令元) 工業情報化部、国家發展改革委員会、生態環境部

(法令番号) 工信部聯節〔2022〕88号

(公布日) 2022年8月1日

1. 主なポイント

- (1) 2025年迄に一定規模以上の工業企業のエネルギー消費増加分を2020年より13.5%削減させ、企業の工業増加値当たりの二酸化炭素排出量の削減幅を社会全体の目標より高くすることを提起した。(第3条)
- (2) 各地域の産業構造を最適化し、北京市・天津市・河北省、長江経済ベルト、広東・香港・マカオグレーターベイエリア、長江デルタ地区、黄海流域等の重点地域の産業を秩序正しく移転し、新たな技術を導入することを提起した。石油化学産業については、中西部への移転と配置を更に増加させる。リスト管理や分類処理等の方法を実施することで、高消費エネルギー・高排出・低生産を制限するプロジェクトを發展させる。(第4条)
- (3) エネルギー利用の面で、重点工業企業のエネルギー使用構造を調整し、鉄鋼・建材・石油化学工業・非鉄金属等の業界に、天然ガス・電力・水素エネルギー・光エネルギー等を用いることで石炭エネルギーと徐々に代替し、企業の生産技術と設備の省エネ技術の改造とグレードアップを強化する。(第5条)
- (4) グリーン低炭素の工場、サプライチェーン、工業団地の建設を積極的に推進し、循環型経済を大々的に發展させる。自動車・機械・電子・紡績・通信等の業界の先端企業を奨励し、サプライチェーンを統合して低炭素管理モデルを刷新し、グリーン低炭素の理念を製品の設計・原料の調達・生産・輸送・貯蔵・使用・リサイクル等の全過程に徹底させる。(第6条、第7条)
- (5) 鉄鋼・建材・石油化学工業、非鉄金属・製紙・紡績業界、装備製造(電力装備、石油化学汎用装備、重機、自動車、船舶、航空)、電子等の重点業界で炭素ガス排出ピークアウト行動案を実施し、2025年と2030年迄の各業界目標を明確化した。(第10条)

2. 今後の留意点

本案が実施された後、各地政府機関及び業界所管機関は、現地の実情に応じて具体的な実行措置を制定する可能性がある。各日系企業においては、適時自らの業界分野の省エネ炭素削減関連情報に注目し、生産技術や生産設備を最適化することを推奨する。必要に応じて現地政府機関と意思疎通を図って交渉を行うことで、企業の適法な権益が保証できるだけでなく、産業の最適化や發展と経営戦略の調整を行うことができる。(全20条)

**入札募集・入札の法制度の厳格な実行および入札募集・入札主体の
行為の更なる制度化に関する若干の意見**

(発令元) 国家発展改革委員会、工業情報化部等 13 機関

(法令番号) 発改法規〔2022〕1117 号

(公布日) 2022 年 8 月 1 日

(施行日) 2022 年 9 月 1 日

1. 主なポイント

(1) 入札募集文書に記載する資格や業績等、投資家の資格条件と審査基準を慎重に設置し、プロジェクトの具体的な特徴と実際の需要を満たし、不合理な条件設定によって潜在的な入札者を排除したり制限したりしてはならないと明確化した。例えば、所在地登録、国有企業か私企業、外資系企業、マーケットシェア、特定行政エリアか特定業界での業績、非強制的資格認証の取得、現地支社の設立、税金や社会保険料の現地納付等の要件を提起してはならないとした。

(第 3 条)

(2) 入札を実施しなければならないプロジェクトでは、入札者に対し、契約締結情報・契約の履行および変更情報を公開し、「裏契約」等の違法行為を防止しなければならない。(第 7 条)

(3) 投資家の入札行為を制度化し、入札者が譲受人・賃貸人または資格に頼って入札したり、審査委員会のメンバーと個人的に接触したり、入札者・入札代行機関等に贈賄して落札を図った場合、落札は無効になり、行政罰を科される可能性がある。(第 10 条)

(4) 入札監督管理体制の整備、内部告発者制度の確立を奨励し、企業の違法行為に対する告発、苦情申し立て、苦情処理の結果について当事者に報告し、社会に公開することができる。

(第 18 条)

2. 今後の留意点

この意見が実施された後、各地区政府機関は、現地の入札募集プロジェクトに対する監督管理と取締を強化するとみられている。入札募集者、入札者、入札代理機関、審査専門家等は、入札プロジェクトに参加する場合、事前に関連する入札規則を理解し、自身の行為に対するコンプライアンス管理を強化し、政府機関から指摘を受け、企業の評判が損なわれることを防止する必要がある。

(全 20 条)

企業における食品安全主体责任着実化のための監督管理規定（意見聴取稿）

（発令元）国家市場監督管理総局

（公布日）2022年8月17日

1. 主なポイント

- (1) この意見聴取稿は、どのような企業（健康食品、特殊医学用途処方食品、乳幼児用処方食品の特殊食品製造メーカー、大手中堅の食品製造メーカー、大手中堅食品販売企業、チェーン販売企業本部等）が食品安全総監職を配置すべきか明確化した。（第5条）
- (2) 食品安全総監督、食品安全員等、食品安全管理者への就任条件、および食品安全管理者を担当してはならない事由を明確化した。（第6条、第7条）
- (3) この意見聴取稿は、食品製造メーカーが食品安全管理リストを作成し、整備された全日管理、週単位の検査、月単位の配置作業の仕組みを確立しなければならず、かつ書面で「日間食品安全検査記録」、「週間食品安全調査改善報告書」、「月間食品安全配置議事録」を作成しなければならないとした。（第12条、第13条等）
- (4) 食品製造メーカーは、「食品安全総監督の職務責任規則」、「食品安全員規則」を制定し、企業が所属する市場監督管理局に報告を行い、届け出なければならないとした。（第9条、第11条、第18条）
- (5) 従業員および食品安全管理者に対して企業が研修を行う必要性を強調し、この規定に基づく食品安全総監督および食品安全員の配備、研修、審査を行わない場合の法的責任を明確化した。例えば、企業は改善や警告を命じられるほか、5,000元以上50,000元以下の制裁金を科される。重大な食品安全上の事故を引き起こした場合、操業停止や生産中止を命じられ、場合によっては許可証が取り消しになることもある。（第19条、第21条）

2. 今後の留意点

この意見聴取稿が正式に公布され、施行されると、中国で食品の製造に従事している企業に法律な拘束力が生じることになる。このため食品の製造や販売等に関する日系企業においては、適時この規定を理解する必要がある。

同時に、企業が従業員や食品安全管理者研修を行う際は、関連する研修通知書、研修資料（研修出席表、研修セミナー資料、これを撮影した画像等）、考課記録等の資料を残しておき、政府機関から検査を受けた際に証拠を提出できないという事態を防止する。（全27条）

積極的な子育て支援措置の更なる充実、実施に関する指導意見

(発令元) 国家衛生健康委員会、国家發展改革委員会等 17 機関

(法令番号) 国衛人口発〔2022〕26号

(公布日) 2022年8月16日

1. 主なポイント

- (1) 条件を満たす保育施設が家政婦会社と協力し、在宅乳幼児ケアサービスを提供することを奨励する。(第4条)
- (2) 託児機関の運営コストを低減し、水道・電気・ガス・光熱費を住民生活用の価格で徴収し、積極的に感染症発生期間中の託児機関に対する救済措置を実行することを明確化した。例えば、国家發展改革委員会等の機関は『養老託児サービス業の救済・支援に関する若干の政策措置』の通知第1条により、託児業界の中小零細企業と個人事業主に対し、国有住宅賃貸料の免除を2022年末まで続けることを規定した。(第6条)
- (3) 従業員に3歳以下の乳幼児がいる場合、乳幼児1児につき月々1,000元の基準で個人所得税特別付加控除を行ったうえ、個人所得税を納付することとした。(第12条)
- (4) 企業と従業員の協議を奨励し、企業の生産と業務の実情に応じ、弾力的な通勤、在宅勤務などの勤務方法を採用することを奨励する。(第16条)
- (5) 女子従業員が多い企業に対しては、妊婦休憩室、授乳室を設け、必要な母子サービス施設を整備すべきであると明確化した。(第17条)
- (6) 労働組合と労働保障機関は、企業に対して妊娠期間・出産期間・授乳期間の女子従業員の勤務時間・賃金待遇・授乳期間の女子従業員の必要性等の特別労働保護に関する監督・取り締まりを強化する。(第18条)

2. 今後の留意点

この指導意見は、「三人っ子」出産政策の実施に協力し、家庭の出産・養育・教育負担を軽減するために提起された。政府・集合住宅が相応のサポート措置を提供するほか、政府も企業に対し、企業経営管理の過程で女子従業員に対する特別な労働保護を行うことに注意するよう要請しており、現地政府・労働組合・労働監察機関が企業に対して「三人っ子」出産政策の補助措置を実行するという要請に従って実施しなければならない。そうしなければ、企業と従業員間の紛争を引き起こしたり、政府機関から指導を受ける可能性がある。(全20条)

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事件の概要

宋氏は、2014年9月1日に北京市のA社へ運転手として入社した。宋氏とA社が締結した労働契約には、次のように約定されていた。「宋氏が労働規律や規則制度へ著しく違反した場合、A社は、直ちに本契約を解除することができ、かつ如何なる経済的な補償も行わない。A社が法に基づいて制定し、公示した『就業規則』、『賞罰管理規程』、『従業員出退勤管理規程』等の各種規則制度を本契約の別紙とし、本契約と同等の効力を備えている。」

2017年9月12日、10月3日、10月16日に、宋氏は、勤務時間中に制服を着用せず、他人の代わりにタイムカードを打刻する等の規則違反行為を行った。その後、A社は「賞罰管理規程」を根拠とし、宋氏に対し前者には2点減点、後者には10点減点の処分を下した。

2017年10月17日、宋氏はA社の人事部より口頭で3日間の自宅待機を命じられた。宋氏は本来、10月20日から出勤すべきであったのに出勤しなかったため、A社は一方的に離職証明書を発行し、10月30日に宋氏へ労働契約解除通知書を通じた。通知書には、宋氏が休暇手続きを履行せずに10月20日から3日間以上無断欠勤し、労働契約法と会社の規則制度に違反したため、労働契約を解除することを決定したと記載されていた。

その後宋氏は、これを不服とし、北京市の労働仲裁委員会へA社に違法な労働契約解除の賠償金として8万円の支払いを求める仲裁を申し立てた。

2. 紛争の焦点

A社が宋氏の無断欠勤が3日以上に達したことを理由に労働契約を解除することは適法かどうか？

3. 弁護士の分析

(1) A社の「賞罰管理規程」は、宋氏に対して拘束力を備えている。

宋氏がA社と締結した労働契約には、「就業規則」や「賞罰管理規程」等の文書は、労働契約書の別紙とし、労働契約と同等の法的効力を備えると明確に約定されていた。これと同時に「賞罰管理規程」は、法に基づいて制定され、公示するという民主的なプロセスを履行していた。

このため、『労働紛争案件の審理に法律を適用する問題に関する最高裁判所の解釈(1)』第50条の規定により、A社の「賞罰管理規程」は、宋氏に対し拘束力を備えている。

(2) 法廷での審理において、宋氏は確認の署名をしていないことを理由に従業員出退勤表の内容を認めず、会社の上司が自宅待機を手配し、タイムカードの打刻に失敗した画像を証拠として提供した。A社は、宋氏に自宅待機を手配した後、宋氏に出勤するよう通知したかどうか、如何に通知したか、通知日等の事実について、証拠を提出して証明しなかった。このため、これに対して立証不可能という不利な結果を負わなければならない、宋氏の無断欠勤が会社の規則制度に違反していることを理由として労働契約を解除したことは、違法な労働契約の解除に該当する。

(3) 法廷での審理において、A社は、宋氏が勤務期間に遅延なく営業金を上納せず、制服を着用せず、他人の代わりにタイムカードを打刻する等その他の規則違反行為があり、著しく会社の規則制度に違反していたため、会社には労働契約を解除する権利があると主張したが、宋氏に渡した労働契約解除書通知書の中には、前に述べた根拠や解除事由は記入されていない。実務において、A社の労働契約解除が適法かどうかを判断するには、労働契約解除通知書に記入されている根拠や事由が根拠とされ、通知書に記入されている内容を超えて審査したり判断することはできない。このため、宋氏が制服を着用せず、他人の代わりにタイムカードを打刻する等の規則違反行為を行ったことによって、A社の労働契約解除が適法かどうかを判断することはできない。このため、A者が宋氏が3日以上無断欠勤したことを理由に労働契約を解除したことは違法である。

4. 司法判断

本件では、労働仲裁、一審、二審裁判が行われた。労働仲裁委員会は、A社が適法と認定したが、一審と二審裁判では、いずれもA社による労働契約の解除は違法と認定され、宋氏に労働契約の解除に対する賠償金を支払わなければならないこととなった。

5. 留意点

実務において、裁判所は、企業が労働契約解除の適法性を主張する根拠に対して制限をかけており、一般的に従業員へ送付した労働契約解除通知書に記載された内容を限度として、拡大解釈してはならないとしている。即ち労働契約解除通知書に記載された根拠や事由に対してのみ、適法性の審査を行っている。もし、労働者が労働関係の存続期間中に会社の規則制度に著しく違反する等、労働関係の解除を行う程度の行為をしていたにもかかわらず、会社がそれを理由に労働契約の解除を申し出たおらず、労働を黙認して勤務を続けさせていた場合、実際の行動で従業員との労働関係の履行を黙認していると思われる可能性があり、これを理由に労働契約を解除すれば、必ずしも裁判所の支持を得られるとは限らない。このため、次の点に注意する必要がある。

- (1) 従業員の勤務内容や作業方法に対して、明確な規則制度により規定しておき、従業員が規則違反行為を行った場合、適時会社の規則に基づいて処理を行い、証拠を保管し、立証できなくなる事態を回避する必要がある。
- (2) 労働契約解除の決定を下した場合、労働契約解除通知書の中に労働契約解除の各種事由を全面的に記載し、漏れたり、ポイントを間違えたりすることにより、裁判所が労働契約解除の適法性を審査する際に、企業が不利な立場に立たされないようにする必要がある。関連する証拠によって証明できない解除事由については、これを労働契約解除の唯一の事由として労働契約解除通知書の中に記入してはならない。