

制度情報—2023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

中華人民共和国刑法改正案(12) (草案)
(発令元) 全国人民代表大会常務委員会
(公布日) 2023年7月26日

1. 主なポイント

- (1) 民間企業の内部人員による不正犯罪に対する処罰条項が追加された。現行の刑法では、不法に同種業を經營する罪が適用される主体は国有企業とその企業の董事及び經理であることが規定されていた。今回の改正案で、民間企業の董事及び經理も不法に同業種を經營する罪の規制主体の対象となっていることは、民間企業の董事や經理が、不正競争や会社法に関連した規定違反による法的リスクだけでなく、刑事犯罪に抵触するリスクに直面する可能性があることを意味している。(第1条)
- (2) 当該改正案では、親族・知人への違法な利益供与罪の適用対象を、国有企業及び企業の監督責任者だけでなく、民間企業の監督責任者に拡大した。親族・友人のために私的に利益を上げるといった刑法に抵触する行為があり、会社の利益に重大な損失が発生した場合、親族・知人への違法な利益供与罪を構成する疑いがある。この条文の改正は、企業に対する不正防止調査が刑事責任の追及に至る可能性があるという新たな方向性を示している。(第2条)
- (3) 当該改正案で、贈収賄罪に対する処罰が量刑範囲の調整により強化され、6種類の加重処罰に至る状況が追加された。例えば、会社に対する贈収賄罪の量刑範囲については、最高刑が「3年以下の有期懲役」から「3年以上7年以下の有期懲役」に変更された。(第5条、第6条)

2. 今後の留意点

当該刑法改正案(草案)は計7条となっており、贈収賄罪に対する処罰の強化、及び民間企業内部における不正犯罪に対する処罰条項の追加が含まれている。草案自体には正式な法的効力がないものの、ひとたび全国人民代表大会常務委員会の審議を経て可決されると、日系企業を含む民間企業の内部不正などのコンプライアンス管理に重大な影響を及ぼすことが予想される。日系企業にとってこれらの規定を適時に理解することは、社内不正に対するコンプライアンス管理・研修を強化することにより、企業が刑事罰を受けるリスクを回避するのに役立つものとなる。逆に会社の経営幹部や業務担当者が不正防止を怠るなら、今後刑事犯罪を招く恐れがあるといえる。(全文計7条)

『中国共産党中央委員会国務院による民間經濟の發展・成長の促進に関する意見』

(発令元) 中国共産党中央委員会 国務院
(公布日) 2023年7月19日

1. 主なポイント

- (1) 当該意見は、市場参入の障壁を取り除くという目的がある。例えば、企業は政務上の認可業務の前に、法的または規制上の根拠がない場合は独自の試験、検査、認証、鑑定、公証または証明などを要求されないものとした。(第1条)
- (2) 民間企業に資産ストックの再生と資金回収を奨励している。現在、財務的苦境に陥り、倒産の危機に面している企業が、まだ發展の見通しと救済価値がある場合、破産再編と破産清算手続

- きによる解決を積極的に進めるとしている。(第4条)
- (3) 労務雇用と人材のクロスチャネルを増やすことが示された。今後各地で人材と雇用の需要保障を強化し、民間企業の雇用と労働者の求職情報を相互連携するプラットフォームを構築することにより、現地の学校と協力し企業へ実習生などを送り届けることができる。これは企業の雇用と人材の確保に役立つものとなる。(第7条)
- (4) 民間の中小・零細企業に対する優遇・補助金政策面において、「申請が免除され即享受する」ためのメカニズムを構築するよう提案された。つまり、企業の自発的申告不要で、条件に沿っている企業が自動的に優遇や補助金政策の恩恵を享受することができる。また、政府機関が内部データ共有を通じて入手できる資料については、企業に提供を求めなくなった。(第8条)
- (5) 民間企業が関与する財産権に課される強制措置において、権限、範囲、金額、期限を超えた財産の差し押さえや凍結を回避し、企業の正常な生産・経営へ及ぼす影響が緩和された。これまでの差し押さえの例として、最近行われた万科による大連万達商業管理集団有限公司に対する19.8億元の持分の凍結は、万達グループの1200億元の資産に影響を及ぼすものとなり、両当事者間の金銭紛争額を大幅に超えるものであった。(第10条)
- (6) 法執行監督管理の基準を統一し、公開することとした。当該『意見』は、法執行監督管理の基準と規則の公開により、各級の法執行管轄権限、法執行範囲と重点が明確になり、異なる省・市区(県)が共同で統一的な法執行監督管理政策と基準を発表することを奨励し、異なる地域で同一の行為に対する監督管理と処罰基準が一致しないということが無いよう提案した。(第13条)

2. 今後の留意点

この『意見』での措置の多くは原則的な表現となっており、各政策を実際に進めるには、発展改革委員会、市場監督管理部門、税務、工業・情報化部門、金融、司法機関など、多くの部門の協力が必要である。各日系企業も現地の各政府部門が出す補助措置や実施細則を、常に注視することが大切である。適時に優遇政策からの益を受けるため、日ごろから現地政府部門との積極的なコミュニケーション交渉を図っておくなら、何らかの処罰の回避や軽減につながる可能性がある。(全文計31条)

『食品経営許可及び届出管理弁法』

(発令元) 国家市場監督管理総局

(法令番号) 国家市場監督管理総局令第78号

(公布日) 2023年7月12日

(施行日) 2023年12月1日

1. 主なポイント

- (1) 食品経営許可の取得を必要としない5項目、例えば、食用農産物の販売、パッケージ済み食品のみの販売などを列挙している。パッケージ済み食品以外の食品経営許可を取得すべき販売項目がある場合は、食品経営許可を取得して経営しなければならない。(第4条)
- (2) パッケージ済み食品のみの販売事項は「許可管理」から「届出管理」に変更され、パッケージ済み食品のみの販売で行う届出の範囲、届出主体の資質要求、届出情報公示などの内容を詳細に規定した。(第5条)
- (3) 食品経営の種別や項目が細分化調整された。食品経営項目は食品販売、飲食サービス、食品経営管理の3つに分類された。例えば、食品経営管理類には、食品販売チェーンの管理、飲食サービスチェーンの管理、及び飲食サービスの管理などの項目が含まれる。(第11条)
- (4) 食品営業許可の条件が調整された。例えば、人員に関する要求として、食品安全総監督者、食品安全者など、食品安全管理者を置くことが規定されている。(第12条)
- (5) 食品経営許可のプロセスが簡素化された。例えば、食品経営許可申請にパッケージ済み食品

の販売が含まれている場合、そのうちパッケージ済み食品の販売項目に対しては現場チェックを行わないとした。(第20条)

- (6) 食品営業許可の処理時間を短縮した。食品営業許可決定の法定期限が、最長30営業日から15営業日に短縮された。(第21条)
- (7) 食品営業許可の許可事項が変更された場合の法的責任を明確にした。(第52条)
- (8) 規定通りの届出情報を提出せずにパッケージ済み食品のみを販売する場合や、虚偽情報を提出した場合の法的責任を新たに設けた。例えば、虚偽情報を提出した場合、最高3万元以下の罰金が科される。(第59条)

2. 今後の留意点

当該弁法の実施後、2015年に発布された『食品営業許可管理弁法』は同時に廃止される。今後中国政府当局が食品営業許可申請・届出に関する監督管理を強化する可能性があり、また、新規則の実施後、食品小売業、飲食サービス業等に従事する日本企業に関わる許認可・届出事項の変更・調整が行われる可能性もある。政府当局による処罰を回避するためにも、最新の法規を参照し、コンプライアンスに則った形で許認可・届出業務を調整することが必要となる。

(全文計66条)

『生成AIサービスの管理に関する暫定弁法』

- (発令元) 国家インターネット情報弁公室、国家発展改革委員会など7部門
- (法令番号) 国家インターネット情報弁公室、中華人民共和国国家発展改革委員会、中華人民共和国教育部、中華人民共和国科学技術部、中華人民共和国工業・情報化部、中華人民共和国公安部、国家放送テレビ総局令第15号
- (公布日) 2023年7月13日
- (施行日) 2023年8月15日

1. 主なポイント

- (1) 本弁法の適用範囲が明確になっており、生成的人工知能(以下「生成AI」とする)技術を使用して、テキスト、画像、音声、動画などのコンテンツを生成するサービスを中国国内の公衆に提供することは、本弁法の規制対象とされた。生成AI技術を研究開発、応用するが、中国国内の公衆に生成AIサービスを提供していない場合、本弁法は適用されない。(第2条)
- (2) 生成AIサービスを提供・利用する際に守るべき以下5つの規制が列挙された。
 - ①中国の国家安全を危うくするコンテンツや違法なコンテンツを生成してはならない。
 - ②民族、信仰、性別、職業などによる各種偏見差別を防止する。
 - ③知的財産権や商業倫理を尊重し、商業秘密を守り、独占や不正競争を行わない。
 - ④他人の心身の健康、肖像権、名誉権、プライバシー権、個人情報の権益を侵害しない。
 - ⑤生成AIサービスの透明性を高め、生成されたコンテンツの正確性と信頼性を向上させる。(第4条)
- (3) サービス提供者は、ネットワーク情報コンテンツ製作者としての責任を負い、法律に従ってネットワーク情報のセキュリティ義務および個人情報保護義務を履行しなければならないことを規定し、データ処理活動の訓練に関し遵守すべき5項目の規定を挙げている。(第7条、第9条)
- (4) 利用者が生成AIサービスを利用した違法行為を行っていることが発見された場合、サービス提供者がとるべき処分措置、例えば、警告がなされること、機能が制限されること、サービス提供の一時停止または終了、関連する記録の保存、主管部門への報告等の処分措置を講じることが規定されている。(第14条)
- (5) 国家インターネット情報弁公室、国家発展改革委員会、教育部、科学技術部、工業・情報化部、公安部、国家放送テレビ総局、ニュース出版などの部門が、それぞれの職責に基づいて生成AIサービスを管理する。(第16条)

2. 今後の留意点

中国初の生成 AI サービスを直接規制する法規として、この弁法の内容に注目すべきであるといえる。チャット GPT などの生成 AI サービスと情報化産業分野の発展に伴い、今後日本企業も生成 AI サービスと更に密接に関わる可能性があり、この弁法をタイムリーに理解することは、このようなサービスを有効に活かした自社ビジネスの発展にも有益である。（全文計 24 条）

国务院弁公庁から国家發展改革委員への消費回復・拡大措置に関する転送通知

（発令元）国务院弁公庁
（法令番号）国弁函〔2023〕70 号
（公布日）2023 年 7 月 31 日

1. 主なポイント

- (1) 各地域で自動車購入の制限措置を新たに導入してはならず、自動車の消費、中古車の買い替えを奨励する規定となっており、これは自動車の販売を促進する上でプラスに働くものである。（第 1 条）
- (2) 政府当局は各種政策を通じて新エネルギー自動車の消費を推進している。例えば、新エネルギー自動車の地方への進出を支持し、新エネルギー自動車の車両購入税減免政策の継続的な実施や、充電インフラの先行設置を進めており、居住区内共用充電インフラを住宅用電力価格で提供することにより電力使用コストを軽減している。（第 2 条）
- (3) 住宅のスマート化、グリーン化のレベルとアフターサービスを向上させることにより、スマート家電、一体型家電、多機能家具などの製品の消費を促進し、ウェアラブル端末やスマート製品の消費を奨励する。（第 4 条）
- (4) 各種措置を通じて飲食サービス、文旅消費、娯楽スポーツ及びコンベンションなどの消費を拡大する。例えば、フードフェスティバルの開催、飲食販売プロモーションの実施、営業時間の延長などにより飲食消費を拡大する。後続で、調理済み食材市場の開拓と調理済み食材基地の建設を強化する。（第 5 条、第 6 条、第 7 条）
- (5) アウトドアスポーツと農村エコツーリズムの発展を通じて農村の消費を促進し、農村の電子商取引と宅配物流の流通システムを改善する。（第 9 条から第 12 条まで）
- (6) 多層レベルの消費センターの建設は、後続で各地域に消費センターを建設し、地方の特色がある消費センターを重視した発展に繋がり、海南国際観光消費センターの建設加速を促すものとなる。（第 15 条）

2. 今後の留意点

経済回復のために消費を伸ばすことは、経済全体の発展に重要な効果を及ぼすことを踏まえ、国务院弁公庁は当該『通知』公布により、6 方面から具体的に 20 項目の消費回復拡大のための措置を提出した。日系企業はこれらの具体的な措置と企業の状況を結び付け、企業が扱う製品やサービスの提供方法やプラン設定を調整し、企業の販売収益向上に繋がる消費市場を開拓することができる。（全文計 20 条）

北京市 2023 年最低賃金基準の調整に関する通知

（発令元）北京市人力資源・社会保障局
（法令番号）京人社勞發〔2023〕20 号
（公布日）2023 年 7 月 14 日
（施行日）2023 年 9 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 北京市地区の企業従業員の最低賃金基準が調整された。月最低賃金基準を 2320 元から 2420

元に、非全日制従業員の時間給最低賃金基準を 25.3 元から 26.4 元にアップした。

(第 1 条第 1 項、第 2 条)

- (2) 従業員の最低賃金基準に当てはまらない 4 つの項目が挙げられており、これら 4 つの項目は規定に従って企業が従業員に別途支払う必要がある。これには、高温手当、夜班手当、深夜勤手当、時間外労働賃金、割増賃金、従業員個人が納付する各種社会保険料、住宅積立金などが含まれている。なお、非全日制従業員の最低賃金には、企業および従業員本人が支払う老齢年金、医療、事業保険料が含まれる。(第 1 条第 2 項、第 2 条)
- (3) 企業が全従業員または一部の部署の従業員に最低賃金基準で賃金を支払う場合は、賃金集団協議によって確定するか、従業員代表大会(従業員大会)の討論を経て採択する必要があり、これを怠るとコンプライアンス上のプロセスに外れる可能性がある。
- (4) もし企業と労働者が、労働契約上で「労働者が労働ノルマまたは請負任務を完成しない場合、企業は最低賃金基準を下回る労働賃金を支払うことができる」という条項を約定している場合、司法実務上では無効な条項と認定される可能性が高い。

2. 今後の留意点

当該通知で最低賃金を定めているとはいえ、企業が労働者に最低賃金以下で賃金を支払ってはいないということではない。実際には、従業員が病気休暇、私用休暇、無断欠勤などの場合、企業は規定に従って従業員の賃金を支払うことができ、その際の従業員の賃金が最低賃金より低くても問題はない。

この規定はあくまで北京に限ったものであり、各地域によって最低賃金の金額や、5 種保険料及び年金費用を含むかどうかなどの規定が異なる場合がある。日系企業は、各地方の人力資源・社会保障局の最低賃金基準に関する規定に留意し、適時コンプライアンスを遵守しつつ従業員の賃金を調整することが求められる。(全文計 7 条)

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事例の概要

2018年8月30日、北京A社は王氏と「労働契約」を締結し、王氏をセールス・チーフマネージャーに招聘した。同時に双方は『秘密保持、知的財産権及び競業制限協議』を締結し、王氏が契約履行期間中、自発的に秘密情報を保持する義務を負うこと、また自身や他の企業のために会社の顧客を奪ってはならないこと、もし王氏の違反により損失をもたらした場合、すべての経済損失責任を王氏が負わなければならないことを約定した。

2021年3月1日、王氏は雇用契約期間中に第三者企業と雇用関係を結び、A社の従業員及び顧客情報を「共有」した。2021年3月5日、王氏はA社に雇用契約の解除を提案したが、A社は王氏が顧客情報を競合他社と共有し、会社の営業秘密を著しく侵害したとして労働仲裁を申し立て、王氏に契約に対する違約責任と損失に対する賠償を要求した。

2. 紛争の焦点

A社は、王氏が会社の営業秘密を侵害したという理由で雇用契約を解除し、王氏に違約責任と損失に対する賠償責任を負わせることは適法か。

3. 弁護士の分析

- (1) 王氏がA社のセールス・チーフマネージャーとして、A社と締結した労働契約及び『秘密保持、知的財産権及び競業制限協議』には秘密保持義務が約定されていること、また王氏はこれらの根拠及び秘密保持義務を認可していることは、A社側の主張に対し積極的な効果を及ぼすものとなる。
- (2) 『労働契約法』第3条には、法律に基づいて締結された労働契約には拘束力があり、労働者と雇用者は労働契約で合意された義務を完全に遵守しなければならないと規定されている。また、『労働法』第3条は、労働者は労働規律と職業倫理を守らなければならないと定めている。『労働契約法』第23条は、「雇用者と労働者は、雇用契約において、雇用者の商業上の秘密及び知的財産権に関する秘密事項を保持することに合意することができる」と規定している。つまり、雇用者は守秘義務を負う労働者に対し、労働者と雇用契約または秘密保持契約において競業禁止条項について合意することができる。

上記の規定により、労働者には労働契約を忠実に履行する義務があり、在職中に把握した企業経営情報に対して秘密保持義務を有し、知り得た業務上の情報を不当に利用してはならない。『労働契約法』は離職後の競業制限義務及び違約責任のみを規定しているが、雇用契約履行期間中に労働者が守秘義務を負うということを特に明記する必要はない。

この事例の場合、A社が提出した証拠により、王氏の守秘義務違反を証明することができ、A社は王氏に対して、両当事者間の合意内容に従って、違約金支払いと損失に対する賠償を要求することは合法的である。

4. この事例の判決結果

労働仲裁委員会はA社の請求を棄却し、一審裁判所はA社の請求を支持した。

5. 留意点

企業内において、従業員、特に中間管理職や上級管理職、技術職は、業務上、会社の重要な経営情報や技術情報に触れることがある。ひとたび重要な経営・技術情報が漏洩すれば、企業にとっての大きな損失となる。そのため、企業は会社の重要な経営・技術情報に対する秘密保持対策を強化する必要がある。以下に、企業内で役立つ秘密保持対応スキルや参考となる注意点を挙げる。

- (1) 会社内の中・上級管理職または会社の営業秘密を保有する者との間では、雇用契約書、秘密保持契約書、知的財産権契約書の中で秘密保持義務を約定する。

- (2) 競業制限協定を締結するには、その従業員に競業制限補償金を支払う必要があるため、企業は全従業員と競業制限協定を締結する必要はない。企業は各状況に基づき、一部の必要な従業員と競業制限協定を締結し、違約責任または損失賠償の条件を約定し、後で損失・違約責任を主張できないという状況を防ぐことができる。
- (3) 従業員が守秘義務又は競業制限義務に違反した証拠の収集、及び証拠を固めることに留意する。証拠がない場合や証拠が不十分である場合、企業が一方的に労働契約を解除することは違法な労働契約解除とみなされ、2倍の経済補償金を支払うことにつながる可能性がある。