

制度情報—2023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

中華人民共和國会社法改正草案3次審議稿  
(発令元) 全国人民代表大会常務委員会  
(公布日) 2023年9月1日

### 1. 主なポイント

- (1) 法定代表者は、会社の代表として会社の実務を執行している取締役または総経理が担任することを規定した。(第10条)
- (2) 取締役会、株主会の決議を取消することができる場合、株主の取消権最長行使期間は決議が行われた日から5年以内であるとした。(第26条)
- (3) 登録資本金の納付期間を最長5年に限定しており、会社設立日から5年以内に株主全員がすべての引受出資額を払い込み済みとしなければならない。(第47条)
- (4) 取締役会は期限内に出資額を払い込んでいない株主に対し、出資額払込請求を行う義務を負っており、定款で定めた期限内に株主の出資額が未払いで、取締役会が期限内に払込請求をしなかった結果、会社に損失が生じた場合は、その責任がある取締役が損害賠償責任を負うと規定された。(第51条)
- (5) 支配株主が権利を乱用した場合の中小株主の株式買い戻し請求権が追加された。(第89条)
- (6) 実質支配者と支配株主に対する規制が強化された。支配株主、実質支配者が会社の取締役を務めてはいないものの、会社の実務や意思決定を実際に制御している場合は、関連取引や職権などを通じ会社の利益を損なった場合に法的責任を負う必要がある。(第180条)

### 2. 今後の留意点

現時点で『会社法』は3次審議を経ているが、全国人民代表大会常務委員会が通常法改正案を審議する回数からすると、2023年内または2024年上半期に『会社法』の改正が正式に審議を通過することが予想される。各日系企業及びその実質支配者の立場にある者は、コーポレート・ガバナンスや業務運営に関するコンプライアンス違反の責任を問われることのないよう、コーポレート・ガバナンス面の運営規則や法的責任を常に把握しておく必要がある。

当該三次審議稿は、多彩なコーポレート・ガバナンスモデルを企業に提供する内容となっている。企業は弁護士とコミュニケーションを取り、自社の発展を見据えたコーポレート・ガバナンスモデルを選択し、経営の最適化を実現することができる。(全文計266条)

**外商投資環境を更に最適化し外商投資誘致を  
強化することに関する国務院の意見**

(発令元) 国務院

(法令番号) 国発〔2023〕11号

(公布日) 2023年8月13日

**1. 主なポイント**

- (1) 外商投資家が中国で研究開発センターを設立することを奨励し、国外ですでに上場している細胞・遺伝子治療薬の臨床試験を中国国内で法に沿って展開し、先進的製造、近代的サービス、デジタル経済などの分野の外商投資に対し、各種職業大学（技術・工業大学を含む）、職業訓練機構において、職業教育と研修の展開を支持するとした。（第1条）
- (2) 外商投資家の中国での投資による投資会社や地域本部の設立を奨励し、外商投資奨励産業目録の規定に合致する外商投資企業に対して関連する奨励措置を実施する。（第3条、第20条）
- (3) 外商投資企業が政府調達や関連基準の策定・改定に内資企業と対等な立場で参加することを保証する。（第6条、第7条）
- (4) 医薬品・医療消耗品の調達分野における知的財産権の行政上の保護を強化し、外商投資企業の知的財産権侵害に対する法執行による保護を強化する。（第10条、第11条）
- (5) 外商投資企業の外国籍幹部や技術者本人及びその家族に対し、出入国、滞在留の利便性を提供し、公共交通、金融サービス、医療保障、インターネット決済などの場面での外国人永久居留身分証明書の応用利便性を高める。（第13条）

**2. 今後の留意点**

国務院から提出された今回の6方面、24条の外資安定と外資誘致のための措置は、かなり原則性が強いものとなっている。そのため、各地の政府部門が後続で具体的な実施細則を発表する可能性があり、地域によって実際の執行内容も異なるため、日系企業は現地の政策動向にタイムリーに注目し、コンプライアンス運用に応用することが求められる。（全文計24条）

## 行政法規の一部改正と廃止に関する国務院による決定

(発令元) 国務院

(法令番号) 国令第 764 号

(公布日) 2023 年 8 月 21 日

(施行日) 2023 年 8 月 21 日

### 1. 主なポイント

(1) 新たに改正された『中華人民共和国行政処罰法』を貫徹実施し、ビジネス環境の法治化を改善するため、『中華人民共和国国際海運条例』『中華人民共和国道路運輸条例』など 14 本の法規の一部条項を改正し、また一部の不合理な罰金事項の廃止や調整を進め、一部の許認可事項を廃止し、一部の許認可事項を下層へ委譲した。例えば、①規定通りに道路運輸証明書を車に携帯していない道路運輸事業者等に対する罰金の廃止、②国際コンテナ船及び一般貨物船運輸業務の審査許認可などの行政許認可事項の廃止などが挙げられる。

(正文第 1 条、附属文第 1 条及び第 5 条)

(2) 『製品品質監督試行弁法』を廃止した。(正文第 2 条)

### 2. 今後の留意点

中国政府当局は企業の負担を一層軽減するため、不当な罰金事項を廃止しており、今後さらに罰金の設定と実施を監督する政策文書規制を進め、罰金設定、規範、監督などの角度からも具体的な細則を制定していくことが伺える。各日系企業は関連する行政法規と現地の政策文書の整備に関わる変化に適時注目することにより、廃止された規則や改正前の文書を誤って適用しないよう注意することができる。(全文は正文、附属文の 2 項目)

## 企業名称登記管理規定実施弁法

(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 82 号

(公布日) 2023 年 8 月 29 日

(施行日) 2023 年 10 月 1 日

### 1. 主なポイント

(1) 企業名称に中国語漢字を使用する場合、明確な構成要素及び配列順序がある。ビジネス慣例に従い、企業名称の中の行政区画名は屋号の後に表記する。行政区画名を組織形式の前に表記する場合は、行政区画名部分に括弧を付けなければならない。(第 8 条、第 9 条)

- (2) 企業名称に「中国」「中華」などの単語を冠する場合、市場監督管理総局は法律法規の関連規定に基づいて厳格に審査し、審査意見を提出し、国务院に報告し承認する必要があることを規定している。(第14条)
- (3) 企業名称における申請の禁止、使用の禁止について具体的な状況を列挙した。①「一带一路」などの国家戦略に関連する文字。②「国家レベル」、「ベスト」など誤解を招く文字。③「研究センター」「設計院」などの非営利団体であることを明示または暗示する文字。④自ら使用することを目的とせず、悪意を持って企業名称を取り置きしたり、名称リソースを占有したりする行為。(第16条、第23条)
- (4) 「事前承認」から企業による「自己申告」に変更され、インターネット上の企業名称申告システムを介して登録申告するか、企業登記機関サービス窓口で直接処理することができる。企業は提出された資料の真実性、合法性、有効性に対し責任を負う。(第21条)
- (5) 企業名称の合法的權益が侵害された場合の救済ルートを規定した。例えば、企業登記機関に企業名称紛争処理を申請すること、行政機関に権利を侵害した企業の不正競争行為の調査を申請すること、若しくは人民法院に訴訟を提起することが挙げられる。(第34条、第49条)

## 2. 今後の留意点

企業名称は現地法人や組織が今後事業活動を展開する際の正式な法律上の名称になるだけでなく、企業名称中の文字や記号は往々にして商標に関わり、これらが知的財産権問題に発展することもあるため、各日系企業が企業名称に関連する事項に対応する際には、十分な注意が求められる。(全文計55条)

### 生態環境侵害責任の紛争事件の審理における法律適用の

#### いくつかの問題についての最高人民法院による解釈

(発令元) 最高人民法院

(法令番号) 法釈〔2023〕5号

(公布日) 2023年8月15日

(施行日) 2023年9月1日

## 1. 主なポイント

- (1) 生態環境侵害事件の具体的範囲を規定した。例えば、①廃水、廃ガス、医療廃棄物、粉塵などの放出物質による汚染、②騒音、光、電磁波などによる公害、③違法採掘、森林伐採など天然資源の不合理な開発・利用による生態破壊、④外来種の違法入手、放流、廃棄による生態破壊など。(第1条)

- (2) 生態環境侵害に該当しない場合、例えば室内や車内など閉鎖された空間で害が生じた場合などの例外的案件の範囲を規定している。(第2条)
- (3) 他者に損害を与える環境汚染や生態破壊は過失を前提としない。つまり、加害側は過失がなくても環境侵害行為の責任を負うことになる。(第4条)
- (4) 環境汚染を引き起こした場合、汚染物質を排出した会社と第三者汚染処理機関が権利侵害責任を負う状況を3パターンに細分化した。例えば、汚染物質を排出した会社が第三者処理機関に汚染物質の集中処理を任せられた場合、第三者処理機関が原因で環境が汚染され他人に損害を与えた場合、原則として第三者処理機関が環境侵害の責任を負うとしている。  
(第12条、第13条、第14条)
- (5) 会社が環境を汚染し生態環境を破壊した場合、株主が何の責任も負わないというわけではない。株主が法人の独立した地位または株主の有限責任を濫用した場合、被害側は会社株主に責任を求める権利がある。(第15条)

## 2. 今後の留意点

現在、中国では生態環境の保護と違法行為に対する罰則を継続的に強化している。そして、生態環境リスクの管理、コントロール、及び改善には莫大な費用支出が必要となる。各日系企業は、排水、排ガス、騒音等による環境破壊により企業や株主が生産・環境侵害の損害賠償責任を問われることのないよう、政府当局や司法部門の執行やその動向に随時注目しつつ、企業の生産経営面のコンプライアンス調整を行うことができる。(全文計29条)

### 日本水産物の輸入全面停止に関する公告

(発令元) 税関総署

(法令番号) 税関総署公告 2023 年第 103 号

(公布日) 2023 年 8 月 24 日

(施行日) 2023 年 8 月 24 日

## 1. 主なポイント

中国税関総署は2023年8月24日(当日を含む)から日本を原産地とする水産物(食用水生動物を含む)の輸入を全面的に一時停止することを決定した。(第1条)

## 2. 今後の留意点

この公告は日本の水産物輸入に関わる企業にとってマイナスとなる多大な影響を与えている。各日系企業は直ちに対応策を検討し、中国国内または外国の他の国からの購入検討や、取引先との友好的な協議・コミュニケーションをとり、契約違反の発生を防がなければならない。また、

水産物の輸入の一時停止措置がいつまで実施されるかは定かではなく、各日系企業は関係政策の動向を常に注目することが必要である。(全文1条)

### 小規模零細企業と個人事業主の発展を支援する税金優遇政策ガイドライン

(発令元) 財政部、国家税務総局

(公布日) 2023年8月18日

#### 1. 主なポイント

(1) 2023年1月1日から2027年12月31日までの期間、月商10万元未満の小規模増値税納税者は増値税が免除される。このガイドラインでは当該免税政策の享受主体、適用条件、取り扱い方法、政策根拠を詳細に規定しており、当該免税政策は企業が自主的に申請し享受する必要がある。

(第1条)

(2) 2023年1月1日から2027年12月31日まで、小規模増値税納税者に適用されている税率3%の課税売上高若しくは増値税事前納付項目について、その増値税の納税税率を3%から1%に軽減するとした。当該増値税減税政策も企業が自主的に申請し享受する必要がある。(第2条)

(3) 2023年1月1日から2027年12月31日まで、資源税(水資源税を除く)、都市維持建設税、固定資産税、都市土地使用税、印紙税(証券取引印紙税を除く)、耕地占用税、教育費付加及び地方教育付加費は、小規模増値税納税者及び小規模・零細営利企業に対しては50%の税率で課税される。税務部門は自主的に適用しないため、企業が自主的にこの申請を行う必要がある。

(第3条)

#### 2. 今後の留意点

この政策ガイドラインは、小規模・零細営利企業及び小規模納税者が、増値税及び企業所得税の免税・減免を享受するための運用ガイドラインとなっている。どういった免税・減免を享受できるか、各企業は当該ガイドラインを参照して判断することができる。各日系企業及び財務・税務担当は、これらの免税・減免措置のほとんどは企業が自主的に申請する必要があり、政府当局が率先して適用するものではない点に留意する必要がある。(全文計14条)

### 外国籍個人の手当・補助にかかる個人所得税政策の実施延長継続に関する公告

(発令元) 財政部、国家税務総局

(法令番号) 財政部 税務総局公告 2023年第29号

(公布日) 2023年8月18日

## 1. 主なポイント

- (1) 中国に居住地がある個人、または居住地はないが課税年度に183日間中国に居住した個人は居住者とみなされる。外国個人居住者が個人所得税を納付する場合、個人所得税特別項目付加控除を選択するか、外国個人居住者の住宅補助、言語トレーニング費、子女教育費など8項目の手当・補助にかかる免税優遇政策を享受することを選択することもできる。ただし、これらを同時に享受することはできず、また一度選択した手当・補助は、同一年度内に変更・調整することはできないとされている。(第1条)
- (2) 上記の外国籍個人に対する手当・補助、及び個人所得税に関する政策は、2027年12月31日まで実施される予定で、中国国内の企業及びその従業員にとって、この政策の実施状況を常に把握しておくことが必要といえる。(第2条)

## 2. 今後の留意点

個人所得税特別項目付加控除の享受対象は居住者である個人であり、外国籍の非居住者である個人はこの控除を享受できない。8項目の優遇政策手当・補助の享受対象は外国籍の個人であり、外国籍居住者個人及び外国籍非居住者個人を問わず享受できる。企業および中国駐在員は実際の状況に応じ優遇政策の適用を選択することができる。

実務では、外国籍個人が享受できる8項目の優遇政策手当・補助金は税務機関による事後調査が伴う事項であり、中国の日系企業において、当該8項目優遇政策手当・補助金に関わる合理性やコンプライアンスの把握に不備があることにより納税調整を要求されることが多いため、弁護士、税理士など専門家の協力を得て対応することが望ましいといえる。(全文計2条)

## II. 法令運用上のケーススタディ解説

### 1. 事例の概要

2015年10月18日、鄭氏は山東の某社に入社し、マーケティング部署に就き、2度の固定期限労働契約締結を経た後、2020年10月19日からは固定期限のない労働契約を締結した。2020年12月3日、鄭氏が在職期間中に理由なく2日間無断欠勤したことにより、規則制度に重大な違反したとして、某社は双方の労働関係を解消した。しかし、鄭氏は某社が違法に労働契約を解除したと考え、現地労働仲裁委員会に仲裁を申し立て、某社との労働契約を継続するよう裁定を求めた。

会社側は、鄭氏は在職期間中無断欠勤し、某社の労働組合委員会決議により採択した「就業規則」の関連規定に基づいて鄭氏との労働契約を解除したとし、また鄭氏は入社時にこの規定を学んでおり、鄭氏の労働契約解除に何ら問題はないと主張した。鄭氏は、某社の「就業規則」は法で定めている民主プロセスを経て制定されたものではなく、某社の労働契約解除は違法であると主張した。

### 2. 紛争の焦点

労働組合委員会決議により採択した「就業規則」は、法で定めている民主プロセスを履行しているか？

### 3. 弁護士の分析

(1) 雇用者が規則制度を制定するには、従業員代表大会または全従業員と討論・協議し確定した民主プロセスが履行されていなければならない。

『労働契約法』第4条の規定によると、「雇用者は法に基づいて労働規則制度を確立、完備し、労働者が労働権利を享受し、労働義務を履行することを保障しなければならない。雇用者は、労働報酬、勤務時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福祉、従業員研修、労働規律および労働ノルマ管理など、労働者の密接な利益に直接かかわる規則制度または重大な事項を制定、改正または決定する際、従業員代表大会または全従業員との討論を経て提案・意見を提出し、労働組合または従業員代表と平等に協議して確定しなければならない。規則制度と重大な事項を実施決定する過程で、労働組合または従業員が不適切と判断した場合はこれを雇用者に提出し、協議を通じて改正・完備する権利がある。」とされており、この条項は雇用者が規則制度を制定する際に履行すべき民主的なプロセスについて明確に規定している。

(2) 某社が証明できるのは当該「就業規則」が労働組合委員会決議により採択されたということに限られ、労働法で定められている民主的手続きの履行に関しては、法定基準を満たしていなかった。

立法趣旨の観点からは、労使関係において弱い立場にある労働者が規則制定に一層参加し、

労使双方が本当に納得できる制度を確立し、労使関係の調和と安定の維持を促進することを目指しているといえる。

当該事例において、某社は「労働組合委員会決議」を挙げているが、この決議は「就業規則」が労働組合委員会決議を経て可決されたことを証明しているにすぎず、この就業規則が従業員代表大会または全従業員との討論協議の上で確定されたことを証明するものではなかった。『中華人民共和国労働組合法』が労働組合委員会に与えている職責は、従業員代表大会の代わりに決議の権利を行使することではなく、組織や協調、また日常的な管理業務を行い、従業員代表大会において決議執行を監査監督する責任を負うことである。

従って、某社は労働組合委員会の決議の民主的効果を従業員代表大会または全従業員大会のそれと同一視すべきでなく、労働組合委員会の決議を通じて規則を制定したとはいえ、『労働契約法』第4条の関連法的基準を民主的プロセス上満たしていないことになる。つまり、某社が「就業規則」に基づいて鄭氏との雇用関係を打ち切ったことは、明らかに『労働契約法』の関連規定を遵守しておらず、違法であるといえる。

#### 4. 裁判の結果

労働仲裁委員会は、某社の「就業規則」は民主的プロセスを満たしておらず、当該「就業規則」に基づいて鄭氏との労働契約を解除する法的根拠はなく、某社は鄭氏との労働契約を継続すべきであると判断した。

#### 5. 留意点

実務上、各日系企業が規則・規定を策定する際、法律上の規定を厳格に遵守し、労働組合委員会と従業員代表大会または全従業員大会の違いを正しく理解していなければならない。不適切な策定方法によって規則・規定制度上に欠陥が生じるなら、懲戒処分を受けた従業員との労働契約関係終了に際し、制度上の根拠が伴わず不利な法的結果に至ることもあるため、十分注意を払うことが必要である。