

制度情報—2023年9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

『中華人民共和國民事訴訟法』の改正に関する
全国人民代表大会常務委員会の決定
(発令元) 全国人民代表大会常務委員会
(法令番号) 中華人民共和國主席令第11号
(公布日) 2023年9月1日
(施行日) 2024年1月1日

1. 主なポイント

- (1) 裁判要員の回避適用範囲を拡大し、裁判官補佐、司法技術士も回避適用の対象とした。
(第1条)
- (2) 虚偽訴訟によって侵害された権益について、「他人の合法的権益」から「国家利益、社会公共利益または他人の合法的権益」に拡張した。虚偽訴訟とみなす状況が追加され、当事者間で悪意を持って結托するほか、一方的に基本的事実を捏造する行為も虚偽訴訟と定義する。(第2条)
- (3) 指定遺産管理者案件の特別プロセスを追加した。(第7条)
- (4) 国外関連民事裁判の管轄の範囲を拡大し、民事・商事紛争と実際に関連する6種類の地点に加え、中国との「その他適切な関連」が存在する場合には、中国の裁判所も管轄権を有するとした。(第8条)
- (5) 国外関連協議管轄規則を整備し、紛争と実際に関連する地点が中国の領域内にない場合でも、当事者は協議により中国の裁判所が管轄することを選択することができるとした。(第9条)
- (6) 中国の裁判所が専属管轄を行使する状況として、新たに2つの状況が追加された。例えば、中国の領域内に設立された企業などの法人またはその他の組織の設立、解散、清算、または当該企業が行った決議の有効性に関する紛争・訴訟は、中国の裁判所の専属管轄に属するとした。(第11条)
- (7) 中国の裁判所と外国の裁判所へ同時に訴訟を提起する際の一般処理原則と、管轄の衝突に対する協調規則を追加した。(第12条)
- (8) 国外関連の送達に関する規則を改正し、人民法院は中国国内に設立された独資企業、代表機構、分支機構、及び送達を受理する権利を有する業務代行者に送達できるとした。(第16条)

2. 今後の留意点

当該『決定』には国外民事・商事関連の訴訟規則に対する改正が多く含まれており、外資系企業が国外民事・商事関連の訴訟案件を処理する際に重大な影響を及ぼす内容となっている。各日系企業は随時正確に外国民事・商事関連訴訟規則を把握しつつ、注意深くコンプライアンス運用を進め、自らの合法的権益を維持・保護する必要がある。(全文計26条)

経営者集中に関する独占禁止コンプライアンスガイドライン

(発令元) 国家市場監督管理総局

(法令番号) 国市監反執二発〔2023〕74号

(公布日) 2023年9月11日

1. 主なポイント

- (1) 経営者集中に関し、申告が必要な状況及び申告義務者を規定した。法に基づく申告がされていない事件にかかわる場合、申告義務者（取引後に支配権を得た側）は法的責任を負わなければならない、経営者集中前の元株主は調査に協力する義務があることが初めて規定された。（第4条から第6条）
- (2) 経営者集中を実施したかどうかの判断要素を列挙した。例えば、経営主体登記または権利変更登記を完了したかどうか、高級管理職を任命し、実際に経営の意思決定と管理に参加しているか、他の経営者とセンシティブ情報を交換しているかどうか、実質的に業務を統合しているか、などである。（第8条）
- (3) 経営者集中における独占禁止の法的リスクについて、よく見られるいくつかのパターンを紹介している。例えば、申告すべきかどうかを判断する際の支配権の認定や売上計算の正確性に関わるリスクを挙げている。（第10条から第19条）
- (4) 独占禁止コンプライアンス管理の具体的な数種類の措置を列挙した。例として、経営者集中コンプライアンス管理制度の制定、独占禁止コンプライアンス管理部門の設立、投資買収の意思決定と実行プロセスに経営者集中のリスク識別と評価プロセスを組み込むといった措置がある。（第20条から第25条）

2. 今後の留意点

このガイドラインの発布で、市場監督管理総局が企業の経営者集中における独占禁止の審査制度に関する認識と執行を更に強化すること、特に経営者集中審査については一層厳格に法執行することを表明しており、各日系企業は関連するコンプライアンスの確認と対応を重視することが必要となっている。

本ガイドラインは強制力を有してはいないとはいえ、その内容や留意点は、日本企業にとって参考価値が比較的高いものであり、各日系企業が自社の状況に照らして参考することができる。

(全文計 35 条)

中華人民共和国行政再議法

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 中華人民共和国主席令第9号

(公布日) 2023年9月1日

(施行日) 2024年1月1日

1. 主なポイント

- (1) 行政再議の管轄体制を改正し、地方人民政府業務部門の行政再議職責が取り消され、県級以

上の地方人民政府に管轄を集中するとし、外貨、税関、税務などを直轄指導する機関は一級上の主管部門に行政再議を申請することができるという状況を保留した。

(第4条、第24条、第27条)

- (2) 行政再議の範囲を拡大し、行政賠償、労災認定、行政協議、政府の情報公開などの行為に不服がある場合の行政再議が新たに追加された。(第11条)
- (3) 行政再議の範囲外となる例として、国防、外交などの国家行為や、民事紛争に対する行政機関の調停など、4事項を列挙している。(第12条)
- (4) 申請者または第三者は、1人または2人の弁護士、基層法律サービス従事者またはその他の代理人を選任し、自己に代わって行政再議に参加することができることを規定した。(第17条)
- (5) 行政再議の前提範囲に関する整備が行われ、その場で行われた行政処罰決定に不服があり、行政機関が法に基づいて法定職責を履行していないと認識した場合、又は政府の情報公開を申請しても行政機関が公開しない場合は、先に行政再議申請を行うことが必須であるとし、再議を経ずに直接行政訴訟を提起することはできないとされた。(第23条)
- (6) 申請人・被申請人の立証責任、及び行政再議機関による調査・証拠収集について明確に規定され、聴証と行政再議委員会制度が新たに追加された。
(第44条から第47条、第50条から第52条)
- (7) 簡易手続とその適用状況が追加された。当事者の意思を尊重し、列挙した法定4項目の状況以外に、各当事者すべてが簡易手続の適用に同意した場合にも、簡易手続を適用することができるとした。(第53条)

2. 今後の留意点

現行の行政再議法と比較し、今回多くの改正内容が盛り込まれ、条文数は43条から90条に増加した。行政再議は企業その他の行政相手にとって、その権益を保護するための重要な救済手段であることから、各日系企業は、現地の弁護士とコミュニケーションをとりながら、関連する法改正をより正確に理解し、行政再議の合理的な活用によって正当な権益を保護することが大切である。(全文計90条)

中華人民共和国治安管理処罰法(改正草案)

(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) 民間紛争起因の殴り合いのけんか、財物毀損案件について、調停後に不処罰となる場合の規定が追加された。但し、当事者が自ら和解を達成し履行すれば処罰されないというわけではなく、不処罰を申請するためには公安機関の承認を得ることが必要である点に注意しなければならない。(第9条)
- (2) 加重処罰の情状において治安管理処罰を受ける期間が、「6カ月」から「1年」に変更された。(第14条)
- (3) 14歳以上16歳未満または70歳以上の人が1年以内に2回以上治安管理に違反した場合は、拘留処罰を実行できるとした。(第22条)

- (4) 処罰範囲が拡大され、試験でのカンニング、公共交通機関のハンドルなどを奪い運転を妨害する行為、火を点けた孔明ランタンを飛ばす行為、高所から物を投げる行為、許可なくドローンを飛ばす行為などが追加された。(第 25 条から第 27 条、第 42 条、第 46 条)
- (5) 今回の『改正草案』では、中華民族の精神や感情を損なう衣服の着用や言論の発表が治安管理処罰の範囲に含まれている。これは、公共の場での中華民族の精神や感情を損なう服装及び標示がある物の着用、または中華民族の精神や感情を損なう物品や言論を作成・頒布した者は、5 日～10 日間の拘留または 1000 元～3000 元の罰金が科される可能性があり、情状がより深刻な場合、最高刑は 15 日以下の拘留および 5000 元以下の罰金を科すということを意味する。
(第 34 条)
- (6) 不法な個人情報の取得、販売、または提供が治安処罰の範囲に組み込まれた。(第 55 条)
- (7) 行政拘留処罰の保留を申請することができる、いくつかの具体的状況を列挙した。
(第 126 条)

2. 今後の留意点

今回法改正された内容がかなり多く、日系企業や現地駐在員の中国での業務や生活にも密接に関連していることから、関連法律を理解していないことがきっかけで処罰に至ることがないように、この法律改正内容をタイムリーに理解する必要がある。同時に、規則に沿って関連する手続きや権利を運用し、自身の合法的権益を守ることができる。(全文計 144 条)

社会保険取扱条例

(発令元) 国務院

(法令番号) 国令第 765 号

(公布日) 2023 年 9 月 1 日

(施行日) 2023 年 12 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 本条例の適用範囲を規定した。基本養老保険、基本医療保険、労災保険、失業保険、出産保険など、国が定める社会保険を取り扱う場合、本条例が適用される。(第 2 条)
- (2) 市場監督管理部門、公安、民政、衛生健康、司法行政などの部門が社会保険取扱機構と企業と従業員の個人情報を共有し、ビッグデータ情報の比較を行うとした。これにより、社会保険取扱機構は、情報の照合により企業の社会保険取扱及び納付状況を積極的に検査する可能性がある。
(第 8 条)
- (3) 企業とその従業員の社会保険規則違反や、信用失墜リストに挙げられることなどについて新たな規定が追加された。企業が一旦信用失墜リストに挙げられると、優遇政策や便宜措置の享受の制限を受けたり、重点監督管理の範囲に入るなど、監督管理部門からの信用失墜懲戒を受けることがある。(第 45 条、46 条)
- (4) 社会保障の代納に伴う法的責任とリスクが強調された。架空の労働関係を使って社会保険の代納及び社会保険待遇を申請することは、「証明資料の偽造により社会保険基金の支給をだまし取る行為」と認定される可能性がある。(第 12 条、第 13 条、第 14 条)

2. 今後の留意点

当該条例は、労働者の雇用管理の過程において、社会保険コンプライアンスに関する新たな要求事項を提示しており、日本企業としては、当該内容を随時理解し、政府部門による処分を受けないよう、企業の社会保険料の納付（社会保険を第三者に代納させる行為の調整）、及び受給資格の申告等のコンプライアンス調整を行う必要がある、また同時に、当該調整によって、従業員が被る損失（当該社会保険受給資格喪失など）のリスクを負う必要が生じる。（全文計 63 条）

民営経済の発展を促進するための市場監督部門のいくつかの措置

（発令元）国家市場監督管理総局

（法令番号）国市監督信発〔2023〕77号

（公布日）2023年9月22日

1. 主なポイント

- (1) 新版市場参入ネガティブリストの改訂・公布により、市場参入の障壁を取り除くとした。（第1条）
- (2) 地域保護、市場細分化、指定取引、その他統一市場と公正競争に対する障害を含む政策を一掃・廃止し、また地方自治体が導入した公平競争審査を経ていない優遇政策は無効となる可能性があるとした。（第4条）
- (3) 企業信用リスクの分類管理を強化し、信用面でローリスクである A 類企業は、抜き打ち検査の割合と頻度を合理的に下げるとした。（第6条）
- (4) 中国政府は不正競争に対する特別法執行措置を積極的に実施しており、営業秘密の侵害、模倣品の混入などの不正競争や、悪意ある商標占有登録行為などの違法行為に対する執行力を強化する。（第14条）

2. 今後の留意点

これらの措置は、民営経済のコンプライアンス発展の促進に一定の前向きな役割を果たしているものの、原則性が強いことにより各地方政府によって具体的な実施面で差異が生じる可能性があるため、各日系企業は事前に現地の政府当局とコミュニケーションを取り、現地の政策実施状況を理解しておく必要がある。（全文計 22 条）

汚染防止管理を行う第三者企業の所得税政策問題に関する公告

（発令元）財政部、国家税務総局

（法令番号）財政部、税務総局、国家発展改革委員会、

生態環境部公告 2023 年第 38 号

（公布日）2023 年 8 月 18 日

（施行日）2024 年 1 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 所定の条件を満たす汚染防止管理に携わる第三者企業の法人所得税の納付税率は 15%に軽減

される。(第1条)

(2) 第三者汚染防止管理企業が備えるべき7つの条件を詳細に列挙した。例えば、環境保護施設の運営サービスに従事する年間営業収入の総収入に占める割合が60%以上であること、良好な納税信用を有し、過去3年間の納税信用等级がC級またはD級になったことがないこと、などである。(第2条)

(3) 企業が所得税優遇税制を享受できるかどうかについては、企業自身の判断と申告が必要であり、当該政策も自動的に享受できるものではない。(第3条)

2. 今後の留意点

当該政策の制定・公布は、国家が第三者の汚染防止管理企業の専門的發展を大いに推進していくことを意味しており、この業種に関係する各日系企業は中国政府の関連動向に注意を払いつつ、中国における当該業務分野への投資・發展を進めることができる。企業所得税優遇政策を申請する際、本公告に規定された条件に基づいて正確に判断しなければならない。また後続で、企業が申告した際の人員資格、事業収入、実験機器、その他の資料に対する税務部門による検査が行われる可能性がある。(全文計4条)

『国境を越えたデータの移動を規範化・促進する規定(意見募集稿)』

に関するパブリックコメント募集の通知

(発令元) 国家インターネット情報弁公室

(公布日) 2023年9月28日

1. 主なポイント

(1) データ越境移転安全評価、標準契約の締結、及び個人情報保護認証の申告を必要としない、複数のデータ越境ケースについて詳細な規定を列挙した。例えば、国際貿易、学術協力、国を跨いで製造・マーケティングなどの活動において国外に越境移転したデータに個人情報や重要データが含まれていない場合や、個人情報を海外への提供が1年以内に1万人未満の見込みである場合、及び、国境を越えたショッピング、国境を越えた送金、航空券・ホテルの予約、ビザ取得などが挙げられている。(第1条から第7条まで)

(2) 国家機関及び重要情報インフラ運営者が海外に個人情報及び重要データを提供する場合は、本規定を適用するのではなく、関連法律、行政法規、部門規則の規定に従って実行する。(第8条)

(3) 異なる法律における適用衝突について規定し、『データ越境移転安全評価弁法』、『個人情報越境移転標準契約弁法』などの関連規定が本規定と一致しない場合、本規定に従って実行するとした。(第10条)

2. 今後の留意点

当該規定は国を跨ぐ企業、在中外資企業または機関などが関心を寄せている複数のデータ越境ケースにおけるデータ安全評価、標準契約の締結、個人情報保護認証などの義務免除について詳細に規定した。この規定はパブリックコメントを求める段階にあり、今のところ法的効力はないが、規定の審議・採用後は、企業のデータ越境移転におけるコンプライアンスコストを大幅に削

減し、国を跨ぐ企業・機関の商業および貿易活動の効率的かつ利便的運用を促進するのに役立つものであり、各日系企業は制定の動向を常に把握しておく必要がある。（全文計4条）

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事件の概要

2011年1月6日、李氏は大連のA社に入社し、生産部の勤務評定担当職に就いた。2019年1月18日、双方は固定期限のない労働契約を締結した。2021年12月、A社は勤務管理制度とプロセスを最適化するため、各部門との協議と会社経営管理会の承認を経て、勤務評定担当を11人から5人に縮小し、勤務評定担当職は生産部所属から人事部所属に異動となった。

2021年12月14日から2022年1月28日まで、A社から内部採用の方法で5種類の職が提示されたが、李氏はこれに申請しなかった。また、A社は2022年3月から5月の間、3回にわたって李氏と部署調整について話し合いを設けたが、その意見が一致することはなかった。

労働組合の同意を求めた後、2022年5月31日、A社は「客観的状況が重大に変化し、元の契約を履行し続けることができず、協議を経ても労働契約の変更について合意に達することができない場合」に関する『労働契約法』第40条、第3項を根拠とし、経済補償金を支払った上で労働契約を解除した。李氏は、A社が自分と協議一致せず一方的に契約を解除することは違法な労働契約解除にあたる考え、賠償金の差額として11万元の支払いを要求した。

2. 紛争の焦点

会社の内部組織構造の調整は客観的状況において重大な変化であるといえるか？また、A社の労働契約解除行為は合法であるといえるか？

3. 弁護士の分析

(1) まず、A社が李氏の部署を調整することには、契約の根拠がある。

A社と李氏の労働契約上には、「会社は会社の経営上の必要に応じ、従業員の職位や部署を必要かつ適切に調整する権利がある。労働契約の執行期間中、契約締結時の根拠に基づく状況と比較し、大きな変化があった場合、……会社は自身の業務発展と従業員の実際の業務能力に応じ、会社が所属するグループの各機関（部門、子会社、連絡処を含む）間で従業員の具体的な職位と実際に業務する場所を調整する権利がある。」と約定されている。

『労働契約法』第3条によると、法に基づいて締結された労働契約は拘束力を有しており、雇用者と労働者は労働契約に約定された義務を履行しなければならない。そのため、A社は李氏の部署調整に対する契約根拠を有しているといえる。

(2) 次に、A社が従業員と部署調整について協議しても一致できない場合の解除行為は合法であるという点が挙げられる。

本件においては、生産経営の必要により、勤務評定の効率アップを図るため、勤務評定を各部門で担当せず、人事部が集中的に担当するよう調整し、勤務評定担当職を11人から5人に削減したことは、会社による自主経営権行使に属している。この部署調整は、労働契約締結時の根拠に基づく客観的状況においては全く予測ができないものであり、客観的状況が大きく変化したこ

とにより当初の労働契約を履行し続けることができなくなったといえる。

また、A社は李氏との協議プロセスを誠実かつ友好的に履行し、李氏をできる限り適切に配置するよう努めたが、最終的に李氏はそれらの職に適さず、部署調整において会社と合意を達成することができなかった。

そのため、A社は李氏との労働契約を解除し、法に基づいて経済補償金と1カ月の追加賃金を支払った行為は合法であり、賠償金の差額を支払う必要はない。

4. 裁判結果

労働仲裁委員会、第一審裁判所はいずれもA社の主張を支持し、李氏の訴えを棄却した。

5. 留意点

実務では、企業が市場環境や全体的な利益の低下により、組織構造の調整、部門スタッフのスリム化、あるいは低利益部門を削減することで組織構造の調整を行うことが多い。しかしこの場合、部門の廃止や労働関係の解消を伴うことが多いため、企業は慎重に対応する必要がある。ここでは、日系企業の皆様にご参考いただける実務ケースに照らし、いくつかの対応手法を簡単に紹介する。

- (1) すべての組織再編が「客観的状況の重大な変化」に該当するとは限らず、企業の組織再編が「客観的状況の重大な変化」に該当するか否かについては、各地域、裁判所、裁判官によってそれぞれ認識が異なっている。この点についてはケースバイケースで分析する必要があるため、実際対応する場合には、具体的な事情を踏まえ、現地における判断傾向について事前に現地の仲裁機関や裁判所に確認しておく必要がある。
- (2) 企業が「客観的状況の重大な変化」を理由に一方向的に雇用契約を解除する場合は、調整対象部署の従業員との交渉にウエイトを置き、給与や業務内容が類似した仕事を提供しているかなど、該当する従業員の適正配置に留意する必要がある。また、異動交渉の過程では、適切な証拠を残しておくことも大切である。これを怠ると、組織再編が「客観的状況の重大な変化」であると判断されたとしても、必要な協議手続きが行われていなかったとされ、企業が法律に違反して契約を解除したとみなされることになり得る。