

制度情報－2023年11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

国務院による『北京市における国家サービス業開放拡大総合モデル区の
建設深化を支援する作業プラン』に関する回答

(発令元) 国務院

(法令番号) 国函〔2023〕130号

(公布日) 2023年11月23日

1. 主なポイント

- (1) 通信サービス、健康医療サービス、金融サービス、文化教育サービス、証券先物などの専門サービス分野で対外開放を拡大し、具体的な改革事項を提出した。例えば、情報サービス業（アプリストアに限定、オンライン出版サービスは除く）、インターネット接続サービス業（ユーザーへのインターネット接続サービス提供に限定）などの付加価値通信サービス業の外資比率制限を北京において撤廃し、外資企業はこれらの分野に全面的に投資することができる。また、条件に合った外国籍医師は北京でクリニックを開設することができる。（第1条から第5条）
- (2) デジタル経済、データ資源の開発と活用、金融サービスモデル、グリーン・低炭素・リサイクル経済、その他の新しい経済分野のためのルールを模索、構築する。例えば、自動運転やバイオ・ゲノムなどの産業分野におけるデータの分類、等級付けのガイドライン、及び重要データ目録の制定を模索する。（第6条から第9条まで）
- (3) 貿易投資規則制度の最適化を進める。例えば、サービス産業の国家標準を国際標準に沿って制定し、クロスボーダー貿易監督管理サービスモデルを最適化する。コンプライアンス制度運用が良好な企業については、特定のデュアルユース品目について、汎用許可を申請していれば、輸出入のたびに申請しなくても1年以内は当該デュアルユース品目を複数回まとめて輸出入することができる。（第10条から第14条まで）
- (4) 公共サービスの政策環境を整備する。例えば、人材面の全プロセスサービス管理を最適化し、北京に支社や子会社を設置する予定である外国企業の関連高級管理職員に対し、2年間有効なビザや居留許可を発行するとともに、同行する家族もそれと同じ滞在期間を享受することができる。 （第17条）

2. 今後の留意点

今回の北京におけるサービス業分野拡大開放は、外資企業が審査を経ずにこれらの分野に直接投資できるようになったことを意味してはならず、依然として投資や経営

の過程で外商投資安全審査、輸出規制、サイバーセキュリティ審査、独占禁止などによる規制を受ける。企業は自社の投資運営面におけるコンプライアンス・ガバナンスを強化し、事前に投資市場及び法規制や政策の調査研究をしっかりと行い、投資・経営計画とリスクコントロールスキームについて現地弁護士と共に検討することが必要であると言える。（全文計 23 条）

内外資の不合理で差別的な待遇への特定整理に関する書簡

（発令元） 商務部弁公庁

（法令番号） 商弁資函〔2023〕496号

（公布日） 2023年11月8日

1. 主なポイント

- (1) 整理の対象となる範囲を以下の通り規定している。①各地区の人民政府、各部門が打ち出した現行の有効な法規、規則、規範的文書、その他の政策措置。②各地域の人民政府、各部門の直属事業体、業務主管社会団体が制定した経営主体に関する各種措置。（第2条）
- (2) 当該書簡では、以下5種類に該当する外資企業に対する差別待遇事例を重点的に整理するとした。
 - ①内外資の平等な参入領域で外資に対し制限的措置を設定し、採用する。例えば、某業界では外資企業は内資企業よりも行政許可を申請時間が長く、申請資料が多い。（第3条第(1)項）
 - ②「ブランド」を限定したり、「外資ブランド」であることを理由に外資企業とその製品やサービスを排斥したり差別したりする。例えば、某地方では新エネルギー自動車消費促進政策を打ち出し、消費者が各ブランドの新エネルギー自動車を購入利用する場合、補助金を支給すると規定しているが、この補助金対象は内資企業のみとされており、外資企業は享受できない。（第3条第(2)項）
 - ③企業の性質（内資企業、合弁企業、外商独資企業）で限定するなどの方法により、外資企業の現地入札募集、政府調達などの活動への参加を排斥または制限する。例えば、評価時に内資企業と合弁企業には加点し、外資企業は0点とすることにより、外資企業の平等な入札参加に影響を与える。（第3条第(3)項）
 - ④政策の執行中における外資企業の差別。例えば、現地で制定されている財政奨励補助政策を内資企業にのみ通知し、外資企業には通知しないなど。（第3条第(4)項）
 - ⑤事業体、社会団体が経営主体と関連業務に従事する中で、外資企業及びその製品又はサービス等を排斥又は差別する。（第3条第(5)項）

2. 今後の留意点

整理を進める差別待遇は上記5種類に限られていないため、その他内外資の不合理な差別待遇に対しても規定や措置が設定される可能性があることに留意すべきである。

実務において、日系企業は現地弁護士とコミュニケーションを取りつつ、直面する不合理な差別待遇について弁護士を介して政府当局と多方面で交渉を行い、企業自体の合法的経営権益を保護することに努めることができる。（全文計4条）

「プラスチック代替竹（竹素材で脱プラスチック）」

発展加速3カ年行動計画に関する通知を發布

（発令元）国家発展改革委員会、工業・情報化部、
財政部、国家林草局

（法令番号）発改環資〔2023〕1375号

（公布日）2023年11月2日

1. 主なポイント

- (1) 2025年までの行動目標が提出され「プラスチック代替竹」の産業体系を初歩的に構築し、主要製品の総合付加価値を2022年と比較し20%以上向上させ、竹材の総合利用率を20%向上させるとした。（第1条第(3)項）
- (2) 7項目の重点行動計画を提出した。例えば、先進的製造設備の研究開発を強化し、竹林の伐採、輸送、及び加工段階における機械化レベルを高める。政策導入により、日用品、文具、レジャー用品などの分野でプラスチックの代わりに竹材を使って生産するレジ袋、文具、食器、家具などを奨励する。また、工業生産分野における竹繊維複合材料、竹原料車両内装製品などのプラスチック代替製品の使用を奨励している。（第2条第(1)(4)項）
- (3) 関連法律法規の改正を通じ、「プラスチック代替竹」製品の開発、生産、応用を『産業構造調整指導目録』の奨励プロジェクトとして組み入れ、「プラスチック代替竹」製品を政府調達範囲に組み入れるなど、「竹材」産業の発展を支援する。（第3条第(1)(2)項）
- (4) この通知は、日用品、工業分野、建築建材分野などにおける「プラスチック代替竹」の主な製品リスト、例えば竹皮、竹原料の文具、家具をその添付ファイルの中で列挙している。

2. 今後の留意点

本通知發布後、中国政府当局は「竹材」製品・産業への政策支援を強化すると同時に、プラスチック汚染の全過程（生産、使用、リサイクル）に対する管理業務を強化し、竹材類やその他プラスチック代替製品となるグリーン製品が将来的に市場の主流となる勢いを増していく。各日系企業は、積極的な自社の戦略的投資計画をベースに、投資を見据え、各地の政策法規と市場環境を弁護士のサポートを得て検討調査し、竹材類などグリーン製品業界の研究開発、投資面で企業の発展ルートを開拓することができる。（全文計3条）

商業銀行資本管理弁法

(発令元) 国家金融監督管理総局

(法令番号) 国家金融監督管理総局令第4号

(公布日) 2023年11月1日

(施行日) 2024年1月1日

1. 主なポイント

- (1) この『弁法』ではその規制範囲を規定し、中国国内に設立されたすべての商業銀行(外資商業銀行を含む)が、等しく当該『弁法』の規制を受けるとした。(第2条)
- (2) 本『弁法』では、商業銀行の差別化分類が規定されている。商業銀行をその資産規模やクロスボーダー業務規模の大きさにより総合して上から第1級、第2級、第3級の3等級に分類し、商業銀行のオンバランス資産とオフバランス資産の残高、オフショア債権債務の残高に異なる金額要件を設けている。(第6条)
- (3) 本『弁法』では異なるレベルの商業銀行に対し、差別化された監督管理要求を実行するとしている。第1級、第2級の商業銀行は、『商業銀行資本管理弁法』の監督管理規定を満たしていなければならないとし、また、第3級の商業銀行に対しては単独で関連資本監督管理規定を制定した。
(第12条、14条、15条、26条、27条、206条など)
- (4) 情報開示面に大きな変更があり、上記の通り銀行を3つのレベルで分類するという要件に加え、当該『弁法』ではその銀行が「国内システム重要性銀行」または「上場銀行」に該当するか否かの情報開示について、詳細な要件を規定している。
(第186条)

2. 今後の留意点

本『弁法』の実施に伴い、一部の銀行では、自己資本の計画・管理モデルの変更・調整に直面する可能性がある。移行期間中において、日系・外資系商業銀行は、速やかに当該『弁法』の関連計算ルールに従って資産負債残高を計算し、自らの立ち位置を把握すると共に、適時に情報開示の内容や規制対応策に調整を加える必要が生じる。そのため、必要に応じ現地弁護士と連絡を取り合い、銀行の資産・負債管理ルールを調整し、銀行が直面する可能性のある金融リスク、特にソブリン信用リスク、投融資リスク、持分リスク等のレベルを評価し、コンプライアンス対策を実施することが望ましい。(全文計260条)

加工貿易における転廠(深加工結転)申告期限 緩和措置などの実施についての公告

(発令元) 税関総署

(法令番号) 税関総署公告2023年第166号

(公布日) 2023年11月14日

(施行日) 2023年11月14日

1. 主なポイント

- (1) 転廠(てんしょう)集中申告の期限を緩和した。以前までの「毎月 15 日までに前月の転廠状況に対し集中申告を行う」という方法から、「毎月末までに前月の転廠業務に対して集中申告を行う」という方法に変更された。同時に、これまでの「転廠申告は加工貿易マニュアル（中国語：「手冊」）の有効期限または消込期限を超えてはならない」という内容について、今後は「マニュアル消込周期（年度申告周期）をまたぐ必要がある場合、企業は当期、または来期の消込周期（年度申告周期）に集中申告手続きを完了することを選択できる」とされた。（第 1 条）
- (2) 加工貿易製品の輸出返品交換管理を最適化した。以前は、すでに消込された加工貿易帳簿の項目にある輸出完成品は、「完成品返品交換」方式で申告することはできなかった。今後は、企業が輸出製品の品質、規格またはその他の状況により同じ消込周期内で「完成品返品交換」手続きを行うことができない場合、書面申請を経て税関の同意を得た後、同じ帳簿で次の消込周期（年度申告周期）に手続きを行うことができるとした。（第 2 条）
- (3) 企業が集中国内販売を行う場合の、集中国内販売届出手続きを行うことが免除されたため、「集中国内販売納税手続き状況表」を提出する必要はなくなった。但し、信用喪失企業には集中国内販売納税規則が適用されないことに注意する必要がある。（第 4 条）

2. 今後の留意点

この公告の実施後、深加工貿易に携わる日系企業は税関申告手続きを行う際、一部の手続き・プロセスを省くことができるようになるが、これは中国政府当局が企業への監督管理を緩めたことを意味するものではなく、中間・事後監督管理などの監督管理モデルを採用するようになったということを示している。各日系企業は、これらに関連するクロスボーダー貿易関連の政策や、法的動態をタイムリー且つ正確な理解に努め、享受できる優遇政策を見逃さないようにすることが必要である。（全文計 5 条）

健康申告の最適化と調整に関する公告

（発令元）税関総署

（法令番号）税関総署公告 2023 第 151 号

（公布日）2023 年 10 月 31 日

（施行日）2023 年 11 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 2023 年 11 月 1 日より、出入国者は出入国健康申告カードを記入提出することなく通関できるようになる。申告を免除される人は中国本土及び香港・マカオ・台湾の住民、及び外国人が含まれており、中国税関と空港では、旅客情報管理システムとその他ビッグデータによる方法を通して旅客健康情報を収集する。

- (2) 発熱、咳、呼吸困難など、伝染病の症状がある場合や、伝染性疾患と診断された出入国者は、依然として積極的に税関に健康申告を行い、税関で行う体温検査、疫学調査、医学的検査、およびサンプリング検査などの衛生検疫業務に協力しなければならない。

2. 今後の留意点

この『公告』内容は、これまで健康申告書の記入や健康コードの申請に費やしていた時間の節約につながるものであり、各日本企業や駐在員の日中間往來に大きな利便性をもたらすことは間違いない。将来的に日中間のビジネスマンの往來や商業・経済・貿易活動が、より一層頻繁且つ効率的に行われるようになるだろう。

留意すべきなのは、出入国者に対し、中国税関総署が健康申告カードの記入を義務付けなくなったものの、関連規定に基づいて出入国関連情報を正しく記入し、関連検査に協力することは、依然求められているという点である。特殊な状況や、疫病流行の変化、および旅行者の健康状態に異常がある場合などは、引き続き健康申告カードによる記入報告を行う必要がある。

食品・医薬品の懲罰的賠償紛争事件の審理における法律適用に関する 最高人民法院による若干の問題解釈（パブリックコメント募集稿）

（発令元）最高人民法院

（公布日）2023年11月30日

1. 主なポイント

- (1) 裁判所は、購入者が「偽物と知っていて購入」する場合でも、返金請求をサポートする、つまり、購入した食品が合格基準を満たしていない、または薬品が偽物、粗悪な薬であることを知っていて購入し、購入者が経営者に代金返還を請求した場合、裁判所はこれを支持するとした。（第1条）
- (2) 十倍懲罰的賠償の基数認定を細分化した。例えば、食品安全基準に適合しない食品を購入した数量が合理的な生活消費ニーズを満たしている場合、その合理的な生活消費ニーズに応じた費用で十倍懲罰的賠償を計算する。合理的な生活消費需要を超えた部分に対応する費用については、懲罰的賠償金を計算する計算基数とすることはできない。（第2条、第3条、第4条）
- (3) 偽物、粗悪な薬を購入した後、裁判所が処罰的賠償金を支持しない3つの特殊な状況を挙げた。例えば、①営利を目的とせず、自助、共助の性質を持つ薬品の生産、販売行為を実施し、且つ他人に危害を加えたり診療を遅延させたりしていない場合。②営利を目的とせず、自助・共助の性質をもって生産した国外で合法的に市販される少量の薬品の輸入を実施した場合、などを挙げている。（第5条）
- (4) 食品ラベル説明書の瑕疵として現れる5つの形式、例えば、文字や記号、フォントサイズ、フォント、文字の高さが規範化されていない、またはアルファベット文字の大きさ、文字の高さが中国語より大きい、などを列挙した。（第7条）

(5) 原則として、食品安全基準を満たしていない食品または偽物、粗悪な薬を代理購入、または購入した場合、懲罰的賠償責任を負わない。しかし、代理購入者が代理購入を業務としており、且つその食品が食品安全基準を満たしていない、または偽物、粗悪な薬であることを明らかに知っている場合、懲罰的賠償責任（10 倍の購入費用を賠償する）を負うことが求められる。（第 12 条）

2. 今後の留意点

当該パブリックコメント募集稿は 2023 年 12 月 13 日までパブリックコメントを募集中で、当面は正式な法的効力は持たないが、食品・医薬品メーカーや消費者が紛争に巻き込まれた際の参考・指針とすることができる。

しかし、本来懲罰的損害賠償は正常且つ合理的な消費者需要の範囲内に留められるべきものであることから、この募集稿では、「偽物と知っていて購入する者」が懲罰的損害賠償を請求する行動を一定程度肯定してはいるが、それを全面的に支持しているわけではないという点に留意すべきである。食品や医薬品の生産・経営に携わる日本企業は、自社の生産・経営におけるコンプライアンスに反する行為や事項について、現地弁護士と協議しながら評価・調整を行い、同時に司法スキルを活用しつつ抗弁を行うことによって、行政処分や風評被害から自社を保護する事ができる。

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事例の概要

B 社に 2017 年 6 月 14 日に入社した従業員 A さんは、同社 2 階の生産現場でスポーツ用品の生産に従事している。A さんの勤務時間は毎日午前 8 時 30 分から 12 時、午後 13 時から 17 時 30 分であり、会社は食事や宿舎を提供していない。

2017 年 7 月 17 日、A さんはお昼 12 時頃退社し、B 社近くの食堂でランチを食べた後、生産現場に戻り昼休憩を取っていた。昼休み中に A さんはトイレで突然倒れ、発見した A さんの同僚が警察に通報し、救急隊員が駆けつけたところ、A さんは既に急死していたことが判明した。

その後、B 社は A さんの遺族と協議し、葬儀費 15 万元を支払うことで合意した。後に A さんの家族は、会社所在地の人的資源社会保障局に労働災害認定の申請を提出したが、人的資源社会保障局は労働災害を認定しなかった。A さんの家族は、人的資源社会保障局の処分決定に不服があるとして、裁判所に提訴した。

2. 紛争の焦点

昼休み中の従業員の急死は労働災害として認められるべきか？

3. 弁護士による分析

昼休み中に急死した場合の労働災害認定については、勤務時間、業務場所、昼休み

の目的に沿って総合的に判断する必要があり、一概に結論を出すことはできない。

(1) 勤務時間の認定は、法律で定められた勤務時間や会社が設定した勤務時間に限られてはならない。Aさんが長時間の業務を行い、業務していた場所で短い必要な休憩のための時間を取ることは、従業員の勤務時間の一部であると一定程度見なすことが可能である。

(2) また、業務場所については、労働者の毎日の固定された作業場所に限定されるべきではなく、トイレやレストランなど、労働者の基本的な生理的欲求を満たす為に使用するエリア内が含まれるべきである。

B社が規定する昼休みは比較的短く、昼休み中のAの食事と短時間の休憩時間は、午後から仕事を続けるために必要な準備時間とみなすことができ、業務時間と職場の合理的な延長線上にあると認められるべきである。

したがって、『労働災害保険条例』第15条第1項の「勤務時間中、業務場所において、突発的疾患により死亡した者、又は救急治療の効果がなく48時間以内に死亡した者」に該当し、従業員Aさんは労働災害を被ったものと認められる。

4. 裁判結果

裁判所は人的資源社会保障局が労災認定しないという決定を取り消す裁定を下し、労災認定決定のやり直しを命じた。

5. 今後の留意点

従業員の勤務中や昼休み、帰宅途中などに事故が発生することはよくある事例であり、適切に対処しなければ、従業員と会社間の紛争に発展する可能性が高い。そこで、実務経験に基づき、日本企業の参考として以下に具体的な対処法を簡単に紹介する。

(1) 従業員の労働時間や労働強度を証明するために、従業員が職場で勤務していたことを示す証拠（出勤・打刻データ、職場の録音・録画など）の保管に留意する。従業員が急病に罹患した場合、その原因が業務に関連したものであるか否かを踏み込んで判断できるよう、まず疾病発生時に医療関係者に連絡し、医師の診断を受けておく。

(2) 各地域、裁判所によって従業員の昼休みを勤務時間とみなすかどうかという部分で異なる認定が見られ、案件によって状況にも不一致があるため、本ケースを直接参考にして判断することはお勧めできない。現地の法規や政策と結びつけ、現地での判決傾向について意見を集め、該当案件について詳細且つ明確な法的分析と判断を進め、正確且つ合理的な対応スキームの策定を現地弁護士に委託することができる。必要であれば、企業への悪影響を避けるべく、政府当局や関連部門と交渉し、生じ得る否定的な世論に適時に対処することができる。