

制度情報—2019年5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

**国家級経済開発区のイノベーション・アップグレード推進、
改革開放の新たな局面を切り開くことに関する国务院の意見**

(発令元) 国务院

(法令番号) 国発〔2019〕11号

(公布日) 2019年5月18日

(施行日) 2020年5月18日

1. 主なポイント

- (1) 外資による投資の方向性を最適化する。中西部、東北地方の国家級経済開発区内において奨励類の項目に従事し、かつ産業チェーンの改善等において重要な効果を発揮している外資系企業に対し、規定により支持する。(第2条)
- (2) 条件を満たす国家級経済開発区が、総合保税区の設立を申請することを支持する。国家級経済開発区が関税保証保険改革を推進することを支持する。(第2条)
- (3) 条件を満たす国家級経済開発区の開発・建設主体に対し、地方人民政府が資産再編、持分構造の調整・最適化、民間資本及び外国投資者の誘致、特色ある産業パーク等の開発・運営を行うことを支持し、参入、投融資、サービスの利便性向上等の面においても支持する。(第3条)
- (4) 国の重大産業プロジェクトは、優先的に国家級経済開発区に配置する。国家級経済開発区内の企業によるデジタル産業イノベーションセンター、スマート工場、スマート生産ライン等の創設を支持する。(第4条)

2. 今後の留意点

当該意見に基づき、国は条件を満たす国家級経済開発区における、国際的コミュニティーや外国人学校の建設を支持する。修士以上の学位を持つ優秀な外国人留学生は、卒業後、直接国家級経済開発区で働くことが認められる。国家級経済開発区内で緊急に必要とされる外国人の専門人材に対し、規定により就労許可申請の年齢制限を適度に緩和する。国家級経済開発区が誘致する外国籍ハイレベル人材に対し、入国、滞在、永住の面で便宜を図る。(全6条)

国務院 2019 年立法活動計画の公布に関する通知

(発令元) 国務院弁公庁

(法令番号) 国弁発〔2019〕18号

(公布日) 2019年5月1日

(施行日) 2019年5月1日

1. 主なポイント

- (1) 全国人民代表大会常務委員会の審議へ上程する法律案(13件)：『契税法』草案、『退役軍人保障法』草案、『輸出規制法』草案、『固形廃棄物汚染環境対策法』改正草案、『租税徴収管理法』改正草案、『著作権法』改正草案等。
- (2) 制定、改正を予定している行政法規(42件)：『非預金類融資組織条例』、『違法資金調達処置条例』、『汚染物質排出許可管理条例』、『地下水管理条例』、『ビジネス環境最適化条例』、『外国人永住管理条例』、『外資銀行管理条例』(改正)、『企業所得税法实施条例』(改正)等。

2. 今後の留意点

『外商投資法』に関し、当該立法計画では、「『外商投資法』の関連法規の制定を急ぐ」と言及するだけで、より詳細な説明はない。(全3条)

環境行政罰への自由裁量権適用のさらなる規範化に関する指導意見

(発令元) 生態環境部

(法令番号) 環執法〔2019〕42号

(公布日) 2019年5月21日

(施行日) 2019年5月21日

1. 主なポイント

- (1) 行政罰への自由裁量権適用に関する基本原則として、「適法性の原則」、「合理性の原則」、「過失に相当する罰を与える原則」、「公開・公平・公正の原則」を明確に規定した。
(第1条)
- (2) 関連制度(「調査と処理の分離制度」、「取締りにおける回避制度」、「取締りの公示制度」、「取締りの全過程記録制度」等)の規範化をさらに整備した。(第1条)
- (3) 自由裁量規則及び基準を制定する際、考慮すべき要素について以下の通り明確に規定した。
 - ・違法行為によりもたらされる環境汚染、生態の破壊及び社会への影響
 - ・違法行為の当事者の主観的な過失の程度
 - ・違法行為の具体的な行為形式
 - ・違法行為による危害の具体的な対象
 - ・違法行為の当事者が初犯/再犯のいずれであるか
 - ・環境違法行為を是正する際の態度、取った是正措置及びその効果(第2条)

(4) 生態環境機関は、行政罰に関する違法の事実、証拠、処罰の根拠を当事者に告知し、その際、行政罰裁量権の適用根拠及び当事者に弁明・陳述する権利があることも、併せて告知しなければならない。当事者が弁明・陳述を行う際に自由裁量権の適用について異議を提示した場合、異議の内容について調査・確認を行い、合理的な意見は採用しなければならない。当事者の弁明・陳述を理由に処罰を加重してはならない。

(第4条)

(5) 以下に掲げる事由の1つがある場合、重きに従い処罰することができる。

- ・2年以内に同類の環境違法行為により3度以上処罰を受けている場合
- ・重度汚染の天気警報が出ている期間に、基準を超える大気汚染物質を排出した場合
- ・環境違法行為により行政区域を跨ぐ環境汚染をもたらした場合等

(第4条)

(6) 以下に掲げる事由の1つがある場合、軽きに従い処罰するか、行政罰を軽減しなければならない。

- ・自主的に環境違法行為の危害による結果を消除又は軽減した場合
- ・生態環境機関による環境違法行為の取締りに協力し、功績のあった場合等

(第4条)

(7) 以下に掲げる事由の1つがある場合、処罰を免除することができる。

- ・違法行為（認可を得ていない建設着工等）が環境汚染をもたらす結果に至らず、かつ企業が自ら実施を中止したか、建設停止、生産停止等の措置を取った場合
- ・違法行為の持続期間が短く、汚染規模が小さく、かつ当日のうちに是正を完了した場合等

(第4条)

2. 今後の留意点

当該指導意見には、付属書として「一部のよく用いられる環境違法行為の自由裁量の参考基準及び計算方法」が付されており、違法したことによる結果を企業がより予測しやすいようになっている。

(全6条)

北京市 2019 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〔2019〕71号

(公布日) 2019年5月8日

(施行日) 2019年7月1日

1. 主なポイント

- (1) 北京市の最低賃金基準を、従前の「時給 12.18 元以上、月給 2,120 元以上」から、「時給 12.64 元以上、月給 2,200 元以上」に調整する。(第1条)
- (2) 2019年7月1日より新基準を適用する。(第7条)

2. 今後の留意点

関連規定により、最低賃金基準は少なくとも2年に1度調整しなければならないとされており、今年全国各地で最新の賃金基準調整案が相次ぎ公布されている。企業は十分に留意し、最低賃金規定に違反したために法的責任を負う事態となることを回避したい。

(全7条)

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事件の概要

李氏は2012年3月14日に上海の某保険会社に入社し、最後の契約更新時に締結したのは、2016年3月14日から開始した、期間の定めのない労働契約であった。2017年2月16日、李氏は金山医院で診察を受け、CT検査の結果肺炎と診断され、2月20日まで治療を受けた。同年10月19日、李氏は再度同じ病院で診察を受け、「せき、肺結節」と診断されたが、当日薬の処方はなく、CT検査も行われず、30日間の休息を勧める旨の病気休暇証明書が出されたのみであった。李氏は、当日のうちに当該病気休暇証明書を会社に提出し、病気休暇を申請した。

会社が、李氏にCT検査報告書と疾病記録の提出を求めたところ、李氏は2017年2月16日に受けたCT検査報告書をもとに、「肺結節」と結論づけたCT検査報告書を自ら作成し、会社に提出した。

2017年10月31日、会社は李氏に対して労働契約解除通知書を送付し、これには「2017年10月19日より、会社に虚偽の疾病記録書類（CT検査報告書等を含む）を複数提出し、現在まで無断欠勤をしている行為は、信義則及び会社の勤怠管理制度への重大な違反であるため……2017年10月31日をもって貴殿との労働契約を解除することを決定した。」と書かれていた。会社ではすでに、解除に関して労働組合に通知するプロセスを履行していた。

会社の対処に不服を感じた李氏は、労働契約の違法解除に対する賠償金として会社に対し120,000円の支払いを求め労働仲裁を申立てた。

2. 紛争の焦点

李氏が病気休暇申請の承認を得ず、自己の判断で休暇を取得していたことは、無断欠勤にあたるか。

3. 弁護士の分析

このケースにおいては、病気休暇の管理が焦点となる。『企業傷病長期休暇にかかる従業員管理業務の強化に関する通知』の規定により、従業員は、病気疾患又は業務によらない負傷のために、医療期間において業務を停止し治療のために休息する権利をもつとされており、通常、従業員が病院の発行する病気休暇証明書を提出した場合、会社は休暇の取得を認めるべきであるとされている。

ただしこの会社では、虚偽の申請による不正な休暇取得を回避するために、社内「勤怠管理弁法」の規定により、病気休暇を申請するにあたっては病院の病気休暇証明書のほか、CT 検査報告書等の書類の提出を求めている点が、本件の特殊性となっている。

李氏は2017年10月19日に病気休暇証明書を会社に提出し、病気休暇を申請したが、このとき虚偽のCT検査報告書を提出した行為は、明らかに信義則に違反している。また、李氏が肺結節にかかっていることを証明する証拠（CT検査報告書）がない状況で、病院が30日間の休息を勧める旨の病気休暇証明書を出したことは客観的根拠に欠け、会社がこのために休暇を認めなかったことは不当ではない。

さらに、李氏が病気休暇を申請し、承認を得ないまま出勤しなくなったことを、会社が無断欠勤と認定したこともまた不当ではない。ゆえに会社が李氏の無断欠勤及び重大な信義則への違反を理由に李氏との労働契約を解除したことは、事実根拠と法的根拠を伴っており、適法な契約解除にあたり、李氏に対して違法解除の賠償金を支払う必要はない。

4. 司法判断

本件は労働仲裁、裁判の一審、二審（終審）が行われ、いずれも会社側が勝訴した。

5. 留意点

- (1) 使用者と労働者の適法な権益は法律により保護を受けるが、いかなる権利の行使もその正当な範囲を超えてはならず、労働者は「事実即ち真実追究」の原則及び信義則に基づいたうえ、使用者の関連規定に従って病気休暇を申請しなければならない。
- (2) 虚偽の病気休暇や不正な病気休暇の長期取得が頻繁に発生して対応に苦慮している企業では、「就業規則」等の規則制度の中で病気休暇申請の手続きを明確に規定し、可能な限り病気休暇申請制度の抜け穴を塞いでおくことを勧める。例えば、より高レベルの病院による診断証明書の提出、会社指定の病院での再診、毎回の診察の薬代の領収書及び検査報告書の提出を従業員に求める等の方法が考えられる。
- (3) 会社が一方的に従業員との労働契約を解除することを決定した場合は、手続きが適法でないために政府機関より違法解除と判定されることを回避するため、事前に必ず会社の労働組合の意見をヒアリングしておく必要がある。