

制度情報－2024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

中華人民共和国アンチマネーロンダリング法 (2024 改正)

(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 38 号

(公布日) 2024 年 11 月 8 日

(施行日) 2025 年 1 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 新法はアンチマネーロンダリングの類型として、「その他の犯罪」に前提犯罪を追加した。これはマネーロンダリング対策業務の重点が、薬物犯罪、闇社会性質組織による組織犯罪、密輸犯罪などの犯罪が 7 類型からあらゆる犯罪へと拡大し、例えばネット賭博、電信詐欺なども対象となり、当該 7 類型の犯罪に限らないことを意味する。(第 2 条)
- (2) 新法は、国際的に認められる「リスク・オリエンテッド」原則を「リスク適応」という表現によるルールとして新たに追加した。これにはマネーロンダリングリスクの大小に応じてマネーロンダリング防止措置を維持し、正常な金融サービスと資金の流れを保障するという目的がある。(第 4 条、第 30 条など)
- (3) 新法は顧客のデューデリジェンス調査においてより厳格かつ細分化した規定を設け、法人または非法人組織の受益者全員を識別するよう、また最終的に実際に収益を享受する自然人まで識別するよう要求している。(第 19 条)
- (4) 旧法に比べ、新法では銀行など金融機関の内部統制コンプライアンスシステムの監督管理と要求がより厳しくなり、行政処罰の適用状況と範囲も広がった。例えば、金融機関がアンチマネーロンダリングの内部統制コンプライアンス制度、担当部門や人員の設置、リスク評価、独立監査、マネーロンダリング防止研修、情報システム構築、責任者の職責履行などの多角的な内部統制コンプライアンス要求を効果的に実行できていない場合、国务院の関係部門は企業に行政処罰を与える権利を有するとした。(第 52 条)
- (5) 金融機関に規定違反行為があった場合、責任を負う董事、監事、高級管理職又はその他直接責任者は、情状の軽重に基づき、20 万元以上 100 万元以下の罰金と就任資格の取り消しや関連金融業界業務への従事禁止などの行政処罰を受ける可能性がある。(第 56 条)
- (6) アンチマネーロンダリングの規制主体範囲を追加し、新法ではより多くの特定非金融機関(不動産デベロッパー、不動産仲介機関、会計事務所、法律事務所、公証機関、貴金属取引業者など)をアンチマネーロンダリング義務の履行主体範囲に組み入れ、具体的なマネーロンダリング防止義務を設定した。(第 63 条、第 64 条)

## 2. 今後の留意点

新『アンチマネーロンダリング法』改正施行後、中国政府は銀行などの金融機関や特定非金融機関などへのコンプライアンス強化を求めており、関係日系企業には新法改正内容に対するタイムリーかつ正確な把握が求められる。

新法は主に銀行などの金融機関や特定非金融機関を規制するものだが、他の企業や個人が当該法の影響や制限を一切受けない訳ではなく、例えば、金融機関と業務関係にある企業や個人には、金融機関へのデューデリジェンスへの協力や、受益者情報を正確に登録するなどの義務が生じる。（全文計 65 条）

### 中華人民共和国エネルギー法

（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 37 号

（公布日）2024 年 11 月 8 日

（施行日）2025 年 1 月 1 日

#### 1. 主なポイント

- (1) 新法はエネルギーの範囲を定義し、太陽光、バイオマス、水素などの新エネルギーをエネルギー管理システムに正式に組み入れた。（第 2 条）
- (2) 中国政府は、バイオマスエネルギーの合理的な開発と利用を各地域の実情に応じて奨励し、水素エネルギー産業の質の高い発展を促進するため、様々な政策と措置により水素エネルギーの秩序ある開発と利用を促進する。新エネルギー技術の研究開発やクリーンエネルギー生産など、新エネルギー法の奨励方針に当てはまる事業に従事する各日系企業は、関連する政策支援やインセンティブ措置を享受する機会を有する。（第 26 条、第 33 条）
- (3) 新『エネルギー法』は、法律に基づいた政府による価格設定または政府指導による価格設定の対象となるエネルギー価格について、その価格設定権限と具体的な適用範囲は、中央および地方の価格設定目録に基づくとした。同時にエネルギー企業に対し、随時真実かつ正確な価格コストやその他関連データを提供するよう求めている。（第 45 条）
- (4) エネルギー供給の深刻な不足、供給中断などのエネルギー緊急事態が発生した場合、例えば、①エネルギー関連製品、エネルギー備蓄施設、輸送手段及びエネルギー供給を保障するその他の物資の徴発、②価格介入と価格緊急措置の実施など、関係人民政府が取ることができる緊急処置措置を列挙した。また、当該緊急措置は任意に発動できるものではなく、法定手続きを遵守しなければならない、異なるレベルの人民政府の処置権限が一律ではないことに留意しなければならない。（第 54 条）
- (5) 同法は、エネルギー緊急事態が発生した場合、エネルギー会社、エネルギー使用者、その他関連事業者および個人は、緊急措置に協力する義務を負うと規定している。エネルギー緊急処置措置の実施により、関係事業者と個人に損失が生じた場合、関係人民政府は法律に基づいて補償しなければならない。（第 55 条）

## 2. 今後の留意点

新『エネルギー法』によるエネルギー企業に対する監督強化により、各関連日系企業にもコンプライアンス、ガバナンスの強化が求められている。同時に、新エネルギー産業の政策環境が比較的複雑となっており、政策の調整や変更によって日本企業の投資・運営に影響を与える可能性があるため、中国の新エネルギー政策の変化を常に把握し、企業の発展戦略・運営戦術を調整する必要がある。

また、国や地域によって新エネルギー技術に関する基準やルールに違いがある場合もあり、自社の製品やサービスを中国市場の要求に適合させて不必要な損失を回避するためにも、各日本企業は中国の関連基準やルールを十分理解した上で適応していかなければならない。(全文計 80 条)

### 『全国祝日及び記念日休暇弁法』改正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 795 号

(公布日) 2024 年 11 月 12 日

(施行日) 2025 年 1 月 1 日

## 1. 主なポイント

- (1)新たに 2 日間の法定祝日を追加し、旧暦大晦日を法定祝日に組み入れ、2025 年の春節は旧暦大晦日から 8 日間休暇となる。同時に、「五一」国際労働節の法定祝日は 1 日増加、振替休日が増え、労働節は 5 月 1 日と 2 日を法定祝日とした。(第 1 条)
- (2)連続勤務が通常は 6 日間を超えないことを規定した。従来国が定めた休暇及び振替休日の設定では、従業員の連続勤務が場合によっては 7 日間から 8 日間に及ぶことがあった。労働と休暇の合理的な手配のために、本『決定』は、全国民の休暇である休日に統一的な振替休暇を合理的に手配し、有給年休などの制度により比較的長い休暇を形成できるとし、従業員の連続勤務が通常 6 日間を超えないよう規定した。(第 2 条)

## 2. 今後の留意点

今回の法定祝日改正後、旧暦大晦日と 5 月 2 日は法定祝日となるが、各企業は自社の生産需要がある場合、従業員を法定祝日やその他の休日に残業させることもできる。ただし、法定祝日に従業員を出勤させる場合、日給の 300%の基準に基づき従業員に賃金を支払う必要があり、時間外労働手当の代わりに振替休暇を与えることはできないという点に注意しなければならない。

企業において、休暇手配、振替休暇、時間外労働手当の支払いなどの事項で従業員との意思疎通不足やコンプライアンスに反する問題がある場合、個々の従業員との労働仲裁や訴訟の要因となるだけでなく、集団紛争を引き起こす可能性もある。事前に現地弁護士とコミュニケーションを取りつつコンプライアンス調整を進め、それを規制制度に実際に反映することは、企業と従業員の労働争議や紛争を軽減する上で非常に効果的である。(全文計 2 条)

『中華人民共和國デュアルユース品目輸出規制リスト』  
の公布に関する公告

(発令元) 商務部、工業・情報化部、税関総署、国家暗号局

(法令番号) 商務部、工業・情報化部、税関総署、  
国家暗号局公告 2024 年第 51 号

(公布日) 2024 年 11 月 15 日

(施行日) 2024 年 12 月 1 日

## 1. 主なポイント

- (1) 商務部、工業・情報化部、税関総署、国家暗号局は『中華人民共和國輸出管理規制法』及び 2024 年 12 月 1 日より実施する『中華人民共和國デュアルユース品目輸出管理規制条例』に基づいて、新しい『デュアルユース品目輸出管理規制リスト』(以下『リスト』という。)を制定し、2024 年 12 月 1 日 から実施する。  
(第 1 部)
- (2) 本公告は、新たな『リスト』実施以降、商務部、税関総署が発表した『リン酸トリブチルの暫定輸出規制に関する公告』、『民間・軍事両用無人航空機の暫定輸出規制措置に関する公告』など 11 公告を同時に廃止すると規定した。同日、商務部、国家暗号局、税関総署は 2020 年第 63 号(『商用暗号輸入許可リスト、輸出規制リスト及び関連管理措置の発表に関する公告』)に添付された『商用暗号輸出規制リスト』及び商用暗号輸出許可プロセスに関する内容は今後適用しないことを公告した。(添付 2)
- (3) 『リスト』は、10 大業界分野(例えば、専用材料と関連設備、化学製品、微生物と毒素、材料加工、電子、コンピュータなど)の業界ごとに細分化した 5 種類の物質項目類型に従って符号化されており、また『リスト』の符号化規則に説明を加えた。(第 1 部第 1 項)
- (4) 『リスト』上の共通表現、ソフトウェア、技術などの関連用語の概念と意味についても説明している。(第 1 部第 2 項)

## 2. 今後の留意点

『リスト』は、多くの法律文書(例えば、『中華人民共和國核両用品目及び関連技術の輸出管理規制』、『中華人民共和國ミサイル及び関連品目・技術輸出管理規制』)に散在する管理品目を統合し、より完全なリスト体系を形成し、輸出事業者及び関連監督管理部門に対し明確に定まった根拠と指針を提供しており、デュアルユース品目の規制に有用である。

関連日本企業は、『リスト』に照らして自社業務に輸出管理規制やコンプライアンス要件が当てはまっているかを判断し、必要であれば外部の弁護士やその他専門家のサポートを求め、積極的に管轄商務主管部門との連絡を取り、最新の政策や実施細則を理解することが必要である。(全文 1 条)

## 外国人就労許可証と社会保険カードの統合業務に

### 関する人力資源社会保障部の通知

(発令元) 人力資源社会保障部

(法令番号) 人社部発〔2024〕75号

(公布日) 2024年10月27日

(施行日) 2024年12月1日

#### 1. 主なポイント

(1) この『通知』の規定に基づき、2024年12月1日から外国人就労許可証の情報を社会保険カードに紐づけることを規定しており、これにより外国人就労許可証と社会保険カードの統合を実現する。就労許可の申請、延期、変更、抹消は全過程でオンライン処理を実現することができる。(外国人来中国工作管理サービスシステム URL : <https://fwp.safea.gov.cn/lhgzweb/?gdfsTokenId=null>)

今後は関連要求に基づきデジタル版及びカード版の社会保険カードを申請し受領するだけでよく、原則上はカード版の就労許可証の手続きをする必要がなくなる。また、すでにカード版の就労許可証を受領済みである外国人(例えば中国ですでに就業している外国人)については、「変更交換なし」の原則に基づき、就労許可証に延期・変更がない限りは引き続き既存の就労許可証を使用することができる。

(第1条第1項)

(2) 外国人は、入国後、携帯電話から電子社会保障カードアプリをダウンロードし、氏名、就業許可番号または社会保障番号などの情報を用いて登録し、実名、本人照合を経て、就労許可情報をロードした電子社会保障カードを受け取ることができる。外国人は、カード版の社会保障カードを申請した後、電子社会保障カードによる標準的サービスの提供を受けられるという点に注意しなければならない。

(第1条第3項)

#### 2. 今後の留意点

就労許可証と社会保障カードの統合政策は、外国人が中国で働き生活する上で一定の利便性を提供する一方、外国人の中国での雇用が社会保障と深く結びつくことを意味する。日本と中国は社会保障協定を締結しており、日本人従業員は社会保険料の支払いに関して、この協定の適用に留意する必要がある。

また、中国で就労する外国人は依然として中国に来る前に従来の規定に従い『外国人就労許可通知』と就労ビザを取得する必要がある。加えて中国に入国後は同通知の規定に基づきデジタル版とカード版の社会保険カードを取得し、更に居留証明書の手続きなど相応の手続きを完了する必要もある。(全文計3条)

**『新会社法、外商投資法施行後の企業財務処理問題に関する財政部の通知』  
のパブリックコメント公募に関する通知**

(発令元) 財政部弁公庁

(法令番号) 財弁資〔2024〕19号

(公布日) 2024年11月4日

**1. 主なポイント**

(1) 本『通知』は欠損を補填する（未分配利益のマイナス分相殺はゼロまでを限度とする）ための資本積立金の範囲と手順を限定している。例えば、積立金で欠損を補填するには使用する際の前後順序があり、まず任意積立金と法定積立金を使用して欠損を補うべきであり、それにより欠損を補いきれない場合に資本積立金を使用して控除するが、欠損補填後、資本積立金の金額がマイナスであってはならない。

(第1条)

(2) 本『通知』では、株主が持分、債権などの非貨幣資産で出資する場合、資産評価を行い、設立または増資事項として企業内部の意思決定手続きを履行しなければならないことを規定した。株主が出資する予定である持分や債権などの權益実現可能性に問題がある場合は、企業には弁護士などによる専門的な法律意見書を取得する義務があるという点に留意する必要がある。(第2条)

(3) 本『通知』では、外資系企業の「3項基金」の残高処理について規制した。例えば、外商投資企業の積立基金、企業発展基金に余剰があれば、法定積立金の管理使用に転換し、赤字があれば、順次資本積立金、前年度未分配利益を減額し、減額後も赤字がある場合は、未分配利益に転入する。従業員奨励金及び福利基金の残高は、従業員福利厚生資金源として引き続き負債管理し、随意に企業利益に振り替えることはできない。(第3条)

**2. 今後の留意点**

『外商投資法』の施行後、『外資三法』とその実施細則と条例などが同時に廃止されたため、これまで外資企業が『外資三法』などに基づいて積立てた「3項基金」をどのように処理するかは、多くの企業の注目する問題となってきた。本『通知』は現時点では正式に法的効力を備えていないが、本『通知』の正式な公布実施後は、現地日系企業の欠損補填、非貨幣財産出資、及び外資「3項基金」などの処理に重大な影響を与えるため、企業は類似する問題を処理する際に、本『通知』が規定するコンプライアンス要求に十分留意し遵守する必要があるといえる。(全文計3条)

**ビザ免除措置対象国の範囲拡大に関する通知**

(発令元) 中国駐日本大使館

(公布日) 2024年11月22日

(施行日) 2024年11月30日

**1. 主なポイント**

- (1) 本通知により、北京時間 2024 年 11 月 30 日 0 時から 2025 年 12 月 31 日 24 時まで、中国は日本に対する短期ビザ免除政策を回復するとし、新たにブルガリア、ルーマニアなど 8 カ国に対し短期入国ビザを免除することを規定した。（第 1 条）
- (2) 対日ビザ免除は主に短期ビジネス、観光、親族訪問、交流訪問、トランジットなどの非長期滞在目的の訪問のためのものである。（第 1 条）
- (3) 対日ビザ免除の中国滞在期間は以前の 15 日間から 30 日間へ延長された。（第 1 条）

## 2. 今後の留意点

対日ビザ免除の再開は、日本籍者のビザ申請の時間的また経済的コストをカットし、中日間の貿易、観光の往来利便性を高めるにとどまらず、中国への投資を考えている日本企業にもより多くの利便を提供する。この対日短期ビザ免除政策回復によって、以前と比べ日中間の航空便の大幅な増便も期待できる。（全文 1 条）

### 应急管理行政処罰裁量権基準

（発令元） 应急管理部

（法令番号） 応急〔2024〕90 号

（公布日） 2024 年 11 月 19 日

（施行日） 2024 年 11 月 19 日

## 1. 主なポイント

- (1) 本『基準』の行政処罰裁量権の対象を定義し、各級の应急管理部門が違法行為に対して「罰金」を実施する際に、「罰金」額の細分化条項（法律条項ですでに規定された金額を除く）を確定した。但し「警告」「操業停止命令」など「罰金」以外の行政処罰は本『基準』の規制を受けない。（第 1 部第 3 条）
- (2) 本『基準』は、法律、行政法規、部門規則に規定された処罰範囲内で具体的な条文に対して等級別の原則を採用した裁量を行うが、罰金額に対する細分化は、これまでの法律、行政法規及び部門規則に規定された処罰範囲を超えない。（第 1 部第 4 条）
- (3) 本『基準』は、軽きに従う処罰、処罰の軽減、重きに従う処罰、及び行政処罰しない場合を列挙し、処罰の適用規則を細分化した。（第 6 条、第 7 条、第 8 条）
- (4) 本『基準』では、企業の安全生産に関連する 233 項目の違法行為及び処罰根拠、処罰基準の選択などを列挙し、企業が自社における規則違反行為に対し受ける処罰について合理的に予想する助けとなる。（第 2 部）
- (5) 本『基準』は应急管理の軽微な違法行為について行政処罰しない事項をリストアップしている。この行政処罰しない事項のリストは、直近 3 年間において生産安全事故が発生せず、深刻な信用喪失主体リストに含まれていない生産経営事業者（ハイリスク業界分野の生産経営事業者を除く）にのみ適用されることに留意する必要がある。（第 3 部）

## 2. 今後の留意点

本『基準』の実施は、各地の应急管理部門が「罰金」を行使する際の自由裁量権を規制すると同時に、各企業にとって自社の安全生産面などの規則違反行為を評価するのに役立ち、受ける可能性のある「罰金」のデータから合理的に処罰を予想することができる。

本『基準』の施行前に、すでにその地域の应急管理行政処罰裁量権基準が制定され実施している省では、実際の状況に合わせて従来基準を適用し続けることができ、必ずしも当該新『基準』を適用する訳ではないが、同じ省内の各級应急管理部門の適用基準は一致を確保する必要があることに留意しなければならない。（全文計3部）

## II. 法令運用上のケーススタディ解説

### 1. 事件の概要

2019年6月、李氏は北京のA社に入社し、3年間の有期雇用契約を結んだ。A社に入社する前、李氏は既に5年間勤務していた。

李氏は2022年1月14日にA社を退職し、A社に対し2021年分の未取得年次有給休暇3日分の賃金4,200人民元を支払うよう要求した。しかしA社は、従業員手帳に「毎年12月31日までに年次有給休暇取得を申し出なかった従業員は、その年の残りの年次有給休暇を自動的に放棄したとみなす」と規定されているため、李氏に未取得の年次有給休暇賃金を支払う必要はないと主張した。

李氏はこれを不服とし労働仲裁を申し立て、未取得分の年次有給休暇賃金を支払うようA社に要求した。

### 2. 紛争の焦点

従業員が年次休暇を申請しないことは、年次休暇補償の放棄に等しいか？

### 3. 弁護士分析

以下の具体的な分析により、従業員が年次休暇を申請しないことは、年次休暇補償の放棄に等しいものではないと結論できる。

『企業従業員年次有給休暇実施弁法』第9条は、「雇用主は、生産及び業務の具体的な状況に基づいて、また従業員本人の意思を考慮して年次休暇を統一して手配する。明らかに業務上の必要に起因し、従業員に年次休暇を手配することができない場合、又は1年度を跨いで年次休暇を手配する場合、雇用主は従業員本人の同意を得なければならない」と規定している。また、同法第10条第2項は、「雇用主が年次休暇取得を従業員に手配し、従業員が本人の理由により書面により年次休暇を取得しない旨を申し入れる場合は、雇用主は当該従業員の正規の業務期間の賃金収入のみを支払うことができる」と規定している。

上記規定から分かるとおり、年次休暇は原則的に雇用主が統一的に手配しなければならないものであり、労働者本人が同意した状況下では年度を跨いで手配することができる。

本ケースで李氏は年次休暇を申請していないが、個人的な理由で年次休暇を取得しないことを書面で提出してはいない。同時に、A社の従業員手帳には関連規定があるものの、労働契約や会社規則制度などにより労働者の休暇取得や有給年休賃金を得る権利などを雇用主が排除することはできない。そのため、A社の「従業員手帳」の規定は法律の規定に違反しており無効となる。従業員が年次休暇を申請しないことは、年次休暇補償の放棄とは異なるため、A社は李氏が取るべき有給休暇に相当する年次休暇分の給与を支払わなければならない。

### 4. 事件の裁判結果

労働仲裁は李氏の仲裁請求を支持した。

## 5. 今後の留意点

実務では、年次休暇の権益による労働紛争事件が増加しているが、一部の労働者と雇用主は、『従業員年次有給休暇条例』や『企業従業員年次有給休暇実施弁法』の規定を知らない場合や誤認識している場合があるため、実務経験に基づき、以下にいくつかの実務処理スキルと留意点を要約し、各企業の参考に供する。

- (1) 企業が、従業員が年次休暇を取得していない通常の勤務期間において労働者に通常の勤務期間の100%の賃金を支払っている場合、年次休暇を未取得部分の未払い分賃金は日給の200%とする。
- (2) 企業において、法定年次有給休暇と企業規則制度に基づく福利年休があり、有給休暇が未消化の場合、従業員に優先的に法定有給年休を消化させることができる。
- (3) 従業員の有給年休日数は従業員の累計勤続年数で定められており、単純に企業に入社した年数で計算されるわけではない。他の職場での自身の勤務年数を証明する立証責任は労働者側にあるため、企業は従業員に対し、社会保障納付記録、住宅積立金納付記録、労働契約及び人事書類など他の職場での勤務年数に関する証拠の提供を要求することができる。