

制度情報—2024年12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

中華人民共和國増値税法

(発行者) 全国人民代表大会常務委員会

(政令番号) 中華人民共和國国家主席令第41号

(公布日) 2024年12月25日

(施行日) 2026年1月1日

1. 主なポイント

- (1) 「みなし売却」を3つの状況に限定し簡素化した。金融商品の譲渡を除き、企業内資金の貸付、無償の不動産賃貸など、無償のサービス提供は売却とみなさなくなった。代理販売、移送、投資などその他のみなし売却の規定も削除され、加えて「みなし売却」の包括的规定も削除された。今後は新法に基づき「みなし課税取引」として処理しなければならない状況が一定程度少なくなることが期待できる。(第5条)
- (2) 課税取引には該当せず増値税の課税対象とならない4つの状況として、例えば、法律規定により徴収される若しくは強制使用されて補償を取得するとき、及び預金利息収入を取得するときなどを挙げた。(第6条)
- (3) 中国国外の企業や個人が中国国内で課税取引を行う場合の源泉徴収義務について、従来は買い手を源泉徴収義務者としていたが、新法では国务院の規定に従い中国国内の代理人に委託して申告する場合の規定が追加された。(第15条)
- (4) 明らかに異常な売上が課税対象として認められる可能性に関連し、税務機関から課税対象として査定される可能性があるものに「明らかに著しく高い売上」を追加した。これには買い手の販売価格吊り上げによる仕入税額の増加を回避し、増値税における負の状況を軽減する意図がある。売上金額の査定方法は、後続の補足文書によってさらに明確にされる。(第20条)
- (5) 仕入税額がその売上税額から控除されない状況と範囲を調整した。例えば、「購入したローンサービス」が控除されない制限的规定から除外され、飲食サービス、住民日常サービス、娯楽サービスが「購入し直接消費に使用する」という範囲に追加された。企業が飲食サービス、住民日常サービス、娯楽サービスを購入し課税目的や転売使用することは売上税額から控除されない限定条件の対象ではなくなったため、企業は購入した飲食サービスなどを売上税額控除に使用することができる可能性がある。(第22条)
- (6) 納税者が増値税優遇を放棄し次の優遇を受けるまでの最低間隔期間は36カ月と規定されているが、小規模納税者はその間隔期間の制限を受けないことに注目できる。(第27条)

2. 今後の留意点

新法では「課税範囲」「みなし売却」「仕入税額控除」などの改正と調整があったことから、現地日系企業は新法改正内容を正しく把握し、仕入税額控除を合理的に活用するため、現地弁護士や会計士と共に財務コンプライアンス処理や税収計画を十分検討し、潜在的税務リスクを回避する必要がある。

また、無償提供サービスはみなし売却ではないとはいえ、売上高が明らかに低い場合、新法では税務機関が売上高を査定できることを規定しているため、長期に渡り関連先の資金を無償で占用するなど、合理的な商業目的を持たない無償提供サービスに関わる状況が増値税の納付対象となるリスクがある。（全文計 38 条）

中華人民共和國民營經濟促進法（草案）

（発令元）全国人民代表大会常務委員会

（公表日）2024 年 12 月 25 日

1. 主なポイント

- (1) 民營經濟の發展を促進し、各種經濟組織の市場競争への公平な加入を保証し、政策面から法律面に至って保護、規制する。（第 1 条）
- (2) 公平競争の面で、同法は市場参入ネガティブリスト外の分野での各種經濟組織の平等参入を提起し、民營、国有などで制限差別する業界障壁を打破し、全国統一市場と公平を妨げる政策措置を定期的に評価、整理、廃止する。これは、これまで外資系企業が享受していた特定の優遇が廃止される可能性があることを意味する。また、法律に別途規定がある場合を除き、入札募集、入札、政府調達などの公共資源取引の分野では、企業性質などによりその加入を制限したり排斥したりすることはできない。
（第 10 条、第 11 条、第 14 条）
- (3) 法律の面から、民營經濟組織が会社のガバナンス構造と管理制度を完備させ、労働者の合法的權益を保護し、腐敗体制メカニズムを根本から防止し、ガバナンスを進め、社会的責任を履行し、コンプライアンス經營を奨励することを要求している。
（第 36 条、第 38 条、第 39 条）
- (4) 人身の自由の制限と、封鎖、差し押さえ、財産凍結などに関する強制措置について規制し、関連措置をとるには法定の権限、条件、手順に従って行う必要があり、随意に実施してはならず、権限、範囲、金額、期限を超えて封鎖、差し押さえ、財産凍結を行ってはならない。（第 59 条、第 61 条）
- (5) 本草案は行政、刑事手段による企業間の經濟紛争への違法介入を避けることを提案しており、行政、刑事犯罪に関わっていない場合、企業は取引相手との行政、刑事手段を利用した交渉ルートを失うことになる。（第 62 条）

2. 今後の留意点

草案の意見募集は 2025 年 1 月 23 日までとなっており、各日系企業は自社の状況に応じ意見を提出することができる。日系企業も、この草案の民營經濟組織の權益保護と法執行の規

範強化を伴う同法の規制の対象となる可能性があることから、自社の経営行為を規範化し、違法による処罰を回避する必要がある。

民営企業は中国市場で圧倒的多数を占めており、日系企業は継続的に中国民営企業との取引に面する。各日系企業が民営企業の経営管理の特徴を十分把握することで、コンプライアンスに沿った効率的な取引展開、リスク回避を実現できる。（全文計 78 条）

反不正競争法（改正草案）

（発令元）全国人民代表大会常務委員会

（公布日）2024 年 12 月 25 日

1. 主なポイント

- (1) 業界組織の規範対象を「会員」から「業界の競争者」へ拡大し、プラットフォーム経営者に対し、「公平な競争規則を明確にし、プラットフォーム内経営者の不正競争行為を制止する措置をとる」という義務が追加された。（第 6 条）
- (2) 混同条項の中に新たに 4 つの違法状況が追加された。例えば、新メディアアカウント名、アプリケーション名、アイコンが保護範囲に加えられ、また他人に一定の影響を与える商品名などを検索キーワードとして無断で設定することへの規制が新たに設けられた。（第 7 条）
- (3) 「贈収賄一斉調査」の原則に基づき、経営活動中の収賄行為に対する規制を新たに追加し、収賄行為に対する行政処罰が増え、企業に対しては 200 万元以下の罰金、個人に対しては 50 万元以下の罰金を科すとした。（第 8 条、第 23 条）
- (4) 現行法における虚偽、誤解を与える対象を「消費者」から「消費者、その他の事業者」に拡大するとともに、列挙した虚偽宣伝の方式に「虚偽の評価」を新たに追加した。（第 9 条）
- (5) 事業者に対する不正競争防止法違反の場合、行政機関による面談での被調査対象（事業者の法定代表者、責任者）の規定が追加された。（第 18 条）
- (6) 不正競争行為の域外管轄規則を新たに追加した。これにより、国外において又は国外の主体によって実施された国内経営者の合法的権益を乱す不正競争行為についても同法により規制される。（第 40 条）

2. 今後の留意点

草案は各種不正競争行為に対する規定をより細分化、厳格化し、現地日系企業の経営管理に対しより高いコンプライアンス要求を提出している。中国政府による商業賄賂の規制の強化にも伴い、日系企業も中国企業や政府部門との取引において、従業員や提携側の贈賄収賄行為に関わる企業の法的リスクを回避するため、内部管理監督を強化している。

同時に草案には監督管理措置の追加、処罰額の調整が含まれており、日系企業が不正競争行為を疑われた場合、一層厳格な監督管理と処罰に面する可能性がある。企業は処罰の軽減または回避のために、経営戦略とコンプライアンス措置を適時に調整するうえで、規制要件および法執行部門の各種不正競争行為に対する認定基準や処罰尺度を随時把握しておく必要

がある。（全文計 41 条）

デュアルユース品目・技術輸出入許可証管理目録

（発令元） 商務部/税関総署

（公布日） 2024 年 12 月 31 日

（施行日） 2025 年 1 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 2025 年 1 月 1 日から実施することを目的とし、商務部、税関総署が 2023 年第 66 号で公告した『デュアルユース品目・技術輸出入許可証管理目録』は同時に廃止する。
- (2) この目録は『デュアルユース品目・技術輸入許可証管理目録』と『デュアルユース品目・技術輸出許可証管理目録』に分けられ、デュアルユース品目と技術輸出入許可証の手続きが必要な製品の名称、説明、税関コード、単位を列挙している。

2. 今後の留意点

デュアルユース品目と技術輸出入に関わる日系企業は、当該目録に税関コードの記載があるかどうかにかかわらず、輸出入目録の品目と技術についてはデュアルユース品目と技術輸出入許可証の法律に従って手続きしなければならない。

また、当該目録は固定的に不変なものではなく、商務部及び税関総署が実際の状況に基づき調整する可能性があるため、各関連日系企業は当該目録の制定動態に随時注目し、『デュアルユース品目輸出管理条例』などの法規に基づき、企業輸出管理制度に対する内部統制コンプライアンスを管理強化し、国外の取引相手に対し定期的にリスク評価を行い、潜在的なコンプライアンスリスクを識別する必要がある。

外国人トランジットビザ免除政策の更なる緩和・最適化に関する公告

（発令元） 国家移民管理局

（法令番号） 国家移民管理局公告 2024 年第 12 号

（公布日） 2024 年 12 月 17 日

（施行日） 2024 年 12 月 17 日

1. 主なポイント

- (1) この公告で外国人がトランジットで中国国内に滞在する時間を従来の 72 時間、144 時間から 240 時間に延長したことは、外国人が中国の商業貿易、観光、帰省などにより多くの時間を充てるようになってきたことを意味する。但し中国での就労や留学などで長期滞在する場合はトランジットビザ免除政策を利用することはできず、対応するビザの取得が必要である。（第 1 条）
- (2) この公告で 21 のトランジットビザ免除通関地が新規追加された。新たに江蘇省無錫蘇南碩放国際空港、揚州泰州国際空港、山東省済南遥壁国際空港、煙台蓬萊国際空港、威海大水泊国際空港、海南省海口美蘭国際空港、三亜鳳凰国際空港など 21 港が 240 時間トラ

ンジットビザ免除対象となり、対外的に解放された通関地は従来の 39 箇所から 60 箇所へと増加した。（第 2 条）

- (3) 240 時間トランジットビザ免除政策の適用エリアは、従来の北京、天津、河北、遼寧、上海、山東、広東など 19 省（区、市）に、新たに山西、安徽、江西、海南、貴州の 5 省が加わり 24 省（区、市）となった。（第 3 条）

外国人が指定 60 港から入国する場合に限り 240 時間トランジットビザ免除政策を適用でき、また規定のエリア内でのみ活動できるという点に注意しなければならない（観光目的の場合は上記 24 省区市を跨いだ旅行が可能で、個人でスケジュール手配してもよい）。期限超過した滞在や滞在制限エリアを超えた場合、出入国国境検査機関や地方公安機関から処罰される可能性がある。

2. 今後の留意点

外国人が 240 時間トランジットビザ免除政策を享受するには、広告に列挙された 54 国家の公民であること、また定められた通関地から入国するという条件に合致するほか、日付及び座席が確定した 240 時間以内に第三国（又は地域）へ向かう乗り継ぎチケット又は関連証明書を保有しているなど、その他の特定条件にも合致する必要がある。この乗り継ぎチケットは申請者が中国入国前に購入済みの第三国（または地域）へのチケットでなければならず、直接出発国（または地域）に戻るチケットでは 240 時間のトランジットビザ免除を申請することはできない。

中国国内に宿泊する際は、ホテルかそれ以外のその他住所（自己購入物件、レンタルルーム、賃貸住宅等を含む）に関わらず宿泊登記を行う必要があるが、中国国内のホテルに宿泊する場合はホテル側が宿泊登録を行う。

市場監督管理総局による電気自動車給電設備に対する 強制的な製品認証管理の実施に関する公告

（発令元）市場監督管理総局

（法令番号）市場監督管理総局 2024 年第 50 号

（公布日）2024 年 12 月 16 日

（施行日）2025 年 3 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) この「公告」の規定に基づき、市場監督管理総局は電気自動車の給電設備に対する強制的な製品認証（CCC 認証）を実施し、2025 年 3 月 1 日から、指定認証機関が電気自動車の給電設備 CCC 認証委託の受理を開始する。加えて公告の添付文書の中で、どのような電気自動車の給電設備が認証を必要とするかについて説明し定義した。（第 1 条）
- (2) この「公告」では、2026 年 8 月 1 日以降、電気自動車の給電設備が CCC 認証証明書と認証マークを取得していなければ、工場からの出荷、販売、輸入、その他経営活動で使用することはできないとした。（第 2 条）

2. 今後の留意点

電気自動車の給電設備に関連する企業は、市場監督管理部門が公表した認証、検査業務を行う認証機関と実験室のリスト、および後続で公布される可能性が高い認証実施細則に適時注目しつつ、電気自動車の給電設備の認証を受け、製品未認証により市場流通が滞る事態を回避しなければならない。（全文計3条）

個人養老金制度の全面実施に関する通知

（発令元）人力資源社会保障部、財政部、国家税務総局、

金融監督管理総局、中国証券監督管理委員会

（法令番号）人社部発〔2024〕87号

（公布日）2024年12月10日

（施行日）2024年12月15日

1. 主なポイント

- (1) 個人養老金制度に加入できる主体範囲を規定した。中国国内で都市部従業員基本養老保険または都市部・農村部住民基本養老保険に加入している労働者に限られるが、労働者の国籍は制限していない。（第1条第1項）
- (2) 個人養老金制度への加入方式を規定し、加入者は年2回、個人養老金資金口座開設銀行を変更できるとした。（第1条第2項）
- (3) 個人養老金の購入製品範囲を、主に財テク製品、貯蓄預金、商業養老保険、公募基金などの金融製品、及び国債と規定した。但しこれらの製品の購入に個人負担リスクが発生しないわけではない点に注意が必要である。（第2条第1項、第2項）
- (4) 個人養老金の受給状況を増やす。基本養老金の受給年齢、労働能力の完全な喪失、出国（境）定住などの受給条件に達した場合以外にも、加入者が重大な疾病に罹患し失業保険金受給の一定条件に達した場合、または最低生活保障金を受給している場合、個人養老金の早期受給を申請できる。（第4条第1項）

2. 今後の留意点

加入者は、毎年自身が新設した個人養老金口座に所定額（上限12,000元）を納付することができ、税金優遇享受の可能性は具体的な個人収入や納税状況によって異なる。

この個人養老金は全て個人が納付し、企業は納付に関与しないため、個人養老金で購入した製品の損益リスク、インフレリスクなどは労働者個人が負担する必要がある。

また企業により従業員の個人所得税を源泉徴収し代納している場合もあるため、従業員が個人養老制度に加入する際、従業員の個人所得税をどこが源泉徴収し、どのように扱うかについては、各日系企業及び従業員が現地税務部門にて確認する必要がある。（全文計6条）

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事件の概要

王氏は2022年7月25日に北京のA社に入社した。双方が締結した4年間の労働契約では、王氏がA社の研究開発部副総経理の職位に就くこと、また月給は基本給9,500元と業績賞与4,500元（審査を経て支給）で、毎月A社から支給された賃金を受け取った後、支給額に異議がある場合は3日以内に書面でA社に提起しなければならないこと、賃金支給から3日以内に書面による異議を提起しない場合、その月得るべき各労働報酬賃金には異議がないと見なすことなどを約定した。

2023年2月22日、A社は王氏との労働契約を解除したが、2022年12月分の業績賞与額に関して双方に紛争が発生し、協議したものの合意に至らなかったため、王氏は仲裁委員会に仲裁を申し立て、A社に対し2022年12月分の業績賞与の差額2,250元の支払いを要求した。

2. 紛争の焦点

A社と王氏が交わした賃金異議申し立て期間に関する約定は有効か。

3. 弁護士の分析

A社と王氏の賃金異議申し立て期間に関する約定が有効かどうかについては、問題を具体的に分析する必要がある。

(1) 『中華人民共和国労働法』第50条は、「賃金は貨幣の形で労働者本人に月毎に支払わなければならない、控除したり、理由なしに滞納したりしてはならない」と規定している。

本案件において、この条項は賃金異議申し立て期間内に労働者が書面意見を提出しない場合は賃金額に対する沈黙による承認と見なす、という双方の約定に関連している。労働関係存続期間中、労働者は人格的、経済的、組織的な従属関係の下で雇用主の管理を受けており、様々な原因で適時に書面による異議を提出できない可能性があるため、これを単に沈黙による労働者の承認と見なすことは難しい。

(2) 雇用主が労働者に賃金を全額支給するかどうかは客観的事実であるのに対し、労働者が正常に労働を提供した場合に相応の賃金を獲得することは法定権利であるため、労働者が労働契約上で約定された賃金異議期間内に書面で意見を提出していないことが、労働者の賃金請求権放棄と見なされることはない。

(3) 『中華人民共和国労働紛争調停仲裁法』第27条は労働報酬などの仲裁時効について規定している。そのため、賃金異議申し立て期間の約定は、法律で規定された労働者の労働報酬請求権を制限し、A社が自社の法定責任を免除し、労働者の合法的権利を排除する内容であるといえる。

『中華人民共和国労働契約法』第26条の「次に掲げる労働契約は、これを無効、又は一部無効とする。…(2) 雇用主が自己の法定責任を免除し、又は労働者の権利を排除する場合」という規定を根拠とし、双方の労働契約における賃金異議申し立て期間に関する約定は効力を生じない。

(4) 雇用主は労働者の賃金支払状況に対して記録、保存及び立証責任を負う。A社は王氏の2022年12月の業績が考課基準を満たしていないと主張しているが、これを立証できない

場合はその不利な結果を負わなければならない。

4. 事件の裁判結果

調停を経て、A社が王氏に2,250元の業績賞与差額を支払うことにより、王氏は仲裁申請を取り下げた。

5. 今後の留意点

実務上、労働報酬紛争は労働紛争の中でも特に一般的な紛争の一つである。労働報酬は原則として企業と従業員の労働契約の約定に従って実行するものであるが、企業の法定責任を免除し労働者の権利を排除する内容の条項や約定があれば、その条項は必ずしも有効と認定されない可能性がある。

雇用主は民主的な手続きを通じて明確な報酬制度を確立するとともに、契約締結の際に、賃金計算方式、支給時間、残業賃金、福利厚生などの契約上の具体的約定に食い違いや争議に発展しかねない曖昧で不明確な点がないよう十分注意しなければならない。