

**制度情報—2019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**

**減税・費用引下げの取り組み状況に関する報告**

(発令元) 国務院

(法令番号) 令第29号

(公布日) 2019年12月25日

**1. 主なポイント**

- (1) 2019年の減税・費用引下げにかかる各項政策措置は具体的に以下の通りであった。(第1条)
- ①製造業等の業種において16%の増値税税率を引き下げ13%とした。交通運輸業、建築業等の業種において10%の増値税税率を引き下げ9%とした。
  - ②小規模納税者の増値税課税最低限を月売上額3万元から引き上げて10万元としたほか、50%の税額幅の範囲で「6税目・2費用項目」(即ち資源税、都市維持保護建設税、家屋税、都市部土地使用税、印紙税、耕地占用税及び教育費付加費、地方教育付加費)の徴収基準を引き下げた。
  - ③個人所得税の特別付加控除を実施し、社会保険料率を引き下げた。
- (2) 減税・費用引下げによる主な成果(第2条)
- ①1~10月で、全国で19,688.94億元の減税・費用引下げを達成し、うち減税が16,473.26億元、社会保険料の引下げが3,215.68億元を占める。
  - ②2019年4月1日の増値税改革深化政策の実施以来、4~10月で、製造業及び卸売業では増値税を4,598.83億元減税し、減税率は25.7%であった。建築業では188.19億元減税し、減税率は6.2%であった。交通運輸業では35.63億元減税し、減税率は7.5%であった。現代型サービス業、生活サービス業はそれぞれ321.96億元、134.9億元減税し、減税率はそれぞれ12.3%、6.6%であった。
  - ③10月末までで、零細企業を対象に1,860.89億元減税し、増値税の免税を享受する小規模納税者が新たに402.64万社増加した。1~10月で、民間企業を対象とする各種政策の合計減税額は10,511.84億元で、全体の減税金額に占める割合は63.8%に達した。
  - ④2019年1~10月で、個人所得税の特別付加控除政策の実施により521.94億元の減税となった。
- (3) 財税機関の推計では、減税・費用引下げによる効果で、中国のGDP成長率が0.8ポイント増加し、固定資産投資が0.5ポイント増加、社会消費財小売総額は1.1ポイント増加した。(第2条)

- (4) 減税・費用引下げの効果が認められる一方で、政策の実施過程では困難や問題が生じており、中央及び地方の財政収入がかなり圧迫され、年間収入の予算達成は困難と見られる。1～10月において、予測を上回る減税・費用引下げにより、全国一般公共予算収入が3.8%増加したうち、税金による収入はわずか0.4%の増加にとどまった。また、一部の省においては社会保険基金の収支バランスの困難が増大し、当期収支は赤字となっている。（第2条）

## 2. 今後の留意点

中国政府はすでに、減税・費用引下げを実施することにより、企業負担の軽減、市場主体の活力の活性化、経済成長の促進という重要な作用がもたらされることを認識している。今後、政府機関では宣伝や政策解説にいつそう注力し、納税者や費用納付者の政策に対する理解を高め、企業が政策の利点を十分に活用できるようサポートし、各種の施策の確実な執行を保証していくようになると思われる。企業には関連の動きに十分注目されたい。（全3条）

### 中華人民共和国外商投資法実施条例

（発令元） 国務院

（法令番号） 令第723号

（公布日） 2019年12月26日

（施行日） 2020年1月1日

## 1. 主なポイント

- (1) 外資による投資を促進するための具体的な措置についてより詳細に規定した。国の支持する企業発展の関連政策を外資系企業にも平等に適用し、標準の制定や政府調達活動にも、外資系企業が法により平等に参加することができるようにする。また、外資による投資に関するサービス体系を確立し、整備する。（第8条、第13条等）
- (2) 外国投資者による投資への徴収に対する補償、行政手段を利用した外国投資者及び外資系企業に対する技術譲渡を強制することの禁止、営業秘密の保護、外資系企業の通報メカニズム等について詳細に規定した。『外商投資法』第25条に述べる政策による承諾の具体的な含意と要求について明確に規定した。（第21条、第23条）
- (3) 政府との投資協議の実行性を増強した。（第27条、第41条）
- (4) 外商投資参入ネガティブリストの実施メカニズムについて明確に規定し、外資系企業の登記登録、外商投資情報報告制度について詳細に規定した。（第38条、第39条等）

## 2. 今後の留意点

本実施条例では、現有の外資系企業の組織形態等に関する移行期間中の措置について詳細に規定し、当事者の権利・義務の安定維持を図った。2020年1月1日より以前に設立された外資系企業は、移行期間における関連政策の動きに十分注目されたい。（全49条）

## 就業安定化の取り組みをより適切に行うことに関する意見

(発令元) 国務院

(法令番号) 国発〔2019〕28号

(公布日) 2019年12月13日

(施行日) 2019年12月13日

### 1. 主なポイント

- (1) 失業保険料率、労災保険料率を段階的に引き下げる政策の実施期間を、2021年4月30日まで延長する。保険を付保する企業が、一時的に生産・経営の困難に直面しているが回復の見込みはあり、人員削減を行わないか削減対象者を少数に抑えた場合の失業保険雇用安定還付政策、ならびに困難を抱える企業で在職養成訓練を行うための補助金政策の実施期限を、2020年12月31日まで延長する。(第2条)
- (2) 企業の人員削減行為を規範化し、企業が従業員と団体交渉を行い、報酬・賃金協議、労働時間調整、交代勤務・交代休暇、在職養成訓練等の措置を取ることで労働関係を維持することを支持する。経済性リストラを実施する企業に対し、法律・法規により従業員処遇案を制定して実施し、30日前までに労働組合又は全従業員に関連の状況を説明し、法律・法規により経済補償を支払い、未払いの従業員賃金を支払い、未納分の社会保険料を追納すべきであることを指導している。(第2条)
- (3) 企業が、失業登記を行ってから半年以上経過した人員を受け入れて就業させ、かつ1年以上の労働契約を締結して規定通りに社会保険料を納付する場合、条件を満たす地域において就業受入補助一時金を支給し、実施期間は2020年1月1日から12月31日までとする。(第4条)
- (4) 失業保険金の受給期間が満了したがなお就業できず、法定の定年退職年齢までの期間が1年未満となった人員には、法定の定年退職年齢まで引き続き失業保険金を支給することができる。(第7条)

### 2. 今後の留意点

当該意見では、政府機関が突発事件に対する処置のメカニズムを整備すべきことが特に強調されており、大規模な失業に起因する集団性の突発事件にはただちに対処し、法律・法規により臨時の対応措置を策定し、矛盾の激化と事態の拡大を防止すべきであるとしている。(全8条)

## 『中華人民共和国外商投資法』の適用にかかる若干の問題に関する解釈

(発令元) 最高人民法院

(法令番号) 法釈〔2019〕20号

(公布日) 2019年12月26日

(施行日) 2020年1月1日

## 1. 主なポイント

- (1) 投資契約を無効とする状況について、以下の通り明確に規定した。(第3条、第4条)
- ・外国投資者が外商投資参入ネガティブリストにより投資を禁止することが規定されている分野への投資を行った場合。
  - ・外国投資者が外商投資参入ネガティブリストにより投資を制限することが規定されている分野への投資を行い、制限性の参入特別管理措置に違反した場合。
- (2) 投資契約を有効とする場合について、以下の通り明確に規定した。(第2条、第4条、第5条)
- ・ネガティブリスト外の分野について形成された投資契約は、関連の行政所管機関による承認、登記を経ているなくても、契約は有効であると認定しなければならない。
  - ・外国投資者がネガティブリストに投資を制限すると規定された分野に投資した場合であっても、裁判所が効力をもつ審判を下す前でさえあれば、当事者が必要な補正措置を取ったものは、契約は有効であると認定しなければならない。
  - ・投資契約の締結時にネガティブリストの要求に合致していなくても、効力をもつ審判が下されるまでに、ネガティブリストが調整され制限性要求が緩和された場合、契約は有効であると認定しなければならない。

## 2. 今後の留意点

今回の『解釈』は、投資契約が有効及び無効であるとする各種の状況を詳細に列挙しており、可能な限り投資契約を有効なものとし、外商投資を促進するという方向性に沿って、外国投資者の中国における投資契約締結へのガイドラインを提供している。今後日系企業が中国で投資契約を締結する際には、特にネガティブリスト及び法律法規の規定に留意することで、締結する投資契約がネガティブリスト及び法律の規定に違反しているために無効と認定されることを回避できる。

(全7条)

### 日本の口蹄疫及び日本の BSE（牛海綿状脳症）に対する禁止措置の解除に関する公告

(発令元) 税関総署、農業農村部

(法令番号) 2019 年第 200 号、第 202 号

(公布日) 2019 年 12 月 19 日

(施行日) 2019 年 12 月 19 日

リスク評価の結果により、日本の口蹄疫に対する禁止措置を解除し、要求を満たす日本の偶蹄類動物及びその製品を中国に輸入することを許可する。旧国家品質監督検査検疫総局、旧農業部による 2010 年第 45 号の合同公告は同時に廃止する。

リスク評価の結果により、旧国家出入国検査検疫総局、旧農業部が合同で公告した 2001 年第 143 号による、日本産月齢 30 ヶ月以下の骨なし牛肉に対する輸入禁止措置を解除する。

## 年度報告の「複数報告の一本化」改革関連業務を適切に行うことに関する通知

(発令元) 市場監督管理総局、商務部、外貨管理局

(公布日) 2019年12月16日

(施行日) 2019年12月16日

### 1. 主なポイント

- (1) 『外商投資法』の規定に基づき、2019年度の年度報告より、外資系企業（機関）は統一して国家企業信用情報公示システム（www.gsxt.gov.cn）より「多報合一（複数報告の一本化）」年度報告を提出しなければならないとされている。（第1条）
- (2) 2019年度の外資系企業（機関）の「多報合一」年度報告の提出期間は、2020年1月1日～6月30日となっている。6月30日までに年度報告を提出していないものは、市場監督管理機関により経営異常リストに登録される。（第1条）

### 2. 今後の留意点

2020年は『外商投資法』の実施、外資系企業（機関）の「多報合一」の実行の第1年目となる。過去に比べて変更された部分が多く、企業は入力の際注意する必要がある。（全4条）

## II. 法令運用上のケーススタディ解説

### 1. 事件の概要

2015年1月1日、王氏はオペレーターとしてA社に入社した。2018年2月6日、体調不良を感じた王氏は病院で診察を受け、腰椎椎間板ヘルニアと診断された。このため王氏は、A社の規定の通りに病院の診断証明書、病気休暇証明書等を提出し、2週間の病気休暇を申請した。その後王氏はさらに連続して2回、A社に書類を郵送して病気休暇を申請したが、それ以降は病気休暇の申請書類を提出することもなく、出勤しなくなった。

A社では王氏に期限付出勤通知書を送付し、定めた期限までに職務に就くよう王氏に求め、なお病気休暇を申請しなければならないのであれば、会社規定に従い診断証明書、病気休暇証明書等を提出する必要がある旨を通知した。王氏はA社からの期限付出勤通知書受領後も通知内容に従わなかった。

2018年5月、A社は王氏が休暇の審査承認手続きを履行せず無断で病気休暇を取得したことは無断欠勤を構成するとの理由から、法的プロセス（労働組合への通知）を履行したうえで、王氏との労働契約を解除した。王氏はA社が違法に労働契約を解除したと認識して労働仲裁を申し立て、A社に賠償金の支払いを求めた。

## 2. 紛争の焦点

A社は王氏が病気休暇の申請手続きを履行しなかったことを理由に、王氏との労働契約を解除することができるか。

## 3. 弁護士の分析

王氏が、病気休暇の申請手続きを履行せず無断で病気休暇を取得したことは、無断欠勤を構成しており、A社には「就業規則」の関連規定に基づき、王氏との労働契約を解除する権利がある。その理由は以下の通りである。

従業員が傷病のために休息や治療を必要とする場合、医療機関が発効した診断証明書を提出して使用者の規定の通りに関連の手続きを行い、使用者による審査・承認を得る必要がある。本件において、A社の「就業規則」では、従業員が病気休暇を申請する場合、診断証明書、病気休暇証明書を提出して審査を受けたものに限り病気休暇が取得できると規定されている。王氏は「就業規則」の受け取りに際して署名し、初めの数回の病気休暇申請についても「就業規則」の通りに行っていたことは、王氏が会社の病気休暇申請の手続きに関する規定について既知であったことを意味する。

王氏が病気休暇の申請書類を提出せず、A社の同意を取得せず無断で病気休暇を取得したことは、病気休暇の申請規定に違反し、王氏の休暇は病気休暇ではなく無断欠勤を構成しており、A社には「就業規則」の規定により王氏に対する処理を行う権利がある。A社は王氏との労働契約を解除する前に、法の定める通り労働組合に通知し、法定のプロセスを履行しているうえ、その後王氏に労働契約解除通知書も送付した。これにより、A社による王氏との労働契約解除は適法に行われたものであり、A社に賠償金の支払いを求めた王氏の主張には法的根拠がない。

## 4. 司法判断

本件は労働仲裁でA社による王氏との労働契約解除は法律規定に合致すると判断され、王氏の仲裁請求は棄却された。

## 5. 留意点

- (1) 企業は完全な「就業規則」を制定し、病気休暇や私事休暇等の申請プロセス、労働規律、従業員の福利等について明確に規定しておく必要がある。労働契約を履行する過程において、「就業規則」は従業員に対する奨励と処罰の重要な根拠となる。
- (2) 企業が従業員の病気休暇申請に対して異議をもつ場合、従業員に企業の指定する病院で再検査を受けさせることができるほか、企業自ら（又は弁護士に委託して）病院に赴いて主治医から従業員の病状について聞くことで、虚偽の病気休暇が取得される事態を回避することができる。
- (3) 従業員の病気休暇期間中の賃金支給基準は、企業所在地の法規による要求に合致させるようにし、賃金の過少払い等のコンプライアンス違反が生じることを避ける。