

中国ビジネス Q&A 中国会社法の改正草案(2021)における

Q 中国では 2021 年 12 月 24 日に新たな「会社法」草案（改正草案）（以下「本草案」という）が公表されました。本草案は 05 年の改正以来、2 回目の全面的な改正と考えられます。その中で、中国において生産経営活動を行う日系企業にとって注意すべき、労働法関連の問題点はあるでしょうか？

A 注意すべきことは 3 点あり、①従業員董事を設置する義務の拡大化、②董事の不当解任に対する強制賠償、③企業に社会的責任を負わせる新たな規定、となります。現時点において、当該改正案は草案の段階にあります。当該改正とそれに付随する施策が最終的に決定されると、企業に実質的な影響をもたらす可能性が大いにあります。

一、従業員董事の設置義務

1. 一般企業における設置義務

従業員董事とは、従業員から代表者を選出して、董事の構成員に就任することです。この目的は会社、株主会、従業員の三者間において利益のバランスを図り、従業員が会社に参与することで民主的管理をより良く保証することにあります。

現行の会社法では国有独資会社に限ってのみ従業員董事の設置が義務付けられているため、中国における多くの日系企業は十分に理解できていないのですが、本草案の第 63 条に「董事会構成員が 3 人以上、従業員が 300 人以上の有限責任会社は、董事会に従業員の代表を入れなければならない」（表 1）と規定されていることで、日系企業を含む外商投資企業や民間企業にも原則として設置義務が課されることとなります。

2. 従業員董事の選出と権限

本草案は「董事会の従業員代表は会社の従業員が従業員代表大会や従業員大会^{注1}または他の形式により民主的に選出される」と規定しています。選挙候補者の指名については本草案では言及していませんが、「中華全国总工会の従業員董事・従業員監査役制度を推進す

ることに関する意見」では「選挙の候補者は従業員代表の 3 分の 1 や従業員全員の 10 分の 1 以上が推薦、あるいは従業員代表大会の合同会議において指名される」としています^{注2}。一方、従業員董事の職務権限については具体的な規定がないため、一般の董事と区別しないと理解できます。

3. 日系企業はいかに対応すべきか

従業員董事は株主による任命と統制が行われませんが、一般の董事と同じ権限を有することは、会社経営陣における既存の権力構造に大きな影響を及ぼすことが予想されます。

会社に従業員董事を設置する義務があるにも関わらず設置しない場合、どのような処分が課されるかについて、現時点で規定はありません。現行法における既存の国有独資会社の従業員董事制度や従業員監査役制度は、同じく法的責任の条項が欠如していることで、会社としては実施する意欲が低下しており、実際に導入している会社はそれほど多くはありません。したがって、今回の改正について今後の立法状況および執行状況を引き続き注視していくことが重要です。

二、董事解任における賠償

本草案においては、正当な理由がなく董事を解任した場合、当該董事に対して賠償を行う義務を明確にしています（表 2）。

以前は、中国における日系企業の董事や経営陣には多くは日本人駐在員が就いていましたが、現在では中国人社員が董事を務めることも稀ではなくなっています。現在の状況下においては、会社と当該社員の間に労働関係が存在するだけでなく、委任関係も存在しており、

表 1 変更条項

| 現行法 | 本草案 |
|--|---|
| 会社法： 第四十四条第二項： 二つ以上の国有企業または二つ以上のその他の国有投資主体が投資して設立している有限責任会社は、その董事会の構成員の中に会社従業員の代表を入れなければならない。その他の有限責任会社は董事会の構成員の中に会社従業員の代表を入れることができる。董事会の従業員代表は会社の従業員が従業員代表大会や従業員大会あるいは他の形式により民主的に選出される。 | 第六十三条： 董事会構成員が 3 人以上、従業員が 300 人以上の有限責任会社は、董事会に従業員の代表を入れなければならない。董事会の従業員代表は会社の従業員が従業員代表大会や従業員大会または他の形式により民主的に選出される。 |

労働法に関する解説

上海里格【リーグ】法律事務所
 所長 シニアパートナー弁護士 朱立
 副所長 シニアパートナー弁護士 曾立圻

表2 変更条項

| 現行法 | 本草案 |
|---|---|
| 会社法「司法解釈（五）」： 第三条： 董事の任期満了前に株主会または株主大会の有効決議により職務を解任された場合において、董事がその解任には法的効力が生じないと主張した場合、人民法院はこの主張を認めない。 董事が解任された後、解任によって生じた損害について会社と紛争が生じ、董事が訴訟を提起した場合、人民法院は法律、行政法規、会社定款の規定または契約の約定に基づき、解任の原因、残存任期期間、董事の報酬などの要素を総合考慮し、賠償の有無および合理的賠償金額を決定する。 | 第六十六条： 株主会は、董事の解任を決議することができる。正当な理由なく任期満了前に董事が解任された場合、董事は会社に対して賠償を請求することができる。 |

三、従業員利益の保護をさらに重視

本草案の19条は初めて企業の社会的責任が「会社法」に導入されます(表3)。

環境と社会問題に対する企業の社会的責任状況を反映するために、社会的責任報告書(CSR 報告書)が、世界中で広く利用されています。中国においては中央統括企業や上場企業等ますます多くの企業に注目され始めていますが、その他の企業ではまだ一般的になっておらず、コンセンサスも得られていないのが現状です。企業の社会的責任報告制度の推進に伴い、ステークホルダーとしての従業員は、伝統的なコンプライアンスの課題にとどまらず、会社の社会的責任の一環として衆目にさらされることとなり、企業のイメージに直結します。

これに関連するものとしては、近年は「持続可能な開発目標(SDGs)」が注目され、「ディーセント・ワーク」は17の目標のひとつとして挙げられています。この目標を念頭に、従業員利益の保護は、今後政府機関における法執行部門の関心をさらに引くことが想定される一方、企業イメージを構築する必要性により、従業員の利益保護の問題において、会社も川上メーカーからの圧力を受ける可能性があります。当然のことながら会社も提携先のメーカーに新たな要求を突きつけることができます。

その上で、従業員利益の保護は、これから企業において重要性が高まっていくと考えられます。日系企業についていえば、かねてより労働や人事に関するコンプライアンス管理において高度な自律性を有していることが、企業イメージの向上や競争力の向上の実現に役立つものと期待できます。

注1：従業員大会は、選出した従業員代表によらず従業員全員が直接会社の関連事項に関与して、従業員代表大会に相当する機能を持つ機関です。通常は従業員の人数が少ない会社において設置されます。

注2：同意見は政府機関ではない中華全国総工会が発表したもので、強制的な効力はありません。

表3 変更条項

| 現行法 | 本草案 |
|-----|---|
| なし | 第十九条： 会社は経営活動を行うにあたり従業員や消費者等のステークホルダーの利益および生態環境等の社会公共の利益に配慮して社会的責任を負うべきであり、社会公益のための活動への参加および社会的責任報告の公表を奨励する。 |

董事職を解任する場合、会社は、労働法の制約を厳格に遵守すべきか(法定条件下でのみ解任できる)、または、より自由な行動を認めるべきか(約定条件、無条件による解任など)、実務においては非常に容易に争論が発生します。本草案の強制補償規定は、会社による理由のない董事解任を事実上認める一方で、制限を課しています。

実際、現行の会社法「司法解釈（五）」では既に会社による任意解任の権限が明文化されており、その上で解任賠償については、総合的に判断すべきであると規定しています。本草案は「司法解釈（五）」をベースとした上で、不当解任の賠償が必須であると定めていますが、いかに賠償を行うかは原則上、「総合的な判断」の範疇を超えていません。

以上のことから、少なくとも中国人従業員が董事を兼任する場合には、当該中国人従業員との間で、報酬の有無、報酬が支給されない場合、解任される場合とその賠償の有無などを含む董事としての職務に関する契約を締結する必要があると考えます。これらの協議は、将来紛争が発生した場合に対処するための重要な根拠となります。