



中国新「会社法」における重要事項対応

「大幅に改正された中国の会社法」と題する本誌 5 月号の記事では、改正された中国最新「会社法」（以下、新「会社法」という）の改正の背景や経緯、および外商投資法との関係や主な改正内容などを総合的に紹介した。そこで今回は Q&A 形式で、これまで日本企業から度々提起され、一般的にも懸念されている問題について解説する。

Q 新「会社法」第 68 条第 1 項では、「従業員数 300 人以上の有限責任会社は、法に基づいて監事会を設置し会社従業員代表を有している場合を除き、董事会のメンバーの中に会社従業員代表を有していなければならない」と規定しています。この新規定は当社の中国現地法人の経営に大きな影響を与えることとなりますが、どのように対応すべきでしょうか？

A 当該規定は、中国で多くの従業員を擁する日本企業にとって共通の懸念事項であり、規定の強制的性質上、確かに適切な対処が必要と思われる。

1. この条文内容をめぐる論争は中国社会の中でも実際起きていますが、2021 年 12 月、全国人民代表大会常務委員会（以下、「全人代」という。）が「改正草案」で意見公募した際、当時公布された「改正草案」上の本項と関連する第 63 条で、「従業員数 300 人以上の有限責任会社は、董事会のメンバーの中に会社従業員代表を有していなければならない」、と規定するにとどまり、「法に基づいて設置した監事会に会社従業員代表を有する場合を除く」、という例外規定はありませんでした。この「改正草案」の内容は学界、経済界、および社会で瞬間に大きな議論へと発展し、その後長年に渡る討論と調整を経て、今回初めて「二者択一制」が導入されました。

2. 新「会社法」第 68 条の立法趣旨が、従業員数が多い会社における民主的経営の強化であることは理解できるものの、董事会の運営や討論内容には会社の機密に関わる事項が大量に含まれており、その多くは開示前に従業員が知ることによって混乱を招く恐れがあることから、董事会の中に従業員代表を置くことには実務上一定のリスクと難しさが伴います。これに対し、監事会の主な役割は会社およびその関係者の違法行為を監督・防止することであり、特に違法行為がなければ監事会や監事は相対的に「消極」な状態を保つこ

とができ、結果、会社経営の安定に資することから、可能な限り監事会を設置し、その中に従業員代表を含めるという対応方針を採用することが推奨されます。

3. 従業員代表監事の選出方法について、新「会社法」第 76 条第 2 項は、従業員代表大会、従業員大会またはその他民主的形式により監事会から従業員代表を選出すると規定していますが、実務では各現地法人の状況に応じ、それぞれに考慮する必要があります。以下、ご参考までに紹介します。

（1）現地法人が独立した労働組合を設立している場合

既に一定期間経営し、かつ従業員数が多い現地法人は、独立した労働組合を社内に設立済みである可能性が高いですが、この場合は労働組合主席が従業員代表監事に就任するよう提案できます。その理由は次のとおりです。

①「労働組合法」第 6 条の規定に基づき、現地法人労働組合自体が企業における民主的管理に参与する職能を持っているという点と、新「会社法」第 68 条の立法目的が一致している。

②現地法人内に既に労働組合主席および労働組合委員の選挙プロセスがあることは、新「会社法」第 76 条第 2 項が規定する「その他の形式の民主選挙」に該当すると認めることができるため、改めて従業員代表監事に関する選挙プロセスを制定して選挙を実施する必要はなく、人的・物的および時間的コストを大幅に低減できる。

③従業員による民主的選挙により選出される労働組合主席は、従業員からも相当信望を得ていることが多く、組合主席が従業員代表監事を務めることに異議が上がる可能性が低い。

このアプローチを成功に導くためには、当然労働組合側の意見がカギとなるため、現地法人の経営陣と労働組合間において、当該問題に関するコミュニケーション、交渉協議を先延ばしせず実施するよう提案

方法

北京市大地律師事務所
パートナー弁護士 熊琳

します。

(2) 現地法人が独立した労働組合を設立していない場合

この場合、現地法人の実際の状況を総合的に吟味し、どのように従業員代表監事を選出するかを決定する必要があります。ただし、理解不足による一部従業員の抵抗や混乱を招く局面を回避するため、より慎重な対応が求められることから、一般論からの提案は難しく、ケースバイケースで対応しなければならないと言えます。

4. 現地法人が合併会社である場合、株主ごとに新「会社法」に対する認識や理解が異なる可能性があるため、各株主との意思疎通や交渉協議が必要となります。合併会社の持分比率構成、現時点のガバナンス状況、および運営状態などの違いを考慮するならば、恐らく以下のような問題を検討する必要が生じます。

- ①現時点で監事は1名だけで、日本側の株主が委任しているが、監事を3名とする場合はどのような監事会体制を構築すべきか。
- ②現時点で監事は2名で、日本側と中国側の株主がそれぞれ1名ずつ委任しているが、監事を3名とする場合はどのような監事会体制を構築すべきか。
- ③現時点で既に監事会があるが、新「会社法」の規定に基づいてどのように調整すればよいか。



Q 新「会社法」第47条第1項では、有限責任会社の全株主が払込みを引き受けた出資額について、株主は会社定款の規定に従い会社が設立された日から5年以内に満額を払い込まなければならない、と規定していることに気が付きました。当社が中国現地法人を設立した18年当時は「会社法」に出資期間についての明確な規定がなかったことから、より柔軟な資金調達を進めるため、10年以内に登録資本金の払込みを完了するという方式を採用しており、

現時点で登録資本金の40%（人民元で約2000万元）が未払い状態となっています。この場合、後続でどう対応すべきでしょうか？

A 新「会社法」第266条第2項によると、本法の施行前に登録設立された会社について、出資期限が本法で規定された期限を超えている場合、段階的に本法規定の期限内に調整しなければならず、その具体的な実施方法は国務院が規定することになっています。しかしこれまでのところ、国務院は当該規定などを公表しておらず、依然不明確な点があり、また各地方の市場监督管理局（以下、「主管当局のAMR」という）によって見解や方法が異なる可能性があることから、自社の現地法人所在地の主管当局のAMRに直接問い合わせ、その後、各状況の違いに応じた対応策を採用することも推奨します。

1. 日本本社が登録資本金の残額を払い込まないという計画である場合、あるいは、現地法人が現地主管当局のAMRから早急に登録資本金を満額払い込むよう要求されたものの日本本社にその資金力がない場合、日本本社は、現地法人の減資を払込済みの額まで実施することを検討できます。もし今後資本金が再度必要となった場合、改めて増資を実施することもできます。

2. 現地法人に折よく資金ニーズがあり、本社に資金力がある場合、未払い部分の払込完了を検討できます。

3. 現地主管当局のAMR側が、まだ国務院から実施細則が発表されていないので当面は現地法人の現行の定款を継続実施できるとの見解を示した場合は、実施細則発表まで待つか、現地主管当局のAMRの見解が変わるまで様子を見て、適時対応方法を確認することが可能です。