

第1部 中国の経済と改革

第2章 対外経済関係

第3節 法務環境の変化とその対応

1. 中国の法整備状況

日本にある基本的な法律のほぼ全部が中国でも制定されている。2007年には物権法、独占禁止法、労働契約法、企業所得税法などの重要法令が公布され、2008年にはこれらが施行された（ただし物権法の施行は2007年10月）。2008年には、2007年ほどの重要法令の公布はなかったが、それでも多くの法令が公布されている。例えば、外貨管理条例の改正が公布・施行され、特許法の改正が公布された（特許法の施行は2009年10月）。

中国の法務環境に変化が見られるので、外国から中国への投資に影響が出ている。2007年から外資の選別が始まったが、2008年はこの傾向がさらに強くなった。今後は中国の法整備に適切に対応できる企業だけが中国ビジネスで成功することができる。本稿では、中国の法整備に伴う現地進出企業の対応策を考える。

2. 注意すべき法務環境の変化

(1) 企業所得税法による外資の選別

企業所得税法とその実施条例の施行（ともに2008年1月1日）により、猶予期間を置いて外資優遇税制（2免3減や経済特区等での低税率）が廃止される。優遇措置を受けていた外資にとって大きな痛手となる。ただし、ハイテクや環境産業への優遇は継続され、その意味で外資の選別が進む。

さらに個人所得税法とその実施条例が改正され（ともに施行は2008年3月1日）により、個人所得税についての変更があったので、中国業務にたずさわるビジネスパーソンは注意が必要である。

(2) 投資ガイドラインによる外資の選別

2007年12月1日から施行されている投資ガイドライン（外商投資産業指導目録）では、ハイテク・省エネ・環境保護・高付加価値産業への投資が奨励され、輸出を目的とした単純な製造業は歓迎されなくなった。投資ガイドラインはしばしば改正されるが、その時点で中国がどのような投資を望んでいるか、すなわち中国が外資をいかに選別しているかを明確に示している。

(3) 加工貿易の見直し

加工貿易は中国ビジネスの重要な一類型であった。しかしながら、最近では加工貿易に対する制限が強化され、2007年以降も規制が進んでいる。

(4) 中国ビジネスのリストラクチャリング

既存の中国投資を再編し、中国ビジネスを本格的かつ効率的に行ないたいというビジネス上の要求が多い。そのため、既存の中国子会社の解散や合併が増えてきている。外資系企業の解散と清算に関しては、2008年1月15日に外商投資企業清算規則が廃止され、会社法が適用されることになった。これに伴い2008年には、商務部や国家工商行政管理総局が外商投資企業の解散清算に関する通知を出したり、最高人民法院が司法解釈を出すなど、手続面の整備を行った。

(5) 企業買収時代の到来

従来中国投資は新規に外資系企業を設立することが多かった。しかしながら国際的な投資実務では、企業買収(M&A)により既存の現地企業を買収する方式が多い。中国では2006年9月8日に外国投資家による国内企業買収規定が施行されたことも原因となり、企業買収により中国投資を行なうケースが増えている。

(6) 環境ビジネス

中国で事業展開するに当たって、環境保護規制の重要性が増している。2008年には水質汚染防止改善法の改正が公布・施行された。2008年には省エネルギー法が施行されている(公布は2007年)。循環経済促進法も2008年に公布された(施行は2009年)。

このように、中国では環境問題が重視され、節約社会への対応が求められるので、環境ビジネスに関する投資が確実に増えてきている。

(7) 消費者や労働者とのトラブル

中国の消費者の権利意識はますます高くなっており、今後も製造物責任訴訟や製品の品質をめぐる訴訟が増えると予想される。合併会社の中方パートナーとの紛争も増えている。労働紛争も確実に増加している。

(8) 複雑化する知的財産権問題

模倣品対策が引き続き重要である。さらには、中国での研究開発が進むことにより、知的財産権の帰属や中国人の職務発明者に対する報酬の問題も発生している。

(9) 中国企業の日本への投資

中国から日本への投資にも注目しなければならない。中国企業が外国に進出することは中国の政策に合致する。日本企業を買収する中国企業や中国のファンドがすでに現れている。中国系企業が日本の証券取引所へ上場する動きも依然としてある。今後は、日本から中国への投資と、中国から日本への投資という、双方向のベクトルで日系企業も対応しなければならない。

3. 独占禁止法の影響『北京オリンピック後の中国リスクは独禁法にあり』

3-1. 独禁法の制定

中国でついに独占禁止法（中国語で「反壟断法」）が制定された。2007年8月30日の全国人民代表大会（全人代）常務委員会で可決され、全部で57条から成る。2008年8月1日から施行されている。更に2008年には、商務部が事業者集中に関するガイドラインを出すなどして、独禁法の執行に向けての法整備が進みだした。

実務的にも、ビール業界の合併に関し制限が付けられたり（2008年11月の商務部の決定）、飲料業界での買収が認められなかったり（2009年3月の商務部の決定）するなど、中国業務に影響が出てきている。

中国の独禁法は、罰則が厳しいため中国ビジネスにとって大きなリスク要因になる。北京オリンピック後の中国リスクは独禁法にあると言える。

3-2. 法律の内容

中国の独占禁止法の内容はすっきりしており、①独占合意、②支配的地位の濫用、③事業者の集中の3つを独占行為として規制している（3条）。

(1) 独占合意

独占合意には、水平型カルテルと垂直型の2種類がある。水平型として、競争関係にある企業が、①価格を合意する、②生産や販売を制限する、③市場を分割する、④開発を制限する――こと等を禁止している（13条）。垂直型として、取引先に再販売価格を指定すること等も禁止している（14条）。

(2) 支配的地位の濫用

支配的地位の濫用では、抱き合わせ販売、不公平な価格での販売・購入、原価割れ販売、取引拒否、差別的取り扱いなどを禁止している（17条）。市場占有率が高い場合（1社で50%以上、2社で66.7%以上、3社で75%以上）には、支配的地位を有するとの推定規定もある（19条）。世界シェアの高い電子部品メーカーや装飾品メーカーなど、これに該当する日本企業は相当数に上り注意が必要である。

(3) 事業者の集中

事業者の集中は、合併や株式の取得を規制するものである（20条）。一定の基準に達した場合には、事前の申告が必要で、政府の審査期間中（当初は30日、再審査は90日以内、延長は60日以内）は、合併や株式の取得が禁止される（25条、26条）。

(4) 域外適用

以上の規制は、外国で行なわれた独占行為でも中国市場に影響がある場合には、適用される（2条）。独占禁止法の域外適用である。例えば、中国の外における企業買収であっても、それによって中国市場のシェアが高まる場合には中国での規制の対象になり、中国政府に届け出て審査を受ける必要が生じることから、外国企業も注意しなければならない。

3-3. 厳しい罰則

独占合意と支配的地位の濫用に対する罰則としては、違法行為の停止だけでなく、違法所得の没収、過料（行政的な罰金）が規定されている。過料は前年度販売額の1%以上10%以下の金額と高額である（46条、47条）。これによって中国ビジネスで得た利益が無に帰してしまうリスクもある。

独占合意の場合には、リーニエンシーの制度（自首した場合に処罰を減免する制度）も規定されている（46条2項）。

事業者集中に対する罰則は、当該行為の停止や元の状態への回復を命じるだけでなく、50万元以下の過料が規定されている（48条）。

3-4. 今後の運用

独占禁止法が制定されたとしても、問題はいかに執行されるかである。中国の独禁法執行機関は、3つに分かれている。

価格については、国家発展改革委員会が担当する。具体的には、価格カルテル、再販売価格維持、高価格販売、原価割れ販売、価格差別などの行為を取締る。国家発展改革委員会の中に、価格監督検査局があり、その価格検査課が担当する。

事業者集中の規制については、商務部が担当する。合併や株式買収などの企業結合が対象になる。商務部の中に独占禁止局ができた。

これら以外の独禁法違反は、国家工商行政管理総局が担当する。具体的には、市場分割、技術制限、ボイコット、取引拒絶、排他的取引、抱合せ販売などの行為が対象になる。国家工商行政管理総局の中に、独禁法・不正競争防止法執行局があり、その独占禁止課が担当する。

このように執行機関が3つに分かれるので、その間の連携がどうなるかが注目される。

なお、国務院の中には独占禁止委員会が設けられた。ここは政策の立案やガイドラインを制定する機関であり（9条）、違反行為を取り締まる機関ではない。その意味で、日本の公正取引委員会とは異なる。

3-5. 日系企業の対応策

事業者集中については、商務部による審査が行なわれるようになっており、前述のように、合併に制限が付されたり、買収が認められなかったりした事案が出てきている、今後の中国における企業結合および中国に影響のある企業結合については、中国の商務部のクリアランスを得ることが極めて重要になってきた。

価格カルテルや市場分割などの独禁法違反行為については、今後の運用がどうなるかは不透明な要素が残っている。しかしながら、独禁法に違反する行為が発覚した場合には、一罰百戒として、違反企業に対して厳しい罰則が下される可能性が強い。

独占禁止法は、日本や欧米の例を見ても、企業活動に大きな影響をあたえる。今後は日

本企業としても、中国で独占禁止法が制定されたことを視野に入れて、事業展開を考える必要がある。

独占禁止法がなかった時代の中国では、同業者が会合を開いたり親睦を深めたりすることは問題とされなかったし、販売について厳しい条件をつけることもあった。しかしながら、もうそのようなことは通用しなくなった。これからは独占禁止法を念頭に置いたコンプライアンス（法令順守体制の確立）が必要である。独禁法遵守マニュアルを作成することも一つの方法である。中国でも、日本や欧米と同様に、独禁法をビジネスリスクとして認識して行動しなければならない。

4. 労働契約法の影響

4-1. 労働契約法の成立

中国で労働契約法（中国語で「労働合同法」）が2007年6月29日の全人代常務委員会で可決された。2008年1月1日から施行されている。労働契約法実施条例も2008年9月18日に公布・施行されている。

労働契約法は、労働者を保護することを狙いとした法律であるため、使用者には厳しい点が多い。これまでの中国での労務管理が通用しないケースが出てくる。

中国は世界の工場といわれ、安い労働力が魅力だった。ところが、最近では賃金が上がっている。労働契約法の施行により、労務コストがさらに上昇した。労働契約法とその実施条例を遵守した上で、適切な労務管理が求められる時代になった。

4-2. 雇用の長期化

今までは例えば1年毎といった短い周期で雇用契約を何度も更新し、その労働者が不要になれば契約を更新せず、雇用関係を打ち切ることが可能だった。

労働契約法（第14条）では、期限付きの契約を2回結んだ労働者は、3回目には期限のない雇用契約（実質的には終身雇用）を要求できるようになった。従って、企業としてはある労働者と短期間の労働契約を2回結んだ場合には、次回の契約更新時には期限のない雇用契約を結ぶことを覚悟しなければならない。

勤続10年以上になれば、労働者から要求があれば期限の定めのない雇用契約に切り替えなければならない点は、従来と同様である。

これらに違反した場合には、2倍の賃金を支払わなければならない（第82条2項）。

4-3. 試用期間の制限

中国では正式雇用する前に試用期間を設けることが多い。従来は試用期間中はいつでも解雇できた。労働契約法では、雇用に適さないという証拠がなければ試用期間中に解雇できないことになった（第21条）。

試用期間の長さについても制限ができた。労働契約期間が3カ月未満であれば試用期間

は設定できない。労働契約期間が3カ月以上1年未満であれば試用期間は1カ月まで、労働契約が1年以上3年未満であれば試用期間は2カ月まで、労働契約が3年以上または無期限であれば試用期間は6カ月まで設定できる。試用期間は一度しか設けることができない(第19条)。試用期間中の給与は、労働契約が成立した場合の給与の80%以上で、かつ最低賃金基準以上でなければならない(第20条)。

4-4. 書面の労働契約

現行の労働法にも、書面の労働契約を締結すべきとの規定はあるが、これに違反した場合の罰則はない。ところが労働契約法では、雇用開始日から1カ月以内に書面の労働契約を締結しなければならないと規定し(第10条)、これに違反した場合については、使用者は労働者に対して2倍の賃金を支払うべきと定められた(第82条1項)。

4-5. 派遣労働者やパートタイマーの保護

派遣社員やパートタイマーを利用する場合も注意が必要である。派遣社員と正社員の間には同一業務同一報酬の原則が適用され、報酬の差を設けることが難しくなった(第63条)。派遣社員も労働組合に参加できる(第64条)と定められた。

パートタイムについては、口頭での雇用契約が認められ(第69条)、またいつでも契約を終了でき、かつ経済補償金を支払う必要がない(第71条)。ただし、労働時間は1日平均4時間を超えず、1週間の累計が24時間を超えないことが要件である(第68条)。試用期間を約定することはできない(第70条)。賃金は最低時給以上でなければならない、賃金の支払は最長でも15日毎に行わなければならない(第72条)。

4-6. 研修後の勤務義務

使用者の立場からすれば、海外等で研修を受けた労働者にすぐに退職されないために、研修後の継続勤務義務を課したり、退職する場合には違約金の支払を求めたりしたいことがある。労働契約法はこれについて制限を加えた(第22条)。研修後の継続勤務義務と違約金支払義務を定めることができるのは、「労働者のために特別の研修費用を提供し、労働者に対し専門技術研修を行う場合」に限られる。継続勤務義務の期間は特に制限がないが、違約金の額は残存する勤務義務に相当する研修費用を上回ってはならない。例えば、30万円の研修費用が掛かり継続勤務義務を3年とした場合に、労働者が研修終了後1年で退職したとすれば、違約金の上限は20万円になる。

4-7. 競業禁止

使用者の立場からすれば、商業上の秘密を知る労働者が退職してただちに競業他社に移籍するといった事態は避けたい。そこで秘密保持義務だけでなく、競業禁止義務を求めることがある。労働契約法はこれについても制限を加えた(第23条、24条)。

競業禁止義務を負う者は、高級管理職（総経理や副総経理など）、高級技術者及び秘密保持義務を負う者に限定される。競業禁止の期間は2年が上限である。しかも、競業禁止期間中、使用者はその者（元の労働者）に対し、経済補償金を支払う義務がある。経済補償金の額について規定はない。競業禁止義務違反に対する違約金を、使用者は労働者と約定することができる。違約金の額に特に制限はない。

4-8. 解雇の場合の経済補償金

労働契約法は、労働関係の終了に伴い使用者が労働者に経済補償金を支払わなければならない場合を明確にしたが、その範囲は非常に広い（第46条）。労働者が自己都合で退職する場合（第37条）や、労働者に重大な職務怠慢等があり使用者が即時解雇できる場合（第39条）を除き、使用者は労働者に経済補償金を支払う必要がある。

労働者の疾病や業務不適任により使用者が1カ月前の予告解雇をする場合（第40条）でも、人員削減のために整理解雇する場合（第41条）でも、経済補償金が必要である。さらに労働契約期間が満了した場合（使用者が現状以上の条件で労働契約の更新を申し出た場合を除く）も同様である（第44条1号）。現行法では、契約期間満了時には経済補償金が不要であり、重要な変更である。

使用者が破産した場合（同条4号）や、営業許可証を取り消された場合、経営期限満了前に会社を解散する場合（同条5号）にも、経済補償金が必要である。

経済補償金の額は、勤務1年につき1カ月分の賃金が原則である。ただし、高給の労働者への経済補償については上限を定めた（第47条）。労働者の月賃金使用者所在地の従業員月平均賃金の3倍を上回る場合、経済補償支払の基準は従業員月平均賃金の3倍で計算し、その経済補償の支払年数の上限は12年である。例えば、月平均賃金が3,000円の地域で、高級技術者を20年間雇用し最後の1年間の賃金が月額2万元であった場合には、経済補償の額は、3,000円の3倍に12を掛けた10万8,000元になる。

5. 今後の法整備

今後の法整備はどうなるのであろうか。一言で言えば、本格的な法律の改正が行われていくことになる。

全国人民代表大会常務委員会は2008年11月に、今後5年間の立法計画を発表した。

これに従いすでに、特許法（2008年12月公布、2009年10月施行）と食品安全法（2009年2月公布、同年5月施行）、循環経済促進法（2008年8月公布、2009年1月施行）が制定された。刑法も改正された。

今後はさらに、不法行為法（中国語で「侵權責任法」）が制定される予定である。商標法や消費者権利保護法も改正される予定である。刑事訴訟法、行政訴訟法も改正される予定である。

立法計画は、第11期全人代の期間中（2008年から2012年まで）に制定または改正す

べき法令として49件を掲げている（上記法令を含む）。さらに、時期が熟せば審理すべき法令として15件の法令を掲げている。

今後も中国の法整備はさらに進んでいくので、目が離せない。