

制度情報－2021 年 4 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

『道路交通安全法』等 8 件の法律の改正に関する決定

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(公布日) 2021 年 4 月 29 日

(施行日) 2021 年 4 月 29 日

1. 主なポイント

- (1) 告知誓約制の実行。『消防法』に設定された公衆の集まる場所の使用、営業開始前の消防安全検査を告知誓約制に変え、建設業者、使用企業は誓約文書を提出することによって事前消防安全検査に替えることができる。(第 2 条)
- (2) 審査認可制から届出制への変更。『税関法』に設定された通関企業の登録登記及び『食品安全法』に設定された食品経営許可(包装済み食品の販売についてのみ)を、いずれも審査認可制から届出制とする。(第 7 条、第 8 条)
- (3) 審査認可のサービス改善、プロセスの簡素化。『民間航空法』に規定する国際空港の設立につき、国務院民間航空所管機関から国務院への承認申請を行うと規定していたが、空港所在地の省級人民政府から国務院への審査認可申請に改めた。(第 6 条)

2. 今後の留意点

今回 8 件の法律の改正は、中国政府が「行政簡素化・権限委譲」、「証照分離改革」を積極的に推進している背景のもとに打ち出された最新の措置であり、一部の行政審査認可手続きを簡素化もしくは直接廃止して企業の手続きにかかる時間やコストを節約できるようにした一方、企業等の市場主体に対する事中・事後監督管理及び処罰が強化された。各日系企業が関連の手続きを行う際には、政府機関から罰金、許可証類の取上げ等の行政罰を受けることのないよう、真実かつ正確な書類を提出するよう留意する必要がある。(全 8 条)

『食品浪費防止法』

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 主席令第 78 号

(公布日) 2021 年 4 月 29 日

(施行日) 2021 年 4 月 29 日

1. 主なポイント

- (1) 飲食サービス経営者の義務と責任について明確に規定した。飲食サービス経営者は、消費者が適量を超えて料理を注文し明らかな浪費を生むような誘導やミスリードをしてはならず、命じられても拒否して是正しない場合、1千元以上1万元以下の罰金を科す。飲食サービス経営者は、メニューに食品の分量、規格、推奨する消費者人数等を記載し、「食べ残しなし」を達成した消費者にインセンティブを与え、浪費が明らかな消費者からは残飯ごみ処理の費用を徴収しなければならない。（第7条、第28条）
- (2) 飲食の出前注文プラットフォームは、消費者が適量で注文するよう、目立つ形で注意を喚起しなければならないことを明確に規定した。（第10条）
- (3) スーパー、ショッピングセンター等の食品経営者が守るべき注意義務を明確にし、品質保証期限が近づいた食品の分類管理について特別表示又は集中陳列販売を行うことを規定した。（第12条）
- (4) 食品生産経営者に対し、新たな要求の提示、法的責任の明確化を行い、食品の貯蔵、加工、輸送の条件を改善し、食品の変質を防止し、貯蔵、輸送中の損耗を低下するための措置を取るべきであるとした。重大な食品浪費をもたらした場合は是正を命じ、拒否して是正しない場合、5千元以上5万元以下の罰金を科す。（第15条、第28条）
- (5) ラジオ局、テレビ局、ネットワーク音声・映像サービスの提供者等がニュースメディア等で暴飲暴食を扱う内容の番組又は音声・映像情報を制作、放送、配信することを禁止し、拒否して是正しない場合、1万元以上10万元以下の罰金を科す。（第22条、第30条）

2. 今後の留意点

本法では、食品安全監督管理機関の食品浪費防止に関する監督管理の職責、飲食サービス、出前注文プラットフォーム、スーパー、ショッピングセンター、食品生産企業等の食品経営者の義務について定めるとともに、消費者がどのように食品ロス防止に取り組むかについても、明確な規定と注意喚起を行った。食品の生産、販売に従事する日系企業各社では、食品浪費に関する規則をよく把握し、早目の対策を検討する必要がある。（全32条）

サービスの「六穩」、「六保」、「放管服」改革の関連業務をよりよく行うことに関する意見

（発令元） 国务院弁公庁

（法令番号） 国弁初〔2021〕10号

（公布日） 2021年4月15日

1. 主なポイント

- (1) 税務局は税金費用簡素化優遇政策の適用申請手続きの窓口となり、「自主判別、自主申告、事後監督管理」の範囲拡大を図る。企業のコンプライアンス経営制度の構築を奨励し、独占行為、価格カルテル、一斉値上げ等の行為に対する調査、取締りを強化する。（第3条）

(2) 工業情報化部、市場監督管理局は商事サービスプロセスの簡素化・改善、手続きプロセス、必要書類、所要時間や費用の低減、制度がもたらす企業の取引コストの低下に努める。

(第3条)

(3) ビジネス環境の改善、外資系企業による国家・業界標準制定への参与を奨励する。(第6条)

(4) 法令遵守企業や低リスク商品に対する税関検査率を引き下げ、輸出入商品に対する検査監督管理方式の改革を進め、第三者検査機関による検査結果に対する信用向上制度の確立を積極的に推進する。(第6条)

(5) 各地の政府機関による企業に対する事中・事後監督管理を強化する。「双随机、一公開(検査対象と検査員の無作為抽出及び結果の公開)」監督管理、信用監督管理、「インターネット+監督管理」等のモデルを整備し、日常の監督管理事項に対するリスク評価を強化し、レベル別分類管理を実施し、高リスクの局面における監督管理を強化する。(第8条)

2. 今後の留意点

本意見の公布により、政府による事前干渉を減らすための原則的な指針が提示され、各所管機関の職責分掌も明らかにされた。各日系企業は政府機関との関連手続きの際、不要な証明書類の提出が減って所要時間が短縮されるようになる。一方、政府機関がビッグデータ、インターネット等を利用して行う事中・事後監督管理にも留意し、自社のコンプライアンス制度の制定とその有効な履行を確保する必要がある。(全9条)

輸出入食品安全管理弁法

(発令元) 税関総署

(法令番号) 国家市場監督管理総局令第37号

(公布日) 2021年4月12日

(施行日) 2022年1月1日

1. 主なポイント

(1) 輸入食品に対する「合格評定」制度を新たに設け、その主な評定項目についても明示した。

(第10条)

(2) 境外の国家・地域に対する審査や評価の条件、内容審査書類、審査方式等について明確かつ詳細に規定し、税関が動画資料によって検査することもできるとした。

(第12条、第13条、第14条)

(3) 食品の記録の具体的内容について詳細に規定し、記録及び証憑保管の期限は品質保証期間の満了後6ヶ月間とし、品質保証期間を設けていない場合の保管期限は販売後2年以上とすることを明確に定めた。(第21条)

(4) 生鮮冷凍肉類、水産品、健康食品、特殊配合加工食品の包装、表示の具体的記載内容について明確に規定した。輸入健康食品、特殊配合加工食品において、中国語表示は小売包装の最小単位の小分パック上に印刷するようにし、別に印刷したものを貼付する方法は認めない。

(第 30 条)

(5) 新たに「申告前監督管理申請」の規定を追加。中国の輸出食品生産企業、輸出業者は食品を輸出する前に生産地、荷詰地の税関に「申告前監督管理申請」を行い、検査検疫の必要な輸出食品に対し、税関で現場検査及び抜き取り検査が行われた後でなければ輸出できない。(第 49 条)

2. 今後の留意点

社会的に食品安全への注目が高まっている中、本弁法は食品の輸出入企業により高い、新たな要求を提示した。企業が法令を遵守した生産、経営を行ううえで一定の参考となる。各日系企業では食品の輸出入に関する規則の早期把握に努め、社内/社外との食品安全管理や、サプライヤーに対する評価等の制度を調整し、リスク評価と未然の注意喚起制度を確立することが望ましい。

(全 79 条)

両用品目の輸出経営者による輸出管理規制内部コンプライアンス制度の確立に関する指導意見

(発令元) 商務部

(法令番号) 商務部公告 2021 年第 10 号

(公布日) 2021 年 4 月 28 日

(施行日) 2021 年 4 月 28 日

1. 主なポイント

(1) 輸出企業の輸出管理規制内部コンプライアンス制度が遵守すべき基本原則について明確に規定した。(第 2 条)

(2) 輸出企業の輸出管理規制内部コンプライアンス制度が具備しているべき基本要素について明確に規定した。例えば、輸出経営者は「予定方針声明」、「審査プロセスの確立」、「応急措置の制定」を行わなければならないとした。(第 3 条)

(3) 両用品目の輸出経営者について輸出審査プロセスを決定する審査ポイントを明確に示した。例えば、取り扱う品目が国の輸出管理規制リスト中の規制対象物でないか、エンドユーザーや最終用途にリスクはないか、最終用途に合理性があるか等。(第 3 条)

(4) 内部コンプライアンス制度の構築・運用状況が良好な輸出企業には、商務部が輸出経営者に相応の便宜を与える。(第 4 条)

2. 今後の留意点

本指導意見では輸出管理規制内部コンプライアンス制度の遵守すべき原則、基本要素、促進のための措置等が提示されたほか、別途公布された『両用品目輸出管理規制内部コンプライアンス指針』

では、輸出経営者への具体的な参考資料が提供された。有効な輸出管理規制内部コンプライアンス制度の存在は、企業の輸出管理規制規則違反の発生を防止し、政府機関による処罰の回避につながる一方、それによって企業が共通許可の取得等の恩典を獲得でき、コストも節約されるうえ、ビジネスパートナーからの信頼増幅にも効果が見込まれる。両用品目の輸出に関わっている企業では、今回公布された指導意見及び指針の内容を速やかに把握し、企業に合ったコンプライアンス制度を制定するとともに、引き続き最新の関連法規の動向に注目するよう勧める。（全5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2010年6月に日系企業A社に入社し、担当職務はオペレーターであった。王氏は入社当日に労働契約を締結し、「就業規則」の確認署名をしたが、その「就業規則」には「従業員が15日を超える病気休暇を申請する場合、会社は従業員に指定する病院で再検査を受けるよう要求する権利を有し、従業員がこれを拒否する場合、会社は病気休暇を承認しなくともよい」ことが規定されていた。2019年5月1日、王氏は腰痛のため2週間の休暇申請をした。2週間の休暇が満了すると、王氏は会社に病気休暇書類を提出してさらに7日の休暇を申請した。A社は王氏に通知書を送付して王氏に指定病院で再検査を受けるよう指示し、再検査の結果に基づいて王氏の病気休暇申請を承認するかどうかを決定することを伝えた。しかし王氏はこの指示に応じず、会社にも出勤して来なかった。A社は王氏の無断欠勤を理由として、就業規則に基づき王氏との労働関係を解除した。

王氏はこれを不服として労働仲裁を申し立て、A社に労働契約の違法解除に対する賠償金150,000元の支払いを求めた。

2. 紛争の焦点

王氏がA社の指示通りに指定病院で検査を受けず、A社の承認を得られず、無断で病気休暇を取ったことは、無断欠勤にあたるか。

3. 弁護士の分析

A社には、就業規則の規定通り王氏に指定する病院で再検査を受けることを要求する権利があるのに対し、王氏が再検査を受けず、出勤しなかったことは無断欠勤にあたり、A社には王氏との労働関係を解除する権利がある。

- (1) 本件において、A社の就業規則の制定及び公布には従業員代表大会等の民主的プロセスが履行されているうえ、王氏が自ら署名確認をし、内容を確認したことを認めている就業規則の中に、「従業員が無断欠勤した場合、会社は直接労働契約を解除する権利を有する」ことが規定されていたという点は、以後の応訴対応において会社にとり非常に有利となる。

(2) 従業員は労働規律や職業道徳を遵守すべきである。

『労働法』第3条では、労働者は労働規律や職業道徳を遵守すべきであると規定している。王氏は入社時に就業規則に署名しており、就業規則は王氏に対して拘束力を有する。就業規則には「従業員が15日を超える病気休暇を申請する場合、会社は従業員に指定する病院で再検査を受けるよう要求する権利を有する」ことが明確に規定されていることから、王氏が2回目に7日間の病気休暇申請をする際、A社は就業規則の規定に基づき王氏に指定病院で再検査を受けるよう要求し、再検査の結果に基づいて王氏の病気休暇申請を承認するかどうか決定することについても明確に告知していた。

このため、王氏の2回目の病気休暇申請は、A社として承認しなかったのみならず、むしろ異議と再検査要求を提示したものであり、この状況において王氏が出勤しなかったことは無断欠勤にあたり、A社が就業規則の規定に基づいて無断欠勤を理由に労働関係を解除することは、合法かつ有効となる。

4. 司法判断

本件は労働仲裁を経て、一審、二審裁判が行われ、最終的に王氏のA社に対する労働契約違法解除の賠償金支払い請求は、事実及び法律の根拠がないとして支持されなかった。

5. 留意点

実務の中で、従業員から病気休暇の申請を受ける際、承認の可否、承認する病気休暇の期間は、会社を悩ませる問題の一つである。従業員の病気休暇管理について、会社が取ることのできる対応には以下がある。

- (1) 法に則って「就業規則」を制定し、「就業規則」で従業員の病気休暇申請手続き及び必要な提出書類（医療機関のレベルを示す書類、診断証明、薬代領収書及び休暇証明等）等について詳細かつ実行性のある規定を設けておく。
- (2) 適宜病院に問い合わせる従業員が病状及び診療の状況を確認する。従業員が休暇を申請したとき、病状や休暇取得の必要性に疑問を抱いた場合、従業員が診療を受けた病院及び担当医師から従業員の休暇申請状況について詳細に説明してもらい、病状や休暇取得の必要性について状況を知ることができる。その後医師の意見に基づき、弁護士のサポートのもと、従業員の病気休暇申請の必要性を判断すればよく、病気休暇を取って治療する必要がある従業員には相応の待遇を与え、虚偽の病気休暇を取得しようとする従業員にはその誤った行為を是正させるべく適切に対応する。