

制度情報—2022年6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

『中華人民共和国独占禁止法』の改訂に関する決定

(発令元) 全国人民代表大会常務委員会

(法令番号) 中華人民共和国主席令第116号

(公布日) 2022年6月24日

(施行日) 2022年8月1日

1. 主なポイント

- (1) プラットフォーム経済分野に対する取締を強化し、経営者がデータ・アルゴリズム・技術・資本のメリット・プラットフォーム規則を利用して独占行為に従事することはできないことを明確化した。(第3条)
- (2) より縦型独占協定の認定基準を明確化し、新たに「セーフティ・ポート」制度を追加した。例えば、経営者が固定転売価格や限定最低転売価格の縦型独占協定が競争を排除したり制限する効果を備えていないことを証明できるか、独占協定を達成した経営者が関連市場におけるシェアが法定の基準を下回っていることを証明出来る場合、原則として禁止しないこととした。また「セーフティ・ポート」制度は、(潜在)競争者間で達成した横型独占協定には適用しないこととした。(第7条)
- (3) 経営者が組織するか実質的に他人を幫助して達成した独占協定(企業が組織するか、サプライヤーやディーラー等に協力して達成した市場分割に関する協議等)は、同様に違法とすることとした。(第8条)
- (4) 経営者の集中審査に対して分類等級制度を導入し、国民生活・金融・科学技術・メディア等の分野に対する経営者の集中審査を強化した。(第10条)
- (5) 独占行為に対する処分力を強化し、新たに個人の責任条項と信用懲戒規定を追加した。例えば、独占協定の達成に対して責任を負う個人(法定代表者、主な責任者、直接の責任者)には、最高で100万元の罰金を科すこととした。(第16条、第17条等)

2. 今後の留意点

新たに改訂される『独占禁止法』では、中国政府が今後の一定期間中における独占禁止取締の重点分野を明確化した。各日系企業は、適時注目し、かつ調査を受けた場合は、適時、適切な措置を講じて対応する必要がある。また、新『独占禁止法』公布後、市場監督管理局は『市場の支配的地位の濫用行為禁止規定(意見聴取稿)』等、一連の『独占禁止法』とセットになる法律の意見聴取稿を公布し、新法を背景に執行レベルでの具体的な問題に対する細分化を行った。各日系企業は、『独占禁止法』及びセットとなる法律の動向に適時注目し、意見を出すことで、企業に関する商業行為の独占禁止リスクを評価していく必要がある。(全25条)

**市場主体の休業手続きの簡素化と登録抹消段階の税金関連事項
に関する国家税務総局の公告**

(発令元) 国家税務総局

(法令番号) 国家税務総局公告 2022 年第 12 号

(公布日) 2022 年 6 月 14 日

(施行日) 2022 年 7 月 14 日

1. 主なポイント

- (1) 企業が休業（日本の「休眠」制度に相当。）手続きを行い場合、規定に基づいて登記機関で届出手続きさえ行えば、税務局に報告する必要がないことを明確化した。（第 1 条第 1 項）
- (2) 休業の手続きを行う市場主体は、依然として納税申告義務を履行する必要があるが、申告方法を簡素化した。例えば、支社や事務所等の分支機構を持つ法人（総機構）が休業手続きを行う際、総機構と分支機構が元々は月ごとに前払企業所得税の申告をしていた場合、次の四半期から四半期ごとの申告に変更することができるとした。（第 1 条第 2 項）
- (3) 税務局から不正常企業と認定された企業には、簡素版の納税申告方法を適用することはできず、不正常な状態を解除した後、適用できるとした。（第 2 条）
- (4) 裁判所の裁定を経て強制清算を行っている企業は、裁判所の強制清算手続き終結裁定書を持参して税務局へ直ちに納税完了書類を発行するよう求めることができることを明確化した。（第 3 条）

2. 今後の留意点

『中華人民共和国市場主体登記管理条例』（2022 年 3 月 1 日発効）に規定されている休業や簡易登録抹消制度を徹底して実行するため、国家税務総局は「休業」及び「登録抹消」の 2 項目の制度に係る税務面の手続きに対して簡素化を行い、より企業の手続きを便利にした。しかし、分支機構のみ休業手続きをする場合は、総機構か他の分支機構の納税申告方法は変わらないことに注意する必要がある。実務において、企業が休業や登録抹消手続きを行う際に係る税務面での具体的な手続きについては、企業が関係事項をスムーズに処理できるようにするため、現地の税務機関と話し合いや確認を行う必要がある。（全 4 条）

『汚染低減低炭素協同効果倍增実施案』の印刷・公布に関する通知

(発令元) 生態環境部、発展改革委員会、工業情報化部、住宅都市
農村建設部、交通運輸部、農業農村部、エネルギー局

(法令番号) 環綜合〔2022〕42 号

(公布日) 2022 年 6 月 13 日

1. 主なポイント

- (1) 生態環境に対するエリア別管理の実施。都市化エリア・農産物主要生産エリア・重点生態機能エリアに分け、各エリアごとに異なる汚染軽減低炭素の要請を実施する。（第 4 条）
- (2) 高消費エネルギー、高排出、低レベルプロジェクトの盲目的な発展を厳格に抑制し、高消費

エネルギー、高排出プロジェクトの審査認可は、国の産業計画、環境アセスメント審査、取水許可審査、省エネ審査等の各要求により制限される。同時に、大気汚染防止重点エリアには、鉄鋼・コークス・精油・電解アルミ・セメント・板ガラス(光起電力ガラスを含まない。)等の項目を新設してはならない。(第5条)

(3) エネルギーや生活様式のグリーン・低炭素方向への転換を推進する。風力エネルギー、太陽エネルギー、バイオ・エネルギー等、非化石エネルギーの新エネルギー消費の比重が高まり、グリーンな製品、グリーンな包装、グリーンな移動方式は、中国の政府機関から重視され、普及することになる。(第6条、第7条)

(4) 工業、農業、交通運輸、都市農村建設、生態建設等の重点分野に対してグリーン低炭素、汚染排出量の削減、効果の向上などの具体的な要求及び目標を提起した。例えば、2030年迄に大気汚染防止重点エリアでの新エネルギー車(NEV)の新車販売台数を自動車業界における新車販売台数の50%前後にするという目標を達成するよう要請を行った。

(第8条、第9条、第10条等)

(5) 政府の優遇政策と奨励政策を通じ、企業が技術を改善し、エネルギー代替等の措置を講じることを奨励し、製造過程における大気・水質・固形廃棄物等の汚染物質及び温室効果ガスの排出量削減を実現する。(第20条)

2. 今後の留意点

今後、生態環境部は、国家発展改革委員会や工業情報化部等の機関と話し合い、具体的な実施細則を制定し、各地域で実施を手配する。技術が立ち遅れ、生産能力が低く、重度の汚染をもたらす企業については、政府機関からアップグレード改造、移転や、強制閉鎖を求められる可能性がある。日系企業においては、適時現地の政府機関による生態環境に対する要請や産業の発展計画に注目し、合理的に企業の現状及び今後の発展モデルを評価し、中国の今後のエネルギーや産業の発展の要請に対応していくことを勧める。(全29条)

価格の表示と価格詐欺の禁止に関する規定

(発令元) 国家市場監督管理局

(法令番号) 国家市場監督管理局令第56号

(公布日) 2022年6月2日

(施行日) 2022年7月1日

1. 主なポイント

(1) 新たに取引場所の提供者(デパート・売場・市場・インターネット取引プラットフォームの経営者等。)を追加し、履行すべき特別な義務を規定した。例えば、取引場所の提供者は、売り場内で価格の表示に違反し、価格詐欺を行った経営者に対して必要な処分措置を講じ、関連情報の記録を保管する等の対応が必要とした。(第4条)

(2) 価格表示の主体、内容、形式等の規則を明確化した。値札監修の規則を取り消し、経営者は、値札(電子値札を含む)・価格プレート・展示パネル・電子スクリーン等の多様で有効な形式を採用して価格表示を行うことができる。(第7条、第9条、第12条等)

- (3) 新たにインターネット取引事業者の価格行為に対する規定を追加した。インターネット価格表示の形式に対して柔軟な規定を設けた。例えばインターネットのページを通じ、文字や画像等の方式で価格表示できるとした。(第13条)
- (4) 価格詐欺行為の主な表現形式を列挙した。例えば、商品やサービスの価格はが政府による価格設定か政府による指導価格だと騙し、価格を引き上げた後に虚偽の割引や減価方式で商品を販売する方式を挙げた。(第19条)
- (5) 価格詐欺行為が免除されるケースを設定した。例えば、経営者自身に主観的な故意がないことを証明するのに十分な証拠があり、実際の取引価格が消費者にとって更に大きな価格上のメリットとなる場合は、価格詐欺行為と見なさないとした。(第21条)
- (6) 新たに場所提供者の法的責任を追加した。例えば、売り場内の経営者による価格表示の違反行為を発見したのに、必要な処分措置を講じないか、関連情報の記録を保管せず、事案が重大である場合、最高で10万元以下の罰金を科すこととした。
- (7) 2021年に改訂された『行政処罰法』の規定を踏まえ、処分を軽度にするか、軽減するか、処分を行わないケースを明確化した。(第26条)

2. 今後の留意点

当該規定が施行された後、消費者、市場取締機関もしくはニュース関連メディアは、経営者や取引場所の提供者が関連する価格行為及び義務の履行に対する監督力を強化する可能性がある。各日系企業は、適時当該規定の価格行為に関する規則を理解し、企業自身の適法性を図ることを勧める。市場監督管理局から取り調べや処分を受けたり、消費者から苦情を受けた場合、テクニックと方法を合理的に運用して政府機関や消費者と話し合い、処分の軽減か免除を図り、紛争を円満に解決するようにしたい。(全27条)

モバイル・インターネット・アプリケーション情報サービス管理規定

(発令元) 国家インターネット情報弁公室

(公布日) 2022年6月14日

(施行日) 2022年8月1日

1. 主なポイント

- (1) 「モバイル・インターネット・アプリケーション」と「モバイル・インターネット・アプリケーション配信プラットフォーム」の適用範囲が従前より拡大され、モバイルアプリに限らず、ブラウザのプラグイン等も含むようになった。(第2条)
- (2) アプリケーション提供者とアプリケーション配信プラットフォームの具体的なコンプライアンス義務を明確化した。例えば、アプリケーション提供者がユーザーのために情報公開サービス、インスタントメッセージ等のサービスを提供する場合、ユーザーの本当の身分情報(携帯電話番号、身分証番号か統一社会信用コード。)による認証を行う必要がある。本当の身分情報を提供しないか、虚偽の情報を提供した場合、アプリケーション提供者は、ユーザーのためにサービスを提供しないことができる。(第6条)

- (3) インターネットの安全、データの安全、個人情報の保護に対する権益保護を強化した。例えば、個人情報の処理では、処理規則の公開を必須とし、ユーザーが不要な個人情報の提供に同意しないことを理由に、ユーザーが基本機能サービスを利用することを拒否することはできないものとした。(第9条、第10条、第11条等)
- (4) 未成年者に対する権益保護を強化し、未成年者ユーザーのアカウント登録、ログインの規定を追加した。例えば、満16歳の未成年者のために、インターネットライブ配信者がアカウント登録サービスを提供する場合は、必ず身分情報に対して認証を行い、その両親か、その他の保護者から同意を得るものとした。(第13条)
- (5) モバイル・インターネット・アプリケーション配信プラットフォームのアプリケーションに対する審査義務が更に明確にされ、アプリケーションに対する審査要請が強化された。(第18条、第19条等)

2. 今後の留意点

新たな『規定』は、2016年に公布された旧『モバイル・インターネット・アプリケーション情報サービス管理規定』の適応性への改訂であり、旧『規定』の11条を27条に拡充した。これは、中国政府が更にモバイルインターネットアプリケーションのインターネット情報サービス提供者に対する取締力を強化し、個人情報の保護力を強化し、如何なる組織や個人であっても規則違反行為を発見した場合は、均しく通報することができることを示したものであり、今後も新たな法律の執行に注目し、適時充分に企業として対策を講じる必要がある。(全27条)

個人情報越境移転標準契約規定 (意見聴取稿)

(発令元) 国家インターネット情報弁公室

(公布日) 2022年6月30日

1. 主なポイント

- (1) どのような中国国内の個人情報処理者(企業、協会、機関等)が標準契約を締結することで海外に個人情報を提供できるかをポイントに明確化した。例えば、個人情報の処理人数が100万人未満か、前年度1月1日からの累計で海外に提供した個人情報が10万人未満等のケースを示した。(第4条)
- (2) 個人情報の処理者が海外に個人情報を提供する前に、個人情報保護影響評価を行うものとし、ポイントとなる評価内容を列挙した。(第5条)
- (3) 中国国内の個人情報処理者と海外の受信者間で締結する個人情報海外提供標準契約書の主な内容を列挙した。(第6条)
- (4) 個人情報を処理する中国国内の企業と海外の受信者間で標準契約を締結した後、企業所在地の省レベルのインターネット通信機関に届出を行う必要がある。(第7条)
- (5) 標準契約の有効期間中、個人情報の処理者が標準契約を改めて締結し、届出しなければならないケースを明確化した。(第8条)

2. 今後の留意点

『個人情報保護法』施行後、中国国内の企業や機関から海外の従業員や取引先等に個人情報を転送する場合、必要な手続きを履行することになった。このうち、海外の受信者側と個人情報海外提供標準契約を締結するのが最も簡単で、便利な方法となった。現在、当該個人情報の海外提供基準規定及び個人情報海外提供標準契約の定形書式は、依然としてパブリックコメントを募集している段階である。よって各日系企業は、適時自身の要求に基づいて意見を出し、個人情報を海外に提供する場合に締結する標準契約についての関連規定や標準契約の内容を理解し、企業の海外への個人情報転送に関するコンプライアンス管理を強化する必要がある。（全13条）

II. 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事件の概要

房氏は、2011年に上海のA社に入社した。労使双方が最後に締結した労働契約の履行期間は、2015年7月1日から2017年6月30日迄で、戦略部の高級マネージャーに就任すると約定されていた。

A社の「就業規定」によれば、年末賞与は会社のポリシーに基づき、会社の業績や従業員の勤務態度に基づいて計算し支給されると規定されていた。支給の前提は、対象の従業員が当該年度の10月1日迄在職していることで、従業員が賞与支給月前に退職した場合は、受け取れないというものであった。A社の年末賞与は、毎年翌年の3月前後に支給されていた。

2017年10月、A社は組織機構の改革にもない、戦略部の廃部を決定し、房氏が在職していた職位も取り消されることになった。A社と房氏は、労働契約の変更等について何度も協議を行ったが、結論は出なかった。12月29日、A社は、客観的な状況に重大な変化が起き、労使双方の労働契約の変更協議においても合意を達成できなかったため、房氏に「労働契約解除通知書」を通達した。

房氏は、解除の決定を不服として労働仲裁委員会に申し立てを行った後、2017年8月から12月の期間、労働契約を締結していなかったことに対する2倍の賃金の差額や2017年度賞与等の支払いを求める訴えを提起した。（『労働契約法』第82条には、1ヶ月以上1年未満を超えて労働者と書面で労働契約を締結しなかった場合、月々労働者に2倍の賃金を支給しなければならないと規定している。このため、2倍の賃金の起算時期は、書面の労働契約を締結してから2ヶ月目となる。）

2. 紛争の焦点

A社は、客観的な状況に重大な変化が起きたことを根拠に労働契約を解除し、房氏が「就業規則」の定める年末賞与支給の条件に合わなくなった場合、年末賞与を支払わなくてもよいのかどうか。

3. 弁護士分析

房氏に過失がない場合、A社は房氏に2017年度の年末賞与を支払う必要がある。その理由は、次の通り。

- (1) 房氏は、A社において2017年12月29日迄勤務し、その後の12月30日と12月31日は土日だった。これは房氏が2017年度にA社での勤務が既に満1年であったことを示すものであり、

なお且つA社は、房氏の2017年度における業績や勤務態度等の面で年末賞支給の規定に合わないことを証拠を示して立証しておらず、房氏は正常に職責を履行し、A社のために貢献していた。

(2) 確かに現行の法令には、年末賞与を如何に支給すべきかについての強行規定はなく、A社には、会社の経営状況、従業員の業績や勤務態度等に基づいて、自主的に賞与を支給するかどうか、支給する場合の条件、支給基準を決定する権利を持っている。しかし会社が制定する支給規則は、依然として『民法典』の公平合理原則に従う必要がある。年末賞与支給前に退職した労働者が年末賞与を受け取れるかどうかは、従業員が退職した理由、時期、勤務態度や会社への貢献度等を踏まえ、様々な要素を総合的に勘案する必要がある。

本件の場合、房氏の退職は、自身の一方的な過失や依願退職によるものではなく、なお且つ房氏は、既に2017年度の業務を達成しており、A社が房氏の業績や勤務態度が年末賞与の支給基準に合わないことを証明できない場合、単に房氏が年末賞与支給前に退職したことを理由に年末賞与を支給しない訳にはできない。よって、A社は房氏に2017年度の年末賞与を支給する必要がある。

4. 司法判断

本件は、労働仲裁、一審、二審裁判を経て、労働仲裁と一審は、A社には、房氏に年末賞与を支給する必要はないという判決を下したが、二審において最終的にA社から房氏に2017年度の年末賞与を支給すべしとの判決が下された。

5. 留意点

実務において、雇用者が従業員の退職のため年末賞与を支給しなかったことにより労働紛争が引き起こされることは珍しくない。現在の司法判断では、地域や裁判所によって、この問題に対する裁判所の見解は異なっている。例えば、次の通りである。

- (1) 北京市の裁判所の一部では、確かに会社の就業規則の中で、年末賞与支給前に退職した従業員には年末賞与を支給しないと明確に定めているが、年末賞与は賃金に該当し、労働報酬であるため、この規定は労働者が労働報酬を得る権利を排除しているため、無効とすべきであり、雇用者は理由もなく年末賞与の支給を取り消してはならないという見解をとっている。
- (2) 上海市や南京市等の裁判所の一部では、年末賞与が賃金や労働報酬に該当するかどうかは、労働契約や雇用者の規則制度に基づいて判断する必要がある、年末賞与は賃金に該当すると明確に規定していなければ、雇用者は自主的に支給するかどうかを決定することができるが、従業員の退職理由、時期、勤務態度や会社への貢献度等の要素を総合的に勘案した後に決定する必要があるという見解をとっている。

各日系企業は、自らの経営の特徴や業務の状況を踏まえ、労働契約や規則制度の中で年末賞与の内容や性質を定めることを考えることが望ましい。また、実務経験に基づいて、詳しい規則制度を制定し、年末賞与・支給方法・計算式を明確化し、不要な紛争の発生を未然に防ぐことを勧める。