

制度情報 - 2022 年 12 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)

・重要な法令のポイント解説

『会社法』（改訂案二審稿）意見公募稿
(発令元) 全国人民代表大会常務委員会
(公布日) 2022 年 12 月 30 日

1. 主なポイント

- (1) 株主の出資責任を更に強化する。例えば、会社が納付期限に達した債務を返済できない場合、会社または既に期限に達した債務の債権者は、既に払込出資を承諾しているもののまだ納め期限に達していない株主(出資が事実上完了していない)へ事前に出資金を納めるように要請することができる。(第 53 条、第 88 条)
- (2) 株主が知る権利を更に充実させる。現行の『会社法』では、会社の株主は、会社の会計帳簿を査読できると定めているが、二審稿では、査読の範囲に会計証憑を追加した。株主も法律事務所か会計事務所に査読を依頼することができる。(第 56 条)
- (3) 一審稿に比べ、二審稿では、現行の『会社法』で董事会職権に関する列挙規定を回復し、董事会が株主会から授与された他の職権(社債発行など)を行使できることを明確にした。(第 67 条)
- (4) コーポレート・ガバナンス機関における監査役の役割を以前より弱める。株主による全会一致の同意があれば、比較的小さな有限責任公司では、監査役会と監査役を設けなくてもよいこととした。(第 83 条)
- (5) 董事の責任を更に強化する。董事や高級管理職が職務を執行する際、故意または重大な過失がある場合は、会社が賠償責任を負うほか、董事、高級管理職も賠償責任を負わなければならない。(第 190 条)
- (6) 新たに董事賠償責任保険制度を追加する。会社は、董事の在任中に董事が会社の職務を執行することによって負う賠償責任に対し責任保険をかけ、董事の職務遂行リスクを軽減することができる。(第 192 条)
- (7) 董事が会社の清算義務者であるという規定を新たに追加する。現行の『会社法』における有限責任公司の清算義務者は、通常株主とされているが、二審稿では、有限責任公司の清算義務者を董事に変更し、かつ、董事が遅滞なく清算義務を履行しなかったため、会社が債権者に損失をもたらした場合、賠償責任を負わなくてはならないと規定した。(第 228 条)

2. 今後の留意点

本二審稿では、会社の組織機構の職権や設置を更に充実させ、董事等の実際の経営管理者の責任を強化している。これが正式な審議を経て可決されると、在中日系企業のコーポレート・ガバナンスや、組織運営の枠組等に重大な影響を及ぼすことになり、会社のコンプライアンスに対する要求

は更に高くなることになる。各日系企業は、速やかに『会社法』の改訂の動向に着目し、かつ、会社定款や各規則制度に対するリーガルチェックや修正を行い、コーポレート・ガバナンスの枠組を調整する必要がある。（全 262 条）

**新型コロナウイルス感染症を「乙類を乙類管理する」と変更後の
移民管理政策措置の最適化に関する国家移民管理局の公告**

（発令元）国家移民管理局

（公布日）2022 年 12 月 27 日

（施行日）2023 年 1 月 8 日

1. 主なポイント

- （1）外国人の一般ビザの延長・交換発行・再発行・滞在証書の発行、居留証の延長・交換発行・再発行の受理を再開する。申請者が緊急に手続きする必要がある場合、緊急手続きで処理することができる。（第 2 条）
- （2）空港でのビザ発行を再開し、24 時間/72 時間/144 時間の国境通過ビザ免除政策を再開し、条件に合う者は、中国入国においてビザが免除される。（第 3 条）
- （3）香港・マカオ港に隣接する検疫ファスト通路を再開する。（第 6 条）
- （4）水運港の旅客通関を段階的に再開し、国際郵便船の旅客出入国を試行的に再開する。法により乗船証を発行し、証明書に基づいて、入国条件を満たす外国人乗組員に対して法により臨時入国許可証を発行する。（第 7 条）
- （5）空港重点貨物便の「グリーンパス」、陸路の国境検査場における重点物資車両の「ファストパス」、水運港の「国境検査登録コード」のオンラインセルフ手続き等の便宜措置を継続する。（第 8 条）

2. 今後の留意点

新型コロナウイルス感染症は、2023 年 1 月 8 日から「乙類を甲類管理する」（乙類伝染病を甲類伝染病として管理する。）を「乙類を乙類管理する」に変更された後、中国の新型コロナウイルス感染症に対する管理は大幅に緩和され、日系企業が徐々に正常な生産と経営秩序を回復することを促し、日中両国間の人的往来も徐々に正常さを取り戻しつつある。しかし注意が必要なのは、各地域において上記の政策が執行されるタイミングは異なる可能性があるため、日系企業の外国人のビザや滞在許可証の手続きや、重点貨物の輸出入の際には、現地の政策執行機関との話し合いや交渉が必要となる。（全 8 条）

新型コロナウイルス感染「乙類乙管」後の関連公告

（発令元）税関総署

（法令番号）税関総署公告 2022 年第 131 号

（公布日）2022 年 12 月 28 日

（施行日）2023 年 1 月 8 日

1. 主なポイント

- (1) 2023年1月8日より、入国者全員に対するPCR検査を廃止した。全ての入国者は一律に税関へ入国前48時間以内の新型コロナPCR検査の結果を申告する。税関は、健康状態が正常と申告し、空港での通常検疫で異常が見られない入国者の入国を認めるものとし、二度と集中隔離や自宅隔離を行わないものとした。健康状態が異常と申告したか、発熱等の症状のある入国者には、状況に応じて分類処置を実施する。(第1条)
- (2) 各省は、秩序ある分類方法で国境での安定した荷物・旅客輸送の再開を進める。(第2条)
- (3) 2023年1月8日より、全ての輸入コールドチェーン食品と非コールドチェーン物品の通関段階での新型コロナPCR検査等の措置を廃止する。(第3条)

2. 今後の留意点

この公告が施行により、入国者が中国に入国する際、全員PCR検査は行われなくなる。しかし注意が必要なのは、最近中国国内で流行している新型コロナ株には一定の不透明性があることで、日本等、多くの国で中国からの入国者に対して入国検査や隔離措置を実施している点である。中国政府は「対抗措置」を講じると述べているため、日本から中国に入国する者が再び入国PCR検査や、隔離を求められる可能性もある。(全3条)

『外商投資産業奨励目録(2022年度版)』執行に関する事項の公告

(発令元) 税関総署

(法令番号) 税関総署公告2022年第122号

(公布日) 2022年12月5日

(施行日) 2023年1月1日

1. 主なポイント

- (1) 2023年1月1日より、『外商投資産業奨励目録(2022年版)』(以下『目録(2022年度版)』という)範囲内の外商投資項目(増資項目を含む)に対し、総投資額内で輸入する自家用設備や契約に基づいて前に述べた設備と並行輸入する技術とキットやスペア(ただし免税に適さない商品を除く。)には、原則として関税は免除され、規定により輸入段階の増値税が課される。(第1条)
- (2) 2023年1月1日より前(当日を含まない)に審査・認可、承認か届出された外商投資項目は、『目録(2022年度版)』に該当しないが、『目録(2020年度版)』の範囲にあり、企業が商務局等の所管機関が2024年1月1日以前に発行した「国が発展を奨励する内外資項目確認書」等の文書を取得できる場合、規定に基づき税関で税の減免審査確認手続きを行うことができる。(第3条)
- (3) 『目録(2020年度版)』の範囲に該当しない外資投資建設中項目だが、『目録(2022年度版)』の範囲にある場合に、輸入する自家用設備や契約に基づいて前に述べた設備と並行輸入する技術とキットやスペアは、関税免除の優遇政策を受けられるが、輸入設備に対して既に関税を納めた場合、還付しない。(第4条)

2. 今後の留意点

この公告の規定に基づいて、外資系企業は、輸入する自家用設備に免税を申請する際、「国が発展を奨励する内外資項目確認書」を取得する必要があった。しかし、国務院が 2014 年に廃止した一連の行政審査・認可項目の中には、「奨励類外商投資企業項目確認審査・認可」という事項も含まれていた。実務において、関連する政府機関は、外商投資奨励類項目に対し「国が発展を奨励する内外資項目確認書」を再発行しない可能性があり、新たな企業は、この項目確認書を保有していない可能性があるため、日系企業が関税の減免を申請する際には、税関と話し合いや交渉を行う必要がある。（全 4 条）

企業の化粧品の品質安全主体责任監督着実化管理規定

（発令元）国家薬品监督管理局

（法令番号）国家薬品监督管理局公告 2022 年第 125 号

（公布日）2022 年 12 月 29 日

（施行日）2023 年 3 月 1 日

1. 主なポイント

(1) 化粧品の登録者、届出者および受託生産企業の責任ならびに管理の範囲を規定した。

（第 3 条）

(2) 企業の法定代表者（または主な責任者）は、全面的に企業内における化粧品の品質安全業務を担当し、かつ、企業は、品質安全責任者の職位を設置しなければならない。品質安全責任者の職位を設置しない場合、『化粧品監督管理条例』の規定を援用して企業に処分を科す。

（第 5 条、第 28 条）

(3) 品質安全責任者は、化粧品・化学・化学工業・生物・医学・薬学・法学等、化粧品の品質安全に関する専門知識を備え、かつ、5 年以上の化粧品生産や品質管理の経験者でなければならないと規定した。（第 8 条）

(4) 企業の品質安全責任者は、独立して職責を履行し、企業の他の者からの干渉を受けない。企業の品質安全責任者は、生産部署の責任者等、その独立した職責履行の勤務職位に影響を及ぼす恐れのある職位を兼務できない。（第 13 条）

2. 今後の留意点

この規定施行後、国家薬品監督管理機関は、化粧品の生産活動に従事する化粧品の登録者・届出者・受託生産企業の日常的な監督や検査を強化する可能性がある。企業が当該違法行為により行政処分を受けた場合、責任者が既に職責を履行しており、かつ、主観的な過誤がないことを証明できる証拠を提出し、取締検査機関と交渉を行い、企業や個人に対する処分の免除や軽減を主張することを試みることができる。（全 33 条）

『広告絶対化用語取締ガイドライン（意見公募稿）』

意見公募に関する市場監督管理総局の公告

（発令元）国家市場監督管理総局

（公布日）2022年12月7日

1. 主なポイント

- (1) 商品経営者（サービス提供者を含む。）が経営場所が独自のメディアツールで自らの名称（氏名）、設立日、経営範囲等内容的情報を発表し、かつ、直接的か間接的にその商品やサービスのセールスをしていない場合、一般的に商業広告とは見なさない。（第2条）
- (2) 広告の中で絶対化用語を使用しているものの、商品の経営者が商品のセールスを指向していないケースを規定した。
生産経営者のサービスに対する態度や経営理念、企業文化のみを表明したに過ぎないもの。
経営者が商品の目標や追求を表明したに過ぎないもの。
これらのケースは、『広告法』における絶対化用語規定の制限を受けない。（第4条）
- (3) 広告の中で絶対化用語を使用して商品の経営者が商品のセールスを指向しているものの、消費者をミスリードするか、その他の経営者の客観的な効果を貶めていない場合、『広告法』における絶対化用語規定の制限を受けず、かつ、消費者をミスリードするか、その他の経営者の客観的な効果を貶めていない7種類のケースを列挙した。（第5条）
- (4) 広告の中で絶対化用語を使用しているが行政処分しないか、軽い方を適用して処分するか、処分を軽減するケースを規定した。例えば、初めて広告の中で絶対化用語を使用し、かつ、危険な結果が軽微で、かつ、遅滞なく是正した場合、処分を科さないことにできる。（第6条）
- (5) 医療・薬品・医療機器・健康食品・特殊な医学用途で処方した食品のうち、治療効果・治癒率・有効率等の絶対化に関する用語が出てくるか、金融資産運用系商品の広告に、投資収益率・投資安全性等の絶対化に関する用語が出てくる場合、一般的に違法行為が軽微とか社会に対する危険性が低いとは見なさない。（第8条）

2. 今後の留意点

実務において、商品広告の中で「販売量ナンバーワン」等の語句を使用することは、もう『広告法』における絶対化用語の規定を適用して処分が科されることはないかもしれない。しかし、機関や地域を限定した具体的な状況において、広告により商品の販売量・売上高・市場占有率等の情報の宣伝を行い、販売量・売上高等の資料により上記の情報の真実性を証明できないか、提供できない場合、政府機関から処分されることに注意が必要である。また、企業が政府機関に処分された場合、政府の処分免除、軽い方を適用して処分するか、処分軽減の規定を合理的に利用し、政府機関と話し合いや交渉を行うことができる。（全9条）

乳幼児処方食品、再製チーズ等の商品の輸入に食品安全国家標準検査を行うことに関する要件についての公告

（発令元）税関総署

（法令番号）税関総署公告 2022 年第 136 号

(公布日) 2022 年 12 月 30 日

(施行日) 2022 年 12 月 30 日

1 . 主なポイント

- (1) 『食品安全国家標準 乳児処方食品』、『食品安全国家標準 比較的大きい乳児への処方食品』、『食品安全国家標準 幼児処方食品』、『食品安全国家標準 再製チーズとチーズ製品』、『食品安全国家標準 濃縮乳製品』(以下「新国標」と総称する。)の施行日より、海外の企業から中国の輸出食品か、中国国内の企業が前に述べた食品を輸入する場合、新国標の規定に適合していなければならない。新国標施行前に生産され、輸入された原国標の規定に適合する商品は、品質保証期間中は、引き続き輸入や販売を行うことができる。(第1条)
- (2) 輸入貨物の中国国内荷受人が、その通関代理人が税関へ実際に輸入された上記商品の申告を行う場合、「生産日」を記入しなければならない。生産日は、商品ラベル上の生産日と一致していなければならない。(第2条)

2 . 今後の留意点

上記の食品中の乳児、比較的大きい乳児、幼児の処方食品の国家標準は、2023年3月22日から施行される。再製チーズ・チーズ製品・濃縮乳製品の国家標準は、2022年12月30日から施行された。日系企業が上記の食品を輸入するか、日本本社が中国国内の企業に上記の食品を輸出する場合、輸入企業が海外の輸出企業と話し合い、新国標の規定に基づいて取り扱っているかどうかを確認し、新国標の規定に適合しない食品を輸出して、政府機関から処分を受けたり、中国で税関検査の際に返品を防止することに留意が必要である。

(全2条)

・法令運用上のケーススタディ解説

1．事件の概要

王氏は、2019年1月から青島の某加工会社でオペレーターとして勤務を開始した。労使双方は、2019年1月1日から2023年12月31日迄の労働契約を締結し、そこで月々の賃金は5,000元と約定した。旧暦の年末に、会社の受注が減るため、会社は、2019年の旧正月休暇期間を2018年12月15日から2019年1月14日とし、この旧正月法定休暇期間を超過した場合、従業員が年次有給休暇を取得したものと見なす通知を行ったが、従業員全員が、異議を申し立てなかった。

2019年12月、王氏は会社に当該年度に所得できる年次有給休暇5日間を申請した。会社は、会社の旧正月休暇期間は国の定める法定祝祭日を超過しており、超過した期間は従業員が年次有給休暇を取得した期間であるとして、王氏が再び年次有給休暇を申請することを拒否した。

王氏はこれを不服とし、旧正月の休暇は会社が強制的に手配したもので、自分は年次有給休暇の申請をしておらず、これを年次有給休暇と見なすことはできないと主張し、会社が2019年に未消化の年次有給休暇に対する賃金4,000元を支払う裁決を仲裁を申し立てた。

2．紛争の焦点

会社がその生産、業務の具体的な状況に基づいて王氏の年次有給休暇を統一的に手配することは違法か。

3．弁護士分析

(1) 会社は、その生産、業務の具体的な状況に基づいて従業員の年次有給休暇を統一的に手配できる。

『企業従業員年次有給休暇実施弁法』第9条で、雇用者は、生産や業務の具体的な状況に基づき、かつ、従業員自身の意向も考慮し、年次有給休暇を統一的に手配できると規定されている。

本件において、この会社は旧暦の年末に受注が減り、この会社の旧正月休暇期間は国の法定祝祭日を大幅に超過しており、休暇通知書の中で、超過した期間は年次有給休暇期間であると王氏を含む従業員に伝えており、その時点で王氏から異議は申し立てられていなかった。ゆえに、これは雇用者が自らの生産や業務の具体的な状況に基づき、従業員の年次有給休暇を統一的に手配し、従業員自身の意向も考慮したものであると見なされる。

(2) 会社は、既に法律の規定に基づき、王氏へ年次有給休暇期間中の賃金を支給している。

『企業従業員年次有給休暇実施弁法』第11条で、従業員は、年次有給休暇期間中、正常な勤務期間と同額の賃金収入を得ることができると規定されている。

本件において、この会社は、旧正月の休暇期間は、国の定める期間を超過しており、超過期間は年次有給休暇期間であると従業員全員に通知しており、かつ、労働契約で約定した賃金で王氏に国の規定を超えた休暇期間中の賃金を全額支給しており、法律の規定に適合している。

このため、会社が生産や業務の具体的な状況に基づいて王氏の年次有給休暇を統一的に手配し、法に則り年次有給休暇期間中の賃金を支給したことは適法である。

4．司法判断

仲裁委員会は、王氏からの訴えを棄却した。

5．留意点

旧暦の年末になると、従業員の未消化の年次有給休暇について、どのように対応するかという難題に多くの会社が直面することになる。年次有給休暇は、会社の生産経営の手配や、賃金の支給等に関わるため、処理を誤ると、会社と従業員の紛争に発展するため、会社は慎重に対応する必要がある。

日系企業では、法定の年次有給休暇だけでなく、「就業規則」の中で福利年次有給休暇を定めているところもあり、当該年度中に未消化の福利年次有給休暇は、一般的に翌年度に繰り越さず、賃金的な補償も行わない。しかし注意が必要なのは、会社の規則制度に特段の規定がある場合、その会社規則制度に沿って取り扱わなければならない、そうしないならば、従業員の紛争、場合によっては集団的な事件に発展する恐れもある。

実務上では、年次有給休暇の日数をどのように定めるかという課題も存在している。例えば従業員が休暇申請しなかった場合、自動的に放棄したものと見なすのか等、多くの課題があるといえる。各日系企業において、会社の「就業規則」等の制度を再度チェックし、コンプライアンス面での調整と整備を進め、法定と福利年次有給休暇の取得条件や休暇日数、福利休暇を未消化の場合の処理方法、法定休暇と福利休暇使用の優先順位等について明確に規定し、高級管理者や人事担当者に対するコンプライアンス研修を行うのもひとつの方法といえる。