

制度情報－2025年8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

労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する最高人民裁判所の解釈（二）

(発令元) 最高人民裁判所

(法令番号) 法釈[2025]12号

(公布日) 2025年8月1日

(施行日) 2025年9月1日

1. 主なポイント

- (1) 同一労働者が複数の関連企業において交互又は同時に雇用された場合の労働関係認定規則及び労働報酬、福利待遇負担問題を規定。(第3条)
- (2) 書面労働契約を締結していない場合の2倍賃金支払い除外事由を列挙。(第7、8、9条)
- (3) 「連続2回の有期労働契約締結」と認定される具体的状況を明確にし、企業による無期労働契約締結義務の回避を防止。(第10条)
- (4) 従業員が「社会保険納付放棄を約定」後、「企業の社会保険未納付」により経済補償金支払いを企業に要求し支持される裁判規則を統一。企業は法に従い社会保険費用を追納後、これまで会社が従業員に支払った社会保険の補償費用の返還を請求することが可能。(第19条)
- (5) 「法に基づきすでに養老保険を受給若しくは退職金を受領した退職再雇用者と企業間は労務関係で処理する」という条項が削除されたため、企業が養老保険・年金受給者である「退職・再雇用者」を募集する場合、双方間の権益に労働法が一部適用される可能性がある。(第21条)

2. 今後の留意点

本解釈は労働仲裁委員会と裁判所の労働紛争関連事件審理、裁判の全国的細分化規則として、各地企業・従業員間の権利義務等に重大な影響を与える。各日系企業は人事総務・役員に関連研修を実施し、適時正確にその意味と企業への影響を理解し、実務経験を持つ現地弁護士との対応策検討により労働リスクの回避や軽減を目指すことができる。(全文計21条)

『中華人民共和國外国人出入国管理條例』改正に関する國務院の決定

(発令元) 國務院

(法令番号) 國務院令 第 814 号

(公布日) 2025 年 8 月 14 日

(施行日) 2025 年 10 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 新たに主に入国する外国青年科学技術人材に発給する K ビザを追加。(第 6 条)
- (2) K ビザ申請は、中国政府の関連主管部門規定の外国青年科学技術人材の要件を満たし、かつ相応の証明資料提出が必要。(第 7 条)

2. 今後の留意点

K ビザ新規実施は今後の外国人青年科学技術人材の訪中に役立つ。K ビザ申請要件は、国内外の有名大学又は科学研究機構の科学、技術、工学、数学分野の専門学科を卒業し、かつ相応の學歷学位証書(学士以上)を取得した者若しくは上述機構の関連専門教育、科学研究業務に従事する外国青年科学技術人材。具体的要件は中国の在外大使館・領事館ホームページに公布。(全文計 2 条)

増値税期末控除未済税還付政策の整備に関する公告

(発令元) 財政部国家稅務總局

(法令番号) 財政部稅務總局公告 2025 年第 7 号

(公布日) 2025 年 8 月 22 日

(施行日) 2025 年 9 月 1 日

1. 主なポイント

- (1) 期末控除未済税還付を受ける企業が同時に満たすことが必要な要件として、例えば納税信用評価は A 又は B ランクで、税還付申請前 36 カ月間に稅務機關から脱税で 2 回以上処罰を受けていない等特定の要件を明確化。(第 2 条)
- (2) 税還付政策を享受する企業を各業界で区分。業界ごとに税還付待遇や税還付額要件が異なる。例えば、製造業、科学研究・技術サービス業、ソフトウェア・情報技術サービス業、生態保護・環境管理業の納税者は月単位で期末控除未済税還付を申請することができる。不動産以外の業界には還付比率制限がない。(第 1、3 条)

2. 今後の留意点

本件実施は要件を満たす増値税納税者(小規模納税者は対象外)にとって、企業キャッシュフローや企業融資利息支出の増加緩和等利益も大きいですが、実務上で稅務當局から指摘や処罰を受けないよう、以下の点等に留意を要する。①増値税即時徴収即時還

付と期末控除未済税還付は「二者択一」。②期末控除未済税還付と輸出控除税還付は同時申請が可能だが順序に注意を要する。③企業の期末控除未済税額の状態・調整に随時留意する。④税務当局の事後検査、抜取検査の際、相応の資料で証明できるよう関連申請書類を確実に保管する。（全文計 11 条）

中華人民共和國増値税法実施条例（意見募集稿）

（発令元）財政部税務総局

（公布日）2025 年 8 月 11 日

1. 主なポイント

(1) 自然人を小規模納税者に含め、小規模納税者と一般納税者の認定規則を細分化。

（第 7 条）

(2) クロスボーダー取引の課税規則を細分化し、オフショア BPO、航空運輸サービス、完全国外消費の研究開発や設計サービス等の事項をゼロ税率課税取引に新規追加した。（第 9 条）

(3) 「購入貸付及び支払貸付サービス関連の利息・サービス料」等仕入税額控除対象外となる項目を新たに追加。（第 20 条）

新増値税法では「購入貸付サービス」の仕入税額控除不可条項が削除されたが、本意見募集稿では企業が返済した借入金と利息については増値税控除を認めないという内容が新たに追加された。これは国家税収に関連する措置であると考えられ、関連会社間での資金貸付や無償貸付等を行う企業にとっては当該税負担が依然存在することを意味する。

(4) 従来は明確に除外していなかった医療美容機関を増値税免税政策対象外とした。

（第 28 条）

(5) 販売返品又は販売割引に関わる税額控除を規定した。（第 40 条）

2. 今後の留意点

本稿改正及び新規追加内容が多いため、現地企業は 2026 年 1 月 1 日の新増値税法の施行前に関連立法動向に適時留意し、現地弁護士、会計士、税理士と意思疎通・検討のうえ財務税収計画と関連仕入税額控除を進め、関連経営取引、会計勘定及び納税面のコンプライアンスを整備することにより、税コストの軽減と同時に政府当局からの指摘や処罰を回避することができる。（全文計 57 条）

**金融機関顧客デューデリジェンスと顧客身分資料
及び取引記録保存管理弁法（意見募集稿）**

（発令元）中国人民銀行、国家金融監督管理総局、
中国証券監督管理委員会

（公布日）2025年8月4日

1. 主なポイント

(1) 本弁法を履行する金融機関義務主体を調整。非銀行決済機関（Alipay、WeChatPay等）を明確に列挙し、2024年改正の反マネーロンダリング法の規定と統一。

（第2条）

(2) 「自然人顧客が5万人民元以上又は1万ドル以上相当の現金取引をする場合に資金源又は用途を提供する必要」についての具体的要件を削除。

(3) 国際送金の身分照合検査を厳格化。国外への送金が1口5千人民元以上又は外貨相当1千USドル以上の場合、送金者の身分照合検査が必要。送金者又は受取人の必要情報が不足している場合、銀行は識別リスク状況に応じ、関連送金業務の実行、拒否、一時停止を選択できる。（第34条）

(4) 銀行等金融機関の顧客身分資料の保存年限を最低10年に設定。（第44条）

2. 今後の留意点

本新改正は主に銀行等金融機関や特定の非金融機関を規制するものだが、その他企業や個人も同法の影響や制限を受ける可能性がある。各金融機関、企業及び個人等は当該管理弁法を適時理解し、出入金や金融取引方式及び書類調整により金融取引コンプライアンスを保ち、新規則要件を満たせずに金融取引が滞り、政府当局の監督管理に直面しないよう注意する必要がある。（全文計51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2022年のA社の求人に応募し、2022年8月1日から2023年2月22日まで勤務した。勤務期間中、勤務先にはB社の看板が掲げられ、日常業務連絡で使用するWeChatやQQにもB社の表示があった。AB両社とも王氏との労働契約書は締結せず、社会保険料は未納付で、就業者入退手続きも行っておらず、王氏の賃金はAB両社の実質的支配者の個人口座から支給されていた。

AB両社は関連企業で、実質的支配者とオフィス住所が同一で、経営範囲の重複や人員混同がある。

王氏は両社のうちB社を選択し、労働関係の確認と賃金支払いを求め仲裁を申立てたが、仲裁委員会に棄却されたため、これを不服として裁判所に訴訟を提起した。

2. 紛争の焦点

関連企業の交互雇用があり、いずれも労働者と労働契約を締結していない場合、労働関係主体をどう確定すべきか。訴訟主体を自主的に選択できるか。

3. 弁護士分析

王氏は訴訟主体を自主的に選択できる。具体的分析は以下の通り。

- (1) 王氏はA社の求人です入社したが、王氏の日常業務、業務環境、管理指示はすべてB社と直接関連する。
- (2) 王氏は一般労働者としてB社のために働いていると信じる理由があり、オフィス環境や連絡ツール等の外部特徴もこれを裏付けている。
- (3) 関連企業は雇用主体が混同により曖昧で、法的責任回避の意図が見られ、この種の不誠実行為は司法上で奨励すべきでない。

上記を踏まえ、王氏は提供した労働事実や賃金支給状況等に基づき、自主的に提訴主体を選択できる。

4. 裁判結果

裁判所はB社との労働関係確認及び未払い賃金の支払いを求める訴えを支持した。

5. 今後の留意点

実務上、関連企業間で混同雇用が存在する場合があるが、労働紛争が起きないように実務状況に留意する必要がある。

- (1) 雇用主が契約を締結する。単一の労働契約主体を明確にし、二重又は多重労働関係と認定されないようにする（中国は二重又は多重労働関係を禁止してはいない）。
- (2) 賃金支給者が社会保険を納付する。労働契約主体が直接賃金を支払い、社会保

險を納付するのが望ましい。

- (3) 混同雇用等の状況が存在する場合、混同雇用する全関連企業と労働者間で三者又は複数者間契約を締結し、労働関係の帰属及び責任範囲を明確にし、連帯責任を排除することが推奨される。「混同雇用」契約が存在する場合の労働雇用責任は、原則、契約上の約定に基づく。