

制度情報—2025年11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

滞納税公告弁法

(発令元) 国家税務総局

(法令番号) 国家税務総局令第61号

(公布日) 2025年11月26日

(施行日) 2026年3月1日

1. 主なポイント

- (1) 滞納税情報公告の対象範囲を拡大。「滞納した教育費付加金、地方教育付加金」を公告対象に明示的に含めるとともに、公告内容に「納付済みの滞納税に伴い発生した滞納金」を追加。(第2条)
- (2) 公告機関と公告経路を統一。従来、納税者の状態や滞納額の大小に応じ、省・市・県の三階層の税務機関が行っていた公告を、滞納税が所属する県級以上の税務局(分局)が行うように変更。(第3,4条)
- (3) 公告頻度を引き上げ。従来、企業・組織の滞納は四半期ごと、個人事業主・その他の個人の滞納は半年ごとの公告であったが、すべて月1回の公告に統一。(第4条)
- (4) 公告内容をより規範化。公告内容に「滞納税の所属期間」、「滞納開始日」等の重要情報を追加し、社会の一般公衆が滞納状況をより全面的に把握できるようにする。(第5条)
- (5) 滞納者の権益保護のため、公告前確認・異議処理・速やかな訂正のプロセスを追加。税務機関は公告前に、納税者に対し公告予定内容を通知し、3営業日以上の確認又は異議申立期間を与える。納税者が内容に異議がある場合は、3営業日以内に申立てが可能。税務機関は3営業日以内に審査し、異議が成立すれば速やかに公告内容を訂正又は撤回する。(第6条)
- (6) 滞納税を公告しない特殊事情。例：①企業破産により税債権が弁済されたが未入庫のもの、②既に破産、解散、又は営業許可取消しを受けた企業のもの、③破産更生手続により回収不能となった税金、④国家機密に関わるもの。(第7条)

2. 今後の留意点

今回の改正は、「租税法律主義」の徹底と税務ビジネス環境の最適化に向けた重要な措置であり、滞納税公告行為を規範化することで、国家税収の確保と納税者の合法的権益保護を目指すものとなる。特に中小零細企業は、より厳格な税務コンプライアンス要求に直面し、滞納は単なる追加納付ではなく、企業信用や経営に直接影響を与えるものになりかねない。現地企業は、本弁法で定められたルートを通じて、取引先に滞納税情報が存在す

るかを確認できる。

新弁法施行後、企業は税務コンプライアンス管理をより一層重視し、滞納による公告が企業信用と正常な経営に影響を与えることを回避する必要がある。(全文計 14 条)

開放拡大及びサービスの高品質な発展を支援するための

10 項目の革新措置実施に関する公告

(発令元) 国家移民管理局

(公布日) 2025 年 11 月 3 日

1. 主なポイント

- (1) 香港・マカオ人材ビザ政策の試験的实施範囲を拡大。本公告は、2025 年 11 月 5 日より、従来の北京、上海、広東・香港・マカオ大湾区に加え、長江デルタ地域、北京・天津・河北地域全域、および全国すべての自由貿易試験区において、香港・マカオ人材ビザ政策を実施する。(第 1 条)
- (2) 24 時間トランジットビザ免除措置における無検査手続の対象空港を 10 か所追加。(第 5 条)
- (3) 広東省の 5 か所の空港を、240 時間通過ビザ免除入国空港に追加。(第 6 条)
- (4) 外国人入国前オンライン申告制度。2025 年 11 月 20 日より、外国人は中国到着前に、中国国家移民管理局政府ウェブサイト、行政サービスプラットフォーム、「移民局 12367」アプリ、WeChat (Alipay) ミニプログラム、携帯端末による入国カード記入用コードのスキャン等を通じて、オンラインで入国関連情報を申告することが可能となる。なお、従来どおり入国時に紙の外国人入国カードへ記入することも可能。また、7 種の人員については入国情報記入が免除される。(第 10 条)

2. 今後の留意点

現地駐在員、外国籍人員は、出張、ビジネス訪問、観光等の計画に基づき、これらの利便措置を合理的に活用し、適切な出入国方法を選択することが可能となる。実務上、地域や人員により政策理解度が異なる可能性があるため、旅程の遅延を避けるためにも、事前に出入国管理部門や渡航先に確認することが望ましい。(全文計 10 条)

最高人民法院 交通事故責任紛争事件審理の法律適用に

関する若干の問題についての解釈 (二) (意見募集稿)

(発令元) 最高人民法院

(公布日) 2025 年 11 月 9 日

1. 主なポイント

- (1) レンタカー又は借用車の事故責任を規定。例えば、車両を他人に貸与して事故が発生した場合、車両保有者に過失 (例：整備不良) があれば、運転者と連帯して損害賠

償責任を負うが、賠償総額は実際の損失を超えない。

- (2) 乗客がドアを開けて他人に衝突した場合、保険会社は「交通強制保険」および「任意保険」の範囲内で賠償しなければならず、「乗客は運転者ではない」ことを理由に賠償を拒否できないと規定。(第3条)
- (3) 電動自転車と自動車の衝突事故について、立証責任および賠償額判断要素の参考要素を規定。(第4条)
- (4) 非営業車両事故の責任負担ルールを規定。同乗中に事故が発生した場合、運転者に「重大な過失」があるか否かにより判断する。(第5条)
- (5) 運転免許証が有効期限切れ（但し失効していない）の期間中に発生した交通事故について、保険会社はこれを理由として賠償を拒否できないと規定。(第6条)

2. 今後の留意点

車両増加に伴い、交通事故の発生率は上昇傾向にある。言語、法律、文化等の差異から、現地駐在員が仕事や生活において交通事故に遭遇した場合、適切な対処方法が分からないケースも多いため、現地駐在員は交通安全に注意を払うとともに、交通事故発生時の処理ルールを正しく理解し、速やかに現地弁護士へ相談することが、権益保護および損失軽減につながる。(全文計 18 条)

2026 年一部祝祭休日予定に関する国务院弁公庁の通知

(発令元) 国务院弁公庁

(法令番号) 国弁発明電〔2025〕7号

(公布日) 2025年11月4日

1. 主なポイント

- (1) 2026年における一部の祝祭日の休日設定を詳細に規定。現地日系企業は2026年度の業務計画および生産経営計画を策定する際の参考とすることができる。(第1条)
- (2) 中国政府は、企業および個人が有給年次休暇等の制度と組み合わせて、実質的に長期連休を形成し、混雑を避けた旅行・帰省を推奨している。(第2条)

2. 今後の留意点

一部の日系企業では、法定年次有給休暇に加え、福利厚生として付与する休暇制度を設けている場合がある。企業の休暇制度を定める際や、従業員の休暇を計画する際には、生産経営状況を考慮しつつ、法定年次有給休暇を優先的に取得させるよう計画することが望ましい（当該年度内に従業員が法定年次有給休暇を消化しきれなかった場合、企業は未消化分を金銭で買い取る義務があるが、福利厚生休暇についてはその限りではない）。

また祝祭日前後には、残業手配、割増賃金（残業代）、振替休日等に関する労働紛争が発生する可能性があり、対応を誤ると、労使紛争、仲裁、訴訟を引き起こすおそれがある。そのため、各日系企業は現地弁護士と連携し、休暇計画に関する制度整備を適法

かつ合理的に行い、労働紛争の発生を未然に防ぐことが重要である。(全文計 20 条)

一方的ビザ免除措置延長に関する通知

(発令元) 外交部

(公布日) 2025 年 11 月 3 日

1. 主なポイント

(1) 中国および外国人の往来交流を一層促進するため、日本を含む 40 か国以上の国に対する短期 (30 日) の一方的ビザ免除措置を、2026 年 12 月 31 日 24 時まで延長することを決定。(第 1 条)

2. 今後の留意点

ビジネスや観光目的で本短期ビザ免除政策を利用して中国入国を予定する場合は、自身が所持するパスポートの種類 (一般旅券保持者のみが対象)、滞在期間、滞在目的、規定された対象国に含まれるか否か、ならびに入国審査手続について確認する必要がある。短期ビザ免除の場合、ビザ取得は不要であるが、中国入国時にはパスポートの残存有効期間や、往復のチケット (航空券等) の提示を求められる可能性があるため、事前に入国予定の税関や空港関係者に確認することを推奨する。(全文計 1 条)

II 法令運用上のケーススタディ解説

1. 事件の概要

李氏は2020年7月、北京A電力会社に入社し、某研究院プロジェクトに配属され、高圧配電室の運行・監視業務に従事していた。2023年6月10日から29日に、李氏は私用外出のため、A社の承認を得ずに同僚を自身の業務に就かせ、代替期間中の対応報酬を自ら支払った。

2023年8月、当該研究院の安全点検の際、配電室の監視記録に李氏の筆跡と明らかに異なる記載が発見された。事情聴取で、李氏は私的な代替勤務手配を認めたが、会社規則に「代替勤務」を明確に禁止する規定はなく、かつ業務に必要な人員を確保しており、何ら支障は出ていないため、規則違反には該当しないと主張した。

一方、A社は、李氏が審査・許可なく私的に他人に代替業務を行わせた行為は、基本的な労働規律に違反するとして、『中華人民共和国労働契約法』第39条第2項に基づき、重大な規定違反を理由に労働契約を解除した。

李氏はこれを不服として仲裁を申立て、A社に対し違法な労働契約解除による損害賠償金の支払いを求めた。

2. 紛争の焦点

会社が代替勤務行為を明確に禁止しておらず、かつ労働者が業務に影響はなかったと主張する場合も、無断での代替勤務は重大な規律違反に該当するか。

3. 弁護士の分析

(1) 労働契約法第29条は、雇用主と労働者は労働契約の定めに従い、各自の義務を全面的に履行しなければならないと規定している。労働関係は人格的従属性および経済的従属性を有し、労働者自らが労働義務を履行することが、労働関係の基本的要件である。

(2) 本件において、李氏は、会社は代替勤務禁止を明文していないこと、また業務の遅延も出ていないことを主張しているが、労働関係の履行は、単に作業任務を完了させることにとどまらず、会社が特定の労働者の業務遂行過程を管理・監督することも含まれる。

李氏が無断で他人に代替勤務させることは、実質的に自己の労働義務を他人に負わせる行為であり、A社の同意を得ていない以上、本人履行の原則に対する根本的な違反に該当する。A社規則上に「代替勤務」行為について詳細な定めが存在しなくても、当該行為は基本的な労働規律違反に該当する。

A社が管理権に基づき、承認のない代替勤務行為に対し否定的評価を行い、これを理由とした労働契約解除は合法で、合理的範囲を逸脱していない。

4. 事件の裁判結果

仲裁委員会は、従業員李氏の請求を棄却した。

5. 今後の留意点

近年、経済情勢の悪化に伴い、労働紛争案件は増加傾向にある。労働者又は企業のいずれか一方が、自らの義務を合法的かつ合理的に履行しない場合、紛争を招く可能性が高い。

労働者が承認を得ず私的に他人へ代替業務を手配した場合、実際の経済的損失が出てなくても、基本的な労働規律違反と評価され得る。現地企業でこの種の紛争を予防するには、以下の対応が望ましい。

- (1) 規則制度を整備し、代替勤務、シフト交代等のケースを明確に定義し、対応する承認手続および責任規定を設け、労働規律の実務運用性を高める。
- (2) 実務上、現場巡回や人員確認を強化し、常態化した監督・点検体制の構築により、無断での業務代理行為等を早期に発見し、また書面による警告や規範的な処理により、管理不十分による黙認や事実上の承認と評価されるリスクを回避する。
- (3) 労働者の直接的な利益に関わる規則制度については、法定の民主的手続を経る必要がある。具体的には、従業員代表大会又は全従業員による討議を実施し、労働組合又は従業員代表と対等に協議した上で決定し、当該規則制度を従業員に対し書面で通知しなければならない。また、当該民主的手続を履行したことを示す関連証拠（従業員の署名簿、討議内容、会社が規則制度を従業員に通知した電子メール等）を適切に保存しておく点にも留意する必要がある。