

制度情報－2026年3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

短期取引監督管理に関する若干の規定

(発令元) 中国証券監督管理委員会  
(法令番号) 証監会公告〔2026〕4号  
(公布日) 2026年3月6日  
(施行日) 2026年4月7日

1. 主なポイント

- (1) 新規則の適用対象と証券種別範囲を明確化。買付・売却時にいずれも大株主(持株比率5%以上)かつ董事・監事・高級管理職である場合、または買付時には該当しないが売却時に該当する場合は、短期売買(6ヶ月以内に自社株を先に買付後に売却する、または先に売却後に買付する行為)に関する制度規則を遵守する必要がある。但し、高級管理職の配偶者・父母・子女が使用する口座も高級管理職の口座とみなされ、同様に規制対象となる(名義貸しによる脱税防止のため)という点に留意が必要である。(第2、3、4、8条)
- (2) 保有株式及び取引時点の認定基準を規定し、売買時点を証券名義書換登記日と定める。(第5条)
- (3) 新たに「適用除外事由」13種類を追加。形式上は短期売買に該当するが実質的に裁定取引ではない場合(例:相続・贈与等の非取引行為、転換社債購入後の株式転換・短期売却、優先株の普通株式転換、ETF設定・解約等)を明確に規制対象外とした。(第6条)

2. 今後の留意点

外資系企業(QFII/RQFII、外資系公募ファンド等)にとって、本新規制は大きなメリットがある。条件を満たす海外の公募ファンドは、個別商品ごとに持株比率を計算できるため、外資機関の運用柔軟性が大幅に向上し、グループ全体の持株比率合算リスクを過度に懸念する必要がない。但し、コンプライアンス規制は依然として存在することに留意が必要である。単一商品の持株比率が5%を超える場合、または上場企業の高級管理職が6ヶ月以内に逆取引を行った場合の規制ルールは継続され、依然として収益は会社に納めなければならない。(全文計12条)

国家市場監督管理総局による「特殊医療用途調製食品  
生産許可審査細則(2026年版)」公布に関する公告

(発令元) 国家市場監督管理総局  
(法令番号) 2026年第11号  
(公布日) 2026年3月3日  
(施行日) 2026年3月3日

1. 主なポイント

- (1) 2019年版と比較し、新審査細則では製品分類がさらに細分化され、品種明細は46種類へと大幅に増加し、また異なる年齢層・疾病状態の人口層に対しより詳細

な区分を設けた。例として「全栄養調製食品」は「1～10歳対象」「10歳以上対象」などに細分化。（第2条、別添1）

- (2) 生産施設、特にクリーンルーム（無塵室）の設計・建設・管理における製薬業界並みの高水準要求を提示。（第6～13条）
- (3) 企業は独立かつ完備された実験室を設置し、全出荷製品に対する全項目検査能力（設備完備、要員が専門資格・能力を有しており、記録データの真実性がある）を備える必要がある。（第14、27、33条）
- (4) 企業には原料調達、生産加工、完成品検査から販売先まで全工程にわたる情報化トレーサビリティシステムの構築が求められる。（第35条）

## 2. 今後の留意点

中国に工場を設立する、または中国市場参入を計画する外資系の特別用途食品企業は、新細則の一般的な要求事項に加え、製品の現地化開発と安定した供給網構築が不可欠となるという点に留意が必要である。外資系企業は、文化・管理習慣の相違から、審査対応時のコミュニケーション不足や要求事項の理解の食い違いが生じる可能性もあるため、関連政府当局による現地審査の事前調整を十分に行うことが推奨される。（全文計43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2017年11月15日に北京のA社に入社し、技術者として勤務した。A社と李氏の双方は連続2期の有期労働契約を締結し、契約期間は2023年12月31日までであった。

A社は、李氏との契約満了前に組織再編・職務廃止を理由に、李氏に対し『労働契約終了通知書』を発行し、契約を更新しないことを決定した。

李氏は、A社による解雇が違法な契約終了であるとして2024年1月26日に労働仲裁を申し立てた。その後、仲裁裁定を不服として裁判所に提訴した。

李氏の主な請求は、2017年11月15日から2023年12月31日までの時間外労働手当740,296.83元、及び2017年から2023年までの計7年間の未取得年次有給休暇賃金44,986.67元等の支払いである。

A社は、解雇は合法で、李氏に時間外労働の事実はなく、年次有給休暇は春節期間に集中的に取得済みであると反論した。

### 2. 紛争の焦点

仲裁段階で時効抗弁を主張しなかった場合、第一審・第二審での主張は認められるか。未取得の年次有給休暇分の賃金請求権の時効はいつから起算するか。

### 3. 弁護士の分析

- (1)『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法院の解釈(二)』第20条は、「当事者が仲裁期間中に自己の責めに帰すべき事由により仲裁時効抗弁を主張せず、第一審または第二審の訴訟期間中に仲裁時効抗弁を主張した場合、人民法院はこれを支持しない。但し、当事者が新たな証拠に基づき相手方の請求権の時効期間満了を証明できる場合は、人民法院はこれを支持すべき」としている。

仲裁時効抗弁権は当事者の訴訟上の権利に属し、当事者自身がその行使を決定すべきものである。本件において、A社は労働仲裁段階において李氏が主張する未取得年次有給休暇賃金について時効抗弁を提出しておらず、かつ相手方の請求権の仲裁時効期間満了を証明する新たな証拠も存在しないため、第一審・第二審にお

いてA社が初めて仲裁時効抗弁を提出したとしても、裁判所はこれを支持しない。  
(2) 未取得年次有給休暇の賃金補償の法的性質は、労働者が労働を提供したことによる賃金の一部ではなく、労働者が取得すべき休暇を取得できなかったことに対する法定の経済的補償である。したがって、未取得年次有給休暇の賃金に対する時効は、『労働紛争調停仲裁法』第27条第4項に定める賃金に関する特別時効規定は適用されず、同法第27条第1項に規定される1年間の普通時効（権利侵害を知った日または知ることができた日から起算）が適用される。

本件において、李氏は2017年11月15日に入社し、かつ控訴審において入社前の1年間連続勤務に関する証拠を提出できないことを自ら認めている。したがって、李氏が有給年次休暇を取得する条件は、A社における1年間の連続勤務が満了した時点、すなわち2018年11月15日以降に初めて成立する。

年次有給休暇が年度をまたいで取得できるという特性を考慮すると、未取得年次有給休暇の賃金請求権の時効は、当該休暇の翌年度が終了した翌日から起算される。例えば、2022年度の年次有給休暇賃金請求権は2024年1月1日から起算となる。

上記をまとめると、A社が仲裁段階で時効抗弁を主張しなかった場合の結果は以下の通りである。

#### 4. 事件の裁判結果

本件では、第二審で第一審の判決が是正され、A社が第一審で初めて主張した仲裁時効の抗弁を認めず、A社に対し、2018年11月15日から2023年12月31日までの期間における未取得年次有給休暇の賃金を李氏に支払うよう改判した。

#### 5. 今後の留意点

年次有給休暇は会社の生産経営や賃金支給などに関わるため、適切に処理しないと紛争に至る恐れがあることから、企業には慎重な対応が求められる。実務上、従業員に年次休暇を取得させたものの、証拠の保存が不十分な場合や、年次休暇を消化した証拠がない場合は、労使紛争が発生するケースがある。

同時に、労働仲裁や訴訟などには多くの仲裁ルールや方法が存在するため、企業が仲裁段階で積極的に主張しない場合、第一審や第二審で主張しても裁判所は支持しない。したがって、労働紛争や仲裁案件について、手続き上の権利についての理解不足により不利益を被らないためには、実務経験のある現地弁護士に依頼することも必要となる。