

TMI 中国最新法令情報 —(2020年3月号)—

TMI 総合法律事務所

〒106-6123 東京都港区六本木 6-10-1

六本木ヒルズ森タワー23階

TEL: +81-(0)3-6438-5511

E-mail: chinalaw@tmi.gr.jp

〒200031 上海市徐匯区淮海中路 1045 号

淮海国際広場 2606 室

TEL: +86-(0)21-5465-2233

〒100020 北京市朝陽区朝外大街乙 12 号

昆泰国際大厦 2412A 室

TEL : +86-(0)10-5925-1200

皆様には、日頃より弊事務所へのご厚情を賜り誠にありがとうございます。

お客様の中国ビジネスのご参考までに、「TMI 中国最新法令情報」をお届けします。記事の内容やテーマについてご要望やご質問がございましたら、ご遠慮なく弊事務所へご連絡下さい。バックナンバーについては、弊事務所のウェブサイトに掲載させていただきますので、併せてご利用下さい。(http://www.tmi.gr.jp/global/legal_info/china/index.html)

目次

一. 中国最新法令	2
1. 基準	
(1) 個人情報安全規範 (GB/T 35273-2020)	
(2) 個人金融情報保護技術規範 (JR/T 0171-2020)	
2. 司法解釈	
(1) 新型コロナウイルス感染肺炎疫病防止期間におけるオンライン訴訟の強化、規範に関する通知	
二. 連載 中国法実務のイロハ／第二弾：労務管理のイロハ	12
(第6回 労働紛争への対応)	
三. 中国法務の現場より	22
1. 新型コロナウイルスが収束しつつある北京の現状	
2. 非常事態から学ぶべきこと	

一. 中国最新法令（2020年2月上旬～2020年3月中旬公布分）

1. 基準

(1) 個人情報安全規範（GB/T 35273-2020）^{1 2}

国家市場監督管理総局 国家標準化管理委員会 2020年3月6日公布、2020年10月1日施行

① 背景

2020年3月6日に、「個人情報安全規範（GB/T 35273-2020）」（以下「改訂版」という。）が公布され、今年の10月1日に正式に施行される。これに伴い、現行の「個人情報安全規範（GB/T 35273-2017）」（以下「現行版」という。）は廃止されることになる。

改訂版は、2019年6月と10月にそれぞれ公布されたパブコメ稿の改訂主旨を引き継ぎ、近時の個人情報保護対策に関する監督管理機構の要求を体系的に反映し、その他不透明な方法による個人情報収集の収集、強制的な個人情報のバンドル、個性化表示によるユーザーの選択権の侵害、又は生物識別情報の濫用及び漏洩等をめぐる問題に対し、明確な回答を打ち出している。

個人情報安全規範は、体系的な個人情報保護法及びその関連法令が未だ制定されていない中国において、個人情報安全領域の最も基本的且つ重要な国家基準として公布されて以来、その内容の豊富さと実施の利便性で実務上の注目を集め、企業の個人情報保護実践における重要な指針、関連監督管理機構の法執行における参照規範となっている。また、当該基準は非強制的な国家基準であるため、かえってその内容とスケールに柔軟性と開放性を与え、デジタル化社会における技術の急速な変化に応じることができると同時に、プライバシー保護と企業実践のバランスを考慮し、着実な実行が可能な基準となっている。

現行版に比べて、改訂版には大きな変化があり、以下では、いくつか主要な変化を紹介する。

② 主な内容

ア 個人生物識別情報³保護の最適化

改訂版は個人生物識別情報の収集、保管及び共有・譲渡に関する保護措置を強調し、各業界の個人生物識別情報の利用に対し、より一層な監督と管理を行っている。

¹ 「个人信息安全规范（GB/T 35273-2020）」

² 個人情報とは、電子的又はその他の方式により記録され、単独で又はその他の情報と結合することで特定の自然人の身分を識別できる又は特定の自然人の活動状況を把握できる各種情報をいい、自然人の姓名、生年月日、身分証明書番号、個人生物識別情報、住所、電話番号、通信記録と内容、アカウント・パスワード、財産情報、信用情報、行動の軌跡、宿泊情報、健康生理情報、取引情報等を含むがそれらに限られない（改訂版第3.1条）。

³ 個人生物識別情報には、個人の遺伝子、指紋、声紋、掌紋、耳殻、虹彩、顔面認識の特徴などを含むものとされている（改訂版第5.4条c））。

(a) 収集

個人情報統制者が⁴、個人情報主体（以下「ユーザー」という。）⁵から個人情報の収集をするにあたって、個人情報処理の目的、方法、範囲等のルールを告知して授権同意を得なければならないこと⁶、また、個人センシティブ情報を収集するにあたって上記内容への任意かつ具体的な明示同意を得なければならない⁸、⁹、¹⁰、個人生物識別情報を収集するにあたっては、ユーザーに対して単独で個人生物識別情報を収集し、使用する目的、範囲、保管期間等のルールを告知した上で、明示同意を得なければならない¹¹。

(b) 保管

個人生物識別情報は個人身分情報と分離して保管するように要求されている¹²。そして、原則として原始個人生物識別情報（サンプル、画像等）を保管してはならず、保管するには以下のような方法による必要があるとされている¹³。

- ▶ 不可逆的であり、元の情報に遡ることができない摘要情報のみを保管すること
- ▶ 収集端末にて直接に生物識別情報を使用することにより、身分識別、認証等を行うこと
- ▶ 身分の識別、認証をしてから個人生物識別情報の原始画像を削除すること

(c) 共有・譲渡

個人生物識別情報は原則として共有・譲渡してはならない。業務上の必要に応じ、共有・譲渡が必要な場合、ユーザーに対して目的、共有・譲渡が必要な個人生物識別情報の累計、データ受領者の具体的な身分、データセキュリティ能力等を告知して明示同意を得る必要がある¹⁴。

⁴ 個人情報統制者（中国語では「个人信息控制者」という。）とは、個人情報処理の目的、方法等を決定する能力を有する組織又は個人を指す（改訂版第 3.4 条）。

⁵ 個人情報主体（以下は「ユーザー」という。）とは、個人情報に識別され、又は関連する個人を指す（改訂版第 3.3 条）。

⁶ 授権同意とは、ユーザーは自分の個人情報への特定の処理に対し、明確な授権をすることをいう（改訂版第 3.7 条）。

⁷ 改訂版第 5.4 条 a)

⁸ 個人センシティブ情報とは、一旦漏洩、不法提供、濫用がなされると、人身、財産の安全を害する恐れがあり、ひいては個人の名誉、心身の健康を害し、又は差別的待遇を受ける等の恐れがある個人情報をいい、身分証明書番号、個人生物識別情報、銀行口座番号、通信記録及び内容、財産情報、信用情報、行動履歴、宿泊情報、健康生理情報、取引情報、14 歳以下の児童の個人情報等を含むがそれらに限られない（改訂版第 3.2 条）。

⁹ 明示同意とは、ユーザーは自分の個人情報への特別な処理に対し、書面、口頭等を通じて紙的又は電子的な声明を出し、若しくは自主的に肯定的な動作より、明確に授権することをいう（改訂版第 3.6 条）。

¹⁰ 改訂版第 5.4 条 b)

¹¹ 改訂版第 5.4 条 c)

¹² 改訂版第 6.3 条 b)

¹³ 改訂版第 6.3 条 c)

¹⁴ 改訂版第 9.2 条 i)

イ 業務機能¹⁵の区別を通じた必要最小原則¹⁶の実現

個人情報収集における必要最小原則については、収集する個人情報の類型が製品又はサービスの業務機能の実現に直接的な関連性を有すること、自動的収集の頻度が製品又はサービスに必要な最低頻度で、間接的収集の数量が製品又はサービスに必要な最小限度でなければならないとされている¹⁷。当該原則を実現するため、改訂版においては基本業務機能と拡張業務機能¹⁸を区別することにより、個人情報統制者が製品やサービスの各種類の機能をバンドルし、ユーザーが申請又は使用していない業務機能まで一括で個人情報を収集してはならないことを要求しており、以下の個別の要求を含む¹⁹。

- 最初に、拡張業務機能を使用する前に、インターフェースや設計（例えば、ポップアップ、文字説明、記入枠、提示条、提示音等の形式）を通じ、提供されている拡張業務の機能及び収集に必要な個人情報内容をユーザー側に順次通知し、ユーザーが拡張業務機能の項目ごとに同意を選択することが許可されていること²⁰
- ユーザーが拡張業務機能における個人情報の収集を拒否する場合、個人情報統制者は基本業務機能を提供しなかったり、サービスの品質を低減したりしてはならず²¹、また、48時間以内に再度の同意を求めてはならないこと²²
- ユーザーが業務機能をオフにし又は終了する権利を有し、その方法は業務機能を使用する時の方法と同じく便利でなければならないこと²³

ウ ユーザーの個別化表示²⁴への強化

今日、個別化表示はインターネット広告、情報紹介等の分野において広く利用されている。当該機能は、ユーザーの検索コストを節約し、需給のマッチングをより速く実現できるものの、ユーザーの選択権を侵害する恐れがあることにも注意が必要である。改訂版は、これまでのパブコメ稿の主旨を受け、個別化表示の透明性とユーザーの制御力を強化している。

¹⁵ 業務機能（中国語では「业务功能」という。）とは、ユーザーの具体的な使用要求に満たすサービスタイプをいい、地図ナビ、ネット配車、SNS、ネットコミュニティ、ネット決済、ニュース情報、オンラインショッピング、宅配便配送、交通チケット等を含むがこれらに限られない（改訂版第 3.17 条）。

¹⁶ 必要最小原則とは、ユーザーから同意を得た目的を満たすために最小限の個人情報の種類と数量により処理し、目的達成後速やかに個人情報を削除すること（改訂版第 4 条 d）。それ以外、権責一致原則、目的明確原則、選択同意原則、公開透明原則、安全確保原則及び主体参与原則がある。

¹⁷ 改訂版第 5.2 条

¹⁸ 基本業務機能とは、ユーザーが選択、使用している製品やサービスの根本的な期待と最主要的なニーズのことをいい、サービス品質の改善、個人情報主体の体験への向上、又は新製品の開発を基本業務機能にしてはならない。基本業務機能以外の機能は拡張業務機能である（改訂版第 C.2 条）。

¹⁹ 改訂版第 5.3 条

²⁰ 改訂版別紙 C.4 条 a)

²¹ 改訂版別紙 C.4 条 b)

²² 改訂版別紙 C.4 条 c)

²³ 改訂版第 5.3 条 c)

²⁴ 個別化表示とは、特定のユーザーのネット閲覧履歴、趣味、消費記録及び習慣等の個人情報に基づき、当該ユーザーに情報を表示したり、商品やサービスの検索結果を提供したりする活動を指す（改訂版第 3.16 条）。いわゆるターゲティング広告に相当する。

(a) 顕著に区別すること

個別化表示の内容と非個別化表示の内容を顕著に区別しなければならず、対応方法としては、「定推」等の文字を明記したり、別のコラム、ブロック、ページを通じて表示したりすること等が想定されている²⁵。

(b) 個人情報と無関係な内容の表示

ユーザーの趣味、消費習慣等の特徴に対応して商品やサービス検索結果の個性的な表示をする場合、当該ユーザーの特徴に対応しないオプションを同時に提供しなければならない²⁶。

(c) 直観的なキャンセル方法の提供

個人情報統制者が、ユーザーにニュース情報サービスをプッシュする過程において個別的な表示を提供する場合、ユーザーに簡単で直観的なキャンセル又は終了オプションを提供しなければならず、ユーザーがキャンセル又は終了を選択した後、個人情報の削除又は匿名化²⁷に関するオプションを提供しなければならない²⁸。

エ 第三者によるアクセス管理

改訂版は、パブコメ稿の主旨を引き継ぎ、事前の接続審査、授權同意、持続監督等の観点から、第三者によるアクセスにあたっての個人情報取扱に対する監督審査責任を全面的に強化している。

(a) アクセス前

第三者の製品やサービスの接続管理制度とワークフローを確立し、必要に応じて安全評価制度を設置して接続の条件を設定する²⁹。また、第三者と契約等の形式で双方の安全責任及び実施すべき個人情報の安全措置を明確にし、関連契約と管理記録を適切に保管し、関係者が確認できるようにしなければならないとされている³⁰。

(b) ユーザーからの授權同意

企業は、製品やサービスが第三者により提供されていることを明確に表示し³¹、第三者が改訂版の関連要求に基づきユーザーから個人情報収集に対する授權同意を得なければならない³²。

(c) アクセス後

第三者の製品やサービスに対して、ユーザーからの要求や苦情等に応じる仕組みを確立するものとする。また、第三者の製品やサービスが安全管理要求と責任を貫いていない場合、適時に改善を促し、必要な時にアクセスを停止することが要求されており、特に当該製品やサービスには自動化ツール（例えば、コード、スクリプト、イン

²⁵ 改訂版第 7.5 条 a)

²⁶ 改訂版第 7.5 条 b)

²⁷ 匿名化とは、個人情報に対する技術的処理により、ユーザーが識別又は関連付けられず、処理後の情報が復元できないようにするプロセスを指す（改訂版第 3.14 条）。

²⁸ 改訂版第 7.5 条 c)

²⁹ 改訂版第 9.7 条 a)

³⁰ 改訂版第 9.7 条 b)、d)

³¹ 改訂版第 9.7 条 c)

³² 改訂版第 9.7 条 e)

ターフェース、アルゴリズムモデル、ソフトウェア開発キット、ガジェット等)が埋め込まれている場合、個人情報を収集する行為を監査し、約束を超えた行為を発見した場合、速やかにアクセスを切断するものとする³³。

(2) 個人金融情報保護技術規範 (JR/T 0171-2020) ³⁴

中国人民銀行 2020年2月13日公布、同日施行

① 背景

2020年2月13日に、「個人金融情報保護技術規範 (JR/T 0171-2020)」(以下「本規範」という。)が公布され、同日に施行された。本規範の全文は、範囲、規範性引用文書、用語と定義、個人金融情報の概説、安全基本原則、安全技术要求、安全管理要求等の7つの章からなっている。

現在、中国には個人金融情報の保護に関する専門的な法令がなく、「金融消費者權益保護実施弁法」³⁵、「銀行業金融機関データ管理ガイドライン」³⁶、「金融機関が顧客の個人金融情報保護業務の更なる遂行をすることに関する通知」³⁷等の関連規定に散在している。本規範は、個人金融情報の保護に関する体系的な各種の原則や規範を定めた基準である。本規範は強制的な基準ではなく、金融業界の推奨基準であるため法的拘束力こそないものの、当局が金融業の業務を遂行するにあたっては、本規範に従った運用になることが想定される。

以下では、本規範のポイントについて紹介する。

② 主な内容

ア 適用範囲と法的位置づけ

本規範は、金融商品やサービスを提供する金融業機関に適用すると規定されている³⁸。また、金融業機関の定義からすると、従来の金融ライセンスを持つ機関のほか、例えば金融ライセンスを持つ機関に情報技術サービスを提供するアウトソーシング機関等が個人金融情報の処理に関与する限り、本規範の適用を受けることが分かる³⁹。

イ 個人金融情報の定義と類型

個人金融情報とは、金融機関が金融商品やサービスの提供、その他のルートにて入手し、加工し、保管する個人情報をいう。個人金融情報には、口座情報、鑑別情報、金融取引情報、個人身分情報、財産情報、貸付情報及びその他特定の個人金融情報主体⁴⁰に関する状況を反映した情報が含まれる⁴¹。

また、情報に基づき、授権のない確認、変更によってもたらされる影響や危害につい

³³ 改訂版第9.7条 f)、h)

³⁴ 「個人金融信息保护技术规范 (JR/T 0171-2020)」

³⁵ 「金融消费者权益保护实施办法」第3章

³⁶ 「银行业金融机构数据治理指引」第24条

³⁷ 「关于金融机构进一步做好客户个人金融信息保护工作的通知」

³⁸ 本規範第1条

³⁹ 金融業機関とは、国家金融管理部門が監督・管理する金融ライセンスを持つ機関及び個人金融情報処理に関する関連機関を指す(本規範第3.1条)。

⁴⁰ 個人金融情報主体とは、個人金融情報に標識された個人をいう(本規範第3.4条)。

⁴¹ 本規範第3.2条

ては、個人金融情報のセンシティブの程度によって C3、C2 及び C1 という 3 つの類型に分類されている⁴²。

類型	評価レベル	主な類型	詳細
C3	深刻な危害	ユーザーの鑑別情報	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 銀行カードのトラックデータ（若しくはチップの同等のデータ）、カードの認証コード（CVNとCVN2）、カードの有効なパスワード、ネット取引パスワード ➤ アカウント（支払アカウント、証券口座、保険講座等を含むが、これらに限られない）の登録パスワード、取引パスワード ➤ 鑑別用の個人生物識別情報
C2	一定の危害	特定個人情報主体身分と金融状況を識別できる個人金融情報、及び金融商品とサービスに使用される重要な情報	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 支払アカウントとその同等の情報で、例えば支払アカウント、証明書類の識別標識と証明書類の情報（身分証、パスポート等）、携帯番号 ➤ アカウント（支払アカウント、証券口座、保険講座等を含むが、これらに限られない）に登録されたユーザー名 ➤ ユーザー識別の補助情報で、例えばワンタイムパスワード、SMS 認証コード、パスワードのセキュリティ問題の回答、ワンタイム声紋認証パスワード ➤ 個人金融情報主体の金融状況を直接反映する情報で、例えば個人財産情報（ネット決済口座の残高を含む）、貸付情報 ➤ 金融商品とサービスに使用される重要な情報、例えば取引情報（取引指示、取引帳簿、証券委託、保険請求）等 ➤ 顧客確認（KYC）の要請に用い、又は業界の主管部門の要求に応じて存証、保全等をするために、製品とサービスを提供する過程で収集した個人金融主体の写真、ビデオ等の映像情報 ➤ その他家族の住所等、特定の主体を識別できる情報
C1	一定の影響		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 口座の開設時期、開設先 ➤ アカウント情報により生じた支払標識情報 ➤ C2 や C3 に含まれていないその他個人金融情報

ウ 安全基本原則⁴³

金融業機関は、「個人情報安全規範」と同じく「権責一致、目的明確、選択同意、最小使用、公開透明、安全確保、主体参与」という原則を遵守する必要がある。

エ 安全技術要求と安全管理要求

安全技術要求には、ライフサイクル技術要求と安全運行技術要求の 2 つの内容があり⁴⁴、安全管理要求には主に安全準則、安全策略、アクセス制御、安全モニタリングとリスク評価、安全事件処理の 5 つの内容を含む⁴⁵。

⁴² 本規範第 4.2 条

⁴³ 本規範第 5 条

⁴⁴ 本規範第 6 条

⁴⁵ 本規範第 7 条

個人金融情報のライフサイクルには、収集、伝送、保管、使用、削除及び廃棄等のプロセスが含まれ、下記では主要なライフサイクルに関する技術要求と管理技術の内容を整理する。

(a) 収集

C2、C3 類型の情報収集について金融業関連ライセンスを取得していない機関に委託・授権してはならず⁴⁶、個人金融情報の収集は最小限の要求に適合し、また、ユーザーの明示同意を得なければならない⁴⁷。

(b) 伝送

伝送の参加者は秘密性、完全性及び利用可能性を保持するものとし、公衆ネットワークを通じて伝送する場合、C2、C3 類型の情報を暗号化されたチャンネル又は暗号化されたデータの方式により伝送し、伝送過程における個人金融情報の安全性を保持しなければならない⁴⁸。

(c) 保管

本機関以外の銀行カードのトラックデータ、銀行カードの有効期限、カードの認証コード、銀行カードのパスワード、ネット決済用パスワード等の C3 類型の情報を保管してはならない⁴⁹⁵⁰。また、C3 類型の情報は暗号化措置を採用し、データ保管の機密性を確保する必要がある⁵¹。保管期間は国家の法律法規と業界主管部門の関連規定の要求を満たすほか、使用目的に必要な最短の時間とすべきである⁵²。

(d) 使用

使用には、情報表示、共有と譲渡、公開開示、委託処理、加工処理、データの収束・融合⁵³、開発テストが含まれているが、下記では、その中の要点について紹介する。

➤ 情報表示

個人金融情報を表示するには、以下のようなマスキング等の措置を行い、個人金融情報の表示過程における漏洩リスクを抑えるものとする⁵⁴⁵⁵。

情報類型	情報範囲	表示規範
銀行カード	カード番号	前 6 桁の表示+* (実際桁数) +後 4 桁 (例 622575*****1496)

➤ 共有、譲渡及び公開・開示

共有、譲渡及び公開・開示する前に安全影響評価を実施しなければならない⁵⁶。

原則として、個人金融情報を共有、譲渡及び公開してはならず、必要に応じて

⁴⁶ 本規範第 6.1.1 条 a)

⁴⁷ 本規範第 7.1.1 条 b)、c)

⁴⁸ 本規範第 6.1.2 条 a)、c)

⁴⁹ 本規範第 6.1.3 条 a)

⁵⁰ 要するに A という金融業機関においては、B という他の金融業機関の各種 C3 類型の情報を保有してはならないということである。

⁵¹ 本規範第 6.1.3 条 c)

⁵² 本規範第 7.1.2 条

⁵³ 中国語では「汇聚融合」という。

⁵⁴ 本規範第 6.1.4.1 条 a)

⁵⁵ 本規範付録 A

⁵⁶ 本規範第 6.1.4.2 条 a)、第 6.1.4.3 条 a)

共有、譲渡及び公開する場合、情報主体にその目的と受取人の類型を明確に告知し、事前に主体の明示同意を得るものとする⁵⁷。

➤ 委託処理

C3、C2 類型の情報のユーザー識別情報の処理を第三者機関に委託してはならない⁵⁸。受託者が十分な情報セキュリティ保護を提供できない場合、又はセキュリティ上の事件が発生した場合、必要に応じて個人金融情報の処理を終了させなければならない⁵⁹。

2. 司法解釈

(1) 新型コロナウイルス感染肺炎疫病防止期間におけるオンライン訴訟の強化、規範に関する通知⁶⁰

最高人民法院 2020年2月14日公布、同日施行

① 背景

新型コロナウイルス感染肺炎疫病を防止し、人民大衆の生命の安全と身体の健康を保障し、当事者の合法的權益を維持するために、最高人民法院は、オンライン訴訟を推進し、疫病防止期間における司法サービスの提供を目的として、「新型コロナウイルス感染肺炎疫病防止期間におけるオンライン訴訟の強化、規範に関する通知」（以下「本通知」という。）を公布した。

本通知では、全国各レベルの人民法院の疫病防止期間における秩序あるオンライン訴訟を推進するための各種の要求、ルールを明確にしているが、以下では本通知の要点を簡単に紹介する。

② 主な内容

ア 裁判機能に立脚した疫病防止に向けた要求

積極的に中国 WeChat 法院⁶¹、訴訟サービスネットワーク、12368 訴訟サービスホットライン等のオンライン訴訟プラットフォームを活用して、全面的にオンラインでの立件、調停、証拠交換、審理、判決、送達等のオンライン訴訟活動を展開し、疫病防止期間の人民大衆の司法需要を満たし、人民法院の裁判業務が平穩且つ秩序よく実行されることを確保する⁶²。

イ 当事者の選択権の尊重と関連措置の徹底

当事者の事件処理方法に関する選択権を尊重し、オンライン訴訟の権利義務とその法的効果を全面的に告知する。各レベルの人民法院は、オンライン訴訟の手續とプロセスを改善し、全面的且つ明確なオンライン訴訟のガイドラインを制定しなければならない⁶³。

⁵⁷ 本規範第 7.1.3 条 a)

⁵⁸ 本規範第 6.1.4.4 条 b)

⁵⁹ 本規範第 7.1.3 条 c)

⁶⁰ 「最高人民法院关于新冠肺炎疫情防控期间加强和规范在线诉讼工作的通知」

⁶¹ 中国語で「移动微法院」と表記される。WeChat ミニプログラムの技術を利用したシステムである。

⁶² 本通知第 1 条

⁶³ 本通知第 2 条、第 3 条

ウ オンライン訴訟ルールの明確化

下記の8つのポイントからオンライン訴訟のルールを明確にしている。

(a) オンライン認証の規範

訴訟の各当事者の身分の真実性を確保し、証明書との照合、生物特徴の識別、実名登録された携帯電話番号との紐づけ等の方法を通じてオンライン認証を完成し、各当事者に訴訟プラットフォームの専用アカウントを提供し、「人、事件、アカウント」⁶⁴の一致を実現する⁶⁵。

(b) 立件の規範

人民法院は、オンラインでの訴訟提起の申立てを受けてから7日間以内に審査を行い、法律規定に合致した場合、遅滞なく事件を登録しなければならない⁶⁶。

(c) オンライン調停の促進

オンラインでの紛争の多元化調停プラットフォームを活用し、また、司法行政部門、弁護士会等の関連部門との協力を強化し、人民調停、行政調停、業界調停、弁護士調停等の紛争解決力を借り、オンラインでの紛争解決を促進する⁶⁷。

(d) 訴訟資料提出の利便化

当事者が電子化方式で訴訟資料を提出し、人民法院の審査を経て許可された場合には改めて紙媒体の原本を提出する必要はない。人民法院は当事者が電子化材料を提出するためにプラットフォームのサポートと技術の利便性を提供しなければならない⁶⁸。

(e) オンライン裁判の規範

各レベルの人民法院は技術条件、事件状況、当事者の意思等の要素を総合的に考慮し、オンライン裁判を採用するかどうかを決定する⁶⁹。民商事事件については一般的にオンライン裁判を採用することができる⁷⁰とされている一方で、刑事事件については遠隔ビデオ方式での各種手続を行うことができるとされている。

(f) 裁判官による遠隔での業務

疫病防止期間において裁判所は、技術条件、業務の必要に応じ、裁判官に対して遠隔での記録閲覧、案件の合議、裁判文書の作成提出等を認めることが可能とされている⁷¹。

(g) 電子送達における質と効率の両立

中国 WeChat 法院、中国裁判手続情報公開ネット、全国统一送達プラットフォーム、ファックス、電子メール、インスタント通信アカウント等の電子方式にて訴訟文書と当事者が提出した証拠資料を送達することができる⁷²。

⁶⁴ 中国語で「人、案、账号」と表記される。

⁶⁵ 本通知第4条

⁶⁶ 本通知第5条

⁶⁷ 本通知第6条

⁶⁸ 本通知第7条

⁶⁹ 本通知第8条

⁷⁰ 両当事者が不同意とする場合、技術的条件が整わない場合、現場での身分確認、証拠原本の確認、実物の検証が必要な場合などにおいては、オンライン裁判は適用しない。

⁷¹ 本通知第9条

⁷² 本通知第10条

(h) オンライン訴訟サービスの強化

人民法院はオンライン訴訟サービスプラットフォームを全面的にアップグレードし、オンライン訴訟サービス機能を発展し、当事者が出かけることなく全方位的な訴訟サービスを享受できるように保障する⁷³。

(劉新亜・中国法顧問)

⁷³ 本通知第 11 条

二. 連載 中国法実務のイロハ
第二弾：労務管理のイロハ（第6回／全6回）

第1回	2019年10月号	労働契約と就業規則
第2回	2019年11月号	労働時間と休日
第3回	2019年12月号	派遣その他特殊な雇用形態
第4回	2020年1月号	労務管理の諸問題
第5回	2020年2月号	労働契約の終了
第6回	2020年3月号	労働紛争への対応

第6回 労働紛争への対応

Q2.6.1 労働紛争が発生したとき、最初に講じるべき措置は何ですか。

労働紛争の解決方法としては、当事者の協議、調停、仲裁及び訴訟が考えられます。労働紛争が発生した場合、従業員が直接に労働仲裁を提起し、又は労働管理部門に苦情を申し立てることを避けるために、従業員と早急に労働紛争の原因となっている問題について意思疎通することが大切です。

多数の従業員との間で紛争が発生した場合、工会又は従業員の代表と交渉する必要がありますが、従業員個人との紛争については、当該従業員所属部門の部門長や人事部門の担当者をはじめ、従業員と個別に交渉することが適切です。

また、交渉の初期段階では、上司ないし人事担当者から従業員から事実及び理由に関する陳述を十分に聴取し、忍耐強くかつ一定の信頼関係に基づき対応する必要があるため、従業員の感情も考慮すると、弁護士などの第三者をいきなり交渉の場に立ち合わせることは、かえって逆効果となることもありますので、注意が必要です。

なお、企業としては、正式な交渉を始める前に、紛争の原因となる事実を調査する必要があります。また、交渉の方向性をより明確化するために、必要に応じて、関係者のヒアリングと証拠収集を進めておくことも考えられます。

職務内容の変更、降級降格などの処罰や労働契約の解除など交渉の方向性を決める際、事実調査と証拠収集の結果に基づいて、労働契約や就業規則の規定をよく確認し、違法な処分とならないように留意すべきです。

交渉の結果、双方が合意に達し、労働契約の変更又は解除が必要となる場合、労働契約の変更合意書又は合意解除協議書を締結し、労働者又は工会との交渉記録と併せて適切に保存する必要があります。

一方で、交渉が決裂したものの、企業側として、そのまま従業員の職場を変更せずに、又は労働契約を解除しない限り、職場の秩序が保てない重大な状況がある場合、一方的に労働契約変更又は解除を実施せざるを得ない場合もあるでしょう。その場合には、労働仲裁に備えて、十分な証拠を確保しておくべきといえます。

なお、労働法によると、労働紛争が発生した後、当事者は、社内に設置される労働紛争調停委員会に対して調停を申し立てることができることとされます⁷⁴。しかし、実務上、社内で労働紛争調停委員会が設置されることは少ないといわれております。

Q2.6.2 労働仲裁を提起された場合に、どのように対応すべきですか。

企業は、労働仲裁を提起された場合、10日間の短い答弁期限内で、証拠及び答弁書を提出する必要があります。そのため、いざ労働仲裁を提起されても慌てないように、労働仲裁制度の概要とプロセスを事前に理解しておくこと望ましいといえます。

(1) 概要

中国では、労働紛争の解決について「仲裁前置主義」が採用されています。仲裁の他に調停制度もありますが、労働紛争においては感情的な対立が生じていることが多く、初期の段階で双方の合意を基礎とする調停が成立することは容易ではないため、労働仲裁による解決が圧倒的多数であるといえます。

労働紛争の仲裁は、労働紛争仲裁委員会に設置される仲裁廷でなされます。通常、仲裁廷は、3名の仲裁人から構成され、首席仲裁員が仲裁を主導しますが、簡単な労働紛争事件については、略式仲裁手続で、1名の仲裁人が単独で仲裁することになります。

また、以下の労働紛争については、仲裁判断が終局的な判断とされ、仲裁判断書の発行日に直ちに法的効力を生じます⁷⁵。

- 支払請求をした労働報酬、労働災害医療費、経済的補償金又は賠償金が、現地の月間最低賃金の12か月分を下回る紛争
- 国の労働基準の実施に起因して労働時間、休憩、休日及び休暇並びに社会保険などに関して発生した紛争

労働者は上記の労働紛争について、当該仲裁判断に不服がある場合、人民法院に訴訟を提起することができるのに対し、企業は、仲裁判断について、適用された法令に明らかに誤りのあること、労働紛争仲裁委員会に管轄権がないこと、法定の手続に違反していること、判断の根拠とされた証拠が偽造されたこと、従業員が公正な判断に影響を及ぼすに足る証拠を隠ぺいしていること又は仲裁人に収賄などの不正行為があることなどの事由の一つに該当すると証明することができない場合には、労働仲裁判断の取消しを申し立てることはできません⁷⁶。

よって、企業としては、日常の労働管理において、労働報酬などの支払と労働時間と休暇について適切に管理する必要があり、一旦労働紛争が発生し、労働仲裁を提起された場合には、より慎重に処理する必要があります。

⁷⁴ 労働法第79条

⁷⁵ 労働紛争調停仲裁法第47条

⁷⁶ 労働紛争調停仲裁法第48、49条

(2) 労働仲裁の手続

労働紛争調停仲裁法によれば、労働紛争の仲裁は、原則として仲裁申立の受理日から 45 日間で終結すべきとされており⁷⁷、その詳細の手続は以下のとおりです。しかし、実務上において、各地によって、2か月を超えるケースもあります。

- 労働紛争仲裁委員会は、仲裁申立を受けた日から 5 日以内に、受理条件に合致すると認めた場合にはこれを受理し、かつ申立人に通知し、受理条件に合致しない場合には書面により申立人に不受理を通知し、かつその理由を説明しなければならない。
- 労働紛争仲裁委員会は、仲裁申立の受理後 5 日以内に、仲裁申立書の副本を被申立人に送達しなければならない。
- 被申立人は、仲裁申立書の副本を受け取った後 10 日以内に、労働紛争仲裁委員会に対し答弁書を提出しなければならない。
- 労働紛争仲裁委員会は、答弁書を受け取った後 5 日以内に、答弁書の副本を申立人に送達しなければならない。被申立人が答弁書を提出しなくとも、仲裁手続の進行に影響を及ぼさない。
- 労働紛争仲裁委員会は、仲裁申立を受理した日から 5 日以内に、仲裁廷の組成状況を書面にて当事者に通知しなければならない。
- 仲裁廷は、開廷の 5 日前に、開廷日及び場所を書面により双方の当事者に通知しなければならない。
- 仲裁廷が労働紛争事件について判断を下す場合は、労働紛争仲裁委員会が仲裁申立を受理した日から 45 日以内に終結しなければならない。事案が複雑で延期する必要がある場合は、労働紛争仲裁委員会の主任の承認を得て 15 日を延期することができる。
- 当事者は仲裁判断に不服がある場合、仲裁判断書を受領した日より 15 日以内に人民法院に訴訟を提起することができる⁷⁸。

(3) 労働仲裁が申し立てられた場合の留意点

企業は、労働者から労働仲裁を提起された場合には、仲裁廷から届いた期日通知書及び立証期限通知書に基づいて、答弁書及び証拠を準備して仲裁廷に提出し、開廷日に出廷して答弁する必要があります。具体的には、以下の点に留意する必要があります。

- 仲裁申立の時効が成立するかを確認する必要があります。労働紛争の仲裁申立の時効期間は、1 年とされます⁷⁹。答弁書を準備する際、まず仲裁申立の時効が成立するかを確認する必要があります。
- 仲裁申立事項が労働紛争仲裁委員会の審理範囲内であるかを事前に確認する必要があります。この点については、具体的には Q2.6.3 の(1)をご参照ください。

⁷⁷ 労働紛争調停仲裁法第 43 条

⁷⁸ 労働紛争調停仲裁法第 50 条

⁷⁹ 労働紛争調停仲裁法第 27 条。また、同条によると、仲裁の時効期間は、当事者がその権利が侵害されたことを知り、又は知り得べき日から起算されます。

- 労働者は、解雇や労働紛争変更という契約上の地位に関する事項に関する請求のほか、残業代、未消化有給休暇の買取、不当解除や社会保険料の過少納付などを理由に、企業に対して支払や賠償を追加して請求することがよくあります。よって、労働者により提出された仲裁申立書と証拠をよく吟味し、そのような付随的事項の請求がある場合には、早急に証拠を収集して準備する必要があります。
- 外国語の資料や、電子的証拠等、翻訳や公証が必要となる証拠については、訳文と公証文書を証拠として提出する必要があります。また、証人を出廷させ、尋問を受けさせる場合には、事前に仲裁廷に申請する必要があります。
- 仲裁廷は、事実調査、証拠交換及び弁論を経て、当事者双方に和解の意向がある場合には、その場で調停を実施することがよくあります。調停が成功した場合には、仲裁廷から調停書が発行され、短期間で労働紛争を解決することができます。また、当該調停書は、当事者間で締結された和解合意書と異なり、強制執行の対象とすることができます。よって、企業としては、仲裁人の主導の下で調停により早期に紛争を解決するために、和解案について事前に検討しておくのが望ましいといえます。
- 労働仲裁については、公開審理とされるため⁸⁰、通常傍聴が認められます。傍聴人が外国人である場合には、事前に申請せずに、その場で仲裁人から身分を確認された後、傍聴を認められることが多いですが、事前申請手続の未履行で、傍聴を拒否されるケースもあります。よって、日系企業の駐在員などが傍聴を希望する場合には、仲裁人と事前に連絡し、外国人による傍聴の可否を確認しておくことが無難です。

Q2.6.3 従業員との間で発生した全ての紛争についてが、労働仲裁の対象となりますか。

労働仲裁の対象としては、次の通り、適用範囲と時効の観点からの制約を受けます。

(1) 労働仲裁の適用範囲

労働紛争調停仲裁法第2条により、労働紛争仲裁委員会が受理可能な労働紛争事件は、以下の通りです。

- ① 労働関係の確認に関する紛争。
- ② 労働契約の締結、履行、変更、解除と終了に関する紛争。
- ③ 除名、解雇、辞職、離職に関する紛争。
- ④ 勤務時間、休憩休暇、社会保険、福利、研修及び労働保護に関する紛争。
- ⑤ 労働報酬、労災医療費、経済補償又は補償金等により発生した紛争。
- ⑥ 法律、法規に規定するその他の労働紛争。

ここに注意すべき点は、労働関係又は事実上の労働関係の存在が、労働仲裁として受理される前提であることです。当事者間の関係が労務関係等の民事関係である場合（定年後再雇用の場合等）には、民事訴訟により解決されることになり、労働仲裁の適用範囲には該当しません。

⁸⁰ 労働紛争調停仲裁法第26条

(2) 労働仲裁の申立時効

① 労働仲裁案件の申立時効

労働紛争調停仲裁法第 27 条によると、労働紛争の仲裁申立の時効は 1 年間とされています。時効は、当事者がその権利が侵害されたことを知っているとき又は知り得る時より起算されます。

なお、同条第 4 項によると、労働関係の存続期間において労働報酬の不払いや遅延により紛争が発生する場合、仲裁申立時効の制限を受けません⁸¹。他方、労働関係が終了した場合には、労働関係の終了日から 1 年間以内に仲裁を申し立てる必要があります。

② 労働仲裁申立時効の中断及び停止

仲裁申立時効の進行は以下の法定事由の発生によって中断（当該事由の消滅後改めて時効期間が進行）⁸²し、又は停止（当該事由の消滅後、残存の時効期間が進行）⁸³します。

- 【中断】当事者の一方が他方当事者に権利を主張した時（警告状を発送したこと等）。
- 【中断】関係部門に権利救済を申し立てた時（社内の労働紛争調停委員会に対し調停を申請したこと等）。
- 【中断】他方の当事者が義務の履行に同意した時（報酬支払い等の承諾をしたこと等）。
- 【停止】当事者が不可抗力またはその他の正当な理由（労災認定結果不明や当事者死亡など）により仲裁を申し立てることが出来ない場合。

Q2.6.4 労働仲裁や労働訴訟の進行中、従業員と和解することは得策でしょうか。

中国の労働法及び関連法令においては、適法、公正、速やかな処理の原則に基づいて労働紛争を解決する方針が確立されています。

労働紛争調停仲裁法第 41 条によると、当事者は労働紛争仲裁を申請した後も自ら和解することができます。和解が成立した場合、仲裁申立を取り下げることができます。たとえ訴訟段階に入ったとしても、民事訴訟の一般規定に照らして、当事者間で和解の合意に達した場合、訴えを取り下げることができますし、人民法院が当事者の申立に基づき、和解の合意を確認して調停書を作成することもできます。労働仲裁の調停書と同様に、裁判所による調停書は、当事者双方による受領署名を経た後に、直ちに法的効力が発生します。いずれかの当事者が、調停書に従い関連義務を履行しない場合、相手方当事者は人民法院に強制執行を申し立てることができます。

⁸¹ そのため、労働仲裁において、過去何年分にも遡って、未払い残業代等の支払い請求がなされることもあります。

⁸² 労働紛争調停仲裁法第 27 条第 2 項

⁸³ 労働紛争調停仲裁法第 27 条第 3 項

労働紛争においては、双方が納得した解決が得られるまで、労働仲裁、民事訴訟（二審制）の合計3回の紛争手続がなされうるため、早期解決のための和解は、メリットが大きいといえます。

Q2.6.5 就業規則など内部規定の制定や従業員との労働契約の解除などに関し、手続上注意すべき点はありますか。

(1) 就業規則の制定

労働法第4条及び労働契約法第4条によると、使用者は法により内部規定を制定し、かつ労働者の適法な権利を保障しなければならないとされています。

就業規則などの内部規定の制定に関し、労働契約法上、次のような民主的プロセスを経ることが定められています⁸⁴。

- ① 使用者は、労働報酬、労働時間、休憩・休日・休暇、労働上の安全衛生、保険及び福利厚生、従業員研修、労働規律並びに労働ノルマ管理等の労働者の切実な利益に直接係わる内部規定又は重大事項を制定し、修正し又は決定する場合には、従業員代表大会又は従業員全体の議論を経て、方案及び意見をまとめ、工会又は従業員代表と平等に協議を行い、これを確定しなければならない。
- ② 内部規定及び重要事項決定の実施過程において、工会又は従業員が不適切であると判断した場合、使用者に申し出て、協議を通じてこれを修正し改善する権利を有する。
- ③ 使用者は、労働者の切実な利益に直接係わる内部規定及び重要事項の決定を公示し、又は労働者に告知しなければならない。

上記の規定からすると、就業規則などの内部規定を制定する時、以下の点に留意する必要があります。

- ① 労働法及び関連法令の強行規定に違反しないこと（最低賃金を下回る給料や安全配慮義務の免除など）
- ② 労働関係に関する重大な事項を明記すること
就業規則の適用範囲、休憩休暇、労働時間、競業義務、就業規則違反の場合の懲戒などに関する規定のほか、自社の実態に合わせて労働条件の不利益変更や特殊な雇用形態も明確に規定すること。
- ③ 使用者は就業規則の合理性を保障するために、作成した就業規則の案を労働者へ周知し、書面にて意見を聴取する必要がある。また、企業は、常時各作業場の見やすい場所へ就業規則を掲示したり、書面にて労働者に交付したり、社内のイントラネットにて公示したりすることにより、作成した就業規則を労働者へ周知する必要がある。

(2) 労働契約の解除

労働契約の解除事由は、次の通りです。

⁸⁴ 労働契約法第4条

- ① 合意解除
- ② 労働者の責めに帰する事由による解除：試用期間中に採用条件に適合しないことが判明したとき、労働者が内部規定に重大に違反したとき、職責を果さず使用者に重大な損害を与えたとき等使用者が労働契約を解除できる場合。
- ③ 客観的状況の不能による解除：傷病の医療期間満了後、原業務にも、使用者が手配する別の業務にも従事できないとき、養成、訓練などを経ても労働者が業務に耐えないとき、労働契約締結時以降重大な変化が生じ、契約変更の協議が整わないとき等使用者が労働契約を解除できる場合。
- ④ 労働者の契約期間満了、死亡、定年及び企業の破産、解散等による労働契約の終了。
- ⑤ 整理解雇

労働契約を解除する場合、まず労働者との協議が必要です。①の合意解除以外に、使用者が一方的に労働契約を解除する場合には工会に通知する義務があり、また工会側には是正要求の権限を与える必要があります。③の場合に、30日前までに書面通知または1か月分の賃金支払いを条件に、使用者が労働契約を解除できます。⑤の整理解雇は、会社更生、経営の重大な困難、生産転換などで人件削減が必要となる状況を指します。この場合、企業は工会又は全従業員への説明と意見を聴取し、労働行政部門に報告する必要があります。

Q2.6.6 企業は、従業員の勤務地や職務内容を変更する必要がある場合には、どのようにしておけば、労働紛争発生後の敗訴リスクを軽減することができますか。

労働契約法第 17 条によると、勤務地及び従事すべき業務に関する事項は労働契約の必要的記載事項であり、労働契約において明確に規定する必要があります。また、労働契約法第 35 条によると、使用者と労働者との合意を経ないと、労働契約で約定した内容を変更することはできません。そのため、労働者の合意を得ずに、元の勤務地や勤務内容を一方的に変更することは、違法な労働契約の変更として、労働仲裁に持ち込まれるリスクがあります。

従って、「勤務地や勤務内容を適切に調整する権利が使用者にある」という旨の条項を労働契約に明記しておくことが1つの紛争予防手段になるといえます。但し、このような規定があっても、いかなる勤務地や職務内容の変更も常に適法となるのではなく、合理性のない変更は違法と判断される可能性がある点にはご注意ください。

また、労働条件を変更する方法としては、以下の2点が考えられます。

- 従業員個人や工会の合意（労働協約の締結）を得て変更する方法。
- 就業規則による一方的変更（変更には合理性がある場合に限る）。

労働契約も契約自由の原則に従い、法律の強行規定を違反しない限り、契約当事者（契約当事者が所属する工会を含む）の合意によってその内容を変更することができます。そこで、労働条件の変更について対象となる従業員等の合意が得られれば、当該変更の有効性も認められます。ただし、この場合には、企業としては、従業員等に対し詳しく説明し、任意の合意を得

るようすすべきです。無理やりサインをさせるようなやり方の場合には、合意が無効であるなどとして紛争に発展する恐れがあります。

一方で、合意に達することができない場合には、就業規則にあらかじめ変更に関する規定を設けておれば、それに基づいて、一方的に変更することも考えられます。ただし、実務上、就業規則により一方的に労働者の労働条件を不利益に変更することができるのは、当該規則の条項が合理的なものである場合に限るものと考えられています。「合理性」があるか否かについて、労働者の受ける不利益性や使用者側の変更の必要性などにより総合的に判断されます。従って、企業は勤務地や勤務内容を調整する場合、代償措置を講じたこと等その合理性を裏付ける事由があれば、当該変更の有効性が認められる可能性が高くなると考えられます。

Q2.6.7 離職した従業員から、未消化有休休暇の買い取り請求や、未払い残業代の請求を受けることを防ぐために、日常の労務管理でどのようにしておけば、労働紛争発生後の敗訴リスクを軽減することができますか。

企業従業員年次有給休暇実施規則第 10 条によれば、使用者が従業員の同意を得て年次休暇を付与しない場合、又は従業員に付与した年次休暇の日数が所定年次休暇の日数より少ない場合には、当該年度内に、従業員の未取得の所定年次休暇の日数につき、その日額賃金収入の 300 パーセントの基準で未取得年次休暇賃金報酬を支払わなければならない、これには使用者が従業員に支払う通常勤務期間の賃金収入が含まれるとされています。

未消化有休休暇については、在職中は従業員が遠慮して買い取りの主張をしない、或いは買い取り請求権のことを知らないために問題が顕在化しない場合でも、離職に伴う労働紛争においては、未消化有給休暇の買い取り請求がなされることが少なくないため、企業は、紛争リスクを避けるために、従業員退職の直前に、未消化の年次有給休暇を優先的に手配して消化させるべきです。また、労働契約の合意解除を行う場合には、解除合意書において未消化の有給休暇がないことを明記するなどして、当該リスクを抑えるべきといえます。ただ、抜本的な対策としては、普段から、計画的な有給休暇の消化を促進し、未消化有休休暇がたまらないようにしていくべきといえます。

また、未払い残業代の請求も、離職時にしばしば生じる紛争事項であります。残業代が適切に支払われていない会社においては、そもそも労働時間の把握がきちんとできていない事例も多いといえます。日常の労働管理において、労働時間に関する規則を整備し、残業申請・許可のプロセスを明確化し、かつ、残業時間と残業代計算の記録を明確にするべきです。また、残業代に関する紛争においては、従業員のタイムカード、勤怠記録、パソコンのログイン・ログオフの記録、社員 ID カードの記録などが残業時間の証明について有用な証拠となります。賃金支払暫定規定第 6 条第 3 項によると、使用者は、必ず書面に労働者に給料の金額、支払時期、受領者の氏名及び署名を記録しなくてはならず、審査に備えて 2 年以上保管しておかなくてはならないとされており、少なくともその範囲では実務上未払い残業代等に関する立証責任が使用者側に転換されるため、企業は従業員退職後もこれらの証拠を最短 2 年間保存すべきといえます。

Q2.6.8 会社の業績低下や組織再編といった客観的事情により労働契約解除をする場合、紛争に備えてどのような対応を取るべきでしょうか。

労働契約法実施条例第 19 条によると、労働契約締結の際に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約が履行不能となり、雇用企業と労働者との協議を経て、労働契約内容の変更につき合意に達することができない場合、または雇用企業が企業破産法の規定により更生を行う場合には、企業は、労働契約解除の条件、手続に従い、労働者との労働契約を解除することができます。従って、客観的な状況に重大な変更が発生した場合には、労働契約を一方的に解除することができます。

一方で、客観的な状況に重大な変更が生じることについては、法令や司法解釈上明確に判断基準はなく、各地の裁判所の判断では、一定のばらつきがあるといえます。よって、これを労働契約の解除事由とする場合には、前提条件を満たしているかを慎重に判断し、かつ以下の点に留意することが望ましいです。

- ① 客観的な状況に重大な変更が生じたことにより、元の契約の継続履行が不可能となる程度に至るかどうかを慎重に判断する必要があります。理論上、企業の戦略調整、工場移転、組織再編、業務内容の調整及び業務量の減損等は「客観的な状況の重大な変更」に該当する余地があると理解されます。ただし、個別の案件については、具体的に分析した上判断する必要があります。
- ② 一方的に労働契約を解除する前に、労働契約の変更について、従業員と十分に協議する必要があります。協議を経ていない場合、直ちに「客観的な状況に重大な変更が生じた」という理由で契約解除をすることはできません。
- ③ 労働契約法の関連規定に従って、労働契約の解除については次の点に留意する必要があります。
 - 30 日前までに書面により労働者本人に通知する又は 1 か月分の賃金を別途支払う（第 40 条）。
 - 第 42 条に定める特殊な期間にある従業員との契約を解除することはできない。
 - 一方的に労働契約を解除することを工会に通知する（第 43 条）。

Q2.6.9 従業員のパフォーマンスの問題で、労働契約解除又は降級降給する場合、紛争に備えてどのような対応を取るべきでしょうか。

勤務中のパフォーマンスによる昇進、降格は、多くの企業の就業規則において規定が存在します。使用者側は雇用自主権を有し、また、適法性及び合理性を具備する就業規則は法律によって保護されます。従って、パフォーマンスによる契約解除又は降級降給という事項を事前に就業規則に明記することにより、労働紛争発生後の敗訴リスクを一定の程度で軽減することができます。

また、従業員の勤務中のパフォーマンスが極めて劣悪な場合、例えば、職務怠慢、不正利得行為により使用者に重大な損害を与えた場合、業務遂行ができず、職業訓練又は職場調整を経ても業務を全うできない場合、降級降給はもとより、場合によっては、直ちに労働契約を解除することもあります。

パフォーマンスの評価などを巡って労働紛争が発生した場合、使用者側の立証責任が重いいため、証拠収集が非常に重要です。証拠としては、就業規則、労働契約書、社内相談の記録、劣悪なパフォーマンスに関するほかの従業員の証言などが考えられます。また、問題がある従業員は、離職前に証拠の隠滅や偽造を図ることもあるので、解雇などの処分を行う前から、企業側において、関連証拠の収集を十分に進めておくことが重要であるといえます。

なお、労働仲裁や訴訟において、解除の根拠となる就業規則につき、Q2.6.5 に述べた民主的プロセスを経たことを十分に証明する必要があることにご留意ください。その点に瑕疵があると、企業側が敗訴するリスクがあります。

Q2.6.10 企業再編、移転又は解散などに伴い多数の従業員との間で紛争が発生した場合、どのように対応すべきでしょうか。

企業再編、移転又は解散などに伴う整理解雇若しくは契約終了を行う際には、計画的にこれを実施する必要があります。労働者の人数が多ければ集団紛争になる恐れが高くなります。労働者の集団紛争が発生すれば、企業の事業遂行に重大な影響が及ぶのみならず、地元政府や社会からも注目され、莫大な損失と、社会的信用を失う恐れがあります。従って、事前に地元の工会、労働保障行政機関や弁護士の意見を求めるが大切と思われます。

また、会社の決定を一方的に押し付けるのではなく、工会主席その他従業員の代表者と協議をしながら、従業員に対する説明と納得を経て、経済補償等の事項に関する合意を達成し、最善を尽くして集団紛争の発生を避けるのが望ましいといえます。

協議が不調である場合、使用者は調停を申し立てることができます。Q2.6.1 に触れた社内の労働紛争調停委員会以外にも、地元の工会、労働保障行政機関、人民法院などもそれぞれ労働紛争調停機能を担います。特に、工会法第 27 条、第 28 条では、集団紛争において工会が労働者を代表して企業側と利益調整を図ることが定められています。中国における工会は、労働者の利益団体でありつつも、企業の幹部従業員がそのリーダーシップを握っており、企業の立場との調整役を担うことができる立場にあるため⁸⁵、労使矛盾を激化させずに双方が受け入れ可能な条件を提出できることが多いと考えられます。

(苗曉艷・中国法顧問)

⁸⁵ 本項 2020 年 2 月号の Q2.5.2 の脚注 19 をご参照。

三. 中国法務の現場より

1. 新型コロナウイルスが収束しつつある北京の現状

3月6日以来、北京市において現地で発生した新型コロナウイルス感染者数は、十数日連続で「0」になっている。しかし、上海市を含む他の都市と同様、中国国外からの「輸入型」の感染者数は、依然として増えている。

3月22日までに、北京市において確認された輸入型感染者数は、合計107人となっている。これらの感染者が中国に入国する前に滞在していた国ごとの感染者数は、それぞれ、イギリス(34)、スペイン(29)、イタリア(18)、アメリカ(7)、フランス(5)、イラン(3)、オーストリア(3)、ハンガリー(3)、ブラジル(1)、タイ(1)、ルクセンブルク(1)、オランダ(1)、パキスタン(1)と報告されており、世界の各国に感染者が蔓延している現状が正に反映された結果といえる。

このような世界各国の状況に鑑み、北京市は3月以降、海外からの入国者向けに一連のウイルス予防措置を打ち出している。その経過を整理すると以下のとおりである。

日付	対応策
3月3日	韓国、イタリア、イラン、日本など重点ウイルス感染地域からの入国者に対して、14日間の隔離措置を実施（自宅での隔離を含む）
3月11日	重点ウイルス感染地域からか否かを問わず、すべての入国者に対して、14日間の隔離措置を実施（自宅での隔離を含む）
3月16日	すべての入国者に対して、集中統一隔離措置を実施。これにより、老人、幼児、個別での在宅隔離条件を満たす者を除き、全ての入国者は、政府の指定する隔離場所にて、費用自己負担により14日隔離されることとなる。
3月23日	北京を目的地とする国際航空便は、いずれも天津、石家庄、太原、フフホト、上海浦東、済南、青島、南京、瀋陽、大連、鄭州、西安の12の指定された空港において迂回入国し、感染の有無について検査した結果感染していないことが確認された者について、更に北京へ飛来することを認め、北京到着後においても、指定の場所にて14日集中隔離されることとなる。

北京市の企業は、既に半数以上が正常な営業に復旧しているとも言われている。しかし、北京市政府により、出勤人数は、当該勤務地で勤務する従業員数の50%以下に抑えるよう要請されており、全社員が一度に出勤するという事は原則として依然不可能となっている。

弊所の入居しているビルでは、3月の前半にかけて、ビル側から連日のように次々とコロナウイルス感染防止のため措置が通知され、これに対応してきた。コロナウイルスの防止に関する内部規程の制定、社員への健康管理や過去旅行歴の申告のほか、出勤する社員は、毎朝自分の体温を専用システムに報告することで、ビルの入館カードを発行されることになっている。入館する際、紙ベースで発行されている入室カードとシステム上で発行された入館証を合わせて、守衛に提示し、守衛が照合、記録した後に、ようやく入室することができる。出勤している従業員数が、従業員総数の50%を超えているか否かについても、適宜入室検査によりチェックされている。

新型コロナウイルスの流行により、北京市内の100以上の公園、博物館、観光地の営業も甚大な影響を受けてきた。万里の長城、鳥の巣（北京オリンピックスタジアム）、北京動物園な

どは、1月下旬から閉鎖され、他の多数の観光地においても、園内の施設の運行が停止されてきた。そのような中3月23日には、58日間閉鎖されていた北京動物園の営業が再開し、また、近時北京の天気も徐々に暖かくなり、モクレン、黄梅など早春の花が咲き始めてきたこともあり、北京市の各公園の観光客の人数は大幅に増えている。



3月21日からは、頤和園、北海など北京市の公園において、入園者数をコントロールしながらの入園再開が始まっている。報道によれば、3月22日午後、頤和園は、コロナウイルス流行以来の最大人数である8000人の入園者を受け入れたとのことである。入園者数が、例年同時期の人数の30%に到達したことを受け、一時的に入園を停止したが、10分後に、入園速度をコントロールしながら入園を再開した。

新型コロナウイルスによる影響が最も深刻な飲食業については、今年1月～2月の売上及び準利益が軒並み大幅に下がっている。3月18日に発表された「新型コロナウイルス感染の中国レストランチェーン業界への影響調査研究報告」によれば、1月の売上は対前年比で約30%減、2月については80%以上減となっている。3月以降は、営業を再開しているレストランもそれなりに見られるようになってきたものの、感染防止のため、1テーブルに座れる人数の上限を5人とすることや、店ごとに設置可能なテーブルの数を通常の半分までとするなど、各種の要求がなされていることもあり、3月15日までの統計

によれば、北京市のレストランの稼働率は依然69.5%程度にとどまり、店で食事をする客数も通常の20%にも達していないとのことである。

とはいえ、世界の他の地域に比べれば、相対的に新型コロナウイルスの脅威が収束しつつある北京では、各業界ともに、コロナウイルスによる打撃からの回復、そしてコロナウイルス疫戦への勝利に向け、マスクを付けながら日々頑張っている。

(呉秀穎・中国法顧問)

2. 非常事態から学ぶべきこと

中国でのコロナウイルス感染の深刻化による春節休みの延長、強制的な休業期間の設定、おっかなびっくりの一時帰国、「後出しじゃんけん」的な通達による在宅隔離勤務とその解除、輪番制での出勤再開、日本が感染重点国に指定されて移動が制限、それが一時的に解除された

のも束の間、一気に、外国人の原則一律入国禁止、国際便の大幅減便（1国1航空会社週1便）と、目まぐるしく、各種政策の変化に振り回された2か月間であった。

幸い弁護士業務は、パソコンと通信機器があれば、時と場所を選ばずに行うことができるため、作業記録を振り返ると、2月8日（土）に今年2回目の一時帰国中丸一日休んで兵糧の買いだめに走ったことを除けば、春節前の今年1回目の一時帰国時から3月31日まで無休で駆け抜けてきたことがわかる。

この2か月で学んだことを次の通りまとめてみた。

(1) 信頼できる情報の確認

中国では、WeChatのグループチャットやモーメンツ等を通じて、様々な情報が迅速に飛び交っており、最近では日本のニュースをWeChat経由で知ることも多い。しかし、WeChatの情報には、デマや間違いも少なくない。そこで、各種政府機関のWeChatオフィシャルアカウントや、総領事館のウェブサイト等信頼できる情報源を常に確認する癖が身に着いた。特に最近では、中国の政府機関は、ウェブサイトよりもWeChatオフィシャルアカウントでの発表を先行させることがあるので、それをフォローすることが有用である。

(2) 合理化ができる仕事のあること

従来、ルーティーンで、紙ベースで作業明細や報告書を作成・修正し、郵送していたのを、可能な限り、電子化することになった。ペーパーレスによる資源や費用の節約はもちろんのこと、メールで個別のクライアントに定期的に連絡を取ることで、コミュニケーションの活発化にも役立っていることを実感している。

(3) 伝統的な作業が重要な場面もあること

どれほど何人かで見直しても、また、ディスプレイで穴のあくほど眺めても、印刷してみると、文書における誤字脱字はどうしても見つかるものである。そのため、行政手続で使うような大量の一式書類や、重要な契約書、さらには本稿のような刊行物等については、やはり事務所で印刷して確認するということが必要である。在宅と出勤を交互で行う輪番制を取る場合には、事務所で作業すべき時間において、そのような作業を優先的に行う必要がある。

(4) コミュニケーションを積極的にとること

世界的に広がる在宅勤務や、郵便事情の悪化などに照らすと、対内的にも対外的にも、お互いの動きが見えにくくなり、郵便やメールを送りっぱなしでは連絡が届かないこともある。そのため、積極的に電話やWeChatなどを通じて、こまめに連絡を取る必要がある。

(5) 各種ツールの効果的使用

在宅勤務の存在や、面談の制限等により、ビデオ・電話会議が急増している。これらの会議は、面談と比べると、どうしても効果は落ちるものの、パソコンを開いて画面上で会議を行うことが多いため、パソコンでメモを取って、それを速記録として会議後に即時に共有したり、会議中に生じた疑問について、内部の会話を個別のWeChatで行ってその場で解決したりすることで、従来型の面談による会議よりも、効率が上がる面もある。

また、WeChat で協議をしてからメールで正式回答を行うというような仕事のやり方もどんどん普及しており、迅速かつ円滑な業務の実現に役立っている。

(6) 心身の健康の大切さ

在宅隔離勤務の時には、曜日感覚がなくなり、また、出退勤時間もないため、結局毎日無制限の残業という羽目になった。また、気が付いたらいつの間にか「単身赴任」となってしまったが、週末出勤の罪悪感のタガが外れると、無限の労働が促進されてしまう。健康を損ねては、ウイルス感染のリスクも高まる。また、心の余裕がなくなると、知らず知らずのうちに、他人に同様に過酷な労働を強いてしまうこともありうる。

この「非常事態」は、まだ現状では終わりが見えて来ない。そのため、自戒を込めて、休むことの重要性を強調させていただきたい。

最後に、このような非常事態の中でも、毎月欠かさず本ニュースレターを配信できることにつき、不便な環境下で各種作業に関与する当事務所のメンバー、そして、読者の皆様に感謝を申し上げたい。

(山根基宏・弁護士)

TMI 中国最新法令情報—2020年3月号—

発行：TMI 総合法律事務所

監修：何連明・外国法事務弁護士

編集主幹：山根基宏、包城偉豊・弁護士

発行日：2020年3月31日