

TMI 中国最新法令情報 —(2020年2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. 中央法規	
(1) 新型コロナウイルス感染肺炎疫病防止期間における労働関係の安定及び企業の生産復旧の支援を完備することに関する意見	
(2) 生産復旧への支援十か条	
2. 司法解釈	
(1) 新型コロナウイルス感染肺炎疫病的防止を妨害する違法犯罪行為の処罰に関する意見	
二. 連載 中国法実務のイロハ／第二弾：労務管理のイロハ	9
(第5回 労働契約の終了)	
三. 中国法務の現場より	21
1. 新型コロナウイルスと戦うための経済回復救済策	
2. 「不可抗力」への対応について	

一. 中国最新法令（2020年1月上旬～2020年2月中旬公布分）

1. 中央法規

(1) 新型コロナウイルス感染肺炎疫病防止期間における労働関係の安定及び企業の生産復旧の支援を完備することに関する意見¹

人力資源社会保障部 全国総工会/中国企業家協会 全国工商連² 2020年2月7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防止に関わる党中央委員会の決定を展開・実施し、多くの企業と従業員による疫病防止の重要な役割を積極的に果たし、生産の再開を完全に支援し、労働関係を安定させ、多くの従業員の動員により共同で困難に対処するために、疫病防止期間における労働関係の安定および企業の再開の支援に関し、「新型コロナウイルス感染肺炎疫病防止期間における労働関係の安定及び企業の生産復旧の支援を完備する意見」（以下「本意見」という。）が制定された。

以下では、本意見の主な内容を紹介する。

② 主な内容

ア 疫病が労働関係分野にもたらした新たな挑戦を重視すること

新型コロナウイルス感染肺炎疫病の影響を受け、労働関係領域は新たな状況・問題に直面している。

一部分の企業は生産および運営上の圧力が高まり、労働者は待機、失業、所得減少などのリスクに直面し、労働関係の不安定性が増加し、労働関係の矛盾が顕著になっている。このような特殊な時期における労働関係に対して、各方面で共同、協力して対応する必要がある。

イ 新型コロナウイルス感染肺炎疫病防止期間における労働問題の柔軟な処理

(a) 生産復旧前の労働問題を解決することの奨励

疫病の影響により、従業員がスケジュール通り出勤できない又は企業が経営を開始できないことに対して、従業員と協議し、条件が整う場合には電話、ネットなどの柔軟な方式により在宅勤務を行い、条件が整わない場合には有給休暇、各企業の福利休暇などの各種休暇を優先的に使用する。

(b) 柔軟な勤務時間の手配

疫病防止期間中において、従業員と協議し、オフピーク通勤若しくはフレックスタイトム制などの方式により柔軟に勤務時間を手配する。政府の疫病防止・保障の任務を担うため、緊急な時間外労働が必要な企業においては、労働者の健康と安全を保障することを前提として、労働時間の延長の制限を受けずに、適切に労働時間を延長し、緊急生産任務に対応することができる。

¹ 《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》

² 中華全国工商業連合会の略称である。

(c) 労働管理の指導

疫病防止期間中、政府による隔離措置、政府が実施したその他の緊急措置を受けたことにより正常な業務を行うことができない従業員との労働契約等を解除、終了してはならない旨、企業が全面的に理解するよう指導する。同時に、感染防止と労働保護の措置を整えて従業員の職場復帰を進めるものとする。

ウ 新型コロナウイルス感染肺炎防止期間における待遇の協議

(a) 休職期間中の賃金待遇の協議の支援

疫病の影響により職場への復帰が遅延し、又は復帰できない場合、当該期間において各種の休暇を使い切り、正常な労働を提供できない、又はその他正常な労働も提供できない従業員に対して、企業は、休業、生産停止期間の賃金支払いに関する規定を参照し、従業員と協議した上、職場への復帰遅延期間又は復帰不能期間が1つの賃金支払い周期内である場合には、労働契約の規定に基づいて賃金を支払い、1つの賃金支払い周期を超えた場合には、関連規定に従って生活費を支給する。

(b) 困難な状況にある企業の賃金交渉の支援

疫病の影響を受け、企業の生産経営が困難となっている場合、企業は、民主的なプロセスを通じて従業員と協議した上、報酬の調整、交代での出勤と休暇、労働時間の短縮などの方式で雇用を安定させるものとする。一時的に賃金の支払い能力がない企業については、工会あるいは従業員代表と協議の上支払いを延期し、企業の資金繰り圧力を軽減するよう指導する。

(c) 従業員の賃金待遇権益の保障

企業を指導して、法により隔離され正常な労働が提供できない従業員に対しては、正常な賃金を支払わせ、隔離期間が終了後、継続して治療を受けなければならない従業員に対しては、療養期間に関する規定に基づいて賃金を支払わせる。

春節休暇の延長期間中において、疫病防止のため休暇が取れなかった従業員に対しては、まず振替休暇を手配し、振替休暇を手配することができない場合、法律により残業代を支払うようにする。

エ 各種の措置を講ずることで企業の負担を軽減すること

雇用維持者への失業保険還付政策、研修費用の補助政策、中小企業への工会経費による支援政策、企業組織の会費の返還、工会の防疫の専用資金などを利用して企業の負担を軽減する。

オ 各方面の力量を結集して指導サービス力を高めること

(a) 労働関係の矛盾の解消

企業内部の労働紛争解決メカニズムを設立・健全化することを推進する。専門的な労働紛争調停業務の強化、仲裁処理方法の創設、紛争処理監督の強化等、多元的なメカニズムを結集し、「インターネット+調停仲裁」を強力に普及することにより、紛争処理効果を確実に高める。

(b) 先進的モデルに対する表彰

疫病防止期間中において、労働関係の安定化に対して突出した貢献を行った企業および個人を優先的に表彰することにより、多くの企業および従業員が疫病防止期間に自主的に職責を果たすことを奨励する。

(2) 生産復旧への支援十か条³

市場監督管理総局 国家薬品監督管理局 国家知的財産権局 2020年2月15日公布、同日施行

① 背景

習近平国家主席の重要談話と指示・回訓精神を実施し、疫病に対する科学的な予防を強化し、企業が生産を再開する際に直面する実際上の問題に対応するため、十か条の形式で政策措置が提案された。

本十か条の主な内容につき、以下のとおり紹介する。

② 主な内容

ア 登記手続オンライン化対応

「オンライン対応、モバイル⁴対応、郵送対応、予約対応」等の有効な方式を通じて、更に登録手続の時間及びコストを低減する。疫病予防用品の生産企業の登記に対しては、さらに特別に取り扱う。

イ 「告知承諾」の実施

生産条件を満たしながらも、時間のかかるプロセスの原因で一時的に関連資料を提出することができない企業に対し、「告知承諾」制を実施し、当該企業から相応の期限内に関連資料を提出することの誓約を得た上で、直ちに手続を完了する。

食品の安全性を確保できる前提で、食品の製造および経営許可の取得のプロセスを簡素化し、オンライン申請を促進し、食品経営許可の電子証明書の発行を推進するものとする。許可を申請する新規企業および許可の変更を申請する企業に対し、立入検査を必要とする場合には、地方の市場監督部門は、地元の食品安全リスク分類に基づき、低リスクの食品については、試験的に「告知承諾」制を展開し、条件を満たす企業に対しては「許可後の検査」⁵を実施する。

また、企業の合併取引に便宜を図るため、事業者集中の独禁審査につき、オンライン申請を実施し、簡易審査案件の効率性を高めて、企業買収取引の円滑化を図る。

ウ 行政許可の緊急ルートの構築

製造業において、マスク、防護服などの緊急物資の生産への転換を行う場合、生産資格承認プロセスを簡素化し、製品登録プロセスと生産許可証の審査プロセスを統合し、迅速化された検査検出プロセスを導入し、また、企業の自己検査レポートを一部認めるものとする。適格企業に対して、現場確認後、直ちに製品登録及び生産許可証の発行を行う。

企業が医療機器製品の生産に転換する場合には、緊急審査認可を実施し、法により、医療機器登録証明書と生産許可証の発行を行う。

疫病防止に必要な薬剤の登録申請について、安全性と有効性を確保した上で、審査認

³ 《支持复工复产十条》

⁴ 中国語で「掌上办」と表記されるが、これは、スマートフォンを通じて対応する意味である。

⁵ 中国語で「先证后查」と表記されるが、本来、検査に合格してから許可証を与えるべきところ、先に許可証を与え、後日検査を行うというものである。

可を加速する。医療用マスク製品、防護服、その他の医療機器に関連する製品登録、生産許可証の申請、検査などに対しては、特別な措置を実施し、承認プロセスを統合する。

新型コロナウイルス防止に関する特許、商標の登録について、申請により優先的に処理するものとする。

エ 行政許可期限の延長

疫病防止期間において、営業許可証の登記事項に変更が生じたが、期限通りに変更登記を実施することができない場合、変更登記の実施を、疫病規制が解除されてから1か月以内まで延期することができる。

疫病規制の影響で期限通りに工業製品生産許可証の更新ができず、生産許可証の有効期限が企業に対し、許可証の延長を認め、疫病の状況が解除された後、延長申請を提出するものとする。

食品生産、経営許可証の有効期限が切れた場合には、有効期限を、所在地における疫病規制が解除されるまで延長する。

生産復旧をした企業が特許、商標、集積回路レイアウト設計等につき、疫病規制の影響で関連する期限を徒過した場合、法により期限の中止、順延および権利回復請求などの救済措置を与える。

オ 基準転換の対応の加速

国際基準に基づいて生産する企業に対して、その関連する国際基準の主要な技術基準が強制的な国家基準の安全要求を満たす場合、国内での生産販売を認める。また、海外輸出のために海外での基準を満たすマスクを生産する企業に対して、国内基準を満たすマスクを生産する能力があるものの関係する資格を取得していない場合、それらの企業に対して速やかに手続を行う。

カ 経営異常リストの慎重な管理

疫病防止に関わる物資を生産・経営する企業が、経営異常リストに組み入れられた場合には、企業の申請により、プロセスを簡略化し、速やかにリストから除去することができる。

キ 費用徴収及び値上げに対する厳格な取締

価格監督を強化し、各種企業に関わるむやみな費用徴収行為を厳格に取り締まり、企業の生産復旧の負担を軽減する。また、企業の生産能力の増加を支援し、マスクなどの防疫物資の生産分野における価格のつり上げ等の違法行為を厳しく取り締まり、防疫物資の生産に必要な機械設備、原材料・補助材料の市場価格と秩序の安定を図る。

ク 品質・技術サービスの強化

生産復旧企業に対する、基準化コンサルティング等の基準技術サービスを提供することを奨励し、また、オンラインによる相談、受理、評価等の総合サービス、オンライン認証、現場調査の後日実施等の実施を進める。

ケ 技術サービス費用の減免

疫病防止期間において、生産復旧企業の各種検査・認定費用を減免（一般的な企業は50%低減、湖北省企業は全額免除）し、中外基準情報コンサルティングサービス、基準の適時性の確認費用及び基準の翻訳費用を免除する。

コ 企業の「三保」活動への参加の奨励

より多くの企業が「価格保証、品質保証、供給保証」の活動に参加することを奨励し、生産能力の回復を加速し、生産の品質を保証し、価格の安定を維持し、市場供給を保障し、疫病の予防管理能力を結集する。

2. 司法解釈

(1) 新型コロナウイルス感染肺炎疫病的防止を妨害する違法犯罪行為の処罰に関する意見⁶

最高人民法院 最高検察院 公安部 司法部 2020年2月6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的防止を妨害する違法および犯罪行為を処罰し、人々の生命及び健康を保護し、社会の安定した秩序の確保、疫病的予防管理の円滑な発展を確保するために、関連する法令上の規定および司法解釈に従い、「新型コロナウイルス感染肺炎疫病的防止を妨害する違法犯罪行為の適法処罰に関する意見」（以下「本意見」という。）が制定された。

以下は、主な内容を説明する。

② 主な内容

ア 政治の比重を高め、疫病防止時期において、社会局面の安定を維持することの重大な意義を認識すること

各レベルの人民法院、検察院、公安部門、司法機関は、始終人々の生命 safety と健康を最優先とし、疫病的予防とコントロールを当面最も重要な事項として扱い、法により、疫病防止を妨害する各種の違法犯罪行為を厳格に処罰し、疫病防止に資する法的な保障を提供する。

イ 法の規定を正確に適用し、疫病防止を妨害する各類型犯罪行為を厳格に処罰すること

疫病防止期間中に関連する犯罪を行うことを、重きに従って処罰する情状として考慮し、法的な規定に基づいて厳格に処罰するという原則が強調されている。関連する主要な犯罪を、以下の表に整理した。

罪名	具体的な規定
危険な方法による公共安全危害罪	新型コロナウイルス感染肺炎病原体を故意に伝播し、次に掲げる事由のいずれかに該当し、公共の安全を害する場合には、刑法第114条、第115条第1項の規定により、危険な方法による公共安全危害罪として認定し、処罰する。 <ul style="list-style-type: none">新型コロナウイルス感染肺炎患者又は病原体保有者として確認された後、隔離治療を拒否し、又は隔離期間が満了する前に、無断で隔離治療を離脱し、公共の場に赴き、又は公共交通機関を利用すること新型コロナウイルス感染肺炎の疑いのある患者が、隔離治療を拒否し、又は隔離期間が満了する前に、無断で隔離治療を離脱し、公共の場に赴き、又は公共交通機関を利用したことにより、新型コロナウイルスの感染の伝播をもたらしたこと

⁶ 《关于依法惩治妨害新型冠状病毒感染肺炎疫情防控违法犯罪的意见》

伝染病防止妨害罪	その他、衛生防疫機構が伝染病予防法に基づいて提出した予防措置を拒否することにより、新型コロナウイルスの感染の伝播あるいは深刻な伝播の危険を起こした場合には、刑法第 330 条の規定により、伝染病防止妨害罪として認定し、処罰する。
公務妨害罪	暴行又は脅迫の手段を用いて、国家機関公務員の適法な疫病予防、検査、強制隔離、隔離治療などの措置の実施を妨害した場合には、刑法第 277 条第 1 項、第 3 項の規定により公務妨害罪として認定し、処罰する。
故意傷害罪	疫病防止期間において、故意により医療スタッフに軽傷以上の傷害を負わせるか、又は医療スタッフの防護用具を破壊すること、医療スタッフに唾を吐くことにより、医療スタッフを新型コロナウイルスに感染させた場合には、刑法第 234 条の規定により、故意傷害罪として認定し、処罰する。
騒動挑発罪 侮辱罪	いたずらに医療スタッフを殴打し、情状が重い場合には、刑法第 293 条の規定により、騒動挑発罪として認定し、処罰する。 暴行あるいは他の方法により、公然と医療スタッフを侮辱又は恐喝し、刑法第 246 条、第 293 条の要件を満たす場合には、侮辱罪又は騒動挑発罪として認定し、処罰する。
不法監禁罪	不法に医療スタッフを職場から離させないことにより、医療スタッフの身体的自由を制限し、刑法第 238 条の要件を満たす場合には、不法監禁罪として認定し、処罰する。
偽造粗悪商品生産販売罪 偽薬品生産販売罪 不良薬品生産販売罪	疫病防止期間において、偽造や粗悪の予防・防護用の製品、物資を生産・販売し、又は新型コロナウイルス感染肺炎の防止に用いる偽薬品、不良薬品を生産・販売し、刑法第 140 条、第 141 条、第 142 条の要件を満たす場合には、偽造粗悪商品生産販売罪、偽薬品生産販売罪若しくは不良薬品生産販売罪として認定し、処罰する。
基準不適合医療用機材生産販売罪	疫病防止期間において、人の健康を保障する国家基準若しくは業界基準に達していない医療用マスク、ゴーグル、防護服など医療器具を生産し、又は、基準に達していない医療器具であることを知りながら販売し、人の健康に重大な危害を及ぼすに足りる場合には、刑法第 145 条の規定により、基準不適合医療用機材生産販売罪として認定し、処罰する。
違法経営罪	疫病防止期間において、国家の市場経営、価格管理に関する規定に違反し、疫病防止に喫緊の需要があるマスク、ゴーグル、消毒液などの防護用品、薬品若しくは他の市民の生活に関わる物品を買い占め又は価格を吊り上げることにより、暴利を貪り、違法所得金額が比較的に大きい場合又は他の重い情状がある場合には、刑法第 225 条第 4 項の規定により、違法経営罪として認定し、処罰する。
虚偽広告罪	疫病防止期間において、国家の規定に違反し、疫病防止の名目を利用して、商品またサービスに対して虚偽の広告宣伝を行い、多くの人が騙されることになり、違法所得金額が比較的に大きい又は他の重い情状がある場合には、刑法第 222 条の規定より、虚偽広告罪として認定し、処罰する。
虚偽の情報を捏造し、故意に流布する罪	虚偽の疫病情報を捏造し、インターネット又は他のメディアにおいて伝播し、若しくは虚偽の疫病情報であることを知りながら、故意にインターネット又は他のメディアにおいて伝播し、社会秩序を著しく乱した場合には、刑法第 291 条の 1 第 2 項の規定により、虚偽の情報を捏造し、故意に流布する罪として認定し、処罰する。
交通設備破壊罪	疫病防止期間において、軌道、橋梁、トンネル、道路、空港、水路、灯台若しくは標識を破壊又は他の破壊活動を行い、鉄道車両、自動車、トロリーバス、船舶又は航空機を転覆させ又は毀損するに足りる危険を生

	じさせた場合には、刑法第 117 条、第 119 条第 1 項の規定により、交通設備破壊罪として認定し、処罰する ⁷ 。
--	---

ウ 業務メカニズムを改善・健全化し、案件処理効果及び安全を保障すること

公安機関、人民法院、検察院及び司法行政機関は、相互に交流や協調を強化し、社会に影響の大きい又は世論の注目度が高い重大案件に対し、「法に基き、世論を引導し、社会面から管理する」という 3 つ措置を同時に行うこと、そのほか、被疑者、被告人の責任を追究するにあたっては、訴訟上の各権利、特に弁護権を法に基づいて保障することなどの対応が強調されている。

また、疫病防止期間において、事件を取扱う際の安全に注意することも述べられている。

(李草園・中国法顧問)

⁷ 他方、疫病防止のために、認可なく無断で道を遮断することにより交通を阻害し、重大な結果をもたらさない場合には、一般的に犯罪として認定・処罰せず、管理部門により是正させるものとされている。

二. 連載 中国法実務のイロハ
第二弾：労務管理のイロハ（第5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5回 労働契約の終了

日本においては、あらかじめ定められていた労働期間の満了、労働者による辞職、定年退職、使用者による解雇、当事者の消滅（会社の解散、労働者の死亡）などの場合に労働契約が終了しますが、中国における労働契約の終了事由はどうなっているのでしょうか。また、どんな場合において、経済補償金⁸等を支払う必要があるのでしょうか。今回は、中国における労働契約の終了（解除）をめぐる主要な事項について紹介させていただきます。

Q2.5.1 労働関係が終了するのはどのような場合でしょうか。

労働契約が終了すれば、労働関係が終了するのは中国においても同様ですが、中国労働法上の「終了」⁹は、日本のそれよりも狭い概念であり、解雇による終了等は含まず、労働契約が締結された後、法定の事由により、使用者と労働者の間で締結された労働関係が自動的に消滅することをいいます。

法令上に定められた労働契約の「終了」事由として、労働契約に決める契約期間の満了、従業員の契約主体としての資格喪失（死亡、裁判所に死亡若しくは失踪を宣告された場合、養老保険受給開始、法定の定年退職年齢に達した場合¹⁰等）、会社の契約主体としての資格喪失（破産、営業許可証取消、解散などの場合）等があります¹¹。労働契約の終了事由は法定事由でなければならず、契約で別の終了事由を定めても無効となります¹²。

広義の労働契約の終了事由については、上記の意味での「終了」以外に、「解除」があります。労働契約の「解除」とは労働契約の締結後に、契約の全てが履行される前に、何らかの理由に

⁸ 「経済補償金」のことを、「退職金」と和訳される例が散見されますが、会社が任意の制度として設定し、「賃金の後払い」としての性格がある日本の退職金（定年退職の場合には満額もらえるのが通常です。）と異なり、中国の経済補償金は、労働者本人の意に反して労働契約が終了する場合等において（定年退職の場合にはもらえません。）、労働者の保護等を目的に支払いが法律上要求されるものであり、性質が異なります。

⁹ 中国語では、「终止」といいます。

¹⁰ 労働契約法实施条例（以下「实施条例」といいます）第21条

¹¹ 労働契約法第44条

¹² 实施条例第13条。なお、定年による労働契約の終了の可否については、Q2.5.8の回答をご参照ください。

より労働契約当事者の一方又は双方が労働関係を消滅させる法律行為をいいます¹³。解除は大きく分けると雇用者側の意思による解雇、労働者側の意思による辞職、双方の協議による合意解除に分けられます。「解除」の詳細については、以下別項目で分けてご紹介します。

上述の通り、労働関係は労働契約がいずれかの事由により「終了」し又は「解除」された場合において終了しますが、「終了」は客観的な事由によるため、手続上の規定は少なく、経済補償金の支払が必要な場面も限られるのに対し、「解除」は主観的な意思によるもので、手続上の規定が厳格に定められ、かつ、経済補償金の支払が必要な場面が相対的に多いといえます。

Q2.5.2 使用者が従業員との間の労働契約を適法に解除できるのはどのような場合でしょうか。

一旦締結された労働契約を契約期間の途中で解除することは、労使双方ともに、原則として出来ません。しかし、一定の条件を満たした場合、適法に労働契約を解除することが可能です。以下、使用者側から見た場合の解除事由を紹介します¹⁴。

(1) 合意解除

労使双方が協議の上、合意して労働契約を解除することができます¹⁵。合意解除は従業員から申し出る場合、使用者から申し出る場合、いずれもあります。双方が協議して合意に至れば、合意解除として、適法に契約を解除できます。

合意解除は、双方が納得して労働契約を解除するものですので、事後に紛争に発展する可能性が低く、円満な解決が得られるため、労務の現場においては、最も多用されている解除事由であるといえます。

(2) 過失解雇（即時解除）¹⁶

労働者に下記の状況のいずれかがある場合、使用者は直ちに労働契約を解除することができます。

- 試用期間中に採用条件に適合していないことが証明された場合。
- 使用者の内部規定に著しく違反した場合。
- 著しく職務を怠り、又は私利のために不正を働き、使用者に重大な損害を与えた場合。
- 労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、当該使用者の業務上の任務の完成に重大な影響を与えた場合、又は使用者が指摘しても是正を拒絶した場合。
- 詐欺、脅迫の手段を用いて、又は弱みにつけこみ、相手方の真意に反した状況下で労働契約を締結し、又は変更したことにより労働契約が無効とされた場合。
- 法により刑事責任を追及された場合。

¹³ 「労働法」の徹底の実施に当たっての若干の問題に関する意見第 26 条

¹⁴ 労働契約法実施条例第 19 条

¹⁵ 労働契約法第 36 条

¹⁶ 労働契約法第 39 条

上記の過失解雇事由に該当すれば、法律上適法に解雇できますが、立証責任が使用者側にありますので、これらの事由により解雇する場合には、証拠の収集をしっかりと行う必要があります。

(3) 無過失解雇（予告解除）¹⁷

労働者に次に掲げる事由の一つがある場合には、使用者は、30日前までに書面により労働者本人に通知し、又は労働者に1か月分の賃金を余分に支払ったうえで、労働契約を解除することができます。

- 労働者が病を患い、又は業務外の原因により負傷した場合において、所定の療養期間満了後に元の業務に従事することができず、また、使用者が別途手配した業務に従事することもできない場合。
- 労働者が業務に堪えることができず、訓練、又は職務の調整を経ても、なお業務に堪えることができない場合。
- 労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行することができなくなり、使用者と労働者が協議を経ても、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。

(4) 経済性リストラ¹⁸

次に掲げる事由の一つがあり、人員を20名以上削減し、又は20名に満たないが企業従業員総数の10%以上を削減する必要がある場合には、使用者は、30日前までに工会¹⁹又は従業員全体に状況を説明し、工会又は従業員の意見を聴取した後に、人員削減方案を労働行政部門に報告したうえで、人員を削減することができます。

- 企業破産法の規定により更生を行う場合。
- 生産経営に重大な困難が生じた場合。
- 企業の生産転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約の変更を経た後に、なお人員削減を必要とする場合。
- 労働契約締結時に根拠とした客観的経済状況に重大な変化が生じたことに起因して、労働契約を履行することができなくなった場合。

なお、リストラで人員を削減するときは、次に掲げる人員を優先して継続雇用しなければなりません。

- 使用者と比較的長期間の固定期間労働契約を締結している者
- 使用者と無固定期間労働契約を締結している者
- 家庭に他の就業人員がなく、扶養が必要な老人又は未成年者を有する者

¹⁷ 労働契約法第40条

¹⁸ 労働契約法第41条

¹⁹ 「工会」とは日本の労働組合に相当する組織ですが、日本の労働組合と異なり管理職も加入できること、労使対立のための組織ではなく、従業員の意見を反映させて企業の民主的運営に参加すること、従業員の教育を通じて、業務上の任務達成に努めさせることなど、労使協調を目的とする組織であることから、本稿では、「工会」という用語を使わせていただきます。

また、人員削減後 6 か月以内に新たに人員を採用する場合には削減された従業員から優先的に採用することが必要です。

Q2.5.3 使用者からの労働契約解除・終了が制限されるのはどのような場合でしょうか。

労働契約解除事由が存在したとしても、以下の解除不可事由が存在する場合には、その間、使用者は労働契約法第 40 条の無過失解除又は第 41 条の経済性リストラをすることはできません²⁰。また、契約期間内に契約満了日が到来したとしても契約終了は以下の事由が消滅するまで自動的に延長されます²¹。解除不可事由は次のとおりです。

- 職業病の危険に接する業務に従事する労働者が離職前に職業健康診断を受けていない場合、又は職業病の疑いがあり診断中もしくは医学観察期間にある場合。
- 当該会社で職業病に罹患し又は業務上の負傷により、労働能力の喪失又は一部喪失が確認された場合。
- 疾病又は業務外の負傷により所定の療養期間内にある場合。
- 女性従業員が妊娠期間、出産期間又は授乳期間（以下「三期」といいます。）にある場合。
- 当該使用者において満 15 年連続勤務し、かつ、法定の定年退職年齢まで 5 年に満たない場合。

但し、上記の解除事由に該当する場合においても、合意解除と過失解雇による解除は可能です。

また、上記の解除事由以外にも、中華人民共和国工会法²²（以下「工会法」といいます。）や労働協約規定²³においては工会で職務を担当する人員や労働協約の交渉代表者の労働契約期限についても特別な規定があります。

すなわち、工会法によれば、工会に専従する主席、副主席又は委員は、就任日より、その労働契約の期間が自動的に延長され、その任期分が延長されます。非専従の主席、副主席又は委員については、未履行の労働契約期間が任期より短い場合、労働契約の期限は自動的にその任期満了時まで延長されます。但し、任期中、個人に重大な過失があり、又は定年に達した場合はこの限りではありません²⁴。

労働協約規定によれば、従業員側の交渉はその交渉代表としての職責を履行する期間において労働契約期限が到来する場合、その労働契約の期限はその交渉代表としての職責の履行完了時まで自動的に延長されます。但し、労働規律や使用者が法により定めた内部規定への重大な違反があったとき、著しい職務怠慢や、不正利得行為により使用者に重大な損害を与えたとき、又は法により刑事責任を迫及されたときはこの限りではありません²⁵。

²⁰ 労働契約法第 42 条

²¹ 労働契約法第 45 条

²² 中華人民共和国工会法

²³ 集合合同規定

²⁴ 工会法第 18 条

²⁵ 労働協約規定第 28 条

Q2.5.4 労働契約の解除・終了時、経済補償金を支払う必要があるのはどのような場合でしょうか。

Q2.5.1 において、「終了」は客観的な事由によるため、経済補償金の支払が必要なケースが少なく、「解除」は主観的な意思によるもので、経済補償金の支払が必要なケースが多いと紹介しましたが、具体的には次の通り整理することができます。

<経済補償金の支払いが必要である場合>

契約解除・終了事由		根拠条文	具体的事由
終了		第 44 条第 1 号、第 4 号、第 5 号、第 46 条第 5 号、第 6 号 ²⁶	労働契約期間満了時において、使用者側からの不更新の場合又は労働契約に約定する条件を使用者が引き下げて更新を提示し、労働者が更新に同意しない場合
			使用者の破産宣告、営業許可証の取り消し、解散等により労働契約が終了した場合
解 除	合意解除		第 36 条、第 46 条第 2 号 使用者から合意解除を申し出た場合
	使用者から	労働者無過失の場合	第 40 条、第 46 条第 3 号 労働者が病を患い、又は業務外の原因により負傷した場合において、所定の療養期間満了後に元の業務に従事することができず、また、使用者が別途手配した業務に従事することもできない場合
			労働者が業務に堪えることができず、訓練、又は職務の調整を経ても、なお業務に堪えることができない場合
			労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行できなくなり、使用者と労働者の協議を経ても、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
	リストラ	第 41 条、第 46 条第 4 号 企業破産法の規定により更生を行う場合 生産経営に重大な困難が生じた場合 企業の生産転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約の変更を経た後に、なお人員削減を必要とする場合	

²⁶ 以下、表の中の条文は、労働契約法の条文を指します。

				労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行することができなくなり、使用者と労働者が協議を経ても、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
	労働者から	使用者に過失がある場合	第 38 条、第 46 条第 1 号	約定に従った労働保護又は労働条件を提供しない場合
				労働報酬を遅滞なく全額支払わない場合
				法により労働者のために社会保険料を納付しない場合
				使用者の内部規定が法律、法規の規定に違反し、労働者の利益を損なう場合
				詐欺、脅迫の手段を用いて、又は弱みにつけこみ、相手方の真意に反した状況下で労働契約を締結し、又は変更したことにより労働契約が無効とされた場合
				使用者が暴力、脅迫又は不法に人身の事由を制限する手段で労働者に労働を強制し、又は使用者が規則に違反して、危険な作業を指示しもしくは強制して労働者の人身の安全をおびやかした場合

Q2.5.5 契約の解除・終了時、経済補償金を支払わなくてよいのはどのような場合でしょうか。

<経済補償金の支払いが不要である場合>

契約解除・終了事由		根拠条文	具体的事由
	終了	第 44 条第 2 号、第 3 号、第 46 条第 5 号	労働者が法定の定年退職年齢に達した場合
			労働者が死亡し、又は裁判所に死亡、失踪を宣告された場合
			労働契約満了時において、使用者が労働契約に約定する条件を維持し又は引き上げて労働契約の更新を提示したが、労働者が更新に同意しない場合
解除	合意解除	第 36 条、第 46 条第 2 号	労働者から合意解除を申し出た場合
	使用者から 労働者に過失がある場合	第 39 条	試用期間中に採用条件に適合していないことが証明された場合
			使用者の内部規定に著しく違反した場合 著しく職務を怠り、又は私利のために不正を働き、使用者に重大な損害を与えた場合

			労働者が同時に他の使用者と労働関係を形成し、当該使用者の業務上の任務の完成に重大な影響を与えた場合、又は使用者が指摘しても是正を拒絶した場合
			詐欺、脅迫の手段を用いて、又は弱みにつけこみ、相手方の真意に反した状況下で労働契約を締結し、又は変更したことにより労働契約が無効とされた場合
			法により刑事責任を追及されたとき。
	労働者から	使用者無過失の場合	第 37 条 労働者が 30 日前まで、又は試用期間中において 3 日前までに使用者に書面で通知して解除する場合

Q2.5.6 経済補償金の計算方法に関する留意点はどのようなものでしょうか。

経済補償金は労働者の当該使用者における勤続年数に照らし、1 年ごとに賃金 1 か月分を基準として支払います。6 か月以上 1 年に満たない期間は 1 年として計算し、6 か月に満たない期間は、半月分の経済補償金とします²⁷。なお、経済補償金の計算に際しては、次の事項に留意しなければなりません。

(1) 計算年数

ア 12 年の制限がかかる場合

労働者の月収が、使用者の所在する直轄市や市レベルの人民政府が公布した当該地区の前年度月平均賃金の 3 倍を上回る場合には、月平均賃金の 3 倍という基準で支払わなければならないと、かつ、この場合の最高支給年数は 12 年を超えてはならないという上限が定められています²⁸。

イ 12 年の制限がかからない場合

労働者の月収が、使用者の所在する直轄市や市レベルの人民政府が公布した当該地区の前年度月平均賃金の 3 倍を超えない場合には、12 年という制限はなく、勤続年数に基づいて経済補償金が支給されることになります。

(2) 月収に基づく上限と下限

労働者の月収が使用者の所在する直轄市、市レベルの人民政府が公布した当該地区の前年度月平均賃金の 3 倍を上回る場合には、月平均賃金の 3 倍という基準で支払い、労働者の月収が最新の最低賃金基準より低い場合には、最低賃金基準の金額を月収として経済補償金を計算します²⁹。

²⁷ 労働契約法第 47 条第 1 項

²⁸ 労働契約法第 47 条第 2 項

²⁹ 実施条例第 27 条

なお、ここでいう月収とは、労働者が労働契約を解除又は終了する前の12か月間の平均賃金を指し³⁰、時間賃金又は出来高賃金並びに賞与、手当及び補助等の金銭収入を含みます³¹。

(3) 契約期間が2008年を跨る場合について

労働契約法が施行された2008年1月1日以降の期間については、労働契約法の規定を適用し、上記(1)、(2)に基づき、経済補償金を計算することになり、労働契約法の施行前において、その時の関連規定に従い労働者に対して経済補償金を支払うべきである場合は、その時の関連規定に従い取り扱うこととなります³²。よって、契約期間が2008年を跨る場合、即ち、2008年以前に雇用した従業員について経済補償金を支払うべき場合には、原則として勤続期間を2008年より前と2008年以後に分けて、分割計算した上で合算する必要があります。

経済補償金の分割計算の詳細について、各地方での規定が異なるため、ここでは説明を省かせていただきます。2008年以前に雇用した従業員を退職させる場合には、所在地の経済補償金分割計算に関する規定を事前にご確認ください。

Q2.5.7 労働契約解除や終了の前後に企業が行うべき手続はどのようなものでしょうか。

企業による労働契約の解除については、法令上、一定の手続が要求されています。これらの手続を怠った場合、労働契約の違法解除とされ、賠償責任を負うリスクもあります。以下、各種手続について紹介します。

(1) 解除・終了前

ア 解除前

➤ 過失解除の場合

使用者による一方的解除の場合、事前に解除の理由を工会に通知しなければなりません。使用者が法律若しくは行政法規の規定又は労働契約の約定に違反する場合には、工会は、使用者に是正を求める権利を有します。使用者は、工会の意見を検討し、かつ、処理結果を書面により工会に通知しなければなりません³³。

➤ 無過失解除の場合

無過失解除の場合、使用者は、上記の工会への事前通知のほかに、30日前までに書面により労働者本人に通知するか、又は労働者に1か月分の賃金を余分に支払うことが必要です。使用者が労働者への通知義務を履行した際、通知に関する証拠の保管が必要です。

➤ リストラの場合

労働法第27条及び労働部の企業の整理解雇についての規定³⁴第4条の規定に基づき、使用者にとって、人員削減が必要不可欠であるときは、次の手続を履践する必要があります。

³⁰ 労働契約法第47条第3項、

³¹ 実施条例第27条

³² 労働契約法第97条第3項

³³ 労働契約法第43条。なお、当該使用者において工会が設置されていない場合の対応については、所在地を管轄する上級の工会に通知するという方法があります。

³⁴ 企业经济性裁減人員規定

- ① 30 日前までに工会又は全従業員に対して状況を説明し、且つ生産経営状況に関する資料を提出します。
- ② 人員削減案を作成して提出します。その内容には被削減人員名簿、削減日及び実施手順、法律法規の規定及び労働協約の約定に合致する被削減人員に対する経済的補償方法を含みます。
- ③ 人員削減案について工会又は全従業員の意見を求め、案を修正して整えます。
- ④ 所在地の労働行政部門に人員削減方案及び工会又は全従業員の意見を提出し、労働行政部門の意見を求めます。
- ⑤ 人員削減方案を正式に発表した後、被削減人員との労働契約の解除手続をとり、関連規定に従って被削減人員に経済補償金を支払い、且つ削減人員証明書を交付します。

イ 終了前

労働契約の終了前における、使用者による通知義務の有無や通知の時期に関し、労働法にも労働契約法にも明確な規定がありませんが、実務運用上、事前通知が必要とされる地方³⁵もありますので、事前に所在地の規定を確認する必要があります。

(2) 解除・終了後

労働契約解除、終了後の手続について、使用者は労働契約の解除又は終了の際に労働契約の解除又は終了についての証明を発行し、かつ 15 日以内に労働者のために個人ファイル及び社会保険関係の移転手続を行わなければなりません。また、法令の関連規定に基づき、経済補償金を支払わなければならない場合、業務引継終了時に労働者にそれを支払うものとします。使用者は既に解除し、又は終了した労働契約の文書を調査にて備え少なくとも 2 年間保存する必要があります³⁶。

Q2.5.8 労働者が定年になってもかかわらず、養老保険受給開始となっていない場合（以下「定年未享受」といいます。）³⁷、労働契約を終了させることはできますか。

労働契約法第 44 条第 2 号の規定では、労働者が法により養老保険を受給開始した場合、労働契約が終了します。また、実施条例第 21 条の規定では、労働者が定年退職年齢に達した場合、労働契約が終了します。

³⁵ 例えば、北京市労働契約規定（北京市劳动合同规定）の第 40 条においては、労働契約の期間が満了した場合、使用者は 30 日前までに終了するか更新するかについて従業員に通知しなければならないとの規定がなされ、同法の第 47 条においては 30 日前までに従業員に通知しなかった場合、従業員の前の月の日平均賃金を基準に、遅延 1 日につき、1 日分の賃金を賠償しなければならないとの規定がなされています。なお、そのような規定がない場合においても、従業員に対して引継ぎや未消化有休の消化をさせることや、従業員の職探しへの配慮から、1 か月前に契約不更新の通知が行われることは実務上多いといえます。

³⁶ 労働契約法第 50 条

³⁷ 通常は定年退職年齢に達した場合には、養老保険（年金）の受給資格が生じますが、15 年間の養老保険納付がなされるまでは受給できないことから（社会保険法第 16 条）、定年に達しても養老保険受給開始とならない場合が生じます。

養老保険受給開始と定年退職年齢に達したことといういずれか一つの条件を満たした場合において、労働契約が終了するのか、それとも2条件を同時に満たした場合において初めて労働契約が終了するのかをめぐっては、実務上、見解が分けています。

この点、上海市高级人民法院による「労働契約法」の適用の若干問題についての意見³⁸の第16条では、労働契約法第44条においては労働者が法により養老保険受給を開始した場合、労働契約が終了すると規定されており、実施条例第21条においては労働者が定年退職年齢に達した場合、労働契約が終了すると規定されているため、使用者はいずれかの規定を適用して労働契約を終了させることができるとしています。

また、北京市と広東省では上海市のように正面からの規定ではありませんが、北京市では養老保険受給開始後、又は定年に達した場合のいずれとも、労働者と使用者との契約関係は全て「労務関係」と処理し³⁹、広東省でも労働者が定年退職年齢に達すれば、養老保険受給開始をしたかどうかを問わず、使用者との間の関係は「労務関係」であるとしている⁴⁰ことから、「定年未享受」の場合に労働契約を終了することは認められる可能性が高いといえます。

他方、最高人民法院民一庭が山東省高级人民法院の確認申請を受け、「法定定年退職年齢に達した又は超えた労働者（農民労働者を含む）と使用者との間の労働関係終了の確定基準問題についての回答⁴¹」においては、法定定年年齢に達した又は超えた労働者（農民労働者を含む）との間の労働関係終了は、労働者が養老保険受給開始をしたか又は養老金を受け取ったかを基準とすべきであるとしています。最高人民法院民一庭の上記回答からすれば、定年退職年齢に達したことで養老保険受給開始の2条件を同時に満たした場合において労働契約が終了するということとなります。

実務上、浙江省、江蘇省、貴州省、遼寧省、四川省の裁判例からみれば、「定年未享受」の場合の労働者と使用者との間の関係を、「労働関係」と認定するケースもあれば、「労務関係」と認定するケースもあることから、「定年未享受」の場合に労働契約の終了が認められるかについては不確定性が残ります。

そのため、「定年未享受」に該当する従業員の労働契約終了を実施する前には、所在地の政策を確認すべきであるといえます。

Q2.5.9 どんなどきにおいて、三期中の女性従業員との労働契約書を解除することができますか。

Q2.5.3において述べた通り、労働契約法上、三期中の女性従業員に対する労働契約解除が制限されています。また、国務院による女性従業員労働保護特別規定（以下「特別規定」といいます）

³⁸ 上海市高级人民法院关于适用《劳动合同法》若干问题的意见

³⁹ 北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）第12条

⁴⁰ 关于印发《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》的通知第11条

⁴¹ 关于达到或者超过法定退休年龄的劳动者（含农民工）与用人单位之间劳动关系终止的确定标准问题的答复

す。) ⁴²においても、「使用者は女性従業員の妊娠、出産又は授乳を理由として、その賃金を引き下げ、退職させ、又は労働契約や雇用契約を解除してはならない」⁴³としています。そのことから、いかなる場合でも三期中の女性従業員との間の労働契約は解除できないという誤解も生じております。

この点、1990年に公布された労働部弁公庁による「外商投資企業女性授業員の三期中労働契約解除・終止問題についての確認申請⁴⁴」に対する回答（以下「回答」といいます。）では、「三期中に労働契約を解除してはならない」という意味は、企業が女性授業員が三期にあることを理由に労働契約を解除してはならないことをいうのであり、女性授業員が三期において規律に違反し、関連規定及び労働契約に基づき、解雇すべきである場合は解雇してもよい」と説明されています。「回答」は2000年1月20日に廃止されましたが、現在においてもその考え方は広く認められています。

また、労働契約法第42条においては女性従業員が三期にある場合、使用者は労働契約法第40条の無過失解除及び第41条のリストラによる解除を実施してはならないと規定していますが、それ以外の場合においては解除してはならないとは規定していません。

そのため、三期中にある女性授業員との労働契約について、女性授業員と合意解除することや（労働契約法第36条）、女性授業員に過失があって、法律上過失解雇が認められる場合（労働契約法第39条）には、解除可能です。

Q2.5.10 労働契約解除後、女性従業員が解除前に妊娠したことに気づいた場合、解除の撤回を要求することができますか。

妊娠が確定されるまで、一定の時間が必要であることから、実務上、労働契約が解除された後において、女性従業員が解除前に妊娠していたことに気づくケースもあります。その場合において、女性授業員は解除の撤回を要求することができるのでしょうか。以下は状況に分けてみていきます。

(1) 使用者による解除の場合

ア 無過失解雇又はリストラによる解除を実施した場合

労働契約法42条においては、女性授業員が妊娠した場合、使用者は労働契約法第41条、第42条を適用して、その女性授業員との間の労働契約を解除してはならないとの旨の規定がなされています。よって、女性授業員はその妊娠した時点から労働契約法上の保護を受けることができます。妊娠の開始時期は医学上確定することが可能なため、仮に女性授業員に労働契約が解除される前に既に妊娠した証拠がある場合、使用者に解除の撤回を要求することができます。

イ 過失解雇を実施した場合

⁴² 女職工労働保護特別規定

⁴³ 女職工労働保護特別規定第5条

⁴⁴ 労働部弁公庁对《关于外商投资企业女职工在孕期、产期、哺乳期间解除、终止劳动合同问题的请示》的复函

この場合においては、Q2.5.9 においてもご紹介しましたが、法律上、第 40 条の無過失解雇及び第 41 条のリストラによる解雇を制限しているだけで、過失解雇は制限されません。よって、この場合に、女性授業員は妊娠発覚を理由に解雇の撤回を要求することはできません。

(2) 合意解除の場合

Q2.5.9 において先述のとおり、法律上、三期中の女性授業員の合意解除は制限されません。また、司法解釈上、労働者と使用者が労働契約の解除又は終了に関して合意に達したが、重大な誤解もしくは著しく不公平な状況がある場合には、当事者は撤回ができるとされます⁴⁵が、実務上、合意解除時に妊娠を知らなかったことは、労働契約の解除に関する法律上の重大な誤解には該当せず、撤回は認められないケースが多いといえます⁴⁶。

よって、女性授業員が合意解除前に妊娠していたことを理由に合意解除の撤回を求めることは困難だと言えます。

(3) 女性授業員からの解除の場合

法律上、労働者が 30 日前までに書面により使用者に通知するか、試用期間中に 3 日前までに使用者に通知する場合、労働契約を解除することができるかとされています。労働契約の解除は労働者の権利で、使用者の同意を必要としません。よって、実務上、女性従業員が自ら解除を申し入れることにより、労働契約が解除された場合、後になって自分の都合により撤回することは認められません⁴⁷。

(李成慧・中国法顧問)

⁴⁵ 最高人民法院于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）第 10 条

⁴⁶ (2014) 沪一中民三（民）终字第 902 号、(2016) 京 03 民终 9400 号

⁴⁷ (2014) 沪二中民三（民）终字第 1485 号、(2014) 苏审三民申字第 0288 号、(2019) 沪 0104 民初 17157 号

三. 中国法務の現場より

1. 新型コロナウイルスと戦うための経済回復救済策

新型コロナウイルスによる肺炎が流行していることの影響を受け、北京市の企業は、2020年2月9日まで出勤停止とされ、その後も依然として完全に業務開始することができない企業も多数存在している。

新型コロナウイルスの感染防止のため、特に人が集まる業種であるレストラン、デパート、映画館などは、ほとんど営業停止となっている。北京市においては新型コロナウイルスの爆発的な流行は抑えられていると思われるが、経済は非常に大きなインパクトを受けている。

そのような中、経済的なインパクトを緩和するため、近時、各主管部門から、企業に対する一連の救済策が打ち出された。以下、全国的に適用されるものと北京市において適用される各政策について、以下の通り整理の上紹介する。

(1) 全国的に適用される救済策

① 国家税務局主管のもの⁴⁸

2020年2月の法定納税申告期限を2月24日まで延長し、湖北省等感染状況が深刻である地域においては、状況によって更なる延長を行う。具体的な延長期限は、当該地域省レベルの税務局が起案し、国家税務局に届け出るものとする。

② 財政部主管のもの⁴⁹

ア 新型コロナウイルス感染による肺炎防止、抑制のための輸入物資免税政策に関する公告⁵⁰

(a) 「慈善寄付物資の輸入税の免除に関する暫定弁法」に定められた免税範囲の拡大⁵¹

免税対象となる輸入物資として、試薬、消毒用品、防護用品、救急車、防疫車、消毒用車、緊急車両が追加された。

免税範囲として、国内関連政府部門、企業事業単位、社会団体、個人及び中国に駐在する外国人による、海外もしくは税関特殊監督管理区域からの輸入、輸入からの直接寄付、その他、国内加工貿易企業からの寄付が追加された。

(b) 関税の免除

衛生健康主管部門より輸入し、ウイルスの防止、抑制に直接的に使われるものについて、関税を免除することとされた。免税輸入物資の中に、既に税金を徴収したものについて、税金を還付するものとし、主管税務機関により発行された証明⁵²をもって、税関に対して、関税、輸入増徴税、消費税の還付手続を行うことができる。

なお、上記救済策の適用期間は、2020年1月1日から3月31日までとなっている。

⁴⁸ 《关于优化纳税缴费服务配合做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作的通知》

⁴⁹ 一部財政部と税関又は税務局と連名で公布された政策が含まれる。

⁵⁰ 《关于防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情进口物资免税政策的公告》

⁵¹ 《慈善捐赠物资免征进口税收暂行办法》

⁵² 《防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情进口物资增值税进项税额未抵扣证明》

イ 新型コロナウイルス感染による肺炎の防止、抑制に関する税収政策の公告⁵³

- ・ 感染防止重点保障物資⁵⁴の生産企業が生産能力を拡大するために、新たに購入した関連設備については、一回で当期経費として計上し、企業所得税を納付する前に控除することができる。
- ・ 感染防止重点保障物資の生産企業は、月ごとに、主管税務機関に対し、新規増加分の増値税控除額の全額返還を申請することができる。
- ・ 感染防止重点保障物資を輸送することによって得られる収入については、増値税を免除する。
- ・ 疫病規制の影響で経営が困難となった企業において、2020年度に発生した欠損の繰り越し年数を5年から8年に延長する。
- ・ 公共交通サービス、生活サービス及び住民に必要な生活物資のデリバリーサービスを提供することによって得られる収入については、増値税を免除する。

上記救済策は、2020年1月1日から実施し、終了時期は、疫病の状況に応じて別途公告する。

ウ 新型コロナウイルス感染による肺炎の防止、抑制のための寄付に係る納税政策に関する公告⁵⁵

- ・ 企業と個人は、公益的社会組織又は県レベル以上の人民政府、其他国家機関を通じて寄付した現金と物資について、納税所得額から全額控除することができる。
- ・ 企業と個人は、感染防止、抑制業務を担当する病院に対して、防疫用物資を寄付した場合、納税所得額から全額控除することができる。
- ・ 企業と自営業者は、自ら生産、委託加工又は購入する貨物を公益的社会組織又は県レベル以上の人民政府、其他国家機関を通じて寄付した場合又は直接にウイルス感染の防止、抑制業務を担当する病院に対して寄付した場合、増値税、消費税、都市メンテナンス建設税、教育費付加、地方教育付加を免除することができる。

上記救済策は、2020年1月1日から実施し、終了時期は、疫病の状況に応じて別途公告する。

エ 新型コロナウイルス感染肺炎の防止、抑制に関する個人所得税政策の公告⁵⁶

- ・ ウイルス感染の防止抑制業務に参加する医療者と防疫担当者が、政府の定める基準に従って臨時補助と奨励金を取得した場合、個人所得税を免除する。
- ・ ウイルス感染を防止するために、単位が個人に対して薬品、医療用品及び防護用品など実物（現金を含まない。）を配布する場合、給与収入に計上せず、個人所得税を免除する。

⁵³ 《关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关税收政策的公告》

⁵⁴ 中国語で「对疫情防控重点保障物资」といい、医療救急物資、生活物資の大きく二つの分類にしたがい、国家発展改革委員会がそのリストを定めている。

(https://www.ndrc.gov.cn/xxgk/zcfb/tz/202002/t20200220_1220796_ext.html)。

⁵⁵ 《关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关捐赠税收政策的公告》

⁵⁶ 《关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关个人所得税政策的公告》

上記救済策は、2020年1月1日から実施し、終了時期は、疫病の状況に応じて別途公告する。

オ 新型コロナウイルス感染肺炎を防止抑制する期間中において一部行政事業費用と政府基金を免除する公告⁵⁷

- ・ 医療機器の緊急認可手続が行われている新型コロナウイルスの防止抑制に関連する製品について、医療機器製品登録費を免除する。薬品特別認可手続が行われている新型コロナウイルス感染肺炎の治療及び予防薬品について、薬品登録費を免除する。
- ・ 航空会社が納付すべき航空発展基金を免除する。

上記救済策は、2020年1月1日から実施し、終了時期は、疫病の状況に応じて別途公告する。

カ 金融サービスを強化し、新型コロナウイルス感染防止抑制に関する業務を確実に行うことに関する通知⁵⁸

- ・ 重点保障企業への貸出について、財政利息割引支援を与える。
- ・ ウイルス感染者につき創業担保貸付の返済期限を猶予するとともに、利息補助を行う。
- ・ 疫病規制の影響を受けている企業に対する融資担保サービスを向上させる。

③ 科技部主管のもの⁵⁹

技術契約認定登記のペーパーレス化、高技術企業認定の利便化の推進、科技企业インキュベーターによる対象企業への賃料減免等を行う⁶⁰。

④ 人力資源社会保障部主管のもの⁶¹

2020年2月から、疫病規制の影響状況及び資金能力に応じて、各省、自治区、直轄市は、中小企業に対して、最長5か月の間、社会保険の単位納付部分を免除する。大型企業、その他の単位については、最長3か月の間、社会保険の単位納付部分を半分免除することができる。

疫病規制の影響を受けて経営困難な企業は、最長6か月の社会保険料の遅延納付を申請することができ、遅延期間中においては滞納金の支払いを免除する。

⁵⁷ 《关于新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间免征部分行政事业性收费和政府性基金的公告》

⁵⁸ 《关于支持金融强化服务做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》

⁵⁹ 《关于疫情防控期间进一步为各类科技企业提供便利化服务的通知》

⁶⁰ 「科技」に相当する明確な日本語訳はないが、敢えて訳せばいわゆる「テック」がこれに該当すると思われる。

⁶¹ 《人力资源社会保障部 财政部 税务总局关于阶段性减免企业社会保险费的通知》

(2) 北京市企業に適用される救済策

① 新型コロナウイルス感染による肺炎の影響に対応し、中小企業の継続的な健康発展を促進する若干の措置⁶²

- ・ 一部行政事業費用（特殊設備検査費、汚水処理費、道路占用費）の徴収停止、中小企業のオフィス賃料減免、困難のある企業の納税延期、小規模企業の研究開発コスト補助、条件を満たす中小文化企業への融資などの優遇策を通じて、中小企業の負担を軽減すること。
- ・ 貸出金額の増額、企業融資コストの軽減、直接融資ルート of 拡大、融資の便利性、融資担保サービスの向上、クリエイティブ中小企業への融資サービス強化などの優遇策を通じて、金融支援に注力する。
- ・ 一部企業の失業保険料返還や補助金の支給、失業者を雇用する企業に対する補助金の支給、政府が優先的に中小企業から製品又はサービスを仕入れるなどの優遇策を通じて、企業の正常な生産活動を保障する。

② 北京市社会保険基金管理センターからの通知⁶³

2020年1月、2月に納付すべき社会保険料の支払い期限を3月末まで延長する。

③ 新型コロナウイルス肺炎の防止抑制に伴う商業発展を安定化する関連措置の通知⁶⁴

ア 生活用品等の重要物資市場供給の保障

野菜の供給量の増加、輸入通関手続きの簡素化、ウイルス防止抑制関連物資の輸入に関する輸入前払い金保険料の減免、関連倉庫賃料の減免措置等による市場における物資供給の保障を図る。

イ 企業の経営圧力の緩和

市民生活の基本となる飲食、スーパー、便利店などの企業に対し、経営場所の賃料、内装、設備購入など費用に関する支援比率を50%から70%に引き上げること、疫病規制の影響で一時停止された展覧会プロジェクトが年内に開催され、且つ中小企業の参加数が参加企業総数の50%を超える場合、その参加費用、展覧部品の送料の50%（最大50万円）までの支援をすること、大型商業ビル、デパート、ショッピングモール、市場の運営者の中小企業に対する賃料減免を促進することなどによって企業経営の圧力を緩和する。

ウ 金融支援への注力

商業企業の融資担保費用比率を1.5%以下までの引き下げること、対外貿易企業がその輸出信用保険で質権を設定した貿易融資と対外経済貿易担保サービスプラットフォームを通じて融資する場合、融資限度枠内に利息割引50%を与え、中小対外貿易企業の融資コストを低減させることなどによって金融支援を行う。

⁶² 《北京市人民政府办公厅关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情影响促进中小微企业持续健康发展的若干措施》

⁶³ 《北京市社会保険基金管理中心 北京市医疗保险事务管理中心关于新型冠状病毒疫情防控期间延长我市社会保険缴费工作的通告》

⁶⁴ 《北京市商务局关于新型冠状病毒肺炎疫情防控情况下稳定商务发展有关措施的通知》

④ 北京市文化改革發展指導グループによる政策⁶⁵

北京市の文化企業の経営活動に対する政策として、大きく5分類、28項目に渉る措置が掲げられているが、以下ではその一部について紹介する。

- ・ 2020年北京宣伝文化基金（映画類、新聞出版類）の申請を前倒しし、特殊補助金を引き上げる。春節期間中にコロナウイルスの影響で上映できなかった映画について、宣伝発行補助を与え、製作期が春節前後となり、コロナウイルスの影響により製作が停止されたプロジェクトに対して、特殊補助金を与える。
- ・ 北京文化芸術基金 2020年度プロジェクト申請時間を延長し、中小企業への支援比率を高める。
- ・ 2020年度本屋プロジェクトへの支援申請は前倒しに行う。
- ・ コロナウイルスの影響で中止された展覧会プロジェクトについて、年内に開催され、且つ中小企業の数量が参加企業総数の50%を超えた場合、会場の使用料について補助を与える。
- ・ 2020年1月、2月に納付すべき文化企業社会保険料の支払期限を3月末まで延長する。文芸出演、映画館、展覧会、旅行、博物館など影響が大きい業界の企業については、主管部門の認可を得た上で、7月末までに延長することができる。
- ・ 条件を満たす中小文化企業の賃料について補助を与える。
- ・ 文化企業への貸付を増やし、北京市内の銀行の2020年度における文化企業への貸付増長率につき15%を超えるものとする。
- ・ 政務サービスレベルを向上し、関連許認可業務の審査時間を短縮する。営業性演出について、コロナウイルスの影響で取消されたプロジェクトにつき再度申請する場合、受理された日から1営業日で審査結果を発行する。新聞出版について、作品著作权（ソフトウェア著作権を含まない。）の電子登記を実施する。ラジオ、テレビとネット視聴に関する許可証の更新手続を2か月延長することができる。ネットドラマ、ネット映画、ネットアニメについて、15営業日で審査意見をフィードバックする。ネット視聴番組生放送サービス届出期間は、2営業日まで短縮する。

（呉秀穎・中国法顧問）

2. 「不可抗力」への対応について

新型コロナウイルス感染症に基づく各種影響（中国においては、感染した人やその家族・勤務先だけの問題ではなく、感染予防のために政府が行う強制的な予防・隔離政策や出勤制限などによる操業停止、物流の停滞等の影響が大きいといえる）により、契約で定めた納期に間に合わないという例が多発している。

⁶⁵ 《北京市文化改革和发展领导小组办公室关于应对新冠肺炎疫情影响促进文化企业健康发展的若干措施》

それにより、遅延損害金⁶⁶や契約解除等の問題が発生するのを防ぐべく、「不可抗力」による免責が関心を集めている。

(1) 法律の規定

中国では、民法総則に不可抗力に関する明文規定があり、「不可抗力とは予見できず、回避できず、かつ克服できない客観的状況をいう」とされ、不可抗力により民事上の義務を履行できない場合には、民事責任を負わないとされている（民法総則第 180 条）。

また契約法により詳しい規定があり、「不可抗力により契約が履行できない場合、不可抗力の影響に応じて、一部又は全部の責任を免除する。但し、法律に別段の定めがある場合を除く。当事者の履行遅滞後に不可抗力が発生した場合には、責任を免除することができない。」とされる（契約法第 117 条）。さらに、「不可抗力により契約を履行できない当事者は、相手方に対して遅滞なく通知を行い、相手方にもたらす恐れのある損失を軽減すること、また、合理的期間内に証明を提供すること」（契約法第 118 条）という規定がある。

(2) 不可抗力条項援用の留意点

新型コロナウイルス感染症に基づく現況（予見できず、回避できず、克服できないといえる）において、中国で「不可抗力」事由が生じていることは、誰にも疑いのないことといえるが、中国における履行遅滞や履行不能により自動的に免責が得られるものではなく、実際に「不可抗力」を理由として免責を求めるためには、次の点に注意が必要である。

① 遅滞なく通知すること

中国全土の企業活動が新型コロナウイルス感染症対応で麻痺した状態があったとしても、それにより、個別の企業の個別の契約履行に影響があるのか、またどの程度の影響があるのかは、契約相手方には知りえない。そのため、契約上の義務の免除という契約法上の例外を認めるためには、まず、相手方に、その具体的状況を伝える必要がある。もし、契約書に不可抗力条項が定められている場合には、その規定内容に応じて、所定の期間に所定の方法で通知を行う必要がある。

② 損害軽減措置を講じる努力を怠らないこと

契約はあくまで履行するのが原則であるため、仮に不可抗力が生じて、代替手段を講じたり、相手方の協力を得たりして、できるだけ、少ない時間的・費用的負担で、契約の所期の目的を達するようにすべきといえる。それが契約法の基本原則である信義誠実の原則（契約法第 6 条）に合致する。

③ 必要な証明を取得すること

証明の提出は、契約法に明文規定があるとともに、取引契約における不可抗力条項にも、その方法や期限につき、具体的な規定がなされていることが多い。証明の取得は、将来不可抗力条項の適用の有無を巡って紛争が起こった際の証拠づくりのためはもとよ

⁶⁶ 特に、中国の契約実務では、履行が 1 日遅れると違約金いくらという具体的な規定が置かれることが多いため、日本におけるよりも、不可抗力免責が問題となる場面が多いと思われる。

り、相手方に理解・納得をしてもらうためにも、重要といえる。特に、サプライチェーンが複雑化する今日の商取引においては、サプライチェーンのどこに不可抗力が生じて、契約の履行ができなくなったかを客観的に明確化することで、取引の上流・下流に位置する他の関係当事者間における紛争を予防することにもつながるといえる。

なお、中国国際貿易促進委員会（CCPIT）は無料で、オンライン申請により、不可抗力事実証明書を発行している⁶⁷。

④ コミュニケーションを密にとること

不可抗力事由をめぐる状況は、刻々と変化すること（例えば、今回の新型コロナウイルス感染症関連では、当初は中国国内の当事者にのみ不可抗力事由が生じていたのが、感染拡大により、取引相手方の国でも不可抗力事由が生じるという状況も生じている）から、一度通知をしてそれで終わりではなく、あくまで両当事者が緊密に連絡を取り合い、いかにして損害を軽減し、契約目的に沿った対応ができるようにするか、努力すべきといえる。

また、納期変更などについては、当事者間で双方合意の上で、これを行うという対応をとれば、契約の合意による変更があったといえ、後で、遅延損害等について、不可抗力免責を主張する必要をなくすことも可能といえる。

そのため、相手方当事者とコミュニケーションを密にとるとともに、その過程で合意した事項については書面化して確認することが望ましい（契約の規定上、契約条件の変更には双方が捺印した書面によるとされていれば、それに沿った対応を取るべきである）。

（山根基宏・弁護士）

TMI 中国最新法令情報—2020年2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2月29日

⁶⁷ http://www.ccpit.org/Contents/Channel_3434/2020/0216/1241006/content_1241006.htm