

## TMI 中国最新法令情報 —(2021年8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](mailto:chinalaw@tmi.gr.jp)

〒200031 上海市徐匯区淮海中路 1045 号

淮海国際広場 2605 室

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

〒100020 北京市朝陽区東三環中路 9 号

富爾大厦 3204 室

TEL : +86-(0)10-8595-1435

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。近時の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。(https://www.tmi.gr.jp/service/global/asia-pacific/2021/)

### 目次

一. 中国最新法令	2
1. 中央法規	
(1) 化粧品生産経営監督管理弁法	
(2) 市場監督管理重大違法信用失墜名簿管理弁法	
(3) 重要情報インフラ安全保護条例	
二. 連載 中国法実務のイロハ／第四弾：企業買収のイロハ	16
(第7回 法務 DD の頻出事項④(人事労務))	
三. 中国法務の現場より	29
(1) ユニバーサル北京リゾートの開園	
(2) 上海も外国人社会保険強制加入へ	

## 一. 中国最新法令（2021年7月中旬～2021年8月中旬公布分）

### 1. 中央法規

#### (1) 化粧品生産経営監督管理弁法<sup>1</sup>

国家市場監督管理総局 2021年8月2日公布、2022年1月1日施行

##### ① 背景

2021年1月1日より施行された化粧品監督管理条例<sup>2</sup>は、化粧品の監督管理に関する新しい制度を構築し、化粧品の生産経営に関する要求についても具体的に規定している。また、同条例では、化粧品の登録者、届出人を品質安全責任主体とする生産経営管理制度を設け、化粧品生産経営者の範囲を定め、化粧品生産経営主体に関する監督管理の要求も明確にしている。

このような化粧品監督管理条例の実行を徹底し、化粧品生産経営活動をより規範化し、化粧品が市場に流通した後の監督管理を強化するために、国家食品医薬品監督管理局は、化粧品生産経営監督管理弁法（以下「本弁法」という。）を制定した。本弁法では、化粧品監督管理条例の定める化粧品の生産、経営の監督管理に関する要求及び法的責任がより具体化され、生産許可の管理、生産品質の管理、経営品質の管理、ネット経営の管理等に関する具体的な方法を明確に規定しており、今後の中国市場における化粧品の品質安全への保護、化粧品業界の健康的な発展促進が期待されている。

本弁法は、7章、66条で構成されているが、以下のとおり主な内容を紹介する。

##### ② 主な内容

###### ア 化粧品生産許可<sup>3</sup>

国は、化粧品生産について許可制管理を実施する。化粧品生産に従事する場合は、法により化粧品生産許可を取得しなければならない。

###### イ 化粧品生産許可の申請要件<sup>4</sup>

化粧品生産許可の申請をするには以下の条件を満たすことが必要である。

- ▶ 法により設立された企業であること。
- ▶ 生産される化粧品の種類、数量及び生産許可項目等に適合する生産場所を有し、且つ、毒物及び危険物がある場所並びにその他の汚染源との間で、所定の距離を保っていること。
- ▶ 生産される化粧品の種類、数量及び生産許可項目等に適合する生産設備を有し、且つ、適切にレイアウトされており、空気清浄、水処理などの施設、設備が規定に合致していること。
- ▶ 生産される化粧品の種類、数量及び生産許可項目等に適合する技術員を有すること。

<sup>1</sup> 「化妆品生产经营监督管理办法」

<sup>2</sup> 「化妆品监督管理条例」

<sup>3</sup> 本弁法第5条

<sup>4</sup> 本弁法第9条

- ▶ 生産される化粧品の種類、数量に適合する生産される化粧品について検査を行う検査員及び検査設備を有すること。
  - ▶ 化粧品の品質安全を保証する管理制度を有すること。
- ウ 許可内容の変更申請<sup>5</sup>
- 以下のいずれかの場合には、化粧品生産許可証の変更手続を行う必要がある。
- ▶ 化粧品生産許可証の有効期間内に、申請者の許可条件が変更された場合又は許可証の記載事項を変更する必要がある場合、許可証を発行した医薬品監督管理部門に変更申請を行わなければならない。
  - ▶ 生産許可項目に変更があり、製品の品質安全に影響を与える生産施設、設備に変更がある場合、又は、化粧品生産場所に工場を新設、改造、増築する場合、化粧品生産企業は、生産開始前に許可証を発行した医薬品監督管理部門に変更申請を行い、変更関連の資料を提出しなければならない。
  - ▶ 同一の化粧品生産企業は、同じ省、自治区、直轄市に化粧品生産場所を増やした場合、本弁法に基づいて変更手続を行うことができる。
  - ▶ 生産企業の名称、住所、法定代表者及び担当者が変更された場合、化粧品生産企業は、当該変更が生じた後 30 営業日以内に許可証を発行した医薬品監督管理部門に変更申請を行い、変更関連の資料を提出しなければならない。
  - ▶ 品質安全担当者、登録される連絡先等が変更された場合に、化粧品生産企業は、当該変更が生じた後 10 営業日以内に許可証を発行した医薬品監督管理部門に報告しなければならない。
- エ 化粧品生産許可の更新<sup>6</sup>
- 化粧品生産許可証の有効期限が満了し、更新する必要がある場合に、申請者は、生産許可証の有効期限が満了する前の 90 営業日から 30 営業日までに所在地の省、自治区、直轄市の医薬品監督管理部門に更新許可の申請を行わなければならない。期限が過ぎて更新許可の申請を行わない場合は受理されない。
- オ 化粧品の生産受託者に対する監督管理<sup>7</sup>
- 化粧品の登録者、届出人は、化粧品の生産を外部委託する場合、化粧品の生産許可を取得した生産企業に委託し、その生産活動の全過程を監督し、委託生産された化粧品の品質安全について責任を負わなければならない。
- カ 化粧品の品質管理制度及び品質安全責任制度の設立<sup>8</sup>
- ▶ 化粧品の登録者、届出人及び生産受託企業は、供給者の選別、原材料の検収、生産過程及び品質のコントロール、設備の管理、製品の検査及びサンプリングなどの化粧品の品質安全を保証する管理制度を設立し、執行しなければならない。

<sup>5</sup> 本弁法第 17 条～第 19 条

<sup>6</sup> 本弁法第 20 条

<sup>7</sup> 本弁法第 26 条

<sup>8</sup> 本弁法第 25 条、第 27 条

- 化粧品の登録者、届出人及び生産受託企業は、化粧品の品質安全責任制度を設立し、化粧品の品質安全に関する責任主体を明確にしなければならない。化粧品の登録者、届出人及び生産受託企業の法定代表者、主要な担当者は、化粧品の品質安全について全面的な責任を負う。

キ 品質安全責任者の職責<sup>9</sup>

化粧品の品質安全に責任を負う化粧品の登録者、届出人及び生産受託企業の法定代表者、主要な担当者は、以下の製品品質安全管理及び製品出荷に関する職責を有する。

- 企業における品質管理体系の構築、実施及び品質安全管理責任の明確化。
- 製品の配合成分、生産工程、原材料供給者等の審査、管理。
- 原材料の仕入管理及び製品の出荷。
- 化粧品の不良反応のモニタリング管理。
- 生産受託企業の生産活動への監督管理。

品質安全責任者は、化粧品、化学、化工、生物、医学、薬学、食品、公共衛生又は法学等の化粧品品質安全関連の専門知識及び法律知識を有し、関連法律、法規、規定、強制的な国家基準、技術規範を知っており、且つ、5年以上の化粧品生産又は品質管理の経験を有しなければならない。

ク 従業員健康管理制度の設立<sup>10</sup>

- 化粧品の登録者、届出人及び生産受託企業は、従業員の健康管理制度を構築、実施し、従業員の健康プロフィールを設置し、当該プロフィールを少なくとも3年間保存しなければならない。
- 化粧品の生産活動に直接従事する人員は、毎年健康検診を受けなければならない。国務院衛生行政主管部門が規定した化粧品の品質安全に影響を与える疾病を有する者は、化粧品の生産活動に直接従事してはならない。

ケ 入荷検収記録、販売記録制度の設立<sup>11</sup>

- 化粧品生産経営者は、法により入荷検収記録、製品販売記録などの制度を設立し、製品のトレーサビリティを確保しなければならない。
- 化粧品生産経営者は情報化手段によって生産経営情報を収集、保存し、化粧品品質安全追跡体系を構築することが奨励されている。
- 化粧品の登録者、届出人及び生産受託企業は、原材料及び化粧品と直接接触する包装材料の入荷検査記録制度及び製品販売記録制度を構築、実施しなければならない。
- 入荷検査記録及び製品販売記録は、真実、完備、追跡可能なものでなければならない。保存期間は、製品の使用期限満了後の1年を下回ってはならず、製品の使用期限が1年未満である場合、記録の保存期間は2年を下回ってはならない。
- 化粧品の委託生産の場合、原材料及び化粧品と直接接触する包装材料の入荷検査記録

<sup>9</sup> 本弁法第28条

<sup>10</sup> 本弁法第29条

<sup>11</sup> 本弁法第6条、第32条、第39条

は、生産受託企業に保存されることができる。

- ▶ 化粧品経営者は、入荷検収記録制度を構築、実施し、直接の供給者の市場主体登記証明書、特殊化粧品登録証又は一般の化粧品の届出情報、化粧品の製品品質検査合格証明書を確認し、関連の証明資料を保存しなければならない。

コ 化粧品のラベルに関する要求<sup>12</sup>

- ▶ 化粧品の最小販売ユニットに中国語のラベルを貼らなければならない、ラベルの表示内容は、化粧品の登録又は届出資料における製品ラベルのサンプルと一致しなければならない。
- ▶ 化粧品の名称、成分、効果等のラベルに表示される事項は、真実、適法なものであり、医療効果を明示又は暗示する内容、及び虚偽の内容又は誤解を招く内容、社会の公序良俗に反する内容等の法律法規に違反する内容を含んではならない。
- ▶ 児童向けの化粧品は、法律法規、強制的な国家基準、技術規範及び化粧品生産管理規範等における児童化粧品品質安全に関する要求に合致しなければならない、国家医薬品监督管理局の規定に基づいて製品のラベルに表示しなければならない。

サ 化粧品の電子商務プラットフォームの経営者の義務<sup>13</sup>

- ▶ 電子商務プラットフォームにおける化粧品の経営者及び自ら設立したネットワーク又はその他のネットワークを通じて化粧品を経営する電子商務経営者は、経営しているホームページにおいて化粧品の登録又は届出資料と合致する化粧品のラベルなどの情報を全面的、真実、正確に開示しなければならない。
- ▶ 化粧品の電子商取引プラットフォームの経営者は、プラットフォームに登録を申請する化粧品の経営者に対して実名登録を行い、身分、住所、連絡先等の真実な情報の提出を求め、確認、審査、登録を行ったうえで、登録プロフィールを作成し、少なくとも6ヶ月ごとに確認、更新を行わなければならない。化粧品の電子商取引プラットフォームの経営者がそのプラットフォームにおける化粧品の経営者の身分情報を保存する期間は、プラットフォームから撤退した後の3年を下回ってはならない。
- ▶ 化粧品の電子商取引プラットフォームの経営者は、化粧品の品質管理機構を設置し、もしくは、常勤又は非常勤の管理員を備え、プラットフォームにおける日常検査、違法行為の中止及び報告、クレーム対応等の化粧品品質安全管理制度を構築、実施しなければならない。
- ▶ 化粧品の電子商取引プラットフォームの経営者は、化粧品の不良反応情報、クレーム情報を受けた場合に、記録したうえでプラットフォームにおける化粧品の経営者に連絡し、処理させる必要があり、製品の品質安全にかかる重大な情報について、直ちに所在地の省、自治区、直轄市の医薬品監督管理部門に報告しなければならない。

<sup>12</sup> 本弁法第35条、第36条

<sup>13</sup> 本弁法第44条～第47条



## (2) 市場監督管理重大違法信用失墜名簿管理弁法<sup>14</sup>

国家市場監督管理総局 2021年7月30日公布、2021年9月1日施行

### ① 背景

2015年、当時の工商行政管理総局は、企業情報開示暫定条例<sup>15</sup>を徹底して実行するために、重大違法信用失墜企業名簿管理暫定弁法<sup>16</sup>、企業経営異常名簿管理暫定弁法<sup>17</sup>及び工商行政管理行政処分情報開示暫定規定<sup>18</sup>を制定し、初歩的に企業情報の収集・開示、企業経営異常名簿管理及び重大違法信用失墜企業名簿管理を主な内容とする企業信用監督管理システムを構築しており、市場主体の誠実意識の向上、商事制度の改革及び企業への事後監督管理等を促進した。

他方で、一旦ネガティブな情報を公示された企業が、その信用を回復するための制度は十分でなく、實際上その社会信用を回復することが困難という問題が顕著になっており、市場監督管理当局における企業信用回復制度を整備することが急務となっている。また、工商、品質検査、食品医薬品安全及び知的財産権などの分野に散在している重大違法信用失墜名簿管理制度を統合し、市場監督管理当局における統一的な重大違法信用失墜名簿管理制度を構築する必要もある。

中国政府は、社会信用システムの構築を非常に重要視しており、李克強総理は、社会信用システムを構築するために、「双随机、一公開」の監督管理を基本的手段として、重点監督管理を補足的手段として、信用監督管理を基礎とする新しい監督管理メカニズムを設立することを強調した。これを受けて2020年12月、中国共産党中央委員会は、各関連部門に対して法律に基づいて重大違法信用失墜名簿管理制度の改正を明確に要求し、その同時に企業信用回復及び異議処理のシステムの完備も求めた。

このような背景の下、市場監督管理総局は、重大違法信用失墜企業名簿管理暫定弁法及び工商行政管理行政処分情報開示暫定規定を改正し、また、市場監督管理重大違法信用失墜名簿管理弁法<sup>19</sup>及び市場監督管理行政処分情報開示規定<sup>20</sup>を制定した。市場監督管理重大違法信用失墜名簿管理弁法では、食品安全関連の違法行為、医薬品、医療機器、化粧品関連の違法行為、製品品質安全関連の違法行為、消費者権益を侵害する行為、公正な競争秩序及び市場秩序を妨害する行為などに対して、それぞれの名簿への掲載基準を設けており、掲載手続、名簿に掲載された者に対する管理措置、信用回復方法なども定められている。

また、市場監督管理行政処分情報開示規定では、行政処分情報の開示期間を5年から3年に短縮し、行政処分情報開示の早期停止制度及び行政処分の変更、撤回等に関する情報の開示制度を構築している。

<sup>14</sup> 「市場監督管理严重违法失信名单管理办法」

<sup>15</sup> 「企业信息公示暂行条例」

<sup>16</sup> 「严重违法失信企业名单管理暂行办法」

<sup>17</sup> 「企业经营异常名录管理暂行办法」

<sup>18</sup> 「工商行政管理行政处罚信息公示暂行规定」

<sup>19</sup> 「市場監督管理严重违法失信名单管理办法」

<sup>20</sup> 「市場監督管理行政处罚信息公示規定」

なお、企業信用回復制度の構築の必要に応じて、企業経営異常名簿管理暫定弁法、市場監督管理重大違法信用失墜名簿管理弁法及び市場監督管理行政処分情報開示規定の関連規定に基づき、市場監督管理信用回復管理弁法<sup>21</sup>は、新法令として公布されており、信用回復の対象と方法、経営異常名簿、重大違法信用失墜名簿及び行政処分開示情報に関する信用回復の要件、信用回復の申請方法、市場監督管理当局における信用回復の処理の義務等が定められている。

以下のとおり、内容が多く改訂されている市場監督管理重大違法信用失墜名簿管理弁法（以下「本弁法」という。）を中心に紹介する。

## ② 主な内容

### ア 重大違法信用失墜名簿に掲載される一般要件<sup>22</sup>

当事者が法律、行政法規に違反し、その性質が悪く、情状が重く、社会的な危害が大きく、市場監督管理部門から比較的重い行政処分を受けた場合には、市場監督管理部門が本弁法に基づいて重大違法信用失墜名簿に掲載し、国家企業信用情報公示システムに開示し、相応の管理措置を講じる。

上記の比較的重い行政処分としては、以下の事項を含む。

- ▶ 行政処分の裁量基準に基づいて、重きによる処分の原則に従い過料を課したこと。
- ▶ 許認可のレベルを下げ、許認可証書、営業許可証を取り消したこと。
- ▶ 生産経営活動の展開を制限し、生産経営の停止、業務停止、閉鎖を命じたこと。
- ▶ 法律、行政法規及び部門規定に定めるその他の比較的重い行政処分。

### イ 重大違法信用失墜名簿に掲載される食品安全関連の違法行為<sup>23</sup>

以下の食品安全関連の違法行為を実施し、且つ、上記アに定める事項に該当する場合には、重大違法信用失墜名簿（食品安全重大違法生産経営者ブラックリスト）に掲載される。

- ▶ 法により食品生産経営許可を取得せず、食品の生産経営活動に従事したこと。
- ▶ 非食品の原材料を使用して食品を生産したこと。食品に食品添加物以外の化学物質及びその他の人体と健康に危害をもたらす可能性がある物質を添加したこと。栄養成分が食品安全基準に合致していない新生児と幼児及びその他の特定の人員向けの主食及び副食物を生産、経営したこと。医薬品を添加した食品を生産、経営したこと。病死、毒死又は死因不明の家禽、家畜、獣医、水生動物の肉及びそれらの製品を生産、経営したこと。規定に基づいて検疫を行っていない肉類、又は検疫により不合格となった肉類を生産、経営したこと。国が病気予防等の特殊な必要に応じて生産経営を明確に禁止している食品を生産、経営したこと。
- ▶ 病原性微生物、残留農薬、残留動物用医薬品、バイオトキシン、重金属等の汚染物質及びその他の食品安全基準の限度を超えた人体と健康に有害な物質が含まれる食品、

<sup>21</sup> 「市場監督管理信用修復管理办法」

<sup>22</sup> 本規定第2条

<sup>23</sup> 本規定第5条

食品添加物を生産、経営したこと。品質保証期間が切れた食品の原材料、食品添加物を使用して生産された食品、食品添加物を生産、経営したこと。規定に基づいて登録していない健康食品、特殊医学用配合食品、乳児・幼児用の粉ミルクを生産、経営し、又は、登録されている製品の配合成分、生産工程等の技術要求に基づいて生産を行わなかったこと。生産経営した食品のラベル、説明書に虚偽の内容、病気予防、治療効果の内容が含まれ、又は、生産経営した健康食品以外の食品のラベル、説明書に健康の保持効果を示したこと。

- その他食品安全の法律、行政法規の規定に違反し、国民の身体健康及び生命安全に嚴重な危害をもたらす違法行為。

ウ 重大違法信用失墜名簿に掲載される医薬品、医療機器、化粧品関連の違法行為<sup>24</sup>

以下の医薬品、医療機器、化粧品関連の違法行為を実施し、且つ、上記アに定める事項に該当する場合には、重大違法信用失墜名簿に掲載される。

- 偽薬、品質不良の医薬品を生産、販売したこと。中国に特殊な管理規制がある医薬品（ワクチンを含む）を違法に生産、販売したこと。医薬品承認証明文書を取得していない医薬品（ワクチンを含む）を生産、輸入、販売したこと。
- 登録されていない第二類、第三類の医療機器を生産、販売したこと。
- 人体と健康に危害をもたらす可能性がある物質を添加した化粧品を生産、販売したこと。
- その他医薬品、医療機器、化粧品の法律、行政法規の規定に違反し、国民の身体健康及び生命安全に重大な危害をもたらす違法行為。

エ 重大違法信用失墜名簿に掲載される製品品質安全関連の違法行為<sup>25</sup>

以下の製品品質安全関連の違法行為を実施し、且つ、上記アに定める事項に該当する場合には、重大違法信用失墜名簿に掲載される。

- 生産許可を取得しておらず、国が明文をもって淘汰を命じ、既に廃棄処分とされており、検査をしておらず、又は、検査で不合格になった特殊設備を生産、販売、リース、使用したこと。安全技術規範要求に合致していない移動式圧力容器及びボンベに充填したこと。
- 身体健康及び生命安全に保障する国家基準に合致していない製品を生産、販売し、製品の中に、雑物を混入し、偽物を混入し、偽物を本物と偽り、劣等品を優等品と偽り、又は、不合格製品を合格製品と偽り、国が明文をもって淘汰を命じた製品を生産、販売したこと。
- 製品品質監督抜取り検査に合格せず、省レベル以上の人民政府の市場監督管理部門に公告され、公告後の再度の検査に依然として不合格となったこと。
- 虚偽又は著しく不正確な検査、テスト、認証、認定の結論を提出し、品質安全に嚴重な危害をもたらしたこと。

<sup>24</sup> 本規定第6条

<sup>25</sup> 本規定第7条



- 認証標識又は認証証書を偽装、冒用、販売したこと。認証を経ず、強制的な製品認証目録に記載された製品を出荷、販売、輸入し、又は、その他の経営活動に使用したこと。
  - その他医薬品、医療機器、化粧品等の法律、行政法規の規定に違反し、国民の身体健康及び生命 safety に嚴重な危害をもたらす違法行為。
- オ 重大違法信用失墜名簿に掲載される消費者権益を侵害する違法行為<sup>26</sup>
- 以下の消費者権益を侵害する違法行為を実施し、且つ、上記アに定める事項に該当する場合には、重大違法信用失墜名簿に掲載される。
- 消費者の人格と尊厳、個人情報及び法により保護すべき権利等を侵害したこと。
  - 事前に費用の支払いを受けた後、義務履行を回避又は拒否し、閉鎖、営業停止又は事業所の移転を行い、約定に基づいて商品又はサービスを提供しておらず、市場監督管理部門に音信不通と判断されたこと。
  - 消費者を欺く目的とした計量機器を製造、販売、使用したこと。計量比較データの剽窃、示し合せ、改ざんを行い、データを偽造し、虚偽な計量校正の証書又は報告を発行し、消費者の権益を侵害したこと。
  - リコールと命じられ、欠陥製品のリコールを拒否し、又は、リコールの実施を引き延ばしたこと。
  - その他法律、行政法規の規定に違反し、消費者の権益を嚴重に侵害した違法行為。
- カ 重大違法信用失墜名簿に掲載される公正な競争秩序及び市場秩序を妨害する違法行為<sup>27</sup>
- 以下の公正な競争秩序及び市場秩序を妨害する違法行為を実施し、且つ、上記アに定める事項に該当する場合には、重大違法信用失墜名簿に掲載される。
- 営業秘密の侵害、商業信用の毀損、不正取引の実施等の公正な競争秩序を嚴重に乱す不正競争行為。
  - 知的財産権を意図的に侵害したこと。非正規の特許出願、悪意の商標出願を行い、社会公共利益を侵害したこと。嚴重に違法な特許、商標代理行為を行ったこと。
  - 価格談合、低価格ダンピング、価格つり上げを行ったこと。国家経済、国民生活に関わる商品又はサービスについて政府に定められた価格、政府の指導価格に従わず、緊急事項に対応する価格干与措置、緊急措置を実行しなかったこと。
  - ネズミ講を組織、計画又は促進したこと。
  - 消費者の生命、健康に関わる商品又はサービスの虚偽広告を配信したこと。
  - その他法律、行政法規の規定に違反し、公正な競争秩序及び市場秩序を嚴重に妨害した違法行為。

<sup>26</sup> 本規定第 8 条

<sup>27</sup> 本規定第 9 条

キ 重大違法信用失墜名簿に掲載されるその他の違法行為<sup>28</sup>

以下の違法行為を実施し、且つ、上記アに定める事項に該当する場合には、重大違法信用失墜名簿に掲載される。

- 法によりその他の許認可を取得せず、経営活動に従事したこと。
- 虚偽の情報を提出したり、重要な事実を隠したりすることによって、行政許認可を取得し、市場主体登記の取得、変更又は抹消を行い、もしくは、許認可証書、営業許可証の変更、販売、リース、売却を行ったこと。
- 市場監督管理部門が法により実施した監督検査及び事故調査を拒絶、妨害、干渉したこと。
- 市場監督管理部門が行政処分、行政決定等を行った後、当事者は、履行能力があるものの、履行を拒絶し、執行を回避するなどによって、市場監督管理部門の公信力に嚴重に影響を与えた場合に、重大違法信用失墜名簿に掲載される。

ク 重大違法信用失墜名簿に掲載する手続<sup>29</sup>

- 市場監督管理部門が行政処分を決定した際に重大違法信用失墜名簿に掲載するかどうかについて決定する。重大違法信用失墜名簿に掲載する場合には、掲載決定書には事由、根拠、処分措置の提示、名簿から抹消する要件と手続及び救済措置等が記載される。
- 重大違法信用失墜名簿への掲載を決定する前に、当事者に対して決定の事由、根拠及び当事者が法により有する権利を告知する。
- 重大違法信用失墜名簿への掲載を決定した市場監督管理部門が当事者の登録地（住所）と同一の省、自治区、直轄市に所在する場合、掲載を決定した市場監督管理部門は、国家企業信用情報公示システムを通じて決定した日から 20 営業日以内に関連情報を開示しなければならない。
- 重大違法信用失墜名簿への掲載を決定した市場監督管理部門が当事者の登録地（住所）と同一の省、自治区、直轄市に所在しない場合、掲載を決定した市場監督管理部門は、決定した日から 10 営業日以内に重大違法信用失墜情報を当事者の登録地（住所）の市場監督管理部門に送信し、当該部門より受信後の 10 営業日以内に国家企業信用情報公示システムを通じて開示しなければならない。

ケ 重大違法信用失墜名簿に掲載された当事者に対する管理措置<sup>30</sup>

- 行政許可、許認可、資格、政府調達プロジェクトの請負、工事の入札に関する審査の際に重大違法信用失墜状況を重要な評価要素とする。
- 当事者を重点な監督管理対象として、検査頻度を増やし、法により厳格な監督管理を行う。
- 当事者に告知承認制度を適用しない。

<sup>28</sup> 本規定第 10 条、第 11 条

<sup>29</sup> 本規定第 13 条、第 14 条

<sup>30</sup> 本規定第 15 条

- ▶ 当事者に市場監督管理部門の荣誉称号等の表彰奨励を与えない。
  - ▶ その他の管理措置を講じる。
- コ 重大違法信用失墜名簿から早期抹消する要件<sup>31</sup>
- 当事者が重大違法信用失墜名簿に掲載された後1年間が経過し、以下の条件を満たした場合に、市場監督管理部門に抹消を申請することができる。
- ▶ 行政処分決定に定める義務を自ら履行していること。
  - ▶ 積極的に有害な結果や悪影響を排除していること。
  - ▶ 市場監督管理部門に比較的重い行政処分を再度受けていないこと。
- サ 重大違法信用失墜名簿の掲載期間<sup>32</sup>
- 当事者が重大違法信用失墜名簿に掲載された後3年間が経過した場合に、市場監督管理部門は重大違法信用失墜名簿から抹消し、関連情報の公示を停止し、関連管理措置を解除する。

### (3) 重要情報インフラ安全保護条例<sup>33</sup>

国務院 2021年7月30日公布、2021年9月1日施行

#### ① 背景

近年、クラウドコンピューティング、ビッグデータ、IOTを代表とする新しいインターネット技術が全世界で急速に普及したことに伴い、エネルギー、電力、交通のインフラ等を含む伝統的、重要な産業もインターネットと不可分一体のものとなった。それと同時に、情報インフラの脆弱性及び安全性の問題が年々増えており、特に組織化された高度のサイバー攻撃が日々増え続けている中で、重要情報インフラの保護は大きな課題となると思われる。

また、2017年6月より施行されているサイバーセキュリティ法<sup>34</sup>では、サイバー空間の主権及び国家安全への保護を強調しているところ、重要情報インフラは、経済社会の中核、サイバーセキュリティの最優先事項といえる。そのため、重要情報インフラの安全性の保障は、サイバー空間の主権及び国家安全、経済社会の健康的な発展及び公共利益と国民の利益への保護に対して重大な意義を有する。そして、重要情報インフラ運営者に対して、厳格な安全保護義務や、データローカライゼーション義務を課している。

このような背景の下、中国国内の重要情報インフラの安全性を保護し、サイバーセキュリティ法をより一層実行するために、サイバーセキュリティ法の関係法令の一つとして重要情報インフラ安全保護条例（以下「本条例」という。）が制定され、本条例では重要情報インフラの定義、安全保護方法、重要情報インフラ運営者の責任等が定められた。

本条例は、全6章、51条で構成されており、以下のとおり主な内容を整理する。

<sup>31</sup> 本規定第16条

<sup>32</sup> 本規定第21条

<sup>33</sup> 「关键信息基础设施安全保护条例」

<sup>34</sup> 「网络安全法」

② 主な内容

ア 重要情報インフラの定義<sup>35</sup>

重要情報インフラとは、公共通信と情報サービス、エネルギー、交通、水利、金融、公共サービス、電子政務、国防科技工業等の重要な業界及び分野、並びにその他、機能が破壊され、喪失し、又はデータが漏洩すると、国の安全、国の経済と人民の生活、公共の利益に重大な危害をもたらすおそれがある重要なネットワーク施設、情報システム等をいう。

イ 重要情報インフラの認定<sup>36</sup>

(a) 上記アに記載した重要な業界及び分野の主管部門、監督管理部門（以下「保護業務部門」という。）は、重要情報インフラ安全保護業務の部門として、本業界及び本分野の実状に基づき、重要情報インフラの認定規程を制定し、国务院公安部門に届出を行う。

(b) 認定規程を制定する際には、以下の要素を考慮しなければならない。

- ▶ ネットワーク施設、情報システム等の本業界及び本分野における重要、核心的な業務に対する重要度。
- ▶ ネットワーク施設、情報システム等の機能が破壊され、喪失し、又はデータが漏洩する場合に発生した危害の程度。
- ▶ その他の業界及び分野への関連影響。

(c) 保護業務部門は、制定された認定規程に基づき、本業界及び本分野における重要情報インフラを認定し、その認定結果を直ちに重要情報インフラ運営者に通知し、公安部門に報告しなければならない。

(d) 重要情報インフラに大きな変化があり、重要情報インフラの認定結果に影響を及ぼす可能性がある場合、重要情報インフラ運営者は、その状況を保護業務部門に報告しなければならない。その場合、保護業務部門は、報告を受けた後の3か月以内に再度の認定を完成させ、その認定結果を重要情報インフラ運営者に通知し、公安部門に報告しなければならない。

ウ 重要情報インフラ運営者の義務<sup>37</sup>

(a) 重要情報インフラ運営者は、本条例、関連法令、行政法規の規定及び国家基準における強制的な要求に基づき、ネットワーク安全等級保護を基にして、技術保護措置及びその他の必要な措置を講じて、サイバーセキュリティインシデントに対応し、サイバー攻撃及び違法犯罪活動を防止し、重要情報インフラの安全、安定な運行を保障し、データの安全性、秘密性及び使用可能性を保護しなければならない。

(b) 重要情報インフラ運営者は、サイバーセキュリティ保護制度及び責任制度を構築、完備しなければならない。重要情報インフラ運営者の主要責任者は、重要情報インフラ安全保護について全体責任を負い、重要情報インフラ安全保護作業及び重大なサイバ

<sup>35</sup> 本条例第2条

<sup>36</sup> 本条例第8条～第11条

<sup>37</sup> 本条例第6条、第13条～第21条、第28条

- ーセキュリティインシデントの対応作業をリードし、重大なサイバーセキュリティ問題の解決を統制する。
- (c) 重要情報インフラ運営者は、専門の安全管理機構を設置し、当該機構の責任者及び重職に対して安全背景審査を行わなければならない。
- (d) 専門の安全管理機構は、本単位の重要情報インフラ安全保護作業について責任を負い、以下の職責を履行しなければならない。
- ▶ サイバーセキュリティの管理、評価制度を構築、完備し、重要情報インフラ安全保護計画を立てる。
  - ▶ サイバーセキュリティ防御力を構築し、サイバーセキュリティに対するモニタリング、検査及リスク評価を行う。
  - ▶ 国家及び業界におけるサイバーセキュリティインシデント応急対策に基づき、本単位の応急対策を制定し、定期的に訓練を行い、サイバーセキュリティインシデントを処理する。
  - ▶ サイバーセキュリティ重要なポジションを認定し、サイバーセキュリティ作業の評価を行い、奨励及び処分措置について提案する。
  - ▶ サイバーセキュリティ教育、訓練を行う。
  - ▶ 個人情報及びデータの安全保護義務を履行し、個人情報及びデータの安全保護制度を構築、完備する。
  - ▶ 重要情報インフラの設計、構築、運行、メンテナンス等のサービスに対して安全管理を行う。
  - ▶ 規定に基づいてサイバーセキュリティインシデント及び重要事項を報告する。
- (e) 重要情報インフラ運営者は、専門の安全管理機構の運行経費、必要な人員配置を確保し、サイバーセキュリティ及び情報化関連の意思決定を行う際には、専門の安全管理機構の人員が参与しなければならない。
- (f) 重要情報インフラ運営者は、自ら又はサイバーセキュリティサービス機構に委託して、その重要情報インフラに対して毎年少なくとも1回のサイバーセキュリティ検査及びリスク評価を行い、発見されたセキュリティ問題を直ちに改善し、保護業務部門の要求に従いその状況を報告しなければならない。
- (g) 重要情報インフラにおいて重大なサイバーセキュリティインシデントが発生し、又は、重大なサイバーセキュリティの脅威が発見された場合は、重要情報インフラ運営者は、関連規定に基づいて保護業務部門及び公安部門を報告しなければならない。
- (h) 重要情報インフラ運営者は、合弁、分割、解散等の事項が発生した場合に、直ちにその旨を保護業務部門に報告し、保護業務部門の要求に従い重要情報インフラを処置し、そのセキュリティを確保しなければならない。
- (i) 重要情報インフラ運営者は、保護業務部門が実施する重要情報インフラに対するサイバーセキュリティ検査業務及び公安、国家安全、秘密保護管理、暗号管理等の行政部



門が法により実施する重要情報インフラに対するサイバーセキュリティ検査業務に協力しなければならない。

エ 各監督管理部門における収集した情報への保護義務<sup>38</sup>

インターネット情報部門、公安機関、保護業務部門等の関連部門、サイバーセキュリティサービス機構及びその従業員は、重要情報インフラ安全保護業務において収集した情報について、サイバーセキュリティの保護だけのために利用し、関連法令、行政法規に基づいて情報の安全性を確保し、漏えい、販売又は他人への提供を行ってはならない。

オ エネルギー、電気通信業界への優先保護<sup>39</sup>

国としては、エネルギー、電気通信等の重要情報インフラの安全運行を優先的に保護し、エネルギー、電気通信業界は、関連措置を取り、その他の業界及び分野における重要情報インフラの安全運行に保障を提供しなければならない。

カ 法的責任

(a) 重要情報インフラ運営者が以下のいずれかの事項に該当する場合、主管部門は、その職責に基づいて是正命令、警告を行い、是正が拒否され、又はサイバーセキュリティに危害をもたらしたなどの結果が生じた場合に、10万人民元以上100万人民元以下の過料に処し、直接の責任を負う主要管理者に対して1万人民元以上10万人民元以下の過料に処する<sup>40</sup>。

- 重要情報インフラに大きな変化が発生し、その認定結果に影響を与える場合に直ちにその旨を保護業務部門に報告しないこと。
- 安全保護措置が重要情報インフラと同時に計画、構築、使用されないこと。
- サイバーセキュリティ保護制度及び責任制度を構築、完備しないこと。
- 専門の安全管理機構を設置しないこと。
- 専門の安全管理機構の責任者及び重職に対して安全背景審査を行わないこと。
- サイバーセキュリティ及び情報化関連の意思決定を行う際には、専門の安全管理機構の人員を参与させないこと。
- 専門の安全管理機構は、上記ウの(d)に記載する職責を履行しないこと。
- 重要情報インフラに対して毎年少なくとも1回のサイバーセキュリティ検査及びリスク評価を行わず、発見されたセキュリティ問題を直ちに改善せず、又は、保護業務部門の要求に従いその状況を報告しないこと。
- 購入したネットワーク製品及びサービスについて、国の関連規定に従ってネットワーク製品及びサービスの提供者と安全秘密保持契約を締結しないこと。
- 合併、分割、解散等の状況が発生した場合、直ちに保護作業部門に報告せず、又は保護作業部門の要求に従って重要情報インフラを処置しないこと。

<sup>38</sup> 本条例第30条

<sup>39</sup> 本条例第32条

<sup>40</sup> 本条例第39条

- (b) 重要情報インフラ運営者は重要情報インフラに重大なサイバーセキュリティインシデント又は重大なサイバーセキュリティが発生した際に、関連規定に基づいて保護作業部門及び公安機関に報告しない場合に、保護作業部門及び公安機関は、その職責に基づいて是正命令、警告を行い、是正が拒否され、又はサイバーセキュリティに危害をもたらしたなどの結果が生じた場合に、10 万人民元以上 100 万人民元以下の過料に処し、直接の責任を負う主要管理者に対して 1 万人民元以上 10 万人民元以下の過料に処する<sup>41</sup>。
- (c) 重要情報インフラ運営者は保護作業部門が行う重要情報インフラに対するサイバーセキュリティ検査業務及び公安、国家安全、秘密保護管理、暗号管理等の行政部門が法により実施する重要情報インフラに対するサイバーセキュリティ検査業務に協力しない場合に、関連部門は、是正命令、警告を行い、是正が拒否された場合に、5 万人民元以上 50 万人民元以下の過料に処し、直接の責任を負う主要管理者及びその他の直接の責任を負う人員に対して 1 万人民元以上 10 万人民元以下の過料に処する。情状が重大な場合は、法により法的責任を追及する<sup>42</sup>。
- (d) 重要情報インフラへの不法侵入、妨害、破壊によってそのセキュリティに危害をもたらす活動を行い、犯罪にならない場合、公安機関は、サイバーセキュリティ法に基づいて違法取得を没収し、5 日以下の拘留に処し、かつ、5 万人民元以上 50 万人民元以下の過料を課する。情状が重大な場合は、5 日以上 15 日以下の拘留に処し、かつ、10 万人民元以上 100 万人民元以下の過料を課する。
- (e) 重要情報インフラへの不法侵入、妨害、破壊の活動を行い、そのセキュリティに危害をもたらし、もしくは、国家ネットワーク通信部門、公安部門の承認又は保護作業部門、重要情報インフラ運営者の授権を得ず、重要情報インフラへの脆弱性検査、ペネトレーションテストなどの重要情報インフラへのセキュリティに影響又は危害を与える活動を行い、治安管理処分を受けた人員は、5 年以内にサイバーセキュリティ管理及びネットワーク運営の重職に従事してはならず、刑事処罰を受けた人員は、終身サイバーセキュリティ管理及びネットワーク運営の要職に従事してはならない<sup>43</sup>。

(邢沂晨・中国弁護士)

<sup>41</sup> 本条例第 40 条

<sup>42</sup> 本条例第 42 条

<sup>43</sup> 本条例第 43 条

## 二. 連載 中国法実務のイロハ 第四弾：企業買収のイロハ（第7回／全9回）

第1回	2021年2月号	中国での企業買収の在り方
第2回	2021年3月号	企業買収のプロセス
第3回	2021年4月号	法務DDの実施方法
第4回	2021年5月号	法務DDの頻出事項①(組織)
第5回	2021年6月号	法務DDの頻出事項②(許認可・環境)
第6回	2021年7月号	法務DDの頻出事項③(資産)
第7回	2021年8月号	法務DDの頻出事項④(人事労務)
第8回	2021年9月号	取引契約の交渉と締結
第9回	2021年10月号	取引契約の履行

### 第7回 法務DDの頻出事項④（人事労務）

今月号においては、法務DDにおける人事労務方面の頻出事項をご案内します。

人事労務問題を抱えている企業を買収したとなれば、トラブルの解決や処理に追われ、未払残業代や損害賠償金などを支払ったりするなど労力もコストもかかるため、買収前に対象会社の人事労務の実態を把握し、取引にあたっての人事労務管理上のリスク等を分析することは極めて重要です。

具体的には、労働契約、就業規則等の内部規定、賃金の支払証憑、社会保険の納付証明など様々な資料から、従業員の労働条件、人事制度の運用実態、給与の支払状況や社会保険の加入状況等を把握し、労働関係法令の順守状況や労務領域におけるコンプライアンス上の問題点や潜在的なリスク、隠れた債務を洗い出し、買収価格や取引契約等に反映していきます。

#### Q4.7.1 対象会社は、従業員と書面の労働契約を締結しているか。

法令上、従業員と労働関係を確立する場合、書面の労働契約を締結しなければなりません。既に労働関係を確立したが、これと同時に書面の労働契約を締結していない場合、雇用開始日から1か月以内に書面の労働契約を締結しなければなりません<sup>44</sup>。使用者は雇用開始日から1か月超1年未満の間に従業員と書面の労働契約を締結しない場合、従業員に対して毎月2倍の賃金を支払い、且つ労働者と書面の労働契約を補充的に締結しなければなりません<sup>45</sup>。雇用開始日から満1年が経過して労働者と書面の契約を締結しないときは、雇用開始日から満1か月が経過した日の翌日から満1年が経過した日の前日まで、毎月2倍の賃金を支払わなければならないとみなし、直ちに労働者と労働契約を補充的に締結しなければなりません<sup>46</sup>。

<sup>44</sup> 労働契約法第10条第1、2項

<sup>45</sup> 労働契約法実施条例第6条

<sup>46</sup> 労働契約法実施条例第7条

日系企業の場合、まったく書面による労働契約を結んでいないという例はほとんど見られないものの、買収対象によっては、中国の農村部の工場になる可能性もあるため、書面の労働契約の締結状況を把握するのも重要です。

また、一部の会社では、契約の管理不備により、前の契約が満期になったにもかかわらず、適時に契約を更新せず、書面契約がないまま労働者を働かせる例も少なくありません。実務上、労働契約の更新時についても、1か月以内に書面の契約を締結しないと、従業員に対して毎月2倍の賃金を支払う義務が生じるので<sup>47</sup>、こちらについても留意する必要があります。

**Q4.7.2 無固定期間の労働契約を締結すべき従業員と固定期間の労働契約を締結していないか。**

まず、Q4.7.1にて紹介したとおり、雇用開始日から満1年が経過しても労働者と書面の契約を締結していない場合、雇用開始日から満1年が経過した日をもって労働者と無固定期間の労働契約を締結したとみなし、直ちに無固定期間の労働契約を締結しなければなりません。

また、以下のいずれかの状況に該当し、且つ労働者が労働契約の更新、締結を申し出、又は同意した場合は、労働者が固定期間労働契約の締結を申し出た場合を除き、無固定期間の労働契約を締結しなければなりません。

- (1) 労働者が当該使用者の下において、勤続満10年以上である場合
- (2) 使用者が初めて労働契約制度を実施し、または国有企業を再編して労働契約を新たに締結するときに、労働者が当該使用者の下において、勤続満10年以上であり、かつ法定の定年退職年齢まで残り10年未満である場合
- (3) 連続して固定期間労働契約を2度締結し、かつ労働者が労働契約法第39条及び第40条第1号、第2号に定める事由に該当せずに、労働契約を更新する場合

実務上、従業員の意思を確認せずに、無固定期間の労働契約を締結すべき従業員と直接に固定期間の契約を締結する例がよく見られ、また、法定の回数を超えて1年間の契約を毎年締結している例も散見されます。これらの固定期間契約は従業員の真意に基づけば有効であるといえるものの、実際にはその有効性に疑いのある場合もあり、従業員から異議の申し立てを受けた場合、労働契約法に違反していると評価され、従業員に無固定期間労働契約を締結すべき日から毎月2倍の賃金を支払う義務が生じる可能性もあるので<sup>48</sup>、注意が必要です。

また、無固定期間労働契約の締結を回避する目的から、従業員に一旦退職させて、その勤続年数をゼロにした後に、改めて固定期間の労働契約を締結させたり、企業側の契約主体を使用

<sup>47</sup> 北京市高級人民法院、北京市労働争議仲裁委員会による労働争議案件法律適用問題研究会の会議紀要（二）（北京市高級人民法院、北京市労働争議仲裁委員会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）、以下「紀要」という。）第28条の第3号に基づき、北京の場合、1か月の猶予期がなく、契約の満期日から1年未満の間に毎月2倍の賃金を支払う必要があります。

<sup>48</sup> 労働契約法第82条第2項

者、その関連会社や新設会社等へと順次変更したりする例も法務 DD においては散見されます。これらの規制回避行為は、無効とされるリスクがあるため<sup>49</sup>、特に留意しなければなりません。

#### Q4.7.3 法により就業規則等の内部規定を制定しているか。

使用者には経営自主権があり、自社の状況に応じて、就業規則等の内部規定を制定することができる一方、単に作成すれば当然に効力を生じ、従業員全体に拘束力が発生するわけではなく、制定主体から、制定手続・公示手続に至るまで一定の要件を満たさなければなりません。以下、具体的にご案内します。

##### (1) 制定主体が制定資格を有しているか

法令上、使用者が内部規定の制定主体とされています<sup>50</sup>が、実務上、企業内の一部門によって、内部規定を制定・公布する例がよく見られます。企業内の各部門にそれぞれの権限分掌があり、一部門が制定した規定が、必ずしも企業全体に適用されるとは限らないので、企業全体への適用を考えて、実際に制定作業を担当したのが企業内の一部門である場合においても、企業の名義で公布し、実施したほうが無難といえます。

また、実務上、自社の内部規定において、親会社やその他グループ会社が制定した内部規定を適用すると明記した例もよく見られます。これも制定主体が不適格となる典型例であり、同じグループに属しているとはいえども、企業それぞれ別々な法主体であるため、自社社内以下(2)にて述べる民主的手順を経て改めて検討したうえで、自社名義で公示したほうが望ましいといえます<sup>51</sup>。

##### (2) 有効要件を備えているか

最高人民法院による労働紛争案件の審理に係る法律適用問題に関する解釈(一)<sup>52</sup>(以下「解釈一」という。)においては、使用者が民主的手順<sup>53</sup>を経て制定した内部規定は、法律、行政法規及び政策規定に違反せず、且つ既に労働者に公示した場合は、双方の権利・義務を確定する根拠とすることができる<sup>54</sup>と規定されています。これにより、有効な内部規定にするには、以下の3条件を満たす必要があります。

- ①内部規定の内容が法律・行政法規・政策規定に違反していないこと
- ②制定時に、民主的手続を経ていること
- ③制定後に、従業員に公示していること

<sup>49</sup> 紀要第37条

<sup>50</sup> 労働法第4条、労働契約法第4条第1項

<sup>51</sup> 特に、製造拠点と営業拠点の勤務体系の違いや、地方による法規制の違い(産休の日数などが地方により異なることはよくあります。)もあり、1つのルールをグループ会社にそのまま適用することには限界があります。

<sup>52</sup> 「最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)」

<sup>53</sup> 使用者が、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関わる規則制度又は重大事項を制定し、修正し又は決定する場合に従業員代表大会または従業員全体の議論を経て、試案及び意見を出し、労働組合又は従業員代表と平等に協議を行い、確定することとされます(労働契約法第4条第2項)。

<sup>54</sup> 解釈一第50条



審判実務上、地方によって、多少の違いがあるものの、基本的には前記3つの要件をもって、内部規定の効力や拘束力を判断するため、要件不備による内部規定の適用不可（その効果として、当該内部規定に基づく懲戒解雇処分等が違法になる）といったリスクを考えて、法務DDの際に、内部規定について、前記の有効要件を備えているかについても調査する必要があります。

**Q4.7.4 工会を設置し、法により工会経費を支払っているか。**

法令上、企業、事業単位、機関が25名以上の会員を有する場合、基層工会委員会を設置しなければならず、25名に満たない場合、単独で基層工会委員会を設置するか又は組織者1名を選出し、会員を組織して活動させることができると規定しています<sup>55</sup>が、企業に工会設置義務があると明確には規定されていないこともあり、実務上、人数上の条件を満たした場合においても、従業員からの要求がなければ、工会を設置しない企業が少なくありません。

工会を設置しないことによる処罰規定はないものの、労働関係調整の三者間体制<sup>56</sup>や、集団協議体制<sup>57</sup>、使用者による一方的解除時の工会への通知義務<sup>58</sup>、従業員の業務上の死傷事故やその他従業員の健康に重大な影響を与える問題への調査<sup>59</sup>等一連の規定は工会の存在を前提にしているため、労働管理手続上、瑕疵が生じないように、少なくとも人数上の規定を満たした場合には、工会の設置が望ましいといえます。

工会を設置している会社は、毎月の全労働者の賃金総額の2%の割合で、工会に経費を拠出すると法令上、規定があります<sup>60</sup><sup>61</sup>。実務上、地元の開発区などの要請で工会を設置したにもかかわらず、実際には活動をせず、工会経費を支払わない例もあります。正当な理由がなく、工会経費の拠出を遅延し又は行わない場合、基礎工会または上級工会は当地の人民法院に支払命令の申立をすることができます。支払命令の履行がなされないときは、工会は法により人民法院に強制執行を申し立てることができる<sup>62</sup>ため、企業に工会を設置されている場合、工会経費の拠出状況についても確認する必要があります。

<sup>55</sup> 工会法（工会法）第10条第1項

<sup>56</sup> 労働関係の調整に関し、県級以上の人民政府労働行政部門、工会、企業側の代表との間で確立させる三者間体制のことを言います（労働契約法第5条）。

<sup>57</sup> 労働契約法第6条

<sup>58</sup> 労働契約法第43条

<sup>59</sup> 工会法第26条

<sup>60</sup> 工会法第42条第1項第2号

<sup>61</sup> 工会を設置しなかった企業の場合、基本的に工会経費を支払う必要はないが、地域によっては（例えば、天津、重慶等）工会法の実施弁法や条例等において工会設置前に一旦、その上級工会に「準備金」を支払う旨の規定もあるため、やはり地域毎に確認する必要があります。

<sup>62</sup> 工会法第43条

Q4.7.5 残業<sup>63</sup>が適法に行われているか。

(1) 残業時間が法定残業時間の上限を超えていないか

法令上、使用者は生産経営の必要により、労働組合および労働者と協議を経た後に、労働時間を延長することができ、原則として1日あたり1時間を超えてはならず、特別の原因があることにより、労働時間を延長する必要がある場合には、従業員の健康を保障するという条件の下で、1日あたり3時間まで延長することができ、特別の原因により延長する場合であっても、1か月あたりの合計が36時間を超えてはならないとされています<sup>64</sup>。しかし、実務上、特に製造業現場で働く従業員の毎月の残業時間が法定残業時間の上限を超えている例がよくみられます。

使用者が労働保障法律、法規または規制に違反して、従業員の労働時間を延長する場合、労働保障行政部門より警告をし、期限を定めて、是正を命じるとともに、対象となる労働者1人につき、100元以上500元以下の基準で過料に処することができるかとされています<sup>65</sup>。

(2) 残業代の支払が適切に行われているか

法令上、従業員が残業をした場合において、平日の場合、正常時間労働賃金の150%に基づき残業代を計算し、休日労働で、且つ代休を手配できない場合、200%に基づき残業代を計算し、法定休日の労働の場合、300%に基づき残業代を計算しなければならない<sup>66</sup>とされています。しかし、実務上、法定の割増率に従って、残業代を支払わず、または労働者本人の賃金額を下回る基数で残業代を計算・支払う例が多くみられ<sup>67</sup>、また、労働契約において労働者の賃金に残業代が含まれると約定する例も存在しています<sup>68</sup>。使用者は労働報酬を満額支払わない場合又は残業代を支払わない場合、労働行政部門は期限を指定して支払うよう命じ、期限を超過しても従わない場合、未払金額の50%以上100%以下を基準とする賠償金も支払うよう命じることになります<sup>69</sup>。未払残業代は、対象会社の潜在債務になりかねないため、注意して確認する必要があります。

Q4.7.6 裁量労働制や変形労働時間制が適法に実施されているか。

<sup>63</sup> ここでの検討はいずれも標準労働時間制（日に8時間、週に40時間）を前提にしています。裁量労働制や変形労働時間制の場合はQ4.7.6にて検討します。

<sup>64</sup> 労働法第41条

<sup>65</sup> 労働保障監察条例（劳动保障监察条例）第25条

<sup>66</sup> 労働法第44条

<sup>67</sup> 実務上、契約当事者が労働契約において約定した残業代の計算基数が現地の最低賃金基準若しくはその他基準さえ下回らなければ、その約定を認める地域もあるため、基数を引き下げることが、一律に違法になるとは限りません。地域ごとに、個別に確認する必要があります。

<sup>68</sup> 殆どの地域ではこのような約定の効力を認めていませんが、北京市や広東省では、一定の条件（使用者に証拠があり、且つ換算後の正常時間賃金は現地の最低賃金基準を下回らない）付きでその効力を認めています。

<sup>69</sup> 労働契約法第85条

中国における原則的な労働時間制は標準労働時間制となっていますが、業務の特殊性により、標準労働時間制の実施が困難な企業に対して、例外として、労働行政部門の事前許可を条件に裁量労働制（中国では不定时労働時間制と呼ばれます<sup>70</sup>）、変形労働時間制（中国では総合労働時間制<sup>71</sup>と呼ばれます）を実施することも認められています<sup>72</sup>。法務 DD において、対象会社で裁量労働制や変形労働時間制が実施されている場合、まず、行政労働部門の許可の取得状況を確認しましょう。実務上、労働行政部門の事前許可を取らずに、労働契約に約定をただけで裁量労働制又は変形労働時間制を実施している例や労働行政部門の事前許可が満期になったものの、更新しないまま裁量労働制又は変形労働時間制を実施し続ける例が多く見られます。こうした場合に実施される裁量労働制や変形労働時間制は効力を認められず、残業代の請求がなされるリスクがあるため、注意が必要です。

また、裁量労働制や変形労働時間制の実施が可能な職種に関し、法令上、明確な規定があり、使用者が任意に決定できるものではありません。法務 DD に際して、裁量労働制又は変形労働時間制が実施される職種についても慎重に確認する必要があります。

裁量労働制が認められている職種は、下記の通りです。

①会社の高級管理職<sup>73</sup>、外回りの仕事に従事する外勤者、販売業務に従事する者、当直勤務に従事する者及び標準労働時間に基づいて評価できない業務に従事している者

②長距離運転手、タクシー運転手、鉄道、港湾及び倉庫の荷役従事者並びに業務の特殊に基づき臨機応変な対応が求められる業務に従事する者

③その他生産の特徴や業務の特殊性に基づく必要性または職責範囲の点から、不定时労働時間制の実施に適する労働者<sup>74</sup>

ここで、特にご注意いただきたいのは、日系企業における管理職のことです。日本では、管理監督者については残業代を支給しなくてもよい<sup>75</sup>とされているため、中国においてもそのまま日本の考え方に引きずられ、裁量労働制の申請をせずに管理職について裁量労働制を適用し、残業代を支払わない例がよく見られますが、中国においては違法となり、残業代を請求されるリスクがあります<sup>76</sup>。

---

<sup>70</sup> 「不定时工作制」

<sup>71</sup> 「综合计算工时工作制」

<sup>72</sup> 労働法第 39 条、労働部による企業における裁量労働制及び変形労働時間制の実施に関する審査・許認可弁法（労働部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法、以下「弁法」という。）第 3 条

<sup>73</sup> 中国では高級管理職（高级管理人员）とは、総経理、副総経理、財務責任者、董事会秘書（上場会社）及び定款に定めるその他の人員とされている（会社法第 216 条第 1 号）ため、これらに当たらない部長などの管理職は、単に管理職であるというだけでは、裁量労働制の対象にならないといえます。

<sup>74</sup> 弁法第 4 条

<sup>75</sup> 労働基準法第 41 条第 2 号

<sup>76</sup> なお、北京市の個別規定として、高級管理職に裁量労働制が適用される場合、許認可を申請する必要がないとされます。

裁量労働制が採用されている場合、残業代に関する規定を執行せず<sup>77</sup>、通常、残業代を支払う必要もないが、地域（例えば、上海、深圳）によっては、法定休日に労働者を働かせる場合、残業代を支払う必要もあるので、注意が必要です。

また、変形労働時間制が認められている職種は、下記の通りです。

①交通、鉄道、郵便、水運、航空、漁業などがその業務の特殊性によって連続して業務を行う必要がある場合

②地質もしくは資源の調査、建築、製塩、製糖、旅行など季節および自然条件により業務の一部に制限を受ける場合

③その他変形労働時間制を実施することが適当な労働者の場合<sup>78</sup>

変形労働時間制が取られている場合、標準労働時間の制限にとらわれないものの、週、または、月、四半期、年を周期として、周期内で法定の労働時間を超えた労働時間について、平日・休日を問わず、正常時間労働賃金の 150%に基づき残業代を計算し、残業代を支払う必要があります<sup>79</sup> <sup>80</sup>。また、法定休日に労働者を働かせる場合、正常時間労働賃金の 300%に基づき残業代を支払う必要があるため、注意が必要です。

#### Q4.7.7 法により社会保険・住宅積立金を納付しているか。

中国では、給与の 4 割前後を社会保険料・住宅積立金として別途支払う必要があり、企業にとって大きな負担となっています。このため、一部の企業（特に流動性の高い飲食業・製造型企業）においては、人件費を節約するため、社会保険料・住宅積立金の不納付や過少納付が見られます。また、社会保険料・住宅積立金には従業員の個人負担分もあり、手取り収入を増やす目的から、従業員自ら社会保険料・住宅積立金の不納付・過少納付を要求する例も見られます。リスクを回避するため、この場合、従業員本人に社会保険料・住宅積立金を放棄する旨の放棄書を提出させるのが普通といえますが、中国では、社会保険料・住宅積立金の納付は、企業の強制的義務とされています<sup>81</sup> <sup>82</sup>。従業員が放棄書を提出したとしても、法的には、企業による従業員の社会保険料・住宅積立金の納付義務が、完全に免除されることはありません。

使用者による社会保険料の未納及び過少納付の場合には、社会保険料徴収機構が期限を定めて未納額の納付を命じ、かつ、未納の日から 1 日につき 0.05%の滞納金を追加で徴収され、当該期限までになお納付されない場合には、関係行政部門に未納額の同額以上 3 倍以下の過料を課さ

<sup>77</sup> 労働部による「賃金支払暫行規定」の印刷・発布に関する通知（劳动部关于印发《工资支付暂行规定》的通知、以下、「通知」という。）第 13 条第 4 項

<sup>78</sup> 弁法第 5 条

<sup>79</sup> 通知第 13 条第 3 項

<sup>80</sup> 「中華人民共和国労働法」若干問題の貫徹執行についての意見（关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见）第 62 条

<sup>81</sup> 社会保険法（社会保険法）第 60 条第 1 項

<sup>82</sup> 住宅積立金管理条例（住房公积金管理条例）第 20 条第 1 項



れます<sup>83</sup>。また、使用者による住宅積立金の未納及び過少納付の場合には、住宅積立金管理センターが期限を定めて未納額の納付を命じ、期限を過ぎても納付されない場合、人民法院に強制執行を申請することができます<sup>84</sup>。

社会保険料・住宅積立金の未納及び過少納付によるリスクをさけるため、法務 DD において、全額納付を取引の前提条件にするか、対象会社をして、管轄の政府機関から社会保険料又は住宅積立金の追加納付を求められ、又は何らかの行政処罰を受けた場合に発生したすべての支出及び損失等を補償させることも検討に値します。

未納及び過少納付以外、社会保険・住宅積立金の納付代行も問題になる可能性があるため、注意が必要です。実務上、分公司を設立した場合、分公司より所在地で社会保険登記、住宅積立金登記をし、従業員の社会保険・住宅積立金を納付することができますが、従業員を本店以外の場所で勤務させるものの、分公司を設立するに至らないような場合には、そのような登記ができないため、第三者を通じて社会保険・住宅積立金を納付することが比較的良好に見られます。この場合、従業員は人材派遣会社等の従業員という名目で社会保険等を納付することになります。このような納付代行は、地域（例えば、広東省、北京市）によっては違法とみなされるので、法務 DD において、このような状況の有無についても確認することが必要です。そして、仮に納付代行がある場合、対象会社に現地で分公司を設立させるか、正式に派遣会社を通じて従業員を派遣社員として働かせる等の対策を講じることが考えられます。

#### Q4.7.8 派遣労働者を適法に使用しているか。

法律上、労働契約を用いた雇用が企業における基本的雇用形式であり、労務派遣は補充的雇用形式である<sup>85</sup>と明記されており、また、派遣労働者の報酬、勤務部署、雇用者数などについても、明確な規制があり、それに違反した場合、処罰を受けるリスクがある<sup>86</sup>ので、注意する必要があります。

##### (1) 派遣労働者の労働報酬は同種職位の労働者と同じなのか

法令上、派遣先企業は同一労働同一報酬の原則に従い、派遣労働者に対し、当該企業の同種の職位の労働者と同一の労働報酬分配規則を適用しなければならず<sup>87</sup>、同種の職位がない場合には、派遣先企業の所在地における同一又は類似する職位の労働者の報酬を参考するとされていますが、実務上、派遣労働者の報酬が同種職位や類似職位の労働者の報酬より低い例がよく見られます。労働者自身の学歴、技術力、勤務年数等における差異による報酬の差異は認め得るものの、単に派遣労働者であるということにより、報酬を引き下げることがないようにすべきといえます。

<sup>83</sup> 社会保険法第 86 条

<sup>84</sup> 住宅積立金管理条例第 38 条

<sup>85</sup> 労働契約法第 66 条第 1 項

<sup>86</sup> 労働契約法第 92 条第 2 項

<sup>87</sup> 労働契約法第 63 条



(2) 臨時的<sup>88</sup>、補助的<sup>89</sup>又は代替的<sup>90</sup>な職位において実施されているか

労務派遣による雇用は補充的な雇用形式であり、臨時的、補助的又は代替的な職位においてのみ実施することができる<sup>91</sup>とされています。また、派遣先企業は派遣労働者を使用する補助的な職位を決定する場合、従業員代表大会又は従業員全体の討論を経て、試案及び意見を出し、工会又は従業員代表と平等に協議を行ってこれを確定し、かつ派遣先企業内で公示をしなければならない<sup>92</sup>とされています。

実務上、企業の主要な職位にて派遣労働者を使用する例や補助的な職位で派遣労働者を使用する場合でも、討論、協議、公示をしていない例が多く見られます。法務 DD においては、このような状況の有無についても確認する必要があります。

(3) 派遣従業員の人数が従業員総数の 10%を超えていないか

法律上、労務派遣従業員の人数が従業員総数の 10%を超えてはならないとされています<sup>93</sup>。よって、法務 DD において、対象会社における労務派遣従業員の人数についても注意して確認する必要があります。仮に派遣従業員の人数が従業員総数の 10%を超えている場合、直接雇用へ切り替えるようにすべきです。実際に派遣従業員の待遇を低く抑えている場合には、直接雇用への切り替えに伴うコストアップの影響がどの程度であるかも把握しておくべきでしょう。

なお、実務上、労務派遣に対する規制が厳しいため、請負、業務委託等の名目をもって業務をアウトソーシングし、実質的には労務派遣により労働者を使用している企業も少なくありません。このような場合においても、労務派遣暫定規定に従って処理する旨の明文規定<sup>94</sup>がありますので、法務 DD の際に、特に注意する必要があります。

**Q4.7.9 法により職業病<sup>95</sup>防護措置を採用しているか。**

法令上、使用者は労働者のために国家職業衛生標準及び衛生要求に合致した労働環境及び労働条件を確立し、かつ措置を講じて労働者が職業衛生保護を得られるよう保障しなければならないとされています<sup>96</sup>。使用者が適切な防護措置を取らない場合、衛生行政部門に警告され、又

<sup>88</sup> 臨時的部署とは存続期間が 6 か月を超えない部署のことを指します。

<sup>89</sup> 補助的部署とは主要業務部署のために役務提供する非主要業務の部署のことを指します。

<sup>90</sup> 代替的な部署とは派遣先企業が雇用する労働者が、学習、休暇等の原因で業務を行えない一定期間内に、その他の労働者に業務を行わせることができる部署のことを指します。

<sup>91</sup> 労働契約法第 66 条、労務派遣暫定規定（労務派遣暫行規定）第 3 条第 1 項

<sup>92</sup> 労務派遣暫定規定第 3 条第 3 項

<sup>93</sup> 労働契約法第 66 条、労務派遣暫定規定第 4 条

<sup>94</sup> 労務派遣暫定規定第 27 条

<sup>95</sup> 職業病とは企業、事業単位及び個人経済組織等の使用者の労働者が職業活動中に、粉塵、放射性物質及びその他の有毒、有害因子に接触したことにより引き起こされる疾病を言います。現行有効な職業病危害因子分類目録（職業病危害因子分類目録）では、計 10 類、132 種の職業病を規定しています。

<sup>96</sup> 職業病予防治療法（職業病防治法）第 4 条第 2 項

は過料を課され、情状が重大な場合、作業を停止され、工場を閉鎖され、状況によっては刑事責任を追及されるリスクもある<sup>97</sup>ので、特に留意しなければなりません。

職業病の防護措置は、職業病予防治療法、職場衛生管理規定<sup>98</sup>、建設プロジェクト職業病防護措置「三つの同時」監督管理弁法<sup>99</sup>、職業病危害項目申告弁法<sup>100</sup>、有毒物質を扱う作業場における労働保護条例<sup>101</sup>、使用者職業健康モニタリング監督管理弁法<sup>102</sup>等専門的な法令にだけでなく、安全生産、環境保護の周辺法令にも散見され、全部網羅するのも困難なため、ここでは、主に法務 DD において問題が多発するものに絞って紹介していきます。

(1) 職業予防・治療管理措置を整備しているか

法令上、使用者に職業衛生管理機構又は組織の設置又は指定義務、専任又は兼任の職業衛生管理者の配備義務、職業病予防治療計画及び実施案、職業衛生管理制度及び操作規程、職業衛生記録ファイル及び労働者健康管理記録ファイルの作成・整備義務、就業場所の職業病危害因子に関する測定及び評価制度の確立・整備義務、職業病危害事故に対する応急救助予備案の作成・整備義務があります<sup>103</sup>。法務 DD の際に、まず、こうした措置の整備状況を確認する必要があります。

(2) 職業病危害や関連の防護措置等を労働者に告知しているか

使用者は労働者と労働契約を締結又は変更する際に業務過程において発生する恐れのある職業病危害及びその結果、職業病の防護措置及び待遇等を事実通りに労働者に告知し、且つ労働契約に明記し、隠蔽又は欺瞞してはなりません<sup>104</sup>。また、目立つ場所に掲示板を設置し、職業病防止に関する規定・制度、作業手順、緊急救援措置、職業病危害因子の測定結果を公表しなければなりません<sup>105</sup>。

実務上、告知の対策を徹底せず、又は簡単な口頭通知で済ませ、後の紛争発生時に告知した事実を証明できない例もよく見られるため、告知を徹底に実施しているかを確認する必要があります。

(3) 国家の職業衛生基準や衛生要求に合致した保護施設・用品を提供しているか

法令上、使用者は有効な職業病防護施設を採用し、かつ労働者に個人使用の、職業予防治療の要求に合致した職業病防護用品を提供しなければなりません<sup>106</sup>。実務上、労働者個人使用の防護用品を提供せず、または提供したものの、国家の職業衛生基準や衛生要求に合致しない例がよく見られるため、注意する必要があります。

(4) 就業前、在職期間中及び離職時に、労働者に職業健康検査を受けさせたか

<sup>97</sup> 職業病予防治療法第 69 条~第 78 条

<sup>98</sup> 「工作場所职业卫生管理规定」

<sup>99</sup> 「建设项目职业病防护设施“三同时”监督管理办法」

<sup>100</sup> 「职业病危害项目申报办法」

<sup>101</sup> 「使用有毒物品作业场所劳动保护条例」

<sup>102</sup> 「用人单位职业健康监护监督管理办法」

<sup>103</sup> 職業病予防治療法第 20 条

<sup>104</sup> 職業病予防治療法第 33 条第 1 項、第 2 項

<sup>105</sup> 職業病予防治療法第 24 条第 1 項

<sup>106</sup> 職業病予防治療法第 22 条

職業病危害に接触する作業に従事する労働者には、就業前、在職期間中及び離職時に職業健康検査を受けさせ、且つ検査結果を労働者に書面で告知しなければなりません<sup>107</sup>。健康診断をさせずに就業させ、離職させる場合、衛生行政部門より警告や過料の処分を受けるリスクがあるだけでなく、後に労働者に職業病の罹患について訴訟を提起される場合、責任の所在を証明できない恐れもあるため、注意が必要です。

また、ここでの健康判断は職場で発生しうる職業病危害に応じて、肺、皮膚、血液または聴力等を重点的に検査する専門的なもので、全従業員を対象に実施される一般的な健康診断ではないことに注意する必要があります。

(5) 職場における職業病危害因子の定期測定・評価を実施しているか

使用者は専任者を設置し、職業危害因子の日常監視測定を担当させ、職場における職業病危害因子の検査測定・評価を定期的に行い、そして、測定・評価の結果を職業衛生記録に保存し、定期的に所在地の安全生産監督管理部門に報告しなければなりません<sup>108</sup>。実務上、こうした報告書の提出を怠って、過料が課される例もあるので、注意が必要です。また、検査測定・評価は専門の資格を有する職業衛生技術サービス機関により実施される必要がある点についても注意する必要があります。

(6) 職業衛生研修制度を実施しているか

使用者は労働者に就業前の職業衛生研修及び在職期間中の定期的な研修を受けさせ、労働者が職業病予防治療法律、法規、規則及び操作規程を順守するよう督促し、また、労働者が職業病防護設備及び個人使用の職業病防護用品を正確に使用できるよう指導しなければなりません<sup>109</sup>。実務上、研修をまったく実施していない例も見られますので、注意する必要があります。

以上、法務 DD においてよく問題が発生するものについて紹介してきましたが、職業病の防護措置は多岐にわたり、網羅するのは困難なため、法務 DD で十分にそのリスクを把握しておくと同時に SPA 等において、適切な表明保証も取っておくべきであるといえます。

**Q4.7.10 外国籍従業員の雇用が適法に行われているか**

外国人の雇用にあたり、使用者はまず、当該外国人のために就業許可<sup>110</sup>を取得しなければなりません<sup>111</sup>。そして、当該外国人が入国後 15 日以内、そのために就業証<sup>112</sup>の手続をしなけ

<sup>107</sup> 職業病予防治療法第 35 条第 1 項

<sup>108</sup> 職業病予防治療法第 26 条第 1 項、第 2 項

<sup>109</sup> 職業病予防治療法第 34 条第 2 項

<sup>110</sup> もともと、「中華人民共和国外国人就業許可書」でしたが、外国人中国就業許可制度の全面的実施に関する通知（关于全面实施外国人来华工作许可制度的通知）に基づき、2017 年 4 月 1 日より、「外国人工作許可通知」へと変更されました。

<sup>111</sup> 外国人の中国における就業管理規定（外国人在中国就业管理规定）第 5 条

<sup>112</sup> もともと、「就業証」でしたが、外国人中国就業許可制度の全面的実施に関する通知に基づき、2017 年 4 月 1 日より、「外国人工作許可証」へと変更されました

ればなりません<sup>113</sup>。就業証手続を終えた外国人は、入国後 30 日以内に就業証を持参して公安機関において居留許可の手続をしなければなりません<sup>114</sup>。外国人が就業許可及び外国人居留許可を取得した後に限り、中国国内で就業することができ、如何なる者も、就業許可と就業類居留許可を未取得の外国人を雇用してはなりません<sup>115</sup>。違反した場合、外国人本人は不法就労に該当し、5000 元以上、2 万元以下の過料に処され、情状が重大な場合、5 日以上 10 日以下の拘留に処し、合わせて 5000 元以上、2 万元以下の過料に処され、使用者は不法雇用 に該当し、不法雇用一人につき 1 万元、総額 10 万元を超えない過料に処され、違法所得がある場合には、違法所得が没収されます<sup>116</sup>。

実務上、L、F、M ビザ等で入国した外国人や Z ビザを保有する外国人の随行家族を無許可で雇用する例が少なからず存在しています。また、無許可で外国籍を取得した元中国人（何らかの理由により、中国の国籍、身分証明書を取り消していない）を雇用する例も見られます。そして、使用者が外国人のために就業証を申請したが、外国人本人が適時に就業類居留許可を取得していない例（外国人が 2 年や 5 年の家族滞在<sup>117</sup>の長期居留許可書類を既に保有している場合によく見られる）も少なからず存在しています。これらいずれの場合においても外国人本人は不法就労で、使用者は不法雇用 に該当し、処罰されるリスクがあるので、注意する必要があります。

また、使用者は中国現地の外国人を雇用する際、必要に応じて、就業証の変更、就業許可の再申請をしたかについても留意する必要があります。法令上、外国人が証明発給機関の定める区域内で使用者を変更した後、なお従前の職業に従事する場合は、元の証明発給機関の認可を経て、且つ就業証の変更手続をしなければならず、証明発給機関の定める区域を離れて就業し、又は定められた区域内で使用者を変更し、且つ異なる職業に従事する場合は、新たに就業許可手続をしなければなりません<sup>118</sup>。実務上、現地の外国人が既に就業証を保有していると考え、就業証の変更又は再申請をせずに雇用している例もよく見られます。こちらも不法雇用 に該当するので、注意する必要があります。

そして、使用者は雇用した外国人が就業した後 1 年ごとに、期間満了前の 30 日以内に労働行政部門の証明発給期間において、雇用される外国人のため、就業証年度検査手続をしなければなりません。期間を過ぎても、手続をしない場合は、就業証は自動的に効力を失い<sup>119</sup>、もともと適法な雇用が不法になる恐れがあるため、注意する必要があります。

なお、雇用される外国人と使用者とが締結した労働契約の労働契約の期間が終了した場合は、当該外国人の就業証は効力を失います。更新する必要がある場合は、当該使用者は原契約の期間が満了する 30 日前までに、労働行政部門に対して雇用期間延長の申請をし、許可を

<sup>113</sup> 外国人の中国における就業管理規定第 15 条第 1 項

<sup>114</sup> 外国人の中国における就業管理規定第 16 条

<sup>115</sup> 出入国管理法（中华人民共和国出境入境管理法）第 41 条

<sup>116</sup> 出入国管理法第 80 条第 3 項

<sup>117</sup> 「团聚」と呼ばれる。

<sup>118</sup> 外国人の中国における就業管理規定第 23 条第 2 項、第 3 項

<sup>119</sup> 外国人の中国における就業管理規定第 26 条第 1 項

---

経て就業証延長手続きをしなければなりません<sup>120</sup>。外国人との労働契約を更新する際、適時に就業証の延長手続きをしたかについても確認する必要があります。

(李成慧・中国法顧問)

---

<sup>120</sup> 外国人の中国における就業管理規定第 18 条



### 三. 中国法務の現場より

#### 1. ユニバーサル北京リゾートの開園

今般、ユニバーサル北京リゾート（UBR）が 2021 年 9 月 1 日に試験運営を開始するとの報道がなされた。これよりも数か月前から内部でのテスト運営はスタートしていたようである。正式な開園は、9月20日と予定されている。

UBR は、北京市東部の通州区に位置している。今後、多くの観光客を迎えるため、北京市は、「7 号線」と「八通線」という 2 つの地下鉄路線を整備し、新しくユニバーサルリゾート駅（環球度假区）が 8 月 26 日から運行開始となった。また、589 番、T116 番という 2 つの路線バスも開設され、UBR の付近には 1 万台余り規模の駐車場も整備されている。



試験運営期間中は、あくまで一部の選出されたゲストが指定日に、テーマパーク内の一部エリアの施設、演出、飲食サービスを体験することができるといわれており、テーマパークのほか、商業施設「シティーウォーク」と「環球影城大酒店（ユニバーサルスタジオ・グランドホテル）」、「諾金度假酒店（NUO リゾートホテル）」がこれらのゲストを受け入れることになっている。他方、試験運営期間中は、入場券が販売されているわけではなく、ゲスト以外の者がテーマパーク内の体験チケットを正規に入手できるわけでもないため、一部、体験チケットが不正に高価で転売されるという事案も生じており、その転売価格は 3000 元～5000 元（約 5 万円～8.5 万円）に上っている。

なお、新型コロナウイルス対策の要求に基づき、観光客は事前に身分情報を健康管理アプリ「健康宝」に記入したうえ、入園時には当該アプリにおいて、健康状態に異常とリスクがないことを示す「緑」の表示を提示しなければならないほか、検温を受け、パーク内では常にマスクを着用し、ソーシャルディスタンスを保持しなければならないなどが要求されている。

UBR は、世界で 5 番目、アジアで 3 番目に開業するユニバーサル・スタジオとして、2014 年に着工され、パーク単体でも米国にある 2 つのパークより大きく、日本のユニバーサル・スタジオ・ジャパンの 2 倍ほどの規模となり、ユニバーサル・パークス・アンド・リゾーツ社にとっては世界最大のテーマパークとなる。そのパーク内にはカンフー・パンダ、トランスフォーマー、ジュラシックパーク、ミニオンといったユニバーサルの主要な映画を題材としたアトラクションが設けられていますが、「ハリウッド映画」というアメリカ中心のテーマの他に、中国を題材にしたアトラクション、特に、中国で高い人気を誇るカンフー・パンダを題材にした「カンフー・パンダ：龍の戦士の旅（Kung Fu Panda: Journey of Dragon Warrior）」というボートライドがメインアトラクションとされ、高い注目を集めている。

近時、未成年の健全な発育や共産党への忠誠心に害をなすとしてゲームやテレビ番組といったコンテンツ、メディアに対する規制が厳しくなりつつある中国において、アメリカという巨

大なライバル国のもたらすコンテンツ、エンターテインメントが、どのような発展を遂げていくかは注目していきたい。

(呉秀穎・中国法顧問)

## 2. 上海も外国人社会保険強制加入へ

### (1) 背景事情

中国で働く外国人への社会保険加入を義務付ける社会保険法の施行（2011年7月1日）から10年を経て、ようやく、上海市でも、外国人への社会保険強制加入が始まることになった。

2011年10月15日に施行された「中国国内で就業する外国人の社会保険への加入に関する暫定弁法」<sup>121</sup>（以下「暫定弁法」という）により、中国国内で就業する外国人については、就業証取得後30日以内に、使用者より社会保険登記を行い、養老保険、医療保険、労災保険、失業保険及び生育保険に加入することとされる（暫定弁法第2条、第3条、第4条）。

ところが、上海では、外国人は社会保険に任意加入とする実務が行われていた。その根拠は、2009年10月10日に公布された「上海で就業する外国人、国外の永住・定住権を取得した者、台湾香港マカオ住民が都市部労働者社会保険に加入することに関する若干の問題の通知」<sup>122</sup>（以下「38号令」という）である。38号令では、上海で適法に就業する外国人等は労働契約に定めを置くことにより（つまり任意で）、養老保険、医療保険、労災保険の3種類の社会保険に加入できることとされた。これは無保険状態になるおそれがある、特に現地採用で働く外国人等について、必要性の高い分野に限って社会保険への加入を認めるという、全国に先駆けた外国人への社会保障という位置づけであったといえる。

立法法（法規範の制定改廃の手續や効力に関するルールを定める法律）の趣旨に従えば、地方法令は、国法に抵触しない範囲で制定が認められるだけであり、また、新法が旧法に優先するのであるから、38号令があっても、理屈上は、それより新しい国法である社会保険法及び暫定弁法が優先され、上海においても外国人就業者は中国の社会保険に加入する必要があることになる。

しかし、上海には外国人就業者が多く、その多くが本国から派遣された駐在員であり、本国において社会保険に加入しており、中国の社会保険に加入する必要性が大きくなり、また、二重加入となると企業及び個人の負担が大きいため、企業・個人のいずれとしても中国の社会保険への加入を希望しない声が強かったこと、それに呼応して、上海市当局も、「外国人から保険料を取って、社会保険料財政を豊かにするという考えは、上海にはない」という発想の下、「暫定弁法の実施細則を出すまで待ちなさい」といいつつ、その実施細則を

<sup>121</sup> 「在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法」

<sup>122</sup> 「关于在沪工作的外籍人员、获得境外永久（长期）居留权人员和台港澳居民参加城镇职工社会保险若干问题的通知」（沪人社养发（2009）38号）[http://rsj.sh.gov.cn/tylhx\\_17283/20200617/t0035\\_1389709.html](http://rsj.sh.gov.cn/tylhx_17283/20200617/t0035_1389709.html)

ずっと出さないことで、引き続き、38号令に基づく任意加入制度が継続されるという理解がなされていた<sup>123</sup>。

そのような制度運用の下、ほとんどの企業では、上海で働く外国籍従業員について、社会保険に加入しない実務が行われていた。また、38号令が対象とする、台湾、香港、マカオ籍の従業員についても、多くは同じ扱いがなされていた。

2019年9月1日に日中社会保障協定が発効してからは、年金については、5年以内（さらに5年を上限に延長も可能）は中国の養老保険への加入が免除されることとなり、二重加入の負担が減ったが、それでも、その手続きが面倒であることや、医療保険などへの二重加入の問題は残ることから、上海では、引き続き、中国の社会保険には入らないというスタンスを取る日系企業が過半であったといえる。

ところが、2016年8月12日付で、上海市人力資源社会保障局によってなされた182件の行政規範性文書の有効期限延長に関する通知<sup>124</sup>において、38号令の有効期限が2021年8月15日までとされていたところ、その有効期限の再延長をすとの通知がなされなかったことから、38号令は廃止となった。

そうすると、上海における外国人の社会保険任意加入という実務を支える根拠を失うことになり、国法に従い、社会保険に強制加入せざるを得なくなったといえる。

## (2) 対応策

まず、日中社会保障協定の適用<sup>125</sup>がある方については、日本年金機構において、「適用証明書」の取得をする必要がある<sup>126</sup>。

そして、適用証明書を現地当局に提出の上、養老保険の免除を申請する必要がある。保険料率は次の通り。

社会保険の種類	会社負担	個人負担
養老保険	16%	8%
医療保険	9.5%	2%
失業保険	0.5%	0.5%
労災保険	0.16~1.52%	無し
生育保険	1%	無し

社会保険料は、前年度の市平均賃金の3倍（31,014元）が基数のキャップとなるため、基数31,014元を前提に試算（労災保険を0.16%適用と仮定）すると、1人当たりの毎月の負担増は、次のようになる。

対応別	会社負担	個人負担	合計
養老保険込み	8,423.70元	3,256.60元	11,680.30元
養老保険無し	3,461.40元	775.40元	4,236.80元

<sup>123</sup> 2012年3月15日の説明会（本稿2012年3月号11頁以下参照）による。なお、当時は、中国と主要国との間で社会保障協定が締結・発効し、二重加入の負担が軽減されるまでの過渡期への配慮であると理解されていた。

<sup>124</sup> 「关于延长《关于印发〈上海市民办职业培训机构审批和管理办法〉的通知》等182件行政规范性文件有效期的通知」（沪人社法〔2016〕301号）[http://rsj.sh.gov.cn/tqt\\_17339\\_17339/20200617/t0035\\_1389099.html](http://rsj.sh.gov.cn/tqt_17339_17339/20200617/t0035_1389099.html)

<sup>125</sup> 2019年に総領事館で行われた説明会の資料をご参照 <https://www.shanghai.cn.emb-japan.go.jp/files/000493841.pdf>

<sup>126</sup> 詳細はこちらをご参照 <https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shikumi/shinseisho/china/china.html>

中国で社会保険に加入した外国人が本帰国をする際には、社会保険個人口座は保留され、次回中国に来て就業する際に、社会保険料納付期間が累計される。但し、本人の申請により、社会保険関係を終了させて、個人口座の残高について一時金で払い戻しを受けることができる<sup>127</sup>。

養老保険については、累計して15年間納付すると、基本養老年金を毎月受給することができる。法定退職年齢に達した際に15年に満たない場合でも、15年に満つるまで納付を継続すれば、基本養老年金の受給ができる<sup>128</sup>。

年金は海外にいても受給することが可能とされており、その場合には、毎年1回生存証明を提出することが必要である。生存証明は、中国の領事証明又は領事認証を経た書面の提出を原則とするが、中国に適法に入国して、社会保険取扱機関に出頭して証明することもできる<sup>129</sup>。

中国の年金財政は今のところ資金が潤沢にあるため、中国での長期滞在を予定される方においては、中国で養老保険に加入することにより、老後の社会保障をより充実化させることもできる。

また、医療保険に入ることにより、駐在員が頼っている海外旅行傷害保険の適用がない場面での受診、薬の購入や、特に近時の状況においては、コロナワクチンが無料になることやPCR検査に医療保険口座からの支払いができることなどといったメリットもある。

(山根基宏・弁護士)

**TMI 中国最新法令情報—2021年8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：2021年9月6日

<sup>127</sup> 暫定弁法第5条第2項。

<sup>128</sup> 社会保険法第16条

<sup>129</sup> 暫定弁法第7条