

# TMI 総合法律事務所

## 中国最新法令情報

- 2025年8月号 -

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、「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。

### — 目次 —

#### I. 最新法令情報（2025年7月中旬～2025年8月中旬）

- 最高人民法院による労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する解釈（二）
- ネットワーク情報部門による行政処罰裁量権基準の適用に関する規定
- サイバーセキュリティ標準実践ガイドラインにおける QR コード注文に関する個人情報保護要求（意見募集稿）

#### II. 中国法務の現場より

- 労働紛争に関する随想

#### III. バックナンバー

- ◆ 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、個別の案件に適用可能な具体的な法的アドバイスを含まものではありません。
- ◆ ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、本ニュースレター末尾記載の連絡先までご連絡をいただきますようお願い致します。

## I. 最新法令情報（2025年7月中旬～2025年8月中旬）

### ◆ 最高人民法院による労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する解釈 （二）<sup>1</sup>

最高人民法院 2025年7月31日公布、2025年9月1日施行

#### 1. はじめに

労働紛争は、社会の安定と調和に関わる重要な紛争タイプの一つである。労働紛争における注目されている焦点や難点に対応するため、2023年12月12日に、最高人民法院は労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する解釈（二）（意見募集稿）<sup>2</sup>を公表し、社会に対して公開的に意見を求めた。約2年間の検討、研究及び修正を経て、2025年7月31日に、正式な労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する解釈（二）（以下「本司法解釈」という。）が公表された。

本司法解釈は21条から構成されており、意見募集稿の27条と比べて、ストックオプションに関する紛争、特殊な仲裁時効等の6か条は除外された。なお、競業禁止条項、混同雇用等の社会的関心のある問題に対して法律の適用基準を統一するとともに、理解しやすいように、指導的事例も公表された。本司法解釈は2025年9月1日より施行される。

本司法解釈は、見解が統一されていなかった労働紛争に関する問題点の裁判基準を統一し、法律適用のルールを明確にするとともに、使用者の労働管理や労働制度の完備にも権威ある指針と明確な根拠を提供している。使用者にとって、注目すべき重要な内容と思われる要点について紹介する。

#### 2. 要点

##### （1）混同雇用における労働者の労働関係の確定について

混同雇用は、関連企業間で発生することが多い。関連企業は書面による労働契約を締結しないなどの方法を用いて、人為的に労働関係の帰属を曖昧にし、訴訟において相互に責任を転嫁し合うことで、使用者としての責任を回避しようとする目的がある。この場合、労働者の労働関係を明確にする観点から、本司法解釈では以下のような規定が定められている。

労働者は、関連関係のある複数の企業に交替して、又は同時に雇用されており、労働関係の確認を求めた場合には、人民法院は以下の場面に従いそれぞれ処理する<sup>3</sup>。

- 書面による労働契約が締結されており、労働者が当該労働契約に基づく労働関係の確認を求める場合、人民法院は法に基づき支持する。
- 書面による労働契約が締結されていない場合、雇用管理行為に基づき、勤務時間、業務内容、労働報酬の支払、社会保険料の納付などの要素を総合的に考慮して労働関係を確認する。

労働者が上記の2つ目の事由に該当する関連企業に対し、労働報酬や福利厚生などの責任を共同で負うよう求めた場合、人民法院は法に基づき支持するものとする。ただし、関連企業間で労働者の労働報酬や福利厚生などについて合意がなされ、かつ労働者の同意を得ている場合はこの限りではない。

<sup>1</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（二）」

<sup>2</sup> 関連記事は中国最新法令情報 2023年12月号を参照。<https://www.tmi.gr.jp/eyes/newsletter/2023/15351.html>

<sup>3</sup> 本司法解釈第3条

なお、本司法解釈と共に公表された指導的事例二によれば、関連企業による混同雇用の場合、人民法院は労働者の主張に基づき、事実状況と合わせて労働関係を認定することができるという判断が明確にされている。

## (2) 外国企業及び常駐代表機関の訴訟主体資格について

外国企業常駐代表機関登記管理条例<sup>4</sup>第2条及び国务院による外国企業常駐代表機関の管理に関する暫定規定<sup>5</sup>第11条によれば、外国企業常駐代表機関は法人格を持っておらず、従業員を使用する場合には、直接に雇用することができず、あくまでも外部の人材派遣機関から労務派遣を受けしかない。そのため、厳密には常駐代表機関と、そこで使用される従業員の間には直接の労働関係はないし、最高人民法院においては、そもそも法人格を有さない常駐代表機関は訴訟当事者となり得ないという解釈もなされていた<sup>6</sup>。

もっとも、この点本司法解釈第5条によれば、法により設立された外国企業常駐代表機関は、労働紛争の当事者となることができることを明確にした。また、当事者が外国企業の訴訟参加を申請した場合、人民法院は法に基づきこれを支持することも明確にされた。

これにより、常駐代表機関と（派遣）従業員との間で労務上の紛争が生じた場合には、常駐代表機関が直接当事者となって裁判手続を行うことが可能となり、都度国外の本社を裁判当事者とする必要がなくなったといえ、紛争の合理的な解決が図られる可能性を高めたといえる。

## (3) 書面労働契約未締結による2倍給料の除外場面について

労働契約法第82条第1項に基づき、使用者は、労働者との間で書面による労働契約を締結せず、雇用開始日から1か月を超え1年未満の場合、労働者に対して毎月2倍の給料を支払わなければならないとされている。もっとも、この制度を労働者が悪用する事例も少なからず発生している。

労働者の悪用行為を規制する観点から、本司法解釈では、以下のような適用除外を定めた<sup>7</sup>。

- 不可抗力による書面労働契約の未締結
- 労働者本人の故意・重過失による書面労働契約の未締結
- 法令が定めるその他の場面

なお、指導的事例三によれば、使用者が書面による労働契約の締結を要請し、労働者がこれを拒否したことは「労働者による故意」の場面と判断でき、使用者は2倍給料の支払責任を負わないという判断が明確にされている。

## (4) 連続して二回の固定期間労働契約に関する判断基準について

中国では、使用者と労働者との間で締結する労働契約は主に固定期間のある労働契約と固定期間のない労働契約に分けられる。固定期間のある労働契約の期限が満了した場合、使用者は労働契約を更新しない選択肢がある一方、固定期間のない労働契約の場合、法定事由がない限り、使用者が労働契約を一方的に解除、終了させることができず、解雇のハードル及びコストが増えるというリスクがある。

<sup>4</sup> 「外国企業常駐代表机构登記管理条例」

<sup>5</sup> 「国务院关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定」

<sup>6</sup> 第2回全国涉外商事・海事裁判業務会議記録(第二次全国涉外商事海事审判工作会议纪要)第13条第2項

<sup>7</sup> 本司法解釈第7条

労働契約法第 14 条第 2 項第 3 号に基づき、労働者は、使用者との間で連続して二回の固定期限労働契約を締結した後、かつ労働契約法第 30 条（労働者の過失による解雇の場合）及び第 40 条第 1 号（労働者が病気・業務外の負傷に関する治療期間が経過した後、職場復帰できない場合）並びに第 2 号（労働者が研修や職務の調整を経ても業務に堪えることができない場合）における規定に該当せず、労働者が労働契約の更新又は締結を申し出た場合又は同意した場合には、使用者は労働者との間で無固定期限労働契約を締結しなければならない。ただし、実務上、どのような場合が「連続して二回の固定期限労働契約の締結」に該当しうるかは、地域ごとに裁判上の判断も統一されていなかったところ、本司法解釈は次の判断基準を明確にした。

次のいずれかに該当する場合には、人民法院は、労働契約法第 14 条第 2 項第 3 号で定める「連続二回の固定期限労働契約の締結」に当たると判断するものとする<sup>8</sup>。

- 使用者と労働者が協議の上、労働契約の期間を延長し、その延長期間が通算して一年以上に達した後、当該延長期間が満了した場合
- 使用者と労働者が、労働契約の期間満了後の自動的な更新に合意し、その更新後の期間が満了した場合
- 労働者本人の原因によらず、元の職場及び職位で引き続き就労し、使用者が労働契約の締結主体を変更したが、引き続き当該労働者に対して労働管理を行い、当該契約の期間が満了した場合
- 信義誠実の原則に違反するその他の回避行為を通じて再度労働契約を締結し、その期間が満了した場合

実務上、連続して二回の固定期限労働契約を締結した後、無固定期限労働契約を締結することについて、通常は使用者において拒否権を有しないという見解が有力であるため<sup>9</sup>、労働管理を行う場合、連続して二回の固定期限労働契約の締結をする場面は特に留意が必要である。

## （5）競業禁止条項の適用及び違約責任について

労働契約法では、競業禁止条項は高級管理職、高級技術者及びその他守秘義務を負う者に適用するとされている<sup>10</sup>。ただし、「その他守秘義務を負う者」の表現が曖昧であるため、近年、競業禁止条項が濫用されることが多発しており、秘密情報に接触しない労働者までもが競業禁止契約の締結を求められ、紛争になることも多く、人材の流動や司法資源の利用に影響を及ぼしている。

上記問題を解決するため、本司法解釈では、労働者が使用者の営業秘密又は知財関連の秘密保持事項を知らず、接触もしない場合で、労働者が競業禁止条項の無効確認を請求した場合、人民法院は法によりこれを支持することを明確にした<sup>11</sup>。

また、労働契約法では、競業禁止期間は労働契約の解除又は終了後に限定されており<sup>12</sup>、在職期間中を含まないため、在職期間中の競業禁止条項の効力については実務上論点とされていたが、本司法解釈では、在職中の労働者と企業が競業禁止条項を約定した場合には、競業禁止に関する経済補償金を受領するか否かとは関係せず、当該競業禁止義務を負うことを明確にした<sup>13</sup>。なお、

<sup>8</sup> 本司法解釈第 10 条

<sup>9</sup> 但し、この点も実務上は見解が分かれており、全国的に統一された結論はない。

<sup>10</sup> 労働契約法第 24 条第 1 項

<sup>11</sup> 本司法解釈第 13 条第 1 項

<sup>12</sup> 労働契約法第 23 条、第 24 条

<sup>13</sup> 本司法解釈第 14 条

指導的事例五によれば、従業員が在職期間において競業禁止契約における競業禁止義務に違反した場合、違約責任を負うべきという判断が明確にされている。

## ◆ ネットワーク情報部門による行政処罰裁量権基準の適用に関する規定<sup>14</sup>

国家ネットワーク情報弁公室 2025年6月26日公表 2025年8月1日施行<sup>15</sup>

### 1. はじめに

公権力に境界線がなければ、市民、法人その他の組織の正当な権益を侵害する可能性がある。従来、ネットワーク情報部門の行政処罰には、基準が不統一で裁量の空間が不明確といった問題が存在していた。ネットワーク情報部門による行政処罰行為を規範し、公民、法人及びその他の組織の適法な権益を保護するため、2025年6月26日、国家ネットワーク情報弁公室が「ネットワーク情報部門による行政処罰裁量権基準の適用に関する規定」（以下「本規定」という。）を公表した。本規定は2025年8月1日より施行される。

本規定は20か条から構成されており、要点は以下のとおりである。

### 2. 要点

#### （1）行政処罰裁量権基準の定義

行政処罰裁量権基準とは、ネットワーク情報部門が行政処罰を行う際、裁量に關与する違法行為の事実、性質、情状、社会への危害程度、当事者の主観的過失等により、法律・法規・規章中の原則的な規定や一定の弾力性を有する執行権限・裁量幅等を細分化・定量化して形成した具体的な執行尺度と基準を指す<sup>16</sup>。

#### （2）行政処罰裁量権基準の考慮要素

ネットワーク情報部門が行政処罰裁量権基準を適用する場合、以下の要素を勘案したうえ、総合判断を行わなければならない<sup>17</sup>。

- 違法行為の具体的な方法・手段、処罰対象の主観的過失の程度
- 違法行為の継続期間・発生回数、社会的影響及び危害の結果
- 違法行為の被害対象とその数量
- 処罰対象に対する当年度内の処分歴
- 処罰対象が取得した不法利益
- 処罰対象の事業類型・規模、経営状況及び影響力
- 処罰対象の是正意欲、検査への協力度合い、講じた是正措置とその効果
- 法律・法規・規章で定めるその他の要素

#### （3）行政処罰裁量権基準の内容

ネットワーク情報部門による行政処罰裁量権基準は主に以下の5種類に分けられる<sup>18</sup>。

- 不処罰：法定の理由により、違法行為を行った本来なら行政処分を科されるべき当事者に対し、行政処分を科さないことをいう。
- 減輕処罰：法律・法規・規章で定められた行政処分の種類を減じ、または最低限度を下回る

<sup>14</sup> 「网信部门行政处罰裁量权基准适用规定」

<sup>15</sup> 本法令は2025年6月に公布されたものであるが、便宜上本号に掲載している。

<sup>16</sup> 本規定第3条

<sup>17</sup> 本規定第14条

<sup>18</sup> 本規定第5条

処分幅度を適用して、当事者に行政処分を科すことをいう。

- 軽処罰：法律・法規・規章で定められた行政処分の種類および処分幅度の範囲内で、より軽い種類またはより低い幅度を適用して、当事者に行政処分を科すことをいう。
- 通常処罰：法律・法規・規章で定められた行政処分の種類および処分幅度の範囲内で、標準的・中程度の種類または幅度を適用して、当事者に行政処分を科すことをいう。
- 重処罰：法律・法規・規章で定められた行政処分の種類および処分幅度の範囲内で、より重い種類またはより高い幅度を適用して、当事者に行政処分を科すことをいう。

そして、上記 5 種類の行政処罰に係る裁量権行使にあたっての要件は、以下のとおりである。

類型	適用事由	過料の適用 <sup>19</sup>
不処罰	以下のいずれかに該当する場合には、不処罰を適用するものとする <sup>20</sup> 。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 違法行為が軽微であり、速やかに是正され、危害結果が生じていない場合</li> <li>• 法律・行政法規に別段の定めがない限り、当事者が主観的過失がないことを十分に証明できる証拠を有する場合</li> <li>• 法により処罰を科さないその他の場面</li> </ul>	
減軽処罰	以下のいずれかに該当する場合には、減軽処分または軽処分を適用するものとする <sup>21</sup> 。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自発的に違法行為の危害結果を除去もしくは軽減した場合</li> <li>• 他人に脅迫されたり誘惑されたりして違法行為を行った場合</li> </ul>	法定の下限から上限までの幅度又は倍数区間の 30%を下回る金額とする。
軽処罰	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ネットワーク情報部門が未把握の違法行為を自ら申告した場合</li> <li>• ネットワーク情報部門の違法行為調査に協力し、顕著な功績があった場合</li> <li>• 法により減軽・軽処罰が認められるその他の場合</li> </ul>	
通常処罰	法令に別段の定めがない限り、違法行為に他の処罰に関する情状がない場合には、通常処罰を科すものとする <sup>22</sup> 。	法定の下限から上限までの幅度又は倍数区間の 30%以上 70%以下の金額とする。
重処罰	以下のいずれかに該当する場合には、重処罰を適用するものとする <sup>23</sup> 。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 違法行為がネットワーク情報内容の安全、ネットワーク運行の安全、ネットワークデータの安全を深刻に害する場合、又は個人情報の違法な取扱い、もしくは個人情報保護義務を履行せず情状が深刻な場合</li> <li>• 同種の違法行為により 1 年以内にネットワーク情報部門から 2 回以上の行政処罰を受けた場合</li> <li>• 他人を教唆、強迫、誘騙して違法行為を実施させた場合</li> <li>• ネットワーク情報部門の執行職員の公務執行に協力せず、妨害し、又は暴行・脅迫で脅した場合</li> <li>• 関連証拠を隠匿、毀損、偽造、改ざんした場合</li> <li>• 証人、通報者、ネットワーク情報部門の職員に対して報復を行った場合</li> </ul>	法定の下限から上限までの幅度又は倍数区間の 70%超の金額とする。

<sup>19</sup> 本規定第 11 条第 2 項。同条第 3 項によれば、具体的な処罰金額を確定するにあたり、違法行為の性質、情状、当該地域の経済社会の発展状況などの要素を総合的に考量し、法執行の実務及び先例に照らし、規定する百分比を基に上下 10%の範囲で調整することができる。

<sup>20</sup> 本規定第 6 条第 1 項。なお、同条第 2 項によれば、初めての違反行為で、危害結果が軽微かつ速やかに是正された場合には、ネットワーク情報部門は処分を科さないことができる。

<sup>21</sup> 本規定第 7 条

<sup>22</sup> 本規定第 9 条

<sup>23</sup> 本規定第 8 条

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 違法行為が国民の強い反発を引き起こし、集団事件を誘発し、またはその他の深刻な不良な社会的影響をもたらした場合</li> <li>• 未成年者保護関連規定に違反し、情状が深刻な場合</li> <li>• 性質が悪質であり、情状が深刻であり、社会的危害性が比較的に大きいその他の場面</li> </ul>	
--	---	--

#### (4) ネットワーク情報部門による通知義務

ネットワーク情報部門は、行政処罰の決定を下す前に、当事者に対して予定されている行政処罰の内容、事実、理由、根拠を通知しなければならず、かつ、行政処罰決定書の中で行政裁量権基準の適用状況を明確にする必要がある<sup>24</sup>。

本規定は、公民、法人その他の組織がネットワーク情報部門の留意事項を理解し、自身の行為を自己点検するのに資すると同時に、公権力に対する監督を促進するものである。

### ◆ サイバーセキュリティ標準実践ガイドラインにおける QR コード注文に関する個人情報保護要求（意見募集稿）<sup>25</sup>

全国サイバーセキュリティ標準化技術委員会秘書処  
2025年7月22日公表 2025年8月4日まで意見募集

#### 1. はじめに

中国では、QR コード注文（QR コードを読み取れば、WeChat ミニプログラムでメニューが表示され、その場で注文できる方法）の普及に伴い、QR コードをスキャンしなければ注文できない、注文するには公式アカウントをフォローする必要がある、位置情報の収集を求めるポップアップが頻繁に表示されるといった状況に悩まされることが多い。

この場合、飲食店事業者による個人情報の過剰収集問題への対処、QR コード注文に伴う飲食店利用者（以下「ユーザー」という。）の権利侵害の防止、及び個人情報取扱いの規範化を図るため、2025年7月22日に、全国サイバーセキュリティ標準化技術委員会秘書処はサイバーセキュリティ標準実践ガイドラインにおける QR コード注文に関する個人情報保護要求（意見募集稿）（以下「本意見募集稿」という。）を発表し、意見募集を行った。

本意見募集稿は規定5条及び2つの別紙から構成され、QR コード注文サービスにおける個人情報取扱いの基本原則を明確にし、個人情報保護要求を規定するとともに、各関係者の責任範囲と QR コード注文に必要な個人情報の範囲を明示している。なお、本意見募集稿は、飲食店事業者が QR コード注文サービスの個人情報処理活動を規範化する際に適用されるほか、第三者評価機関等の参考にもなる。

本意見募集稿において特に重要と思われる内容について紹介する。

#### 2. 要点

##### (1) QR コード注文サービスに必要な個人情報の範囲

QR コード注文サービスに必要な個人情報の範囲について、本意見募集稿の別紙 B で規定されており、これが必要最小の個人情報の範囲と位置付けられ、これを超えた個人情報の収集や他の取

<sup>24</sup> 本規定第17条

<sup>25</sup> 「网络安全标准实践指南——扫码点餐个人信息保护要求（征求意见稿）」

り扱いに及んではならないことが示されている。

個人情報の類型	QRコード注文サービスを実現するために必要なものか <sup>26</sup>	所属機能
注文情報 <sup>27</sup>	○	注文、会計
支払情報 <sup>28</sup>	○	会計
携帯電話番号	×	会員登録、注文時にユーザーの身分を確認すること
位置情報	×	ユーザーの位置を識別すること
ミニプログラムアカウント情報 <sup>29</sup>	×	アカウントの登録

## (2) 基本原則

QRコード注文サービスにおける個人情報の取扱活動は、以下の原則に従わなければならない<sup>30</sup>。

基本原則	説明
適法性・正当性・必要性・誠実性の原則	QRコード注文サービスにおける個人情報の取扱いは、適法、正当かつ必要な理由を有しなければならない。公式アカウントの強制フォローや会員登録といった誤解を招く、詐欺的、または脅迫的な方法で個人情報を処理してはならない。
公開・透明の原則	QRコード注文サービスは、個人情報の取扱い範囲、目的、規則等を明確で分かりやすく合理的な方法でユーザーに公開しなければならない。実際の個人情報収集・利用行為は、公開された個人情報取扱い規則と一致していなければならない。
目的明確化の原則	QRコード注文サービスは、明確で、具体的かつ合理的な個人情報取扱い目的を有し、かつQRコード注文に関連するオフライン消費機能と直接関連するものでなければならない。
最小限必要の原則	QRコード注文サービスは、当該サービスを提供するために必要な最小限の個人情報（種類・数量・頻度）のみを収集し、過剰な収集を行ってはならない。

## (3) 全体的な要求

QRコード注文サービスは、以下の行為をしてはならない<sup>31</sup>。

避けるべき行為	説明
必要な範囲を超える個人情報の過剰収集	ユーザーのプラットフォームアカウント情報、電話番号、位置情報等のサービス提供に不要な個人情報を、強制的に収集したり、ミニプログラムで頻繁にポップアップ表示して収集したりすること。
公式アカウントの強制フォローや会員登録の強制	ユーザーに対し、公式アカウントのフォローや会員登録を強制し、携帯電話番号、生年月日、性別などの情報を収集すること。
ユーザーの同意のない個人情報取扱い	ユーザーの許諾範囲を超える目的で個人情報を収集したり、ユーザーの同意を得ずに第三者に個人情報を提供したりすること。
個人情報削除機能の未提供	アカウント登録機能を通じて個人情報を収集する場合、有効なアカウント削除方法を提供しないこと、または利用者がアカウントを削除した場合、その個人情報を速やかに削除もしくは匿名化処理しないこと。

## (4) QRコード注文サービスにおける個人情報保護要求

QRコード注文サービスは、以下のとおり、三つの種類に分けられる。

- 飲食店自身による開発・運営型：飲食店事業者が自ら QRコード注文用ミニプログラムを開

<sup>26</sup> 該当する場合には、「○」を付ける。該当しない場合、「×」を付ける。

<sup>27</sup> 注文情報には、注文番号、テーブル番号、注文した料理、料理の総価格等が含まれる。

<sup>28</sup> 支払情報には、支払状況、支払時間、商品名、店舗名、決済機関、支払方法、取引番号、店舗番号等が含まれる。

<sup>29</sup> ミニプログラムのアカウント情報には、ニックネーム、プロフィール画像等が含まれる。

<sup>30</sup> 本意見募集稿第4.1条

<sup>31</sup> 本意見募集稿第4.2条

発・運営し、顧客にサービスを提供する類型。

- 第三者委託型：飲食店事業者が外部業者に QR コード注文用ミニプログラムの開発・運営を委託し、顧客にサービスを提供する類型。
- サードパーティプラットフォーム利用型：既存の第三者提供プラットフォームのミニプログラムを利用する類型。

類型ごとに異なる要件が適用されているので、以下のとおり、それぞれの満たすべき個人情報保護要求をまとめる。

## ア 飲食店自身による開発・運営型

飲食店自身による開発・運営型は以下の要件を満たさなければならない<sup>32</sup>。

- QR コード注文ミニプログラムに関する個人情報取扱規則を策定する必要があり、その内容には、ミニプログラムの運営者の基本情報、個人情報を取扱う目的と方法、取扱う個人情報の種類と保存期間、ミニプログラムが個人情報保護のために講じる安全対策、ユーザーの権利とその実現メカニズム、ユーザーの苦情申立て・通報のルート、通知受領に関するユーザーの選択権、個人情報取扱規則の更新メカニズム及び更新内容にアクセスする方法とルートといった内容を含む必要がある。
- ユーザーが初めて QR コード注文サービスを利用する際には、ポップアップを通じて個人情報取扱規則を明示しなければならず、ユーザー自身が同意を選択するようにする必要がある。
- ポップアップで、権限申請の目的や使用場面をユーザーに明示しなければならない。
- ユーザーに対し提供するサービスに必要な最小限の個人情報のみを収集しなければならない。
- 個人情報に関する苦情・通報の管理メカニズムと追跡プロセスを確立し、15 営業日以内に苦情・通報に対応する必要がある。
- QR コード注文サービスを利用する場合、ユーザーが自主的に公式アカウントのフォローや会員登録などの追加サービスを選択できるようにする必要がある。

## イ 第三者委託型

飲食店事業者が QR コード注文ミニプログラムの開発・運営を第三者に委託し、ユーザーに対し QR コード注文サービスを提供する場合、上記アでの要件を満たすことに加え、以下の要件を遵守する必要がある<sup>33</sup>。

- 受託者との間で、委託取扱の目的・期間・方法、個人情報の種類、保護措置、双方の権利義務等について合意しなければならない。当該合意は、委託取扱契約の締結等の形を含むがこれに限らない。
- 受託者に対し約定に従い個人情報を取り扱うよう求める必要がある。
- 受託者による個人情報の取扱活動を監督する必要がある。
- 委託契約が未発効、無効、取消し、又は終了した場合、受託者に対し個人情報の返還又は削除を求める必要がある。

## ウ サードパーティプラットフォーム利用型

飲食店事業者又は第三者に飲食サービス用ミニプログラムを提供するプラットフォームは、以下の要件を満たさなければならない<sup>34</sup>。

- ミニプログラム開発者が開発プラットフォームを利用する前に、その資格を審査する必要がある。
- ミニプログラム公開前に、個人情報取扱規則を審査し、個人情報の安全性検査（特に個人情

<sup>32</sup> 本意見募集稿第 5.1 条

<sup>33</sup> 本意見募集稿第 5.2.1 条

<sup>34</sup> 本意見募集稿第 5.2.2 条

報の過剰収集、ユーザー同意なしの第三者提供、権利の強制的な要求等を中心に)を実施する必要がある。

- ミニプログラム公開後も継続的に監視し、定期的に抜き打ち検査を実施する必要がある。違反があったミニプログラムについては公開を許可せず、是正させる。状況が深刻な場合、または是正期間内に是正されない場合は、永久削除、開発者資格剥奪などの措置を講じる。

#### (5) QRコード注文サービスにおける各関係者の責任

一般的には、QRコード注文サービスの関係者は飲食店事業者、ミニプログラムの開発者、ミニプログラムの運営者、ミニプログラムのプラットフォームなど、多くの当事者が関与する。本意見募集稿の別紙Aにおいては、異なる3つの場面における当事者の役割を定めている。

状況	関係者		
	ミニプログラム開発者	ミニプログラム運営者	個人情報セキュリティの責任者
A	飲食店事業者・委託する第三者	飲食店事業者	飲食店事業者
B		委託する第三者	飲食店事業者 第三者は受託者としてのセキュリティ責任義務に協力する必要がある。
C		プラットフォーム	飲食店事業者 プラットフォームは技術支援能力を提供する。

まだ意見募集稿の段階であるものの、飲食店事業者の義務と責任について極めて細かく具体的な規定が盛り込まれており、消費者の個人情報保護に寄与する内容となっている。また、様々の分野・場面における個人情報保護に関する規定の完備に伴い、個人情報保護制度がより一層強化されていくことが見込まれる。

執筆担当：張 曉曼

## II. 中国法務の現場より

### ◆ 労働紛争に関する随想

最近、あるお客様の代理人として、某裁判所の第一審審理に参加した。事件は労働紛争であり、審理はわずか 20 分程度で終了した。裁判長は原告に対して解雇理由とその根拠を確認し、被告に対して契約解除の理由を尋ねただけであった。第一審事件がこれほど短時間で審理されたのは初めてである。もっとも、短時間で終わる労働紛争の二審事件はこれまでも経験がある。第二審裁判所では、管轄する地方裁判所が多数の労働事件を抱えており、担当裁判官が午前中に 4 件、午後にも 4 件を審理することもあった。最高人民法院が本年 7 月 21 日に発表した統計によれば、労働紛争事件は前年同期比で 40.17% 増加したとされている。

事件数の急増の主な要因としては、企業側における非正規雇用の拡大、経済状況の変化、管理能力の不足などが挙げられる。利益追求のため、一部企業は労働契約を法律に従って締結せず、賃金を期日内に全額支払わず、社会保険料を納付しない、あるいは過少に納付することが指摘されている。特に中小企業の中にはコスト削減のために従業員と書面による労働契約を結ばず、労働争議が発生した場合に従業員の権利保護が困難となり、社会的議論を呼んでいるケースもある。さらに、新型コロナウイルス禍後の経済低迷により経営環境は一層厳しくなり、労働需要が大幅に縮小している。こうした経営上の困難に対応するために、企業は減給、解雇、労働契約の解除といった措置を講じることが多く、その結果労働争議につながりやすい。加えて、一部の企業では雇用管理が不十分で、規則の不備や雇用リスクへの認識不足も問題となっている。例えば、企業規則が民主的手続きを経ずに策定されていたり、内容が違法であったりする場合、従業員の規律違反への対応において紛争を生じやすい。

一方で、労働者側の権利意識は法治の進展や世論の影響により大幅に高まっている。自らの正当な権利が侵害されたと考える労働者は、積極的に仲裁や訴訟を通じて救済を求めるようになってきている。また、雇用市場における需給の不均衡が深刻化する中で、労働者が弱い立場に置かれやすく、企業はその状況を利用して権利侵害を行う事例もある。労働者は職を維持するために一時的に我慢することはあるが、退職に至ったり、権利侵害が著しい場合には、法的手段による解決を選択することが多い。企業による不当解雇や契約解除、または賃金未払い・社会保険未加入などが原因で従業員が契約解除を余儀なくされた場合、裁判所は企業に対し勤続年数に応じて 2 倍の経済補償金を支払うよう命じる判決を下すことが多い。

中国の民事訴訟は二審制を採用しており、労働争議事件の第一審は地方裁判所が担当する。そのため、一部の事案では裁判所ごとに理解や判断が異なり、同じ事実であっても異なる判決が下されることがある。こうした状況を踏まえ、全国の裁判所における理解と判断を統一するため、最高人民法院は「労働紛争事件の審理における法律適用問題に関する解釈（二）」を公布し、2025 年 9 月 1 日から施行すると発表した。同解釈では、競業禁止、混同雇用、社会保険料の取扱いなどの問題について明確に規定している。今後は、営業秘密や知的財産に関与しない従業員と締結した競業禁止契約は無効とされる。また、企業が管理職、技術者、あるいは秘密保持義務を負う従業員と競業禁止条項を定めた場合、従業員が競業禁止義務の履行が不可能であることや、企業が雇用期間中に補償を支払っていないことを理由に無効確認を求めても、裁判所は認めないとされる。

混同雇用については、労働者が複数の関連会社に交替または同時に雇用されるケースを指し、労働関係の確認請求があった場合、書面契約があればそれに基づいて労働関係を認定し、書面がない場合には労働時間、賃金支払い、社会保険料の状況を基準として判断する。また、従業員は関連企業に対し、賃金や福利厚生を支払いについて共同責任を追及することも可能とされる。

さらに、社会保険料不納付に関する特約については、企業と労働者が合意していたとしても、また労働者が納付不要と承諾していたとしても、無効とされる。同解釈はまた、固定期間契約の締結回数についても触れている。すなわち、契約期間中に協議のうえ契約を延長し、その延長期間が累積1年以上に達した場合、元契約が自動更新されて満了に至った場合、あるいは労働者が本人の責に帰さない事由で同じ職場・職務で継続勤務し、企業が契約主体を変更したうえで管理を継続した場合には、固定期間契約を1回締結したものとみなされる。

以上が最近のトレンドであり、皆様の参考になれば幸いである。

執筆担当：喻 永忠

### III. バックナンバー

過去 1 年間の中国最新法令情報のバックナンバーは以下のとおりです。

号数をクリックいただきますとブラウザ上で閲覧ができますので、ご参照ください。

号数	紹介法令/判例	今月の中国関連ブログ記事/連載・コラム
<a href="#">2025年7月号</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>未成年者の心身の健康に影響を与える可能性のあるインターネット情報分類方法（意見募集稿）</li> <li>反不正競争法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訪日外客の構成に思うこと</li> </ul>
<a href="#">2025年6月号</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療広告監督管理ガイドライン</li> <li>ライブコマース監督管理弁法（意見募集稿）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EUが中国の禁訴令をWTO提訴している事案の進展</li> <li>中国個人情報保護コンプライアンス監査弁法と関連法令の整理</li> <li>ラブブの背景にある中国のグッズ経済</li> </ul>
<a href="#">2025年5月号</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中華人民共和国民営経済促進法</li> <li>営業秘密保護規定（意見募集稿）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上海における電気自動車の普及</li> </ul>
<a href="#">2025年4月号</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顔識別技術応用安全管理弁法</li> <li>企業経営異常名簿管理弁法及び企业公示情報抜取検査弁法の改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中国における生成AI規制</li> <li>中国が米インフレ削減法をWTO提訴している事案の進展</li> <li>流砂の歩き方を学ぶ</li> </ul>
<a href="#">2025年3月号</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報保護コンプライアンス監査管理弁法</li> <li>『中華人民共和国会社法』に基づく会社登録強制抹消登記制度の実施に関する規定（意見募集稿）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本と中国のコンテンツ業界における新たな潮流</li> </ul>
<a href="#">2025年2月号</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外貨及び香港、マカオ、台湾通貨に係わる遅延支払の利息計算基準に関する最高人民法院の回答</li> <li>医薬企業における商業賄賂リスクの防止に関するコンプライアンスガイドライン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AIとうまく付き合う法</li> </ul>
<a href="#">2025年1月号</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中華人民共和国増値税法</li> <li>水平型事業者集中審査ガイドライン</li> <li>個人情報越境移転保護認証弁法（意見募集稿）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最近感じた傾向と中国ビジネスの展望</li> </ul>
<a href="#">2024年12月号</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外医薬品流通許可保有者による国内責任者の指定の管理に関する暫定規定</li> <li>モバイルインターネットにおける未成年者モード設定に関するガイドライン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日中間の入国手続の緩和</li> </ul>

号数	紹介法令/判例	今月の中国関連ブログ記事/連載・コラム
2024年11月号	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国投資者の中国上場企業への戦略投資に関する管理弁法</li> <li>商標権侵害案件違法経営額計算弁法</li> <li>「全国祝祭日及び記念日休暇弁法」改正に関する決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【商標】不使用取消請求の審査に関する新動向</li> <li>両用品目輸出管理条例及び両用品目輸出管理リスト</li> <li>中国「双十一」セールにおける3つの変化</li> </ul>
2024年10月号	<ul style="list-style-type: none"> <li>ネットワークデータ安全管理条例</li> <li>最高人民法院による&lt;中華人民共和國民法典&gt;の不法行為編の適用に関する解釈(一)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>センシティブ個人情報識別ガイドラインとネットワークデータ安全管理条例の公表</li> <li>標準契約条項の届出実務を振り返って</li> </ul>
2024年9月号	<ul style="list-style-type: none"> <li>定年退職年齢の段階的引き上げに関する決定</li> <li>インターネット広告識別性に関する法執行ガイドライン</li> <li>市場監督管理部門によるビジネス環境改善に向けた重点施策(2024年版)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【重要裁判例シリーズ】12数値範囲に対する均等論の適用が認められた事例</li> <li>外商投資参入特別管理措置(ネガティブリスト)(2024年版)</li> <li>深セン日本人学校男児刺殺事件に関する中国国内の報道</li> </ul>
2024年8月号	<ul style="list-style-type: none"> <li>医薬品分野に関する独占禁止ガイドライン(パブリック・コメント)</li> <li>会社登記管理に関する実施弁法(パブリック・コメント)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初の中国製3Aゲームが登場、中国ゲーム業界に激震</li> </ul>

編集・発行

TMI 総合法律事務所

発行日

2025年8月31日

## TMI 総合法律事務所中国プラクティスグループ

### 東京オフィス

〒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)



### 上海オフィス

〒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  
E-mail: [shanghai@tmi.gr.jp](mailto:shanghai@tmi.gr.jp)



### 北京オフィス

〒100020 北京市朝陽区東三環中路 9 号  
富爾大廈 3204 室  
TEL: +86-(0)10-8595-1435  
E-mail: [beijing@tmi.gr.jp](mailto:beijing@tmi.gr.jp)



## TMI 総合法律事務所拠点一覧



### オフィス

東京/名古屋/大阪/京都/神戸/福岡/上海/北京/ヤンゴン/シンガポール/ホーチミン/ハノイ/プノンペン/バンコク/シリコンバレー/ロンドン/パリ/ブリュッセル/ジャカルタ/クアラルンプール/シドニー\*

### 現地デスク

フィリピン/ブラジル/メキシコ/ケニア

※ジャカルタ及びクアラルンプールは現地法律事務所との提携による