

## 中国新法規速報（2020年2月号）

### 第1、新型コロナウイルス肺炎流行に関して各地方政府が発表した労働・雇用政策の概要

新型コロナウイルス肺炎流行の影響のため、国務院及び各地方政府は、春節休暇を延長し、業務再開の延期を発表した。各地における労働・雇用政策の概要は次のとおりである。

1. 国務院が通知した休暇延長期間（1月31日から2月2日まで）中に従業員を勤務させた場合には、休日残業したものとして処理する。標準労働時間制の従業員について、使用者は、振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常賃金の200%を残業代として支払わなければならない。
2. 地方政府が通知した業務再開の延期期間（2月3日から）について、各地の人力資源社会保障局には、当該業務再開延期の性質について異なる認識を有しており、当該期間における従業員の賃金待遇についての解釈も異なる。参考として、各地の人力資源社会保障部門の文書／権威的見解において明確にされている業務再開延期の賃金待遇の規定（2020年2月2日時点）を **別紙1** のとおり整理した。
3. 隔離治療期間、医学観察期間、又は政府が実施した隔離措置又は業務再開延期等その他緊急措置をとったことにより通常の労働を提供することができない、新型コロナウイルス感染肺炎患者、感染者と疑われる者又は感染者と密接に接触した者である場合には、企業は、次の点を注意しなければならない。
  - (1) 企業は、通常どおり出勤したものとして、当該従業員に対し賃金報酬を支払わなければならない。
  - (2) 企業は、労働契約法第40条、41条に基づき従業員との労働契約を解除してはならない。
  - (3) 上記期間中に労働契約が満了した場合には、当該従業員の医療期間、医学観察期間、隔離期間又は政府による緊急措置が終了するまで契約を延長しなければならない。
4. 前項に述べた場合の外、業務再開の延長期間が満了した後、従業員が新型コロナウイルス流行の影響により適時に業務を再開することができない場合には、各地の人力資源社会保障局の一般的な見解に従い、原則として使用者が従業員と十分に話し合ったうえで、対象となる従業員に優先的に年次有給休暇を取らせることが考えられる。

5. 新型肺炎の流行による影響、及び上記労働政策により企業負担が一定程度増加していることを考慮し、各地政府は、さらに企業負担を軽減させるための措置を相次いで発布している。例として、上海人力資源社会保障局は、2020年2月3日、次に定める企業の負担軽減措置を上海において実施することを発表した。

- (1) 失業保険の返還：従業員を解雇・削減せず、条件を満たした使用単位に対して、単位及びその従業員が前年度に納付した失業保険料総額の50%を返還する。
- (2) 社会保険料納付の基数調整の延期：従業員の社会保険料を支払う年度開始日と終了日を本年7月1日から翌年の6月30日までとする。従業員社会保険料納付基数の調整時期を4月初めから7月初めへと調整し、3か月延期する。
- (3) 社会保険料納付期限の延長：企業が期限までに保険加入登記や社会保険料の納付ができない場合には、本市社会保険事務機関に届け出た後は、滞納金を徴収せず、従業員個人の保険権益記録に影響を及ぼさない。関連する追加納付手続は、新型コロナウイルスの流行が解除された後の3か月以内に完了すれば足りる。
- (4) 研修費用の補助：業務停止期間に従業員（企業で働く労働派遣人員を含む。）がオンライン上の職業訓練に参加するよう組織した場合には、各地区における地方教育付加専門プロジェクト資金補助企業職印研修範囲に組み入れ、実際の研修費用に従い95%の補助を受けることができる。

## 第2、中米第1段階貿易合意の内容及び影響について

米国東部時間の2020年1月15日、中米両国は、米国ワシントンにおいて《中華人民共和国政府及びアメリカ合衆国政府経済貿易合意》（以下《合意》という。）を締結した。《合意》は、全9章からなり、序文及び知的財産権、技術移転、食品及び農産物貿易、金融サービス、マクロ経済政策、為替相場問題及び透明性、貿易拡大、二国間評価及び紛争解決、最終条項より構成され、多くの分野に関する約定がなされた。《合意》には、中国が多くの分野で米国製品及びサービスの輸入を拡大しなければならない等、主に中米企業に影響を及ぼす約定の外、日系企業を含む全中国企業に広範な影響を及ぼす約定も含まれている。以下、日系企業に重大な影響を及ぼし得る規定について簡単に整理する。

### 1、知的財産権関連規定

《知的財産権》の章に記載されている中国が行うべき事項は、主として次のとおりである。

- (1) 商業秘密、秘密保持商務情報に対する保護をより強化する。これには、従来存在していた、実際損害の発生の確定という商業秘密侵害の刑事調査開始の前提条件の撤廃や、商業秘密侵害事

案の民事司法手続における立証責任の転換等が含まれる。これら要求の一部は、2019年改正の《反不正競争法》にも含まれているが、未だ実行されていない部分もある。これら要求が実行された場合には、企業商業秘密はより保護され、権利保護が困難であるという実務の改善が期待される。

- (2) 薬品特許申請者は、全データを一括で提出する必要はなく、提出後もデータを補充することで関連要求を満たすことができる。また、特許の有効期間を延長する。上記規定は、医薬類企業を含むイノベーション、研究・開発類企業に対して重要な意義を有し、迅速に、かつ、より長期間に亘り特許による保護を得ることが可能となる。
- (3) 電子商取引プラットフォーム上における海賊版と模倣品を取り締まる。これには、クレームに従い権利侵害製品の迅速な撤去、多数回にわたり模倣・海賊版商品の販売を抑止することができなかつた電子商取引プラットフォームに対する経営許可の取消し等が含まれる。中国には、今なお少なからぬ電子商取引プラットフォームにおいて模倣・海賊版製品が販売されているところ、上記規定は、主に電子商取引プラットフォームの責任を加重するものとなっている。電子商取引プラットフォームにおける権利侵害に関するクレームを受領したときの対応効率の強化、プラットフォーム内部における権利侵害行為に対する管理厳格化が期待される。
- (4) 海賊版・模倣商品の生産及び輸出を取り締まり、悪意による商標登録を取り締まる。これには、法執行の行動回数を増やすこと、法執行に関するデータを定期的に発表すること、税関が通関を中止し、差押え・没収した海賊版・模倣商品及び海賊版・模倣商品と認定された商品（権利者による申請が必要）並びに当該商品を製造するために用いられた工具・原料を廃棄し、著作権及び商標侵害行為を取り締まることなどが含まれる。一部の要求はすでに2019年改正の《商標法》の規定によりカバーされているが、前者の方が後者よりもより厳格な規定ぶりとなっている。また、法執行に関するデータの定期的な発表が、権利侵害者に対する抑止効果をもたらすのみならず、権利者が法執行状況を理解し、これを監督する切っ掛けにもなる。
- (5) 知的財産権事案の司法執行及び手続について、法定賠償金等の最低及び最高限度額の引上げ、迅速な救済措置の実行の確保、及び証拠形式の要求の簡略化（一定の条件下においては、証拠について領事認証を得よう要求してはならないことになっている。）等が要求されている。多くの知的財産権侵害事案の原権利者は国外の会社であり、少なからぬ権利者が権利保護に要するコストが大きいがために（証拠資料の形式面の要求を満たすためには準備に時間を要し、勝訴できるような事案でも実損害を証明するのが困難であることから、少額の賠償金を得ることしかできなかつた。）、適時かつ効果的に自身の権益の維持・保護をすることができない状況がある。このような会社にとっては、上記規定は現状を大きく改善し得るものであると言える。

## 2、金融サービス関連規定

金融サービスに関して、中国は、2020年4月1日までに、生命保険、養老保険及び健康保険分野における外資持分比率の制限を撤廃し、全保険分野（保険仲介を含む。）の経営範囲の制限、差別的な管理・監督手続及び要求、過度に複雑な許可及び経営要求を撤廃すること等を主として約束している。

現在、中国は、生命保険会社の外資持分比率は51%を超えてはならない等といった外資金融機関に対する一定の制限を設けている（《外商投資参入特別管理措置（ネガティブリスト）（2019年版）》では、元々中国は2021年に外資生命保険持分比率を撤廃すると規定されている。）。外資制限が速やかに撤廃され、各種要求が簡略化された場合には、国外金融機関による中国市場への参入がより迅速かつ容易になる。

《合意》に定められている上記各項の要求が正式に実施されるまでには、なお一定の時間を要するものの、《合意》は中国国内の知的財産権保護、金融市場の開放等をより一層促進させるものであると言える。

### 第3、2020年1月に新たに公布されたその他重要規定の概要

上記第1及び第2において紹介した新規定の外、2020年1月に新たに公布又は施行された法規で外商投資企業の事業に影響を与え得る主な規定の概要は、次の表のとおりである。

番号	規定名称	公布機関	公布日	内容
1	商取引環境最適化 条例	国務院	2019年10月22日	本条例は、2020年1月1日より施行される。本条例は、商取引の最適化について体制・システムを整備するとの観点から、①商取引環境の最適化原則及び方向の明確化、②市場主体の保護の強化、③市場環境の最適化、④行政事務サービス機能及びレベルの向上、⑤法執行の管理監督の規範及び刷新、⑥法治保障の強化が定められている。本条例は、国務院が公布した《外商投資法》と関連する重要な規定であると言える。

2	《商取引環境最適化条例》の徹底実施に関する意見	市場監督管理総局	2019年12月30日	本意見は、市場監督管理総局が《商取引環境最適化条例》を着実に実施するために公布した細則規定であり、内資・外資企業を平等に取り扱うよう強調されている。《外商投資法》及び《外商投資法実施条例》の規定を真剣かつ徹底的に実施し、参入前国民待遇及びネガティブリスト管理制度を厳格に実施し、外商投資企業の登記登録を便利にし、外商投資企業情報報告制度を着実に実施し、規則・規制・管理・基準等の制度の開放を推進する。
3	2019年度外商投資情報報告年度報告の実施に関する公告	商務部、市場監督管理総局、外貨管理局	2020年1月6日	当該公告は、2019年度外商投資情報報告年度報告の具体的事項について詳細な規定を置いている。
4	一部規則の改正に関する決定	人力資源社会保障部	2019年12月31日	当該決定により、《人材市場管理規定》、《中外合資人材仲介機構管理暫定規定》、《中外合資中外合作職業紹介機構設立管理暫定規定》の一部内容について改正することとなった。新たに改正された3つの規則において、従来要求されていた、外資人材仲介機構を設立申請のためには中国・外国の合弁当事者のいずれについても3年以上の業務経験が必要であるという要求が削除されている。また、外国投資者については出資比率が25%を下回ってはならないとの規定、中国投資者の出資比率は51%を下回ってはならないとの規定、外商独資人力資源サービス機関を設立してはならないとの規定も削除されている。外商投資人力資源サービス機関の審査条件をより緩

				和し、かつ、審査過程そのものをより簡略化している。
5	《外商投資建築業企業管理規定》等の規則の廃止に関する決定	住宅・都市農村建設部、商務部	2020年1月17日	当該決定は、《外商投資建築業企業管理規定》（建設部 対外貿易経済合作部令第113号）、《〈外商投資建築業企業管理規定〉の補充規定》（建設部 商務部令第121号）を廃止した。しかし、現時点では、これに代わる規定は未だ公布されていない。

以上

## 別紙 1、各地方政府が通知した業務再開の延期間（2月3日から）の賃金待遇の規定

地域	最も早い業務再開日	業務再開延長期間の性質	勤務しない従業員の待遇		勤務する従業員の待遇		政策根拠
			勤務停止が1賃金支払周期内（一般的は一ヶ月以下）である場合	勤務停止が1賃金支払周期を超える場合	2月3日-2月7日	2月8日-2月9日	
上海	2月10日	休日	労働契約が定める基準により賃金を支払う。	本市の最低賃金基準を下回らない賃金を支払う。	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常の賃金の2倍を残業代として支払う。		《新型コロナウイルス肺炎の流行状況に対応し実施する支援保障措置に関する上海市人力资源社会保障局の通知》
湖北	2月14日	春節休暇の延長	労働契約が定める基準により賃金を支払う。	我が市の最低賃金基準の70%を下回らない額を生活費として従業員に支払わなければならない。	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常の賃金の2倍を残業代として支払う。		《新型コロナウイルス肺炎流行の予防期間における労働関係の安定化作業に関する通知》

地域	最も早い業務再開日	業務再開延長期間の性質	勤務しない従業員の待遇		勤務する従業員の待遇		政策根拠
			勤務停止が1賃金支払周期内（一般的は一ヶ月以下）である場合	勤務停止が1賃金支払周期を超える場合	2月3日-2月7日	2月8日-2月9日	
広東	2月10日	応急的業務停止（2月3日-2月7日）及び休日（2月8日-2月9日）	労働契約が定める基準により賃金を支払う。	当地域の最低賃金基準の80%を下回らない額を生活費として支払わなければならない。	法により労働者に賃金を支払わなければならない（残業として処理するとは明確に規定されていない）。	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、労働者本人の1日又は1時間ごとの賃金基準の2倍を下回らない基準により賃金報酬を支払う。	《新型コロナウイルス肺炎の流行状況に積極的に対応し、適切に労働関係関連業務を行うことに関する広東省人力資源社会保障庁の通知》、《広東省人民政府の企業の業務再開及び学校の始業時に関する通知》
浙江	2月10日	応急的業務停止（2月3日-2月7日）及び休日（2月8日-2月9日）	通常の業務時間に従い賃金を支払う。	当地域の最低賃金基準の80%を下回らない額を生活費として支払わなければならない。	法により労働者に賃金を支払わなければならない（残業として処理するとは明確に規定されていない）。	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常の賃金の2倍を残業代として支払う。	《新型コロナウイルス肺炎の流行に積極的に対応し、適切に労働関係業務を行うことに関する浙江省人力資源及び社会保障庁の通知》



地域	最も早い業務再開日	業務再開延長期間の性質	勤務しない従業員の待遇		勤務する従業員の待遇		政策根拠
			勤務停止が1賃金支払周期内（一般的は一ヶ月以下）である場合	勤務停止が1賃金支払周期を超える場合	2月3日-2月7日	2月8日-2月9日	
蘇州	2月10日	応急的業務停止（2月3日-2月7日）及び休日（2月8日-2月9日）	通常の労働を提供したものとみなし、賃金を支払う。	本市の最低賃金基準の80%を下回らない額を生活費として支払う。	適時に労働報酬の満額を支払わなければならない、かつ、企業が適宜、配慮及び奨励を与えることを奨励する。	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常の賃金の2倍を残業代として支払う。	《適切な流行予防期間に関する人力資源社会保障関連業務に関する通知》
無錫	2月10日	応急的業務停止（2月3日-2月7日）及び休日（2月8日-2月9日）	通常の労働を提供したものとみなし、賃金を支払う。	本市の最低賃金基準の80%を下回らない額を生活費として支払う。	適時に労働報酬の満額を支払わなければならない、かつ、企業が適宜、配慮及び奨励を与えることを奨励する。	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常の賃金の2倍を残業代として支払う。	《全市企業の業務再開期間延長における従業員賃金待遇に関する問題の適切な処理に関する無錫市人力資源社会保障局の通知》

## 中国新法規速递（2020年2月号）

地域	最も早い業務再開日	業務再開延長期間の性質	勤務しない従業員の待遇		勤務する従業員の待遇		政策根拠
			勤務停止が1賃金支払周期内（一般的は一ヶ月以下）である場合	勤務停止が1賃金支払周期を超える場合	2月3日-2月7日	2月8日-2月9日	
常州	2月10日	応急的業務停止（2月3日-2月7日）及び休日（2月8日-2月9日）	労働契約が定める基準により賃金を支払う。	当地域の最低賃金基準の80%を下回らない額を生活費として支払わなければならない。	法により労働者に賃金を支払わなければならない（残業として処理するとは明確に規定されていない）。	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常の賃金の2倍を残業代として支払う。	《常州市春節休暇及び企業業務再開期間の延期に関する問題の解釈》
山東	2月10日	応急的業務停止（2月3日-2月7日）及び休日（2月8日-2月9日）	労働契約が定める基準により賃金を支払う。	当地域の最低賃金基準の70%を下回らない額を生活費として支払わなければならない。	法により労働者に賃金を支払わなければならない（残業として処理するとは明確に規定されていない）。	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常の賃金の2倍を残業代として支払う。	《山東省人力資源社会保障庁が解釈する業務再開延期の労働関係に関する政策》
江西	2月10日	応急的業務停止（2月3日-2月7日）及び休日	労働契約が定める賃金基準により賃金を支払う。	生活費を支給しなければならず、生活費支給基準は企業所在地の最低賃金基準の70%を下	法により労働者に賃金を支払わなければならない（残業として処理する	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常の賃金の	《新型コロナウイルスの肺炎予防期間の江西省企業の労働者雇用、賃金支払いに

地域	最も早い業務再開日	業務再開延長期間の性質	勤務しない従業員の待遇		勤務する従業員の待遇		政策根拠
			勤務停止が1賃金支払周期内（一般的は一ヶ月以下）である場合	勤務停止が1賃金支払周期を超える場合	2月3日-2月7日	2月8日-2月9日	
		日（2月8日-2月9日）		回らないことが望まれる。	とは明確に規定されていない。	2倍を残業代として支払う。	関する問題の対応ガイドライン》
遼寧	2月10日	応急的業務停止（2月3日-2月7日）及び休日（2月8日-2月9日）	労働契約が定める賃金基準により賃金を支払う。	当地域の最低賃金基準の70%を下回らない額を生活費として支払わなければならない。	法により労働者に賃金を支払わなければならない（残業として処理するとは明確に規定されていない）。	振替休日を手配し、振替休日を手配することができない場合には、通常の賃金の2倍を残業代として支払う。	遼寧省人力資源社会保障庁公式解釈

注：以上の概要整理は、いずれも標準労働時間制度を採用している従業員であることを前提としている。特殊労働時間制度を採用している従業員については、扱いが異なる可能性がある。