

トピックス

- 国家と地方、外地で働く従業員の現地での年越しを奨励する措置を公布

法令速報

- 商務部、「外国の法律と措置の中国国外における不当な適用の遮断に関する弁法」を公布
- 国家薬品监督管理局、「薬品上市後変更管理弁法(試行)」を公布
- 「中華人民共和国行政処罰法」、改正および可決される

弁護士コラム

- 年末賞与に関する二件の最新の典型的な判例の簡潔な分析

若手弁護士の学習メモ

- 「民法典」の契約編第十三章の「保証契約」の中における一部の重要な条文の改正点について

国家と地方、外地で働く従業員の現地での年越しを奨励する措置を公布

春節休暇が日に日に近づくに連れ、多くの外地で働く従業員(以下、「外地の従業員」という。)は、帰郷して故郷で新年を迎えるよう考え始めます。帰郷による年越しがもたらすおそれのある新型コロナウイルスの拡散リスクを回避するため、1月20日以降、人力資源社会保障部等は、勤務先の所在地において現地で新年を迎えるよう外地の従業員に呼びかけました。これと同時に、「職場滞在臨時賞与」や「年越しギフトパック」を発給し、外地の従業員の就業先現地での年越しを奨励するよう企業に推奨しています。現在のところ、既に多くの地方において、現地の奨励措置が公布されています。

たとえば、上海市総工会は、通信費、健康医療手当、間食のギフトパック等を上海市にとどまる外地の従業員に贈ります。深セン市龍華区は、抽選の方法で合計 10 万人を対象とし、一人当たり 200 元のデジタル人民元の手当を春節中に現地にとどまる外地の従業員に発給するよう計画しています。杭州市では、外地の従業員は、会社を通じて一人当たり 1000 元の現金手当を申請し、受領することができます。このほかにも、浙江省の嘉興市、福建省の泉州市、湖南省の長沙市などのその他の地域でも、優待券の発給、臨時賞与、手当、賃料の減免などの措置を通じ、外地の従業員の現地での年越しを奨励しています。これらの措置の実施は、人員の流動がもたらす新型コロナウイルス拡散リスクの低減に有利となり、春節休暇後に従業員が職場に復帰しない「人手不足」問題の緩和にも役立ちます。

このほか、従業員の現地での年越期間中の就労と生活の手配について、報道によりますと、一部の企業は追加的な残業代・祝休日手当の支払、皆勤賞の増加等を通じた従業員の残業・祝休日出勤の手配、休暇のピーク時を避けた振替休日の手配などの措置を検討しており、感染症予防・安全性と、企業・従業員の生産・生活の必要性に同時に配慮するものと言われています。

商務部、「外国の法律と措置の中国国外における不当な適用の遮断に関する弁法」を公布

1 月 9 日に、「外国の法律と措置の中国国外における不当な適用の遮断に関する弁法」(商務部令 2021 年第 1 号。中国語:「阻断外国法律与措施不当域外适用办法」。以下「遮断弁法」)が公布され、公布日から施行されている。「遮断弁法」は外国の法律と措置の中国国外における適用が、国際法と国際関係の基本原則に違反し、中国の公民、法人または他の組織と、第三国(地区)、その公民、法人または他の組織との間における正常な経済・貿易・関連活動の実施を不当に禁止または制限する状況に適用される。中国の公民、法人または他の組織が「遮断弁法」の規定のとおりに関連状況を如実に報告せず、または禁令を遵守しなかった場合には、警告、期限付きの是正、または制裁金に処せられる可能性がある。

(出典:<http://www.mofcom.gov.cn/article/i/jyjl/e/202101/20210103032421.shtml>)

国家薬品监督管理局、「薬品上市後変更管理弁法(試行)」を公布

1 月 13 日に、「薬品上市後変更管理弁法(試行)」(2021 年第 8 号。以下「管理弁法」)が公布され、公布日から施行されている。「管理弁法」の定める「薬品上市後の変更」には、登録管理事項の変更と、生産監督管理事項の変更が含まれている。そのうち、登録管理事項の変更はさらに、許認可審査類の変更、届出類の変更、報告類の変更に分けられている。「管理弁法」においては、薬品上市許可保有者が薬品上市後の変更管理の責任主体となる旨が強調されており、保有者の変更、薬品生産拠点の変更、その他の薬品登録管理事項の変更などの状況に対する具体的な規定が行われている。

(出典:<https://www.nmpa.gov.cn/xxgk/ggtg/qtggtg/20210113142301136.html>)

「中華人民共和國行政處罰法」、改正および可決される

1月22日に、改正後の「中華人民共和國行政處罰法」(以下「行政處罰法」)は第十三回全國人民代表大會常務委員會の審議を経て可決され、2021年7月15日から施行される。「行政處罰法」においては、行政處罰の概念、種類、事情聴取の範囲、處罰が下されない状況などの多くの内容に対し、比較的にな大きな改正が行われている。その中では、「通報およびけん責」、「資格等級の引下げ」、「生産經營活動展開の制限」などの行政處罰の種類が増加されており、さらに、違法行為が軽微で、かつ、速やかに是正し、危害を及ぼす結果がもたらされなかった状況、および主観的な過失の無かった旨の証明に足る証拠のある状況に対しては、行政處罰が下されない。このほか、違法行為が公民の生命と健康の安全または金融の安全にかかわり、かつ、危害を及ぼす結果がもたらされた状況に対しては、責任追及期限が5年に延長される。

(出典：http://m.xinhuanet.com/2021-01/23/c_1127015256.htm)

年末賞与に関する二件の最新の典型的な判例の簡潔な分析

作者 黄翔

2021年1月に、深圳市中級人民法院は12件の深セン市の人民法院が取り扱った労働争議の中の典型的な案件を公開しました。争議の焦点には、労働者による秘密保持協定違反の違約責任、使用者による入職手続拒絶の法的結果、使用者による労働者の労働規律違反を理由とする労働契約解除の合理性の認定、労働者のプライバシー権と使用者の管理権の均衡、労働者による在職期間中の競業禁止義務違反の違約責任などが含まれており、その中のさらに二つの判例は、年末賞与に関する争議でした。このところの年末年始に差し掛かり、各使用者が年末賞与を従業員に支給する時季を迎えるに当たり、特別に読者の皆様のために、これらの二つの判例をご紹介します。

一つ目の案件¹の基本的な状況は、以下のとおりでした：「周氏のA社への入職時に、A社は周氏に『採用通知書』を送付し、その中では：周氏の入職後の福利厚生待遇には、2倍の月給に相当する年末賞与が含まれると明記されていた。しかし、その後正式に締結した『労働契約』の中では、このような取決めは無かった。A社は年末に至っても周氏に賞与を支給しなかった。このため、双方の当事者の間で、A社の周氏に賞与を支給する義務の有無をめぐる争議が発生した。各自の観点も次のとおり非常に明確であった：周氏は、A社が『採用通知書』の中で2倍の月給に相当する年末賞与の支給を既に確約していた以上、約束のとおり支給すべきであるものと考えた。一方A社は、その後締結した『労働契約』が双方の当事者の最終的な合意として、『採用通知書』に既に代替しており、年末賞与の支給を取り決めておらず、このためA社には支給の義務が無いものと考えた。」

本件は仲裁、一審、および二審を経て、深圳市中級人民法院は最終判決において、次のとおり考えました：

- (1) 一般的に考えると、採用通知書は使用者が労働者に向けて発する同者との労働関係の確立を希望

¹ 終審判決：广东省深圳市中级人民法院(2020)粤03民终14698号

する旨の意思表示に属しており、従業員が承諾すれば、使用者に対して拘束力を有する。

- (2) 契約法の原理に基づくと、比較的後に締結した契約は、比較的先に行われた契約締結希望の意思表示に代替することができるが、しかし、この原理は労働契約に応用することができない。これはなぜかと言うと、労働契約法は社会法に属するからである。社会法は主体の間の不平等な関係の調整を通じ、社会の劣勢の集団と優勢の集団との間の利益の均衡を達成する。労働者は労働関係において一般的には劣勢の集団に属しており、このため、仮に上述の契約法の原理を適用した場合には、労働者に対する不公平性がもたらされる可能性がある。
- (3) 総じて述べると、採用通知書の効力は、実際の状況に基づき、分けて対応すべきである：仮に労働契約の中で、採用通知書の条項を今後は執行しないという旨が明確に取り決められていた場合には、双方の当事者が新たな合意を達成したものとみなし、この場合には労働契約に準ずる。仮に労働契約の中に、採用通知書の適用を排除する旨の取決めが無く、両者が取り決めた労働条件も異なっていた場合には、採用通知書は労働契約の附属文書として、労働契約と同様に拘束力を有する。

これにより、人民法院は周氏が年末賞与の支払を A 社に要求した請求を支持しました。

二つ目の案件²の基本的な状況は、以下のとおりでした：「趙氏は 2010 年に B 銀行に入職し、リスクマネージャーを担当した。双方の当事者が締結した『労働契約』の中では、銀行が一定周期間の趙氏の業績の完成状況に基づいて奨励金を趙氏に支払うという旨が取り決められていた。趙氏は、B 銀行が毎年 2 月に前年度の年末賞与を支給し、この賞与には、前年 12 月の奨励金や前年度の特別奨励金などが含まれていたという旨を主張した。趙氏は関連の証明資料や証人の証言などを提供し、B 銀行が 2015 年 2 月に 2014 年度の年末賞与を支給し、2016 年 2 月に 2015 年度の年末賞与をその他の従業員に支給していたという旨を証明した。これに対し、B 銀行は双方の当事者の間には年末賞与の支給に関する取決めが無く、さらに、年末賞与を支給するか否か、および年末賞与を誰に支給するかというのは、使用者が自主的に決定する事項に属しているという旨を主張した。」

本件は仲裁、一審、および二審を経て、深圳市中級人民法院は最終判決において、次のとおり考えました：

- (1) 中国の法律と法規においては、使用者が必ず年末賞与を支給しなければならないという旨は、強制的に規定されていない。このため、年末賞与の支給は原則として、使用者の自主的な管理の範囲内に属しており、使用者は年末賞与支給の条件、金額、時期などの具体的な事項を自主的に決定する権利を有すべきである。
- (2) しかし、年末賞与を具体的に支給するか否か、および支給の条件、金額、時期などは、依然として使用者が規則制度を通じて決定し、または労働契約の中で取り決めるべきである。使用者は年末賞与の支給に関する取決めや規則制度などに対し、挙証責任を負担すべきである。使用者は挙証することができない場合には、不利な結果を負担すべきである。

² 終審判決：広東省深圳市中級人民法院(2017)粵 03 民終 11983 号

(3) 本件において、趙氏は B 銀行に確かに年末賞与を支給する慣例のある旨を既に挙証により証明しており、かつ、B 銀行が 2015 年度の年末賞与を確かに既にその他の従業員に支給していた旨を証明した。このため、B 銀行が趙氏との間に異なる取決めの存在していた旨を挙証することのできない状況の下では、同一労働同一賃金の原則に基づき、B 銀行は 2015 年度の年末賞与を趙氏にも支給すべきである。

これにより、人民法院は趙氏が年末賞与の支払を B 銀行に要求した請求を支持しました。

以上の二つの判例は、いずれも使用者の敗訴で終幕を迎えています。敗訴の原因は、結局のところ、使用者が賃金管理の細部を疎かにしていたからであったものと弊職は考えます。一つ目の判例の中では、使用者が発送した「採用通知書」の中の賃金・福利厚生基準と、「労働契約」の中の取決めが一致しておらず、これは確かに使用者の過失であり、さらに、使用者は「労働契約」の中に「完全な合意」という一般条項を加えることによって自身のリスクを回避するという方法を疎かにしており、最終的には敗訴につながっています。二つ目の判例の中では、使用者は賞与支給の自主権を偏って理解しており、この「自主権」を規則制度の形式をもって体现しておくという点を疎かにしていました。これらの事例は使用者の人事管理担当者の熟考と参考に値します。

若手弁護士の学習メモ

「民法典」の契約編第十三章の「保証契約」の中における一部の重要な条文の改正点について、以下のように簡単に整理いたしました。(※赤字の部分は追加点、青字の部分は変更点)

内容	「担保法」(2021.1.1 廃止)	「民法典」(2021.1.1 発効)
保証人が責任を負う状況	【第 6 条】債務者が、債務を履行しなかったとき。	【第 681 条】債務者が、 満期 の債務を履行しなかったとき、 又は当事者の取決めた状況が生じたとき 。
主契約の無効化時における担保契約の効力	【第 5 条】主契約が無効化したときは、担保契約は、無効化する。 担保契約に別段の取決めがあるときは、その取決めに従う。	【第 682 条】主 債権債務 契約が無効化したときは、担保契約は、無効化する、 ただし、法律に別段の規定があるときは、この限りでない。 (例えば、銀行が発行する独立した保証状など)
保証契約成立の形式		【第 685 条】 第三者が書面の形式をもって、債権者に対して保証を一方的に行い、債権者がこれを受け入れ、異議を唱えなかったときは、保証契約は、成立する。
保証方法を取決めておらず、又は取決めが不明確な際の取扱い	【第 19 条】 連帯責任保証 に従って保証責任を負担する。	【第 686 条】 一般的な保証 に従って保証責任を負担する。
一般的な担保にお		【第 687 条】 債務者の財産が全債務の

ける検索の抗弁権の行使		<p>弁済に足りず、又は債務者が債務履行能力を喪失している旨を証明する証拠を債権者が有しているときは、一般的な保証における保証人は、検索の抗弁権を行使することができない。</p>
主債権の譲渡時における保証責任の負担	<p>【第 22 条】保証人は、元々保証していた担保の範囲内において、保証責任を負担する。保証契約に別段の取決めがあるときは、その取決めに従う。</p>	<p>【第 696 条】保証人に通知しなかったときは、当該譲渡は、保証人に対する効力を有しない。保証人と債権者が債権譲渡の禁止を取決めていた場合において、債権者が保証人の書面の同意を経ずに、債権を譲渡したときは、保証人は、譲受人に対する保証責任を負担しない。</p>
債務の譲渡時における保証責任の負担	<p>【第 23 条】保証人は、自らの同意を経ずに譲渡された債務に対し、保証責任を負担しない。</p>	<p>【第 697 条】保証人は、自らの同意を経ずに譲渡された債務に対し、保証責任を負担しない、ただし、債権者と保証人の間に別段の取決めがあるときは、この限りでない。第三者が債務を追加したときは、保証人の保証責任は、影響を受けない。</p>

(終わり)

-
- 本誌は無料で配布させていただきます。
 - お問い合わせやご意見のある方は newsletter@jtnfa.com までご連絡ください。
 - 本誌内容の一般性のため、掲載内容を基にした商業活動による損失は弊所では責任を負いかねますのでご了承下さい。
 - なお、本誌は弊所が PDF ファイル形式により配布するもので、ヘッダーを含む PDF ファイルの全文を変更せずに配布される場合は許可しますが、それ以外の場合には弊所にご相談ください。

<http://www.jtnfa.com/JP>