

法令速報

- 国務院、「重要情報インフラセキュリティ保護条例」を公布
- 国家インターネット情報弁公室等の五部門、「自動車データセキュリティの管理に関する若干の規定(試行)」を共同で公布
- 全国人民代表大会常務委員会、「個人情報保護法」を可決

弁護士コラム

- 会社の規定のとおりに残業の承認が行われていなかった場合にも、残業と認定することはできるのか—「二組目の労働人事争議典型事例」に対する解説

重要法令対訳

- 「中華人民共和国個人情報保護法」中日対訳

国務院、「重要情報インフラセキュリティ保護条例」を公布

重要情報インフラセキュリティの保障、およびサイバーセキュリティの保護に向けて、8月17日に国務院は、「重要情報インフラセキュリティ保護条例」(以下「条例」という。)を公布した。条例は2021年9月1日から実施されている。「条例」においては、重要情報インフラ運営者の義務に対する詳細な規定が行われている。そのうち、一つ目は、サイバーセキュリティ保護制度および責任制度の確立、ならびに運営組織の主要責任者による重要情報インフラセキュリティ保護に対する全責任負担義務の明確化の義務である。二つ目は、専門セキュリティ管理機構の設立、および専門セキュリティ管理機構の責任者と重要な職位の人員に対するセキュリティ経歴審査の履行の義務である。三つ目は、重要情報インフラに対するサイバーセキュリティ検査とリスク評価の少なくとも毎年一回の実施、セキュリティ問題の迅速な是正、および要求に従った保護業務部門への状況報告の義務である。四つ目は、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が発生し、または重大なサイバーセキュリティ上の威脅に気が付いた状況下における規定に従った保護業務部門と公

安機関への報告の義務である。五つ目は、安全かつ信用可能なオンライン製品・サービスの優先的な調達、オンライン製品提供者との間におけるセキュリティ上の秘密保持協議書の締結、および国家の安全に影響するおそれのあるオンライン製品・サービスの調達時における国家のサイバーセキュリティに係る規定に従ったセキュリティ審査の通過の義務である。

(出典：http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-08/17/content_5631671.htm)

国家インターネット情報弁公室等の五部門、「自動車データセキュリティの管理に関する若干の規定(試行)」を共同で公布

自動車データ取扱活動の規範化、ならびに自動車データの合理的な開発および利用の促進に向けて、8月20日に国家インターネット情報弁公室、国家発展改革委員会、工業情報化部、公安部および交通運輸部は、「自動車データセキュリティの管理に関する若干の規定(試行)」(以下「規定」という。)を共同で公布した。規定は2021年10月1日から実施される。「規定」においては、個人情報と個人機微情報の取扱上の具体的な要求が明確にされている。個人情報に対し、自動車データの取扱者は、告知義務と同意取得義務を履行しなければならない。走行時の安全保障の必要上、個人の同意を取得することができずに個人情報を収集し、かつ、車外に提供するものに対しては、匿名化処理を行わなければならないとされている。このほかにも、「規定」においてはさらに、重要データの中国国外への提供に対する規定が行われている。重要データは、業務上の必要性により中国国外への提供が確かに必要となったときは、国家ネットワーク情報部門が国务院の関連部門と共同で編成するセキュリティ評価を通過しなければならないとされている。出国セキュリティ評価時の明確な目的、範囲、方法、データの種類、規模などを超えてはならず、かつ、年間における自動車データセキュリティに対する管理状況の関連部門への報告を基礎とする追加的な報告を行わなければならないとされている。

(出典：http://www.cac.gov.cn/2021-08/20/c_1631049984897667.htm)

全国人民代表大会常務委員会、「個人情報保護法」を可決

個人情報権益の保護、個人情報取扱活動の規範化、および個人情報の合理的な利用の促進に向けて、8月20日に第十三回全国人民代表大会常務委員会第三十次会议において「個人情報保護法」が採決を通じて可決された。同法は2021年11月1日から実施される。同法においては、個人情報処理規則の更なる整備、「告知—同意」を核心とする個人情報取扱上の一連の規則の確立、および個人情報取扱時における事前に十分に告知した前提の下での個人の同意の取得義務に対する要求が、行われている。さらに、個人による同意撤回の可能性、重要事項の変更発生時における個人の同意の再取得の義務、および個人の不同意を理由とした商品または役務の提供拒絶の禁止が、定められている。このほかにも、個人情報越境提供規則の完全化、重要情報インフラ運営者および取り扱う個人情報が国家ネットワーク情報部門の規定数に達した取扱者の明確化、個人情報の中国国外への提供が確かに必要な状況下における国家ネットワーク情報部門が編成するセキュリティ評価の通過義務、その他の個人情報の越境提供を要する状況に対する専門機構の認証取得等のルートの規定、ならびに個人情報取扱活動における個人の権利、取扱者の義務などに対する規定が、行われている。

(出典：<http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202108/a8c4e3672c74491a80b53a172bb753fe.shtml>)

会社の規定のとおりに残業の承認が行われていなかった場合にも、残業と認定することはできるのか —「二組目の労働人事争議典型事例」に対する解説

作者 韓尚武

実践においては、多くの会社が残業の管理を強化し、割増賃金の支出を減少させるために、会社の就業規則等の規則制度中には、「残業は必ず承認を経なければならず、会社の承認を経していない残業に対し、会社は割増賃金を支払わない」という旨が規定されている。しかし、この種の規定は完全に合法的かつ有効なのだろうか？労働者の残業が会社の承認を経していない状況の下では、会社は割増賃金の労働者への支払を拒絶することができるのだろうか？

2021年の8月に、人力資源・社会保障部と最高人民法院は、「二組目の労働人事争議典型事例」を共同で公布し、10の割増賃金にかかわる労働紛争事例を公開した。そのうちの一つの事例は、割増賃金承認制度の有効性の問題にかかわっており、今後の企業による類似の問題の取扱いに対し、重要な参考価値を有している。本稿においては、当該事例について、次のとおり紹介と分析を行う。

一 基本的な事例の経緯

呉氏は2019年12月に医薬会社であるA社に入職し、月ごとの賃金は18000元であった。A社の残業管理制度には、「残業は、残業申請書を提出し、手続に従って承認を経る必要がある。承認を経ないときは、残業と認定されず、割増賃金は、支払われない。」という旨が規定されていた。呉氏は入職後に、A社の手配に従って実際には毎日9時から21時まで勤務しており、社内には毎週6日勤務の労働制度が敷かれていた。同氏は会社の残業管理制度に従って残業申請書を提出していたが、しかし、会社は承認手続を履行していなかった。2020年11月に呉氏はA社と協議を通じた合意の下で労働契約を解除し、割増賃金の支払をA社に要求し、勤怠記録、部門の幹部および同僚とのウィーチャット対話記録、労働会議要綱などを提出した。A社は残業承認手続の未処理を理由とし、割増賃金の呉氏への支払を拒絶した。呉氏は労働人事争議仲裁委員会に仲裁を申請し、2019年12月から2020年11月までの割増賃金である50000元の支払をA社に要求した。

労働人事争議仲裁委員会は審理を経て、最終的にはA社による2019年12月から2020年11月までの割増賃金である50000元の呉氏への支払を裁決した。A社は仲裁裁決を不服として提訴した。一審の人民法院の判決は仲裁裁決と一致しており、A社は上訴せず、一審の判決は既に発効している。

二 事例の分析

本件の争議の焦点は、A社が会社の承認手続の未履行を理由として呉氏の割増賃金の支払を拒絶することができるのか否かという点であった。

「中華人民共和国労働法」の第四十四条には、「次の各号に掲げる状況の一があったときは、使用者は、当該各号の基準に従って労働者の正常な労働時間賃金よりも高額な賃金報酬を支払わなければならない：(一)労働時間の延長を労働者に手配したときは、賃金の百分の一百五十を下回らない賃金報酬を支払う。(二)休日出勤を労働者に手配し、かつ、代休を手配することができなかつたときは、賃金の百分の二百を下回らない賃金報酬を支払う。」と規定されている。さらに、「賃金支払暫定規定」(労部発[1994]489号)の第十三条には、「使用者は、労働者が労働ノルマ又は規定の労働任務を完成した後に、実際の必要性に基づき、法定基準労働時間外の労働を労働者に手配するときは、以下の基準に従って賃金を支払わなければならない。……」と規定されている。上述の条項からも明らかなように、「使用者の手配」や「法定基準労働時間外の労働」という状況に該当していた場合には、使用者は法により割増賃金を労働者に支払わなければならない。

本件において、吳氏が提出した勤怠記録、部門の幹部および同僚とのウィーチャット対話記録、労働会議要綱など証拠は、相対的に完全な証拠の連鎖を形成し、吳氏の残業がA社の手配であった旨の証明に足りており、A社も上述の証拠の真実性を認めている。この種の状況の下では、A社による残業承認手続の実際の未履行は、「使用者の手配」による残業という事実の認定に影響を及ぼさない。ゆえに、労働争議仲裁委員会は割増賃金のA社から吳氏への支払を法により裁決し、人民法院も当該裁決を維持している。

三 企業の対応

上述の事例を通しても分かるとおり、割増賃金支払の可否の判断には、主として以下の二つの要素を考慮しなければならない：

- (1) 労働者が正常な労働時間を超えた労働を行っていたのか？
- (2) 労働者による正常な労働時間を超えた労働の実施が、企業の手配に基づいたものであったのか？

仮に労働者が会社の手配に基づき、正常な労働時間を超えた労働を行っていた場合には、たとえ残業承認手続を行っていなかったとしても、原則として、残業とみなされなければならない、会社は割増賃金を支払う必要がある。

しかし、上述の事例は、残業承認制度に意味のないことを表しているものではない。実際のところ、非常に多くの状況の下では、労働者の残業が、果たして会社の手配に基づいていたのか、それとも本人の自由意志に基づいていたのかというのは、区分を行うのが非常に難しい。この場合、会社が残業の承認を行ったのか否かというのは、残業が会社の手配であったのか否かを判定する上での重要な根拠となる。このため、残業管理の強化、および残業の性質の明確化という観点から述べると、残業承認制度には存在価値がある。残業承認制度を設けている会社にとっては、制度に厳格に従って労働者の正当な残業の申請に対する承認を行い、これにより不要な法的リスクを回避しなければならない。

「中華人民共和国個人情報保護法」中日対訳

2021年8月20日に、第十三回全国人民代表大会常務委員会第三十次会議において、「中華人民共和国個人情報保護法」が可決され、2021年11月1日をもって施行されることとなります。

金誠同達の日本業務部門は、同法の中日対訳を作成いたしました。詳細につきましては、[こちらをご覧ください](#)

[さい](#)。

(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>