

トピックス

- 金誠同達の公式ウェブサイトドメイン、業務用メールアドレスドメインの変更に関するお知らせ

法令速報

- 十二の政府部門、「工業経済の安定的増長促進に係る若干の政策」を共同で公布
- 人的資源社会保障部と最高人民法院、「労働人事争議の仲裁・訴訟接合関連問題に関する意見（一）」を共同で公布
- 最高人民法院、民法典の司法解釈を公布

弁護士コラム

- 中国版会社休眠制度である新休業制度に関する分析

金誠同達の公式ウェブサイトドメイン、業務用メールアドレスドメインの変更に関するお知らせ

北京金誠同達法律事務所(以下「金誠同達」)は 2022 年 1 月 17 日から、ブランドの全面的なアップグレードを行い、新しい公式ウェブサイトのドメインの使用を開始いたしました。また、1 月 22 日には、業務用メールアドレスのドメインの変更も行いました。関連の状況につきまして、こちらに次のとおりお知らせいたします。

1. 金誠同達の公式ウェブサイトのドメインは、www.jtnfa.com から www.jtn.com に変更されました。
2. 金誠同達の業務用メールアドレスのドメインは、@jtnfa.com から@jtn.com に変更されました。

※メールアドレスのユーザー名称そのものには、いずれの変更も行われておりません。

今後の一定期間内におきましては、jtnfa.com をドメインとする元のメールアドレスも、依然として皆様から

の電子メールを正常に受信することができ、皆様は依然として元のメールアドレスを通じて弊社と連絡をお取りいただくことができます。一方、弊社からお送りする電子メールにおきましては、jtn.com をドメインとするメールアドレスが、いずれも統一的に使用されています。上述の電子メールドメインに対する調整のほかには、事務所および皆様の顧問弁護士のその他の連絡方法には、いずれの変更もありません。

事務所の公式ウェブサイトドメイン、およびメールアドレスドメインのアップグレードと調整により、多くのクライアントの皆様と同業者の皆様には、若干のご不便をおかけしてしまいますが、何卒ご了承ください。

改めまして、弊社に対するご支持とご理解を賜り、誠にありがとうございます。皆様と弊社との間におけます意思の疎通が絶え間なく改良され、金誠同達のサービスが更に向上していきますよう、弊社一同、努めて参る所存であります。

十二の政府部門、「工業経済の安定的増長促進に係る若干の政策」を共同で公布

国家発展改革委員会、工業情報化部、財政部、人的資源社会保障部などの十二部門は 2022 年 2 月 18 日、「工業経済の安定的増長促進に係る若干の政策の通達に関する通知」を共同で公布した。

上述の通知においては、六つの政策措置が提起されている。これには、複数の措置の同時の実施を通じた製造業への外資導入の支持、製造業の重大な外資プロジェクトに対する要素保障強度の引上げ、外国籍人員とその家族の訪中の利便化、早急な締約・生産開始・限界生産能力達成の推進；「外商投資産業奨励目録」改定の加速、外資の導入を通じたハイエンド製造分野への更なる投資；外資研究開発センターの革新と発展を支持する政策措置の公布、産業技術水準および革新効率の向上などが、含まれている。

(出典：http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-02/18/content_5674530.htm)

人的資源社会保障部と最高人民法院、「労働人事争議の仲裁・訴訟接合関連問題に関する意見(一)」を共同で公布

人的資源社会保障部と最高人民法院は 2022 年 2 月 21 日、「労働人事争議の仲裁・訴訟接合関連問題に関する意見(一)」(以下「意見(一)」)を共同で通達した。「意見(一)」における留意を要する内容には、次の点が含まれている。

企業が「労働契約法」の規定に基づき、賠償責任の負担を労働者に要求したときは、労働人事争議仲裁委員会は、これを法により受理しなければならない。

挙証責任を法により負担する当事者が、仲裁において提出していなかった証拠を訴訟期間中に提出したときは、人民法院は、理由の説明を同者に要求しなければならない。

当事者が仲裁手続において認めた証拠は、裁判官の法廷審理における説明を経た後に、証拠調べが行

われた証拠とみなされる。

原則として、仲裁または訴訟の手續において、一方の当事者が陳述した自らにとって不利な事実、または自らにとって不利な事実に対する承認の明確な表示について、もう一方の当事者は、これを挙証により証明する必要がない。

(出典：http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/laodongguanxi/zcwj/202202/t20220228_436907.html)

最高人民法院、民法典の司法解釈を公布

最高人民法院は 2022 年 2 月 25 日、「最高人民法院『中華人民共和國民法典』総則編適用の若干の問題に関する解釈」(以下「民法典の司法解釈」)を公布した。同解釈は 2022 年 3 月 1 日から施行されている。

民法典の司法解釈は、全 39 条から成り、一般規定、民事権利能力、民事行為能力、民事法律行為、代理、民事責任、訴訟時効などの九つの部分に分かれている。

民法典の司法解釈においては、民法典と単行法の適用関係が明確にされている。単行法において、同一の民事関係に対する細分化された規定が設けられているときは、単行法の規定を適用しなければならない。民法典と単行法において、同一の民事関係に対する具体的な規定が、いずれも設けられているときは、併せて適用しなければならない。仮に民法典と単行法において同一の民事関係に対する具体的な規定が、いずれも設けられていなかったときは、民法典の基本原則に関する規定に従うことができる。

このほか、民法典の司法解釈においては、訴訟時効制度が更に完全化されており、三年の訴訟時効期間は、完成猶予および更新することはできるが、延長することはできず、二十年の訴訟時効期間は、完成猶予または更新することができないという旨が、明確に規定されている。

(出典：<https://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-347221.html>)

中国版会社休眠制度である新休業制度に関する分析

作者 姜雨潤

2021 年 7 月 27 日に、「中華人民共和國市場主体登記管理条例」が公布された。同条例は関連の実施細則などの法規と併せて 2022 年 3 月 1 日から施行されている。今回の商事登記制度改革は中国における会社、企業法人、パートナーシップ制企業などの類型に基づいて登記規則を別々に制定する時代の終焉を象徴しており、各種の市場主体は今後、統一的な登記規則の適用を受け始める。法的根拠の統一化に加えて、今回の改革の大きなポイントは、既存の休業制度に対する抜本的な改定が行われており、中国版の「会社休眠制度」が設けられているという点である。

本文においては、新休業制度(中国語:歇业制度)について、沿革、内容、特徴、課題などの面から、簡潔なご紹介を行う。

一、従来の休業制度の概要

従来の休業制度は主として、元の「企業法人登記管理条例」の中に散見しており、同条例の第 20 条と第 22 条においては、企業法人の休業は、営業の終了に該当し、抹消登記を処理しなければならないものと規定されていた。さらに、企業法人の設立および営業許可証の受領後の満 6 か月以内に経営活動を展開していない場合、または経営活動停止期間が満 1 年に達した場合にも、休業とみなされ、このような場合には、登記機関は企業の営業許可証と公印を没収し、登記の抹消を行うことができた。司法の実践においてはさらに、「民事執行における当事者の変更及び追加の若干の問題に関する最高人民法院の規定」において、休業は直接に会社の解散事由の一つとされていた。

よって、従来の休業制度においては、休業は企業の抹消をもたらす、企業の法人資格は、これに伴って消滅し、一種の不可逆的な行為であった。このほか、従来の休業制度においては、企業が休業を申請するために満たすべき条件の種類や申請の具体的な手続は、明確に規定されておらず、このため、企業が自主的に選択する余地は、比較的小さく、どちらかと言えば「政府によって受動的に認定される休業」という形であった。

二、新休業制度の主な内容と特徴

今回の商事登記制度改革に伴い、上述の「企業法人登記管理条例」は 2022 年 3 月 1 日に廃止され、新「市場主体登記管理条例」の第 30 条においては、新休業制度が設けられている。その規定は、次のとおりとされている。

「自然災害、事故、災難、公共衛生事件、社会安全事件などの原因により、経営上の困難性が引き起こされたときは、市場主体は、一定期間内における休業を自主的に決定することができる。ただし、法律又は行政法規に別段の規定があるときは、この限りでない。

市場主体は、休業前に、労働関係の処理等の関連事項をめぐって従業員と法により協議を行わなければならない。

市場主体は、休業前に、登記機関への届出を処理しなければならない。登記機関は、国家企業信用情報公示システムを通じて休業期限、法律文書発送先住所などの情報を社会に公示する。

市場主体の休業期限は、最長でも 3 年を超過することができない。市場主体は、休業期間中に経営活動を展開したときは、操業を再開したものとみなされ、国家企業信用情報公示システムを通じて社会に公示しなければならない。

市場主体は、休業期間中、法律文書発送先住所をもって、住所または主要経営場所に代替することができる。」

上述の規定に基づき、「市場主体登記管理条例实施细则」、「市場主体登記文書規範」および「市場主体登記提出資料規範」などの関連細則を踏まえて見てみると、既存の休業制度に比べ、今回の新休業制度には、以下の特徴が存在している。

- ① 休業は、もはや企業の抹消を必然的にもたらずものとはならない。企業は休業の選択を通じ、企業の法人資格を保留する前提で、経営活動を一時的に停止することができる。
- ② 休業には明確な適用条件が設けられている。すなわち、企業には「自然災害、事故、災難、公共衛生事件、社会安全事件などの原因により、経営上の困難性が引き起こされ」ていなければならない。
- ③ 休業の前に、企業は法により労働関係をどのように処理するかをめぐって従業員と協議を行う義務を負っている。すなわち、従業員を解雇するのか、それとも労働関係を保留するのかを事前に決定する必要がある。
- ④ 休業は政府の一方的な認定によっては決められる事項でなくなる。企業は届出を自主的に行う必要があり、その後、初めて新休業制度の適用を受けることができる。さらに、企業は仮に届け出た休業期限の終了前に、操業を事前に再開する場合にも、30日以内に、その旨を社会に向けて自主的に公示しなければならない。
- ⑤ 無限期の休業は、許可されていない。すなわち、「休眠」は「永眠」には成り得ない。休業の累計上限は、3年であり、ひとたび企業の累計休業期間が3年に達した場合には、操業を再開したものと自動的にみなされる。この場合、仮に企業が操業の不再開を決定するときは、抹消登記を遅滞なく処理する必要がある。
- ⑥ 休業期間中、企業は依然として登記上の年度報告書を毎年提出および公示する義務を負っている。
- ⑦ 企業は「法律文書送達住所」（例えば、企業管理者の個人住所）を登記機関に届出を行い、これを用いた休業期間中における企業の既存の登録登記住所（例えば企業の元のオフィスの住所など）への代替を選択することができる。

三、明確化を要するいくつかの問題

上述の法規においては、新休業制度の枠組みが確立されているが、今後の実務におけるいくつかの疑問は、更なる明確化が必要とされている。これには例えば次の事項が含まれている。

- 登記部門における手続のほかに、企業は税務部門、商務部門、税関、外貨管理局などの政府機関における相応の手続を同時に処理する必要があるのか？
- 休業期間中、企業は法律文書発送先住所を使用し、これをもって企業の登録登記住所に一時的に代替することができる。それでは、企業は既存の登録登記住所の使用権を保留しなくても（例えばオフィスの賃貸借をやめる）問題ないのか？
- 企業がこれまでに取得した行政許可資格は、休業期間中に無条件で保留することができるのか？行政許可の維持条件の制約を受けないのか？
- 企業は休業期間中に企業所得税等の租税の定期的な申告義務を免れることができるのか？
- 企業は休業期間中に仮に従業員との労働関係を引き続き保留する場合には、その間の従業員の賃金と福利厚生待遇は、どのように支払うべきなのか？支給額を大幅に引き下げることはできるのか？

これらの疑問に対し、一部の地方においては、予備的な回答が既に行われている。例えば、「北京市市场主体休業届出管理弁法（公開意見募集稿）」においては、「休業は、税務部門に別途報告する必要がない」、さらに、「休業企業が元々使用していた登録登記住所は、その他の企業が使用し、その他の企業の登録登記住所とすることができる」という旨が提起されており、休業企業が元のオフィス賃貸借を取りやめ、休業期間中の賃料支出を節約することができるという旨が、暗示されている。

四、おわりに

2022 年の 3 月 1 日から、中国においては、新休業制度が施行されている。一定期間の経営活動停止は、必ずしも企業の抹消をもたらすものとはならず、一定の条件を満たしている企業は、企業の法人資格を保留する前提で、経営活動を一時的に停止し、企業の「一次的休眠」を実現することが可能となる。これは中国版の「会社休眠制度」の正式な確立を表している。

この制度においては、更に多くの柔軟な選択肢が企業に与えられており、企業の一時的なコストの引下げに便宜が図られ、適切な時機における操業の再開が企業に許可されている。しかし、この制度は施行されたばかりであることから、行政許可、租税の申告、従業員の賃金支払いなどの問題をめぐっては、今後の立法と実践における更なる明確化が必要とされており、こちらの点には留意していただくよう企業の皆様にお勧めする。

(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@jtn.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.jtn.com/JP>