

## トピックス

- 金誠同達、7 項の ALB 中国法律大賞にノミネート

## 法令速報

- 最高人民法院、民事訴訟法の司法解釈を改定
- 北京市政府、「北京市外資研究開発センターの設立および発展の支持に関する規定」を公布
- 五部門、新エネルギー自動車サプライヤーの管理を強化
- 上海市人的資源社会保障局、「当面の労働関係の協調性および安定性の更なる保護に関する業務ガイダンス」を公布

## 弁護士コラム

- 企業内部の通報制度について

**金誠同達、7 項の ALB 中国法律大賞にノミネート**

2022 年 4 月 25 日に、国際的に著名な法律メディアである「Asian Legal Business」は 2022 年度の ALB 中国法律大賞ノミネートリストを公開しました。ALB 中国法律大賞の趣旨は、業界における先駆的な法律事務所、傑出した法律専門家および前年度における突出した取引案件を表彰し、更に多くの法律チームと従業員の自らの分野における卓越した貢献に対する奨励に尽力することにあります。今年の ALB 中国法律大賞は、200 軒を超える法律事務所と企業の法務チームの 1400 あまりを対象とするノミネートが行われ、約四十項の賞の法律業務分野にかかわっています。

金誠同達は法律サービス市場における優良な業績と上質のサービスを頼りに賞をめぐる熾烈な競争を勝ち抜き、以下の七項の大賞にノミネートされました。

- 年間国際仲裁法律事務所大賞
- 年間知的財産権法律事務所大賞—中国チーム

- 年間訴訟法律事務所大賞
- 年間国際貿易法律事務所大賞
- 年間債券市場取引大賞
- 年間 M&A 取引大賞
- 年間マネジメントパートナー大賞

### 最高人民法院、民事訴訟法の司法解釈を改定

2022年4月1日に、最高人民法院は『『最高人民法院「中華人民共和國民事訴訟法」の適用に関する解釈』の改定に関する決定』(以下「決定」という。)を公布した。「決定」は2022年4月10日から施行されている。「決定」においては、簡易手続案件の結審期限の延長に関する規定が改定されており、簡易手続の適用を受けて審理される案件が明確にされている。審理期限の満期後に、特別な状況があつて延長する必要がある場合には、自らの裁判所の所長の承認を経て審理期限を延長することができ、延長後の審理期限は、累計で4か月を超過してはならない。「特別な状況」とは一般的には、予見することができず、かつ、回避することもできず、客観的な要素の制約を受けた状況(例えば、感染拡大の防止・抑制の影響により案件を正常に結審することができない状況など)をいう。これは簡易手続の優位性をより発揮し、紛争を迅速かつ効率的に解決することができる。人民法院は簡易手続を適用して案件を審理する過程において、結審期限の要求に十分に留意し、小額訴訟手続、簡易手続および普通手続の結審期限の段階を明確にし、柔軟に運用して有効な適用を実現し、訴訟手続を行う上での正当性を十分に保障する必要がある。

(出典:<https://www.court.gov.cn/fabu-xiangqing-353731.html>)

### 北京市政府、「北京市外資研究開発センターの設立および発展の支持に関する規定」を公布

2022年4月7日に、北京市政府は「北京市外資研究開発センターの設立および発展の支持に関する規定」(以下「規定」という。)を公布した。「規定」は2022年5月1日から施行される。「規定」においては、人材サービスの面におけるサポートの提供が明確にされており、外資研究開発センターが招へいする条件を満たした外国籍の人材ならびにその配偶者および18歳未満の未婚の子女は、中国における永久居留手続処理申請の利便性を享受することができる。外資研究開発センターが招へいした外国籍のハイエンド人材は、ビザおよび就労許可証の処理の面における利便性を享受することができる。「規定」においてはさらに、次の旨が明確にされている。

外資系の研究開発にはサポートが提供される。中関村国家自主イノベーション模範区の特定区域内に登録されている外資研究開発センターは、関連規定に従って技術譲渡所得税の税制優遇を享受することができる。一つの納税年度内における2000万元を超過しない部分は、企業所得税の徴収が免除され、2000万元を超過した部分は、企業所得税が半減して徴収される。企業類の外資研究開発センターによるハイテク企業認定の申請、および関連政策に従った相応の税制優遇の享受が奨励されており、これは北京で設立されて発展する外資研究開発センターを誘致し、北京国際科学技術イノベーションセンターの構築を加速させるためである。

(出典: [http://kw.beijing.gov.cn/art/2022/4/7/art\\_2396\\_9842.html](http://kw.beijing.gov.cn/art/2022/4/7/art_2396_9842.html))

### 五部門、新エネルギー自動車サプライヤーの管理を強化

新エネルギー自動車の企業安全主体责任の更なる強化、ならびに安全保障体系の確立および整備に向けた企業への指導を目的とし、2022年4月8日に、工業情報化部や交通部などの五部門は、「新エネルギー自動車企業安全体系の構築の更なる強化に関する指導意見」(以下「指導意見」という。)を共同で公布した。「指導意見」においては、企業の安全管理メカニズム、製品品質、モニタリング運営、アフターサービス、事故に対する反応・処置、サイバーセキュリティなどの面における安全保障能力が全面的に増強されている。そのうち、注目に値するのは、「指導意見」においてはサイバーセキュリティ保障体系の整備に対する詳細な説明が行われており、かつ、どのようにサイバーセキュリティ防護を強化し、データセキュリティ保護を強化し、個人情報セキュリティ防護を実施すべきかという点についても具体的な詳述が行われており、新エネルギー自動車の安全水準の向上、および新エネルギー自動車産業の質の高い発展の推進に便宜が図られているという点である。

(出典: [https://www.miit.gov.cn/jgsj/zbys/wjfb/art/2022/art\\_6d41506a06b9455092531a20f745f5a2.html](https://www.miit.gov.cn/jgsj/zbys/wjfb/art/2022/art_6d41506a06b9455092531a20f745f5a2.html))

### 上海市人的資源社会保障局、「当面の労働関係の協調性および安定性の更なる保護に関する業務ガイダンス」を公布

2022年4月26日に、上海市人的資源社会保障局は「当面の労働関係の協調性および安定性の更なる保護に関する業務ガイダンス」(以下「ガイダンス」という。)を公布した。「ガイダンス」においては、法により採択される隔離措置期間における賃金の問題が提起されている。伝染病予防治療法の規定に基づき、医療機構または政府が新型コロナウイルス肺炎患者、無症状感染者、濃厚接触者などに対する隔離措置を法により実施し、労働者が正常な労働を提供することができない事態がもたらされた場合には、企業は当該労働者が正常に労働していたものとして同者の隔離期間中の賃金を支払わなければならない。隔離期間の終了後に、依然として業務を停止して治療を行う必要のある労働者に対しては、企業は労働者の罹病医療期間の関連規定に従って同者の賃金を支払わなければならない。このほか、「ガイダンス」においては、隔離治療または医学観察が法により実施される新型コロナウイルス肺炎患者、無症状感染者、濃厚接触者、および政府による隔離措置の実施またはその他の緊急措置の採択により正常な労働を提供することのできない事態がもたらされた労働者に対し、企業は労働契約を解除してはならないという旨が指摘されている。全人民による防疫期間においては、労働者の合法的な権益の不可侵性が十分に保障されなければならない。

(出典: [http://rsj.sh.gov.cn/tldgx\\_17740/20220428/t0035\\_1406869.html](http://rsj.sh.gov.cn/tldgx_17740/20220428/t0035_1406869.html))

## 企業内部の通報制度について

作者 杜雲華

通報制度は企業のコンプライアンス体系の重要な構成部分である。通報制度は会社による法令違反行為の早期発見に資し、企業経営に存在しているコンプライアンスリスクを軽減できる。このため、多くの企業は、いずれも通報制度を確立している。しかし、非常に多くの企業の通報制度は形式に流れてしまい、その負うべき役割を發揮していない。本稿においては、企業がどのように有効な通報制度を確立すべきかについて、いくつかの案の提起し、企業のご参考に供するよう試みる。

### 1. 通報窓口の設置

実務上、外商投資企業における通報窓口の設置には、一般的には、①企業内部における法務部門またはコンプライアンス部門の設置、②日本本社における設置、および③外部の第三者機構における設置という三種類の方法がある。公正性・独立性・秘密保持性の観点から、非常に多くの企業の通報窓口は、外部の第三者機構(例えば法律事務所)に設置されており、通報窓口の第三者機構における設置は、従業員の懸念の軽減、および通報制度の利用に向けた積極性の向上に有利となる。さらに、通報を受理する方法も多様化させなければならない、電子メール、電話、書状、面談などの方法は、いずれも認められなければならない。

### 2. 通報制度の十分な周知

通報のルールは従業員に十分に知らせなければならない、毎年不定期に催されるコンプライアンス研修、会社の公告板上における公告、コンプライアンスカードの製作・配布などの方法を通じて、従業員に通報のルールを十分に把握し、随時使用することができるようにさせることができる。

通報ルートを会社内部の従業員だけではなく、外部の取引先(例えば、川上のサプライヤー、川下のディーラー、代理店などの第三者)にも公開することができる。これらの第三者は、互いに競争する利益の面から考量すると、非常に重要な監督能力となり、問題の発見に向けて会社を助けることができる。さらに、コンプライアンスは孤立して存在してはならず、川上・川下企業または関係者の協力は、コンプライアンス違反の糸口を提供することができるだけでなく、良好な外部環境を創造することもできる。

### 3. 通報案件の確認・調査

企業は通報案件の処理の流れを確立する必要がある。通報者は往々にして、ただコンプライアンス違反行為の手がかりしか提供することができず、これらの手がかりは、会社による通報案件処理の証拠とすることはできない。企業は通報の受理後に、通報された情報に対する初歩的な確認を行い、更なる調査の要否、およびどのような方法を通じて調査を展開すべきかを決定しなければならない。

従業員が通報を行い、企業が通報に対して適切な調査と処理を行わなかった場合には、通報者の積極性をくじき、通報者は自らの通報に意味がないものと考え、長期的には、企業のコンプライアンス通報制度に対する従業員の信任の喪失をもたらし、これにより形式に流れてしまう。

### 4. 通報案件の秘密保持

通報案件の受理・調査・処理の全過程においては、いずれも高度の秘密保持に注意し、通報情報を知り得る者の範囲を最小限に抑えなければならない。これは通報者に対する保護でもあり、被通報者に対する保護でもある。調査の過程においては、通報者の被通報者に対する告発を支えるいずれの証拠も、根本的に存在していないことが発生可能性もあることから、事実在即していない通報案件により被通

報者に不要な侵害をもたらすことはできない。

#### 5. 通報者への情報のフィードバック

通報案件が調査されるべきか否か、および調査の進展と結果を通報者にフィードバックする必要があるのか否かというのは、企業が頻繁に提起する質問である。一般的に述べると、通報者の尊重および通報行為の奨励の観点から、関連情報を通報者にフィードバックし、コンプライアンス通報業務への同者の継続的な関心と支持を奨励していただくようお勧めする。通報にいずれの後続のフィードバックもなかった場合には、長期的に見ると、従業員は通報制度が機能していないものと考えことから、その後通報する者はいなくなる。ただし、フィードバックの内容と詳細さについては、匿名か否か、および通報案件の状況に応じて具体的に検討する必要がある。

#### 6. 通報者に対する保護と奨励

通報者の保護は通報制度における重要な内容である。通報者に後続の懸念を解消させた後においてのみ、初めて従業員によるコンプライアンス通報業務展開の熱意と積極性を有効に引き出すことができる。初めに、制度の上では匿名の通報を許可しなければならない。実務においては、実名の通報に比べて匿名の通報は更に多い。次に、調査の過程においては高度の秘密保持を行い、必要の際には、調査の実施を外部の第三者機構に委託し、社内で事情を知り得ている者の範囲を可能な限り縮小する必要もある。三つ目に、通報者に対する報復攻撃の行為を厳禁しなければならない。通報者が報復攻撃を受けた場合には、具体的な状況に基づき、会社は関係者に対する転属等の措置を採択して通報者を保護することができる。

コンプライアンス違反行為に対する従業員の通報の実施を奨励し、コンプライアンスの文化を形成するために、通報された情報が調査を経て事実即していた通報者に対しては、一定額の物質的な奨励を与えるよう考慮することができる。

有効な通報制度は各従業員の監督能力の発揮に役立ち、企業経営の過程におけるコンプライアンス違反行為の発生を極めて大きく減少させる。企業は自社の特徴と実際の状況に基づいてコンプライアンス通報体系を確立し、完全化していただくよう弊所はお勧めする。

(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](mailto: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>