

トピックス

- 【イベントご招待】9月10日・北京オフラインセミナー・生成 AI コンプライアンス実務ホットトピック：競争法規制・アプリケーションのリスク管理・知的財産権保護セミナー
- 【イベントご招待】「中国医薬品市場最新事情<2026>」に関する講演会の開催について(オンデマンド録画配信セミナー)

法令速報

- 全国サイバーセキュリティ標準化技術委員会、「サイバーセキュリティ標準実践ガイド——AI エージェント導入・利用安全ガイダンス」を公表
- 国家税務総局、「企業再編業務の所得税処理の徴収管理の関係事項に関する公告」を公表
- 国家インターネット情報弁公室、公安部が「小規模個人情報取扱者向け個人情報保護簡素化措置規定」を公布
- 市場監督管理総局が携程(Trip.com グループ)に対する独占禁止法違反の行政処罰決定書を公表

弁護士コラム

- 使用者の一方的な労働契約解除に関する労働組合への通知手続のコンプライアンス要点——北京市「使用者の一方的な労働契約解除の規範化に関する業務ガイドライン(試行)」の解説

【イベントご招待】9月10日・北京オフラインセミナー・生成 AI コンプライアンス実務ホットトピック：

競争法規制・アプリケーションのリスク管理・知的財産権保護セミナー

■ イベント概要

生成 AI が技術探求段階から企業向け実務アプリケーションへと加速度的に移行する中、AI はコンテンツ生成、製品開発、経営判断、カスタマーサービスなど、さまざまな業務シーンに深く関与するようになっています。これと同時に、プラットフォーム競争、アルゴリズムガバナンス、データおよび営業秘密の保護、生成コンテンツの権利帰属および侵害責任などに関し、企業が直面するコンプライアンス上の課題も日

増しに複雑化しています。

生成 AI の活用が不断に深化する背景の下、企業の関心は「AI を使うかどうか」から「いかに安全・コンプライアンス準拠・管理可能な形で AI を活用するか」へと一層シフトしています。AI ツールの選定・調達から、社内利用ルールの策定、入力データの管理、生成コンテンツの審査、第三者との責任分担、さらにはリスク事案への対応に至るまで、企業は自社の業務シーンに即して、より体系的な AI リスク識別・管理体制を構築する必要があります。同時に、AI 技術およびアプリケーションモデルの継続的な発展に伴い、プラットフォーム・アルゴリズム・AI に関連する競争法上の問題、ならびに AI 企業が技術研究開発・事業化プロセスで直面する知的財産権保護も、現在注目に値するコンプライアンス課題となっています。そこで、LexisNexis 律商聯訊は金誠同達法律事務所より多数のシニアパートナーをお招きし、独占禁止法執行の動向、企業 AI アプリケーションのリスク対応、知的財産権保護実務という 3 つの議題について深く議論するとともに、現場にて『法務専門家の生成 AI ツールに対する意識と展望調査報告書(2026)』を発表し、企業に先見性と実務性を兼ね備えたコンプライアンス実務ガイダンスを提供いたします。金誠同達のマネジメントパートナーの張国棟弁護士が「プラットフォーム・アルゴリズム・AI に関連する最近の独占禁止法執行事例と競争法規制」をテーマに基調講演を行います。ぜひご参加いただけますよう、心よりご案内申し上げます。

- 開催日時: 2026 年 9 月 10 日(木) 中国時間 14:00~17:00(13:30 より受付開始)
- お申し込み方法: 本イベントは北京でのオフライン開催となります。QR コードをスキャンしてお申し込みください。



- 注意事項
 - ① 本セミナーは無料です。企業のお客様のみご招待しております。
 - ② QR コードによるお申し込み後、審査通過時に確認メールをお送りいたします。詳細な会場住所はメールにてご案内いたします。
 - ③ 当日ご来場いただいた方に、Lexis+ AI オリジナルキャップをプレゼントいたします。数に限りがございますので、お早めにお越しください。

【イベントご招待】「中国医薬品市場最新事情<2026>」に関する講演会の開催について

(オンデマンド録画配信セミナー)

中国の医薬品市場は、世界第二位の市場に成長し、日本企業にとっても重要な市場になっており、ここ数年で組織や制度も大きく変革されてきています。一方で労務やビジネス習慣の違いなどから、日本企業がビジネスを展開するにあたり、知見を積み重ねる必要性があります。

以上の背景から、関西医薬品協会では、これまで 15 回にわたり「中国医薬品市場最新事情に関する講演

会」を実施しており、本年度も継続して開催することとしました。

本講演会では、北京天使盛本医薬科技有限公司(CMJ Pharma)総経理重村新吾氏から「中国医薬品市場最新事情 <2026> -中国における細胞治療と遺伝子治療の現状-」について、金誠同達法律事務所マネジメントパートナーの張国棟弁護士から「中国生態環境法典の施行と製薬業界のコンプライアンス戦略」についてそれぞれご講演いただきます。

なお、今回はオンラインセミナーとし、録画したものを9月25日(金)から10月9日(金)の間で視聴できる形式とさせていただきます。

つきましては、本講演会の受講をご希望の方は、9月18日(金)までに関西医薬品協会ホームページ上(<https://www.kpia.jp/>)の「講演会等受付システム」よりお申し込みいただきますようお願い申し上げます。

全国サイバーセキュリティ標準化技術委員会

「サイバーセキュリティ標準実践ガイド—AI エージェント導入・利用安全ガイダンス」を公表

2026年7月1日、全国サイバーセキュリティ標準化技術委員会事務局は「サイバーセキュリティ標準実践ガイド—AI エージェント導入・利用安全ガイダンス」を公表した。本ガイダンスは、AI エージェント(Artificial Intelligence Agent)を様々な業務シーンで導入・利用する過程において生じる新たなセキュリティリスクに焦点を当て、政府機関や企業に対しライフサイクル全般にわたるセキュリティ実践のガイドを提供するものである。本ガイダンスは評価、準備、導入、利用、廃止の5段階をカバーしており、そのうち、導入段階、利用段階、廃止段階において企業が留意すべき重要な要件を以下抜粋する。

1. 導入段階:オペレーティングシステムの管理者権限でエージェントを実行してはならない。エージェントには、所定のタスクを完了するために必要最小限の権限のみを付与することが望ましい。エージェントのアクセス可能なファイルの範囲を制限し、可能な限りインターネットへのアクセスを回避し、攻撃されるリスクを低減する。
2. 利用段階:インターネットに接続されたエージェントを利用する際は、機密データのセキュリティ保護に留意し、データ漏洩を防止する。エージェントに個人情報を提供する場合は、最小必要限の原則を堅持しなければならない。生体特徴情報や家庭内プライバシー等のセンシティブ情報を提供する場合は、慎重に行い、ユーザーの個別同意を取得しなければならない。
3. 廃止段階:エージェントの動作過程で生成されたキャッシュデータ、ログ記録、一時ファイルを安全に消去し、復元可能なセンシティブ情報が残存しないことを確保する。

本ガイダンスは推奨基準であり強制力は有しないものの、規制当局がAI エージェントのセキュリティリスクの将来を見据えて関心を有していることを示しており、将来的に強制力を有する義務に転化する可能性は否定できない。中国の日系企業において、AI エージェントを導入または利用して業務活動(たとえば、カスタマーサービス、データ分析、オフィス・オートメーション等)を行う場合、本ガイダンスに沿ったセキュリティ対策を構築し、特に権限管理およびデータ保護の面でコンプライアンス体制を整備し、AI エージェントの悪用やデータ漏洩に起因する法的リスクに備えることが推奨される。

(出典: <https://www.tc260.org.cn/tc260/tzgg/202607/98b6f259f8a3428b8fe1cfea3c0fb19e.shtml>)

国家税務総局

「企業再編業務の所得税処理の徴収管理の関係事項に関する公告」を公表

2026 年 7 月 8 日、国家税務総局は「企業再編業務の所得税処理の徴収管理の関係事項に関する公告」(国家税務総局公告 2026 年第 13 号)を公表した。本公告は、2026 年 1 月 1 日に遡って適用される。本公告は、企業の合併・買収を支援し、企業再編に係る所得税処理の徴収管理ルールを最適化し、規則の実行可能性を高めることを目的とする。そのうち、以下の変更点は、外資系企業の再編税務戦略に重要な影響を与える可能性がある。

1. 特殊性税務処理(日本の適格組織再編に相当)を適用する条件の一つとして、特殊性税務処理の適用に合意した居住者企業株主の持株比率の敷居が、従来の 100%から 50%へと緩和された。
2. 前項の特殊性税務処理を適用するために、再編日において被合併(被分割)企業の持株比率が 5%以上の居住者企業株主および Top 10 の居住者企業株主が、特殊性税務処理の適用について合意しなければならない。
3. 合併における被合併企業の株主および分割における被分割企業の株主に、自然人、パートナーシップ企業、契約型資産管理商品、非居住者企業が含まれることが明確化され、適用主体の範囲が拡大された。
4. 通常の税務処理を適用する再編について、企業は公正価値と元の課税標準との差額を 10 年間にわたり均等に償却することを選択できるようになり、再編当年の税負担を平準化することが可能となった。

従来、再編取引の当事者各社は一括して通常のまたは特殊性税務処理のいずれかを選択しなければならなかったが、実務上は株主が多数いるため合意が困難な場合があった。本公告の新しい規則は条件を緩和し、柔軟性を高めた。中国の日系企業において、合併、分割、株式取得等の再編業務に携わる場合、特殊性税務処理適用の可能性を積極的に評価し、かつ長期償却制度を活用して再編当年の税負担を合理的に軽減するとともに、税務当局と具体的な運用方法について協議・確認することが推奨される。

(出典: <https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfgk/c100012/c5251155/content.html>)

国家インターネット情報弁公室、公安部

「小規模個人情報取扱者向け個人情報保護簡素化措置規定」を公布

2026 年 7 月 24 日、国家インターネット情報弁公室および公安部は「小規模個人情報取扱者向け個人情報保護簡素化措置規定」を共同で公表し、2026 年 9 月 1 日より施行とした。本規定は「個人情報保護法」「ネットワークデータセキュリティ管理条例」等に基づき策定され、中小零細企業のコンプライアンス負担を軽減し、イノベーションと発展を促進することを目的とする。

本規定において、「小規模個人情報取扱者」とは、取り扱う個人情報が 10 万人分未満の個人情報取扱者をいう。これらの取扱者に対し、本規定は以下の簡素化された対応方法を提示した。

1. 個人情報取扱規則の内容を簡素化し、取扱者の名称、個人の権利主張の受付部署、個人情報取り扱いの目的・方法、個人情報の種類及び保存期間等の最重要な内容のみで足りるものとする。オフラインの掲示による公表、オンラインの利用規約又はポップアップ等の方法で個人情報取扱規則を公表することができる。
2. 条件を満たす小規模個人情報取扱者は、規則の公表のみで告知義務を履行することができ、個別に個人に告知する必要はない。
3. 機微な個人情報の取扱いにあたっては、引き続き個別同意の取得を要する。
4. ネットワークプラットフォームを介して個人情報取扱活動を行う場合、当該プラットフォームが既にコンプライアンス監査および影響評価を実施しており、かつ当該取扱者がその対象範囲に含まれている場合、小規模個人情報取扱者は改めてこれらを実施する必要はない。
5. 個人情報の越境提供について、データ越境安全評価申告の免除が明確化された。

中国において事業規模が小さく、取り扱う個人情報量が少ない日系企業にとって、本規定は個人情報の中国における取り扱い活動及び越境伝送に係るコンプライアンス負担を大幅に軽減することが見込まれる。簡素化措置を適時に活用するとともに、法定要件を充足していることを確保するために、企業においては、自社が取り扱う個人情報の数量を速やかに集計し、「小規模個人情報取扱者」に該当するかを確認しておくことが推奨される。

(出典: https://www.cac.gov.cn/2026-07/24/c_1786638889704872.htm)

市場監督管理総局が携程(Trip.com グループ)に対する

独占禁止法違反の行政処罰決定書を公表

国家市場監督管理総局は 2026 年 1 月に携程(「Trip.com グループ」とも表記される。)に対する調査を開始し、2026 年 7 月 25 日、行政処罰決定書(国市監処罰〔2026〕29 号)を公表し、同社の市場支配地位濫用行為に対し行政処罰を下した。国家市場監督管理総局の判断として、携程は中国国内のオンラインホテル予約プラットフォームサービス市場において支配的地位を有しており、トラフィック配分スキームを中心に、プラットフォームの規則や技術的手段を利用し、ホテル事業者に対して実施した独占的な提携と「オンライン最安値」が市場支配的地位の濫用行為に該当し、関連市場の競争を排除・制限していたため、以下の処罰が携程に適用された。

1. 他の競合プラットフォームにおけるホテル事業者の事業展開に対する制限または実質的な制限の禁止、「オンライン最安値」の提供などホテル事業者に対する非合理的な取引条件の要請の禁止を含め、の市場支配的地位の濫用行為の即刻停止命令。
2. 強制的に控除されていたホテル事業者の予約保証金約 1.23 億元(約 29 億円に相当)の全額返還命令。
3. 携程の違法所得約 16.58 億元(約 390 億円に相当)の没収、携程の 2025 年中国国内売上高の 7.5% に相当する過料約 35.22 億元(約 840 億円に相当)の賦課。前 2 項の没収・過料の合計額は約 51.80 億元(約 1,230 億円に相当)に上る。

企業に留意すべき点として、本件における罰金割合(7.5%)は一般的な独占禁止事件(通常 1%~5%)を大幅に上回っており、規制当局がプラットフォーム事業における独占的行為に対する厳しい姿勢を示している。外資系企業、特にプラットフォーム事業、オンライン旅行代理、ホテル予約等の分野に関与する在中国日系企業は、自社の市場行動、価格戦略、取引契約を再検討し、独占禁止法コンプライアンス体制を強化し、同種のリスクに備えることが推奨される。

(出典: https://www.samr.gov.cn/zw/xzcfjd/art/2026/art_b1d5546730274f488a23aa524ccf6c67.html)

使用者の一方的な労働契約解除に関する労働組合への通知手続のコンプライアンス要点

——北京市「使用者の一方的な労働契約解除の規範化に関する業務ガイドライン(試行)」の解説

弁護士 倪雨桐

2026 年 8 月 11 日、北京市総工会、市高級人民法院、市人的資源・社会保障局は共同で「使用者の一方的な労働契約解除の規範化に関する業務ガイドライン(試行)」(以下「ガイドライン」)を公布し、使用者が一

方的に労働契約を解除する際は、5 営業日前にその理由を書面で労働組合に通知しなければならないことを明確にした。

実のところ、使用者が一方的に労働契約を解除する際に事前に労働組合への通知義務は、新しい法的要件ではない。「中華人民共和国労働組合法」(2021 年修正)第 22 条は、使用者が一方的に従業員の労働契約を解除する際は、あらかじめその理由を労働組合に通知しなければならないと規定している。また、「中華人民共和国労働契約法」(2012 年修正)第 43 条も、使用者が一方的に労働契約を解除する際は、あらかじめその理由を労働組合に通知しなければならないことを明確にしている。

したがって、従来より「あらかじめ理由を労働組合に通知すること」は、使用者が一方的に労働契約を解除する際の法定の事前手続であった。しかし、裁判実務においては、この要件の適用基準にばらつきがあり、特にすべての企業が労働組合を設置しているわけではないことに加え、弊所が取り扱った案件では、上級労働組合の特定が困難であったり、上級労働組合が通知の受領を拒否したりするケースも生じていた。

法執行基準の混乱は使用者に少なからぬ困惑をもたらしていたが、今回北京市のガイドラインが策定されたことは、手続面において極めて大きな参考価値を有する。以下にその要点を整理する。

一、労働組合への通知の義務付け:通知先と期限

ガイドライン第 3 条は、労働組合への通知の通知先および期限について、明確かつ実務的な規定を設けている。使用者が一方的に労働契約を解除する場合は、5 営業日前にその理由を書面で自社の労働組合に通知しなければならない。社内で労働組合が未設置の場合は、上級労働組合に通知しなければならない。

従来の「労働組合があれば履行し、なければ省略する」という慣行とは異なり、ガイドラインは「通知すべき労働組合がない状況」を認めないことを明確にしている。ガイドラインによれば、上級労働組合は、原則として使用者の実際の経営所在地の郷鎮、街道、産業園區、開発区の総労働組合(中国語:総工会)となる。使用者が区の産業労働組合に所属する場合はその区の産業労働組合に、市の産業労働組合に所属する場合はその市の産業労働組合における上級労働組合に通知しなければならない。この他、該当する上級労働組合に関する事項を確認するために、使用者は所在地の労働組合に連絡するか、従業員サービスホットライン「12351」に電話することもできる。また、ガイドラインにより、各級の労働組合は、連絡先および住所を積極的に公表しなければならない。

企業の人事部および法務部にとって、これは「労働組合への通知」を一方的な労働契約解除の必須手続として位置づけなければならないことを意味する。従来のように省略していた方法には、違法解除のリスクが極めて高い。

二、通知書の内容および送達方法

ガイドライン第 4 条は、労働組合への通知に用いる書面の記載内容について具体的に規定している。通知書には、労働者の基本情報、労働契約を解除する根拠となる基本事実、解除の根拠となる法令および社内規程の関連条文、ならびに使用者の担当者および連絡先等を明記しなければならない。

送達方法については、ガイドライン第 5 条において、労働組合への通知書の送達方法は直接送達または郵便送達等と規定されている。これは、使用者に対し、将来紛争が生じた際の立証困難を避けるため、送達証明を確実に保管することを求めている。

三、労働組合のフィードバックと使用者の対応

ガイドライン第 5 条および第 6 条は、使用者と労働組合双方の手続についてクローズドループの設計を行っている。使用者の労働組合は通知を受領後、速やかに受領証明書を発行しなければならない。さらに重要なのは、使用者が通知を送達した後、労働組合には 5 営業日のフィードバック期間が設けられていることである。労働組合が是正意見を提出した場合、使用者は別途検討を行い、書面で回答しなければならない。

もちろん、労働組合の意見はあくまで提言に過ぎず、使用者は労働契約の解除にあたって労働組合の同意を得る必要はないと理解している。しかし、労働組合のフィードバックを無視してはならず、労働組合の意見の受領、検討、書面による回答という一連のプロセスを完全に履行する必要がある。一連の手続がクローズドループで完了するまで、労働関係の継続を維持することが望ましい。

四、コンプライアンスの着地に向けた提言

ガイドラインの規定を踏まえ、使用者は以下の点に留意すべきである。

1. 退職管理プロセスの更新。「5 営業日前の書面による労働組合への通知」を、一方的な労働契約解除の法定の事前手続として制度・プロセスに組み込むこと。
2. 労働組合未設置の企業における上級労働組合の早期特定。所在地の郷鎮、街道、産業園区、開発区の総労働組合への連絡、または「12351」ホットラインへの問い合わせを通じて、自社の所属する上級労働組合を確認すること。
3. 通知書の適正化および証明書類の適時な保存。ガイドラインの別紙の雛形にしたがい、基本事実、法令および社内規程の根拠を明記し、書面で通知するとともに、送達証明を保管すること。
4. 労働組合のフィードバックを重視し、処理結果を書面で回答すること。労働組合からの意見・提案を受領した場合は、必ず検討を行い、書面で回答して、手続上の瑕疵を回避すること。

要するに、ガイドラインは「あらかじめ理由を労働組合に通知すること」を、使用者の一方的な労働契約解除における必須手続に位置づけたものである。使用者は、実体法上の適法性を確保すると同時に、手続のコンプライアンスを厳格に遵守して初めて、労働紛争において優位な立場を維持でき、紛争の根源的な予防・解決および労働関係の調和と安定の促進を真に実現できる。

なお、この法定手続の要件は天津市においても既に導入されている。北京および天津での相次ぐ実施状況から、「一方的解除における労働組合への通知の必要性」という法定要件が、徐々に強制的な手続きとして着地しつつあり、各地方の細則も継続的に整備されていく可能性がある。使用者および労働者において、他の地域における関連動向を注視し、内部のコンプライアンス・プロセスを適時更新することが推奨される。

-
- 本誌は無料で配布させていただきます。
 - お問合せやご意見をおもちの方は newsletter@jtn.com までご連絡ください。
 - 本誌の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ください。
 - 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>

TOPICS

■ 【活动邀请】9月10日-北京线下会议-生成式AI合规实务热点：竞争法规制、应用风险防控与知识产权保护研讨会

新法规速递

- 全国网络安全标准化技术委员会发布《网络安全标准实践指南——智能体部署使用安全指引》
- 国家税务总局发布《关于企业重组业务所得税处理有关征管问题的公告》
- 国家互联网信息办公室、公安部公布《小型个人信息处理者个人信息保护简化措施规定》
- 市场监管总局发布携程垄断案行政处罚决定书

律师专栏

■ 用人单位单方解除劳动合同工会通知程序合规要点——北京市《规范用人单位单方解除劳动合同工作指引（试行）》解读

【活动邀请】9月10日-北京线下会议-生成式AI合规实务热点：

竞争法规制、应用风险防控与知识产权保护研讨会

■ **活动介绍**

随着生成式人工智能加速从技术探索走向企业级应用，AI正在深度参与内容生成、产品研发、经营决策、客户服务等业务场景。与此同时，围绕平台竞争、算法治理、数据与商业秘密保护、生成内容权属及侵权责任等问题，企业面临的合规挑战也日益复杂。

在生成式AI应用不断深化的背景下，企业关注的重点已经从“是否使用AI”进一步转向“如何安全、合规、可控地使用AI”。从AI工具的选型与采购，到内部使用规则的建立，再到输入数据管理、生成内容审核、第三方责任划分以及风险事件应对，企业需要结合自身业务场景，建立更加系统的AI风险识别和管理机制。同时，随着人工智能技术和应用模式持续发展，平台、算法及AI相关的竞争法律问题，以及人工智能企业在技术研发、商业化过程中涉及的知识产权保护，也成为当前值得关注的合规议题。

为此，LexisNexis 律商联讯特邀金诚同达律师事务所多位资深合伙人，围绕反垄断执法动态、企业 AI 应用风险应对、知识产权保护实务三大核心议题展开深入研讨，并现场发布《法律专业人士对生成式人工智能工具的态度和展望调查报告（2026）》，为企业提供兼具前瞻性与可操作性的合规实务指引。金诚同达管理合伙人张国栋律师将以《平台、算法、AI 相关的近期反垄断执法案例与竞争法律规制》为题目发表主题演讲。诚邀您报名参加。

- 活动时间：2026 年 9 月 10 日 周四 北京时间 14:00-17:00（13:30 开始签到）
- 活动报名：本次活动为北京线下会议，扫描二维码进行报名。



- 报名须知
 - ① 会议免费。仅邀请企业客户报名参会。
 - ② 扫码报名审核通过后，我们将向您发送邮件确认函，具体参会地址将在邮件中通知。
 - ③ 现场签到即赠 Lexis+ AI 定制棒球帽，数量有限，先到先得。

全国网络安全标准化技术委员会发布

《网络安全标准实践指南——智能体部署使用安全指引》

2026 年 7 月 1 日，全国网络安全标准化技术委员会秘书处发布《网络安全标准实践指南——智能体部署使用安全指引》。该指引聚焦人工智能智能体（AI Agent）在各类业务场景下部署与使用过程中的新型安全风险，为政企机构提供全生命周期的安全实践指引。指引覆盖评估、准备、部署、使用、停用五个阶段，其中，部署、使用和停用阶段阶段的下列核心要求值得企业重点关注。

1. 部署阶段：不应使用操作系统管理员权限运行智能体，宜仅授予智能体完成预期任务所必需的最小权限；应限制智能体的可访问目录范围，尽可能避免开放公网访问，降低被攻击风险。
2. 使用阶段：在使用连入互联网络的智能体时，应注意保护敏感数据安全，防止数据外泄；向智能体提供个人信息时，应坚持最小必要原则，涉及生物特征、家庭隐私等敏感信息的，应审慎提供，并取得用户单独同意。
3. 停用阶段：应安全清除智能体运行过程中产生的缓存数据、日志记录和临时文件，确保不遗留可恢复的敏感信息。

该指引虽为推荐性标准，不具有强制法律效力，但反映了监管机构对 AI 智能体安全风险的前瞻性关注，不排除未来转化为强制性要求的可能性。在华日资企业如部署或使用 AI 智能体从事业务活动（如客服、数据分析、自动化办公等），建议参照该指引建立相应的安全防护措施，特别是在权限管理和数据保

护方面做好合规准备，防范因智能体滥用或数据泄露引发的法律风险。

（法规原文：<https://www.tc260.org.cn/tc260/tzgg/202607/98b6f259f8a3428b8fe1cfea3c0fb19e.shtml>）

国家税务总局发布《关于企业重组业务所得税处理有关征管问题的公告》

2026 年 7 月 8 日，国家税务总局发布《关于企业重组业务所得税处理有关征管问题的公告》（国家税务总局公告 2026 年第 13 号），追溯自 2026 年 1 月 1 日起适用。该公告旨在支持企业并购重组，优化企业重组所得税处理的征管规则，提高规则可操作性。其中以下调整对外资企业重组税务筹划可能具有重要影响。

1. 作为特殊性税务处理的适用条件之一，将就适用特殊性税务处理达成一致的居民企业股东持股比例门槛，由原规定的 100%放宽至 50%。
2. 为适用前项的特殊性税务处理，重组日持有被合并（被分立）企业股权比例不低于 5%的居民企业股东、前十大居民企业股东，应就适用特殊性税务处理达成一致意见。
3. 明确合并中被合并企业的股东和分立中被分立企业的股东，可以是自然人、合伙企业、契约型资管产品、非居民企业，扩大了适用主体的多样性。
4. 对于适用一般性税务处理的重组，企业可选择将公允价值与原计税基础的差额，分 10 年均匀税前摊销扣除，有助于平滑重组当期的税负压力。

此前，重组业务的当事各方必须统一选择一般性或特殊性税务处理，但实践中因股东众多难以全部达成一致。本次公告的新规放宽了条件，提高了灵活性。在华日资企业如涉及企业合并、分立、股权收购等重组业务，可积极评估适用特殊性税务处理的可能性，并利用分年摊销政策合理降低重组当期税负，同时注意与税务机关沟通确认具体操作细节。

（法规原文：<https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfgk/c100012/c5251155/content.html>）

国家互联网信息办公室、公安部公布

《小型个人信息处理者个人信息保护简化措施规定》

2026 年 7 月 24 日，国家互联网信息办公室、公安部联合公布《小型个人信息处理者个人信息保护简化措施规定》，自 2026 年 9 月 1 日起施行。该规定依据《个人信息保护法》《网络数据安全管理条例》等制定，旨在减轻中小微企业合规负担，促进创新发展。

《规定》明确，小型个人信息处理者是指处理不满 10 万人个人信息的个人信息处理者。针对此类主体，《规定》推出了轻量化的合规路径：

1. 简化个人信息处理规则的内容要求，仅需包括处理者名称、个人行使权利的受理部门、处理目的与方式、个人信息种类及保存期限等核心内容；线下可通过张贴公告、线上可通过服务协议或弹窗等方式公开规则。
2. 符合条件的小型个人信息处理者可仅通过公开规则履行告知义务，无需逐一向个人告知。
3. 处理敏感个人信息仍需取得单独同意。
4. 依托网络平台开展处理活动的，平台已开展合规审计和影响评估并覆盖该处理者的，小型个人信息处理者可不再重复开展。
5. 明确向境外提供个人信息时免于申报数据出境安全评估。

对于在华规模较小、处理个人信息量较少的日资企业，该规定有望显著降低个人信息的在华处理以及出境的合规成本和负担。建议企业尽快统计所处理的个人信息数量，确认是否属于“小型个人信息处理者”范畴，以便及时享受简化措施，同时确保符合法定条件。

（法规原文：https://www.cac.gov.cn/2026-07/24/c_1786638889704872.htm）

市场监管总局发布携程垄断案行政处罚决定书

国家市场监督管理总局于 2026 年 1 月对携程集团有限公司立案调查，并于 2026 年 7 月 25 日发布行政处罚决定书（国市监处罚〔2026〕29 号），对携程滥用市场支配地位行为作出处罚。国家市场监督管理总局认定，携程在中国境内在线酒店预订平台服务市场具有支配地位，其以流量分配机制为核心，利用平台规则、技术手段对酒店经营者实施独家合作和“全网最低价”行为构成滥用市场支配地位行为，排除、限制了相关市场竞争，并作出了下列处罚：

1. 责令携程立即停止用市场支配地位行为，不得限制或者变相限制酒店经营者在其他竞争性平台开展经营，不得要求酒店经营者给予“全网最低价”等不合理交易条件。
2. 责令携程全额退还强制扣除酒店经营者的订单储备金约 1.23 亿元。
3. 没收携程违法所得约 16.58 亿元，处以携程 2025 年中国境内销售额 7.5% 的罚款约 35.22 亿元，两项罚没款合计约 51.80 亿元。

值得企业注意的是，本案罚款比例（7.5%）显著高于一般反垄断案件（通常为 1%~5%），体现了监管机构对平台经济领域垄断行为的高压态势和严厉态度。外资企业，尤其是涉及平台经济、在线旅游、酒店分销等领域的在华日资企业，应重新审视自身的市场行为、定价策略和合作协议，强化反垄断合规管理，防范类似风险。

（法规原文：https://www.samr.gov.cn/zw/xzcfjd/art/2026/art_b1d5546730274f488a23aa524ccf6c67.html）

用人单位单方解除劳动合同工会通知程序合规要点

——北京市《规范用人单位单方解除劳动合同工作指引（试行）》解读

倪雨桐 律师

2026 年 8 月 11 日，北京市总工会、市高院、市人社局联合发布《规范用人单位单方解除劳动合同工作指引（试行）》（以下简称“指引”），明确用人单位**单方解除劳动合同应提前 5 个工作日将理由书面通知工会**。

实际上，用人单位单方解除劳动合同需提前通知工会，并非新要求。《工会法》（2021 年修正）第二十二条规定，用人单位单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会；《劳动合同法》（2012 修正）第四十三条亦明确，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。

因此，一直以来，“事先将理由通知工会”都是用人单位单方解除劳动合同的法定前置环节。但司法实践中，对这一要求的尺度把握不一，特别是并非所有公司均设有工会，此外，我们处理的案件中，也曾出现无法判断上级工会、上级工会拒绝接收通知的情况。

执行尺度的混乱给用人单位带来不少困惑，而本次北京的指引出台，在程序上具有极大参考价值。现整理如下：

一、通知工会的刚性要求：对象与时限

《指引》第三条对通知工会的对象和时限作出了明确、具有操作性的规定。用人单位单方解除劳动合同的，应当提前五个工作日将理由书面通知本单位工会；尚未建立工会组织的，应当通知上一级工会。

与以往“有工会才履行、无工会则省略”的做法不同，新规明确不存在无工会可通知的情形。根据《指引》，上一级工会原则上是用人单位实际经营地的乡镇、街道、园区、开发区总工会；用人单位隶属区产业工会的，应通知其所属区产业工会；隶属市产业工会的，应通知其所属市产业工会中的上级工会。用人单位还可联系所在地工会，或拨打 12351 职工服务热线咨询相应上一级工会事宜，并且《指引》要求各级工会应主动公示联系方式和地址。

对企业人力资源和法务部门而言，这意味着必须将“通知工会”列为单方解除劳动合同的必经程序，以往可省略的操作方式存在极大的违法解除风险。

二、书面通知的内容与送达方式

《指引》第四条对通知工会的书面文本内容作了具体规范。通知文本应当写明：劳动者基本情况、解除劳动合同所依据的基本事实、解除劳动合同援引的法律、法规及本单位规章制度的相关条款，以及用人单位的联系人和联系方式等。

在送达方式上，《指引》第五条规定，书面通知工会的送达方式为直接送达、邮寄送达等。这要求用人单位注意保留送达凭证，以防日后发生争议时举证困难。

三、工会的反馈与用人单位的应对

《指引》第五条、第六条对用人单位和工会双方的程序作了闭环设计。用人单位工会收到通知后，应及时出具书面回执，更为重要的是，用人单位送达通知后，工会有 5 个工作日反馈期。若工会提出纠正意见，用人单位需要另行研究并书面答复。

当然，虽然我们理解工会意见仅为监督建议，用人单位无需取得工会同意方可解除劳动合同，但不得无视工会反馈，必须履行接收、研究、书面回复工会意见的完整流程，最好将劳动关系持续维系至整套程序闭环完成。

四、合规落地建议

结合《指引》规定，用人单位应当注意以下几点：

1. 更新离职管理流程。将“提前五个工作日书面通知工会”作为单方解除劳动合同的法定前置程序固化到制度流程中。
2. 未建工会的单位要及时明确上级工会。通过联系属地乡镇、街道、园区、开发区总工会或拨打 12351 热线，确认本单位对应的上一级工会。

3. 规范通知文本并及时留存凭证。依照《指引》附件样式载明基本事实、法律和规章制度依据，书面通知并保留送达回执。
4. 重视工会反馈意见并书面回复处理结果。收到工会意见建议后必须研究并书面回复，避免程序瑕疵。

总之，《指引》将“事先将理由通知工会”纳入用人单位单方解除劳动合同的必经程序。用人单位唯有在实体合法的同时严守程序合规，方能在劳动争议中立于不败之地，真正实现从源头预防化解纠纷、促进劳动关系和谐稳定。

值得注意的是，这一法定程序要求在天津也已落地。从北京、天津的陆续落实可以看出，“单方解除需通知工会”这一法定要求正被逐步落地为刚性程序规范，各地配套细则可能将会持续完善。建议用人单位和劳动者持续关注其他地区的相关进展，及时更新内部合规流程。

-
- 本期刊免费阅读。
 - 如有任何咨询或意见，请联系 newsletter@jtn.com。
 - 请注意，由于本刊内容具有普遍性，对于基于刊载内容所进行的商业活动造成的损失，本所概不负责。
 - 此外，本期刊由本事务所以 PDF 文件形式发布，如需未经修改 PDF 文件全文（包括页眉）进行传播，本事务所予以许可，其他情况请与我司协商。

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