

2020年2月14日

Contents

I Lawyer's Eye

新型コロナウイルス肺炎流行の影響による中国における労務関連の諸問題

弁護士 若林 耕

弁護士 徳山 剛史

北京オフィス顧問 朱 迪

II 台湾法令アップデート

- ・「マスターファイル及び国別報告の提出不要の企業認定基準」に関する通達
- ・「貿易法」の改正
- ・「外国銀行支店及び代表者事務所の設立及び管理弁法」の改定
- ・「医療機器管理法」の制定
- ・「商業事件審理法」の制定
- ・「知的財産及び商業裁判所組織法」の改正
- ・「営業秘密法」の改正

III 台湾万感

台湾におけるジェンダー平等の今

台湾弁護士 鄭 宇恬

I Lawyer's Eye

弁護士 若林 耕
弁護士 徳山 剛史
北京オフィス顧問 朱 迪

新型コロナウイルス肺炎流行の影響による中国における労務関連の諸問題

I. 新型コロナウイルス肺炎流行の影響

2019年12月以降、湖北省武漢市を中心に急速に流行を広めた新型コロナウイルス肺炎は、2020年2月9日18時現在、28か国・地域に拡大しており、その確定診断例は中国本土だけでも37,263例に上っている。このような状況の中で中国政府は、1月23日午前10時より感染の中心となった湖北省武漢市において市内の全ての公共交通機関を停止し、かつ武漢市内を発着する全ての航空機・鉄道・長距離バス・船等の運行を停止する都市封鎖(封城)措置を実施した。同様の都市封鎖措置はその後湖北省の全地域に拡大し、2020年2月9日現在浙江省温州市でも同様の措置が取られているほか、重慶市、雲南省昆明市、浙江省杭州市、寧波市、河南省鄭州市、黒龍江省ハルビン市、江蘇省南京市、徐州市、南通市等において各小区(集合住宅を形成している住宅地区のことを指す。)の管理のもと、市民の外出を制限するいわゆる「封閉式管理」が実施されているとの報道があり、これらの地域においても事実上外出が制限されている状況となっている。

上記のような状況の下で、春節休暇が終了した後も中国の企業等において従業員が正常に出勤できず、場合によっては業務の再開ができないケースが生じている。本稿では、今回の新型コロナウイルス肺炎の影響による中国における従業員の労務管理に関する問題について、現時点での法令等に基づき解説を行う。なお、後述の通り新型コロナウイルス肺炎に関する労務関連問題への対応は各地域により異なっており、また各地方政府の通知等の内容だけからは取り扱いが明確でない部分がある。

今後各地方政府がさらに詳細な内容の通知を公布したり、中央政府が全国的に統一的な解釈等を示す通知が改めて公布される可能性が十分あるため、以下に述べる点は本ニュースレター発行後に変更・修正される可能性があることに十分留意されたい。

II. 春節延長期間の取扱いについて

2020年における春節休暇の期間は、当初1月24日から1月30日とされていたが、中国国務院弁公庁は新型コロナウイルス肺炎の感染拡大を防止するため、1月26日付で「国務院弁公庁による2020年春節休暇の延長に関する通知」を公布し、春節休暇の期間を2月2日まで延長した。当初は2月1日(土)は振替出勤日と定められていたため、実質的には1月31日と2月1日の2日間休日が増えたこととなる。以下、1月31日から2月2日までの期間を「春節延長期間」という。

(1)春節延長期間に出勤しなかった従業員について

当該通知の中では、春節延長期間についての給与に支払方法等について明確には定められていない。もっとも、1月24日付で国家人的資源社会保障部が公布した「新型コロナウイルス感染による肺炎流行の予防期間における労働関係問題の適切な処理に関する通知」(以下、「労働問題処理通知」)によれば、「政府が隔離措置を実施したことにより、又はその他緊急の措置を採用したことにより正常の労務を提供できない従業員に対しては、企業は当該期間の給与を従業員に支払わなければならない。」と規定されている。春節延長期間については「政

府が緊急の措置を採用したことにより正常の労務を提供できない」状況に当たると考えられるため、春節延長期間において労務を提供しなかった従業員に対しても、当該期間の通常の給与を支払う必要があると考えられる。

(2) 春節延長期間に出勤した(在宅勤務を含む)従業員について

春節延長期間の性質は、国家が臨時に定めた特殊な休日であり、当該期間は休日として取り扱われるものの、法定祝日ではない。中国労働法において、祝日と休日は区別して割増賃金等の取扱いが定められている。「全国年節及び記念日休日弁法」によれば、祝日の日数は合わせて11日のみ(このうち春節の法定祝日は1月25日から1月27日の3日)であり、春節延長期間はこれに含まれない。したがって、春節延長期間に働いた従業員に対しては、休日における勤務としてその日数分の代休を与えるか、又は100%の休日手当(すなわち、通常の給与の2倍)を支払う必要があると考えられる。

III. 各地方における出勤再開の延期について

上記の春節期間の延長に加えて、各省級行政区(省・直轄市・自治区を指す。)において出勤再開を延期させる旨の通知が公布されており、概ね2月9日までの業務再開を止め、2月10日以降再開するように命じる通知を公布している省級行政区が多数を占めている。各省級行政区ごとの具体的な通知の内容については、下記の表を参照されたい。もっとも、省級行政区の通知があるにもかかわらず、現時点では実務上の混乱の影響からか、省級行政区管轄下の市又は区においては当該省級行政区と異なる対応を求められることも発生しているようである。以下、各省級行政区の通知により業務再開を原則的に禁止とされた期間(概ね2月3日から2月9日まで)のことを「業務再開禁止期間」という。

[出勤再開の延期に関する各省級行政区の対応(2月2日午前10時30分時点)]

(必要な職種を除く)2月9日まで企業活動の再開を行ってはならないとされている省級行政区
河北省、湖南省、重慶市、貴州省、陝西省、山西省、吉林省、遼寧省、広東省、山東省、広西壮族自治区、内蒙古自治区、福建省、雲南省、浙江省、上海市、安徽省、江蘇省、江西省、黒龍江省、河南省、寧夏回族自治区
2月13日まで企業活動の再開を行ってはならないとされている省級行政区
湖北省
企業活動の再開時期は別途通知することとされている省級行政区
天津市
企業活動の再開に関する通知がない、又は延期しないとされている省級行政区
北京市、青海省、甘肃省、新疆ウイグル自治区、チベット自治区、四川省、海南省

(1) 業務再開禁止期間に出勤しなかった従業員について

上記II.(1)のとおり、労働問題処理通知によれば、「政府が隔離措置を実施したことにより、又はその他緊急の措置を採用したことにより正常の労務を提供できない従業員に対しては、企業は当該期間の給与を従業員に支払わなければならない。」と規定されており、業務停止期間についても「政府が緊急の措置を採用したことにより正常の労務を提供できない」状況に当たるものと考えられる。したがって、業務再開禁止期間に働かなかった従業員に対しても、当該期間の通常の給与を支払う必要があると考えられる。

(2) 業務再開禁止期間に出勤した(自宅勤務を含む)従業員について

各省級行政区による上記の通知によれば、一部の職種を除いて、業務再開禁止期間において従業員に就業さ

することは禁止されているものの、業務再開禁止期間の趣旨は、職場や通勤により交通機関に人が集まることによる疫病の流行拡大を防止することにあるため、テレワーク等の手段により在宅勤務を命じることが禁止されているわけではない。そこで、業務再開禁止期間においてテレワーク等により労務を提供した従業員に対してどのような取り扱いを行うかが問題となる。

この点、上海市においては、1月28日付で同市的人力資源及び社会保障局のウェブサイト¹において「企業の業務再開の延期に関する問題に関する、市人社局の権威のある者の回答」という指針的文書が公表され、業務再開禁止期間は休日に属するとの見解が示されている。当該回答によると、当該期間中に出勤した(在宅勤務を含む)従業員については、当該出勤日数に対応する代休を事後的に与えるか、100%の休日手当(すなわち、通常の給与の2倍)を支払う必要があるとされている。

他方で、その他の省級行政区における業務再開禁止期間の性質、すなわちこれが休日に当たるか単なる業務停止期間に当たるかという点について、明確な通知が発出されておらず、今後の通知を待つ必要がある。仮に休日に当たるということになれば、上海市と同様の対応を取る必要があるが、他方で、単なる業務停止期間としかみなさない場合は通常の給与を支払えば足りることとなる(代休の付与も必要ない。)。この点は、所在地の地方人民政府によりさらに明確な通知が公布されるのを待つ必要がある。

IV. 疫病の流行によりオフィス・工場が業務・操業を再開できない期間(“停工停産”期間)の取扱い

上記とは別に、新型コロナウイルス肺炎流行の影響により(業務再開禁止期間以降も含めて)オフィス・工場を再開することができず、業務を行うことができない期間(いわゆる“停工停産”期間)の取扱いについては以下の通りである。

労働問題処理通知によれば、企業が業務停止した場合、(i)1賃金支払期間(月単位で給与を支払っている場合は、1ヶ月)以内は、労働契約の条件に従って従業員に給与を支払わなければならず、(ii)1賃金支払期間を超えた場合は、(a)従業員が通常の労務を提供した場合は当地の最低賃金以上の給与を支払い、(b)従業員が通常の労務を提供しなかった場合は各省級行政区の規定する生活費を支払わなければならないとされている。上記(ii)(b)の生活費の水準については各省級行政区ごとに「賃金支払規定」等によりそれぞれ規定されており、北京市、安徽省、山東省では最低賃金の70%、広東省、江蘇省、浙江省、河南省、河北省では最低賃金の80%、上海市、天津市においては生活費は最低賃金を下回ってはならないとされている。

V. 従業員が政府の措置により隔離されたため、又は政府による都市封鎖(封城)により出勤できない従業員の取扱い

事務所・工場は再開したものの、新型コロナウイルスに感染し、若しくは感染が疑われ、もしくは感染者との密接接触が疑われるため隔離され、又は都市封鎖(封城)措置その他の政府の措置により上京ないし出勤ができず労務を提供できない従業員についての取扱いは以下の通りである。

労働問題処理通知によれば、「隔離治療期間又は医学観察期間にある新型コロナウイルス肺炎に感染した患者、その疑いのある病人、密接接触者及び政府が隔離措置を実施したことにより、又は他の緊急措置を実施したことにより通常の労務を提供できない従業員に対しては、企業は当該期間内の給与を支払わなければならず、

¹ https://rsj.sh.gov.cn/201712333/xwfb/zxdt/01/202001/t20200128_1302972.shtml

労働契約法 40 条、41 条に基づき労働契約を解除してはならない。当該期間中に労働契約の期間が満了した場合は従業員の医療期間、医学観察期間、隔離期間の満了又は政府が採用するその他の緊急措置が終了するまで労働契約期間を延期しなければならない。」とされているため、隔離等の措置が行われている従業員については、上記に従って通常の給与を支払う必要があり、かつ労働契約を終了させることもできないこととなる。なお、この点については各地方人民政府がさらに詳細な通知をそれぞれ発布している場合があり、具体的な取り扱いは各地方により異なることがある。

VI. その他

上記のほか、新型コロナウイルス肺炎流行の影響に伴う労務問題として、年次有給休暇の取扱いや労働災害に関する点等、様々な問題が派生することが考えられる。本稿においてはこれらの点についての詳述は避けるが、前述の通り地方ごとに関連する通知の内容が異なっており、また詳細については明確な内容の通知が未だ公表されていない部分もあることから、各地方における通知の内容を注視して個別の問題に対処する必要がある。

以上

II 台湾法令アップデート

弁護士 若林 耕
台湾弁護士 吳 曉青
台湾弁護士 鄭 宇恬

最新台灣法令の解説

<税務>

「マスターファイル及び国別報告の提出不要の企業認定基準」に関する通達

[ポイント]本通達は、OECDにより進められている多国籍企業がその課税所得を人為的に操作し、課税逃れを行っている問題(BEPS)への対処のため、台湾における対応等に関連する税務通達である。

台湾財政部は、国際企業グループが税務当局に提出すべきマスターファイル及び国別報告(Country by Country Report)について、提出不要の認定基準を改定し、2017年に公布された認定基準(2017年認定基準)を廃止した。マスターファイルの提出不要の基準は、2017年認定基準と同様であるが、国別報告の提出不要の認定基準について、最終親会社が台湾域外の法人であり、かつ、マスターファイル提出不要の基準に該当した場合(すなわち、台湾域内の企業の年間純営業収益及び営業外収益の合計が30億台湾ドル未満である場合、または台湾域外の関連者間取引の年間総額が15億台湾ドル未満である場合)も、国別報告の提出は不要とされた。

(2019年12月10日に公布)

[原文] [財政部 2019年12月10日台財税字第10804651540號令](#)

<国際貿易規制>

「貿易法」の改正

[ポイント]本改正のポイントは、原産地の虚偽表示及び戦略的ハイテク製品の不正輸出を防ぐことである。具体的には、①輸出入者は虚偽の方法で貿易許可や証明書類を申請又は使用してはならないことが明確に規定されたこと、②輸出入者による製品原産地の虚偽表示に関して、告発奨励規定が追加されたこと、③戦略的ハイテク製品の違法輸出入について、刑事罰の罰金の上限額が150万台湾ドルから300万台湾ドルまで引き上げられたこと、④不正輸出、製品原産地の虚偽表示、不正方法で貿易秩序を乱したりするなどの行為に関して、過料の金額も引き上げられたこと等である。本改正により、「台湾製」の製品の国際評価及び台湾の貿易利益を保護することが期待されている。

(2019年12月25日に公布・施行)

[原文] [貿易法](#)

<外国銀行規制>

「外国銀行支店及び代表者事務所の設立及び管理弁法」の改定

[ポイント]本改正は、主に2018年の台湾会社法改正により外国会社の認許制度が撤廃されたことに合わせたものである。また、外国銀行代表者事務所について、代表者事務所がその取扱いうる業務の範囲(ビジネス情報収集と業務連絡に限る)を超える行為を行った場合、当局である金融監督管理委員会が当該外国銀行代表者事務所の設立許可を廃止できるようになった。

(2020 年 1 月 15 日に公布)

[原文] 外國銀行分行及代表人辦事處設立及管理辦法

<医療機器規制>

「医療機器管理法」の制定

[ポイント]本法は医療機器の管理等について定めるものである。従来の薬事法において定められていた医療機器規制のうち一部の条文を取り出し、製品の供給源と流通先に関する情報の確保、一部の低リスク医療機器の電子登録制度の採用、事業者の自発的な通報義務などの制度を追加している(計 9 章 85 条で構成されている)。本法の制定により、需要に応じた医療機器の市場投入のみならず、医療機器産業の発展、医療器材管理制度の健全化が期待されている。

(2020 年 1 月 15 日に公布、施行日は行政院が別途定める)

[原文] 醫療器材管理法

<訴訟手続制度の改革>

「商業事件審理法」の制定

[ポイント]本法は、台湾における裁判所における紛争解決の効率性に向けられた訴訟手続制度の重大な改革である。

本法は、重大な商業紛争を迅速かつ適切に、専門的に処理し、コーポレートガバナンスの健全化、経営環境の改善、経済発展の促進のために制定されたものである。「商業事件」は、商業訴訟事件と商業非訟事件に分けられ、いずれも「知的財産及び商業裁判所」(「商業裁判所」)が専属的に管轄することになる。

本法は、「商業訴訟事件」または「商業非訟事件」に該当する事件を明確に定めている。商業訴訟事件について、会社責任者と会社との間における業務執行に関する訴額が 1 億台湾ドル以上である事件、証券取引法、先物取引法等の詐欺行為により生じる訴額が 1 億台湾ドル以上である事件、株式公開発行会社の株主権行使、取締役会・株主総会決議の効力をめぐる紛争、会社法等に関する訴額が 1 億台湾ドル以上である事件はこれに該当する。商業非訟事件は、株式公開発行会社の株式買取価格の決定、臨時管理人や検査人の選任及び解任などの事件が含まれる。

商業裁判所における商業事件の審理において、弁護士強制主義、オンラインシステムでの書状提出、テレビ会議システムを利用する審理、調停前置、専門家証人、当事者照会、秘密保持命令などの制度が採用される。

(2020 年 1 月 15 日に公布、施行日は司法院が別途定める)

[原文] 商業事件審理法

「知的財産及び商業裁判所組織法」の改正

[ポイント]本改正は、上記商業事件審理法の制定に合わせたものである。現存の「知的財産裁判所組織法」は「知的財産及び商業裁判所組織法」に改正され、商業裁判所が新設され、知的財産裁判所と合わせて「知的財産及び商業裁判所」となる。知的財産事件と商業事件は、知的財産法廷と商業法廷において、それぞれの専門裁判官によって審理される。商業事件の審理は、2 級 2 審制度が採用され、裁判官 3 名の合議審で審理される。また、新たに「商業調査官」という専門官が設けられ、商業事件に関する専門的問題を分析する役割を担うことになる。

(2020 年 1 月 15 日に公布、施行日は司法院が別途定める)

[原文] 智慧財產及商業法院組織法

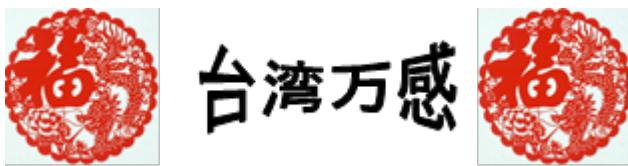
＜営業秘密＞

「営業秘密法」の改正

[ポイント]本改正で、営業秘密事件の刑事事件の捜査段階の秘密保持命令（「捜査秘密保持命令」）という制度が追加された。具体的に、捜査段階の営業秘密保護の強化措置として、検察官は捜査の際に必要に応じて、捜査内容にアクセスできる関係者に対し、「捜査秘密保持命令」を発することができるようになった。なお、外国法人の権益を保護するために、「認許」を受けていない外国法人は、本法の規定事項につき、刑事告訴・自訴(private prosecution)又は民事訴訟を提起できるようになった。また、外国人営業秘密保護の互恵原則について、バイラテラル条約・協定に加え、外国人の所属国が台湾と共に営業秘密保護の国際条約に参加した場合も含まれるようになった。

(2020年1月15日に公布・施行)

〔原文〕営業秘密法



【台湾におけるジェンダー平等の今】

台湾弁護士 鄭 宇恬

筆者は、台湾人、女性、既婚(配偶者は異性)、職業は台湾弁護士。

休日には、「Unfinished Business」や「82 年生まれ、キム・ジョン」などを読み、時代のジェンダー平等への潮流の中にいることにふと気づく。

「性別に囚われることなく、平等に各々の能力や魅力を発揮できるという意味でのジェンダー平等」

最近は、SDGs の推進目標として国や企業等においても積極的に取り組まれている。筆者は、ジェンダーの平等が今アジアで最も進んでいるのは台湾であると思う。

ジェンダー平等ランキングなるもの

最近は、「ジェンダー平等」について様々な指標やスコア評価が用いられている。

この点、台湾では「2020 年度性別図像」¹ という統計データが公表されており、台湾のジェンダー平等は世界で 9 位、アジアでは 1 位とのこと。この統計データは、台湾独自のものではあるが、統計手法は国連開発計画(UNDP)が発表した 2018 年のジェンダー不平等指数(Gender Inequality Index, GII)に基づき、「性と生殖に関する健康」(健康領域)、「エンパワーメント」(政治領域)、「労働市場への参加」(経済領域)の 3 つの領域における 5 つの指標で、各国・地域の「ジェンダー平等」の状況を評価したもので、国際機関等が公表する男女格差指標等と比べても評価方法や結果に違和感はない。

女性の政界進出

台湾では、女性の政界進出が増加し続けている。2018 年に、台湾近隣のアジア各国の国会議員の女性比率は 3 分の 1 に達しなかったが、当時台湾の立法委員(日本の国会議員に相当。)の女性比率は既に 38.7%で、アジアトップであった(現在は女性立法委員の比率は 41.6%まで増加し、引き続きアジアで 1 位をキープしている。)。

女性の経済分野での活躍

台湾における女性の労働市場への参加率も年々増えて、2018 年に 51.1%に達した。また、男女の平均時給差も徐々に減り、2018 年に 14.6%になっており、日本の 32.3%と米国の 18.9%と比較してもなお低い。これらのデータを見ると、台湾における女性の社会・経済分野への進出はかなり進んでいると言える。

ちなみに、弁護士(法律家)や裁判官(司法官)など法律実務家の女性比率についても、台湾は日本と比べて高いように思われる。2018 年のデータではあるが、女性弁護士が弁護士全体の 36.9%を占めた。年齢別で見れば、30 代女性弁護士は 30 代弁護士の 46%を占め、20 代女性弁護士は 20 代弁護士の 56.8%を占めており、20 代では男性弁護士を上回っている²。筆者は以前台湾の法律事務所で働いたことがあり、女性弁護士の割合が日本より高いことを実感している。一方、裁判官について、台湾の高等裁判所では男女比率はおよそ 1:1 だが、地方裁判所では女性裁判官の人数は男性より多い³。筆者が 5 年ほど前に日本の法律実務家グループを台湾の裁判所見学に案

¹ 台湾行政院性別平等処—性別統計データ「性別図像」:<https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>

² 台湾法務部—弁護士統計データ:

https://www.rjsd.moj.gov.tw/RJSDWeb/common/WebList3.aspx?menu=INF_COMMON_LAWYER

³ 台湾司法院—機関人數性別統計データ:<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1266-1.html>

内した際に、当時見学したすべての法廷の裁判官がちょうど全員女性だったことがあり、日本の弁護士らがとても驚いていたことが印象的であった。



2019年は台湾、そしてアジアの同性婚元年

ジェンダー平等において、女性・女児のエンパワーメン強化等の課題的側面がクローズアップされがちであるが、「男性と女性が平等に生活を送ることのできる社会」を目指すというのが全体的な目標である。

この点、台湾でアジア他国に先駆けて、2019年5月に同性婚が合法化されたことはジェンダー平等に向けての大きな「一歩」と思われる。

ちなみに、台湾において2019年5月から11月までに同制度を利用して結婚登記をした同性カップルは合計2,623組（そのうち男性カップルは837組、女性カップルは1,786組）に達しており、これらの数字からみても、同制度が実際に多く利用されているという点も注目に値するだろう。

また、台湾の同性婚法制度は、単に特別法として結婚手続を新設しただけのものではなく、異性夫婦であれば関連し得る周辺規定への配慮・調整がなされている点も法律家としては目を引かれる。社会保障、税制、DV、在留資格など、各種の法に埋め込まれた夫婦としての権利、利益はおよそ全て同性間にも適用されることになっている点が特に評価できよう。

台湾でも「育MEN」は育つか

台湾では、男性でも育児休暇を取得することは可能であり、また男性の育休取得率も年々増えてはいるが、全体に占める割合はまだ17.7%に過ぎない。筆者の台湾の家族や友人だけをみても、女性のみが育休を取得しているケースがほとんどである。

つい先日、筆者が台湾に戻った時のことであるが、もうすぐ出産予定の友人（女性）とその旦那さん（男性）と食事をする機会があった。旦那さんが育児休暇を取得するかの話題となったとき、彼が「僕は会社から帰宅してから、家事や子育てを手伝うつもりだよ」と自慢げに発言したため、その場の全員から「手伝う」ではなく「子育てをする」でしょう、と突つ込まれていた。

男性の育児参加、これは台湾も日本も共通の課題であることは間違いない。

最後に

筆者のジェンダー平等に対する理解はまだまだ浅いが、実際に台湾でのジェンダー平等への取り組みを身近に実感することが増えたことで、よりジェンダー平等への意識が高まる不思議な感覚を抱いている。このような社会的環境や「意識」の変革こそが、ジェンダー平等への機動力ともなると信じている。

以上

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
 - 本ニュースレターの編集担当者は、以下のとおりです。
弁護士 森脇 章(akira.moriwaki@amt-law.com)
弁護士 中川 裕茂(hiroshige.nakagawa@amt-law.com)
弁護士 若林 耕(ko.wakabayashi@amt-law.com)
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、お問い合わせにてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、こちらにてご覧いただけます。