

2024年3月27日(No. 520)

Contents

I. Topics

最近のセミナーや論文等の情報

II. Lawyer's Eye

新「中華人民共和国会社法」の成立とその影響(下)

上海オフィス顧問 銭 一帆

日本弁護士 尾関麻帆

III. 中国法令アップデート

- ・過料の設定及び実施のさらなる規範化及び監督に関する指導意見
- ・国家秘密保護法(2024年改正)
- ・新就業形態労働者の休息及び労働報酬の権益保障ガイドライン
- ・新就業形態労働者の労働規則公示ガイドライン
- ・就業形態労働者の権益保護サービスガイドライン
- ・校外補習管理条例(意見募集稿)

I. Topics

最近のセミナーや論文等の情報

◆AMT グレーターチャイナセミナー

当事務所では、中国メインランド、香港、台湾について、各専門家が各分野のトピックについて解説を行うシリーズ講座(オンラインセミナー)を開催しております。今後の予定は次の通りです。具体的なテーマ及び日程には変更が生じる可能性がありますので、正確な情報は直近のメールでのご案内をご覧ください。なお、本セミナーは本ニュースレターの受信を頂いている皆様方を中心にのご案内させていただいております。

◆グレーターチャイナセミナーが次の通り開催されました。

第 27 回(中国メインランド)

日時:2023 年 11 月 16 日(木)

「中国セクハラ規制の最新動向と対応」

講師:中国弁護士 胡 絢静

第 28 回(台湾)

日時:2023 年 12 月 21 日(木)

「台湾向け越境 EC(電子商取引)に関する台湾法令の解説」

講師:台湾弁護士 吳 曉青

第 29 回(中国メインランド)

日時:2024 年 2 月 22 日(木)

「中国独占禁止法～2022 年改正後の運用動向～」

講師:パートナー弁護士 矢上 浄子

◆グレーターチャイナ法務解説動画シリーズ

当事務所では、中国メインランド、香港、台湾の法務に関する重要トピックについて解説を行う動画シリーズの配信を YouTube にて開始しました。

最新の解説動画は次の通りです。

[「台湾向け越境 EC の法務チェックポイント」](#)

1月 23 日配信

講師:台湾弁護士 吳 曉青

[「中国セクハラ規制の最新動向と対応【グレーターチャイナ法務解説】」](#)

12 月 12 日配信

講師:中国弁護士 胡 絢静

[「対中投資の基本～撤退編～」](#)

11月28日配信

講師：パートナー弁護士 唐沢 晃平

本シリーズは随時の追加配信を予定しておりますので、ぜひ[チャンネル登録](#)をお願いいたします。

※ これまでに配信した法務解説動画は[こちら](#)からご覧いただけます。

II. Lawyer's Eye

新「中華人民共和国会社法」の成立とその影響(下)

上海オフィス顧問 銭 一帆
日本弁護士 尾関 麻帆

はじめに

2023年12月29日に公布された、新しい「中華人民共和国会社法」(以下「新会社法」という。)は、中国のみならず世界中の企業の関心を集めている。新会社法は、2019年5月7日に会社法改定起草チームが設立されてから四回の審議、四年半の時間を経て、第十四期全国人民代表大会常務委員会の第七回会議において可決され、2024年7月1日から施行される。中国の会社法は、1993年の制定以来、時代の変遷と共に改正を重ねてきており、今回の改正は六度目の改正であり、2005年以来の二度目の全面改正¹である。

新会社法は、総則、会社登記、有限責任会社の設立及び組織機構、有限責任会社の持分譲渡、株式会社の設立及び組織機構、株式会社の株式発行及び譲渡、国家出資会社の組織機構に関する特別規定、会社の董事、監事、高級管理職の資格及び義務、社債、会社の財務・会計、会社の合併・分割・増資・減資、会社の解散及び清算、外国会社の支店等、法律責任並びに附則の全15章266条で構成されている。

新会社法の改正内容は多岐にわたるため、Lawyer's Eye では、新会社法の改正箇所のうち主要なポイント、特に、日系企業に重要な影響を及ぼしうるポイントに焦点をあてて、1月号より2回に分けて、第一報として内容を紹介し、その実務的な影響の分析をお届けしている。本稿は1月号掲載の「II. Lawyer's Eye 新中華人民共和国会社法の成立とその影響(上)」の続きであり、下記目次の3以下の内容を含むものである。

【目次】

1. 有限責任会社の株主における資本充実義務の強化
 - (1) 資本金の最長払込期限(5年間)規制の復活
 - (2) 払込期限の「期限の利益喪失制度」の適用範囲拡大
 - (3) 出資義務不履行に対する催告・失権制度/その他の株主の責任
 - (4) 持分譲渡後における旧株主の責任
2. 董事会権限の強化及び高級管理職の責任強化
 - (1) 董事会の権限強化: 株主会からの権限委譲の明文化
 - (2) 役員義務強化: 忠実義務と勤勉義務の明確化
 - (3) 役員責任強化: 第三者に対する責任の追加(1月号はここまで、本号では、以下を掲載)
3. 機関構成の変更
4. 従業員及び少数株主の保護
5. 株式会社における株式制度の変更
6. 新会社法適用の猶予期間

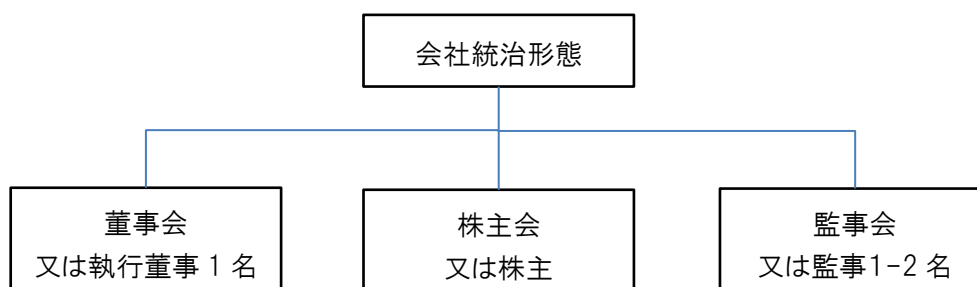
¹ 中国語においては、部分改正を「修正」と称しており、全面改正を「修訂」と称す。

3. 機関構成の変更

(1) 監事会制度の改正

会社法が 1993 年に最初に制定されたときから、株主会・董事会・監事会という機関構成は、会社の機関の「三本の足」として紹介されてきた。しかし、実務上は、会社の役員を監督する役割を持つ監事会(監事)がうまく機能しない場合がほとんどで、監事会(監事)の機能は、すでに形骸化しているのではないかとの批判が絶えなかった。

〈現行法における会社の機関構成〉

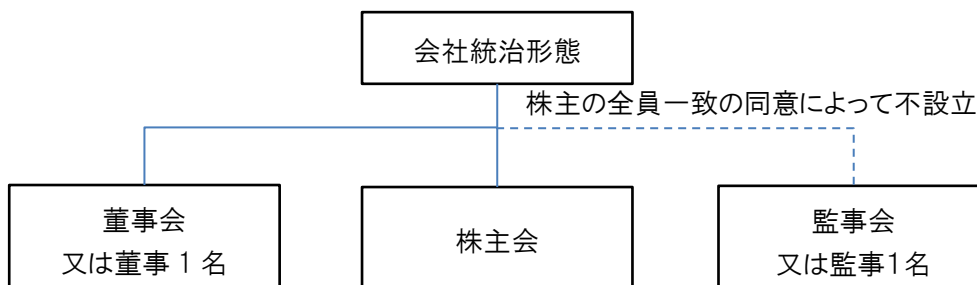


この状況を受け、新会社法においては、新しい機関構成のタイプを 2 つ導入し、監事会を設立しない、又は董事会の中に監査委員会を設立することが可能となった。このように、本来なら董事会と並列する機関である監事会を会社の機関構成から撤去する動きは、董事会の地位の強化にもつながり得るものと考えられる。

ア. 監事会を設定しない方法

新会社法によれば、比較的の小規模な有限責任会社は、株主の全会一致の同意によって、監事会を設定しないことも可能となった(新会社法 83 条)。一方で、監事会を設置せずに、監事のみを設置する場合には、監事の人数は 1 名と指定されている(新会社法 83 条)。

〈監事会不設立有限責任会社〉



日系企業にとって、特に完全子会社の機関構成について、監事会(監事)は、不要であるとの考え方が多く、今後、日系企業の小規模中国子会社の中には、監事会を設立しない方法を希望される会社が増えると予想される。一方で、既存の日中合弁会社においては、監事を日方、中方、それぞれ 1 名ずつ指名するとしている

ケースが多く見られる。新会社法の下において、今後はどちらの出資者が監事を指名するか(互選とするか)、検討が必要となる。

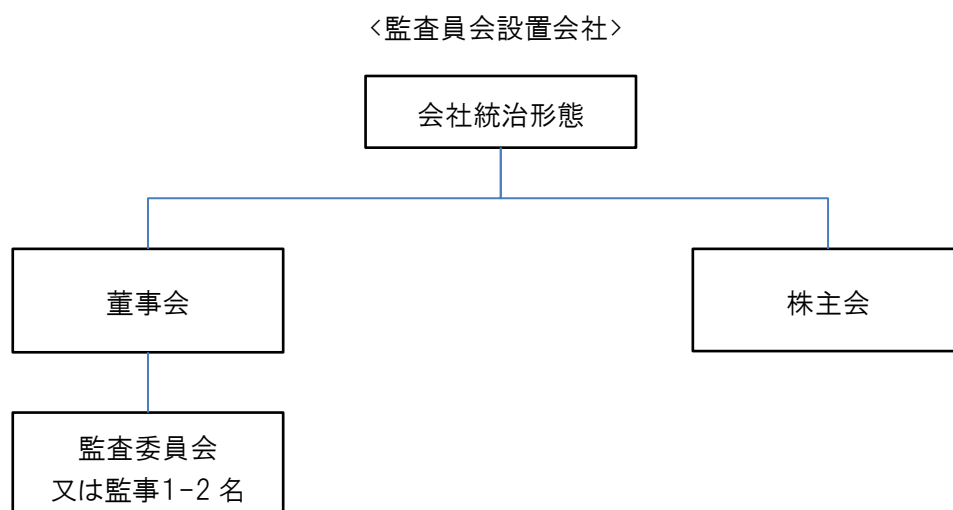
また、下記 5.(1)で述べるとおり、従業員数が 300 人以上の大規模企業については、監事会を設立する方法が従業員代表の董事への参入を阻止する有効な方法と考えられる点に留意が必要である。

イ. 監査委員会を設立する方法

新会社法においては、アメリカや日本の監査等委員会、指名委員会等設置会社の監査委員会制度を採用し、董事会の中に董事によって構成される監査委員会を設置する制度が導入された(新会社法 69 条、121 条)。これは、董事会において、議決権を有する董事により構成される監査組織を設置することで、経営に対して直接ガバナンスの影響力を発揮する狙いがあると思われる。

なお、株式会社においては、監査委員メンバーの過半数が、社外董事又は従業員代表でなければならない(新会社法 121 条 2 項)とされている(有限責任会社においては、上記制限はない)。社外董事とは、「会社において董事以外のその他の職務を務めてはならず、かつその独立した客観的判断に影響を及ぼす可能性がある関係が会社との間にあってはならない。」とされており、日本の制度下の社外取締役と同じく、いわゆる弁護士等の社外の人間が就任させることで、社内の人間関係などに縛られず、既存の経営陣に対してガバナンス機能を強化する狙いがあると思われる。

新会社法上、中国の監査委員会に認められている権限は、監事会の権限と同じであり、株式会社の監査委員メンバーの過半数が、社外董事又は従業員代表でなければならない以外(新会社法 121 条 2 項)、監事会と異なるアレンジは特段設けられていない。もっとも、監査委員会に所属する董事は、議決権を有するため、実質的には、一般的な監事会の権限、監事の権限である適法性監査に加えて、必然的にいわゆる妥当性監査の権限を有していると解釈する余地があるように思われるが、現時点においてはそこまでの議論はなく、今後の議論を待ちたい。



(2) 法定代表者範囲の拡大

現行法において、会社の法定代表者は会社の董事長、執行董事又は董事長に限定されることに対し、新会社法においては、全ての董事又は総経理が法定代表者を務められると規定されている(新会社法 10 条)。中国においては、いわゆる日常の業務執行は総経理において実施されること、総経理でも董事長でもない董事も法定代表者を務めることができるようになったところが注目される。実務的には、中国にいる総経理に必

要な授権をして会社を運営することになると思われるが、日方と中方で董事長と法定代表者をそれぞれ交互に務めることでけん制掛け合う合併体制も考えられる。

また、現行法においては、法定代表者の氏名は会社定款における必要的記載事項であるとされているが、新会社法によれば、法定代表者の氏名を明記する必要はなくなり、法定代表者の選出、変更方法のみ規定すればよいようになった。実務的には、法定代表者の選出方法、変更方法のみの記載の定款が受理されることも多いという運用もあるが、当該改正により、法令上明確に、法定代表者を変更するたびに定款を修正する必要がなくなった(新会社法 46 条)。

(3) その他会社の統治に関する改正

機関構成の調整に伴い、新会社法においては、一部機関の人員構成や議決方法についても改正がある。詳細は以下の表のとおりである。

項目	現行法	新会社法
有限責任会社の株主会における一般決議事項の決定方法	✓ 無し	✓ 株主会は、決議にあたって、 <u>過半数</u> の議決権を代表する株主による採択を経なければならない (新会社法 66 条)
董事会の定足数	✓ 無し	✓ 董事会会議は、 <u>過半数</u> の董事が出席しなければならない。出席した場合にのみ開催することができる。 (新会社法 73 条、124 条)
監事の最低人数	✓ 規模が比較的小さく、又は株主の人数が比較的少ない有限責任会社は、監事会を設置せず、監事 <u>1-2 名</u> を置くことができる ✓ 株式会社は監事会を設置し、その人数は <u>3 名</u> を下回ってはならない	✓ 規模が比較的小さく、又は株主の人数が比較的少ない有限責任会社又は株式会社は、監事会を設置せず、監事 <u>1 名</u> を置くことができる。 (新会社法 83 条、133 条)
総経理の職権	✓ 職権を規定	✓ 総経理の職権は定款又は董事会の授権によって決める(新会社法 74 条)

新会社法によるこれらの機関構成の調整及びその他会社の統治に関する改正によって、会社の現行定款の内容と新会社法の規定の間に一定のズレが生じてしまう会社が多いと思われる(特に、日中合弁会社等において、監事をそれぞれ 1 名ずつ派遣し、合計 2 名体制で会社を運営している会社や従業員数が 300 人以上の大規模企業)。しかしながら、新会社法は、これらのズレを修正するための是正期間について明確に規定しておらず、。現行定款を新会社法に沿う形で修正するための是正期間は、今後部門規定等において明確にされると思われる。外商投資法施行当時の当局の運用に鑑みれば、会社に登記変更事項が発生したタイミングで定款の修正も対応が求められる可能性も高く、その予測を前提とすれば、当座の会社の対応策として、新会社法に則り、最も望ましい機関構成と権限設定を検討し、新会社法施行後に速やかに定款を修正できるように準備しておく方が望ましい。

4. 従業員及び少数株主の保護

(1) 従業員保護の強化

もともと、会社法は、会社の組織(機関構成等)及び行為(意思決定等)を規制する法令とされていたことから、従来は、従業員の権利保護は会社法の目的とされておらず、従業員保護の関連する内容も労働組合への支援以外に目立って規定されていなかった。

しかし、新会社法においては、従業員の保護が会社法の立法目的の一つとして、明確に追記されており(新会社法 1 条)、従業員による会社経営への参加にかかる権利に関する条文が多く追加された。詳細は以下の表のとおりである。

項目	詳細
従業員大会の設立義務	✓ 会社は、憲法及び関連する法律の規定に基づき、従業員代表大会を基本形式とする民主的な管理制度を確立・整備しなければならない。(新会社法 17 条 2 項)
解散・破産時の意見聴取義務	✓ 会社は、解散、破産申請を検討のうえ決定する場合、会社の労働組合の意見を聴取し、かつ従業員代表大会又はその他の形式を通じて、従業員の意見及び提案を聴取しなければならない。(新会社法 17 条 3 項)
大規模会社の従業員代表役員設置義務	✓ 従業員数が 300 人以上の有限責任会社又は株式会社は、法により監事会を設置し、かつ監事会の構成員に会社の従業員代表を有する場合を除き、その董事会の構成員の中に会社の従業員代表を有さなければならない。董事会の従業員代表は、会社の従業員が従業員代表大会、従業員大会又はその他の形式を通じて民主的な選挙により選出する。(新会社法 68 条、120 条)

従業員大会を設立する管理制度、解散・破産時の従業員からの意見聴取義務は、実は労働法規制上元々求められていた運用の延長線にあり、事実上の影響は限定的と思われるが、従業員代表役員の設置義務は、日系企業に対し大きな影響を与えるものとする。現行法によれば、従業員代表を設置すべき場面は監事会を設立する場合に限られているところ、監事会を設置せずに 1~2 名(新会社法施行後は 1 名のみ)の監事を設置することによって回避可能と理解されている。そのため、実務上は、日系企業に限らず、当該回避策を採用し監事会を設置しないことが一般的である。

新会社法施行後は、従業員人数が 300 人以上の会社においては、上記回避策を採用した場合には、董事会において従業員董事を設置しなければならないので、回避策としてはもはや適切ではなくなった。3. (「新「中華人民共和国会社法」の成立とその影響(上)」参照)において言及したとおり、新会社法において、董事会の役割は深く強化されている。会社の経営において最も重要な意思決定機関である董事会に従業員代表を入れれば、会社経営の機動性を欠き、また、不確定要素が増えるのではないかという懸念についても領けるものであろう。そのため、あえて監事会を設置し、従業員代表監事を設置する方が会社経営の効率性という観点からは、賢明かもしれない。

(2) 少数株主保護の強化

少数株主の保護は、従前から会社法において重要視されていた論点の一つである。会社法は、経済的効

率の観点から、資本多数決を原則としているため、多数株主と少数株主の利益が衝突する場面では、少数株主の利益が犠牲になりやすい状況が自然と生じる。かといって、少数株主を過度に保護すれば、資本多数決の原則を損ない、会社の運営効率を損なうため、両者のバランスが難点である。

新会社法においては、少数株主の保護を強化するため、主として①株主の知る権利、②株主代表訴訟を提起する権利及び③持分買戻し請求権について改正が行われている。また、そのバランスとして、通常の合併は株主会の特別決議事項とされているところ、株主会決議を要さず、少数株主の同意を要しない簡易合併も新設された。

ア. 知る権利の強化：会計証憑の閲覧権付与

現行法によれば、株主の知る権利として、有限責任会社の株主、株式会社の連続 180 日以上単独又は合計で会社の 3%以上の株式を保有する株主は、会社の会計帳簿を閲覧する権利を規定されている。他方で、当該「会計帳簿」に会計証憑が含まれるかどうかについて、明確な規定はなく、意見が分かれていた。財務諸表の確認のみが可能で、会計証憑の確認ができない状況では、会社の運営実態を正確に判断できないとの声に対し、株主からの会計証憑の開示要求に対応し続けることは非常に煩雑であり、可能とすれば会社の正常経営に支障がきたすとの反論があった。

この点、新会社法は、両主張に配慮する形で、会計証憑の閲覧権を明確に規定した。株主は、会計証憑の閲覧を要求する場合、会社に書面による請求を行い、また、開示請求の目的を説明しなければならない。また、会社は、株主による会計帳簿、会計証憑の閲覧が不当な目的によるものであり、これにより会社の合法的利益が損なわれるおそれがあると認める合理的な根拠がある場合、閲覧を拒否することができる。この場合、会社は、株主が書面による請求を行った日から 15 日以内に、書面により株主に回答して理由を説明しなければならない。さらに、会社が閲覧を拒否した場合、株主は、人民法院に訴訟を提起することができる（新会社法 57 条 2 項、110 条 2 項）。なお、新会社法によれば、当該権利は会社の完全子会社にまで及ぶようになっており（新会社法 57 条 5 項）、株主は、会社の完全子会社の会計証憑まで確認が可能である。

今後、合併経営において、日系企業が株主であれば少数株主からのこのような要求に応える必要があり、逆に少数株主であれば求める権利がある。日系企業にとっては諸刃の剣と言えるが、現在は、日中合併において、日方が少数株主である場合が比較的に多いと思われ、全体的に日系企業にとってやや有利な制度と評価できるかもしれない。

イ. 二重代表訴訟制度の新設

現行法によれば、董事、監事、高級管理職（「会社役員等」という。）は、職務の遂行の際に、法律、行政法規又は会社定款の規定に違反して会社に損失をもたらした場合、又は第三者が会社の合法的權益を侵害して会社に損失をもたらした場合、有限責任会社の株主、連続 180 日以上単独又は合計で会社の 1%以上の株式を保有する株式会社の株主は、関連手続きに基づき、会社を代表して、自己の名義で会社役員等の責任を追及する訴訟（株主代表訴訟）を直接人民法院に提起する権利を有する。新会社法によれば、当該権利は上記知る権利と同様に、会社の完全子会社にも及ぶようになっており（新会社法 189 条）、株主は、会社の完全子会社を代表して、完全子会社の会社役員等に対して責任追及する訴訟（二重株主代表訴訟）を提起することも可能である。

二重株主代表訴訟規定は、過去に会社法解釈（四）の意見募集稿においても規定されていたが、過度に訴訟の負担を掛けるものと酷く批判されたため、当時は、最終的には採択されなかった。しかし、今回の新会社法の修正において、大きく強化された董事の権限への牽制方法として復活したと推察される。

ウ. 持分買戻し請求権の適用事由及び適用対象の拡大

現行法によれば、以下の各号に掲げる事由のいずれかに該当する場合、株主会の決議について反対票を投じた有限責任会社の株主は、会社に合理的な価格でその持分を買い取るよう請求することができる。

- ① 会社が 5 年連続で株主に利益分配を行わず、その連続 5 年間において会社に利益があり、かつ本法に規定する利益分配条件に合致する場合

- ② 会社が合併、分割し、又は主要財産を譲渡する場合
- ③ 会社定款に規定する経営期間が満了し、又は会社定款に規定するその他の解散事由が生じたにもかかわらず、株主会が会社定款修正の決議を採択して会社を存続させた場合

新会社法においては、上記規定は株式会社にも適用されるようになった(新会社法 161 条)。また、有限責任会社においては、上記に加え、会社の支配株主が株主権利を濫用して会社又はその他の株主の利益を著しく損なった場合、その他の株主は、会社に合理的な価格でその持分を買い取るよう請求する権利を有する規定を追加された(新会社法 89 条)²。

少数株主として、日中合弁会社に出資している企業にとっては、会社法上認められたプットオプション権として、エグジット方法の一つとしての期待が寄せられる。しかし、同プットオプションのトリガー要件とされている「株主権利の濫用」は抽象的な表現であり、明確な該当基準は定められておらず、該当可能性はケースバイケースで判断されると考えられ、その実効性については現段階では不透明である。具体的な該当基準については、将来的には司法解釈等によって規定される可能性もあり、関連法令動向を引き続き注目する必要がある。

エ. 簡易合併(強制合併/スクイズアウト)制度の導入

新会社法において、上記のとおり少数株主権利の強化に関する規定が追加された反面、資本多数決を強く尊重する簡易合併制度(強制合併制度)も設けられた。

当該制度によれば、会社(吸収する側、「存続会社」)がその持分又は株式の 90%以上を保有する会社(吸収される側、「消滅会社」)と合併する場合、消滅会社は、株主会の決議を経る必要がなく、日本でいうところの略式合併に近い制度である。但し、消滅会社のその他の株主に合併の旨を通知しなければならず、消滅会社のその他の株主は、消滅会社の大株主である存続会社に合理的な価格でその消滅会社の持分又は株式を買い取るよう請求する権利を有する。

更に、当該制度によれば、当該状況下において、存続会社が合併の際に支払う金額が当該会社の純資産の 10%を超えない場合においては、存続会社の株主会の決議を経る必要もない(但し、会社定款に別途規定がある場合を除く)とされており、日本でいうところの簡易合併に近い制度も導入されている。なお、存続会社が存続会社の株主会の決議を経ずに合併する場合でも、存続会社の董事会の決議を経なければならない(新会社法 219 条)とされている。

このような支配的な株主である親会社が、子会社から少数株主を締め出し、支配権を 100%確保する制度は、日本においてはスクイズアウト制度として知られている手法であり³、絶対的多数議決権を持つ株主の意思及びその会社に対する支配権を強く尊重する趣旨で設立された制度である。中国においては、当該制度の導入について、特に上場会社の私有化の場面において、昔から議論され続けてきたが、少数株主の利益を強く侵害する恐れがあることを理由に、今まで導入されなかった。比較法の観点から見れば、中国の新会社法において定められた 90%という比率の基準は、欧州における制度と比較すると決して高いとは言えず、スクイズアウト制度の適用要件としては、厳しい条件とはいえない一方、中国におけるスクイズアウト制度は、その実行の方法が合併の場面に限定されている(簡易分割によって、完全子会社を新設できない)ことが特徴といえる。

本制度については、当該制度を合併契約において適用排除できるか、消滅会社の株主会を不要とする場合の株式保有割合を 90%から更に引き上げることが可能か、買取対価について強制的な基準があるか等の議論があるが、現段階では明らかではなく、今後、司法解釈における解釈を待つ必要がある。当座の対応策としては、既存又は今後の合併事業において 90%以上又は 10%未満の出資を行っている又は行おうとする場

² 会社により買い取られた持分は、6 か月以内に方により譲渡又は消却されることが法令上要求されている(新会社法 89 条)。

³ 中国語では「余股挤出」と呼ばれる。

合、少なくとも合弁契約及び定款においてスクイーズアウト実行時の対価設定方法を予め約定することで、投資回収面でのプロテクションを図る必要があると考えられる。

5. 株式会社における株式制度の変更

最後に、新会社法に基づく、株式会社における株式制度の変更を簡単に紹介したい。株式会社は、機関構成と意思決定方法について定款で自由に決定できない部分が多く存在しており、登記についても不便なところが多いことため、従来から日系企業を含む外商投資企業においては株式会社ではなく、有限会社を選択することが多く、同じ理由から、中国の内資系企業においても積極的に選択されることが少ない。また、中国において上場できる企業は株式会社に限定されるため、株式会社への組織形態変換は、あくまで上場を見据えた会社が、上場の前段階として活用するという見方が現状は一般的である。

新会社法においては、株式会社の株式制度に関し、種類株式制度等、注目に値する新しい制度が複数導入された。日系企業が子会社又は合弁会社について積極的に株式会社の形態を選択する可能性は依然として低いかもしれないが、今後、株式会社の株式を購入する場面も十分ありうるため、この観点から、株式会社における新しい株式制度を紹介したい。

新制度	詳細
種類株式の発行	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 【種類株式の発行】株式会社は、会社定款の規定に従い、以下の各号に掲げる普通株式の権利と異なる種類株式を発行することができる。 <ul style="list-style-type: none"> ① 利益又は残余財産の分配に優先し、又は劣後する株式 ② 1株当たりの議決権数が普通株式より多い、又は少ない株式 ③ 譲渡が会社の同意を経なければならない等の譲渡に制限がある株式 ④ 国務院が規定するその他の種類株式 株式を公開発行する会社は、上記②及び③に規定する種類株式を発行してはならない。公開発行前に既に発行しているものを除く。 会社が上記②に規定する種類株式を発行する場合であっても、監事又は監査委員会構成員の選出及び更迭については、種類株式と普通株式の1株当たりの議決権数は同数とされる。 (新会社法 144 条) ✓ 【種類株式に関する定款記載事項】種類株式を発行する会社は、会社定款に以下の各号の事項を明記しなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> ① 種類株式の利益又は残余財産の分配順位 ② 種類株式の議決権数 ③ 種類株式の譲渡制限 ④ 中小株主の権益を保護する措置 ⑤ 株主会が規定すべきと認めるその他の事項 (新会社法 145 条) ✓ 【種類株主会における特別議決事項】種類株式を発行する会社は、会社定款の修正、登録資本金の増加又は減少の決議、及び会社の合併、分割、解散又は会社形態の変更に係る事項について、種類株式

新制度	詳細
<p>授権資本制度</p>	<p>の株主権利に影響を及ぼす可能性がある場合、種類株式に係る株主会議に出席する株主が有する議決権の 2/3 以上による採択を経なければならない。</p> <p>会社定款は、種類株式に係る株主会議の決議を経る必要があるその他の事項について規定することができる。</p> <p>(新会社法 146 条)</p> <p>✓ 【株式の授権発行】株式会社の定款又は株主会は、董事会に授権して、3 年間、発行済株式の 50%を超えない株式を発行することを決定させることができる。但し、金銭以外の財産を価値評価して出資する場合は、株主会の決議を経なければならない。</p> <p>董事会が上記の規定に基づき株式発行を決定したことにより会社の登録資本金、発行済株式数に変化が生じた場合、会社定款のかかる記載事項に対する修正については、改めて株主会が議決を行う必要はない。</p> <p>(新会社法 152 条)</p>
<p>無額面株式の発行</p>	<p>✓ 【株式授権発行の議決規則】会社定款又は株主会が董事会に授権して新株の発行を決定させる場合、董事会は、決議にあたって、全董事の 2/3 以上による採択を経なければならない。</p> <p>(新会社法 153 条)</p> <p>✓ 株式会社の資本は株式に分けられる。会社のすべての株式は、会社定款の規定に従い額面株式又は無額面株式のいずれかを選択して採用する。額面株式を採用する場合、1 株当たりの金額は均一とする。</p> <p>会社は、会社定款の規定に従い、発行済みの額面株式の全部を無額面株式に転換し、又は無額面株式の全部を額面株式に転換することができる。</p> <p>無額面株式を採用する場合、株式発行により得た株式払込金の 1/2 以上を登録資本金に計上しなければならない。</p>

6. 新会社法適用の猶予期間

新会社法は、その多くの制度について、既存の会社が同法に基づく制度に、実質的な運用、現行定款を変更するまでに与えられた猶予期間について明確にしていなかったが、登録資本の出資期限については、既に登記設立されている会社は、出資期限が新会社法に規定する期限を超える場合、法律、行政法規又は国务院に別途規定がある場合を除き、新会社法に規定する期限までに段階的に調整しなければならない、とされている(新会社法 266 条)。

この点、2024 年 2 月 6 日付で、新会社法の登録資本にかかる規定の適用に関して、猶予期間等を設定する「国务院による「会社法」における登録資本登記管理制度の実施に関する規定(意見募集稿)」《国务院关于实施《中华人民共和国公司法》注册资本登记管理制度的规定(征求意见稿)》が公表された。当該意見募集稿においては、新会社法の施行前に設立されていた会社に対し、3 年の猶予期間(2024 年 7 月 1

日から2027年6月30日)を規定するものである。有限責任会社は、払込期限が新会社法の期限(すなわち5年内)を超えている場合は、当該猶予期間内において、払込期限を5年内に設定する必要があり、遅くとも2032年6月30日前には出資払込を完了させる必要があるとされている。同時に、有限責任会社について、2027年7月1日から起算して、残りの引受資本の払込期限が5年を超えていない場合は、上記のように出資期限を調整する必要はないことを明確にしている。

本意見募集稿の今後の正式な公布が待たれると同時に、その他の制度についても、既存の会社が、いつまでに新会社法の下に制度に移行することが求められているのか、下位法令の動向に注視したい。

以上

III. 中国法令アップデート(2024年2月1日～2月29日の法令を対象)

最新中国法令の解説

今号3月号の注目法令は、「国家秘密保護法(2024年改正)」である。本法は1988年に制定された後、2010年に一度改正されているが、本改正は14年ぶりとなる。本法は、基本的には、国家機関及び国家秘密に係わる組織や公務員を規制する法律であり、民間企業等に対する直接的な規制ではないが、当事者として行政機関や公務員と接点を持つ状況にある場合には、別の法令(例えば、昨今話題の「反スパイ法」等)と関連付けて行政・刑事処罰を受ける可能性もある。そのため、中国において、行政機関や公務員と接点を持つ可能性がある企業にとっては、当局側の「事情」として本改正の概要を理解しておくという位置づけになる。『国家秘密保護法(2024年改正)』については、弊事務所で作成しているため、ご入用の方は、[本ニュースレターアドレス](#)までご連絡ください。

さて、3月5日に北京で開催した全人代(日本の国会に相当)は、同月11日に閉幕した。今年全人代では、(1982年に制定された)「**国務院組織法**」が改正された。同改正は、行政機関21省と地方政府の行政権限の縮小を行うものであり、党中央による集中的な統治体制が目指されているとみられる(同改正については、次号の中国法令アップデートで取り上げたい。)

執筆担当: 日本弁護士 若林 耕

公布済み法令

<憲法・行政法>

過料の設定及び実施のさらなる規範化及び監督に関する指導意見

[ポイント] 中国の法制度上、法律、国務院が制定する行政法規、地方の人民代表大会(及びその常務委員会)が制定する地方性法規、国務院の省庁(部門)が制定する部門規章、地方政府が制定する地方政府規章のみが、行政罰としての過料を設定する権限を有するとされている(行政処罰法10条から15条)。しかし、法定の権限を逸脱した過料設定行為は依然として見られている。

また、過料の徴収は政府の収入増にもつながるため、地方政府の財政状況が軒並み悪化している現在、政府が自らの収入の過料の徴収権限を乱用することを懸念する声が上がっている。例えば、近年話題となったニュースの一つに、四川省涼山彝族自治州のとある村委會(地方の自治体)が、法令上過料を設定する権限がないので、「過料基準」を公表し、布団を畳まないこと、しゃがんでご飯を食べることへの過料を設定したという事例があった。

そこで、国務院が、「過料の設定及び実施のさらなる規範化及び監督に関する指導意見」(以下「意見」という)を公表し、過料の設定および徴収に制限をかけている。その規定は概ね下記のとおりである。

1 過料設定の権限と原則

意見は、過料の設定は法定の権限と科学的原則に従うべきであると強調し、過料の設定権限を有する行政機関に対して、以下のように要求している。

- 法律、法規が過料額を設定している場合、規章は法定の上限内で過料額を明確にすることしか許されず、法律、法規が過料額を設定していない場合、規章が設定する過料額は、類似の違法行為の過料の上限を超えてはならない。
- 過料の額と違法行為の重大さが一致するべきである。
- 過料規定の評価と整理を定期的に行い、社会の発展に適応しない過料の修正や廃止に務める。

- 教育的指導、是正命令、情報公開などの方法で管理できる問題について、過料を原則として設定しない。
- 2 過料の厳格な適用
同時に、意見は、過料の設定は厳格な規範に従うべきであり、類似の事例に同じ過料を適用するように努めるべきであると強調している。
 - 3 過料実施の規範化と監督の強化
 - 上級行政機関は、下級行政機関の監督を強化することが求められる。
 - 過料収入は、規定に従って国庫に全額納付される必要があり、行政機関や部局内の留保、私的分配、横領は厳しく禁じられる。
 - 会計監査の監督を強化し、過料収入の管理と使用の適正化を図る。

[原文] 关于进一步规范和监督罚款设定与实施的指导意见(国发〔2024〕5号)

[公布／公表機関] 國務院（国务院）

2024年2月9日公布、同日施行

執筆担当：日本弁護士 張超鵬

国家秘密保護法(2024年改正)

[ポイント] 2024年5月1日に改正国家秘密保護法が施行される。本法は1988年に制定された後、2010年に一度改正されているが、今回の改正は14年ぶりとなる。

本法にいう国家秘密とは「国家の安全及び利益に関係し、法定の手続により確定され、一定期間内において一定範囲の人員のみが知る事項」であるところ(第2条)、国家政策、国防、軍事、外交、経済発展、科学技術、国家安全保護や犯罪捜査等に関する情報が国家秘密とされる可能性がある(第13条)。国家秘密はその重要性に応じて、「絶密」、「機密」、「秘密」の三つの機密等級に分類され(第14条)、それぞれの機密等級に応じて秘密保護期間や当該国家秘密を知ることができる人員の範囲に差が設けられている。もし国家秘密を漏洩すれば刑法上の国家秘密漏洩罪が成立し刑事処罰の対象となり得るほか、行政処分の対象となり得る。

本法は、基本的には、国家機関及び国家秘密に係わる単位(以下「国家機関・単位」という)に対して、本法に基づき国家秘密を保護すべき旨を定めた法律であるが、本法に定める国家秘密を窃取、偵察、買収、不法提供する行為は刑法におけるスパイ罪又は反スパイ法に定められるスパイ行為に該当し、刑事処罰又は行政処分の対象となり得るため、いかなる情報が国家秘密保護法の保護対象となるかは、国家機関・単位以外の私人(情報を受領する側)にとっても極めて重要な意味を持つ。

今回の改正では、第3条に「秘密保護業務に対する中国共産党の指導を堅持する」との文言が盛り込まれるなど、共産党による指導が強化されているほか、第4条では、「総体国家安全観」の堅持という習近平政権の方針が強調されている点が注目されている。この点、第15条の文言調整によって、改正法においては国家秘密の範囲及び機密等級の具体的な範囲については、秘密保護当局が他の行政部門と協議することなく単独で決定することが可能とされており、国家秘密に関する党ないし政権の意向がより迅速に実務に反映されやすくなったものと目されている。

また、第46条では、国家秘密に関わった職員に関する離任・離職後の「秘密離脱期間」(脱密期)における管理が強化されており、当該期間中の元職員の出国が新たに制限されているほか、同期間終了後も秘密保持義務を負うとの点が明記されている。中国では、2024年2月5日に、中国の元外交官であり退職後にオーストラリア国籍を取得した作家・民主活動家である楊恒均氏がスパイ罪で執行猶予付き死刑を宣告されているが、今回の法令改正においても、過去に国家秘密に関わっていた職員については無期限に厳しい取締りの対象とするという国家の姿勢が示されたものといえる。外国人としても、そのような元職員と不用意に接触

すれば、国家秘密の窃取、偵察、買収等を行った(すなわちスパイ活動を行った)と見られる危険性が高くなったとも考えられるため、注意を要する

そして、今回の改正で最も注目度が高い条文が、本法の末尾の附則中に追加された第 64 条である。同条は、国家機関・単位が職能を履行する上で取得した、「国家秘密には属さないがその漏洩が一定の不利な影響をおよぼす恐れのある事項」については、「業務秘密管理弁法」(工作秘密管理弁法)を適用し、必要な保護措置を取るものと定めており、国家秘密に該当するものと確定されていない情報であっても秘密保護の対象となり得ることが示されている。具体的にいかなる情報がここにいう「業務秘密」に該当し得るのか、また、かかる「業務秘密」について具体的にいかなる保護措置が取られるのかは未だ不明であるが、この新たに追加された「業務秘密」の保護により、実質的に本法の適用範囲が大幅に拡大される可能性がある。今後制定されることが見込まれる「業務秘密管理弁法」の内容や、「業務秘密」の漏洩、不正取得等に関する今後の当局の取締りの動向には注意を要する。

[原文] 中华人民共和国保守国家秘密法 (中华人民共和国主席令第 20 号)

[公布／公表機関] 全国人民代表大会常務委員会 (全国人民代表大会常務委員会)

2024 年 2 月 27 日公布、2024 年 5 月 1 日施行

執筆担当: 日本弁護士 唐沢晃平

*なお、国家秘密保護法(2024 年改正)に関しては弊事務所で全訳を作成しております。必要な方は[本二ユーースターメール](#)までご連絡ください。

<社会法>

新就業形態労働者の休息及び労働報酬の権益保障ガイドライン

新就業形態労働者の労働規則公示ガイドライン

就業形態労働者の権益保護サービスガイドライン

[ポイント] 中国では、インターネット・プラットフォームを利用したネット販売、フードデリバリーや配車サービスが普及しており、これらのサービスは、就労機会の創出という点でも重要な役割を果たしている。一方で、これらのサービス従事者の労働関係が明確でない場合も少なからずあり、その結果、サービス従事者の「労働者」としての権利が不十分であるとの指摘がされていた(日本においても、2022 年、東京労働委員会が、ウーバーイーツ配達員が労働者に該当すると判断し、いわゆるギグワーカーの労働者性が認められた事例として話題になった)。

このような状況を踏まえ、2021 年 7 月 22 日、人力資源社会保障部等 8 部門は、「新就業形態労働者の労働保障権益の保護に関する指導意見」(以下「本指導意見」という。)を公表し、「完全には労働関係の成立は満たさないが、企業が労働者に対し労働管理を行う場合」という状況を認めた上で、プラットフォーム企業の役割等を明確化した(他方で、日本においては、このような中間的な概念は想定されておらず、労働者かそれ以外かという二者択一的な制度になっていると指摘されている)。

さらに、2023 年 11 月 8 日、人力資源社会保障部は、インターネット・プラットフォームのサービス従事者に対する権利の保障を強化するため、本指導意見等に基づいて、「新就業形態労働者」に関する 3 つのガイドラインを公表した。ここでいう「新就業形態労働者」とは、「オンラインでインターネット・プラットフォームが発信する配送、配車、運送、家事サービス等の業務任務を受け、プラットフォームの要求に従い、プラットフォーム・ネット予約サービスを提供し、労働を通じて労働報酬を獲得する労働者」と定義されている。各ガイドラインは、新就業形態労働者とプラットフォーム企業の関係等を定めるものであり、その概要は、概ね以下のとおりである。

新就業形態労働者の休息及び労働報酬の権益保障ガイドライン(全14条)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 新就労形態労働者の<u>労働時間及び休息(第2章)並びに労働報酬(第3章)に関する事項</u>が定められている。 ✓ 例えば、新就労形態労働者の労働時間の計算方法(4条)や、新就労形態労働者の労働報酬規則の制定(7条)といった事項が定められている。
新就業形態労働者の労働規則公示ガイドライン(全8条)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 新就労形態労働者の<u>労働規則の制定</u>に関する事項が定められている。 ✓ 例えば、「労働規則」の定義(3条)や、労働規則を制定・改訂する場合の原則・手続(4条、6条)といった事項が定められている。
新就業形態労働者の権益保護サービスガイドライン(全22条)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 新就労形態労働者・<u>プラットフォーム企業間の労働紛争の解消体制(第2章)</u>、<u>労働組合の役割(第3章)</u>等に関する事項が定められている。 ✓ 例えば、プラットフォーム企業による不服申立てメカニズムの確立(4条)、労働組合のプラットフォーム企業に対する監督(12条)といった事項が定められている。

各ガイドラインは、どのような場合にプラットフォーム企業との間に「労働関係」が認められるかについては具体的には言及しておらず、また、法的強制力を有するものではないと考えられる。他方で、これらのガイドラインの公表により、新就労形態労働者や労働組合がプラットフォーム企業に対し、労働環境の改善をさらに求める可能性もあり、今後の運用にも注視されたいが、フードデリバリーや配車サービスのプラットフォーム企業が社内規則を自主的に整備する際の指針となることが期待される。

[原文] [人力资源社会保障部办公厅关于印发《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》的通知](#)（人社部（2023）50号）

[公布／公表機関] 人力资源社会保障部（人力资源社会保障部）

2023年11月8日公布、同日施行

執筆担当：日本弁護士 芳賀洋一

草案・意見募集稿等

校外補習管理条例(意見募集稿)

[ポイント] 教育の「双減」(小中学生の学習負担と親の経済的出費を減らす)政策の実施に伴い、中国政府は、校外補習に関する一連の管理規則を制定しているところである。その中で、教育部は、2024年2月8日、「校外補習管理条例(意見募集稿)」(以下「本意見募集稿」という)を公表した。本意見募集稿は、校外補習について学校教育に資するものでなければならないと位置づけ、校外補習における公益性の基本原則を明確にした。主な内容は、以下のとおりである。なお、あくまで意見募集稿であり、今後の正式公布が待たれるが、中国の教育現場の「今」を知る上でも参考となり得る。

1. 校外補習の概念を明確にした。校外補習とは、学校教育システム外で社会に向けて展開される、小中学生及び3歳から6歳までの就学前児童を対象とした学業レベルの向上、趣味・特技の育成などを主な目的とした組織的又は体系的な教育補習活動をいう。

2. 審査手続きを明確にした。校外補習に関する学校運営許可は、県級以上の教育行政部門が審査・許可を行う。インターネット技術を利用して校外補習活動をオンラインで展開する場合、省級の教育行政部門が審査・認可を行う。

3. 校外補習は学科類と非学科類に基づいて分類管理を実施する。2021年7月、教育部は、義務教育段階における校外補習の学科類と非学科類の範囲を明確にした。学科類校外補習機構の教員と教育研究

者は、教員資格を取得していなければならない。非学科類校外補習機構の教員と教育研究者は、相応の専門資格を取得していなければならない。幼稚園、小中学校の現職教員と教育研究者は、校外補習活動に従事してはならない。

4. 校外補習機構は、小中学生及び3歳から6歳までの就学前児童を対象としたプレイメントテスト、競技会を組織したり、参加したりしてはならず、補習対象の学業成績と順位を公表してはならない。

5. 義務教育段階の学生を対象として実施される学科類の校外補習は、法に基づいて政府指導価格の管理を実施し、省級の人民政府が補習費用の管理方法を制定する。その他の校外補習の費用は、審査機関に報告して届出を行わなければならない。

[原文] 校外培训管理条例（征求意见稿）

[公布／公表機関]教育部（教育部）

（意見募集期間：2024年2月8日～2024年3月8日）

執筆担当：北京事務所顧問 李加弟

※＜上記以外の今月のその他の重要な新法令＞

-
-
- 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執筆者は、以下のとおりです。
 - 弁護士 射手矢 好雄(yoshio.iteya@amt-law.com)
 - 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)
 - 中国弁護士 屠 錦寧(tu.jinning@amt-law.com)
 - 弁護士 尾関 麻帆(maho.ozeki@amt-law.com)
 - 弁護士 横井 傑(suguru.yokoi@amt-law.com)
 - 弁護士 唐沢 晃平(kohei.karasawa@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。

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

www.amt-law.com