

財団法人
国際民商事法センター

I C C L C

特 集

第16回日中民商事法セミナー

第35号

2011年12月

目 次

第35号 2011年12月

＜巻頭挨拶＞	財団法人国際民商事法センター理事長 原田明夫	i
--------	------------------------------	---

＜第16回日中民商事法セミナー特集＞

プログラム	ii
講師略歴書	iv

東京セミナー

開会挨拶	財団法人国際民商事法センター会長 宮原賢次	1
	国家発展改革委員会副主任 杜 鷹	2
	法務省法務総合研究所長・当財団理事 清水 治	4
	日本貿易振興機構 (JETRO) 副理事長 横尾英博	6
	中国駐日本国大使館公使参事官 牛 建国	8

講演Ⅰ 「中国独占禁止法」適用の現状

講 師	全人代常務委員会法制工作委员会経済法室副主任 袁 傑	10
コメンテーター	神奈川大学法学部教授 細田孝一	23
講演Ⅰに対する討論・会場質疑		27

講演Ⅱ 「中国労働法」適用の現状

講 師	人力資源社会保障部法規司副司長 余 明勤	30
コメンテーター	森・濱田松本法律事務所弁護士 石本茂彦	60
講演Ⅱに対する討論・会場質疑		72

総 括	国家発展改革委員会法規司司長 任 瓏	77
	松尾綜合法律事務所弁護士・当財団理事 小杉丈夫	79

大阪セミナー

<u>開会挨拶</u>	財団法人国際民商事法センター理事長 原田明夫	83
	国家発展改革委員会副主任 杜 鷹	85
	法務総合研究所国際協力部長・当財団評議員山下輝年	87
	日本貿易振興機構 (JETRO) 事業推進課長 河浦義和	88
 <u>講演 I 「中国独占禁止法」適用の現状</u>		
講 師	全人代常務委員会法制工作委员会経済法室副主任 袁 傑	90
コメンテーター	大江橋法律事務所弁護士 高槻 史	91
講演 I に対する討論・会場質疑		103
 <u>講演 II 「中国労働法」適用の現状</u>		
講 師	人力資源社会保障部法規司副司長 余 明勤	105
コメンテーター	森・濱田松本法律事務所弁護士 石本茂彦	106
講演 II に対する討論・会場質疑		107
 <u>総 括</u>		
	国家発展改革委員会外事司副巡視員 林 大建	112
	大江橋法律事務所弁護士・当財団評議員 石川 正	114
 <u>(資 料)</u>		
	中華人民共和国独占禁止法	119
	第 1 回～第 16 回日中民商事法セミナー講演及び講師一覧表	132

巻頭挨拶

財団法人国際民商事法センター理事長
原田 明夫

機関誌第35号をお届けします。

本号は第16回日中民商事法セミナーを特集しております。当財団は法務省法務総合研究所並びに日本貿易振興機構(JETRO)との共催で、日中両国の民商事法分野での相互理解と交流を深めるため、専門家を交互に派遣、招聘しセミナーを開催してきており、今年度は第16回日中民商事法セミナーを添付プログラムの通り、10月20日東京、10月21日大阪において開催しました。

今回も第14回に引き続き、当財団の中国側窓口機関として常時ご支援をいただいている国家发展改革委員会より杜鷹副主任をご来賓としてお迎えし、ご挨拶をいただきました。

さて、セミナーは当財団の重要事業の一つとして平成8年の財団設立以来、日本(東京・大阪)と中国(北京)で交互に開催し、時機に応じたテーマを取り上げて相手国の専門家を招聘し講演を行ってもらう方式をとっており、今年度は中国の「中国独占禁止法」適用の現状と「中国労働法」適用の現状をテーマとして取り上げました。

本セミナーには中国側講師として全人代常務委員会法制工作委员会经济法室より袁傑副主任、人力資源社会保障部法規司より余明勤副司長にお出でいただき、中国政府それぞれの立場から両テーマにつき現状と課題などをご紹介いただきました。何れも日本企業の中国での事業展開にとって関心の深い法律であり最新の情報をお聞きすることができ、極めて有意義なものとなりました。

セミナーは東京、大阪とも中国講師の講演の後、日本側のコメンテーターのコメント、相互討論及び会場との質疑応答が行われました。本号では講演及びコメント、質疑応答を取りまとめ掲載しております。

また、末尾に第1回から今回の第16回までの本セミナーのテーマ、講師等を整理し一覧表を添付しておりますので、ご参照ください。

第16回日中民商事法セミナー/東京

テーマ：①「中国独占禁止法」適用の現状
②「中国労働法」適用の現状

開催日：2011年10月20日(木)

会場：JETRO 5階展示場(アーク森ビル5階)

東京都港区赤坂1-12-32

(東京メトロ銀座線、南北線「溜池山王」または「六本木一丁目」下車)

プログラム

<中国語・日本語同時通訳>

12:30～	開 場		
13:00～13:30	開会挨拶	宮原賢次 杜 鷹 清水 治 横尾英博 牛建国	財団法人国際民商事法センター会長 国家発展改革委員会副主任 法務省法務総合研究所長 独立行政法人日本貿易振興機構副理事長 中国駐日本国大使館公使参事官
	総合司会	小杉丈夫	松尾綜合法律事務所弁護士・当財団理事
	中国側司会	任 龍	国家発展改革委員会法規司司長
13:40～14:30	講演1		
	演 題：	「中国独占禁止法」適用の現状	
	講 師：	全人代常務委員会法制工作委员会經濟法室副主任 袁 傑	
14:30～15:10	日本側コメント・討論・会場質疑		
	コメンター：	細田孝一 神奈川大学法学部教授	
15:10～15:30	休 憩		
15:30～16:20	講演2		
	演 題：	「中国労働法」適用の現状	
	講 師：	人力資源社会保障部法規司副司長 余 明勤	
16:20～17:00	日本側コメント・討論・会場質疑		
	コメンター：	石本茂彦 森・濱田松本法律事務所弁護士	
17:00～17:10	挨拶 任 龍	国家発展改革委員会法規司司長	
17:10～17:20	総 括 小杉丈夫	松尾綜合法律事務所弁護士・当財団理事	

(閉 会)

第16回日中民商事法セミナー/大阪

テーマ：①「中国独占禁止法」適用の現状
②「中国労働法」適用の現状

開催日：2011年10月21日(金)

会場：大阪中之島合同庁舎2階 法務総合研究所国際会議室
大阪市福島区福島1-1-60
(阪神福島駅、JR福島駅、JR大阪駅下車)

プログラム

<中国語・日本語同時通訳>

12:30～	開場		
13:00～13:30	開会挨拶	原田明夫 杜 鷹 山下輝年 河浦義和	財団法人国際民商事法センター理事長 国家発展改革委員会副主任 法務総合研究所国際協力部長・当財団評議員 独立行政法人日本貿易振興機構事業推進課長
	総合司会	江藤美紀音	法務総合研究所国際協力部教官
13:40～14:30	講演1		
	演題：	「中国独占禁止法」適用の現状	
	講師：	全人代常務委員会法制工作委员会经济法室副主任 袁 傑	
14:30～15:10	日本側コメント・討論・会場質疑		
	コメンター：	高槻 史 大江橋法律事務所弁護士	
15:10～15:30	休憩		
15:30～16:20	講演2		
	演題：	「中国労働法」適用の現状	
	講師：	人力資源社会保障部法規司副司長 余 明勤	
16:20～17:00	日本側コメント・討論・会場質疑		
	コメンター：	石本茂彦 森・濱田松本法律事務所弁護士	
17:00～17:10	挨拶	林 大建	国家発展改革委員会外事司副巡視員
17:10～17:20	総括	石川 正	大江橋法律事務所弁護士・当財団評議員

(閉会)

【 略 歴 】

氏 名： 杜鷹 (DU YING) (男性)
生年月日： 1952年10月18日
出身地： 北京市
学 歴： 人民大学経済学部卒
略 歴： 国务院農村發展研究センター發展研究所副所長
農業省農村經濟研究センター副主任
農業省政策法規司司長
国家計画委員会農村經濟發展司司長
国家發展改革委員会農村經濟司司長
2005年8月国家發展改革委員会共産党党組メンバー、副主任

【 略 歴 】

氏 名： 任龍 (REN LONG) (女性)
生年月日： 1953年3月20日
出身地： 北京市
学 歴： 中国人民大学 計劃統計学部卒 經濟学学士
略 歴： マクロ經濟政策法規の立案、中国政府のいくつかの重要な政府報告書、
文書の起草に参画。また、中国の八五計画、九五計画、十五計画書の立案に参画。
著 書： <マクロ經濟の分析と政策評価>の編集長
<飛躍－經濟建設の重大決定及び実践>の編集長
共著<鄧小平經濟理論学綱要>
共著<工業發展政策の比較と戒め>等
専門分野： マクロ經濟管理、經濟法、行政法
現 職： 国家發展改革委員会法規司司長

【 略 歴 】

氏 名： 林大建 (LIN DAJIAN) (女性)
生年月日： 1953年8月2日
出身地： 浙江省
学 歴： 1979年 清華大学工業自動化学部 卒業
1987年 華北電力大学大学院 修士課程卒
1995年 中国社会科学院研究生院 博士課程卒
職 歴： 1995年 国家發展改革委員会マクロ經濟研究院 研究職員
2003年 中国印駐在使節団外交官
現 職： 国家發展改革委員会外事司副巡視員

【 講 師 略 歴 書 】

氏 名： 袁傑（女性）

生年月日： 1962年12年

出身地： 北京

学 歴： アメリカ Temple University 法学修士号取得

略 歴： 26年間立法業務に従事。

財政、金融、貿易及び渉外法律と商法の立法業務に従事。

会社法、パートナー企業法、所得税法、知識産権法、独占禁止法、

保険法等数十部法律の制定、改訂に参加

2002年～2004年商務部条法司において外資関連法規と

市場流通関連法規の制定と執行に従事。

著 書： 「中華人民共和国公司法釈義」(法律出版社)

「中華人民共和国独占禁止法釈義」(法律出版社)

「中華人民共和国保険法釈義」(法律出版社)

「中華人民共和国特許法釈義」等 の執筆に参加

【 講 師 略 歴 書 】

氏 名： 余明勤（男性）

生年月日： 1957年2月

出身地： 貴州省

学 歴： 1979年 貴州財経学院工業経済管理学科入学

1983年 貴州財経学院工業経済管理学科卒業

1989年 中国社会科学院研究生院入学

1994年 中国社会科学院研究生院卒業 経済学博士号取得

職 歴： 1983年～1989年 貴州財経学院工業経済管理学科講師

1994年～現在 中華人民共和国人力資源社会保障部法規司副司長

(旧 中華人民共和国労働部労働関係労働監察司、
労働社会保障部法制司)

兼 任： 中国労働学会、中国労働法研究会、中国労働論争専門委員会 常務理事

中国人民大学法学院 客員教授

中国政法大学民商法学院 客員教授

・長期にわたって、労働経済、人力資源管理と社会保険理論と法制に関する研究に従事

・国家関連法律法規及び規範性政策の起草、制定に従事

・人力資源と社会保障部門の労働監察、行政法律執行監督業務に従事

・中国とドイツ、中国とイギリス、中国とアメリカとの労働関連立法プロジェクトに参加

著 書： 「労働と社会保障法制建設」

「社会保険法制研究」

「労働契約法律実施に関する解説」等 ほか論文多数

＜東京セミナー＞

2011年10月20日（木）

JETRO アーク森ビル5階展示場

[注]

- (1) セミナーの中国語/日本語同時通訳は(株)サイマル・インターナショナルの通訳によるものです。
- (2) 中国語、講演原稿の日本語への翻訳、チェックは森・濱田松本法律事務所の専門家によるものです。



<開会挨拶(1)>

財団法人国際民商事法センター会長
宮原 賢次



国際民商事法センター会長の宮原賢次でございます。第16回日中民商事法セミナーの開催にあたりまして主催者として一言ご挨拶申し上げます。

先ず、今回のセミナーのために中国から遠路お越しいただきました国家発展改革委員会の杜鷹副主任、任瓏法規司司長、全人代経済法室の袁傑副主任をはじめとする中国ミッションの皆様にご心より歓迎の意を表したいと思っております。又、会場には企業の方々を中心に法曹、学術関係の方々や中国大使館の牛建国公使をはじめ中国からの留学生や研究員の方々など広い範囲からこのように多数お集まりいただきまして、厚くお礼申し上げます。

本セミナーは当財団設立の年であります1996年に第1回目を東京で開催して以来、毎年北京と東京・大阪で開催を続け、今年で16回目を迎えました。ご存知の通り、国家発展改革委員会は国務院に属し、中国国家の経済運営・産業政策を担当される大変重要な機関であり、杜鷹副主任はそのトップという要職にあられる方であり、お忙しい公務の中、スケジュールをやり繰りし、このセミナーにお出でいただきましたこと、誠にありがたく厚くお礼申し上げます。

今回のセミナーでは、先ず企業結合やカルテル規制など日本企業にとって非常に重要な「中国独占禁止法」について全人代経済法室で実際の立法作業に関わって来られた袁傑副主任から実務面をも踏まえた観点からお話をお聞きすること、二つ目は中国で事業を行っている日本企業にとり身近な問題として「中国労働法」について行政当局である人力資源社会保障部法規司の余明勤副司長から適用の現状につきお話ししていただくことにしております。何れも日本企業の中国での事業展開、経済活動にとって重要なテーマであり、最新の情報をお聞きできますことは、関係各位にとって極めて有益なものと期待しております。講師をお務めいただく袁傑副主任および余明勤副司長にはよろしく願います。

本日のセミナーの総合司会と総括は松尾綜合法律事務所の小杉丈夫弁護士にお願いしており、日本側コメンテーターの先生との議論や会場からの質問を加え、本日のセミナーがみなさまにとり有意義な充実したものとなりますことを念願し、私のご挨拶とさせていただきます。

<開会挨拶(2)>

国家発展改革委員会副主任
杜 鷹



尊敬する宮原会長様、そして原田明夫理事長様、そしてご在籍の日本の皆さま方、美しいこの秋の時期、第16回中日民商事法セミナーに参加するため、日本にやってきました。今回、皆さま方とまたお目にかかることができ、お互いに共通に関心を持っているテーマについて検討ができることは非常に楽しく、意義があることかと思えます。

まず私は、日本の国際民商事法センターの心からのお招きに感謝申し上げ、JETROとともに今回のセミナーのために素晴らしい手配をしてくださいました皆さま方に、心より感謝を申し上げます。同時に、本日ご参集の皆さま方に心から歓迎を申し上げます。

今回のセミナーのテーマは、中国の独禁法および労働法の適用の現状です。改革開放から三十数年がたちましたが、中国の経済は今、市場化への道、そして国際化への道をたどっています。現在までに中国としては、基本的には市場化、そして国際化に非常にマッチするような、中国の特色を持った社会主義の法律体系を形成しています。独禁法に代表される競争法の法制度、そして労働法に代表される労働法制度は、この体系の二つの重要な部分です。

独禁法は2008年8月1日より実施されてきましたが、中国ではその後も続々とそれに関連する規定を發布してきました。これにより、法執行の体制を万全にし、また法執行能力を高めるようにしてきましたし、国際交流、協力も深めてきました。さらに競争政策と産業政策を合わせるように努力し、国内の競争秩序および国際競争秩序との協調性も図ってきました。

労働法は1995年1月1日より実施されたものですが、ここ数年の間、経済発展のモデルが転換してきましたので、中国は労働の法執行において、労働者の合法的な権利を守るように、また使用者の合法的な利益をも守るという原則をとってきました。労働者の待遇を改善し、労働者の質を上げ、そして企業が構造を最適化するため、また競争力が増すようにということを考え、経済発展との協調性、そして持続性を強化してきたのです。

本日は、二人の中国側のスピーカーを招いております。全人代の法制工作委員会の袁傑さんと、人力資源社会保障部の余明勤さんです。お二人とも中国の法律界においては、その分野の専門家です。袁さんは中国の独禁法の制定について参加し、余さんの方は労働法の法執行について説明があります。こうした説明は、皆さま方の大歓迎を受けると信じるものです。

ご在籍の皆さま、世界の経済は回復がまだ弱含みです。また、貿易保護主義も台頭してきています。そして各国は有効なマクロ経済政策を探っているという状況です。今回のセミナーは、その中でこのような二つのテーマを選んだことは、非常に現実的で、実

情に合ったものかと思います。現在、世界の経済はゆっくりと回復しつつありますが、不安定性、不確定性は増えています。そして先進国、新興国を問わず、経済の急成長がありました、今は落ちてきています。例えば国家の債務が増えていますし、また先進国では失業率がずっと高止まりです。新興国ではインフレ圧力が高まっています。これらで分かることは、世界経済の復活はやはり長く時間がかかるであろう、大変であろう、複雑であろうということです。このような状況において、国際社会は自信を強める必要があります。また、マクロ経済政策のお互いの協調を図る必要があります。そして、共にこうした課題に立ち向かうことが必要かと思います。

独禁法、労働法の法執行について申し上げますと、さまざまな形式による貿易保護主義にも反対しなくてはなりませんし、貿易・投資の障害も取り除かなくてはならない。さまざまな生産要素を、世界の中で自由に流動させなければなりません。また、資源の最適配置も必要となります。そして労働者の合法的な権利を守るために、力を尽くさなくてはなりません。そして就職を促進し、収入分配構造を改善し、消費の需要に応えることも必要です。世界各国の努力により、全世界ができるだけ早く、強い、そして持続可能なバランスのとれた成長に戻るようにしたいものです。

ご在籍の皆さま、現在、中日の経済貿易の協力はすべての面にわたり、さらに深みをましています。お互い互惠の関係にありますし、Win-Winの関係という素晴らしい情勢でもあります。中国は日本にとって第1の貿易パートナーでありますし、日本は中国の第4番目の貿易パートナーです。本年の1～9月、中日両国間の貿易額は2534.5億ドルにも達しています。この1年間では、多分、歴史上、最高額を記録するものと思われます。また、日本は中国の第3番目の外資供給地です。そして、9月までの日本の対中投資は、累計で4万5000件に上っています。実際に投資された金額は783億ドルとなっています。中日両国は世界で非常に重要な経済体です。ですからこそ、さまざまな分野における対話、交流の強化が必要です。中日民商事法のセミナーはプラットフォームにすることができます。これにより、お互いの法律に関する交流を深め、またお互いの経済貿易協力に役立ちたいと思っています。共に全世界の経済が直面している課題に対応していきましょう。

このセミナーは現在までに15回開かれてきました。これは既に両国の経済界、法律界、そしてビジネス界の非常に重要なつなぎ手となっています。両方がさらに努力をして、このセミナーをもっと続けていき、さらによく開催したいと思っています。お互いの戦略互惠関係の健全な、安定的な発展のために、さらなる貢献をすべきと思います。

この機会を借りまして、私は申し上げたい点があります。それは7カ月前、日本で非常に大きな地震、そして津波が発生しました。日本の人々の生命、財産に大きな損害を与えました。中国の人民は、日本の方々が感じる苦痛を自分のもののように感じています。私は中国国家発展改革委員会を代表して、被害を受けた日本の皆さま方に、心からのお見舞いを申し上げます。また、日本の皆さんは、必ずやこうした災難を克服し、また素晴らしい自分の国をつくることができると信じています。

今回のセミナーが成功しますようにお祈りしています。ありがとうございました。

＜開会挨拶(3)＞

法務省法務総合研究所長
清水 治



第16回日中民商事法セミナーの開催に当たり、法務省法務総合研究所を代表し一言御挨拶申し上げます。杜鵑中華人民共和国国務院国家發展改革委員会副主任、任職同委員会法規司司長を始めとする中国代表団の皆様方、中国から遠路お越しいただき心から歓迎申し上げます。国家發展改革委員会の皆様方には、今年3月8日に北京で行われた第15回日中民商事法セミナーでもお目にかかりましたが、本日、東京で再会することができ心から嬉しく思っております。また、財団法人国際民商事法センターの宮原賢次会長、原田明夫理事長、JETRO(独立行政法人日本貿易振興機構)の横尾英博副理事長、駐日中華人民共和国大使館牛建国公使参事官、御臨席の皆様方。本日は御多用の中、御参加いただき、誠にありがとうございます。

日中民商事法セミナーは、民商事法分野を中心として日中両国の法制度やその運用の現状・課題等について、相互に理解を深めるとともに両国の交流の発展に寄与することを目的として毎年開催されてきたものであります。長年にわたり途切れることなく、このような日中間の交流が続けられてきたことを大変嬉しく思います。そして、このことに御尽力いただいてきた全ての皆様に対し改めて敬意を表したいと存じます。これまでこのセミナーでは、その時々において日中両国の興味・関心のある事柄をテーマに取り上げ意見交換をして参りましたが、今回のテーマである「中国独占禁止法」、「中国労働法」は、昨年、世界第2位の経済大国となった中国の経済発展にともない、中国国内はもちろんのこと、中国と関係する日本企業でも大いに注目されているところです。独占禁止法は、経済のグローバル化が進むにつれ世界中の企業にとって無視できない問題となっており、過去2回このセミナーでテーマとして取り上げられるなど、大変関心の高い分野です。また、労働者の権利保護を巡る労働法制は企業が避けて通れない問題でありますし、近時中国においては労働者の権利強化が問題とされ、新しい立法がされているとのことであり、その現状については独占禁止法と同様に関心の高い分野といえます。このように、いずれのテーマも時宜にかなったものですので、本日は日中双方から専門家、実務家による活発な意見交換が行われ、今回のセミナーが実り多いものとなることを願っております。

さて、前回の北京でのセミナー直後である本年3月11日、日本は未曾有の東日本大震災に見舞われました。この震災で多くの方々がお亡くなりになり、被災され、今でも不自由な生活を余儀なくされております。被災地復興には、まだまだ時間がかかると思われ日本は非常に困難で厳しい状況にあります。しかし、この間、中国を始め世界中の多くの国々から親身で温かい御支援をいただきました。日本国民として、その御支援に感謝いたしますとともに、改めて世界の国々との連携の大切さ、繋がりのありがたさを

感じさせられました。

法務総合研究所は法制度整備支援に尽力して参りましたが、世界との結びつきの重要性、互助の精神からも今後とも一層の努力を重ねたいと決意を新たにしました次第です。

とりわけ隣国で古くからの友人である中国とは、更に連携を強化すべきものと考えているところであり、今後、日中両国の友好関係がますます発展することを願いますとともに御参加の皆様方の御健勝を祈念申し上げて、私の挨拶といたします。

ありがとうございました。

<開会挨拶 (4)>

独立行政法人日本貿易振興機構副理事長
横尾 英博



尊敬する国家発展改革委員会杜鷹副主任、国家発展改革委員会任職法規司司長を始めとする中国側関係者の皆様、日本側関係者の皆様、そしてご臨席の皆様。ジェトロ副理事長の横尾でございます。本日はご多忙中にもかかわらず、第16回日中民商事法セミナーにご出席いただき、誠にありがとうございます。開催にあたりまして、共催者として一言ご挨拶を申し上げます。

中国は2010年にGDP規模で日本を抜き、米国に次いで世界第2位の経済大国となりました。こうした中、日本企業においては、中国を含む新興国の活力を自社のビジネス拡大に結びつけようとする動きが活発化しています。日本側の統計をみますと、2011年上半期の日本の対中直接投資は前年同期比約2倍の4,293億円と急増しているほか、同期の日中貿易総額も1,632億ドルと上半期ベースでの過去最高を記録いたしました。日本が現在歴史的な円高に直面している状況を踏まえると、日本企業にとって中国を含めた海外展開は今後ますます重要な選択肢となると考えております。

日本企業を含めた外国企業による中国でのビジネス展開が拡大し、そして深化する中、進出企業にとって不可欠となるのは、中国のビジネス関連法制度に対する理解促進です。一方、中国においては、法律の整備が進む一方で、運用上の問題が少なくないことが投資環境上の留意点として指摘されております。ジェトロは2010年から、中国日本商会と共同で、中国政府との対話促進を目的として、在中国日系企業が直面している課題の分析や解決のための「建議」をとりまとめておりますが、「制度の実施段階での解釈が地域や現場担当者で異なることがある、法制度が急に変更され、急な変更や十分な準備期間がない事態が多々発生する」などが法務面での問題点として挙げられています。

本日のセミナーでは、中国の独占禁止法および労働関連法規が取り上げられております。いずれも日本企業が現地でビジネス展開をしていく上では重要な法規であり、現地で活動する日本企業がその運用実態を正しく把握していくことは、極めて重要と考えております。その意味で、これら法律の立法段階から関与されてきた、全人代常務委員会法制工作委员会经济法室の袁傑副主任や、人力資源社会保障部法規司の余明勤副司長から、法律運用の現状について最前線の情報をお話いただけることは、日本企業にとってもまたとない有益な情報収集の場となると考えております。

ジェトロでは中国で6事務所を設け活動してまいりましたが、今年3月にはジェトロとして初めての内陸拠点として武漢事務所を新たに開設いたしました。この7拠点を通じて、対中ビジネスを展開する日本企業の皆様方の支援をより一層強化してまいりたい

と考えております。

最後に本日のセミナーが、ご参会の皆様方の今後の対中ビジネス展開に向けて有益な情報収集の機会となることを祈念いたしまして、私のご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

<開会挨拶(5)>

中国駐日本国大使館公使参事官
牛 建国



ご紹介いただきました中国大使館経済部の公使参事官の牛建国と申します。尊敬する杜鷹副主任、宮原センター会長、この素晴らしい秋の季節の中で、私たちは16回目の中日民商事法セミナーを迎えることができました。中華人民共和国駐日本国大使館を代表して、今回の会議の開催に対してお祝い申し上げます。そして杜副主任、そして代表団の皆さま、そして日本の各界の友人の皆さま方に熱烈な歓迎の意を示したいと思えます。今回の会議が順調に行われるように準備をいただきました国際民商事法センター、法務省法務総合研究所、そしてJETROの各位の方々に敬意を表しますとともに、感謝申し上げます。

民商事法セミナーは中日双方の主催者の共同努力のもとで、既に16回目を迎えることができました。中日両国の多くの交流メカニズムの中の最も成功したプラットフォームの一つと言えるでしょう。このプラットフォームの上で、中日双方は広範な領域において、共に関心を持つ法律の問題について交流を行い、ディスカッションを行ってきました。そうすることによって、両国の経済法制の整備、そして中日双方の経済、貿易の協力に大きなメリットをもたらしてきました。そして中日両国の協力に大きな貢献をもたらしました宮原会長、原田理事長、そして杜副主任に敬意を表しますとともに、感謝いたします。この皆さま方のご努力、ご指示の下で、どんな困難があろうともそれを克服し、このセミナーが開かれるに至りました。そうすることによって、民商事法の交流がさらなる成果を遂げると思えます。

3月11日、日本では大震災が起きました。今回の震災は国際社会から大いに注目されました。中国の政府、そして国民は、四川大地震（汶川大地震）の中で多くの支援をいただいたことを忘れていません。ですから、日本の国民が受けたこの災難を、我がことのように感じるができます。胡錦濤主席は、中国の日本大使館に行きまして弔意を述べました。また、温家宝首相も宮城県や福島県を訪問しています。中国国家発展改革委員会は、日本の被災地に向けて2万トンのガソリンを寄付しました。また、宮城県女川町の佐藤水産株式会社の佐藤氏は、中国の研修生を助ける等、これらは中国の隣国としての友情がそこにあふれ、また両国民がこの大きな災難の前で表した人への思いやりは、両国の国民の絆を表わすものであると思えます。

中日両国の経済貿易関係が絶え間なく発展し、そして両国の相互依存度が高まってきました。去年は両国の貿易額が3000億ドル、今年は貿易総額が3000億ドルを超える予定です。中日両国はともに非常に大事な発展期にあります。今年、中国は第12次5カ年計画がスタートした年です。この期間中、中国はさらに改革を進め、経済発展

のモデルの転換をスピードアップしています。日本もまた、復興を行い、経済の復興を目指しています。これは中日両国にとって新しいチャンスだといえます。両国の共同努力のもと、クリーンで、低炭素で、循環経済といった分野において、さらに協力し、交流を深めていければと思います。

こういった背景の下、このセミナーでは独禁法、中国労働法の二つの非常に重要な法律をテーマにディスカッションや発表が行われます。双方が理解を深め、実質的な協力を進めていくことは非常に重要な意義があります。この会議が大きな成果を得、両国関係がさらなる発展を遂げることを心より祈っています。どうもありがとうございました。

【講演Ⅰ】

「中国独占禁止法」適用の現状

全人代常務委員会法制工作委员会経済法室副主任

袁 傑

ご出席の皆さま方、こんにちは。本日、私は中国国家発展改革委員会を代表して、独禁法が制定されて3年のこの時期に東京にまいりまして、中国の独占禁止法の実際の運用の状況とその経験についてお話しできることを非常にうれしく思っています。

今まで、会社法、保険法、特許法、独占禁止法の立法の仕事にかかわってきました。その過程の中で、日本の専門家の方々、教授の方々、それから関連部門の方々などとも非常に多くの交流を持ってきました。中国のような発展途上国が法律を制定する際に、日本側の皆さま方が、私どもに多くの支援をしてくださいました。本日、日本にまいりまして、そして今、立法の責任者としてこういうところに来るのは非常にうれしいことです。

本日、第16回日中民商事法セミナーに参加するというので、これは日本の国際民商事法センターと中国側が一緒になって開催するわけですが、日本の皆さま方に、ぜひ中国の独占禁止法の実施、適用の現状について理解していただければと思います。それを通じて、皆さま方からの良い提案も聞かせていただき、それにより中国の独占禁止法がより良い執行ができるようにと考えています。

中国は独占禁止法を施行してからまだ3年しかたっており、この面では非常に若い国です。この法律の執行の中には、まだまだ改善すべき点もあるかと思います。日本の方々もいろいろなお質問をなさるかと思いますが、私のプレッシャーも非常に大きいです。たくさんの資料を持ってきました。皆さま方の意見も、もし可能であれば聞かせていただきたいと思います。中国の独禁法の執行機関は、幾つかに分かれています。もしかすると、まだまだ皆さまが満足できない部分もあるかもしれません。それらの問題を、ぜひ私も中国に持ち帰り、改善に力を尽くしたいと思います。

今日の私の話は四つの部分に分かれています。一つ目は概略、二つ目が、独禁法ができてから関連部門が作った行政法規、規定などについての話です。三つ目が、独禁法の執行について、四つ目が今後の展望についてです。

1. 概略

まず、一つ目は概略です。皆さま方がご存じのとおり、2008年8月1日にこの法律が発効しました。この法律は国内外の皆さま方から非常に注目されています。企業の皆さま方も、予測可能性が高いことを望んでいます。独禁法は、条文があまり多くなく、原則的な条文ですので、それについての細かい規則を皆さんは望んでいると思います。たくさんの企業、日本の皆さま方も、この法律について、一体どういうふうに応用するのかということについて関心を持ってこられました。私どもの法の執行活動に非常に興味を持っておられます。

この3年間の間に三つのことを行ってきました。一つ目は、独禁法に基づく機関とし

て、独占禁止委員会と弁公室を作りました。それから、三つの法執行機関を設置して、そこに関連の人員を配置しました。発展改革委員会は価格にかかわる独占を規制する機関であり、その関連部門も作ってきました。

二つ目は、法律についての細部を決めた13の規定ができました。しかしながら、幾つかについては、まだまだ研究中のものもあります。

三つ目に、法律に基づいて、法の執行活動を行ってきました。

中国の独禁法は、皆さま方はもうお分かりかと思いますが、国際的な基準で作られています。第1に、独占的な協議を禁止しています。第2に市場支配力の濫用を規制しています。第3に事業者集中についても規制しています。それ以外に中国的な特色がある部分は、行政機関による競争の排除または制限行為についても規範を定めています。今申し上げた四つの部分が中国の独禁法には含まれています。

この四つの部分の内容をしっかりと行っていくために、この法律の規定に基づいて、三つの部門が実際の規制を行っています。

まず、商務部は、事業者集中について規制しています。

発展改革委員会は、価格についての独占行為を規制しています。価格の独占行為には、価格カルテル、価格に関する市場支配的地位の濫用、行政機関による競争の排除、または制限行為も含まれています。

それから、国家工商行政管理総局が、価格に関係しない部分の独占的協定上の支配的地位の濫用と、行政機関による競争の排除または制限行為について規制しています。

どうして先にこれらを申し上げたかという、実際にこの法律を施行する中で、それぞれの部門が今、いろいろな規定を作って職責を果たそうとしています。要するに独占的協定と事業者集中、それから市場支配力の濫用について、これらの部門が分担しているわけです。そして、後ほどご紹介する13の関連規定は、それぞれこういった部門から出ているので、これらの分担をまずはっきりお話しした方が分かりやすいと思ったからです。この四つの内容と三つの部門がこの後でもかかわってきますので、この辺についてご注意いただければと思います。

2. 独占禁止法を適用する際に押さえておくべき幾つかの原則

日本には、中国の独禁法ができて間もない時期に来たことがあります。そのときにも、押さえておくべき問題について、いろいろなお話をさせていただきました。今、ここでご紹介するのは幾つかの原則で、このような基本的な原則を今でも守ってやっていることを、ここで申し上げます。

一つ目は、「中国の国情に合っている」ということです。競争は市場経済の中の要であり、また資源を有効配分し、経済効率を高め、市場に活力を与える非常に重要なものです。中国は改革開放以来、社会主義市場経済の建設に取り組んできました。これを推進するためには、競争を奨励し、競争を保護しなければいけません。これが中国の独禁法の大本の目的です。それと同時にまた、中国は今まさに重要な転換期にあります。企業の規模も小さく、いろいろな企業があります。国有企業は、今はあまり多くはありません。多くの企業は非常に小さい企業です。このような経済の環境における生存力がまだまだ弱く、国際的な競争力がありません。ですから、中国の国情にふさわしい競争ル

ールをつくり、競争政策、産業政策、その他の経済政策が科学的、合理的、調和的に役割を発揮できるようにする必要がありました。これが一つ目の原則です。

二つ目は、「合理的分析」の原則をきちんと取ることです。水平的独占と垂直的独占というものをしっかりと分けます。全体的に独占禁止法の執行について、具体的な分析をしておくということです。独占禁止法の施行という面での中国の経験はまだまだ浅いです。経済が発展の途上にある国では、各企業を守ることにより、経済の発展を図っていかねばなりません。こういった部分も注意していかねばいけません。この原則には、やはり合理的分析という原則があります。私は立法機関から来たわけですが、立法の仕事に携わる者として、この面については非常に注目しています。立法の過程においても、合理的分析の原則をきちんとやってきています。

三つ目は「各市場主体への平等適用」の原則です。国有企業であれ、民営企業であれ、内資企業であれ、外資企業であれ、その適用においては一律に平等であるということです。これが三つ目の重要な原則です。

3. 関連規定

では三つ目に、関連規定についてご紹介したいと思います。先ほど申し上げたとおり、この3年間、国務院、また関連の行政部門が13の規定や指針を作っています。

事業者集中に関しては、届出について、関連市場をどのように画定するかについての指針があります。それから行政権限の濫用についての規定もあり、これは工商局が出したものです。それから、市場支配的地位濫用行為の禁止に関する規定もありますし、独占的協定（合意）行為の禁止についてもあります。それから、実際の制限行為の規制手続きに関する規定もあり、申告方法、審査方法、それから集中について、その資産または業務の分離についての暫定規定もあります。それから影響評価に関する規定もあります。これらの独禁法に関連する規定は、透明性の原則を掲げて、いろいろなところから意見を聞いて作ったものです。

独禁法の関連規定を理解するためには、独禁法自体を理解していかなければなりません。独占的協定の中で禁止されているものは、①価格を固定する合意、②生産量、販売量を制限する合意、③市場を分割する合意、④新技術または新製品の購入または開発を制限する合意、⑤共同して取引を拒絶する行為の5種類が含まれています。

それ以外にも独禁法では、いろいろな行為が禁止されています。まず市場における支配的地位の濫用については、一つ目は、不公正な高価格で商品を販売し、または不公正な低価格によって商品を購入すること。二つ目は、正当な理由なくして、原価を下回る価格で商品を販売すること。三つ目としては、正当な理由なく、取引の相手方との取引を拒絶すること。四つ目に、正当な理由なく、取引の相手方に対して自己の商品のみを取引するよう制限し、あるいは指定した事業者のみと取引を行うよう制限すること。五つ目に、正当な理由なく抱合わせ販売を行うこと、あるいは取引のときに不合理な条件を押し付けること。六つ目として、正当な理由なく、同じような取引相手に対して、価格などの取引条件について差別的な取扱いを行うこと。

市場における支配的地位の濫用については、このように決まっています。

皆さまがご存じのように、たくさんの「正当な理由」という言葉が出てきます。ある

いはたくさんの決まった言葉がありますが、「正当な理由なくして」とはどういう意味かが、法を適用する場合には問題になってきます。関連部門としては、これについてさまざまな取り組みを行っていますので、後でご紹介します。

事業者集中に関しては、独占禁止法は、事業者は公平競争、自由意思による統合（結合）を通じて、法に基づいて事業者集中を実施し、経営規模を拡大し、市場競争力を高めることができます。この結合によって、規模を拡大したり、市場競争力を高めたりするのは合法的な行為です。要するに禁止しているのは過度な集中をもたらす事業者集中と、競争を排除または制限するおそれのある事業者集中です。独占禁止法の執行機関が規制するのは、非常に少数の、市場競争に対して破壊力を有する事業者集中です。多くは許されるものです。

事業者集中については届出制をとっています。届出基準について、法律には具体的な規定はありません。後ほど関連の規定をお話するとき、これについては紹介したいと思います。

それから、適用範囲についての規定があります。独禁法は中国の国内における経済活動に適用されますが、国外の行為であっても国内の市場に影響を与えるものについても適用します。また事業者団体にも適用することがあります。それから、農業生産における共同および協同行為には適用されないという原則もあります。

4. 近年の独占禁止法の適用と実践

4-1. 独占協定の禁止についての詳細な規定

関連部門が、独占協定について細かく決めました。

まず一つ目は、独占協定、つまりここで言う「価格共同行為」とは一体何かということと、協議、決定など、共同行為を一体どう理解するかです。これについて、認定原則というものを規定しました。これについては二つのことに注意しなければなりません。

1つは、事業者の価格行為が一致性を有すること。要するに明日、ある事業者の価格が値上がりするというときに、ほかの事業者も一緒に値上がりをするといったことです。

2つは、事業者が意思の連絡を行ったかどうかについての判定を行います。もし意思の連絡があったということであれば、これは共同行為があったとみなされます。要するに、書面でのそういったものがなくても、それについての判定を行うということです。

この規定は、もう一つの要件があります。事業者が一致の行為について何か合理的な説明ができるか。その目的がどこにあったか。実際に競争を破壊する行為であったかどうかということです。また、市場の構造、市場変化などの状況も考慮しなければなりません。これは共同行為について考えなければならない要素についてのお話です。

二つ目は、独占禁止法の中に、「価格固定」についての独占協定がありますが、水平的な「価格固定」について詳細に定めています。何が価格の固定になるかについては、6種類あります。

①価格の水準を固定すること、一つのレベルに固定すること。

②価格の変動幅を固定または変更すること。例えば2%とか数パーセントといった変動幅に決めてしまうということです。そのような独占的な協定をしたということであれば、それは価格の固定になります。

③価格に影響を及ぼす手数料、割引、その他の費用を固定または変更すること。これは固定価格そのものではありませんが、ここに入っています。

④約束した価格を使用することを第三者との取引の前提とすることです。要するに、この価格でなければ取引はしないといったことを、競争事業者間で約束するということです。

⑤価格計算の基礎となる標準公式の採用を約定することです。要するに、この公式に基づいて、必ず価格を計算するのだというやり方です。

⑥ほかの事業者の同意を得ずに価格を変更してはならないことを取り決めることです。

もし、この協定によって、以上のようなことを決めたのであれば、独禁法でいう「価格固定」に当たることになります。これは関連部門の規程の中で、このように細部の規程が定められています。

三つ目は、競争関係にある事業者が商品の生産数量または販売数量について協定を行うと、独占協定に当たるとことです。この中の具体的な条件を決めています。

①生産量の制限、生産量の固定、生産停止などの方式により、商品の生産数量を制限し、または商品の特定の品種、型番の生産数量を制限する場合です。生産量の制限、固定は分かりやすいと思いますが、要するに特定の品種、型番の生産数量を制限することです。これは500個しか作らないといったことも、やはりこの中で言う独占的な協定に当たります。

それから、②商品供給の拒絶、商品投入量の制限などの方式により、商品の販売数量を制限し、または商品の特定品種、型番の販売数量を制限する場合です。要するに、この商品を生産しないといった行為がここに含まれています。これは独占禁止法の中でいっている独占協定の詳細な規定です。

四つ目は、競争関係にある事業者が、販売市場または原材料調達市場の分割について独占協定を形成する場合です。それは一体何を指しているかというと、①商品の販売地域、販売対象または販売商品の種類、数量を分ける場合。②原料、半製品、部品、関連設備などの原材料の調達区域、それから種類、数量を分ける場合。③原料、半製品、部品、関連設備などの原材料の供給業者を分ける場合です。

五つ目は、競争関係にある事業者が新技術、新設備の購入制限、もしくは新技術、新製品の開発制限について独占合意を行う場合です。これは新設備の購入、賃貸、使用を制限する場合で、賃貸という言葉も入っています。それから、新技術、新工程、新設備の使用を拒絶する場合や、研究開発を制限する場合、それから競争を制限することにより、新しい技術の採用を制限するということです。これはやはり排除されるべき行為です。

六つ目は、競争関係にある事業者が共同して取引を排斥することについて、独占合意を行った場合です。具体的に申し上げますと、①共同して特定の事業者に対する商品供給または商品販売を拒絶する場合です。その共同とは何かというと、特定の経営者や事業者に対して供給することを拒否する場合、つまりあなたにはあげるけれど、彼にはあげないという場合です。これが共同して取引を排斥するということです。②共同して特定の事業者の商品の購入または販売を拒絶する場合。③共同して特定の事業者にと

競争関係にある事業者と取引を行わせないように限定する場合です。これら三つの場合は横方向、すなわち水平的な独占です。

7つ目に、独禁法には非常に原則的な内容しか書いてありませんので、事業者団体が独占協定を行わせる行為を列挙しました。競争を排除し、制限する内容を含む規則、規約、決定、通知、標準などを事業者団体が定めた場合で、この中に、私どもの知る限りでは、価格について、市場シェアについて取り決めた場合もあります。事業者団体がこうした違反行為を行う場合があります。

以上が独占の協定に関する規定で、独禁法をさらに詳細化したものです。

4-2. 価格的手段による市場支配的地位濫用行為についての規定

価格的手段による市場支配的地位濫用行為についての規定はどうでしょうか。

まず1つ目として、独禁法の中では「市場における支配的地位を有する事業者は、不公正な高価格で商品を販売し、または不公正な低価格で商品を購入してはならない」という規定があります。不公正な高い価格、低い価格とは何かといいますと、それは三つの要素を見る必要があります。

①販売価格あるいは購入価格が明らかに高い、あるいは低い。ほかの事業者が販売している価格よりも高い、あるいは低いかということです。

②原価が基本的に安定している場合、正常な変動幅を超えて販売価格を上げたあるいは下げたかということです。あるときは高く、あるときは下げる。しかし、コストは変わらないという場合があります。

③販売商品の価格引き上げ幅が原価の増加幅よりも明らかに高いかどうか。コストが上がっていないのに、販売価格がかなり上がったという場合が、これに該当します。あるいは購入する場合、値下げをする幅が相手方の原価の幅よりも低いかどうか。こうした要素により認定をしています。

2つ目として、独禁法における市場支配的な地位を有する事業者が「正当な理由なく」関連行為を行うことを禁止するということがあります。「正当な理由」という言葉がたくさん出てきますが、例えば、「正当な理由」がないというのは、こういう場合です。

幾つかの定義がありますが、まず、(1) 原価を下回る価格で商品を販売する場合があります。例えば、値段を下げて処理する場合、季節的な商品、あるいは有効期限がもうすぐ来るという商品については、「正当な理由」に該当します。そして、債務の弁済、生産転換、営業停止により、価格を下げる場合です。債務に負われた場合、仕方なく値段を下げて売るということもあるでしょう。あるいはプロモーションのためということもあります。そういう「正当な理由」がある場合。

そして、(2) 正当な理由なく、相手方に対して取引を拒否する場合があります。その「正当な理由」とは何でしょうか。取引相手に重大な不良信用記録がある場合は「正当な理由」に該当します。信用記録が非常に不良である。例えば詐欺的な行為があったなどです。あるいは経営状況が持続的に悪化するなどの状況が生じた場合は、取引が保障されないことになりますから、その取引の安全に対してリスクがあることになります。そして、取引相手が合理的な価格によって、ほかの事業者から同じような商品、あるいは代替商品を購入することができる。あるいは合理的な価格で、ほかの事業者に売るこ

とができるという場合が、「正当な理由」に当たります。それから、行為に正当性があることを証明できる場合です。

それから(3)「正当な理由なく、取引を限定してはならない」、これも独禁法に規定にあります。ここでいう「正当な理由」というのは、①製品の品質及び安全保障をすることを目的とする。②ブランドイメージを保護する場合、サービスレベルを上げる場合。③原価を下げて、効率を高め、そして消費者に利益をもたらす場合。④行為に正当性があることを証明できる場合。ここで分かるように、市場支配的地位の濫用というのは、「正当な理由」の確定について、このように決めることができますし、割と広い範囲が認められていることがお分かりかと思います。

4-3. その他の市場支配的地位濫用行為に関する規定の詳細化

3番目として、価格以外の市場の支配的行為の濫用について独禁法の規定に基づいて、さらに詳細化した規定があります。

まず1つ目に、取引の拒否という例があります。独禁法では取引拒否が禁止されています。例えば、取引相手との既存取引の数量を理由なく削減することで、これは正当な理由なくしてということになります。そして、取引拒否というのは、その取引の数量を削減する、相手との取引を延ばす、新たな取引を拒否する、そして制限的状況を設けて相手方が取引をこれ以上続けるのが難しい状況にすることです。そして取引相手が生産を行う中で、合理的条件により、その不可欠設備を使用することを拒否するということです。これが市場支配的地位の濫用に相当します。これが取引拒否の幾つかの例ですが、小さな企業ではなく、大きな企業にこういう傾向があり、やはり市場で支配的地位にある大企業で取引拒否などが起こっています。

2つ目として、企業は抱き合わせ販売を行ってはならない、不合理な取引条件を出してはならない。この抱き合わせ販売、不合理な取引条件とは何かといいますと、例えば①取引慣行に反する、それから消費習慣に反している、または商品の機能を無視して異なる商品を強制的にバンドルする、あるいは組み合わせて販売すること。②契約期間、支払方式、輸送、引渡方式あるいはサービスの提供方式などに不合理な制限を付け加えること。③商品の販売地域、対象、アフターサービスなどに不合理な制限を付けること。④取引の目的物と関係のない取引条件を付加することなどがあります。

3つ目として、差別的取扱についてです。支配的地位を濫用する事業者については、他人に対して差別的取り扱いをすることは、独禁法で禁止されています。その差別的取扱いは、例えば①異なる取引数量、品種、品質等級を実行すること。②異なる数量割引などの優遇条件を実行すること。Aという事業者に対してはこの基準ですが、Bという例えば川下のディーラーに対しては異なる条件を実行するという場合があります。例えばメンテナンス、あるいは部品の供給、それから技術指導などのアフターサービス条件について差別的な取り扱いをする場合も該当します。

これが実際に、私どもが見聞きした差別的取り扱いの例です。今までの三つのところでは、私どもも法執行機関が出した、独占的行為、支配的地位の濫用について詳細化した規定について説明しました。

4-4. 行政機関による競争排除又は制限の方式を詳細に規定し、法執行を厳格化

四番目として、中国の特色とも言えますが、関連部門が行政機関による競争排除または制限の方式を詳細化して規定し、そして法執行を厳しく行っています。競争の秩序を阻害するような行為について、規制しています。

行政機関の法律、法規によって授けられた公共の事務を管理する職能を有する組織は、権限を濫用してはならないことになっています。その立法の目的は、必ず中国が市場の中で、商品の自由な流通を保障しなくてはならない。それぞれの地域によって異なる措置を取り、あるいは外からの商品の流入を制限することがあってはならない。これが差別待遇ということになり、統一的で平等な競争には不利です。ですから、関連部門はこれを非常に重要視しており、たくさんの規定を出しています。このように詳細化された後に、各地方の地方政府、行政機関は、明らかに、あるいは暗示的に、流入を拒否することはできません。つまり行政許可がないとこれをしてはいけなく、あるいは何度も何度もチェックをするなどの方式をとって、事業者あるいは個人に対して、指定した事業者のみから購入するような強制をしてはいけなくということになっています。

例えば、この企業の製品を買いなさいと指示すれば、これは指定的な権利濫用行為になります。それは許されません。そして外から来た製品について許可を与える場合、異なる許可条件を与えてはならない。異なる手続きを要求してはならない。そうした行為の目的は、外からの商品が入ってくることを阻止するためですが、こうした行為は許されません。例えば北京の人が、天津の商品が入ってきてはいけなくと決める。そうした条件を突きつけることは駄目です。天津のは駄目だと指定したなら、これはほかの地方の製品が入ってくることを阻止する行為になります。

そして、差別的な要求をしてはならない。そして、差別的な基準を設けてはならないということもあります。これは入札によく見られる例ですが、外の事業者が、その地域における入札に参加してはいけなくということを、してはいけません。つまり、差別的な待遇で、他地域の事業者を排斥してはならないということです。例えばM&Aをやってはいけなくなど、そうした制限を設けてはなりません。その異なる事業者間の独占的な協定を設けてはならない。これは支配的地位の濫用となります。行政機関のこうした行為は、独禁法の中では、こうした行為があったときには、通報することが勧められています。そして、その関連部門が勧告を行ったり、改善を求めたりするわけです。独禁法の中にも明確な規定があります。

私どもの国に、地方保護主義という言葉がありますが、国务院も、地方に対して取り締まりを行っています。工商行政管理局も、地方の公的な企業あるいは部門の、そういった行為に対して取り締まりをし、独占行為であるという指摘を行っています。工商部門は今まで、かなり大きな作業を今まで行ってきました。

4-5. 事業者集中の法律規定の詳細化

五番目として、事業者集中規制です。皆さまが非常にご関心のある、M&Aに関連する規定です。ここで申し上げたいことは、1つ目は届出基準が決められていることです。そして独禁法が出来て間もなく、このような届出基準が設けられました。これがなければ法執行ができません。

この基準は、よくご存じかと思いますが、集中に参加する、すべての事業者の前会計年度の全世界における売上高が、合計で人民元100億元を超えた場合です。

今日の午前中に、関連する質問票をいただきました。この売上高の基準は世界中か、中国の国内なのかという質問だったかと思います。

それは、この中でははっきりと決まっています。つまり、二つの基準がありますが、どちらかに達すれば、該当します。つまり、参加するすべての事業者、2社でも、3社という場合もありましょうけれど、前会計年度の全世界の売上高が合計で人民元100億元を超えるという場合です。そしてなおかつ、そのうち少なくとも二つの事業者の中国国内における前年度の売上高が、人民元で4億元を超える場合。これを両方満たす場合に届出が必要となります。M&Aの主体が、もし二つあれば、少なくとも二つの事業者の売上が中国の国内の4億元、それから世界での売上が100億元を満足しなくてはなりません。この場合には、届出しなくてはいけないということです。

これらのうち一つの基準に達しない場合、例えば全世界の売上高が該当しない場合は、つまり国内だけで足して20億元を超えた場合、かつそのうち少なくとも二つの事業者の、前年度の国内売上高が4億元を超える場合に該当すれば、申告が必要となります。

私どもは、商務部門が、こうした届出基準に掲げた売上高についても規定しています。関連する事業者が前会計年度において、製品の販売あるいはサービスを提供した場合の収入についていうわけですが、しかしその収入の中から税を引き、それからほかの付加的な費用も差し引いた金額を計算するわけです。中国の国内において、経営者が提供する製品あるいはサービスを提供する場合の買方が中国の国内にいる場合という規定もあります。つまり、買方がどこにいるか、中国国内かどうかで決めるわけです。

この売上高についての規定は、銀行、保険、証券、あるいは先物取引などの金融業界は特殊な分野と考えられていて、これについては国務院の関連部門が金融事業者の事業者集中届出における特別の規定を置いています。これはネットで見ただけであれば、よく分かるかと思います。一般の売上高の計算とは違います。これが届出基準についてのお話でした。

2つ目は、事業者集中の競争への影響を評価する際に考慮すべき要素です。最近出ました商務部の規定で、「事業者集中の競争への影響評価に関する暫定規定」があります。独禁法の27条に規定がありますが、それを詳細化したものが商務部の規定です。影響評価に対する暫定規定は細かく決まっています。有利な要素は何か、不利な要素の影響はないかということを一覧しています。あるいは市場集中度についても細かい規定をしています。これにつきましては、皆さま方が自らの事業者集中について評価をする場合、審査が必要かどうか、あるいは法執行部門がどのように審査を行うかについて、この内容は非常に参考になるものと思います。

昨年、商務部が出した資産の分離に関する規定もあります。M&Aによって市場シェアが非常に上がる事案でも、一部の業務を分離して他の会社に譲り渡すことによって、そのM&Aが認められるということです。これは去年、細かい規定ができました。この規定が、M&Aの審査につきましては、非常に具体的な根拠となっています。

3つ目は、届出の規則です。2010年のことですが、事業者集中に関する審査方法を決めました。そして必要な法律文書、科目、審査部門の秘密保持義務などについても

規定をしています。

4つ目は、審査の規則です。2009年に商務部が出した審査方法の中では、公聴会を開いて挙証を行わせる、あるいは公聴会は参加者をどのように選ぶか、その手続きはどうかについても決めています。これは審査の科学性、そして透明性を保証するものです。そして、審査の過程において、集中に参加する事業者が提出する集中取引計画に、調整を加える制限的条項の種類についても規定しています。

4-6. 法執行手続きに関する規定

法律が制定されると、法執行手続が必要になります。各部門はどのように執行していくか。それはやはり公開の手続きが必要になります。その相手方に対して、法執行機関がどのように法を執行するかを、知らせなければいけません。そして、国家发展改革委員会と国家工商局は、それぞれ、その手続きに関する規定を出しています。

例えば各級工商行政管理機関、価格管理機関の独占事案の調査・処理、関連勧告の提出などにおける職権、それから通報についても細かく規定しています。実際の執行において、通報は非常に重要な役割を果たしています。それから、調査の中止、再開についても規定をしました。そして事業者が自主的に独占行為について状況を報告するとか、あるいは重要な証拠を提出した場合には、その事業者に対する処罰を減免します。それに対する規定もあります。それから、法執行機関の秘密保持義務も明確にしています。こうした手続きに関する規定が非常に大切なのは、審査の対象に対する法執行機関の権利と義務を明確にするものであるからです。

本日午前中に、このような質問票を見ました。皆さま方の質問の中には、自主的に通報した場合には寛大な処理をするのかという質問がありましたが、工商部門についても関連の規定があります。具体的には、時間がないのであまり申し上げられませんが、独占的協定が行われても、証拠を見つけることは非常に難しいです。ですから、各国は寛大に取り扱う規定を置いています。もし、自発的に独占協定があることを自主的に報告をしたならば、処分を軽減することがうたわれています。

发展改革委員会の場合、価格に関する独占協定については、第1番目に通報した場合には全額免除、その次の報告者が50%の軽減ということになります。そして工商部門では、第1の報告者に対しては処罰なし、その次は情状によって適宜軽減することです。あまり具体的な規定はないのですが、商務部門でも、第1報告者は完全に免除されるということは同じです。

これらが執行手続きについての説明です。3年間やってきましたが、この三つの部門は、独禁法の法執行について、あるいは関連規定の整備については、このような取り組みを行ってきました。私は立法の仕事が担当ですが、独禁法ができてからは、ほかの法律の仕事をやっています。しかし、独禁法の法執行については注目しています。私どもの发展改革委員会の取り組み委員会の中には、審査室がありまして、法律が出た後の実際の執行状況について、監督するという任務を持っています。また、定期的に執行の評価をしています。ですから、独禁法の実施についての様子を知ることができます。

この三つの機関は、独禁法の実施以来、大量の作業を行っていて、進展があったと思います。ですから、皆さま方は、独禁法の状況について、これからの予測がかなりつ

たと思います。しかし、まだたくさんの方が問題がもちろんあります。この執行につきましては、かなり若い国だと先ほど申し上げましたが、今までの仕事は模索の状態でした。ですから、今後は皆さま方のご意見を待ちたいと思います。

5. 独占禁止分野における業務の概況

5-1. 商務部の案件

2008年に独禁法が実施されてから、今年の前半までに、商務部が審査した事業者集中の件数は全部で267件でした。その結果から見てみますと、無条件にOKとなったのが259件、これは率で97%になっています。97%ということですから、皆さんお分かりのように、実際のところは独禁法関連の事案については、ほとんどが認可されます。ごく一部のみ問題があるとされたということです。その3%は、禁止あるいは条件付き認可ということです。禁止となったのは1件だけで、条件付きの認可が7件です。条件付きの認可の場合は、問題解消措置があります。構造的な措置もありますし、行為的な措置もあります。構造的というのは、「分離」ということです。それは資産の分離とか、業務の分離とか、業務の一部を外に出すということです。これが構造的な分離です。それから、行為的な分離というのは、ある義務を負わせるということです。誰それに商品を販売してはならないとかいう内容です。これは商務部のサイトから見るができます。7件ありますから、もし興味があれば、商務部のサイトにいってご覧いただきたいと思います。

こうした報告の内容の中で分かるのですが、独禁法の審査部門というのは、例えばM&Aの事案を審査するに当たりまして、そこで使うルール、あるいは要素、あるいは最終的な措置については、これらのサイトから見るができます。そして、同じ期間のデータから見ますと、中国の立件数は、欧米よりもかなり少ないことが分かります。そして審査の比率からいいますと、認可度は中国の方が高いのです。

事案の特徴から見てみますと、先ほども申し上げましたが、主には条件付きの認可という場合があります。それからその他については、無条件で認可された分が多いわけですが、大部分は資本参加という事案が多いです。そして、その事業者集中の性格はどうかというと、例えば、ほとんどが競争者間の、水平型の事業者集中が非常に多いです。

事案の関連する業界から見ますと、ほとんどが製造業で発生しています。取引金額で申し上げますと、人民元で10億～100億円の事案が35%を占めています。1000円以上の事案が8件ありました。そして、その事件に関連する主体ですが、ほとんどの事案において、上場会社が66%と大部分を占めています。

ところで、商務部の主管部門がM&Aの事案を審査するとき、基準はどのようなのかということについて申し上げたいと思います。独禁法の27条が基準となっており、そこには六つの条件が書かれています。1点目として、事業者集中に参加する事業の市場占有率（市場シェア）です。実際は、市場に対する制御力、支配力ということになります。2点目には、関連市場への市場集中度です。3点目は、事業者集中が市場への参入および技術進歩に与える影響です。4点目は、事業者集中が消費者およびその他の事業者に与える影響です。5点目は事業者集中が国民経済の発展に与える影響で、6点目は国务院の独禁法執行機関が考慮すべきと考えた場合です。

先ほど申しましたが、商務部はそれに関連する規定も設けております。つまり、この六つについて、さらに詳細に取り決めたものですので、ご覧頂きたいと思います。

5-2 国家发展改革委員会の案件

次に、価格の独占ですが、最近3年は、发展改革委員会も、独禁法、価格法に従って、価格に関連する違反事案を取り締まっています。価格違法事件というのは、独禁法だけではなく、中国のほかの法律にもかかわっています。中国は今、インフレ状態ですので、例えば、価格にかかわる違反行為もたくさんあります。ですから、发展改革委員会としては、こうした法律に基づいて処罰を行っています。現在は価格の方からの取り締まりが多いという状況です。そして、独禁法にかかわるものについても、非常に注目して、調査も行っています。

主に通報がきっかけで始まる事件もありますし、メディアからの報道がきっかけで開始される事件もあります。例えば、インスタントラーメンの値段が上がるという報道がありました。これは2008年のときですが、議会で審査の中のときに、急にインスタントラーメンが値上げが行われることになりました。これはメディアが報道したのですが、これをきっかけに審査が行われることになりました。通報者は、消費者の場合もありますし、事業者の場合もありますし、それから弁護士、消費者協会という場合もあります。こういった社会的な団体の通報による場合があります。

こうした事案が取り上げられている分野というのは、例えば基本的なセメント、図書(本)、製紙業、あるいは保険業界、宅配便、日用品などの分野などです。そして、その事業者団体が固定的な価格を決めたという独占協定も見られました。あるいは支配的地位の濫用ではないのかという声もありました。それは不公正な高い値段、あるいは取引の拒否などの事案がほとんどでした。

5-3 国家工商行政管理総局の案件

工商部門ですが、主に取り締まったのは支配的地位の濫用でした。独禁法は審議から人民代表大会で採択されるまでに1年くらいかかりました。普通は6カ月で、3回かけて、法案の審議は終わるのです。しかし、独禁法は非常に複雑ですので、関連する問題が非常に大きいということで、審議の過程で、かなり時間をかけてずっと研究がなされていました。

その理念は、独禁法をご存じの方は分かると思いますが、合法的に支配的シェアを得た場合には法によって問題とされることはありません。問題とされるのは濫用の場合です。その支配的地位を得た後にそれを濫用することが禁止されています。工商部門はこれを取り締まることになっています。濫用行為に関して、大企業は支配的地位があるので、こうした行為に及ぶ場合が非常に多いです。ですから、工商部門としては、大企業に注目しています。いつでも気ままに取り締まるということではありませんが、重点的に取り締まりを行っています。

主には、通報のされた内容を整理して、手掛かりを得ています。そして、支配的地位にある企業について、行政から控えるよう勧告を行い、また指導監督を行います。つまり、企業が自ら改めるように進めるわけです。こうした措置により、市場競争を阻害す

るような要素をなくそうとしています。悪質な場合は、工商局は省の工商局に調査を行わせます。現在、それについては江蘇省の連雲港という所の事案が1件あります。

それと同時に、工商部門も公的な企業に対して、ずっと独占的地位を持っているのではないかということで、取り締まりを行う場合もあります。この法的根拠は、まずは独禁法ですが、価格法と反不正当竞争法（不競法）も法的根拠になります。独禁法と反不正当竞争法の主な違いは、独禁法が市場における競争に着目するのに対し、反不正当竞争法は、もし競争行為が不正であれば、この法律によって裁くという区別があります。以前は独禁法がなかったということがありますから、市場における公的な企業が独占的な地位を持っていて、かつ、それを濫用している場合、反不正当竞争法が適用されてきました。しかし、それはもともと本来は独禁法で制限すべき行為です。関連部門は今、反不正当竞争法の改正の作業を行っていきまして、来年ぐらいには審議になって、その調整がつくと思います。

6. おわりに

この独禁法の基本的な目的は、やはり市場の資源配分を良くすることです。この法の施行により、外資企業の中国に対する投資を制限することはありません。中国は一貫して、外資の投資を非常に歓迎していますし、日本企業も中国において合弁企業を作ったり、投資をしたりしておられます。そして、中国の改革開放に対して日本企業は大きな貢献をされました。

ですから、政策としては、今年の総理の報告でも明確にうたっているように、さらに外資を導入するという政策は変わらないということです。独禁法の合理的な施行により、投資者に対しては非常に公平な、そして合理的な環境が与えられると思います。そして、立法部門、執行部門を問わず、こうした原則に従って、変わりなく努力していくことをお約束します。ぜひ皆さま方、良いご提案をお待ちしています。ありがとうございました。

コメンテーター

神奈川大学法学部教授

細田 孝一

1 中国独占禁止法の内容についての若干のコメント

独占禁止法制定に当たっては、米国、EUないしドイツ、日本など各国の法制度をそれぞれ研究したと思われるが、最終的には、ドイツないしEUの法制度に近いものとなっている。その典型として、市場支配的地位の濫用という概念の導入していることが挙げられる。少なくとも法律の法規定上はいわゆる競争法の先進国の法制度と比較しても遜色はない。

やや特徴的なものとして、行政権力の濫用による競争の排除及び制限が規制の対象となっている点である。競争法が行政機関など私企業以外に適用される場合があるのは、中国法だけではなく、例えばEUでは、競争をゆがめる国家補助を規制しており、日本でも、行政機関が事業者性を有する限りにおいてであるが、規制と対象となりうると思われている。

行政機関が競争を制限し、歪めるのは少なからず起こることであり、これを独占禁止法によって直接規制できる制度というのは、ある意味画期的である。これは中国の実情を反映したものであろう。ただし、どこの国においても、行政機関同士は、事実上力関係に差があり、これが、法の執行力に影響することは避けられない。その意味で、中国の競争当局の努力に期待したい。

2 法適用についての留意事項

中国の独占禁止法の制定の出発点として、「中国では、企業規模が小さく、グローバル経済の環境における生存力が弱く、国際競争力が形成されていない。このため、中国の国情にふさわしい競争ルールを制定して、競争政策、産業政策その他各種の経済政策が科学的、調和的に役割を発揮できるようにする必要がある」とされている。とりわけ、中国企業の競争力が弱い点が強調されている。ここからは、競争促進よりも、国内の競争者の保護に重点を置いて運用される可能性があるという印象を持っている。

数多くの適用除外制度が設けられていることが特徴の一つである。特に、日本では既に廃止されている適用除外制度が多く取り入れられているのが注目される。かつては日本でも多くの適用除外制度が実際に活用された歴史がある。日本におけるこのような適用除外制度の運用経験によれば、もっぱら事業者を保護することのみを考慮すると、結局その業界が衰退してしまうということである。経済がグローバル化して、主として輸入を通じた海外との競争が活発になった場合に、それまで保護に甘え競争力を失った企業ないし業種が消滅した事例も少なくない。これは、大企業であっても同様である。結局、適用除外は、競争力を強化する方向で運用して行かなければ、中長期で見た場合、かえってマイナスになるということが大きな教訓である。

3 執行体制

中国の独占禁止法は、3つの行政機関が執行を分担し、それらの間の調整を独占禁止委員会が調整するという複雑な執行体制を有している。すなわち、商務部が企業結合（注：＝事業者集中、以下同様）規制を、国家発展改革委員会が、価格カルテルや価格に関する市場支配的地位の濫用をなどの「価格独占行為」を、国家工商行政管理総局が、価格に関係しない独占協定及び市場支配的地位の濫用を担当することとされている。

中央政府レベルでは独占禁止法執行を担当する人員はきわめて少ないようである。ある資料によれば、商務部が30名程度、国家発展改革委員会及び国家工商行政管理総局は、それぞれ、10名に満たない人員しか担当していないとされている。ただし、改革委と工商管理総局は法執行を地方の部局に授権しているとされている。この人員のレベルは実際の法執行の状況を裏付けているように思われる、これまで、少なくとも我々が注目しうる事例は、商務部が担当している企業結合規制のみである。

今後、人員は徐々に拡充されていくと思われるが、おそらく、海外の独占禁止法の専門家や実務者からは、中国の担当者が競争政策や競争法についての知識を十分持っているのかという危惧を持つ向きもあるかもしれない。しかし、私はこの点はあまり心配していない。

実は、公正取引委員会は、過去十数年にわたって、国際協力事業団（JICA）の事業の枠組みの中で、独占禁止法が制定されるかなり以前から、中国の当局の職員に対し、理論的及び実務的研修を行ってきた。私も公取の国際部門在籍時などに、研修の講師を務めるなど、この研修に長くかかわってきたが、そこで得た印象は、研修参加者が日本はもちろん米国やEUの理論や事例について大変よく理解しているということであった。とりわけ、独占禁止法の制定が迫り、執行体制の分担が明確になった以降は、研修参加者からの質問も実務的かつ詳細なものとなった記憶がある。おそらく、不足しているのは、実務経験であろう。これは、今後着実に積み重ねられてあろう。

4 個別分野ごとの留意事項

（1）企業結合

企業結合の届出基準、規制の手続き、規制の基本的考え方については、先進国と比較してその色はない。ただ、審査において他の政府部門の意見を聞くことができるとしていることについては、その意見が競争に与える影響に関するものであれば問題は少ないが、競争とは関係ない他の政策的考慮からの意見を審査に当たって考慮するというのであれば、審査結果の予測可能性が失われるおそれも強いであろう。

運用事例をみると、問題解消措置について資産売却といった構造的措置のほか、無差別な供給義務といった行動的措置がとられているなど、柔軟な対応を取っている。行動的措置は、日本の公正取引委員会を行うことがあるが、企業側の対応を信頼することでは必ずしも効果が期待できず、反対に、常に実施状況をチェックするというのでは、企業活動への過剰介入になるという問題があることに十分留意する必要がある。

ある。

企業結合規制の運用に関しては、透明性に欠けるという外国企業からの批判がある。この点徐々に改善されてきていると評価できるがまだ十分ではない。企業結合規制は純粋に競争政策という観点だけでなく、国の様々な思惑が配ってくる可能性を排除できない分野である。今後は、透明性の確保という観点からは、先進国のようなガイドラインを公表することが課題となるが、これはそう少し運用を積み重ねた後でなければ難しいであろう。先進国のガイドラインを単になぞったものを出しても説得力の無いものとなろう。

企業にとっては、競争当局における届出・審査手続は非常に負担の重いものであることは理解できる。とりわけ、独占禁止法が運用されて経験の浅い中国当局の審査には、外国企業が戸惑うことも多いと推測される。審査に関する予測可能性を高めることを促すことができるのは、種々の会合や研究会などで中国の競争当局と接触する機会の多い、公正取引委員会を始め、各国の競争当局、あるいは研究者であって、企業が意見を言うことは難しいであろう。ただし、個別の案件の審査に当たって、業界の実態にもっとも詳しいのは企業自身であり、企業若しくは企業に係る弁護士は各国の事例や理論について情報を有し、場合によっては経験を積み重ねているであろうから、中国の競争当局に対して、受け身ではなく積極的に競争に関する実情や考え方を提示していくことが重要であろう。

(2) カルテル

カルテルに関しては地方レベルでは若干の事例があるが、中央レベルでの大規模事件の摘発事例はこれまで無いようである。しかし、物価の上昇が問題となっている中国においては、当局が価格カルテルについては強い関心を持っていても不思議ではない。

これに関連して、この夏に注目すべき出来事があった。米国の司法省及び連邦取引委員会の首脳及び中国の3つの競争当局の首脳が、それぞれ、両国間の競争法分野における連絡と協力に関する覚書に署名したということが7月27日の司法省のプレスリリースで明らかにされた。具体的な内容としては、①競争法の執行及び政策の発展に関する情報及びアドバイスの交換、②当局の効率性を高めるためのトレーニングプログラム、ワークショップ等の実施、③法、規則及びガイドラインの原案に対するコメントの提出、及び④個別の事件ないし審査に関する協力、が記載されている。

プレスリリースでは詳細な点は不明であるが、例えば、国際カルテルについて、情報提供などの協力が行われる可能性というのを考えておく必要があると思われる。

なお、中国の独占禁止法においても、リニエンス制度が導入されている。留意すべきは、日本のリニエンス制度は、一定の要件が具備すれば必ず課徴金の免除が受けられるのに対し、中国では、要件に合致したとしても減免されるとは限らず、「減免することができる」とされ、当局の裁量を残した規定となっていることである。

(3) 市場支配的地位の濫用

市場支配的地位の濫用については、EU法ないしドイツ法を参考にしていることもあり、市場支配的地位の認定、違法行為類型、違法性判断基準などもこれを参考にしている。

事例が積み重なっていないこともあり、その運用の評価をするのは難しい。

他方で、民事訴訟に関して、取引拒絶や価格差別を理由とする訴訟が起きるおそれはないのか、懸念もある。

5 中国当局への要望

中国の独占禁止法の運用に関連して、中国経済ないし産業は発展途上であり、法の運用にはこのことが考慮されるべきであるという発言を耳にすることが多い。特に日本などの独占禁止法の展開の歴史を取り上げて、中国も同様に扱われるべきと考えている中国人は多いかもしれない。その主張に一理あることは否定しないが、経済のグローバル化の程度や中国が世界経済や貿易に占める地位を考えた場合、かつての日本とは置かれている立場が全く異なっていることを考えなければならない。かかる観点からは、中国の独占禁止法の運用もグローバルスタンダードというものを絶えず意識していく必要があろう。もちろんこれは、強制されるものではなく、中国自身が考えなければならないことであるが、これを怠ることがあれば独占禁止法のみならず、中国市場が外国企業から十分な信頼を得られない結果ともなわれると思われる。

これに関しては、中国の競争当局が国際競争ネットワーク（ICN）に参加することを望みたい。ICNは、競争当局をメンバーとし、競争法の収斂を目的として設立された国際組織である。また、競争当局に加え、非政府アドバイザー、弁護士、学者も議論に参加できる開かれたネットワークである。ICNでは、企業結合やカルテル分野などで幾つかのプロジェクトがあり、その成果は総会で合意されるが、これによって競争当局が拘束されることはなく、採用するか否か、どのように採用するか各競争当局に任されているのである。このような非拘束的な性格が、メンバー間の自由な議論や合意に役立っているのである。2011年5月の時点で、103の国及び地域の117の当局がメンバーとなっており、競争法を有するほとんどすべての当局が参加している。特に比較的新しく競争法を有することとなった国の競争当局にとっては、各国の経験を共有する貴重な場となっている。

ICNに長くかかわってきた者として、私は、中国がこの組織に参加してくれることを強く願っている。

【講演Ⅰに対する討論・会場質疑】

（小杉） 細田先生、日本の独禁法のご研究、また公正取引委員会ご勤務の経験を踏まえた、大変客観的で、また私ども参加者にとっては分かりやすい、中国の独禁法法制的分析をいただいたと思います。本来であれば、ここからが議論の面白いところで、細田さんの話に対して、袁先生からどういうご回答があるか、また、フロアからのご質問のいただいていたのですが、もう時間が来てしまいました。この後の労働法も大事なものですから、ここで独禁法のセッションは終わらせていただきたいと思います。

一つだけ袁先生に確認をしようと私が思ったのは、細田先生が触れられましたが、リニエーションのところで、袁先生は価格についても価格以外についても、第1の申告者は免除されるようなことをおっしゃったと聞いたのです。私の理解は細田先生と同じで、価格については当局は免除することができるということで、規定の上では当局の裁量権が明確に留保されているのではないかと考えていたのですが、そこだけが袁先生と細田さんの言われたことが食い違っているように思ったので、そこだけ確認をいただければ、ありがたいと思います。

（袁） そうですね。やはり裁量の部分もあるかと思われれます。しかし、一つ目の申告してきたところは、免除されるということです。そして、それ以外のものについてどう処罰するかについては、例えば価格部門であれば、50%の免除です。それから三つ目は、工商部門が言っているのは、やはり情状があるということです。要するにどの程度なのか、リニエーションについて、自分からそういったことを言うてくるのであれば、実質的な証拠があるということ、それからこの事件についての実際の摘発について実質的な当局に対する協力が必要だということです。先ほど言われたことは、聞きたくない意見ではなく、非常に建設的なご意見であったと思います。私どもも、それを聞くのが嫌だということではありません。いろいろな意見を聞いていきたいと思います。

あとは民事訴訟の問題についても言われましたが、最高人民法院が今年の4月に既に独占禁止法にかかわる解釈について、社会からの意見を聞きました。これはまだ最終的には出ていませんが、独占禁止法の民事訴訟について、今意見をちょうど集めているところです。ですから、これについても、皆さま方にぜひ意見を出していただきたいと思います。

それから、企業の負担を軽くするために、手続きを簡略化するか、審査の期間をどのようにして短くするかについてですが、これについても私どもはそうすべきだと言っています。独占禁止法の中でも、独占的協定については、最初の審査は30日です。これはすべての独占禁止についてです。そして、さらなる審査が必要ということであれば60日ということで、全部で90日になります。全体的に申し上げて、5カ月～半年といったところでしょう。しかし、半年を超えることはできないとなっています。

ここで、30日をどこから計算するかということですが、資料を出してから30日です。もちろん、皆さま方に申し上げたいのは、行政部門の方々も私たちのところを訪ねてきました。いろいろ大変な部分があります。要するに、私たちの部門も人的資源が足りず、また独占禁止法を行ってまだまだ初期の段階にあるので、どのようにしたらいい

いのか、また国際的な機会に参加することについても、帰ってから提案したいと思います。

まだまだ私どもの経験が足りませんので、たくさんの方から学んでいきたいと思っています。経済はグローバル化しています。ということで、やはり国際的な統一された基準を使っていきたいと考えています。そのことによって初めて国際的な市場というものに合致できるわけです。行政部門の人たちが、もう少しこの期間を長くしてくれないかといった意見も、私たちに言って来るのです。彼らの仕事の負担も非常に多いです。

私も商務部で働いたことがあります。全国人民代表大会に帰ってからは、前よりは仕事の負担が楽になったくらいです。ということで、なかなか非常に大変です。毎日毎日、残業もたくさんしなければなりません。ですから、独占禁止法についての分析について、私たちも絶えず勉強しているわけですが、まだ始まったばかりということで、本当に大変な部分もあります。今、仕事の負担が大変だからといって、法律の規定を代えてくれというのではいけませんが、手続きについては簡略化させていこうということがあります。要するに、例えば合併について時間があまりにもかかるということであれば、その時期を逃してしまうわけです。ということで、私どもも当局の人たちも、自分たちの能力をどんどん高めていってほしいと考えています。ありがとうございました。

(小杉) ありがとうございました。これをもって独禁法についての講義を終わりたいと思います。最後に、袁先生、コメンテーターの細田先生に盛大な拍手を送って、今日の感謝の意を表したいと思います。どうもありがとうございました。



袁傑副主任



細田教授

【講演Ⅱ】

「中国労働法」適用の現状

人力資源社会保障部法規司副司長

余 明勤

はじめに

ご在籍の皆さま方、こんにちは。本日はこういった機会をいただき、中国の労働法の適用状況の現状について、そして私の考えるところ、感想についてお話しできてうれしく思います。

今回のセミナーで労働法制度を話すときは、二つの法が関係しています。一つは労働法、そしてもう一つは労働契約法です。本日はこの二つの法について、関係する条文の一つ一つは説明しません。これが発表され、実施されて以降、国内外でこの法律の実施、適用が中国経済、そして中国の経済発展に、または中国の就業者に対して、どのぐらいの影響を与えるのか、懸念を示している人が多いわけです。この二つの法の具体的な適用状況、実施状況が、現在の中国にどのような影響を与えつつあるのかをご報告したいと思います。

私が紹介する根拠となるものは、主に中国の最高立法機関である全人代常務委員会が、「労働法」「労働契約法」の実施状況についてそれぞれ2回ずつ検査を行って得た情報が背景になっています。こういった検査によって、中国の労働法、労働法律の実施状況がどうであるのかについて、これを根拠に説明したいと思います。

1. 中国の労働法制の確立

話に入る前に、簡単に中国の労働法制の確立の背景を説明したいと思います。

中国では、1978年に改革開放が実施されはじめました。1978年には、企業の中で労働契約制の試験的な運用が始まりました。そのとき、新しく採用する職員のみは労働の契約が適用されていました。以前からいる職員には採用されませんでした。

1994年になって、中国政府が市場経済体制を導入し、改革を実施するという目標の中で、1994年7月に最高立法機関の全人代が「労働法」を公布し、1995年1月1日に正式に施行される運びとなりました。それにより、市場経済体制に合致した中国の労働契約制度が中心となる法が確立されたわけです。

2. 法律の適用状況

この制度の制定は1995年1月1日で、正式に実行されてから1年後、1996年9月に、最高立法機関は「労働法」の実施状況について1回目の検査を行いました。

これはどのように行ったかという点、中国の各企業に行き、調査をしました。またいろいろな関係者を集めて座談会を催しました。そして関係部門、関係機関、関連行政部門の業務に対して検査を行いました。

この調査の結果、全体的に「労働法」の実施状況は、基本的には中国の就業の状況を促進させ、企業の労使関係の調和と安定を促進させたという結果が得られました。

これを説明するために、契約労働者の人数に関する図（注 講演Ⅱ 事前配布資料（以下“資料”40頁参照）を表示したいと思います。契約労働者の人数は1990年は低い数字ですが、1994年に労働法が公布されてから1995年までの変化を見ていただくと、法律実施後の1年間で3800万人から6000万人を超えるようになりました。そして契約労働者が全体労働者に占める比率は、もともとの11.6%から25.9%になり、1994～1995年で25.9%から40.9%にまで伸びました。

2-1. マクロ環境の分析

しかし、私たちが知るべきなのは、労働法を実施する当時の、中国のマクロの状況はどうだったかです。法の觀念がまだ薄かった時代です。一部の人は、中国の経済の発展水準が非常に低いと見ており、こういった経済発展の低いレベルのときは、企業の発展を重視し、労働者の権利権益を守ることにスポットを当てるべきではない、それから資本の蓄積が大事であり、法があまり縛ると投資に悪影響を与えるという見方をする人が多かったわけです。また、当時は改革開放が始まったばかりで、多くの外資企業が中国に入ってくる場合、まだ大企業は中国市場にあまり魅力的に感じなくて入ってこなかったわけですが、労働者の権益を守るという意識が薄く、人件費が低いということで、多くの企業は、工場を建てて安く雇って、ただ決めたことをやれという考えであったわけです。

多くの農民は農村にいて、都市の人口がまだ少なかった農業化社会で、農民が農民工として都市にアルバイトをしに来ましたが、アルバイトを一つ見つけるのも非常に難しかったのです。そこで、企業に厳格に管理されても、アルバイトでお金を儲けられるなら、それでよかったのです。嫌なことも我慢できたのです。そこで正々堂々と自分の権利を主張するということは、しなかったというのが、当時の状況です。

もう一つの状況は、市場経済が始まった最初のスタート地点では、当時の企業は市場経済の競争にさらされて、経営はまだ不安定でした。ですから、赤字を出す企業が多かったわけです。給与の支払いが遅れることが多かったわけです。労働環境、労働者の保護というところでは非常に意識が薄かったのです。それから、農民が都市でアルバイトをする際のトレーニングも手薄でした。素質もなかったわけです。ですから、法律に則って何もかもやっていくのは、現実的には難しい状況でした。

3番目として、中国の国土は非常に広いです。各省の地方の経済発展の差異が非常に明確でした。中国の中西部は人材に欠けていましたし、資金もなかったし、技術もなかったわけです。こういった状況下で、企業に労働法を守れというのもまた難しかったわけです。

同時に、この法律が公布され、実施されると、法執行機関が監督をするわけですが、その人員がまだ足りていませんでした。私も当時、この検査を担当した者ですが、全国にあれだけたくさんの企業があって、労働者は3億人もいましたが、中央から検査に行けたのは2万人にも満たなかったわけです。労働の監査する人員は2人が一つの企業を見ていったわけですが、登録されている企業を調べるにも300年かかると言われていました。なかなか調べるのが大変なわけです。検査の手段もなかなか難しかったわけです。ですから、そういった中で、労働法を実際に現場で実施していくのは非常に難しか

ったわけです。

それに加えて、当時の中国は国有企業でしたが、改革開放後は外資企業も入ってきて、しかも労働組合が十分に機能していなかったわけです。

2-2. 労働法適用状況の絶え間ない改善と新たな成果

こういった状況の中で、就業が少しずつ安定してきて、労使関係も安定してきました。この法を実施して10年後の2005年9月になって、法律が10年間実施されたので、最高立法機関が再度、検査をしました。

検査の形式は1回目と同じです。結果はどうであったかという、全体的に就業の状況は基本的には安定しました。それから、労働者の権益もおおむね保障されました。つまり、市場経済に適応できるような労働者の権益を保護する体制が、この10年間で出来上がったということです。

この10年間の間で、労働法の実施とともに、関係規定も制定し、発表しました。もともとの労働法制は、昔は空白だったのですが、少しずつ整備されてきたことになります。

この10年間の検査に関して表（資料44頁参照）にまとめました。1995年の段階では就業人口は1.9億人だったのが、2004年になると2.65億人になりました。農村の就労者（出稼ぎ労働者）も増えて、1995年は220万人だったのが、2004年には1億人に増えました。国有企業のレイオフ労働者の再就職の実現は、1995年の600万人余りから、2004年には1900万人余りに増えました。労働契約を結ぶ率は、11.6%から、法施行1年後にはいきなり40.9%に増え、10年後の2004年には85%前後にまで上昇してきました。

この10年間において、この法の執行は、就労、就業に対して非常に大きな影響をもたらしたといえます。それに関連して、この法律の中で最も大きな問題は、給与の遅配の問題です。賃金支払保証制度を設けた結果、特に建築業界でそれがひどかったのですが、それも解決されてきました。建築業界における投資が大きくなされ、農民工も労働者として使われてきたわけですが、そこでの給与遅配の問題もほぼ解決されてきました。賃金水準の上昇は、10年間の物価上昇の要素を差し引いて考えれば、1.53倍の実質増加となりました。

関係する社会保険のシステムも、10年前と10年後の増加の幅は、明らかな増加と言えます。養老保険、医療保険、失業、労災、出産も大幅に増えています。この法律に問題があるのかということ、実施の中で問題はもちろんあります。これで完璧だということではありません。確かに成果は得られましたが、問題はまだ存在しています。

2-3. 問題の様態

この問題はどこにあるのかという点ですが、主に労働契約の締結率がまだ低いということです。先ほど85%と言いましたが、これは主に大企業のことを指しており、その大企業でも、国有企業のことです。ですから、中小企業もしくは民間企業、外資企業の契約締結率は、まだ低いわけです。私たちの調査で発覚したのは、中小企業では全体で20%しか締結していないということで、これは非常に大きな問題です。中小企業の労

働契約締結率が非常に低いという問題がまだ残っています。この主な理由は人件費を抑えるということで、それが調査でばれたら、「この社員は私の社員ではない。契約がないではないか」と。書面の契約がうたわれていますが、給与を遅配したといっても、「契約書がないではないか」と向こうが言い訳をするわけです。

2番目の大きな問題は、労働契約の短期化が問題になっています。労働契約を結ぶのは、1年1契約です。そしてまた1年と契約していきます。3カ月の契約、6カ月の契約さえあります。そして、次々に、3カ月もしくは6カ月で契約していきます。どうしてそのように契約していくかというと、労働法の規定では、契約を締結しても、契約満了時に経済的な補償はありません。しかし、3年、5年の契約を結んだ際は、期間を満了していない場合、解約したりすると、経済的な補償を与えなければなりません。ですから、1年ですませてしまう。1年で経済的な補償を何ら与えず、そしてまた1年再契約する。こうした結果、農村の若者が来たら、若かったら使う、高齢者だったら使わないということが起こります。これは何を導くかというと、会社の社長が社員を全く信用していないということが起こります。使いたいときに勝手に使い、切りたいときは切る。労働者は忠誠心などわからないわけです。1年契約であれば、労働者も1年でこの待遇が悪ければ、ほかの企業にいくわけです。安定感がないということで、企業にとっても長期的な安定的な発展は保障できないわけです。

同時にまた一つ問題があります。中国の状況は、大量の農民工という労働者が都市に入り、供給の方、労働者の方が多いということで、企業が勝手に労働者を選ぶ権利が出てきます。そうすることで、身勝手に労働者の權益を乱します。試用期間が終わると、本当は合格なのに不合格。それから給与の遅配、給与の差引き、社会保障も払わない、もしくは少なく払う。労働ノルマ基準も実施しない。もしくはひどい中小企業は労働を強要する。もし、働かないのであれば、出て行けと。農民工がどんどん都市にあふれてくるので、そういう勝手なことをするわけです。

われわれの法の執行の強化がなされていないわけです。われわれの行政管理の部分はまだ発展を遂げていないということです。経済の発展は成し遂げられましたが、まだ法の執行、管理の部分では手薄なわけです。

中国の労働紛争の処理の期間は長いです。まず、調解（調停）し、仲裁し、仲裁で片付かなければ、法律で一審、二審と進んでいくわけです。これは簡単に1～2年はすぐに過ぎるわけです。労働者はこの期間に耐えられません。何百元、数千元を会社から払われなかったと訴えますが、1年以上かかる。ここで1年間、仕事をしないわけにはいかないのです。仕事を犠牲にして、給与をきちんと払ってもらうために、紛争をするわけにもいかないので、訴訟を取り下げるわけです。

2-4. 新出の派遣労働者雇用問題

また新しい問題に、派遣労働者雇用の問題があります。日本の雇用制度は終身雇用制度が多いと聞いていますが、実際には、日本では3分の1が派遣労働者だと伺っています。この問題もやはり少し深刻です。そして中国でも、経済の発展に伴って派遣労働制度が出てきています。

この派遣労働者制度について、2008年以前は労働法の中で規定がありませんでした。

た。たくさんの人たちが、このような制度を故意に使いました。要するに、派遣労働者を使って法律的な責任を逃れようとしたのです。このような状況の下で、2005年の調査のときに派遣労働者の問題が発見されました。

3. 労働契約法及び関連法律の制定と実施

3-1. 労働就業と社会保険の立法

中国の最高立法機関と社会の各界が、中国もやはり労働の法律制度を改善しなければならないと要求し、この労働にかかわる法律制度の整備が早まってきました。

2007年に「労働契約法」ができ、2008年1月から施行されました。労働法がしっかりと規定していなかったものについても、そこでしっかりと規定されたわけです。

そして「就業促進法」も交付されました。多くの農民工の、本当の意味での就業を促進しようということで施行されました。

同じ年に「労働紛争調停仲裁法」ができました。以前は労働紛争についての法律がありませんでした。国务院の規定が、ここで法律となったわけです。

それから、2010年に「社会保険法」が公布されました。社会保険制度をすべて規範化したわけです。

2005～2010年の5年間で、中国の労働と社会保険についての立法の仕事が非常に大きく進展したわけです。この短い5年の中でこれらの法律制度が整備されました。特に「労働契約法」が2008年に出てから、社会・国際的にもさまざまな論争を巻き起こしました。そのときに、ちょうど金融危機の問題もあったからです。このような状況下で労働契約法ができると、中国の経済は衰退するのではないか、要するに企業がたくさん死んでしまうのではないかという言い方もありました。立法機関はこういった声を聞いて、非常に慎重になりました。

2008年1月1日に「労働契約法」が施行されたのですが、1年もたたないうちの9月にこれの検査チームを作りました。これほど早い時期、まだ1年もたっていないのに、それについて問題がないかどうかを検査するというのは、中国でもなかなか珍しいことです。

どうしてこんなに急いで検査をしたのでしょうか。やはり国際的な金融危機の影響もあり、中国の企業も大きな衝撃を受けたからです。中国の沿海地域の企業の中にも倒産したところがあり、たくさんの農民工が農村に帰りました。それから、給与の遅配の問題もありました。「労働契約法」が施行されて間もない時期でしたので、プレッシャーも非常に大きかったです。このような状況の下で、法律が公布されて、すぐに関連の政策を出して、それを解決しようとしたわけです。ということで、すぐに「労働契約法」を改正するのではないということ。そして、企業に困難があれば、この困難を乗り切るために、いろいろな方策をとろうということになりました。さまざまな保険料についても、それを免除するのではなく、引き下げる、もしくは料率を適度に下げるといった方策をとりました。もし仕事がない、注文がないという企業であれば、例えば研修を、政府が費用を出して行わせました。そうすれば、新たな段階に進むことができるであろうということで、このような方法を取り、労働契約法のためにも非常に良い条件が整ってきました。

実際の効果はどうだったのでしょうか。3年後の2011年、労働契約法の最高立法機関は、この法律の実際の施行状況はどうであるかについて、2回目の検査を行いました。これは今年終わったばかりで、まさに今月、検査結果が出され、労働契約の締結率が上がったことが分かっています。また、給与水準も少しずつ上がり、実際に社会保険への加入率が上がったことが分かりました。

3-2. 「労働契約法」実施状況についての二回目の検査

・近年の都市部における新規就業の状況（資料55頁 図1参照）

雇用の人数ですが、2007年、2008年、2009年、2010年、「労働契約法」が行われてからどうだったかが、図1で分かると思います。2008年は金融危機の影響を受けて2007年より少し下がっていますが、そこで措置をとりまして、2009年は比較的安定しており、そして2010年は少しずつ上がっています。非常に大きな幅での上げ下げはなかったということで、雇用はそれほど大きな実質的な衝撃は受けなかったことが分かります。

・近年の農民工の就業状況（資料55頁 図2参照）

それから、2008年、2009年、2010年を比べますと、全国の農民工は、都市で働こうが農村で働こうが、少しずつ増えていました。そして、外から都市に行って働く出稼ぎ農民工の人数も増えていきます。やはり労働契約法が行われてから、ますますこういった人たちの数も増えていることが分かります。

・近年の労働者の社会保険加入状況（資料56頁 図3参照）

社会保険の加入状況です。その人数も、養老、医療、労災、失業、出産のすべての保険について、加入者が増えていることが分かります。2008年、2009年、2010年と、どんどん上がっています。

・近年の社会保険基金の収支状況（資料56頁 図4参照）

それから、社会保険基金の収支の状況ですが、実際の収入、支出が毎年増えています。

・労働紛争仲裁状況（資料57頁 図5参照）

それから、労使間での紛争ですが、2007年は立件受理された労働紛争事案が35万人、関係労働者が65万人といった数字でした。一番突出しているのが2008年で、事案が69.3万件、労働者121.4万人ですが、どうして2007年より2008年にこれほど増えたのかというと、2008年の仲裁法施行によって、紛争についての仲裁料金を払わなくてもよいことになったからです。要するに1枚の紙で仲裁を申請できるようになったので、件数が増えたということです。申請料がかからなくなったからです。

労使関係の調整は「労働契約法」が施行されてから、2009年（68.4万件）、2010年と（60.1万件）と実際には受理事案数が減っていることが分かります。

・労働監察状況（資料57頁 表1参照）

そして、企業の違法行為についての数字があります。2007年（40.8万件）、2008年（48.3万件）のところを黄色くしてありますが、2009年（43.9万件）、2010年（38.4万件）の数字を見ても分かりますが、少しずつ下がって

います。要するに、企業の違法行為も減っています。

中国の労働契約法が実施されてから、中国の経済がますますひどくなり、雇用に影響するのではないかという意見がありましたが、そうではなく、少しずつ良くなっていることがこの統計数字から分かると思います。

4. 労働法律の実施と改善

4-1. 法律の実施が企業及び経済の発展に与える影響

では、ここから何が分かるかという点、法律の施行が、中国の企業の発展、経済の発展に非常に積極的な役割を果たしているということです。

第1に、企業の産業構造、企業構造の変化を促進しました。小さな企業、労働集約型の企業といったところは、やはり淘汰されていくわけです。要するに、社長が逃げたりする企業は、もともと経営が良くない部分があったわけです。

第2に、企業の管理理念を変化させました。中国の人件費は比較的低いわけですが、ただ単にコストを下げることにより、利益を得るということではなく、人的資源の技能を高めることによって、さらに大きな利益を得ようというふうに変え方が変わりました。

第3に、企業の競争力が高まりました。要するに技術を高めるということで、実際に技術というものは、労働者の権利を守ることであり、それがかなうわけです。ですから、長期で安定した、また帰属意識を持っているような従業員を育成することが大事だと分かってきたわけです。

最後に、法律の施行により、中国の法的な環境が改善されました。多くの国と同じように、中国にも非常に整った法的な環境が必要です。そのことにより初めて、公平な競争が促進されるわけです。それにより、中国の経済成長が促進されるわけです。

4-2. 改善を要する問題

もちろん、やはりこれから考えなければいけない、改善を要する問題もあります。七つここに書きました。

一つ目は、法律の普及についてです。企業、実際の労働者がこれについてどれだけしっかりと理解しているかです。具体的にどのような労働、社会保険についての法律があるかをしっかりと宣伝していかなければなりません。

二つ目は、給料を払わないで社長が逃げてしまったという状況、要するに非常に悪意のものについて、非常に厳しく、2011年に刑法を改正して、それについての罪がしっかりと規定されました。

三つ目は、中小企業の発展を支援していくということです。そのことにより、雇用の情勢を安定化させることができます。

四つ目に、政府が注意してきた問題ですが、中国の農民工がまだまだ大量に都市に入ってくることであろうということです。本当の工業化を進めるときに、このような農民工が実際に就業、雇用されるように、その面での環境を改善することです。そして雇用のための能力を強化していくことです。

五つ目が、派遣労働雇用が今、非常に混乱していますので、これをしっかりと規範化していかなければなりません。このような柔軟な雇用方式もありますが、法の規制を逃

れるために使ってはなりません。最近の柔軟な雇用制度をとっても、労働者の権利は守らなければなりません。

六つ目に、社会保険制度をしっかりと整備していかなければなりません。原則的な規定しかないものも今はあります。例えば外国人が中国で就職するときに、どのようにして中国の社会保険に加入するかという問題があり、そのための規定も作らなければなりません。今の時点では原則的な規定しかありません。例えば外国人が中国で雇われて、医療保険に加入して、休暇のときに本国に帰って、そこで病気になって本国で病院にかかったときに、その費用は一体請求できるのかという問題です。原則的には外国のものは駄目なのですが、外国で病気になって、その病気について中国で病院に行くといった問題などを、どう解決するかという問題があります。

七つ目に、労働紛争を速やかに解決するために、この法律の執行に力をさらに入れ、企業の違法な行為を検査しなければなりません。

中国の労働法律制度は、1994年から現在まで十数年を経て、中国の急速な経済発展に伴って絶えず改善されてきています。企業によってはいろいろな影響を受けていますが、主に管理がうまくいっていない小さな企業です。既に規範化されているような大きな企業への影響はそれほどないと思います。

実際の仕事の中で、私が理解している部分について、皆さま方にお話しさせていただきました。この法律の中で、まだよく分からない部分がありましたら、この後に交流したいと思います。ありがとうございました。

中国における労働法の適用状況 についての分析

余明勤

中華人民共和国人材資源及び社会保障部

1

はじめに

今回の労働法に関する検討では、法律の適用を主にとりあげる。

中国における労働法の適用状況の分析については、中国の最高立法機関(全人代常務委員会)が「労働法」及び「労働契約法」の施行状況についてそれぞれ2回ずつ検査を行なって得た情報により示すことができる。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部

2

一 中国の労働法制の確立

中国では、1978年の改革開放以降、労働契約制の試験運用が始まった。当時は、国有企業の採用する臨時職員のみ適用されていた。

1986年、中国国務院は「国营企業における労働契約制の実施に関する暫定規定」を公布し、国有企業が新規採用する正職員に労働契約制を実施することを求めた。

20世紀90年代初めには、次第に各種企業の労働者全体に拡大され、「全員労働契約制」が実施された。

1994年7月5日、中国の最高立法機関（全人代常務委員会）が「労働法」を公布し、1995年1月1日に正式施行される運びとなった。

こうして市場経済体制にふさわしい中国の労働契約制が法により確立された。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部

3

二 法律の適用状況

中国「労働法」が1995年1月1日に正式施行されてから1年後（1996年9月）、中国の最高立法機関は検査チームを派遣して「労働法」の実施状況について1回目の検査を行った。

一部の省・市での企業調査、各種座談会の開催を通じて、地方政府及び関連行政部門に対し業務検査を行った。

「労働法」が実施された後の法律適用状況は、全体として就業を促進し、企業の労使関係の調和安定を促進していると判断された。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部

4

主な成果

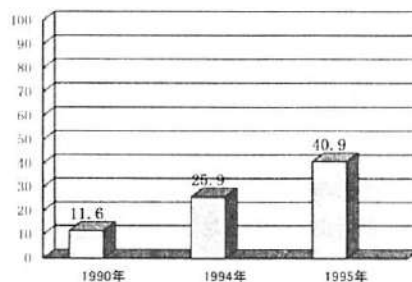
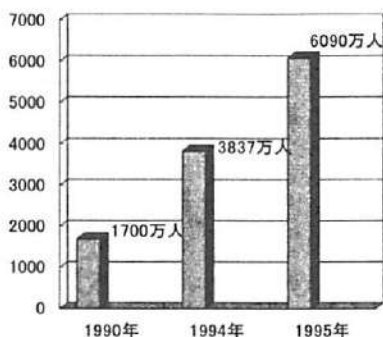
- 1 法律の施行に合わせ、中央及び地方レベルで一連の関連法律、法規及び47件の行政規則が制定された。
国家労働行政主管部門が「労働法」に抵触する136件の規則、規範性文書を廃止した。
地方レベルでも「労働法」の要求に合わない法規及び規則が整理、改廃され、新たに128件の関連法規、規則が制定された。
- 2 各地において、様々な形式により、広く「労働法」の学習宣伝活動が展開され、各種の企業及び多くの労働者に法律の周知がはかられた。
- 3 企業の労働雇用制度改革が積極的に進められた。各種の企業がみな労働契約制の確立を労働関係調整及び現代企業制度確立の基礎業務として認識した。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部

5

契約労働者の人数

「労働法」が実施された1年後、労働契約を締結している労働者数にやや大きな上昇がみられた。



全国の労働契約制を実施する労働者数
(資料出典: 中国労働統計年鑑1996)

全労働者数に占める契約労働者の割合

中華人民共和国人材資源及び社会保障部

6

主な成果

4 養老、失業、医療等の社会保険制度が急速に確立された。

5 労働法執行監督検査及び労働紛争処理業務が強化された。

法律が実施された1年後には、全国に省・市・県の3レベルの労働監察機構と労働紛争仲裁機構が設置され、労働監察員1.8万人及び仲裁人2万人が配置された。

多くの企業が労働紛争調解組織を設けた。

中央から地方までの各レベルで、政府・労働組合・企業代表の三者からなる三者間調整体制が構築された。

「労働法」の実施に伴い、中国の労働契約法制が一応確立された。

中華人民共和国人材資源及び社会保険部

7

法律の適用に存在する主な問題

背景：中国は人口が多く、労働力の自然増加も速く、90年代に経済構造の調整が行われたこともあって、国有企業のレイオフ労働者が年々増え、労働就業に大きなプレッシャーがかかっており、企業は雇用面で強者の立場にある。

- 1 雇用に際して労働契約を締結しない企業や、労働契約の内容が簡単すぎて労働報酬、労働時間等の必須条項の約定がはっきりしない企業がある。
- 2 労働者の義務を定める条項が国の規定に違反している企業がある。採用時に不法にリスク担保金をとる外商投资企业、郷鎮企業及び私営企業も少数ある。
- 3 建築業及び紡織業で規定を超える時間外労働がかなり普遍的にみられ、給与遅配問題が深刻化している。
- 4 社会保険に加入していない企業がある。社会保険には加入しているが、法に従い保険料を納められない企業もある。
- 5 一部の技術者、管理職等において顕著であるが、労働契約の定めに従い、みだりに離職する労働者がいる。

中華人民共和国人材資源及び社会保険部

8

マクロ環境の分析

第一に、法制意識が薄い。中国の現在の経済発展水準は低く、労働者の権益保護が過度に強調されており、企業の利益に影響が及ぶと考えられている。中国は目下資本の原始的蓄積段階にあり、「労働法」の施行は尚早であり、投資環境及び経済発展に影響が及ぶと考えられている。労働者の適法権益を無視し、労働法の規定に従わず、労働法に著しく反する工場規則を制定している外商投資企業もある。

多くの労働者が「労働法」が徹底的に執行されるかどうか懸念を抱いており、職を失わずにすむよう、法に基づく権益保護を主張できないでいる。

第二に、企業の経営管理が規範に合っていない。中国では市場経済が始まったばかりで、一部の新興企業は始動段階にあり、市場競争に直面し、企業の経済的効果が芳しくなく、深刻な赤字に陥ったときに、労働者の給与の遅配が生じる。労働安全衛生面での取組みが不十分で、労働条件及び労働環境が法律法規の要求とかけはなれている企業もある。多数の小企業が職業訓練を重視しておらず、労働者の資質の向上に影響が出ている。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部 9

マクロ環境の分析

第三に、中国の各地区の経済発展水準の格差が大きい。特に中西部地区の経済発展は相対的に遅れており、資金・技術・人材が不足し、「労働法」の関連規定を実行に移すのは難しい。

第四に、労働法執行検査が不十分である。労働監察機構の人手が不足し、手段が旧式で、法執行上の必要を満たしていない地方が多い。また、「労働法」に関連する法律・法規もまだ万全ではない。その結果、一部の行政法執行が具体的根拠を欠き、運用性を欠いている。

第五に、労働組合が機能を十分に発揮していない。特に非公有制企業の労働組合組織率が低く、労働者の適法権益が有効に保護されない。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部 10

労働法適用状況の絶え間ない改善

10年後(2005年9月)、中国の立法機関は「労働法」の徹底の実施の状況について2回目の検査を行った。

法律の適用状況は総じて良好であった。就業事情は基本的に落ち着いており、労働者の適法権益もおおむね保障され、労働関係もほぼ調和がとれて安定しており、社会主義市場経済体制にふさわしい労働保障法制がほぼ確立された。

新たな成果

1 法律の実施から10年の間に、国務院は以下の行政法規を制定・公布した。

「失業保険条例」(1999)

「社会保険料徴収納付暫定条例」(1999)

「少年労働者使用禁止規定」(2002)

「労災保険条例」(2003)

「労働保障監察条例」(2004) 等の行政法規。

最高人民法院は関連司法解釈を制定した。

中央レベルの関連主管部門も50件余の部門規則を公布した。

地方レベルでも一連の法規・規則が公布された。

各地で労働法制宣传教育が続けられた。

新たな成果

2 法律の実施過程において、就業が積極的に促進された。

	1995年	2004年
都市部就業者	1.9億人	2.65億人
出稼ぎ労働者	220万余	1億人 省外就業約6000万人
国有企業レイオフ労働者の再就職実現	(1998年)600万人余	1900万人余
都市部の国有企業、集団企業、外商投資企業(一定規模以上の企業の統計スコープ)労働契約締結率	40.9%	85%前後

(資料出典: 中国労働及び社会保険年鑑2000、2005)

中華人民共和國人材資源及び社会保険部 13

新たな成果

3 各地において出稼ぎ労働者の給与遅配の解消に力が入れられ、全国の51%の省・区・市において賃金支払保障制度が設けられ、45%の省・区・市において賃金支払監視制度が設けられた。建築業界で長期生じていた給与遅配問題がある程度解決された。

労働者の賃金水準が経済発展の下で次第に上昇し、全国企業労働者年平均賃金は1995年から2004年までに、物価上昇の要素を差し引いて、1.53倍の実増となった。

中華人民共和國人材資源及び社会保険部 14

新たな成果

- 4 社会保険体系が一応確立され、適用範囲が次第に拡大された。国务院及びその関連部門が都市部企業労働者の基本養老保険、基本医療保険、失業保険、労災保険、出産保険の確立に関する法規・規則を公布した。2005年9月末に、

養老保険加入人数が1.71億人に到達	0.6倍増
医療保険加入人数が1.33億人に到達	3.2倍増
失業保険加入人数が1.05億人に到達	1994年比 0.3倍増
労災保険加入人数が7810万人に到達	3.3倍増
出産保険加入人数が5085万人に到達	4.5倍増

(資料出典:全国人民代表大会常務委員会法律執行検査報告2005)

1998年から、「二つの確保」(＝国有企業レイオフ労働者の基本生活費及び企業離職者・退職者の基本養老金の期日どおりの満額支給の確保)が実施され、国有企業改革の推進が後押しされた。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部 15

新たな成果

- 5 企業労働紛争調解委員会の調整成功率が60%に達した。各レベルの労働紛争仲介委員会の事件終結率が90%に達し、そのうち労働者の勝訴又は一部勝訴が80%前後を占めた。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部 16

存在する問題

工業化、都市化及び経済構造調整の進行の加速に伴い、企業形態及び労働関係が日々多様化しており、「労働法」の徹底の実施にはなお多くの問題が存在する。特に、建築、軽工業、アパレル、飲食サービス等の労働集約型産業において、中小規模の非公有企業及び個人経済組織が労働者の適法権益を侵害する現象がやや普遍的にみられ、問題が相当深刻なケースもある。

問題の態様

- (1) 労働契約締結率が低く、紛争が生じたときに労働者の権益が保護されない。

2005年、全人代常務委員会は、「労働法」法執行検査の中で、中小企業及び非公有企業の契約締結率が20%に満たず、個人経済組織の締結率がさらに低いことを知った。

多くの使用者が契約締結を望まないのは、主に、雇用コストを削減し、社会保険料の納付及び労働者を解雇する際の法律責任を回避しようとすることによる。

問題の態様

- (2) 労働契約が短期化し、労働関係が不安定である。労使間で締結されている労働契約の60%以上が短期契約である。多くは1年1契約であるが、1年に数契約を締結するケースもある。

使用者が短期労働契約を通じて、労働者を最大限自由に選り、契約解除により労働者に支払うべき経済補償金を減らそうとするのが主な原因である。最低限の雇用コストにより、労働者がもっとも活力を有する「青春時代」を利用しようとする企業もある。

このような状況は、労働者の適法権益を侵害するだけでなく、労働者の職業安定感及び企業に対する帰属意識にも影響を及ぼし、企業のために長期間働くという勤務意欲にも影響を及ぼしている。

問題の態様

- (3) 労働者の適法権益が侵害される現象がしばしば発生している。労働力の供給過多が中国の現在の就業状況の一大特徴である。

- 1 試用期間を濫用する企業がある。
- 2 給与を違法に遅配し、搾取する企業がある。特に建築業の企業及び労働集約型の加工製造業、飲食サービス業の企業の給与遅配問題が突出している。給与の未払分の清算と遅配を繰り返す企業もある。給与未払を利益獲得手段としてとらえ、遅配後に悪意で逃げ隠れる事業主までいる。
- 3 社会保険料を納付せず、もしくは未払いがあり、又は給与総額及び労働者数を偽って納付額を減らそうとする企業もある。大量の非公有企業及び個人経済組織の労働者が保険に加入しておらず、大多数の出稼ぎ労働者が保険に加入していない。社会保険基金の地域統一運営の段階が低く、養老保険関係の地域間移転に困難が生じている。
- 4 労働ノルマ基準を実施せず、労働ノルマをみだりに引き上げ、出来高単価を引き下げ、労働時間をみだりに延長して、時間外労働手当を支払わなかったりする企業もある。
- 5 労働者に労働を強要する企業もある。

問題の態様

- (4) 労働保障監察部門の力量が不足し、違法行為の調査・処理が不十分である。一部の地方では、通報・苦情申立のあった事案について調査・処理を行うことしかできず、有効な防止体制が確立されていない。調査・処理済の事案に対する処罰が不十分で、法律に違反する使用者を萎縮させるという目的を達成できない。

労働紛争の処理期間が長い。現行の「一調解・一仲裁・二審」制度は、かりに全ての手続を経るとすれば1年以上かかる。労働紛争が遅滞なく解決されず、集団紛争、集団陳情に発展するケースもある。

こうした問題の存在は、「労働法」の徹底的実施に対する一部の地方及び部門の認識不足による。不法な投資家の要求を違法に満たし、労働者の權益を犠牲にして投資誘致の優遇条件としている地方もある。さらには、労働保障法執行に障壁を設け、「重点保護企業」への法執行ができないよう規定し、労働保障行政処罰の前に関連機構の承認を義務付けたりする地方もある。

中華人民共和国人材資源及び社会保険部 21

新出の派遣労働者雇用問題

近年、各種の労働者派遣機構が大量に出現している。法律の規範が不足しているため、労働者派遣には少なからぬ問題が存在している。

▼派遣労働者の多くに労働契約がない。「手招きすれば来て、手を振れば去る」。

▼労働コストを抑えるため、「雇用制度改革」の名目で、当該単位の従業員を派遣労働者に変更し、自ら開設した派遣機構を通じて再び元のポストに派遣して勤務させる使用者もいる。賃金待遇は従前よりかなり低くなり、同一労働・同一報酬の権利を享受できない。

▼既存の従業員を大量解雇し、ポストを空けてから派遣労働者を多数採用し、既存の従業員に対する法定義務を回避しようとする使用者もいる。

▼派遣労働者の賃金から高額の管理費をとる派遣機構もある。派遣労働者の賃金を搾取・遅配し、社会保険料を納めない等のケースもある。

中華人民共和国人材資源及び社会保険部 22

三 労働契約法及び関連法律の制定と実施

1994年に「労働法」が制定されたとき、中国は市場経済体制の確立が始まったばかりで、労働力市場及び労働関係に対する認識に一定の限界があった。このため、労働分野の法律規定は、原則に偏りがちで、運用性にやや劣り、労働者の適法權益を強力に保護するのは難しかった。「労働法」の実施状況についての2回の検査を経て、立法機関は次のように判断した。

有効な措置を講じ、2006年から、3年かけて各種企業と労働者の間で法に基づく労働契約の締結を実現させ、2007年年末までに給与の積年の選配問題をおおむね解決し、給与選配問題を根本的に予防及び解決する有効な制度を検討・制定しなければならない。

刑法等の関連法律に、給与を支払わずに逃げ隠れする等の重大違法行為に対する刑事責任の追及条項を追加することを検討しなければならない。

労働法制建設を急がなければならない。労働契約法、就業促進法、社会保険法等の法律の制定を急ぐ。

中華人民共和国人資源及び社会保障部 23

労働就業と社会保険の立法

2005年から2010年まで、中国は、労働就業及び社会保険の法制建設のペースをあげた。最高立法機関(全人代常務委員会)は以下の法令を審議・可決した。

2007年6月29日に「労働契約法」を公布、2008年1月1日に正式施行することとした。

2007年8月30日に「就業促進法」を公布、2008年1月1日に正式施行することとした。

2007年12月29日に「労働紛争調解仲裁法」を公布、2008年5月1日に正式施行することとした。

2010年10月28日に「社会保険法」を公布、2011年7月1日に正式施行することとした。

中華人民共和国人資源及び社会保障部 24

労働及び社会保険の法律体系の 枠組みの一応の形成

「労働契約法」により、労働契約制のさらなる実施について具体的規範が示された。

「就業促進法」により、政府・企業・労働者の役割をどのように発揮させ、就業を積極的に促進するかについて具体的規範が示された。

「労働紛争調解仲裁法」により、より完全な労働紛争処理制度、労働紛争の無償処理、処理手続の短縮等について規定がおかれた。

「社会保険法」により、中国の社会保険制度の基本的枠組みが確立された。

中華人民共和国人材資源及び社会保険部 25

「労働契約法」の施行状況

「労働契約法」は2008年1月1日に正式に施行された。実施から1年を待つことなく、2008年9月、中国の最高立法機関は検査チームを派遣して「労働契約法」の執行状況について1回目の検査を行った。

「労働契約法」の適用状況はおおむね良好であった。

中華人民共和国人材資源及び社会保険部 26

着実な推進

- 1 宣伝・研修が広く展開され、法律意識が全面的に向上した。
- 2 関連規則が制定及び整理・改正され、法律の関連規定が詳細化された。「労働契約法」公布後、国务院は直ちに関連部門をとりまとめて実施条例草案の起草及び論証を急ぎ、意見を公募し、修正を重ね、2008年9月18日に「労働契約法实施条例」を正式公布した。

関連部門及び地方レベルでも、一連の関連規則が制定された。

中華人民共和国人力资源和社会保障部 27

着実な推進

- 3 企業の法に基づく労働契約の締結及び履行が励行された。労働契約制実施の3年行動計画が推進され、労働契約締結率が著しく上昇した。

統計では、2008年9月末時点で、全国の一定規模以上の企業の統計スコープで、労働契約締結率は93%であり、前年比2.3ポイント上昇した。

新たに締結された労働契約の平均期間が延びた。期間1年以下の労働契約は前年末比14.42%減、期間を固定しない労働契約は1.19%増となった。

全国で締結された集団契約は109.1万件で、前年比11.9%増となった。集団契約の適用される使用者は183.4万で、前年比7.59%増となった。集団契約の適用される従業員は1.43億人で、前年比11.86%増となった。

一部の地方の劳动保障部門、労働組合及び企業連合会が労働関係調整の三者間体制の構築に力を入れ、使用者と労働者の平等な話し合いによる労働契約締結の推進において積極的な役割を果たした。

中華人民共和国人力资源和社会保障部 28

着実な推進

- 4 労働紛争の処理に力が注がれ、各レベルの人材資源及び社会保障部門が人民法院、労働組合等の機構と積極的に力を合わせ、多経路・多階層の基層調解ネットワーク及び仲裁機関を模索・構築し、労働紛争処理の業務を強化した。

各レベルの人民法院が労働紛争事案の審理業務に力を注いだ。「労働紛争調解仲裁法」の実施とあいまって、労働者にとって訴訟期間が長く、訴訟を起こせないといった問題が解決された。

存在する主な問題

法律実施の進み具合にバラつきがあり、関連法規・細則のさらなる整備が必要とされており、「労働契約法」の徹底的実施にはほかにもいくつか真刻に解決すべき問題がある。

- 1 一部の業種・企業の労働契約締結率が低い。

検査の中で、各地から、飲食、娯楽、観光等のサービス業及び建築業の労働契約締結率がおおむね50%を超えないことが報告された。これらの業種は労働集約型で、企業の多くが規模が小さく、雇用が流動的である。

一部の中小企業及び私営企業の労働契約締結率がやや低く、一部地区の中小企業の労働契約締結率が40%に満たない省もある。

存在する主な問題

2 派遣労働者雇用における規範不遵守の問題の検討・解決が急務である。

雇用コストを削減するために、労働者派遣の形で、現職従業員を派遣会社に転属させた上で、派遣会社からもとのポストに派遣して働かせる企業がある。一部の派遣会社は、経営自体が規範に合っておらず、派遣労働者のために社会保険料等を納付していなかったりする。このような取扱は労働者の利益を侵害している。

3 社会保険制度の不備が労働契約の締結に影響を及ぼしている。

現行の規則では、労働者が地区間で流動するときに、個人口座内の資金しか移すことができず、統一運営口座の相応の資金を一括して移すことができない。数多くの他地区からの就業者、特に農民工は、ひとたび他の地区に移って働き又は帰郷すると、統一運営部分を他の地区で継続できないという問題に直面することになり、労働契約の締結に影響が生じている。

存在する主な問題

4 労働監察法律執行の能力が不足し、強度が不十分である。

現行の労働監察部門では、1人の監察員が千以上の企業の監察をするのが普通で、監察員の受け持つ労働者も数万人にのぼり、機構レベルでも人員レベルでも業務上の必要を満たすことができず、企業による違法雇用等、労働者の權益を侵害する問題を有効に監視・警戒し、予防・解消することは難しく、私営企業、個人商工業者及び辺地の使用者の雇用状況に至っては、なおのこと有効な監察及び監督管理が不足している。

国際金融危機という法律実施上の試練

2008年10月、国際金融危機の影響を受けて、中国経済の企業経営難は深刻化し、赤字企業及び赤字業種の増加が比較的多く、廃業する企業が月を追うことに増加した。都市部の新規就業者数が減少し、一部の企業で人員削減が増えたほか、人員削減はしないものの休暇を早め又は長期休暇とする企業もあり、農民工のレイオフ及び帰郷が増加した。経営難の影響を受け、企業の給与未払が増え、企業による社会保険料の満額納付が難しくなり、地方によっては事業主が給与を支払わずに逃げるという事案も発生し、労働紛争事案が大幅に増えた。このように、「労働契約法」の徹底的実施がいくつかの新たな試練に直面したことを指摘しておかなければならない。

政府部門は、企業の難関突破を助け、就業を促進し、労働関係を安定させることを最優先課題として力を入れ、基本医療保険及び労災保険の料率を適宜引き下げてよいことを明確にし、農民工の特徴に適した養老保険料率及び移転継続方法の検討・制定を急ぎ、条件を満たす企業に対しては、その労働時間の柔軟性向上の必要性を満たすべく、総合計算労働時間制及び不定時労働時間制を実施することを認めた。

これらの措置の実施は、労働者の権益の保護及び企業の経営難の緩和に積極的な役割を果たし、当面の「労働契約法」の徹底実施にも有利な条件を創出した。

中華人民共和国人資源及び社会保障部 33

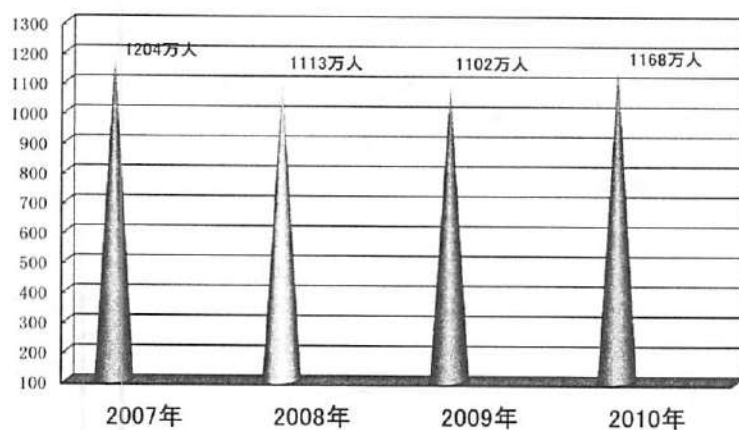
「労働契約法」の実施状況についての 二回目の検査

2011年、中国の最高立法機関は検査チームを派遣して「労働契約法」の執行状況について2回目の検査を行った。

その結果、「労働契約法」が実施されてから3年間の成果は顕著であった。労働契約締結率が明らかに向上し、短期労働契約の占める割合が次第に減り、集団契約の対象範囲が徐々に拡大し、労働者賃金水準が着実に上昇し、労働就業者数と社会保険加入人数のいずれにも増加がみられ、使用者による法律違反事案数及び労働紛争事案数に減少がみられた。

中華人民共和国人資源及び社会保障部 34

図1 近年の都市部における新規就業の状況(単位:万人)



2008年に「労働契約法」が正式施行された後も、都市部の新規就業者数に顕著な影響は生じていない。

図2 近年の農民工の就業状況(単位:万人)

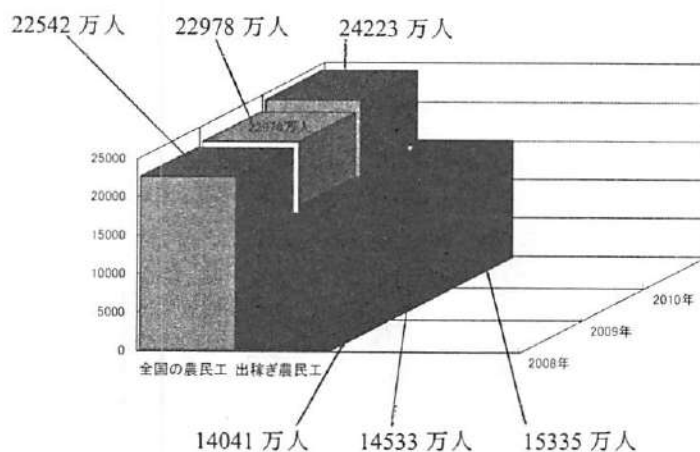
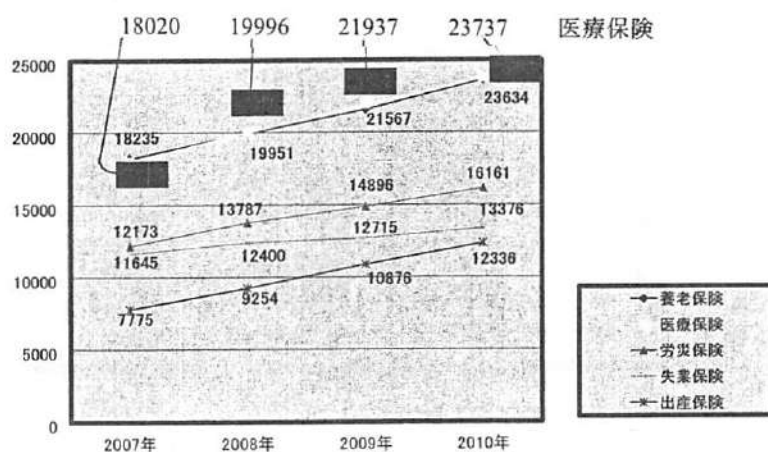
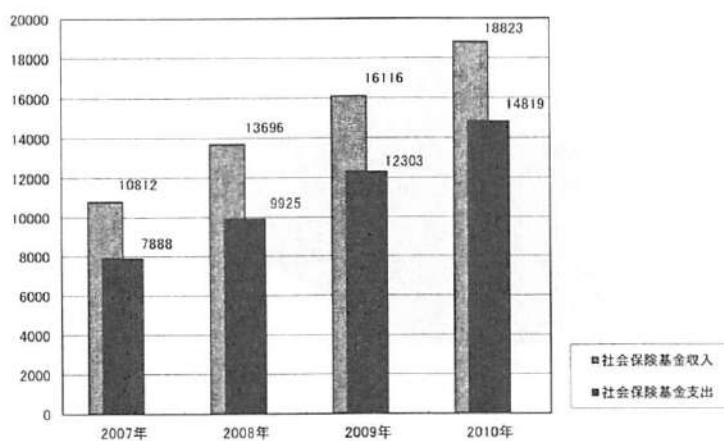


図3 近年の労働者の社会保険加入状況(単位:万人)



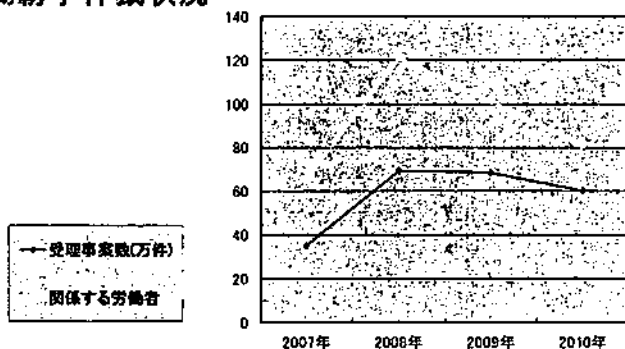
37

図4 近年の社会保険基金の収支状況(単位:億円)



38

図5 労働紛争仲裁状況



	2007年	2008年	2009年	2010年
立件受理された労働紛争事案	35万件	69.3万件	68.4万件	60.1万件
関係する労働者	65万人	121.4万人	101.7万人	81.5万人

39

表1 労働監察状況

「労働契約法」が実施されてから、違法行為は年々減少している。

	2007年	2008年	2009年	2010年
各種労働保障違法事案の調査・処理	40.8万件	48.3万件	43.9万件	38.4万件
通報・苦情申立事案の調査・処理	40.3万件	48.1万件	37.3万件	33.6万件
労働契約締結命令	1626万人	1561.7万人	1012.6万人	937.8万人
賃金等の給付の支払命令	791万人 計62億円	698万人 計83.3億円	593.1万人 計89.2億円	502.1万人 計99.5億円
社会保険料納付命令	18万企業 計52億円	16.4万企業 計49億円	14万企業 計46.4億円	13.9万企業 計48.2億円

40

四 労働法律の実施と改善

法律の実施が企業及び経済の発展に与える影響

第一に、企業構造、産業構造の最適化が促進される。一部の企業は長期に渡って安い人件費、粗雑な管理を採用しており、新情勢のニーズに適応できずに、淘汰される。

第二に、企業の管理理念が変化する。企業は、単に人件費削減のみに頼って利益を得る過去のやり方から、労働者の技能及び労働生産率の向上に重点を置いて利益を得る方向への転換を強いられる。企業管理、人的資源管理に大きな影響が生じる。

第三に、企業の競争力が高まる。企業競争力の核心は労働者の技能実力である。従業員を尊重し、従業員の適法権益を守り、長期安定した、帰属意識を有する従業員の育成に力を注がなければ、企業の着実な長期の健全な発展は望めない。

第四に、良好な法制環境の構築に資し、中国の国際競争参加の良好なイメージを高め、中国の投資環境をさらに改善し、次の段階の経済成長を促進するのに資する。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部 41

改善を要する問題

第一に、労働就業及び社会保険の法制意識の普及宣伝・教育をさらに強化する。

第二に、未払賃金保障制度の模索・構築を積極的に行い、企業の賃金支払状況に対する動態監視を強化し、給与遅配の潜在的危険性を積極的に予防し、遅滞なく除去する。

2011年2月25日、中国は刑法改正案を採択し、次のように規定した。財産を移転し、逃げ隠れる等の方法によって労働報酬の支払を逃れ、又は支払能力を有するにもかかわらず労働報酬を支払わず、金額が比較的大きく、政府の関連部門による支払命令を受けてもお支払わない者は、3年以下の有期徒刑もしくは拘留に処し、罰金を併科し、又は罰金を単科する。重大な結果をもたらした場合には、3年以上7年以下の有期徒刑に処し、罰金を併科する。重大な結果をもたらしておらず、公訴を提起する前に労働者の労働報酬を支払い、法により然るべき賠償責任を負う場合には、処罰を減輕し、又は免除することができる。

第三に、より有力な措置を講じて中小企業の発展を支援し、就業情勢の基本的安定を確保する。

中華人民共和国人材資源及び社会保障部 42

改善を要する問題

第四に、政府投資及び重大プロジェクトの就業牽引作用を十分に発揮させ、農民の都市での出稼ぎ労働のためにできる限り多くの機会を創出する。農民工の就業能力研修を強化する。農民工の社会保障及び公共サービスに力を入れる。

第五に、派遣労働者雇用をさらに規範化する。使用者が派遣を利用して法定職責を逃れることを避ける。また、派遣労働者雇用に対する監督管理を法により強化し、使用者、派遣会社及び労働者の権利義務関係をさらに規範化しなければならない。

第六に、社会保障制度をすみやかに整備する。各種社会保障料の適正な納付割合の問題を真剣に検討する。

第七に、労働監察機構及び人員を調整し、充実させ、労働法律監督管理及び労働紛争の調査・処理を強化し、労働組合及び政府合同（連絡）会議、労働関係三者間調整体制の中身を絶えず充実させ、労働者の權益保護における従業員代表大会及び集団契約制度の役割を余すところなく発揮させる。

中華人民共和國人村資源及び社会保障部 43

不適切な箇所を
ご指摘いただければ幸いです。

ご清聴ありがとうございました。

中華人民共和國人村資源及び社会保障部 44

【講演Ⅱに対する日本側コメント】

コメンテーター

森・濱田松本法律事務所弁護士

石本 茂彦

ありがとうございます。ご紹介いただきました石本です。それでは、私の方から先ほどの余副司長のお話を踏まえまして、若干コメントをさせていただきたいと思います。

簡単に自己紹介をさせていただきます。2002年から2010年まで、私は、私の所属しています法律事務所の北京オフィスの責任者ということで、行ったり来たりではあったのですが、その間ずっと中国の駐在ということで、中国の現地の弁護士さんたちと協力しながら、現地の日本企業のお手伝いをいろいろとさせていただいていたということもありまして、その経験も踏まえて今日はお話しさせていただきたいと思います。

余副司長のお話ですが、中国の労働法制の発展整備について、背景となる社会状況から説き起こして詳細にお話をいただいて、中国の労働規制の現状、あるいは関係する問題はどこにあるのかと政府が考えているのかといったことが非常によく分かりまして、私にとっても非常に勉強になりました。

私の話は、若干観点を変えて、特に日系企業の観点から何点かお話をしたいと考えています。

1. 労働契約法

まずは総論的な話で、先ほど余副司長は幾つも法律を紹介されていましたが、特に重要なものとして、95年施行の労働法、2008年施行の労働契約法の話がありました。私のこれからの話は、最近の動向を中心にとということです。2008年の労働契約法を中心にお話ししたいと思います。

先ほどのお話で既に明らかではありますが、中国は、経済発展一辺倒と言う言いすぎかもしれませんが、そこから、調和の取れた社会へ、労働の分野で言うと労働者保護の強化という方向に、明らかに軸足を移していている状況です。法律で言いますと、先ほど申し上げた2008年の労働契約法が重要なターニングポイントとなっていると言えるのではないかと思います。

その中で、日系企業がどういう状況にあるかという、一方で、労働者の保護が強化されている。それに対して、われわれはきちんと法律、あるいはコンプライアンスに対応しなくてはならないという状況で、良質な労働力を確保していきたいという要請と、それとある種矛盾するものとして人件費コストの増加という状況が生じているということです。これがいわゆる「チャイナ＋1」へのシフト、中国以外のベトナム、タイ、インドネシア等の東南アジアの諸国へのシフトという動きの一つの要因です。もちろん、カントリーリスクの分散が根本的な考え方だと思いますが、人件費増もそういった流れの一つの要因にはなっているという状況です。

2. 二つの大きな課題

これは課題として、一つが個別の労働関係における労働者保護強化に日系企業としてどう対処するかという課題、もう一つは労働組合や労働者の代表といった、集団としての労働者にどのように向き合うかという、二つの大きな課題に整理できるかと思います。

その整理を前提にして、もう少し具体的にお話をしていきたいと思います。まず、個別労働関係における労働者保護の強化というところですが、全体的な労働契約法で労働者保護がいろいろな面で強化されているところを簡単にまとめてみました。この中で、多少なりとも具体的にお話しできるのは、労働契約締結義務と固定期間労働契約に対する制限のところですが、それ以外にも残業代に関する規制の強化、あるいは有給休暇に関するきちんとした規定ができた、あるいは余副司長のお話にもありましたが、派遣労働に関して、いろいろときちんとした規制がなされるようになってきた、あるいは従業員の解雇に関していろいろな規制、例えば解雇時に払わなくてはいけないお金、あるいは解雇の理由などについても、いろいろなことが明確化され、規制が強化されるという状況が生じています。

3. 労働契約締結義務

まず一つ目ですが、労働契約締結義務です。これは余副司長も言及されていましたが、前提として、中国においては労働契約が、雇用者と労働者の間でちゃんと結ばれていないという状況が非常に大きな問題として存在していました。それに対して中国政府としては、いろいろな施策をして対処してこられたというお話だったわけです。労働契約法の中でも、この労働契約をちゃんと締結しなくてはいけない、特に雇用者の側としてはそれは義務で、しかも労働契約はきちんと書面で締結されなくてははいけないということに関する規定が幾つも置かれています。

特に興味深いのが、労働契約法の82条1項にあるのですが、1カ月を超えて1年未満の間、つまり雇用者と従業員が契約して1カ月働く。例えば1年たちましたという間に、雇用者がきちんと労働者と、書面による労働契約を締結しなかった場合に、自動的に賃金が2倍になる、労働者に毎月2倍の賃金を払わなければならないという規定があります。こういった規定をしながら、労働契約の書面の締結の促進をしている状況と理解しています。

4. 固定期間労働契約に対する制限

もう一つは、固定期間労働契約に対する制限です。これは労働契約法が制定されたときに、特に話題になったものです。背景としては、これもやはり余副司長のお話の中でも言及されていましたが、中国では労働契約を短い期間で設定して、例えば1年に設定して、実際は長期に働いているような労働者の場合でも、その1年の契約を何度も更新していくという形です。いざ首を切りたいというときには更新をしないという形で、かなり簡単に首が切れるという状況がありました。これに対して、この労働契約法で出されたのが、そうした固定期間労働契約期間の定めがある労働契約に対する制限です。

大きな例としては、原則としては日本あるいはその他の国と同じように、期間の定めのない労働契約は、労働契約では原則型なのだということを打ち出した上で、期間の定

めのある労働契約は、かなり制限されるようになってきました。

特に重要な制限が、労働契約法で言うと14条2項3号のところで、使用者と労働者が期間の定めのある、例えば1年なら1年、2年なら2年の労働契約を結びます。それで働いて、更新をしていこうと思っても、それがあがる段階になると、固定期間の契約は駄目ですよと、きちんと期間の定めのない労働契約にしなければならないということが規定されているという条項です。

ただ、この条項については、労働契約法の規定の書き方が若干あいまいであったであろうということもあって、中国国内においても、これをどう読めばいいのかということで、いろいろな混乱があったと、われわれの方では認識しています。雇用者の側としては、期間の定めのある、終わったら辞めてもらえるといった形の契約は、更新が1回だけできるのか、それとも2回できるのか、どの段階で期間の定めのない契約にしないでいけないうのかというので、そういった更新が1回だけできるという説と、2回だけできるという説の二つの読み方があって、実際に実務も非常に混乱していたという認識です。最近の認識では、そういった期間の定めのある契約は、基本的には1回だけ、2回目からはある種自由のない状態になってしまうといった解釈が実務上、有力なのかと思っていますが、必ずしも一定していないという印象も持っています。

補足になりますが、この規定が出されたとき、中国で終身雇用制度が採用されるに至ったといった報道が、わが国のメディアでもなされたと記憶していますが、終身雇用はある種、日本の特殊な状況を前提とした制度ですので、終身雇用と言うのは少し言いすぎかと思います。ただ、期間の定めのない、日本と同じような合理的な理由があるということが、解雇の前提になるという制度にはなっているという状況です。

5. 就業規則

次に、就業規則についてです。これは先ほどの二つの大きな課題の、両方にまたがる事項になるかと思います。就業規則については、中国では日本の労基法のように、制定義務のような形での規定はないと認識しています。ただ、注意しなければいけないのは制定の手続きです。就業規則を制定する場合には、従業員の代表大会、あるいは従業員全体で討論して、その意見を聞いた上で、労働組合、または従業員代表と協議をしないと、法律の定めにとった形での就業規則の制定にはならないことになっています。

ただ、従業員代表大会とは何なのだ、どのように運用されるものなのかということは、一部の地域ではある程度、明らかになっているのですが、地域によってはその辺もはっきりしないということがあって、どのようにこの制定の手続きをやっていけばいいのか、よく分からなくて困るという話が、中国でもよく言われていると思います。

6. 労働組合（工会）

次は、二つの課題のうち、特に集団としての労働者とどう向き合うかという話の中で、一番問題になる労働組合の話です。余副司長の話の中では必ずしも多くは言及されていませんでしたが、少し補足的にご紹介しておきたいと思います。中国語では「工会」（ゴンフイ）と呼ばれるものです。

中国の労働組合は、社会主義の理念が中国の工会の前提になっているというのもあっ

て、この労働組合についても、かなり日本とその役割・性質は異なっているという状況で、これはかなり注意が必要だと考えています。

幾つもあるのですが、二つ取り上げるとしますと、一つは、労働組合に対して、企業と労働者の橋渡しになるような機能を国が期待しているという面がある、あるいはある種の管理的な機能があるということです。特にそれが明確になるのが、中国の労働組合はそのトップに中華全国総工会があつて、それからピラミッド状の構造になって、一番下に各企業にある労働組合があるという全国的な組織構造になっており、そうしたピラミッド的な組織を通じて、国家的にある種の管理的な機能を果たすことも期待されているように見えます。

労働組合について、中国の場合に注意しなければいけないのは、活動経費の財源として企業からの交付金で、具体的には全従業員の賃金の2%を企業が払わなくてはならないことになっています。

ちなみに労働組合は、中国において絶対に設定するのが義務なのかということについて申し上げておきますと、一応、労働者から要請があれば、設置しなければいけないけれども、労働者から何も言われていないのに、必ず企業の側から労働組合を設置しなければいけないわけではないというのが、法律の枠組みと理解しています。ただ、地域によっては、政府や労働組合の総工会がかなり強く指導してきて、事実上労働組合を作らなければいけないという状況も存在していると言われているので、注意が必要です。

企業の中に設置される基層労働組合は、企業としてはそれが設置されれば、お金も払わなくてはいけなくて、いろいろとあるのですが、例えば先ほど申し上げましたように、就業規則を定めるについても、従業員の代表と向き合わなくてはいけないという制度になっている状況の中で、労働組合が存在し、橋渡しの機能も果たしてくれるという、企業にとってもプラスの側面もありますので、設置しなくてはいけなくていいからといって、必ずしもマイナスだけだというわけではないと思います。

7. 集団契約（労働協約）

次に、集団契約についても少しだけ言及しておきたいと思います。企業と集団としての労働者の間で、交渉を経て約束をする。その約束は、企業と労働者全員に対して効力が及ぶといったものです。

こういった集団契約が、特に労働契約法施行以降、非常に実務上も重要な位置を占めるようになっており、日系企業でもこういった形で、例えば賃金に関する条件が労働者との交渉で定められるといった状況が、かなり多くなってきていると聞いています。

8. 社会保険制度の改正

最後に、先ほど私が申し上げた二つの枠組みとは若干離れるのですが、余副司長のお話の中でも言及されていた社会保険制度について、少しだけお話をしたいと思います。今年の7月に社会保険法という法律が施行されています。社会保険制度については、養老保険、医療保険などなど、新しくできたわけではなくて以前から中国にはあったのですが、きちんとした統一的な社会保険法を作って、制度的にも強化することになったという状況です。

この社会保険法については、日系企業の立場からすると一番関心があるのが、外国人への適用という話です。社会保険については、外国人の労働者、例えば日本から派遣されている駐在の方にも、社会保険制度が適用されて、企業の立場からすると、保険料の納付義務が外国人の駐在員にも発生してしまう。つまり、外国人の駐在員の人件費コストが何割か増える状況になるという流れになっています。

この外国人への適用は、まだ運用のためのきちんとしたルールが準備されている状況ですので、これから実際どのように運用していくのかが見えてきます。ただ、流れとしては外国人に適用されるという状況自体は、もうはっきり出てしまっているという状況です。私が非公式で聞いた話だと、例えば北京市でも、既にこの運用のためのルールも準備が進んでいて、場合によると今年中にも出ると聞いています。

これは先日の日経新聞で報道されていましたが、日本と中国の政府間で、社会保険の調整、特に二重払いや掛け捨てといった問題を両国間で調整するための議論が始まっていて、13年をめどに発効すると聞いています。それまで、まだちょっと時間があるので、その間、どうなるのかが気になるころではあります。

9. 結語

最後に、まとめとして少し申し上げますと、去年、ストライキが中国で頻発するということが日本でもよく報道されていまして、例えば有名なところでは南海ホンダというホンダ系の会社で、大きなストライキがあったという状況も生じています。そのあたりの記憶も、まだ新しいところであるかと思います。今年に入ってから、少なくとも日系企業におけるストライキは、それほど目立ってはいないとは思いますが、ただ、また起きてもおかしくないという見方も可能かとは思います。

そういった動きの背景には、労働者の権利意識の向上、労働者に対する保護の中国における強化があるのかと思います。日系企業としては、基本的にはこういった流れ自体を真摯に受け止めて、それに対してきちんと対応する。コンプライアンスの関係からもきちんとやるし、集団としての労働者に対してもきちんと向き合うといった姿勢が大事であると思われます。

他方で、中国の政府に対しても、日系企業としては一層の基準の明確化をする。期間の定めのない契約についての規定の基準がはっきりしないための混乱も、日系企業をはじめとする外資系の企業は体験していますので、基準をより一層、明確にするための努力も、さらに中国政府にも続けていただきたいと思います。

以上、私の余副司長のお話に対するコメントとさせていただきます。ありがとうございます。

注：石本先生は、東京セミナー及び大阪セミナーそれぞれでコメントされたが、ここでは内容を整理して共通のコメントとして掲載した。

中国の労働法規制の動向 ～日系企業の観点から

コメンテーター:

弁護士 石本 茂彦

森・濱田松本法律事務所

総論:

～「労働者保護の強化」=大きな潮流

経済発展一辺倒



「和諧社会」へ
(調和のとれた社会)



労働者保護の強化

労働契約法
(2008年)

～重要なターニング
ポイント

日系企業の直面するジレンマ

コンプライアンス
良質な労働力の確保



人件費コスト増

(チャイナ+1シフト?)

二つの大きな課題

- 個別労働関係における労働者保護強化に
どう対処するか
- 集団としての労働者(従業員)に如何に
向き合うか

個別労働関係における労働者保護強化

■ 例えば..

労働契約
締結義務

固定期間労働
契約に対する
制限

競業制限

有給休暇

残業代

派遣労働

解雇
(経済補償金、
解雇理由、
整理解雇..)

労働契約締結義務

■ 書面による労働契約の締結が必要

(労働契約法10条1項)

・ユニークな「賃金2倍」ルール

固定期間労働契約に対する制限

■ 背景

「固定期間労働契約」更新による、事実上の「雇止の自由」



■ 労働契約法14条2項(3号)

使用者と労働者との合意を経て、期間を固定しない労働契約を締結することができる。次の各号に掲げるいずれかの状況に該当し、かつ労働者が労働契約の更新、締結を申し出、又は同意した場合は、労働者が固定期間労働契約の締結を申し出た場合を除き、期間を固定しない労働契約を締結しなければならない。

(1) 略

(2) 略

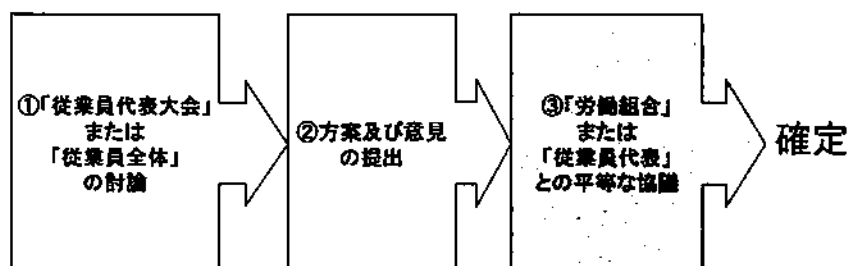
(3) 連続して固定期間労働契約を2度締結し、かつ労働者が本法第39条及び第40条第1号、第2号に定める事由に該当せずに、労働契約を更新する場合

・固定期間労働契約更新と「無固定期間労働契約」締結義務について
⇒「1回説」と「2回説」～混乱？

※「無固定期間労働契約」と「終身雇用」は必ずしもイコールでない

就業規則

■ 制定の手続に要注意！



cf. 従業員代表大会

上海等の一部の地域で組織等に関する具体的規定あり

労働組合(工会)

■ 社会主義の建前

- ⇒労使対立構造なし・実態と乖離
- ⇒日本等とは役割・性質が異なる点に注意！
(仲介的機能、国家的管理機能など)

■ 活動経費の主な財源

- ⇒企業からの交付～全従業員賃金の2%

■ 労働者からの要請があれば設置を認める義務

- (※政府や総工会指導による設置の強制？)

■ 中華全国総工会

- ⇒基層労働組合(各企業等)のピラミッド構造

■ 基層労働組合

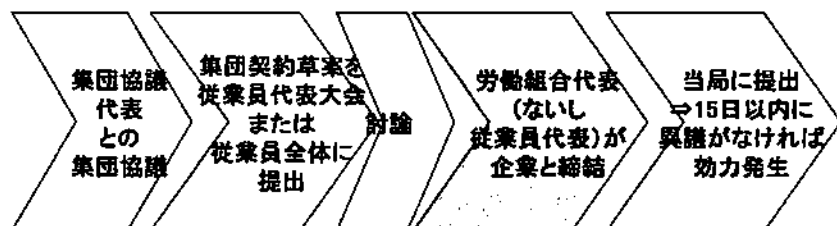
- ⇒従業員代表大会等の形式を通じた活動、企業との集団契約など

集団契約(労働協約)

■ 対象事項

- 賃金、労働時間その他に関して

■ 手続



■ 効力

- 企業及び労働者全員を拘束

社会保険制度の改正

■ 社会保険法制定(2011年7月1日施行)

⇒「五険一金」

養老保険、医療保険、失業保険、生育保険、
労災保険、住宅積立金

⇒外国人への適用

「中国国内で就業する外国人の社会保険への加入に
関する暫定規則」

※日中間の協定～13年をめぐりに締結・発効？

結語

■ 2010年のストライキブーム(ex.南海ホンダなど) の教訓

→大きな潮流を把握し、きちんと対応するしかない

- ・労働者の権利意識の向上
- ・規制の強化

■ 他方、中国政府にも、基準の明確化等の適切な 対応を期待

ご清聴ありがとうございました

森・濱田松本法律事務所

(当事務所に関するお問い合わせ)

森・濱田松本法律事務所 広報担当

mhm_info@mhmjapan.com

03-6212-8330

【講演Ⅱに対する討論・会場質疑】

(小杉) 石本先生、日本企業を代理する弁護士の立場から、日本の企業が当面している労働法に関する問題を大変適切に、コンパクトにまとめてご提示いただき、ありがとうございました。個別の労働関係と集団の労働者にどういうふうに向き合うかということから、最後の社会保険法の外国人に対する適応の問題まで、大変具体的に興味深く聞かせていただきました。ありがとうございました。

それでは、今の石本先生の日本側からのコメントを聞いた上で、もし、余先生の方で、もう少し話をしたいということがあれば、お話を伺いたいと思います。よろしくお願いします。

(余) まず、石本先生のコメントを、ありがとうございます。石本さんのコメントは、日本の専門家が、そして日本側の企業の中国の労働法、労働契約法、社会保険法にも、非常に高度に注目し、研究されていることが分かりました。

両国の国情の違い、もしくは中国の立法の中の慣習の用語のため、法律の条文についての原意の理解の面で、両国の中で誤解や差異があります。日本と中国の間のみならず、アメリカとの間、もしくはEJとの間にも、こういった違いがあります。言葉が違うと、言葉の使い方も違って来る。表現法も違って来る。そういったことによって、私たちの間の法律の条文に対する本当の理解に影響を与えてしまいます。その背後にある立法の精神についても理解が違ってきます。石本さんの言われた幾つかの問題について、簡単な私の回答、感想を述べさせていただきます。

まず、日系企業が中国に来た際、いかに優れた労働者を確保し、また人件費が上昇するという問題をいかに解消するかという点です。私たちの観点は、人件費を労働者（職員）の社会保険費、もしくは報酬（給料）とみるならば、これはやはり企業としては、給与を抑えることなどはすべきではないと思います。もし企業が社員に対して、能力を開発する、能力を伸ばす、そして社会福祉や給与などの費用がそれによってどんどん上がっていくなら、こうした費用の増加は、社員が技術セミナーをし、トレーニングをすることより、ずっと小さく済むということです。ですから、これは産業を全体的に底上げする必要があります。企業の目的は、人件費を低く抑えることではなく、コストも上げ、その人たちが能力を上げて、より創造的にイノベーション型の労働をめざし、利潤を上げていくというのが、企業の目標となるべきだと思います。これが一つ目です。

石本さんが二つの課題として言われた個別の労働関係、つまり労働者の保護、そして集団の労働者の保護のところですが、個別労働者のことは、いかなる国においても、全面的にカバーすることはできないと思います。そこには漏れがあります。各労働者の差異は非常に大きなものがありますから、個別労働者の権益について話をしましたが、多くの人は裁判所に訴え出ることはできないわけです。その裁判をする間、むしろ働きたいわけです。ですから、集団的な交渉、団体協約が出てくるわけで、それが組合の役割です。組合がなければ、社員（職員）の代表大会に代表が参加するというルートをとるわ

けです。

またそれに関係して、石本さんは、中国の組合の性質と、その役割について言われましたが、その他の国の組合の性質とは確かに違っています。中国の組合を研究する際には、中国の政治体制を研究しないわけにはいきません。そこには特殊性があります。時間の関係それを掘り下げることにはできませんが、中国の組合を研究する際には、絶対に政治体制に対しての研究が欠かせません。外資企業、日系企業、どこでもいいのですが、中国で組合をつくるか否かの選択ですが、社員（職員）が自主的に結成するということです。組合を作りたくないのに強制するわけにはいきません。しかし、中国には中国の特色があります。中国企業が、もし組合を結成しなければ、地方政府は組合を結成するように促します。どうしてかということ、社員の集団的な力がそこで生まれるように要求していくわけです。ですから、企業が組合を結成する際、組合の役割がうまく発揮できれば、企業にとっては非常にメリットが大きいと言えます。これにはもちろん成功事例があります。これは時間の関係で具体例を挙げることはできませんが、成功例は多々あります。

また、中国が行っている、口頭ではない、書面上で労働契約を締結することですが、なぜそこを強調するかというと、これは新しいメカニズムと関係します。どうして書面で締結しなければ、企業が賃金2倍を課せられるかということ、確かにこれには新しい状況が生まれているわけです。中国は労使の紛争の中で、書面の労働契約がないがゆえに、労使紛争の解決がこれまで非常に難しかったわけです。証拠がないわけですから。書面の証拠がないということで、国外、日本、欧米は口頭でも解決できるのではないかと。どうして中国は書面の部分を強調するのかということです。中国の国民の資質、また信頼度にかかわる制度が、まだ完成されたものではない。口頭の契約だけでは、やはりお互いが信用できない、信用ならないのです。最初はOKと言ったのに、契約した側が、契約していないと言いはる。ですから、書面を通して締結をする。人々の常識が、素質素養が平均的にある程度のレベルに達したならば、必ずしも全部書面でなくてもいいかもしれません。ですから、今のところ、書面による締結を特に強調しています。

ですから、ある程度の時期に来て、書面締結がないのであれば、賃金2倍と。この倍にされた部分は、管轄の当局に支払うわけではなく、その全部を労働者に払わないといけないわけです。労働賃金2倍の実際の実施状況はどうかということですが、労働者が訴訟を起こさないということがありますが、もし、書面契約をしていなくて訴訟をしたら、行政側はこの企業に、労働者に対して賃金を2倍払うように言います。それは実際に起こっています。実際に訴え出れば、行政部門が調査に入って、賃金を2倍払えということになっています。

それから、固定期間労働契約、それから無固定期間労働契約の部分についてですが、日本の皆さま方は理解が難しい、中国の専門家の中でも理解が難しいという状況になっています。契約満了で終わる、自然に終了するというのは分かりやすいわけです。しかし、現実の中ではどういった問題が起こるかといいますと、多くの企業は社員と短期的

な契約を結んで、法律の責任を回避しようとするわけです。1年で満了して、もう1回、また1年契約するといった方法は、道理的に見て、私個人的には、この企業の発展には本当は全く資さないわけです。社員は年末に、またこの企業で働き続けることができるのか、いつも緊張しますし、心配なわけです。毎年の年末に、安心して働き続けられない。企業側も、こうしてやっているのは駄目だと分かっている。長期契約を結ぶべきであることは分かっているのですが、なかなかそれをしないという状況もあります。

この中には、双方がゼロサムゲームをしていることになります。一部の社員は、企業で長く居たくない、もしくは社員が長く自分の企業にいられては困るという価値観を持っている企業もあるわけです。政府の立場からすれば、立法機関が法を制定する無固定期間というのは、少しいいことをさせたいとき、企業に、社員を募集したら、できるだけ長期契約を結べという意味合いがあります。無固定期間労働契約を結べと。そうすることによって、労使関係も安定してきますし、企業の経営、生産にも有益であり、経済全体的にも有益であるという考え方です。

労働契約法の14条第2項ですが、2回以上、固定期間労働契約を締結して、この法律のほかの例外条項を除いては、労働者自身が、この契約をどうしたらいいかを自分で決めることができます。

実際に具体例を挙げてみますと、私が社長だとします。私が職員を募集したとします。この人と1年間の契約を結びました。そして期間を満了して、もう1年、2年目に契約を結ぼうとします。つまり、2回続けて固定期間労働契約を結んだということになります。第3回目の契約のときには、私は法律の規定によって、社長としてこの社員を引き続き契約させるか否か、社長の方には全くありません。この社員の意思によって決まってしまうわけです。この企業で働き続けたければ働く。ここを辞めたければ出て行くというのは、社員の意思次第で決まります。この社員からすれば、今後2年は働きたい、3年働きたい、この期間さえ社員が勝手に決められる。社員がまた、無固定期間労働契約をあなたと結びたいといったときに、社長は反対する権利は全くないということです。

つまり、2回固定期間労働契約を締結した暁には、その後の契約については、社長は契約については何ら権利がないわけです。ですから、ある社員と契約を結んで、この人材は素晴らしい能力があるということで、2回目も契約をしました。そうすることによって、この社員を非常に信用している。信用しているからこそ、2回目の契約を結んだわけです。では、長期的な、無固定期間の労働契約を結べばいいではないかという考え方から出ているわけです。1年で駄目であったら駄目です。最初の1回目で、もし5年間結んだとして、駄目だったら2回目は結ばないことはできるわけです。2回目を結んだということは、この社長としては、次は選択する余地はないわけです。社員の意思で決まるわけです。

別の角度からすると、無固定期間というのは、終身雇用とはまた違ってきます。なぜかというと、社員が法律違反をしたら、もしくはこの社員が企業の規則規定を犯したら、この社員がある程度の期間仕事をし、この仕事をうまく行えないということで、無固定期間労働契約であろうが、社長としては解約することができるわけです。ですから、社長としても、首を切ることも大事で、解雇も可能です。企業を変えようとする、再編し

ようにする、もともとある地位をなくすことによって、その人を追い出すこともできるので、終身雇用制とは違っています。

最後に、社会保険法についてお話ししたいと思います。外国人がどうして中国において社会保険を結ばなくてはいけないかということです。まず、中国人が海外へ働きに出る場合ですが、数年前、中国人が欧米に行きました。その中で欧米側からそういう要求をされた。つまり、所在している国の社会保険に入らなければいけない。そうでないと処罰する、その国から追い出すと言われるという問題に直面してきたわけです。であれば、外国人が中国に来たら、同じように社会保険に入ってもらおう。それは対等でなければいけないわけです。これは対等の国際関係です。

2番目として、こういったこともできます。中国人の私が日本に働きに来た。両国がある協定を結んだ。中国人が中国で何年間社会保険に入っているということを証明できれば、新たに日本で入らなくてもいいということになります。日本人が日本で社会保険に入っているという証明をもって、中国に来れば、二重に契約を結ぶことがない。相互免除協議、二重に契約を結ぶことがない。これは国と国の話し合いで可能なわけです。中国は韓国とともに、もしくはドイツとともに、数年前この協議をしています。そして、締結の協議をしています。中日両国は今、この話し合いをしているところです。もし、これがきちんと締結できれば、新たに日本人が、中国でもう1回社会保険を申請する必要はないわけです。これは両国にとって非常に便利なわけです。ですから、こういったことを早く進めて、両国にとってメリットがあることですから、これを早く締結した方がいいと思います。

最後の話ですが、石本さんが最後に、2010年のストライキブームの話をされました。労働者の権利意識の向上という話もされました。中国の農民工（農民労働者）は、過去においては仕事があればいい、給料をもらえばいいというだけでしたが、今は意識が変わってきました。賃金をもらいたいだけでなく、今後の向上ということを求めてきました。Foxconn（富士康）の飛び降り自殺ということを皆さん聞かれたことがあると思います。Foxconnはアップル携帯のパーツを作っている企業ですが、非常に待遇は良かった。しかし、社員は非常に不満足でした。企業に入れなかった、社会に溶け込めなかった、自分の成長する可能性がなかった。ですから、労働者の要求は、単に給料だけではなくなった。これは多くの企業、多くの国も、同じような問題に直面していると、私は思います。

最後に石本さんが、中国の政府にも関係する規定をより具体化、明確化した方がいいという期待を言われました。これも中国の企業が期待している点で、私たちもこのことをどんどんやっています。しかし、中国の特殊性があり、国が大きすぎるという難点があります。状況が複雑すぎるわけです。一つのものが出て、こちらにもあちらにも試してみても、その両方できちんと成功させなければならないというプロセスが必要なわけです。しかし、効率を上げるために、中国も関係する基準・規定を出そうとしています。そして、企業の発展にもより良い素地をつくろうと頑張っています。私のレスポンスは以上です。ありがとうございました。

(小杉) 余先生、大変貴重な情報を丁寧にご説明いただき、本当にありがとうございます。契約の更新の問題、社会保険の問題、今のストライキにおける労働者の意識の変化ということは、大変大事なことをお話しいただいたと思います。

ここでフロアの質疑ということを考えていたのですが、また、独禁法につづいて、労働法でも時間切れになってしまいました。余先生から、本当に貴重な議論をいただいたということで、フロアとの質疑はしないということで、ご容赦いただきたいと思います。

時間ですので、ここで労働法についての講演を終わりたいと思います。貴重な講演をいただいた余副司長、それから日本側から適切なコメントをいただいた石本先生のお二人に、皆さんと一緒に感謝をしたいと思います。どうもありがとうございました。うございました。



余明勤副司長



石本弁護士

<閉会挨拶>

国家発展改革委員会法規司司長
任 瓏



尊敬する原田理事長様、ご在籍の皆さま、本当にお疲れさまでした。今日は午後ずっと、非常にみんな頑張ってやってきて、このセミナーはすべてのアジェンダを終わることになりました。私のご要望に従い、まとめをしたいと思います。

今回のセミナーは非常にテーマがはっきりしており、内容はたくさんありました。そして非常に深いところまで話し合うことができたと思います。収穫は大きかったと思います。今回のテーマ選定は、非常に大きな意味があると思います。世界の経済が復活に向かって頑張っているところ、独禁法そして労働契約法が出てきて、それについて私たちがディスカッションすることは非常に意味のあることですし、時宜にかなっていると思います。

公平な競争というのは、世界を活力に満ちさせる原点であります。そして、経済はグローバル化に向かい、競争を制限するような行為は全世界に広がっていることもあります。これは国際秩序をゆがめることになりますので、各国の間で独占禁止に関する交流を行うことは、国際秩序の確保につながると思います。これによって公正かつ合理的な方向に進むことができると思います。そして、労働は、就業、安定的な労働関係の保障、そして労働者の収入を確保し、消費者の需要を拡大することに役立ちます。また、労働者の質を上げることにより、また企業の競争力を強化することにより、経済構造を最適化することができると思います。

今回のテーマ、内容は非常に豊富でした。袁傑女史は、長い間、立法の仕事をされていて、独禁法は彼女が起草に参加した法律の一つです。そのお話の中で、中国の独禁法の主たる内容について言及がありましたが、またここ3年間の実際に適用した状況についても説明がありました。そして、独禁法の法執行についても説明があり、また今後の展望についても話がありました。

また、余副司長は、長期にわたり労働関係の立法、法執行にかかわっていらっしゃいました。そのお話の中で、全面的に労働法の公布、実施以降の17年間の状況について説明がありました。また、この法律の制定については、経済社会に与える影響はどういうものかという説明もありました。その成果についても評価し、率直に足りない点の指摘もありました。その質問に対する回答も十分にいただきました。内容は非常に豊富でしたし、難しい内容を簡単な言葉で説明していただきました。

お二人の話は、理論的にも、実際のケースの紹介もありということで、多分、聞いて

いる皆さまは中国の法律について理解するために役立ったと思います。

今回のセミナーは非常に深い話ができたとしますし、細田教授、石本弁護士の素晴らしいコメントもありました。お二人とも、日本の関連する法学理論の学者ですから、非常に理論的にも公平に見ていらっしゃるし、実務経験も豊富です。このようなコメントは日本の立場から見たものであり、それについてはたくさんのデータも集めていらっしゃるし、そしてはっきりとした見方を打ち出しています。これらはすべて、日本側が中国の法律制度に非常に興味を持っていることを表し、また関連する問題について深く考えていることの証左だと思います。

今回のセミナーの効果は非常に顕著でありますし、また今回のセミナーが中日双方のさらなる理解につながり、お互いの交流を強化し、お互いの独禁法、労働法を含む関連の法律に対する交流についても効果があると思いますし、国際協力にも役立つと思います。そして安定的で透明度のある、そして規範的な、効率の高い国際貿易、投資の環境整備にも役立つと思います。独禁法、労働法に関するコメントは、中国にとっても、これをさらに整備を進めるために役に立ちますし、また日本側で中国にこられる企業についても、中国の法律についての認識を深めることになったと思います。

まとめて言いますと、今回のセミナーにより、お互いの理解が深まったと思いますし、またお互いに参考にするという効果も上がりました。それによって、お互いの共通の目的を達成することができると思います。中日双方がともに努力して、今回のセミナーは非常に素晴らしい成果を挙げたと思います。お二人の先生の素晴らしい講演に拍手をし、お二人の素晴らしいコメントについて、そして主催者側の素晴らしい準備について、皆さま方の積極的な参加に感謝を申し上げたいと思います。皆さま、ありがとうございました。

<セミナー総括>

財団法人国際民商事法センター理事
松尾綜合法律事務所弁護士

小杉 丈夫



1996年の第1回から、このセミナーで一緒にいる任法規司長と、またここで最後のまとめをすることができたのは、私としては本当にうれしいことです。この15年の積み重ねは大変なことだと、私自身、司会をしながら実感しています。

最初は、なかなか日本、中国の議論がかみ合わない状態から始めました。日本でやる時には中国側から講演をいただき、それに日本側のスピーカーを組み合わせ、日本側からのコメントによって、中国での問題点を浮き彫りにする、あるいは中国の方に日本の要望を伝える、中国側に立法のヒントを得ていただくという形をつくり上げて、今日に至っています。今日も司会をしながら、そういう形が今回のセミナーでも非常によくワークしたのではないかと思います。ぜひこういう形を続けて、さらに進化させていきたいと思います。

独禁法については、テーマとして取り上げるのは今回が3度目です。最初は中国で独禁法が施行された直後の2008年10月に北京で会議がありまして、そこに日本から、公取の勤務を経験されたスピーカー3人を連れて参りまして、日本での独禁法の運用経験をテーマにして、中国側といろいろ意見の交換をしました。

第2回目は、2009年、企業結合の審査を所管している中国商務部の反独占局長の尚明先生に東京においていただいて、中国独禁法の現状と課題という題でお話しいただいて、議論をしました。ところが、その後に非常な勢いで、先ほどのお話に出たような中国の立法があったわけです。一気に13もの規定ができました。そこで、本日の第3回目になりました。今日、袁さんのお話を伺っていて、まだまだいろいろ議論をしなければいけないところはたくさんありますが、本当に中国の独禁法の内容が豊富になった、充実した法体系が作り上げられつつあると実感しました。諸外国の国際会議で独禁法の議論をするのと同じレベルで、こういう議論ができるようになったということは、本当に素晴らしいことだと思います。

労働法については、今回初めて取り上げました。これも日本で会議を開催するにあたり、毎回、日本の企業に、一体どういうテーマがいいか、アンケートというか調査をしまして、それに基づいて、こちらから中国側に提案をするということをしているのですが、今回は非常に労働法についての要望が多かったということです。日本から中国への進出といいますか、直接投資の時代になって、またそれも大企業だけではなく、中小企業も積極的に出て行かざるを得ないという、現在の状況を反映しているのではないかと思います。

今日の余先生のお話を聞いていても、中国の社会、歴史に根差したお話で、労働法が決して法律の字面だけで議論するものではないということを、分かっていたつもりでしたが、ここまで大本に立ち返って議論しなければ駄目なのだという事を、あらためて再確認させていただいたということで、大変貴重だったと思っています。これからも労働法のテーマを取り上げていきたいと思っています。

国家発展改革委員会は、中国の中でも、政策決定、立法に携わっている大変重要な機関です。その機関の方々とこうして議論できる、それもフラंकな意見の交換ができるようになっているというのは、日本にとっても大変貴重なことだと思っています。私どもの財団としても、さらにこの関係が深まるように、充実したセミナーができるように心掛けていきたいと思っています。会場の皆さまにも、当財団がこういうことをやっているということを、ぜひご理解いただいて、引き続きご支援をいただければありがたいと思います。

最後に、杜鷹副主任、任司長をはじめとする中国の方々、関係者の方々に、あらためて今回のセミナーの成功についてのお礼を申し上げて、私の総括としたいと思います。どうもありがとうございました。

最後に、今日の会議がこのような形で終わることができたのは、通訳の方の御努力のたまものです。スピーカーの方はある程度、原稿も出していますが、質疑のところはもちろん全く原稿がありませんし、私が話していることも一切原稿なしで通訳していただいているわけで、そのご苦勞に対して、会場の皆さまと一緒に感謝の意を表したいと思っています。どうもありがとうございました。



セミナー前日歓迎晩餐会にて
宮原会長 杜副主任

＜大阪セミナー＞

2011年10月21日（金）

大阪中之島合同庁舎2階 国際会議室

[注]

- (1) セミナーの中国語/日本語同時通訳は(株)サイマル・インターナショナルの通訳によるものです。
- (2) 中国語、講演原稿の日本語への翻訳、チェックは森・濱田松本法律事務所の専門家によるものです。



<開会挨拶 (1)>

財団法人国際民商事法センター理事長

原田 明夫



国際民商事法センター理事長の原田明夫でございます。第16回日中民商事法セミナーの開催にあたりまして主催者として一言ご挨拶申し上げます。本日は私どもの催しにこのように多くの皆さまにお集まりいただき誠にありがとうございます。また、当財団の関西での活動に日頃よりご支援、ご協力をいただいている法務総合研究所国際協力部をはじめ、企業会員のみなさま、法曹界・学術関係のみなさま方にこの場を借りまして厚くお礼申し上げます。

さて、今回の第16回日中民商事法セミナーには、中国から国家发展改革委員会の杜鷹副主任、任瓏法規司司長、全人代経済法室の袁傑副主任をはじめとする皆様にお越しいただきありがとうございました。心より歓迎の意を表したいと思います。特に杜副主任には、中国経済全般の立案・運営という大変重要でお忙しいご公務にも関わりませず、私どものセミナーのためご来日いただきましたこと誠にありがたく、厚くお礼申し上げます。

本セミナーは、財団が設立された1996年に第1回目を東京で開催し、以来毎年、北京と東京・大阪で交互に開催を続け、今年は第16回目を迎えるにいたっております。このように長く続けて来れましたのも、ご関係者特に中国の国家发展改革委員会を初めとする関係機関の皆様のご理解とご協力の賜物であり、改めて深い敬意を表する次第です。このセミナーは毎回、その時々の時宜にかなったテーマにつきお互いに専門家を招聘し、講演をいただき、それに対し、相手国のコメンテーターがコメントをし、議論を進めていくという形を取っております。今回のセミナーでは、先ず企業結合やカルテル規制など日本企業にとって非常に重要な「中国独占禁止法」について全人代経済法室で実際の立法作業に関わって来られた袁傑副主任から実務面をも踏まえた観点からお話をお聞きすること、二つ目は中国で事業を行っている日本企業にとり身近な問題として「中国労働法」について行政当局である人力資源社会保障部法規司の余明勤副司長から適用の現状につきお話ししていただくことにしております。

申すまでもなく、世界はグローバル化が進み、中国・日本間においても経済における相互依存の度合いがますます強まっております。かかる時代にあって、日中両国の関係者が各分野において交流を深め、緊密化を図ることは非常に重要であり、本セミナーが法制度の分野において現状を理解し合い、課題と今後の方向について、議論をしていただく場を提供できることになれば、幸いです。

講師をお務めいただく袁傑副主任および余明勤副司長にはよろしく願いいたします

す。またコメンテーターとしましては、日々前線で実務に携わっておられます高槻弁護士と石本弁護士にお願いしております。そして日本側の総括は当財団の評議員として平素より法整備支援事業に深く関わっていただいている大江橋法律事務所の石川正弁護士にお願いしております。本日のセミナーがみなさまにとり有意義な充実したものとなりますことを念願し、私のご挨拶とさせていただきます。

<開会挨拶(2)>

国家発展改革委員会副主任
杜 鷹



尊敬する原田理事長、日本の皆さま、ここ大阪にまいりまして、第16回日中民商事法セミナーに参加できますことを大変うれしく思っております。今回、日本の関係者の皆さまとまたお目にかかることができ、お互いに関心を持っているテーマについて理解を深め、検討できることは本当に意義があることと思います。まず私は、日本の国際民商事法センターの心からのお招きに感謝申し上げ、JETROとともに今回のセミナーのために素晴らしい手配をしてくださいました皆さま方に、心より感謝を申し上げます。同時に、本日ご参集の皆さま方に心から歓迎を申し上げます。

独禁法は2008年8月1日より実施されてきましたが、中国ではその後も続々とそれに関連する規定を發布してきました。これにより、法執行の体制を万全にし、また法執行能力を高めるようにしてきましたし、国際交流、協力も深めてきました。さらに競争政策と産業政策を合わせるように努力し、国内の競争秩序および国際競争秩序との協調性も図ってきました。

労働法は1995年1月1日より実施されたものですが、ここ数年の間、経済発展のモデルが転換してきましたので、中国は労働の法執行において、労働者の合法的な権利を守るように、また使用者の合法的な利益をも守るという原則を取ってきました。労働者の待遇を改善し、労働者の質を上げ、そして企業が構造を最適化するため、また競争力が増すようにということを考え、経済発展との協調性、そして持続性を強化してきたのです。

本日は、二人の中国側のスピーカーを招いております。全人代の法制工作委员会の袁傑さんと、人力資源社会保障部の余明勤さんです。お二人とも中国の法律界においては、その分野の専門家です。袁さんは中国の独禁法の制定について参加し、余さんの方は労働法の法執行について説明があります。こうした説明は、皆さま方の大歓迎を受けると信じるものです。ご在籍の皆さま、世界の経済は回復がまだ弱含みです。また、貿易保護主義も台頭してきています。そして各国は有効なマクロ経済政策を探っているという状況です。今回のセミナーは、その中でこのような二つのテーマを選んだことは、非常に現実的で、実情に合ったものかと思います。現在、世界の経済はゆっくりと回復しつつありますが、不安定性、不確定性は増しているといえると思います。先進国であろうと、新興国であろうと、経済の成長にはかなり陰りが見られます。一部の国では、ソブリンの債務のリスクが増していますし、また先進国においても、失業率が非常に高止まりになっています。そして、新興国ではインフラがあるということですし、これによりまして、経済の復活はこれから長くかかるであろう、大変であろうということが分かる

と思います。この中で、国際社会は自信を強め、マクロ経済政策をうまく調整して、こうした課題に直面しなくてはなりません。そして、独禁法、労働法の法執行においては、さまざまな形式による貿易保護主義に反対します。また、貿易投資の障壁も消したいと思っていますし、さまざまな制裁手段を全世界の中で自由に流通させたいと思っています。また、資源の最適化配置も図りたいと思います。また、労働者の合法的な権利を守り、就業を促進し、収入の分配構造を改善したいと思います。そして、世界各国、特に主な経済体の努力によりまして、全世界がさらに力強く持続的発展をすることを望むものです。

現在、中日間の貿易はさまざまな面にわたり深く広がっていますし、お互いに補完関係にあるWin-Winの関係にもあります。中国は日本の第1の貿易パートナーですし、日本は中国にとっては第4番目のパートナーです。本年1月から9月の、中日双方の貿易額は2534.5億ドルに達しています。今年1年間では多分歴史最高記録になるのではないかと思います。日本は中国にとって第3番目の外資投資のソースです。今月末までに対中投資は合計で4.5万件あり、実際に投入された金額は783億ドルとなっています。中日両国は、世界においても非常に重要な経済体であり、今後さまざまな分野での対話、交流を深める必要があります。中日民商事法セミナーをプラットフォームとして、お互いの法的な交流を強化し、これはお互いの経済貿易がより強力になることでしょうし、また、全世界の経済が直面する課題にも対応することができると思います。

このセミナーは現在まで15回開いてまいりました。お互いの経済界、法曹界、ビジネス界の重要な橋渡しを担っています。お互いの努力によりまして今後もこのセミナーを続けていきたいと思っていますし、より良く開いていきたいと思っています。両国の戦略的互恵関係、健全かつ安定な発展に貢献したいと考えています。

ここでまた申し上げたいことがあります。7カ月前のことですが、日本で地震、津波が発生し、日本の人々の生命、財産を奪っていきました。中国の人民は日本の皆さんに対して、その痛みについて、自分の痛みのように感じています。ここで私は中国の国家発展改革委員会を代表しまして、被災をされた日本の皆さま方に対し、心からのお見舞いを申し上げるものです。しかしながら、日本の皆さんは、必ずこうした災難に打ち勝つことを確信していますし、また、素晴らしいふるさとを回復すると信じています。

セミナーのご成功を祈ります。ありがとうございました。

<開会挨拶(3)>

法務総合研究所国際協力部長

山下 輝年



日中民商事法セミナー・大阪での開会に当たり、法務総合研究所国際協力部を代表いたしまして御挨拶申し上げます。杜鰲国家発展改革委員会副主任、原田明夫財団法人国際民商事法センター理事長、そして御列席の日中両国の皆様、本日は御多用の中、御参加くださり誠にありがとうございます。

この日中民商事法セミナーは1996年に始まりましたが、当初は東京だけでした。しかし2001年に国際協力部が大阪のこの庁舎に本拠を構え、翌2002年から大阪でも開催するようになり、今年で6回目となります。国際協力部創設から10周年、本セミナー大阪開催から満10年でもあります。また、現在の中国が国連に加盟した1971年から数えて今年で40年、日本の国連加盟1956年から55年経ちました。今やアメリカに次いで、中国と日本が世界第2位と3位を占める経済大国となり、その関係は益々重要となります。

国連加盟といえば日本の国連加盟演説で、時の重光葵全任大使が、アジアとの関係を「唇齒輔車（しんしほしゃ）」という表現を使いました。中国の「輔車相挽り、唇滅ぶれば齒寒し」に由来する熟語で、車の両側を挟む木と車と一緒に物運び、唇と歯は別物だが切り離すことができない、という意味です。考えてみれば、国際民商事法センターと中国経済発展改革委員会との関係も同様でありましょう。国際協力部と国際民商事法センターとの関係、国際協力部と大阪との関係、商業都市である大阪と中国との関係、そのいずれをとってもまさに唇齒輔車の関係にあるに違いありません。そして、本日のテーマは独占禁止法と労働法ですが、独占禁止法が企業活動の対外的な側面に重点があるのに対し、労働法は企業内の労働者との関係に重点があります。それぞれ別個のものでありながら、無関係ではあり得ず、むしろ企業の健全な発展が人間、そして人間社会の発展に大きく影響するという意味で、やはり唇齒輔車の関係にあるといえます。両国が発展し、ここ数年、それぞれの国において自然災害等で困難なときには、逸早く協力して復興に貢献する関係ができており、当部が行っている法整備支援活動もその一助になっているとすれば、喜ばしい限りであります。

本日は、日中関係の重要性を皆さんが共通認識として持っておられるからこそ、このように多くの方が参加されたのだと思います。実は、本来の座席数では足りず、補助席を設けて対応しております。この盛況ぶりには共催として名を連ねております我々としても、光栄であります。皆さんの期待と熱意に応える意味でも、有意義な発表と意見交換が行われること期待しまして、開会の挨拶といたします。

<開会挨拶(4)>

独立行政法人日本貿易振興機構事業推進課長
河浦 義和



本日、本部長の鈴木が業務のため急遽出席できなくなりましたため、代わってご挨拶をさせていただきます。尊敬する国家発展改革委員会杜鷹副主任、任瓏法規司司長を始めとする中国側関係者の皆様、日本側関係者の皆様、そしてご臨席の皆様。本日はご多忙中にもかかわらず、第16回日中民商事法セミナーにご出席いただき、誠にありがとうございます。開催にあたりまして、共催者として一言ご挨拶を申し上げます。

中国は2010年にGDP規模で日本を抜き、米国に次いで世界第2位の経済大国となりました。こうした中、日本の重要な産業センターである関西においても、中国企業の活力を自社のビジネス拡大に結びつけていくことがより重要となってきています。日本側の統計をみますと、2011年上半期の日本の対中直接投資は前年同期比約2倍の4,293億円と急増しているほか、同期の日中貿易総額も1,632億ドルと上半期ベースでの過去最高を記録いたしました。日本が現在歴史的な円高に直面している状況を踏まえると、日本企業にとって中国を含めた海外展開は今後ますます重要な選択肢となると考えております。

日本企業を含めた外国企業による中国でのビジネス展開が拡大し、そして深化する中、進出企業にとって不可欠となるのは、中国のビジネス関連法制度に対する理解促進です。一方、中国においては、法律の整備が進む一方で、運用上の問題が少なくないことが投資環境上の留意点として指摘されております。ジェットロは2010年から、中国日本商会と共同で、中国政府との対話促進を目的として、在中国日系企業が直面している課題の分析や解決のための「建議」をとりまとめておりますが、「制度の実施段階での解釈が地域や現場担当者で異なることがある、法制度が急に変更される事態が多々発生し、それに対応する十分な準備期間がない」などが法務面での問題点として挙げられております。

本日のセミナーでは、中国の独占禁止法および労働関連法規が取り上げられております。いずれも日本企業が現地でビジネス展開をしていく上では重要な法規であり、現地で活動する日本企業がその運用実態を正しく把握していくことは、極めて重要と考えております。その意味で、これら法律の立法段階から関与されてきた、全人代常務委員会法制工作委员会经济法室の袁傑（えん・けつ）副主任や、人力資源社会保障部法規司の余明勤（よ・めいきん）副司長から、法律運用の現状について最前線の情報をお話いただけることは、日本企業にとってもまたとない有益な情報収集の場となると考えております。

ジェットロでは中国で6事務所を設け活動してまいりましたが、今年3月にはジェットロとして初めての内陸拠点として武漢事務所を新たに開設いたしました。この7拠点を通じて、対中ビジネスを展開する日本企業の皆様方の支援をより一層強化してまいりたいと考えております。大阪本部におきましても、今後中国とのビジネスに関心のある企業を対象にした各種セミナー等の事業を大阪をはじめとした関西地域で実施する予定です。

最後に本日のセミナーが、ご参会の皆様方の今後の対中ビジネス展開に向けて有益な情報収集の機会となることを祈念いたしまして、私のご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました

講演Ⅰ 「中国独占禁止法」適用の現状

全人代常務委員会法制工作委员会經濟法室副主任
袁 傑

(東京セミナー 10頁 をご参照ください。)

【講演Ⅰに対する日本側コメント・討論】

コメンテーター

大江橋法律事務所弁護士

高槻 史

（高槻） 本日はどうぞよろしくお願いいたします。本日は、先ほどから立法担当された袁先生の大変貴重なお話を伺える機会をいただきまして、私も非常に光栄に思っています。

今日はいろいろとお話をしようと思っていたのですが、時間の関係もありますので、今、日本の企業の皆さまが一番関心が深いのかと思われる事業者集中の手続きの問題について、先に袁先生に質問をさせていただいて、討論させていただきたいと思います。

1. 事業者集中規制

先ほどもかなり詳細にご説明いただきました事業者集中の申告手続きですが、日本の企業も、中国および中国外でのM&Aであっても、非常に影響を与える問題と皆さまご認識いただいていると思います。現実に先ほど2008年の施行以降、二百数十件申告があったというご紹介がありましたが、日本企業が申告を行った例も少なくないと認識しています。本日も越しいただいた皆さまの会社さんも、今現在という会社さんもおられるかもしれません。この手続きの関係で、今、申告の審査に時間的がかかっているというコメントが昨日の講演にも出されたということですが、今、恐らく正式に案件受理されてから、75日から90日ぐらい、実務的にはかかっているという現状があります。そのほかに、書類を提出してから正式に受理されるまでの、形式的な書類が全部そろっているかという審査を含めると、もう少し長い時間がかかっているのかというのが現状です。

そのような中で、今、日本の会社さんのご相談が多いポイントとして、幾つか袁先生にも教えていただきたいと思います。

1-1. 「事業者集中」の概念について

まず一つは、「事業者集中」の概念についてご質問したいと思います。中国の独禁法の20条には、「事業者の集中」に該当する場合として、三つを上げています。一つ目は合併、二つ目は事業者が持分または資産を取得する方法を通じて他の事業者に対する支配権を取得する、三つ目は事業者が契約等の方式によって他の事業者の支配権の取得する、または他の事業者に対して決定的な影響を与えることができる、この三つが書かれています。

それでは、4ページ目（注：コメンテーター配付資料 96頁～102頁の101頁参照）のケース1ですが、これは先ほどもご紹介があった典型的な資本参加の例で、持分または株式の譲渡で資本参加するというケースを想定しています。ケース1では、A社がC社の100%の持分を持っていて、その一部の譲渡を受けて、B社が資本参加し、これによって60%をB社が有する。このケースは、非常に明確に2番目の支配権を獲得する。60%を獲得しますので、基本的には事業者集中に該当するだろうということ

が分かってくると思います。この場合は、申告基準に達していれば、やはり申告しなければいけないということが明らかであると思います。

問題は、日本の会社が既存の会社を買収することもよくありますが、中国で新しく複数の当事者が共同で合併企業を設立することで、中国企業と日本企業が合併する場合ももちろんありますし、外国企業同士が合併企業をつくる場合もあります。それがケース2の場合を想定しています。A社とB社が新しくC社を共同で設立するというケースです。A社が40%、B社が60%を取るというケースは、どうなるのかというところをお聞きしたいと思います。これが独禁法20条による「事業者集中」において、2番目の持分または資産を取得する方法を通じて支配権を獲得するということに該当するのか、契約等の方式により、他の事業者の支配権を取得することという条件に該当するのか、それとも、この場合は事業者集中に該当しないのかというご質問をさせていただきたいと思います。これはケースとしては案件が非常に多いので、まず基本的な問題としてお伺いしたいと思います。袁先生、いかがでしょうか。

(袁) この問題については、ケース2の状況で、二つの会社が新しい会社をつくるということが、20条の1、2、3項のどれかという話です。事業者集中に値するかかどうかということで、問題としては第2項、第3項、もしくは全く事業者集中に当たらないことになるかもしれません。

これをどう理解したらいいかということですが、一つは、合併であるということです。ケース2は、二つの企業が合併して新しい会社をつくる。会社法によって新設合併、吸収合併も含めるということですが、二つの企業が合併をする、新しい会社をつくるといった場合は、企業法の新設合併という概念になります。独禁法の第1項の合併は、新設合併、会社法の合併と同じ解釈となりますから、第1項の内容になり、これは事業者集中になります。これは私個人の考えです。第三項には当たりません。

(高槻) 私の、ケース2の説明の方法が悪かったのかも分かりませんが、ここではA社、B社が合併するのではなくて、例えばA社とB社が現金を出し合って、現金で新しくC社をつくるというケースです。こういうものが非常に案件として多いのですが、その場合はどうでしょうか。

(袁) A社は40%、B社は60%を出して、中国においてC社を新設するということですね。質問は、契約等の方式により、ほかの事業者の支配権を取得することに関係するかということで、A社とB社は契約があると考えればいいです。そして、C社を新設する。この問題は、第3項に入るのかどうか、事業者集中に当たらないかどうかについては、さらにつぶさに研究しなければなりません。

すべての投資を事業者集中の概念に当てはめるということではありませんが、この事業者集中の審査の目的は、主に、国外においては二つの会社が、中国の市場では一つの企業として支配権があり、市場のシェアを増やし、決定的な影響があるかということです。これは時には根本的な目的をスタート地点として、私は考えがまとまっていませんが、例えばコカコーラとペプシの各会社が、ある比率を出して中国で新しい会社、つま

り同じように炭酸飲料の製品を作るということになりますと、中国の市場で支配権を持つわけで、それは事業者集中の審査の対象となる可能性があります。しかし、この法の執行機関と、この問題について皆さんそれぞれにご相談した経緯があるかどうか分かりませんが、事業者集中の状況から見れば、これは三つ目の基準の対象となると思われます。

（高槻） ありがとうございます。通常A社、B社は当然、合併契約等を結びますし、もし仮に第3番目の状況に当たるという場合に、申告基準を考えると、事業者集中を左右する当事者はA社、B社、C社の全部なのか、それとも60%の支配権を持っているB社とC社だけなのか。誰が結合当事者になるのかという問題については、いかがでしょうか。

今、ここでそういう質問をしたのは、仮にB社とC社だけだということになれば、C社は新設の会社ですので、前年度に売上がないという考え方もできるかもしれない。A社も入りますよということになってくれば、A社の前年度の売上も考えていくことになるかと思しますので、そのあたりについて、もし可能であればご意見をいただければと思います。

（袁） もちろん、新規の売上高はないと思います。ではA社が含まれるか、A社もその中に含まれると思います。つまりA、B、Cは全部含まれる。しかし、Cはその前の年の売上がないということで、計算はしなくてもいいということです。しかし、範囲としてはA、B、Cが含まれるということです。

1-2. 「支配権を取得する」の概念について

（高槻） ありがとうございます。

それでは続いて、もう一つ、この事業者集中の関係で理解を深めておきたいところがあります。「支配権を獲得する」という用語で定義されていますが、この概念は具体的にはどういうことを言うのでしょうか。

それについてケース3を見ていただきたいのです。日本の企業が、例えば中国の会社に資本参加する場合でも、マジョリティーで参加する場合がありますが、マイノリティーで出資する場合もよくあります。その場合に、このケース3の前提としては、A社がC社の持分を100%持っていた。その一部をB社に譲渡した。A社は引き続き55%を持ち、B社は45%を持つという場合を考えています。この場合、A社が引き続き55%を持ちますので、基本的には過半数、マジョリティーはA社がなお保有している。ただし、B社も45%という比率を持ってきている。これが「支配権を獲得する」という場合に当たるのかということをお伺いしたいと思います。

というのは、一つの例として、日本企業と中国企業がこのような形で合併する場合は、合併契約上の新会社の意思決定について、一定の事項については、董事会と呼ばれる意思決定機関の全会一致決議を得るということに、法律上なっています。そういうことを考えると、B社側も当然、C社の重要事項については決定権を持っているという形になりますので、そういうものは45%だけれども支配権を獲得しているというものに当た

るのかどうか、そのあたりをお伺いしたいと思います。袁先生、いかがでしょうか。

(袁) このケース3ですが、Aは絶対的な支配権があったということ、まだ55%の多くの支配権を持っているということですが、B社の45%も55%に近いということで、会社の規定の中で、45%を持っているB社も、ある程度、意思決定義務があります。

私個人の考えでは、独占法の中の支配権の元の意味は、企業的意思決定の決定権があるという内容です。つまり、支配権というのは、経営的意思決定の部分の支配権のことを指しています。ですから、具体的には企業の規定がどうなっているかということを見なければなりません。解散や合併は、董事会で意思決定がなされます。全会一致の採決というのは、誰が誰をコントロールするというのではなく、その集団の議決です。しかし、マジョリティーという場合は、55%ということであれば、支配権があると言わなければなりません。全会一致で通過させるというのは、誰が誰をコントロールする、支配するというものではありません。

45%という比率のB社ですが、この経営者は、C社に対して否決権があるかどうか。私個人の考え方ですが、独禁法の中での支配権とは、また意味合いが違ってきます。否決はできるけれども、何かを絶対的に決定できるということにはならない。ですから、支配権は、経営管理の決定権の角度から見なければいけないということが1点です。そして、全会一致で通過するというのは、誰が誰をコントロールするというのではないわけです。ですから、細かく各企業の構成がどうなっているかということを見なくてはなりません。

それから、AとBの間は、非常に明確に関係があります。例えばコカコーラであるとするれば、Aがコカコーラで、中国における飲料水という部分では非常に強力である。資金でも非常に影響力がある、ブランド力もある、非常に優位性があるわけです。こういった状況の中で、市場に対して支配権があるということで、そういった判断がつくわけです。ですから、その会社のありようを見なければならぬ。

しかし、東京においてもある質問を受けたわけですが、一つの企業が申告をするか否か、独禁法の中では、実質的な要件と形式的な要件の二つがあります。ですから、この企業が支配権があるかどうかを見ます。事業者集中の審査は、支配権があるかどうか。それから、売上が基準以上に行くかどうか。しかし、支配権は、企業構造の複雑化によって、株の持分比率によるだけでは、矛盾が起きる場合があります。ですから、結果は、売上が基準に達したら、申告しなければならない。支配権はないかもしれないが、売上はそこに達しているということで、量的に売上というのは、分かりやすいわけです。

ですから、私はこの問題についても持ち帰って、パートナーの皆に、どのようにやっていくか、どうやって識別しているかということについて、また相談したいと思います。独禁法の事業者集中というのは、きちんとコントロールしているか、支配権があるかということと、その売上高ということになります。オペレーションという意味で、法律を守れるように、簡単で分かりやすい、企業に負担にならないような改善を今後、私たちもしていきたいと思っています。

2. 独占協定について

(高槻) ありがとうございます。それでは、事業者集中からは少しお話を離れまして、先ほどの独占協定のお話の中で、幾つか私の方でお聞きしておきたいところがありますので、少しお伺いしたいと思います。

先ほどの袁先生のご説明の中で、独占協定について、「合意の原則」で考えるというお話がありましたが、その趣旨は、仮に価格についての、競争者間での合意があった場合であるとか、垂直的な関係でも合意があった場合に関して、事実としては合意があったという前提の場合に、市場への競争制限ないし排除の効果があるかどうかということも、別途、分析して、あれば違法だという理解でよろしいのでしょうか。

(袁) 垂直の独占のお話でしょうか。

(高槻) 通訳の関係があるので、もう1回お伺いします。水平的な競争者間の合意で、例えば価格について、独占協定を結んだという場面においても、先ほどのお話では「当然違法」の原則は取らないというご説明をいただきました。そうすると、そういう合意を結んだ場合でも、プラス、それは市場への競争排除制限効果がある、この要件がプラスアルファで課されるという理解でいいのでしょうか。

(袁) そのとおりです。これは形式でありまして、競争排除するというような目的は、結果が関係しています。ですから、13条を見ていただくと、その他の不公正な競争を規制するという行為になっています。ですから、現実的な競争を排除する、規制するといった結果、そういった目的があるということは、うたわれています。

一つ簡単な、工商局の江蘇省で取り締まった内容で、これは価格の合意ではないのですが、建築業界で、コンクリートの委員会が組織して会議を開催し、コンクリートのメーカーに市場のシェアを分配し、協議を締結しました。各会社を監督しようとか、生産量、設備、攪拌機、生産ラインなどの設備や、その生産の許可についても、ランク付けを行い、A社の市場シェアが何%、B社は何%という締結をしたわけです。それから、区域分けもしました。A社は東南部で販売し、B社は西北部で販売し、具体的に実施した中で協議があっただけでなく、内容は競争を阻害するような内容です。ですから、独禁法の取り締まりの範囲に、当然これは入ってきたわけです。

(高槻) ありがとうございます。まだまだいろいろと議論させていただきたいことがあるのですが、今日お越しいただいている皆さまの方からも、恐らく日々の業務の中で疑問の点が恐らくあると思いますので、私からのコメントは、ここでいったん終了して会場からの質疑応答に入らせていただきます。

中国独占禁止法と他法令との関係

価格法（1997. 12. 29制定，1998. 5. 1施行）

立法趣旨：市場価格の総水準の安定，社会主義市場経済の健全発展等

監督官庁：国家発展改革委員会

規制対象：経営者の価格行為

- 事業者相互通謀による市場価格操作
- 不当廉売
- 値上情報のねつ造，流布，価格吊り上げ等
- 虚偽又は誤認誘引による欺罔
- 価格差別
- 等級引上・引下等による値上・値下
- 暴利行為
- その他の不正価格行為

反不正当竞争法（1993. 9. 2制定，1993. 12. 1施行）

立法趣旨：公正な競争の保護，不正競争行為の禁止による事業者及び消費者の合法的権益の保護等

監督官庁：国家工商行政管理局

規制対象：不正競争行為

- 登録商標冒用，他人の周知商品の名称等の無断使用による混同惹起，虚偽表示等の行為，商業賄賂行為，虚偽宣伝等，営業秘密侵害行為，虚偽事実の捏造・流布等（5, 9, 10, 14条）
- 公益事業者及び独占的地位を占める他の事業者による購入強制（6条）
- 行政権力の濫用による購入強制等（7条）
- 不当廉売（11条）
- 抱き合わせ販売及び拘束条件付き販売（12条）
- 不当な景品付き販売（13条）
- 入札談合（15条）

反独占法（2007. 8. 30公布，2008. 8. 1施行）

立法趣旨：独占行為の防止及び阻止，公平な競争の保護，
消費者及び社会公共の利益の保護等

監督官庁：国家發展改革委員會，工商行政管理總局，商務部

規制対象：独占行為

■ 独占合意（13条, 14条, 16条）

①競争事業者間の独占合意（水平的独占行為）

商品の価格固定/変更, 生産量・販売量制限, 販売
市場・原材料市場分割, 新技術・新設備の購入制限
，新技術・新製品の開発制限, 共同取引排斥, 國務院
独占 禁止法執行機構が認定するその他の独占合意

②取引相手との独占合意（垂直的独占行為）

再販売価格の固定, 再販売最低価格の限定, 國務院
独占禁止法執行機構が認定するその他の独占合意

③業種協会による独占行為の主導

■ 市場支配的地位の濫用行為（17-19条）

■ 事業者集中（20-31条）

■ 行政権限の濫用による競争の排除・制限（32-45条）

弁護士法人 大江橋法律事務所
OH-EBASHI LPC & PARTNERS

独占合意 (13-16条)

■ 競争事業者間の合意

商品の価格固定/変更 (13条)

⇒反価格独占規定 (2010. 12. 29制定, 2011. 2. 1施行)

商品 (サービス含む) の価格水準の固定/変更, 価格変動幅の固定/変更

価格に影響する手続費用, 割引, その他費用の固定/変更

約定の価格を使用して第三者との交渉の基礎とする

価格計算の標準公式の採用を約定する

協定に参加する他の事業者の同意を経ずに価格変更できない旨を約定する

他の方法を通じて形を変えて価格を固定又は変更する

生産販売数量の制限, 販売・調達市場の分割等の方式を通じて商品価格を固定/変更する

国務院価格主管部門が認定するその他の価格独占合意

生産量・販売量制限

⇒独占合意行為禁止規定 (2010. 12. 31制定, 2011. 2. 1施行)

生産量の制限・固定, 生産停止等の方式による商品生産量を制限又は特定品種・モデルの

生産量の制限. 供給拒絶, 商品投入量の制限等の方式による商品の販売量の制限又は特定

品種・モデルの販売量の制限

販売市場・原材料市場分割

⇒商品販売地域, 販売対象又は販売する商品の種類, 数量の分割

原料, 半製品, 部品, 関連設備等の原材料の購入区域, 種類, 数量の分割

原料, 半製品, 部品, 関連設備等の原材料の供給業者の分割

新技術・新設備の購入制限, 新技術・新製品の開発制限

⇒新技術, 新工程の購入・使用の制限, 新設備の購入・賃借・使用の制限, 新技術・新工

程・新設備への投資・研究開発の制限, 新技術・新工程・新設備の使用拒絶, 新たな技

術標準の採用の拒絶

共同取引排斥

⇒特定事業者に対する商品の納入・販売の拒絶

特定事業者の商品の採用・購入の拒絶

競争関係にある事業者との取引禁止

■ 取引相手との独占合意

第三者に対する再販売価格の固定, 再販売最低価格の限定

国務院独占禁止法執行機関が認定するその他の独占合意

■ 業種協会による独占行為の主導

価格競争を排除する規則, 決定, 通知等の制定 (反価格独占規定)

事業者を組織して価格独占合意を達成する

事業者を組織して価格独占合意のその他の行為を達成又は実施する

競争を排除, 制限する内容を含む業種協会の定款, 規則, 決定, 通知, 標準等の制定, 発布競争を

排除, 制限する内容を含む業種協会の合意, 決議, 記録, 備忘録等の召集, 組織又は主導

- **市場支配的地位の濫用行為（17-19条）**
不公平な高価格での商品販売又は不公平な低価格で商品購入
不当販売
取引拒絶
購入強制
抱き合わせ販売
差別的取扱
国務院独占禁止法執行機関が認定するその他の支配的地位濫用行為

- **事業者集中（20-31条）**

- **行政権限の濫用による競争の排除・制限（32-45条）**

弁護士法人 大江橋法律事務所
OH-EBASHI LPC & PARTNERS

日本の独占禁止法と不正競争防止法

主要な規制対象の種類

不正競争防止法

不正競争(第2条1項1号~15号)
例: 商品等主体混同行為(1号),
営業秘密の不正利用行為(4-9号),
営業誹謗行為(14号).....

独占禁止法

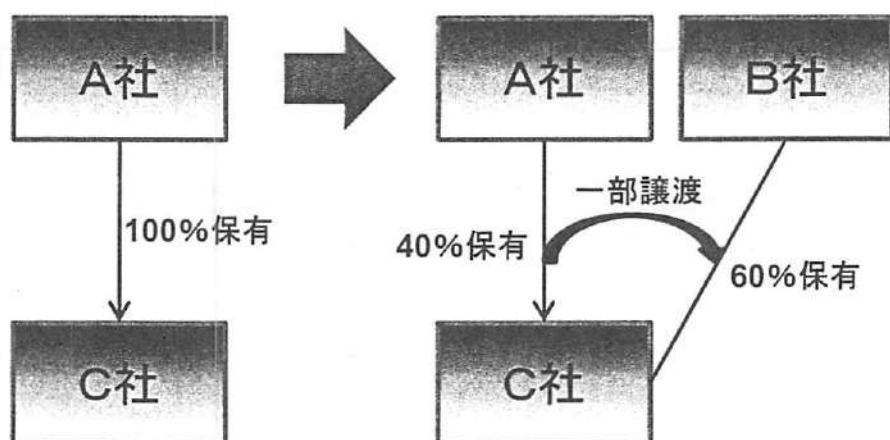
私的独占(3条前段)

不当な取引制限(3条後段)

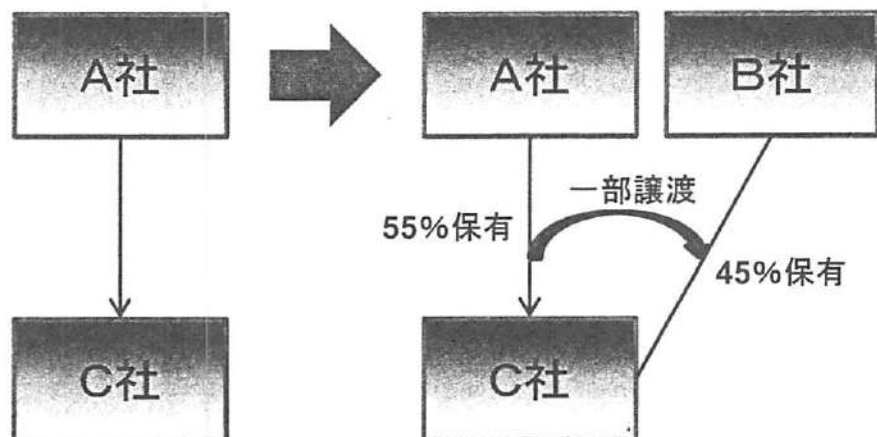
不公正な取引方法(第2条9項, 第19条)
(新一般指定[平成21年10月28日公取委告示第18号]1項~15項)
共同取引拒絶, 不当廉売, 抱き合わせ販売, 拘束条件付き販売など
優越的地位の濫用

企業結合(第4章)

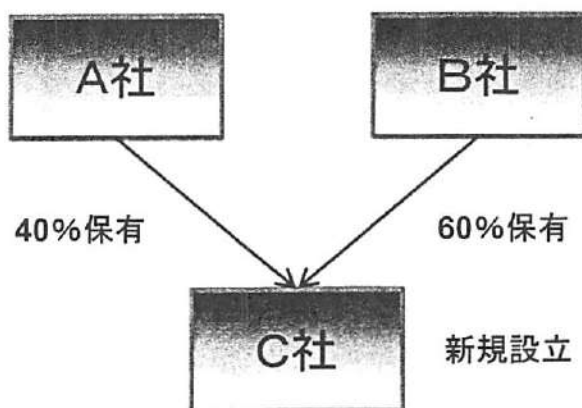
ケース1



ケース3



ケース2



【講演Ⅰに対する会場質疑応答】

(司会) それでは、ただ今から、会場の皆さまからの質疑応答に移らせていただきます。

ただ今のご講演に関して、ご質問、ご意見のある方は挙手をお願いします。どうぞ真ん中の方。

(栗田) 千葉大学の栗田と申します。ほかから発言がないようですので、私が2～3お伺いしたいと思います。

一つ目は、三つの執行機関の関係ですが、発展改革委員会と工商総局の関係について、価格独占行為については発展改革委員会、価格以外の独占行為については工商総局が担当するというご説明でした。価格独占と価格以外の独占行為を併せて行われているような事案については、どちらの当局が担当するのか、それをどのように配分するのかについて、お伺いしたいと思います。それが1点目です。

2点目は、中国の国情に合わせた独占禁止法、あるいは国有企業かどうかを問わず、平等に適用するということとの関係で、国有企業の取り扱いについての質問です。独占禁止法の7条の規定は、国有企業を適用除外にすることは定めていませんが、特別扱いをするように定めているようにも読めます。現に事業者集中の事案についても、国有企業の再編については、実際には適用されていないのではないかという指摘があると思います。国有企業の取り扱い、特に7条の解釈について、立法段階でもいろいろと議論があったと聞いていますが、それについて、何か追加でご説明をいただければお願いしたいと思います。

3点目は、立法作業のことですが、反不正競争法の改正作業も行われていると聞いていますが、この改正作業は、現在どのような状況にあるのかについて、差し支えない範囲で教えていただければと思います。以上3点です。

(袁) 日本の皆さま方は、私どもの法律、また独禁法についても非常によくご存じということで、まずは敬意を表したいと思います。

まずはこの部門が重複しているというところですが、確かにこのように実際の案件は非常に複雑で、価格に関係ないものも含んでいるということがあると思います。これは仕事の調整の問題だと思います。

例えば、一つの案件が、価格にも、価格以外のものもかかわっているということであれば、この二つの部門が審査をする権利があります。でも、先に始めたところがやはり責任を取るということで、例えば価格部門の方が先に見つけたということであれば、その中で価格にかかわらない部分の独占もあったというときには、やはり工商局の方の意見を聞きます。そして、お互いに相談して、共同でこの問題の解決に当たるという、実際の作業の協調があります。

それから、行政処罰法ですが、そこにも一つの原則があります。例えば価格部門が、ある独占について処罰したら、工商部門の方は、同じことについて新たに処罰はできないという規定があります。一事不再理の規定があると思います。それが一つ目の質問

だと思えます。

二つ目ですが、国有企業について、第7条の条文で言っているのは、国有企業の合法的な経営活動が守られるということです。合法的な経営活動には、国有企業が独占禁止法を守らなければならないということも入っています。要するに、守らないのであれば、国有企業であっても、守ってあげられないということです。ということで、法律の適用範囲から見ますと、中華人民共和国の中で活動する独占的行為に対して、この法律は適用するとなっています。先ほど申し上げましたとおり、工商管理部門は公的な企業についても、実際にこのような独占的なものを発見しており、現在の状況で反不正競争法の中で言う「独占的な協定」の中にも含まれます。ですから、実際に独占禁止法を適用する場合も、それが同じような原則で行われるということが二つ目です。

三つ目ですが、反不正競争法の改正が、国の5年の立法活動の中に入っています。現在の状況から言いますと、この法律は国家工商行政管理総局が草案を書いています。既に国務院の法制室にそれを出しています。国務院がその審査をして、そこの常務会議を通してから、それを全国人民代表大会の常務委員会に出して審議をされます。現在、国務院の法制室の段階にきています。ですから、来年、もしくはもう少し遅くに、恐らく改正がされると思われます。

(司会) ほかに何か質問のある方はいらっしゃいますか。よろしいでしょうか。
それでは、袁先生、高槻先生、どうもありがとうございました。



高槻弁護士

講演Ⅱ 「中国労働法」適用の現状

人力資源社会保障部法規司副司長

余 明勤

(東京セミナー 30頁 をご参照ください。)

【講演Ⅱに対する日本側コメント】

コメンテーター

森・濱田松本法律事務所弁護士

石本 茂彦

(東京セミナー 60頁 をご参照ください。)

石本先生のコメントに基づく大阪セミナーでの質疑応答は
次頁以降をご参照ください。

【講演Ⅱに対する会場質疑応答】

(司会) 石本先生、ありがとうございます。中国に進出する日本企業が直面する問題を踏まえた、詳しいコメントをいただきました。

ただ今のコメントに対して、余副司長からご意見等があればお願いします。

(余) 石本さんのコメントを大変うれしく思います。その観点については非常に賛成するところも多いわけです。コメントの中で言われた幾つかの点について、簡潔に説明を加えたいと思います。

まず1点目は、日本を含めた外資企業、もしくは外国人の投資家は、コンプライアンスと良質な労働力の確保が必要であり、また人件費のコスト増という問題にも直面して、チャイナ+1シフト、つまり中国以外の東南アジアに行かなくてはならないのかということです。必ずしも、中国1カ所と決め付ける必要はないという問題です。

この点に関して、広東省の沿海地域で私は調査したことがあり、かつて台湾のある企業の社長にも、中国の人件費が上がっていると言われたことがあります。ですから、彼はタイの方に工場を移したいと言われました。二人で話したときに、娘さんがそこにいたわけですが、非常にうれしかったのは、娘さんが「お父さん、タイのコストは低いには低い。しかし、タイの社会の政治体制がかなり揺らいでいる。これは不安材料である」と言いました。ですから、中国の発展は、非常に健全で安全な投資や、経営ができる場所である。東南アジアは、人件費は低いかもしれないですが、しかし、その国の政治や社会が安定か否かということを見なければいけません。中国の人件費のコストは確かに増加しています。もちろん、盲目的に増加してはなりません。労働の質、社員の質が上昇するとともに、人件費が上がっていくといった状況の中で、中国に投資をしていただければ、中国の社員が非常に良い仕事の効率を見せてくれるはずですよ。

次に申し上げたいのは、中国の就業の一つの部分では、書面の労働契約を結ぶことになっています。口頭でそれを済ませる国もありますし、書面で取り交わす国もありますが、中国の法律では、特に書面にて労働契約を結ぶことを強調しています。書面で締結しない場合、どういった結果を生むかということも分かります。先ほど石本さんが言われましたが、中国の法律の規定により、労働者を使う際に、書面による労働契約の締結がなされていない場合、1カ月を過ぎても契約を締結していない場合、これは法律によって処罰を課されます。そして賃金を2倍、労働者に支払わなければならないという規定があります。これは中国の労働契約法の中の、新しい内容です。労働者は書面による契約の締結をしない場合は、通報することができます。通報すると、賃金を2倍もらえます。ですから、中国も書面による労働契約の締結を強調しています。外国企業が中国に投資する際にも、ぜひ注意していただきたい問題です。

3番目に、中国の契約の中には、固定期間、無固定期間の労働契約があります。無固定期間の労働契約は、労働法の14条第2項3号に具体的に規定がありますが、国内の多くの企業から、これは分かりづらいという声が出てきています。この規定は、2回、固定期間の労働契約を結んだ場合、3度目は、契約の期限は労働者自身の任意で決められます。何年と労働者がはっきり言わなかった場合、それは無固定期間労働契約となり

ます。これは企業側も2回連続ということで考えなければいけません。最初はまず3年の契約を結んだとします。3年が終わってから2度目の契約をした場合、それでもう2回目の契約ということになります。そして3度目は、企業側としては一切、発言権がなく、労働者自身が、契約するか否か、その期間についても任意で決めることができるわけです。

法律上は、企業にとっては2回チャンスがあるように見えますが、実際は、チャンスは1回しかないわけです。つまり、1回契約を結びます。そのときに1年にするのか、3年にするのか、5年にするのか、8年にするのか、そこから考えなければなりません。1回契約を結んだら、そこで彼の能力を見て、2回目の契約をするか否かということの決断を迫られるわけです。この人間が、第1回目の契約の中で、能力がない、次には契約したくないということであれば、契約は絶対にしない方がいいわけです。1回目は良かった、非常に仕事ができる、そして2度目も契約したいという場合、この労働者は合格であると、継続契約をする。そして3度目になったら、会社側は契約に関して、何ら選択の余地はないわけです。

無固定期間労働契約は、終身雇用ともまた違ってきます。無固定期間労働契約を結んだからといって、この労働者は違法な行為を行ったり、会社の契約を破ったり、仕事をしている間に、きちんと仕事ができない、そういった理由で解雇することも可能です。ですから、終身雇用とは違います。外資企業、国内企業も、これはきちんと説明しなければなりません。まだこれをきちんと説明する人は少ないので、考え方の不一致が起きています。これが補足です。

次に、日本の就業規則についてです。これは私の理解が当たっているかどうか分かりませんが、日本においては、法律によって就業規則があり、会社の規定があります。この就業の規則で会社を運営していかなければなりません。また、契約を結んだら、契約の中には就業規則は言われていなくても、国全体の就業規則を守る必要があります。この点は、中国と違ってきます。

われわれの就業規則の内容は、各企業に渡しています。各企業の就業規則として、それを運用させるようにしています。どうして各企業に任せているかといいますと、中国の企業は千差万別です。もちろん、あらゆる国の企業も千差万別ですが、中国の特徴は、就業規則の権利を、企業自身に付与したわけです。しかし、それにも、もちろんプロセスや手続きがあり、その手続きに従って就業規則を定めて守ってもらいます。裁判所に訴訟する際にも、それが根拠になります。

このプロセスは、中国の労働契約法にこういう内容があります。従業員代表大会、もしくは組合と協議する。それが社員全体に対して開かれ、例えばきちんと給料が払われるとか、この労働契約が守られているかといった、労働者の利益に本当にかかわる問題について就業規則を決めます。しかし、労働者の權益に直接かかわらないもの、例えば企業がある就業規則を作り、主張しました。どういう経費を報告したという場合は、そういった手続きについては、別に就業規則で細かく定める必要はありません。もし組合がない場合は従業員代表大会ということになります。何人の従業員が職員を代表できるかということは、各企業によって違います。これは自由裁量が可能な範囲で、何人以上でなければいけないという厳密な決まりはありません。

では次に、中国の組合についてです。先ほど石本先生も言われたとおり、中国の組合の性質や機能は、欧米や日本のそれとは違い、これは中国の政治体制と関係があります。組合は、職員が自分の意思で組織する組織であるということです。企業が組合を組織する目的は何かというと、労使双方の意見をきちんとフィードバックし合えるような橋渡しの役割です。労使の間で、何か労働者の方が会社側に意見を出す。そして、会社の方がまたそれについて説明をするという、橋渡しの役割になるわけですが、組合は意見を発表できる場でもあります。

労働契約法の中で、重大な決議については、組合に意見を求めていいことになっており、もし組合がない場合は、従業員代表大会の人たちと協議をします。もし従業員代表大会や組合が賛同しない場合は、会社側が決断してもいいことになっています。しかし、中国の国有企業は、これとは違います。中国の国有企業の重大な決議は、従業員代表大会の審議を通過しなければなりません、国有企業の従業員代表大会に決議権はありません。

そして最後に、外国人が社会保険に加入するということですが、どうしてこの規定が生まれたかといいますと、私たちは過去において、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスなど国外で仕事をするときに、同じような問題に直面しました。アメリカの企業が外国人を採用したら、社会保険に入らなければならない。そうでなければ違法だと。それに対して、中国も対等であるべきだと。中国人が外国で就業する場合、その国の社会保険に加入するというのなら、外国人が中国で働くときも、同じように社会保険に加入する必要があるということです。

これは日本、オーストラリア、アメリカも同じような問題を出したのですが、国内で社会保険に加入しているのですよと言うわけです。そして、社会保険の待遇は中国よりももっといいのですよ、そうしたら二重の加入になってしまって、全くメリットはありませんということです。自国で労働者の権益をちゃんと保護しているのに、そちらでも同じようなことをやらなければいけないのは、二重だというようなことを言われました。中国人も、本国において社会保険に加入しており、われわれは海外で社会保険に加入しなくてもいいという理屈が成り立つわけです。ですから、それは2国間で交渉が必要です。双方が交渉を通して、二重に社会保険に加入しなくていいような協定を結ぶ必要があると思います。

既に韓国とは、この協定を労使とも結んでいます。両国の公民が相手の国に行ったら、自国で加入していれば、向こうに行ったら加入しなくてもいい。日本でも今、この交渉をしており、2013年をめどに締結すると思いますが、日時ははっきりとは言えません。両国の交渉のプログレスがどうなるかで、もっと早く締結されるかもしれないし、もっと遅くなるかもしれません。早く締結されれば発効が早くなります。一般的にそれほど長引くことはないと思います。締結したら1～2カ月の準備期間で、すぐ発効となるのが普通です。こういった協定が締結されれば、二重に社会保険に加入する必要がなくなりますので、国際的な慣例にのっとって、これを進めています。

最後に、石本さんがまとめのところで、集団のストライキが起こっていると言われました。給料以外の待遇の面でも、労働者の要求のレベルが高くなってきています。都市の中で生活していくわけですから、いろいろな要素が出てきます。集団的な交渉が出て

きます。それはもちろん、基準がない。ただ話し合えばいいということではない。基準は国の法律が規定したルール的な標準の尺度があります。その尺度に基づいて双方が協議をします。多くの問題は労働の基準になります。給料や時間給や、各業界によって違うと思います。中国の政府は、この部分は早く明確な労働標準を規定しなければなりません。こういったものが明確化されれば、企業が団体交渉するときに参考にすべきものがあるということで、話しやすくなるわけです。労使双方がいい関係を結ぶためにもこれは大事であり、私たちもこの点を強化していくべきです。

(司会) ありがとうございます。

それでは、まだ少し時間がありますので、会場の皆さまからの質疑応答に移りたいと思います。質問がある方は挙手をお願いします。

(香川) 大阪女学院大学の香川と申します。労働法を専攻しています。テーマは、最後に述べられました去年のストライキのことについてお尋ねしたいと思います。

去年、日系企業を中心にして、いろいろなところでストライキが中国で起こっていましたが、中国ではストライキ権は認められていないと一般に理解されていますね。憲法に前はあったのですが、今の憲法では削除されているので、ストライキ権の保障はないという説が一般的と聞いています。しかし、実際にはストライキが起きています。しかも、このストライキは、日本の労働法をやっている者から見ると、完全な山猫ストです。要するに組合（工会）が主導してストライキをするのではなくて、従業員（組合員）の一部が工会の意向とは違って、むしろ工会が動かないので、従業員が自分たちの意思を表明するために、突然にストライキを起こすというスタイルのストライキで、山猫ストと言っていいようなストライキではないかと、私は理解しています。

このような事態は、日系企業から見ますと、突然ストライキが起こるわけですから、対策が全然取れない段階で、現実には労働条件や賃金について話し合いをする前に、ストライキを先にやってしまう。本来ならば、労働条件について話し合いを企業との間でやって、その上でうまくいかなければ、ストライキに行くというのが通常の日本の労働法のやり方ですが、全く逆転しているわけです。いきなりストライキに入って、そこから後、話し合いに入るというスタイルになっています。そうすると、経営側としても非常に対応に苦慮せざるを得ないという事態が起こってきているかと思います。

そこで、なぜこんなことが起こるかという点、工会が十分に従業員の意思を企業側に伝えない。むしろ、工会が従業員の意思を無視する、あるいは従業員の意思を知りつつも、知らん顔をしておくという対応を取っているのではないかと、私は理解しています。工会のトップは、多くが共産党のかんりの役職におられる方が、兼ねておられるケースが非常に多いですね。そういう意味では、社会体制維持のために従業員の意思を無視するということが起こるために、従業員の一部は、いきなりストライキに入ると私は理解しているのですが、これでよろしいでしょうか。

(余) 簡単にお答えしたいと思います。大学の先生からのご質問だったと思いますが、昨年、中国の特に東側の地域の企業でストライキの現象が起きたということです。中国

の憲法には確かにストライキ権はありません。企業の中で起きた操業停止や抗議、問題を反映する行動といったものですが、中国人の言い方では、これは従業員の集団で起こした上への訴えといった言い方をしています。要するにこういった矛盾が起こるのは、確かに平時の管理の中に何か問題がある。そして、その問題があったのに、そのときタイムリーに解決しなかった。要するに導火線に突然火が付いてしまったということになります。この企業の中の労使の間で、情報のコミュニケーションがうまくいっていなかったところに問題があるのではないのでしょうか。

このような状況の中で、工会がもしこの従業員の状況をタイムリーに反映していれば、例えば工会がないのであれば、管理職は従業員がどういうことを考えているかを把握していなければならないわけです。工会（組合）があるような企業の中でストライキが起きるとするのは、もしかすると組合が実際に役割を果たすべきところで、タイムリーにできなかった、あるいはその方式があまり妥当でなかったということが考えられるのではないのでしょうか。

中国での集団の交渉・協議というのは、非常に新しい現象です。これは交渉のプロがやっているわけではありません。先進国とは違います。中国政府と中国全国工会、それから社会保障部も、この現象については非常に重視しています。そして、今も一生懸命に企業の中で集団交渉をするようにと言っています。労使双方が必ず意思疎通を図ることを提唱しています。そのことにより、ストライキの発生を防ごうとしています。今の状況はこんなところです。

（司会） ありがとうございます。積極的な質問と丁寧なお答え、大変満足されたと思います。

それでは、時間になりましたので、これで質疑応答を終わらせていただきたいと思います。余副司長、石本弁護士にあらためて拍手をお願いします（拍手）。

<閉会挨拶>

国家発展改革委員会外事司副巡視員
林 大建



尊敬する原田理事長様、そしてご来席の皆さま方、こういう時間となりました。皆さま本当にありがとうございます。本日は午後ずっとびっしりと詰まった日程をこなしていただきました。こうしてセミナーはすべての日程を終えることができました。もうすぐ閉幕となります。

幾つかお話ししたいことがあります。まずは感謝の言葉です。皆さま方が今回のセミナーに参加されたことに感謝し、国際民商事法センターに感謝し、また法務省の法務総合研究所にも感謝し、そして皆さま方がこのセミナーに関して十分な準備をいただいたことに感謝申し上げます。これにより、このセミナーは素晴らしい成果を上げることができたと思います。

そしてもう一つ感謝したいのは、背景として頑張って準備をしてくださった発展改革委員会の調査のおかげです。これによりまして、素晴らしいテーマが選ばれました。今回のテーマは、独禁法と労働法でした。現在、世界の経済はこういう状況ですから、こうしたテーマを選ぶということは非常に重要かつ意味のあることと思っています。

まず、2008年から金融危機が始まりましたが、それが深刻度は深まっていますが、そのときに各国の保護主義が頭を持ち上げてまいりました。そして、競争制限的な行為も広まってまいりました。これは国際的競争の質をゆがめるものです。ですから、こうした面での法執行に関する交流は、競争の質の回復に役に立つと思います。また、金融危機の後に、私たちの世界はさらに合理的な方向に進んでいくのではないのでしょうか。

労働法の関連から見てみますと、金融危機以降、雇用を増やすというのは、今、各国の抱えている課題です。イギリスのロンドンで発生した騒擾事件もありました。これはウォール街も騒がした事件ですが、こうした世界的な背景の下で、先ほどお話にありました、どのようにして政府と民衆の間の調和の取れた労使関係をつくるかということは、非常に重要になってくると思います。こうした調和の取れた安定的な労使関係は、労働者の所得の安定化や向上につながり、また消費を増やすことにもつながりますし、また労働者の質が上がっていった、企業の競争力が上がることにもなると思います。もっと大切なのは、社会の調和の取れた安定を維持する、持続的な発展を助けるということです。これは皆さまも、同じような感覚をお持ちになったと思います。

今回のセミナーのために、非常に重要な役割を果たしてくださいました袁傑主任と余明勤副司長のお二人に感謝したいと思います。非常に素晴らしい内容だったと思います。私も、たくさん学ばせていただきました。独禁法についてのご説明、法執行の状況につ

いての説明、これは中国の独占禁止という取り組みを理解することができました。また、労働法についても素晴らしいご説明がありました。発布の背景やその状況についてもご説明がありました。非常に実際的なお話だったと思います。お二人からは、意味のない言葉は全くなかったと思います。それは中国の政府がこの問題について行っている取り組みを、実際のとおりに反映して説明していただけたものと思います。

こうした素晴らしい成果を得たということは、日本側のご支援によるところが非常に大きいと思います。大江橋の高槻先生、それから、森・濱田松本の石本先生、お二人は中国の状況について非常によくご存じで、コメントも的を射たものでした。私どもがその内容を理解するについても、非常に大きな役割を果たしたと思います。ほかの皆さま方にもご質問をいただきましたが、その質問も非常に良かったと思いますし、また別の目から私たちの法律を理解することにも役立ったと思います。皆さま、本当にありがとうございます。

私の個人的な感覚ですが、私の履歴はお分かりかと思いますが、EUで長らく働いていました。しかし、中国人はみんな同じだと思うのですが、日本をよく知っています。けれども、私は日本は初めてです。私の感覚としては、もともとと思っていたものと比べて、かなり開きがありました。ここ数日で思ったことですが、非常に印象深い点が多々ありました。日本という国は、非常に秩序正しく管理されています。社会の秩序もきちんとしています。それから、公共サービスが非常に均等化して、公平に与えられていると思います。こうしたいろいろな印象がありまして、私は朝、新幹線に乗って富士山のそばを通るときに思ったのですが、そのときに私は非常にきれいな写真が撮れたと思います。富士山はいいですね。日本という国と同じように、非常にいいと思います。

少し中日関係についてお話ししたいと思います。金融危機以降、私個人が思ったことは、ヨーロッパ、アメリカはどんどん離れていくような気がします。今回、日本に来て、日本にもっと近い気持ちを持つようになりました。皆さまにいろいろとお話しいただき、第2の経済大国とか、第3の経済大国というお話がありますが、2番や3番ということは別に関係ないと思います。大切なことは、今後10年、20年は、アジアの世紀だと思います。この新しい世紀をどのようにうまくつくっていくか、公正で平和な社会をつくっていくか、これは私たちの中日両国にかかっていると思います。もちろん、私たちがすべてというわけではありませんが、中日両国の心、そしてこれからのやり方にかかっていると思います。ですから、お互いの理解を深めることが必要ですし、それとともに、さらに美しく、素晴らしい未来を共につくっていかうではありませんか。ありがとうございました。

<セミナー総括>

財団法人国際民商事法センター評議員
大江橋法律事務所弁護士

石川 正



大阪の弁護士の石川です。私に課せられた役割は、本日のセミナーの総括ということです。しかしながら、私は総括するような力を持っていませんので、私の感想を述べさせていただきますと思います。強いて総括といえば、本日のセミナーは大変良かった、素晴らしいセミナーだったと思います。そのように思うに至った理由を幾つか述べてみたいと思います。

まず、テーマを独占禁止法と労働法の二つをお選びになったということは非常に良かったと思います。中国の進出におきましては、まずビジネスのスキームを一体どうやっていくかという、基本的なスキームを考える場合には、独占禁止法の検討が不可欠です。また、進出に際しては、どうしても人を雇わないといけな。中国でビジネスを展開するためには労働法、雇用という問題も避けて通れません。この意味では非常に良かったと思います。

ただ、私なりに申し上げますと、この二つの法分野、独占禁止法、労働法は共に共通の性格を持っていると思います。といいますのは、この二つの法律は、その時々々の経済情勢、経済政策、法のエンフォースメントのポリシーによって、どんどん変わっていきます。この二つの分野は、2～3年前の理解、文献ではやっていけません。常に最新の情報で、かつ、正確な情報が必要であると思います。

その点からいいますと、今日の講師は最適の方々であったと思います。中国で立法にかかわられ、そして法の執行に関与されている、本当に力のある専門の方が丁寧に説明されました。この講師の素晴らしさが、一つの素晴らしいセミナーの大きな原因だったと思います。また、日本側から石本さん、高槻さんという二人の、日本人としてこの分野でよく勉強されておられる専門家がコメントしてくださったのも、大変ありがたかったと思います。

それにつきましても、私が今日一つ感銘を受けましたのは、通訳の素晴らしさです。同時通訳というのは、私は通常、日本語ではない言葉だけが流れてきて、非常に理解しづらいという思いを持っていたのですが、本日の通訳の方の同時通訳は素晴らしかったです。特に原稿にはない質疑応答での通訳は、並大抵のものではなかったと思いますが、非常に聞きやすかったということで、私は特に感謝を申し上げたいと思います。

それから、本日のセミナーは、昨日の東京に続いて、講師の先生方は東京からわざわざ大阪へ来られました。連日のご苦勞に感謝申し上げます。この点につきましては、私は大阪に住んでいる弁護士ですから、一つのコメントがあります。最近情報は東京に集中しています。このような素晴らしいセミナーは大体、東京でしか聞けない。ところが、これを大阪に持ってこられたということについては、関西人としては感謝を申し上げないといけません。財団法人国際民事法センターは、いつも東京で講演、

大阪で講演というように努力してくださっています。このことについても、われわれは感謝しないといけないと思います。

そして、内容の点ですが、私が感銘を受けましたのは、重複するかもしれませんが、今日の講演者は非常に的確に分かりやすく説明をしてくださいました。これはやはり内容をよく知っている、精通しているゆえんだと思います。そして、質問に対して非常に明確に率直にお答えいただいたことも、私にとっては非常にうれしいことでした。そして、いずれの報告者の方も、いわゆる法律の説明だけではなくて、実際の法の運用、執行の状況について、懇切丁寧に教えてくださいました。これも本当に実務をやる人間にとりましては非常に重要なことです。法律の条文、言葉とは別に、一体実際はどうなっているのかという観点に、非常に重点を置かれて講演をされたということで、私たちに大変参考になりました。

いろいろと感じるところはたくさんあります。ただ、私の今日参加した率直の気持ちからしますと、外国の法律の様子や実情は、外国人にとって理解することは非常に難しい。言葉だけの問題ではなく、物の考え方、そして実際の実情を知らないといけない。特に怖いのは、似たような概念で通訳される、翻訳された文章を読んでも、どうしてもわれわれは日本法の概念に従って理解してしまいます。例えば契約期間の話聞きましても、いわゆる日本語と日本語でもって理解する外国法は、非常に危険です。ですから、今日の講師の方が物の考え方と実情を説明されたことは、本当のところを知るという意味で大変参考になったと思います。

これで終わりますが、今日の日中商事法セミナーは第16回目です。これだけの回数が続いたということは、国際民商事法センターとしては、私は誇りに思っています。このような長期間続いたということは、中国、日本国の関係者の相互の信頼関係が、今日まで続いているということだと思います。私は関係者に対しましては、本当に感謝の言葉を申し上げます。以上で終わります。

[illegible][illegible][illegible][illegible]

(資 料)

中華人民共和国独占禁止法

第1回～第16回日中民商事法セミナー
講演及び講師一覧表

独占禁止法¹

[中華人民共和國反壟斷法]

(中華人民共和國主席令第68号)

(全國人民代表大會常務委員會制定、2007年8月30日公布、2008年8月1日施行)

目 次

- 第1章 総則 (第1条～第12条)
- 第2章 独占合意 (第13条～第16条)
- 第3章 市場における支配的地位の濫用 (第17条～第19条)
- 第4章 事業者の集中 (第20条～第31条)
- 第5章 行政権限の濫用による競争の排除、制限 (第32条～第37条)
- 第6章 独占の疑いのある行為に対する調査 (第38条～第45条)
- 第7章 法律責任 (第46条～第54条)
- 第8章 附則 (第55条～第57条)

第1章 総則

第1条 (目的)

独占行為を防止し、及び阻止し、市場における公平な競争を保護し、経済運用効率を向上させ、消費者の利益及び社会公共の利益を維持保護し、社会主義市場経済の健全な発展を促進するため、本法を制定する。

第2条 (適用)

中華人民共和國国内の経済活動における独占行為に対し、本法を適用する。中華人民共和國国外の独占行為が、国内の市場競争に対して排除的又は制限的影響を生じる場合は、本法を適用する。

第3条 (独占行為)

本法に定める独占行為には次の各号の内容を含む。

- (1) 事業者の独占合意
- (2) 事業者の市場における支配的地位の濫用
- (3) 競争を排除し、もしくは制限する効果を有し、又は有するおそれがある事業者の集中

第4条 (競争規則の制定)

国は社会主義市場経済に適應する競争規則を制定し、及び実施し、マクロコントロール

¹ 条文の見出しは原文にはないが、参照に便利ように、森・濱田松本法律事務所が翻訳の際に付した。

を完全なものにし、統一的、開放的、競争的かつ秩序ある市場体系を健全化する。

第5条（公平な競争）

事業者は、公平な競争と自由意思による結合により、法に基づいて集中を実施し、経営規模を拡大し、市場競争力を向上させることができる。

第6条（支配的地位の濫用）

市場における支配的地位を有する事業者は、市場における支配的地位を濫用して、競争を排除し、又は制限してはならない。

第7条（国民経済の命脈及び国の安全に係る業種に対する保護）

国有経済が支配的地位を占める、国民経済の命脈及び国の安全に関わる業種並びに法に基づき専業、専売を実施する業種について、国はその事業者の合法的な経営活動を保護するものとし、かつ事業者の経営行為並びにその商品及びサービスの価格については法に基づく監督管理及び調整を行い、消費者の利益を維持保護し、技術の進歩を促進させる。

前項に定める業種の事業者は、法に基づいて経営し、誠実に信義を守り、厳格に自らを律し、社会公衆の監督を受けなければならない、その支配的地位又は専業者、専売者としての地位を利用して消費者の利益を損なってはならない。

第8条（行政権限の濫用禁止）

行政機関及び法律、法規により授權された公共の事務を管理する職能を有する組織は、行政権限を濫用して競争を排除し、又は制限してはならない。

第9条（独占禁止委員会）

国務院は、独占禁止委員会を設置し、独占禁止に関する業務の組織、調整、指導を行い、次の各号に掲げる職責を履行する。

- (1) 関連競争政策の検討、立案
- (2) 市場全体の競争状況の調査及び評価の実施、評価報告の公布
- (3) 独占禁止ガイドラインの制定、公布
- (4) 独占禁止に関する行政法律執行業務の調整
- (5) 国務院が定めるその他の職責

国務院独占禁止委員会の構成及び業務規則は、国務院が定める。

第10条（独占禁止法執行機構）

国務院が定める独占禁止に関する法の執行責任を負う機構（以下「国務院独占禁止法執行機構」という）は、本法の規定に従い、独占禁止の法執行業務を行う。

国务院独占禁止法執行機構は、業務の必要に応じて、省、自治区、直轄市人民政府の相應の機構に授權し、本法の規定に基づき独占禁止関連の法執行業務を行わせることができる。

第 11 条（業種協会）

業種協会は、業種の自律を強化し、当該業種の事業者の法に基づく競争を導き、市場競争秩序を維持保護しなければならない。

第 12 条（事業者及び関連市場の定義）

本法という事業者とは、商品の生産、経営又はサービスの提供に従事する自然人、法人及びその他の組織を指す。

本法という関連市場とは、事業者が一定期間内に特定の商品又はサービス（以下まとめて「商品」という）について競争を行う商品の範囲又は地域範囲を指す。

第 2 章 独占合意

第 13 条（競争関係を有する事業者による独占合意の禁止）

競争関係を有する事業者が次の各号に掲げる独占合意を結ぶことを禁止する。

- (1) 商品の価格を固定し、又は変更すること
- (2) 商品の生産数量又は販売数量を制限すること
- (3) 販売市場又は原材料調達市場を分割すること
- (4) 新技術、新設備の購入を制限し、又は新技術、新製品の開発を制限すること
- (5) 共同して取引を排斥すること
- (6) 国务院独占禁止法執行機構が認定するその他の独占合意

本法という独占合意とは、競争を排除し、もしくは制限する合意、決定、又はその他の協力行為を指す。

第 14 条（取引相手との独占合意の禁止）

事業者が取引相手と次の各号に掲げる独占合意を結ぶことを禁止する。

- (1) 第三者に対する商品再販売価格を固定すること
- (2) 第三者に対する商品再販売最低価格を限定すること
- (3) 国务院独占禁止法執行機構が認定するその他の独占合意

第 15 条（独占合意禁止の適用除外）

事業者が、合意の達成は次の各号に掲げる事由のいずれかに該当することを証明できる場合は、本法第 13 条及び第 14 条の規定を適用しない。

- (1) 技術改良、新製品の研究開発のためである場合

- (2) 製品品質の向上、原価の引下げ、効率の増進のため、製品規格及び基準を統一し、又は専業化による分業を実施する場合
- (3) 中小事業者の経営効率を高め、中小事業者の競争力を増強するためである場合
- (4) エネルギーの節約、環境の保護、災害救助等、社会公共の利益を実現するためである場合
- (5) 経済の不景気につき、販売量の著しい下降又は生産の明らかな過剰を緩和するためである場合
- (6) 対外貿易及び対外経済協力における正当な利益を保障するためである場合
- (7) 法律及び国務院の定めるその他の場合

前項第1号から第5項の事由に該当し、本法第13条及び第14条の規定を適用しない場合、事業者は、さらに合意の達成が関連市場の競争を著しく制限することがないこと、かつ消費者にもこれにより生じる利益を享受させることが可能であることを証明しなければならない。

第16条 (業種協会の独占行為主導の禁止)

業種協会は、当該業種の事業者を本章で禁じている独占行為に従事させてはならない。

第3章 市場における支配的地位の濫用

第17条 (支配的地位の濫用行為)

市場における支配的地位を有する事業者が次の各号に掲げる市場における支配的地位の濫用行為に従事することを禁止する。

- (1) 不公平な高価格で商品を販売し、又は不公平な低価格で商品を購入すること
- (2) 正当な理由なく、原価を下回る価格で商品を販売すること
- (3) 正当な理由なく、取引相手との取引を拒否すること
- (4) 正当な理由なく、取引相手が当該事業者とでなければ取引を行うことができないよう限定し、又はその指定する事業者とでなければ取引を行うことができないよう限定すること
- (5) 正当な理由なく、商品を抱き合わせ販売し、又は取引時にその他の不合理な取引条件を付加すること
- (6) 正当な理由なく、条件が同一の取引相手に対し、取引価格等の取引条件において差別的取扱をすること
- (7) 国務院独占禁止法執行機構が認定するその他市場における支配的地位を濫用する行為

本法にいう市場における支配的地位とは、事業者が関連市場内において、商品の価格、数量もしくはその他の取引条件をコントロールすることができ、又は他の事業者の関連市場への参入を阻害し、もしくはこれに影響を及ぼすことができる能力を有する市場地位を

指す。

第 18 条 (支配的地位の認定)

事業者が市場における支配的地位を有することについての認定は、次の各号の要素に基づかなければならない。

- (1) 当該事業者の関連市場における市場占有率、及び関連市場の競争状況
- (2) 当該事業者が販売市場又は原材料調達市場をコントロールする能力
- (3) 当該事業者の財力及び技術条件
- (4) 他の事業者の当該事業者に対する取引における依存度
- (5) 他の事業者の関連市場への参入の難易度
- (6) 当該事業者の市場における支配的地位の認定に関連するその他の要素

第 19 条 (支配的地位の推定)

次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合、事業者が市場における支配的地位を有するものと推定することができる。

- (1) 一つの事業者の関連市場における市場占有率が 2 分の 1 に達している場合
- (2) 二つの事業者の関連市場における市場占有率が合計で 3 分の 2 に達している場合
- (3) 三つの事業者の関連市場における市場占有率が合計で 4 分の 3 に達している場合

前項第 2 号及び第 3 号に定める状況に該当し、そのうちのある事業者の市場占有率が 10 分の 1 に満たない場合は、当該事業者が市場における支配的地位を有すると推定してはならない。

市場における支配的地位を有すると推定された事業者が、市場における支配的地位を有しないことを証明する証拠を有する場合、当該事業者が市場における支配的地位を有すると認定してはならない。

第 4 章 事業者の集中

第 20 条 (事業者の集中)

事業者の集中とは、次の各号に掲げる状況を指す。

- (1) 事業者が合併すること
- (2) 事業者が持分又は資産を取得する方法により他の事業者に対する支配権を取得すること
- (3) 事業者が契約等の方式により他の事業者に対する支配権を取得すること、又は他の事業者に対して決定的な影響を与えることができること

第 21 条 (事業者集中の申告)

事業者の集中が国務院規定の申告基準に達する場合、事業者は事前に国務院独占禁止法

執行機構に申告しなければならず、申告していない場合、集中を実施してはならない。

第 22 条（申告の除外）

事業者の集中において次の各号に掲げる事由のいずれかがある場合、国務院独占禁止法執行機構に申告しないことができる。

- (1) 集中に参加する一つの事業者が他の各事業者の 50 パーセント以上の議決権付株式又は資産を保有している場合
- (2) 集中に参加する各事業者の 50 パーセント以上の議決権付株式又は資産が同じ一つの集中に参加していない事業者に保有されている場合

第 23 条（提出資料）

事業者が国務院独占禁止法執行機構に集中を申告する場合、次の文書、資料を提出しなければならない。

- (1) 申告書
- (2) 集中が関連市場の競争状況に及ぼす影響の説明
- (3) 集中の合意
- (4) 集中に参加する事業者の会計士事務所の監査を経た前会計年度の財務会計報告書
- (5) 国務院独占禁止法執行機構が定めるその他の文書、資料

申告書には、集中に参加する事業者の名称、住所、経営範囲、集中実施予定日及び国務院独占禁止法執行機構が定めるその他事項を明記しなければならない。

第 24 条（補充提出）

事業者が提出した文書、資料に不備があった場合、国務院独占禁止法執行機構の定める期間内に文書、資料を補充提出しなければならない。事業者が期限を徒過しても文書、資料を補充提出しなかった場合は、未申告とみなす。

第 25 条（審査）

国務院独占禁止法執行機構は、事業者が提出した本法第 23 条の規定に合致する文書、資料の受領日から起算して 30 日以内に、申告した事業者の集中に対して初期審査を行い、さらなる審査を実施するか否かを決定し、かつ事業者に書面で通知しなければならない。国務院独占禁止法執行機構が決定する前に、事業者は集中を実施してはならない。

国務院独占禁止法執行機構がさらなる審査を実施しないと決定し、又は期限を徒過しても決定しない場合には、事業者は集中を実施することができる。

第 26 条（事業者集中の禁止決定、審査期間の延長）

国務院独占禁止法執行機構がさらなる審査を実施すると決定した場合には、決定日から

起算して 90 日以内に審査を終了し、事業者の集中を禁止するか否かを決定し、かつ事業者
に書面で通知しなければならない。事業者の集中の禁止を決定したときは、理由を説明し
なければならない。審査期間中は、事業者は集中を実施してはならない。

次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合には、国務院独占禁止法執行機構は、
事業者に書面で通知することで、前項に規定する審査期間を延長することができる。但し、
最長でも 60 日を超えないものとする。

- (1) 事業者が審査期間の延長に同意する場合
- (2) 事業者の提出した文書、資料が正確ではなく、さらなる確認が必要である場合
- (3) 事業者の申告後、関連状況に重大な変化が生じた場合

国務院独占禁止法執行機構が期限を徒過しても決定しなかった場合には、事業者は集中
を実施することができる。

第 27 条 (審査要素)

事業者の集中の審査において、次の各号に掲げる要素を考慮しなければならない。

- (1) 集中に参加する事業者の関連市場における市場占有率、及びその市場に対する支配力
- (2) 関連市場における市場集中度
- (3) 事業者の集中が市場参入、技術進歩に対して与える影響
- (4) 事業者の集中が消費者及びその他の関連事業者に対して与える影響
- (5) 事業者の集中が国民経済発展に対して与える影響
- (6) 国務院独占禁止法執行機構が考慮すべきと認める市場競争に影響を与えるその他の
要素

第 28 条 (事業者集中を禁止しない決定)

事業者の集中が競争の排除、制限効果を有し、又は有するおそれがある場合、国務院独
占禁止法執行機構は、事業者の集中の禁止を決定しなければならない。但し、当該集中が
競争に対して与えるプラス影響がマイナス影響よりも明らかに大きいこと、又は社会公共
の利益に合致することを事業者が証明できる場合には、国務院独占禁止法執行機構は、事
業者の集中を禁止しないと決定することができる。

第 29 条 (制限的条件の付加)

禁止しない事業者の集中に対し、国務院独占禁止法執行機構は、集中が競争に与えるマ
イナス影響を減少させる制限的条件を加える決定をすることができる。

第 30 条 (決定の公布)

国務院独占禁止法執行機構は、事業者の集中を禁止する決定又は事業者の集中に制限的
条件を加える決定を、社会に対してすみやかに公布しなければならない。

第 31 条 (外資の国内企業買収に対する国家安全審査)

外資が国内企業を買収し、又はその他の方法で事業者の集中に参加し、国の安全に関わる場合、本法に従い事業者の集中に対する審査を行う以外に、国の関連規定に従い国家安全審査も行わなければならない。

第 5 章 行政権限の濫用による競争の排除、制限

第 32 条 (行政権限の濫用禁止)

行政機関及び法律、法規により授権された公共の事務を管理する職能を有する組織は、行政権限を濫用し、単位又は個人にその指定する事業者の提供する商品を取扱わせ、購買させ、使用させるように制限し、又は形を変えた制限をしてはならない。

第 33 条 (地域間における自由な商品流通の妨害禁止)

行政機関及び法律、法規により授権された公共の事務を管理する職能を有する組織は、行政権限を濫用し、次の各号に掲げる行為を実施し、地域間における商品の自由な流通を妨害してはならない。

- (1) 他の地域の商品に対して差別化した費用徴収項目を設定し、差別化した費用徴収基準を実行し、又は差別化した価格を規定する。
- (2) 他の地域の商品に対して当該地域の同種商品と異なる技術上の要求、検査基準を規定し、又は他の地域の商品に対して重複検査、重複認証等の差別化した技術上の措置をとり、他の地域の商品の当該地域市場への参入を制限する。
- (3) 他の地域の商品のみに対する行政許可をとり、他の地域の商品の当該地域市場への参入を制限する。
- (4) 検問所の設置又はその他の手段をとり、他の地域の商品の参入又は当該地域の商品の運び出しを阻害する。
- (5) 地域間における商品の自由な流通を妨害するその他の行為

第 34 条 (入札活動への制限禁止)

行政機関及び法律、法規により授権された公共の事務を管理する職能を有する組織は、行政権限を濫用し、差別化した資格要求、評価審査基準を設定し、又は法に従う情報公開をしない等の方式により、他の地域の事業者による当該地域の入札活動への参加を排斥もしくは制限してはならない。

第 35 条 (投資制限等の禁止)

行政機関及び法律、法規により授権された公共の事務を管理する職能を有する組織は、

行政権限を濫用し、当該地域の事業者と不平等な待遇をする等の方式をとることで、他の地域の事業者による当該地域での投資又は支店等（原文は「分支機構」）の設立を排斥し、又は制限してはならない。

第 36 条（独占行為強制の禁止）

行政機関及び法律、法規により授權された公共の事務を管理する職能を有する組織は、行政権限を濫用し、事業者が本法に規定する独占行為に従事することを強制してはならない。

第 37 条（競争制限に係る規定制定の禁止）

行政機関は、行政権限を濫用し、競争を排除、制限する内容を含む規定を制定してはならない。

第 6 章 独占の疑いのある行為に対する調査

第 38 条（独占の疑いのある行為に対する調査）

独占禁止法執行機構は、法に従い独占の疑いのある行為に対して調査を行う。

独占の疑いのある行為について、いかなる単位及び個人も独占禁止法執行機構に対して通報する権利を有する。独占禁止法執行機構は、通報者のために秘密を保持しなければならない。

通報が書面形式を採用し、かつ関連事実及び証拠を提供するものである場合、独占禁止法執行機構は必要な調査を行わなければならない。

第 39 条（調査のための措置）

独占禁止法執行機構は、独占の疑いのある行為を調査する場合、次の各号に掲げる措置をとることができる。

- (1) 調査対象の事業者の営業施設又はその他の関連施設に立入り、検査を行う。
- (2) 調査対象の事業者、利害関係人又はその他の関連単位もしくは個人に質問し、その関連状況の説明を求める。
- (3) 調査対象の事業者、利害関係人又はその他の関連単位もしくは個人の関連書類、協議書、会計帳簿、業務書簡、電子データ等の文書、資料を閲覧し、複製する。
- (4) 関連証拠を封印し、差押える。
- (5) 事業者の銀行口座を問合せる。

前項に規定する措置をとる場合には、独占禁止法執行機構の主たる責任者に書面で報告し、かつ認可を経なければならない。

第 40 条（調査執行者）

独占禁止法執行機構が独占の疑いのある行為を調査する場合、執行者は 2 人を下回ってはならず、かつ執行証書を提示しなければならない。

執行者が質問及び調査を行う場合、記録を作成し、かつ質問対象者又は調査対象者の署名を得なければならない。

第 41 条（守秘義務）

独占禁止法執行機構及びその職員は、法執行過程において知りえた営業秘密について秘密保持義務を負う。

第 42 条（調査に対する協力）

調査対象の事業者、利害関係人又はその他の関連単位もしくは個人は、独占禁止法執行機構が法に従い職責を履行することに協力しなければならない、独占禁止法執行機構の調査を拒絶し、阻害してはならない。

第 43 条（意見陳述の権利）

調査対象の事業者、利害関係人は意見を述べる権利を有する。独占禁止法執行機構は、調査対象の事業者、利害関係人の提出した事実、理由及び証拠につき確認を行わなければならない。

第 44 条（処分決定）

独占禁止法執行機構は、独占の疑いのある行為を調査し事実確認を行った後、独占行為を構成すると認定した場合、法に従い処分の決定をしなければならない、かつ社会に公布することができる。

第 45 条（調査の中止、終了、再開）

独占禁止法執行機構が調査した独占の疑いのある行為に対し、調査対象の事業者が独占禁止法執行機構が認可した期間内において具体的措置をとり、かかる行為の結果を除去することを承諾した場合、独占禁止法執行機構は調査の中止を決定することができる。調査中止の決定には、調査対象の事業者が承諾した具体的内容を明記しなければならない。

独占禁止法執行機構が調査中止を決定する場合、事業者の承諾の履行状況を監督しなければならない。事業者が承諾を履行した場合、独占禁止法執行機構は調査の終了を決定することができる。

次の各号に掲げる状況のいずれかに該当する場合には、独占禁止法執行機構は調査を再開しなければならない。

- (1) 事業者が承諾を履行していない場合
- (2) 調査中止を決定した根拠となる事実に変化が生じた場合

- (3) 調査中止の決定が事業者の提供した不完全又は真実ではない情報に基づいて出されたものである場合

第7章 法律責任

第46条（独占合意に対する行政処分）

事業者が本法の規定に違反し、独占合意を達成かつ実施した場合には、独占禁止法執行機構が違法行為の停止を命じ、違法所得を没収し、併せて前年度販売額の1パーセント以上10パーセント以下の過料に処する。達成した独占合意を実行していない場合は、50万円以下の過料に処することができる。

事業者が自発的に独占禁止法執行機構に独占合意の達成に関する状況を報告し、かつ重要な証拠を提出した場合には、独占禁止法執行機構は情状を酌量して当該事業者に対する処罰を軽減し、又は免除することができる。

業種協会が本法の規定に違反し、当該業種の事業者に独占合意を達成させた場合は、独占禁止法執行機構は、50万円以下の過料に処することができる。情状が重大な場合は、社会团体登記管理機関が法に従い登記を抹消することができる。

第47条（支配的地位の濫用に対する行政処分）

事業者が本法の規定に違反し、市場における支配的地位を濫用した場合には、独占禁止法執行機構が違法行為の停止を命じ、違法所得を没収し、併せて前年度販売額の1パーセント以上10パーセント以下の過料に処する。

第48条（事業者の集中実施に対する行政処分）

事業者が本法の規定に違反し、集中を実施した場合には、国務院独占禁止法執行機構が集中実施の停止、期限を定めた株式又は資産の処分、期限を定めた営業の譲渡及びその他の必要な措置をとり、集中の実施前の状態に回復させるよう命じ、50万円以下の過料に処することができる。

第49条（過料金額の確定）

本法第46条、第47条、第48条に規定する過料に対して、独占禁止法執行機構が具体的過料金額を確定するときは、違法行為の性質、程度及び継続した時間等の要素を考慮しなければならない。

第50条（民事責任）

事業者が独占行為を実施し、他人に損失を与えた場合は、法に従い民事責任を負担する。

第51条（行政機関に対する処分）

行政機関及び法律、法規により授権された公共の事務を管理する職能を有する組織が行政権限を濫用して、競争を排除し、又は制限する行為を実行した場合には、上級機関が是正を命じる。直接責任を負う主管者及びその他の直接責任者に対しては法に従い処分を与える。独占禁止法執行機構は、関連の上級機関に対し法に従い処分の建議を提出することができる。

法律、行政法規が、行政機関及び法律、法規により授権された公共の事務を管理する職能を有する組織の行政権限濫用による競争排除又は制限行為に対する処分につき別途規定している場合は、その規定に従う。

第 52 条 (調査妨害に対する行政処分)

独占禁止法執行機構が法に従い実施する審査及び調査に対し、関連資料、情報の提供を拒絶した場合、虚偽の資料、情報を提供した場合、証拠を隠匿、処分、移転した場合、又はその他調査を拒絶、阻害する行為を行った場合は、独占禁止法執行機構が是正を命じ、個人に対しては 2 万元以下の過料に処することができ、単位に対しては 20 万元以下の過料に処することができる。情状が重大な場合には、個人に対して 2 万元以上 10 万元以下の過料に処し、単位に対しては 20 万元以上 100 万元以下の過料に処する。犯罪を構成する場合は、法に従い刑事責任を追及する。

第 53 条 (行政不服申立、行政訴訟の提起)

独占禁止法執行機構が本法第 28 条、第 29 条に基づき行った決定に不服がある場合は、まず法に従い行政不服申立を行うことができる。行政不服申立の決定に不服がある場合は、法に従い行政訴訟を提起することができる。

独占禁止法執行機構の行った前項の規定以外の決定に不服がある場合は、法に従い行政不服申立を行い、又は行政訴訟を提起することができる。

第 54 条 (職員の職権濫用に対する処分)

独占禁止法執行機構の職員が職権を濫用し、職務を怠慢し、私情のために不正行為を働き、又は法執行過程で知れた事業者の営業秘密を漏洩し、犯罪を構成する場合は、法に従い刑事責任を追及する。犯罪を構成しない場合には、法に従い処分を与える。

第 8 章 附則

第 55 条 (知的財産権の行使に対する適用除外)

事業者が知的財産権に関する法律、行政法規の規定に従い知的財産権を行使する行為には、本法を適用しない。但し、事業者が知的財産権を濫用し、競争を排除し、制限する行為には、本法を適用する。

第 56 条 (農業生産者等経営活動に対する適用除外)

農業生産者及び農村経済組織が農産品の生産、加工、販売、輸送、貯蔵等の経営活動の中で行った結合又は協同行為には、本法を適用しない。

第 57 条 (施行日)

本法は 2008 年 8 月 1 日より施行する。

＜第1回～第16回日中民商事法セミナー＞

講演及び講師一覧表

日中民商事法セミナー講師及び基調講演一覧表

開催地	講 師	役 職 (当時)	演 題
第1回東京 1996年11月	中国 孫延祐 白銀鉉 朱月芳 日本 (司会) 原 優 (パネリスト) 小杉丈夫 射手矢好雄 季衛東 河本慎三 河村寛治	国家経済体制改革委員会政策法規司司長 中国政法大学教授 中国国際貿易促進委員会法律事務部副部長 法務省民事局参事官 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 弁護士 神戸大学法学部教授 關日立製作所中国事業開発部長 伊藤忠商事(株)法務部次長	社会主義市場経済法体制の整備についての若干の問題点について 中国の民事訴訟制度について 中国の仲裁制度について
第2回北京 1997年10月	日本 三ヶ月章 河本一郎 中国 許 驊 日本 野村好弘 中国 許善達	東京大学名誉教授、当財団特別顧問 神戸大学名誉教授、当財団学術評議員 国家経済体制改革委員会政策法規司司長 東京都立大学教授 国家税務総局司長	明治(1868年)以後の日本近代法制度構築の歴史 日本の仲買人(BROKERAGE)に関する諸法律の概要 社会主義市場経済の法体系の整備に関する構想 日本契約法の総則的諸問題について 1994中国の財政・税制改革について
第3回東京 1998年11月	中国 于 吉 孫礼海 王保樹 日本 (司会) 野村好弘 (パネリスト) 酒巻俊雄 藤野文昭 射手矢好雄 小賀野品一	國務院經濟体制改革辦公室綜合調研司副司長 全人代常務委員会法制工作委员会民法室副主任 清華大学教授/社会科学院法学研究所兼任教授 東京都立大学教授、当財団学術評議員 早稲田大学教授 伊藤忠商事(株)顧問 弁護士、当財団学術評議員 秋田大学教授	経済体制改革と経済立法 民事立法の動向「統一契約法を中心として」 国有企業改革と会社法
第4回北京 1999年6月	日本 上村達男 射手矢好雄 中国 下耀武 謝 平 日本 酒巻俊雄 中国 許 驊	早稲田大学教授 弁護士、当財団学術評議員 全人代常務委員会法制工作委员会副主任 中国人民銀行研究局局長 早稲田大学教授 國務院經濟体制改革辦公室司長	日本証券取引法の概要と最近の改正について 日本の金融ビッグバンと金融制度改革の状況 中日両国の会社法及び証券取引法をめぐる実務的諸問題 中国新証券法の概要 中国金融制度及び金融体制の改革の状況 日本会社法の最近の動向と問題点 中国会社法の改善について

開催地	講 師	役 職 (当時)	演 題
第5回東京 2000年11月	中国 許 驊 趙 健 孫憲忠 日本 (司会) 小杉丈夫 (パネリスト) 射手矢好雄 横澤 力 松下満雄 星野英一 野村好弘 會我貴志	国务院經濟体制改革弁公室 司長 中国国際經濟貿易仲裁委員会仲裁員 中国社会科学院法学研究所民法研究室主任 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 弁護士、当財団學術評議員 通産省通商政策局通商協定管理課公正貿易推進 室課長棉佐 成蹊大学教授 東京大学名誉教授、当財団學術評議員 東京都立大学教授、当財団學術評議員 弁護士、糸賀法律事務所北京	中国の立法に関する進展状況 WTO加盟と中国の法制建設 物権法における不動産登記制度に関する基本的検討 (中国法制度改革全般) (WTO加盟) (WTO加盟) (物権法総括コメント) (物権法) (物権法)
第6回北京 2001年9月	日本 神田秀樹 堀野 宏 中国 于 吉 許 驊 吳知倫 日本 吉田耕三 中国 甘蔵春	東京大学教授 東京大学名誉教授 国家經濟貿易委員会經濟法規司副司長 国务院經濟体制改革弁公室綜合調研司正局級巡 視員 中央機構編制委員会弁公室司長 東日本旅客鉄道㈱元副社長 国土資源部政策法規司司長	企業活動の自由と規制—法的観点から見た日本の民間企業 と政府との関係及び規制緩和の動向 日本における公的企業体の役割—日本の公的企業体 (特殊法 人、独立行政法人等) の歴史的状況及び問題点 法に基づく政府と国有企業の関係の確定 政府機構改革、部門職責権限並びに部門組織法 政府組織機構の設置と関係法律 公的企業の民営化をめぐる諸問題—日本国有鉄道の民営化 の経緯と関係法令 社会主義市場經濟と政府行為の転換
第7回東京 2002年9月	中国 趙旭東 許 驊 孫才森 日本 (司会) 小杉丈夫 (パネリスト) 始関正光 円谷 峻 射手矢好雄 佐久間健一郎 山田康博 渡邊頼純	中国政法大学教授 国务院經濟体制改革弁公室司長 国家經濟貿易委員会政策法規司綜合處處長 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 法務省官房参事官 横浜国立大学教授 弁護士、当財団學術評議員 新日本製鐵㈱総務部国際法規グループリーダー JETRO海外調査部長 外務省經濟局参事官	中国の最近の民事紛争の実情と法制度整備の目指す方向 WTO加盟に伴う經濟関連法制度の整備の状況と中国政府の具 体的対応策 中国WTO加盟に伴う知的所有權関連法制度の整備の状況 (民法関係) (同上) (WTO関係) (同上) (同上) (同上)

開催地	講 師	役 職 (当時)	演 題
第8回東京 2003年11月	中国 任 職 趙 宏 李国華 日本/東京 (司会) 小杉丈夫 (コメンター) 小杉丈夫 熊倉慎男 蔵内正樹 服部正明 日本/大阪 (司会) 三澤あずみ (コメンター) 幸衛東 川瀬幹夫 松井衛 中村恭世	国务院国家发展改革委员会法规司司长 国务院商务部条约法律司贸易处处长 国务院国家发展改革委员会外事司副司长 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 同上 弁護士、弁理士 JETRO企画部事業推進主幹(中国担当) 本田技研工業㈱知的財産部企画室主幹 法務総合研究所国際協力部教官 神戸大学法学部教授 弁理士 弁理士 松下電器産業㈱IPRパ・レーションカンパニー 商標・意匠センター戦略グループマネージャー	国家発展・改革委員会が推進するマクロ社会・経済政策の状況とこれに関連する法制度整備・改革の動向 知的財産権保護に関する法制と管理体制：WTO加盟後の具体的状況 中国側コーディネーター、閉会挨拶 (マクロ政策関係) (知財関係) (同上) (同上) (マクロ政策関係) (知財関係) (同上) (同上)
第9回北京 2004年9月	日本 松下満雄 郷原信郎 米谷三以 小杉丈夫 中国 刘文華 邱本 朱少平 王紹双 朱建元	成蹊大学教授 桐蔭横浜大学大学院特任教授 西村ときわ法律事務所弁護士 当財団理事 松尾綜合法律事務所弁護士 中国人民大学法学院教授 中国社会科学院法学研究所研究員 全人代財経委経済法室主任 財政部國庫司政府購買処長 中国購買及び請負入札ネットワーク社総裁	(I) 内需拡大とインフレーション抑制の法的コントロール (II) 日本の公共調達制度及び公共調達をめぐる違法行為の抑止対策について (III) 日本におけるWTO政府調達協定上の諸問題 総括スピーチ 演題(II)のコメンテーター 同上 演題(II)のコメンテーター 演題(III)のコメンテーター 同上

開催地	講師	役 職 (当時)	演 題
第10回東京 2005年9月	奥島孝康 中国 于 吉 肖渭明 日本/東京 (司会) 小杉丈夫 (コメンター) 射手矢好雄 布井干博 日本/大阪 (司会) 丸山 毅 (コメンター) 池田裕彦 中東正文	早稲田大学前総長 国务院国有资产监督管理委员会法规局副局长 国务院国家发展改革委员会法规司处长 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 弁護士、当財団学術評議員 一橋大学教授 法務総合研究所国際協力部教官 大江橋法律事務所弁護士 名古屋大学大学院教授	記念講演「日中学術交流の四半世紀」 (I) 中国企業のM&Aの実例及び関連法律規定 (II) 企業のM&Aに関する若干の法的問題 演題(I)のコメンター 演題(II)のコメンター 演題(I)のコメンター 演題(II)のコメンター
第11回北京 2006年9月	日本 大塚 直 山田健司 益田 清 小杉丈夫 中国 周 珂 王小明 黄永和	早稲田大学大学院法務研究科教授 新日本製鐵株式会社環境部長 トヨタ自動車株式会社理事・環境部長 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 中国人民大学法学部教授 中国冶金企院副チーフエンジニア 中国自動車技術研究センターエンジニア	(I) 循環型社会・環境低負荷型社会の形成に向けて (II) 環境保全・リサイクル・省エネ問題への取り組みについて (III) 21世紀循環型社会に向けたトヨタの環境経営 総括スピーチ 演題(I)のコメンター 演題(II)のコメンター 演題(III)のコメンター
第12回東京 2007年9月	中国 張治峰 陳佳林 日本/東京 (司会) 小杉丈夫 (コメンター) 射手矢好雄 松島 洋 日本/大阪 (司会) 田中嘉寿子 (コメンター) 村上幸隆 栗津光世	国务院国家发展改革委员会法规司处长 全人代法制工作委员会民法室处长 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 弁護士、当財団学術評議員 弁護士、当財団学術評議員 法務総合研究所国際協力部教官 土佐堀法律事務所弁護士・関西大学大学院 法務研究科教授 栗津法律事務所弁護士	(I) 中国物権法の制定と外国資本の経済活動への影響 (II) 中国民事訴訟法・仲裁法改正の動向とその目指すもの 演題(I)のコメンター 演題(II)のコメンター 演題(I)のコメンター 演題(II)のコメンター

開催地	講師	役 職 (当時)	演 題
第13回北京 2008年10月	日本 上杉秋則 栗田 誠 山田 務 小杉丈夫 中国 黄 勇 郎中林 尚 明	一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授 千葉大学大学院専門法務研究科教授 株式会社日本総合研究所主席研究員・前公正取引委員会審査局長 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 对外経済貿易大学法学院教授 最高人民法院知識産權審判長 商務部反壟斷局局長	(I) カルテル規制のあり方ー日本の経験とその教訓 (II) 市場支配的地位の濫用規制と合併規制のあり方ー日本の経験とその教訓 (III) 事件審査手法その他の法執行のあり方ー日本の経験とその教訓 総括スピーチ 演題 (I) のコメンテーター 演題 (II) のコメンテーター 演題 (III) のコメンテーター
第14回東京 2009年9月	中国 石 宏 尚 明 日本/東京 (司会) 小杉丈夫 (コメンテーター) 沖野良己 栗田 誠 日本/大阪 (司会) 横山幸俊 (コメンテーター) 松尾 弘 栗田 誠	全人代常務委員会法制工作委员会民法室副処長 商務部反壟斷局局長 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 一橋大学大学院法学研究科教授 千葉大学大学院専門法務研究科教授 法務総合研究所国際協力部教官 慶應義塾大学大学院法務研究科教授 千葉大学大学院専門法務研究科教授	(I) 中国の「権利侵害責任法」について (II) 「中国独占禁止法」適用の現状と課題 演題 (I) のコメンテーター 演題 (II) のコメンテーター 演題 (I) のコメンテーター 演題 (II) のコメンテーター
第15回北京 2011年3月	日本 近藤光男 小川 潔 小杉丈夫 中国 甘培忠 王嘉傑	神戸大学大学院法学研究科教授 住友商事株式会社執行役員法務部長 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 北京大学法学院教授・中国証券法学会副会長 元中国通用技術集団総法律顧問	(I) 日本におけるコーポレートガバナンスにおける現状と今後の課題 (II) 住友商事グループにおけるコンプライアンスの徹底に向けての取り組み 総括スピーチ 演題 (I) のコメンテーター 演題 (II) のコメンテーター
第16回東京 2011年10月	中国 袁 傑 余明勳 日本/東京 (司会) 小杉丈夫 (コメンテーター) 細田孝一 石本茂彦 日本/大阪 (司会) 江藤英紀音 (コメンテーター) 高槻 史 石本茂彦	全人代常務委員会法制工作委员会經濟法室副主任 人力資源社会保障部法規司副司長 当財団理事・松尾綜合法律事務所弁護士 神奈川大学法学部教授 森・濱田松本法律事務所弁護士 法務総合研究所国際協力部教官 大江橋法律事務所弁護士 森・濱田松本法律事務所弁護士	(I) 「中国独占禁止法」適用の現状 (II) 「中国労働法」適用の現状 演題 (III) のコメンテーター 演題 (II) のコメンテーター 演題 (III) のコメンテーター 演題 (II) のコメンテーター

発行日：平成23年12月20日
発行者：財団法人国際民商事法センター
事務局長 小林 清則

〒107-0052 東京都港区赤坂1丁目6番7号 第九興和ビル別館
TEL 03 (3505) 0525 FAX 03 (3505) 0833
ホームページアドレス <http://www.icclc.or.jp>

印刷製本：株式会社進和堂印刷所
代表取締役 鈴木 隆

〒104-0043 東京都中央区湊2丁目16番26号
TEL 03 (3551) 2489 (代)