

<ul style="list-style-type: none"> 《里兆法律资讯》由里兆律师事务所编制（请以中文内容为准，日语译文仅供参考），未经书面许可，不得转载、摘编等； 《里兆法律资讯》通过多渠道发送，旨在向企业、社会公众提供最新的中国法律及资讯信息、以及律师研究成果等公益法律服务； 关于《里兆法律资讯》的订阅规则、版权声明、免责声明、以及其他更多内容，请访问里兆律师事务所网站中的“里兆法律资讯”栏目； 您还可关注微信公众号“里兆视野”（微信二维码见右侧），更便捷地阅读《里兆法律资讯》的重点内容。 	<ul style="list-style-type: none"> 「里兆法律情報」は里兆法律事務所が作成したものであり(中国語の内容が原文であり、日本語訳は参考用とします)、書面での許可なしに、転載、編集等してはなりません。 「里兆法律情報」は最新の中国法律及び弁護士による研究成果など公益の一助となる法律サービスを企業及び一般向けに提供することを目的として、多様なチャネルから配信しております。 「里兆法律情報」の受信閲覧規則、著作権表示、免責事項、及びその他さらに多くのコンテンツをご覧になりたい場合は、里兆法律事務所ウェブサイトの「里兆法律情報」欄にアクセスしてください。 WeChat 公式アカウント「里兆視野」から「里兆法律情報」の要旨を逸早くご覧いただけます(左の WeChat-QR コードを読み取っていただきますと、入力の手間が省けます)。
--	--



© 2022 Leezhao Law Office. All rights reserved.

Issue 780-2022/07/05～2022/07/11

目录
(点击目录标题，可转至相应正文；点击正文标题，可返回目录。)

目次
(目次のタイトルをクリックすると該当する本文が表示されます。本文中のタイトルをクリックいただくと目次に戻ります。)

一、最新中国法令

- 数据出境安全评估办法..... 2
- 海关总署关于处理主动披露涉税违规行为有关事项的公告..... 3

一、最新中国法令

- データ国外移転安全評価弁法..... 2
- 税務関連反則行為を自発的に報告した場合の処理に関する税関総署による公告..... 3

二、最新资讯

- 最高人民法院发布 7 个劳动法领域的指导性案例..... 4

二、新着情報

- 最高人民法院は、労働法分野において指導的意味合いを有する判例を 7 件公表した..... 4

三、近期热点话题..... 5

三、トピックス..... 5

一、最新中国法令

● 数据出境安全评估办法

- 【发布单位】国家互联网信息办公室
【发布文号】国家互联网信息办公室令第 11 号
【发布日期】2022-07-07
【实施日期】2022-09-01
【内容提要】数据处理者应当在数据出境活动发生前申报并通过数据出境安全评估。该办法规定了应当申报数据出境安全评估的情形、数据出境安全评估的具体要求、评估程序等。

数据出境活动是指什么？
主要包括： <ul style="list-style-type: none">▪ 数据处理者将在境内运营中收集和产生的数据传输、存储至境外。▪ 数据处理者收集和产生的数据存储在境内，境外的机构、组织或者个人可以访问或者调用。
哪些情形需要申报数据出境安全评估？
(一) 数据处理者向境外提供重要数据； (二) 关键信息基础设施运营者和处理 100 万人以上个人信息的数据处理者向境外提供个人信息； (三) 自上年 1 月 1 日起累计向境外提供 10 万人个人信息或者 1 万人敏感个人信息的数据处理者向境外提供个人信息； (四) 国家网信部门规定的其他需要申报数据出境安全评估的情形。
数据出境安全评估主要评估哪些内容？
数据出境安全评估重点评估数据出境活动可能对国家安全、公共利益、个人或者组织合法权益带来的风险，主要包括以下事项： <ol style="list-style-type: none">1. 数据出境的目的、范围、方式等的合法性、正当性、必要性。2. 境外接收方所在国家或者地区的数据安全保护政策法规和网络安全环境对出境数据安全的影响；境外接收方的数据保护水平是否达到中华人民共和国法律、行政法规的规定和强制性国家标准的要求。3. 出境数据的规模、范围、种类、敏感程度，出境中和出境后遭到篡改、破坏、泄露、丢失、转移或者被非法获取、非法利用等风险。4. 数据安全和个人信息权益是否能够得到充分有效保障。5. 数据处理者与境外接收方拟订立的法律文件中是否充分约定了数据安全保护责任义

一、最新中国法令

● データ国外移転安全評価弁法

- 【発布機関】国家インターネット情報事務局
【発布番号】国家インターネット情報事務局令第 11 号
【発布日】2022-07-07
【実施日】2022-09-01
【概要】データ取扱者は、データの国外移転活動発生前において、データの国外移転に係る安全評価を申請し且つ通過する必要がある。本弁法においては、データの国外移転に係る安全評価を申請する必要がある状況、データの国外移転に係る安全評価の具体的な要件、評価手続きなどについて定めている。

データの国外移転活動とは？
主に含まれるもの： <ul style="list-style-type: none">▪ データ取扱者が中国国内における運営過程において収集及び生成したデータを中国国外へ伝送、保存する場合。▪ データ取扱者によって収集及び生成されたデータを中国国内に保存し、中国国外の機構、組織又は個人がアクセスできる又は取得し使用できる場合。
どのような場合に、データの国外移転に係る安全評価を申請する必要があるのか？
(一) データ取扱者が中国国外へ重要データを提供する場合。 (二) 重要情報インフラ運営者及び 100 万人以上の個人情報を取り扱うデータ取扱者が中国国外へ個人情報を提供する場合。 (三) 前年度の 1 月 1 日から、累計で 10 万人の個人情報若しくは 1 万人の機微な個人情報を中国国外へ提供したデータ取扱者が中国国外へ個人情報を提供する場合。 (四) 国家インターネット情報部門が規定するデータ国外移転安全評価を申請するその他の状況。
データ国外移転に係る安全評価の主な対象項目は？
データ国外移転に係る安全評価において、データの国外移転活動によって国の安全、公共利益、個人若しくは組織の適法的な権益にもたらし得るリスクを重点的に評価する。主に以下の事項が含まれる。 <ol style="list-style-type: none">1. データを国外移転する目的、その範囲、方法などの適法性、正当性、必要性。2. 国外にある受け手の所在国若しくは地区におけるデータセキュリティ保護政策法規及びサイバーセキュリティ環境の(国外移転する)データセキュリティへの影響。国外にある受け手のデータ保護水準は、中華人民共和国の法律、行政法規の規定及び強制力のある国家標準の要求を満たしているか。3. 国外へ移転するデータの規模、範囲、種類、機微度、国外への移転過程及び国外移転後における改ざん、破壊、漏洩、紛失、移転及び不法に取得、利用されるなどのリスク。4. データの安全性及び個人情報の権益は充分且つ有効に保障されるか。5. データ取扱者とデータの受け手との間において締結される予定の法律文書においてデータセキュリティ

务。 6. 遵守中国法律、行政法规、部门规章情况。 7. 国家网信部门认为需要评估的其他事项。
数据出境安全评估的具体要求？
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 数据处理者在申报数据出境安全评估前应当开展数据出境风险自评估并明确重点评估事项。 ▪ 评估结果有效期届满或者在有效期内出现本办法中规定重新评估情形的，数据处理者应当重新申报数据出境安全评估。

【法令全文】请点击以下网址查看：
 数据出境安全评估办法
http://www.cac.gov.cn/2022-07/07/c_1658811536396503.htm
 官方答记者问
http://www.cac.gov.cn/2022-07/07/c_1658811536800962.htm

保護責任義務が十分に定められているか。 6. 中国の法律、行政法規、部門規則の遵守状況。 7. 国家インターネット情報部門が評価が必要であると認める其他事項。
データの国外移転に係る安全評価の具体的要求？
<ul style="list-style-type: none"> ▪ データ取扱者は、データ国外移転の安全評価申請前にデータの国外移転に伴うリスクを自己評価し且つ重点的評価事項を明確にしなければならない。 ▪ 評価結果の有効期間満了後又は有効期間内において、本弁法に定める再評価を要する状況が発生した場合、データ取扱者は、データ国外移転に係る安全評価を再度申請しなければならない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
 データ国外移転安全評価弁法
http://www.cac.gov.cn/2022-07/07/c_1658811536396503.htm
 記者からの質問に対する公式回答
http://www.cac.gov.cn/2022-07/07/c_1658811536800962.htm

● **海关总署关于处理主动披露涉税违规行为有关事项的公告**

【发布单位】海关总署
 【发布文号】海关总署公告 2022 年第 54 号
 【发布日期】2022-06-30
 【实施日期】2022-07-01 至 2023-12-31
 【内容提要】进出口企业、单位在海关发现前主动披露影响税款征收的违反海关监管规定行为，且已按海关要求及时改正的，可视情形不予行政处罚、减免税款滞纳金、不列入海关认定企业信用状况的记录等。其中，不予行政处罚的情形包括：

- 自涉税违规行为发生之日起六个月内，向海关主动披露的；
- 自涉税违规行为发生之日起六个月后一年以内，向海关主动披露，漏缴、少缴税款占应缴纳税款比例 30% 以下的，或者漏缴、少缴税款在人民币 100 万元以下的。

【法令全文】请点击以下网址查看：
<http://www.customs.gov.cn/customs/302249/2480148/4447524/index.html>

【注】

- 如果需要了解法律、法规或政策的全文内容或需要相关日文翻译服务，请与我们联系；
- 本栏目所公布的网址通常为官方网址，如果无法访问，您可以通过搜索引擎查阅或与我们联系。

● **税務関連反則行為を自発的に報告した場合の処理に関する税関総署による公告**

【発布機関】税関総署
 【発布番号】税関総署公告 2022 年第 54 号
 【発布日】2022-06-30
 【実施日】2022-07-01 から 2023-12-31 まで
 【概要】輸出入企業、組織は税関によって発見される前に、税金の徴収に影響する税関監督管理規定違反行為を自発的に報告し、且つ税関の要求通りに速やかに是正した場合、状況に応じて行政処罰を科さない、税金の延滞金を減免する、税関認定企業信用状況に記録しないなどの処理を行うことができる。そのうち、行政処罰を科さない状況には以下のものが含まれる。

- 税務関連反則行為の発生日から 6 ヶ月以内に税関に自発的に報告した場合。
- 税務関連反則行為の発生日から 6 ヶ月を超え 1 年以内に税関に自発的に報告し、「納付すべき税金金額」に占める税金の納付漏れ、過少納付額の割合が 30% 以下である場合、又は税金の納付漏れ、過少納付額が 100 万元以下である場合。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。
<http://www.customs.gov.cn/customs/302249/2480148/4447524/index.html>

【注】

- 法令・政策の全文の内容や相応の日本語訳のサービスが必要な場合には、私共にご連絡ください。
- ご案内する URL は政府筋の公式サイトですが、リンクできない場合は、検索エンジンで検索いただくか、私共にご連絡いただければと思います。

二、最新资讯

● [最高人民法院发布 7 个劳动法领域的指导性案例](#)

日前，最高人民法院发布 7 个劳动法领域的指导性案例（[第 32 批指导性案例](#)），供各级人民法院审判类似案件时参照。具体包括：

①以“合作经营”等为名订立协议，被认定为实质上存在劳动关系
劳动关系适格主体以“合作经营”等为名订立协议，但协议约定的双方权利义务内容、实际履行情况等符合劳动关系认定标准，应认定劳动者与用人单位存在劳动关系。
②司法程序中，单方解雇依据不得超出解除劳动合同通知中载明的依据及事由
法院在判断用人单位单方解除劳动合同行为的合法性时，应当以用人单位向劳动者发出的解除通知的内容为认定依据。在案件审理过程中，用人单位超出解除劳动合同通知中载明的依据及事由，另行提出劳动者在履行劳动合同期间存在其他严重违反用人单位规章制度的情形，并据此主张符合解除劳动合同条件的，不予支持。
③用人单位可解雇在性骚扰调查中未尽岗位职责的管理人员
用人单位的管理人员对被性骚扰员工的投诉，应采取合理措施进行处置。管理人员未采取合理措施或者存在纵容性骚扰行为、干扰性骚扰行为调查等情形，用人单位可以管理人员未尽岗位职责，严重违反规章制度为由解除劳动合同。
④用人单位对符合条件的劳动者申请发放奖金的，有义务进行审查
用人单位规定劳动者在完成一定绩效后可以获得奖金，对符合条件的劳动者申请发放奖金的，有义务进行审查。
⑤年终奖发放前离职的劳动者，一定条件下仍可享有年终奖
虽然用人单位的规章制度规定年终奖发放前离职的劳动者不能享有年终奖，但是劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所致，且劳动者符合年终奖发放标准时，劳动者主张用人单位支付年终奖的，应予支持。
⑥竞业限制纠纷案件处理期间，也应计入竞业限制期限
用人单位与劳动者在竞业限制条款中约定，因履

二、新着情報

● [最高人民法院は、労働法分野において指導的意味合いを有する判例を 7 件公表した](#)

各級の人民法院が類似する事案を審判する際に参照できるよう、最高人民法院が先頃、労働法分野において指導的意味合いを有する判例（[第 32 回指導的意味合いを有する判例](#)）を 7 件公表した。具体的には以下のものが含まれる。

①「事業提携」などを名目に協議書を締結したものの、実質的には労働関係が存在すると認定された
労働関係の適格主体が、「事業提携」などの名目で協議書を締結したものの、協議書に定める双方の権利義務内容、実際の履行状況などが労働関係の認定基準に適合している場合、労働者と雇用者との間において労働関係が存在すると認定しなければならない。
②司法手続きにおいて、一方的解雇を行う上での根拠は、労働契約解除通知に明記されている根拠及び事由を超えてはならない
裁判所が雇用者による労働契約の一方的解除行為の適法性を判断するにあたっては、雇用者から労働者に発された解除通知の内容に依拠して認定しなければならない。事案の審理過程において、雇用者が、労働契約の解除通知に明記されている根拠及び事由を超えて、労働者に労働契約の履行期間中に雇用者の規則制度に著しく違反する状況が他にもあったことを別途取り上げ、これを理由に労働契約の解除条件に合致することを主張した場合、これを支持しない。
③雇用者は、セクハラ調査において職位上の職責を果たしていない管理職者を解雇することができる
雇用者における管理職者は、セクハラを受けた従業員からの苦情に対して合理的な措置を講じ処理しなければならない。管理職者が合理的な措置を取っていない、又はセクハラ行為を容認したり、セクハラ行為の調査を妨害するなどの状況がある場合、雇用者は、当該管理職者が自己の職責を果たしていないことは、規則制度への重大な違反であることを理由に労働契約を解除することができる。
④雇用者は、条件に合致する労働者が奨励金の支給を申請した場合、これに対して審査を行う義務がある
雇用者において、労働者が一定の業績を成し遂げれば、奨励金を獲得することができる旨の規定を設けている場合で、条件に合致する労働者が奨励金の支給を申請したとき、雇用者はこれを審査する義務がある。
⑤年末賞与の支給前に離職した労働者も、一定の条件下においては年末賞与の支給対象になる
雇用者の規則制度において、年末賞与支給前に離職した労働者は年末賞与の支給対象にならないことを定めているものの、労働契約の解除は、労働者側の過失又は自己都合退職によるものではなく、且つ労働者が年末賞与支給基準に合致している場合で、労働者が雇用者に対して年末賞与の支給を主張した場合、これを支持しなければならない。
⑥競業制限紛争事案の処理期間も競業制限期間に算入しなければならない
雇用者が労働者との間における競業制限条項におい

行竞业限制条款发生争议申请仲裁和提起诉讼的期间不计入竞业限制期限的，应当认定为无效。
⑦就业歧视的判定
用人单位在招用人员时，基于地域、性别等与“工作内在要求”无必然联系的因素，对劳动者进行无正当理由的差别对待的，构成就业歧视。

(里兆律师事务所 2022 年 07 月 08 日编写)

て、競業制限条項の履行により争いが生じ、仲裁を申し立てた及び訴訟を提起した期間は、競業制限期間に計上しない旨を定めている場合、無効であると認定しなければならない。
⑦採用上の不当な扱いの判定
雇用者が求人するにあたり、地域、性別など、必ずしも「業務の本質的要件」とは関係のない要素によって、正当な理由なく、労働者に待遇差を設けることは、採用上の不当な扱いである。

(里兆法律事務所が、2022 年 7 月 8 日付けで作成)

三、近期热点话题

※企业近期的关注话题 (=律师近期的关注话题)

- [个人信息出境标准合同（征求意见稿）](#)
- [《反垄断法（2022 年修订）》](#)

三、トピックス

※企業が最近注目している話題 (=弁護士が最近注目している話題)

- [個人情報越境移転の標準契約\(意見募集案\)](#)
- [独占禁止法\(2022 年改正\)](#)