

JIPYONG 법무법인[유] 지평

CHINA NEWSLETTER

September, 2026

* 본 뉴스레터는 상해총영사관의 법률지원 사업으로 제작되었습니다. *

법무법인[유] 지평 **Shanghai Office**

Room 2811, Shanghai Maxdo Center, No.8 Xing Yi Road, Shanghai, China

Tel. +86-21-5208-2808 Fax. +86-21-5208-2807 Email. shanghai@jipyong.com www.jipyong.com

법무법인(유) 지평의 중국 Newsletter는 일반적인 법률 정보를 신속하고 정확하게 전달할 목적으로 제공되고 있으며, 이에 수록된 내용은 법무법인(유) 지평의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법적 효력을 지닌 법률자문이 아닙니다. 구체적인 내용은 법무법인(유) 지평의 변호사 및 전문가와 상담하여 주십시오.

CONTENTS

목차

법무법인[유] 지평 Shanghai Office

Room 2811, Shanghai Maxdo Center, No.8 Xing Yi Road, Shanghai, China

Tel. +86-21-5208-2808 Fax. +86-21-5208-2807 Email. shanghai@jipyong.com

Copyright 2013 JIPYONG All Rights reserved.

법무법인(유) 지평의 중국 Newsletter는 일반적인 법률 정보를 신속하고 정확하게 전달할 목적으로 제공되고 있으며, 이에 수록된 내용은 법무법인(유) 지평의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법적 효력을 지닌 법률자문이 아닙니다. 구체적인 내용은 법무법인(유) 지평의 변호사 및 전문가와 상담하여 주십시오.

■ 법률 칼럼 ■

- 01. 中 에너지법 시행과 2026 년 후속 법제화 동향
- 02. 중국 진출 한국 기업을 위한 EU CSDDD 대응 가이드

■ 외부 기고 ■

- 01. 중국 장기 병가 사안의 법적 쟁점과 사전 대비 (한국무역협회 상하이 지부 2026.08.31)
- 02. 중국 노동관계 종료 비용 : 케이스별 지급 기준과 경제보상금 산식 (월간노동법률 2026.9.14)

■ 최신 법령/판례 ■

- 1. 응급관리부 「생산경영단위 안전교육규정(의견수렴안)」 (生产经营单位安全培训规定 (征求意见稿)), 2026.10.08. 의견 제출 마감
- 2. 「반국경간부패법, 기업파산법 등 5 개 법률 초안 공개 의견수렴」 (反跨境腐败法、企业破产法 (公开征求意见)), 2026.09.30 의견 제출 마감
- 3. 생태환경부 「전국 탄소시장 배출권 할당계획」 (全国碳市场配额分配方案), 2026.09.04 발표

■ 법률 칼럼 ■

01. 中 에너지법 시행과 2026 년 후속 법제화 동향

1. 들어가며

중국은 세계 최대의 에너지 생산국이자 소비국임에도 불구하고, 그동안 「전력법」(电力法, 이하 「전력법」), 「석탄법」(煤炭法), 「재생에너지법」(可再生能源法, 이하 「재생에너지법」) 등 개별 법률이 분야별로 산재하여 통합적인 에너지 기본법이 장기간 부재하였습니다. 중국 정부당국은 2006 년부터 에너지 기본법 제정을 위한 입법 작업에 착수하였으나, 관계 부처 및 이해관계 조정 등으로 상당한 기간이 소요되었습니다. 이후 2020 년 탄소 피크·탄소중립 목표가 제시되면서 에너지 전환을 뒷받침할 법적 기반 마련의 필요성이 커졌으며, 이에 따라 입법 논의도 본격적으로 진전되었습니다. 그 결과 2024 년 11 월 총 9 장 80 조로 구성된 「중화인민공화국 에너지법」(中华人民共和国能源法)(이하, 「에너지법」)이 제정되어 2025 년 1 월 1 일부터 시행되었습니다.

중국의 에너지 분야 기본법인 「에너지법」은 에너지 안보, 녹색·저탄소 전환, 전국 통합 에너지시장 구축, 재생에너지 소비 촉진 및 에너지 기술혁신 등에 관한 기본 원칙을 정립하였습니다. 특히 이러한 기본 원칙이 후속 법령과 정책을 통해 기업의 전력조달, 재생에너지 사용, 탄소배출 관리 및 에너지 관련 투자 의사결정에 직접 영향을 미치는 구체적인 제도로 빠르게 구체화되고 있다는 점에 주목할 필요가 있습니다.

이어서, 2026 년 3 월 「중화인민공화국 국민경제 및 사회발전을 위한 제 15 차 5 개년 계획 요강(2026~2030 년, 이하, '15.5' 계획)」이 확정된 이후, 에너지 분야의 세부적인 계획이 연이어 발표되었습니다. 2026 년 8 월에는 재생에너지 소비에 관한 새로운 부문규정이 시행되었으며, <중화인민공화국 생태환경법전>(이하, 「생태환경법전」)이 시행됨에 따라 중국의 에너지 및 탄소 규제체계가 한층 구체화되었습니다.

금번 뉴스레터에서는 2026 년 현행 「에너지법」을 둘러싼 주요 후속 법령과 정책 변화, 그에 따른 한국 진출 기업의 유의사항을 정리해보고자 합니다.

2. <에너지법> 시행 이후 2026 년 주요 법제·정책 변화 요점

(1) '15.5' 계획

중국 에너지 정책은 이미 재생에너지 설비 확대와 함께 전력망의 안정성, 에너지저장장치(ESS), 탄소시장 확대 및 에너지 안보가 주요 정책과제로 부상하였습니다. 중국 정부는 에너지 소비량과 에너지원단위를 관리하던 종전 제도에서 탄소배출 총량 및 탄소배출 집약도를 관리하는 제도로 정책 중심을 전환하고, 재생에너지 확대와 동시에 전력망·저장 설비·화력발전의 조정능력을 강화하는 방향을 제시하였습니다. 이는 2026 년 확정된 '15.5' 계획 및 에너지 분야의 세부적인 계획에서 보다 구체적인 제도로 발전하였습니다. 결국 '15.5' 계획 기간의 중국의 에너지 정책은 재생에너지·전력망·에너지저장장치(ESS)·화력발전·수요반응을 하나의 에너지시스템으로 연계하여 안정적이고 효율적으로 운영하는 방향으로 전환하고 있습니다.

(2) 재생에너지 사용

이 밖에도 주목할 만한 변화 중 하나는 「재생에너지 소비 최저비중 목표 및 재생에너지 전력 소비책임 가중치 제도 실시방법」(국가발전개혁위원회 등 4 부처 제 42 호령, 이하 「실시방법」)이 2026 년 8 월 1 일부터 시행되었다는 점입니다.

「에너지법」의 주요한 변화 중에 하나는 녹색전력 인증 및 재생에너지 소비책임 제도의 법적 근거를 명확히 하였다는 점입니다. 특히 「에너지법」은 재생에너지 소비 최저비중 목표, 재생에너지 전력 소비책임 및 녹색전력증서 제도의 기본 틀을 마련하는 한편, 2026 년 「재생에너지 소비 최저비중 목표 및 재생에너지 전력 소비책임 가중치 제도 실시방법」(이하, 「실시방법」)에서 구체적인 이행·평가체계를 마련하였습니다. 그 주요 내용은 다음과 같습니다.

① **재생에너지 소비 최저비중:** 중점 에너지사용 업종 등에 연도별 재생에너지 소비 최저비중 목표 설정(「에너지법」 제 23 조 제 1 항, 「실시방법」 제 5 조, 제 6 조)

② **목표 이행방법:** 자체 발전·소비, 녹색전력 직접공급·거래, 녹색전력증서(GEC) 구매 등 다양한 방식으로 이행 가능(「실시방법」 제 7 조)

③ **소비실적 증빙:** 녹색전력증서를 재생에너지 전력 소비실적을 확인하는 기본적인 증빙수단으로 활용(「실시방법」 제 8 조)

④ **지역별 소비책임:** 각 성급 지역에 전체 및 비수력 재생에너지 전력 소비책임 목표 부여(「실시방법」 제 10 조)

⑤ **모니터링·평가방법:** 이행상황을 지속적으로 모니터링하고 매년 목표 달성 여부 평가(「에너지법」 제 23 조 제 3 항, 「실시방법」 제 19 조, 제 20 조)

⑥ **미달 시 보완:** 목표 미달 시 일정 기간 내 녹색전력증서 거래 등을 통해 부족분 보완(「실시방법」 제 22 조)

⑦ **미이행 시 리스크:** 보완 후에도 기업이 목표를 달성하지 못한 경우 면담, 공개통보, 신용기록 반영 및 감독 강화 등의 조치 가능(「실시방법」 제 22 조 등)

덧붙이면, 전해알루미늄, 철강, 시멘트, 폴리실리콘 및 일부 데이터센터 등 별도의 정책을 통하여 녹색전력 사용비율과 관련된 요구가 적용될 수 있으며, 향후 적용 업종과 비율은 관련 정책을 통해서 더욱 확대될 가능성이 있습니다. 이에 중국에서 제조공장이나 대규모 데이터센터 등을 운영하는 기업은 전기요금 뿐 아니라 어떠한 전력을 사용하였는지에 대한 증빙 자료 및 녹색전력증서를 함께 관리하는 체계를 구축해야 합니다.

(3) 에너지 전력가격 시장화와 전국 통합 전력시장 구축

중국 에너지법은 전국적으로 통일되고 개방되며 경쟁적인 에너지시장을 구축하고, 에너지가격을 원칙적으로 시장을 통하여 형성하도록 하는 기본 방향을 규정하고 있습니다. 이처럼 기본법적 차원에서 에너지시장 자유화 원칙을 명시하였다는 점은, 에너지가 민생과 직결되는 만큼 시장보다 정부 주도로 개혁해야 한다는 논쟁 속에서 시장 메커니즘 활용을 중국 에너지정책의 공식적인 규율 원칙으로 분명히 하였다는 의미를 가집니다.

국가발전개혁위원회(国家发展和改革委员会)와 국가에너지국(国家能源局)은 공동부처로 2025 년 「신에너지 전력의 계통연계 전력가격 시장화 개혁 심화 및 신에너지의 고품질 발전 촉진에 관한 통지」를 발표하여, 풍력·태양광 등 신에너지 발전전력이 원칙적으로 전력시장에 참여하고 시장거래를 통해 전력가격이 형성되도록 제도를 개편하였습니다. 특히, 신규 프로젝트의 경우에는 일정한 시장경쟁 절차를 거쳐 가격지원 메커니즘의 적용 대상과 가격 수준이 결정되도록 하였습니다. 이는 중국 재생에너지 산업이 과거의 설비용량 확대와 정책지원 중심의 성장단계에서 벗어나, 전력가격과 수요, 에너지저장 능력, 시장거래 역량 등이 사업의 수익성과 경쟁력을 좌우하는 시장 중심의 단계로 전환되고 있음을 시사합니다.

아울러, '15.5' 계획은 전국 통합 전력시장, 중장기 전력거래, 현물시장, 보조서비스시장 및 용량보상 제도를 상호 연계하는 시장체계를 구축하도록 하고 있습니다. 이는 기존에 성(省) 단위로 분절되어 있던 전력거래 구조를 전국 시장으로 통합한다는 에너지법의 방향을 구체적으로 실행하는 조치로 평가됩니다. 에너지법 시행 초기에도 중국은 2029년까지 전국 단일 전력시장 체계를 완성한다는 목표를 제시한 바 있습니다.

향후에는 재생에너지 발전사업자 뿐 아니라 전력 소비기업도 장기 전력구매계약, 녹색전력 거래, 현물시장 가격, 보조서비스, ESS 운영 등을 종합적으로 고려하여 전력조달 전략을 재설계할 필요성이 높아질 것으로 예상됩니다.

(4) 전력계통 안정성 확보

재생에너지 비중이 확대될수록 에너지저장과 전력계통의 안정성 확보가 더욱 중요해지고 있습니다. 중국 정부당국은 2027년까지 신형 에너지저장 설비를 180GW 이상으로 확대한다는 목표를 제시하였습니다. 이어서, 2026년 「신형 에너지체계 건설 제 15차 5개년 계획」에서는 2030년까지 신형 에너지저장 설비를 약 300GW 수준으로 확대하고, 양수발전·신형 에너지저장·수요반응·가상발전소(VPP)·전기차의 V2G 등을 연계한 전력 유연성 체계를 구축하는 방향을 제시하였습니다.

결론적으로 중국 에너지시장이 제공하는 사업기회는 태양광 패널이나 풍력발전 설비 공급에서 배터리, 에너지저장, 열관리 및 안전관리 등 전력계통의 안정성을 확보하기 위한 기술·서비스 분야로 확대되고 있습니다.

(5) 생태환경법전의 시행

2026년 3월 제정된 「중화인민공화국 생태환경법전」(中华人民共和国生态环境法典, 이하, 「생태환경법전」)은 2026년 8월 15일부터 시행되었습니다. 총 1,242개 조문으로 구성된 「생태환경법전」은 별도의 편(編)을 두어 녹색·저탄소 발전에 관한 사항을 체계적으로 규율하고 있습니다. 「생태환경법전」은 탄소배출 관리, 제품 탄소발자국¹, 탄소시장 등 관련 환경규제를 보다 체계적으로 규율하고 있습니다. 따라서 중국 내 기업은 에너지 관리와 탄소배출 관리를 별개의 업무로 구분하기보다, 전력사용량·녹색전력증서·탄소배출량·제품별 탄소발자국 등 관련 데이터를 상호 연계하여 통합적으로 관리할 필요가 있습니다.

(6) 탄소배출권 거래시장 확대

중국의 탄소배출권 거래제도는 2011년 상하이·베이징 등 7개 지역의 시범사업을 출발점으로 하여, 2021년 발전부문을 대상으로 전국 탄소배출권 거래시장(ETS)을 정식 개장

¹ 제품 탄소발자국(Product Carbon Footprint, 产品碳足迹): 제품의 원료 조달부터 생산·유통·사용·폐기까지 전 과정에서 발생하는 온실가스 배출량.

하였으며, 2024년에는 중단되었던 자발적 감축배출권(CCER) 거래를 재개하여 탄소배출권 거래시장과 그 제도적 기반을 지속적으로 확장해 왔습니다. 이후에도 적용범위는 지속적으로 확대되어 2025년에는 철강·시멘트·알루미늄 업종이 추가되면서 의무참여 기업과 배출량 커버리지가 크게 증가하였습니다. 「에너지법」이 기존의 에너지 소비량 중심 관리체계를 탄소배출 중심의 관리체계로 확장하고, 탄소배출집약도와 탄소배출총량을 관리하기 위한 법적 근거를 마련한 점은 중국의 전국 단위 탄소배출권 거래시장 확대와도 밀접하게 연계되어 있습니다.

한편, 중국 정부당국은 2027년까지 주요 산업부문의 탄소배출 업종을 전국 탄소시장에 기본적으로 포함시키고, 2030년까지는 탄소배출 총량을 기초로 유상·무상 할당을 병행하는 시장체계를 구축한다는 목표를 제시하였습니다.

또한 2026년生态环境部(生态环境部)는 탄소배출량 산정·보고 및 검증, 데이터 품질 관리, 배출권 할당량의 배분·청산과 이행에 대한 관리·감독을 지속적으로 강화하고 있습니다. 이에 더하여 「에너지법」에 따른 탄소배출 관리체계, 생태환경법전의 탄소배출 관리체계 및 전국 탄소시장의 확대가 동시에 추진됨에 따라, 대규모 에너지 소비기업의 컴플라이언스가 기존의 에너지 사용량 관리 중심에서 벗어나 에너지 사용과 온실가스 배출을 통합적으로 관리하는 방향으로 전환되고 있습니다.

(7) 관련 전문법령

중국 에너지법이 에너지 분야에서 기본법의 역할을 담당하는 한편, 개별 에너지원과 사업영역은 별도 전문법에 의하여 규율되며, 순차적으로 정비되어 왔습니다.

우선, 「중화인민공화국 원자능법(中华人民共和国原子能法)」은 2025년 제 14기 전국인민대표대회 상무위원회 제 17차 회의에서 통과되었고, 2026년 1월 15일부터 시행되었습니다. 이에 따라 원자력의 연구개발, 핵연료, 원자력 이용, 안전 및 감독 등에 관한 별도의 법률체계가 보강되었습니다.

이어서, 이와 함께 국가에너지국(国家能源局)은 2026 년 「에너지법」의 후속 규정과 관련 정책을 조속히 마련하는 한편, 「전력법」과 「재생에너지법」 등 주요 에너지 관련 법률의 개정을 지속적으로 추진한다는 방침을 밝혔습니다. 전 전국인민대표대회는 재생에너지법 개정 초안 마련을 추진하고 있으며, 향후 에너지법을 중심으로 관련 개별법과 하위규정 정비가 이루어질 것으로 예상되는 만큼, 후속 입법 동향을 지속적으로 주시할 필요가 있습니다.

3. 법적 시사점

(1) 녹색전력 조달 및 컴플라이언스 이행

중국에서 녹색전력 구매는 그동안 기업의 자발적인 ESG 경영이나 해외 고객사의 요구에 대응하기 위한 수단으로 활용되는 경우가 많았습니다. 그러나 「에너지법」에 따라 일정 업종 및 에너지 다소비기업에 대한 재생에너지 소비목표가 제도화되면서, 녹색전력의 확보는 향후 법령상 의무 또는 행정상 관리목표를 충족하기 위한 중요한 컴플라이언스 이행 수단이 될 가능성이 높아졌습니다. 이에 따라 중국 내 제조법인은 우선 재생에너지 소비목표의 적용대상에 해당하는지 여부 및 소재 지역의 구체적인 이행기준을 확인할 필요가 있습니다. 아울러, 녹색전력 및 녹색전력증서(GEC)의 조달방식과 귀속관계, 적용연도 등을 점검하고, 이를 해외 고객사 또는 국제 인증체계와 어떻게 연계할 수 있는지도 검토할 필요가 있습니다.

참고로, 녹색전력증서는 재생에너지 전력의 환경가치를 확인하는 핵심 증빙수단으로 활용되는 만큼, 전력구매계약에서 환경가치의 귀속·이전·사용 범위와 이중계상 방지에 관한 조항을 명확하게 정비할 필요성이 있습니다.

(2) 태양광·풍력 등 재생에너지 발전사업

신에너지 전력가격의 시장화가 확대됨에 따라 신규 발전사업의 수익성은 전력시장 가격과 시장거래 구조의 영향을 보다 직접적으로 받게 되었습니다. 이에 중국에서 재생에

너지 발전사업 또는 에너지저장장치(ESS) 관련 투자를 검토하는 경우, 전력가격과 계통 접속 여건, 시장 참여 및 정산구조, ESS·보조서비스를 통한 추가 수익 가능성, 지역별 시장규칙 및 향후 정책 변경에 따른 법적 리스크를 종합적으로 검토할 필요가 있습니다. 중국의 재생에너지 정책은 발전설비 확대에서 벗어나, 계통 안정성·에너지저장 능력·전력 소비 및 시장수용 능력을 함께 고려하는 방향으로의 전환기에 있습니다.

(3) 에너지 및 탄소 데이터의 통합적인 관리

앞서 살펴본 「에너지법」과 「생태환경법전」은 기업의 규제 대응 방식에도 일종의 변화를 요구합니다. 중국 내 대규모 제조기업의 경우 에너지사용량 뿐만 아니라, 전력사용량, 녹색전력 사용량, 녹색전력증서, 온실가스 배출량, 제품별 탄소발자국으로 이어지는 데이터를 일관된 기준으로 관리하는 것이 더욱 중요해지고 있습니다.

중국의 전국 탄소시장 적용범위가 확대되고 제품 탄소발자국 관리제도가 강화될수록, 중국 정부에 제출하는 환경·에너지 규제자료와 한국 본사의 ESG·지속가능경영 보고자료, EU 등 해외 규제 대응자료 간의 데이터 일관성이 더욱 중요해질 수 있습니다. 동일한 기초데이터를 사용하면서도 산정기준이나 보고내용이 서로 상이할 경우 추가적인 규제 리스크뿐 아니라 고객사 대응, 공급망 관리 및 거래관계에서도 문제가 발생할 수 있으므로, 관련 데이터의 산정·검증·보고체계를 통합적으로 관리해야 합니다. 중국 내 생산설비를 보유한 한국 기업은 에너지 사용량과 탄소배출량을 실시간 또는 정기적으로 모니터링하는 한편, 산정기준·원자료·계량기록·관련 증서 및 검증자료를 체계적으로 관리하고 보존해야 합니다. 중국의 에너지·탄소 규제체계가 구체화됨에 따라 에너지 효율 및 탄소배출량 관리, 친환경 공정 전환, 지역별 규제 모니터링 및 ESG 감사 대응체계 구축, 관리체계의 중요성은 더욱 커지고 있습니다.

(4) 사업기회 확대 가능성

중국의 에너지 전환정책은 새로운 규제부담을 부과하는 동시에 상당한 시장기회를 제공하고 있습니다. 그리고 '15.5' 계획 기간에는 재생에너지의 추가 확대 자체보다 이를

실제 전력 계통에 안정적으로 수용하기 위한 기술이 중요한 투자분야로 부상할 것으로 예상됩니다.

특히, 수소에너지가 「에너지법」 제 2 조의 에너지 정의에 명시적으로 포함되면서 그 법적 지위가 한층 분명해졌습니다. 종래 수소는 주로 위험화학품 안전관리 체계에서 규율되어 왔으나, 에너지법이 시행되면서 에너지원으로서 계획·개발·이용·비축·비상대응 등과 같은 에너지 관리체계의 대상에 포함되었습니다. 이로 인하여 중국 수소산업을 화학물질 관리의 대상에서 에너지정책·투자·인프라로 접근하는 방식의 법적 근거가 강화되었습니다.

더 나아가, 「신형 에너지체계 건설 제 15 차 5 개년 계획」은 신항산업, 녹색전력 소비 비중 요건이 적용되는 중점 에너지사용 업종 및 사용한 녹색전력의 생산·거래·사용 이력을 확인할 필요가 있는 수출기업을 대상으로 녹색전력 직접공급을 확대하는 방향을 제시하고 있습니다. 이는 중국에서 생산된 제품을 미국·유럽연합(EU)·한국 등의 해외시장으로 수출하는 기업의 경우 중국의 녹색전력 정책과 해외 제품 탄소규제 및 공급망 요구가 상호 연계될 가능성이 커지고 있음을 시사합니다.

(5) 전국 법령 및 지방 규칙

중국에서 적용되는 에너지 규제는 「에너지법」과 「생태환경법전」이라는 전국 단위의 법률을 기반으로 하며, 재생에너지 소비책임과 전력거래, 녹색전력 가격, 프로젝트 인허가 및 기업별 집행은 상당 부분 성급 정부와 지방 에너지 및 관계부서에 의해 이뤄지고 있습니다.

중국 내 여러 지역에 공장을 운영하는 기업은 전국 단위 법령만을 기준으로 일률적인 대응보다 각 사업장이 소재한 지역별 시행정책과 시장규칙을 별도로 확인하는 것이 요구됩니다. 주요 제조지역은 산업구조 및 재생에너지 공급여건, 전력거래 규모 등이 각기 다르므로, 비록 동일한 업종이라 하더라도 녹색전력 조달비용 및 실질적인 이행방식에서 상당한 차이가 발생할 수 있습니다.

4. 맺음말

2025 년부터 시행 중인 「에너지법」이 중국 에너지정책의 원칙과 제도를 구축한 이래로, 이러한 원칙과 제도가 실제 시장규칙과 기업의 이행의무로 전환되고 있습니다. '15.5' 계획의 확정, 재생에너지 소비 최저비중 제도의 시행, 재생에너지 발전가격의 시장화, 전국 전력시장 확대, 「생태환경법전」 시행 및 전국 탄소시장의 확대는 일련의 흐름으로 연관되어 있습니다.

상기와 같은 변화는 중국에 진출한 한국 기업에게 새로운 규제비용을 발생시킬 수 있으면서도 상당한 사업기회를 제공할 수 있습니다. 중국 내 생산법인이나 대규모 사업장을 보유한 한국 기업으로서는 해당 사업장의 재생에너지 소비의무, 녹색전력·GEC 조달구조, 전력시장 및 전력가격 변화, 탄소배출 및 제품 탄소발자국 관리, 지방별 후속규정을 통합적인 에너지·탄소 컴플라이언스 체계에서 점검하는 것이 바람직합니다.

현재 「전력법」과 「재생에너지법」의 개정이 추진되고 있으며, 「에너지법」의 후속 규정과 관련 정책도 지속적으로 정비될 예정이라는 점에서, 향후 중국의 에너지 법제는 「에너지법」을 중심으로 전면적인 정비와 재구성이 이루어질 것으로 예상됩니다.

▣ 상해대표처의 관련 업무 사례

■ [에너지 업종 관련 업무 사례]

- E 사를 대리하여 중국 CATL 그룹 자회사 Shidai Sikang New Materials 지분 100% 인수 자문 (거래규모 약 605 억 원)
- L 사를 대리하여 중국 국유업체(배터리 제조 및 에너지 저장 솔루션 공급업체)와의 합자계약 자문
- G 사를 대리하여 한국법상 이사 해임·면책 의견서 작성 및 직원 해고 관련 자문
- W 사 등의 중국 바이오매스 및 CDM 사업 투자 관련 자문
- 국내 종합상사를 대리하여 중국 에너지회사를 상대로 랴오닝성 다렌시 중급인민법원에서 대한민국 중재판정 승인 및 집행 사건을 수행하여 판정금 전액을 회수
- K 사를 대리하여 아스팔트 공급 관련 합자계약 변경 자문 및 홍콩법인 청산 자문
- K 회사를 위하여 중국 석탄개발사업 자문

02. 중국 진출 한국 기업을 위한

EU CSDDD 대응 가이드

— 임신했다고 말하는 순간, 회사의 관리 수준이 드러납니다 —

들어가며

실사 현장에서 근로자 인터뷰를 진행하다 보면, 비슷한 장면을 마주할 때가 있습니다. 임신 사실을 회사에 알린 근로자가 "그 이후에도 별로 달라진 게 없었다"고 담담하게 말하는 경우, 혹은 모성보호 휴가제도가 사내 신고 채널에 대해 물었을 때 "그런 게 있는지 잘 모른다"는 답이 돌아오는 경우입니다. 회사 담당자는 대개 놀랍니다. 규정에 분명히 명시되어 있고, 다들 알고 있다고 생각했던 원칙이기 때문입니다. 그런데 여러 사업장을 다니다 보면, 이 간극이 특정 회사만의 문제가 아니라 꽤 반복적으로 나타나는 패턴이라는 것을 알게 됩니다.

제 1 편에서 EU CSDDD 가 무엇이고, 한국 기업 및 그 중국 생산법인이 왜 이 실사와 무관하지 않은지를 살펴보았습니다. CSDDD 기반 인권 실사에서 특히 자주 지적되는 영역이 여성 근로자 보호입니다. 이번 편에서는 이를 (1) 휴가제도, (2) 근로조건, (3) 성희롱 방지 제도라는 세 갈래로 나누어, 각각의 중국 법률 기준과 실무상 유의점을 정리합니다.

1. 휴가제도 - 출산휴가·수유기휴가·육아휴가

① 출산휴가

중국의 출산휴가는 전국 공통 기준과 지역별 추가 규정으로 구성됩니다.

「여성근로자노동보호특별규정(女职工劳动保护特别规定)」 제 7 조 제 1 항은 "여성근로자는 출산 시 98 일의 출산휴가를 받으며, 그중 산전휴가 15 일을 포함한다." 고 규정하고 있습니다.

이와 별도로 각 지방은 자체 규정에 따라 추가 출산휴가를 부여하고 있습니다. 예를 들어, 상해시는 전국 기준 98 일에 지방 규정상 60 일이 추가되어 총 158 일의 출산휴가가 부여됩니다. 강소성은 전국 기준 98 일에 지방 규정상 30 일이 추가되어 총 128 일의 출산휴가가 부여되며, 다자녀 출산의 경우 추가 60 일이 부여되어 최대 188 일까지 사용할 수 있습니다. 또한 산서성과 감숙성은 전국 기준 98 일에 지방 규정상 82 일이 추가되어 총 180 일의 출산휴가가 부여됩니다.

실무상 제언: 출산휴가 기간은 지역별 편차가 크므로, 법인 소재지를 기준으로 해당 지역의 지방성 법규를 반드시 확인할 필요가 있습니다. 또한 출산보험에서 지급되는 출산수당과 실제 임금 간 차액의 정산 방식 및 절차를 취업규칙이나 내부 규정에 명확히 규정해 두는 것이 향후 분쟁 예방에 도움이 됩니다.

② 수유기휴가·수유시간

「여성근로자노동보호특별규정」은 생후 1 년 미만의 영아를 양육하는 여성근로자에게 매 근무일 1 시간의 유급 수유시간을 보장하도록 규정하고 있으며, 다태아를 출산한 경우에는 영아 1 명당 1 시간의 수유시간을 추가로 부여하도록 하고 있습니다. 수유시간은 근로시간에 포함되므로, 이를 이유로 임금을 공제하거나 불이익을 주어서는 안 됩니다.

실무상 제언: 수유시간을 일반 휴게시간과 명확히 구분하여 운영하고 있는지, 근태관리 시스템상 수유시간 사용이 임금 공제나 근태상 불이익으로 처리되지 않는지 점검할 필요가 있습니다. 또한 다태아를 출산한 근로자에 대한 추가 수유시간 부여가 누락되지 않도록 관련 절차를 함께 확인하는 것이 바람직합니다.

③ 육아휴가·육아기 근로시간 단축

육아휴가 및 육아기 근로시간 단축 제도는 전국적으로 통일된 기준이 있는 것이 아니라 지역별 규정에 따라 운영됩니다. 다수의 지역에서는 일정 연령(예: 3 세 미만)의 자녀를 둔 부모에게 연간 일정 일수의 육아휴가를 부여하고 있으며, 일부 지역에서는 육아기 근로시간 단축 제도도 함께 운영하고 있습니다.

실무상 제언: 육아휴가 또는 육아기 근로시간 단축의 사용을 이유로 근로자에게 불이익한 처우를 해서는 안 된다는 원칙을 취업규칙 등에 명시하는 것이 바람직합니다. 아울러 실제 제도를 이용한 근로자가 인사평가, 승진, 성과평가 등에서 불이익을 받지 않도록 관련 인사 운영 절차를 함께 점검하는 것이 필요합니다.

④ 유산/사산 휴가

「여성근로자노동보호특별규정」 제 7 조 제 2 항은 임신 4 개월 미만에 유산한 경우에는 15 일의 휴가를, 임신 4 개월 이상에 유산하거나 사산한 경우에는 42 일의 휴가를 부여하도록 규정하고 있습니다.

다만 일부 지역에서는 지방 조례 등을 통해 법정 휴가일수에 추가 휴가를 부여하고 있으므로, 실제 적용 시에는 법인 소재지의 지방성 법규를 함께 확인할 필요가 있습니다.

실무상 제언: 유산·사산 휴가는 임신 개월수에 따라 휴가일수가 달라지므로, 해당 기준을 취업규칙이나 근태관리 지침에 명확히 규정해 둘 필요가 있습니다. 실무상 이러한 구분이 마련되어 있지 않아 일률적으로 15 일 또는 42 일을 부여하는 사례가 발생하기도 합니다. 또한 유산 여부는 진단서 등 객관적인 증빙을 통해 확인되는 것이 일반적이므로, 진단서 제출 기준을 포함한 휴가 신청 및 승인 절차를 사전에 마련해 두는 것이 휴가일수와 관련한 분쟁을 예방하는 데 도움이 됩니다.

⑤ 배우자 간호휴가(陪产假)

배우자 간호휴가에 대해서는 전국적으로 통일된 규정이 없으며, 각 성·시의 「인구와 계획생육조례(人口与计划生育条例)」에서 개별적으로 규정하고 있습니다. 이에 따라 휴가 일수는 지역별로 차이가 있으며, 일반적으로 10 일에서 30 일 사이의 범위에서 운영됩니다. 예를 들어 북경·상해·천진은 10~15 일, 강서성과 감숙성은 30 일의 배우자 간호휴가를 규정하고 있습니다. 따라서 적용 시에는 반드시 법인 소재지의 지방성 규정을 확인할 필요가 있습니다.

실무상 제언: 배우자 간호휴가는 남성 근로자에게 부여되는 휴가라는 특성상, 취업규칙을 여성 근로자 보호 제도 중심으로 정비하는 과정에서 누락되는 경우가 적지 않습니다. 특히 여러 지역에 사업장을 운영하는 기업은 지역별 법정 휴가일수의 차이를 고려하지 않고 단일 기준을 적용할 경우, 일부 지역 근로자에게 법정 기준보다 적은 휴가를 부여하는 문제가 발생할 수 있습니다. 따라서 법인 또는 사업장 소재지별 지방성 조례를 확인하고, 취업규칙이나 내부 규정에 적용 기준을 명확히 반영하는 것이 바람직합니다.

2. 근로조건 - 임신기 야근 배치 금지 등

① 연장근로·야간노동 금지

「여성근로자노동보호특별규정(女职工劳动保护特别规定)」 제 6 조는 임신 7 개월 이상의 여성근로자에 대하여 연장근로 및 야간노동을 금지하고, 근무시간 중 일정한 휴식시간을 부여하도록 규정하고 있습니다. 또한 같은 규정 제 9 조는 생후 1 년 미만의 영아를 양육하는 여성근로자에 대해서도 연장근로 및 야간노동을 금지하고 있습니다.

따라서 임신 7 개월 이상 및 수유기(생후 1 년 미만 영아 양육) 여성근로자는 일반 근로자에게 적용되는 노동법상 연장근로 한도(1 일 1~3 시간, 월 36 시간) 내에서의 연장근로도 허용되지 않는다는 점에 유의해야 합니다.

실무상 제언: 근태관리 시스템에서 임신 사실 및 수유기 여부를 반영하여 해당 근로자가 연장근로·야간근로 대상에서 자동 제외되도록 하고, 임신 7 개월 도달 시점 및 자녀 만 1 세 도달 시점을 관리할 수 있는 절차를 마련하는 것이 바람직합니다.

② 위험·유해 작업 배치 제한

「여성근로자노동보호특별규정」 및 그 부록(附录)인 여성 근로자 금지노동범위 규정에 따르면, 임신기 및 수유기 여성근로자는 고온·저온 작업, 독성물질·방사선 노출 작업, 중량물 취급 등 국가가 정한 금지 작업에 배치할 수 없습니다.

실무상 제언: 직무별 유해요인을 사전에 분류하고, 임신 또는 수유 사실이 확인된 경우 해당 근로자가 금지 작업에 배치되지 않도록 직무 변경 및 배치 전환 절차를 마련하는 것이 필요합니다.

③ 수유시설 등 편의시설

「여성근로자노동보호특별규정」 제 10 조는 여성근로자가 비교적 많은 사업장에 대하여 여성위생실, 임산부 휴게실, 수유실 등 필요한 편의시설을 설치하도록 규정하고 있습니다. 따라서 모든 사업장에 일률적으로 적용되는 의무는 아니지만, 여성근로자가 일정 규모 이상 근무하는 사업장에서는 법적 의무가 발생할 수 있습니다.

실무상 제언: 사업장의 여성근로자 규모와 법령상 설치 의무 여부를 정기적으로 확인하고, 설치 대상에 해당하는 경우에는 관련 시설을 적정하게 유지·관리하는 것이 바람직합니다.

3. 성희롱 방지 제도 — 예방 의무, 신고채널, 보복 금지

중국법은 사업주에게 성희롱 예방 및 대응과 관련하여 비교적 구체적인 의무를 부과하고 있습니다.

① 「민법전」 제 1010 조

타인의 의사에 반하여 언어, 문자, 이미지 또는 신체적 행위 등의 방법으로 성희롱을 한 경우, 피해자는 행위자에게 민사책임을 물을 수 있습니다. 또한 기관, 기업, 학교 등은 직권 또는 종속관계를 이용한 성희롱을 예방·제지하기 위하여 합리적인 예방조치, 신고 접수 및 조사·처리 절차를 마련해야 합니다.

② 「부녀권익보장법」 제 23 조 및 제 25 조

여성의 의사에 반하는 성희롱을 금지하고, 피해자는 사업주 또는 관계 기관에 신고할 수 있습니다. 신고를 접수한 기관은 이를 신속히 처리하고 처리 결과를 서면으로 통지하여야 합니다.

특히 제 25 조는 사업주가 다음과 같은 조치를 마련하도록 규정하고 있습니다.

- 성희롱 금지 규정 제정
- 담당 부서 또는 담당자 지정
- 예방 교육 실시
- 필요한 안전보호 조치 마련
- 신고채널 구축
- 조사 절차 마련 및 당사자의 프라이버시·개인정보 보호
- 피해자 권리구제 지원 및 필요한 경우 심리상담 제공
- 그 밖의 합리적인 예방·제지 조치

③ 「여성근로자노동보호특별규정」 제 11 조

사용자는 사업장에서 여성근로자에 대한 성희롱을 예방하고 제지할 의무를 부담합니다.

실무상 제언: 많은 사업장이 고충처리절차 자체는 갖추고 있습니다. 그러나 그 신고 접수 범위에 직장 내 괴롭힘·성희롱이 명시적으로 포함되어 있지 않은 경우가 적지 않습니다. 신고 채널은 있는데, 정작 이 채널로 무엇을 신고할 수 있는지가 불분명한 것입니다. 또한 신고자의 익명성 보장과 보복금지 원칙이 문서로 명확히 규정되어 있지 않으면, 절차가 존재하더라도 근로자 입장에서는 실질적으로 이용하기 어려운 절차가 됩니다. 근로자가 신고를 주저하는 이유는 대개 절차를 몰라서가 아니라, 신고했을 때 자신이 어떻게 보호받는지 불확실하기 때문입니다.

아울러 취업규칙에 징계 규정을 둘 때는 위반행위의 유형과 그에 상응하는 처벌 조치가 함께 명시되어 있어야 실효성이 인정됩니다. 처벌 근거가 없는 행동규범은 구속력이 없다는 것이 중국 노동중재 실무의 일반적인 태도입니다. 즉 "직장 내 성희롱 내지 괴롭힘을 금지한다"는 선언만으로는 부족하고, 신고 접수 → 조사 → 가해자 조치 → 피해자 보호까지 이어지는 절차를 문서화하는 것이 합리적인 조치입니다.

종합적 권고

•여성근로자 보호는 글로벌 ESG 실사에서 주요 점검 대상이 되는 동시에, 중국 노동관계 법령상 강행규정이 적용되는 대표적인 컴플라이언스 영역입니다. 따라서 기업은 여성근로자 휴가제도, 임신·출산·수유기 근로조건 보호, 성희롱 예방 및 대응 체계를 취업규칙에 반영하는 데 그치지 않고, 실제 운영 과정에서도 관련 법적 의무가 충실히 이행될 수 있도록 관리체계를 구축할 필요가 있습니다.

•실무상 많은 기업은 관련 법령의 존재와 기본적인 규제 내용은 인지하고 있으나, 실제 분쟁이나 ESG 실사에서는 **규정의 존재보다 제도의 실질적인 운영 여부가 중점적으로 검토**됩니다. 예를 들어, 근태관리 시스템에서 임신·수유기 근로자를 식별하여 연장근로·야간근로를 제한하고 법정 휴가를 적정하게 관리할 수 있는지, 유해·위험 작업 배치 제한 및 편의시설 설치 의무가 실제 이행되고 있는지, 성희롱 신고·조사·처리 절차와 피해자 보호 체계가 실질적으로 운영되고 있는지 등을 종합적으로 점검할 필요가 있습니다.

다.

•또한 출산휴가, 육아휴가, 배우자 간호휴가 등은 지방성 법규에 따라 적용 기준과 휴가일수가 달라질 수 있으므로, 여러 지역에 사업장을 운영하는 기업은 단일 기준을 일률적으로 적용하지 않도록 유의해야 합니다. 법인 또는 사업장 소재지별 적용 법규를 정기적으로 확인하고, 취업규칙, 인사제도, 근태관리 시스템 및 고충처리 절차 등에 이를 적시에 반영하는 것이 법적 리스크와 ESG 컴플라이언스 리스크를 최소화하는 데 도움이 될 것입니다.

4. 저희가 지원해드릴 수 있는 사항

여성근로자 보호와 관련한 법적 리스크는 대부분 법령을 알지 못해서가 아니라, 이를 실제 운영 절차와 내부 규정에 제대로 반영하지 못해 발생합니다.

저희는 기업의 중국 사업장을 대상으로 ▲지역별 출산·육아 관련 제도를 반영한 취업규칙 및 인사규정 정비 ▲임산·수유기 근로자의 근로시간, 휴가 및 직무배치에 관한 관리체계 구축 ▲성희롱 예방 및 고충처리 절차의 정비 ▲ESG 실사 관점에서의 노동 컴플라이언스 점검 등을 종합적으로 지원하고 있습니다.

또한 취업규칙 제정·개정 과정에서 필요한 근로자 의견수렴, 공시·고지 등 중국 노동계약법상 절차적 요건까지 함께 검토하여, 내부 규정이 실질적인 운영은 물론 법적 효력까지 갖출 수 있도록 자문을 제공하고 있습니다.

▶ 제 3 편 예고

- 근무시간·휴식 관련 리스크 — 초과근무 승인과 실제 근태기록의 간극
- 파견근로자 처우 — 동일노동 동일임금 원칙이 지켜지지 않는 이유

▣ 주요 업무 사례

- P 사 중국법인(장가강 소재)을 대리하여 1,200 여 명 규모의 노무 분쟁 자문
- P 사를 대리하여 협력사 직원 채용, 경영상과급, 연차 소진, 의견수렴 절차 등 노무 관련 자문
- M 사를 대리하여 잉여 인원 정리 및 유휴 토지 관련 위약금 이슈 자문
- D 사를 대리하여 중국법인 경제보상금 산정 방식 검토 자문
- 특수설비 제조회사 H 사의 중국 자회사 공장 이전 관련, 800 여 명의 인력 구조조정, 행정인허가, 세무리스크 등에 대한 종합 자문
- 자동차 부품 제조회사 H 사 산하 중국 자회사의 대량 감원에 대한 자문
- 중국 자회사의 파업 문제에 대한 대응 및 해결 자문
- G 사와 B 사를 대리하여 해상 업무 관련 한국 노동법(해상수당, 보상휴가 등) 및 회사법 자문

■ 외부 기고 ■

01. 중국 장기 병가 사안의 법적 쟁점과 사전 대비 (한국무역협회 상하이지
부 2026.08.31)

1. 문제의 소재

중국 현지법인에서 직원이 장기간 병가를 쓰는 일은 드물지 않다. 그런데 회사가 관련 법적 구조를 정확히 알고 대응하는 경우는 많지 않다.

흔히 벌어지는 경과는 이렇다. 오래 근무한 직원이 질병으로 입원한 뒤 회사에 복귀하지 않는다. 그 사이 진료과와 진단명이 바뀌고, 병원 진단서(병가증명)가 2 주 단위로 계속 새로 제출된다. 회사는 그때마다 병가를 받아 주고 수개월간 병가 중 급여를 지급한 뒤에야 법률 자문을 구한다. 이 시점이 되면 회사가 쓸 수 있는 수단은 대부분 이미 상당히 줄어든 상태다.

본 보고서는 중국의 병가 보호기간 제도, 병가 중 급여 산정 기준, 회사가 흔히 저지르는 실무상 실수를 정리하고, 문제가 생기기 전에 갖추어야 할 관리 체계를 제안한다.

2. 병가 보호기간(의료기) 제도의 기본 구조

중국법에는 “의료기(医疗期)”라는 제도가 있다. 직원이 업무와 무관한 질병이나 부상으로 일을 하지 못하는 동안, 회사가 그 직원을 해고하지 못하도록 법으로 보호해 주는 기간이다. 한국에는 정확히 대응하는 제도가 없으므로, 쉽게 말해 “병가 중 해고금지 기간”이라고 이해하면 된다.

노동계약법 제 42 조는 이 기간 동안 다음 두 가지 해고를 금지한다. 하나는 제 40 조에 따른 해고로, 직원에게 잘못은 없지만 질병 후 업무를 감당하지 못하거나 업무능력

이 부족한 경우 30 일 전 예고 후 해고하는 것이다. 다른 하나는 제 41 조에 따른 경영상 이유에 의한 감원이다. 즉 병가 중인 직원은 “아파서 일을 못 한다”는 이유로도, “회사 사정이 어렵다”는 이유로도 해고할 수 없다.

의료기의 길이는 지역과 근속연수에 따라 다르다. 상하이는 근속 1 년차에 3 개월이고, 이후 1 년 근속할 때마다 1 개월씩 늘어나 최장 24 개월까지 인정된다. 예컨대 근속 10 년인 직원이라면 약 1 년의 의료기가 보장된다.

여기에 한 가지가 더해진다. 기간을 정하지 않은 노동계약(무고정기한 노동계약, 한국의 정규직에 가까운 개념)을 맺은 직원은 계약기간 만료로 근로관계를 끝낼 수도 없다. 결국 장기 근속자의 의료기는 사실상 1 년이 넘는 해고금지 기간이 된다.

실무상 특히 유의할 점은 세 가지다.

첫째, 병원 판단이 회사 판단보다 우선한다. 정식 의료기관이 발급한 병가증명이 있으면, “이 직원은 일할 수 있다”는 회사의 판단은 법적으로 의미가 없다. 직원이 통화할 때 멀쩡해 보여도, 진료 기록에 정신상태가 정상 범위라고 적혀 있어도 마찬가지다. 병이 있다는 것과 일할 수 있다는 것은 별개의 문제이고, 그 판단은 의사가 한다.

둘째, “피병”이라는 이유로 해고하는 것은 매우 위험하다. 삼갑(三甲)병원, 즉 중국에서 가장 높은 등급의 종합병원 같은 정규 의료기관이 발급한 병가증명을 회사가 허위라고 주장하려면, 그 입증은 전부 회사가 해야 한다. 입증하지 못하면 위법 해고가 된다. 이 경우 회사는 경제보상금(근로관계가 끝날 때 근속연수에 따라 지급하는 법정 보상금으로, 대략 근속 1 년당 1 개월분 임금)의 2 배를 배상하거나, 해당 직원을 복직시키라는 판정을 받을 수 있다. 특히 정신질환 사안에서 회사가 직원을 압박한 정황이 기록으로 남으면, 회사 때문에 병이 악화되었다는 책임 주장이나 산업재해 주장으로 번질 수도 있다. 직원을 몰래 미행하거나 SNS 를 감시해서 모은 자료는 증거로 인정받기 어렵고, 오히려 회사에 불리한 정황이 된다.

셋째, 병가 이력을 평소에 누적 관리해야 한다. 상하이에서는 입사 이후 사용한 병가일수를 모두 합산해서 의료기를 계산한다. 따라서 직원별 병가 사용 이력을 평소에 집계해 두지 않으면, 이 직원의 보호기간이 얼마나 남았는지, 언제 끝나는지조차 알 수 없다.

3. 회사가 흔히 저지르는 관리상의 실수

장기 병가 사안에서 회사의 손발을 묶는 것은 대개 직원의 행동이 아니라 회사의 관리 공백이다. 자문 과정에서 반복적으로 확인되는 유형은 다음과 같다.

(1) 장기 병가증명을 검토 없이 그대로 승인하는 경우

수십 일짜리 병가증명이 들어와도 아무런 검토 없이 접수하고 급여를 지급한다. 퇴원 기록에 “증상 호전”이라고 적혀 있어도 확인하지 않는 경우가 많다.

그런데 상하이 주요 병원의 병가증명에는 “휴가 기간은 의사의 권고일 뿐이며, 실제 휴가 부여는 회사가 결정한다(此休假时间仅为医师建议，具体休假安排由用人单位决定)”는 문구가 인쇄되어 있다. 즉 병가를 승인할지 여부는 원래 회사의 권한이다. 다만 그 권한을 어떤 절차로 행사하는지가 취업규칙(회사 인사규정)에 정해져 있지 않으면, 실제로는 그 권한을 쓸 방법이 없다.

(2) 진단이 바뀌는 시점을 그냥 넘기는 경우

신체 질환에서 정신과 질환으로, 또는 급성 증상에서 만성 증상으로 진단명이 바뀌는 시점은 “이 병가가 계속 필요한가”를 다시 확인할 좋은 계기다. 이때 회사가 비용을 부담하는 조건으로 다른 병원 재진을 요청했는지, 복직 의사를 서면으로 물어봤는지에 따라 이후 협상이나 분쟁에서 회사의 입지가 크게 달라진다.

(3) 서면 기록이 전혀 없는 경우

병가증명을 위챗 같은 메신저로 받고 급여를 지급하는 일이 몇 달씩 반복되면, 그 기간 전체가 “회사가 이 상태를 인정해 왔다”는 사실로 남는다. 병가 승인, 증빙 요구, 복직 의사 확인 중 어느 하나도 문서로 남기지 않은 회사는 나중에 “우리는 관리를 제대로 했다”는 것을 증명할 방법이 없다.

4. 근본 원인과 해법: 취업규칙 정비

이런 공백이 생기는 근본 원인은 취업규칙에 있다. 한국계 중국법인의 취업규칙은 본사 규정을 번역한 것이거나, 법인 설립 초기에 만든 뒤 한 번도 고치지 않은 경우가 많다. 병가에 관해서는 “며칠 이상 병가 시 진단서 제출” 정도의 한 줄 조항만 있는 경우가 대부분이다.

취업규칙에 새로 정비해야 할 사항은 다음과 같다.

- 어느 의료기관의 병가증명을 인정하는지, 병가증명에 어떤 내용이 있어야 하는지
- 병가 신청과 연장 절차, 제출 기한, 제출 방법
- 장기 병가자의 정기적인 상태 보고 의무
- 병가에 합리적 의심이 있을 때 회사 비용으로 다른 병원에서 재진을 받게 하는 절차
- 병가 중 급여를 계산하는 기준임금, 지급률, 기준임금에서 빠지는 수당
- 무단결근의 정의와 단계별 징계
- 의료기 누적 관리와 만료 전 복직 절차
- 원래 업무를 못 할 경우 다른 업무를 제안하는 절차
- 직원 의료정보를 어디까지 받을 수 있는지, 누가 보관하고 열람하는지

■ 시행일, 기존 규정 폐지, 개정 이력

규정 내용만큼 중요한 것이 만드는 절차다. 노동계약법 제 4 조는 임금, 휴식과 휴가, 복무규율처럼 직원의 이익과 직접 관련된 규정을 만들거나 고칠 때 반드시 다음 절차를 거치도록 한다. 직공대표대회(한국의 노사협의회와 비슷한 직원 대표기구) 또는 전체 직원의 토론과 의견 수렴, 노동조합이나 직원 대표와의 협의, 그리고 직원들에게 공시하거나 알리는 것이다.

이 절차를 거치지 않은 취업규칙은 내용이 아무리 잘 되어 있어도 징계나 해고의 근거로 쓰기 어렵다. 따라서 각 단계의 회의록, 의견 수렴 기록, 공시 증빙, 직원별 수렴 서명까지 보관해 두어야 준비가 끝난 것이다.

한편 규정에 넣더라도 효력이 인정되지 않는 조항이 있다. 예를 들면 다음과 같다.

■ 정식 병가증명이라도 회사가 마음대로 거부할 수 있다는 조항

■ 회사 지정병원 재진을 한 번 거부하면 곧바로 무단결근 처리하거나 해고한다는 조항

■ 과거 병력 전체를 무조건 제출하게 하는 조항

■ 법에서 정한 수준보다 적게 병가 중 급여를 주는 조항

취업규칙 정비의 목적은 직원이 법으로 보장받는 권리를 깎는 것이 아니다. 회사가 원래 가지고 있는 관리 권한을 실제로 쓸 수 있도록 절차적 근거를 만드는 것이다.

또한 적법하게 고친 규정은 기존 직원에게도 적용되지만, 앞으로의 일에만 적용되고 과거로 소급되지는 않는다. 규정 개정 전에 있었던 병가나 증빙 미제출을 거슬러 올라가 문제 삼을 수는 없다. 새 규정 시행일 이후에 병가를 연장하는 부분부터 새 절차가 적용된다.

5. 병가 중 급여는 얼마를 주어야 하나

의료기 동안 회사는 직원과의 근로관계를 그대로 유지하면서 병가 중 급여를 지급해야 한다. 그 수준은 지역별 규정으로 정해지며, 상하이의 기준 기준은 다음과 같았다.

(1) 지급률

연속 병가 6 개월을 기준으로 두 구간으로 나뉜다.

■ 연속 병가 6 개월 이내: "병가 임금(病假工资)"으로, 본인 임금의 60%에서 100%까지 근속연수에 따라 지급한다. 근속 8 년 이상이면 100%다.

■ 연속 병가 6 개월 초과: "질병 구제비(疾病救济费)"로 바뀌며, 근속에 따라 40%에서 60%로 낮아진다.

즉 오래 근무한 직원이라도 연속 병가가 6 개월을 넘기면 지급률이 100%에서 60%로 떨어진다. 그러므로 연속 6 개월이 되는 날짜를 정확히 파악해 두는 것이 중요하다.

(2) 기준임금(기수)

지급률을 곱할 "기준이 되는 임금"(중국어로 기수, 计发基数)을 무엇으로 볼 것인지는 실무에서 다툼이 가장 잦은 부분이다.

상하이시 기업임금지급판법(上海市企业工资支付办法)에 따르면, 기준임금은 근로계약서에 적힌 본인 직위의 임금이다. 연말 보너스, 교통비·식대·주거비 보조 같은 복리후생성 수당, 실비정산 성격의 항목은 빠진다.

그런데 실무에서는 매달 실제로 지급하던 총액을 그대로 기준임금으로 삼는 회사가 많다. 계약상 임금과 각종 수당을 구분해서 계산하면 지급액이 상당히 줄어 들 수 있다. 다만 이를 조정하려면 근거 규정과 계산 방식을 적은 서면 통지를 먼저 해야 한다. 통지 없이 금액을 줄이면 임금체불이라는 주장이 나올 수 있다.

(3) 상한과 하한

병가 중 급여에는 상한과 하한이 있다. 상한은 전년도 상하이시 직원 월평균 임금이고, 하한은 최저임금의 80%다. 하한은 중앙정부 노동부 규정(劳部发[1995]309 号 제 59 조)에도 별도의 근거가 있다.

(4) 그 밖의 비용 효과

병가 중 급여에서 사회보험료와 주택공적금(住房公积金, 주택 구입·임차를 위해 회사와 직원이 함께 의무적으로 적립하는 기금)의 직원 부담분은 공제할 수 있다. 그러나 회사 부담분은 병가 중에도 계속 내야 한다.

또 연차휴가 규정상 일정 기간 이상 병가를 쓴 직원은 그해 연차휴가를 받지 못한다. 예컨대 근속 10 년 이상 20 년 미만인 직원은 병가가 누적 3 개월 이상이면 그해 연차가 없어진다. 따라서 장기 병가는 연차수당 정산에도 영향을 준다.

(5) 결국 비용 비교의 문제

장기 병가의 비용은 병가 중 급여만이 아니다. 사회보험 회사 부담분과 관리 비용까지 합쳐야 한다. 의료기가 1 년이 넘는 장기 근속자의 경우 이 총액이 경제보상금보다 커지기도 한다.

그렇다면 회사는 두 가지 선택지를 비교하게 된다. 하나는 직원과 합의하여 보상금을 주고 근로관계를 끝내는 것(합의해지)이고, 다른 하나는 의료기가 끝날 때까지 기다리는 것이다. 어느 쪽이 나은지는 결국 두 비용을 비교해서 판단할 문제다.

6. 최근 규정 변화: 근거 문건의 실효

위 병가 중 급여 체계와 관련하여 최근 유의할 변화가 있다. 상하이 병가 급여의 근거였던 1995 년 문건(沪劳保发〔95〕83 号)이 2026 년 8 월 유효기간이 끝나 효력을 잃은

것으로 확인된다.

이 문건은 위에서 설명한 지급률 구간, 기준임금 계산, 그리고 의료기를 셀 때 주말과 법정공휴일을 빼는 규칙의 근거였다. 따라서 이 문건이 효력을 잃은 것은 병가 급여 계산 실무 전반에 영향을 준다.

새 규정이 나올 때까지는 기존 지급 수준을 회사가 임의로 바꾸지 않는 것이 안전하다. 근거가 불분명한 상태에서 금액을 줄이면 임금체불로 평가될 수 있다. 그렇게 되면 직원은 노동계약법 제 38 조에 따라 “회사가 임금을 제대로 주지 않았다”는 이유로 즉시 사직하면서 경제보상금을 청구할 수 있다. 회사가 오히려 보상금을 물어주고 직원을 내보내는 결과가 되는 것이다.

중국에서는 이처럼 법률보다 하위에 있는 행정 지침(규범성 문건)에 유효기간이 정해져 있는 경우가 많다. 규정이 어느 날 효력을 잃을 수 있으므로 유효기간까지 챙겨야 한다는 점은 중국 노무관리의 특수한 부분이다.

7. 결론

장기 병가 사안이 이미 터진 뒤에 회사가 할 수 있는 일은 병가 중 급여를 정확히 계산하고, 서면 기록을 쌓고, 합의해지를 협상하는 정도에 그친다. 그 어느 것도 빠른 해결을 보장하지 않는다.

반면 문제가 생기기 전에 취업규칙과 병가 관리 체계를 갖춘 회사는 규정에 근거해 병가를 심사하고, 증빙을 요구하고, 재진을 요청하고, 정기 보고를 받을 수 있다. 직원이 절차를 반복해서 여기면 징계할 근거도 생긴다.

물론 규정이 만능은 아니다. 정식 병가증명을 갖추고 절차를 지키는 직원은 규정이 아무리 잘 되어 있어도 의료기가 끝나기 전에는 해고할 수 없다. 그러나 이 경우에도 규정을 갖춘 회사는 병가 중 급여를 법정 기준대로 정확히 계산해 비용을 통제하고, 의료기 만료일을 관리하며, 만료 후 복직 통지, 다른 업무 제안, 근로관계 종료로 이어지는 절차

를 분쟁의 소지 없이 밟을 수 있다.

결국 규정 정비의 실익은 해고를 가능하게 해 주는 데 있다기보다, 절차상 빈틈 때문에 회사가 불리한 입장에 몰리는 것을 막는 데 있다.

중국 현지법인을 둔 기업이라면 다음 세 가지를 점검해 볼 필요가 있다. 취업규칙에 병가 관련 조항이 제대로 들어 있는지, 취업규칙을 만들 때 직원 의견 수렴 등 법정 절차를 거쳤다는 증빙이 있는지, 직원별 병가 이력을 누적해서 관리하고 있는지다. 문제가 터진 뒤 대응하는 비용은 미리 정비하는 비용보다 훨씬 크다. 끝.

02. 중국 노동관계 종료 비용 : 케이스별 지급 기준과 경제보상금 산식 (월

간노동법률 2026.9.14)

1. 해고 비용의 프레임 : 복직이 아니라 금전의 문제

중국에서 노동관계 정리 비용은 흔히 'N', 'N+1', '2N'으로 설명된다. 한국에서는 부당 해고의 원칙적 구제가 원칙 복직이다. 반면 중국에서는 위법해제 시 근로자가 노동계약의 계속이행(복직)을 청구할 수 있는 제도가 있지만 실무상 복직 청구가 인용되는 경우는 매우 제한적이고 분쟁의 압도적 다수는 금전 배상으로 진행된다. 결국 중국의 해고 리스크 관리는 "복직을 막을 수 있는가"보다 "각 케이스에서 법률상 얼마를 지급해야 하는가"를 정확히 아는 데서 출발한다.

이 지점에서 자주 발생하는 실무상 오류가 있다. 근로자가 협상 단계에서 경제보상금의 2 배, 이른바 '2N'을 요구하면 담당자가 분쟁의 최악을 상정해 그대로 응하는 경우다. 그러나 2N 은 위법해제가 확정될 때 부담하는 법정 책임의 최대 범위이지, 합의의 출발점이나 기본값이 아니다.

2. 케이스별 지급 기준 : 무엇을 지급해야 하는가

노동계약법상 종료 사유별 금전 책임은 다음과 같이 정리된다.

첫째, 지급할 필요가 없는 경우다. ①근로자의 자발적 사직, ②제 39 조의 과책성 해제, 즉 수습기간 중 채용조건 미달, 중대한 사규 위반, 중대한 손해를 초래한 직무상 과실, 시정을 거부한 겹직, 형사책임 추궁 등 근로자에게 귀책 사유가 있는 해제, ③회사가 기존과 동등하거나 더 유리한 조건으로 갱신을 제안했음에도 근로자가 거절한 계약기간 만료, ④법정 정년 도달, 근로자의 사망이 여기에 해당한다. 다만 과책성 해제는 징계사유의 존재, 취업규칙의 적법한 제정·고지, 공회 통지 등 절차를 사용자가 모두 입증해야 하므로, 증거가 갖춰지지 않은 과책성 해제는 그 자체가 위법해제 리스크가 된다. 자발적

사직도 방심할 것은 아니다. 사직 후에 임금체불이나 사회보험 미납 등 제 38 조의 사용자 귀책 사유를 들어 사직의 성격을 다투며 'N'을 청구하는 경우가 있으므로, 사직서에 개인 사유에 의한 사직임을 명확히 기재하도록 관리할 필요가 있다.

둘째, 경제보상금 'N'을 지급하는 경우다. 사용자가 제안한 합의 해제, 임금체불·사회보험 미납 등 사용자 귀책으로 인한 근로자의 제 38 조상 해제, 제 40 조의 비과책성 해제(의료기간 만료 후 업무 불능, 교육·직무조정 후에도 업무 부적격, 객관적 사정의 중대한 변화), 제 41 조의 경제성 감원, 회사가 갱신을 거절하거나 조건을 낮춰 제시한 계약기간 만료, 프로젝트 완성, 사용자의 파산·해산이 해당한다.

계약기간 만료로 종료하는 경우에는 두 가지를 추가로 확인해야 한다. 지역에 따라 만료 전 사전통지 의무를 두는 곳이 있고, 2 회 연속 고정기한 계약을 체결한 근로자는 무고정기한 계약 체결을 청구할 수 있어(제 14 조) 만료를 이유로 한 종료 자체가 제한될 수 있다. 특히 베이징은 2 회차 계약 만료 시 근로자가 무고정기한 전환을 청구하면 회사가 종료를 선택할 수 없다고 해석하므로, 갱신 횟수의 관리가 중요하다.

셋째, 'N+1'은 제 40 조의 세 가지 비과책성 해제 유형에서 30 일 전 서면통지를 생략할 때 1 개월분 대체통지금이 더해지는 구조다. 모든 해제에 '+1'이 붙는 것이 아니다.

넷째, '2N'은 제 87 조의 위법해제·위법종료 배상금으로, 제 47 조 기준 경제보상금의 2 배다. N 에 2N 을 더 얹는 것이 아니고, 위법해제에는 대체통지금도 가산되지 않는다.

3. 경제보상금 산식 : N 은 어떻게 계산하는가

경제보상금은 월평균임금에 근속연수를 곱해 산정한다. 기준이 되는 월평균임금은 해제·종료 전 12 개월 동안 실제 지급된 급여의 평균으로, 기본급뿐 아니라 상여금, 성과급, 잔업비, 보조금이 모두 포함된다. 다만 지출 증빙을 전제로 지급되는 실비변상적 보조금은 실무상 제외되며, 노동중재기관과 법원의 입장도 같다. 협상 단계에서 회사가 기본급만을 기준으로 제시하면 산정 자체가 다뤄질 수 있으므로 주의해야 한다.

근속연수는 1 년마다 1 을 더하되, 6 개월 미만의 단수는 0.5 로, 6 개월 이상 1 년 미만은 1 로 계산한다. 근속 4 년 3 개월이면 4.5 개월분, 4 년 7 개월이면 5 개월분이 된다.

고임금 근로자에게는 이중의 상한이 적용된다. 월평균임금이 해당 지역 전년도 사회 평균임금의 3 배를 초과하면 3 배를 기준으로 계산하고, 이 상한이 적용되는 근로자는 근속연수도 최대 12 년으로 제한된다. 예컨대 지역 전년도 월평균임금이 1 만 위안인 지역에서 월평균임금 4 만 위안, 근속 20 년인 근로자의 경제보상금은 4 만 위안×20 년=80 만 위안이 아니라 3 만 위안×12 년=36 만 위안이다. 고임금·장기근속 임원일수록 상한 적용 여부에 따라 금액 차이가 크므로, 협상 전에 반드시 지역 기준을 확인해야 한다.

여기서 지역 사회평균임금은 정부가 매년 공표하는 통계로 최저임금과는 다른 개념이며, 도시별로 차이가 크다.

구체적인 수치로 케이스별 부담을 비교하면 협상의 범위가 분명해진다. 월평균임금 2 만 위안, 근속 4 년 7 개월(근속연수 5 로 계산)인 근로자를 예로 들면, 적법한 비과책성 해제 시 N 은 10 만 위안, 30 일 전 통지를 생략하면 N+1 로 12 만 위안이다. 해제가 위법으로 판단될 때의 2N 은 20 만 위안이다. 해제사유에 일부 다툼의 여지가 있어 N+2 로 합의한다면 14 만 위안으로, 2N 과의 차이는 6 만 위안에 이른다. 어떤 케이스에 해당하는지 정확하게 판단하고 산식을 올바르게 적용하는 것이 곧 협상의 출발점이 된다.

경제보상금 규정은 편면적 강행규정이다. 경제보상금을 지급하지 않거나 급여에 포함된 것으로 본다는 약정은 무효인 반면, 상한을 적용하지 않기로 하는 등 근로자에게 유리한 약정은 유효하다.

4. 복직 청구는 제도상 존재하지만 실무상 제한적이다

노동계약법 제 48 조에 따라 위법해제 시 근로자는 계속이행(복직)을 요구할 수 있고, 계속이행을 원하지 않거나 객관적으로 이행할 수 없는 경우 제 87 조의 '2N'으로 전환된다. 즉 경로는 세 가지다. 근로자가 복직을 요구하지 않으면 사건은 곧바로 2N 의 금전

문제로 정리되고, 복직을 요구하더라도 회사가 객관적인 이행 불능을 입증하면 역시 2N으로 전환되며, 복직이 인용되는 것은 그 나머지의 경우다. 회사가 통제할 수 있는 변수는 결국 이행 불능 사유의 입증이다.

그러나 실무에서 복직 청구가 인용되는 범위는 좁다. 노동중재기관과 법원은 해당 직위나 TO가 이미 없어진 경우, 대체 인력이 채용된 경우, 내부 직급체계상 복직이 곤란한 경우, 신뢰관계가 파탄된 경우, 근로자가 다른 회사에 취업한 경우 등에서 복직 청구를 기각해 왔다. 관리직처럼 인적 신뢰가 중요한 직위는 사실상 복직이 어렵고, 복직의 실익이 있는 유형은 업무 수요가 상시 존재하는 생산직 등으로 한정되는 경향이 있다.

2025년 9월 1일 시행된 최고인민법원 '노동쟁의사건 심리에 관한 법률 적용 문제의 해석(2)' 제 16 조는 이러한 실무를 명문화해, 중재·소송 중 기간제 계약의 만료, 기본양로보험 대우 수급 개시, 파산선고, 해산, 타 사용자와의 노동관계 수립 등을 계속이행 불능 사유로 열거하고 포괄 조항을 뒀다. 회사 입장에서는 이행 불능을 주장·입증할 법적 경로가 오히려 명확해진 셈이다. 다만 직위 폐지나 후임 채용을 형식적으로만 주장하면 부족하고, 조직 개편의 경영상 필요와 대체 직위의 부재를 객관적 자료로 남겨야 한다. 복직이 인용되는 예외적 사건에서는 위법해제일부터 복직 전날까지의 임금과 사회보험·주택공적금 소급 부담이 2N을 넘어설 수 있기 때문이다. 또한 같은 사법해석 제 17 조는 직업병 유해업무 종사자에 대해 이직 전 직업건강검진 없이 해제한 경우 근로자의 복직 청구를 원칙적으로 인용하도록 하므로, 이러한 예외 유형에서는 해제 전 절차 준수가 특히 중요하다.

5. 합의 종료 전략 : 최악을 상정해 '2N'을 지급할 실익은 낮다

이상을 종합하면 합의 종료의 협상 구도가 달라진다. 2N은 위법해제가 확정되고 복직 문제까지 정리된 뒤에 도달하는 상한이므로, 협상 단계에서 근로자가 2N을 요구한다고 해서 그대로 응할 이유가 없다. 그럼에도 사측 실무자가 중국 노동법에 대한 충분한 이해 없이 근로자의 2N 요구에 그대로 응하는 사례를 자주 보게 되는데, 이는 법정 책임의 최대치를 스스로 부담하는 과도한 양보다. 실무상 합의해제는 법정 경제보상금

N 에 1~2 개월분 급여를 더하는 수준에서 이루어지는 경우가 많고, 희망퇴직을 실시하는 경우에도 'N+3' 정도가 통상적인 최대치다. 이 추가분을 X 라 하면 사용자의 실제 협상 대상은 'N+X'다. X 의 크기는 해제사유와 절차의 입증 수준, 예상 분쟁기간과 그 비용, 근로자의 직위와 재취업 전망, 복직 인용 가능성 등을 반영해 정하면 되는 것이지, 처음부터 패소를 전제로 상한을 지급할 것은 아니다.

이러한 조건으로 협상이 되지 않는다면 법정 해제사유를 갖춰 해제를 진행하고 노동 중재에서 다투는 것도 선택지가 된다. 또한 노동관계 종료 후에 체결된 합의는 법정 기준에 미달하더라도 유효하다는 점도 협상 설계에 활용할 수 있다. 합의서에는 지급액 외에 복직·계속이행 청구의 포기, 미사용 연차, 잔업비, 기타 잔여청구의 종결을 항목별로 구체적으로 기재해 재분쟁의 여지를 차단해야 한다.

6. 맺음말

중국의 해고 리스크 관리는 막연히 최악을 상정하는 것이 아니라, 케이스별 법정 지급 기준과 경제보상금 산식을 정확히 계산하는 데서 출발해야 한다. 복직 청구는 제도상 존재하지만 인용 범위가 제한적이고, 사법해석(2)의 시행으로 이행 불능의 판단 경로는 더 명확해졌다. 2N 은 위법해제가 확정될 때의 법정 상한이지 협상의 기본값이 아니며, 대부분의 사건은 N 의 정확한 산정과 합리적인 X 의 설계로 해결할 수 있다. 해제 통지서를 보내기 전에 케이스의 분류, 산식의 적용, 이행 불능 사유의 입증자료를 순서대로 점검하는 것이 2N 이라는 숫자보다 먼저 확인해야 할 일이다.

▣ 장기 병가 대응 및 노무 관련 주요 업무 사례

- P 사 중국법인(장가강 소재)을 대리하여 1,200 여 명 규모의 노무 분쟁 자문
- P 사를 대리하여 협력사 직원 채용, 경영상과급, 연차 소진, 의견수렴 절차 등 노무 관련 자문
- M 사를 대리하여 잉여 인원 정리 및 유휴 토지 관련 위약금 이슈 자문
- S 사를 대리하여 중국법인 경제보상금 산정 방식 검토 자문
- 특수설비 제조회사 H 사의 중국 자회사 공장 이전 관련, 800 여 명의 인력 구조조정, 행정인허가, 세무리스크 등에 대한 종합 자문
- 자동차 부품 제조회사 H 사 산하 중국 자회사의 대량 감원에 대한 자문
- 중국 자회사의 파업 문제에 대한 대응 및 해결 자문
- G 사와 B 사를 대리하여 해상 업무 관련 한국 노동법(해상수당, 보상휴가 등) 및 회사법 자문
- H 회사를 대리하여 인사규정 검토 자문
- K 협회 상하이지부를 대리하여 인사규정 개정 자문
- I 은행을 대리하여 중국 자회사 인사규정 개정 자문
- S 회사를 대리하여 중국 자회사 취업규칙 개정 자문

■ 최신 법령/판례 ■

1. 응급관리부 「생산경영단위 안전교육규정(의견수렴안)」 (生产经营单位安全培训规定 (征求意见稿)), 2026.10.08. 의견 제출 마감

「의견수렴안」의 주요 개정 내용은 다음과 같습니다. 첫째, '핵심 소수' 인원에 대한 안전교육 요건을 엄격히 하였습니다. 둘째, 전 직원 안전교육 관리를 엄격히 하였습니다. 셋째, 교육 미흡에 대한 처벌 수위를 법에 따라 강화하였습니다. 넷째, 고위험 업종의 주요 책임자 및 안전생산 관리인원에 대한 평가·관리를 엄격히 하였습니다. 다섯째, 탄광 안전교육 관련 요건을 포함하였습니다. 그중 「의견수렴안」은 생산경영단위의 종사자 전원이 안전생산 교육을 받아야 한다고 명확히 하였으며, 특수작업 인원 및 기타 종사자에 대한 안전교육을 심화하고, 해당 업종 분야의 중대사고 위험요소 판정기준과 안전 리스크 예방·통제를 교육의 중점 내용으로 삼도록 하였습니다. 또한 매년 재교육 시간은 8 학시 이상이어야 합니다.

2. 「반국경간부패법, 기업파산법 등 5 개 법률 초안 공개 의견수렴」 (反跨境腐败法、企业破产法 (公开征求意见)), 2026.09.30 의견 제출 마감

최근 제 14 기 전국인민대표대회 상무위원회 제 24 차 회의에서 「중화인민공화국 반국경간부패법(초안)」(이하 「초안」), 「중화인민공화국 기업파산법(개정초안)」(2 차 심의본), 「중화인민공화국 은행업감독관리법(개정초안)」(2 차 심의본) 등 5 건의 초안을 심의하고, 전문을 대외 공개하여 사회 각계의 의견을 수렴하고 있습니다. 의견수렴 기간은 30 일입니다.

「초안」은 총 6 장 47 개 조로, 주요 내용은 다섯 가지입니다. 첫째, 중국의 반국경간부패 업무의 원칙, 범위 및 입장을 명확히 하였습니다. 둘째, 반국경간부패 업무 메커니즘과 직책을 명확히 하였습니다. 셋째, 사건 처리 및 국제협력을 강화하였습니다. 넷째, 기업의 청렴 컴플라이언스 의무를 명확히 하였습니다. 다섯째, 법적 책임입니다. 그중

「초안」은 국경간 경영업무에 종사하는 기업이 청렴 컴플라이언스 관리제도를 수립하고, 청렴 컴플라이언스 운영 메커니즘을 정비하며, 위반행위를 적시에 조사·처리하고, 청렴 리스크 예방·통제를 강화하여야 한다고 규정하고 있습니다.

3.生态环境部 「전국 탄소시장 배출권 할당계획」(全国碳市场配额分配方案), 2026.09.04 발표

「계획」은 2025·2026 년도 발전업종 및 2026 년도 철강·시멘트·알루미늄 제련업종의 배출권 할당에 적용되며, 2025 년도 철강·시멘트·알루미늄 제련업종의 배출권 할당은 「2024·2025 년도 전국 탄소배출권거래시장 철강·시멘트·알루미늄 제련업종 배출권 총량 및 할당계획」에 따라 시행됩니다. 「계획」에 따르면, 각 업종은 과거 연도의 정책 강도를 유지하여 탄소배출 집약도 통제를 기반으로 배출권을 무상 할당하고, 할당 방법을 지속적으로 최적화함으로써 향후 연도에 무상 할당과 유상 할당을 결합한 할당 방식을 질서 있게 추진하기 위한 기반을 마련합니다. 철강·시멘트·알루미늄 제련업종은 적용범위 확대 후 시행 초기 단계라는 위상에 입각하여 할당 방법을 2025 년도와 동일하게 유지하고, 발전업종은 시장 운영 현황을 전면적으로 평가한 기초 위에서 업종의 발전 실재를 충분히 고려하여 배출권 기준값을 동적으로 조정합니다.

법무법인[유] 지평 상해 사무소