

BTMU

中国月報

第19号 (2007年8月)



CONTENTS

■ 特集1

- ◆ 「労働契約法」の概説

■ 特集2

- ◆ 「過剰流動性対策に取り組む中国」

■ 連載

- ◆ 「香港再考 ～ 香港拠点の有効活用を考える」
第10回：「統括拠点としての香港の活用 ④」
～ 財務・金融統括拠点としての香港／具体的な活用方法を考える

■ 経済

- ◆ 中国経済の現状 ～ 急務となる労働契約法への対応～

■ 産業

- ◆ 再び上昇に転じた香港の住宅価格

■ 人民元レポート

- ◆ 基準金利上げ＋利息税減税について

■ スペシャリストの目

- ◆ 投資：中国の石炭と天然ガスの動向
- ◆ 税務会計：中国の会計・税務
- ◆ 人事：多様化する雇用形態 - 1

■ MUFG中国ネットワーク



三菱東京UFJ銀行



目 次

■特 集 1

- ◆.....「労働契約法」の概説
露木・赤澤法律事務所1

■特 集 2

- ◆.....「過剰流動性対策に取り組む中国」
日本大学経済学部 准教授 曾根康雄13

■連 載

- ◆.....「香港再考 ～ 香港拠点の有効活用を考える」
第10回：「統括拠点としての香港の活用 ④」
～ 財務・金融統括拠点としての香港／具体的な活用方法を考える
三菱東京UFJ銀行 香港支店 業務開発室18

■経 済

- ◆.....中国経済の現状 ～ 急務となる労働契約法への対応～
三菱東京UFJ銀行 経済調査室20

■産 業

- ◆.....再び上昇に転じた香港の住宅価格
三菱東京UFJ銀行 企業調査部 香港駐在25

■人民元レポート

- ◆.....基準金利上げ＋利息税減税について31

■スペシャリストの目

- ◆.....投 資：中国の石炭と天然ガスの動向
三菱UFJリサーチ&コンサルティング35

- ◆.....税務会計：中国の会計・税務
プライスウォーターハウスクーパース中国41

- ◆.....人 事：多様化する雇用形態 - 1
P a s o n a G r o u p45

■MUFJ中国ネットワーク49



エグゼクティブ・サマリー

特集1『労働契約法』の概説は、6月29日に公布され注目を集める労働契約法についての解説です。現行の労働法から大きな変更のあった労働契約期間、試用期間、解除、経済補償金などの重要なポイントにつき具体的な説明と解釈を加えており、中国で業務展開を行う企業にとって極めて有用な情報を提供するレポートとなっています。また、この労働契約法による雇用の固定化を前提に賃金制度、人事評価制度など労働管理方法の再構築が必要になると示唆しています。なお、参考資料として露木・赤澤法律事務所による「労働契約法」仮訳を添付しています。

特集2「過剰流動性対策に取り組む中国」は、高成長を続ける中国経済の状況を分析しつつ、この中で採られている中国政府のマクロ経済運営について解説を行っています。これまでの過剰流動性対策、国際収支均衡策への評価をした上で、国内の雇用問題や農村問題を配慮する立場から人民元の急進的な自由化といった措置は回避されるとし、このため問題の解決は一気には進まず、慎重な政策運営で政治的・国家的イベントを乗り切っていくとしています。

連載「香港再考～香港拠点の有効活用を考える」は、「統括拠点としての香港の活用」の第4回目です。香港の「財務・金融統括拠点」としての具体的活用方法を、金融・税制面でのメリットを活用するために「仕入・販売機能」と「持株会社機能」を併用する方法を採り上げ、それぞれについて具体的な解説を行っています。

経 済「中国経済の現状～急務となる労働契約法への対応」は、中国経済の現状分析を行うとともに特集1でも採り上げた労働契約法の経済面での影響について触れています。労働者保護を促進する同法の施行により、これまでの派遣労働や試用期間を活用したコストダウン追及が難しくなるとともに労働組合の権限強化により経営の自由度やスピードが制限されることとなり、企業には反発や当惑の声もあるとしています。

産 業「再び上昇に転じた香港の住宅価格」は、2005年半ばから調整局面にあった住宅価格が2007年から再び上昇に転じた背景について分析しています。好調な実需による急騰への反動や米国金利に連動している香港ドル金利の上昇から価格の調整が見られていたが、米金利上昇に歯止めがかかったことや大手銀行最優遇貸出金利の引下げで金利が低下したことから、住宅投資のメリットが高まり、価格が上昇に転じたとしています。また、これに中国本土からの投資増も加わったが、この背景としては、香港ドルと人民元価値の逆転、個人投資家のポートフォリオにおける本土株式から香港不動産への振替、深セン不動産価格高騰に伴う香港住宅への投資シフトなどが指摘されているとしています。

上海支店人民元レポート「基準金利上げ+利息税減税について」は、7月に発表された基準金利の引上げと利息減税の影響についての解説です。前者については普通預金金利を5年ぶりに引上げたこと、銀行マージン拡大の余地が少なくなっていることが特徴的であり、後者についてはアジア通貨危機下で個人消費拡大策として導入されたものが景気環境の変化に伴い廃止されたものに過ぎないとしています。各市場への影響については、現状では極めて軽微であるとしています。

スペシャリストの目

投 資「中国の石炭と天然ガスの動向」は、最近中国でも省エネが進展する兆しが見られること、石炭の代替エネルギーとして天然ガスへの転換が進みつつあることなどの中国のエネルギー事情を解説しています。また、中国のエネルギーリスクを前提に、中国投資においてはエネルギーインフラの確認、特にエネルギー源の選択肢の検討を行うことを薦めています。

税務会計「中国の会計・税務」は、日系企業からの質問の多い以下のテーマに付き Q&A 形式で解説しています。①中国新企業会計基準で固定資産原価に算入できる借入れ利息の範囲の変更、②増値税輸出還付率引下げの概要と影響、そして、③決算・財務報告に係わる業務プロセスの内部統制整備について、です。

人 事「多様化する雇用形態-1」は、労働契約法が確定した中で、多様化を見せる雇用形態について検証しています。外資企業の雇用形態の変遷、雇用形態の状況について纏めた上で、雇用形態別での留意点を述べています。その上で今般の労働契約法を労働者保護の強化という側面に加え多様化する雇用形態への法整備としても評価すべきであるとしています。



「労働契約法」の概説

露木・赤澤法律事務所
弁護士 赤澤 義文
弁護士 中 島 あずさ

一 はじめに

かねてその動向が注視されていた「労働契約法」が本年6月29日に公布され、2008年1月1日から施行される。同法は、現行の「労働法」と同レベルの法律であり、これが施行されれば、「労働法」中の労働契約に関する部分については新規範である「労働契約法」が適用されることとなる。「労働契約法」の施行により、「労働法」に基づいて定められていた中央及び地方の各種労働規範は、「労働契約法」と矛盾する内容を含む場合には、今後、「労働契約法」に沿う内容に整理・修正されてゆくものと思われる。

本稿では、現行の「労働法」との比較の観点から「労働契約法」における留意点を指摘することとする（疑問点があれば併せて指摘する。）。また、「労働契約法」の条項については、特に法令名を付さず条項番号のみを表示する。

二 労働契約法における注目点

1 書面による労働契約

労働契約は、労働関係の成立の際に、必ず書面により締結しなければならない。この点は、現行の「労働法」のもとでも同様であるが（「労働法」第16条第2項、第19条）、実務上必ずしも遵守されないケースがみられたため、「労働契約法」は、書面による労働契約の締結についての規定をより具体的にし、義務を強化している。ポイントは、次のとおりである。

(1) 締結のタイミング

業務開始日を労働関係の成立の日とし、かつ、その場合には書面により労働契約を締結しなければならないとしつつ、労働関係成立から1か月を経過してなお労働契約を書面で締結していない場合にはじめて制裁的な対応を規定している（第7条、第10条、第82条第1項）。このことから判断すると、「労働契約法」は、①原則として業務開始日の時点で締結された状態とすること、②最も遅くとも業務開始日から1か月内には締結すること（1か月内の締結については「労働契約法」上明確な制裁が規定されていないという意味で許容範囲と解される。）、を要求する趣旨と思われる。一方、③業務開始日から1か月以上未締結のケースについては、段階に応じて次のような取扱いがなされる。

- ① 未締結期間が業務開始日から1か月以上1年未満：毎月2倍の賃金の支払義務が発生（第82条第1項）
- ② 未締結期間が業務開始日から1年以上：固定期間のない労働契約を既に締結したとみなされる（第14条第3項）

上記の取扱いについては、①について、2倍の賃金は、いつからいつまでの賃金について2倍支払うこととなるのか（雇用期間のうち書面契約を締結するまでの期間における賃金を2倍払えばよいのか）？どの賃金を基準に2倍を計算するのか？②について、



「既に」とは、どの時点から締結とみなす趣旨なのか？更に第82条第2項の適用がありうるのか？等、実際の適用にあたり不明確な点があることに留意されたい。

(2) その他締結時の留意点（事前説明と契約文書の交付）

① その他、労働契約を締結するにあたって、雇用単位側が留意すべき点には、次のようなものがある。

(i) 業務内容、業務要件、業務上の危険、安全生産状況、報酬等、労働者が知ることを希望した事項の説明義務（第8条）

(ii) 労働者の本人確認証、財物等の強制預かりの禁止（第9条。制裁は第84条）

(iii) 労働契約は最低2通作成し、1通は労働者に保管させること（第16条。労働者への未交付は制裁対象（第81条））。

② なお、雇用単位には、従業員名簿の作成も要求される（第7条）。どの時点で作成すべきかについては明記がないが、労働関係の成立に関する条文中に規定されることから、労働契約の締結の有無にかかわらず、労働関係の成立（業務開始日）には、当該労働者を名簿に組み入れることが要求されていると解するのが無難であると思われる。

2 労働契約の記載事項

(1) 必要的記載事項

「労働契約法」は、①労働契約の必要的記載事項（法律上必ず労働契約に規定しなければならない事項）を第17条第1項に列挙したうえ、②これを明記しない場合の責任（是正命令及び損害賠償責任）を第82条に、③必要的記載事項のうち、労働報酬及び労働条件等の基準が不明確な場合の処理を第18条に規定する。「労働契約法」は、業務場所、業務時間及び休息休暇、社会保険、職業上の危険の防護等を新たに必要的記載事項として追加し、当事者間における重要事項の明確化を図っている。なお、第82条が「明記しない」場合の責任を定めていることからすると、必要的記載事項について単に形式的・抽象的な規定が設けられているだけでは足りず、実際の適用に耐える程度の具体性を備えた文言で規定することが必要であると解される。しかし、この点については、必要的記載事項のうち、労働保護、職業上の危険の防護等は、事務職員にはそもそも不必要な規定と思われ、また、仮に危険な業務に従事する者であっても、これを「明記」といえる程度に記載することは必ずしも容易でないように思われ、また、仮にある程度の内容を規定したとしても、雇用単位の従業員に対する安全配慮義務及び従業員に対する安全面での保障等が規定の範囲に限定され则认为することは合理的ではない。上記の事項を明記することを法が定めた趣旨は、合意により雇用単位が最低限実行すべき労働保護、職業上の危険の防護等を明らかにし、雇用単位にその範囲で義務を負わせ、労働者の權益を保護するという片面的な意義を有すると考えるのが合理的であるように思われる。

必要的記載事項を欠く労働契約の効果については、「労働法」上は、何ら規定がなく不明確であったが、「労働契約法」は、必要的記載事項を欠く場合の制裁としては是正命令を予定することや（第82条）、規定が不明確な場合の処理規定を設けていること（第18条）から、「労働契約法」は、必要的記載事項を欠く労働契約を無効とはしていないと解される。労働契約を無効とすることが必ずしも労働者の保護につながらないこと、及び一部の必要的記載事項のみが不明確な場合に全体を無効とする不合理に配慮した扱いと推測される。



(2) 任意的記載事項

必要的記載事項以外の事項は、強行法規に違反しない限り、任意的記載事項として労働契約中に約定することができる。「労働契約法」は、任意的記載事項の例として試用期間、労働訓練、秘密保持義務、補充保険及び福利待遇を列举するが（第17条第2項）、あくまで例示であり、任意的記載事項がこれに限られるわけではない。

3 労働契約の期間

(1) 労働契約期間 3 種

労働期間は、労働契約の必要的記載事項である（第17条第1項第3号）。労働契約期間は、①固定的な労働契約期間とするもの（以下「固定期間」という。）、②終了時期を定めないもの（固定期間を約定しないもの。以下「非固定期間」という。）、及び③一定の業務の完成までを労働契約期間とするもの、とに分かれる（第12条）。

いずれの労働契約期間を選択するかは、原則として、当事者間の合意によるが（第13条第2項、第14条第2項、第15条第2項）、非固定期間の労働契約期間については、雇用単位側の意思にかかわらずこれが設定されるケースがある（次項において詳述する。）従来、労働契約の長期化による雇用単位側の責任及び負担の軽減を図る動機から、1年程度の短期の労働契約を締結する傾向が顕著にみられたが、「労働契約法」はこの傾向を問題視し、長期雇用又は非固定期間の労働契約を促進する構成を採用している。

(2) 非固定期間の労働契約

① 発生ケース

非固定期間の労働契約は、定期的な契約更新がない点で、労働者の安定雇用に資する一方、雇用単位にとっては負担の重い形態となる。実務上、当初から合意して非固定期間の労働契約を締結するケースは少ないが、一定の条件を満たす場合には、合意によらずに（雇用単位の意思にかかわらず）非固定期間の労働契約を生じさせる制度が採られている。「労働契約法」は、この制度の適用範囲を拡大し、かつ、適用要件を簡易化して、より容易に非固定期間の労働契約を生じさせる内容となっている。

「労働契約法」において、合意によらずに非固定期間の労働契約が生ずるケースを整理すると、次のとおりとなる。

(i) 業務開始日から1年以上書面による労働契約を締結していない場合：非固定期間の労働契約を締結したとみなされる（第14条第3項）。

(ii) 第14条第2項の事由に該当する場合：具体的には、次のa)及びb)を満たす場合であり、労働者が敢えて固定期間の労働契約締結を希望した場合を除き、原則として、雇用単位に非固定期間の労働契約の締結義務が生ずる（第14条第2項）。

a) 次のうち、いずれかの事由があること（詳細な事由は第14条参照）。

ア) 当該雇用単位で勤続満10年となるとき。

イ) 雇用単位がはじめて労働契約制度を実行し、又は国有企業がメカニズム改造により労働契約を新たに締結する場合において、労働者が当該雇用単位において勤続満10年となり、かつ、法定の定年退職年齢まで10年に満たないとき。

ウ) 連続して2回、固定期間のある労働契約を締結し、かつ、労働者に第39条及び第40条第1号又は第2号に定める事由（注：いずれも、雇用単位



からの解除事由)がないとき。

- b) 労働者が労働契約の更新を求め、又は更新に同意して労働契約を締結すること。

上記のうち、(i) 及び (ii) a) ウ) が「労働法」と比べて実質的に適用範囲が拡大したケースである。特に、2回労働契約を更新した場合には原則として非固定期間の労働契約を締結する義務が生ずる点((ii) a) ウ))については、実務上の対応に苦慮する可能性が大きいと思われる。また、「労働法」下では、労働者が特に非固定期間の労働契約締結を求めた場合にのみ、非固定期間の設定義務が生じたが(「労働法」第20条第1項)、「労働契約法」では、特にこれ求めずともよい(単に自ら更新を求めるか、又は更新に同意すればよい)点も、非固定期間の労働契約の発生をより容易にさせている。

② 影響

非固定期間の労働契約を締結すると、契約の終了事由又は解除事由が生じない限り雇用が継続する。「労働契約法」のもとでは、人員削減の必要性からする労働契約の解除の対象とすることも制限される(第41条第2項第2号)。勤続年数が長くなることにより、非固定期間の労働契約を締結した労働者については、勤続年数に応じて計算される経済補償金や医療補償等の額が高くなる傾向にある。

締結義務に違反して非固定期間の労働契約を締結しない場合には、非固定期間の労働契約を締結すべき日から2倍の賃金を支払わなければならない(第82条第2条)。

4 試用期間

試用期間は、労働者と雇用単位とが、相互に理解し、選択するために約定する考察期間である。「労働契約法」は、これまで複数の法規に散在していた試用期間に関する主要な規定をまとめつつ、若干の修正を加えている。ポイントを纏めると、次のとおりである。

(1) 設定可能な試用期間

労働契約期間の長さにより、設定可能な試用期間が異なる(第19条第1項参照)。これまで、「労働法」は試用期間の最上限(6か月)を定めるのみで、契約期間に応じた試用期間の上限はその下位規範又は地方性法規に委ねてきたが、今後は、新規範である「労働契約法」に従って試用期間を設定する必要があると解される。「労働契約法」における設定可能な試用期間は、次のとおりである。「労働法」と比して、試用期間を設定しうるケースを限定している点が特徴といえる。

- ① 労働契約期間が3か月未満の場合：試用期間の設定不可(第19条第3項)
- ② 労働契約期間が3か月以上1年未満：試用期間は1か月以内(第19条第1項)
- ③ 労働契約期間が1年以上3年未満：試用期間は2か月以内(第19条第1項)
- ④ 労働契約期間が3年以上又は非固定期間：試用期間は6か月以内(第19条第1項)

なお、試用期間は1人の労働者につき1回しか設けることができないこと(第19条第2項)、試用期間は労働契約期間の一部であること(即ち、試用期間経過後に労働契約を締結し、又は試用期間終了後から労働契約期間を起算することはできないこと。第19条第4項)は、現行どおりであり、行政規範による規制が法律レベルで改めて確認されたものとなる。これらに違反した場合には、是正命令及び損害賠償等の制裁がありうる(第83条)。



(2) 試用期間中の賃金

試用期間中には、次の①～③のうち最も高いものを基準として、それを上回る賃金を支払わなければならないこととなる（第20条）。

- ① 労働者が所属する雇用単位における同等の職種の最低レベル賃金の80%
- ② 労働契約に約定した賃金の80%
- ③ 雇用単位所在地の最低賃金標準

現行法のもとでは、試用期間中の賃金の下限について統一的な規範はなく、多くは地方性法規に従っているが、地方性法規では、最低賃金を下回らなければよい（上記のうち③を満たしていればよい）という基準を設けるケースが多いことから、「労働契約法」施行後は、多くの地方において、試用期間中の賃金の法律上的下限が引き上げられる結果となるものと思われる。上記の賃金規制に違反した場合には、第85条に定める責任を負うこととなる。

(3) 試用期間中の解除

現行の「労働法」下では、試用期間中は、特に解除事由に制限がなく（文言上は、「採用条件に適合しないことが証明」されることが要求されているが（「労働法」第25条第1号）、実際の運用上はそれほど重視されていなかった。）、労使ともに事前の通知なく随時に労働契約を解除することができ、かつ、経済補償金の支払も不要とされている（「労働法」第25条、第28条、第32条）。これについては、試用期間中の労働者の地位を非常に不安定にするとの問題が指摘されていた。「労働契約法」はこの問題に配慮し、試用期間中の解除について、次のとおり、「労働法」と異なる定めを置いている。

① 解除事由について

雇用単位は、試用期間中といえども、一定の法定解除事由がなければ労働契約を解除することができず（第21条第1項）、解除の理由も説明しなければならない（同条第2項）。今後、試用期間中の解除の場合にも解除事由の存否を重視する運用がなされるのであれば、雇用単位としては、試用期間中といえども解除事由の存在を証明する資料を用意する等の慎重さが必要となると思われる。一方、労働者からの解除については特段の解除事由が定められておらず、労働者は、試用期間中であれば3日前の通知により労働契約を解除することができる（第37条）。

② 経済補償金の支払について

「労働法」と異なり、試用期間中の解除にも経済保証金の支払が必要となるケースが生じうる。即ち、「労働契約法」に従えば、試用期間中に労働契約を解除する場合には、第39条各号又は第40条第1号若しくは第2号の解除事由に基づくこととなるが（第21条第1項）、このうち第40条の事由に基づく解除については経済補償金の支払が必要とされ（第46条第3号）、かつ、試用期間中であることを理由にその支払を不要とする規定も見当たらないこと、これらの解除事由は試用期間中であるか否かで経済補償金の要否が区別されるべきでない事由といえることから、その合理性及び妥当性は別として、上記のように解する余地がある。

なお、経済補償金の額については、本稿7（3）において述べる。

5 研修と服務期間

服務期間とは、一般に、従業員が雇用単位の費用負担等により養成訓練等をさせた場合に、労働契約期間内において、一定期間当該雇用単位に在職すべき義務を生じさせる期間



を指す。服務期間については、これまで法律レベルでの統一的な規範が存在しなかったが、「労働契約法」は、初めて服務期間について法律レベルで規定を設けた。ポイントを纏めれば、次のとおりである。

(1) 設定条件 (第 22 条第 1 項)

- ① 雇用単位が専用の養成訓練費用を支出して行った養成訓練であること。
- ② 特定の専門技術に関する養成訓練であること。
- ③ 服務期間の設定について労働者と合意すること。

なお、設定可能な服務期間の長さについては、「労働契約法」中に規定がない。現行法規にも服務期間の長さを制限する明文はないが、実務上は、5 年以内で設定するのが通常と言われている。

(2) 服務期間中の昇給について

服務期間中も正常な賃金調整システムに従って労働報酬を高めなければならない(第 22 条第 3 項)。服務期間中は、離職が制限されることを除いては通常の就労状態と何ら変わりがないことから、理論的には当然のことを確認したに過ぎないが、実質的には、服務期間を設定された従業員が近々離職する可能性があるケースにおいて、将来の組織への貢献がないことなどを背景としてする昇給停止を制限する趣旨であると思われる。

(3) 服務期間の定め違反した場合の違約金について

- ① 違約金を請求するためには、その設定、額、条件等について予め約定する必要がある (第 22 条第 2 項参照)。
- ② 違約金の額には、次のような上限がある (第 22 条第 2 項)。

(i) 雇用単位が支出した養成訓練費用を上限とする。

(ii) 実際に請求する違約金の額は、設定した違約金のうち未履行の服務期間部分に相当する額を上限とする (即ち、既履行部分に応じて違約金の額が低減する。なお、現行の中央及び地方の法規では、違約金の額を低減させる基準となる服務期間の「既履行部分」は、年単位で計算する扱いとなっている。)。雇用者側としては、養成訓練の内容及びそれに対する支出を充分証明しうる資料を作成し、保管することが肝要となる。

- ③ このほか、実務上は、外商投資企業の従業員の場合、養成訓練費用を親会社たる外国企業が負担しているケースにおいて、外国企業が負担した養成訓練費用を違約金額のうちに含めて計算することが可能かが問題になることがある。現行法規上も「労働契約法」上も統一的な処理方法が明らかにされていないが、これまでの実務においては否定されるケースが多い。「労働契約法」下でも、「雇用単位が支出した」費用を上限とする文言から (上記② (i) 参照)、否定に解される可能性が高いものと思われる。

- ④ 更に、養成訓練費用を雇用単位が積み立てた「従業員養成訓練経費」又は「福利費用」を取り崩して拠出した場合に、当該費用支出について違約金の対象とすることができののかという問題も、労働契約法の立法過程で議論されている。「従業員養成訓練経費」は「企業従業員養成訓練規定」に基づき法的には強制的積立て (賃金総額の 1.5% が積立比率である。) が要求される対従業員負債であるが、上記規定が実務的には厳格に執行されておらず、当該経費積立てを実施している外商投資企業は極めて少ないものと思われる。上記のいずれの経費及び費用とも対従業員負債であることを理由に立法段階の議論では違約金の基数とならないという意見が多数であったようである。そ



の後、当該議論に結論をみないまま「労働契約法」が公布されたようである。養成訓練費用の会計上の出所にも一応の留意を要する。

6 秘密保持義務と競業制限

雇用単位は、商業秘密及び知的財産権の関連情報を保護するため、一定の労働者に競業制限義務（例えば、労働契約終了後の競業他者への転職禁止期間の設定等）を課することができる。「労働契約法」における競業制限のポイントを纏めると、次のとおりである。

(1) 設定条件

- ① 秘密保持義務を負う高級管理者、高級技術者等の労働者に対してのみ設定しうること（第 23 条第 2 項、第 24 条第 1 項）。
- ② 労働契約又は秘密保持合意において競業制限について合意すること（第 23 条第 2 項）。
- ③ 上記②の際、労働契約の解除又は終了後の競業制限期間中、経済補償金を毎月支払うことを併せて約定すること（第 23 条第 2 項）。なお、既存の法規では、経済補償金を一時金で支払うことを前提としている（経済補償金の額については本稿 7（3）参照）。しかし同条項は経済補償金を「毎月」支払うよう規定していることから、毎月払う経済補償金の額をどのように計算すべきか（第 47 条所定の額に従わなければならないのか）という疑問がある。

(2) 競業制限の限界について

① 競業制限期間

競業制限の約定中に競業制限期間（具体的内容は第 24 条第 2 項参照）を設ける場合、その期間は最長 2 年である（第 24 条第 2 項）。なお、現行法のもとでは、競業制限期間の上限は地方性法規の定めに委ねられており、その上限は 3～5 年程度が多いように思われる。このような 2 年を超える競業制限期間を許容する規定は、今後、「労働契約法」と抵触する範囲で効力を失うものと解される。

② 競業制限の範囲、エリア等

「労働契約法」は、競業制限の約定は法律法規の規定に違反してはしないと定めるのみで、競業制限を課しうる範囲、エリアを明確には限定していない。一般的には、当該雇用単位の営業範囲及び営業エリアと無関係な職種、地域へ転職を制限することはできない、競業制限を約定する必要性があること（例えば、競業制限を課された労働者の知る秘密が既に公開されているケースでは、競業制限を課す必要性が既に失われている解すべきである。）、経済補償金を支払うこと、等の条件は必要になるものと解される。

7 解除

(1) 労働者からの解除

労働者が労働契約を解除するためには、原則として 30 日前までの書面による通知がなされなければならないが（第 37 条）、一定の事由がある場合には、事前の通知をしないで解除することも可能である（このような、事前通知のうえ解除することを要する事由を「催告解除事由」、事前通知なしで解除することができる事由を「無催告解除事由」という。）。このように、労働者からの解除に特段の解除事由を定めず、事前の通知をする必要があるか否かという解除の手段面で区別する構成は、「労働法」も「労働契約法」



も基本的に共通であるが、「労働契約法」は、催告解除事由か否かの区別に調整を加えている。

① 催告解除事由～試用期間内の解除

「労働法」下では、労働者は、試用期間中であれば事前の通知なく随時に解除をすることができたが、「労働契約法」では、試用期間中といえども、労働者が労働契約を解除するためには、3日前までに通知をしなければならないこととなった（「労働法」第32条第1号、「労働契約法」第37条）。

② 無催告解除事由

労働者からの解除における無催告解除事由は、第38条に定められている。具体的には、労働保護その他の労働条件を約定どおりに提供しない場合、労働報酬を期限どおりに全額支払わない場合、労働者のための社会保険料を納付していない場合、が無催告解除事由となることが明確にされたほか（第38条第1項第1号～第3号）、就業規則の法令違反により労働者に損害を与えた場合や、労働契約が無効となる場合も労働者からの無催告解除事由として認めている（第38条第1項第4号及び第5号）。労働契約が無効となる場合は、理論的にはそもそも無効であって解除の余地がないのであるが、「労働契約法」がこれを敢えて無催告解除事由としているのは、無効な労働契約からの端的な離脱手段を労働者に与える趣旨と思われる。

(2) 雇用単位からの解除

雇用単位からの解除については、法規が定める解除事由に該当しない限り、原則として、雇用単位からの一方的な解除をすることはできない。また、解除事由に該当するか否かにかかわらず、一定の解除制限事由がある場合には雇用単位からの解除が否定される。この基本的な考え方は、「労働法」及び「労働契約法」とも共通である。「労働契約法」が定める解除事由をまとめると、次のとおりである。

① 無催告解除事由（第39条）

「労働法」との相違点は、労働者が他の雇用単位とも労働関係を持っていることを原因とする解除事由を無催告解除事由として創設したこと（第39条第4号）、労働契約が無効となる場合を無催告解除事由としたこと（第39条第5号）である。

② 事前の通知を要する解除事由（第40条及び第41条）

事前の通知を要する解除事由そのものは、「労働法」下のそれとほぼ同様である。ただし「労働契約法」下では、次の点に留意が必要となる。

- (i) 第40条に定める解除事由に基づき解除をする場合には、通知後30日の経過を待って労働契約を解除する方法のほか、別途1か月分の賃金を支払うことで、30日の経過を待たずに解除することができることを明確にしている（第40条）。
- (ii) 経営不振による人員削減のための解除の場合（第41条）については、人員削減のためにする解除事由及びその手続が具体化されている（具体的には、20名以上又は20名未満であるが従業員総数の10%以上を削減する場合に第41条が適用される。）。

注目すべきは、人員削減のための解除において、優先的に留保すべき労働者を定めていること（第41条第2項）、及び人員削減後6か月内に再度人員の招聘をする場合に、削減した人員に通知をしたうえ、当該招聘条件と「同等の条件で」優先的に招聘することが必要とされる点（第41条第3項）である。

③ 解除制限事由（第42条）



第 42 条に定める事由がある労働者については、解除事由が存在したとしても、雇用単位の側から労働契約を解除することはできない（第 42 条）。この考え方は「労働法」と基本的に同様であるが、「労働契約法」は、業務上の疾病と診断されるおそれのある段階の労働者（具体的条件は同条第 1 号参照）及び勤続年数が 15 年以上かつ法定退職年齢まで 5 年未満の労働者（第 5 号）の労働契約を解除しえないことを新たに明記した。雇用単位による解除制限事由の潜脱防止又は高齢労働者保護の観点から、解除制限事由が拡大されたものといえる。

なお、第 42 条に定める事由が存在する期間内に当初約定した労働契約期間が到来したとしても、第 42 条に定める事由が消滅するまで労働契約期間が自動的に延長されるため（第 45 条）、やはり、同条に定める事由が存在する期間内は、労働契約を終了させることはできない（第 42 条第 2 号の業務上の疾病による労働能力の喪失のケースについては、労災保険の規定によるが、やはり、雇用単位からの解除は制限される（「工傷保険条例」第 31 条～第 35 条参照）。）

(3) 経済補償金

① 経済補償金の支払を要するケース

「労働法」下では、経済補償金の支払は、雇用単位側の理由で行う解除の場合に支払う扱いであるが、「労働契約法」は、経済補償金の支払いを要するケースを解除以外の場合にも拡大している。経済補償金の支払いを要するケースを分類すると、次のとおりである。

特に注目すべきは、「労働法」下では経済補償金の支払が不要とされていた期間満了の場合に原則として経済補償金の支払が必要となったこと（下記 iv）であり、労働者の雇用にあたってはほぼ原則的に経済補償金の支払がコストとして生ずることになったこととなる。また、雇用単位の消滅又は解散のケースでも経済補償金の支払が必要と明記されたこと（下記 vi）も注目される。

- (i) 雇用単位から申し出た合意解除によるケース（第 36 条、第 46 条第 2 号）
- (ii) 第 38 条の事由（注：いずれも、雇用単位に責のある事由）に基づき労働者が解除するケース（第 46 条第 1 号）
- (iii) 第 40 条の事由（注：いずれも、労働者の業務能力に問題がある場合）に基づき雇用単位が催告解除するケース（第 46 条第 3 号）
- (iv) 期間満了のケース（第 46 条第 5 号。但し、雇用単位が労働条件を維持又は高めたうえで労働契約の更新をしようとしたにもかかわらず労働者が更新に同意しないような特別なケースを除く。）
- (v) 企業破産法に基づく再生にあたってする人員削減のケース（第 41 条第 1 号、第 46 条第 2 号）
- (vi) 雇用単位の破産宣告、営業許可証の取消、閉鎖、取消又は営業期間満了前の解散決定のケース（第 46 条第 6 号、第 44 条第 4 号及び第 5 号）

② 経済補償金の額、支払方法

経済補償金の額は、「勤続年数満 1 年ごとに 1 か月分の賃金相当額」として計算される（第 47 条第 1 項）。ここで留意すべき点は、次のとおりである。

- (i) 「賃金」について
 - a) 対象となる各労働者について、労働契約が解除又は終了する前の直近 12 か月の平均賃金が基準となること（第 47 条第 3 項）。



- b) ここにいう「賃金」とは、実取得賃金（賃金の性質を有する労働者の一切の収入。基本賃金のほか、賞与、手当等を含む。）を指すこと（明確な規定はないものの、従来そのように解され、運用されている。）。
- (ii) 計算期間について
 - a) 勤続期間が1年未満の場合には、次の方法で経済補償金を計算する（第47条第1項）。
 - ア) 勤続期間が半年未満：半月分の賃金相当額
 - イ) 勤続期間が半年以上1年未満：1か月分の賃金相当額
 - b) 具体的な計算期間は、個別具体的な解除事由ごと、又は地方性法規の規定により異なりうること（「労働契約法」上に明記はないものの、現行の法規に従う限り、計算期間に上限が設けられるケースとそうでないケースがある。「労部発（1994）481号」等）。
- (iii) 賃金が高額である場合の特則（第47条第2項）

一定の基準を上回る賃金を取得している労働者については、計算基数となる賃金及び期間に、一般の労働者と異なる次の上限が付される。

 - a) 賃金について：労働者の月賃金が前年度の地区月平均賃金の3倍額を上回る場合（具体的な条件は第47条第2項参照）には、実際の賃金額にかかわらず、当該3倍額を当該労働者の「賃金」として経済補償金の額を計算すること。
 - b) 期間について：実際の勤続年数及び解除・終了事由にかかわらず、経済補償金の計算期間の上限を12か月とすること。
- (iv) 支払方法について

「労働契約法」上明記はないが、現行の法規に従う限り、一括払いが必要である（「労部発（1994）481号」第2条）。

③ その他留意点

経済補償金についての上記の基準は、労働契約の解除又は終了の事由によりその適用が区別されていない。従って、経済補償金の支払を要するケースにおける原則的基準として、労働契約の解除又は終了事由にかかわらず適用されると解される。

しかしこの点については、① 上記基準は一括払いを想定した基準と思われるが、競業制限期間中「毎月」支払う経済補償金の額（第23条第2項）についてはどのように計算するのか、②「労働契約法」下において試用期間中の解除にも経済補償金の支払を要する場合があると解するならば、その場合にも上記基準に従い経済補償金を支払う必要があるのか等がなお不明確である。

また、経済補償金の具体的な支払基準については、「労働契約法」の上記基準のほか、現行の行政規範及び地方性法規により異なる定めが置かれているが、これらの法規が、「労働契約法」施行後どのように適用されるのか（又は何らかの修正、廃止が図られるのか）も明らかでなく、動向を見守る必要がある。

8 就業規則

就業規則の制定手続については、これまで、「労働法」上には特段の定めがなく、内容が法に適合し、民主的手続を経て制定され、かつ、従業員に公開されている就業規則は裁判規範とすることができる旨の司法解釈があるのみで、実体法のレベルで就業規則の制定手続及びその遵守を義務付ける規範はなかった。



「労働契約法」は、「労働報酬、業務時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福利、従業員養成訓練、労働規律及び労働定額管理等の労働者の切実な利益に直接に関わる規則制度」の制定、修正又は決定するにあたり、①民主的な手続を経た制定を要求し（具体的には、第4条第2項参照）、②労働組合又は従業員が規則制度を不相当と判断した場合の修正権も認めている（第4条第3項）。また、③制定した就業規則の公示又は告知も要求する（第4条第4項）。

所定の手続を履践しない場合の就業規則の効力については規定がない（草案段階では、所定の手続を履践しない就業規則を無効とする規定が盛り込まれていたが、正式に成立した「労働契約法」では、この規定は削除されている。）。ただし、就業規則の制定状況は、その執行状況とともに労働行政部門の監督検査の対象となり（第74条第1号）、就業規則が法律法規の規定に違反することにより労働者に損害を与えた場合には労働者側からの解除事由ともなる（第38条第1項第4号）ため注意が必要である。

9 特別な労働形態

「労働法」にない規定として、「労働契約法」は、労働力派遣及び非全日制労働力利用（パートタイマー）についての規定を新たに設けている。

(1) 労働力派遣

労働力派遣については、労働力派遣単位が雇用単位としての義務を履行すべきことが明確化された（第58条第1項）。また、労働力派遣単位と派遣労働者とが締結する労働契約は、2年以上の固定期間のある労働契約でなければならない、かつ、毎月賃金を支払わなければならない（仕事のない時期も、当地の最低賃金標準に従い賃金支払義務が生ずる。第58条第2項）ことのほか、労働力派遣単位の各種義務（福利待遇及び労働訓練の提供、賃金調整メカニズムの適用を含む。第62条）、派遣先企業（労働力利用単位）における同一労働同一報酬の原則の適用（第63条）、派遣労働者の労働力利用単位における労働組合参加権又は結成権（第64条）等を定める。派遣労働者の地位をできる限り通常の労働者に近づける内容であり、派遣単位側にはやや負担が重い内容となっており、また、労働力利用単位においても労働組合の結成防止、安価な代替的労働力の利用に法的に制限が加えられる結果となるものと思われる。

(2) 非全日制労働力利用

基本的には、非全日制労働力利用に関する既存の規範を敷衍した内容といえる。「労働契約法」における非全日制労働力利用のポイントは次のとおりである。なお、「労働契約法」上の非全日制労働力利用の規定はいずれも基本的事項にとどまるため、同法に規定のない事項については、同法に抵触しない範囲で既存の規範に従うものと思われる。

- ① 非全日制労働力利用の適用範囲を拡大したこと（既存の規範は、日平均の業務時間が5時間以上、週の業務時間が30時間を超えない業務形態を非全日制労働力利用としているが、「労働契約法」はこれをそれぞれ4時間以上、24時間以上と変更している。第68条）
- ② 非全日制労働力利用の場合には経済補償金を支払わなくともよいことを明確にしたこと（第71条）。
- ③ 非全日制労働力利用の報酬計算周期を最長15日としたこと（第72条第2項。なお、既存の規範は、月単位で計算することも許容している。）。
- ④ 非全日制労働力利用の場合にも労働契約の締結が必要であるが、口頭による労働契



約締結も許容されること。また、非全日制労働力利用であれば複数の雇用単位と労働契約を締結することも可能であること（第68条）。

⑤ 試用期間を設けてはならないこと（第70条）。

三 おわりに

1990年代においては、国有企業を中心とする大型企業のメカニズム転換の過程で、1995年1月1日に「労働法」が施行され、労働契約制の普及を図った。他方で、労働法制及びメカニズムの転換の過程で生じた余剰人員については、「下崗」制度を臨時的に設けて国有企業による暫定的生活保障制度と同時に再就職制度を実施し、他方で、失業保険の制度化・運用、都市住民生活保障制度等を通じて社会的なセーフティーネットを整備した。「下崗」制度も2001年から過渡的に2003年の完全廃止を目指して失業保険等を中心とするセーフティーネットの整備が実施された。

「労働契約法」は、上記の企業メカニズム転換の実行、労働契約制による労働関係の転換、余剰人員に対する社会的セーフティーネットの整備といった背景をもちつつ、いわば満を持して立法作業が進められ、今後の中国における労働力構造の目指すべき「形」、「方向」を形作っている。

以上に述べたように、「労働契約法」では、「労働法」を基礎として、労働契約期間、試用期間、解除、経済補償金等の労働契約の重要事項に比較的影響の大きい変更がなされている。また、就業規則の制定手続、労働力派遣、非全日制労働力利用等の事項についても、法律レベルで新たな規定を設けたものとなる。全体として労働者保護の姿勢に貫かれた法規である。

「労働契約法」は、外商投資企業のみでなく、中国の企業、個人経済組織及び民営非企業単位等に適用される法律であり、その影響は、極めて大きいといえる。

外商投資企業について見ると、労働契約期間、解除及び経済補償金の面において、雇用の固定化又はコストの増大を招来する可能性を高めるものとなっている。外商投資企業（もちろん、中国の非外商投資企業も同様であるが）は、これまで比較的短期間の労働契約を締結し、その期間の満了管理を通じて、労働力の適正構成を実施する傾向にあった。「労働契約法」の実施により、これまでは短期間の経過により労働契約関係自体を終了させることにより対応してきた多くの部分を制度の構築、規範化、適切な運用により代替させていく必要が生じている。雇用の固定化が生じうることを前提に、その労働管理方法を再度構築することが急務となると思われる。例えば、賃金制度の規範化、人事評価制度の規範化、社内規則の規範化を通じた民主的労働管理の実行、労働契約解除条件及び手続の規範化等、会社の労働管理全体にわたり適正制度の実行が求められることになるであろう。企業における労働管理を単なる「労働力の利用」という観点からのみではなく、「企業を発展させるための労働者との協働」という観点からも十分に検討していく姿勢が求められているのではないかと思う。

以上



過剰流動性対策に取り組む中国

日本大学経済学部
准教授 曾根 康雄

高成長記録した4～6月期

2007年4～6月期の実質GDPは前年同期比11.9%増と、1～3月期の同11.1%増を上回る高い成長率を記録した。2007年上期のマクロ経済指標をみると、2006年に比べ全国小売売上の伸び率は上昇している。一方、全国固定資産投資の伸び率も、2006年通年の前年比24.0%増に対し2007年上期は同25.9%増へと上昇、しかも4～6月期の伸び率が1～3月期を上回っている。経済成長パターンの投資主導から消費主導への転換という目標の実現は容易でない。国家統計局の記者会見では、敢えて“過熱”という言い方を避け、過去4年間の交通・エネルギーなどインフラ分野における投資や農村振興策の成果が強調された。もともと、経済指標の発表直後に実施された今年3回目の預金・貸出基準金利の引き上げが、投資過熱再燃を牽制するものであることは明らかである。

過剰流動性と資産バブルの懸念

中国政府のマクロ経済運営にとって経済構造上の難題は、引き続き国際収支の不均衡が主因である過剰流動性への対応であろう。人民元切り上げ期待が台頭した2004年以来、海外からの資金流入により外貨準備高の増加が加速、2007年6月末の外貨準備高は1兆3,326億米ドルと世界第1位を維持している。一方、中国政府・金融当局は、人民元の対米ドル・レートの急激な上昇を抑えるため、銀行間市場において米ドル買い介入を行い、その結果市中に大量の人民元が放出されている。海外からの資金流入要因で最も大きいのは、図表1に見られるように経常収支黒字の拡大および堅調に推移する直接投資の純流入である。このうち経常収支黒字の拡大は、言うまでもなく貿易収支の黒字拡大によるところが大きい。

過剰流動性増大はインフレ・リスクをもたらす。もともと、消費者物価指数(CPI)については、食品価格の上昇および資源価格改革により加速傾向にあるものの、2007年上期の食品を除いたベースでは前年同期比0.7%増と安定している。衣料品、娯楽・教育・文化などでは価格が前年比で下落しており、需給面からのインフレ圧力は管理可能な範囲内にあると言える。

政府・金融当局が最も警戒しているのは、過剰流動性が資産価格を押し上げていることである。2005年、2006年と2年連続で打ち出された不動産市場鎮静策により、2007年の不動産価格指数は、地域によって差があるものの全体としては安定してきている。それに対し、株式市場（国内で取引されるA株市場）の株価指数は2006年半ば以降に急騰した。上海A株指数は2007年6月末までの1年間で2.69倍に、深圳A株指数は同3.04倍に急上昇した。直接的な契機となったのは、長年の懸案であった非流通株の放出に目処が立ったことであるが、過剰流動性が株式市場への新規資金流入の背景となっていることは言うまでもない。中国政府は、2007年1月に株式市場の過熱に対する対策を発表、その後も中国人民銀行が預金・貸出基準金利の引き上げや預金準備率の引き上げといった金融引き締め策を実施している。また、5月30日には証券取引に課される印紙税の税率が従来の0.1%から0.3%へと引き上げられた。



中国政府としては、株式市場のバブル化は放置できない。高騰した株価が大幅に調整することは、逆資産効果を通じて消費の停滞を招くことはもとより、社会不安要因となりかねない。中国共産党第16回全国代表大会（十六全大会）を前にした2002年6月に国有株の放出を断念したのも、国有株放出に関する方案（「国有株売却による社会保障資金調達管理の暫定弁法」）を発表した2001年6月以降、株式供給過多になるとの憶測から株価下落に歯止めがかからなくなったことが主因であった。中国のA株市場の個人投資家口座数は2007年に入り毎月数100万単位で増加している（図表2，参照）が、市場への新規参入者の多くが中低所得者層であるとも言われる。今年秋には5年に1度の中国共産党第17回全国代表大会（十七全大会）という政治イベントが、来年夏には北京オリンピックという国家イベントが控えていることを考えれば、早期にバブルの芽を摘み取らねばならないのは当然のことである。もっとも、利上げや印紙税引き上げなどの措置は、株式市場の過熱を牽制するための応急措置に過ぎない。

短期的には難しい国際収支均衡

経済のバブルの芽を根絶するには、過剰流動性の解消が必要である。周知のように、中国人民銀行は、過剰流動性の吸収のため中央銀行手形の発行および預金準備率引き上げを実施している。もっとも、預金準備率の0.5%ポイントの引き上げで吸収できる資金は、最近では外貨準備高の1ヶ月分の増加額にも満たない。このことからわかるように、これらの措置による流動性吸収には限界がある。過剰流動性の抜本的な解消には、海外からの資金流入の抑制すなわち国際収支の均衡回復が必要となる。

経常収支のうち貿易収支については、2006年下期から輸出付加価値税（VAT）の還付率引き下げによる輸出抑制、輸入関税の引き下げによる輸入促進などの措置が実施されている。2006年下期の輸出VAT還付率の調整（9月）および輸出・輸入関税の調整（11月）は、ハイテク製品などの輸出奨励策も含まれており、黒字圧縮策と言うよりも第11次5ヵ年計画で目標としている産業構造調整や輸出構造の高度化といった中長期的目標に対応したものであった。しかし、2007年に入ってから、希少金属・自動車・鋼材などに対する輸出許可制の導入や鋼材の輸出関税引き上げなど、足元で輸出急増の要因となっている分野に関してより直接的な形で輸出抑制策が実施されている。また、7月1日からは輸出品目の約4割に相当する約2800品目で輸出VAT還付率引き下げまたは撤廃が実施され、貿易黒字の圧縮策がさらに強化されている（図表3，参照）。

資本収支の部分についても、国際収支均衡に向けた施策が徐々に打ち出されている。証券投資は2006年上期以降、純流出額が拡大しているが、これは適格国内機関投資家（QDII）スキームの解禁によるものである。2007年に入り同スキームは、①債券など安全性が高い商品に限定していた個人による銀行を通じた海外での運用に、海外株式への投資を解禁（5月）、②銀行に限られていた同スキームによる海外での運用を証券会社や投資信託会社にも解禁（7月）、など段階的に投資対象およびチャネルの拡大が図られている。さらに、中国政府は外貨準備運用会社を設立し、外貨準備から2000億米ドルを資本金として同会社に拠出することを決定した（6月）。

もっとも、貿易収支については、黒字拡大は構造的な要因によるものであり、当面は黒字が大幅に縮小するとは考えにくい。図表4にみられるように、外資系企業による黒字が過去3年で急速に拡大している。これは、WTO加盟以降に進出した外資企業が本格稼働を始めたことによるとみられる。これらの投資では、生産設備の立ち上げは一巡しており、図表5



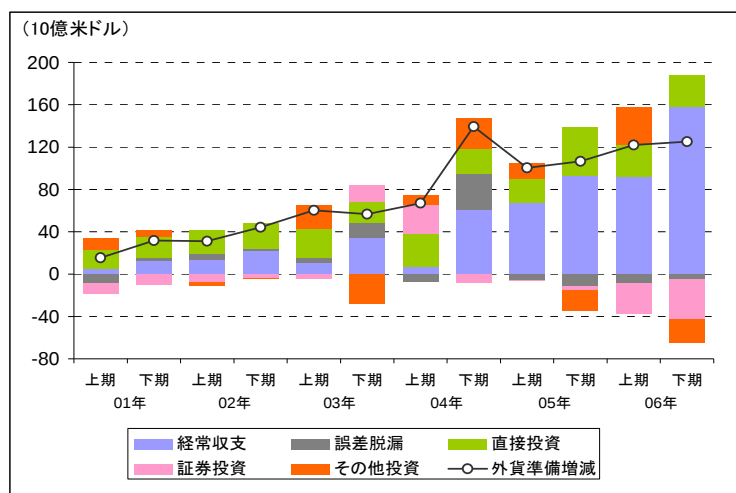
にみられるように投資に伴う設備・原材料輸入の伸びは大きく減速している。また、地場企業（非外資系企業）についても、貿易黒字幅が過去3年間で増加している。図表5では、2006年後半以降、地場企業の輸出伸び率が外資系企業のそれを上回り、一方で、加工用原材料の輸入伸び率が低下している様子が伺える。これは、①輸入代替の進行、すなわち輸出製品の生産向け原材料などの国内調達率が上昇していること、②地場企業の輸出競争力が向上していること、を示唆している。したがって、貿易黒字の縮小は、消費財の輸入拡大に依存せざるを得ない。

強いられる慎重な政策運営

中国人民銀行は、当面は金融政策、財税政策、貿易政策などの政策協調を継続し「内需拡大のための構造的な政策パッケージを主とし、為替政策を従とする」戦略で国際収支を均衡へと誘導する方針である。人民元の為替制度が通貨バスケットを参考とする管理フロート制へと移行してから2年が経過したが、国内の雇用問題や農村問題への配慮から、人民元改革に関する「独自の判断、管理可能性、漸進的改革」という「3原則」は堅持されている。人民元の対米ドル・レートの上昇率は2006年の年間3%に対し、2007年は上期だけで2.5%（年5%のペース）へ加速しているとは言えるものの、米国など膨大な対中赤字を抱える先進国の立場からは極めて緩やかなペースに留まっている。内外の資本取引の開放についても、上述のように段階的にステップを踏みながらの開放であり、一気に自由化を実現するアプローチはとっていない。

中国の国際収支均衡策は、人民元の急進的な自由化といった措置は回避しつつ、国内の産業構造調整および農村振興や社会保障制度の整備を含めた消費主導型成長パターンへの転換という、経済全体の体力強化と体質の改善を通じて実現しようとするものである。その限りにおいては、貿易黒字の早期縮小は見込みにくく、したがって米国など先進国との貿易摩擦問題の火種は燐り続け、人民元切り上げ圧力も続くことになる。また、過剰流動性の解消も一気には進まず、資産価格のバブル化のリスクが続くことになる。中国政府は、今後も税制の調整などで目先の株価の急騰・急落を回避し、慎重な政策運営を続けることで政治的・国家的イベントを乗り切っていく方針とみられる。

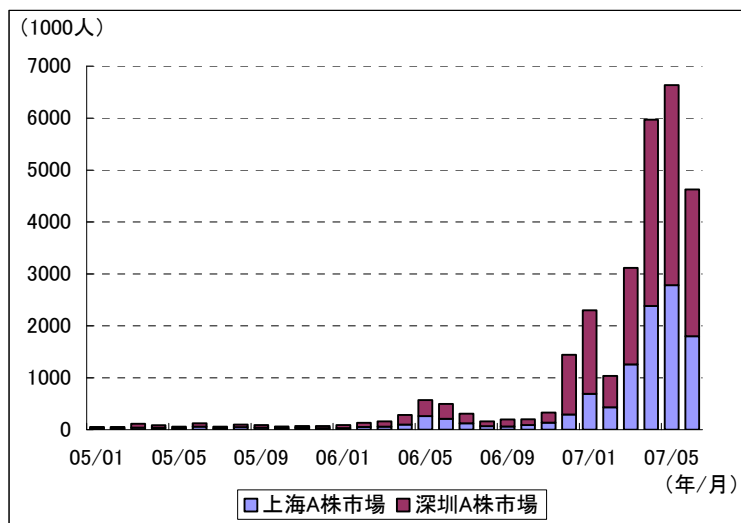
図表1 中国の国際収支



（出所）中国人民銀行，CEIC データベースより作成



図表2 A株市場の個人投資家口座の開設数



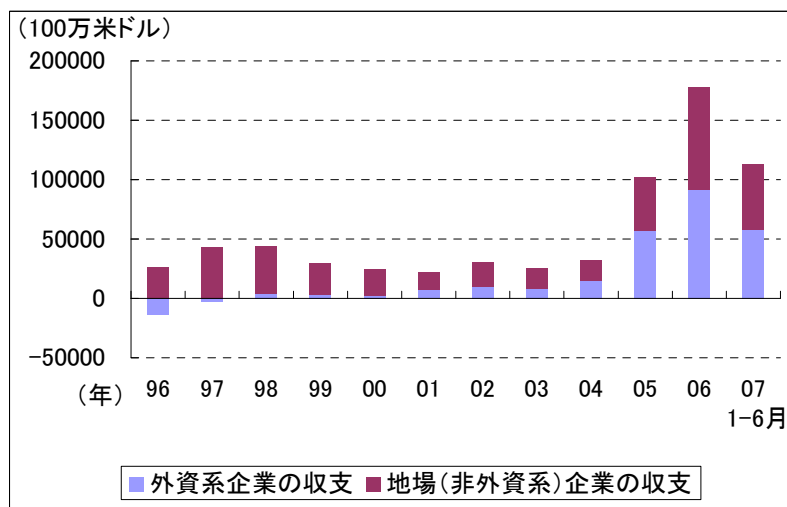
(出所) 上海証券取引所, 深圳証券取引所, CEIC データベースより作成

図表3 2006年下期以来の輸出入調整策

2006年	
9月	輸出付加価値税(VAT)の還付率調整
11月	輸出入関税率の調整
2007年	
1月	約20種の希少金属で輸出許可制
3月	自動車輸出に許可制
4月	鋼材83品目で輸出VAT還付を撤廃
5月	鋼材輸出に許可制
6月	鋼材の輸出関税率引き上げ
7月	輸出品目の約4割で輸出VAT還付率を引き下げまたは撤廃

(出所) 各種報道をもとに作成

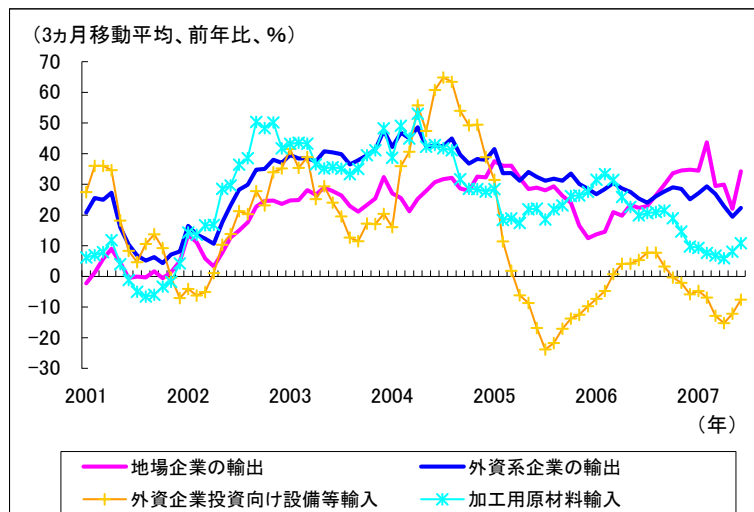
図表4 貿易収支(通関ベース)の主体別内訳



(出所) 中国海関総処, CEIC データベースより作成



図表 5 通関輸出入の形態別推移



(出所) 中国海関総処，CEIC データベースより作成

(執筆者のご連絡先とメッセージ)

日本大学経済学部 准教授 曾根康雄

電 話：03-3219-3449 (直)

メール：y-sone@eco.nihon-u.ac.jp



「香港再考 ～ 香港拠点の有効活用を考える」

第10回：「統括拠点としての香港の活用 ④」

～ 財務・金融統括拠点としての香港／具体的な活用方法を考える

三菱東京UFJ銀行
香港支店 業務開発室
支店長代理 江上 昌宏

本連載では、「香港再考」と題して、改めて香港活用のメリットを見直すために“日系企業の香港拠点による新たなビジネススキーム”を考えています。第7回から「統括拠点としての香港の活用」を取り上げていますが、今回は、日系企業が香港を財務・金融機能統括拠点として具体的に活用する方法を考えてみたいと思います。

1. 香港の「財務・金融機能統括拠点」としての活用に向けて

これまで見てきました通り、「財務・金融機能」を持つ香港の統括拠点は、中国を中心としたアジア域内全体のグループ・ファイナンスによる資金貸借などを行うことを前提とすれば、“金融面と税制面のメリット”を有しており、中長期的にみても「優位性」を維持していくと考えられます。ただし、中国内のグループ企業との間で行うグループ・ファイナンスが主体となる場合には、香港と中国間の源泉税分だけ税負担を強いられそうですし、中国の外貨管理規制が厳しいこともあって、香港を利用するメリットが乏しいと考えられなくもありません。また、アジア域内全体のグループ・ファイナンスを行う場合でも、香港拠点に「財務・金融機能」しかない場合は、日本のタックスヘイブン対策税制（以下、TH税制）の適用を受ける可能性が高まり、税制面のメリットが失われる虞もあります。

前回の第11回では、香港から中国拠点に対してグループ・ファイナンスを行うことについて、シンガポールと比較しながら検討してみましたが、今回は、香港を「財務・金融」の統括拠点としての機能だけでなく、伝統的な商社機能である（1）「仕入・販売機能」と比較的新しい商社機能である（2）「持株会社（投資）機能」を併用させる活用方法を考えていきたいと思います。

2. 「財務・金融機能」統括拠点としての具体的な香港活用スキーム

（1）「仕入・販売機能」の併用スキーム

まず、「仕入・販売機能」の併用スキームとして、①部品・部材調達（IPO）拠点として活用するケース、②世界の販売拠点として活用するケースを考えてみます。この場合、前提条件として、TH対策税制の適用を受けないために、非関連者基準の適用除外条件を満たすこと（仕入・販売のどちらか一方の取引額で、第3者向け取引が50%以上を占めること）が必要になる点には留意が必要です。①の場合には、電機・電子部品産業を主体に世界でも屈指の部品・部材メーカー及び商社が集積する華南地区から調達するだけでなく、香港を通じ、アジア地域全体から部品や部材を調達し、中国のグループの生産拠点等に販売する形態も考えられます。また、②の場合には、部品・部材メーカーであれば、中国全土のグループの生産拠点等から部品や部材を調達し、世界のユーザーの生産拠点に部品・部材を販売するといった形態が考えられます。①、②の場合とも、連載の第4回でご紹介したグループ間のラインボイススキームを第3者向けに応用した“オフショア取引スキーム”として活用することができます。さらに、グループの生産拠点や販売先の近隣に香港



拠点所有の在庫を一定期間保有して、ユーザーなどに対する VMI (Vender Managed Inventory: ベンダー在庫管理方式) を導入することもできます(注)。こうした取引スキームを通して、サイト調整等による貿易金融取引を使った統括拠点として活用していくことが考えられます。香港から見て仕入サイドを考えますと、たとえば、ある時点において、資金余剰の拠点に対しては支払サイトを長めに設定し、資金が不足する拠点に対しては即時決済を行っていくことで、貿易取引のなかでグループ各拠点の資金ポジションを再調整することができます。また、VMI のケースでも、各拠点でそれぞれ発生していた在庫保有による資金負担を、資金を集中した香港の余剰資金を活用することで、効率良く行うことが可能になります。香港を「財務・金融」統括拠点として上手に活用するひとつの方策として、このような「仕入・販売機能」をベースとして、グループ・ファイナンスを利用することができれば、各拠点が個別に有していた「財務・金融機能」をよりスムーズに香港に集中・統括することができます。これにより、香港の低税率の享受は基より、資金集中化や為替管理一元化、事務合理化といった効果を一段と高めることができます。

(注) もっとも、こうした預託在庫方式は、在庫所在国の税制に基づき、恒久的施設 (PE) 認定による課税が行われる可能性がある点には留意が必要です。

(2) 「持株会社 (投資) 機能」 として併用するスキーム

次に、「持株会社 (投資) 機能」を併用するスキームとして、中国のグループ企業への出資を行うことを考えてみます。この場合、香港は投資先からの受取配当金が非課税であることが大きなメリットとなります。加えて、今後、中国では外国企業の受取配当金に対する免税措置の適用が廃止される可能性が高いとされるなかで、香港-中国間の配当源泉税は二重課税防止の新協定に基づき 5% と低率になっていますので、香港からの出資のメリットが高まることになるでしょう。また、中国以外の国々への投資の場合でも、受取配当金が非課税である点は不変ですので、アジア地域の「持株会社」としての効率的な資金の振り分けという観点からみても、「持株会社機能」の併用にはメリットがあると思われます。

さらに、香港企業が中国の傘型企业 (投資性公司) など持株機能を有する会社へ投資し、その会社から中国の各子会社に再投資する形態をとることで、事実上、香港に統括機能を持たせるメリットが出てくるケースもあるかもしれません。このケースでは、日本から持株機能を有する会社へ投資する場合と比べると、孫会社へのみなし間接外国税額控除が受けられる分、香港から投資をした方が、相対的にみて税制面のメリットが出てくる可能性もあるからです。

今回は、「香港再考」のシリーズは最終回となりますが、これまでの纏めとして、香港の将来を見据え、拠点の活用スキームの最終形を考えてみたいと思います。

文章中の記載事項は、情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいよう宜しくお願い申し上げます。その他専門的知識に係る部分については、必ず貴社の弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談の上ご確認下さい。

(本稿は香港の週刊紙香港ポスト 2007 年 3 月 30 日号掲載内容に加筆したレポートです)

以上

(執筆者のご連絡先とメッセージ)

三菱東京UFJ銀行 香港支店 業務開発室

住所: 8F AIG Tower, 1 Connaught Road, Central, Hong Kong

Email: Masahiro_Egami@hk.mufg.jp

TEL: 852-2823-6991 FAX: 852-2823-6744



中国経済の現状 ～急務となる労働契約法への対応～

三菱東京UFJ銀行
経済調査室
調査役 萩原陽子

本レポートは、三菱東京UFJ銀行経済調査室作成の「経済マンスリー」の中国編に加筆修正を加えたものです。「経済マンスリー」は日本、米国、欧州、オーストラリアに関しても作成しており、下記アドレスよりご参照頂けます。

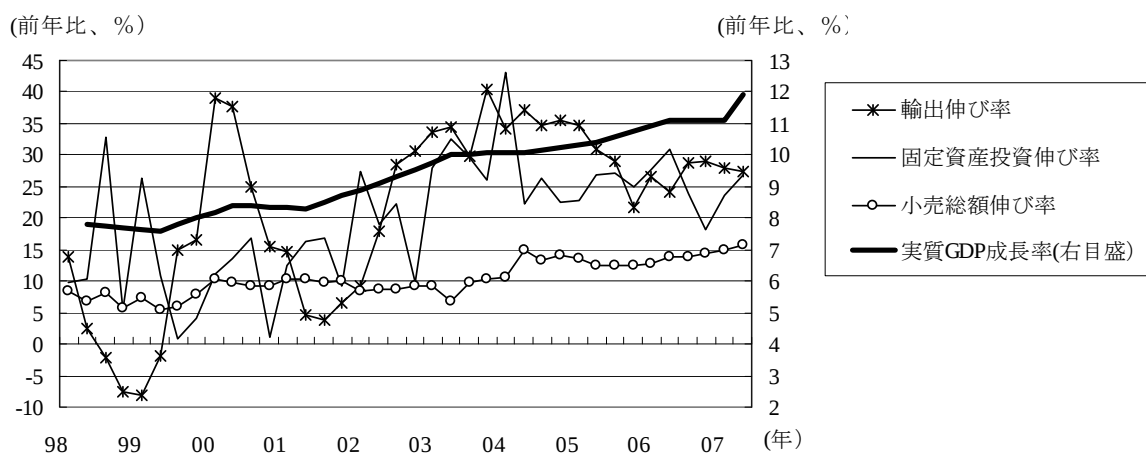
<http://www.bk.mufg.jp/report/ecomon2007/index.htm>

1. 経済動向

(1) 引き締め下でも衰えぬ成長の勢い

7月19日に発表された2007年第2四半期の実質GDP成長率は11.9%と前期(11.1%)から加速していた(図表1)。投資の伸びが前期の23.7%から27.0%まで高まったことが主因である。2007年前半に実施された利上げは2回、預金準備率引き上げは5回に及ぶ。また、6月18日、銀行業監督管理委員会は融資先の企業が株・不動産投資に資金を流用したことについて、審査・融資先管理の不備を問題視して、工商銀行、中国銀行など8行を処分した。このように引き締め政策は強化されているものの、未だ効果は限定的であることが確認された。このため、GDP発表の翌日、本年3回目となる利上げが決定された(利上げ幅は預金・貸出とも1年物で0.27%)。今後もさらなる利上げや預金準備率の引き上げに加え、行政措置も続く予想されている。

図表1：中国の実質GDP成長率の推移



(注) 98～2006年の実質GDP成長率は年ベース、他は全て四半期ベースの数値。

(資料) CEIC等より三菱東京UFJ銀行経済調査室作成。

(2) 輸出抑制策の拡充

貿易黒字は1～5月で857億ドル、前年同期の1.8倍と大幅拡大基調が続き、貿易摩擦の深刻化に拍車がかかっている。そこで、6月19日、政府は輸出時の付加価値税還付率の見直しの対象を輸出品目全体の4割に当たる2,821品目と従来になく広範囲に拡大した(7月1日実施)。うちセ



メント、肥料、染料、金属カーボン、皮革、一般溶接鋼管など 553 品目をエネルギー多消費型、高汚染型、資源型品目として還付廃止とした（図表 2）。残る 2,268 品目は貿易摩擦を起こし易いという観点から還付率が引き下げられた。アパレル、靴・帽子、皮革製品、玩具、家具など伝統的な労働集約型製品はもとより、マシン、オートバイ、自転車、トレーラー、エレベーターなども低付加価値の機械・電気機器として対象となった。

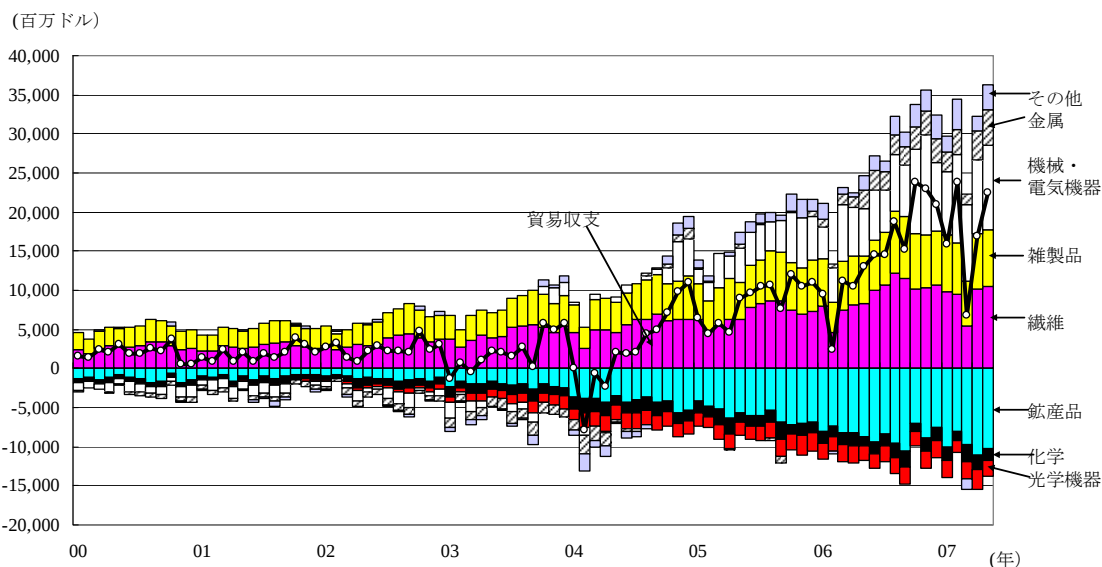
図表 2：輸出時の付加価値税還付率の主要変更品目

品目	変更措置
塩、溶剤油、セメント、液化プロパン、液化ブタン、液化石油ガスなどの鉱産品、肥料、塩素、染料などの化学品（ファインケミカル製品を除く）、金属カーボン・活性炭製品、皮革、一部木板及び使い捨ての木製品、一般溶接鋼管（石油パイプを除く）、非合金アルミ棒、船舶ブロック及び非動力船	廃止
平削り盤、中削り盤、スライス盤、ブローチ盤	17%、13%→11%
ディーゼルエンジン、ポンプ、送風機、排気バルブ・同部品、回転炉、コークス炉、マシン、ゴルフカート、雪上車、オートバイ、自転車、トレーラー、エレベーター・同部品、溶接機	17%、13%、11%→9%
アパレル、靴・帽子、雨傘、羽毛製品、かばん、時計、玩具、その他雑貨	13%→11%
一部化学品	13%→5%、9%
皮革・毛皮製品、紙製品、一部木製品	13%→5%
プラスチック、ゴム及び同製品	13%、11%→5%
一部石材、陶磁器、ガラス、真珠、宝石、貴金属及び同製品、卑金属及び同製品	13%、11%、8%→5%
一部鉄鋼製品（石油パイプを除く）	13%→5%
家具	13%→11%、11%→9%
植物油、ビスコース繊維	11%→5%

（資料）各種報道より三菱東京UFJ銀行経済調査室作成

確かに、主たる貿易黒字品目である繊維、雑製品、機械・電気機器などが還付率引き下げの対象となったものの（図表 3）、アパレル、靴・帽子、玩具などの引き下げ幅は 2%ポイントに過ぎず、機械・電機機器の引き下げ品目もごく一部にとどまったことから、依然として貿易黒字拡大への抑制効果を疑問視する声もある。

図表 3：中国の商品別貿易黒字



（資料）CEICより三菱東京UFJ銀行経済調査室作成



なお、6月の貿易黒字は、7月の還付率引き下げ前の駆け込み輸出もあり、269億ドルと市場の予想を上回る過去最高水準に達した。

(3) 労働契約法の成立

6月29日、全人代常務委員会で、労働契約法が可決成立し、2008年初から施行となった。同法はその重要性に鑑み、第一次草案が2006年3月に公表され、1カ月の意見聴取期間が設けられた。これに基づき、提出された意見は19万件にのぼり、企業側からは労働者の権利が強すぎるという意見が強い一方で、労働者からは労働者の権利保護が不十分との意見が寄せられた。

こうして、労使双方の意見を踏まえて修正されたが、労働契約締結の義務化、終身雇用の拡大、試用期間の短縮、派遣労働の制限など、現行法に比べ、大幅に労働者の権利を強化し、雇用の長期化を促すものになっている（図表4）。

図表4：労働契約法の概要

労働契約 ：雇用開始後1カ月以内に書面での労働契約を締結しなければならない。1カ月以上1年未満、書面での労働契約を締結していない場合、2倍の給与を支払わねばならない。1年以内に書面での労働契約を締結していない場合は終身雇用契約を締結したものとみなす。
終身雇用 ：①勤続10年以上、②連続2回期限付き労働契約後の3回目——などに該当する場合は、終身雇用契約を結ばなければならない。違反の場合、2倍の給与を支払わねばならない。
試用期間 ：契約期間3カ月以上1年未満の場合は試用期間1カ月以下、契約期間1年以上3年未満の場合は試用期間2カ月以下、契約期間3年以上の場合は試用期間6カ月以下。試用期間中に採用条件に適合しないことが証明されない限り、契約解除はできない。
人員整理 ：20人以上または全従業員の10%以上の削減は、経営難など一定の条件の下、30日以上前に労働組合または全従業員に説明し、意見を聴取したうえで、人員削減計画を労働当局に報告後に可能となる。
経済補償金 ：従来、労働契約解除の際に義務付けられてた経済補償金を期間満了に伴う労働契約終了時にも支払う（契約更新時は不要）。金額は勤務期間1年につき1月分の給与相当。
派遣労働 ：本来は長期的な業務であるにもかかわらず、雇用期間を分割して短期契約としてはならない。派遣労働は、臨時的、補助的、代替的な業務に適用する。
労働組合 ：従業員側は、労働組合を代表として、雇用者と平等な協議を通じ、労働報酬、労働時間、安全、福祉、労働規律等について集団契約を締結することができる。

（資料）労働契約法等より三菱東京UFJ銀行経済調査室作成

この背景には、従来、民間中小企業を中心に賃金不払いまでもが常態化するほど労働者の権利が侵害され、とりわけ出稼ぎ農民が搾取の対象となってきた実態がある。格差是正、弱者救済を掲げる現政権にとって、こうした現状は放置し難い。

外資系企業は総じてみれば地場企業に比べ労働者を厚遇してきたという自負もあり、労働者保護を強化する法整備に理解を示す向きは少なくない。一方、派遣労働や試用期間などを活用したコストダウンの追求は難しくなるうえ、労働組合の権限が強化され、経営の自由度やスピードも大きく制限されることに対する反発や当惑の声もある。

いずれにせよ、来年初からの同法施行に合わせ、労務制度の整備は急務となっている。近年の経済ナショナリズムの強まりを踏まえれば、一定の従業員満足度を確保しないと不測の法務リスクを抱える恐れもあり、注意を要しよう。

2. 金融情勢

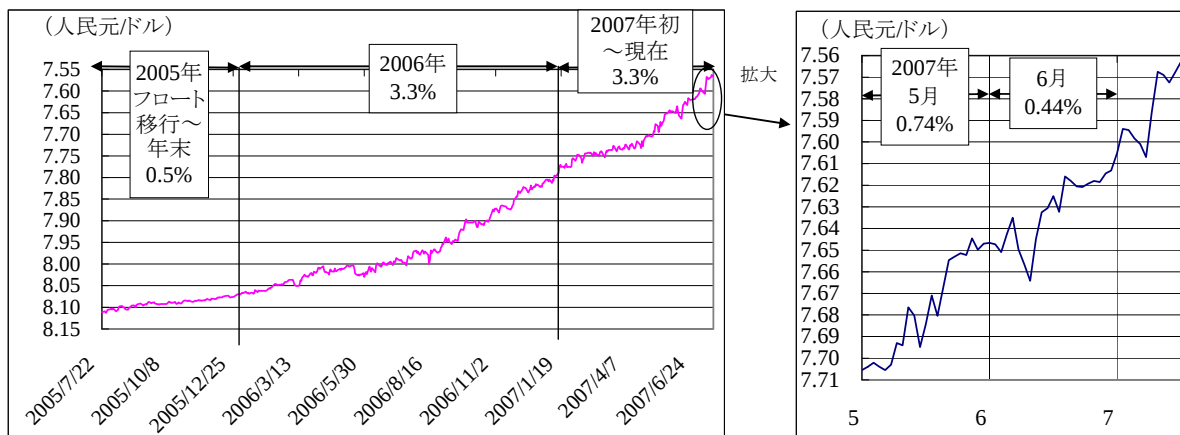
(1) 人民元相場

人民元の対ドル相場の上昇ペースは総じてみれば加速傾向にあるものの、依然として限定されている。5月にはワシントン開催の第2回米中戦略経済対話の直前に人民元変動幅が0.3%から



0.5%へと拡大されるなか、月間上昇率が0.74%と過去最高水準に達したが、6月には0.44%にとどまった。

図表5：人民元の対ドル相場の推移



(注) 内の%は矢印で示された期間の対ドル上昇率
(資料) CEIC等より三菱東京UFJ銀行経済調査室作成

一方、米議会の対中法案を目指す動きは盛り上がりを見せている。6月13日に、米財務省が半年に1度公表する為替政策報告書で、またも中国に対する為替操作国への認定を見送ると、同日、上院のボーカス財政委員長（民主党）、グラスリー議員（共和党）、シューマー議員（民主党）、グラハム議員（共和党）の4氏は超党派で為替相場監視改革法案を公表した。ファンダメンタルズから乖離した通貨を特定して当該国と2国間協議に入り、180日以内に乖離を是正する措置が取られなかった場合、当該通貨の過小評価率をアンチダンピング税の算定に反映させるなどの報復措置を導入するというものである。通貨は特定されていないが、人民元を標的にしていることは明白である。

提案者はWTOルールに即したと主張するものの、通貨の過小評価率をアンチダンピング税に反映させるという条項には疑義を示す向きがある一方、WTOへの整合性を意識したために、対中圧力のインパクトが弱まったという声もある。

7月5日には、来年の大統領選における民主党の有力候補、オバマ、クリントン両上院議員も同法案の共同提案者に加わったことが明らかになった。法案成立のみならず、人民元問題が大統領選の焦点になる可能性も否定できず、先行きが懸念される。

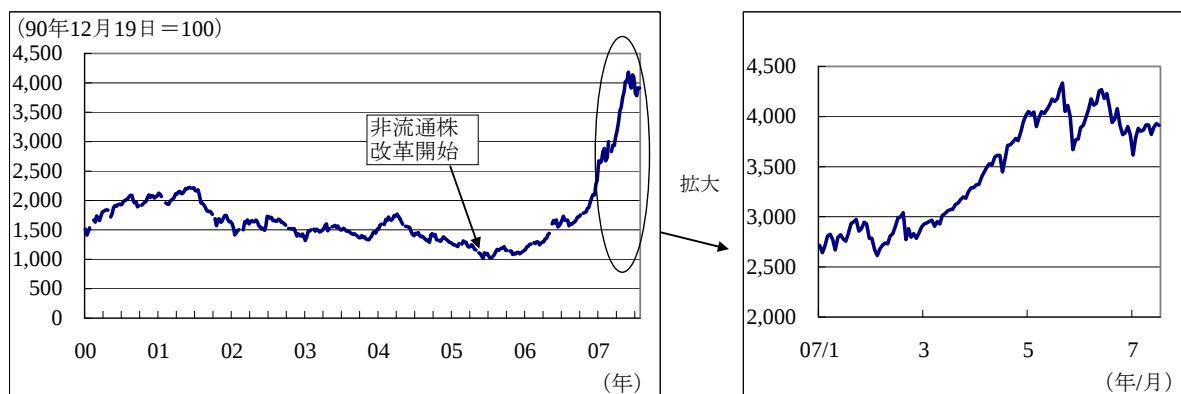
(2) 株価動向

中国の株価は、非流通株改革（注）の進展が好感されたことを契機に2006年以降急騰してきた（図表6）。2007年に入ると、当局はバブルを警戒して、しばしば、警告を発し、株価抑制策も導入するようになった。これに反応して一時的に株価が下落する局面もあったが、短期間に上昇トレンドに戻る展開が続いた。

（注）中国の株式は、国家株（国家が保有する株）、法人株（法人が持合で保有する株）などの非流通株と一般の個人投資家が保有する流通株に分かれる。2001年に非流通株を流通させるという改革が開始されたが、株価低迷を招き、2002年にいったん頓挫した。その後、2005年4月に、①非流通株主から流通株主への株・現金の交付、②非流通株が流通権を得てから1年間の市場売買凍結——など、流通株主に配慮した新方式で再開され、2006年末までにほとんどの上場企業が改革を完了した。



図表 6：株価動向（上海総合）



(資料) CEICより三菱東京UFJ銀行経済調査室作成

しかし、5月30日に財政部が証券取引税率を0.1%から0.3%へと引き上げると、政府が過熱抑制に本腰を入れたとの警戒感から、調整色が強まった。さらに、6月27日、財政部は、1兆5,500億元にのぼる特別国債の発行による調達資金で人民銀行から2,000億ドルの外貨準備を購入し、新設される外貨準備運用機関の資本金に充当するという計画を発表し、再度、株価下落を促した。市場から吸収する資金の規模が、預金準備率引き上げでは1回1,500億元程度であるのに対し、その10倍にも相当するからである。

ただし、当局は、銀行依存が強過ぎる現在の金融システムを修正するうえで、資本市場の育成を重要視しており、株バブルを避けたのは当然ながら、2001～2005年にみられたような長期低迷も望んでいない。7月6日に、非流通株の大量売却を規制する新ルールを公表して、ひとまず株安に歯止めをかけたのもその証左と考えられる。

以上

(執筆者のご連絡先とメッセージ)

三菱東京UFJ銀行 経済調査室

ホームページ(経済・産業レポートとマーケット情報)：http://www.bk.mufg.jp/rept_mkt/index.html



再び上昇に転じた香港の住宅価格

三菱東京UFJ銀行
企業調査部 香港駐在
シニアアナリスト 黄美艷

昨今の景気回復とは裏腹に 2005 年半ばから調整局面にあった香港の住宅価格が、2007 年に入り再び上昇に転じている。本稿では、(1)2005 年 5 月～2006 年 12 月の市況停滞期、(2)2007 年 1 月以降の市況再上昇期に分けて要因を整理するとともに、今後の見通しをまとめた。

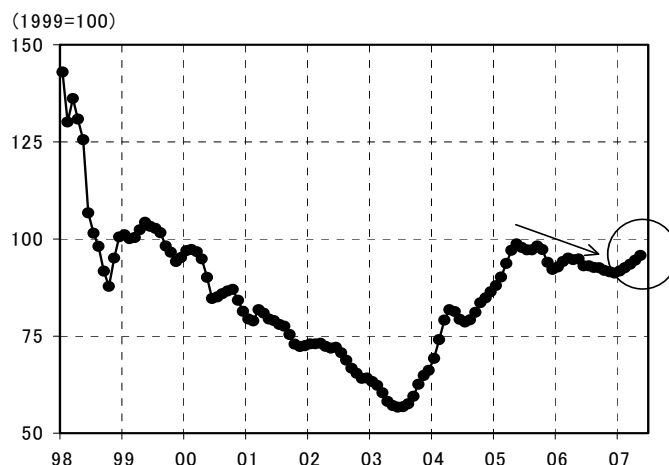
1. 再び上昇に転じた香港の住宅価格

2007 年に入り、それまで弱含みで推移してきた香港の住宅価格が再び上昇に転じている。

振り返ると、1997 年以降下落傾向を辿ってきた香港の住宅価格は 2003 年半ばに底を打ち、以後、香港景気の回復とともに急上昇してきたが、2005 年半ばに 1999 年の水準にまで戻したところで再び弱含みに転じ、香港政府発表の住宅価格インデックスは直近ピークである 2005 年 5 月時点 (98.7) から 8%低い 2006 年 12 月の水準 (91.2) まで緩やかな下落を続けてきた (図表 1)。

ところが、2007 年に入るとこうした傾向に再び変化が現れ、1 月以降、住宅価格インデックスが 5 ヶ月連続で上昇、2007 年 5 月時点では 95.8 と 2006 年 12 月を 5%上回る水準に達している。

図表 1：香港の住宅価格インデックス



(資料)Rating and Valuation Department. HKSAR

2. 背景

こうした動きの背景としては、(1)2005 年 5 月～2006 年 12 月の市況停滞期、(2)2007 年 1 月以降の市況再上昇期のそれぞれにおいて、以下の事情が影響したものと考えられる。

(1)2005 年 5 月～2006 年 12 月の市況停滞期

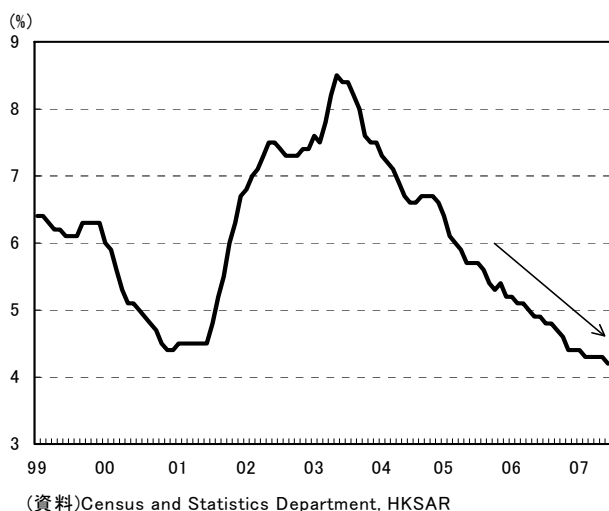
まず、2005 年 5 月から 2006 年 12 月に住宅価格インデックスが弱含みで推移したのは、2003 年以降の価格の上昇ピッチが早すぎたことの反動や金利上昇の影響が現れたものとみられる。



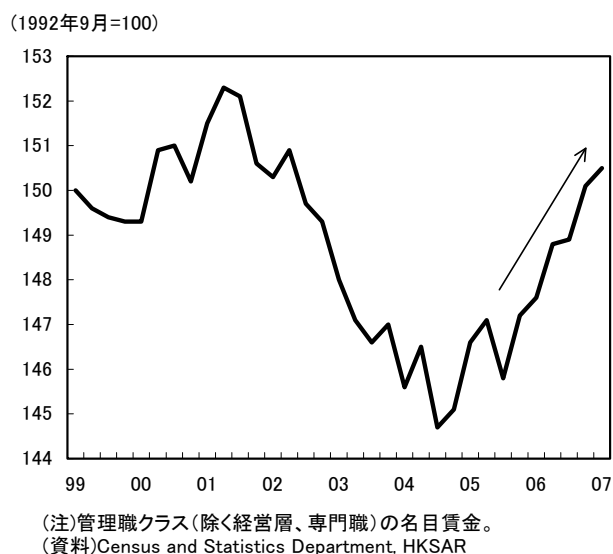
そもそも香港の住宅に対する“実需”は、2003年半ば以降、一貫して拡大基調で推移している模様である。景気回復に伴って雇用・所得環境が急速に改善（図表2、図表3）、香港市民の住宅購入意欲が高まっているうえ、金融機関をはじめとする外資系企業の香港進出が旺盛ななか（図表4）、駐在員向けの住宅需要も増加しているとみられるためである。

その一方で、ここ数年、住宅用地の供給が細ったことを主因にデベロッパーによる住宅供給ピッチが鈍ったことから（図表5）、香港のベースの住宅需給は極めてタイトに推移していると考えられる。実際、住宅空室率をみると、2003年の6.8%から2006年の5.9%へと一貫して改善が続いているし（図表6）、価格以上に実需に基づく需給のバランスを端的に示すとみられる住宅賃料インデックスをみても、住宅価格インデックスの動きとは対照的に、持続的に上昇を続けている（図表7）。

図表2：香港の失業率



図表3：香港の賃金インデックス



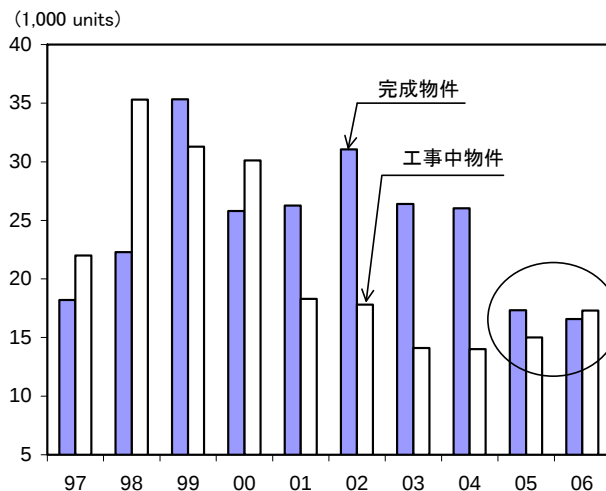
図表4：外資系企業の香港拠点
(地域統括本部、地域拠点)

(単位:社)

	2000年	2003年	2000年比 増減	2006年	2003年比 増減
地域統括拠点	855	966	+ 111	1,228	+ 262
地域拠点	1,655	2,241	+ 586	2,614	+ 373

(資料)Census and Statistics Department, HKSAR

図表5：香港の住宅供給動向



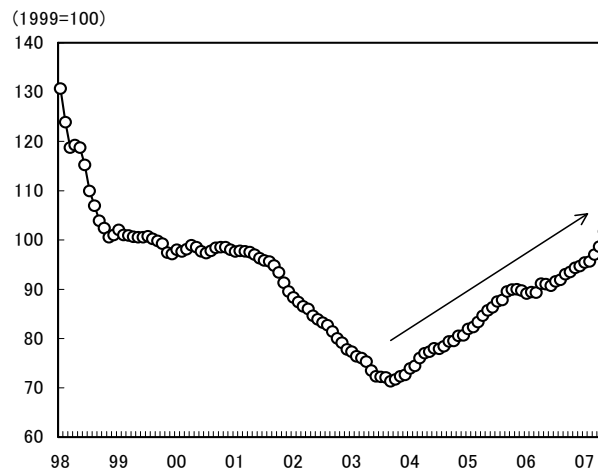


図表 6：香港の住宅空室率



(資料)Rating and Valuation Department. HKSAR.

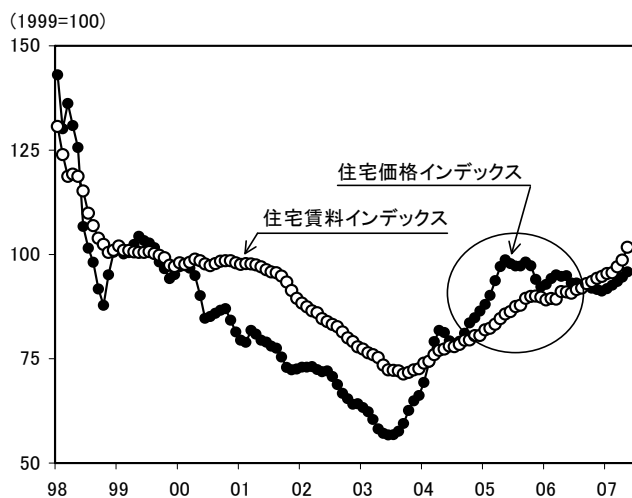
図表 7：香港の住宅賃料インデックス



(資料)Rating and Valuation Department. HKSAR.

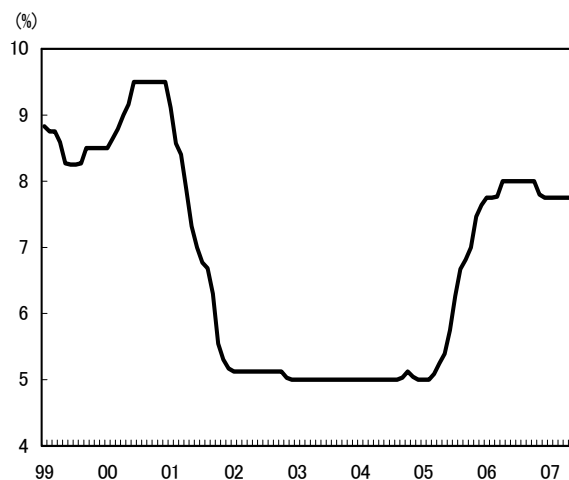
しかしながら、将来の値上がり期待も織り込んだとみられる 2003 年以降の価格上昇があまりに大きく、賃料の上昇ペースを大幅に上回る結果となったうえ（図表 8）、2005 年に入って米国金利に連動して香港の貸出金利が急上昇したことも加わり（図表 9）、正確な検証は困難なものの、この時期、賃料収入で借入金と金利を支払う“投資”という側面からみれば、香港の住宅を購入するメリットが薄れていたことが推察される。実際、2006 年に入ると、香港理工大学が電話ヒアリング調査をもとに四半期ごとに作成している香港市民の「住宅の将来価格に対するコンフィデンス指数」が低下したほか（図表 10）、住宅の売買取引件数そのものも前年比▲20.2%と縮小に転じている（図表 11）。

図表 8：香港の住宅価格インデックスと住宅賃料インデックスの対比



(資料)Rating and Valuation Department. HKSAR.

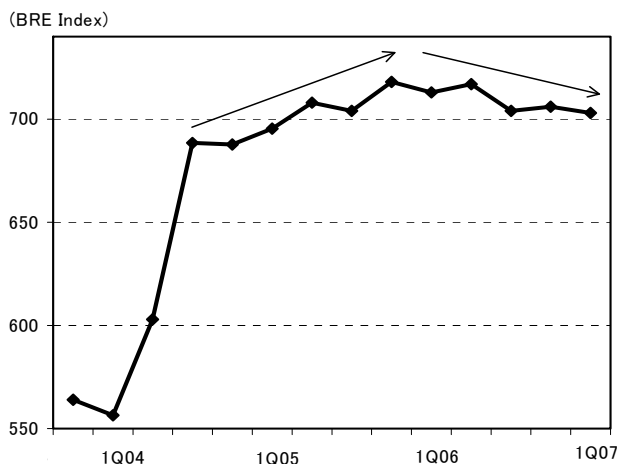
図表 9：香港の主要金融機関の最優遇貸出金利



(注)HSBCの最優遇貸出金利。
(資料)CEIC Data Co., Ltd.



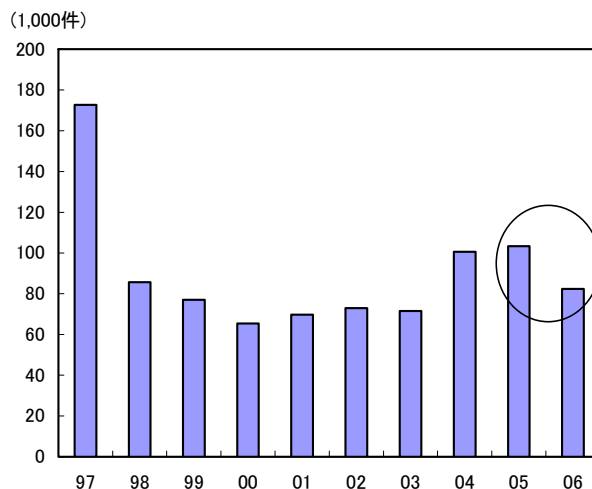
図表 10：住宅の将来価格に関するコンフィデンス指数



(注)BRE(Building and Real Estate) Indexは、ゼロ(上昇する可能性がまったくない)から1,000(必ず上昇する)の間で推移し、500を中間とする。

(資料)HK Polytechnic University

図表 11：香港における住宅売買取引件数



(資料)The Land Registry, HKSAR

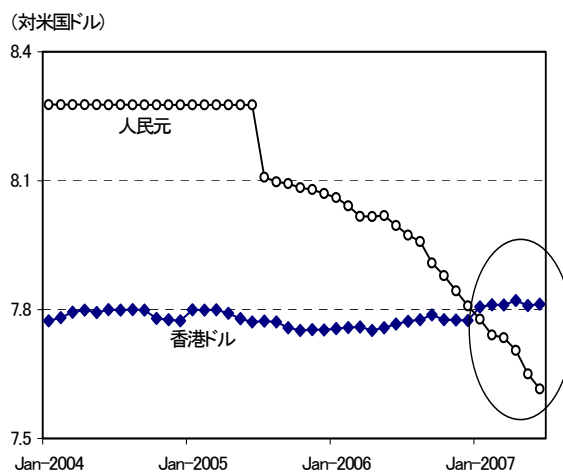
(2) 2007 年 1 月以降の市況再上昇期

それにも関わらず、2007 年 1 月以降、再度住宅価格インデックスが上昇に転じたのは、実需という観点のみならず、投資の側面からみても、再び香港の住宅に投資するメリットが出てきたためと考えられる。

すなわち、米国金利の上昇に歯止めがかかったほか、顧客確保に向け香港の大手銀行の間で最優遇貸出金利を引き下げる動きが相次いだこともあって、2007 年に入り、金利が緩やかに低下している（前掲図表 9）。また、前掲図表 8 から 2007 年 1 月以降の住宅価格インデックスと住宅賃料インデックスのバランスをみると、2005 年 5 月から 2006 年 12 月にかけての価格下落を通じ、賃料の上昇幅と比べた場合の価格上昇幅の調整が進んだ様子がみてとれる。このため、実需はもとより投資という観点からみても、再び香港の住宅を購入するメリットが出てきた可能性がある。実際、香港政府の土地登記所の発表によれば、2007 年 1～6 月の住宅売買取引件数は 53,621 件と前年同期を 35.6%も上回っている。

加えて見逃せないのは、2007 年に入り、中国本土の投資家による投資が増えている可能性があることである。足元の中国本土からの投資がどの程度であるかを直接把握することはできないが、各種報道では、「人民元高の進展と 2007 年 1 月の人民元と香港ドルの対米ドル価値の逆転（図表 12）が香港の住宅への投資を加速させている」、「昨年の中国の株価上昇で投資資金を稼いだ個人が、株価の先行きに関する不透明感が高まるなかでポートフォリオの一部を香港不動産に振り向け始めた（図表 13）」、「深圳の住宅価格が高騰するなかで、香港の住宅投資にシフトする動きがみられる」といった指摘が見受けられており、話題となるような香港の超高級物件を中国本土の個人が購入したとの報道も増えている。

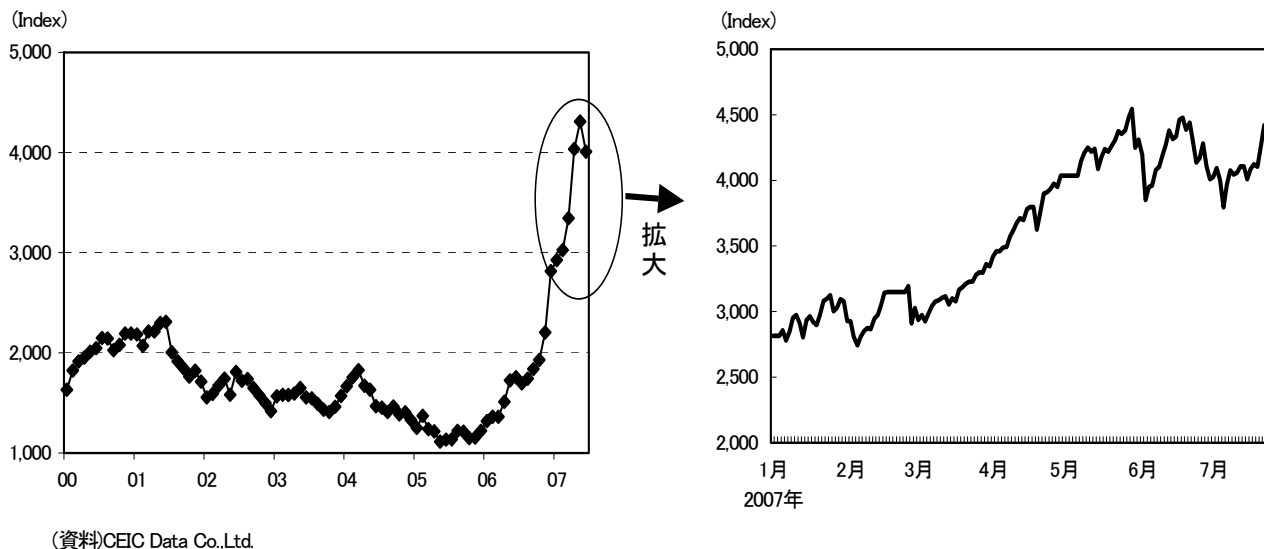
図表 12：人民元と香港ドルの対米ドル価値



(資料)CEIC Data Co., Ltd.



図表 13：中国の株価指数（上海 A 株）



3. 今後の見通し

今後も住宅価格は当面、上昇傾向を維持するとみられる。

まず、この先も香港経済が好調を維持すると見込まれ、住宅に対する実需が拡大が続くことが予想される。中国経済が年率 10%を超える勢いで成長するなか、その恩恵を受ける形で貿易・サービス・小売・金融業等を中心に年率 6~7%で成長してきた香港経済であるが、今後も中国の輸出動向に一定の留意が必要とはいえ^(注 1)、中国本土へのゲートウェイとしての香港の機能が短期間で大きく崩れる可能性は低く、また消費を柱とする内需も堅調に推移するとみられることから、香港経済全体として年率 4~5%での成長は可能であろう^(注 2)。このため、雇用所得環境の改善や外資系企業の進出等を背景に住宅の実需も引き続き旺盛なものが見込まれる。

(注 1)ここ数年、中国政府は、貿易黒字の削減に向け、特定品目に関する加工貿易禁止、輸出増値税の還付取り消しや還付率引き下げなどの政策を相次いで打ち出している（これらにより輸出企業にとって輸出のメリットが薄れることになる）。2007 年 1~6 月の中国の輸出総額は前年同期を 27.6%上回っており、今のところ輸出抑制効果はさほど現れていないが、中国政府は対象品目を広げる方向にあり、この先、輸出抑制に一定の効果が現れる可能性がある。

(注 2)香港政府は、2007 年の香港の実質 GDP 成長率を 4.5~5.5%と予想している。

その一方で、住宅の新規供給は、比較的絞り込まれた状況が続く見通しである。香港政府の発表によれば、2007 年の完成物件数は 12,740 戸で前年比▲23.2%と大幅減少、2008 年も 16,010 戸と 2007 年比では 25.7%増えるとはいえ、2003~2004 年の 26,000 戸台に比べると約 6 割の水準にとどまる見通しである（図表 14）。

図表 14：香港の住宅供給見通し

(単位：件)

	2003	2004	2005	2006	2007(予)	2008(予)
完成物件数	26,400	26,040	17,320	16,580	12,740	16,010
前年比	▲15.0%	▲1.4%	▲33.5%	▲4.3%	▲23.2%	25.7%

(資料)Rating and Valuation Department, HKSAR



このため、ベースの需給がタイトに推移、住宅賃料も上昇傾向が続くことが見込まれ、この先、米国金利が大きく上昇する可能性が低いことも勘案すると、実需に基づく購入はもとより、中国本土からの投資を含めた投資目的の住宅購入も活発に行われることになりそうだ。

ただし、あまりに住宅価格の上昇ピッチが早く、賃料の上昇ピッチを大きく上回るようなことがあれば、2005年5月から2006年12月にかけての状況と同じく、価格が調整される恐れがゼロとはいえない。方向として価格上昇が見込まれる香港の住宅市場であるが、賃料と価格のバランスに留意してウォッチしていく必要がある。

以 上

(執筆者の連絡先)

三菱東京UFJ銀行 企業調査部 香港駐在 黄 美艷 (英語可、日本語不可) /大榎

住所 : 6F AIG Tower, 1 Connaught Road, Central, Hong Kong

TEL:852-2249-3028 (黄) / 852-2249-3030 (大榎) FAX:852-2521-8541



基準金利上げ+利息税減税について

三菱東京UFJ銀行（中国）有限公司
市場業務部 為替資金課長
田中 利朗

7月20日、午後7時過ぎに中国人民銀行は人民币預金・貸出の基準金利の利上げを発表した。タイミングとしては大方の予想通りであった。今回も前回5月の利上げの際の「三つの矢（人民币変動幅拡大、利上げ、預金準備率引上げ）」と同様、複数の方策を一時に出すことになったが、今回は国務院の「利息減税 20%→5%」というものであった。「一加一減（一足して、一引いて）」という見出しが翌日以降の経済紙面に躍ることになった今回の引き締め策について纏めてみた。

1. 利上げ幅について

（2007年以降の利上げ幅）出所：各種資料より BTMU（中国）市場業務部作成

預金	2007/3/18	上昇幅	2007/5/18	上昇幅	2007/7/21	上昇幅
流動性預金 普通預金	0.72%	0.00%	0.72%	0.00%	0.81%	0.09%
定期預金 3ヶ月	1.98%	0.18%	2.07%	0.09%	2.34%	0.27%
6ヶ月	2.43%	0.18%	2.61%	0.18%	2.88%	0.27%
1年	2.79%	0.27%	3.06%	0.27%	3.33%	0.27%
2年	3.33%	0.27%	3.69%	0.36%	3.96%	0.27%
3年	3.96%	0.27%	4.41%	0.45%	4.68%	0.27%
5年	4.41%	0.27%	4.95%	0.54%	5.22%	0.27%
中央銀行預け金金利						
中銀預金(法定準備金)	1.89%	0.00%	1.89%	0.00%	1.89%	0.00%
中銀預金(超過準備金)	0.99%	0.00%	0.99%	0.00%	0.99%	0.00%
短期貸出						
6ヶ月	5.67%	0.09%	5.85%	0.18%	6.03%	0.18%
1年	6.39%	0.27%	6.57%	0.18%	6.84%	0.27%
中長期貸出						
1-3年	6.57%	0.27%	6.75%	0.18%	7.02%	0.27%
3-5年	6.75%	0.27%	6.93%	0.18%	7.20%	0.27%
5年超	7.11%	0.27%	7.20%	0.09%	7.38%	0.18%



今回の利上げのポイントについていくつか上記の表で記しておきたい。各期間の平均利上げ幅は3回の利上げで大差ないものの、今回の利上げについては、以下の濃淡がついている。

- ① 普通預金を5年ぶりに変動（中央銀行預け金金利は据え置き）。
- ② 従来より上げ幅を抑えられてきた期間6ヶ月の貸出については、今回の利上げ幅も0.18%に留めた。
- ③ 各商業銀行で資産・負債の大部分を占める短期部分についての利上げ幅が0.27%（期間6ヶ月の貸出を除く）であり、従前の利上げ幅より大きい。

それぞれ、①・②は銀行の収益にとっては比較的大きな影響があると思われる。国家統計局の統計では今年度の上半期時点で、中国国内の個人普通預金は6兆3,740億元、企業の流動性預金は8兆2,962億元に達しており、国内商業銀行の資金調達率の30%~40%を占めている。この部分は貸出に回されるとともに、その11.5%以上が準備金もしくは決済用超過準備金として人民銀行に還流して預け金の形を取っている。つまりはこの部分におけるマージンは減少することになる。

また、貸出金利期間の中で最も多くを占める6ヶ月貸出金利の上昇幅は0.18%に抑えられている。これに対する6ヶ月定期金利は0.27%の利上げとなり、この期間をとっても銀行のマージンは減っていることになる。これまでの利上げが、流動性預金金利を0.72%に据え置いたままで、結果的に常に銀行の金利マージンを押し上げてきたのとは異なり、銀行のマージン拡大の余地が少なくなっていることが今回は特徴的であると言える。

2. 利息減税について

個人を対象とした利息減税の目的は明確で、過熱しているとされる株式投資を抑え、安定した経済成長の基礎となる預金を促すというものである。

中長期的には株式から預金へのシフトは考えられなくはないが、もともとこの利息税の歴史はアジア通貨危機後の1999年からと浅い上、当時の導入目的が個人消費を拡大する、というものであったことを考えると、当初の目的は既に果たしたといえるわけで、現時点での過熱とも言える経済成長率のもとでは、株式市場の如何にかかわらず税率の低下或いは廃止がされても当然であったとも言える。

銀行収益に限って言えば、今回の利息減税では基本的に収益に対する直接的な影響はない。また、企業収益に与える影響も限定的である。

3. 各市場への影響

利上げ+利息税減税発表後の各市場への影響は今のところ極めて軽微、と言わざるを得ない。

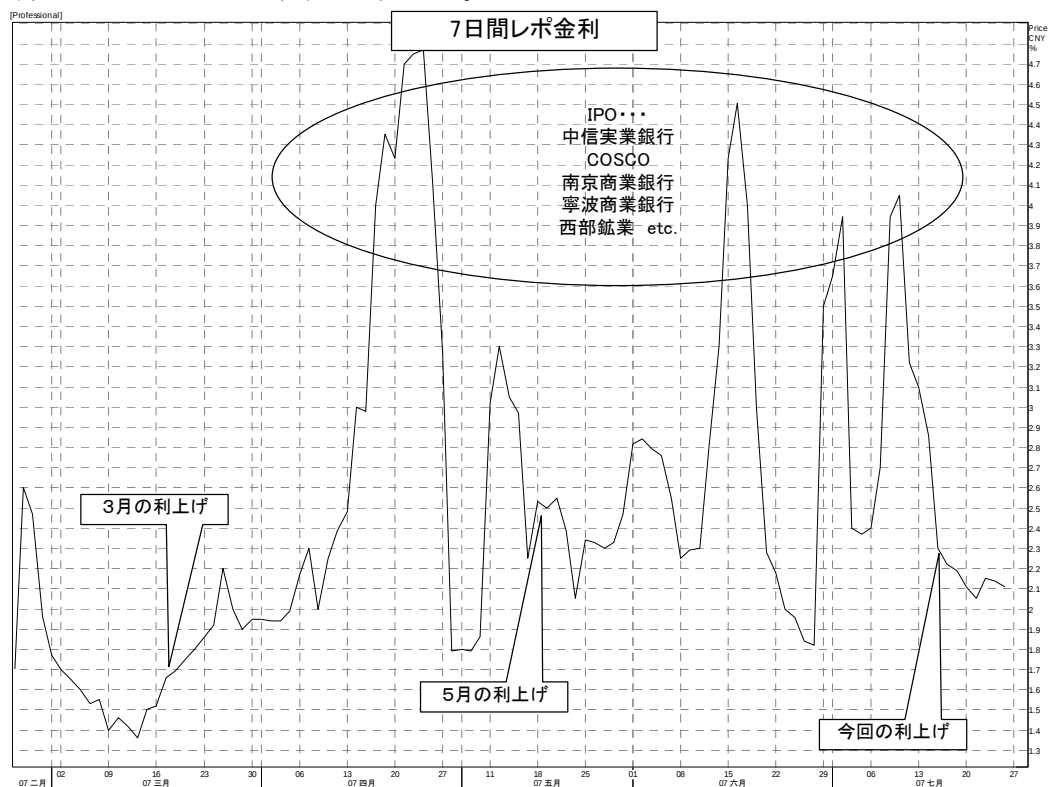
① 株式市場

利上げ後は逆に続伸。27日の終値ベースでは4,323ポイントを付けるに至っている。要因としては、逆に「この程度の引き締め策で済んだ」ことを好感しているようだ。市場ではすでに「0.54%の利上げ」と「利息税の撤廃」をシナリオとして織り込んでいたものと思われる。



②金利市場

短期金融市場についても同様、指標金利の7日間レポ金利は利上げ後はむしろ落ち着いてきている。これは大型のIPOが一巡したのが要因である。基準金利利上げと市場金利指標との直接の関連性は薄くなってきている印象さえ受ける。





③人民元為替市場

裁定の働いていない市場とは言え、足元では米国金利上げ観測が遠のく中、基準金利の引上げは一応、人民元の切り上げ圧力になる筈だが、再三本稿でも述べてきたように金利裁定の働かない市場ではそもそも敏感な反応は見られない。



4. 引き締め政策の限界

今回の引き締め政策による各市場への軽微な影響を鑑みると、各市場とも引き締め政策の「限界」をそろそろ見切ってきたのではないかとさえ感じられる。人民元基準金利引上げは、最後に残されていた流動性預金金利引上げを行ったが、これは逆に超過準備預金金利というキャップまでの距離を縮まったことを意味するだけとなった。この7-9月で更なる利上げを予想するレポートも多いが、必ずしも効果的になるものとは思われない。また、利息税の減税は20%→5%まで引き下げてしまえば、次の調整は残されておらず、一回限りのものとならざるを得ない。

次の大型政策は「特別国債」ということになるが、市場の評価がまだ定まっていない中、発行は市場での消化状態を見定めながらのものとならざるを得ないと思われる。

以 上 (2007年7月27日)



スペシャリストの目

投資：中国の石炭と天然ガスの動向

三菱UFJリサーチ&コンサルティング
コンサルティング事業本部
シニアコンサルタント

2007年7月2日に中国国家統計局・工業、交通統計局は《2006年中国エネルギー統計年鑑》の發布会を北京で開催した。本年鑑で最新のデータとして2005年までのエネルギー状況を記載している。本稿では、BPの提供する2007世界エネルギー統計及びEIA資料、本年鑑などの資料を基に、今後の中国のエネルギー消費動向、特に石炭と石炭の代替エネルギーとして注目されている天然ガスに焦点をあて考察を与えたい。

(1) 中国の省エネは進む傾向

ここ数年、中国全体でのエネルギー総消費量の前年比の伸びは2003年の15.3%、2004年の16.1%と高い伸びを示していたが、2005年に10.6%となり、若干落ち着いた印象を与えている。GDPの伸びが2003年10.1%、2004年10.1%、2005年10.4%と継続して10%台の高い伸びと比較すると、省エネ効率が向上しているといえるだろう。これは、2005年1月の省エネルギー中長期計画で提案された、各産業界のエネルギー効率(表1)の目標値設定が影響していると推察される。

表1 エネルギー中長期計画における削減目標

	2000年	2010年 ※1	2020年
火力発電石炭消費 (g標準炭/MWh)	392	355	320
			18.3%の削減
鉄鋼エネルギー消費量 (1kg標準炭/t)	906	730	700
			22.7%の削減
10種非鉄金属総合エネルギー消費量 (t標準炭/t)	4.809	4.595	4.45
			7.4%の削減
石油精製ポイントエネルギー消費量 (kg標準油/精製ポイント)	14	12	10
			28.5%の削減
セメント総合エネルギー消費量 (1kg標準炭/t)	181	148	129
			28.7%の削減
建材総合エネルギー消費量 (1kg標準炭/m ²)	10.04	9.2	7.2
			28.2%の削減
鉄道運輸総合エネルギー消費量 (1トン標準炭/百万トン換算km)	10.41	9.4	9
			13.5%の削減

出典：エネルギー中長期計画

※1 エネルギー発展における十一五計画(2007年4月)から追記



2006 年以降、「2010 年までに GDP あたり 20% の省エネ削減を目標とする」として「省エネ」や「エネルギーの効率化」が政府号令の基、主に工場を中心して実践されている。そのなかで、1 年当たりの削減目標である 4% を 2006 年に実現できたのは北京市のみであった。2006 年上半期には中国全体で 0.8% 上昇しており、北京市以外の全ての省で実現できていない。なお、あまり日本には紹介されていないと思うが、上述 20% の目標数値は各省一律の数字ではない。表 2 にその数値を示す。

表 2 において赤く表記されている山西省、山東省、内蒙古自治区、吉林省は 20% 以上の削減を課せられている省である。いずれも石炭の産地であり、山西省、山東省は中国のエネルギー消費上位 N01 と N02 である。一方、水色で表記された省は、他省と比較し産業が少なく省の歳入が少ない地域である。こうした省の削減目標は 20% 以下になっている。ここで注目したいのは広東省である。広東省は省レベルの省エネ法が一番早く施行された地域で、エネルギー消費は中国全体の N03 であるにもかかわらず、単位 GDP あたりのエネルギー消費量は中国で一番少ない。すなわち、省エネの努力をしているということで、削減目標設定を少なくしたと推察される。

表 2 中国の各省における GDP 辺りの省エネ率の目標値

地 区	2005年 基数 (標準炭/ 万元)	2010年 目標 (標準炭/ 万元)	削減目標 値(%)	地 区	2005年 基数 (標準炭/ 万元)	2010年 目標 (標準炭/ 万元)	削減目標 値(%)	地 区	2005年 基数 (標準炭/ 万元)	2010年 目標 (標準炭/ 万元)	削減目標 値(%)
全 国	1.22	0.98	20	浙 江	0.9	0.72	20	重 庆	1.42	1.14	20
北 京	0.8	0.64	20	安 徽	1.21	0.97	20	四 川	1.53	1.22	20
天 津	1.11	0.89	20	福 建	0.94	0.79	16	貴 州	3.25	2.6	20
河 北	1.96	1.57	20	江 西	1.06	0.85	20	云 南	1.73	1.44	17
山 西	2.95	2.21	25	山 東	1.28	1	22	西 藏	1.45	1.28	12
内 蒙 古	2.48	1.86	25	河 南	1.38	1.1	20	陝 西	1.48	1.18	20
辽 宁	1.83	1.46	20	湖 北	1.51	1.21	20	甘 肃	2.26	1.81	20
吉 林	1.65	1.16	30	湖 南	1.4	1.12	20	青 海	3.07	2.55	17
黒 龍 江	1.46	1.17	20	广 东	0.79	0.66	16	宁 夏	4.14	3.31	20
上 海	0.88	0.7	20	广 西	1.22	1.04	15	新 疆	2.11	1.69	20
江 苏	0.92	0.74	20	海 南	0.92	0.81	12				

出典：06 年 9 月 17 日公表 第 11 次五ヵ年規画 GDP エネルギー削減指標

(2) 中国のエネルギー消費量

中国のエネルギー効率は向上していることが推察されるが、エネルギー消費の総量は減少しているわけではない。図 1 にエネルギー消費量の推移を図 2 にエネルギー消費量の内訳を示す。全てのエネルギー項目で増加傾向である。特筆すべきは、2005 年のエネルギー消費量は 2000 年の 1.6 倍もの伸びである。世界においてもこうした急激な伸びを示す国は少ないのではなかろうか。

石炭消費はエネルギー総量の 69% を占めており、この状況は 2000 年から横ばいである。中国は石炭から代替エネルギーへの燃料転換方策を打ち出しているが、依然として石炭が主要エネルギーであることには変わらない。

図 1 中国におけるエネルギー消費量の推移

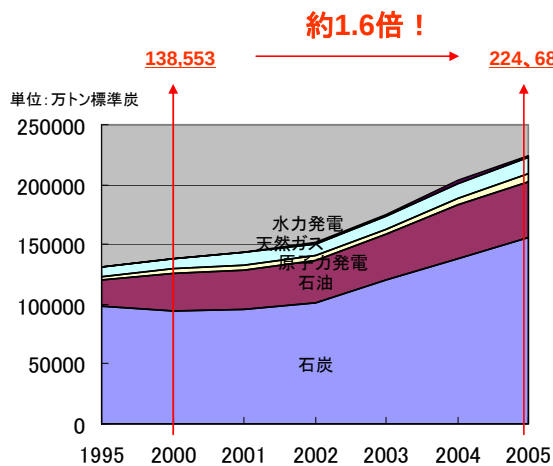
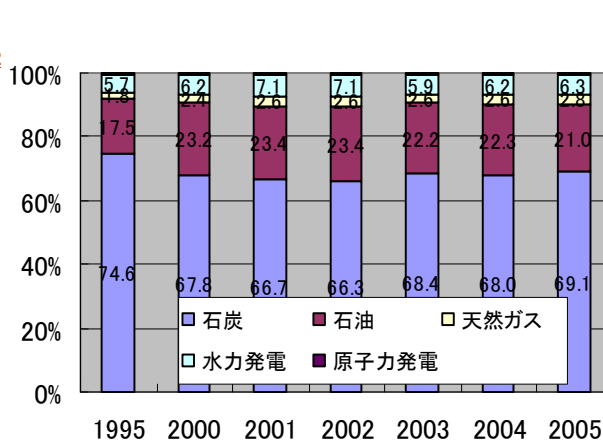


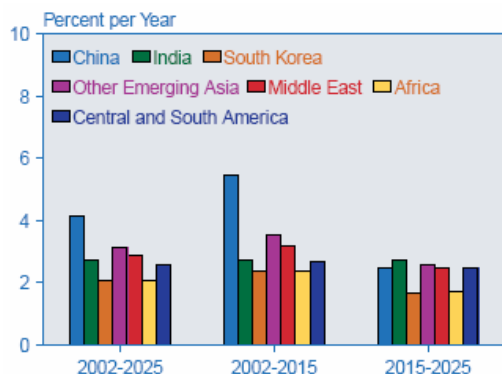
図 2 エネルギー消費量の内訳





2005 年における IEA の試算を図 3 新興国のエネルギー消費の将来予測、図 4 に世界のエネルギー消費の将来予測を示している。図 3 では 2002～2025 年まで年平均 3.9% の増加率、2002 年～2015 年の間では年平均約 5.5% の増加率であるとの予測している。また、図 4 は IEA の 2004 年の試算であるが、2002 年から 2030 年の 28 年間で 2.39 倍であると予測していた。しかし、現実には図 1 に示したように、2000 年から 2005 年のわずか 5 年の間に 1.6 倍という高い伸びを示しており、予測をはるかに上回る数値を示している。EIA の試算は大幅に修正する必要があるだろう。

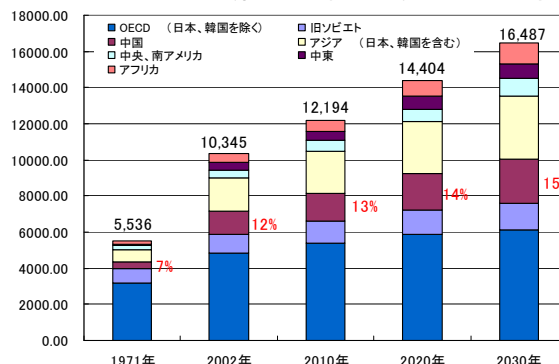
図 3 新興地域の産業業界のエネルギー消費の将来予測



出典：EIA / International Energy Outlook 2005
Energy Outlook 2004

図 4 世界のエネルギー消費予測

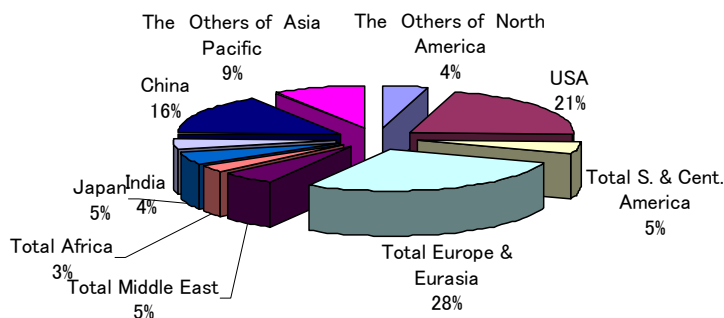
(赤字は中国の世界における割合)



出典：EIA / International

図 4 では、2002 年の世界における中国のエネルギー消費が 12%、2010 年には 13%、2030 年には 15% (赤字表示) を占めることを表しているが、現実には 2006 年の時点で、すでに 16% に達していることがわかる (2006 年の BP のデータ：図 5)。

図 5 2006 年 各国の世界におけるエネルギー消費占有率



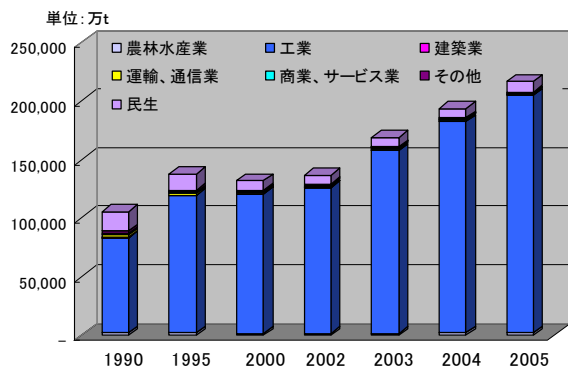
出典：BP statistical_review_full_report_workbook_2007

(3) 石炭消費量の同行

さて、石炭が中国の主要なエネルギーであることは述べたでは、石炭はどの業界で消費されているのであろうか。中国の石炭はその 93.5% を工業で消費している (中国の業界別石炭消費の推移：図 6)。そして、全体の 71% をエネルギー供給で、うち 66% を電力 (全体の 47.6% に相当) で消費している (エネルギー転換分野における石炭消費の推移：図 7)

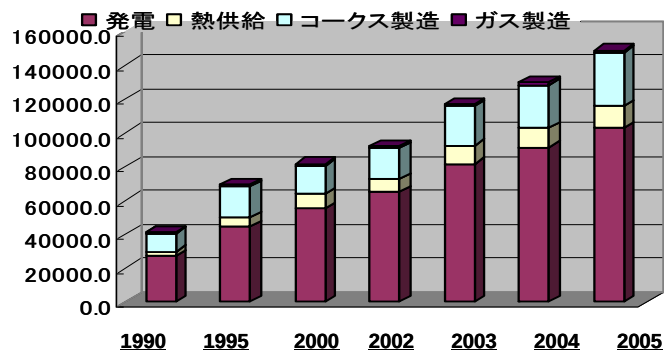


図6 中国の業界別石炭消費の推移



出典：2006 中国エネルギー統計年鑑

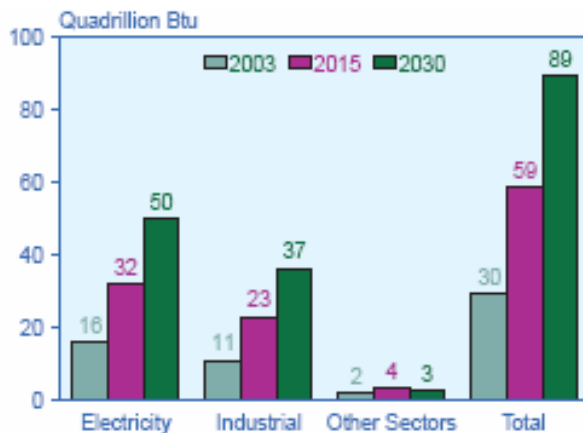
図7 エネルギー転換分野における石炭消費の推移：
単位万 t



出典：2006 中国エネルギー統計年鑑

石炭消費についても IEA が将来の消費予測を試算している。図8に示す。2030年には2003年の約3倍の伸びとなることを推察している。中国は2006年時点で生産、消費ともに世界の中で1位の国家であり、図8ではその状況がさらに加速して消費していくことを示している。

図8 中国の将来の消費予測



出典：IEA International Energy Outlook 2006

(4) 石炭の代替エネルギーとしての天然ガスの状況

次第に石炭から天然ガスに、また石炭からの加工技術の発展により、石炭から石油を加工精製 (GTL) ほか、ジメチルエーテル (以下 DME) が普及すると思われる。既に DME は 100 万 t (年産) の工場の設立が数多く計画されている。最も大規模な計画はアメリカ資本の入る年産 200 万 t の工場である。

また、天然ガスへの燃料転換も進みつつある。中国で天然ガスの産出が多いのは、四川省、新疆ウイグル自治区などの西部地域であるが、これをパイプラインで沿岸部に供給する (大陸横断型) 方法と、沿岸部に沿って輸入 LNG の受け入れ施設を設け、周辺地域に供給する方法を取っている。下記に主な計画を示す。



①「西気東輸」計画

西部内陸の天然ガスをパイプラインで上海を中心とした需要地に輸送する計画。既に完成済み。

②オルドスガス田第二期開発計画

③ロシア、オーストラリア、インドネシアからの LNG 輸入計画 (CN00C, ペトロチャイナなど) 広東省、福建省への供給。第一号のプロジェクトは深圳。2006 年 5 月 25 日から受け入れを開始している。輸入元はオーストラリア。

④トルクメニスタンから中央アジア 2 国を経由

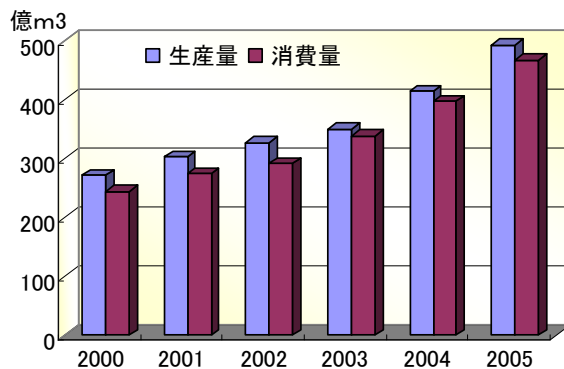
2009 年からの 30 年間に、毎年、中国へ 300 億立方メートルの天然ガスを輸出する予定。ウズベキスタン、カザフスタンを経由して、西気東輸につなぐ予定。

⑤日中中間線でのガス田開発

平湖では 1999 年に上海へのガス供給を開始。

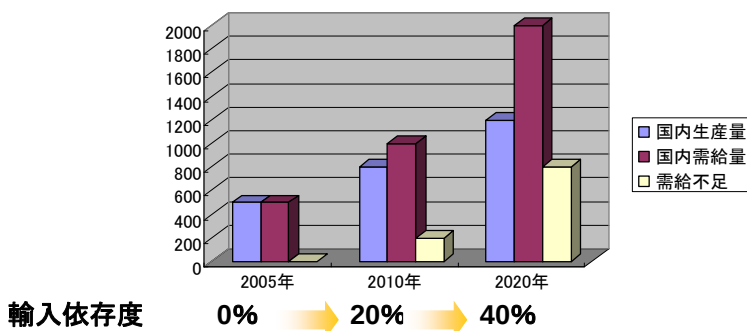
図 9 に天然ガスの消費量の推移と図 10 に天然ガスの将来の消費予測を示す。図 9 では実データとして 2005 年まで消費量が生産量を超えてはいないが、図 10 の将来予測を見ると、2010 年には供給不足になることがわかる。2020 年には 40%相当分を輸入せねばならない。この点を見越し、沿岸部に LNG 受け入れ施設を設ける計画である。既にその第 1 号施設として、昨年 8 月に広東省の大鵬鎮のガスステーションが稼動した。深圳市、東莞市、広州市、仏山市、香港へ及び発電所に供給を開始している。表 3 に中国の LNG ガスステーションの設置計画を示す。

図 9 中国の天然ガスの消費量の推移



出典：中国エネルギー統計2006より作成

図 10 天然ガスの将来の消費予測



出典：2005 中国石油天然ガス企業分析報告



表3 2015年までの輸入天然ガス計画量(百万トン/年)

	海口 (海南)	深圳 (広東)	秀峙	寧波	上海	如東	青島	河北・天津	大連	北海
2005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	-	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-
2008	-	3.9	2.6	-	-	-	3.0	-	-	-
2010	1.0	9.9	2.6	4.0	4.0	3.0	5.0	-	-	-
2012	2.0	12.9	2.6	4.0	4.0	3.0	5.0	2.0	3.0	
2015	3.0	12.9	5.0	10.0	10.0	5.0	5.0	3.0	6.0	3.0

出典: EIA / International Energy Outlook 2006

南から北の主要都市に全て輸入 LNG を供給する予定である。上海の LNG ガスステーションは上記表の 2010 年から前倒しとなり、2009 年に完成予定である。このように将来の天然ガス不足に対応する措置を取っているのである。とはいっても、思わぬ見当違いが起きている。上海は現在天然ガス不足なのである。「西気東輸」で上海に運ばれるはずであった LNG を途中の北京、天津で消費されてしまい、予定の供給量を確保できなくなってしまうのである。実際に、昨年の冬には、蘇州、上海で天然ガスの供給が一部の工場でストップとなった。そのため、ボイラーで蒸気を製造することができ、工場の稼動を停止した日本企業も存在する。こうした措置が起きたのは、冬季の電力不足解消のため、新設の天然ガス火力 3 サイトが稼動し、天然ガスが供給されたことも理由のひとつと考えられる。また、上海の家庭での利用も増加したことも理由のひとつだ。同様な事態は、上海近郊の蘇州、無錫でも起きてしまった。

おそらく 2009 年の上海 LNG の供給開始と四川省からのパイプライン完成までの 2 年間は冬季のガス不足が心配されるところである。一部の企業では、重油と天然ガスのデュアルフュエル設備を完備したボイラーを検討していると聞いている。こうした地域レベルでのエネルギー供給リスクに如何にして対処すべきかが肝要である。また、メーカー及びエネルギー関連事業者はこうした事態をビジネスチャンスと捉えるべきであろう。

最後に

中国は省がひとつの国と考えてよいほど広大な土地と豊富な資源を持っている。当然ながら事業投資する際にはエネルギーインフラを確認すべきであるが、その際にエネルギー源の選択肢を検討しておいたほうが良い。電力不足に加え、ガス不足とエネルギーリスクは確実に存在するのである。中国政府はこうした問題には場当たりの対応しかしない。新規エネルギー源も含めてエネルギー供給リスクに対処すべきと考える。

以上

(執筆者のご連絡とメッセージ)

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(上海)有限公司

上海市浦東新区陸家嘴環路 1233 号 匯亜大厦 2301 室

T E L : 86-21-5888-3590 FAX: 86-21-5047-2180



税務会計：中国の会計・税務

プライスウォーターハウスクーパース中国
会計、税務、経営管理、について、日頃日系企業の皆様からご質問を受ける内容の内、実用的なものについて、Q&A形式で解説致します。

◆会計 (担当：小鯛ゆかり)

Question：

新企業会計基準では固定資産原価に算入できる借入金利息の範囲が変更になったと聞きました。具体的にどのような点が変更されるのでしょうか。

Answer：

現在の中国企業会計基準では、固定資産を取得するために借入金を利用した場合、以下の3つの基準を同時に満たしていれば、その固定資産が予定された使用可能な状態に達するまでに要した借入利息は、固定資産の取得原価に算入することが強制されています。

- i) 資産に係る支出が既に発生している。
- ii) 借入費用も既に発生している。
- iii) 資産が予定された使用可能な状態になるまでに必要な購入建設活動が既に開始されている。

この対象となる資産は、購入または自家建設の固定資産であり、取得原価算入の対象となる利息は、その固定資産を購入するために借り入れた「特定借入金」のみとなっています。また外貨建借入金の場合は、その借入から発生する為替差損益についても同様に取得原価に算入します。

中国新企業会計基準においても、固定資産取得に関する利息を取得原価に算入しなければならないという基本原則は維持されています。但し、その資産、借入金側の範囲に変更がなされています。まず利息算入の対象となる資産は固定資産だけでなく、使用可能な状態または販売可能な状態に達するまでに長期間必要な投資不動産や棚卸資産も対象となり、その範囲が拡大されています。また借入金の対象は、特定借入金のみでなく一般の借入金でも資産取得と直接関連付けられる場合、利息算入計算の対象とされ、こちらも範囲が広がっています。この変更は、特に製造会社で大規模な設備投資を必要とする企業では影響が発生することが想定されますので、注意が必要です。

日本の企業会計基準では、借入金利息の処理は原則として発生時に費用処理とされており、一定の要件を満たした場合に資産計上が容認される形となっています。従って、現地法人が中国新企業会計基準に移行した場合であっても、こちらの点については依然、日本の企業会計基準などと会計基準の差異が発生する恐れがありますのでご留意願います。



◆税務 (担当：夏静)

Q: 一部商品の増値税輸出還付率が低くなるようですが、その通達の概要と影響について、教えてください。

長期にわたる貿易黒字の抑制、高エネルギー消費・高汚染・資源（「兩高一資」）のコントロール、ハイテク・新テク製品輸出の賞罰明確といった原則に基づき、また、産業構造を更に整理するため、2007年6月19日に、財政部及び国家税務総局による「財政部、国家税務総局 一部商品の増値税輸出還付率引き下げに関する通知」（財政[2007]90号、「新規定」）が発行されました。

今回の輸出還付率の調整は広範囲にわたり、変更幅が比較的広く、調整方式も主に三つに分けられています。例えば、輸出増値税還付の取消（方式A）、輸出還付率の引下げ（方式B）及び輸出還付方式から輸出免税方式への変更（方式C）です。今回調整対象となった2,831種の商品は、下記のエネルギー消費需要の大きい・汚染懸念・低技術及び低付加価値製品を含みます。

- 建設材料
- 基礎金属、鉱産物及びその製品
- 化学品
- 動物、植物製品
- 服飾及び紡織品
- 電気、機械製品

輸出製品に含まれる仕入増値税を還付する現行の輸出還付政策に基づき、今回の輸出還付率調整は、上述したA、B、Cに分類される商品により、増値税の影響程度が異なります。

- 方式A – 輸出製品が国内販売と見なされる可能性があり、影響は比較的大きい。
- 方式B – 輸出前に負担する仕入増値税の一部が輸出企業の製品原価に組み入れられる。
輸出価格を高めに調整することで、補填できる。
- 方式C – 輸出前に負担する仕入増値税額は全て輸出企業の製品原価に組み入れられる。

新規定は2007年7月1日より施行され、ごく一部の商品若しくはプロジェクト（例えば、船舶、長期的な対外請負プロジェクトなど）の還付率の調整に対しては、一定の経過措置がとられます。

今回の還付率調整の影響は重大であると考えられます。具体的には下記のように纏められます。

- (1) 国内企業の輸出コストを上昇させることにより、国外仕入者の仕入コストが増加する（仕入への影響）
- (2) 生産企業の輸出に対する優遇税制が減少することにより、より多くの製品が国内市場に向けられる（市場への影響）
- (3) 多国籍企業が中国で生産企業を設立する際の評価に影響を与える（「世界の工場」への影響）



2007年1～5月において、中国の貿易黒字は増加する一方で、その増加傾向は止まるところを知りません。しかしながら、輸出還付を削減することはある程度、輸出を制限する手段の一つとなります。とはいっても、当該手段の有効性の検証のために、時間的が必要でしょう。

◆経営管理 (担当：須原誠)

Question

本社より決算・財務報告にかかわる業務プロセスの内部統制を整備するように指示を受け、現在作業を進めています。文書化を進めた後、どのように内部統制を評価するのか、また本番期に向けてどのような準備を進めれば良いのか、今ひとつイメージがつかめません。今後の展開について簡単にご説明してください。

Answer

内部統制評価の実施基準では、決算・財務報告に係る業務プロセスを、「全社的な観点で評価することが適切と考えられるもの」と「財務報告への影響を勘案して個別に評価対象に追加することが適切なもの」に整理されます。

全社的な観点で評価することが適切と考えられる内部統制の主な焦点は、決算において採用する会計方針、総勘定元帳から財務諸表を作成する手続、本社への連結決算報告上の留意事項を記載した期末決算報告手順書等の内容を在中国現地法人財務担当者が十分に理解し、現場作業者にその決算手続を周知徹底させているかどうかにおかれます。全社的な観点で評価することが適切と考えられる内部統制に対する監査手続は、貴社においてグループ会計方針が示され、明確な手続が確立されている場合は、本社J-SOX担当部署が準備したチェックリスト等を用い全社的な観点から評価することが可能です。

「財務報告への影響を勘案して個別に評価対象に追加することが適切なもの」としては、決算処理手続等が該当するとされます。例をあげれば、引当金、固定資産の減損損失、繰延税金資産（負債）等の見積り及び経営者による予測を伴う重要な勘定科目に係る業務プロセスで財務報告に及ぼす影響が最終的に大きくなる可能性があるもの等が個別の評価対象として追加されます。個別に評価対象に追加された場合、フローチャート、業務記述書、RCM等に基づき、他の業務プロセスに対する監査手続と同様の手続を実施し、経営者による当該プロセスの内部統制の整備状況の有効性及び運用状況の有効性を評価することになります。

決算・財務報告プロセスに係る内部統制の不備が決算期末日ぎりぎりになって発見された場合、修正することは容易でないだけでなく、発見事項がそのまま重要な欠陥に該当する可能性が極めて高くなります。内部統制監査の実施基準においては、期末日までに内部統制に関する重要な変更があった場合に適切な追加手続が実施されることを前提に、必ずしも該当期の期末日以降でなく、適切な時期に評価を行うことができることとなっています。

在中国現地法人としては、2007年中に日中両カ国語で期末決算報告手順書を整備すると共に、さらに決算処理手続の文書化と内部統制評価を実施し、現時点での内部統制上の不備と改善策を明確化する必要があります。その上で、2008年中に四半期もしくは半期決算等の作業を



通じ、決算・財務報告プロセスの内部統制上の不備の改善状況を検証し、J-SOX対象年度決算に備えることをお勧めします。

(執筆者のご連絡先とメッセージ)

ブライスウォーターハウスコーパース中国

中国日系業務担当パートナー 齊藤剛

中国上海市湖滨路 202 号普華永道中心 11 楼

Tel : 86+21-61238888

Fax : 86+21-61238800



人事：多様化する雇用形態 - 1

Pasona Group

6月29日の中国全国人民代表大会常務委員会で成立した「中華人民共和国労働契約法」が今後の雇用契約のみならず、人事管理、労務管理、人事戦略に大きな影響を与えられ、中国国内のみならず、日本においても解説セミナーの開催が盛んです。

これまで、高い人材流動率が人事管理の大きな課題であり、各社ともリテンション策（引止め策、留才措施）に苦慮して来ました。例えば、昨年の上海市人事局の情報では、20代の上海人の1社あたりの平均勤続期間は21ヶ月と公表されており、中国進出日系企業各社に於いては、人材引止め策は大きな課題となっていました。

ところが、雇用の有期契約期間が限定される今回の新法発布に際しては、労働契約解除リスクが大きな課題として取り上げられています。

昨今、今回の労働契約法の確定が中国の人事管理におけるホットトピックスとなっていますが、中国進出企業の雇用・人事管理の現場では、拡大、高度化する中国事業の担い手として、多様な人材ニーズが発生しており、これらの人材の確保・活用の為に、雇用契約の多様化が急速に進んでいます。

本号では、中国進出日系企業、日中間人材雇用の雇用形態の多様化に関して現状を検証して参ります。

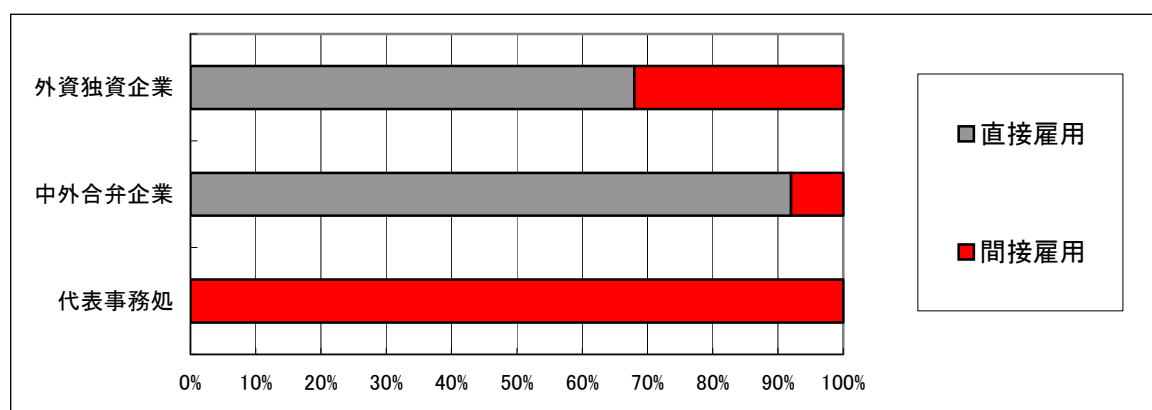
1 中国進出外資系企業の雇用形態の変遷

改革開放政策がすすみ、外資独資企業、外国法人の駐在員事務所が認可されるに伴い、人事雇用権を認めていない独資企業、駐在員事務所へ人材を派遣する機関として、対外貿易経済局の管轄下に対外服務公司（通称 FESCO）が設立され、外資系企業向けに人材派遣（間接雇用）を開始しました。

その後、外資独資企業、駐在員事務所とも序々に直接雇用権が付与され、現在に至っています。

図1はパソナグループ調査（求人企業分析）による在中日系企業の進出形態別雇用形態です。

図1：進出形態別、現地採用スタッフの雇用形態





2 中国進出企業の雇用形態の多様化

日系海外法人の人材構成は、従来の本社派遣駐在員と現地人現地採用スタッフという2種類の雇用形態/人材構成から、日本人現地採用者の活用、第三国人材(TCN)の登用、グローバル採用の導入等、あらたな人材活用施策により、雇用形態が多様化しています。

図2は現在の中国現地法人従業員の雇用形態です。

図2：日系中国現地法人従業員の雇用形態

分類 NO.	雇用元	雇用契約	従業員国籍
1	現地法人	パート	中国国籍
2		派遣（間接雇用）	中国国籍
3		正社員（直接雇用）	中国国籍
4			日本人
5			第三国籍
6	日本本社	契約社員	中国国籍
7			日本人
8			第三国籍
9		正社員	中国国籍
10			日本人
11			第三国籍
12	第三国現地法人	正社員	第三国籍

図3は日本労働研究機構の日系グローバル企業の人材マネジメント調査から、各地域の日系企業における雇用形態の多様化実態を報告した数字です。中国では、2004年以降、雇用形態の多様化が急速に進んでおり、現在は1社あたりの人数も増加しているものと思われますが、調査時点では、日系企業の海外進出履歴の長い他地域で、雇用契約の多様化が先行して始まっていた実態が解かります。

図3：日系海外法人における雇用形態多様化の実態

(2004年9月 JIL レポート：日系グローバル企業の人材マネジメント調査) 人/社

地域	出向転籍者	現地採用日本人	第三国からの出向転籍者
中国 (89 社)	5.43 人	0.51 人	0.02 人
その他アジア	8.64 人	2.68 人	0.14 人
欧州	6.17 人	3.76 人	0.11 人
北米	12.48 人	6.41 人	0.06 人
平均	7.5 人	3.4 人	0.11 人

3 雇用形態別留意点

① 中国現地法人契約 - パート雇用

中国では、長らくパートタイマーという雇用形態は法的には存在しませんでした。が、実態に鑑み、2003年5月に、労働社会保障部の《非全日制労働者に対する若干問題意見》にてパートタイマーの定義がなされ、実態としては、各地方政府の条例に従い運用されてきました（上海市：2002



年5月、北京市：2003年10月 発布)。

今回の新法では、国家レベルで、パート雇用の労働時間制限、最低賃金、給与支給方法、労働契約に関して規定を定めています。

② 中国現地法人契約 - 派遣雇用

今回成立した労働契約法では、派遣雇用に関しては、派遣会社と派遣社員とは最短2年間の雇用契約の締結が規定されていますが、運用細目は今後の決定を待つことになります。

従来、中国における人材派遣は、日本の労働者派遣法における人材派遣とは異なり、基本的には、雇用、人事管理のアウトソーシングという位置づけでした。今回発布された労働契約法では、事実上はじめて「労働者派遣」に関する規定を定めたと言えます。

中国における現行の派遣制度では、従業員は雇用契約を派遣会社と締結しますが、派遣先企業とも覚書を取り交わすことがあり、派遣先企業の就業規則にも拘束されます。また、業務指示、評価、報酬、昇格・昇給等すべて、自社雇用正社員と同様の扱いです。実質的には、中国では「正社員」と「派遣社員」という概念はなく、「直接雇用」と「間接雇用」という概念です。

企業によっては、採用決定した社員に対して、自社のベネフィットプランを選択するか、派遣会社のプランを選択するか、「自社雇用」と「間接雇用」を社員に選択させる企業もあります。

コスト的にも、中国における派遣雇用は、直接雇用コストの削減とはなりません。自社雇用同様の直接雇用コストに派遣会社の管理費を上乗せして支払う必要があります。派遣会社の管理費と、自社における人事管理間接コストの比較次第で、コスト削減となるのか如何か判断は異なります。雇用リスクに関しては、社員との交渉等を派遣会社に依頼することも可能ですが、実際は雇用元との雇用リスクは大差が無いのが実情です。

派遣会社は、中国に事業体がない海外の法人との派遣契約締結が可能です。新規法人立ち上げ期や、マーケットリサーチの際に有効活用が可能です。中国国内勤務が前提で、中国国内に勤務先オフィスが無い場合等の為、ビジネスセンターを併設している派遣会社も少なくありません。

下記は直接雇用と間接雇用（派遣）の比較です。

図4：直接雇用、間接雇用の比較

	直接雇用	間接雇用	日本の一般派遣
雇用契約期間	2回目の雇用契約までは交渉次第。3回目以降は原則無期限雇用契約（労働契約法）。 現行は基本的に1～3年の契約期間の更新。勤続10年以上で無期限雇用契約可。	契約期間設定可能。派遣期間の分割契約不可（労働契約法）。 現行は基本的に1年毎の契約更新。	派遣先の希望に応じ、短期派遣、契約更新（原則3年以内）可能。
雇用契約	勤務先⇔社員	派遣会社⇔派遣スタッフ 会社規定（職務、労働報酬、評価制度、福利厚生等）の告知は派遣先企業⇔派遣スタッフ。	派遣会社⇔派遣スタッフ。職務、労働報酬、福利厚生等は全て派遣会社規定。



職種	制限なし。	基本的に臨時、補助的、事務的な職務。(労働契約法) 現行は制限なし。	制限職種あり。(労働者派遣法)
採用時面接	可	可(指名派遣も可)	不可
評価	雇用元＝勤務先企業	派遣先企業＝勤務先企業	派遣会社
福利厚生	雇用元＝勤務先企業	派遣会社&勤務先企業	派遣会社
就業規則	雇用元＝勤務先企業	派遣会社&勤務先企業	派遣会社
直接(雇用)コスト	通常雇用コスト(*1) (給与、賞与、手当、法定福利費、法定外福利費等)	(*1) + 派遣会社管理費	正社員とは別体系。 一般的には雇用コスト削減可。
間接(雇用)コスト	人事管理業務コスト	人事管理業務コスト軽減可。	人事管理業務コスト軽減可。
解雇リスク	労働契約に準拠。	派遣会社との契約調整要。現段階では細目未決定。	派遣契約解除条項に準拠。リスク小。
企業内労働組合	加入可	加入可	加入不可
その他		海外法人も契約可。	

今回の雇用契約法は、労働者保護色の濃い雇用契約へのゆり戻しとされていますが、一面では、多様化する雇用形態に対応するための法整備の第一歩とも言えます。
企業にとっては、多様化する雇用形態を如何に戦略的に組み合わせ、効果的な人材活用を実施するかが今後の課題と言えます。

次号では、中国国内の人材市場の人材流動のみならず、国境を越えた日中間人材市場の人材流動、グローバルな規模での人材の動きが活発化する中、本社・グループ会社採用、外国籍人材活用等の雇用の広域化に併せた雇用形態の多様化の実態と課題を引き続き検証して参ります。

(執筆者のご連絡先とメッセージ)

中国： パソナ上海

上海市淮海中路 222 号力宝広場 910 室 〒200021

TEL：86-21-5382-8210 FAX：86-21-5382-8219

E-mail：pasona@pasona.com.cn

パソナ広州

広州市天河北路 233 号中信広場写字楼 1416 号室 〒510613

TEL：86-20-3891-1701 FAX：86-20-3891-1702

E-mail：jsgz@pasona.com.cn

パソナ北京

北京市東城区東長安街 1 号東方広場西 1 弁公楼 603B 室

TEL：86-10-8518-7172 FAX：86-10-8518-7173

E-mail：beijing@pasona.com.cn

日本： 株式会社 パソナグローバル

東京都千代田区大手町 2-1-1 大手町野村ビル

TEL：03-6214-1571 FAX：03-5200-3077

E-mail：info@pasona-global.com



MUFG中国ネットワーク



三菱東京UFJ銀行(中国)有限公司

拠 点	住 所	電 話
北 京 支 店	北京市朝陽区東三環北路5号 北京発展大厦2楼	86-10-6590-8888
天 津 支 店 天津 濱 海 出 張 所	天津市南京路75号 天津国際大厦21楼 天津市天津経済技術開発区第三大街51号 濱海金融街西区2号楼A座3階	86-22-2311-0088 86-22-5982-8855
大 連 支 店 大連経済技術開発区出張所	大連市西崗区中山路147号 森茂大厦11楼 大連市大連経済技術開発区金馬路138号 古耕国際商務大厦18階	86-411-8360-6000 86-411-8793-5300
無 錫 支 店	江蘇省無錫市新区長江路16号 無錫軟件園10楼	86-510-8521-1818
上 海 支 店	上海市浦東新区陸家嘴環路1233号AZIA中心20階	86-21-6888-1666
深 圳 支 店	深圳市羅湖区建設路2022号 深圳国際金融大厦16楼	86-755-8222-3060

三菱東京UFJ銀行

拠 点	住 所	電 話
上 海 支 店	上海市浦東新区陸家嘴環路1233号AZIA中心23階	86-21-5047-5566
成 都 駐 在 員 事 務 所	四川省成都市總府街31号 成都總府皇冠假日酒店 (ホリデイインクラウンプラザ) 2617号室	86-28-8674-5575
広 州 駐 在 員 事 務 所	広東省広州市天河北路233号 中信広場28-02室	86-20-3877-0268
瀋 陽 駐 在 員 事 務 所	遼寧省瀋陽市瀋河区悦賓街1号 方園大厦7階705号	86-24-2250-5599
香 港 支 店	8F AIG Tower, 1 Connaught Road, Central, Hong Kong	852-2823-6666
九 龍 支 店	15F Peninsula Office Tower, 18 Middle Road, Kowloon, Hong Kong	852-2315-4333
台 北 支 店	台湾台北市民生東路3段109号聯邦企業大厦9階	886-2-2514-0598

【本邦におけるご照会先】

国際業務部 中国業務支援室

東京：03-5252-1648（代表） 大阪：06-6206-8434（代表） 名古屋：052-211-0944（代表）

「BTMU中国月報」編集責任：三菱東京UFJ銀行 国際業務部 中国業務支援室 情報開発チーム

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいませ、宜しくお願い申し上げます。当資料は信頼できるとされる情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また、当資料は著作物であり、著作権法により保護されております。