

BTMU CHINA WEEKLY

トピックス: 上海外高橋保税区企業の最近の動きと「運営センター」について

保税区は外資に対する卸小売業の全面開放以前は、外国企業が例外的に独資形態により交易市場等の機関を介することで、実質的に輸出入や国内販売が可能な地域として脚光を浴びてきたが、2004年12月11日より保税区以外の一般地域でも自ら内販権と貿易権を有する独資による販売会社の設立が可能となったことから、保税区の優位性が低下するのではないかと懸念する声が高まった。

加えて、2006年1月施行から施行された「会社法」と「会社登記管理条例」により、営業活動を行う連絡事務所の存続が不可とされた為、実態的に営業活動を行って来た保税区企業が有する区外連絡事務所は「分公司」(支店)への転換という対応を迫られることになった。

然し、進出企業数の最も多い上海外高橋保税区を例にとってみると、以下の通り新規進出数こそ減少しているものの、既存企業についてはその後、経営範囲を拡大して正式に内販権と貿易権を取得する動きが着実に進行し、経営範囲の拡大と同時に区外連絡事務所の分公司化も順調に進んでいるようだ。

＜上海外高橋保税区データ/2007年1月現在(出所:上海外高橋保税区管理委員会)＞

- ◇ **進出企業数(登録ベース):** 約 10,000 社
(注1: 香港=21%、国内=24%、日本15%、米国=10%、EU=5%、その他25%。但し、香港からの進出の中に日系企業が多数含まれるものと思われる。注2: 実際に稼働している企業は上記のうちの約6割。注3: 7割が貿易型企業。)
- ◇ **新規進出企業数:** 2006年461社(2005年942社)
- ◇ **経営範囲を拡大(内販権と貿易権を取得)した企業数:** 約900社
- ◇ **うち保税区外事務所を分公司した企業数:** 約300社(注: 経営範囲を拡大した企業は順次区外事務所の分公司化手続きを進めている。)
- ◇ **保税区貿易型企業で保税区外に販社を設立した企業:** 約50社。
(注: 殆どの企業が保税区企業への経営範囲拡大を認めることを明らかにした2005年7月以前に設立されたもの。)

こうした中、上海外高橋保税区管理委員会は、2006年1月の外高橋保税区の11・5(第11次5ヵ年計画)期間の財政補助政策において、外高橋保税区に設立された中国内の営業・販売統括を行う会社で一定の条件を満たした企業に対し財政補填を行う「運営センター」という新たなビジネス・モデルを打ち出し、昨年10月の第一次認定以来現在迄に約20社(うち日系企業6社)が「運営センター」に認定された。

＜上海外高橋保税区「運営センター」の概要＞

- ◇ **認定条件:** ①登録資本金100万米ドル以上、②年間売上高15億人民元以上、③年間納付税額10,000万人民元以上、④親会社の総資産が4億米ドル以上、⑤保税区内のオフィス面積が100㎡以上
- ◇ **可能な業務:** ①流通販売、②保税倉庫保管、仲介貿易、③マーケティング・サービス、技術コンサルティング、アフターサービス、商業性の簡単な加工、④その他の経営、管理、サービス活動、等
- ◇ **優遇措置:** ①企業所得税、増値税、営業税の一部還付(財政補助)、②高級管理職に対する個人所得税の一部還付(財政補助)

中国が旧来の輸出拠点に加え内販市場としても捉えられるようになる中で、「運営センター」に認定された外高橋保税区企業が、保税貨物と共に非保税貨物の取り扱い(内販権と貿易権を取得した場合)も可能という保税区企業の優位性を活かし、国内グループ企業の輸出入と国内販売業務並びにその付随業務を「運営センター」に集約する動きが見え始めている。

また、「運営センター」に対して対外決済に伴う外貨管理の緩和を検討中とも言われており、実現すれば貿易・非貿易決済の効率化が図られ、貿易業務の統括機能の利便性の向上にも繋がることが予想される。

但し、保税区の「運営センター」の業務範囲は上述の通り、現状商業性の「営業活動」を主体とする統括機能に限られる一方、上海浦东新区に登録された「多国籍企業地域本部」であれば、認可を得て外貨資金管理等の「財務活動」における統括機能が可能とされている。また、保税区の「運営センター」に類似した優遇政策を区外の上海市全体に拡大することが検討されているとの噂も聞かれる。

外高橋保税区に現法を有する日系企業の中には、販売を軸とした中国国内での統括を指向する先が少なくないが、統括機能の構築に当たっては引き続き保税区内外における政策動向への注意も必要なようだ。

CHINA WEEKLY DIGEST

1. 経済

●発改委、所得格差拡大に関するレポートを発表

国家発展改革委員会(以下、発改委)は1月31日、「我国の賃金分配の基本状況及び主な問題」を発表した。同レポートによると、1990年代から中国の正規従業員の賃金は2桁増を続けており、1990-1997年の平均伸び率は17.1%、1998年-2005年では13.7%の伸び率になった。

一方、所有制別、産業別の従業員の平均賃金格差は拡大しつつある。1990-2005年、国有企業、集団企業及び他の所有制企業の平均賃金伸び率はそれぞれ15.3%、13.5%、12.9%になっており、国有企業の平均賃金伸び率は殆どの年で他の所有制企業の伸び率を上回った。1990-2002年の金融保険業、郵政電信業、電力及びガス供給業の平均賃金伸び率はそれぞれ20.2%、17.0%、16.4%になり、採掘業、建設業等を大きく上回った。

なお、1990-2002年、賃金所得最高業種と最低業種の格差は1.76:1から2.99:1に拡大したが、2003-2005の3年で4.63:1、4.60:1、4.88:1と急速に拡大しており、福祉関連項目などを入れると、格差は更に大きくなると指摘されている。

3. 貿易・投資

●「電子情報製品汚染抑制管理弁法」3月1日に施行

EU諸国で導入されたRoHS指令をうけ「電子情報製品汚染抑制管理弁法」(以下、弁法)が3月より施行される。電子情報製品廃棄物による環境汚染を管理・軽減し、有害物質の代替・廃棄物減量を促進し、環境保護を図ることが目的。

対象製品は、電子通信製品、ラジオテレビ製品、計算機、家庭用電子製品、電子計量機器、電子専用製品、電子部品電子素子、電子応用製品、電子材料製品等の製品と部品であり、計1,800種類の電子製品が含まれる。RoHS指令と同様に有害物質とされたのは、鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、ポリ臭化ビフェニル(PBB)、ポリ臭化ジフェニルエーテル(PBDE)等。

電子情報製品の汚染抑制措置については、第一に電子製品の設計、生産において有害物質を減少させること、第二に設計、生産、販売及び輸入において有害物質の名称及び含有量、電子情報製品の環境保護使用期限を明記すること、第三に、電子情報製品の有害物質に関する国家標準及び産業標準をクリアできない製品の販売と輸入を禁止すること等が実施される。

2. 産業

●2006年の鉄鋼生産量は4億トンを超す

発改委の1月26日の発表によると、2006年中国の粗鋼生産量は4億1878万トンで前年比18.5%増加した。銑鉄は4億417万トンで同19.8%増、鋼材は4億6,685万トンで同24.5%増となった。経済成長に伴い、鉄鋼業投資が急増し、規定違反の投資や後進技術を採用した投資も多発したことから、2003年から中央政府は鉄鋼業に対しマクロコントロールを強化してきた。この中で鉄鋼生産量が高い伸びを続けた背景は需要が堅調であったことと見られている。2006年、統計対象となった重点製鉄所の生産販売率は99.4%になった。

地域別では、2006年の華東と華北の粗鋼生産量は2億8,077万トンに達し、総生産量の67%を占めた。生産量の上位5省市は河北省(8,467万トン)、江蘇省(5,816万トン)、山東省(4,088万トン)、遼寧省(3,987万トン)、上海市(2,130万トン)。

●2006年、国有企業の利益は1兆円を超す

2006年、全国の国有企業は前年比19.5%増の10.7兆円の売上高を達成し、利益では同19.7%増の1.1兆円になった。うち中央企業の売上高は8.2兆円、同20.5%増、利益は7,700億元、同18.1%増となった。産業別では電力、機械製造、紡績、非鉄金属製造、建築材料、自動車の利益率は高く、鉄鋼業の利益も前年のマイナスから6.2%増になった。

4. 金融・為替

●中国人民銀行は3年物手形の発行を再開

人民銀行は1月29日、従来の1年物と3ヶ月物の発行に加え、2月1日から通常の公開市場操作で3年物の人民銀行手形を定期的(毎週木曜日)に発行する通知を出した。人民銀行はこれまで、公開市場操作を1年以内の短期流動性の供給調節手段として利用してきたが、今後、3年物手形は過剰流動性吸収の主な手段のひとつとなる。またこの措置は、人民銀行の過剰流動性のコントロールと貸出急増抑制強化への強い意向を示すものとも見られている。

●中国農業銀行の株式制改革が本格的に始動

2月1日、中国農業銀行は同行の株式制改革作業が本格的にスタートしたことを発表した。国有四大銀行のうち最後の株式制改革銀行となる。

改革の方針は「農業、農村、農民に目を向け、全体改革、商業化運営、適切な時期に上場」で、現在の国有独資銀行を株式制銀行に転換し、自己資本比率等の経営指標を改善させ、国際競争力のある銀行となることを目指す。なお、2006年末時点で、農業銀行の資産総額は5兆3,646億元、預金残高は4兆7,452億元、貸出残高は3兆1,228億元。拠点数は24,900箇所、従業員人数は45万人にのぼる。

EXPERT VIEW

労働契約法（草案）の概要と日系企業への影響（2）

前回に続き昨年 12 月 14 日（木）に弊行が毎月一回行っている、「BTMU 中国経営支援セミナー」で、露木・赤澤法律事務所の赤澤弁護士からご説明頂いた「労働契約法（草案）の概要と日系企業への影響」についての概要と争点をまとめてみたい。尚、本セミナー開催後の 12 月 24 日に、全人代常務委員会第 25 回会議で、第二次労働契約草案が審議されたので、その修正部分（関係箇所のみ）に関しても追記する。

（7）訓練、秘密保持及び競業制限

第 15 条 雇用単位は、労働者に訓練費用を提供し、当該労働者に 6 か月以上に亘って職場を離れた専門的技術訓練を受けさせた場合には、労働者と服務期間及び労働者が服務期間の約定に違反した場合に雇用単位に違約金を支払う旨を約定することができる。当該違約金は、服務期間において履行しなかった部分の分担すべき訓練費用を超えてはならない。

第 16 条 雇用単位は、その商業秘密を熟知する労働者と、労働契約が終了し、又は解除された後の一定期間内において、労働者が同単位と同種の製品を生産し、又は同種の業務を経営する競争関係にあるその他の雇用単位に就職してはならず、雇用単位と競争関係にある同種の製品又は業務を自ら開業して生産し、又は経営してもならない旨を労働契約中に約定することができる。

2. 前項に定める競業制限の範囲は、雇用単位と実際に競争関係を形成することができる地域に限定しなければならない。競業制限期間は、2 年を超えてはならない。

3. 雇用単位が労働者と競業制限を約定した場合には、同時に、労働者と労働契約が終了し、又は解除された場合に労働者に対して支払われる競業制限の経済補償を約定しなければならない。その金額は労働者の当該雇用単位における年賃金収入を下回ってはならない。労働者が競業制限の約定に違反した場合には雇用単位に対し違約金を支払わなければならない。その金額は雇用単位が労働者に支払う競業制限の経済補償の 3 倍を超えてはならない。

<争点>

- ① 訓練実施は、職場を離れる訓練のみが対象となり、社内研修等は対象とならないのか？
- ② 「商業秘密を熟知する」という条件は、具体的にはどのようなことなのか？情報を公衆が知らないこと、情報が権利者に経済的利益をもたらす実用性を有すること、秘密保持措置が講じられていることの条件が厳格に要求されるのか？
- ② 競合規制は、期間 2 年、地域制限、経済補償の 3 倍という範囲で十分か？労働者は 3 倍の違約金を払えば責任がないのか？

<第 15 条：第二次修正案>

1. 雇用単位が養成訓練費用を提供し、労働者に 1 ヶ月以上の生産現場を離れて専門技術要請訓練を行う場合、労働者と服務期間を約定することができる。労働者が服務期間の約定に違反した場合、約定に基づき雇用単位に違約金を支払わなければならない。

2. 服務期間違反の違約金について約定する金額は、雇用単位が提供する養成訓練費用を超えてはならない。違約時に労働者が支払う違約金は、服務期間の履行していない部分で分担すべき養成訓練費用を超えてはならない。
3. 雇用単位が労働者と約定する服務期間が比較的長い場合、雇用単位は賃金調整システムに基づき労働者の服務期間の労働報酬を引き上げなければならない。

＜第 16 条：第二次修正案＞

1. 雇用単位の商業秘密を守る義務のある労働者に対して、雇用単位は労働契約、又は秘密保持合意の中で労働者との間で競業制限条項を約定することができ、かつ労働契約の解除又は終了後、競業制限時間において労働者に対して月ごとに経済補償を支払うことを約定できる。労働者が競業制限の約定に違反した場合には、約定に基づき雇用単位に対して違約金を支払わなければならない。
2. 競業制限の人員は、高級管理人員、高級技術人員、及びその他雇用単位の商業的秘
密を知り得る人員に限る。競業制限の範囲、地域、期間は、雇用単位と労働者の約
定によるものとし、競業制限の約定は法律・法規の規定に違反してはならない。
3. 競業制限は 2 年を超えてはならない。

（８）労働契約の無効及び取消し

第 20 条 取消請求権を有する雇用単位又は労働者が労働契約取消事由を知り、又は知るべき日から 1 年以内に取消請求権を行使しなかった場合には、当該取消請求権は消滅する。

＜争点＞

- ①取消請求権の行使期間 1 年は、「（公訴）時効期間」なのか？当該行使は、労働仲裁機構又は人民法院に対する申立て、又は訴えの提起によることをいうのか？

（９）労働契約の履行及び変更

第 24 条 雇用単位と労働者は、労働契約の規定に従い、全面的に各自の義務を履行しなければならない。労働者本人は、実際に労働契約に約定した業務に従事しなければならない。

2. 労働力派遣単位及び受入単位は、労働力派遣合意の約定に基づき、派遣される労働者に対する義務を履行しなければならない。労働力派遣合意の約定が不明確である場合には、労働条件及び労働保護等、労働過程と直接関連する義務については受入単位が履行し、その他の義務については労働力派遣単位が履行する。

第 26 条 雇用単位が合併した場合には、労働契約は、合併後にその権利義務を継承する雇用単位が継続して履行し、又は協議により労働者の同意を経て合併前の雇用単位が労働者と労働契約を解除し、同時に合併後にその権利義務を承継する雇用単位と労働者が新たに労働契約を締結しなければならない。

2. 雇用単位が分割した場合には、労働契約は、分割後の雇用単位が分割合意の計画に係る権利義務に従い継続して履行し、又は協議により労働者の同意を経て分割前の雇用単位が労働者と労働契約を解除し、同時に分割後の雇用単位と労働者が新たに労働契約を締結しなければならない。

第 29 条 雇用単位と労働者とが協議により合意した場合には、労働契約に約定した内容を変更することができる。

2. 労働契約の変更は、書面により変更内容を記載し、雇用単位及び労働者の双方が署名し、又は押印することを経て効力が生ずる。

<争点>

- ① 会社の合併又は分割により労働契約を解除して労働者の削減を図ることはできないのか？
- ② 合併又は分割における賃金等を含む労働契約内容の変更は、原雇用単位が労働者と労働契約を解除し、同時に新雇用単位と労働者が新たに労働契約を締結する方式による場合にのみ、認められるのか？
- ③ 集団契約は、包括承継されるのか？
- ④ 労働契約のいかなる内容の変更も、労働者との書面合意を要するのか？口頭での承諾は、その効力を争うことができないのか？

(10) 労働契約の解除及び終了

第31条 労働者に次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、労働契約を解除することができる。

- (1) 試用期間において採用条件に適合しないことが証明されたとき。
- (2) 雇用単位の規則制度に対して重大に違反し、雇用単位の規則制度に従い労働契約を解除すべきとき。
- (3) 重大な職務上の過失、不正な自己利得により、雇用単位の利益に重大な損害をもたらしたとき。
- (4) 労働者が同時にその他の雇用単位と労働関係を確立し、業務上の任務の完了に対して重大な影響を及ぼし、雇用単位がこれを指摘しても、これを拒絶して改善しないとき。
- (5) 法により刑事責任を追及されたとき。

第32条 次に掲げる事由の一がある場合には、雇用単位は、30日前までに、労働者本人に書面により通知し、又は労働者の1か月の賃金を規定外で支払った後に、固定期間がない労働契約を解除することができる。

- (1) 労働者が疾病し、又は業務外で負傷し、所定の医療期間が満了した後に元の業務に従事することができず、かつ、労働契約の変更について雇用単位と協議により合意することができないとき。
- (2) 労働者が業務の任に堪えないことが証明され、訓練又は業務職位の調整を経て、なお業務の任に堪えることができないとき。
- (3) 労働契約の締結時に根拠とした客観状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行するすべがなくなり、雇用単位と労働者とが協議をしても、労働契約内容の変更又は労働契約の中断について合意に達しないとき。

<争点>

- ① 他の会社との間で労働関係が生じた場合においても、「業務上の任務の完了に対して重大な影響を及ぼし、雇用単位がこれを指摘しても、これを拒絶して改善しない」という事情がない場合には、労働契約を解除することができないということか？
- ② 労働契約解除事由（懲戒解雇事由）は、規則制度に規定しておく必要があるのか？
- ③ 固定期間がある労働契約及び一定業務の完成を期間とする労働契約も、「労働法」第26条により解除することができるのか？
- ⑤ 長期勤続し、いわゆる幹部労働者となった者に対しても、上記の規則がそのまま適用されるのか？経営者層の労働契約管理と一般労働者の労働契約管理の分離制度が認められるか？

(11) 労働力派遣

第40条 労働者が派遣されて受入単位での業務が満1年となった場合において、受入単位が当該労働者を継続して使用するときは、労働力派遣単位が労働者と締結した労働契約は終了し、受入単位は労働者と労働契約を締結する。受入単位が当該労働者を使用しない場合には、当該労働者の所在職位については、労働力派遣の方式でその他の労働者を使用してはならない。

<争点>

- ① 労働力派遣単位から派遣を受けた労働者は、1年以上派遣を受けることができないということか？労働者本人が正規労働者となることを拒絶する場合も同様か？対外服務資格を有する労働力派遣単位から派遣された労働者も、同様か？

<第40条：第二次修正案>

1. 労務派遣単位は、本法で呼ぶところの雇用単位とし、雇用単位が労働者に負う全ての義務を履行しなければならない。労務派遣単位は被派遣労働者のとの間で2年以上の固定期間労働契約を締結しなければならない。
2. 労務派遣形式で労働者を受け入れた単位は、以下の義務を履行する義務を負わなければならない。国家労働標準を執行し、相応お労働条件と労働保護を提供する。被派遣労働者に対して、業務の要求と労働報酬を告知する。残業代、業績による賞与を支払い、業務職位に関連する福利待遇を提供する。被派遣労働者に対し、業務職位で必要な要請訓練を行う。連続して雇用する場合、正常な賃金調整システムを確立する。
3. 労務派遣単位が派遣する労働者は、雇用単位との間で労務派遣協議を締結しなければならない。雇用単位は業務職位の実際の必要に基づき労務派遣単位と派遣期間を確定し、連続的な雇用期間を分割して数個の短期労務派遣協議を締結してはならない。
4. 労務派遣単位は労務派遣協議の内容を被派遣労働者に告知する義務がある。労務派遣単位は、雇用単位が労務派遣協議に基づいて被派遣労働者に対して支払う労働報酬をピンはねしてはならない。
5. 被派遣労働者は同一労働・同一報酬の権利を享有し、労働組合に参加又は組織し、自身の適法な権益を守る権利を有す。
6. 被派遣労働者は法に依り労務派遣単位との労働契約を解除することができる。
7. 労務派遣は一般的に臨時的、補助的又は代替的な業務単位において実施されなければならない。
8. 雇用単位が自ら労務派遣会社を設立し、当該単位又は所属単位に労働者を派遣することを禁ずる。

(中国業務支援室 赤坂 恵司)

CHINA WEEKLY FOREX

人民元の動き

日付	Open	Range	Close	前日比	JPY Close	前日比	HKD Close	前日比	EUR Close	前日比	金利 (1wk)	上海A株 指数	前日比
2007.01.29	7.7780	7.7745~7.7800	7.7745	0.0013	-	-	0.9952	0.0007	10.0480	0.0001	1.8000	3094.31	65.95
2007.01.30	7.7760	7.7748~7.7771	7.7750	0.0005	6.3845	0.0161	0.9956	0.0004	10.0700	0.0220	2.0950	3079.24	15.07
2007.01.31	7.7755	7.7720~7.7755	7.7739	0.0011	6.4043	0.0198	0.9956	0.0000	10.0508	0.0192	2.0780	2927.83	151.41
2007.02.01	7.7610	7.7548~7.7623	7.7585	0.0154	6.4330	0.0287	0.9942	0.0014	10.0800	0.0292	2.0700	2926.77	1.06
2007.02.02	7.7600	7.7557~7.7600	7.7566	0.0019	6.4206	0.0124	0.9936	0.0006	10.0970	0.0170	2.0100	2808.34	118.43

トピックス

【1月29日】

- 呉曉靈 中銀副総裁は26日、同国の膨大な貿易黒字削減と国内成長促進を進める意向を明らかにした。
- 中銀は2月1日から通常の公開市場操作で3年物の人民銀行手形を定期的に発行すると発表した。従来の1年物と3ヶ月物の発行はそれぞれ30日と2月1日の予定。中銀はこれまで、公開市場操作を1年以内の短期流動性の供給調節手段として利用してきた。
- 金融時報は、中国の経常・資本収支の黒字は国内の不動産価格を押し上げ、バブルを形成する可能性があるとの論説を掲載した。また、国際収支黒字を背景に銀行システムに流入するキャッシュを吸収するために、中銀は一連の措置をとるとした。
- 国家発展改革委員会は、安定した経済成長を実現するためマクロ面の景気抑制策を適宜、微調整すると表明した。また、2007年の優先課題として「付加価値の高い製品や、輸入部品への依存度が低い製品の輸出を促進する方針」「地方の発展や省エネルギー、地域間でよりバランスのとれた成長の実現」を挙げた。
- 国家発展改革委員会高官は、今年の成長率が、2006年の前年比+10.7%より減速することを目指していることを明らかにした。
- Zhu Hongren国家発展改革委員会経済運行局副局長は、2007年の中国の石炭、電力、石油の需給は基本的なバランスを保つとの見通しを示した。

【1月30日】

- 新華社は、商務部は2007年の同国のCPI伸び率について、原油・穀物価格の上昇を背景に、前年同月比平均+2.5%と予想しているとし、また、同部高官の話として小売売上高は前年比+13.0%となる8兆6000億元になる見通しであると報じた

【1月31日】

- マクロ経済研究院は、人民元の上昇期待を抑制することによって、投機資金の流入阻止に努めるよう促した。また、証券報に掲載したレポートの中で、政府の金融政策は為替相場に重きを置くのではなく、銀行の預金準備率や金利の引き上げ、公開市場操作を活用すべきであるとの見解を明らかにし、人民元が短期的に急伸することは望ましくないとした上で、人民元上昇は貿易黒字削減に必ずしもつながらないとの立場をあらためて示した。
- ポールソン米財務長官は、中国が外貨準備に関連する投資政策を多様化させることは同国にとって有益であるとし、さらに同国が市場を開放してより競争にさらさなければ、経済の健全性が損なわれるリスクがあるとの見解を示した。

【2月1日】

- 証券報によると、国家発展改革委員会の研究機関は、政府の景気抑制策により今年の同国の総固定資産投資が前年比+22.0%となり、昨年の同+24.0%から伸びが鈍化するととの報告書をまとめた。

【2月2日】

- 中国紙は、外貨準備の管理責任を3機関に分散する改革の一環で1兆700億米ドルの外貨準備の5分の1を管理する新たな機関を設立することを計画していると報じた。

RMB レビュー&アウトルック

- 1月中は7.77台で小動きとなっていた人民元は、1日に制度変更後最高値となる7.7548まで上昇、香港ドルの相場レンジ上限である7.75に迫っている。商務部が2007年の消費者物価指数伸び率について、原油・穀物価格の上昇を背景に前年同月比+2.5% (2006年+1.5%)と予想。為替相場維持による流動性拡大の影響が考えられる。中銀は流動性吸収の為2月1日から通常の公開市場操作でこれまでの1ヶ月物、3ヶ月物に加え、3年物の人民銀行手形を定期的に発行すると発表した。これもインフレ圧力が続いていることによるものであろう。一方国家発展改革委員会は安定した経済成長実現の為、2007年の優先課題として、高付加価値製品の輸出や、地方の発展及び省エネルギーによる地域間格差の是正を挙げており、景気抑制には時間を要すると見られる。

(市場業務部 為替グループ アジア・エマージング通貨チーム)

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。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、当資料は著作権物であり、著作権法により保護されております。