

# MIZUHO CHINA MONTHLY

みずほ チャイナ マンスリー

2017年7月号

<b>中国経済</b>	1
「債券通」で期待される債券投資自由化	
<b>産業・地域政策</b>	4
中国シェアリングエコノミーの発展現状と将来展望 —ニューエコノミーの成長要因とポテンシャル—	
<b>中国アドバイザーの現場から</b>	9
投資性会社を活用した資金調達～配当収入による再投資～	
<b>中国戦略</b>	14
中国の健康保険改革の現状—三明市改革の実例紹介（下）—	
<b>法務</b>	21
不正競争防止法における商業賄賂規制の改正の動向	
<b>税務会計</b>	27
無形資産の移転価格実務	
<b>人事労務</b>	33
中国の労働争議とその解決方法	

みずほ銀行  
みずほ銀行(中国)有限公司

中国営業推進部  
中国アドバイザー一部

[みずほ銀行の中国情報ホームページ](http://www.mizuhobank.co.jp/corporate/world/info/cndb/index.html)

～中国の経済、市場動向、規制と人民元取引に関する最新情報～

<http://www.mizuhobank.co.jp/corporate/world/info/cndb/index.html>

## - Executive Summary -

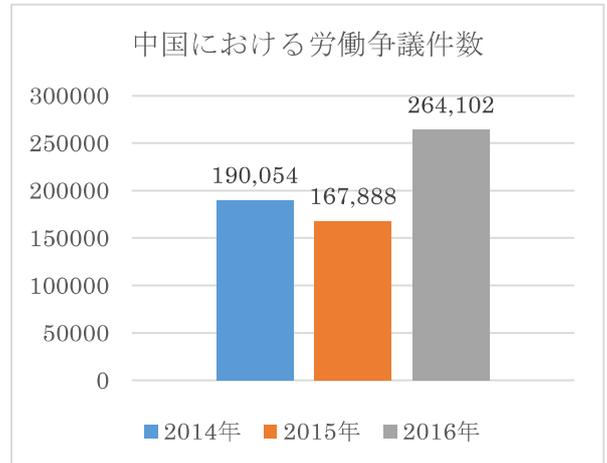
<b>中国経済</b>	<b>「債券通」で期待される債券投資自由化</b>
<p>債券の相互取引である「債券通」の導入が発表された。中国本土債券市場への投資については段階的に規制緩和が進んできた経緯があるが、債券通の開通により、いよいよ投資が自由化されることが想定される。本稿では予想される債券通のスキームや、開通の意義・影響について考えてみたい。</p>	
<b>産業・地域政策</b>	<b>中国シェアリングエコノミーの発展現状と将来展望</b>
<p>本稿は、中国のシェアリングエコノミー（「共有経済」）の発展動向を、複数の機関が公表した産業リポートにより概観したうえ、供給側の構造改革が進められる中での急成長の要因と環境条件及び存在の課題などを考察すると共に、その発展をインターネット活用による「大衆創業、万民革新」という中国式イノベーションの一大成果と捉え、そのニューエコノミーとしての発展意義と将来のポテンシャルを展望する。</p>	
<b>中国アドバイザーの現場から</b>	<b>投資性公司を活用した資金調達</b>
<p>本稿では投資性公司の主要機能として挙げられる「持株機能」に焦点をあて、投資性公司が傘下企業から受け取る配当収入を活用して再投資を行う場合の税務上の留意点や、再投資手続について紹介する。</p>	
<b>中国戦略</b>	<b>中国の健康保険改革の現状（下）</b>
<p>引き続き、中国福建省三明市の医療制度改革の取り組み事例を紹介する。先月号では、中国の健康保険システムの現状・問題点の紹介と、これに対する試験的取り組みの事例として三明市の医療改革の理念と具体的な改革プロセスを紹介した。今月号では医療システム改革の成果と更なる改善の可能性、および今後の同様な改革への教訓・視点を提示する。</p>	
<b>法務</b>	<b>不正競争防止法における商業賄賂規制の改正の動向</b>
<p>中国の現行の不正競争防止法は 1993 年に制定されたものである。不正競争防止法の改正に関する手続きは 2003 年から開始しているが、これまで難航しており、今まで一度の改正も行われていない。2017 年 3 月になり、全国人民代表大会常務委員会は不正競争防止法の改正案を公布し、意見募集を行った。本稿は、商業賄賂規制を中心に、不正競争防止法における改正の動向を紹介する。</p>	
<b>税務会計</b>	<b>無形資産の移転価格実務</b>
<p>国家税務総局が 2017 年 3 月に発布した 2017 年第 6 号公告には移転価格税制における無形資産の関連規定が含まれているが、これらの関連規定は、国家税務総局が 2015 年 9 月に発表した特別納税調整実施弁法の公開草案の一部を成文化したものとなっている。中国に進出している多国籍企業にとって無形資産の移転価格実務は年々重要性が増している。</p>	
<b>人事労務</b>	<b>中国の労働争議とその解決方法</b>
<p>中国における労働争議は年々増加しており、企業の労務担当者は労働争議が生じたときの対応策についてしっかりと理解しておく必要がある。今回は労働争議が生じた際の 4 つの解決方法を紹介する。</p>	

## 中国の労働争議とその解決方法

大丁草企業管理諮詢(上海)有限公司  
 (ガルベラ・パートナーズ上海)  
 董事長 パートナー 吉住 幸延  
 china@gerbera.co.jp

### 増え続ける労働争議

ここ三十年来、中国経済の急速な発展に伴い、中国における労働関係は日増しに多様化し、労使間の矛盾はさらに顕著になり、労働争議や紛争が増加しています。中国全国各級人民法院で審理された労働争議案件の数を挙げると2014年は190,054件、2016年は264,102件にのぼります。



上記の数字から、中国労働争議案件の数が増加の傾向にあることがわかります。中国の労働争議案件は日増しに増加していると同時に、労働争議の処理自体も日々困難になっており、さまざまな労働争議が絶えず現れては、中国社会の各方面からの注目を集めるようになっていきます。

労働争議はある日突然、その渦中に巻き込まれることとなります。もちろん、労働争議にいたらないような労務管理施策を施していただくのが第一ですが、もしもの場合に備えて、どのような解決方法があるのかを、ご理解いただければと思います、以下にご案内させていただきます。

### 労働争議の意味及び範囲

労働争議は、中国では「労働紛争」や「労資争議」ともいい、会社と労働者が労働にかかわる法律法規、労働契約、集団契約を執行する際に、労働の権利義務について労使双方に相違が生じた場合の争議、または労使双方の当事者が労働権利の実現と労働義務の履行によって生じた紛争のことを指しています。

なお、よくある労働争議の範囲としては、『中華人民共和国労働争議調解仲裁法』に基づく下記の内容が含まれます。

- (一) 労働関係の確認に関して発生した争議。
- (二) 労働契約の締結、履行、変更、解除及び終止に関して発生した争議。
- (三) 除名、解雇及び辞職、離職に関して発生した紛争。
- (四) 勤務時間、休憩休暇、社会保険、福利、教育及び労働保護に関して発生した争議。
- (五) 労働報酬、労災医療費、経済補償金または賠償金などに関して発生した争議。
- (六) 法律、法規に規定されたその他労働争議。

中国における各級の人民法院（裁判所）が受理した労働紛争の累計を見てみると、労働契約紛

争、社会保険紛争及び福利待遇紛争の比率が高く、そのうち労働契約紛争が最も比率が高く、総数の約三分の一以上を占めています。

## 労働争議 4つの解決方法

### 一、和解

労働争議における『和解』とは、当事者が自らまたは労働組合など第三者を介して、自発的かつ平等に会社と協議しながら労働争議を解決するという方法をいいます。『中華人民共和国労働争議調解仲裁法』第四条の規定によると、労働争議が発生した場合、労働者は自ら、もしくは労働組合または第三者とともに会社と相談のうえ、和解に合意することができます。

和解協議制度は、簡単で行いやすい労働争議処理方法ではありますが、実際に紛争が発生したあと、多くの方は会社と協議して解決する方法を選びません。その理由としては、四種類の労働争議処理手続きのうち、和解協議制度はほかの三種類の制度と比べて、条項と内容が最も少ない制度であり、協議の主体、内容、順序・手順、協商の効率についての具体的な規定が完全ではないのが主な原因として挙げられます。

またそれ以外に、労働者において関連法の知識が不足していたり、当該制度自体があまり知られていないというのも原因であると考えられます。

### 二、調停

ほとんどの労働者は、会社との間で労働紛争が発生した場合、企業労働争議調解委員会を通して、その労働争議を解決することを望んでいるようです。『調停』は会社の内部で紛争を解決し、便利で、そして何よりも、会社と労働者の間が気まずくならないという理由により、調停への期待が高いといえます。

『中華人民共和国労働争議調解仲裁法』第五条の規定により、労働争議が発生し、当事者が協議不要、協議不能、または和解協議に合意したあと不履行になった場合、調停組織に調停を申請することができます。

もう少し詳しく申し上げますと、労働争議が発生した場合、当事者は下記の調停組織に調停を申請することができることとなっております。

- (一) 企業労働争議調解委員会
- (二) 法律に基づいて設立した下部人民調解組織
- (三) 郷鎮、街道で設立した労働争議調停機能を有する組織

これらのうち、(一)の企業労働争議調解委員会は、労働者代表と会社代表とで構成されます。労働者代表は労働組合のメンバーが就任するか、あるいは労働者全員からの推薦で決定します。会社代表は会社の責任者が指名します。企業労働争議調解委員会の委員長には、労働組合のメンバーまたは双方が推薦する人員が就任します。

調停で協議が一致した場合は、『調解協議書』を作成します。調解協議書は、当事者双方が署名または捺印を行い、調解委員が署名し、調解組織の印鑑を押したうえで発効します。当事者双方はその決定について、履行する義務があります。

その他、滞納した労働報酬、労災医療費、経済補償金または賠償金の支払について、調解協議を締結したにもかかわらず、雇用者が約束した期限内に履行しない場合は、労働者は調解協議書を持って人民法院（裁判所）に支払命令を申請することができます。人民法院は法律に基づき、支払命令を出します。

### 三、仲裁

労働争議の仲裁は、労働争議仲裁委員会が当事者の申請により、その労働争議に対して事実に基づいて判断し、仲裁法廷においてその権利義務について裁決を下す、という法律制度です。

『中華人民共和国労働争議調解仲裁法』第五条の規定により、調停不要、調停不能または調停協議に合意した後不履行の場合、労働争議仲裁委員会に仲裁を申請することができます。

労働争議仲裁委員会は、労働行政部門の代表、労働組合の代表及び会社の代表で構成されます。労働争議仲裁委員会の構成人数は奇数でなければなりません。労働争議仲裁委員会は法律に基づき、下記の職責を履行することになります。

- (一) 専従または兼職の仲裁員を雇用・解任する。
- (二) 労働争議案件を受理する。
- (三) 重大、難解な労働争議案件を検討する。
- (四) 仲裁活動に対して監督を行う。

当事者が労働仲裁を申請した後であっても、自ら和解することもできます。和解協議を締結した場合には、労働争議仲裁委員会への仲裁申請を撤回することになります。

もし調停を行うのであれば、仲裁法廷が裁決を下す前に調停を行わなければならない。調停で協議一致した場合には、仲裁法廷が調解書を作成します。調解書には仲裁請求及び当事者の協議結果を明記しなければなりません。調解書は仲裁員が署名し、労働争議仲裁委員会の印鑑を押したあと、双方当事者に送達され、双方当事者がこれを受領したのちに法律的効力が発生します。調停不能または調解書送達前に一方の当事者が撤回した場合には、仲裁法廷が即時に裁決を下さなければなりません。なお、労働争議仲裁手続は手数料がかからず、労働争議仲裁委員会の経費は行政にて負担されます。

### 四、訴訟

労働争議訴訟とは、当事者が労働争議仲裁機構の裁決または決定に不服があり、その労働争議案件に対して提訴がなされた場合において、人民法院（裁判所）が法定手続に基づいて審理及び判決を行い、当事者に対して強制執行力を有する労働争議の処理方式の一つをいいます。

労働争議仲裁は労働争議訴訟の法定前置手続となっております。すなわち、「先裁後審」制と  
 いて、原則として、労働争議の当事者はまずその労働争議を労働仲裁委員会に提出して仲裁を  
 依頼しなければなりません。仲裁裁決後、その仲裁裁決に不服がある場合には、裁決書を受領し  
 てから 15 日以内に人民法院に提訴しなければなりません。仲裁を受けずに、直接人民法院に提  
 訴する場合は、人民法院は通常はこれを受理しません。

しかし上記にかかわらず、特別な場合もありえます。下記の二つの状況においては、労働争議  
 仲裁が最終判決になります。

- (一) 労働報酬、労災医療費、経済補償金または賠償金の請求にあたり、金額が当該地域の最低賃金の 12 か月分を超えない争議
- (二) 国の労働基準の執行にあたり、勤務時間、休憩休暇、社会保険などの面で発生した争議

上記のような状況において、当事者が仲裁方式で解決することにした場合には、裁決書が作成された日から法的効力が発生し、訴訟をすることはできないことになっております。しかし、これ以外の状況においては、当事者が仲裁決定に不服がある場合には、人民法院に提訴し、紛争を解決することができます。人民法院が受理したあとは、一審、二審を経て終審が争議解決の最終方法となります。

**吉住幸延**

**ガルベラ・パートナーズ・グループ 代表**

**大丁草企業管理諮詢（上海）有限公司 董事長  
 （ガルベラ・パートナーズ上海）**



1993 年慶応義塾大学在学中に北京師範大学へ留学し、大学卒業後は海外 16 拠点に展開するグローバル企業で中国ビジネスに関わる。2005 年に税理士、社会保険労務士、司法書士など国家資格者によるワンストップサービスを行うガルベラ・パートナーズ・グループを立ち上げ、国内は東京、大阪、福岡に、海外は上海、香港、ロサンゼルス、ホーチミン、ハノイに事務所を設置して、国内外の税務労務と顧客の海外進出をサポート。現地法人の設立を支援するほか、国内外の法律に照らして年間 50 社以上の海外赴任規程（給与、税金、社会保険等）の作成を指導している。

ガルベラ・パートナーズの中国進出支援 <http://business.chinafocus.jp/>  
 ガルベラ・パートナーズの香港進出支援 <http://hongkong-support.com/>  
 ガルベラ・パートナーズの国際労務支援 <http://www.kokusairoumu.com/>

## みずほ銀行の中国ビジネスネットワーク

### みずほ銀行(中国)有限公司

#### ◎ 上海本店

上海市浦東新区世紀大道100号  
上海環球金融中心  
21階(業務窓口)、23階(來賓受付)

**中国営業第一部・第二部**  
Tel:(86-21)38558888(ex.2460)

**中国営業第三部・第四部**  
Tel:(86-21)38558888(ex.1857)

**中国アドバイザー部**  
Tel:(86-21)38558888

**中国トランザクション営業部**  
Tel:(86-21)38558888

人民元国際化関連(ex.1277)  
トレードファイナンス関連(ex.1273)  
CMS関連(ex.1230)  
外為関連(ex.1277)

#### 中国金融法人営業部

Tel:(86-21)38558888  
シンジケーション関連(ex.1255)  
その他商品(含債券)関連(ex.1209)

#### ● 上海自貿試験区出張所

上海市浦東新区基隆路55号  
上海国際信貿ビル7階  
Tel:(86-21)38558888

#### ● 北京支店

北京市朝陽区東三環中路1号  
環球金融中心 西樓8階  
Tel:(86-10)65251888

#### ● 大連支店

遼寧省大連市西崗区中山路147号  
森茂大厦23階、24階-A  
Tel:(86-411)83602543

#### ● 大連経済技術開発区出張所

遼寧省大連市大連経済技術開発区  
紅梅小区81号ビル古耕国際商務大厦22階  
Tel:(86-411)87935670

#### ● 無錫支店

江蘇省無錫市新区長江路16号  
無錫科技創業園B区8階  
Tel:(86-510)85223939

#### ● 深圳支店

広東省深圳市福田区金田路  
皇崗商務中心1号楼30樓  
Tel:(86-755)82829000

#### ● 天津支店

天津市天津経済技術開發区  
新成東路20号濱海新区金融街  
(東区)写字楼E2座ABC樓5階  
Tel:(86-22)66225588

#### ● 天津和平出張所

天津市和平区南京路75号  
天津国際大厦1902室  
Tel:(86-22)66225588

#### ● 青島支店

山東省青島市市南区香港中路59号  
青島国際金融中心44階  
Tel:(86-532)80970001

#### ● 広州支店

広東省広州市天河区珠江新城  
華夏路8号合景国際金融広場25階  
Tel:(86-20)38150888

#### ● 武漢支店

湖北省武漢市漢口解放大道634号  
新世界中心A座5階  
Tel:(86-27)83425000

#### ● 蘇州支店

江蘇省蘇州市蘇州工業園区  
旺墩路188号建屋大厦17階  
Tel:(86-512)67336888

#### ● 昆山出張所

江蘇省昆山市昆山開發区春旭路258号  
東安大厦18階D、E室  
Tel:(86-512)67336888

#### ● 常熟出張所

江蘇省常熟高新技术産業開發区  
東南大道333号科創大厦7階  
Tel:(86-512)67336888

#### ● 合肥支店

安徽省合肥市包河区馬鞍山路130号  
万達広場7号写字楼19階  
Tel:(86-551)63800690

### みずほ銀行

#### ○ 東京本店 中国営業推進部

東京都千代田区大手町1-5-5  
Tel:(03)5220-8734  
Fax:(03)3215-7025

#### ■ 南京駐在員事務所

江蘇省南京市広州路188号  
蘇寧環球套房飯店2220室  
Tel:(86-25)83329379

#### ■ 厦門駐在員事務所

福建省厦門市思明区厦禾路189号  
銀行中心2102室  
Tel:(86-592)2395571

#### ○ 香港オフィス

金鐘道88號太古廣場2座17階  
Tel:(852)21033000

#### ○ 九龍オフィス

九龍海港城永明金融大樓16階  
Tel:(852)21025399

#### ○ 台北支店

台北市敦化北路167号宏国大樓2樓  
Tel:(886-2)27153911

#### ○ 台中支店

台中市府会園道169号敬業樂群大樓  
8階  
Tel:(886-4)23746300

#### ○ 高雄支店

高雄市中正三路2号国泰中正大樓12樓  
Tel:(886-7)2368768

#### 【ご注意】

1. **法律上、会計上の助言**：本誌記載の情報は、法律上、会計上、税務上の助言を含むものではありません。法律上、会計上、税務上の助言を必要とされる場合は、それぞれの専門家にご相談ください。
2. **秘密保持**：本誌記載の情報の貴社への開示は貴社の守秘義務を前提とするものです。当該情報については貴社内部の利用に限定され、その内容の第三者への開示は禁止されています。
3. **著作権**：本誌記載の情報の著作権は原則として弊行に帰属します。いかなる目的であれ本資料の一部または全部について無断で、いかなる方法においても複写、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行うことを禁止します。
4. **免責**：本誌記載の情報は、弊行が信頼できると考える各方面から取得しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。弊行は当該情報に起因して発生した損害については、その内容如何にかかわらずいっさい責任を負いません。
5. 本誌は金融資産の売買に関する助言、勧誘、推奨を行うものではありません。