

# **MIZUHO CHINA MONTHLY**

みずほ チャイナ マンスリー

**2018年3月号**

今月号の記事サマリーは[こちら](#)

**中国経済**

パンダ債と人民元調達の将来展望

1

**産業・地域政策**

河北省雄安新区の建設構想と将来展望

3

—首都圏協調発展と地域振興の新たなトリガーとして—

**中国戦略**

グレーター・ペイ・エリア構想

9

～成功のキー・ドライバーを探る～（2）

**法務**

「労働契約違反及び労働契約解除時経済補償弁法」廃止後の労働法の運用

17

**税務会計**

租税条約の濫用と受益所有者

20

**人事労務**

中国飲食企業の労務リスクとその対策

28

みずほ銀行  
みずほ銀行(中国)有限公司

中国営業推進部  
中国アドバイザリー部

みずほ銀行の中国情報ホームページ  
～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/cnbd/index.html>

## - Executive Summary -

中国経済	パンダ債と人民元調達の将来展望
本年1月、みずほ銀行と三菱東京UFJ銀行が、日本企業初のパンダ債を発行した。また、政府間の関係改善に向けた取り組みも進展しつつある。これらを受け、人民元の国際化や中国の経済成長に伴い、日本企業の人民元調達の本格化が想定されるが、中国当局も資本市場の対外開放を進めており、ファイナンスの選択肢が拡大している。本稿では、日系企業の人民元調達の将来展望を考えてみたい。	
産業・地域政策	河北省雄安新区の建設構想と将来展望
本稿は、昨年4月の設立発表から1年を迎える河北省の雄安新区に関する地域開発戦略の展開動向について、この間に見られた関連報道や公表された研究論文、レポートなどを参考にしつつ、同区の設立背景と位置づけを整理し、その有利な条件と課題を検討した上、企業進出の動向とその発展の可能性及び将来にわたる地域政策の波及性や経済効果を展望する。	
中国戦略	グレーター・ベイ・エリア構想（2）
華南地域では今、広東省、香港・マカオ地区全体に世界クラスの都市集合体を構築するという極めて野心的な計画、いわゆるグレーター・ベイ・エリア（GBA）構想が進行している。先月号ではグレーター・ベイ・エリア（GBA）構想の全体像を解説した。今月号からは、2回に分けて GBA 構想に対する個別企業の知見・取り組みと KPMG と香港総商会が行った GBA 意識調査の結果に関する知見を紹介する。	
法務	「労働契約違反及び労働契約解除時経済補償弁法」廃止後の労働法の運用
人材資源及社会保障部は2017年11月24日、第5回の失効宣告及び廃止文書目録の公布を行った。このうち、労使双方にとって最大の関心事となるのは「労働契約違反及び労働契約解除時経済補償弁法」（労部発[1994]481号文）である。本稿は、23年間にわたり施行されてきた当該弁法廃止後の労働法の運用を中心に分析する。	
税務会計	租税条約の濫用と受益所有者
国家税務総局は2018年2月3日付で「租税条約における『受益所有者』に係る問題に関する公告」（国家税務総局公告2018年第9号）を発布した。この公告は、租税条約の配当・利子・使用料の源泉所得税の減免の特典を受ける外国納税者にとって重要な規定である。BEPSのAction6に基づいて従来の旧規定は全文が廃止され、第9号公告に整理統合された。	
人事労務	中国飲食企業の労務リスクとその対策
中国に進出する日系企業のなかで、飲食企業や小売業など店舗の出店を伴う企業からのご相談が増えている。店舗の出店を伴う業種では、その店舗で働く人材の教育と雇用管理が、その店舗の成功の可否を握っていると言っても過言ではない。今回は、飲食業を中心に、店舗における労務リスクとその対策について考える。	

## 中国飲食企業の労務リスクとその対策

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

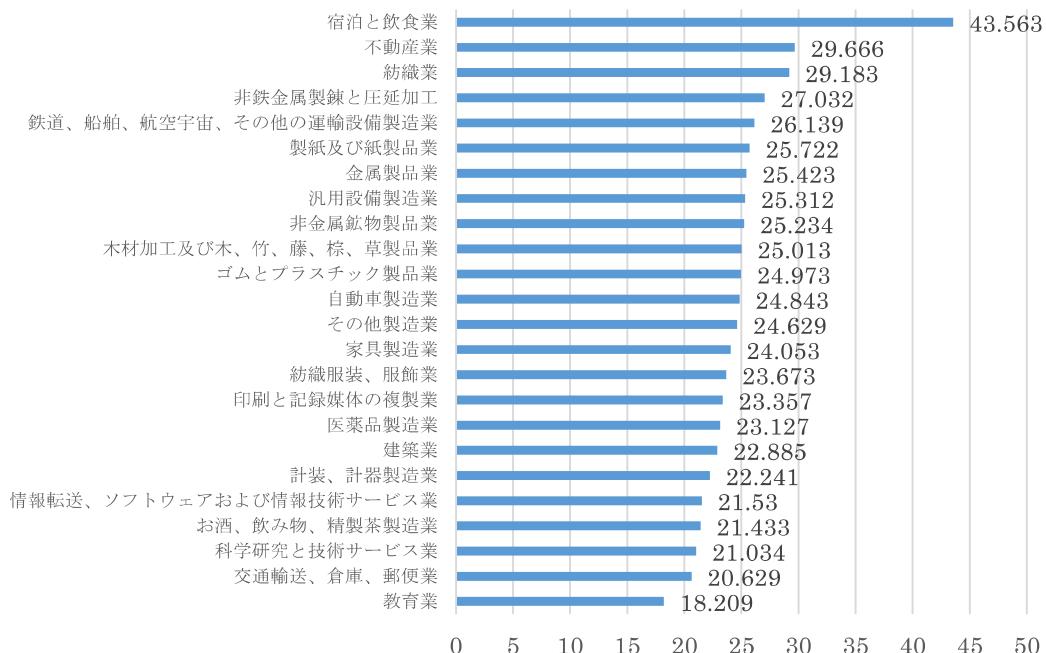
近年、中国に進出する日系企業のなかで、飲食企業や小売業など店舗の出店を伴う企業からのご相談が増えています。中国の経済成長は一時期に比べると鈍化しつつありますが、一人当たりGDPはまだまだ伸びていくことが想定されますし、中国国内の消費市場が拡大するにつれて、日本の飲食・サービス・小売業は中国各地で引く手あまたで、そのなかでも中国での出店に成功した企業が、中国国内で多店舗展開を加速する動きが見受けられます。

このような店舗の出店を伴う業種では、その店舗で働く人材の教育と雇用管理が、その店舗の成功の可否を握っていると言っても過言ではありません。今回は、飲食業を中心に、店舗経営における労務リスクとその対策について考えてまいりたいと思います。

### 1. 飲食企業の法的リスクの現状

『2016 中国上場企業法律リスク指標報告』(中国語では『2016 中国上市公司法律风险指数报告』)によると、2016年の法的リスク指標が最も高い業界は「宿泊と飲食業」で、次に高いのは不動産業、紡織業などでした。

2016年中国上場企業の法的リスク指数



出所 法制日報社・中国政法大学企業法務管理研究中心

中国上場企業のうち、宿泊施設や飲食業の法的リスク指標は 43.563 で、上場企業全体平均数 24.495 の 2 倍近くにのぼっています。『2015 中国上場企業法律リスク指標報告』によると、2015

年の法的リスク指数が最も高い業界も、2016年と同じく宿泊と飲食業で、44.730でした。

近年、中国では経済成長が鈍化していると同時に、高家賃、高人件費、高原料コスト、低利益率など、各要因の影響を受けて、飲食業の成長も低迷しており、法的リスク指数は数年間連続して高まっています。ただし、法的リスク指数は前述のように、宿泊と飲食業が他の業界を引き離す形で高いという結果になっているものの、中国政府が消費を牽引する業界として推奨しているとともに、消費者の収入や消費観念の変化に伴って、飲食業は将来に向かって依然として注目される業種となっています。

「第13次五カ年計画」期間（2016～2020年）においても、中国の飲食業に係る消費水準は依然高度成長を続けることが見込まれます。『2017年上半年中国の飲食業の動向報告』（中国語では『2017上半年中国餐饮业运行报告』）によると、2017上半年に上海、北京、広州、深圳において、飲食業は7.1～7.9%の成長が維持されており、各都市の成長率はそれぞれ7.9%、7.6%、7.6%、7.1%でした。また、外資企業の中国における飲食投資も依然として増え続けており、中国貿易経済の統計データによると、2015年の中国のレストランチェーン企業の営業面積は合計970.9万平方メートルですが、そのうち、外商投資レストランチェーン企業の営業面積は371.2万平方メートルで、38.23%の割合を占めており、さらには外資100%のレストランチェーン企業の営業面積は283.9万平方メートルで、29.24%の割合を占めています。

中国で飲食店を開設するためには、中国における飲食市場や飲食店の経営方法や労務管理方法を詳しく理解するほか、遭遇しうる法的リスクについても熟知しておく必要があります。飲食企業は労働集約産業の典型として、直面している労務リスクは他の業種の労務リスクよりも際立っているため、以下においては、飲食企業の労務管理のなかで留意したいリスクとその対策を挙げてまいります。

## 2. 飲食企業の労務リスクの予防

### (1) 多数の従業員を抱え、離職率が高いことに起因するリスク

飲食業は、全体的に従業員が多く、人員の離職率が高いといえます。また、飲食業に限りませんが、従業員の賃金水準は全業種の平均よりも低く、仕事時間は長く、残業も多く見受けられます。そのため、飲食企業における労働紛争事件も他の業界に比べて比較的多いのが特徴です。

中国では、飲食業で働く従業員は就業にあたって、飲食健康証を所持していなければなりません。これは、中国の『食品安全法』、『公共場所衛生管理条例』などの法規により、食品生産経営、公共の場におけるサービス、化粧品、使い捨て医療衛生用品などの業界に従事している人は、『健康証明書』を持っていなければならないという法的 requirement に起因しています。そして、この飲食健康証を所持させるために、飲食業に従事する従業員を雇用する際には、健康診断を行わなければなりません。

また、飲食企業はしばしば若い女性従業員を募集し、彼女たちに「てきぱきと働くこと」「生き生きと働くこと」を求めますが、一部の飲食企業では、女性従業員が結婚して妊娠したあとに、そのような女性を解雇することがあります。これはもちろん『女性従業員労働保護特別規定』第5条に基づき、労働契約の違法解除にあたると判断されます。

『女性従業員労働保護特別規定（女职工劳动保护特别规定）』第5条

雇用単位では女性従業員の妊娠、出産、哺乳等により、その給料を下げ、辞退、労働契約又は雇用契約を解除してはならない。

女性従業員がこのような状況にあることを承知しながら、飲食企業が労働契約を解除した場合は、労働契約の違法解除にあたり、女性従業員は飲食企業に2倍の賠償金を支払うことを要求することができ、また、飲食企業の労働契約は依然継続しているものとして紛争期間中も給料の支払いを要求することが可能となります。

飲食業では従業員の離職率が高いため、企業は従業員を引き留めるために給料をわざと遅配する契約とすることがあります。たとえば、前月の給料を翌月25日に支払ったり、前年の年末賞与を翌年8月に支払ったりして、その年末賞与の支払い時に在職していない従業員には年末賞与が支払われないことになっています。

また、従業員が退職した場合には、その退職月の給料を支給しないことや、各種の費用を差し引くことが規定されている場合もあります。このほか、会社を1日欠勤したら3日分の給料を支払わないとか、10分遅刻したら半日分の給料を差し引くなど、さまざまな違法なルールを設けている飲食企業もあります。

給料から不当に控除することはすべて違法行為であり、企業は相応の法的責任を負うことになります。前述のように、前月の給料を翌月25日に支払うことは、労働報酬を速やかに支払うことができないため、従業員がこれを理由に労働契約を解除するなら、飲食企業は従業員の勤務年数に応じた経済補償金（たとえば、1年間その会社での業務に従事すれば、1ヶ月分の給料相当額の経済補償金を要求できる。12年を超えて働く場合は12ヶ月分の給料相当額が上限となる）を支払わなければなりません。

また、会社を1日欠勤して、3日分の給料を支払わないことについては、従業員は、「会社の規定が法律や行政法規の規定に違反している」ことを理由にして、労働契約を解除することができるとともに、企業が労働報酬を速やかに全額支給していないことを理由にして、労働契約を解除することもできます。あるいは飲食企業に対して、従業員の勤務年数に応じた経済補償を支払うことを主張することもできます。

## (2) 労働契約締結率や社会保険加入率が低いことに起因するリスク

飲食企業の経営において、従業員の離職率が高いため、企業は雇用プロセスを簡略化し、書面による労働契約を締結しないケースも散見されました。しかし、これは企業にとって重大な法律責任を招く可能性があり、雇用日から1ヶ月を経過した日の翌日から書面により労働契約を締結する日の前日までの期間、当該従業員に対して2倍の給料を支払い、最長11ヶ月分の給料（契約を更新しない場合は最長12ヶ月の給料）を支払う必要があります。

いったん仲裁や訴訟になってしまふと、飲食企業はその数ヶ月間について2倍の給料を支払う責任が生じます。一部の飲食企業では、労働契約を締結したとしても、労働契約における必須

記載事項をはっきり認識していないため、労働契約において従業員の権益を侵害する条項が出てきたりします。また、労働契約の代わりに社内規則制度を取っている企業もありますが、これらのやり方はすべて企業の将来において労使トラブルをもたらすリスクがあります。

一部の飲食企業は雇用コストを減らすために、従業員の社会保険料を納めなかつたり、あるいは最低基準の基数（日本の社会保険制度でいうところの標準報酬月額）で保険料を算出して納付している場合があります。社会保険料を納付することは企業と労働者の義務であることから、このようなやり方を続ける限り、企業には大きなリスクが生じていることになります。

また、従業員の口座を開設せずに社会保険料を納めないことは、中国『労働契約書』第38条第1、3項と第46条第1項の規定により、従業員は飲食企業を「法に基づいて労働者に社会保険料を納めていない」として辞職する権利があり、同時に、飲食企業による経済補償の支払いを要求することができます。また、従業員は社会保障部門に苦情を訴え、飲食企業に社会保険料を追加で納めることを要求することができます。

#### 『労働契約法』第38条1、3項

使用者に以下の状況のいずれかがある場合、労働者は労働契約を解除することができる。

- (1) 労働契約の約定どおりに労働保護又は労働条件を提供しない場合
- (3) 法により労働者のために社会保険料を納付しない場合

#### 『労働契約法』第46条1項

労働者が本法第38条の規定により労働契約を解除した場合、使用者は労働者に経済補償を支給しなければならない。

#### (3) 勤務時間の超過と未払残業代のリスク

飲食業はそのサービスの特性により、従業員は勤務時間を超過して労働しがちで、従業員が週に1日休むことすら保障されていないケースもありました。さらには、1ヶ月もの間、休む日がない飲食企業もあるようです。飲食企業のなかには、サービス残業が常態化し、従業員を毎日約9～10時間、またはそれ以上働かせている場合もあります。大規模な飲食企業は、この方面については改善されつつありますが、中国『労働法』の規定によると、労働者は毎日8時間以上働いてはならず、また、毎週の勤務時間は平均44時間以内（現実には多くの地域で条例などにより40時間以内）を超えてはならないことになっています。もしこれらの法定勤務時間を超える場合、その超過時間は残業となりますが、残業時間も法律により上限が設けられています。

また、法定祝日は飲食業が最も忙しい時であり、従業員が出勤すると法律では3倍の給料を払わなければならぬことになっています。企業は弁護士や労務専門家の助言を受けながら社内規則を整備したり、その他の方法を採用したりして、その法的要件を遵守する必要があります。

#### (4) 規則制度が健全でない、雇用従業員が不規範なリスク

中国国内の飲食企業では、専門的な人事管理者が不在で、労務に詳しくない管理スタッフが人事労務部門の長を兼務しているケースが多く見受けられます。これらの管理スタッフは、人事に関する専門知識と業務の素養を欠いていたり、労働契約の締結、解除、終了、変更などにおいて、合法的な対応ができていないこともあります。

たとえば、多くの飲食企業の人事労務部門の管理者は、中国『労働法』『労働契約法』の内容をしっかりと理解できていないまま、企業の利益を優先して人事管理を行ってしまっており、社内規則の制定においても法律の要求に従っていません。また、従業員の懲戒処分にあたっては厳し過ぎる規則もあり、このようなやり方は、従業員の反感を招き、労働紛争を引き起こしやすい状況を生んでいると言えます。

これらの状況をかんがみて、企業の経営管理において一定のルール化をするために、飲食企業は労働関連法規と企業の実情に合致した社内規則制度を確立すべきであると考えます。社内規則は企業の「憲法」であり、そのなかで完備された規定は、従業員を管理できる有効な手段となり、自社の合法的な利益を守るためにツールでもあります。

企業は従業員の利益を侵害する規則制度を撤廃し、社内規則を法律の規定に合致させなければなりません。企業は、今後において合法的な経営を目指すためにも、社内規則を重視すべきと考えます。特に多店舗展開を目指す企業は、大いに大衆の目にさらされることになりますので、自社の労務リスクについて分析・調査を行うなどして、社内規則を常に合法な状態に保つことが求められています。

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年慶應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数多くの海外赴任規程（給与、税金、社会保険等）の作成を支援している。

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(来賓受付)

#### 中国営業第一部・第二部

Tel:(86-21)38558888(ex.2002)

#### 中国営業第三部・第四部

Tel:(86-21)38558888(ex.1857)

#### 中国アドバイザリー部

Tel:(86-21)38558888(ex.1168)

#### 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)

#### 中国資本市場部

Tel:(86-21)38558888

債券関連(ABSを含む)(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 西楼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

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

#### ● 深圳支店

廣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発区  
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

廣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発区春旭路258号  
東安大厦18階D、E室  
Tel:(86-512)67336888

#### ● 常熟出張所

江蘇省常熟高新区産業開発区  
東南大道333号科創大廈7階  
Tel:(86-512)67336888

#### ● 合肥支店

安徽省合肥市包河区馬鞍山山路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

福建省廈門市思明区廈禾路189号  
銀行中心2102室  
Tel:(86-592)2395571

#### ○ 香港支店

尖沙咀梳士巴利道18号K11 Atelier12樓  
Tel:(852)23065672

#### ○ 台北支店

台北市信義区忠考東路五段68号 国泰  
置地広場8-9階  
Tel:(886-2)87263000

#### ○ 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号国泰中正大楼12樓  
Tel:(886-7)2368768

#### 【ご注意】

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 本誌は金融資産の売買に関する助言、勧説、推奨を行うものではありません。