

各地の現地企業経営に関わる  
諸問題（法律・労務等）の調査  
報告書

2010年3月

財団法人 日中経済協会  
通力律師事務所  
上海市京達律師事務所

**KEIRIN**



この事業は、競輪の補助金を受けて実施したものです。

<http://ringring-keirin.jp>

## 各地の現地企業経営に関わる諸問題（法律・労務等） の調査報告書

注1：本報告では相談者の質問と相談内容はQとし明朝体で記載、回答者の回答はAとしゴシック体で記載している。

注2：各報告の総括あるいは回答に関連する実務ガイドまたは関係法令の資料が必要な場合は各報告の末尾で欄を設けて、9ポイント活字で記載している。

### 江蘇省蘇州市における相談

#### 報告1. A社

##### 企業概況：

2002年6月に資本金5000万日本円で設立したメーカーで主に自動車クリーナー、電動工具等の測定器および試験装置を設計、組み立てで外注生産も実施している。従業員規模は20人。うち4人の日本人が常駐している。

##### 相談：日本から派遣された技術者の技術指導料について

###### Q：

日本の親会社から中国の子会社に対して技術移転することも考えたが、従業員の退職が多く、現在は日本から高級技術者に出張ベースで来てもらい、その際に1日当たり4～6万円の技術費（日当）として支払っている。当該日当部分に関しては、中国で個人所得税を納税している。技術導入契約が締結され、当地の商務委員会に届出されているかどうかは不明である。

###### A：

日本から派遣された技術者が現地法人で技術指導を行い、その代価を現地法人が人民元で支払う方法ではなく、派遣元の日本へ外貨で送金支払する方法があります。

外国企業が中国企業（自社の中国現地法人あるいは他の中国国内企業）に向けて、自社で保有する工業所有権、技術ノウハウの使用を許可または譲渡したり、特許技術や商標の使用ライセンスを付与したり、あるいは技術指導を提供する場合に締結する契約は、通常、「技術輸入契約」と呼ばれています。<sup>1</sup> 中国側にとって、この種の取引行為は技術輸入に相当するためにこのように呼ばれていますが、この技術契約を締結する際の留意事項は多岐にわたっています。

中国企業との間で締結する「技術輸入契約」は、原則的に中国の政府機関の承認を必要としており、当事者間で合意し調印し合うだけで認可手続を無視した技術輸入契約は無効であり、合法的な送金が不可能となります。したがって、御社が指摘するような「技術導入契約が締結され、当地の政府

<sup>1</sup> 『中華人民共和国契約法』では、技術供与に関わる契約を、①技術開発契約、②技術譲渡契約、③技術コンサルタント契約、④技術サービス契約の4種類に分けている。

当局に届出されているかどうかは不明」という点については速やかに調査すべきです。また、調査の結果、政府への届出がない場合は当然ながら技術指導料の外貨送金も不可能です。

国際経済社会の常識から言えば、技術や知的財産権に関わる取引は一種の「サービス貿易」であり当事者間の合意に基づいて実施すればそれで事足りるような自由取引であるべきですが、中国ではこの種の取引に対しても政府当局への報告登記や認可を必要とするような形式で政府が介入してきます。

中国国内の企業に対する技術移転は、『技術輸入管理条例』という法令を基本法として実施しています。この法令では、輸入される技術を、①自由技術、②制限技術、③禁止技術—の三種類のカテゴリーに分類し、このうち自由技術（実際は大部分の技術がこのカテゴリーに属する）のみについて登記制を適用しています。御社で受け入れている技術もこの自由技術に属するものと判断できます。自由技術の輸入の場合は政府機関による審査認可を経ずに、報告登記だけで実施が可能です。この自由技術登記制の最大の特徴は以下のとおりです。

- ①「技術輸入契約」が有効に成立するための法的要件はなく、基本的には当事者間の締結のみで当該契約が発効する。
- ②中国政府機関が技術輸入契約の内容について一切関与しない。ただし「技術輸入契約」で定める外貨による支払いを実施するために、送金の段階で銀行への提出が必要になる。

この際、外貨送金が容認される対象事項は、主に以下の事項に限定されています。

- ①イニシャルフィー（技術提供者の当該技術の開発コスト）
- ②ランニングフィー（通常は、当該技術を使用した製品の売上額に対して3～5%）
- ③技術指導者のコンサルティングフィー（技術指導員の労務費/滞在費/給与等）

技術輸入契約に伴う各種ロイヤルティの送金問題は、外商投資企業の関心が最も高い部分であり、また中国政府の規制措置が集中する部分でもあります。2001年に現行法である上記の『技術輸入管理条例』が施行して以降、自由技術の技術輸入契約において登記制（実際は当事者間の自由契約制度）が運用され、結果的にロイヤルティの設定も当事者の自由となっています。

また、送金額に対する課税については、所得税、営業税、さらに地方付加税がプラス $\alpha$ として課せられる可能性もあります。しかし、製造業では免税の余地があるのではないかと判断します。

## 総括および関連する法令資料

---

### I. 技術者の派遣に関連する契約実務について

日本の本社から現地法人へ技術者を派遣し、本社が保有する技術を移転する場合に理解しておくべき中国の関連法制度、および日本本社と現地法人の間で締結する契約に関する実務について以下のとおり概括する。

#### 技術譲渡に関する実務

##### （1）政府への手続が必要な「技術輸入契約」

外国企業が中国企業（自社の中国現地法人あるいは通常の中国国内企業）に向けて、自社で保有する工業所

有権を譲渡したり、商標の使用ライセンスを付与したり、あるいは技術者を派遣して技術コンサルティングを提供する場合に締結する契約は「技術輸入契約」と呼ばれている。中国側にとって、この種の経済行為は技術輸入に相当するためにこのように呼ばれているが、この技術契約を締結する際の留意点は多岐にわたっている。

中国の現地法人も含めて中国国内企業との間で締結する技術の輸出入契約を履行するためには、政府機関の承認を必要としており、当事者間で合意し調印し合うだけで認可手続を無視した契約は無効となる。

つまり、中国における技術輸入に関する法制度は、政府機関が認可という形式で介入する制度を基本原則としながら、その方法において「審査」から「報告」という形で規制措置が緩和されてきた。中国では、技術は国が直接管理するといった社会主義的な思想に起因して、外から入ってくる技術に対して厳格な認可制を運用し、これまで長期にわたって、契約当事者（企業）によって申請された技術輸入契約の内容を政府機関が審査した後に認可の可否を決定してきた。

ところが、従来型の厳格な技術管理制度は、市場経済の発展と国際経済社会への積極的な参入、あるいは「外国の先端技術の導入によって国内技術の空白を埋める」といった目的の妨げとなるものであり、折りしも WTO 加盟の必要に迫られ、2001 年 1 月 1 日に『技術輸入管理条例』が従来法に代わって施行されたことで大きな変化が生じた。すなわち、この法令の施行によって、それまでの認可制が廃止されて、政府機関への報告（登記）の手続を行うことで有効とする制度が実施され現在に到っている。

しかし、たとえ認可制から登記制に制度が緩和されたと言えども、中国では依然として外から入ってくる技術について、その技術の内容を国が「登記」という手続行為を通じて管理していることに変化はない。

## （2）現行の『技術輸入管理条例』の特徴

技術輸入に関する現行法である『技術輸入管理条例』の最大の特徴は、輸入する技術を、①自由技術、②制限技術、③禁止技術 — の三種類に分類し、このうち自由技術（実際は大部分の技術がこの範疇に属する）のみについて登記制を適用している。したがって、制限技術は依然として認可制が適用されている。中国政府は、これらの三種類の技術についてリストを公布しているが、政府機関による審査を経ずに、報告登記だけで実施が可能な自由技術の範疇には、企業が一般的な経済行為で取り扱う通常技術をほとんど網羅している。この自由技術登記制の最大の特徴は以下のとおりである。

- ① 技術輸入契約が有効に成立するための法的要件はなく、基本的には当事者間の署名のみで当該契約は発効する。
- ② 中国政府機関が技術輸入契約の内容について一切関与しない。ただし、技術輸入契約で定める外貨による支払いを実施するために、送金の段階で銀行への提出が必要になる。

## （3）技術輸入契約で言及する技術の内容によって異なる

上述する自由技術の登記制については、現行法の『技術輸入管理条例』では「技術一般」いわば広義の技術について、これを輸入する際に取り交わす契約行為に対する政府側の関与の程度を定めているが、取引の対象となる実際の技術には、「特許権」「特許出願権」「特許ライセンス」「商標ライセンス」「技術コンサルティング」等の様々な事項がある。したがって、実際には広義の技術に関する管理制度を定めた『技術輸入管理条例』と、それぞれの技術および知的財産権について定めた関係法（特許法や商標法）で定める契約関連規定も留意しなければならない。例えば、それぞれの技術および知的財産権に関連する契約について以下のよ

うな規定が存在する。

#### ① 特許権、特許出願権の譲渡契約

特許権あるいは特許出願権を譲渡する場合は、まず当事者が書面による契約を締結し、これを特許局（中国では専利局）に登録し、さらにその内容を公告しなければ効力が生じない。<sup>2</sup> また、外国企業が現地に投資して設立した現地法人が、外国人（外国企業を含む）に特許権あるいは特許出願権を譲渡する場合は、上述の要件にさらに加えて、國務院の関係する業界主管部門の認可を必要とする。<sup>3</sup> 特にこの場合は、その特許技術が、『技術輸入管理条例』で定める自由技術、制限技術、禁止技術のいずれに該当するかをチェックする必要もある。

#### ② 特許ライセンス契約（特許使用許可契約）

特許権の所有者が他者と締結する特許実施許諾契約は、契約が発効した日より 3 ヶ月以内に特許局に登録しなければならない。<sup>4</sup> この規定の違反行為については、明確な法文が存在しないが、未登録という行為自体が「法律に反する」と解釈され、『民法通則』の第 58 条と『契約法』の第 52 条に抵触して無効となる可能性がある。

#### ③ 商標の譲渡契約、および商標ライセンス契約（商標使用許可契約）

商標権の譲渡あるいはライセンス契約では、その契約について商標局に登録する必要がある。<sup>5</sup>

#### （4）技術輸入契約のドラフトを作成する際の留意点

契約条文の言及事項について、取引する技術が『技術輸入管理条例』で定める自由技術である場合、<sup>6</sup> 以下の点について言及しなければならない。

- ① 契約番号
- ② 契約名称
- ③ 技術の供与側（譲渡者）
- ④ 技術の受領側（譲受者）
- ⑤ 技術の使用側（通常は譲受者）
- ⑥ 契約概要
- ⑦ 契約金額
- ⑧ 支払方式
- ⑨ 決済方式
- ⑩ 借入方式

さらに『契約法』に準拠して、契約の内容を詳細に定める条文として以下の点について言及する必要がある。

7

- ① プロジェクトの名称
- ② 目的の内容、範囲および要求。
- ③ 履行計画、進捗、期限、場所、地域および方式。
- ④ 技術情報や資料の秘密保持。

---

<sup>2</sup> 『特許法』第 10 条第 3 項

<sup>3</sup> 『特許法』第 10 条第 2 項

<sup>4</sup> 『特許細則』第 15 条

<sup>5</sup> 『商標法』第 39 条第 1 項、第 40 条第 3 項

<sup>6</sup> 『技術輸入管理条例』で定める自由技術の範囲は、政府当局が公表するリストに基づく。

<sup>7</sup> 『中華人民共和國契約法』第 324 条

- ⑤ リスク責任の負担。
- ⑥ 技術成果の帰属および利益の分配方法。
- ⑦ 検収基準と方法。
- ⑧ 代価、報酬または使用費およびその支払方式
- ⑨ 違約金または損害賠償の計算方法。
- ⑩ 紛争解決の方法。
- ⑪ 専門用語の定義および解釈。

また、契約の履行に関連する技術的資料、F/S 調査報告および技術評価報告、プロジェクト書、計画書、技術基準、技術規範、原始設計資料、その他の技術文書は、当事者の約定に従い、契約の構成部分とすることができる。技術契約が特許に関係する場合、特許新案の名称、特許申請人および特許権利人、申請期日、申請番号、特許番号および特許権の有効時間などを明記しなければならない。

#### （５）技術輸入契約を締結する際のその他の留意点

技術輸入契約の対象範囲について、中国の法制度上で技術の輸入について定めた『技術輸入管理条例』の適用を受ける技術は、具体的には以下の事項となる。

- ① 特許権の譲渡
- ② 特許申請権の譲渡
- ③ 特許の実施許可（特許ライセンス）
- ④ 非特許技術（技術ノウハウ）の譲渡
- ⑤ 非特許技術（技術ノウハウ）の実施許可
- ⑥ 技術サービス（技術コンサルティングの提供）
- ⑦ その他の技術  
(コンピュータのソフトウェア著作権の譲渡/共同設計/共同研究/共同開発)

但し、技術譲渡を伴わない商標権の譲渡や商標権のライセンスは、『技術輸入管理条例』の適用を受ける技術ではない。

#### （６）契約当事者の条件

技術契約の中国側の当事者（中国企業）は、契約で言及する技術を内実とする対外貿易経営権を有していなければならない。これは『中華人民共和国対外貿易法』で定める条件であり<sup>8</sup>、国から対外貿易経営権を付与された企業のみが技術輸入契約の当事者となる。

---

<sup>8</sup> 『中華人民共和国対外貿易法』第9条

貨物の輸出入および技術の輸出入に従事する対外貿易経営は、下記の条件を備え、國務院対外經濟貿易主管部門の許可を得なければならない。

- (1) 自己の名称、組織機構を有していること。
- (2) 明確な対外貿易の経営範囲を有していること。
- (3) 経営する対外貿易業務に必要な場所、資金、専従人員を有していること。
- (4) 他者に委託した輸出入業務が規定される実績に達しているか、または必要な輸出入品の供給源を備えていること。
- (5) 法律、行政法規が規定するその他の条件。

中国側契約当事者の対外貿易経営権の有無を確認することは、締結した契約の効力に直接関係する重要事項となるので十分に留意しなければならない。日本企業が実施する技術輸入契約のケースでは中国側の契約当事者が外商投資企業（独資/合弁/合作企業）である場合は大多数である。外商投資企業はその生産に必要な設備や原材料について関連する対外貿易経営権を付与されているために問題は生じない。

したがって、注意すべきことは、中国側の契約当事者が対外貿易経営権を保有しないごく普通の私営企業である場合となる。この場合、対外貿易経営権を保有しないごく普通の私営企業は、これを有するその他の中国国内企業に契約を委託して、技術の輸入を実施しなければならないことになる。すなわち、技術の輸出入も一般的な工業製品の輸出と同様に対外貿易経営権を保有することによって成立する経済行為である。

#### （7）ロイヤルティの送金

技術輸入契約に伴うロイヤルティの送金問題は、外商投資企業の関心が最も高い部分であり、また中国政府の規制措置が集中する部分でもある。技術譲渡は技術コンサルティングに伴って発生するロイヤルティの外貨による支払（送金）について、過去においては地方の国家外貨管理局のチェックが甘く、審査・認可機関の認可を経ずに実施されていたが、1998年に「技術ロイヤルティに名を借りた違法な外貨送金の横行を取り締まる」といった主旨の目的で規制が強化された。

この結果、技術輸入契約に伴うロイヤルティの送金は認可を経てようやく可能になり、また、審査機関側の認可基準についても、技術で3%、商標で1%から2%、合計しても5%までとなっていた。ところが、2001年1月1日の『技術輸入管理条例』の施行によって、自由技術の技術輸入契約において登記制（実際は当事者間の自由契約制度）が運用され、結果的にロイヤルティの設定も当事者の自由となってきた（この場合、国際商取引で通用している7%が基準となる）。

## 浙江省杭州市における相談

### 報告2. B社

#### 企業概況：

2001年4月に1億3300万日本円で設立したシステム開発、設計を提供する独資企業。従業員規模は40人。

#### 相談：中国における資金調達について

#### Q：

当社は100%日本の親会社出資の現地法人であるが、昨今の経済状況の厳しさから、資金調達を現地中国で行うことを検討している。

そこで、中国ではどのような融資があるのか、担保、利息、融資条件等の現状をお聞きできればありがたい。なお、当社はソフトウェアのアウトソーシングを主たる業務としており固定資産等担保となるような不動産は持ち合わせていない。

A :

資金調達方法としては以下の方法が考えられます。

(1) 親子ローン :

日本の親会社より外貨で借入れを行い、中国の現地法人で運用する。

この方法を運用する場合は以下の点に留意しなければなりません。

①御社が政府当局へ報告している「登録資本金」と「総投資額」について、金額が一致せず、「登録資本金」が「総投資額」の70%以内に収まっていること。すなわち、ここで設定された差額が外貨借入枠となりこの範囲内で国外から外貨による融資が可能となります。この点を簡単に把握する方法は、御社の「営業許可証」あるいは「定款」(章程)の記載内容を確認すれば明らかです。

また、上記の確認作業によって「外貨借入枠」があることがハッキリすれば、次に、①「外貨借入契約」の締結 → ②外貨管理局への「外債登記」の手続 → ③同局による認可の取得 → ④日本本社からの融資 → ⑤「外貨借入契約」に基づき中国国内の銀行を通じて外貨で返済……といった実務フローで処理します。

②日本の銀行による担保保証(すなわち親会社が日本の取引銀行に保証を入れる)を以って、御社が中国国内で借入。

③銀行による貿易融資(輸出代金担保による借入)

④当地の政府によるハイテク企業に対するサポート政策を利用した融資。この方法は、事前に当地の政府がハイテク企業の奨励策として、資金的なサポートを含むサービスを提供しているかを調査しなければならない。この方法は、この種のサポート政策があり、御社がそのハイテク企業に認定されていること前提条件となります。

⑤日本(あるいは中国国内)の別の出資者による資本参加(出資)で調達する。

⑥日本本社(出資者)による増資

## 総括および関連する法令資料

---

### 1. 現地法人へ投入する資本金、増資および資金調達に関する実務について

#### (1) 現地法人の登録資本金と総投資額の比率に関する規定

現地法人における資金調達では、現地法人が日本の親会社との間で親子ローンを組み、外貨で資金を借り入れる方式が最も一般的な方法である。この場合、現地法人の登録資本金と総投資額の比率が問題となる。そこで、「登録資本金」と「総投資額」の関係を定める法令について以下のとおり解説する。

外商投資企業の登録資本金と総投資額の比率については、国家工商行政管理総局が公布した『中外合資経営企業の登録資本金と総投資額の比率に関する暫定規定』<sup>9</sup>で以下のように定めている。

---

<sup>9</sup> 1987年3月1日国家工商行政管理局発布、同日施行。中外合資経営企業、中外合作経営企業、外商独資企業ともに当該規定に適用される。



- (一) 総投資額が 300 万ドル以下（300 万ドルを含む）の場合、登録資本金は総投資額の 70%以上とする。
- (二) 総投資額が 300 万ドル～1000 万ドル（1000 万ドルを含む）の場合、登録資本金は総投資額の 50%以上とし、そのうち、総投資額が 420 万ドル以下の場合は登録資本金が 210 万ドルを下回ってはならない。
- (三) 総投資額が 1000 万ドル～3000 万ドル（3000 万ドルを含む）の場合、登録資本金は総投資額の 40%以上とし、そのうち、総投資額が 1250 万ドル以下の場合は登録資本金が 500 万ドルを下回ってはならない。
- (四) 総投資額が 3000 万ドルの場合、登録資本金は総投資額の三分の一以上とし、そのうち、総投資額が 3600 万ドル以下の場合は登録資本金が 1200 万ドルを下回ってはならない。

#### 1-1：登録資本金と総投資額の内容

外国企業が中国国内に投資して設立する「外商投資企業」は、設立申請時に「登録資本金」と「総投資額」を申請することになる。このうち「登録資本金」の概念は、文字通りの“登録資本金”であり、会社の資本構造に組み込まれる資本である。これは所定の期限内に当該企業が設立時に開設した「資本金口座」に払い込まなければならない。<sup>10</sup>

また、この払込行為を公認会計士事務所が確認する「验资報告」も義務づけられている。この払い込まれた金額は、その後、「営業許可証」に“実収資本”として記載される。例えば、登録資本金が 1 億円であれば「登録資本 1 億日元 (実収資本 1 億日元)」と記載される。「営業許可証」の資本金欄にこのように記載されていれば、この企業の投資者（日本本社）はすでに払込義務を果たしていることが証明される。

ところが、例えば「登録資本 1 億日元 (実収資本 5000 万日元)」と記載されている場合は、残りの 5000 万円が未払いであり、投資者の出資義務が果たされていないことを示し、現地法人が利益を計上しても、これを投資者（日本本社）へ送金できず、国内再投資や親子ローン等を申請しても認可されない。

一方、「総投資額」の概念は、現地法人に対して投資者（日本本社）が運用資金として投下を予定する資金の総額を指している。ここで注意すべき点は、「総投資額」はあくまでも投下を予定する投資の総額ということである。これは、例えば、設備を購入したり、土地や事務所を確保したり、人材を雇用する等で必要と見込んで、あらかじめ想定する資金で、この中には上記の「登録資本金」も含まれる。しかしながら、通常は、登録資本金から経営コストを拠出する。つまり、必要な設備や土地建物、人材などのコストを登録資本金でまかない、これを食いつぶす前に利益を生み出し、生き延びていく。したがって、設立後の資金の再投下を予定していない投資者（日本本社）は、「総投資額」の金額を「登録資本金」の金額として、同額（すなわち差額無し）で申請し、登録資本金の範囲内で現地法人の管理運営を目指すことになる。

この場合、その現地法人が若し業績不振に陥り、登録資本金の底が見え出した場合、投資者（日本本社）からの資金援助（親子ローン）や日本の金融機関の融資による運用資金の調達が困難になる。その理由は「総投資額」の金額を想定せずに、「登録資本金」の金額と一致させて差額無しで申請しているからである。すなわち、外国企業の現地法人に対する融資行為に関する中国の現行制度は、現地法人が親会社の保証で（中国国内の）銀行から借り入れる額に上限を設けている。この上限とは借入限度額のことである。この件については、従来から「その企業の総投資額と登録資本金の差額の範囲内」とされてきた。つまり、運用資金に振

<sup>10</sup> 外商投資企業の登録資本金（出資金）の払込時期について、所定の期間内（最大 3 年）に全額を払い込めないケースで払込期限を延長する場合、『外資企業法実施細則』の第 31 条 2 項で「正当な理由をもって出資払込の延期を求める場合、審査認可機関の許可を得なければならない」と定めている。

り向ける資金援助の“カンフル剤”は際限なく投入できないということである。(登録資本金と総投資額の比率は上述のとおり)

したがって、会社の設立申請時に「総投資額」の金額と「登録資本金」の金額として差額無しで申請した場合、当然ながらその差額がゼロであるため、借入限度額も設定できないことになる。このために外貨融資(外債)による資金調達が可能になり、結果的に、①増資によって資金難を克服するか、②新たな出資者による資本参加で資金を調達するか、③企業を売却するか、④企業を解散・清算する一ことになる。

#### 1-2: 実例で見る総投資額の処理方法

某投資プロジェクトを例にとり見てみると、A社が想定する総投資額(2億円)を計画する場合、上述するように「総投資額」と「登録資本金」の金額に差額を設けて申請した場合、その金額関係は、上表の法令規定に基づき、“登録資本金は総投資額の70%以上”であるため、総投資額(2億円)を基準にして登録資本金を算定すると、(総投資額の70%に相当する)登録資本金は1億4000万円を申請し、この会社の日本本社が申請時に投入(払込)する資金は1億4000万円ということになる。

また、これによって設立された現地法人の経営状態が好調で、毎年利益を計上して運用資金を調達する必要もない状態となれば、総投資額との差額となる6000万円は投入する必要もなく、単なる名義上の金額ということになる。

#### 1-3: 結論

すなわち、設立で必要とする費用は、総投資額=2億円、登録資本金=14000万円の申請で、その差額=6000万円は、将来、若し現地法人が経営不振に陥った場合は、6000万円までは融資による資金調達が可能となる。すなわち、総投資額とは、現地法人のリスク対策用の一種の「準備資金」(登録資本金との差額)が含まれた金額という意味である。

したがって、A社は、1億4000万円を設立時に準備すれば、“後顧の憂い”を配慮しながら現地法人を経営できることになる。

### (2) 融資あるいは増資による資金調達について

#### 2-1: 融資と増資で異なるリスク

設立後の経営不振や運用資金の調達方式は、主に、「融資」による方法と「増資」による方法がある。「融資」は返済(回収)を想定した経済行為で、回収できない場合は債務者の法律責任を追及できるが、「増資」は利益を計上してはじめて回収が可能となる経済行為であり、投資先が経営不振となれば回収できないリスクがある。

また「融資」には上述するような総投資額と登録資本金の差額(A社のケースは6000万円)を上限として可能だが、「増資」の上限はない。例えば、現地法人の経営不振を克服するために1億円でも5億円でも金額を問わずに増資が可能である。

#### 2-2: 他者(社)の資本参加(持分参加)による増資計画について

現地法人の資本金が不足した場合、主に以下の方法で現地法人の延命が可能である。

#### (1) 融資による方法

現地法人を設立する際に「総投資額」と「登録資本金」の差額を設けている場合は、その差額の範囲内で、親会社（日本本社）と子会社（中国現地法人）の親子ローンによる融資（外債）か、金融機関からの融資によって資金を調達する。

## （2）増資による方法

主に、以下の二種類の方法が考えられる。

### ①元の出資者による単純増資

#### ◆出資者に変化がないケース

元の出資者が新たに資金を投入して、これを現地法人の増資に充当する方法であり、最も一般的な方法でもある。この場合、中国国内では増資に関連する法律手続を実施しなければならない。

### ②（個人/法人を含む）他者の資本参加（持分参加）による増資

#### ◆出資者に変化があり、国外に存在するケース

元の出資者が別の出資者を募集し、この出資者が現地法人に資本参加する方法で増資する方法。

この場合、現地法人の性質には変化はない。したがって、現地法人が外商独資企業であれば、依然として外商独資企業である。つまり、国外（日本）に複数の出資者が存在し、実態はこの複数の外国資本による中国現地法人の合併経営であっても、中国の現地法人の登記上では依然として「外商独資企業」として登記される。

#### ◆出資者に変化があり、中国国内に存在するケース

ところが、新たな出資者が中国国内にすでに登記・成立している「外商投資企業」（合併/独資を含む）である場合、すなわち、当該「外商投資企業」が自社の資産を運用して、中国国内で他の企業法人に資本参加する場合は少々事情が変化する。この場合、新たな出資者は「外商投資企業」であっても、中国の会社法から見れば「国内企業」である。したがって、この新たな出資者は外商投資企業の国内投資に関連する法令に基づいて出資することになる。<sup>11</sup>

関連する手続のうち、主たる手続は、資本参加（持分参加）の許認可と登記に関わる対外経済貿易委員会（許認可機関）と工商行政管理局（登記機関）がある。また、外貨管理局の手続についても『外商投資企業の資本金変動に関わる若干問題に関する通知』の第4条で以下のように定めている。

#### 『外商投資企業の資本金変動に関わる若干問題に関する通知』

（1996年6月28日：国家外貨管理局公布〔1996〕匯資函字第188号）

四：

外商投資企業において、登録資本金の増額、譲渡、あるいはその他の方法で資本変動処置が取られる場合は、下記の文書を持参して外貨管理局へ申請しなければならない。

1. 公認会計士事務所が発行する「验资報告書」。（現在のもの）
2. 董事会決議。
3. 原審査・認可部門による「認可文書」。
4. 外商投資企業の「外貨登記証書」。
5. 外貨管理局が求めるその他の資料の提供。

外商投資企業が登録している資本の譲渡については、譲渡・被譲渡の双方が締結した「持分譲渡協議」

<sup>11</sup> 『外商投資企業の国内投資に関する暫定規定』『外商投資企業の投資者出資持分変更に関する規定』および『外商投資企業の資本金変動に関わる若干問題に関する通知』等の法令

書」を提供しなければならない。

外貨管理局は、上述の資料に誤りがないことを審査した後、外商投資企業が記入する『外商投資企業の国内口座振替の審査・認可表』を交付し、外貨業務を經營する銀行は本表に基づいて、外貨口座における資金の振替手続を実施する。

#### ◆それぞれのケースで異なる法律手続

また、新たな出資者の資本参加によって、投資先企業（現地法人）の持分構成が変化する。したがって、関係法令では、中国国内法人による投資先企業が外商投資企業に属する場合は『外商投資企業の投資者出資持分変更に関する規定』に基づいて手続を行うとしている。

このように、新たに資本参加する出資者（企業）の所在地によって手続方法と根拠法が異なる点に注意しなければならない。

そして、中国国内の法律手続では、①増資に関する手続、と同時に、②新規参入する出資者の登記・報告に関する手続が必要となる。その理由は、言うまでもなく出資者の構成に変化が発生するからであり、必然的に董事会構成員の変更と会社定款の変更が伴う。

#### ◆出資に関わる契約の締結

また、出資者が日本国内に存在する場合は、当然ながら、日本の法律に基づいて中国の現地法人への資本参加に関する「出資契約」を日本国内で締結し、この協議書で出資に関わる権利と義務を明らかにする必要がある。また出資者が中国国内に存在する場合でも「出資契約」は必要であり、いずれのケースでも「出資契約」を締結することによって出資後の権益をめぐる紛争リスクを排除しなければならない。また、この作業では、日中両国の税法や出資関連法で定める規定に抵触しないよう注意しなければならない。

#### ◆外商投資者の国内再投資における税制優遇政策の廃止について

新たな出資者が中国国内にすでに登記・成立している「外商投資企業」が自社の資産あるいは自社が中国国内で獲得した利益を本国の出資者に送金せず、中国国内で自社の増資、あるいは他の企業法人に資本参加等の方法で投資するケースについては、これまではその企業がすでに納付した所得税を一定率で還付する優遇制度があった。<sup>12</sup>

#### （3）外貨保証による資金調達（人民元貸付）について

外貨保証による資金調達について、これまでの制度は、現地法人が親会社の保証で（中国国内の）銀行から借り入れる額に上限を設けてきた。この上限とは、すなわち借入限度額のことである。これについては従来から「その企業の総投資額から登録資本金の差額の範囲内」とされてきた。（登録資本金と総投資額の比率は上述のとおり）

また上海市を例に挙げると、2005年4月1日より『外為指定銀行の外貨保証問題に関する通知』（上海匯発[2005]31号）が施行している。またこれに対し、当該通知に関する補充通知として、国家外貨管理局上海市分局より『外貨保証項目下の人民元貸付関連問題についての通知』（上海匯発[2005]75号発布している）。

<sup>12</sup> 『外国投資者の再投資についての企業所得税還付に関する国家税務総署の通知』（国税発[2002]90号 2002年7月17日公布）が根拠法令であった

この補充通知の内容を見ると、これまでの国外保証に基づく人民元貸付に加え、外貨貸付についても、4月1日以降は債権者が事前に偶発債務登記を行う必要があり、また、偶発債務登記できる金額は「総投資額－資本金」の範囲を限度とすることを定めている。ただし、本補充通知の解釈および運用については現状で不明な点も多いと言わざるを得ないので、今後の新たな動きを見ていく必要がある。

## 2. 政府によるハイテク企業の認定について

ハイテク企業の定義およびその認定に関する法令として、『高新技术企業認定管理弁法』がある。ここでは、国が重点的にサポートするハイテク技術領域（『国家重点支持高新技术領域』）に関わる製品を生産したり、あるいはハイテク技術に関わるサービスを提供する企業のうち、持続的に技術の研究開発を行い、その顕著な成果があり、当該企業が自社（出資者でない）で核心的な知的財産権を保有し、これらに依拠して経営していることと定めている。

また、国が重点的にサポートするハイテク技術領域には、①電子情報技術、②バイオ・新薬技術、③航空・宇宙技術、④新素材技術、⑤（情報通信等）のハイテクサービスの提供、⑥新エネルギーおよびエネルギー節減技術、⑦エコ技術、⑧伝統産業の技術を刷新できる技術等を保有し、関連する製品の生産あるいはサービスを提供できる企業となっている。

さらに、中国国内で5年以上にわたって独占的な技術ライセンスを保有してきた企業であり、従業員の30%以上が科学技術の専門的学歴を保有し、年間の研究開発費が直近1年の製品販売額の6%以上であること、上記のハイテク製品の年間販売額が、当該企業の年間販売総額の60%を占めること等、他にも様々な条件を設けている。

---

## 報告3. C社

---

### 企業概況：

2005年9月に資本金7億日本円で設立したメーカー。水質浄化装置のフィルターを製造、また水のリサイクル装置や排水処理設備のリース等も行っている。主なユーザーは浄水場や企業である。従業員規模は120人。

### 相談1：労働仲裁の裁定と上訴後の判決との関係について

---

#### Q：

当社では従業員の解雇に関わる訴訟に関わってきたが、最初の労働仲裁では「大方の部分で会社側が勝訴」、その後、当該従業員が提訴し、一審判決は「会社側の敗訴」、その後会社がこれを不服として上訴したが、二審判決でも「会社側の敗訴」という結果に終わった。結果を見ると、仲裁裁定と法院の判決の結果は異なっている。そこで、労働仲裁の裁定結果は、同じ案件の最終判決（法院二審）が出た後も、効力があるか否かについて解説して欲しい。

#### A：

労働争議に関わる紛争は、通常はまず労働仲裁委員会で審理され、いずれか一方がその審理結果（裁定）を不服とすることで法院へ提訴しますが、労働争議仲裁委員会による裁定と法院による判

決は完全に独立しています。したがって、法院の判決によって仲裁裁定の結果は効力を失うこととなります。この点は日本でも同様であり、労働審判の結果は裁判の判決によって効力を失います。

## 相談2：中国での裁判について

---

### Q：2-1

中国での裁判について、証拠の採用の基準について中国の裁判所の訴訟指揮に不可解な処理があった。例えば、当社が経験して裁判では、相手方（解雇された従業員）が在職中に署名が入っていない「社内報告文書」を入手し、これを自分で署名した後に証拠として提出してきたが、署名箇所に問題があり証拠に採用されなかった。ところが、その後に裁判官が指示する箇所に署名したものを再び証拠として提出し、これを裁判官が採用するといったような驚くべき処理が行われた。中国では訴訟当事者（解雇された従業員）が提出した明らかに偽造書類と疑われる証拠に対しても、裁判ではそれを提出した者の人間性を問うようなことはなかった。このような訴訟指揮は中国では慣例になっているのか？

### Q：2-2

労働者 VS 会社の労働紛争の場合、会社が圧倒的に不利なのが普通なのでしょうか。また、個人 VS 会社の係争の場合、個人に有利になり易いのでしょうか。

### A：

2-1の相談について：

裁判官の訴訟指揮について、御社が報告しているような事実があれば、それは明らかに違法な裁判であり、当然ながら御社は所定の手続を踏むことによってこの裁判官の訴訟指揮に抗議できます。審理の当初に提出された証拠が審理中に手を加えられ、それも裁判官の訴訟指揮の下で差し替えられ、その後に証拠として採用されるような出鱈目の訴訟指揮について、御社の担当弁護士が何も抗議しなかった点は腑に落ちません。御社は、そのような状態について代理人弁護士に質問すべきであり、納得がいかない場合はただちに訴訟代理人の委託を解除すべきです。

また、この種の不当な訴訟指揮の背景には相手方弁護士と担当裁判官が気脈を通じている可能性があることも排除できません。弁護士と裁判官が気脈を通じ、不当な訴訟指揮のもとで不当な判決が出されるような現象は、中国では遺憾ながら珍しいことではありません。このように弁護士と裁判官が“つるんでいる”場合は、如何に優秀な弁護士が代理人となっても勝訴はほとんど期待できません。

2-2の相談について：

司法制度の未整備や一部の法曹関係者のモラルに問題ある中国では、司法制度の整備と健全化は急務の課題であり、この問題が解決されていない状況では真の意味で「法治国家」とは言い難いことです。上海市では09年の2月に全国に先駆けて法曹関係者のモラルと綱紀を定めた法令が施行されていますが、このような法令を必要としなければならない状態に中国の司法制度の実態が如実に示されています。

最近数年間の統計から見ると、労働仲裁ではほぼ75%は労働者が勝訴する裁定が出ています。但し、これには多くの労働仲裁事件は労働者側が原告となり、概ね労働者が泣き寝入りせずに企業側の違法行為を不服としたり、これを告発し、企業を訴えたような事情が背景にあります。また、

08年5月1日より施行している現行の『労働争議調停仲裁法』の各条文を分析すると、明らかに労働者に有利な立場で法制化しています。これは旧法を改正したのですが、旧法と新法を比較した場合、新法では、①仲裁審理における企業側の挙証責任の拡大、②仲裁の申立時効の延長、③係争金額の多寡によって「一裁終局」（仲裁裁定で最終確定）とする制度の導入、――といった新たな規定が盛り込まれています。

さらに労働争議仲裁委員会の構成についても問題があると言わざるを得ません。例えば日本の労働審判制度では、労働側委員/企業側委員/中立委員の三者で構成され、いずれも労働行政機関の関係者ではありません。ところが、中国では上記の法令で「当地の人民政府の労働行政当局が労働争議仲裁に関わる業務を指導し（第18条）、仲裁委員会は労働行政部門の代表/工会の代表/企業側の代表の三者で構成する（第19条）」と定めています。すなわち、中国では、仲裁委員三者の合議制による審理といえども仲裁委員会の議長格である委員は労働行政部門の職員が担当します。

さらに、一部の地域では、労働行政部門の一部署であり企業の違法な労務管理を取り締まる職責を担う立場にある「労働監察隊」の職員が労働争議仲裁委員を兼任したり、あるいは元労働監察隊の職員が配置転換で労働争議仲裁委員を担当する例も見られます。すなわち中国では「労働争議仲裁委員会」は労働行政機関の一部署に過ぎません。このようなこともあって、労働仲裁の審理手続を定める法令では、仲裁委員が案件の利害関係者であったり、仲裁委員の構成者により公正な審理が期待できない委員が関与する仲裁案件では、所定の手続を経て管轄外の地区の労働仲裁委員会で審理するよう要求できます。（これ“異地審理”という）

### 相談3：工会への介入について

---

Q：

工会が縛られる法律は工会法以外に有りますか？

工会費はその殆どは会社から拠出されていますが、会社がどの程度工会に口出しすることが可能でしょうか？

工会と忘年会や社員旅行といった社内行事を、会社と共催にしてもらうのに良い方法はありますか？

A：

中国の工会活動を定める法令は、主に基本法としての『中華人民共和国工会法』と地方性法規としてローカル政府が公布する『●●●市（省）工会条例』があり、さらに関連する法令として工会の経費管理に関わる法令等があります。また、企業と工会（あるいは従業員代表）との間で締結する集団契約（日本でいう労使協議）を定める『集団契約規定』、およびこれに関連するローカル条例があります。

工会の組織化に関する企業の基本姿勢について、中国の『工会法』でも日本と同様に企業側に組織化を義務づける規定は存在しません。中国でも工会は企業内の従業員が自発的に組織するか、あるいは上部団体（中国総工会）の指導に基づいて組織されるか、いずれかの方法を取ることになります。したがって、当地の政府による組織化の指導は法的強制力を伴うものではなく、あくまでも企業側に組織化の協力を要請するものと判断して宜しいと思われれます。中国の『工会法』では、「工会は従業員が自由意志により結集する労働者階級の大衆組織である」とし、企業は工会の組織化を妨害してはならないことを定めるのみに留まっています。したがって、企業は工会の設立について、

その組織者のような立場で公然かつ主導的に関与すべきではありません。このため、従業員に工会設立の動きがあれば、これを歓迎するか、あるいは表面的には座視する立場を示しつつ、『工会法』の諸規定を遵守して“労使間の利害調整役”として機能し、その職責を果たすよう誘導することが肝要です。

上述するとおり企業側に工会組織化の法的義務はありません。但し、組織化に当たって企業側が留意すべき点は以下のとおりです。

①工会の組織化

企業はこれを妨害せず、阻止しない。しかし、積極的には組織化を働きかけない。

②組織化された工会に対する企業側の支持

全従業員賃金総額の2%を当月の工会費として工会に支給する。

③中国の工会は危険な組織でない

『工会法』では、工会の主な職責として「労働者の合法的権益の保護」と「生産と勤労の任務を達成する」と定めている。つまり、中国の工会の基本路線は日本でいう“労使協調路線”であり、生産性向上運動を企業と共に実行する部隊ということになる。

④工会の役割

工会は、集団契約制度を通じて労使関係を調整し、従業員福利における諸策、文化・レク活動の実行部隊となる。

⑤工会を労務管理に活用するノウハウ

工会の法的な位置付けを理解しながら、工会幹部が企業側の第二労務的な役割を果たせるよう工会幹部と日常的に意思疎通を図ることによって労務管理のスムーズな実施の一助とする。

工会役員の選任に関する企業側の介入について、工会の代表者の人選や根回しについては上述するとおり、企業側が露骨に関与すべきではありませんが、むしろ工会の主席や副主席等に選出された工会委員の待遇について、「会社法」でいう高級管理層（正副総経理）を除いた部門の主管、あるいは人事部門のポストを充てること等も検討すべきです。このように処理することによって主に以下の利点があり、かつ労使紛争リスクを排除することができます。

- (1) 労務管理のスムーズな実施の一助となる。
- (2) 全社的なコンプライアンスに基づく労務管理を保証する。
- (3) 労働争議が発生する可能性を火種の段階で排除できる。
- (4) 万一、労使間トラブルが発生しても企業内で処理することが可能となり、トラブルが仲裁や司法機関に持ち込まれる危険性を大幅に排除できる。
- (5) 企業側の不注意から発生する労働法に関連する違反行為やこれによる行政処分も未然に防止できる。
- (6) 工会が従業員福利における諸策、文化・レク活動の実行部隊となり、この方面の実務を大幅に省力化できる。
- (7) 従業員の全社的団結をはぐくみ、集団精神を強化し、かつ体外的には企業文化・企業イメージの向上の一助となる。



## 総括および関連する法令資料

---

### 1. 中国における司法の実情と関連する法制度の動き

さきごろ日本の最高裁判所に当たる最高人民法院の副院長が不正行為で逮捕され話題になったが、「上海法制報」によると、重慶市では地元の公権力と結託した「黒社会」（中国の暴力団組織）に対する捜査の結果、暴力団幹部ら 6 人に死刑判決が言い渡された。この事件では、公安幹部や司法関係者を含む 600 人以上が芋づる式に逮捕され、裁判所や検察の指導層や弁護士が互いに気脈を通じ、裁判を金でねじ曲げる実態が明るみになった。国の指導者が国際社会に向けて「我が国は法治国家だ」と主張するその「法治」の現場ではかように悪質な不正行為が横行している。この事件は司法界も不正と腐敗に晒されている実情を示している。

また、同じく「上海法制報」によると、重慶市検察院の元検察官で、通称「解決屋」といわれた“やめ検弁護士”が 250 万円の報酬を受け取った後に、この一部をワイロとして公安関係者に送り、某刑事事件を治安管理事件（軽犯罪事件）に変更させた事件も発生している。

さらに、重慶市の「十大傑出弁護士」に選ばれたこともある女性弁護士は、裁判官の愛人となり、二人は共同謀議して数億元規模の民事案件に不正介入し、弁護士が 4000 万円を受け取っている。この裁判官はまた、裁判所幹部と共同で土地売買案件に絡んで暴力団と結託、市場価格にして 1 億元相当の土地使用権を約 3700 万で落札させ、不正に得た 5500 万円を暴力団と山分けにしている。

中国のメディアによると、弁護士が暴力団幹部に対する刑事裁判で裁判官に対してワイロ工作を行い、一審で懲役 20 年だった判決を二審で 5 年に変更させた事例もある。メディアではこうした裁判官へのワイロは年間で数百万円に上るケースがあると伝えている。重慶市で逮捕された元公安局副局長ら公安幹部 4 人の場合、殺人や強盗、誘拐などの凶悪事件を長年にわたって放置し、多数の暴力団を保護下に置いていたことも判明している。同市トップの薄熙来書記（党政治局員）は大規模摘発による腐敗の浄化を断行、拘束者は 1500 人を超えたと報道している。

2009 年 2 月 1 日に上海市の高級人民法院と司法局が連名で全国に先駆けて公布した『裁判官と弁護士の関係の規範化に関する若干規定』（滬高法〔2009〕8 号）は、司法の独立が取沙汰される中で画期的な規定である。この法令は法曹関係者の職業モラルと綱紀を正し、司法の健全性と審理の公平性を確保することを目的とした法令で、法曹関係者に各種の禁止事項と違反した場合の処罰事項を定めている。司法権力の独立が確立している先進諸国では法制化以前の常識的な問題であり、いわば法曹関係の仕事に従事する者のイロハだが、中国では“法曹関係者の綱紀を定めた”という意味で画期的な法令というべきである。中国社会の実情はこの種の法令を必要とするほど深刻な状態にある。

### 2. 『労働争議調停仲裁法』と労働争議に関する実務と留意事項

#### 1. 労働争議の処理に関する基本法の改正

---

##### 1-1：新旧の法律にみる顕著な相違

労使の間で労働争議が発生し、これを調停あるいは仲裁によって解決する場合は、これまで『企業労働争議紛争処理条例』に基づいて処理していた。ところが、この従来法を改正する動きがあり、07 年末に開催された第 10 期全国人民代表大会常務委員会（第 31 回会議）を経て、新たに『労働争議調停仲裁法』（国家主席

令第 80 号) を同年 12 月 29 日に公布した。この法律は、公布からほぼ半年を経た翌年 (2008 年) の 5 月 1 日より施行している。

『労働争議調停仲裁法』の立法背景には、『労働契約法』の立法精神と同様に、法律上では労使対等と言いな  
がらも実際の労使の力関係では相対的に弱い立場に立たされる労働者の保護を強く打ち出す政策が反映して  
いる。新法の際立った特徴は以下のとおりである。<sup>13</sup>

#### (1) 仲裁審理における企業側の挙証責任の拡大

従来は、企業側による労働者の解雇/労働契約の解除/労働報酬の削減/労働者の勤務期間の計算等を争点と  
する労働争議が発生した場合にのみ企業側に挙証責任があった。ところが新法では、紛争事項に関する証拠  
を企業が保有し管理している場合は、その係争内容に関わらず「企業がこれを提出し、提出しない場合には  
企業が不利益な結果を負わなければならない」(第 6 条) とし、企業側の挙証責任範囲が拡大している。

#### (2) 紛争当事者の定義の拡大

間接雇用(人材派遣)の形態で争議が発生した場合の当事者も定めている。すなわち労務派遣会社または派  
遣先企業と労働者との間で労働争議が発生した場合、労務派遣会社と派遣先企業は共同の当事者となる

#### (3) 仲裁申立の時効の延長

仲裁を申し立てる場合の時効については、「当事者がその権利の侵害を知った時、あるいは知り得た時より起  
算して 1 年」(第 27 条)として従来の 6 ヶ月を倍の長さに引き延ばしている。

#### (4) 「一裁終局」(仲裁裁定で最終確定)する制度の導入

従来法では、「当事者が仲裁裁定に不服の場合は裁定書を受領した日より 15 日以内に人民法院へ提訴でき  
る」として、紛争案件の内容や係争金額の多寡を問題とせず、紛争当事者の不服の申し立てを法院(裁判  
所)への提訴を容認していた。ところが新法では、紛争案件の内容と係争金額で以下のような条件と制限を  
設けて、一つの仲裁裁定を終局とする「一裁終局制度」を導入している。「一裁終局制度」を適用する範囲は  
以下のとおりである。

- ① 労働報酬/労災の医療費/経済補償金/損害賠償金の請求に関する紛争案で、その係争金額が当地の最低  
賃金基準額の 12 ヶ月分を超えない場合。
- ② 勤務時間、休憩休暇、社会保険等に関する国の法定労働基準の執行情況に関する争議。

#### (5) 「一裁終局」(仲裁裁定で最終確定)の制度上の矛盾

すなわち、上記の範囲以外の紛争案件についてのみ、法院への仲裁裁定を不服とする提訴を認めている。ま  
た、仲裁の前の段階で実施する調停についても、労働報酬の未払/労災の医療費/経済補償金あるいは賠償金  
の支払に関する調停が成立した場合において、企業側が合意した期限内に履行しなければ、労働者は調停合  
意書を提出して人民法院に支払命令の申請が可能としている。

この法制度は、いわば、民事訴訟の案件について、その係争金額の多寡に応じて審理機関を限定する制度で  
ある。例えば、(上海市の現状では) 13,440 元以内の係争案件ならば仲裁裁定で確定、13,440 元以上の係  
争案件ならば仲裁裁定に対する当事者の不服申請を認め、裁判所への提訴を認める……とするようなもの  
である。<sup>14</sup> つまり、先進国で普遍的に実施している訴訟手続の基本的な手段、すなわち「仲裁機関や行政機

<sup>13</sup> 例えば、2008 年 3 月 1 日より施行している日本の『労働契約法』では、その第 1 条で“労働者の保護を図る”ことを  
立法目的の一つに明記している。

<sup>14</sup> 2010 年 3 月に公布された 2010 年度における上海市の最低賃金基準額は 1120 元である。

関による裁定を不服とする当事者の基本的権利」としての「自然人の控訴権」を奪うものであり、法治国家とは認めがたい悪法と言わざるを得ないものである。

#### (6) 仲裁費用の無料化

労働仲裁の申請費用の無料化を定めている。

#### 1-2 : 今後の基本対策

この新法の施行に伴う今後の紛争対策としては、主に以下のような課題を検討しなければならない。

##### (1) 労務管理体制の抜本的な見直し

現行の労働関係法令を整理し、これに準拠した現行の各種規章制度の見直しを図る必要がある。この場合、合法的かつ企業にとって不利にならない制度の見直し作業が求められる。このためにも現行の労働関係法令をデータベース化し、必要に応じて随時にこれを検索して、現行規定の運用と修正に役立てなければならない。

##### (2) 労務管理に関連する書類のデータベース化と専門的な管理

労務管理に起因する各種の労働紛争案件に備えて、主に以下の書類をデータベース化する必要がある。これらの書類は、労働仲裁や訴訟に至った場合に企業側に挙証責任が要求される書類でもある。新法では、その証拠に相当する書類について具体的には言及していないが、労働紛争案件の内容から判断して企業側の挙証責任が要求されると予想できる書類には主に以下のものがある。

- ①人事ファイル
- ②賃金の支払根拠となる記録
- ③経済補償金の支払根拠となる記録
- ④社会保険料の納付根拠となる記録
- ⑤労働契約書（変更、解除、終了等を含む）とその有効証明
- ⑥契約解除の事由を説明する文書
- ⑦勤続年数を証明する書類
- ⑧出勤状況を証明する書類
- ⑨就業規則等の社内規章制度に関する文書
- ⑩秘密保持や競業禁止に関する協議書とその有効証明
- ⑪その他、企業が保有管理する書類
- ⑫工会（あるいは従業員代表）と締結した「集団契約」
- ⑬企業側が労務管理の必要に応じて従業員に向けて公布した各種の告示、業務指示書等

##### (3) 労務管理に関連する各種の作業、通達、指示の一切を书面化する

- ①「労働契約書」の締結、変更、解除、終了に関連する各種の付属文書、補充協議書、覚書 等に関する全ての文書の確保し、整理する。
- ②従業員に発布する各種の社内通知（公告）の書面による徹底化を図る。
- ③従業員本人の同意あるいは承諾、あるいは受領の確認が必要な業務通達/連絡事項/命令・指示/告知は「同意書」、「承諾書」、あるいは「受領確認書」の形式で確保する。

#### 1-3 : 労働争議の処理に関連する法令の新旧比較

新旧の規定に見る際立った相違のみは以下のとおりである。

労働争議の処理に関連する法令の新旧比較

言及事項	『企業労働争議処理条例』 (旧法)	『労働争議調停仲裁法』 (新法)
挙証責任	言及無し	第6条 ●当事者は自ら主張については挙証責任を負う。 ●但し、係争事項に関する証拠を企業が保有し管理する場合、企業はこれを提出しなければならない。若し企業が提出しない場合は、証拠未提出に起因する不利な裁定を引き出しかねない。
調停組織	第7条/第9条 企業内に設置された労働争議調停委員会とする。 (工会が未組織の企業では労働争議調停委員会を設立、その構成は従業員代表と企業側代表が協議して決定する)	第10条 ●労働争議が発生した場合、当事者は以下のいずれかの調停組織に調停申請が可能。 (1) 企業労働争議調停委員会 (2) 法に準拠して設立された「人民調停組織」 (3) 郷鎮、居住区内に設立された労働争議調停機能を有する組織
調停申請	言及無し	第12条 ●書面または口頭
調停の確定	言及無し	第16条 ●労働報酬の未払、労災の医療費、経済補償金あるいは賠償金の支払に関する調停が成立した場合、企業が合意した期限内に履行しなければ、労働者は調停合意書を提出して人民法院に支払命令の申請が可能。この場合、人民法院は支払命令を出さなければならない。
仲裁委員の構成	第13条 以下の三者で構成する (1) 労働行政部門の代表(行政の代表) (2) 工会関係者(労働側代表) (3) 政府指定の経済総合管理部門の代表	第19条 ●以下の三者で構成する (1) 労働行政部門の代表(行政の代表) (2) 工会代表(労働側代表) (3) 企業代表(経営側代表)
争議の当事者	第3条 企業と労働者が労働争議案件の当事者となる。	第22条 ●発生した労働争議に関わる労働者と企業の双方が労働争議仲裁案件の当事者となる。 ●労務派遣会社または派遣先企業と労働者との間で労働争議が発生した場合、労務派遣会社または派遣先企業は共同の当事者となる。
仲裁申請の時効	第23条 当事者が相手方による権利の侵害を知った、	第27条 ●当事者が相手方による権利の侵害を知った日、ま
	または知り得た日より6ヶ月以内。  但し、労働法の第82条では「仲裁申請は労働争議発生から60日以内」と定めている	たは知り得た日より起算して1年。 ●労働関係の存続期間に労働報酬の支払遅延により争議が発生した場合、労働者は上記の時効制限を受けない。
仲裁申請	書面のみ。	第28条

		●書面のみ。
裁定までの期間	第 32 条 仲裁廷の開廷から 60 日以内に裁定。 但し、審理の必要に応じて 30 日間の延長が可能。	第 43 条 ●仲裁申請を受理した日より 45 日以内に裁定を下す。但し必要に応じて最長 15 日間の延長が可能。
「一裁終局」の設定と条件	第 30 条 当事者が仲裁裁定に不服の場合は裁定書を受領した日より 15 日以内に人民法院へ提訴できる。 (注)「一裁終局」の言及は無し	第 47 条 (1) 労働報酬/ 労災の医療費/ 経済補償金/ 損害賠償金の請求に関する紛争案で、その係争金額が当地の最低賃金基準額の 12 ヶ月分を超えない場合。 (2) 勤務時間、休憩休暇、社会保険等に関する国の法定労働基準の執行情況に関する争議。
仲裁費用	第 34 条 当事者が国の関連規定に基づいて納付。	第 53 条 ●無料。

## 2. 中国における労働者の争議権について

### 2-1: 争議権と「生産と勤労の任務」の関係

日本の『労働組合法』では、「労使対等の原則のもとで労働者の地位の向上と労働条件について使用者と交渉する」(『労働組合法』第 1 条) ことを明記しているが、“国家全体の利益を保護する”といったような目的は定めていない。日本ではこのように定める事自体に違憲の疑いがあると考えべきである。

また、日本では「自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図る」(『労働組合法』第 2 条) ことを定めても、“生産と勤労の任務を達成するよう努める”とは断じて定めない。なぜならば、雇用関係が成立している以上、生産と勤労の任務の達成は当然予定されていることであり、法文で明記する必要のないものである。また、日本では、このように定めた場合、生産と勤労の任務を達成することを義務化すること自体が労働者(組合員)による民主的手続を経た「争議権」の保護に直接抵触するからである。

中国の工会には、生産と勤労の任務を達成する職責を履行するために、企業内にストライキやサボタージュを引き起こすような労働争議が生じる可能性がある場合、あるいは自然発生的に生じた場合は、労使の間でその矛盾を調整して、トラブルの芽を未然に摘み取る役割を果たすことも課せられている(『上海市工会条例』第 31 条)。その理由は、工会には上述するように「生産と勤労の任務を達成する」ことが重要な職責のひとつとされているからである。

### 2-2: 争議権の法的保証の有無と労働争議調停委員会について

中国の工会は、企業内で労働争議が発生した場合、当該企業の工会委員会(日本で言えば労組の執行委員会に当たる)に設置された企業内の「労働争議調停委員会」において、公平中立な判断者として労使間の利益調整の役割(『労働争議調停仲裁法』第 10 条)を求められており、従業員によるサボタージュに対して使用者と協力して問題解決に努力し、速やかに生産態勢と業務秩序を回復する法的責務を負っている。<sup>15</sup>

『上海市工会条例』の第 21 条の第 4 項は、中国の工会が争議権を保有するか、あるいは労働者の基本的権

<sup>15</sup> 『労働争議調停仲裁法』の第 10 条では、「企業内の労働争議調停委員会は、従業員代表と企業代表によって構成する。従業員代表は工会の役員が担当するか、あるいは従業員全体によって推挙された者が担当し、企業代表は企業側の責任者が担当する。企業内の労働争議調停委員会の主任は工会の構成員あるいは労使双方から推挙された者が担当する」と定めている。

利である争議権について如何なる法規定があるか、……を検討する際に興味深い条文となっている。すなわち、第 4 項では「集団契約の履行に起因して紛争が発生し、双方が協議しても解決できない場合、工会は労働争議仲裁委員会に仲裁を申し立てることができ、仲裁裁定を不服とする場合は、法に準拠して人民法院に提訴できる」と定めるのみであり、同盟罷業（ストライキ）を含む争議権を法的に保証する条文にはなっていない。すなわち、中国では、法制度上では労働者の争議権を認めていない。

日本の『労働組合法』では労働三権（団結権/団体交渉権/争議権）を明確に付与しているが、中国の工会関連法では団結権と団体交渉権は定めているが、争議権については別途、『労働争議調停仲裁法』や『民法通則』等の関連法で争議状態に到った場合の工会の役割に言及するのみであり、争議権自体について付与していない。この理由は、中国法では、労働者が主人公である国家の建前上、同盟罷業（ストライキ）は想定していないことが背景にある。

しかし、労使関係が存在する以上、労働争議は予定されているために、労働者あるいは工会の争議権の保護を定めるのではなく、仲裁の申立権と訴訟の提訴権を保護するにとどめ、労働者の基本的権利である争議権については、別途、『労働争議調停仲裁法』でその処理方法を定めている。また、争議が発生した場合の工会の役割としては、労働者個人が申立や提訴する場合、「工会はこれを支援しなければならない」と定めるのみであり、工会本体が団体として労働争議の当事者となり組織者（オルガナイザー）となることを意味していない。

すなわち、工会が労働争議の当事者となって同盟罷業（ストライキ）を組織する事例は例外的に存在する状態に限られている、というべきである。

しかし、このことは労働者の自然発生的な罷業（スト）や怠業（サボタージュ）の発生を排除するものではない。したがって、例えば『上海市工会条例』は第 31 条で罷業や怠業が発生した場合の工会の役割と権利・義務として、上級工会への報告義務、企業に対する調査権、意見提出権、および労使間の矛盾を調整して争議を解決する義務を定めている。

#### 『上海市工会条例』

##### 第 31 条

1. 企業もしくは事業組織において、操業停止、サボタージュ等の事件が発生した場合、当該工会はただちに上級工会に報告し、併せて工会を代表して企業もしくは事業組織、あるいは関係方面との間で協議を実施して、労働者の意見と要求を表明し、この解決案を提示しなければならない。また協議で合意が達成できない場合、上級工会は労働行政部門及び主管組織と共に事件が発生した組織の状況を把握して、協議を通じてこれを善処しなければならない。
2. 企業もしくは事業組織は、工会側の合理的な要求に対してはこれの解決に努めなければならない。工会は、企業もしくは事業組織による作業に協力して、可及的速やかに生産と業務の秩序を回復しなければならない。

#### 2-3：生産性向上を原理とした労働組合（旧同盟 JC 系労働組合）に酷似する中国工会の路線

中国の工会は、企業内で労働争議が発生した場合、当該企業の工会委員会に設置された企業内の「労働争議調停委員会」において、公平中立な判断者として労使間の利益調整の役割を果たし、従業員によるサボタージュに対して使用者と協力して問題解決に努力し、速やかに生産態勢と業務秩序を回復する法的責務を負っている。

この点からみて、中国の工会の路線は、労働組合の執行委員会や指導層が企業側の提唱する生産性向上運動に積極的に協力し、またこれの実行を労働側から保証するために企業の第二労務部的な役割を果たしてきた日本の旧同盟型労働組合の路線に酷似している。これらの日本型労働組合の路線との違いは、公平中立な立場に立つか否か（日本の労働組合は当然ながら労働側に立つ）の違いであって、これらの労働組合が労使間の利益調整の役割を第一義的に重視してきたことは中国の工会と同様の路線と言える。

日本の一部の労働組合は、従業員の労務管理を企業に代わって行い、またトラブルや紛争も火種の段階で未然に防ぐ機能を発揮してきた。さらにその対価として、労組幹部が労務担当重役に昇進する例が常見された。このように日本の企業が旧労組幹部を高級管理職に大抜擢する背景には、労組幹部が企業の労務管理に貢献してきたのみならず、労組幹部に備わるガバナビリティー（統率力）や執行能力、決断力、問題解決能力に対する高い評価があることは言うまでもない。一方、中国の工会では現役の工会委員が当該企業の管理職（人事部長や生産ライン長）を務めることを排除していないし、また多数の実例がある。

生産性向上運動を重視してきた日本の労働組合は、日本の法律で保証されている争議権を放棄しているわけではない。労使協調路線を基調としながらも、企業側が違法な不当労働行為や劣悪な労働条件を改善せず、かつ交渉による解決が不可能となった場合は肅々と「伝家の宝刀」である争議権を行使してきた。すなわち、安易に争議権を行使せずに、生産性向上運動の下で安定的な労使関係を確保する労使協調路線を選択することによって、結果的に企業に代わって労務管理を代行し、企業側の意思を代弁するような路線を歩んできたところにある。

したがって、労働組合を争議の組織者として見た場合、日本型の労働組合と中国の工会の違いは、労組の争議権があるか否か、労組執行委員会に企業内労働争議調停委員会を設置するか否か、一の主と二つの相異があるに過ぎない。

日本の労使協調型労働組合は企業内調停委員会を設置せずともそれ自体が、組合員の不満を解消する「クッション」として機能し、労使間交渉によって矛盾を解決する事実上の「企業内労働争議調停委員会」の役割を果たしてきたと言える。

### 3. 争議および工会への対策について

---

---

労働者が労働組合を組織化することを企業が抑えることは日本でも中国でも不当労働行為に当たる。「不当労働行為」の法的概念は中国では法律タームとしては存在しないが、工会関連法の条文には企業による不当労働行為に相当する行為を禁止している。中国でも労働者による労働組合の組織化を企業側が抑えれば違法行為になる。

日本法（労働組合法）でいう不当労働行為に相当する内容と中国のそれとの決定的な違いは、日本では「（企業）が労働組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えること」が不当労働行為に相当する（労働協約に基づく便宜供与は除外）ことだけである。日本法では、労働組合が企業から資金的な援助を受けること自体が企業による組合支配につながり、労働者が保有する基本三権（労使対等原則の下の団結権/団体交渉権/争議権）の侵害となる危険性を排除している。

しかし、この行為は中国では合法であり、また企業側の義務となっていることである。中国法では、「全従業員賃金総額の2%を、当月の工会費として工会に支給しなければならない」。

日本法における不当労働行為の法的概念（日本の『労働組合法』第7条）

- ①労働組合に加入し、もしくはこれを結成しようとしたこと、もしくは労働組合の正当な行為をしたこと  
故をもって解雇したり、不利益な取扱をすること。
- ②使用者が労働者の代表と団体交渉することを正当な理由なく拒絶すること。
- ③労働者が労働組合を結成し、もしくは運営することを支配し、もしくはこれに介入すること。労働組合の  
運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えること。（ただし、労使協定下による便宜供与はこ  
の限りではない）
- ④労働者が労働委員会に使用者による違法行為の解決を申し立てたり、労働関係調整法による労働争議の調  
整する場合に労働者が証拠を提出し、もしくは発言したことを理由として、その労働者を解雇したり、そ  
の他これに対して不利益な取扱をすること。

このようなことから、企業側が工会の組織化を奨励する必要はないが、組織化の動きがあればこれを支援するスタンスを取り、法律で義務づけられている経理的な支援を含む一定程度の便宜供与を与え、対立路線ではなく平和共存路線に基づいて労務管理政策の実行部隊として位置付けながら、場合によって工会幹部にも相応のポストを付与して企業の経営政策の一部として囲い込むことが肝要である。

工会の設立の動きがあれば、これを歓迎する意向を示しつつ、法律でも定めるとおり、真の労使間の利益調整役として機能するよう誘導することが肝要である。また、工会の主席や副主席等の工会委員には従業員の人望があつく、企業内キャリアも長く、日本側の事情にも通暁した者を人事部門の重要ポストを就けることも検討すべきである。このように処理することによって主に以下のリスクを排除すること可能となる。

- （1）労務管理のスムーズな実施の一助となる。
- （2）全社的なコンプライアンスに基づく労務管理を保証する。
- （3）労働争議が発生する可能性を火種の段階で排除できる。
- （4）万一、労使間トラブルが発生しても企業内で処理することが可能となり、トラブルが仲裁や司法機関に持ち込まれる危険性を大幅に排除できる。
- （5）企業側の不注意から発生する労働法に関連する違反行為やこれによる行政処分も未然に防止できる。
- （6）工会が従業員福利における諸策、文化・レク活動の実行部隊となり、この方面の実務を大幅に省力化できる。
- （7）従業員の全社的団結をはぐくみ、集団精神を強化し、かつ体外的には企業文化・企業イメージの向上の一助となる。

#### 4. 労働争議の調停について

3-1：労働争議の調停は三種類の方法がある。

『労働争議調停仲裁法』では労働争議調停については、以下の三種類の方法があることを定めている。<sup>16</sup>

『労働争議調停仲裁法』

第10条

1. 労働争議が発生した場合、当事者は以下に掲げる調停組織に調停を申請できる。
  - （1）企業内の労働争議調停委員会

<sup>16</sup> 『労働争議調停仲裁法』第10条



<p>(2) 法に準拠して設立された基層人民調停組織</p> <p>(3) 郷鎮、街道で設立され、労働争議調停の職能を具備する組織</p> <p>2. 企業内の労働争議調停委員会は、従業員代表と企業代表によって構成する。従業員代表は工会の役員が担当するか、あるいは従業員全体によって推挙された者が担当し、企業代表は企業側の責任者が担当する。企業内の労働争議調停委員会の主任は工会の構成員あるいは労使双方から推挙された者が担当する。</p>
---

### 3-2：労働争議調停に関する法規定について

『労働争議調停仲裁法』では労働争議調について上述する担当組織のほかに以下のような事項を定めている。

	言及事項	言及条項	主な内容
1	調停組織	第 10 条	上表のとおり
2	調停の実施原則	第 11 条	調停委員は公正性を確保し、一定の法律知識と政策知識を保有し、文化的（知的教養）の高い成年でなければならない。
3	申請方法と記録	第 12 条	書面申請あるいは口頭申請が可能。口頭申請の場合は調停現場で申請人の基本状況/紛争事案/紛争理由/調停期日等を記録しなければならない。
4	解決方法	第 13 条	労働争議の調停では当事者双方の意見、事実の陳述と理由を十分に聴取し、協議の達成に努力しなければならない。
5	調停協議の合意と効力	第 14 条	① 調停に同意した場合は「調停協議書」を作成し、当事者双方および調停委員が署名・捺印した後に発効する。 ② 当該「調停協議書」は当事者双方を拘束し、は発行しなければならない。 ③ 当事者はすでに発効した「調停協議書」を履行しなければならない。
6	調停の期間と調停の非成立	第 14 条	調停を申請した日より 15 日以内に調停協議の結果明らかにし、調停が成立しない場合、当事者は仲裁を申し立てることができる。
7	調停の不履行	第 15 条	調停で合意した内容を一方が履行しない場合、相手方は仲裁を申し立てることができる。
8	法院による履行命令	第 16 条	労働報酬の未払/労災の医療費/経済補償金あるいは賠償金の支払に関する調停が成立した場合において、企業側が合意した期限内に履行しなければ、労働者は調停合意書を提出して人民法院に支払命令の申請が可能としている。

### 3-3：労働争議の調停で留意すべき事項

#### ●企業内調停委員会が存在しない場合

ここで、留意すべきことは、労働争議調停委員会を企業内ですでに設立している場合、企業内の労使紛争を企業内で調停できるが、これを設立していない場合は、労働争議調停を外部の調停組織（民間で設立された機構）で実施するか、あるいはいきなり労働争議仲裁に（調停ではなく）仲裁を申し立てることになる。但し、通常はいきなり労働争議仲裁を申し立てている。

●外部の調停組織への委託は避けるべきである

『労働争議調停仲裁法』で定める外部の調停組織（すなわち「法に準拠して設立された基層人民調停組織」あるいは「郷鎮、街道で設立され、労働争議調停の機能を具備する組織」）へ調停工作を委ねる方法は極力回避すべきである。<sup>17</sup>

過去の事例と実情を見ると、①調停委員が『労働争議調停仲裁法』でいう資格を名実共に備えているとは言い難いこと。例えば調停委員の顔ぶれを見ると、大方のケースは地元（街道や鎮）で一定の影響力と発言力を備えた者であるが法律の世界とは無縁で法律知識にも疎い者が担当している。②これらの組織による調停では往々にして地元主義や中国人（地元民）を保護する立場が濃厚に反映されており、公正な調停結果を得られる保証がない。③特に一方の当事者が外商投資企業である場合は、調停委員が自らの立場を一種の利権と見なして、条理を欠いた調停結果が出される可能性が高い。④調停委員の背後に情実やコネで動く環境や要素が多々存在する。

●外部の調停組織が乗り出してきた場合の対処方法

調停とは、仲裁や法廷における審理に委ねる前に実施する一種の「和解作業」である。したがって、目的が調停＝和解である以上、これが成立する前提条件は「当事者双方が調停を望んでいる状態」が必須条件となる。したがって若し一方が調停を望まない場合、ただちにその調停行為は不成立となる。すなわち、「労働争議調停協議書」が出される以前に調停そのものが成り立たない。したがって、若し、労使の紛争で外部（民間の調停委員会や鎮や街道の調停委員会）が介入してきた場合は「調停そのものを依頼しない」ことを宣言し、不服がある場合は（法的により権威性の高い）労働仲裁あるいは裁判を申し立てるべきであることも相手方に通告して、外部の調停組織の介入を排除するよう提案する。

5. ストライキ等の深刻な争議が発生した場合に必要な処置

---

上述するように、中国法では、労働者が主人公である国家の建前上、同盟罷業（ストライキ）は想定していない。しかし、そこに労使関係が存在するからには労働争議は想定され得る。

したがって、争議が発生した場合に企業側がただちに取るべき処置については、まず何よりも従業員による「職場闘争」の発生を阻止することが原則となる。このために以下のような処置を検討し、実施しなければならない。

- （1）集团的なストライキや個人的なサボタージュが発生した場合、ただちに書面による「職場復帰」の業務命令を発し、かつこれを社内に告示し、かつその証拠を保全し、「職場復帰」の業務命令に服した従業員とこれに服さない“反乱分子”を明確に区別すること。
- （2）一部の従業員が「職場復帰」の業務命令を無視してきた場合、この点に関連する証拠（再度の職場復帰命令/写真撮影/録音/当該従業員による言質の収集等）を保全すること。
- （3）再び告知した職場復帰命令にも服しない場合は、就業規則違反による懲戒解雇の予告、および懲戒解雇の断行。
- （4）工会を背景とした集团的なストライキである場合は、ただちに工会（あるいは全従業員）の正式な代表者との間で『集団契約規定』に基づいて団体交渉を模索しなければならない。さらに、その団体交

---

<sup>17</sup> これらの調停組織は、地元で発生した“もめごと（民事紛争）”に介入して紛争当事者の仲を取り持つ役割を果たしている。一種の世話役的な組織であり、落語の世界で言えば、長屋の大家さんが「店子の八公・熊公のいさかい」に割って入り円満に解決するようなもので、大岡裁き（中国で言えば包公裁き）のような権威性はない。好々爺の大家さんは利権などの下心なく公平にいさかいを調停するが、現代中国の社会ではこのような裁きは期待しがたい。

渉では、“集団的なストライキの合法性”（それが民主的な手続を経て組織された行為であるか否か？）を追求すべきである。もとより、中国の法制度ではストライキ行為そのものが違法行為であり、工会にストライキを組織する権限は付与されていない。労働行政当局の職員でも質のよい者は、労使双方に円満な解決を望みつつも、中国の法制度上では労働者にスト権はなく、ストライキそのものが違法行為であることを認識している。また、個人的なサボタージュの場合は“山猫サボ”である。当然ながらこれは非合法的な行為であり、その証拠を保全した後に「嚴重な就業規則違反」として懲戒解雇を断行できる。

- (5) 集団的なストライキの動きがあり、これに起因して懲戒解雇を断行した場合は、ガードマンを増員して当該従業員による「就労闘争」を阻止し、会社をロックアウトして社内で正常に就労する従業員の保護と職場秩序の維持に努めること。また、ロックアウトの状況下で行う団体交渉は、社内で実施せず、別に会場を設けて実施すべきである。さらに団体交渉についても工会あるいは民主的な方法で選ばれた一定数（『集団契約規定』では3名と定める）の従業員代表と実施すべきであり、“つるし上げ”的な大衆団交は断じて避けるべきである。<sup>18</sup>
- (6) 争議対策用に手配したガードマン（保安会社）との間で争議の事情を説明した後に綿密に打合せ、社前で入門できる従業員と排除する元従業員の選別方法を提示して、抜かり無く保安の委託業務を達成するよう指示すること。
- (7) すでに「解雇通知」を発している被解雇者が「就労闘争」を行い、ガードマンの制止を振り切って企業内に乱入してきた場合は、「建物不法侵入」「器物破損」「暴力行為」「威力業務妨害」等に関わる証拠を保全すること。
- (8) 企業内に労働争議調停委員会がある場合は、ただちにこれを召集し、事態の解決案の検討に入る。また、外部の調停組織が乗り出してきた場合は、「調停を依頼する意思がない」ことを表明して外部組織の調停を排除する。地域住民のコミュニティーが整備されている沿岸都市部における労働争議では、しばしば当該地区（街道や鎮）の民事調停委員会が調停に乗り出してくるが、法的権威性に問題のあるこれらの組織による調停は排除すべきである。
- (9) ただちに労働争議仲裁の対策を練り、労働弁護士への委託も含みおきながら、労働行政当局の介入に備え、かつ企業側の抗弁の準備に取り掛かること。

## 福建省福州市における相談

### 報告4. D社

#### 企業概況：

1995年12月に9500万人民元で設立したメーカー。主に環状蛍光ランプ、直管蛍光ランプを製造し、北京と上海に分公司も設立している。従業員規模は360人である。

<sup>18</sup> 『集団契約規定』では、「本規定でいう団体交渉の代表（以下、交渉代表と総称する）とは、法定手続に基づいて選出され自方の利益を代表して団体交渉を行う権限を有する者を指す。団体交渉双方の代表者の人数は対等でなければならず、少なくとも各当事者より3名とし、各々が主席代表1名を定める」と定めている。

## 相談 1：分公司企業所得税税率について

---

Q：

分公司企業所得税税率について、2010 年は 2 免 3 減の 3 減の 1 年目で税率は 12.5%となっている。2010 年より上海、北京販売分公司を設立した。分公司の企業所得税は本社の企業所得税に従って（12.5%）で納税出来るか。

A：

二免三減は旧『外商投資企業所得税法』における優遇措置の暫定的な延長措置です。2008 年から、企業所得税も本社所在地の福州で一括納税ではなく、各地の売上高、総資産、給与額等の比率で合算所得を按分して、各地で納税することとなりました。従って北京、上海の分公司の業態に合わせて課税される可能性が大ではないかと思われそうですが、本件については、分公司の性質が独立採算制に基づく営業性経営活動を実施しているか否かによって大きく異なります。YES であれば分公司に営業収入に課税、したがって各地で納税。NO であれば分公司に営業収入が無いわけですから福州の親会社に一括課税されることとなります。

## 総括および関連する法令資料

---

### 二免三減の分公司における処理法について

企業所得税の納税主体が外商投資企業である場合、この企業は 2007 年 3 月 16 日に公布された『中華人民共和国企業所得税法』の第 2 条で定める“居民企業”（すなわち中国国内に所在する企業）に相当する。さらに 2006 年 1 月 1 日より施行している『中華人民共和国会社法』および関連する諸規定によると分公司はそれ自体で営業許可証を具備する場合と具備しない場合に分かれる。“分公司がそれ自体で営業許可証を具備する場合”とはすなわち独立採算制に基づく経営（営業）活動を実施していることになる。

国家税務総局が 2008 年に公布した『地区を跨って経営する場合の企業所得税の総額課税の徴税管理に関わる暫行弁法』（国税発〔2008〕28 号）の第 2 条に照らして見た場合、福州で登記する当該企業が親企業であるが、若し北京と上海にある分公司が法人資格を具備しない営業機構（分支機構）である場合は、福州の当該親企業で所得税を一括して納税すると定めている。

#### （1）北京と上海にある分公司が独立採算制によって経営している場合

上記の『暫行弁法』の第 3 条では、「企業は、統一計算、分級管理、属地納税申告、総額精算、財政調達の原則に基づいて企業所得税の徴税管理を実施する」と定め、以下、第 4 条（統一計算）の条項では、「当該企業に法人資格を具備しない営業機構や営業場所については、当該企業（親会社）がその全ての所得税を納税しなければならない」とし、第 5 条（分級管理）の条項では、「親会社、分支機構の所在地の税務主管部門が当地における納税行為を管理する責任を負い、親会社および分支機構は、その所在地の税務主管部門による管理を受けなければならない」と定めている。さらに第 6 条（属地納税申告）の条項では、「親会社および分支機構は本弁法の規定に基づいて月および季節ごとに所在地の税務主管部門に企業所得税の納税申告を実施しなければならない」と定めている。また、第 7 条（総額精算）の条項では、「年度が終了した後、親会社は企業所得税の年度納付総額に精算に責任を負い、統一的に計算された企業所得税の年度納税総額から親企業と分公司がすでに月および季節ごとに納税申告してきた金額から引き当てあるいは減額の処理を行い、多く納税している場合は還付、少なく納税している場合は追加納税を行う」と定めている。したがって、福州の親

会社が二免三減の優遇を享受している場合でも、これらの規定が適用され、「総額精算」の原則に基づいて二免三減の措置を受けられるものと判断する。

以上、『暫行弁法』の上述する規定が上記の回答の法的根拠である。

(2) 北京と上海にある分公司が独立採算制の経営ではなく、営業性経営活動を実施していない場合同じく上記の『暫行弁法』の第 10 条に基づいて言えば、分公司が独立採算制を実施せずに、営業性経営活動の実施していない場合は、第 5 条（分級管理）および第 6 条（属地納税申告）の規定の適用外となり、福州の親会社が一括納税することになる。したがって、福州の親会社が二免三減の優遇を享受している場合でも、一括納税の処理においてこれを享受できるものと判断する。

## 相談 2：外貨の立替費用について

---

Q：

外貨の立替費用について、外貨の立替は外貨管理規定上で禁止となっている点は承知している。しかしながら、当社のケースを見ると、例えば、①第三国における製品認定を取得する作業は日本本社の業務範囲ですが、これを中国で取得する場合は当社が実務を担当しているためにこれに関連する費用は当社が負担し、これに中国国内で課税される営業税を上乗せして本社へ請求しています。また、②日本本社より派遣された本社社員の経費も当社が負担しています。

このように、実務上は頻繁に当社負担（立替）が発生していますが、金額が小さいのに、その売上上に計上すると営業税がかかりますので、実務上はどうすれば良いかアドバイスいただきたい。

A：

御社が説明する事項はいずれも貿易外取引（サービス貿易）に関わるマネーフローです。ご承知のように中国では非常に厳格な外貨管理政策を実施しており、御社はこの点を定める関係法令に準拠したコンプライアンスを軽視すべきではありません。

したがって、相談①の事項については、本社との間で「コンサルティング契約」を締結し、所定の納税義務を経て実施しなければなりません。また、②の事項については日本から派遣された技術者の技術指導に関わる契約（「技術輸入契約」）を締結し、この契約行為を政府当局へ備案報告するといった所定の手続を実施することで合法的に処理すべきです。

## 総括および関連する法令資料

---

（本件に関わる総括および関連する法令資料は、本稿の「報告 1」を参照）

---

## 相談 3：工場移転に伴い利益が生じた場合の課税について

---

Q：

弊所では、政府側の再開発計画に実施に伴って工場を移転することになり、相応の移転補償金を獲たが、移転補償金が新規工場の取得費を上回り、結果的に利益が生じそうであるが、この場合に獲

得した利益に課税される可能性がある」と聞いている。この辺りの法的な背景について知りたい。

A :

福州では、移転補償金が新規工場の取得原価を上回る場合、新規工場の取得原価から当該差額分を差し引く処理を行っている可能性があります。

但し本件では、まずはじめに企業が立退移転に伴って獲得した補償金収入について、どのような利益に対して、どのような税金が課税されるか……といった点を把握しなければなりません。

## 総括および関連する法令資料

---

### 工場移転に伴う取得費用の差額に関する課税措置について

企業が政府の政策的な立退策に起因して移転することになり、政府より立退補償金を獲得した場合、その納税行為は、主に土地使用権、工場建物、設備の三つの事項が関係し、納税項目上ではそれぞれ、営業税、土地増値税、企業所得税の課税対象となるか否かを検討することになる。これらの事項を細かく見ていると以下のようなになる。

#### (1) 営業税

2008年11月10日に従来法を修正した『中華人民共和国営業税暫行条例』の第一条ではまず、「営業税の納税主体は、中国国内で営業税条例が定める労務、無形資産の譲渡、および不動産の販売に従事する組織および個人とする」と定めている。

さらに、現行の『営業税項目の注釈（試行）』（[1993] 149号）の第8条第1項では、「土地使用権の譲渡は無形資産の譲渡行為に属する。但し、土地使用者が土地をその所有者に返還する場合は営業税を徴収できない」と定めている。また、2004年4月28日に従来法を修正した『中華人民共和国土地管理法』の第2条では、「中国の土地所有の形式には全民所有と集団所有があり、全民所有の権利は国が行使し、集団所有の権利は基層群集組織が集団で行使する。土地の所有者となっている企業が移転する場合は、移転後に元から使用していた土地を国または集団組織に返還する」と定めている。次に『国家税務総局による土地の使用者がその土地を土地所有者に返還する行為における営業税問題に関する通知』（[2008] 277号）では、「企業が土地をその土地所有者に返還する時は、県級以上の地方人民政府が土地使用権の回収に関する正式文書を交付するだけでこれを可能とする。土地収用に伴う補償金の支払における資金は政府の財政資金より拠出するか否かの問題であり、当該行為自体は土地の使用者がその土地を土地所有者に返還する行為であり、営業税は徴収しないものとする」と定めている。

以上の規定から判断すると、企業が立退移転に伴って獲得した補償金はいわゆる「不動産の販売行為」によって獲得したものと認定するか否かに関わる問題である。現行の国家税務総局はこの点に的を絞って営業税納付の有無を明確に定めていない。しかしながら、いくつかの地方税務部門による通知等の文書を見ると、上記の行為を「不動産の販売行為」と見なして営業税を徴収している例がある、したがって、当地の税務部門にさらに踏み込んだ問い合わせを行う必要があるだろう。

#### (2) 土地増値税

1993年12月13日に公布された『中華人民共和国土地増値税暫行条例』の第8条では、「国家建設のために法律に準拠して不動産を収用または回収する場合は土地増値税の納付を免ずる」と定めている。また、

1995年1月27日に公布された『土地増値税暫行条例実施細則』の第11条では、「ここでいう“国家建設のために法律に準拠して不動産を収用または回収する場合”とは、都市開発計画または国家建設で必要とし、政府により不動産の収用または回収に関する認可が下りている土地使用権を指す」と定めている。これらの規定から、企業が政府側の措置により移転して補償金を得た場合、その土地増値税は免税となる。但し、この点については元の土地の所在地における税務部門が交付した認可文書の内容に準拠しなければならない。さもなければ、この一連の行為は不動産の販売または譲渡と見なされ土地増値税を課税される可能性がある。

### (3) 企業所得税

2008年に従来法を修正した『中華人民共和国企業所得税法』の第一条では、「企業所得税の納付主体である企業が収入を得た場合、その企業あるいは事業組織が国内居住者であるか否かに関わらず中国国内で企業所得税を納付しなければならない」と定めている。

『企業の政策的な立退移転あるいは措置に起因する収入に関する企業所得税の処理についての通知』（国税函〔2009〕118号）では、「企業が立退移転に起因して政府より獲得する移転補償金については、立退した次年度より起算し、5年以内にそれが獲得した立退収入は暫定的に当年度の所得税課税項目には計上せず、5年以内に立退が完了した場合、企業の立退収入は主に以下の規定に基づいて処理する。

- ①企業はその移転計画に基づいて他の場所で再建することになり、立退以前の原状に回復するか、または新規の生産経営に乗り出すことになるが、立退で得た収入は立退後の再建で必要とする固定資産や土地使用権の購入、固定資産の改良、従業員の再配置などに使用した後に残額がでた場合、その残額に対して企業所得税を課税する。
- ②企業が固定資産の再購入あるいは技術改良などで新たな固定資産を購入する計画を立案しない場合は、立退収入に各種の固定資産の転売収入および原固定資産の原価償却の余額などを加えた後の金額を当該企業の当年度における課税対象所得として企業所得税を納付する。
- ③企業が、政策的な立退を利用して固定資産に改良を加える場合は、現行の徴税規定に基づいてその原価償却を計上し、これを企業所得税の納税前に控除できる。

## 相談4：公共住宅積立金の納付を賃上げに利用できるか

---

Q：

弊社では公共住宅積立金を納付していないが、納付開始時に従業員への賃上げとして利用できるか

A：

まず、公共住宅積立金を納付していないことは、2002年に従来法を修正した現行の『住宅公共積立金管理条例』に違反しています。この法令に基づくと、企業が都市戸籍を保有する従業員を雇用する場合には、社会保険の加入と納付（いわゆる“5金”で養老保険/医療保険/失業保険/労災保険/生育保険）および、法定福利として公共住宅積立金の加入と納付が義務づけられています。

また、公共住宅積立金制度は都市戸籍労働者の住宅確保を補助し支援する目的で制定されたものであり、賃金報酬の代替措置として制定されたものではありません。したがって、御社が指摘するように“納付開始時に従業員への賃上げとして利用する”ことは不可能です。但し、納付対象となる従業員が外省出身でかつ農村戸籍の従業員である場合、制度の埒外にあるため納付義務はありません。

### 公共住宅積立金制度について

#### 1. 住宅積立金制度の変遷

中国ではもともと、国営企業において一定期間の勤続条件を満たした労働者に対して住宅が無償で支給される制度があった。ところが、改革開放政策の促進に伴って多数の外商投資企業が成立し、この種の住宅制度を有していない外商投資企業の労働者を救済する措置が必要になってきた。このため、外商投資企業には住宅基金制度を導入して、住宅問題をめぐる労働者間の不公平を是正するために、1994年に公布された『外商投資企業労働管理規定』の第23条によって外商投資企業の住宅積立金制度が義務化された。本相談案件のテーマとなっている「社内住宅積立金」は、まさに上記の法律を根拠法として実施してきた制度であり、制度の主旨から見ても、これは一種の「福利制度」であり、賃金報酬に代わり得る制度ではないことは明らかである。

ところが、1999年になって、国有企業が従来から実施している住宅制度と1994年以降に外商投資企業が自社内で実施してきた住宅積立金制度を統一する動きが出てきた。この動きはまず、1999年の4月3日に国務院が『住宅公共積立金管理条例』を公布し、その第2条で外商投資企業にも本条例を適用すると定めた。さらに2001年の10月24日に中国財政部が『外商投資企業の中国人従業員の住宅制度改革における財務処理に関する問題の通知』を發布して、翌年の2001年1月1日より外商投資企業でそれまで実施してきた住宅基金制度が廃止された。なお、現行の『住宅公共積立金管理条例』は2002年3月に改正されている。

#### 2. 二種類の住宅積立金制度

中国の都市労働者に適用される住宅積立金制度は大きく二種類に分かれている。一つは、通常、「住房公積金」と称されている法的に義務化された「強制住宅積立金」があり、もう一つは企業がその経済的能力と社内福利制度の向上のために制定する任意性の「補充住宅積立金」がある。強制住宅積立金制度は、中央基本法の『住宅公共積立金管理条例』とこれの地方性法規（上海市の場合は1997年6月に施行の『上海市住宅積立金条例』）があり、沿岸省市でも対応するローカル法が存在する。さらに任意性の補充住宅積立金は、地方により関係法を制定していないケースもあるが、上海市の場合は1997年より施行している『上海市補充住宅積立金暫定弁法』がある。福建省の場合は、上記の中央法規（『住宅公共積立金管理条例』）に基づいて、省政府が『福建省住宅公共積立金行政監督弁法』とその『実施細則』等の法令を公布、制定している。

#### 3. 現行の住宅積立金制度の概要

以下のとおり。

- (i) 住宅公共積立金とは、企業組織とその従業員がそれぞれの料率に応じて月々に納付する長期住宅積立預金を指す。通常は都市労働者に適用される制度であり農村戸籍の労働者は適用外となっている。
- (ii) 住宅積立金制度には強制性の「住宅公共積立金」（いわゆる公積金）、と任意性の「補充住宅積立金」（いわゆる企業内住宅基金）の二種類があり、積立金は企業納付分も従業員納付分もいずれも加入者である従業員本人の所有に属する。
- (iii) 住宅公共積立金の用途は、住宅購入資金、増改築の資金に限定されている。
- (iv) 登記機関は当地の住宅公共積立金管理センターで、新たに設立した企業は企業の設立日（営業許可証の交付日）より30日以内に登記しなければならない。
- (v) 法令では、上記のほかに、従業員の住宅公共積立金口座の開設方法、新規従業員の採用時の口座開設、従業員の退職時の口座移転、企業が吸収・合併する場合の処理、住宅公共積立金の引き出しが可能な条件、引き出しの申請手続、使用方法、基金の運営・管理・監督などについて定めている。



---

## 報告5. F社

---

### 企業概況：

2005年9月に設立した企業で、主に日本市場に向けて墓石の生産・加工を実施している。日本本社は石材専門商社で、福州現地では代表事務処と生産工場を設立している。従業員規模は総勢で15人。

### 相談1：加工貿易で委託した材料の保全について

---

#### Q：

弊社の日本本社は現在中国の3社と加工貿易を行っています。弊社はこのうちの一社ですが、弊社は、福州で他に三社の中国系メーカーに委託加工させています。その商流は日本から原材料（石材）を輸入し、中国側の自社工場または委託先で製品を製造した後に日本へ輸出しています。最近になって弊社の委託先のメーカーが倒産しそうだという情報がありました。弊社はこの倒産の恐れがあるメーカーに日本から輸入した石材を大量に預託していますが、このメーカーが倒産した場合、弊社が預託した原材料（石材）の保全方法はどのようにすればよいのでしょうか。

輸出の前にしなければならない保全方法。倒産後にしなければならない事。予想される問題点はどのような事がありますか。また対策について。

輸出する場合は相手側の「加工貿易許可書」に基づいて日本へ輸出しますが、時に相手側が別会社の「加工貿易許可書」で輸出する場合があります。その場合はどうなりますか。

#### A：

御社の報告によれば「輸出する場合は相手側の加工貿易許可書に基づいて日本へ輸出する」ということですから、先ず、御社が石材を預託しているその企業は「貿易手当」で免税輸入していますから「貿易手当」を示すことでモノの保全が可能です。さらに加工貿易に関わる「基本契約書」と都度で発生する「発注書」（個別契約書）を当局に提示することで、預託した石材の背景を確認できます。この際、必要に応じて出荷明細や在庫リストに相手側の書面を取ることも検討します。

但し、御社の報告で気になることは、委託加工を引き受けている企業はA社であり、委託加工契約は日本本社とこのA社の間で締結、しかし、A社はB社に外注しているとのことですが、A社がB社に外注する行為が合法的に為されているか否かについて、またB社が保有する資格等について、法的観点から検証する必要があります。御社報告の限りでは多分に違法性が認められます。さらに、この種の委託加工に関わるリーガルリスクは、進料加工の方式では発生しない性質のものですから、今後は進料加工に切り替える方法も検討すべきです。

「加工メーカーが倒産した場合、弊社が預託した原材料（石材）の保全方法」について予想されることは、若し、法院が倒産時に石材を差し押さえ、さらに倒産したメーカーの在庫管理に問題がある場合、御社が預託した石材を御社の所有物と特定することが非常に困難になります。法院は差し押さえと訴訟手続上、「石材が御社の所有物であることの証明」を求めてきます。したがって、上述するように、「加工貿易許可書」「貿易手当」「発注書」「出荷伝票」「在庫リスト」等の記載内容

を照合する作業が非常に重要な実務ポイントになります。

## 相談2：経営期間の延長申請について

---

**Q：**

福州市に独資の石材工場を経営しています。2012年11月で10年目の経営期間が到来する。そこで、事前にどのような準備をしなければならないか、また注意点と対策を知りたい。

**A：**

経営期間を延長する場合、『中華人民共和国公司法』、さらに御社の場合は『中華人民共和国外資企業法』、および御社の「会社定款」に基づいて延長の申請手続を実施しなければなりません。この場合、以下の文書類が申請要件となっています。

- ①「外商投資企業変更（備案）登記申請表」（申請機関で受領して記入する）
- ②原・審査認可機関による「認可証書」（承認回答書および認可証書の副本）
- ③御社の「董事会決議書」（経営期間の延長に関する決議書）
- ④御社の法定代表者が署名した「会社定款の修正案」および「修正後の会社定款」
- ⑤御社の「営業許可証」の副本、および電子版の「営業許可証」
- ⑥申請機関が要求するその他の文書

## 相談3：不動産の賃貸契約に更新について

---

**Q：**

現在の工場の敷地、建物は賃貸契約です。2010年10月に契約満期、更新月を迎えます。事前に準備する注意点と対策を教えてください。

値上げになる場合は、従来の契約金に対して値上げ幅の上限はありますか。

上限がない場合は大家の提示金額に対しては100%飲まざるを得ないのでしょうか。

**A：**

中国における建賃貸契約の賃貸料に関わる約定では、一般的には以下の事項を約定しています。

- ①賃貸料、支払方式、支払期限に関する条項。
- ②賃貸期間中あるいは特定の期間中は賃貸料を変更しない旨を定める条項。
- ③契約延長時における新たな賃貸料の協議に関する条項。
- ④契約満了時における優先賃借権の確保に関する条項（可能ならば）
- ⑤賃貸期間を延長した場合に賃貸料以外の他の各種約定の維持あるいは変更に関する条項。
- ⑥若し、賃貸料を引き上げる場合はその上限の設定（可能ならば）。
- ⑦賃貸期間中の賃貸料の変更で、家主側が賃貸料の引き上げを提案する場合の合理的根拠の提出義務に関する条項。
- ⑧これらの約定を変更できる特殊な条件の設定に関する条項。

「如何なる契約も当事者双方を拘束する」ことは、契約行為の常識ですが、御社が現行契約を締結する際に、上記の①から⑧までの各種約定を意識して、さらにこれらの約定主旨を条項に反映させていけば、家主も当然ながらその約定に拘束されますから、御社の懸念は多分に減少します。しか

し、これらの約定が存在しない場合、御社は、基本上は新たな賃貸料を容認するか、あるいは当該契約を終了して移転せざるを得ない状態になります。

#### 相談4：労働契約の解除について

---

Q：

会社の組織変更により消滅する部署の従業員との労働契約の解除について、法律では1ヶ月前に文書で通知することになっているが、それだけでよいでしょうか。

その場合に労働契約解除について予想される問題点はどのような事項がありますか。また対策は。

A：

「会社の組織変更により消滅する部署の従業員との労働契約の解除」といった理由のみについて、これを現行の『労働契約法』に準拠して見た場合、以下の方法を検討する必要があります。

- ①まず、「消滅する部署の従業員」の配置転換を検討する。
- ②配置転換が不可能な場合は、その理由と合理的根拠を説明し、かつ従業員本人との間で労働契約の解除に関する協議を経て労働関係を終了させる。<sup>19</sup>
- ③この場合は『労働契約法』でいう「協議による労働契約の解除」に相当するため、所定の経済補償金を支払うことになる。<sup>20</sup>
- ④また、この方式は「協議による労働契約の解除」であるため、従業員の同意を必要とするが、同意を得るためには額外の経済補償金の支払を提示する可能性も排除できない。つまり、この方式は日本でいう「会社都合による希望退職案」の操作方法に酷似している。日本では所定の退職金に如何なる上乗せ措置もない「希望退職案」では効果は期待できない。所定の金額を提示するだけでは従業員の同意を得ることは困難と思われるが、中国でも事情は同じである。

また、労働契約を解除する場合の一ヶ月前の書面による事前通知について、『労働契約法』では、「企業は30日前までに書面で労働者本人に通知するか、あるいは労働者に1ヶ月分の賃金を別途に支給した後に労働契約を解除できる」としています。<sup>21</sup> この「1ヶ月分の賃金を別途に支給」する方式は日本法でいう“解雇予告手当”に相当します。

以上

---

<sup>19</sup> 『労働契約法』の第36条が根拠。

<sup>20</sup> 『労働契約法』の第46条が根拠。また『労働契約法』の第40条では「労働契約を締結した時点に依拠した客観状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行できなくなり、使用者と労働者の協議を通じた労働契約の内容変更についても合意できない場合」と定めているが、企業側の“組織変更による配置転換”といった状況は法律でいう「客観的に重大な変化」と見なすことができる。

<sup>21</sup> 『労働契約法』の第40条が根拠。

主 催 : 財団法人日中経済協会  
実施期日 : 2009年12月17日～18日(蘇州)(無錫を含む)  
          2010年2月26日(杭州)  
          2010年3月18日～19日(福州)  
会 場 : 中国・蘇州、無錫、杭州、福州  
相談企業数 : 四市で10社(うち弊所報告分は5社で、他の相談は会計・税務チームで報告)  
回答者 : 法務・労務担当 張明 弁護士(上海市通力律師事務所所属)  
          細川俊雄 常任顧問(上海市京達律師事務所所属)