

## 深セン産業政策交流会

### 議事概要

1. 日時：2016年11月23日（水）14：30～16：20
2. 会場：深セン市民中心 B区 多功能庁
3. 主催：深セン市経済貿易・信息化委員会  
深セン市人民政府外事弁公室
4. 協力：在広州日本国総領事館  
日本貿易振興機構（ジェトロ）広州事務所
5. 次第：
  - 14:00～14:30 受付
  - 14:30～14:40 深セン市政府 高裕躍 副秘書長よりご挨拶
  - 14:40～14:50 在広州日本国総領事館 齋藤法雄 総領事よりご挨拶
  - 14:50～16:00 質疑回答・意見交換  
(司会：ジェトロ広州事務所 天野真也 所長)
  - 16:00～16:10 在広州日本国総領事館 齋藤法雄 総領事よりご挨拶
  - 16:10～16:20 深セン市経済貿易・信息化委員会 高林副主任より総括挨拶
6. 議事概要

---

### ～外貨管理局～

#### 【問1】【負債超過時の入金方式】

##### <背景・課題>

外資企業の閉鎖に当たり、負債の支払いに資金が不足し（債務超過）、海外の親会社から負債支払（例：税金、社員給与及びサプライヤーへの支払等）のための海外送金を希望するケースがあった。しかしながら、外貨管理局に確認したところ、合法的に海外から入金する方法がないということだった。

##### <要望・質問>

このような状況において海外から合法的に入金できないと、外資企業と社員

にとって大きな損失となる。どのような名義にて海外からの送金を行ったら良いか？またどのように処理すべきかご教示いただきたい。

**【答1】**

中国内における子会社と、海外における親会社は、国を跨ぐ異なる独立法人である。国内における子会社の債務（例えば支払うべき税金、従業員給料、サプライヤーへの商品代金など）は、独立法人である国内子会社の負債である。関連規定によると、海外における異なる法人主体から直接に弁済することはできない。

なお、中国の外貨管理規定によると、クロスボーダー外貨決済は、実際の貿易と投資、融資活動に基づいて行わなければならない。この問題の解決には、海外の親会社から中国の子会社に増資するという方法が考えられる。すなわち、海外の親会社は中国の子会社に増資を行い、中国の子会社は増資で補充された自社資本金で債務問題を解決することが考えられる。

---

**～税関～**

**【問2】【無償設備の提供可否】**

<背景・課題>

独資企業における無償設備の提供は政策上まだ有効だが、実務上では2012年からできなくなっている。

<要望・質問>

現状では、南頭税関のみ独資企業における無償設備の提供が可能だが、深センの他の税関においても独資企業における無償設備の提供は可能か？

**【答2】**

現行の政策規定によると、外資企業は下記の条件のいずれかを満たす場合、主管税関に無償設備の輸入を申し込むことができる。

- ①単なる加工貿易に従事する独立した工場や作業場（すなわち国内販売のための生産や加工に従事していない）を設置し、かつ、無償設備がこの工場や作業場に限り使用されること。
- ②単なる加工貿易に従事する独立した工場や作業場を設置せず、既存の生産・加工能力内で無償設備を利用した加工貿易を行う場合、年間の生産・加工製品のうち70%以上が輸出向け（内販向けが30%未満）であること。

---

**【問3】【通関データの守秘義務】**

<背景・課題>

通関のシステムに入力されたデータの外部への流出が疑われる。

<要望事項>

当局間における情報共有や、国有企業や地場銀行等への情報開示はあるのか。データの管理をしっかりとしてほしい。守秘義務に関する法規があれば教えてほしい。

**【答3】**

(1) 通関データの守秘義務に関する法律法規

・「中華人民共和国税関法」第72条：

税関職員は必ず法律に従い公平に仕事をし、自律的で廉潔な態度を保ち、仕事に忠実に礼儀正しくサービスを提供しなければならない。以下の行為をしてはいけない。

→ (五) 国家秘密、商業秘密と税関秘密を漏らしてはいけない。

・「中華人民共和国税関統計条例」第18条：

税関統計人員は統計において得た国家秘密と商業秘密に対し守秘義務を負う。

(2) 当局間における情報共有ができるか

税関データは他の政府部門との共有について「税関データ公開管理方法（試行）」の規定に基づき取り扱う。

①「税関データ公開管理方法（試行）」第9条によると、税関データは行政機関と共有できると規定している。対外経済領域における総合管理の需要を満たすため、政策策定の根拠として発展改革主管部門、商務主管部門などのマクロ管理部門に提供することが可能である。また、法規実施の需要を満たすため、他の行政機関に行政執務の根拠として提供することも可能である。

②「税関データ公開管理方法（試行）」第10条によると、「税関はMOUまたは部門間協議に調印することを通じて、議定事項に基づき政府マクロ管理部門に対して処理したデータ記録とまとめた情報を提供することができ、他の行政機関にカスタムデータ記録を提供できる」と定められる。

(3) 国有企業や地場銀行等への情報開示はあるのか

①「中華人民共和国税関統計条例」第19条によると、保存期限内に、当事者

は自分の申告した税関統計原資料と関連情報を調べる権利がある。もし調べた結果について問題があると判断される場合、税関に確認を申し込むことができる。税関はそれを確認し、関連問題について説明しなければならない。

②「税関データ公開管理方法（試行）」の第8条によると、以下に該当する事情がある場合、共有してはいけない。

→（三）公民、法人及び他の組織が、商業秘密の保護あるいは不正競争防止という目的で、合法的な保護の実施を要求する場合。ただし、本条の第3項おける事情においては、企業の合意を取得する、あるいは税関が共有しないと公的利益に損なうと判断する場合、共有することができる。

③「税関データ公開管理方法（試行）」第13条によると、税関は公民、法人あるいは他の組織に対して、まとめた総括情報を提供する。当事者に対して税関業務の進捗状況と輸出入データを提供する。

### **【現場Q&A】**

#### **日本側追加質問：**

万が一、データが外部に漏れている状況を発見した場合には、どのような対応をするべきか、もしアドバイスがあれば教えて頂きたい。

#### **税関回答：**

企業は税関に対し、情報がどのようなルートで漏れたのかについて問い合わせることが可能。

---

### **～経済貿易・信息化委員会～**

#### **【問4】【外資企業の設立・変更の届け出制】**

##### **<背景・課題>**

外資企業の設立・変更については、審査制から届出制に変更した。2016年の10月1日から全国レベルで始まると認識している。

##### **<要望事項>**

深センも2016年の10月1日から始まるか。企業に対してどのような影響があるか、どのように対応すれば良いか。

#### **【答4】**

2016年10月8日、商務部が「外商投資企業設立及び変更届出管理暫定弁法」を発表した。これにより、政府が規定する外商投資参入特別管理措置の分野に

該当しない場合、従来の商務部門等による審査・認可を経ることなく、関連資料の届出（中国語で「備案」）のみで外資企業の設立・変更が行えるようになった。

届出のタイミングについては、設立の届出の場合は、企業名称の事前審査を受け許可された後、または営業許可証受領後 30 日以内。変更の届出の場合は、変更事項発生後 30 日以内と規定されている。深センも 10 月 8 日から同弁法を実施し始めた。これは中国の外商投資管理体制にとって重大な変革であり、外資企業の審査手続きが簡素化され、さらなる法治化、国際化、便利化のビジネス環境を作り出すものである。

なお、10 月 8 日から 11 月 22 日までの間、企業の新規設立の届出件数は 539 件にのぼる。変更の届出も加えると合計で 1,000 件を超えている。

---

## **～公安局～**

### **【問 5】【居留許可と就業証の整合性】**

#### ＜背景・課題＞

現在、就業証の取得年齢制限は、条件に合致した場合、新規は 65 歳まで、更新は 70 歳までに緩和されている。居留許可（公安局）も同様に新規は 65 歳以上、更新は 70 歳までと認識している。

#### ＜要望・質問＞

上記認識は正しいか。管轄の役所が違うため、基準を明確にして頂きたい。

### **【答 5】**

#### (1) 公安局の回答

公安部と広東省公安厅が発表した「外国人ビザ発行工作規範」によると、外国人居留許可の新規申請や延期申請に当たっては、年齢の上限は定められていない。

#### (2) 人力資源と社会保障局の回答

就業証の取得年齢制限に関しては、2016 年 11 月から外国人に対する「工作許可」の発行にポイント制を導入。ポイントの評価項目は、収入、教育水準、職業従事年数、中国語能力、年齢、職歴などがある。これらの項目をポイントに換算し、中国に滞在する外国人を 3 種類に分類する。ポイントが 85 点以上であれば外国ハイエンド人材となり、年齢制限は無い。60 点以上であれば外国専門人材となり、年齢は原則として 60 歳を超えてはならない。ただし、肩書、投資規模、就業経歴などの要素を考慮し、緩和することも考えられる。60 点以下で

あれば外国普通人員となり、国の政策規定に従い、臨時的な仕事、季節性の仕事、非技術性の仕事、あるいはサービス業の仕事にしか従事できず、年齢管理も厳しくなる。「工作許可」の発行に当たって我々が一番重視しているのは、肩書、投資規模、就業経歴である。60歳以上の方であっても、医療機関が発行する健康証明を提出でき、かつ、会社から担保してもらえる場合には、70歳を超えていても可能である。

---

**～人力資源と労働保障局～**

**【問6】【出産休暇期間の賃金基準】**

<背景・課題>

女子従業員の出産休暇期間における賃金支払基準が不明確。

2004年より施行された「深セン市従業員賃金支払条例」第22条では、女子従業員が出産休暇期間中、雇用先は女子従業員が通常の労働を行ったものとみなし、給与を支払わなければならない。つまり、雇用先は、通常の労働時間の賃金を対象者に支払わなければならないと規定されている。他方、2015年より施行された「広東省従業員生育保険規定」第17条では、女子従業員が出産休暇期間中、雇用先は女子従業員の出産前の12か月の月平均賃金を基準として女子従業員に給与を支払わなければならないと規定されている。「通常の労働時間の賃金」と「出産前12か月の月平均賃金」とは異なる概念であり、雇用先は、どちらに従うべきか、迷うことがある。

<要望事項>

女子従業員が出産休暇期間中、雇用先は「深セン市従業員賃金支払条例」第22条が定める基準に従い給与を支払うか、それとも「広東省従業員生育保険規定」第17条が定める基準に従い給与を支払うか。深セン市関連部門（例えば労働部門など）から明確な指導をいただきたい。

**【答6】**

女性社員の出産休暇中の給与支払いに関しては、「広東省社員生育保険規定」の第17条の規定に従う。なお、同規定のうち「出産前の12か月の月平均賃金」については、残業代も含めるべきである。

---

**【問7】【最低賃金の見通し】**

<要望事項>

最低賃金の今後の見通しについて教えてほしい（今後どれぐらいの増加率でアップしていくのか？）。社会保険等についても、今後上げる可能性があるのか教えてほしい。

### **【答7】**

「深セン市社員給料支払条例」の関連規定によると、最低賃金は労働保障部門が市国有資産管理部門、市総工会、市総商会と検討し、市政府の批准を得た上で決定する。最低賃金基準は2年ごとに調整しなければならないとされている。

2015年3月から現在まで、深セン市のフルタイム労働者の最低賃金基準は2,030元である。現在、最低賃金の実施効果の評価を実施している。今後、最低賃金基準を調整する場合、企業の経済状況と負担能力を十分に考慮するとともに、労働者の収入水準の上昇率と労働生産率の向上幅とを相応しくするという原則を堅持し、経済発展水準に合わせた調整体制を構築し、最低賃金基準の調整に慎重的に取り組む方針である。

### **【現場Q&A】**

日本側追加要望：

最低賃金の方向性について、今後新たな関連情報などがあった場合には、ぜひ企業に教えて頂きたい。

---

### **【問8】【特別休日や台風などに伴う工場の操業停止時の対応】**

<背景・課題>

政府は時々（1）特別な祝日（法定の祝日ではない。例：アジア大会に伴う特別休暇等）や、（2）台風などの日に、企業に対して工場の操業を停止するよう指示を出す。

<要望事項>

- （1）特別な祝日（上記）に、やむを得ず従業員を出勤させる場合、どのように残業代を支払うべきか（例：正常労働時間の賃金の1倍、2倍、3倍など）。
- （2）台風などの日に工場の操業を停止した場合、①当該日の賃金はどのように支払うべきか、②別の日（翌週末等）に従業員に振替出勤させることは可能か。

### **【答8】**

- ①政策・規定の最新動向に関しては、我が局のウェブサイトに発表するので、ぜひご確認いただきたい。
- ②台風などの日に工場の操業を停止した場合、従業員への給与支払基準は「広東省給料支払条例」の第39条の規定に基づき算出する。
- ③台風などの日に既に出勤した従業員に対し、振替出勤させるべきか、残業代を支払うべきかに関しては、国と広東省内には明確な規定が無い。会社側は実情に合わせ、法律法規に従い、従業員との間での公平な協議を通じて決めることを勧める。
- ④特別な祝日が発生する比率は非常に低いと思う。例えば、2008年に我が国でオリンピックが開催された。当時、北京市政府は特別休暇のお知らせを発表。北京市人力資源部はそれに基づき、操業停止期間の給料支払管理条例を制定した。今後政府がいつを特別休暇にするかは確定できないが、その都度、政府が発表する特別休暇のお知らせ、および人力資源部が発表する給料支払いの関連規定を確認すれば良い。

---

### **【問9】【ストライキへの対応】**

#### ＜背景・課題＞

従業員が昇給を求めストライキを起こした。会社は従業員代表と相談を行ったが、従業員側の要求を受け入れられなかった。従業員側も昇給をしなければ業務を再開しないと宣言し、社内で集まって会社の返答を要求してきた。

#### ＜要望事項＞

このような場合、会社はどのように対応すれば良いか。会社が法規定に従い作成した就業規則に基づき、ストライキへの参加者と労働契約を解除することが可能か。もし可能であれば、どのようなことに注意するべきか。

### **【答9】**

従業員が昇給を求めて行うストライキなど集団的な労働争議が起こった場合について、人力資源部門は以下の措置を講じる。

- ①労働監査部門は法律に従い、企業に対して労働監査を行う（違法行為があるかどうかを監査する）。例えば、残業代を払っていたか、法律に従い労働契約を締結したか等を確認する。違法行為がある企業に対しては、即時に改正を命じる。
- ②労働監査部門は労使双方に対して積極的に労働法律法規を説明し、労使双方の平等な協議による争議解決を促す。
- ③労働者側が法定基準を上回る要求を陳情する場合には、労働監査部門は労働



法律法規上の基準を説明する。また、社会の安定に影響を及ぼす恐れがある場合には、速やかに公安部門、安定維持部門と連絡し緊急対策を講じる。

- ④会社は法規定に従い作成した就業規則に基づきストライキの参加者と労働契約を解除することが可能か、という質問については、「労働契約法」の第4条の規定によると、企業側が法定プロセスに基づき就業規則を制定していることが前提となる。企業側は民主なプロセスに基づき就業規則を制定し、就業規則を公示し、労働者に告知しなければならない。企業側が民主なプロセスに基づき就業規則を制定した場合には、就業規則に著しく違反した従業員とは労働契約を解除することができる。

---

### **【問10】【労働問題解決時の政府支援】**

<背景・課題>

人件費の高騰、過剰従業員の整理の難しさ（コスト）、労務紛争になった場合の労働者過度保護などの問題がある。

<要望・質問>

労働問題の解決に際し、政府部門の企業に対する支持をいただきたい。

### **【答10】**

政府部門としては、法律に基づき行政を行わなければならない。労働問題の解決に際しては、法律に基づき、政府部門として可能な限り支持する。

以上

本資料はご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本資料で提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロは一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

**※禁無断転載**