

SMILE

今月も笑顔(スマイル)でスタート

11 月号 Vol. 127

今年も残り2か月となりました

まいど おおきに！

中国共産党の重要会議である四中全会(中央委員会第四回全体会議)が 10 月 23 日に閉幕し、そのコミュニケが発表されました。具体的な内容としては、科学技術の「自立自強」や「新質生産力」の育成を通じてイノベーションを加速してデジタル中国を深化させること、内需拡大・消費促進による「国内大循環」と対外開放を組み合わせた「双循環戦略」を維持すること、強国建設や共同富裕、脱炭素化、強軍化、そして、香港・マカオの安定と台湾統一の推進、人心掌握を目的とする思想教育や世論統制の強化などがあります。一方で、不動産不況の長期化、雇用回復、過剰生産能力によるデフレ圧力といったところへの具体策は示されていないようです。

さて国際的に税務の関心事のひとつに、デジタルサービス税(Digital Services Tax 略称 DST)があります。DST とは、インターネット上のサービスに対して課税する仕組みで、従来の税制では捉えにくいデジタルプラットフォームやオンラインサービスの収益に対して、税金を課すことを目的としています。中国では国家税務総局が、「インターネット・プラットフォーム企業税務情報報告規則」(以下、規則とする)の関連要件に基づき、10 月 1 日より、タオバオ(淘宝)やドウイン(抖音)などのプラットフォームに対し、初めて運営者の身元と収入に関する情報の提出を義務付けると明示しました。国務院の当該規則によれば、プラットフォーム企業は、プラットフォーム内の運営者および従業員の身元情報と所得情報を税務当局に報告することが義務付けられています。これを受けて、税務局は、プラットフォーム経済はデータを主要な生産要素として活用しているので、プラットフォーム上のデータを検証することで正確な税収を実現させることができるという方針であります。例えば、増値税の納税義務の発生日は、代金受領日またはインボイス発行日とされ、プラットフォーム内の事業者はオンラインおよびオフラインのすべての収入を正確に申告することが求められることになります。現在、多くの消費者は、商品やサービスの購入には、プラットフォームを利用しています。そしてプラットフォームに参入している事業者の大半は民営企業で、かつ薄利多売で商売しています。税務局が本規則を本格的に実施するとすると、これらの企業にとっては、税金の支払いや業務管理上の人的資源の消費の増加などに繋がるでしょう。

今月は紅葉の季節でもありますね、表紙のイラストのような紅葉が見れるのが楽しみです。

そして今年もあと 2 か月です。いろいろありますが、今月も笑顔(スマイル)でスタートしましょう！



マクロ経済1:消費者物価指数(CPI)と生産者物価指数(PPI)

2025 年 10 月 15 日の国家統計局の発表によれば、9 月の消費市場は概ね順調に推移し、消費者物価指数(CPI)は前月比 0.1%上昇、前年同月比で 0.3%下落した。食品とエネルギー価格を除いたコア CPI は前年同月比 1.0%上昇し、5 ヶ月連続の上昇となった。全国統一市場の発展が進み、市場競争も引き続き改善している。生産者物価指数(PPI)は前月比横ばい、前年同月比では 2.3%下落したものの、下落幅は前月より 0.6 ポイント縮小した。以下、各点についての説明である。

1. 消費者物価指数(CPI)の前月比は横ばいからプラスに転じ、コア CPI の前年比上昇率は 1%に回復した

消費者物価指数(CPI)は前月比でわずかに持ち直し、前月の横ばいから 0.1%上昇した。そのうち、食料品は前月比 0.7%上昇し、前月比 0.2 ポイント上昇し、CPI の前月比上昇率に約 0.13 ポイント寄与した。食料品のうち、生鮮野菜、卵、生鮮果物、羊肉、牛肉はいずれも季節的な上昇を示し、0.9%から 6.1%の範囲であった。一方、豚肉と水産物は供給が豊富だったものの、価格はそれぞれ 0.7%と 1.8%下落した。エネルギーを除く工業消費財価格は 0.5%上昇し、前月比 CPI 上昇率への寄与度は約 0.12 ポイントとなった。このうち、国内の金宝飾品価格は国際金価格の上昇を受け 6.5%上昇、衣料品価格は秋物衣料への季節転換により 0.8%上昇、文化娯楽耐久消費財、家電製品、家庭用雑貨はそれぞれ 0.9%、0.6%、0.6%上昇した。サービス価格とエネルギー価格の下落により、前月比 CPI 上昇率は季節平均を若干下回った。サービス価格は 0.3%下落し、消費者物価指数(CPI)の前月比下落に約 0.12 ポイント寄与した。夏休み終了と中秋節(中秋節)の時期ずれの影響で、航空券、ホテル宿泊費、旅行費はそれぞれ 13.8%、7.4%、6.1%下落し、消費者物価指数の前月比下落に合計 0.17 ポイント寄与した。エネルギー価格は 0.8%下落し、国際原油価格の変動により国内ガソリン価格は 1.7%下落した。

消費者物価指数(CPI)は前年同月比 0.3%低下し、前月比 0.1 ポイント低下した。CPI の前年同月比低下は、主に持ち越し効果によるものである。今月の消費者物価指数(CPI)は、前年同月比で-0.3%の下落となったが、このうち持ち越し効果は約-0.8%ポイントで、今年の価格変動による新たな影響は約 0.5%ポイントであった。品目別では、食料品とエネルギーの価格が下落した。そのうち、食料品は 4.4%下落し、前月より 0.1 ポイント下落幅が拡大し、消費者物価指数(CPI)の前年同月比下落率に約 0.83 ポイント寄与し、前年同月比 CPI 下落の主な要因となった。食料品のうち、豚肉、生鮮野菜、卵、生鮮果物はそれぞれ 17.0%、13.7%、13.5%、4.2%下落し、全体では前年同月比 CPI 下落率に約 0.78 ポイント寄与した。牛肉と羊肉はそれぞれ 4.6%、0.8%上昇し、羊肉は 44 カ月連続の下落後、初めて上昇した。エネルギー価格は 2.7%下落し、消費者物価指数(CPI)は前年比約 0.20 ポイント下落した。食品とエネルギー価格を除いたコア CPI は前年比 1.0%上昇し、5 ヶ月連続の上昇となった。また、上昇率が 1%に回復したのは約 19 ヶ月ぶりである。エネルギーを除く工業消費財価格は 1.8%上昇し、5 ヶ月連続で上昇幅が拡大した。工業消費財のうち、金宝飾品とプラチナ宝飾品はそれぞれ 42.1%、33.6%上昇した。家電製品、家庭用品、通信機器はそれぞれ 5.5%、3.2%、1.5%上昇し、いずれも伸びが拡大した。サービス価格は 0.6%上昇し、比較的安定していた。医療サービスと生活関連サービスはそれぞれ 1.9%、1.6%上昇した一方で、ホテル宿泊費と航空料金はそれぞれ 1.5%、1.7%下落した。

2. 生産者物価指数は前月比で変わらず、前年比では下落幅が縮小した

生産者物価指数(PPI)は 2 ヶ月連続で横ばいとなった。今月の生産者物価指数(PPI)の主な特徴は、第一に、需給構造の改善により、一部の産業で価格が大幅に安定したことである。石炭加工価格は前月比 3.8%上昇、石炭採掘・選炭価格は 2.5%上昇、鉄鋼製錬・圧延価格は 0.2%上昇し、いずれも 2 ヶ月連続の上昇となった。太陽光発電設備・部品製造価格は、前月の 0.2%下落から反転し、0.8%上昇した。非金属鉱物製品製造価格は 0.4%下落、リチウムイオン電池製造価格は 0.2%下落し、前月比でそれぞれ 0.6 ポイント、0.3 ポイント下落幅が縮小した。第二に、国内石油関連産業の価格が前月比で下落した要因として、輸入要因が挙げられる。国際原油価格の下落は、これらの産業の価格を前月比で下落させた。具体的には、石油採掘価格は 2.7%、石油精製製品製造価格は 1.5%、有機化学原料製造価格は 0.6%、化学繊維製造価格は 0.2%それぞれ下落した。

生産者物価指数(PPI)は前年同月比 2.3%低下し、前月比 0.6 ポイント低下した。前年同期比のベース効果が低下したことに加え、中国の各種マクロ経済政策の効果が引き続き現れ、一部の産業では価格がプラスに転じた。第一に、統一された全国市場の構築が深化したことで、関連産業における前年比価格下落幅が縮小した。また一部の産業における生産能力調整の効果が顕在化し、市場競争が引き続き改善したことで、前年比価格下落幅が縮小した。石炭加工、鉄金属製錬・圧延加工、石炭採掘・選炭、太陽光発電設備・部品製造、電池製造、非金属鉱物製品の価格下落幅は、それぞれ前月比 8.3 ポイント、3.4 ポイント、3.0 ポイント、2.4 ポイント、0.5 ポイント、0.4 ポイント縮小した。上記 6 業種の前年比生産者物価指数への下押し影響は、前月比約 0.34 ポイント縮小した。第二に、産業構造改革と消費潜在力の解放が関連産業の価格上昇を牽引し、現代産業システムの構築が加速するとともに、製造業はハイエンド化、スマート化、グリーン化といった積極的な発展の潮流を示し、市場需要の着実な拡大につながった。航空機製造価格は前年比 1.4% 上昇、電子材料製造価格は 1.2% 上昇、廃棄物資源総合利用価格は 0.9% 上昇、ウェアラブルスマートデバイス製造価格は 0.1% 上昇した。消費喚起策が引き続き効果を発揮し、高品質化と消費のグレードアップへの需要が高まった。工艺品・冠婚葬祭用品製造は 14.7% 上昇、スポーツ用ボール製造は 4.0% 上昇、栄養食品製造は 1.8% 上昇した。

マクロ経済2:輸出と輸入

税関総署の 2025 年 10 月 14 日の発表によれば、今年第 1 四半期から第 3 四半期にかけて、中国の貨物輸出入総額は 33 兆 6,100 億元に達し、前年同期比 4%増加した。輸出額は 19 兆 9,500 億元で、前年同期比 7.1%増、輸入額は 13 兆 6,600 億元で、前年同期比 0.2%減であった。9 月単月では、輸出入総額は 4 兆 400 億元に達し、前年同期比 8%増加した。主な特徴は次のとおりである。

- 一、輸出入の伸び率は四半期ごとに加速している。今年の第 1 四半期と第 2 四半期には、中国の輸出入はそれぞれ 1.3%と 4.5%増加し、第 3 四半期には 6%増加し、8 四半期連続で前年同期比で増加を達成した。
- 二、市場の多様化は引き続き進展している。第 1 四半期から第 3 四半期にかけて、「一帯一路」参加国との輸出入は 17 兆 3,700 億元に達し、6.2%増加した。これは、輸出入総額の 51.7%を占め、1.1 ポイント増加した。ASEAN、ラテンアメリカ、アフリカ、中央アジアとの輸出入はそれぞれ 9.6%、3.9%、19.5%、16.7%増加した。その他のアジア太平洋経済協力(APEC)加盟国との輸出入は 2%増加した。
- 三、輸出はより新しく、より高品質な製品へと向かっている。第 1 四半期から第 3 四半期にかけて、中国の電気機械製品の輸出額は 12 兆 700 億元に達し、前年同期比 9.6%増となった。これは、輸出総額の 60.5%を占め、1.4 ポイント上昇した。そのうち、電子情報、ハイエンド機器、計器・計量器などのハイテク製品の輸出はそれぞれ 8.1%、22.4%、15.2%増加した。また、「新三類」製品や鉄道電気機関車などのグリーン製品の成長率はいずれも 2 桁に達した。
- 四、輸入は徐々に回復している。国内需要の潜在力が効果的に発揮された結果、第 2 四半期の輸入は前年同期比 0.3%増となり、第 3 四半期には成長率がさらに加速し、4.7%となった。第 3 四半期の原油と金属鉱石の輸入はそれぞれ前年同期比 4.9%、10.1%増加した。計測機器と検査機器、コンピュータ・通信機器の輸入額はそれぞれ 9.3%、8.9%増加した。
- 五、対外貿易事業体は積極的かつ自発的に活動を展開した。第 1 四半期から第 3 四半期にかけて、中国の輸出入実績のある対外貿易企業は 70 万社に達し、前年同期比 5 万 2 千社増加した。そのうち、民営企業は 61 万 3 千社で、輸出入総額は 19 兆 1,600 億元で、前年同期比 7.8%増加した。外資企業は 8 万社で、輸出入総額は 9 兆 8,200 億元で、前年同期比 3.1%増加した

法務情報

労働紛争事件をめぐる最新の司法解釈に関する解説(上)



1.はじめに

情報提供 金杜法律事務所

最高人民法院は、2025 年 8 月 1 日の記者会見において、「労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する最高人民法院の解釈(二)」(法釈[2025]12 号、以下「司法解釈(二)」)という及びそれに関連する典型事例を公表した。その施行日は 2025 年 9 月 1 日とされ、2023 年 12 月の意見募集稿と比較すると、条文数が 27 条から 21 条に減少し、論争となっていた条項(例えば株式インセンティブ紛争を受理する範囲や未消化年次有給休暇補償の仲裁の特別時効に関するもの)が削除されるなどの調整がなされたほか、維持された条項の内容にも変更が加えられて

おり、労働紛争に対して慎重に対応しようとする最高人民法院の姿勢が窺われる。この「司法解释(二)」によって、労働紛争事件の審理における実務上の多くの複雑な論点について、判断基準が今後ますます明確化されと考えられる。本稿においては、そのうちまず第 3 条(混同雇用における労働関係の認定)、第 11 条(労働契約期間満了後における雇用継続の責任)及び第 12 条(特別待遇の服務期間及び違約責任の認定)について解説するものとした。

2. 第 3 条(混同雇用における労働関係の認定)

(1) 規定内容

労働者が複数の関連関係がある事業者によって交互に又は同時に雇用されている場合において、労働関係の確認を請求したときは、人民法院は、次に定める事情に応じてそれぞれ処理する。

- (一) 書面により労働契約が締結されている場合において、労働者が労働契約に基づく労働関係の確認を請求したとき、人民法院は、法に基づきこれを支持する。
- (二) 書面により労働契約が締結されていない場合、雇用管理の行為に基づき、勤務時間、業務内容、労働報酬の支払、社会保険料の納付などの要素を総合的に考慮して労働関係を確定する。

労働者が、前項第 2 号に定める事情に適合する関連事業者に対し、労働報酬、福利厚生などの支払に係る責任を共同で負担するよう請求した場合、人民法院は、法に基づきこれを支持する。ただし、関連事業者の間で、労働者の労働報酬、福利厚生などについて法に基づき合意し、労働者がこれに同意した場合は、この限りでない。

(2) 解説

混同雇用における労働関係の認定及び責任負担の問題については、これまで統一的な規定が存在せず、各地の規定・実務も異なっていたが、本条がこれを明確化したことで、各地の実務の統一が促進される。

① 混同雇用を行う事業者間の関連性

各地の地方規定及び司法実務を総合すると、事業者間に関連関係がある場合に限って混同雇用が認められるというのが現在の通説である。これと同様に、本条においても、関連関係の存在が混同雇用の要件として定められた。

② 労働関係の認定

混同雇用における労働関係の認定は各地一様ではないが、全体的にいえば、いずれの地方においても、労働契約を締結した事業者、雇用期間の長短、事業者による雇用管理・賃金の支払・社会保険料の納付の有無などの要素を考慮するのが一般的である。本条は、各地の規定を全般的に吸収して、書面により労働契約が締結されている場合とそうでない場合の 2 つに分け、それぞれの場合における労働関係の認定方法を明らかにした。書面により労働契約が締結されている場合において、従業員が労働契約に基づく労働関係の確認を求めたときは、裁判所は労働契約に基づいて労働関係を認定し、書面により労働契約が締結されていない場合には、雇用管理の行為を主要な根拠としつつ、それ以外の要素も加味して労働関係を認定する。

③ 混同雇用における法的効果(責任)の負担

現在の司法実務においては、従業員は、混同雇用を行う事業者に対し、自己に支払うべき賃金等について連帯して責任を負うよう請求しようとする見解も主張されている。この点について、本条 2 項は、関連事業者と従業員が書面により労働契約を締結していない場合に限定している。また、一般に、責任の共同負担の形式には、連帯責任のほか、個別責任及び補充責任もあると解されるところ、同項は、「連帯責任」との文言を用いていない。さらに、同項のただし書は、従業員の報酬、福利厚生などについて事業者間で合意し、従業員もこれに同意した場合には、責任を共同で負担する必要があることを明らかにしている。

なお、今回の「司法解释(二)」と同時に公表された典型事例 6 件のうち、事例 2 が本条 1 項と関わるため、ここで紹介したい。この事件では、某デジタル会社と某テクノロジー会社とが関連企業の関係にあり、両社い

ずれも、当該テクノロジー会社に入社した従業員との間において書面により労働契約を締結しておらず、また、社会保険料の納付や入職・退職の手続も行っておらず、賃金の支払も行っていなかった。裁判所は、従業員の勤務場所に当該デジタル会社の看板が掲げられ、業務連絡用の通信ソフトにも当該デジタル会社の名称が表示され、同人の業務内容が当該デジタル会社の営業項目に含まれていたことなどの事情を総合的に勘案して、最終的に、従業員と当該デジタル会社との間に労働関係を認める判断を下した。

(3) 実務的観点からの提言

混同雇用との認定を受けることによる相応の法的責任の負担を避けるため、使用者においては、従業員との間で適切に労働契約を締結して、雇用の管理、賃金の支払、社会保険料の納付などを行う事業者と労働契約の当事者とを一致させるべきである。複数の事業者間における業務の同時処理を要するときは、従業員の雇用管理、賃金、福利厚生などについて、これらの事業者間で明確に合意するとともに、従業員から同意を得ることが望まれる。

3. 第 11 条(労働契約期間満了後における雇用継続の責任)

(1) 規定内容

労働者が労働契約の期間満了後も使用者の元で就労し、使用者が異議を述べることなく 1 か月を経過した場合において、労働者が、使用者に対し、従前と同一の条件による労働契約の更新を請求したとき、人民法院は、法に基づきこれを支持する。

無期労働契約を締結すべき事情に適合する場合において、労働者が、使用者に対し、従前と同一の条件による無期労働契約の締結を請求したとき、人民法院は、法に基づきこれを支持する。

使用者が労働契約を解除した場合において、労働者が、使用者に対し、労働契約の解除に係る法的効果を法に基づき負担することを請求したとき、人民法院は、法に基づきこれを支持する。

(2) 解説

この規定は、「労働紛争事件の審理における法律適用の問題に関する最高人民法院の解釈(一)」(以下、「司法解釈(一)」という)34 条(注1)を改めたものであり、その要点は次の 2 つである。

(注1) 労働契約の期間満了後においても労働者が従来の使用者における勤務を継続し、従来の使用者が異議を述べないときは、双方が従来の条件で労働契約の履行を継続することに合意したものとみなす。一方が労働関係の終了を申し立てたとき、人民法院は、これを支持しなければならない。労働契約法第 14 条の規定に基づいて使用者が労働者と無期労働契約を締結しなければならないにもかかわらず、これをしないとき、人民法院は、双方間に無期労働契約の関係が存在するものとみなし、従来の労働契約に基づいて双方の権利義務関係を確定することができる。」というのがその規定内容である。

① 使用者の「任意終了権」の削除

「司法解釈(一)」34 条は、労働契約期間満了後に継続された雇用について、「一方が労働関係の終了を申し立てたとき、人民法院は、これを認めなければならない」と定めていた。この規定の下では、労働契約の期間満了後における雇用の継続期間が 1 年に満たない場合、双方は「不定期」の事実上の労働関係にあるものとされ、使用者はいつでも労働契約を終了することができた。

この点に関し、労働契約法及び労働契約法実施条例の関連規定によると、労働契約の期間満了後における雇用継続が 1 年未満の場合において、従業員が書面により労働契約を締結しないとき、使用者は、一方的な終了権を行使することができるが、任意の終了権が与えられているわけではない。この趣旨を踏まえ、「司法解釈(二)」は、任意終了権を定めていた「司法解釈(一)」の内容を踏襲せず、また、労働契約解除の法的効果の負担を使用者の義務とする規定を新たに定めた。体系的な解釈によると、この時点における使用者による一方的な雇用の中止は、労働契約の期間満了に伴う契約の終了ではなく、労働契約の解除に該当すると解される。したがって、それを実施するには法定の事由がなければならず、これを欠いて雇用を中止すると、違法解除の責任を問われることとなる。

② 1 か月の「異議申立期間」の新設

本条は、「司法解釈(一)」34 条と異なり、使用者による異議に 1 か月の「異議期間」を設けた。しかし、この 1 か月の期間に使用者が雇用の継続について異議を申し立てた場合に、労働関係を随時終了させることができる

のか、あるいは法定の事由に基づいて労働契約を解除しなければならないかという点については、最高人民法院の更なる解釈や各地の今後の司法実務に委ねられている。

(3) 実務的観点からの提言

期間満了の労働契約を速やかに終了させなかったために、従前の条件での更新や違法解除の法的効果の負担を請求されてしまう事態を防ぐため、使用者においては、労働契約の期間の管理を強化して、労働契約の期間満了前に、従業員に対して更新又は雇用終了の通知をすべきである。また、今後の最高人民法院の更なる解釈や各地方の司法実務にもよるが、使用者としては、遅くとも労働契約の期間満了後 1 か月以内に、従業員と雇用条件について協議のうえ労働契約を更新し、又は法により労働契約を終了・解除することが求められる。

4. 第 12 条(特別待遇の服務期間及び違約責任の認定)

(1) 規定内容

労働者に対する通常の労働報酬の支払のほかに、使用者が労働者との間で服務期間を約定し、労働者に対して特別な待遇を提供している場合において、労働者が約定に違反して労働契約を期間満了前に解除したものの、労働契約法第 38 条に定める一方的な労働契約解除の事情に適合しない場合であって、使用者が労働者に対し損害賠償責任の負担を請求したとき、人民法院は、実際の損害、当事者の過失の程度、既に履行した年数などの要素を総合的に考慮して、労働者が負担すべき賠償責任を確定することができる。

(2) 解説

使用者による人材獲得の手法が多様化する昨今、使用者が従業員に対して、研修ではなく、住宅の提供、家賃の補助、都市戸籍の取得といった特別な待遇を与え、従業員と服務期間に関する約定を行うことができるのか、従業員がこの約定に違反して労働契約を解除した場合に、使用者は違約金又は損害賠償を請求することができるのか、この点が近年の労働紛争において大きな注目を集めている。本条は、労働契約法 22 条における服務期間に関する規定を参考として、関連する問題に対応しているが、当該規定とまったく同一の内容を定めているわけではない。

- ① 本条は、「服務期間」に関する約定の適用範囲を拡大しており、専門的な技術研修のみならず、使用者が従業員に対して追加で提供する特別な待遇も、服務期間に関する約定の合理的な根拠になるものと定めた。しかし、本条は、これらの特別待遇を、従業員に対する「通常の労働報酬の支払」以外の待遇に限定することを強調していることから、労働契約の履行と関連して勤務成績や業績などにに基づき提供される追加の賞与に基づく合意は除外されると解される。
- ② 本条は、特別待遇の具体的な内容を明確に定めていないが、実務においては一般に、戸籍の取得、労働契約締結の一括的な奨励金、一括的な引越手当、住宅の提供などがそれに該当するとされている。しかし、これらが本条の下でも服務期間に関する合意の根拠となるか否かについては、実情を踏まえてその希少性や特殊性を評価することが必要となる。
- ③ 本条は、従業員に違約責任が生じる場面を限定しており、従業員が約定に反して行った労働契約の期間満了前の解除が、労働契約法 38 条に基づく解除(使用者による故意・過失を理由に労働者が一方的に行う解除)ではないこと、すなわち使用者に故意・過失がないことを要求している。しかし、本条は、労働契約法 39 条の解除(従業員による故意・過失を理由に使用者が一方的に行う解除)については定めていないため、使用者が故意・過失のある従業員を解雇する場合、本条に基づく従業員への賠償請求ができない可能性があると考えられる。
- ④ 本条は、違約金の合意については定めていないため、本条における従業員の違約責任は、実際の損害、当事者の過失の程度、すでに履行された年数などの要素を総合的に勘案して確定される。

(3) 実務的観点からの提言

特別な待遇の内容が戸籍の取得、労働契約締結の一括的な奨励金、一括的な引越手当、住宅の提供などであれば、使用者は従業員と合理的な服務期間に関する約定を行うことができる。服務期間の約定を有効にさせるためには、従業員と協議のうえ、書面により契約を締結し、具体的な特別待遇の性質及び希少性、従業員が合意した服務期間、違約があった場合の損害の計算方法などを明らかにしておくことが重要となる。



企業所得税予納申告の最適化に関する公告

「中華人民共和国企業所得税法」及びその関連税収政策を徹底し、納税者の税負担をさらに軽減し、申告項目を最適化するため、国家税務総局はこのたび、「企業所得税予納申告の最適化に関する事項の公告」(国家税務総局公告 2025 年第 17 号)を発表しました。主な内容は下記の通りです。

一. 企業所得税の予納申告表の改訂

1、『中華人民共和国企業所得税月度(四半期)予納申告表(A類)』(A200000)について、

a. 附加報告事項の追加

「優遇及び附加報告事項に関する情報」の箇所に、新たに「従業員の給与賃金」、「輸出方式」などの項目を追加し、関連事項が発生した納税者は関連状況を正確に申告しなければならない。

b. 「予納税額計算部分」関連項目の調整

最新版の財務諸表の様式に基づいて「販売費用」、「その他の収益」などの項目を追加し、「営業収入」のうちに、「自営輸出収入」、「委託輸出収入」、「輸出代理費収入」を追加した。収入区分や費用構成はより詳細に記載する必要がある。

c. 「所得税控除額」項目の追加

専用設備の税額控除政策を適用する企業は予納申告の時に自主的に選択して申告できる。

2、地域を跨いで経営を行う総・分支機構の所得税配分の計算方法を見直し、従来のフォーム『分支機構所得税配分表』を『企業所得税の合算納税における総・分支機構の所得税配分表』に更新した。

二. 専用設備の税額控除政策の適用時期の明確化

納税者が省エネ・節水・環境保護・安全生産専用設備による税額控除政策に適用する場合、自社の経営状況に応じて、予納申告の時、または年度確定申告の時に所得税控除政策を自主的に選択して享受することができる。

三. 輸出企業向けの申告要件の明確化

輸出企業が企業所得税を予納する際、自営輸出・委託輸出・代理輸出など、具体的な輸出方式に応じて輸出収入、または輸出代理の収入データを記入し、より詳細な報告が必要になる。

四. 施行開始時期

本公告は 2025 年 10 月 1 日より施行される。月次ベースで予納申告を行う帳簿査定徴収の居住者企業は、2025 年 9 月の所属期から新版の申告表を使用し、四半期ベースで予納申告を行う帳簿査定徴収の居住者企業は、2025 年第 3 四半期の所属期から新版の申告表を使用開始する。

お問い合わせは
MYDO まで!!



(お問い合わせ先)

上海滿意多企業管理諮詢有限公司

〒200336 上海市長寧区 延安西路 2201 号

上海国際貿易中心 610 室

TEL: +86-21-6407-0228 FAX :+86-21-6407-0185

E-mail: info@shmydo.com URL: <http://shmydo.jp>