

SMILE

母親節快樂!

Mother's Day

★スマイル

～今月も笑顔(スマイル)でスタート!～



5月号 Vol.5

今月の SMILE

新常態～成長のパラダイム転換

これからの中国経済を特徴づける言葉として、最近、新常態という言葉が話題になっています。3月末に開かれたボアオ・アジア・フォーラム定例総会開幕式の基調演説で、習近平国家主席は「新常態に入った中国経済は、成長率だけに執着しない」と述べました。このボアオ・フォーラムに先立ち開かれた中国の全国人民代表大会でも、中国政府は、中国経済が新常態に入ったことを公式発表しました。その中で、今年の成長率の目標を7%に下方設定し、中国のすべての経済政策をこれに合わせて推進するとのこと。中国語で常態とは、「正常な状態」を意味するので、新常態とは、「新しい正常な状態」ということになります。改革・開放以来、二桁の高速成長を続けてきた中国経済が、2012年から7%台に成長の勢いに鈍化してきていますが、これを「新しい正常な状態」とした上で、安定的に維持していくことを経済政策の焦点と決めたのです。成長の放棄ではなく、新しい成長方式への転換です。「一帯一路(陸上と海上の新しいシルクロード建設)」戦略やアジアインフラ開発銀行(AIIB)設立等の中国の新経済構想は、新常態時代を迎えた中国の野心に満ちた未来成長の戦略といえるでしょう。米同盟国だった英国や独仏豪、そしてイスラエルまでが、米国の反対を無視してAIIBに加盟したことは、これらの国々が、アメリカの覇権力の低下からくる、次の枠組みを意識した対応のように思えます。一方の日本は、先日のワシントンでの上下議員総会での安倍首相の演説で、日米同盟をさらに強化するという方針をとりました。世界は大きく動いていますね。

また今月は母の日があります。駐在員の方は、郷里のお母さんへ有難うの感謝の一言を送って差し上げるのはいかがでしょうか？



(挿絵の説明)

「メーデー」

言わずと知れた、メーデー。この祭では動めている人々が休み、「メーデー」を祝うのが習慣です。

中国経済情報

中国消費者物価、3月1.4%上昇 需要の鈍さ続く

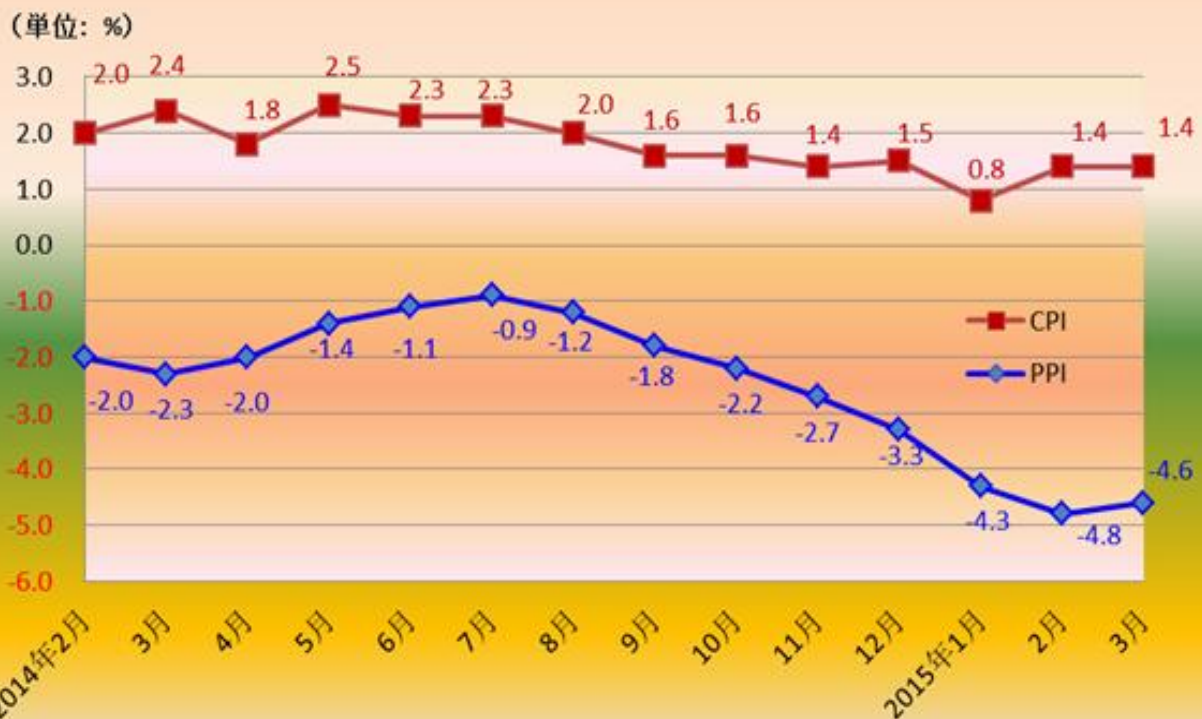
中国国家统计局は4月10日、3月の消費者物価指数(CPI)が前年同月に比べ1.4%上昇したと発表した。上昇幅は前月と同じで、1%台前半の低い伸びだった。卸売物価指数は4.6%下落し、37カ月連続で前年水準を下回った。中国景気が減速し、需要の鈍さが続いていることが物価の低い伸びに反映されている。

3月のCPIは食品の価格が2.3%上昇、食品以外は0.9%の上昇だった。CPIを前月比で見ると、0.5%下落した。国家统计局は「2月の春節(旧正月)が終わり、食品などへの需要が減って価格が下がった」などと分析した。

3月の卸売物価指数の前年同月比の下落幅は、2月よりも0.2ポイント縮小した。縮小は8カ月ぶりだが、前年水準を下回る状況が3年以上も続いている。原油など国際商品価格の下落に加え、企業間取引が盛り上がりを欠いており、中国景気の下押し圧力はなお強い。



最近一年中国の消費者物価指数(CPI)と生産者物価指数(PPI)の推移



人事労務情報

2014年度上海市従業員平均賃金が発表されました

上海市社会保障局の発表により、2014年度上海市従業員平均賃金は65,417元(前年度60,435元)、月平均賃金5,451元(前年度5,036元)となり、前年度より8.2%上昇したということでした。それによって、社会保険の加入料率の変更はありませんが、2015年4月1日からその加入基数の上限額は16,353元、下限額は3,271元となり、また、非都市部戸籍の外来従業員の養老、医療保険の付保率も4月1日から調整されますので、ご留意願います。

上海市企业应计提的中方人员社会保险费用等 (法定)

[上海市企業が計上すべき中方従業員の社会保険料等(法定)]

(2015年4月1日～2016年3月31日執行)

(注：青ペンは日本語訳)

企业承担部分(会社負担分)

(中方职工工资总额比例)

(中方従業員に支払給料総額の比率)

养老保险金 (厚生年金)	21.0%	} 合計 35%
医疗保险金 (医療保険金)	11.0%	
失业保险金 (失業保険金)	1.5%	
工伤保险 (労災保険)	0.5%	
生育保险 (生育保険)	1%	
住房公积金 (住宅積立金)	7.0%	
社保+公积金合計 (社会保険料+住宅積立金)	42%	

个人负担部分(自己負担分)

(按工资收入比例)

(給料収入の比率)

	8%	} 合計 10.5%
	2%	
	0.5%	
	0%	
	0%	
	7%	
社保+公积金合計 (社会保険料+住宅積立金)	17.5%	

工会经费：2% (工会成立后计提)
(労働組合経費) (労働組合を設立してから計上する。)

0.5% (个人工资)
(個人給料)

2014年上海市従業員平均年給65,417元、平均月給5,451元に基づき、社会保険料の加入基数は以下の通り

- 基数上限为前年度全市月平均工资的300%=16,353元(5,451元×300%)
- 基数上限は前年度上海市月平均給料の300%=16,353元(5,451元×300%)
- 基数下限为前年度全市月平均工资的60%=3,271元(5,451元×60%)
- 下限額は前年度上海市月平均給料の60%=3,271元(5,451元×60%)

注：非城镇戸籍の外来从业人员根据规定参加本市养老、医疗和工伤三险的，医疗保险缴费比例为7%（单位按6%，个人按1%）非都市部戸籍の外来従業員が当市養老、医療と労災保険に付保した場合、その医療保険付保率は、使用者6%、労働者本人1%である。

2015年4月1日より

法務情報

自由貿易試験区内の外商投資企業の届出制度について

対外開放をさらに拡大し、外商投資管理制度の改革を推進するため、商務部は、4月8日に「自由貿易試験区外商投資届出管理弁法」を公布し、既に認可された上海自由貿易試験区、天津自由貿易試験区、福建自由貿易試験区及び広東自由貿易試験区内において、「ネガティブリスト」(中国語で「負面清單」)以外の外商投資企業の設立、変更及び契約・定款に関して届出制度を実施することになりました。

外商投資企業を設立する場合、投資者は企業名称の事前認可通知書を取得した後、営業許可証を取得する前または取得した日から30日以内に、インターネットで設立届出申請書を提出することができます。また外商投資企業に変更が発生した場合にも、変更する前にまたは変更後30日以内にインターネットで変更届出申請書を提出することができます。届出範囲であれば、届出機関は3営業日以内に届出を完成し、かつ外国投資者または外商投資企業に通知します。通知を受け取り、外国投資者及び外商投資企業は届出機構で「外商投資企業届出証明」を受領することができます。自由試験区以外の地域に比べて、ネガティブリスト以外の外商投資企業の設立、変更、契約、定款は、認可制度から届出制度に変更されたことにより、格段に簡易化されたといえます。

また、自由貿易試験区内で外商投資信用システムを建設し、外国投資及び外国投資企業の信用情報を記録し、関連部門に共有し、かつ適宜の方式で公示します。自由貿易試験区内の外商投資企業の政策は今後、全国展開の可能性があるので、引き続き注目する必要があります。

(情報提供: 君澤君法律事務所)

会計・税務情報

最近公布された会計税務に関する法令通知について

会計税務に関する法令通知の中で、皆さまにとって重要と思われるものを抜粋してみました。

最初に「非居住者企業による中国居住者企業の出資持分の間接譲渡における企業所得税課税基準の明確化」(国家税務総局公告2015年第7号 2015年2月3日公布、即日施行) 中国居住者企業出資持分の間接譲渡とは、たとえば中国国内企業の出資持分を有する中国国外企業(A社)があり、そのA社の出資持分を有する国外企業が、他の国外企業に持分を譲渡することが該当します。この譲渡取引が、合理的な商業目的を有さず租税回避と判断された場合には、直接譲渡取引と見做されて企業所得税の対象となることが規定されました。ポイントは、合理的な商業目的の判断基準と合理的な商業目的を有しない、すなわち直接譲渡取引と見做される状況も併せて規定されていますので、それらを留意することです。

次に、「中国国外グループ会社への費用支払に対する移転価格管理の明確化」(国家税務総局公告2015年第16号 2015年3月18日公布、即日施行) 中国国内企業が国外関連者に支払ったサービス・フィーやロイヤリティに対して、移転価格管理の強化がされました。それによると、これらの費用支払は、独立企業原則に合致していなければならない、合致していない場合には、税務機関は移転価格税制を適用し、特別納税調整を実施するとなっています。また遡及期間も当該取引が発生した年度から10年以内は可能となっております。ポイントは、同公告では、これらの費用支払を企業所得税の損金算入を認めない要件も定めていますので、これらを留意する必要があります。

最後に、「増値税の一般納税者管理に関する事項の公告」(国家税務総局公告2015年第18号 2015年3月30日公布、2015年4月1日施行) 現行の『増値税一般納税人資格認定』の審査・認可制度から登記制度に変わりました。つまり、今までの1ヶ月以上もかかっていた手続きが、今後はたった1日で(その場で)完了できることとなります。

弊社では、上記公告に関するご質問やお問い合わせについて承っております。ご連絡は、info@shmydo.comまで!

SMILE 経営塾

経営者の決断

経営者の仕事の中でももっとも重要な仕事は、「決めること」ではないでしょうか？
業績も会社の規模もすべて、日々の意思決定、即ち決断の積み重ねの結果であると言えるでしょう。

意思決定においてよくある問題は以下の五つだと思います。

1. 決められない(優柔不断)
2. 決め急ぎ(拙速)
3. 決めたはず(決定事項が実行されない)
4. 決めっぱなし(決めたことの評価・見直しの欠如)
5. 決め過ぎ(頻繁な変更による資源の浪費)

この中で経営者にありがちなのは経験上、1の「決められない(優柔不断)」です。実際には「良い意思決定」ができて悩む経営者より、決められないこと自体で迷っている方々が多いのではないのでしょうか？

なぜ決められないのでしょうか？

1つ目の理由は、決めるとは新しい何かを始めるということであり、大きなエネルギーが必要となるからです。逆にいえば何も決めないのは楽(らく)なのだと思います。

2つ目の理由は、決めなくてはいけないと認識していても、多くの選択肢から何を選べばよいかわからないということだと思います。その場合、「もっと情報を集めてから判断しよう」と後回しにしていますが、情報が多いほど「ますます決断できない」という状況に陥ってしまいます。

やはり行動することは大切なことだと思います。

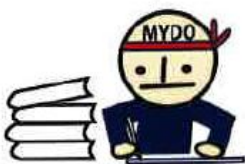
条件や状況が見えない限り動けない、と感じて決断を遅らせることが多いようですが、条件や状況が見えないから動かないのではなく、動かないから見えてこない、という要素も多いのではないのでしょうか。

成長した企業を見てみると、驚くほどリスクのある決断を行い、かつ、それを実行することで「勝ち組」となっていることが多いようです。もちろん、その裏側では、最近ではスカイマークのように、一つの決断が企業の運命をマイナスの方向に導いてしまうことも起こりうることです(この場合はもっと慎重にすべきであった、拙速であった、という評論になってしまいますが)。

経営の意思決定は、本当に厳しい仕事です。例えば、大規模投資、大型M&A のような「攻め」の場面ではもちろんのこと、リストラ、人員削減といった「守り」の場面でも経営者は決断をしなければなりません。

優柔不断か？拙速か？時間が経てば、その決断が正しかったのかどうかは明らかになりますが、**まず経営者は「決断すること」が重大な自らの業務である、と自覚することが大切です。**

(情報提供: 税理士法人コーポレート・アドバイザーズ)





第4回 “文化”の違い？

海外に勤務すると、まず、異国の“文化の違い”に戸惑う…といます。出向して2年にもなるのに、日ごろの“仕事がうまくいかない！”、“中国人が、思うように動かない！”ことの原因に、“文化が違うから…”とか“人種が違うから…”ということ、自慢げに、「できないことの言い訳」にしている人がいます。

異国に来て、自国と同じように、物事が進むなんて思っていること自体、異常というべきではないでしょうか？私の経験ですが、日本国内でも、私（「大阪」の人）が、「北海道」に移住した時、最初の2年間の冬は、その“雪の多さに”に戸惑い、その生活は大変な苦勞が付きまといました。

適応力が弱い私の妻など、札幌（日本）に赴任した最初の冬に、札幌の中心街で、小さな子供を連れて吹雪に遭い、前に行けず、“遭難騒ぎ？”を起こしたことがあります。

日本においても地域によって、異なることが多いんですから、異国なんだから、“国の文化”が違って当たり前なのです。

「…だから、〇〇するんだ！」とか、

「…なので、△△と考えるんだ」

というように、“ダメ！”で、終わってしまわないで、次の手段・方法を考えることが、人間であり、管理者の原点なのだと思うのです。

以上

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

〒200030 上海市徐匯区虹橋路1号 港匯中心1座 2807

T E L : +86-21-6407-0228 F A X : +86-21-6407-0185

E-mail: info@shmydo.com