

# SMILE

★今月も笑顔（スマイル）でスタート！～

9月号 Vol.9

## 今月の SMILE

### あるウエイトレスと消防士の話

今月のスマイルは、フェイスブックで紹介された話です。

ティム・ヤングとポール・ハリングスはアメリカのニュージャージーで熱心に働く消防士です。この日の夜のシフトは倉庫の火事がありながらも犠牲者も無しに消火救助をし、無事に終えました。疲労困憊の中、朝5時半にアメリカンダイナーに行き朝食をとります。

この二人の会話がウエイトレスのリズ・ウッドワードに聞こえていました。彼らはシフトが大変だったために過去24時間食事をしていなかったのです。ティムとポールが朝食代を払おうとすると大きな驚きがありました。伝票にはこんなことが書かれていたのです。

今日の朝食は私持ちです。他の人たちのために、みんなが逃げるところに入って行ってありがとう。二人は職業以上に度胸と勇気のある強い人たちです。毎日豪快にありがとう！火の源で勇気で動くような私たちのお手本です。しっかり休んでください！リズ

ティムとポールはメッセージを読むと目が熱くなります。ウエイトレスの温かい気持ちを受け取ります。そしてティムはこれをフェイスブックに載せます。「私心のないありがたい行為。友達みんなここで食べてあげよう。リズって言うウエイトレスに沢山チップを上げることを忘れないように！」

お話はここで終わりません。消防士たちはリズのお父さんは四肢が麻痺していて5年間も不便をしていることを知ります。そしてリズが作ったお父さんに車椅子用の車購入のために募金するページの存在にも気づきます。そして彼らはフェイスブックで寄付の呼び掛けをしました。「俺たちに食事をおごってくれたこの女性は、自身も助けが必要だったみたい。」

するとどうでしょう。数日のうちに車椅子用のバン購入に必要な1万7千ドルをはるかに超える7万ドルが集まりました。リズとその家族はどれだけお礼を言っているのかわかりません。「私がやったのはただ単に朝食代を払っただけで、笑顔しか期待していなかったのに。お互いに優しくすること、本当に小さなことでも人生を変えることがあることがわかった」とリズは言います。

では、今月も笑顔（スマイル）でスタートしましょう！



## 中国経済情報

### マクロ経済情報

#### 中国 7月の貿易総額 8.2%減、5か月連続マイナス

中国の7月の貿易総額が前の年と比べ8.2%減り、5か月連続の減少となった。輸出入ともに振るわず、世界経済を引っ張ってきた中国経済の減速傾向が一段と鮮明となった形だ。

中国税関総署が8月8日に発表した貿易統計によりますと、7月の輸出と輸入を合わせた貿易総額はおよそ3471億7000万ドル、日本円で43兆1200億円となり、前年の同じ時期と比べ、8.2%減少した。

これで5か月連続で去年の同じ時期を下回った。輸出は8.3%減、輸入も8.1%減となっており、輸出入とも減少したのは2か月ぶりとなる。労働者の賃金の上昇によって加工貿易品の国際競争力が落ちたことに加え、景気の減速で国内消費も落ち込んでいるのが主な要因だ。

1月から7月の貿易総額を地域別で見ると、アメリカとASEAN＝東南アジア諸国連合は増えたが、最大の貿易相手であるEUが7.5%減、日本も11.0%の減少となっている。中国政府は貿易総額を年間で6%増とする目標を掲げているが、達成は厳しいとみられる。

#### 7月のCPIは1.6%上昇…、PPIは5.4%の下落

中国国家统计局は8月9日、7月の消費者物価指数(CPI)が前年同月比で1.6%上昇したと発表した。上昇率は6月の1.4%と比べ拡大したが、政府が掲げる通年平均の目標である3.0%を大きく下回った。消費が力強さを欠いている。

野菜や肉類、衣類などが値上がりした。卵や果物、油脂、酒類のほか、自動車燃料・部品などの価格が下がった。同時に発表した7月の工業品卸売物価指数(PPI)は5.4%の下落で、3年5か月連続で前年同月を下回った。下落率は6月より0.6ポイント拡大した。需要不足で原料などの価格低迷が続いている。

#### 中国、0.25%追加利下げ 預金準備率も下げ 景気安定を重視

中国人民銀行(中央銀行)は、8月25日、追加の金融緩和を決めた。政策金利である銀行の貸し出しと預金の基準金利を**0.25%**下げると同時に、市中銀行から強制的に預かる資金の比率である預金準備率を**0.5%**下げる。中国経済の減速への懸念から世界的な株安の連鎖が続くなか、大規模な金融緩和で景気の安定を重視する姿勢を鮮明にした。

利下げは8月26日、預金準備率の引き下げは9月6日から実施する。貸出金利(期間1年)は**4.6%**、預金金利(同)は**1.75%**に下がる。大手金融機関の標準の預金準備率は**18%**となる。利下げは6月以来、約2か月ぶりで、昨年11月以降で5回目だ。預金準備率の引き下げの決定は4月以来、約4か月ぶりとなる。

中国の金融政策の主要手段である金利と預金準備率の引き下げを同時に決めるのは、リーマン・ショック後に世界的な金融危機に見舞われた**2008**年末以来の異例の対応だ。人民銀行は8月25日の声明で「景気は下振れ圧力があり、国際金融市場が大きく変動している」と景気への強い危機感を示した。

8月11日からの元切り下げが「流動性の変動を引き起こした」とも指摘した。米利上げ観測もあって海外にマネーが逃げ出す懸念が強まっており、預金準備率を下げて十分な流動性を確保し、銀行の資金繰りに支障が出ないようにする構えだ。

人民銀行は金利の自由化を進める措置も決めた。期間1年以上の定期預金に限り、基準金利の**1.5**倍までとしている預金金利の上限規制を外し、銀行の裁量で金利水準を決められるようにする。人民銀行は年内にも預金金利の上限規制を全廃したい考えだ。

#### 人民元基準金利引き下げからの23軒銀行の個人人民元預金利率一覧

上海市政府新聞弁公室の公式Twitterによると、中央銀行は8月26日に利下げ、同時に1年以上定期預金金利の上限が放され、各銀行が連夜で改正、金利競争が白熱化されている。3年期定期預金を例にして、最高と最低金利の差は**0.78**ポイントがある、3回の金利引き下げ幅に相当する。どの銀行にお金を預ければ、最も得かについては、下記の図をご参照ください。当該情報は各銀行の公式ウェブサイトからのもので、あくまでもご参考まで。実際には各オンライン銀行の告示に準拠してください。



## 23 家銀行の個人人民币存款主要利率一覧 (2015 年 8 月 26 日)

銀行	活期 (年 利率%)	定期 (年利率%)					
		三个月	半年	一年	二年	三年	五年
基准利率	0.35	1.35	1.55	1.75	2.35	3	
工商银行	0.35	1.60	1.80	2.00	2.50	3.00	3.05
农业银行	0.35	1.60	1.80	2.00	2.50	3.00	3.05
中国银行	0.35	1.60	1.80	2.00	2.50	3.00	3.05
建设银行	0.35	1.60	1.80	2.00	2.50	3.00	3.05
交通银行	0.35	1.60	1.80	2.00	2.50	3.00	3.05
招商银行	0.35	1.60	1.80	2.00	2.50	3.00	3.05
浦发银行	0.35	1.75	2.00	2.25	2.65	3.05	3.10
上海银行	0.35	1.75	2.00	2.25	2.65	3.00	3.10
上海农商行	0.35	1.82	2.06	2.35	2.66	3.375	3.375
邮储银行	0.35	1.60	1.81	2.03	2.50	3.00	3.00
兴业银行	0.35	1.75	2.00	2.25	3.00	3.45	3.45
中信银行	0.385	1.75	2.00	2.25	2.65	3.25	3.30
平安银行	0.35	1.75	2.00	2.25	2.75	3.05	3.10
广发行	0.35	1.75	2.00	2.25	2.65	3.35	3.50
民生银行	0.35	1.75	2.00	2.25	2.70	3.30	3.35
光大银行	0.35	1.75	2.00	2.25	2.66	3.00	3.25
华夏银行	0.385	1.75	2.00	2.25	2.65	3.35	3.50
渤海银行	0.385	1.72	1.96	2.20	2.87	3.65	3.25
江苏银行	0.35	1.73	2.00	2.25	2.96	3.78	4.20
宁波银行	0.35	1.75	2.00	2.40	2.85	3.35	3.55
杭州银行	0.35	1.76	2.02	2.28	2.96	3.78	4.25
浙商银行	0.35	1.75	2.00	2.25	3.00	3.50	3.75
南京银行	0.35	1.75	2.01	2.25	2.96	3.78	4.20

注：所有数据均为各银行官网8月26日公布，标橙色的是最高利率。仅供参考，实际以各银行网点告示为准

## 会計・税務情報

### 福利性手当支出と賃金給与支出の区分について

今月は、5月18日に公布された「国家税務総局 企業賃金給与及び職工福利等の支出に関わる税引前控除の問題に関する公告」(国家税務総局公告 2015 年第 34 号)(以下、公告とする)について検討します。

まずはちょっと長いですが、条文を見てみましょう。「企業の従業員賃金制度に組み入れ、賃金と共に固定的に支出する福利性手当は、国税函[2009] 3 号第 1 条の規定に合致する場合、企業に発生した賃金支出だと見做し、規定に基づき税前控除を行うことができる。同時に上述の条件に合致することができない福利性手当は、国税函[2009] 3 号第 3 条が規定する従業員福利費として見做されなければならない、規定に基づき限度額を計算の上、税前控除を行う。」となっています。

今回の公告がなぜ公布されたかについての推測ですが、企業所得税法上、従来の賃金と従業員福利費の関連規定の代表的なもの、企業所得税法实施条例第 34 条(賃金)、同实施条例 42 条(従業員福利費)、国税函[2009]がありますが、手当に関して、賃金支出なのか、従業員福利費なのか、イマイチ明確ではなかったように思えます。

そこで今回の公告は、①企業の従業員賃金制度に組み入れられ、②賃金と共に固定的に支給する福利性手当が、国税函[2009] 3 号第 1 条の規定に合致する場合には、賃金支出と見做すことで明確になったといえます。

ちなみに、国税函[2009] 3 号第 1 条の規定とは、税務機関が賃金・給与の合理性を確認する際の原則であり、次の5つです、(1)企業の従業員の賃金・給与制度が規範的に制定されている、(2)企業の賃金・給与制度が業界及び地区の水準に合致している、(3)企業が一定期間中支給する賃金・給与は比較的固定であり、賃金・給与の調整が秩序的に行われている、(4)企業が実際に支給した賃金・給与に関して、個人所得税の源泉徴収義務を履行している、(5)賃金・給与の取り決めが減税又は節税を目的としていない。

そして、今回のテーマの適用としては、上記により賃金支出と見做される手当について、もし個人所得の課税所得に含めていなかった場合には、今後、個人所得税の課税所得に含めるように求められる可能性が高くなったということに留意してください。

## 人事労務情報

### 2015年9月3日の休暇期間に労働者を出勤させる場合の給与計算問題に関する通知

今年の5月13日に突然国務院から下記内容の通知が出されました。

#### 【中国人民抗日戦争および世界反ファシズム戦争勝利70周年記念日振り替え休日の通知】

9月3日を全国で休日とし、生産生活に便宜を図るため以下の振替休日を設定する。

9月3日(木)から5日(土)を休日とする。

4日(金)を振替え休日、6日(日)を出勤日とする。

出所:国務院HP <http://mshn.jp/r/?id=0lrp2810>

今まで識者の間でも、諸説入り乱れていたのですが、8月19日に「正式通知」が公開されました。

●春節・国慶節のような法定休日ではなく、通常の土日と同様に取り扱う。

(8月30日の週は公休日が通常の土日に1日加えて3日ある週になる)

上記により、会社が業務の必要により、9月3日の休み期間中に労働者を出勤させる場合、まずは代休を与える方法で対応ください。代休を与えない場合は、労働者本人の日給あるいは時給基準の**200%**で給与報酬を支払わなければならないこととなります。

(情報提供:コゾノ式 良くなる人事・組織研究所)

## 法務情報

### 民間貸付に関する司法解釈—企業間の貸付が可能

2015年8月6日最高人民法院は「最高人民法院による民間貸付案件の審理における法律適用に関する若干問題の規定」(以下「新司法解釈」という)を公布し、企業間の貸付契約の有効性を認め、金利も規定した。

1991年に公布された「人民法院の貸付案件の審理に関する若干意見」及び中国銀行が1996年に公布した「貸付通則」に基づき、企業間の貸付は、国家金融管理に違反するため無効と認定されていた。新司法解釈の公布により、企業間の貸付を正式に民間貸付の範囲に含め、その有効性が認められた。

企業間の貸付契約を有効にするためには、二つの条件を満たす必要がある。一つは貸付の目的が生産、経営上の必要から生じたものであり、もう一つは、契約法第52条(契約無効になる状況)及び新司法解釈第14条に規定する状況が存在しないことである。

新司法解釈第14条では民間貸付契約が無効になる五つの状況を規定している:(1)金融機構の貸付金を得て、高い金利で借入人に転貸し、そのことを借入人が事前に知っていた、または知るべき状況にあった(2)他の企業から借入または自社の従業員から集められた資金を借入人に転貸することにより利益を得ており、そのことを借入人は事前に知っていた、または知るべき状況にあった(3)貸付人は借入人が貸付金を犯罪活動に用いることを事前に知っていた、または知るべき状況にあった(4)社会の公序良俗に反すること(5)その他法律、行政法規の効力性に関する強制性規定に違反すること。

民間貸付の金利について、今までは民間貸付の金利は中国人民銀行の同期の貸付金利の四倍を超えてはならないとされていたが、新司法解釈は金利について三つの段階を設けた。年金利が**24%**以内であれば、法律により保護される。年金利が**24%~36%**の間であれば、自然債務に属する。即ち、貸付人がこの間の利息の支払いを主張しても、人民法院は支持しないが、借入人が約束によりこの間の利息を弁済したら、その弁済の有効性を人民法院は認める。年金利が**36%**を超える場合、**36%**を超える利息は無効である。

新司法解釈の公布により、企業間の融資が認められ、企業の融資の選択肢が増え、企業、特に融資が難しい中小企業の発展に寄与すると考える。

(情報提供:君澤君法律事務所)

### 仕事か？ 人か？

#### ■「給与」は何に対して払われるのか？

この古くて新しい問題に、今一度向き合いたいと思います。

日本の雇用は「メンバーシップ型」と呼ばれ、人に対して給与が支払われるシステムです。いわゆる三種の神器（年功序列、終身雇用、労働組合）に代表される労使慣行が発展したもので、職務・労働時間・勤務地などが原則無限定であるほか、定期昇給が存在します。また採用にも特徴があり、白紙状態の新卒を一括採用し、「ゼネラリスト」の育成を目指す傾向があります。

一方、海外では「ジョブ型」と呼ばれる、「仕事(職務)」に対して給与が支払われるシステムが取られています。こちらは、職務・労働時間・勤務地などが限定されるほか、採用面では「欠員補充」の意味合いが強くなります。つまり、ポストが空かない限り採用が見送られるケースが多くなります。(もちろん、将来の幹部候補のためのエリート教育は別のラインで進めます)。また職務を基に契約するため、同じ業務に従事する限り(若干の昇給はありますが)、定期昇給という概念自体がありません。

#### ■日本と欧米の雇用システムの違い

	日本	欧米
給与は何の対価？	人	仕事(職務)
雇用慣行	メンバーシップ型	ジョブ型
採用	新卒を採用 (人事異動あり、ゼネラリストを育成)	欠員補充の意味合いが強い (スペシャリストを求める)
給与体系	定期昇給が存在する	定期昇給の概念はない

メンバーシップ型において重視されるのは、コミュニケーション能力や組織対応力といった抽象的なものになります。また、職務範囲が曖昧なため、近年では長時間労働の要因の一つとなっているとの指摘もあります。

一方ジョブ型において重視されるのは、「スペシャリスト」か否かになります。これは職務内容がすべてのベースとなるため、明確に求められる要件となります。

#### ■これからは、日本流の「ジョブ型」が求められる？

バブル崩壊後、多くの日本企業はこのままではいけないと、いわゆる成果主義を採用しましたが、成功例は少なかったと言われています。

その原因の一つに、「メンバーシップ型」と「ジョブ型」を混用したこともあるのではないかと考えられます。

これまでの「メンバーシップ型」では限界があり、どうやって、職務重視に切り替えていくか？あるいは日本の「メンバーシップ型」の良さを残しつつ、如何にして「ジョブ型」を取り入れていくか？

今後、特にサービス業では、これを突破した企業が勝ち組になるかもしれません。

(情報提供:株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング)



## 特別連載読み物



### ナニワのおっちゃん経営道！ 中国駐在について語る！

#### 第8回：“先人の経験に学び、活かそう！”

私の「海外赴任」は、ちょうど“50歳”の時でした。(もう、22年も前の話ですが・・・。)

その当時、元請けの会社も、その会社の下請けグループのどの会社も、誰も、海外赴任の経験などありません。情報“0”の真っ白な状態でしたが、ただ、人件費は安いので、加工工数の多い部品なら、輸入してもコストダウンのなるだろう・・・程度の認識でした。(ちなみに、当時ワーカーの給料比較値は、「日本100円・米国70円・中国5円」とのことでした。)

たまたま、ちょっと出入りのあった大手商社の方々の強引な引張りがあったのを機に、“とつばい社長”と、“おっちゃんよちよちの私”の組み合わせがあって実現した中小企業にとっては、“超大型の掛け”の海外進出でした。しかし私も、日本の中小・下請け・製造業で、元請け企業の人たちから、たたかれ、教えられ、鍛えられ、それなりの経験を積んでいましたので、“「中国」といっても、同じ人間が住んでいるのだから・・・”と、あまり危機感を持たないようにして赴任しました。

そうでもしないと、現地トップとなる私が、「どんな“お化け”が出てくるのか、心配で、心配で・・・」なんて、おっかなびっくり・疑心暗鬼状態では、ついてくる部下は、一層不安で、行く前からこの海外第一陣のチームが負け組になりかねませんからね。

実際その時は、

“行ってみなければ、わからないことだらけ”だし、

“いままでも、それなりに何とかなってきた！”

“だから、まず、行ってから心配しよう！”

・・・と腹をくくった次第です。

「案ずるより産むはやすし・・・」とはよく言ったもので、何とかなったのです。

ただし、道案内してくださった、大手商社の方々の「海外での過ごし方」など、その道の先陣・経験者の知恵は、われわれ初体験者には、本当にありがたいアドバイスばかりでした。

何とかなるもの・・・とはいえ、あなたが、今から経験することは、何といっても、「海外」です。

赴任先の先輩・同僚・周囲の人たち“先人の経験”から、多くを学び、少しでも軽やかに、海外での生活を、楽しく、軽やかに過ごしてほしいものです。ご活躍を祈っています。

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](mailto:info@shmydo.com)