

SMILE

☆ 今月も笑顔（スマイル）でスタート！～



9月号 Vol.21

今月の SMILE

中国、女子バレー 視聴率 70%超え！

まいど おおきに！

今月のスマイルのタイトルイラストは、『秋の夜長』を感じていただきたいと思って用意しましたが、まだまだ暑い日が続きますね。

リオ・オリンピックも無事終わりました。日本でもオリンピック期間中は熱く盛り上がっていましたが、中国でも視聴率70%を超えるぐらいに燃え上がった競技は、女子バレーの決勝戦 中国VSセルビアだと思えます。視聴率が70%を超えるなんて、まるで昭和30～40年代の紅白歌合戦のように、ほとんどがこの時間TVを観ていたんじゃないでしょうか。なぜ、これほど中国の人が、この決勝戦に惹きつけられたのでしょうか？その答えは、監督の郎平への関心だと思えます。

ではこの郎平とは、どのような人物なのか？彼女は、1979年に中国女子代表入りを果たし、世界の代表として1981年ワールドカップ、1982年世界選手権、1984年ロサンゼルスオリンピックの3大会全てで金メダルを獲得しました。とくに郎平が放つその強力なスパイクは鉄のハンマーと称されたことを覚えている方も多いでしょう。その後、1986年に現役を引退したが1990年の世界選手権で一時期現役復帰し、銀メダルを獲得した後にアメリカへ留学しました。1995年、中国女子代表の監督に就任し、低迷していた中国女子代表を立て直し同年のワールドカップで銅メダル、1996年アトランタオリンピック、1998年世界選手権で銀メダルへと導きました。中国監督を退任した後はイタリアのセリエAのモデナの監督を務め、2002年にバレーボール殿堂入りを果たしています。と、ここまでの彼女の経歴もすごいのですが、さらにその後の彼女が歩んだ経歴が凄くて、きっとここからの経歴が、中国の人を魅了したのではと思っていますが、2005年に、何とアメリカ女子代表の監督に就任し、2008年の北京オリンピックでは銀メダルを獲得に導きました。同年、アメリカ女子代表監督を退任。その後、中国政府から、『中国はあなたを必要としている』という懇願に応じて、2013年4月、中国女子代表監督の就任。そして今回のリオデジャネイロオリンピックにおいて、郎平率いる中国は、金メダルを獲得しました。中国チームは、平均身長が高く、大半が190センチ以上で、攻撃型のチームと思いきや、ディフェンス面も強く、さらに個ではなく、チーム一丸となって、そして、たとえ逆境でも『団結と愛国』を感じさせる戦いぶりが感動を呼んだのかもかもしれません。さらに中国の人が喜んだ理由は、その勝敗数もあります。金メダルの中国は、勝敗数では5勝3敗、銀メダルのセルビアが6勝2敗、銅メダルのアメリカが7勝1敗でした。多く勝つことではなく、勝べきときに勝つというのが名将の名将たる所以でしょう。

それでは、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

中国卸売物価、7月 1.7%下落 消費者物価は 1.8%上昇

中国国家統計局が8月9日発表した7月の卸売物価指数(PPI)は前年同月比**1.7%**下落した。前年同月の水準を下回るのは**53**カ月連続だが、下落幅は6月(**2.6%**)より縮小し、前月比でみた場合は**0.2%**上昇した。卸売物価の下落圧力は以前より弱まりつつある。

主な業種ごとに卸売物価をみると、石炭(前年同月比 **5.3%**下落)、石油・天然ガス(同 **15.9%**下落)などは大幅な下落が続く。これに対し、鉄鋼加工(同 **2.0%**上昇)、医薬品(同 **0.2%**上昇)、服飾(同 **0.7%**上昇)などは上がった。前年同月比の下落幅は昨年**12**月に**5.9%**に達したが、7カ月連続で縮小した。

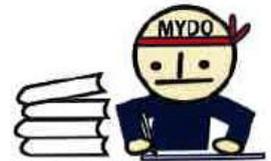
一方、7月の消費者物価指数(CPI)は前年同月比**1.8%**上昇した。上昇幅は前月(**1.9%**)よりも縮小した。CPIの上昇幅は豚肉価格の高止まりで2月から5月まで2%を超えていたが、**6、7**月と1%台に鈍った。生鮮野菜の価格が下落したほか、ガソリンも値下がりがした。CPI全体を押し上げていた豚肉価格は前年同月比 **16.1%**上昇したが、上昇幅は6月(同 **30.1%**)より大幅に縮小した。

中国7月貿易統計、輸出・輸入ともに予想より大幅な減少

中国の貿易低迷は長期化しており、中国景気への悪影響が一段と広がる懸念が出ている。輸出額は前年同月比**4.4%**減の**1,847**億ドル(約**18**兆円)と、**4**か月続けて減少した。日米や欧州連合(EU)といった主要な貿易相手への輸出はマイナスが続き、回復の兆しが見えない。一方で、国際的に中国の過剰生産が問題視されている鋼材の輸出量は、1~7月の累計で前年同期比**8.5%**増と高水準を保っている。輸入額は前年同月比**12.5%**減の**1,324**億ドル(約**13**兆円)と、**21**か月連続で前年割れとなった。国内需要の冷え込みを背景に、原油や天然ガスの輸入量が伸び悩んだ。貿易収支は**523**億1千万ドルの黒字。予想は**476**億ドルの黒字、**6**月は**481**億1千万ドルの黒字だった。税関総署はデータ公表後、輸出に対する圧力は第**4**四半期初めに弱まるとの見通しを示した。

会計・税務情報

企業所得税法上の損金算入の可否に関するお問い合わせの中から



今月は、お客様からの企業所得税法上の損金算入の可否に関するお問い合わせの中で、特にお問い合わせ件数の多いご質問の中から、**2**件ご紹介します。

Q: 企業が雇用する実習生に対する支出の損金算入は可能でしょうか？

A: 国家税務総局『企業所得税課税所得額に係る若干の税務処理問題に関する公告』(国家税務総局公告 **2012** 年第 **15** 号)にて「企業の季節労働者、臨時労働者、実習生の雇用、離退職者の再雇用、及び外部労務派遣労働者の受け入れにより実際に発生した費用は、給与賃金支出と従業員福利費支出に区分され、かつ『企業所得税法』の規定に基づき、企業所得税前に控除するものとする。その内、給与賃金支出に属する部分については、企業給与賃金総額の基数に計上し、その他関連費用の損金算入の計算根拠とすることができる。」と規定があります。

従って、企業が雇用する実習生により発生した費用は、損金算入が可能と考えられます。

Q: 当社には認証期限を過ぎた増値税専用発票があり、記帳処理として控除できない仕入税額を売上原価に振り替えることとなります。その場合、売上原価として、損金算入が可能なのか？

A: 『中国人民共和国企業所得税法』第八条で「各種原価、費用、税金、損失とその他支出を含む、企業で実際に発生した収入の取得に係る合理的な支出は、課税所得を計算する際に控除することができる」と規定しています。

従って、期限を過ぎた場合、仕入コストとして計上している仕入税額が、企業で実際に発生した収入の取得に係る合理的な支出に該当するものであれば、損金算入できると考えられます。

医療休暇期間満了後の従業員に対する留意点について

病気休暇を取得した従業員の中で、病気期間満了後、当該従業員が再度、疾病証明書を提出してきた場合に、どう扱うかについては、雇用者側である会社にとって関心のあるテーマだと思います。そこで今回は、このテーマでの実際の仲裁事例を紹介しながら、この問題への対応法を考えてみたいと思います。

事例の紹介

黄氏は、**2006年3月**にA会社との間で、プラスチック薄膜の穿孔作業を業務内容とする労働契約を結びました。黄氏は、**2012年11月19日**から**2013年5月19日**までの病気休暇を申請し、A会社はそれを承認しました。病気休暇期間満了後、黄氏は、**2013年5月20日**に休暇を申請し、A会社はそれを承認しました。その後、黄氏は、**2013年5月21日**から**2013年5月24日**の間は出勤しましたが、**2013年5月31日**に人民病院が、黄氏に半月間の疾病証明書を発行しました。A会社は、この病気休暇については承認しませんでした。そしてA会社は、**2013年6月10日**に黄氏に対して、**2013年6月3日**から連続**3日**間の無断欠勤は労働規律違反であるという理由で、黄氏との労働契約を解除しました。

黄氏は、これを不服として、人事争議仲裁委員会に仲裁申請しました。仲裁委員会は、違法解除として、A会社に賠償金及び病気休暇期間の給与の支払いを命じました。A会社は、この決定を不服として、訴訟を提起しました。

仲裁委員会の判断の要点

- ・黄氏の今までの勤務年数からすると、黄氏が**6**カ月間の病気休暇を取得することは法律上、認められる。
- ・人民病院は、黄氏に**2013年5月31日**に疾病証明書を発行し、それによれば、**6**カ月の医療休暇後さらに半月間の休みが必要であると診断した。
- ・従って、A会社の主張する**2013年6月3日**から**6月10日**までの期間において、黄氏は業務を行える状態ではなく、よって黄氏が業務をサボっているということは認められない。

本事例からみた留意点

- 1) まず会社側の関心事としては、従業員が医療休暇満了後、再度、疾病証明書を提出した場合に、会社はこれを承認しないことができるのか？ だと思います。
これについては、一般的に疾病した従業員が、疾病証明書をもって病欠届を提出した場合には、会社側はそれを承認しなければなりません。しかしながら、医療休暇期間満了後、引き続き疾病証明書をもって病欠の申請をしたとしても、会社側はそれを承認しなければならないということはありません。
- 2) ではなぜ本事例では、会社側が敗れたのか？ となります。労働契約法では、『労働者の疾病或いは業務以外の傷害により、規定された医療期満了後においても、元の業務に復帰できず、また会社が他の業務を与えても当該業務をすることができない場合には、会社は、当該従業員に対して、**30**日前の書面による通知、若しくは**1**か月分の給与を支払うことによって、当該従業員との間の労働関係を解除することができる』となっています。今回の事例では、A会社が、黄氏の医療休暇期間後、黄氏が元の業務に復帰できないこと、他の業務への配置転換をしても当該業務もできないこと、そして労働契約解除の意思を**30**日前の書面形式での通知若しくは**1**か月分の給与支給がなかったことが要因であると思います。
- 3) よってこのような場合には、配置換えを行い、それでも業務ができないという事実を確認した上で、**1**か月前の労働契約解除の通知、若しくは**1**か月分の給与の支給を行った上で、労働契約解除にもっていくことが必要であると考えます。

2012年11月19日～
2013年5月19日

病気休暇申請6ヵ月
会社は承認

2013年5月20日

休暇申請
会社は承認

2013年5月21日～
2013年5月24日

出勤

2013年5月31日～
半月間

人民病院は半月の疾病証明書発行、会社は否認

・会社側は**2013年6月3日**から**6月10日**内の欠勤は労働規律違反とし契約解除した。

人事労務情報

2016年の上海市の社会保険及び住宅積立金の納付比率早見表

今月は、**2016**年の上海市の社会保険及び住宅積立金の納付比率を下表のとおりに一覧としてまとめてみました。ご参考になれば幸いです。

項目	前年度社 会月平均 給与	納付基数(※1)		納付比率		実施期間
		下限	上限	会社	個人	
養老保険	5,939 元	3,563 元	17,817 元	20%	8%	2016年4月1日 ～2017年3月31日
医療保険		3,563 元	17,817 元	10%	2%	
失業保険		3,563 元	17,817 元	1%	0.5%	
生育保険		3,563 元	17,817 元	1%	—	
工傷保険(※2)		3,563 元	17,817 元	0.2～1.9%	—	
住宅積立金		2,020 元	17,817 元	7%	7%	2016年7月1日 ～2017年6月30日

(※1)社会保険納付基数の上限は、前年度上海市平均給与月額**3**倍、下限は**0.6**倍です。住宅積立金の納付基数については、前年度上海市平均給与月額**3**倍で、下限は、前年度の上海市最低給与基準となっています。

(※2)工傷保険の納付比率は、各業種における工傷保険料の使用、労災発生率などを鑑み、「全国工傷保険業種基準料率表」に基づき、業種により**0.2%～1.9%**の間で変動します。



会社売却というのは、大変なことだと思います。オーナー社長は、創業者利益の確保も念頭にありますが、会社の将来や継続性等、社員のために思って **M&A** を決断します。

売り手側の「会社売却のポイント」

- ① タイミングが重要
- ② 優先順位をつける
- ③ 隠しごとをしてはいけない！
- ④ 情報コントロールは入念に行う！

① 「タイミングが重要」

M&A はタイミングが重要です。売上がピークに達する少し前、または創業者が「惜しいなあ」と感じるくらいの時期のご相談ですと、上手く合意に至るケースが多いようです。

② 「優先順位をつける」

中小企業は、あれもこれも要求しがちです。社名を優先するのか、雇用を優先するのか等、優先順位を明確にして交渉に臨むことをお勧めします。

③ 「隠しごとをしてはいけない！」

売り手が隠しごとをしていて、アドバイザー(我々)も知らなかった事実が、基本合意の前後で発生することがあります。隠し事をしていると、「まだ他にも隠している情報があるのでは？」と、買い手側は、疑心暗鬼になります。信頼関係が崩れ、「交渉を白紙に戻す」と要求される恐れもあるでしょう。マイナスの情報を早く伝えることが重要です。

④ 「情報コントロールは入念に行う！」

情報のコントロールとは、水面下で **M&A** を検討している事実を、幹部や社員にいつ告知するのか？ という問題についてです。理想的には、それぞれのステージで最低限必要な関係者だけに絞り、極力ギリギリまで伝えなことを推奨しています。情報をコントロールすることは、オーナー社長自身を守ることに繋がるのです。

ごくまれに、**M&A** がほんの少しの行き違いからブレイクしてしまいそうになります。交渉においては、予想外のことも直面する場合もあり、精神的にタフでなければなりません。「会社の将来のためには会社を売却すべきだ」と、意思を強固にして、一連のプロセスの中で、生じてくる迷い、葛藤、相手との軋轢を乗り越えていただければと思います。

(情報提供:日本クレアス税理士法人)





第18回 「企業のバランス分析?！」

企業も、人も、その“生”を全うするためには、「周囲の環境とのバランス」や「自社内(自己内)でのバランス」を、うまく保つ必要がある！また、近年の厳しい環境下、海外という日本と異なる環境下にあっては、「人や企業が、自己啓発をしながら、周囲とうまく共生し、自他ともにバランスよく生き抜く必要がある！」・・・私は、過去の人生や経営実践の経験から、これらの「バランス」の重要性を、常に考えて来ました。

今回は、皆さんに「企業のバランス」についての考え方を披露したいと思います。

私は、「企業バランス」を分析するに際し、《①「目的」-②「目標」-③「必要機能」-④「組織」-⑤「経営資源」》の「五つの経営要素」を考えました。

- ① 「目的」： 一般的には、日頃あまり考えることのない「自社の設立目的」を、自社の経営理念や信条などを通じて、改めて見つめ直してみてください。この「目的」の認識があいまいだと、企業の進むべき方向や時期(間)なども、明確になりませんね。 もっとも重要な「企業の要素」と考えます。
- ② 「目標」「必要機能」： 次に、①を実践するためには、漠然と取り組むのではなく、1ヶ月とか、6ヶ月とか、1年という一定期間の「目標」を設定し、時系列的に、「目的・目標」を達成するために、何をしなければならないのか？ そのためには、どんな「機能」が必要なのか？ を整理する必要があります。
- ③ 「組織」： ②により必要な「機能」が明確になれば、それを実行するのはどこなのか？ そのための「組織」は、既に存在するのか？ 新しく「組織」を作る必要があるのか？ ...を確定しなければなりません。
- ④ 「経営資源」： 企業には、その「組織」を構成する人・モノ・金・情報・技術...など、様々な経営資源が備わっていないければ、①・②・③が具現化できません。 また内外の組織の連携がなければ、生産性の高い成果を生むことはできません。

海外勤務という、日本本社と「異なる環境」で活動しておられる皆さんが、日本本社や海外小会社を、このような視点で再分析してみませんか？ 自社の強みや弱みに関する“新しい発見”があるかもしれませんよ！ いかがでしょうか？

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

URL: <http://shmydo.jp>