

# SMBC China Monthly

第233号 ■ 2024年11月

編集・発行: 三井住友銀行 グローバル・アドバイザー一部

## 【目次】

経済トピックス①	中国 大型景気対策で目先は持ち直すも本格回復には遠く	
日本総合研究所 調査部		
主任研究員 佐野 淳也	-----	2
経済トピックス②	中国大企業の債務状況改善と競争力向上	
日本総合研究所 調査部		
主任研究員 関 辰一	-----	3~4
税関関連情報	国家税務局が企業の地域間移転に関わる税務手続を利便化	
TJCCコンサルティンググループ		
副総経理 劉 航	-----	5~6
人事・労務関連情報	不正行為備品の窃盗	
PERSOLKELLY China Co., Ltd. 英創人材服務(上海)有限公司		
Director 本多 清志	-----	7~9
法務レポート	法定定年退職年齢の延長に関する新規定がもたらす 日本企業の新たな課題	
キャストグローバルコンサルティング(上海)有限公司		
法務顧問・中国弁護士 顧 麗萍	-----	10~14
マクロ経済レポート	中国経済展望	
日本総合研究所 調査部		
主任研究員 佐野 淳也	-----	15~19
為替情報 通貨見通し	■ 中国人民元 ■ 香港ドル ■ 台湾ドル	
三井住友銀行 アジア・大洋州トレジャリー部 (シンガポール駐在)		
エコノミスト 阿部 良太	-----	20

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

## ■ 内需は引き続き低迷

中国景気は、内需を中心に弱い動きが続いている。7～9月期の実質 GDP 成長率は前年同期比+4.6%と、前期(+4.7%)をやや下回った(右上図)。

内訳をみると、7～9月期は内需のなかでも投資が弱かった。不動産開発投資が大幅に減少したほか、土地販売収入の減少を背景に地方政府のインフラ投資も伸び悩んだ(右下図)。

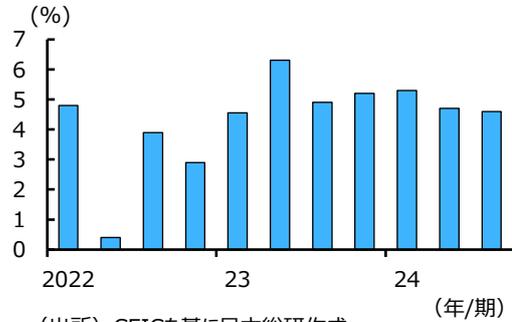
家計の消費活動も低迷しており、小売売上高は弱い動きが続いている。雇用情勢が厳しさを増していることから、家計では将来不安が高まっており、節約志向が強まっているとみられる。政府が2024年8月に耐久消費財の買い換え促進策を実施したことで、自動車や家電等一部の消費は押し上げられたものの、全体としてみれば個人消費は本格回復に至っていない。

## ■ 政府は大型対策に本腰も、効果は未知数

内需の低迷が長引いていることを受けて、政府は足元にかけて景気刺激策を相次いで打ち出している。9月に政策金利や預金準備率の引き下げ等の金融緩和を実施したほか、10月には財政部が、①国有商業銀行の資本補充、②不動産市場支援、③低所得者への補助金支給、に重点的に取り組むと発表した。報道によれば、政府は国債増発を通じて3年間で6兆元調達することを計画している。これは年間 GDP の5%近くに相当する巨額の計画であり、政府は景気刺激に本格的に取り組む姿勢をアピールしたものと解釈できる。

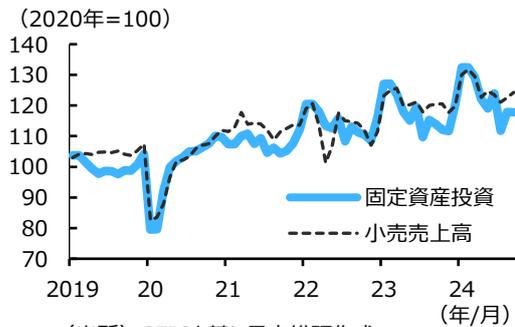
こうした施策を受けて、先行きの景気はある程度浮揚するとみられるものの、中長期的な成長力の低下に歯止めをかけるとは考えにくい。これは、現在の中国経済の不振が、単なる循環的な需要不足だけでなく、構造的な要因にも起因しているためである。具体的には、第1に、不動産市場の低迷である。長年にわたって続いてきた住宅バブルが弾け、住宅投資は20年前の水準に縮小しているほか、地方を中心に住宅在庫も大量に積み上がっている。関連企業や地方政府の債務も膨れ上がっており、その調整に終わりがみえない。第2に、家計の将来不安である。とりわけ若年層の失業問題が深刻化しており、人生設計を立てられない若者が急速に増えている。ぜいたくをやめ、節約に励む「消費降級」現象が広がっており、電子商取引分野を中心に値下げ競争が激化している。政府が景気下支えだけでなく、これら問題の根本解決に向けて大胆な構造改革に取り組まない限り、中国経済の本格的な景気回復は難しいと考えられる。

＜実質GDP成長率（前年同期比）＞



(出所) CEICを基に日本総研作成

＜投資・消費関連指標（季調値）＞



(出所) CEICを基に日本総研作成

中国のはん用・生産用・業務用機械製造業や電気自動車を中心とした自動車産業では、大企業の債務状況に改善がみられる。これらの中国企業は、競争力を高め、付加価値額を大きく増やしている。

### ■はん用・生産用・業務用機械製造業の債務状況が改善

中国企業の債務状況は、全体で見ると依然として過剰である。国際決済銀行(BIS)によると、中国の非金融企業部門の債務残高の対 GDP 比率は 2023 年末に 138%と、日本(115%)、米国(77%)、ドイツ(70%)を大きく上回る。

しかし、企業が債務を増やしたが、事業活動によって生み出された付加価値額がより速いペースで増加し、その結果、債務比率が改善している産業もある。たとえば、はん用・生産用・業務用機械製造業や電気自動車(EV)を中心とした自動車産業、情報通信機器・電子部品・デバイス製造業がある。

はん用・生産用・業務用機械製造業では、上場企業 713 社の債務残高の合計金額が 2013 年の 2,557 億人民元から 2023 年に 6,790 億人民元へ増加したものの、付加価値額が同時期に 1,283 億人民元から 5,075 億人民元へ増加した。その結果、債務比率は 199%から 134%へ改善した(右図)。

この背景として、それらの産業製品の中国市場の拡大と品質(中国企業の競争力)向上による販売急増が指摘できる。たとえば、中国の産業用ロボットの年間設置台数は 2012 年の 2 万 2,987 台から 2022 年に 29 万 258 台へ急増した。国際ロボット連盟(IFR)によると、2022 年の世界第 2 位である日本の年間設置台数は 5 万 413 台、第 3 位の米国は 3 万 9,576 台、第 4 位の韓国は 3 万 1,716 台と、中国は世界で群を抜く最大の市場となっている。

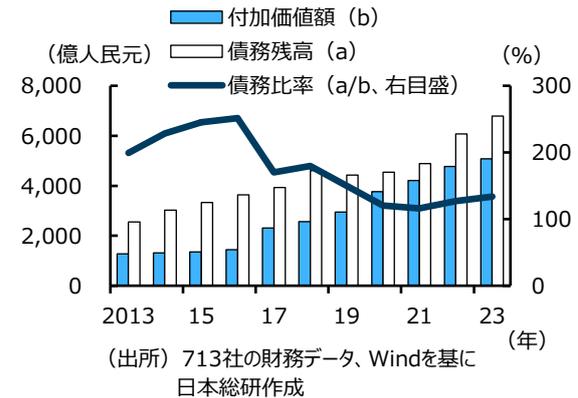
以前は輸入と外資企業による現地生産が多かった中国市場への製品供給において、中国企業が技術面でキャッチアップしてきたことで、その競争力が着実に高まっている。調査会社エム・アイ・アール社(MIR)によると、中国の産業用ロボット市場の国産ブランドのシェアは 2015 年の 18%から 2023 年に 45%へ上昇した。

今後を展望すると、はん用・生産用・業務用機械製造業企業の付加価値額は、国内外における生産性向上に向けた設備投資拡大や中国企業の技術力向上により一段と増加すると見込まれる。2023 年 1 月に中国政府から発表された「ロボット+(プラス)」計画では、2025 年に製造業労働者 1 万人あたりの稼働のロボット台数を 2020 年(246 台/万人)から 2 倍へ増やすことを目標としている。中国企業が積極的な研究開発投資を継続するなか、国産ブランドのシェアは拡大を続ける見通しである。

### ■自動車産業は EV がけん引役となり債務状況が改善

自動車産業では、官民一体で EV の生産能力を急激に増やしたものの、2019 年から 2020 年にかけて市場規模が伸び悩んだことで、債務過剰感が一時的に強まった。これを BYD、広州汽車集団、上海汽車集団

<はん用・生産用・業務用機械製造業の債務状況>



当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

の3社の財務データで確認すると、3社の債務残高の合計金額は2013年の565億人民元から2019年に1,724億人民元へ大きく増加した。一方で、付加価値額は、2013年の598億人民元から2019年に1,279億人民元へ増加したに過ぎない。この結果、債務比率は2013年の95%から2019年に135%へ跳ね上がった(右図)。

中国では、EVの販売台数が2013年の1万4,000台から2019年に97万台へ増加したものの、97万台という水準は当初の期待を大きく下回るものであった。2019年1月時点で中国汽車工業協会は、EVとプラグインハイブリッド車(PHV)、それに水素を燃料とする燃料電池車を合わせた「新エネルギー車」の2019年の販売台数を160万台と予測していた。しかし、その年の新エネルギー車の販売台数は120万台と予測に対して25%下回った。

この時期に中国でEV販売台数が伸び悩んだ背景として、EVのエンジン車に対する競争力が低かったことが指摘できる。たとえば、航続可能な距離や充電に必要な時間を左右するバッテリーの性能に問題があり、かつ価格が高すぎた。多くの消費者は、遠出した際に電池切れで出張や旅行の計画が破綻することを心配した。バッテリー価格の高さは、エンジン車に対する価格競争力の弱さに直結した。充電スタンドも大きな問題であり、設置が不十分かつ不均等であった。そもそも、個人が自宅で充電スタンドを新設するにあたり集合住宅のほかの住民の合意を得ることも困難であった。また、自動車保険等関連サービスも黎明期であった。

もともと、官民が協力して、EVにまつわる様々な問題をひとつひとつ改善していく一方、エンジン車への規制が強まったことで、2021年からEVの販売が急増した。EVの販売台数は、2020年の112万台から2023年には669万台へと急拡大した。2024年1~9月のEVの販売台数は前年比+11.3%であり、このペースで増加すれば2024年通年では740万台に達する見込みである。

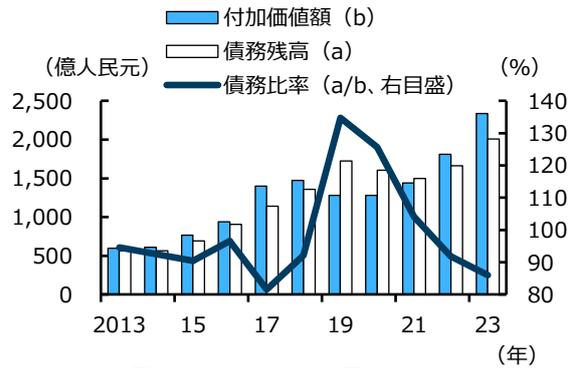
また、中国汽車工業協会によると、中国の乗用車市場における国産ブランドのシェアは、2020年9月の38%から2024年9月に68%へ上昇した。中国ブランドのシェアの上昇は、中国自動車企業の競争力向上を示すものである。

このような中国市場の拡大や中国企業の競争力向上を受けて、主要な中国自動車企業の付加価値額は大きく増加し、債務比率が低下した。主要3社の債務残高は2023年に2,008億人民元へ増加した一方で、付加価値額は2023年に2,335億人民元へ増加し、債務比率は2023年に86%へ低下した。

BYD、広州汽車集団、上海汽車集団の3社の付加価値額は、上場している中国の自動車メーカー全186社の4割に達する。2023年のEV販売台数をみると、BYD、広州汽車集団傘下のEVブランドであるアイオン、上海汽車集団傘下のウーリンは、それぞれ287万台、48万台、47万台であった。2023年の世界EV販売台数のランキングをみると、BYDが全体の21.0%、テスラが13.2%、BMWが3.7%、アイオン、フォルクスワーゲン、ウーリンがともに3.5%と続く。

現在、中国で債務状況が改善している産業には、このように高い競争力を有する中国企業の存在がある。諸外国の競合メーカーは、こうした中国企業と今後どのように向き合うのか、対応を迫られている。

＜自動車産業主要3社の債務状況＞



(出所) BYD、広州汽車集団、上海汽車集団の財務データ、Windを基に日本総研作成

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

TOPICS	税関関連情報	TJCCコンサルティンググループ
国家税務局が企業の地域間移転に関わる税務手続を利便化		副総経理 劉航
SMBC China Monthly		Email: shinki@tjcc.cn

ここ数年、中国各地での都市再開発、インフラ施設建設、環境規制、コスト上昇等の原因により、同一市内または市を跨ぐ企業移転がますます増えている。市を跨ぐ移転の場合、従来は移転先で新会社を設立し、旧会社を閉鎖する方法が一般的であったが、新規設立のために資本金を投入しなければならず、また、旧会社の閉鎖に時間・手間・費用がかかるため、できればそのまま会社を移転したいという要望が出ていた。

こうしたなか、7月29日に中国国家税務総局から「納税者の地域間移転のさらなる利便化と全国統一されたサービス市場建設に関する通知」(税総征科発[2024]38号)が公布された。この通知では、納税者である企業が地域を跨いで移転する際の税務関連の手続に関して、「事前リマインドの最適化」「手続の迅速化」「事後サービスの改善」というプロセス全体に渡る一連の措置が打ち出された。これらの措置は納税企業の地域間移転のさらなる利便化、税務ビジネス環境の最適化、全国統一市場の建設を進めるものとなっている。今回の通知内容により企業には行政負担の削減、移転効率の向上、時間コストの削減、経営戦略の柔軟性の向上といった多方面の恩恵がもたらされる。本通知は9月1日より施行されている。本稿では主な内容を以下にまとめた。

### ●「事前リマインドの最適化」に関して

税務機関と市場監督管理部門(営業ライセンスの発行、登記内容変更等を主管)の情報共有を強化する。税務機関は市場監督管理部門から共有される会社住所変更の登録情報に基づき、Webシステムの電子税務局等を通じて企業に地域間移転に関する税務手続ガイドを積極的に送付し、未処理となっている税務事項がないか確認および処理するよう企業へリマインドする。企業に未処理の税務事項がある場合、企業の税務担当者にも期限内に処理するよう通知を送って催促する。

### ●「手続の迅速化」に関して

- ① **未処理事項の手続最適化。**地域間移転を申請する企業に未処理の税務事項がある場合、企業からの申請に基づき取り扱う事項については、処理を継続するかどうか企業に適時確認を行う。企業が処理継続を選択した場合、税務機関は期限内に完了させるものとする。処理の中止が選択された場合、税務機関は直ちにその税務事項を終了させる。税務機関が自身の職権で開始した事項については、規定に則って期限内に完了させる。
- ② **発票使用手続の簡素化。**デジタル化電子発票を使用する企業については、情報システムがその発票の限度額を自動的に移転先に移行させる。企業が発票発行設備を使用している場合、省内の移転であればオンラインで設備の情報を変更可能とし、移転元の税務機関で設備を返納する必要がない。省を跨ぐ移転であれば、オンラインでの遠隔抹消を可能とし、直接移転先の税務機関から新しい設備を受け取るか、デジタル化電子発票を使用する。
- ③ **税務リスクの分類処理。**企業に未完了の納税リスクに関わるタスクがある場合、税務機関は低リスクのものについては即時に移転手続を行い、リスクタスクを移転先の税務機関に引き継ぐ。中・高リスクのものについては税務機関が規定に則って期限内にリスク対応を完了させて、適時移転手続を行なう。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

- ④ **税金還付手続の最適化**。企業に税金の過剰納付がある場合、情報システムより自動で還付手続がリマインドされる。移転前の還付を選択した場合、税務機関は期限内に処理する。まだしばらく還付しないことを選択した場合、税務機関より企業移転後の還付手続をサポートする。

●「事後サービスの改善」に関して

移転先の税務機関よりワンストップの移転受入サービスを提供する。企業の納税信用レベル、発票限度額、予納税額、企業所得税に関する損失繰越、増値税一般納税者資格、未控除の仕入れ増値税額等の権益および資格が継続されることを保障すると同時に、企業に移転前の未処理税務事項がある場合は速やかに処理するようサポートする。

上述の政策から見ると、省を跨ぐ場合でも税務清算をせずにそのまま移転することが可能となり、企業の利便度は大きく向上します。ただし、移転では税務だけではなく、取引先との関係、従業員対応、加工貿易保税貨物を扱っている場合の税関対応等、各方面の問題が絡んできますので、事前によく調査・準備したうえで、対応する必要があることには変わりません。

**TJCC コンサルティンググループ**

1997年の設立以来、日本・中国各地で600社以上の外資系企業サポート実績。

100人のプロフェッショナルが中国の会計税務・通関管理・人事労務等、経営全面に渡って単なる解決案の提供だけでなく、実行から成果まで保証。

2021年には書籍『中国通関 Q&A100』を出版。

**劉 航(リュウ コウ)**

1994年広州中山大学日本語科卒。(株)東芝広州事務所、(旧)日商岩井広州支店勤務の後、2002年 TJCC 入社。中国・日本各地で TJCC 主催セミナーのほか、商工会、JETRO 等主催のセミナー講師も務める。

得意分野: 通関管理、企業投資・統廃合・移転・来料法人化関連

TOPICS	人事・労務関連情報	PERSOLKELLY China Co., Ltd 英創人材服務(上海)有限公司 Director 本多清志 E-mail: info_cn@persolkelly.com
	不正行為備品の窃盗	
	SMBC China Monthly	

## ◆はじめに

今回は、従業員による不正行為とそれに基づく解雇に関する具体的な事例を取り上げます。従業員が会社の物品を無断で持ち出す行為が、就業規則に定められる「重大な違反」に該当するかどうか、またその行為を理由に企業が行う解雇が法的に適切であるかについて解説いたします。本記事では、人民法院が公表した労務関連の判例を題材に、詳細に解説します。これらの判例が今後の労務トラブルに対して法的拘束力を持つわけではありませんが、これらの事例を学ぶことで、訴訟リスクの回避や予防策として企業の労務管理に役立てていただければと思います。

## ◆案件

A氏は、2015年6月23日にAホテルに入社し、厨房の管理業務を担当していました。入社時には労働契約を締結し、その後も更新を繰り返しており、契約期間は2015年6月23日から2018年6月22日まで、さらに2018年6月23日から2024年6月22日までとなっていました。

このホテルでは「従業員規則」として、規則の第68条に「盗難、もしくは盗難の企図があった場合、即時解雇」と規定されており、さらに「無許可でホテルの備品、飲食物、その他物品を持ち出す行為も即時解雇の対象となる」とされています。A氏もこの規則に署名して同意し、認識していました。

ところが、2018年8月3日にA氏が無断で会社の物品(ヨーグルト3個、桃5個)を持ち出していたことが発覚しました。会社はこれを「重大な違反」と判断し、A氏に対して即時解雇の通知を行いました。A氏は物品の持ち出し自体は認めましたが、それが解雇の理由として妥当であるとは考えず、同日の電話通知や後日の解雇通知の受け取りを拒否しました。

その後、A氏は労働仲裁を申請し、会社による解雇が不当であるとして19,054人民元の賠償金を求めました。仲裁委員会は2018年10月12日付で、会社に対してA氏の社会保険の手続や資料の転送を命じましたが、それ以外の賠償請求は退けられました。不服としたA氏は、この仲裁結果を不当として裁判所に提訴しました。

## ◆判決

裁判所は、A氏の行為が会社の就業規則に反していることを確認し、会社による解雇が「労働契約法」に基づいて適法であると判断しました。具体的には、A氏が従業員規則に署名し、それに基づく違反行為を行ったこと、そして物品の無断持ち出しが重大な規則違反とみなされたことから、会社の行動は合法とされました。そのため、A氏の賠償請求は認められず、その他の訴えも却下されました。

## ◆案件分析

この案件の中心的な争点は、A氏が行った「無断での会社物品の持ち出し行為」が、就業規則において定められた「重大な違反」に該当するかどうかでした。A氏は持ち出した物品が比較的価値が低く、私的な利益を得ようとしたわけではないと主張しましたが、会社側の主張と規則に基づいて、裁判所はこの行為が重大な違反と認定しました。また、このようなケースでは、物品の価値そのものではなく、規則の遵守と会社の規律が守られているかが判断基準となります。会社は、A氏がこの行為によって規律を乱し、

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

他の従業員にも悪影響を及ぼしかねないと主張しました。さらに、A氏が規則に同意していたことが法的な争点で重要な要素となり、会社側の規則と行動が正当化されました。

#### ◆使用者へのアドバイス

本件からわかるように、会社が従業員を解雇する際には、あらかじめ整備された規則や手続を厳守することが非常に重要です。特に「重大な違反」とみなされる行為に関しては、会社の就業規則に明確に定めておく必要があります。また、これらの規則が従業員に十分に周知され、同意を得ていることが法的に求められます。さらに、規則が合理的かつ公正であることが企業のリスク回避において極めて重要です。

以下、就業規則を作成・運用する際のポイントを紹介します：

1. 規則の明文化 : 重大な違反に該当する行為を具体的に記載し、曖昧さを排除すること、また、従業員にとって不明確な点がないようにし、必要に応じて事例を挙げるのが望ましいです。
2. 規則の周知徹底 : 規則は、必ず従業員に周知されることが必要です。就業規則や労働契約は書面で交付し、従業員が署名して確認を取るプロセスを踏むことが重要です。
3. 公正で合理的な運用: 規則の運用は、公正かつ合理的であるべきです。たとえば、違反行為に対する処分が過度であったり、一貫性がなかったりすると、裁判において不利になる可能性があります。
4. 法的準拠 : 就業規則は法律に基づいて作成され、定期的に見直しを行い、最新の法令や司法解釈に適応させる必要があります。特に労働関連法規に基づく解釈の変化には注意を払うことが大切です。

このようにして、会社は自社の規則が合理的かつ法的に正当であることを確保し、従業員とのトラブルを未然に防ぐことが求められます。

#### ◆まとめ

今回の事例は、企業における就業規則の整備とその運用が、従業員とのトラブルを防ぎ、裁判においても企業側の正当性を守るために不可欠であることを示しています。規則がきちんと整備されていれば、物品の価値にかかわらず、会社は規律を維持するための対応を正当化できます。企業としては、これらの事例から学び、訴訟リスクを減らすために必要な対策を取ることが重要です。

中国では判例が絶対的な効力を持つ訳ではありません。今後発効される労働関連法規や管轄官庁の指導等により、解釈が異なる場合がありますのでご注意ください。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

**英創人材服務(上海)有限公司(PERSOLKELLY China)**

華東、華北、華南地域を中心に、中国全土にて日系企業向けに人材紹介サービスを提供しています。1996年の事業開始以来、幅広い業種職種の人材紹介を行っており、これまでに13,000社以上の実績があります。人材紹介事業のほか、「企業とともに成長・変革を実現するパートナー」として、人事戦略立案～労務・教育・人事制度策定をご支援してまいりました。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

REPORT	法務レポート	キャストグローバルコンサルティング(上海)有限公司
法定定年退職年齢の延長に関する新規定がもたらす 日本企業の新たな課題		法務顧問・中国弁護士 顧麗萍
SMBC China Monthly		Email: huyechao@castglobal-consulting.com.cn

2024年9月13日、全国人民代表大会常務委員会が「法定定年退職年齢の段階的延長を実施することに関する全国人民代表大会常務委員会の決定」(以下「決定」)を正式に採択し、発布した。それとともに、国務院は「法定定年退職年齢の段階的延長に関する国務院の弁法」(以下「弁法」)を発布し、定年退職年齢を遅らせる段階的な調整等について規定した。

この新規定が日系企業に新たな課題をもたらすことは必至な状況となっており、本稿で以下の通り解説する。

## 1. 新規定の説明

### ① 法定定年退職年齢の延長

定年退職の延長に関する今回の新規定では、従業員の性別、職務内容、出生年に応じて異なる延長プランが規定されている。

まず、1964年12月31日以前に生まれた男性従業員、1969年12月31日以前に生まれた女性従業員(従前の定年は55歳)、1974年12月31日以前に生まれた女性従業員(従前の定年は50歳)の定年は変更されていない。

一方、1976年9月1日以降に生まれた男性従業員は63歳、1981年9月1日以降に生まれた女性従業員は58歳(従前は55歳)、1984年11月1日以降に生まれた女性従業員は55歳(従前は50歳)に定年退職年齢が調整された。

生年月日が上述期間の間に挟まれる従業員は、その具体的な生年月日に応じて退職年齢が段階的に調整されることになる。

### ② 養老保険料の拠出年数の引上げ

「弁法」の規定によると、2030年1月1日以降、従業員が毎月の基本養老金を受給するための最低拠出年数が15年から20年に段階的に引き上げられ、毎年6ヵ月ずつの引上げとなる。また、「弁法」によれば、法定定年退職年齢に達しているけれども最低拠出年数を満たしていない従業員は、規定にしたがい、拠出年数を延長するか、一括で拠出することで最低拠出年数を満たすことができる。

### ③ 弾力的な定年退職制度を明確化

「弁法」の規定によれば、従業員が定年退職に必要な最低拠出年数を満たせば、本人の希望に応じて早期退職または退職延長をすることができる。なお、退職の繰上げ・繰下げは、いずれも最長3年を超えてはならず、今回の新規定で定年退職年齢が延長される前の法定定年退職年齢より早まってはならない。

「弁法」では、実務において、定年退職年齢の選択が従業員の意思に反して行われてはならず、また、法律に違反して強制したり、または形を変えた強制の形で行われてはならないことが強調されている。しかしながら、早期退職、退職延長の手続等、具体的な規則はまだ整備されていない。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

## 2. 新規定による影響

### ① 従業員の法定定年退職年齢の再確定

新規定が2025年1月1日に施行されると、従業員の生年月日の差異によって定年退職年齢が異なってくるため、人事部門はあらためて自社の従業員構成を整理し、法定定年退職年齢を確定する必要がある。

特に、労働者の定年退職年齢と退職の意思は、年齢の高い従業員を雇用主が適法かつ一方的に解雇できるか、経済的な人員削減として解雇できるかどうかにも影響してくる。

「中華人民共和国労働契約法」の規定によれば、労働者が15年以上継続して雇用主の下で働き、法定定年退職年齢まで5年未満である場合、雇用主は労働者との労働関係を経済的人員削減や過失のない場合の解雇という形で解除することができない。「規定」および「弁法」の発効後は、違法解除のリスクを回避するために、労働者それぞれの法定定年退職年齢までの期間を雇用主がより正確に判断し直す必要がある。

### ② 定年退職の管理、雇用計画の難しさが増大

新政策により定年退職の弾力化が明確にされるとともに、養老金の保険料拠出年数も調整されたことから、従業員の定年退職と養老保険待遇受給の時点が不確かになる可能性がある。

すなわち1人の従業員に、法定定年退職年齢に到達する日や複数の年金受給時点を含め、複数の定年退職・労働契約終了時点が存在する可能性があり、それによって雇用主の定年退職管理・雇用計画の難易度が高まることが予想される。そのため、適切な方法で従業員の定年退職の希望を事前に把握するとともに、人員備蓄計画を十分かつ適切に講じる必要がある。

また、弾力的な定年退職には労働者の意思が反映されるが、「弁法」では特に、「実施においては、従業員の意思に反し、従業員が定年退職年齢を選択することを違法に強制し、または形を変えて強制してはならない」と強調されている。そのため、運用にあたっては、労働者の真の意思表示、意思表示の撤回可否、証拠の取得・保管方法等、細部にわたって特別な注意を払う必要がある。

### ③ 定年退職者の基本的権益の保障が必要

「弁法」には、「雇用単位は、法定定年退職年齢を超えた労働者を募集・採用するにあたり、労働者が労働報酬、休息休暇、労働安全衛生、労働災害保障等の基本的な権益を取得することを保障しなければならない」と定められている。

そのため、法定定年退職年齢を超えた労働者(当然ながら、リスク軽減のためには、同人が定年退職手続を行ったことを確認することが望ましい)を新たに採用する場合であっても、定年退職した高齢の従業員を引き続き再雇用する場合であっても、雇用主は労務合意(定年退職再雇用合意)において、この種の従業員の基本的な権益保障を明確にすることに留意する必要がある。また、労働災害のリスクを軽減するために、企業所在地で運用可能であるとの前提のもと、可能な限り労働災害保険に加入することが推奨される。

このほか、新規定施行前に締結された労務合意(定年退職再雇用合意)についても、違法リスクを軽減するため、「弁法」の条項への違反がないか再度レビューすべきである。

### ④ 外国籍労働者の定年退職年齢に関する問題

外国籍労働者も中国人労働者と同じ定年退職年齢規定を遵守するのかについては、これまで見解が大きく分かれてきた。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

たとえば、上海市を例にとると、上海市高級人民法院が 2006 年に発布した「労働紛争事件を審理する際の若干の問題に関する上海市高級人民法院の解答」では、「最低賃金、労働時間、休息・休暇、労働安全・衛生、社会保険以外の事項について、外国籍労働者と雇用主が個別に約定することを認めるとともに、関連事項の労働基準については、労働紛争処理機構が当事者の書面による労働契約、個別合意その他合意の形式および実際に履行された内容に基づいて確定することができる」という見解を示しており、定年退職年齢についても個別の約定ができると理解しても良いようである。また、「外国人来中就労許可事務指針細則」にも、外国のハイエンド人材の就労許可証手続における年齢制限緩和に関する規定があり、仮に雇用主が 60 歳以上の外国籍労働者を雇用したとしても、その外国人労働者が有効な就労許可証を取得することができ、かつ、労働契約期間内であれば(就労許可申請書類は、労務合意ではなく、労働契約書でなければならない)、雇用主と外国籍労働者との間の労働関係も適法かつ有効であるとみなされる傾向にある。これについては、個別のケースで、ある地区の社会保障部門担当者が同様の見解を明確に示したこともあり、(2011)滬二中民三(民)終字第 1119 号の司法判断でもこれを支持するような認定がなされている。

しかし、近年の上海の司法判断では、異なる観点も浮かび上がってきている。上海市静安区人民法院が下した(2020)滬 0106 民初 54968 号民事判決書では、「本件の外国籍労働者が 2019 年 2 月 13 日に 50 歳になり、中国が規定する法定定年退職年齢に達していることから、この外国籍労働者と雇用主が労働契約を更に 3 ヶ月更新していても、この場合の雇用関係は労務関係であって、労働関係ではない」と判断された。

したがって、上海地区における外国籍労働者の定年退職年齢の認定には、まだ若干の論争があるのではないかと推測される。そして、新规定が発布されたことで、この問題がさらに複雑化することは間違いない。

このような観点から、外国籍労働者が労働契約期間内に中国人労働者の法定定年退職年齢に達する可能性があるか、またはすでに達している場合には、その定年退職年齢、定年退職年齢に達した後の労働関係の取扱、就労許可証の期間との関係について明確かつ詳細な取り決めを行うとともに、リスクを軽減するため、就労許可証の期間との整合性に留意すべきである。

## ⑤ 女性従業員の職務内容認定の問題

女性従業員の法定定年退職年齢に関する確定は、常に複雑で紛争が起こりやすい重要な問題であった。国レベルで発布された文書は何度も変更が重ねられており、各地区にも独自の文書化された規定がある。

再び上海市を例にとると、「『当市の企業従業員の定年退職・退職手続の審査確認にかかる若干の問題に関する規定』の印刷発布に関する上海市社会保険管理局の通知」(滬社保業一[1996]76 号)の第 1 条には、「(一)男性従業員は 60 歳に達し、女性従業員は 50 歳(管理および技術職位の業務に従事する場合は 55 歳)に達し、かつ、定年退職(退職)条件にすでに適合する場合には(以下同じ。)、関係規定にしたがい定年退職・退職の手続をすることができる。(二)女性従業員が従前は管理および技術職位の業務に従事しており、その後、契約期間の満了その他の業務上の必要により生産サービス業務に従事する職位に変更された場合には、単位による関係証明の発行を経た後に、当該従業員が実際に従事する職位にしたがい定年退職・退職の年齢を審査確定することができる」と規定されている。これら 2 つの原則的な規定のほか、この規定には、特別な状況における女性従業員の定年退職年齢の確定に関する規定がいくつかあるが、紙面の都合上割愛する。2013 年の「上海市高級人民法院労働紛争事件審理要件指針(一)」ではこの規定が引用されているが、同時に、「管理または技術職位にあたるかどうか起因する紛争は、労働紛争事件の受理範囲に含まれない」とも規定している。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

司法実務では、(2020)滬 0106 民初 54968 号民事判決書において、上海市静安区人民法院が「女性従業員の職務内容に関しては、雇用主がその生産・経営上の必要性に応じて企業内で管理職、技術職、非管理職を設定することができ、これは企業の経営自主権を体现するものでもある」と判断している。しかし、関連する職位調整、職位認定は、合理的であるべきであり、これについて、上海市第一中級人民法院が(2019)滬 01 民終 13089 号民事判決書において、「職務任免を発表する前に、従前に管理職位に従事していた従業員を非管理職位に異動させることの合理性を雇用主が挙証しておらず、また、従業員の実際の業務内容が依然として管理の性格を有していたことを考え合わせ、当該従業員がなお管理業務に従事していたものと認定する。定年退職年齢は 55 歳とすべきであり、当該従業員が 50 歳に達したことにより雇用主が労働契約を終了したことは、違法解除にあたる」と判断している。

以上の状況を鑑み、また、新規定を踏まえると、女性従業員の定年退職の管理が難しくなっており、雇用主が女性従業員の定年退職年齢を再確定する際には、法に基づき、企業の規則制度の中で職務内容(管理職・技術職であるかどうか)を明確に規定するとともに、従業員との労働契約の締結・更新時(求人広告や募集でも)や職位異動時に、従業員が従事する職務の内容を明示することが推奨される。また、職位職責の説明においては、管理職・技術職と認定される可能性のある言葉が含まれているかどうかにも注意する必要がある。このほか、定年退職年齢が近づいた従業員の職位異動を行う場合は、職位異動の合理性に注意を払い、可能な限り従業員と書面で合意すべきであり、可能な限り法定定年年齢間近ではなく、早期に異動を手配したほうがよい。

## ⑥ 社会保険料の補足リスクについて

「弁法」の規定では、養老金を受給するための最低拠出年数が従来の 15 年から 20 年へと段階的に移行されている。拠出年数が不足する労働者については、それまでの職歴に社会保険料の未納が存在する等の場合、離職から年数が経っていたとしても、定年退職の条件を引き上げるため社会保険料の補足を求める動きが大きくなるだろう。社会保険料の拠出に関する瑕疵が日系企業で発生することは稀であるが、業務上のミスや法律の解釈の誤りによる拠出瑕疵が存在する可能性は否定できない。そのようなケースがある場合は、新規定の発布によって、過去の社会保険を遡及払いすることになるリスクが高まる。そのため、知らず知らずのうちにリスクを蓄積・拡大させないよう、社会保険料拠出に関する瑕疵の有無を慎重に確認することが推奨される。

## ⑦ 高齢従業員の病気休暇・労災リスクの増加

新規定で定年退職が延長されたことにより、今後、従業員は更に長い期間の労働を強いられることになり、一部の高齢従業員の健康リスクや労災事故の発生の可能性も一定程度増加するおそれがある。その場合、雇用主側は病気休暇の管理や労災補償金の支払といったコストが増加することになり、これまでの処理方法が今後の処理の合理性に影響するため、事前に人材資源コストの管理をしっかりと行うとともに、高齢従業員それぞれの傷病、特に長期病欠、更には「仮病」の問題に対して慎重な処理が必要となる。

高齢化問題への対応において、日本の企業は中国現地企業よりも経験が豊富なはずであるので、日本の親会社の対応経験から学ぶことを積極的に検討することができる。ただし、言うまでもないが、日本の経験をそのまま中国にあてはめることはできない。もともと複雑な労務人事管理と今回の新規定による新たな課題に直面する中であっても、労働人事管理においてコンプライアンス問題が比較的少なかった日系企業は、事前に積極的に対応策を検討することで、より良い対応ができるはずである。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

キャストグローバルグループは、中国や ASEAN、日本でビジネスを展開するクライアントのさまざまなニーズに対し、法務、会計・税務、人事・労務、マーケティングのスペシャリストである弁護士・会計士・司法書士・行政書士・社会保険労務士・中小企業診断士等異なる 10 におよぶ資格を有する専門家が集い、各分野の強みを有機的に結合して国内 21 拠点、国外 8 拠点、ワンストップで最適なソリューションを提供する、ユニークなグローバルコンサルティングファームです。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

REPORT	マクロ経済レポート	日本総合研究所 調査部
	中国経済展望	主任研究員 佐野 淳也
	SMBC China Monthly	E-mail: sano.junya@jri.co.jp

## 景気の浮揚は一時的で本格回復には至らず

### ◆内需を中心に景気低迷

中国景気は弱い動きが継続。7～9月期の実質 GDP 成長率は前年同期比+4.6%と、前期(+4.7%)から低下。企業の景況感も悪化方向。

景気減速の主因は内需。とりわけ固定資産投資の低迷が顕著。不動産開発投資の大幅減に加え、インフラ投資の伸び悩みが投資全体を押し下げ。

個人消費も力強さを欠いており、小売売上高は減少基調に歯止めがかからず。家計の根強い節約志向が消費の抑制要因に。

### ◆経済対策の効果は一時的

深刻な内需低迷を受け、政府は9月下旬以降、金融・財政の両面で景気刺激策を相次いで発表。さらに、報道によると、政府は3年間で6兆人民元(年間 GDP の約5%)の国債増発により財政支出拡大を図る計画。こうした政策は来年の成長率を少なくとも0.3%ポイント押し上げる見込み。6兆人民元対策の内容次第では一段の上振れも。

もっとも、いまの中国経済の不振は、循環的な需要不足に加え、不動産市場の低迷や家計(特に若年層)の将来不安といった構造問題に起因。中国経済の本格回復には、構造問題の解決に取り組む改革が不可欠。



当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

**輸出は足元堅調も、先行き減速へ**

**◆先行きの輸出は減速**

輸出は堅調に推移。自動車やIT関連製品のグローバルな需要回復が背景。米国による対中制裁関税実施前の駆け込みも輸出を下支え。

今後、関税引上げを前にした駆け込みの上振れがはく落する見込み。新規輸出受注も低迷。中国のIT関連製品やEVへの根強い需要を勘案しても、輸出の減速は避けられない見込み。

**◆輸入は今後持ち直す可能性**

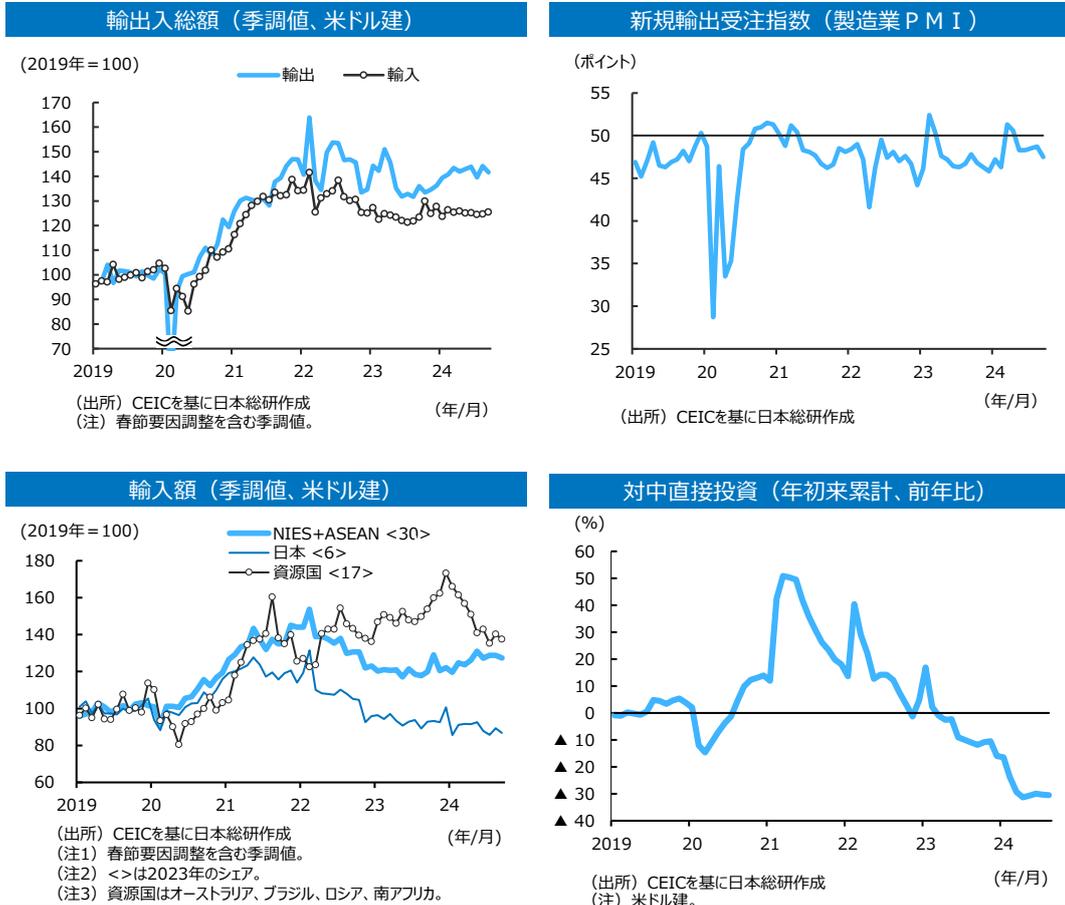
輸入は総じて横ばい圏で推移。先行きは、景気刺激策による設備投資の増加で、資本財を中心に持ち直す可能性。

**◆対中直接投資は大幅減**

2024年1~8月の対中直接投資(米ドル建)は、前年比▲30.5%の大幅な減少。

中国政府は、外資企業の国内誘致を積極化するとともに、参入規制の緩和や事業展開上の懸念払しょくに取り組む姿勢をアピール。一例として、2024年11月1日施行の外資企業の投資禁止・制限分野を示した新ネガティブリストでは、製造業の参入禁止・制限項目がゼロに。

もっとも、多くの外資企業は慎重姿勢を堅持。西側各国は中国依存度の引き下げを主目的にグローバルなサプライチェーン再編を推進。中国政府の対応がなお不十分と考える外資企業は多く、対中直接投資は引き続き減少する見込み。



当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

**個人消費は力強さを欠く展開**

**◆小売売上高は弱い動き**

小売売上高は、趨勢としては2024年2月をピークに減少傾向。若年層を中心とする厳しい雇用環境を背景に、消費マインドは低迷。家計の節約志向が強まっており、個人消費は引き続き低迷する見込み。

**◆乗用車販売は伸び悩む見込み**

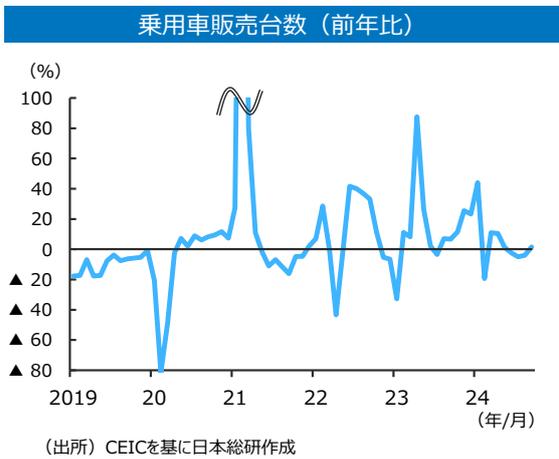
9月の乗用車販売台数は、4ヵ月ぶりに前年比プラス。8月に出された自動車買い換え促進策が奏功。

当面、買い換え促進策による販売押し上げ効果が期待されるものの、消費者の根強い節約志向がネックとなり、乗用車販売は緩やかな増加にとどまる見込み。

**◆住宅販売の持ち直しは一時的**

住宅販売は低迷。2024年に入り、一部の大都市等が購入規制の緩和を実施。5月には、中国人民銀行(中央銀行)等が、①住宅ローンの頭金比率の引き下げ、②住宅ローン下限金利の撤廃、③地方政府主導で買い取った住宅を手頃な価格で再販売、といった対策を発表。もっとも、買い取りに向けた金融支援が少額にとどまる等、需要喚起効果は限定的。

9月下旬には、主要都市での住宅購入規制の緩和や住宅ローン金利の引き下げ等の追加策を実施。これにより一時的な販売回復は期待できるものの、地方都市の在庫の積み上がり等を勘案すれば、本格回復には力不足。



当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

## 投資は低迷続く

### ◆投資の大幅回復は見込み薄

9月の固定資産投資は前年同月比+3.4%と、前月(同+2.2%)より伸びが拡大したものの、依然として低調。不動産開発投資は同▲10%前後の大幅減が継続。景気浮揚の観点から期待されたインフラ投資も伸び悩み。

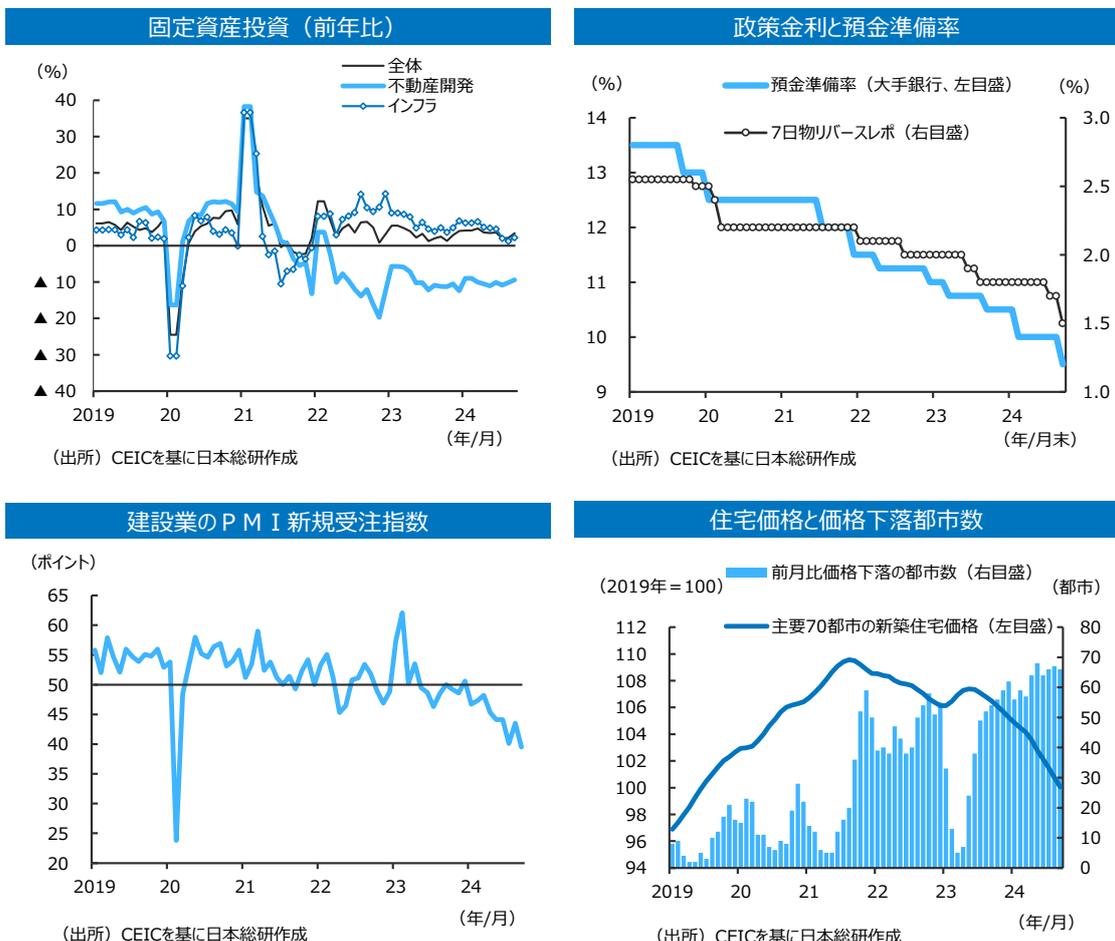
今後、政策金利を含む各種金利や預金準備率の引き下げ、政府による公共投資の前倒し実施が押し上げ要因となるものの、以下の2点が重石となるため、投資全体の本格回復はなお見込み薄。

第1に、民間企業の投資意欲の低迷。近年の政府による事業規制強化や国有企業重視の産業政策が、民間企業の投資意欲を削ぐ方向に作用。政府は、これまでに民間企業向けに投資発展奨励策を再三打ち出してきたものの、月次の民間投資は前年比横ばい圏で推移。

第2に、建設投資の低迷。需要の落ち込みや膨大な住宅在庫の処理を背景に、不動産開発投資の低迷は長引く見通し。また、地方政府の主要財源である土地販売収入が減少し、資金難で工事の進捗が遅れる可能性も。

### ◆不動産価格は下落

不動産市況は低迷。主要70都市の新築住宅平均価格は下落に歯止めがかからず。政策効果により住宅価格が短期的に持ち直す可能性はあるものの、住宅の過剰在庫が引き続き重石となり、価格の下落基調は続く見通し。



当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

## 高まるデフレリスク

### ◆コア消費者物価の伸び鈍化

9月のPPI(工業生産者出荷価格)は前年同月比▲2.8%と、マイナス幅が拡大。内訳をみると、需要不足を背景に、生産財価格が同▲3.3%と急落。消費財価格も同▲1.3%と引き続き下落。

9月のCPIの伸びは前年同月比+0.4%と、8月(同+0.6%)から鈍化。内訳をみると、交通・通信や居住関連が下落。食品・エネルギーを除いたコアCPIは同+0.1%と、ゼロ%近傍まで低下。

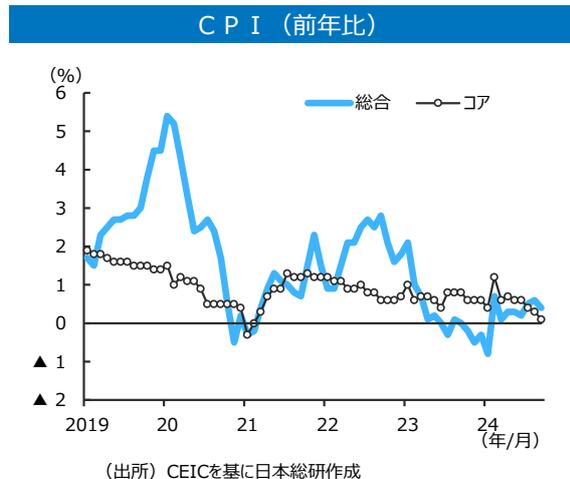
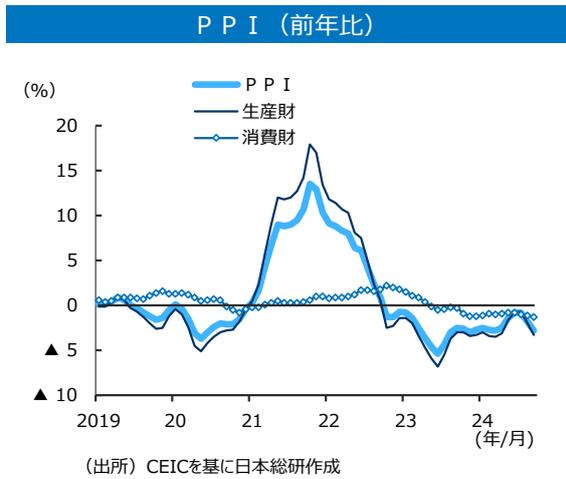
個人消費の低迷を勘案すると、先行きもCPIの伸びは低位で推移し、デフレに転じる可能性も。

### ◆為替レートは人民元高

人民元の対米ドルレートは、①米国の利下げ観測が高まっていること、②景気刺激策が発表されたこと、等から人民元高が進行。市場の景気回復期待は根強く、短期的に対米ドルレートは人民元高に振れる可能性。

### ◆株価は9月末に急騰

株価は9月下旬の金融緩和および株価対策(自社株買い支援等)の発表を機に急騰。その後は、国慶節の大型連休を挟み、急騰は一服。当面、経済対策効果への期待を支えに株価は底堅く推移する見通し。



当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

為替情報

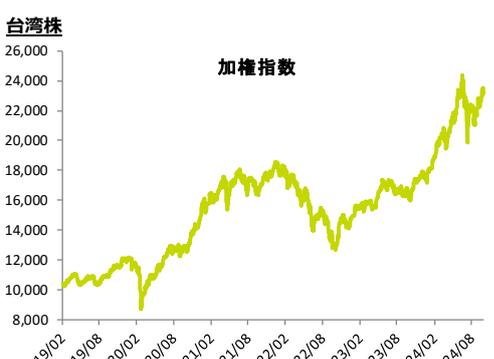
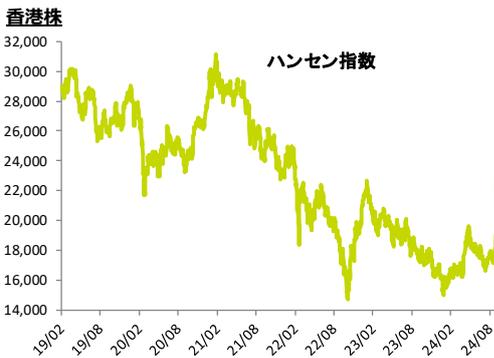
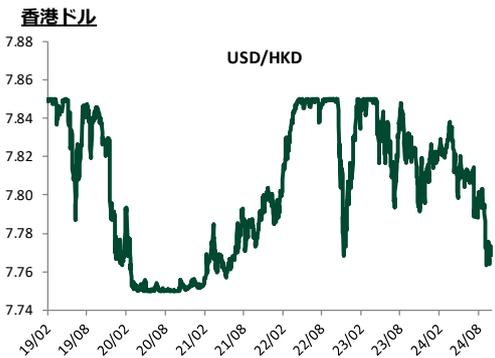
通貨見通し

三井住友銀行  
 アジア・大洋州トレジャリー一部  
 (シンガポール駐在)  
 エコノミスト 阿部 良太  
 E-mail: ryota\_abe@sg.smbc.co.jp

■ 中国人民元 ■ 香港米ドル ■ 台湾米ドル

SMBC China Monthly

	2024/9	2024Q4			2025Q1			2025Q2			2025Q3			2025Q4			
		下限	~	上限													
USDCNH	レンジ		6.89	~	7.26	6.85	~	7.22	6.81	~	7.18	6.78	~	7.15	6.78	~	7.15
	末値	7.01	7.03			7.03			7.00			6.96			6.96		
CNHJPY	レンジ		19.17	~	22.26	18.67	~	21.38	18.57	~	21.21	18.37	~	21.01	18.07	~	20.72
	末値	20.50	20.34			20.06			19.86			19.68			19.40		
USDTWD	レンジ		31.00	~	32.60	30.80	~	32.30	30.80	~	32.30	30.50	~	32.00	30.50	~	32.00
	末値	31.66	31.70			31.30			31.30			31.30			31.30		
TWDJPY	レンジ		4.30	~	4.90	4.20	~	4.80	4.20	~	4.70	4.10	~	4.70	4.10	~	4.60
	末値	4.54	4.51			4.50			4.44			4.41			4.34		
USDHKD	レンジ		7.75	~	7.80	7.75	~	7.79	7.75	~	7.79	7.75	~	7.79	7.75	~	7.79
	末値	7.77	7.78			7.77			7.77			7.76			7.76		
HKDJPY	レンジ		17.69	~	20.00	17.20	~	19.10	16.94	~	18.84	16.69	~	18.58	16.43	~	18.32
	末値	18.48	18.39			18.15			17.89			17.65			17.40		



当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

三井住友銀行