

SMBC China Monthly

第236号 ■ 2025年2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	「新質生産力」は中国経済をけん引するか	
日本総合研究所 調査部 主席研究員 三浦 有史	-----	2~3
経済トピックス②	中国 景気は一時的に持ち直しの動き	
日本総合研究所 調査部 主任研究員 佐野 淳也	-----	4
税関関連情報	個人養老金制度が全国範囲で展開へ	
TJCCコンサルティンググループ 副総経理 劉 航	-----	5~7
人事・労務関連情報	中国における定年延長および女性従業員の定年年齢について	
PERSOLKELLY China Co., Ltd. 英創人材服務(上海)有限公司 Director 福田 忠之	-----	8~18
法務レポート	2025年2月10日施行の「会社登記管理実施弁法」にかかる解説	
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	-----	19~23
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	-----	24~28
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	-----	29

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	経済トピックス①	日本総合研究所 調査部 主席研究員 三浦 有史 E-mail: hiraiwa.yuji@jri.co.jp
「新質生産力」は中国経済をけん引するか		
SMBC China Monthly		

習近平政権は、電気自動車(EV)等の3産業を「新質生産力」とし、経済のけん引役に据える。しかし、期待とは裏腹に、3産業は輸出の停滞により、過剰生産能力の問題が一段と深刻化すると見込まれる。

■なぜ「新質生産力」なのか

習近平政権は、「新質生産力」を中国経済の新たなけん引役と定め、その振興を強調するようになっていく。「新質生産力」とはなにか。2024年7月に開催された第20期中国共産党中央委員会第3回全体会議(三中全会)で採択された「改革のさらなる深化と中国式現代化の促進に関する決定」では、新世代情報技術、人工知能、航空宇宙、新エネルギー、新素材、ハイエンド機器、生物・医学、量子技術という幅広い分野が列挙された。

このうち、中国が世界市場ですでに圧倒的なプレゼンスを有するものとして、新エネルギー分野におけるEV、リチウムイオン電池、太陽光発電の3つを挙げることができる。習近平総書記は、2024年の新年メッセージにおいて、この3産業が「製造業に新しい色を加えている」として、中国のイノベーションと経済発展の勢いは衰えていないとした。2024年末に開催された中央経済工作会議でも、「新質生産力」が「消費の拡大」に次ぐ2025年の重要課題とされた。

「新質生産力」が重視されるようになった要因としては、温室効果ガスの排出を抑制するため、新エネルギーに対する需要が増加すると見込まれることのほかに、対米関係の悪化により製造業のサプライチェーンの脆弱性が強く意識されるようになったことがある。それを端的に示しているのが先端半導体である。米国半導体工業会(SIA)によれば、中国は2023年の回路線幅28ナノメートル以上のレガシー半導体の生産能力において、世界の37%を占めるものの、同10ナノメートル以下の先端半導体では3%を占めるにすぎない。これは、先端半導体の製造に不可欠となる最先端の極端紫外線(EUV)露光装置が米政府の規制により調達できないため、習近平政権は、中核技術を外国に依存する産業は対外関係の悪化によりその発展が阻害されることを実感することとなった。

■サプライチェーンは国内でほぼ完結

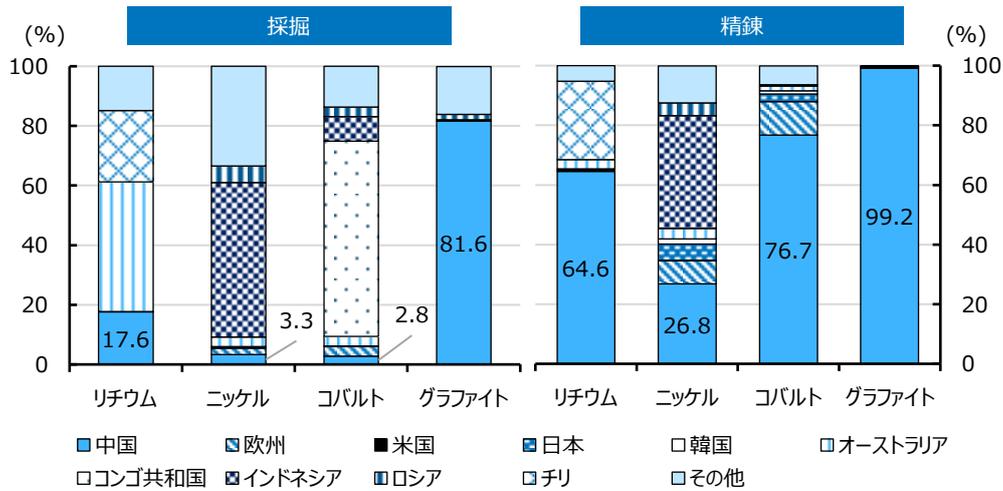
3産業は中国が世界のトップランナーであり、生産規模は他国を寄せ付けない規模に達している。中国は2023年の世界のEV生産の6割、リチウムイオン電池生産の8割、ソーラーパネル生産の8割を占める。世界のGDPに占める中国の割合が17%であることを踏まえれば、3産業がいかに中国に集中しているかが分かる。

3産業の強さは中国の生産規模が大きいことだけでなく、産業を支えるサプライチェーンが中国国内でほぼ完結していることにも由来する。その一例として、リチウムイオン電池に用いられる希少金属の採掘および精錬に占める中国の割合を見ると、中国は採掘ではグラファイト(黒鉛)を除く希少金属の多くを他国に依存するものの、精錬ではニッケルを除いて世界最大となっている(次頁上図)。

また、企画・開発や販売・保守といった付加価値の高い工程を内製化しているため、製品の付加価値全体に占める中国の割合が格段に高いことも3産業の特徴といえる。このことは、パソコンやスマートフォンと比較すると分かりやすい。中国は両製品の世界最大の生産国であるが、中核部品を輸入に依存し、相手

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。

<リチウムイオン電池に用いる希少金属の採掘と精錬に占める各国・地域の割合（2023年）>



(出所) 国際エネルギー機関 (IEA) を基に日本総研作成

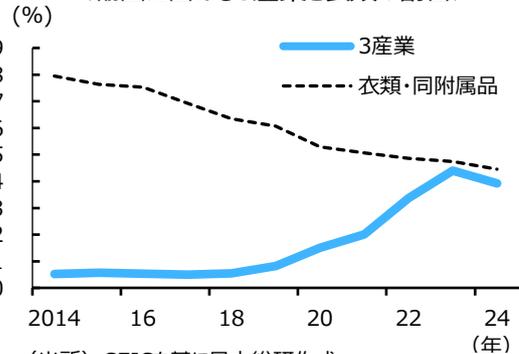
先ブランドで世界に輸出する形態が主流である。つまり、中国は付加価値の低い製造・組み立て工程を担っているにすぎないため、製品の付加価値全体に占める中国の割合は低く、それを引き上げることも難しい。

これに対し、3 産業は中国企業が企画・開発を担い、自力で中核技術を開発したうえで、自社ブランドで世界販売を手掛けている。つまり、中国は付加価値の高い工程を担っているため、製品の付加価値に占める中国の割合は必然的に高くなる。これは、3 産業が半導体のように米国の輸出規制によって発展が阻害される可能性が低いことを意味する。

■輸出は伸び悩み、過剰生産能力が深刻化

3 産業は中国経済をけん引する十分な素養を備えているように見える。しかし、足元の輸出は低調である。2024 年 1～11 月の EV、リチウムイオン電池、太陽光発電製品を合わせた輸出は、前年同期比▲8.5%の 1,272 億米ドルと、輸出全体の 3.8%を占めるにとどまり、伝統的な輸出品である衣類・同附属品の 4.5%を下回る。しかも、輸出全体に占める割合は 2023 年の 4.4%から低下した(右下図)。

<輸出に占める3産業と衣類の割合>



(出所) CEICを基に日本総研作成
(注) 2024年は1～11月値。

この背景には、米政府が 2024 年 5 月にベトナム等東南アジア 4 カ国からの太陽光発電製品の輸出を中国企業による「迂回輸出」と認定し、関税免除措置を取り消したことがある。これにより、2024 年 1～11 月の太陽光発電製品の輸出は前年同期比▲30.9%の 286 億米ドルとなった。2025 年は、ここに欧州委員会による中国製 EV に対する関税引上げが加わることから、3 産業の輸出は一段と停滞すると見込まれる。

3 産業はいずれも過剰生産能力の問題が深刻であるため、中国は東南アジア諸国等の新興国向け輸出に注力するとみられる。しかし、規模の大きい欧米市場へのアクセスが制限されるため、3 産業が経済をけん引するという期待が現実のものとなることはなく、むしろ輸出の停滞により、過剰生産能力の問題が一段と深刻化すると見込まれる。

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。

TOPICS	経済トピックス②	日本総合研究所 調査部 主任研究員 佐野 淳也 E-mail: sanojunya@jri.co.jp
中国 景気は一時的に持ち直しの動き		
SMBC China Monthly		

■政策効果や輸出回復で景気は持ち直し

中国景気は、足元にかけて持ち直しの動きがみられる。2024年10～12月期の実質GDP成長率は、前期比年率+6.6%と7～9月期を上回った(右上図)。この背景として、以下の二つが挙げられる。

第1に、消費財買い替え策の効果である。景気の減速を受け、政府は2024年8月以降、自動車や家電の買い替え促進策(補助金)を本格的に実施した。これが奏功し、自動車や家電の販売額は昨秋以降増勢が加速している(右下図)。

第2に、輸出の回復である。米国のトランプ新政権が中国製品を対象に関税を大きく引き上げるとしたことから、2024年末にかけて米国向けの駆け込み輸出が増加したほか、ASEAN等米国以外の国・地域への輸出も拡大した。品目別では、中国製品への根強い需要を背景に、EVを含む自動車、PC・同部品、衣料、家具等、幅広い品目で増加した。

実質GDPを産業別にみると、製造業に加えて、金融業も成長率を押し上げた。景気刺激策への期待感から、2024年秋以降、中国国内の株式売買が急増した。その結果、10～12月期の金融業の付加価値は前年同期比+6.5%と高めの伸びとなった。

10～12月期の景気持ち直しを受け、2024年通年の実質GDP成長率は+5.0%と、結果として政府目標を達成した。もっとも、足元の動きは景気刺激策や一時的な輸出増によるところが大きく、中国経済の自律的な回復力は依然として脆弱である。

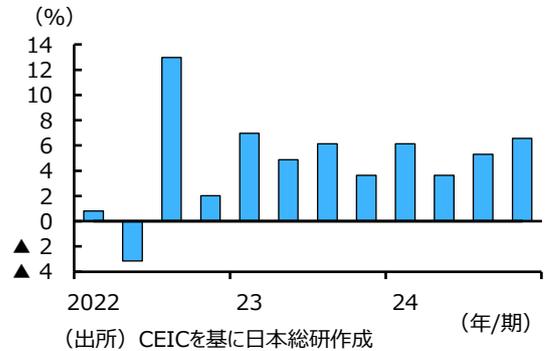
■景気は再び減速へ

今後を展望すると、米国による対中制裁前の駆け込み輸出の効果がはく落するほか、トランプ新政権による関税引上げが輸出を下押しすると予想される。トランプ大統領が選挙戦で掲げていた公約通り全品目について60%へ関税を引き上げた場合には、2025年の中国の経済成長率が1.0%ポイント押し下げられると試算される。

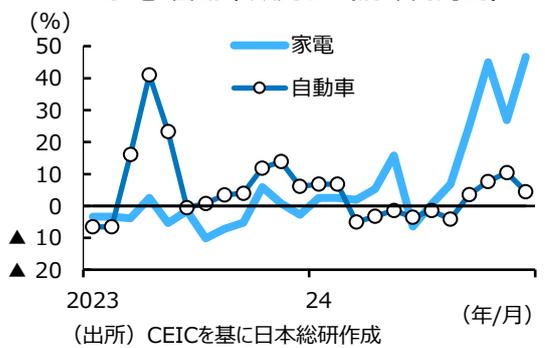
一方、中国政府は、2025年3月の全人代で追加の財政拡張策を打ち出す見通しである。その規模は1兆人民元程度と想定され、耐久財消費やインフラ投資を押し上げると見込まれる。

しかし、関税引上げによるマイナス効果が財政出動のプラス効果を上回ることから、年後半の景気再減速は避けられそうにない。加えて、「消費降級(ダウングレード)」と呼ばれる家計の節約志向の高まりも景気を抑えると予想される。その結果、2025年通年の経済成長率は+4.6%に減速する見通しである。先行きの中国経済は、様々な面で米国の対中強硬策に圧迫される可能性が高く、習近平政権は難しい経済運営を迫られよう。

<実質GDP成長率(前期比年率)>



<家電・自動車販売額(前年同月比)>



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 副総経理 劉 航 Email: shinki@tjcc.cn
個人養老金制度が全国範囲で展開へ		
SMBC China Monthly		

個人年金制度の範囲拡大に向けて、2024年12月10日に人力資源・社会保障部・財政部・国家税務総局・金融監管総局、中国証監会の連合で「個人養老金制度の全面実施に関する通知」(人社部発〔2024〕87号)が公布された。これにより2024年12月15日以降、中国全土において都市従業員基本養老保険(中国語:城鎮職工基本養老保険)または農村住民基本養老保険(中国語:城郷居民基本養老保険)に加入している労働者であれば、個人養老金制度に参加することが可能になった。これまで個人養老金に関わる税制優遇は36カ所の先行地域でのみ試行されてきたが、今回の通知で中国全土へ拡大されたこととなる。企業においては制度内容を十分に理解したうえで、社内で周知・説明等を行うことが望まれる。

以下に、中国における個人養老金制度について整理した。

●個人養老金制度とは？

中国の年金保険制度の「第三の柱」とされており、2022年11月25日にまず、北京、上海、広州等の36地域で先行開始され、すでに約2年が経過している。人力資源・社会保障部のデータによれば2024年11月末時点で7,279万人が加入している。

個人養老金では個人の専用口座が開設され、その掛金は完全に加入者自身が負担するものとなっている。年間の掛金上限は12,000人民元で、月払い・複数回払い・年払いが可能とされ、掛金に対して税金優遇が享受できる。加入者は、国家社会保険公共サービスプラットフォーム、電子社会保険カード、『掌上12333』アプリ等のオンライン、または規定に符合する銀行を通じて個人養老金資金口座を開設することができる。加入者は年2回まで個人養老金資金口座を開く銀行を変更することが可能とされている。

今回出された通知では個人養老金の商品として選択できるものとして、規定に準拠した貯蓄預金、理財商品、商業養老保険、公募基金、国債、特定養老貯蓄、インデックスファンド等が示されている。多様な商品を供給することで様々な人々の需要に応えることが目的とされているため、今後より多くの年金資産商品が増えていくことが見込まれている。

●個人養老金口座を開設できる対象者は誰か？

今回の通知では、中国国内で都市従業員基本養老保険または農村住民基本養老保険に加入している労働者が対象とされる。ただし、すでに年金受給をしている退職者は加入できない。中国の基本養老保険は10億人をカバーしているが、そのうち7億人が都市従業員または農村住民で、原則としてそれらの人々すべてが個人養老金口座を開設できることとなった。個人養老金制度に加入すれば、税金優遇を受けられるだけでなく、自身の将来への蓄えが増えることとなる。

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。

●個人養老金に対する課税および税控除の扱いについて

掛金の段階:

個人が個人養老金資金口座に掛金を拠出する場合、年間 12,000 人民元を上限に総所得または営業所得から拠出金額を控除できる。

投資の段階:

個人養老金資金口座における投資収益に対しては暫定的に個人所得税を課税しない。

受領の段階:

個人が個人養老金を受け取る際、その所得は総所得に組み入れず、単独で税率 3%で個人所得税を計算して納付する。即ち、受領時は 3%の個人所得税の納付が必要となる。

●個人養老金を受け取ることができる状況とは？

個人養老金資金口座の残高は、加入者が以下のいずれかの条件を満たした場合に月払い、複数回払い、一括払いのいずれかで受け取ることができる。

- ① 基本養老金の受給年齢に到達した場合
- ② 労働能力を完全に喪失した場合
- ③ 海外に定住する場合
- ④ 国が規定するその他の状況

個人養老金を受け取る際は、商業銀行が情報プラットフォームを通じて加入者の受給資格を確認したうえで、その個人の社会保障カードの銀行口座へ送金する。加入者が死亡した場合、個人養老金資金口座内の資産は相続が可能。社会保障カードが海外定住や死亡等の理由で抹消された場合、商業銀行が個人養老金資金口座の残高を本人または相続人が指定した口座へ送金する(相続は給付の特殊形態とみなされ税率 3%で個人所得税が課税される)。

●個人養老金を前倒し受給できる状況とは？

今回出された通知において、前倒し受給できる状況として新たに「重大な疾病を患った場合」「失業保険金の受領が一定条件に達した場合」「最低生活補償金を受給している場合」等のいくつかの状況が追加された。これらの新しい条件はこれまでの試行期間に寄せられたフィードバックを基に取り入れられている。実生活では誰もが重大な疾病や長期失業等の予期せぬ状況に直面する可能性があり、そのような状況まで前倒し受給条件を緩和することで、個人養老金制度がより人に寄り添った、実需要に応えられるものとなっている。

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。

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

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	人事・労務関連情報	PERSOLKELLY China Co., Ltd
	中国における定年延長および女性従業員の定年年齢について	英創人材服務(上海)有限公司
	SMBC China Monthly	Director 福田 忠之
		E-mail: info_cn@persolkelly.com

中国では法定の定年退職年齢が2025年1月より段階的に引き上げられることが決定した(注1)。2039年まで今後15年かけて、男性は現在の60歳から63歳へ、女性の一般労働者は50歳から55歳へ、女性の管理職(幹部)は55歳から58歳へと延長される。特筆すべき点として、今回の延長政策は必ずしも強制的な施行ではなく、早期退職や退職年齢の延長といった選択肢を兼ね備えた柔軟性を併せ持っている点であろう。その運用については、「柔軟な定年退職制度実施暫定弁法」(注2)が2024年12月末に公布されており具体的なルールが明示されている。

本稿では、今回の定年延長政策の概要を振り返るとともに、今後も人事管理上の課題として残されることとなった女性の定年退職年齢の判断基準をめぐる問題についてこれまでの政策内容も踏まえてご紹介できればと思う。

1. 定年延長政策の概要

定年延長政策は、就労期間の延長(労働人口の増加)による年金財政の改善を主な目的として実施されたものである。2019年に中国社会科学院は2050年までの全国都市部企業従業員基本養老保険基金の将来推計を発表しているが、それによると年金収支が現状のまま推移した場合、2035年には年金の財源が枯渇するとしている(注3)。その上で社会科学院は現行制度における定年年齢の低さ、保険納付期間の短さを問題点として指摘しており、早急に定年退職年齢の引き上げ策を講じるよう政府に提言している。

政府が定年延長を決めた背景については労働力不足に対処するためと理解されがちであるが、若年層の失業率が年平均15%(2024年)を超えているなか、むしろ市場には労働力が余っている状況であり、法定の定年退職年齢を今すぐ延長しないといけないほど、中国の人材市場が逼迫した労働力不足に陥っているわけではない。労働力人口の減少による労働力不足は中長期的には課題になり得るが、短期的には如何に若年層の失業率を押し下げ雇用機会を創出するかがより重要な政策課題といえる(注4)。今回の定年延長政策に関していうと、むしろ喫緊の課題となっているのは、社会科学院が指摘しているように年金財源の問題であり、労働者の社会保険への加入期間を延長することで年金ファンドの資金不足を緩和しようというのが主な狙いと考えられる。

中国で定年延長の検討が本格化したのは2013年の中国共産党第18期中央委員会第3回全体会議(第18期3中全会)以降であるが、その前年の2012年7月に人的資源社会保障部傘下の社会保障研究所が、2016年より2年に1歳ずつ定年年齢を延長していき2045年までに男女の性別や女性従業員の属性(幹部か工人か)を問わず一律65歳を定年年齢とする考えを示したことがある。この発言は当時、政府が「民意を探るために行ったもの」ともいわれたが(注5)、世論の強い反発を招く結果となり撤回を余

(注1) 全国人民代表大会常務委員会「法定定年退職年齢の段階的な引き上げに関する決定」(2024年9月13日)

https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202409/content_6974294.htm

(注2) 人的資源社会保障部、中共中央組織部、財政部「柔軟な定年退職制度実施暫定弁法」(人社部発【2024】94号)

https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/202501/t20250101_533701.html

(注3) 郑秉文等『中国养老金精算报告2019-2050』中国劳动保障出版社(2019年4月)

(注4) 例えば2024年9月に政府は雇用の拡大と失業率の改善を図るため「就職優先戦略の実施による質の高い完全雇用の促進に関する意見」を発表しており、その中で雇用機会の創出、就職支援の強化などを目的とした24項目の具体的な施策を示している。https://www.gov.cn/zhengce/202409/content_6976469.htm

(注5) 江德斌「“延迟退休”: 舆论误读还是试探民意?」『西部大开发』2012年7月、刘凤羽「延迟退休是试探民意?」『重庆商报』2012年7月

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。

儀なくされた。当時の北京晨報によれば、ネット上で行われた調査で 9 割以上が定年年齢の引き上げに反対したとされており、また全体の 98%が男女の退職年齢には差異を設けてしかるべきであると回答している(注6)。2023 年に公布された改正婦女權益保障法等で男女間の雇用機会均等を謳っておきながら今回の定年延長においては男女間の定年年齢における差異を依然として残しているというのは、一見、政策のベクトルが一致していないようにも思えるが、恐らくそういった世論に配慮した結果といえそうである。

このように中国では定年延長は従来より評判が良くなく、公布する内容によっては現役労働者の反発を引き起こしかねない危うさをはらんでいるだけに政府側もかなり慎重に対応してきた。政策の正式公布までに 10 年以上の歳月を要したという点だけを見ても如何に政府が慎重姿勢で臨んできたかをうかがえる。

政府の最終方針は、2025 年までの実施を盛り込んだ第 14 次 5 ヵ年計画(2021~2025 年)における定年延長をめぐる四つの基本方針に集約された。「小歩調整」(段階を踏みながら小刻みに引き上げる)、「弾性実施」(個人の意思に基づく柔軟な運用とする)、「分類推進」(性別・属性による差異を維持する)、「統籌兼顧」(その他の政策措置と組み合わせて実施する)がそれである。また 2024 年 7 月の中国共産党第 20 期中央委員会第 3 回全体会議(第 20 期 3 中全会)においても「個人意思の尊重、自主性と柔軟性の重視」が定年引き上げの原則として強調されており(注7)、ここからも政府の世論に対する強い配慮が見て取れる。

同年 9 月、「法定定年退職年齢の段階的な引き上げに関する決定」が全国人民代表大会常務委員会会議で可決され具体的な実施方法が正式に公布された。また同年 12 月にはその補足規定として「柔軟な定年退職制度実施暫定弁法」も公布された。これらの政策文書を踏まえて今回の定年延長政策の概要を纏めると以下の通りである。

<定年延長政策の主な内容>

<p>法定退職年齢の延長</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2025年から2039年までの15年間が移行期間となり、この間に段階的に法定退職年齢の引き上げを実施 <ul style="list-style-type: none"> ↳ 男性従業員: 2025年1月1日より、4ヵ月ごとに1ヵ月定年が延長 ↳ 女性幹部(管理職): 2025年1月1日より、4ヵ月ごとに1ヵ月定年が延長 ↳ 女性一般職: 2025年1月1日より、2ヵ月ごとに1ヵ月定年が延長 ※詳細は政府公布の年齢対照表(付属文書1~3)を参照 • 移行期間終了後の2040年1月から男性は一律63歳、女性幹部は58歳、女性一般職は55歳が定年となる
<p>養老保険の最低納付年数(受給資格期間)の引き上げ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 養老金受給に必要な最低納付年数を現在の15年から20年に段階的に引き上げ <ul style="list-style-type: none"> ↳ 2029年12月まで: 最低納付年数は現行同様15年 ↳ 2030年1月以降: 最低納付年数が毎年6ヵ月ずつ加算

(注6) 「延迟退休至 65 岁是舆论误读还是试探民意？」(中国经济网)

http://district.ce.cn/zg/201207/09/t20120709_23474425.shtml

(注7) 中国共産党中央委員会「更に全面的に改革を深化させ中国式現代化を推し進めることについての決定」(2024 年 7 月 18 日)

https://www.gov.cn/zhengce/202407/content_6963770.htm

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。

	<p>(2030年→15年6ヵ月、2031年→16年、2032年→16年6ヵ月…)</p> <p>↳2039年以降:最低納付年数は一律20年</p> <p>※詳細は政府公布の最低納付年数表(付属文書4)を参照</p> <ul style="list-style-type: none"> 法定退職年齢に達したが、上述最低納付年数に達していない者は、必要年数分を納付(納付期間延長または一括納付)することで養老金受給が可能となる
早期定年退職	<ul style="list-style-type: none"> 最低納付年数を満たしている場合、法定退職年齢に達していなくても、最大3年前倒しの早期定年退職が可能 ↳ただし、従来の定年退職年齢(男性60歳、女性幹部55歳、女性一般職50歳)よりも前倒すことは不可 ↳国の規定する養老保険納付年数(年金受給資格期間)を満たす必要 従業員は自身が選択する定年退職時期の3ヵ月前までに使用者に書面でその旨知らせなければならない
定年延長	<ul style="list-style-type: none"> 法定退職年齢に到達後、会社と従業員間の合意により、3年を上限に定年を延長することが可能 少なくとも1ヵ月前までに書面により定年退職の延長期間等の事項について明確にしなければならない 一度延長を決定した場合、再延長は不可。ただし、双方の合意により延長期間を短縮することは可能 定年退職延長期間中は労働関係が継続され、使用者は社会保険料(住宅積立金含む)を期日通りに全額納付しなければならず、労働契約法等の法規定に基づき従業員の合法的権益を保障しなければならない
定年退職手続	<ul style="list-style-type: none"> 従業員が法定の定年退職年齢に達し退職する場合、使用者は速やかに定年退職手続を行わなければならない 使用者は、従業員が選択した定年退職時期の当月までに、規定にしたがって社会保険機関に基本年金の受給申請を提出し、定年退職時期申請書等の資料を事実に基づき提供しなければならない

(出所)「国務院による法定定年退職年齢の段階的な引き上げの実施方法」(2024年9月13日公布)および「柔軟な定年退職制度実施暫定弁法」(2024年12月31日公布)に基づきPERSOLKELLY Consultingにて作成

上に示した通り、今回の延長政策では15年というかなり緩やかなペースでの移行期間が設けられたうえ、新たな法定定年の基準年齢(63歳、58歳、55歳)に前後6年の範囲が設定され、退職年齢の前倒しと延長(いずれも最大で3年まで)を企業と従業員が自由に選択できるようになった。当然、退職を遅らせる場合、受給できる年金額も増加するというロジックが組み込まれている。ただ、前述した通り定年退職年齢の延長に対しては一部で根強い不満が存在することを考慮すると、多くの従業員が前倒しによる早期定年を選択する、あるいは法定定年の基準年齢到達後更なる延長を行わない、といったことが考えられる。その場合、本来の目的である年金財政の改善にそれほど寄与しない可能性が高い。そういった点

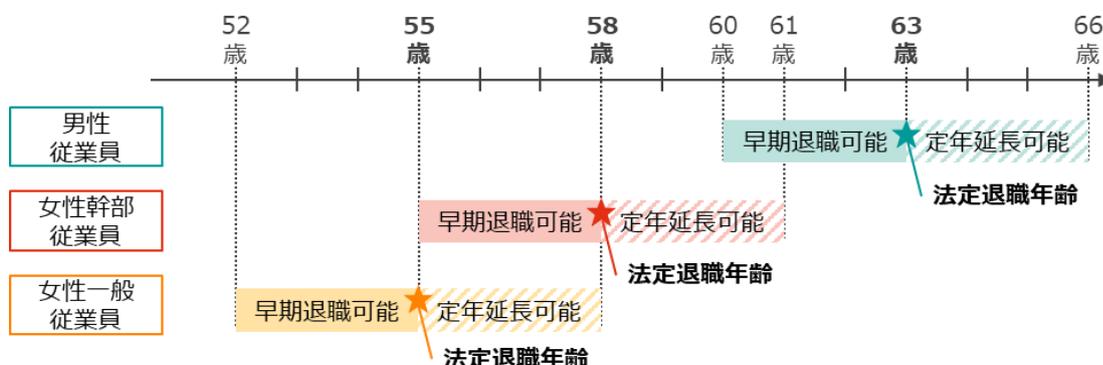
当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行および情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用いただき、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談くださるようお願いいたします。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行および情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

も考慮し、社会保険最低納付年数の基準が現在の15年から20年へと強制延長され、また、納付年数未達者に対する未納額一括納付ルール等が盛り込まれたものと推察される。

一方、企業側の立場からすると、今後、定年前後の従業員対応をめぐり人事労務上、コスト管理上の課題が増すのは必至と言える。シニア労働者の在職期間が長くなることで、人件費や社会保障費のコストアップ、作業環境や健康管理体制の見直し、職務・賃金体系の再設計等様々な課題が生じるものと思われる。また組織としての新陳代謝や人件費抑制を目的とした役職者の取扱いに関するルール整備(たとえば役職定年ルール等)も必要になってくるだろう。

なお、今回の定年延長においては女性従業員の属性の違いにより適用される定年年齢が異なるという従来の枠組み自体は維持されることとなった。以下では、今後も企業側の課題として残されることとなった女性従業員の定年退職年齢の判断基準について説明する。

<移行期間後(2040年～)の定年退職年齢の範囲>



※早期退職は従業員のみで決定できるが、定年延長については労使双方の合意の上での決定となる

2. 女性従業員の定年年齢について

中国では定年制度に関してこれまで複数の規定が制定されており、かつ地域ごとに地方性法規が出される等非常に複雑な様相を呈してきた。特に女性の定年退職年齢(55歳か50歳か)の判断基準をめぐっては、地域によって規定や運用が異なるだけでなく、国家と地方の行政機構・法院の間の認識が必ずしも一致していない、といった事象まで見受けられる。たとえば、江蘇省人民検察院が、同省某市の行政機関および人民法院が下した女性従業員の定年年齢をめぐる判定に対し疑義を唱え、行政検察および抗訴を行った事案等も存在する(注8)。

労働契約法实施条例第21条では、「労働者が法定の定年退職年齢に達した場合、労働契約は終了する」と規定している。この法定の定年退職年齢について、元々、男性は満60歳、女性幹部は満55歳、女性工人は満50歳と定められており、女性従業員については「幹部」、「工人」という身分の違いに基づく二種類の定年退職年齢が設定されてきた(注9)。

(注8) 因みにこの事案は2023年4月に最高人民検察院により指導性事例に指定されている。

https://www.spp.gov.cn/spp/xwfbh/wsfbh/202304/t20230404_610273.shtml

(注9) 労働社会保障部「国家规定に違反して従業員の事前退職手続きを行うことの制止及び是正の関連問題に関する通知」(劳社部発[1999]8号)

https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/yanglao/202406/t20240611_519987.html

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。

元々、解放後の中国ではすべての国民は幹部、工人、農民の三種の身分のいずれかに帰属するものとされており、身分によって従事する業務や適用される福祉制度等もそれぞれ異なっていた。都市部就労者に限定すると、行政機関や国営企業等で頭脳労働に従事する大学・専門学校卒等の一部エリートが「幹部」、それ以外の一般労働者は「工人」として厳格に区別されてきた。しかし 1995 年に労働法が公布されて以降、都市部就労者におけるこの身分上の区分は徐々に見直されていくこととなる。たとえば、1995 年 8 月に当時の労働部が公布した労働法の執行に関わる意見書の中では「すべての職員を労働者と総称し、同一の使用者内における異なる身分の境界を撤廃する」(注10)とされ、また 2001 年の国有企業改革に関する意見書の中では「幹部と工人の区別を失くし、これまでの身分による管理から職位による管理へと移行する」といった方針が示されている(注11)。

労働法公布後のこのような政策転換により従来の身分区分が持つ意味合いは大きく薄れつつあるものの、現在でも従業員は依然としていずれかの身分(「幹部」もしくは「工人」)を保持する形が取られている(ただし地域による)。ちなみに従業員が「幹部」と「工人」のどちらの身分に属しているかは、通常、会社所在地の社会保険システム上の表記等により確認することができる。

それでは定年退職時の行政手続上の根拠ともなり得る「幹部」と「工人」という身分区分は何によって判断されるのであろうか。

現在の一般企業では、当事者が管理職位(または技術職位)とそれ以外の職位のどちらに就いているかでこれを判断するものとされている。即ち企業内におけるポジションが管理職位(または技術職位)であれば「幹部」の退職年齢が、それ以外の職位であれば「工人」の退職年齢が適用される。ただし地域によって具体的な運用に違いがある。たとえば広東省では以下の通り規定されている。

女性従業員の現職位の認定は、使用者と労働者が締結する労働契約書に依拠する。即ち元々の身分が工人であるか幹部であるかを問わず、その現職位は労働契約にて確定した職位を基準としなければならず、現職位にて一年以上勤務している場合、現職位をもってその身分を認定する。その退職年齢は、工人職位で勤務している場合、50 歳に準じ、管理職位で勤務している場合、55 歳に準じる。(粵勞薪【1999】114 号)(注12)

女性幹部、女性工人の認定に関しては、……工人職位にて就労する場合は 50 歳、管理・技術職位にて就労する場合は 55 歳に基づくものとする。現職位は労働契約にて確定した職位に準拠し、現職位にて一年以上就業している場合、現職位をもってその身分を認定する。(粵人社規【2019】1 号)(注13)

上述の規定によると、労働契約書上の職位・ポジションに関する記載が女性従業員の定年退職年齢を判断する主な拠り所になるとされている。すなわち労働契約書にて約定した職位・ポジションが、管理職・

(注10) 労働部「中華人民共和國労働法の執行の貫徹の若干問題にかかわる意見」(勞部発【1995】309 号)

https://www.mohrss.gov.cn/fgs/202103/t20210312_411025.html?eqid=9c4f00e70000d4a40000003642e3a16

(注11) 国家經貿委、人事部、労働保障部「国有企業内部の人事、労働、分配制度改革の深化に関する意見」(國經貿企改【2001】230 号)https://www.gov.cn/gongbao/content/2002/content_61946.htm

(注12) 広東省労働庁「国家規定に違反して従業員の事前退職手続を行うことの制止及び是正に関する通知」(粵勞薪【1999】114 号)http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/zcfgk/content/post_2937321.html

(注13) 広東省人的資源社会保障庁「企業従業員基本養老保険加入人員による基本養老金受給の資格認定に係る弁法」(粵人社規【2019】1 号)http://www.gd.gov.cn/zwgk/gongbao/2019/9/content/post_3366254.html

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。

技術職である場合は「幹部」の退職年齢(現在では 55 歳、新政策の移行期間完了後は 58 歳)が、一方管理職・技術職ではない場合は「工人」の退職年齢(現在では 50 歳、新政策の移行期間完了後は 55 歳)が適用される。ただし中国の法令上、管理職・技術職についての明確な定義というのは存在せず(注14)、どのような職位・ポジションをもって管理職・技術職と見なすかは、各企業の個別の決定に委ねられている。したがって、企業は自社の人事制度、就業規則、組織図、職務記述書等で管理職もしくは技術職に相当する職位・ポジションを定めておき、それと労働契約書の職位・ポジションの記載とを連動させておく必要がある。たとえば、人事制度では「課長職以上＝管理職」、「主管職以下＝非管理職」と定義している場合、労働契約書上で約定している職位・ポジションが「財務部主管職」であれば、本人の位置づけは非管理職(即ち「工人」の退職年齢の適用対象者)ということになる。とはいえ、企業が雇用を続けるなかで、すでに管理職、技術職として雇用している女性従業員を「工人」の退職年齢にて定年退職させたいというケースも存在するであろう。そのような場合、上述広東省の規定に基づくのであれば、合法的に導入された人事制度を踏まえ、「工人」の退職年齢に到達する 1 年前までに当該職位を非管理職、非技術職に変更しておかなければならないということになる。

また社会保険システム上の身分区分(つまり「幹部」か「工人」か)の表記は、前述した職位区分の方に合わせる形となるため、就業規則には「もし労働契約書所載の職位情報(要は管理・技術職か否か)と社会保険システム上の保険加入情報(「幹部」か「工人」か)が一致しない場合、法定定年退職年齢の確定においては、労働契約の内容に準ずるものとし、保険加入情報を変更しなければならない」といった文言を入れておくべきである。

この女性従業員の定年退職年齢の認定をめぐるのは労使紛争にまで発展するケースが少なからず存在する。以下、トラブル事例を1件挙げておこう。

粵01民終7695号(2022)

<背景>

2014年6月、劉某は某製薬会社に入社、労働契約書上のポジションは事務室副主任兼法務部副主任。
2019年12月、労働契約が更新され無固定期限労働契約を締結、ポジションは「事務室主任」に変更。
2020年10月、会社は劉某が50歳の定年退職年齢に達したことを理由に労働契約の終了を通知。

<両者の主張>

会社 → 劉某は工人身分なので、定年退職年齢は50歳であると主張。
従業員 → 自分のポジションは管理職に該当し、定年退職年齢は55歳であると主張。

<最終判定>

広州市中級法院は、法定定年退職年齢到達を理由とした労働契約の終了は違法終了(違法解雇)と判定。企業に対し経済補償金の2倍の金額に相当する賠償金156,808人民元を支払うよう判決。

違法終了と判定された理由は以下の2点。

(注14) 法令上、「管理職」の定義として確認できるものとしては以下がある。「国有企業内部の人事、労働、分配制度改革の深化に関する意見」(国経貿企改[2001]230号)には「管理人員とは、企業内部にて各級行政の統率業務を執り行う人員、各職務領域の管理機構の従業員及び各生産経営単位において管理業務に専門的に従事する人員を指す」とある。また「会社法」265条には、高級管理職の定義として「会社の経理、副経理、財務責任者、上場会社の董事会秘書及び会社定款に定めるその他の者をいう」とある(ここでいう経理、副経理とは会社法上の呼称で、実際には総経理、副総経理を指す)。

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。

- ・最後に締結した無固定期限労働契約書にポジションについて「事務所主任」と記載されていること。
- ・劉某自身は、自分の「事務室主任」というポジションの管理的性質を十分説明できる一方で、会社側はそのポジションの性質を示す会社の規則制度を提出できなかったこと。

上述トラブル事例が示すように、女性従業員が自身の職位・ポジションが管理職もしくは技術職であると主張する場合、会社側に当該職位が自社制度上、管理職、技術職には該当しないことの立証が求められる。特にトラブルに陥りやすいのが、副課長、主任、係長、班長等のサブリーダー的な職位である。これらの職位は一般的に非管理職として扱われることが多いが、実務上は管理・監督的な性質をある程度帯びるため、そのポジションが管理職には属さないことを会社が制度上、立証できない場合、「幹部」の定年退職年齢が適用されるべきであると判定される可能性が高いといえる。

中国の労働契約法上、定年退職年齢到達を理由として雇用関係を終了する場合、法定の経済補償金を支給する必要はない。しかし、従業員側が会社による定年退職の扱いに異を唱えた結果、退職年齢の適用が不適切であると判定された場合、労働関係の違法終了(要は違法解雇)という扱いになり、経済賠償金(経済補償金の2倍)の支払義務が生じることとなる。

以上、法定の定年退職年齢延長政策の概要およびその中でも引き続き人事課題として残されることになった女性従業員の定年判断の基準について説明してきた。定年延長がもたらす課題は多岐にわたるが、女性従業員の定年年齢の問題は、定年の前倒しや延長といった新ルールも考え合わせると今後より対応が難しくなることが想定される。

女性従業員の定年退職をめぐるトラブルやコストの発生を避けるためにも、企業所在地における運用規則を確認されるとともに、労働契約書上の従業員の職位情報の記載、会社の規則制度における管理職・技術職の定義やその運用方法等を今一度見直すことが推奨される。

<参考>2025年1月時点の女性定年退職年齢に関する中国各主要省市の規定(※定年延長政策の施行により、今後、改定される可能性がある。)

地域	女性の定年退職年齢規定および関連情報	関連文書
北京市	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理・技術職位にて就労する場合は55歳、非管理・非技術職位にて就労する場合は50歳 ・ 社会保険システム上は女性従業員の身分を「管理/技術」と「非管理/非技術」に分類 ・ 定年退職年齢の認定は従業員の人事調書(人事档案)原本に基づくものとし、人事調書その他の証明資料、関連公示内容・届出書類の完全性、継続性、妥当性に基づいて判断される ・ 人事調書に管理職/技術職と登録されているが、非管理職として定年退職する場合、本人の退職申請書、労働契約書、職位協議書等関連証明書類を労働者が提出する必要あり 	北京市人力资源和社会保障局 关于进一步加强基础管理规范退休核准工作有关问题的通知

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。

<p>上海市</p>	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員が50歳(管理・技術職従事者は55歳)に達し、かつ定年(退職)条件を満たす場合、関連規定にしたがって定年退職の手続を行うことができる 女性従業員が管理職・技術職に従事していたが、契約期間満了やその他業務上の必要性により生産・サービス職に変更された場合、使用者が関連する証明書類を発行後、実際に従事している職位に基づいて定年退職年齢を確定する 司法実務上、労働契約や規則制度に約定があればそれが基準となり、約定がなければ使用者による認定結果が基準とされる 	<p>关于审核上海市企业职工办理退休手续若干问题的规定</p>
<p>広東省</p>	<ul style="list-style-type: none"> 管理・技術職は55歳、それ以外は50歳を定年年齢とする 女性従業員の現職位の認定は、元々の身分(工人/幹部)にかかわらず、労働契約にて約定された職位を基準に判断。現職位にて1年以上就労している場合、その職位に基づき身分を認定 広州と深センの社会保険システムでは女性労働者の身分を「工人」と「幹部」に分類している 	<p>《广东省人力资源和社会保障厅关于企业职工基本养老保险参保人员领取基本养老金资格认定的办法》</p>
<p>江蘇省</p>	<ul style="list-style-type: none"> 50歳時点で管理・技術職に従事する者、または管理・技術職に累計5年間従事しかつ45歳以降も管理・技術職に従事する者は、女性幹部の定年退職年齢に基づき執行 男女ともに属性にかかわらず、従業員が希望し、使用者が承認すれば、行政への届け出を行うことで、定年退職時期を最短1年から延長することが可能 企業は、従業員と締結した労働契約および社内の職位一覧表(職位の名称と性質を含む)に基づいて、女性従業員が従事する職位の性質を確定しなければならない 女性従業員の従事する職位の性質に変更が生じる場合、速やかに職位変更協議書の締結または労働契約書の変更等合法的かつ有効な形式を通じて職位変更を確定させ、社会保険機関に変更情報を申告しなければならない 	<p>《江苏省企业职工基本养老保险实施办法》</p>
<p>天津市</p>	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員が管理職からオペレーション職へ異動した場合、使用者は速やかに労働契約を変更し、区または県の社会保障行政部門に労働契約届出手続を行わなければならない 定年前にオペレーション職に従事しており、労働契約届出手続から 	<p>《天津市城镇企业职工退休管理</p>

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。

	<p>満1年が経過している場合、オペレーション職として定年退職の手続を行うことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> オペレーション職へ変更後、1年が経過せずして定年年齢に達した場合、「年度」を単位として納付の延長手続をしなければならない。即ち、オペレーション職に変更後、1年以上が経過しかつ納付期間を一納付年度が満了する時点まで延長後、定年退職の手続を行う 	暂行办法》
廈門市	<ul style="list-style-type: none"> 女性幹部が定年前に、工人職位にて連続5年以上就労していた場合は50歳で定年退職とし、5年未満の場合は55歳で定年退職する 女性工人が定年前に、管理職位にて連続5年以上就労していた場合は55歳で定年退職とし、5年未満の場合は50歳で定年退職とする 幹部および工人の身分認定は採用時の人事調書(個人档案)原本の記載や身分を指し示す資料に基づき行われる 	福建省劳动和社会保障厅《关于解释女职工退休年龄有关问题的复函》
重慶市	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員の工人身分と幹部身分については、企業が管理職位と非管理職位の範囲を定め、従業員代表大会の審議により決定しなければならない 定年退職時には、企業が退職申請を行い社会保険局がそれを審査、労働局が認可するというプロセスを踏む 	《重庆市参加企业职工基本养老保险人员办理退休暂行办法》(渝府发【2004】95号) 重庆市人力资源和社会保障局《关于参加企业职工基本养老保险人员办理退休有关情况的复函》(渝人社函【2015】118号)

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。

四川省	<ul style="list-style-type: none"> • 工人から幹部、または幹部から工人へ職位変更した従業員の定年年齢と条件は、現職位に応じて国家規定の通り決定される。即ち、工人から幹部へ職位変更し、幹部の職位にて2年以上従事した者は、幹部の定年年齢と条件に基づいて退職する • 幹部から工人へ職位変更し、工人の職位にて2年以上従事した者は、工人の定年年齢と条件に基づいて退職する • 工人職位、幹部職位の区分は使用者が決定したうえで、所在地の労働行政部門および社会保険局に届け出なければならない 	《四川省劳动厅 印发<四川省贯 彻执行中华人民 共和国劳动法若 干问题的实施意 见>的通知》
浙江省	<ul style="list-style-type: none"> • 元女性工人が幹部職位(管理職或いは技術職)にて5年以上雇用されかつ当該職位にて定年退職する場合、その定年年齢と条件は、国家規定の通り現職位に応じて決定される(即ち50歳に達した時点で55歳での定年退職が可能となる)。ただし本人が希望する場合、工人として(50歳にて)定年退職することも可能とする • 元女性幹部が工人職位にて連続1年以上就労しかつ当該職位にて定年退職する場合、その定年年齢と条件は、国家規定の通り現職位に応じて決定される(即ち50歳での定年退職となる)。ただし本人の意思により、幹部として(55歳にて)定年退職することも可能とする • 幹部が工人年齢の退職を選択する、あるいは工人が幹部年齢での退職を選択する際、満50歳の時点で選択しなければならない。選択後は、自身が選択した退職年齢に基づき厳格に執行されなければならない、途中変更はできない • 元幹部身分の従業員が工人基準の定年を選択する場合、身分変更手続は行わなくて良い • 社会保険システム上、身分表記は存在せず、退職時に企業が提出する従業員の退職関連資料(職位文書や労働契約書等)をもとに社会保険局が総合的に判断する 	《浙江省劳动厅 关于实行劳动合 同制度若干问题 解决意见的通 知》 《浙江省劳动厅 转发劳动部关于 贯彻执行<中华 人民共和国劳动 法>的通知》 《浙江省劳动厅 关于全面实行劳 动合同制度后女 职工退休有关问 题的复函》

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。

<p>青島市</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 定年退職時に管理職位に従事している女性従業員(幹部、工人は問わない)が、管理職位にて連続満10年勤務している場合、その定年退職年齢は55歳にて執行する • 定年退職時に工人職位に従事している女性従業員(幹部、工人は問わない)が、工人職位にて連続満5年勤務している場合、その定年退職年齢は50歳にて執行する • 上述の条件に該当しないケースにおいては、国家规定に基づく幹部および工人の退職年齢により実施する • 企業は従業員の職位変更状況を現地の労働保障部門および社会保険機構に報告し届け出を行わなければならない • 企業は従業員の定年退職申請を行う際、明確な職位確定根拠を提示しなければならず、労働保障部門は企業が提供する関連資料および従業員の人事調書(档案)に基づき定年退職を認可する 	<p>《关于贯彻执行劳动社会保障部劳社部发〔2001〕20号文件几个具体问题的通知》</p>
------------	---	--

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
	2025年2月10日施行の 「会社登記管理実施弁法」にかかる解説	法務顧問・中国弁護士 顧麗萍
	SMBC China Monthly	Email: huyechao@castglobal-consulting.com.cn

2024年12月20日、国家市場監督管理総局が「会社登記管理実施弁法」(以下「実施弁法」)を公布した。この「実施弁法」は、2025年2月10日から施行される。「実施弁法」は、「中華人民共和国会社法」(以下「会社法」)および『「会社法」の登録資本登記管理制度の実施に関する国务院の規定』における会社登記に関する事項を、さらに具体化・規定したものであり、外商投資の会社登記管理にもこの弁法を適用することが明確にされている。本稿では、以下のいくつかのポイントについて重点的に解説する。

1. 出資方法について

「実施弁法」では、出資方法について「会社法」とは異なる規定を設けており、「会社法」で定められた出資方法に加えて、法律で権利の帰属が明確に規定されているデータやネットワーク上の仮想財産を価額評価して出資とすることを可能とする内容が特に追加された。

ただし、この規定があったとしても、データまたはネットワーク上の仮想財産等による出資には、なお慎重である必要がある。理由は次の通りである。

まず、中国の各規定では、理論上はデータが取引可能な財産の範疇に属することが多くの場合認められている。しかし、その権利の帰属、移転、価値評価等に関する具体的な規定には、依然として不明瞭な部分が残っている。ネットワーク上の仮想財産に関しては、その権利の帰属、取引可能性、価値評価がプラットフォームごとの異なる規定によって差異が生じている。同時に、「実施弁法」で出資として認められるデータや仮想財産は、法律でそれらの権利帰属等が規定されている場合に限られる。そのため、関連する法律がまだ整備されていない現状では、データや仮想財産を用いた出資が会社登記機関で問題なく受け入れられるかどうかは不透明である。

次に、一部のデータや仮想財産を譲渡する際には、同意の取得が必要となる場合があり、さらに、その同意が撤回される可能性がある。その場合、こうしたデータや仮想財産を用いた出資には、より多くの障害や潜在的なリスクが伴うおそれがある。

最後に、「実施弁法」では、非貨幣財産による出資について、法に基づいて価値を評価し、財産の事実確認を行うべきことが特に強調されている。そのため、出資に用いるデータや仮想財産の価値評価に問題が生じた場合、出資義務が十分に履行されなくなる可能性があり、その結果として、株主や関係者が瑕疵出資に関する責任を問われるリスクが生じる。

一般的に、日系企業の日本側株主がこうした資産による出資を採用するケースは少ない。しかし、今後はこの種の資産に注目し、適切なタイミングで有効活用することも考えられるだろう。当然ながら、データや仮想財産といった新しいタイプの資産を用いた出資についても、「会社法」を遵守することが求められるだけでなく、データや仮想財産に関連するその他の法令にも十分に留意する必要がある。

また、日系企業が中国の国有企業や民間企業等の中国側株主との合弁企業である場合、中国では現在、データ資産を貸借対照表に計上することを奨励・推進していることから、中国側株主がデータ資産や仮想財産を出資に採用した場合、「会社法」に基づき、日本側も中国側の出資充実にに関して連帯責任を負う可能性がある。そのため、日本側は単に傍観したり、表面的な確認を行うだけでなく、可能な限り慎重義務を尽くし、出資に関する瑕疵の違約責任について中国側と十分に取り決める必要がある。なお、出資方法においては、こうした新しい方式を採用することはできる限り避けるのが最善といえる。

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。

2. 登録資本の払込期限について

「実施弁法」では、会社の登録資本の登記および払込みについて、より詳細な規定が設けられた。

- (1) 2024年6月30日以前に設立された既存の有限責任会社については、2027年6月30日までに、払込み未了の出資の期限を5年以内に完了するよう調整し、その内容を会社定款に記載する必要がある。同時に、株主も、調整後の出資期間にしたがい、出資を完了しなければならない。

ここで注意すべき点は、2027年6月30日までに払込期限を調整する際、任意の登記日から2032年6月30日までに払込を完了するよう調整すればよいわけではなく、変更登記が行われた日から5年以内に払込を完了するよう調整しなければならないという点である。なお、既存の株式会社については、登録資本の全額を2027年6月30日までに払い込まなければならない。

- (2) 会社の増資については、有限責任会社は、変更登記日から5年以内に全額を払い込まなければならない。一方、株式会社は、新たに増加した資本金を全額払い込んだ後でなければ変更登記を行うことができない。
- (3) 既存の会社の生産経営が国の利益または重大な公共利益にかかわる場合には、国務院の関係主管部門または省級人民政府が意見を提出し、国家市場監督管理総局の同意を経て、2024年6月30日までに確定した出資期限にしたがい出資することができる。
- (4) 既存の会社に以下の3つの状況のひとつがある場合、会社登記機関は、会社の経営状況、株主の出資状況等を調査し、かつ、出資期間の調整を求めらるか否かを決定することができる。3つの状況とは次の通りである。

- ① 払込引受けの出資期限が30年以上
- ② 登録資本が10億人民元以上
- ③ 明らかに客観的常識に適合しないその他の状況

会社が上述3つの状況に該当し、市の市場监督管理局(以下「市監局」)が検討判断、評価を経て、会社の出資期限や登録資本に顕著な異常がある、または真実性や合理性の原則に背いていると認定した場合、法に基づき会社に対して適時に調整を求めよう求めることができる。しかし、「実施弁法」では出資期限の調整幅に関する制限が設けられていないため、会社がこれらの状況に該当し調整を求められた際に、受け身になって対処が間に合わなくなることを避けるため、前もって計画を立てておくべきである。

3. 払込済みの出資額等の公示について

有限責任会社の株主が払込みを引き受け、実際に払い込んだ出資額、出資方式および出資日、株式有限会社の発起人が購入を引き受けた株式数等の情報については、「実施弁法」において、それが発生した日から20営業日以内に国家企業信用情報公示システムを通じて公示することが求められている。「会社法」でも関連情報の公示が義務付けられており、規定通り適時に真実の情報を公示しない場合には罰則が科される。会社法の規定によれば、会社が法定通りに関連情報を公示しなかった場合、またはありのままに公示しなかった場合は、会社登記機関が是正するよう命じ、1万人民元以上5万人民元以下の罰金を科することができる。情状が重大であるときは5万人民元以上20万人民元以下の罰金を科するものとされ、直接に責任を負う主管者その他の直接責任者に対しては1万人民元以上10万人民元以下の罰金が科される。一般的に、日系企業において実際払込みの期限に関する大きな問題は生じにくい。しかし、払込状況の公示については、担当者がうっかりして適時に公示できていない可能性があるため、「実施弁法」の施行を待つことなく早い段階で公示が完了しているかどうかには注意を払う必要がある。もちろん、この払込済み情報が十分にあまねく公示された後は、日系企業にとって、債務未払いの会

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。

社の債務者の株主、さらには職務失当董事に対し、出資義務を督促するかどうかを検討するのもも有益である。

4. 法定代表者についての登記および董事・監事・高級管理者の届出(備案)における身分確認

「実施弁法」第 17 条の規定によれば、会社の法定代表者、董事、監事、高級管理者、株主等は、法により人身の自由を制限され、実名認証システム、本人による現場手続または公証文書提出等の方式を通じて身分情報を確認検査するすべがない場合には、関連する国家機関が許可する方式にしたがい実名検証をすることができる。この文章上は、本条が直接対象としているのは、関連人員が法により人身の自由を制限され、身分確認が実施できなくなった場合である。しかし、裏を返せば、通常の場合での会社の法定代表者、董事、監事、高級管理者、その他の管理者の登記変更については、実名認証、本人の現場手続、公証文書提出といった方法を通じて身分確認を行う必要があると解釈できる。

日系企業にとって、外国人の自然人株主、高級管理者、董事、監事が中国で身分確認を行うことは、オンライン・オフラインを問わず、一般的に一定の困難や不便を伴う。上海市の一部の区の市場監督管理部門に問い合わせたところ、現時点では、上海市における海外の自然人の身分確認は、パスポートのコピーを提出し、そのコピーに本人が署名する方法が引き続き採用されており、他の要求は特に提示されていないという。しかし、筆者は最近、他の省・市において、外国人が現場で確認を行えない場合、市監局が外国人のパスポートに対するハグ認証文書の提出を求める場面に遭遇した。このほか、「実施弁法」の施行に伴い、その時点での実際の運用次第では、上海のような地域でも外国人に対して現場での身分確認や、身分証明書に対する公証認証が求められる可能性は否定できない。

5. 株主、法定代表者、高級管理者の変更または会社の抹消を通じ、悪意をもって債務の回避や行政処罰の回避を行った場合に対する処罰について

「実施弁法」第 20 条には、「申請人が会社法人の独立した地位および株主の有限責任を明らかに濫用し、法定代表者、株主もしくは登録資本の変更または会社の抹消等の方式を通じ、悪意により財産を移転し、債務を逃れ、または行政処罰を回避し、社会公共利益に害を及ぼすおそれのあることを証明する証拠がある場合には、会社登記機関は、法により関連登記または備案を取り扱わず、すでに取り扱っていたものについては、これを取り消す」と定められている。

現在、本条の規定の実施に関する具体的な付帯措置は定められておらず、悪意のある財産移転や債務回避、行政処罰回避が行われたことや、社会公共利益を損なう状況をどのように認定するかについては未確定である。また、関連の調査が債権者のような利害関係のある第三者によって提起されるのか、それとも登記機関の主導でのみ行われるのかも不透明である。登記機関が監督管理責任を果たさない場合や、監督管理の不備によって関係者に損失を招いた場合、行政再議や行政訴訟を通じて対応することになり、その結果、当事者に新たな手続コストや法的リスクが発生することになる。したがって、本条の具体的な適用については、「実施弁法」の発効後にさらに確認し、整備を進める必要がある。日系企業にとっては、悪意があると認定されないよう、出資持分の譲渡や法定代表者、高級管理者、董事、監事の変更を行う際に、手続の完全性や対象および理由の合理性に細心の注意を払う必要がある一方で、債務者による同様の悪意ある行為がないかにも注意を払い、本条を法的武器として積極的に活用し、より多くの方法で自らの適法な權益を守ることが求められる。

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。

6. 除去登記について

従前より、法定代表者、董事、監事、高級管理者、株主等の情報の登記除去に関する訴訟では、受理、裁判、執行の各段階で実務上の紛争が生じていた。たとえば、事案が民事訴訟の受理範囲にあたるかどうか、原告が提起した登記除去請求を支持すべきかどうか、発効した登記除去判決をどのように執行すべきかについて、各地の裁判所と登記機関の見解が一致せず、異なる理由が示される等、統一されたコンセンサスが形成されていない状況である。

この問題に関して、「実施弁法」第 23 条で明確な規定が設けられ、「会社が効力の生じた法律文書により明確にされる登記備案事項に関連する法定義務を期日・法通りに履行していないことにより、人民法院が会社登記機関に対し執行協力通知書を送達し、法定代表者、董事、監事、高級管理者、株主、支店の責任者等の情報の除去に協力するよう要求した場合には、会社登記機関は、法により国家企業信用信息公示システムを通じて社会に対し除去情報を公示する」と規定された。この規定は、関連する民事判決の発効後に生じる裁判と執行の連携不備を根本的に解決し、会社登記変更に関する司法判断の執行と行政部門との連携を強化することを目的としている。ただし、「実施弁法」では、司法判断において、判決が出資持分の帰属や高級管理者の任命に関する決議の効力等の内容にとどまり、判決文中に会社が登記に協力することが具体的に明記されていない場合に、強制執行の方法を通じて直接的に除去登記を完了できるかどうかについては明示されていない。したがって、持分譲渡合意の効力等に関する訴訟が発生した場合は、別途個別の訴訟を提起して登記除去を求める手間を避けるため、訴訟上の請求に登記除去を含めることをくれぐれも忘れないようにすることが望ましい。

7. その他

「実施弁法」第 28 条では、この弁法が外商投資の会社登記管理にも適用されることが明記されている。ただし、外商投資に関する法律、行政法規または部門規則において、登記について別途の規定がある場合には、その規定が適用される。

2024 年 7 月 1 日の「会社法」施行以降、日系企業(独資・合資)のクライアントにとって、定款や合併契約の変更が主な関心事となっているが、一部のクライアントの中には、関係する行政監督管理部門、特に会社登記部門から「会社法」に付帯する関連の細則がまだ発布されていないことから、当面は定款を変更する必要がなく、従業員代表董事や従業員代表監事を設置しなくとも法的リスクはないと誤解しているケースが見られる。しかし、法律上、「会社法」の施行とその法律効果は、法律の発効日から始まっている。また、「会社法」には、定款変更等を付帯細則の発布を待ってから行うべきとの規定は含まれていない。つまり、そのような認識は誤りであり、リスクを伴う。即ち、新「会社法」の改正に基づいて定款の変更を行わない場合、以下のような潜在的リスクが生じる可能性がある。

- (1) 市監局から他の緊急の変更登記申請を拒否され、公示される。
- (2) 市監局から是正を命じられ、罰金が科される。
- (3) 董事会の届出が受理されない。
- (4) 従業員代表董事を置かないこと自体は、新「会社法」の条文上、決議内容に関係がないように見える。しかし、董事/董事会の組成が不適法と認定された場合、招集手続や表決方式が違法と判断される可能性があり、その結果、董事/董事会の決議が取り消されるおそれがある。
- (5) 既存の判例によれば、株主総会が監事会/監事を置き、法にしたがって従業員代表監事を任命していない場合、関連の株主会決議が無効と認定されるおそれがある。これに鑑みると、本来は法にしたがって従業員代表董事を任命すべくにもかかわらず、実際には任命していない場合、董事会の設立に関する株主会決議も無効と認定される可能性が高い。関連決議が無効と認定されると、会社には適法に設立された董事会が存在しないことになり、その結果、関連する董事会決議や職務履行行為が無効とされるおそれがある。

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。

(6) 上述に加え、合併会社の場合、合併契約に含まれる多くの重要な権利義務条項(出資持分譲渡の禁止や制限、その手続等)に関わるため、合併当事者間で権利義務責任や意見の相違による紛争が生じた場合、関連リスクがより広範かつ重大になる。

今回の「実施弁法」の公布と関連規定の詳細化・明確化は、単に「実施弁法」の規定に注意を払うだけでなく、「会社法」の重要な規定に基づき定款や合併契約の変更を行うことが一刻の猶予も許されない状況にあることを、日系企業に強く喚起するものである。

8. おわりに

「実施弁法」の発効後は、各地域の会社登記機関が、会社登記に関する新たな、より具体的な要求を制定したり、実務で求めたりする可能性がある。そのため、会社の特定の変更登記を行う際には、期限通りに滞りなく登記を完了できず、不必要なトラブルやリスクが発生するのを避けるためにも、事前に弁護士や管轄の登記機関に相談することをお勧めする。

以上

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。

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

一時的に持ち直すも景気は再び減速へ

◆2024年10～12月期は高めの成長

中国景気は足元で持ち直しの動き。2024年10～12月期の実質GDP成長率は前期比年率+6.6%と、7～9月期の同+5.3%を上回る伸び。その背景として、消費財買い替え策の効果や輸出の回復を指摘可能。

政府は2024年8月以降、自動車や家電の買い替え促進策を本格的に実施。これが奏功し、自動車や家電の販売額は、秋以降に増勢加速。関連業種の景況感の改善により、2024年12月の製造業PMIは、3ヵ月連続で節目の50超え。

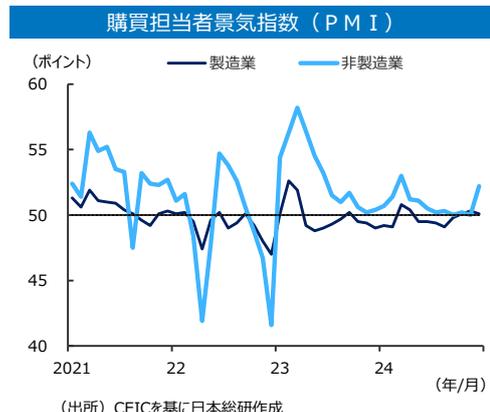
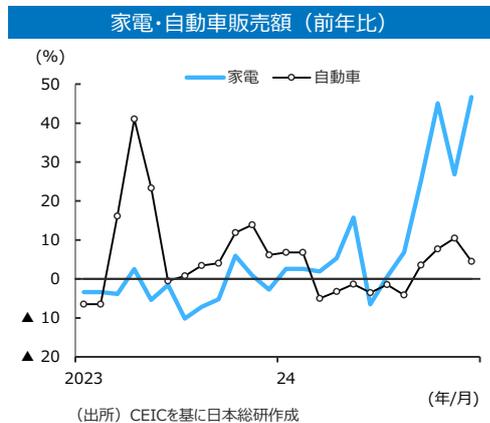
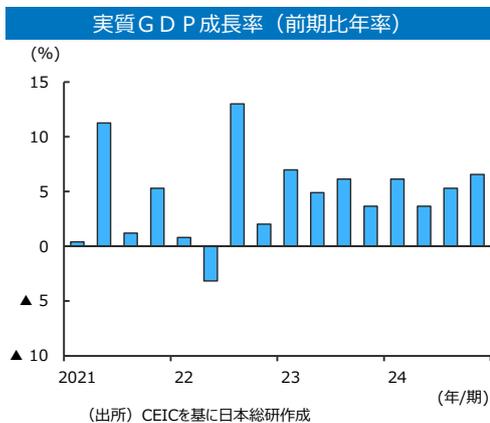
輸出は、米国による対中制裁関税の実施を見据えた駆け込み輸出が増加したほか、米国以外の国・地域への輸出も拡大。

10～12月期の景気持ち直しを受け、2024年通年の実質GDP成長率は前年比+5.0%と、政府目標を達成。もっとも、景気刺激策への依存度が強く、中国経済の自律的な回復力は依然脆弱。

◆2025年後半に景気は再び減速へ

今後を展望すると、米国の対中関税引上げが輸出を下押しすると予想。一方、中国政府は3月の全人代で追加の財政拡張策を打ち出し、耐久財消費やインフラ投資の押し上げを図ると想定。

しかし、関税引上げによる押し下げ効果が財政出動による浮揚効果を上回り、2025年後半には景気が再び減速すると予想。通年の経済成長率は前年比+4.6%と、2024年を下回る見通し。



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。

輸出回復は長続きしない見込み

◆輸出は景気下押しに転じる可能性

2024 年末にかけて輸出は回復傾向をたどり、景気を下支え。国・地域別では、米国による対中制裁関税実施前の駆け込みで米国向けが増加。ASEAN や EU 向けも増勢が持続する等、中国の主要輸出相手国・地域向けが軒並み増加。

品目別では、中国製品への根強い需要を背景に、EV を含む自動車、PC・同部品、衣料、家具等、幅広い品目の輸出が増加。

先行きは、駆け込み効果はく落し、米国による関税上げが輸出を押し下げる見通し。新規輸出受注指数も 50 割れが続いており、早晚、輸出は景気下押しに転じる見込み。

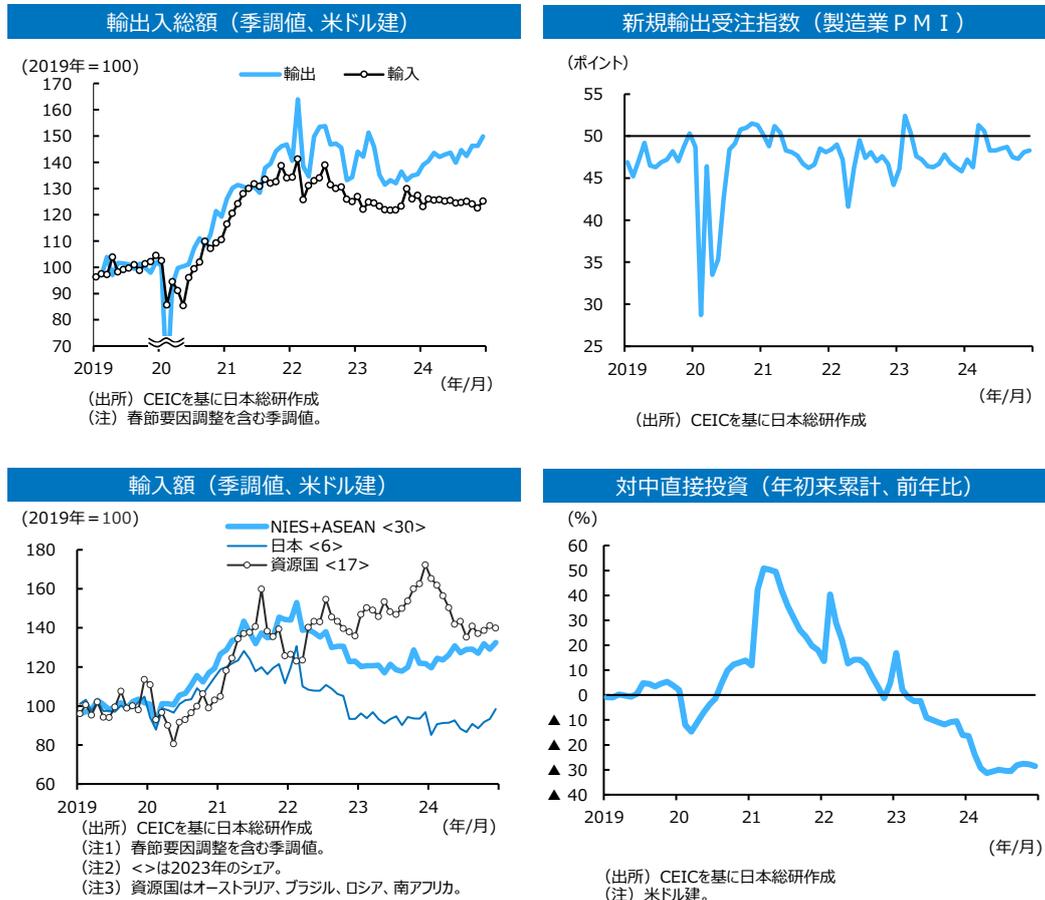
◆直近の輸入は持ち直し

2024 年 12 月の輸入額は増加。アジアからの調達増加がけん引。先行きは、景気刺激策による設備投資の増加で、資本財の持ち直しが予想されるものの、消費の低迷持続が下押し要因となり、全体でみれば横ばい圏での推移が続く見通し。

◆対中直接投資は 2 年連続の減少

2024 年の対中直接投資(米ドル建)は前年比▲28.5%と、2 年連続の減少。

中国政府は、外資参入規制の緩和等を進める方針。もっとも、多くの外資企業は投資実行に引き続き慎重。米中対立の深刻化や中国経済の先行きに対する懸念を背景に、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。

政策効果で個人消費が持ち直し

◆小売売上高は足元で持ち直し

2024年12月の小売売上高は、前月比で増加したものの、趨勢としては同年2月をピークとした減少傾向から脱せず。

足元の消費増加は、政府による消費財買い替え促進策が背景。対象品目となった家電や自動車の販売額が年末にかけて増加。

当面は政策効果が継続し、その対象品目の押し上げが期待されるものの、「消費降級(ダウングレード)」と呼ばれる家計の節約志向が高まっていることから、個人消費の本格回復は見込み薄。

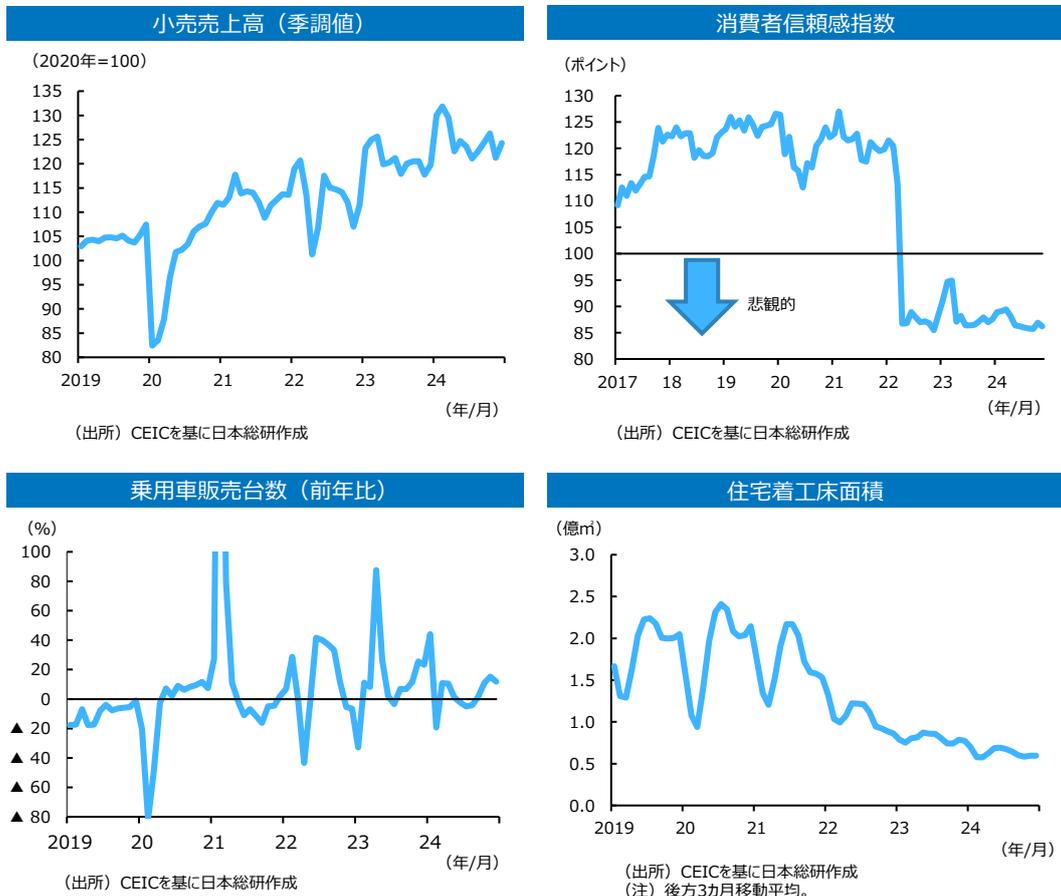
◆買い替え策で乗用車販売は回復

2024年12月の乗用車販売台数は、前年同月比+11.7%と高位で推移。買い替え促進策が奏功し、EV等新エネルギー車の増加ペースが加速。新エネルギー車が自動車(乗用車+商用車)の販売全体に占める割合は40.9%に上昇。

当面は、買い換え促進策が販売を押し上げるものの、消費者の支出意欲は総じて弱く、乗用車販売は緩やかな増加にとどまる見込み。

◆住宅販売は足元で横ばい

住宅購入規制の緩和や住宅ローン金利の引き下げ等の政策が奏功し、住宅販売の減少に歯止め。ただし、現時点までに打ち出された政府の不動産市場対策は、長期的な住宅需要の減少トレンドを転換させるほどの力強さはなく、2025年入り後も、住宅販売は底ばい圏での推移が続く見通し。



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。

投資は低迷継続

◆一部に持ち直しの兆し

2024年12月の固定資産投資は前年同月比+2.2%と、前月(同+2.4%)より伸び率が低下。不動産開発投資は引き続き大きく減少。半面、インフラ等は持ち直し、建設業の景況感改善に寄与。

政府は、設備更新促進策の拡充や地方特別債の発行増によるインフラ整備に取組、投資は緩やかに増加する見込み。緩和気味の金融政策スタンスも、投資の拡大を後押し。

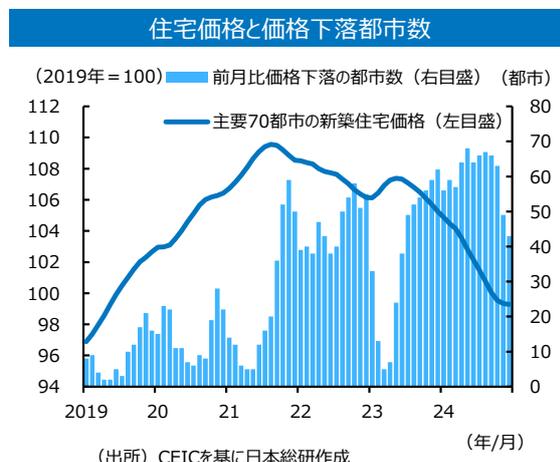
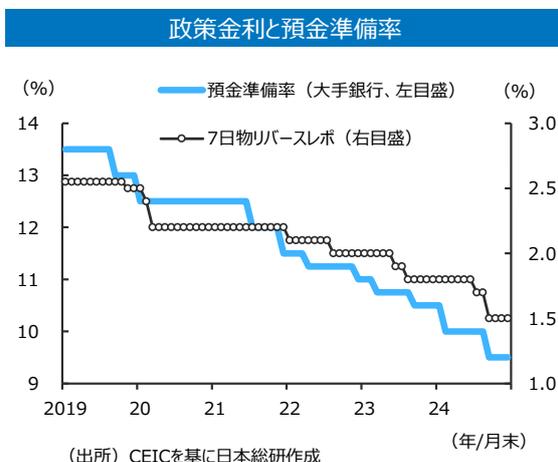
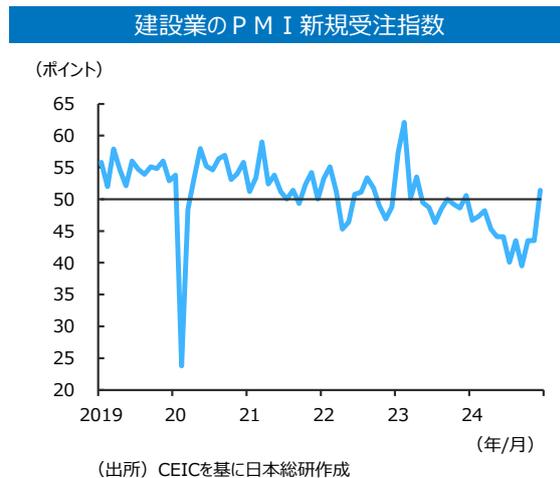
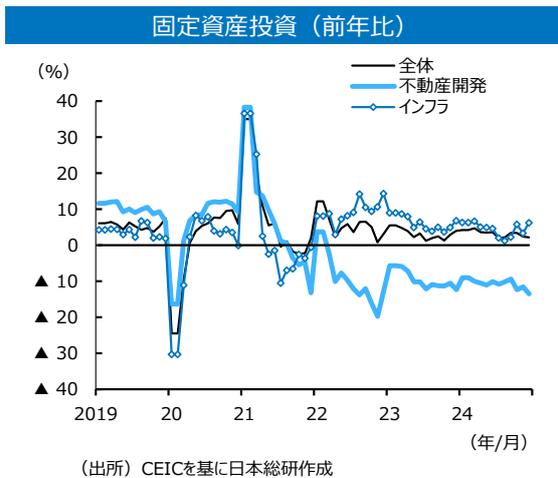
ただし、以下の2点が投資の足かせとなる構造は当面変わらず。

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は、民間企業の投資意欲を削ぐ方向に作用。これに対し、政府は民営経済促進法の制定等、民間企業の発展奨励策を強化する方針ながら、これまでの取組でも民間企業の投資は上向かず、今後も急回復は見込み薄。

第2に、不動産投資の低迷。住宅需要の減少トレンドや膨大な在庫の調整圧力を背景に、業者は事業拡大に慎重となり、不動産開発投資の低迷は長引く見通し。

◆不動産価格の下落幅は縮小傾向

政府による購入規制緩和策が奏功し、主要70都市の新築住宅平均価格の下落幅が縮小。12月の価格下落都市数も43に減少。ただし、住宅需要は人口動態等の構造要因から長期低迷期に入っており、住宅価格が上昇トレンドに転じる公算は小。



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。

燻るデフレ懸念

◆消費者物価の伸び率は低下

2024年12月のPPI(工業生産者出荷価格)は前年同月比▲2.3%と、27ヵ月連続のマイナス。内訳をみると、生産財価格は同▲2.6%と下落持続。消費者の低価格志向を反映し、消費財価格も同▲1.4%と、引き続き下落。

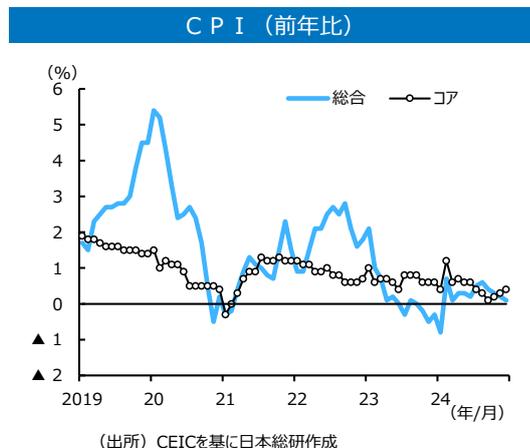
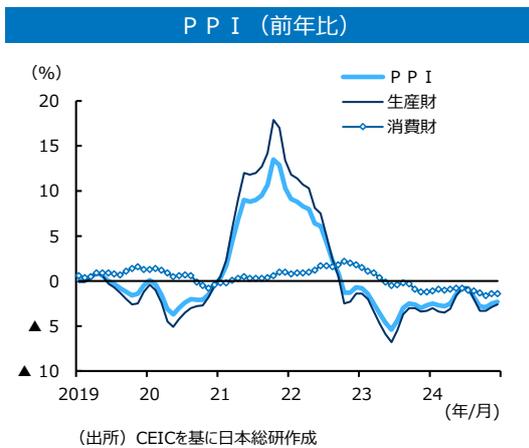
12月のCPIは前年同月比+0.1%、食品・エネルギーを除いたコアCPIは同+0.4%と、ともに低位。個人消費の回復力の弱さを映じて、先行きもCPIの伸びは低位で推移する見通し。景気が下振れる場合、マイナス基調に陥る可能性も。

◆対米ドルレートは人民元安方向へ

人民元の対米ドル相場は、10月以降人民元安方向で推移しており、今後も人民元安が一段と進む見込み。その背景として、①トランプ政権の経済政策が米国のインフレを加速させ、米金利が高止まる可能性が高いこと、②中国当局が米国による関税引上げに備え、ある程度の通貨安の許容を検討しているとみられること、を指摘可能。

◆株価は横ばい

株価は、9月下旬以降、景気対策期待から一時急騰するも、10月以降に出された対策が具体性に乏しかったことから、足元にかけては頭打ち傾向。当面は、2025年3月の全人代での景気対策の具体化を待ちつつ、横ばい圏での推移が続く見込み。



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。

為替情報

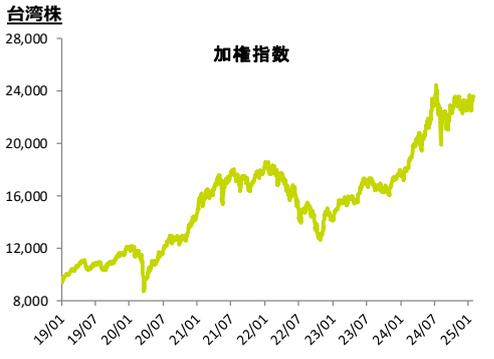
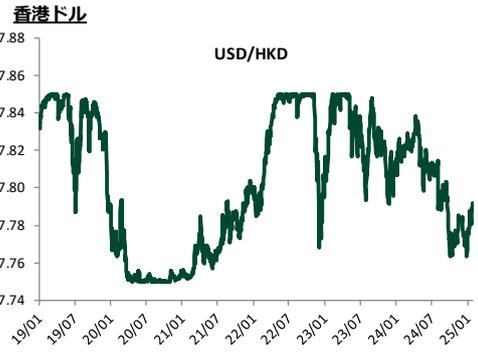
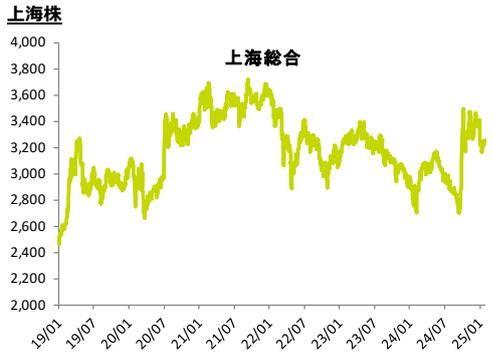
通貨見通し

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

		2024/12	2025Q1			2025Q2			2025Q3			2025Q4			2026Q1		
			下限	~	上限												
USDCNH	レンジ		7.10	~	7.49	7.11	~	7.50	7.13	~	7.52	7.14	~	7.53	7.14	~	7.53
	未値	7.34	7.34			7.35			7.33			7.34			7.34		
CNHJPY	レンジ		19.07	~	22.58	18.68	~	21.85	18.18	~	21.23	18.08	~	20.93	17.68	~	20.51
	未値	21.42	20.71			20.27			19.92			19.75			19.35		
USDTWD	レンジ		32.00	~	33.50	32.00	~	33.50	31.70	~	33.20	31.50	~	33.00	31.50	~	33.00
	未値	32.79	32.75			32.75			32.45			32.25			32.25		
TWDJPY	レンジ		4.30	~	4.90	4.20	~	4.70	4.10	~	4.70	4.10	~	4.60	4.00	~	4.50
	未値	4.79	4.64			4.55			4.50			4.50			4.40		
USDHKD	レンジ		7.75	~	7.83	7.76	~	7.82	7.75	~	7.80	7.75	~	7.80	7.75	~	7.80
	未値	7.77	7.80			7.79			7.76			7.76			7.77		
HKDJPY	レンジ		18.14	~	20.85	17.79	~	20.23	17.44	~	19.74	17.31	~	19.48	16.92	~	19.10
	未値	20.24	19.49			19.13			18.81			18.69			18.28		



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。