

*South China - Asia Business Report*Vol. **89**
Jan / Feb
2020**華南・アジア** ビジネスレポート*CONTENTS***Briefs****Topics**

香港の賃金動向～2019年の回顧と20年の展望～ 2

Regional Business**Vietnam**

引当金新ガイダンス Circular 48 の影響(2) 7

Indiaインドにおける M&A②
～現地パートナー・買収先の選定、
契約条件の交渉・確立時のポイント～ 10**India**

インド直接税の最新動向 18

Indonesia

税務コンプライアンスの再確認のすすめ 21

China

中国「暗号法」の概要と留意点 24

China

労働契約満了後の処理 29

China

在中国日系企業の昇給率と賞与 32

Macro Economy

アジア経済情報: 新興国および中国概況 35

Briefs

Topics

香港の賃金動向～2019年の回顧と20年の展望～

19年の香港経済は09年以来のマイナス成長となる可能性が高い。19年上期の賃金は前年同期比でプラスであったが、下期は伸びが鈍化するとみられる。20年の景気は回復へ向かうものの勢いを欠くとみられるなか、名目賃金の伸びは19年を下回る可能性もあろう。

Regional Business

[Vietnam] 引当金新ガイダンス Circular 48 の影響(2)

ベトナム財政省は19年10月10日より、引当金の新ガイダンス Circular 48/2019/TT-BTC を発効させ、財務諸表の引当金は会計法規則に従い計上し、対象が税務のみであることを明示した。本稿では、前稿(19年11月号掲載)に続き、新ガイダンスの影響について解説する。

[India] インドにおける M&A②～現地パートナー・買収先の選定、契約条件の交渉・確立時のポイント～

前稿(19年12月号掲載)に続き、インド M&A における契約条件の交渉・確立時のポイントからいくつかの事項に絞って、日系企業の事例を紹介する。

[India] インド直接税の最新動向

インドの経済成長率が鈍化傾向にあるなか、政府はインドの需要と投資を押し上げるために、法人税率の引き下げをはじめとした直接税の改正を発表した。今般改正点と、MLI(BEPS 防止措置実施条約)導入後における PE 範囲の拡大について解説する。

[Indonesia] 税務コンプライアンスの再確認のすすめ

インドネシアにおける法人税の申告に必要な事項の確認、および19年度の税制改正内容について、留意事項とともに説明する。

[China] 中国「暗号法」の概要と留意点

19年10月26日、中国全人代常務委員会は、「暗号法」を公布し、20年1月1日より施行した。ここでは、商用暗号に関する規制を中心に、その概要と留意点を紹介する。

[China] 労働契約満了後の処理

労働契約の満了時は労働紛争が生じやすいタイミングの一つである。労働契約に関連する法律の条文を紹介しつつ、雇用主が留意すべき点について解説する。

[China] 在中国日系企業の昇給率と賞与

海外で効果的な人事戦略を立案、遂行するには、ローカル人材市場の傾向や実態を把握することが非常に重要である。新年度を迎え人事制度の見直しが行われるこの時期、企業の関心が高い昇給率と賞与について取り上げる。

Macro Economy

アジア経済情報:新興国および中国概況

新興国では、19年7～9月期の実質GDP成長率が前期に比べて低下した国が多くあり、総じて景気減速傾向が継続している。中国経済は、実質GDP成長率が2四半期連続で低下するなど、減速傾向が続く。



香港の賃金動向 ～2019年の回顧と20年の展望～

高田 由利香 みずほ銀行 香港営業第一部
中国アセアン・リサーチアドバイザー課

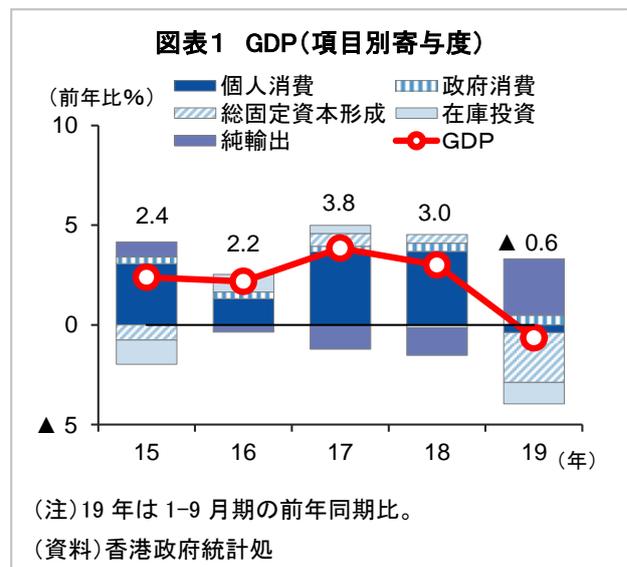
19年の香港経済は09年以来のマイナス成長となる可能性が高い。米中摩擦を背景とする先行き不透明感の高まりが企業の投資マインドを冷え込ませているのに加え、逃亡犯条例改正に端を発した19年6月からの抗議活動を受けての域内消費者心理の悪化と訪港客の急減で、小売や外食、観光セクターなどの需要が低下し、景気を押し下げた。失業率は19年上期の2.8%から9～11月期の3.2%に上昇し、今後さらに悪化することも予想される。19年上期の賃金は前年同期比でプラスであったが、下期は伸びが鈍化するとみられる。20年の景気は回復へ向かうものの勢いを欠くとの見方が大勢を占めるなか、名目賃金の伸びは19年を下回る可能性もあろう。

1. 19年の回顧

1.1. 景気

19年1～9月期の香港の実質GDP成長率は前年同期比▲0.6%とマイナス成長に陥った(図表1)。米中摩擦の激化を背景とした貿易や投資意欲の減退などで、成長率は19年上期に+0.5%へとペースダウンしていた。そこへ香港政府の逃亡犯条例改正を発端とする6月以降の社会情勢の不安定化が加わり、同年7～9月期は前年同期比▲2.9%と、09年7～9月期以来のマイナス成長を記録した。香港政府は19年通年予想レンジを年初から5月まで+2～3%に置いていたが、8月に0～1%、さらに11月には▲1.3%へと引き下げた。国際通貨基金(IMF)でも、同年4月の+2.7%から10月の+0.3%、さらに12月には▲1.2%まで下方修正を続けており、19年は09年以来となるマイナス成長に陥ることは確実とみられる。

社会情勢の不安定化を背景に、中国をはじめとする訪港者数は足元で急減している。19年上期の段階では、増加ペースは減速傾向にあったものの前年同期比で二ケタ台の伸びを保っていたが、7～9月期には前年同期比▲26.0%にまで落ち込んだ。うち中国からの旅行者による寄与度は▲22%ポイントを占めている。



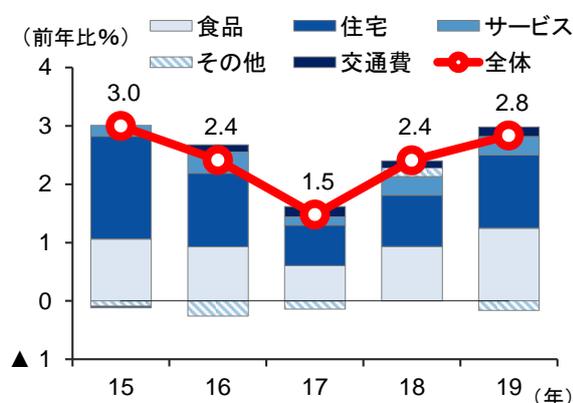
小売総額は19年上期、すでに前年同期比で▲2.6%のマイナスにあったが、7～9月期には同▲17.5%までマイナス幅が拡大した。とくに旅行者による購入で支えられる傾向の強い「宝飾品・高級ギフト」はマイナス幅の拡大に大きく寄与した。

19年1～9月期の総合消費者物価指数(GPI)は前年同期比+2.8%となった(図表2)。内訳は住宅+1.3%ポイント、食品+1.2%ポイント、サービス+0.3%ポイント、交通費+0.2%ポイントと、この4項目で大半を占めた。特に食品については足元で豚肉価格の上昇が影響を及ぼしているもようである。香港政府は19年通年のインフレ率を前年比+2.9%と予測しており、18年比で高まることが見込まれる。

1.2. 雇用所得環境

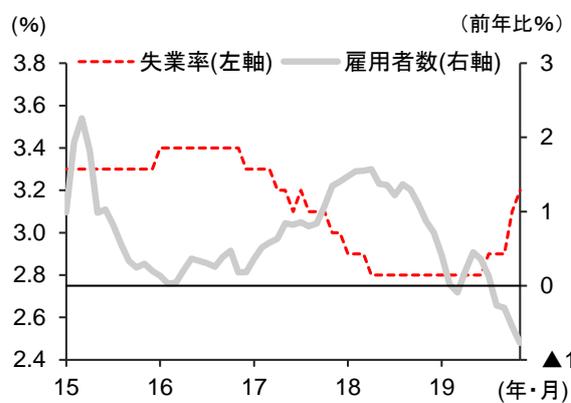
雇用者数の伸びは19年8月から前年同月比マイナスとなっている。これに伴い、19年上期に2.8%の低水準を保っていた失業率は、7～9月期に2.9%、9～11月期には3.2%と悪化の傾向にある(図表3)。四半期ベースの業種別失業率では、小売・ホテル・外食で19年1～3月期の3.6%から同年7～9月期の4.9%と悪化が著しい(図表4)。しかしながら、それ以外はむしろ若干改善の傾向も見受けられ、現時点で景気悪化の影響が表れているのは小売・ホテル・外食のみとなっている。ただし、遅行指標である失業率に景気が反映されるまでにはタイムラグがあることもあり、今後の一定程度の上昇は避けられないとの見方が大勢を占めている。

図表2 総合CPI(項目別寄与度)



(注)19年は1～9月期の前年同期比。

図表3 失業率の推移



図表4 主な業種別失業率

業種	18年				19年		
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q
建設	4.7	4.5	4.8	4.8	5.5	5.0	4.2
貿易・卸売	2.3	2.2	2.4	2.2	2.2	2.6	2.4
小売・ホテル・外食	4.2	3.9	4.0	3.6	3.6	3.9	4.9
運輸・倉庫・通信	2.3	2.6	2.0	2.3	2.5	2.7	2.6
金融・不動産・商事サービス	2.1	2.2	2.1	1.9	2.1	2.2	2.1
行政・社会・個人サービス	1.3	1.2	1.2	1.0	1.3	1.1	1.1

(資料)上記いずれも香港政府統計処

19年上期の賃金と給与指数¹は前年同期比で+3.9%および+4.1%と、18年実績値とほぼ同等水準であった(図表5)。物価上昇分を差し引いた実質では賃金+0.6%、給与+1.5%と、同じく18年実績値に近い水準となった。ただし、失業率の上昇を背景に19年下期には名目ベースで伸び率が鈍る可能性があるだろう。

一部の機関では企業を対象に昇給実績の調査を行っている。このうち香港人力資源管理学会によると、19年9月時点での会員企業による19年の昇給実績平均は+3.6%と、前年を0.4%ポイント上回る結果となった。これに対して香港人材管理協会などの調査によると、18年7月から19年6月を対象期間とした企業の昇給実績平均レンジは+3.9~4.1%と、前年の+3.9~4.3%を若干下回ったという。

図表6 各機関の香港経済見通し

機関名	実質GDP (予測、%)		公表時期
	19年	20年	
DBS	▲1.7	1.5	19年11月
中国銀行(香港)	▲1.4	1.0	20年01月
アジア開発銀行(ADB)	▲1.2	0.3	19年12月
国際通貨基金(IMF)	▲1.9	0.2	19年12月
みずほ総合研究所	▲1.1	▲0.8	19年12月
香港政府	▲1.3	NIL	19年11月
平均	▲1.4	0.4	

(資料)DBS、中国銀行(香港)、ADB、IMF、みずほ総合研究所、香港政府

¹ 香港政府の定義によると、賃金(Wage)とは、基本給と固定手当・賞与の合計額で管理職階までカバーする概念。これに対して給与(Payroll)とは、賃金に加えて変動賞与や残業手当などを含み、経営職階までカバーするより包括的な概念。

図表5 賃金・給与の推移

年	名目		実質 (%)	
	賃金	給与	賃金	給与
14	4.2	4.3	▲2.4	▲0.1
15	4.3	4.6	0.5	1.5
16	3.7	3.8	1.2	1.3
17	3.7	3.7	2.3	2.2
18	4.0	3.9	1.1	1.5
19/1H	3.9	4.1	0.6	1.5

(資料)香港政府統計処

2. 20年の展望

2.1 景気の見通し

20年1月3日現在で取得可能な各機関の実質GDP成長率の見通しをみると、19年の着地見込みのレンジが▲1.1%~▲1.9%に対し、20年は同

▲0.8%~+1.5%と、対19年比での景気回復が展望されている(図表6)。このうちIMFは20年の展望について、個人消費の回復が景気をけん引し、通年で+0.2%程度の成長を達成することが見込まれるものの、貿易障壁の拡大やグローバルサプライチェーンの混迷などを背景に回復の足取りは重く、約+2.5%とみられる香港の潜在成長率を大きく下回る水準にとどまると予測している。

2.2 雇用・所得環境の見通し

景況感を表す翌期業況判断 D.I.を見てみると、情報通信以外はすべてマイナスとなるなど先行きへの悲観的な見方が足元で急速に広がっている(図表7)。業種別では、建設や貿易・卸売、小売、ホテル・外食、運輸・倉庫・宅配、商事サービスで19年を通じてマイナスが続いたが、特に10~12月期に前期比でマイナス幅が急拡大している。

これに対して企業の雇用意欲を表す翌期雇用判断 D.I.を見ると、製造業や金融・保険業など一部業種でなおプラスが維持されているものの、前期までプラスないしゼロ近傍にあった建設、小売、ホテル・外食、不動産、商事サービスで10~12月

期の見通しがマイナスに転じるなど、業況見通しの急激な悪化の影響がすでに雇用意欲にも影を落とすつつある。

19年10~11月に相次いで発表された各機関の調査結果によると、20年に昇給計画がある企業の平均引き上げレンジは+2.7~4%と、19年の同レンジ+3~4%をやや下回った(次頁図表8)。機関によっては19年と同程度の昇給計画を見込む結果を示すケースがある半面、景気の悪化をふまえて昇給計画を保守的に見積もる結果が表れるケースも見受けられる。例えば香港人材管理協会などによれば、20年の予測レンジは、19年7~9月時点で19年を下回ってはいるものの

図表7 業種別の翌期業況・雇用判断 D.I.

業種	18年				19年			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
翌期業況判断								
製造	▲10	▲5	+23	▲1	▲3	▲1	▲8	▲24
建設	▲16	▲13	▲10	▲26	▲23	▲22	▲7	▲45
貿易・卸売	▲4	+5	▲1	▲5	▲23	▲8	▲8	▲23
小売	+20	+4	▲1	+19	▲6	▲8	▲24	▲61
ホテル・外食	▲3	▲7	▲10	+17	▲5	▲9	▲17	▲44
運輸・倉庫・宅配	▲5	▲8	+5	+8	▲13	▲1	▲9	▲26
情報通信	▲2	+20	+16	+16	▲3	+13	+10	+6
金融・保険	+21	+28	+23	+13	▲8	+9	▲6	▲21
不動産	+0	+11	+1	▲6	▲5	+6	▲10	▲12
商事サービス	+2	▲2	+3	▲2	▲7	▲4	▲3	▲25
セクター全体	+2	+8	+6	+2	▲12	▲1	▲8	▲25
雇用判断								
製造	▲10	+15	+3	+13	+12	▲6	+8	+5
建設	▲7	▲8	+18	▲6	▲3	▲6	+10	▲20
貿易・卸売	▲2	+2	▲7	▲1	▲6	▲4	▲5	▲9
小売	▲1	+7	+11	+13	+4	+1	+0	▲21
ホテル・外食	+5	+7	+13	+14	+9	+12	+19	▲13
運輸・倉庫・宅配	+9	+8	+10	+16	+11	+6	+6	+0
情報通信	▲8	+9	+0	+15	▲11	+11	▲3	▲6
金融・保険	+24	+26	+21	+12	+20	+12	+9	+11
不動産	+5	+5	+4	+18	+7	+6	+7	▲6
商事サービス	+4	+2	▲1	+3	▲4	▲8	+2	▲2

(注)いずれも翌期見通し。業況判断 D.I.=「良くなる」-「悪くなる」÷回答社数×100、雇用判断 D.I.=「人員増加」-「人員削減」÷回答者数×100で算出。

(資料)香港政府統計処

図表8 各機関による昇給率予測の推移

機関	18年		19年		20年	
	昇給率		昇給率		昇給率	
	予測 (%)	実績 (%)	予測 (%)	実績 (%)	予測 (%)	公表時期
Willis Towers Watson	4.0	N/A	4.0	4.0	4.0	19年10月
ECA International	4.0	N/A	4.0	N/A	4.0	19年11月
Korn Ferry	4.0	N/A	4.0	N/A	4.0	19年11月
香港人材管理協会 (HKPMA)、 バプティスト大学、華南理工大学	3.5~3.8	3.9~4.3	3.6~3.9	3.9~4.1	3.1	19年10月
香港人力資源管理学会 (HKIHRM)	3.5	3.2	N/A	3.6	3.0	19年10月
jobsDB	3.0	5.7	3.0	5.1	2.7	19年11月

(注)jobsDB の昇給実績は求職者を対象とするアンケート調査に基づく数値であり、企業を対象とする他機関の調査とは性質が異なる。

(資料)各機関プレスリリースおよび各種報道

+3.5~3.6%という水準であったが、同年10月に再調査した結果、+3.1%まで低下したという。また、香港人力資源管理学会の調査による予測平均は、近年で最も低い+3.0%という水準であった。

以上から、足元で景況感が急速に悪化するなか、企業は雇用や昇給見通しに慎重な姿勢を取る傾向が強まっており、20年の名目賃金の前年比は19年に比べ鈍化する可能性もあるとみられる。ただし、長期にわたる失業率の低位推移や労働力需給のひっ迫を背景に、近年は事前の予測レンジよりも実績レンジが上振れする傾向も見受けられる。このため、景況感悪化の波がそれほど及んでおらず、労働力需給がなおタイトな業種や職種によっては、必要な人材の確保に向けて一定の昇給を必要とするケースもあろう。



【Vietnam】

引当金新ガイダンス Circular 48 の影響(2)

森高 盾 KPMG ベトナム ハノイ事務所

はじめに

ベトナム財政省は、引当金に関するガイダンスである Circular 228/2009/TT-BTC(以下 Circular 228)に代わり、2019年10月10日より有効となる引当金の新ガイダンス Circular 48/2019/TT-BTC(以下 Circular 48)を発行した。本ガイダンスでは、財務諸表の引当金は会計法規制に従い計上することとされ、対象が税務のみであることが明記された。本稿では、前稿(19年11月号掲載)に引き続き本ガイダンスの影響について解説する。

1. Circular 48 の範囲¹

Circular 48で規定されている引当金の範囲は、以下の通りである。本稿では、前稿で解説した棚卸資産評価引当金および貸倒引当金に続き、製品保証引当金・建設保証引当金および投資損失引当金の影響について解説する。

- ◆ 棚卸資産評価引当金
- ◆ 貸倒引当金
- ◆ 製品保証引当金・建設保証引当金
- ◆ 投資損失引当金

¹ Circular 48 Article 1,2

2. 製品保証引当金・建設保証引当金

(1) 損金算入要件

保証引当金とは、企業が買い手に、製品、商品、サービス、建設業務の販売、提供、引き渡しを行った後、契約等で定められる保証義務が引き続きある場合に、当該製品等に関して将来生じる費用に対する引当金²をいう。企業は、製品、商品、サービス、建設業務の種類ごとに、保証の実行により発生する費用を見積もって引当金を計上する。製品、商品、建設業務に対する製品保証引当金・建設保証引当金の金額は、顧客や取引先との取り決めにより決定されるものの、製品、商品、サービスの売上高の5%、あるいは建設請負金額の5%を超えて損金算入することはできない³。

すでに計上されている保証引当金額が、当期計上する保証引当金よりも大きいことが判明した場合には、他の引当金同様に戻し入れが行われる。

(2) Circular 48 の影響

Circular 228では、製品保証引当金と建設保証引当金が対象であり、サービスに関する保証引当金に対する損金算入の取り扱いが不明確であ

² Circular 48 Article 2

³ Circular 48 Article 7

ったが、Circular 48 では、サービス保証引当金も損金算入の対象であることが明記された。

(3) 会計への影響

会計上は保証引当金について5%の上限金額は設定されていないため、実体を表すように、合理的な保証見積額を引当金として計上する必要がある。もし会計上、5%の上限金額を上回る引当金を計上する場合には、法人税申告書上で調整を行う必要がある。

3. 投資損失引当金

(1) 損金算入要件

(a) 証券投資

市場で流通している証券市場価額が帳簿価額を下回っている場合、その差額を引当金として計上し、当該引当金繰入額の損金算入が認められる。

◆ 上場証券

市場価額は、決算日直近の市場の終値を用いる。

当該上場証券の取引が、引当金計上時より前 30 日の間で行われていない場合、上場廃止または取引の停止がある場合は、後述する (b) その他投資に対する引当金の計上に従い各証券に対し引当金を計算する。

◆ 未上場公開株取引市場(UPCoM)⁴

市場価額は、年度の財務諸表作成時の引当金計上日より前 30 日以内における取引所の市場価額平均を用いる。

当該取引が、取引所で引当金計上日の前 30 日の間で行われていない場合は、後述する (b) その他投資の方法に従い各証券に対し引当金を計算する。

◆ 政府国債

市場価額は、Decree No. 95/2018/ND-CP に定められる財政省が選定したマーケットメーカー(値付け業者)の提示する確定値価格の平均を用いる。当該価格がない場合は、財務諸表作成日より前 10 日以内の直近の取引所の市場価額を用いる。10 日以内に取引がない場合は、引当金は計上できない。

◆ 地方債、政府保証債、社債

市場価額は、財務諸表作成日より前 10 日以内の直近の取引所の市場価額を用いる。10 日以内に取引がない場合は、引当金は計上できない。

◆ 非上場証券、未登録証券

市場価額は、後述の (b) その他投資に対する引当金の計上に従い各証券に対し引当金を計算する。

⁴ ベトナムの証券市場は、上場市場とそれ以外の市場に分けることができる。上場市場は、ホーチミン証券取引所(HOSE)と、ハノイ証券取引所(HNX)の2種類から構成されている。一方、上場市場以外の市場としては、未上場株式を相対取引することができるUPCoM市場がある。

(b) その他投資

純資産額が資本金額を下回る場合、その差額に投資持分を乗じた金額を引当金計上する。

(c) 海外投資⁵の引当金について

海外投資に対する引当金は認められず、もし海外投資にかかる引当金を計上している場合は、Circular 48 の施行日以降、振り戻す必要があると明記された。

(2) Circular 48 の変更点

Circular 228 では、市場価額の参照方法を上場証券と非上場証券の2種類の区分で記載していた。Circular 48 では、上述の通り市場価額の参照方法をより細分化した。また、海外投資への引当金が認められないことが明記された。

(3) 会計への影響

会計上は具体的な評価方法についての規定がないため、必ずしも税務規定に定める方法に従う必要がなく、実体を表すように合理的な方法により引当金は計上される。また、会計上の引当金金額と税務上の引当金金額に相違がある場合は、法人税申告書上で調整を行う必要がある。

まとめ

製品保証引当金・建設保証引当金については、従来の基準と大きな考え方の違いはない。一方

⁵ Decree 83/2015/ND-CP Article 3 によれば、海外投資とは、ベトナム領土外への事業活動に対する、資本の移転、事業の全部または一部の購入のための支払い、または所有権の確立およびそのような投資活動の管理への直接的な関与のことである。

で、投資損失引当金については、日本企業への影響は少ないことが想定されるが、市場価額の参照方法がより細分化されたため、金融資産を多く持つ企業は留意が必要である。

森高 盾
(もりたか じゅん)

公認会計士
アシスタント・マネジャー
KPMG ベトナム
ハノイ事務所



有限責任あずさ監査法人東京事務所入所後、主に自動車メーカー・リース会社・建設会社等の会計監査(日本国会計基準)およびIFRS導入助言に従事。2017年9月よりKPMGハノイ事務所に入所し、現地の日系企業に対する投資・会計・税務・法務・人事等のコンサルティングに従事。



【India】

インドにおける M&A②

～現地パートナー・買収先の選定、 契約条件の交渉・確立時のポイント～

北川 耕 KPMG インド

前稿(2019年12月号掲載)に続き、インド M&A における契約条件の交渉・確立時のポイントからいくつかの事項に絞って、日系企業の事例を紹介する。

資本注入に関する事例

ある JV(日系企業 40% 保有)は、シナジー効果もあり成長を遂げ、顧客層拡大と需要増加に伴い、大規模な設備投資が求められる状況となった。

日系企業側は、日系顧客のニーズに応えるため増資を提案するが、パートナーのインド企業側は財務上の余裕が無く、追加投資に難色を示した。さらに、保有比率の希薄化を嫌い日系企業による単独増資には合意せず、日系企業からの負債注入を主張した。

本ケースでは、既存の合併契約書で保有率変更や増資に関して、権利・手順を明確にする条項が無く、当事者間の交渉で合意される条件でのみ進められる状況にあった。

契約上の権利を持たない日系企業は普通株式での単独増資を断念するが負債案には合意せず、強制転換(条項付)優先株式(以下 CCPS¹)による増資を提案した。CCPS は普通株式に転換されるまで保有比率が変動せず、権利面も変動しないた

¹ CCPS: Compulsory Convertible Preference Shares

め、パートナーはこれに同意。期間は3年で設定して、3年後に自動的に普通株式に転換されることとした。また、転換時、その時点の企業価値²をベースに普通株式数を決定することで合意した。

このように、普通株式以外の資金注入方法が活用され、設備投資も完了し、JV の業績は上昇する結果となった。

今回は CCPS が採択されたが、CCPS の他にも、任意転換優先株式(OCPS³)、強制転換社債(CCD⁴)、任意転換社債(OCD⁵)等、ハイブリッドな資金注入方法が存在する。もちろん、両当事者の意向を鑑みて検討することになるが、法規定上の条件・制限もあり、各選択肢の使用可否、メリット・デメリットを確認の上で活用することが望ましい。

今回のケースでは、CCPS の性質が功を奏し、打開策を得られたが、実施に至るまでの交渉に多大な時間と労力を要した。最も望ましいのは、提携・出資前の時点で、将来の展望を見据え、権利・手順を契約条件に取り込むことである。なお、本事例のような増資のケースだけではなく、完全買収時、JV への初期投資時においても、前述の資金

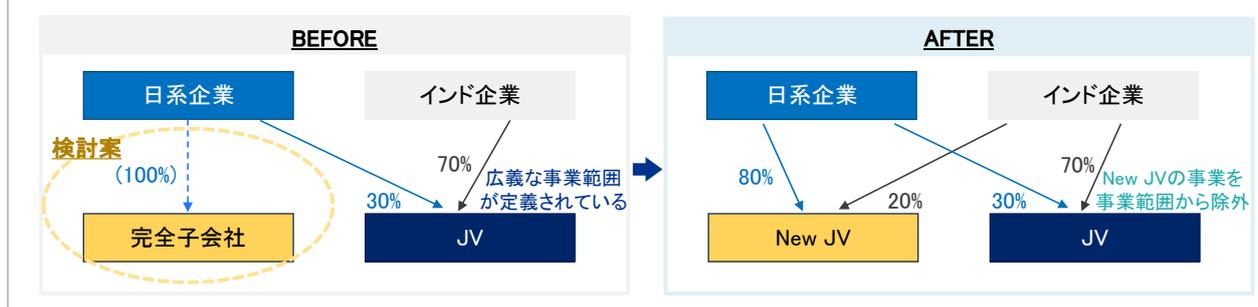
² ただし、法規定の条件により、CCPS 発行時点での企業価値が下限となる。

³ OCPS: Optionally Convertible Preference Shares

⁴ CCD: Compulsory Convertible Debenture

⁵ OCD: Optionally Convertible Debenture

【図1】事業範囲・非競合に関する事例



注入方法は選択肢になる。また、他にも親子ローンの方法にもなる対外商業借入(ECB⁶)、インド現地金融機関からの負債も選択肢となり得る。

事業範囲・非競合に関する事例

日系企業が日本で取り扱う製品の一部をインドで展開するために組成されたJV(日系企業30%保有)が運営開始からしばらく経過し、顧客がJVで製造しない製品への需要を示した。

日系企業は日本で当該製品を既に扱っており、技術を有していた。高度な技術が絡むことに加え、日系企業はJV運営を通じてインド事業に対する知見・ノウハウを身につけたこと、また商流面でもパートナーの貢献は限定的と予想されることから、完全子会社を新設し、当該製品のインド事業を単独展開することを計画した(図1)。

これに対し、当該新製品の事業から見込まれる利益を享受したいパートナーは、JVのなかで当該事業を展開することを提案した。そして主張が相反するなか、パートナーは既存の合弁契約書が定めるJVの事業範囲のなかで当該製品も包括されるため、もし日系企業が自身の完全子会社、つまりJVの外で当該製品の事業に従事した場合、合弁契約書内の非競合条項に抵触すると

主張した。日系企業は、独自に当該製品を事業展開しても実質的にはJVと競合せず悪影響も与えない旨を説明したものの、パートナーは上述の利益享受を目論み、日系企業の提案に合意しなかった。

既存の契約条件を盾に取られ独自展開の道を断たれた日系企業は、第三者の関与は回避したい半面、顧客需要に応える必要性に迫られたことから、最終的な代替・譲歩案として、日系企業がマジョリティー保有、現パートナーがマイノリティー参画する形のNew JV設立を提案した。パートナーはこの提案を承諾し、既存JVの合弁契約書における事業範囲の改訂にも合意した。

本ケースでは、日系企業の技術がものを言う虎の子製品であるにもかかわらず、パートナーに20%を与えることで、譲歩的な打開策が生まれた。

しかしながら、前事例と同様、最も望ましいのは、提携・出資前の時点で、JVで取り扱う予定の事業内容について合意し、契約書のなかで事業範囲を出来る限り明確に定めることである。その際には、ここで定義される事業範囲が、後に非競合条項抵触是非の判断基準になることをふまえ、JVの事業範囲を過度には広げないことが勧められる。一方、JVの事業範囲を限定し過ぎた場合、パートナーにJV外での事業活動の自由度を与え、

⁶ ECB: External Commercial Borrowing

JV に競合する活動に対する制限が効かなくなるリスクが上昇することにも十分留意が必要である。なお、本ケースでは JV での事例を取り上げたが、完全買収の場合でも、非競合条項は重要な項目になり得る。

各パートナーの事業上の役割に関する事例

次に、日系企業がパートナーに期待する役割、および日系企業の役割が事前に十分協議され、契約条件でも適切に反映された事例を挙げる。以前から技術提携の関係にあった日印2社間で組成となった JV(日系企業 75%保有)である。

上記背景から、パートナーのインド企業が示す「必要なサポートは必ず行う」という口頭ベースのコミットメントに対し日系企業は当初、信頼を寄せていた。しかし、契約交渉を通じ、近い将来 JV を売り抜け当該事業からの撤退を前提に考えるパートナーの意向が明確になった(最終的には、最低3年間は出資を継続する義務を負うが、最長5年以内に売却・撤退できる権利を契約上で合意)。日系企業としては、JV 貢献に対してのパートナーのモチベーションが限定的である可能性を危惧し、パートナーが役割を果たすことを契約上でも義務化することを希望した。

具体的には、まず合弁契約書内で、各パートナーの役割をそれぞれの義務事項として明確に規定した(以下で一部を例示)。

＜インド企業側の役割・義務＞

- 工場インフラ、現地労働者の管理
- 日常の財務管理、コンプライアンス対応

- 現地の税務・労務絡みの当局対応
- 現地調達管理
- 非日系顧客の管理・開拓

＜日系企業側の役割・義務＞

- 生産技術、製造プロセスの管理
- 全体的な品質管理
- 日系顧客の管理・開拓
- 一部の日系サプライヤーからの調達管理
- インド国外の金融機関からの借り入れ

この意義は、パートナーがここで定められる役割を果たさない場合、義務の不履行と見なされるため、ペナルティー要素も反映された上で、日系企業がパートナーの持分をより安価に買い取り・独資化する権利、またはより高価に売却・撤退する権利を有することにある⁷。日系企業がこれを実際に行うかは別にして、可能な限り高値で売り抜きたいインド企業に対し、役割を果たすようプレッシャーをかける意味では有効と言える。

なお、契約上の役割に関する交渉時、インド企業側から、特に役割遂行具合の定量化が難しい項目に関し、理不尽に不履行を指摘される危険性があるため、彼らの役割・義務を軽減するべきとの主張があった。これに対しては、他の交渉事項で日系企業が譲歩したことと引き換えに合意を取得した。

⁷ ただし、外為法の価格規定により、インド非居住者(日系企業)がインド居住者(パートナー)から株式を買い取る場合はその時点の適正価格以上で買い取り、逆にインド非居住者がインド居住者に株式を売る場合その時点の適正価格以下で売却する必要があるため、この範囲内で価格合意に至る必要がある。適正価格は、特定の条件を満たす算定人によって算出される。

次に、合併契約書外の個別契約としてインド企業側の経営者と経営管理契約書⁸を締結し、特定のマイルストーン(特定の新規設備への投資、設備稼働率、収益性、日系企業のポリシーへの対応サポート等)の達成具合に応じてボーナスを支払うことでインセンティブを付与した。

JV は提携後もパートナーが期待された役割を果たしたことで無事軌道に乗っており、契約条件がうまく作用した例となる。なお、パートナー側が近い将来売り抜ける意向を持っていなかったとしても、別法人で他の事業も運営するパートナーや創業家一族として強い財政基盤を有するパートナー等の場合はもちろんのこと、そうでないパートナーも、JV が軌道にならないと JV 運営に対するモチベーションが著しく低下する可能性は十分にある。したがって、どのケースにおいても、契約書上で役割・義務を明確に事前合意し、プレッシャーやインセンティブを与えることは重要と言える。

前提条件・補償条項に関する事例

インド特有の複雑な法規定やコンプライアンス要件等の外的要因、インド地場企業の一般的な運営体制・企業方針等の内的要因の両方に起因し、前提条件(以下、CP⁹)・補償条項の確立は非常に重要になってくる。JV、完全買収、どちらでも非常に重要であるが、一例として、日系企業が創業家一族から株式を買い取り、インド企業のマジ

ヨリティーを取得したケースを取り扱う。

本事例では、一般的な M&A の手順の通り、日系企業は財務、税務、法務の分野を対象に本格的な DD を実施した。その結果、発見事項が多数報告され、投資前にすべてクリーンな状態にする必要性はあるものの、解決可能と判断され、契約締結・ディール実施に向けた交渉・協議を進めることになった。

本ケースに限らず、CP・補償条項で対応される DD 発見事項の絶対数は非常に多いこともあり、一部の例にはなるが、本事例での主要な DD 発見事項をいくつか挙げる。なお、対価の調整のみに影響を及ぼした発見事項はすべて割愛し、CP・補償条項に影響を及ぼしたものを例示する。

<財務 DD の発見事項の例>

- 一部 PF¹⁰(インドにおける年金)の未納
- 退職金の引き当て不足

<税務 DD の発見事項の例>

- 所得税に関する未対応の追徴命令
- 所得税、免税スキームに対しリスクのある税務見解・税務処理
- 過年度の間接税(GST¹¹移行前)に関する進行中の税務係争

<法務 DD の発見事項の例>

- 不完全な土地登録
- 操業許可証(Consent to Operate)の不備

⁸ この契約自体は稀なものではないが、ケースによっては、他の契約・取引とは独立した個別取引である旨を明確にする必要がある。例えば、当該個人の保有株式を買い取り、対価を支払うケースでは注意が必要となる。その対価を恣意的に引き下げ、もしくは支払い時期を後ろ倒しにし、形式的に経営管理契約のなかで前述の株式対価を別払いしていると見なされると、法規定に違反する可能性がある。

⁹ CP: Condition Precedent

¹⁰ PF: Provident Fund

¹¹ GST: Goods & Services Tax

- その他の細かな許認可・申告の不備
- 施設の未整備(環境関係の法規定に違反)
- 労働法が規定する残業手当の未払い

これらはすべて日系企業による投資・買い取り前の問題・潜在的問題であるため、その責任の所在が売手側にある旨を強調しつつ、以下の点を主張した。

1. 売手側がこれらの問題・潜在的問題に対する是正措置を完了することを CP として設定し、日系企業による株式買い取り実行の条件にすること
2. 過年度の税務・法規定違反に起因して、株式買い取り後に損害が発生した場合に売手が買手を補償する仕組み、補償条項を確立すること(補償条項の対象については後述)

これに対し創業家一族は、大部分は CP として両当事者がターゲットに定めたクロージング日(ディール実施日)までに対応完了することで合意。一方で、一部の項目については、以下の主張をベースに、CP に取り込むことに合意しなかった。

1. 土地登録および許認可関係の問題

売手側の責任で対処することに異論は無い。しかし、実務レベルで必要な対応の煩雑さや外的要因(当局が手続きに要する時間等)をふまえると、CP としてクロージング日までに対応完了することは現実的に難しい。もう少し長い目で見ることがある。

2. 正式な追徴命令を受けていない税務問題

現在進行中の係争は当局側主張が不条理で、

最終納付命令が出ない限り、納付すべきではない。現時点で当局から指摘を一切受けていない税務リスクについては、藪蛇になるので、税務見解の変更と自主的な納付は避けるべきである。ただし、将来的に納税の必要性が確定した際の損害は補償条項のなかで特別補償の対象にする。

3. 労働法が規定する残業手当の未払い

当該業界・地域ではこの規定への非準拠が一般的な慣習である。したがって、CP として自主的に支払うことはない。ただし、もし将来的に未払い分の支払い命令が出た場合の損害は補償条項のなかで特別補償の対象にする。

上記の売手側の論点に関連して、日系企業が考慮に入れるべきポイントは以下の通りである。

- これらは投資・買い取り前の問題であるため、CP で対処完了しない場合、それに起因する将来の損害が補償条項でカバーされることは当然の権利であり、必須の条件である。
- 補償条項のみならず、CP で投資前に対応が完了する方が望ましい。将来損害が発生した場合、たとえ補償条項の対象でも、対応自体に労力と時間を要するためである。また、特定の事項を対象とする「特別補償」の方が日系企業にとってより好条件になるが、全額補償や損害直後の補償条項行使は難しい。
- 普段からインドの煩雑な法規定と先進国と比較し全体的に未整備な環境の狭間に立たされていることもあり、そもそも売手側の法令順守に対する一般認識が日系企業側のそれとは異なることも多々ある。したがって、必ずし

も日系企業が望むレベルで売手側が対応事項を完了する意向があるとは限らず、基本的にはディール実施の条件、つまり対価受領の条件としてのみ対応する趣向が強い。その意味でも、CP として対価の支払い前に売手側が対処を完了する仕組みが望ましい。

- 日印での時間に対する認識の違い、当局等第三者の対応でも時間を要することもあって、インドのディールにおける CP の対応完了は、当初の予定よりも後ろ倒しになることが多い。また、CP 対応完了の確認には証拠書類レビュー、およびその結果をふまえた追加対応に時間を要する旨、事前に認識しておく必要がある。
- 売手側の相応の労力をもってしても当局側の都合等で現実的に時間を要する項目では、未対応の状況によるリスクが軽微であれば、クロージングの早期達成を優先することも選択肢になり得る。その場合、CP では無く、後行条件(以下 CS¹²)としてクロージング後の売手側の対応事項とする。ただし、最初から CS に設定する必要は無く、CP としてクロージング前の達成を試みた上で、難しいと判断された時点で CS に移行可能することが可能である。また前述の通り、対価は売手側のモチベーション材料である為、その一部を CS 達成の時点で支払われる後払い(ホールドバック)とすることも可能である¹³。

これらのポイントをふまえ、日系企業は前述の売

手側の主張に対して、以下のように交渉を進め、最終的には売手側の合意を取り付けた。

1. 土地登録および許認可関係の問題

土地登録や一部の主要な許認可については後に問題が顕在化した際の影響も大きいため、クロージング日が遅れたとしても、CP として対処完了されるべきである。

一方、いくつかの細かな許認可関係のコンプライアンス要件はクロージングを延期するほど重要ではないため、まずは CP として対応し、クロージング付近で状況確認し、必要があれば CS に移行する。

2. 正式な追徴命令を受けていない税務問題

現在進行中の係争については内容確認の上、最終的に納付に迫られるリスクは相当高く、当局とのやり取りの必要性も判明しているため、クロージングまでに CP として納付されるべきである。

一方、現時点では指摘を受けていない税務見解は今後、指摘を受けるリスクはあるものの、金額的影響が高くないため、売手側の主張通り CP から除外し、補償条項でカバーする。

3. 労働法が規定する残業手当の未払い

売手側の主張通り、CP の対象外とするが、もし将来過年度の当該法規違反に起因する損害が発生した場合は、特別補償の対象とする。

今回の事例では、一部の項目を CP から除外、CP から CS に移行する等、リスクレベルに応じて臨機応変に対応すると同時に、他の交渉事項を有利に進める目的で、売手側の希望を呑み、日

¹² CS: Condition Subsequent

¹³ ただし、対価全体に対しての割合や時間軸に関して法規規定上の制限があることには注意が必要である。

系企業側が譲歩した旨を強調した。その結果、全体では大部分の DD 発見事項が CP として、売手側がディール実施前に是正措置を完了した。

一方で、CP・補償条項が不十分であったために問題・潜在的問題への防御策が不足したケースや、DD が不十分で問題・潜在的問題自体が十分・適切に把握されなかったケースもよく見られる。それらのケースでは、投資後に過去に起因する対応事項や損害で多大な労力・コストを要し、それが本業・収益性に支障をきたす等、不十分な DD および CP・補償条項の代償を受けている。

デッドロック条項に関する事例

デッドロックとは、それぞれのパートナーが異なる意向を持ち、JV としての意思決定が困難な状況を指す。マジョリティー保有側が単独で決裁できる事項や、特定の条件を満たすことで実施可能な事項等、権利・義務が明確に定められる事項に関しては、デッドロックは発生しない。しかしながら、マイノリティー保有側が拒否権を有する事項等は両者の意向が一致しないとデッドロックになり得る。加えて、両社の議席数が同じ JV のケースでは、一方が優越した権利を与えられる事項を除いて、すべての事項がデッドロックを誘発し得る。

本事例は、ある JV(日系企業 70%保有)で、マイノリティー保有のパートナーが拒否権行使の上、JV からの売り抜けにも承諾せず、デッドロックが発生したケースである。もともと、日系企業による JV 事業範囲の拡大、および増資の提案に対して、パートナーが拒否権を行使したことから問題が発生した事案で、その後何度も繰り返して協議・交渉が行われたが、パートナーに意向を変える様子

は見られなかった。そこで日系企業は、当該提案事項を実施することの重要性を鑑み、パートナーの全保有株式の買い取り、独資化を打診した。

しかし、事業範囲拡大・増資なしで JV での収益拡大を期待するパートナーはこれを拒否した。なお、コール・オプション(買取請求権)の行使を可能にする条件を満たす状況では無かったため、両者の合意が必要な状況であった。事業上の判断として基盤のある JV で当該新事業を行うべきと考える日系企業は、引き続き事業範囲の拡大・増資を実施するか、日系企業が独資化するかの二択でパートナーとの交渉を繰り返し続けた。

年月を経て(その間、新事業の展開は叶わず、パートナーとのやり取りに多大な労力を要した)、日系企業が必死なことを利用したパートナーは JV の企業価値から大幅に吊り上げられた高値で売却することに合意した。

デッドロックが発生した場合、既存の契約書に実現可能、かつ詳細な打開手順を定めた適切なデッドロック条項が無い限り根競べの状況が続く。他の事例でも、パートナーが日系企業の提案に反対の上、独資化・撤退のいずれにも合意しない、譲渡価格の折り合いがつかないといった状況で延々と協議・交渉が繰り返されるのが一般的で、日系企業側が譲歩対応に迫られるケースも多い。究極的には、高値で買い取る形で独資化するか、安値で売り抜ける形で撤退する必要が出てくるが、契約上の権利が無いと強行できないため、パートナーが合意しない限り、膠着状態が続く。

従って、JV の泥沼化や譲歩に迫られる状況を避けるため、デッドロック発生時の契約条項(デッ

【図2】インド進出・展開における主要ポイント(一部、完全買収のケースにも関連するが、主にJVのケースを想定)

出資・提携先候補の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・中・長期的な視点、かつハード・ソフト面の両方からみた出資・提携先候補の検討 ・候補先の実態を鑑み、財務・税務・法務等のリスクを軽減して本業に専念できる体制の画策
将来ビジョンの擦り合わせ	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジョン(事業上の計画、将来の保有率拡大・独資化等)の事前協議・合意 ・事業に必要な資金を注入できる体制やスムーズな事業展開が可能な組織の構築・事前合意
望まれる体制の擦り合わせ	<ul style="list-style-type: none"> ・両社が持つ人的リソース・事業上のリソースを効果的に活用できる体制の構築・事前合意 ・中・長期的、かつ多角的視点で望ましい権利・義務・制限の事前合意 ・意思決定への日系企業側の関与できる体制の構築・事前合意
必要な防御策の確認	<ul style="list-style-type: none"> ・出資・提携前に起因する事項に関し、事前整備や将来の補償の仕組みを構築・事前合意 ・各局面で迅速な対応が可能な体制やメカニズムの構築・事前合意

ドロック定義、その後の手順、株式譲渡時の価格決定方法の詳細)を出資・提携の時点で事前合意し、契約条件に取り込むことが肝要である。

まとめ

出資・提携先の選定、始動前に確立される契約条件によって、その後の動向は大きく以下のパターンに分けられる。

1. ハード面のみならずソフト面でも日系企業の目的にフィットする出資・提携先が選定され、出資・提携前に、適切な契約条件を確立。その後、日系企業にとって有利、かつ当初の展望通りの運営・提携
2. ハード面またはソフト面で望ましくない出資・提携先が選定。加えて、出資・提携前に確立された契約条件では日系企業に不利、または網羅性が不十分であったため対応に苦慮(さらに以下の二つのケースに枝分かれ)
 - a. 日系企業にとって譲歩的な対応となり、そこに至るまで時間と労力を要するが、両当事者が合意できる打開策が存在し、運営・提携を前に進められるケース

- b. 両当事者が合意できる打開策に至らず、運営・提携を前に進めることができずに、撤退・JV 解消を余儀なくされるケース

既に出資・提携後で上記2に当てはまる場合、適宜の打開策を検討できる可能性はあるものの、上記1が望ましい手順・フローであることは明白だ。究極的には、これを早い段階から念頭においてM&A 手順を進めることが(図2)、既存インド企業・インド人経営者を活用する目的の達成、ひいては、インド進出・展開の成功のカギになると言える。

北川 耕

(きたがわ こう)

KPMG インド

(デリー・グルガオン)

ディールアドバイザー部門

米国公認会計士



大手監査法人の NY 事務所にて日系企業等への会計監査業務を行った後、2016 年よりインド系ファーム BMR アドバイザーズにて日系企業のインド投資にかかる M&A アドバイザー業務に従事。進出形態検討から、契約条件の策定、ディール実施、事後サポートまで、日系企業の必要に応じて、幅広いサポートを行う。17 年より KPMG インドにて同業務に従事。

Business **【India】**



インド直接税の最新動向

野口 覚司 SCS Global /Corporate Catalyst(India)

はじめに

インドの経済成長率は鈍化傾向にあり、2019年4～6月期では6年ぶりの低水準である5.0%となっています。そこで政府は、インドの需要と投資を押し上げるために、法人税率の引き下げをはじめとした直接税の改正を発表しました。また、近年のグローバルなビジネスモデルの変化により生じた多国籍企業の過度な租税回避を受け、経済協力開発機構(OECD)を中心にMLI¹(BEPS²防止措置実施条約)の導入などさまざまな対策が取られています。インドにおいてMLIが適用となると、代理人PE³の範囲拡大などインド日系企業に大きな影響を与える可能性があります。そこで本稿では、直近の直接税の改正点とMLI導入後におけるPE範囲の拡大について解説します。

直近の直接税の改正点

はじめに、インド直接税の直近の改正点について説明します。当該改正点は、上述のインド経済の鈍化を受け、景気回復措置として、19年9月20日にニルマラ・シタラマン財務大臣により発表されました。主な変更点は下記の通りです。

1. インドの法人税率変更

現行の内国法人における法人税率が引き下げ

られます。要点は以下の通りです。主に二つの区分に分類されます。

- 1.A インド内国企業は、免税措置やインセンティブを享受していないという条件のもと、20年3月期より、法人税率を従来の30%から変更し、22%を適用することが可能となります。当軽減税率を適用した場合の法定実効税率は、25.17%となります。この税率を適用した企業は、最低代替税が不要となります。
- 1.B 19年10月1日以降に設立された内国企業は以下の条件に従う場合、法人税率を15%とすることができます。この場合の法定実効税率は、17.01%となります。また、上記1.Aと同様に、この税率を適用した企業は、最低代替税が不要となります。

- 当該法人が免税措置やインセンティブを享受していないこと
- 23年3月31日以前に営業を開始していること

なお、軽減税率を適用しない企業で、免税措置やインセンティブを享受しようとする会社は、変更前の税率を適用する必要があります。しかし、最低代替税の税率は、現行の18.5%から15%に軽減されます。

¹ Multilateral Convention to Implement Tax Treaty Related Measures to Prevent Base Erosion and Profit Shifting

² Base Erosion and Profit Shifting

³ Permanent Establishment (恒久的施設)

2. その他の改正

上記の法人税率引き下げのほかに、景気回復の方策として、インド内国企業向けに以下の改正を発表しました。

2.A 株式買戻税(Buy Back Tax)の適用範囲が限定されます。19年7月に導入が発表された株式買戻税は、インドの上場会社が自己株式を買い戻した際に課されるのが原則ですが、この課税の対象となる取引の時期が不明確でした。そこで、対象取引の時期を明確にするため、19年7月5日以前に自己株式の取得を公表した上場会社には適用されないこととなりました。

2.B 財政法(Finance Act, 2019)で導入されたサーチャージの強化について、以下の場合には適用外となりました。

- 個人または法人によって行われる、株式またはファンドもしくは有価証券取引税の対象となる事業信託の売買で得られたキャピタルゲイン
- 海外ポートフォリオ投資家によって行われる、デリバティブ取引を含むすべての証券取引から生じるキャピタルゲイン

【表1】主な代理人 PE 範囲の変更点

従来	MLI 導入後
インド子会社が専らに日本本社または他国のグループ企業の為に仕事をしている場合	インド企業が専らまたはほぼ独占的に日本本社または他国のグループ企業の為に仕事をしている場合
インド子会社が日常的に契約を締結する権限を有することや製品の保管を行っている	インド子会社が常習的に契約を締結する権限を有する、またはインド現地法人が契約を締結する主要な役割を担っている

MLI 導入後における PE 範囲の拡大

1. MLI とは

MLI は、BEPS 行動計画の一環で定められた条約で、BEPS 行動計画で定められた内容を迅速に実行させることを目的としています。また、MLI は単独で適用されるものではなく、既存の租税条約とともに適用されるもので、既存の租税条約の規定を置き換え、一部の内容を変更する機能を有しています。日本とインドでは、既に MLI の受託書を OECD に寄託しており、次で解説する代理人 PE の範囲の拡大については、20年4月から適用となるため、留意が必要です。

2. 代理人 PE 範囲の拡大

MLI が適用となった場合、多くの日系インド子会社に影響を及ぼすのが代理人 PE 範囲の拡大です。MLI が導入された場合、代理人 PE の考え方は表1のように変わります。

従来は、契約締結を日常的に行っている場合、代理人 PE として定義されていましたが、MLI 導入後は、インド子会社による契約締結のみならず、インド子会社が契約締結の「主要な役割」を担っている場合にも代理人 PE となるよう、範囲が拡大

しました。日本法人のインド子会社が PE として認定された場合、PE であるインド子会社に利得が帰属する取引が PE 課税の対象となり、インド国内において 40%超の高い税率が課せられることとなります。

ここで、MLI における「主要な役割」の内容については、インド所得税法上に定義されていませんが、OECD では「主要な役割」の考え方について、以下のケースを想定しています。

- 販売勧誘活動および受注活動
- 顧客への契約締結に関する判断を仰ぐクロージング行為
- 親会社による重要な修正を行わない日常的な契約締結

3. ケーススタディー

次に具体的にどのような場合に代理人 PE 認定リスクを高めるか、ケーススタディーを基に解説します。

多くの日系インド子会社が行っていると想定されるビジネスモデル(マーケティングサポート活動)の例と前提条件は表2の通りです。

表2の前提条件のもと、MLI が適用となった場合、以下の影響があると考えられます。

- 見積書の提出や注文書の受領は、販売勧誘活動と見做される可能性がある

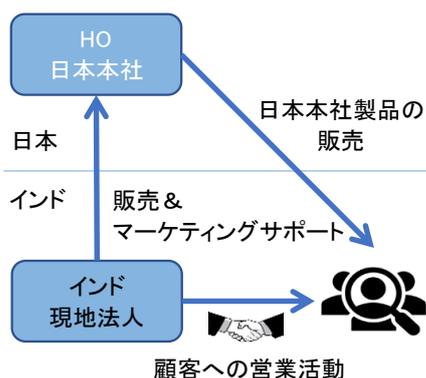
- 日本本社の製品を購入させる行為も販売勧誘活動と見做される可能性がある
- インド子会社が締結する日本本社の名前での受注活動は、PE リスクを高める

上記例はあくまでシンプルなモデルであり、実際のビジネスモデルはより複雑となるため、リスク評価にあたっては、総合的な判断が必要である点、ご注意ください。

終わりに

多くの日系インド子会社は、法人税率の引き下げを享受できる一方で、マーケティングサポートやコミッションビジネスを行っているため、MLI の導入による PE リスクが高まる環境になるといえます。PE リスクを軽減するためにも、業務フローの事実確認を行い、必要に応じて、親子間で締結している現状の契約書の見直し等が必要になると予想されます。新たな MLI が導入される前に、早期に PE リスクの評価を行い、対策を講じることが望まれます。

【表2】想定されるビジネスモデル(例)



<前提条件>

- 日本本社は世界中で展開する企業のサプライヤーである
- インド子会社は、当地の顧客へ販売・マーケティングサポートを行っている
- インド子会社は、見積書提出、顧客獲得、本社報告など受注活動を積極的に行う



野口 覚司(のぐち さとし)

公認会計士(日本)
SCS Global
Corporate Catalyst (India)
Senior Manager



慶応義塾大学経済学部卒。大手監査法人にて金商法監査および IPO 支援に従事後、2016 年 10 月より SCS グループに参画し、海外親会社からのリファーマル監査等の保証業務および税務・会計に関するアドバイザリー、決算早期化支援等のコンサルティング業務に従事。18 年 7 月より、ジャパンデスク統括として、CCI へ参画し、日系企業に対する会計・税務・法務・労務関連のアドバイザリーサービスを提供している。



【Indonesia】

税務コンプライアンスの 再確認のすすめ

加藤 寛 PT FAIR CONSULTING INDONESIA

はじめに

近年、アジア諸国では法人税率の引き下げにより海外競争力を高め、外国からの投資を呼び込もうと躍起になっています。インドネシア共和国もその一つで、昨年4月の選挙で再選を決めたジョコ大統領も現在の法人税率 25%を、2021 年から 20%かそれ以下への引き下げが実施できるよう議会で承認を求める意向を示しています。

その一方で、財務相からは同国の 19 年度税収が厳しく圧迫されており、財政赤字が当初計画よりも膨らむとの見通しが示されています。また長期的に、ジョコ大統領は首都をジャワ島以外へ移転することを閣議決定していることから、今後も税収を増やすべく税務調査などがいっそう強化されることが予想されます。

本稿では、法人税の申告に必要な事項の確認および 19 年度の税制改正内容について、留意事項とともに説明いたします。

法人税申告の概要

まず、法人税申告の期限は原則として決算日から4カ月以内であり、外部監査を理由に2カ月までの延長を認めています(最長で決算日から6カ月)。また納税期限を超過した場合には未申告による罰金および納税遅延による罰金(月2%、

最大で 48%)を課されるため、納税期限については特に注意が必要となります。

次に、法人税率は原則 25%になります。なお、小規模企業(年間の売上が 500 億ルピア以下の法人納税者)には 48 億ルピアまでの総売上高における課税所得に対して、比例的に標準税率の 50%割引が与えられます。

なお、算出された法人税から、輸入取引やサービス提供などにより年度中に支払った法人税を控除することが可能ですが、事後の税務調査に備えて証憑有無のチェックは必須となります。

一方で、申告される法人所得は確定した決算の数値に基づいて行う必要がありますので、法人税の申告期限に間に合うように外部監査などのスケジュールを事前に確認しておくことをお勧めします。

過小資本税制への対応の検討

18 年度より法人税申告書のフォーマットに過少資本税制へ対応するためのフォーマット添付が義務付けられています。次頁図1は定型フォーマットを英訳したものですが、添付漏れに注意するとともに、法人税の加減算の調整が適切に反映されているかを確認することをお勧めします。

【図2】義務不履行の態様と罰則

義務不履行の態様	帰結	罰則	罰則規定
マスターファイル(MF)およびローカルファイル(LF)の作成状況要約表の不作成	法人税申告書が不完全(法人税申告書の不提出)	<ul style="list-style-type: none"> 罰金 100 万ルピア 	国税一般通則法 7 条(1)
	租税総局長による税額任意決定条項のトリガー	<ul style="list-style-type: none"> 納税不足決定通知の発行 納税不足決定額の 50% の課徴金 	13 条(1)b および 13 条(3)a
国別報告書(CBCR)の不添付(17 年度法人税申告から)	同上		
税務調査時の移転価格文書要求に対し、期限超過後に提出	移転価格文書なしを前提に税務調査を実施	<ul style="list-style-type: none"> 租税総局長による独立企業間価格更正 納税不足額に対して課税年度終了起算で月 2% の延滞税(最大 24 カ月)賦課 	13 条(2)
税務調査時の移転価格文書要求に不対応、または移転価格文書なし	移転価格文書なし	<ul style="list-style-type: none"> 租税総局長による納税不足決定通知の発行 納税不足決定額の 50% の課徴金 	13 条(1)d および 13 条(3)a
MF および LF 作成時、最新情報を不使用	独立企業間価格に基づいた関連者取引の検証ではないとみなされる	<ul style="list-style-type: none"> 租税総局長による独立企業間価格更正 納税不足額に対して課税年度終了起算で月 2% の延滞税(最大 24 カ月)賦課 	13 条(2)

※国税一般通則法から該当部を抜粋

(3)労働省の指定訓練機関

製造業で 19 種、農業で 15 種、観光・クリエイティブ事業で 13 種、デジタル経済事業で 7 種、移住労働者で 5 種

◇追加的 100%所得控除の条件

- ① 対象となる特定技能に対し人材育成活動を実施済み
- ② 専門学校、職業訓練校や職業安定所と協業契約を締結済み
- ③ 当該税務年度において赤字でない
- ④ 税務総局が発行した納税支払い証明書(SKF)の提出



FC FAIRCONSULTING GROUP

加藤 寛
(かとう ひろし)
PT Fair Consulting Indonesia
Manager
日本国公認会計士

監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ)にて監査業務等を経験後にインドネシアの会計事務所に転職。2年間の勤務を経て帰国し日本の税理士法人で税理士業務を経験後、現在所属する株式会社フェアコンサルティングに入社。現在は PT Fair Consulting Indonesia にて会計・税務・法務と幅広いコンサルティングサービスを提供。

Business 【China】



中国「暗号法」の概要と留意点

鈴木 幹太 森・濱田松本法律事務所

2019年10月26日、中国全人代常務委員会は、「暗号法¹」(以下「本法」)を公布した(20年1月1日より施行)。IT技術の開発、ネットワークを通じたITサービスの普及に伴い、情報セキュリティおよびネットワークの安全性の確保は、国の安全、経済社会の発展、企業、個人等の合法權益の保護にとってますます重要な課題となっており、商用暗号等の暗号は、これらを確保する際に重要な意義、機能を有する。中国において、この分野の主要な法律として、「ネットワーク安全法²」が17年に施行され、暗号に関する法令として、「商用暗号管理条例³」(以下「管理条例」)が1999年に施行されていた。

本法は、中国において初めて公布される、暗号に関する基本的かつ総合的な法律であり、管理条例などの関連法令に規定されていた暗号に関する規制を修正、整理したものである。立法に際しての基本的な考え方は、

- ① 「放管服」⁴の行政改革の要求を実現するため、非差別、公平競争の原則を明記し、行政許可をさらに削減し、市場参入を緩和し、

市場の活力と社会のイノベーション力を更に引き出すこと

- ② 管理条例においては、商用暗号の研究、生産、販売、使用および輸出入等すべての段階で厳しく管理する建て付けとなっていたが、製品の販売、サービスの提供、使用、輸出入等のカギとなる段階を重点的に管理する形に変更し、事前審査を中心とする管理方式から、事中事後管理方式をより重視する形に変えていくこと
- ③ 国家安全および社会の公共利益に関して、市場メカニズムまたは事中事後管理方式で有効に管理することが難しい少数の事項については、行政許可および管理監督措置を実施すること

の3点となっている⁵。

本法には商用暗号製品やサービスを生産、販売等する事業者はもとより、ネットワーク運営者、重要情報インフラ運営者その他の事業者にも留意すべき内容を含むことから、以下、商用暗号に関する規制を中心に、その概要と留意点を紹介する⁶。

¹ 中国語原文「密码法」

² 中国語原文「网络安全法」、全人代常務委員会 16年11月7日公布、17年6月1日施行

³ 中国語原文「商用密码管理条例」、国务院 1999年10月7日公布、同日施行

⁴ 「简政放政、放管结合、优化服务」(行政の簡素化と権限委譲、権限委譲と監督管理の併用、およびサービスの最適化を目指す行政改革の方針)の略語

⁵ 暗号法についての国家暗号管理局責任者の記者会見コメント 2019年10月27日公表

http://www.gov.cn/xinwen/2019-10/27/content_5445525.htm

⁶ 本法は14年から起草が開始され、17年4月、19年7月の2度の意見募集を経て、今回の制定に至った。

一、本法の主な内容

1. 「暗号」および「商用暗号」の定義

本法は、「暗号」について、「特定の変換方法を採用し、情報等について暗号化保護、安全認証を行う技術、製品およびサービス」と定義する(2条)。暗号化保護とは、識別可能な情報を識別不可能なデジタルデータに変換することをいい、安全認証とは、主体と情報の真実性および信頼性を確認することをいう。暗号の主要な機能はこの二つとされている。

その上で、本法は、暗号を「核心暗号」「普通暗号」および「商用暗号」の3種類に分類し、各類型の管理について定めている(6条)。「核心暗号」および「普通暗号」とは国家秘密の保護に用いられる暗号をいう。国家秘密は重要性に応じて、極秘、機密、秘密の3段階に分かれている⁷が、核心暗号は、3種類のすべてを保護するため使用することができ、普通暗号は、機密、秘密の2種類の国家秘密を保護するために使用することができる。「商用暗号」とは核心暗号および普通暗号以外の暗号、すなわち国家秘密以外の情報を保護する暗号をいう(7、8条)。この点、従前の管理条例では「商用暗号」について、国家秘密にかからない内容の情報に対して暗号化による保護を行い、または安全認証に使用する暗号技術および暗号製品を指すとされていたが、本法により、国家秘密以外の情報を暗号化保護等するサービスが商用暗号に含まれることとなった。

⁷ 「国家秘密保護法」(全人代常務委員会 10年4月29日改正公布、同日施行)10条

なお、従前、スマート暗号キー、スマートICカード、CA 証書等の暗号化・暗号解除操作を核心的機能とする専門のハードウェアまたはソフトウェアは商用暗号製品として認定されており、主要な類型として 21 の類型が示されていた⁸。一方で、法令の文言からは明確ではないものの、たとえば、スマートフォン、Microsoft Windows、ブラウザソフトウェア等は、商用暗号製品に該当しないとの当局関係者の説明⁹もあり、パスワード、アクティベーションのためのキーが付されているというだけで、商用暗号製品に該当するわけではないと考えられていた。本法施行後も同様の運用となるか、実務動向を注視する必要がある。

以下、本稿では、企業活動と関係性の強い商用暗号の規定を中心に紹介する。

2. 「商用暗号」の管理

本法の第3章において、商用暗号に関する事項が規定されている。具体的には、商用暗号の非差別原則、標準体系、検査認証体系、市場参入管理制度、使用にかかる要求、輸出入管理制度、電子政務電子認証サービス管理制度と商用暗号に関する事中事後管理制度が規定されている。

⁸ 「中国国家暗号管理局による商用暗号製品管理業務の更なる強化に関する通知」(国家暗号管理局 18年10月15日公布)

⁹ 2000年3月16日の外経貿部主催の会合における外経貿部副部長のコメントを指す。本コメントは当時、諸外国からの懸念に対する当局の考え方を示すものとして、一定の価値を有すると考えられており、現在までもそれに沿った実務運用がなされているように見受けられるが、法令や司法解釈とは位置づけが異なること、および本法施行後はこれと異なる運用となる可能性があることより、本法施行後、これと異なる判断がなされる可能性は払しょくできない。

(1) 非差別原則

本法では、外商投資企業を含め、商用暗号の研究開発、生産、販売、サービス、輸出入を行う企業(商用暗号従事企業)は平等に扱うという非差別原則が掲げられている。また、行政機関およびその担当者は、行政手段により、商用暗号技術を強制的に譲渡させてはならないこととされている(21条2項)。同規定は、本法と同じく20年1月1日に施行予定の外商投資法の9条(外商投資企業への政策の平等適用)および、22条2項(行政機関およびその職員の行政手段による技術譲渡強制的禁止)の規定をふまえたものと考えられる。

(2) 生産、販売に関する許認可、届出

冒頭に記載した通り、従前、管理条例においては、商用暗号の研究、生産、販売、使用および輸出入等すべての段階で厳しく管理する建て付けとなっていた。その後、いわゆる「放管服」の行政改革の方針に従い、15年および17年の国务院の通知¹⁰に基づき、企業等に対する①商用暗号の科学研究任務の指定、②商用暗号の生産の指定、③商用暗号の販売の指定、および④外商投資企業、外国組織および外国人による、外国で生産された商用暗号製品の使用の許認可、審査認可は廃止された。一方で、引き続き、生産、販売する商用暗号製品の品種および規格について、国家暗号管理局の審査認可を受けることが必要とされた。また、商用暗号製品販売登記届出制度も継続され、上記の「商用暗号製品品種規格」の認

¹⁰ 「一連の行政審査認可項目等の事項の取消および調整に関する決定」(国発[2015]11号、国务院15年2月24日公布、同日施行)、「一連の行政許可事項の取消に関する決定」(国発[2017]46号、国务院17年9月22日公布、同日施行)

可を取得した企業は、毎年1月31日までに管轄の暗号管理部門に商用暗号製品の販売に関する事項を届け出ることが必要とされていた¹¹。本法において、これらの許可事項および届出事項を廃止する旨の規定はないが、追って公布される関連規則において、調整等が行われる可能性があり、実務の動向を注視する必要がある。

(3) 輸出入

17年の国家暗号管理局の通知¹²により、外商投資企業、外国組織、外国人は、暗号製品および暗号技術を含む設備を輸入する際には、引き続き、国家暗号管理局の審査認可を受けることが必要とされていた。本法では、国家安全および社会公共利益に関わり、かつ暗号化保護の機能を有する商用暗号に対して輸入許可制を実施すること、国家安全、社会公共利益または中国の負担する国際義務に関わる商用暗号に対して輸出監督管理制を実施する旨規定した。商用暗号の輸入許可リストおよび輸出監督管理リストは追って公布される(28条1項)。

一方、国家安全または社会公共の利益等に関わりのない大衆消費類製品に採用されている商用暗号については、輸入許可または輸出監督管理は実施されない(28条2項)。この点について、「国家安全または社会公共の利益等に関わりのない大衆消費類製品」に該当する製品の範囲は必ずしも明確ではなく、追って公布される関連規則および実務動向を注視する必要がある。

¹¹ 「国家暗号管理局の商用暗号製品生産単位の審査認可等4項目の行政許可取消後の管理政策に関連する業務に関する通知」(国密局字[2017]336号、国家暗号管理局17年10月11日公布、同日施行)3条

¹² 11と同様

なお従前は、外商投資企業・外国人と内資企業・中国人は、商用暗号製品の輸出入について、それぞれ別に管理されていたが、本法では外国の主体と中国の主体を分けずに、一律の規定を設けている。この点についても、今後の実務動向を注視する必要がある。

(4) 標準体系および認証体系

本法は商用暗号について、国家が標準体系を確立し、国家標準化行政主管部門および暗号管理部門による国家基準や、各業界による業界基準が制定されるべきとしている(22条1、2項)。商用暗号従事企業は、商用暗号活動を行うに際して、国家基準のうちの強制基準と当該企業が公開する基準で定めた技術要求を満たす必要がある。また、商用暗号に関する推薦性(非強制)の国家基準、業界基準を満たすことにより、商用暗号に関するリスク対応能力を向上させること、ユーザーの合法権益を保護することが奨励されている(24条)。

また、国家は商用暗号検査認証体系の構築を進め、商用暗号従事企業は、自主的に当該認証を受けることが推奨されている(25条1項)。

(5) 強制検査認証制度および安全性評価

国家安全、国の経済と人民の生活または社会公共の利益に関わる商用暗号製品は、ネットワーク重要設備およびネットワーク安全専用製品リスト¹³に記載しなければならないが、当該製品および当該製品を利用する商用暗号サービスについては、資格を有する機構による検査認証を受け、合格となって初めて、販売、提供または使用することが

できる。検査認証の重複を避けるために、当該検査認証については「ネットワーク安全法」の規定が適用される(26条)。

また、商用暗号を用いて重要情報インフラを保護する場合、重要情報インフラの運営者は、自らまたは商用暗号検査機構に委託して、商用暗号運用安全性評価を行わなければならない。当該安全性評価は、重要情報インフラに関する安全検査評価、ネットワーク安全等級評価制度と関係すべきとされている(27条1項)。

さらに、重要情報インフラの運営者が、商用暗号に関するネットワーク製品およびサービスを購入する際、国家安全に影響する可能性がある場合には、ネットワーク安全法の規定に従い、国家ネットワーク通信部門、国家暗号管理部門等による国家安全審査を経なければならない(27条2項)。

(6) 事中事後管理および監督管理情報プラットフォームの整備

暗号管理部門は、日常の監督管理と抜き打ち検査を組み合わせた商用暗号事中事後監督管理制度および統一的な商用暗号監督管理情報プラットフォームを整備し、事中事後管理と社会信用システムの関係を推進することとされている(31条1項)。

一方、暗号管理部門および関連人員は、商用暗号従事企業および商用暗号検査認証機構に対して、ソースコード等の暗号関連の情報を開示するよう要求してはならず、職責履行に際して、認識した営業秘密および個人情報について、秘密を保持する義務を負い、漏えいまたは第三者に提供してはならないこととされた(31条2項)。

¹³ 「ネットワーク安全法」23条参照

3. 「核心暗号」および「普通暗号」の管理

本法では、国家秘密情報の保護に用いられる核心暗号および普通暗号の管理についても、利用する際の安全措置、暗号の研究、製造、サービス、検査、装備、使用、破棄等にかかわる機構における安全管理制度、秘密保持制度の確立などについて規定している(14、15条)。また、暗号管理部門による暗号安全管理のための安全評価、情報伝達、応急措置等の制度の確立、および暗号が漏えいされた場合の措置についても規定している(17条)。

4. 本法に違反した場合の法的責任

その他、32～41条において、本法の規定に違反した場合の法的責任について規定されている。

二、企業の留意点

上記のとおり、暗号法は、商用暗号、核心暗号および普通暗号の管理について、基本となる事項を定めており、管理条例等に規定されていたこれまでの枠組みを一部変更した。大きな方向性としては、「放管服」の行政改革の方針に従い、事前の審査認可を減少させる形となっている。たとえば、国家安全または社会公共の利益等に関わりのない大衆消費類製品に採用されている商用暗号については、輸入許可または輸出監督管理は実施されない旨規定されている(28条2項)。ただし現時点で、生産、販売する商用暗号製品の品種および規格に関する審査認可(上記一、2.(2))は廃止されておらず、国家安全または社会公共の利益に関わる商用暗号製品については、検査認証が義務付けられ(26条)、重要情報インフラ運営者が商用暗号を使用する場合には、安

全性評価が義務付けられる(27条1項)など、事前の規制も一部で引き続き存在している。

本法の施行の影響を大きく受ける企業等は、商用暗号、核心暗号および普通暗号の生産、販売に従事する企業(または国の機構)と、重要情報インフラの運営企業である。また、これら以外の企業であっても、商用暗号製品またはサービスを中国に輸入する場合等に当局に対する申請、許可等の取得が必要となる場合もあり、少なくとも商用暗号製品、サービスを中国において購入、使用する際に、当該製品等が、本法等の規定に違反せずに生産、販売等されているものかを確認する必要がある。

また、国家安全、国の経済と人民の生活または社会公共の利益に関わる商用暗号製品については、より厳しく規制がなされているが、どのような商用暗号製品が具体的にこれに該当するか、本法の文言からは必ずしも明らかとはいえず、追って公表予定のリスト等に注目する必要がある。その他、本法の公布を契機として、管理条例その他の関連法令、規則、リストが修正、公布されると考えられ、今後の実務動向が注目される。



森・濱田松本法律事務所

MORI HAMADA & MATSUMOTO

鈴木 幹太

(すずき かんた)

森・濱田松本法律事務所
弁護士(日本)

中国・台湾に関連する M&A、独禁、投資、撤退、労務、IT、知財などの案件に取り組んでいる。森・濱田松本法律事務所北京オフィス一般代表。

Business 【China】



労働契約満了後の処理

潘 立冬、頼 宇慧 広東育資法律事務所

労働契約の満了時は労働紛争が生じやすいタイミングの一つである。雇用者は有効な従業員管理制度を確立し、労働者との労働契約が満了済みか、あるいは間もなく満了になるかをチェックし、かつ労働契約満了までに従業員と更新するか否かを決めて、あらかじめ関連する準備をしなければならない。本稿では、関連する法律の条文を紹介しつつ、雇用主が留意すべき点について解説する。

1. 書面による労働契約未締結による法的リスク

1.1 書面による労働契約の必要性

雇用者は日常的に労働者との労働契約の期限に留意しなければならない。労働契約の期間満了前に、従業員の能力や会社の人員ニーズ等に基づき当該労働者との労働契約を更新するかどうかを総合的に判断すべきである。雇用者が労働者と労働契約を更新すると決めた際には、タイムリーに労働者と書面で労働契約を締結しなければならない。通常、労働契約の満了1カ月前までに、書面で労働者に労働契約の更新について通知し、労働契約の期間満了前に書面で労働契約を締結するのが望ましい。これにより、労働契約の満了後に当事者間で事実上の労働関係が形成されているにも関わらず、労働者が更新に協力しないことで雇用者が法的に不利な状況になることを回避することができる。

1.2 労働契約法等の規定

「労働契約法」第 82 条第 1 項では以下のとおり規定されている。

雇用者が労働者の雇用日から1カ月超1年未満内に労働者と書面で労働契約を締結していない場合、労働者に毎月2倍の賃金を支払わなければならない。

また、「労働契約法実施条例」第6条では以下のとおり規定されている。

雇用者は、雇用日から1カ月超1年未満内に労働者と書面で労働契約を締結しない場合、労働契約法第 82 条の規定により労働者に対し毎月2倍の賃金を支払い、かつ、労働者と書面で労働契約を補足締結しなければならない。労働者が雇用者と書面で労働契約を締結しない場合、雇用者は書面により労働者に労働関係の終了を通知し、かつ、労働契約法第 47 条の規定により経済補償金を支払わなければならない。前項の雇用者が労働者に対し毎月2倍の賃金を支払う起算日は、雇用日から1カ月が満了する日の翌日とする。2倍の賃金支払い終了日は書面で労働契約を補足締結する日の前日とする。

つまり、雇用者が労働契約の期間満了前に労働者と書面で労働契約を締結しなかった場合、遅くとも労働契約の期間満了後1カ月以内に従業員

と労働契約を締結しなければならない。また、1か月を超えて書面で労働契約を締結していなければ、2倍の賃金を支払わなければならない。

2. 労働契約終了時の通知と経済補償金

「労働契約法」第 44 条では以下のとおり規定されている。

次に掲げる事由に該当する場合、労働契約は終了する。(1)労働契約の期間が満了したとき…(以下略)。

また、同法第 46 条では以下のとおり規定されている。

次に掲げる事由に該当する場合、雇用者は、労働者に経済補償を支払わなければならない。(中略)、(5)雇用者が労働契約において約定した条件を維持、または引き上げて労働契約を更新し、労働者が更新に同意しない状況を除き、第 44 条第 1 項の規定により期間の定めのある労働契約が終了するとき…(以下略)。

ここで留意すべきなのは、労働契約法では満了による労働契約の終了について労働者に対して通知しなければならないこと、およびいつまでに通知しなければならないかについて規定していない点である。一方で、いくつかの地方法規では 30 日前に労働者に通知しなければならないと規定されている。紛争リスクを回避するため、雇用者は労働者に対し少なくとも 30 日前までに、期間満了により労働契約を終了し、更新しないことを通知することが望ましい。

3. 経済補償金が不要となる条件

「労働契約法実施条例」第 5 条では以下のとおり規定されている。

雇用日から1か月以内に、雇用者からの書面による通知を経たにもかかわらず、労働者が雇用者と書面で労働契約を締結しない場合、雇用者は書面により労働者に労働関係の終了を通知しなければならないが、労働者に対し経済補償を支払う必要はない。ただし、実労働時間の労働報酬については、法に従って労働者に支払わなければならない。

上記の規定および前述の「労働契約法」第 46 条により、雇用者が労働契約で約定した条件を維持、または引き上げなければならない、労働契約で約定した条件を引き下げ、または形を変えて引き下げてはならないということに留意いただきたい。もし雇用者が労働契約で約定した条件を引き下げ、または形を変えて引き下げたことが原因で労働者が契約の更新に同意しない場合、労働紛争を引き起こす可能性が非常に高く、雇用者が敗訴するリスクがある。

4. 書面による労働契約の締結がないまま、雇用日から1年経過した場合の取り扱い

「労働契約法実施条例」第 7 条では以下のとおり規定されている。

雇用者は雇用日から1年が満了しても労働者と書面で労働契約を締結していない場合、雇用日から1か月が満了する日の翌日から1年が満了する日の前日まで労働契約法第 82 条の規定により労働者に対し毎月2倍の賃金を支払い、かつ雇

用日から1年が満了する日に労働者と無期労働契約を締結したものとみなさなければならず、直ちに労働者と書面で労働契約を補足締結しなければならない。

5. 有期労働契約を2回連続して締結後、労働期間が満了した場合の取り扱い

「労働契約法」第14条では以下のとおり規定されている。

無期労働契約とは、雇用者と労働者が確定した終了時期がない旨を約定する労働契約をいう。雇用者と労働者は協議により合意した場合、無期労働契約を締結することができる。次に掲げる事由に該当する場合、労働者が労働契約の更新または締結につき申し入れ、または同意をするときは、労働者が有期労働契約の締結を申し入れるときを除き、無期労働契約を締結しなければならない。…(中略)、(3)有期労働契約を2回連続して締結し、かつ、労働者に第39条ならびに第40条第1項および第2項所定の事由のない場合に、労働契約を更新するとき。雇用者が労働者雇用の日から1年が経過しても労働者と書面労働契約を締結しない場合には、雇用者と労働者が既に無

期労働契約を締結しているものとみなす。

6. まとめ

実務上、労働契約期間満了時の処理は非常に労働紛争を引き起こしやすいため、雇用者はその取り扱いについて留意する必要がある。また、本稿ではあくまで一般的なケースに基づいて解説したものであるため、労働者に法律が定めた特殊な事情(例えば労災、法定医療期間中や妊娠中／産休中／哺乳期間中など)がある場合、雇用者はより慎重に対処しなければならない。

潘 立冬

広東育資法律事務所
パートナー弁護士
ニューヨーク州弁護士



中山大法学部大学院指導教官 広州仲裁委仲裁員 中山大大学院法学研究科修了、米セントルイス・ワシントン大ロースクール修了、1998年中国にて弁護士登録、2004年米ニューヨーク州弁護士資格取得。会社法、企業の合併・清算、労働法、不動産業務、知的財産保護、保険法、商法、海商仲裁および訴訟等の分野で、豊富な経験を有する。

頼 宇慧

広東育資法律事務所
高級業務マネージャー
(業務日本部)



中国人民大学法律修士、上智大学法学部交換留学。日本で約3年の勤務経験を有し、高度な日本語能力と、日本企業の経営・管理方法および日本人の考え方を熟知。広東敬海法律事務所広州本部で勤務。(日本)森・濱田松本法律事務所東京本部で研修。日系企業の活動と会社法に関わる実務経験を大量に積んでいる。



【China】

在中国日系企業の昇給率と賞与

パナソニックグループ

海外で効果的な人事戦略を立案、遂行するには、進出先のローカル人材市場の傾向や実態を把握することが非常に重要です。新年度を迎え人事制度の見直しが行われるこの時期、企業の関心が高い昇給率と賞与について取り上げます。

米中貿易摩擦や投資抑制による内需回復の遅れ、香港全域に拡大しているデモや抗議活動などの影響により、2019年度の中国・香港経済は減速傾向と考えられます。19年10月18日の国家統計局の発表によると、中国の最新の実質GDP成長率(19年7~9月期)は6.0%で、1992年以降最も低い水準となりました。経済減速の波は在中・在香港の日系企業にも及び、対前年比での業績悪化や採用抑制などの影響が出ている企業が多くなっています。

測は、華北が6.9%、華東が6.7%、華南が6.4%となっており、18年より低くなると予想しています(図表1)。

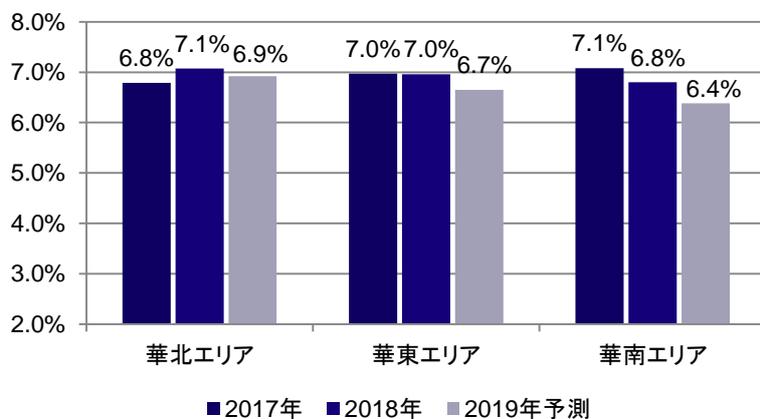
近年、中国における昇給率のトレンドは中国の国内総生産(GDP)と連動した数値となっています。13年から15年は昇給率がGDP成長率を上回っていましたが、16年以降はほぼ横ばいで推移しており、前年度のGDP成長率の数値とほぼ一致しています。

日系企業において、優秀な人材確保と離職防止が喫緊の課題である中、昇給は社員にとって重要な要素であり、離職防止のポイントとなっています。昇給率の決定にあたって全社一律とする企業もありますが、全体では昇給率を抑制しつつ、

昇給率

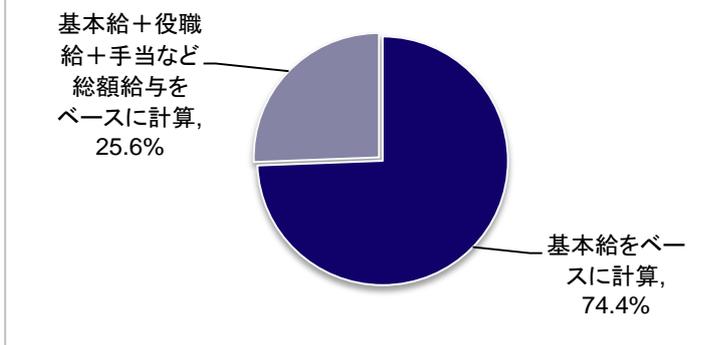
パナソニックは中国に進出している日系企業の現地従業員の給与・賞与・福利厚生に関する動向をまとめた「在中国日系企業における現地社員の給与・福利厚生に関する調査」を毎年発表しています。昨年の調査によると、各地域の昇給率の2018年実績は、華北エリアが7.1%、華東が7.0%、華南が6.8%となりました。19年予

【図表1】地域別昇給率



(出所)パナソニック上海「在中国日系企業における現地社員の給与・福利厚生に関する調査」(以下、同)

【図表2】賞与支給の計算方法



評価に応じた濃淡をつけることで、優秀な社員のリテンションを図ることも検討可能でしょう。

賞与

賞与の支給に関して、18年は97.6%の在中日系企業が支給しており、支給しなかった企業はわずか2.4%に留まりました。過去の結果を見ると、15年と16年は支給なしの割合が11%、17年は9%という結果です。19年は景気が減速傾向にあるため、賞与支給の有無にも影響が及ぶ可能性があるでしょう。

また、賞与支給回数は、1年に1回のみ企業が64.1%、2回が34.3%、3回以上が1.6%となりました。支給時期は1月、12月、2月の順に多く、今の時期に賞与を支給する企業が多数あります。

年2回支給の企業においては冬季賞与のほか、夏季賞与を6～7月に支給しているケースが多いようです。

19年の賞与支給月数の平均値は2.14カ月分の予測となりました。17年の平均値は2.15カ月分(実績)、18年は2.12カ月分(実績)であったため、ここ3年間は横ばいで推移しています。

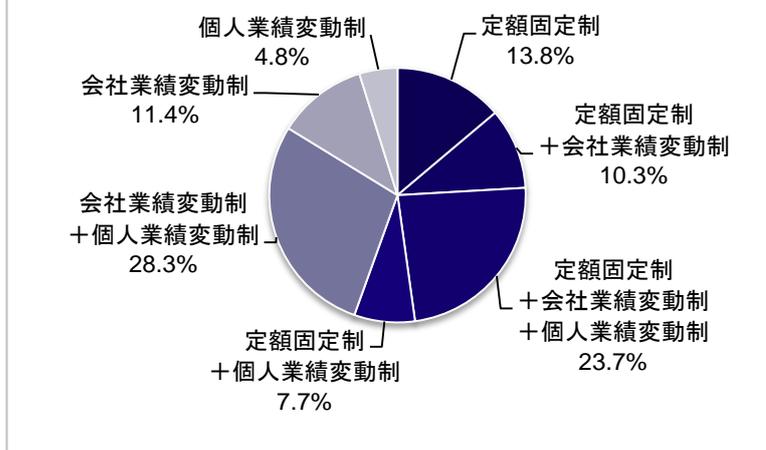
賞与支給にあたっての計算方法は、全体の74.4%の企業が基本給をベースに計算しているのに対して、残りの25.6%では基本給だけでなく役職給や手当などの総額給与をベースにしていることがわかります(図表2)。

賞与支給の考え方は大きく3つあり、1つ目は「定額固定制」、2つ目は「会社業績変動制」、3つ目は「個人業績変動制」です。この3つの指標を単体、もしくは組み合わせることで最終的な賞与額が決定されます。

調査によると(図表3)、中国で一番多く採用されているのは「会社業績変動制+個人業績変動制」で28.3%、次に多いのが「定額固定制+会社業績変動制+個人業績変動制」で23.7%です。組み合わせも含めると、「個人業績変動制」を取り入れている企業は64.5%で全体の約3分の2に上ります。個人業績が重視されている傾向が読み取れる一方で、残りの約3分の1は個人業績変動制を採用せず、定額固定または会社業績のみを反映するという結果になりました。

ローカル社員の間では、個人の成績・評価を報酬に反映させるべきだという考え方が根強くあり

【図表3】賞与の性質



ます。各社の賞与支給が終わる時期は、年間を通して最も人材流動性が高まる時期でもあります。その前に、賞与をはじめとした報酬制度を再考し、優秀な社員のロイヤルティーを高めるためのポイントとして取り入れることを推奨します。

今後の動き

香港でのデモや抗議活動は、早期に終息する気配がみられず、長期化の懸念が高まっています。そのため、この先の見通しや展開を予測しづらく、対策を講じにくくなっています。加えて、デモの影響により業績が悪化している企業によっては、次年度以降の事業予算や人件費を大きく見直す必要があります。

また、民主化運動がさらに長期化すれば、将来的に優秀な人材の海外流出が考えられます。社員の離職防止を図るため、昇給率や賞与を改めて見直してみてもいかがでしょうか。

甲賀 孝

(こうが たかし)

Pasona Human Resources
(Shanghai) Co., Ltd.

保聖那人才服務(上海)有限公司
副総経理兼上海支店長



1999年早稲田大学卒業後、株式会社パソナに入社。13年より関東営業本部第1営業部長として首都圏エリアにて人材派遣・業務委託など、大手企業の管理部門を中心に幅広いサービスを提供。16年6月に執行役員関東営業本部長に就任し、5つの営業部門を管掌。18年4月より現職。



【アジア経済情報】

新興国および中国概況

みずほ総合研究所

1. 新興国経済概況

景気減速を受けて各国は金融緩和を実施、2020年は緩やかな回復へ

新興国では、19年7～9月期の実質GDP成長率が前期に比べて低下した国が多くあり、総じて景気減速傾向が継続している(図表1)。輸出が好調なベトナム、予算執行が押上げ要因となったフィリピン等は相対的に堅調に推移した一方で、ブラジル・メキシコ・ロシア・トルコの成長率は上向くも、低成長の域を脱していない。

今後はインフレ安定を背景に主要国は金融緩和を実施し、一部の国では財政出動もあり、20年は緩やかな景気回復が期待される(図表2)。ただし、中国は減速が続くほか、米中貿易摩擦・米大統領選挙等を巡る不確実性は根強く、下振れリスクは残存する。

【図表1】実質GDP成長率

	(単位: 前期比年率、%)			(単位: 前年比、%)			
	2019 1~3	2019 4~6	2019 7~9	2019 1~3	2019 4~6	2019 7~9	
韓国	▲1.5	4.2	1.7	中国	6.4	6.2	6.0
台湾	2.2	3.5	2.4	インドネシア	5.1	5.1	5.0
香港	5.3	▲1.9	▲12.1	フィリピン	5.6	5.5	6.2
シンガポール	3.6	▲2.7	2.1	ベトナム	6.8	6.7	7.3
タイ	4.1	1.8	0.4	インド	5.8	5.0	4.5
マレーシア	4.4	4.1	3.8	ブラジル	0.6	1.1	1.2
オーストラリア	2.1	2.5	1.8	メキシコ	1.2	▲0.9	▲0.3
南アフリカ	▲3.1	3.2	▲0.6	ロシア	0.5	0.9	1.7
				トルコ	▲2.3	▲1.6	0.9

(注) 網掛けは、一四半期前より成長率が低下した国

(出所) 各国統計等より、みずほ総合研究所作成

【図表2】経済見通し総括表

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
アジア	6.4	6.2	6.2	5.2	5.4
中国	6.7	6.8	6.6	6.1	5.9
NIEs	2.7	3.3	2.8	1.6	1.6
韓国	2.9	3.2	2.7	1.8	1.8
台湾	2.2	3.3	2.7	2.5	2.4
香港	2.2	3.8	3.0	▲1.1	▲0.8
シンガポール	3.0	3.7	3.1	0.7	1.1
ASEAN5	5.0	5.3	5.2	4.8	4.9
インドネシア	5.0	5.1	5.2	5.1	5.2
タイ	3.4	4.0	4.1	2.6	3.1
マレーシア	4.4	5.7	4.7	4.5	4.2
フィリピン	6.9	6.7	6.2	5.7	6.0
ベトナム	6.2	6.8	7.1	7.0	6.7
インド	8.7	6.9	7.4	5.1	6.0
オーストラリア	2.8	2.5	2.7	1.8	2.0
ブラジル	▲3.3	1.3	1.3	1.0	2.0
メキシコ	2.9	2.1	2.1	0.1	1.0
ロシア	0.3	1.6	2.3	1.0	1.8

(注) 実質GDP成長率(前年比、%)、網掛けは予測値

(出所) 各国統計、IMF等より、みずほ総合研究所作成

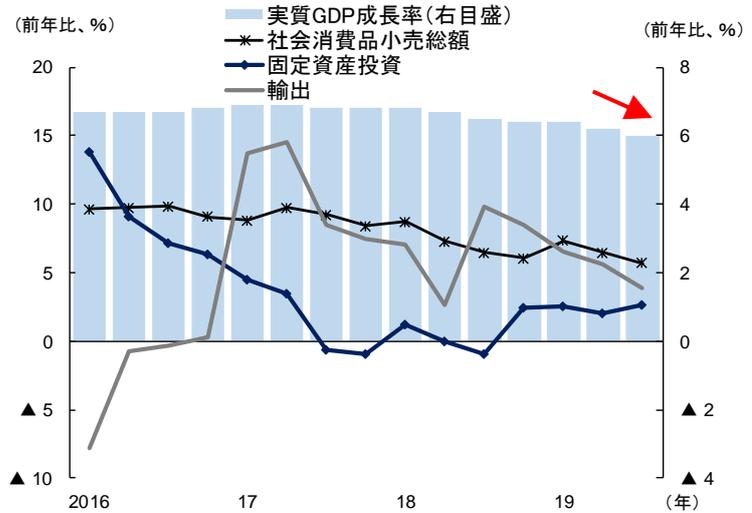
2. 中国

実質 GDP 成長率が2四半期連続で低下、中国経済は減速傾向が続く

中国の7～9月期の実質 GDP 成長率は前年比 +6.0%と、前期(同+6.2%)から低下した(図表3)。インフラや製造業を中心に固定資産投資は拡大したものの、小売や輸出の鈍化が成長率の低下につながった。

人民元は、米中協議の進展にあわせて元高が進行した。人民元対米ドルレートは、12月13日に米中協議第一段階合意との報道を受け、元高が急速に進展し約1カ月ぶりに1ドル=6元台を回復した。その後は1ドル=7.0元前後でもみ合う展開となっている。人民元は今後も米中協議の行方に左右される展開が続く見込みである。

【図表3】中国の主要経済指標



(注) 社会消費品小売総額、固定資産投資、輸出は実質値(みずほ総合研究所推計値)
(出所) 中国国家统计局、海関総署より、みずほ総合研究所作成

中国経済は、投資の弱含みや消費の低調が続き、緩やかに減速する見通し

企業収益の悪化が続くなか、今後も製造業投資は盛り上がり欠ける状況が続くと見込まれる。19年10月の工業企業収益は前年比▲9.9%(9

月:同▲5.3%)と3カ月連続で鈍化した。業種別内訳をみると、鉄鋼・非鉄金属や石油・化学関連の減益が顕著である(図表4)。

中国政府は、インフラ投資を中心とする財政支出の拡大や預金準備率引き下げ等による金融緩和策により、景気を下支える見通しである。

【図表4】製造業の業種別企業収益



(注) 各年1、2月は、1～2月累計の前年同期比
(出所) 中国国家统计局より、みずほ総合研究所作成

Back Issues

2019年4月発行 第81号

- ・ 勃興する深圳ベンチャー企業Ⅱ～紅いシリコンバレーの今と躍動する深圳ベンチャー企業～
- ・ Vietnam: 付加価値税控除・還付の留意点
- ・ Indonesia: インドネシア特有の就業ルール(1)
- ・ Singapore: シンガポール 2019 年度予算案～税制改正の概要～
- ・ China: 中国独占禁止法執行に関する三事件の概要と解説
- ・ China: 中国の新個人所得税の新計算方法(累計ベース)

2019年5月発行 第82号

- ・ グローバル完成車メーカーを目指す中国企業
- ・ 米中貿易摩擦への対応とプラスワン(4)ベトナムシフト急ぐ外資企業と高まる懸念
- ・ India: インドにおけるデジタル化とオープンイノベーション
- ・ Indonesia: インドネシア特有の就業ルール(2)
- ・ Australia: 豪州税制における FBT と 2020 年度予算案
- ・ Hong Kong: 香港における雇用契約の終了(2)
- ・ Asia: アジア地域で人材を最大限活用するための要諦

2019年6月発行 第83号

- ・ 米中中国の景気減速・米中貿易摩擦を懸念する日本企業～2019年2月アジアビジネスアンケート結果より～
- ・ Philippines: フィリピン会社法改正
- ・ Vietnam: ベトナムにおける借入にかかる主な派生論点
- ・ India: インド労働法改正アップデート
- ・ China: 「外商投資法」の概要と実務への影響
- ・ Hong Kong: 香港におけるセクシャルハラスメント: 傾向と対策

2019年7/8月発行 第84号

- ・ 2019 年上期の為替市場と下期の展望 ～ドル円およびオフショア人民元相場を中心に～
- ・ Thailand: ROH、IHQ、ITC の税務特典の廃止と、BOI 税務特典の利用上の留意点
- ・ Vietnam: ローカルファイル作成時の留意点
- ・ India: IoT 時代の個人情報保護の在り方
- ・ China: 新個人所得税法下の外国籍個人の「6年ルール」
- ・ Taiwan: 台湾の個人所得税申告

2019年9月発行 第85号

- ・ 韓国における e スポーツ産業
- ・ Vietnam: 個人所得税 ～非居住者および出張者を中心とした留意点～
- ・ India: 2019 年度インド政府予算案概要
- ・ China: 中国増値税改正の概要
- ・ China: 労働法実務～産休期間中における女性従業員の福利厚生～
- ・ China: 中国における内部監査のポイント

2019年10月発行 第86号

- ・ 台湾のモバイル決済市場
- ・ Vietnam: 『ベトナム流』交渉スタイルへの対処
- ・ Cambodia: カンボジア労働法の改正
- ・ Philippines: フィリピン会社法改正に伴う発起人に関する施行規則
- ・ India: インド税務訴訟ケーススタディー
- ・ China: 中国における外国企業駐在員事務所の労働者雇用に関するコンプライアンス
- ・ China: 2019 年版外商投資ネガティブリストおよび外商投資奨励リストの公布・施行

2019年11月発行 第87号

- ・ 米中貿易摩擦への対応とプラスワン(5) タイにおける日系・中資系企業の動向
- ・ Vietnam: 引当金新ガイダンス Circular 48 の影響(1)
- ・ Myanmar: ミャンマー税制アップデート Tax Administration Law ～徴税システムとの関係におけるその意義～
- ・ China: 中国のクロスボーダーOEM における商標権侵害～2件の最高人民法院判決の考察～
- ・ Taiwan: 台湾法人・支店の休眠化・清算手続き
- ・ Asia: HR マネジメントのグローバルトレンドとアジアの動向

2019年12月発行 第88号

- ・ 2019 年下期為替市場の回顧と 2020 年の見通し～ドル円およびオフショア人民元相場を中心に～
- ・ Vietnam: ベトナムにおける商社・販売会社の設立～法令改正を踏まえた最新実務の留意点～
- ・ Malaysia: 2020 年度 マレーシア予算案における税制改正
- ・ India: インドにおける M&A①～現地パートナー・買収先の選定、契約条件の交渉・確立時のポイント～
- ・ Hong Kong: 香港の Business Valuation 業界最新状況
- ・ Hong Kong: 在香港日系企業におけるリストラクチャリングと解雇の実務

みずほ銀行 香港営業第一部

中国アセアン・リサーチアドバイザリー課

TEL (852) 2306-5670

国際戦略情報部（日本）

TEL (03) 6628-9208

One MIZUHO
Building the future with you

免責事項

1. 法律上、会計上の助言

本誌記載の情報は、法律上、会計上、税務上の助言を含むものではありません。法律上、会計上、税務上の助言を必要とされる場合は、それぞれの専門家にご相談ください。また、弁護士など専門家を紹介することで費用は一切頂きません。

2. 秘密保持

本誌記載の情報の貴社への開示は貴社の守秘義務を前提とするものです。当該情報については貴社内部の利用に限定され、その内容の第三者への開示は禁止されています。

3. 著作権

本誌記載の情報の著作権は原則として弊行に帰属します。いかなる目的であれ本誌の一部または全部について無断で、いかなる方法においても複写、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行うことを禁止します。

4. 諸責任

本誌記載の情報は、弊行が信頼できると考える各方面から取得しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。弊行は当該情報に起因して発生した損害については、その内容如何にかかわらずいっさい責任を負いません。各申請項目については、最終批准の取得を保証するものではありません。みずほ銀行香港支店はみずほフィナンシャルグループに属するグループ会社と協同してお客様をサポートします。また、みずほフィナンシャルグループに属するあらゆる会社から提供されるサービスは当該サービスが行われた国・地域・場所における法律、規制及び関連当局の管轄下にあります。