

■(財)福岡アジア都市研究所 中国経済講演会 ■

「日中ビジネスをめぐる法的問題の新しい動き」

日 時 平成23年8月4日(木)

13:30 ~ 15:30

会 場 アクロス福岡 国際会議場

進 行 福岡アジア都市研究所

主任研究員 唐 寅

主催者代表挨拶 福岡アジア都市研究所理事長 安浦寛人(九州大学副学長)

○ 本日は、中国でトップを誇る中倫弁護士事務所のパートナー弁護士である呉鵬(ごほう)先生をお迎えして中国経済講演会を開催させて頂くこととなりました。このようにたくさんの方にお集まり頂きまして、誠にありがとうございます。

○ みなさんもお存じのように、世界全体がアメリカ発の経済危機に苦しむ中で、中国経済の躍進振りは大変著しいものがあります。北京オリンピックや上海万博の成功を経て、世界における中国の地位が次第に高まってきました。いまや日本経済にとって、中国経済の持続的成長は大きな牽引力となっておりまして、日中間の経済的往来はますます盛んになっていきます。

○ 一方、外資を巡る中国国内のビジネス状況は、GDP世界第2位となった国民の価値観の変化、新労働契約法以降の労働者の権利意識の高まり、その一方で物価高騰や賃金アップ等、非常に難しいオペレーションが要求される時代になってきました。

○ また、中国企業による海外進出の機運が高まるなか、福岡市は、中国のパワーをいただいて、福岡・九州の経済の活性化につなげていく努力が求められています。

○ このため、当研究所では「日中交流プラットフォーム」形成事業を立ち上げ、日中間の人的ネットワークを形成し、経済交流の活発化を支援する舞台づくりに注力しています。今日の講演会もこのような趣旨に沿って開催させていただきました。

○ 本日の講師とコメンテータのお二方、そして司会者は、ともに福岡に所縁のある方で、日中、とくに福岡と中国の架け橋として囑望されている方々です。2時間ぐらいでは御座

いますが、ご清聴のほど宜しくお願い申し上げます。」

○最後に、このたびの講演会を開くに当たって、各団体の方々にご協力をいただきました。心からお礼を申し上げまして、主催者としてのごあいさつにかえたいと思います。ありがとうございました。

講演 北京中倫弁護士事務所パートナー弁護士 吳 鵬

九州福岡は第2のふるさと、ここで10年間ほど勉強と仕事をしていました。久しぶりに福岡に帰ってきて、報告できることをとてもうれしく思います。

1993年末に北京に帰り、中国で約20年間弁護士活動をしています。日中間の仕事はメインですが、日本以外の案件もいろいろ扱いました。今回、「日中ビジネスをめぐる法的問題の新しい動き」という非常に大きいテーマのなかで、皆さんが関心ありそうなトピックスを三つほど話しさせていただきます。

一. 日本企業の対中投資にあたっての法的問題

○中国にある三つの会社形態：「合資企業」、「合作企業」、「独資企業」

中国に進出日本企業、以前は90%が新規設立でしたが、最近では既存企業に対する資本参加または買収により、経営参加する企業が増えています。新規設立で投資を行うより、「現地法人を活用して、いかに効率よく事業を進めていくか」、いわゆる再編、再構築の時代になってきました。具体的には販売、財務、法務の一元化を進めている例が多い。

○企業の合併・買収にあたっては中国の産業政策上の注意すべき点

①「外資による買収・合併には業種により安全審査ある」こと。軍需産業など国防の安全に係わるもののほか、農業産品・エネルギー・資源・インフラ・運輸サービスなどに係わる事業は、投資者の申請に基づいて、安全審査が行なわれます。

商務部門の許可や特殊な業界の事前許可など、さまざまな許認可があるが、投資を行なう前に十分に調査しておくことが必要です。

外商投資産業指導目録というのがあります。この目録は大体二、三年に1回改訂します。

これを見れば、中国の産業政策はどの地域やどの分野に外国の投資を促しているかがわかります。基本的に4種類に分けています。奨励、制限、禁止と許可です。昔の中国のような何でもウエルカムという時代はもう過ぎています。

②独占禁止法上、「一定の売上を有する企業の事業者結合には事前に申告が必要である」ことも重要です。

合併や持株会社設立などにより事業者結合をしようとする場合、参加する企業の売上合計が世界で100億元または中国国内で20億元、かつ2社以上が中国国内で4億元を超えていれば事前申告が必要となります。

新しいガイドラインではペナルティーが出ております。金額はそれほど大きくないけれど、問題は原状回復義務が課せられていることです。罰金は通常50万元ですが、最悪の場合、原状回復しないといけないこともあります。

今まで中国では約400件ほどの結合申請がありまして、ノーと言われたのは1件だけです。それ以外は7社ほど、いわゆる条件つきで承認されています。

○ 日本企業の中国投資の「成功の要素」について

①事前に詳細調査（デューデリジェンス）十分に行なうこと。これをケチったら後で大失敗をします。

市場調査をはじめ、法務、財務、税務、環境、知的財産権のデューデリジェンスを十分に行なってほしい。特に、環境分野の法律は次第に厳しくなっており、環境への取組は重要になってきています。問題ある企業を買収した後、その企業は実は環境問題で莫大な損害賠償を抱えていることを発覚した場合は痛い目に遭います。

②デューデリジェンスを行なうにあたって、経験豊富な税務・財務制度に詳しい会計士と、日中両国の法律に詳しく、関連ビジネス分野に精通した弁護士を起用することです。

会計と法律がわからない者が通訳をすることはもっとも危険です。また、弁護士も得意分野をよく見極めてから起用するようにしたいです。例えば、インターネット事業、IT産業に投資する場合と自動車産業に投資する場合、国の政策はかなり違っているので、それによってやはり専門的なところに相談する必要があります。

③合弁パートナーの見極めも重要。「法令を守るか、信用があるか、自社との相乗効果が期待できるか、スムーズなコミュニケーションがとれるか」など十分に調査・検討してほしいです。

場合によっては、表面的には合弁であっても、実体は独資という「サイレントパートナー」という選択肢もあります。サイレント・パートナーは、中国での合弁・合作事業のなかで相当の割合を占めています。表面上は合弁だが、実質上は独資のケースが多々あります。

二. 中国企業の対日投資対応策

○最近、一部の中国企業は、日本の優れた製品・技術・管理方法などを取得し、または日本市場に進出する際の代理店として、さらには第3国への輸出の道を切り開くために、日本企業への直接投資が行われている。

○一方、日本企業が中国での販売ルートを有する中国企業の資本参加を受けたり、中国企業の日本代理店となるなど、ビジネスチャンスが増えてきた。さらに、上場企業が業績改善を図る観点から、株式交換等の方法により業績のよい中国企業を連結子会社とするスキームも活用されているようです。

○こうした日中企業間連携を成功に導くためには、日中の文化、商習慣の違いを重視する必要があります。とくに中国企業の交渉慣行では、最終的な契約に至る前であれば、一度合意した内容であっても、いつでも主張を変えることができるという認識があることに注意する必要があります。

○中国企業の対日投資においても、日本企業の対中投資と同様に一定規模以上のプロジェクトなら中国政府の許認可が必要です。中国の法制度は整備されつつあるが、不明確なルールも依然として存在し、行政機関の裁量範囲も広いので、遠回りを避けるためにも経験豊富な弁護士に相談して対応していく方がいいです。

三. 中国における日系企業の労働問題の動向

○中国総工会（組合）の発表によると、2010年に約40万件の労働争議事件が発生しました。この労働争議事件の多くは労働報酬に関するものであり、企業側の敗訴率が高いのも特徴です。およそ8割、7割は企業側が敗訴し、最終的に従業員側の条件を受け入れるケースが多いです。

○日系企業で発生するストライキの大部分は最終的に賃上げの実施によって回避されています。それは日系企業の特徴でもあります。法廷抗争せずに和解してしまいます。

○ 同じ外資系企業でも、アメリカ企業と日本企業の労働問題への対応が異なります。一つは日本企業のアピールの仕方は下手です。もう一つは、政府のかかわり方がまったく違うことです。アメリカ企業の場合、裁判になったら、アメリカ政府や大使館の関係者は必ず裁判に立ち会います。裁判官もメディアの前で変な動きはできません。しかし、日本企業の場合は、日本政府のサポートはなかなか得られません。孤立して頑張らないといけないというのが日本企業が置かれている現状です。

○さらに、日中間の歴史に関する政治的な問題も影響しています。中国では親米派が多いですが、日本に対しては、理由もなく反対する人は全体的に屈折した意識を持っています。その結果、マスコミのアメリカ企業と日本企業に対する報道の姿勢は違ってくるので、一般的にみて日本企業への風当たりが強いです。その辺は要注意です。

○労働争議多発要因として

①賃金の上昇が物価上昇に追いつかず、低所得労働者の生活レベルが低下している傾向にあることです。外需依存型経済成長策から内需拡大策に切り替えた中国政府にとって、国民の収入増が政府の要務のひとつとなっており、賃上げのストライキについても容認の姿勢に変わり始めています。

②中国の労働法令整備とともに労働者の権利意識が高くなりました。2008年1月には労働者の権益保護を目的とした労働契約法が施行され、その年の5月に施行された労働争議調停仲裁法では争議の立証責任を企業側に求めています。さらに2011年1月に施行された改正労災保険条例では労災保険の適用範囲が拡大され、企業側の責任が重くなっています。

③労働行政部門、組合、エージェント等外部機関とのコミュニケーションが大事です。しかし、日系企業は経営の現地化が遅れているため、現場とのコミュニケーション不足が深刻です。そこに日中間の歴史問題等もいろいろと絡めてしまうと、労働者の感情に影響しやすい。

○リーマンショック後、全体的に中国は、投資・輸出の依存型経済成長から内需拡大策に切りかえて、国民の収入増加が政府の要務の一つになっています。今後も、中国の経済発展にともない、労働者の賃金はさらに上昇する傾向にあるでしょう。また、労働者の権益保護のために労働関係法規は引き続き企業側にとっては厳しく整備されていくでしょう。そのため、企業による労働関連法令順守の徹底と社内外のコミュニケーションの強化がますます重要となってきます。中国における日系企業がまず取り組まなければならないことは、現地幹部を育成登用し、現在遅れている「経営の現地化」に向けた活動をしていかなければ

ばならないことです。中国の法律に合致し、なおかつその地域の事情に合うような賃金体系、評価制度が必要でしょう。

○労働法務については、中央政府だけではなく、むしろ地方政府の条例のほうがより重要です。中央政府は法律をつくっただけで、実際の運用は地方に任せています。だから、労働法は国レベルの法律ではなく、むしろ自社が投資する地域、例えば大連だったら大連市、蘇州だったら蘇州市の法律をより丹念に検討したほうがいいと思います。

コメント 九州アジアビジネス連携協議会事務局長 国吉澄夫（中村学園大学特任教授）

○呉先生からいろいろと貴重なお話を伺って、私なりに簡単にまとめてみると、呉先生は三つのことを今日申し上げました。

一つは、日本から中国に投資をするときのことです。外商投資産業指導目録というのは、今でも、大変な道しるべとなる法律でありますので、それが「奨励」か「許可」か「制限」か「禁止」かというところをみずからのビジネススキームで、どういうアイテムを扱っているかによって決めていくことであります。

それから、もう一つ「結合」協議の話で、現地で再編をする、つまりM&Aです。既存の企業を買収するときに気をつけなければいけないことを幾つか言われましたけれども、特に独禁法との関係でも注意して見ておかないと、思わぬ足をすくわれるということです。

それから、これは全てに関して言えますが、弁護士、あるいは会計事務所等の専門家を活用していかないといけません。日本の企業は、一般的にこういうところにお金を出し惜しむですが、その結果大きなリスクに追い込まれていくことがあります。

○それから2番目の項目で、中国企業の対日投資に関しましては、蘇寧集団がラオックスを買収したという話もありました。こういうことは典型的にあります、必ずしも日本のマーケットをねらって買収したのではなくて、むしろ中国のマーケットでいかに勝ち残るかというのが大きなポイントだったと思います。

そういう意味で、中国企業の対日投資のねらいと、あとは交渉におけるいろいろなやり方もきちんと打ち合わせの内容はメモにしておきなさいよと、全くそのとおりです。そうしておかないと、最後の最後でどんでん返しが起こるとというのは、私も昔に何回か経験しましたし、今でもあるということです。

○それから三つ目は、労働争議が今年の春ぐらいから頻発しておりまして、日本企業の対応

のまずさというのが大変浮き彫りにされました。原因はいろいろあるというご指摘は全くそのとおりですが、それに対する日本企業の対応、現地化、あるいは社内のコミュニケーションが課題になっております。従業員たちがどういう問題意識でいるのかということ把握しておかないと、社長がふんぞり返っても、末端で何が起きているかわからないと、いったこともありますので、ぜひ日本企業としては現地のオペレーションに注意していかなければいけないと、大変貴重なご指摘をいただきました。

私のほうから補足的に申し上げておきたいことは、PE課税の話です。大企業にとっては古い話かもしれませんが、日本の中小企業にとっては新しい話だろうと思います。

PEというのは、あまり聞きなれないと思いますが、国と国の間では必ず租税条約を結びます。租税条約の中に、相手国の中に恒久的な施設（パーマネント・エスタブリッシュ）を持って、そこを通じて事業——そこに源泉があり、お金が入ってくる仕組みがあると、相手国はそれに対して課税する権利があります。これは何も中国だけが特殊だというのではなくて、他のアジア、諸国、どこもそうです。

1980年代後半から90年代に日本企業がどんどん中国に出て行ってビジネスをやるときに、連絡事務所をつくって、連絡事務所を通じて現地に物を売り込むわけです。そうすると、おまへたちは中国の中でビジネスをやっているのに税金を払ってないじゃないかという指摘を税務当局から受けて、査察されるわけです。多くの日本企業は、税務査察を恐れて、90年代初めぐらいは、駐在員に対して本社から通達が行って、おまへたちは中国に行って仕事するなどと言われます。事務所にて東京の指示をお客に伝えろ、お客の指示を受けて日本に伝えろ、それだけやっていると時代がしばらくありました。PE課税を恐れてそういうことをやっていました。だけど、これではいけないということで、その後、90年代後半のある時期から日本企業はどんどん現地法人をつくっていきました。統括会社みたいなものもそのひとつで、そうして軸足を中国に置いた活動を始めました。

ところが、昨今、中小企業、あるいはメーカーだけではなくて、サービス産業もどんどん中国に拠点を移す、拠点をつくってみる、あるいは貿易取引をやってみるという中で、あまりこういうことを意識しないで事務所をつくったり営業活動をやったりしているときに、どうもがんと当局からおどしをかけられた企業がたくさんあるようです。

中国政府は、こういうのが増えたということで、昨年、2010年に常駐事務所に対して納税申告を義務づけるという法令を出しました。したがって、これから多くの企業が中国とビジネスをやるときに、こういうことを大変気をつけていかないと、思わぬところで

お金が出ていくことになります。

今事務所の話を行いましたけれども、事務所以外にもどんなケースがあるかというのを、2番、現地法人をつくったら、本社から技術指導や管理の指導に行ったりしますが、6カ月を超えていたりしますと、日本の本社が支援しているじゃないかという感じでとられます。

それから3番目に、現地法人に出向者を出していますけれども、給料の一部を日本で家族に支払うというやり方を多くの企業がやっていますが、その後、中国の現地法人がその分の額を日本に送金しますが、本人の家族に支払われている額と中国から日本に送金される額がアンマッチになっていると、これは何らかの形で日本の本社がお金を取った、利益を得たと見なされてPE課税されるという危険もあります。この辺は、皆さんがもし事業を進めるに当たって、弁護士さん、あるいは会計事務所を使っていれば、聞いてから進めていただければと思います。

○中国との貿易、投資で注意すること、あるいは失敗の典型としていろいろあります。例えば進出の動機で、トップが中国にほれ込んだ。社長が1杯飲んで、すぐ現地ですばらしいと感動した。あるいは、現地で案内してくれる人が、これはおたくのために特別に仕立てたおいしい話ですよ、どうぞこちらに来てくださいと。これもよくあることですが、周りはみんな中国に行ってる、うちもおくれちゃいかんということで、バスに乗りおくれまいとするケースがあります。

それから、例えば自動車産業ですが、系列の上のほうがどんどん出ていく。じゃあ、下も一緒に出ていけば、もとの親会社、系列の上から商売がもらえらると思って行ったら、どっこいそうはならない。あるいは、系列の上のほうが先に撤退してしまうと現地で孤立するというケースもあります。

また、賃金だけを目当てにして行くと、先ほど労働問題でありましたけれども、賃金はどんどん上がっていきますので、こういうことで失敗するケースもあります。

さらに、巨大市場、大きいマーケットということだけで、経験もないのに、貿易取引もしたこともないのに、いきなり現地で会社をつくって、一攫千金で儲けようという企業も昨今増えているので、いろいろと注意すべきこともあると思います。

○九州・アジアビジネス連携協議会も、そういった大きな流れに沿ったアドバイスを企業の皆さんに差し上げたいと願っておりますので、ぜひ今後とも九州の地元の皆さんと一緒に進んでいきたいと思っております。

質疑応答 (参加者から質問票を回収し、司会者がそれを整理して講師に尋ねる)

【唐】先ほど日本企業が中国に投資する場合、中国政府は「奨励」「許可」「制限」「禁止」とありますが、実際に日本の企業が中国に進出する場合は、地方に行きます。中国はこれだけ広いので、各地方によっては「禁止」「制限」の中身が同じではないような気がしますが、実態はどうでしょうか。

【呉】制度そのものは全国統一です。つまり、産業政策そのものは全国に通用するものです。ただし、実際問題として、特に制限業種について、例えば「制限」だったら、北京と上海は厳しく運営されています。つまりなかなか許可しない。しかし、地方に行くと、「制限」だけれども、実際に認められるケースもあります。

【国吉】地方は、いろいろな手を使って中央政府が制限しているものでも、例えば申請を二つに分けるとか企業投資を引っ張り込もうとします。その辺はよく注意して、中央と地方の若干の誤差は理解しながらやらないと危ないときがあります。

【唐】この地域では厳しく「制限」される、あるいは運用が比較的緩やかだといった情報はどこで入手できますか。

【呉】まず専門家に確認します。専門家もよくわからない場合は、直接官庁に確認する方法もあります。

【唐】日本企業は、中国でいろいろな企業活動を行って、当初契約に書いていたとおりのことは、後にほんとうにならない。外資系企業は、契約に書いてあるにもかかわらず、中国でそういった損害を受ける。つまり、企業が法律によって守られていないことが結構多いのでしょうか、それとも上の事例はまれなケースですか。

【呉】いろいろ批判はありますが、基本的に中国の法律は相当整備されています。日本にある法律は中国にもほとんどあると言っても過言ではありません。法律運用上の問題があります。運用、施行について、確かに厳格に運用されていないケースがたびたびあります。真っ白なことを黒くすることはできないが、問題はグレーゾーンです。特に中小企業の皆さんは、契約を締結するときに専門家を起用していないから、契約書そのものの内容が不利になっている、あるいは明確になっていないため、実際に問題が起きてから効率よく救済することができない原因の一つになっているのではないと見ています。

【唐】中国には社内組合と地域所属の組合があると言われましたが、企業内に労働組合がない場合、従業員は地域の労働組合に入るといったことはありますか。

【呉】法律上は、労働者は組合をつくる権利があります。しかし現状では、すべての会社が組合をつくっているわけではありません。私の経験上、個人が直接北京市の組合に入れるわけではないので、通常は企業の組合に入っています。企業に組合がない場合は、直接市の組合に入ることはできないと思います。ただ、実際問題として、いろいろな救済方法があります。組合に入らなくても実際に労働仲裁もできますし、組合が唯一の救済方法ではないと私は見えています。

【唐】労務管理との関係で、日中関係がかなり影響することがあります。そこで問題ですが、政治問題、例えば尖閣諸島の問題がクローズアップされると、中国に進出している日本企業として、どういった点に気をつかう使うべきでしょうか。よく経済と政治は別だと言われるが、過去の例から見ると、必ずしも守られているわけではありません。今後、そういうことに遭遇した場合、日本企業としてどこを気をつけたほうがいいでしょうか。

【呉】これは法律の問題ではないかもしれませんが、私のアドバイスとして、一つは、そういう政治問題は、できるだけ企業活動においては避けることです。あまり触れないことです。考え方が違うので、中国ではなるべく政治問題には触れないことです。特にメディアに対しては発言しないほうがいいです。

2番目は、やはり問題解決のタイミングが重要でしょう。私に言わせると、微妙なタイミングのときが幾つかありますね。例えば9・18や77、8月15日とかは、できるだけその間微妙な問題は避けましょう。日中関係がちょっと微妙なときは、できるだけそういう問題をクローズアップすることを避けるのは有効ではないかと見えています。

【国吉】私は、企業の中でそういうリスクマネジメントをやった立場にあります。先ほど申しました東芝ノートパソコン事件というのは、パソコンの品質が悪かった問題ではなく、アメリカで起こったパソコンの問題、裁判が中国に飛び火して、アメリカ人には賠償したのに中国人には賠償しないから、東芝は中国人を差別しているというのが訴えの趣旨でした。これは明らかに背後には反日の考え方があります。まさに政治問題に対するリスクマネジメントだが、企業は、基本的には政治の問題に対しては一定の距離を置いて、経済としておつき合っていくというのが非常に重要なことです。

それから、もう一つは、中国社会と自分たちとの関係で、やっぱり中国社会の一員であるという明確なメッセージを出していく活動をしなければいけないし、消費者や政治をやっている方とかいろいろなところに自分たちの活動のファンをつくっていくという日常の努力が大変重要です。

日本企業の大きな流れとして、いわゆる2000年代前半に、東芝だけではなくて、パナソニックさんにもソニーさん、いろいろな事件が起きましたけれども、そういうことをきっかけにしてCSRをどういうふうに進めるといことが、非常に企業として重要になってきました。

今、中国の中で、CSR報告書の中国版を出してないところはいないぐらいにきちんとやるようになっていきます。企業の立場からそういうのが中国の中で大事だろうと思います。

【唐】最後に、呉先生から見て、今の日本、あるいは福岡の弁護士が中国進出支援業務をどういうふうに見ていますか。もし足りないところがあるならば、どうしたらもっと効果的に役割を果たすことができるでしょうか。それからもう一つ、日本企業が中国に進出することに、クオリティサービス業務を中倫弁護士事務所はどこまで提供できるでしょうか。

【呉】一つは、福岡の弁護士は経験を積むことが重要です。率直に言いますと、残念ながら、福岡ということもありまして、日中間の特に民間のビジネスは、東京と大阪などと比べると、全体的に経験の蓄積が圧倒的に足りないのが現状です。

弁護士に一番大事なことは経験です。今のところ経験がないために、企業としては、単独で「お任せします」「お願い」だけでは、特に大きな案件だったら若干の不安があります。私のアドバイスとして、中国の弁護士と共同で案件に取り組むということからはじめるべきです。共同作業を通じてお互いに学ぶゾーンがあり、経験と一緒に蓄積されていきます。

2番目は、限られた経験に基づくアドバイスよりも、多くの経験に基づいたアドバイスのほうが依頼者のためになります。そういった意味で、もっと中国の弁護士との交流、あるいは東京の大手法律事務所との交流が必要です。自分の縄張りだけではなくて、オープンな気持ちで中国弁護士との共同作業、日本国内の東京、大阪の大手の渉外事務所との特に人員派遣、交流が必要でしょう。

そういった共同の勉強、共同の研修を通じてレベルアップすることによって、最終的により良質で依頼者のニーズに応えられるサービスを提供できます。

九州の法律事務所は小さくなく、個人でやっているから、これから重要なのは、ジェネラリストではなくて、スペシャリストを目指す必要があります。一人でするとどうしても限界がありますから、弁護士同士でも提携は非常にいいでしょう。個人事務所や中小の事務所が何でもやるのではなくて、労務のスペシャリスト、M&A、税務・税金、それぞれのスペシャリストの集団一事務所があるとなれば、九州の依頼者も使いやすいでしょう。

【唐】話題は尽きませんが、もう時間が来ましたので、この辺で中締めさせていただきます

す。先ほど理事長のあいさつにもありましたように、今年度から福岡市の重点事業としてアジア都市研究所は日中交流プラットフォーム事業の形成を重点的に取り組んでおりまして、それは情報提供、情報発信等出会いの場を提供し、人と人のつながりを増やし、その中から生まれたきずなを大切にしていこうという新しい試みですので、今後とも皆様のご支援、ご協力をよろしくお願いします。

これもちまして今日の講演会を終了させていただきます。ありがとうございました。