

# SMILE

☆ 今月も笑顔（スマイル）でスタート！～



6月号 Vol.30

## 今月の SMILE

### 中国人に対するビザ発給要件の緩和

まいど おおきに！

今月の18日の日曜日は父の日ですね。多分、皆様の中の多くの方が、お子さんから感謝の言葉をかけてもらえるのではないのでしょうか。嬉しいですね！

さて今月は、日本に旅行される中国人へのビザ発給の要件が緩和されたことについて取り上げます。

4月21日に日本の外務省は、日中間の人的交流を拡大、政府の観光立国実現、及び地方創生の取組に資するため、中国人に対するビザの発給要件を緩和する以下の措置を5月8日から開始することを決定しました。具体的な措置の内容は以下のとおりです。

- その1 個人観光一次ビザの申請手続簡素化:クレジットゴールドカード、或いは銀聯ゴールドカードを所持する方に対して、個人観光一次ビザの提出書類が、簡素化(財産証明書が不要)されます。
- その2 東北三県数次ビザが東北六県へ拡大:今まで東北三県(岩手県、宮城県、福島県)であった数次ビザの対象訪問地を、東北六県(青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県)まで拡大するとともに、これまで課してきた一定の経済力(年収10万元以上)や過去3年以内の日本への渡航歴の要件が廃止されます。
- その3 十分な経済力を有する中国国内に居住する中国人の方に対する数次ビザの発給開始: 十分な経済力を有する(年収20万元以上)方とその家族に対して、有効期間3年、1回の滞在期間を30日までとする数次ビザ(初回は観光に限定)の発給が開始されます。
- その4 相当の高所得者である中国国内に居住する中国人の方に対する数次ビザの緩和:相当の高所得を有する(年収50万元以上)方とその家族に発給している数次ビザ(有効期間5年、1回の滞在期間90日までとする)は、初回の訪日目的を観光に限定せず、商用や知人訪問等の目的でも利用できることとなります。また、このビザを利用する方は、航空券、宿泊先等旅行社を介さず自ら手配できることとなります。

この緩和により、日中間における一層の人的交流が期待されます。とくに東北に足を運んでもらい、美しい自然やおいしい食事を味わってもらい、東北への風評を拭い去ってもらいたいですね。

では今月も笑顔(スマイル)でスタートしましょう！



## 中国経済情報

### マクロ経済情報

#### 4月の貿易統計、輸出入ともに増加

中国税関総署が4月8日に発表した4月の貿易統計(ドルベース)によれば、輸出額は前年同月比**8.0%**増の**1,800**億ドル(約**20兆3千**億円)、輸入は同**11.9%**増の**1,419**億ドルであった。**2**カ月間連続で輸出、輸入ともに前年同月の水準を上回ったことになる。前年同月の水準を上回るのは輸出が**2**カ月連続、輸入が**6**カ月連続となった。世界経済が緩やかに回復しており、中国経済も公共投資拡大で内需が堅調なことによる。輸出から輸入を差し引いた貿易収支は**380**億ドルの黒字であった。輸入の伸びが輸出の伸びを上回ったことで、黒字幅は前年同月より**16.5%**縮小した。

また**1~4**月の輸出を品目別にみると、自動車や玩具などが好調であった。**1~4**月の輸入は原油が前年同期より**7**割増と大幅に増えた。

#### 4月の消費者物価**1.2%**上昇、PPI**6.4%**上昇から鈍化

国家統計局が**10**日に発表した4月の消費者物価指数(CPI)は、前年同月比**1.2%**上昇した。上昇率は**3**月の**0.9%**を上回ったが、食品の値下がり背景に引き続き低めの伸びにとどまった。食品を除くと**2.4%**上昇となっている。

企業需要を反映する卸売物価指数(PPI)は**6.4%**上昇であった。**3**月の**7.6%**上昇から鈍化したものの、石炭の値上がりなどの影響を受けて高い伸びが続いた。



## 会計・税務情報

### 増値税の税率の簡素化について(4種の税率から3種の税率へ)

先般、財政部と税務総局が共同で『増値税税率の簡併に関する政策の通知』(以下、通知とする)を公布した。当該通知によれば、**2017年7月1日**から、増値税税率の中で**13%**の税率を廃止することになった。そして、いままで**13%**の税率を適用されていた項目は、今後は税率が**11%**になる。

納税者は、以下のモノを販売、或いは輸入する場合には、適用する増値税率は、**11%**になる。  
農産物(穀物を含む)、水道、暖房、石油液化ガス、天然ガス、食用植物油、冷気、熱水、ガス、住民用石炭製品、**+B10** 食塩、農業機械、飼料、農薬、衣膜、化学肥料、メタンガス、ジメチルエーテル、書籍、新聞、雑誌、**AV** 機器、電子出版物などが挙げられる。

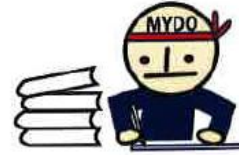
増値税税率は、従来の**17%、13%、11%、6%**の**4**種から、**17%、11%、6%**の**3**種となる。

### 増 値 税 率 変 更 (2017年7月1日から実施)

4 種 17 % 13% 11% 6 %



3 種 17 % 11% 6 %



### 中国の国家標準規格の著作権について

GBは、中国でビジネスをする上で重要な単語になっています。このGBとは国家標準のことで、中国語の「国家(GuoJia のG)」と「標準(Biao Zhun)のB」から来ています。

品質的に安定した商品の流通を通じて、国内消費者の便益を保護するという目的で、多くの国々が、国家的な標準規格を整備しています。日本ではJIS等がそれにあたるといいます。また国際貿易機構に加盟するにあたって、自由貿易を阻害しない合理的な国内標準の採用が義務づけられています。

そこで中国の場合には、中国の国家標準規格(以下、GBとする)は、「中華人民共和国標準化法」で定められた「技術基準」であり、「生産・販売・輸出するためには必ず守らなければならない」(第3章14条)とされています。そこで多くの企業が、中国国内市場で製品の販売をする場合には、GBに適合しているかを留意する必要があり、GBで定められている事項を把握する必要があります。ところが、中国政府機関から発布されているGBは、国家が著作権を有していて、著作権法による保護の対象になっています。従って、著作権者の許可なく複製・翻訳・加工・販売・電子データで拡散することは、法的に禁止されています。GBの著作権は、国家標準化管理委員会に帰属しています。そしてGBの「独占的出版権」は、国家標準化管理委員会から中国質検出版社に授権されています。

GBの著作権に関する保護に関する根拠規定としては、**2010年11月16日**に国家標準化管理委員会(SAC)と国家認証許可監督管理委員会(CNCA)が共同で公布した「標準権利侵害海賊版のさらなる撲滅と標準著作権保護作業の強化に関する通知」となります。当該規定の中で下記の**6項目**が「厳禁事項」とされています。

1. 標準の承認・公布部門の同意を得ない場合、いかなる組織あるいは個人であれ、営利目的のために、標準(印刷版、ネットワーク版、電子版、光学ディスクなど)のいかなる部分を複製することを厳禁する。
2. 標準の承認・公布部門の同意を得ない場合、いかなる組織あるいは個人であれ、標準のいずれかの部分を電機情報ネットワークあるいは標準データベースを作成して伝達することを厳禁する。
3. 標準の承認・公布部門の同意得ない場合、いかなる組織あるいは個人であっても、標準の印刷、発行と標準を編纂することを厳禁する。
4. 標準の承認・公布部門の同意を得ず、内部資料印刷許可書を取得しない場合、いかなる組織あるいは個人であれ「内部資料」名義による標準の印刷、発行、伝達および標準を編纂することを厳禁する。
5. 標準の承認・公布部門の同意得ない場合、いかなる組織あるいは個人であれ非公式の審査承認あるいは、非公式に公布された標準を印刷、発行することを厳禁する。
6. 国家標準化管理委員会から授権されない場合、いかなる組織あるいは個人であれ ISO/IEC 標準出版物および関連作業文書の複製、販売、伝達、翻訳出版することを厳禁する。

従って、中国標準規格を見る場合には、規格の翻訳版も含めて、SACの正規代理店から入手することをお勧めします。

中国国家标准規格

**GB**

**=**

日本国家标准規格

**JAS 等**

上海市 2017 年度従業員社会保険納付基準について

上海市政府は、2017 年度の上海市の従業員社会保険納付基準を公表した。今年から本市の都市部従業員医療保険料納付比率を制度的に引下げ、失業保険料納付比率も段階的に引き下げることになった。

具体的には、使用者負担の医療保険料率は**0.5%を引き下げ**、現在の**10%から9.5%になった**。また失業保険料率の使用者負担についても**0.5%引き下げられた**。すなわち、現在の**1%から0.5%になった**。実施期間は今年から来年4月30日まで(段階的に)となっている。社会保険事務取扱機構は、5月から社会保険納付比率を統一して調整し、調整前に使用者が元の料率で納付した分について、7月から精算を実施する。

調整後の比率一覧について、下表をご参照ください。

上海市企业应计提的中方人员社会保险费用等 (法定)

[ 上海市企業が計上すべき中方従業員の社会保険料等(法定) ]

(2017年1月1日～2018年4月30日適用)

(注:青ペンは日本語訳)

企业承担部分(会社負担分)

(中方职工工资总额比例)

(中方従業員に支払給料総額の比率)

养老保险 (厚生年金)	20%	合計 31.5% (上海按行业 0.2%至 1.9%) (上海では業種別 0.2%~1.9%)
医疗保险 (医療保険金)	9.5%	
失业保险 (失業保険金)	0.5%	
工伤保险 (労災保険)	0.5%	
生育保险 (生育保険)	1%	
住房公积金 (住宅積立金)	7%	
社保+公积金合計 (社会保険料+住宅積立金)	38.5%	

个人负担部分(自己負担分)

(按工资收入比例)

(給料収入の比率)

	8%	合計 10.5%
	2%	
	0.5%	
	0%	
	7%	
0.5%(个人工资) (個人給料)	0.5%	
工会经费: 2% (工会成立后计提) (労働組合経費) (労働組合を設立してから計上する。)	2%	
0.5%(个人工资) (個人給料)	0.5%	
社保+公积金合計 (社会保険料+住宅積立金)	17.5%	

2016年上海市従業員平均年給 78,045 元、平均月給 6,504 元に基づき、社会保険の付保基数は以下の通りになります。

- 基数上限为前年度全市月平均工资的 300%=19,512 元 (6,504 元×300%)
- 基数の上限は前年度上海市月平均給料の 300%=19,512 元 (6,504 元×300%)
- 基数下限为前年度全市月平均工资的 60%=3,902 元 (6,504 元×60%)
- 下限額は前年度上海市月平均給料の 60%=3,902 元 (6,504 元×60%)

2017年5月12日

### シリコンバレー出張報告 (2) ～イノベーション～

ここ数十年の間に、IT 技術の進展やイノベーションにより、魅力的な商品やサービスが生まれ、**Microsoft**、**Apple**、**Google** 等、巨大企業がシリコンバレーから誕生しています。

そのシリコンバレーを3月に訪れ、大いに刺激を受けました。アメリカには、起業家の失敗を許す風土があり、また、大きな事業であれば初期投資を当然かかるとの認識があるようです。こうしたことから、経営者に求められるものが、大きく変わったと感じました。つまり、21世紀型の経営者は、ゼロから事業・市場を開拓する「イノベーションの気概」「変化への柔軟性」が求められているのです。

もちろん組織も大事ですが、現在では事業家「個人」の力が、世界に影響を与えることも多くあります。一個人のイノベーションが世界を変えた事例としては、下記のような方々があげられます。

- ▶ 故スティーブ・ジョブズ氏 (**Apple**)
- ▶ ビル・ゲイツ氏 (**Microsoft**)
- ▶ ラリー・ペイジ氏、セルゲイ・ブリン氏 (**Google**)
- ▶ ジェフ・ベゾス氏 (**Amazon**)

往復のフライトで、『ZERO to ONE』(ピーター・ティール、ブレイク・マスターズ著、NHK 出版)を読みました。オンライン決済サービス・ペイパル(PayPal)の共同創業者で、シリコンバレーで圧倒的な存在感を放つピーター・ティール氏が母校スタンフォード大学で行った「起業論」の講義録です。私にとって印象的だった部分をピックアップし、要約します。

#### 1) 逆張りである

冒頭でピーター・ティール氏はこう問いかけます。  
「賛成する人のほとんどいない、大切な真実とは何か？」  
「誰も築いていない価値のある企業とはどんな企業だろうか？」

#### 2) 競争を嫌う

「ビジネスは人類のためにかつてないほどの価値を生むことであり、誰かを叩き潰すことではない。」  
米国企業は時にはライバル企業同士が合併することも多く、日本企業のように業界内での戦いにあけくれることはないようです。

#### 3) WHAT が重要ある

「重要なのは何をするか?だ、自分の得意なことにあくまでも集中すべきだし、**その前にそれが将来価値を持つかどうかを真剣に考えた方がいい**」

#### 4) 集中することが重要である

「保険をかけてはいけない」(ポートフォリオを組んではいけない)  
「ひとつのもの、一つのことが他のすべてに勝る」

#### 5) 創業者とチームの関係が違う

「企業は、人々が創業者を必要としていることを自覚しなければならない。だから、創業者の偏屈さや極端さにもっと寛容になるべきだ。…(中略)…何よりも、自分の力を個人のものだと過信してはならない。偉大な創業者は、彼ら自身の仕事に価値があるから重要なのでなく、社員みんなから最高の力を引き出せるから重要なのだ。」  
故スティーブ・ジョブズ氏は、倒産寸前であったアップル社にブランクを経て復帰し、新しい価値の創造に取り組みました。その後 iPhone や iPad を相次いで発表したことから、創業者の偉大な力を見せつけました。

また、チームの重要性も日本とは違う感覚で運用されているようです。少人数のチームが没頭して仕事に取り組み、テクノロジーを武器に勝負をかける。個性(創業者)とチームの両輪により、社会に大きな変化を呼び起こす。

『圧倒的な価値を生み出すものに全てをつぎ込む覚悟で挑め！』という、主張は迫力がありますね。



ナニワのおっちゃん経営道！ 中国駐在について語る！

第26回 :すべてのものは、「変わる！」・・・ということが、「変わらない!？」

今回も、「ものの見方・考え方の基本」になるようなテーマを掲げます。

時代(時)によって、国(場所)によって、人(個々人)によって、環境や言葉や習慣など、様々に“変わる”ものですね。そう、いろんな物や、いろんな出来事やさまざまな言葉は、時代によって(・・・例えば、江戸時代と現代)、また、国によって(・・・例えば中国と日本)、さらには、人・民族によって(・・・例えば中国人と日本人)、“変わる!”ものですよ!

私も、73歳を迎えるまで、その時々年齢や、いろんな生活環境下で、いろんな地方の習慣や方言の違いなどに遭遇しつつ、いろんな人との出会いを重ね、その時々、その場その場の、あるいはその人その人の影響を受けながら、多くの“変わる!”を経験してきました。

私は、駐在員としての中国での生活の中で、ある時“ふっ”と思ったのです。

- ① 「日本と中国」という国の在り方の違い・・・、
- ② 「日本人と中国人」という国民の在り方の違い・・・、
- ③ 自分自身の「出向先と駐在経験後」という環境や、「年齢」の経過や、接してきた中国人との考え方、生き方の違い・・・

などを知ることによって、自身の「ものの見方・考え方」(=価値観)が、大きく“変った!”ことに気づいたのです。つまり、「我々は、常に“変化”の中に置かれている!」

ということは、「周囲のものや出来事は、常に“変わり続ける”のだ!」・・・と。

ということは、「すべてのものは、いつでも、どこでも“変わる”」

ということであり、その「“変わる”という現象は、いつまでも、どこまでも“変わらない!”のだ!」

・・・と。

なんだか禅問答(?)のようになってきましたが、海外で生活しているからこそ、日本にずう～～と居続けている人よりも、“日常と非日常”の世界を、ちょっとでも見極められるチャンスがあるのではないのでしょうか?!

駐在員のみなさん! 日々の多くの出来事に追われ、漠然とした日々を送るのではなく、日々の“変わる世界”の中で、今貴方は“変わり”を察知しつつ自信も変わりながら生きるのか? はたまた、“変わり”を知りながら、あえて“変わらずに生き続けるのか?”・・・を、問いかけてみては、いかがでしょうか?

お問い合わせは  
MYDO まで!!



(お問い合わせ先)

上海滿意多企業管理諮詢有限公司

〒200030 上海市徐匯区虹橋路1号 港匯中心1座 2807

TEL: +86-21-6407-0228 FAX: +86-21-6407-0185

E-mail: [info@shmydo.com](mailto:info@shmydo.com)

URL: <http://shmydo.jp>