第23回 2017年秋季セミナー
(日本会場編)

事例報告②（工場移転、工場進出、労務対策、新工作許可制度）

2017年11月

華鐘コンサルタントグループ　常務副総経理　能瀬　徹

(HP:www.shcs.jp)

華鐘コンサルタントグループ（中国・日本）

セミナー講師紹介

能瀬　徹

華鐘コンサルタントグループ　常務副総経理

(会員部、HR部、工程部、法務部、公関部、分公司所管)

（経歴）1969年岡山市生まれ。1992年大阪外国語大学中国語科卒業後、三井住友銀行（当時の住友銀行）入行。日中投資促進機構への2年半の出向、中国室（大阪）での4年間の勤務後、2001年5月天津支店赴任。渉外課長を経て、2003年6月の銀行退職までの11年強のうち6年半は中国関連のコンサルティング業務に従事。2004年2月、上海華鐘コンサルタントサービス㈲入社。趣味は卓球と海釣り。

2

【工場移転】背景・要因と主な対応パターン 政策性移転と協議移転、自主移転

背景・要因	詳細	主な対応パターン
都市計画調整	地元政府より公文書で工場立退き要請を受ける（政策性移転）	● 同一園区内の代替地または近隣園区に住所移転 ● 会社を清算して撤退
環境規制強化 産業構造転換 土地利用効率UP	地元政府から工場立退き可否を口頭で打診される（協議移転）	● 全く別の地域で第二工場を建設、新工場稼働後に現社清算 ● 会社を清算して撤退
〃	地元政府から生産許可証の期日不更新を事前通知される等、事業継続が実質困難になる（自主移転）	● 全く別の地域で第二工場を建設、現社と併行稼働または新工場稼働後に現社清算
都市計画調整	レンタル工場の家主より賃貸借契約の期日不更新を事前通知される	● 同一または近隣園区に移転 ● 第二工場建設、現社清算 ● 会社を清算して撤退

3

【工場移転】背景・要因と主な対応パターン 立退き補償金の獲得可否

背景・要因		事業	域内での住所移転※1）	域外への住所移転※2）	域外での新社設立	現社清算	立退き補償金の支給有無
(1)	政策性移転	継続	✓				○
(2)		継続		✓			○
(3)		継続			✓	✓	○
(4)		撤退				✓	○
(5)	協議移転	継続	✓				△
(6)		継続		✓			△
(7)		継続			✓	✓	△
(8)		撤退				✓	△
(9)	自主移転 ※3）	継続			✓		×

※1）域内移転＝同一園区内の代替地、または近隣園区への会社住所移転、
※2）域外移転＝現行政区域外への会社住所移転
※3）パターン(9)において現社清算は当面想定しないものとする。

4

【工場移転】事業継続を前提としたパターン 必要手続き項目

	① 各種アセスメント	② 立項P/J申請認可	③ 新社登記設立	④ 新規工場建設	⑤ 生産許可証再取得	⑥ 生産設備移設	⑦ 法定住所転出転入	⑧ 税務登記転出転入	⑨ 現社資産負債処理	⑩ 生産設備売却	⑪ 事業移管（契約変更）	備考
域内での住所移転	✓	✓		✓	✓	✓	✓					
域外への住所移転	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				註1
域外での新社設立現社清算	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	註2

① 各種アセスメント→環境影響・安全・職業病危害・省エネ評価
註1）現主管税務当局の協力不可欠。増値税発票発行不能期間（2～3ヶ月間）発生。
註2）負債返済、清算費用（経済補償金等）支払いの為に追加資金投入の可能性有り。

5

【工場移転】華東地区での事例一覧

	業種	時期	所在地	背景	対応・方針	移転先	補償金
1	機械	2006年	上海市	都市計画調整	住所移転	近隣園区内	○
2	食品	2013年	上海市	賃貸期限不更新	第二工場設立	浙江省	---
3	窯業	2014年	浙江省	都市計画調整	会社清算	---	○
4	アパレル	2015年	浙江省	都市計画調整	会社清算	---	○
5	紙パ	〃	上海市	都市計画調整	住所移転・合併	近隣園区内	○
6	ケミカル	〃	江蘇省	都市計画調整	会社清算	---	○
7	電子	〃	江蘇省	都市計画調整	住所移転	同一園区内	○
8	電機	〃	江蘇省	政府要請	会社清算	---	○
9	ケミカル	〃	上海市	環境安全規制	第二工場設立	浙江省	---
10	金属	〃	上海市	賃貸期限不更新	住所移転	浙江省	---
11	ケミカル	2015年	上海市	環境安全規制	第二工場設立	浙江省	---
12	食品	〃	上海市	環境規制	第二工場設立	浙江省	---
13	食品	〃	上海市	環境規制	第二工場設立	浙江省	---
14	金属	2016年	上海市	都市計画調整	会社清算	---	×（賃貸）
15	ケミカル	〃	上海市	環境安全規制	第二工場設立	浙江省	---
16	金属	〃	江蘇省	環境規制	未定	未定	未定
17	金属	〃	上海市	賃貸期限不更新	第二工場設立	江蘇省	---
18	ケミカル	2017年	江蘇省	政府要請	未定	---	協議中
19	金属	〃	上海市	都市計画調整	未定	---	協議中
20	窯業	〃	江蘇省	都市計画調整	住所移転	近隣園区内	協議中
21	金属	〃	上海市	都市計画調整	未定	未定	未定

6

【工場移転・事例紹介】協議移転に関わる補償金交渉 会社概要と工場立退きの経緯とその結果

＜会社概要＞

- 華東地区所在の生産型企業、2003年10月設立
- 土地面積：15ムー（約10,000㎡）　工場建築面積：4,800㎡

＜経緯、結果＞

- 2016年初に、税収貢献が少ないこと等を理由に地元政府より工場立退き可否を打診される。当初は拒否したが、環境規制、VOC排出規制強化等、生産活動がやりにくくなっていることを考慮し、政府部門主導での土地収用という形で補償金を支給することを条件に工場立退きに同意した。
- 補償金に関しては総額1,900万元（126.6万元／ムー）で妥結し、地元国土備蓄中心との間で、『国有土地使用権買上協議書』を締結した。
- 補償金支払い、①協議書締結後10日以内に30%、②関連権利証書の引き渡しと名義抹消手続き実施後10日以内に30%、③工場建屋の完全明け渡し後10日以内に40%。

7

【工場移転・事例紹介】協議移転に関わる補償金交渉 工場立退き補償金交渉結果

	評価項目	政府評価額（千人民元）	当社評価額（千人民元）	差額（千人民元）	合意額（千人民元）
土地建築物	土地使用権	5,210	4,221	989	5,210
	工場建屋	5,768	6,918	(1,150)	5,768
	その他建築物	394	0	394	0
	小計1	11,372	11,139	233	10,978
移転奨励金	移転奨励金	2,556		2,556	2,556
	早期締結奨励金	549		549	549
				0	
				0	
	小計2	3,105	0	3,105	3,105
移転補償	移転綜合補償	3,408	7,863	(4,455)	4,917
	移設可能設備	0	2,095	(2,095)	---
	移設不能設備	0	2,354	(2,354)	---
	操業停止補償	0	480	(480)	---
	移転費用	0	91	(91)	---
	移転奨励金	0	617	(617)	---
	行政手続き費用	0	803	(803)	---
	設計管理費用	0	1,424	(1,424)	---
	小計3	3,408	7,863	(4,455)	4,917
	合計	17,885	19,002	(1,117)	19,000

（※）10,000㎡（≒15ムー）、1ムー（≒667㎡）当たり1,266千元

8

華鐘コンサルタントグループ（中国・日本）

【工場移転・参考】協議移転に関わる補償金交渉 土地建物売却額に対する課税

項目	税率	負担者
増値税	土地建物売却額の11％	買い手 仕入控除可）
附加税	増値税額の10％～13％ 地方毎に異なる）	買い手
土地増値税	土地建物増値額（＝売却額－譲渡原価相当額）により30％～60％の累進課税	売り手
印紙税	土地建物売却額の0.05％	双方各0.05％
契税	土地建物売却額の4％	買い手

9

華鐘コンサルタントグループ（中国・日本）

【工場移転・参考】協議移転に関わる補償金交渉 工場立退き補償金に対する企業所得税課税

以下の2項目が同時に充足された年度にて納税が必要となる。但し、移転期間は移転開始から満5年（移転当年を含む）が限度。また、政策性移転における関連移転収入、移転支出、移転資産税務処理、移転所得等の所得税徴収管理事項は、正常会計年度に関わる税務処理事項とは別に、単独で税務管理と計算処理を実施しなければならず、移転完了後に移転所得税清算処理を実施する。

① 移転計画は基本的に完了している。

② 当年生産経営収入が移転前の年度の計画生産経営収入の50％以上を達成

	（旧）国税函〔2009〕118号	新）2012年40号公告
免税範囲	政策性移転の納税所得税額＝移転収入－移転費用－移転処分資産損失－購入資産支出	政策性移転の納税所得税額＝移転収入－移転費用－移転処分資産損失
購入資産減価償却	税法に基づく減価償却可	税法に基づく減価償却可

移転費用支出

- ●従業員再配置の為に実際に発生した費用
- ●操業停止期間に支給する従業員の給与と福利費
- ●移転資産を臨時保管する為に発生した費用
- ●資産移転据付費用とその他の移転関連費用

移転処分資産損失

- ●現金化売却及び処理した各種資産の正味金額（簿価）
- ●処理過程で発生した税金費用等の支出
- ●廃棄処分資産＝正味金額 簿価）を企業の資産処理支出

10

【工場進出・事例紹介】投資計画概要等

＜投資計画概要＞

- 設立候補地：湖北省、安徽省
- 生産品：ケミカル製品（危険化学品）
- 必要土地面積：第一期、第二期計100ムー（　66,700㎡）
- 投資総額：30億円

＜経緯、現状＞

- 製品は危険化学品である為、ファインケミカル工業区への進出は不可。
- 当初、華東地区の化学工業園区での会社設立を検討。
- 生産行程が比較的簡単であることから、沿海部の化学工業園区は余り歓迎の意向ではないこと、沿岸部は最低納税額、投資強度要求のハードルが比較的高いこと等から内陸部の化学工業園区での会社設立を検討。

11

華鐘コンサルタントグループ（中国・日本）

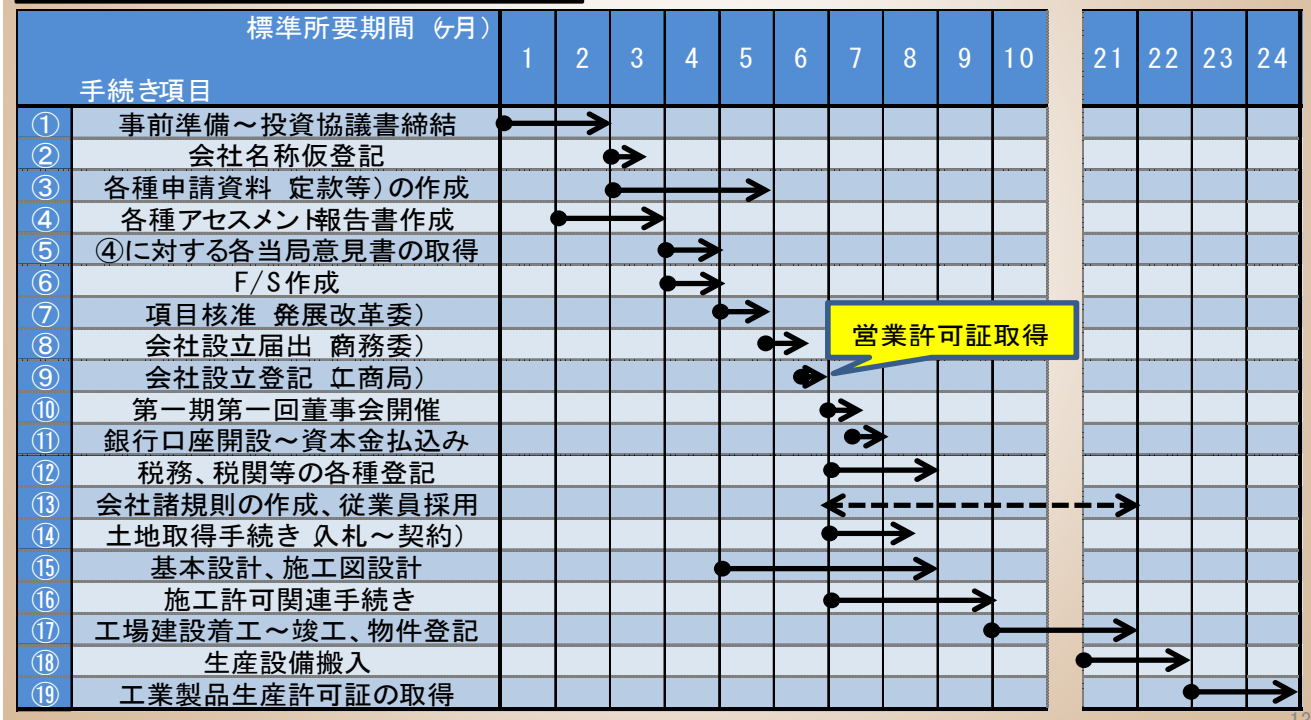
【工場進出】新会社設立に向けての主要準備事項

	項目	詳細	関係先
調査	項目受入可否	企業誘致方針、環境・安全政策、最低納税額、投資強度、最低資本金、容積率	開発区商招局、環境・安全・労働各管轄当局
	工場建設適地	面積、「指標」有無、インフラ	開発区商招局
	設計業者	保有資格、実績、費用	設計院
	報告書作成業者	保有資格、実績、費用	F/S、各影響評価報告書（環境・安全・職業病危害・省エネ）作成業者
	会社設立手続き	手順、必要提出資料、関係先	開発区商招局
作業	項目概要説明資料	投資規模、生産工程（原材料、製品、環境負荷、生産設備）、必要インフラ、事業計画	- - -
	設計基礎資料	レイアウト図	- - -

12

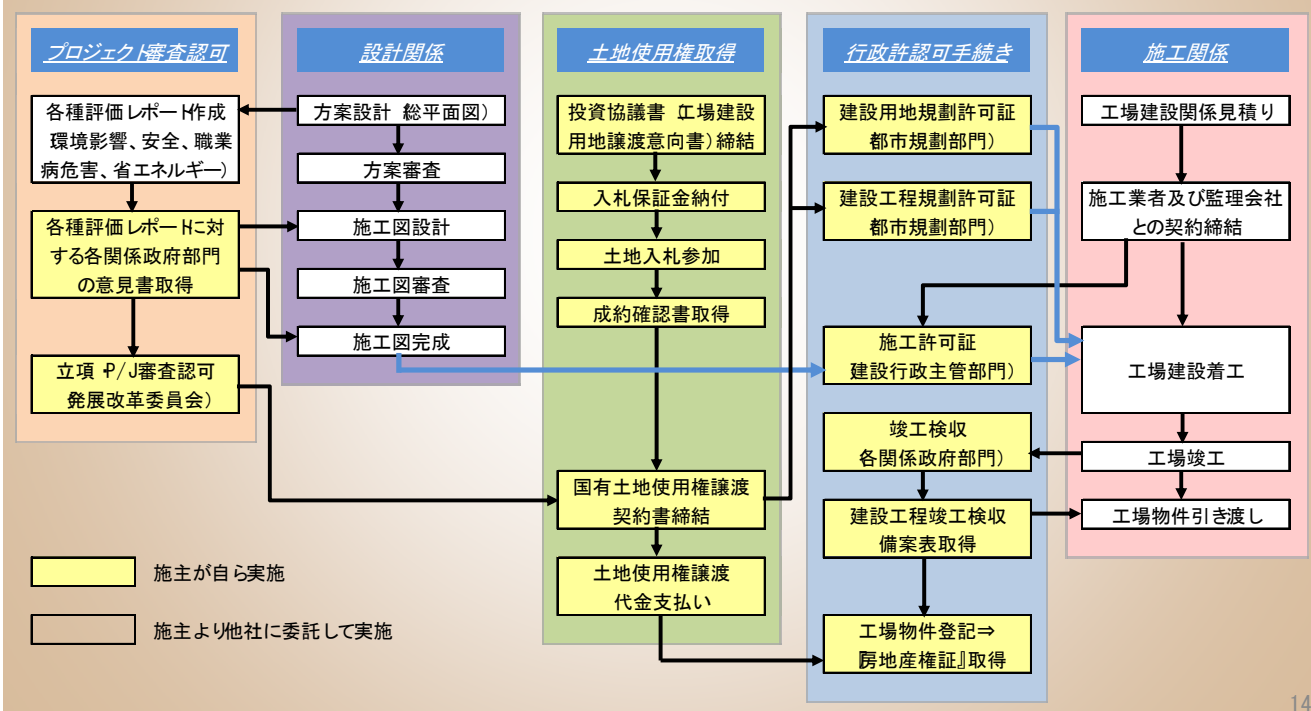
華鐘コンサルタントグループ（中国・日本）

【工場進出】会社設立スケジュール



華鐘コンサルタントグループ（中国・日本）

【工場進出】工場建設基本フロー



【労務対策】『労働契約法』の基礎知識
労働契約の「終止」と「解除」要件

労働契約の扱い	『労働契約法』上の要件		経済補償金支給要否	会社の法的リスク
終止（第44条）	◆契約期限満了・不継続（会社意思）、◆破産、◆閉鎖命令・営業許可抹消・期限前解散		要	無し
	◆契約期限満了・不継続（従業員意思）、◆年金受給開始、◆本人死亡		不要	
解除	協議一致解除（第36条）	従業員申し出	不要	
		会社申し出	要	
	従業員による即時解除（会社が契約不履行）		要	有り
	会社による即時解除（第39条；懲戒解雇）		不要	
	会社による予告解除（第40条；病気、業務不適任、客観情勢重大変化）、リストラ（第41条）		要	

15

【労務対策】『労働契約法』の基礎知識
労働契約の一方的解除が可能な要件

解雇方式	解雇理由	『労働契約法』の規定（骨子）
第39条 即時解除	懲戒	● 会社規則制度への重大違反 ● 重大な職務怠慢や私利私欲による会社利益への深刻な損害発生 ● 二重労働契約により会社作業任務の完成に深刻な影響発生且つ会社の是正要求を拒否
第40条 予告付き解除(*)	病気、怪我	労働者が疾病又は非労災による負傷の場合であって、規定の医療期間満了後も元の業務に従事する事ができず、会社が別途手配した業務にも従事出来ない場合
	業務不適任	労働者が業務に不適任であり、研修実施後又は職場調整後も依然として業務に適さない場合
	客観情勢重大変化	労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じて労働契約が履行できず、会社と労働者との協議を経ても労働契約内容の変更の協議合意に達しない場合

(*)会社は30日前までに書面形式にて本人に通知するか又は1ヶ月分の割増給与支給

16

【労務対策・事例紹介①】会社からの労働契約解除 事例の背景・経緯とその結果

- 某社はA氏と5年の労働契約を締結し、A氏は華東地区におけるマーケティング業務を担当した。同時に、会社はA氏と販売目標に関する協議書を締結し、その中で、A氏が商品販売目標を達成できない場合、会社は労働契約を解除することができると約定した。
- その後の考課時点において、A氏は当初約束した販売目標額を達成できなかった為、会社は「業務不適任」との理由で労働契約を解除する旨を契約解除日の1ヶ月前にA氏に対し書面通知した。
- しかし、A氏はこれを不服として、労働仲裁を申し立て、労働仲裁委員会は、会社の労働契約解除は違法として、A氏の主張を支持し、A氏に対し賠償金（『労働契約法』第87条に基づく、法定経済補償金額の2倍額の賠償金）を支払うべきとの裁定を下した。

17

【労務対策・事例紹介①】会社からの労働契約解除 事例分析：法律根拠と対応ポイント

≪法律根拠≫『労働契約法』第40条

以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は30日前までに書面形式にて労働者本人に通知するか又は労働者に1ヶ月分の給与を割増して支給した後に労働契約を解除する事ができる。

- - - （中略）- - -

(二)労働者が業務に不適任であり、研修実施後又は職場調整後も依然として業務に適さない場合

- - - （後略）- - -

≪ポイント≫ 労働仲裁や民事訴訟において、「業務不適任」による労働契約解除の正当性を証明する為の必要条件は以下の三点。

① 現行業務に不適任であること（会社が要求する任務なり仕事量が達成されていないこと）を示す客観エビデンスがあること。

② 研修の実施記録や研修資料、配置転換の協議書等があること。

③ それでも尚業務に不適任であることを示す客観エビデンスがあること。

18

【労務対策・事例紹介②】会社からの労働契約解除 事例の背景・経緯とその結果

- B氏は某日系の国際貨運代理会社C社に入社し、期限2012年9月1日～2017年8月30日、月給5,000元の労働契約を締結した。担当業務はC社メイン顧客の一社であるD社の貨物輸出に関わる船底予約であった。
- しかし、D社は事業採算不芳を理由に会社解散を決議し、C社との取引契約も2016年9月20日付で打ち切りとなった。これを受け、C社は、『労働契約法』第40条第三項の「客観状況重大変化」を根拠として、1ヶ月分の給与相当額の事前通知代替金と法定分の経済補償金（22,500元）を支払ってB氏との労働契約を一方的に解除した。
- B氏はこれを不服として労働仲裁を申し立て、賠償金45,000元の支払いをC社に要求した。労働仲裁廷はB氏の主張を支持しなかったが、B氏はさらに初級人民法院に対して民事訴訟を起こしたところ、初級人民法院は、労働契約解除に至る前に先ずC社とB氏との間での労働契約内容変更に関わる協議が行われるべき（C社による一方的解除は違法）として、C社に賠償金との差額22,500元の支払いを命じた。

19

【労務対策・事例紹介②】会社からの的労働契約解除 事例分析：法律根拠と対応ポイント

≪法律根拠≫『労働契約法』第40条

以下の状況のいずれかにある場合、雇用単位は30日前までに書面形式にて労働者本人に通知するか又は労働者に1ヶ月分の給与を割増して支給した後に労働契約を解除する事ができる。

- - -（中略）- - -

(三)労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じて労働契約が履行できず、雇用単位と労働者の協議を経ても労働契約内容の変更に協議合意に達しない場合

≪ポイント≫「客観状況重大変化」に当たる情況が発生した場合でも、直ちに（一方的に）労働契約を解除してはならず、先ず労働者との間で、労働契約中で約定されたポジション（担当業務）の変更等について十分に協議を行い、会社と労働者との間で協議合意に達しようがない場合に初めて会社側意思により労働契約を解除することができる。

20

【労務対策・事例紹介③】指名解雇 事例の背景・経緯とその結果

- F氏は日系企業G社において15年勤務するベテラン（無期限労働契約）社員。現在40歳。製造部技術課課長。
- 将来の会社幹部と嘱望された若手時代に給与を毎年アップさせて来たが、最近は離婚等の家庭の事情もあって、すっかり向上心が無くなり、普段のパフォーマンス比での給与はかなり高止まり。
- 仕事態度は比較的真面目で就業規則違反等の事実は無い。もともと社内での親交等は特に無かったが、家庭の事情から最近は小さなミスでも激しく部下を叱責する場面も見受けられるようになり、徐々に職場の雰囲気に影響を与えつつあった。
- このような背景から、G社は、総経理より「戦力外」であることを明確に伝え、法定の経済補償金（N+0）を支給することでの労働契約の合意解除を打診したが、F氏は応じず、逆に態度を硬化させ、色々な理由を付けて度々会社を休むようになった。

21

【労務対策・事例紹介③】指名解雇 事例の背景・経緯とその結果（続き）、対応ポイント

- 以降暫くG氏は情況静観することとしたが、社内で同僚との口喧嘩が何度かあり、次第により孤立するようになって来たので、最終案としてF氏に以下（①に不同意の場合、強制的に②とすること）を提案したところ、①案に同意し、即日労働契約解除協議書を締結した。
  - ①「N+3」での労働契約合意解除
  - ② 製造部品質保証課への配置転換：但し、管理職を解き、給与制度に基づき管理職手当分を減給する。

≪ポイント≫合理的範囲での仕事内容の調整や配置転換、役職任命とこれに伴う給与調整（給与制度に基づく給与調整）は会社裁量というのが基本的な考え方。合意解除とすることで違法解雇リスクは無くなる。本人の気持ちと面子にも十分配慮しながら、時間をかけて話し合いを重ね、然るべきタイミングで最終案（強制実施も可能な選択肢を含む複数選択肢）を提示することで、合意解除に持ち込める可能性が高まる。安易な「2N」での条件提示は前例となるので避けるべき。

22

【新工作許可制度】外国ハイエンド人材（A類）の条件（外専発[2017]40号通知より）

No.	外国ハイエンド人材（A 類）の必要条件（以下のうちの一つに合致すればよい）
1	国内の人材導入計画で選定された者（詳細略）
2	国際的に公認された専門業績認定基準に合致する者（詳細略）
3	市場動向に基づく奨励類の職位に必要な外国人材 1)中央所属企業及びその二級子会社、世界500強企業のグローバル本部或いは地域本部、国家高新技術企業、大型企業が招聘する高級管理職或いは技術職務人材。 2)国家認定を受けた企業工程研究センター、工程実験室、工程技術研究センター、企業の技術センター及び地方の技術イノベーションサービスプラットホームの高級管理職或いは技術職務人材。 3)国内外の中型企業が招聘する高級管理職或いは技術職務人材、或いは『外商投資産業指導目録』の奨励類企業と『中西部地区の外商優勢産業目録』の小型外商投資企業が招聘する董事長、法定代表人、総経理或いは首席技術専門家。 （…中略…） 9)平均給与収入が当地の前年度社会平均給与収入の6倍を下回らない外国籍人材。
4	イノベーション・起業人材（詳細略）
5	優秀な青年人材　：40歳以下で、国外の大学或いは中国国内のハイレベル校でポストドクターで研究に従事する青年人材。
6	合計ポイントが85点以上の者

23

【新工作許可制度】外国専門人材（B類）の条件（外専発[2017]40号通知より）

No.	外国専門人材（B 類）の必要条件（以下のうち一つに合致すればよい）
1	学士及びそれ以上の学位と2 年及びそれ以上の関連の職歴を持つ外国専門人材 1)教育・科学研究・新聞・出版・文化・芸術・衛生・体育等の特殊領域において科学研究・教育・管理等の作業に従事する管理人員或いは専門技術人員。 2)中外政府間協定、国際組織間協定、中外経済貿易及びプロジェクト技術契約の履行に関わる人材。国際的に著名な学術機構や科学教育系の国際組織から派遣された者については、政府間交流協力協議の条項に基づき、年齢的条件を緩和する。 3)国際組織の在中国代表機構の雇用人員及び国外専門家組織の在中国機構の代表。 4)多国籍企業が派遣する中レベル以上の社員、外国企業常駐中国代表機構の首席代表及び代表。 5)各種企業・事業単位・社会組織等が招聘する外国管理人員或いは専門技術人員。
2	国際的に通用する職業技能資格証書或いは緊急に必要なスキル型人材
3	外国語の教育人員（詳細略）
4	平均給与収入が当地の社会平均給与収入の4倍を下回らない外国籍人員
5	国家関連部門が規定する専門人員とプロジェクト実施人員
6	合計ポイントが60点以上の専門人材

24

【新工作許可制度】ポイント制（試行版）（外専発[2017]40号通知より）

ポイント項目	基準	得点
国内の雇用企業が支給する年棒 最高で20点	45万元以上	20
	35万元以上45万元未満	17
	25万元以上35万元未満	14
	15万元以上25万元未満	11
	7万元以上15万元未満	8
	5万元以上7万元未満	5
	5万元未満	0
教育を受けたレベルや職業スキル資格証書等 最高で 20 点	博士、国際的な最高ランクの職業技能資格又は高級技師若しくは相当の資格	20
	修士、技師又は相当の資格	15
	学士、高級エンジニア又は相当の資格	10
実務経験年数 最高で20点	2年を上回る場合、1年増える毎に1点追加	最高20
	2年	5
	2年未満	0
毎年の勤務期間 最高で15点 単位：月	年間勤務期間9ヶ月以上	15
	6ヶ月以上、9カ月未満	10
	3ヶ月以上、6ヶ月未満	5
	3ヶ月未満	0

25

【新工作許可制度】ポイント制（試行版）：続き（外専発[2017]40号通知より）

ポイント項目	基準	得点
中国語のレベル 最高で5点	過去に中国国籍を有していた外国人	5
	中国語を教学言語とし学士以上の学位取得	5
	HSK5級以上	5
	HSK4級	4
	HSK3級	3
	HSK2級	2
	HSK1級	1
勤務予定地 最高で10点	西部地区	10
	東北地区等の旧工業地区	10
	国家級貧困県等の特別地区	10
年齢（歳） 最高で15点	18歳以上、25歳以下	10
	26歳以上、45歳以下	15
	46歳以上、55歳以下	10
	56歳以上、60歳以下	5
	60歳を超える	0
世界的有名大学を卒業、 或いはグローバル500の企業での勤務経験 及びその他規定の条件 最高で5点	世界的に有名な大学を卒業	5
	フォーチュン 500 企業での就労経験	5
	特許等の知的財産権を保有	5
	在中勤務 5 年以上	5
地方政府の奨励加点　最高 10 点	地方経済社会の発展に特に求められる人材 （省級の外国人就労管理機関が具体的な基準を制定）	0 - 10

26

主要各都市の社会平均月収、個人所得税（ご参考）

	大連市	北京市	上海市	蘇州市	広州市
2016年度の社会平均月収（元）	6,147	7,706	6,504	6,655	7,425
同6倍額（元）	36,882	46,236	39,024	39,930	44,550
同4倍額（元）	24,588	30,824	26,016	26,620	29,700

ﾗﾝｸ	税込所得額 (税額個人負担の場合)	税抜所得額 (税額会社負担の場合)	税率(%)	速算控除額
1	1,500元以下の部分	1455元以下の部分	3%	0
2	1,500～4,500元の部分	1,455元～4,155元の部分	10%	105
3	4,500～9,000元の部分	4,155～7,755元の部分	20%	555
4	9,000～35,000元の部分	7,755～27,255元の部分	25%	1,005
5	35,000～55,000元の部分	27,255～41,255元の部分	30%	2,755
6	55,000～80,000元の部分	41,255～57,505元の部分	35%	5,505
7	80,000元以上の部分	57,505元以上の部分	45%	13,505

税額個人負担の場合の計算公式	税額会社負担の場合の計算公式
個人所得税額 ＝（税込み所得額 – 基礎控除4,800元） × 税率 - 速算控除額	個人所得税額＝｛（税引き所得額－基礎控除4,800元－速算控除額）÷（1－税率）｝×税率－速算控除額

27

【新工作許可制度】新旧手続きフロー比較（新フローは外専発[2017]40号通知等より総合）

	旧	新	手続き場所
1	資料準備、健康診断		―――
	―――	学歴証明書、無犯罪証明書の取得と認証	
2	―――	外国人来華工作管理サービスシステム”でのオンラインアカウント登録（初回手続き時）	外国専門家局の上記システム
3	「外国専門家中国就労許可証」または「外国人就業許可証」の申請・取得	「外国人工作許可通知書」の申請・取得	
	「インビテーション」の申請・取得		
4	「一次Zビザ」申請・取得		駐日中国大使館または総領事館
5	中国入国後、「外国人臨時住所登録」手続き		公安局派出所
6	「外国専門家証」または「外国人就業証」の申請・取得	「外国人工作許可証」の申請・取得	外国専門家局
7	「居留許可」の申請取得		市公安局

28

ポイント計算（例）

	Aさん		Bさん	
	属性	ポイント	属性	ポイント
職業	飲食業 （エリアマネージャー）	---	商社 （営業担当）	---
年収	40万元	17	30万元	14
学歴	高卒	0	高卒	0
実務経験年数	2001年3月卒 2007年4月当社入社	13	2005年3月卒 2005年4月当社入社	15
毎年の勤務時間	常駐	15	常駐	15
中国語レベル	×	0	HSK三級	3
勤務地	沿海部	0	沿海部	0
年齢	34歳	15	30歳	15
その他	無し	0	無し	0
		60		62

29

各地での運用状況

		上海	大連	北京	蘇州	広州
1.	A類 認定要件	年収60万元以上または個人所得税年間納税額12万元以上	『外専発[2017]40号』の規定に依り、工作許可関連手続きの受理審査を行う。	同左	同左	同左
	B類 認定要件	60歳未満、大卒、関連職歴2年以上（非該当→ポイント60点以上）				
2.	60歳以上の人の扱い	年収基準でA類認定されないとポイント判断となるが、60点以上の場合でも必ずしも合格するとは限らないと当局の審査姿勢は厳しい。	A類該当なら問題なく許可されるが、A類に非該当の場合、B類認定条件に該当しても当局は不受理（60歳以上の人のB類申請は受理しないとの当局態度）。	A類は年齢制限無し。B類は60歳以上の場合、超齢理由書・個人健康承諾書などの書類で特別審査を行う。	A類は年齢の制限はない。B類は60歳以上の場合、社会平均月給額の4倍を超える条件しかで申請できない。ポイント制は認めない。	A類は年齢の制限はない。B類は60歳以上の場合は窓口の判断による。
3.	非大卒者の扱い	上記年収の承諾書を提出してA類認定されないとポイント判断となるが、60点以上であれば基本的にはOKとの当局審査姿勢。	A類認定条件に該当しなければ、B類の社会平均給与の条件またはポイントの条件に該当すればOK。	A類はポイント85点以上。B類はポイント60点以上（ネット審査で許可拒否された場合、特別審査申請可能）	非大卒者は国家の『40号』のB類認定条件のいずれかを満足すればB類認定（社会平均月収額の4倍を超える給与所得条件を含む）。	A類認定条件に該当しなければ、B類の社会平均給与の条件またはポイントの条件に該当すればOK。
4.	手続き手順（一次Zビザで入国の場合）	工作許可通知→工作許可証→居留許可証	工作許可通知→工作許可証→居留許可証	工作許可通知→工作許可証→居留許可証	工作許可通知→工作許可証→居留許可証	工作許可通知→工作許可証→居留許可
5.	手続き手順（M ビザで入国の場合）	工作許可通知→居留許可証→工作許可証	不可	不可	不可	不可

30