

# 中国最新法律 Newsletter

Vol.31



## Contents

|   |                 |   |   |
|---|-----------------|---|---|
| 1 | <b>国際法務</b>     | 新たな時代の中国会社法と外商投資企業への影響<br>～第2回 会社機関設計に関する改正点～   | → |
| 2 | <b>事業再生・倒産</b>  | 中国子会社の再編・撤退 (4)<br>- 再編 ③ 会社分割・事業譲渡 -   | → |
| 3 | <b>新法紹介</b>     | 1 中華人民共和国国務院組織法の改正<br>2 中華人民共和国国家秘密保持法の改正<br>3 外国人ビジネスパーソンの中国における就労と生活に関するガイドライン (2024年版) | → |
| 4 | <b>中国からの風便り</b> | デフレが始まった？中国での消費スタイルの変化  | → |

## 新たな時代の中国会社法と外商投資企業への影響 ～第2回 会社機関設計に関する改正点～



弁護士法人大江橋法律事務所  
弁護士 竹田 昌史

PROFILE



上海翰凌法律事務所  
律師 孫 宇川

PROFILE

今回の記事は前回に続いて、2023年12月29日に可決された改正会社法における会社の機関設計に関する改正点を説明していきます。

### 一、海外及び旧会社法における制度

国によって、会社の機関設計の在り方は異なるものの、業務の決定・執行の権限及びモニタリングの権限を各機関の間でどのように分配すれば、会社経営の効率性と合法性を確保できるかという中核的な問題意識は共通しています。

英米法では、会社における業務の決定・執行及びモニタリングの権限を、株主が選任する取締役会（Board of directors）という機関に集約することがその特徴といえます。業務執行機関としての取締役会の機能とモニタリング機関としての取締役会の機能を衝突させず、バランスよく両立させるために、業務執行に携わらない非執行取締役を積極的に取り入れて、公平性を確保しています。

他方、日本では、委員会設置会社制度が導入される以前は、株主により選任される取締役と監査役がその構成員となり、それぞれ業務の決定・執行の機能を果たす取締役会とモニタリング機能を果たす監査役会二つの機関により構成される機関設計が長年採用されてきました。取締役会と監査役会を相互に支配関係のない独立機関にすることによって、公平性を図っています。

中国会社法では、董事会と監事会をそれぞれ設置する点において、日本の制度に近いと従前から言われています。もっとも、会社の業務執行について、董事会

が任命する総経理という機関（総経理は董事を兼任することができるものの、会社法上の独立した機関と位置付けられています）に委ねる点において、日本の制度と異なっています。またモニタリングに関し、監事会は組織として権限を行使する点は、監査役が個別に独立して権限を行使する日本法の制度と異なっています。

更に改正前中国会社法の特徴として、規模が小さいまたは株主の数が少ない会社では、董事会を設置せず、一人の執行董事を設置することができ、監事会の代わりに、一人または二人の監事を設置することが可能でした。また、2020年に中外合弁経営企業法が廃止される以前は、中外合弁企業においては、株主会を設置せず、董事会を最高権力機関にする特別な機関制度も存在していました。

以上のように、中国会社法における上記機関設計の制度は、1993年の施行以来、機関設計に関する柔軟性の欠如や、監事の形骸化などの批判や指摘を受けつつも、これまでほぼ変わりなく、30年近く運用されてきました。そして、今般、中国の経済発展に伴う企業活動の多様化や国際化の流れを受けて、ようやく大きな改正を迎えることになりました。

### 二、監事会設置の柔軟化

上記のとおり、従前、董事会と独立した機関にモニタリング機能を担わせる方が、公平性が担保されるという発想から、中国会社法では、どのような会社においても、最低一名の監事を設置することが義務付けられていました。

しかし、現実には、殆どの有限責任会社では、株主の数が少なく、かつ株主達は積極的に経営に携わっていますので、所有と経営が分離されず、密着していました。そのため、所有と経営の利害が一致することが多い中で、監事はどこまでモニタリングすべきなのか、いっそ撤廃したほうがよいのではという批判が従前からありました。

今回の会社法改正では、監事会を完全撤廃するまでには至らないものの、設置しない選択肢が追加されました。具体的には、会社法69条によれば、有限責任会社は、董事会の中に董事によって構成する監査委員会を設置し、監事会の権限を行使させる場合、監事または監事会を設置しなくてもよいとされています。また、83条によれば、小規模または株主の人数が少ない有限責任会社では、株主全員一致の同意があれば、監事会のみならず監事さえも設置しなくてもよいとされています。

株式会社に関しても、董事会において、監査委員会を設置する場合、監事または監事会を設置しなくてもよいとされています。ただ、株式会社の監査委員会は、最低三名の董事で構成しなければならず、かつ過半数のメンバーは会社との間に、客観的な判断を下すことに影響する関係を持たないメンバーでなければなりません（121条）。

実務上、外商投資企業は、ほとんど有限責任会社の会社類型を採り、かつ株主の数も少ないため、改正後の会社法によれば、監事及び監事会の設置は事実上任意化されたと言えます。

### 三、株主会と董事会の権限分配

改正前の会社法では、株主会の権限と董事会の権限がそれぞれ明確に例示列举されていました。すなわち、株主会の権限に属す事項は、原則として、董事会に移譲することができず、董事会の権限に属す事項は、原則として、総経理に移譲することができないと解されていました。実務上、株主会の権限及び董事会の権限のいずれにも明確に属しない事項について、合法性を担保するために、株主会に決議させたほうがよいと一般的に理解されていました。

今般の会社法改正の一回目の改正案では、董事会の権限について、例示列举が撤廃され、定款において、株主会の権限として定めている事項を除くその他の権

限であると開放的な定め方にされています。すなわち、株主会が特に確保しておきたい権限を除けば、全部董事会に一任し、会社の業務執行を全般的に董事会に委ねる方針が示されました。しかし、最終、可決・公布された改正会社法では、董事会の例示列举が復活され、現状と同様な定め方に戻されました。

権限に関する定め方が維持されたものの、権限分配はすこし調整されました。具体的には、株主会の権限について、①会社の経営方針と投資計画の決定及び②会社の年度予算案と決算案の承認、二つの権限が削除され、董事会の権限について、会社の年度予算案と決算案の作成という権限が削除されました。すなわち、株主会の意思により、その経営方針及び投資計画の決定権を董事会に移譲することができ、予算案と決算案の作成を総経理に任せてでもよいことになりました。その点では、一回目の改正案のように、会社の経営を全面的に董事会に委ねるまで至らなかったものの、董事会及び総経理の権限をより強化する姿勢は見えます。

### 四、総経理権限の柔軟化

株主会及び董事会の権限に関する例示列举が維持されたものの、総経理の権限に関する例示列举が今回の改正で撤廃されました。改正前の会社法では、総経理の権限に関する例示列举があるものの、会社の定款に別途の定めがある場合、それに従うという但し書きがあるので、あくまでも「例示」に過ぎないと理解されていました。

今回の改正では、総経理の権限に関する例示列举が撤廃され、単に「会社の定款または董事会の授権に基づき、権限を行使する」という文言に入れ替えられました。

総経理は、業務執行機関として、会社経営の最前線で日常運営を主導し、全般的な責任を負う非常に重要な役割を果たしています。例えば、外商独資会社において、本社からの駐在員を総経理に就かせるケースが多いため、事実上、社内の稟議規定に基づき、総経理の権限を定めることが多いと思われます。一方、中外合弁会社または外資合弁会社において、特に総経理は他の株主より派遣された場合、総経理の権限を規定することはこれから重要な課題になると予想されます。

## 五、従業員代表設置義務

もう一つ注目されているのは、従業員代表董事の設置義務に関する改正点です。

董事会に従業員代表を含めなければならないという点は中国会社法の機関設計に関する特徴の一つです。改正前の会社法によれば、国有独資会社及び二つ以上の国有企業または国有投資主体が設立した有限責任会社の董事会に従業員代表を含めなければなりませんでした。

なぜ国有企業のみに対して、従業員代表董事の設置を義務付けるのか、会社の資本構造に結びつける合理性はどこにあるのか、従前から疑問の声がありました。また海外に目を向けると、ドイツの会社法では、従業員代表を業務決定・執行機関に含める制度がありますが、民主的な企業経営及び従業員の経営へ参加する権利を確保するという発想に基づく制度であるため、従業員代表董事の設置義務を会社の資本構造に連動させていません。

したがって、今回の会社法改正では、資本構造ではなく、従業員人数が300名を超える会社であれば、一律に従業員代表董事の設置を義務付けています。ところで、従業員代表董事の選任方法について、従業員代表大会などの民主的な方式で選任するとのみ規定され、従業員代表董事の適格条件について、特に定めがありません。中国では、会社の高級管理職は、会社との間

に雇用関係を持つケースが非常に多い状況です。したがって、理論上、高級管理職も従業員代表董事として選任される資格があると解釈しなければなりません。しかし、高級管理職である「従業員」が董事として選任された場合、本当に「従業員による経営参加」の制度の趣旨に合致するかどうかという疑問が残るでしょう。

## 六、最後に

会社の機関設計は、今回の中国会社法改正における非常に重要な課題の一つです。全体的には、機関設計の選択肢を増やし、柔軟性を高めることは近年のトレンドに沿った調整であり、評価すべきであると思います。有限責任会社であり且つ出資者数が少ない外商投資企業に対する影響は重大とは言えないものの、会社法に対応するために、定款を部分的に修正するなどの作業が生じると予想されます。また従業員代表が董事会に参加する余地を認める制度は、外商投資企業にとっては大きな転換点となるため、その対応については慎重に判断をする必要があります。

次の記事は、今回の法改正で、最も関心を集める資本金に関する諸制度の改正について、紹介します。

以上

具体的な事案に関するお問い合わせ ☒ メールアドレス： [info\\_china@ohebashi.com](mailto:info_china@ohebashi.com)

[back to contents](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 中国子会社の再編・撤退（4） - 再編 ③ 会社分割・事業譲渡 -

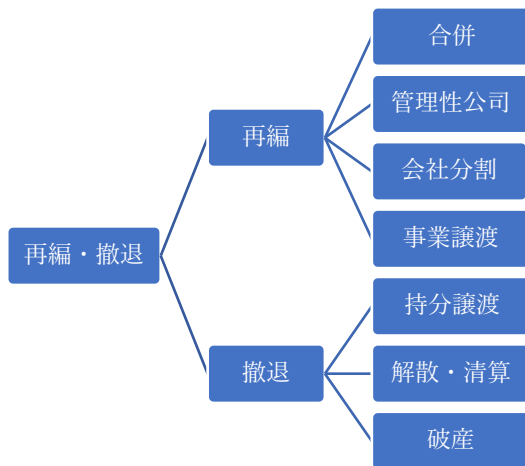
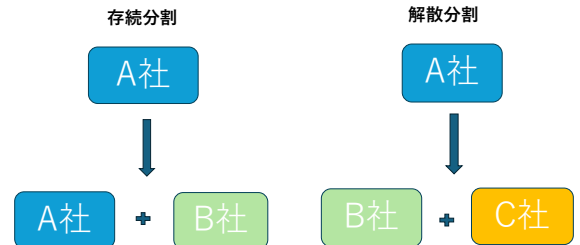


弁護士 大江橋法律事務所  
弁護士 松本 亮

PROFILE

### 第1 はじめに

中国子会社が複数の事業を営んでおり一部の事業を切り離したいような場合、優良事業と不良事業とに分ける方法がある。具体的には①会社分割、②事業譲渡といった方法がある。これらの方法は中国子会社を再編する方法として有効である。



### 第2 会社分割

#### 1 会社分割とは

会社分割とは、1つの会社を複数の会社に分割することをいう。これにより事業ごとに切り分けることが可能となる。中国法上の会社分割には存続分割と解散分割の2つがある。すなわち1つの会社が2つ以上の会社に分割され、元の会社も継続して存続する存続分割と、1つの会社が2つ以上の会社に分割され、元の会社が解散し2つ以上の新しい会社が設立される解散分割である。日本法における吸収分割のような制度はない。なお実務上は、存続分割の方が、手続きが簡便であるといわれている。

#### 2 手続の流れについて

解散については、会社法第9章に規定されている。「外商投資企業の合併及び分割に関する規定」<sup>1</sup>は、外商投資法施行後も廃止されておらず現時点においてもなお有効である。しかし外商投資法施行後、外資企業についても市場参入ネガティブリストに記載のない限り、原則として内資企業と同様の取扱いがなされるようになっている。そのため、いわゆる商務部門による認可は必要がなくなったと思われる。したがって市場参入ネガティブリストに記載のない業種については、基本的には会社法に従って解散の手続が行われることになる。

解散の大きな流れは以下のとおりである。

#### (1) 分割計画案の作成

会社の株主総会又は董事会は、会社の分割計画案を策定し、分割の目的、資産・負債の処分、人員の配置、実施計画等の全体計画を立案するとされており、一般的には以下の事項を決定するとされている。

- ① 会社分割の基準日
- ② 資産分割の方案
- ③ 業務、資産、債務の承継と分割
- ④ 人員の配置の方案
- ⑤ 過渡期の手配
- ⑥ 資産の引渡し

<sup>1</sup> 「关于外商投资企业合并与分立的规定（2001年修订）」なお、2015年の商務部の「商務部关于修改部分规章和规范性文件的规定」を受けて一部修正されている。

⑦ 異議のある株主の株式取得の手配

⑧ 特別事項の手配

(2) 貸借対照表・財産目録の作成

会社分割に伴い財産が分割されるため、貸借対照表と財産目録を作成する。

(3) 分割協議書案の作成

会社の分割に関する分割協議書案を作成する。主に以下の条項を含む必要があるとされている（合併分割規定第24条）

- ① 分割協議の当事者の名称、住所、法定代表者
- ② 分割後の会社の登録資本
- ③ 分割方式
- ④ 分割による財産の分割に関する方案
- ⑤ 分割による債権債務の承継に関する方案
- ⑥ 従業員の処遇
- ⑦ 違約責任
- ⑧ 紛争解決方法
- ⑨ 締結場所・締結日
- ⑩ その他の重要事項

(4) 株主総会決議

株主総会を開催し、3分の2以上の議決権を有する株主の特別決議によって会社分割を承認する。

(5) 分割協議書の締結

会社は株主らとの間で分割協議書を締結する。

(6) 債権者への通知と公告

会社は分割決議の日から10日以内に債権者に通知し、30日以内に新聞に公告しなければならない。

(7) 財産の分割及び財産の移転

債権者への通知と債権者保護手続きの完了後、資産の分割と財産の移転を行うこととなる。

(8) 工商変更登記

会社の解散に伴い、登記機関において変更登記手続を行う必要がある。

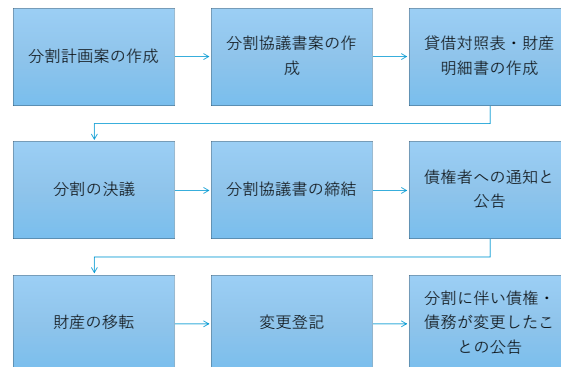
(9) 税務・通関などの変更登記

工商登記が完了してから30日以内に、税務、通関、外貨管理、土地管理などの変更登記を行う必要がある

（合併分割規定第37条）。

(10) 分割に伴い債権・債務が変更したことの公告

新たな営業許可証を取得してから30日以内に、債権者・債務者に対して、債務者・債権者が変更したことを通知し、省レベル以上の新聞に公告を行う（合併分割規定第36条）。



3 会社分割における注意点

(1) 分割前の債権債務

会社が分割する前の債務については、分割後の会社が連帯責任を負うとされる。ただし会社が分割前に債権者と債務の弁済について合意した書面に別途約定がある場合を除くとされている（会社法176条）。

したがって赤字部門を会社分割によって切り出す場合であっても、分割後の会社を債務超過にした上で破産することはできず、業績が悪くとも資産超過の状況にした上で清算しなければ、他の分割後の会社も連帯責任を負うことになり、財務上のインパクトを受けることとなる。

(2) 業法上のライセンス

分割される会社が有している業法上のライセンスは、分割後の会社に当然に承継されるわけではない。会社分割の結果、以前認められていたライセンスの条件を満たさなくなる場合もある。したがって分割後の会社が業務を継続できるようにするため、分割前に分割後の会社が予め業法上のライセンスを即時に取得できるよう準備を進めておく必要がある。

(3) 従業員の取扱い

会社において分割が生じた場合、元の労働契約は引き続き有効であり、労働契約はその権利及び義務を承継する会社に承継される（労働契約法34条）。

会社分割によりどちらの会社に労働者が承継されるのかは労働者にとっても重要な問題であるため、労働契約法4条に定められた従業員代表や労働組合の意見を聞くプロセスを経るべきだという意見もある。

この場合の条件には、賃金はもちろん役職や勤務場所についても含まれると解される。そのため例えば会社と分割後の会社の場所が離れるような場合で、分割前の会社の工場や事務所がなくなる場合などは、「労働契約の締結時によりどころとした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能となり、協議を経ても労働契約の内容の変更に合意できない場合」に該当するとして、会社側から30日前の予告解除を行い、経済補償金を支払って解雇することが考えられる（労働契約法40条3号）。

会社分割によって従業員の労働条件が大きく変化する可能性があるため労働紛争にならないよう留意して準備する必要がある。

### 第3 事業譲渡

事業譲渡とは、事業全体（資産、契約、労働者、債権債務等）を一括して譲渡することをいう。中国には日本法上の事業譲渡のような概念が存在しない。しかし事業に関連する資産を譲渡し、労働者を移籍させ、契約関係を巻きなおすことにより、事業譲渡を同じ効果を生じさせることが可能である。

しかしながら、労働契約の移転や仕入先・販売先の契約の移転に関しては、契約の相手方である労働者、仕入先及び販売先が移転に同意する必要があるため、譲受先の会社の信用状態が芳しくない場合には、手続を進めることができない場合がある。したがって、中国において事業譲渡と同様の効果を生じさせるためには、関係先にスキームについて十分に理解してもらい、予め同意を得ておくことが実務上重要である。

以上

具体的な事案に関するお問い合わせ ☒ メールアドレス： [info\\_china@ohebashi.com](mailto:info_china@ohebashi.com)

[back to contents](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

### 1 中華人民共和国国務院組織法の改正

### 2 中華人民共和国国家秘密保持法の改正

### 3 外国人ビジネスパーソンの中国における就労と生活に関するガイドライン（2024年版）

#### 1. 中華人民共和国国務院組織法の改正

「中華人民共和国国務院組織法」の改正案が、2024年3月11日に全国人民代表大会により可決された。

今回の改正により同法が11条から20条に改正され、主な内容は以下の通りである。

- ① 最高国家権力機関の執行機関であり、最高行政機関である  
と国務院の性質・地位、及び中国共産党のリーダーや人民  
のために奉仕する等の国務院業務遂行上の指導理念の明確  
化
- ② 中国人民銀行行長を国務院の構成員として追加する等によ  
る国務院の機関及びその権限の健全化
- ③ 国務院全体会議及び常務会議それぞれの役割の規定等によ  
る国務院会議制度の健全化
- ④ 国務院が合法的、全面的かつ正確的にその役目を果たすた  
め、行政監督制度の健全や政務公開などの制度的な措置に  
関する規定の増加

#### 2. 中華人民共和国国家秘密保持法の改正

「中華人民共和国国家秘密保持法」の改正案が、2024年2月27日に全国人民代表大会常務委員会により可決され、2024年5月1日から施行される。同法は1988年に制定され、今回の改正は2010年に続いて2度目の改正であり、主な改正内容は以下のとおりである。

##### ① 国家秘密の決定と解除

国家秘密の内容と保護等級の具体的な範囲について、他の中央政府機関と共同で決めるほか、国家秘密保行政管理機関が単独で決定することも可能になっている。また、国家秘密の決定にあたっては、必要性・合理性の原則及び科学的論証・評価を遵守し、状況の変化に応じて調整しなければならないと規定されている。国家秘密の見直しを定期的な見直しから年次見直しに改正し、秘密解除の見直し責任を果たさなかった場合の法的責任が規定されている。

##### ② 科学技術による秘密保持の重視

国家秘密を保存・処理するコンピュータシステムの企画、建設、運用、維持は、国家秘密保持規定と基準に合致し、秘密保持施設と設備を備え、定期的にリスク評価を行うと要求され、各政府機関と単位は、コンピュータシステムの秘密保持管理を強化し、秘密保持自己監督施設を建設し、セキュリティと秘密保持のリスクと危険を適時に発見し、処理することが規定されている。国家秘密保持に使用されるセキュリティ・秘密保持製品及び秘密保持技術・設備は国家秘密保持規定と基準に合致し、サンプリング・二次検査制度を確立すると要求されている。

##### ③ ネット情報及びデータの秘密保持管理

ネット情報の作成、複製、発信、広がり国家秘密保持規定を遵守すべきことが明確化されている。ネット運営者は、国家秘密漏洩が疑われる案件の調査・処理において、関係部門と協力しなければならず、インターネットなどの公共ネットワークを利用して公開された情報に国家秘密漏洩の疑いがあることを発見した場合、速やかに処理・報告し、関連機関の要請に基づき、国家秘密漏洩に関わる情報を削除し、関連設備の技術的処理を行わなければならないと規定されている。国家秘密に関わるデータ処理活動とその安全管理は、国家秘密保持規定に合致しなければならず、データの集計・相関に起因する秘密漏洩リスクを防止するために、制御・防止メカニズムを確立し、制御・防止措置を取ることが規定されている。

#### 3. 外国人ビジネスパーソンの中国における就労と生活に関するガイドライン（2024年版）

「外国人ビジネスパーソンの中国における就労と生活に関するガイドライン（2024年版）」が、2024年3月5日に商務部により公布された。

当ガイドラインは、中国で就労、生活する外国人の注意事項、日常生活サービス、中国での滞在に関するサービス、中国での就労に関するサービスの4つの部分に分かれて、宿泊、SIMカード、キャッシュカード・クレジットカード、居留許可、工作許可、社



会保険、モバイル決済、交通機関、個人所得税の納付などの事項をカバーしている。今後は毎年改正される予定である。

具体的な事案に関するお問い合わせ／配信申込・停止申込 ☒ メールアドレス： [info\\_china@ohebashi.com](mailto:info_china@ohebashi.com)

[back to contents](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## デフレが始まった？中国での消費スタイルの変化

弁護士法人大江橋法律事務所  
弁護士 松本 亮

PROFILE

中国はこれまで右肩上がりに経済成長を続けていたため、物価が高くてもモノがどんどん売れる時代が続いていた。しかし最近の中国では、長年日本が陥っていたデフレを連想させるような消費スタイルが流行しつつあると感じることがある。

その典型的な例として、昨年から流行している「特殊兵式旅行」と呼ばれる旅行形態が挙げられる。「特殊兵式旅行」とは、特に若者の間で流行している個人旅行のスタイルであるが、いかに安くかつ効率的に観光名所を回りその土地の名物を食べて回るかという、いわば特殊な任務を課せられた兵士のように旅行するスタイルのことをいう。基本的には一日で宿泊や休憩をせずに回るプランが多いようであるが、いくつかの観光都市を回るプランもあるようである。その場合、夜行列車や夜行バスに乗ってホテル代を節約したり、できるだけ短い時間で多くの都市や観光名所を回ったりと工夫を凝らしている。以前はせっかく旅行に行くのだからと、普段より高い金額を支払ってでも、旅行先の食事やホテルでの非日常を楽しむといったスタイルが好まれていたことに比べると、このような「特殊兵式旅行」が流行することは大変興味深い。私が大学生の頃にあったいわゆるバックパック旅行は、いかに安く、長い時間をかけて旅行できるかというスタイルであったが、「特殊兵式旅行」はいわゆるタイムパフォーマンスも意識している点がいかに現代らしい特徴だと思われる。

次にいわゆる均一価格の理容店の流行が挙げられる。カットだけであればおよそ20元（約400円）と非常に安い金額に設定されており、クーポンを使えば14元（約280円）でも

可能である。これまでもこのような理容店は存在していたが、都市部では高い美容院のようなところが好まれる傾向にあった。それが最近になって、このような安価な均一価格の理容店の店舗が増加しており、消費者に支持されるようになりつつあるのだろうと思われる。

また上海ではコーヒーが大流行しており、カフェの数が世界一だというデータもある。このカフェのコーヒーの価格設定についても、米国系の緑色の某有名カフェは日本以上に高い金額に設定している（感覚的には円安もあって1.5倍程度である）。弊所の上海事務所の1階にもあり、以前は中国の人たちが緑色の看板の前に行列を作っていたが、最近是比较的安いチェーン店のカフェも増えてきており、行列を見ることが少なくなった気がする。これもデフレの兆候の一つであろうと感じている。

これらの消費スタイルは最近になって始まったというわけではないかもしれないが、最近特に流行しつつあるという状況からすると、これまでのように、たくさん稼いでどんどん使うといった消費スタイルから、財布のひもが固くなり、自分の身の丈に合わせて楽しむ消費スタイルに変りつつあるのではないかと感じている。

以上

具体的な事案に関するお問い合わせ ☒ メールアドレス： [info\\_china@ohebashi.com](mailto:info_china@ohebashi.com)[back to contents](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを提供したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには掲載されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。