

# 中国式会計の注意点

(株)葵 BC

- ・ 中国式会計は『税務』が中心で、経営や管理会計には不適切です！
- ・ 会計担当者のボスは「税務署」になり、総経理や日本本社に対して【説明責任】がありません

勘定科目の『内訳』や『相違』については、良く理解できていない  
そのため科目計上の理由も不明な伝票が多い  
:資産・負債・経費において  
Ex.未収入金と仮払金・前払費用等の相違

「発生主義」と企業会計準則で謳われているが、現場では『現金主義』での会計処理です  
そのため、商品や原材料の残高が「 :マイナス」になるケースが多くなっています

固定資産の会計処理が不明確です  
:経費を資産で計上  
:減価償却費の未計上  
:固定資産の内訳や設定理由が不明確

「 :マイナス」伝票を作成して、PC 入力もできます

『原価計算制度』が法定されていないので、自社で決めます

## 中国式会計の実情

貸方と借方の数字が一致しない  
残高が「 :マイナス」でも、会計担当者は平気です  
\* 与信管理を知らない  
摘要に「5W1H」を記入しない  
\* 情報の共有化を嫌います  
\* 購入金額や単価を記入しない  
内訳表や推移表がナイ  
商品・原材料も『在庫・入荷・出荷表』がない  
節税を【脱税】と同じと判断している

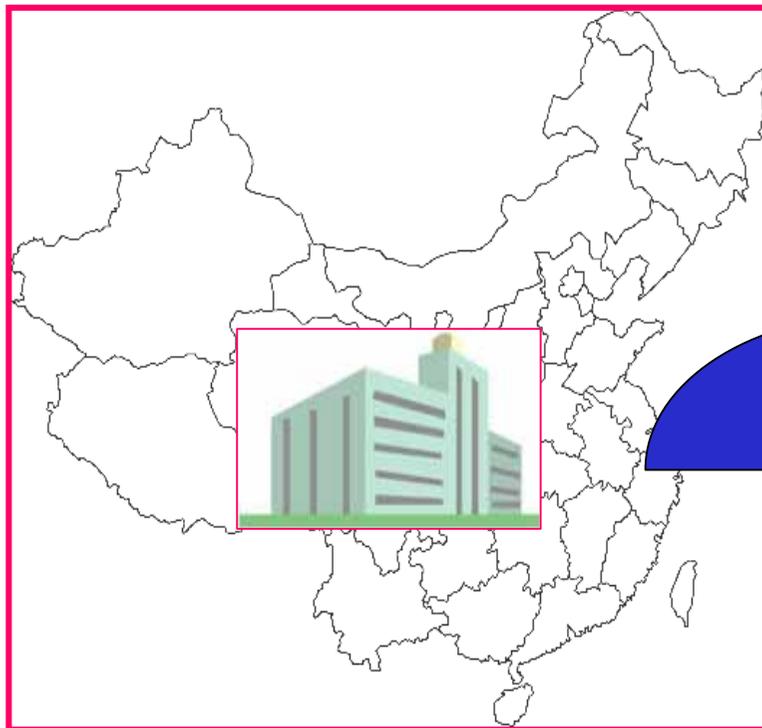


# 現 状

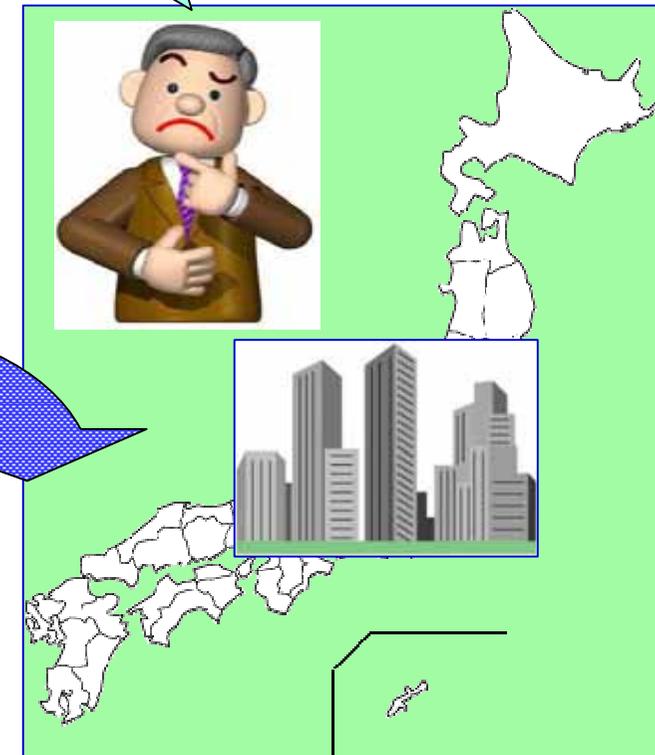
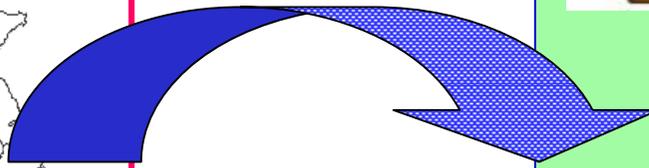
## ➤ 会計の問題点

- 中国語の意味が不明
- 帳簿外のリポート
- お金に対するモラル
- 中国会計と日本会計の相違点

中国から決算書が送られてくるけど、  
内容・中身が全く解から  
ない ???



決算書



専門家に学ぶ

プロ  
の  
視点から

## 中国における 日系中小企業の会計事情

第1回

(株)葵ビジネスコンサルタンツ  
: 03-3755-1220

**大** 企業とは違い、監査法人の監査や指導を受けることのない中小企業にとって、「会計」への認識が薄いのが現状です。ここでは中国進出する際に知っておくべき「会計」についての基本的原則を取り上げ、整理していきます。

中国に進出した日系企業で、深刻な問題として挙げられるのが「会計」です。大企業の場合、日本の本社の会計制度を取り入れ、国際的な大手監査法人の監査および指導を受けるなど、「国際会計基準」に準拠した制度による会計を実施しているため、それほど大きな問題としては、取り上げられていません。

しかし中小企業の場合、もともと日本で未上場の非公開企業であることが大半です。監査法人の監査を受けることもないうえ、一般的に税務のための「税務会計基準」で会計を実施している事情もあり、会計に関しての認識が薄いのが現状です。

このような状況で中小企業が中国進出した場合、中国特有の税務処理と会計処理に翻弄されがちです。さらに「国際会計基準」に準拠した会計制度など経験したことも

ないため、会計担当として雇い入れた中国人会計担当者に事実上任せっきりになり、内部の牽制制度もないまま最終的に「わけのわからない会計」となってしまいうケースが目立ちます。

### 中国の企業会計制度

中国の企業会計制度は「会計法」の下に「企業会計準則」があり、すべての企業はこの「企業会計準則」に従わなくてはならないとされています。具体的に会計処理には次のような原則が掲げられています。

#### ① 発生主義の原則

企業会計は発生主義の原則を基礎としなければならない。即ち収入は実現した時、費用は発生した時に認識する。

#### ② 費用収益対応の原則

収益とそれに関連する原価、費用は相互に対応しなければならぬ。

#### ③ 取得原価主義の原則

各種財産・物資の価額は、原則として取得する際の実際原価に基づいて計上しなければならない。

#### ④ 資本的支出の原則

企業会計は収益的支出と資本的支出

出とを合理的に区別しなければならない。すなわち改良修理費などの支出の効果が次期以後にも及ぶ場合は資本的支出（資産計上）とし、及ばない場合は収益的な支出（経費計上）とする。

#### ⑤ 保守主義の原則

企業会計は保守主義の原則に従って、発生の可能性のある損失および費用については合理的に計上しなければならない。

#### ⑥ 重要性の原則

財務報告は企業の財政状態と経営成績を相対的に表示しなければならない。重要な経済取引については区分して表示しなければならない。

以上が中国の企業会計制度の基本的原則です。これに続き貸借対照表・損益計算書、キャッシュフロー計算書などの財務諸表作成基準が詳細に示されており、これに違反することは許されないものとされています。これらの原則はすなわち「国際会計基準」の基本的考え方であり、決して中国独特のものではないとされています。次号では、中国進出日系企業が国際会計基準による会計制度を採用できない原因を探ります。(続く)



横田昭夫

上海葵井高級顧問  
日本国税理士  
中小企業基盤整備機構  
アドバイザー

横田税務会計事務所  
東京都大田区東馬込1-12-12  
Tel 03-3775-1048

SUPERCITYonline

※広告掲載も随時受け付け中  
お問い合わせは editor@supercity.com.cn まで



SUPERCITYonlineは、日本語フリーマガジン「SUPERCITY上海」の公式ホームページです。世界中のどこからでも、日中のビジネス情報が手にとるようにわかる本誌連動コンテンツのほか、上海の不動産情報や、「裏」上海がわかる「編集長が吠える！」など大好評のWEB限定コンテンツも好評連載中。

1月号からは、全国版「SUPERCITY CHINA」、上海版「SUPERCITY SHANGHAI」「SUPERCITY CHINA PLUS」の3誌の情報が掲載されています。本誌とあわせてお楽しみ下さい。

コンテンツは全文掲載！  
(一部抜粋もあります)

<http://www.supercity-shanghai.com/>



# 中国における 日系中小企業の会計事情

(株)葵ビジネスコンサルタンツ  
: 03-3755-1220

**今**回は、中国進出日系企業が国際会計基準による会計制度を採用できない原因を探ります。

原因はどこにあるかを探ってみると概ね次のような事由によるものと考えられます。

① 日系中小企業自身に国際会計に関する知識・経験が不足しており、これを現地法人で指導できる人材がない。

② 中国で「企業会計準則」が制定されてから日が浅いため中国経理担当者にその知識・経験がなく、また企業間においても一般的会計ルールと認識されていない。即ち「企業会計準則」の法規文だけが先行し実態が伴わない。

③ かつては税務と切り離れた会計処理は実質的に認められてなかったため「古い意識の会計担当者」又は「古い意識の会計師」に未だその体質が残っている。

④ かつて商習慣として請求書発行する習慣がなく現金決済が取引条件の主流であった時代があり、未だその商習慣が残っている。

⑤ 税務局官製の「発票」が無ければ損金とならず、また増値税は「専用発票」が無ければ仕入税額控除が出来ないこととなっているため、費用収益の認識基準が「発票」の動きに合わせた、いわば「発票主義」となっている。そして日系中小企

業においてはこの「発票」が、日本という「領収証」と同意義としてとらえられている。

以上の事由等により現実の経理処理においては発生主義会計との矛盾が生じてしまい、中国政府財政部により「企業会計準則」が制定されていても、現実の企業会計は依然として古い会計制度から抜けきれないものとなっています。

## 中国税法が求める「課税所得額調整表」の重視

「税務が求める会計処理」と「会計法が求める会計処理」とは異なるもので、前者は税金を計算するための所得計算で、後者は企業利益または配当可能利益を計算するための会計です。

そしてその結果としての数値の「違い」を調整する計算書が「課税所得額調整表」で、中国税務局においても企業所得税等申告の際中国公認会計師の監査済決算報告書にこの「課税所得額調整表」を添付しなければならぬ事と定められています。これはどの国においても同じような考え方、仕組みになっていきます。日本においても世間に決算公告をする必要のない中小企業は、強制法規である税務が求める会計処理を優先させており、その面においては大きな差はあり

ません。

しかし近年日本においては中小企業をめぐる金融環境や取引構造が大きく変化しており、中小企業が取引先や資金調達先に信頼を得てゆくための有力な方法として、「適切な会計基準」に基づいたデイスクロージャーが求められています。また、近年親子会社に対しては「連結決算」が求められてきており、中小企業に「税務会計基準」から「企業会計基準」への脱却が求められてきております。

中国の「企業会計準則」は2003年に最新版が出され国際的にも大変立派なものとなっています。なお小規模企業については05年から「小規模企業会計制度」が適用されることとなりますが、これも会計の基本的考え方は「企業会計準則」と同様であり、旧来の会計方式でよしとするものではありません。

最近日本の税理士会が中小企業の会計の正当性を担保するものとして「中小会社会計基準」に関する「チェック・リスト」を発表しました。(www.kaikei.info参照)。金融機関の中小企業融資が担保主義から決算書数値を重視した無担保融資へ道を開き、日本の金融機関が生き残りをかけて日本の中小企業への取り組みを、新しい形にすべく進みつつあります。



横田昭夫

上海英井高級顧問  
日本国税理士  
中小企業基盤整備機構  
アドバイザー

横田税務会計事務所  
東京都大田区東馬込1-12-12  
Tel 03-3775-1048

## SUPERCITY 天晟グループ

貴社の中国ビジネスのパートナー

中国への投資コンサルから、進出後のオフィス・店舗・倉庫・駐在員住宅のご紹介、広告宣伝まで、貴社の中国投資・中国ビジネス・中国生活のサポートを致します。

ムダに労力や資金を浪費していませんか？

### 中国進出ワンストップサービス

天晟グループなら、調査段階から開業まですべてを一環してサポート。まずはご相談下さい。

- 会社・連絡事務所設立 ○投資コンサルティング ○中国ビジネスに関するご相談全般 →天晟商務諮詢
- 会社・連絡事務所オフィス物件仲介 ○駐在員の住居物件仲介 ○店舗仲介 →天晟不動産
- 広告代理 ○パンフレット等印刷物製作 ○会社設立パーティー等イベント支援 →天晟広告



**SUPERCITY CHINA**  
発行部数:8万部/月  
配布地域:中国全土

**SUPERCITY SHANGHAI**  
**SUPERCITY PLUS**  
発行部数:4万部/月  
配布地域:上海及び華東地域

**SUPERCITY BEIJING**  
**SUPERCITY PLUS**  
発行部数:3.5万部/月  
配布地域:北京及び華北地域

上海 天晟不動産・商務諮詢 TEL:021-6270-0779 FAX:021-6270-0439 延安西路2201号 國際貿易中心703室 北京 天晟不動産 TEL:010-8526-1518 FAX:010-8526-1515 朝陽区建國門外大街19号 國際大廈2501室  
天晟広告 TEL:021-6219-6654 FAX:021-6219-6604 延安西路2201号 國際貿易中心218室 北京 天晟広告 TEL:010-8526-1001 FAX:010-6530-1027 朝陽区建國門外大街19号 國際大廈19A室  
成都 天晟広告 TEL:028-8663-9580 FAX:028-8663-5532 万和路99号 麗陽天下大廈2323-2324室 重慶 天晟不動産 TEL:023-6372-8088 FAX:023-6372-8388 渝中区都郵路99号 麗陽天下大廈2323-24室



SMBC経営懇話会  
中国ビジネス倶楽部

TEL:(03)5211-6383 FAX:(03)5211-6393  
ホームページ <http://www.smbc-consulting.co.jp/>

## 第七回 意図せぬ設計変更は何故発生するか

海外進出コンサルタント  
遠藤 健治

### ポイント

製造業の目指すべき姿とは何でしょうか。それは「品質の良いものを作ること」、「コストの安いものを作ること」、「お客様の要求する納期に應えること」です。つまり、「品質」「コスト」「納期」の面で、取引先の要求を満たすことです。

中国でもこの考え方は全く同じです。この3つが基本的な要求である点では、日本と違いはありません。

ところが、中国人を相手に仕事をしていると「おや」と思うことがあります。「品質」「コスト」「納期」の面で取引先の満足を目指しているはずなのに、こちらの要求を無視して勝手に製品の仕様を変えて、それにより更に改善されたことを自慢するといった具合なのです。

### 【1】日本の会社文化

日本で新入社員採用の面接をするときに、次のような質問をすることがあります。

「あなたは、上司からある仕事を明日までに終わらせるよう依頼を受けました。仕事を始めると、上司の指示された方法より効率的な方法を見つけました。そこで、上司に新しい方法について相談に行きました。ところが、上司は外出をされていて明日まで帰ってきません。そのとき、あなたはどう行動しますか」

(選択肢)

1. 新しい方法は、結果として会社のためになるので、自分の方法で仕事を進める。
2. 自分では判断できないので、上司が帰ってくるまで、仕事を止めて待つ。
3. 効率は悪いかもしれないが、上司の方法で作業を終える。

この質問はその人の性格を判断するもので、日本の会社での模範解答は3番の「効率は悪いかもしれないが、上司の方法で作業を終える」です。これは、多くの経験の中から会社の上司や先輩たちは、「無理、無駄、ムラ」をあらかじめ回避できるような指示を出しているということを前提としています。経験の少ない人間の「浅はか」な考えで間違った結果を出さないことが、善とされているのです。そして、1番の「自分の方法で仕事を進める」人は自分勝手な人で、組織を乱す危険人物として判断され、日本の文化では悪とされます。2番と答えた人も上司やお客様から見て、扱いにくい人物であると言えるでしょう。

### 【2】国際標準の考え方

製品を作る現場ではどうでしょうか。国際標準であるISO9000シリーズを見てみると、「設計変更を行う場合は、必ずお客様の承認を」と明記されており、エンジニアや製造担当者の個人的な考えではなく、お客様まで含めた承認システムの中で製品ができるようになっていきます。そのため、「上司がいなかったから」とか「お客様に連絡がつかなかったから」という理由で、勝手に仕様が変更されることは、国際的に見てもありえないことです。

### 【3】発注者への確認を行わない中国

一方、中国では逆の考え方をしている人が多いようです。先日も、ある製品をめぐって次のようなことがありました。この製品は、分解のしやすさを念頭に設計をしたものでした。なぜなら、数年前であれば、できるだけ少ない部品で製品ができるように部品の構造を工夫し、ネジや接着剤を使わなくてもしっかり固定されるようにしていたのですが、最近では、リサイクルの観点から異なる材料を分別処理しなければならないので、簡単に分解できることを考えた設計をしなくてはならなかったからです。

そこで、従来の構造に更に工夫を重ね、基本的にはネジなしで固定できるようにしつつ、部品の隙間にドライバーを入れると簡単に外れるように設計しました。加えて、2つのネジを使い強度を補うこととしました。

試作品の出来は上々で、簡単に分解できることを確認して日本に持ち帰り、製品のテストを行いました。数種類のテストに合格し、いよいよ量産することになりました。ところが量産品を確認するために再び中国を訪れた際に、私は悪夢のような光景を見てしまいました。

中国のメーカーに着くと、その会社の社長がとても嬉しそうな顔をして私を迎えてくれました。そして、早速私を会議室に呼ぶと、私たちに製品を見せながら「あなたの試作品を見たのですが、あれでは部品の接合部がとても甘いので、簡単に外れてしまいます。それを補強するためにネジを使っているみたいですけど、私が部品を改造するように指示を出したら、このとおりしっかり固定できるようになりました。これならネジは必要ないですから、コストダウンできますよ」と言ったのです。私の設計思想を知らない社長は、自分の経験だけで勝手な判断を下して、結果的に買い手の望まない物を作ってしまったのです。

### 【4】まとめ

前述の行為は、発注者からみれば、もっとも危険な行為のひとつです。このような考え方で私たちの製品を作られたら、次々に勝手に仕様を変更され、ある日突然、市場クレーム発生という事態になりかねません。

私は今回の社長の話を聞いてすぐにクレームを入れたのですが、社長は私が何を怒っているのか理解できず、問題の解決に多くの時間を要してしまいました。

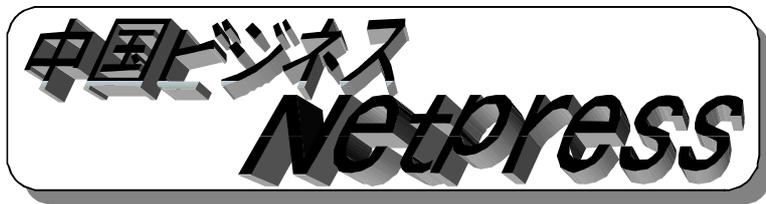
この社長の行動の背景にあるのは、間違った方向にある「お客様のため」という彼らなりの正論です。確認なしに仕様変更を行う危険性を知らない中国人たちは、お客様のためという彼らの理論のもと、**自分の実力を誇示するためにもこういう行動をとってしまうのです。**

以上は一つの例ですが、中国人は製造に関する経験や文化の違いから、日本人から見ると信じられない行動をとることがあります。

しかし、それは彼らの善意の行動であるので、頭ごなしに文句を言うと喧嘩になってしまいます。そういう実情を考慮し、発注の際には設計の意図を事前によく説明したり、更に良い方法を見つけたら必ず連絡・確認することを念押しする等、予め防衛策を考えておくことも中国人と付き合うコツです。

以上

本稿に関するご照会窓口：SMB C経営懇話会事務局 TEL 03-5211-6383 (担当 齊藤)



SMBC経営懇話会  
中国ビジネス倶楽部

TEL:(03)5211-6383 FAX:(03)5211-6393  
ホームページ <http://www.smbc-consulting.co.jp/>

## 第八回 中国で優秀な作業員の評価を受ける人とは？

海外進出コンサルタント  
遠藤 健治

### ポイント

今回は、日中間で製造業に関する価値観に差があるという話をしました。国が違い、生活習慣や育ってきた環境の違う人達と同じ価値観を持つということは無理な話ですが、理解する必要があります。価値観が違うということは、人の評価基準も違うということです。今回は中国で優秀な作業員とされる人の評価基準は、日本とは正反対である場合もあることを話しましょう。

### 【1】日本の作業員の評価基準

工場の作業員に求められる人材とはどういう人材でしょうか。日本においては、全ての作業員に必ず要求される事柄があります。それは「決められた手順を守り、最初から正しい作業をすること」です。そして、それを踏まえた上で「素早さ」や「正確さ」が要求され、出来れば無駄話をせず寡黙に作業に取り組むような人が望ましいとされます。

製造現場は個性豊かな人間の集合体であり、そういう人材をまとめて効率良く生産活動をしていくために、日本の大手メーカーではいろいろな研究が行われていますが、その中で「継続力」と「学習速度」に相反する関係があることがあることが判ってきました。ここでは、仕事を指示したとき、すぐにコツを掴んで作業を覚えてしまう人と、作業を覚えるのに一定の時間が必要な人を例に話をすすめます。

一般的に学習速度が速い人が優秀だと思われがちですが、製造現場では必ずしもそうばかりとは限りません。仕事を覚えるのに一定の時間が必要な人であっても、優秀な作業員として高く評価されている人がとても沢山あります。

というのも、作業を覚えるのに一定の時間がかかる人というのは、一度覚えた作業に対して、確実性がどんどん増していき、途中で作業方法を変更したりしない人が多いからです。このような人たちは「保守的」「頑固」「内向的」な性格の人が多く、コツコツ仕事をこなすタイプとして高い評価を受けています。

一方、「一を聞いて百を知る」ではないですが、少ない説明や訓練で作業を覚える人たちは、外向的で革新的な人が多く、作業改善活動や効率アップで製造コストを追求する製造業の流れからいけば、とても有用な人材です。しかし、このような人は、ある意味冒険を好み、自分が仕事をしやすいように作業を変更してしまい、時として大きな問題を発生させてしまう傾向があります。その一方で上司から見るととても頼もしく見えますので、内向的な性格な人より高い評価を受け易いと言えます。

### 【2】中国での作業員に対する評価基準

前述の2つのタイプの作業員の内、中国ではどちらが高い評価を受けるのでしょうか。一般的に言えば、10億人を超えるこの国では、野菜一つ買うところから競争と駆け引きの世界が繰り広げられます。つまり、声を大にして自分をアピールできない内向的な性格の人では淘汰されてしまい、生きていくことが難しいという事を考えなければなりません。工場作業員も、自己アピールをして優秀さを認めてもらえないと、いつまで経っても安い給料でこき使われるだけなのです。

ということは、中国で評価される人というのは、極端な話その行動がいい加減であろうとなかろうと、良く目立つ人なのです。つまり、上司の要求することを瞬時に理解（判断）して、行動に移すことが出来る人や、自分の意見をしっかり言える人なのです。

ところが、そういう人たちの中には、製造業で要求される「継続力」を維持できない人や、どんどん自分の考えで物ごとを変えていく事が良いと思っている人がとても多いのです。最初に既に手法の確立している素晴らしい作業指導をしても、いつのまにか彼ら流の仕事手法に置き換えてしまうのです。中国人の上司達もそういう事に対し誤解しているところがあり、そういう改善（改悪）に対し高い評価をしている例が多いのです。

勿論、日本のメーカーから見れば、このような作業員は危険きわまりない存在で、高い評価など出来るわけもなく、場合によっては作業員の変更を要求しなければならなくなる可能性があります。

### 【3】「能力」に対する認識の違い

「能力」を辞書で引くと、「物事を成し遂げることのできる力」と書いてあります。これは少し抽象的で分かり難い説明ですが、私は能力とは「その人の経験と知識の集合体」と考えます。つまり、その作業員なり管理者が、生まれてから現在に至るまでに受けた教育と経験がその人の能力であり、その能力が評価される対象とならなければならないと思うのです。

日本のメーカーは、作業員に経験と知識を要求し、それにより評価をしてきました。一般作業員も会社の教育を通じて、決められた手順を守り最初から正しい作業をすることができる作業員が、優秀な作業員だということを知っています。知識や経験によって「自分勝手な作業変更は駄目」という事を学び、結果として日本では横並びの作業員ができあがるのです。

一方中国では、製造の経験や知識が不足している管理者が、ただ感覚的に安心感を与えてくれる人を優秀と評価している風習があるのです。

### 【4】まとめ

中国のメーカーと取引をしていると、相手の会社のトップから「優秀な人材」として紹介された人にとっても疑問を感じたり、私が作業現場で作業員を見て「あの作業員は優秀」と評価したときに、相手の管理者から「彼（彼女）は良くないですよ」という、全く反対の評価を聞くことがあります。「なぜそういう判断をするのか」という根拠を聞くと大抵、「私たちは、彼（彼女）と長く接しているから良くわかる」と言われるのです。結局、人の評価基準が違うということなのです。日本では、我が儘で自分勝手と評価される人でも、中国では優秀な人材とされている場合も多く、中国企業と取引をする場合人材評価の基準も日本とは違うことを認識しておく必要があります。

以上

本稿に関するご照会窓口：SMBC経営懇話会事務局 TEL 03-5211-6383（担当 齊藤）