

SMILE

★スマイル

～今月も笑顔（スマイル）でスタート！～

7月号 Vol.7

今月の SMILE

徳は孤ならず、必ず隣あり

日本の国会では、安保法制審議における憲法学者の違憲発言、戦後最大の95日の国会会期延長が成立し、そして安保法制について国民の理解が深まらないと感じた自民党の若手が、非公開の勉強会で「メディア規制すべき」と発言するなど、与党自民党のかつてのような懐の深さが感じられないような気がします。

今月のSMILEのタイトルは、5月22日から24日にかけて、日本の観光3団体が3000名規模で中国を訪問した「日中観光文化交流団」のイベントで習近平国家主席が行った演説の中で引用された中国の諺です。この演説を読むと、習金平国家主席の、日本に対する、民間交流、とくに日中の若者間の友情の発展への期待を感じました。中国ビジネスに関わる我々にとって、今後の日中関係を分析する上で参考になると思いますので、以下にて、その一部を引用させていただきました。国のリーダーは、厳しい現実の中にあってもなお、それでも国民にビジョンと勇気を与える言葉を発して欲しいですね。

隣人を選ぶことはできますが、隣国を選ぶことはできません。「徳は孤ならず、必ず隣あり」(徳ある者は孤立することはなく、必ず仲間がいる意)と言います。中日両国人民が真に誠実に友好的で、徳をもって隣人と接するならば、必ず子々孫々続く友好を実現できます。中日両国は共にアジアと世界の重要な国で、両国人民は勤勉、善良で、知恵に富んでいます。中日の平和、友好、協力は人心の向かうところ、大勢の赴くところでは。

中国は中日関係の発展を非常に重視しており、中日関係が風雨に遭っても、中国のこの基本方針は常に変わらず、今後も変わることはありません。われわれは日本側と共に、中日の四つの政治文書を踏まえ、両国の善隣友好協力を推進したいと願っています。

中日友好の基盤は民間にあり、中日関係の前途は両国人民の手に握られています。両国関係の発展が順調でない時ほど、両国各界の人々が積極的に行動する必要があると、双方が民間交流を強化し、両国関係の改善と発展のために条件と環境を整える必要があります。

「若者が元気で国は栄える」。きょうの大会の出席者の中に若い友人が少なくありません。中国政府は両国の民間交流を支持し、両国各界の人々、特に若い世代の人たちが中日友好事業に勇躍身を投じ、交流と協力の中で理解を増進し、相互信頼を築き、友情を発展させるよう励ましています。

前の人が木を育て、後の人が木陰で涼む。私は両国の若者が友好の信念を固め、積極的に行動し、絶えず友情の種をまき、中日友好を大樹に育て、木々が生き茂る森林にし、両国人民の友好を子々孫々続けることを心から期待しています。



全文をご覧になりたい方は、こちらをどうぞ

<http://www.china-embassy.or.jp/jpn/zrtd/t1266459.htm>

中国経済情報

マクロ経済情報

中国の輸出入3カ月連続マイナス 5月貿易統計が発表された

税関総署が8日発表した5月の貿易統計によると、輸出は前年同月比2.5%減の1907億ドル(約24兆円)、輸入は17.6%減の1312億ドル(約16兆円)だった。輸出入ともに減少するのは3カ月連続。欧州や日本向けの輸出が振るわない上、内需低迷で輸入の低調も続いている。

輸出は3カ月連続で減少した。最大の貿易相手である欧州で景気低迷が続いていることや、円安などが要因とみられる。ただ、減少幅は前月(6.4%減)から縮小した。1~5月の累計では、米国向けが前年同期比8.7%増、東南アジア諸国連合(ASEAN)向けが9.7%増の一方、欧州連合(EU)向けが2.3%減、日本向けは11.4%減だった。

輸入は7カ月連続の減少で、減少幅は前月(16.2%減)から拡大した。鉄鉱石や原油など原材料のほか、金属加工機械や自動車の輸入が減少した。商品価格の下落が輸入額を抑えたのに加え、国内消費が弱いためとみられる。

中国政府は今年、輸出入を合わせた貿易総額を6%増やす目標を掲げている。だが、1~5月の貿易総額は前年同期比8%減となっており、内外需の低迷で目標を大きく下回っている。

中国の5月CPI、前年比1.2%上昇 PPIは4.6%低下

中国国家統計局が9日発表した5月の消費者物価指数(CPI)は前年同期比1.2%上昇した。内訳は都市部が1.3%上昇、農村部が1.0%上昇。食品価格が1.6%上昇、非食品価格が1.0%上昇。消費財価格が0.9%上昇、サービス価格が2.1%上昇。1-5月平均では、CPIは前年同期比1.3%上昇した。5月の生産者物価指数(PPI)は前年同期比4.6%低下、前月比0.1%低下となった。

会計・税務情報

外貨年險がなくなりました！ただ…

外貨管理局は、「国家外貨管理局の直接投資の外貨管理政策の更なる簡略化と改善する為の通知」([国家外匯管理局](#)关于进一步简化和改进[直接投资](#)外汇管理政策的通知(汇发[2015]13号))を公布しました(通知上の日付は、2015年2月13日)。本通知によれば、直接投資の外貨年險を取り消すことになりました！しかしその代わりに、ストック權益登記(原文では、「存量權益登記」という新しい登記制度が実行されることになりました。このストック權益登記は、御社と銀行、外貨管理局とに繋がっているシステムを通して、御社が、前年度末における御社の国内直接投資と国外直接投資のストック權益(存量權益)のデータを報告するというものです。当該報告の期日は、9月30日まで(9月30日を含む)となっています。

御社自身で行うか、若しくは会計師事務所に委託することができます。もちろん弊社でも代行することができます。

http://www.safe.gov.cn/resources/wcmpages/wps/wcm/connect/safe_web_store/safe_web/zcfg/zbxmwhgl/zjtzwhgl/node_zcfg_zbxm_kjtz_store/ecb2730047782024852fa73b4795588d/

人事労務情報

上海市集団契約条例の実施が決定

昨年末から、「いよいよ来るか！？」と言われていた会社と従業員の間で行う[給与の集団協議]を定めた法律が、10月1日より上海でも実施されることが決まりました。

現時点(6月23日午前時点)では、まだ法律の本文は入手できないのですが、概要がニュースで以下のように報じられています。

◎[給与の集団協議]の対象となる内容

1. 給与の配分制度、給与基準、給与の配分形式と給与の支払い方法
2. 従業員年度平均賃金の調整幅
3. 賞与、手当、補助などの配分方法
4. 残業代および試用期間、病気休暇、欠勤などの給与待遇
5. 双方が協議すべきと思うその他給与に関する事項

◎[給与の集団協議]の参考にできる要素

1. 会社の労働生産率と経済効果・利益
2. 会社上半期従業員給与総額と平均賃金水準
3. 会社および業界の人件費水準
4. 全市および業界の従業員平均賃金水準
5. 会社昇給ガイドラインと労働力市場の給与ガイドライン
6. 最低賃金水準
7. 物価上昇率(CPI)
8. 給与の集団協議と関連するその要素

これだけの情報ですと、『えーっ！？昇給だけでなく、賞与や手当、休暇期間中の給与まで従業員からのゴリ押しで交渉されたりするっていうこと！？』・・・などとお感じになるかもしれません。

実は、中国の法律で定められる[給与の集団協議]は、私たち日本人がイメージしてしまう[給与の団体交渉]とは実態が異なっていますのでご注意ください。

いわゆる「ストライキ」の権利を振りかざして『要求を飲まないストライキするぞ！』といった[ゴリ押し交渉]は、禁じられています。ニュースにも[従業員側が行ってはならない行為]として以下が紹介されています。

◎従業員が[してはいけない]行為

1. 会社側の人身の自由を制限する、あるいは侮辱、威嚇、恐喝、暴力・傷害行動をする
2. 労働契約の約定に違反し、労働任務を完成しない、あるいは各種の手段を使ってほかの従業員を持ち場から離れさせる
3. 会社の設備・道具を破壊するなど会社の正常生産、勤務秩序と社会公共秩序を乱す行為
4. その他集団協議を妨害する行為

以上、取り急ぎ、今回のニュースで報じられている内容をまとめました。

(情報提供:コゾノ式 良くなる人事・組織研究所)



法務情報

上海家化と元総経理の労働紛争について

今月は上海で話題となった上海家化聯合株式有限会社(1898年創立で中国でも最も歴史のある化学品メーカーの1つ。以下、「上海家化」とその元総経理王茁氏(以下、王氏)との労働紛争案件を事例として紹介します。

1. 案件の概要

2013年11月証券監督管理委員会上海監督管理局が、上海家化が関連企業との取引について開示していなかったことを指摘し、上海家化に是正勧告を通知した。それにより2014年3月に上海家化は、会計事務所による特別調査が行われ、その結果、上海家化の財務報告内部制度には、重大な欠陥があると指摘された。上海家化は2014年5月12日に董事会を開き、王氏は、本件において責任を負うべきと認定され、王氏の総経理の職を免職し、かつ株主総会において王氏の董事としての職務を解除する決定をした。さらに、上海家化は2014年5月13日に、王氏が会社の規則制度を著しく違反し重大な職務懈怠により、会社に重大な損害を与えたことを理由に、王氏との労働契約を解除した。その後、王氏は労働仲裁を提起し、2014年5月14日から上海家化との間の労働契約を継続履行することを請求した。2014年8月4日に上海市虹口区労働仲裁委員会は、仲裁判断を下し、王氏の上海家化との労働契約の継続履行する要求を支持した。その後、上海家化は上訴したが、2015年5月26日に上海市虹口区人民法院は、一審の判決について、仲裁判断と同様で王氏の請求を支持した。

2. 裁判所の見解

上海家化が提供した証拠には、調査を行った会計事務所が指摘する関連取引管理の重大欠陥が、王氏個人の重大な職務怠慢、及び規則制度を著しく違反したことよることの証明はできないと認定し、董事会が王氏の総経理の職務を解除した後、双方の労働関係も同時に終了するという上海家化の主張には、法律的根拠がないと判断した。

3. 本件から導き出される適用

会社の高級管理者(総経理、副総経理及び財務責任者など)の労働関係の解除については会社法及び労働契約法の関連規定の双方に関わるということである。

公司法第46条、第108条によると、董事会は総経理の招聘又は解任及びその報酬事項を決定し、かつ総経理の指名に基づき会社の副総経理、財務責任者の招聘又は解任及びその報酬事項を決定する権限を有する。即ち、董事会は高級管理者を解任する権利を有し、かつ当該解任については法定または正当な解除理由のあることの制限がない。

但し、会社法によって解任することが、労働法上の労働契約も同時に解除できるわけではなく、会社は会社の高級管理者との労働契約を解除する際には、労働法の関連規定を遵守しなければならない。

そして中国の労働法は、労働契約の解除において厳格な解除条件を定めている。すなわち、雇用者は、労働者との間の労働契約を解除する場合には、『労働契約法』の第39条「労働者の過失がある六種類の状況」、第40条「労働者が無過失の三種類の状況」及び第41条「リストラ」に掲げるいずれかの条件を満たさなければならない。また使用者と労働者が、前記の解除条件以外の条件を約定することは法律では禁止されている。これは使用者が優位な地位を利用して、労働者の合法的な権益を侵害することを避けるためである。

本ケースでは、王氏は会社の総経理である。総経理のような会社の高級管理者は、会社の普通な従業員と違い、一般的に会社の管理権と一部の決定権を有し、会社内部においても管理者や雇用者としての立場であり、高額の報酬を取得し、必ずしも弱者の地位にあるわけではない。外国の中には、高級管理者については、使用者との労働争議について、通常の労働争議として処理しないとする国もある。但し、中国の法律では高級管理者も労働法上の労働者であり、会社との関係も労働関係であることが明確に規定され、かつ高級管理者と会社との労働関係に関する特別な規定が定められていない。そのため、実務では、高級管理者との労働紛争が発生する際に、会社側は、敗訴する場合が多く、本ケースもその類といえる。以上により、企業にとっては、普通の従業員だけではなく、高級管理者の労働管理も重視しなければならない。

(情報提供: 君澤君法律事務所)

適材適所

最近、経営者にお会いすると、皆さん口を揃えて「課題は人材です」と話します。この「人材」には採用と教育があるわけですが、まず通常は採用に力を入れます。

しかし今は人手不足であり、競争がとても激しいです(当分の間続きそうですね)。

では、教育に力を入れる、ということになります、教育は成果がでるまでに時間がかかります。

「それでは、どうすればいいのか?」という嘆きの声が聞こえてきそうです。

まずこの人手不足の時代、経営者が人材(人材とも書きますね)について考えるのは、現在、在職している自社の社員が力を出しているのか?ということでしょう。

経営者としては、社員の力を最大限に引き出す「適材適所」を見極めることが、大事になります。プレイヤーとして優秀であり、大活躍をし、組織からももちろん社長からも賛辞を送られていた社員がマネージャーに昇格すると途端に元気がなくなる、という光景をよく見かけます。野球でいうと「名選手、名監督は非ず」ということで、特に違和感なく「当たり前なことだ」と皆さんも思われるかもしれません。

優秀なプレイヤーに「優秀なマネージャーであること」を期待して、無理な人材配置をしてしまっている会社が多いようです。プレイヤーとして年を取り、若干パフォーマンスが落ちてきているものの、本人の過去の業績をそのまま保存してあげたい、という会社の親心があるのだと思います。そのような配慮から、マネージャーに棚上げ人事をしてしまうのではないのでしょうか。

しかし残念なことに、優秀なプレイヤーが優秀なマネージャーになれないケースは多いものです。パフォーマンスが落ちて若手の優秀なプレイヤーに抜かれてしまっても、その本人は「少しパフォーマンスは落ちたが、昔は優秀だったプレイヤー」のままのほうが、もしかしたら幸せなのかもしれません!

では優秀なプレイヤーと優秀なマネージャーの違いは何なのでしょう?
プレイヤーとマネージャーに求められる資質や要素には、違いがあるようです。

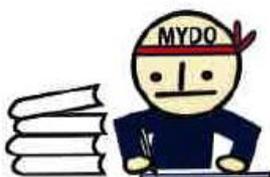
| 優秀なプレイヤーで終わる人は | 優秀なマネージャーとなる人は |
|----------------|----------------|
| ・指示命令で人を動かす | ・自発的に動きたいと思わせる |
| ・プロセスがブラックボックス | ・プロセスをコントロール |
| ・仕事の向上心が強い | ・あらゆる好奇心が強い |

参考:「優秀なプレイヤーは、なぜ優秀なマネージャーになれないのか?」

(クロスメディア・パブリッシング、柴田励司 著)

この時代、マネージャーの役割は本当に重要になってきています。企業の実力も成長もマネージャー次第といえるでしょう。経営者の「人事力」、それはまさに「適材適所」を具現化する力なのだと思います。

(情報提供:株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング)





ナニワのおっちゃん経営道！ 中国駐在について語る！

第6回 “人類みな同じ！”&“人類みな友達！”

このシリーズの第3回から第4回に、「文化の違い？」や「文化とは？」についてお話ししました。

実は私は、70歳を迎える今日までの人生において、普通一般の人と比べると、多くの勤務場所で、多くの職業を経験してきたと思っています。

そして、それぞれの時代に、それぞれの場所で、いろんな経験を重ねているうちに、「いろんな多くの違い」の中に“一つの同じ”が存在し、また“一つの同じ”と思うことの中に“いろんな違い”が存在する！という原理・原則のようなものが存在することに気づきました。

単純な例ですが、顔も手も足もあり、同じような動きもする動物園の「サル」を見て、われわれと“同じ動物”だなあ〜とつくづく思いますが、しかし、「サル」と「人間」は、“同じ動物”でありながら、長い間の“進化の過程”で、“違った思考”をもち、“違った行動”をとる“違った動物！”になりました。

また、我々は、日々の様々な出来事のなかで、「見る人」・「見る角度」・「見る期間(スパン)」など「ものの見方」によっても、その「見えてくる姿・形」が違ってくるということに気づきます。

特に“海外勤務”となると、今まで全く知らなかった「日本人・中国人・韓国人・・・」など、違う国・違う人種(?)の人々と一緒にすることが多くなるので、環境の違いで「ものの見方・考え方・習慣」などの違いの存在を感じつつ、みな“同じ人間”であることには変わらないことも、強く実感するはずです。

私など、“同じ漢字を使う国の人”ということから、手のひらにボールペンで漢字を書きながら、積極的にコミュニケーションをとったものです。

これからの海外生活でも、海外の赴任先を“異国”と意識過剰にならずに、「同じ人間」が生活している日本か「日本からちょっと離れた場所」・・・くらいに考え、素直な心で付き合いを始める方が、知人も多くなり、身近なところから、“異国”にもかかわらず、“知人の輪”がどんどん広がっていくことでしょう。

そういえば昔から、“人類みな同じ！”・“人類みな友達！”と、よく言われてますよね！

以上

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