

SMILE

☆ 今月も笑顔(スマイル)でスタート! ~

7月号 Vol. 66

今月の SMILE

ハート(心)の大きさが世界の大きさを決める!

まいど おおきに!

新型コロナウイルスというパンデミックの中において、多くの指導者が、国民や人々に将来へ希望を持ってもらうためのメッセージを発信していますが、その中で、私が秀逸なメッセージと感じたのは、アリババの創設者のジャックマー氏が、6月6日にニューヨーク大学(NYU)の上海校でこの年の卒業生に対して贈った祝辞だと思います。

今月号は、このスピーチの大部分の日本語訳を載せます。新型コロナや米中関係の緊張状況の中で、ニューヨーク大学の上海校というユニークな場でジャックマーが次世代に期待を寄せるスピーチです。

今日は貴方たちの人生の中で非常に重要な日です。この異常ともいえる時に、このようなユニークな方法で、この重要な瞬間に参加できたことは、私にとって喜びであり名誉でもあります。

今日は貴方たちの卒業式の日です。今年の卒業生は、大きな変化に直面しています。卒業すると同時に、貴方たちは、世界的なパンデミックに対処していく必要があります。これからどうやって仕事に就くのか、どうやって勉強を続けていくのか、貴方たちは、想像もつかないかつ前例のない課題に直面することになります。しかし、これが人生です。卒業して社会に入るといふ正にこの瞬間、このようなパンデミックに遭遇し、貴方たちはとても不幸に感じるかもしれませんが、しかし、人生は予想外の事ではいっぱいなのです。そして貴方たちはひとたび“順応する”ということを学んだら、その時には、人生をより深く理解することになります。

そして貴方たちは機会をどうやって得るかということを一たび学ぶことができたなら、貴方は貴方自身を他の人と区別することができます。今年、世界中の多くの卒業生が、同じチャレンジに直面しています。この瞬間、貴方がとる態度と行動こそが、貴方の将来を決定することになるのです。

2020年度のクラスは、他のどのクラスよりも1コース多いコースを受講し、単位も1つ多く獲得しています。そしてこのコースには試験がないにもかかわらず、他のどのコースよりも重要です。このパンデミックのせいで、この大災害のせいで、貴方たちは、今日の大きなグローバルな変化を学び、そして影響を与えることになります。今、貴方たちは、個人的にどのような責任を負わなければならないのか、将来に適応するために自分自身をどのように変える必要があるかを熟慮しているでしょう。昨日を変えることはできないし、今日を変えることはとても大変ですが、今日の小さな成果が明日を変え、

私たちの未来を変えることができるのです。このコースは、まだ始まったばかりです。そして貴方たちのように、私もまたこのコースを学び始めたばかりなのです。

今日、私たちはすでに、100年に一度の危機に直面した前例のない世界と向き合っています。しかし人間は、かつてないほどの資源と富を持っています。また過去にはない優れた技術力も備えています。しかし一方では、当然ながら前例のない困難や課題にも直面しています。

今日の私たちの知識、情報技術、リスク管理能力は、史上最強です。しかしながらこれらのリソース、機能、そしてこれらのコラボレーションを、私たちは十分に活用せずに、むしろ私たちの間に、分断が生じ、差異が拡大していることは、非常に残念でなりません。

人類の発展の過程において、災害をゼロにできたことはありませんでした。しかし、今日のような状況になることは稀です。災害後の今、私たちは、そのような大きな世界的な不安に直面しています。このことは本当に気になります。しかし心配は決して役には立ちません。心配する代わりに行動すべきです。世界と私たちの将来はどちらの方向に進むのでしょうか？これは貴方たち次第です。若者の選択次第なのです。それは若者の行動に依拠します。今日の問題と課題を解決することは、貴方たちの世代にとって最大の機会です。これはまた、貴方たちが世界に価値を創造する真の機会でもあります。

21世紀の卒業生がこれらの機会を十分に理解し、未来を受け入れるためには、3つの視点が必要だと思います。グローバルな視点、未来への視点、そして包括的視点です。また、IQ、EQ、LQ(LoveのQ)の3Qも必要です。

グローバルな視点を持つためには、外国語を知る必要はありませんが、異なる文化を尊重し、理解する必要があります。同じ人間や同じ国家はありません。それらはいつも異なっており、今後も異なっていくのです。今日の地球規模の問題は、あまりにも多くの違いに焦点を合わせた結果です。私たちの間にある違いを特定することは称賛されるものではありません。本当に称賛に値するのは、私たちの間にある違いを通して、共通の領域に信頼を置き、私たちの違いを脇に置いて一緒に前進する力を持つことです。

中国と米国。ニューヨークと上海では、過去数世紀にわたって多くの違いがありました。しかし、これらの違いがあるため、お互いの違いに魅力を見つけ認識することができました。中国と米国の違いは、今後数世紀にわたって変化することはありません。私たちが必要とするのは、これらの違いを変えるのではなく、共通の根拠を見つけ、違いを尊重することが必要なのです。

中国とアメリカが外交関係を樹立した時に、私は8歳でした。ニクソン大統領が中国を訪問した後、杭州の学校では英語のクラスが始まりました。杭州市はより開放的になり、多くのアメリカ人観光客が杭州を訪れました。アメリカ人観光客向けのツアーガイドになり、英語を学びました。いろいろなことを学びました。そして世界の魅力を知りました。そのことが私に、世界を見て、異なる方法で問題を考えることを学ばせてくれました。

今日、ここに座っている私たち全員が、中国と米国の協力とグローバル化から多大な恩恵を受けています。中米の協力がなければ、NYU 上海はあり得ないでしょう。中米の協力がなければ、今日のジャックマー、今日のアリババは存在しなかったと私は確信しています。今後も、中国、米国、そして世界のために、共通の道を見つけるために、協力のための共通項を見出すことは、若者だけが達成できる使命であり、これは貴方たちの責任でもあります。この大学を卒業した皆さんには、この二つの大都市の協力の下、貴方たちの運命が、この特別な使命を含む運命であると、私は思っています。

包括的な視点を持つということは、他の人の視点から問題を見るということです。IT時代の主な焦点は自分自身です。自分を強くし、自分自身が筋肉質になって競争する。一方、DT時代の主な焦点は、他者を助けることです。他の人がより良くなる時、私自身も良くなることができます。競争は知恵と知性に基づいています。前世紀において重要なことは、“私が思っていること”でした。しかし21世紀の今日は、“他の人が考えること”も非常に重要になっています。なぜなら、この世界は誰も一人ではうまく生きることはできず、問題を一国で解決できる国家もないからです。包括的な視点によって、他者を助けることに焦点をあてることによってのみ、私たちは本当に自分自身をより良くし、より良い世界に変えることができるのです。

そして私たちは未来の視点を持つ必要があります。私たちは、昨日に感謝し、今日を変え、明日を信じるべきです。誰も未来へ行ったことがないので、未来の専門家はいません。未来を予測する最良の方法は、それを作成することです。私たちは、常に未来を念頭に置いて物事を行う必要があります。過去の問題ではなく、未来の問題を解決する必要があります。さらに重要なことは、未来の問題を解決するために、過去の方法に捉われるべきではないということです。また将来を見据えた若者は、また IQ、EQ、LQ を持っている必要があります。IQ が高い人は簡単に失敗しません。EQ の高い人はより多くのチャンスに出会うことができます。しかし LQ の高い人だけが他人からの尊敬を勝ち得ることができます。将来的には、機械が人々から多くの仕事を取って替わっていくかもしれませんが、機械はただの断片的な存在でしかありません。機械は心を持っていません。愛は機械に取って替わることができない唯一のものであります。

私は、世界中の若者に、国籍で区別すること、人種で区別すること、信念で区別することをしてほしくないと願っています。唯一の違いは、夢を持つ人と夢を持たない人、責任を持つ人と持たない人の違いです。貴方たちのハート(心)の大きさが私たちの世界の大きさを決定します。貴方たちがどんな人になるかによって、私たちの未来の世界がどのようになるかが決まります。貴方たちは未来を信じ、私たちはあなたを信じ、若者を信じることに重きを置いています。

今日は新しい始まりです。これからの道のりは困難に満ちていますが、希望にも満ちています。私たちが、一緒に頑張って一緒に学んでいく限り、私たちは間違いなく、世界がより良い未来に足を踏み入れることを手伝えたと信じています。そして私は、貴方たちすべてがそれをできると信じています。

ということで今月も、そしてこのようなコロナの中にあっても、
なお笑顔(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

中国PPI、5月は4年ぶりの大幅低下 CPIは1年ぶり低い伸び

中国国家统计局が発表した5月の生産者物価指数(PPI)は、前年比3.7%低下と2016年3月以来の大幅な落ち込みとなった。新型コロナウイルス感染症のパンデミック(世界的大流行)が引き続き、世界の需要を圧迫している。

新型コロナにより米国や欧州など中国の主要な貿易相手国への輸出が低迷し、国内製造業の設備投資や雇用の見通しを巡る不透明感が一段と強まっている。

世界的なロックダウン(都市封鎖)を背景に中国製品への需要が減退したことから5月は輸出が減少した。輸入はさらに大きく落ち込み、主要な製造部門への圧力が高まっていることを裏付ける形となった。

5月に開かれた全国人民代表大会(全人代、国会に相当)では今年の成長率目標の設定が見送られ、指導部が大規模な景気対策には慎重であることが示された。だが弱い経済指標を受けて追加の刺激策を打ち出し雇用創出と失業率の目標の達成に向けて取り組むよう求める声が強まる可能性がある。

消費者物価は伸びが鈍化しておりインフレ面では景気対策を打ち出す余地が生まれている。

5月の消費者物価指数(CPI)は前年比2.4%上昇と2019年3月以来の低い伸びとなった。4月は3.3%上昇、市場予想は2.7%上昇だった。



新型コロナウイルスの影響下の労働争議案件の取扱いに関するガイダンスに関する 上海高院の意見について 第2回

2020年5月6日に、第一、第二の中級人民法院と各区の人民法院、及び各区の人力資源及び社会保障局が、「新型コロナウイルスの影響下の労働争議案件の取扱いに関するガイダンスに関する上海高院の意見について」(沪高法2020(203号)) (以下、本意見とする)を公表しました。新型コロナウイルスの影響により、会社と労働者との間での争議が増える、又は今後さらに増えることが予想される中で、関係部署が連名で、このようなガイダンスを公表したことは注目に値するものと思います。今月号では、本意見の中から第3項から第6項について取り上げてみたいと思います。

第3項 中国の旧正月の延長3日間の中で、労働者が事業主からの出社要求に従わない場合には無断欠勤となるのか、労働者への残業賃金の支払について

新型コロナウイルスの感染の防止と管理を強化するために、国務院は、2020年の中国の春節休暇を2月2日まで延長することを通知しました。

一部の会社の雇用主が、国民経済の予防、管理、保護、人々の生活、またはその他の生産と運営の必要性のために、労働者に対して、延長された3日間の春節の休日の間に通常の勤務を求めたが、当該労働者がこれを拒否した場合には、雇用主は当該拒否の事由をもって無断欠勤とし、当該労働者との労働契約を解除できるか、という問題です。

本意見では、2020年の春節休暇の全国的な延長は、伝染病の予防と制御に対応した特別な措置であるため、従業員の合意がない場合には、雇用主は、原則、無断欠勤を理由に、出社拒否した従業員の労働契約を解除することはできないことを明確にしています。

また関連する残業手当については、人社部、全国总工会、中国企業連合/中国企業家連盟、全国工商連等の4部門による「新型コロナウイルス感染の予防と管理における労使関係の安定化と事業再開に関する意見」(人社部発(2020)第8号、以下、8号文書とする)によれば、「人力資源および社会保障部による2015年9月3日の休暇期間中の労働者への業務指示及び賃金計算の問題に関する通知」(人社部発(2015)第74号)を参照にして、伝染病の予防と管理のための春節の長期休暇中に休暇を取ることができない従業員に対して、雇用主は、当該従業員に補償休暇を手配することを求められています。もし補償休暇が手配できない場合には、雇用主は、給与の日額の200%の残業代を支払わなければなりません。

第4項 新型コロナウイルスの影響を受けて生産が停止した場合、当該停止期間が労働者の給与計算周期を一周期を超えた場合、超えた分の給与を支払う必要があるかどうかの質問について

新型コロナウイルスの感染の影響により、雇用者が業務や生産を中断することは、状況により異なります。そしてこのことは労働者や雇用者のどちらか一方によるものの責任でもありません。停止期間中の待遇の支払い基準は、雇用主と従業員大会、工会、或いは従業員代表との間との民主的な協議を通じて決定するものとします。

しかし、もし合意に達することができない場合には、「人力資源及び社会保障部辦公庁の新型コロナウイルス感染流行拡大防止期間の労働関係の問題に関する通知」(人社庁明電(2020)5号)及び8号文書の規定により、雇用主は給与計算周期を一周期を超える停止期間中の給料については、雇用主は従業員と協議して相応の生活費を支払う必要があります。

また小企業について、停止期間中に労働者が通常の労働を提供した場合には、雇用者は、上海市の規則の最低賃金基準以上の賃金を支払わなければなりません。

第5項 労働契約の解除及び経済補償金の支払いに関する問題について

新型コロナウイルスの影響で、雇用主または労働者からの労働契約の終了を要求することについては、当事者が労働契約の終了を要求する理由を吟味することに焦点をあてる必要があります。影響を受けた労働者が期限内に復帰できない場合や、雇用主が労働補償を完全かつ期限内に支払うことができない場合、また法律に従って社会保険を支払うことができない場合などの状況は、慎重に取り扱い、和解と調停を通じて、軋轢と紛争にならないようにし、労働関係を安定させる必要があります。すなわち本意見書では、労働契約を簡単に解除することは適切とはいえないことを明確にしています。

一部の雇用主は、新型コロナウイルスの影響を受けて、賃金を全額かつ予定どおりに支払えなかったことや、法律に従って社会保険を支払わなかった場合などがあります。関係当局がこれらを確認したところ、これらの滞納または滞納行

為は、実際には雇用主の主観的な理由が原因でないことが見受けられました。そのため労働者が労働契約法の第38及び第46条の規定をもとに、経済補償金を支払うことを訴えることについては、慎重に取り扱うという原則を堅持すべきであり、必ずしも支持されるものではないという見解を示しております。

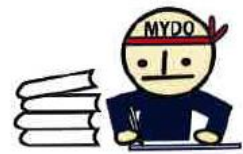
第6項 新型コロナウイルスの影響を受けて、雇用主が従業員の職位の調整や給与の減額をすることが、労働契約変更に該当するか否かの問題について

新型コロナウイルスという特別な期間においては、雇用主に秩序ある復興再開を保障し、雇用主の生産経営への悪影響をできるだけ減らし、それらによって労働者の仕事や職位、就業を保障することが現在の最優先事項であるといえます。

雇用主が、法的手続きに従って、従業員大会、工会、従業員代表との間で、民主的な協議により、調整による賃金の引き下げ、賃金の支払いの遅延、職位のローテーションと業務のローテーション、生産の停止などの事項で意見が一致したものについては、当該意見を公平にして合理的であるものとします。そして新型コロナウイルスの状況下において、当該意見を裁判の根拠として取り扱われるものとします。

続きは来月号で紹介します。

会計・税務情報



電子会計証憑の文書保管に関する規定について

電子商取引、電子政務の発展に適応し、各種電子会計証憑の精算記帳及び文書保管を規範化するため、財政部、国家档案局は2020年3月23日に「電子会計証憑による精算記帳・文書保管の規範化に関する通知」(财会「2020」第6号)を公布しました。本規範は公布の日から施行されます。

主な内容は、以下の通りです。

- 1、本通知による電子会計証憑とは、企業が外部から受領した電子形式の各種会計証憑であり、電子発票、財政電子手形、電子乗車券、電子行程単、税関専用電子納付書、銀行電子伝票などの電子会計証憑を含む。
- 2、合法かつ真実な電子会計証憑は、紙の会計証憑と同等な法的効力を持つ。
- 3、法律及び行政法規に別途規定がある以外、以下の要件を全て満たす場合、電子会計証憑のみにより精算記帳・保管することができる。
 - ① 受領した電子会計証憑は合法かつ真実であることを検証できる。
 - ② 電子会計証憑の伝送、保存が安全で信頼できる。電子会計証憑に対するいかなる改ざんを即時に発見できる。
 - ③ 正確・完全・有効的に電子会計証憑及び元データの受領や読み取りができ、国家統一の会計制度に基づき会計処理を行い、国家文書行政管理部門が定めたフォーマットによって電子会計証憑及び元データを出力することができ、担当・確認・承認などの必要な審査承認プロセスを設定し、かつ重複計上を有効防止できる機能がある会計処理システムを使用すること。
 - ④ 電子会計証憑の文書保管及び管理は、「会計保管文書管理弁法」(財政部国家档案局令79号)などの規定に合致すること。
- 4、電子会計証憑を紙にプリントアウトして、精算記帳の根拠として保存する場合、当該プリントアウトした電子会計証憑も同時に保存しなければならない。
- 5、保管文書管理規定に合致する電子会計文書は紙の文書と同等な法的効力を持つ。法律及び行政法規に別途規定がある場合を除き、電子会計文書は紙の形式で再度保存しないことができる。

御社の会計文書の保管状況については、その規定が求める内容と照らし合わせて、新たな対応の要否をご検討ください。



テレワークで変わる日本の「メンバーシップ型」雇用

税金・会計に関する専門メディアにおいて、経営やマネジメントに関するコラムを執筆することになりました。これまでに2回公開しましたが、経営者としてはやはり「コロナ禍」をどう対処していくのか、という話題を避けることはできません。

中でも、テレワークがここまで普及すると、コロナ終息後も後戻りは難しいのではないかと、つまりテレワークが定着するであろう、というのが私の考えです。そうすると、オフィス需要は減退します。また鉄道会社は苦境に陥る(なんといっても私鉄の収入の3割超は定期券の収入が占めるそうです！)、学校もIT化が進み教育の現場も形が変わるかもしれませんね。また、「日本型雇用」が大きく変わっていくことは避けられないでしょう。

テレワークの秘訣は、海外型の雇用契約スタイル

テレワーク導入の大前提として、業務の『成果の明確化・可視化・数値化』が必要です。しかしこれは、勤続年数や職務遂行能力といった「ヒト基準」で賃金を決めてきた日本の雇用慣行(＝メンバーシップ型)にはミスマッチでしょう。成果を評価の軸とするならば、「どんな仕事を行うのか」を明確にした職務単位(＝ジョブ型)である海外の雇用契約のスタイルを踏襲すべきでしょう。

日本と海外の雇用慣行の違い

	日本／メンバーシップ型	海外／ジョブ型
雇用	・会社のメンバーになること (就職は職務よりも”どこの会社か？”が重要)	・会社の業務から特定の職務を限定し、 その職務について契約すること
関係	・会社との関係はウェット	・会社との関係はドライ
労働時間	・職務範囲が無限定なので長時間労働になりがち	・職務を果たせば定時で帰宅
解雇	・解雇＝社員地位剥奪なので簡単にできない リストラでも配転などによる雇用維持が求められる	・事業撤退などでその職務が消滅すれば、原則可能
給与	・配置が変わっても賃金に影響が出ないように 年齢や能力を基準に決まる ・定期昇給あり	・職務ごとに決定、他社でも同じ職務なら同じ賃金 ・定期昇給は存在しない

参考：週刊東洋経済 (2015.5.30)

人手不足は解消するか？

アベノミクスによる景気回復を背景に人手不足が深刻化していると言われていますが、私はこの環境はこの先も変わらないと考えています。働き手不足の解消や人件費負担増の将来に備える戦略として「黒字リストラ」を行う企業も近頃多く見かけますが、本質は同じです。

「人手不足」の本質は、要するに「人財不足」です。

黒字リストラを行う企業がある反面、新卒で1,000万円以上・初任給の横並び廃止、といった手厚い賃金の原資を若い世代を中心に再分配している企業もあります。単なる「労働力」が不足しているのではなく、きちんと成果を上げることができる「人財」が不足しているのです。(「人罪」はたくさんいるかもしれませんが…)

コロナをきっかけに、業務の与え方、成果の評価の仕方など、改めてこれからの雇用の在り方を検討するタイミングが来たようです。

(情報提供: 日本クレアス税理士法人)



ナニワのおっちゃん経営道！
《新コーナー》 社会人・企業人としての「ものの見方・みえ方」について語る！

第 62 回：『悩みのポーズ』に入ったら、歌の文句じゃないけれど、“上を向いて” 歩こうよ！
“下を向いて” 歩いたら、解決への「心の距離」は、遠くなる！！

「悩んだとき」には、人間誰でも下向き加減で歩いていませんか？
“下を向いて” 歩いていたら、ひょっとして、お金などいいものが落ちているかもしれません。
しかし、そんな確率は、極めて低いもので、むしろ、他の人にぶつかったり、電信柱に頭をぶついたりしかねません。
さらに、トボトボと頭を下げて歩いていると、歩く距離は同じでも、“悩みが解ける「心の距離」“は、遠くなるばかり・・・。

昔々、全世界で歌われたヒット曲・・・坂本九ちゃんの「上を向いてあるこうよ！」 じゃないけれど、胸を張って、しっかり前を向いて歩いたら、青い空・きれいな星・大きな心・明るい未来・・・なんだかうれしくなってくるような気分になってくれます。

そうそう昨今のように、全世界の人類を脅かしてる目に見えない敵「コロナ感染症」におびえて、家に懲りっきりの生活なんて続けていると、本当に息が詰まってしまうます。
もしもあなたが、コロナの『“悩みのポーズ”』に入ったと感じたら、

- ① “3密” をさげ、ソーシャルディスタンスをとり、
- ② マスクを常につけて、大声を出さず、
- ③ 手洗い・うがいなど、当たり前の事をしっかり励行し、
- ④ いつものように、“上を向いて” 歩こうよ！

今回もまたタイムリーなテーマです。じっくりと味わってください。

～～ ご意見、ご感想はマイドまでメールでお送りください！ ～～

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

〒200336 上海市長寧区 延安西路 2201 号

上海國際貿易中心 2415 室

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

E-mail: info@shmydo.com URL: <http://shmydo.jp>