

SMILE

今月も笑顔(スマイル)でスタート

12月号 Vol. 116

今月の SMILE

今年1年のご愛読、誠に有難うございました！

まいど おおきに！

早いもので2024年も最後の月となりました。本年も弊誌「スマイル」をお読み頂いて誠に有難うございました。

11月、上海では上海市商務委員会が「樂品上海餐飲消費券」という活動がありました。この活動は、携帯から上海市内の飲食店で使える電子消費券を獲得するというもので、厳しい経営下にある飲食店業界を支援する一環だと思います。この消費券は、300元以上の購入で90元割引、以下、500元以上で150元割引、800元以上で240元割引、1000元以上で300元割引の4種類があり、配布は11月の2日、9日、16日及び23日の土曜日の午前10時から開始されますが、数に限りがあるので、いずれの週でも一瞬のうちに配布完了となったようです。活気を取り戻すきっかけになると思いますね。

アメリカ大統領選挙は、共和党のトランプ候補が勝利しました。先日、Youtubeでトランプ氏の34歳の時のあるインタビューがあり面白かったので、ここでその一部を紹介します。Qはインタビュアーで、Aはトランプ氏の回答です。Q:アメリカを最高の状態にするとしたら、どのように行いますか？ A:感覚的にですが、アメリカは本来の力のほんの少ししか発揮しておらず、適正なリーダーシップがあればこの国は昔のように繁栄できると感じています。そしてそのようになることを強く望みます。Q:あなたは大統領になりたいですか？ A:私はそれに値する人間だとは本当に思いませんが、しっかりと仕事ができる人が大統領になるのを見届けたいです。そしてこの国には能力のある人が多いです。Q:ただ、多くの人が能力はありますが出馬しません。あなたのような人物が出馬するのはどうですか？ 十分な資産もありますし、34歳にも関わらず凄い実績も残してきました。あなたにこれからできることは多くあるのではないのでしょうか。A:自分の人生をこの国に捧げたいとは思いますが、私には退屈な人生に見えています。Q:テレビの偏向報道が選挙を台無しにしていますか？ A:大きな影響を与えています。リンカーン大統領の全盛期の時代がありましたが、今日では絶対に選ばれないでしょう。何故ならテレビでは彼はイケメンでもなく、全く笑わない人物でしたので、大統領候補として立候補もされないのでしょうね。Q:それではいつ最適な人が選ばれることになりますか？ A:わかりません。もうすぐだと信じたいですが、本当にわかりません。人は大統領になったって何ができる？と言いますよね。国に最適な一人の男がいるとして、とてつもない状況でないのであれば、その一人の男が国の方向を大きく変えることはできると思います。私はそれを固く信じています。Q:もしあなたが富を失ったら明日何をしますか？ A:大統領選挙に立候補するでしょうね(笑) わかりません(笑)

では今月も笑顔(スマイル)でスタートしましょう！そしてメリークリスマス！！



中国、消費者物価の伸び率が鈍化 10月は0.3%上昇 内需低迷が続く

中国国家统计局が11月9日に発表した10月の消費者物価指数(CPI)は前年同月比で0.3%上昇した。9カ月連続でプラスを維持したものの、伸び率は9月から0.1ポイント鈍化した。

中国では不動産不況を背景とした内需低迷が続いており、自動車など耐久消費財はマイナス傾向から脱していない。中国政府は、今年の消費者物価の上昇率を「3%前後」に設定しているが、不動産価格の下落が消費を冷やす逆資産効果もあって物価が上がりにくい状況にあると指摘される。

品目別にみると、自動車などの交通機器は5.3%、スマートフォンなどの通信機器は2.1%それぞれ下落した。ガソリンなどの交通燃料は10.5%減だった。一方で、中国人の食卓に欠かせない豚肉は14.2%上昇し、食品価格は2.9%上昇した。変動が激しいエネルギーと食品を除いたコア指数は0.2%上昇で、上昇率は9月から0.1ポイント拡大した。

統計局が同時に発表した10月の工業品卸売物価指数(PPI)は前年同月比で2.9%下落した。マイナスは2年1カ月連続となる。中国共産党・政府は9月下旬以降、景気下支えの姿勢を鮮明にしており、今月8日には地方政府が抱える「隠れ債務」と呼ばれる簿外債務に関して総額10兆元(約210兆円)規模に上る対策を発表した。統計局は、PPIの先行きについて「政策効果が表れ続けることに従って価格はさらに安定に向かうことが見込まれる」と分析している。

中国10月輸出は+12.7% 2年ぶり大幅増 米大統領選前に駆け込み

中国の10月の輸出は約2年ぶりの大幅な伸びを記録した。中国製品への高関税賦課を公約に掲げるトランプ氏の米大統領選勝利に備えて駆け込み的に輸出が膨らんだ。一方、輸入は予想以上の落ち込みとなり内需の弱さを示した。中国税関総署が7日発表した10月の貿易統計によると、輸出は前年比12.7%増加した。9月の2.4%増、エコノミスト予想の5.2%増を大きく上回った。輸入は2.3%減少と、4カ月ぶりにマイナスに転じた。エコノミスト予想(1.5%減)以上の落ち込みとなった。エコノミスト・インテリジェンス・ユニットのシニアエコノミスト、Xu Tianchen氏は「2025年に圧力を受けるのを見越し、第4・四半期に向けて輸出の前倒しが加速すると予想される」と述べ、トランプ氏の当選で懸念が現実味を帯びたと指摘した。貿易収支は952億7千万ドルの黒字で、黒字幅は9月の817億1千万ドルから拡大した。対米貿易黒字は335億ドルで9月の333億ドルから拡大。1—10月は2,913億8千万ドルだった。

<トランプ効果>

10月の対米輸出は前年比8.1%、欧州向けは12.7%それぞれ増加した。

キャピタル・エコノミクス中国担当エコノミスト、Zichun Huang氏はメモで、「輸出は今後数カ月、堅調に推移すると予想している。『トランプ関税』の影響は来年後半まで現れないかもしれない」との見方を示した。「トランプ氏の返り咲きにより、中国の輸出が短期的に増加する可能性がある。米企業が関税が課される前に輸入を増やそうとするからだ」と分析した。税関総署によると、昨年の対米輸出はスマートフォン、タブレット端末、ビデオゲーム機などが主要品目だったが、これらの製品に対する需要が弱まる兆候が見られる。アナリストは、中国の製造業者が買い手を見つけるために価格を大幅に引き下げているか、在庫を中国から国外に移動させているだけだとみている。

10月の製造業購買担当者景気指数(PMI)は、中国の製造業者が海外で買い手を見つけるのに苦労していることを浮き彫りにした。上海を拠点とするエコノミスト、ダン・ワン氏は、輸出が増えてもPMIの新規輸出が振るわないなら、在庫の移動によるものと考えて間違いないと述べた。アナリストによると、9月の悪天候による出荷の遅れが緩和されたことも10月の輸出増加につながった。また人民元安も寄与した。

<弱い内需で輸入減少>

10月は欧州連合(EU)からの輸入が前年比6.1%減、東南アジアからの輸入は7.3%減だった。日本からの輸入は小幅増加した。原油輸入は9%減少し、6カ月連続のマイナスとなった。

中国光大銀行のマクロ経済研究員、Zhou Maohua氏は輸入減少の要因として、内需回復の弱さや輸入価格の低下、前年の水準が高かったことなどを挙げた。ANZのアナリストは、次期トランプ政権下での関税引き上げに対処するために、中国当局は金融政策のほか、さまざまな支援措置を講じると予想している。同行の中華圏担当チーフエコノミスト、レイモンド・ユン氏は「当局は補助金や資金調達支援など、関税の影響を相殺する政策措置を検討するだろう」と述べた。また消費促進策や広域経済圏構想「一帯一路」向けの新たな輸出市場の開拓も含まれるだろうと語った。



女性従業員の定年をめぐる「管理職」の認定－北京・上海の司法実務に関する一考察

1. はじめに

女性従業員の定年に関する法令の起源をたどると、1978年に公布された「老齡、虚弱、疾病及び身体障害幹部の配属に関する国务院の暫定弁法」及び「工人の定年及び退職に関する国务院の暫定弁法」に遡る。これら2つの法令は、女性従業員を「幹部」又は「工人」の身分に分けてそれぞれ異なる定年年齢を定め、この区分は、その後の労働部門の複数の規則にも採用されたため、企業における女性従業員の定年年齢については、長期にわたり、「工人 50歳・幹部 55歳」が基準とされていた。

社会の発展変化と労働契約制度の普及に伴い、本来の「身分」の境界が次第に曖昧となったため、多くの地方の人力社会保障部門がそれぞれの地方部門規則を公布し、これらの規則の下、企業においては国家行政員の「幹部」の概念が使われなくなる一方、女性従業員の定年も、身分による管理から職位による管理へと変更され、具体的に、「管理技術職」の女性従業員は55歳定年、「非管理技術職」の女性従業員は50歳定年という基準となった。この区分は、2024年9月13日に公布された「法定定年年齢の段階的な引上げに関する国务院の弁法」にも踏襲され、管理技術職の女性従業員は3年を加算した58歳、非管理技術職の女性従業員は5年を加算した55歳がそれぞれの定年年齢として定められた。

しかし、「管理技術職」について、現行法は、その明確な定義や統一的な判断基準を定めていない。特に、「管理職」か「非管理職」かの判断に関する方法は、司法実務において各地の司法機関の見解が異なることが多く、同一地域の裁判所でさえ、「管理職」の認定基準が事件ごとに異なり、完全な一致とはなっていない。

そこで、本稿では、北京市・上海市これら両市の地方法令と、関連する訴訟事例を整理し、両市の裁判所が「管理職」の認定に際して重視する審理の要点を探究するとともに、企業が女性従業員の定年について判断するための参考を提供するものとした。

2. 北京・上海の司法実務における「管理職」の認定

(1) 北京：職位の性質に対する実質的な審査

北京市人力資源社会保障部門が1999年に公布した「国の規定に厳格に依拠した企業従業員定年退職関連問題への対応に関する通知」(京勞社養發(1999)63号文)は、国の法定の企業従業員の定年年齢を女性幹部55歳、女性工人50歳と定め、また、その後2011年の「定年退職承認職務関連問題の基礎的な管理及び規範化の更なる強化に関する通知」(京人社養發(2011)49号)においては、管理及び専門技術職位の女性は55歳、非管理職位の女性は50歳が通常の定年年齢とされた。「管理職」に関する法的な定義が欠けていたため、実務上、企業と女性従業員との間において「管理職」か否かに関する見解の不一致が常に生じ、これが女性従業員の定年年齢に関する紛争へと発展し、その解決を委ねられた北京の裁判所が各事件において示した「管理職」の認定に関する立場は、以下のように、完全に一致するものではなかった。

裁判所は、ほとんどの事例において、女性従業員が法定の定年年齢前に担当していた職位を実質的に審査し、管理の機能の有無を判断して、女性従業員の定年年齢の認定を行っている。例えば、(2022)京民申1286号事件では、女性従業員の定年年齢は、「管理職」又は「非管理職」によって区別すべきであり、「管理職」の認定については、労働契約の規定、社内規則、職位構造の規定及び双方の協議の結果に基づいて職位の性質を確定すべきであると判示された。この事件で、裁判所は、会社においては関連する女性従業員を既に管理職から異動させたことに関する証拠を提出しておらず、「工人身分」に既に移行したことも明らかにしていないため、満50歳を理由とする当該女性従業員との労働契約の一方的終了をしてはならないと認定し、双方による労働契約の履行が継続するとの判決を下した。また、(2022)京民申6823号事件においては、会社の人員管理背景記録によると、関連女性従業員の職位等級は「主管級」とされており、したがって、当該女性従業員が満50歳であることをもって会社が行った定年退職処理の通知は根拠を欠くとの判断が示された。さらに、(2022)北京03民終12394号事件の判決では、関連女性従業員は退職前に上級税務経理を務めており、社会保障システム上では「工人」の身分で登録されていたとしても、同人が退職前に務めていた職位に基づいて定年年齢を認定すべきであり、その職位に照らして55歳が定年年齢とされた。

その一方で、「定年年齢の認定」は人民法院民事事件として受理する範囲外にあり、関連する紛争の処理をしなかった一部の事例も存在する。(2022)京民申6716号の決定において、裁判所は、女性従業員の定年が55歳か50歳かに起因する紛争につき、定年年齢の審査認定は人民法院民事事件として受理する範囲に含まれ

ず、したがって、行政部門による審査認定の前に、裁判所はその処理を行わないとの立場を示した。

小括:北京市の司法実務からすると、同市は、女性従業員が実際に担っていた職位について管理機能の有無を審査し、これに基づいてその定年年齢の認定を行う傾向があり、従業員は管理職でないとの主張を企業が行うときは、裁判所からその立証を求められることが多い。

(2) 上海:企業の雇用自治権の尊重

上海市人力資源社会保障局は 1996 年、「上海市企業従業員定年退職手続の審査に係る若干の問題に関する規定」を公布し、管理及び技術の職位の業務を行う女性従業員は満 55 歳をもって定年になると明確に定めたが、「管理職」の明確な定義は行っていない。上海市の裁判所によるこの種の紛争の審理は、北京の裁判所と一定程度において異なり、具体的には以下のとおりである。

裁判所は、ほとんどの事例において、企業による従業員の職位の性質判定には雇用自主権があり、労働者の職位の名称と職務上の責任のみに基づいて管理職か否かを判断するのではなく、管理職・非管理職に対する企業の区分を尊重するとの立場を示している。例えば、(2021)滬 02 民終 6008 号事件は、某社が董事会の決議を経て副総裁・宋某の職務を解き、同人はその後、顧問の職のみを務め、宋某が満 50 歳に達すると同社がこれを理由に同人に対して労働契約終了通知書を送ったという事案であったが、裁判所は審理のうへ、董事会は会社の内部統治機関であり、会社法の規定によると、董事会は企業の経営上の意思決定、内部管理機関の設置、経理の就任・解任に関する決定などの事項について決定権を有することから、宋某が副総経理の職務を継続することの是非については同社に自主的な決定権があり、同社が宋某のその後の職位は管理職ではないと認め、同人が満 50 歳の法定定年年齢に達したことを理由として労働契約を一方的に終了しても、それは違法ではないと判示した。また、(2020)滬 01 民終 9063 号事件の判決において、裁判所は審理のうへ、女性従業員の定年年齢が職位の性質と関わる場合、管理及び技術の職位への従事の有無については会社がその確認を行うと判断した。

注意を要する点として、企業の雇用自主権にも限界がないわけではない。女性従業員が管理職に就いている場合に、企業が労働関係終了の目的を達成するため当該女性従業員の職位を調整したときは、裁判所により違法な契約終了と認定されるおそれがある。例えば、(2019)滬 01 民終 13089 号事件は、宋某が 2012 年 2 月 5 日に会社の副総経理に任命され、同社の法定代表者も務めたところ、2019 年 1 月 29 日、会社が同人に対し、同人が既に法定定年年齢に達していることを理由として退職手続を要求したという事案であったが、裁判所は審理のうへ、本件証拠によると、同社が 2019 年 1 月 29 日に職務解任と異動決定を公表したことは反映されているが、同社はこれまでに、宋某が既に管理職を解任されたことを証明する証拠を提出しておらず、したがって、会社が職務解任の公表と同時に、宋某の定年年齢到達を公表するのは明らかに妥当でなく、労働契約の違法な終了に係る賠償金を支払わなければならないと判示した。このように、企業の雇用自主権も限界がないわけではなく、職位調整を行うときは、合理性を有するとともに、通常管理規則に適合しなければならず、女性従業員の退職を「早期化」するための意図的な職位の調整をしてはならない。また、職位が同一であり、又は類似する複数の女性従業員に対しては、一視同仁の対応が必要となり、区別をしてはならない。

その一方で、上海市の裁判所は、北京市の裁判所と同様に、職位の性質に関する紛争は労働紛争の受理の範囲には含まれないとして、関連する紛争の処理をしなかった一部の事例も存在する。(2022)滬 0104 民初 6844 号判決において、裁判所は、女性従業員の定年年齢はその職位及び身分と密接に関連し、劉某が法定定年年齢 50 歳に達したことを理由に会社が同人との労働契約を終了した本件紛争の実質は劉某の職位が管理又は技術の職位か否かであり、このような紛争は労働紛争の受理の範囲外であるとの判断を示した。

小括:上海市の実務からすると、同市の裁判所においては企業の雇用自主権をより尊重していることがわかる。企業が内部規則や管理実務において管理職に対する明確な区分又は定義をしていれば、関連する紛争において、その主張が裁判所により認められやすくなる。

3. 対応方法に関する提案

以上の整理分析によると、北京・上海の司法実務は、管理職及び女性従業員の定年年齢に関する認定の方法と基準が大きく異なり、「実質審査」と「緩やかな管理」これら 2 つの異なる理念がそれぞれに体现されている。女性従業員の定年年齢をめぐる労働紛争を極力避けるため、参考までに、次のことが提案される。

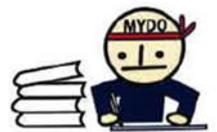
- (1) 社内規則において、自社の職位の性質と等級を明確に区分し、管理職・技術職の範囲を明確に定めること。
- (2) 労働契約又は職位調整確認書において、従業員の職位が「管理職」、「技術職」又は「非管理技術職」のいずれかで明確に定め、社内規則と実際の職位との不一致や実際の職位の性質の不明確に起因する将来の紛争を回避す

ること。

- (3) 管理職を務める女性従業員に 50 歳退職を要する者があるときは、少なくとも同人が 50 歳に達する前に、双方が協議して、その職位を非管理職に変更することについて合意しておき、そのうえで同人の退職の処理を行うこと。女性従業員が定年年齢に達したことを理由として企業が一方的に労働契約を終了した場合において、それが労働仲裁又は訴訟へと発展し、仲裁機関又は裁判所によって定年年齢には達していないとの判断が最終的に下されたときは、企業に対し、労働関係の回復又は経済補償金の 2 倍額に相当する損害賠償が命じられることになる。それゆえ、企業においては、女性従業員の定年退職への対応を慎重に行って、紛争の発生を回避することが推奨される。

情報提供 金杜法律事務所

会計・税務情報



財政部による「会計ソフトの基本機能とサービスに関する規範」の発表

「中華人民共和国会計法」の関連要求を徹底的に実施し、デジタル経済環境における会計ソフトの基本機能とサービスを規範化し、会計ソフトと関連サービスの品質を高めるため、財政部は以前に公布された「会計ソフト基本機能規範」(财会字[1994]27号)に対して、内容の改定を行い、2024年7月29日付で、「会計ソフトの基本機能とサービスに関する規範」(财会[2024]12号)を発表した。

「会計ソフトの基本機能とサービスに関する規範」は、全8章47条で構成される。主な改正内容は以下の通りである。

1、会計情報化関連用語の定義を明確化

会計情報化の最新の発展に従って、「会計ソフトサービス」、「電子会計証憑」等用語の定義を明確にした。

2、新しい環境下での会計ソフト及びサービスの適応性を強化

新規導入する会計ソフトは、会計データ標準で定めているオープン性、拡張性、柔軟性、信頼性、セキュリティ、現代情報技術の応用等の要求に準拠していることが求められる。

3、会計ソフト及びサービスによる会計データの多元的な保障を強化

会計ソフトは、会計データの真実性、完全性及び安全な伝送を確保することを要求された。電子証憑を完全に受信して読み取ることができ、且つ電子署名の確認等の方法で電子証憑の正当性と真実性を検証する機能を搭載すること、データの機密性の要求を満たし、重要で機密性の高いデータの暗号化保存と伝送機能を搭載し、会計データが改ざん出来ないよう保護する仕組みが要求されている。

4、会計ソフトサービスの重要性をさらに強調

新規会計ソフトの機能カスタマイズの開発、会計ソフト・クラウド・サービス及びクライアントへの教育が要求された。会計ソフトの導入および保守に関する条項が改訂され、障害問題に対して、実際状況に合わせて詳しく規定された。

本規範は2025年1月1日より施行され、1994年に公布された「会計ソフト基本機能規範」(财会字[1994]27号)を同時に廃止する。本規定を施行する以前にすでに使用を開始しており、関連要求を満たさない会計ソフトについては、本規範の施行日より3年以内に最新規定に沿ってアップデートや改善を行う必要がある。

人事労務情報

人事労務情報—2025年の祝日について

2024年11月に改正された「国民の祝日及び記念日休暇に関する措置」により、2025年1月1日から全国民の休日数が2日増加し、このうち春節と勤労感謝の日がそれぞれ1日増加します。

2025年の元日、春節、墓掃日、勤労感謝の日、端午節、中秋節、国慶節の祝日の具体的な取り決めは以下の通り通知される。

1. 元旦:1月1日(水)
2. 春節:1月28日(旧暦大晦日・火曜日)から2月4日(旧暦正月七日・火曜日)までの計8日間の休みとなります。そして1月26日(日)と2月8日(土)は出勤日となります。
3. 清明節:4月4日(金)から4月6日(日)までの計3日間が休日となります。
4. 労働節:5月1日(木)～5月5日(月)の計5日間の休みです。4月27日(日)が出勤日となります。
5. 端午節:5月31日(土)～6月2日(月)の計3日間休みです。
6. 国慶節と中秋節:10月1日(水)から10月8日(水)までの計8日間が休みとなります。中秋節は10月6日(月)です。そして9月28日(日)と10月11日(土)が出勤日となります。



別連載読み物

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104回：「中小企業、“小さな予算”で、“大きな喜び！”」

もう40年近く前の話です。

私が、北海道・札幌での消費者金融業を廃業し、40歳で、義兄の製造業に入ったのですが、義兄の指示で、義兄の実弟が経営する100人規模の会社の実弟の会社を立て直しに行き、統括部長をしている頃の話です。

その弟さんは、兄のおかげで社長をさせてもらっている、絵にかいたような“アホ社長”でした。

“アホ社長”ですから、仕事はしません。いや出来ません。そして、自分が“アホ！”だと気づきません。社長とは、「大阪の北ノ新地で、お金を使ってなんぼ・・・」と言うくらいに考えていたのかも知れません。

そんな中、私は、社員に、厳しく当たってきました。“私が厳しいのではない！世間が厳しいのだ！！”・・・と。“この厳しさに耐えなければ、会社はつぶれて、みんなが家に給料を持って帰れなくなるんやでえ～！”とまでも言いながら、全社一丸で頑張りました。

そんなある日、(ちょっと臭い話ですが)私が会社のトイレで大便をしているとき、社員たちが小便をしながら、こう言っているのが聞こえてきました。“あの部長、ほんまに厳しいなあ～！けど、しゃあ～ない(仕方ない)でえなあ！”・・・と。

トイレの中で、この社員のつぶやきを聞いて、“ああ、みんな腑に落ちているんだなあ～”と思い、安堵したものでした。

そして、みんなの頑張りのおかげで、2年目には、黒字化が達成できました。

なんとか黒字になったので、みんなに何かご褒美をしようと思いましたが、まだ、そんな大きな予算が出せません。

思いついたのは、私が札幌に居たころ、よく食べた「美味しい朝の、もぎたてのトウモロコシ」でした。夕張の農協さんにTELし、直送してもらうことにしたのです。みんなを北海道に連れていく予算は出ませんが、今回の予算は、「@200円*500本:10万円」でした。(アホ社長が、大阪の北ノ新地で、遊んだら、そのくらいのお金がすぐふっ飛んでいきます)。

社員の退社時に、5本ずつ新聞紙に包んで、社員全員に持って帰ってもらいました。

次の日の朝、入社してきた社員が“部長、あれめっちゃ美味しかった！”、とか“子供に食べられて、オレ食べられへんかった！”・・・とか、みんな大騒ぎでした。この時、思ったのです。

「中小企業、小さな予算で、大きな喜び！！」・・・と。

御社でも、来年度予算の参考にしてください！？

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 610 室

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

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