

AOI

Group

経営編

上海便り 2006年2月号

【情報提供】 【編集 / 提供】

(株) 葵ビジネスコンサルタンツ

東京本部: 横田税務会計事務所

〒143-0022 東京都大田区東馬込 1-12-12

TEL: 03-3775-1220 FAX: 03-3775-1156

URL: <http://www.aoibc.com> E-mail: aoi@aoibc.com

上海の最も「速い」交通手段は「助動車」と公認されています。最初の「助動車」は電気自転車を指しましたが、現在、日本で言う原付がほとんどです。

交通ルール上、「助動車」は自転車と同様に扱われていますが、自転車より速いスピードを出せるので、時々自転車専用道路からはみ出して、自動車と混在して走ります。自動車が通行止めの道でも「助動車」は走れますし、渋滞にも無縁ですので、市中心部では目的地に到達する最も速い手段になっています。

また、「助動車」は自転車と同じ扱いですので、運転手は交通ルールの勉強を義務付けられていません。つまり、車両登録し、ナンバープレートを取得するだけで、運転免許は必要ありません。

「助動車」を最も怖がっているのは自動車の運転手です。その話をよくタクシーの運転手さんに聞きます。

「助動車」のスピードは速いので、自動車道路に飛び出すときや、信号無視して交差点を横断するとき、普通に走っている自動車の運転手は反応ができず、衝突してしまうことが多いのです。それだけではなく、交通事故を処理する警察に事情説明した場合、明らかに「助動車」のルール違反であっても、ほとんどの場合、賠償責任は自動車運転手が負うこととなります。警察の理由としては、「助動車」運転手は交通ルールを知らないが、自動車運転手は知っていることになっています。具体的な「違反理由」は、「前方不注意」と「不適切な措置」です。自動車運転手は「助動車」より、不平等のルール使用に怖がっています。

ルールを知らないことを理由に、ルール違反を正当化するのは、非常に不思議です。しかし、「知らない」を理由にして、堂々とルール違反している企業・個人は少なくありません。

日系企業によくある人事トラブルは「サービス残業」です。企業は摘発されるとき、大体「日本本社では一般的にやっている」、「中国でのサービス残業は違法であることを知らない」などの言い訳で罰則を逃れようとしています。しかし、企業は「助動車」の運転手ではありません。言い換えると「知らない」という言い訳で罰せられないことはないのです。それらの企業経営管理者が言っている「知らない」は2種類の状況が考えられます。

本当に知らない、日本でできることは中国でもできると思い込んでいる人
知っていても知らないという人

番の経営者は確信犯ではないですが、リスク管理意識は極めて低いと思います。法律・

ルールは公開されているので、ちょっと調べれば分かるはずですが。ルールが多く複雑で、どこから調べればいいのか分からない時は、弁護士事務所・コンサルティング会社に依頼することもでき、「知る」方法はたくさんあります。

問題は「知る」という意欲が有るかどうか、それらの「知らない」をリスクと考えるかどうかということです。砂に首を突っ込んで、迫ってくる危機は存在しないと思う駝鳥と同じような経営者は残念ながら多いのです。

番の経営者は確信犯です。悪質なルール違反は反社会的な行為であり、解任以外に改善しようはありません。もちろん、本社も同じ考えだったらお終いですが…
交通ルールを知っていても、知らないと言えば自分の責任は少なくなると分かる「頭のいい」運転手は、ルール違反をして、万が一衝突され、自分の命がなくなることを考えていないでしょう。

ですから、知っていても知らないふりをする人がいれば、本当にバカとしか言いようがありません。それは「助動車」の運転手であれど、企業の経営者であっても、同じだと思います。

「ルールを知らないから、違反しても仕方がない」ということは、言い訳としか言えませんが、ルールを制定する人、ルールの実行を監督する人に責任が全く無いとも言えません。その責任は「告知」です。

ルールの目的は「予防」であり、決して「罰」ではありません。そのため、事前にそのルールを関係者に知らしめなければなりません。

「何をしてもいい、何をしたらだめか」を明確にすることで、ルールの違反者に罰則を適用することができます。ルールも知らせていないのに、いきなり相手に「ルール違反だから罰を与える」というのはあまりにも横暴すぎると思います。

交通警察は「助動車」の運転手に厳しく違反責任を追及できないのもそれが原因だと思われませんが、交通ルールの宣伝強化、運転手の勉強義務付けなどの措置を講じて、「告知」を果たそうと努力しています。

企業にもいろいろなルールがあります。交通ルールと同様に、それらのルールを関係従業員に事前告知しなければなりません。しかし残念ながら、多くの日系企業は、ルールの明確化をなかなか意識していません。

全ての従業員と関係のあるルールといえば、「就業規則」です。ほとんどの企業は「就業規則」を制定していますが、従業員全員にそれを読ませて、説明し、理解させた企業は何社あるでしょう？あなたの会社は？

「就業規則」を知らない従業員が遅刻してくる場合、管理者が罰則を与えようとするれば、本人は絶対反発します。「遅刻してはいけないのは当たり前だろう」と思う管理者は多いかもしれませんが、「当たり前のことを明文化し、事前告知するのは当たり前だろう」というのは中国の経営管理文化です。

ルールを守らせるために、そのルールを先に知らせるのは最低の条件ではありませんか。