



■ 目次

- ◆ 中国における優先権書類デジタルアクセスサービス(DAS)について
- ◆ Linda対談録

中国における優先権書類デジタルアクセスサービス(DAS)について

特許管理部 趙 元

中国国家知識産権局(SIPO)では、世界知的所有権機関(WIPO)との協議に基づき、出願人の優先権書類提出の便宜を図り、審査の効率を向上させるために、**2012年3月1日**よりデジタルアクセスサービス(Digital Access Service、以下「DAS」という)が利用可能となりました。

中国へ出願する際、どのようにDASを利用するのかについて、以下の観点から簡単に紹介いたします。

I. 中国におけるDASの概要

DASとは、WIPO国際事務局により構築・管理され、各国特許庁との協力に基づく電子的交換による優先権書類を入手可能なデジタルアクセスサービスのことです。

中国以外のDASの参加国(例えば、日本特許庁)における第一国出願を優先権主張の基礎として、中国へ出願する際に、第一国出願の出願人がWIPOのDASを利用して優先権書類データを取得するようにSIPOに請求することができます。SIPOがDASを利用して優先権書類を取得することは、出願人による中国特許法第30条の規定に基づく優先権書類の提出と見なされます。

つまり、出願人は、DASを利用しても、紙ベースによる優先権書類の提出という従来の方法を利用してよいということです。

II. 中国におけるDASを利用した優先権書類の提出方法について

第1ステップ: 出願人は、取得請求すべき優先権書類を第一国出願の受理官庁(例えば、日本特許庁)によりDASへ提供します。

第2ステップ: 出願人は、WIPO国際事務局のウェブサイトへアクセスし、WIPOが管理する「アクセス管理リスト」において優先権書類の取得を許可する国の特許庁として、中国国家知識産権局を設定します。

Query Pdoc Update Access Control List Update Control Code Update Applicant Email

Access Control List updated.

Access Control List

Select	Office code ↕	State or Office of second filing ↕	Access Granted on ↕
<input checked="" type="checkbox"/>	AR	National Institute of Industrial Property ... Argentina	Mar 14, 2012
<input checked="" type="checkbox"/>	CN	6 Xituchenglu, Jimen Bridge, Haidian District, P.O. Box 8020, Beijing 100088	May 17, 2012
<input type="checkbox"/>	EP	Phoenix Support Help Desk Att. C. Hamm, Room S00G12, P.O. Box 5818 NL- 2280 HV Rijswijk	

第3ステップ: 出願人は弊所に新規出願を依頼する際に、当該出願に係る優先権書類をDASへ提供して中国国家知識産権局に取得の許可を与えたことを説明し、DASを通じて優先権書類を提出する旨を弊所に指示するとともに、下記の情報を提供する必要があります。

- (1) 先願の受理官庁
- (2) 先願の出願番号
- (3) 先願の出願日
- (4) 先願の出願人
- (5) 先願の発明者

【PRIORITY】 Priority should be claimed to the following patent application(s).

Country	Application No.	Filing date	DAS
Japan	022222/2011	February 8, 2011	✓

第4ステップ: 弊所は、新規出願を提出する際に、又は出願日から3ヶ月以内に、DASを利用して優先権書類データを取得するようにSIPOに請求します。

III. 中国でDASを利用する際の注意事項について

1. 適用対象及び条件

A. 出願日が2012年3月1日及びその後に提出した外国優先権（例えば、日本国優先権）を主張する特許出願または実用新案出願でなければなりません。現在、意匠出願については、DASの利用はできません。

B. 優先権の基礎となる出願がPCT国際出願である場合は、対象外です。

C. 優先権主張の基礎となる出願の受理官庁はDASの提供庁でなければなりません。

現在、DASの参加庁は、オーストラリア、スペイン、フィンランド、英国、米国、WIPO、日本、韓国、中国、スウェーデン、デンマークが挙げられます。そのうち、スウェーデン、デンマークは提供庁のみです。

2. DASを利用する場合に必要な事前準備

中国の現地代理事務所が中国特許庁へDASを請求するに際して、出願人側は、以下の事前準備を完了させる必要があります。

対象出願(優先権主張の基礎出願)について、その受理庁(例えば、日本特許庁)へアクセスコードの付与を請求したうえ、WIPOのDASウェブサイトで中国特許庁を優先権書類の取得を許可する国の特許庁(取得庁)として設定を行います。

さもなければ、SIPOは優先権書類データを入手できない可能性があります。

3. 先願の出願人と中国の出願人が不一致の場合

先願の出願人と中国の出願人は一致しておらず、例えば、後願のある出願人または出願人の一部が先願の出願人でない場合、出願人は中国特許法の規定に従って優先権譲渡証明書を提出する必要があります。

4. DASによる優先権書類の提出期限

DASを利用して優先権書類を提出する期限は、紙ベースによる提出の期限とは同一であり、いずれも出願日から3ヶ月以内です。

5. DASの取得請求が失敗した場合

DASを利用して優先権データを取得するのが失敗した場合、「優先権書類の入手可能な証明書(CERTIFICATE OF AVAILABILITY OF A CERTIFIED PATENT DOCUMENT IN A DIGITAL LIBRARY)」を提出する必要があります。それは、WIPOのウェブサイトから優先権書類の入手可能を証明するためのものです。

IV. 関連資料

<http://www.sipo.gov.cn/pdoc/das/>

SIPOのウェブサイトに掲載するDASについての紹介 (中国語)



Linda対談録

商標弁理士 姚 敏

序：所長(Linda)は、大学教師から、特許弁理士、専業主婦の時代を経て、林達劉事務所を設立し、所長になりました。私は、所長がこれまでどのような心の葛藤を経ながら歩んできたかということに関心を持っています。また、所長として、女性として、企業文化、職場と女性、所員管理について、どのように考えているのでしょうか。今回の対談では、自分が持っていた素朴な疑問について、Lindaと率直に意見を交わしました。その内容を皆様と分かち合いたいと思います。

時間：2012年4月13日 午後2:00～3:00

参加者：Linda、姚 敏(Min YAO)(以下「私」という)、耿 秋(Nancy GENG)、陸 娜(Luna LU)

第一部 企業遺伝子

私：今日は時間に限りがありますので、「企業遺伝子」、「職場と女性」、「A、B、Cプレイヤーズ理論」という3つの話題に絞って話を進めたいと思います。

まず、企業遺伝子について話を進めていきましょう。最初に私自身の企業遺伝子への理解を申しますと、企業遺伝子とは、企業の文化又は理念と、基本的には同じカテゴリーに属するものだと考えています。以前、それに関連する報道を目にしたことがあります。「バイドゥ(Baidu)は電子商取引をできず、アリババ(Alibaba)はメディアの仕事ができない」というものでした。バイドゥは、中国、ひいては中国語圏の最大級の検索エンジンですが、電子商取引については、全くの素人で、アリババ、京東、卓越など中国の大手電子商取引会社とは同じ土俵に上ることすらできません。同様に、アリババは中国電子商取引分野の最大手ですが、メディア分野においては、やはり何もできません。私は、この文章から、企業遺伝子について考えてみました。一般的に企業創始者のその企業に対する影響力は多大です。性格、人柄、仕事ぶり、事業や市場に対する理念、彼らによって構築された各種の制度など広範にわたっています。数年の発展期間を経て、企業には彼らの遺伝子が徐々に浸透し、個々の企業のあり方を決定付け、企業のさらなる発展及び競争優位の源泉となる企業文化が形成されます。それぞれ特別な企業遺伝子や文化があるため、ある分野では大いに力を発揮することができても、一見似ている他の分野では、同じ企業であっても、全く通用しないこともあります。



林達劉事務所は、今年の8月で事務所創立9周年を迎えます。所長は、以前しばらく専業主婦の時代があったと聞いています。何が所長をそのように、突き動かし、事務所の創業者に大変身させたのでしょうか。事務所を設立するきっかけは何だったのですか。設立当時は、経営の経験がなかったと思いますが、企業文化に対してある程度の認識はあったのですか。

Linda: 私が事務所を設立したのは、37歳の時でした。25歳で修士課程を修了してから37歳までの間に、学生として学んだり、大学教師として教鞭をとったり、他の事務所で特許弁理士として国際市場の開発にも従事したりしました。その当時はいつも全力で取り組んでいたつもりでしたが、正直に言うと、どれも完璧にはできませんでした。その後、しばらく専業主婦として、完璧な奥さんになろうとしましたが、やはり難しかったです。そして、その間事務所を設立するまでは、企業の経営経験は一切ありませんでした。2003年4月22日に、日本での6年間の生活を終えて、北京に戻り一人で事務所を開こうと孤軍奮闘していた頃、企業文化など全く分かっていませんでした。ただ、何をやる時でも、そのプロセスを恋愛のプロセスに例えて考えます。

私: 恋愛のプロセスですか。何かとても新鮮な例えですね。つまり、企業経営を恋愛のプロセスにみなすということでしょうか。

Linda: そうです。人にとって、初恋が一番美しいものだと言われます。それは、初恋の時、誰でも100%ピュアな気持ちで、打算もなく、相手のことを思うからだと思います。

私: それは、お金を儲けたいとか、この業界で名声を博したいとか思って事務所を設立したわけではないということでしょうか。

Linda: 私はそのように考えたことは一度もありません。人間として、最大の幸せとは、美しい物を見て美しいと心から感じることができ、健康な体を持ち、苦しいとき、辛いとき、嬉しいとき、心を割って何でも話せる親友がいることだと思っています。

私: それが、所長の生活や幸福に対する考え方なのですね。ところで、創業するにあたり、やはり何かのきっかけ、抱負又は理想があったと思いますが、いかがでしょうか。

Linda: 私が日本に滞在していた頃、日本企業から中国の事務所に対する、特許明細書の翻訳におけるさまざまな不満をよく耳にしました。これは、中国の事務所が、日本企業のニーズを正しく理解していなかったり、日本へ回答した法律意見が的外れであったりするなど、双方の意思疎通の不足に起因するものでした。その結果、われわれが仕上げた仕事について、日本のクライアントに満足してもらうことができず、全く問題解決もできていないことが往々にありました。例えば、本来「痒い所に手が届く」ような仕事を提供すべきところを、掻く力が弱かったり、むやみに掻くだけで、痒い所を素通りするような仕事になっていたわけです。それでは、クライアントに満足してもらうことはできません。

次に、私が1999年、中村合同事務所で研修させていただいた時のエピソードをご紹介します。ある日私は、中村稔先生から、「弁理士にとって、一番大切な理念は何だと思いますか」と聞かれました。当時、



率直に「分かりません」と答えた私に、先生は「知無不言、言無不尽」(知っていることは何でも話し、話せば全て語り尽くす)の8文字の言葉を教えてくださいました。その後、私は2003年に、事務所を設立してから、クライアントからのご質問に答える返信メール作成において、厳格な規定を定めました。まず、クライアントの質問をしっかりと確認してから、返信メールの作成に取り組みます。その中には、必ず回答を出すまでの分析プロセスを詳細に記載し、その回答の根拠となる中国の関連法律を提供するというものです。そうすれば、クライアントは返信メールを受け取った際に、関連法律の書籍を開かなくても、その回答を確実に理解することができます。

残念ですが、現段階で林達劉事務所が、その目標を完全に達成しているとは言えません。まだまだ、改善の必要なところが多くあると思います。しかし、それは設立当初に打ち立てた鉄則ですから、最善を尽くさなくてはならないと考えています。また、私自身は、自分に与えられた一日24時間を、家族への時間、仕事への時間、自分への時間という3つの部分に分けて考えています。この3つの部分ですが、人生のその時々で、それぞれ占める割合や重要度は変わりますが、この3つの部分によって自分の生活が構築されていることには変わりありません。理念というものには、仕事をする場合の理念、生活する場合の理念というものがそれぞれ別々にあるのではなく、一つ理念のもと、人生を歩んでいくのだと考えています。

私：つまり、所長は、中村先生から教えていただいた「知無不言、言無不尽」を、設立当初からの事務所のモットーとして、仕事に生かしてきたということですね。所長は、クライアントを理解したうえで、より良いサービスを提供し、満足していただけるようにすることを信念にしていますが、事務所の急速な発展において、当初の理念に背いてしまったことはありませんか。そのような時は、どのようにして初心にかえたのでしょうか。

Linda: そんなこともありました。率直に言うと、事務所を設立した2003年当時の中国の若者は、浮ついたところがなく、落ち着いて仕事できていました。落ち着いて問題をじっくり考えることができましたし、穏やかな性格の若者が多かったような気がします。その当時、彼らは自分が書いたものを、自主的に主管や上司にチェックしてもらっていました。そのため、出来上がったものは、全員で検討を重ねたものでした。当時は、事務所の規模が小さかったからではなく、一人一人が素直で誠実な態度を持っていたから管理しやすかったのだと思います。

人は、客観的な事情によって、主観的な意志を諦める必要があるでしょうか。場合によっては、さまざまな社会環境に逆らうことが難しいのは否めない事実です。今日の北京の物価は非常に高く、東京より高いものさえあります。ですから、北京の若者のストレスは、可哀想なくらいで、絶えずイライラしながら生活しているともいえます。ですから、最近の若い所員には、自分が自信を持って書いたものに、主管から手を加えられたり、不備を指摘されたりすることを、素直に受け入れられないという状況があります。その結果、お互いに妥協し、劣等品が出てしまうこともあります。

一つの企業がどんどん拡大する過程において、不純物が生じ、かつ不純物が多くなるという段階を避けることができませんが、一時期の調整期間を経て、ピュアな状態に戻れると信じています。林達劉事務所も、6年後の設立15周年を迎える頃には、不純物を除去する過程をやり遂げると確信しています。

私：砂をふるい分けする作業と似ていますね。

Linda：そうです。今日の午前中に開催したパートナー会議でも、同じようなことを話しました。それも、自分が悟った道理です。経営者として私が直面する問題は、毎年異なっています。私たちが現在直面している問題は、自分の長所と短所を見極める力を身につけ、今すべきことの順序付けができることです。林達劉事務所にとって必要なことは、中国の知財業界、事務所のために、強固な体制を構築することです。体制を構築するまでには、多少の人的な流動も仕方のないことであると考えています。その体制に賛同する人が残り、外部から新たに賛同する人が加わり、賛同できない人は事務所を離れるという道を行っていかねばなりません。このような道を通り、15周年までには体制も合理化されつつある事務所になると信じています。

企業の成長過程において、不純物が出現しないのは、絶対にあり得ないことです。不純物が出たとしても、慌てずに対処すべきです。今朝仕事に行く前に、母が「問題出現を喜ぶようにするんだよ。解決する日が近いということだから」と、私を見送ってくれました。

私：私たちにとって、生きていく上で、どのような品格や風格を保ち続けるべきだと思いますか。

Linda：まず、善良であること、次に、自分の仕事に対して情熱を持ち、将来への夢を持つことです。最後に、決して報われることを求めてはいけません。そのような人が集まる企業は、きっと伸びていくと思います。

私：企業文化又は遺伝子について、最後にもう一つ質問します。今、所長は人として不可欠な品格と風格について3点を述べてくれましたが、私たちは、専門的な法律サービス、知財サービスの仕事に従事していますので、プロ意識を持つことが必要不可欠だと思います。すなわち、プロフェッショナルならではの素質、人材、仕事をクライアントに提供すべきではないでしょうか。しかし、上記3点ではプロという要素に触れられていませんが、プロに対してどのように考えていますか。

Linda：私は昨日、パートナー会議で、「勝ちを制する秘訣は、人を心から大切に思うことです」と言いました。サービス対象に対して、思いやりを持って役に立ちたいと思った時、自分の専門知識を最大限に利用したり、専門知識が足りない場合には人脈を利用して第三者の力を借りたりして、最善を尽くします。その結果、極めてプロフェッショナルなサービスを提供することができるのです。能力が極めて優れているから成功するのではなく、心から相手に幸せを思い、安心感を与えてあげたいと思うことによって成功への道が開かれるのです。したがって、私たち法律事務所にとって本当に重要なことは、クライアントが一番困っている問題を、自分たちが提供するサービスで解決できると自覚することです。つまり、クライアントに対する思いやりです。

私：つまり、善良さや情熱を持ちながら、報われることを求めないで仕事をするのが、品格やサービスのさらなる専門化を促進することができるということでしょうか。

Linda：極めてプロフェッショナルな法律学者であっても、サービスの提供の代償としてのお金に執着しては、一流な法律学者にはなれないと思います。つまり、結婚を生活の踏み台としか考えない人は、本当に愛し合える相手を見つけることが難しいのと同じことです。前提として法律事務所で働いている人なら、一定レベル専門知識を持ち合わせているはずですので、プロとしてクライアントのことを心から考え完璧なサービスを提供しようとする心構えを持つかどうか、非常に大事だと思います。



第二部 職場と女性

私：では、続いて「職場と女性」に話を進めません。歴史を振り返ってみると、女性が職場の舞台に登場するのは、そんなに早くはありません。西洋諸国においても20世紀の60年代ではなかったでしょうか。中国でも、1949年の中華人民共和国が成立した後ですから、西洋諸国とほぼ同時期でした。しかし、数千年以上の伝統や歴史からすると、職場やビジネスの世界で女性が、男性と肩を並べ、同様のポジションを築くことはなかなか容易なことではありませんでした。それには、女性の考え方や身体構造も多かれ少なかれ影響していたと思います。



現在、弊所には多くのキャリアウーマンがいます。私たちにとって、所長は成功を収めた女性です。しかし、職場は元々女性に不利なものであり、女性にはさまざまな制約があります。所長は、この点について、どのように考えていますか。

Linda：貴女の意見は、半分は正しいですが、残り半分には検討が必要ですよ。

まず、私は、自分が成功を収めた女性だと思っていないです。私がもし、大学教師をそのまま続けていたら、これまでに多くの学生を育て、その学生たちはさまざまな業界で活躍していたのではないかと思います。林達劉事務所には、これからまだ長い道のりがあり、私自身が背負っている責任も重いので、今の私が成功者だと言えるほどの自信はありません。

また、中国ではかつて故毛沢東主席が「半边天(女性が天の半分を支えることができる)」を唱えました。ところが、実際には中国でも、世界的にも、特に知的財産権の業界では、まぎれもなく男性社会だという点には、全く同感です。私は林達劉事務所の経営者としてこれまでに、何回も国際会議に参加し、さまざまな場所で講演をさせていただきましたが、この業界における男性と女性の相違点をしみじみ実感しています。皆さん、相手が女性であると、まず専門家として合格点を付けられるか、信頼できるかということ、

観察されるように思います。これは、男性中心の業界におけることなので、偏見と言えるほどのものではありません。

私は、キャリアウーマンはスポーツウーマンと同じだと考えます。私たちは性別が女性ということで、社会では仕事し、家庭では夫を立てて子供を育て、両方の親に尽くす義務があります。社会で働いている以上、自分が女性であることをいつも気にしていると、何か損をしたような気持ちになります。逆に、女性としての繊細さ、柔軟性、感受性、優しさなどを、メリットとして考えるべきです。男性は、家庭の大黒柱として、女性の私達よりずっと多くのものを背負っています。リタイアした後も、仕事を探して家族を養い、常に一定の社会的地位を保ち続けなければならないからです。

私：では、所長は知財業界で働く女性に対して、何か職場におけるアドバイスはありますか。

Linda: 真面目さや粘り強さなど女性としてのメリットを発揮すべきです。また、渉外知財に関する仕事を担当する女性は、言語能力だけでなくコミュニケーション能力が強く、男性と協力して完璧な仕事をする必要があります。男性にしても女性にしても、自分たちのメリットを発揮しあうことで、男女間の協力によって、仕事のクオリティーが向上するという相乗効果を獲得することができるのではないのでしょうか。

私：一般的に、知財分野では、従事している男女の比率は男性の方が圧倒的に多いといえます。しかし、林達劉事務所は、女性パートナー、女性所員、中堅として頑張っている女性の数は、男性所員よりいずれも多く、それが弊所の特色の一つとも言えます。これは、弊所だけの特有の状況なのでしょう。そうなった原因について、どのように考えていますか。

Linda: これは、決して特異な状況ではありません。私は4月の初め、魏弁護士と一緒にニュージーランドで開催されたLESI 会議に参加しました。その時、香港高露雲法律事務所の女性責任者と出会いました。彼女は私に、高露雲法律事務所が2011年イギリスで女性が最も力を発揮しているアジアでナンバーワンの事務所として評価されたことを教えてくれました。彼女の事務所のその女性所員の割合は8割だということです。事務所が女性に職場を提供し、女性にその能力を存分発揮させることは、社会に対する貢献であるとも言えます。私は、その評定に興味を持ちましたので、参加方法を尋ねたのですが、それは参加するのではなく、一定のレベルに達すると、イギリス政府が注目して栄誉を与えてくれるのだと教えてくれました。

彼女も私ももう若くありませんが、まだ何でも見通せる年になっていません。ただ、今、多くの物事は、自然にそうなったものであり、人為的にそうなったのではないことに気付きました。林達劉事務所も、高露雲事務所ほどではありませんが、女性社員が圧倒的に多いです。弊所の場合、約7割が女性で、3割が男性です。しかし、男性が少ないので意識的に男性所員を増やそうと考えたことはありません。全て自然に任せています。私は、弊所には、自分のメリットや個性を発揮することが上手である所員が多いと思っています。ある日、電子部の特許弁理士胡靈靈が、「もし、所長が男性の事務所に入所していたら、自分の個性を存分に発揮することはできなかつたかもしれません。私は今、自分の意見をのびのびと発言することができるこの環境がとても気に入っています」と私に話してくれたことがあります。この点については、私た

ちは、魏弁護士に感謝しなければなりません。魏弁護士が男性パートナー、取締役として、私達女性所員に対し、その個性を十分に発展させる環境とチャンスを与えてくれたことに、本当に感謝しています。男性所員と女性所員が、それぞれが自分のメリットを発揮し、事務所で少しでもよい仕事ができ、家庭では幸福な生活ができるのが、一番嬉しいことです。

私：職場と女性という話題に関連して、女性と勉強について少し話をしたいと思います。私自身勉強そのものについて、男女問わず、生きている限りすべきものだと思います。変化も著しい社会において、絶えず知識や能力を更新する必要があります。女性の立場から、女性と勉強とについてどのように考えていますか。

Linda: 私は、ある本に「勉強は習慣である」と書かれてあるのを読んだことがあります。私は、いろ



ろなものに興味を持っている女性のほうが、勉強するチャンスが多いのではないかと思います。専門知識以外に、自分の自分の趣味に関することもたくさん勉強することができます。例えば、散歩する途中に、花屋さんに小一時間立ち寄れば、美しい花を愛でながら花や花瓶の知識を勉強することができます。また、世界中の多くの有名な女性達は、自分の子育ての授乳期間に、その感性から有名な児童作品を生み出しました。世界的に有名な歌手マドンナが、育児期間に、童話書を出版したのは、皆さんご存知のことと思います。女性にとって、勉強とは本に向かい合っただけではなく、さまざまな自分の体験をうまくまとめると、他人に有益なものになることもあるわけです。だから、私たちは、生有る限り死ぬまで勉強することができますと言えます。また、友人や同僚、家族とのコミュニケーションからも、いろいろなことを学ぶことができます。このような勉強は、無意識のうちに行われるものです。

私：まだ未婚である私は、今まで漠然と、女性として、妊娠、出産、子育てがキャリアを築く上に妨げになるのではないかと考えていましたが、今の所長の話を知ったら、逆に、女性だから勉強できる範囲が広がったと前向きに捕らえることができそうです。ありがとうございます。

Linda: そのとおりです。女性は確かに、恋愛、妊娠、育児に、たくさんの精力を掛けなければならず、これは神様が定めた摂理かもしれません。うまくバランスが取れないと、女性が職場で男性より劣る重要な原因となります。日本や他の国の研究者たちが、フランスの女性はなぜ仕事と家庭をうまく両立させているのかということの研究している理由は、そこにあります。例えば、フランスの女性が、妻、母親としての役割と責任を果たすと同時に、キャリアでも輝いて、母親になっても所帯じみることなく相変わらず綺麗で、プライベートでも親友がいるのは、フランス女性の気力と体力が充実しているからでしょうか。私は、そうではなく、フランス女性の、前向きでポジティブな人生への態度にあると思っています。女性は、出産を通して、新しい生命の誕生の喜びを味わえ、育児を通して、新しい命との絆を体感することができます。その経験がより彼女たちを円熟させ、産休から職場に復帰した女性所員の多くは、出産前より性格がさらに

安定し、他人に対する対応にも安心感を感じることができます。ですから、私は個人的には、事務所の女性所員には恋愛、結婚して、そして出産して早目に事務所に復帰してくれることを望んでいます。子供に対する責任感が、仕事に対する責任感に結びつき、キャリアの面でもプラスになると思っているからです。



第三部 A、B、C プレイヤーズ理論

私：では、3つ目の話題に進めます。これは、スティーブ・ジョブスの伝記を読んだ時に感じたものです。この本では、ジョブスの人材マネジメントを何回も強調しています。その理論とは、仕事をチームスポーツとみなし、世界一の企業になることを目指し、A級（優れた）プレイヤーがA級の製品を作り出し、チームにおけるB級（劣った）プレイヤーは淘汰されるということです。しかし、私自身は、この見解にはあまり賛成ではありません。どの企業にも、A、B、C級の社員がそれぞれ一定の割合を占めています。全ての社員がA級のプレイヤーであることが、企業の発展に一番よいとは限りません。企業の正常で健全な発展には、それぞれ異なったレベルの社員が必要だと思えます。例えば、ある企業は、A 級20%、B 級60%、そしてC 級20%の社員で構成されています。A、B、Cの3ランクに分けた理由は、能力の差異だけではなく、実際実務における仕事の分業とも関係があります。ですから、全てがA級のプレイヤーであるのが理想の姿であるとは限りません。逆にB級のプレイヤーだからこそできる企業への貢献もあるはずです。それについて、どう考えていますか。

Linda: スティーブ・ジョブスの考え方は、彼自身の経験から生み出されたものだと思います。彼はもともと天才であり、人類に大きな貢献をもたらしてくれました。その一生涯を超A級のプレイヤーとしていつも何かを追求し続けた彼にとって、多くの観点も自分の理念から生まれたものです。しかし、アップルは全世界の企業の経営に確かにある程度の影響や課題を与えてくれました。

企業にとってのABCという3つのランクに分けての構成について、たくさん検討されてきました。一番多かったのは、企業利益の追求と全体の安定性に基づく検討でした。最大の利益のと継続持続性のある発展をするため、どのように人材を配置すべきかということは、多くの企業が最も考慮すべき観点であると思います。その結果、例えば奨励制度の採用や劣等者を淘汰するように人材を配置する必要があると書いた本もありました。しかし、林達劉事務所にとって、この200人余りの一人一人ができる仕事は、皆それぞれが異なっており、一人一人が皆自分のポジション範囲で全力で最高のサービスを提供していると考えていますので、ある意味で全員がA級のプレイヤーです。

私：つまり、仕事の分野によって、それぞれA、B、C級に分けられますが、B分野でもA級のプレイヤーになれるということでしょうか。

Linda: そうです。また、一つのプロジェクトを完成させる時には、一般的な判断基準からすれば、B級のプレイヤーの貢献度が他の人より高くないかもしれませんが、その人がこの分野のプロであることを見落としてはいけません。同時に、新人や長年勤めた所員には個人の能力、理解力などに相違があるた

め、事務所の規模がまだ小さかった時には、ある分野のA級のプレイヤーでしたが、同分野の人員の増加に伴い、客観的に他の所員と比較しレベルが劣るため、B級のプレイヤーだとみなされることもあります。しかし、その所員が全力を注いで、一生懸命努力した結果にあうポジションを見つけてあげ、もっとやる気にさせてあげるべきです。そして、その分野では、A級のプレイヤーになれることを分からせて、自信を蘇らせてあげるべきです。企業がやるべきことは、その人がB級やC級であると意識させダメージを与えることではなく、その人がA級であると自信を持たせてあげることです。

私：このようなA、B、C級の理論を聞くと、自分がどのレベルにいるかと考えてしまいます。

Linda：私自身は終始Bにいると思います。クライアントの中には「リンダさん、そんなことないよ。頑張ってるからA級だよ」なんて、言ってくださる方もいたら嬉しいなと密かに思いますが、自分はいくまでもB級であると自覚しています。今日まで私が歩んできた道、妻としても、全部B級だと、絶えず反省しながら歩んでいます。そして、少しでもA級プレイヤーに近づけるように努力しています。

私：所長の思っていることを率直に話してくれてありがとうございます。特別インタビューの機会を与えてくれたことにも感謝しています。初めてインタビュアーをした記念に、記念写真を撮らせてください。

終わりに：Lindaと付き合う感じを「humble」（謙遜）と表現するクライアントがいらっしゃいます。親しみやすい態度や生活、事業に対する彼女なりの考え方があるからこそ、Lindaともっと話したいと思えるのだと実感しました。さらにLindaは、ロマンティック好きで、上品な生活が好きです。しかし、仕事の面には厳しく、仕事の原則に触れる時には、諦めない決心が感じられます。林達劉事務所で、Lindaと一緒に仕事し、生活及び人生の経験を分かち合うチャンスがこれからもたくさんあることを楽しみにしています。



(このIPニュースに掲載された写真は劉 新宇個人の撮影作品です。)

責任者： 代表取締役 弁護士 弁理士 魏 啓学 (Chixue WEI)
 社長 弁理士 劉 新宇 (Linda LIU)
 担当者： 所員 張 輝 (Ashley ZHANG) 林 知子 (Tomoko HAYASHI)

林達劉グループ 企画室 (Business Development Department, LINDA LIU GROUP)

〒100013 中国北京市東城区北三環東路36号 北京環球貿易中心C座16階

Tel: 86-10-5825-6596 (WEI) 86-10-5825-6089 (LIU) 86-10-5825-6366(代表)

Fax: 86-10-5957-5201(代表)

E-mail: jpnews@lindaliugroup.com

Website: <http://www.lindaliugroup.com>