



タイ東部の工業団地に入居している自動車関連部品製造のある県内企業は、100人を超える現地の人を雇用している。10年以上前にタイへ進出し、業績を着実に伸ばしており、タイビジネスにおける悩みは皆無と思っていた。

しかし、現地の日本人代表者から「昨年12月の賞与について労働者側と3回話し合いを進めたが、折り合いがつかなかった。最終的に労働者代表が労働局に調停を求めたことから、同局の仲介により和解した」と聞いて驚いた。この工業団地

タイの労務管理問題

日系企業、関係構築が鍵

の中で同社の賞与額は低くはなく、福利厚生を担当委員会も設置され、労使問題が起これば得るとは想像できなかった。

本社の社長にこの問題が起きた背景は何かを尋ねたところ、「『交渉すれば増額できる』『会社が不利な状況になっても取るだけ取る』と考える一部の労働者が先導した」ということだった。

その社長は「大手を含め日系企業は、労働者と腹を割って話すことを避けている。会社と労働組合の共存が大切であることを、現地の労働者に伝えることができていない」と指摘。さらに、「日系企業の日本人代表者には、自分が赴任している間、労務面で問題が起きないことだけを考えている人も少なくない」と話

していた。

現地の代表者は「日本から技術指導を目的に派遣された日本人が現地の代表者になるケースが多

事や福利厚生に関する労働者の声を積極的に聞く体制を整えており、2カ月で30件ほどの意見があった。

タイの労働法は、労働者を保護する内容が多く、解雇の事前予告や手当の支払いが明記されている。日本の弁護士を講



ある県内企業がタイの拠点に設置した「提案箱」＝タイ・チョンブリー県

師に招いたタイの労働法に関する駐在員事務所の勉強会では、残業問題や産前産後の休業の対応、退職金制度について多数の質問が出た。現地の代表者にとって労務管理が非常に重要な課題だと再認識した。

こうした労務管理の問題を回避するには、労働法にのっとった就業規則の整備をすることはもちろんだが、労使間の日頃のコミュニケーションが大切だ。生産効率を上げるため、自動化を進める企業も増えてきているが、現地労働者と良い関係を少しでも長く続けようとする努力だけは忘れてはならない。これは海外ビジネスの基本だと思う。(岐阜信用金庫バンク駐在員事務所長 高橋英孝)