

## エッセイ 10月号：相互理解～国は違えど基本は同じ

みなさん、こんにちは。今月号のエッセイは「相互理解～国は違えど基本は同じ」についてお送りいたします。

私は去年の4月から大学院に通っています。ちょうど今、修士論文を執筆中です。修士論文のタイトルは「タイの日系企業における労務施策の考察～国文化と組織文化のどちらを優先するか？」という長いタイトルです。

そもそも、なぜ、大学院へ行くことになったかと言うと、2015年から泰日経済技術振興協会が日本人経営者向けにタイの労働法を教えることになったのがきっかけです。受講者の多くが、労働問題を抱えていました。労働問題とは、会社によって異なりますが、離職率が高い、ストライキ、命令拒否など多種多様で、問題の深さも会社によって異なりました。

質疑応答の時間は「どうやったら問題なく従業員を解雇できるのか?」、「業務を行わない従業員に対して警告書は発行できるのか?」など、このような質問を多く受けました。労働法の講義なので、法律という視点で教えてはいますが、私の中で講義を行う中で、大きな疑問が湧いてきました。

それは、「労働問題」の発生を「結果」として考えた時に、「原因」は何だったのかと考えるようになりました。この「原因」さえなくせば、労働問題が起こらないのではと考えるようになりました。

私は自分の経験として、この「原因」を防ぐ為に、以下3つのことが重要だと考えました。これらはタイ人、日本人などの国籍や育った環境を問いません。

- ①相互理解～相手の個性を認める。人はみな違うという事を理解する。
- ②コミュニケーション～自分の考えや気持ちを伝える。相手の考えや気持ちを聴く。そして歩み寄る。
- ③教育～「なぜ、それが重要なのか?」、「なぜ、行うのか?」を説明する。実際に行動する。習慣化するまでやり続ける。結果をフィードバックする。

会社という組織で行動する上でも、一人の社会人として生活する上でも、これらは重要なことではないかと考えます。

何かのご参考になれば幸いです。