

目 次

はしがき

タイ王国全図

序 章 本書のねらいと特長 1

第1章 タイ王国の概況

一般事情.....	5
政治体制・内政.....	5
経済.....	6
二国間関係.....	8

第2章 重要な労働関係法令の紹介と解説

1. はじめに.....	10
2. タイの主な労働関係法令.....	10
3. 採用に当たっての規制.....	11
4. 労務管理.....	20
5. 雇用契約解消時の規制.....	22
6. 労働組合と労働争議.....	27
7. おわりに.....	27

第3章 タイにおける労働事情アンケート調査概要

1. 基本プロフィール.....	29
2. 雇用管理.....	33
3. 労使関係・労使コミュニケーション.....	37
4. タイでの事業・労使関係・生活へのアドバイス.....	39
5. タイでの事業・生活のトラブル事例.....	41
6. まとめ.....	45

第4章 人事・労務管理のポイント

1. 労務トラブルと対策のポイント.....	46
2. 人材マネジメントのポイント.....	51

3. 人材育成と職場の活性化のポイント	57
---------------------	----

第5章 事例編

1. 経営管理

事例1 契約は備えあれば憂い無し	63
事例2 警察から金銭供与の打診があったら	65
事例3 キックバックには要注意	68
事例4 税関で輸入品が止められた	70

2. 職場管理

事例5 タイでは廃棄物でも何でも売れる	72
事例6 従業員の違法な薬物使用を発見したら	73
事例7 日本人の間でこそハラスメントが起こりやすい	74

3. 採用・退職

事例8 拙速な採用が業務の混乱を招く	77
事例9 将来を囑望する幹部候補社員の退職	78

4. 人事管理

事例10 自分の担当業務と周囲の仕事	80
事例11 人事評価を他人と共有してしまう	81

5. 仕事の進め方

事例12 会議では意見を述べず、個別ではいろいろ言うてくる	84
事例13 上手くいっている事の裏で放置される問題が山積	85
事例14 問題が起こっても原因追及よりその場の対応策ばかり	88
事例15 自社内ハウレンソウが無く、顧客からのクレームで初めて問題を知る	89
事例16 協力せず計画遅れが当たり前	91

6. 人材育成

事例17 「人材育成は課長の仕事ではありません」という思い込み	95
事例18 育成を目的化させない（形骸化した育成と成果につながる育成の違い）	97

7. 労務問題

事例19 労働組合が設立される!?	100
事例20 工場縮小による人員削減の方法	101
事例21 従業員の不正が発覚したら	102

8. 日本人駐在員

事例22 現地社員との信頼関係を築くには	105
事例23 運転手のトラブル	106

事例24 駐在員のストレス	109
---------------	-----

第6章 資料編

資料1 タイにおける労働事情に関するアンケート	111
資料2 関連書籍・参考ウェブサイト	117
資料3 企業グローバル行動指針	118
資料4 『海外派遣者ハンドブック タイ王国編』執筆者一覧	123
資料5 日外協 出版物一覧	124

* * *

コラム

コラム1：タピオカと洪水と味の素	67
コラム2：タイ王室を巡るタイ人の変化	69
コラム3：強固な日タイ関係	71
コラム4：タイのお祭り	76
コラム5：「国際美食都市・バンコク」	79
コラム6：タイの教育の実態とレベル	82
コラム7：世代間の考え方の違い	83
コラム8：話が通じてない！ときの不良対策	86
コラム9：女性の社会進出	90
コラム10：タイ語修得で見える世界	92
コラム11：私がタイから学んだこと	93
コラム12：バンコク都民の足	98
コラム13：洪水の教訓（必ず来る）	103
コラム14：駐在員と家族のリスクと対応	104
コラム15：駐在員の休日・余暇の過ごし方	107
コラム16：駐在員と家族の健康と医療	108
コラム17：子女教育について	110