

事業経営で成功する労務管理手法

TAKEZAWA TECHNOLOGY TRANSFER &
INDUSTRIAL CONSULTANCY, INC. (TTTI-CI)

Chairman 竹澤清見

個人的にはなぜかフィリピンとの関わりは古く、1965年、まだ大学生であった筆者は米国の会社に夏季アルバイトで雇われ、フィリピンで3か月ほど働いたことがあり、いわば「オーバーシーズ・ワーカー」であった。

当時はマルコスの全盛時代でありマニラは戒厳令下にあったが、生活水準は高くすでに車社会であった。学生であったこともあるが、治安は現在より良かったように思える。その後、商社マンとして70年代にも出張で何回かフィリピンに来たことはあったが、まさかその後この地を永住先にするようになるとは思ってもみなかった。

90年3月に転職によりマニラに来て6年間、製造工場の総務担当副社長などを勤め、18年ほど前に労務コンサルタントとして独立した。フィリピン滞在は23年を越える。

フィリピン投資ブームの色彩の濃い現在の状況において、この間の経験から得たものを労務管理を中心として、進出を考えておられる個人、企業の皆さまにご披露することで何かのお役に立てればと思う次第である。

フィリピンの優位性

フィリピンというと「人材」と言われる。これを分析すると、「量」、すなわち労働力の供給においては、人口増加率は年率1.6%といまだに高く毎年約160万人の人口が増加している。2050年の人口予測は1億4000万人となって日本を超え

ると言われている。しかし、これに見合う雇用の創出は極めて困難な状況にある。その一方で、失業率は政府発表は7%前後であるが、実質的には10%前後、不完全就業率は18~23%と極めて高い。また、農業就労者はいまだに全体の30%強を占めており、今後工業に流れてくる労働力予備軍も控えている。

人材の「質」に関して言えば、人口の60%が30歳以下の「若い国」であり、人口ピラミッドはまさに日本の逆であり、若い労働者は潤沢である。

教育熱心なフィリピンではワーカークラスの最低学歴が「高卒」であり、かつASEANでは唯一の英語を話す国民であり、その英語人口は世界第3位と高い。それが従業員とのコミュニケーションを容易にし、かつ宗教はカトリックのため日本人には理解しやすく、労務管理を容易にしている。その他の優位性としては、向学心が「異常」に強く、手先が器用、視力が良く(大半が2.0~2.5)、性格温厚でありストライキなどにおいても過激な行動は一切なく、革命時ですら「焼き討ち」などはない。

フィリピン人の活用方法としては、単にフィリピン国内での仕事に留まらず、その英語力を背景に広くASEANでも活用可能であり、対米ビジネスや米国内のビジネスにおいても十分活用できる。欧米企業へのプレゼンや広報活動においても、日本人の代弁者となり得る国民である。「日本人の国際化」が叫ばれているが私は限界を感じてお