

労働問題は、海外で事業を運営する中小企業が常に抱えている問題のひとつです。日ごろから労使間のコミュニケーションを図ることはもちろんですが、早めに専門家の支援を求めることも必要です。

## 中小企業 海外展開のツボ

見舞われた中小企業もあります。

一方、優秀な人材に対して良い待遇を提示しなければ、他社に引き抜かれてしまうという現実もあります。海外では、待遇のより良い企業へと転職を繰り返す「ジョブホッピング」が当たり前のように行われているからです。

また、現地従業員による不祥事も中小企業を悩ませています。盗難や

## 労働問題、専門家支援早めに

SOMPOリスクアマネジメント ERM事業部 横山 歩氏  
上席コンサルタント

横領、製品の横流し、薬物使用などの不祥事が明らかになれば、経営に影響を与えるばかりか、企業イメージや信頼の低下につながりかねません。

このような労働問題への対策として「労使間のコミュニケーションを図る」「現地従業員のコンプライアンス意識を向上させる」などと並べても、「言うは易く行うは難し、で

す。実際、中小企業が独自に対策を講じるのは難しい場合も多いでしょう。まずは、弁護士などの専門家や、日本貿易振興機構（JETRO）、中小企業基盤整備機構（中小機構）などの支援機関に早めに相談しましょう。無料で相談に乗ってくれる場合もあります。また、相談内容によっては、金融機関や人事コンサルタントなども活用しましょう。

### 労働問題への対応のポイント

#### ①労使間のコミュニケーションを図る

現地従業員とのコミュニケーションを図り、同じ企業の一員であることを認識してもらう

#### ②専門家や支援機関に相談する

労働問題が顕在化しそうになったら、弁護士やJETRO、中小機構などに早めに相談する

#### ③金融機関や民間のコンサルタントも活用する

人事面（規程類の整備や人材の採用など）については、金融機関や民間のコンサルタントの支援を受けることも検討する

2017年4月12日  
日経産業新聞