タイ

1997年のアジア通貨危機により悪化した経済は、そ の後、政府の積極的経済政策により持ち直した。

2004年以降は、原油価格の高騰や津波・干ばつ等に より景気が減速したが、2006年からは内需が弱い一 方、輸出の大幅な伸びにより、景気が緩やかに回復し ていた。

2008年は非常事態宣言の発出や長期化する内政の混 乱に加えて、世界的な経済危機の影響から景気悪化が 鮮明となり、第4四半期の実質GDP成長率はマイナス に転じた。

これを受け、2009年1月に政府は給付金など生活支 援を柱とする1,150億バーツ規模の景気刺激策、次い で、同年3月に、2010年~2012年の3年間で1兆5,667 億バーツ規模の第2次景気刺激策を発表した。

その後、海外の輸出市場の景気回復に伴い、2009年 第4四半期以降実質GDP成長率はプラスに転じた。 2010年第2四半期は対前年同期比プラス9.1%と高い 伸びを示している。

〈表3-10-1〉 タイの実質GDP成長率

										(%)
	年	2007	2000			2009			20	10
		2007	2000		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
	実質GDP成長率	4.9	2.5	-2.2	-7.1	-4.9	-2.7	5.9	12.0	9.1

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」 (注) 各四半期の値は対前年同期比。

(1) 雇用・失業情勢

失業率は、1997年までは低水準で推移したが、アジ

(参考) 1バーツ=2.77円 (2010年期中平均)

ア通貨危機に伴う企業倒産の増加等により1998年は失 業率4.4% (失業者数142万人) と、1997年の1.5% (同 50万人)から大幅に悪化した。その後農村部への吸収、 輸出関連産業を中心とした求人増加等を背景に2000年 以降は順調に低下を続け、2007年の失業率は1.38% (同52万人)まで改善した。2008年の世界的な経済危機 の影響を受けて、タイでも景気が急速に悪化し、2009 年第1四半期は輸出関連を中心に減産が行われ、非正 規従業員の雇い止めや解雇が行われた結果、失業率は 2.08%まで増加したが、第2四半期以降は景気回復に 伴い雇用情勢は急速に回復しており、バンコク周辺の 工業地域においては深刻な人手不足となっている。た だし、タイでは農業などのインフォーマルセクター (2009年平均で就業者の39.0%が農業・狩猟・林業に従 事している)が失業者を吸収していること等に留意す る必要がある。

なお、企業による求人活動は、ジョブセンター1)に おける求人、民間の職業紹介機関の利用、新聞その他 メディアを通じた求人及び企業による張り紙広告など が一般的である。

(2) 雇用・失業対策

政府は、労働者の再就職を支援するため全国に85か 所のジョブセンターを設け、職業紹介、職業相談等を 実施している。また、労働力年齢にある人々が仕事を 持つことを推進し、15~25歳の若年者が学生のうちか らパートタイムの仕事に参加するなどして労働市場に 参加する前に能力を高めておくことを推進している。

〈表3-10-2〉 タイの雇用・失業等の動向

											(1/1, 70)
年	2006	2007	2008			2009		2010			
+	2000	2006 2007			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
労働力人口	36,429	36,942	37,700	38,427	37,282	38,372	38,828	38,633	37,866	38,021	39,033
就 業 者 数	35,686	36,249	37,017	37,706	36,503	37,699	38,372	38,252	37,434	37,515	38,692
失 業 者 数	552	508	522	572	779	673	456	381	432	506	341
失 業 率	1.51	1.38	1.38	1.49	2.08	1.75	1.17	0.98	1.13	1.32	0.87

資料出所 夕イ国家統計局 "Report of Labour Force Survey"

(注2) 労働力人口には就業者、失業者の他、非活動季節労働者を含む。

⁽注1) 年値は各四半期数値の平均。

^{■1)} 労働省に属する機関で、日本のハローワークにあたる。



[2009~2010年の海外情勢]

低学歴の労働者は減少しつつあるものの、依然として小学校中退者が1,132万人、無就学が113万人(2009年平均)と全体の33%を占め、特に、地方を中心に若年者の学歴が低く、労働力の質が高くないという問題に対処するため、就職前及び就職後に職業能力を高めるプログラムを導入している。主なプログラムは次のとおりである。

a 休暇労働プログラム

タイ労働省は、2003年から教育省と連携して、大学 やその他の学校の生徒が、将来の就職に備え、学校の 休暇中や就学時間外に労働するプログラムを実施して いる。

2005年10月から2008年1月の間に、労働省は15万8,898人の学生に販売、事務などの職種のこうした仕事(政府における就労を含む。)を紹介した。学生は時給25バーツ(約69円)以上で1日8時間、週48時間以内の就労をしている(民間事業所の場合)。

b 職業訓練プログラム

公的職業訓練機関を通じて、若年者に対する職業訓練が実施されている。また、学生の実践力の向上及び若年労働者における雇用のミスマッチの解消を目指し、1995年からドイツの協力を得てデュアル・システムを導入している。デュアル・システムは、1週間のうち1~2日間又は1学期間のうち数週間を学校教育に充て、他の時間を企業における実務経験に充てるものである。

(3) 高齢者雇用対策

高齢者に対しては、ジョブサービスセンターにおいて就職支援を行うほか、民間企業と連携した面接会の 実施や遠隔地の巡回相談などを行っている。

また、高齢者の雇用確保のため、一部のジョブサービスセンターにおいて55歳以上の者を雇用し、失業者の相談等に活用している。

(4) 失業保険制度

失業保険制度は2004年1月から開始されたところで ある。社会保障基金のうち、失業保険に相当する保険 料の賃金額に対する負担率は、政府0.25%、労使がそれぞれ0.5%である。支給には180日以上の保険料納入が要件。非自発的失業の場合には算定賃金の50%が180日間、自発的失業の場合には30%が90日間支給される。2008年1月の失業保険受給者は17万人程度である。今回の経済危機対策として、2009年1月離職より非自発的失業者に対する失業給付が240日間に延長されている。

(5) 職業能力開発対策

a 職業訓練

職業訓練施設として、県レベルの技能開発施設が64 か所、広域レベルの技能開発施設が12か所設置されて おり、タイ労働省技能開発局の下で運営されている。 広域レベルの技能開発施設は比較的ハイレベルな職業 訓練を行うとともに、県レベルの技能開発施設への指 導員の派遣、カリキュラム設定等に関する支援を行っ ている。

職業訓練には雇用前訓練、アップグレード訓練、再 訓練の3つのカテゴリーがある。雇用前訓練は主に学 卒者を対象とした基礎的な訓練であり、県レベルの技 能開発施設における2か月程度の訓練と企業における 4か月以内の実習訓練を組み合わせて実施している。 アップグレード訓練は中小企業等から派遣された在職 者向けの訓練であり、主として広域レベルの技能開発 施設で企業が休みである日曜日を中心に提供されてい る。再訓練は失業者や職種転換を図る者を対象とした 訓練であり、広域、県レベルどちらの技能開発施設に おいても提供している。

今回の経済危機対策として訓練期間中に一日160バーツの生活手当を支給する失業者、学卒未就職者、失業の可能性がある在職者に対する職業訓練プログラムを実施してきたが、2009年末に雇用状況の改善により終了した。

b 技能評価制度

タイにおいては3段階の技能評価制度が135職種について設定されている。日本の協力等を得てスキルスタンダードの設定と技能評価制度の整備を進めている。特に現在は自動車産業に必要な各種職種のスキル



スタンダードについて、日系企業や日本人商工会議所 等とプロジェクトを作り、整備を進めている。

C 技能開発基金

2002年に技能開発促進法を制定し、従業員を100人以 上雇用する企業が、その従業員に一定の職業訓練を行 わない場合に一定額の拠出金の納付を義務づけること により、技能開発基金を設けている。この基金により、 技能開発局では労働者の職業訓練費用の貸付などを実 施している。

(6) 外国人労働者対策

タイにおいて外国人が労働するためには、就労査証 による入国後、入国管理局から就労のための滞在許可 を得た上で、労働省から労働許可を受けなければなら ない。タイ国内の外国労働者(永住者や不法入国後の 特別登録者等を除く。) は2009年現在で289,094人であ り、国籍別には、カンボジア国籍54,476人、ラオス国 籍50,193人、日本国籍28,941人となっている。2007年 までは日本国籍がトップであったが、周辺諸国からの 不法就労者の合法化政策により、2009年はカンボジア 国籍が第1位を占めている。タイ政府は、投資奨励政 策に基づきタイで働く外国人の便官を図るため、BOI2) 内にワンストップサービスセンターを置き、入国管理 局と労働省の職員を配置している。

また、タイには、各国から不法入国した外国人が数 多く就労している。現在でも、エビの養殖をはじめと する漁業やゴム園など農業の一部では労働条件が厳し いためにタイ人の労働力確保が困難で、これら不法就 労者の受け皿となっており、不法就労外国人は200万 人とも400万人ともいわれているタイ経済において外 国人労働者の労働力が不可欠であるものの、国境を接 するミャンマー、ラオス、カンボジアからの不法就労 者が最も多いとされており、近隣諸国からの不法就労 外国人労働者の管理が課題となっていることから、 2007年12月に外国人労働法が改正され、2008年2月に 施行された。改正内容は、従前「不法就労」とされて

いた近隣諸国からの労働者について、国籍確認を行っ た上で2年間の労働許可証の発給を認める、外国人労 働者を自国に送還するための基金の設置や外国人労働 者が労働許可証の発給等について不服を申し立てるこ とのできる不服審査委員会の設置を主な内容としてい る。この法改正を踏まえ、ミャンマー、カンボジア、 ラオスの周辺3国からの労働者について、2010年2月 までに国籍確認を行った上で労働許可を発行すると発 表し、周辺3国からの労働者について国籍確認の申請 を行うよう求めた。しかし、申請者約130万人について 期限内に国籍確認・暫定パスポート発給は困難なた め、申請者には2年間暫定労働許可の延長が認められ た。今後、国籍確認の申請を行った者については送り 出し国政府が国籍確認を行った上で暫定パスポートを 発行し、これを踏まえタイ政府が労働許可を発行する ことになる。他方、申請を行わなかった者は不法滞在 者となり、強制送還の可能性があることから、立場的 には弱くなり、より劣悪な労働条件に置かれる可能性 も指摘されている。

さらに、周辺3国からは、新規に受け入れる労働者 に関しては、国籍確認、暫定パスポートの発給を経て、 労働許可を発行することにより、タイ国内の労働需要 を勘案して必要数を受け入れることを原則とする方針 である。

(7) 海外労働者対策

タイにおいて、タイ人の海外就労は、求職者に対す る国内での就業支援と並び雇用対策として期待されて いる。

海外への労働者送出しについては、次のとおりに大 別できる。

- ① 労働省雇用局による斡旋3)
- ② 民間の職業紹介機関(全国で約220機関が許可を受 けている) を通じるもの
- ③ 労働者自身が海外の就労先に申し込むもの
- ④ タイに所在する企業が海外の関連会社等に従業員 を派遣するもの

^{■ 2)} 投資政策の策定、投資案件の認可や恩典の付与を担うタイ工業省傘下の投資誘致機関。

^{■3)} タイ海外雇用センター (Thailand Overseas Employment Association: TOEA) という組織が労働省雇用局に設けられている。



[2009~2010年の海外情勢]

政府は、2003年9月から、海外で就労するためにそ れまで必要であった複雑な手続を1か所で手続できる 海外就労ワンストップセンターを設置し、海外就労の 促進に努めている。2009年の海外就労者数は147,111 人と、2008年の161,852人から減少した。おもな就労 先は、台湾、韓国、シンガポール、クウェートなどで あり、日本は5.540人と第9位である。

タイにおいては、長年にわたり立法府により制定さ れた法律によらずに労働者保護が規定されていたが、 1998年に労働者保護法及び関係労働省令が制定されて いる。また、2007年末には、民主化直前の暫定政権下 の国家立法議会において下請け労働者の不公平な雇用 を是正するため、同法の改正が行われている。

(1) 賃金及び労働時間の動向

a 賃 余

(a) 賃金の動向

国家統計局の統計によれば、タイの非農業部門の労 働者の賃金は2010年第3四半期において平均月10,395 バーツ(約28,800円)となっている。アジア通貨危機後 の1998年に下落してからは毎年上昇していたが、2008 年に消費者物価が5.5%と約10年ぶりの高水準となり、 賃金上昇率も9.9%と大幅に上昇した。2008年後半か らの景気後退の影響で2009年平均は▲0.3%の減少と なったが、2009年後半から景気回復と人出不足が生じ ていることから賃金上昇率も2010年半ばから上昇傾向 に転じている。

〈表3-10-3〉 タイの賃金・消費者物価の推移

											(バーツ、%)
年 2006 2007		2008			2009				2010		
#	2000	2007	2000		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
平均月額賃金(非農業部門)	8,669	8,870	9,749	9,719	9,831	9,349	9,875	9,819	9,588	9,760	10,395
同上昇率	5.4	2.3	9.9	-0.3	0.3	-1.4	-0.1	-0.1	-2.5	4.4	5.3
消費者物価上昇率	4.6	2.2	5.5	-0.8	-0.2	-2.8	-2.2	1.9	3.7	3.2	3.3

資料出所 平均月額賃金はタイ国家統計局 "Report of Labour Force Survey"。同上昇率は海外情報室にて算出。 消費者物価指数は内閣府経済財政分析統括官海外担当「月例海外経済データ」。

- (注1) 賃金データの年値は各四半期の平均の数値。
- (注2) 各上昇率は対前年同期比。

(b) 日系企業における賃金の動向

盤谷日本人商工会議所が会員企業に対して行った 「賃金労務実態調査」によると、2010年4月1日現在、 日系企業1,301社に対する現地従業員の初任給及び在 籍者の賃金に係る調査結果は、次の表のとおりである (回答企業は423社、回答率32.5%)。

〈表3-10-4〉 日系企業学歴・職種別初任給

		(バーツ)
業種 学歴/職種	製造業	非製造業
MS6 高卒ワーカー	7,000	_
TC3 職高		
事務職	7,600	_
技術職	7,900	_
ワーカー	7,300	_
TC5 技短		
事務職	8,600	_
技術職	9,000	
営業	_	10,900
その他	_	9,350
U 大卒		
事務職	12,000	
技術職	15,400	_
営業	_	15,000
その他	_	14,000
M 院卒		
事務職	18,000	_
技術職	20,000	_
営業	_	22,000
その他	_	17,600

資料出所 盤谷日本人商工会議所「2010年賃金労務実態調査報告書」 (注) 各区分の数値は中央値を記載している。



〈表3-10-5〉 日系企業職種別在籍者賃金(35歳)

		(バーツ)
	業種/職種	
	製造業事務	15,000
技	製造業技術	16,500
短	非製造業営業	18,200
	非製造業その他	16,700
	製造業事務	24,262
大	製造業技術	26,200
卒	非製造業営業	30,570
	非製造業その他	29,450
	製造業事務	49,000
院	製造業技術	50,700
卒	非製造業営業	41,900
	非製造業その他	41,100

b 労働時間

タイの労働者の7割程度は週40時間以上働いてお り、週50時間以上働いている者も35%前後で推移して いる。

〈表3-10-6〉 タイの週労働時間階級別従業員の割合

10 10 11 01 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1												
(%)												
年	2006	2007	2008			2009			2010			
+	2006	2006 2007 2			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
0 時間	1.9	1.7	1.4	1.5	2.7	1.7	0.8	1.0	1.8	2.2	0.6	
1~9時間	0.9	0.8	0.8	0.8	0.9	0.8	0.7	1.0	0.9	0.8	0.6	
10~19時間	3.3	3.4	3.2	3.4	4.2	3.2	2.8	3.3	3.6	3.1	2.7	
20~29時間	8.0	8.0	7.6	7.5	8.8	7.6	6.7	7.1	10.0	7.6	6.8	
30~34時間	4.4	4.7	4.6	4.8	5.4	5.2	4.5	4.2	5.8	4.8	4.4	
35~39時間	9.7	9.4	10.2	9.8	9.9	9.9	9.8	9.7	9.7	9.8	10.1	
40~49時間	36.5	36.8	37.3	37.0	36.6	37.5	36.8	37.2	35.5	36.6	37.4	
50時間以上	35.4	35.1	35.0	35.0	31.4	34.2	37.8	36.6	32.7	35.1	37.4	

タイ国家統計局 "Report of Labour Force Survey" を基に 資料出所 海外情報室にて算出

(注)年値は各四半期の平均値を用いている。

C 労働災害

タイにおける労働災害の被災者数は、近年減少傾向 にある。

〈表3-10-7〉 タイの労働災害の被災者数

			(人)
年	2006	2007	2008
合 計	204,257	198,652	176,502
うち死亡者数	808	741	613
うち重度障害	21	16	15
うち部分障害	3,413	3,259	3,096

資料出所 労働省社会保障事務局労働者災害補償基金事務室

(2) 最低賃金制度

労働者保護法に基づき、地域別最低賃金が定められ

る。

最低賃金は、内閣の任命する政労使各5人の委員か らなる賃金委員会の審議により定められるが、審議は、 各県の賃金委員会からの意見具申をもとに行われる。 近年は地域の実情に応じた水準を定めようとの気運が 高まっており、県別最低賃金は年々細分化される傾向 にある。

現在の最低賃金は2011年1月1日に改定されたもの で、プーケット県の221バーツ(約612円)/日を最高に 最低159バーツ(約440円)/日まで細分化されている。 改定は通常年1回1月である。

(3) 労働時間制度

所定労働時間は原則として1日8時間、週48時間以 内(但し労働者の健康及び安全にとって有害な労働に 対しては1日最大7時間、週42時間以内、技能又は専 門知識業務・経営管理業務・事務等は1日の制限はな い)で、各事業所で定めることとされており、時間外、 休日労働は緊急の場合を除き、週当たり36時間を超え てはならない。(ホテルや飲食業などの休日労働は36時 間の規定の対象外。)

また、時間外労働については、超過した時間につき 所定労働時間の賃金単価の5割増以上の時間外手当を 払わなければならない。また、年間13日以上の伝統的 な祝日 (宗教に基づくものを含む) を設けなければな らない。これら祝日が休日と重なるときは、労働日に 振り替える。1年以上勤続した者は、年間6日以上の 有給休暇を取得することができる。

休日労働については、所定労働日の賃金の2倍以上 を支払わなければならない。休日に労働日の通常労働 時間を超えて労働者を使用したときには、超過した時 間につき所定労働日の賃金の3倍以上を支払わなけれ ばならない。

なお、一定の管理職については、時間外労働手当等 の支給対象から除外されている。

(4) 解雇規制

労働組合役員である労働者の解雇についての特別規 制、妊娠を理由とした解雇の禁止規定等がある。

有期の雇用契約については、労働者保護法により、



[2009~2010年の海外情勢]

雇用契約はその期間終了前に何の追加要求が無い場合には終了する、と規定されている一方、解雇手当の支払いを免れる有期雇用を一定の場合に限定しており、近年は物の製造の業務では、特段の理由なく有期の雇用契約を行うことは認められなくなってきている。期間の定めのない雇用契約については、ひとつの賃金支払い期間が始まる時までに書面で予告することにより、次の賃金支払い期間で解除することができる。

さらに、事業主都合による雇用終了の場合には、120 日以上勤務の場合には30日分、1年以上勤務の場合に は90日分といったように勤続期間に応じて解雇補償金 を支払う必要がある。また、解雇にあたり、使用して いない年次休暇に対応する賃金も支払わなければなら ない。

(5) 出産・育児休暇制度

出産休暇は90日の範囲内で取得可能で日本のように 産前産後の別はない。この期間の賃金については、45 日間を超えない範囲内で通常の賃金が払われるべきで あるとされている。

タイの女性の労働力率はASEANでもトップクラスであり(65.2%(2004年、ASEAN Statistical Yearbook 2005))、結婚、出産、育児のために仕事を辞めるという考え方がないためか、出産前日まで仕事をし、45日程度で職場に戻る者が多く、最大限休暇を取得する者はあまりいないとされる。

有給の避妊手術休暇制度もある。

(6) 労災保険制度

労働者の業務上の負傷、疾病、死亡に対しては使用者がその保障義務を負うが、その支払いを確保することを目的として、1973年に労働者災害保障基金が設立された。現在は、1994年労働者災害補償法に基づき、労働省社会保障事務局が基金を運営している。2002年4月以降、従業員規模によらず、すべての事業所が適用対象となった。

財源は使用者の保険料であり、労働災害の発生状況に応じて業種ごとに定められた料率によることとされている(現在は賃金の $0.2\sim1.0\%$ で、制度上の上限は5%)。

(7) その他

2007年末の労働保護法の改正により、直接雇用労働者と同様の職務を行う派遣労働者を直接雇用労働者と公正かつ差別なく取扱うことが義務付けられているほか、休業手当が50%から75%に引き上げられている(2008年5月28日施行)。

4 労使関係施策 ……

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

民間企業の労働者数が概ね1,300万人であるのに対し、その組合員数は2007年33万4千人となっており、組織率は2%程度である。

b 労働者団体

労働組合を設立するためには、1975年労使関係法の 規定に基づき、同一使用者又は同一産業に従事しているタイ国籍を有する10人以上の労働者が発起人となっ て、労働省労働保護福祉局に対して労働組合規約案を 付して登録申請を行い、登録審査を受ける必要がある。 これにより、当該組織は法人格を取得するとともに、 労使関係法において労働組合として取り扱われること となる。

また、同法の規定に基づき、同一使用者又は同一産業を基盤とする2以上の労働組合(国営企業に係るものを除く。)は、労働組合連盟を結成することが認められている。さらに、15以上の労働組合又は労働組合連盟は、労働組合協議会、いわゆるナショナルセンターを設立することができる。法人格の取得等に際してはいずれも労働省への登録が必要である。

2010年8月現在、登録されている労働組合は1,266、労働組合連盟は18、労働組合協議会は12である。

おもなナショナルセンターとして、タイ労働組合会議(TTUC)、全国タイ労働会議(NTUC)、タイ労働会議(LCT)などがある。

個々の労働組合はナショナルセンターに直接加盟しているため、産業別組織の力が弱く、産業別組織を中心とした活動が行われにくいのが実情である。さらに、労働組合、ナショナルセンターともに一般に財政基盤、事務局体制等が弱い一方で労働者の組織化だけが進む



ことから、組合幹部の方針、人的関係等により組織が 分裂を繰り返し、安定した成長に結びついていない状 況がある。

ナショナルセンターの統合はたびたび議論されるも のの、現在のところ見通しは立っていないが、ITUC (国際労働組合連合)アジア太平洋地域組織のコーディ ネートにより、2008年1月にタイ国内の4ナショナル センターによってITUCタイ評議会が結成されるとい った動きが見られる。

C 使用者団体

使用者団体の協議会は、2008年1月現在12団体あ り、意見の違いから分裂を繰り返している。代表的な ものとして、1976年に設立されたタイ経営者連盟 (ECOT: Employer's Confederation of Thailand), 1994

年設立のタイ貿易産業使用者連盟(ECONTHAI: Employers' Confederation of Thai Trade and Industry) がある。

d 労働争議の発生件数等

これまで労使関係は比較的安定してきたが、2009年 末の賃金改定・ボーナスに関する交渉においては、日 系企業においても多くの企業で労使紛争が広範に発生 したとされている。その手法は、残業拒否などの合法 的なものに加え、法定の手続きを経ないスト、生産妨 害など違法なものも多く見られ、手法が過激化してい るといわれる。なお、下表はタイ労働省が発表してい る労働争議発生件数であるが、これは合法的なものに 限定されている。

〈表3-10-8〉労働争議の発生件数

								(件、人、目)
	年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
労働争議	件 数	97	123	87	80	100	57	119
力則于哉	参 加 者 数	43,801	76,210	29,111	32,807	48,069	57,485	43,778
	件 数	1	1	3	2	2	4	2
ストライキ	参 加 者 数	1,700	93	348	900	183	1,000	456
	労働損失延日数	5,100	372	2,112	24,000	1,323	12,678	2,094

資料出所 タイ労働省