

タイ

1 経済情勢

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

2004年以降、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、内需は弱かったものの、輸出の大幅な伸びにより、景気が緩やかに回復した。

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、世界金融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。

その後、海外の輸出市場の景気回復に伴い、2010年以降実質GDP成長率はプラスに転じ、2010年第1四半期は対前年同期比プラス12.0%と高い伸びを示したが、その後、成長率は縮小を続けている。

〈表3-10-1〉タイの実質GDP成長率

年	2006	2007	2008	2009	2010				2011			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	5.1	5.0	2.5	-2.3	7.8	12.0	9.2	6.6	3.8	3.2	2.7	3.5

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。

2 雇用・失業対策

(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2.9%ポイント上昇した。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

〈表3-10-2〉タイの雇用・失業等の動向

年	2006	2007	2008	2009	2010				2011			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	36,429	36,942	37,700	38,427	38,643	38,149	38,384	39,093	38,948	38,257	38,499	39,623
就業者数	35,686	36,249	37,017	37,706	38,037	37,434	37,515	38,692	38,509	37,647	38,024	39,317
失業者数	552	508	522	572	402	432	506	341	330	318	231	262
失業率	1.5	1.4	1.4	1.5	1.0	1.1	1.3	0.9	0.8	0.8	0.6	0.7

資料出所：タイ国家統計局「Report of Labour Force Survey」

注1：年値は各四半期数値の平均。

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。

(参考) 1 パーツ=2.53円 (2011年期中平均)

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）まで低下した。2008年の世界金融危機の影響を受けて、タイでも景気が急速に悪化した。景気回復に伴い雇用情勢は急速に回復しており、2011年第3四半期の失業率は0.7%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（2010年平均で就業者の38.2%が農業・狩猟・林業、漁業に従事している）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86か所（2011年1月現在）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。

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1,080万人、無就学が114万人（2010年平均）と全体の31%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。

■ 1) 労働省に属する機関で、日本のハローワークにあたる。

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。

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。2010年1月の失業保険受給者は89,965人である。2008年の世界金融危機への対策として、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。

2008年の世界金融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190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54,476人、ラオス50,193人、日本28,941人となっている。2007年までは日本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宜を図るため、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。タイ経済においては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最大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。(なお、2010年1年間で932,255人の周辺3国の労働者が労働許可を取得している。)

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あっせん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

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。おもな就労先は、台湾（40,927人、2010年（以下同様））、シンガポール（12,719人）、韓国（8,595人）、アラブ首長国連邦（8,308人）などである。

3 労働条件対策

タイにおいては、長年にわたり立法院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 賃金

(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10,287バーツ（約26,026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

■ 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。

消費者物価上昇率が5.5%と約10年ぶりの高水準となり、賃金上昇率は9.9%上昇した。2008年後半からの景気後

退の後、2010年は3.6%、2011年第3四半期は6.3%の上昇となった。

〈表3-10-3〉 タイの賃金・消費者物価の推移

年	2006	2007	2008	2009	2010				2011			
					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	10,069	9,588	9,760	10,395	10,534	10,199	10,287	11,048
同上昇率	5.4	2.3	9.9	-0.3	3.6	-2.5	4.4	5.3	7.3	6.4	5.4	6.3
消費者物価上昇率	4.6	2.2	5.5	-0.8	3.3	3.7	3.2	3.3	2.9	3.0	4.1	4.1

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^{バンコク}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、2011年4月1日現在、日系

企業1,317社の現地従業員の初任給及び賃金は、次の表のとおりであった(回答企業は458社、回答率34.8%)。

〈表3-10-4〉 日系企業学歴・職種別初任給

業種		(パーツ)	
学歴/職種	製造業	非製造業	
MS6 高卒ワーカー	7,275	-	
TC3 職高			
事務職	7,800	-	
技術職	7,850	-	
ワーカー	7,400	-	
TC5 技短 ⁴⁾ 卒			
事務職	9,000	-	
技術職	9,225	-	
営業	-	9,500	
その他	-	10,615	
U 大卒			
事務職	12,150	-	
技術職	15,800	-	
営業	-	13,000	
その他	-	16,750	
M 院卒			
事務職	17,650	-	
技術職	20,000	-	
営業	-	20,000	
その他	-	19,750	

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2011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)

業種/職種		(パーツ)
技短卒	製造業事務	15,370
	製造業技術	17,000
	非製造業営業	17,800
	非製造業その他	17,380
大卒	製造業事務	23,412
	製造業技術	27,000
	非製造業営業	30,000
院卒	非製造業その他	35,000
	製造業事務	47,080
	製造業技術	50,000
院卒	非製造業営業	42,500
	非製造業その他	54,000

■ 4) 表中にある「技短」とは職業技術短大のことである。一般の高校を卒業後18歳で入る。修業年限は2年間である。

b 労働時間

週50時間以上働いている者も35%前後で推移している。

タイの労働者の7割程度は週40時間以上働いており、

〈表3-10-6〉タイの週労働時間階級別従業員の割合

年	2006	2007	2008	2009	2010				2011			
					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	100.0
0時間	1.9	1.7	1.4	1.5	1.6	1.8	2.2	0.6	1.7	1.7	1.5	0.5
1～9時間	0.9	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9	0.8	0.6	0.9	0.7	0.7	0.5
10～19時間	3.3	3.4	3.2	3.4	3.2	3.6	3.1	2.7	3.3	2.7	2.7	2.5
20～29時間	8.0	8.0	7.6	7.5	7.8	10.0	7.6	6.8	6.7	7.8	6.8	6.5
30～34時間	4.4	4.7	4.6	4.8	4.8	5.8	4.8	4.4	4.3	5.4	4.5	4.5
35～39時間	9.7	9.4	10.2	9.8	9.8	9.7	9.8	10.1	9.8	9.9	9.7	10.4
40～49時間	36.5	36.8	37.3	37.0	36.6	35.5	36.6	37.4	36.8	37.8	38.6	39.8
50時間以上	35.4	35.1	35.0	35.0	35.4	32.7	35.1	37.4	36.5	33.9	35.6	35.3

資料出所：タイ国家統計局“Report of Labour Force Survey”を基に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

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

り、他の県では地域別最低賃金が一律40%引き上げられることとなっている。

(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。これらの祝日が休日と重なるときは、労働日に振り替える。1年以上勤務した者は、年間6日以上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。休日に労働日の所定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時間の賃金単価の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。

(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559円）/日を最高に最低159バーツ（約402円）/日まで細分化されている。改定は通常年1回1月であるが、今回の引き上げは、洪水の影響により、2012年4月から実施される。

4月から実施される引き上げにより、バンコク都、プーケット県、サムットプラカーン県、サムットサコン県、パトゥムタニ県、ナコンパトム県及びノンタブリ県において、地域別最低賃金が300バーツ（759円）/日とな

(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。

労働者保護法により、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。ただし、事業主都合による解雇（定年退職を含む）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手当(Lakchang)を支払う必要がある。

有期の雇用契約については、定めた契約期間満了時に事前通知を要することなく終了するが⁵⁾、この場合においても、勤続期間に応じて解雇手当を支払う必要がある。また、契約期間満了前に事業主都合により終了する場合も勤続期間に応じた解雇手当を支払う必要がある。なお、臨時的業務など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いる。さらに、近年は物の製造の業務では、特段の理由が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。

また、解雇にあたっては、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うものとされている。

タイの女性の労働力率はASEANでもトップクラスであり、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補償義務を負うが、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0.2～1.0%で、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た。

また、事業主の責めに帰すべき事由の場合に支払われる休業手当が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2009年34万2千人となっており、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同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

■ 5) なお、民商法典には、有期の雇用契約終了後、労働者がさらに勤務を継続し、かつ使用者がこれを知りながら異議を述べなかった場合、同一の条件で新たに雇用契約が締結されたものと推定されるとの規定がある(第581条)。

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、全国民間産業労働者会議（NCPE）、国営企業労働連盟（SERC）、タイ労働会議（LCT）、タイ労働組合会議（TTUC）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ターにより、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た。

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。

〈表3-10-8〉労働争議の発生件数

年		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
労働争議	件数	97	123	87	80	100	57	119
	参加者数	43,801	76,210	29,111	32,807	48,069	57,485	43,778
ストライキ	件数	1	1	3	2	2	4	2
	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

5 最近の動向

タイでは、2011年7月下旬からの豪雨により、中部地方を中心として、10月初めから各地で洪水が発生し、家屋の損壊、農地の水没等が発生し、200万人を超える被災者数となる被害が生じた。（うち、死者594名、行方不明2名。（11月18日現在））

タイ労働省では、洪水被害を受けたが、労働者を解雇していない企業に対し、労働者1人につき、月2,000バーツ（約5,060円）の補助金を最長3ヶ月間支給するプロジェクト（「雇用終了防止プロジェクト」）を11月に開始した。対象となる企業の要件は以下のとおり。

- 7日間以上の洪水被害に遭い、1ヶ月以上の休業を余儀なくされていること
- 事業を再開するまでの当分の間（3ヶ月間を超えない期間）、洪水被害を理由に雇用契約を終了しない

こと

- 休業の間、労働者に賃金の75%以上を支払っていること

また、社会保険に関する保険料について、使用者負担分を2012年1月から6月までは、賃金の5%から3%に、また同年7月から12月までは同じく4%に、それぞれ引き下げることにした。

さらに、事業主に対する復旧資金の貸付を2012年1月1日から実施する。初めの3年間の貸付金利は3%（無担保の場合は5%）、貸付額の上限は従業員数で異なり、最大400万バーツ（約1,012万円）である。

出典：2009～2010年海外情勢報告、日本国外務省、JETRO「通商弘報」