

第5章 東南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

労働施策

(参考) 1バーツ=2.57円 (2012年期中平均)

1 経済情勢

経済は、2011年の洪水災害から予想以上のスピードで回復しつつある。

2011年第4四半期には前年同期比マイナス8.9%にまで落ち込んだ実質GDP成長率は、2012年第1四半期に早くも0.4%と、プラスに転じた。また、直近の2012年第4四半期は18.9%となり、洪水の影響を受けた昨年同期から比較して大幅に伸び、2012年通年の実質も6.4%となった。

表 5-1-1 タイの実質GDP成長率

年	2008	2009	2010	2011	2011				
					Q1	Q2	Q3	Q4	
実質GDP成長率	2.5	-2.3	7.8	0.1	6.4	0.4	4.4	3.0	18.9

資料出所：タイ国家経済社会開発局 (NESDB)
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

表 5-1-2 タイの雇用・失業等の動向

年	2007	2008	2009	2010	2011				2012		
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
労働力人口	36,942	37,700	38,427	38,643	38,922	38,257	38,499	39,623	39,307	28,729	39,217
就業者数	36,249	37,017	37,706	38,037	38,465	37,647	38,024	39,317	38,870	38,008	38,583
失業者数	508	522	572	402	264	318	231	262	246	279	338
失業率	1.4	1.4	1.5	1.0	0.7	0.8	0.6	0.7	0.6	0.7	0.9

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office) labour force survey 2012

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、失業者のほか、非活動季節労働者を含む。

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。

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が、景気回復に伴い雇用情勢は急速に回復しており、2011年第2四半期の失業率は0.6%となった。その後、2011年7月ごろに発生した洪水の影響で実質GDP成長率は大きな打撃を受けたが、雇用は維持され、失業率は2011年第4四半期に0.6%、2012年第1四半期では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。

(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

■ 1) 労働省に属する機関で、日本のハローワークにあたる。

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1,050万人、無就学が113万人²⁾(2011年平均)と全体の30%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が続いており、これ対処するため、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。

イ 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。

ロ 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) 障害者雇用対策

使用者は従業員100人に1人(以降、50人ごとに1人)障害者を雇用することが義務付けられ、雇用しない場合

は当該地域の最低賃金の365日分を「障害者生活の質の向上及び開発のための基金」に対して納付するなどの義務が課せられる。

障害者を雇用する使用者に対しては税制上の優遇(税額控除)が導入されており、その雇用する障害者に支払った賃金額についてはプラス100%(都合200%)が控除され、使用者がその雇用する障害者のために施設整備を行った際にも、その費用プラス100%(都合200%)が控除される。

(5) 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。

(6) 職業能力開発対策

イ 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

■ 2) labour force survey 2012 Table 5 Employed Persons by Level of Education Attainment for Whole Kingdom by Sex : 2007- 2012

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年の世界経済危機対策として訓練期間中に一日160パ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。

□ 技能評価制度

タイにおいては3段階の技能評価制度が195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。

ハ 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。

(7) 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、BOI³⁾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。

(8) 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

■ 3) 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。

韓国

（労働施策）
タイ

マレーシア

インドネシア

フィリピン

オーストラリア

できる。

- ① 労働省雇用局によるあっせん⁴⁾
- 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こ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

イ 賃金

(イ) 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2011年において平均月10,698バーツ(約27,053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%、タイ洪水が発生した2011年は3.6%、2012年は第1四半期から急激に上昇し、第2四半期では18.4%の上昇となった。

表 5-1-3 タイの賃金・消費者物価の推移

年	2007	2008	2009	2010	(バーツ、%)							
					2011				2012			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2		
平均月額賃金（非農業部門）	8,870	9,749	9,719	10,069	10,698	10,199	10,287	11,048	11,260	11,614	12,177	
同上昇率	2.3	9.9	-0.3	3.6	3.6	6.4	5.4	6.3	6.9	13.9	18.4	
消費者物価上昇率	2.2	5.5	-0.8	3.3	3.8	3.0	4.1	4.1	4.0			

資料出所：平均月額賃金はタイ国家統計局（National Statistical Office）labour force survey 2012

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。

(ロ) 日系企業における賃金の動向

盤(バン)谷(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、2012年4月

1日現在、日系企業1,360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440社、回答率32.4%）。

■ 4) 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。

表 5-1-4 日系企業学歴・職種別初任給

(パーツ)		
業種	製造業	非製造業
学歴 / 職種		
MS6 高卒ワーカー	8,300	-
TC3 職高		
事務職	9,000	-
技術職	9,000	-
ワーカー	8,600	-
TC5 技短卒		
事務職	9,500	-
技術職	10,000	-
営業	-	9,600
その他	-	10,000
U 大卒		
事務職	12,600	-
技術職	15,000	-
営業	-	13,000
その他	-	14,000
M 院卒		
事務職	18,000	-
技術職	18,000	-
営業	-	18,500
その他	-	18,000

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2012年賃金労務実態調査報告書」
注：賃金は基本給。各区分の数値は中央値を記載している。

表 5-1-5 日系企業職種別在籍者賃金 (35 歳)

(パーツ)		
	業種 / 職種	
技短卒	製造業事務	15,000
	製造業技術	15,457
	非製造業営業	16,500
	非製造業その他	16,500
大卒	製造業事務	23,000
	製造業技術	25,000
	非製造業営業	27,228
	非製造業その他	27,000
院卒	製造業事務	29,199
	製造業技術	35,000
	非製造業営業	38,750
	非製造業その他	45,000

「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。

□ 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 5-1-6 タイの週労働時間階級別従業員の割合

年	2007	2008	2009	2010	2011				2012			
					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	1.7	1.4	1.5	1.6	1.4	1.7	1.5	0.5	2.0	2.1	1.6	
1～9 時間	0.8	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7	0.7	0.5	0.8	0.8	0.6	
10～19 時間	3.4	3.2	3.4	3.2	2.8	2.7	2.7	2.5	3.2	3.2	2.9	
20～29 時間	8.0	7.6	7.5	7.8	7.1	7.8	6.8	6.5	7.2	9.2	7.7	
30～34 時間	4.7	4.6	4.8	4.8	4.7	5.4	4.5	4.5	4.5	5.9	4.8	
35～39 時間	9.4	10.2	9.8	9.8	10.1	9.9	9.7	10.4	10.4	9.9	10.0	
40～49 時間	36.8	37.3	37.0	36.6	38.8	37.8	38.6	39.8	38.9	37.2	39.2	
50 時間以上	35.1	35.0	35.0	35.4	34.5	33.9	35.6	35.3	33.0	31.7	33.2	

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office) labour force survey 2012を基に厚生労働省大臣官房国際課にて算出。
注：年値は各四半期の平均値を用いている。

(2) 最低賃金制度

タイでは地域別最低賃金と技能別最低賃金の2種類の最低賃金が定められており、前者は県ごとの最低賃金額(日額)である。後者は認定技術に対応した能力別の最低賃金と言えるもので、2011年7月以降新たに導入されたものである。2012年夏までに22業種で定められており、最高額はガス溶接工のレベル3で、日額690パーツとなる。

労働者保護法により、最低賃金に関して議論する機関として、中央と県にそれぞれ賃金委員会が設置されている。賃金委員会は政労使3者(政4名、労使各5名)の委員により構成され、中央賃金委員会の委員長は労働省

事務次官が務める。

地域別賃金は、中央賃金委員会でインフレの動向等を踏まえつつ、大卒の方針について議論がなされ、各県の賃金委員会では、中央の賃金委員会での議論の結果を踏まえ各県の経済状況や賃金の動向、また生活費等を勘案して各県での最低賃金額について検討し、中央賃金委員会に返答する。中央賃金委員会では各県の賃金委員会が示した額について改めて検討し、承認を行って内閣に上申する。

技能別最低賃金は、中央賃金委員会で検討・承認されて内閣に送られる。

いずれも最終的には閣議決定され、官報告示されるこ

とで実施される。

現在の最低賃金は、2012年4月1日に引き上げられており、バンコク都等の7都県で日額300バーツとされ、それ以外の件でも63バーツ以上の引き上げがなされた。最低額はパヤオ県の222バーツとされており、2012年3月31日以前の最高額であるプーケット県の221バーツを上回った。今回の引き上げはタイの最低賃金制度で最も大きな引き上げ幅であるが、2013年1月1日からは全都県が300バーツとなること、2014年及び2015年には引き上げを行わないことが、閣議決定されている。

表 5-1-7 タイの主な県での地域別最低賃金
(2012年4月1日～)

県名 (タイ国内の位置)	最低賃金額 (増減)	バーツ/日
バンコク都及び近隣5県 (中部)	300 (+85)	
プーケット県 (南部)	300 (+79)	
チョンブリ県 (東部)	273 (+77)	
アユタヤ県 (中部)	265 (+75)	
ラヨーン県 (東部)	264 (+75)	
ナコンラチャシーマ県 (東北部)	255 (+72)	
チェンマイ県 (北部)	251 (+71)	
メーホーソン県 (北部)	227 (+65)	
パヤオ県 (北部)	222 (+63)	

出典：2011年11月2日タイ労働省告示

注：増減は従前の額（2011年1月1日～2012年3月31日）との比較

表 5-1-8 タイの主な技能別最低賃金

技能名	バーツ/日 (かつこ内は現行額)		
	レベル1	レベル2	レベル3
自動車塗装工	400 (315)	465 (380)	530 (445)
自動車板金工	420 (335)	505 (420)	590 (500)
自動車修理工	360 (275)	455 (360)	530 (445)
タイ料理人	400 (280)	510 (360)	-
タイ式マッサージ師	440 (310)	580 (410)	720 (510)
西洋式スパセラピスト	490 (350)	650 (460)	-
小規模コンピューター修理技師	400 (300)	500 (400)	600 (500)
室内電機技師	400 (300)	500 (400)	600 (500)
工業電機技師	400 (300)	500 (400)	600 (500)
家庭用・小規模事業所用エアコン技師	400 (300)	500 (400)	600 (500)
電機技師 (テレビ)	400 (300)	500 (400)	-
コンピューター製図工	460 (330)	530 (430)	670 (550)
電気溶接工	400 (300)	500 (380)	600 (500)
ガス溶接工	455 (370)	615 (500)	775 (690)
大工	385 (300)	495 (410)	605 (520)
レンガ工	345 (260)	465 (380)	585 (500)
左官工	385 (300)	495 (410)	605 (520)
アルミ工	385 (280)	475 (390)	585 (430)
縫製師	320 (250)	370 (340)	500 (430)
宝飾品工	400 (300)	550 (400)	750 (500)
家具職人	335 (300)	385 (350)	435 (400)
金物細工師	320 (250)	370 (315)	420 (380)

出典：2012年3月1日賃金委員会決定（2012年4月1日施行）

注：労働省技能開発局が定める国家技能基準による

(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年以上勤続した者は、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位の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。

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。

■ 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）。

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ほか、有給の避妊手術休暇制度もある。

(6) 労働安全衛生施策・労働災害

イ 労働安全衛生施策

2011年、労働安全衛生環境法（以下、新法という）が制定された。（同年7月施行）。労働安全衛生に関しては、従来は1998年労働保護法（以下、旧法という）に規定されていたが、これら関係規定を抜き出すとともに、新規事項を付加して独立した法律として整備された。

新法について、主な内容は次の通で、違反した場合は罰金が科せられる場合がある。

(イ) 旧法以来の規定

① 安全配慮義務

危険を伴う労働の種類ごとに省令で基準を定めており、使用者は安全配慮義務を負い、労働者も使用者に協力する義務を負う。

② 危険の周知

使用者は、労働者に対し危険の所在を通知し、新規採用者や業務内容を変更した労働者等に対して安全の手引書を配布しなければならない。

(ロ) 新法による新規の規定

① 労働安全衛生環境専門家の創設

政府に登録した民間人又は法人が、使用者の労働安全衛生対策を、省令に定める基準に則って検討し、助言し、保証する。

② 安全検査官の設置

事業所への立ち入り検査、違反是正改善命令、使用停止命令等を行う。工学、化学、医療的知識等の労働安全衛生の専門知識を有する者を養成することとなっている。

③ 労働安全衛生環境基金の創設

政府予算、労働災害補償基金からの拠出、事業主からの罰金を原資とする基金を創設し、労働安全衛生環境の促進等の活動に使用する。

④ 労働安全衛生環境インスティテュートの創設

行政機関、労使及び有識者の4者で構成され、労働安全衛生に関する諸課題の迅速な解決、労働安全衛生の普及啓発等を目的とする。

ロ 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 5-1-9 タイの労働災害の被災者数

				(人)
年	2009	2010	2011	
合計	149,436	146,511	129,632	
うち死亡者	597	619	590	
うち重度障	8	11	4	
うち部分障	2,383	2,149	1,630	

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

(7) 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%）。

(8) その他

2007年末の労働者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

イ 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2011年現在37万9千人となっており、組織率は2%程度である。

ロ 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。

2011年現在、登録されている労働組合は1,329、労働組合連盟は19、労働組合協議会は13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。

ハ 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：Employers 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。

ニ 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 5-1-10

年		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
労働争議	件数	97	123	87	80	100	57	119	77	119
	参加者数	43,801	76,210	29,111	32,807	48,069	57,485	43,778	58,611	73,573
ストライキ	件数	1	1	3	2	2	4	2	2	6
	参加者数	1,700	93	348	900	183	1,000	456	1,584	1,523
	労働損失延日数	5,100	372	2,112	24,000	1,323	12,678	2,094	46,985	41,653

資料出所：タイ労働省

5 最近の動向

2011年秋の洪水災害から急激な回復を見せたタイ経済も、欧州経済危機のあおりを受けて輸出の先行きにはかげりが見え始めている。今回及び2013年に予定され

ている最低賃金の改定など、賃金の急激な上昇は、多額の外国投資を受け入れる輸出依存型経済のタイにとっては、成長を阻害する要因になりかねない。一方で世界の随所で格差の拡大が社会の不安定要素となっている様子

を目の当たりにすれば、最低賃金引き上げによる富の分配は、社会の安定を伴いつつ成長するためには必要不可欠なことととらえられる。

出典：2010～2011年海外情勢報告、日本国外務省、JETRO「通商弘報」

韓国

（労働施策）
タイ

マレーシア

インドネシア

フィリピン

オーストラリア