

第6章 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

(参考) 1バーツ=3.18円 (2013年期中平均)

1 概観

(1) 対内直接投資の推移

タイ投資委員会発表によると、主な国・地域による直

接投資の推移は以下のとおり。日本からの投資が大半を占め、シンガポール、アメリカ等が続くが、近年ではインドからの投資も増えている。

表 特6-1 主な対内直接投資件数及び投資額 (国・地域別)

(金額の単位: 100万バーツ)

	2008		2009		2010		2011		2012	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
日本	324	206,155	243	58,905	342	100,305	484	158,968	761	348,430
シンガポール	67	25,334	49	14,699	62	19,170	58	25,176	103	19,418
マレーシア	46	25,219	25	6,389	39	4,808	34	6,135	37	7,739
台湾	47	7,406	32	5,341	40	4,503	41	6,534	58	11,711
韓国	56	9,273	31	6,278	51	2,573	35	7,024	48	3,988
中国	27	3,474	15	7,009	28	17,312	36	16,922	38	7,901
香港	19	5,303	14	1,001	30	13,012	19	4,518	33	12,865
インド	21	9,592	17	3,680	13	1,740	15	1,693	25	6,100
アメリカ	32	8,698	37	25,591	48	6,204	28	9,238	49	17,890
イギリス	31	9,004	21	1,943	15	564	17	1,552	19	1,829
フランス	24	2,027	17	772	20	2,618	16	3,045	11	251
ドイツ	30	2,265	21	1,071	31	2,587	36	2,392	34	2,942
オランダ	27	30,904	22	3,751	23	25,780	21	4,252	36	17,971
スイス	10	979	11	2,748	19	8,981	5	591	16	6,152
オーストラリア	22	3,195	13	676	17	6,081	21	1,196	27	12,452

資料出所: タイ投資委員会 (BOI) 「Foreign Direct Investment: Annually Statistics」

注: タイ投資委員会による認可ベース。

本表における直接投資の定義は、外国資本が10%を上回るものが対象となる。

(2) 労使紛争の傾向

労使紛争の主な原因としては、賃金などの経済的な要因のほか、解雇に関する紛争などが挙げられる。バンコクに進出する日系企業においても同様の傾向にあり、賃金・賞与等労働報酬に関するものや福利厚生の上昇を求めるものが多い。

賃金を決定する際、最低賃金の上昇率に即して決定されることが慣例であるが、一部においては慣行を無視した大幅な賃上げ要求や、本来労使関係で交渉することができない問題 (例えば企業の経営方針等) にまで踏み込んだ要求がされるケースが散見される。これらの背景として、当該企業の労使関係の未成熟さに加え、上部団体や現地非政府組織等が関与することが挙げられている。

最低賃金について、2013年1月から全国一律300バーツに設定されたが、バンコクにおいては2012年4月にすでに最低賃金が300バーツに設定されており、前年までの215バーツから約4割の上昇となった2012年当時と比べて影響は少ないとされている。

(3) 争議行為の発生件数等

労使関係は比較的安定している。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が、その後はほぼ横ばいの発生状況であり、2012年においても争議行為の発生件数は100件、ストライキが発生した例は3件となっている。

表 特6-2 争議行為及びストライキの発生件数

年		2008	2009	2010	2011	2012
争議行為	件数	57	119	77	119	100
	参加者数	57,485	43,778	58,611	73,573	52,345
ストライキ	件数	4	2	2	6	3
	参加者数	1,000	456	1,584	1,523	2,304
	労働損失延日数	12,678	2,094	46,985	41,653	30,896

資料出所：労働省（Ministry of Labour）

(4) 関係法規の概要

憲法に基づき結社の自由及び団結権が保障されており、憲法の下に労働保護法（Labor Protection Act）と労使関係法（Labor Relations Act）と労働裁判所設置及び訴訟法（Act on the Establishment of and Procedure for Labour Court）が定められ、労働組合等の設立の際に登記を要することや、労働協約の改定手続から労使紛争と見なされる契機やストライキ・ピケッティングが認められる条件等、具体的な手続が法定されている。

一方、ILO87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及びILO98号条約（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）については、労働組合の結成等にタイ国民であることを要する等の事情により、いずれも批准に至っていない。

2 最低賃金制度と賃金動向……………

地域別最低賃金は、地域・県ごとに77の地区でほぼ毎年改定されるもので、政労使三者が構成する賃金委員会（The wage committee）が審議し、閣議決定をもって実施される。本来地域・県ごとに設定される地域別最低賃金であるが、2013年1月から全地域で最低賃金を300バーツにとしたため、実質的には全国統一の最低賃金が導入されている。タイ政府は地域別最低賃金300バーツへの引上げに対して、失業者が増加するリスクを認識しており、動向を注視するとともに、労働者のスキルアップに取り組んでいるとしている。2014年は引上げが行われず、2015年において最低賃金の引上げは行わない旨を閣議決定している。

技能別最低賃金は、技能開発促進法により政府が認定した技術を習得している者を、地域別最低賃金より高い最低賃金を設定することで技術の習得を促進すべく制定されたもので、2011年に導入された。

(1) 地域別最低賃金

イ 根拠規定

1998年労働者保護法（Labour Protection Act B.E.2541）¹⁾

ロ 決定方式

1998年労働者保護法により、地域別最低賃金は中央賃金委員会と内閣で協議の上、閣議決定を経て中央賃金委員会が告示するとされている。

中央賃金委員会（The Wage Committee）²⁾

中央賃金委員会は、労働省事務次官を委員長とし、政府側から委員長以外に4人、使用者及び労働者代表それぞれ5人ずつで構成される。委員の任期は2年。再任可。中央賃金委員会は地域別最低賃金と技能別最低賃金を審議し、内閣に対して賃金政策及び賃金に関する意見を提出する等の権限を有する。

地方賃金委員会は、中央賃金委員会内の小委員会に相当するもので、中央賃金委員会より任命された委員で構成される。原則として地域・県毎に設置される。

ハ 設定方式

中央賃金委員会と地方賃金委員会で協議を行い当該地域の最低賃金案を作成する。

■ 1) B.E. は仏歴。仏歴 2541 年は西暦 1998 年。西暦 + 543 年が仏歴。
 ■ 2) 中央賃金委員会は、賃金小委員会及び賃金委員会事務局とともに、労働省に設置される。

中央賃金委員会と地方賃金委員会は、地域別最低賃金を検討するに当たって、当該地域における労働者の実質賃金、消費者物価上昇率、労働生産性や事業所の状況等を考慮する。

二 最低賃金額

2013年1月より全地域で同額の最低賃金が施行されている。

表 特 6-3 地域別最低賃金（2013年から全国一律）

(単位：バーツ/日)	
地域	最低賃金額 (増減)
バンコク及び近隣5県 (中部) 等	300

資料出所：2012年8月10日中央賃金委員会決定

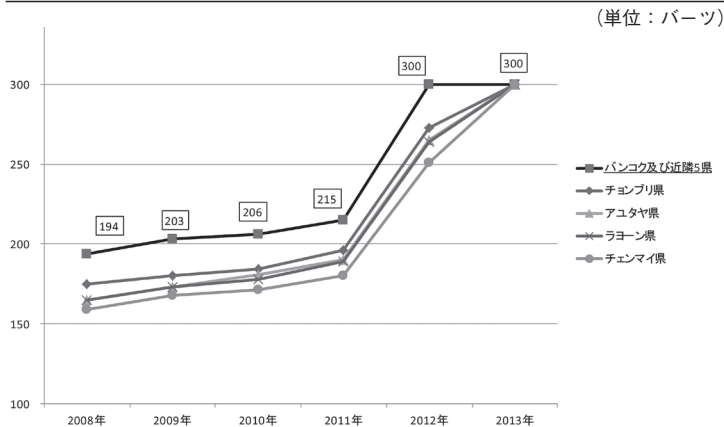
主な地区・県の近年における最低賃金額の推移について、以下のとおり。

表 特 6-4 主要地域における地域別最低賃金の推移と上昇率

地域	2011年	2012年	2013年
	1月	4月	
バンコク及び近隣5県(中部)	215	300	300
チョンブリ県 (東部)	196	273	300
アユタヤ県 (中部)	190	265	300
ラヨーン県 (東部)	189	264	300
チェンマイ県 (北部)	180	251	300

資料出所：中央賃金委員会 (The Wage Committee) 発表資料をもとに当室作成

図 特 6-5 主要地域における地域別最低賃金の推移 (グラフ)



資料出所：中央賃金委員会 (The Wage Committee) 発表資料をもとに当室作成

ホ 適用対象

労働者保護法³⁾に基づき、以下を除きすべての労働者が対象となる。

- ・ 国・地方公務員及び国営企業の労働者
- ・ 農業労働者・在宅労働者・個人事業主等
- ・ 短時間のアルバイト⁴⁾

■ 3) 労働者保護法では、国、地方公務員及び国営企業の労働者が適用除外とされている他、命令により適用除外とする職種を定めることができる。4 (1) は労働者保護法により、4 (2) は命令により最低賃金の適用除外となっている。
 ■ 4) 最低賃金は1日あたりの最低賃金を定めるため、1日8時間未満の労働時間の労働者の時給には適用されないが、慣例として1日の最低賃金から計算して1時間あたりの最低賃金を下回らない額が支払われている。

(2) 技能別最低賃金

イ 根拠規定

1998年労働者保護法 (Labour Protection Act B.E.2541)

ロ 決定方式

中央賃金委員会と内閣で協議の上、閣議決定を経て中央賃金委員会が告示する。

ハ 設定方式

中央賃金委員会と内閣で賃金案の協議を行う際、当該技能の労働者の実質賃金、消費者物価上昇率の他、当該技能の重要さ等も考慮した上で技能レベルを格付けし、格付け別に最低賃金を設定している。

二 最低賃金額

表 特 6-6 主な技能別最低賃金

(単位：パーツ/日 (カッコ内は改定前の額))

技能名	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)	445 (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 (500)
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)

資料出所：中央賃金委員会 (The Wage Committee)

注：労働省技能開発局が定める国家技能基準による

ホ 適用対象

技能別最低賃金の適用を受けるためには、政府が実施する試験に合格し、認定を受ける必要がある。

(3) 賃金の決定方法

労働者20名以上の企業では労使関係法に基づき賃金条件を含む内容を定める労働協約を作成する義務があり、賃金は労働協約策定の過程で労使の交渉により決定される。

労働協約は文書で作成しなければならず、作成していない場合は労働者保護法により作成の義務がある資料の一つである就業規則を同法に則って作成している場合、就業規則が労働協約と見なされる。

(4) 賃金の動向

イ 全般的な賃金の動向

国家統計局の統計によると、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パーツとなっている。アジア通貨危機後の1998年に下落してから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年は第一四半期から急激に上昇し、第二四半期では18.4%の上昇となった。

ロ 日系企業における賃金の動向

2013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、次表のとおりであった。⁵⁾

2013年賃上げ率 (実績又は見込み、中央値) は、製造業全体では5.5%。業種別では精密機械8.7%が高くなっている。非製造業全体では6.0%、2012年の賃上げ率 (実績、中央値) は製造業6.5%、非製造業5.7%である。

■ 5) 磐谷 (バンコク) 日本人商工会議所作成「賃金労務実態調査」

表 特 6-7 日系企業学歴・職種別初任給

(単位：バーツ)				
業種 学歴 / 職種	製造業		非製造業	
	月額	基本給	月額	基本給
<高卒>				
ワーカー	10,200	9,000	—	—
<職高>				
事務職	10,700	9,200	—	—
技術職	10,800	9,500	—	—
ワーカー	10,500	9,000	—	—
<技短>				
事務職	11,900	10,000	—	—
技術職	12,380	10,500	—	—
営業	—	—	12,000	11,664
その他	—	—	12,000	10,433
<大卒>				
事務職	15,000	13,000	—	—
技術職	17,600	15,000	—	—
営業	—	—	17,000	15,000
その他	—	—	16,300	15,000
<院卒>				
事務職	19,200	18,000	—	—
技術職	22,400	20,000	—	—
営業	—	—	22,900	18,000
その他	—	—	20,000	18,000

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2013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。
「技短」とは職業技術短大のことを指す。

表 特 6-8 日系企業学歴・職種別実在者賃金

(単位：バーツ)				
業種 学歴 / 職種	製造業		非製造業	
	月額	基本給	月額	基本給
<技短>				
事務職	17,800	15,600	—	—
技術職	17,700	15,400	—	—
営業	—	—	20,000	17,900
その他	—	—	18,940	16,780
<大卒>				
事務職	27,950	24,670	—	—
技術職	29,700	26,650	—	—
営業	—	—	35,000	30,000
その他	—	—	31,075	29,375
<院卒>				
事務職	38,000	28,000	—	—
技術職	40,000	35,850	—	—
営業	—	—	43,400	40,000
その他	—	—	35,200	36,000

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2013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。
「技短」とは職業技術短大のことを指す。

3 労使団体

(1) 概要

労使関係法に定められた範囲で労使それぞれが団体を設立することができる。

労働者は、複数の労働者で構成する「労働組合」、複数の労働組合で構成する「労働組合連合」、複数の労働組合又は労働組合連合で構成する「労働組合協議会」を設立することができる。労働組合は、労働条件に関する利益の追求を目的とし、良好な労使関係の促進を目指すものでなければならず、それ以外（政治的な思想の実現など）を目的とする設立は認められない。また、法定の手続を経て登記された労働組合以外は正当な労働組合として認められないため、使用者側は登記された労働組合に以外に交渉に応じる法的義務はない。

使用者は、同一事業を営む使用者で構成する「使用者協会」、複数の使用者協会で構成する「使用者協会連盟」、複数の使用者協会連盟で構成する「使用者団体協議会」を設立することができる。

(2) 労働者団体

最小単位となる労働組合は同一使用者の下で働く者又は同一業種で働く者が加入の条件である。単に同一地域に所属又は労働者という地位のみによって労働組合を結成することはできない為、いわゆる地域別労働組合は存在せず、失業者は労働組合に加入することはできない。2012年現在、登録されている労働組合は1,366、労働組合連盟は20、労働組合協議会は13である。

イ 労働組合 (Labor Union)

労働組合は、労使関係法に基づき登記されることで法人格を取得し、労働組合として活動することが認められる。労働組合の目的は、労働条件の改善や労使間の良好な関係を促進するものである必要がある。設立に当たっては同一使用者の下で働く者又は同一業種で働く者でタイ国籍を有する成人⁶⁾の労働者10人以上が発起人となり、労働組合の規約案⁷⁾を作成し、国に申請しな

■ 6) タイの私法上の成年年齢は 20 歳。発起人の年齢要件は 20 歳であるが、すでに設立された組合に参加する場合は満 15 歳以上であれば認められる。
■ 7) 規約には、少なくとも (1) 名称、(2) 目的、(3) 組合の所在地、(4) 入退会の規則、(5) 会費等を記載する必要があり、規約に記載すべき要件は法定されている。

ればならない。国は、申請が法定の要件を満たし、かつ当該労働組合の設立が公序良俗に反しない限り登記を拒否することはできない。管理職も労働組合を設立・加入することはできるが、一般労働者と管理職は同じ労働組合を設立・加入することはできない。

□ 労働組合連合 (Labor Union Federation)

2組合以上の組合で、同一使用者の下で働く者が加入する組合又は同一業種で働く者が加入する組合は、全組合員の過半数の同意を得て労働組合連合を設立する申請をすることができる。登記については労働組合と同様。

ハ 労働組合協議会 (Labor Union Councils)

15以上の労働組合又は労働組合連合は、全組合員の過半数の同意を得て労働組合協議会を設立することができる。登記については労働組合と同様。

主要な労働組合協議会として、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。

(3) 使用者団体

イ 使用者協会 (Employers Associations)

使用者協会は、労使関係法に基づき登記されることで、法人格を取得し、使用者協会として活動することが認められる。使用者協会の目的は、企業の利益と労使間の良好な関係を促進するものである必要がある。設立に当たっては同一の事業を営む者でタイ国籍を有する成人の労働者3人以上が発起人となり、使用者協会の規約案を作成し、国に申請しなければならない。国は、申請が法定の要件を満たし、かつ当該使用者協会の設立が公序良俗に反しない限り登記を拒否することはできない。

□ 使用者協会連盟

(Employers Associations Federation)

2以上の使用者協会、同一業種の使用者協会は、全協会の過半数の同意を得て使用者協会連盟を設立することができる。登記については労働組合と同様。

ハ 使用者団体協議会 (Employers Councils)

5以上の使用者協会又は使用者協会連盟は、全協会員

の過半数の同意を得て使用者団体協議会を設立することができる。登記については労働組合と同様。

主要な使用者団体協議会として、1976年に設立されたタイ経営者連盟 (Employers Confederation of Thailand : ECOT)、1994年設立のタイ貿易産業使用者連盟 (Employers' Confederation of Thai Trade and Industry : ECONTAL) がある。

(4) 労使協議会

従業員50名以上を常時雇用する事業所では、労使間の円滑な意思疎通を図るため労使協議会を設立することができる。協議会の委員の人数は事業所の規模により異なり、労働者の代表として5名から21名を委員として選出することができる。使用者は少なくとも3か月に一度又は労使協議会の要求により、労働者の福利厚生や事業所内の紛争解決に関する意見交換等を議題に労使協議会と使用者との間で話し合いを行わなければならない。

(5) 労働組合の現状

イ 概要

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3%程度である。

□ 日系企業における労働組合

バンコクにおける日系企業のうち労働組合が組織されている企業は、製造業で約30%、非製造業で約5%との報告がある。

4 紛争解決制度

(1) 制度概要

発端から最終的に裁判で解決するまで当局が積極的に介入できる制度となっているが、硬直的な制度ではなく、裁判外紛争解決制度、労働裁判における紛争解決いずれの局面においても労使の話し合いにより和解することができるなど、労使の対話を重視した制度となっている。

(2) 裁判外紛争解決制度

労使交渉開始の時期からストライキ、ロックアウトの

実施時期まで詳細に法定されている。労使双方にストライキ、ロックアウトに至るまでに紛争解決のために誠実に交渉することが求められており、法定された調停手続を経ずにストライキ、ロックアウトを行うことは認められない。

イ 労働協約の内容と有効期限

労働者を20名以上雇用する事業所では、労働条件等を定めた労働協約を書面で締結することが義務付けられている。労働協約の有効期限は3年を超えない範囲で労使が決めることができる。締結時に期限を定めなかった労働協約は1年間有効と見なされる。

(労働協約の内容)

- ・労働条件
- ・労働日及び労働時間
- ・賃金
- ・福利厚生
- ・解雇される場合の規定
- ・労働者の苦情申立ての権利
- ・労働協約の改正又は有効期限等

労働協約が交渉されずに有効期限を過ぎた場合、当該労働協約は1年間延期されたと見なされる。

ロ 労使交渉の開始

労働協約の有効期限の60日以上前に労使のいずれかが案を提示することが労使交渉開始の契機となる。

労働者側から提示する場合は、全労働者の15%以上を代表する労働者又は全労働者の20%以上が加盟する労働組合が提示することができる。

要求書の提示を受けた側は要求事項を確認し、提示があった日から3日以内に双方が交渉を開始する必要がある。

ハ 労使交渉の結果

(イ) 合意した場合

労使交渉の結果、両者合意に至った場合、使用者は合意した労働協約を合意の日から3日以内に事業所に掲示し、少なくとも30日以上掲示しなければならず、

かつ合意のあった日から15日以内に労働局(Labor relations commission)に提出しなければならない。

労働協約は原則として協定の当事者以外に影響を受けないが、交渉に参加した労働者の代表又は労働組合が全労働者の3分の2以上であった場合は、労働協約の影響は同一職種の全従業員に及ぶ。

(ロ) 決裂した場合

労使交渉が合意に至らなかった場合又は正当な理由なく3日以内に交渉を開始しない場合は、労使紛争が発生したと見なされる。労使紛争が発生した場合、当初労働協約の案を提示した側が労働調停官に対して通知の義務を負う。通知は労使紛争発生後の24時間以内に書面で行わなければならない。

二 労働調停官による調停

紛争発生後の通知を受けた労働調停官は、労使の一方又は双方にヒアリングを行い、当該通知のあった日から5日以内に調停案を提示する義務を負う。

調停に不服がある場合は、次項のとおり「解決困難な労使紛争」として引き続き紛争解決を目指す他、労働裁判所に提訴し、労働裁判にて争うこともできる。

ホ 「解決困難な労使紛争」となった場合

労働調停官の提示した案に労使が合意できない場合、労使紛争は「解決困難な労使紛争」とされ、労使関係委員会(Labor relations commission)が扱う案件となる。

(イ) 仲裁人(Arbitration)による任意仲裁

使用者及び労働者双方の合意のもと、労使関係委員会の仲裁人(Arbitration)を選任し、任意仲裁を依頼することができる。選任された仲裁人(Arbitration)は選任された日から7日以内に任意仲裁を行う日時及び場所等を双方に通知しなければならず、仲裁人(Arbitration)は任意仲裁を行うに当たり、労使双方が意見を述べる機会を与えた上で仲裁を行わなければならない。仲裁案は、仲裁を行った日から3日以内に書面で労使双方に提示し、かつ15日以内に労働局に提出される。所定の期間までに不服申立てが無い場合、労使双方

が合意したと見なされ、通知のあった日から1年間、仲裁結果を遵守する義務を負う。

(ロ) ストライキ、ロックアウトの開始

労働者側はストライキを、使用者側はロックアウトをそれぞれ行うことができる。ストライキ、ロックアウトともに開始する24時間前までに相手方及び労使関係委員会(Labor relations commission)に対して書面で通知しなければならない。

(ハ) 大臣の職権による介入

労働大臣は、ストライキ、ロックアウトが国家経済に重大な影響を与えると判断した場合、大臣の職権で介入することができる。介入できるものとして、ストライキ、ロックアウトの中止を命ずることや、ストライキ、ロックアウトにより逸失した労働力の代替要員を手配することができる。大臣が手配した代替要員について、労使双方は拒否することはできない。また、労使関係委員会(Labor relations commission)に対して労使紛争の強制仲裁を行うよう命ずることもできる。強制仲裁は任意仲裁と異なり、意見や不服申立てを行うことは認められず、労使ともに仲裁結果を遵守する義務を負う。

これら大臣の職権による介入に不満がある場合は、労働裁判所に提訴し、労働裁判にて争うこととなる。

(ニ) 自主的な労使交渉の再開

労使双方の合意のもと、いつでも労使交渉を再開することができる。

(ホ) その他

鉄道・港湾・病院等特定の事業における労使紛争や、緊急事態法に基づく緊急事態が発令された場合及び戒厳令法に基づき戒厳令が発令された場合について、別途法定されている。

(3) 労働裁判

円滑な労使関係を維持しつつ紛争解決を目指すため設置されている裁判所で、国王に任命された裁判官及び労使代表が裁判に参加する参審制にて裁判が行われる。

裁判の迅速化や書面手続の簡素化、手数料の免除等の

措置が定められている。

労働裁判所は紛争解決に関する強い権限と、双方を和解させる努力義務を負っている。提訴があった後、審理を開始するまでの間に双方の和解に向けたあっせんを行う義務が定められている他、審理に関する証拠資料の提出は原則として労使双方が提出することとされているが、提出された資料以外にも職権で調査を行い、証拠として採用することができる他、裁判の途中であっても当事者又は関係者の権利を保護するために仮処分を行うこと等ができる。さらに、判決においても訴状の範囲で判決を行うことが原則であるものの、労働裁判所が当事者の公平のため適当と認めた事案については訴状の範囲を超えた判決・命令をすることができる。

裁判所はこれら審理の途中いつでも和解に向けたあっせんを行う義務が課せられており、労使双方があっせん案に合意した場合、判決を行わずに審理が終了する。

判決及び命令は、原則として裁判の当事者のみが拘束されるが、労働裁判所の判断により当事者以外の労使にも拡大されうる。

(4) 日系企業の動向

バンコクの日系企業における労使紛争は、労働報酬(賃金・賞与・退職金)や、福利厚生(各種手当含む)など金銭が原因となる傾向にある。紛争解決に至った例としては、全体の6割程度は調停手続に入る前に労使の話し合いで解決しており、調停開始後に解決した例が3割程度、最終的に裁判となる例は稀で、全体の1%程度であった。また、全体で4割程度の日系企業が労使で定期的に会合を開き、コミュニケーションの促進を図り円滑な労使関係の構築を目指すなど、労使紛争の防止策に取り組んでいる。

5 まとめ

ストライキについては、それを行う要件が詳細に法定されていることから、その発生件数が少ないからといって水面下においても労使関係が良好であるとは限らない。

2013年から全地域で最低賃金が300バーツとされているが、労働者側が最低賃金の引上げ水準を大幅に上回るような賃上げを要求することもある。そのような要求は

序
章

上部団体や現地非政府組織等が関与する場合もある一方で、従来タイでは最低賃金が家族の生活を支えるために必要十分な金額でないという意見も根強くあり、賃上げ要求が不当な要求であるのか、生活するため真に必要なかは最低賃金との比較だけでは判断できない。

中
国

このように、法制度の違いを理解したうえで、労使が定期的に会合を開き、コミュニケーションをとるなどの努力が円滑な労使関係を構築するために重要となってくる。

イ
ン
ド

(資料出所)

・盤谷日本人商工会議所「2013年賃金労務実態調査報告書」

イ
ン
ド
ネ
シ
ア

・労働省 (Ministry of Labour)

<http://www.mol.go.th/en>

・中央賃金委員会 (The Wage Committee) 告示

マ
レ
ー
シ
ア

フ
ィ
リ
ピ
ン

タ
イ

ベ
ト
ナ
ム