

第5節 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

労働施策

(参考) 1 パーツ=3.18円 (2013年期中平均)

2013年に実施された最低賃金の改定により、全国一律300パーツに引き上げられたところであるが、タイに進出している日系企業が集中するバンコク及び近隣5県については、2012年4月にすでに300パーツに引き上げられているため、賃金に限定した影響は比較的少ないといえる。

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た2012年と比較し、鈍化の傾向がみられる。

実質 GDP 成長率で見ると、2012年は第4四半期に19.1%、通年でも6.5%の成長を遂げたが、2013年においては第一四半期が5.4%、直近の2013年第3四半期は2.7%となっている。

国家経済社会開発委員会 (NESDB) によると、来年のタイ経済成長率が4～5%に達するとの見方を示している。

表 5-5-1 実質 GDP 成長率

年	2009	2010	2011	2012	2013		
					Q1	Q2	Q3
実質 GDP 成長率	-2.3	7.8	0.1	6.5	5.4	2.8	2.7

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。

表 5-5-2 タイの雇用・失業等の動向

(単位：千人、%)

年	2009	2010	2011	2012	2013		
					Q1	Q2	Q3
労働力人口	38,427	38,643	38,922	39,408	39,134	39,489	39,467
就業者数	37,706	38,037	38,465	38,939	38,516	38,912	39,112
失業者数	572	402	264	259	281	292	306
失業率	1.5	1.0	0.7	0.6	0.7	0.7	0.8

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office)

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。

(2) 雇用・失業対策

企業による求人活動は、ジョブセンター²⁾における求人、

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

ア 雇用・失業情勢概観

失業率は、2008年の世界金融危機の影響を受け急速に悪化した。景気回復に伴い雇用情勢は回復しており、2011年の洪水災害の際も雇用は維持され、2011年には0.7%、2012年では0.6%となった。

イ 雇用・失業情勢の特徴

失業率が2012年において0.8%、近年においても概ね1%前後で推移しており、極めて低水準な失業率がタイの特徴と言える。全人口の約6割が従事しているとみられる農業等の産業（農業・狩猟・林業・漁業）及びその他のインフォーマルセクター¹⁾が失業者や潜在的な労働力を吸収するという傾向が、タイにおいても現れている等、複数の要因が影響を与えているとされている。

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。

■ 1) タイにおけるインフォーマルセクターは、農業等の産業や自営業等を含む業種を指し、労働法の適用対象とならない。

■ 2) 労働省に属する機関で、日本のハローワークにあたる。

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。

低学歴の労働者は小学校中退者が9.90万人、無就学が131万人（2012年平均）と全体の3割弱を占め、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いるが、これ対処するため、学歴向上を目指す政策や就職後に職業能力を高めるプログラムを導入しており、徐々に改善しつつある。学歴別就業者数及び主なプログラムは次のとおりである。

表 5-5-3 学歴別労働者数

（単位：千人）

	2009	2010	2011	2012	2013		
					Q1	Q2	Q3
無就学	1,128	1,139	1,135	1,315	1,290	1,272	1,245
初等教育（小学校）中退	11,324	10,800	10,483	9,903	9,359	9,419	8,799
初等教育（小学校）卒	8,520	8,700	8,712	8,972	8,964	9,118	9,806
前期中等教育（中学校）卒	5,792	5,965	6,149	6,286	6,257	6,494	6,503
後期中等教育（高等学校）卒	5,029	5,260	5,419	5,657	5,668	5,692	5,836
高等教育（大学）	5,801	6,043	6,443	6,653	6,828	6,778	6,708
その他（不明含む）	112	130	123	152	152	140	215
計	37,706	38,037	38,465	38,939	38,516	38,912	39,112

資料出所：タイ国家統計局（National Statistical Office）

イ 休暇労働プログラム

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。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ
(労働施策)

ベトナム

(5) 失業保険制度

表 5-5-4 失業保険制度

名称	失業保険制度（2004年1月開始）	
根拠法	社会保険法	
運営主体	労働省	
被保険者資格	15歳以上60歳未満の被用者。	
受給要件	被保険者期間等	支給には失業前15か月以内に180日以上保険料納入が要件。
	離職理由	自発的失業の場合は給付期間、水準等で不利になる。
	その他	求職活動を継続する等、所定の義務を果たさない場合は支給が停止される。
給付期間、水準	算定賃金（失業する直近9か月の間で最も額が高い3か月の平均）の50%が240日間、自発的失業の場合には30%が90日間支給される。	
財源	保険料	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。
	国庫負担	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。
実績	受給者数	2010年1月の失業保険受給者は89,965人である。
	支給総額	—
	基金運用状況	—

(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。

ロ 技能評価制度

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。2000年代前半から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おり、日本における技能検定3級程度の技能検定制度が定着してきた取組先進国である。今後はより上位級の実施を可能とするため技能検定員の養成を行うべく、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

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³⁾を受けなければならない。

労働許可を得てタイ国内に在住する外国人は近年急激に増加しており、大半がミャンマー、ラオス、カンボジアからの労働者で占める。3か国で合計約210万人が労働許可を取得しており、内訳はミャンマーが約150万人

■ 3) 肉体労働、農業・漁業等39の職種については外国人の就業が認められていない。

と全体の約7割強を占め、次いでカンボジア人(約40万人)、ラオス人(約20万人)が占める。

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、BOI⁵⁾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、労働許可の失効又は当初より不法就労していた等の理由により、労働許可を持たない労働者も数多く就労していると言われている。

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、労働許可を得てタイ国内に在住する外国人の内訳と同様、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月に外国人労働法を改正し、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等の措置を行い不法労働者の管理を目指していたが、登録の最終期限である2012年12月においても登録を行わなかった外国人労働者約30万人については強制送還の措置をとった。

(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、次のとおりに大別できる。

- ・労働省雇用局によるあっせん⁶⁾
- ・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
- ・労働者自身が海外の就労先に申し込むもの
- ・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、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(39,128人、2012年(以下同様))、シンガポール(11,864人)、韓国(10,393人)、アラブ首長国連邦(7,245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

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2012年において平均月12,043バーツとなっている。タイ洪水が発生した2011年は後半に急激に上昇し、通年で3.8%となった。

表 5-5-5 平均月額賃金(非農業部門)の推移及び消費者物価上昇率

(単位:バーツ、%)

年	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
							Q1	Q2
平均月額賃金(非農業部門)	8,870	9,749	9,719	10,069	10,698	12,043	12,695	12,775
同上昇率	2.3%	9.9%	-0.3%	3.6%	6.2%	12.5%	9.3%	4.9%
消費者物価上昇率	2.2%	5.5%	-8.0%	3.3%	3.8%	3.0%	3.1%	2.3%

資料出所:平均月額賃金はタイ国家統計局(National Statistical Office) labour force survey 2013

同上昇率はタイ国家統計局(National Statistical Office)発表資料を基に作成

消費者物価上昇率はタイ商務省(ministry of commerce)発表資料を基に作成

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。

■ 4) 2011年8月時点

■ 5) 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。

■ 6) 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。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ
(労働施策)

ベトナム

□ 日系企業における賃金の動向

(特集第6章「タイ」の項目を参照)

ハ 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 5-5-6 週労働時間階級別従業員の割合

(単位：%)

年	2008	2009	2010	2011	2012
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0時間	1.4	1.5	1.6	1.4	1.9
1～9時間	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7
10～19時間	3.2	3.4	3.2	2.8	3.1
20～29時間	7.6	7.5	7.8	7.1	8.5
30～34時間	4.6	4.8	4.8	4.7	5.4
35～39時間	10.2	9.8	9.8	10.1	10.0
40～49時間	37.3	37.0	36.6	38.8	38.2
50時間以上	35.0	35.0	35.4	34.5	32.2

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office) 作成資料を基に作成
注：年値は各国半期の平均値を用いている。

(2) 最低賃金制度

(特集第6章「タイ」の項目を参照)

(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 of 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 of 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。

(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⁷⁾、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

■ 7) 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)。

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。

(イ) 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。

(ロ) 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。

(ハ) 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。

(ニ) 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。

(ホ) 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。

(ハ) 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 5-5-7 タイの労働災害の被災者数

(単位：人)			
年	2009	2010	2011
合計	149,436	146,511	129,632
うち死亡者数	597	619	590
うち重度障害	8	11	4
うち部分障害	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、疾病及び死亡に対しては使用者がその補償義務を負うことを基本としている。その上で、政府は労働者災害補償基金を設立し、支払を確保する役割を担っている。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ
(労働施策)

ベトナム

表 5-5-8 労災保険制度

名称	労働者災害保障基金	
概要	労働者災害保障法に基づき、医療給付、一時的な労働不能給付、永続的な労働不能給付 工業、商業企業の被雇用者。 適用外：農業、林業、漁業被雇用者；および、自営業者。	
根拠法	1994年労働者災害補償法	
運営主体	労働省社会保障事務局	
被保険者資格	-	
給付の種類・ 給付内容	医療給付	・医療給付 傷病を負った場合、傷病が治癒するまでの間、原則として傷病ひとつあたり最高45,000パーツが支払われる。特に重度の傷病であると認定された場合は、最高300,000パーツが支払われる。傷病が治癒した後、リハビリを要する場合は、最高20,000パーツが追加で支払われる。
	障害給付	・一時的な労働不能給付 一時的な就労不能（少なくとも3日以上の上就労不能が必要）となった場合は、最大で1年間その期間、標準報酬月額額の60%を支給。
		・永続的な労働不能給付 永続的な労働不能となる障害を負った場合は、障害の度合いにより給付が異なる。 部分的な障害の場合は、障害の内容により最大で10年間、標準報酬月額額の60%を支給。 法令に定められた障害（全身障害など）の場合は、最大で15年間、標準報酬月額額の60%を支給。
	死亡給付	・死亡給付 死亡した労働者に配偶者又は扶養する子どもがいる場合は、最大で8年間、標準報酬月額額の60%を支給。
財源	その他	・葬祭費補助 最低賃金の100倍（2014年1月現在全国一律300パーツなので、30,000パーツ）の一時金が、葬儀の支払いをした者に支払われる。
	保険料	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%）。
実績	国庫負担	-
	受給者数	-
	支給総額	-
	基金運用状況	-

4 労使関係施策

（特集第6章「タイ」の項目を参照）

滞在の労働者となっているとみられている。

（資料出所）

5 最近の動向

2013年に実施された最低賃金の改定⁸⁾により、全国一律300パーツに引き上げられたところであるが、タイに進出している日系企業が集中するバンコク及び近隣5県については、2012年4月にすでに300パーツに引き上げられているため、賃金に限定した影響は比較的少ないといえるが、最低賃金が全国一律300パーツに引き上げられたことに伴う消費者物価の上昇や、地方から都市部に出稼ぎにくる労働者の確保が困難になる等の問題が発生している。加えて、近隣諸国（ミャンマー・ラオス・カンボジア）等と比較して賃金が高いタイは、それらの国からの不法滞在が問題となっており、2012年末に大規模な強制送還を行ったが、相当数が現在も国内で不法

・タイ国家経済社会開発局（NESDB）

<http://www.nesdb.go.th/>

・タイ国家統計局（National Statistical Office）

<http://web.nso.go.th/>

・盤谷日本人商工会議所「2013年賃金労務実態調査報告書」

■ 8) 詳細は（特集第6章「タイ」の項目を参照）