

## 第6節 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

### 労働施策

(参考) 1 パーツ=3.53円 (2015年期中平均)

2014年はクーデタにより上半期の経済成長は停滞したが、下半期は回復し2014年通年のGDP成長率は前年比0.9%となった。2015年は3%前後の成長率で推移してきたが、8月のテロ事件により観光業への影響が不安視されている。

2014年10月末に国会の承認を経た、職業経歴や能力を証明する自己証明手帳のシステムを導入する改正技能開発促進法は、省令等の下位法令の整備を進めている。

#### 1 経済情勢

政治的な混乱により2014年の実質成長率は前年より減少したが、その後の安定した政策により回復傾向にある。

実質GDP成長率で見ると、2015年の第3四半期は2.9%となっている。

国家経済社会開発委員会 (NESDB) によると、2015年通年の成長率見通しを3.0%前後としている。

表 5-6-1 実質GDP成長率

年	2011	2012	2013	2014	2015		
					Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	0.8	7.3	2.8	0.9	3.0	2.8	2.9
消費者物価上昇率	3.8	3.0	2.2	1.9	-0.5	-1.1	-1.1

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 5-6-3 就業者の業種別割合 (2014)

業種	割合 (%)
合計	100
農業・林業・漁業	33.4
鉱業・採石業	0.2
製造業	16.8
電気・ガス・水道	0.6
建設	6.0
卸売・小売・修理業	16.2
倉庫業	3.1
輸送・レスタラン	6.7
情報通信	0.7
金融・保険	1.4
不動産	0.4
科学技術	0.8
公共サービス他	5.5
教育	3.0
医療・社会保障	1.8
芸術・娯楽	0.7
その他のサービス活動	2.5
不明	0.2

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

#### 2 雇用・失業対策

##### (1) 雇用・失業情勢

###### イ 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が、景気回復に伴う雇用情勢の回復後は、1%を下回る低い状態で推移しており、2013年は0.7%、2014年では0.8%となった。

###### ロ 特徴

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<sup>1</sup>が就業者全体の約6割<sup>2</sup>を占めており、失業者や潜在的な労働力を吸収している等、複数の要因の影響を受け、失業率は極めて低水準で推移している。

表 5-6-2 タイの雇用・失業等の動向

年	2011	2012	2013	2014	2015		
					Q1	Q2	Q3
労働力人口	38,922	39,408	39,384	38,576	38,279	38,403	38,767
就業者数	38,465	38,939	38,907	38,077	37,612	37,752	38,330
失業者数	264	259	284	323	361	336	356
失業率	0.7	0.6	0.7	0.8	0.9	0.9	0.9

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。

■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) インフォーマルセクターの割合は2013年が64.3%、2014年が57.6%となっている。また、インフォーマルセクターのうち農業に占める割合は2013年が61.3%、2014年が56.9%となっている。

(2) 職業紹介制度

イ 概要及び実施主体

(イ) 公的職業紹介

「職業紹介及び求職者保護法（1985年）」に基づき公共職業紹介所である雇用事務所が設置された。

企業からの求人登録や、求職者への就職相談、職業斡旋などの一連の業務を紹介手数料を徴収することなく担う。

(ロ) 民間の職業紹介

「職業紹介及び求職者保護法」により免許制となっており、申請にはタイ国籍を有していること、供託金として10万バーツを納めること等の条件があり、2年毎に更新が必要である。紹介手数料は初任給2ヵ月分程度を企業が支払うのが一般的であり、求職者から徴収することは禁じられている。

外国人（ミャンマー、ラオス、カンボジア）専門の人材紹介会社もあり、主に製造業へのワーカーの派遣・紹介を行っている。

ロ 公的機関の組織形態

労働省（Ministry of Labour）の組織として、雇用の促進と求職者支援及び労働市場の状況や傾向を分析する雇用局（Department of Employment）、グローバル市場で競争することができるような国際基準を満たした、労働者や起業家のための能力開発を目的とした労働技能開発局（Department Of Skill Development）、労働基準、労働保護、労働安全等の労働福祉や労使関係を

を所管する労働保護・福祉局（Department of Labour Protection and Welfare）、社会保障基金や労災補償基金を運用管理する社会保障事務局（Social Security Office：SSO）がある。

雇用局の地方組織として雇用事務所（Employment Office）<sup>3</sup>が各県<sup>4</sup>に1カ所及びバンコクに11カ所、合計86カ所配置されているおり、職業紹介はここでされる。

ハ 公的機関における職業紹介の実績等

タイ雇用局における職業紹介実績は、2010年以降、年間50万人前後の求職者登録があり、概ね7割近くが就業に至っている。

ニ 具体的手法

雇用事務所では、求職者は設置された端末の求人データベースで自らから全国の求人情報を探すとともに、相談員が希望の職種を探すこともできる。

また、求人者も法人登録証明書や、求人採用の様式書類を雇用事務所に提出し検査を受けた後、採用条件に限定された求職者のリストを見ることができる。採用に至った場合には雇用事務所への報告が義務付けられている。

職業相談会、民間企業・教育機関と連携した職業フェア、インターネットや手紙を利用した求人情報の提供等、様々な求職サービスを行い就職の支援している。

基本的には公共職業紹介は自分の力で仕事を探せない者を対象とし、民間の職業紹介会社は高学歴で企業から求められる能力を持った者を対象としている。

表 5-6-4 タイ雇用局の職業紹介実績

	求職者数			求人件数				就業に至った人数		
	計	男	女	計	男	女	指定無	計	男	女
2014	497,026	214,302	282,724	453,106	62,687	44,533	345,886	397,363	164,085	233,278
2013	778,129	318,818	459,311	533,673	155,083	109,792	268,798	452,642	190,851	261,791
2012	487,217	207,279	279,938	447,027	74,406	39,488	333,133	422,583	178,944	243,639
2011	497,628	218,303	279,325	447,354	92,610	45,346	309,398	345,192	148,177	197,015
2010	526,513	237,888	288,625	481,525	98,921	57,330	325,274	318,641	135,253	183,388

資料出所：タイ労働省雇用局（Department of Employment Ministry of Labour）

■3) タイにおける地方分権はそれほど進んでおらず、各県の雇用事務所は中央政府が運営している。（JICA研究所「タイにおける地方分権化の動向と変遷」）[http://jica-ri.jica.go.jp/IFIC\\_and\\_JBICI-Studies/jica-ri/publication/archives/jica/cd/pdf/200704\\_aid\\_01.pdf](http://jica-ri.jica.go.jp/IFIC_and_JBICI-Studies/jica-ri/publication/archives/jica/cd/pdf/200704_aid_01.pdf)

■4) 全国75県

(3) 若年者雇用対策

低学歴の労働者は小学校中退者が908万人、無就学が127万人（2013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、これに対処するため、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 5-6-5 学歴別労働者数

	2011	2012	2013	2014	2015	
					Q1	Q2
無就学	1,135	1,315	1,271	1,308	1,248	1,299
初等教育（小学校）中退	10,483	9,903	9,084	8,365	7,948	8,051
初等教育（小学校）卒	8,712	8,972	9,409	8,730	8,508	8,424
前期中等教育（中学校）卒	6,149	6,286	6,438	6,096	5,938	5,963
後期中等教育（高等学校）卒	5,501	5,685	5,756	5,773	5,925	5,985
高等教育（大学）	6,682	6,769	6,771	7,530	7,734	7,712
その他（不明含む）	123	152	179	275	310	318
計	38,465	38,939	38,907	38,077	37,612	37,752

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。

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。

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。

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。

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。従業員60%以上の障害者を年間180日以上雇用している場合には、さらにプラス100%が控除される。

(4) 高齢者雇用対策

雇用事務所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、雇用確保のため、一部の雇用事務所において55歳以上の者を雇用し、失業者の相談等に活用している。

(6) 失業保険制度

イ 概要、実施主体及び組織形態

「社会保障法」により、社会保障事務局を設置し、社会保障基金の運用、被保険者への支給を行っている。

社会保障事務局は、社会保障基金や労災補償基金を管理・運営等を行っており、社会保障事務所は保険料の徴収・記録、失業保険請求受付、職歴や離職理由の検査、失業の認定、失業手当の支給を担当している。社会保障事務所は各県に1カ所、バンコクに11カ所、バンコク周辺の県に8カ所、合計で94カ所に設置されている<sup>5</sup>。被保険者数は約1,018万人である（2015年7月）。

(5) 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）

■5) 職員数は全国で6,994人であり、うち2,059人が政府行政官、271人が常勤職員、290人が政府雇用職員、4,076人が社会保障事務局の職員である。全職員数の42%が中央に、58%が地方に配属されている。（2013年12月）

〔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（タイ）〕

失業保険制度は、民間被用者向けの社会保障制度である被用者社会保障制度（Social Security Scheme：SSS<sup>6)</sup>）に組み込まれて一元的に適用されている。

□ 支給実績及び財政状況

2013年の社会保障事務局（SSO）における収入は

184,458百万バーツで、そのうちの73.58%が保険料収入であり、支出は63,306百万バーツで、そのうちの90.47%が給付のためであった。このうちの失業給付は4,817百万バーツで、支給額全体の7.72%であった。収入に占める支出の割合は、2012年の39.27%から34.32%に低下した。

表 5-6-6 失業保険制度

名称		失業保険制度（2004年1月開始）
根拠法		社会保障法
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180日間、自発的失業の場合には30%が90日間支給される。 離職した日の8日後から失業手当を受け取ることが出来る。 また、失業手当の給付は下記の場合に終了となる。 (1) 就職した場合 (2) 正当な理由がなく職を拒否した場合、又は職能訓練を拒否した場合 (3) 正当な理由がなく雇用事務所に報告しなかった場合
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	2015年6月の失業保険受給者は134,573人である。
	支給総額	4,817百万バーツ（2014年）
	基金運用状況	—

表 5-6-7 失業保険受給者数及び支給額

(人、百万バーツ)

	2013	2014	2015					
			1月	2月	3月	4月	5月	6月
失業保険受給者数	95,090	106,798	95,909	98,015	111,144	122,750	118,397	134,573
支給総額	4,338	4,817	353	369	411	468	439	514

資料出所：Office of the National Economic and Social Development Board

※「失業保険受給者数」は年末及び月末時点の数。

(7) 職業能力開発対策

(特集第3章「タイ」の項目を参照)

(8) 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<sup>7)</sup>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、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131万人が労働許可を取得しており、内訳はミャンマーが約103万人と全体の約7割強を占め、次いでカンボジア人（約22万人）、ラオス人（約6万人）<sup>8)</sup>が占める。(2015年時点)

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、BOI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。認

■6) Social Security Scheme：給付の種類は、医療、児童手当、死亡、年金等。  
■7) 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。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

(労働施策)  
タイ

可を受けていない一般企業であれば、ビザの申請・更新は入国管理局、労働許可証は労働局と管轄が別になっており、申請から取得に至るまでには相当の時間を要する。しかし、このセンターでは、入国管理局と労働局の職員を常駐させることによって、ビザ又は労働許可証の申請・更新を3時間内に行うことができる。他にも、ビザの種類の変更、罰金の支払、再入国の処理等が3時間以内に行える。

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。

### (9) 海外労働者対策

タイ人の海外就労は、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<sup>9</sup>
- ・民間の職業紹介機関（全国で約280機関が許可を受け

- ている（2015年9月時点）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。主な就労先は、台湾（37,105人、2014年（以下同様））、韓国（9,836人）、シンガポール（8,191人）、イスラエル（7,618人）、日本（7,614人）となっている。

### 3 労働条件対策

長年にわたり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た。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た。

#### (1) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

##### イ 賃金

非農業部門の賃金は2014年において平均月14,039バーツとなっている。2012年4月に最低賃金がバンコク及び近隣5県で300バーツに引き上げられたこともあり、2012年の賃金上昇率は12.5%と大きく伸び、2013年、2014年も7.3%、8.7%と消費者物価上昇率を大きく上回る上昇率となっている。

表 5-6-8 平均月額賃金（非農業部門）の推移及び消費者物価上昇率

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
							Q1	Q2
平均月額賃金 (非農業部門)	9,719	10,069	10,698	12,043	12,919	14,039	14,147	14,059
同上昇率	-0.3%	3.6%	6.2%	12.5%	7.3%	8.7%	0.8%	-0.6%
消費者物価上昇率	-8.0%	3.3%	3.8%	3.0%	2.2%	1.9%	-0.4%	-0.1%

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

■8) 2015年8月時点。日本人は3万7千人。  
■9) 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。

□ 日系企業における賃金の動向

2015年4月1日現在、日系企業439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<sup>10</sup>。

表 5-6-9 日系企業学歴・職種別初任給

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	10,750	9,000	—	—
＜職高＞				
事務職	11,410	9,500	—	—
技術職	11,618	9,500	—	—
ワーカー	11,000	9,000	—	—
＜技短＞				
事務職	12,500	10,500	—	—
技術職	12,930	10,960	—	—
営業	—	—	13,200	12,000
その他	—	—	12,750	11,500
＜大卒＞				
事務職	16,000	14,000	—	—
技術職	18,300	15,400	—	—
営業	—	—	18,500	16,800
その他	—	—	17,300	16,000
＜院卒＞				
事務職	20,000	18,000	—	—
技術職	21,750	19,663	—	—
営業	—	—	22,605	19,960
その他	—	—	20,000	18,000

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2015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 5-6-10 日系企業学歴・業種別実在者賃金

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	19,400	16,375	—	—
技術職	20,205	17,500	—	—
営業	—	—	20,000	17,000
その他	—	—	20,000	15,000
＜大卒＞				
事務職	19,400	25,500	—	—
技術職	33,300	28,100	—	—
営業	—	—	39,155	31,925
その他	—	—	32,200	30,000
＜院卒＞				
事務職	40,227	37,500	—	—
技術職	42,000	39,100	—	—
営業	—	—	45,000	42,000
その他	—	—	40,000	38,900

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2015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。

2015年の賃上げ率（実績又は見込み。中央値）は、製造業全体では5.0%で、非製造業全体でも5.0%と、業種による大きな差はなく、中央値近辺にまとまっている。

表 5-6-11 賃上げ率

業種	2014年賃上げ率 (Rate of %)	2015年賃上げ率 (Rate of %)
製造業		
食料品	4.2	4.4
繊維	4.1	4.2
化学	5.5	5.0
鉄鋼・非鉄	5.3	4.8
一般機械	5.7	5.2
電気・電子機械	5.0	4.8
輸送用機械	6.0	5.6
精密機械	5.0	5.0
商社	5.0	7.0
通信・IT関連	5.0	5.0
その他	5.0	5.0
製造業小計	5.0	5.0
非製造業		
食料品	4.5	5.5
化学	6.0	6.0
鉄鋼・非鉄	4.5	5.0
一般機械	5.7	5.0
電気・電子機械	5.4	5.5
輸送用機械	5.0	5.0
商社	5.2	5.0
小売	4.1	3.5
金融・保険	6.9	6.0
建設・土木	4.6	5.0
航空・運輸	5.0	5.1
通信・IT関連	5.2	3.0
ホテル・レストラン	4.0	4.0
その他	5.0	5.0
非製造業小計	5.0	5.0

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2015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。

ハ 労働時間

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%前後で推移していたが、2013年以降は週50時間以上働いている者は減少し、40～49時間働いている者の割合が増加傾向にある。

■10) 盤谷（バンコク）日本人商工会議所作成「賃金労務実態調査」

表 5-6-12 週労働時間階級別従業員の割合

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
						Q1	Q2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0時間	1.6	1.4	1.1	1.2	0.9	1.9	1.6
1～9時間	0.8	0.7	0.6	0.7	0.6	1.0	0.5
10～19時間	3.2	2.8	2.9	2.9	2.8	4.8	2.4
20～29時間	7.8	7.1	7.9	7.6	6.7	9.0	7.3
30～34時間	4.8	4.7	5.0	5.1	5.0	6.4	5.3
35～39時間	9.8	10.1	10.2	11.0	10.9	10.4	10.4
40～49時間	36.6	38.8	39.0	42.3	47.7	44.3	49.0
50時間以上	35.4	34.5	33.3	29.2	25.4	22.2	23.5

資料出所：タイ国家統計局（National Statistical Office）作成資料を基に作成

注：年値は各四半期の平均値を用いている。

## 二 労働災害

被災者数は2012年に13万人を超えたものの、2010年から見ると減少傾向にある。死亡者数については600弱から700強で推移しており、重度障害や部分障害は増加している。

表 5-6-13 被災者数

年	2011	2012	2013	2014
合計	129,632	131,826	111,894	100,234
うち死亡者数	590	717	635	603
うち重度障害	4	19	28	11
うち部分障害	1,630	1,818	3,036	1,463

資料出所：労働省社会保障事務局（Social Security Office）

## (2) 最低賃金制度

従前は地域・県ごとに政労使三者が構成する賃金委員会(The wage committee)が審議し、閣議決定をもって地域別の最低賃金が決定されていたが、2013年1月から全地域で最低賃金を300バーツとする、全国統一の最低賃金が導入された。

産業界からは地域別の最低賃金に戻すように要望がでており、一方、労働団体は物価が上昇しているため全国統一の最低賃金のまま360バーツに引き上げるよう要求している。政府は調査を行い、2016年に改正するかどうか対応を検討している。

また、2011年に技能別最低賃金が導入され、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、最低賃金より高い賃金を設定することで技術の習得を促

進している。

（特集第3章「タイ」「3(3)リ 技能別最低賃金制度」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) 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な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を払うものとされている。

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。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

(労働施策)  
タイ

(5) 労働安全衛生施策

2011年、労働安全衛生環境法が制定された（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

事業所への立入検査、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。

ヘ 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。

(6) 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。

表 5-6-14 労災保険制度

名称	労働者災害補償基金	
概要	労働者災害補償法に基づき、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；及び自営業者。	
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当たり最高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60%を支給。
	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。
財源	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%）。
	国庫負担	—
実績	受給者数	129,632人（2013年）
	支給総額	1,743百万パーツ（2013年）
	基金運用状況	収入は5,336百万パーツ（2013年）

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

(労働施策)  
タイ



中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ  
(労働施策)

**(7) 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<sup>11</sup>、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、解雇に当たっては、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。

**4 労使関係施策**

**(1) 労使団体**

**イ 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

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。

**ロ 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ため、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。

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<sup>12</sup>の労働者10人以上が発起人となり、労働組合の規約案<sup>13</sup>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。

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。さらに、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。

2015年現在、登録されている労働組合は1,450、労働組合協議会は14である。

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。

表 5-6-15 労働組合数

年	2010	2011	2012	2013	2014
労働組合数（民間）	1,264	1,329	1,366	1,411	1,450

資料出所：タイ労働省労働保護・福祉局（Department of Labour Protection and Welfare）

■11) 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）。  
 ■12) 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。  
 ■13) 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。

被用者数が概ね1,630万人であるのに対し、組合員数は2015年現在51万5千人となっており、組織率は3.2%程度である。

八 使用者団体

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人以上が发起人となり、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。

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。

(2) 労働争議の発生件数等

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、2010年には大きく減少した。2011年以降は110から90台で推移しているが、2014年の労働争議の発生件数は117件、争議企業数は102件となり2013年から若干増加した。

表 5-6-16 労働争議件数

	(件)					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
争議件数	119	77	119	100	92	117
争議企業数	101	66	110	91	82	102
(ストライキ数)	2	2	6	6	7	3
(ロックアウト数)	3	1	8	6	4	5

資料出所：タイ労働省労働保護・福祉局（Department of Labour Protection and Welfare）

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5%程度であった（2014年）。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 最近の動向……………

下位法令の整備を進めている改正技能開発促進法は、ASEAN統合により人の移動の自由化が進むことを見据えて、自らの職業経歴や能力を証明する自己証明手帳のシステムを導入し、また、ライセンスの仕組みを導入することで技能向上を図るものであるが、ライセンスが無ければ実施できない業務は、まずは電気工事工に限定し、その後、溶接工等に広げていくとしている。施行後1年以内にライセンスを取得させ、取得しない業者については罰金を課すが、ライセンスを有する者の給料の一部を税金から控除する等、事業主のメリットになる仕組みも導入するとしている。

(出典)

- 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/>
- タイ雇用局（Department of Employment Ministry of Labour）  
<http://info.doe.go.th/>
- タイ社会保障局（Social Security Office）  
<http://www.sso.go.th/>
- タイ労働保護・福祉局（Department of Labour Protection and Welfare）  
<http://relation.labour.go.th/>
- 盤谷日本人商工会議所「2015年賃金労務実態調査報告書」

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

(労働施策) タイ