

決定した。

この決定を受けて、2006年5月に中立的立場である学識経験者による検討チームが発足し、有期契約労働者、アウトソーシング、最低賃金、退職金のほか、労働者社会保障制度も含めて幅広い内容を議論した。

2006年8月、検討チームより、労働法には特段の問題がないことが明らかになったが、有期雇用契約についてフレキシビリティが必要との指摘があった。これを受けて政府は、労働法の改正は行わないこととし、有期雇用契約について政令を制定することとした。

現在、政令の制定について政労使3者による検討を重ねているところである。

## (2) 労使関係紛争解決法の施行

2006年1月、施行期日を1年間延期していた労使関係紛争解決法が制定後2年を経て施行された。

労使関係紛争は、①労使協議による解決、②あつ旋、

調停、仲裁による解決、③労使関係裁判所による解決、の3段階により解決が図られることが規定されているところであるが、既に②についてあつ旋員、調停員、仲裁委員は803名が任命され、③について全32州への労使関係裁判所の設置が完了した。

法的拘束力を持つ新しい仕組みについて、労使双方とも概ね歓迎している。

(注1) 25歳未満

(注2) 若年者雇用ネットワーク(YEN)は、国連、世界銀行、ILOの連携によって生まれ、事務局はILO事務局に置かれている。YENは、若者雇用の課題にグローバル・国・地方レベルで取り組むことを目的としており、若者雇用に関する国家行動計画の策定を推進している。

(注3) 為替レートは、110.22円/ドル、0.011円/ルピア(いずれも2005年)を使用(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4) それまでインドネシアでは体系化された労働法規がなく、労働に関する規定は、国内法や大統領令など広きにわたっていた。これを労働者の保護のもと体系化したものが2003年の新労働法である。

## 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、その後、政府の積極的経済政策により持ち直した。ここ数年は、津波の被害、干ばつの影響により景気の減速感が高まる中、内需拡大政策の奏功と見られる個人消費の活性化等により緩やかなペースで拡大を続けている。

〈表2-78〉 タイの実質GDP成長率

(%)					
年	2001	2002	2003	2004	2005
実質GDP成長率	2.2	5.3	7.0	6.2	4.5

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」

### 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、1998年以降、国内景気の後退に伴う企業倒産の増加等により悪化した。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

順調に減少を続け、2005年には失業者数66万3,000人(失業率1.9%)となっている。ただ、タイでは農業などのインフォーマルセクターが失業者を吸収していること、アジア通貨危機以降は短時間労働者が増えていることに留意する必要がある。

〈表2-79〉 タイの雇用・失業等の動向

(千人、%)					
年	2001	2002	2003	2004	2005
労働力人口	33,813	34,262	34,902	35,718	36,200
就業者数	32,104	33,061	33,841	34,729	35,245
失業者数	1,124	823	754	739	663
失業率	3.3	2.4	2.2	2.1	1.9

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

(注) 労働力人口、就業者数、失業者数は、年に4回実施される労働力調査各期の数値を平均して海外情報室で推計。

なお、企業による求人活動は、雇用事務所<sup>(注1)</sup>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) 若年者雇用対策**

政府は、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学校を卒業する前に能力を高めておくことを推進している。

また、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

**a 休日労働プログラム**

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。

2005年10月1日から2006年9月30日の間に、労働省は12万2,672人の学生に販売、事務などの職種のこうした仕事を紹介した。学生は時給25バーツ(約69円<sup>(注2)</sup>)、または日給200バーツ(約548円)を稼ぎ、1日7時間以内の就労をする。

**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**

タイの60歳以上の高齢者は全人口の約9% (2000年の人口センサス) であるが、2025年にはこの割合が約20%になると予想されている。

だが、60歳を過ぎて継続就業を図るという制度は現在のところない。

**(4) 雇用保険制度**

雇用保険制度は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、雇用保険に相当する保険料の負担率は、政府0.25%、労使がそれぞれ0.5%である。受給には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。2006年2月の失業保険受給者は20万人程度である。

**(5) 職業能力開発対策**

第2次大戦後、経済や社会の発展に伴い、必要な技術者や技能者の不足が深刻になってきた。1950年代から職業課程が中等教育の段階から設けられ、1960年に発表された「国家教育計画」において、職業教育の拡充が重点目標とされ、職業教育が広く行われるようになった。

タイの労働市場においては学歴が賃金、昇進などを大きく左右するため、さまざまな職業能力開発は、ほとんどすべて学歴ないし学歴取得のための履修単位と結び付けられている。企業内の訓練や、さらには職務経験も評価の末、認証を行おうとしている。そうした背景の中で労働省の行う職業訓練は、教育全体のうちの非正規教育の一部という小さな位置付けにとどまってはいるものの、教育省と協力して、労働者全体の教育水準を引き上げること、労働生産性を引き上げること念頭においた技能訓練の実施、民間部門における能力開発の促進などを重点におき、即戦力をめざす訓練を行っている。

近年は、自動車、ファッション関連分野の専門的技能を持った人材が必要となっている。これらの職業能力開発の強化においては、官民協力の下に行われており、民間の役割が拡大してきている<sup>(注3)</sup>。

**(6) 外国人労働者対策**

タイには、不法入国した外国人が数多く滞在している。特に、農業の一部では労働条件が厳しいためにタイ人の労働力確保が困難で、これら不法就労者への受け皿となっている。特に、ミャンマー、カンボジア、ラオスからの不法就労者が多いと言われ、労働省によるとこの3国だけで120万人を超えるとみられる。

労働省は、外国人労働者を使用する者に外国人労働者の割り当て申請と、保証金として外国人労働者1

人について1万バーツ(約27,400円)(仮の労働許可証がある場合)か5万バーツ(約13万7,000円)(公的な証明をもたない場合)を支払うよう求めることにより、一定期間の就労を認める暫定労働許可政策をとっている。

### (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旋<sup>(注4)</sup>
- 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きを1か所で手続き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、台湾が半数近くを占め、韓国、シンガポール、イスラエル、日本と続いている。

## 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。古くは1958年革命評議会布告第19号、1972年以降は革命評議会布告第103号及び労働者保護に関する内務省令等がある。現在は、憲法が制定された翌年制定された1998年労働者保護法及び関係労働省令に規定されている。新法は、従来の革命評議会布告等と同様の規定も多いが判例が整備されるにつれて労働者保護の観点に立った解釈が確立しつつある。

### (1) 賃金及び労働時間の動向

#### a 賃金

国家統計局の統計によれば、タイの民間企業における賃金は2005年において平均月6,053バーツ(約16,585円)となっている。バンコク周辺では平均月

11,295バーツ(約30,948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る。賃金上昇要因として、アジア通貨危機後数年を経て賃上げ交渉が活発化していること、2004年4月に続き2005年10月にも公務員の給与改定が行われたこと、ここ数年最低賃金や消費者物価が上昇傾向にあることが挙げられる。特に、公務員の給与改定は、2004年4月に9年ぶりに一律3%が上乘せされ、2005年10月にはさらに5%の上乘せとなった。タイにおいては、公務員は一般就業者の約8%、被雇用者の約18%に相当し、今後の賃上げ交渉や最低賃金の設定にも影響を与えるものと思われる。

〈表2-80〉 タイの賃金上昇率の推移

(%)					
年	2001	2002	2003	2004	2005
賃金上昇率	2.5	-0.8	2.2	2.3	6.9
消費者物価上昇率	1.6	0.6	1.8	2.8	4.5

資料出所 タイ国家統計局“Labour Force Survey”  
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) 賃金は、年に4回実施される労働力調査各期の数値を平均して海外情報室で算出。

#### b 労働時間

実労働時間は増加傾向にあり、2003年には週あたり48.9時間となっている。

〈表2-81〉 タイの労働時間の推移

(週あたり時間)					
年	2001	2002	2003	2004	2005
実労働時間	42.4	48.6	48.9	—	—

資料出所 ILO“LABORSTA Internet”

#### c 労働災害

タイにおける労働災害の被災者数及び労働損失日数は、近年減少傾向にある。

〈表2-82〉 タイの労働災害の被災者数(うち死亡者数)及び労働損失日数

(千人/千日)					
	1985	1990	1995	2000	2001
被災者数	40.4	80.1	216.3	50.7	50.7
うち死亡者数	0.4	0.6	1.0	0.6	0.6
労働損失日数	—	—	—	—	—

資料出所 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2006」  
(注) 通勤災害、職業病も含む。1995年以前は労働日の損失のない事例も含む。

**(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2007年1月1日に改定されたもので、1日あたり143バーツ(約392円)(バンコク及び周辺県においては191バーツ(約523円))である。改定は通常年1回1月であるが、2005年は物価上昇をうけて8月にも行われている。また、一部の県では2006年8月にも引き上げられた。

**(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。

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。週1日以上、週休を設けなければならない。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。これら祝日が週休と重なるときは、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。休日に労働日の通常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日の賃金の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ほか、

一般に、不当な解雇は労働裁判所により無効とされる。

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。事業主都合による雇用終了の場合には、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を支払う必要がある。また、解雇にあたり、取得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われるべきであるとされている。

タイの女性の労働力率はASEANでもトップクラスであり(65.2%(2004年、ASEAN Statistical Yearbook 2005))、結婚、出産、育児のために仕事を辞めるといふ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保障義務を負うが、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、制度上の上限は5%)。

**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32万8千人と言われており、組織率にして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格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。

2004年現在、登録されている労働組合は1,340、労働組合連盟は21、労働組合協議会は10である。

おもなナショナルセンターとして、タイ労働組合会議(TTUC)、全国タイ労働会議(NTUC)、タイ労働会議(LCT)などがある。

個々の労働組合はナショナルセンターに直接加盟しているため、産業別組織の力が弱く、産業別組織を中心とした活動が行われにくいのが実情である。さらに、労働組合、ナショナルセンターともに一般に財政基盤、事務局体制等が弱い一方で労働者の組織化だけが進

むことから、組合幹部の方針、人的関係等により組織が分裂を繰り返し、安定した成長に結びついていない状況がある。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。

## c 使用者団体

使用者協会は、2006年現在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使用者連盟(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。

## (2) 労働争議の発生件数等

2005年の労働争議の発生件数は、ストライキ2件、ロックアウト4件、合意に至らなかった調停後の労働停止14件となっており、労使関係は比較的安定しているが、最近、労働者側が労使交渉を求めるケースが増えているといわれている。石油価格をはじめとする諸物価の上昇、公務員給与の引き上げ、最低賃金の改定等が賃金上昇圧力となっていること等が労使交渉増加の要因として考えられる。

- (注1) 労働省に属する機関で、日本のハローワークにあたる。
- (注2) 為替レートは、2.74円/バーツ(2005年)を使用(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3) 海外職業訓練協会HPより
- (注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。