

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、現行労働法令において見直すべきいくつかの点が指摘された。労働法改正には労働組合の反対が大きいことから、労働法の改正は行わないこととし、大統領令、大臣令等の関係法令を改正する方向で検討を開始した。

現在、退職金に関する2つの政令案を策定し^(注6)、関係機関との協議を進めている。

(注1) 2007年の実質GDP成長率：1～3月期 6.0%、4～6月期 6.3%、7～9月期6.6%、10～12月期6.3%(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」)

(注2) 25歳未満。

(注3) Youth Employment Networkの略

(注4) 若年雇用ネットワーク(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5) 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。

(注6) 2つの政令案の概要は以下のとおり。

①退職金、勤続功労金及び権利保障金の計算の変更に関する政令

現行の法令により、退職金、勤続功労金及び権利保証金(以下「退職金等」という。)の支払いと額が規定されているが、検討中の政令では、計算根拠となる月額賃金に上限を設け、月額給与の高い労働者の退職金の削減を行うことを意図しているものである。

②解雇時の退職金の補償に関する政令

企業が倒産した際に退職金等が支払われないケースも多く、また、雇用保険制度がないことからこれら労働者の保護が課題となっている。検討中の政令では、国営保険会社、生命保険会社等を運営主体とした解雇補償プログラムを設け、事業者は当該プログラムに保険料等の形で支払いを行い、労働者を解雇した際には、当該プログラムから労働者に対し退職金等の支払いを行うものである。

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。

04年以降は、原油価格の高騰や津波・干ばつ等により景気が減速したが、06年からは内需が弱い一方、輸出の大幅な伸びにより、景気が緩やかに回復している。

〈表2-95〉タイの実質GDP成長率

(%)					
年	2002	2003	2004	2005	2006
実質GDP成長率	5.3	7.0	6.2	4.5	5.1

資料出所 タイ国家経済社会開発庁(NESDB)国民経済計算

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、経済危機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、2006年には失業者数552万人(失業率

1.5%)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2-96〉タイの雇用・失業等の動向

(千人、%)					
年	2002	2003	2004	2005	2006
労働力人口	34,262	34,902	35,718	36,200	36,238
就業者数	33,061	33,841	34,729	35,245	35,686
失業者数	823	754	739	663	552
失業率	2.4	2.2	2.1	1.9	1.5

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在タイ日本国大使館で推計。

なお、企業による求人活動は、ジョブサービスセンター^(注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。

(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か所のジョブサービスセンターを設け、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。

特に、地方を中心に若年者の学歴が低く、労働力の質が低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月から2008年1月の間に、労働省は15万8,898人の学生に販売、事務などの職種のこうした仕事（政府における就労を含む。）を紹介した。学生は時給25バーツ（約85円）以上で1日8時間、週48時間以内の就労をしている（民間事業所の場合）。

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（ドイツの43ページ参照。）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。

(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、今年度から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) 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。2008年1月の失業保険受給者は17万人程度である。

また、タイ労働省では現在、失業保険制度について、再就職支援サービスを提供するとともに、雇用促進型の給付を行う雇用保険制度に改変する方向で準備を進めている。

(5) 職業能力開発対策

a 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。

b 技能評価制度

タイにおいては3段階の技能評価制度が122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。

c 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制度などを実施している。

(6) 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。労働許可件数は年々増加しており、2005年の新規労働許可件数は、65,708件であった。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2005年118,297人であり、そのうち日本国籍は21,098人(18%)と第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、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。

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。現在でも、エビの養殖をはじめとする漁業やゴム園など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、これら不法就労者の受け皿となっており、不法就労外国人は200万人に達するとの試算もある。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いわれ、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。近年、労働省は、期間を限定して登録を呼びかけ、一定期間の就労を認める暫定労働許可政策をとる一方で、不法就労者の摘発に力を入れるなど不法就労者の顕在化に力を入れている。

(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、次のとおり到大別できる。

- ① 労働省雇用局による斡旋^(注2)
- 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そ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、シンガポール、韓国、イスラエル、UAE、日本であり、日本は第6位であるが、2007年は8,002人と2002年の4,007人と比べ大幅に増加している。

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同法の改正が行われている。

(1) 賃金及び労働時間の動向

a 賃金

(a) 賃金の動向

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2006年において平均月6,439バーツ(約21,957円)となっている。バンコク周辺では平均月11,907バーツ(約40,603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、2007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5%、2007年10月に4%の上乘せされている。

〈表2-97〉タイの賃金上昇率の推移

(%)					
年	2002	2003	2004	2005	2006
賃金上昇率	-0.8	2.2	2.3	6.9	6.3
消費者物価上昇率	0.6	1.8	2.8	4.5	4.7

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
数値を平均して在タイ日本国大使館で算出。

(b) 日系企業における賃金の動向

盤谷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、2007年4月1日現在、日系企業1,278社に対する現地従業員の初任給及び在籍者の賃金に係る調査結果は、次の表のとおりである(回答企業は463社、回答率36.2%)。

〈表2-98〉日系企業学歴・職種別初任給

(パーツ)			
学歴/職種	業種	製造業	非製造業
MS6 高卒ワーカー		6,200	—
TC3 職 高			
事務職		7,000	—
技術職		7,200	—
ワーカー		6,600	—
TC5 技 短			
事務職		8,200	—
技術職		8,600	—
営 業		—	9,800
その他		—	9,000
U 大 卒			
事務職		11,000	—
技術職		14,000	—
営 業		—	13,000
その他		—	12,000
M 院 卒			
事務職		15,600	—
技術職		18,000	—
営 業		—	18,000
その他		—	15,000

資料出所 盤谷日本人商工会議所
「2007年賃金労務実態調査報告書」
(注1) 各区分は中央値を記載(1,000パーツ未満は四捨五入)
(注2) 1パーツ=3.41円(タイ中央銀行の発表を元に在タイ日本大使館が試算した2007年の平均値)

〈表2-99〉日系企業職種別在籍者賃金(35歳)

(パーツ)		
	業種/職種	
技 短	製造業事務	15,300
	製造業技術	16,000
	非製造業営業	20,700
	非製造業その他	18,500
大 卒	製造業事務	23,500
	製造業技術	29,000
	非製造業営業	30,000
	非製造業その他	25,000
院 卒	製造業事務	36,800
	製造業技術	37,100
	非製造業営業	38,000
	非製造業その他	29,500

資料出所 盤谷日本人商工会議所
「2007年賃金労務実態調査報告書」
(注1) 各区分は中央値を記載(1,000パーツ未満は四捨五入)

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2-100〉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、近年やや微増傾向にある。

〈表2-101〉タイの労働災害の被災者数(うち死亡者数)

(千人)					
年	2000	2001	2002	2003	2004
被災者数	50.7	50.7	53.1	57.0	57.6
うち死亡者数	0.6	0.6	0.7	0.8	0.9

資料出所 ILO “LABORSTA Internet”
(注) 通勤災害、職業病も含む。

(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2008年1月1日に改定されたもので、バンコク及び周辺県の194バーツ(約662円)／日を最高に最低144バーツ(約491円)／日まで22段階に細分化している。改定は通常年1回1月である。

最低賃金制度については、2007年末の労働保護法の改正により、技能の程度に応じて最低賃金を定める「アセスメント最低賃金」が導入されている(2008年6月施行予定)。

(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。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、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。

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%)。

(7) その他

2007年末の労働保護法の改正により、サブコントラクター等の間接労働者を直接労働者と公正かつ差別なく取扱うことが義務付けられている(2008年6月施行予定)。

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2007年33万4千人となっており、組織率は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規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。

2008年1月現在、登録されている労働組合は1,273、労働組合連盟は18、労働組合協議会は12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が、ITUC（国際労働組合連合）アジア太平洋地域組織のコーディネートにより、2008年1月にタイ国内の4ナショナルセンターによってITUCタイ評議会が結成されるといった動きが見られる。

c 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：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。

d 労働争議の発生件数等

2007年の労働争議の発生件数は75件、うちストライキ1件、ロックアウト2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） 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。