

## 第5節 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

### 労働施策

(参考) 1 パーツ = 3.26 円 (2014 年期中平均)

タクシン派と反タクシン派の対立による政治的な混乱により、2014年第一四半期の実質成長率は前年より減少し、2014年5月にクーデタが起きたため、上半期の経済成長は停滞した。しかし、8月に暫定政府が樹立され政策の見通しが出てきたことから下半期からは回復傾向にあり、2014年通年のGDP成長率は前年比0.6%と見込まれる。

技能開発促進法改正法案が、2014年10月末に国会の承認を経て、2015年3月末までに細部を検討し、公布後6ヶ月後に施行される予定である。この法律は、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ものである。

#### 1 経済情勢

経済は、政治的な混乱により2014年第一四半期の実質成長率は前年より減少したが、6月にはタイ投資委員会(BOI)<sup>1</sup>による投資認可の再開、2.4兆パーツ(およそ7.5兆円)のインフラ計画の一部を認可、7月には2015年度予算が承認される等の見通しが出てきたため、下半期は回復傾向にある。

実質GDP成長率で見ると、2014年の第一四半期は-0.5%、直近の2014年第3四半期は0.6%となっている。

国家経済社会開発委員会(NESDB)によると、2014年通年の成長率見通しを1.0%としている。

表 5-5-1 実質GDP成長率

年	2010	2011	2012	2013	2014		
					Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	7.8	0.1	6.5	6.5	-0.5	0.4	0.6
消費者物価上昇率	3.3	3.8	3.0	2.2	2.0	2.5	2.0

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。

#### 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が、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%、2013年では0.7%となった。

###### イ 雇用・失業情勢の特徴

失業率が2013年において0.7%、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<sup>2</sup>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言われている。

表 5-5-2 タイの雇用・失業等の動向

年	2010	2011	2012	2013	2014		
					Q1	Q2	Q3
労働力人口	38,643	38,922	39,408	39,384	38,454	38,442	38,811
就業者数	38,037	38,465	38,939	38,907	37,812	37,815	38,421
失業者数	402	264	259	284	341	386	327
失業率	1.0	0.7	0.6	0.7	0.9	1.0	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

(特集第3章「タイ」の項目も参照)

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

■1) Board of Investment (タイ国投資委員会)：首相を委員長、工業大臣を副委員長として、タイの投資奨励策の決定、重要な投資案件の許認可等の活動を行っている。BOIに認可された企業には税制の優遇措置が与えられる。

■2) 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。

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

	2010	2011	2012	2013	2014		
					Q1	Q2	Q3
無就学	1,139	1,135	1,315	1,271	1,351	1,287	1,277
初等教育（小学校）中退	10,800	10,483	9,903	9,084	8,224	8,282	8,635
初等教育（小学校）卒	8,700	8,712	8,972	9,409	8,788	8,634	8,763
前期中等教育（中学校）卒	5,965	6,149	6,286	6,438	5,998	6,062	6,202
後期中等教育（高等学校）卒	5,289	5,501	5,685	5,756	5,658	5,721	5,800
高等教育（大学）	6,190	6,682	6,769	6,771	7,533	7,507	7,466
その他（不明含む）	130	123	152	179	260	321	278
計	38,037	38,465	38,939	38,907	37,812	37,815	38,421

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。

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

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。

(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。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。

(5) 失業保険制度

（特集第3章「タイ」の項目を参照）

(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。（2014年12月時点）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

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

中国

リ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。

韓国

□ 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。

インドネシア

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。

マレーシア

フィリピン

(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<sup>3</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134万人が労働許可を取得しており、内訳はミャンマーが約109万人と全体の約7割強を占め、次いでカンボジア人(約19万人)、ラオス人(約6万人)<sup>4</sup>が占める。(2014年時点)

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。認可を受けていない一般企業であれば、ビザの申請・更新は入国管理局で、労働許可証は労働局でと管轄が別になっており、申請から取得に至るまでにはそれ相当の時間を要する。だが、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。

2014年6月に不法就労者に労働許可証の取得を促すため、一時就労許可証の発行を行う労働者登録サービスセンターを全国に設置した。身元、職歴等を登録し、健康診断を行うことで、発行を受けることができ、10月31日までに約160万人の外国人労働者(ミャンマー約66万人、カンボジア約74万人、ラオス約22万人)が登録された。これには、不法就労者が搾取されているとの欧米から批判に対し、外国人労働者を制度内に取り入れて、不法就労を斡旋する組織を排除する狙いもあるとされており、併せて漁業分野や農業分野における就労年齢制限の強化等外国人労働者保護のための規制が強化された。

(8) 海外労働者対策

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。

シンガポール

タイ  
(労働施策)

ベトナム

■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。  
■4) 2014年10月時点。日本人は4万人。

[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)]

- ・労働省雇用局によるあっせん<sup>5</sup>
- ・民間の職業紹介機関（全国で約226機関が許可を受けている（2015年1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（34,631人、2013年（以下同様））、韓国（11,758人）、シンガポール（10,728人）、イスラエル（8,393人）、日本（6,904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) 賃金及び労働時間の動向

イ 賃金

非農業部門の賃金は2013年において平均月12,919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年も7.3%となった。

表 5-5-4 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	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
							Q1	Q2	Q3
平均月額賃金（非農業部門）	9,749	9,719	10,069	10,698	12,043	12,919	13,641	14,009	14,133
同上昇率	9.9%	-0.3%	3.6%	6.2%	12.5%	7.3%	5.6%	2.7%	0.9%
消費者物価上昇率	5.5%	-8.0%	3.3%	3.8%	3.0%	2.2%	2.0%	2.5%	2.0%

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。

ロ 日系企業における賃金の動向

2014年4月1日現在、日系企業1,535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>6</sup>。

表 5-5-5 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	10,500	9,000	-	-
<職高>				
事務職	11,000	9,200	-	-
技術職	11,100	9,500	-	-
ワーカー	11,000	9,000	-	-
<技短>				
事務職	12,375	10,438	-	-
技術職	12,915	10,800	-	-
営業	-	-	12,000	10,350
その他	-	-	12,480	10,750
<大卒>				
事務職	15,200	14,000	-	-
技術職	18,000	15,700	-	-
営業	-	-	17,000	15,000
その他	-	-	17,000	15,000
<院卒>				
事務職	21,300	18,000	-	-
技術職	22,150	20,000	-	-
営業	-	-	20,920	18,650
その他	-	-	19,650	18,000

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2014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。

■5) 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。  
 ■6) 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 5-5-6 日系企業学歴・業種別実在者賃金

業種	製造業		非製造業	
	月額	基本給	月額	基本給
学歴/職種				
<技短>				
事務職	18,100	15,000	—	—
技術職	19,500	16,432	—	—
営業	—	—	23,250	17,900
その他	—	—	18,735	16,780
<大卒>				
事務職	26,900	23,000	—	—
技術職	31,290	26,850	—	—
営業	—	—	34,550	30,000
その他	—	—	31,000	29,375
<院卒>				
事務職	39,800	35,000	—	—
技術職	38,000	35,000	—	—
営業	—	—	42,000	40,000
その他	—	—	45,500	36,000

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2014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 5-5-7 賃上げ率

業種	2013年賃上げ率 (Rate of %)	2014年賃上げ率 (Rate of %)
食料品	4.1	4.6
繊維	3.8	3.0
化学	6.0	6.0
鉄鋼・非鉄	5.0	5.0
一般機械	5.9	5.5
電気・電子機械	4.7	5.0
輸送用機械	5.8	5.0
精密機械	5.0	5.0
商社	5.0	5.1
通信・IT関連	4.8	19.8
その他	5.0	5.0
製造業小計	5.0	5.0
食料品	2.2	2.3
化学	3.0	5.0
鉄鋼・非鉄	5.0	5.0
一般機械	1.5	4.0
電気・電子機械	5.8	5.0
輸送用機械	5.0	5.0
精密機械	10.4	5.9
商社	5.8	5.0
小売	5.0	4.0
金融・保険	6.0	5.9
建設・土木	4.3	4.3
航空・運輸	5.0	4.7
通信・IT関連	10.0	5.8
ホテル・レストラン	0.0	0.0
観光・旅行	0.0	2.5
その他	5.7	5.0
非製造業小計	5.0	5.0

2014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%。業種別では通信・IT関連が19.8%と高くなっているが、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。

## 八 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年は週50時間以上働いている者は30%を下回り、40～49時間働いている者の割合が増加した。2014年も同様の傾向が伺える。

表 5-5-8 週労働時間階級別従業員割合

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
						Q1	Q2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0時間	1.5	1.6	1.4	1.1	1.2	1.4	1.2
1～9時間	0.8	0.8	0.7	0.6	0.7	0.9	0.5
10～19時間	3.4	3.2	2.8	2.9	2.9	4.0	2.4
20～29時間	7.5	7.8	7.1	7.9	7.6	8.3	6.4
30～34時間	4.8	4.8	4.7	5.0	5.1	6.2	4.6
35～39時間	9.8	9.8	10.1	10.2	11.0	10.6	10.8
40～49時間	37.0	36.6	38.8	39.0	42.3	44.6	48.6
50時間以上	35.0	35.4	34.5	33.3	29.2	24.0	25.5

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。

## (2) 最低賃金制度

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。

**(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) 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>7)</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きている。

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。

**(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。

**(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。

■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）。

中国

(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。

(二) 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。

(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。

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

□ 労働災害

労働災害の被災者数は、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 5-5-9 タイの労働災害の被災者数

(人)				
年	2010	2011	2012	2013
合計	146,511	129,632	131,826	111,894
うち死亡者数	619	590	717	635
うち重度障害	11	4	19	28
うち部分障害	2,149	1,630	1,818	3,036

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局

(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。

表 5-5-10 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	2011年の受給者数は129,632人である。
	支給総額	1616.52百万パーツ（2011年）
	基金運用状況	収入は2969.22百万パーツ（2011年）

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。

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>8)</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>9)</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。

2014年現在、登録されている労働組合は1,411、労働組合協議会は13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 5-5-11 労働組合数

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

被用者数が概ね1,500万人であるのに対し、組合員数は2014年現在56万8千人となっており、組織率は3.7%程度である。

ハ 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。

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台で推移しており、2013年の労働争議の発生件数は92件、ストライキは7件となっている。

■8) 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。  
 ■9) 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。

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 5-5-12 労働争議件数

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

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

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 最近の動向

技能開発促進法改正法案が、2014年9月に内閣の承認を得て国会に提出され、同年10月末に国会の承認を経た。2015年3月末までに細部を検討し、公布後6ヶ月後に施行される予定である。

改正法では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する。また、これまでの技能開発促進法は、技能の向上を推進するためのプロモーションの仕組みだけであったが、人命に関わるもの等に関してはライセンスの仕組みを導入することで技能向上を図ることとしている。

(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/>
- タイ社会保障局 (Social Security Office)  
<http://www.sso.go.th/>
- 盤谷日本人商工会議所「2014年賃金労務実態調査報告書」