

第6節 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

労働施策

(参考) 1 パーツ = 3.08 円 (2016 年期中平均)

2013年1月から全地域で最低賃金を1日当たり300パーツとする、全国統一の最低賃金が導入されていたが、2017年1月以降は地域により300～310パーツと、地域別の最低賃金となる。

高齢化の進展に伴い、定年を就業規則の定めがない場合には60歳とすること、60歳以上の労働者を雇用した場合の税優遇措置が検討されている。

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低下したが、その後2015年は2.8%の成長率を確保している。2016年第3四半期の実質GDP成長率は3.2%となっている。

表 5-6-1 実質GDP成長率

年	2012	2013	2014	2015	2016		
					Q1	Q2	Q3
					実質GDP成長率	7.2	2.7
消費者物価上昇率	3.0	2.2	1.9	-0.9	-0.5	0.3	0.3

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

イ 概観

失業率は、2008年の世界金融危機後の景気回復に伴い雇用情勢も回復し、近年は1%を下回る低い状態で推移していたが、2016年に入って以降1%を上回る状態となっている。

ロ 特徴

農業・林業・漁業及びその他のインフォーマルセクター¹が就業者全体の55.9%を占めており²、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 雇用・失業等の動向

年	2012	2013	2014	2015	2016	
					Q1	Q2
労働力人口	39,408	39,384	38,576	38,548	38,312	38,160
就業者数	38,939	38,907	38,077	38,016	37,684	37,393
失業者数	259	284	323	341	370	411
失業率	0.7	0.7	0.8	0.9	1.0	1.1

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。

表 5-6-3 就業者の業種別割合 (2015)

業種	割合 (%)
合計	100.0
農業・林業・漁業	32.3
鉱業・採石業	0.2
製造業	17.0
電気・ガス・水道	0.5
建設	6.0
卸売・小売・修理業	16.2
輸送・倉庫業	3.2
ホテル・レストラン	7.0
情報通信	0.6
金融・保険	1.4
不動産	0.5
科学技術	1.0
公共サービス他	5.7
教育	3.1
医療・社会保障	1.8
芸術・娯楽	0.7
その他のサービス活動	2.6
不明	0.2

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

表 5-6-4 セクター別労働者の割合

年	2011	2012	2013	2014	2015
フォーマルセクター	37.4	37.3	35.7	42.4	44.1
インフォーマルセクター	62.6	62.7	64.3	57.6	55.9

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office) "Informal Employment Survey 2015"

■1) タイにおけるインフォーマルセクターは、農林水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労働者のうち、農林水産業の労働者が56%を占めている (2015年)。

(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ている。企業からの求人登録や、求職者への就職相談、職業あっせんなどの一連の業務について、紹介手数料を徴収することなく行っている。

(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、労働者の能力開発を目的とした技能開発局（Department Of Skill Development）、労働基準、労働安全等の労働福祉や労使関係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）³ が各県⁴に1カ所及びバンコクに11カ所、合計86カ所配置され、職業紹介が行われている。

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、年間50万人前後の求職者登録があり、概ね7～8割が就業に至っている。

二 具体的手法

雇用事務所では、求職者が設置された端末の求人データベースで全国の求人情報を探ることができるほか、相談員に希望にあった求人を探してもらうこともできる。

また、求人者は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をしている。

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。

(3) 若年者雇用対策

低学歴の労働者は近年減少傾向にあるものの、依然として小学校中退者が811万人、無就学が126万人（2015年平均）と全体の25%を占めている。また、25歳未満の

表 5-6-5 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
2011	497,628	218,303	279,325	447,354	92,610	45,346	309,398	345,192	148,177	197,015
2012	487,217	207,279	279,938	447,027	74,406	39,488	333,133	422,583	178,944	243,639
2013	778,129	318,818	459,311	533,673	155,083	109,792	268,798	452,642	190,851	261,791
2014	497,026	214,302	282,724	453,106	62,687	44,533	345,886	397,363	164,085	233,278
2015	523,499	231,977	291,522	476,772	72,945	40,738	363,089	423,812	180,434	243,378

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
 ■4) 全国75県

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)

表 5-6-6 学歴別労働者数

	2012	2013	2014	2015	2016	
					Q1	Q2
無就学	1,315	1,271	1,308	1,264	1,237	1,171
初等教育（小学校）中退	9,903	9,084	8,365	8,114	7,710	7,597
初等教育（小学校）卒	8,972	9,409	8,730	8,498	8,434	8,421
前期中等教育（中学校）卒	6,286	6,438	6,096	6,006	6,068	5,994
後期中等教育（高等学校）卒	5,657	5,756	5,773	6,017	6,091	6,073
高等教育（大学）	6,653	6,771	7,531	7,799	7,889	7,867
その他（不明含む）	152	179	275	319	255	271
計	38,939	38,907	38,077	38,016	37,684	37,394

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。

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)

失業率は5.6%（2016年第2四半期）と、全年齢の失業率（1.1%）を大きく上回っている。

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、就学・進学を促進する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いる。

イ 学校教育における職業訓練

教育省職業教育委員会の管轄の下、学校教育における職業訓練が実施されている。

(イ) 職業教育

職業教育は以下の①サーティフィケート(Certificate) 課程、②ディプロマ (Diploma) 課程、③大学（職業教育）課程、④キャリア開発と特別な訓練、の4課程に分類されている。

a サーティフィケート (Certificate) 課程

小学校卒業程度以上の者を対象とした3年間のコースで、課程修了者には正規教育課程の中学卒業程度の認定書（サーティフィケート）が授与される。

b ディプロマ (Diploma) 課程

中学卒業程度の学力もしくは3年以上の就労経験がある者を対象とした3年間のコースで、課程を修了した者には正規教育課程の高等学校卒業程度の修了書（ディプロマ）が授与される。

c 大学（職業教育）課程 (Bachelor Degree)

サーティフィケート課程を修了した者又は高等学校卒業程度の者を対象とした4年間のコースと、ディプロマ課程を修了した者を対象とした2年間のコースが

あり、課程を修了した者には大学職業教育課程卒業証書が授与される。

d キャリア開発と特別な訓練

関心を持つ者であれば誰でも受講ができる訓練で、6～225時間のコースと1～4時間の職種別訓練コース等がある。

(ロ) Dual Vocational Training (DVT)

職業高等学校3年と高等専門学校2年の職業教育の半分以上を民間企業での実務経験に充てるプログラムで、具体的には1週間のうち1～2日間又は1学期間のうちの数週間を学校教育に充て、他の時間を民間企業での実務経験に充てている。実習中は最低賃金以下の水準ではあるが、「手当」が支給される。

ロ 雇用前訓練

労働省技能開発局により、主に学卒者を対象として、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ヶ月以内の実習訓練を組み合わせ実施している。

ハ 休暇労働プログラム

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。

(4) 高齢者雇用対策

高齢化が進んでおり、高齢化対策が喫緊の課題となっている。これを受けて、労働省では高齢者向けの雇用支

援窓口の拡充を行っている。また、現在法律上の定めがない定年について就業規則の定めがない場合には60歳とすることや、60歳以上の者を雇い入れた事業者に対する税優遇措置を行うことが検討されている。（詳細は5(1)を参照。）

(5) 障害者雇用対策

障害者エンパワーメント法に基づき、雇用主は従業員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定められている⁵。また、障害者に対する便宜供与、場所の提供、他の機関での下請け的な雇用、訓練の実施その他国家障害者エンパワーメント委員会が定める規則に基づく障害者やその介護者への支援を行うことで直接雇用の代わりとすることができる⁶。定められた障害者を雇用せず、便宜供与も行わない場合、不足分の人数×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」に対して納付することとされている⁷。

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。年間180日以上、全従業員に占める障害者の割合が60%以上である場合には、さらにプラス100%（上記の措置と合わせて300%）が控除される。

(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の管理・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。⁸ 被保険者数は約1,044万人である（2016年9月）。

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: SSS⁹）に組み込まれて一元的に適用されている。

支給に際しては、失業者は雇用事務所に求職申請を行

表 5-6-7 失業保険制度

名称	失業保険制度	
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。	
支給要件	被保険者期間等	支給には失業前15か月以内に180日以上の保険料納入が要件。
	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) 正当な理由がなく就職を拒否した場合、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提供した職業訓練に参加しなかった場合	
財源	保険料	被用者社会保障制度全体に対する保険料として労使ともに賃金の5%。このうち、失業保険に相当する保険料は、労使ともに0.5%分である。
	国庫負担	被用者社会保障制度全体に対する国庫負担として、賃金の2.75%。このうち、失業保険に相当する国庫負担は0.25%分である。
実績	受給者数	2016年8月の失業保険受給者は161,012人である。
	支給総額	5,394百万バーツ（2015年）
	基金運用状況	社会保障基金のうち、失業保険に相当する部分の基金残高は1,075.56億バーツ。(2015年末)

■5) 障害者エンパワーメント法第33条。
 ■6) 障害者エンパワーメント法第35条。
 ■7) 障害者エンパワーメント法第34条。
 ■8) 職員数は全国で6,972人である。(2014年12月)
 ■9) Social Security Scheme：給付の種類は、医療、児童手当、死亡、年金等。

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)

わなければならない。

□ 支給実績及び財政状況

2015年の社会保障事務局（SSO）における収入は227,287百万バーツで、そのうちの79.34%が保険料収入であった。支出は70,543百万バーツで、そのうちの91.92%が各種の給付のためであった。このうちの失業給付は5,394百万バーツで、給付の額全体の8.34%であった。

(7) 職業能力開発

教育省の職業教育委員会、及び労働省の技能開発局を通じて職業訓練が展開されている。学校教育における職業訓練は教育省、在職者及び失業者等の職業訓練を労働省が分担している。教育省管轄の学校教育における職業訓練については（3）イを参照のこと。

イ 技能開発局による職業訓練

技能開発局の下で、県レベルの技能開発センター（Provincial Center for Skill Development）が66か所、広域レベルの技能開発機関（Institute for Skill Development Region）が12か所運営されている（2014年12月現在）。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る。

□ 技能評価制度

国家技能検定は技能開発局により、技能開発促進法第22条に基づき実施されている。これまで190の分野について国家技能標準が作成されており、173種類が承認済みとなっている。3段階の技能評価制度が設定されており、2000年代前半から厚生労働省が実施する技能評価システム移転促進事業（現在、中央職業能力開発協会（JAVADA）に委託して実施）により整備を進め、日本

における技能検定3級程度の1段階目は定着してきている。今後は日系企業のニーズのある職種について、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ことが検討されている。

ハ ライセンス（技能資格証明書）制度

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っている。

国家技能検定を取得済の者に対し、経験評価・人物評価を行い、合格者に対して期限3年間のライセンス（技能資格証明書）が付与される。ライセンスが無ければ実施できない業務に従事する者は、委員会により規定されるレベルの技能資格を有するとして発行されたライセンスを有しなければならない。ライセンスが無ければ実施できない業務として、2015年10月に内装電気工が指定された。違反した労働者、当該職業等に無資格者を従事させた使用者には罰金が課せられるが、ライセンスを有する者の賃金の一定割合を税金から控除する等、使用者のメリットになる仕組みも導入している。

ニ 技能開発基金

従業員を100人以上雇用する企業が、1年に全従業員の50%に職業訓練を行わない場合、職業訓練を実施していない被用者数の割合に基づき、拠出金の納付を義務付けている。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、職業訓練を実施する企業への税制上の優遇措置・低利貸付、技能開発に関する事業を実施している。

企業は、カリキュラムその他の詳細及び費用等を含む人材育成計画を作成し、技能開発局に申請を行う。認定された計画に基づく訓練にかかった費用については、200%の税額控除が受けられる。

ホ 技能別最低賃金

労働者の技能向上のインセンティブを高めるため、技能別の最低賃金が定められている。（詳細は3（2）を参照。）

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)

(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¹⁰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133万人が労働許可を取得しており、内訳はミャンマーが約98万人と全体の約7割強を占め、次いでカンボジア人(約25万人)、ラオス人(約11万人)が占めている。(2016年9月時点)

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、タイ投資委員会(BOI)¹¹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。BOIによる投資奨励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時間以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¹²。

なお、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) 海外就労対策

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¹³
- ・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、複雑な手続きが1か所の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。2015年における主な就労先は、台湾(34,738人)、韓国(11,382人)、日本(7,705人)、シンガポール(7,265人)、イスラエル(7,144人)となっている。

3 労働条件対策.....

(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2015年において平均月14,279バーツとなっている。

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	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
						Q1	Q2	Q3
平均月額賃金 (非農業部門)	10,698	12,043	12,919	14,039	14,279	14,147	14,059	...
同上昇率	6.2%	12.6%	7.3%	8.7%	1.7%	1.8%	2.4%	...
消費者物価上昇率	3.8%	3.0%	2.2%	1.9%	-0.9%	-0.5%	0.3%	0.3%

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。

■10) 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。
 ■11) 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。東京、大阪にもオフィスを設置し、セミナー等を通じて投資家への情報提供や対タイ投資相談を積極的に実施している。
 ■12) タイにおける投資奨励策の概要は、JETROのサイト(https://www.jetro.go.jp/world/asia/th/invest_03.html)に詳しい。なお、工業省の工業団地公社(IEAT)管轄の工業団地内に事業所を所有している企業についても外国人労働者受入に関し一定の優遇措置がある。
 ■13) 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

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

(労働施策)タイ

□ 日系企業における賃金の動向

2016年4月1日現在、日系企業627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。¹⁴

表 5-6-9 日系企業学歴・職種別初任給

(パーツ)				
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	10,200	9,000	—	—
<職高>				
事務職	11,000	9,250	—	—
技術職	11,200	9,500	—	—
ワーカー	11,000	9,000	—	—
<技短>				
事務職	12,000	10,000	—	—
技術職	13,000	11,500	—	—
営業	—	—	14,000	12,000
その他	—	—	15,500	12,000
<大卒>				
事務職	16,200	15,200	—	—
技術職	18,200	16,200	—	—
営業	—	—	19,800	17,100
その他	—	—	18,000	17,500
<院卒>				
事務職	20,000	18,500	—	—
技術職	21,000	18,500	—	—
営業	—	—	24,270	20,000
その他	—	—	22,000	21,000

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2016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。
「職高」とは職業高等学校、「技短」とは職業技術短大のことを指す。

表 5-6-10 日系企業役職別・業種別実在者賃金

(パーツ)				
学歴/職種	製造業		非製造業	
	月額	基本給	月額	基本給
<技術系>				
事業部長（含役員）	85,000	70,000	100,000	95,000
部長	85,000	70,000	79,000	66,400
課長	51,500	45,000	60,800	53,500
係長	34,522	30,000	40,000	36,000
スーパーバイザー	28,750	25,000	33,000	29,000
フォアマン（職長）	20,600	18,000	23,000	19,500
設備保全技能員	17,500	15,000	19,000	16,590
製造技能員（ワーカー）	14,400	11,900	12,000	10,500
シニアスタッフ	22,000	19,650	25,100	25,000
スタッフ	16,000	14,000	23,000	20,000
<事務系>				
事業部長（含役員）	119,345	100,000	150,000	150,000
部長	83,740	72,020	84,550	78,235
課長	55,000	48,000	60,000	50,000
係長	34,400	30,000	39,500	34,000
スーパーバイザー	29,000	25,000	32,500	30,000
フォアマン（職長）	20,800	17,000	28,000	24,000
シニアスタッフ	22,000	19,000	27,000	24,000
スタッフ	18,000	15,000	21,000	19,000
<営業系>				
事業部長（含役員）	133,900	122,500	100,000	97,000
部長	87,777	75,000	80,000	75,000
課長	56,000	50,000	60,000	48,000
係長	37,250	30,700	40,800	35,250
スーパーバイザー	29,330	24,600	33,000	30,000
フォアマン（職長）	24,400	19,000	28,000	23,000
シニアスタッフ	24,000	20,893	32,100	26,500
スタッフ	19,000	17,000	25,000	22,000

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2016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。

■ 14) 盤谷（バンコク）日本人商工会議所作成「賃金労務実態調査」

八 労働時間

労働者の7割程度は週40時間以上働いている。2013年以降は週50時間以上働いている者の割合が減少する一方で、40～49時間働いている者の割合が増加傾向にある。

表 5-6-11 週労働時間階級別従業員の割合

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
						Q1	Q2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0時間	1.4	1.1	1.2	0.9	1.2	1.7	1.9
1～9時間	0.7	0.6	0.7	0.6	0.7	0.9	0.6
10～19時間	2.8	2.9	2.9	2.8	3.0	3.1	2.5
20～29時間	7.1	7.9	7.6	6.7	7.6	10.2	6.8
30～34時間	4.7	5.0	5.1	5.0	5.5	6.8	5.3
35～39時間	10.1	10.2	11.0	10.9	10.8	10.9	11.3
40～49時間	38.8	39.0	42.3	47.7	48.5	46.7	50.4
50時間以上	34.5	33.3	29.2	25.4	22.7	19.8	21.2

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。

表 5-6-12 被災者数

年	2012	2013	2014	2015
合計	131,826	111,894	100,234	95,674
うち死亡者数	717	635	603	575
うち重度障害	19	28	11	6
うち部分障害	1,818	3,036	1,463	1,324

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。2013年1月から全地域で最低賃金を1日当たり300バーツとする全国統一の最低賃金が導入されていたが、2017年1月から地域別の最低賃金に戻されることとなった(1日当たり300～310バーツ)。今回の最低賃金改定について、労働省の事務次官は、労働者保護法において定められている最低賃金を定めるに当たり考慮されるべき要素¹⁵ (生活コストの指標、インフレ率、生活水準、財サービス価格、企業

の受容能力、GDP、社会・経済の動向等) に基づくものであると述べている。

表 5-6-13 タイの主要県の地域別最低賃金の推移

県名 (タイ国内の位置)	2011年1月	2012年4月	2013年1月	2017年1月
	2012年3月	2012年12月	2016年12月	
バンコク都及び近隣5県(中部)	215	300	300	310
ブーケット県(南部)	221	300	300	310
チョンブリ県(東部)	196	273	300	308
アユタヤ県(中部)	190	265	300	308
ラヨーン県(東部)	189	264	300	308
ナコンラチャシマ県(東北部)	183	255	300	308
チェンマイ県(北部)	180	251	300	308
メーホーソン県(北部)	162	227	300	305
パヤオ県(北部)	159	222	300	305

(資料出所) タイ労働省

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能を習得している者に対する最低賃金を高く設定することで技能の習得を促進している。今後も対象となる業種や技能が拡大される方針である。

技能別最低賃金は、労働省技能開発局が定める国家技能基準に基づいて業種別に3つのレベルに分かれて定められている。

表 5-6-14 主な技能別最低賃金

技能名	レベル		
	レベル1	レベル2	レベル3
自動車塗装工	400	465	530
自動車板金工	420	505	590
自動車修理工	360	445	530
小規模コンピューター修理技師	400	500	600
室内電機技師	400	500	600
工業電機技師	400	500	600
家庭用・小規模事業所用エアコン技師	400	500	600
電機技師(テレビ)	400	500	—
コンピューター製図工	460	530	670
電気溶接工	400	500	600
ガス溶接工	455	615	775
大工	385	495	605
レンガ工	345	465	585
左官工	385	495	605
アルミ工	385	475	585

出典：中央賃金委員会 (The Wage Committee)

注：各レベルの水準は以下のとおり。

- レベル1 (基礎)：主任、班長などによる指導後に、基礎的スキルと知識を使って、自力で作業を進められる能力を有する。
- レベル2 (中位)：自分自身の処置を含め自力で作業を理解し、解決できる能力を有する。
- レベル3 (高度)：独自の作業に加えて経験の低い他の技能工を指導できる能力を有する。

■ 15) 労働者保護法第87条。

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)

(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(ただ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・事務職・サービス業従事者等は1日の制限はない)で、使用者が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(宗教に基づくものを含む)の伝統的な祝日(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、他の労働日を休日に振り替える。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) 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った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。このほか、有給の避妊手術休暇制度もある。

(5) 労働安全衛生施策

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、2011年に独立した法律(労働安全衛生環境法)として整備された。同法では以下について定めている。

- ・使用者は労働者に安全で衛生的な作業条件及び環境を与えること、関連する支出に責任を負わなければならないこと。労働者は使用者に協力すること。
 - ・使用者は労働安全衛生に関し、運営、管理及び実施を行うとともに、労働安全衛生基準に適合しなければならないこと。
 - ・政労使及び労働安全衛生専門家により構成される労働安全衛生・環境委員会を設置し、同委員会に労働安全衛生に関する政策、計画、対策や省令、告示、規則の発布に対し意見を提出する権限を与えること。
 - ・使用者が危険有害要因の事前評価、作業環境が労働者に及ぼす影響の調査、労働安全衛生作業計画の作成を行い、その結果を労働保護・福祉局に提出すること。
 - ・安全検査官に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権限を与えること。
 - ・労働安全衛生の促進や調査研究などのために労働安全衛生・環境基金(政府による拠出や企業の罰金等により運営)及び労働安全衛生・環境機構を設置すること。
- このほか、労働省では労働安全衛生及び環境に関するマスタープランを作成しており、①労働安全衛生基準の確立・開発、②労働安全衛生の課題の監視・管理及び追跡調査、③労働安全衛生活動の構築及び促進、④労働安全衛生マネジメントシステムの開発を目標として掲げている。

(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。

なお、社会保障事務局は2016年8月に給付水準を引き上げることを発表した。(詳細は5(3)を参照。)

(7) 解雇規制

特集を参照。

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、法定の手続き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と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¹⁶の労働者10人以上が発起人となり、労働組合の規約案¹⁷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。

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

表 5-6-15 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、障害給付（一時的な労働不能給付、永続的な労働不能給付）等を行う。	
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	工場・商業企業の被雇用者	
給付の種類・給付内容	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、その期間（最大1年間）、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	死亡した労働者に配偶者又は扶養する子がいる場合は、最大で8年間、標準報酬月額60%を支給。
	その他	・葬祭費補助 葬儀の支払いをした者に対し、最低賃金の100倍の額の一時金が支払われる。
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	95,674人（2015年）
	支給総額	1,669百万パーツ（2015年）
	基金運用状況	基金の純資産は465億パーツ（2015年末）

■ 16) 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。
■ 17) 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

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ
(労働施策)

議 (LCT)、タイ労働組合会議 (TTUC) がある。

表 5-6-16 労働組合数・組合員数 (民間) の推移

年	2011	2012	2013	2014	2015
労働組合数 (民間)	1,329	1,366	1,411	1,450	1,472
組合員数 (民間)	378,813	402,633	420,943	431,881	454,681

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

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使用人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

近年の労使関係は比較的安定している。現在の政権の下では労働争議を起こすことが難しくなっているとの指摘もなされている。一方で、労使紛争の傾向は地域、工業団地等により異なり、活動家の介入等により個別には大きな労使紛争が生じる場合もある。

表 5-6-17 労働争議件数

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
争議件数	77	119	100	92	117	114
争議企業数	66	110	91	82	102	100
(ストライキ数)	2	6	6	7	3	1
(ロックアウト数)	1	8	6	4	5	5

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

注：争議件数・争議企業数は労使交渉が決裂したと報告された件数・企業数であり、その後労働調停官による調停等でストライキ・ロックアウトがなく解決に至った場合を含んでいる。

5 最近の動向

(1) 高齢者雇用政策の動き

現在、定年に関する法令は特に存在せず、日系企業では定年を55歳としている企業も多い。高齢化が進んでいることに鑑み、タイ政府は労働者保護法を改正し、就業規則の定めがない場合には60歳とすることを予定している。

また、60歳以上の労働者の就労を促進するため、60歳以上の労働者で給与が月15,000バーツを超えない労働者を雇用している場合、企業に対し、賃金に関する支出の200%を控除対象と認める税優遇措置の導入を検討している。

(2) 障害者の雇用促進

障害者エンパワーメント法に基づき、従業員が100人以上の企業には障害者の雇用が義務づけられている。しかし、障害者雇用義務のうち、約21,000人分 (約40%) が納付金の納付により履行されており、働けるにもかかわらず働いていない労働者が約36万人に上っている。

企業が障害者を雇用しない理由として①障害者が見つからない、②能力水準が要求水準を満たさない、③どのように雇用したらよいかのわからない、が挙げられている。背景として、障害者の教育水準が低い¹⁸ことや、障害者の95%はバンコク以外に在住している¹⁹ことが指摘されている。タイ政府では、Social Innovation Foundation²⁰と共働して、障害者がコミュニティに住みながら企業に雇用される仕組みを通じ、障害者1万人の雇用創出を目指したプロジェクトを推進している。

(3) 労災保険の給付水準の引上げ

社会保障事務局は労災保険の給付水準を引き上げることを2016年8月に発表した。主な措置としては、

- ・労働不能給付・死亡給付の給付水準を標準報酬月額額の60%から70%へ引き上げる。
- ・永続的な労働不能給付の給付期間を「最大で15年」から「最低でも15年」とする。
- ・死亡給付の給付期間を8年間から10年間とする。

■ 18) 44.2%の障害者は公的教育を受けたことがなく、47.3%が小学校までとなっている。

■ 19) なお、全人口の13%がバンコクに在住している。

■ 20) 2012年に設立された財団で、障害者に関するネットワークや各地域組織、関係省庁と連携し、障害者を雇用したい企業などに対し、職場とそこで働く障害者を紹介している。政府専門機関であるタイ国健康促進財団と社会開発・人間の安全保障省から予算上の支援を受けている。

となっている。今後必要な法改正案を議会に提出する予定とされている。

(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「2016年賃金労務実態調査報告書」
- 在タイ日本国大使館
- 中央労働災害防止協会「国別の労働安全衛生制度について—タイ王国—」（2015年7月）
http://www.jisha.or.jp/international/topics/201507_01.html

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)