第6節 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

労働施策

(参考) 1 バーツ = 3.42 円 (2018 年期中平均)

労働者保護法について、勤続期間20年以上の労働者に関する規定を追加し、解雇補償金を400日分の賃金とすることや、出産休暇の延長などを含む改正案が立法議会で承認された。

労災制度について、対象者の拡大・給付水準の引上げ等を内容とする法改正が行われ、2018年12月から施行されている。

3.9%と過去5年間で最も高い成長率となった。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

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、失業率は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。

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55.3%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。

1 経済情勢

個人消費が堅調だったことに加え、輸出や外国人観光客の増加により、2017年の実質GDP成長率は前年比

表5-6-1 実質GDP成長率

年	2014	2015	2016	2017				2018			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	0.9	2.9	3.2	3.9	3.4	3.9	4.3	4.0	4.9	4.6	3.3

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。

表5-6-2 雇用・失業等の動向

年	2014	2015	2016	2017				2018			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	38,576	38,548	38,267	38,100	38,216	38,267	38,168	37,748	38,145	38,482	38,725
就業者数	38,077	38,016	37,693	37,458	37,443	37,538	37,647	37,205	37,361	37,884	38,301
失業者数	323	341	377	451	463	465	453	422	474	411	373
失業率	0.8	0.9	1.0	1.2	1.2	1.2	1.2	1.1	1.2	1.1	1.0
うち25歳以下の失業率	4.1	4.2	4.9	5.9	5.6	6.4	6.1	5.5	6.0	5.9	...

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office)
注1：四半期値は原数値、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 セクター別労働者の割合

年	2013	2014	2015	2016	2017
フォーマルセクター	35.7	42.4	44.1	44.4	44.8
インフォーマルセクター	64.3	57.6	55.9	55.6	55.2

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office) "The Informal Employment 2017"

■ 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55.5%を占めている (2017年)。

(2) 職業紹介制度

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。

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（Employment Office）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³が各県⁴に1カ

所及びバンコクに11カ所、合計87カ所配置され、職業紹介が行われている。

雇用局はIT技術などを活用した新たな形態の職業紹介サービスとして、雇用事務所とは別にスマートジョブセンター（Smart Job Center）を2015年以降全国に開設しており、87拠点が開設されている。雇用事務所と比べ、県域をまたいだ広域の職業紹介サービスや、障害者向けの職業紹介サービスが提供されているのが特徴とされている。また、ポータルサイトやスマートフォンアプリ、LINEを通じた職業紹介サービス、大学新卒者を対象としたジョブ・レディ・センター（Job Ready Center、(3) 口参照）などを展開している。

ハ 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す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、採用条件に合致し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。

(3) 若年者雇用対策

25歳未満の失業率は5.9%（2018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あり、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。その一方で、近年大学卒業者が増加しているものの、大学の卒業生が就職できない問題が出てきており、対策としてジョブ・レディ・センターを2018年に開設している（口参照。）

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

（労働施策）
タイ

■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」）
■4) 全国76県。

表5-6-4 学歴別就業者数

	(千人)										
	2013	2014	2015	2016	2017				2018		
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
無就学	1,271	1,308	1,264	1,185	1,142	1,199	1,161	1,097	1,110	1,210	1,149
初等教育（小学校）中退	9,084	8,365	8,114	7,726	7,354	7,286	7,384	7,475	7,270	7,087	7,237
初等教育（小学校）卒	9,409	8,730	8,498	8,404	8,295	8,372	8,310	8,344	8,153	8,437	8,383
前期中等教育（中学校）卒	6,438	6,096	6,006	6,108	6,219	6,147	6,139	6,322	6,269	6,172	6,330
後期中等教育（高等学校）卒	5,756	5,773	6,017	6,118	6,124	6,103	6,135	6,153	6,104	6,086	6,261
高等教育（大学）	6,771	7,531	7,799	7,891	8,037	8,024	8,140	7,979	8,005	8,013	8,184
その他（不明含む）	179	275	319	260	288	312	271	279	293	356	342
計	38,907	38,077	38,016	37,693	37,458	37,443	37,538	37,647	37,205	37,361	37,884

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 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）・上級サーティフィケート課程、③上級ディプロマ（Higher Diploma）課程、に分類されている。

①サーティフィケート（Certificate）課程

前期中等教育（日本の中学に相当）卒業程度以上の者を対象とした3年間のコースで、課程修了者には職業教育修了証明書（サーティフィケート）が授与される。

②ディプロマ（Diploma）・上級サーティフィケート課程

後期中等教育（日本の高校に相当）卒業程度の学力などがある者を対象とした2年間のコースで、課程を修了した者には技術職業教育ディプロマまたは上級サーティフィケートが授与される。修了後は学士課程の3年次に編入が可能とされている。

③上級ディプロマ課程

ディプロマ課程を修了した者を対象とした2年間のコースで、課程を修了した者には技術職業教育上級ディプロマが授与される。

(ロ) Dual Vocational Training（DVT）

前期中等教育（日本の中学に相当）卒業程度以上の者を対象とした3年のコースで、期間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。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 ジョブ・レディ・センター

学卒者を対象とした就職支援サービスで、2018年7月にバンコクなど全国11カ所に開設された。職業紹介、キャリア・コンサルティング、職業訓練（18～60時間の短期間の訓練及び60日以上長期訓練）や就職活動のフォローアップを行っている。

ハ 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。

ニ 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。

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)

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)

(4) 高齢者雇用対策

イ 法定定年年齢

定年については法律上の定めがなく、一般的に就業規則⁵により定められている（民間企業の場合、年金支給開始年齢に合わせて55歳としている場合や、公務員と合わせて60歳としている場合が多いとされる。）。

2017年9月に施行された労働者保護法改正により、

- ・ 定年退職の場合、労働者保護法による解雇とみなされ、解雇補償金の支払いが必要
- ・ 定年退職年齢が定められていない場合、又は定年退職年齢が60歳以上である場合には、満60歳以上の労働者は使用者に対し定年退職の意思を示すことができる。この場合も解雇補償金の支払いが必要とされた。⁶

ロ 高齢者雇用に対する税優遇の実施

2017年3月の歳入に関する勅令第639号により、60歳以上の労働者を雇用した場合、労働者に支払った賃金額の100%を追加で控除することができることとされた（合計で200%の控除）。

対象となるのは60歳以上でタイ国籍を有し、給与が月15,000バーツを超えない労働者である。なお、労働者が役員、経営陣、株主等である場合には適用されない。また、新たに雇い入れる労働者の場合には雇用局に求職者登録をしていたことが条件とされる。

ハ 高齢者の雇用支援

労働省では、2016年8月からスマートジョブセンターに高齢者支援の窓口を設けているほか、各労働事務所に順次窓口を設置している。また、民間企業と高齢者の再雇用プロジェクトを実施しており、清掃やホテル等の分野を対象に再雇用支援を行っている。

(5) 障害者雇用対策

障害者エンパワメント法に基づき、雇用主は100

人に1人の割合で障害者を雇用する（端数が50人以上の場合には1人追加）ことが定められている⁷。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⁸。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×地域別の最も低い最低賃金の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⁹。

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

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 : SSS¹⁰）に組み込まれて一元的に適用されている。被保険者数は約1,151万人である（2018年10月）。

受給に際しては、失業者は雇用事務所に求職申請を行わなければならない。

「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設けられており、バンコクに12カ所、その他の県に125カ所（うち支所49カ所）、合計で137カ

■ 5) 10人以上の従業員を雇用する雇用主は、就業規則をタイ語で作成する義務がある。
 ■ 6) 改正後の労働者保護法第118/1条。従来から、過去の判例により定年退職の場合には解雇補償金の支払いが必要と解釈されていた。
 ■ 7) 障害者エンパワメント法第33条。
 ■ 8) 障害者エンパワメント法第35条。
 ■ 9) 障害者エンパワメント法第34条。
 ■ 10) Social Security Scheme : 給付の種類は、医療、児童手当、死亡、年金等。

表5-6-5 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。	
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、15,000パーツを上限とする）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、又は職業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	2018年9月の失業保険受給者は151,910人である。
	支給総額	6,634百万パーツ（2017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1,428.64億パーツ。（2017年末）

所設置されている。

(7) 職業能力開発

教育省職業教育委員会及び労働省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)、広域レベルの技能開発機関(Institute for Skill Development Region)が運営されている。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。

ロ 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240種類の国家技能標準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年代前半から日本の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

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)

中国

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科せられるが、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。

二 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。)

(8) 外国人労働者対策

イ 現況

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187万人が労働許可を取得しており、内訳はミャンマーが約124万人、次いでカンボジア人(約42万人)、ラオス人(約22万人)が占めている。また、2017年の制度改正(下記口参照)に関連して、不法就労をしていたミャンマー、ラオス、カンボジアからの労働者に対し、登録した場合一定期間就労を認

める暫定措置が実施されており、その対象者は約119万人となっている(2018年10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。このセンターでは、入国管理局と労働省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。

また、2018年2月からは、10のターゲット産業¹³で働く外国人高度人材に対し、労働許可証なしでタイ滞在・就労を許可する「スマートビザ」が導入されている。

ロ 不法就労対策

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、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。

2017年6月に、不法就労者対策として、外国人就労管理に関する勅令(Royal Decree)が施行された。従来と比べ、①不法就労者を雇用した雇用主に対する罰則の強化、②外国人労働者の労働許可書や身分証明書を取りあげた雇用主に対する罰則の新設など人身取引防止関連の罰則の新設、③不法就労者に対する罰則の強化、等が行われている。不法就労していたとみられる外国人が大挙して帰国するなど大きな混乱が生じたことから施行が延期されていたが、2018年7月1日から施行された。

(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。

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

■ 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) バイオ化学、デジタル、医療ハブ、自動化・ロボット、航空、エレクトロニクス、観光、次世代自動車、食品、農業。

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¹⁴
- ・民間の職業紹介機関を通じるもの
- ・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、複雑な手続が1か所で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。2017年における主な就労先は、台湾（35,199人）、韓国（12,609人）、日本（9,196人）、イスラエル（7,494人）、マレーシア（7,141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

賃金は2017年において平均月13,583パーツとなっている。

ロ 日系企業における賃金の動向

2018年4月1日現在、日系企業568社の現地従業員の初任給及び賃金は、表5-6-7及び5-6-8のとおりであった。¹⁵

ハ 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。

二 労働災害

被災者数は減少傾向にある。

(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月から地域別の最低賃金に戻された。直近では2018年4月に改定されており、1日当たり308～330パーツとなっている。

なお、2017年9月に労働者保護法が改正され、学生、訓練生、高齢者、障害者について個別に制定できることが明記された。このうち高齢者の最低賃金については現在導入に向けた検討作業が行われている。

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。

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。

2018年6月から金属加工、プラスチック加工、家具製造、靴製造の16の技能が新たに対象とされ、レベル1の場合日額340～500パーツ、レベル2の場合日額

表5-6-6 平均月額賃金の推移及び消費者物価上昇率

年	2013	2014	2015	2016	2017	2018		
						Q1	Q2	Q3
平均月額賃金	12,003	13,244	13,487	13,729	13,583	13,721	13,789	...
同上昇率	8.1	10.3	1.8	1.8	-1.1	2.3	1.2	...
消費者物価上昇率	2.2	1.9	-0.9	0.2	0.7	0.6	1.3	1.5

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国家経済社会開発局（NESDB）
 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。

■ 14) 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。
 ■ 15) 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5-6-7 日系企業学歴・職種別初任給

業種	製造業		非製造業	
	月額	基本給	月額	基本給
学歴/職種				
<高卒>				
ワーカー	11,385	9,810	-	-
<職高>				
事務職	11,850	10,000	-	-
技術職	12,000	10,000	-	-
ワーカー	11,760	9,900	-	-
<技短>				
事務職	13,078	11,000	-	-
技術職	13,455	11,500	-	-
営業	-	-	14,200	12,000
その他	-	-	15,000	12,000
<大卒>				
事務職	16,740	15,000	-	-
技術職	19,000	16,000	-	-
営業	-	-	20,000	17,000
その他	-	-	20,000	18,000
<院卒>				
事務職	19,000	18,000	-	-
技術職	21,500	19,000	-	-
営業	-	-	22,750	20,000
その他	-	-	22,000	20,000

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2018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5-6-8 日系企業役職別・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				
<技術系>				
事業部長	158,250	141,850	179,500	150,000
部長	100,000	86,552	112,000	95,150
課長	61,500	53,088	69,500	60,000
係長	39,000	33,000	44,686	40,000
スーパーバイザー	32,100	28,000	35,000	30,800
フォアマン（職長）	23,950	20,909	-	-
設備保全技能員	20,000	17,000	-	-
製造技能員（ワーカー）	15,100	12,700	-	-
シニアスタッフ	23,834	21,000	30,400	27,750
スタッフ	18,000	15,150	23,000	20,250
<事務系>				
事業部長	179,200	159,550	151,763	130,000
部長	100,000	87,850	95,000	85,700
課長	65,000	57,000	65,000	56,734
係長	40,200	35,000	45,000	40,000
スーパーバイザー	33,000	29,000	36,000	35,000
フォアマン（職長）	25,000	20,100	-	-
シニアスタッフ	24,611	22,300	30,663	32,000
スタッフ	18,600	16,900	24,500	22,000
<営業系>				
事業部長	190,000	176,500	167,500	162,500
部長	99,000	90,000	105,950	94,500
課長	63,000	55,500	66,200	57,000
係長	41,700	35,000	49,500	40,300
スーパーバイザー	31,000	27,000	37,500	35,500
フォアマン（職長）	25,000	21,250	-	-
シニアスタッフ	25,000	22,900	35,000	30,000
スタッフ	20,000	17,950	26,000	23,500

資料出所：盤谷日本人商工会議所「2018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。

表5-6-9 週労働時間階級別従業員の割合

年	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
						Q1	Q2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0時間	1.2	0.9	1.2	1.2	1.3	1.7	1.2
1～9時間	0.7	0.6	0.7	0.6	0.6	0.5	0.4
10～19時間	2.9	2.8	3.0	2.5	2.4	2.8	2.4
20～29時間	7.6	6.7	7.6	7.4	7.0	9.2	6.6
30～34時間	5.1	5.0	5.5	5.5	5.5	6.6	5.3
35～39時間	11.0	10.9	10.8	11.5	11.4	11.0	11.5
40～49時間	42.3	47.7	48.5	50.1	51.2	49.4	52.9
50時間以上	29.2	25.4	22.7	21.3	20.6	18.9	19.8

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。

表5-6-10 労災被災者数

年	2013	2014	2015	2016	2017
合計	111,894	100,234	95,674	89,488	86,278
うち死亡者数	635	603	575	584	570
うち重度障害	28	11	6	12	17
うち部分障害	3,036	1,463	1,324	1,290	1,200

資料出所：労働省社会保障事務局（Social Security Office）
注：労災給付の対象となった者数である。

表5-6-11 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）	(パーツ/日)				
	2011年1月～ 2012年3月	2012年4月～ 2012年12月	2013年1月～ 2016年12月	2017年1月～ 2018年3月	2018年4月～
バンコク都及び近隣5県（中部）	215	300	300	310	325
ブーケット県（南部）	221	300	300	310	330
チョンブリ県（東部）	196	273	300	308	330
アユタヤ県（中部）	190	265	300	308	320
ラヨーン県（東部）	189	264	300	308	330
ナコンラチャシーマ県（東北部）	183	255	300	308	320
チェンマイ県（北部）	180	251	300	308	320
メーホーソン県（北部）	162	227	300	305	310
パヤオ県（北部）	159	222	300	305	315

(資料出所) タイ労働省

表5-6-12 主な技能別最低賃金

技能名	(パーツ/日)		
	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、基礎的技能と知識を使って、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。

370～600パーツと設定された。今後も対象となる業種や技能が拡大される方針である。

(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。

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)

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年労働者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、労働者災害補償法については対象者の拡大・給付水準の引上げ等を内容とする法改正が行われ、2018年12月から施行されている。（詳細は5（3）を参照。）

(7) 解雇規制

解雇に関する規定は労働者保護法により定められており、公務員、国営企業の労働者を除く労働者に適用される。定年退職も事業主都合による解雇として取り扱われる。

イ 一般的な事業主解雇

(1) 解雇要件

賃金支払日又はそれ以前に書面で予告することにより、その次の賃金支払日に解雇することができる。なお、事前通告をしない場合でも当該日数の賃金を支払うことにより即時解雇が可能である。ただし、以下に該当する場合には解雇はできない。

- ・労働者が労働組合の組合員であることを理由とした解雇
- ・集会の召集、苦情申請、要求書提出、交渉、訴訟提起、労働法令に基づいて担当官、登録官、労働争議調整官、労働争議仲裁人、労働関係委員会委員に対して、証言・証拠を提出した、あるいはそれらの準備行為をしたことを理由とした、労働者・組合役員の解雇
- ・雇用条件協約及び労働争議の裁定が有効な期間内における、要求書に関係した労働者・組合役員の解雇（労働者側に瑕疵がある場合は除く）
- ・妊娠している労働者の解雇

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5-6-13 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、公的セクターの有期雇用契約労働者、NGOの職員	
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治療費が支払われる。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 一時的な就労不能となった場合は、その期間（最大1年間）、標準報酬月額70%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70%を支給。法令に定められた障害（全身障害など）の場合は、最低でも15年間、標準報酬月額70%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どもがいる場合は、最大で10年間、標準報酬月額70%を支給。
	その他	・葬祭費補助 葬儀の支払いをした者に対し、一時金として40,000パーツが支払われる。
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	86,278人（2017年）
	支給総額	総支出額は1,710百万パーツ（2017年）
	基金運用状況	基金残高は557.75億パーツ（2017年末）

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)

(ロ) 解雇補償金

勤続期間に応じて解雇補償金（Lakchang）を支払う必要がある。解雇に当たっては、使用者は、労働者が解雇した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇及び解雇した年に生じた年次有給休暇のうち、未消化分について対応する賃金を支払う必要がある。

表5-6-14 解雇補償金の額

勤続期間	解雇補償金
120日以上1年未満	30日分の賃金
1年以上3年未満	90日分の賃金
3年以上6年未満	180日分の賃金
6年以上10年未満	240日分の賃金
10年以上	300日分の賃金

(資料出所) 労働者保護法第118条より厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

ロ 事業の合理化による事業主解雇

機械の導入・変更による生産ラインや販売・サービスなどの事業の合理化を理由とした事業主解雇である。

(イ) 解雇要件

解雇する日の60日前までに労働監督官と解雇される労働者本人に対し、解雇理由と解雇される労働者のリス

トを提出しなければならない。事前通告をしない場合でも当該日数の賃金を支払うことにより即時解雇が可能である。一般的な事業主解雇で解雇できないとされている労働者は解雇できない。

(ロ) 解雇補償金

一般的な事業主解雇で定められている解雇補償金に加え、勤続期間が6年間を超える労働者に対しては、特別解雇補償金として、勤続年数×15日分の賃金（ただし、360日分の賃金を上限とする）を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

労働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

中国

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。

□ 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が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。

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。

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

表5-6-15 労働組合数・組合員数（民間）の推移

年	2013	2014	2015	2016	2017
労働組合数（民間）	1,411	1,450	1,472	1,398	1,365
組合員数（民間）	420,943	431,881	454,681	448,515	441,789

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

注：各年末における数値である。

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使用者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

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5-6-16 労働争議件数

	2014	2015	2016	2017
争議件数	117	114	120	117
争議企業数	102	100	104	103
参加者数	82,464	104,654	83,969	132,093
（ストライキ数）	3	1	2	2
（ロックアウト数）	5	5	4	3

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。

■ 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。

5 最近の動向

(1) 労働者保護法の改正

労働者保護法改正案が2018年8月に閣議決定され、2018年12月に立法議会で承認された。主な内容は以下のとおり。

- ・解雇補償金について、勤続期間20年以上の労働者に関する規定を追加し、解雇補償金を400日分の賃金とする。
- ・必要不可欠な用事のための有給休暇を3日付与することを義務化。（現行法では就業規則に基づき取得できるとしか定められていない。）
- ・出産休暇を現在の90日から98日とする。出産休暇を取得可能な理由に妊婦検診を追加。
- ・事業所移転を行う場合で、その移転が労働者又はその家族の生活に大きな影響を与える場合、①労働者への予告、②雇用契約の解除を希望する労働者に対する解雇補償金の支払い、が義務付けられているが、これを既存の事業所に移転する場合にも適用されるように明確化¹⁸。

今後、公示を経て、2019年に施行される予定である。

(2) 外国人の就労を禁止する職種の見直し

従来、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が、①肉体労働について全面的に外国人の就業を認める、②農林水産業・レンガ職人・大工その他の関連建設業など11の職種についても被用労働者であることなどの一定条件を満たした場合は認めることを検討中である。

(3) 労働者災害補償法改正

労災保険の給付水準を引き上げることなどを内容とする労働者災害補償法の改正が2018年12月から施行された。主な内容としては、

- ・公的セクターの有期雇用契約労働者やNGO職員などを新たに対象とする。
- ・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年間とするとなっている。

(4) タイランド4.0の実現に向けた労働施策

タイ政府は長期的な目標として「タイランド4.0 (Thailand 4.0)」を掲げ、技術立国、知識集約産業国家を目指している。これに合わせて、新たな産業に適応した労働者の育成のため、職業訓練システムの構築を行うことが表明されている。

(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://www.nso.go.th/sites/2014en>
- タイ労働省 (Ministry of Labour)
<http://www.mol.go.th/anonymouse/home>
- 盤谷日本人商工会議所「2018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「タイについての安全衛生情報(分野別)」
<https://www.jisha.or.jp/international/country/thailand.html>

■ 18) 最高裁判法により、新規の事業所に移転する場合のみ適用とされている経緯がある。