

# タイ

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金
- IV. 労働時間、休日、休暇
- V. 福利厚生
- VI. 労使関係
- VII. 労働行政
- VIII. 労働法制
- IX. 健康と安全
- X. 社会保障
- XI. 日本企業のための情報

1. 国名	タイ王国 Kingdom of Thailand
2. 人口	6350万人(2002年)
3. 実質経済成長率	1.8%(2001年)
4. GDP	約5兆996億バーツ、約1147億ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	1811ドル(2001年)
6. 労働力人口	3312万人(2002年3月)
7. 失業率	2.72%(2002年3月)
8. 日本の直接投資額	1102億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	51件(2001年度)
10.在留邦人数	2万2731人(2001年10月)

## I. 2002年の動向

2002年は、タイの労使制度が成熟過程を経ていく1年だった。

新規に登録された労働組合数は約40で、倒産や合併、あるいは労組自体の破綻により機能しなくなったほぼ同数の労組と入れ替わることとなった。労働組合の登録総数は現在1050で、そのうち半数は実質的に活動をしていない。

団体交渉は労働関係法 B.E.2518に順守し、ほとんどの場合、平和的に妥結した。労働組合は組合員の権利と利益を保護し強化するために設けられているという原則が深く染み込んでいる労働組合は、使用者側から見ると、経済状況にそぐわない過大要求を提示した。だがより大幅な賃上げ、ボーナス、その他類似の多くの要求は、瞬く間に交渉の場から取り下げられた。交渉が平和的に妥結したことは、従業員の使用者に対する尊敬と信頼を反映しているが、労働組合は相変わらず、毎年の団体交渉によって使用者からより多くのものを引き出すことが自分たちの役割であるという考え方に固執している。

業務停止はごく少数であったが、事業主が突然営業を中止し、従業員に支払うべき給与を支払わなかった

ことが原因で、長期的な抗議集会在数件催された。ベッド・アンド・バート・プレステージおよびライトハウス・マニユファクチャリングの例である。

2002年の特徴的な出来事としては以下が挙げられる。

### 1. ホテルのサービスチャージの配分をめぐる論議

備品の破損や損失を補填するために10～20%を差し引いてからサービスチャージを支給するホテルに対して、差し引きを中止してサービスチャージを全額支給すること、また帳簿の透明性を確保することが求められた。

随意にサービスチャージを支給するホテル、また全く支給しないホテルは、従業員にサービスチャージを支給するよう求められた。

この運動はプーケットの主要なホテルの労働組合の指揮によって成功を収め、プーケット島の他の大規模なホテルにも広がった。この動向は、近隣の県パンガー、ハッチャイに広がり、さらにはバンコク、将来的にはパッタヤにまで広がる勢いである。

### 2. 様々な労働組合会議の支部として小企業の労組を設置

国内には9つの労働組合グループ(労働会議)があるが、労働会議の会員数を増やすために小規模な労働組

合の設置が続いた。支部労組の数は、今なお、労組セミナー、出版物、海外出張といった活動のための外部資金調達源の基準となる。最も重要なことは、賃金委員会、社会福祉委員会、労働関係委員会のような三者委員会や労働裁判所の陪席判事に、労組の代表者を選ぶ際に各支部労組から一票を獲得することである。

結局、タイにある1050の労働組合の組合員数合計は30万人程度にすぎない。そのうち、実際に会費を納めている優良な組合員は50%を超えたことがない。

### 3. 労働組合リーダー間の不一致が高まる

労働組合は業界別または地域別に団結しているのではなく、労組を設立した主要な人物の支持者として団結しているため、労働会議間の競争意識が民事訴訟や刑事訴訟にまで発展することがある。労働者デーの祭典(5月1日)が終わると、毎年のように、組織委員会が政府補助金を特定グループに不正流用したという疑いで告発されている。

全国タイ労働協議会(NCTL)(支部労組数は最多で、ほとんどが小規模労組)のパナス・タイ・ルアンは、2002年労働者デー組織委員会の委員長だったが、不正流用および経費の不適切な記載のかどで告発されている。

評判の高いタイ労働会議(LCT)においても、議長を2期務め3期目に出馬したプラチュアン・サエングサングと、2002年10月の選挙に出馬して敗れた副議長ワンペン・プレムカエウとの不和が派閥闘争、さらには告訴にまで発展した。プラチュアンの統制による選挙が不透明であったことから、同会議の事務局長スリポ・ワユパクは憤慨して辞職した。

さらに大きな問題として、LCTの議長に就任する権利を持つ人物が2人いる。ジョングラク・スポルジットは2000年の選挙でプラチュアンに勝ったが、告訴や逆告訴によってプラチュアンが受け入れられ、ジョングラクが退けられた。だが2002年初頭の労働省の裁定によって、ジョングラクが同会議の正統な議長であることが確認された。しかしさらなる対立によって組織が崩壊寸前になるまで、何の処置も行われなかった。

### 4. 団体交渉への依存

タイにおいては、労使関係が整備された初期のころから、団体交渉は争議解決の手段として不合理なほど強調されてきた。団体交渉はまず、従業員が労働条件を改善するための提案のリストに共同署名して、経営者と相違点を話し合うための代表者を指名することから始まる。すべての関係者は免職や異動から保護される。合意に達したら、労働登録機関に労働協約として登録しなければならない。そして関係者は解雇や不当労働行為から保護される。

1年後、協約期間の終了が近づくと(特に規定のないかぎり1年で、3年を超えない)再び団体交渉が始まり、労働者や労組は次回の交渉に向けて要求リストを提出するが、多くの場合、これらは不合理で過剰なものが大半で、結果として、交渉過程で取り下げられることになる。

これは交渉のたびに(交渉事項が何もない時にまで)生じる典型的問題である。特に商業銀行やホテル産業の労組に当てはまる。

### 5. 要求と争議の種類

1997年7月以来のタイ経済の低迷によって人員削減や組織合理化が頻繁に行われるようになると、交渉内容はボーナスや賃上げなどの金銭的事項から他の事項に移行してきた。新規に設立された労組の要求のほとんどは、準備基金、食事補助、団体生活、災害保険、社員ローン、解雇補償の増大、休日の増加、規律に関する事柄に労組の代表がかかわることなどである。争議が平和的に成功裏に解決しているということは、経営者側も労組も成長していることを示唆している。

日本人経営者は、これまでと同様、最も協調的な使用者である。

## II. 雇用管理

企業の先行き不安な状況のため、使用者は労働者の臨時および一時雇用に依存する傾向にある。多数の製

造業従業員が3~4カ月の契約で、そのうち多くは繰り返し再雇用されたり契約期間が延長されたりするが、なかなか正規雇用には移行しない。

適切な時期に適切な人数をそろえるのが困難であることやレイオフの結果生じるであろう状況に対する恐れから、使用者は外注労働に目を向けつつある。労働者派遣企業が増加し、10~15%のサービス料によって多数の労働者を工場に派遣している。

建設、水産加工、農産業、服飾、革製品など労働集約型産業では、労働コスト削減のために非合法的な外国人労働者を雇用する傾向にある。

企業が通常の超過勤務手当を負担しきれないこと、また従業員数を増やすことに伴うリスクを嫌うということから、下請け契約の件数が増えている。子会社や支部を1つの経営管理に整理統合することによって節約が行われているが、その一方で多くの従業員が過剰人員になっている。

雇用保護の強化には次のことが必要である。

- 従業員が自己の権利に対する意識を高める
  - 使用者が合法的な雇用慣習を取り入れる
  - 労働裁判所が労働訴訟においてよりよい法解釈を行う
- 労働省には、職員の多くがまだ経験を積んでおらず、職務遂行の姿勢や法解釈がまちまちであるという問題点がある。法律を用いて職権（規制機構）を行使しようとする者もいれば、使用者と従業員の双方を調和に導こうとする者もいる。

パートタイム労働者や一時雇用の労働者を雇用する使用者は、以下のような規制があることを認識しなければならない。

- パートタイム労働者に対しても、たとえそれが数時間の労働であるとしても、少なくとも、1日の最低賃金に等しい賃金を支払わなければならない。
- パートタイム労働者に対しても、5時間労働の後、休憩時間を与えなければならない。また職場の施設・設備を利用する権利を与えなければならない。
- 一時雇用の労働者に対しても、6勤務日の後、1日の休日を与えなければならない。月雇いの一時労働者の場

合、週休は有給になるが、日雇いの場合は無給である。

また一時雇用の労働者でも120日以上勤務している場合は退職金を受け取る権利が発生する。基幹的事業に従事している場合、または2年以上勤務している場合は、法律上、正規雇用の従業員として扱われ、雇用関係の終了の際に退職金を受け取ることができる。タイの労働保護法 B.E.2541には、プロジェクト雇用に関する類似の条項のほかには、一時雇用に関する規定はない。

派遣労働者に対しては、一給与期間以上前に解雇の事前通告、または事前通告の代わりに賃金を与えなければならない。また派遣労働者は、重大な不正行為による解雇ではないかぎり退職金を受け取る権利を有する。また、採用地までの旅費、雇用照会書を受け取る権利がある。

## 1. 異動と昇進

### (1) 外部への異動および内部異動

企業の従業員は、雇用契約の条項に記載されている場合、他の企業での勤務に配属されることがある。ただしその期間でも、もともとの企業の従業員として、当初の使用者から賃金の支払いや福祉面での保障を得ることとなる。

だかもし使用者が、従業員を別の使用者の下に移籍させることを望む場合は雇用関係の終了に当たるので、退職金を支払わなければならない。

企業内での異動は、同様の威厳と責任を伴う職でなければならず、給与を減らすことはできない。そうでなければ左遷ということになる。信義に基づく異動は、経営者の権利である。従業員を遂行不可能な職から別の職に異動させることは、チャンスを与えるに等しい。それでもうまくいかなかった場合は、たとえその従業員との雇用関係を終了させた結果、不当解雇に関する訴訟が起きたとしても、従業員に一度はチャンスを与えたことが正当な根拠となる。

### (2) 昇進

欠員を補充するための内部昇進は、従業員にとってよ

い動機づけになる。だが縁故や情実ではなく公正な選抜によってふさわしい者を選ばなければならない。昇進の選抜基準としては、次のような項目がある。

- 関連のある教育や研修
- 仕事の経験
- 勤続年数
- 相当する賃金

公正で組織的な選抜と見なされるように、面接審査は、経営陣幹部や外部から招いた専門家によって構成される選抜委員会に委託される。

法律には、経営者の権利を妨げるような規定は一切設けられていない。だが例外として、従業員が労働組合への参加や組合活動の故に異動や昇進の有無に関して不当に扱われていると感じた場合は、使用者の不当労働行為の疑いで、労働関係委員会に苦情を申し立てることができる(121-122項、労働関係法 B.E.2518)。

### (3) 解雇

懲戒免職は、労働保護法 B.E.2518の119項によって規定されている。この規定の下、以下の理由によって従業員との雇用関係を終了させる場合は、退職金の支払いを免除される。

- ① 職務の不正行為、使用者に対する意図的な犯罪行為
- ② 使用者に意図的に損害を与える行為
- ③ 使用者に重大な損失を与える重大な過失
- ④ 以前に使用者から書面による警告が出されていたにもかかわらず、就業規則や規定、使用者の合法的な命令に違反した場合。ただし使用者が警告を求められない重大な事例を除く。

警告文書の有効期間は、違反の日から1年以内である。

- ⑤ 正当な理由なく、3日連続して(あいだの1日が休日であるか否かにかかわらず)勤務日に職務を怠った場合。
- ⑥ 過失や軽罪による刑罰の場合を除き、法廷の最終判決によって収監された場合。

退職金は勤続年数に比例して増加し、120日勤務した場合の賃金30日分を最低として、10年勤続の場合の賃

金300日分を上限として支給される。

さらに同法の17項では、労働者に落ち度がないかぎり、一給与期間以上前の事前通告、またはそれに代わる賃金を支払うことが求められている。試用期間に雇用関係を終了させる場合も、事前通告が必要である(高等裁判所判例 No.2364/2545 Sunee (Plaintiff) VS Watchakanya Co., Ltd. (Defendant))。

解雇に際しては、従業員の不正行為を書面に具体的に記さなければならない。さもないと従業員が不当解雇による損害を訴えた時、使用者には弁護の根拠がなくなる。

### (4) 組織の合理化に伴う解雇

#### 余剰人員の解雇

組織の合理化によって生じた人員過剰により、労働者が職を失うことがある。タイ労働保護法 B.E.2541では次のような遡及を規定している。

相続、買収、その他の理由によって使用者が変更された場合、または使用者が法人であり、登録、譲渡、他の法人との合併において改正が行われた場合、当初の使用者との間に存在した従業員の権利は一切損なわれない。新しい使用者は、このような従業員に属するすべての権利と義務について責任を負うものとする(13項)。

2つの組織が整理統合されて1つになると、仕事の重複をなくすために、過剰人員の整理が行われる。過剰な従業員の解雇は、合併日以前に完了するのが望ましい。過剰人員の解雇に関する補償は、労働保護法 B.E.2518の118項に規定されている。すなわち、30日分から300日分の賃金に当たる退職金を支払うものとされている。また17項では一給与期間以上に事前通告を行うことが求められている。

#### 自動化に伴う解雇

使用者が近代的機械および機器を導入して作業過程を再編成したために過剰人員が生じた場合、労働保護法 B.E.2541の121項の規定により、労働者を保護するために60日以前の前通告またはそれに代わる賃金の支給が行われる。さらに解雇される労働者が勤続6年以上

の場合は、通常の退職金に加えて360日分の賃金を上限として、6年を超える年数につき15日分の賃金を支給される権利がある。

### (5) 退職年齢

タイの労働法は、退職年齢に制限を設けていないが、官民どちらの部門の慣行においても60歳を限度としている。定年により雇用関係が終了した従業員には、退職金が支払われる。

多くの民間企業(特に日本企業)は女性の退職年齢を男性よりも5歳若く設定している。すなわち女性55歳、男性60歳である。法律では仕事の性質上不可避な場合にのみ、この格差が認められている(労働保護法 B.E.2541、15項)。2002年に高等裁判所は、タイ軍事銀行に対して違法の判決を下し、男女の退職年齢を同じ60歳に変更させた(これにより、同行の退職年齢はもはや女性55歳、男性60歳ではなくなった)。

### (6) 雇用規定

法律により、10人以上の従業員を有する使用者は、書面で雇用規定を提示し、従業員が閲覧し、公的査察に使用することができるようにしなければならない(108項)。雇用規定には次の内容を盛り込まなければならない。

- ① 勤務日、正規の就業時間と休憩時間
- ② 休日と休日の取得に関する規定
- ③ 超過勤務および休日勤務に関する規定
- ④ 賃金、超過勤務手当、休日勤務手当、休日の超過勤務手当についての支払日と支払場所
- ⑤ 休暇と休暇取得に関する規定
- ⑥ 懲罰と懲罰手段
- ⑦ 苦情の提出
- ⑧ 雇用関係の終了、退職金、特別退職金

雇用規定は団体協約の代わりに、あるいは団体協約に加えて雇用条件として扱われる。

### (7) 雇用条件の変更

使用者または従業員(労働組合に加入している場合

もそうでない場合も)は、タイ労働関係法 B.E.2518の13-20項に規定されている団体交渉の手続きによって、雇用条件の変更を提案することができる。使用者は、賃金やFRINGE・ベネフィットを下げたい場合でも、一方的に変更を通告することはできない。変更を提案して、一人ひとりの従業員から書面で合意を得るか(労組に加入していない場合)、労組と協約を協議しなければならない(労組がある場合)。

## III. 賃金

### 1. 賃金の動向

賃金出費は、不適切な人員計画や配置によって常に過剰な超過勤務手当を支払っている企業を除いては、なお妥当なレベルにとどまっている。

2002年1月実施の年間賃上げは、服飾、履物、宝飾品、食品加工などの労働集約プラントにおいては約2~3%、輸出用電化製品製造部門においては4~5%、自動車および自動車部品部門においては6~8%であった。上昇率は、前年比インフレ率の約1.5%と比較すると、満足のいくものである。

2003年1月には自動車、自動車部品、化学工業部門においてはわずかにパーセントが上昇した。2002年全期間の消費者物価指数は、約1.0%と見込まれている。

#### • 月額平均賃金

6108バーツ(2002年第3四半期)

賃金・消費者物価上昇率の推移

	1997年	1998	1999	2000	2001
名目賃金上昇率	12.0	7.8	0.6	-0.4	—
消費者物価上昇率	5.6	8.1	0.3	1.6	1.7

### 2. 賃金の決定

賃金は2つの一般的基準によって決定される。

#### (1) 教育

新卒で就職する従業員に当てはまる基準である。中

卒レベルの従業員には最低賃金が支給されている。学位取得者は1カ月当たり約7000バーツを支給されるが、教育の種類によって違いがある。社会科学系の最高学位取得者の場合は8000バーツである。経済学、経営学、コンピューター、会計学の学卒者はさらに追加分があり、合計額は1カ月当たり8000～1万2000バーツである。工学の学位取得者は、大学のレベルに応じて約1万～1万5000バーツの報酬を受け取っている。

海外の大学（アメリカ、イギリス、オーストラリア、ニュージーランド、カナダ）で教育を受けていると、国内の大学、またはアジアの大学（日本とシンガポールを除く）で教育を受けた場合に比べて、給料は2倍となる。

## (2) 実務経験と特殊技能

関連分野での実務経験や特殊技能は、大学教育に代わるものとして十分に評価される。英語の堪能な人やコンピューターに秀でている人、熟練職人であれば、多くがその貢献にふさわしい手厚い報酬を受け取っている。

だれがどの程度の給与を受け取るべきか、まただれの昇給を大幅あるいは小幅にすべきかを決定するためには、人事部門で仕事をする給与のスペシャリストや外部からの専門家を、一時あるいは常時雇うことができる。このようにして、給与体系や業績評価プログラムの見直しや給与体系の改善を図ることができる。

給与に関する不満は、どのレベルにおいても離職の主要な原因となっている。

## 3. 企業レベルの賃金運営

高卒以上の人を日雇いベースで雇用すべきではないと認識するようになった企業は少なくない。

2週間ごとに従業員に給与を支払う企業が増えている。収支を合わせ、高利息の債務を負わないためである。

銀行送金ではなく現金による給与支払いを続けているのは、ごく一部の小企業である。

企業がボーナスを支払えるだけの利益を上げられる

かどうかは不確実なことなので、ボーナスの固定率は決して書面に残すべきではない。

とはいえ損益にかかわらず、贈り物あるいは新年度に向けての評価のしるしとして、年度末までに小額のボーナスは支給すべきである。このための予算は、あらかじめ取り分けておくべきである。

幸いなことに日本企業では、毎年の賃上げは4月に行われている。多くの企業は毎年1月に賃上げを行うので、その結果問題が生じていないかどうか、ゆっくりと見極めることができる。

定年退職手当は導入すべきではない。すでに取り入れてしまった企業は、別の給付に変更するよう交渉すべきである。定年退職時に支給される給付は、すでに十分すぎるほどである。すなわち、退職金は退職時に支払わなければならない。上限は給与の10カ月分である。

準備基金は、長年勤続すれば相当な金額になる。その大部分は使用者の負担である。

賃上げの処理については、企業によって慣行が異なる。増分を金額によって提供する企業もあれば、パーセントによって提供する企業もある（どちらもA～Eの等級がある）。だがどちらにしても、結果的には、トップが不均衡な割合の金額を受け取ることになる。80%の従業員の合計給与額が、幹部（特に外国人幹部）の合計給与額を下回るという現実を考慮して、賃金体系を見直し、公平を期すべきである。

## 4. 賃金管理に関する法律

労働保護法には、賃金の支払いについての多くの規定がある。まず、賃金は独身の従業員が十分生活を維持できるような金額でなければならないという規定がある（これが最低賃金の基本概念である）。

タイでは1973年以来、最低賃金が規定されている。最低賃金は生活コストと支払い能力に即したもので、首都と他県では格差がある。最低賃金は三者中央賃金委員会によって決定される。労働保護法 B.E.2541の発令によって、地域の最低賃金を決定するため、県レベルでも賃金委員会が設置された。

最近、新しい最低賃金が発表され、2003年1月から施行されている。

- ① バンコク、パチュムターニー、サムットプラカーン、ナコーンパトムは1日当たり169 バーツ(4バーツ上昇)、ノンタブリー167(+2)、サムットサコーン165(+0)。
- ② アユタヤ139(+6)、サラブリー148(+5)、チョルブリー 150(+4)、ラヨーン141(+4)、ナコーンラーチャシーマー145(+3)、クラビー138(+5)、ランブーン、スコタイ137(+4)、ペップリー、コーンケン、ブリーラム136(+3)、チャチュンサオ137(+0)
- ③ カンチャナブリー、カーラシン、カンペーンペット、チャンタブリー、ナコーンパノム、トラート、チャイナー、チュムポー、プラチンブリー、ペップリー、ラップブリー、ソクラー、スラターニー、ノンブアランブー、ウタイターニー135(+2)。
- ④ ナコーンナーヨック134(+1)。
- ⑤ 他の県はすべて、現行の1日当たり133バーツを継続する。しかし各県の賃金小委員会の提案を待つ間、若干の値上げが年内にあるかもしれない。

賃金支払いを規定する法律の主眼は次のとおりである。

- ① 等価の労働に対してはタイ通貨によって等価の賃金を、少なくとも月に1度決まった日に平等に支払う。
- ② 週休、伝統的休日、年休については有給とする。
- ③ 延滞している賃金支払いについては、利息を支払わなければならない。
- ④ 超過勤務に対しては超勤手当を支払わなければならない。

一般に、法律の規定は、国内労働基準および国際労働機関(ILO)条約に準拠している。

#### IV. 労働時間、休日、休暇

かつてのタイの法律では、週54時間の商業活動が、産業雇用については週48時間の労働が認められていたが、労働保護法 B.E.2541によって、いずれの場合も最大労働時間は48時間に規定され、超過勤務は従業員の同

意を得られた場合のみ、週36時間を限度として行われることになった。

1日の労働時間は8時間を超えることはできない。最高5時間の労働の後に1時間の休憩時間を取らなければならない。

1週間に最低1日の週休を設ける。通常は2日であることが多い。

勤続1年を過ぎたら、使用者は6勤務日の有給の年休を与えなければならない。ほとんどの企業では勤続年数に応じて年休を増やしている。また有給の伝統的休日が13日ある。

有給休暇に関しては、最も重要なのは病欠で年間30勤務日認められているが、欠勤した従業員がこれを濫用して、減給されないために偽りの病欠を届け出るといった事態が生じている。使用者は就業規則に様々な無給休暇を規定し、従業員が偽りの病欠を届け出ないようにすべきである。

出産休暇は90日まで認められており、最初の45日間の賃金は使用者によって、後半は社会保障によって支払われる。

他の休暇としては祭事や私事などに関する休暇がある。経営者は他の企業から学び、福祉委員会においてこの問題を議論すべきである。

#### V. 福利厚生

労働保護法 B.E.2541には、育児や家族介護に関する重要な部分が欠けている。子ども(15-18歳)や女性の雇用に関する規制しかない。

企業のフリンジ・ベネフィットとしては、一般に、職場の設備・施設、衛生、救急用品、医療ケア、健康診断、準備基金(双方の合意による)などがある。

#### VI. 労使関係

労働組合グループは、議会委員会を通して、現行の労働関係法2518に代わる新しい労使関係法案を推進し

ている。労組側は、組合の持つ絶大な力が失墜する原因となった「部分的ロックアウト」を、使用者が濫用できないようにすることを望んでいる。また労組グループは、下請け従業員を労組から遠ざけている下請け労働協定の廃止も求めている。

団体交渉制度は、下図のフローチャートのように要約できる。

### 1. 労使の協議システム

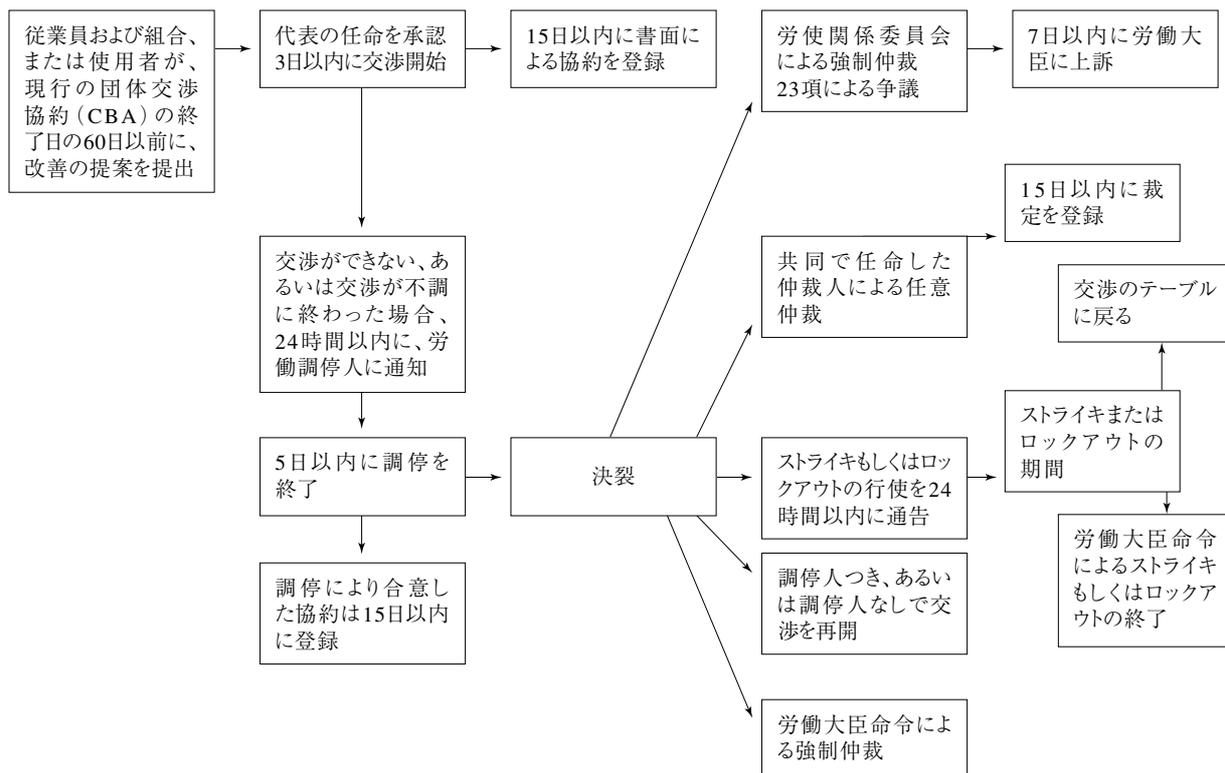
賢明な経営者は、代表者を通じた正式な対話や、労働者の参加を促進する職場の制度を通じた非公式な対話を定期的に行うことにより、従業員と経営陣との有効な関係を築いている。法律に命じられるまでもなく、多くの企業では従業員による信用組合（または貯蓄や融資グループ）、コミュニティー・リレーションのグループ、合同協議委員会の設置を支援している。労働保護法 B.E.2541は（96項によって）、50人以上の従業員を抱える使用者に対し、従業員から選ばれた5人以上の代表

者で構成される労働福祉委員会を設立し、3カ月ごとに経営陣と会見することを強いている（強制は政府のメンタリティーである）。現在まで、これらの新しく始動した委員会が成功を取めたという例はない。

主なナショナルセンター

- Labour Congress of Thailand: LCT (タイ労働会議)  
1978年設立、178単組、2産別から構成されており、組合員数は約12万人
- Thai Trade Union Congress: TTUC (タイ労働組合会議)  
1983年設立、100労組、4万人
- National Congress of Thai Labour: NCTL (タイ労働全国会議)  
1979年設立、190労組、3万8000人
- Confederation of Thai Labour: CTL (タイ労働連盟)  
1993年設立、94労組、4万人
- National Labour Congress: NLC (全国労働会議)  
1991年設立、45労組、9000人
- The National Congress of Private Employees of Thailand:

団体交渉と争議解決のプロセス



NPET(タイ民間労働者全国会議)

1993年設立、43労組、2万人

- National Free Labour Union Congress: NFLUC(全国自由労働連合会議)1978年設立、48労組、2000人
- Thailand Council of Industrial Labour: TCIL(タイ産業労働評議会)  
1978年設立、20労組、5000人
- The State Enterprise Worker's Relations Confederation: SERC(国営企業職員協会連合会)  
1980年設立、40の国営企業労組から構成され、組合員数は22万人

主な使用者団体

- Employers' Confederation of Thailand: ECOT(タイ使用者連盟)  
1976年設立、約1200の使用者からなる
- Employers' Confederation of Thai Trade and Industry: ECOTHAI(タイ産業貿易使用者連盟)  
1994年設立、117の使用者からなる

## VII. 労働行政

2002年には「ジョブ・バザール」はほとんど開催されなかった。その代わりに労働省は、大臣(タイ国民党出身)と副大臣(愛国党出身)の間の、台湾やその他の地域への労働輸出ビジネスのスキャンダルをめぐって戦場と化した。結局、彼らの顧問の側近と同様に両大臣とも地位を失った。

年末には、労働社会福祉省は他の省と同様に「改革」の波を経験しなければならなかった。労働行政は再編成を待ちながら、現在も混乱した状態にある。労働輸出ビジネスは継続し、今回はカタールやアラブ首長国連邦や韓国が輸出先となっている。

雇用促進政策に関していえば、小規模なオーナー経営事業や住宅建設などに利用できる低利金融によって、国内消費を拡大しようとする政府の努力は、ある程度雇用に弾みをつけた。

## 1. 職業安定所

公共の職業安定所は長年運営されているが、スタッフに意欲がなく運営が非効率的なため、ほとんど影響力を持たない。

民間の職業安定所は10~15%の割増金で多数の労働者を工場に手配する「労働供給所」に昇格した。営業範囲が広がり、工場によって広く活用されている。だが数日仕事をしただけで姿を消す労働者がいるため、ほとんどの職業安定所は財政的な困窮状態にある。

海外雇用の代理店は、より組織的に運営されており、高い収益を上げている。これらの代理店では、海外で働く労働者の80%を扱っている。それに比べれば労働省の扱いは海外の場合も国内の場合も微々たるものである。

## VIII. 労働法制

雇用、労働関係はすべて、労使双方の利益、権利、責任を保護する法律の枠組みおよび労使関係制度の秩序ある実施を目的とした法律に明記されている。

労働者保護法では雇用条件、つまり労働時間、労働日数、休憩時間、長期・短期の休暇、時間外労働、安全および適切な労働環境、賃金の支払い、退職金の支払い、女子および若年者の雇用制限によって定めている。

労働関係については法律では労働組合、使用者団体、団体交渉の手続き、和解および仲裁、ストライキ、不当労働行為などについて定めている。

タイの労働法は、その短い歴史のなかで、以下のように発展してきた。

### 1. 労働法 B.E.2499 (1956年)

この法律は、労働者保護および労働関係の双方を網羅し、完全な独立した法律として制定された。そのなかで、労働者の組織化の権利、交渉権、ストライキ権を法的に承認した。しかし、同法は1958年のクーデターにより短命に終わった。

## 2. 民法・商法 (575～586項)

この法律は、現存し、雇用契約に関する条項が盛り込まれている。

## 3. 国家最高議会 No. 103 B.E.2515 (1972年)

この法律がもととなり、下記の法律が制定されている。

- 1) 労働者保護に関する内務省通達 B.E.2515 (1972年)。  
これが後の労働保護法 B.E.2541 (1998年)である。  
同法は、1998年8月19日に発効した。
- 2) 労働関係に関する内務省通達 B.E.2515 (1972年)。  
同通達が、現行の労働関係法 B.E.2518 (1975年)へと推移した。
- 3) 労働災害補償基金に関する内務省の通達2515 (1972年)。同通達は労働災害補償基金法 B.E.2537 (1994年)へと改正された。同法では、職場で発生した労働災害、事故および死亡に関係する労働者に対する補償金について定めている。

上記の労働保護法 B.E.2541 (1998年)は下記のとおり13章、166条からなっている。

### 労働保護法の施行

1998年1月7日、国会で労働保護法が可決され、成立した。同法は2月20日に公布され、8月19日より施行された。同法は、最低労働条件、労働安全衛生等、労働条件に関する基本法と位置づけられている。

従来、労働条件の最低基準や労働者保護、安全衛生等については、1972年の「革命団布告第103号」を根拠規定とし、具体的には「労働者保護に関する内務省令」等により定められていた。今般、労働保護法の成立により改定された主な規定は以下のとおりである。

- 1) 所定時間労働の短縮 (原則として1日8時間、週48時間以内)
- 2) 時間外労働に関する規定の修正 (原則禁止から一定の緩和へ)
- 3) 病気休暇等の休暇に関する規定の拡充
- 4) 15歳未満の児童の雇用禁止 (前規定では13歳未満)
- 5) 長期勤続者に係る解雇手当の増額

- 6) 労働者の男女差別の禁止 (新設)
- 7) 妊娠している女性労働者の保護 (新設)
- 8) 事業所内福祉委員会の設置 (新設)
- 9) 労働者援護基金の創立 (新設)

なお、政府は、1998年8月11日、物価の上昇と経済危機の使用者への影響を考慮して、労働保護法施行規則を緩和する改正案を承認した。その主な内容は以下のとおり。

- 1) 週労働時間が48時間を超えないならば、時間外手当を支払うことなく1日8時間を超えて労働させることができる。
- 2) 飲食店で働く労働者には休憩時間の原則が適用されないものとする (飲食店で働く労働者については、休憩時間が2時間以上であっても、その超えた時間は労働時間と見なされない)。
- 3) 石油、化学産業において測量、採掘および精製等の職での女性の就労を許可する (原則は、女性が爆発物や可燃性物質の製造または輸送に関する職務に就くことを禁止している)。
- 4) 管理職、財務および会計等の職に就いている女性について、妊婦の時間外労働等の禁止の適用除外とする。

## 4. 社会保障法 B.E.2533 (1990年)

この法律では、労働者の医療手当並びに障害を負った労働者のためのその他の福利について定めている。この社会保障計画では、特定の葬儀費用、出産手当などを規定している。10人以上の従業員を雇用する企業は、いずれも社会保障基金に加入し、各従業員の月給の1.5%を拠出しなければならない。従業員並びに政府も、同率を拠出しなければならない。1999年に、社会保障法の適用範囲が高齢者年金および障害者支給金にまで拡大された。また、従業員および使用者の負担率とともに3%～4.5%引き上げられた。失業給付金についてはまだ議論されていない。

## 5. 積立基金法 B.E.2530 (1987年)

この法律では、従業員および使用者の従業員積立基金への加入を任意としている。同基金は、従業員および使用者が、従業員の月額賃金の3%以上を平等に負担しなければならないと定めている年金制度である。この負担金に対しては所得税が控除される。年金所得についても課税されない。

このほかにも次のような雇用および労使関係に関する法律がある。

- 労働裁判法2522 (1975年)
- 見習労働者法2537 (1994年)

## IX. 健康と安全

政府は、労働に関連する事故や傷害が依然として多いことに懸念を示し、意識向上のためにキャンペーンを散発的に行っている。また職業病に対する関心が高まっている。民間企業は、労働者の薬物の使用や販売の防止に向けた取り組みを進めている。さらなる対策が求められ、労働組合を巻き込んで建設的な活動を始めるべきである。

## X. 社会保障

当初の予定では、2003年1月に、使用者および従業員は従業員の月給の4.5%に等しい額(上限1万5000)をそれぞれ拠出するはずであった。この拠出金は、出産、病気、死亡、児童手当、老齢、障害の保障に使用される。景気不振のため、社会保障局はこの支払いを3%から4%のみにとどめ、4.5%の負担は2004年まで延期することとした。

老齢年金の受給資格は、180回の支払いの後で、かなり遠い将来のことになる。

失業保険については、労組グループが一致して継続的に圧力をかけ、政府が暫定的に合意しているにもかかわらず、なお延期された状態にある。

## XI. 日本企業のための情報

日本企業は、労働問題に大きな関心と懸念を抱いている。スパチャイ・マヌスファイブール教授を講師に迎え、2年ごとに日本商工会議所が開催している半日セミナーには、常に約300人の経営幹部の出席がある。

2002年11月12日に行われた最新の講演で、スパチャイ氏は次のように指摘している。「日本人は、公平さ、職の安定に関する関心、法律の順守の故に、タイの労働者から高く評価されるようになりました。日本人の経営する企業では、ほとんど争議がありません。交渉が行われると、ほとんどの場合平和的に解決されます。経営陣がなすべきことをしていれば、労働裁判所に訴訟を起こされる心配は全くありません。解雇された従業員が裁判所に行って、偽りの苦情を申し立てることがよくあります。真実を申し立てることのできる代理人(必ずしも弁護士である必要はない)を任命してください。裁判所は公開ではなく、通常考えられているほど時間や費用がかかるものではありません」。

### 参考文献・資料:

労働関係法 B.E.2518

労働保護法 B.E.2541

労働裁判所および労働訴訟手続きの設置に関する法 B.E. 2522.

社会保障法 B.E.2533.

月刊『タイ労働クロニクル』(Thai Labor Chronicle Monthly) 2002年1～12月号、MR & TS Co., 発行

2002年11月12日バンコクで開催された日本商工会議所セミナーにおいて、スパチャイ・マヌスファイブール氏が発表した論文  
タイ政府労働省、『2001年労働年鑑』(Year Book of Labor Statistics 2001)