

第19章 労働事情

1. 労働法の体系

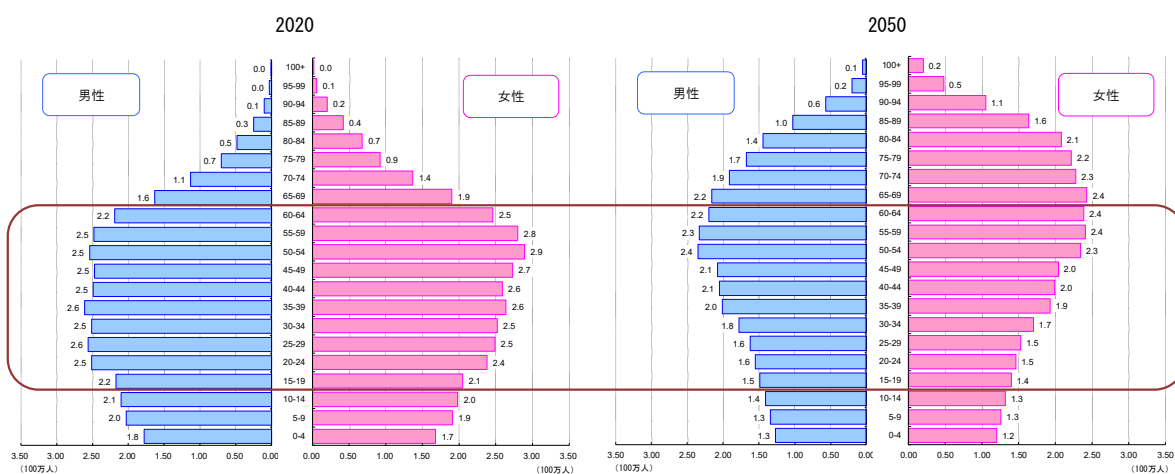
タイにおける主な労働法制として、雇用関係については労働者保護法と労働関係法があり、社会保険関係については社会保障法や労働者災害補償法、労働紛争関係については労働裁判所設置・手続法がある。

2. 労働市場と雇用情勢

(1) タイの労働市場

国連のデータ（United Nations Population Division Department of Economic and Social Affairs Data Portal）から 2020 年の人口構成と 2050 年の人口構成を比較すると、2020 年時点で既に釣鐘状となっているが、2050 年にはより高齢化することが改めて分かる。15 才から 64 才の男女を合わせた労働力人口は、2020 年には約 5,000 万人で全人口の 71% を占めていたが、2050 年には約 3,900 万人まで減少し、総人口に占める比率も 57% と、14 ポイント減少となることが予想されている。

図表 19-1 タイの人口構成の変化



(出所) United Nation Population Division Data Portal より作成

(2) タイの就業構造

就業構造を産業別にみると、2022 年時点、農林水産業の就労者数が最も多く、全体の 30% を占めているものの、2018 年と比較すると 1,222 万人から 1,166 万人へと 56 万人減少しており、全就労者数が増加（110 万人増）する中で、産業 3 部門の中で唯一減少している。2018 年から 2022 年までの 5 年間の就労者数の変化をみると、第 2 次産業が 4 万人、第 3 次産業が 162 万人、就労者数が増加している。中でも、卸・小売・修理業で 53 万人就労者数が増加した。一方、第 2 次産業では、建設業で 13 万人増えているものの、その他では減少している。

図表 19-2 タイの産業別就業者割合

	2018		2022		就業者数 変化 (万人)
	就業者数 (万人)	構成比	就業者数 (万人)	構成比	
全就労人口	3,791	100%	3,901	100%	110
第1次産業	1,222	32%	1,166	30%	-56
農林水産業	1,222	32%	1,166	30%	-56
第2次産業	861	23%	865	22%	4
鉱業	7	0%	5	0%	-2
製造業	630	17%	623	16%	-7
電気・ガス	12	0%	10	0%	-2
水道・廃棄物管理	6	0%	7	0%	1
建設	206	5%	219	6%	13
第3次産業	1,708	45%	1,871	48%	162
卸・小売・修理	632	17%	685	18%	53
運輸・倉庫	127	3%	145	4%	18
宿泊・外食	285	8%	287	7%	1
情報・通信	21	1%	25	1%	4
金融・保険	50	1%	48	1%	-3
不動産	21	1%	37	1%	16
専門職・科学技術	38	1%	48	1%	11
管理・サポートサービス	56	1%	61	2%	6
公務・国防	163	4%	186	5%	23
教育	114	3%	112	3%	-2
医療・ヘルスケア・ソーシャルワーク	61	2%	83	2%	22
芸術・芸能	26	1%	28	1%	1
その他・不明	115	3%	102	3%	-13

(出所) NSO より作成

(3) タイの雇用情勢

進出日本企業へのヒアリング（2022年11月時点）では、中間管理職、経理担当者等のマネージャークラスや、大学工学部卒・工業専門学校卒のエンジニア等、専門分野の優秀な人材の不足は恒常化しており、政府も人材育成対策を強化している。優秀な人材については企業間で人材確保競争が激化しており、給与水準や福利厚生、コロナ禍で一般化したこともあってリモートワークの可否や勤務地等も人材をつなぎとめる上でポイントになるとのことであった。また、「3K（きつい、汚い、危険）」の職場ではタイ人の採用が難しい場合もあり、ミャンマー人やカンボジア人等、外国人の採用を検討する企業もある模様である。

タイにおいては、大学を卒業しなければマネージャークラスになれないといわれている等、タイの雇用における学歴の影響は大きい。NSOの統計によると、労働力人口のうち高等教育（大学院）卒及び大卒の占める割合は19%（2022年時点）である（図表19-3）。

国際協力銀行が実施している「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」（2021年度）においても、タイの課題として、28.4%の企業が「管理職クラスの人材確保が困難」、25.4%の企業が「技術系人材の確保が困難」を挙げており、多くの企業がスキルの高い人材の確保に苦慮している様子が窺える。

図表 19-3 就業者の学歴別構成（2022 年）

	人数 (百万人)	構成比
高等教育（大学院）	0.89	2%
大学	6.48	17%
職業訓練	4.01	10%
高等学校	5.92	15%
中等学校	6.70	17%
小学校	8.23	21%
未就学・小学校中退	6.50	17%
計	38.73	100%

(出所) NSO より作成

ひとくちメモ 7： 現地幹部職員採用事情

タイにおいては大卒の技術者、マネージャークラスの人材不足が恒常化している。

大卒の技術者、マネージャークラスといった高級人材のバンコク居住志向は極めて強い。日本人以上に地方を下に見る傾向が強いため、バンコクから遠い工業団地にはなかなか行きたがらない。例えばバンコクから車で2時間程のラヨーン県は、自動車産業の集積地として発展しているが、彼らにしてみれば東京から片田舎に赴任するような感覚であり、それならば就労先を変える判断をする傾向にある。したがって優秀な人材の採用にあたっては、車の送迎を付けたり、アパートの家賃を補助したり等、相当の待遇を用意することも考えなければならない。通勤時にバンコクの交通渋滞を避けたい、同居家族の面倒を見たい等の考え方から、自宅近くの勤務地が好まれる傾向もある、また、コロナ禍においては、「フルワークホーム」が出来るか否かという点も、就職の判断材料となったようだ。

反対に、タイに住んでいる日本人を現地基準の待遇で現地採用する方法もある。タイでの仕事経験が長く、タイに永住を希望するシニアの日本人、タイに赴任して同国が気に入りそのまま退職して現地に住む日本人、タイ人と結婚している若い日本人は沢山いる。このような人達はタイ語も堪能で長期勤務が可能。ただし、雇用してもすぐに辞めてしまう例もあるので、人物、適性はよく見極める必要がある。期限付きの雇用契約にしたり、職務の権限を限定する等の工夫をすることも必要だ。

3. 賃金**(1) 賃金に関する法制度**

労働者保護法では、賃金は基本的に「雇用契約に基づく通常の労働時間に係る労働の対価」とされ、①性別を問わず同一賃金であること、②使用者には少なくとも月1回または労使合意に基づく従業員により有利な支払義務があること、③使用者が不可抗力以外の何らかの事由により事業を一時停止せざるを得ない場合に賃金の75%以上(2008年改正により従前の50%から引き上げられた)を支払う義務があること、④賃金や時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当の控除禁止等が定められている。また、賃金は後述の解雇補償金額の算出時の基準となる。使用者が所定の期間内に賃金を支払わない場合、使用者には年15%相当の遅延利息の支払義務が課されることがある。

(2) 平均的な賃金水準

タイ中央銀行（BOT）の統計では、タイの賃金は、2022年8月の全産業平均で月額19,970バーツである。主要産業で平均賃金（月間）をみると、農林水産業が10,500バーツと最も低い。製造業は17,958バーツと全産業平均をやや下回る水準にある。一方で、平均賃金が高いのは電気・ガス（40,437バーツ）、情報・通信（27,534バーツ）、金融・保険（30,194バーツ）、電気・ガス（26,927バーツ）、専門職・科学技術（26,740バーツ）、医療・ヘルスケア・ソーシャルワーク（26,829バーツ）等である。

図表 19-4 主要産業の平均賃金（月額）（2022年8月）

	平均賃金 (月額・バーツ)
第1次産業	
農林水産業	10,500
第2次産業	
製造業	17,958
電気・ガス	40,437
水道・廃棄物管理	10,000
建設	19,328
第3次産業	
卸・小売・修理	18,223
運輸・倉庫	18,892
宿泊・外食	13,510
情報・通信	27,534
金融・保険	30,194
不動産	17,785
専門職・科学技術	26,740
管理・サポートサービス	13,456
公務・国防	26,847
教育	23,432
医療・ヘルスケア	26,829
芸術・芸能	14,917
全産業	19,970

(出所) Bank of Thailand より作成

(3) 周辺国との賃金比較

図表 19-5 に示したとおり、バンコクの賃金水準を周辺諸国の主要都市と比較してみると、タイのワーカーの賃金は近年急激に上昇しており、ジャカルタやホーチミンはもちろん、1人あたりGDPの水準がタイよりも高いマレーシアのクアラルンプールよりも高い。また、エンジニアの賃金は、ジャカルタやホーチミンよりは高いが、クアラルンプール、中国の上海、深圳よりは安い水準となっている。

中間管理職の賃金は、エンジニアと概ね同様の傾向があるが、タイは中国の深圳の水準を上回っている。現地での日系企業ヒアリングによると、管理職クラスにおいては、日本人駐在員以上の給与を得ているタイの人材もいるようである。

図表 19-5 周辺国との平均賃金（月額）の比較

（単位：ドル。ただし、バンコクの（）内はパーツ）

	ワーカー （一般工職）	エンジニア （中堅技術者）	中間管理職 （部課長クラス）
バンコク	447 (13,949)	798 (24,883)	1,629 (50,829)
シンガポール	1,907	2,813	4,306
クアラルンプール	431	867	1,650
ジャカルタ	421	582	1,260
ホーチミン	266	508	1,064
上海	1,124	1,304	2,509
深圳	595	1,122	1,601
台北	1,363	1,725	2,419
香港	2,199	n. a.	4,027

（注） バンコク、シンガポール、クアラルンプール、ジャカルタ、ホーチミンについては 2021 年データ。
上海、深圳、台北、香港については 2020 年データ。

（出所）JETRO（投資関連コスト比較調査）より作成

ひとくちメモ 8： タイ人労働者気質（その 1） ～マイペンライの意味～

微笑みの国、タイ。自由旅行でこの国を訪れた人の中にも、この微笑みに魅せられ、何度も足を運ぶようになった日本人は多いだろう。しかし、工作中的の失敗を指摘された時に柔らかな笑顔を向けられると、状況は異なる。基本的に謝罪をしないタイ人氣質も相まって、「怒られているのに笑うとは何事だ！」とついつい怒鳴りたくなってしまふ日本人も多いであろう。しかし、早まてはいけぬ。心では申し訳なく感じているが、表情は「笑顔」になっていることがタイ人にはあるそうだ。タイ人氣質、奥深し。

そしてもう一つ。タイを代表する一語と言え、**「マイペンライ」**。一般的には、気にするな、問題ない、といった意味であるが、思わぬ所で使われたりもする。例えば、会社の在庫担当として雇ったタイ人が在庫管理を十分にせず、在庫が不足してしまったアクシデントの際、在庫を切らしたタイ人が**「問題ない」**と言うのである。怒るよりも、タイ語とタイ人氣質の奥深さを学ぶ方が、より心穏やかな駐在員生活を送れるかもしれない。

4. 雇用関係

タイの雇用関係は、ヨーロッパの民法を範とした民商法典と労働者保護法が基本ルールになっている。近年では、弱者保護の観点から、労働者保護の傾向が強まっている。

(1) 従業員の募集

タイ人労働者の採用にあたっては、ワーカーと大学卒の管理職（マネージャー）、エンジニアとを分けて考える必要がある。

タイでは、いわゆるブルーカラー、ホワイトカラーの区別が比較的明確になされているからである。これらの従業員を募集する場合には、新聞広告、工業団地内の掲示、最寄りの労働事務所への依頼、人材斡旋会の斡旋のほか、縁故関係や口コミで募集することとなる。最近では、マネージャークラスの人材では労働力が不足しており、優秀な人材採用に各企業とも苦労している状況にある。タイの労働市場は、マネージャークラス（特に若年層）も含めて流動性が高く、就業期間の長短にかかわらず転職に対する抵抗感はあまりない。

処遇（給与、ポスト等）如何によっては、簡単に職場を変える傾向がみられる。したがって、技術者やマネージャー等の募集に際しては、給与水準や企業の立地条件（工業団地の地地的な立地のみならず、同じ団地内で類似業種が存在するか否かも含まれる）が重要な判断材料といわれている。また、非熟練・単純労働者については、所得向上に伴い国内の労働力不足が生じ、ミャンマー・カンボジア・ラオスの3カ国から多数の労働者を受け入れており、タイの経済はこれらの移民労働者に支えられているといえる。国境付近の経済特区等において、日系企業でもこれらの国からの移民労働者を雇用している。

タイでは労働者保護法により満15歳未満の労働者を雇用することが禁じられており、15歳以上18歳未満の年少労働者についても、①特定の危険労働の禁止、②4時間連続の就労後1時間以上の休憩、③22時から6時までの就労禁止、④時間外労働や休日労働の禁止等、特別の保護措置が講じられている。また、女性労働者については、セクシャルハラスメントの禁止、危険労働の禁止、深夜（22時～6時）就労の制限、妊娠を理由とする解雇禁止等の女性保護の規定がある。

なお、外国企業のタイ人の雇用義務については、各当局（ビザを扱う入国管理局と労働許可証を扱う労働省）によって別の基準も適用される。原則として、ある使用者が外国人従業員1名を雇用するには、最低でも4名のタイ人雇用が必要とされる。申請時には必ず最新情報を入手し、事実関係を確認することが必要である。

ひとくちメモ 9： タイ人労働者気質（その2） ～駐在員からのアドバイス～

タイ人と日本人の気質には、やはり違う部分も多い。以下、現地駐在員が語る、タイ人とうまくやっていくための秘訣や留意点を挙げてみた。

- ・タイ人は言われたことはやるがそれ以上はやらない。トップダウンが必要。ボトムアップは期待できない。「うまくやってくれていると思っていた」は裏切られる。
- ・タテ社会のため上司にはなかなか不満は言わないが、次第に溜まっていき、ある日突然爆発する。
- ・プライドが高いので人前では決して叱ってはならない。また、中々謝罪せず、言い訳をする傾向にある。
- ・自らのステータスにはかなり気をつけている。例えば、運転手であれば、冷房がかなり効いた自動車で働いていることが自慢の種であるので、会社側が運転手は許可なく冷房を使用してはならないとのルールを作っても、運転手がこっそり冷房を効かせていることがある。
- ・タイ人には豊かな者は貧しい者に施しを与えることは当然という仏教的感覚がある。日本人は金持ちと思われているので、けちけちすると反発される。一方で受けた恩も忘れない。社員旅行や運動会等にはかなり熱心に取り組むので、賞品をつけるとモチベーションアップに有効。
- ・階級社会のため、けじめをつけないと甘くみられる。例えば社長が運転手に食事をおごることは良いが、同じ場所と一緒に食事をしてはいけないし、休日のプライベートな付き合いにも注意する必要がある。
- ・日本人とタイ人は9割方同じメンタリティだが、残り1割が決定的に異なる。よって、日本人の意向とタイ人の気質の橋渡し役となるタイ人マネージャーの役割が重要。タイ人はタイ人に管理させるのが理想。
- ・社員旅行のランクアップ等の細かな点も含めて待遇改善を次々に要求してくるが、ダメ元で言っている場合も多い。納得すれば引き下がる。
- ・他のアジア諸国同様、おしなべて女性の方がよく働き、土着意識も強い。ただし産休は長く取る。また、病気休暇をよく取る。

(2) 雇用契約の締結

従業員との雇用契約は、民商法典第3編第6章及び労働者保護法の規定に従う。雇用契約には、期限を定めるものと期限を定めないものがある。

10人以上を常時雇用する使用者はタイ語の従業員台帳や賃金台帳を作成し、常時、労働監督官の検査を受けられるように整備しておく必要がある。従業員台帳には氏名、性別、国籍のほか、雇用開始日、役職または業務、賃金等を記載しなければならない。また、賃金台帳には、勤務日数、労働時間数及び賃金、時間外労働手当、休日労働手当並びに休日時間外労働手当等の金額等を記載しなければならない。従業員は、支払の証明として当該賃金台帳に署名しなければならない。賃金の支払が預金口座に直接送金された場合でも、賃金台帳を準備するものとされている。従業員台帳は従業員の雇用終了日から、賃金台帳は支払日から、それぞれ2年以上保存・保管しなければならない。

(3) 従業員の解雇

使用者側の都合により従業員を解雇する場合には、日本の労働法制と異なり、労働者保護法上、1給与期間以上前に事前通告を行った上で、図表 19-6 に掲げる労働者の勤続年数に応じた解雇補償金を支払わなければならない。

従来は、最終賃金の最大 300 日分に相当する解雇補償金を支払うこととされていたが、2019 年 4 月の労働者保護法の改正（118 条）により、20 年以上勤務した従業員に対する解雇補償金が引き上げられ、最終賃金の 400 日分を支払うこととされた。

また、機械の導入または機械もしくは技術の更新に伴う事業、生産ライン、販売またはサービスの再編等の整理解雇を理由とする場合には、60 日以上前に、労働者本人と労働監督官に対して事前通告を行うことを要する。この点、即時解雇も可能ではあるが、その場合には、雇用終了に伴う解雇補償金のほかに通知に代わる特別解雇補償金を支払う必要がある。2019 年 4 月の労働者保護法の改正（120 条）では、雇用主が事業所を移転する際、変更の 30 日前までに、従業員に通知・公表することが必要となり、従業員は、事業所移転が本人や家族の生活に重大な影響を与えると考えられる場合、通知から 30 日以内に雇用主に申し出ることで、退職が可能となるとされた。雇用主は、当該従業員への解雇補償金の支払いが必要となり、雇用主が事前通知を行わない場合、通知期間分に相当する給与の支給が必要となる。図表 19-7 に掲げるような場合には、解雇に当たって事前通告も解雇補償金の支払も必要とされない。

また、解雇に係る手続き上の主な規制は以上のとおりであるものの、係る手続きを遵守した場合（図表 19-7 に掲げる場合を含む）であっても、労働者側からは正当な理由がない不公正な解雇であるとして労働裁判所に提訴される可能性がある。労働裁判所法上、裁判所はその裁量により解雇が不公正であるか否かの観点のみから解雇の有効性を判断することとなり、解雇が不公正とされた場合には、当該労働者を復職させるほか、労使関係に応じて補償金の支払を命じられることがある点に留意が必要である。

図表 19-6 解雇補償金の額

勤続期間	補償金の額
勤続 120 日未満	支払う必要なし
勤続 120 日以上 1 年未満	最終給与の 30 日分
勤続 1 年以上 3 年未満	最終給与の 90 日分
勤続 3 年以上 6 年未満	最終給与の 180 日分
勤続 6 年以上 10 年未満	最終給与の 240 日分
勤続 10 年以上 20 年未満	最終給与の 300 日分
勤続 20 年以上	最終給与の 400 日分

（出所）労働者保護法

図表 19-7 解雇に際し、事前通告・解雇補償金が不要とされる場合

1	有期雇用が終了する場合。ただし、雇用期間は 2 年以内とし、一定の性質の雇用（通常の業務以外の特別な事業、終了時期または完了時期が確定している臨時業務、季節労働等）に限定される。また、雇用契約は、雇用開始時に書面で締結しなければならない。
2	職務上の不正行為を行い、または使用者に対して故意に犯罪行為を行った場合
3	使用者に対して故意に損害を与えた場合

4	使用者に対して過失により重大な損害を与えた場合
5	使用者が文書で警告したにもかかわらず、就業規則または使用者の合法かつ正当な命令に違反した場合（ただし、重大な違反の場合には、文書による警告は不要とされる）
6	正当な理由がなく、間に休日を挟むか否かにかかわらず3労働日連続して職務を放棄した場合
7	確定判決に基づき懲役刑を受けた場合（ただし、過失犯や軽犯罪によるものを除く）。なお、過失犯または軽犯罪による場合、使用者に損害を与えた犯罪とされる。

（注） 1に関して、2008年改正により、試用期間を定めた雇用契約は期間の定めのない雇用契約とみなされることになった。また、2～7は、いわゆる従業員の非違行為である。これらにより従業員を解雇するか否かの判断は、使用者の裁量によるが、その妥当性が争われる可能性が比較的高い。

（出所）労働者保護法

また、従業員の違反行為に関し、使用者が調査をしている期間においては、労使合意がある場合を除き、停職を命じてはならないことが規定されている。

なお、失業保険の水準が低いことから、それを補うため、退職金積立基金法に基づき、任意加入による退職積立基金制度を設けている企業があり、近年、日系企業の中でも、労働者に対する福利厚生として、社内に退職積立基金制度を導入する企業が増えてきている。

5. 労働条件

従業員の労働条件は、労働者保護法と労働省の関係省令及び告示に基づき、労働者保護の観点から詳細に規定されている。

(1) 就業規則

10人以上の従業員を雇用する使用者は、10人目の従業員を雇用した日から15日以内に、図表19-8に記載の項目の内容等に関するタイ語の就業規則を作成し、従業員に公示しなければならない。

図表 19-8 就業規則の内容

1	労働日、所定労働時間及び休憩時間
2	休日と休日取得に関する規則
3	時間外労働と休日勤務に関する規則
4	賃金、時間外労働手当、休日労働手当及び休日時間外労働手当の支払日及び支払場所
5	休暇及び休暇取得に関する規則
6	服務規律と懲戒手続
7	苦情申立て
8	解雇、解雇補償金及び特別解雇補償金

（出所）労働者保護法

(2) 賃金

賃金は、図表 19-9 のルールに従って、原則としてパーツ建てで支払わなければならない。基本給のほかに、時間外労働手当、通勤手当、特別手当等が支払われる。

図表 19-9 賃金支払のルール

1	男女を問わず同一労働、同一賃金でなければならない。
2	支払場所は原則として労働の場所とする。ただし、事前の同意がある場合には、銀行振込みも可能。
3	支払期間は少なくとも1月に1回または労使合意に基づく従業員により有利なものとする。
4	使用者が不可抗力以外の何らかの事由により事業を一時停止せざるを得ない場合、賃金の75%相当額以上の賃金を支払わなければならない。
5	所定の期間内に賃金を支払わない場合、年15%相当の遅延利息を支払わなければならない。
6	次の項目は賃金から差し引くことができる。 個人所得税、労働組合費、貯蓄協同組合費、従業員積立基金負担金、 使用者への損害賠償金（ただし、従業員の承諾を要する）等

(出所) 労働者保護法

(3) 最低賃金制度

タイでは、国家行政最高会議の通告第103号に基づき発せられた内務省告示により、1973年以来、地域ごとに最低賃金（日額）が設定されてきた。これに加え、労働者保護法の2008年改正により、職能ごとの最低賃金が中央賃金委員会により定められている。2020年1月、2022年10月に最低賃金が引き上げられており、2022年10月から適用されている最低賃金は、地域ごとに328パーツから354パーツの範囲で設定されている。

(4) 就業時間と有給休暇

就業時間は、原則として1日8時間、週48時間以内と定められている。また、5時間連続の就労後は、1時間以上の休憩を与えなければならない。時間外労働は、その都度事前に労働者の承諾が必要であり、仮に2時間以上になる場合には、事前に20分以上の休憩を与えなければならない。

休日は、週休日1日以上のほか、元旦、国王誕生日等の慣習的休日を少なくとも年間13日以上定めなければならない（慣習的休日にはレイバーデイ（5月1日）を含めなければならない）。これらの休日はいずれも有給とする必要がある。ただし、賃金体系が日給制や出来高制の場合には、無給となる。

1年間継続して勤務した労働者に対しては、1年あたり6日以上有給休暇を与えなければならないが、使用者と従業員の合意によりこれを翌年に持ち越すことは可能である。勤務期間が1年に満たない労働者に対しても、勤務日数に応じて按分した有給休暇を与えることができる。なお、使用者は退職者や被解雇者（図表 19-7 の2乃至7の事由による解雇の場合を含む）から累積年次休暇分を買い取る義務があると解されている。

また、従業員は、疾病休暇（年間 30 日間は有給。3 日以上連続で病欠する場合には使用者は医者
の証明書の提出を求めることができる）、不妊手術休暇（医者が定めた期間は有給）、出産休暇（一
回の懐胎につき 98 日間（休暇及び出産前検診の期間を含む）（注：2019 年の労働法改正で 90 日か
ら 98 日に増加した）で、45 日まで有給）、兵役休暇（年間 60 日間は有給）等を取得することがで
きる。また、2019 年の労働法改正により、従業員が必要な個人的用事のため、有給休暇を年間 3
日以上取得することができるという用事休暇取得の権利が規定された（従来は就業規則の規定によ
るものとされていた）。

(5) 時間外労働と休日労働

時間外労働に対しては、実際の労働時間数につき一労働日の時間給の 1.5 倍以上の時間外労働手
当を、休日労働に対しては、実際の労働時間数につき一労働日の時間給の 1 倍または 2 倍以上の休
日労働手当を支払わなければならない（詳細は図表 19-10 のとおり）。また、時間外労働は、休日労
働や休日時間外労働の時間数と合計して原則として週 36 時間を超えてはならない。

図表 19-10 時間外労働と休日労働に対する手当

1	時間外労働		時間あたり賃金の 1.5 倍以上
2	休日労働	休日に賃金が支給される従業員の場合	時間あたり賃金の 1 倍以上
3		休日に賃金が支給されない従業員の場合	時間あたり賃金の 2 倍以上
4		時間外労働	時間あたり賃金の 3 倍以上

（出所）労働者保護法

(6) 管理職

労働者保護法は、管理職を「雇用、諸手当の支給または解雇に関して使用者を代理して行う権限
のある者」と定義している。

したがって、役職名にかかわらず、管理職に該当するか否かについては留意して判断する必要が
ある。管理職に該当する場合には、時間外労働手当や休日時間外労働手当を支給する必要はない。

(7) 管轄当局との関係

従前、労働条件や雇用状況を対象とした労働監督官による立入検査を受けるのみであったが、2008
年改正により、毎年 1 月に所定の様式による報告を行い、また、変更がある場合にその内容を翌月
に報告する義務が使用者に課されることとなった。

6. 社会保障

(1) タイの社会保障制度

1990 年に社会保障法が成立し、現在は、労働者の業務上以外の傷病、障害、出産、死亡、子女扶
養、老齢、失業の 7 種の給付に関する保障制度が整備されている。

当初は、20人以上を雇用する事業所に限り加入が義務づけられていたが、順次適用対象企業が拡充され、2002年4月からは従業員を雇用する全ての事業所に加入義務が課せられるようになった。被保険者は、民間企業の従業員で満15歳以上60歳以下の雇用者とされているが、被保険者（従業員）が60歳になっても雇用されている場合は、被保険者の資格が存続する。外国人も対象とされるが、家事労働者は含まれない。

なお、業務上の傷病等については別途、労働者災害補償法に基づく労働者災害補償基金制度がある（後述の（4）参照）。いずれも所管官庁は労働省である。

（2）保険料

社会保障負担率は1997年の不況による特別措置として低い料率が適用されていたが、最近ではほぼ法定の料率の水準に戻っている。2014年1月以降、7種の社会保障制度に対する社会保障負担率は、本人及び使用者がそれぞれ5.0%、政府が2.75%である（図表19-11）。

図表 19-11 社会保障負担率

給付内容	社会保障負担率（対賃金、%）		
	本人	使用者	政府
傷病、障害、出産、死亡	1.5	1.5	1.5
子女扶養、老齢	3.0	3.0	1.0
失業	0.5	0.5	0.25
合計	5.0	5.0	2.75

（注） 負担率は、各時点の経済情勢に応じて度々変更されているが、2014年以降の負担率は図表19-11のとおりである。

（出所） 社会保障法

（3）社会保障の受給資格と給付内容

7種類の社会保障の受給資格と給付の内容の概要は図表19-12のとおりである。

図表 19-12 社会保障の受給資格と給付内容

	給付の種類	給付の資格要件	給付内容
1	傷病給付	医療を受ける日の15ヵ月前の期間内に3ヵ月以上保険料を納付。	被保険者が医師の指示により治療を受けるために休職した期間の休業補償。ただし、一回につき90日以内、一暦年につき180日以内とする（慢性の場合は365日分を上限とする）。
2	障害給付	医療を受ける日の15ヵ月前の期間内に3ヵ月以上保険料を納付。	医療費（月2,000パーツまで）（民間医療機関で外来患者として治療を受ける場合）及び休業補償（平均賃金額の50%）。
3	出産給付	医療を受ける日の15ヵ月前の期間内に7ヵ月以上保険料を納付していれば2回まで資格あり。	出産費（一回あたり1万3,000パーツ）及び一回あたり90日間の平均賃金額の50%の出産休暇手当（ただし、2回を上限とする）。

4	死亡給付	死亡する前の 6 ヶ月の期間内に 1 ヶ月以上保険料を納付。	葬儀代（4 万バーツ）のほか、36 ヶ月以上 120 ヶ月未満保険料を納付していた場合は平均賃金額の 50%に 4 を乗じた額、120 ヶ月以上保険料を納付していた場合は平均賃金額の 50%に 12 を乗じた額を遺族へ弔慰金として支給。
5	子女扶養給付	36 ヶ月の期間内に 12 ヶ月以上保険料を納付（被保険者が障害者になったり死亡した場合を含む）。	6 歳未満の子供に対し、1 人 1 ヶ月あたり 600 バーツ（ただし、一回につき 3 人を上限とする）。
6	老齢年金給付	180 ヶ月以上（連続でなくて良い）保険料を納付（満 55 歳になった月または被保険者としての資格を失った月の翌月から支給される）。	月額年金額を一生涯支給。
7	失業保険給付	失業前 15 ヶ月以内に 6 ヶ月以上保険料を納付（ただし、就業能力を有すること等一定の条件を充足する必要がある）。	解雇された場合：一回につき日給の 50%分を 180 日を上限として支給。 自主退職の場合：一回につき日給の 30%分を 90 日を上限として支給。

（出所）社会保障法

（4）労働者災害補償基金制度

労働者の業務上の負傷、疾病、死亡に対しては、使用者が補償義務を負う。この支払の確保を目的として、1973 年に労働者災害補償基金が設立された。現在は労働者災害補償法に基づき、労働省社会保障事務局がこの基金を運営している。

負担金は、使用者側が負担しているが、料率は労災事件の発生率に応じて業種ごとに法定されている（上限は年間賃金の 5%）。補償金は、①（通常の）補償金、②療養費用、③療養後のリハビリ費用、④死亡補償の 4 つに分類される。①補償金は通常当該労働者の月給の 70%（ただし、1 ヶ月あたり 2,000～9,000 バーツ）が目安とされる。

②療養費用は、通常 50,000 バーツ未満であるが、その程度が重度の場合には傷病の程度に応じて支給額が決定される。③療養後のリハビリ費用は 20,000 バーツ未満で、④死亡補償は法定の料率に基づき、日給の 100 倍相当額を上限とする。負担金の具体的な額は、業種ごとの災害率の統計データとその時点における基金の負担・基金残高により計算される。

7. 労使関係

1972 年の労働保護に関する内務省告示では、労働者保護、労働者災害補償、賃金等を規定していたが、1975 年には労働組合や労使紛争解決ルールを規定した労働関係法が制定された。しかし、これら労働法制の整備にもかかわらず、タイの労働運動は、政治情勢や金融危機の影響もあって紆余曲折を経ている。

労働関係法の成立に伴い、1976 年に、国内の労働組合を結集してタイ労働組合協議会（LCT）が結成されたが、その年に起こった軍部によるクーデター（血の水曜日事件）に伴う戒厳令の発令で、これらの労働法制の効力が停止され、ストライキも禁止されてしまった。

1981年には、この禁止措置が解除され、また、1990年には労働者の傷病や失業に対する保障措置を規定した社会保障法が成立したが、その直後の1991年には、国営企業労働者の組合結成権やストライキ権が剥奪された。その後、1994年に、労働者災害補償法が、そして1998年には、労働時間短縮や解雇補償金の引き上げ等労働者保護を大幅に強化した労働者保護法が制定され、2008年には派遣労働者の権利や福祉を派遣先の使用者は公正・公平に扱う旨の義務規定等の改正が行われた。

労働関係法により、20人以上の労働者がいる使用者は労働者との間で労働条件協約(図表 19-13)を書面により作成しなければならない。既に就業規則を作成済みで、労働条件協約が存在しない場合には就業規則が労働条件協約とみなされる。同協約の有効期間は使用者と従業員が合意した時点から3年以内であるが、期間を明示しない場合には当該合意がなされた日または雇用を開始した日から1年間有効となる。

図表 19-13 労働条件協約の内容

1	雇用、労働条件
2	労働日、労働時間
3	賃金
4	福利厚生
5	解雇
6	従業員の苦情申立て
7	労働条件協約の改定または更新

(出所) 労働関係法

(1) 労働組合等

労働組合を結成するには、1975年制定の労働関係法の規定に基づき、10人以上の労働者の発起人を必要とし、登記官に労働組合同規約案を登録し、その許可を得ることが必要である。

組合の規約が、法律の目的に合致し、国家安全保障や経済に悪影響を及ぼさないことが確認されると結成が許可され、労働関係法上の労働組合として活動できるようになる。これにより、労働組合の組合員は、使用者または使用者協会に対して要求を提出し、交渉をし、仲裁決定を受理し、協約を締結する権利を得ることとなる。

ILOによると、労働規制法(Labour Regulation Act)に基づき13の全国規模の組合が登録されているが、労働組合に組織されているのは労働人口の2%に満たない。産業別の労働組合組織や組合幹部の指導力も弱く、未だ確固とした中央組織が育っていない。

なお、50人以上の従業員を雇用する事業所は、5人以上の労働者代表で構成する福利厚生委員会を設置しなければならない。また、使用者は、少なくとも3ヵ月に1度はこの福利厚生委員会と、従業員の福利厚生に関し協議しなければならないとされている。

(2) 最近の労働争議の発生状況

タイにおける労働争議は、最低賃金の引き上げ等の賃上げ要求や、組合活動に関与した従業員の不当解雇等を争点とするケースが多い。また、当事者間での解決が難しくなり、政府や役所の介入を求めてデモを行う等、社会問題化するケースもある。2005 年以降、製造業・金融仲介業を中心に労働争議が増えていた。日系企業では、2009 年にトステム・タイ工場、同年暮れから 2010 年 1 月にかけてマツダ合弁工場でそれぞれ賃上げ労働争議が発生した。最近では 2016 年 11 月以降、10 月の国王崩御後の服喪期間中にもかかわらず、タイ東部の 304 工業団地内において、複数の日系企業を対象とした連鎖的な労働争議が発生した。

ただし、日系企業へのヒアリングによると、タイは労働者の権利が強いといわれるものの、労使関係についてはあまり大きな問題はなく、他国と比較して管理しやすいという意見も多かった。

(3) 労働争議の解決

労働関係法は、職場で発生する労働争議等について、その解決のための一連の手続きを規定している。

- ① まず、労働条件の改善に関する要求書について、従業員が提示する場合には、労働者の 15% 以上の署名が必要であり、労働組合が提示する場合には、全労働者の 5 分の 1 以上が労働組合に加入していることが求められる。労使交渉の際、従業員側及び使用者側双方は 2 名以内の労働局指定の資格を有するアドバイザーを参加させることができる。
- ② 従業員側及び使用者側双方は、要求書受理日から 3 日以内に労使交渉を開始しなければならない。3 日以内に交渉を開始できない場合、または、労使交渉開始後、理由を問わず合意に至らなかった場合は、労働関係法上の労働争議が発生したものとみなされる。要求書を提出した側は、合意不成立の時点から 24 時間以内に労働調停官に文書により通知しなければならない。
- ③ 労働調停官は、通知を受けた日から 5 日以内に調停に入る。日本と異なり、必ず調停の手続きを踏まなければならないことに注意する必要がある。
- ④ 調停により合意に達した場合には、合意内容を文書（従業員側及び使用者側双方署名）にして 3 日以内に 30 日以上公示する。
- ⑤ 調停によっても合意に至らなかった場合には、(a) 従業員側及び使用者側双方は、争議仲裁人を任命することに合意することができるものとされ（仲裁は双方の合意を要件とするため実際には仲裁に至ることはまれ）、または、(b) 使用者側からのロックアウト、もしくは従業員側からのストライキという実力行使に入る（権利行使を始める 24 時間以前に必ず労働調停官及び相手方に対し書面による通知が必要）。ただし、要求書が相手に提示されていない場合や、労働局の調停に一方が従った場合等には、ロックアウトやストライキは禁止される。

ひとくちメモ 10： 違法にもかかわらず、突然のストライキも

タイにおいては、事前の労使交渉もなしに、ある日突然ストライキが起こるケースが少なくないとのこと。朝、日本人従業員が出勤したら、工場前で従業員が氣勢を上げていて驚くという光景に出くわすそうである。一度このような状態になるとタイ人同士は同胞意識が強いので労働者全体に波及し労使関係を正常に戻すには時間がかかる。

そうならないように、普段から、少なくとも労務担当者には法律の勉強をさせ、従業員あるいは労働組合側にも労働法の理解を深めるよう促す必要がある。そもそも、労働者側に、ストに関する理解が不足していて、労使交渉、調停という手続きを踏まないで直ちにストライキに入るのは違法であるという認識されない場合が多い。したがって、ストライキが起こってしまった場合には、まずは、代表者に交渉のテーブルにつくよう指導することである。

しかし、労務担当者が必ずしも従業員あるいは労働組合側に影響を及ぼすことができるかは不確かであり、そもそも転職してしまう例もある。賃上げ等を理由にして他社の工場で発生した労働争議が波及する場合がありますので、普段から他社とのネットワークを大切にすることが望ましい。

なお、COVID-19 パンデミックによる非常事態宣言の発令中においては、タイ労働省は会社閉鎖、労働者のストライキを禁止していた。

8. 労働裁判所での労使紛争解決

タイにおいては、1979年に制定された労働裁判所設置及び労働事件訴訟法に基づき、労使間の紛争を専門に審理するための第1審裁判所として4つの中央労働裁判所と9つの地域労働裁判所が設けられている。労働裁判所の裁判官は、労働問題に関する専門的知識のある裁判官のほかに、従業員側を代表する者と使用者側を代表する者が、陪席裁判官として裁判に加わることになっている。ただし、陪席裁判官は、裁判長に対して、公平に職務を全うすることの宣誓を求められる。実務的には、労働紛争が労働裁判所に付託された場合、労働裁判所は当事者に和解を促し、交渉による解決が難しい場合に限り裁判手続に移行する。2015年の改正により、労働裁判所の判決または命令に含まれる法律問題に関して不服のある当事者は、専門事案高等裁判所に対して控訴を行うことができ、専門事案高等裁判所による判決が終局判決となる。ただし、最高裁判所が認めた場合には上告が許される場合がある。

9. 外国人就労規制と労働許可取得

(1) 外国人就労規制

2008年に制定された外国人就労法において外国人の就労が規制されている。従来は、外国人がタイ国内で、商行為または収入を得ることを目的として、理容師、美容師、絹手芸品製造等を始めとする39の職業に就労することは地域を問わず禁止されていたが、2020年6月20日施行の法改正において、1職種が全面解禁、8職種が従業員としてのみ就労できる技能労務・準技能労務の業種として条件付き解禁、3職種がタイ政府と外国政府との間の合意書(MOU)に基づき条件付き解禁となり、27業種がこれまで同様に外国人就業禁止業種とされた。

また、外国人が禁止されていない職業に従事する場合であっても、タイ国内における就労にあたっては、労働省雇用局による労働許可証の取得が必要である。労働許可証の有効期限は原則として1年間で、1回につき1年を限度として延長が検討される。

図表 19-14 外国人に対する就業規制

禁止職種

1	木材彫刻	15	金属鉢の製造
2	国内輸送機械運転または国内非機械運転（国際線空輸またはフォークリフトの運転を除く）	16	絹手工芸品の製造
3	競売	17	仏像の製造
4	宝石の切削や研磨	18	紙製または布製の傘の製造
5	散髪師、理容師または美容師	19	仲介業または代理店業（国際業務を除く）
6	手作業による機織	20	タイ式マッサージ
7	ござ織りまたはアシ、藤、麻若しくは竹を原料とする加工用品の製造	21	手巻きタバコ
8	手すき紙製造	22	観光ガイドおよび観光業
9	漆器製造	23	行商および露店業
10	タイ特産楽器製造	24	タイ語のタイピング
11	ニエロ細工	25	手作業による絹製糸
12	金銀細工	26	秘書
13	青銅器生産	27	法律または訴訟に関する業務（仲裁人業務およびタイ法以外に関連する紛争に関する仲裁支援または仲裁代理を除く）
14	タイ特産玩具の製造		

タイが加盟している条約に基づく条件を満たす外国人のみが就労できる業種

1	会計の管理、監査、サービス
2	土木エンジニア
3	建築士

従業員としてのみ就労できる技能労務・準技能労務の業種

1	農業、畜産業、林業および漁業
2	レンガ積み、大工その他の建設作業
3	寝具の製造
4	刃物の製造
5	靴の製造
6	帽の製造
7	衣服の製造
8	陶磁器類の製造

従業員としてかつタイ政府と外国政府との間の合意書（MOU）に基づいてタイに入国した外国人のみが就労できる業種

1	単純労働
2	店員

（出所）外国人事業法

(2) 労働許可

別途 BOI の奨励を受けている会社、または IEAT 管轄の工業団地に工場を所有している会社を除き、労働許可の取得にあたっては実務上一般に図表 19-15 のような様々な条件が課せられる。外国人本人に対しても一定の就労条件が付される場合が少なくない。また、外国人就労の承認基準において明確な基準が規定されているものの、法律上、労働許可証発給の承認審査は労働省雇用局長に大幅に権限委譲されており、同雇用局長の事案ごとの裁量に委ねられていることが多い。このため、会社設立にあたってはあらかじめ労働許可証取得のための検討が必要になる。

2007年11月1日に発行された日・タイ経済連携協定によりその取得基準が一部緩和されている。

なお、BOIの奨励を受けている企業またはIEAT管轄の工業団地に工場を所有している会社は、それぞれ図表19-15とは別の基準により比較的容易に労働許可を取得することができるようになっている。特に、BOI事務所やワンストップサービスセンターにおいて滞在許可証の発給等、一括して手続きができるようになってからはこの傾向が強まっている。BOIは投資奨励法に基づき労働許可証等の発給を関係官庁に指示することができるが、逆にBOI等が行政指導ベースで、タイ人経営者や技術者の採用を要求する場合もあるので留意する必要がある。

図表 19-15 外国人の労働許可取得の条件

1	外国人1人に対して、原則200万バーツ以上の払込済みの資本金額が必要（ただし、当該外国人がタイ人配偶者と同居している場合には、100万バーツ以上）。 労働許可証発給数は10に限定されるが、前年度に300万バーツ以上の法人税を納付している場合、前年度の輸出業により3千万バーツ以上外貨を獲得するものであった場合、既にタイ人を100人以上雇用している場合等は、必要性及び妥当性に依拠して10人を超える外国人に対して労働許可証が発給されることがある。
2	外国の法律に基づき設立されたタイで事業を行う企業の場合、外国人1人に対して、原則300万バーツ以上の払込済みの資本金額があり、これをタイに持ち込むことが必要（ただし、当該外国人がタイ人配偶者と同居している場合には、150万バーツ以上）。 労働許可証発給数は10に限定されるが、前年度に300万バーツ以上の法人税を納付している場合、前年度の輸出業により3千万バーツ以上外貨を獲得するものであった場合、既にタイ人を100人以上雇用している場合等は、必要性及び妥当性に依拠して10人を超える外国人に対して労働許可証が発給されることがある。
3	外国の法律に基づき設立された企業の駐在員事務所の場合、外国人は2人まで許可される。
4	本社の代理としてタイで商品やサービスを調達し、または品質の検査・管理をする外国人は5人まで許可される。
5	タイ人従業員4人につき1人の外国人の就労が許可される。
6	BOIの奨励を受けている事業でも、強制送還された外国人等を雇うことができない。
7	雇主が個人の場合には、外国人1人の労働許可を取得するためには、原則として、次のいずれかの条件を満たしていることが必要（ただし、個々の雇主が雇用できる外国人は3人まで）。 ①雇主の所得が70万バーツ以上 ②雇主の所得税納付額が5万バーツ以上 ③雇主がタイ人の従業員を最低4名雇用していること （ただし、当該外国人がタイ人配偶者と同居している場合には、上記①から③までの条件は50%まで軽減されることがある）

外国人労働者は、常に労働許可証を携帯するか、事務所内に保管し、検査に備える義務があることに留意する必要がある。企業が労働許可証を得ていない外国人を雇用することや許可証の条件と異なる条件で働かせることは禁止されている。

2018 年施行の法改正により、外国人事業ライセンスを取得した外国人企業の代表者はワークパーミットを取得せずにタイで就労することが許されることとなった。そのため、外国人事業ライセンスを有する駐在員事務所の所長については、ワークパーミットの取得は不要となり、ワークパーミットの上限人数にも含まれないこととなった。ただし、外国人事業ライセンスを有しない駐在員事務所の所長については、従前とおり、ワークパーミットの取得が求められる取扱いとなっている。

(3) スマートビザ

2018 年 12 月より、対象産業（次世代自動車、スマートエレクトロニクス、健康観光、農業・バイオテクノロジー、次世代型食品加工、自動化・ロボット、航空・ロジスティクス、バイオ燃料・バイオ化学産業、デジタル、総合医療、裁判外紛争解決関連サービス、科学技術分野の人材開発、環境・代替エネルギーマネジメント）において、就労、投資、または起業する 1. 高レベル技術専門家、2. 投資家、3. 高レベル経営者、4. スタートアップ経営者については、BOI にてスマートビザの取得を申請することができ、ワークパーミットなく就労することができることとなった。また、上記 1~4 の配偶者（4.については、6 ヶ月以上のスマートビザを取得した場合）、及び 1.の 18 歳以上の子息についてもワークパーミットなしで就労することができることとなった。

(4) 長期滞在者（Long-term Resident : LTR）ビザ

2022 年 6 月、富裕層の外国人や投資家をタイに呼び込むために、長期滞在者（LTR）ビザの制度が導入された。LTR ビザの対象となる外国人は、富裕層、富裕年金生活者、タイで働くプロフェッショナル、高度技術専門家と、その配偶者及び 20 歳以下の子供である。要件を充たせば 10 年有効なビザの申請も可能である。