

第19章 労働事情

1. 労働法の体系

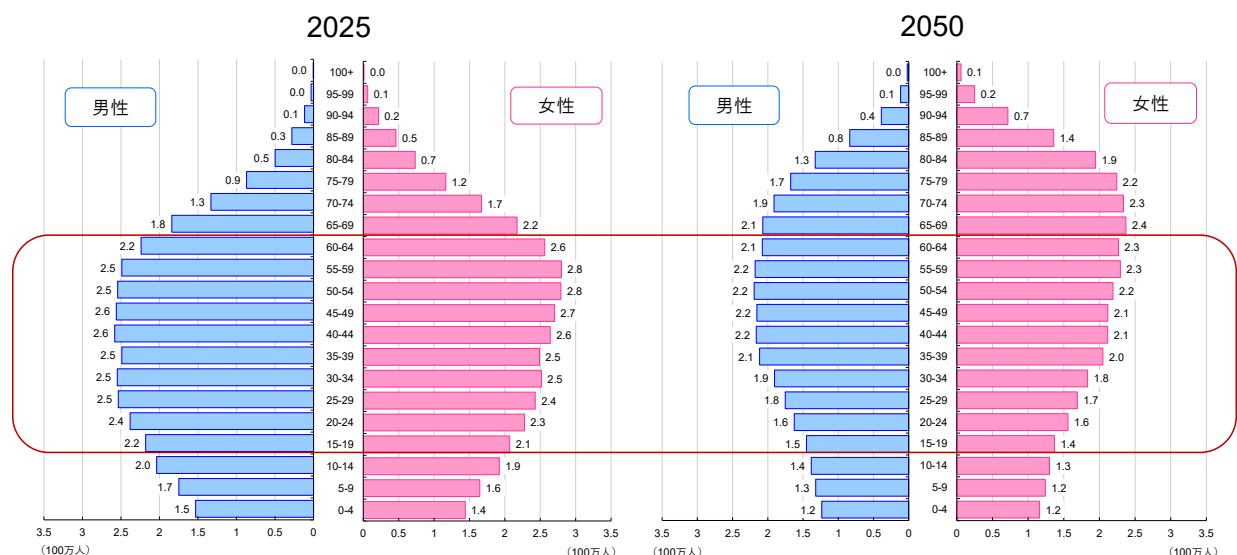
タイにおける主な労働法制として、雇用関係については労働者保護法と労働関係法があり、社会保険関係については社会保障法や労働者災害補償法、労働紛争関係については労働裁判所設置・手続法がある。

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 2025 年の人口構成と 2050 年の人口構成を比較すると、2025 年時点では既に鈎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、2025 年には約 5,000 万人で全人口の 70% 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 59% と、11 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、2023 年時点では、第 1 次産業に属する農林水産業の就労者数が最も多く、全体の 25% を占めているものの、2018 年と比較すると 1,222 万人から 995 万人へと 227 万人減少しており、全就労者数が増加（149 万人増）する中、産業 3 部門の中で唯一減少している。2018 年から 2023 年までの 6 年間の就労者数の変化をみると、第 2 次産業が 50 万人、第 3 次

産業が 326 万人増加している。中でも、宿泊・外食業で 86 万人就労者数が増加した。一方、第 2 次産業では、建設業で 38 万人、製造業で 11 万人増えているものの、その他では横ばい状態にある。

図表 19-2 タイの産業別就業者割合

	2018		2023		就労者数 変化 (万人)
	就労者数 (万人)	構成比	就労者数 (万人)	構成比	
全就労人口	3,791	100%	3,941	100%	149
第1次産業	1,222	32%	995	25%	-227
農林水産業	1,222	32%	995	25%	-227
第2次産業	861	23%	911	23%	50
鉱業	7	0%	9	0%	2
製造業	630	17%	641	16%	11
電気・ガス	12	0%	10	0%	-2
水道・廃棄物管理	6	0%	8	0%	1
建設	206	5%	244	6%	38
第3次産業	1,708	45%	2,034	52%	326
卸・小売・修理	632	17%	663	17%	32
運輸・倉庫	127	3%	174	4%	47
宿泊・外食	285	8%	371	9%	86
情報・通信	21	1%	19	0%	-2
金融・保険	50	1%	46	1%	-4
不動産	21	1%	46	1%	25
専門職・科学技術	38	1%	39	1%	1
管理・サポートサービス	56	1%	77	2%	21
公務・国防	163	4%	205	5%	43
教育	114	3%	133	3%	19
医療・ヘルスケア・ソーシャルワーク	61	2%	90	2%	28
芸術・芸能	26	1%	29	1%	3
その他・不明	115	3%	110	3%	-5

(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（2025 年 3 月時点）によると、専門分野の優秀な人材（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）の激しい獲得競争が続いている。給与水準や福利厚生、コロナ禍で一般化した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。他方、「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。タイ国家統計局（National Statistical Office : 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%（2024 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」（2024 年度）では、タイの課題として、58.2%の企業が「労働コストの上昇」、40.0%の企業が「他社との

激しい競争」、次いで40%弱の企業が「技術系人材の確保が困難」を挙げており、多くの企業が他社との激しい競争の中で、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（2024年）

	人数 (百万人)	構成比
大学・大学院	7.26	19%
専門学校・短期大学	3.86	10%
高等学校	6.35	16%
中等学校	7.26	19%
小学校	8.62	22%
未就学・小学校中退	5.32	14%
計	38.67	100%

（出所）NSO より作成

ひとくちメモ 6：現地職員採用事情

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特に深刻である。

大卒の技術者、マネージャークラスといった高度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みる傾向が強いため、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、テレワークができるか否かという点も、就職の判断材料となったようだ。

従業員の職責については、日本のように幅広い業務に対応することはあまりなく、個別の分野に特化してキャリアを積んでいくのが通常であるため、現地社員を雇用するにあたってはミスマッチが起きないよう注意が必要である。

さらに、タイではマネージャークラスに限らず人材の長期定着が難しく、頻繁に転職する傾向がある。雇用条件が良いことはもちろんあるが、職場環境として、人間関係がドライな場所よりも、社員同士の交流が活発な環境を好む傾向も見受けられ、2025年3月の現地調査においても、人材確保のためにこうしたカルチャーブリューズに重点をおく企業が散見された。

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する、職務の権限を限定する等の工夫も必要だ。

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

BOTの統計では、タイの賃金は、2024年の全産業平均で月額15,458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7,920バーツと最も低い。製造業は14,419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(23,990バーツ)、情報・通信(30,953バーツ)、金融・保険(27,457バーツ)、専門職・科学技術(24,037バーツ)、教育(23,203バーツ)等である。

図表 19-4 主要産業の平均賃金(月額)(2024年)

	平均賃金 (月額・バーツ)
第1次産業	
農林水産業	7,920
第2次産業	
製造業	14,419
電気・ガス	23,990
水道・廃棄物管理	18,316
建設	12,109
第3次産業	
卸・小売・修理	13,761
運輸・倉庫	17,291
宿泊・外食	12,512
情報・通信	30,953
金融・保険	27,457
不動産	15,585
専門職・科学技術	24,037
管理・サポートサービス	14,011
公務・国防	18,847
教育	23,203
医療・ヘルスケア	20,618
芸術・芸能	13,831
全産業	15,458

(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的主要都市と比較してみると、一般的なワーカーの賃金はホーチミンより高く、ジャカルタやクアラルンプールより若干安い水準と

なっている。また、エンジニアの賃金は、ジャカルタやホーチミン、中国の深圳を上回る水準となっている。

中間管理職の賃金は、エンジニアと概ね同様の傾向にある。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（）内はバーツ）

	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	437 (15,182)	781 (27,130)	1,622 (56,329)
シンガポール	2,195	3,108	4,909
クアラルンプール	490	917	1,773
ジャカルタ	475	600	1,295
ホーチミン	329	619	1,215
上海	832	1,434	2,217
深圳	415	519	1,036
台北	1,212	1,586	2,264
香港	2,138	3,536	4,889

（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2024年データ。

上海、深圳、台北、香港については2023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 7：タイ人労働者気質～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、仕事中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気質も相まって、「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う日本人も多いであろう。しかし、早まってはいけない。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。タイ人気質、奥深い。

そしてもう一つ。タイを代表する一語と言えば、「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、タイ語とタイ人気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。これは、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。最近は、マネージャークラスの人材が不足しており、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。

待遇（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（工業団地の地域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いる。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、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いる。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）によって別の基準が適用されており、ある使用者によると、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たということである。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。

(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とがある。

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ことが必要である。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、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、解雇にあ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、解雇に係る手続上の主な規制は以上のとおりであるものの、係る手続を遵守した場合(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、原則としてバ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、2024 年 1 月、2024 年 4 月、2025 年 1 月に最低賃金が引き上げられており、2025 年 1 月から適用されている最低賃金は、地域ごとに 337 バーツから 400 バ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日以上の年次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されている。

また、従業員は、疾病休暇（年間30日は有給。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（一回の懷胎につき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、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	休日労働	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、労働監督官による労働条件や雇用状況を対象とした立入検査を受けるのみであったが、2008年の改正により、毎年1月に所定の様式による報告を行い、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。

(8) 在宅勤務、リモートワーク

2023年3月の労働者保護法の改定により、在宅勤務やリモートワークの要件が下記のとおり明文化された。

- ・ 労使の合意
- ・ 職場で勤務する従業員と同一の雇用条件を担保すること
- ・ 勤務終了後の会社から従業員への連絡の原則禁止
- ・ 勤務条件を記載した書面または電子データの整備

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7種の給付に関する保障制度（傷病、障害、出産、死亡、子女扶養、老齢、失業）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カ月前の期間内に3カ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カ月前の期間内に3カ月以上保険料を納付。	医療費、医療機関までの交通費（月500バーツまで）。加えて、重症の場合は給与の50%を終身支給し、受給者が死亡した場合は死亡給付を支給。
3	出産給付	医療を受ける日の15カ月前の期間内に5カ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1万5,000バーツ）、妊婦健診費用（5回合計1,500バーツ）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カ月の期間内に1カ月以上保険料を納付。	葬儀代（5万バーツ）のほか、36カ月以上120カ月未満保険料を納付していた場合は平均給与額の2カ月分、120カ月以上の場合は平均給与額の6カ月分を遺族へ弔慰金として支給。
5	子女扶養給付	36カ月の期間内に12カ月以上保険料を納付（被保険者が障害者になった場合、死亡した場合を含む）。	6歳未満の子供に対し、1人1カ月あたり1000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カ月以上（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カ月以内に6カ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、上限は14,000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24,000バーツ未満で、④死亡補償は50,000バーツを上限とする。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糾余曲折を経ている。

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（Labour Congress of Thailand : 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、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年には派遣先の使用者は派遣労働者の権利や福祉を公正・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、労働条件協約が不存在の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、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カ月に 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る。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。

(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ず、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 8： 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、労働法に基づき、ストライキ前には「事前通知」や「調停手続」が義務付けられている。ただし、中には調停が成立せずにストライキに入る事例もある。一度ストライキが発生すると、労働組合や従業員間の連帯意識が高まり、関連企業に波及する場合もある。

また、上記の事前通知や調停手続を経ない形でのストライキは違法になるため、そうならないよう、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。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。2023年以降も、2010年代初頭と比較すると件数は減少しているものの、ストライキは引き続き発生している。一方で、ストライキ（就業停止）には至らない労働争議については、2010年代には年間100件を超える年もあったが、2020年以降は年間50～70件程度にとどまり、やや落ち着いている。

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（肉体労働）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、2 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	帽子の製造
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応じて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応じて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)

（出所）JETROより作成

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。また、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

一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。

(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・マネージメント）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カ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。2025年3月、従来のスマートビザの対象者は長期滞在者（LTR）ビザと対象者が重複するとして、スマートビザはスタートアップ起業家のみを対象とするビザとして改定された。

(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（Long-term Resident : 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。

(5) 観光目的での短期滞在者の査証免除

2024年7月より、観光目的でのタイ入国に限り、ビザなしでの滞在可能期間が従来の30日から60日に延長され、日本人旅行者にも適用された。ただし、これを悪用した違法行為が増えていることを受け、近く滞在可能期間を従来の30日に戻す見込みである（2025年4月現在、正式発表なし）。

(6) 就労目的での短期滞在者の査証免除

2024年7月より、商用目的でのタイ入国に関して、日本国籍保持者は30日以内の滞在であれば査証が免除されることとなった。商用目的の渡航とは、タイの会社との事業に関わる会合や商談を目的としたものをいう。これに該当する場合は、従来求められていたノンイミグラントBビザは不要となる。この査証免除の対象期間は2026年3月31日までである。

(7) デスティネーション・タイランド・ビザ

2024年7月より、リモートワークでタイに滞在する就労者やフリーランサー、ムエタイや料理、医療の各分野で就労する外国人と就労目的で入国する外国人に対し、デスティネーション・タイ

ランド・ビザ（略称 DTV）が新設された。1回の入国あたり 180 日滞在でき、1回のみ 180 日を越えない範囲で延長可能である。有効期間は 5 年間で、一定の条件を満たす範囲で複数回の入国が可能。