

第 19 章 労働事情

1. 労働法

ラオスの現行労働法は 2006 年 12 月に改正版が公布された大統領令 No. 05/PO であり、雇用する側（使用者）と雇用される側（労働者）について規定している。

同改正労働法では、改正前 1994 年労働法にあった女子労働の制限を撤廃し、最低雇用年齢を 15 歳から 14 歳に引き下げ、時間外労働時間の上限を月 30 時間/1 日 3 時間から月 45 時間に引き上げるなど、全体として、雇用する側にとって制限が緩くなったといえる。その背景には、同法の冒頭部分に書かれている「産業の近代化、社会・経済発展への貢献及び地域的・国際的な統合によって多民族から成る国民の生活水準の向上を図る」ことを目的とするようになったことがある。

2013 年に開かれた ILO を交えた労働専門家による会議では、国際基準に合わせてさらに労働法を改定するという方向性が打ち出されたとされている¹⁰。

2. 労働市場と雇用情勢

(1) ラオスの労働市場

ラオスの人口は 669 万人（2014 年推計）と少ないが、経済活動人口（15～60 歳）はその 57%、381 万人を占め、若い層の人口構成が多い、典型的な発展途上国の人口構成を示している。労働人口が少ないことがラオスの投資環境のネックといわれることもあるが、10 万人とも 30 万人ともいわれるラオス人が隣国タイに出稼ぎに行っていることを考えると、ラオス国内での雇用機会は今後も増えていくだろう。

なお、失業率は 2010 年時点で 1.9%と低かった。

(2) 就業構造

2010 年の就業構造を見ると、75%が農業、19.5%がサービス業、5.5%が鉱工業という構成になっており、労働者のほとんどが農村部に居住し、零細農業に従事しているという実態が浮かび上がる（図表 19-1）。しかし、最近までなかった工業団地が相次いで設立されており、今後、零細な縫製業が主であった工場労働者に代わって組立・機械工業に従事する労働者が増加するものと考えられる。但し、2015 年になっても鉱工業部門の従業員の割合は 7%と先行国タイの 2012 年の 15%などと比べると低率に留まる。

¹⁰ Asia News Network, “Laos moves to reform labour laws” 28-06-2013
(<http://www.asianewsnet.net/Laos-moves-to-reform-labour-laws-47244.html>)

図表 19-1 産業別労働力構成の変化

(%)

	2005	2010	2015 (予測)
農林業	78.5	75.1	70.0
鉱工業	4.8	5.5	7.0
サービス業	16.7	19.5	23.0
総人口 (万人)	560	626	690
労働人口 (万人)	319	386	410

(出所) JETRO、「激動する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応」2013年7月

(3) 雇用契約

労働法における雇用契約は改正労働法第4章に規定されており、「働く場所、労働の内容、賃金水準、その他労働者が受けるべき待遇を規定」している(第23条)。そして雇用契約は「書面で締結するものとし」、「使用者と労働者の間で合意した期間あるいは雇用期間を限定しない契約を交わす」(第24条)こと、となっている。

さらに、試用期間についても規定されており、使用者は労働者の業務遂行能力を確認するために試験採用を行い、さらに現場でテスト試用することが出来る。試用期間は労働の質によって異なり、低技能労働の場合は30日を超えない期間、技能労働の場合は60日を超えない期間とする。労働者は試用期間中も通常の90%の賃金を受け取ることが出来る。試験期間終了の7日前までに使用者は労働者に対して書面をもって雇用の可否を通知する(第27条)。

雇用契約を終了する際は、期間を限定しない雇用の場合、使用者あるいは労働者のどちらかが、低技能労働の場合は最低30日前まで、技能労働の場合は45日前までに通知し、期間限定雇用の場合は、最低15日前に通知する(第28条)。

3. 賃金

(1) 賃金に関する法制度

ラオスの最低賃金は、インフレと経済成長に伴い、2~3年に一度見直されてきた。最近では2011年11月23日付「民間セクターにおける労働者の最低賃金改正に関する労働社会福祉省勧告」(No.2951/MLSW)によって2012年1月1日から月額(26日労働)626,000キープ(約78ドル)となった。

その前は、2010年の290,000キープから348,000キープへ、約20%の引き上げであったので、今回の引上げ幅80%は極めて大幅なものであった。そのため、これに従わない使用者もあって、労働組合連盟(Federation of Trade Unions)には多くの労働者から訴えがあるという¹¹。それにもかかわらず、ラオスではカンボジアで2014年初めに起こったよう

¹¹ “Laotian firms fail to comply with minimum wage hike”, Vientiane Times, February 22, 2013

な縫製工場労働者のデモとそれに伴う治安部隊との衝突による死傷者の発生といった事件は起きていないし、起こることはないと見られている。

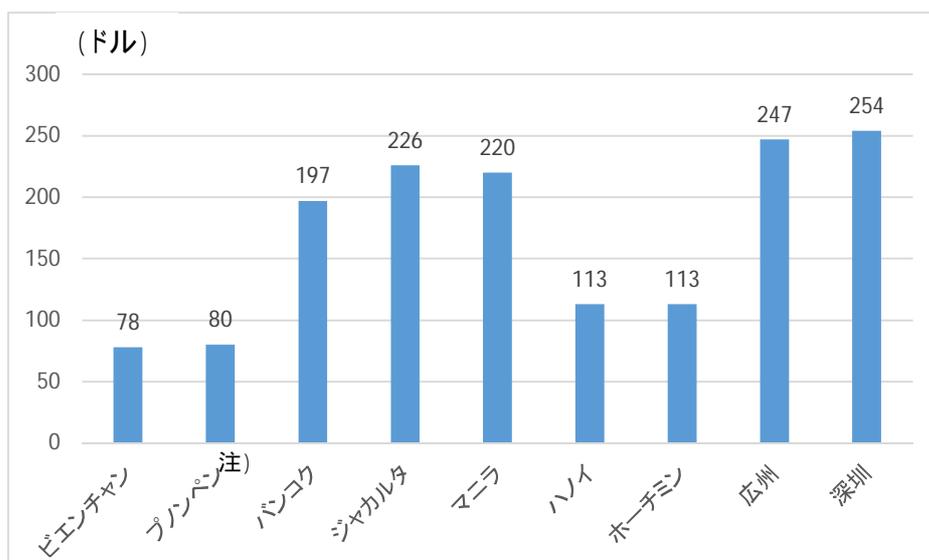
(2) 周辺国との賃金比較

前述の通り、政府は2012年1月から最低賃金を626,000キープに引き上げたが、この賃金(24,000キープ/日)は、タイの76,000キープ/日と比べると3分の1にすぎない¹²。

実際にビエンチャンで縫製業を営んでいる日系企業によると、タイの賃金が10ドル/日とすると、ラオスは5ドル/日であると言い、こうした賃金格差が近年のタイ・プラス・ワンと云われるタイ経由のラオスへの投資が加速している要因の一つとなっている。

JETROの調査によると、最低賃金制度のないミャンマー(ヤンゴン)を除いて、上記ビエンチャンの最低賃金はプノンペンよりやや低く、ASEANの中では最低水準にあり、バンコクの半分以下であることが分かる(図表19-2)。

図表 19-2 法定最低賃金の比較(月額)



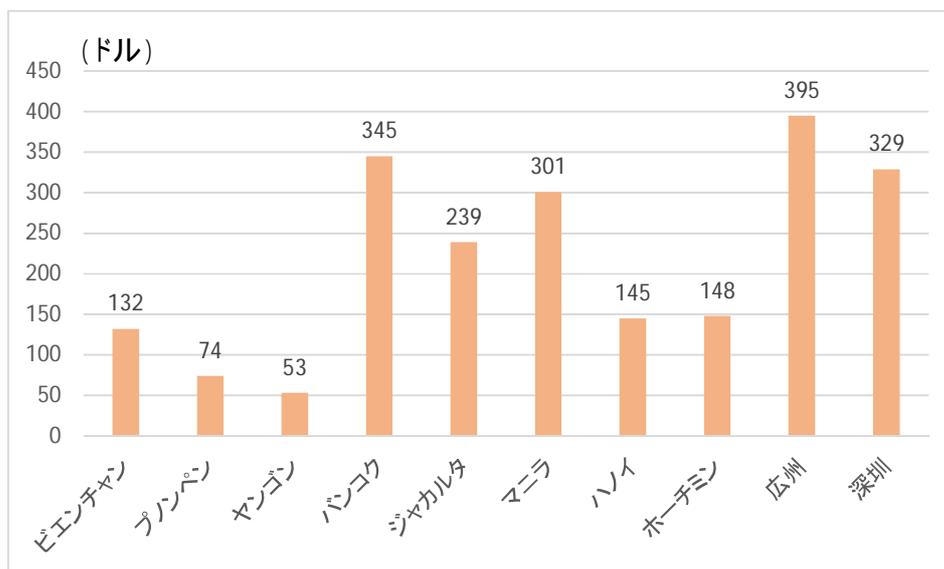
(注) カンボジアの最低賃金は2014年2月、80ドルから100ドルに上がった。

(出所) JETRO『第23回アジア・オセアニア主要都市・地域の投資関連コスト比較』2013年5月

同じくJETROの2013年調査からワーカー(一般工)の月額基本給を比較したものが図表19-3である。最低賃金とは異なり、ビエンチャンのワーカーの賃金はプノンペン、ヤンゴンと比べて高くなっている。ヤンゴンのワーカーの賃金がここに上げた都市の中で最低であるが、これは法定最低賃金制度がまだないことにより、ワーカーが安く使われているものと見る事が出来る。

¹² “Laotian firms fail to comply with minimum wage hike”, Vientiane Times, February 22, 2013

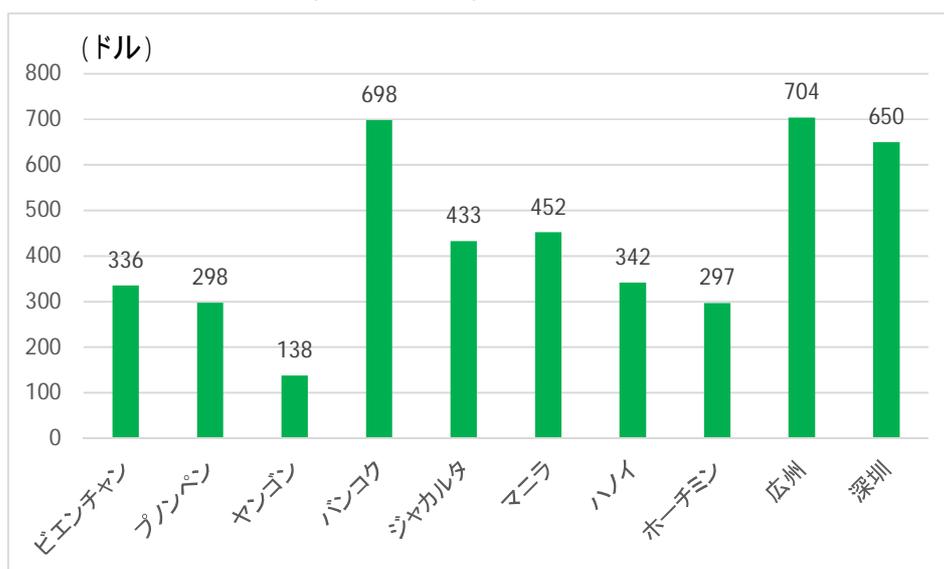
図表 19-3 ワーカー（一般工）の月額基本給比較



(出所) 図表 19-2 に同じ。

図表 19-4 はエンジニア（中堅技術者）の月額基本給であるが、ビエンチャンの 336 ドルはワーカーの月給と同じくヤンゴン及びプノンペンよりも高く、バンコクの 2 分の 1 であり、ホーチミンと比べても高い。エンジニアについては、ラオスではこれまでほとんど無かった職種であり、人材を集めるのが大変ということもあり、人材育成から始める必要がある。その際、言葉が通じるタイ人技術者による教育・訓練が有用となり、実際、タイから多くのエンジニアが教育係として働いている。

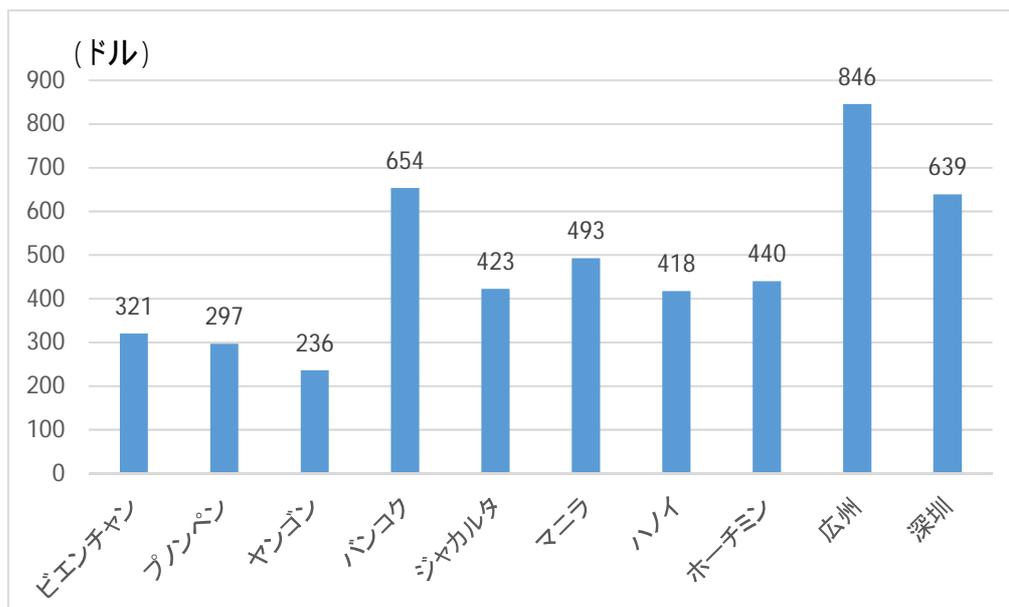
図表 19-4 エンジニア（中堅技術者）の月額基本給比較



(出所) 図表 19-2 に同じ。

上記工場労働者の賃金は後発国であるラオス、カンボジア、ミャンマーと、先行国であるタイ、フィリピン、インドネシア、ベトナムを比べると差は大きかったが、非製造業スタッフになるとその差はあまり大きくない。これは非製造業という職種がラオスのような新興国であっても以前からあるもので、他の国と比べて大きな差が出ない職種であるためと考えられる（図表 19-5）。

図表 19-5 非製造業スタッフ（一般職）の月額基本給比較



（出所）図表 19-2 に同じ

4. 雇用関係

(1) 従業員の募集

これまでラオスに進出してきた製造業は主にビエンチャンの街中のパートナーの土地などを借りたりして小規模な工場を建設・運営してきた。そのため、従業員の募集に当たっては、チラシや新聞・ラジオで試みたものの効果はなく、専ら、工場前に貼り紙を出すか人伝でに拠ることが多かった。

これからは、最近相次いで設立されている経済特区（SEZ）に入居する企業が多くなると思われるが、サワンナケートのSEZで500人以上を募集した精密機械組立企業は、人の多く集まるマーケットの近くで看板を出し、ブースを設けてアナウンスをしたり、近隣の村の村長にリクルートの挨拶に行ったりしたという。

(2) 雇用契約

雇用契約に関する規則は2.(3)で記したとおりであるが、ここでは解雇について触れておく。解雇による雇用契約の終了は、労働者が必要な専門技能を欠いている、もしくは

労働者の健康状態が悪く、労働を継続できない場合、使用者が労働者数を減らす必要があると判断した場合、のいずれかであり、どちらの場合でも事前通知義務、補償金（退職金）の支払い義務がある。

しかし、労働者に重大な過失があった場合には、使用者は補償金を支払わずに雇用契約を終了させることができる。その場合には3日前までに通知しなければならない。

5. 労働条件

(1) 就業規則

就業規則も労働法に規定されている（第3章）。

- 労働時間は1週間に6日、1日8時間あるいは1週間に48時間を超えてはならない。但し、放射物や伝染病を扱う仕事、健康に害を与える蒸気や煙を浴びる仕事、危険な化学物質を扱う仕事、地下トンネルや穴の中での仕事等の特殊業務については、1日6時間、1週間36時間を超えてはならない。
- 使用者が労働者に時間外労働をさせる場合、1日3時間、1カ月45時間を超えてはならない。例外は災害復興や事故の始末。
残業が必要になった場合、使用者は労働組合あるいは労働者の代表にうかがいを立てた上で従業員に残業の必要性を説明する。
- 規定の時間(月45時間)を超える残業の場合、労働監督機関との合意が必要である。
- 超過時間については、賃金150%、さらに深夜(22:00~05:00)については200%。
- 休暇：期間を決めない雇用契約あるいは1年以上の雇用契約の場合、1年間働いた時点で有給休暇は年間15日間となる。重労働や健康に悪影響を与える労働の場合、有給休暇は18日である。

(2) 労働報酬

給与は労働の対価として月単位で支払われ、同質、同量の労働に対しては同じ額を支払うものとされている。使用者は政府が決めた最低賃金以下で労働者を雇用することは出来ないが、最低賃金以上の給与については条件に応じて決めることが出来る。その中には能力給、社会保障、社会保険なども含まれる。

給与は特に労使の間で他に決まりのない限り、現金で、最低月1回の決まった日に支払われるものとする。給与の他の報酬としてのボーナスなどは労働単位毎に決める。

ある日系企業は62.6万キープの最低賃金に食事手当等補助金を加えて月給100万キープを支払っている¹³。また、離職率が月10%程度と高いため、最低賃金の20%増しの賃金を支払ったり、皆勤賞やボーナスを支払い、定着率を高めようとしている企業もある¹⁴。

その他のフリンジベネフィットとして、寮を整備したり、その寮に扇風機を備えたり、

¹³ 2013年12月に訪問したSEZに入居したばかりの電子部品企業による。

¹⁴ 2013年12月に訪問したピエンチャンの日系縫製企業による。

通勤のための自転車を支給したりしている企業がある¹⁵。

(3) 最低賃金制度

3.(1) で見たように最低賃金制度がある。最低賃金は経済成長率やインフレを勘案して2~3年に一度見直しが行われることになっているが、2014年3月現在の最低賃金は2012年年初から適用された月額626,000キープ(2014年1月の為替レートで計算すると78ドル)である。IMFは2013年のインフレ率7.3%、経済成長率8.3%を見込んでいるので、近く最低賃金が上げられる可能性がある。

(4) 勤務時間

8時間労働の場合、通常の勤務時間は8:00から17:00までであり、1時間の昼休みがある。

(5) 休日・休暇

原則として週に1日、日曜日及び国民の祝日は休暇とする。その他、特別休暇、病気休暇、出産休暇などが規定されている。

ひとくちメモ(16): 現地進出企業の声 労働事情について

ラオスの労働者は、離職率が高く、なかなか定着しないため、慢性的に人手不足となっている企業が少なくない。進出企業は、食費や通勤費、月半ばに出来高払いのボーナス、皆勤賞を支給したり、寮などの福利厚生に力を入れるなどして、労働者の確保に努めている。

現在のワーカーは、両親は地方で農業を営み、初めて町に出てきて会社や工場勤務を始めた第1世代であり、上司の言うことを聞くということすら知らないため、そこから教育する必要がある。

労働者の作業効率は中国、タイなどと比べて低いが、賃金はそれ以上に低いので、ラオスで生産するメリットはある。作業効率についてはスピードが遅いものの、器用さや丁寧さでは問題がないと考える企業もある。

ラオス人の性格は穏やかで、これまで各企業でストライキが起きたことがないのは、ラオス進出のメリットである。

ラオスは人口が少ないため、ビエンチャンの郊外や南部のサワンナケートやパクセーに進出するなどなるべく労働力の確保しやすいところを選んで各企業は工場を建設している。進出したばかりの企業の中には、既に人件費の上昇を見込んで、省力化の投資を行おうとしているところもある。

¹⁵ ビエンチャンにある縫製企業は製品の納入先であるイオンの基準(イオン・コード)に従って、寮では、一部屋7人以下、扇風機を備えるなどしている。

6. 年金・社会保険

(1) 年金・社会保障制度

ラオスの民間労働者の社会保障制度の根拠法は 1999 年 12 月に公布された首相令 No.207/PM であるが、実施は 2001 年 6 月からで、制度の運営主体は政府の特別法人「社会保障機構 (SSO : Social Security Organization) である。社会保障機構を運営する理事の構成は、経営者代表 4 名、労働者代表 4 名、政府代表 3 名 (保健省、財務省、労働社会福祉省各 1 名) 社会保障機構は労働社会福祉省の管轄下にある。

制度の対象となるのは、10 人以上の従業員を有する民間企業であるが、10 人に満たない従業員の企業も任意で加入することができる。

社会保障については、社会保障機関に加入している労働者は、社会保障規則に従って給付を受ける。社会保障機関に加入していない労働者については、事業所が社会保障規則に従って支払う責任を負う。

社会保障給付の対象は、葬式費用、医療給付、疾病等休業給付、妊娠手当、労災給付、障害手当、退職年金、遺族年金であり、近く子供手当、失業保険が加わる予定となっている。

年金については、労働法によってその条件が定められており (第 10 章) 給付開始は原則として 60 歳からとされている。年金の受給資格と給付内容については、(3)に記す。

(2) 社会保険料

社会保険料は使用者と労働者の双方が負担するが、使用者は給与 (グロス) の 5.0% を、労働者は 4.5% を支払うことになっている。労働者の保険料は使用者が月給から控除し、使用者負担分とともに社会保障機構に銀行振込みで納付される。社会保障機構は労働社会福祉省の監督下に置かれ、政府が債務を保証している。

使用者の負担が 0.5% 分多いことについては、労災・職業病給付の保険料相当分として、使用者が単独で負担しているため、と説明されている。これら保険料率を支払う給与の上限は 200 万キープと決められている。

(3) 年金の受給資格と給付内容

年金を受け取るためには最低 5 年間、社会保険料を支払う必要がある。給付条件は以下の通りとなっている。

- 男女とも給付開始は 60 歳から。女性は早期退職も可能であるが、給付は 55 歳以降。
- 早期支給の場合、年金額は 1 年につき、0.5% ずつ減額される。60 歳を超えて支給を受ける場合は、年金額は 1 年につき 0.5% ずつ増額される。
- 勤務年数が 25 年以上なければならない。
- 年金支給前の 5 年以上にわたり継続して健康上危険な仕事に従事した労働者については、年金受給資格を勤続年数 20 年とし、かつ定年を 55 歳とする。但し女性につ

いては定年を 50 歳以上とする。

- 65 歳の給付開始も認められる。

給付額は、退職前 12 カ月の平均賃金をベースに保険料納入による「年金ポイント」を算出し、それに 1.5%を掛けて計算する。保険給付は小切手で受給者に支払われる。

遺族年金は、5 年以上保険料を支払った加入者あるいは年金受給者が死亡した場合に寡婦及び遺児に対して支給される。寡婦は 44 歳以上で、職業能力が無いなどの条件が必要。寡婦が 44 歳未満の場合、15 歳以下の遺児を抱え、働くことが出来ない、という条件を満たすことが必要であり、遺児が 18 歳まで支給される。但し、遺児がフルタイムの学生の場合は 25 歳まで、障害者の場合は期限無しに支給される。

(4) 労働者災害

労働者の業務上受けた怪我や障害、あるいは死亡については、以下のような補償が行われる（労働法第 8 章）。

- 使用者は業務上負傷し、または疾病にかかった労働者に対して適切な支援を行わねばならない。医療費は使用者の負担とするか、あるいは労働者が社会保障制度に加入している場合には、医師の診断に応じて社会保障機構が負担する。
- 怪我の程度が重い場合あるいは死亡した場合、使用者は 48 時間以内に最寄りの労働監督機関に報告しなければならない。労働者が死亡した場合、使用者は葬儀の費用（少なくとも月給の 6 倍）を支払う。
- 労働災害の治療期間中及びリハビリ期間中、災害被害者は通常の月給を 6 カ月を超えない範囲で受け取ることができ、治療期間が 6 カ月を超えた場合には月給の 50% を、18 カ月を超えない範囲で受け取ることが出来る。
- 労働者が労働災害の結果、障害者となったり、身体の機能の一部を失った場合、あるいは死亡した場合、使用者は被害者またはその遺族に対して、規則に従って補償金を支払わねばならない。
- 労働災害の被害者の遺族は規則に基づき一時金を受け取る権利がある。

7. 労使関係

(1) 労働組合

1956 年に設立されたラオス労働組合連盟（LFTU : Lao Federation of Trade Unions）は、ラオス人民革命党とラオス人民民主共和国の唯一の労働組合組織であり、ラオス全体の労働者を代表している。LFTU はその活動を行うために政府から財政支援を受けており、大統領、首相をはじめ政府関係者のほとんどが労働組合員であり、LFTU と政府は一体である。

2010 年 8 月現在の組合員数は 15.5 万人（男性 9.5 万人、女性 6 万人）であり、加盟組合

数は 3,088 組合であった¹⁶。

(2) 労働紛争

労働法第 11 章は労働争議について規定している。

使用者は、労働者、労働組合あるいは労働者代表から労働法、事業所就業規則、労働規則または雇用契約を守っていないと苦情を受けた場合、直ちに直接その主張者との間で解決策を検討しなければならない。

労働者と使用者が争議に係る全て、あるいは一部の事項について合意することが出来た場合には覚書を作成しなければならない。覚書は両当事者及びそれぞれの証人が署名した後、15 日以内に労働監督機関及び労働組合または労働者代表に送付しなければならない。

使用者に対して苦情申し入れ後 15 日を経ても合意に至らない場合、労働者は調停のために労働監督機関に争議を付託する権利を有する。そして、労働監督機関が 15 日以内に争議を解決することが出来ず、または一部のみしか解決することができなかった場合、労働者は人民裁判所に提訴できる。

以上は権利に関する規定であるが、利害に対する労働争議の解決についても適用される。利害のための労働争議に関して労働監督機関が 15 日以内に争議を解決できなかった場合、当該争議は最終決定のため「労働調停委員会」に付託される。この「労働調停委員会」は、労働監督機関、労働組合または労働者代表、使用者代表およびその他の関係者によって構成される。

以上のようにラオスでは政府と労働組合がほぼ一体であり、また穏やかな国民性から労働争議は起こり難い。しかし、残業手当の未払い、賃金の遅配といったことで小さな争議は起きているようである¹⁷。

8. 裁判所における労働紛争の解決

7.(2)にあるように、労働紛争は当事者の間での和解が奨励されており、和解が難しい場合には労働監督機関に付託されることになっている。労働監督機関の仲裁によって解決できない場合には人民裁判所に持ち込まれることになっているが、実際に裁判所までいったケースは少ないものと考えられる。その理由は、裁判には費用と時間がかかるからである。

9. 外国人就労規則と労働許可の取得

(1) 外国人就労規制

2006 年改正労働法は、その第 25 条において、雇用に当たっては必要な人材を雇用する権利があるが、ラオス人を優先させることが望ましい、としている。しかし、必要な場合

¹⁶ 国際労働財団 (JILAF) ホームページ

¹⁷ 2009 年ラオスの労働事情

(http://www.jilaf.or.jp/rodojijyo/asia/southeast_asia/laosu2009.html)

は、外国人を雇用することが出来る。その場合、労働監督機関の許可を得る必要があり、その割合は、低技能労働の場合は全労働者の10%を超えないこと、技能労働者の場合は20%を超えないこと、と決められている。この割合を超えて外国人労働者を雇用する場合は、政府（労働社会福祉省）の許可を得る必要がある。

(2) 外国人労働者の雇用申請手続き

外国人労働者の雇用に当り、労働社会福祉省の許可を得るには「ラオス国営雇用会社（LSEE：Lao State Enterprise for Employment）もしくはその支局で申請のための手続きを行う必要がある（労働社会福祉省合意 No.749/LSW「外国人労働の輸入及び雇用管理に関する合意」）。申請はLSEEが審査機関である労働社会福祉省雇用促進課に提出する。

提出書類は、外国人労働輸入申請書、事業許可証もしくはプロジェクト契約書（入手可能であれば）、外国人労働者使用計画、の3種である。

外国人労働者の雇用を許可された使用者は、労働社会福祉省労働課へ雇用する外国人労働者のリストを同労働者がラオスに入国した日から30日以内に登録しなければならない。

(3) 外国人労働の登録手続き

外国人労働者の雇用者はその登録に必要な申請書として以下の書類を添付しなければならない。登録申請書（外国人労働者の署名入り）、外国人労働者の輸入許可証、法的査証、健康診断書、専門性を証明する学問的証明書、外国人労働者の履歴書、労働契約、写真2葉（3×4cm）。

外国人労働者の雇用の延長もしくは雇用許可の延長のためには、雇用者が記載する延長の理由書及び外国人労働者が居住する村落役場の証明を添付した雇用期間延長申請書、雇用許可書、申請者の所得税納税書、を添付しなければならない。

(4) タイとの間の労働者の移動について

なお、ラオスとタイは、査証免除協定（1ヶ月査証・Border Pass）を締結したため、2004年12月2日から陸路による往来が可能になり、タイ人トレーナーがラオス工場でラオス人ワーカーを訓練・育成することが可能になり、逆にタイのマザー工場でラオス人労働者を育成することが可能になった。

ひとくちメモ（17）：現地進出企業の声 労働者の募集について

日系企業の中には、工場進出とともに、労働者を募集するために長距離バスヘチラシをまいたり、新聞やラジオに広告を出したりしたが、全く反応がなかったところもある。新しい工場ワーカーは、既に働いているワーカーの紹介など人伝でやってくることが多い。市場でブースを設けて宣伝したり、村長にお願いして労働者を集めている企業もある。