

第3章 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

(参考) 1 パーツ = 3.26 円 (2014 年期中平均)

1 概観

1980年代後半以降、円高を背景に日本の製造業が積極的に進出した。ASEANの中心に位置する地理的要因や親日的な国民性もあり、近年もサービス業を含め多くの日系企業が進出している。

一方、低い失業率からくる労働力不足が問題点としてあり、優秀な管理職、エンジニア及びワーカー等の人材の確保をどのように行うかが、企業にとっての課題となっている。

2 雇用・失業情勢等

(1) 概要

失業率が1%を切る状況が続く中、最低賃金が急上昇しており、企業は人手不足と人件費の増加に直面している。政府は企業支援策を講じているものの、倒産する企業は増えている。また、外国人非熟練労働者は労働環境の厳しい産業では不可欠だが、BOI¹⁾の投資恩典を得ている企業は一定の条件を満たした場合を除いて雇用が禁じられており²⁾、タイ人労働者が不足している中、外国人非熟練労働者の活用を望む声もある。

リーマン・ショック後にタイ経済が急速に回復したことに伴い、2010年11月以降の失業率は1%を切る状況が続き、労働需給が逼迫している。工業団地が集積する東

部では、2011年の大洪水の直接的な被害を受けなかったことも影響し、工場の進出がさらに加速し、企業は労働者の確保に苦慮している。

労働力不足は単純労働者だけではなく、管理者や熟練工についても同様の状況である³⁾。

タイには1960年代に日系自動車産業が進出し、長年操業している企業が多く、地域統括、物流統括、研究開発(R&D)といった機能を設けるなど、タイをASEANの拠点として考える企業はより質の高い人材を求めている。

(2) 雇用・失業情勢

イ 就業者数

労働力人口3千9百万人の約4割にあたる1千5百万人弱が企業に雇用されるフォーマルセクターであり、業種別では製造業の就業者数が6百万弱で全体の15%を占めている。残りの約6割に当たる2千4百万人強が自営業者や農業に従事するインフォーマルセクターである。

ロ 失業率

1%を切る低い失業率が2011年から続いている。学歴別でみると、高等教育を受けた者はそれ以外の中等教育以下の者より高い。政府は一般大学と高等技術教育学校に進学する学生の割合を、現在の7:3から5:5にし

表 特3-1 タイの雇用・失業等の動向

年	2010	2011	2012	2013	2014 (千人、%)		
					Q1	Q2	Q3
労働力人口	38,643	38,922	39,408	39,384	38,454	38,442	38,811
就業者数	38,037	38,465	38,939	38,907	37,812	37,815	38,421
失業者数	402	264	259	284	341	386	327
失業率	1.0	0.7	0.6	0.7	0.9	1.0	0.8

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。

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。

- 1) Board of Investment (タイ国投資委員会)：首相を委員長、工業大臣を副委員長として、タイの投資奨励策の決定、重要な投資案件の許認可等の活動を行っている。BOIに認可された企業には税制の優遇措置が与えられる。
- 2) タイに20年以上投資している会社で、総資産100億パーツ以上、労働者を1万人以上雇用していること等、こうした条件を満たす企業は、一部の大企業に限られる。(経過措置)
- 3) 盤谷日本人商工会議所が2012年11～12月に会員企業に実施した日系企業景気動向調査で、「必要とする人材」(複数回答)を聞いたところ、製造業で最も多かった回答が「エンジニア」(63%)、次いで「マネジャー」(57%)で、「ワーカー」は40%だった。

表 特3-2 年齢別・フォーマル・インフォーマル別の就業者割合 (2013)

	合計	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60歳以上
	100.0%	3.1%	8.9%	11.4%	12.1%	12.5%	12.5%	12.4%	10.1%	8.3%	8.6%
フォーマル	37.3%	1.1%	4.0%	5.8%	6.1%	5.6%	4.7%	4.0%	3.0%	2.0%	0.9%
インフォーマル	62.7%	2.0%	4.8%	5.6%	6.0%	6.9%	7.8%	8.4%	7.0%	6.4%	7.7%

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office)

表 特3-3 業種別の就業者割合 (2013)

合計	林業・農業・漁業	鉱業・採石業	製造業	ガス・電気・水道	建設	修理業	卸売・小売	輸送・倉庫業	ホテル・レストラン	情報通信	金融・保険	不動産	科学技術	公共サービス他	教育	医療・社会保障	芸術・娯楽	その他のサービス活動	不明
100%	38.7%	0.2%	14.9%	0.5%	6.5%	15.3%	2.6%	6.0%	0.5%	1.1%	0.4%	0.7%	5.2%	3.0%	1.6%	0.6%	2.1%	0.1%	

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office)

て技術系の能力を持った学生を増やすことで、就職時のミスマッチを減少させる施策を検討している。

また、タイの学生は3月の卒業後に就職活動を行う者が多いため、第2四半期から第3四半期にかけて失業率が高くなる傾向がある。

表 特3-4 失業者数と失業率 (2006 - 2013)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
失業者数	551.7	508.5	522.0	572.3	402.2	261.9	260.5	284.5
失業率	1.5%	1.4%	1.4%	1.5%	1.0%	0.7%	0.7%	0.7%

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office)

ハ 労働コストの上昇

政府は2012年4月に法定最低賃金を引き上げ、バンコクと周辺6県では、日給300バーツへ、その他の県では一律40%の引上げが行われた。日給が300バーツに到達しない県については、2013年1月に再度引き上げられ、全国一律で300バーツになった。

この他、2008年には、労働者保護法が改正され、雇用期間が定められた期間従業員や派遣労働者⁴と、雇用期間に定めのない労働者が同種の作業に従事する場合には、差別的な待遇を禁止する条項が盛り込まれる等、労

表 特3-5 最終学歴別失業者数及び失業率 (2013)

	合計	無し	初等教育未済	初等教育	前期中等教育	後期中等教育	高等教育				他・不明
							合計	アカデミック	高等技術教育	教員養成	
第1四半期	65,430	743	1,598	8,491	11,653	13,263	29,401	25,188	3,719	495	282
第2四半期	79,256	4,357	645	8,143	11,829	14,767	39,516	23,466	14,800	1,249	-
第3四半期	61,025	1,710	2,481	6,904	10,152	9,475	29,789	20,351	8,564	875	514
第4四半期	54,950	603	1,882	11,645	13,296	12,657	14,073	12,191	1,752	129	794
四半期平均	65,165	1,853	1,652	8,795	11,732	12,540	28,195	20,299	7,209	687	530
失業率	0.67%	0.60%	0.08%	0.36%	0.72%	0.86%	1.68%	-	-	-	0.74%

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office)

*失業者数は四半期毎の平均

表 特3-6 若年者の四半期毎の就業者数・失業者数・失業率 (2013)

	Q1			Q2			Q3			Q4		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
就業者数	1,082.2	3,361.3	4,450.9	1,182.5	3,361.0	4,430.7	1,076.3	3,401.2	4,463.3	1,018.3	3,416.3	4,430.4
失業者数	36.5	122.6	55.0	36.8	121.4	66.6	41.2	118.5	76.4	38.6	100.3	45.6
失業率	3.3%	3.5%	1.2%	3.0%	3.5%	1.5%	3.7%	3.4%	1.7%	3.7%	2.9%	1.0%

資料出所：タイ国家統計局 (National Statistical Office)

■ 4) タイにはまだ日本の派遣労働法に類する法律はなく、労働者保護法の第5条で派遣先の使用者は派遣労働者の使用者でもあるという規定があったのみであったが、2008年の改正では11条の1が追加され、使用者は、派遣労働者の権利、福祉を公正、公平に扱わなければならないと定めている。

働者保護の観点からの規制が強まっている。

また、2011年2月8日、政府は職能別賃金水準を導入することを発表した。11の職種を3段階の技能レベルに分け、技術者の職能レベルが給与に適正に反映されることを目的としている。このような政策により、人件費全体が上昇した。

労働者はより良い賃金を求めて短期的に職場を替える傾向にある。

二 人材不足

タイ人の優秀な人材の確保が、中小企業に限らず難しくなっており、既に進出済みの企業にとっても重要な問題になっている。特に、総務や経理を担当する大卒の管理職クラスの人材確保が困難になってきており、エンジニアクラスについても、大学や工業専門学校の卒業生の数が少なく、エンジニアの供給数が絶対的に不足している。

近年では、比較的余裕があるとみられていた工場労働者（製造業従業員）についても人手不足が顕在化しており、熟練工の育成に早期に取り掛かる必要性が指摘されている。

また、管理職、専門職の労働力不足については、以前から政府の教育改革によって対策を行っているものの、一般就労者における大卒・専門卒の割合は依然として低い状態が続いている。

繁忙期には多くの企業が一斉に従業員の募集を実施し、労働者不足が深刻化するため、補強として派遣社員を使用する企業がある。また、業種による状況の相違はあるものの、賃上げ要求等の労働争議、残業拒否等が起こった場合にも、派遣社員で埋め合わせをする例がある。派遣社員は派遣会社に登録することで、比較的容易に利用することができるが、労働者保護法で企業に同種の作業に従事する労働者を公平に扱うことを義務付けている。

タイ人の派遣社員はすぐに辞める者が多く、ミャンマーやカンボジアからの外国人労働者はすぐには辞めないため、派遣会社に外国人労働者を依頼する企業もある。

しかし、外国人労働者の雇用には、外国人職業規制法により外国人が就業できない職種が39業種規定されている他、企業が外国人1人の労働許可を取得するには、原則的にその会社の資本金の払込額が最低200万バーツ必要であり、外国人1人に対してタイ人労働者4人を雇用しなければならない等の多くの制限がある。また、BOI認可企業に非熟練外国人労働者の雇用削減義務を課す等、外国人労働者の規制を強化している。

(3) 日系企業の進出状況

2014年2月の時点でタイに進出している日本企業は、3,924社となり、2011年11月の3,133社に比べ25.2%増加した⁵⁾。

イ 業種別

「製造業」が最も多く（2,198社（構成比56.0%））、構成比は0.6ポイント上昇した。一方、「建設業」（123社、同3.1%）、「卸売業」（915社、同23.3%）、「運輸・通信業」（164社、同4.2%）の3業種は社数は増えつつも構成比が下がる結果となった。

人件費の上昇や、2011年の洪水による被害など製造業の進出にはマイナス要因も多かったが、自動車を中心に産業集積が厚く、周囲に日系企業が多く集まっていることも増加の要因として考えられる。

また、最低賃金の引上げによる所得水準の上昇に伴い、サービス産業の参入が相次いでいる。

表 特3-7 業種別日系企業数

業種別	2011年11月調査		2014年2月調査		構成比増減 (ポイント)
	社数	構成比(%)	社数	構成比(%)	
建設業	108	3.4	123	3.1	▲0.3
製造業	1,735	55.4	2,198	56.0	0.6
卸売業	739	23.6	915	23.3	▲0.3
小売業	63	2.0	82	2.1	0.1
運輸・通信業	137	4.4	164	4.2	▲0.2
サービス業	234	7.5	293	7.5	0.0
不動産業	23	0.7	31	0.8	0.1
その他	94	3.0	118	3.0	0.0
合計	3,133	100	3,924	100	-

資料出所：帝国データバンク「タイ進出企業の実態調査」

■5) 株式会社帝国データバンク「第2回 タイ進出企業の実態調査」

□ 従業員構成⁶

製造業では、正規従業員（企業が期間を定めず直接雇用する従業員）規模201人以上の企業が63.8%を占め、50人以下の企業は11.0%となっている。一方、非製造業では、50人以下の企業が57.0%を占めている。

期間従業員（企業が期間を定めて直接雇用する従業員）については、製造業では全271社中89社（32.8%）が期間従業員を雇っており、割合は昨年と比較して12.5%下回っている。非製造業では全228社中69社（30.3%）が期間従業員を雇っていた。

派遣・請負社員（派遣契約又は請負契約に基づき就労する従業員）については、製造業では全271社中107社（39.5%）が派遣社員又は請負による労働者を使用しており、割合は昨年と比較して24.4%上回っている。非製造業では全228社中52社（22.8%）が派遣社員又は請負による労働者を使用している。

外国人従業員については、製造業では259社中36社（13.9%）、非製造業では222社中40社（18.0%）が外国人従業員を雇用している。

(4) 教育制度

就学前教育、6年間の初等教育、3年間の前期中等教育、3年間の後期中等教育、4年間の高等教育⁷となっている。

前期中等教育までが義務教育で在学率は98.4%、後期中等教育及び高等教育の在学率はそれぞれ72.2%、47.2%⁸と高学歴者の割合はASEAN各国の中でも高い水準にある。また、中等教育、高等教育は普通教育の一般学校と、職業・技術教育を受ける職業学校があり、職業学校は特定の職業に必要とされる技能及び知識の習得を目的として、主な専攻分野に、産業貿易、商業・経営、芸術、家計、観光業、農業、漁業がある。

大学の入学者数は過去10年で2倍に増えたものの、工学や科学を専攻するのは学生の5分の1にとどまっております。一方、これまで製造業で働く労働者の大半を輩出してきた職業高等学校や職業大学（カレッジ）の入学者数は過去5年で5%減少しているとされている。

表 特3-8 学歴別労働者数

	2010	2011	2012	2013	2014		
					Q1	Q2	Q3
無就学	1,139	1,135	1,315	1,271	1,351	1,287	1,277
初等教育（小学校）中退	10,800	10,483	9,903	9,084	8,224	8,282	8,635
初等教育（小学校）卒	8,700	8,712	8,972	9,409	8,788	8,634	8,763
前期中等教育（中学校）卒	5,965	6,149	6,286	6,438	5,998	6,062	6,202
後期中等教育（高等学校）卒							
一般	4,018	4,139	4,436	4,488	4,334	4,380	4,477
技術・職業訓練学校等	1,259	1,324	1,241	1,256	1,312	1,336	1,313
教員養成	12	38	8	11	12	6	9
高等教育（大学）							
一般	3,542	3,834	4,042	4,059	4,843	4,844	4,851
技術・職業訓練学校等	1,874	2,067	2,043	1,989	1,959	1,924	1,931
教員養成	773	781	685	723	732	739	685
その他（不明含む）	130	123	152	179	260	321	278
計	38,037	38,465	38,939	38,907	37,812	37,815	38,421

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。

■6) 盤谷日本人商工会議所の2014年度の調査による。

■7) 無試験で入学することができるランカムヘン大学（学生数約36万人）、スコタイ・タマティラト大学（学生数約16万人）という2つの公開大学が国民に対して広く高等教育の機会を提供している。ただし、学力が高くない者もいる。

■8) 2011年タイ教育省

3 募集、採用と職業紹介の状況……………

過去1年に現地従業員が増加した日系企業は37.6%、横ばいは46.0%、減少16.4%であった。また、今後1年の予定として増加は45.7%、横ばいは43.6%、減少は10.6%となっており、半数弱の企業は現地従業員を増やす予定である⁹。

近年の経営上の問題としては、「従業員の賃金上昇」が73.4%、「幹部候補人材の採用難」が48.7%となっている。

表 特3-9 タイにおける経営上の問題点¹⁰

		(%)
1	従業員の賃金上昇	73.4
2	現地人材の能力・意識	57.3
3	競合相手の台頭（コスト面で競合）	55.5
4	従業員の質	51.4
5	幹部候補人材の採用難	48.7

(1) 日系企業を中心とした労働者の募集方法

イ 現地の日本人の募集方法

営業職の求人が最も多く、求職者も営業希望者が多い。

ロ 現地タイ人の募集方法

(イ) 新聞広告

英語力のある人材を募集する場合以外も、タイ人の大卒や幹部社員を募集する際には、タイ語新聞より、タイにおけるクオリティーペーパーであり有力全国紙でもある英字新聞で募集するが多い。事務職の約10%が広告により採用されている。

(ロ) 人からの紹介による縁故

会社の従業員など、人からの紹介による縁故採用は現

業職で17%、管理職・専門職で7%である。信用のある人からの紹介の場合、ある程度身元のしっかりした従業員を長期雇用できる可能性が高い。

(ハ) 人材紹介会社

日系企業を対象とする人材紹介業者が数多くあり、大手では約7万人の登録者を抱えている。一般的に採用する人材の初任給2ヵ月分程度の手数料がかかる。

(ニ) インターネット

会社のウェブサイトからの採用は、専門職・事務職で約20%となっている。

ハ 対象者別の採用方法

ワーカー（ブルーカラー）と、管理職・専門職・現業職（ホワイトカラー）で業務の区別が比較的明確にされ、ワーカーと大学卒の管理職（マネージャー）、エンジニアでは募集方法は異なる。

ブルーカラーの採用方法は、人材紹介会社、縁故、就職説明会による割合が高い。ホワイトカラーの中でも管理職は人材紹介会社の割合が高く、専門職は会社のウェブサイトの割合が高い。

新卒大学生の採用については、大学に直接出向き教務課に優秀な学生の紹介を受けたり、説明会を開催して募集を行っている。

就職活動の時期は様々で、早い学生は在学中から活動を始めるが、卒業後に故郷の実家に戻りゆっくり過ごした後、就職活動を始めるという学生も多々いる。

一方で、企業も新卒一括採用の習慣はなく、一部の優

表 特3-10 対象者別、主に活用する採用方法

	スタッフイン グサービス	エグゼクティブ サーチ会社	従業員・ 家族の縁故	新聞広告	会社の ウェブサイト	ジョブボード	大学での 採用活動	就職説明会	公共職業 安定所	その他
管理職	30.5	23.8	7.1	5.2	12.9	7.6	4.3	1.4	2.9	4.3
専門職	17.7	13.9	6.7	9.1	22.0	9.6	8.6	2.9	3.8	5.7
事務職	20.5	3.3	11.0	12.9	17.1	15.2	5.2	5.2	4.3	5.2
ワーカー	23.9	2.4	17.6	8.8	8.3	5.4	2.9	22.4	4.9	3.4

資料出所：リクルートワークス研究所「ASEAN4か国の職場実態に関する調査（2014年）」

■9) 日本貿易振興機構（ジェトロ）「在アジア・オセアニア日系企業実態調査（2014年）」による。
 ■10) 日本貿易振興機構（ジェトロ）「在アジア・オセアニア日系企業実態調査（2013年）」による。

良企業で定期的に大学新卒者を採用するようにはなっていないが、そういう企業は少数派である。

また、盤谷日本人商工会議所はタイ主要大学の新卒者、既卒者等を対象とした日系企業への就職支援のための就職フェアを2011年から年1回開催し、2014年末までに約2万6千人の求職者が、のべ169社の在タイ日系企業と面談をしている。

二 採用方法、人材紹介の実例

(イ) A社（製造企業）

ワーカーの採用は派遣会社、インターネット、募集の張紙から行っており、公共職業紹介は時間がかかるためほとんど利用していない。

ワーカーの入れ替わりは激しく、1,000人採用しても3か月後には全員入れ替わる程であり、常に採用を行っている。その点では採用を止めれば自然に減っていくため、生産量に合わせた人員調整を行える。

カンボジア人はすぐに退職する者がほとんどいないため、カンボジアから直接連れて来るように派遣会社に依頼することもあるが、タイ政府からはなるべくタイ人を雇うように促されている。

事務職、技術職、管理職は人材紹介会社を利用している。新卒の技術職等を採用する場合は、大学に出向き教務課や教授から優秀な学生の紹介を受けることもある。

(ロ) B社（商社）

ホワイトカラーの採用方法は会社のHP、人材紹介会社、ヘッドハンティング会社、ジョブデータベースへの掲載が主である。

新卒の採用はしておらず全て中途採用である。

(ハ) C社（日系企業への高学歴人材の紹介が中心の人材紹介会社）

求人企業は半分が製造業であり、残り半分については貿易関係が多かったが、最近はIT・サービス業が増えてきており、求人の95%がタイ人、5%が日本人であり、日本人の求人場合は日系企業への営業職として求められることが多い。

新卒者は大学と提携して就職のためのガイダンスを行っているが、優秀な学生ほど11月から就職活動を始

め、2月には面接、3月には就職先が決まり4月から働いている。中堅の学生は3月に卒業してから、5月に登録に来る者も多いが能力的に劣っていることが多い。

最近、学生に人気があるのは1番目がタイの財閥系、2番目は給料の高い欧米系企業、3番目に日系企業がくるが、日系企業の強みは安心感である。

(2) 職業紹介の概要及び実施主体

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が設置され、紹介手数料を徴収することなく国民のために就職斡旋を行うこととされている。

タイの公共職業紹介所である雇用事務所では、企業からの求人登録や、求職者への就職相談、職業斡旋などの一連の業務を担う。

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。

バンコクには日系企業を対象とする人材紹介業者が多くあり、大手では約7万人の登録者を抱えている。

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。

(3) 公的機関の組織形態

イ 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、労働者や起業家のための能力開発を目的とした労働技能開発局（Department Of Skill Development）、労働基準、労働保護、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

表 特3-11 タイ雇用局の職業紹介実績

	求職者数			求人件数				就業に至った人数		
	計	男	女	計	男	女	指定無	計	男	女
2014	492,512	211,249	281,263	443,870	64,525	44,582	334,763	371,635	153,491	218,144
2013	770,957	314,708	456,249	514,828	148,781	102,426	263,621	473,431	199,752	273,679
2012	504,532	215,382	289,150	469,430	86,383	44,033	339,014	407,210	173,637	233,573
2011	524,510	233,145	291,365	449,890	90,152	47,357	312,381	349,671	149,176	200,495
2010	553,232	250,349	302,883	467,298	102,190	54,556	310,552	324,166	135,948	188,218

(※ 2014年は2013年10月から2014年9月までの数値)
資料出所：タイ労働省雇用局

Office：SSO)がある。

雇用局の地方組織として雇用事務所（Employment Office）¹¹が各県¹²に1カ所及びバンコクに11カ所、合計86カ所配置されているおり、職業紹介はここで行われる。

(4) 公的機関における職業紹介の実績等

タイ雇用局における職業紹介実績は、2010年以降、年間50万人以上の求職者登録があり、概ね7割近くが就業に至っている。

(5) 職業紹介の具体的手法

雇用事務所では、求職者は設置された端末の求人データベースで自らから全国の求人情報を探すとともに、相談員が希望の職種を探すこともできる。

また、求人者も法人登録証明書や、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、採用条件に限定され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している。

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。

雇用事務所職員が企業を訪問し求人情報を集めることも実施しているが、職員数が不足しているため集められ

る件数は多くないとされている。

(6) 課題

公共職業紹介サービスを拡大するため、現在は各県に1カ所しかない雇用事務所を増やすことや、労働力不足の解消のため、農業に従事するインフォーマルセクターや外国人労働者を労働市場に取り込んでいくこと、また、求人とのミスマッチを解消するため、公共職業訓練機関による能力開発を行っていくこと等が課題である。

4 失業保険制度等の状況……………

(1) 概要、実施主体及び組織形態

「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を管理・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1カ所、バンコクに11カ所、バンコク周辺の県に8カ所、合計で94カ所に設置されている¹³。2013年における被保険者数は国民の約16%に当たる978万人である。

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：SSS¹⁴）に組み込まれて一元的に適用されている。

■ 11) 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」）http://jica-ri.jica.go.jp/IFIC_and_JBICI-Studies/jica-ri/publication/archives/jica/cd/pdf/200704_aid_01.pdf
 ■ 12) 全国75県
 ■ 13) 職員数は全国で6,350人であり、うち1,923人が政府行政官、271人が常勤職員、156人が政府雇用職員、4,000人が社会保障事務所の職員である。全職員数の40%が中央に、60%が地方に配属されている。
 ■ 14) Social Security Scheme：給付の種類は、医療、児童手当、死亡、年金等。

表 特3-12 失業保険制度

名称	失業保険制度（2004年1月開始）	
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）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)正当な理由がなく職を拒否した場合、又は職能訓練を拒否した場合 (3)正当な理由がなく雇用事務所に報告しなかった場合	
財源	保険料	社会保障基金のうち、失業保険に相当する保険料の賃金額に対する負担率は、政府0.25%、労使がそれぞれ0.5%である。
	国庫負担	社会保障基金のうち、失業保険に相当する保険料の賃金額に対する負担率は、政府0.25%、労使がそれぞれ0.5%である。
実績	受給者数	2014年8月の失業保険受給者は119,786人である。
	支給総額	3462.3百万バーツ（2011年）
	基金運用状況	—

(2) 支給実績及び財政状況

就業人口3,890万人に占める加入者数は978万人であり、カバー率は25%（2013年）であるが、その主な理由は、SSSの適用事業に指定されている企業が、タイ商業省に登録をしている企業に限定されていることにある。産業別のカバー率は製造業が最も高く約70%、建設業は約15%、農業は最も低く5%未満である。

2011年の社会保障事務局（SSO）における、雇用主、

従業員及び政府からの収入は124,229百万バーツで、2010年から8,601百万バーツ、7.44%増加した。支給額は46,293百万バーツで、2010年から2,747百万バーツ、6.31%増加した。そのうちの失業給付は3,462百万バーツで、支給額全体の7.48%であった。

また、失業保険料の収入に占める支給額の割合は29.66%であり、収入が大きく上回っている。

表 特3-13 失業登録件数、失業保険受給者数等の現状

	2012	2013	2014							
			2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
失業登録件数	476,319	778,129	45,311	47,998	49,233	45,942	52,437	41,890	36,464	38,226
求人数	28,367	28,921	40,067	36,104	35,337	27,408	40,947	37,951	41,150	51,751
採用件数	412,529	452,642	26,286	30,806	33,290	27,256	37,833	35,369	44,380	53,186
被保険者	9,425,478	9,781,101	9,783,559	9,791,644	9,794,974	9,791,769	9,856,171	9,890,353	9,878,006	—
失業保険受給者数	88,063	95,090	88,364	99,276	109,165	117,149	123,109	128,510	119,786	—

資料出所：タイ中央銀行

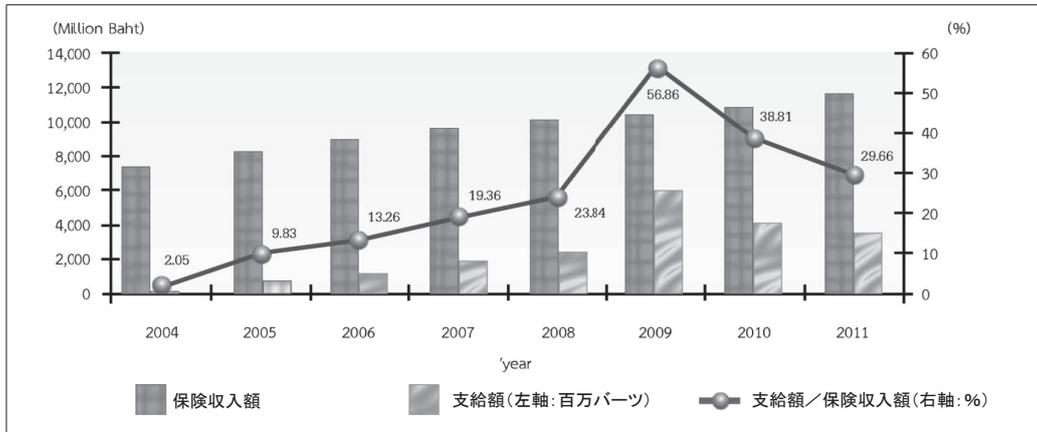
※「失業登録件数」「採用件数」は各月の件数及び年間の累計件数。他は月末時点の数。

表 特3-14 保険収入額と支給件数及び支給額（2011）

	保険収入 (100万バーツ)	支給件数		支給額	
		件数	%	(100万バーツ)	%
医療給付等	44,059.03	31,300,113	95.41	32,194.95	69.55
児童手当等	68,496.58	1,409,331	4.30	10,636.25	22.98
失業給付	11,674.29	98,142	0.30	3,462.30	7.48
合計	124,229.90	32,807,586	100.00	46,293.51	100.00

資料出所：SSO「Annual Report 2011」

図 特3-15 失業保険における保険収入額と支給額、割合：2004～2011



資料出所：SSO「Annual Report 2011」

(3) 支給方法

イ 失業保険認定プロセス

①雇用事務所への求職登録

失業者は雇用事務所ですべての求職登録を行う。

②求職活動と就職斡旋

登録した失業者は、月に1回以上の求人企業への採用面接を受けるなどの求職活動を行わなければならない。雇用事務所は失業者に就職相談を行い、職歴や職能技術を基に雇用サービスを提供する。

③技能訓練の推薦

雇用事務所は失業者が新たに職に就くためには技能訓練が必要と判断した場合には、失業者に技能訓練を推薦する¹⁵。失業者が推薦した訓練を受ける場合には補助金を申請できる。

④雇用事務所への求職活動報告

失業者は求職活動を行い、月に1回以上雇用事務所へ報告しなければならない。報告の内容は、求職活動方法、紹介された企業との面談日、面談結果等である。雇用事務所は求職活動や技能開発の状況を確認するとともに、失業状態にあるかを確認し、その情報をシステムで経由し、失業手当を給付する社会保障事務所に提供する。

⑤社会保障事務所への失業保険申請

雇用事務所の支援のもと、求職活動や技能開発を行ったにも関わらず職に就けない場合には、雇用事務所の提案に従い社会保障事務所に出頭し失業保険の申請を行う。

⑥離職理由及び保険料支払記録の審査

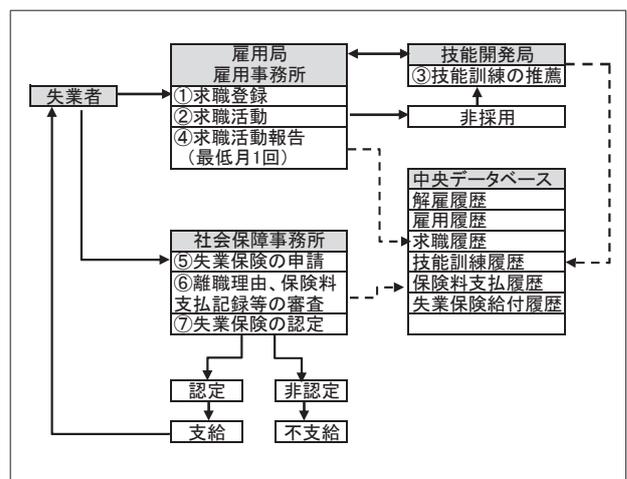
申請を受けた社会保障事務所は、失業者の職歴と離職理由を審査する。また、失業保険の給付記録、保険料支払記録の確認をする。さらに、失業者の求職状況、技能訓練状況を確認する。

⑦失業保険の認定、給付

上記の審査結果を踏まえて、社会保障事務所は失業保険の受給を認定する。その後、失業者に保険料の支払を通知し、所定の口座に振込を行う。

なお、認定されなかった場合には、労働裁判所に調停の申立てをすることができる。

図 特3-16 失業保険制度の概要



資料出所：タイ社会保障事務局 (Social Security Office)

■ 15) 技能訓練については「タイの労働施策」を参照。

(4) 職業紹介業務と失業保険制度の関係

雇用局においては、失業保険制度の円滑な実施のため、社会保障事務局と情報を共有し、失業保険受給者の登録、就職相談、職業斡旋などの一連の業務を担っている。

失業保険の業務に関しては、失業保険料の徴収から失業の認定、失業者への求職の紹介、その期間中の失業手当の給付、職業訓練制度の活用等多岐にわたり、職業紹介を担当する雇用局、保険制度本体の運用を担当する社会保障事務局、職業訓練を担当する技能開発局等との労働省内における部局にまたがる業務の連携が行われている。

(5) 課題

現在の失業保険制度の受給者の多くが自発的失業者であり、この理由の一つは、製造業の企業に勤めるワーカー等のフォーマルセクターから農業等に従事するインフォーマルセクターへの季節的労働移動である。例えば、農業部門の就業者は収穫期の6か月間は農村部で就業し、次の農閑期の6か月間は工場で就業する。このような労働形態は多く見られるが、工場を自発的失業した労働者が農業に従事しながら失業手当を受給することがあるとされており¹⁶⁾、失業認定の厳格化が必要とみられている。

表 特3-17 失業理由別の失業手当受給者数

	解雇	自発的失業	雇用契約終了	合計
2008	21,926	45,545	4,480	71,951
2009	60,767	73,783	4,615	139,165
2010	19,552	66,279	4,134	89,965
2011	24,036	69,029	5,077	98,142
2012	17,937	63,873	6,253	88,063

資料出所：SSO [SOCIAL SECURITY STATISTICS 2012]

5 まとめ.....

失業保険の給付条件として求職活動や職業訓練が必要であり、失業者に就職を促す制度となっている。

求職活動の報告を行う部署と、失業保険が給付される部署が分かれているが、ネットワークシステムを利用した関係機関間の情報連携を行っており、利用者からは大きな不満はでない。

タイ労働省は紹介件数の多い民間の職業紹介会社を表彰する等しており、能力の高い労働者は民間の職業紹介会社を利用し、能力の低い労働者は公共職業紹介を利用するといった住み分けをしている。

求職者登録の概ね7割近くが就業に至っているとされているが、労働力不足で失業率が1%を切っているため、職業紹介・失業保険の機能が十分ではなくても問題が出てきていないことも考えられ、今後の状況によっては改善が必要になってくる可能性がある。

(資料出所)

- タイ社会保障事務所「Annual Report」
<http://www.sso.go.th/wpr/eng/annual-report.html>
http://www.sso.go.th/wpr/uploads/upload_images/file/annual%20report2009.pdf
- 株式会社帝国データバンク「第2回タイ進出企業の実態調査」
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p140207.pdf>
- Fact-Link [タイのビジネス系ハンドブック 人材募集の方法]
http://www.fact-link.com/handbook_308.php
- 株式会社NTTデータ経営研究所「平成25年度産業経済研究委託事業（各国の働き方の実態からみた労働法制・雇用制度に関する調査）報告書」
http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2014fy/E004061.pdf

■16) JICA「タイ国 社会保障分野基礎情報収集・確認調査報告書」による。

- リクルートワークス研究所 「海外情報 タイ」
<http://www.works-i.com/global/asia/thailand.html>
- リクルートワークス研究所 「タイにおける現地人材の採用と定着の実態」
http://www.works-i.com/pdf/140707_tgj.pdf
- 東京大学社会科学研究所 「タイの労働市場と社会保障制度」
http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/gov/research/asia_ch9_thailand.pdf
- 株式会社国際協力銀行 「タイの投資環境」
http://www.jbic.go.jp/wp-content/uploads/inv-report_ja/2012/10/2984/jbic_RIJ_2012005.pdf
- JICA 「タイ国 社会保障分野基礎情報収集・確認調査報告書」