

第13章

社会保障と労働問題

1 社会保障局 (Social Security Office) の統計

タイでは1990年9月に社会保障法が国会を通過し、91年3月から社会保障制度がスタートした。開始当初は20人以上の従業員を雇用している事業所のみを対象としていたが、1993年9月からは対象範囲を10人以上の従業員を雇用している事業所に拡大した。社会保障制度への加入は法律によって義務づけられており、経営者は、雇用している従業員の数と給与を社会保障局に毎月届け出ることになっている。被雇用者の給与の1.5%分を、被雇用者、雇用者、政府の3者が社会保障費として社会保障局に支払うことになっているため、社会保障局は各事業所の雇用者数とその給与を、正確に把握しておく必要があるのである^(注1)。

これまでタイ人研究者の間でも、社会保障局の統計を経済分析に用いることはあまり行われていない。後述するようにいろいろな問題点を抱えてはいるものの、社会保障局が保有しているデータはいわゆるフォーマルセクターについて分析する際には、貴重な情報源として活用することができる。

社会保障局のデータがこれまであまり研究者に活用されてこなかった最大の理由は、社会保障局がデータの開示に消極的であったことにある。社会保障局は、毎年、年次報告書を作成して、タイ国内の主要な研究機関に送付している。しかし、その年次報告書には、社会保障制度の毎年の収支状況については、かなり詳細な報告がなされているものの、社会保障制度の加入者数や加入事業所数については各年の全体数が示されているだけである。もっとも、社会保障局を直接訪れて資料を請求すれば、各県別の社会保障の加入事業所数や加入労働者数などの詳細なデータを入手することができる(表13-1、表13-2参照)。

社会保障局のデータがこれまであまり活用されてこなかった第2の理由は、社会保障局のデータの信頼性が低かったことにある。ただし、この点については後述するように、最近はかなりデータの精度が改善されてきており、今後はさらにその精度が高まっていくことが予想される。また、労働省の他の部局や

工業省が公表している事業所数や労働者数に関する統計にもさまざまな問題があり、現在では、社会保障局のデータの精度はそれらと比べて、必ずしも低くはないと思われる。

本節では、社会保障局で入手することができるデータの課題点と長所を指摘し、労働省の労働保護福祉局 (Department of Labour Protection and Welfare) が、毎年発行している『タイ労働統計年鑑』 (Year Book of Labour Statistics) に掲載されている統計数字との間の違いについても述べることにする。

(1) 社会保障局のデータの課題点

社会保障局のデータを利用する場合には以下のことに注意する必要がある。

(イ) 1993年8月以前は、従業員数20人未満の事業所は社会保障制度の対象外とされていたが、93年9月以降は新たに従業員10～19人の事業所も社会保障制度への加入が義務づけられた。このため、1993年以前とそれ以降のデータを単純に時系列的に比較することはできない。

(ロ) 公務員 (軍人も含む)、国営企業従業員は社会保障制度に加入していないため、社会保障局の統計には、公務員や国営企業従業員は含まれていない^(註2)。

(ハ) 1990年9月の時点で、社会保障制度の内容を上回る保障制度を、従業員のためにすでに設置している企業については、企業が従来の保障制度の継続を希望する場合には、社会保障制度への加入が免除されている。このため大企業の一部に、社会保障制度に参加していないところがある。社会保障制度への参加が免除されている企業数及びそれらの企業で働いている従業員数についてのデータは公表されていない^(註3)。

(ニ) 社会保障局に登録されている労働者の数と、実際に社会保障費を支払っている者の数の間にかなり大きな違いがある。最近では社会保障制度発足当初に比べると、その差はかなり小さくなってきているが、それでもまだ100万人近い差がある。その原因のひとつは、1人の労働者に2つ以上の社会保障カードが発行されているケースがかなりあることによる。規則では、労働者は勤め先を変更した場合でも、以前の職場で社会保障カードを発行してもらっていても、転職後もそのカードを使用し続けることになっている。ところが、社会保障制度発足当初はこのことが徹底されておらず、転職するたびに新しいカードが発行されることが少なくなかったという。このため、社会保障の登録者数は実際の加入者の数をかなり過大評価している可能性がある^(註4)。

(ホ) しかしその一方で、社会保障費の負担を軽減するために、従業員数を意図的に少なく報告している経営者もかなりいるといわれているので、そのこと

による労働者数の過小評価の影響が、(ニ)にあげた理由による過大評価の影響をかなり相殺している可能性がある。また事業所数についても、10人以上の労働者を雇っている場合には、加入が義務づけられ、加入していない場合には罰則も定められているにもかかわらず、まだ社会保障制度に加入していない事業所が、特に中小規模の事業所を中心にかなりあり、実際の事業所の数をかなり過小評価した数字となっていると思われる。ただし、社会保障制度の定着にともない、社会保障への加入義務を怠っている事業所の数は、最近では少なくなっているといわれており、この課題点は以前よりは小さくなってきている。

また、1998年9月からは、従来の病気、怪我、出産、死亡の際の給付に加えて、高齢年金と子供の養育費補助も社会保障制度の一部としてスタートすることになっており、社会保障制度に加入しているかいないかは労働者にとって従来にも増して大きな意味を持つようになるので、経営者が加入義務を怠ることは現在よりもさらに難しくなると思われる。ただし、タイには全く無届けで操業している小規模の工場が数多くあり、それらの中には、10人以上の労働者を雇っている工場も少なくない。無認可の工場は当然のことながら、社会保障局の統計には含まれない。しかし、これらの工場は労働省の他の部局や工業省などが公表している統計にも含まれていないので、社会保障局の統計特有の問題ということとはできない。

(2) 社会保障局のデータの長所

社会保障局のデータはいくつかの課題点を抱えてはいるが、以下のような長所もある。

(イ) 従業員が辞めた場合には、雇用者は社会保障費の負担を軽くするために、ただちに社会保障局にその旨届け出る強いインセンティブがある^(註5)。このため、労働者数の変動に関しては、労働保護福祉局が発行している『タイ労働統計年鑑』よりも正確に変化の方向と度合を示している可能性が高い。『タイ労働統計年鑑』に示されている労働者数は、労働保護福祉局に保管されている各事業所についての記録に基づいて集計を行なったものである。各事業所には、労働者数の変更を届け出ることが義務づけられているものの、届け出なかった場合に対する罰則はないため、実際には労働者数の変更があるたびに労働保護福祉局に届け出る企業は非常に少ない。

このため、労働保護福祉局は彼らが把握している全事業所に対して、年に1度、労働者数を尋ねる質問表を送付している。しかし、その回答率は50%に満たないことが多いという。また、労働省が事業所に対して立ち入り検査を行う際には、そのつど労働者数を確認して、労働保護福祉局にある労働者数の記録

を最新の数字に書き換えるように努めている。ところが、労働省が立ち入り検査を行ないえるのは、毎年全国平均で全事業所の6分の1程度でしかない。このため、労働保護福祉局の記録では、かなりの数の事業所の労働者数が数年前の記録のままになっている。

(ロ) 社会保障局のデータでは、臨時工や労働者派遣会社によって派遣された労働者をどのようにカウントするかについて明確な基準が設けられている。臨時工であっても、1カ月以上の期間について、雇用契約を結んでいる場合には、社会保障制度への加入が義務づけられており、社会保障局のデータには含まれることになる。それ以外の臨時工は、社会保障制度の対象外となっている。研修期間中の労働者(見習い工)も社会保障制度の対象外である。また、派遣労働者の場合は、1カ月以上の期間について契約をしている場合に限り、派遣会社の従業員として加入することになっており、派遣先の会社の従業員としては加入できないことになっている。

これに対し、労働保護福祉局や工業省が、所轄の事業所の労働者数を調査する際には、臨時工や見習い工、派遣労働者などを労働者数に含めるべきかどうかについては、明確な指示を回答者にも調査担当官にも与えていない。このため、担当官や回答者によって、臨時工や見習い工、派遣労働者などを含める場合もあれば含めない場合もある。最近では、臨時工や見習い工、派遣労働者がラインワーカーのかなりの割合を占めている工場が少なくないことを考えると、これらの労働者の扱いが明確に規定されていない点において、労働保護福祉局が発行する『タイ労働統計年鑑』や工業省の統計は大きな問題を抱えているといわざるを得ない。とくに『タイ労働統計年鑑』の場合には、労働者派遣会社をも調査対象としているために、派遣労働者が、労働者派遣会社の従業員としてカウントされ、さらに派遣先の企業の従業員としても、ダブル・カウントされている可能性がある。

(ハ) 社会保障局のデータの最大の利点は、給与額についてのデータが得られる点である。社会保障費は労働者に支払われる給与の額の一定の比率として計算されるため、社会保障局には加入している労働者の給与額は、当然ながら報告される。表13-3は、社会保障局のデータに基づいて、1996年時点の社会保障制度に加入している労働者の給与の分布を示したものである。

労働者の給与については、国家統計局が毎年3回発行している『労働力調査』(本書第4章参照)にも統計数字が示されている。ただし、『労働力調査』はサンプルサーベイであり、しかも給与額については回答者の答えをそのまま記録しているだけで、本当にその額の給与を得ているかどうかのチェックは行われていない。これに対し、社会保障局には、雇用者側の記録に基づいて、そ

の月ごとの給与額が報告される。ただし、社会保障局のデータの場合は、社会保障費の支払いを低くするために、雇用者が実際に労働者に支払っている給与よりも低い額を、社会保障局に報告している可能性がかなりある。

このように『労働力調査』に掲載されている給与額に関する統計と、社会保障局から得られる労働者の給与額の統計にはそれぞれ一長一短があり、一概にどちらの方が精度が高いか判断することは難しいのである。タイの賃金水準についてマクロレベルでの傾向を論じる場合は、両方の統計を比較参照することによって、ダブルチェックすることが望ましい。

なお表13-3は、社会保障局で入手した表をそのまま写したものであり、原表にも1996年12月現在と書かれているが、実際には96年2月のデータに基づくものである。1996年2月に社会保障費を支払ったのは384万4705人で、96年12月現在、社会保障局に登録していることになっている者の数、558万9855人との間には大きな差があった。給料についてのデータは、社会保障費を支払った労働者についてしかわからないので、1996年2月に支払いのあった558万9855人について、給与の分布表を作り、各給与レベルについてパーセンテージを計算し、そのパーセンテージを96年末の加入者数である384万4705人にかけて、96年末の給与分布として示したのが表13-3であった。

なぜ、1996年12月に実際に社会保障費を支払った労働者のデータをもとにしなかったのかと担当者に尋ねたところ、給与レベル別に労働者の数を計算したりするたびに、コンピューターのプログラムを書き換えなければならない、年末にはそうした時間がなかったので、96年2月に打ち出しておいた表をそのまま使ったという。社会保障局は日常の業務におわれていて、収集したデータを分析するための人員が不足しており、分析のために必要な基本的なデータプロセッシングも不定期にしか行っていない。社会保障局が内部資料として作成している統計は、このような方法で作成されたものが多いことに留意すべきであろう。

(3) 社会保障局と『タイ労働統計年鑑』の間の数字の違い

1995年現在の数字を比べると、社会保障局の資料では10人以上が働いている事業所は7万3604あり、そこで働いている労働者は518万人ということになっている。ところが、『タイ労働統計年鑑』では10人以上の労働者が働いている事業所は8万6390で、そこで働いている労働者は698万3803人ということになっている。こうした違いが生じる最大の原因は、社会保障局の数字には見習い工や1カ月未満の短期契約で働いている臨時工が含まれていないことにあると思われる^(註6)。

各産業別や各地方別の雇用吸収力について分析する場合には、正社員以外の労働者も含んでいる『タイ労働統計年鑑』の統計数字を用いる方が適しているかもしれない。ただし、先に述べたように、『タイ労働統計年鑑』の数字は、正社員以外の労働者の扱いに明確な基準を設けずに収集したデータに基づいており、正社員以外の労働者すべてが含まれているわけではない。また、正社員以外の労働者のうち、どれくらいの割合がカウントされているのかを知る手だてもない。分析にあたってはその点に十分注意する必要がある。

社会保障局の数字は、産業別や地域別の雇用吸収力について分析する際には、正社員以外の労働者が含まれていないため、雇用吸収力を過小評価してしまう危険性がある。しかし、正社員とそれ以外の労働者の扱いがはっきりしているため、フォーマルセクターで働いている正社員に焦点を絞って分析をする場合には、最も信頼できる情報であるといえよう。例えば、タイの労働者の組織率を計算する場合などは、従来の研究はそのほとんどが、労働組合員数を『タイ労働統計年鑑』に載っている被雇用者数で割ることによって計算している。しかし労働組合に参加できるのは、現実的には、正規の労働者が10人以上いる事業所で働いている正社員にほぼ限られているので、分析の目的によっては、社会保障局が発表している社会保障加入者数を分母にして計算する方が妥当である場合も少なくないと思われる。

2 労使紛争に関する統計

タイの労使紛争及びストライキの件数については、毎年労働省が数字を発表しているが、労使紛争とストライキの定義が1980年代に変更されていることに注意する必要がある。

まず、1984年までは、ストライキとロックアウトが区別されておらず、ロックアウトもストライキの件数に含まれていたのに対し、85年以降は、ストライキ件数とは別にロックアウトの件数が発表されるようになってきている。このため、1984年以前のストライキ件数と、85年以降のストライキ件数を単純に比較することはできない。1984年以前については、ストライキとロックアウトに分類した集計は行われていないので、84年以前と85年以降を同じ基準で比較するためには、85年以降については、ストライキ件数として報告されている数字とロックアウト件数として報告されている数字とを足したものをを用いるしか方法がない。

ただし、実際には、労働者側がストライキを行なうことを労働省に通知する

一方で、経営者側もロックアウトを行なうことを労働省に通知するケースもある。そのような場合は、85年以降労働省が発表している統計では、ストライキにもロックアウトにもカウントされるため、ストライキ件数とロックアウト件数を単純に合計すると、ダブルカウントの問題が生じてしまう。おそらくそのようなケースはそれほど多くはないと考えられるが、1985年以降の数字については、ストライキとしてもロックアウトとしてもカウントされている争議がどれくらいあるかを確認することが、今後の研究では必要となる。

また、1985年以前は、「労働関係法」の規定に基づいて合法的に行なわれたか否かにかかわらず、労働省が把握した労使紛争及びストライキは、すべて労使紛争及びストライキの件数としてカウントされていた。ところが、1986年以降は、労働関係法の規定に基づいて合法的に行なわれたもののみを「労使紛争」(Kho Phiphaat Raeng-ngaen)、「ストライキ」(Kaan Nat Yut Ngaan)としてカウントすることになり、労働関係法の規定に基づかないで行なわれた紛争及びストライキは、「労使対立」(Kho Khatyaeng)、「労働停止」(Kaan Yut Ngaan)という別のカテゴリーにカウントされている。

1980年代のタイの労使紛争及びストライキ件数の変化についての従来の研究では、タイ人研究者によるものも含めて、こうした定義の変化を全く考慮しないで、労働省が労使紛争やストライキの件数として毎年発表する数字をそのまま表にしているものがほとんどである。タイでは毎年、合法的ストライキの数倍の件数の非合法的ストライキが生じている。こうした労働争議の定義の変化を考慮しないで、単純に労働省発表の数字を羅列すると、1980年代末以降の労使紛争やストライキの増加傾向を大幅に過小評価することになってしまうので、注意が必要である(表13-4参照)。

例えば、現在の定義に従えば1992年には20件、93年には14件のストライキしかなかったことになる。これを古い定義を使ってカウントしていた1981年の54件と単純に比較してしまうと、80年代後半以降の労働者数の急増にもかかわらず、タイではストライキは減少傾向にあるような印象を与えてしまう。しかし、1981年と同じ定義を適用すると、表13-4に示したように、92年のストライキ件数は103件、93年は147件であった。したがって、ストライキ件数は1980年代初めと比べて、実は増えていることになる。

1985年以前のストライキについては、それが合法的に行われたか否かによって分類した数字は公表されていないので、85年以前と86年以降の数字を比較するためには、86年以降については、「ストライキ」件数として公表されている数字に「労働停止」件数として公表されている数字を足したものを、実際のストライキ件数として扱うしか方法はない(表13-4にそれを示した)。

3 労働組合及び労働組合員数に関する統計

タイでは労働団体、経営者団体とも労働省に届け出て、許可を得ることが法律によって義務づけられているため、政府によって公式に認可されている労働組合数や経営者団体数は、労働省に行けば入手することができる。また、各県ごとの数字も労働省が毎年発行している『タイ労働統計年鑑』に掲載されている。

労働組合数に関する統計を使用する際は、以下の点に注意する必要がある。

(イ) 労働組合 (Sahaphap Raeng-ngarn) と従業員協会 (Samakhom Lukchang)

1958年から72年まで、労働者の団結権は認められていなかった。1972年に出された「革命団布告103号」によって、労働者の団結権が回復されたが、「革命団布告103号」は、労働者は「従業員協会」(Samakhom Lukchang)を結成することができるとし、1956年労働法で使われていた「労働組合」(Sahaphap Raeng-ngarn)という名称は使われなかった。

その後、1975年に制定された労働関係法によって、「従業員協会」ではなく「労働組合」という名称を使うことになった。しかし実質的には、「従業員協会」も「労働組合」と同じような機能をしてきたため、労働組合数の変化を示す表を作成する場合は、1975年以前の従業員協会も労働組合とみなして、表を作成することが多い。労働省自身が作成した表でも1972年から74年については、「従業員協会」の数を「労働組合」の数として扱っている。

ところが、1991年に国営企業の労働者については関連法規が改正され、国営企業は「労働組合」を結成することはできないが、「従業員協会」なら結成できることになった。1991年以降については、国営企業の「従業員協会」は「労働組合」ではないとして、労働組合数の統計に含めない場合もある。とはいえ、1974年以前の「従業員協会」の扱いとの整合性をもたせるためにも、また、国営企業の「従業員協会」が実質的には「労働組合」として機能していることを考えあわせても、1991年以降の国営企業の「従業員協会」も、「労働組合」としてカウントすることが適当であると思われる(表13-5、表13-6参照)。なお、国営企業労働者にも「労働組合」結成の権利を再び認める法案が近々国会を通過する見通しである。

(ロ) 労働省の登録組合数と実際に活動している労働組合数

1975年労使関係法によって、労働組合は毎年総会を開くことが義務づけられており、総会開催にあたっては、その旨労働省に届け出ることとされている。2年続けて総会開催の通知が労働省に送られてこない場合は、その労働組合は活動を停止したとして、登録を抹消される。ただし、逆に言えば、2年に1度総会開催の通知さえ出しておけば、労働組合を登録し続けることができる。現在タイでは、労働裁判所の労働者側代表補助裁判官の選出などを一労働組合一票方式の選挙で選ぶことになっているため、実際には活動していない労働組合を登録しておくことによって、それらの選挙において票を上積みするということがかなり広く行われている。このため、実際に活動している労働組合と、労働省に登録されている労働組合との間には、数の面でかなりの差が生じていると思われる。

(ハ) 労働組合員数について

労働省が発表している労働組合加入者数は、各労働組合が労働省に提出した届け出に記載されている組合員数を、単純に合計しただけのものであり、したがって問題が多い。1975年労働関係法は、1つの企業内に複数の労働組合を結成することを禁じておらず、また1人の労働者が複数の労働組合に加入することも禁じていない。このため、1人の労働者が複数の労働組合に同時に加入しているケースが、とくに国営企業の場合にかなり見られる。また何をもって労働組合に加入していると判断するかについても、明確な規定はないのである。このため、実際には組合費も納入していないし、組合の集まりにもほとんど顔を出していない労働者が、組合員として扱われているケースがかなりある。組合員数についての統計数字は、あくまで大まかな目安として扱うべきであろう。

4 労働裁判に関する統計

タイでは、1979年に労働裁判所法が国会を通過し、80年から労働裁判所が活動を開始し、現在に至っている。労働裁判所法第8条に、労働裁判所が扱うことができるのは、労働保護法や労働関係法、または雇用契約や雇用条件協約に基づく権利や義務に関する事件であると規定されている。労働裁判所は、雇用契約や雇用条件協約の改訂をめぐる争いについては特別な場合を除き審理をしないが、すでに結ばれている雇用契約や雇用条件協約に関する争いについて

は、審理を行うことになっている。また、労働者の解雇をめぐる争いについても取り扱う。表13-7に示したように、労働裁判所が扱う労働事件は着実に増加してきており、最近では毎年1万件近い労働事件を処理している。1980年代以降のタイの労働問題について分析する際には、貴重なデータとなる^(注7)。

なお、労働裁判に関する統計は、かつては労働裁判所が発行していた雑誌『労働裁判所』(Sarn Raeng-ngarn)に毎年掲載されていたが、最近では予算不足のため、雑誌『労働裁判所』が不定期刊になり、また、労働裁判に関する詳細な表も掲載されなくなっている。このため、労働裁判に関する詳細な統計を入手するためには、バンコクにある中央労働裁判所を直接訪れて統計資料の閲覧を申請しなければならない。

(注1) タイの社会保障制度は現在は、病気、怪我、出産、死亡の場合にのみ支払われることになっているが、1998年9月からは、退職後の年金(養老年金)と子供の養育費補助(児童年金)も、社会保障制度に含まれることになっている。このため1998年9月からは、社会保障費の負担も現行の給与の1.5%から4.5%に引き上げられることになっている。

(注2) 公務員は社会保障制度の発足当初から対象外とされた。国営企業従業員については1991年3月に社会保障制度がスタートした時には、社会保障制度に参加することとされたが、91年10月に参加しないことに方針が変更された。

(注3) 社会保障制度への加入が免除されている事業所の数は明らかにされていないが、社会保障局の担当官の話では、その数は非常に少ないということである。しかし、社会保障局のデータを経済分析に有効に利用するためには、加入が免除されている事業所数についてのデータを、何らかの方法で入手することが望ましいことはいうまでもない。

(注4) ちなみに、1996年2月に実際に社会保障費を支払ったのは、384万4705人であるが、95年末の加入者数は、表13-3に示しているように、518万人とされている。ただし、毎月社会保障費を支払うのが面倒で、数カ月分をまとめて払う経営者も少なくないので、1996年2月に支払いをした労働者と加入者の差を誤差として単純に見なすことはできない。その月のうちに社会保障費を支払わない経営者に対する罰金は、支払うことになっていた社会保障費の2%と定められており、それほど多額の罰金ではない。そのため、数カ月分まとめて払う経営者がかなりの数にのぼるといえる。

(注5) 従業員を新たに雇った場合には、逆にすぐには届け出ないことによって社会保障費を浮かすことができる。最近では労働者の間で、社会保障制度に対する知識がかなり広まってきているので、雇用されていつまでたっても社会保障カードが発行されなければ、労働者が不審に思う場合が多い。また労働者にとっては、社会保障に規定されたさまざまな恩恵を受けることができなくなってしまったため、いつまでも届け出ないままにしておくことは、以前より難しくなっている。

(注6) その他にも以下のような原因が考えられるが、最大の原因は臨時工や見習い工の扱いの違いにあると思われる。

(イ) 従業員数が10人以上の事業所であっても、社会保障制度への加入が免除されている事業所がいくつかあるため、その分、社会保障局の統計数字の方が実際の数字よりも小さくなっている。免除されている事業所の数は明らかにされていないが、その数はどう多く見積もっても、『タイ労働統計年鑑』との差の1割にも満たないと思われる。

(ロ) 社会保障費の負担を軽くするために、雇用者が労働者数を実際の数よりも少なく申告している。ただし、この理由でも90万もの違いは説明できないと思われる。仮に実際の事業所数が、『タイ労働統計年鑑』にあるように8万6390カ所で、そこで働いている労働者の数が608万3803人だとすると、一事業所平均10.4人の労働者を過小申告しないと、社会保障局の数字と一致しない。社会保障の対象となるのは、1カ月またはそれ以上の長期にわたって雇用契約を結んでいる場合であり、見習い工や、週または1日単位の契約で働いている臨時工は、社会保障の対象外になる。このため、社会保障費の支払を少なくしたい場合には、正社員ではなく臨時工か見習い工として雇用すれば良いので、わざわざ罰金を課される危険を犯してまで正社員の数を過小申告する必要はあまりない。社会保障制度の導入が、1991年以降、臨時工や派遣労働者などの割合が急増した理由の1つになっていることは間違いないが、そうしたことが可能であったために、正社員の数を過小申告する必要性はそれほどはなかったと思われる。

(注7) タイの労働裁判所については、浅見靖仁「タイの労働裁判所：その設立の経緯と機能」(『大原社会問題研究所雑誌』467号、1997年10月号)を参照されたい。

表13-1 タイにおける社会保障加入事業所数及び加入従業員数の推移
(1991~97年)

年次	事業所数	社会保険加入者 (1000人)
1991年	30,255	2,930
1992年	30,949	3,870
1993年	55,623	4,620
1994年	65,181	4,970
1995年	73,604	5,180
1996年	82,582	5,590
1997年7月	88,632	6,070

(出所) 労働福祉省社会保障局のデータより作成。

(注) 1997年以外は、各年末の数字を示してある。社会保障制度は、1991年3月から93年8月までは、20人以上の従業員を雇っている事業所のみを対象とされていたが、93年9月からは、10~19人の従業員を雇っている事業所も社会保障制度への加入が義務づけられた。1993年に加入事業所数と加入社数が急増したのは、そのためである。

表13-2 タイにおける社会保障加入事業所及び加入従業員数：
地域別、1996年末現在

	事業所数	加入者数
全 国	82,582	5,589,855
バンコク	34,005	2,199,043
中 部 *	24,588	2,307,580
北 部	8,735	345,082
東 北 部	7,681	338,894
南 部	7,573	399,256
チエンマイ	2,324	85,742
ランプーン	362	35,428
スリン	255	10,978
ノンカーイ	261	10,067
サコンナコン	365	10,030
ソクラ	1,842	139,337

(出所) 労働福祉省社会保障局

(注) (1) 1991年から94年、96年及び97年7月については各県ごとのデータを入手済み。1995年のデータは欠落。

表13-3 タイにおける社会保障加入者の月収(1996年12月現在)
(単位:人、%)

月収(パーツ)	女性	%	男性	%	男女合計	%
収入無し	1,566	0.1	1,988	0.1	3,554	0.1
3,000以下	626,599	23.2	498,142	17.2	1,124,741	20.1
3,001-4,000	784,555	29.1	604,700	20.9	1,389,255	24.9
4,001-5,000	451,419	16.7	527,936	18.2	979,355	17.5
5,001-6,000	193,681	7.2	279,010	9.6	472,691	8.5
6,001-7,000	133,797	5.0	193,829	6.7	327,626	5.9
7,001-8,000	95,655	3.5	137,451	4.8	233,106	4.2
8,001-9,000	71,149	2.6	98,687	3.4	169,836	3.0
9,001-10,000	58,691	2.2	81,568	2.8	140,259	2.5
10,001-11,000	39,365	1.5	54,477	1.9	93,842	1.7
11,001-12,000	33,310	1.2	47,634	1.6	80,944	1.4
12,001-13,000	24,385	0.9	35,561	1.2	59,946	1.1
13,001-14,000	20,374	0.8	30,171	1.0	50,545	0.9
14,001-15,000	161,807	6.0	302,348	10.4	464,155	8.3
合計	2,696,353	100.0	2,893,502	100.0	5,589,855	100.0

(出所) 労働福祉省社会保障局のデータより作成。

(注) 収入無しというのは、雇用されているものの96年12月には何らかの理由で給料が支払われなかった人たちのこと。

なお、現在社会保障費は、賃金の1.5%を被雇用者、雇用者、政府の3者がそれぞれ支払うことになっている。ただし、月収が15,000パーツ以上の被雇用者については、社会保障費の計算にあたっては月収を15,000パーツとみなすこととされている。つまりどんなに給料が多くても社会保障費は225パーツ/月よりは多くならないことになっている。上記の表で、収入の上限が15,000パーツとなっているのはこのため。したがって、14,001-15,000と表記されている所得階層には、月収が14,001パーツ以上15,000パーツ以下の人たちだけではなく、月収15,001パーツ以上の人も含まれている。

表13-4 タイにおける労働争議（非合法の労働対立を含む）とストライキ・ロックアウト（非合法含む）の推移（1971～96年）

年	労働争議 件数 合計	労働争議 参加労働者数 合計	ストライキ 件数 合計	ストライキ 参加労働者数 合計	合法的 労働争議 件数	合法的 労働争議 参加労働者数	合法的 ストライキ 件数	合法的 ストライキ 参加労働者数	合法的 ロックアウト 件数	合法的 ロックアウト 参加労働者数	合法的 ロックアウト 労働損失日数	合法的 労働対立 件数	合法的 労働対立 参加労働者数	合法的 ストロブ アウト件数	合法的 ストロブ 参加労働者数
1971	698	2,590	27	5,153											
1972	n.a.	n.a.	34	7,803											
1973	577	189,664	501	177,887											
1974	477	135,114	357	105,883											
1975	460	187,107	241	94,747											
1976	340	194,469	193	65,342											
1977	61	49,673	7	4,868											
1978	156	98,247	21	6,842											
1979	205	75,468	64	16,203											
1980	174	58,461	18	3,230											
1981	206	115,774	54	22,008											
1982	376	100,959	22	7,061											
1983	299	100,729	28	10,532											
1984	86	32,752	17	6,742											
1985	220	49,073	4	6,448											
1986	248	45,034	27	7,771	168	27,992	9	5,241	4	544	4,875	80	17,052	14	1,986
1987	200	56,978	22	5,590	145	29,006	4	1,092	6	1,835	73,821	55	27,972	12	2,663
1988	208	64,363	33	13,148	120	29,178	5	1,444	2	640	7,464	88	35,185	28	11,064
1989	191	57,817	44	24,119	65	27,854	6	2,678	5	2,850	57,852	106	29,963	33	18,591
1990	297	81,773	71	19,473	127	35,792	7	2,799	2	1,499	48,792	170	45,981	82	15,175
1991	279	83,266	68	36,810	135	37,819	7	5,316	7	4,729	93,889	144	45,449	54	26,785
1992	360	102,076	103	28,835	185	52,318	20	6,614	14	1,765	23,156	175	49,758	69	20,456
1993	417	111,172	147	40,856	184	46,770	14	4,817	9	1,387	26,774	233	64,402	124	34,652
1994	523	118,048	72	25,593	165	41,353	8	4,186	7	3,944	38,270	358	76,895	57	17,463
1995	793	130,680	91	31,224	236	56,573	22	8,950	17	7,832	102,738	557	74,107	52	14,442
1996	659	194,364	93	36,641	175	51,394	17	7,792	1	890	47,170	484	142,970	75	27,959
*1997/1-6					121	33,890	9	9,041	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

(出所) (1) 1971～75年: Department of Labor, Year Book of Labor Statistics 1975 (YLS), p.57.

(2) 1976～96年: YLS various years: 1984-88: YLS 1988, p.153; 1989: YLS 1989, 1990-92: YLS 1992, P.91; 1993-95: YLS 1995, p.97

(3) 1985年までは、非合法のストライキもしくはロックアウトの数字を含む。1986年以降は、労働社会福祉省労働保護局の内部資料より作成。

(注) (1) 1976年10月～81年1月の間は「1975年労働関係法第36条」に基づき、戒厳令下のストライキ、戒厳令下のロックアウトを禁止していた。

(2) 1986年以降、合法的な労働争議 (labor disputes: kho phiphat raeng-ngan) と、合法的な労働対立 (labor conflict: kho khat-yaeng) を区分する。

表13-5 労働組合と経営者団体の登録数の推移（1972～1996年）

年次	労働組合 合計数	労働組合会議 ナショナルセンター	労働組合 産業別連盟	経営者団体 合計数	経営者団体会議	経営者 産業別連盟
	Labor Union	Employees' Council	Labor Federation	Employers' Association	Employers' Council	Employers' Federation
1972	9	-	-	-	-	-
1973	22	-	-	-	-	-
1974	45	-	-	-	-	-
1975	111	-	1	-	-	-
1976	184	-	1	10	-	-
1977	164	-	1	11	-	1
1978	174	2	1	13	1	1
1979	206	3	2	11	1	1
1980	255	3	6	11	1	1
1981	334	3	8	11	1	1
1982	376	3	10	12	1	1
1983	414	4	14	12	1	1
1984	430	4	16	15	1	1
1985	436	4	16	14	1	1
1986	469	4	15	15	1	1
1987	514	4	15	16	1	1
1988	562	4	15	17	1	1
1989	593	5	15	18	1	1
1990	713	5	17	19	1	1
1991	657	7	17	19	1	1
1992	749	7	19	20	1	1
1993	849	8	19	51	1	1
1994	931	8	18	108	3	2
1995	1,014	8	19	128	5	2
1996*	1,015	8	18	140	5	2

(出所) 労働社会福祉省労働保護福祉局の資料より作成。

(注) 1996年は6月の数字。

表13-6 労働組合数と加盟人数の推移(1972~95年)

年次	組合合計数	加盟労働者	公企業	加盟労働者	民間企業	加盟労働者
1972	9	n.a.	2	n.a.	7	n.a.
1973	22	n.a.	4	n.a.	18	n.a.
1974	45	n.a.	11	n.a.	34	n.a.
1975	111	50,000	28	n.a.	83	n.a.
1976	184	70,483	49	n.a.	135	n.a.
1977	164	n.a.	47	n.a.	117	n.a.
1978	174	95,951	54	n.a.	120	n.a.
1979	206	114,349	62	n.a.	144	n.a.
1980	255	150,193	70	n.a.	185	n.a.
1981	334	153,960	79	n.a.	255	n.a.
1982	376	214,696	84	n.a.	292	n.a.
1983	414	221,739	91	n.a.	323	n.a.
1984	430	212,343	93	n.a.	337	n.a.
1985	436	234,359	97	152,700	339	81,700
1986	469	241,709	107	155,600	362	87,100
1987	514	272,608	116	166,700	398	105,900
1988	562	295,901	118	178,900	444	117,000
1989	593	309,041	123	179,800	470	129,200
1990	713	336,061	130	183,765	583	152,296
1991	657	n.a.	36	n.a.	693	169,424
1992	786	308,034	31	117,892	755	190,142
1993	839	n.a.	41	n.a.	880	231,480
1994	931	360,622	43	117,892	888	242,730
1995	1,014	380,341	43	118,993	971	261,348

(出所) 労働社会福祉省労働保護福祉局の数字。末廣作成。

(Kong Raeng-ngan Samphan, Krom Sawatdikan Iae Khumkrong Raeng-ngan)

(1) 1972~92年: Raeng-ngan Parithat, Vol.7, No.10, October 1993, p.14

(2) 1977~90年: Worawit et al., Chomna Raeng-ngan Thai, 1991, p.148.

(3) 1990~95: Sungsidh & Itoga, Industrial Relations System in Thailand,

Tokyo: IDE, 1996, p.37.

(4) アーロム財団「労働ニューズレター」(1993年10月号)によると、1992年現在の

公企業は37組合、21万958人、民間企業は17万人となっている。

表13-7 労働裁判所が扱った労働事件に関する統計(1981~94年)

項目	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
①訴訟件数	4,131	3,598	3,761	5,247	7,583	7,744	6,293	6,774	7,421	7,768	9,173	9,329	11,384	9,833
②前年持ち越し審議件数	145	227	309	263	305	537	584	308	266	276	204	480	1,122	2,053
③審議件数	4,276	3,825	4,070	5,510	7,888	8,281	6,877	7,082	7,687	8,044	9,377	9,809	12,506	11,886
④審議終了件数	4,049	3,516	3,807	5,205	7,351	7,697	6,569	6,916	7,411	7,840	8,897	8,687	10,453	10,632
原告が訴訟を取り下げ	720	895	983	1,603	2,188	1,941	1,587	1,601	1,285	2,216	2,327	2,485	1,944	2,198
和解成立	585	858	1,065	1,387	2,593	2,424	2,308	1,912	2,121	2,130	3,712	4,672	5,384	3,844
判決言い渡し	2,713	1,721	1,686	2,184	2,497	3,307	2,666	3,292	3,990	3,160	2,844	1,510	3,084	4,562
原告勝訴	2,354	1,423	1,388	1,804	2,136	2,876	2,269	2,897	3,380	2,170	1,972	1,382	2,874	3,891
被告勝訴	356	298	298	380	361	431	397	395	610	990	872	128	410	671
その他	31	42	73	31	73	25	8	11	15	334	14	20	41	28
⑤次年度審議継続	227	309	263	305	537	584	308	266	276	204	480	1,122	2,053	1,254
⑥原告の種類														
被雇用者・労組が原告	4,006	3,402	3,579	5,100	7,388	7,557	6,007	6,474	6,978	7,121	8,411	8,578	10,548	8,707
雇用者が原告	124	195	172	147	181	195	286	297	443	647	762	751	836	1,126
労働局が原告	0	1	10	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
⑦訴訟の争点														
解雇取消	107	138	96	128	226	94	120	57	67	129	405	116	93	232
解雇手当	3,010	2,222	1,871	2,765	3,971	4,032	2,979	2,843	2,754	2,445	2,332	2,681	3,890	3,242
賃金・福手当	338	594	939	1,580	2,498	2,504	2,228	2,692	2,521	3,545	3,779	4,787	5,362	2,706
雇用者が労働者委員の解雇を要求	73	115	110	93	91	107	113	92	74	88	208	253	216	155
その他	523	447	791	639	565	960	1,129	1,132	1,995	1,633	2,173	850	892	4,297

(出所) タイ中央労働裁判所のデータより浅見作成。