

論 説

タイにおける最低賃金法制の役割と課題

吉 田 美 喜 夫

はじめに

最低賃金制の成立と展開

- (1) 56年法と最低賃金制
- (2) 72年告示の制定と最低賃金制の導入
- (3) 72年告示の内容
- (4) 72年告示の改正
- (5) 98年法の制定と最低賃金制の大改正

最低賃金額の推移と制度の役割

- (1) 最低賃金額の推移と評価
- (2) 最低賃金制の役割

現行最低賃金制の特徴と問題点

- (1) 最低賃金の決定機関
- (2) 最低賃金額の種類と水準
- (3) 最低賃金の効力と適用問題

おわりに

はじめに

賃金は労働者にとって生活の糧であり、その額は労働者の生活の質を決定する。他方、使用者にとって賃金は経営上のコストであり、したがってその引き上げを望まないだけでなく、コストを削減するため低い賃金の雇用形態を選択したりレイオフを行う場合もある。

このような性格を有する賃金の決定が労使の自治に委ねられた場合、労働組合が強力であれば労働者は団体交渉を通じて高い賃金を獲得することができる。しかし、労働組合がないか、あっても弱体である場合、労使の力関係の格差により賃金は低く抑えられる可能性がある。低賃金は労働者

の生活を悪化させるだけでなく、労働力の質や生産性、さらには購買力なども低下させ、ひいては国民経済の発展にとってもマイナスとなる。また、賃金コストを引き下げのために不安定な雇用形態が利用されたりレイオフが行われれば、雇用不安や失業などの社会問題を発生させる。さらに、賃金の額が歯止めのない自由な決定に委ねられれば、企業間の賃金引き下げ競争をもたらし、その結果、公正な競争秩序が攪乱され、ひいては国民経済の健全な運営が阻害されることになる。

このような事情から、国家としては、賃金の決定を基本的に労使の自治に委ねつつも、賃金額の最低基準を定めてそれを使用者に強制し、そのことで富の公正な分配を図るとともに経済活動の円滑な展開を保障し、社会の安定を維持するための施策を講じる必要がある。その施策が最低賃金制である。

以上のような最低賃金制の一般的な意義は各国に共通する。しかし、発展途上国の場合、最低賃金制の意義は以上に留まらない。なぜなら、発展途上国は、一方で、経済発展を目標に据えて賃金を含む低位な労働条件を外資導入のインセンティブにしようとするが、他方で、経済発展を第一とする政策への国民の支持をとりつけるために、労働条件の改善を図り、経済発展の成果を広く国民に分配する必要もある。また、単なる低賃金を利用した労働集約型産業から脱皮し技術集約型産業へと向かう場合には、低賃金は労働力の質の向上にとってマイナスになる。このような相対立する要請にどのように応えるかが課題となる。こうして、最低賃金制は政治的にも重要な問題となる。

本稿は、このような意義を有する最低賃金制について、開発途上にあるタイを対象として検討する。ただし、労働経済ないし労働問題の角度からではなく、法制度的アプローチを試みる。なぜなら、最低賃金制は、基本的な労働条件である賃金に関し一定額以上の賃金の支払いを罰則付きで使用者に強制する点で、典型的な労働保護法制の一部をなすからである。ただし、法解釈上の問題は余り存在しないので、最低賃金の役割、法制度の

特徴、および今後の課題に限定して検討する¹⁾。

以下、まず では、タイにおける最低賃金制の成立と展開、そして現行制度の内容を概観し、次に では、具体的な最低賃金額の推移とその意味、最低賃金制の果たしている役割を扱い、最後に では、現行制度の特徴と問題点を検討することにする。

最低賃金制の成立と展開

(1) 56年法と最低賃金制

タイで最初の労働法である1956年の「労働法」（以下「56年法」という）は、集团的労働関係法と個別的労働関係法を含む先進的な統一労働法であったが、最低賃金制は含まれていなかった。尤も、56年法の立法過程で、労働側の意見を反映させるための組織として1955年に結成された「労働者16団体連合」（Kammakon Ship-hok Nuay）が法定最低賃金の制定を要求したものの、政府によって受け入れられなかったという経過はあった²⁾。

ところで、56年法は、サリット元帥が率いる革命団によって1958年10月20日に行われたクーデターで廃止されてしまった。廃止の理由は、労働組合を弾圧することで反政府活動の基盤を破壊し、投資活動を促進する点にあった³⁾。投資活動を促進する上で最低賃金制はマイナスに作用するし、当時はまだ、そもそも労働者の数が少なく、労働法の基盤となる労働関係自体が量的に少なかった上、労働者の多くが中国系で占められていたという事情⁴⁾から、政府には最低賃金制によって労働者を保護しようとする政策上の動機は生じ難かったと考えられる。

このような状況を変化させたのが60年代から始まる本格的な工業化である。すなわち、1960年・1962年の「産業投資奨励法」および1961年から始まる「第1次国家経済社会開発計画」により外国からの投資を受け入れ、輸入代替型工業化が進められていったのである。その結果、労働者数の増加や労働者のタイ人化、企業規模の拡大などの変化が生じた。それだけで

なく、60年代の後半になると、賃金に関する労働争議が増大してきた。その理由は、農村地域から都市に出稼ぎに来た労働者が都市に定着するようになった結果、労働条件の改善に労働者の関心が向くようになったからである⁵⁾。このような変化により、賃金に対する保護の必要性が高まってきたのである。

(2) 72年告示の制定と最低賃金制の導入

56年法を廃止した2つの理由のうち、重点は労働組合の勢力増大を抑え込む点にあった。このことは集団的労働関係法の分野で労働組合の法律上の存在が否定された点に表現されている。これに対し、個別的労働関係法の分野については、革命団も労働者保護の必要性を認め、「革命団布告第19号」第2条の授權による1958年12月20日の内務省告示(「労働時間の制限、労働者の休日、女子並びに子どもの労働使用、賃金の支払い、および労働者の保健衛生のための福利厚生措置に関する内務省告示」)の形式で規制を継続させた。しかし、最低賃金に関する保護はその中に含まれていなかった。

このような法状態の下で、1971年11月17日にタノムが率いる革命団がクーデターを起こし、1972年3月16日に、労働保護に関する規則制定の権限を内務省に付与することなどを主要な内容とする「革命団布告第103号」が公布された。これにより前記「革命団布告第19号」が廃止されるとともに、1972年4月16日に「労働保護に関する内務省告示」「労災補償金支払い決定に関する内務省告示」「最低賃金決定に関する内務省告示」、そして「労働関係に関する内務省告示」などが制定された。なお、このうち「労働保護に関する内務省告示」は、1998年に「労働保護法」(以下「98年法」という)が制定されるまで労働条件を保護する基本的な法令として適用された。

このような経過に見られるように、最低賃金制の導入は、これだけが単独で行われたのではなく、労働組合を禁止した状態から再び法認した状態

に戻すこと、および労働条件の保護を拡充すること、など基本的な労働法の回復の一環として行われたのである。

では、なぜ1972年に団結権の回復や労働条件の法的保護の拡充が行われたのか。浅見教授の研究によれば、その最大の理由は、労働条件に不満があると共産主義者の影響力が労働者に広がるので、それを防ぐ点にあった⁶⁾。実は1970年以後、バンコクを中心に繊維工場が増加し、戒厳令下であったにも拘わらず労働争議が散発的に発生していた⁷⁾。最低賃金制の導入もこのような労働運動への宥和策の1つだったのである。同時に、その導入が10年以上に及ぶ労働局官僚の努力の成果であったことも看過してはならない⁸⁾。

(3) 72年告示の内容

最低賃金制は、後述のように98年法により大きく修正されたが、最初に制度を導入した上記の「最低賃金決定に関する内務省告示」（以下「72年告示」という）が定めた制度の概要は、以下のとおりである（括弧内の条数は72年告示のものである）。

まず、賃金委員会が、内務大臣が任命する委員長および5人以上9人以下の委員で構成される。その場合、労使各側から少なくとも1人の委員が任命されねばならない。任期は2年で、再任は可能である（第3条）。

賃金委員会の権限について、「委員会は労働者が受け取るべき最低賃金を審議し決定する責務を有し、その際、労働者が自己および妻子というさらに2人の家族が生活できるものであって、社会における普通の人と同様に通常の生活ができるようにさまざまな事実関係を考慮するものとする」（第6条1項）と定める。

賃金委員会が最低賃金の審議を行う場合、労使の各委員を含む全委員の3分の2以上の出席を要する。そして、議決は3分の2の多数による（第15条）。なお、通常の会議は半数以上の出席で良く、議決は多数決による（第5条）。

賃金委員会は、委任された事項について、研究、検討、提案をするための小委員会または作業委員会を任命できる(第8条)。

賃金委員会が最低賃金を決定する場合、同じ性質および状況で仕事をしている他の労働者の賃金と比較し、地域の生活水準、生産コスト、事業能力、物価および雇用水準、現今におけるタイの社会・経済条件も含めて賃金額⁹⁾に関する事実関係を研究し審議しなければならない(第6条3項)。そして、最低賃金は、全国の特定業種もしくは全業種または特定地域の特定業種もしくは全業種について決定される(第7条)。

賃金委員会が決定した最低賃金額は、官報による公示のため主務大臣に提出される(第14条1項)。最低賃金額は、民族、国籍、性別に関係なく適用される(第17条)。出来高制の場合でも、労働日に満8時間労働すれば最低賃金額に等しい賃金を支払わねばならない(第18条)。

なお、違反に対する罰則は、72年告示の根拠法である「革命団布告第103号」第8条に定められており、それによれば、6カ月以下の懲役もしくは2万バーツ(以下「B」と表記する。レートは変動するが、2004年2月時点で、1Bは約2.7円である)以下の罰金または両罰が併科される。

72年告示の概要は、以上のとおりである。

(4) 72年告示の改正

72年告示は、制定後、以下のような改正を受けた。

75年改正

最初の改正は、1975年12月30日付の内務省告示(第2号)によるものである。その改正点は以下の2つである。

第1は、72年告示第3条の賃金委員会の構成に関する改正である。賃金委員会は、当初、5人以上9人以下の委員で構成され、少なくとも労使各1人以上の委員を含むことになっていたが、これを9人以上15人以下の委員数で、労使各3人以上を含むものとされた。

第2は、72年告示第6条に関する改正である。本条は、第1項で賃金委

員会が最低賃金を決定する責務を有すること、第2項で賃金委員会が審議を開始する場合の要件、第3項で賃金委員会が最低賃金を決定する場合に考慮すべき事項をそれぞれ定めていた。これらのうち、75年改正では、第1に、第3項の定めに関し、考慮の対象範囲が国全体の経済・社会の状態から地域のそれへと変更されるとともに、細かい字句の修正が行われた。第2は、第1項の定めに関し、その条文が前記（3）の内容から以下のように修正された。すなわち、「委員会は、政府が国の賃金政策を定めるため審議し意見を提出する責務を有し、1人の労働者が受け取るのに適当で、かつ生活できるだけの最低賃金を定める権限を有するものとする」と。

このような第6条1項に関する修正は、次の2つの点で重大である。第1に、「委員会は政府が国の賃金政策を定めるため審議し意見を提出する責務を有し」とすることで政府が賃金政策上優位に立つことを明確にしたこと、第2に、最低賃金の水準を、家族3人を基準として普通の生活ができるものから1人の労働者が生活できるものへと縮減したことの2点である。まず、第1点目についていえば、この改正は最低賃金の決定に対して政府の意向を反映できるようにする意味をもつものであり、それだけ賃金委員会の地位を低めることになる。尤も、1977年11月に成立したクリアンサク政権では、政府は賃金委員会の決定を尊重するようになったといわれる¹⁰⁾。しかし、それは多分にこの政権が労働者側への宥和策を多面的に採用する立場に立った結果である。この改正に見られるような政府主導の賃金政策を可能にしようとする意図は、後述の81年改正でも登場するのである。次に、第2点目についていえば、改正の目的は、最低賃金の調整の度に額が上がって事業家のコストに打撃を与えることがないようにするとともに、労働者間に平等化をもたらすためであったといわれる¹¹⁾。しかし、このような改正は、タイは批准していないとはいえ、ILO条約に反している。すなわち、ILOの「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約」（第131号・1970年）では、最低賃金の水準を決定する場合の考慮要素として「労働者及びその家族の必要」という基準を定めて

いるからである¹²⁾。また、従来の「本人プラス家族2人」という基準は、工業地域で国民の900万人が生活し、そこで労働者が300万人働いていることに照らして合理的であるが、新しい基準は、1人の労働者の生活を賄うに足る賃金で労働をしない家族も含めて面倒を見なければならないとするものなので、使用者には公正かもしれないが、労働者には不利になるとの批判を受けた¹³⁾。たしかに、「労働者の必要」を満たすという最低賃金の水準を具体的に確定することは極めて困難な課題である¹⁴⁾。しかし、ここで重要なことは、最低賃金を設定する場合の基準に関する基本的な考え方の変更が行われ、それに従えば、最低賃金を低める方向に作用する可能性が高いという点である。

81年改正

次の大きな改正は、1981年1月20日の内務省告示(第3号)によるものである。この告示では、第1に、72年告示第2条の「最低賃金額」の定義が改正された。従来は、賃金委員会が決定し、官報に公示するように大臣に提出した賃金額のことを意味していたのであるが、新たに「検討し」という語が「公示する」の前に挿入された。その結果、大臣が受け取って自動的に官報に公示されるのではなく、その間に「検討する」ことがありうることになった。第2に、これと整合するように72年告示第14条が改正された。すなわち、賃金委員会が最低賃金額を決定して内務大臣に提出した場合、内務大臣がそれに賛成するのであれば告示に署名して官報に公示されることになるが、賛成しない場合には、内務大臣はそれを拒否して賃金委員会に送り返し、新たに審理させる権限が認められたのである。

このような改正の狙いは、内務大臣が最低賃金の決定に関して最終的な発言権を保持する点にある。その理由は、最低賃金額の調整は国の経済に直接の影響を及ぼすから、国家経済の運営に責任を負う政府がその調整に発言権を保持しなければならない、というものである¹⁵⁾。しかし、賃金委員会には政府側委員も入っている以上、その判断にさらにチェックをかけるというのは賃金委員会の権限に対する制限を意味する。そのため労働者

側からは政府による過度の干渉であるとして反発が強かった。そこで、労働組合側との対立を避けるため、この告示第3号は取り消された¹⁶⁾。すなわち、1981年4月24日の内務省告示（第4号）では、上記告示第3号で改正された「最低賃金額」の定義および内務大臣の拒否権限などを定めた修正が廃止され、結局、元の72年段階の規定に復帰した。

(5) 98年法の制定と最低賃金制の大改正

98年法の制定

前述のように、1958年以来、労働条件は内務省告示で規制されてきた。しかし、法律ではなく行政機関の命令で労働条件の基準を定める法形式は、国際化が進展する下において諸外国と比較すると、時代遅れであるだけでなく、公正さと正統性に疑問を持たれかねない。そこで、国会での審議を経た法律という形式の98年法が制定された。98年法は、低位な労働条件を武器にした経済発展ではなく、労働条件を引き上げ、労働力の質を向上させることで国際的な経済競争に対応することを意図して制定された。そのため、とくにILO条約の基準との一致が追求された。たとえば、1日8時間・週48時間制が採用され、最低労働年齢も13歳から15歳に引き上げられた。

この改正に伴い、最低賃金制も98年法の中に取り入れられた。そして、その定めを受け、具体的な賃金額などは主務省の告示により規制されることになった¹⁷⁾。

98年法上の最低賃金制の概要

98年法における最低賃金制の概要は、以下のとおりである（括弧内の条数は98年法のものである）。

まず、賃金委員会が、労働次官を委員長に、政府側委員として委員長のほか4人、使用者側委員、労働者側委員各5人、合計15人で構成される。これらの委員は内閣が任命する（第78条）。任期は2年で、再任も可能である（第80条）。労使各委員の選任は主務大臣が定める規則による（第78

条2項)。

賃金委員会は、賃金に関する内閣への政策提言も行うことになっているが、その中心となる権限は、最低賃金額および基礎最低賃金額を決定することである(第79条)。この審議を行う場合、定足数は3分の2以上であり、かつ、労使の各委員が2人以上出席している必要がある。そして、決議は3分の2の多数による(第82条1・2項)。この定足数を満たさない場合、再度会議を開催しなければならないが、その場合には3分の2の定足数だけを満たせばよいことになっている(第82条3項)。なお、通常の会議の場合、定足数は半数以上で労使各委員1人以上出席の上、多数決による(第82条1項、第83条2項)。賃金委員会は、その権限を代行させるため、小委員会を設置することができる。その1つが県最低賃金額小委員会である(第84条)。

最低賃金額、基礎最低賃金額を審議決定する場合、賃金委員会は、生活費、インフレ率、生活水準、生産コスト、物価、事業能力、労働生産性、国内総生産、経済・社会情勢なども含めて、賃金額に関わる事実関係を審議する(第87条1項)。最低賃金額は、いずれかの業種もしくは全業種またはいずれかの地域で適用するために決定できる(第87条2項)。最低賃金額は賃金委員会が定める基礎最低賃金額を下回ってはならない(第87条3項)。そして、最低賃金額の決定が存在しない地域については、基礎最低賃金額が当該地域の最低賃金額と見なされる(第87条4項)。賃金委員会が決定した最低賃金額は、官報による公示のため主務大臣に提出される(第88条)。

最低賃金額は、国籍、宗教、性別に関係なく適用される(第89条)。最低賃金より低い賃金の支払いは禁止され(第90条)、これに違反した使用者は6カ月以下の懲役もしくは10万B以下の罰金または両罰が併科される(第144条)。

98年法上の最低賃金制の概要は、以上のとおりである。

最低賃金額の推移と制度の役割

（1）最低賃金額の推移と評価

最低賃金額の推移

最低賃金額（日額）の推移を、ほぼ一貫して最高額が設定されてきたバンコク首都圏に限って見れば、以下のとおりである¹⁸⁾。なお、下記の年月は、施行年月を意味する。また、最低賃金額は新たな額が施行されるまで効力を有する。

70年代：1973年4月：12 B，1974年1月：16 B，1974年6月：16 B（バンコクは据え置き。ただし、首都圏に含まれるサムットサーコンなど3県は20 B となった），1974年10月：20 B，1975年1月：25 B，1977年10月：28 B，1978年10月：35 B，1979年10月：45 B

80年代：1980年10月：54 B，1981年10月：61 B，1982年10月：64 B，1983年10月：66 B，1985年10月：70 B，1987年4月：73 B，1989年1月：76 B，1989年4月：78 B

90年代：1990年4月：90 B，1991年4月：100 B，1992年4月：115 B，1993年4月：125 B，1994年4月：132 B，1994年10月：135 B，1995年7月：145 B，1996年10月：157 B，1998年1月：162 B

2000年代：2001年1月：165 B（全国一律3 B 引き上げ），2002年1月：165 B（バンコクは据え置き。ただし、他の県では引き上げがあり、とくにプーケット県はバンコク首都圏を上回る168 B となった），2002年7月：165 B（バンコクは据え置き。ただし、チャチュンサオ県，ラヨン県および最も最低賃金が低いゾーンの県についてのみ引き上げられた），2003年1月：169 B，2004年1月：170 B

以上の推移に関して留意しておくべき点がある。第1は、10月に引き上げられる事例が多いのは、国の会計年度が10月から翌年9月までであり、それに合わせて公共部門の賃金引き上げが10月に行われたという事情が

あったためである。しかし、この慣例は途中から崩れた。第2は、2000年代に入り、特定の県に関する引き上げが登場してくるが、これは98年法により、その施行(1998年8月19日)後は、県単位の最低賃金額が設定できるようになったためである。尤も、1998年1月から発効した最低賃金額が2年以上に亘って据え置かれたので、実際に県毎での決定が実行されたのは2002年1月のことである。

最低賃金額の評価

以上のように最低賃金額の推移を並べただけでは、最低賃金額の意味は評価できない。そこで、インフレ率やGDPの変化などと関連づけて、その意味を検討しておきたい。

まず、1960-70年の間の経済成長率は年7-8%であったにも拘わらず、労働力が過剰で労働組合も弱体という事情があったため未熟練労働者の賃金はほとんど上がらず、1972年で1日8Bであった。そして、必要生活費は月575B程度であったといわれる¹⁹⁾。このような状況の下で導入された1日12Bという最初の最低賃金は、月にすると312B(12B×26日)となるから、十分とはいえないまでも労働者の生活条件の改善に役立ち、バンコクの20万人の労働者が恩恵を蒙ったといわれる²⁰⁾。また、1975年1月1日から新しい最低賃金額が適用されるに際し、その日以前にその額以下の賃金を受け取っていた労働者の割合が最大であったのは女性が多く働く繊維産業であり、最低賃金制の導入はこの分野に相当大きなインパクトを与えたものと思われる²¹⁾。

ところで、最低賃金を毎年引き上げることは法律上求められていない。しかし、そのことは逆に、必要性がある場合には年に何度引き上げても構わないことを意味する。実際、1974年には、1973年の石油危機による約24%という物価の上昇と1973年10月の「学生革命」に象徴される社会的な運動の活発化による政治的圧力のため、最低賃金は3回引き上げられた²²⁾。なお、80年代のことではあるが、1974年の場合とは反対に、1985年1月から1987年4月までの約2年間、経済不況により最低賃金が凍結されたこと

がある。

その後、1980年を頂点にインフレ率は激しく上昇した（19.71%）が、やがて1984年に向けて低下していった。そして、1997年の「通貨危機」までは年6%までのインフレ率で上下するという経過を辿った²³⁾。この間、1988年から1991年まで続いたチャートチャーイ政権は、軍との関係が良くなかった。そのため、政情不安を招いて軍が出動するような事態となると軍の立場を強くすることになるので、それを回避するためには自己の政治基盤を確保する必要があるとの判断から、労働者側を引き付けるための宥和策として物価上昇率を大きく上回る率で最低賃金を引き上げたといわれる²⁴⁾。ただし、それにも拘わらず、80年代を全体として見ると、実質最低賃金は横ばいであった²⁵⁾。その原因は、労働者側が強硬に引き上げを要求する運動をしなかった点にある。このような態度をとった理由として、浅見教授は、(i) 政情不安だった70年代に最低賃金が前倒しに引き上げられていたと見られること、(ii) 80年代に段々と最低賃金への認識が広がり、遵守されるようになってきたことで、実際には最低賃金の引き上げと同じ効果もたらされたこと、(iii) 賃金委員会に労働者側の代表を送っている手前、その決定を尊重せざるを得なかったこと、などを指摘している²⁶⁾。

しかし、90年代に入ると実質賃金が上昇してきた。そして、他の国と比較したとき、タイは決して低賃金の国とはいえなくなってきた²⁷⁾。その原因は、海外からの投資ラッシュにより「経済ブーム」が起こり、その結果、急速な経済拡大と工業化により専門・技術職のみならず非熟練労働者の不足現象を招いたことにある。そして、公務員と民間企業の賃金格差が生まれ、国営企業や公務員から民間へと人材が流れた。そのため生じた労働コストの上昇に対応してレイオフが行われ、それは他方で合理化反対や解雇手当での引き上げを要求する労働運動を活発化させることになった²⁸⁾。最低賃金も、従来、消費者物価の上昇に関係づけられてきたが、1990年からは国内総生産の成長にも対応させるようになり、その結果、平均賃金以上の上昇を示すようになった²⁹⁾。

しかし、このような経済発展の過程で、1997年に「通貨危機」が起こった。これに対処するため、タイは社会部門プログラムにアジア開発銀行から融資を受けた。そして、それを利用する労働市場政策の手段の中に、労働競争力を改善するために最低賃金の引き上げを制限するという内容が含まれていた³⁰⁾。また、IMF との間で賃金を抑制する約束があったため、1998年1月の最低賃金の引き上げは、実に14カ月振りのことであった。しかし、これでも10%を超えるインフレ率をカバーするには不十分であった³¹⁾。同時に労働者側においても、それまで築いてきた労使関係や労働条件がご破産となり、組合活動も停滞を続け、労働条件より雇用確保を重視するようになった³²⁾。しかし、このような事態により最低賃金の意義は高まったと考えられる。

「通貨危機」を乗り切った後は順調な経済発展と景気の回復があり、民間の賃上げも見られたことから、2000年4月以降は、全国一斉ではない場合もあるが、順調に最低賃金の引き上げが実施されている³³⁾。なお、県毎の決定に関して、その状況を見ておくと、2002年1月からの適用分では、基礎最低賃金額のほか、8つのゾーンに区別してそれぞれ異なった最低賃金額が決定された。これが2003年1月からの適用分になると、16のゾーンに増えた。しかし、2004年1月からの適用分では14のゾーンに減少した。このように、各県の状況を微妙に反映させながら、最低賃金が決定されている。

(2) 最低賃金制の役割

一般的な賃金の基準設定

タイでは、賃金を決定する場合、学歴の役割が大きい³⁴⁾。工場の生産労働者や一般事務労働者の場合、経験者は格別、そうでない場合、通常、初任給は学歴に応じて決められ、一番下、つまり中学卒のものは最低賃金と同額に設定される。その場合の賃金額について労使間の交渉の余地はなく、就業規則の定めに応じて決められる。したがって、働き始めの段階におい

て労働者の中で賃金に大きな差が生じるということはない。ただし、特殊な職種の場合は手当が支払われるので³⁵⁾、賃金に格差が生まれる。また、最低賃金が引き上げられた場合、それには強行的効力があるので、初任給も自動的に引き上げられることになる。したがって、最低賃金の引き上げは一種のベースアップとしての意味をもつ。さらに、最低賃金の引き上げは、一般的な賃上げの指標としても用いられている³⁶⁾。ただし、高学歴のもの、および高度な技能を要する仕事に従事する現場労働者ならびにホワイトカラーの場合、学歴とともに経験や能力さらには労働市場における賃金の変動を考慮して個別交渉で賃金が決められる。転職が容易に行われるので、それを避けるために彼らには高額の賃金が支払われる場合もある。

以上のように、最低賃金は一般的な技能労働者ないし事務労働者の賃金を決める場合の基準を設定する役割を果たしている。それは零細企業から大企業まで企業全般に及んでいる³⁷⁾。したがって、最低賃金は、企業経営上はもとより、タイの社会全体にとって重要な意味がある。そのため、最低賃金の引き上げは組合運動にとっても重要なテーマとなる。毎年のもーデーにおいて、最低賃金の引き上げは必ずといってよいほど基本的な要求項目に加えられている。また、賃金委員会が最低賃金を決定して発表すると、労働者の側から不満の声が挙がる場合がある。そして、その不満がやがては政府に対して見直しを求める集会・デモなどの示威行動となって現れる。このようにして最低賃金の決定は、しばしば政治問題へと発展する。そうすると、最低賃金は経済的合理性より政治的判断で決定されるとか、政治的な手段として利用されることにもなる。

最低賃金制の基本的役割とタイの特徴

単純化する危険は伴うが、最低賃金制には4つの基本的役割があるとされる³⁸⁾。すなわち、(i) 労働市場における、とくに弱い地位にある低賃金労働者の保護、(ii) 「公正」な賃金の支払いの保障、(iii) 賃金体系の底辺の設定、(iv) 経済の安定と成長、所得分配の改善といった国家的な目的を達成するためのマクロ経済政策の手段、の4つである。これらの役割をタイ

の最低賃金制がどのように、またどの程度果たしているかを測定することは困難である。制度の歴史的变化、背景となっている政治状況の違い、経済構造の変化、団体交渉の普及の度合い、教育水準の変化、租税・所得政策、社会保障制度の内容、法律の実効性、労働市場のあり方、国際的な資本の動向など複雑な要素がからむからである。したがって、最低賃金制の役割に関する上述((2))の特徴づけは、限定的なものに過ぎない。

このことを確認した上で、4つの基本的役割に対応させてタイの制度を特徴づければ、以下ようになる。まず、タイの最低賃金制は、上記(i)の役割を果たすためにスタートし、一定の成果を上げたといえる。また、(ii)および(iii)についても、大量の未熟練労働者の標準的な賃金を設定する点で、「公正さ」や最低限の賃金の確保に役立っている。ただし、後に述べるように、適用除外の範囲が広いこと1つを取ってみても、(i)(ii)(iii)の役割について全面的に積極評価することはできない。最後の(iv)については、最低賃金に重要な政策的位置づけが与えられてきたことは、法制度の展開に照らして見た場合、肯定できるが、その成果の程度を測定することは困難である。何より、上でも引き合いに出した広範な適用除外が存在する以上、マクロ経済にとっての役割は限定的となるからである。しかし、マクロ経済への影響は、むしろ製造業などの基幹産業を軸に評価すべきであるとすれば、(iv)についてもその果たす役割は大きいといえる。

組合運動に対する影響

最後に、労働組合との関係について補足しておきたい。すなわち、重要な労働条件である賃金が最低賃金制で守られていると、労働者からすれば、わざわざ労働組合に加入しなくても構わないということになる。そのため、労働組合が最低賃金の引き上げに取り組みれば取り組むほど、組織率を低めることにつながりかねない³⁹⁾。それにも拘わらず労働組合がこの課題に取り組む理由は、第1に、最低賃金は労働者間での賃金の引き下げ競争の歯止めとなるから、組織労働者にとっても重要であり放置できないという認識があること、第2に、組合の組織率が低い故に、労働者全体の立場から

最低賃金の引き上げ要求に取り組むことで、労働組合運動の存在を社会全体に示すこと、にあると考えられる。

現行最低賃金制の特徴と問題点

(1) 最低賃金の決定機関

最低賃金の決定方式

諸外国の最低賃金制を見た場合、最低賃金を決定する方式には4つのタイプがある⁴⁰⁾。第1は、賃金委員会ないし賃金審議会方式であり、労使代表などを加えて審議機関を構成し、最低賃金の決定権限または答申権限を与える方式である。第2は、労働協約の拡張適用方式であり、労働協約上の賃金を未組織労働者にも適用する方式である。第3は、仲裁裁判所ないし仲裁委員会方式であり、それらの裁定により賃金額を決定する方式である。第4は、法定方式であり、法律自体で賃金額を決定する方式である。以上の4つは、さらに自治的な取り決めを公的に認知する方式と国家機関が直接に決定する方式に大別できる。タイの場合、一貫して第1の方式を採用してきたが、これが世界的に見ても最も一般的である。また、第2の方式を利用するには、相当程度強力な労働組合の存在を前提とするが、3-4%というタイの組織率では、そもそもその前提を欠いているといえる。

72年告示の下における賃金委員会の構成

タイにおいて最低賃金を決定する機関である賃金委員会は、最初から三者構成の仕組みが採用されてきた。当初の72年告示では、委員長および5人以上9人以下の委員で構成され、労使の各側から少なくとも1人の委員が加わることになっていた。しかし、三者同数であることは求められていなかったため、1972年7月に任命された第1期賃金委員会の場合、政府側の代表として有識者6人、労使各代表各1人という構成であった⁴¹⁾。そして、1974年7月に任命された第2期賃金委員会では、政府側の代表として有識者が7人となったが、労使代表の数に変更はなかった。前記のように、

このような構成は75年の内務省告示により変更され、委員数は9人以上15人以下で、労使各3人以上を含むものとされた。これに基づき1976年5月に発足した第3期賃金委員会は、委員長および労使各5人のほか、有識者3人という構成になった。その後は三者各5人で構成されたが、1987年11月発足の第8期賃金委員会では、労使各委員が1人ずつ減らされた。これは、政府側委員を増加させ、メンバーの構成比を7:4:4とすることによって政府が賃金政策をコントロールしようとしたためといわれる⁴²⁾。しかし、委員会構成の考え方としては、政府側・労働者側・使用者側各代表4人ずつに政府側からは区別される有識者3人を加えるというものであった⁴³⁾。その後、1989年12月発足の第9期賃金委員会以降では、政府側・労働者側・使用者側各5人ずつとなった。

98年法の下における賃金委員会の構成

上記のような政労使三者各5人による委員会構成は、98年法に基づき設置される賃金委員会にも継承され、2004年時点での第15期賃金委員会の場合、政府側代表委員は労働次官、国家経済社会開発委員会事務局副事務局長、タイ銀行金融政策のタイ経済界長老、労働保護福祉局副局長、商務省国内通商局商業経済指数事務局理事官である。次に、使用者側代表委員は、いずれも1975年に制定された「労働関係法」に基づく使用者団体の全国中央組織の代表である。具体的には、タイ商工業界使用者団体協議会、タイ農業商業工業使用者団体協議会、タイ工業貿易関係使用者団体協議会、消費財販売提供人使用者団体協議会、タイ工業使用者団体協議会の各代表である。最後に、労働者側代表委員は、いずれも「労働関係法」に基づく労働組合の全国中央組織の代表である。具体的には、タイ労働連盟労働者団体協議会(CTL)から2人、タイ中央会議労働者団体協議会(CLCT)から2人、タイ労働全国会議労働者団体協議会(NCTL)から1人という構成である。

なお、後述する最低賃金の種類にも関係する問題であるが、98年法に基づき、県レベルでの最低賃金を決めることができることになり、各県に県

最低賃金額小委員会が設置されることになった。これまで賃金委員会が1つだけという単純さが他の大半のアジア諸国と異なるタイの特徴とされていた⁴⁴⁾が、98年法以降、変化したわけである⁴⁵⁾。ただ、地方では組合組織がなかったりするので、県最低賃金額小委員会の組合代表を選ぶことができず、組合代表ではない人が委員になってしまうという問題がある⁴⁶⁾。

賃金委員会の構成上の問題

賃金委員会の構成に関する問題の1つは、労使各代表以外の残りの代表が「公益代表」ではなく「政府側代表」である点である。たしかにILOの条約や勧告においても、労使各側を除く残りの委員の性格について、考え方に変化が認められる。すなわち、1928年の第30号勧告では、最低賃金の適用範囲が特定の産業や業種に限られていたため、「中立委員」は「労使の間の中立であるもの」と考えられていた。しかし、1970年の第131号条約および第135号勧告では、すべての労働者に適用範囲が拡張されたことに伴い、「国の一般的な利益を代表する者」となり、その結果、「政府代表」でよいことになった⁴⁷⁾。タイにおいても、最初の段階では「有識者」を参加させていた。しかし、段々と「政府代表」としての性格に純化されていった。それは、最低賃金制が国の経済政策上重要であることが認められていったためであると考えられる。しかし、実際の最低賃金額の決定の場面になれば、当然、労使は対立するから、その場合、政府側委員が中立的ないし公益的な立場に立って妥協するよう労使に働きかけることが期待されている。そして、妥協が成立すれば、円満に最低賃金の決定に至ることができる。しかし、不調になれば、政府側委員がキャストイングポートを握ることになる。その場合、政府側委員が常に使用者寄りに行動するとは限らない。上述のように、最低賃金は政治的に重要な問題であるから、場合によっては、労働者の側に立つこともある。実際、1990年3月の賃金委員会では、発足以来初めて投票で決せられることになり、政・労の賛成で引き上げが決まったという経験がある⁴⁸⁾。しかし、そうであるにも拘わらず、賃金委員会の公正さを担保するために、労使各側の委員以外の委員

を「中立的」に選ぶ課題は残されているといえる。

では、労使各側の委員について問題がないかといえば、そうではない。労使各側の委員は労働省の規則に基づき内閣によって任命されるが、その際、労使各団体の全国中央組織が候補者名簿を提出することになっている。全国中央組織の数が委員の数に収まれば問題はないが、現在では収まらないので、結局、選挙を行うことになる。その場合、全国中央組織の下部組織の数、たとえば労働者側に即していえば、全国中央組織傘下の労働組合の数に応じて票が割り当てられる。そうになると、票数を多くするために形ばかりの労働組合が乱造されることになる。これは、使用者側も同様である。このような問題を解決し、全国組織の合同を促進するためにも、傘下の組織の数ではなく、個人の組合員数に応じて票数を割り当てるべきだという提案がある⁴⁹⁾。同様の問題は、他の各種三者構成機関⁵⁰⁾における代表の選出の場合にも存在している。いずれにせよ、労働組合の全国中央組織の間に対立があると、最低賃金の決定に支障が生じる場合がある。たとえば、1986年には最低賃金の引き上げが行われなかったが、その事情の1つは労働組合の全国中央組織間に対立の存在であった⁵¹⁾。このような経験に照らすと、労働組合の全国中央組織が9つにも分裂しているという状態を克服することは、最低賃金制との関係でも重要な課題である。

なお、1990年春の賃金委員会の際、引き上げ動議が労働者側委員から出されたことに対し、使用者側委員が退席してしまい、政府側委員も棄権したので、決着を見なかったという経験がある⁵²⁾。98年法では、第 章⁽⁵⁾節で紹介したように、原則として三者各代表の出席がなければ最低賃金を決めることはできないが、最初の会議でこの要件を満たさないため再度召集しなければならない会議では、委員総数の3分の2の出席があればよく、その3分の2で決議できるとしている(第82条3項)。このような定めは、最低賃金額に不満があって労使の委員が会議をボイコットするような場合にも決定を可能にすることで、審議の遅延を回避することに役立つ。しかし、この方法によって公正な決定までが保証されるわけではない。

（2）最低賃金額の種類と水準

最低賃金額の種類

最低賃金制を最初に導入した72年告示では、最低賃金は、全国の特定期業もしくは全業種または特定地域の特定期業もしくは全業種について決定することになっていた。そして、最初の適用範囲は首都圏のバンコクに限られ、全国に拡張されたのは1974年10月からである。この年には、繊維産業で生産抑制に伴う解雇または賃下げをめぐる争議が発生し、最終的には政府が仲介して労使の合意が成立したが、その際、最低賃金の引き上げと適用地域の拡大が合意されたのである⁵³⁾。適用範囲が全国に拡張された1974年10月から1980年10月までは、全国を3つの地域に区分して最低賃金が決定された。すなわち、バンコク首都圏、中部・南部、北部・東北部である。しかし、その後は、経済成長の変化を反映させつつ、年によって3～4種類の額が定められてきた⁵⁴⁾。

このような方式は98年法によって大きく変化した。すなわち、第1に、最低賃金額は、特定期業、全業種、特定地域で適用するために決定できることとなり（第87条2項）、「全国の最低賃金額」という決め方が後退した。ただし、全国共通の基準は後述の基礎最低賃金額の制度で代替されることになる。第2に、最低賃金額の種類として基礎最低賃金額が導入されるとともに、県最低賃金額小委員会の設置を認め、県レベルで最低賃金額を決めることができるようになった。

最低賃金の決定に当たっては、まず先に中央の賃金委員会が基礎最低賃金額を決める。これには2つの意味がある。1つは、全国一律の最低基準となることである。各県の最低賃金額はこれ以上でなければならないという意味でミニマムな基準となる。もし、県の最低賃金額が定められない場合、基礎最低賃金額が適用される。もう1つの意味は、各県でどれだけの最低賃金額にするかを決める際、これがガイドラインとなることである。

各県で最低賃金を決めることができるといっても、それは最終的なもの

ではない。たとえば、ある県の引き上げの申請が県の最低賃金額小委員会から中央の賃金委員会に出されると、基礎最低賃金額および最低賃金額を定める指針に基づいて賃金委員会で事実関係を審議し、決議をするという手続きが踏まれる。さらに、中央の賃金委員会の決定が閣議で修正されることもある⁵⁵⁾。

基礎最低賃金額の制度が導入されたのはなぜであろうか。県レベルの賃金委員会がなかったときには、中央の賃金委員会が県ではなく地域ごとの最低賃金を検討してきた。その場合、地域のGDPなどに基づいて最低賃金額が決められたため県の実態は反映していなかった。新制度の下では、各県レベルの消費者物価や生産コストなどの経済事情を見ながら、それぞれの県にふさわしい賃金額が決められることになる。

最低賃金の決定方式をめぐる対立

タイにおける最低賃金の決定方式をめぐるのは、古くから労使の対立がある。労働者側は全国一律最低賃金制を要求してきた。この立場からすると県別最低賃金制は最低賃金の切り下げにつながるため、その導入に反対してきた⁵⁶⁾。他方、使用者側は、頻繁な最低賃金の改定は長期的な操業計画を立て難くするので賃金額の改定を2年に1回とすること、および業種別決定方式にすることなどを主張してきた⁵⁷⁾。

このような対立に照らすと、98年法の新制度は使用者の要求に沿ったものといえる。すでに、使用者団体側の要請により、チャワリット政権は「通貨危機」直後の1997年9月、各県や業種ごとに労働の需給状況に応じて賃金水準を自由に決める制度である「賃金フロート制」を提案したことがあった。もっとも、この案に対する反対運動が労働社会福祉大臣の罷免要求にまで発展したので、結局、政府はこの案を取り下げた⁵⁸⁾が、新制度は、内容上、この要請を取り入れたものと見てよい。

現行方式に対しては、導入されてからも労働者側は反対している。たとえば、2003年11月23日に行われた労働省への民主労働組合の連盟組織の要求行動では、県別の賃金委員会の解散および全国一律200Bの最低賃金を

要求した⁵⁹⁾。他方、使用者側でも、テキスタイル、縫製、皮革、食品加工などの労働集約型産業の経営者団体は、賃金の上昇が経営に大きな影響を与えるので、都・県別の最低賃金方式ではなく産業別で定める方式を要求している⁶⁰⁾。

最低賃金額の格差と工場移転

タイでは、地方への企業進出が進みつつあるとはいえ、都市と農村部の経済格差が依然として大きい。したがって、全国一律最低賃金を直ちに導入することは現実的ではない。この意味で県別で最低賃金を決めるという方式には妥当性がある。しかし、現在までのところ、実際に73都・県すべてで最低賃金額が異なるわけではなく、最新の2004年1月施行の最低賃金の場合、14段階に区分されている。そして、その間の差が1Bしかない場合もあるから、従来の3区分よりは細かくなっている。しかし、実際には経済格差に応じて大きくりのゾーン化の段階に留まっていると見たほうがよいように思われる。

ところで、県単位の最低賃金が設けられることにより、各県間の賃金格差を利用して最低賃金の低い県への工場移転が起こり得る⁶¹⁾。ちなみに、2004年の最高額は170Bであるに対し、最低額は133Bである。近年、賃金一般について、ベトナム、カンボジア、中国などとの競争が問題となっている。そして、2003年8月20日の中央の賃金委員会で、28の県が海外投資の低下を懸念して引き上げ提案をしなかったということがあった⁶²⁾。外国からの投資の見通しということは最低賃金を検討する場合の法制度上の考慮要因には含まれていないが、現実的には考慮に入ってきているといえる。たしかに、経営者としては工場の立地を考える場合、最低賃金だけでなく、工場の建設費以外にも、その土地のインフラや生産コスト、輸送費、労働者の確保の可能性なども考慮するであろう。したがって、最低賃金額の高低だけで工場の移転が起こるわけではない。とはいえ、県別方式がより緻密に設計されるようになれば、工場移転のインセンティブになると考えられる。

最低賃金の水準

最低賃金の水準を決定する場合の考慮要素として、ILOの「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約」(第131号)(1970年)では、「(a) 労働者及びその家族の必要であって国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保障給付及び他の社会的集団の相対的な生活水準を考慮に入れたもの、(b) 経済的要素(経済開発上の要請、生産性の水準並びに高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさを含む。)」を挙げている。98年法では、第 章(5)節で紹介したように、その第87条1項で賃金額を審議する際に検討すべき事実関係を列挙しているが、72年告示の場合のように、最低賃金で可能な生活の基準そのものが規定されているわけではない。しかし、実際には、最低賃金を決定する場合、ILOの考え方に基づき、労働者自身と扶養家族2人(具体的には妻と子ども1人)までの所得にすればよいという考え方で判断されているという。この考え方は、72年告示の75年改正により放棄されたかに見えるが、現在でも生きているのである。そして、2004年時点でのバンコクの170Bという最低賃金は、携帯電話や車がほしいというような贅沢を望まなければ、そこそこの生活はできる水準であるというのが当局者の認識である⁶³⁾。しかし、国家統計局によれば、2000年11月の製造業労働者の月額平均賃金は6,052Bである⁶⁴⁾ので、最低賃金4,212B(162B×26日)では不十分であろう。また、末廣教授の研究によれば、1995年10月～12月に行われたバンコク首都圏の労働者の家計支出調査では、家族持ちの場合、月額8,158Bになるので、この時の最低賃金3,625B(145B×25日)では、これ以外に手当を含めても、2人働いて初めて家計が維持できる水準であると指摘している⁶⁵⁾。たしかに、最低賃金は労働市場に初めて入った人の賃金であって、熟練した人はより高い賃金を受け取っており、最低賃金が「最高賃金」に等しいとまではいえない⁶⁶⁾。しかし、上述のように最低賃金が通常の労働者の賃金を強く規定する役割を果たしていることを考えれば、なお低い水準の最低賃金が多くの労働者に影響を与えているといわざるを得ない。

(3) 最低賃金の効力と適用問題

法的効力と違反問題

タイにおいても、使用者は最低賃金以上の賃金を支払うことを罰則付きで強制されている。これに違反している場合、労働者は労働監督官に申告することができる（98年法第123条）。ただし、失業の脅威がある場合には、最低賃金が守られていないことを当局に申告しない可能性がある⁶⁷⁾。この申告があれば、労働監督官は使用者に最低賃金以上の賃金の支払いを命令する。それでも従わなければ、刑事責任が追及されることになる。ただし、命令された期間内に命令に従えば刑事訴訟は中止される（98年法第141条）。

日本では最低賃金に達しない賃金を支払う労使の合意を無効とし、無効な合意部分は最低賃金と同様の合意をしたものと見なす旨の規定がある（最低賃金法第5条2項）。この定めに基づき、最低賃金以上を支払うべき民事上の義務が使用者に発生することになる。これに対し、タイには最低賃金より低い賃金の支払いを禁止する規定があるだけである（98年法第90条）。しかし、タイでも労働者が最低賃金に従って賃金を受け取ったものと見なすことで、日本と同様の民事上の効力が承認されており、加えて、最低賃金より低い賃金が合意されていても、休日労働手当などは最低賃金に従って計算の上、支払わなければならないと解されている⁶⁸⁾。したがって、監督機関への申告とは別に、最低賃金の支払いを求めて労働裁判所に訴えることも法的には可能である。しかし、事実上支払いの強制が行政的に可能なので、裁判に訴えるという事例はそれほど多くなく⁶⁹⁾、通常の「賃金」に関する事例ほど「最低賃金」に関する最高裁の判例も多くはない。

問題は、このような規制の仕組みがあるとしても、実際には広範な違反が存在することである。もっとも、企業が最低賃金を支払っているかどうかの継続的な公式統計は存在しない。そこで、違反の概要を把握するために、参照可能な資料に当たっておきたい。まず、中央の賃金委員会事務局が1990年と1992年に行った最低賃金が支払われていない労働者の割合に関

する調査によれば、全国平均でそれぞれ43.8%と54.6%であった⁷⁰⁾。次に、1995年の労働保護福祉局調査企画課の調査では、違反の事業場と労働者の割合が、それぞれ29.1%と5.4%であった⁷¹⁾。さらに、90年代半ばに企業の70%が最低賃金以下の賃金を支払っていたという指摘⁷²⁾や登録工場の40%で違反が見られたという指摘⁷³⁾などがある。また、皮肉なことに、以前から最低賃金の支払いに対する違反の割合が非常に大きかったので、1997年の「通貨危機」もその割合にそれほど大きな影響を及ぼさなかったという指摘もある⁷⁴⁾。最新の統計では、違反の事業場と労働者の割合は、それぞれ4.8%と0.8%である⁷⁵⁾。

これらの数字は、調査の方法が違う以上、厳密な評価は困難である。しかし、最近になるほど違反の割合が減っている一方で、相当な割合の違反を指摘している調査があることも事実である。そして、最低賃金が遵守されない理由として、以下が指摘されてきた。第1は、罰則が軽い点である⁷⁶⁾。ただし、98年法の制定により、全体に重罰化が図られ、最低賃金違反についても、懲役刑は変わりが無いが、罰金は2万Bから10万Bに引き上げられた。この限りでは、遵守は前進するはずである。しかし、厳罰化も取り締まりがきちんとして行われて初めて意味を持つ。そこで、第2の理由として、監督体制の不備が挙げられる。2000年における労働保護福祉局の職員1,494人のうち、労働監督官は336人に過ぎず、1人で1,000事業場を監督しなければならないという状況である⁷⁷⁾。このように監督官が少ないので、取り締まりが行き届いていない。この現実には労働保護全体に共通する問題である。

適用除外の問題

最低賃金に関する制度上の大きな問題は、就業者のうち、その多くが適用除外の下に置かれていることである。現行の最低賃金制は98年法で規定されているので、98年法の適用除外が同時に最低賃金制の適用除外ともなる。98年法第4条によれば、公務員、国営企業労働者のほか、農業労働、家内労働にも98年法は適用されない⁷⁸⁾。

適用除外のうち、まず農業の場合、そこでの就業者数はタイで大きな比重を占めている（2002年において38%）。最低賃金制に限らず、労働保護法全体の適用がないという点は、社会・経済政策全体の中で検討されるべき大きな問題である。

次に、公務員の場合、最低賃金制の適用はないが、法定の俸給表があるので、最低賃金が法定されているともいえる。尤も、その最下級の給与は、2004年時点で月額4,100 Bであり、バンコクの最低賃金による月額4,420 B（170 B × 26日）と比較すると最低賃金より低いことになる。このように公務員の俸給表が最低賃金以下からスタートするということは、公務員の非効率や腐敗によって理由づけられてきた⁷⁹⁾が、彼らに団結権が保障されていないことや優秀な人材確保が課題となっていることに照らし問題である。しかし、公務員の給与を引き上げることは、その数の多さから国家予算上容易ではない。早期退職優遇制度を用意し、5万人の削減を計画しているのが現状である⁸⁰⁾。ただし、公務員の場合、雇用が安定している上、医療費や教育費など福利厚生制度も充実しており、年金もある。また、社会的地位が高く、退職後に勲章がもらえるという利点がある。したがって、生活面から見た場合、彼らの適用除外を重大視することはできない。

他方、国営企業の労働者の場合、常用労働者は公務員より20%高い賃金を受け取っている。したがって、適用除外は問題ではない。ただし、国営企業の臨時労働者は民間に適用されている最低賃金と同じであるので、彼らの場合には、賃金額の低さなどが問題となる。

以上のような適用除外を前提にすれば、最低賃金制の適用を受けるのは就業者の約34%となる。

適用の可否が問題となるケース

適用除外されているわけではないが、適用の可否が実際上問題になる場合がある。パートタイマー、試用労働者、外国人労働者がそれである。

ところで、最低賃金は時間当たりの額ではなく日額なので、労働時間が短い場合に最低賃金の適用があるか否かが問題となる。法律上の通常の労

働時間（法定労働時間）は1日8時間、危険有害業務は7時間であるので、労働時間が8時間に満たなくても使用者は1日分の最低賃金を支払わねばならない。したがって、8時間ないし7時間より短い労働時間を定める労働契約は考え難い。そして、労働時間が4時間というように極端に短い労働契約の場合、それはまだ副業的なものと見る認識が一般的である。したがって、そのような短時間の就労は現実的には問題となり難いが、仮にそのような真正のパートタイマーがいる場合、最低賃金の額を時間数に応じて比例的に減額してもよいか問題となる。この問題については、パートタイマーにも最低賃金を適用するとした上で、労使の合意により時間に比例させて払うことができるというのが問題のない解釈であると考えられている⁸¹⁾。

次に、試用労働者の最低賃金が問題となる。かつてバンコクでは、最低賃金の規制を免れる方法として「見習」への適用除外が利用されたといわれる⁸²⁾。なぜなら、最低賃金を定める内務省告示において、使用者に最低賃金より低い賃金の支払いを禁止する規定を置く一方、その但書で、事前に書面で通知すれば60日を超えない期間の試用労働者には最低賃金の支払いが適用除外となる旨の定めがあったからである。そのため、使用者は労働者を59日間雇用し、また試用や訓練の形式で雇用を繰り返すことが行われた⁸³⁾。しかし、上記告示の定めがその後廃止されたことに加え、98年法の下では、そもそも雇用に期間を定めることができるのは、プロジェクト的労働、一時的労働、季節的労働などに限られるのであるから（第118条4項）、本採用に至っていない試用の場合も労働契約は締結している以上、最低賃金の適用はあると解される。

最後に、外国人労働者の場合、国籍による最低賃金の差別は法律上禁止されているから（98年法第89条）、逃避して入国してきた外国人であっても、そして彼が1978年の「外国人就業法」に違反して労働するものであっても、最低賃金の適用はある⁸⁴⁾。近年、ミャンマー、カンボジア、ラオスからの移入労働者が増えているが、単純労働に従事する外国人労働者でも

一定の業種に限って就労が認められている。しかし、登録料が高額のため登録しない場合や就労が認められている以外の業種については違法になる。したがって、最低賃金との関係でいえば、その違反があっても、強制的な送還を避けるため当局に申告しないのが現状である⁸⁵⁾。

適用回避の問題

最後に、適用を回避するための法的仕組みが利用されているという問題を指摘しておきたい。労働契約から請負形式への転換がそれである⁸⁶⁾。尤も、この問題は最低賃金に限らず、労働法上の保護一般の回避の問題でもある。

請負形式は、とくに衣料分野のフォーマルセクターの外で、工場の一部または全部の工程を独立させ、元は工場で働いていた労働者と請負契約を結んで工場に結合する形式が採用されている。ほとんどが無給の家族労働を含む零細な規模の家内労働である。労働者の特徴は、女性、低学歴、既婚、21-40歳、子持ち、低技能などである。仕事に季節的変動があったり出来高払いのため長時間労働になる。このような下請労働は、都市部からその周辺・農村部へと拡大し、児童労働も組み込んでいる。また、下請の作業工程が細分化され分業化へと向かうことから、一層仲介業者などへの従属を強め、労働条件も悪化させている⁸⁷⁾。

ところで、請負形式の問題はインフォーマルセクターの問題とも重なっている。なぜなら、この形式による生産は、上記のように、フォーマルセクターの外で、言い換えれば、インフォーマルセクターで行われているからである。当局への登録などが行われないままの生産活動であるから、実態の把握は十分行われていないが、そこでの就業者は90年代初めで約450万人を数え、1997年の「通貨危機」以降、増加しているという⁸⁸⁾。また、彼らの収入は、1996年6月時点におけるバンコクでの調査⁸⁹⁾によれば、縫製下請業の従業員の場合、約8割のものが月収3,000~5,000Bであったという。当時の最低賃金は145Bであったから、25日労働で月額3,625Bになる。したがって、これらの従業員は最低賃金にほぼ等しい収入があると

いえる。しかし、この収入を得るための平均労働時間が1日約16時間にも及ぶことを考えると、厳密な判定は困難とはいえ、最低賃金の半分程度の収入ということになる。このように、インフォーマルセクターでは、最低賃金を含む労働条件の法的保護が及んでいないため、劣悪な労働条件の下で労働が行われている。

なお、請負労働の場合、その報酬は出来高払いになることが普通なので、ここで、最低賃金と出来高給との関係について触れておきたい。72年告示では、出来高給の場合の処理規定があった(第18条)。98年法にこれに相当する規定はないが、労働契約であれば最低賃金の適用はあるから、1日8時間労働すれば、1日の最低賃金以上を出来高に拘わらず支払わねばならない。もちろん、働きの大きい労働者が結果として最低賃金以上の額になる契約をすることは自由である。たとえば、最低賃金が1日170Bという場合、100個作って10Bという合意の下で1日8時間働いて1,500個しか作れなくても170Bが支払われる。他方、2,000個作れば200Bの賃金を受け取ることができる。しかし、1日8時間働かなければ使用者は出来高分だけしか支払わなくてもよい⁹⁰⁾。

お わ り に

90年代以降におけるグローバリゼーションの進展の下で、世界的に労働条件の引き下げ圧力が高まっている。それだけに、最も基本的な労働条件である賃金を下支えするための最低賃金制は、その役割を増すことになる。ILOも最低賃金が社会の最底辺で働き、民族、国籍、年齢、障害、疾病などで差別されている人々、とくに女性やパートタイマーの保護につながることに注目している⁹¹⁾。もとよりILOは、船員の場合を除き、賃金額を各国で揃えることを目標にしているわけではない。「国際労働基準としては(最低賃金 引用者)制度の確立と運営の方法を規定する」⁹²⁾に留まる。このように最低賃金制のできることには限界があるとしても、国際的

な経済活動が国民経済を前提としている以上、各国で最低賃金制という「安全網」を用意することは、国民の生活の安定や公正な経済競争に役立つことは否定できない。しかし、実際には、イギリスのように、1918年以来、特定の産業についてのみ最低賃金制を運営してきた国で、1999年4月に包括的な最低賃金制を導入するに至った例⁹³⁾がある一方、多くの先進資本主義諸国において賃金交渉制度と最低賃金保護が弱められてきている⁹⁴⁾。

では、タイはどうか。たしかに、グローバル化の下で経済成長が達成されているが、同時に、請負形式の労働者など法的保護のない形態で働くものや貧困層が増加している。1996年には貧困層（月額所得737 B以下）が人口の11.4%（684万人）であったが、1999年には（同886 B以下）15.9%（986万人）となった⁹⁵⁾。また、最富裕層20%と最貧層20%の所得割合は、1986年の55.6%対4.55%から1994年の60%対3.6%へと拡大している⁹⁶⁾。このような状態にあることから、第9次国家経済社会開発計画（2002年～2006年）では、「貧困の撲滅」と「所得格差の是正」を開発目標に据えている⁹⁷⁾。

このような状況がある以上、「安全網」としての最低賃金制を強化する必要があるはずである。しかし、上述のように、必ずしも「安全網」を拡大する方向に制度の現状は向いていない。元々、最低賃金制は、「最低賃金の保護が最も必要な層が、間違いなく履行確保の最も困難な層である」という基本的な矛盾⁹⁸⁾を抱えるものであるだけに、適用範囲の拡大は困難な課題である。この点を踏まえれば、98年法制定を通して、一方で基礎最低賃金額により共通の最低基準を確保しつつ、他方で県別単位への最低賃金設定へと向かったことは一歩前進であると考えられる。なぜなら、膨大な農村人口を抱え、なお都市と農村との所得格差が大きいという事情の下で、共通の最低賃金額によって下支えしつつ、精密さはともかく各県別の最低賃金額を用意することで、実効性の確保とともに企業にコストに対する予測可能性を与え、地方への企業進出を促し、結果として社会全体の富の公平な分配を達成しようとしていると考えられるからである。

しかし、タイにおいて最低賃金が果たす役割は、その適用範囲が狭い点に見られるように限界がある。労働者の生活条件の改善のためには、1つの制度だけでなく、様々な「制度網」を用意する必要がある。その点で、2004年7月から開始される失業給付には注目しておく必要がある。すでに1990年に制定された「社会保障法」で給付の種類として「失業給付」が規定されていたが、財政上の条件がないことを理由に実施が繰り返し引き延ばされてきた。しかし、いよいよ2004年7月から給付が開始されることになった⁹⁹⁾。この制度がスタートすれば、失業した場合でもすぐに別の所で働き始めなければならない緊急性は低下するので、最低賃金以下でも働こうとする労働者を減少させることに繋がり、労働力供給が増加することによる賃金の引き下げ圧力は低下すると考えられる。

このような対策が講じられるとしても、それは労働条件の確保という点からみれば補完的なものというべきである。ILOは、最低賃金制は団体交渉が未発達の間において採用するものであって、次善の策であるという考え方をしてきた¹⁰⁰⁾。賃金委員会に労使代表を含めるというILOが提示した方式も、賃金委員会の場で実際には賃金をめぐって「団体交渉」が行われることを期待し、それによって一般的な団体交渉の普及が促進されることを展望していたのである。しかし、タイにおいてこの方式による最低賃金制が導入されてから30年近い時間が経過しているが、団体交渉の普及という点でそれほどの成果が出ているようには思えない。団体交渉が発展する前提である労働組合の組織化自体が進展していないからである。その理由を検討することはここでの課題ではないが¹⁰¹⁾、法制度的な面からいえば、労働組合の組織化を促進することよりも厳格な規制下に置こうとすることに重点のある法規制が維持され、さらに、その法改正をめぐる法案においても、現状からの変化がそれほど期待できない内容になっていることが基本的な理由である¹⁰²⁾。したがって、タイにおいては、最低賃金制の改革はもとより、団結権の発展が引き続き基本的な課題なのである。

1) 1991年までのタイの最低賃金制を経済発展との関係で検討したものに、拙稿「タイの経

タイにおける最低賃金法制の役割と課題（吉田）

済発展と最低賃金法制」関寛治・西口清勝編『アジア太平洋新時代と日本』（法律文化社・1992年）124頁以下がある。

- 2) 浅見靖仁「タイの労働運動（1900年～1958年）その成長の軌跡と政治経済的背景の変化」アジア研究37巻2号（1991年）23頁参照。
- 3) 浅見靖仁「サリット＝タノム政権下のタイの労働政策 革命団布告19号から103号への政策転換における労働局官僚の役割」歴史と文化 歴史学研究報告第22集（1994年）93頁以下参照。
- 4) 農業国のタイでは、工場労働者が中国からの移民によって供給された歴史がある。この点について、ウィリアム・スキナー（山本一訳）『東南アジアの華僑社会 タイにおける進出・適応の歴史』（東洋書店・1981年）111頁以下参照。
- 5) 浅見・前掲注3）論文110-111頁参照。
- 6) 浅見靖仁「タイにおける開発主義と労使関係」日本労働研究雑誌469号（1999年）36頁参照。
- 7) 重富スバボン（重富真一郎訳）「タイの女性労働者史1960～80年」林玲子・柳田節子編『アジア女性史』（明石書店・1997年）43頁参照。
- 8) Nikom Chandravithun, "Thai Labour— A Long Journey—", Bangkok, 1982, pp. 122-124.
- 9) 最低賃金の具体的な額を表示する場合、「賃金率」という用語が用いられることがある。タイ語でも「attraa」が用いられ、それは「率」という意味である。しかし、「率」という日本語には、全体での割合、対償の程度という2つの意味があり（『明鏡国語辞典』参照）、さらに日本では「最低賃金額」という用語が最低賃金法上用いられている。そこで本稿では、「率」ではなく「額」という用語を用いることにする。
- 10) 浅見・前掲注6）論文40頁参照。
- 11) Warangkana Imudom, Khachang Khantam nai Rabop Sethakit Thai, Rai-ngan Sethakit Rairuan, Meesaayon 2000, p. 58.
- 12) Klin-Keo Paripont Chintakananda and Sununta Siengthai, "A National Monograph on Government Wage Policy Formulation in Thailand, National Institute of Development Administration", Bangkok, 1985, p. 41.
- 13) Nikom Chandravithun, "Raengngan Thai—pwa Chiwit Thi Dikwaa", Bangkok, 1991, pp. 46-47.
- 14) 国際労働機関編『世界の最低賃金制度』（産業労働調査所・1989年）130頁以下参照。
- 15) 海外労働時報47号（1981年）8頁参照。
- 16) 海外労働時報51号（1981年）36-37頁参照。
- 17) なお、最低賃金制の主務省には変遷がある。72年法の下では内務省が、そして内務省から独立して労働社会福祉省が設置（1993年9月）されて以降および98年法が制定されて以降は労働社会福祉省が、さらに労働社会福祉省が分割され労働省が設置（2002年10月）されて以降は、労働省が管轄する。
- 18) 1998年までは、末廣昭編『タイの統計制度と主要経済・政治データ』（アジア経済研究所・1998年）224頁参照。
- 19) Phiraphol Tritasavit, Labor Policy and Practices in Thailand: A Study of Government

- Policy on Labor Relations, 1932-1976, Dissertation of New York University, 1978, p. 52.
- 20) Nikom・前掲注8)書 p. 122. なお, Basu Sharma, "Aspects of Industrial Relations in ASEAN", Singapore, 1985, p. 40 も労働者の生活条件が改善されたことを指摘している。
- 21) Bevars D. Mabry, "The Development of Labor Institutions in Thailand", New York, 1979, p. 12.
- 22) Warangkana・前掲注11)論文 p. 2, footnote 4.
- 23) 末廣編・前掲注18)書221頁参照。
- 24) 浅見靖仁「労働政策」末廣昭・東茂樹編『タイの経済政策 制度・組織・アクター』(日本貿易振興会・アジア経済研究所・2000年)288頁参照。
- 25) 末廣昭「アジア通貨・経済危機と労働問題 タイの事例」加瀬和俊・田端博邦編『失業問題の政治と経済』(日本経済評論社・2000年)136頁参照。
- 26) 浅見・前掲注24)論文286頁および同論文注(20)参照。
- 27) Sununta Siengthai, Globalization and Employment Practices in Thailand: A Case Study of the Textile Industry, in Proceedings of 3rd Asian Regional Congress of International Industrial Relations Association, Taipei, 1996, p. 167.
- 28) 末廣・前掲注25)論文135-136頁参照。
- 29) Catherine Saget, Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The Experience of Selected Developing Countries, Employment Paper 2001/13, ILO, p. 14.
- 30) 大沢真理「アジア経済危機のジェンダー分析 雇用, 失業, 生活と政策」加瀬・田端編・前掲注25)書174頁参照。
- 31) バンティット・タナチャイセータウト/末廣昭・浅見靖仁編「タイの経済危機と労働問題(1)」労働法律旬報1451号(1999年)32頁参照。
- 32) 末廣昭『進化する多国籍企業』(岩波書店・2003年)91頁参照。
- 33) 労働政策研究・研修機構ホームページ「海外労働情報」2004年2月版参照。以下「海外労働情報」という。
- 34) この節では, 日系企業で2004年2月に行った聞き取りの内容を反映させている。なお, タイの賃金形態について, 藤村博之「タイの機械職場における技能形成方式」季刊労働法145号(1987年)173-174頁参照。
- 35) とくに IT 分野では労働者の確保が難しいため, 賃金の上昇率も高い。海外労働時報309号(2001年)15頁参照。
- 36) Warangkana・前掲注11)論文 p. 8.
- 37) Nimfa B. Ogena et al., "Globalization with Equity: Policies for Growth in Thailand", Nakhom Pathom, 1997, p. 50.
- 38) 国際労働機関編・前掲注14)書32頁以下参照。
- 39) 浅見・前掲注6)論文42頁以下参照。
- 40) 春闘共闘最賃対策委員会編『諸外国の最低賃金制度』(労働教育センター・1978年)88頁以下参照。ただし, 実際には分類が困難なほど多様であるから, 4つに分けることは, あくまで考察の便宜のためである。なお, 国際労働機関編・前掲注14)書89頁以下も参照。

タイにおける最低賃金法制の役割と課題（吉田）

- 41) 賃金委員会の構成と活動について, Wichai Kosuwanchinda, "Thit-thang Sethakit Thai Pii 2536: Khachang Khantam", Bangkok, 1992, pp. 11ff.
- 42) 井上詔三「経済の躍進と労使関係の現状」日本労働協会雑誌354号（1989年）63頁, 海外労働時報130号（1988年）43頁参照。
- 43) Wichai・前掲注41)書 p. 18.
- 44) チラ・ホングラダロム・糸賀滋編『タイの人的資源開発』（アジア経済研究所・1992年）130頁参照。
- 45) ただし, 1974年10月に初めて全国に適用される最低賃金を審議するに当たり, 県レベルで賃金小委員会が設けられたことはある。Wichai・前掲注41)書 p. 12.
- 46) 海外労働時報273号（1998年）23頁参照。
- 47) 春闘共闘最賃対策委員会編・前掲注40)書110頁参照。
- 48) 海外労働時報161号（1990年）18頁参照。
- 49) Bundit Thonachaisetavut, "Khongsang Ongkon Raengngan lae Traiphakhi nai Prathet Thai", Bangkok, 2000, p. 261.
- 50) タイ労働開発諮問会議をはじめ, 16の機関が存在する。JILAF『東南アジアにおける雇用政策を中心とするソーシャル・セーフティーネットの形成と労使の役割に関する調査研究』（2000年）53頁以下参照。
- 51) 海外労働時報126号（1987年）16頁参照。
- 52) 海外労働時報161号（1990年）18頁参照。
- 53) 林・柳田編・前掲注7)書44頁, 浅見靖仁「1970年代のタイの労働運動：輸出指向型工業化への移行期における試行錯誤」一橋論叢115巻2号（1996年）348-349頁参照。
- 54) 末廣編・前掲注18)書224頁参照。
- 55) たとえば, 2001年12月, 賃金委員会による11県の引き上げ決定を閣議で6県に減らすということがあった。海外労働情報2002年2月版参照。
- 56) バンティット・タナチャイセータウト/末廣昭・浅見靖仁編「タイの経済危機と労働問題（2）」労働法律旬報1452号（1999年）39頁参照。
- 57) これは賃金委員会の使用者側委員であった Supakit Santhawanaitree 氏の見解である。海外労働時報231号（1995年）6頁参照。
- 58) 末廣・前掲注25)論文146頁参照。
- 59) 海外労働情報2004年2月版参照。
- 60) 海外労働情報2003年3月版参照。
- 61) 金子由芳『幻想の王国タイ』（南雲堂・1996年）115頁参照, Warangkana・前掲注11)論文 p. 7.
- 62) 海外労働情報2003年11月版参照。
- 63) どのような考え方で最低賃金が決定されているかについては2004年2月のタイ労働省での聞き取りによる。
- 64) 海外労働時報312号（2001年）16頁参照。
- 65) 末廣昭「タイにおける労働市場と人事労務管理の変容」社会科学研究48巻6号（1997年）72頁参照。

- 66) ILO がいう「最低賃金」の概念は、途上国においては最高賃金に等しいという状況にあるとの指摘がある。吾郷眞一「ILO の新動向」労働法律旬報1520号(2002年)13頁参照。
- 67) Mabry・前掲注21)書 p. 96.
- 68) Kesamsan Wirawalln, "Kham-athibai Kotmai Raengngan", Bangkok, 2001, p. 96.
- 69) 72年告示下のことであるが、タイ通信公社の労働者が実際に受け取った賃金と最低賃金との差額を請求した事例がある。海外労働時報118号(1986年)12頁参照。
- 70) Pasuk Phongpaichit et al., "Challenging social exclusion: Rights and livelihood in Thailand", Geneva, 1996, pp. 91-92.
- 71) Year Book of Labour Statistics 1995, Ministry of Labour and Social Welfare.
- 72) ICFTU, Internationally-recognised Core Labour Standards in Thailand, Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of Thailand, Geneva, 15 and 17 December 1999, p. 4.
- 73) Voravidh Charoenloet, "Labour Standards in Thailand: The Impact of Trade Liberalisation", Geneva, 1997, p. 13, Andrew Brown, Bundit Thonachaisetavut, Kevin Hewison, Labour Relations and Regulation in Thailand: Theory and Practice, Working Papers Series No. 27, Southeast Asia Research Centre, City University of Hong Kong, 2002, pp. 14-15.
- 74) Earl V Brown Jr, Thailand: Labour and the Law, in: "Workers' Rights for the New Century, 2003", Asian Monitor Resource Center, 2003, p. 354.
- 75) Year Book of Labour Protection and Welfare Statistics 2002, Ministry of Labour.
- 76) Sungsidh Priyarangsan and Kanchada Poonpanichi, Labour institutions in an export-oriented country: A case study of Thailand, in: Gerry Rodgers (ed.), "Workers, Institutions and Economic Growth in Asia", Geneva, 1994, p. 238.
- 77) Brown, Bundit, Hewison・前掲注73)論文 p. 30.
- 78) 労働社会福祉省令第9号も参照。なお、これ以外にも、海洋漁業について省令第10号が、海運貨物積み降ろし業について省令第11号が賃金額を労使の合意に委ねている。
- 79) K. P. Chintakananda and S. Siengthai, Government Wage Policy Formulation in Thailand, National Institute of Development Administration, 1985, p. 35.
- 80) 海外労働情報2004年2月版および3月版参照。
- 81) 2004年2月のチュラロンコーン大学スダシリ教授への聞き取りによる。なお、プラコン・パントウウィチャートクン(村嶋英治訳)『労働者保護法解説及び労働者保護法』(バンコク日本人商工会議所・1985年)52頁も、労働時間の短縮について労使に合意があり、その短縮の割合に応じて最低賃金額を引き下げて支給することは違法ではないと解している。
- 82) Mabry・前掲注21)書 p. 96.
- 83) Mathana Phananimai & Pawadee Tonguthai, Final Report on Labor Welfare in Thailand, Thailand Development Research Institute, 1994, p. 40.
- 84) Kesamsan・前掲注68)書 p. 95.

タイにおける最低賃金法制の役割と課題（吉田）

- 85) 外国人を違法に使用すれば使用者にも刑罰が科せられる。なお、2001年前期だけで12万人が強制送還された。海外労働時報319号（2002年）14頁参照。
- 86) Ogena et al.・前掲注37)書 p. 46.
- 87) Voravidh Charoenloet, A Study of Contract Labour in the Textile and Garment Sector in Thailand, 1997: paper presented at the Seminar on "ILO-Asia-Pacific Regional Seminar for Trade Union Organizations on Contract Labour". New Delhi, 21-25 April 1997. pp. 14, 29 and 34.
- 88) Brown, Bundit, Hewison・前掲注73)論文 p. 5.
- 89) 不二牧駿『路地の経済社会学 タイのインフォーマルセクターについて』（めこん・2001年）115頁参照。
- 90) このようなブラコン・前掲注81)書48頁の考え方は今日でも支持されている。
- 91) ILO Global Reports, April 2003, Time for Equality at Work, p. 56.
- 92) 吾郷眞一『国際労働基準法 ILO と日本・アジア』（三省堂・1997年）94頁参照。
- 93) 小宮文人『イギリス労働法』（信山社・2001年）82頁以下参照。
- 94) 片岡昇『団結権の課題と展望』（2003年・有信堂）81頁参照。
- 95) 海外労働時報315号（2001年）16頁参照。
- 96) Voravidh・前掲注87)論文 p. 4.
- 97) バンコク日本人商工会議所『タイ国経済概況』（2000 / 2001年版）119頁参照。
- 98) 国際労働機関編・前掲注14)書200頁参照。
- 99) 失業保険部分の徴収率は、政府0.25%、労使それぞれ0.50%である。徴収は2004年1月から開始され、180日以上保険料納付が要件であるため、給付は2004年7月からである。海外労働情報2003年12月版参照。
- 100) 高橋武「ILOにおける最低賃金制」社会政策学会編『最低賃金制』（有斐閣・1957年）146頁参照。
- 101) この点については、拙稿「グローバル化とタイ労働法の改革」中谷義和・安本典夫編『グローバル化と現代国家 国家・社会・人権論の課題』（御茶の水書房・2002年）124頁参照。
- 102) 拙稿「タイにおける『労働関係法』の改正問題」立命館法学292号（2003年）425頁以下参照。