

表 企業の労働費用と法定福利費・法定外福利費：タイの事例（2003年現在）

作成：末廣昭 2004年3月8日

番号	区分(日本)	項目内訳(日本)	タイ語	タイ語ローマナイズ	日本語訳	タイ関係備考	タイ公務員
1	現金給与額						
1.1		月ぎめ支給額				* 1974年以降、日給者については、政労使の「最低賃金委員会」で衣食住・薬の4項目、1世帯2名の稼得者を前提に、最低賃金を地区・県別に決定。賃金・給与水準は各企業レベルで決定。	* 行政公務員委員会(コーポー、日本の人事院に相当)の提案を受けて、閣議で決定。外務省、内務省などは別枠。
1.2		賞与・期末手当				* 企業によりバラツキが激しく、日本のように同一産業横断的な指標はないが、同業他社を意識する。年2回支給、1回支給の双方がある。概ね、2-3ヶ月を支給。	* 賞与なし。ただし、タクシン政権(2001年)になってから、省庁によって業務にもとづく特別賞与を教育省や保健省に支給。
		会議手当					* 管理職の場合、1回の会議について、100-200バーツの会議出席手当を支給。これが馬鹿にならない。
2	現物給与						
2.1		通勤定期券・回数券				* 今のところ存在しないが、今後、バンコク高架鉄道(BTS)、地下鉄の普及により、登場する可能性もある。	* なし
2.2		自社製品				* 家電会社の一部では、社員価格による提供あり。	
2.3		その他(タイの場合)			通勤バスの提供	* バンコク郊外の企業の場合、出勤時と退社時に、大型バスを無料提供。	* なし
					社用車貸与	* 管理職に対して、その地位に応じてステータスの高い車を貸与。最高はベンツなど。	* 公用車を利用
					自家用車の駐車場確保	* 会社内敷地に管理職用の特別スペースを確保。これはタイで管理職の定着を図る場合に重要な意味をもつ。	* とくになし
3	退職金等費用						
3.1		退職一時金				* 解雇手当は法律で存在するが、「退職金」は企業が独自に決める。	* タクシン政権により、2003年から「早期退職奨励金」を設置。

表 企業の労働費用と法定福利費・法定外福利費：タイの事例（2003年現在）

作成：末廣昭 2004年3月8日

番号	区分(日本)	項目内訳(日本)	タイ語	タイ語ローマナイズ	日本語訳	タイ関係備考	タイ公務員
3.2		中小企業退職金共済制度への掛金				* 該当するものなし。	* 該当するものなし。
3.3		退職年金					* 「恩給」という形で、1900年代から存在する。
4	法定福利費						
4.1		健康保険料	ประโยชน์ทดแทน กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย	Prayot Thot-thaen Korani Jep-puai rue Prasop Antarai	医療保険	「1990年社会保障法」にもとづき、91年から導入。最近15ヶ月以内に3ヶ月以上の加入期間を満たすもの。* 賃金の最大50%までを最長9ヶ月まで。年間180日間を限度とする。	* 公務員・職員医療保健制度(Civil Servant Medical Benefit Scheme: CSMBS) 本人だけでなく、配偶者、両親、子供にも適用。
4.2		介護保険料	なし		なし		
4.3		厚生年金保険料	กองทุน ชราภาพ	Kong-thun Charaphap	老齢年金	「1994年(第2版)社会保障法」(95年3月施行)にもとづき、98年9月から導入。退職年齢55歳。180ヶ月以上の加入期間を満たすもの(支給は2013年から)。* 賃金の15%の年金。180ヶ月を超える場合には加入期間1年ごとに1%ずつ上乗せする。	* 政府年金制度(Government Pension Fund: GPF)、政府職員基金制度、国営企業積立年金制度がある。
4.4		労災保険料	ประโยชน์ทดแทน กรณีทุพพลภาพ	Prayot Thot-thaen Korani Thupha-phonlaphap	障害保険	「1990年社会保障法」にもとづき、91年から導入。最近15ヶ月以内に3ヶ月以上の加入期間を満たすもの。* 月2000バーツまで償還する。重度障害については、生涯賃金の50%まで支給。	* CSMBS を適用。
			ประโยชน์ทดแทน กรณีตาย	Prayot Thot-thaen Korani Tai	死亡保険	「1990年社会保障法」にもとづき、91年から導入。最近6ヶ月以内に1ヶ月以上の加入期間を満たすもの。* 葬祭費用3万バーツ; 加入期間10年以上は遺族手当が5ヶ月分の賃金; 加入期間が3年以上、10年未満は1.5ヶ月分の遺族手当。	* CSMBS を適用。
4.5		雇用保険料	กองทุน ประกันการว่างงาน	Kong-thun Prakan Kan Wang Ngan	失業保険	2002年7月の閣議決定で03年10月から試行。最近15ヶ月以内に6ヶ月以上の加入期間を満たすもの。* 失業した日から数えて8日目から支給。12ヶ月間で最長6ヶ月、賃金の50%を上限に支給。	* 公務員は解雇できない。
4.6		児童手当拠出金	กองทุนสงเคราะห์บุตร	Kong-thun Songkhro But	児童手当	「1990年社会保障法」にもとづき、91年から導入。最近36ヶ月以内に12ヶ月以上の加入期間を満たすもので、子供の年齢が6歳未満のもの。* 一時金150バーツ/月で、最大2名まで。	* 子供の扶養手当(kha liang but)が存在する。
4.7		障害者雇用納付金	?			法的枠組みを検討する必要あり。	

表 企業の労働費用と法定福利費・法定外福利費：タイの事例（2003年現在）

作成：末廣昭 2004年3月8日

番号	区分(日本)	項目内訳(日本)	タイ語	タイ語ローマナイズ	日本語訳	タイ関係備考	タイ公務員
4.8		法定補償費(注*)					
4.9		その他法定福利費					
*4.10		その他(タイの場合)	ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร	Prayot Thot-thaen Korani Khlot But	出産手当	「1990年社会保障法」にもとづき、91年から導入。最近15ヶ月以内に7ヶ月以上の加入期間を満たすもので、子供の年齢が6歳未満のもの。*90日間の賃金の50%で、現金4000バーツを上限とする。	
5	法定外福利費						
5.1		住居：社宅・寮			社宅・寮	*大企業の場合には社宅あり。南タイのツナ缶詰工場や北タイの工業団地では、遠距離在住者のため、アパートを会社が借り上げ、寮の代わりにする。	*国営企業従業員の場合、社宅、学校などの提供もある。
5.2		住居：持家支援				*大企業の場合、商業銀行からの住宅購入融資の保証「裏書」をおこなう。	
5.3		医療保健				*大企業の場合には、有名民間病院と個別に提携し、医療費の一部を会社が負担する。	
5.4		食事に関する費用			食事手当	*多くの場合、社員食堂(キャンティ)を整備、社員用食券を発給。	*敷地内に契約した低価格による食事提供業者を配置。
5.5		文化・体育・余暇			会社創立記念日	*パーティの食事などの現物支給	
					体育	*企業内にサッカー、バレーボール、テニスコート、セバタクロ(蹴鞠)の設備を完備。	*国営企業の場合、設備がある。
5.6		私的保険制度への拠出金					
5.7		慶弔見舞金				*会社負担の場合もあるが、多くは上司のポケットマネーによる拠出が喜ばれる(ケチな上司はもっとも嫌われる)。	*なし。本人負担。
5.8		財産形成貯蓄支援					
5.9		自己啓発支援				*自主的な英語学校、華語学校への通学を時間内に認める。場合によっては授業料の一部援助。銀行の場合、企業内海外留学スカラーシップあり。	*ほぼすべての省庁が、海外留学について「スカラーシップ」をもつ。ただし、帰国後の拘束条件が厳しい。
*5.10		退職準備支援					
5.11		その他法定外福利					
5.12		その他(タイの場合)			得度式	*男性成人従業員の場合、3ヶ月間の仏教行事である「得度式」の費用の一部を負担。	*不明
					社内持株制度	*社内持株制度(通貨危機以前のファイナンス・カンパニーなど)	*なし
5.13					交通渋滞	*交通渋滞手当：遠距離で、交通渋滞の場合に、ガソリン代の一部を会社が負担。	*なし

表 企業の労働費用と法定福利費・法定外福利費：タイの事例（2003年現在）

作成：末廣昭 2004年3月8日

番号	区分(日本)	項目内訳(日本)	タイ語	タイ語ローマナイズ	日本語訳	タイ関係備考	タイ公務員
5.14					遠隔地手当	* 遠隔地手当：トヨタ自動車の場合、チャチュンサオ県のゲートウェイ工場では、基本給にほぼ相当する手当を別途支給していた(1996年当時)。	*なし
5.15							
5.16							
5.17							
6	教育訓練費						
7	募集費						

Sources: (1) 日本は、厚生労働省『就労条件総合調査』の調査表による。

(2) 法定福利については次の文献を参照。"Rai-ngan Kan Damnoen Nagan Prakan Sangkhom," in *Raeng-ngan Parithat*, Vol.5, No.7, May 1991, p. 19; *Raeng-ngan Parithat*, Vol. 8, No.5, May 1995, pp. 5-6; *Raeng-ngan Parithat*, Vol. 11, No. 11, November 1997, p.4.

(3) 企業の法定外福利については、末廣昭による1993-97年の現地調査にもとづく。

(4) 公務員制度については、1995-96年のタイにおける行政公務員委員会における筆者の聞き取り調査にもとづく。