



# タイにおける格差社会と 労働分野の「新たな問題」

もとばやし としひろ  
元林 稔博

NTT労働組合・特別執行委員 元在タイ日本国大使館・一等書記官

はじめに、今般発生した東日本大震災に際し、私がタイで勤務していた時のカウンターパートであったNGOの皆さん、労働組合の関係者の方から多くの義援金を頂いたことに対し、私の立場からも心より感謝とお礼を申し上げたい。多くの支援は、これまで官民をとわず日本とタイがお互いの努力により、友好な関係を築いてきた成果・結果であると考えている。私が在任していた3年間、本来業務である「草の根人間の安全保障無償資金協力」という経済協力でいろいろな分野への支援を行ってきたが、その支援も日本とタイの良好な友好関係の一翼を担えたものと自負している。

今回の寄稿では、大使館業務を通じて見てきたタイにおける「格差社会」の実情と、労働組合出身者として見てきたタイにおける労働分野の「新たに発生しつつある問題」について状況を報告する。

この3年間で、タイでは自国の格差社会問題を国際社会に露呈した大きな事件が3回発生した。2008年8月に黄シャツを着た人がアジアのハブ空港でもあるスワナブーム国際空港を占拠、2009年4月に赤シャツを着た人たちがASEAN関連会議の会場に乱入し国際会議が中止、2010年の春には、赤シャツを着た人たちが約2ヶ月にわたりバンコクの市街地を占拠、最終的には軍による強制排除が行われたが、日本人を含む多くの人たちが

死傷する事態となった。

これらの騒動は、格差社会が原因であると言われている。黄シャツを着た人たちは自分たちの既得権益を守りたい富豪層や中間層の人たち、赤シャツは主に農民、タクシー運転手、バイクタクシー運転手、屋台で働く人などの貧困層の人たちで、タクシン元首相がこの貧困層に手厚い政策を行ったため、同元首相を支持しているのである。このため黄シャツは反タクシン派、赤シャツはタクシン派と呼ばれている。一般的にタイにおける階層構成は、5%が富豪層、35%が中間層、60%が貧困層と言われている。

この格差社会の発生要因の一つとしてよく言われているのが、タイの税制である。現在の法律では、「固定資産税」、「相続税」がないため、お金持ちの人はお金持ちのまま、お金のない人はお金がないままという状況を作り出している。この状況を打開するためには、政治指導で税制改革を通して所得の再分配を行い、格差を是正していく必要があるであろう。ちなみに2009年のGDPの数値を見ると、タイのGDPは世界35位であるのに対し、一人当たりGDPは93位であり、この数値をみても格差社会の現実を端的に知ることができる。

また、タイの格差社会には、貧困層の下にもう一つの層が形成されていることを私はこの目で見てきた。それはタイ周辺のカンボジア、ラオス、



ビルマ（ミャンマー）から豊かさを求めて流入してきた外国人労働者という層である。その数は正規、非正規に入国している人を合わせて、約200万人とも300万人とも言われている。タイにおける労働人口が3,843万人、それと比べても外国人労働者がタイ経済に及ぼしている影響はかなり大きいものだと考えられる。外国人労働者が、タイにおいて「きつい」、「汚い」、「危険」のいわゆる3K職場で働いているケースを多く目にした。彼らは、ゴム園、エビの養殖場、海産物の加工工場などで朝早くから、夜遅くまで働き、狭い暗い部屋で多くの仲間たちと肩を寄せ合い暮らしているのである。日本にはタイから多くの食料品や品物が輸入されているが、それらはタイ人が作ったものではなく、安い賃金で働かされている外国人労働者が作ったものかもしれない。

このような格差社会であるが、タイの経済はいろいろな事件が発生するたびに冷え込むものの、その都度回復してきている。世界的な金融危機の時もいち早く回復しており、「タイはなんとなく最後には帳尻が合う」と評されるように、何があっても早期に経済を回復させ、経済の好調さを堅持しているのである。

そして、最近新たに発生しつつある問題が、日系企業における「労使紛争」である。タイ社会でも労使紛争はかなりある。タイの日本人商工会議

所（JCC）加盟企業は約1,300社、加盟しない企業も含めると6,000社がタイで企業活動を行っていると言われているが、これまで日系企業においては労使紛争はあまり発生していなかった、もしくは表立っていなかったが、近年多くの紛争が表面化してきている。私の在任期間中にも日系企業で働く多くのタイ人労働者が大使館前で抗議行動を行い、私も抗議文を受け取った。

これまで、日本人経営者とタイ人労働者は大きな問題なく労使一体で企業活動を行ってきたが、近年様相が変わってきている。日本人経営者が労使関係の窓口を現地のスタッフにまかせっきりになり、経営側と労働側の意思疎通がうまくいわずに問題が発生するケースや、新しく着任した日本人経営者が経営の早期の成果を求め、労働側の意見も聞かず急激な改革を実践して問題が発生するケースなどがあった。このような状況は、これまで労使紛争が比較的少なかった非製造業にまで広がりつつある。

日系企業がタイにおいて企業活動を行う場合、「微笑みの国」の労働者をないがしろにしていると、「微笑みを忘れた労働者」が労使紛争を起こし、大きな社会問題となり、企業イメージの低下を招き、経営に大きな打撃を与えることになりかねない。更には一企業のイメージダウンが日本全体のイメージの悪化をもたらし、他の日系企業の経営状況にまで悪影響を及ぼす可能性があることを経営側は十分に認識する必要がある。