



▶ リサーチ概要: タイにおける自動車製造産業の ディーセント・ワークと「責任ある企業行動」

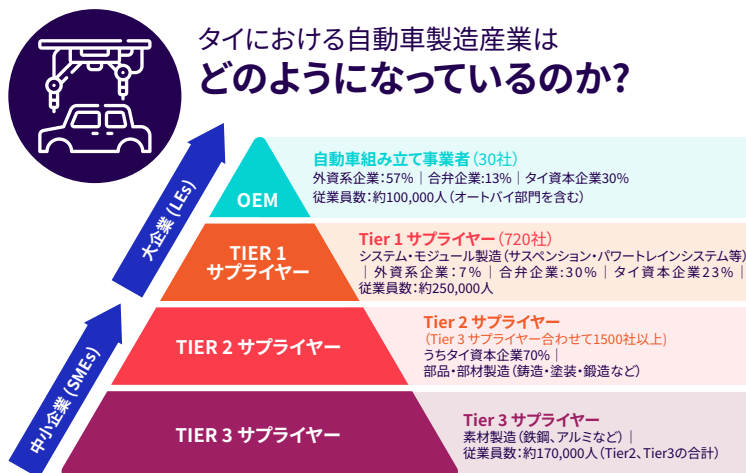
2024年8月

© shutterstock

背景

本リサーチは、タイにおける「強じんて包括的かつ持続可能なサプライチェーン (RISSC) プロジェクトの一環として、タイの自動車製造産業のサプライチェーンにおけるディーセント・ワークと責任あるビジネス慣行について掘り下げることを目的としています。

当該プロジェクトは、産業における現状を評価、主要な傾向を特定し、ステークホルダーへの実践的な提言を行うことで、競争力を高めるために良好な労働環境を活用する社会的に責任あるビジネスモデルの必要性を強調します。



調査の方法

1次データ収集

- ▶ 政府、自動車産業を含む26機関の主要情報提供者インタビューを実施
- ▶ 東部経済回廊 (EEC) 地域におけるTier1~3の企業で働く467人のアンケートと20人の詳細インタビューを実施

2次データ収集

- ▶ 労働力調査
- ▶ 法律・規制を含む国内外の枠組
- ▶ 学術文献

診断ツールの開発

- ▶ 自動車製造部門労働指標 (AWI) を開発。ILOのディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事) の標準指標および、労働者を対象とした調査の回答データを基に、本リサーチにおいて設計・開発

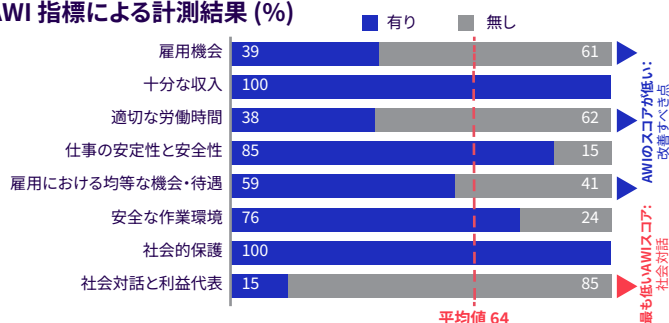
自動車サプライチェーンの変化をもたらす主な要因

- 1) EV (電気自動車) やZEV (ゼロ・エミッション車) 等の技術革新
- 2) 人権デューディリジェンス (HRDD) 等の人権の順守に対する要請

主な調査結果

労働者を取り巻く懸念 (項目別) を調査し、自動車製造部門労働指標 (AWI) で示した。課題は0から100のスコアを用いて示された。

AWI 指標による計測結果 (%)



他業界におけるステークホルダーからのコメント

- ▶ 「責任あるビジネス行動への企業の意識の高まりが見られる一方で、具体的な行動に移している企業は比較的に少ないと思います。」
- ▶ 「人権デューディリジェンス (HRDD) は結果を重視するものです。企業は、ただの概念で終わらせることのないよう期待しています。」
- ▶ 「人権デューディリジェンス (HRDD) は継続的に行われるべきであり、既存の職場の仕組みに統合していく必要があると思います。」



課題別: リサーチにおいて明らかになった事項

賃金水準が高い産業ではあるが、その中でも賃金格差がある

- ▶ 自動車製造産業の平均月収は、全国最低賃金水準率よりも高い
- ▶ 移民労働者は、タイ人の労働者と比較して賃金が低い

大多数の自動車産業の労働者は社会保障制度に加入している

- ▶ 大多数の労働者が、社会保護の枠組として社会保障制度に加入している
- ▶ 労働者災害補償基金 (WCF) などの補償制度に対する認知度は低い

仕事の安定性と安全性は、労働者のグループによって異なる

- ▶ 勤続年数と実務経験には相関関係があり、直接雇用の方がより雇用の安定性が高い
- ▶ タイ人労働者や直接雇用されている労働者と比較して、移民労働者 (仲介事業者を通じて雇用された者が多い) は、書面による雇用契約が締結されていないことが多い

労働安全衛生の水準は高い

- ▶ 大部分の労働者が必要な個人用防護具 (PPE) を支給されており、必要な医療施設を利用できるなど、労働安全衛生の水準は高い
- ▶ 労働災害における重傷率は全国平均を大きく上回っており、さらなる予防措置と統一された安全基準の必要性が指摘されている

出産に関する権利について格差は依然として存在する

- ▶ 大部分の女性労働者が有給の出産休暇を取得しているものの、労働者の出産に関する権利については認識の差があり、改善の余地がある

強制されていないにもかかわらず、時間外労働をしなければならないという義務感がある

- ▶ 多くの労働者は雇用契約書が提供されており、雇用主を変更する自由を持つ
- ▶ 大多数の労働者が時間外労働に対する義務感を感じており、これは仕事の質に影響を与えるリスクの一つである

産業全体において社会対話は進んでいない

- ▶ 労働者の3人に1人が労働組合に加入している
- ▶ 労働組合のある職場では、労使交渉・コミュニケーションが良好である
- ▶ 加えて、労働組合は、賃金や労働条件の改善とも相関関係がある

労働時間はおおむね適切に管理されているが、時間外労働は問題となり得る

- ▶ 収入のため、労働者は時間外労働を求めるが、過剰な時間外労働は生産性や健康に影響を及ぼす可能性がある
- ▶ タイ人の労働者と比較し、移民労働者は固定で月給を受け取る割合が低い
- ▶ 公平な賃金の支払い慣行や強力な法的執行が必要とされている

スキルアップやキャリアアップの機会には格差が存在している

- ▶ 半数以上の労働者が何らかの形で業務に関連する公式な職業訓練を受けている
- ▶ 職業訓練が労働者に与える影響は大きく、職業訓練を受けていない労働者は給与水準が低く、労働時間が長くなる傾向がある

平等・差別禁止に関する意識の向上が必要である

- ▶ タイ人労働者とTierの高い労働者は、移民労働者やTierの低い労働者よりも企業方針に関する認識レベルが高い
- ▶ 苦情処理、労働安全衛生やCSR方針、企業行動規範についての認知度は高い
- ▶ 差別問題や、タイ人労働者と移民労働者間の労働時間・賃金の差異に関する認識が不足している

労働者の満足度は高いが、依然として懸念は存在する

- ▶ 当該産業において、労働者の仕事に関する満足度は高い
- ▶ 新しいテクノロジーが産業内の労働や雇用に与える「破壊的な影響」について懸念が存在する
- ▶ 労働者はより高い賃金、福利厚生や職場設備の充実を求めている

リサーチに基づいた主な提言事項



政府の政策立案者向け

- ▶ 主要なILO条約を批准し、それらの順守について、監視や支援を強化することで、国内において責任ある企業行動が実現される環境を推進する



自動車産業の使用者向け

- ▶ 社会的対話を促進する
- ▶ 労働者のキャリアアップと成長の機会を拡大する
- ▶ 職場における差別や不平等な扱いについて対処する



主要な自動車企業およびEBMO

(使用者・企業会員組織) 向け

- ▶ 産業全体で責任ある企業行動への認識を高め、準備をする
- ▶ ディーセント・ワークや責任ある企業行動について、サプライヤーと協働し、監視するほか、パートナーシップを強化する

▶ 問い合わせ先

ILOアジア太平洋地域総局

United Nation Building, Rajdamnorn Nok Avenue
Bangkok 10200, Thailand
T: +66 2 288 2305
W: ilo.org/rissc

Noppavut Pravat

(ノッパーヴット プラワット)

ナショナルプロジェクト・コーディネーター
E: RISSC@ilo.org



ILO.ORG



ILOasiapacific



ILOTV



ILOasiapacific



iloinfo