

タイの中小企業における労働力不足から考える

三 浦 佳 子
(長崎県立大学)
(経営学部准教授)



2023年にタイの中小企業2社に対して実施したヒアリング内容から、タイが抱えている労働力の課題を考えていきたい。

(1) ヒアリング内容

1社目のA社は食品加工メーカーである。生産している商品自体には技術力は必要とされず、単純作業である。タイ人、特に高等教育を受けた人は3Kの製造現場で勤務することを好まず採用につながらないことから、労働力不足を補うため、ミャンマー人を雇用している。言葉の問題はあるが、真面目で熱心に働いている。高等教育を受けたタイ人から即戦力として営業職への応募はあるが、採用後社内で改めて教育する必要がある。学校での学びと実務の乖離から、モチベーションにつながらず辞める人も多い。人件費の高騰により、自動化を進めると同時に、工場のカンボジアへの移転を考えている。工場の移転と同時に、海外市場参入も考えたい。経営者自身は大学を、子ども（娘、息子）は高校から海外留学している。

2社目のB社はコンテナバッグの加工メーカーである。タイ人を中心に製造ラインを回しているため、価格競争では中国メーカーにかなわないが、中国が新型コロナウイルス感染症対策として工場を一時閉鎖した際に、世界中の注文を一手に引き受けることになった。中国メーカーの再稼働後も、特殊な加工技術が必要な製品については同社が継続して受注している。これは海外からの技術移転と高等教育を受けたタイ人を可能な限り雇用し、時間をかけて教育してきたことが認められた結果だと考えている。今後も高等教育を受けたタイ人を雇用し、更なる技術の高度化に取り組み、差別化を図っていきたい。経営者自身は大学を、子ども（娘、息子）は高校から海外留学している。娘は後継者として海外にてMBA在学中であり、息子はタイで起業した。

(2) ヒアリングから見られる課題

① 海外からの労働力流入

タイは今までは農村部から都市部への人口流入により労働力を確保していたが、高齢化が進むことで国全体が人口減少に見舞われている。そのため、都市部への人口流入も減少し、労働集約型産業が中心となっている国内の労働力を補えない状態となっている。そこで、A社のミャンマー人雇用のように、周辺諸国からの労働力輸入に依存することになる。特に高度な技術が求められる業務でない場合は高等教育を受けている必要はなく、周辺諸国の平均賃金よりも高いことから、タイへの出稼ぎは魅力的である。特にミャンマーは現在政治的に不安定であり、海外での職を求める人も多く、バンコクにはミャンマー人街が自然と出来上がっているほど増加している。また、タイの労働集約型中小企業にすると、安価な賃金での雇用は好都合である。非熟練労働力のみならず、タイ投資委員会が海外の高度人材への特別ビザを発給するなど、高度な技術の獲得も含めて海外に依存する姿勢が見られる。それは、初等教育および中等教育

の租就学率¹は2022年には100%台と高く、教育の普及が進んでいるが、高等教育は2018年で50%を切る点からも、高度人材についても海外に依存せざるを得ないとも考えられる。

② スキルのミスマッチ

B社は高等教育を受けたタイ人を雇用するにあたり、即戦力とはならず、社内で教育する必要があったと答えている。また、A社も営業職として高等教育を受けたタイ人を採用するも、教育することが採用した人材のモチベーションダウンとなり、辞めてしまうと答えている。タイにある日系企業に対して実施したUNDP調査²でも、高等教育を受けたタイ人には技術や語学のスキルが不足しており、採用が難しいとの回答が見られることから、高等教育とタイで操業する企業が求める即戦力としてのスキルのミスマッチが生じていると指摘できよう。中小企業は大企業以上に採用が厳しい点から、スキルに課題のある人材が応募するのではないか。

③ 富裕層と貧困層の格差

両社の経営者とも大学教育は海外で受けており、また子どもにも海外留学をさせている。海外留学を選んだ理由として、タイ国内の高等教育のレベルの低さと、今後の事業展開を考えた視野の拡大をあげている。B社は、海外に留学したことが技術力の向上につながっていると答えている。タイ全体の教育レベルの底上げには、バンコクと農村部との教育格差の解消も指摘されているが、海外留学が可能な富裕層と貧困層の格差も影響するものとする。持たない層に対して、どのように教育機会を提供するのか、代替となる教育を提供できるのか、一中小企業では対応が難しい問題である。

経済成長と教育制度は関連しており、初等教育制度が発達したことにより労働集約型産業が成長可能となり、中等教育制度の充実が資本集約型産業の成長に、高等教育が知識集約型産業の発展を支えると言われる。アジア開発銀行は、経済と社会のニーズに合致したことで産業構造の転換と経済発展につながった成功例として、シンガポールと韓国の教育を取り上げている。タイは中所得国から高所得国への移行を目指し、労働集約型産業から資本集約型産業、また、知識・技術集約型産業へと産業転換すべく、「Thailand 4.0」の産業政策を掲げている。産業転換を可能とするためには、高等教育への先行投資を行うことで、企業が求める人的資本の蓄積が不可欠である。今まで低賃金で労働集約型産業が可能であったが、周辺諸国との今後の競争や人口減少を考えると、タイ人の高度化が求められる。

企業が求める人的資本のスキルを見極め、それを先行する教育カリキュラムを開発し、その教育が可能な教員を育成することが、タイの産業構造の変革、中小企業の育成に望まれるのであろう。「鶏が先か、卵が先か」という因果性のジレンマであるが、中小企業として対応可能なことは、社内の教育と合わせて経済界全体としての教育ではないだろうか。

【参考文献】

- アジア開発銀行 (2021) 『アジア開発史－政策・市場・技術発展の50年を振り返る』 勁草書房
- 林田秀樹 (編著) (2024) 『ASEANの連結と亀裂－国際政治経済のなかの不確実な針路－』 見洋書房
- United Nations Development Programme. (2014). Advancing Human Development through the ASEAN Community: Thailand Human Development Report 2014. UNDP

1 租就学率とは、就学者数 / 学齢年齢人口で計算するが、学齢年齢人口を上回る子が就学することにより100%を越える。

2 2014年にUNDP(国際連合開発計画)がまとめたタイ版人間開発報告書