



タイの退職金積立基金法に基づく退職金制度の一つにプロビデントファンド(以下PF)がある。PFは、従業員に加入義務はないものの、会社が一定の料率(給与額の3〜5%が一般的)を設定し、会社および従業員がそれぞれ掛け金を支払い、掛け金の運用に応じて退職時に給付を受け取るシステムとなっている。日本では「確定拠出年金」に該当する制度である。

タイの退職金制度

費用扱いとなり、法人税の適用外となる。PFは長く働けば働くほど受け取り手(従業員)が得をするシステムとなっているため、従業員の定着率アップにつながる。しかし会社側にとって給与以外の労働者コストが増加することも事実である。

すでにタイの財務省から、2018年より従業員数100人以上の企業に対して、PFの強制加入を実施し、その後7年間にかけて段階的に全企業を強制加入の対象とする計画が発表されており、制度未加入の日系企業も徐々に導入を検討していくと思われる。

プロビデントファンドの説明を受ける日系企業＝タイ・バンコク市内



相次いでいるという。タイ国内では労働人口が減少傾向となっており、今後急速に高齢化が進んでいくと言われている。現状において

「確定拠出年金」が拡大

もタイの労働市場では、常に30万〜50万人程度の労働力が不足しており、日系企業間では労働力確保競争が激化している。他社との差別化を図り、優秀かつ中長期で勤務してくれるタイ人従業員を確保するため、PF導入に踏み切る日系企業も出てきているようだ。

今、タイ政府は、中所得国から抜け出し、持続的な経済成長を続けるべく、新しい経済モデルとして「タイランド4.0」(タイ版第4次産業革命)の推進に取り組んでいる。その結果、タイ経済の発展を優先とした経済対策ばかりが注目されているが、PFの普及率は10%程度とファンド会社が言う。医療・年金を含め、こうした社会保障制度の充実こそが、本来の経済発展の証となるのではないだろうか。

(岐阜信用金庫バンコク駐在員事務所長 高橋英孝)