

2015年1月

タイの労働者保護法について

タイは、周辺諸国と比較して進学率が高く、インフラが充実していること、中国、インドネシア等の大市場と近いことなどの理由から海外進出先として高い人気を誇っています。その一方で、若年労働者の不足ⁱⁱや低い失業率ⁱⁱⁱ、最低賃金の急激な上昇^{iv}から、労働紛争が頻発しており、労働法がタイでも重要視されてきております。

そこで、本稿では、タイで事業をするにあたり知っておくべき労働関係法令のうち、労働者保護法を日本法との比較を交えながら説明していきます。

1 タイの主な労働関係法令

タイは、日本の民法に相当する「民商法典」第3部第6章（第575条～第586条）で雇用契約の基本的な事項を規定していますが、さらに「労働者保護法^v」

（以下「法」）を定め、民商法典上の規律を労働者保護の視点から修正・補完しています。その他、「労働関係法」（以下「関係法」）^{vi}で労働組合の設立や団体交渉の手順などを、「労働裁判所設置及び労働裁判訴訟法」（以下「労働裁判法」）^{vii}で労働裁判に関する手続きをそれぞれ定めております。その他にも、多くの労働関係法令が立法化されております。

2 就業規則等

(1) 就業規則

使用者が10人以上労働者を使用する場合、就業規則を作成して労働者へ公示し、あわせて労働者保護福祉局長（以下「局長」）へ提出することが義務付けられます（法第108条）。就業規則で定めなければならない事項は以下のとおりです。

- (1) 労働日、通常労働時間および休憩時間
- (2) 休日および休日に関する規則
- (3) 時間外勤務および休日勤務に関する規則
- (4) 賃金に関する事項
- (5) 休暇日および休暇に関する規則
- (6) 規律および罰則
- (7) 苦情申立て
- (8) 解雇、解雇補償金および特別解雇補償金

(2) 労働者登録簿、賃金台帳

また使用者は、労働者が10人以上になった場合、就業規則に加え、労働者登録簿と賃金台帳を作成し備えなければなりません（法第112条、第114条）。

また、10人以上の労働者を使用する使用者は、毎年、雇用状況を局長または局長の委任する者に報告しなければなりません（法第115/1条）。

(3) 雇用条件協約

使用者は、20人以上労働者を有する事業所となった場合、労働者の代表者と交渉し雇用条件協約を定めなければなりません。一定程度以上の規模の会社で、日本でいうところの就業規則に代替する位置づけとなるのは、実質本協約となります。協約で定める事項は以下のとおりです（関係法第10条、第11条）。

- (1) 雇用または労働の条件
- (2) 労働日および労働時間の規定
- (3) 賃金
- (4) 福利厚生
- (5) 解雇
- (6) 苦情申立て
- (7) 当該協約の改正または有効期限

本協約が定められると、協約で定めた事項より不利な雇用契約は無効とされます（同法第20条）。また協約を変更するときは、改めて労働者の代表者と交渉し合意するなど関係法所定の手続きを経なければならないとされ、日本での就業規則の不利益変更以上の労力が必要とされます（同法第13条）。

雇用条件協約を定めなかった場合やその事業所に雇用条件協約があるか疑わしい場合は、既に定められている就業規則が雇用条件協約とみなされることとなります（同法第10条第3項）。

3 雇用契約

(1) 契約締結義務

雇用契約を書面を取り交わすことを義務づける規定はありません。しかし実務上は雇用条件を巡るトラブルを防ぐため、雇用契約書を交わし予め雇用条

【監修者】パートナー 弁護士 田中 亜希
http://www.kitahama.or.jp/lawyers/detail.php?contents_id=SY020131105000000046

【執筆者】弁護士 坂元 靖昌
http://www.kitahama.or.jp/lawyers/detail.php?contents_id=SY020131105000000035

本ニューズレターは法的助言を目的するものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニューズレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニューズレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。

北浜法律事務所・外国法共同事業 ニューズレター係
(TEL: 06-6202-1088 E-mail: newsletter@kitahama.or.jp)

【大阪】北浜法律事務所・外国法共同事業
〒541-0041 大阪市中央区北浜 1-8-16 大阪証券取引所ビル
TEL 06-6202-1088 (代) / FAX 06-6202-1080・1130-9550

【東京】弁護士法人北浜法律事務所東京事務所
〒100-0005 東京都千代田区丸の内 1-7-12 サビアタワー14F
TEL 03-5219-5151 (代) / FAX 03-5219-5155

【福岡】弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所
〒812-0018 福岡市博多区住吉 1-2-25
キャナルシティ・ビジネスセンタービル 4F
TEL 092-263-9990 / FAX 092-263-9991
<http://www.kitahama.or.jp/>

件を明確にしておくことが望ましいでしょう。

(2) 競業禁止義務

タイには競業禁止義務を直接規制する明文上の規定はありません。したがって競業禁止義務を就業規則や雇用契約で定めることは可能です。また退職後一定期間競合業種への就業を禁止する合意も有効です。しかし、不公正契約法や労働者に不当に不利な条項は無効とされる保護法第14/1条による規制があるため、労働者の就業が禁止される業務範囲、地理的範囲、就業が禁止される期間等について合理的に限定しなければ無効と判断される可能性がありますのでご注意ください。

しない解雇（普通解雇）に限り、使用者は賃金の支払いが義務付けられますが、他の離職理由の場合は賃金の支払いが義務付けられません。他方、(イ) 離職する年より前に生じて翌年に繰り越した年次休暇で、離職までに消化されなかったものは、離職理由にかかわらず、賃金支払いが義務付けられます。整理すると以下の表のようになります。

	(ア) その年の未消化年次休暇	(イ) その年より前に生じ繰り越した年次休暇
非違行為に基づかない解雇（普通解雇）	○ (支払い義務あり)	○
退職	× (支払い義務なし)	○
非違行為に基づく解雇（懲戒解雇）	×	○

(3) 休暇

タイでは主に以下の休暇が法定されています。

傷病休暇：使用者は、労働者が病気の場合に休暇を付与しなければならず、年間30日までは有給扱いとしなければなりません。労働者が3労働日以上休暇を取得する場合、労働者に医師の診断書を提出するよう要求することができます（法第32条、第57条第1項）。

兵役休暇：タイでは兵役休暇があり年間最大60日まで有給扱いにしなければなりません（法第35条、第58条）。

出産休暇：産休は1回につき最大90日とされており、少なくともそのうち45日間は有給扱いにしなければなりません（法第41条、第59条）。

避妊手術休暇：避妊手術のための休暇制度もあります。医師が手術のために必要と診断書で記載した日数が有給扱いの休暇とされます（法第33条、第57条第2項）。

研修休暇：研修のための休暇も定められており、有給扱いにするかどうかは使用者の判断で決められます（法第36条）。ただし、未成年労働者に対して研修のための休暇を与える場合、最低30日間は有給としなければなりません（法第52条）。

また、タイでは仏教の影響で男性が一時的に出家する習慣があることから、これに備え「出家休暇」を就業規則で定めている例も多く見受けられます。

4 労働時間、休憩

労働時間は原則として1日8時間、1週間48時間の範囲で使用者が定めて公示しなければなりません（法第23条）。

使用者は1日のうち1時間の休憩を定めなければならず、連続して5時間以上の労働をさせることは禁止されています（法第27条）。

5 休日

(1) 週休、祝祭日

労働者には、1週間に1日以上週休を付与しなければなりません（法第28条）。

祝祭日は、13日以上で使用者が定めることとなっており（ただ、メーデーの5月1日は必ず祝祭日としなければなりません。）、祝祭日が週休と重なった場合には、翌労働日に代休を与えなければなりません（法第29条）。

(2) 年次休暇

使用者は、満1年以上継続して就業した労働者に対し、1年に6日間以上年次休暇を与えなければなりません（法第30条第1項）。また、就業日数が1年未満の労働者に対しても、勤続期間に比例した年次休暇を与えることもできます（法第30条第4項）。

使用者が事前に定めるか、労使間で合意することで休暇時期を指定することができます（法第30条第1項）。

未消化の年次休暇は、労使間合意で翌年に繰り越せません（法第30条第3項）。

労働者が離職するときに年次休暇がまだ残っていた場合、使用者は未消化休暇日数に相当する賃金を支払うことが義務付けられる場合がありますが、その休暇が生じた時期によって支払義務の有無が異なりますので注意が必要です（法第67条）。つまり、

(ア) 労働者が離職した年に生じ、その後離職までに消化されなかった年次休暇は、非違行為を理由に

6 賃金

(1) 総論

保護法第5条は、賃金を詳細に定義していますが概ね雇用契約に基づき使用者と労働者の間で合意され、通常の労働時間において労働した時間または通常の労働時間に労働者が生産した成果に基づき支払われる労働の対価とされています。

賃金の支払方法については、現金・タイ通貨で支払うこと（法第54条）、就業場所で支払うこと（法

第55条)、月1回以上支払うこと(法第70条第1項第1号)などが定められています。なお、書面で労働者の承諾があれば外国通貨や振込送金による支払いも可能です(法第77条)。また、賃金の支払いに際して、税金等法律で定められた一定の例外を除いて控除することも許されず、全額支払うことが義務付けられます(法第76条)。

賞与に関しては、保護法上支払いを義務付ける規定はありませんが、多くの会社で設けられているのが実情です。

(2) 最低賃金

最低賃金に関しては、賃金委員会が決定するとされています(法第79条第1項)。最低賃金は技能別と職種に関係ない最低賃金の2種類あります。職種に関係ない最低賃金については、近年まで地域ごとに異なる金額が定められていましたが、2013年1月より、全国一律300パーツとなりました^{viii}。

(3) 時間外・休日労働、割増賃金

タイでは日本の三六協定に相当するものがなく、使用者が労働者に対して一方的に時間外労働を命じることができません。時間外労働を求める場合、書面で労働者から同意を得ることが義務付けられています(法第24条、第77条)。

使用者は、時間外労働・休日労働を行った労働者に対し割増賃金を支払わなければなりません。使用者は、割増賃金として、時間外労働の場合は、通常の労働日の賃金額の1.5倍以上の(法第61条)、休日労働の場合は2倍以上の(法第62条)、休日時間外労働の場合は3倍以上の(法第63条)割増賃金をそれぞれ支払う義務を負います。

なお、時間外労働時間の計算方法について日本と違いがありますのでご注意ください。日本の場合、法定労働時間を超えない限り、使用者に割増賃金の支払義務は生じませんが(いわゆる法定内残業、労働基準法第37条)、タイでは使用者が定めた労働時間を越えれば、それが法定労働時間より少なかったとしても、割増賃金の対象となります^{ix}。

(4) 管理監督者の例外

日本の管理監督者のように、タイでも「雇用、報奨の支給、または解雇について使用者を代理して行う権限のある者」に対しては、特段の合意がない限り、時間外、休日、休日時間外の割増賃金の支払いは義務付けられません(法第65条第1項第1号、第66条)。ただ、日本でも「名ばかり管理職」が問題になったように^x、タイにおいても、どのような場合がこの例外に該当するか争われることが多く、使用者がこの例外の適用を主張する際には、本当にこ

の要件を満たすのか慎重に検討することが求められます^{xi}。

(5) 休業手当

使用者が、事業に重要な影響を与える何らかの理由により、事業の一部または全部を行うことができず休業する場合、休業する3日以上前に労働監督官と労働者へ書面で通知した上で休業することができますが、この場合、労働者に対して75%の休業手当を支払わなければなりません(ただし不可抗力による休業の場合は不要、法第75条)。

7 雇用契約の終了

(1) 解雇事前通告

期間の定めなき雇用契約を非違行為に基づかず解雇する(いわゆる普通解雇)場合、次の給料支払日に解雇する旨の事前通告を、その前の給料支払日以前に通知する必要があります(すなわち、事前通告日と解雇日の2回の給料支払日をまたぐこととなります。法第17条2項)。なお、事前通告をしない場合でも、事前通告により雇用終了の時までに支払わなければならない賃金を即時に支払うことで解雇することもできます(法第17条第3項)。

他方、期間の定めある雇用契約は期間満了と同時に契約も終了し(法第17条第1項)、この場合解雇事前通告は必要ありません。

(2) 解雇補償金

上記事前通告に加え、期間の定めなき雇用契約の労働者で、就業期間が120日以上の場合、解雇補償金を支払う必要があります(法第118条第1項)。解雇補償金額は以下の表のとおり、実際に労働した期間に応じて金額が増えていきます。

雇用期間	解雇補償金額
120日以上1年未満	30日分の賃金
1年以上3年未満	90日分の賃金
3年以上6年未満	180日分の賃金
6年以上10年未満	240日分の賃金
10年以上	300日分の賃金

なお、解雇補償金と会社に任意で設けられる退職金制度とは性質が異なり、退職金を支払っていたからといって解雇補償金を支払ったことにはなりませんのでご注意ください^{xii}。解雇を検討される場合は、退職金以外にも解雇補償金の支払いがあるということも念頭に置いていただく必要があります。

なお、労働者が自己都合で退職したり、期間の定めのある雇用契約で期間満了により契約を終了したりした場合は解雇補償金の支払いは必要ありません(法第118条第2項、第3項)。

(3) 試用期間

タイの労働実務においても、日本と同様に試用期間が用いられています。試用期間を定めた場合、期間の定めなき雇用契約とみなされるので、解雇する際には解雇事前通告が必要になります（法第17条第2項）。

また、試用期間は、不当に長いものを除き、労使の合意で自由に期間設定することができます。ただし、上記のとおり120日以上就業した者を解雇する際、解雇補償金の支払いが必要となりますので、この負担を避けるために試用期間を119日以内とするところが増えているようです^{xiii}。

労働者の試用期間中のパフォーマンスが水準を満たしていないと判断される場合の解雇は通常の解雇の場合と比べゆるやかに認められています^{xiv}。

(4) 定年退職

タイでは多くの会社が60歳定年制度を採用しています。しかし一方、タイでは、私企業に関する定年退職制度を認める法律がないこともあり、定年退職は法的には解雇と理解されています^{xv}。したがって、タイで労働者を定年退職させる場合、解雇と同じ扱いになり、解雇事前通告および解雇補償金の支払いが必要になります。なお、労働者保護法では男女差別が禁止されていることから（法第15条）、合理的な理由がないにもかかわらず男女で異なる定年制度を設けると、不公正な解雇と判断される可能性がありますので、ご注意ください^{xvi}。

(5) 整理解雇

事業の合理化に伴う解雇（いわゆる整理解雇）をする場合、60日以上前に解雇理由と労働者名を、労働監督官と解雇される本人に通知しなければなりません。60日以上前に通知をしなかった場合は、60日分の賃金を支払うことで解雇することもできます（法第121条）。

また解雇する労働者が6年間を超えて継続して勤務している場合、雇用期間に応じた特別解雇補償金を通常の解雇補償金に上乗せして支払わねばなりません。この特別解雇補償金は雇用期間が1年を超えるごとに15日（上限360日分）となります（法第122条）。

(6) 事業所移転に伴う離職

事業所を移転し、労働者の通常の生活に影響がある場合、移転の30日以上前に、労働者に通告する必要があります。このとき、労働者は、新しい事業所での労働を望まない場合には雇用契約を終了することを選択できます。厳密に言えば、この場合、労働者の自主的な退職なので解雇ではないのですが、労働者保護法は、使用者に、解雇した場合に同法118

条1項の（上記（2）で計算される）解雇補償金の金額以上の特別解雇補償金を労働者に支払うよう義務付けています（法第120条）。

(7) 懲戒解雇

労働者に法律上定められた非違行為がある場合、使用者は労働者を解雇することができます（いわゆる懲戒解雇）。法律上定められている懲戒事由は以下の表のとおりです（法第119条）。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (1) 職務上の不正を行い、または使用者に対して故意に刑事犯罪を犯した場合 (2) 使用者に対し故意に損害を与えた場合 (3) 過失により使用者に重大な損害を与えた場合 (4) 就業規則、規律または使用者の法にかなった、正当な命令に違反し使用者が文書で警告を行った場合。ただし、重大な違反の場合には警告を要しない。 (5) 合理的な理由なく、間に休日があるかないかにかかわらず3日間連続して職務を放棄した場合 (6) 最終判決により懲役刑を受けた場合 |
|--|

この場合、解雇事前通告および解雇補償金の支払いは不要です（法第17条第4項）。ただし、解雇通知書に記載がない解雇理由は、後に追加することは許されません（法第119条第3項）。したがって、解雇通知書作成にあたっては解雇理由を網羅的に記載しておくことが重要です。

就業規則違反が発見された場合の懲戒解雇の一般的な解雇の手順としては、上枠の（4）の懲戒事由に基づいて警告書を労働者に交付します。その後1年以内に再度就業規則違反が発見された場合もしくは違反状態が改善されない場合に、労働者に解雇通知書を交付して解雇することになります。

(8) その他明文の解雇規制

その他明文の解雇規制として、妊娠を理由とした解雇（法第43条）、労働組合員であることを理由とした解雇（関係法121条第2号）、労働者委員会委員の活動を理由とした解雇（ただし、労働裁判所の許可がある場合は除く、同法第52条）は禁止されています。

(9) 不当解雇規制

以上個別の規制を説明しましたが、これ以外にも日本でいうところの解雇権濫用の法理のように、法律上明文で定められている手続を遵守した場合でもその解雇が「不当解雇」とであると判断され無効とされるという規制もあります（労働裁判所法49条）。したがって、解雇に踏み切る際には、後に同条で解雇が無効と判断されないように、（ア）上記法律で定められた手続に加え、解雇理由を明確に示し、弁明の機会を付与するなどといった手続保障を付与すること、そして、（イ）解雇の判断を下すことを裏付けるだけの実質的・合理的な理由があること（非違行為に基づかない解雇であれば、能力不足や不適格性を裏付ける客観的な証拠が存在するか、整理解

雇であれば、解雇対象は合理的に選任されている等の整理解雇を裏付ける事情を備えているか等、非違行為に基づく解雇であれば、その非違行為が解雇に値するほど重大なものといえるか。)を事前に十分に検討し、後に立証できるよう証拠化しておくことが重要です。

8 労働者派遣

(1) 総論

タイにおいて労働者派遣は、実務的に多くの製造業で利用されているところですが、日本のいわゆる労働者派遣法のように派遣労働関係を網羅的に規制する法律はなく労働者保護法に一部規制があるのみです。

(2) 派遣労働者と派遣先との関係

派遣労働者は、原則として派遣元と雇用契約関係にあり、派遣元が使用者とされ、賃金も派遣元から支払われます。しかし、派遣労働者が担当する業務によって、派遣先が使用者として義務を負う場合もあります。すなわち、派遣先が責任を負う生産工程またはサービスに派遣労働者が従事する場合、派遣先も派遣労働者の使用者とみなされます(法第11/1条第1項)。

つまり、派遣先が責任を負わない業務(製造業における掃除や警備)を派遣労働者が担当する場合は派遣先が使用者とみなされることはありませんが、他方で、派遣先が自社で責任を負う工程に派遣労働者を用いた場合(たとえば、自動車製造業における期間工など)には、派遣先が使用者として責任を負う可能性があります^{xvii}。

(3) 派遣労働者の権利

また、派遣先は、直接雇用契約を締結する労働者と同じ性質で労働する派遣労働者に対し「公正な権利および利益ならびに福祉」を差別なく与えることが義務付けられています(法第11/1条第2項)。

この点、近年の裁判例において、裁判所は、直接雇用の労働者と派遣労働者が同一の労働をしている場合、生活手当、交通費、賞与において同一水準の支払いをしなければならないと判示し、派遣先に対して、直接雇用の労働者が受領している金額と派遣労働者が派遣元から支払われている額との差額分の支払いを命じ、産業界に大きなインパクトを与えました^{xviii}。

そこで、このような責任が生じるのを避けるために、直接雇用の労働者と派遣労働者の仕事内容を予め区別して差をつけておき、派遣労働者と直接雇用の労働者との間で賃金が異なることを合理的に説明できるような状況にしておく必要があります。

9 セクハラ・パワハラ

労働者保護法16条では、使用者、主任、監督者、または管理者に、性的に侮辱する行為、威嚇する行為、迷惑な行為をすることを禁止しています。性的な行為以外の行為も禁止されておりますので、セクハラだけでなくいわゆるパワハラも本条で違法とされます。被害者は「労働者」と規定されているので、これらの行為の被害者は女性に限定されません、男性にもセクハラが生じる可能性があります^{xix}。また違反した者は2万バーツ以下の罰金に課せられます(法第147条)。

ⁱ 田中靖記「東南アジア諸国間の違いを考える(第2回):教育水準」トピックス インド・ASEAN ビジネスガイド 2012年12月6日 <http://www.jri.co.jp/column/topics/detail/6463/#4>

これによると高等教育就学率が、タイが他のASEAN各国を大きく引き離していることがわかる。

ⁱⁱ 大泉啓一郎「タイで深刻化する労働力不足」アジア・マンスリー 2011年7月号 <http://www.jri.co.jp/page.jsp?id=19915>

ⁱⁱⁱ 世界銀行の発表によると2011年以降0.7% http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?order=wbapi_data_value_2013+wbapi_data_value+wbapi_data_value-last&sort=asc

^{iv} 三菱東京UFJ銀行 経済調査室「経済情報 タイの最低賃金の大幅引き上げの影響について」2013年5月14日 http://www.bk.mufg.jp/report/econf2013/report_Thai_20130514.pdf

^v 条文英訳は下記労働保護福祉局ホームページにて閲覧可能 <http://www.labour.go.th/en/index.php/2011-04-07-10-49-49>

^{vi} 条文英訳は下記労働保護福祉局ホームページにて閲覧可能 http://www.mol.go.th/sites/default/files/images/other/labourRelation_2518_en.pdf

^{vii} 条文英訳(非公式) http://thailaws.com/law/t_laws/tlaw0013.pdf

^{viii} 2012年10月1日付告示

http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/Wage_2013_Eng.pdf

^{ix} 元田時男著『タイビジネス必携 第3版』(Global Internet Partner Utopia Co., Ltd.) 74頁

^x 近年下された裁判例として東京地判平成20年1月28日(日本マクドナルド事件)等

^{xi} 元田・前掲注 ix 77頁

^{xii} 吉田美喜夫著『タイ労働法研究序説』(晃洋書房) 355頁

^{xiii} 久野康成公認会計士事務所・株式会社東京コンサルティングファーム著『タイの投資・M&A・会社法・会計税務・労務』(TCG出版) 375頁

^{xiv} 吉田・前掲注 xii 347頁

^{xv} 吉田・前掲注 xii 344頁

^{xvi} 吉田・前掲注 xii 348頁

^{xvii} 吉田美喜夫「タイの労働保護法改正—2008年改正法の翻訳と解説—」立命館法学 2009年2号(324号) 153頁

^{xviii} タイ最高裁判決 22326-22404/2555、同判例にコメントするものとして、佐々木将平「タイ:労働者派遣の利用に関する最新動向」商事法務ポータル 2014年8月26日、三菱東京UFJ銀行 国際業務部「2. タイ:派遣社員に対する待遇について」BTMU Global Business Insight Asia & Oceania 2014年9月14日4頁 <http://www.bk.mufg.jp/report/insasean/AW20140919.pdf#search=%E6%9C%80%E9%AB%98%E8%A3%81+2232622404%2F2555+%E3%82%BF%E3%82%A4>

^{xix} 吉田・前掲注 xvii 155頁