

第4章 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

(参考) 1 パーツ = 3.08 円 (2016 年期中平均)

1 概要

労働組合役員である労働者の解雇についての特別規制、妊娠を理由とした解雇の禁止規定等があるが、期間の定めのない雇用契約については書面で予告すれば解雇ができることとされている。

事業主都合による解雇の際には解雇補償金の支払いが必要である。事業所の移転時に労働者が退職を申し出た場合や、定年退職の場合にも解雇補償金の支払いが必要である。

使用者は、事業主都合による解雇、懲戒解雇、労働者都合の雇用契約終了に関わらず、雇用関係を終了した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇のうち、未消化分について対応する賃金を支払う必要がある。事業主都合による解雇の場合には、解雇した年の未使用年次有給休暇について対応する賃金も支払う必要がある。

2 労働者の雇用・配置に係る特徴的な手続

(1) 概要

労働者の雇用に関する主たる法律としては、労働者保護法、タイ民法・商法典第3編（契約）第6章（雇用に関する規定）がある。労働者保護法が対象としているのは、公務員・国有企業の労働者を除く労働者である¹。海面漁業労働者及び1年を通じて就労しない農林水産業（海面漁業を除く）の労働者については一部の規定のみの適用となっている²。

(2) 法律上の規定

イ 雇用契約等

労働者保護法によれば、雇用もしくは労働契約とは、口頭か書面であるかを問わず、他者のために労働を提供する者である従業員と、その従業員を雇用する期間何らかの報酬を提供する者である雇用主との間に結ばれるもの、と定義される。

10人以上の従業員を雇用する雇用主は、就業規則をタイ語で作成する義務を負う。就業規則には以下のことについての記載が含まれている必要がある。

- 労働日、通常の勤務時間と休憩時間
- 週休日、祝日、年次有給休暇に関する規定
- 超過勤務と休日の勤務に関する規則
- 基本給、超過勤務手当、休日手当、休日超過勤務手当の支払日と支払い場所
- その他の休暇（病欠休暇、不妊手術休暇、必要な用事のための休暇、兵役休暇、研修・訓練休暇、妊娠休暇）に関する規定
- 規律と罰則
- 不満の申出先、方法
- 雇用契約の解消、退職金、特別退職金

雇用主は、従業員数が10人に達した日から15日以内に就労規則の採用を公表しなければならない。就労規則に変更がある場合は、変更が有効となると公表した日から7日以内に届出をしなければならない。10人以上の従業員を抱える雇用主は、タイ語で従業員の氏名、性別、国籍、生年月日、現住所などを記載した帳簿を整備しなければならない。雇用主は従業員との雇用契約が解消した後も、最低2年間は書類を残しておかなければならない。

労働者を20人以上雇用する事業所では、以下の条件を定めた雇用条件協約を労使間³により書面で締結することが労働関係法により義務づけられている。

- 労働条件
- 労働日及び労働時間
- 賃金
- 福利厚生
- 解雇される場合の規定
- 労働者の苦情申立ての権利
- 雇用条件協約の改正又は有効期限等

雇用条件協約の有効期限は3年を超えない範囲におい

■1) このうち公務員と国営企業労働者は国有企業労使関係法の適用を受ける。

■2) 農業における労働者保護に関する省令（2014年）及び海面漁業における労働者保護に関する省令（2014年）。

■3) 労働関係法では、雇用条件協約は労働者と使用者又は労働組合と使用者又は使用者代表組織が合意することとされている（第5条）。

て、労使間で合意した期間とされる。なお、締結時に期限を定めない場合には1年間有効とみなされる。

□ 試用期間

試用期間の上限の定めはないが、試用期間を定めた場合には期間の定めのない契約とみなされる。実務上は解雇補償金が不要な119日以内としている場合が多いとされる。

ハ 派遣・有期労働契約等

労働者保護法で、臨時的業務など解雇手当の支払を免れる有期労働契約を一定の場合に限定している。具体的には、通常事業主が行う業務と関係ない業務、または季節性の業務である。このため、近年は物の製造の業務では、特段の理由がなく有期の雇用契約を行うことは認められなくなってきている。有期雇用契約は書面での契約が必要とされている。

ニ 外国人労働者に関する規定

タイ経済においては外国人労働者の労働力が不可欠となっているが、肉体的労働、農業・漁業等39の職種については外国人の就業が認められていない。

3 事業主都合による解雇の手続き……………

(1) 概要

解雇に関する規定は労働者保護法により定められており、前述のとおり公務員、国営企業の労働者を除く労働者に適用される⁴。なお、定年退職について法律上での定めがないため、定年退職も事業主都合による解雇として取り扱われる。

労働組合役員である労働者の解雇についての特別規制、妊娠を理由とした解雇の禁止規定等があるが、期間の定めのない雇用契約については書面で予告すれば解雇ができることとされている。

なお、事業の合理化に伴う事業主都合の解雇や事業主の移転については別の定めがなされている。

(2) 一般的な事業主解雇

イ 概要

事業主解雇については一般的な雇用契約の終了について定めた労働者保護法第17条の規定が適用されるほか、労働者保護法第118条で定める解雇補償金の規定が適用される。定年退職についても事業主解雇とみなされる。

□ 解雇を行う場合の要件

賃金支払日又はそれ以前に書面で予告することにより、その次の賃金支払日に解雇することができる。なお、事前通告をしない場合でも当該日数の賃金を支払うことにより即時解雇が可能である。ただし、以下に該当する場合、解雇はできない。

- (イ) 労働者が労働組合の組合員であることを理由とした解雇（労働関係法第121条(2)）
- (ロ) 集会の召集、苦情申請、要求書提出、交渉、訴訟提起、又は労働法令に基づいて担当官、登録官、労働争議調整官、労働争議仲裁人、労働関係委員会委員に対して、証言・証拠を提出した、あるいはそれらの準備行為をしたことを理由とした、労働者・組合役員の解雇（労働関係法第121条(2)）
- (ハ) 雇用条件協約及び労働争議の裁定が有効な期間内における、要求書に関係した労働者・組合役員の解雇。ただし、労働者側に瑕疵がある場合は除く。（労働関係法第123条）
- (ニ) 妊娠している労働者の解雇（労働者保護法第43条）

ハ 会社側の責務

後述の事業の合理化による事業主解雇と同様に、勤続期間に応じて解雇補償金(Lakchang)を支払う必要がある。勤続期間に応じた解雇補償金の額は表 特4-1のとおりである。

解雇補償金を支払わない場合は6か月以下の刑事罰が科せられる場合がある（労働者保護法第144条）。

解雇に当たっては、使用者は、労働者が解雇した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇及び解雇した年に生じた年次有給休暇のうち、未消化分について対応する賃金を支払う必要がある。

■4) 海面漁業労働者及び1年を通じて就労しない農林水産業（海面漁業を除く）の労働者の解雇については労働者保護法第17条のみが適用される。

表 特4-1 解雇補償金の額

勤続期間	解雇補償金
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

資料出所：労働者保護法第118条より厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

(3) 事業の合理化による事業主解雇

イ 概要

労働者保護法第121条では、機械の導入・変更による生産ラインや販売・サービスなどの事業の合理化を理由とした事業主解雇について定められている。

ロ 解雇を行う場合の要件

解雇する日の60日前までに労働監督官と解雇される労働者本人に対し、解雇理由と解雇される労働者のリストを提出しなければならない。事前通告をしない場合でも当該日数の賃金を支払うことにより即時解雇が可能である。(2)ロで解雇できないとされている労働者は解雇できない。

ハ 会社側の責務

勤続期間に応じて一般的な事業主解雇と同額の解雇補償金(Lakchang)を支払う必要がある。

解雇に当たっては、使用者は、労働者が解雇した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇及び解雇した年に生じた年次有給休暇のうち、未消化分について対応する賃金を支払う必要がある。

これに加え、勤続期間が6年間を超える労働者に対しては、特別解雇補償金として、勤続年数×15日分の賃金（ただし、360日分の賃金を上限とする）を支払わなければならない。

解雇補償金及び特別解雇補償金を支払わない場合は6か月以下の刑事罰が科せられる場合がある（労働者保護法第144条）。

(4) 事業主の移転

イ 概要

労働者保護法第120条では、事業所を移転する場合で、その移転が労働者又はその家族の生活に大きな影響を与える場合には労働者に対して予告しなければならないなどの規定が定められている。

ロ 要件

事業所を移転する場合で、その移転が労働者又はその家族の生活に大きな影響を与える場合には移転する日の30日前までに予告しなければならない。なお、事前通告をしない場合、当該日数の賃金を支払うこととされている。

ハ 会社側の責務

事業所を移転する場合で、かつその移転が労働者又はその家族の生活に大きな影響を与えることから労働者が雇用契約の解除を希望した場合には、労働者は一般的な事業主解雇を下回らない額の解雇補償金を受け取る権利がある。使用者は、労働者が解雇した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇のうち、未消化分について対応する賃金を支払う必要がある。

解雇補償金を支払わない場合は6か月以下の刑事罰が科せられる場合がある（労働者保護法第144条）。

4 事業主解雇を回避する努力……………

(1) 会社側の責務

法律上の規定はない。

解雇をめぐる裁判は多数提訴されていること、裁判では正当な理由による解雇であることの根拠として使用者が解雇を回避する努力を行ったかどうかは考慮されていることに留意が必要。

(2) 具体的方法の例

イ 一時帰休を用いる方法

労働者保護法第75条では一時帰休の定めがある。不可抗力ではなく、その事業に重要な影響を与える何らかの理由により、一時的に事業の全部又は一部を停止しなければならない場合、事業停止が開始される日の3労働日以上前に、書面により労働者及び労働監督官に通知しなければならないとされている。労働者を就労させること

ができない期間について、事業を停止する前の労働者の賃金⁵⁾の75%以上の額の金銭を支払わなければならないとされている。

□ 労働者の転職を待つ方法

タイは失業率が低く、転職しやすい環境もあるため、待遇を良くしないことで、自主的に転職するのを待つという手法が用いられることがある。ただし、契約内容が労働者に対して不当に不利に変更された場合、労働者保護法第14条の1条で裁判所が介入できる権限を有するとされている点には留意が必要である。

5 その他の場合の解雇や退職に当たっての手続き……………

(1) 本人の責めによる解雇

労働者保護法第119条では、以下の場合については事前通告は不要であり、解雇補償金を支払わなくても良いとされている⁶⁾。ただし、使用者は、労働者が解雇した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇のうち、未消化分について対応する賃金を支払う必要がある。

- 職務上不正行為を行った、又は使用者に対し故意に刑事事件を犯した
- 使用者に対し意図的に損害を与えた
- 過失により使用者に対し重大な損害を与えた
- 就業規則及び使用者の合法的で正当な命令に違反し、文書で警告を受けた場合
- 正当な理由なく（間に休日の有無に関わりなく）3労働日連続で職務を放棄した場合
- 最終判決により禁固刑以上を受けた場合（ただし、過失・軽犯罪の場合には使用者に損害を与えた場合に限る）
「意図的に損害を与えた」「重大な損害を与えた」「正当な理由なく職務放棄」という理由は主観性が入るため、妥当性が労働裁判所に提訴されることが多い。

(2) 有期雇用契約の契約終了

有期雇用契約の契約終了時には事前通告を行わずとも雇用契約は終了する⁷⁾。解雇補償金の支払いは必要がないとされている⁸⁾。雇用関係を終了した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇のうち、未消化分について対応する賃金を支払う必要がある。

(3) 自己都合退職

事業主都合と同様に、労働者保護法第17条により、賃金支払日又はそれ以前に書面で予告することにより、その次の賃金支払日に雇用関係を終了することができる。雇用関係を終了した年より前に生じた年次有給休暇で繰り越した休暇のうち、未消化分について対応する賃金を支払う必要がある。

(4) 希望退職

希望退職を行っている例は多くはないとされる。その理由として、手続を踏めば解雇は可能であること、事業主解雇であれば解雇補償金は300日（10か月）分の賃金及び30万バーツのいずれか小さい額を下回っている場合、労働者の所得税の課税対象とならない優遇措置が受けられるのに対し、希望退職における補償金は優遇措置の対象とならず、労働者にとって不利になることなどが背景としてあるかと考えられる。

6 不服の申立て・救済手続……………

(1) 概要

労働裁判所設置・手続法により労働裁判所が労使間の紛争を専門に処理するために設けられている⁹⁾。労働裁判所の裁判官は、労働問題に関する専門的知識のある裁判官のほか、労働者側及び使用者側を代表する者が陪席裁判官として裁判に加わる。陪席裁判官は、裁判長に対して、中立に職務を全うすることの宣誓を行うことが求められている。

■5) 諸手当も含む。

■6) 民法・商法典第583条にも同様の規定が設けられている。

■7) 労働者保護法第17条。

■8) 労働者保護法第119条。

■9) 設立時にはドイツの労働裁判所がモデルとなったといわれる。設立の背景や経緯については浅見靖仁「タイの労働裁判所：その設立の経緯と機能」（大原社会問題研究所雑誌No.467）（<https://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/16456/1/0100805601.pdf>）を参照。

(2) 労働裁判所における手続

解雇された労働者は、解雇理由が不当であることを理由に労働裁判所に提訴することができる。提訴は口頭でも可能であり、費用も不要である。

提訴後、労働裁判所は労使間の仲裁を試みることで行われている。仲裁を試みたものの、労使間で合意を得られなかった場合にのみ、裁判が行われる。

労働裁判所が解雇は不当であると判断した場合には、労働者の復職を命じる。ただし、労働裁判所が使用者と労働者が共に働くことが困難だと判断した場合は、復職ではなく、使用者による労働者への損害賠償の支払いを命じることができる。報酬額は労働者の年齢、勤続年数、解雇の結果労働者が受けた苦難の度合、解雇の理由及び法定上の解雇補償金の額を考慮するものとされている。

裁判の迅速性を重視し、控訴は控訴裁判所ではなく、最高裁判所に対し行うこととされているが、判決に関わる法律問題についてのみ控訴ができる。

(3) 労働関係法における手続

労働関係法124条では、労働関係法上禁止されている解雇（3（2）口の（イ）から（ハ）参照）について、労働関係委員会への救済申立てを認めている。

(4) 実態

労働者が提訴するに当たり、口頭での提訴も可能であることや、提訴費用が免除されているなど、利用が容易であることから、労働裁判所への提訴件数は多い。2014年に労働裁判所へ提訴された案件は21,912件であり、このうち解雇に係る提訴は8,825件であった。

労働裁判所設置・手続法では、労働裁判所は判決に際し、両者への公平性を期すため、一般的な経済・社会情勢を考慮しなくてはならないとされているが、解雇が正当であるとみなされる基準は特に法律で定められているわけではなく、裁判所により明確に要件が示されているわけでもない。

一方、解雇が正当であるとされる範囲は広いとされており、例えば職務能力の不足でもその旨を使用者側が立証できれば正当な解雇とみなされるが、この場合には使用者側が訓練や配置転換などを行ったかどうかを考慮される。

労働裁判所における提訴から判決までの期間は概ね1か月程度と短期間である。判決の傾向としては、復職よりも損害賠償が命じられる場合が多いとされ、損害賠償の額は勤務年数1年につき賃金の1か月分が一般的であると言われる。

7 失業者への支援制度**(1) 職業紹介サービス****イ 公的職業紹介**

「職業紹介及び求職者保護法（1985年）」に基づき公共職業紹介所が設置され、紹介手数料を徴収することなく国民のために就職あっせんを行うこととされている。

タイの公共職業紹介所である雇用事務所では、企業からの求人登録や、求職者への就職相談、職業あっせんなどの一連の業務を担う。基本的には公共職業紹介は自分の力で仕事を探せない者を対象とし、民間の職業紹介会社は高学歴で企業から求められる能力を持った者を対象としている。

ロ 民間の職業紹介

「職業紹介及び求職者保護法」により免許制となっており、申請にはタイ国籍を有していること、供託金として10万バーツを納めること等の条件があり、2年毎に更新が必要である。紹介手数料は初任給2ヵ月分程度を企業が支払うのが一般的であり、求職者から徴収することは禁じられている。

バンコクには日系企業を対象とする人材紹介業者が数多くあり、大手では約7万人の登録者を抱えている。外国人（ミャンマー、ラオス、カンボジア）専門の人材紹介会社もあり、主に製造業へのワーカーの派遣・紹介を行っている。

(2) 失業保険制度

タイ政府は、社会保障法により、社会保障事務局を設置し、社会保障基金の運用、被保険者への支給を行っているほか、離職者向けの職業訓練を行っている。詳細は労働施策「2（6）失業保険制度」を参照。

(参考文献)

- タイ労働省
<http://www.mol.go.th/en/anonymouse/home>
- 国際協力銀行「タイの投資環境／2012年10月」
<http://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/inv-thailand201210>
- JETRO 税務・労務等ビジネス関連情報
<https://www.jetro.go.jp/world/asia/th/business/>
- ILO Employment protection legislation database - EPLex Thailand
http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=TH
- Practical Law, "Employment and employee benefits in Thailand: overview"
<http://uk.practicallaw.com/8-617-6522#a563346>

