

## 労働者保護法改正

辻本浩一郎

公益財団法人ひろしま産業振興機構様におけるバンコク・ビジネスサポーターを、前任の富永より引き継ぎました辻本 浩一郎と申します。

前月号にて富永が、タイにおいては“あせらず” “あわてず” “あきらめず” の3つの「あ」が大切であると申しましたが、3つの「あ」の精神で、業務に邁進しつつ、タイの有益な情報を皆様にお届けできればと存じております。今後とも、何卒、よろしくお願い申し上げます。

暫定内閣は本年 1 月、労働省の労働者保護法を改正する提案を承認しました。労働者保護法の改正案（以下「改正法」）は、5月までに施行される見込みですが、その主な改正点は、以下の通りです。

### 1. 特定グループの被雇用者についての最低賃金を決定

事業、仕事や職業の種類または地域性によって決定されていた既存の基準に、特定グループの被雇用者、例えば、未成年者、年配者、障がいのある被雇用者などについての決定基準を追加することになります。

### 2. 雇用者の就業規則の提出義務を免除

10人以上の被雇用者を有する雇用者は、就業規則の写しを労働者保護局に提出する必要がなくなり、就業規則を作成・発表し、常に就業場所に公開掲示するだけでよいこととなります。

従来は、労働者保護法 108 条に基づき、被雇用者が 10 人以上になった日から 15 日以内に就業規則を公示し、就業規則の写しを事務所等に備え付ける必要があり、就業規則を公示した日から 7 日以内に労働局に提出する必要がありました。

### 3. 退職についての特定条項を労働者保護法に追加することが提案

(1) 退職は雇用の終了として扱い、雇用者は退職する被雇用者に勤続年数に応じた退職金を支払うものとなります。

(2) 雇用者が雇用契約、就業規則および社内方針で被雇用者の退職年齢を規定していない場合、法定退職年齢を 60 歳と規定することとなります。退職する被雇用者がタイの労働法により退職金を受領した後、雇用者及び被雇用者は、以前の雇用契約とは異なる雇用契約を新たに結ぶことが可能です。

(3) 雇用者が退職する被雇用者に退職金の支払いを怠った場合、最長 6 か月の懲役または最高 10 万バーツ（約 32 万円）の罰金、若しくはその両方の罰則を雇用者に規定することとなります。

タイ労働法、労働者保護法は、傾向的に被雇用者に有利な内容となっています。一度付与した給与、手当、職位を引き下げることはできません。被雇用者の同意があれば、それらを引き下げることは可能ですが、本件が労働局や労働裁判所へ申立てをされてしまうと、元に戻すよう命令・指導されるのが一般的です。万が一、労働裁判になっても、裁判が始まる前に裁判所が仲裁役となって和解するよう求めるのが慣例で、また、被雇用者（原告）側に有利な判決になる傾向が強いのがタイの特色です。

タイに進出している企業は、このような性質の労働法、労働者保護法の下で、労使問題にも特に気を使い、労働裁判沙汰にならないよう、平素より適度に被雇用者のガス抜きを行いながら、管理・運営をしていくことが求められております。

今後も、定期的にタイにおける労務、労使問題等について、掲載させていただきたいと思っています。