



.....
新型コロナウイルス(COVID-19)
がタイの雇用に与える法的な影
響をまとめました。
.....

仕事がない場合でも、継続的な支払いを受ける従業員の権利

タイ労働者保護法(LPA)の下では、従業員が月契約で雇用される場合、ある時点で仕事がない場合でも、雇用者は従業員に給与を支払わなければなりません。

新型コロナウイルス(以下、「COVID-19」)感染拡大の下で、雇用主が従業員に求める事ができる法的要請

雇用主には以下の選択肢があります。

1. 有給休暇

タイ労働者保護法(LPA)および現在のCOVID-19の状況に基づき、会社や工場へ通常通りに立ち入る事ができない場合、雇用主は事前告知をした上で、従業員に対し有給休暇の使用を設定することができます。

従業員が有給休暇を使用しなかった場合、雇用主は従業員へその分の賃金を支払う必要がある為、本措置は雇用主の経費を削減することにつながります。

2. 病気休暇

タイ労働者保護法の下では、従業員は年間30日間の有給の病気休暇が認められています。従業員がこれを超えて病気休暇を取得した場合、雇用主は病気休暇の超過を理由に給与の支払いを拒否できる事に留意が必要です。この取扱いが政府が要請する自主隔離期間にも適用されます。

3. 無給休暇および賃金の部分払い

雇用主は、従業員が無給休暇を取るか、賃金の一部支払いを受け入れるかについて、いずれの場合にも従業員の同意を得る必要があり、期間についても合意が必要です。

4. 一時的営業停止

政府によるCOVID-19感染拡大防止を目的とした封鎖政策により、企業は一部またはすべての業務を停止することになり、正常な業務を行うことが難しくなっています。このような状況において、雇用主はタイ労働者保護法第75条に基づき、業務の一時停止を適用する事ができます。ただし、雇用主は業務停止期間中も従業員に対し、給与の75%以上の金額を支払う必要があります。加えて、雇用主はこの期間中一部の賃金しか支払っていないため、従業員を仕事に従事させることはできません。

COVID-19 が原因による雇用契約の停止

タイ労働者保護法では、雇用主は以下の状況の場合に、従業員の雇用を停止または解雇することができます。

1. 雇用主は従業員に対し、少なくとも1給与期間以上前に解雇の計画を通知しなければなりません。そうしない場合には、雇用主は事前通知に代わり、もう1給与期間分の給与を支払う必要があります。関連する雇用契約、団体労働交渉協定(CBA) および就業規則に従業員解雇通知に関してより長い期間が明記されている場合には、雇用主は雇用契約および団体労働交渉協定を遵守しなければなりません。

退職給付金に関して、タイ労働者保護法第118条は、重大な瑕疵もなく雇用が終了する従業員に対して、雇用主は退職給付金を支払わなければならないと規定しています。

2. 加えて、雇用契約、就業規則および法律に基づくその他の給付(例えば、未使用の有給休暇等)は雇用主からの必要な報酬として従業員に支払われなければなりません。

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては下記担当者にご連絡ください。

PricewaterhouseCoopers (Tel) 0 2844 1000 / (Fax) 0 2286 2666



Supachot Prasankiattiraj
Thanakorn Busarasopitkul

日本企業部 (Direct Telephone)

魚住 篤志
(0 2844 1157/Mobile:08 18220338)
atsushi.uzumi@pwc.com

武部 純
(0 2844 1209/Mobile:08 48747425)
jun.takebe@pwc.com

名賀石 樹
(0 2844 1366/Mobile:09 22490014)
tatsuki.nakaishi@pwc.com

松下駿太郎
(0 2844 1466/Mobile:09 82821372)
matsushita.shuntaro@pwc.com

森岡 青紀
(0 2844 2102/Mobile:06 26032435)
aoki.morioka@pwc.com

玉木 寿典
(0 2844 1470/Mobile:06 55109668)
tamaki.toshinori@pwc.com

小島 大佑
(0 2844 1269/Mobile:08 45554601)
daisuke.k.kojima@pwc.com

川又 麻美
(0 2844 1321)
asami.kawamata@pwc.com

* この日本語版レポートは日系企業の皆様を対象に英語版のオリジナルを翻訳したものです。英語版と日本語版との間に齟齬がある場合は英語版を優先します。また、タイ国における法令の改正動向等の情報提供を目的に発行されたものであり、全ての事例に対して適用されない場合があります。特定の案件につきましては、別途弊社までご相談下さい。弊事務所の許可なくこのレポートの全部又は一部を転載することを禁止します。ご不明の点がございましたら、弊事務所(電話番号：(662) 844-1000)までお問い合わせ下さい