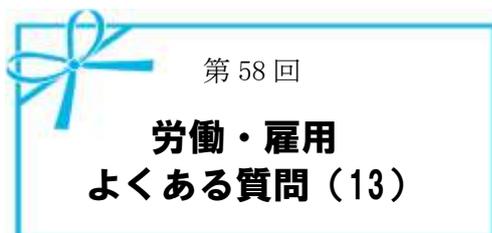


# TELLUS DE LA SIESTA

シエスタはスペイン語で“お昼の休憩”です。  
一息いれて午後も元気に働きましょう！



昨年から、労働者保護法を中心に、労働省に寄せられた質問に対する回答を通して、労働や雇用に関するタイ労働省の見解をご紹介します。

今回は**会社の服務規律違反に対する懲戒処分**についてです。

## 規律と罰則について

労働者保護法第 108 条で「規律と罰則」は就業規則の必須記載事項であると規定されています。

使用者は会社の規律を破った労働者に懲戒処分を行うことができますが、守るべき会社の「服務規律」と、その規律に違反した場合に使用者が行う罰則である「懲戒処分」を就業規則の中で明らかにしておかなければならず、就業規則に記載のない懲戒処分を行う事はできません。

服務規律と懲戒処分を就業規則に明記することで、労働省と労働者が事前にその内容を確認できるようにし、使用者による懲戒処分の濫用を防いでいます。

労働者保護法の中に規律や罰則の詳細はありませんが、労働省労働者保護福祉局が公開している就業規則作成の指針では、服務規律の記述に続き、下記の通りの懲戒処分が記されています。

**この服務規律に違反した労働者には、為された違反に則し、口頭による警告、書面による警告、停職もしくは解雇の懲戒処分が検討される。**

## 停職

就業規則を作成し、懲戒処分を労働省が公開している指針通りに「口頭による警告、書面による警告、停職もしくは解雇」として労働省事務所に提出すると、「停職」を「7 日を超えない停職」にするよう指導されます。この指導について、労働者保護福祉局から労働省法務部への問い合わせの回答の中に、労働省の方針が示されていたのでご紹介します。

### [質問]

ある会社から提出された就業規則の懲戒処分の「停職」(聴聞の場合の停職ではない)を、労働監督官が労働者保護法第 116 条と第 118 条第 2 項を参照して「7 日を超えない有給の停職」とするよう指導したところ、停職処分を 7 日を超えないとするのは聴聞の場合に限られるのではないかと会社側が主張した(この会社の就業規則には、聴聞の際の停職期間について、別項で定めている)。

そこで、期間を限定しない無給の停職とすると、使用者が労働者を働かせず、賃金も支払わない第 118 条第 2 項の解雇にあたるので「7 日を超えない無給の停職」とするよう助言するが、この助言は適法か？  
(No.ROR.NGOR.0504/002016 DATED 2 NOVEMBER 2010)

#### [回答]

労働者保護法第 108 条は規律と罰則を就業規則で定めるよう規定しているが、懲戒処分の詳細については言及していない。また懲戒処分としての停職は、聴聞のための停職とは違うため第 116 条は適用されず、懲戒処分の停職期間は聴聞の停職期間同様 7 日を超えてはならないとする規定もない。ゆえに、停職期間を定めず「この服務規律に違反した労働者には、為された違反に則し、口頭による警告、書面による警告、停職もしくは解雇の懲戒処分を科す」とする就業規則は第 108 条には違反していない。

ただし、使用者が期限を定めず労働者に無給の停職処分を科した場合、「使用者が労働者を働かせず、賃金を支払わない」ことになり、第 118 条第 2 項の「解雇」の範疇に入るとも言える。そのため、第 116 条の聴聞のための停職で定められた 7 日という停職期間は、長くも短くもなく、適当な長さであると考えられる。

労働省としては「懲戒としての無給の停職処分は、その期間を明示しなければならず、その期間は 7 日を超えないこと」とするので、法律や省令の運用上問題が起きないよう、労働者保護福祉局はこれを労働監督官に周知徹底し、使用者が法律に則った就業規則を作成するよう助言するように。

#### (第 116 条)

使用者が違反行為について労働者を聴聞する場合、聴聞の期間中、使用者は労働者に停職を命じてはならない。ただし、使用者が労働者に停職を命じることができる就業規則または労使協約がある場合はその限りではない。停職を命じる場合、使用者は事前に違反行為を記した書面で 7 日を超えない期間を定めて停職を命じなければならない。

第 1 項に定める停職期間中、使用者は労働者に対し、就業規則で定める額の賃金、または労働協約において使用者と労働者が合意した額の賃金を支払わなければならない。ただし、その額は停職前の労働日に支払われていた賃金の 50%を下回らないこととする。

#### (第 118 条第 2 項)

本条でいう解雇とは、雇用契約の終了やその他理由を問わず、使用者が以後労働者を働かせず、賃金を支払わない行為を指し、使用者が事業を継続できないため、労働者が働かず、かつ賃金を受け取らない場合を含む。

#### (労働省 仏暦 2541 年労働者保護法ガイドライン 34.4.1 項(4))

無給の懲戒停職処分を規定する場合、使用者による停職命令の期間を明示しなければならず、その期間は 7 日を超えないことが望ましい。何故なら、使用者が懲戒停職の期間を定めず、その期間賃金を支払わないなら、それは第 118 条第 2 項で規定する解雇の範疇に入るかもしれないからである。

#### [コメント]

就業規則の懲戒処分に期間の定めのない「停職」を入れることは、労働者保護法違反ではありませんが、期間を定めない無給の停職は、第 118 条第 2 項の「解雇」に相当するともいえます。そこで、労働者保護法に定めはありませんが、労働省は、懲戒処分としての停職は 7 日を超えてはならないとするのが望ましい、という方針を示し、現場の労働監督官はその方針に従い指導を行っているということです。

---

### MOTHER BRAIN (THAILAND) CO., LTD.

就業規則の作成・改定・リーガルチェック、ビザ・労働許可の取得・延長手続等、ご相談下さい。

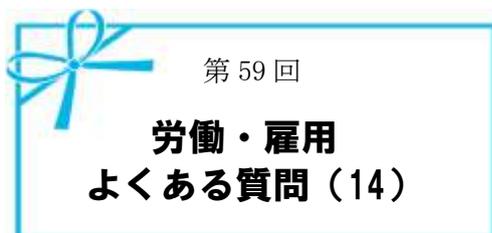
担当 菊地 02-439-2672 (直通)

4TH FLOOR, NO. 4C. 12-13, SUPAKARN BLDG., 723 CHAROEN NAKORN RD., KLONG TONSAI, KLONGSAN, BANGKOK 10600

TEL: 0-2439-2667-9 FAX: 0-2439-2670 <http://www.tellusgp.com>

# TELLUS DE LA SIESTA

シエスタはスペイン語で“お昼の休憩”です。  
一息いれて午後も元気に働きましょう！



## 就業規則と服務規律

先月号で就業規則の懲戒における「停職」処分について、労働省の方針をご紹介しました。懲戒処分は就業規則の服務規律に違反した際に下される処分ですので、労働省労働者保護福祉局が公開している就業規則作成の指針に、どのような服務規律が例示されているのかをご紹介します。

1. 労働者は就業規則の規定を順守すること。
2. 労働者は上司の合法的な命令に従うこと。
3. 労働者は決められた労働時間を守り、決められた方法で労働時間を記録すること。
4. 労働者は誠実に義務を果たし、使用者や他の労働者を迫害したり、意図的に被害を与えないこと。
5. 労働者は勤勉に、最善の努力をして義務を果たすこと。
6. 労働者は職場の安全ルールに従うこと。
7. 労働者は職場の器具備品を整理整頓・維持保全すること。
8. 労働者は職場や工場敷地内の財産が人災やその他災害によって紛失・損傷しないよう出来る限り協力すること。
9. 労働者はお互いに協力し、職場や工場敷地内の衛生や秩序を保持すること。
10. 労働者は職場や工場敷地内で他人と喧嘩したり、他人を傷つけないこと。
11. 労働者は職場や工場敷地内に違法薬物、武器、爆発物を持ち込まないこと。

この服務規律に続いて、先月号でご紹介した下記懲戒処分が例示されています。

この服務規律に違反した労働者には、為された違反に則し、口頭による警告、書面による警告、停職もしくは解雇の懲戒処分が検討される。

服務規律の一番目に「就業規則の規定順守」が掲げられています。労働者保護法第 108 条第 1 項では「就業規則」について次のように定めています。

### (第 108 条)

- 10 名以上の労働者を有する使用者は、タイ語の就業規則を作成しなければならない。当該就業規則は、少なくとも次の詳細項目を含まなければならない。
- (1) 労働日、通常の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) 時間外労働および休日労働に関する規則
  - (4) 賃金、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外労働手当の支給日と支給場所
  - (5) 休暇日および休暇に関する規則
  - (6) 規律および罰則

- (7) 苦情の申し立て
- (8) 解雇、解雇手当および特別解雇手当

そして、同条第2項で、労働者が10名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業所もしくは事務所に常備し、公示した日から7日以内に労働局事務所に提出すること、第4項で労働者が就業規則を容易に閲覧できるよう、就業場所に公開・掲示することを定めています。

また、第110条で、就業規則を改正した場合は、改正した日から7日以内に改正した就業規則を公示すること、第111条で、就業規則を公示した後、労働者が10名を下回った場合でも、使用者は引き続き第108条と第110条の定めに従わなければならないと定められています。

## NO WORK NO PAY

労働者保護法第108条第1項(1)で労働日や通常の労働時間は就業規則の必須記載項目とされていますし、服務規律の例の中にも労働時間を守り、労働時間を記録するという項目が入っています。そして、第5条で「賃金」は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をした時間、日、週、月、またはその他の期間について支払われる**労働の対価である**と定められています。

ですが、「遅刻・早退し働かなかった分を計算し、賃金から控除してはいけない」と主張する人がいます。

賃金は労働の対価ですので、労働日や通常の労働時間に労働していなければ、その分の賃金を支払う必要はないと思いますが、遅刻分等を賃金から差し引いてはいけないと主張する人がいるのは1998年に出された次の最高裁の判例があるからでしょう。

月給労働者である放射線科医Aが、雇用契約や就業規則での合意がないのに、会社が3月と4月の欠勤等働かなかった分の賃金16万バーツを差し引いたとして、会社に未払い分賃金の支払いを要求した裁判で、労働裁判所は会社に未払いの151,500バーツを支払うように判決。会社は判決を不服として控訴したが、最高裁はAが欠勤等働かない時間があったのは事実だが、雇用契約や就業規則で働かなかった分を差し引くとの合意がなく、また、Aは控除に同意しないので、会社は賃金を差し引く権利を持たないと、会社の控訴を棄却した。(SUPREME COURT CASE NO.5781/2541)

合意がなく、同意も得られないので会社は差し引く権利がないとしています。一方、労働者保護福祉局のウェブサイトにある「労働者保護に関するよくある質問」に、労働省の見解が掲載されています。

### 「問2. 労働者が欠勤した場合、どれだけ賃金を差し引いてよいか？」

⇒「賃金は労働の対価として使用者が労働者に支払うものなので、使用者は労働者が労働しなかった分の賃金を支払う義務はない」

「労働しなかった分は無給」が労働省の見解です。上記最高裁判例のような問題が起きないように、就業規則を作成・改定する際、服務規律の「労働者は決められた労働時間を守り、決められた方法で労働時間を記録すること」に続き「使用者は、労働者が遅刻、早退した場合、実労働時間に従って賃金を支払い、欠勤した場合は賃金を支払わない」と追記しておくのが賢明です。

なお、賃金から控除できる場合を定めた労働者保護法第76条に「労働しなかった分の賃金」という項目は含まれていませんが、労働しなくても支払わなければならない賃金は、休日および有給であることが法定されている休暇、そして使用者の指示で労働日の通常の労働時間に労働しなかった場合の賃金だけです。

---

## MOTHER BRAIN (THAILAND) CO., LTD.

就業規則の作成・改定・リーガルチェック、ビザ・労働許可の取得・延長手続等、ご相談下さい。

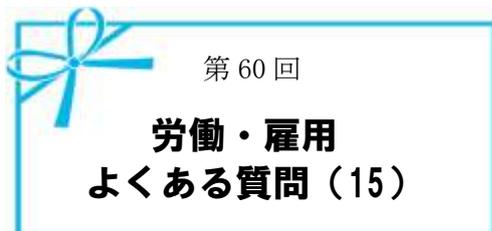
担当 菊地 02-439-2672 (直通)

4TH FLOOR, NO. 4C. 12-13, SUPAKARN BLDG., 723 CHAROEN NAKORN RD., KLONG TONSAI, KLONGSAN, BANGKOK 10600

TEL: 0-2439-2667-9 FAX: 0-2439-2670 <http://www.tellusgp.com>

# TELLUS DE LA SIESTA

シエスタはスペイン語で“お昼の休憩”です。  
一息いれて午後も元気に働きましょう！



今回は、会社の勤務規律違反に対する懲戒処分の「書面による警告」に関する問い合わせです。タイ労働省労働者保護福祉局の回答を見ましょう。

## 書面による警告への署名

### [質問]

会社は民事執行事務所から労働者 A の月給やボーナスを差し押さえるようにとの書類を 2 度受け取った。これは個人的なことではあるが、会社の就業規則「労働者は道徳に従い品行方正でなければならず、自分自身、集団、会社に損害を及ぼすような行為をおこなわないこと」に違反する為、警告書を発出し A に署名を求めたが、A は署名を拒否した。署名拒否で懲戒処分を科すことはできるか？また、労働者保護法第 119 条(4)に基づく書面による警告に労働者の署名を得られない場合、どうすれば良いか？  
(No.ROR.NGOR.0504/000965 DATED 5 JUNE 2008)

### [回答]

労働者保護法第 119 条(4)は書面による警告の書式や内容に言及していない。警告書は労働者が就業規則や規律または使用者の適法かつ正当な命令に違反した時に、再び同じ違反を犯さないようにさせ、同じ違反を犯した場合の懲戒処分方法を知らせるものである。法律は警告書の発出を労働者に知らせる方法についても言及していない。であるので、労働者が書面による警告への署名を拒否する場合は、口頭で警告したり、警告書を労働者の面前で読み上げたり、労働者が働く場所に警告書を貼りだしたり、また警告書を労働者の住所宛書留郵便で送るなど、他の方法を用いればよい。  
また、最高裁判例 No.5560/2530 や No.6251/2534 にあるように、警告書への署名の拒否は使用者の命令に違反したことにはならず、使用者が労働者 A を署名拒否を理由に懲戒に処すことはできない。

### (第 119 条)

使用者は、以下の事由に基づき解雇する労働者に対して解雇手当を支払う必要がない。

- (1)職務上の不正行為または使用者に対する故意の犯罪行為を行った
- (2)故意に使用者に損害を与えた
- (3)使用者に重大な損害を与える重過失を犯した
- (4)就業規則や規律、使用者の適法かつ正当な命令に違反し、使用者が書面により警告を行った事がある場合。ただし、重大な違反の場合は使用者の警告を必要としない  
警告書は労働者が違反行為を行った日から 1 年間有効である
- (5)合理的な理由なく、間に休日があるかないかに関わらず、3 労働日連続して無断欠勤した
- (6)最終判決で禁固刑に処せられた

(6)が過失または軽犯罪の場合は、使用者に損害を与えたという理由でなければならない。

解雇手当を支払わない第1項による解雇は、使用者が労働者に解雇を告げる解雇通知書に解雇の理由となる事実を記していなかったり、解雇の際に解雇理由を労働者に告げていなかった場合、使用者は後から当該理由を申し立てることはできない。

**(最高裁判例 NO.5560/2530)**

労働者保護法は警告の方法を定めていない。もし労働者が警告書への署名を拒否した場合、使用者は口頭もしくは掲示といった他の方法で警告することができる。警告書への署名を拒否することは使用者の命令に違反する事にはならず、署名拒否をもって労働者を処分する事はできない。

**(最高裁判例 NO.6251/2534)**

使用者が労働者に対して警告書を発出した場合、使用者は警告書について労働者に知らせなければならないが、法律は労働者が承知した旨の署名を警告書に求めたり、労働者に警告書発出を告知する方法について規定していない。使用者が警告書を発出し労働者にそれを知らせた場合、労働者が警告書に署名しなかったとしても、労働者が警告書について知っていると思ふ。

**[コメント]**

違反行為を行った労働者に書面による警告を出し、その労働者が違反行為から1年以内に同じ違反行為を行った場合、その警告書に基づき事前通告なしで、解雇手当を支払わず解雇することができます(労働者保護法第17条第4項、119条(4))が、警告書の書式や通告方法は法定されていません。

労働省は回答の中で警告書を貼りだすことも通知方法の1つだとしていますが、労働者に警告書への署名を命令したり強制するべきではなく、警告書を掲示する方法は罪状を公表することになるので、他の方法で伝えられなかった場合に限りとする判例があります(最高裁判例 NO.4025/2548)。

また、違反の詳細を記した警告書であっても、使用者による「労働者は二度と同じ違反を繰り返さないように」という文言がないものは無効との判例があるので注意が必要です(最高裁判例 NO.180/2526)。

労働省の回答や判例によれば、警告書は以下の要件を満たしていなければなりません。

**警告書の要件**

- \*警告の対象となった労働者の行為の詳細(いつ、どこで、どのような行為を行ったか)
- \*その行為が就業規則や規律、使用者の命令の何に違反しているか
- \*二度と同じ行為を繰り返さないよう警告し、繰り返した場合適用する解雇等の懲戒処分を明記
- \*警告書を発出する使用者または権限を有する者の名前
- \*労働者に警告書が出されたことと、その内容を伝えること

労働者の署名があれば警告書の内容が本人に伝わったことが明白ですが、今回の質問のように署名を拒否された場合は、警告書を手渡したり、警告書を本人の前で読み上げる際、人事担当者等に立ち会ってもらい、警告書に立会人の署名をもらうのが良いでしょう。

なお、タイ政府はデジタル化に積極的ですが、弊社弁護士に確認したところ、警告書のE-mailでの送付は、今のところ警告書の要件(労働者に警告書が出されたことと、その内容を伝えること)を満たしたとは見做されないとのこと。

---

**MOTHER BRAIN (THAILAND) CO., LTD.**

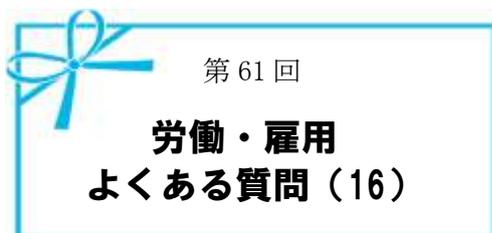
就業規則の作成・改定・リーガルチェック、ビザ・労働許可の取得・延長手続等、ご相談下さい。

担当 菊地 02-439-2672(直通)

4TH FLOOR, NO. 4C. 12-13, SUPAKARN BLDG., 723 CHAROEN NAKORN RD., KLONG TONSAI, KLONGSAN, BANGKOK 10600  
TEL: 0-2439-2667-9 FAX: 0-2439-2670 <http://www.tellusgp.com>

# TELLUS DE LA SIESTA

シエスタはスペイン語で“お昼の休憩”です。  
一息いれて午後も元気に働きましょう！



今回は、「**解雇手当**(ค่าชดเชย, Severance Pay) **の支払い**」に関する会社からの問い合わせです。  
労働者保護法の条文を参照しながら、タイ労働省労働者保護福祉局の回答をご覧ください。

## [質問]

労働者が下記の理由で退職する場合の解雇手当の支払いについて教示願いたい。

1. 辞職 (Resignation)
2. 定年退職もしくは雇用契約の終了 (Retirement/end of contract)
3. 懲戒処分による解雇 (Termination by company due to disciplinary action)
4. その他の理由による解雇 (Termination due to other reasons)

(No.ROR.NGOR.0504/01776 DATED 10 AUGUST 2015)

## [労働者保護法]

### (第 5 条)

解雇手当とは、使用者が労働者に対し支払うことで合意している他の種類の金銭以外に、解雇の際に使用者が労働者に支払う金銭である。

### (第 118 条)

使用者は解雇する労働者に対して、次の通り解雇手当を支払わなければならない。(手当の内容は後述)

本条でいう解雇とは、雇用契約の終了やその他理由を問わず、使用者が以後労働者を働かせず、賃金を支払わない行為を指し、使用者が事業を継続できないため、労働者が働かず、かつ賃金を受け取らない場合を含む。

第 1 項は、雇用契約期間が明確に定められ、その雇用契約期間に従って解雇される労働者には適用しない。

第 3 項に従う雇用契約期間が定められた雇用は、使用者の通常の業務または取引ではなく、雇用の開始と終了があらかじめ決められている事業、もしくは、臨時的な性格の仕事でその終了時期または完成の時期が決まっている仕事、もしくは、季節的な作業でその季節の間だけ雇われる仕事上の雇用で、いずれも 2 年以内に仕事が終了し、雇用開始時に使用者と労働者が書面で契約したものでなければならない。

**\*第 119 条(解雇手当を支払う必要がない事由)は先月(2017 年 3 月)号をご参照ください。**

## [回答]

質問 1. の辞職 (Resignation) は労働者が自分の意志で自ら労働契約の解除を申し出るもので、使用者が以後労働者を働かせない訳ではなく、労働者保護法第 118 条第 2 項の「解雇」にはあたらない。故に、使用者は労働者に対して第 5 条で規定する「解雇手当」を支払う必要はない。

質問 2. の定年退職 (Retirement) は、労働者が会社規定の定年まで働き、使用者が以後労働者を働かせず、賃金を支払わないので、第 118 条第 2 項の「解雇」にあたる。また、解雇手当を労働者に支払う必要がない解雇事由にも含まれておらず、使用者は第 118 条に従い解雇手当を支払わなければならない。

雇用契約の終了 (end of contract) は、第 118 条第 3 項と第 4 項の規定に該当する雇用契約の場合は使用者が労働者に解雇手当を支払う必要はないが、使用者が使用者の通常の業務または取引のための役職や職務のために労働者を雇用していた場合、その雇用は第 118 条第 4 項の解雇手当を支払う必要がない雇用には当たらない。

質問 3. の懲戒処分による解雇は、使用者が会社の規律を破った労働者を解雇するもので、その行為が重大な違反行為であるか、第 119 条で定める解雇手当を支払う必要がない事由にあたるか、違反の性質や行為、発生した損害の大きさについて検討した上で解雇手当の支払いの要・不要が決定される。

質問 4. のその他の理由による解雇は、その理由が解雇手当の支払いを不要とする第 119 条の解雇事由に当てはまるか検討の上決定されるべきである。

#### [コメント]

解雇手当の支払いが不要なのは下記 4 つのいずれかに該当する場合は。

- a. 労働者が自分の意志で辞める場合
- b. 勤続 120 日未満の場合
- c. 労働者保護法第 118 条第 3・4 項の定める 2 年以内に終了することが明確な特殊・特定もしくは季節性の仕事で、雇用時に書面で契約した雇用期間が終了した場合
- d. 第 119 条の解雇事由に該当する場合

注意が必要なのは c. で、解雇手当不要とされる契約には、特殊性、特定性、季節性が要求されます。雇用期間が明記された雇用契約であっても、その労働が使用者の通常の業務または取引のためである場合は解雇手当の支払いが必要となります。

解雇手当は第 118 条第 1 項で勤続期間に応じて次のように最低金額が決められています。

勤続期間	解雇手当
120 日以上 1 年未満	30 日(1 ヶ月)分賃金相当額以上
1 年以上 3 年未満	90 日(3 ヶ月)分賃金相当額以上
3 年以上 6 年未満	180 日(6 ヶ月)分賃金相当額以上
6 年以上 10 年未満	240 日(8 ヶ月)分賃金相当額以上
10 年以上	300 日(10 ヶ月)分賃金相当額以上

#### [質問]

定年退職で解雇手当を支払った労働者を、同じ役職・職務内容の 1 年契約で再雇用した。契約期間終了時、再度解雇手当を支払う必要があるか？ (No.ROR.NGOR.0504/02124 DATED 26 NOVEMBER 2012)

#### [回答]

定年退職時に一旦雇用契約は終了しており、この 1 年契約は新たな雇用契約である。雇用契約期間が明確であっても、使用者の通常の業務または取引を行うための雇用であり、第 118 条第 4 項の雇用には該当しないため、契約終了時、使用者は解雇手当を支払って労働者を解雇しなければならない。

### MOTHER BRAIN (THAILAND) CO., LTD.

就業規則の作成・改定・リーガルチェック、ビザ・労働許可の取得・延長手続等、ご相談下さい。

担当 菊地 02-439-2672 (直通)

4TH FLOOR, NO. 4C. 12-13, SUPAKARN BLDG., 723 CHAROEN NAKORN RD., KLONG TONSAI, KLONGSAN, BANGKOK 10600

TEL: 0-2439-2667-9 FAX: 0-2439-2670 <http://www.tellusgp.com>