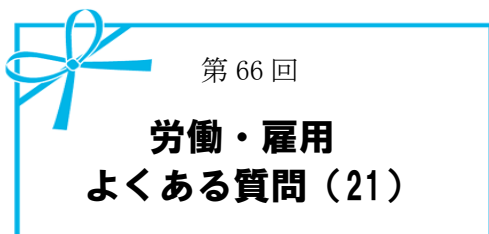


# TELLUS DE LA SIESTA



## 労働者保護法第 120 条の改正案

7 月号でご紹介した労働者保護法の一部改正(今月号のカレントピックス 1.労働者保護法の一部改正に概要が掲載されています)が 9 月 1 日から施行されました。労働者保護福祉局が公表した改正部分の解説は来月号でご紹介することにし、今回は、先月(8 月)号でもお伝えした、これから国民立法議会で討議される予定の新たな労働者保護法改正案の第 15 条、労働者保護法第 120 条「事業所の移転に伴う退職者への特別解雇手当」の改正案を取り上げます。

### 事業所の移転に伴う退職者への特別解雇手当

まず、現在の労働者保護法を見てみましょう。

#### (労働者保護法第 120 条第 1 項)

使用者が、労働者または労働者の家族の通常の生活に重大な影響を与える他の場所に事業所を移転する場合、使用者は、当該事業所の移転日の少なくとも 30 日前に労働者に対して通知しなければならない。この移転にあたって、労働者が移転先での就労を望まない場合、当該労働者は、状況により、使用者からの通知を受けた日あるいは使用者が事業所を移転する日、いずれかの日から 30 日以内に雇用契約の解除を申し出、特別解雇手当として、第 118 条に基づく解雇手当以上を受ける権利を有する。

条文では「他の場所に事業所を移転する」としか書かれていませんが、移転により通常の生活に重大な影響があるとして退職する者に認められた特別解雇手当の受給条件となる「事業所の移転」は、今まで極めて厳格かつ狭義に解釈されてきました。2008 年労働者保護法改正の説明書\*の第 16 章(p.34-38)で、「事業所の移転」について以下のように例をあげて解説しています。

\* [http://www.labour.go.th/th/doc/law/explanation\\_labour\\_protection\\_2551\\_release\\_2.pdf](http://www.labour.go.th/th/doc/law/explanation_labour_protection_2551_release_2.pdf)

「サムットプラカン県の工場でナンプラを製造していたが、工場が手狭になり、物流面でも不便になった為、サムットプラカン県の工場を閉め、サムットサーコン県に新しい工場をオープンする場合は、第 120 条に定める事業所の移転である。

労働者を他の事業所に移す、または事業所を増設し、既存の事業所を閉めずに新しい事業所に労働者を移すのは、第 120 条に定める事業所の移転ではない。」

「移転とは、今までの事業所を閉め、新設の事業所に移転する場合だけを指す」という解釈です。過去の判例でも、今までの事業所を閉めたとしても、移動先が既存の事業所の場合は、次の判例のように、勤務場所変更で重大な影響を受けても、特別解雇手当の受給条件となる「事業所の移転」とは見做されませんでした。

「バンコクの販売部門を閉め、労働者を既存のプーケットの事業所に移すのは、第 120 条の事業所の移転

には当たらず、労働者は特別解雇手当を受ける権利はない」(最高裁判例 No.2228/2545)

今回の改正案第 15 条の草案は下記のとおりです。

#### (第 15 条)

労働者保護法第 120 条第 1 項を以下の通り改正する。

使用者が、労働者または労働者の家族の通常の生活に重大な影響を与える場所に事業所を移転する場合、事業所の移転先が既存の場所であるか否かに関わらず、使用者は、当該事業所の移転日の少なくとも 30 日前に、局長の定める様式に従い事業所移転の予定を労働者に対して通知しなければならない。この移転にあたって、労働者が移転先での就労を望まない場合、当該労働者は、使用者から通知を受けた日から 30 日以内に雇用契約の解除を申し出る権利を有する。使用者が事前に通知したが、通知の予定通りに事業所を移転できなかった場合、雇用契約の解除をまだ申し出ていなかった労働者は、事業所を移転した日から 30 日以内に契約の解除を申し出る権利を有する。使用者が事前に通知しなかった場合、労働者は使用者が事業所を移転した日から 30 日以内に契約の解除を申し出る権利を有する。労働者は、特別解雇手当として、第 118 条に基づく解雇手当以上を受ける権利を有する。

労働省は、新設の事業所への移転以外は第 120 条の事業所の移転には当たらないとしていたところを、最初の下線部「事業所の移転先が既存の場所であるか否かに関わらず」を追加し、事業所の移転予定も「局長の定める様式に従って」労働者に通知しなければならず、通知した予定通りに移転が進まなかった場合についても言及しています。

#### 事業所移転の解釈の変化

事業所を完全に閉め、新しい事業所に移転する場合だけが第 120 条の事業所の移転ではないとするこの改正案は、下記のような最高裁の判例が影響していると思われます。

例えば、バンコクに唯一事業所を持つ使用者がサムットサーコン県に新たな事業所を開き、その年の末にサムットサーコンを本社、バンコクを支社と登記変更し、2 年程の時間をかけて部署ごとに少しずつ労働者をサムットサーコン本社に移動させ、移動完了後にバンコク支社を閉鎖した事案で、最高裁は使用者の真意はバンコク事業所を閉鎖し、サムットサーコンに移転することにあつたと判断、この移転によって重大な影響を受けて退職することを選択した労働者は特別解雇手当を受ける権利があると判決しています(最高裁判例 No.13550/2558 Dated 16 Nov. 2015)。

また、パトゥムタニ県に工場を 1 か所持っていた使用者が、チョンブリ県に工場を新設し、パトゥムタニ工場のある部門全てをチョンブリ工場に移し、パトゥムタニ側のその部門を閉鎖した事案で、最高裁はパトゥムタニ工場を閉鎖した訳ではないが、パトゥムタニ工場の一部門全てを閉鎖しチョンブリ工場に移したのは、第 120 条の事業所の移転にあたるかと判決しています(最高裁判例 No.9556/2559 Dated 14 Dec. 2016)。

これまで労働省は「事業所の移転とは、今までの事業所を完全に閉め、新設の事業所に移転する場合だけを指す」とし、既存の事業所への移動や、既存の事業所を閉めずに新設の事業所へ移動させる場合は、転勤や配置転換であり、労働者やその家族が通常の生活に重大な影響を受けるとして移動先での就労を希望せず退職する道を選んだとしても、それは自己都合退職であり、第 120 条の特別解雇手当を受ける権利はないとしてきましたが、最近の判例や今回の改正案草案から、今後は事業所の移転なのか、それとも転勤や配置転換なのか、個々の事例ごとに総合的に判断されるようになっていくと思われます。

国民立法議会で討議されることになった労働者保護法改正案は下記サイトに掲載されています。

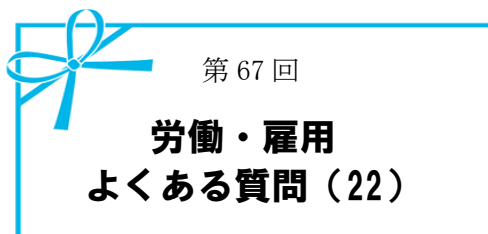
[http://legal.labour.go.th/index.php?option=com\\_attachments&task=download&id=1460](http://legal.labour.go.th/index.php?option=com_attachments&task=download&id=1460)

---

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

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



## 新設された「定年退職規定」

9月1日から適用が開始されている労働者保護法改正法(第6号)(弊社月報9月号のカレントトピックス参照)についての「解説」が9月22日に労働省のウェブサイト上で公表されました。  
([http://legal.labour.go.th/images/legal/law/p\\_006.pdf](http://legal.labour.go.th/images/legal/law/p_006.pdf))。

今月は、その労働省が発表した解説の中から「定年退職規定」についての解説部分をご紹介します。

労働者保護法改正法(第6号)で、今までなかった「定年退職」に関して、第118/1条が新設されました。

### (第118/1条)

使用者と労働者が合意した、もしくは使用者が設定した定年は第118条第2項の解雇とみなす。

使用者と労働者の間で定年の合意や規定がない、もしくはその合意や規定が60歳超である場合、労働者は満60歳になった日以降、使用者に退職したい旨を申し出る権利を有し、申し出た日から30日後に雇用契約解除となり、使用者は第118条第1項の定める解雇手当をその労働者に支払わねばならない。

## 定年の合意や規定がある場合

第118/1条第1項は、労使の合意や定年の規定がある場合、定年退職は会社都合の解雇であり、使用者は退職する労働者に第118条第1項の定める解雇手当を支払います。

「使用者と労働者が合意した、もしくは使用者が設定した定年」とは、雇用契約、就業規則もしくは労働関係法に基づいた雇用条件協約で定められたものを指し、定年を暦年で定めても、会計年度で定めても良く、定年を60歳になった年の会計年度末と定めている場合、労働者が会計年度末より前に満60歳となっても、第118/1条第2項は適用されない。なぜなら、この場合は定年の合意や規定がない訳でも、定年の合意や規定が60歳超という訳でもないからである、としています。

定年は業種、職種、専門性などを考慮して何歳とするか定めることができます。男女で定年に差をつけることは労働者保護法第15条違反となりますが、仕事の内容や職位によって定年に差をつけることは可能で、大抵は55~60歳を定年とし、定年に達したら法定された解雇手当を支払い、その後に定年前とは異なる条件で、新たな労使契約を結ぶことも可としています。

## 定年の合意や規定がない、もしくは定年の合意や規定が60歳超の場合

第118/1条第2項に従い、定年の合意や規定がないか、合意や規定が60歳超の場合、満60歳以降に退職の時期を決めるのは労働者側の権利となります。使用者が人事や引き継ぎの計画をたてられるよう、労働者が退職する意向を申し出た日から30日後に雇用契約解除が成立します。

申し出は口頭、手紙、電話、ファックス、メール、その他の通信方法でも良く、申し出た日から数えて 30 日目まで、労働者は雇用契約や就業規則に従い職務を全うしなければなりません。この間に労働者が欠勤したり規則に従わなかった場合、懲戒処分を科されたり、解雇手当なしで解雇されることもあり得るとしています。また、使用者が労働者の申し出と同時に、もしくは申し出から 30 日を待たずに解雇手当を払って労働者を解雇することもできるが、その場合は法定された退職の日（雇用契約解除成立の日）となる、申し出た日から 30 日目までの賃金を支払わねばならないとしています。

なお、一旦解雇手当を支払って定年退職した労働者と新たな雇用契約を結んだ場合、その労働者には第 118/1 条に従って再度退職する権利はなく、定年退職の権利を行使できるのは 1 度のみです。

以下は労働者保護福祉局が掲載した労働者保護法第 118/1 条の運用例です。

-----  
**例 1)** 就業規則で定年は満 55 歳、定年となる日の 90 日以上前に会社はその旨を通告すると規定されているが、会社が定年を通告しなかった、もしくは通告が 90 日以上前でなかった場合でも、労働者は満 55 歳で第 118/1 条第 1 項に従った定年となる。（定年規定がある場合、事前通告は不要）

**例 2)** 例 1) で労働者が満 55 歳となったが、使用者が労働者を定年退職させず、労働者が 57 歳まで働き、これ以上の労働を望まず退職することを希望した場合、この退職は自己都合退職ではなく定年による解雇であり、労働者は解雇手当を受ける権利がある。（最高裁判例 NO.1617/2547 参照）

**例 3)** 就業規則で定年を満 65 歳としているような、定年が 60 歳超のケースで、労働者が満 60 歳を過ぎて退職を希望する場合、労働者は満 65 歳まで働く必要はなく、第 118/1 条第 2 項に従い、労働者は退職を申し出る権利があり、退職を申し出た日から 30 日で雇用契約解除となり、使用者は労働者に対して解雇手当を支払わなければならない。

**例 4)** 定年の合意や規定はなく、労働者が満 60 歳になり退職を希望する場合、労働者は定年退職を申し出る権利があり、申し出た日から 30 日目に、使用者は第 118/1 条第 2 項に従い解雇手当を支払わなければならない。例えば、労働者が 2018 年 1 月 1 日の始業時間である 08:30 に文書で定年退職を申し出た場合、申し出た日から 30 日目である 2018 年 1 月 30 日で雇用契約解除となり、使用者はその日に解雇手当を支払わなければならない。

**例 5)** 定年の合意や規定はなく、労働者が満 60 歳になり退職したい旨を使用者に告げ、使用者が労働者に解雇手当を支払い、労働者は退職した。その後、使用者と労働者は新たな契約を結んだが、62 歳まで働いた労働者が退職することを希望した。このような、一度第 118/1 条第 2 項の退職する権利を行使済の場合の退職は、労働者による雇用契約破棄の申し出であり、自己都合退職である。

-----  
第 118/1 条に従い労働者が退職したが、使用者が法定された解雇手当を支払わない場合、労働者は労働者保護法第 123 条及び第 124 条に基づき労働監督官に対して申し立てを行い、事実調査の後、使用者に解雇手当の支払いを命じてもらうか、労働裁判所に提訴して解雇手当および年 15% の利息の支払いを使用者に命じてもらうことができます。ただし、労働者は労働監督官への申し立てを行うか、労働裁判所に提訴するか、いずれかを選ばなければなりません（最高裁判例 NO.238/2545、NO.570/2545）。

使用者が第 118/1 条に違反または履行しなかった場合の罰則は、第 114 条(1)に基づき、6 か月以下の懲役もしくは 10 万バーツ以下の罰金、もしくはその併科です。

---

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

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>