

＜タイ労務情報＞

労務解説(一時休業、時短、解雇)

2009年5月

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)

目 次

1. 一時休業.....	1
2. 労働時間の短縮.....	3
3. 整理解雇.....	4
4. 未使用有給休暇の買い取り.....	6

本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）バンコク・センターが現地コンサルティング会社Miyake & Yamazaki Co., Ltd.に作成委託し、2009年5月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロの判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありませんこと予めお断りします。

ジェトロは、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：
独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

〒107-6006
東京都港区赤坂1-12-32
Tel: 03-3582-5017

＜タイ労務情報＞

労務解説（一時休業、時短、解雇）

1. 一時休業

経済危機に直面して日系企業の大半は何らかの対応に迫られており、多くの会社（特に、製造業者）は、操業・業務活動を一時休止する一時休業を検討している。そこで、まずタイ労働法上で一時休業はどのような要件で認められるかについて解説する。

（1）一時休業実施の要件

一時休業については、タイ労働者保護法第 75 条が規定している。この規定は 2008 年 5 月 27 日に施行された改正労働者保護法により一部改正された。

同条は、一時休業を行う場合の要件を次のように定めている。

① 通常の業務運営が困難になるほどの事業活動に支障を生じる重大な理由によること

この要件は、今回の改正で新たに設けられたものであり、会社（使用者）が特段の理由もなく一時休業を実施することを防止し、以って労働者の生活を保護するための要件と考えられる。従って、理由の判断においては、「事業活動に支障を生じる」ほどの重大性が求められる。では、今回の金融危機を契機とする経済危機については、この「通常の業務運営が困難になるほどの事業活動に支障を生じる重大な理由」に該当するであろうか。

今回の経済危機では、日系企業の多くがその影響を受け、製造業者の多くでは生産ラインの休止等の対応に迫られている。また、収益の悪化も深刻であり、多くの日系企業が赤字決算になっていると思われる。従って、今回の経済危機は、「通常の業務運営が困難になる程の事業活動に支障を生じる重大な理由」に該当すると考えられる。

しかしながら、注意を要するのは、今回の経済危機により「通常の業務運営が困難になる」ことが要件であり、「通常の業務運営」とは個々の企業の業務運営を意味し、各企業単位で個別に検討されなければならないことである。つまり、今回の経済危機においても大きな影響を受けず、通常の事業運営が可能な企業については、この要件を充足しない。経済危機に託けた一時休業は認められない。

② 不可抗力に基づくものでないこと

「通常の業務運営が困難になるほどの事業活動に支障を生じる重大な理由」が不可抗力により生じたものでないことが要件となる。不可抗力とは、会社が合理的な努力をしても制御できないような事情を意味し、天災、火災、暴動等々が含まれる。

なお、不可抗力により会社が休業の必要性に陥った場合には、会社は労働者に就労を提供できないことにつき責任を負うべき状況にはないため、給与の支払義務を負わないことになる。

③ 事業の一部もしくは全部の休止であること

一時休業は、会社の全事業部門が対象とするものではない。一部の部署を対象とした一時休業も可能である。例えば、製造会社の場合、生産ラインのみを一時休業の対象とし、販売部門は通常の事業活動を継続させるような場合である。

では、出勤日を縮減する形態での一時休業の実施は可能か。例えば、土日を会社休日とする会社が、金曜日も休日にするような場合である。同条にある「事業の一部もしくは全部の休止」を素直に解釈すると、事業を継続しながら休日のみを増やすものであるから、一時休業には該当しないと解することができる。ただ、労働法に詳しいタイ弁護士は、これも一時休業に含まれる可能性があるとしており、この形態での一時休業の実施を希望する会社は、所轄の労働局の労働監督官に問い合わせるなどして無用な紛争を回避すべきである。

一時休業の実施に際しては、後述のとおり、会社（使用者）は労働者および労働監督官への3労働日前の事前通知する必要があることから、同監督官の意

見に従うのが望ましいと考えられる。

④ 臨時的な休業であること

なお、一時休業は臨時的なものであることが必要である。余りに長期間の休業の場合は、工場・事務所の閉鎖と判断され、労働者の解雇の問題が生じる可能性がある。

ただ、臨時的な休業の期間がどの程度かは、「通常の業務運営が困難になるほどの事業活動に支障を生じる重大な理由」の内容、程度、規模等々を勘案して総合的に判断する必要があることから、相対的な判断とならざるを得ない。

⑤ 労働者および労働監督官への3労働日前の事前通知

一時休業を会社(使用者)が実施する場合には、会社は労働監督官に対して、3労働日前までに通知することが必要である。

(2) 一時休業期間中の給与支給

改正労働者保護法第75条1項では、上記の要件を満たして、会社(使用者)が一時休業を行う場合には、休業開始時の給与の75%を支給すると規定している。改正前の労働者保護法では50%となっていたが、改正法で75%に引き上げられた。なお、この「休業開始時の給与」とは、残業手当の計算基礎となる月々定額で支給される金員を全て含む点は注意を要する。基本給の75%の支給ではなく、基本給の他、役職手当、食費手当、生活補助手当等の定額支給額を全て含めて計算しなければならない。

2. 労働時間の短縮

次に、一時休業と同様の目的で、労働者の労働時間を短縮して、人件費を抑える方法が検討される場合がある。一時休業に比べると、会社の業績悪化等で事業継続が困難になる程度ではないが、光熱費や人件費の負担が大きいことから、労働時間を短縮して製造ラインの稼働時間を抑えるようなケースが想定される。

では、会社が労働時間を自由に短縮することは可能だろうか。

労働時間の短縮は、労働者にとって有利（残業がなくなるという間接的な不利益はあるが）であることから、会社（使用者）は労働者の同意なく労働時間を短縮することが可能である。

しかしながら、労働時間を短縮することが直ちに賃金の減額には繋がらないことは注意を要する。すなわち、労働時間を短縮したとしても、それに応じた賃金の減額は許されない。賃金の減額は、労働者にとって不利益（変更）となるため、減額のためには労働者の同意を要する。不利益変更禁止の原則が働くからである。

ただ、これでは会社が本来意図した目的（経費の削減）は達成できない。もっとも、前述の一時休業の方法が考えられるが、製造会社の場合、一時休業まですると却って事業活動（顧客への製品供給）に支障が生じる場合あり、一時休業まで実施できないこともある。では、どのように対応するか。

まず、賃金の減額は、労働者の同意がなければ出来ない。この原則は、経済危機の状況にあっても適用される。従って、会社（使用者）としては、労働者の状況（労働時間短縮に伴う賃金の減額）の必要性を説得して同意を得る必要がある。勿論、労働者の中には同意を拒む者がでることが予想される。この場合、会社は同意をしない労働者を解雇することができ、労働者が同意をしないこと（経済危機等の会社の危急時に賃金減額に同意をしなかった事実）は、解雇の正当事由となると考えられる。

従って、この場合、労働者の解雇は不当解雇とはならず、解雇手当を支給して解雇すれば足りることになる。

もっとも、解雇された労働者が労働裁判所に不当解雇を訴え、労働裁判所法に基づく解雇補償金（ペナルティー）を要求する可能性がある。こうした場合を想定して、会社は労働者に対して、会社が置かれている経済状況、業績・財務状態の悪化、労働時間短縮の必要性、雇用維持への努力等を十分に説明し、労働裁判の場で裁判官に解雇の正当性を説明（立証）できるようにしておく必要がある。

3. 整理解雇

一時休業若しくは労働時間の短縮によって、会社の当面の危機を回避できる場合は問題ないが、危機的状況が悪化したため、労働者の多くを解雇（整理解雇）する必要が生じる場合がある。では、整理解雇はいかなる条件の下で行えば不当解雇とならないのであろうか。

この点、タイ労働者保護法は整理解雇の正当事由について規定していない。労働者保護法では、一般的な解雇について、次のように規定されているのみである。

「雇用契約に期間の定めがない場合には、次の賃金支払時期に雇用契約の終了の効力を生じさせるべく、一賃金支給期間以前に他方当事者に文書により予告することを以って使用者または労働者は雇用契約を終了させることができる」（同法第17条2項）

この規定からは、一見、一賃金支給期間以前に通知をすれば、使用者も労働者も雇用契約を何時でも解消できるようにも読める。しかしながら、この理解は誤りであり、解雇に際して解雇の正当事由が必要であり、正当事由がなければ、一賃金支給期間以前に通知をしたとしても不当解雇になる。いまだにこうした誤解をそのまま耳にするので十分な注意を要する。

では、整理解雇が不当解雇にならない要件は何であろうか。タイ労働者保護法は、この点について規定していない。タイの労働裁判所により解雇の正当事由の判断がされ判例の集積はあるが、明確に纏めたもの（明確な基準）はないようである。他方、日本では、最高裁判所が整理解雇の要件を明示しており、この基準はタイ労働裁判所（および最高裁判所）の判決・判例とも整合することから、参考になると考えられる。

日本の最高裁判所が示した整理解雇の要件を要約すると、次のとおりである。

[整理解雇の4要件]

①人員整理の必要性

余剰人員の整理解雇を行うには、削減をしなければ経営を維持できないという程度の必要性が認められなければならないとされている。

②解雇回避のための努力義務の履行

雇用期間の定めのない雇用契約においては、人員整理（解雇）は最終選択手段であることが要求される。

例えば、役員報酬の削減、新規採用の抑制、希望退職者の募集、配置転換、出向等により、整理解雇を回避するための経営努力がなされたが、人員整理（解雇）に着手することがやむを得ないと判断される必要がある。

③被解雇者選定の合理性

解雇の対象となる労働者の人選基準が合理的で、具体的人選も合理的かつ公平でなければならない。恣意的に解雇する労働者を選定するようなことをすると不当解雇と判断されることになる。

整理解雇が可能な状況に乗じて、会社が日頃から辞めさせたいと思っていた労働者を解雇対象に選定するようなことはしてはならない。

④解雇手続の妥当性

解雇の手続きも妥当なものでなければならない。例えば、説明・協議、納得を得るための手順を踏まない整理解雇は、他の要件を満たしても無効とされるケースが多いとされている。

なお、上記の4要件は、タイにおける整理解雇においても当てはまると考えられる。しかしながら、当地の解雇状況を見聞するに、実際の解雇の中には、上記要件を逸脱し、経済危機で労働者も解雇されることを甘受するだろうとの予測の下で、人員削減の目的と労働者の入れ替えを企図した解雇もあるようである。しかしながら、タイの労働裁判所は、解雇については厳しく正当事由の立証を求めており、前述のような乱用的な解雇の場合、労働者が集団で解雇無効もしくは不当解雇を理由として解雇補償金（ペナルティー）の支払いを会社に求めて提訴した場合、敗訴して高額な支払いを命じられる危険性があることは念頭に置いておくべきである。経済危機を奇貨としてする解雇は厳に慎むべきである。

4. 未使用有給休暇の買い取り

改正労働者保護法では、未使用有給休暇の買い取りについて改正を行っている。未使用有給休暇の買い取りについては、同法 67 条が下記のように規定している。ただ、条文の規定文言が若干簡素すぎるため、内容の把握が困難な面があるので解説する。また、同条に関連して、有給休暇の買い取りについて誤解されているようなので、同条の法解釈についても補足説明する。

[第 67 条 1 項]

「使用者が労働者との雇用契約を第 119 条以外の事由により解除するときは、労働者が第 30 条に基づき有する年次有給休暇の日数の割合に応じて、解除の年の有給休暇についての賃金を労働者に支払わなければならない」

[第 67 条 2 項]

「労働者もしくは使用者が雇用契約を解除する場合、これが第 119 条に基づくと否とを問わず、労働者が第 30 条に基づき有する年次有給休暇で繰り越されたものについての賃金を労働者に支払わなければならない」

(1) 第 67 条 1 項の内容

第 67 条 1 項では、労働者が第 119 条の理由なく解雇された場合に、当該年度に与えられた年次有給休暇の内で未使用部分を、解雇時までの期間に応じて買い取することを会社（使用者）に義務付けている。ちなみに、第 119 条は、労働者に非違行為等があり解雇された場合である。いわゆる、懲戒解雇であり、この場合は当該年度の有給休暇の買い取りは不要となる。

具体的には、次のようになる。

2009 年度に有給休暇 10 日が与えられたとする。労働者は、有給休暇を使用することなく 7 月 1 日を以って解雇された。解雇については、労働者には労働者保護法第 119 条の事情は存在しない。この場合の第 67 条 1 項で買取義務のある有給休暇の日数は、次のようになる。

(10 : 当該年度の有給休暇の日数 × (181 : 当該年度の解雇時までの経過日数 ÷ 365 : 当該年度の日数)) = 5 : 買い取りを要する有給休暇の日数

なお、上述の例で、労働者が解雇時までに当該年度の有給休暇を使用していた場合には、その使用日数は控除されることになる。

労働者保護法第 119 条に基づき解雇された労働者に対しては、第 67 条 1 項は会社（使用者）に未使用有給休暇の買い取りを義務付けていない。これは、労働者の責めに帰すべき理由がないにもかかわらず解雇された場合には、労働者は使用ができたはずの有給休暇の使用が奪われることになるため、会社（使用者）は賃金相当額を補填すべきとの立法趣旨によると考えられる。他方、第 119 条に基づき解雇される労働者は、労働者の責めに帰すべき理由により解雇されるのであり、上記のような事情は存在しない。従って、第 119 条による解雇の場合には、第 67 条 1 項は買取義務がないと規定したと考えられる。

(2) 第 67 条 2 項の内容

他方、第 67 条 2 項では、雇用契約の終了が会社（使用者）によるものであると、労働者によるものであるとを問わず、また、第 119 条の事由の有無にかかわらず、雇用契約が終了した場合には、会社（使用者）は前年度から繰り越された年次有給休暇部分について、買取義務を負うと定めている。

この場合、対象となるのは前年度から繰り越された未使用有給休暇の部分のみである*。従って、当該年度に付与された未使用有給休暇は対象とされない。当該年度の有給休暇の処理については、第 67 条 1 項が規定していることを理由にしていると考えられる。

*これは労働省の見解であるが、異論も存在する。

従って、労働者もしくは会社（使用者）の理由により雇用契約が終了した場合、すなわち、労働者の場合であれば自己都合退社、会社（使用者）の場合であれば解雇の場合には、会社（使用者）は前年度から繰り越された有給休暇で未使用のものを買取る義務を負うことになる。第 67 条 2 項は、同条 1 項と異なり、第 119 条の理由に解雇された労働者も対象とする。これは、繰り越された有給休暇は、既に労働者が使用する権利を獲得しており、単に未使用状態にあるだけであるから非違行為による解雇であっても剥奪される理由がないと考

えられるからである。

(3) 第 67 条の誤解

第 67 条の改正を受けて、第 67 条 2 項により、会社は労働者が入社後未使用だった年次有給休暇について、採用時に遡ってすべて買い取る義務があると誤解する向きがあるようである。しかしながら、これは誤解であり、法的な根拠がないばかりか、法理論的には説明が困難である。そこで、この点について若干補足する。

同誤解の原因は、最高裁判所が示した「繰り越しが認められなかった有給休暇については、会社（使用者）は買い取り義務を負う」旨の判断（判例）にあると考えられる。確かに、この判例だけを読むと会社の未使用有給休暇の買取義務は労働者の採用時にまで遡るように解釈できる。しかしながら、この理解には「消滅時効」の吟味が欠落している。

労働者の賃金債権は 2 年間で時効消滅する（民商法第 193/34 条 9 号）。有給休暇について、最高裁判所の判例によれば、繰り越しが認められなかった有給休暇については、使用可能最終日の徒過を以って会社の買取義務が発生する。法的には、「買取義務＝未使用有給休暇日数分の賃金の支給」である。即ち、繰り越されなかった未使用有給休暇は賃金債権に転化することになり、消滅時効の対象となる。

ちなみに、消滅時効の起算点は、当該債権を行使可能なときから進行を始める。とすると、有給休暇の使用期間中はまだ賃金債権となっておらず、賃金債権の支払いを請求することはできない。ところが、未使用有給休暇が繰り越しが認められず賃金債権に転化した瞬間に、労働者は有給休暇の買取請求権（賃金債権の請求権）を取得することになり、この時点から消滅時効は進行を開始し、2 年の経過を以って同請求権は時効消滅する。従って、繰り越されなかった未使用有給休暇については、使用可能な最終日の翌日から起算して 2 年間で時効消滅することになる訳である。

であるから、会社側から見ると、労働者が採用されてから未使用であった有給休暇については、（使用可能な最終日の翌日から）2 年間で経過するものについては時効消滅を主張することが可能なことから、支払いを検討する必要性がないことになる**。

- ** ただし、近時日本で議論されているが、特殊事例において時効期間（特に、不法行為の消滅時効の期間）を適用しない裁判例が出されており、タイの最高裁判所も救済目的から2年の時効期間を認めない可能性は残っている。

（報告書作成委託先現地コンサルティング会社：Miyake & Yamazaki Co., Ltd.）