

一九九八年 労働保護法 ※2008年5月27日に改正労働保護法が施行されています。

第一条(名称)

この法令を「仏暦二五四一年(西暦一九九八年)労働保護法」と名付ける。

第二条(施行日)

この法令は官報記載後一八〇日をもって発効する。

第三条(革命団布告の廃止)

以下を廃止する。

- (一) 仏暦二五一五年(西暦一九七二年)三月一六日付け革命団布告一〇三号。
- (二) 仏暦二五一五年(西暦一九七二年)三月一六日付け革命団布告一〇三号の仏暦二五三三年(西暦一九九〇年)改正法令。

この法令内容と矛盾する内容を持つ其他法規がある場合、この法令を優先適用する。

第四条(政府機関不適用)

この法令は以下には適用しない。

- (一) 中央政府、地方行政体、地域行政体。
 - (二) 政府企業労働関係法に基づく政府企業。
- そのほか、省令で不適用を規定する使用者。

第五条(語句定義)

この法令においては、

「使用者(ナーイ・チャーン)」とは、賃金をもって被雇用者を雇用する者を意味し、以下の者も含む。

- (一) 使用者の代行者。
- (二) 使用者が法人の場合、法人を代表して権限を持つ者、または権限を持つ者の代行者。
- (三) 賃金をもって雇用されている事業者の場合、ある者をして業務の監督または被雇用者に賃金を支払う責任を付与、あるいは人材事業としてでなく、ある者に求人権限を付与したとき、そのいずれもが事業者の責任における製造その他事業の全体またはその一部であったとしても、その事業者は被雇用者の使用者とみなす。

「被雇用者(ルーク・チャーン)」とは、その名称にかかわらず、賃金を受け取ることで使用者のために労働を提供することに合意した者を意味する。

「雇い主(プー・ワー・チャーン)」とは、成功報酬をもって業務の全部あるいは一部を行なわせるため、別の者を雇用することに合意した者を意味する。

「元請負人(プー・ラップマオ・チャントン)」とは、雇い主のためある業務の完成までに業務の全部あるいは一部に従事することに合意した者を意味する。

「下請負人(プー・ラップマオ・チュアン)」とは、雇い主のため、元請負人の責任下にある業務の全部あるいは一部に従事することで元請負人と契約を交わした者を意味する。どの請負段階にあっても、下請負人と同様な契約を交わした者も含む。

「雇用契約(サンヤー・チャーン)」とは、書類あるいは明確な言葉あるいは間接的な理解をもって、被雇用者が使用者のために労働を提供し、使用者が被雇用者の労働期間にわたって賃金を支払うことに合意した契約を意味する。

「勤務日(ワン・タムガーン)」とは、被雇用者が平常の勤務に就く日を意味する。

「休日(ワン・ユット)」とは、被雇用者が勤務を休む週休日、慣習に従って休む日、あるいは年次休暇日を意味する。

「欠勤日(ワン・ラー)」とは、被雇用者が病気、不妊手術、不可避の用事、軍役、研修・学習、分娩のため勤務を休む日を意味する。

「賃金(カー・チャーン)」とは、雇用契約に基づき、時間、日、週、月、あるいはその他の期間において、その労働の対価として支払われる、使用者及び被雇用者が合意した金銭を意味する。あるいは、被雇用者が勤務日の平常の勤務時間において達成した成果の計算に基づき支払われる金銭、またはこの法令に従い被雇用者が受け取る権利のある、休日・欠勤日に対して使用者から支払われる金銭を意味する。

「勤務日賃金(カー・チャーン・ナイ・ワン・タムガーン)」とは、平常の勤務時間の仕事に対して支払われる賃金を意味する。

「最低賃金レート(アラー・カー・チャーン・カンタム)」とは、この法令に従い賃金委員会が規定した賃金レートを意味する。

「基本最低賃金レート(アラー・カー・チャーン・カンタム・プーンターン)」とは、最低賃金レートを規定するための基礎として賃金委員会が規定した賃金レートを意味する。

「超過勤務(ガーン・タムガーン・ルワンウエラー)」とは、平常の勤務時間外・後の勤務、あるいは勤務日または休日その他の場合において、第二三条に基づき使用者と被雇用者が合意した各日の超過勤務時間の労働を意味する。

「超過勤務手当(カー・ルワンウエラー)」とは、勤務日の超過勤務に対して使用者が被雇用者に支払う金銭を意味する。

「休日勤務手当(カー・タムガーン・ナイ・ワン・ユット)」とは、休日の勤務に対して使用者が被雇用者に支払う金銭を意味する。

「休日超過勤務手当(カー・ルワンウエラー・ナイ・ワン・ユット)」とは、休日の残業勤務に対して使用者が被雇用者に支払う金銭を意味する。

「解雇補償金(カー・チョットチュエイ)」とは、使用者が被雇用者に支払うことに合意したその他の種類の金銭以外の、解雇時に使用者が被雇用者に支払う金銭を意味する。

「特別補償金(カー・チョットチュエイ・ピセート)」とは、この法令で規定された特別の理由によって雇用契約が切れた時、使用者が被雇用者に支払う金銭を意味する。

「積立金(グン・サソム)」とは、被雇用者が被雇用者福祉基金に支払う金銭を意味する。

「積増金(グン・ソムトップ)」とは、使用者が被雇用者のために被雇用者福祉基金に支払う金銭を意味する。

「労働検査官(パナックガーン・トゥルワット・レンガーン)」とは、この法令に従い任務を行なわせるため大臣が任命した者を意味する。

「局長(アティボディー)」とは、社会福祉・労働保護局長を意味する。

「大臣(ラッタモントリー)」とは、この法令に基づく主務大臣を意味する。

第六条(主務大臣権限)

労働・社会福祉大臣をこの法令に基づく主務大臣とし、労働検査官を任命する、またこの法令に基づく執行のため省令・省布告を発令する権限を持つ。

労働検査官の任命にあたっては、その任務権限・範囲、任務執行における条件を規定する。

省令・省布告は官報記載と同時に発効する。

第一章／総則

第七条(被雇用者の既得権保護)

この法令に基づく権利あるいは利益によるところの要求あるいは取得は、他の法律に基づき被雇用者がすでに得た権利あるいは利益を損なうものではない。

第八条(法定相続人への司法手続き支援)

被雇用者または死亡した被雇用者の法定相続人のために告訴する、あるいは弁護する権限を与えるために、法学分野で学士以上の資格を持つ係官を大臣が任命する権限を与える。労働・社会福祉省が裁判所に通知した時、その権限を与え、権限は係争が終了するまで継続する。

第九条(使用者の不払いに対する懲罰金利)

使用者が第一〇条第二項に基づく保証金を返還しない、あるいは賃金、超過勤務手当、休日勤務手当、休日超過勤務手当を第三〇条に規定される期日内に支払わない、あるいは第一一八条に基づく解雇補償金、第一二〇条、第一二一条、一二二条に基づく特別補償金を支払わない場合は、使用者は被雇用者に対し違約期間について年率一五%の利息を支払う。

使用者が正当な理由なく故意に第一段落に基づく金銭を返還しない、あるいは支払わない場合、返還あるいは支払い日から数えて七日を超えた時、使用者には七日ごとにその金額の一五%を積み増して支払わせる。

使用者が第一段落、第二段落に基づく金銭を返還する、あるいは支払う用意がある場合、局長あるいは局長が委任した者にその金銭を提出するに至ったとき、使用者は提出日以後の利息、積み増しを免除される。

第一〇条(労働保証金)

第五一条第二段落の規定下、使用者が被雇用者から、被雇用者による業務上の被害に対する保証金を要求する、あるいは受け取ることを禁じる。ただし被雇用者が財務あるいは使用者の財産に関連する責任を持ち、使用者に被害が出る恐れのある場合を除く。その金額・方法については大臣が規定する原則・方法による。

使用者が、被雇用者による被害を賠償させるため、被雇用者に保証金を要求した、または受け取った場合、あるいは被雇用者と保証契約を交わした場合、使用者が解雇した、あるいは被雇用者が辞職した、あるいは保証契約が期限切れになったとき、使用者は保証金を、もしあれば利息も含めて、解雇日、辞職日、保証契約期限切れ日から七日以内に被雇用者に返還する。

第一一条(労働債務優先権)

賃金、超過勤務手当、休日勤務手当、休日超過勤務手当、解雇補償金、特別補償金、積立金、積増金あるいは被雇用者または社会福祉・労働保護局への追加金の不払いから生じた債務は、どの場合も債務者としての使用者の全資産に対し、民商法典に基づく国税と同じ優先権を持つ。

第一二条(請負における労働債務の責任)

使用者が下請負人の場合、その上の段階の下請負人から順に元請負人に至るまで、使用者であるところの下請負人の賃金、超過勤務手当、休日勤務手当、休日超過勤務手当、解雇補償金、特別補償金、積立金、積増金あるいは追加金に共同で責任を持つ。

第一段落に基づく元請負人、下請負人は、使用者であるところの下請負人から、第一段落に基づく支払い金を取り立てる権利を持つ。

第一三条(使用人変更に伴う権利継続)

事業の移譲、遺産相続その他によって使用人に変更のある場合、あるいは使用人が法人で、登録の変更、移譲、合併があった場合、元の使用者との間にあった被雇用者の権利は継続する。また新しい使用者はその被雇用者に関する権利、義務その他すべてを引き継ぐ。

第一四条(民商法典との関係)

この法令で規定していないかぎりにおいて、使用者は被雇用者に対し民商法典で規定された権利と義務を履行する。

第一五条(男女平等)

使用者は雇用にあたって男性と女性の被雇用者に対し同等に処遇する。ただしそのような扱いができない労働の種類・状況によってはその限りではない。

第一六条(セクシャルハラスメントの禁止)

使用者、上司、管理者、あるいは監督者は、女性あるいは子供である被雇用者に対し、性的いやがらせをすることを禁じる。

第一七条(雇用契約期限終了と通知)

雇用契約は前もって通知しなくても、雇用契約内に規定された期限終了時をもって終了する。

雇用契約に期限が設定されていない場合は、使用者あるいは被雇用者は前もって書類により契約終了をもう一方に通知することができる。賃金支払い期日が来た、あるいは来る前にあるときは、契約終了のため支払いを先に行なってもよい。ただしこの場合、三か月以上前もって通知する必要はない。

使用者が雇用契約終了の通知者である場合、もし使用者が契約終了の理由を通知書類に明示しなかった場合、使用者はその後に第一一九条(注/解雇補償金を支払わなくてもいいケース)に基づく理由付けはできない。

第二段落に基づく雇用契約終了通知で、使用者は支払うべき額の賃金を支払ったとき、被雇用者はただちに労働を終了することができる。この項に基づく賃金支払いは、民商法典五八二条に基づく給与支払いと見なす。

この条項に基づく事前通知は、この法令の第一一九条及び民商法典五八三条に基づく解雇に対しては用いることはできない。

第一八条(使用者の労働検査官への報告)

この法令に基づき使用者に労働検査官への報告を義務付けている場合、使用者本人が報告する。報告は郵便あるいはファクシミリなどで局長が指定した場所に行なう。

第一九条(勤務時間計算)

この法令に基づき被雇用者の勤務期間を計算するにあたっては、休日、欠勤日、使用者が被雇用者のために休みを許可した日、及び使用者のために使用者が被雇用者に休みを命じた日を勤務期間に含ませる。

第二〇条(断続的雇用の勤務期間計算)

この法令に基づく権利が被雇用者にはないという使用者の意志のもとで、被雇用者が継続して勤務しない場合は、使用者が被雇用者に与えた職務及び勤務期間ごとの間の期間の長さのいかんにかかわらず、その被雇用者の持つ権利として、その各勤務期間はすべて勤務期間として合計して計算する。

第二一条(使用者の支出義務)

この法令が使用者に対し出費を規定している場合、使用者はその費用を支出しなければならない。

第二二条(別様の保護規定業種)

農業、海洋漁業、海運貨物積み降ろし業、家内労働、運送業、その他勅令によって規定された業種は、この法令とは別に省令で労働保護を規定する。

第二章／一般労働使用

第二三条(勤務時間)

使用者は被雇用者に平常勤務時間を、省令の規定に基づく業種ごとの勤務時間を超えない範囲で、日ごとの始業時及び就業時をもって通知する。ただし一日あたり八時間、週あたり四八時間を超えないものとする。省令で規定する被雇用者の健康及び安全にとって危険な業務の場合は、一日の平常勤務時間は七時間、週あたり四二時間を超えないものとする。

業種の性質によって使用者が始業時、終業時を通知できない場合は、使用者及び被雇用者は一日八時間、週四八時間を超えない範囲で勤務時間について合意しなければならない。

第二四条(超過勤務への同意)

使用者は、前もって被雇用者の同意を得ずして、被雇用者に超過勤務させてはならない。

業務の性質上、継続しなければならず、休めばその業務自体が損害を被るような場合、あるいは緊急の業務、もしくは省令で規定されたその他の業務である場合は、使用者は被雇用者をしてその必要に従い超過勤務させることができる。

第二五条(休日勤務)

使用者は被雇用者をして休日に勤務させてはならない。ただし業務の性質上、継続しなければならず、休めばその業務自体が損害を被るような場合、あるいは緊急の業務は、使用者は被雇用者をしてその必要に従い休日に勤務させることができる。

ホテル、娯楽、運輸、料理店、飲料店、倶楽部、協会、病院、その他省令で規定された事業の場合、使用者は被雇用者をして休日勤務させることができる。

第一段落、第二段落の規定以外に、製造、販売、サービスのために、使用者は被雇用者の同意を得た上で、必要に従い被雇用者をして休日に勤務させることができる。

第二六条(超過勤務時間・休日勤務時間合計)

第二四条第一段落に基づく超過勤務時間、第二五条第二段落・第三段落に基づく休日勤務時間は、合計して省令の規定する時間を超えてはならない。

第二七条(休息时间)

勤務日において、使用者は被雇用者のために、勤務日一日あたり連続して五時間を超えない時間、

勤務した後に、一時間以上の休息時間を設ける。使用者と被雇用者は一回一時間に満たない休息時間を前もって合意することができる。しかし合計して一日あたり一時間以上でなければならない。

使用者と被雇用者が第一段落に基づく休息時間以外の時間設定で合意した場合、その合意が被雇用者の利益となる場合はその合意を実施することができる。

勤務中の休息時間は勤務時間に含まない。ただし合計した休息時間が一日二時間を超えると、二時間を超える時間については通常の勤務時間に含める。

残業が二時間を超える場合、使用者は被雇用者のために、残業に入る前に二〇分以上の休息時間を設ける。

業務内容が継続すべきものであり、被雇用者の合意がある場合、あるいは緊急業務の場合は第一段落・第四段落は適用しない。

第二八条(週休日)

使用者は被雇用者のために週ごとに週一日以上の休日を設ける。その週休日は六日を超える間隔があってはならない。使用者と被雇用者は週休日を前もって合意することができる。

被雇用者がホテル、運輸、林業、辺境での労働、あるいは省令で規定された労働に就いている場合、使用者と被雇用者は前もって週休日をため、適当な日に休むことを合意することができる。ただし連続した四週間の期間内に休まなければならない。

第二九条(祭日)

使用者は慣習による休日を前もって被雇用者に知らせる。その休日は大臣が規定するメーデーを含め一年につき一三日以上とする。

慣習による休日は毎年の公休日、宗教または地域の慣習に基づく休日を参考に使用者が設定する。

慣習による休日が週休日と重なった場合、被雇用者は勤務日の中から選んだ代替休日に休むことができる。

省令で規定された業種については、使用者が被雇用者に対し慣習による休日に休ませない場合、使用者は被雇用者との間で、代替休日を設けるか休日出勤手当を支払うことを合意することができる。

第三〇条(年次休暇)

一年以上にわたって連続して勤務した被雇用者は、一年につき六日以上 of 年次休暇を得る権利を有する。その休暇日については使用者が前もって設定するか、あるいは使用者と被雇用者の合意に基づき設定する。

その年から以後については、使用者は年六日を超える年次休暇を被雇用者に与えることもできる。

その年にとらなかつた年次休暇について、使用者と被雇用者は、年次休暇日をため翌年以降の年次休暇日を合わせてとることで、前もって合意することができる。

勤務が一年に満たない被雇用者については、使用者は被雇用者の年次休暇日を比率計算によって規定することもできる。

第三一条(危険業務の超過勤務・休日勤務禁止)

第二三条第一段落に基づく被雇用者の健康または安全を損なう恐れのある業務の場合、使用者は被雇用者に対し超過勤務あるいは休日勤務をさせてはならない。

第三二条(病欠勤)

被雇用者は病気であれば欠勤する権利を有する。その病欠が勤務日三日を超える場合、使用者は被雇用者に第一級現代式医師(注/西洋医)、あるいは公立病院の診断証明書を提出させることができる。被雇用者がその証明書を提出することができない場合、被雇用者は使用者にその旨を伝達する。

使用者が医師を用意した場合、その医師は被雇用者が診療を受けられない場合を除き診断証明書を出す。

被雇用者が勤務による危険または病気・怪我を理由に勤務できない日、または第四一条に基づく出産のための欠勤日はこの条項に基づく病欠日とは見なさない。

第三三条(不妊手術による欠勤)

被雇用者は不妊手術を理由に欠勤する権利を有する。また不妊手術により、第一級現代式医師が決め、証明書を出した期間において欠勤する権利を有する。

第三四条(不可避の用事による欠勤)

被雇用者は就業規則に従い不可避の用事を理由に欠勤する権利を有する。

第三五条(軍務による欠勤)

被雇用者は軍務関連法に基づく検査のための徴集、軍事教練、あるいは動員演習の軍務を理由に欠勤する権利を有する。

第三六条(研修による欠勤)

被雇用者は省令で規定された原則・方法に基づく研修・学習を理由に欠勤する権利を有する。

第三七条(重量超過物)

使用者は被雇用者に対し、省令の規定に基づく重量超過物を持ち上げる、担ぐ、二人で担ぐ、天秤棒で担ぐ、頭に乗せ運ぶ、曳く、あるいは押させてはならない。

第三章／女性労働使用

第三八条(禁止業務)

使用者は女性の被雇用者をして、以下の業務に従事させてはならない。

- (一) 地下、水中、洞窟内、トンネル内、山中の洞穴における鉱業あるいは建設作業。ただし被雇用者の健康・身体に危険を及ぼさない業務を除く。
- (二) 地面から十メートル以上の高さの足場上での作業。
- (三) 爆発物または可燃物の生産または運搬作業。
- (四) その他省令で規定された業務。

第三九条(妊娠女性保護規定)

使用者は妊娠した女性の被雇用者に対し、夜一〇時から朝六時までの労働、超過勤務、休日出勤、あるいは以下のような業務をさせてはならない。

- (一) 振動を伴う機械またはエンジンに関する作業。
- (二) 輸送機械の運転または乗務作業。
- (三) 一五キログラムを超える重量物を持ち上げる、担ぐ、二人で担ぐ、天秤棒で担ぐ、頭に載せる、曳く、あるいは押す作業。
- (四) 船内作業。
- (五) その他省令で規定された業務。

第四〇条(女性の危険業務と労働検査官)

使用者が女性被雇用者をして深夜一二時から朝六時の間に従事させ、かつ、その業務がその女性の健康・安全にとって危険であると労働検査官が見なした場合は、労働検査官は、審議及び使用者に勤務時間の変更、もしくは適当な勤務時間に減らすよう命令、かつ、使用者に以上の命令を実行させるため、局長もしくは局長を代行する者に報告する。

第四一条(出産休暇)

妊娠した女性の被雇用者は、出産のため九〇日を超えない範囲で休暇をとる権利を有する。

第一段落に基づく休暇は、休暇期間における休日も計算に含む。

第四二条(妊娠女性被雇用者の配置替え)

妊娠した女性の被雇用者が、第一級現代式医師の、以前と同じ業務に就かせるべきでないとする証明書を有する場合、その被雇用者は使用者に対し出産の前後において一時的に業務内容の変更を要求する権利を有し、使用者はその被雇用者に適合した業務への変更を検討する。

第四三条(妊娠を理由とした解雇の禁止)

使用者は妊娠を事由に女性の被雇用者を解雇してはならない。

第四章／児童労働使用

第四四条(一五歳未満の子供の雇用禁止)

使用者は一五歳未満の児童を被雇用者として雇用してはならない。

第四五条(一八歳未満の子供の雇用)

一八歳未満の児童を雇用する場合、使用者は以下に従う。

- (一) 児童を雇用したことを、その児童が労働を開始してから一五日以内に労働検査官に通知する。
- (二) 雇用状態に変更のあった場合は、それを記録し、労働検査官が勤務時間に調査できるように、事業所または使用者の事務所に保管する。
- (三) 児童被雇用者の雇用を終了したときは、その児童が仕事をやめてから七日以内に労働検査官に通知する。

第一段落に基づく通知あるいは記録は局長が規定する様式に従う。

第四六条(休息时间)

使用者は児童の被雇用者に対し、四時間を超えない時間連続して従事した後一日あたり一時間以上の休息時間を設ける。ただしその四時間以内であっても、児童の被雇用者は使用者が定めるところによって休息時間を得ることができる。

第四七条(深夜労働の禁止と例外規定)

使用者は一八歳未満の被雇用者をして、夜一〇時から朝六時の間、勤務させてはならない。ただし、局長あるいは局長を代行する者の許可証がある場合はこの限りではない。

使用者は、被雇用者が一八歳未満で映画・演劇その他の俳優であった場合、その被雇用者をして、前記時間に就労させることができる。その場合、使用者は適当な休憩時間を設ける。

第四八条(超過勤務・休日勤務の禁止)

使用者は一八歳未満の児童の被雇用者をして、超過勤務あるいは休日勤務をさせてはならない。

第四九条(禁止業務)

使用者は一八歳未満の児童の被雇用者をして以下の業務をさせてはならない。

- (一) 金属の溶解・吹付・鑄造・圧延。
- (二) 金属プレス。
- (三) 熱冷・振動・音・光が通常の度を超過しており、省令の規定により危険と見なされる作業。

- (四) 省令の規定により危険と見なされる化学物質に関する作業。
- (五) ウイルス、バクテリア、黴、その他省令の規定による菌などの微生物に関する作業。
- (六) 毒物・爆発物・可燃物に関する作業。ただし省令の規定に基づく石油・燃料サービス所での作業を除く。
- (七) 省令の規定に基づくクレーン車・固定式クレーンの運転作業。
- (八) 電動あるいはエンジン動力式の鋸を使用する作業。
- (九) 地下・水中・洞窟・山中の洞穴内での作業。
- (一〇) 省令の規定に基づく放射性物質に関する作業。
- (一一) 作動中の機械またはエンジンの掃除。
- (一二) 地上十メートル以上の高さでの足場上の作業。
- (一三) 省令の規定に基づくその他の業務。

第五〇条(就労禁止場所)

使用者は一八歳未満の児童の被雇用者をして、以下の場所で就労させてはならない。

- (一) 屠殺所。
- (二) 賭博場。
- (三) ダンス・輪踊り・ロンゲン(注/マレー歌舞)所
- (四) 料理・酒・茶その他の飲料を販売・提供する場所で、かつ客をもてなすため接待奉仕する者がいる場所、あるいは休息・睡眠する場所、またはマッサージサービスを提供する場所。
- (五) 省令の規定に基づくその他の場所。

第五一条(本人への賃金支払い規定)

使用者は児童の被雇用者の賃金を他人に支払ってはならない。

使用者は児童である被雇用者側から、いかなる理由があっても保証金を請求または受け取ってはならない。

使用者、児童の被雇用者、その被雇用者の父母または保護者が、雇用の最初のとき、または毎回の賃金支払いの前に、金銭または報酬を支払う、または受け取る場合は、その児童被雇用者への賃金支払い、または賃金受け取りとは見なさない。さらに使用者はその金銭または報酬を期間に従って支払うべき賃金から差し引いてはならない。

第五二条(研修休暇)

児童の生活及び仕事の質を開発・振興するために、一八歳未満の児童の被雇用者は、教育機関、政府機関または局長が認めた民間機関が開催する会議、セミナー、研修、訓練その他の催しに参加するために休暇を得る権利を有する。このとき、児童である被雇用者は使用者に前もってはっきりとした欠勤事由を、もしあれば関係する証拠とともに通知する。使用者はその休暇期間にわたり勤務日の賃金と同額の賃金を支払う。ただし、その休暇期間は年間三〇日以下とする。

第五章／賃金・超過勤務手当・休日勤務手当・休日超過勤務手当

第五三条(労働と賃金)

労働の内容・質が同等で量も同じである場合は、使用者は被雇用者に対し、男女の区別なく、賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当を同等に支払う。

第五四条(賃金支払い通貨)

使用者は、賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当・その他雇用によって生じる報酬金を支払う際に、そのすべてにおいてタイ通貨によって支払わなければならない。ただし被雇用者が外国通貨による支払いを了解したときはその限りではない。

第五五条(賃金支払い場所)

使用者は、賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当、その他雇用によって生じる報酬金を、その被雇用者の勤務場所において支払う。もしその他の場所あるいはその他の方法で支払う場合は、被雇用者の了解がなければならない。

第五六条(休日と賃金)

以下の休日の場合、使用者は被雇用者に対し、勤務日と同額の賃金を支払う。

- (一) 週休日。ただし被雇用者が日給、時給、出来高払いの場合は除く。
- (二) 慣習に基づく休日。
- (三) 年次休暇。

第五七条(病欠勤と賃金)

使用者は被雇用者に対して、第三二条に基づく病欠勤日についても、その欠勤期間にわたって勤務日と同額の賃金を支払う。ただし年間三〇勤務日以下とする。

被雇用者が第三三条に基づく不妊手術により欠勤する場合は、使用者はその欠勤日について賃金を支払う。

第五八条(軍務欠勤と賃金)

使用者は被雇用者に対して、第三五条に基づく軍務による欠勤日についても、その欠勤期間にわたって勤務日と同額の賃金を支払う。ただし年間六〇日以下とする。

第五九条(出産休暇と賃金)

使用者は女性被雇用者に対して、出産休暇期間にわたり、勤務日と同額の賃金を支払う。ただし四

五日以内とする。

第六〇条(出来高賃金と欠勤日)

被雇用者が出来高払いに基づく賃金を受け取っている場合は、第五六条、第五七条、第五八条、第五九条、第七一条、第七二条に基づく賃金支払いのために、使用者は休日または欠勤日の賃金を、その被雇用者がその休日あるいは欠勤の前に受け取っていた賃金の平均と同額分支払う。

第六一条(超過勤務手当)

使用者が被雇用者をして勤務日に時間外労働させる場合、使用者は被雇用者に、その時間だけ勤務日の時間あたり賃金の一・五倍以上の超過勤務手当を支払う。あるいは被雇用者が出来高払いの場合は、勤務日の出来高単位賃金レートの一・五倍以上を支払う。

第六二条(休日勤務手当)

使用者が被雇用者に対し、第二八条、第二九条、あるいは第三〇条に基づき休日に勤務させる場合、使用者は被雇用者に対し以下の休日勤務手当を支払う。

(一)休日の賃金を得る権利を有する被雇用者に対しては、賃金に加えて、勤務日の時間あたりの賃金レートと同額以上の手当を勤務時間だけ支払う。出来高払いの被雇用者であれば、勤務日の出来高単位賃金レートと同額以上を成し得た単位分だけ支払う。

(二)休日の賃金を得る権利がない被雇用者に対しては、勤務日の時間あたりの賃金レートの二倍以上を勤務時間だけ支払う。出来高払いの被雇用者であれば、勤務日の出来高単位賃金レートの二倍以上を成し得た単位分だけ支払う。

第六三条(休日超過勤務手当)

使用者が被雇用者をして休日に残業させる場合は、使用者は被雇用者に対して、勤務日の時間あたりの賃金レートの三倍以上をその時間だけ支払う。出来高払いの被雇用者であれば、勤務日の出来高単位賃金レートの三倍以上を成し得た単位分だけ支払う。

第六四条(休暇日が規定以下の場合)

使用者が被雇用者に対し、第二八条、第二九条、第三〇条の規定に従い休暇を与えない場合、あるいは規定よりも少ない休暇しか与えない場合は、使用者が被雇用者をして休日勤務させたときと同じように、第六二条、第六三条で規定したレートでもって、使用者が被雇用者に休日出勤手当及び休日の超過勤務手当を支払う。

第六五条(超過勤務手当のない業務)

業務上の権限を持つ被雇用者、あるいは使用者が以下の業務に就かせている被雇用者は、第六一条に基づく超過勤務手当、及び第六二条に基づく休日超過勤務手当を受け取る権利はない。ただ

し使用者が以下の(二)(三)(四)(五)(六)(七)あるいは(八)の業務に就かせている被雇用者は、勤務日の時間あたりの賃金レートと同額の報酬金を働いた時間だけ受け取る権利を有する。

(一)使用者を代行し、雇用、報酬の付与、賃金引き下げ、あるいは雇用打ち切りのための権限を有する被雇用者。

(二)列車上の業務及び列車運行に対し便宜をもたらす業務であるところの一連の鉄道業務。

(三)水門あるいは排水口の開閉業務。

(四)水位及び水量計測業務。

(五)消防あるいは公共の危険防止業務。

(六)外勤業務及びはっきりとは勤務時間を規定できないような業務。

(七)その被雇用者の本来の職務ではないところの宿直業務。

(八)その他省令で規定された業務。

以上について、使用者が被雇用者に超過勤務手当、あるいは休日超過勤務手当を支払うことに合意した場合は除く。

第六六条(管理職の休日勤務手当)

第六五条(一)で規定された被雇用者は、第六二条に基づく休日勤務手当を受け取る権利はない。ただし使用者が休日勤務手当を支払うことで合意した場合を除く。

第六七条(年次休暇と解雇)

使用者が第一一九条(注／解雇補償金なしに解雇できるケースの規定)に基づく過失がないにもかかわらず被雇用者を解雇する場合は、使用者はその被雇用者がその年に得た権利及び第三〇条に基づく全年次休暇日との比率にしたがって、年次休暇の分の賃金を被雇用者に支払う。

第六八条(超過勤務手当その他の計算方法)

超過勤務手当、休日出勤手当、休日超過勤務手当の計算においては、被雇用者が月給を受け取っている場合、勤務日の時間あたり賃金レートは月給を三〇で割り、さらに勤務日一日あたりの平均勤務時間で割ることにより得られる。

第六九条(超過勤務時間の計算)

超過勤務時間の計算において、使用者が通常勤務時間を週で規定している場合は、慣習による休日、年次休暇及び欠勤日を勤務日として計算する。

第七〇条(賃金支払の時間規定)

使用者は賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当を正しく、かつ以下の時間規定に従い支払う。

(一)月ごと、日ごと、時間ごと、あるいはその他のひと月を超えない期間ごとに賃金を計算する場合、

あるいは出来高単位による計算に基づく場合、ひと月につき一回以上支払う。ただし、被雇用者の利益となるその他のやり方で合意した場合を除く。

(二)(一)以外のやり方で賃金計算の場合は、使用者と被雇用者の合意に基づく期日に従い支払う。

(三)超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当はひと月あたり一回以上をもって支払う。

使用者が被雇用者を解雇する場合は、使用者はその被雇用者に対し、解雇から三日以内に、賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当を、その被雇用者が有する権利に従い支払う。

第七一条(出張と休日手当)

使用者が被雇用者をして出張させる場合、その場所が休日の通常の勤務地でないとき、使用者は第五六条(一)に基づき休日手当を受け取る権利のない被雇用者に対し、その出張移動について勤務日の賃金と同額を支払う。

第七二条(出張と超過勤務手当)

使用者が被雇用者をして出張させる場合、その場所が通常の勤務地でないとき、被雇用者はその移動について、第六一条に基づく超過勤務手当、第六三条に基づく休日超過勤務手当を受け取る権利はない。休日における移動の場合は、使用者は第五六条(一)に基づく休日勤務手当を受け取る権利のない被雇用者に対して、勤務日と同額の賃金を支払う。ただし使用者が被雇用者に対し、超過勤務手当あるいは休日超過勤務手当を支払うことで合意したときはその限りではない。

第七三条(出張費用の負担)

使用者は第七一条、第七二条に基づく出張の費用を負担する。

第七四条(規定以上の合意)

使用者が第六一条、第六二条、第六三条の規定より多く、超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当の支払いに合意した場合は、その合意に従う。

第七五条(休業補償)

使用者が不可抗力でない事由によって事業全体あるいは一部を一時的に休業させる必要がある場合は、使用者は被雇用者に対し、その被雇用者が休業前に受け取っていた勤務日賃金の五〇%の手当てを、休業期間にわたって支払わなければならない。

使用者は、第一段落に基づく休業を開始する日より前に、被雇用者及び労働検査官に休業を通知しなければならない。

第七六条(控除禁止規定)

使用者は、以下の項目を除き、超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当から控除してはならない。

- (一)被雇用者が支払うべき額の所得税、あるいは法規に定められたところのその他納入金。
 - (二)労働組合の規約に基づく労働組合費。
 - (三)貯蓄組合、または貯蓄組合と同様の性格を有するその他組合への債務返済、あるいは被雇用者が前もって了解した被雇用者側の福祉に供するところの債務返済。
 - (四)第一〇条に基づく保証金、あるいは被雇用者が故意に、または重大な不注意による過失をおかし使用者に損害を与えたときの、被雇用者が前もって了解した損害賠償金。
 - (五)被雇用者福祉基金に関する合意事項に基づく積立金。
- (二)(三)(四)(五)に基づく控除は、毎回につき一〇%を超えてはならない。また全控除額は第七〇条に基づく支払い期限に従い被雇用者が受け取る権利のある金額の二〇%を超えてはならない。

第七七条(合意の署名)

使用者が被雇用者から、第五四条、第五五条に基づく支払い、あるいは第七六条に基づく控除に関して承諾または合意を得る必要がある場合は、使用者は書類を作成し、被雇用者に承諾または合意をはっきりさせるため署名させる。

第六章／賃金委員会

第七八条(構成)

賃金委員会の構成は、労働・社会福祉局長を委員長に、政府側代表委員四人、使用者側及び被雇用者側代表委員五人ずつとする。委員の任命は内閣が行ない、書記は大臣が労働・社会福祉省官吏から任命する。

第一段落に基づく使用者側及び被雇用者側代表の任命にあたっての原則及び方法は大臣が規定する規約に従う。

第七九条(権限)

賃金委員会は以下の権限を有する。

- (一)賃金政策に関する内閣への提言。
- (二)民間セクターへの指針とするための、賃金規定及び年次賃金改定に関する内閣への提言。
- (三)基本最低賃金レートの設定。
- (四)被雇用者が経済・社会の情勢から相応しいと受容できる最低賃金レートの設定。
- (五)賃金制度開発に資するための内閣への提言。
- (六)民間の各機関に対する学術的提案及び共同利益となる指針の提供。

(七)賃金状況及び動向に関する年に一回以上の政府への報告。

(八)この法令あるいは他の法規の規定に基づく賃金委員会のその他権限、または内閣あるいは大臣が付与した権限。

内閣への提言においては、賃金委員会は国家収入制度開発に関する観点も有する。

第八〇条(任期)

内閣が任命した賃金委員会の任期は一期二年とする。委員は再任されることができる。

内閣によって任命された委員が任期前に退任したときは、内閣は代わりに同種委員を任命する。また、その委員の任期は前任者の残り任期と同じとする。ただし残り任期が一八〇日に達しない場合は、代替りの委員を任命しなくてもよい。

内閣が任命した委員が任期満了により退任する場合は、新委員が任命されるまで引き続きその任にとどまる。新委員の任命は旧委員の退任から九〇日以内に終了しなければならない。

第八一条(退任規定)

第八〇条に基づく退任のほか、内閣が任命した賃金委員は以下のとき退任する。

(一)死亡した。

(二)辞任した。

(三)正当な理由なく三回連続して所定の会議を欠席したため内閣が罷免した。

(四)禁治産者。

(五)無能力者または準無能力者。

(六)最高判決で禁固刑を受けた。ただし過失あるいは軽犯罪によるものを除く。

第八二条(会議)

賃金委員会の会議は全委員数の半数以上が出席しなければならない。また使用者側委員・被雇用者側委員はそれぞれ少なくとも一人が出席しなければならない。

第七九条に基づく基本最低賃金レート、あるいは最低賃金レートの設定を審議する会議においては、全委員数の三分の二以上の委員が出席しなければならない。そのとき使用者側委員、被雇用者側委員はそれぞれ少なくとも二人が出席しなければならない。また議決は出席委員の三分の二以上をもってなされなければならない。

最低賃金レート設定を審議するための会議において、もし第二段落の規定により会議が不成立となったとき、その会議開催予定日から一五日以内にもう一度会議を開催する。二度目の会議では、使用者側委員あるいは被雇用者側委員が出席しなくても、全委員の三分の二以上が出席すれば会議は成立し、議決は出席委員の三分の二以上をもってなされなければならない。

第八三条(議長と多数決)

毎次の会議において、委員長が出席できない、あるいは任務を遂行できないとき、会議に出席した委

員が一人を互選し、その会議の議長とする。

会議における決定は多数決による。委員一人は投票において一票を投じる。もし投票数が同じ場合は、議長が決定のための一票を投じる。

第八四条(小委員会)

賃金委員会は、委員会を代行し審議・任務遂行するため、以下の小委員会を設置する権限を有する。

- (一)最低賃金レート小委員会。
- (二)県最低賃金レート小委員会。
- (三)その他、委員会が適当と規定した小委員会。

賃金委員会は小委員会の会議の成立及び運営方法を定める。

第八五条(職務執行権限)

職務執行において、賃金委員会または小委員会、あるいは賃金委員会または小委員会が委任した者は、以下の権限を有する。

(一)必要と認められるときに審議のため召喚状をもって関係人をして証言させる、または書類あるいは関係する物品を提出させる。

(二)経済に影響を与えると思われる事業の調査において、関係機関または関係人をして協力させる。

(三)第七九条に基づき審議において使用する情報を得るために、見学、調査、研究、検査あるいは事実関係の確認のために事業所あるいは使用者の事務所へ立ち入る。その場合、使用者または関係人は利便を提供し、書類を提出または開示、あるいは事実を明らかにする。また任務に基づく執行を妨害しない。

第八六条(身分証明証)

第八五条に基づく任務の執行において、賃金委員、小委員または賃金委員会あるいは小委員会が委任した者は、身分証明証または場合によっては委任状を関係人に提示する。

第一段落に基づく賃金委員または小委員の身分証明証は大臣規定に従う。

第八七条(最低賃金レート設定)

最低賃金レート及び基本最低賃金レートを設定する審議においては、賃金委員会は被雇用者の賃金レートに関する実態をその他の事実、とくに生活費、インフレ率、生活水準、生産コスト、物価、事業能力、労働生産性、国内総生産、経済・社会情勢とともに研究及び検討する。

最低賃金レート設定の審議は、特定業種または全業種、あるいは特定地域での適用を規定してもかまわない。

最低賃金レート設定では、賃金委員会が設定した基本最低賃金レートを下回ってはならない。

もし、ある特定地域の最低賃金レートが設定されないときは、基本最低賃金レートをその地域の最低賃金レートとする。

第八八条(大臣提出)

種々の情報及び事実を第八七条に基づき検討した後に、賃金委員会は最低賃金レートをその他詳細とともに設定し、官報による公布のため大臣に提出する。

第八九条(最低賃金レート適用対象の無差別化)

第八八条に基づく最低賃金レート規定布告は、国籍・宗教・性別に関係なく使用者及び被雇用者に適用する。

第九〇条(最低賃金レート遵守規定)

最低賃金レート規定布告の施行後、使用者は被雇用者に対し最低賃金レートよりも少ない賃金を支払うことを禁じる。

最低賃金レート規定布告の適用範囲にある使用者は、被雇用者に知らせるため、被雇用者の事業地において公開の場所に、適用期間にわたってその布告を掲示する。

第九一条(事務局)

賃金委員会事務局は労働・社会福祉省内に設置し、以下の権限を有する。

- (一) 事業計画策定と賃金委員会及び小委員会への提出。
- (二) 賃金委員会及び小委員会、関係機関の業務及び計画の調整連絡。
- (三) 賃金委員会及び小委員会の審議に資するための、経済状況、労働状況、生活状況、労働市場拡大、労働生産性、投資状況、移転、その他関係情報の収集・学習・研究・分析・評価。
- (四) 賃金及び収入制度開発のための、労働・社会福祉省及びその他関係機関への、学術的データの研究・検討結果、その他の提出。
- (五) 賃金委員会の決定に基づく遂行の成果の追跡及び評価。
- (六) 賃金委員会または小委員会が委任したその他の業務遂行。

第七章／福祉

第九二条(労働福祉委員会)

労働・社会福祉省事務次官を委員長とし、政府側代表委員四人、使用者側代表委員・被雇用者側代表委員各五人からなる労働福祉委員会を組織する。委員の任命は大臣が行ない、大臣任命により福祉・労働保護局官吏を書記とする。

第九三条(労働福祉委員会の権限)

労働福祉委員会は以下の権限を有する。

- (一)労働福祉政策・指針・基準に関する意見を大臣に具申する。
- (二)事業所における福祉に関する省令・省布告または規約の発令において、大臣に意見を具申する。
- (三)各種事業所の労働福祉設定における提案。
- (四)業績の評価及び大臣への報告。
- (五)この法令または労働福祉委員会の権限を規定したその他法規に基づき、あるいは大臣が委任したその他任務。

第九四条(賃金委員会規定の準用)

第七八条第二段落、第八〇条、第八一条、第八二条第一段落、第八三条、第八四条を労働福祉委員会にも準用する。

第九五条(使用者の福祉制定義務)

大臣は使用者に対し福祉制定を義務付ける、あるいは標準に従った福祉制定を義務付ける省令を発令する権限を有する。

第九六条(事業所福祉委員会)

被雇用者が五〇人以上いる事業所においては、使用者は事業所内に、被雇用者側委員が五人以上からなる事業所福祉委員会を設置する。

事業所福祉委員は局長が定めた条件・方法に従い選挙によって選出される。

事業所に労働関係法に基づく被雇用者委員会がある場合は、被雇用者委員会がこの法令に基づく事業所福祉委員会として職務を遂行する。

第九七条(事業所福祉委員会の権限)

事業所福祉委員会は以下の権限を有する。

- (一)被雇用者に対する福祉を定めるため使用者と協議する。
- (二)被雇用者のための福祉を定めるにあたって、使用者に助言及び意見を提供する。
- (三)使用者が被雇用者に対し定めた福祉を査察、統制、管理する。
- (四)労働福祉委員会に、被雇用者の利益となる福祉を定めるにあたって意見及び指針を具申する。

第九八条(使用者との協議会)

使用者は事業所福祉委員会との協議会を少なくとも三か月に一回開催しなければならない。あるいは、全委員の半分以上を超える事業所福祉委員が、または労働組合が正当な理由をもって要求したときに開催しなければならない。

第九九条(福祉の内容の掲示)

使用者は第九五条に基づき発令された省令に従い、あるいは被雇用者との合意に従い定めた福祉規定を、被雇用者に知らしめるため事業所内の公開の場所に掲示する。

第八章／安全・職業衛生・職場環境

第一〇〇条(職場安全・衛生・環境委員会)

職場安全・衛生・環境委員会を、労働・社会福祉省事務次官を委員長とし、福祉・労働保護局長、公衆衛生局代表、工場局代表、公共土木局代表、汚染管理局代表の委員に加え、大臣が任命した使用者側代表及び被雇用者側代表各七人の委員で設置する。委員兼書記は大臣が任命する福祉・労働保護局官吏とする。

第一〇一条(権限)

職場安全・衛生・環境委員会は以下の権限を有する。

- (一) 職場における安全性・職業衛生・労働環境状況の開発における政策、計画、標準に関する見解を大臣に具申する。
- (二) この法令に基づく職務のため省令・布告・規約の発令への見解を大臣に具申する。
- (三) 政府関係機関に安全性促進・職業衛生・職場環境状況に関する見解を伝える。
- (四) この法令または職場安全・衛生・環境委員会に権限を付与したその他法規に基づく、あるいは大臣が委任したその他の職務遂行。

第一〇二条(賃金委員会規定の準用)

第七八条第二段落、第八〇条、第八一条、第八二条第一段落、第八三条、第八四条を職場安全・衛生・環境委員会にも準用する。

第一〇三条(使用者の安全衛生面での遂行義務)

大臣は、使用者に職場の安全・衛生・環境面での経営及び処置を遂行させる基準を規定するところの省令を発令する権限を有する。

第一段落に基づく省令が証明書または報告書の作成を規定する場合は、規定の原則及び方法に基づき任意の者による保証または検査がなされなければならない。その省令は登録及びその取消についての原則及び方法を規定する。登録手数料はこの法令の末尾にある手数料を上回ってはならない。また前記の者のサービス料金の等級は併せて徴収してもかまわない。

第一〇四条(労働検査官の改善命令)

使用者が第一〇三条に基づく省令に違反する、または従わないことを労働検査官が認めた場合は、労働検査官は使用者に対し、規定の期間内での職場・建物・作業所の環境改善、あるいは被雇用者が職務で使用しなければならない機械・設備の改善を書状で命令する権限を有する。

第一〇五条(機械・設備の休止)

職場・建物・作業所の環境、被雇用者が使用する機械・設備が被雇用者にとって危険を生じるような状態にあると労働検査官が認めた場合、あるいは第一〇四条に基づく労働検査官の命令に使用者が従わない場合は、局長または局長が委任した者の承認を得たとき、労働検査官は使用者に対し一時的に前記の機械・設備の全面的あるいは部分的な休止を命じる権限を有する。

労働検査官が第一段落に基づき使用者に機械・設備の休止を命じたとき、使用者がその命令を正しく遂行するまで、被雇用者が休業する全期間にわたって、使用者は被雇用者に勤務日と同額の賃金を支払う。

第一〇六条(異議申し立て)

第一〇四条、第一〇五条に基づく労働検査官の命令は、その命令を知った日から三〇日以内に職場安全・衛生・環境委員会に異議を申し立てることができる。同委員会の決定は最終のものとする。

第一段落に基づく異議申し立ては労働検査官の命令に従った遂行を猶予するものではない。ただし、職場安全・衛生・環境委員会の別様の命令があるときを除く。

第一〇七条(被雇用者の健康診断)

使用者は被雇用者の健康診断を用意する。またその診断結果を労働検査官に提出する。そのとき省令の規定に基づく原則・方法に従う。

第九章／労働管理

第一〇八条(就業規則)

一〇人以上の被雇用者がいる使用者は、就業規則をタイ語で用意する。またその規則は少なくとも以下の項目に関する詳細がなければならない。

- (一) 勤務日、平常勤務時間、休息时间。
- (二) 休日及び休業に関する原則。
- (三) 超過勤務及び休日勤務の原則。
- (四) 賃金・超過勤務手当・休日勤務手当・休日超過勤務手当の支払い日及び場所。
- (五) 欠勤日及び欠勤の原則
- (六) 規律及び規律違反罰則。
- (七) 苦情の訴え。

(八)解雇、解雇補償、特別補償。

使用者は被雇用者が一〇人以上となった日から一五日以内に就業規則を発表する。使用者はその規則の控えを事業所あるいは使用者の事務所にいつも保管する。またその規則の発表日から七日以内に局長もしくは局長が委任した者に控えを送付する。

局長もしくは局長が委任した者は、法規に反する就業規則の内容を規定期日以内に改正させるよう使用者に命令する権限を有する。

使用者は、被雇用者が認知し見やすいように、就業規則を事業所において公開し掲示しなければならない。

第一〇九条(苦情の訴え)

第一〇八条(七)に基づく苦情の訴えでは、少なくとも以下の項目の詳細がなければならない。

- (一)苦情の範囲及び意味。
- (二)苦情の訴えにおける方法及び段階。
- (三)苦情の検証及び検討。
- (四)苦情の審査手続き。
- (五)苦情人及び関係人の保護。

第一一〇条(就業規則の変更)

就業規則に変更がある場合、使用者は変更された規則の使用を発表してから七日以内にその規則内容を発表する。またそのとき第一〇八条第二段落・第三段落・第四段落を準用する。

第一一一条(義務の続行)

第一〇八条に基づき使用者が就業規則の使用を発表したとき、その後に被雇用者が一〇人未満に減ったとしても、使用者はいぜんとして第一〇八条、第一一〇条に従う義務を有する。

第一一二条(被雇用者名簿)

被雇用者が一〇人以上いる使用者は被雇用者名簿をタイ語で作成し、労働検査官が勤務時間に検査できるよう事業所あるいは使用者の事務所に保管する。

第一段落に基づく被雇用者名簿の作成において、使用者は被雇用者が就業した日から一五日以内に作成する。

第一一三条(被雇用者名簿の内容と変更)

被雇用者名簿は少なくとも以下の項目について詳細がなければならない。

- (一)姓名。
- (二)性別。
- (三)国籍。

- (四) 生年月日あるいは年齢。
- (五) 現住所。
- (六) 雇用開始日。
- (七) 職位あるいは職責。
- (八) 賃金及び使用者が被雇用者に支払うことで合意したその他報酬。
- (九) 雇用終了日。

被雇用者名簿に変更の必要があるとき、使用者はその変更があった日、あるいは被雇用者が使用者に変更を通知してから一五日以内に被雇用者名簿を変更する。

第一一四条(賃金台帳)

被雇用者が一〇人以上いる使用者は、賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当で支払いに関する台帳を作成する。その台帳は少なくとも以下の項目の詳細がなければならない。

- (一) 勤務日及び時間。
- (二) 出来高払いの被雇用者の成果。
- (三) 被雇用者各人が受け取るべき賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当のレート及び額。

被雇用者に対し賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当で支払いのあるとき、使用者は被雇用者に第一段落の台帳に署名させ、証拠とする。

第一段落に基づく台帳における項目は同じ書状にあっても、複数の書状に分けてあってもかまわない。

使用者が賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当を被雇用者の銀行またはその他金融機関の預金口座に振り込む場合は、振り込みに関する書類を証拠と見なす。

第一一五条(被雇用者名簿・賃金台帳の保管)

使用者は被雇用者各人の雇用が終了してからも二年以上にわたって被雇用者名簿を保管する。また賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当で支払いに関する台帳は、支払いがあった日から二年以上保管する。

この法令の第一二章に基づく申立てがあった場合、あるいは労働関係法に基づく労働紛争があった場合、労働裁判があった場合は、使用者は被雇用者名簿及び賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当で支払いに関する台帳を、命令または最終的な判決があるまで保管する。

第一〇章／停職措置

第一一六条(尋問による停職措置と賃金)

過失によって告訴された被雇用者が尋問される場合、その尋問期間中、使用者が被雇用者に対し停

職を命じることを禁じる。ただし、使用者が被雇用者の停職を命じる権限を付与した就業規則または雇用状態に関する合意がある場合を除く。そのとき使用者は、過失と七日以内の停職期間を知らせる書状でもって停職を命じなければならない。また、停職は前もって被雇用者に通知する。

第一段落に基づく停職期間中、使用者は被雇用者に対して就業規則が規定した、あるいは使用者と被雇用者が雇用状態に関し合意した規定のレートに従い金銭を支払う。このとき、そのレートはその被雇用者が停職処分を受ける前の勤務日の賃金の五〇%以上とする。

第一一七条(過失がなかった場合の賃金)

尋問が終了し、被雇用者に過失がなかったとされたとき、使用者は被雇用者に対し、被雇用者が停職命令を受けた日から以降について勤務日の賃金と同額の賃金を支払う。第一一六条に基づいて使用者が支払った金額は、年利一五%の金利も含めたこの条に基づく賃金の一部として計算する。

第一一章／解雇補償

第一一八条(解雇補償額)

以下のような解雇のとき、使用者は被雇用者に対し解雇補償を支払う。

- (一) 一二〇日以上、一年未満連続して勤務した被雇用者は、最後の賃金レートで三〇日分以上を支払う。あるいは出来高払いの被雇用者には最後の三〇日の出来高賃金以上の額を支払う。
- (二) 一年以上、三年未満連続して勤務した被雇用者は、最後の賃金レートで九〇日分以上を支払う。あるいは出来高払いの被雇用者には最後の九〇日の出来高賃金以上の額を支払う。
- (三) 三年以上、六年未満連続して勤務した被雇用者は、最後の賃金レートで一八〇日分以上を支払う。あるいは出来高払いの被雇用者には最後の二四〇日の出来高賃金以上の額を支払う。
- (四) 六年以上、一〇年未満連続して勤務した被雇用者は、最後の賃金レートで二四〇日分以上を支払う。あるいは出来高払いの被雇用者には最後の二四〇日の出来高賃金以上の額を支払う。
- (五) 一〇年以上連続して勤務した被雇用者は、最後の賃金レートで三〇〇日分以上を支払う。あるいは出来高払いの被雇用者には最後の三〇〇日の出来高賃金以上の額を支払う。

この条項に基づく解雇は、使用者が被雇用者をしてそれ以上仕事をさせない、及び賃金を支払わないことを意味し、雇用契約の終了あるいはその他の理由は意味しない。または使用者が事業をそれ以上営めないために被雇用者が働けない、及び賃金を受け取れない場合を意味する。

第一段落は明確に雇用期間を規定し、その期間に基づき解雇した被雇用者には適用してはならない。

第三段落に基づく期間規定のある雇用は、業務の開始時と終了時が明確な事業または商業の通常業務ではない特定事業業務における雇用とする。あるいは終了または完成が規定された臨時的な業務、季節仕事における雇用とする。それらの仕事は二年を超えない期間で終了する、及び雇用開始時に使用者と被雇用者は文書をもって契約する必要がある。

第一一九条(解雇補償を支払わなくていいケース)

以下の場合、使用者は被雇用者に解雇補償を支払う必要はない。

- (一)職務上の不正または使用者に対する意図的な過失行為。
- (二)故意に使用者に被害をもたらした。
- (三)不注意により使用者に重大な被害をもたらした。
- (四)就業規則または規約、あるいは法律、公正に基づく使用者の命令に違反した。または文書で忠告した事柄を守らなかった。ただし使用者が忠告する必要がない程度である場合を除く。

警告書は被雇用者が過失を犯した日から一年を超えないとき有効とする。

- (五)正当な理由なくして、間に休日を挟む挟まないは関係なく三日間連続して職務を放棄した。
- (六)最終判決で禁固刑を受けた。ただし過失罪、軽犯罪を除く。

第一二〇条(事業地移転と特別補償金)

使用者が事業地を移転することにより、被雇用者またはその家族の平常の生活に影響を及ぼす場合、使用者は被雇用者に移転日から三〇日以上前に前もって通知しなければならない。もし被雇用者が移転を望まないときは、その被雇用者は第一一八条に基づき権利を得た解雇補償金の五〇%以上の特別補償金を受け取る権利とともに雇用契約の終了を申し立てる権利を有する。

使用者が第一段落に基づき被雇用者に前もって事業地移転を通知しなかった場合、使用者は事前通知の代わりに、最後の三〇日分の賃金に相当する特別補償金を支払う。あるいは出来高払いの被雇用者に対しては最後の三〇日分の出来高単位に基づく賃金相当の特別補償金を支払う。

被雇用者は、使用者が事前通知しなければならないケースだったか、または被雇用者が第一段落に基づき特別補償金を受け取る権利を有しつつ雇用契約終了を申し立てる権利を有するケースなのかを、労働福祉委員会に対し、使用者が事業地を移転した日から三〇日以内に審査を請求する権利を有する。

労働福祉委員会の決定は最終的なものとする。ただし、使用者あるいは被雇用者がその決定を通知されてから三〇日以内に、裁判所に控訴した場合を除く。使用者が裁判所に控訴した場合、使用者は第三段落に基づき申し立てた被雇用者に対し支払うべき金額を裁判所に預託しなければならない。

この条に基づく雇用契約終了では、被雇用者は使用者が事業地を移転させた日から、または労働福祉委員会の決定から、あるいは裁判所の最終判決から三〇日以内に権利を行使しなければならない。

第一二一条(機械更新と特別補償金)

使用者が、機械導入または機械あるいは技術の更新から被雇用者の人数を減らさなければならぬことを理由に、製造・販売・サービス作業工程の変更のため被雇用者を解雇する場合、第一七条第二段(注／雇用契約終了通告)の規定を用いてはならない。また使用者は解雇日、解雇理由、被雇用者名を労働検査官及び解雇する被雇用者に解雇予定日の六〇日以上前に通知する。

使用者が解雇予定の被雇用者に対し前もって解雇を通知しなかった、あるいは第一段落項に基づく期間を置かずに通知した場合、第一一八条に基づく解雇補償金を受け取れる場合を除き、使用者は事前通知の代わりに最後の六〇日分の賃金に相当する特別補償金を支払う。あるいは出来高払いの被雇用者に対しては最後の六〇日分の出来高単位に基づく賃金相当の特別補償金を支払う。

第二段落に基づき使用者が特別補償金を支払った場合、民商法典に基づき事前通知の代わりに使用者が給金を支払ったものとする。

第一二二条(補償金総額の上限)

使用者が第一二一条に基づき、六年以上連続して勤務した被雇用者を解雇する場合、使用者は第一一八条に基づく解雇補償金に加え、一年につき最後の賃金レート一五日分以上の特別補償金を支払う。あるいは出来高払いの被雇用者に対し、一年につき最後の出来高単位賃金の一五日分以上の特別補償金を支払う。しかしこの条に基づく補償金は合計して最後の賃金の三六〇日分を超えてはならない。あるいは出来高払いの被雇用者の最後の出来高賃金の三六〇日分を超えてはならない。

特別補償金の計算の際に、勤務期間が一年に達しないときは、もし端数が一八〇日以上の場合であれば一年と数える。

第一二章／不服申立て・審査

第一二三条(審査申立ての権利)

被雇用者がこの法令に基づき金銭を受け取ることのできる権利に関して、使用者が違反した、あるいは履行せず、被雇用者がこの法令に基づく執行を望む場合は、被雇用者は勤務地域の、あるいは局長が規定する使用者の居住地の労働検査官に対し、審査を申し立てる権利を有する。

この法令に基づく金銭受け取りの権利に関連し、もし被雇用者が死亡したとき、その法定相続人は労働検査官に審査を申し立てる権利を有する。

第一二四条(審査と命令)

第一二三条に基づき申立てがあったとき、労働検査官は申立て受理日から六〇日以内に事実関係の審査及び命令を下す。

第一段落に基づく期日内に命令を下せない場合、労働検査官は局長または局長が委任した者に理由を添えて期間の延長を申請する。局長または局長が委任した者はそれが必要であると認めるとき延長許可を検討するが、延長期間は第一段落に基づく期間から三〇日を超えない範囲でなければならない。

労働検査官が審査し、被雇用者がこの法令に基づき使用者が支払うべき金銭を受け取る権利を有すると認めたとき、労働検査官は使用者に対し当該金銭を被雇用者、あるいは被雇用者が死亡したときはその法定相続人に支払うよう命令する。支払いは局長の規定に従い、命令を知った日、あるいは

知ったものと思われる日から一五日以内とする。

使用者は第三段落に基づく金銭を、被雇用者あるいは被雇用者が死亡したときはその法定相続人に、その被雇用者の作業所で支払う。被雇用者または法定相続人が要求した場合、労働検査官は使用者に労働検査官事務所または使用者及び被雇用者あるいは法定相続人が合意したその他の場所で支払うよう命じる権限を有する。

被雇用者または法定相続人が労働検査官による命令から一五日以内に当該金銭を受け取りに現れなかった場合、労働検査官はその金銭を銀行に預金することで被雇用者福祉基金内に保管する。この場合、もし預金により利息あるいは利得が生じたときには、その権利は当該金銭を受け取る権利を有する被雇用者または法定相続人に帰する。

労働検査官が、被雇用者に、あるいは被雇用者が死亡したときはその法定相続人に、第一二三条に基づく金銭を受け取る権利がないと判断した場合、労働検査官は書状をもって使用者及び被雇用者または法定相続人に命令を通知する。

第一二五条(控訴)

労働検査官が第一二四条に基づく命令を出したとき、使用者、あるいは被雇用者または被雇用者が死亡したときはその法定相続人がその命令に不服の場合は、命令を知った日から三〇日以内に裁判所に控訴することができる。

使用者、被雇用者、被雇用者が死亡したときはその法定相続人が、規定期日内に裁判所に控訴しなかった場合、その命令が最終決定となる。

使用者が控訴した場合は、使用者は命令に基づき支払いを規定された金額を裁判所に預託しなければならない。

決審し、使用者が被雇用者または法定相続人にその金額を支払わなければならない義務が生じたとき、使用者が裁判所に預託した金銭を被雇用者または法定相続人に支払う権限は裁判所が有する。

第一三章／被雇用者福祉基金

第一二六条(被雇用者福祉基金の設置)

被雇用者が離職した、死亡した、あるいは被雇用者福祉基金委員会が規定したその他の場合の福祉金とするため、福祉・労働保護局内に被雇用者福祉基金を設置する。(注／同基金は二〇〇一年九月時点でまだ設置されていない)

第一二七条(基金の資金源と会計)

被雇用者福祉基金は以下によって構成される。

- (一) 積立金及び積増金。
- (二) 第一三三条及び第一三六条に基づき被雇用者福祉基金に帰した金銭。

- (三)第一三一条に基づく課徴金。
- (四)この法令に違反した者から徴収する罰金。
- (五)寄付金・財。
- (六)政府補助金。
- (七)その他収入金。
- (八)基金の利得金。

被雇用者基金は以下の会計を有する。

- (一)加入者個々の積立金・積増金・基金の利得金を示した加入者会計。
- (二)(一)を除くその他財務を示す中央会計。

第一二八条(罰金の繰り入れ)

第一二七条(四)に基づく罰金の被雇用者福祉基金への納入及びその期間は、被雇用者福祉基金委員会が規定し官報をもって公示した規則に従う。

第一二九条(資産管掌・被雇用者福祉基金委員会)

この法令に基づく業務遂行に資するため、第一二七条に基づく被雇用者福祉基金の資産は福祉・労働保護局が管掌し、国家収入として大蔵省に納入する必要はない。

被雇用者福祉基金委員会を、労働・社会福祉省事務次官を委員長に、大蔵省、国家経済社会開発委員会事務局、タイ銀行の各代表、及び使用者・被雇用者双方を代表する各五人の委員で設置する。委員は大臣が任命し、福祉・労働保護局長を委員兼書記とする。

被雇用者福祉基金委員会は以下の権限・義務を有する。

- (一)大臣の承認のもとに被雇用者福祉基金の運営・支出に関する政策を規定する。
- (二)この法令に基づく執行のため、勅令・省令・省布告・省規約の制定に関し、検討の上、大臣に見解を具申する。
- (三)大臣の承認のもとに被雇用者福祉基金の出納・保管に関する規約を制定する。
- (四)大臣の承認のもとに被雇用者福祉基金の利益探求に関する規約を制定する。
- (五)被雇用者福祉基金の運営費支出のため、年ごとに基金の利得の一〇%を超えない範囲で基金から拠出する。
- (六)この法令または被雇用者福祉基金委員会の権限を規定した他の法令、あるいは大臣が委任したその他の業務遂行。

第七八条第二段落、第八〇条、第八一条、第八二条第一段落、第八三条、第八四条を被雇用者福祉基金委員会にも準用する。

第一三〇条(加入条件)

被雇用者が一〇人以上いる事業における被雇用者を、被雇用者福祉基金の加入者とする。

第一段落を、使用者がすでに厚生基金法に基づく厚生基金を設置している、あるいは省令が規定す

る原則・方法に基づき被雇用者が離職または死亡した場合の福祉制度を制定した事業に適用してはならない。

勅令が発布されたときに被雇用者が一〇人未満の事業における被雇用者にも、第一段落を適用する。

被雇用者福祉基金委員会は、この法令が加入を義務付けていない被雇用者が自発的に加入できるよう、規則を制定する。その被雇用者が使用者の容認をもって被雇用者福祉基金に加入したとき、使用者にはこの法令に基づく義務が生じる。

第一段落に基づき被雇用者福祉基金の加入者となっている被雇用者のいる使用者は、被雇用者の名前とその他詳細を記載した報告用紙を提出する。使用者がその報告用紙を提出したとき、福祉・労働保護局は使用者に登録証を発行する。

提出済みの被雇用者名を記載した報告用紙の内容に変更が生じた場合は、使用者は書類をもって変更・追加事項を福祉・労働保護局に通知する。

被雇用者名を示す報告用紙の変更・追加事項の通知、及び使用者に対する登録証発行は、被雇用者福祉基金委員会が規定する様式・原則・方法に従う。

社会保障法に基づき報告用紙を提出または変更・追加事項を通知する者は、この条の第五、第六、第七段落に従ったものとする。

第一三一条(積立金・積増金の納付)

被雇用者が被雇用者福祉基金の加入者となった日以降は、賃金支払いがあるごとに、被雇用者は積立金を支払い、使用者はその分を賃金から控除し、さらに積増金を拠出して被雇用者福祉基金に納付する。このとき、納付額は省令が規定するレートに従うが、賃金の五%を超えてはならない。

もし使用者が支払うべき期日に賃金を支払わないときでも、使用者は賃金が支払われたものとみなし、積立金及び積増金を納付する義務を有する。

使用者が第四段落に基づく期日までに積立金・積増金を納付しない、または納付しても所定の額に足りない場合は、使用者は被雇用者福祉基金に対し、その納付期日から月利五%のレートで追徴金を支払う。月の端数計算はもし一五日以上あれば一か月とし、それ以下であれば切り捨てる。このとき、使用者は当該金の納付責任を免れるため、賃金からの未控除、または控除しても所定の額に達していないことを理由としてはならない。

積立金・積増金・追徴金の被雇用者福祉基金への納付は、被雇用者福祉基金委員会が規定する原則・方法に従う。

第一三二条(未納付のケース)

使用者が所定の期日までに積立金・積増金を納付しない、または納付しても所定の額に達しない場合、労働検査官は文書をもって使用者に納付するよう警告する。このとき使用者は警告書を受け取ってから三〇日以上以上の期限内に納付する。

第一段落の警告にあたって、もし賃金の額についてはっきりしていないときは、労働調査官は被雇用

者福祉基金委員会が設定する原則・方法に従い、使用者が納付すべき積立金及び積増金を見積もる権限を有する。

第一三三条(福祉金支払い)

被雇用者が退職した場合、福祉・労働保護局は被雇用者福祉基金の積立金・積増金・基金の利得金の部分からその被雇用者に福祉金を支払う。

被雇用者が死亡した場合、もし被雇用者が被雇用者福祉基金からの受取人を局長が規定した書式によって福祉・労働保護局に指定・届け出しなかったとき、あるいは指定したもののその者が死亡していたとき、第一段落に基づく被雇用者福祉基金からの支給は生存している子、夫、妻、父、母に均等に配分する。

もし当該死亡者に、第二段落に基づく被雇用者福祉基金からの支給受け取り権利を有する者がいないときは、その金銭は被雇用者福祉基金に納入される。

第一三四条(その他の支払い規定)

被雇用者福祉基金による支給において、第一三三条以外の場合は、被雇用者福祉基金委員会が被雇用者福祉基金の第一三三条に基づく支給分以外の額から検討し、福祉金支給、金額、期間についての規則を規定する。

第一三五条(賠償要求権)

福祉・労働保護局が第一三四条に基づき全額に満たない額、または一部だけであっても被雇用者に対し被雇用者福祉基金から支給した場合、被雇用者福祉基金は、法律に基づき当該金を支払わなければならない義務を有する者に、被雇用者福祉基金が支出した額を年利一五%の利息とともに賠償するよう要求する権利を有する。

被雇用者福祉基金の要求権は、被雇用者福祉基金が第一段落に基づき支給した日から一〇年で時効となる。

第一三六条(差し押さえ・競売)

労働検査官は、積立金・積増金・追徴金を納付しなかった、または全額を納付しなかった、あるいは第一三五条に基づき支給しなければならない金銭を支払わなかった者の資産を、押収・差し押さえ・競売することを書面で命令する権限を有する。

第一段落に基づく資産の押収・差し押さえ命令は、法律に基づき支払われていない積立金・積増金または追徴金、あるいは第一三五条に基づき支払わなければならない金銭を期日内に支払う義務を有する者に、文書により警告したときに遂行できる。その支払期限はその者が警告を受け取った日から三〇日以上の日とする。

第一段落に基づく押収・差し押さえ競売の原則・方法は、大臣が規定する規則に従う。このとき、民事訴訟法典に基づく原則・方法を準用する。

資産競売によって得た金銭から、押収・差押え・競売の費用を差し引き、支払われていない積立金・積増金または追徴金、あるいは第一三五条に基づき法律に基づく義務を有する者が支払わなければならない金銭を支払う。もし残金があればその者に速やかに返還する。労働検査官は文書をもって書留郵送により返還を知らせる。もし五年以内に返還金受取りに現れない場合は、その金額は被雇用者福祉基金に納入する。

第一三七条(支給要求権の譲渡不可性)

被雇用者福祉基金からの支給要求権は譲渡できず、また訴訟の対象とならない。

第一三八条(決算報告)

暦年の大晦日から一二〇日以内に、被雇用者福祉基金は中央会計検査院に前年の決算及び出納報告を、大臣への提出前の検査に供するため提出する。

その決算及び出納報告は、大臣が内閣に提出し、その了承のもとに官報により公示する。

第一四章／労働検査官

第一三九条(権限)

義務に基づく職務遂行において、労働検査官は以下の権限を有する。

(一)被雇用者の就労状況・雇用状況の調査、事実関係の聴取、写真撮影、雇用及び賃金・超過勤務手当・休日出勤手当・休日超過勤務手当支払いに関する書類、被雇用者名簿の複写、職場の安全性に関する分析のための物品及び製品サンプルの収集、その他この法令に基づく職務遂行の範囲内での事実関係確認のため、勤務時間における使用者の事業所または事務所、及び被雇用者の作業場への立ち入り。

(二)審査のための使用者・被雇用者または関係人からの事情聴取、召喚、あるいは物品・書類の提出要求。

(三)使用者または被雇用者に対する、この法令に従わせるための文書による命令。

第一四〇条(身分証明証の提示)

第一三九条(一)に基づく労働検査官の職務遂行において、労働検査官は使用者または関係人に身分証明証を提示する。使用者及び関係人は労働検査官の職務遂行に便宜を供し、妨害してはならない。

労働検査官の身分証明証は大臣の規定に従う。

第一四一条(刑事不訴追の原則)

使用者または被雇用者が第一三九条(三)に基づく労働検査官の命令に規定の期間内に従った場

合は、使用者または被雇用者への刑事訴訟は行わない。

第一四二条(専門家の任命)

使用者の事業所または事務所及び被雇用者の就業場の調査においては、局長または局長が委任した者は医師、社会福祉専門家または大臣が任命した専門家を、その見解を求めため、またはこの法令に基づく職務遂行における労働検査官への助力のためにその場所に立ち入らせる。

使用者または関係人は第一段落に基づく医師、社会福祉専門家または大臣が任命した専門家の職務遂行に便宜を供し、妨害してはならない。

第一五章／書類送付

第一四三条(送付の原則)

局長または労働検査官のこの法令に基づく命令または文書の送付においては、郵便書留による送付か労働検査官本人または係官が直接、使用者の勤務時間内に使用者の本居住地または居住地あるいは事務所に送付する。もし、使用者の本居住地または居住地あるいは事務所で使用者と会えなかった、あるいは会ったとしても使用者が受け取ろうとしなかった場合は、その使用者のものと思われる家または事務所にいる、あるいは働いている成人に渡す。以上が行われたとき、使用者は局長または労働検査官の命令または文書を受け取ったものと見なす。

第一段落に基づく送付ができないときは、使用者の事務所、被雇用者の就業場、使用者の本居住地または居住地の見やすい場所に、局長または労働検査官の命令または文書を掲示する。以上が行われ、一五日以上が経過したとき、使用者は局長または労働調査官の命令または文書を受け取ったものと見なす。

第一六章／罰則規定

第一四四条

第一〇条、第二二条、第二四条、第二五条、第二六条、第三七条、第三八条、第三九条、第四〇条、第四二条、第四三条、第四六条、第四七条、第四八条、第四九条、第五〇条、第五一条、第六一条、第六二条、第六三条、第六四条、第六七条、第七〇条、第七一条、第七二条、第七六条、第九〇条第一段落、九五条に基づく省令、第一〇七条、第一一八条第一段落に違反した、または従わない使用者、第一二〇条第一段落・第二段落に基づく特別補償金を支払わない、第一二二条に違反した、または従わない使用者は、六か月以下の懲役または一〇万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第三七条、第三八条、第三九条、第四二条、第四七条、第四八条、第四九条、第五〇条に違反した、

または従わず、被雇用者をして心身の危険をもたらし、あるいは死亡に至らしめた使用者は、一年以下の懲役または二〇万パーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一四五条

第二三条に違反した使用者は、五〇〇〇パーツ以下の罰金に処する。

第一四六条

第一五条、第二七条、第二八条、第二九条、第三〇条第一段落、第四五条、第五三条、第五四条、第五六条、第五七条、第五八条、第五九条、第六五条、第六六条、第七三条、第七四条、第七五条第一段落、第七七条、第九九条、第一〇五条第二段落、第一〇八条、第一一一一条、第一一二条、第一一三条、第一一四条、第一一五条、第一一七条に違反した使用者、または第一二〇条、第一二一条第一段落、一三九条(二)及び(三)に基づき前もって通知しなかった使用者は、二万パーツ以下の罰金に処する。

第一四七条

第一六条に違反した者は二万パーツ以下の罰金に処する。

第一四八条

第三一条、第四四条、第一〇三条第一段落に基づく省令に違反した使用者は、一年以下の懲役、または二〇万パーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一四九条

第五二条、第五五条、第七五条第二段落、第九〇条第二段落、第一一〇条、第一一六条に違反した使用者は、一万パーツ以下の罰金に処する。

第一五〇条

賃金委員会またはその小委員会、あるいは賃金委員会または小委員会が委任した者の要請書に従って便宜を供しなかった、証言に来なかった、書類または物品を提出しなかった者、あるいは労働検査官、医師、社会福祉専門家または専門家に便宜を供しなかった者は、一か月以下の懲役または二〇〇〇パーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五一条

賃金委員会またはその小委員会、あるいは賃金委員会または小委員会が委任した者、労働検査官、医師、社会福祉専門家または専門家の職務遂行を妨害した者は、一年以下の懲役または二万パーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一二四条に基づく労働検査官の命令に違反した者は、一年以下の懲役または二万パーツ以下の

罰金、あるいはその併科に処する。

第一五二条

第九六条に違反した使用者は、五万バーツ以下の罰金に処する。

第一五三条

第九八条に違反した使用者は、一か月以下の懲役または二〇〇〇バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五四条

第一〇三条に基づく省令に従い証拠書類を提出しなかった、または報告しなかった、あるいは虚偽の内容をもって証拠書類を提出した、または報告した使用者は、六か月以下の懲役または一〇万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五五条

第一〇三条に基づく省令に従い証拠書類または報告を認証する、または審査する義務を有する者が、その認証または審査において偽った場合は、一年以下の懲役または二〇万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五六条

第一三〇条に基づく期限内に書式用紙を提出しなかった者は、または変更・追加を書面で通知しなかった使用者、あるいは提出または通知したとしても虚偽であった者は、六か月以下の懲役または一万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五七条

使用者の事業に関する事実関係を明らかにする係官が、使用者が秘守保全している事実をこの法令に基づく職務遂行により得た、または知り得たことを公表した場合は、一か月以下の懲役または二〇〇〇バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。ただし、この法令または労働保護、労働関係、審査、訴訟に資するところの公務上の公表の場合は除く。

第一五八条

違反者が法人の場合は、もしその法人の違反が命令によるものである、またはある者の行為から生じたものである、あるいはその法人の業務遂行における責任であるところの社長またはある者が義務であるところの命令、または行為をしなかったとき、その者は当該罰則に処する。

第一五九条

この法令に基づく違反は、第一五七条に基づく違反を除き、もし以下の係官がその違反者が懲役刑に相当しない、あるいは告訴できないと見なしたとき、略式命令を下す権限を有する。

(一)バンコクで発生した違反については局長または局長が委任した者。

(二)その他の県で発生した違反については県知事または県知事が委任した者。

尋問が行われ、もし取調官がある人物がこの法令に違反したことを見つけ、その者が略式命令に応じるときは、取調官はその者が略式命令に応じることを示した日から七日以内に局長または県庁に本件を送致する。

違反者が三〇日以内に過料を支払ったときは、刑事訴訟法典に基づく決審と見なす。

もし違反者が略式命令に応じない、または応じても第三項に基づく期限内に過料を支払わないときは、訴訟手続きをとる。

付則(経過規定)

第一六〇条

第四四条を、使用者が革命団布告一〇三号(仏暦二五一五年[西暦一九七二年]三月一六日発布)に基づき、この法令が施行される前に就労させていた一三歳から満一五歳未満の児童労働者に適用してはならない。

第一六一條

使用者は、革命団布告一〇三号(仏暦二五一五年[西暦一九七二年]三月一六日発布)に基づき、この法令が施行される前に就労させていた一八歳未満の児童労働者の雇用を、この法令が施行されてから一五日以内に届け出る。

第一六二条

この法令が施行された日に在任していた賃金委員会、小委員会、作業部会はその任期が終了するまで在任する。

第一六三条(被雇用者福祉基金)

第一三章における被雇用者福祉基金についての規定に基づき、被雇用者福祉金とするための積立金・積増金の徴収は、勅令が発布されたとき開始する。

第一六四条

この法令が施行される前に審査申立て途中、または裁判所で審査途中の件については、最終決定または決審まで、革命団布告一〇三号(仏暦二五一五年[西暦一九七二年]三月一六日発布)に基づく内務省布告または労働・社会福祉省布告を適用する。

第一六五条

この法令が施行される前に、革命団布告一〇三号(仏暦二五一五年[西暦一九七二年]三月一六日発布)に基づき、賃金その他の金銭を受け取る権利を有していた者は、同布告を適用することができる。

第一六六条

革命団布告一〇三号(仏暦二五一五年[西暦一九七二年]三月一六日発布)に基づき出された布告または命令は、この法令と矛盾、齟齬しないかぎり、この法令に基づく省令・規約・布告が施行されるまで適用することができる。

* 公示順に配列

一九九八年労働保護法と異なる労働保護を規定する勅令

第一条(名称)

この勅令を「仏暦二五四一年(西暦一九九八年)・仏暦二五四一年労働保護法と異なる労働保護を規定する勅令」と呼ぶ。

第二条(施行日)

この勅令は仏暦二五四一年(西暦一九九八年/以下西暦)八月一九日をもって施行する。

第三条(業種)

以下の業種に一九九八年労働保護法と異なる労働保護規定を設ける。

- (一)石油法に基づく石油事業における労働。石油事業に関係する補修及びサービスも含む。特に探査区域及び生産地での作業。
- (二)熟練または学術労働、サービス及び管理面における労働、事務職、販売に関する専門職、サービス面における専門職、製造に関する労働、またはこれらの業務に関係する労働。
- (三)就労日ごとの販売またはサービス営業時間が連続していない料理販売店または飲料販売店における労働。
- (四)石油または石油化学における探査、掘削、精製及び製品製造に関する熟練または学術労働。
- (五)管理職、学術職、事務職、及び財務または会計に関する労働。
- (六)移動販売業または商品購買勧誘業。

第四条

労働・社会福祉大臣をこの勅令の主務大臣とする。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令七号(西暦一九九八年)[労働保護法と異なる労働保護規定]

第一項(石油事業)

石油事業に係る補修及びサービスも含む、石油法に基づく石油事業における労働、特に探査区域及び生産地での作業において、以下の労働保護を規定する。

(一)使用者及び被雇用者は通常勤務時間について、始業時間と就業時間を取り決め合意する。ただし一日あたり一二時間以下とする。

(二)使用者及び被雇用者は連続した勤務時間を取り決めることで合意することができる。ただし一つの期間につき二八日を超えて合意してはならない。

(三)使用者は(二)に基づく期間の労働を終えた被雇用者に対し、適当な定期休日を設ける。ただし、使用者と被雇用者が一四日以上連続勤務期間を取り決め合意した場合においては、使用者は連続勤務日の半分以上の日数の連続した休日を被雇用者に与えなければならない。

第一段落に基づく定休日は労働保護法第二八条に基づき使用者が与えなければならない週休日も含む。

(四)慣習に基づく休日(注/祭祝日)が(三)に基づく休日と重なる場合、被雇用者は慣習に基づく休日の代わりに勤務日を代替休日とすることができる。もしくは(代替休日をとらないときは)使用者が休日勤務手当を支払ってもよい。

(五)使用者が海難防止及び防火訓練を休日に実施しなければならないとき、しかるべき時間前もって被雇用者に通知する。ただし、休日におけるそれ以外の訓練の場合は被雇用者の承諾を前もって得ておかななければならない。このとき使用者は、訓練日及び使用者が被雇用者に対し定めた訓練前準備日の休日勤務手当を、被雇用者の移動費用とともに支払う。

第二項(熟練・学術・サービス・管理)

熟練または学術労働、サービス及び管理面における労働、事務職、販売に関する専門職、サービス面における専門職、製造に関する労働、またはこれらの業務に係る労働においては、使用者及び被雇用者は合意により一日の通常勤務時間を何時間に設定してもかまわない。ただし、一週間の合計勤務時間は四八時間以内でなければならない。

もし使用者及び被雇用者が第一段落に従い一日あたり八時間を超える通常勤務時間の取り決めで合意したとき、月極め賃金でない被雇用者は勤務日の時間給レートと同じだけの報酬を得る権利を有する。あるいは、単位計算による出来高払いの被雇用者については、勤務日の出来高単位賃金レートと同じだけの報酬を得る権利を有する。

第三項(飲食店)

就労日ごとの販売またはサービス営業時間が連続していない料理販売店または飲料販売店における労働においては、使用者は被雇用者に対し勤務時間中に一日に二時間を超える休み時間を設定してもかまわない。

第四項(石油事業と女性労働)

石油または石油化学における探査、掘削、精製及び製品製造に関する熟練または学術労働において、もしその労働が女性労働者の健康または身体に危険でない様態・状態であれば、使用者は女性に従事させることもできる。

第五項(妊娠女性)

使用者は妊娠中の女性を、管理職、学術職、事務職、及び財務または会計に関する労働であれば、従事させることができる。またその被雇用者の承諾があれば、勤務日において残業させることもできる。

第六項(セールス業と時間外手当)

被雇用者が移動販売業または商品購買勧誘業に従事している場合、もし使用者が被雇用者に商品販売ブローカー代を支払ったときは、その被雇用者は(一九九八年労働保護法)第六一条に基づく超過勤務手当で、及び第六三条に基づく休日超過勤務手当を受け取る権利がない。ただし使用者が被雇用者に超過勤務手当、休日超過勤務手当を支払うことで合意した場合はその限りではない。

第七項(施行日)

この省令は西暦一九九八年八月一九日をもって施行とする。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令(西暦一九九八年)[労働保護法と異なる労働保護規定]

以下の原則に従い、ある種類の使用者に対し一九九八年労働保護法の全部または一部を適用しない。

(一)私立学校法に基づく私立学校事業を営む使用者に対し、校長及び教師に関しては、一九九八年労働保護法を適用しない。

(二)共に事業を営むことのできない家内労働で被雇用者を雇用する使用者に対しては、一九九八年労働保護法の以下の条項を適用しない。第一章／総則の第一二条、第一八条、第二一条、第二二条、第二章／一般労働使用の第三〇条を除き第二三条から第三七条まで、第三章／女性労働使用の第三八条から第四三条まで、第四章／児童労働使用の第四四条から第五二条まで、第五章／賃金・超過勤務手当・休日勤務手当・休日超過勤務手当の第五三条、第五四条、第五五条、第七〇条

を除き第五三条から第七七条まで、第六章／賃金委員会の第七八条から第九一条まで、第七章／福祉の第九二条から第九九条まで、第八章／安全・職業衛生・職場環境の第一〇〇条から第一〇七条まで、第九章／労働管理の第一〇八条から第一一五条まで、第一〇章／停職措置の第一一六条から一一七条まで、第十一章／解雇補償の第一一八条から第一二二条まで、第十三章／被雇用者福祉基金の第一二六条から一三八条まで。

(三) 経済的に利益を追及しない業務で被雇用者を雇用する使用者に対しては、一九九八年労働保護法の以下の条項を適用しない。第一章／総則の第一二条、第一六条、第一八条、第二二条、第二章／一般労働使用の第二三条から第三七条まで、第三章／女性労働使用の第三八条から第四三条まで、第四章／児童労働使用の第四四条から第五二条まで、第五章／賃金・超過勤務手当・休日勤務手当・休日超過勤務手当の第五三条、第五四条、第五五条、第七〇条を除き第五三条から第七七条まで、第六章／賃金委員会の第七八条から第九一条まで、第七章／福祉の第九二条から第九九条まで、第九章／労働管理の第一〇八条から第一一五条まで、第一〇章／停職措置の第一一六条から一一七条まで、第十一章／解雇補償の第一一八条から第一二二条まで、第十三章／被雇用者福祉基金の第一二六条から一三八条まで。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令二号(西暦一九九八年)[労働時間・危険作業規定]

第一項(一日当たり労働時間)

全ての職種において通常の労働時間は一日につき八時間以下とする。

第二項(危険作業)

被雇用者の健康及び安全に危険となりうる作業は以下の通り。

- (一) 地下、水中、洞穴内、トンネル内、または空気の澱んだ中での作業。
- (二) 放射能に関係する作業。
- (三) 金属溶接作業。
- (四) 危険物運搬作業。
- (五) 危険化学物質の製造作業。
- (六) 危険となりうる振動を伴う道具または機械を使わなければならない作業。
- (七) 危険となりうる高温または低温を伴う作業。

こうした作業が非常な危険をおかす状態にあり、または第一〇三条に基づく省令で規定する安全基準に達しない環境状態にあり、規定に従い改善できない、及び人の防御策を講じなければならない状態にあるとき。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令三号(西暦一九九八年)[合計時間外労働時間]

第二四条第一段落に基づく超過勤務時間、及び第二五条第二段落・第三段落に基づく休日就業時間は、合計で一週間につき三六時間以下でなければならない。

休日就業時間には休日における超過勤務時間も含める。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令四号(西暦一九九八年)[休日の例外業種]

慣習に基づく休日(注/祝祭日)に、使用者が被雇用者を休ませなくともいい様態・業態の労働は以下の通り。

(一)ホテル事業、娯楽施設、料理販売店、飲料販売店、倶楽部、協会、医療施設及び観光サービス施設における労働。

(二)森林内での作業、遠隔地での作業、運輸作業、及び休まず連続して作業を進めないと作業に損害を及ぼす様態・業態の労働。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令五号(西暦一九九八年)[研修休暇]

第一項(権利)

被雇用者は以下の場合において研修または知識・能力の開発のために休暇を取る権利を有する。

(一)労働・社会福祉、または被雇用者の労働の質の向上のための技術・熟練度の増進に役立つ場合。

(二)官庁が用意した、または許可した学習結果の検査試験の場合。

(一)に基づく研修または知識・能力の開発は、プログラムまたはカリキュラムがなければならず、確実ではっきりしたその期間規定がなければならない。

第二項(事前通知)

研修または知識・能力の開発のために仕事を休むにあたって、被雇用者はその休みの前に七日以上前もって、もしあれば関係する証拠とともに、使用者にはっきりと休暇理由を通知する。

第三項(休暇を許可しなくてもいいケース)

以下の場合であれば、研修または知識・能力の開発のために被雇用者が休むことを使用者は許可しなくともよい。

- (一) その年に、その被雇用者が研修または知識・能力の開発のため、休暇の許可をすでに三〇日以上または三回得ている。あるいは、
- (二) 被雇用者の休暇が使用者の事業に損害または影響を与えることを使用者が説明した。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令六号(西暦一九九八年)[一八歳未満の就労を禁じる危険業種]

以下の労働において一八歳未満の被雇用者の雇用を禁じる。

- (一) 以下の危険な高温、低温、振動、騒音に関する労働。
 - (a) 摂氏四五度を超える作業環境にある労働。
 - (b) 冷凍食品生産業または保存業における冷凍庫内での労働。
 - (c) 振動式掘鑿機を使用する労働。
 - (d) 一日八時間の労働において、被雇用者が連続的に七五デシベル(A)を超える騒音下に置かれた労働。
- (二) 以下の危険化学物質、毒物、爆発物または可燃物に関する労働。
 - (a) この省令の末尾リストに載った発癌性物質の製造または運搬。
 - (b) シアン化物に関する労働。
 - (c) 爆竹、花火、またはその他の爆発物の製造または運搬。
 - (d) 給油所内での労働を除く、燃料油またはガスの探査、掘削、精製、充填、または積み降ろし作業。
- (三) 以下のウイルス、バクテリア、カビ、またはその他の菌で毒性を持つ微生物に関する労働。
 - (a) 病気検査室での労働。
 - (b) 感染病法に基づく感染病患者の看護。
 - (c) 医療機関における病人の使用器具及び衣服の清掃洗濯。
 - (d) 医療機関における廃棄物または汚物の収集、運搬、処理。
- (四) どのような状態での運転または操作であるかに関わらず、エンジンまたは火力を使うクレーン車または固定式クレーンの運転または操作。
- (五) 全ての種類の放射線に関する労働。

被雇用者からの労働保証金、あるいは業務上の被害に対する保証金の要求または受け取りの原則及び方法に関する労働・社会福祉省布告

第一項(名称)

この布告を「被雇用者からの労働保証金、あるいは業務上の被害に対する保証金の要求または受

け取りの原則及び方法に関する労働・社会福祉省布告」と呼ぶ。

第二項(施行日)

この布告は官報による公示をもって施行する。

第三項(定義)

この布告において「保証金」とは、被雇用者の就業を保証する、または被雇用者が起こした労働上の被害を保証するため、使用者が被雇用者に要求する、または被雇用者から受け取る金銭を意味する。

第四項(対象業務)

使用者が被雇用者から労働保証金、あるいは業務上の被害に対する保証金を要求する、または受け取ることのできる財務に関する業務は以下の通り。

- (一) 会計主任。
- (二) 現金出納係。
- (三) 使用者の地所または財産、あるいは使用者が責任を持つ住所の警護または管理。
- (四) 債務取り立てまたは催促。
- (五) 乗り物(注／自動車等)の管理及び責任者。
- (六) 売買、交換、賃貸、リース、貸付、財の受託、質受け、担保引受、倉庫保管、保険引受、送金または振込み引受、または銀行業務における責務のある業務。とくに以上の業務のための金銭または財の管理者である被雇用者。

第五項(金額規定)

第四項に基づき使用者が保証金を要求する、または受け取る場合、要求または受け取ることのできる金額は、使用者が保証金を受け取る日における使用者の平均日給の六〇倍以下でなければならない。

第六項(補填増額)

第五項に基づき使用者が要求した、または受け取った保証金が、保証金の要求または受け取りの条件に従い、あるいは被雇用者の合意、承諾に従い、被害を補償するため使用されたことにより減額した場合、使用者は第五項の規定に従った金額を超えない範囲で、保証金の増額を要求する、または受け取る。

第七項(預託)

使用者は保証金を銀行またはその他の金融機関に預金し、被雇用者個人の名前で預金口座を作る。保証金を受け取ってから七日以内に文書をもって銀行またはその他の金融機関名、口座名、口座番号を被雇用者に通知する。使用者はここに規定した以外の方法で保証金の保管、または利益追及をし

てはならない。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令八号(西暦一九九八年)[ガードマンと時間外手当]

一九九八年労働保護法第六条及び第六五条(八)に基づく権限下に、労働・社会福祉大臣は以下の省令を公布する。

第六五条(八)に基づき、場所または財産の警備業務を、被雇用者が第六条に基づく超過勤務手当及び第六三条に基づく休日超過勤務手当を受け取る権利はないものの、勤務日の時間あたりの賃金レートと同額の報酬金を勤務時間だけ受け取る権利を有する業務とする。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令九号(西暦一九九八年)[農作業・家事労働の除外]

一九九八年労働保護法第四条第二段落及び第六条に基づく権限下に、労働・社会福祉大臣は以下の省令を公布する。

以下の業務に被雇用者を就業させている使用者に対して、一九九八年労働保護法を適用してはならない。

- (一) 農作業。
- (二) 家事作業。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令一〇号(西暦一九九八年)[海洋漁業労働の保護規定]

一九九八年労働保護法第六条及び第二二条に基づく権限下に、労働・社会福祉大臣は以下の省令を公布する。

第一項(合意原則)

海洋漁業における労働保護は、この省令に規定されたものを除き、使用者と被雇用者の合意に従う。ただし、一九九八年労働保護法の以下の労働保護規定には従う。第一章(総則)の第七条から第二一条まで、第八章(安全・職業衛生・職場環境)の第一〇〇条から一〇七条まで、第二章(不服申立・審査)の第一二三条から一二五条、第三章(被雇用者福祉基金)の一三四条及び一三五条、第四章(労働検査官)の第一三九条から一四二条まで、第五章(書類送付)の第一四三条。

第二項(不適用の対象)

この省令は以下に対して適用しない。

(一)被雇用者数が二〇人以上の海洋漁業労働。ただし第七項及び第八項の賃金支払いに関する規定については、被雇用者が一人以上の海洋漁業労働に適用する。

(二)一年以上続けて国外で操業する漁船。

第三項(語句規定)

この省令において、

「海洋漁業労働(ガン・プラモン・タレー)」とは、漁船を使用した海洋における漁業に係る労働または行為を意味する。

「漁船(ルア・プラモン)」とは、海洋漁業のために使用する船舶を意味する。

「使用者(ナーイ・チャーン)」とは、漁業に使用する漁船の船主、あるいは利益を分配するために他人に漁船を使用させたその漁船の船主も意味するが、他人が事業を営むため漁船を賃貸し、自身は事業に関与していない船主は意味しない。

「賃金(カー・チャーン)」とは、捕獲した水産物の価値に基づき使用者が被雇用者に分配することで合意した分け前も意味する。

第四項(児童労働の禁止)

使用者が一六歳未満の子供に漁船内での労働を行わせることを禁じる。ただし子供の年齢が一五歳以上で、かつ両親または保護者がその漁船で働いている場合、あるいは両親または保護者が文書で承諾した場合を除く。

第五項(被雇用者名簿)

使用者はタイ語で被雇用者名簿を作成し、労働検査官が検査できるよう使用者の勤務場所に保管する。また使用者は被雇用者名簿の写しを、その被雇用者の雇用を開始した日から三〇日以内に、局長か局長が委任した者に送付する。

第一段落に基づく被雇用者名簿はこの省令の末尾にあるコーロー1書式に従う。

使用者は被雇用者名簿を、それぞれの被雇用者の雇用が切れてからも二年以上保管する。

被雇用者名簿の内容に変更が生じたとき、使用者は変更があった日から六〇日以内に変更増補を行い、変更があるたびにその変更を局長または局長が委任した者に届け出る。

第六項(賃金支払いの書類)

使用者は賃金支払い及び休日勤務手当に関する書類をタイ語で作成し、労働検査官が検査できるよう使用者の勤務場所に保管する。その書類には少なくとも以下の内容がなければならない。

(一)氏名。

(二) 海洋漁業における職務地位。

(三) 賃金、休日出勤手当のレート及び額、また使用者が被雇用者に支払うことで合意したその他の報酬。

被雇用者に賃金を支払う際に、使用者は被雇用者に第一段落に基づく書類に署名させ、証拠とする。

使用者が商業銀行またはその他の金融機関の預金口座に振り込む形で被雇用者に賃金及び休日出勤手当を支払う場合は、被雇用者の預金口座に入金した証拠を前記支払いの書類と見なす。

使用者は、前記の金銭を支払った日から二年以上、第一段落に基づく書類を保管する。

第七項(保管)

使用者がこの省令に従わなかったとして申立てがあった、または労働関係法に基づく労働争議があった、あるいは告訴があった場合、使用者は命令があるまで、またはそうした事件が終結するまで被雇用者名簿及び賃金・休日勤務手当てに関する書類を保管する。

第八項(賃金支払いの時間規定)

使用者は賃金及び休日勤務手当てを以下の時間規定に従い、正しく支払う。

(一) 賃金計算が月給、日給、時給、または一か月を越えない範囲でのその他の期間給である、あるいは単位計算による出来高給の場合、一か月あたり一回以上支払う。ただし被雇用者に有利なその他の合意がなされている場合を除く。

(二) (一) 以外の賃金計算の場合、使用者と被雇用者間が合意した期間規定に基づき支払う。

(三) 休日勤務手当ては一か月あたり一回以上支払う。

第九項(違約金利)

使用者が賃金及び休日勤務手当ての支払いで約束を違えた場合は、使用者は支払われなかった期間について年利一五%の利息を被雇用者に支払う。

もし使用者が正当な事由なく意図的に第一段落に基づく金銭の支払いをしなかった場合、支払い規定日から七日を経過したとき、使用者は七日ごとに未払い金の五%に当たる割増金も支払わなければならない。

もし使用者が第一段落、第二段落に基づく金銭の支払いを準備し、その金銭を被雇用者に支払うため、雇用契約を結んだ地域の、または使用者の居住地のある地域の労働検査官に提出したとき、提出した日から前記の利息または割増金は使用者に課されない。

第一〇項(有給休暇)

使用者は有給の年次休暇を一年につき三〇日以上、被雇用者に与える。このとき使用者がその休暇を前もって規定する。

もし使用者が第一段落に基づく年次休暇日に被雇用者を勤務させる場合は、使用者は勤務時間に

基づく通常賃金以上の額を賃金とは別に休日勤務手当として被雇用者に支払う。

第一一項(病欠勤)

被雇用者は本当に病気であれば病欠勤する権利を有し、使用者は被雇用者に対しその欠勤期間について勤務日における賃金と同額を支払う。ただし一年につき三〇勤務日を超えてはならない。

第一二項(国外拘留)

被雇用者が使用者に提供した労働によって外国に拘留された場合、使用者は被雇用者に対し賃金の五〇%以上を、被雇用者が働けない期間にわたって支払う。

もし使用者が、被雇用者が外国に拘留された日から六〇日以内に、被雇用者全員の居住地への帰還とその費用を負担する意志を示し、文書をもって関係政府機関に通知した場合は、第一段落の規定は適用しない。

第一三項(帰国費用)

使用者は以下の場合に、被雇用者の居住地への帰還におけるマネージメント、または費用を負担する。

- (一) 船が難破した、または全く使用できなくなった。
- (二) 被雇用者が労働により危険に陥った、または怪我をした。
- (三) 使用者が契約期限が切れる前に雇用契約を打ち切った、または被雇用者の承諾なしに雇用契約の条件を変更した。
- (四) 雇用契約が切れたとき、被雇用者が雇用契約に定めた場所でないところでまだ従事していた。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令一一号(西暦一九九八年)[海運船舶貨物積み降ろし労働における保護規定]

一九九八年労働保護法第六条及び第二二条に基づく権限下に、労働・社会福祉大臣は以下の省令を公布する。

第一項(合意原則)

海運船舶貨物積み降ろしにおける労働保護は、この省令に規定されたものを除き、使用者と被雇用者の合意に従う。ただし、使用者と被雇用者は一九九八年労働保護法の以下の労働保護規定には従う。第一章(総則)の第七条から第二一条まで、第二章(一般労働使用)の第二七条から第三〇条まで、第三二条から第三七条まで、第三章(女性労働使用)の第三九条から第四三条まで、第四章(児童労働使用)の第四五条から第五二条まで、第五章(賃金・超過勤務手当・休日勤務手当・休日超過勤務手当)の第五三条から第六〇条まで、第六七条、第七一条、第七六条、第七七条、第一〇章

(停職措置)の第一一六条、第一一七条、第一章(解雇補償)の第一一八条から一二二条まで、第一二章(不服申立・審査)の第一二三条から一二五条、第一三章(被雇用者福祉基金)の一三四条及び一三五条、第一四章(労働検査官)の第一三九条から一四二条まで、第一五章(書類送付)の第一四三条。

第二項(語句定義)

この省令において、

「海運船舶貨物積み降ろし(バントウック・ルー・コンターイ・シンカー・ルア・ドゥーンタレー)」とは、

(一)海運船舶貨物の束縛、解体取り出し、整理、移動、所定の場所への移動にあたっての安全のための信号合図、クレーンまたはウインチの運転に関する行為。また積み降ろしの前後における清掃も意味する。

(二)海運船舶貨物積み降ろし関連サービスまたは付随する行為。あるいは局長が規定した行為。

「使用者(ナーイ・チャーン)」とは、賃金を支払うことにより被雇用者を従事させることで合意した海運船舶貨物積み降ろし事業を営む者を意味する。

「労働単位(レーング)」とは、海運船舶貨物積み降ろし作業における使用者と被雇用者の慣習に従った合意を考慮した上での、局長が布告により規定した勤務日及び休日の労働時間単位を意味する。

第三項(労働時間)

通常の労働時間、日ごとの始業時間、就業時間の規定は、局長の規定布告に従う。

第四項(児童労働の禁止)

使用者は一八歳未満の子供を海運船舶貨物積み降ろしの労働に従事させてはならない、ただし、船舶の清掃作業、束縛・整理作業、その他局長が規定した作業において、使用者は一六歳以上の子供に従事させることができる。

第五項(賃金支払い)

使用者は、賃金一括支払いではなく、労働単位数に従い被雇用者に賃金を支払う。このとき局長が規定布告した原則に従う。

第六項(休日補償)

使用者が被雇用者に対し休日を設けることができない場合、あるいは第二八条、第二九条、第三〇条の規定に基づく休日よりも少ない休日しか設けることができない場合、使用者は局長が規定布告したレートに基づき被雇用者に賃金を支払う。

第七項(食事の支給)

使用者は作業地において被雇用者に栄養価及び量が十分な食事を配給する。もし使用者が食事を

配給しないときには、使用者は食事代として一回・一人当たり一労働単位の賃金の五分の一以上を支払う。

第八項(交通費支給)

使用者が被雇用者を通常の作業地以外の場所で作業を行わせる場合、使用者のためにする労働のための行き帰りにおいて、使用者は被雇用者の送迎用の乗り物を用意する。もし使用者が送迎用の乗り物を用意しないときは、必要に応じて実際の費用と同額の交通費を支給する。

第九項(設備の用意)

使用者は労働安全のために用具または設備を用意し、労働安全規準を規定する。このとき、大臣が規定布告した基準及び原則に従う。

被雇用者は労働安全のために用具または設備を使用し、使用者が設けた労働安全規準または第一段落に基づく規定に従わなければならない。

第一〇項(改善命令)

労働検査官が、第九項に基づき大臣が規定布告した基準及び原則に使用者が違反した、あるいは従わないことを認めた場合、労働検査官は使用者に労働、建物、場所の環境を改善する、あるいは被雇用者が使用しなければならない機械または設備を用意する、または解決するよう文書で命令する権限を有する。命令による執行または執行に関連する事項においては規定した期間内に正しく改善、あるいは適合させる。

第一一項(設備の使用禁止)

労働検査官が、労働、建物、場所の環境、被雇用者が使用する機械または設備が被雇用者に対し安全でない状況を生む、あるいは第一〇項に基づく労働検査官の命令に従っていないと認めた場合、局長または局長が委任した者の許可を得た時、労働検査官は使用者に対し前記のすべての、あるいは一部の機械または設備の使用を一時的に中止するよう命じる権限を有する。

第一段落に基づき労働検査官が使用者に対し機械または設備の使用を中止するよう命じたとき、使用者が労働検査官の命令に基づき改善するまでの、被雇用者が働けない期間にわたって、使用者は被雇用者に勤務日の賃金と同額を支払う。

第一二項(異議申し立て)

第一〇項、第一一項に基づく労働検査官の命令への異議は、命令を知ってから三〇日以内に、第一〇〇条に基づき労働安全・職業衛生・環境委員会に対し申し立てることができる。同委員会の判定は最終的なものとする。

第一段落に基づく異議申立は労働検査官の命令の執行猶予を認めるものではない。ただし労働安全・職業衛生・環境委員会が別様の命令を下した場合はその限りではない。

第一三項(健康診断)

使用者は年に少なくとも一回、被雇用者に一級現代式医師(注/西洋医)の健康診断を受けさせる。このとき費用は使用者が負担する。

労働の状況・様態が被雇用者を発病させる可能性がある、または被雇用者の健康にとり危険である場合、その被雇用者は病因または危険の原因を確かめるため健康診断を特別に受けることができる。

使用者は診断結果を、それぞれの被雇用者の雇用が終了してから二年以上、使用者の勤務場所に保管する。被雇用者の病気または危険に関する訴訟が発生した場合、使用者は診断結果をその訴訟の最終的な命令または判決があるまで保管する。

第一四項(使用者)

被雇用者がある事業者のために労働する場合、またはある事業者の事業地で労働する場合、事業者または前記の場所の所有者を当該被雇用者の使用者と判断する。

第一五項(賃金台帳)

使用者は以下の内容を含む賃金支払いに関する書類を作成する。

(一)労働日時。

(二)単位計算による出来高払いの被雇用者のための労働成果。

(三)各被雇用者が受け取った賃金レート及び額。

被雇用者への賃金支払いがあったとき、使用者は第一段落に基づく書類に証拠として被雇用者に署名させる。

使用者が商業銀行またはその他の金融機関の預金口座に振り込む場合は、被雇用者の預金口座に振り込んだ証拠を賃金支払いに関する書類と見なし、第二段落に基づき被雇用者に署名させなくともよい。

第七項に基づく食事代支払い、第八項に基づく交通費支払いの場合、第二段落を準用する。

第一六項(書類保管)

使用者は賃金支払い、第七項に基づく食事代、第八項に基づく交通費に関する書類を、支払いがあったから二年以上保管する。

第一二章に基づく不服申立があった、または労働関係法に基づく労働争議が発生した、あるいは労働訴訟があった場合、使用者は賃金支払いに関する書類を当該の件に関し最終的な命令または判決があるまで保管する。

第一七項(施行日)

第九項に基づく大臣の布告、第二項、第三項、第四項、第五項、第六項に基づく局長の布告は、官報の告示をもって施行となる。

西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令一二号(西暦一九九八年)[陸上運輸労働における保護規定]

一九九八年労働保護法第六条及び第二二条に基づく権限下に、労働・社会福祉大臣は以下の省令を公布する。

第一項(語句定義)

この省令において、

「陸上運輸(ガーン・コンソン・ターンボック)」とは、エンジン、電気、その他のエネルギーで動く陸上輸送機械による人、動物、物の輸送または移動を意味する。このとき、病気の人または動物の移動、消防または災害救助における輸送は含まない。

第二項(労働時間)

使用者は一日八時間を超えない範囲で、陸上輸送労働における被雇用者の通常勤務の始業時間及び就業時間を規定する。

第三項(超過勤務)

使用者が輸送機械の運転任務に就く被雇用者をして超過勤務させることを禁じる。ただし被雇用者から文書により承諾を得ている場合を除く。

第一段落に基づく被雇用者の承諾を得た場合、使用者は被雇用者をして一日あたり二時間以内の超過勤務をさせることができる。ただし不可抗力、事故、または交通問題により生じた必要性がある場合はその限りではない。

第四項(休息时间)

使用者は輸送機械の運転任務に就く被雇用者に対し、四時間以内の労働後に、一日当たり連続した一時間の休息時間を設ける。

第一段落に基づく使用者と被雇用者は、一回につき一時間に満たない休息時間で合意することもできる。しかし一回につき二〇分以上、かつ合計して一日に一時間以上でなければならない。

第五項(終業から始業までの時間)

使用者が輸送機械の運転任務に就く被雇用者に対し、前日の終業時間から一〇時間経たないうちに始業させることを禁じる。

第六項(超過勤務手当)

使用者が陸上輸送労働に就く被雇用者に対し通常勤務日または休日に超過勤務をさせる場合、使用者は働いた時間分、勤務日の時間当たり賃金レートと同額の報償金を支払う。ただし使用者がその被雇用者に超過勤務手当または休日超過勤務手当を支払うことで合意しているときを除く。

海運船舶貨物積み降ろしにおける労働安全基準及び原則に関する労働・社会福祉省布告

一九九八年労働保護法第六条に基づく権限下、西暦一九九八年労働保護法に基づく労働・社会福祉省令一一号(西暦一九九八年)第九項に従い、労働・社会福祉大臣は以下の布告を公布する。

第一項(名称)

この布告を「海運船舶貨物積み降ろしにおける労働安全のための基準及び原則規定に関する労働・社会福祉省布告」と呼ぶ。

第二項(施行日)

この布告は官報による公示日の翌日から施行する。

第三項(語句定義)

この布告において、

「労働安全(クワーム・プロードパイ・ナイガン・タムガン)」とは、労働により、あるいは労働に関係して事故発生、危険遭遇、疾病、負傷、または困苦難儀を生じせしめる事由を排除した労働状況を意味する。

「危険貨物(シンカー・アンタラーイ)」とは、化学的または物理的性質を持ち、あるいは空気、水のような他の物と接触したとき、人、財、環境に危険となる物または物体を意味する。このとき危険貨物の種類は国際海事機関の規定(International Maritime Dangerous Goods Code/IMGD CODE)に従う。

「危険な場所(プーンティー・アンタラーイ)」とは、海運船舶貨物積み降ろし労働に従事する被雇用者に危険を及ぼす可能性のある換気のない貨物保管室、または同様の状態にある他の場所を意味する。

第一章／総則

第四項(設備の用意)

使用者は被雇用者が積み降ろし作業に使用するのに適合した、損壊し被雇用者に危険を及ぼすことのない設備を用意する。

第五項(説明の用意)

使用者は被雇用者が作業に取り掛かる前に、船上作業に加え、作業で使用する用具、補助設備の使用法について被雇用者の初歩的な理解をもたらす説明を用意する。

第六項(喫煙の監督)

使用者は、被雇用者が喫煙禁止場所で、または燃料保管地と隣接する場所で、あるいは火災発生しやすい場所で喫煙しないよう監督する。

第七項(舷側歩行の監督)

使用者は被雇用者が貨物積み降ろしをしていない船の舷側を歩くのを監督する。

第八項(ゴム底靴の着用)

使用者は被雇用者が就業中にゴム底の短靴を着用するよう措置する。

第九項(安全帽の着用)

使用者は被雇用者が就業中にわたって安全帽を着用するよう措置する。

第一〇項(船舶修理中の作業禁止)

使用者は被雇用者が船舶修理中の錆落とし、塗装、金属溶接作業場所の周囲で作業しないよう監督する。

第一一項(未接岸中の作業禁止)

使用者は被雇用者が、被雇用者に危険を及ぼす可能性のある、船に係留する綱またはワイヤーロープがたわんでいるとき、あるいは埠頭から船が離れているときに作業しないよう監督する。

第一二項(油痕)

使用者は、作業場所に油痕があり、被雇用者に危険を及ぼす可能性のある場合、被雇用者の作業の安全確保を実施する。

第一三項(風雨の中の作業)

使用者が被雇用者をして嵐、強風、雨、雷雨の中、高さ四メートルを超す場所での作業を行わせることを禁止する。

第二章／一般貨物積み降ろし作業における安全

第一四項(ウインチ)

使用者は巻上げ機を操作する者(ウインチマン)の貨物上げ下ろし作業(ガーン・ハベーターハリア)を監督する。貨物を上げ下ろしする時にはウインチロープが切れ被雇用者に危険を及ぼす可能性のある急な引き上げ、引き下ろしをしてはならず、上げ下ろしの途中で貨物を宙吊りにしたままにしない。

第一五項(ワイヤーロープ)

使用者は貨物を吊るワイヤーロープの使用を監督し、船倉の縁をこすらないようにする。

第一六項(無関係者の立入禁止)

使用者は重量物の吊り上げ作業中に、作業場所の周辺に任務と無関係の被雇用者が立ち入らないよう監督する。

第一七項(信号)

使用者は船倉口信号を送る任務の被雇用者(シグナルマン)の船倉口信号を監督し、巻上げ機を操作する者(ウインチマン)がはっきりと視認できる地点に立たせる。このとき信号は両手による手信号を使い、危険を発生させるような混乱が起きないように作業の行程に従い信号を送る。

第一八項(コンテナ吊り上げ中の禁止行為)

使用者は貨物コンテナ吊り上げの最中に、被雇用者が貨物コンテナの上に乗る、または貨物コンテナを吊り上げる設備(SPREADER)の上に乗る、またはワイヤーロープをぶらぶらさせないように監督する。

第一九項(明るさの確保)

使用者は作業中に船倉中の貨物がはっきりと視認できるに十分な明るさを用意する。

第三章／危険貨物積み降ろし作業における安全

第二〇項(昼間と夜間の信号)

使用者は昼間においては危険貨物の積み降ろし作業において国際信号旗B(BRAVO)を、夜間においては赤信号電球一個を用意する。

第二一項(設備・用具の整備)

使用者は危険貨物積み降ろしにおいて使用する設備及び用具を整備し、性能、安心度、強度を保ち、良好な状態で連続使用にも十分耐えられるようにしておく。また鉤あるいは先の尖った用具で危険貨物を梱包する箱、袋、容器を引っ掛けることを禁止する。

第二二項(同一貨物取扱い)

使用者は危険貨物積み降ろしにおいては、同じ船倉内のその他の貨物積み降ろしをせずに、専一に行うことを監督する。

使用者が危険貨物を一般貨物と混ぜて詰め込む、あるいは同一種類でない危険貨物を一緒に詰め込むことを禁じる。

第二三項(貨物取扱い)

使用者は危険貨物積み降ろしにおいて貨物を投げる、またはぶつけることのないよう監督する。

第二四項(毒物取扱い)

可燃性の毒ガス、及び毒物(IMOCLASS 2.3 及び 6.1)のような身体に危険な化学品である貨物の移動において、使用者は呼吸システム及び皮膚に危険を及ぼさないよう、被雇用者に身体を完全に覆う衣服、毒物を防ぐ顔面マスク、ゴム手袋、及びゴム靴を着用させる。

第二五項(火災原因の防止)

使用者は被雇用者が危険貨物積み降ろし作業中、船倉において高温を生じさせる、あるいは発火を誘発するような設備、用具または媒体物を使用しないよう監督し、船倉内で被雇用者が喫煙することを絶対にさせない。

第二六項(特別容器の取扱い)

化学品タンク、石油タンクのような特別のタンク、容器、箱に詰められた危険貨物の上げ下ろしにおいて、使用者は被雇用者が注意をもって作業し、安全な用具、設備を使用するよう監督する。

第二七項(可燃揮発性物質の取扱い)

使用者は被雇用者が可燃揮発性の固体・液体危険貨物の移動において扱いに注意するよう監督し、涼しい場所または熱、炎、別種類の危険貨物のある場所から離れた場所に分離保管させる。

第四章／危険な場所での貨物積み降ろし作業における安全

第二八項(防災器具の用意)

使用者は危険な場所での作業に使用する、高温、粉塵、爆発、発火、電気ショートを防止できる電気器具及び組立器具を用意する。

第二九項(初期医療用具の用意)

使用者は適切に、作業により危害を受けた被雇用者の初期医療に必要な用具及び医薬器具を用意する。

第三〇項(作業監督者)

使用者は以下の任務のために知識、能力を有する作業監督者を用意する。

(一)作業計画、及び作業により生じる可能性のある危険を防止するための計画を立案し、被雇用者に知らしめるため文書をもって掲示する、または通知する。

(二)所定の計画に基づく責任義務、作業方法、危険防止方法の説明及び訓練。

(三)使用中の防御器具、安全保護設備を被雇用者が使用し、使用性能を検査することに対する監督。

第三一項(喫煙の禁止)

使用者は被雇用者が危険な場所で喫煙する、または危険な場所に着火または点火する用具を持ち込むことを禁止する。

第三二項(無関係者の立入禁止)

使用者は危険な場所に任務と関係ない被雇用者が立ち入ることを禁止する。

第五章／個人の安全保護に関する基準

第三三項(安全保護用具)

被雇用者は個人用の安全保護用具を使用、または着用しなければならない。

使用者は用具を使用または着用しない被雇用者の作業の中止をただちに命じ、使用または着用するまで被雇用者が作業に入ることを拒否することができる。

第三四項(安全保護用具の基準)

使用者が被雇用者に用意しなければならない作業内容に適合した安全保護用具は、以下の基準を満たしていなければならない。

(一)安全帽は工業規格院(TISI)の規準に従う。

(二)ゴム底短靴は革または布製とし、滑らないゴム底を持つ。

(三)安全長靴はゴムまたは合成ゴム製でなければならない、履いたとき脛の半分以上を覆い、破れにくく、水及び化学品を防御できなければならない。

(四)手袋は伸縮性があり、破れにくく、手首まで包む長さがあり、すべての指を包むことができ、着用したとき指が自在に動かせるものでなければならない。もしゴム手袋のときは防水及び防酸できなければならない。

第三五項(最低基準としての規定)

この布告に基づく安全に関する規定は実行すべき最低基準である。

第三六項(例外)

この布告で触れた個人用安全保護用具を被雇用者に使用させることに適しない様態にある作業では、使用者はその作業に限り一時的にその用具の使用を免除することができる。

仏暦二五四一年労働保護法に基づく省令一三号(仏暦二五四三年)

(前文省略)

第一項

仏暦二五四一年[西暦一九九八年]労働保護法に基づき制定された省令七号(仏暦二五四一年)の第一項(一)を廃止し、以下に置き代える。

「(一)使用者及び被雇用者は通常勤務時間について、始業時間と終業時間を取り決め合意する。ただし一日あたり一二時間以下でなければならず、一週間の合計勤務時間は四八時間以下でなければならない。」

第二項

仏暦二五四一年[西暦一九九八年]労働保護法に基づき制定された省令七号(仏暦二五四一年)の第二項第二段落を廃止し、以下に置き代える。

「使用者及び被雇用者が第一段落に従い一日あたり八時間を超える通常勤務時間の取り決めで合意したとき、使用者は月極め賃金でない被雇用者に対し、八時間については勤務日の賃金を支払い、超過時間については勤務日の時間給レートの一倍半以上の報酬を支払う。あるいは単位計算による出来高払いの被雇用者に対しては、超過時間の出来高に基づき勤務日の出来高単位賃金レートの一倍半以上の報酬を支払う。休日勤務のときは八時間については休日の賃金を支払い、超過時間については勤務日の時間給レートの三倍以上の報酬、あるいは超過時間の出来高に基づき勤務日の出来高単位賃金レートの三倍以上の報酬を支払う。」

仏暦二五四三年[西暦二〇〇〇年]一月二七日施行

一九七五年労働関係法

第一条(名称)

この法令を「仏暦二五一八年(西暦一九七五年)労働関係法」と呼ぶ。

第二条(施行日)

この法令は官報公示から三〇日をもって発効する。

第三条(革命団布告の廃止)

仏暦二五一五年三月一六日付け革命団布告第一〇三号の第四項及び第一一項を廃止する。

* 第四条(不適用)

この法令は以下について適用しない。

- (一)中央官庁。
- (二)地方官庁。
- (三)バンコク都及びパタヤ市の地方行政体。
- (四)国営企業職員関係法に基づく国営事業。
- (五)勅令で規定されたその他事業。

* [注／仏暦二五三四(西暦一九九一年)労働関係法(第二版)により改正]

第五条(語句定義)

この法令において、

「使用者(ナーイ・チャーン)」とは、賃金支払いをもって被雇用者を労働させることに合意した者を意味する。また使用者が法人の場合は、使用者から雇用を代行することを委託された者、つまり法人を代行する権限を有する者を意味する。さらに法人を代行する権限を有する者から代行を委託された者を意味する。

「被雇用者(ルーク・チャーン)」とは、賃金を受けとることで使用者のために労働することに合意した者を意味する。

「雇用状態(スパープ・ガン・チャーン)」とは、雇用または労働の条件、就業日及び時間、賃金、福祉、解雇、その他雇用または労働に関する使用者及び被雇用者の利益についての規定を意味する。

「労働協約(コー・トクロン・キヤオカップ・スパープ・ガン・チャーン)」とは、雇用状態に関する使用者と被雇用者間の、あるいは使用者または使用者協会と労働組合間の合意事項を意味する。

「労働争議(コー・ピパート・レーンガン)」とは、雇用状態に関する使用者と被雇用者間の対立を意味する。

「作業所閉鎖(ガン・ピット・ガン)」とは、労働争議により、使用者が一時的に被雇用者に就業させないことを意味する。

「同盟罷業(ガン・ナット・ユットガン)」とは、労働争議により被雇用者が共に一時的に就業しない

ことを意味する。

「使用者協会(サマーコム・ナーイ・チャーン)」とは、この法令に基づき使用者が設立した組織を意味する。

「労働組合(サハパーブ・レーンガーン)」とは、この法令に基づき被雇用者が設立した組織を意味する。

「使用者連合(サハパン・ナーイ・チャーン)」とは、この法令に基づき二つ以上の使用者協会が集まって設立した組織を意味する。

「労働連合(サハパン・レーンガーン)」とは、この法令に基づき二つ以上の労働組合が集まって設立した組織を意味する。

*「登記官(ナーイ・タビヤン)」とは、この法令に基づく執行のために大臣が任命した者を意味する。

* [注／バンコク都の場合は労働福祉保護局長、地方の場合は県知事]

「労働争議調停官(パナックガーン・プラノーム・コー・ピパート・レーンガーン)」とは、この法令に基づく執行のために大臣が任命した者を意味する。

*「局長(アティボディ)」とは、労働局長を意味する。

「大臣(ラッタモントリー)」とは、この法令の主務大臣を意味する。

* [注／官庁再編により局長は労働福祉保護局長に変更]

* 第六条(主務大臣と権限)

内務大臣をこの法令の主務大臣とし、以下の権限を有する。

(一)この法令に基づく執行のために登記官、労働争議調停官、労働争議裁定人を任命する。

(二)この法令に基づく執行のために省令を発する。

(一)に基づく任命は官報公示による。

省令は官報による公示をもって発効する。

* [編集部注／官庁再編により主務大臣は労働・社会福祉大臣に変更]

第七条(登録事務所)

内務省労働局内に中央登録事務所を設置する。同事務所は全国の利用者協会、労働組合、利用者連合、労働連合の登録を管理する権限を有するとともに、バンコク都における登録事務所とする。

バンコク以外の県においては、大臣が中央登録事務所の下に各県に登録事務所を設置することができる。

* 第八条(労働関係委員会事務局)

内務省内に以下の権限を有する労働関係委員会事務局を設置する。

- (一)労働争議及び申請に関して初期事実関係を取り調べる。
- (二)労働関係委員会の決定に基づく業務。
- (三)その他の権限。

* [注／官庁再編により内務省は労働・社会福祉省に変更。以下同じ]

第九条(労働争議裁定人事務所)

内務省内に以下の権限を有する労働争議裁定人事務所を設置する。

- (一)争議当事者による選出のため労働争議裁定人の名前及び資格を記した帳簿を作成する。
- (二)労働争議裁定に関する学術・事務面の管理及び業務。

第一章／労働協約

第一〇条(協約の制定)

被雇用者が二〇人以上いる事業所はこの章の規定に従い労働協約を制定する。

労働協約は文書によって作成する。

その事業所に労働協約があるかどうか不明の場合、使用者が労働保護法に基づき制定しなければならない就業規則を、この法令に基づく労働協約と見做す。

第一一条(協約の内容)

労働協約は少なくとも以下の事項がなければならない。

- (一)雇用または労働の条件。
- (二)労働日時規定。
- (三)賃金。
- (四)福祉。
- (五)解雇。
- (六)被雇用者の苦情提出。
- (七)労働協約の改定または期限延長。

第一二条(効力期限)

労働協約は使用者と被雇用者が合意した期間内において効力を有する。ただし三年を超えてはならない。もし期間規定がないときは、使用者と被雇用者の合意後一年間、または使用者が被雇用者を就業させた日から一年間とする。

労働協約に基づく期間が終了した場合、もし新たな合意について協議がないときは、労働協約の効

力期限は一度につき一年延長する。

第一三条(要求と協議)

労働協約の規定に関する要求、または改定要求について、使用者または被雇用者は一方に対して文書によってその要求を通告する。

使用者が要求通告者である場合は、使用者は使用者自身または代理人を含めた協議参加者の名前を提示する。もし使用者が代理人を協議参加者に加えるときは、使用者の代理人は株主である取締役、合資パートナー、または使用者の常勤被雇用者、使用者協会の理事、使用者連合の理事でなければならない、その数は七人以下でなければならない。

被雇用者が要求通告者である場合は、その要求に係る被雇用者全員の $\frac{1}{100}$ の一五以上の被雇用者の名前と署名がなければならない。もし被雇用者が協議に参加する代表者を選出していれば、その要求と共に七人以下の代表者の名前を提示する。もし代表者を選出していなければ、遅延なく七人以下の代表者を選出し、その名前を提示する。

協議参加者としての被雇用者代表の選出及び任期、要求に関する手続き及び決定の通達は、省令が規定する原則及び方法に従う。

第一四条(被雇用者代表)

被雇用者代表の選出は被雇用者自身により行われる。あるいは労働争議調停官に代行を要請することもできる。被雇用者代表の数は選出にあたって選挙管理者により決められるが七人以下でなければならない。被雇用者代表はその要求に係る被雇用者、またはその要求に係る被雇用者が組合員となっている労働組合あるいは労働連合の委員でなければならない。被雇用者代表の選出にあたって、要求に係るすべての被雇用者は投票権を有する。

第一五条(使用者協会・労働組合の要求通告)

使用者協会または労働組合は、その会員である使用者または被雇用者に代わり、第一三条に基づきもう一方に要求を通告することができる。このとき労働組合の被雇用者の組合員数は被雇用者全体数の $\frac{1}{5}$ 以上でなければならない。

労働組合が要求通告側の場合、その要求に係る被雇用者の名前及び署名は必要ない。

その労働組合の被雇用者の組合員数が第一段落に規定した数に達しているかどうか疑いがある場合は、関係する使用者、使用者協会または労働組合は文書をもって労働争議調停官に調査を要請できる。労働争議調停官がその要請を受けたとき、その労働組合が要求に係る被雇用者を組合員に擁するかどうか、すべての証拠について調査を行う。もし擁していれば、労働争議調停官は要請者に対し証拠として保証書を発行する。もし擁していなければ労働争議調停官は関係者に通告する。

労働組合が要求通告者である場合は、もし労働争議調停官がある一方の要請により、要求に係る被雇用者の一部が他の労働組合の組合員であることが明らかとなるとき、労働争議調停官が第一三条に基づく被雇用者代表の選出にあたっての投票を実施する。

第一六条(協議の開始)

要求を受け取ったとき、要求を受け取った側は遅滞なく自身または代理人の名前を要求側に通知する。要求を受け取ってから三日以内に双方による協議を開始する。

* 第一七条(顧問の任命)

使用者または被雇用者は第一三条または第一六条に基づく代表・代理人に助言、案内する顧問を任命することもできる。ただしその数は一方につき二人までとする。

第一段落に基づく顧問は、局長が規定した資格を有し、局長または局長を代行する者に申請し登録を受けた上で就任する。

使用者または被雇用者が顧問を任命する場合は、使用者または被雇用者はもう一方に顧問の名前を、第一三条に基づく要求項目の中において、または代表・代理人名の通知とともに通知する。顧問は会議に参加し、合意に向けて協議する権利を有する。

* [注／国家平和秩序維持団布告五四号により改定]

* 第一七条の二(顧問の任期)

第一七条に基づき使用者または被雇用者の顧問となった者は、登録後二年間の任期を有する。

顧問がもし局長の規定する資格を欠いた場合、第一段落に規定する任期終了前であっても解任することができる。

第二段落に基づき顧問を解任された場合、その者は、局長が解任した日から二年が経過したとき、使用者または被雇用者の顧問として登録を申請できる。

* [注／国家平和秩序維持団布告五四号により追加]

第一八条(合意)

もし使用者または使用者協会と被雇用者または労働組合が第一三条に基づく要求項目に関して合意できたとき、その労働協約を文書にし、使用者または使用者の代理人と被雇用者の代表または労働組合委員がそれに署名する。また使用者は合意から三日以内に、要求に関係した被雇用者が就業する作業場に三〇日以上にわたって労働協約を掲示する。

使用者は第一段落に基づく労働協約を、合意後一五日以内に、局長または局長を代行する者に届け出る。

第一九条(拘束)

労働協約は署名をもって、使用者と、協議に参加する代表を選出したすべての被雇用者を拘束する。

使用者または使用者協会と、労働組合または同種の業務に従事する被雇用者によってまとまった労働協約は、労働組合の組合員である同種の業務に従事する被雇用者がいる、または被雇用者全体の三分の二以上の被雇用者が雇用状態に対する要求に参加することをもって、使用者と同種の業務に従事する被雇用者全員を拘束するものと見做す。

第二〇条(遵守)

労働協約が効力をもったとき、使用者がその労働協約に反するまたは矛盾する雇用契約を被雇用者と結ぶことを禁じる。ただし、その雇用契約が被雇用者にとって有利になる場合を除く。

第二章／労働争議の解決方法

第二一条(発生)

第一六条で規定された期間内に協議が行われなかった場合、または協議が行われたが、どんな事由にせよ合意できなかつた場合、労働争議が発生したものと見做す。このとき、要求を行った側は、第一六条に基づく期限が切れたときから、あるいは合意できなかつたときから二四時間以内に、文書をもって労働争議調停官に通知する。

第二二条(調停)

労働争議調停官が第二一条に基づく通知を受けたとき、労働争議調停官は、その通知を受けた日から五日以内に、要求した側と要求を受けた側が合意できるよう調停を行う。

第一段落の期限内に合意に達した場合、第一八条を準用する。

第一段落の期限内に合意できなかつた場合、その労働争議は合意できないものと見做す。この場合、使用者と被雇用者は労働争議裁定人を立てることで合意することができる。あるいは使用者は作業所閉鎖を、被雇用者は同盟罷業を第三四条に抵触することなく行うことができる。またこのとき、第二三条、第二四条、第二五条、第三六条の規定が適用される。

第二三条(公共事業の労働争議)

以下の事業において合意できない労働争議があるとき、

- (一) 鉄道事業。
- (二) 港湾事業。
- (三) 電話・通信事業。
- (四) 一般に対するエネルギーまたは電力の生産・販売事業。
- (五) 水道事業。
- (六) 燃料油の生産また精製事業。
- (七) 病院・診療所事業。

* (八) 省令の規定に基づくその他事業。

労働争議調停官は労働争議を労働関係委員会に審議・判定のため送付し、労働争議を受理してから三〇日以内に双方に通知する。

使用者、使用者協会、使用者連合、被雇用者、労働組合、労働連合は、労働関係委員会の判定を知ってから七日以内に大臣に不服申立する権利を有する。大臣は不服申立を受理してから一〇日以内に判定を下し、双方に通知する。

期限内に不服申立のなかった労働関係委員会の判定、及び大臣の判定は最終的なものとする。要求を通告した側も受け取った側もこれに従わなければならない。

* [注／学校、協同組合、運輸、燃料油販売]

第二四条(一般事業の労働争議)

第二三条に基づく事業以外の事業で合意できない労働争議が発生したとき、もし大臣がその労働争議が国家経済または国民生活の秩序に影響を与えると見なした場合、大臣は労働関係委員会にその労働争議の裁定を行うよう命ずる権限を有する。そのとき労働関係委員会は命令を受けてから三〇日以内に裁定を下す。

大臣は労働関係委員会の裁定期間をしかるべき時間だけ延長する権限を有する。

労働関係委員会の裁定は最終的なものとする。要求を通告した側も受け取った側もこれに従わなければならない。

第二五条(非常事態と労働争議)

戒厳令法に基づく戒厳令がしかれた場合、または非常事態における行政法に基づく非常事態が宣言された場合、もしくは国家が経済危機に陥った場合、大臣は第二二条第三段落に基づく合意できない労働争議について、それがどの地域で発生したとしても、あるいはどの種類の事業であるとしても、大臣が規定した、または任命した集団による審理・裁定が受けられるよう官報で公示する権限を有する。

その集団による裁定は最終的なものとし、要求を通告した側も受け取った側もこれに従わなければならない。

第一段落に基づく大臣の公示は、官報公示によりいつでも廃止することができる。

第二六条(労働争議裁定人の任命)

第二二条第三段落に基づく合意できない労働争議が発生したとき、使用者及び被雇用者は労働争議の裁定のために一人または複数の労働争議裁定人を任命することで合意することができる。

第二七条(労働争議裁定日の通知)

任命を知ってから七日以内に、労働争議裁定人は文書をもって労働争議裁定日、及び労働争議審理日時・場所を、要求を通告した側及び受け取った側に通知する。

第二八条(労働争議審理)

労働争議審理においては、労働争議裁定人は、要求を通告した側及び受け取った側に、事由の表明及び証拠提出の機会を与えなければならない。

第二九条(裁定)

労働争議の審理が終了したとき、労働争議裁定人は文書をもって裁定を下す。裁定には少なくとも以下の内容がなければならない。

- (一) 裁定を下した年月日。
- (二) 労働争議の争点。
- (三) 審理により判明した事実関係。
- (四) 裁定の事由。
- (五) 一方に対する、あるいは双方に対する実行、もしくは禁止裁定。

労働争議裁定人の裁定は多数決と見做し、労働争議裁定人の署名がなければならない。

労働争議裁定人は裁定を行った日から三日以内に、要求を通告した側及び受け取った側、または第一三条、第一六条に基づく代表・代理人に裁定を通知し、要求に関する被雇用者の作業場に裁定の写しを掲示させる。

労働争議裁定人は裁定から一五日以内に、局長または局長の代行者に労働争議裁定を届け出る。

第三〇条(裁定の効力期間)

規定の期限までに不服申立のなかった労働関係委員会の判定、及び第二三条に基づく大臣の判定、第二四条・第三五条(四)または第四一条(三)に基づく労働関係委員会の裁定、第二五条または第二九条に基づく労働争議裁定人の裁定は、その判定・裁定があった日から一年間効力を有する。

第三一条(解雇・異動の禁止)

第一三条に基づく要求の通告があったとき、もしその要求が第一三条から第二九条までにに基づき協議中、調停中、または裁定中の場合は、使用人がその要求に関係した被雇用者、被雇用者の代表、労働組合の理事、副理事、組合員、あるいは労働連合の理事、副理事を解雇する、または異動することを禁じる。ただしその者が以下の場合はその限りではない。

- (一) 使用者に対して意図的に職務上の不正行為を働いた、または刑事上の過失を犯した。
- (二) 故意に使用者に被害を与えた。
- (三) 使用者が文書で警告及び忠告したにもかかわらず、使用者の合法的な規定、規則、命令に違反した。ただし重大な違反の場合は使用者の警告・忠告がなくてもこれに含む。この場合、その規定、規則、または命令は当該の者の要求に関する手続きを妨害するために出されたものであってはならない。
- (四) しかるべき事由なく三日間連続して職務を放棄した。(第一段落に規定する時点において)要

求に関係する被雇用者、被雇用者の代表、労働組合の理事、副理事、組合員、または労働連合の理事、副理事が同盟罷業を支援する、あるいは起こすことを禁じる。

第三二条(第三者の関与禁止)

使用者、被雇用者、使用者協会理事、労働組合理事、使用者連合理事、労働連合理事でない第三者が、要求、協議、調停、裁定、作業所封鎖、同盟罷業における集会において、何らかの形で関与する、または行為に加わることを禁じる。

第三三条(経済危機と賃上げ)

国家が重大な経済危機に見舞われ、財・サービスの値上げを禁じる布告が出た場合、被雇用者、労働組合または労働組合が使用者、使用者協会または使用者連合に対し賃金引上げを要求することを、または使用者が被雇用者の賃金を引き上げることを、官報による公示によって禁じる権限を大臣は有する。

第一段落の規定は、使用者がはっきりと規定していた被雇用者の年次昇給、または職務の変更に伴う昇給に適用してはならない。

第一段落に基づく大臣の公示は官報公示によって廃止する。

第三章／作業所封鎖及び同盟罷業

第三四条(禁止条件)

以下の場合には、使用者が作業所を封鎖する、または被雇用者が同盟罷業を起こすことを禁じる。

(一)第一三条に基づき要求をまだもう一方に通告していないとき、または要求を通告したものの、まだその労働争議が第二二条第三段落に基づき合意に達していないとき。

(二)第一八条に基づき合意に従い措置を進める義務を有する一方が、合意を実行しているとき。

(三)第二二条第二段落に基づき労働争議裁定人が調停した合意に従い措置を進める義務を有する一方が、合意を実行しているとき。

(四)第二五条または第二六条に基づき労働争議裁定人の裁定に従い措置を進める義務を有する一方が、裁定を実行しているとき。

(五)労働関係委員会が審議・判定中、または第二三条に基づき大臣が判定中、第二四条に基づき労働関係委員会が裁定中のとき。

(六)第二五条または第二六条に基づき任命された労働争議裁定人が裁定中のとき。

どんな場合であっても、二四時間以上前に労働争議調停官及びもう一方に対して文書で通告せずに、使用者が作業所を封鎖する、または被雇用者が同盟罷業を起こすことを禁じる。

第三五条(大臣権限)

その作業所封鎖または同盟罷業が国家経済に被害を与える、国民に苦痛を与える、国家安全保障を害する、あるいは国民生活の秩序を損なうものと大臣が見做した場合、大臣は以下の権限を有する。

(一) 作業所を封鎖した使用人に対し、被雇用者の職場復帰を受け入れ、その被雇用者に支払っていた賃金レートに従い賃金を支払うことを命じる。

(二) 同盟罷業を起こした被雇用者に対し、通常に従い職場復帰するよう命じる。

(三) 作業所封鎖または同盟罷業のために就業できない被雇用者に代わり別の者を従事させる。使用者はその者が従事することを容認しなければならず、被雇用者は使用者がその者に対して被雇用者に支払っていた賃金レートに従い賃金を支払うことに反対してはならない。

(四) 労働関係委員会に労働争議裁定を行うよう命じる。

第三六条(緊急事態)

戒厳令法に基づく戒厳令が施行された場合、または非常事態における行政法に基づき非常事態が宣言されたとき、大臣は官報での告示をもって、戒厳令が施行された、または非常事態が宣言された地域の使用者に対し作業所閉鎖を、または被雇用者に対し同盟罷業を禁止する権限を有する。

第一段落に基づく大臣の告示の前に作業所封鎖または同盟罷業があった場合、大臣は官報での告示をもって、大臣が規定した期間内に、作業所を封鎖した使用者が被雇用者の職場復帰を受け入れるよう命じる、あるいは同盟罷業を起こした被雇用者が職場に復帰するよう命じる権限を有する。

第一段落に基づく大臣の告示は官報告示をもって廃止する。

第四章／労働関係委員会

第三七条(構成)

一人の委員長、七人以上一四人以下の委員、うち少なくとも使用者側委員三人、被雇用者側委員三人の委員で構成する「労働関係委員会」と呼ぶ一つの委員会を設置する。

大臣が委員長及び委員を任命する。

第三八条(任期)

第三七条に基づく委員長及び委員の任期は一期につき三年とする。最初の任期において一年が経過した時点で、委員長及び委員は三分の一が抽選によって離任する。また二年が経過した時点でさらに三分の一が抽選によって離任する。

抽選によって離任した委員長及び委員の代わりに委員長及び委員が任命された場合、その新任者の任期は一期三年とする。

第三九条(一)(二)(三)(五)(六)(七)に基づき離任した委員長及び委員の代わりに就任した新任者の任期は、離任した委員長及び委員の残りの任期とする。

離任した委員長及び委員は再任されることができる。

第三九条(離任)

第三八条に基づく離任のほか、委員長及び委員は以下のときに離任する。

- (一) 死亡した。
- (二) 辞任した。
- (三) 大臣が解任した。
- (四) 第三八条第一段落に基づき抽選によって離任した。
- (五) 破産者となった。
- (六) 無能力者または準無能力者となった、あるいは
- (七) 最終判決により禁固刑を受けた。

第四〇条(会議)

労働関係委員会の会議は委員五人以上の参加をもって行われなければならない。そのとき、使用者側委員、被雇用者側委員とも少なくとも一人の参加がなければならない。しかし、もし第二三条、第二四条または第三五条(四)に基づく労働争議の判定を審議するための会議のときは、全委員の半分以上の委員が参加し、使用者側委員、被雇用者側委員とも少なくとも一人の参加がなければならない。

もし会議に委員長が参加していないとき、あるいは任務を果たせないときは、会議に参加した委員によって一人の委員を選出し議長とする。

会議の決定は多数決による。委員一人は投票にあたって一票を投じる。もし票数が同じ場合は、議長が決定票として一票を投じる。

第四一条(任務)

労働関係委員会は以下の権限と義務を有する。

- (一) 第二三条に基づき労働争議を判定する。
- (二) 第二四条または第二五条(四)に基づき労働争議を裁定する。
- (三) 任命または委託に基づき労働争議を裁定する。
- (四) 第一二五条に基づく申立への裁定判断、及び労働関係委員会が不正行為だと判断した場合は、使用者に被雇用者の職場復帰を認めるよう命令する、または損害を賠償させるよう命令する、あるいは適当との判断に従い違反者に何らかの執行または不執行を命令する権限を有する。
- (五) 大臣の委託に従い、要求、交渉、労働争議抑止、同盟罷業、作業所閉鎖に関する意見を提出する。
- (六) 会議の規定を制定する。労働争議及び不正行為の判断・裁定の規則を制定する。労働関係委員会命令を出す。

第四二条(小委員会)

労働関係委員会は、通常または臨時に委託された件について事実関係を確認する、及び意見を具申するため労働関係小委員会を設置する権限を有する。

第四三条(権限)

義務に基づく執行において、労働関係委員または労働関係小委員は以下の権限を有する。

(一)必要に応じて、事実関係の調査、書類の審査のため、勤務時間内において使用者の作業所、被雇用者が働く作業所、または使用者協会・労働組合・使用者連合・労働連合の事務所に立ち入る。

(二)労働関係委員会または労働関係小委員会の審議のために、査問状、召喚状、関係品・書類の提出命令状を出す。

第一段落に基づく義務の遂行において、労働関係委員、労働関係小委員に対し、関係者は便宜を供し、査問状に答え、事実関係を告げる、または関係品・書類を提出する。

第四四条(専門家の招聘)

労働関係委員または労働関係小委員は、専門家または有識者を招き、関連する問題につき意見を陳述してもらうため、招聘状を出すことができる。

第五章／被雇用者委員会

第四五条(設置)

五〇人以上の被雇用者がいる事業所において、被雇用者はその事業所内において被雇用者委員会を設置することができる。

その事業所内の全被雇用者のうち労働組合員が五分の一を超えている場合、被雇用者委員会は労働組合が任命したその事業所内の被雇用者委員が、非組合員の委員より一人多いようにする。もし全被雇用者の過半数が労働組合員であるときには、労働組合が被雇用者委員全員を任命することができる。

第一五条第三段落・第四段落を、第二段落に基づく被雇用者委員の任命にも準用する。

第四六条(構成)

被雇用者委員会は以下の人数を有する。

- (一)五人。被雇用者数が五十人以上・百人までの事業所。
- (二)七人。被雇用者数が百人超・二百人までの事業所。
- (三)九人。被雇用者数が二百人超・四百人までの事業所。
- (四)十一人。被雇用者数が四百人超・八百人までの事業所。
- (五)十三人。被雇用者数が八百人超・千五百人までの事業所。
- (六)十五人。被雇用者数が千五百人超・二千五百人までの事業所。

(七)十七人。被雇用者数が二千五百人超の事業所。

被雇用者委員の選挙の原則及び方法は官報に公示された局長の規定に従う。

第四七条(任期)

被雇用者委員の任期は一期三年とする。ただし新たに選出または任命されることもできる。

第四八条(離任)

任期終了に伴う離任のほか、被雇用者委員は以下のときに離任する。

- (一)死亡した。
- (二)辞任した。
- (三)無能力者または準無能力者になった。
- (四)最終判決で禁固刑を受けた。
- (五)全被雇用者の過半数が解任に賛成した。
- (六)労働裁判所が解任を命じた。
- (七)新たな被雇用者委員全員の選出または任命があった。

被雇用者委員が任期を前に離任したとき、空席となった委員の代わりとなる委員を選出または任命する。

第二段落に基づき選出または任命された被雇用者委員は、前任者の残りの任期を任期とする。

第四九条(委員の選出)

以下のときに、全被雇用者委員の選出または任命を行う。

- (一)事業所の被雇用者数が、元の全被雇用者数の過半を超えて増減したとき。
- (二)被雇用者委員の過半数が離任したとき。
- (三)事業所の全被雇用者の過半数が被雇用者委員全員の解任に賛成したとき。
- (四)労働裁判所が被雇用者委員全員の解任を命じたとき。

第五〇条(使用者との会議)

使用者は少なくとも三か月に一回、あるいは以下の事由により被雇用者委員全員の過半数または労働組合が要求したとき、被雇用者委員会との会議を開かなければならない。

- (一)被雇用者に対する福祉の規定。
- (二)使用者及び被雇用者にとって利益となる職務規定の制定のための検討。
- (三)被雇用者の苦情申し立ての審議。
- (四)事業所内の対立の妥協または抑止のための対策。

被雇用者委員会が、使用者の被雇用者に対する行為が不正である、あるいは過度に困難をもたらすとみた場合、被雇用者委員会、被雇用者または労働組合は労働裁判所に判定審理を申し立てる権利を有する。

第五一条(解任)

ある被雇用者委員、または被雇用者委員会が誠実に義務を遂行しない、公秩序を乱す行為に及んだ、あるいは正当な事由なく使用者の事業に関する秘密を公表した場合、使用者は裁判所にその被雇用者委員または被雇用者委員会全体の解任を命じるよう申し立てる権利を有する。

第五二条(委員の保護)

被雇用者委員が勤務できないように、使用者が解雇する、賃金を減らす、罰する、被雇用者委員の義務遂行を妨害する、またはその他の行為を禁じる。ただし、裁判所の許可がある場合を除く。

第五三条(委員への金銭供与の禁止)

使用者が被雇用者委員に金銭・財を与える、または与えることに合意することを禁じる。ただし、被雇用者委員が被雇用者としての立場から通常受け取る権利のある賃金、超過勤務手当、休日勤務手当、賞与、配当金またはその他の利益を除く。

第六章／使用者協会

第五四条(目的)

この法令の規定に基づく権限に依拠した使用者協会を設立することができる。

使用者協会は雇用に関する利益の追及・保護、及び使用者と被雇用者、また使用者同士の良好な関係を促進する目的を有しなければならない。

第五五条(登記)

使用者協会は定款を有し、登記官に登記しなければならない。登記後、使用者協会は法人とする。

第五六条(設立者の資格)

使用者協会を設立する権利を有する者は、同種の事業を営む使用者であり、成年者かつタイ国籍者でなければならない。

第五七条(登記申請)

使用者協会の登記申請にあたっては、使用者協会を設立する権利のある使用者少なくとも三人が発起人となり、三部以上の定款案とともに登記官に書類をもって申請する。

その申請書には発起人すべての氏名、年齢、職業、住所を記載しなければならない。

第五八条(定款内容)

使用者協会の定款には少なくとも以下の内容がなければならない。

- (一)「使用者協会」の付いた名称。
- (二)目的。
- (三)事務所設置場所。
- (四)会員の入会方法、会員資格の失効。
- (五)入会費及び会費、及びその支払い方法。
- (六)会員の権利・義務に関する規定。
- (七)運営管理、支出、金銭及びその他の資産の保管、会計・会計監査に関する規定。
- (八)作業所閉鎖における審議方法、及び労働協約の承認方法に関する規定。
- (九)総会に関する規定。
- (一〇)理事の数、選挙、任期、退任、及び理事会会議に関する規定。

第五九条(登記書の発行)

登記官が定款案とともに申請を受理したとき、申請者が第五六条に基づく資格を満たし、定款が第五八条に基づき、目的が第五四条第二段落に基づいた上で、公秩序を乱さないと認められれば、登記官は登記し、その使用者協会に登記書を発行する。

もし登記官が申請書または定款が第一段落に基づく条件を満たしていないと見なしたときは、変更を命じる。変更が正しく行われたとき、登記官は登記し、その使用者協会に登記書を発行する。

もし登記官が公秩序の維持に対し、その目的が反することを理由に登記できないと見なしたときは、登記官は登記不可の命令を下し、遅延なく登記申請者に登記できない事由とともにその命令を通達する。

登記申請者はその登記不可の命令に対し大臣に不服を申し立てる権利を有する。そのとき、登記不可の命令の通知を受けてから三〇日以内に文書をもって登記官に申し立てる。

大臣は申立てを受理してから三〇日以内に判定を下し、申立人に通知する。

申立人が大臣の判定に不服の場合は、労働裁判所の裁定を求める権利を有する。

第六〇条(登記の公示)

登記官は使用者協会の登記を官報により公示する。

第六一条(最初の総会)

使用者協会の設立発起人は登記日から一二〇日以内に、理事会の選出及び理事会への委任、第五九条に基づき登記官に提出した定款案の承認のために最初の通常総会を開催する。

総会で理事会が選出され、定款案が承認されたとき、総会の決定から一四日以内に、定款の写しと理事の氏名・住所・職業を登記官に提出する。

第六二条(定款の改定増補)

使用者協会の定款の改定増補は総会の決定により行われ、その決定から一四日以内に登記官に提出しなければならない。

第一段落に基づく定款の改定増補は登記官が登記した後に効力を有する。

定款の改定増補にあたっては第五九条を準用する。

第六三条(会員資格)

使用者協会の会員になることができる者は、同種の事業を営む使用者でなければならない。使用者が法人の場合は、その法人が使用者協会の会員と見なす。

第六四条(調査要求)

使用者協会の会員は、理事会が定めた業務時間内において、使用者協会の業務運営について知るために、会員登録簿、書類、帳簿の調査を求める権利を有する。

第一段落に基づく調査要求において、使用者協会の担当者はしかるべき便宜を提供しなければならない。

第六五条(会員資格の喪失)

使用者協会会員は、死亡したとき、退会したとき、総会で退会を決めたとき、あるいは使用者協会の定款に規定されたところに従い会員資格がなくなる。

第六六条(権限)

会員の利益のために使用者協会は以下の権限を有する。

- (一) 会員の事業における労働組合または被雇用者との要求、交渉、合意形成、意見の認知、合意。
- (二) 使用者協会の目的の規定下における、会員にとって利益となる業務の管理・遂行。
- (三) 事業運営に関する会員への情報サービスの提供。
- (四) 経営及び労働に関する問題の解決、あるいは対立の解消のための相談サービスの提供。
- (五) 会員の福祉のため、あるいは総会が適当と見なすところの公共の利益のための金銭または資産の形成に関するサービスの提供。
- (六) 使用者協会の定款に基づく入会金、会費の徴収。

第六七条(免責)

使用者協会が会員の利益のため政治に関係しない以下の行為を遂行するとき、使用者、使用者協会、使用者の理事会・小委員会・担当者は、刑事・民事双方で追及または訴追を受けない。

- (一) 被雇用者、労働組合、使用者、別の使用者協会、労働連合また使用者連合と、会員が受けるべき権利または利益の要求のため、合意形成に向け交渉する。
- (二) 作業所閉鎖を命じる、または会員の作業所閉鎖を援助、勧誘、支援する。
- (三) 労働争議に関する事実関係を指摘または公告する。または

(四)使用者協会の会員会議を開催する。

このとき、生命及び身体、自由及び名誉、財に関して公衆に危害を及ぼすような刑事上の過失、または以上のような刑事上の過失によって生じる民事上の過失についてはその限りではない。

第六八条(理事会)

使用者協会は、業務を運営する者、及び外部者に関係する業務において協会を代表する者としての理事会を持つ。このとき理事会は一人あるいは複数の理事に業務を代行させることもできる。

理事会は委任により業務を遂行させるため小委員会を設置することができる。

第六九条(理事の資格)

第六八条に基づき理事または小委員会委員に選出された、または任命された者は以下の資格を有していなければならない。

- (一)使用者協会の会員である、または使用者協会の会員である法人の代表である。
- (二)出生によるタイ国籍を有する。

第七〇条(総会での決定)

使用者協会は以下について総会で決定する。

- (一)定款の改定増補。
- (二)会員の利害関係に影響を及ぼす業務遂行。
- (三)理事の選出、会計監査人の選出、貸借対照表の認証、年次報告及び年次予算。
- (四)会員の福祉または公共の利益のための金銭または財の確保。
- (五)使用者協会の解散。
- (六)使用者協会の合併。
- (七)使用者連合の設立または使用者連合への加盟。

第七一条(会員登録簿)

使用者協会は局長が規定した様式に従い会員登録簿を作成し、業務時間内において調査することができるよう事務所に保管しなければならない。

使用者協会は事務所に業務日・時間を掲示する。

第七二条(登記官の権限)

登記官または登記官が委任した者は以下の権限を有する。

- (一)使用者協会の業務内容を調査するため、事務所に業務時間内に立ち入る。
- (二)問題が生じた場合に検証するため、使用者協会の理事、職員または被雇用者に、協会の書類または帳簿を送付または提示するよう命じる。
- (三)(二)における人物を査問する、あるいは使用者協会の業務遂行に関係する事実関係を査問す

るまたは証言させるため、当該人物を召喚する。

第七三条(退任命令)

登記官は以下の事柄が生起したとき、使用者協会の理事または理事会の退任を命じる権限を有する。

(一)労働争議調停官、労働争議裁定人または労働関係委員会の義務に基づく任務を妨害する違法行為。

(二)法律に違反した、または公秩序を乱す、あるいは国家経済または国家安全保障に害を及ぼす可能性のある使用者協会の目的から逸脱した業務遂行。または

(三)理事でない人物をして使用者協会の運営者にする、または運営者になることを承諾する。

第一段落に基づく命令は遅延なく文書をもって関係者及び使用者協会に通達する。

第七四条(不服申立て)

第七三条に基づき命令を受けた者はその命令に対し大臣に不服を申し立てる権利を有する。そのとき、命令を受けてから一五日以内に文書をもって登記官に申し立てる。

大臣は申立てを受理してから三〇日以内に判定を下し、申立人に通知する。

申立人が大臣の判定に不服の場合は、申立人は労働裁判所の裁定を求める権利を有する。

第七五条(会計監査)

使用者協会は一年ごとに会計監査を受けなければならない。総会に会計監査人の監査報告書とともに貸借対照表を提出しなければならない。

総会が貸借対照表及び監査報告書を認証したとき、その認証から三〇日以内に一式の写しを登記官に提出する。

第七六条(合併)

同種の事業を営む会員を持つ二つ以上の使用者協会は合併することができる。

第一段落に基づく合併は、それぞれの協会の総会で会員の過半数の賛成をもって決定しなければならない。登記官の承諾を受けなければならない。

登記官の承諾においては、合併の決定を下した総会の報告書の写しを送付する。

第七七条(合併の承諾)

登記官が第七六条に基づき承諾したとき、使用者協会は合併の意図を知らせるため文書をもって協会の全債権者に通知し、合併に反対する債権者に対しては、通知から三〇日以内にその旨を協会に伝えるよう要請する。

もしその期日以内に反対する債権者がいないときは、反対者はいないものと見なし、使用者協会は合併することができる。

もし反対する債権者があったときは、債務を返済するまで、あるいはその債務を保証するまで使用者協会は合併できない。

第七八条(代表の選出)

合併する各使用者協会の理事会は、第七九条に基づく登録手続きのために、それぞれ三人以下の代表を選定する。

第七九条(登記申請)

合併により新たに設立される使用者協会は、元の使用者協会の業種に基づき登記申請書を登記官に提出することで、使用者協会として登記しなければならない。

登記申請書には、合併する各使用者協会の代表それぞれ二人以上の署名がなければならない。

登記申請書には、以下の書類が添付されていなければならない。

(一)合併する各使用者協会の、第八八条第一段落に基づき全債権者に通知し規定期日内に反対する債権者がなかった、または反対があった場合は使用者協会が債務を支払った、あるいは債務保証を行なったことを示す証明書。

(二)新使用者協会の定款案二部。

(三)合併する使用者協会の会議報告書の写し一部。

(二)及び(三)に基づく書類には、新使用者協会の最初の理事に選ばれた者二人の内容証明のための署名がなければならない。

第五四条から第七五条までを準用する。

第八〇条(登録抹消)

合併による新使用者協会が登記されたとき、登記官は合併した元の使用者協会の登録を抹消する。

第八一条(継承)

この新使用者協会は元の各使用者協会の財産、債務、権利、義務及び責任すべてを継承する。

合併した元の使用者協会の会員は、この新使用者協会の会員となる。

第八二条(解散)

使用者協会は以下の事由により解散する。

(一)使用者協会の定款に解散規定があり、その解散規定条件が生じたとき。

(二)総会で解散を決定したとき。

(三)登記官が解散を命令したとき。

(四)破産したとき。

第八三条(解散命令)

登記官は以下の場合に、使用者協会の解散を命じることができる。

(一)使用者協会の活動が目的から逸脱した、法律に違反した、あるいは国家経済または国家安全保障を害する、あるいは公秩序または公民の良俗に反するとき。

(二)登記官が全委員の改選を命じたが、登記官が定めた期限内に改選しなかった、あるいは登記官が延長した期限内に改選しなかった。または、

(三)二年以上にわたって使用者協会が活動を休止したとき。

登記官が使用者協会の解散を命じたとき、遅延なくその命令を、文書をもってその使用者協会に通知する。

この条に基づく使用者協会の解散命令において、命令のあった日に在任していた全理事のうち過半数の理事が連名でその命令に対する不服を大臣に申し立てる権利を有する。申立は命令を受けてから三〇日以内に文書をもって登記官に提出する。

大臣は申立を判定し、申立を受理してから三〇日以内に申立人に通知する。

申立人が大臣の判定に不服の場合は、労働裁判所の裁定を求める権利を有する。

使用者協会の解散命令は不服申立期限が切れたとき、あるいは労働裁判所の裁定があったとき、官報によって公示する。

第八四条(清算)

使用者協会が第八二条(一)(二)(三)または第八三条に基づき解散しなければならないとき、清算人を立て清算する。このとき民商法典のパートナーシップ、有限会社、株式会社の清算の規定を準用する。

第八五条(残有資産)

清算が終わったとき、もし残有資産があったとしても、それを会員に分配できない。その資産は使用者協会の定款の運営規定または総会の決定に従いその他の法人に委譲しなければならない。もし定款または総会がその残有資産を委譲する法人を決めていないときは、被雇用者の福祉のため清算人が労働局に譲与する。

第七章／労働組合

第八六条(目的)

この法令の規定に基づく権限に依拠した労働組合を設立することができる。

労働組合は雇用に関する利益の追及・保護、及び使用者と被雇用者、また被雇用者同士の良好な関係を促進する目的を有していなければならない。

第八七条(登記)

労働組合は規約を有し、登記官に登録しなければならない。登記後、労働組合は法人とする。

第八八条(設立人の資格)

労働組合を設立する権利を有する者は、同一使用者の被雇用者である、あるいは使用者が何人であつても同一業種において労働する被雇用者であり、成年者かつタイ国籍者でなければならない。

第八九条(登記申請)

労働組合の登記申請にあたっては、労働組合を設立する権利のある被雇用者少なくとも一〇人以上が発起人となり、三部以上の規約案とともに登記官に書類をもって申請する。

その申請書には発起人すべての氏名、年齢、職業、住所を記載しなければならない。

第九〇条(規約内容)

労働組合の規約には少なくとも以下の内容がなければならない。

- (一) 名称。名称には「労働組合」の字句がなければならない。
- (二) 目的。
- (三) 事務所開設場所。
- (四) 組合員の加盟及び組合員の資格失効の方法。
- (五) 加盟費及び組合費、及びその支払い方法。
- (六) 組合員の権利・義務に関する規定。
- (七) 運営管理、支出、金銭及びその他の資産の保管、会計・会計監査に関する規定。
- (八) 同盟罷業における審議方法、及び労働協約の承認方法に関する規定。
- (九) 総会に関する規定。
- (一〇) 委員の数・選挙・任期・退任、及び委員会会議に関する規定。

第九一条(登記書発行)

登記官が規約案とともに申請を受理したとき、申請者が第八八条に基づく資格を満たし、規約が第九〇条に、目的が第八六条第二段落に基づいた上で、公秩序を乱さないと認められれば、登記官は登記し、その労働組合に登記書を発行する。

もし登記官が申請書または規約が第一段落に基づく条件を満たしていないと見なしたときは、変更を命じる。変更が正しく行われたとき、登記官は登記し、その労働組合に登記書を発行する。

もし登記官が公秩序の維持に対し目的が反することを理由に登記できないと見なしたときは、登記官は登記不可の命令を下し、遅延なく登記申請者に登記できない事由とともにその命令を通達する。

登記申請者はその登記不可の命令に対し大臣に不服を申し立てる権利を有する。そのとき、登記不可の命令の通知を受けてから三〇日以内に文書をもって登記官に申し立てる。

大臣は申立てを受理してから三〇日以内に判定を下し、申立人に通知する。

申立人が大臣の判定に不服の場合は、労働裁判所の裁定を求める権利を有する。

第九二条(登記の公示)

登記官は労働組合の登記を官報により公示する。

第九三条(最初の総会)

労働組合の設立発起人は登記日から一二〇日以内に、委員会の選出及び委員会への委任、第九一条に基づき登記官に提出した規約案の承認のために最初の通常総会を開催する。

総会で委員会が選出され、規約案が承認されたとき、総会の決定から一四日以内に、規約の写しと委員の氏名・住所・職業を登記官に提出する。

第九四条(規約の改定増補)

労働組合の規約の改定増補は総会の決定により行われ、その決定から一四日以内に登記官に提出しなければならない。

第一段落に基づく規約の改定増補は登記官が登記した後に効力を有する。

規約の改定増補にあたっては第九一条を準用する。

* 第九五条(組合員の資格)

労働組合の組合員になることができる者は、労働組合の登記申請者の使用者と同じ使用者の被雇用者でなければならない。あるいは労働組合の登記申請者と同業種の被雇用者で、一五歳以上でなければならない。

政府企業職員関係法に基づく職員及び経営者が、第一段落に基づく労働組合の組合員になることを禁じる。

雇用、賃金引下げ、解雇、報償金支給、罰則適用の権限を有する監督者である被雇用者は、その他の被雇用者が設立した、または組合員になっている労働組合の組合員になれない。及びその他の被雇用者は監督者である被雇用者の設立した、または組合員になっている労働組合の組合員になれない。

* 第九五条は西暦一九九一年労働関係法(第二版)により改正。

第九六条(調査要求権)

労働組合の組合員は、委員会が定めた業務時間内において、労働組合の業務運営について知るために、組合員登録簿、書類、帳簿の調査を求める権利を有する。

第一段落に基づく調査要求において、労働組合の担当者はしかるべき便宜を提供しなければならない。

第九七条(組合員資格の失効)

労働組合員は、死亡したとき、退会したとき、総会で除名を決めたとき、あるいは労働組合の規約に規定されたところに従い組合員資格がなくなる。

第九八条(組合の権限)

組合員の利益のために労働組合は以下の権限を有する。

- (一) 使用者または使用者協会との要求、交渉、合意形成、意見の認知、合意。
- (二) 労働組合の目的の規定下における、組合員にとって利益となる業務の管理・遂行。
- (三) 事業運営に関する組合員への情報サービスの提供。
- (四) 経営及び労働に関する問題の解決、あるいは対立の解消のための相談サービスの提供。
- (五) 組合員の福祉のため、あるいは総会が適当と見なすところの公共の利益のための金銭または資産の形成に関するサービスの提供。
- (六) 労働組合の規約に基づく加盟費、組合費の徴収。

第九九条(免責)

労働組合が組合員の利益のため政治に関係しない以下の行為を遂行するとき、被雇用者、労働組合、労働組合委員・小委員・担当者は、刑事・民事双方で追及または訴追を受けない。

- (一) 組合員が受けるべき権利または利益の要求のため、使用者、使用者協会、被雇用者、別の労働組合、使用者連合、労働連合と合意形成に向け交渉する。
- (二) 同盟罷業を行う、または組合員の同盟罷業を援助、勧誘、支援する。
- (三) 労働争議に関する事実関係を指摘または公告する。または、
- (四) 集会を組織する、または平和裡に同盟罷業に参加する。

このとき、生命及び身体、自由及び名誉、財に関して公衆に危害を及ぼすような刑事上の過失、または以上のような刑事上の過失によって生じる民事上の過失についてはその限りではない。

第一〇〇条(委員会)

労働組合は、業務を運営する者として、及び外部者に関係する業務において組合を代表する者としての委員会を持つ。このとき委員会は一人あるいは複数の委員に業務を代行させることもできる。

委員会は委任により業務を遂行するため小委員会を設置することができる。

第一〇一条(委員の資格)

第一〇〇条に基づき委員または小委員会委員に選出された、または任命された者は以下の資格を有していなければならない。

- (一) その労働組合の組合員である。
- (二) 出生によるタイ国籍を有する。
- (三) 二〇歳以上である。

第一〇二条(委員の休暇権利)

労働組合の委員である被雇用者は、労働争議をめぐる交渉、解決、指摘において被雇用者を代表して労働組合の業務執行のため、また官庁が規定したところに従い会議に参加するため、職務を離れる権利を有する。このとき、その被雇用者は使用者に、もしあれば関連証拠の提示とともに、前もってはっきりと休暇願いを通知する。また、その被雇用者の離職日は勤務日と見なす。

第一〇三条(総会)

労働組合は以下について総会で決定する。

- (一) 規約の改定増補。
- (二) 組合員の利害関係に影響を及ぼす業務遂行。
- (三) 委員の選出、会計監査人の選出、貸借対照表、年次報告及び年次予算の認証。
- (四) 組合員の福祉または公共の利益のための金銭または財の確保。
- (五) 労働組合の解散。
- (六) 労働組合の合併。または、
- (七) 労働連合の設立または労働連合への加盟。

* (八) 第二二条第三段落に基づき労働争議が合意に達しなかったときの同盟罷業。このとき、決定は労働組合の全組合員の過半数の賛成がなければならず、投票は秘密投票でなければならない。

* 国家平和秩序維持団布告第五四号(一九九一年)により追補。

第一〇四条(組合員登録簿)

労働組合は局長が規定した様式に従い組合員登録簿を作成し、業務時間内において調査することができるよう事務所に保管しなければならない。

労働組合は事務所に業務日・時間を掲示する。

第一〇五条(登記官の権限)

登記官または登記官が委任した者は以下の権限を有する。

- (一) 労働組合の業務内容を調査するため、その事務所に業務時間内に立ち入る。
- (二) 問題が生じた場合に検証するため、労働組合の委員、職員または被雇用者に、労働組合の書類または帳簿を送付または提示するよう命じる。
- (三) (二)における人物を査問する、あるいは労働組合の業務遂行に関係する事実関係を査問または証言させるため、当該人物を召喚する。

第一〇六条(退任命令)

登記官は以下の事柄が生起したとき、労働組合の委員または委員会の退任を命じる権限を有する。

- (一) 労働争議調停官、労働争議裁定人または労働関係委員会の義務に基づく任務を妨害する違法

行為。

(二)法律に違反した、または公秩序を乱す、あるいは国家経済または国家安全保障に害を及ぼす可能性のある労働組合の目的から逸脱した業務遂行。または、

(三)委員でない人物をして労働組合の運営者にする、または運営者になることを承諾する。

第一段落に基づく命令は遅延なく文書をもって関係者及び労働組合に通達する。

第一〇七条(不服申立て)

第一〇六条に基づき命令を受けた者は、その命令に対し大臣に不服を申し立てる権利を有する。そのとき、命令を受けてから一五日以内に文書をもって登記官に申し立てる。

大臣は申立てを受理してから三〇日以内に判定を下し、申立人に通知する。

申立人が大臣の判定に不服の場合は、申立人は労働裁判所の裁定を求める権利を有する。

第一〇八条(会計監査)

労働組合は一年ごとに会計監査を受けなければならない。総会に会計監査人の監査報告書とともに貸借対照表を提出しなければならない。

総会が貸借対照表及び監査報告書を認証したとき、その認証から三〇日以内に一式の写しを登記官に提出する。

第一〇九条(合併)

被雇用者が同一業種に従事しているいないにかかわらず、同一の使用者の被雇用者が組合員となっている二つ以上の労働組合は合併することができる。

使用者が同一でなくとも、同一業種に従事する被雇用者を組合員に持つ二つ以上の労働組合は合併することができる。

第一段落、第二段落に基づく合併は、それぞれの組合の総会で組合員の過半数の賛成をもって決定しなければならない。登記官の承諾を受けなければならない。

登記官の承諾においては、合併の決定を下した総会の報告書の写しを送付する。

第一一〇条(準用規定)

労働組合の合併に対し、第七七条、第七八条、第七九条、第八〇条、第八一条を準用する。

第一一一条(準用規定)

労働組合の解散に対し、第八二条、第八三条、第八四条、第八五条を準用する。

第八章／使用者連合及び労働連合

第一一二条(使用者連合の設立目的)

同一業種を営む会員を持つ二つ以上の使用者協会は、使用者協会間の良好な関係を促進し、使用者協会及び使用者の利益を保護するため、合同で使用者連合を設立することができる。

第一一三条(労働連合の設立目的)

二つ以上の労働組合かつ各労働組合が、

(一)被雇用者が同一業種に就業しているかどうかにかかわらず、同一の使用者の被雇用者を組合員に持つ、あるいは、

(二)同一の使用者の被雇用者かどうかにかかわらず、同一業種に就業する被雇用者を組合員に持つとき、

労働組合間の良好な関係を促進し、労働組合及び被雇用者の利益を保護するため、合同で労働連合を設立することができる。

第一一四条(過半数の賛成)

第一一二条または第一一三条に基づく使用者連合ないし労働連合の設立または参加は、各使用者協会または労働組合の全会員の過半数の賛成をもって実施することができる。

第一段落に基づく投票は使用者協会または労働組合の規約の規定に従う。

第一一五条(登記)

使用者連合及び労働連合は登記をもって法人とする。

第一一六条(会議への代表派遣)

使用者連合の会員である使用者協会、及び労働連合の会員である労働組合は、使用者連合または労働連合の会議に参加するため、及び運営に参加するため、使用者連合または労働連合の規約に規定された人数に従い、代表を送る権利を有する。

第一一七条(理事会)

使用者連合理事会は、その使用者連合の会員である使用者協会の代表から選出される。

労働連合理事会は、その労働連合の会員である労働組合の代表から選出される。

第一一八条(準用規定)

第六章／使用者協会、第七章／労働組合の規定を使用者連合、労働連合に準用する。

第一一九条(使用者評議会)

五つ以上の使用者協会または使用者連合は、研究促進及び労働関係促進のため使用者評議会を設立することができる。

使用者評議会は規約がなければならず、登記官に登録しなければならない。また登記をもって法人とする。

第六章／使用者協会、第八章／使用者連合の規定を使用者評議会に準用する。

* 第一二〇条(労働評議会)

一五以上の労働組合または労働連合は、研究促進及び労働関係促進のため労働評議会を設立することができる。労働評議会は規約がなければならず、登記官に登録しなければならない。また登記をもって法人とする。

第七章／労働組合、第八章／労働連合の規定を労働評議会に準用する。

* 変政団命令四六号(一九七六年)により改正。

* 第一二〇条の二(解任理事の再任)

この法令の規定に違反する行為を働いたことをもって、登記官が解任を命じた使用者協会、使用者連合、使用者評議会の理事は、その解任命令があった日から一年が過ぎれば再任されることができる。

この法令の規定に違反する行為を働いたことをもって、登記官が解任を命じた労働組合、労働連合、労働評議会の理事は、その解任命令があった日から一年が過ぎれば再任されることができる。

* 国家平和秩序維持団布告第五四号(一九九一年)により追補。

第九章／不当行為

第一二一条(使用者の禁止行為)

使用者の以下の行為を禁ずる。

(一)被雇用者、被雇用者代表、労働組合委員または労働連合理事に対し、被雇用者または労働組合が集会した、申し立てた、要求を提出した、告訴を協議または実施に移した、あるいは証人となった、あるいは労働保護法に基づく係官または登記官、労働争議調停官、労働争議裁定人、または労働関係委員にこの法令に基づき証拠を示した、ないしは上記の行為をしようとしたことを理由に解雇する、または勤務の継続を不可能とさせる何らかの行為。

(二)被雇用者が労働組合の組合員であることを理由に、その被雇用者を解雇する、または勤務の継続を不可能とさせる何らかの行為。

(三)被雇用者が労働組合の組合員になることを妨げる、または組合員であることをやめさせる。あるいは被雇用者または労働組合の担当者に対し、被雇用者を組合員にしない、または組合員になることを受け付けない、あるいは組合員であることをやめさせるために、金銭を与える、または金銭を与える

ことに合意する。

(四)労働組合または労働連合の活動を妨げる。あるいは被雇用者が労働組合員であることの権利を行使することを妨げる。あるいは、

(五)法律に基づく権限なしに、労働組合または労働連合の活動に干渉する。

第一二二条(一般禁止行為)

何者であっても以下の行為を禁ずる。

(一)強制あるいは直接・間接的な脅迫により被雇用者を労働組合員にする、または労働組合員であることをやめさせる。

(二)使用者をして第一二一条に違反する可能性のある行為。

第一二三条(解雇禁止)

労働協約または裁定が施行されるまでの間、使用者がその要求に関する被雇用者、被雇用者代表、労働組合の委員、小委員会委員、または労働連合の理事、小委員会委員を解雇することを禁じる。ただし、当該者が以下の場合を除く。

(一)使用者に対し意図的に職務上の不正行為を働いた、または刑事上の過失を犯した。

(二)故意に使用者に損害を与えた。

(三)使用者が文書で警告及び忠告したにもかかわらず、規定、規則、使用者の合法的な命令に違反した。ただし重大な違反の場合は使用者の警告・忠告がなくてもこれに含む。この場合、その規定、規則、または命令は当該者の要求に関する手続きを妨害するために出されたものであってはならない。あるいは、

(四)正当な事由なく三日間連続して職務を放棄した。

(五)労働協約または裁定に違反するよう教唆する、支援する、誘う行為をした。

第一二四条(違反者告発)

第一二一条、第一二二条または第一二三条に違反したときは、その違反の被害者は、違反があった日から六〇日以内に労働関係委員会に違反者を訴えることができる。

第一二五条(訴えの裁定)

第一二四条に基づく訴えがあったとき、労働関係委員会は審議・裁定し、訴えがあった日から九〇日以内に命令を出す。

大臣はしかるべき期間、労働関係委員会の審議・裁定の期間を延長する権限を有する。

第一二六条(刑事訴訟手続きの取りやめ)

訴えられた者が第一二五条に基づく労働関係委員会の命令に従い、同委員会が規定した期間内に履行した場合は、その者に対する刑事訴訟手続きは取り止める。

第一二七条(刑事訴訟手続き)

第一二一条、第一二二条または第一二三条の違反は、違反による被害者が第一二四条に基づき違反者を訴え、第一二五条に基づく労働関係委員会の命令に違反者が従わないとき、刑事訴訟手続きをとることができる。

第一〇章／罰則規定

第一二八条

第一三条または第一六条に基づく使用者の代表または被雇用者の代表、あるいは第一五条に基づく使用者協会の代表または労働組合の代表で、自ら代表している使用者、被雇用者、使用者協会、労働組合に不利を生じせしめるために、ある者から金銭または財産を受け取った、または受け取ることに承諾した者は、一年以下の懲役、または二万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一二九条

第一七条に基づく使用者の顧問または被雇用者の顧問で、自ら代表している使用者、被雇用者に不利を生じせしめるために、ある者から金銭または財を受け取った、または受け取ることに承諾した者は、一年以下の懲役、または二万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

* 第一二九条の二

使用者の顧問または被雇用者の顧問で、第一七条第二段落に基づき登録されていない者は、一年以下の懲役、または二万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

* 国家平和秩序維持団命令五四号(一九九一年)により追加。

第一三〇条

第一八条、第二〇条、第二二条第二段落に違反した、または従わなかった使用者は、一千バーツ以下の罰金に処する。

第一三一条

第一八条第二段落、第二二条第二段落または第二九条第四段落に基づき、局長または局長を代行する者に届け出た労働協約または労働争議裁定に違反した、あるいは従わなかった使用者または被雇用者は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一三二条

労働関係委員会の決定、または第三三条に基づく大臣の決定に違反した、または従わなかった使用者、被雇用者、使用者協会、労働組合、使用者連合または労働連合は、二年以下の懲役、または四万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一三三条

第二四条、第二五条または第三五条(四)に基づく労働争議裁定に違反した、または従わなかった者は、一年以下の懲役、または二万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一三四条

使用者、被雇用者、使用者協会または労働組合に不利を生じせしめる労働争議裁定を意図的に下すために、ある者から金銭または財を受け取った、あるいは受け取することを承諾した労働争議裁定人は、一年以下の懲役、または二万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一三五条

第二九条第三段落または同第四段落に従わなかった労働争議裁定人は、一千バーツ以下の罰金に処する。

第一三六条

第三一条第一段落に違反した使用者は、六か月以下の懲役、または一万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一三七条

第三二条に違反した者は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一三八条

第三三条第一段落に基づく大臣の公示に違反した使用者、被雇用者、使用者協会、労働組合、使用者連合または労働連合は、六か月以下の懲役、または一万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一三九条

第三四条に違反した使用者または被雇用者は、六か月以下の懲役、または一万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一四〇条

第三五条(一)(二)または(三)に基づく大臣の命令に違反した、または従わなかった使用者または被

雇用者は、六か月以下の懲役、または一万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一四一条

第三六条第一段落または同第二段落到違反した、または従わなかった使用者または被雇用者は、二年以下の懲役、または四万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一四二条

第四三条に基づき労働関係委員または労働関係小委員会委員に対し、あるいは第七二条または第一〇五条に基づき登記官または登記官が委任した者に対し、便宜を提供しなかった、妨害した、査問状に答えなかった、事実関係を告げなかった、または関係品・書類を提出しなかった者は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一四三条

第五〇条、第五二条または第五三条に違反した、または従わなかった使用者は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一四四条

第六一条に従わなかった使用者協会設立発起人、または第六二条に従わなかった使用者協会理事は、従わなかった期間にわたって一日あたり五〇バーツ以下の罰金に処する。

第一四五条

第六三条に違反して会員を入会させた使用者協会は、一千バーツ以下の罰金に処する。

第一四六条

第七一条または第七五条に違反した、または従わなかった使用者協会は、一千バーツ以下の罰金に処する。

第七一条または第七五条に使用者協会が違反した、または従わなかったことについて黙認した使用者協会理事は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一四七条

第八五条、第一一一一条の準用規定、第一一八条の第八五条準用規定、または第一一条に従わなかった清算人は、従わなかった期間にわたって一日あたり五〇バーツ以下の罰金に処する。

第一四八条

第九三条に従わなかった労働組合設立発起人、または第九四条に従わなかった労働組合委員は、従わなかった期間にわたって一日あたり五〇バーツ以下の罰金に処する。

第一四九条

第九五条に違反して組合員を加盟させた労働組合は、一千バーツ以下の罰金に処する。

第一五〇条

第一〇四条または第一〇八条に違反した、または従わなかった労働組合は、二千バーツ以下の罰金に処する。

労働組合が第一〇四条または第一〇八条に違反した、または従わなかったことを黙認した労働組合委員は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五一条

第一一八条の第六一条準用規定に従わなかった使用者連合理事、または第一一八条の第九三条準用規定に従わなかった労働連合理事、または従わなかった期間にわたって一日あたり五〇バーツ以下の罰金に処する。

第一五二条

第一一八条の第六二条準用規定に従わなかった使用者連合理事、または第一一八条の第九四条準用規定に従わなかった労働連合理事、または従わなかった期間にわたって一日あたり五〇バーツ以下の罰金に処する。

第一五三条

第一一八条の第七一条または第七五条準用規定に従わなかった使用者連合理事、あるいは第一一八条の第一〇四条または第一〇八条準用規定に従わなかった労働連合理事、または従わなかった期間にわたって一日あたり五〇バーツ以下の罰金に処する。

使用者連合理事、あるいは労働連合理事、あるいは第一一八条の第七一条または第七五条準用規定に従わなかったことを黙認した使用者連合理事、あるいは労働連合理事が第一一八条の第一〇四条または第一〇八条準用規定に従わなかったことを黙認した労働連合理事は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五四条

使用者協会、労働組合、使用者連合、労働連合でないにもかかわらず、「使用者協会(サマーコム・ナイチャー)」 「労働組合(サハパーブ・レンガーン)」 「使用者連合(サハパン・ナイチャー)」 「労働連合(サハパーブ・レンガーン)」のタイ文字を持つ名称を使用した者、あるいは外国語で同様の意味を持つ文字のある名称を、表札、印章、レター、または事業に関するその他の書類に使用した者は、一千バーツ以下の罰金、及び従わなかった期間にわたって一日あたり五〇バーツ以下の罰金に処する。

第一五五条

使用者協会または労働組合の会員・組合員で、その使用者協会または労働組合がまだ登記していないことを知っている者は、一千バーツ以下の罰金に処する。

登記していない使用者協会または労働組合の運営者は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五六条

使用者協会、労働組合、使用者連合、労働連合がこの法令に基づき解散となったとき、使用者協会、労働組合、使用者連合、労働連合の理事・委員、小委員会委員で清算人の執行を妨害した者は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五七条

使用者協会、労働組合、使用者連合、労働連合がこの法令に基づき解散となったにも関わらず、事業運営を続けた者は、一か月以下の懲役、または一千バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

* 第一五七条の二

第一一九条または第一二〇条の規定に従わず、使用者評議会または労働評議会を運営した者、あるいは「使用者評議会(サパー・オンカーン・ナイチャー)」または「労働評議会(サパー・オンカーン・レンガーン)のタイ字句を含む名称を事業運営に関する書類で使用した者は、六か月以下の懲役、または一万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

* 変政団命令第四六号(西暦一九七六年一〇月二一日)により増補。

第一五八条

第一二一条または第一二三条に違反した使用者は、六か月以下の懲役、または一万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

第一五九条

第一二二条に違反した者は、六か月以下の懲役、または一万バーツ以下の罰金、あるいはその併科に処する。

付則(経過規定)

第一六〇条

不服申立、要求、労働争議、合意、労働争議裁定人の裁定、労働関係委員会の判定または命令、あるいは裁判がこの法令が施行になる前に発生し、終結していないとき、それが終結するまで革命団布告第一〇三号(西暦一九七二年三月一六日)に基づき出された内務省布告に従う。

この法令に基づき任命された労働争議裁定人または労働関係委員会は、裁定・判定審議する権限、第一項に基づく件に関する命令を出す権限を有する。また革命団布告第一〇三号(西暦一九七二年三月一六日)に基づき出された内務省布告に従い任命された労働争議裁定人または労働関係委員会についても同様とする。

第一六一条

革命団布告第一〇三号(西暦一九七二年三月一六日)に基づき出された内務省布告に従い設立登記された使用者協会及び被雇用者協会は、この法令に基づく使用者協会及び労働組合と見なす。

第一六二条

革命団布告第一〇三号(西暦一九七二年三月一六日)に基づき出された内務省布告に従い設立申請された使用者協会及び被雇用者協会は、この法令に基づく申請と見なす。

第一六三条

労働裁判所設置法案が公布されない間は、司法裁判所が労働裁判所と同様の権限を有する。