

「2008 年労働保護法改正」

日本貿易振興機構（ジェトロ） バンコクセンター編

※本資料は日本企業及び日系企業への情報提供を目的に作成した仮訳であり、本資料の正確性についてジェトロが保証するものではありません。

本資料の利用に際しては、必ずタイ語原文に依拠いただくようお願いいたします。

日本語訳協力： Thai Keizai Publishing Co., Ltd. 社

● 仏暦二五五一年・労働保護法令（第三版）

（注／西暦二〇〇八年二月二七日官報公示、同年二月二八日施行）

前文省略

第一条

本法令を「仏暦二五五一年労働保護法令 [ブララーチャバンヤット・クムクローン・レーンガン]

（第三版）」と呼ぶ。

第二条

本法令は官報公布日の翌日から施行する。

第三条

仏暦二五四一年労働保護法令の第五条にある「基礎最低賃金レート」の語句定義を廃止する。

第四条

仏暦二五四一年労働保護法令の第五条における「最低賃金レート」と「時間外労働」の間に、以下のように「職能標準に基づく賃金レート」の語句定義を増補する。

「職能標準に基づく賃金レート（アトラー・カーチャー・ターム・マータターン・フィームー）」とは、賃金委員会が職能標準に基づく各種職業において定める賃金レートを意味する。」

第五条

仏暦二五四一年労働保護法令の第七九条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第七九条

賃金委員会は以下の職務権限を有する。

- （一）賃金及び所得の方針及び開発について内閣に意見を具申し、助言する。
- （二）経済及び社会情勢に従った賃金改定を使用者が検討するにあたっての指針を定める。
- （三）最低賃金レートを定める。
- （四）職能標準に基づく賃金レートを定める。
- （五）官民の諸機関及び一般国民に学術面及び共同方針を助言する。
- （六）法律が定めた、もしくは内閣または大臣が委任したところに基づくその他の業務実施。

内閣への意見具申において、賃金委員会は国の所得システム開発に係る注意点を具申することもできる。

第六条

仏暦二五四一年労働保護法令の第八二条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第八二条

賃金委員会の会議は、全委員数の半数以上が出席し、かつ使用者代表委員及び被雇用者代表委員が少なくともそれぞれ一人以上出席したときに成立する。

最低賃金レートまたは職能標準に基づく賃金レートを定めるための会議においては、全委員数の三分の二以上の出席、かつ使用者代表委員及び被雇用者代表委員がそれぞれ二人以上出席したときに成立し、決定は出席した委員の三分の二以上の票数をもってこれをなす。

最低賃金レートまたは職能標準に基づく賃金レートを定めるための会議において、第二段に定めたとおりに基づき会議が成立しなかった場合、最初の会議招集日から一五日以内にもう一度会議を開く。後のほうの会議において使用者代表委員または被雇用者代表委員が出席しなくても全委員数の三分の二以上の委員が出席すれば、会議は成立し、決定は出席した委員の三分の二以上の票数をもってこれをなす。」

第七条

仏暦二五四一年労働保護法令の第八四条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第八四条

賃金委員会は、賃金委員会が委任したところに基づく何らかの審査または実施のために、小委員会を任命する権限を有する。

賃金委員会は小委員会の会議成立要件及び業務遂行方法を定めることができる。

第八条

以下の内容を仏暦二五四一年労働保護法令の第八四／一条として増補する。

「第八四／一条

賃金委員会は五人以下の有識者を賃金委員会顧問として任命する権限を有する。有識者顧問には少なくとも労働、賃金及び月給管理運営、経済、産業または法律面の有識者がいなければならない。

第一段に基づき賃金委員会が任命した顧問の任期及び退任に第八〇条及び第八一条の内容を準用する。」

第九条

仏暦二五四一年労働保護法令の第八七条、第八八条、第八九条、第九〇条及び第九一条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第八七条

最低賃金を定めるにあたって、賃金委員会は、被雇用者が受け取っている賃金レートに係る事実関係を他の事実関係と合わせ研究し、審査する。このとき生活費、インフレ率、生活標準、生産コスト、財・サービス価格、ビジネスの能力、労働生産性、国内総生産及び経済社会情勢の指

標を考慮する。

最低賃金レートを定めるにあたっては、特定の事業、労働または業種に適用するため、あるいはいずれかの地域でのみ適用するよう定めることができる。

職能標準に基づく賃金レートを定めるにあたって、賃金委員会は定められた職能標準に基づく各職業で被雇用者が受け取っている賃金レートに係る事実関係を研究し、審査する。このとき熟練度、知識度及び能力度を計る。職能標準に基づく賃金レートは最低賃金レートを下回ってはならない。

第八八条

第八七条に定めたところに基づくデータ研究及び事実関係の検討を終えた後、賃金委員会は最低賃金レートまたは職能標準に基づく賃金レートを布告規定し、官報公示のために内閣に提出する。

第八九条

第八八条に基づく最低賃金レートまたは職能標準に基づく賃金レートの布告規定は、例外なく全ての使用者及び被雇用者に適用される。

第九〇条

最低賃金レートまたは職能標準に基づく賃金レートの布告規定が施行された後、定められた最低賃金レートまたは職能標準に基づく賃金レートを下回る賃金を使用者が被雇用者に支払うことを禁じる。

労働検査官は最低賃金レートまたは職能標準に基づく賃金レートの布告規定を適用される使用者に送付し、使用者は当該布告が施行される期間にわたって被雇用者の勤務地の公開された場所に当該布告を掲示し、被雇用者に知らせるようにする。

第九一条

以下の職務権限を有する賃金委員会事務局を労働省内に設置する。

(一) 国の賃金及び所得システムの開発計画を策定し、賃金委員会に提出する。

(二) プロジェクト計画を策定し、賃金委員会及び小委員会に提出する。

(三) 賃金委員会及び小委員会の計画及び業務遂行を調整する。

(四) 経済、労働状況、生活状況、労働市場の成長、労働生産性、投資、移転状況及びその他関連データを収集、調査、研究、分析及び評価し、国の賃金及び所得システム開発計画を策定し、賃金委員会及び小委員会の審査にあたってのデータとする。

(五) 賃金及び所得システム開発に資するため調査結果および学術データ検討結果及びその他基準を労働省及び関係機関に提示する。

(六) 国の賃金及び所得システム開発計画及び賃金委員会の決定に基づく実施を追跡及び評価

する。

(七) 賃金委員会及び小委員会が委任したところに基づくその他の業務実施。」

第一〇条

本法令の施行日前に仏暦二五四一年労働保護法令の第七九条、第八四条及び第八八条の内容に基づき制定された規則、布告または命令は、本法令によって改定増補された仏暦二五四一年労働保護法令の第七九条、第八四条及び第八八条に基づき制定される規則、布告または命令があるまで、本布告と相反または矛盾しない限りにおいて引き続き施行することができる。

第一一条

労働大臣を本法令の主務大臣とする。

(おわり)

● 仏暦二五五一年・労働保護法令（第二版）

(注／二〇〇八年二月二七日官報公示、官報公示日から九〇日後に施行)

第一条

本法令を「仏暦二五五一年労働保護法令 [ブララーチャバンヤット・クムクロン・レーンガン]

第二条

本法令は官報公布日から九〇日が経過した時に施行する。

第三条

仏暦二五四一年労働保護法令の第五条にある「使用者」の語句規定を廃止し、以下の内容に置き代える。

「使用者（ナーイチャーン）」とは、賃金を支払うことで被雇用者を就労させることに合意した者を意味するとともに、以下の者も意味する。

(一) 使用者の代行を委任された者。

(二) 使用者が法人である場合、法人を代表して行為する権限を有する者、及び法人代表権限者から代行を委任された者も意味する。」

第四条

仏暦二五四一年の第九条第一段の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第九条

使用者が第一〇条第二段に基づく保証金を返還しない、もしくは第七〇条に基づく期間内に賃金、超過勤務手当、休日勤務手当、休日超過勤務手当、あるいは第一一八条に基づく解雇補償金、事前通知に代わる補償金、または第一二〇条、第一二一条及び第一二二条に基づく特別補償金を支払わなかった場合、使用者は違約期間中にわたって年一五%の利息を負う。」

第五条

仏暦二五四一年の第一〇条及び第一一条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第一〇条

第五一条第二段の規定下に、使用者が金銭その他財産または被雇用者の保証人による保証であるかどうかを問わず、労働保証または労働損害保証を要求もしくは受け取ることを禁じる。ただしその労働の形態または性質により被雇用者が財務もしくは使用者の財産に係る責任を有し、使用者に損害が生じるおそれのある場合はその限りではない。ここに被雇用者から補償を要求または受け取ることのできる労働の形態または性質、保証の種類、保証の金額及び保管方法については、大臣が布告規定する原則及び方法に従う。

使用者が被雇用者による損害を賠償させるため、被雇用者に補償を要求した、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、または被雇用者が辞職した、もしくは保証契約の期限が切れた時、使用者は保証金を、もしあれば利息を含めて解雇日、辞職日、保証契約期限日から七日以内に被雇用者に返還する。

第一一条

本法令に基づき使用者が支払わなければならない金銭、もしくは第一三五条に基づき被雇用者福祉基金に賠償しなければならない金銭により生じる債務は、民商法典に基づく租税における優先権と同じ順位で、被雇用者または労働福祉・保護局が債務者としての使用者の全財産に対し優先権を有する。」

第六条

以下の内容を仏暦二五四一年労働保護法令の第一一／一条として増補する。

「第一一／一条

事業者がいずれかの者をして労働斡旋事業ではない労働者派遣者として委託し、それが事業者の責任における生産工程またはビジネス内の何らかの労働である場合、その労働者派遣者が労働管理監督者または派遣労働者への賃金支払い責任者であるかどうかを問わず、事業者が当該派遣労働者の使用者であるものとみなす。

事業者は直接雇用契約に基づく被雇用者と同一形態で働く労賃請負被雇用者が差別なしに公正な福利を受けられるようにする。」

第七条

以下の内容を仏暦二五四一年労働保護法令の第一四／一条として増補する。

「第一四／一条

使用者が被雇用者に対し過度に有利となるような使用者と被雇用者間の雇用契約、労働に係る規則、規約または使用者の命令について、裁判所はその雇用契約、労働に係る規則、規約または使用者の命令が公正かつ相当である部分のみ有効であることを命じる権限を有する。」

第八条

仏暦二五四一年労働保護法令の第一六条、第一七条及び第一八条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第一六条

使用者、上司、管理者、もしくは監督者は被雇用者に対し侮辱、恫喝または性的いやがらせをしてはならない。

第一七条

雇用契約は事前通知することなしに雇用契約に規定された期間満了をもって終了する。

雇用契約に期間が設定されていない場合、使用者または被雇用者は、いずれかの期の賃金支払い期日が来た時、もしくはその前に、前もって書面によって契約終了をもう一方に通知し、次期の賃金支払期日が来た時に契約終了とすることができる。この場合には三ヶ月以上前もって通知する必要はない。ここに試用雇用契約は期間の規定がない雇用契約であるものとみなす。

第二段に基づく雇用契約終了通知で、使用者は通知に定めた雇用終了時までには支払うべき額の賃金を支払い、被雇用者はただちに労働を終了することができる。

本条に基づく事前通知は、本法令の第一一九条(注／解雇補償金を支払わなくてもいいケース)及び民商法典第五八三条に基づく解雇に対してはこれを用いない。

第一八条

本法令が使用者に局長または局長が委任した者、もしくは労働検査官に何らかの実施の通知、あるいは書類送付を義務付けている場合、使用者は自ら郵便、電話、ファクシミリ、電子媒体またはその他の種類の通信技術媒体を通じて通知または送付することができる。ここに、局長が布告規定した原則及び方法に従う。」

第九条

仏暦二五四一年労働保護法令の第二三条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第二三条

使用者は、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、被雇用者に平常勤務時間を日ごとの始業時及び終業時をもって通知する。ただし一日あたり八時間を超えてはならない。

いずれかの日の勤務時間が八時間より少ない場合、使用者及び被雇用者は余った勤務時間を別の平常勤務日の勤務時間に足すことで合意できるが一日九時間を超えてはならず、勤務時間は合計で週あたり四八時間を超えないものとする。ただし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。

使用者と被雇用者が第一段に基づき余った勤務時間を別の平常勤務日の勤務時間に足すことで合意し、その日の勤務時間が八時間を超える場合、使用者は日雇い被雇用者及び時間雇い被雇用者に対し、超過時間に基づいて勤務日の時給レートの一・五倍以上の報酬を支払い、出来高に基づく賃金を受け取っている被雇用者に対しては勤務時間の出来高に基づいて勤務日の出来高単価賃金レートの一・五倍以上の報酬を支払う。

業種の形態または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、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就業時間について合意する。」

第一〇条

仏暦二五四一年労働保護法令の第三八条及び第三九条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第三八条

使用者は女性の被雇用者を以下の業務に就労させてはならない。

(一) 地下、水中、洞窟内、トンネル内、山中の洞穴における鉱業または建設作業。ただし被雇用者の健康・身体に危険を及ぼさない作業を除く。

(二) 地面から一〇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製造または運搬作業。ただし被雇用者の健康・身体に危険を及ぼさない作業を除く。

(四) その他省令で規定された業務。

第三九条

使用者は妊娠中の女性の被雇用者を以下の業務に就労させてはならない。

(一) 振動を伴う機械またはエンジンに係る作業。

(二) 輸送機械の運転または輸送機械に接近しての作業。

(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、もしくは押す作業。

(四) 船内作業。

(五) その他省令で規定された業務。」

第一一条

以下の内容を仏暦二五四一年労働保護法令の第三九／一条として増補する。

「第三九／一条

使用者は妊娠中の女性である被雇用者に二時から六時までの労働、超過勤務または休日出勤をさせてはならない。

妊娠中の被雇用者が経営者、研究職、事務または財務または会計に係る業務に就労する場合、使用者は被雇用者から毎回同意を得て、妊娠中の被雇用者の健康に影響が及ばない限りにおいて平常勤務日の超過勤務をさせることができる。」

第一二条

仏暦二五四一年労働保護法令の第五〇条及び第五一条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第五〇条

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

- (一) 屠殺場。
- (二) 賭博場。
- (三) 遊興施設法に基づく遊興施設。
- (四) 省令の規定に基づくその他の場所。

第五一条

使用者は子供である被雇用者側から、いかなる保証金であってもこれを請求または受け取ってはならない。

使用者は子供の被雇用者の賃金を別の者に支払ってはならない。

使用者が、子供の被雇用者、その被雇用者の父母、保護者またはその他の者に、雇用の最初の時、もしくは毎回の賃金支払いの前に事前に金銭または報酬を支払う、もしくは受け取る場合は、その子供の被雇用者への賃金支払い、または賃金受取とはみなさず、使用者は当該金銭または報酬を定められた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。」

第一三条

仏暦二五四一年労働保護法令の第六五条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第六五条

業務上の権限を有する被雇用者、もしく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、及び第六三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(三)(四)(五)(六)(七)(八)または(九)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、報酬支払い、賃金引下げ、または雇用打ち切りのための権限を有する被雇用者。

(二) 使用者が被雇用者に対し商品販売のブローカー・フィーを支払う商品訪問販売または購入勧誘業務。

(三) 列車上の業務及び列車運行に対し便宜をもたらす一連の鉄道業務。

(四) 水門または排水口の開閉業務。

(五) 水位及び水量計測業務。

(六) 消防または公共の危険防止業務。

(七) 外勤形態または性質の、はっきりとは勤務時間を規定できない形態または性質の業務。

(八) その被雇用者の本来の職務ではない宿直業務。

(九) その他省令で規定された業務。

ここに使用者が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に合意した場合はその限りではない。」

第一四条

仏暦二五四一年労働保護法令の第六七条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第六七条

第一一九条(注/解雇補償金なしに解雇できるケース)に基づく過失がないにもかかわらず解雇する場合、使用者はその被雇用者が第三〇条に基づきその年に得た権利である全年次(有給)休暇日に従って、年次休暇分の賃金を被雇用者に支払う。

被雇用者側が雇用契約を打ち切る場合、もしくは第一一九条に基づくかどうかを問わず使用者が解雇する場合、使用者は被雇用者が第三〇条に基づき得た権利である年次(有給)休暇分の賃金を被雇用者に支払う。」

第一五条

仏暦二五四一年労働保護法令の第七五条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第七五条

使用者が不可抗力でない事由によって事業全体または一部を一時的に休業させる必要がある場合、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七五%の手当を、休業期間にわたって支払わなければならない。

使用者は第一段に基づく休業を開始する日より三勤務日前に被雇用者及び労働検査官に休業を書面で通知しなければならない。」

第一六条

仏暦二五四一年労働保護法令の第九三条及び第九四条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第九三条

労働福祉委員会は以下の権限義務を有する。

- (一) 労働福祉政策・指針・標準に係る意見を大臣に具申する。
- (二) 事業所における福祉に係る省令・省布告または規約の制定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助言。
- (四) 業績の評価及び大臣への報告。
- (五) 使用者に対する第一二〇条に基づく特別補償金または事前通知に代わる特別補償金の支払命令。
- (六) 本法令または労働福祉委員会の権限を規定したその他の法律に基づく、もしくは大臣が委任したその他の任務。

第九四条

第七八条第二段、第八〇条、第八一条、第八二条第一段、第八三条、第八四条、第八五条及び第八六条を労働福祉委員会にも準用する。」

第一七条

以下の内容を仏暦二五四一年労働保護法令の第一一五／一条として増補する。

「第一一五／一条

労働検査官の第一三九条に基づく任務遂行に資するため、一〇人以上の被雇用者を有する使用者は毎年一月に雇用状態及び労働状況を示す書式を局長または局長が委任した者に提出する。ここに労働検査官は毎年一二月に局長が定めた書式を使用者に送付する。

第一段に基づき提出された雇用状態及び労働条項に係る事実関係に変更があった場合、使用者はその変更があった月の翌月までに当該変更を書面で局長または局長が委任した者に通知する。」

第一八条

仏暦二五四一年労働保護法令の第一一九条及び第一二〇条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第一一九条

以下のいずれかの場合、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刑事違反行為。
- (二) 故意に使用者に損害をもたらした。
- (三) 不注意により使用者に重大な損害をもたらした。
- (四) 就業規則または規約、もしくは法律、使用者の合法かつ公正な命令に違反した、または文面で警告した事柄を守らなかった。ただし使用者が警告する必要がある重大な場合はその限りではない。

警告書は被雇用者が過失を起こした日から一年を超えないとき有効とする。

(五) 正当な事由なくして、間に休日を挟む挟まないを問わず三勤務日間連続して職務を放棄した。

(六) 確定判決で禁固刑を受けた。

(六) の場合、過失罪、軽犯罪であるときは使用者が損害を被る事由となった場合でなければならない。

第一段に基づく解雇補償金を支払わない解雇において、使用者が解雇通知書に解雇事由の事実関係を示さなかった、もしくは解雇時に被雇用者に解雇事由を通知しなかったとき、使用者は事後にその事由をもって主張することはできない。

第一二〇条

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対し移転日から三〇日以上前に通知しなければならない。被雇用者が移転を望まない場合、被雇用者は使用者から通知を受けた日、もしくは使用者が事業地を移転する日から三〇日以内に雇用契約終了を告知することができる。この場合、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以上の特別補償金を受け取る権利を有する。

使用者が第一段に基づき被雇用者に事前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。もしく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。

使用者は被雇用者が雇用契約終了を告知した日から七日以内に、被雇用者に対して特別補償金または事前通知に代わる特別補償金を支払う。

使用者が第三段に基づき特別補償金または事前通知に代わる特別補償金を支払わない場合、被雇用者は特別補償金または事前通知に代わる特別補償金の支払期限日から三〇日以内に労働福祉委員会に申し立てる権利を有する。

労働福祉委員会は申し立てを受理した日から六〇日以内に審査し、命令する。

審査の上、被雇用者が特別補償金または事前通知に代わる特別補償金を受け取る権利を有することが明らかであれば、労働福祉委員会は使用者に特別補償金または事前通知に代わる特別補償金を命令を知った、もしくは知ったとみなされる日から三〇日以内に支払うよう書面で命じる。

審査の上、被雇用者が特別補償金または事前通知に代わる特別補償金を受け取る権利がないことが明らかであれば、労働福祉委員会は使用者及び被雇用者に書面で命じ、通知する。

労働福祉委員会の命令は最終的なものとする。ただし使用者または被雇用者が命令を知った日から三〇日以内に裁判所に不服を申し立てた場合はその限りではない。使用者が不服を申し立てた場合、使用者はその命令に基づき支払わなければならない金額を裁判所に預託しなければならない。」

第一九条

仏暦二五四一年労働保護法令の第一二四条第三段の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第一二四条（第三段）

調査の上、被雇用者が本法令に基づき使用者が支払う義務を有する金銭を受け取る権利を有することが明らかである時、労働検査官は使用者に対し、当該金銭を被雇用者に、もしくは被雇用者が死亡した場合はその法定相続人に支払うよう命じる。支払いは局長が定めた形式に従い命令を知った日、または知ったとみなされる日から三〇日以内にこれをなす。」

第二〇条

以下の内容を仏暦二五四一年労働保護法令の第一二四／一条として増補する。

「第一二四／一条

使用者が第一二四条に基づく労働検査官の命令に定められた期間内に従った、もしくは裁判所の判決または命令に従った場合、使用者に対する刑事告訴を取り下げる。」

第二一条

仏暦二五四一年労働保護法令の第一二五条第四段の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第一二五条（第四段）

結審し、使用者が被雇用者またはその法定相続人に何らかの額を支払わなければならない義務が生じた時、使用者が裁判所に預託した金銭を被雇用者またはその法定相続人に支払う権限、もしくは第一三四条に基づき支給された場合における被雇用者福祉基金への支払い権限は裁判所が有する。」

第二二条

仏暦二五四一年労働保護法令の第一三五条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第一三五条

労働福祉・保護局が第一三四条に基づき、全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%の利息と共に求償する権利を有する。ここに、法律に基づき義務を有する者が当該金を被雇用者にすでに支払ったかどうかを問わない。

第一段に基づく求償権は、被雇用者福祉基金の支給日から一〇年を時効とする。」

第二三条

仏暦二五四一年労働保護法令の第一四一条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第一四一条

第一三九条（三）に基づく労働検査官の命令は、命令で定めた期間内に局長または局長が委任した者に不服を申し立てることができ、局長または局長が委任した者は申し立てを受理した日から三〇日以内に遅滞なく審査し、その結果を通知する。局長または局長が委任した者の決定は最

終的なものとする。

第一段に基づく不服申し立ては労働検査官の命令に基づく遂行を猶予しない。ただし局長または局長が委任した者の別段の命令がある場合、もしくは局長または局長が委任した者の定めた保証金を差し入れた場合はその限りではない。

使用者または被雇用者が所定の期間内に第一三九条（三）に基づく労働検査官の命令に従った場合、もしくは第一段に基づく局長または局長が委任した者の決定に従った場合、使用者または被雇用者への刑事告訴は取り下げる。」

第二四条

仏暦二五四一年労働保護法令の第一四四条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「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、第三九／一条、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、第九五条に基づく省令、第一〇七条、第一一八条第一段に違反した、または従わない、第一二〇条、第一二一条または第一二二条に基づく事前通知に代わる特別補償金、あるいは特別補償金を支払わない使用者は、六ヶ月以下の禁固、または一〇万パーツ以下の罰金、もしくはその併科に処する。

第三七条、第三八条、第三九条、第三九／一条、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、被雇用者に対し心身の危険をもたらし、もしくは死に至らしめた使用者は、一年以下の禁固、または二〇万パーツ以下の罰金、もしくはその併科に処する。」

第二五条

以下の内容を仏暦二五四一年労働保護法令の第一四四／一条として増補する。

「第一四四／一条

第一一／一条に従わない事業者は一〇万パーツ以下の罰金に処する。」

第二六条

仏暦二五四一年労働保護法令の第一五〇条、及び一五一条の内容を廃止し、以下の内容に置き代える。

「第一五〇条

賃金委員会またはその小委員会、もしくは賃金委員会または小委員会が委任した者に便宜を供しなかった、召喚状に従って証言に来なかった、書類または物品を提出しなかった者、あるいは第一四二条に基づく労働検査官、医師、社会福祉士または専門家に便宜を供しなかった者は、一ヶ月以下の禁固、または二〇〇〇パーツ以下の罰金、もしく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、もしくは賃金委員会または小委員会が委任した者、第一四二条に基づく労働検査官、医師、社会福祉士または専門家の職務遂行を妨害した者は、一年以下の禁固または二万バーツ以下の罰金、もしくはその併科に処する。

第一二〇条に基づく労働福祉委員会の命令、第一〇四条、第一〇五条または第一二四条に基づく労働検査官の命令に従わなかった者は、一年以下の禁固、または二万バーツ以下の罰金、もしくはその併科に処する。」

第二七条

以下の内容を仏暦二五四一年労働保護法令の第一五五／一条として増補する。

「第一五五／一条

第一一五／一条に基づく雇用状態及び労働状況を示す書式を提出または通知しなかった使用者で、労働検査官からの催促状を受け取ったにもかかわらず、催促状を受け取った日から一五日以内になおも提出または通知しなかった者は二万バーツ以下の罰金に処する。」

(おわり)