

労働者保護法¹
仏暦 2541 年 (1998 年)

プミポンアドゥンヤデート国王治世 53 年にあたる仏暦 2541 年 (1998 年) 2 月 12 日
プミポンアドゥンヤデート国王は、労働者保護に関する法律の改正を要するものとして、
国会の助言および承認により以下のとおり公布する

労働者保護法²
(第 7 号)
仏暦 2562 年 (2019 年)

マハー・ワチラロンコン国王治世 4 年にあたる仏暦 2562 年 (2019 年) 4 月 4 日

マハー・ワチラロンコン国王は、労働者保護に関する法律の改正を要するものとして
以下のとおり公布する

この法律には、憲法 26 条および憲法 40 条に定める個人の権利と自由を制限する規定が
含まれるが、法の定める権限に基づきみとめるものとする

この法律において個人の権利および自由が制限される理由とその必要性は、以下のとお
りである。すなわち、労働者の権利保護の水準を国際的な水準に引き上げ、より効率的に労
働者の権利を保護するためであり、それは国民の大多数である労働者の労働における安定
と生活の質の向上に寄与し、国家の経済の安定にも寄与する。この法律の公布は、タイ王国
憲法第 26 条の定める条件にしたがうものとする

したがって、国会の助言および承認により以下のとおり公布する

第 1 条³ この法律は「仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号)」と呼ぶ。

¹ 仏暦 2541 年 (1998 年) 2 月 20 日付官報 115 卷 8 Ko.号。

本法は、仏暦 2551 年 (2008 年) 改正第 2 号 (2008 年 2 月 27 日付官報)、仏暦 2551 年 (2008 年) 改正第 3 号 (2008 年 2 月 27 日付官報)、仏暦 2553 年 (2010 年) 改正第 4 号 (2011 年 1 月 17 日付官報)、仏暦 2560 年 (2017 年) 改正第 5 号 (2017 年 1 月 24 日付官報)、仏暦 2560 年 (2017 年) 改正第 6 号 (2017 年 8 月 31 日付官報)、仏暦 2562 年 (2019 年) 改正第 7 号 (2019 年 4 月 5 日付官報) により改正されており、本翻訳はこれらの改正第 7 号までを反映したものである。また、改正第 4 号までの翻訳に際し、元田時男氏による翻訳「1998 年労働者保護法」(<http://motoda.biz/laborprotectionact.htm>) および吉田美喜夫「タイの労働保護法改正」立命館法学 2009 年 2 号 (324 号) pp.147-189 を参照した。なお、翻訳のなかの西暦は訳者が付したものである。

² 仏暦 2562 年 (2019 年) 改正第 7 号 (2019 年 4 月 5 日付官報第 136 卷 43 Ko.号)

³ 第 1 条は、仏暦 2562 年 (2019 年) 改正第 7 号により改正された。

第2条⁴ この法律は、官報で公布された日から30日を経過したときから施行する。

第3条 以下の法律を廃止する。

(1) 仏暦2515年(1972年)3月16日付革命団布告第103号

(2) 仏暦2533(1990年)「仏暦2515年(1972年)3月16日付革命団布告第103号」を改正する法律(第1号)

②この法律の規定と矛盾するすべての法令、規定、およびその他規則は、それに代わりこの法律を適用する。

第4条 この法律は以下に対し適用しない。

(1) 中央行政機関、地方行政機関、および地方自治体

(2) 国営企業労働関係法に基づく国営企業

②第1項に定める場合に限らず、使用者の業種により、この法律の全部または一部を適用しないとする省令を制定することができる。

第5条 この法律において、

「使用者」⁵とは、賃金を支払い、労働者を雇用することに同意した者を指し、以下の者を含む。

(1) 使用者から委任を受け、使用者を代理して労働する者

(2) 使用者が法人の場合、法人を代理する権限を有する者、および法人を代理する者から委任を受け、その者を代理して労働する者

「労働者」とは、その名称を問わず、賃金を受け取り、使用者のために労働することに同意した者をいう。

「発注者」とは、自己の利益のために、業務の全部または一部を他人に請け負わせ、その業務の完了により対価の支払いを行うことに合意した者をいう。

「元請者」とは、発注者の利益のために業務の全部または一部について完了することを受託することに合意した者をいう。

「下請者」とは、発注者の利益のために元請者の責任において事業の全部または一部の遂行を受託することにつき元請者と契約した者をいい、また、下請者の責任において業務の一部を請け負うために下請と契約した者を含む。その場合、下請の段階は問わない。

「雇用契約」とは、書面によるかまたは口頭によるかを問わず、明確にまたは説明により、労働者である一方の者が使用者である一方の者のために労働することに合意し、使用者が労働させた期間につき賃金を支払うことを合意した契約をいう。

⁴ 第2条は、仏暦2562年(2019年)改正第7号により改正された。

⁵ 第5条における「使用者」の定義は、仏暦2551年(2008年)労働者保護法(第2号)により改正された。

「労働日」とは、労働者が通常の通り労働すると定められた日をいう。

「休日」とは、週休日、祝祭日または年次休暇の日として労働者を休ませるよう定められた日をいう。

「休暇日」とは、労働者が病気、不妊手術、必要な用事、兵役、研修または技能の開発訓練、または出産のために休む日をいう。

「賃金」とは、雇用契約に基づき使用者と労働者の間で合意され、通常の労働時間において労働をした時間、日、週、月、またはその他の期間について支払われる、または労働日における通常の労働時間に労働者が生産した成果に基づき算出し支払われる労働の対償をいう。また、それは、この法律に基づき、労働はしないが支払いを受ける権利を有する休日および休暇日について、使用者が労働者に対して支払う金銭を含む。

「労働日の賃金」とは、通常の所定労働時間の労働に対し支払われる賃金をいう。

「最低賃金」とは、この法律に基づき賃金委員会が定める賃金をいう。

「技能水準に基づく賃金」⁶とは、賃金委員会が職業ごとに技能水準に基づき定める賃金をいう。

「基礎最低賃金」⁷（削除）

「時間外労働」とは、通常の労働時間以外もしくはそれを超過した労働、または第 23 条の定めにより使用者と労働者が合意した労働日または休日の労働時間を超えた労働をいう。

「時間外労働手当」とは、労働日の時間外労働の対償として、使用者が労働者に支払う金銭をいう。

「休日労働手当」とは、休日労働の対償として使用者が労働者に支払う金銭をいう。

「休日時間外労働手当」とは、休日の時間外労働の対償として使用者が労働者に支払う金銭をいう。

「解雇補償金」とは使用者が労働者に対し支給することに合意しているその他の金銭とは別に、解雇に際し、使用者が労働者に支払う金銭をいう。

「特別解雇補償金」とは、この法律に定める特別の理由による雇用契約終了に際し、使用者が労働者に支払う金銭をいう。

「積立金」とは、労働者が労働者福祉基金に支払う金銭をいう。

「分担金」とは、使用者が労働者に対する分担金として、労働者福祉基金に支払う金銭をいう。

「労働監督官」とは、この法律を執行させるために大臣が任命した者をいう。

「局長」とは、労働者保護福祉局長をいう。

「大臣」とは、この法律を所管する大臣をいう。

⁶ 第 5 条における「技能水準に基づく賃金」の定義は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により追加された。

⁷ 第 5 条における「基礎最低賃金」の定義は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により削除された。

第 6 条 労働大臣をこの法律を所管する大臣とし、労働監督官を任命する権限およびこの法律を施行するための省令または告示を公布する権限を与える。

② 労働監督官の任命に際しては、その権限の範囲および職務執行に関する条件を定めることができる。

③ 省令および告示は、官報に公布されたときからこれを施行する。

第 1 章 総則

第 7 条 この法律に基づく権利または利益を要求または追求することは、他の法律に基づき労働者に与えられている権利または利益を損なうものではない。

第 8 条 大臣は、法学士以上の資格を有する担当官を任命する権限を有する。当該担当官は、労働者、または本人が死亡していた場合は法定相続人のために、労働事件に関する提訴および弁護にあたる権限を有する。労働省*がこれを裁判所に通知した場合、当該担当官は最終判決までその権限を有する。

第 9 条⁸ 使用者が第 10 条第 2 項に定める金銭による担保を返還しない場合、第 17/1 条に定める事前通告なき雇用契約の終了の際に金銭を支払わなかった場合、または第 70 条に基づき定められた期限内に、賃金、時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当および使用者が支払う義務のある金銭を支払わない場合、第 75 条に定める事業を停止する際に支払う金銭、または第 118 条に定める解雇補償金を支払わない場合、または第 120 条、第 120/1 条第 121 条および第 122 条に定める特別解雇補償金を支払わない場合、使用者は、その義務を履行しない期間につき年利 15%の率で労働者に対し利息を支払わなければならない。

②使用者が正当な理由なく故意に第 1 項に定める金銭を返還せず、または支払わない場合、使用者は、返還または支払いをしなければならない日から 7 日を経過した日から 7 日間ごとに 15%の追加金を労働者に支払わなければならない。

③第 1 項および第 2 項の規定に基づき、使用者が返還または支払うべき金銭を準備し、局長または局長が委任した者に対し労働者に支払うために金銭を供託したとき、使用者は供託を行った日から利息または追加金を支払う必要はない。

第 10 条⁹ 第 51 条第 1 項の規定の範囲内において、使用者は、金銭、その他の資産、人的

⁸ 第 9 条第 1 項は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正されたのち、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

⁹ 第 10 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

保証であることを問わず、労働者から労働に対する保証または就労中の損害に対する保証を要求または受領してはならない。ただし、その労働者が使用者の金銭または資産に対し責任を有し、その業務の性質上または形態において、使用者に損害を与える可能性のある場合を除く。労働者に対し保証金を要求し、または労働者から保証金を受領することができる業務の性質、形態、保証の種類、保証の金額および受領の方法については、大臣が定める規則、手続に従わなければならない。

②使用者が保証金を要求もしくは受領した場合、または労働者が引き起した損害を保証するため労働者と保証契約を締結した場合、使用者は、使用者が労働者を解雇したとき、労働者が辞職したとき、または保証契約が終了したときは、使用者が解雇した日、労働者が辞職した日、または保証契約が終了した日から 7 日以内に、利息があれば利息とともに保証金を返還しなければならない。

第 11 条¹⁰ 労働者に対するもの、労働者保護福祉局に対するものを問わず、この法律に基づき支払わなければならない金銭から生じる債務、または第 135 条に基づき労働者福祉基金に補償しなければならない金銭から生じる債務は、債務者である使用者の全資産に対し、民商法典に定める租税と同順位の先取特権を有する。

第 11/1 条¹¹ 事業者が労働者の就職あっせんを業とする者でない者に労働者を派遣させ、その労働が、事業者が責任を有する生産工程または事業の一部であり、その者が労働を管理監督、または派遣された労働者の賃金の支払いについて責任を負うか否かにかかわらず、事業者は、当該派遣された者の使用者とみなす。

②事業者は、直接雇用契約に基づく労働者と同様の労働を提供する派遣労働者に対し、差別なく公平な権利利益および福利厚生を与えなければならない。

第 12 条 使用者が下請者の場合、賃金、時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当、解雇補償金、特別解雇補償金、積立金、分担金または追加金について、使用者たる下請者とそれより上位の下請者から元請者まで、連帯して責任を負う。

②元請者または第 1 項に定める下請者は、第 1 項の定めにより支払った金銭につき、使用者たる下請者に対しその返還を求める権利を有する。

第 13 条¹² 使用者の変更があったとき、または使用者が法人の場合で、登記を変更、譲渡、または他の法人と合併したことにより、労働者が新たな使用者に雇用される結果となった場合、新たな使用者は、当該労働者から、新たな使用者のもとで労働者となることについて

¹⁰ 第 11 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

¹¹ 第 11/1 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により追加された。

¹² 第 13 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

同意を得なければならず、労働者が前の使用者に対して有していたあらゆる権利を継続して与えなければならない。新たな使用者は、当該労働者に対し前の使用者が有していた権利および義務を全て引き継ぐものとする。

第 14 条 使用者は、民商法典に定められている権利および義務に従い、労働者を適正に処遇しなければならない。ただし、この法律に別段の定めがある場合はその限りはない。

第 14/1 条¹³ 使用者と労働者との間の雇用契約、就業規則、規律または使用者の命令が不当に使用者に有利となる場合、裁判所は、当該雇用契約、就業規則、規律または使用者の命令を公平かつ適切な場合に限って有効とするよう命ずる権限を有する。

第 15 条 使用者は、雇用において男性労働者と女性労働者を平等に処遇しなければならない。ただし、業務の性質または形態により不可能の場合はその限りではない。

第 16 条¹⁴ 使用者、管理者、監督者または業務監査人は、労働者に対し、性的な侮辱行為、威嚇行為または嫌がらせ行為をしてはならない。

第 17 条¹⁵ 雇用契約で定めた期間が満了したときは、事前通告を行わずとも雇用契約は終了する。

②雇用契約に期間の定めがない場合、使用者または労働者は一方に対して、賃金支払日またはそれ以前に、書面により次の賃金支払日に雇用契約を終了すると通告することにより雇用契約を終了させることができる。ただし、3 か月超える以前に通告する必要はない。なお、試用雇用契約は期間の定めのない雇用契約とみなす。

③第 2 項に定める雇用契約終了について、使用者は、事前通告により契約終了のときまで支払わなければならない額の賃金を支払うことにより、労働者を直ちに解雇することができる。

④本条に基づく事前通告はこの法律の第 119 条および民商法典第 583 条に基づく解雇には適用しない。

第 17/1 条¹⁶ 使用者が、第 17 条第 2 項に定める事前通告なく雇用契約を終了する場合、使用者は、労働者を解雇する日に、当該労働者に対し、解雇の日から第 17 条第 2 項に定める雇用契約の終了の日までの期間に得られるはずの賃金と同額の金銭を支払わなければならない。

¹³ 第 14/1 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により追加された。

¹⁴ 第 16 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

¹⁵ 第 17 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

¹⁶ 第 17/1 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により追加された。

らない。

第 18 条¹⁷ 使用者は、この法律が使用者に対し、局長、局長が委任する者または労働監督官に報告または書面による通知をしなければならないと定めている事項について、郵便、電話、ファックス、電磁的通信、またはその他の情報通信技術により自ら、報告または通知しなければならない。その規則および方法は局長が定める。

第 19 条 この法律に定める労働者の勤続期間の算出には、休日、休暇日、使用者が労働者の都合のために休むことを許可した日、および使用者の都合により労働者に休むことを命じた日を含めるものとする。

第 20 条 使用者がこの法律に定める権利を労働者に享受させない目的で、労働者の勤務を継続させない場合、使用者が労働者をいかなる職務において労働させているかにかかわらず、またその勤務の中断期間の長さにかかわらず、当該労働者の権利の利益のために、連続しない勤務期間をすべて通算するものとする。

第 21 条 この法律で、使用者が実施しなければならないと定めていることに費用がかかる場合、使用者が当該費用を負担する。

第 22 条 農業、海洋漁業、海上貨物運送業、家内労働、運輸業およびその他勅令により定める業務においては、省令により、この法律と異なる労働者保護を定めることができる。

第 2 章 労働一般

第 23 条¹⁸ 使用者は、省令で定める業種ごとの労働時間を超過しない範囲で、労働者の 1 日の始業時刻および終業時刻を定め、労働者の通常の労働時間としてこれを労働者に対して通知公示しなければならない。ただし、1 日の労働時間は 8 時間を超えないものとし、何れかの日の労働時間が 8 時間より短い場合、使用者と労働者は、8 時間に満たない残りの時間をその他の通常の労働日の労働時間に加える旨合意することができる。ただし 1 日当たりの労働時間は 9 時間を超えてはならず、1 週間の労働時間の合計は 48 時間を超えてはならない。省令で定める労働者の健康に有害または危険な業務については、1 日の通常労働時間は 7 時間を超えてはならず、1 週間の労働時間の合計は 42 時間を超えてはならない。

②第 1 項に基づき、使用者と労働者が 8 時間に満たない残りの時間をその他の通常の労働

¹⁷ 第 18 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

¹⁸ 第 23 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

日に加えることに合意した場合において、労働時間が1日8時間を超えたとき、使用者は、日給、時間給の労働者に対し超過した時間について労働日の1時間あたりの賃金の1.5倍以上の報酬を支払わなければならない。また出来高制の場合は労働日の1時間あたりの出来高の1.5倍以上の報酬を支払わなければならない。

③業務の性質と形態により、使用者が労働者の1日の始業時刻および終業時刻を定めることができない場合、使用者と労働者は、1日あたり8時間を超えず、かつ1週間の労働時間の合計が48時間を超えない範囲で、労働時間を合意して定めるものとする。

第24条 使用者は、適時、労働者から事前の承諾を得ない限り、労働日に時間外労働をさせてはならない。

②使用者は、業務の性質または形態により連続して行うことを要し、中止した場合に損害が生じる業務、緊急の業務、または省令で定められたその他の業務については、必要な範囲内で労働者に時間外労働をさせることができる。

第25条 使用者は、休日に労働者に労働をさせてはならない。ただし、業務の性質上または形態により連続して行うことを要し、中止した場合に損害が生じる業務、または緊急の業務については、必要な範囲内で労働者に休日労働をさせることができる。

②使用者は、ホテル業、娯楽施設、運輸業、食料品販売店、飲料販売店、倶楽部、協会、医療機関、または省令で定めるその他の事業については、労働者に休日労働をさせることができる。

③使用者は、第1項および第2項に定める場合のほか、生産、販売およびサービスに必要な場合、適時、労働者の事前の承諾を得たうえで、必要な範囲内で労働者に休日労働をさせることができる。

第26条 第24条第1項に定める時間外労働の時間、第25条第2項および第3項に定める休日労働の労働時間の合計は、省令に定める時間数を超えてはならない。

第27条 使用者は、労働者に対し、1労働日の就業時間中、労働を開始してから連続した労働が5時間を超えない時間内に、1時間以上の休憩時間を与えなければならない。使用者と労働者は事前に1回の休憩時間を1時間より短い時間とすることに合意することができる。ただし、1日の休憩時間の合計は1時間を下回ってはならない。

②使用者と労働者が第1項の定めと異なる就業中の休憩時間を合意した場合、その合意は、労働者の利益となる場合に限り、有効とする。

③就業中の休憩時間は労働時間に加えない。ただし、休憩時間の合計が1日に2時間を超える場合は、2時間を超える時間を通常労働時間に加える。

④使用者は、通常労働時間に続く時間外労働が2時間以上である場合、労働者が時間外労

働を開始する前に 20 分以上の休憩時間を与えなければならない。

⑤第 1 項および第 4 項の規定は、労働者の承諾を得たうえで、業務の性質と形態により連続して労働する必要がある場合または緊急の業務には適用しない。

第 28 条 使用者は、労働者に対して 1 週間に 1 日以上の日以上の週休日を与えなければならない。週休日と次の週休日には、6 日以内の間隔をおかななければならない。使用者と労働者は、事前の合意により、特定の日を週休日とすることができる。

②使用者と労働者は、ホテル業、運輸業、林業、僻地での業務、またはその他省令で定める業務に就く労働者については、事前に、週休日をまとめて取得すること、または繰り延べて取得することにつき合意できる。ただし、連続した 4 週間以内にとらなければならない。

第 29 条 使用者は、大臣が告示する国民労働日を含め 1 年間に 13 日以上の日以上の祝祭日を定め、事前に労働者に対してそれを公示しなければならない。

②使用者は、公務員の休日、宗教による休日、当該地方の風俗習慣による休日を考慮に入れて祝祭日を定めるものとする。

③祝祭日と労働者の週休日と同日となった場合、労働者は、その翌労働日に祝祭日の振替休日を取得することができる。

④労働者が省令で定める業務の性質と形態の業務に就いているため、使用者が当該労働者に祝祭日に休日を取得させることができない場合、使用者は、祝祭日の振替休日を他の日に与えるか、または休日労働手当を支払うかについて労働者と合意することができる。

第 30 条 満 1 年間継続して就労した労働者は、1 年間に 6 労働日以上の日以上の年次休暇を取得する権利を有する。年次休暇の日は、使用者が労働者のために事前に定めるか、または使用者と労働者の合意により定めるものとする。

②使用者は、次年度以降、労働者に対し 6 労働日を超えて年次休暇を与えることができる。

③使用者と労働者は、当該年に使用しなかった年次休暇を保留し、翌年に繰越し、翌年の年次休暇に合算することにつき事前に合意することができる。

④使用者は、満 1 年間継続して就労していない労働者について、勤続期間に比例して年次休暇を定めることができる。

第 31 条 使用者は、第 23 条第 1 項に定める労働者の健康に有害または危険な業務については、時間外または休日に労働者を就労させてはならない。

第 32 条 労働者は、真実に病気であるかぎり、病気休暇を取得する権利を有する。3 労働日以上の日以上の病気休暇の場合、使用者は、労働者に第 1 級医師免許を有する医師または公立病院による診断書の提出を求めることができる。第 1 級医師免許を有する医師または公立病

院による証明書の提出ができない場合、労働者は使用者に対し、説明をしなければならない。

②使用者が医師を配置している場合は、当該医師が診断書を発行するものとする。ただし、労働者がその医師の診断を受けることができない場合はこの限りでない。

③労働者が業務上の事由による傷害または疾病が原因で就労することができない日、および第 41 条で定める出産休暇については、本条に定める病気休暇とはみなさない。

第 33 条 労働者は、不妊手術のための休暇を取得する権利を有する。第 1 級医師免許を有する医師が定める期間および診断書に基づき、不妊治療のための休暇を取得する権利を有する。

第 34 条¹⁹ 労働者は、就業規則に基づき、年に 3 労働日以上に必要な用事のための休暇を取得する権利を有する。

第 35 条 労働者は、兵役に関する法律に基づき、検査、軍事訓練または招集のため、兵役休暇を取得する権利を有する。

第 36 条 労働者は、省令で定める規則および手続に基づき、研修または技能開発のために休暇を取得する権利を有する。

第 37 条 使用者は、労働者に対し、省令で定める重量以上の重量物を持ち上げる、肩に担ぐ、棒を用いて二名で運ぶ、天秤棒で担ぐ、頭部に載せる、牽引する、または車に載せて押す労働に従事させてはならない。

第 3 章 女性労働者

第 38 条²⁰ 使用者は女性労働者に次の労働に従事させてはならない。

(1) 地下、水中、洞窟内、トンネルまたは山における縦坑で行われる採鉱労働、または建設労働。ただし、業務の性質が当該労働者の健康に有害または身体に危険でない場合はこの限りでない。

(2) 地上 10 メートル以上の足場における労働

(3) 爆発物または引火物の製造または運搬労働。ただし、業務の性質が当該労働者の健康に有害または身体に危険でない場合はこの限りでない。

(4) 省令が定めるその他の労働

¹⁹ 第 34 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

²⁰ 第 38 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

第 39 条²¹ 使用者は、妊娠中の女性労働者に対し、次の労働に従事させてはならない。

- (1) 振動する機械、またはエンジンに関連する労働
- (2) 車両の運転、またはそれに関連する労働
- (3) 15 キログラムを超える重量物を持ち上げる、肩に担ぐ、棒を用いて二名で運ぶ、天秤棒で担ぐ、頭部に載せる、牽引する、または車に載せて押す労働
- (4) 船内で行う労働
- (5) その他省令で定める労働

第 39/1 条²² 使用者は、妊娠中の女性労働者に対し、22 時から 6 時までの時間帯における労働、および時間外労働または休日労働をさせてはならない。

②使用者は、妊娠中の女性労働者が、管理職、研究職、事務職または金融会計職に従事している場合、適時、当該労働者による事前の承諾をえたうえで、当該労働者の健康に影響がない範囲内で労働日に時間外労働をさせることができる。

第 40 条 使用者が女性労働者を 24 時から 6 時まで就労させ、かつ労働監督官がその労働が当該女性の健康に有害または危険な業務であると認めるとき、労働監督官は、局長または局長の委任を受けた者に審査のために報告し、使用者に対し、就業時間の変更または労働時間の短縮を命じる。使用者は、当該命令を履行しなければならない。

第 41 条²³ 妊娠中の女性労働者は、1 回の出産につき 98 日を超えない範囲で出産のための休暇を取得する権利を有する。本条に定める出産のための休暇には、出産前の検査のための休暇を含むものとする。

②第 1 項に定める休暇には、休暇期間中の休日を含むものとする。

第 42 条 妊娠中の女性労働者が、従来業務を継続することができないことを証明する第 1 級医師免許を有する医師の診断書を有する場合、当該労働者は使用者に対し、産前または産後の期間、臨時的な業務変更を要求する権利を有する。使用者は、当該労働者の適切な業務変更を検討しなければならない。

第 43 条 使用者は、妊娠を理由として女性労働者を解雇してはならない。

第 4 章 年少労働者

²¹ 第 39 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

²² 第 39/1 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により追加された。

²³ 第 41 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

第 44 条 使用者が満 15 歳未満の年少者を労働者として雇用することを禁止する。

第 45 条 使用者が満 18 歳未満の年少者を労働者として雇用する場合、使用者は、次のとおり履行しなければならない。

(1) 労働監督官に対し、年少者が就職してから 15 日以内に当該年少者を労働者として雇用したことを通知する

(2) 変更があった場合、雇用記録を変更し、執務時間中に労働監督官が検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

(3) 労働監督官に対し、年少者が離職してから 7 日以内に当該年少者の労働者としての雇用が終了したことを通知する

②第 1 項の通知および記録は、局長の定める様式に従うものとする。

第 46 条 使用者は、年少労働者に対し、1 労働日の就業時間中、労働を開始してから連続した労働が 4 時間を超えない時間内に、1 時間以上の休憩時間を与えなければならない。年少労働者は、当該 4 時間のなかで使用者が定めたところにより休憩時間を取得する。

第 47 条 使用者は、18 歳未満の年少労働者に対し、22 時から 6 時までの時間帯に就労させてはならない。ただし、局長または局長の委任する者から文書による許可を受けた場合はその限りでない。

②使用者は、18 歳未満の映画演劇またはその他の同様の公演の出演者である年少労働者を前述の時間帯に就労させることができる。この場合、使用者は、当該年少労働者に対し、適切な休憩時間を与えなければならない。

第 48 条 使用者は、満 18 歳未満の年少労働者に対し、時間外労働または休日労働をさせてはならない。

第 49 条 使用者は、18 歳未満の年少労働者に対し、次の労働に従事させてはならない。

(1) 金属の製錬、吹付、鋳造、圧延

(2) 金属の圧断

(3) 通常の基準を超え、省令が危険な作業と定める可能性のある暑熱、寒冷、振動、騒音および光に関連する労働

(4) 省令が危険と定める有害化学物質に関連する労働

(5) ウイルス、バクテリア、真菌、その他省令が定める有害微生物に関連する労働

(6) 有害物質、爆発物、可燃物に関連する作業。ただし、省令で定めるガソリンスタンドにおけるサービス業務を除く。

(7) 省令が定めるフォークリフトまたはクレーンの運転、制御

- (8) 電動または動力のこぎりを使用する労働
- (9) 地下、水中、洞窟内、トンネルまたは山における縦坑で行われる労働
- (10) 省令が定める放射線に関する労働
- (11) 稼働中の機械、エンジンの清掃労働
- (12) 地上 10 メートル以上の足場における労働
- (13) 省令が定めるその他の労働

第 50 条²⁴ 使用者は、18 歳未満の年少労働者を次に定める場所で就労させてはならない。

- (1) 屠殺場
- (2) 賭博場
- (3) 接待提供に関する法律に基づく接待場
- (4) 省令が定めるその他の場所

第 51 条²⁵ 使用者は、いかなる目的においても、年少労働者の側に保証を要求または受領してはならない。

②使用者は、年少労働者の賃金を第三者に対して支払ってはならない。

③使用者の年少労働者に対する金銭または報酬の支払いにおいて、当該年少労働者の雇用前、雇用開始時、または毎回の賃金支払い日以前に、年少労働者の父母、後見人または他の第三者に対し金銭その他の報酬を支払った場合、当該年少労働者に対する賃金の支払いまたは受領があったとはみなさない。使用者は、定められた日に年少労働者に対し支払う賃金から、前述の金銭その他の報酬を控除してはならない。

第 52 条 生活の質および技能の開発向上のため、18 歳未満の年少労働者は、局長が承認した教育機関、または公立私立の機関が開催する会議、セミナー、研修、訓練に参加するための休暇、またはその他の活動のための休暇を取得する権利を有する。このとき、年少労働者は、使用者に対し事前に休暇の理由を明確に、もしあれば関連する証拠を添えて、通知するものとする。使用者は、休暇期間中、年少労働者に対し労働日の賃金と同額の賃金を支払うものとする。ただし、これは 1 年間に 30 日を超えないものとする。

第 5 章 賃金、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外労働手当

第 53 条²⁶ 使用者は、同一の性質、同一の品質、同一の量、または同等の価値のある労働に従事する労働者に対し、労働者の性別にかかわらず、同一の賃金、時間外手当、休日労働

²⁴ 第 50 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

²⁵ 第 51 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

²⁶ 第 53 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

手当および休日時間外労働手当を定めなければならない。

第 54 条 使用者は、賃金、時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当および労働に起因するその他の報酬をタイの通貨により支払うものとする。ただし、労働者が、小切手または外国通貨で支払うことを承諾した場合はこの限りでない

第 55 条 使用者は、賃金、時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当および労働に起因するその他の報酬を労働者の就労場所で支払わなければならない。その他の場所、方法で支払う場合は、労働者の承諾を得なければならない。

第 56 条 使用者は次の休日について、労働日の賃金と同額の賃金を労働者に支払わなければならない。

(1) 週休日。ただし、賃金を日給、時給、又は出来高で計算され支給される労働者については、この限りでない。

(2) 祝祭日

(3) 年次休暇

第 57 条 使用者は、第 32 条に定める病気休暇中の労働者に対し、その休暇期間中、労働日の賃金と同額の賃金を労働者に支払わなければならない。ただし、年間 30 労働日分を超えないものとする。

②労働者が第 33 条に定める不妊治療のための休暇の権利を行使した場合、使用者は、労働者に対し、その休暇中の賃金を支払わなければならない。

第 57/1 条²⁷ 使用者は、第 34 条に定める必要な用事のための休暇中の労働者に対し、その休暇期間中、労働日の賃金と同額の賃金を支払わなければならない。ただし、年間 3 労働日分を超えないものとする。

第 58 条 使用者は、第 35 条に定める兵役休暇中の労働者に対し、その休暇期間中、労働日の賃金と同額の賃金を労働者に支払わなければならない。ただし、年間 60 日分を超えないものとする。

第 59 条²⁸ 使用者は、第 41 条に定める出産のための休暇中の女性労働者に対し、その休暇期間中、労働日の賃金と同額の賃金を労働者に支払わなければならない。ただし、45 日分を超えないものとする

²⁷ 第 57/1 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により追加された。

²⁸ 第 59 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

第 60 条 第 56 条、第 57 条、第 58 条、第 59 条、第 71 条および第 72 条に定める賃金の支払いにつき、労働者が出来高払制で賃金の支払いを受けている場合、休日または休暇の前に労働者が支払いを受けていた賃金の平均額を休日または休暇中の労働者に対し支払わなければならない。

第 61 条 使用者は、労働日の時間外に労働者を就労させた場合、労働者に対し、労働した時間数に対し労働日の時間当たりの賃金の 1.5 倍以上の時間外労働手当を支払わなければならない。または、出来高払制で賃金の支払いを受けている労働者については、出来高に対し労働日の出来高単位あたりの賃金の 1.5 倍以上の時間外労働手当を支払わなければならない。

第 62 条 使用者は、第 28 条、第 29 条または第 30 条の規定に基づき、休日に労働者を就労させた場合、労働者に対し、次に定める率により休日労働手当を支払わなければならない。

(1) 休日に賃金を受領する権利を有する労働者に対しては、労働した時間数に対し労働日の時間当たりの賃金の 1 倍以上の追加賃金を支払わなければならない。または出来高払制で賃金の支払いを受けている労働者については、出来高に対し労働日の出来高単位あたりの賃金の 1 倍以上の追加賃金を支払わなければならない。

(2) 休日に賃金を受領する権利を有しない労働者に対しては、労働した時間数に対し労働日の時間当たりの賃金の 2 倍以上を支払わなければならない。または出来高払制で賃金の支払いを受けている労働者については、出来高に対し労働日の出来高単位あたりの賃金の 2 倍以上の賃金を支払わなければならない。

第 63 条 使用者は、休日の労働時間外に労働者を就労させた場合、労働した時間数に対し労働日の時間当たりの賃金の 3 倍以上の休日時間外労働手当を支払わなければならない。または出来高払制で賃金の支払いを受けている労働者については、出来高に対し労働日の出来高単位あたりの賃金の 3 倍以上の賃金を支払わなければならない。

第 64 条 使用者は、労働者に休日を与えないか、または第 28 条、第 29 条または第 30 条に定めるより少ない休日しか与えない場合、休日に労働者を就労させた場合と同様、第 62 条および第 63 条に定める率に従い、休日労働手当または休日時間外労働手当を支払わなければならない。

第 65 条²⁹ 次に定める権限を有する労働者、または使用者が次に定める労働に就労させて

²⁹ 第 65 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

いる労働者は、第 61 条に定める時間外労働手当および第 63 条に定める休日時間外労働手当を受領する権利を有しない。ただし、使用者が (3)、(4)、(5)、(6)、(7)、(8) または (9) に定める業務に就労させている労働者は、労働した時間数に対し、労働日の時間当たりの賃金率と同率の報酬を受領する権利を有する。

(1) 使用者を代理して、雇用、報奨の支給、または解雇を行う権限のある労働者

(2) 使用者が、営業または商品の購買勧誘において、商品の販売に対する手数料を労働者に支払っている業務

(3) 鉄道業務。すなわち鉄道に乗務する業務および鉄道の運行に関する業務

(4) 水門または排水門の開閉業務

(5) 水位および水量の測定業務

(6) 消火または公共の危険を防止する業務

(7) 屋外で就業しなければならない性質を有し、業務の性質上、就業時間を明確に特定できない業務

(8) 労働者の通常の業務上の義務ではない場所または財産の監視業務

(9) その他省令で定める業務

②使用者が労働者に対し、時間外労働手当または休日時間外労働手当を支払うことに合意している場合はその限りでない

第 66 条 第 65 条 (1) に該当する労働者は、第 62 条に定める休日労働手当を受領する権利を有しない。ただし、使用者が労働者に対し、休日労働手当を支払うことに合意している場合はその限りでない。

第 67 条³⁰ 使用者が、第 119 条に定める場合によらず労働者を解雇する場合、使用者は労働者に対し、第 30 条の定めにより労働者が権利として有する年次休暇の割合に応じ、解雇の年の年次休暇に対する賃金を支払わなければならない。

②労働者が契約終了を通告する側であるか、または使用者が解雇する場合、第 119 条に基づく解雇であるか否かにかかわらず、使用者は、第 30 条の定めにより労働者が受領する権利を有する繰越年次休暇に対し、賃金を支払わなければならない。

第 68 条 時間外労働手当、休日労働手当または休日時間外労働手当を算出するにあたり、労働者が賃金を月給で受領している場合、労働日の時間当たりの賃金とは、月額賃金を 30 で割り、その結果を労働日における一日の平均の労働時間数で割った額を意味する。

第 69 条 時間外労働時間数を算出するにあたり、使用者が通常労働時間を週単位で定めている場合、祝祭日、年次休暇日および休暇日を労働日として計算する。

³⁰ 第 67 条は、仏暦 2551 年 (2008 年) 労働者保護法 (第 2 号) により改正された。

第 70 条³¹ 使用者は、賃金、時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当および本法に基づき使用者が支払う義務のある金銭を適正に、かつ次に定める時期に支払わなければならない。

(1) 賃金計算が、月単位、日単位、時間単位またはその他 1 か月を超えない期間単位の場合、または出来高による場合、月に 1 回以上支払わなければならない。ただし、労働者に利益となるその他の方法について合意がある場合はその限りでない。

(2) 賃金計算が (1) に定める以外の場合、労働者と使用者が合意して定めた時期に支払わなければならない。

(3) 時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当および本法に基づき使用者が支払う義務のある金銭は、月に 1 回以上支払わなければならない。

②使用者が労働者を解雇した場合、使用者は労働者に対し、労働者の受領する権利により、賃金、時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当およびおよび本法に基づき使用者が支払う義務のある金銭を解雇の日から 3 日以内に支払わなければならない。

第 71 条 使用者が休日に労働者を通常の就業場所でない場所に出張させた場合、使用者は、第 56 条 (1) に定める休日に賃金を受領する権利を有しない労働者に対し、労働日の賃金と同額の賃金を当該出張について支払わなければならない。

第 72 条 使用者が労働者を通常の就業場所でない場所に出張させた場合、労働者は、出張中、第 61 条に定める時間外労働手当および第 63 条に定める休日時間外労働手当を受領する権利を有しない。ただし、使用者は、第 56 条 (1) に定める休日に賃金を受領する権利を有しない労働者に対し、休日の出張について労働日の賃金と同額の賃金を支払わなければならない。ただし、使用者が労働者に対し、時間外労働手当または休日時間外労働手当を支払うことに合意している場合はこの限りでない。

第 73 条 使用者は、第 71 条および第 72 条に定める出張の費用を支払わなければならない。

第 74 条 使用者が、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外勤務手当について、第 61 条、第 62 条および第 63 条で定める以上の率の額を支払うことに合意している場合、その合意に従うものとする。

第 75 条³² 使用者が、不可抗力ではなく、その事業に重要な影響を与える何らかの理由に

³¹ 第 70 条は、仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) により改正された。

³² 第 75 条は、仏暦 2551 年 (2008 年) 労働者保護法 (第 2 号) により改正されたのち、

より、一時的に事業の全部または一部を停止しなければならない場合、使用者は労働者に対し、第 55 条に定める報酬を支払う場所において、かつ第 70 条(1)に定める期限内に、労働者を就労させることのできない期間について、事業を停止する前の労働日の賃金の 75%以上の額の金銭を支払わなければならない。②使用者は、第 1 項に定める事業停止が開始する日の 3 労働日以上前に、書面により労働者および労働監督官に対し、通知しなければならない。

第 76 条 使用者は、次の場合を除き、賃金、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外労働手当から控除してはならない。

(1) 労働者が支払うべき税の支払い、またはその他法に定める金銭の支払い

(2) 労働組合同規約に基づく労働組合費の支払い

(3) 貯蓄協同組合またはその他同様の性質を有する協同組合への債務の支払い、または労働者側に利益のある福利厚生のための納付金の支払い。ただし労働者による事前の承諾を要する。

(4) 第 10 条に定める保証金、または労働者の故意または重大な過失により生じた使用者に対する損害賠償金。ただし、労働者による事前の承諾を要する。

(5) 合意に基づく積立基金への納付金

② (2)、(3)、(4) および (5) に定める控除は、それぞれ第 70 条により定められた支払い時期に労働者が受領する権利を有する金額の 10%を超えてはならず、また、合計額が同じく 5 分の 1 を超えてはならない。ただし、労働者の承諾を得た場合はこの限りでない。

第 77 条 使用者が労働者から承諾を得なければならない場合、または第 54 条、第 55 条に定める金銭の支払、または第 76 条に基づく控除にかかる労働者との同意事項を要する場合、使用者は、文書を作成し、明確に労働者の承諾または同意を得て、労働者に署名をさせなければならない。

第 6 章 賃金委員会

第 78 条 労働事務次官*を委員長とし、内閣が任命する政府側代表 4 名の委員、使用者側および労働者側代表各 5 名の委員で構成する賃金委員会を設置し、大臣が任命する労働省*職員を事務局長とする。

②第 1 項で定める使用者側委員および労働者側委員の選出の規準と手続は、大臣が定めるものとする。

仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) により改正された。

第 79 条³³ 賃金委員会は、次の権限を有する。

- (1) 内閣に対し、賃金および所得にかかる政策および改善にかかる意見、助言を提出すること
 - (2) 経済、社会の状況に応じ使用者が賃金を改定する場合、考慮すべき方針を定めること
 - (3) 最低賃金を定めること
 - (4) 技能に基づく賃金を定めること
 - (5) 政府、民間および国民に対し、学術および相互利益の方向性につき助言を示すこと
 - (6) 法律または内閣が定めるもしくは委任するその他の事項を実行すること
- ②内閣に対する意見の具申において、賃金委員会は、国家の所得構造の向上にかかる意見も提示することができる。

第 80 条 内閣が任命する賃金委員会委員の任期は、1 期 2 年とし、退任した委員の再任は妨げない。

②内閣が任命する賃金委員会委員が、任期満了前に退任した場合、内閣は同分野から後任者を任命しなければならない。新たに任命された者は前任委員の任期の残余期間についてその地位に就くものとする。ただし、退任委員の残余任期が 180 日未満のときは、新委員の任命を要しない。

③内閣が任命する賃金委員会委員が任期満了により退任し、新委員がまだ任命されていない場合、当該委員は新たな委員が任命され、職務に就くまで、一時的に職務を執行する。ただし、退任した日から 90 日以内に新委員の任命を完了しなければならない。

第 81 条 第 80 条に定める任期満了による退任のほか、内閣が任命した賃金委員会委員は次に該当する場合退任する。

- (1) 死亡
- (2) 辞職
- (3) 正当な理由なく 3 回連続して会議を欠席し、その理由により内閣が罷免したとき
- (4) 破産者となったとき
- (5) 被成年後見人または被保佐人となったとき
- (6) 最終判決により懲役刑を受けた場合。ただし、過失または軽犯罪の場合はその限りでない

第 82 条³⁴ 賃金委員会の会議は、委員総数の半数以上の出席を要し、かつ使用者側委員、労働者側委員各 1 名以上の出席をもって定足数とする。

②第 79 条に定める最低賃金または技能に基づく賃金につき審議決定する会議においては、

³³ 第 79 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により改正された。

³⁴ 第 82 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により改正された。

委員総数の 3 分の 2 以上の出席を要し、かつ使用者側委員および労働者側委員各 2 名の出席をもって定足数とする。可決には出席委員の 3 分の 2 以上の賛成を要する。

③最低賃金および第 79 条の技能に基づく賃金につき審議決定する会議においては、第 2 項の定めに従った定足数が得られない場合、最初の会議の日から 15 日以内に再度会議を開催しなければならない。2 回目の会議において、使用者側委員または労働者側委員の出席がなくても、委員総数の 3 分の 2 の委員の出席があれば定足数を満たしたとみなし、可決には、出席委員の 3 分の 2 以上の賛成を要する。

第 83 条 会議に委員長が欠席した場合、またはその職務の執行ができない場合、会議に出席している委員が委員の中から議長を 1 名選出する。

②会議の決議は多数決とする。1 名の委員は 1 票を有するものとし、賛否の票が同数の場合は、議長が追加の決定票を有するものとする。

第 84 条³⁵ 賃金委員会は、委員会に代わって、様々な事項に関し審議または実施するため、小委員会を任命する権限を有する。

②委員会は、適切に小委員会会議の定足数および職務執行の方法を定めるものとする

第 84/1 条³⁶ 賃金委員会は、5 名以下の有識者を賃金委員会の顧問として選任する権限を有する。顧問には、労働問題、賃金管理、経済、工業または法律分野の有識者を含まなければならない。

②第 1 項で賃金委員会が選任する顧問の任期、退任については、第 80 条および第 81 条を準用する。

第 85 条 賃金委員会もしくは小委員会、または賃金委員会もしくは小委員会から委任を受けた者は次の職務を執行する権限を有する。

(1) 審議の参考にするため、必要に応じ、陳述のために書面により個人を召喚し、または文書もしくは物件を提出させること

(2) 経済に影響を与える可能性のあるあらゆる活動について調査を行うため、機関または個人に協力させること

(3) 第 79 条に基づく審議のため、営業時間中に使用者の事業所または事務所に立ち入り、事実を調査、分析、検査または審問すること。その場合、使用者または関係者は、文書の提出もしくは提示、または事実の開示により便宜を供与するものとし、委員の職務の執行を妨げてはならない。

³⁵ 第 84 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により改正された。

³⁶ 第 84/1 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により追加された。

第 86 条 第 85 条に定める職務執行において、賃金委員会委員、小委員会委員、または賃金小委員会もしくは小委員会が委任する者は、身分証明書または委任状を関係者に提示しなければならない。

②第 1 項に定める賃金委員会委員および小委員会委員の身分証明書の様式は大臣が定める。

第 87 条³⁷

賃金委員会は、最低賃金の審議決定において、現在の賃金水準にかかる事実の検討および審議の際、その他の事実、すなわち生活費指数、物価上昇率、生活水準、製造原価、物価、事業所の能力、労働生産性、国内総生産および経済社会の状況をあわせて考慮しなければならない。

②最低賃金の審議決定は、事業におけるいかなる業務またはいかなる職種、いかなる程度、いかなる地域についても限定して定めることができる。

③賃金委員会は、第 2 項に基づく審議決定において、あるグループまたはある種類の労働者の雇用および労働者保護を促進するために、当該グループまたは種類の労働者を使用するにあたり、事業におけるいかなる業務またはいかなる職種、いかなる程度、いかなる地域についても異なる最低賃金を審議決定することができる。これは、第 2 項に基づく賃金委員会の定めた最低賃金を下回ってはならない。

④技能に基づく賃金の審議決定にあたり、賃金委員会は、職業ごとに、職能の水準、知識、能力に基づき労働者が受領している賃金に関する事実を調査、検討しなければならない。ただし、賃金委員会が定めた最低賃金を下回ってはならない。

第 88 条³⁸ 第 87 条に定める資料の調査および事実関係の検討が完了したとき、賃金委員会は、官報による公示のため閣議に提出することにより、最低賃金または技能に基づく賃金の決定を公示する。

第 89 条³⁹ 第 88 条に定める最低賃金または技能に基づく賃金の公示は、例外なくすべての使用者および労働者に適用される。

第 90 条⁴⁰ 最低賃金または技能に基づく賃金が公示、施行された後、使用者が労働者に対し支払う賃金は、定められた最低賃金または技能による賃金を下回ってはならない。

②労働監督官は、最低賃金または技能に基づく賃金を定めた公示を、その適用を受ける使用者に対して送付し、使用者は、労働者に通知するため、当該公示が有効である期間、当該公

³⁷ 第 87 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により改正されたのち、仏暦 2560 年（2017 年）労働者保護法（第 6 号）により、第 3 項が追加された。

³⁸ 第 88 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により改正された。

³⁹ 第 89 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により改正された。

⁴⁰ 第 90 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により改正された。

示を労働者の就業場所に掲示しなければならない。

第 91 条⁴¹ 次の権限を有する賃金委員会事務局を労働省内に設置する。

- (1) 国家の賃金および所得構造の発展計画を策定し、賃金委員会に提出すること
- (2) 事業の実施計画を賃金委員会および小委員会へ提出すること
- (3) 賃金委員会と小委員会の計画および実施を統合すること
- (4) 委員会および小委員会が国家の賃金および所得構造の発展計画の策定および審議資料として利用するために、経済、労働、生活水準、労働市場の拡大、労働生産性、投資、人口動態およびその他関係する情報を収集、調査、検討、分析および評価すること
- (5) 賃金および所得構造の発展のために、労働省および関係機関に対し、研究成果、専門的情報の検討結果およびその他の事項について提供すること
- (6) 国内の賃金および所得構造の発展計画および賃金委員会の決定に従った実施を追跡、評価すること
- (7) その他、賃金委員会または小委員会の委任に基づく職務の実施

第 7 章 福祉厚生

第 92 条 労働事務次官を委員長とし、大臣が任命する政府側代表 4 名の委員、使用者側代表および労働者側代表各 5 名の委員で構成する労働福祉委員会を設置し、大臣が任命する労働者保護福祉局職員を事務局長とする。

第 93 条 労働福祉委員会は、次の権限を有する。

- (1) 大臣に対し、労働福祉にかかる政策、指針および規準に関する意見を提出すること
- (2) 大臣に対し、事業所における福利厚生の実施に関する省令、告示または規則の公布について意見を提出すること
- (3) 事業所の業種ごとの労働福祉の実施について勧告すること
- (4) 実施結果の評価、および大臣への報告
- (5) ⁴²使用者に対し、事前通告に代わる特別補償金または第 120/1 条に基づく特別解雇補償金の支払いを命じること
- (6) この法律または他の法律により労働福祉委員会の権限とされている、または大臣の委任に基づくその他の職務の実施。

⁴¹ 第 91 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）により改正された。

⁴² 第 93 条(5)は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正されたのち、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

第 94 条⁴³ 第 78 条第 2 項、第 80 条、第 81 条、第 82 条第 1 項、第 83 条、第 84 条、第 85 条および第 86 条の規定を労働福祉委員会に準用する。

第 95 条 大臣は、使用者があらゆる面における福祉を提供しなければならないこと、またはあらゆる面における福祉の提供が基準を満たさなければならないことを定める省令を公布する権限を有する。

第 96 条 50 人以上の労働者を有する事業所においては、使用者は、労働者側代表 5 名以上の委員で構成する事業所内福祉委員会を設置しなければならない。

②事業所内福祉委員は、局長が定める規則および手続により選出される。

③労働関係法に定める労働者委員会をすでに有する事業所では、労働者委員会が、この法律に定める事業所内福祉委員会の職務を行うものとする。

第 97 条 事業所内福祉委員会は次の権限を有する。

(1) 労働者に対する福祉の提供について使用者と協議すること

(2) 労働者に対する福祉の提供について使用者に提案、意見を提出すること

(3) 使用者が労働者に提供する福祉について、調査、統制、管理すること。

(4) 労働福祉委員会に対し、労働者の利益となる福祉の提供について意見および指針を提出すること

第 98 条 使用者は、3 か月に 1 回以上、または事業所内福祉委員総数の半数を超える委員または労働組合が合理的な理由を付して要求したときは、事業所内福祉委員会との会議を開催しなければならない。

第 99 条 使用者は、第 95 条の定めにより公布された省令、または労働者と合意した事項について、労働者の就業場所に掲示し労働者に通知しなければならない。

第 8 章 労働安全衛生環境⁴⁴

第 100 条⁴⁵ (削除)

第 101 条⁴⁶ (削除)

⁴³ 第 94 条は、仏暦 2551 年 (2008 年) 労働者保護法 (第 2 号) により改正された。

⁴⁴ 第 8 章労働安全衛生環境第 100 条から第 107 条までは、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

⁴⁵ 第 100 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

⁴⁶ 第 101 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

第 102 条⁴⁷ (削除)

第 103 条⁴⁸ (削除)

第 104 条⁴⁹ (削除)

第 105 条⁵⁰ (削除)

第 106 条⁵¹ (削除)

第 107 条⁵² (削除)

第 9 章 管理

第 108 条⁵³ 10 名以上の労働者を有する使用者は、タイ語の就業規則を作成しなければならない。当該就業規則は、少なくとも次の詳細項目を含まなければならない。

- (1) 労働日、通常労働時間および休憩時間
- (2) 休日および休日に関する規則
- (3) 時間外労働および休日労働に関する規則
- (4) 賃金、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外労働手当の支給日および支給場所
- (5) 休暇日および休暇に関する規則
- (6) 規律および罰則
- (7) 苦情申立て
- (8) 解雇、解雇補償金および特別解雇補償金

②使用者は、労働者が 10 名以上になった日から 15 日以内に就業規則を公示し、就業規則の写しを事業所または事務所に常時備え付けておかななければならない。

③使用者は、労働者に通知し、労働者が容易に閲覧、入手できるようにするため、就業規則

⁴⁷ 第 102 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

⁴⁸ 第 103 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

⁴⁹ 第 104 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

⁵⁰ 第 105 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

⁵¹ 第 106 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

⁵² 第 107 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

⁵³ 第 108 条は、仏暦 2560 年 (2017 年) 4 月 4 日付国家平和秩序維持評議会議長令 21/2560 号により改正されたのち、仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) により改正された。

を就業場所に公開、掲示、または電子媒体を通じた方法を追加しなければならない。

第 109 条 第 108 条 (7) に定める苦情申立ては、少なくとも次の詳細項目を含まなければならない。

- (1) 苦情申立ての範囲および意義
- (2) 苦情申立ての方法および手続き
- (3) 苦情の調査および審議
- (4) 苦情の解決方法
- (5) 苦情申立て人および関係者の保護

第 110 条⁵⁴ 第 108 条に基づき公示された就業規則を改正した使用者は、改正した就業規則を公示しなければならない。このとき、第 108 条第 2 項、第 3 項を準用する。

第 111 条 第 108 条に定める就業規則を使用者が公示した後、労働者数が 10 名を下回った場合でも、使用者は引き続き第 108 条および第 110 条に定める規定に従わなければならない。

第 112 条 使用者は、労働者数が 10 名以上になった日から、労働者登録簿をタイ語で作成し、執務時間中に労働監督官が検査できるよう、使用者の事業所または事務所に備え付けておかなければならない。

②第 1 項に定める労働者登録簿は、労働者が就業を開始してから 15 日以内に作成しなければならない。

第 113 条 労働者登録簿には少なくとも次の詳細項目を含まなければならない。

- (1) 姓名
- (2) 性別
- (3) 国籍
- (4) 生年月日または年齢
- (5) 現住所
- (6) 雇用開始日
- (7) 職位または職責
- (8) 使用者が労働者に対し支給することを合意した賃金その他の報酬
- (9) 雇用終了日

⁵⁴ 第 110 条は、仏暦 2560 年 (2017 年) 4 月 4 日付国家平和秩序維持評議会議長 21/2560 号により改正されたのち、仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) により改正された。

②労働者登録簿の内容の変更を必要とする場合、使用者は当該変更の日、または労働者が使用者に変更を通知した日から 15 日以内に労働者名簿を改定しなければならない。

第 114 条 使用者は、労働者が 10 名以上になった日から、賃金、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外労働手当に関する帳簿を作成しなければならない。当該帳簿は、少なくとも次の詳細項目を含まなければならない。

(1) 労働日および労働時間

(2) 出来高払制で賃金を支給されている労働者の出来高

(3) 労働者が支給された賃金、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外労働手当の率および額

②賃金、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外労働手当を支払ったとき、使用者は、労働者に、証明とするため第 1 項に定める帳簿に署名させなければならない。

③第 1 項に定める帳簿は 1 冊にまとめても、または数冊に分けてもよい。

④使用者が労働者に対し賃金、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外労働手当を商業銀行その他の金融機関にある労働者の口座への振り込みにより支給した場合、労働者への振り込み証明を当該帳簿とみなす。

第 115 条 使用者は、労働者が退職した日から 2 年以上、労働者登録簿を保存し、賃金等を支給した日から 2 年以上、賃金、時間外勤務手当、休日労働手当および休日時間外労働手当に関する帳簿を保存しなければならない。

②この法律の第 12 章に定める申立てが行われた場合、または労働関係法による労使紛争または労働訴訟が提訴された場合、使用者は、当該事件に関する最終命令または判決が下されるまで、労働者登録簿および賃金、時間外労働手当、休日労働手当並びに休日時間外労働手当に関する帳簿を保存しなければならない。

第 115/1 条⁵⁵ 第 139 条に定める労働監督官の職務執行に便宜を与えるため、10 名以上の労働者を有する使用者は、毎年 1 月中に局長または局長が委任する者に対し、雇用の状況、労働の状況を記載した報告書を提出しなければならない。また、労働監督官は、毎年 12 月中に使用者に対し、局長が定める様式を送付しなければならない。

②第 1 項により報告した雇用の状況、労働の状況の事実関係に変更が生じた場合、使用者は、局長または局長が委任する者に対し、変更が生じた翌月中に当該変更について書面により報告しなければならない。

第 10 章 休職

⁵⁵ 第 115/1 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により追加された。

第 116 条 使用者が違反行為について労働者を聴聞する場合、使用者は、聴聞の期間中労働者に対し休職を命じてはならない。ただし、使用者が労働者に休職を命ずることができる就業規則または労使協約がある場合はその限りでない。休職を命ずる場合、使用者は、事前に、違反行為を記載した書面により、7 日以内の期間を定めて休職を命じなければならない。②第 1 項に定める休職期間中、使用者は労働者に対し、就業規則で定める額の賃金、または労働協約において使用者と労働者が合意した額の賃金を支払わなければならない。ただし、その賃金額は労働者が休職を命じられる前の労働日に支払われていた賃金の 50%を下回ってはならない。

第 117 条 聴聞の終了により、労働者に違反行為がないことが判明したとき、使用者は、労働者が休職を命じられた日から休職が終了するまでの期間について、労働日の賃金と同額の賃金を労働者に支払わなければならない。また、第 116 条に基づき使用者が支払った金銭は、本条で定める賃金の一部とし、同時に年利 15%の利息を支払わなければならない。

第 11 章 解雇補償金

第 118 条 使用者は、解雇する労働者に対し、次の通り解雇補償金を支払わなければならない。

(1) 120 日以上 1 年未満継続して就業した労働者に対しては、最終賃金の 30 日以上を、または出来高払制の労働者に対しては、最終の出来高賃金の 30 日以上を支払わなければならない。

(2) 1 年以上 3 年未満継続して就業した労働者に対しては、最終賃金の 90 日以上を、または出来高払制の労働者に対しては、最終の出来高賃金の 90 日以上を支払わなければならない。

(3) 3 年以上 6 年未満継続して就業した労働者に対しては、最終賃金の 180 日以上を、または出来高払制の労働者に対しては、最終の出来高賃金の 180 日以上を支払わなければならない。

(4) 6 年以上 10 年未満継続して就業した労働者に対しては、最終賃金の 240 日以上を、または出来高払制の労働者に対しては、最終の出来高賃金の 240 日以上を支払わなければならない。

(5) ⁵⁶10 年以上 20 年未満継続して就業した労働者には、最終賃金の 300 日以上を、または出来高払制の労働者に対しては、最終の出来高賃金の 300 日以上を支払わなければならない。

⁵⁶ 第 118 条(5)は、仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) により改正された。

(6) ⁵⁷20年以上継続して就業した労働者には、最終賃金の400日分以上を、または出来高払制の労働者に対しては、最終の出来高賃金400日分以上を支払わなければならない。

②本条でいう解雇とは、雇用契約の終了、またはその他理由を問わず、使用者が労働者を以後働かせず、賃金を支払わない行為のことをいい、使用者が事業を継続することができないために労働者が労働せず、かつ賃金を受取らない場合を含む。

③第1項は、雇用期間が明瞭に定められており、その期間の終了により雇用を終了する労働者に対しては適用しない。

④第3項に定める期間の定めのある雇用は、使用者の通常の事業または取引ではない特別の事業に関する雇用で労働の開始と終了の時期が明瞭であるもの、または臨時的性格を有する労働で終了時期または仕事の完成の時期が定められているもの、もしくは季節的業務で季節内に雇用されるもの、さらにこれらの雇用が2年以内で終了するもので使用者と労働者が雇用開始時に書面により契約しているものに対して行うことができる。

第118/1条⁵⁸ 使用者と労働者が合意した定年退職、または使用者が定めた定年退職は、第118条第2項に定める解雇みなされる。

②定年の合意または定年の規定がない場合、または60歳を超える定年の合意または定年の規定がある場合、満60歳を超えた労働者は、使用者に対する意思表示により定年退職の意思を表明する権利を有する。その効力は、意思表示から満30日後に発する。使用者は、定年により退職する当該労働者に対し、第118条第1項に基づく解雇補償金を支払わなければならない。

第119条⁵⁹ 使用者は、解雇が次のいずれかの理由による場合、労働者に対して解雇補償金を支払う必要はない。

(1) 職務上の不正を行い、または使用者に対し、故意に刑事事件を犯した

(2) 使用者に対し、故意に損害を与えた

(3) 使用者に対し、過失により重大な損害を与えた

(4) 就業規則、規律または使用者の適法かつ正当な命令に違反し、使用者が書面により警告を行った。ただし、重大な違反の場合には使用者の警告を要しない。

警告書は、労働者が違反行為を行った日から1年間有効である。

(5) 合理的な理由なく、間に休日があるかないかにかかわらず3日間連続して職務を放棄した

(6) 最終判決により懲役刑を受けた

②(6)の場合において、過失または軽犯罪の場合、使用者に損害を与えたという理由でなけ

⁵⁷ 第118条(6)は、仏暦2562年(2019年)労働者保護法(第7号)により追加された。

⁵⁸ 第118/1条は、仏暦2560年(2017年)労働者保護法(第6号)により追加された。

⁵⁹ 第119条は、仏暦2551年(2008年)労働者保護法(第2号)により改正された。

ればならない。

③第 1 項による解雇補償金を支払わない解雇について、使用者が、解雇時に労働者に通知するために解雇通告書に解雇の理由となる事実を記載していないまたは解雇の理由を記載していない場合、使用者は後から当該理由を申立てることはできない。

第 120 条⁶⁰ 使用者が事業所を新たな場所に移転することを望む場合または使用者の有する他の場所へ移転することを望む場合、使用者は、労働者に通告するために、事業所において労働者が明確に閲覧することができる場所に、事業所移転の 30 日以上前から継続して事前に通告を掲示しなければならない。その通告には、労働者が理解するに足る明確さで移転の場所および移転の期日を示さなければならない。

②使用者が労働者に対し第 1 項に定める事業所移転の事前通告を掲示しなかった場合、使用者は、新たな事業所での就労を望まない労働者に対し、最終賃金の 30 日分と同額の、または出来高払制の労働者に対しては最終の出来高賃金の 30 日分と同額の事前通告に代わる特別解雇補償金を支払わなければならない。

③労働者が当該事業所移転により当該労働者やその家族の通常的生活に重要な影響が及ぶと判断し、新たな事業所での就労を望まない場合、当該労働者は、通告が掲示された日から 30 日以内に、または使用者が第 1 項に定める通告の掲示を行わなかった場合は事業所の移転の日から 30 日以内に、書面によりその旨を使用者に通知しなければならない。このとき、使用者が事業所を移転した日に雇用契約は終了したとみなし、労働者は、第 118 条に定める解雇補償金の額以上の特別解雇補償金を支払われる権利を有する。

④使用者は、雇用契約が終了した日から 7 日以内に労働者に対して第 2 項に定める事前通告に代わる特別解雇補償金または第 3 項に定める特別補償金を支払わなければならない。

⑤使用者が、第 3 項に定める労働者の理由に同意しない場合、使用者は、書面による通知を受けた日から 30 日以内に労働福祉委員会に苦情を申し立てなければならない。

第 120/1 条⁶¹ 労働福祉委員会が第 120 条第 5 項に定める訴えを審査し、労働者が事前の通告に代わる特別解雇補償金または特別解雇補償金を受領する権利を有すると判断した場合、労働福祉委員会は、使用者に対し使用者が命令を知った日から 30 日以内に、労働者に対し特別解雇補償金または事前通告に代わる特別解雇補償金を支払うよう命令しなければならない。

②労働福祉委員会の審査により、労働者が特別解雇補償金もしくは事前通告に代わる特別解雇補償金を受領する権利を有しないことが判明した場合、労働福祉委員会は、使用者および労働者に対しその旨を通知しなければならない。

⁶⁰ 第 120 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正されたのち、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

⁶¹ 第 120/1 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により追加された。

- ③労働福祉委員会は、訴えを受理した日から 60 日以内に審査を行い命令を出さなければならない。また命令を出した日から 50 日以内に使用者と労働者に通知しなければならない。
- ④労働福祉委員会の命令は最終とする。ただし、使用者または労働者が、命令を知った日から 30 日以内に裁判所に提訴した場合はその限りではない。使用者が原告の場合、使用者は当該命令に基づき支払わなければならない金額を裁判所に供託しなければならない。それにより提訴が可能となる。
- ⑤労働福祉委員会の命令の発出は、第 143 条を準用する。

第 120/2 条⁶² 使用者が、第 120/1 条第 4 項に定める期間内に労働福祉委員会の命令について裁判所に提訴し、判決又は裁判所の命令に従った場合、使用者に対する刑事告訴は行わない。

第 121 条 機械の導入または機械もしくは技術の更新により、使用者が組織、製造工程、販売、またはサービスの方法を改変し、労働者数を減少させなければならなくなったことを要因として、使用者が労働者を解雇する場合、第 17 条第 2 項を適用してはならない。使用者は、解雇する日、解雇理由および労働者名を、解雇の日の 60 日以上前に、労働監督官および解雇される労働者に対し、通知しなければならない。

②使用者が解雇される労働者に対し、事前の通知を行わないか、または第 1 項に定められた期間より短い期間の事前の通知を行った場合、使用者は、第 118 条に定める解雇補償金のほか、最終賃金の 60 日分と同額の、または出来高払制の労働者に対しては最終の出来高賃金 60 日分と同額の、事前の通知に代わる特別解雇補償金を支払わなければならない。

③第 2 項に定める事前の通知に代わる特別解雇補償金の支払があった場合、使用者は、民商法典に定める事前の通知に代わる補償金を支払ったものとみなされる

第 122 条 使用者が第 121 条に基づき解雇する労働者が 6 年を超えて継続して勤務している場合、使用者は、勤続満 1 年あたり最終賃金の 15 日分以上、また出来高払制の労働者に対しては勤続満 1 年あたり最終出来高賃金の 15 日分以上を、第 118 条に定める解雇補償金に追加して特別解雇補償金として支払わなければならない。ただし、本条に定める解雇補償金の合計は最終賃金の 360 日分、また出来高払制の労働者に対しては最終出来高賃金の 360 日分を超えてはならない。

②特別解雇補償金の計算に当たり、1 年に満たない勤続期間について労働日数の端数が 180 日を超えるときには 1 年間就業したものとみなす。

第 12 章 苦情の申立ておよび審査

⁶² 第 120/2 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により追加された。

第 123 条 使用者がこの法律に定める金銭の受領にかかる権利について違反または履行せず、労働者が当該違反または不履行についてこの法律の定めによる担当官の措置を望む場合、労働者は、労働者の就業場所または使用者の居住地の労働監督官に対し、局長の定める様式により申立てることができる。

②この法律に定める金銭の受領にかかる権利について、労働者が死亡した場合、当該労働者の法定相続人が労働監督官に申立てることができる。

第 124 条 第 123 条に定める申立てが行われた場合、労働監督官は、事実を調査し、申立てを受けた日から 60 日以内に命令を出さなければならない。

②第 1 項に定める期間内に命令を発出することができない事情がある場合、労働監督官は、局長または局長が委任する者に対し、その理由とともに期間延長を要求しなければならない。局長または局長が委任する者は、その正当性にに基づき審査し許可することができる。ただし、第 1 項に定める期限満了の日から 30 日以内の期間でなければならない。

③⁶³調査の結果、労働者にはこの法律に基づき使用者が支払うべき金銭を受領する権利を有することが明らかとなった場合、労働監督官は、使用者に対し、労働者または死亡した労働者の法定相続人に対し、局長が定める様式により、命令を知った日または知ったとみなされる日から 30 日以内に当該金銭を支払うよう命じなければならない。

④使用者は、労働者または死亡した労働者の法定相続人に対し、第 3 項に定める金銭を労働者の就業場所において支払わなければならない。労働者または死亡した労働者の法定相続人が要求した場合、労働監督官は、当該金銭の支払いを、労働監督官事務所、または使用者と労働者もしくは死亡した労働者の法定相続人とが合意した他の場所において支払うよう命ずる権限を有する。

⑤労働者または死亡した労働者の法定相続人が、労働監督官が命令した日から 15 日以内に当該金銭を受取りに来ない場合、労働監督官は、労働者福祉基金において保管するため当該金銭を銀行へ預けなければならない。預金により利息または利益が生じた場合、その権利は、労働者または当該金銭を受領する権利を有する死亡した労働者の法定相続人が有する。

⑥労働監督官が、労働者または死亡した労働者の法定相続人は第 123 条に定める金銭を受領する権利を有しないと判断した場合、労働監督官は、使用者および労働者または死亡した労働者の法定相続人に対し、書面により命令を通知しなければならない。

第 124/1 条⁶⁴ 使用者が、第 124 条に定める労働監督官の命令に定められた期間内に従った場合、使用者に対する刑事告訴は行わない。

⁶³ 第 124 条第 3 項は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

⁶⁴ 第 124/1 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により追加されたのち、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

第 125 条 労働監督官が第 124 条に基づき命令を発出した後、使用者、労働者または死亡した労働者の法定相続人に不服がある場合、命令を知った日から 30 日以内に裁判所に提訴することができる

②使用者、労働者または死亡した労働者の法定相続人が定められた期間内に裁判所に提訴しない場合、当該命令は最終のものとする。

③使用者が原告である場合、使用者は提訴する前に当該命令により支払いが命じられた金額を裁判所に供託しなければならず、それにより提訴が可能となる。

④⁶⁵裁判が確定し、使用者が労働者または死亡した労働者の法定相続人に対し一定額の金銭を支払わなければならない場合、裁判所は、労働者または死亡した労働者の法定相続人に対し、使用者が裁判所に供託した金銭を支払う権限を有する。また、第 134 条に基づく支払いがなされている場合、労働者福祉基金に対し支払う権限を有する。

第 125/1 条⁶⁶ 使用者が、第 125 条に定める期間内に裁判所に提訴し、裁判所の判決又は命令に従った場合、使用者に対する刑事告訴は行われぬ。

第 13 章 労働者福祉基金

第 126 条 労働者が退職もしくは死亡した場合、または労働者福祉基金委員会が定めるその他の場合において労働者を支援する基金とすることを目的として、労働者保護福祉局内に労働者福祉基金を設置する。

第 127 条 労働者福祉基金は次によって構成される。

- (1) 積立金および分担金
- (2) 第 133 条および第 136 条の規定に基づき労働者福祉基金のものとなる金銭
- (3) 第 131 条に基づく追徴金
- (4) この法律に違反した者から徴収した罰金
- (5) 寄付による金銭または資産
- (6) 政府の補助金
- (7) その他の収入
- (8) 労働者福祉基金の利息

②労働者福祉基金に次の帳簿を設ける。

- (1) 積立金、分担金および各会員の金銭から生じた利息を記帳する加入者の帳簿

⁶⁵ 第 125 条第 4 項は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

⁶⁶ 第 125/1 条は、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により追加された。

(2) (1) 以外の金銭を記帳する主要簿

第 128 条 第 127 条 (4) に定める罰金の労働者福祉基金への繰入および繰入の期日は、労働者福祉基金委員会が定め、官報で公布する規則に従うものとする。

第 129 条 この法律の履行の便宜を考慮し、第 127 条に定める労働者福祉基金の金銭および資産は、労働者保護福祉局の資産とし、国庫の収入として財務省に納付する必要はない。

②労働事務次官*を委員長とし、財務省代表者、国家経済社会発展委員会事務局代表者、タイ中央銀行代表者、また大臣の任命する使用者側代表および労働者側代表各 5 名を委員とし、労働者保護福祉局長を委員および事務局長とする労働者福祉基金委員会を設置する。

③労働者福祉基金委員会は、次の権限を有する。

(1) 大臣の同意を得て労働者福祉基金の管理および支払に関する方針を定めること

(2) この法律を履行するための勅令、省令、告示および規則の制定に関し、大臣に対する提言を審議すること

(3) 大臣の同意を得て、労働者福祉基金の金銭の受領、支払および管理に関する規則を制定すること

(4) 大臣の同意を得て、労働者福祉基金の運用に関する規則を制定すること

(5) 労働者福祉基金の年間利息の 10% を超えない額を労働者福祉基金の管理費用として配賦すること

(6) この法律もしくは他の法律、または大臣の委任により、労働者福祉基金委員会の権限を執行すること。

④第 78 条第 2 項、第 80 条、第 81 条、第 82 条第 1 項、第 83 条および第 84 条の規定を労働者福祉基金委員会に準用する。

第 130 条 労働者 10 人以上を有する事業所の労働者を労働者福祉基金の加入者とする。

②第 1 項の規定は、使用者が退職金積立基金に関する法律に基づく退職金積立基金を設けている事業所、または、使用者が省令で定める規則および手続に従い、労働者が退職もしくは死亡した場合の福利厚生制度を設けている事業所には適用しない。

③第 1 項の規定は、勅令が制定された場合、労働者数が 10 人未満の事業所の労働者にも適用する。

④労働者福祉基金委員会は、この法律が適用されない事業所の労働者が使用者の同意を得て労働者福祉基金に加入することを希望するとき、労働者福祉基金に加入申請するための規則を定め、使用者に対し、この法律が適用される事業所と同様にこの法律に定める義務を負わせることができる。

⑤第 1 項の規定による労働者福祉基金の加入者を有する使用者は、労働者の名簿その他詳細を記載した届出を提出しなければならない。当該届出を使用者が提出した場合、労働者保

護福祉局は使用者に対し、登録証書を発給しなければならない。

⑥使用者は、届出済みの労働者名簿の内容に変更があった場合、当該届出の変更または修正を届け出るため、労働者保護福祉局に対し、書面により通知しなければならない。

⑦労働者名を記載する届出の変更または修正願、および使用者への登録証書の発給は、労働者福祉基金委員会の定める様式、基準および手続に従うものとする。

⑧社会保険法に基づく届出を提出した者、または変更願もしくは修正願を届け出た者は本条第5項、第6項および第7項の定めを履行したものとみなす。

第131条 労働者が労働者福祉基金の加入者となった日から、使用者は、毎回の賃金支払において、労働者の賃金から積立金を控除し労働者福祉基金に納付しなければならない。掛け金率は、賃金の5%を超えない範囲で省令により定める。

②使用者が期日に賃金を支給しない場合、賃金が支給されたとみなし、使用者は、積立金および分担金納付の義務を有する

③使用者が、第4項に定める期限内に積立金または分担金を納付しないか、または納付額が不足している場合、使用者は、前述の納付日から、未納または不足している積立金または分担金額について月当たり5%の追徴金を労働者福祉基金に対し納付しなければならない。15日以上の端数は1か月とみなし15日未満は切り捨てる。賃金控除を行わなかったことまたは賃金控除を行ったが満額の控除を行わなかったことを前述の使用者の納付義務を免れる理由としてはならない。

④積立金、分担金および加算金の労働者福祉基金への納付は、労働者福祉基金委員会が定める規則および手続によるものとする。

第132条 使用者が、定められた期日に積立金または負担金を納付しないか、または納付額が不足している場合、労働監督官は使用者に対し、書面により、当該書面を受領した日から30日未満の定められた期間内に未納金を納付するよう警告しなければならない。

②第1項に定める警告書発行の際、賃金額が不明な場合、労働監督官は、労働者福祉基金委員会の定める規則および手続に従い、使用者が納付すべき積立金および分担金を見積もる権限を有する

第133条 労働者が退職する場合、労働者保護福祉局は、当該労働者に対し、労働者福祉基金から、積立金、分担金およびそれらの利息の分を支払わなければならない。

②労働者が死亡した場合、当該労働者が、労働者保護福祉局に対し、局長が定める様式の書面により労働者福祉基金から金銭を受領する者を定めていない場合、または受領すべき者を定めてあったが当該者が事前に死亡している場合、第1項に定める労働者福祉基金からの金銭は、生存している子、配偶者、両親に対し、均等に支払うものとする。

③死亡した労働者に第2項に基づき労働者福祉基金からの金銭を受領する権利を有する者

がない場合、当該金銭は労働者福祉基金に繰り入れられる。

第 134 条 第 133 条に定める以外の場合に労働者福祉基金からの支払いを行う場合、労働者福祉基金委員会が、福祉金の支払、支払額および支払期間にかかる規則を定めるものとする。これは、労働者福祉基金のうち第 133 条の定めにより支払うべき金銭以外の部分から考慮するものとする。

第 135 条⁶⁷ 第 134 条に基づき、労働者保護福祉局が労働者に対し、労働者福祉基金から全部または一部の金銭を支払った場合、労働者保護福祉局は、法律に基づき当該金銭を労働者に支払う義務を負う者に対し、労働者福祉基金から支払った金銭を労働者保護福祉局が労働者福祉基金から金銭を支払った日から年利 15%の利息とともに請求することができる。これは、法律に基づき義務を負う者が、労働者に対し前述の金銭をさらに支払ったか否かは問わない。

②第 1 項に基づく請求権の時効は、金銭が労働者福祉基金から支払われた日から 10 年間とする。

第 136 条 労働監督官は、書面により、法律に基づき義務を負う者で、積立金、分担金または追徴金を納付しない者、または満額を納入しない者、または第 135 条に基づき金銭を支払わなければならない者の財産を没収、差押および競売に付すよう命じる権限を有する。

②第 1 項による財産の没収、差押または競売の命令は、法に基づき未納の積立金、負担金若しくは追徴金を納付しなければならない、または第 135 条の定めにより金残を納付しなければならない者に対し、書面により定められた期限内に支払うよう警告がなされたときに実行される。これは当該使用者が、警告書を受領し、定められた期限内に支払わない日から数えて 30 日以上定められた期間内に支払うよう警告書を発したにもかかわらず、定められた期間内に支払いを行わない場合でなければならない。

③第 1 項に定める財産の没収、差押または競売の規則および手続は、大臣が定めるところに従い、民事訴訟法に定められた規則および手続を準用する。

④競売により得た金銭は、没収、差押および競売の費用を差し引いた後、未納の積立金、分担金もしくは追徴金、または第 135 条に基づき納付の義務を負う者の金銭に充当するものとする。残金がある場合、労働監督官が書留郵便により書面で通知することにより速やかに該当者に返還するものとする。5 年以内に返還の請求がない場合、残金は労働者福祉基金に繰り入れるものとする。

第 137 条 労働者福祉基金への請求権は譲渡することができない。また、裁判所の強制執行の対象とならない。

⁶⁷ 第 135 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）により改正された。

第 138 条 暦年の末日から 120 日以内に、労働者福祉基金委員会は、大臣への提出前の検査のため、前年の労働者福祉基金の貸借対照表および収支報告書を会計検査院に提出しなければならない。

②前述の貸借対照表および収支報告書は、大臣が内閣へ提出し、報告するとともに官報で公布される。

第 14 章 労働監督官

第 139 条 職務執行に当たり、労働監督官に次の権限を与える。

(1) 業務時間中に事業所または使用者の事務所および労働者の就業場所に立ち入り、労働者の労働状況および雇用状況を調査、事実関係の審問、写真撮影、雇用、給与、時間外労働手当、休日労働手当および休日時間外手当の支給にかかる書類および労働者名簿の複写、労働安全調査のための材料、製品の見本収集、およびその他の事項をすること。

(2) 審問状を発出すること、または使用者、労働者または関係者を喚問すること、または調査に必要な書類もしくは物品を提出させること

(3) 使用者または労働者に対し、この法律の規定に適正に従うよう、書面により命令すること

第 140 条 第 139 条 (1) に定める労働監督官の職務執行において、労働監督官は、使用者または関係者に対し身分証明書を提示しなければならない。使用者または関係者は、労働監督官の職務執行に便宜を供与し、その職務執行を妨害してはならない。

②労働監督官の身分証明書は、大臣の定める様式によるものとする。

第 141 条⁶⁸ 第 139 条(3)に基づく労働監督官の命令は、局長または局長が委任する者に対して、命令において定められた期間内に再審を申立てることができる。局長または局長が委任した者は、再審申立を審査し、申立人に対し申立を受けた日から 30 日以内に通知しなければならない。局長または局長が委任した者の裁定は最終とする。

②第 1 項の再審請求は労働監督官の命令に基づく執行を猶予するものではない。ただし、局長もしくは局長から委任された者が別の命令を出した場合、または局長もしくは局長から委任された者が定める保証金が充てられた場合を除く。

③使用者または労働者が、第 139 条 (3) に基づく労働監督官の命令に従った場合、または第 1 項に定める局長または局長から委任された者の裁定に定められた期限内に従った場合、使用者もしくは労働者に対する刑事告訴は行わない。

⁶⁸ 第 141 条は、仏暦 2551 年 (2008 年) 労働者保護法 (第 2 号) により改正された。

第 142 条 事業所、使用者の事務所または労働者の就業場所の調査において、局長または局長が委任した者は、この法律の履行のため、労働監督官に対し見解または助言を与えるために大臣の任命する医師、社会福祉員または専門家を当該場所に立ち入らせることができる。

②使用者または関係者は、第 1 項に定める医師、社会福祉員および専門家の職務執行に対し、便宜を供与し、その職務執行を妨害してはならない。

第 15 章 送達

第 143 条 この法律に基づく局長もしくは労働監督官の命令または文書は、配達証明付き書留郵便で送付するか、または労働監督官が自身もしくは担当官が使用者の住所、居所もしくは事務所に就業時間中に持参することにより手交する。使用者が住所、居所もしくは事務所に不在の場合、または使用者が文書の受取りを拒否した場合、使用者の住居または事務所であることが明確であれば、そこに居住する、もしくは就労する成人に手交するものとする。前述の行為が実行された場合、使用者は、局長もしくは労働監督官の命令または文書を受取ったものとみなす。

②第 1 項に定める方法により送達できない場合は、局長もしくは労働監督官の命令または文書を、使用者の事務所、労働者の就業場所または使用者の住所若しくは居所の容易に見られる場所に掲示するものとする。前述の行為が実行され、15 日以上経過した場合、使用者は、局長もしくは労働監督官の命令または文書を受取ったものとみなす。

第 16 章 罰則

第 144 条⁶⁹ 以下の規定に違反または履行しない使用者は、これを 6 か月以下の懲役もしくは 10 万バーツ以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

(1)第 10 条、第 17/1 条、第 23 条第 2 項、第 24 条、第 25 条、第 26 条、第 37 条、第 38 条、第 39 条、第 39/1 条、第 40 条、第 42 条、第 43 条、第 46 条、第 47 条、第 48 条、第 51 条、第 57/1 条、第 61 条、第 62 条、第 63 条、第 64 条、第 67 条、第 70 条、第 71 条、第 72 条、第 76 条、第 90 条第 1 項、第 118 条第 1 項、または 118//1 条第 2 項。

(2)事前通告に代わる特別解雇補償金または特別解雇補償金の不払いに関する第 120 条、第 120/1 条、第 121 条または第 122 条。

(3)省令に定める年齢に満たない子どもの雇用、省令に定める年齢に満たない子どもの雇入れ、または省令に定める職種および職場における 18 歳未満の子どもの雇用の禁止に関わら

⁶⁹ 第 144 条は、仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）、仏暦 2560 年（2017 年）労働者保護法（第 5 号）、仏暦 2560 年（2017 年）労働者保護法（第 6 号）により改正されたのち、仏暦 2562 年（2019 年）労働者保護法（第 7 号）により改正された。

ない第 22 条に基づく労働者保護に関する種々の省令、または第 95 条に基づく省令。

②使用者が第 37 条、第 38 条、第 39 条、第 39/1 条、第 42 条、第 47 条、または第 48 条、の規定に違反し、または履行しないために労働者の身体または精神に危険を及ぼしたとき、または死亡に至らしめたときは、これを 1 年以下の懲役もしくは 20 万バーツ以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

第 144 条/1 条⁷⁰ 第 11/1 条の規定を履行しない事業者は、これを 10 万バーツ以下の罰金に処す。

第 145 条⁷¹ 第 23 条第 1 項または第 3 項の規定を履行しない使用者は、これを 5 千バーツ以下の罰金に処す。

第 146 条⁷² 第 15 条、第 27 条、第 28 条、第 29 条、第 30 条第 1 項、第 45 条、第 53 条、第 54 条、第 56 条、第 57 条、第 58 条、第 59 条、第 65 条、第 66 条、第 73 条、第 74 条、第 75 条第 1 項、第 77 条、第 99 条、第 108 条、第 111 条、第 112 条、第 113 条、第 114 条、第 115 条、第 117 条の規定を履行しない使用者、または、第 121 条第 1 項もしくは第 139 条 (2) もしくは (3) に定める事前通知を怠った使用者は、これを 2 万バーツ以下の罰金に処す。

第 147 条 第 16 条の規定に違反した者は、これを 2 万バーツ以下の罰金に処す。

第 148 条⁷³ 第 31 条の規定に違反した使用者は、これを 1 年以下の懲役もしくは 20 万バーツ以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

第 148/1 条⁷⁴ 第 44 条の規定、または省令に定める年齢に満たない子どもの雇用、または省令に定める年齢に満たない子どもの雇入れに関する第 22 条に基づく省令の規定に違反した使用者は、これを労働者一人につき 40 万バーツ以上 80 万バーツ以下の罰金もしくは 2 年以下の懲役に処し、またはこれを併科する。

⁷⁰ 第 144/1 条は、仏暦 2551 年 (2008 年) 労働者保護法 (第 2 号) により追加された。

⁷¹ 第 145 条は、仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) により改正された。

⁷² 第 146 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により改正されたのち、仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) により改正された。

⁷³ 第 148 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により改正されたのち、仏暦 2560 年 (2017 年) 労働者保護法 (第 5 号) により改正された。

⁷⁴ 第 148/1 条は、仏暦 2560 年 (2017 年) 労働者保護法 (第 5 号) により追加された。

第 148/2 条⁷⁵ 第 49 条の規定、第 50 条の規定、または定められた職種および職場における 18 歳未満の子どもを雇用の禁止に関する第 22 条に基づく省令の規定に違反した使用者は、これを労働者一人につき 40 万バーツ以上 80 万バーツ以下の罰金もしくは 2 年以下の懲役に処し、またはこれを併科する。

②第 1 項に定める違反行為により、労働者の身体または精神に危険を及ぼしたとき、または死亡に至らしめたときは、80 万バーツ以上 200 万バーツ以下の罰金もしくは 4 年以下の懲役に処し、またはこれを併科する。

第 149 条 第 52 条、第 55 条、第 75 条第 2 項、第 90 条第 2 項、第 110 条または第 116 条の規定を履行しない使用者は、これを 1 万バーツ以下の罰金に処す。

第 150 条⁷⁶ 賃金委員会、労働福祉委員会、これらの小委員会、またはこれらの委員会、小委員会が委任した者の請求文書に基づく便宜供与、召喚書類、物品の提出に応じない者、または第 142 条に基づく労働監督官、医師、社会福祉員、もしくは専門家に対し、便宜を供与しない者は、これを 1 ヶ月以下の懲役もしくは 2 千バーツ以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

第 151 条⁷⁷ 賃金委員会、労働福祉委員会、これらの小委員会、もしくはこれらの小委員会が委任した者の職務執行を妨害した者、または第 142 条に基づく労働監督官、医師、社会福祉員、専門家の職務執行を妨害した者は、これを 1 年以下の懲役もしくは 2 万バーツ以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

②⁷⁸第 124 条に基づく労働監督官による命令を履行しない者は、これを 1 年以下の懲役もしくは 2 万バーツ以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

第 152 条 第 96 条の規定を履行しない使用者は、これを 5 万バーツ以下の罰金に処す。

第 153 条 第 98 条の規定を履行しない使用者は、これを 1 ヶ月以下の懲役もしくは 2 千バーツ以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

第 154 条⁷⁹ (削除)

⁷⁵ 第 148/2 条は、仏暦 2560 年 (2017 年) 労働者保護法 (第 5 号) により追加された。

⁷⁶ 第 150 条は、仏暦 2551 年 (2008 年) 労働者保護法 (第 2 号) により改正された。

⁷⁷ 第 151 条は、仏暦 2551 年 (2008 年) 労働者保護法 (第 2 号) により改正された。

⁷⁸ 第 151 条第 2 項は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により改正されたのち、仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) により改正された。

⁷⁹ 第 154 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された。

第 155 条⁸⁰ (削除)

第 155/1 条⁸¹ 第 115/1 条に定める雇用状況、労働状況を示す報告を提出または通知しない使用者は、これを 2 万バーツ以下の罰金に処す。

第 156 条 第 130 条に定める期間内に報告書を提出しない使用者、もしくは文書による変更届または修正届を通知しない使用者、または第 130 条に定める変更届出または修正届に虚偽の記載をした使用者は、これを 6 ヶ月以下の懲役もしくは 1 万バーツ以下の罰金に処し、またはこれを併科する。

第 157 条 この法律に基づく職務執行の過程において知りえた使用者の事業上の秘密を公開した担当官は、これを 1 ヶ月以下の懲役もしくは 2 千バーツ以下の罰金に処し、またはこれを併科する。ただし、この法律または労働者の保護、労働関係、調査、訴訟審理のための職務執行における公開は、その限りでない。

第 158 条 違反者が法人の場合、当該法人の違反が、誰かの命令もしくは行為により生じたか、または、役員その他の当該法人の経営責任者が指示しなかったか怠慢により生じたときは、当該人物も当該違反行為について処罰される。

第 159 条 第 157 条の違反を除くこの法律にかかるすべての違反は、次に掲げる担当官が、違反者は懲役刑または起訴に相当しないと判断する場合、当該担当官は、罰金を科す権限を有する。

(1) バンコク都内で発生した違反については、局長または局長が委任する者

(2) 他の県で発生した違反については、当該県の知事または知事が委任する者

②調査の結果、調査担当官が本法に違反した者を発見し、その者が処罰されることを承諾したとき、調査担当官は、その者が処罰されることを承諾した日から 7 日以内に、局長または知事にたいし、当該事案を送付しなければならない。

③違反者が、科された額の罰金を 30 日以内に支払ったとき、刑事訴訟法に従い、その事件は終結したものとみなす。

④違反者が処罰を承諾しないとき、または承諾したが第 3 項に定める期間内に罰金を納付しないときは、訴訟手続きに付す。

経過規定

⁸⁰ 第 155 条は、仏暦 2553 年 (2010 年) 労働者保護法 (第 4 号) により削除された

⁸¹ 第 155/1 条は、仏暦 2551 年 (2008 年) 労働者保護法 (第 2 号) により追加されたのち、仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) により改正された。

第 160 条 本法第 44 条の規定は、この法律の施行前に適用されていた仏暦 2515 年（1972 年）3 月 16 日付革命団布告第 103 号に基づき使用者が雇用している満 13 歳以上 15 歳未満の年少者には適用しない。

第 161 条 この法律の施行前に適用されていた仏暦 2515 年（1972 年）3 月 16 日付革命団布告第 103 号に基づき使用者が雇用している 18 歳未満の年少労働者の雇用につき、使用者は、この法律の施行の日から 15 日以内に届出なければならない。

第 162 条 この法律の施行の日にすでに任務にある賃金委員会、小委員会および作業部会は、その任期満了まで任務を継続することができる。

第 163 条 この法律の第 13 章労働者福祉基金の規定に基づく労働者福祉基金の積立金および分担金の徴収は、この法律を勅令で定めた時から開始するものとする。

第 164 条 この法律の施行日より前に申立てられ、まだ結論が出ていない申立、または裁判所において審理中の訴訟は、その申立または判決の確定まで、1972 年 3 月 16 日付革命団布告第 103 号に基づき公布された内務省告示または労働社会福祉省告示の規定を適用する。

第 165 条 この法律の施行日より前に 1972 年 3 月 16 日付革命団布告第 103 号に基づき使用者から賃金その他の金銭を受取る権利のある者は、引き続きその権利を有するものとする。

第 166 条 1972 年 3 月 16 日付革命団布告第 103 号に基づき公布されたすべての告示または命令は、この法律に抵触しないかぎり、この法律に基づく省令、規則および告示が公布されるまで、引き続き効力を有するものとする。

勅令を拝受する者

陸軍大将 プラユット・ジャンオーチャー

内閣総理大臣

手数料率

保証人または証明報告の検査を行う者の登録料
ツ

年額 5、000 バー

注釈：

この法律の公布の理由は、次のとおりである。すなわち、仏暦 2515 年（1972 年）3 月 16 日付革命団布告 103 号は長い間その効力を有してきたが、そのなかには現在の状況にそぐわない内容も含まれ、また、革命団布告に基づき省令として発出された労働者保護に関する規定は、第二レベルの法令となり、その受け入れに問題が生じる。したがって、労働者の使用を公正に、かつ変化した現在の状況に即したかたちで行うために、労働者の使用をより適切なものとするために様々な規定を改正することが適当である。たとえば、大臣に対し一般の労働者使用に比べて特別な労働者の使用に保護を与えるための省令の発出に関する権限を与えること、使用者に対し妊娠を理由とした女性労働者の解雇を禁止すること、年少労働者に対し教育、訓練の権利を与えること、使用者に対し使用者が事業を休止した際の労働者の収入の喪失に対する補償の支払いをさせること、報酬からの控除の条件を規定すること、労働者の労働、労働者または労働者が受取人と定める人のための福祉基金の設置、死亡した労働者の法定相続人の福祉のために基金から援助を与えることができるようにすること、さらには現在の経済状況にあわせた罰金率の改正等である。これにより、この法律を公布する必要がある。

*** 仏暦 2545 年（2002 年）「仏暦 2541 年（1998 年）省庁再編法」に基づく行政機関の権限移譲にかかる法改正に関する勅令⁸²**

第 49 条 仏暦 2541 年（1998 年）労働者保護法は、「労働および社会福祉省」を「労働省」と変更し、「労働および社会福祉大臣」を「労働大臣」と変更し、「労働および社会福祉事務次官」を「労働事務次官」と変更し、「衛生局長」を「疾病保護局長」と変更し、「公共事業局長」を「公共事業および国家計画局長」と変更する。

[第 49 条は、仏暦 2551 年（2008 年）「仏暦 2541 年省庁再編法（第 3 号）」により改正された。]

注釈：

この勅令の公布の理由は次のとおりである。すなわち、仏暦 2541 年省庁再編法により、新たな職務を担う新たな省庁が設置され、省庁再編法に基づく行政および権限の移譲に関する勅令が制定された。同法により行政機関の権限の移譲が規定されたため、移譲された権限を合致させるための種々の法令の改正を伴い、省庁、現職大臣、または旧行政機関の役職の権限が新たな行政機関に移譲された。したがって、同法および同勅令の規定に沿うために、行政機関の権限の移譲を合致させるために法律の規定を改正する必要がある。関係者が、いかなる行政機関の権限移譲またはその法律に基づくいかなる責任者の権限移譲

⁸² 仏暦 2545 年（2002 年）10 月 8 日付官報第 119 卷 102 Ko.号 66 頁。

についても権限移譲にかかる法律を探ることなく、法律の利用において不明な点がないようにしておくために、行政機関の名称、現職大臣の名称、または旧行政機関の役職の名称を権限の移譲に合致するよう変更する。また、廃止された行政機関から新たな行政機関に移譲された権限に合致させるために、委員会における行政側の代表者を追加する。これにより、同法および同勅令を改正することとなり、本勅令の制定が必要である。

仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 2 号）⁸³

注釈：

この法律の公布の理由は次のとおりである。すなわち、現行の仏暦 2541 年（1998 年）労働者保護法は、その一部の規定が、現在の状況にそぐわないものとなり、また労働者保護のために助けとならないものとなっているため、以下の点について改正が必要である。すなわち、使用者が労働保証金または就労中の損害に対する保証金を要求または受領することの禁止、雇用契約、就業規則、規律または使用者の命令が、公正でかつ適切な場合に限り有効と命ずる権限を裁判所に付与すること、使用者と労働者が、1 日 9 時間を超えない範囲で、1 日の労働時間が 8 時間に満たない残りの時間を他の労働日に加えることを合意することを認めること、事業所移転の場合、使用者が特別解雇補償金または事前の通知に代わる特別解雇補償金を支払うよう命じる権限を労働福祉委員会に付与すること、雇用状況および労働状況を示す文書を使用者に提出させること、である。さらに、労働者保護が効率的に実施され、かつ労働者がより手厚い保護を受けられるようにするため、この法律の制定が必要である。

仏暦 2551 年（2008 年）労働者保護法（第 3 号）⁸⁴

第 10 条 この法律が施行される前に有効であった仏暦 2541 年（1998 年）労働者保護法第 79 条、第 84 条、および第 88 条に基づき発せられたすべての規則、告示または命令は、この法律により改正された仏暦 2541 年（1998 年）労働者保護法第 79 条、第 84 条、および第 88 条に基づく規則、告示または命令が発せられるまでは、この法律に違反または矛盾しない限り有効とする。

注釈：

この法律の公布の理由は次のとおりである。すなわち、仏暦 2541 年（1998 年）労働者保護法第 6 章の規定が現在の状況にそぐわないものとなったため、以下の点について賃金委員会の権限を拡充する必要がある。すなわち、技能に基づく賃金を定める権限、および賃

⁸³ 仏暦 2551 年（2008 年）2 月 27 日付官報第 125 卷 39 Ko.号 4 頁。

⁸⁴ 仏暦 2551 年（2008 年）2 月 27 日付官報第 125 卷 39 Ko.号 18 頁。

賃金委員会顧問任命の権限、また、官報で公示するため賃金委員会が定めた賃金を内閣に提出すること、国家の賃金および所得構造の発展計画を策定し、賃金委員会に提出し、さらにその発展計画の結果を評価する権限を賃金委員会事務局に付与すること、である。さらに、賃金委員会による賃金の決定が、労働者に対し効率的かつ公正に実施されるために、この法律の制定が必要となる。

仏暦 2551 年（2008 年）「仏暦 2545 年省庁再編法（第 3 号）」に基づく行政機関の権限移譲のための法改正にかかる勅令⁸⁵

注釈：

この勅令の公布の理由は次のとおりである。すなわち、仏暦 2545 年（2002 年）「仏暦 2545 年省庁再編法」に基づく行政機関の権限移譲のための法改正にかかる勅令第 14 条、第 140 条は、財務省中央会計局国営企業および国債部の行政および権限の財務省国営企業政策委員会事務局への移譲、および保健省衛生局職場衛生部の行政および権限の保健省疾病予防局への移譲を規定しているが、仏暦 2545 年（2002 年）「仏暦 2545 年省庁再編法」に基づく行政機関の権限移譲のための法改正にかかる勅令は、前述の行政機関の権限移譲にあわせて関連する法律の規定を改正していないことから、仏暦 2545 年（2002 年）「仏暦 2545 年省庁再編法」に基づく行政機関の権限移譲のための法改正にかかる勅令第 49 条および第 94 条を改正する必要がある、この勅令の制定が必要である。

仏暦 2553 年（2010 年）労働者保護法（第 4 号）⁸⁶

第 2 条 この法律は、官報で公布された日から 180 日を経過したときから施行する。

注釈：

この法律の公布の理由は次のとおりである。すなわち、職場の安全衛生および職場環境にかかる管理監督および行政の実施を定めるために、職業安全衛生および職場環境に関する法を制定した。これに伴い、行政の合致のため、労働者保護法における当該関連規定を削除し、当該削除された規定にあわせた罰則規定の改正が求められる。そのため、この法律の制定が必要である。

編集担当/サンチャイ・シリデート
仏暦 2554 年（2011 年）1 月 20 日

⁸⁵ 仏暦 2551 年（2008 年）12 月 30 日付官報第 125 卷 137 Ko.号 22 頁。

⁸⁶ 仏暦 2554 年（2011 年）1 月 17 日付官報第 128 卷 4 Ko.号 1 頁。

仏暦 2560 年 (2017 年) 労働者保護法 (第 5 号) ⁸⁷

注釈：

この法律の公布の理由は次のとおりである。すなわち、現行の仏暦 2541 年 (1998 年) 労働者保護法は、その施行から年月が経過し、その一部の規定が変化し現在の状況にそぐわなくなったためである。とくに児童労働に関する違反行為に対する刑罰について、労働分野における人身売買に対する効率的な保護、拒絶、問題の根絶のために、違反に対する刑罰を適切に厳しくした。そのため、この法律の制定が必要である。

仏暦 2560 年 (2017 年) 労働者保護法 (第 6 号) ⁸⁸

注釈：

この法律の公布の理由は次のとおりである。すなわち、現行の仏暦 2541 年 (1998 年) 労働者保護法は、その施行から年月が経過し、その一部の規定が変化し現状にそぐわなくなったためである。たとえば、生徒、学生、障がい者、および高齢者といった、一般の労働者とはその労働の状況が異なるグループまたはある特定の種類の労働者のための雇用と労働者保護を促進するために、ある特定のグループまたは特定の種類の労働者の最低賃金の水準に関する規定を追加した。また、就業規則の写しの提出にかかる使用者の義務を軽減させるため就業規則に関する条文を改正し、より適切となるように、就業規則の改正にかかる条文を追加した。さらに、定年により退職する労働者の権利を保護し、法律適用を明確とするために定年退職および退職補償金にかかる条文を追加した。そのため、この法律の制定が必要である。

仏暦 2562 年 (2019 年) 労働者保護法 (第 7 号) ⁸⁹

注釈：

この法律の公布の理由は次のとおりである。すなわち、現行の仏暦 2541 年 (1998 年) 労働者保護法は、その施行から年月が経過し、その一部の規定が現状にそぐわなくなり、労働者の保護のための効果を発揮しないようになったためである。以下のことについて適切に改正する。使用者の変更に対する労働者の同意の必要、用事のための年に 3 労働日以上の休暇を取得する権利、妊娠中の女性労働者が出産前の検査のための休暇を出産のための休暇として取得できる権利、20 年以上継続して就業した労働者に対する補償金の増額、事業所の移転について新たな場所への移転と使用者の有する他の場所への移転を含むものとす

⁸⁷ 仏暦 2560 年 (2017 年) 1 月 23 日付官報第 134 卷 10 Ko.号 54 頁。

⁸⁸ 仏暦 2560 年 (2017 年) 8 月 27 日付官報第 134 卷 88 Ko.号 10 頁。

⁸⁹ 仏暦 2562 年 (2019 年) 4 月 5 日付官報第 136 卷 43 Ko.号 29 頁。

る、国際基準に沿うように賃金、時間外労働手当、休日労働手当、および休日時間外労働手当において男性労働者および女性労働者の賃金水準を平等とした。そのため、この法律の制定が必要である。