

# タイ労働法における辞職と退職

2022年8月

Chanakarn Boonyasith / Pattaranun Hanwongpaiboon / 松永徳宏

## タイ労働法における辞職と退職

---

タイの労働法では、雇用主と従業員との間の雇用関係が終了する場合として、主に以下の5つの事由がある。

- (i) 有期雇用契約の満了
- (ii) 雇用主と従業員との間で、雇用関係を終了させることについて相互に合意が成立した場合(最高裁判決第 10339/2558 号)
- (iii) 雇用主による解雇
- (iv) 従業員の死亡
- (v) **従業員からの辞職**
- (vi) **退職(合意退職や定年退職)**

「辞職」と「退職」のいずれも従業員の側からの雇用関係の終了事由と考えられているものの、タイ労働法の観点からは完全に別のものと取り扱われることに留意が必要である。

### 辞職

従業員の辞職とは、従業員が一方的に雇用主に対して雇用関係を終了する意思を通知することをいう。従業員が雇用主に通知したときは、退職届に基づき退職の効力が生じる。雇用主は当該退職を承認する必要はなく、また、辞職に雇用主の同意は必要ないとされている(最高裁判決第6020/2545号)。この点、辞職はあくまで自由な意思に基づくものでなければならない。雇用主が従業員に対して辞職を命じた場合、又は辞職の通知が従業員の自由な意思に基づくものではなかった場合(詐欺若しくは強迫による場合)には、「強制退職」とみなされ、したがって、裁判所又は労働監督官は「解雇」として扱うこととなる(最高裁判決第4052/2548号)。

自主的な辞職に伴う権利に関して、従業員が会社から任意に辞職した場合、従業員は次の権利及び給付を受けることができる。

- (i) 自主的な辞職の効力発生日までの通常の賃金
- (ii) タイ民商法第 585 条に基づく雇用証明書
- (iii) タイ民商法第 586 条に基づく帰国旅費(もしあれば)、及び
- (iv) 労働者が以前の年度から未消化の年次有給休暇を繰り越すことが認められている場合、仏暦 2541 年労働者保護法(以下「労働者保護法」という)第 67 条第 2 項に基づく未消化の年次有給休暇に代わる賃金。但し、自主的な辞職を行った年度の未消化の年次有給休暇に代わる賃金の支払いを受けることはできない

以上から窺われるとおり、自主的な辞職は「解雇」に該当しないとされており、したがって、退職金その他の退職債務が生じる事由とはならない(最高裁判決第10161/2551号)。

### 退職(合意退職や定年退職)

自主的な辞職とは異なり、労働者保護法第118/1条第1項は以下のとおり定めており、退職(合意退職や定年退職)は「解雇」とみなされる。

*「雇用主と従業員との間で合意された退職又は雇用主が定めた退職は、労働者保護法第118条第2項に基づく解雇とみなす。」*

この点に関して、タイの労働法は、従業員の法定退職年齢を定めていない。但し、労働者保護法第118/1条第2項の規定により、従業員は、60歳に達した後はいつでも、30日前までに雇用主に通知することにより、退職の意思を表明する権利を行使することができる。当該規定は、雇用主と従業員との間に定年に関する合意がない場合、又は雇用主と従業員との間に60歳を超える年齢を定年とする合意がある場合に適用される。

退職に伴う権利に関して、従業員は、退職後、次の権利及び給付を受けることができる。

- (i) 退職金
- (ii) 退職日までの通常の賃金
- (iii) タイ民商法第 585 条に基づく雇用証明書
- (iv) タイ民商法第 586 条に基づく帰国旅費(もしあれば)、及び
- (v) 労働者保護法第 67 条に基づき、退職する年の未消化の年次有給休暇、及び未消化の年次有給休暇を以前の年度から繰り越すことができる場合の累積した未消化の年次有給休暇に代わる賃金

以上のとおり、「辞職」と「退職(合意退職や定年退職)」の主な違いは退職金の有無にある。辞職した従業員は退職金を受け取ることができないのに対して、退職した従業員は退職金を受け取ることができる。この点、退職した従業員への退職金は、労働者保護法第118条第1項に基づき、雇用契約を締結した日から退職した日までの勤続年数及び最終的な賃金に従い、次のとおりとなる。

勤続年数	退職金
120日～1年未満	30日分
1年以上3年未満	90日分
3年以上6年未満	180日分
6年以上10年未満	240日分
10年以上20年未満	300日分
20年以上	400日分

このように辞職と退職とでは法的な帰結に差異があることから、雇用主は、従業員が辞職する権利を行使しようとしているのか又は退職しようとしているのかをよく理解することに努め、タイ労働法の観点での雇用主の義務及び従業員の権利に関する混同及び誤解を避けるため、辞職(resignation)と退職(retirement)の2つの用語を正しく使用するべきである。

本稿はリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。本稿またはその他の法分野に関する質問は、西村あさひ法律事務所バンコクオフィスまでご連絡ください。

## 西村あさひ法律事務所

東京都千代田区大手町1-1-2 大手門タワー  
〒100-8124

Tel: 03-6250-6200

[www.nishimura.com](http://www.nishimura.com)