



タイ:新型コロナウイルスのパンデミック下における
使用者側の対応策(2020年3月25日時点)

※ 本書は、2020年3月25日時点の情報に基づいて執筆しております。

現在、新型コロナウイルスの感染拡大により、世界100か国以上の人々が影響を受け、国際的な公衆衛生上の危機というだけでなく、グローバル・サプライチェーン及び労働市場の機能不全により、企業取引においても全世界中に大きな混乱が引き起こされています。この世界的な感染拡大を受け、世界中の多くの企業にとって特に重大な課題となっているのが、新型コロナウイルスの感染拡大下における使用者及び従業員の権利への法的な影響です。

タイにおいて労働問題を管轄する主要機関の1つである労働保護・福祉局は、新型コロナウイルスの大規模感染時に実施する具体的な措置について、現段階では特別な規制を定めていません。しかし、タイの使用者は、現状への対応として、現行の法令に基づき、以下の措置を講ずることが可能です。

1. 業務の一時停止

労働者保護法第75条によると、使用者である企業は、不可抗力を理由とする場合に加えて、(i)企業の事業に影響を及ぼし、かつ(ii)企業が通常の業務を遂行できない事態を引き起こす事由により業務の一時停止が必要である場合には、その独自の裁量により、業務を一時的に停止することができます。

この場合、企業は、業務停止の影響を受けた従業員に対し、業務停止前に当該従業員が受け取っていた労働日数分の賃金の75%以上の額を、業務停止の全期間分、支払わなければなりません。また、会社は、業務を停止する3労働日前までに、当該従業員及び労働監督官に書面でその旨を通知しなければなりません。

労働保護・福祉局は、同法第75条に基づく業務の一時停止に関し、現段階では何らかの特別措置等を発表していません。しかし、2020年ソンクラーン祭り期間中の伝統的休暇の延期に関する事業者への協力要請についての同局の通知に対する付属文書である、「ソンクラーン休暇の延期及び特定の場所の一時閉鎖に関するガイドライン」において、本問題に対する一定の見解が示されています。

同ガイドラインによると、一時閉鎖を講ずる場所(第2号)に関する2020年3月21日付バンコク都庁の通知により、2020年3月22日から2020年4月12日までの間に、使用者の事業が休業となった場合には、当該休業は、使用者又は従業員のいずれの過失にも当たらないと考えられ、したがって、従業員は、無労働・無賃金の原則に基づき、当該一時休業中の賃金を受け取ることができないとされています。ただし、使用者は、自ら単独で経営判断を行い、従業員の困窮を軽減するために賃金を支払うことができるとされています。同ガイドラインは上記のような指針を示していますが、実際には、一部の使用者は、労働者保護法第75条に基づき、業務停止前に従業員が受け取っていた労働日数分の賃金の75%以上の額を、業務停止の影響を受けた従業員に対し支払うものと考えられます。

以上を踏まえると、企業としては、労働者保護法第75条が定める全ての要件を満たす場合には、現在の新型コロナウイルスのパンデミック下において、同条に基づく業務の一時停止措置を講ずることが可能であると考えられます。

なお、タイの裁判所の判例によると、企業は、従業員をいくつかのグループに分け、各グループを異なる時間に勤務させる交代勤務制による業務の一時停止を行うことも可能とされています。ただし、同法第75条に基づき業務の一部を一時停止する場合は、業務を継続又は停止する従業員の選定は、いかなる差別にも基づいてはならず、公平に取り決めなければならないとされています。

2. 在宅勤務に関する方針

業務の一時的停止措置がある一方で、労働保護・福祉局は、従業員が新型コロナウイルスのパンデミックに伴う現在の状況に対応するための在宅勤務に関する方針について全く言及していません。しかし、世界的な規模

の有名企業は、最近の世界的な新型コロナウイルス問題に対処するため、自社の従業員に在宅勤務を奨励しています。

在宅勤務に関する企業の方針については、前述の業務停止措置とは異なり、労働者保護法に直接的・明示的な規定がありません。したがって、各企業はその意思決定により、従業員のリモートワークに関する計画案を定めることとなります。つまり、企業はその事業や各従業員の業務内容に応じて、在宅勤務制度(制度の対象となる従業員の種類や期間等)を設計することができるということです。

ここで留意しなければならないのは、自宅からリモートワークをする場合でも、従業員は、原則として、会社で勤務しているときと同額の賃金の支払いを会社から受ける権利を有することです。労働者保護法第75条の業務の一時的停止措置とは異なり、この場合、従業員は依然として会社のために働いているからです。

以上をまとめると、新型コロナウイルスのパンデミックに関連する労働問題に対応するタイの法律上の問題点については、タイ当局の間で未だ検討中の段階にあります。したがって、パンデミックに対する具体的な規制の方法やガイドラインは現在策定中であり、いつでも変更される可能性があります。そのため、新型コロナウイルスの大規模感染が発生している間の雇用に関する諸問題について注意深く観察を続ける必要があります。今後アップデートがある場合にはお知らせする予定です。

本記事は、一般的で抽象的な法律情報を提供することのみを目的としており、特定の事実に基づく法律上の見解や助言をお伝えするものではありません。

