

資 料

タイの労働保護法改正

2008年改正法の翻訳と解説

吉 田 美 喜 夫*

は し が き

タイの場合、日本の労働基準法に相当する法律は、1998年に制定された労働保護法（1998年3月16日官報公示，8月19日施行）である。それまでは、国会で制定された法律ではなく、内務省令によって労働者保護が図られてきた（労働保護法の翻訳として、拙稿「タイの新労働保護法」立命館法学268号〔1999年〕1563頁以下がある）。

ところで、労働保護法の施行後、現状に適さない条項が認められるに至った。そこで、法改正の準備が進められ、労働省の草案検討委員会の検討を経た改正法案が2006年1月末に閣議決定された。このときの改正法案は、全37か条にまとめられた1本の法案であった（この法案の日本語訳は、ハロータイランド22号〔2006年6月〕68頁以下に掲載されている）。

しかし、この改正法案は、その後、店晒し状態に置かれることになった。その原因は、ひとえにタイの政治状況の混迷にある。2006年1月、タクシン首相一族の株取引疑惑が浮上して以降、タクシン派と反タクシン派の対立が深まり、ついに2006年9月19日、ソンティ陸軍司令官が指導するクーデターが起こり、タクシン首相は失脚した。そして、スラユット枢密院議員が暫定首相に任命され、その下で、憲法改正、下院議員選挙が実施された。労働保護法の改正は、このような政治状況の下で、スラユット暫定政権下の国家立法議会に法案が提出され、一部修正の上、可決された。そして、2008年2月15日に国王の承認を受け、2月27日に官報に公示された後、第2号は5月27日、第3号は2月28日に施行された。

法案段階とは異なり、今回の改正では、労働保護に関する部分〔第2号〕と最低

* よしだ・みきお 立命館大学教授

賃金に関する部分〔第3号〕を分け、2本の法律を制定する形式で行われた。なお、改正の理由と要点は、各改正法の「備考」のとおりである。

本改正法を紹介するに当たり、各条項に簡単な解説を加えた。その際、タイ労働省のウェブサイト(www.labour.go.th/law/index.html)に掲載されている解説(khamchichaeng phraratchabanyat khumkhrongraengngan〔chabapthi 2〕pho.so.2551)および2008年9月10日にタイ・バンコクで開催された(財)海外職業訓練協会(OVTA)主催のセミナー(テーマ:「改正労働者保護法の理解とその運用」)で資料として配布されたカセムサン中央労働裁判所判事の講演記録(2008年5月14日にタマサート・ビジネススクールで行われた講演の記録)を参考にした。

なお、タイの法令では、「条」に「項」を含む場合、改行して一字空けるだけの表記形式が採用されているが、本稿では、わが国の最近の表記例に倣い、項には丸数字を付すことにした。また、対応する旧規定はすべて掲載したが、参照の便宜のため、一部の旧規定も掲載することにした(改正法は、条番号を枠で囲むとともに、ゴシック体で、旧法、解説および参考条文は明朝体で、それぞれ表記した)。

仏暦2551年 労働保護法〔第2号〕

プーミボンアドゥンヤデート国王陛下は、現今の治世63年目に当たる仏暦2551年2月15日、これを賜わされた。

プーミボン国王陛下は、情け深くも以下のように公布された。

労働保護に関する法律を改正することが適切であるという理由による。

本法は、タイ王国憲法第29条が第41条および第43条と相俟って、法律の定めに基づく権限により行うことができるとする個人の権利および自由を制限することに関する若干の条項を含んでいる。

そこで、国王陛下は、慈悲深くも、国家の立法府の助言と承認により、以下のよう
に法律を制定するよう命ぜられた。

第1条 本法は、「仏暦2551年 労働保護法〔第2号〕」と称する。

第2条 本法は、官報に公示された日から数えて90日を経過した時に施行される。

第3条 仏暦2541年労働保護法第5条の「使用者」という用語の定義内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

『使用者』とは、賃金を支払うことにより、労働者が就労することに同意した
もの、および次のものも併せて使用者を意味する。

- 一 使用者の代行をすることを委任されたもの
- 二 使用者が法人である場合、法人を代表して業務を行う権限のあるもの、および法人を代表して業務を行う権限のあるものから代行することを委任されたもの」

旧第5条

「使用者」とは、賃金を支払うことによって、労働者が就労することに同意したものをいう。また、次のものも併せて使用者を意味する。

- 一 使用者の代行をすることを委任されたもの
- 二 使用者が法人である場合、法人を代表して業務を行う権限のあるもの、および法人を代表して業務を行う権限のあるものから代行することを委任されたもの
- 三 事業主がいずれかのものと以下のことを委託することを請負払いの方法で取り決めた場合、すなわち、もう一段階いずれかのものに、労働を監視・監督し当該労働者に賃金を支払う責任を負うことを委託したか、受け入れて労働する労働者の紹介を職業紹介業ではないいずれかのものに委託し、その労働が事業主の責任の下にある生産工程またはサービスの一部もしくは全部である場合、当該事業主は上述の労働者の使用者であるとみなす。

〔解説〕

旧第5条は、本法で用いられる用語の定義規定であるが、そのうち「使用者」の定義規定について、第1号、第2号について変更はないが、第3号は削除された。この削除された内容は、補充された条項である第11条の1の中に吸収された。これは、労働者派遣業者の使用者性と平等取扱義務に関する定めを一つの条文にまとめるための修正である。

第4条 仏暦2541年労働保護法第9条第1項の定めを廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第9条

使用者が第10条第2項に基づく金銭である担保を返還しない場合、第70条に基づき定められている期間内に、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を支払わない場合、または第118条に基づく解雇手当もしくは第120条、第121条および第122条に基づく事前の通知に代わる特別解雇手当もしくは特別解雇手当を支払わない場合、履行しない期間について、労働

者に対し年15%の利息を支払うものとする。」

旧第9条

使用者が第10条第2項に基づく保証金を返還しない場合、第70条で定められている期間内に、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を支払わない場合、または第118条に基づく解雇手当、第120条、第121条および第122条に基づく特別解雇手当を支払わない場合、年15%の割合で不履行の期間を通じて使用者は労働者に対して利息を支払うものとする。

〔解説〕

第9条第1項の改正点の第1は、従来、「保証金」という用語を用いてきたが、これを別の条文で「担保」という用語に修正したので、これとの統一を図ること、および、担保には利息の発生しないものもあるので、それと区別するため、「金銭である担保」という表現に修正した。第2は、第120条、第121条、第122条で定める特別解雇手当のほかに、「事前の通知に代わる特別解雇手当」という文言が加えられた。この手当では、元々それらの各条項に含まれていたが、旧規定では明確でなかったからである。

第5条 仏暦2541年労働保護法第10条および第11条の定めを廃止し、以下の内容をこれに代わり適用する。

「第10条

第51条第1項の下で、使用者は、金銭もしくはその他の財産であるか、または人的担保であるかを問わず、労働者から労働の担保または労働の損害に対する担保を要求し、または受領してはならない。ただし、当該労働者の行う労働が、使用者の金銭または財産に関して責任を負わねばならず、使用者に損害を及ぼす可能性のある労働の性質または形態の場合を除く。労働者から担保を要求するか受領することのできる労働の性質または形態は、担保の種類、担保の金額および保管の方法も含め、大臣が告示で定める原則および方法に基づくものとする。

労働者が行為者である損害の賠償のために、使用者が担保を要求し、もしくは受領し、または労働者と保証契約をした場合、使用者が解雇するか、労働者が退職するか、または保証契約が終了したとき、使用者は、解雇した日か労働者が退職した日、または保証契約が終了した日から、それぞれの場合に応じて、

7日以内に、労働者に対して、もしあれば利息も含めて、担保を労働者に返還するものとする。

第11条

本法に基づき使用者が支払わなければならない金銭から生じる債務、または労働者もしくは労働保護福祉局のために、第135条に基づき労働者生計基金に償還しなければならない金銭から生じる債務は、それぞれの場合に応じて、債務者である使用者の全財産に対して、民商法典に基づく租税に関する先取特権と同等の順序で、先取特権を有する。」

旧第10条

第51条第2項の下で、使用者は労働者から労働保証金または労働の損害に対する保証金を要求し、または受領してはならない。ただし、使用者の金銭または財産に関して労働者が責任を負わねばならず、使用者に損害を及ぼす可能性のある労働の性質または形態の場合を除く。労働者から保証金を要求するか受領する労働の性質または状態は、当該金銭の額および保管の方法も含めて、大臣が告示で定める原則および方法に基づくものとする。

使用者が保証金を要求し、もしくは受領し、または労働者が行為者である損害の賠償のために労働者と保証契約をした場合には、使用者が解雇し、労働者が退職し、または保証契約が終了したとき、使用者は、解雇した日、労働者が退職した日、または保証契約が終了した日から、それぞれの場合に応じて、7日以内に、労働者に対して、もしあれば利息も含めて、保証金を労働者に返還するものとする。

旧第11条

労働者または労働保護福祉局に対する賃金、時間外労働手当、休日労働手当、休日時間外労働手当、解雇手当、特別解雇手当、積立金、納付金または付加金の支払いを怠ったことによる債務は、それぞれの場合に応じて、債務者である使用者の全財産に対して、民商法典に基づく租税に関する先取特権と同等の順序で、先取特権を有する。

〔参考〕

第51条（部分）

使用者は年少者から、如何なる理由であっても、保証金を要求し、または受け取ってはならない。

〔解説〕

旧第10条は、労働者が労働しなかった場合や、業務上使用者に損害を及ぼした場合の賠償に充てるために労働者から保証金を取ることを、一定の業務に従事する場合を除き、禁止する規定である。要求したり受け取ってはならないものとして、従来、「保証金」だけを定めていたが、単にこのような金銭に限らず、「金銭であるか、その他の財産、または人的担保であるかを問わない」ことを明記し、それに合わせて、用語も「保証金」から「担保」に変更された。なお、第51条は改正され、旧第51条の第1項と第2項が統合され、新規定の第1項となった。

第11条は、労働者または労働保護福祉局が先取特権を有することになる使用者の債務に関する規定である。そのような債務について、たとえば時間外労働手当など、労働者が受け取ることができる各種手当を列挙する形式ではなく、「本法に基づき使用者に支払い義務が発生する金銭」という規定形式にするとともに、第135条に基づき労働者生計基金に対して使用者が償還しなければならない金銭から生じる債務も含めた。

第6条 仏暦2541年労働保護法の第11条の1として、以下の内容を追加する。

「第11条の1

事業者が、職業紹介業ではないいずれかのものに、業務を行う人材を斡旋するものとなることを委託した場合であって、その業務が、事業者が責任を負う生産工程またはサービスのいずれかの部分である場合、そのものが業務の管理監督者であるか当該の業務を行う人材に対して賃金を支払うことに責任を負うか否かに拘わらず、事業者は上記の業務を行う人材の使用者とみなす。

事業者は、直接の労働契約に基づく労働者と同じ性質で労働する賃請負の労働者に、公正な権利および利益ならびに福祉を差別なく受けさせるものとする。」

〔解説〕

本条は、日本のように労働者派遣法が定められていないという事情の下で、現実には増大している派遣労働者を保護しようとする規定である。なお、職業紹介業については規制法がある（「職業紹介および求職者保護法〔仏暦2528（1985）年〕」）が、職業紹介の場合、紹介されたものは紹介先と直接雇用の関係に入るので、本条の対象とはならない。

第1項は、第5条「使用者」の定義規定の第3号に類似の内容で定められてい

た部分を本条に移動したものである。ただし、旧規定では、管理監督をすることや賃金を支払うことが使用者となる要件であったが、新規定では、それを要件としないことにより、使用者としての責任を負うものの範囲が拡大したことになる。

本項に該当するための重要な要件は、派遣労働者を事業者の責任の下にある生産工程またはサービスについて労働させることである。したがって、ある事業者が施設の警備や清掃をだれかに委託し、その業務のために労働者が派遣されてきても、その事業者は派遣労働者の使用者とはみなされない。

第2項は、事業者が派遣労働者に対して、直接雇用の労働者と同じように賃金、手当、福利厚生などを処遇する義務を負うことを定めている。この場合、当該派遣労働者がその派遣の委託を受けたものと労働契約を締結しているか否かを問わない。したがって、この規制は、派遣と呼ばれている労働者供給を職業紹介と同様に扱うことで、拡大した間接雇用を保護しようとするものである。直接雇用の労働者と派遣労働者とが同じ性質で労働しているか否かは、仕事の性質、職位、職務、権限などで判断される。

第7条 仏暦2541年労働保護法の第14条の1として、以下の内容を追加する。

「第14条の1

使用者と労働者との間の労働契約、就業規則、執務規程、または使用者の命令であって、使用者を労働者に対して過度に有利に立たせるものである場合、裁判所は、これらの労働契約、就業規則、執務規程、または命令について、それぞれ公正かつ適切な範囲で有効なものとする命令を発する権限を有する。」

〔解説〕

労働契約を締結する場合、労働者は使用者に比べて立場が弱い。そのため、契約内容が労働者に不利になる場合が起こる。不利な内容が法令に違反したり公序良俗に反する場合、それを無効にすることは従来から可能であるが、それらに該当しないが労働者に不利であるような場合、その効力を裁判所で判断するための根拠規定を欠いていた。本規定は、このような根拠を与えるとともに、使用者が事前に契約内容を公正かつ適切にすることを促し、紛争を未然に防止することも期待したものである。

第8条 仏暦2541年労働保護法の第16条、第17条、および第18条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第16条

使用者、主任、監督者、または管理者は、労働者に対し、性的手段により侮辱し、威嚇し、または迷惑な行為を行ってはならない。

第17条

労働契約は、労働契約における期間が満了した時、前もって通知せずに、当然に終了する。

労働契約が期間の定めを有しない場合、使用者または労働者は、相手方に書面で事前に通知することによって、労働契約を終了させることができる。この場合、すぐ次の賃金支払い期限に至る時に労働契約の終了の効力を発生させるためには、ある回の賃金の支払い期限の期日またはその前に行うものとする。ただし、前もってする通知は3カ月を超える期間であることを必要としない。これについて、試用契約は、期間の定めのない労働契約とみなす。

第2項に基づき労働契約の解約を通知する場合、使用者は通知した定めに基づく雇用の終了期日まで支払うべき額の賃金を支払い、労働者を即時に離職させることができる。

本条に基づく事前の通知は、本法の第119条に基づく解雇および民商法典第583条に基づく解雇に対しては適用されない。

第18条

本法が局長もしくは局長が委任したもの、または労働監督官に対して、使用者が何らかの行為を報告するか、または文書を送付しなければならない旨を規定している場合、使用者は、自ら、または郵便、電話、ファクシミリ、電子媒体、もしくはその他の種類の情報文書技術媒体の方法で、報告するか送付するものとする。これについて、局長によって告示された規則および方法に従うものとする。」

旧第16条

使用者または主任、監督者、管理者は、女性または年少者に対し、性的手段による侮辱を行ってはならない。

旧第17条

労働契約は、労働契約における期間が満了した時、前もって通知せずに、当然に終了する。

労働契約が期間の定めを有しない場合、使用者または労働者は、相手方に書面で事前に通知することによって、労働契約を終了させることができる。この場合、すぐ次の賃金支払い期限に至る時に労働契約の終了の効力を発生させる

ためには、ある回の賃金の支払い期限の期日またはその前に行うものとする。ただし、前もってする通知は3カ月を超える期間であることを必要としない。

使用者の側から労働契約の解約を通知する場合、もし使用者が労働契約の解約を通知する文書において理由を明記していない時には、使用者は後から第119条に基づく原因を主張することはできない。

第2項に基づき労働契約の解約を通知する場合、使用者は通知した定めに基づく雇用の終了期日まで支払うべき額の賃金を支払い、労働者を即時に離職させることができる。本項に基づく労働者に対する賃金の支払いは、民商法典第582条に基づき労働者に支払われる賃金とみなされる。

本条に基づく事前の通知は、本法の第119条に基づく解雇および民商法典第583条に基づく解雇に対しては適用されない。

旧第18条

本法が使用者に対して労働監督官に何らかの行為を報告しなければならない旨を規定している場合、使用者は自ら出頭するか、郵便またはファクシミリの方法で、局長によって定められた場所で報告するものとする。

〔解説〕

第16条の改正について、旧規定では、使用者などによる女性および年少者に対する性的手段による「侮辱」が禁止されていたが、改正により、女性および年少者という文言が削除され、その結果、男性もセクハラの対象に含められた。

禁止される行為として、上記に加え、「威嚇または迷惑な行為」も対象に含まれた。これによって、禁止行為が拡張された。

次に、第17条の改正について、第1項は修正されていない。第2項は、「試用契約は、期間の定めのない労働契約とみなす」という文言が末尾に付加され、試用契約の性格が明確化された。第3項は、削除された。第4項は、後段、すなわち、「本項に基づく労働者に対する賃金の支払いは、民商法典第582条に基づき労働者に支払われる賃金とみなされる。」という部分が削除された。第5項は修正されず、新規定では第4項となった。

最後に、第18条については、本法に基づき使用者に届出などが義務づけられている場合の届出先に、労働監督官のほか、「局長および局長が委任したもの」が追加されるとともに、届出の方法について、「電話」「電子媒体、その他の種類の情報文書技術媒体」が追加され、具体的には、局長が定めるものとされた。これは、情報技術の進歩に対応する修正である。

第9条 仏暦2541年労働保護法の第23条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第23条

使用者は、労働者に対して、省令において定められた労働の種類ごとの労働時間を超過しない範囲で、労働者の各日の労働の開始時刻および終了時刻を定めることによって、通常の労働時間を知らせるものとし、その場合、1日8時間を超過してはならない。いずれかの日の労働時間が8時間に満たない場合、使用者および労働者は、当該8時間に満たない部分の労働時間を、他の通常の労働日の労働時間と合算する合意ができるが、各日の労働時間が9時間を超えず、かつ全労働時間を合計したとき、1週間48時間を超えてはならない。ただし、省令で定められる労働者の健康および安全に対して危険な労働は除くものとし、その場合、1日の通常労働時間は7時間を超過せず、1週の労働時間を合計した時、42時間を超過してはならない。

使用者と労働者が、第1項に基づき、各日が8時間を超える形で、8時間に満たない部分の労働時間を他の通常の労働日の労働時間とを合算する合意をする場合、使用者は、日給制および時間給制の労働者については、当該超過時間数に応じて、労働日における時間当たりの賃金率の1.5倍以上の補償金を、出来高で賃金を受け取る労働者については、超過時間内に労働した結果の出来高数に応じて、労働日における出来高数に対する賃率の1.5倍以上の補償金を、それぞれ支払うものとする。

労働の性質または状況により、使用者が各日の労働の開始時刻および終了時刻を定めて知らせることができない場合、使用者および労働者は各日8時間を超えず、かつ1週全部の労働時間を合計した時、48時間を超えない労働時間を同意して定めることができる。」

旧第23条

使用者は、労働者に対して、省令において定められた労働の種類毎の労働時間を超過しない範囲で、労働者の各日の労働の開始時刻および終了時刻を定めることによって、通常の労働時間を知らせるものとし、それは1日8時間を超過せず、かつ1週の労働時間を合計した時、48時間を超過してはならない。ただし、省令で定められる労働者の健康および安全に対して危険な労働は除くものとし、その場合は、1日の通常労働時間は7時間を超過せず、1週の労働時間を合計した時、42時間を超過してはならない。

労働の性質または状況により、使用者が各日の労働の開始時刻および終了時刻を定めて知らせることができない場合、使用者および労働者は各日 8 時間を超えず、かつ 1 週全部の労働時間を合計した時、48 時間を超えない労働時間を同意して定めることができる。

〔解説〕

第23条は、始業・終業時刻を労働者に知らせることを使用者に義務づけるとともに、法定労働時間を定めている。今回の改正により、8 時間に満たない日がある場合、原則として、1 日 9 時間、1 週48時間という上限の枠内で、8 時間までの時間を別の日に移動できることにした（ただし、危険有害業務の場合、それぞれ 7 時間、42時間が上限）。これは、労働時間の弾力化の措置といえる。この振替は、事前に定めておく必要はなく、天候の急変で仕事を早く切り上げるような場合、労使間で合意さえできれば、短縮した時間を別の日に移動できる点で、極めて柔軟な利用ができる制度である。なお、適用除外される危険有害業務は省令第 2 号（仏暦2541〔1998〕年）第 2 条の定めによる。

次に、従来の第 2 項は、変更のないまま第 3 項となり、新たな内容の第 2 項が加えられた。この第 2 項は、別の日に振り替える時間の割増率の定めである。1 日 8 時間を超えた場合が対象となる。割増の補償金を受け取ることができるのは、日給制、時間給制、出来高給制の労働者であり、月給制の労働者は除外される。なお、この定めでは、「時間外労働手当」という用語ではなく、「補償金」という用語が用いられている。

第10条 仏暦2541年労働保護法の第38条および第39条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第38条

使用者は女性の労働者に、以下のいかなる種類の労働もさせてはならない。

- 一 就業の状況が労働者の健康または身体に有害でない場合を除き、地下、水中、洞窟、トンネルまたは山岳の洞穴でしなければならない鉱山労働または建設労働
- 二 地上から10メートル以上の足場の上で行わなければならない労働
- 三 爆発物または可燃物の製造または運搬。ただし、当該就業の状況が労働者の健康または身体に有害でない場合は除く。
- 四 省令で定められるその他の労働

第39条

使用者は、妊娠している女性である労働者に、以下のいかなる種類の労働もさせてはならない。

- 一 振動する機械またはモーターに関係する労働
- 二 車両の運転または乗車する労働
- 三 15キログラムを超える重量のものを持ち上げる労働、肩で担ぐ労働、天秤棒で2人で担ぐ労働、天秤棒で1人で担ぐ労働、頭上で運ぶ労働、曳く労働、または押す労働
- 四 船内で行われる労働
- 五 省令で定められるその他の労働」

旧第38条

使用者は、女性の労働者に、以下のいかなる種類の労働もさせてはならない。

- 一 労働の性質が労働者の健康または身体に有害でない場合を除き、地下、水中、洞窟、トンネルまたは山岳の洞穴でしなければならない鉱山労働または建設労働
- 二 地上から10メートル以上の足場の上で行わなければならない労働
- 三 爆発物または可燃物の製造または運搬
- 四 省令で定められるその他の労働

旧第39条

使用者は、妊娠している女性である労働者を、22時から6時の間の労働、時間外労働、休日労働、または以下のいかなる種類の労働もさせてはならない。

- 一 振動する機械またはモーターに関係する労働
- 二 車両の運転または乗車する労働
- 三 15キログラムを超える重量のものを持ち上げる労働、肩で担ぐ労働、天秤棒で2人で担ぐ労働、天秤棒で1人で担ぐ労働、頭上で運ぶ労働、曳く労働、または押す労働
- 四 船内で行われる労働
- 五 省令で定められるその他の労働

〔解説〕

第38条は、女性に対する危険有害業務の禁止規定であるが、改正されたのは、まず第1に、用語の変更である。すなわち、第1号の但書の中で、「当該労働の性質」が労働者の健康または身体に有害でない場合は禁止の対象から除外される

旨の規定について、「性質」を「状況」に、「労働」を「就業」という用語に変更された。より具体的に規制することを企図した改正である。次に、第3号に但書が付加された。

第39条は、妊婦に対する就業制限に関する規定である。就業禁止の対象となる具体的な危険有害業務の変更はないが、柱書に規定されていた、深夜・時間外・休日労働の禁止部分が削除され、後掲する第39条の1第1項として独立化された。

第11条 仏暦2541年労働保護法の第39条の1として、以下の内容を追加する。

「第39条の1

使用者は、妊娠している女性の労働者に対して、22時から6時までの労働、時間外労働、または休日の労働をさせてはならない。

妊娠している女性の労働者が、管理職の業務、専門業務、管理事務職、または金銭出納に関する業務を行う場合、毎回、事前に労働者から同意を得ることによって、使用者は当該労働者に対して、妊娠している女性労働の健康を害しない限り、労働日における時間外労働をさせることができる。」

〔解説〕

この条文は、旧第39条の柱書に規定されていた深夜労働、時間外労働、休日労働の禁止の規定を独立した条文にするとともに、一定の業務に従事する妊娠中の女性労働者の個別の事前同意と健康を害しないことを条件に、労働日の時間外労働に限って、容認したものである。

第12条 仏暦2541年労働保護法の第50条および第51条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第50条

使用者は18歳未満の年少者を以下の場所で労働させてはならない。

- 一 屠殺場
- 二 賭博場
- 三 遊興施設法に基づく遊興施設
- 四 省令で定められるその他の場所

第51条

使用者は年少者側から、如何なる理由であっても、担保を要求し、または受け取ってはならない。使用者は年少者の賃金を本人以外のものに支払ってはな

らない。

使用者が、金銭または何であれ報酬である利益を、年少者、両親、後見人、またはその他のものが、雇用以前、雇用の開始時点、または毎回の賃金支払い時期に至る前に支払った場合、当該年少者に関する賃金の支払い、または受領とみなされず、かつ使用者は、年少者に定められた時期に支払わねばならない賃金から、上述の賃金または報酬である利益を控除してはならない。」

旧第50条

使用者は18歳未満の年少者を以下の場所で労働させてはならない。

- 一 屠殺場
- 二 賭博場
- 三 舞踊、輪踊り、またはロンゲンを踊る場所
- 四 お客に給仕するために仕えるものがあることによって、または宿泊施設があるか、お客のためにマッサージ・サービスがあることによって、料理、酒、お茶、またはその他の飲物を販売およびサービスする場所
- 五 省令で定められるその他の場所

旧第51条

使用者は年少者の賃金を他人に支払ってはならない。

使用者は年少者側から、如何なる理由であっても、保証金を要求し、または受け取ってはならない。

使用者、年少者、年少者の両親または後見人が、雇用以前、雇用の開始時点、または年少者の毎回の賃金支払い時期に至る前に、前もって金銭または何であれ報酬である利益を支払ったか受け取った場合、当該年少者に関する賃金の支払い、または受領とみなされず、かつ使用者は上述の賃金または報酬である利益を定められた時期に年少者に支払わねばならない賃金から控除してはならない。

〔解説〕

いずれも年少者の労働保護に関する規定の修正である。

旧第50条に関しては、禁止される就労場所として、第3号と第4号に分けて禁止の対象が具体的に列挙されていたが、本改正により、「遊興施設法に基づく遊興施設」というように包括的な規定となった。なお、遊興施設法は仏暦2509(1966)年に制定された法律である。その結果、第4号は削除され、旧第5号が第4号に繰り上がった。

次に、旧第51条では、第2項で、年少者から「保証金」を受け取ることを禁止していたが、これを「担保」に修正の上、第1項に移動する一方、旧規定の第1項で定めていた、賃金を本人以外に支払うことを禁止する規定部分を第2項に繰り下げた。これは規定形式の修正に過ぎない。また、第3項は、年少者の労働に関する両親などへの賃金の前払いを賃金の支払いとみなさない旨の定めであるが、この条項について、旧規定の「両親、後見人」のほかに、「その他のもの」が付加されるとともに、語順の入れ替えを行うことで、文意を明確にする修正が加えられた。

第13条 仏暦2541年労働保護法の第65条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第65条

以下のような職務権限を有する労働者、または使用者から以下のいずれかの種類の労働をさせられる労働者は、第61条に基づく時間外労働手当、および第63条に基づく休日時間外労働手当を受け取る権利を有しない。ただし、第3号、第4号、第5号、第6号、第7号、第8号、または第9号に基づいて使用者が労働させた労働者は、労働した時間数に応じて、労働日における時間当たりの賃金額と等しい報奨手当を受け取る権利を有する。

- 一 雇用、賞与の支払い、または解雇に関して使用者を代理する職務権限を有する労働者
- 二 使用者が労働者に対して商品販売の仲介料を支払う商品の移動販売労働または購入勧誘労働
- 三 鉄道運行手配編成労働、すなわち列車で行われる労働および列車運行サービスを提供する労働
- 四 ダムまたは排水門の開閉労働
- 五 水位の観察および水量の測定労働
- 六 消火労働または公共の危険を防止する労働
- 七 事業場の外で労働しなければならない性質および状態の労働であって、労働者の性質および状態から、確実な労働時間を定めることのできない労働
- 八 労働者の通常の職務ではない、施設または財産の監視交替労働
- 九 省令で定められるその他の労働

ただし、使用者が労働者に対して、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同意した場合を除く。」

旧第65条

以下のような職務権限を有するか、または使用者から以下のいずれかの種類の労働をさせられる労働者は、第61条に基づく時間外労働手当、および第63条に基づく休日時間外労働手当を受け取る権利を有しない。ただし、第2号、第3号、第4号、第5号、第6号、第7号、または第8号に基づいて使用者が労働させた労働者は、労働した時間数に応じて、労働日における時間当たりの賃金額と等しい報奨手当を受け取る権利を有する。

- 一 雇用、賞与の支払い、賃金の引き下げ、または解雇に関して使用者を代理する職務権限を有する労働者
- 二 鉄道運行手配編成労働、すなわち列車で行われる労働および列車運行サービスを提供する労働
- 三 ダムまたは排水門の開閉労働
- 四 水位の観察および水量の測定労働
- 五 消火労働または公共の危険を防止する労働
- 六 事業場の外で労働しなければならない性質および状態の労働であって、労働の性質および状態から、確実な労働時間を定めることのできない労働
- 七 労働者の通常の職務ではない、施設または財産の監視交替労働
- 八 省令で定められるその他の労働

ただし、使用者が労働者に対して、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同意した場合を除く。

〔解説〕

第65条は、一定の職務権限を有するか、または一定の労働に従事する場合、時間外労働手当および休日時間外労働手当を受け取ることができない旨を定める。そのような業務として、新たに第2号の業務が加えられた。その結果、号数が一つ増えた。なお、小さな修正としては、第1号で定める職務権限から「賃金の引き下げ」という文言が削除された。

第14条 仏暦2541年労働保護法の第67条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第67条

使用者が第119条に基づく事案でないにも拘わらず解雇した場合、解雇された年の年休に関しては、第30条に基づき労働者が権利を有している年休に比例

して、使用者は労働者に対して賃金を支払うものとする。

労働者が解約した側であるか、または使用者が解雇した場合において、当該解雇が第119条に基づく場合であるか否かに拘わらず、使用者は、労働者に対して、第30条に基づき労働者が権利を有する蓄積した年休に関して、賃金を支払うものとする。」

旧第67条

使用者が第119条に基づく過失が労働者にないにも拘わらず解雇する場合、解雇の年の年休に関しては、労働者が権利を有している年休に比例して、第30条に基づき蓄積した年休も含めて、使用者は労働者に対して賃金を支払うものとする。

〔解説〕

旧第67条は、第119条で定める事由（解雇手当を支払わずに解雇できる事由）で労働者が解雇されなかった場合、権利のある年休と蓄積した年休について賃金が支払われる旨の規定である。本改正では、まず、「使用者が第119条に基づく過失が労働者にないにも拘わらず解雇した場合」という表現を、「使用者が第119条に基づく事案でないにも拘わらず解雇した場合」という表現に改め、主旨を明確にした。次に、蓄積した年休に関する部分を削除の上、その部分を新たに第2項として起こした。さらに、蓄積した年休に対する賃金は、どのような解雇の場合であろうと、また、労働者が自らの意思で退職した場合であろうと支払われるものとされた。なお、蓄積した年休の賃金計算は、年休の権利を得た年ではなく、離職する年の賃金額で行われる。

第15条 仏暦2541年労働保護法の第75条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第75条

不可抗力ではなく、通常どおり事業の運営をできなくさせるほどの打撃的な結果を使用者の事業の運営に対してもたらす重大な何らかの原因で、使用者が一時的に全部または一部の事業を休止しなければならない必要性が存在する場合、使用者が労働者に労働させることができなかった期間を通じ、使用者が事業を休止する以前に労働者が受け取っていた労働日の賃金の75%を下回らない金銭を使用者は労働者に対して支払うものとする。

第1項に基づき事業を休止する日より少なくとも3労働日前に、使用者は労働者および労働監督官に対して文書で通知するものとする。」

旧第75条

不可抗力ではない何らかの原因で、使用者が一時的に全部または一部の事業を休止しなければならない必要性が存在する場合、使用者が労働者に労働させることができなかった期間を通じ、使用者が事業を休止する以前に労働者が受け取っていた労働日の賃金の50%を下回らない金銭を、使用者は労働者に対して支払うものとする。

第1項に基づき事業を休止する日より前に、使用者は労働者および労働監督官に対して通知するものとする。

〔解説〕

第75条は、使用者の責めに帰すべき事由で休業する場合の賃金の保護に関する規定である。従来、その事由として、「不可抗力ではない何らかの原因」で使用者が休業しなければならない必要性がある場合、としていたが、それを、「不可抗力ではなく、通常どおり事業の運営をできなくさせるほどの打撃的な結果を使用者の事業の運営に対してもたらす重大な何らかの原因」で使用者が休業しなければならない必要性がある場合に修正された。これは、従来の定めでは、使用者が故意に事業を休止しても50%の賃金の支払いで済んでしまうので、そのような事業の休止を排斥するためである。そして、支払われる賃金の割合も50%から75%に増額された。

第2項は、休業する旨を労働者と労働監督官に事前に通知する義務を使用者に課す規定であるが、その通知の方法として、新たに、文書によること、少なくとも実施3労働日前に通知すること、が定められた。

第16条 仏暦2541年労働保護法の第93条および第94条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第93条

労働福祉委員会は、以下の職務権限を有する。

- 一 労働福祉分野の政策、指針および手段に関して大臣に意見具申すること
- 二 事業所における福祉措置に関する省令、告示、または規則を制定することについて大臣に意見具申すること
- 三 各種の事業所に関する労働福祉措置について助言すること
- 四 大臣に対し、施行の結果について追跡し、見積もり、かつ結果の報告をすること

五 第120条に基づき特別解雇手当または事前の通知に代わる特別解雇手当の支払いを使用者に対して命令すること

六 本法もしくはその他の法律が労働福祉委員会の職務権限であると定めていること、または大臣が委任したことに基づき、その他の事務を行うこと

第94条

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条は、労働福祉委員会に対して準用されるものとする。」

旧第93条

労働福祉委員会は、以下の職務権限を有する。

- 一 労働福祉分野の政策、指針および手段に関して大臣に意見具申すること
- 二 事業所における福祉措置に関する省令、告示、または規則を制定することについて大臣に意見具申すること
- 三 各種の事業所に関する労働福祉措置について助言すること
- 四 大臣に対し、施行の結果について追跡し、見積もり、かつ結果の報告をすること
- 五 本法もしくはその他の法律が労働福祉委員会の職務権限であると定めていること、または大臣が委任したことに基づき、その他の事務を行うこと

旧第94条

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条は、労働福祉委員会に対して準用されるものとする。

〔解説〕

第93条は、労働福祉委員会の権限に関する規定である。その権限として、新たに第5号が追加された。第5号にいう第120条は、事業所移転の場合の事前通知、退職の権利、その場合の特別解雇手当に関する規定である。そして、旧第5号が第6号となった。

第94条は、賃金委員会に関する定めが労働福祉委員会に準用されることになる規定を列挙した条文である。新たに、第85条（最低賃金を審議する賃金委員会もしくは賃金小委員会またはそれらが委任したものの有する権限を定めた規定）および第86条（第86条で定めるものの職務遂行に当たって提示すべき身分証明書または委任状に関する規定）が追加された。

第17条 仏暦2541年労働保護法の第115条の1として、以下の内容を追加する。

「第115条の1

第139条に基づく労働監督官の職務を遂行するため、合計10人以上の労働者を擁する使用者に対して、雇用条件および労働条件を表示する書式を局長または局長が委任したのものに対して毎年1月の内に提出させるものとする。そのため、毎年12月の内に、局長の定めに基づく書式を労働監督官が使用者に対し送付するものとする。

第1項に基づき提出された雇用条件および労働条件に関する事実関係に変更があった場合、使用者は、局長または局長が委任したのものに対して、上述の変更が生じた次の月の内に、当該変更を書面により通知するものとする。」

〔解説〕

第115条において、労働監督や労働紛争に備えるため、労働者名簿や賃金台帳などを保管することを使用者に義務づけているが、これに加えて、書面により雇用条件および労働条件を当局に提出させることになった。これは、労働監督官が不足している下で、使用者の方から報告させることで労働監督の実を挙げることにしたものである。しかし、このような負担を課すことには批判もある。

第18条 仏暦2541年労働保護法の第119条および第120条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第119条

使用者は、以下のいずれかの理由で解雇した労働者に対し、解雇手当を支払う必要はない。

- 一 職務に対して不正を働いたか、または故意に使用者に対して犯罪を行った場合
- 二 使用者に対して故意に損害を与えた場合
- 三 注意を欠いたことが原因で、使用者に対して重大な損害を与えた場合
- 四 就業規則、執務規程または法律もしくは正義に一致する使用者の命令に違反し、かつ使用者が文書で警告をした場合。ただし、使用者が警告をする必要のない重大な事情のある場合を除く。

警告書は労働者が違反した日から1年以内について効力を有するものとする。

- 五 正当な理由なく、その間に休日が含まれていようといまいと、職務放棄が連続して3労働日に及ぶ場合

六 確定判決で懲役刑を受けた場合

第6号に関し、もし過失による犯罪または軽犯罪である場合には、使用者が損害を蒙る原因となった場合でなければならない。

第1項に基づく解雇手当が支払われない解雇は、もし使用者が解約を通知する書面において解雇の理由である事実関係を明記していないか、または解雇するときに労働者に対して解雇する理由を通知しなかった場合、使用者は事後に当該理由を主張することはできない。

第120条

使用者が事業所を別の場所に移転し、それが労働者または労働者の家族の日常生活に重大な影響を及ぼす場合、使用者は事業所を移転する日の30日以上前に労働者に通知しなければならない。この場合、もし労働者が一緒に移転して仕事をすることを望まないときには、使用者から通知を受けた日、または使用者が事業所を移転する日から数えて30日以内に、それぞれの場合に応じ、労働者は労働契約を解約する権利を有する。この場合、第118条に基づき労働者が受け取る権利のある解雇手当額を下回らない特別解雇手当を受け取る権利を有する。

使用者が第1項に基づき前もって労働者に通知しなかった場合、前もって通知することに代わり、最後の30日分の賃金の額に等しいか、または出来高で賃金を受け取る労働者に関して、最後の30日分の労働の賃金に等しい特別解雇手当を支払うものとする。

労働者に解約が通知された日から7日以内に、使用者は労働者に特別解雇手当、または事前の通知に代わる特別解雇手当を支払うものとする。

第3項に基づき使用者が特別解雇手当、または事前の通知に代わる特別解雇手当を支払わない場合、労働者は、特別解雇手当または事前の通知に代わる特別解雇手当の支払いの期限から数えて30日以内に、労働福祉委員会に対して申立てる権利を有する。

労働福祉委員会は、申立てを受けてから60日以内に、審理し命令を出すものとする。

労働福祉委員会が審理し、その結果、労働者に特別解雇手当または事前の通知に代わる特別解雇手当を受け取る権利があることが明らかになった場合、労働福祉委員会は、文書により、使用者に対して、命令を知ったか知ったとみなされる日から30日以内に、特別解雇手当または事前の通知に代わる特別解雇手当を、それぞれの場合に応じ、労働者に支払わせる命令を出すものとする。

労働福祉委員会が審理し、その結果、労働者に特別解雇手当または事前の通知に代わる特別解雇手当を受け取る権利のないことが明らかになった場合、労働福祉委員会は、文書で命令し、使用者と労働者に通知するものとする。

労働福祉委員会の命令は最終的なものとする。ただし、使用者または労働者が命令を知った日から30日以内に、裁判所に対して当該命令の不服申立てをした場合を除く。使用者が裁判所に案件を申立てた側である場合、使用者は、当該命令に基づき支払わなければならない額に応じて担保を裁判所に預託しなければならない、そうして初めて当該案件を申立てできるものとする。」

旧第119条

使用者は、以下のいずれかの理由で解雇した労働者に対し、解雇手当を支払う必要はない。

- 一 職務に対して不正を働いたか、または故意に使用者に対して犯罪を行った場合
- 二 使用者に対して故意に損害を与えた場合
- 三 注意を欠いたことが原因で使用者に対して重大な損害を与えた場合
- 四 就業規則、執務規程または法律もしくは正義に一致する使用者の命令に違反し、かつ使用者が文書で警告をした場合。ただし、使用者が警告をする必要のない重大な事情のある場合を除く。

警告書は労働者が違反した日から1年以内について効力を有するものとする。

- 五 正当な理由なく、その間に休日が含まれていようといまいと、職務放棄が連続して3労働日に及ぶ場合
- 六 確定判決で懲役刑を受けた場合。ただし、過失による犯罪または軽犯罪についての刑罰である場合を除く。

旧第120条

使用者が事業所を別の場所に移転し、それが労働者または労働者の家族の日常生活に重大な影響を及ぼす場合、使用者は事業所を移転する日の30日以上前に労働者に通知しなければならない。この場合、もし労働者が一緒に移転して仕事をするのを望まないときには、労働者は労働契約を解約する権利を有する。この場合、第118条に基づき労働者が受け取る権利のある解雇手当額の50%を下回らない特別解雇手当を受け取る権利を有する。

使用者が第1項に基づき前もって事業所の移転を労働者に通知しなかった場合、前もって通知することに代わり、最後の30日分の賃金の額に等しいか、ま

たは出来高で賃金を受け取る労働者に関して、最後の30日分の労働の賃金に等しい特別解雇手当を支払うものとする。

使用者が事業所を移転する日から30日以内に、労働者は、第1項に基づき、使用者が事前に通知をしなければならぬか否か、または労働者が特別解雇手当を受け取る権利を有することによって労働契約を解約する権利を有するか否かの審査を、労働福祉委員会に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、使用者または労働者が、決定通知を受け取った日から30日以内に、裁判所に対して当該決定の不服申立てをした場合を除く。使用者が裁判所に案件を申立てた側である場合、使用者は、第3項に基づき請求を提出した労働者に対して支払わなければならない額に応じて裁判所に金銭を預託するものとし、そうして初めて当該案件を申立てできるものとする。

労働者は、本条に基づく労働契約の解約を、使用者が事業所を移転する日、または労働福祉委員会の決定もしくは最終的な裁判所の判決の日から30日以内に、行わなければならない。

〔解説〕

第119条は、解雇の際、解雇手当を支払わなくても良い場合を列挙する条文である。列挙されている6つの場合に変化はないが、第6号で定められている、「確定判決で懲役刑を受けた場合」に関して、旧規定では、「過失による犯罪または軽犯罪についての刑罰である場合を除く」という但書があったが、今回の修正では、別に独立の一文を起こした。これは、使用者が解雇手当の支払いを免れる場合を一層限定するためのものである。さらに、第3項が追加された。この修正は、削除された第17条第3項の内容をより丁寧な表現に改めた上、密接に係る条文に包摂させたものといえる。この改正では、新たに「解雇するときに労働者に対して解雇する理由を通知しなかった場合」が追加されたので、とくに零細事業において解雇通告が口頭によって行われる例が多いことを考えると、口頭での通知で補償金を支払わずに解雇できることになった点では、使用者に有利である。しかし、口頭での通知の存在を労働者が裁判所で争う場合には、結局、紛争の解決を困難にすることにもなるので、一概に使用者に有利とはいえない。

次に、第120条は、全体にわたり修正された。まず第1項では、労働者が事業所移転に伴う配転に応じたくない場合、労働者に労働契約の解約権が認められているが、その解約権をいつ行使するかについて、旧規定では、第5項に、 移

転する日、労働福祉委員会の決定の日、裁判所の確定的な判決の日、のそれぞれから30日以内とされていたが、これを「使用者から通知を受けた日、または使用者が事業所を移転する日から数えて30日以内」と明記することにより、早期に解約権を行使できるようにした。また、その解約をする場合、第118条に基づく解雇手当の50%を下回らない特別解雇手当を受け取ることができるという従来の規定から「50%」という割合が削除されたので、結局、通常の解雇手当と同額の特別解雇手当を受け取れるようになった。これは、事業所移転に伴う労働者の不利益を軽減する措置を強化したものである。

第2項については、言うまでもない条文の文言(「事業所の移転を」という部分)が削除されただけの修正である。

第3項は、まったく新たに設けられた内容であり、特別解雇手当の支払いがいっつ行われねばならないかについて、それを労働契約の解約が通知された日から7日以内とされた。

第4項も新しい規定であり、第3項に基づき使用者が特別解雇手当を支払わない場合、支払いの期限から数えて30日以内に、労働福祉委員会に対して申立てをする権利が認められた。旧規定では、事前の通知義務があるか、労働者に解約権があるか否かの審査を労働福祉委員会に請求できる権利が保障されていただけであるが、この項と次の第5項の定めと相まって、労働福祉委員会が一定の命令を発することができるようになった。

第5項も新設であり、第4項の申立てを受けたら、60日以内に審理し命令を出すことが労働福祉委員会に義務づけられた。

第6項も新設であり、労働福祉委員会が審理の結果、労働者に特別解雇手当の権利があることが明確になった場合、文書により使用者に対して命令を知ったか知ったとみなされる日から30日以内に、特別解雇手当を労働者に支払わせる命令を出させるものとされた。

第7項も新設であり、上記の第6項の場合と反対に、労働者に特別解雇手当の権利のないことが明確になった場合、労働福祉委員会は、そのことを使用者と労働者に文書で通知するものとされた。

第8項は、旧規定の第4項と基本的に同一であるが、「金銭」の預託が「担保」の預託という表現に修正された。これは今回の改正全体に共通する使用語句の修正である。

なお、旧第5項は、第1項に関して述べた修正に伴い、削除された。

第19条 仏暦2541年労働保護法の第124条第3項の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「労働監督官が尋問し、使用者が本法に基づき支払う義務のある何らかの種類の金銭を労働者が受け取る権利を有することが明らかになった場合、労働監督官は、労働者または死亡した労働者の法律上の相続人に対して、局長の定めた形式に従い、命令を知った日または命令を知ったとみなされる日から30日以内に、使用者に上述の金銭を支払わせる命令を発するものとする。」

旧第124条第3項

労働監督官が尋問し、使用者が本法に基づき支払う義務のある何らかの種類の金銭を労働者が受け取る権利を有することが明らかになった場合、労働監督官は、労働者または死亡した労働者の法律上の相続人に対して、局長の定めた形式に従い、命令を知った日または命令を知ったとみなされる日から15日以内に、使用者に上述の金銭を支払わせる命令を発するものとする。

〔解説〕

第123条では、本法に基づき金銭を受け取る権利について使用者が違反している場合、労働監督官に審査を申し立てることができる旨を定めている。これを受けて、第124条第3項では、本法に基づき一定の金銭を使用者が労働者に支払うべきことが明らかになり、その支払いを労働監督官が命令する場合の支払い期限について、従来は命令から15日以内であったものを30日以内にした。これは、第125条で、労働監督官の命令に不服な場合、使用者は30日以内に裁判所に訴えることができる旨を定めているので、これと日数を一致させるために行われた修正である。

第20条 仏暦2541年労働保護法の第124条の1として、以下の内容を追加する。

「第124条の1

使用者が第124条に基づき定められた期間内に労働監督官の命令に従った場合、または裁判所の判決もしくは命令に従った場合、使用者に対する刑事訴訟は停止されるものとする。」

〔解説〕

新たに付加された条文である。労働監督官の命令に従った場合に刑事手続きが停止することは第141条で定められているが、第141条と追加された本条と異なる

のは、使用者が従った場合に限定されていて、労働者については問題とされていないこと、裁判所の判決または命令に従った場合も含まれていることである。

第21条 仏暦2541年労働保護法の第125条第4項の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「事件が確定し、かつ使用者が労働者または死亡した労働者の法律上の相続人に何らかの額の金銭を支払わなければならない義務を有する場合、裁判所は、それぞれの場合に応じ、使用者が裁判所に預託した金銭を労働者もしくは死亡した労働者の法律上の相続人に対して、または第134条に基づき金銭を支払った場合には、労働者援助基金に対して、支払う権限を有するものとする。」

旧第125条第4項

事件が確定し、かつ使用者が労働者または死亡した労働者の法律上の相続人に何らかの額の金銭を支払わなければならない義務を有する場合、裁判所は、使用者が裁判所に預託した金銭を労働者または死亡した労働者の法律上の相続人に対して支払う権限を有するものとする。

〔参考〕

第133条

労働者が離職する場合、労働保護福祉局は、労働者援助基金から、労働者に対して、積立金、分担金、および、これらの金銭の利息で援助金を支払うものとする。

労働者が死亡した場合、書面により局長が定めた様式で労働者援助基金からの援助金を受け取るものを定めず、労働保護福祉局に提出していなかった場合、または定めたが、そのものが事前に死亡した場合、第1項に基づく労働者援助基金からの援助金は、生存している子ども、夫、妻、父、母に対して各自互いに等しく支払うものとする。

第2項に基づき労働者援助基金から援助金を受け取る権利を有するものが死亡したものの中にいない場合、上述の援助金は労働者援助基金に属するものとする。

第134条

第133条に基づく事情以外の事情による労働者援助基金からの援助金の支払いは、第133条に基づき支払わなければならない援助金ではない労働者援助基金部分の金

額を考慮して、労働者援助基金委員会が、援助金支払い規則、支払う金額、および支払い期間を定めるものとする。

〔解説〕

第125条第4項に、「または第134条に基づき金銭を支払った場合には、労働者援助基金」という部分が付加された。従来は、一定の金銭を使用者が支払わねばならないことが確定した場合、裁判所は、使用者が裁判所に預託していた金銭を労働者または法定相続人に支払うことができるとする定めが置かれていただけであったが、本修正は、これに労働者援助基金を加えるものである。

第22条 仏暦2541年労働保護法の第135条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第135条

労働保護福祉局が第134条に基づき労働者に対して労働者援助基金から援助金を、全部であるか一部であるかを問わず、支払った場合、労働保護福祉局が労働者援助基金から援助金を支払った日からの年15%の利息も含め、労働保護福祉局は、法律上、上記の援助金を当該労働者に支払わねばならない義務のあるものに求償する権利を有する。この場合、法律上、義務を有するものが上述の援助金を労働者に支払いをしたか否かを問わない。

第1項に基づく求償権は、労働者援助基金から援助金を支払った日より数えて10年の時効にかかるものとする。」

旧第135条

労働保護福祉局が第134条に基づき労働者に対して労働者援助基金から援助金を、全部であるか一部であるかを問わず、支払った場合、労働者援助基金は、法律上、上記の援助金を当該労働者に支払わねばならない義務のあるものに対して、年15%の利息も含めて、労働者援助基金が支払った援助金を補償することを要求する権利を有する。

労働者援助基金の請求権は、労働者援助基金が第1項に基づき援助金を支払った日から10年の時効にかかるものとする。

〔解説〕

本条は、労働者に対して支払わねばならない一定の金銭を労働保護福祉局が労働者援助基金から支払った場合、支払い義務を有するものに対する求償権、利息

(第1項), およびそれらの時効(第2項)に関する規定である。具体的には, 語句を請求権から求償権に改める, 当該求償権を労働者援助基金ではなく労働保護福祉局が有するものとする, 年15%の利息は, 局が支払ったときから計算される, 以上のことは, 支払い義務のあるものが労働者に支払いをしたか否かに関係ない, というように修正された。なお, 第2項も, 上記の修正と整合性を保たせるため, 「労働者援助基金の請求権」としていた部分, および「労働者援助基金が支払った」としていた部分から「労働者援助基金」という文言が削除されるとともに, 「請求権」が「求償権」に改められた。

第23条 仏暦2541年労働保護法の第141条の内容を廃止し, これに代わり以下の内容を適用する。

「第141条

第139条第3号に基づく労働監督官の命令は, 当該命令で定められた期間内に局長または局長が委任したものに対して不服申立てできるものとし, 遅滞なく, ただし不服申立てを受理した日から30日以内に, 局長または局長が委任したものは不服申立てを審理し, 不服申立てをしたものに通知するものとする。局長または局長が委任したものの上述の決定は, 最終的なものとする。

第1項に基づく不服申立ては, 労働監督官の命令に基づく執行を猶予しない。ただし, 局長もしくは局長が委任したものが別に命令した場合, または局長もしくは局長が委任したものが定めたところに従い担保の提供がある場合を除く。

使用者もしくは労働者が第139条第3号に基づく労働監督官の命令に従った場合, または第1項に基づき, 定められた期間内に, 局長もしくは局長が委任したものの命令に従った場合, 使用者または労働者に対する刑事訴訟は停止されるものとする。」

旧第141条

第139条第3号に基づく労働監督官の命令に定められた期間内に使用者または労働者が従った場合, 使用者または労働者に対する刑事訴訟は停止されるものとする。

〔参考〕

第139条(部分)

任務を遂行するについて, 労働監督官は, 以下の権限を有するものとする。

三 使用者または労働者が本法に従うように書面で命令を発すること

〔解説〕

第141条の改正は大幅なものである。従来、労働監督官の命令に従った場合、刑事訴訟が停止されることのみが定められていた。この条項は新条文の第3項として基本的に維持されているが、今回の改正では、労働監督官の命令に対する不服申立ての手続きを保障するため、新たに第1項、第2項が追加され、局長またはその委任したものに対して、それができることを定めた。

第24条 仏暦2541年労働保護法の第144条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第144条

以下の条項に違反するか、それに基づき実行しなかった使用者は、6ヵ月を超えない懲役もしくは10万バーツを超えない罰金またはその両罰が科せられるものとする。すなわち、第10条、第22条、第24条、第25条、第26条、第37条、第38条、第39条、第39条の1、第40条、第42条、第43条、第46条、第47条、第48条、第49条、第50条、第51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95条に基づき制定された省令、第107条、第118条第1項に違反するか従わなかった場合、または第120条、第121条もしくは第122条に基づく事前の通知に代わる特別解雇手当もしくは特別解雇手当を支払わなかった場合である。

使用者が、第37条、第38条、第39条、第39条の1、第42条、第47条、第48条、第49条または第50条に違反するか従わず、それが原因で労働者に対して、身体または精神に危害を及ぼすか死に至らせた場合、1年を超えない懲役もしくは20万バーツを超えない罰金またはその両罰が科せられるものとする。」

旧第144条

以下の条項に違反するか、それに基づき実行しなかった使用者は、6ヵ月を超えない懲役もしくは10万バーツを超えない罰金またはその両罰が科せられるものとする。すなわち、第10条、第22条、第24条、第25条、第26条、第37条、第38条、第39条、第40条、第42条、第43条、第46条、第47条、第48条、第49条、第50条、第51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95条に基づき制定された省令、第107条、第118条第1項に違反するか従わなかった場合、または第120条第1項もしくは第2項、第121条第2項もしくは第122条に基づく特別補償手当を支払わなかつ

た場合である。

使用者が、第37条、第38条、第39条、第42条、第47条、第48条、第49条または第50条に違反するか従わず、それが原因で労働者に対して、身体または精神に危害を及ぼすか死に至らせた場合、1年を超えない懲役もしくは20万パーツを超えない罰金またはその両罰が科せられるものとする。

〔解説〕

第144条は罰則に関する規定であり、今回の法改正により刑罰を伴うことになった新たな条文番号の追加と、逆に罰則の対象から外された条文番号の削除が行われた。

第25条 仏暦2541年労働保護法の第144条の1として、以下の内容を追加する。

「第144条の1

第11条の1に従わない、いかなる事業者も、10万パーツを超えない罰金が科せられるものとする。」

〔解説〕

第144条の1は、追加された第11条の1に違反したものに対する罰則規定である。その罰金の額が10万パーツと大きいので、条文を独立させて規定されたものである。

第26条 仏暦2541年労働保護法の第150条および151条の定めを廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第150条

賃金委員会、労働福祉委員会、または、これらの委員会もしくは小委員会が委任したものの要請状に基づき、便宜を与えなかったもの、報告に来なかったもの、証拠書類もしくは何らかの物件を送付しなかったもの、または労働監督官、第142条に基づく医師、社会福祉士もしくは専門家に対して便宜を与えなかったものは、1ヵ月を超えない懲役もしくは2千パーツを超えない罰金または両罰が科せられるものとする。

第151条

賃金委員会、労働福祉委員会、これらの委員会の小委員会、または、これらの委員会もしくは小委員会が委任したものの職務遂行を妨害したものの、または労働監督官、第142条に基づく医師、社会福祉士もしくは専門家の職務の遂行

を妨害するものは、1年を超えない懲役もしくは2万バーツを超えない罰金または両罰が科せられるものとする。

第120条に基づき命令された労働福祉委員会の命令、または第104条、第105条もしくは第124条に基づき発せられた労働監督官の命令に従わなかったものは、1年を超えない懲役もしくは2万バーツを超えない罰金または両罰が科せられるものとする。」

旧第150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が委任したものの要請状に基づき、便宜を与えなかったもの、報告に来なかったもの、証拠書類もしくは何らかの物件を送付しなかったもの、または労働監督官、医師、社会福祉士もしくは専門家に対して便宜を与えなかったものは、1ヵ月を超えない懲役もしくは2千バーツを超えない罰金または両罰が科せられるものとする。

旧第151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が委任したものの、労働監督官、医師、社会福祉士、もしくは専門家の職務の遂行を妨害するものは、1年を超えない懲役もしくは2万バーツを超えない罰金または両罰が科せられるものとする。

第124条に基づき発せられた労働監督官の命令に従わなかったものは、1年を超えない懲役もしくは2万バーツを超えない罰金または両罰が科せられるものとする。

〔参考〕

第142条

使用者の事業所もしくは事務所または労働者の職場を監督するにあたり、局長または局長が委任したものは、医師、社会福祉士または大臣が任命した専門家が意見を述べるために、上述の場所に立ち入り、または本法に基づく任務の遂行において労働監督官に協力させるため、これらのものを手配することができる。

使用者および関係者は、第1項に基づく医師、社会福祉士または専門家の職務を遂行することに便宜を与えるものとし、これを妨害してはならない。

〔解説〕

第150条も罰則規定である。その主旨は、たとえば労働監督官や賃金委員会な

どが職務を遂行する場合、便宜を与えることが第142条によって使用者および関係者に義務づけられているが、それに違反するものを罰することにある。補充されたのは、職務を遂行する機関として「労働福祉委員会」が追加された点である。

第151条は、関係機関の職務遂行を妨害するものを罰する規定である。今回の法改正では、そのような機関として「労働福祉委員会およびその小委員会」が追加された。

なお、第2項も一定の機関の命令に従わなかった場合の罰則規定であるが、新たに第120条(既述の条文参照)に基づいて命令を発することが労働福祉委員会に可能になったので、それに伴い、「労働福祉委員会」の文言を追加するとともに、労働監督官が命令を出す場合として、第104条(不適切な労働環境などの改善命令)と第105条(不適切な労働環境を改善しない場合の使用停止命令)が追加された(なお、第124条については、既述の条文参照)。

第27条 仏暦2541年労働保護法の第155条の1として、以下の内容を追加する。

「第155条の1

第155条の1に基づき雇用条件および労働条件を表示する書式を提出または通知せず、労働監督官から警告書を受け取り、その日から15日以内に依然として提出または通知しない使用者は、2万パーツ以下の罰金に処せられる。」

〔解説〕

本条は、追加された第115条の1の違反に対する罰則規定である。

私は、王命のとおり履行いたします。

陸軍大将 スラクット・チュラノン

首相

〔備考〕

1998年法は、現在の状況に合致せず、労働者の保護にとって不十分な条項を含む。そこで、就業または就業に関する損害に対して担保を要求し、または受け取ることを使用者に対して禁止すること、労働契約、就業規則、執務規程、使用者の命令が、諸事情に照らして公正かつ妥当である限り有効である旨を命じる権限を裁判所に賦与すること、通常の労働時間が8時間に満たない場合、その時間を9時間までの範囲内で別の労働日に振り替える労使の合意を認めること、事業所を移転する場合、特別解雇手当または事前の通知に代わる特別解

タイの労働保護法改正（吉田）

雇手当を使用者に支払うように命ずる権限を労働福祉委員会に認めること、雇用条件および労働条件を表示する書式を使用者に提出させること、上記の修正に適合させるため罰則規定を整備すること、そして、これらによって労働者保護を効果的にし、かつ労働者が保護をより享受できるようにするため、法改正が行われた。

仏暦2551年 労働保護法〔第3号〕

プーミポンアドンヤデート国王陛下は、現今の治世63年目に当たる仏暦2551年2月15日、これを賜わされた。

プーミポン国王陛下は、情け深くも以下のように公布された。

労働保護に関する法律を改正することが適切であるという理由による。

本法は、タイ王国憲法第29条が第43条と相俟って、法律の定めに基づく権限により行うことができるとする個人の権利および自由を制限することに関する若干の規定を含んでいる。

そこで、国王陛下は、慈悲深くも、国家の立法府の助言と承認により、以下のよう
に法律を制定するよう命ぜられた。

第1条 本法は、「仏暦2551年 労働保護法〔第3号〕」と称する。

第2条 本法は、官報に公示された日の翌日から施行される。

〔解説〕

2008年2月27日に官報に公示され、同年2月28日から施行された。

第3条 仏暦2541年労働保護法第5条の「基礎最低賃金額」という用語の定義規定を廃止する。

旧第5条（部分）

「最低賃金額」とは、本法に基づいて賃金委員会が定めた賃金額をいう。

「基礎最低賃金額」とは、最低賃金額を定める場合に基礎として用いるために賃金委員会が定めた賃金額をいう。

〔解説〕

第5条は、労働保護法で用いられている用語の定義規定であるが、そのうち、

「基礎最低賃金額」という用語の定義規定が削除された。その理由は、このような最低賃金額が設定されないことになったからである。

第4条 仏暦2541年労働保護法第5条の「最低賃金額」という用語と「時間外労働」という用語の定義規定の間に、「技能水準に基づく賃金額」という用語の定義規定を追加する。

「『技能水準に基づく賃金額』とは、賃金委員会が技能水準に基づき職業ごとに定めた賃金額のことをいう。」

〔解説〕

本条は、新たに導入された「技能水準に基づく賃金額」の定義規定である。

第5条 仏暦2541年労働保護法の第79条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第75条

賃金委員会は、以下の職務権限を有する。

- 一 賃金および所得についての政策および開発に関して内閣に意見具申し、助言勧告すること
- 二 経済および社会の状況に基づき、賃金の改定における使用者の検討に対する指針を定めること
- 三 最低賃金額を定めること
- 四 技能水準に基づき賃金額を定めること
- 五 国家部門、民間部門および国民一般における種々の関係機関に対して専門的助言および利益調整の指針を与えること
- 六 法律の定めに基づき、または内閣もしくは大臣の委任に基づき、その他の事務を行うこと

内閣に対して意見具申する場合、賃金委員会は国の所得制度の開発に関する観察も含むことができる。」

旧第79条

賃金委員会は、以下の職務権限を有する。

- 一 賃金政策に関して内閣に意見具申すること
- 二 賃金の決定および毎年の賃金調整に関して民間部門に対し勧告するため内閣に意見具申すること

- 三 基礎最低賃金額を定めること
- 四 経済的および社会的状況に適合して労働者が受け取るべき最低賃金額を定めること
- 五 賃金制度の発展のために内閣に意見具申すること
- 六 民間部門における種々の関係機関に対して利益調整の方法と指針に関して助言を与えること
- 七 少なくとも年1回、賃金の状況、賃金の動向に関して、行われるべき措置も含めて大臣に対して報告すること
- 八 本法またはその他の法律で賃金委員会の職務権限であると定められているか、または内閣もしくは大臣が委任したその他の事務を行うこと
内閣に対して意見具申する場合、賃金委員会は国の所得制度の発展に関する観察も含むことができる。

〔解説〕

第79条は、賃金委員会の職務権限を定めた規定であるが、職務権限を号によって列挙した第1項に、以下のような大幅な修正が加えられた。なお、第2項は修正されていない。

第1号については、内閣への意見具申だけでなく、「助言勧告」することが加えられ、さらに「賃金政策」についてだけでなく、「賃金および所得についての政策および開発」が加えられた。

第2号は、全面的に修正された。

第3号は、「基礎最低賃金額を定めること」から、「基礎」という文言が削除された。

第4号は、大幅に修正された。

第5号は、旧第5号を削除の上、旧第6号を本号に移動し、その上で修正が加えられた。すなわち、専門的助言や利益調整の指針を与える対象について、民間部門だけが対象になっていたが、これに「国家部門」と「国民一般」が加えられた。

第6号は、旧第8号に修正を加え、簡明な表現に改められた。

第6条 仏暦2541年労働保護法の第82条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第82条

賃金委員会の会議は、使用者側および労働者側の各側少なくとも1人が出席し、全部の委員数の2分の1を下回らない委員が会議に出席していなければならず、これをもって定足数とする。

第79条に基づく最低賃金額または技能水準に基づく賃金額を審議決定するための会議は、使用者側および労働者側の各側少なくとも2人以上が出席し、全部の委員数の3分の2を下回らない委員が会議に出席しているものとし、これをもって定足数とする。その場合、会議に出席している委員の少なくとも3分の2で決議しなければならない。

最低賃金額または技能水準に基づく賃金額を審議決定するための会議は、第2項の下で定められている定足数を満たさない場合、最初の会議を決めた期日から15日以内に再度会議を設定しなければならない。その後の会議は、使用者側または労働者側からの委員が出席していなくても、全部の委員数の3分の2を下回らない委員が会議に出席している場合、定足数を満たしているものとみなす。その場合、会議に出席している委員の少なくとも3分の2で決議しなければならない。」

旧第82条

賃金委員会の会議は、使用者側および労働者側の各側少なくとも1人が出席し、全部の委員数の2分の1を下回らない委員が会議に出席していなければならず、これをもって定足数とする。

第79条に基づく基礎最低賃金額または最低賃金額を審議決定するための会議は、使用者側および労働者側の各側少なくとも2人以上が出席し、全部の委員数の3分の2を下回らない委員が会議に出席しているものとし、これをもって定足数とする。その場合、会議に出席している委員の少なくとも3分の2で決議しなければならない。

最低賃金額を審議決定するための会議は、第2項の下で定められている定足数を満たさない場合、最初の会議を決めた期日から15日以内に再度会議を設定しなければならない。その後の会議は、使用者側または労働者側の委員が出席していなくても、全部の委員数の3分の2を下回らない委員が会議に出席している場合、定足数を満たしているものとみなす。その場合、会議に出席している委員の少なくとも3分の2で決議しなければならない。

〔解説〕

第82条は、賃金委員会の定足数や議決要件を定める規定である。第1項につい

て修正はない。第2項、第3項では、賃金委員会が定める賃金額として、「基礎最低賃金額」という用語を廃止するとともに、新たに決定することになった「技能水準に基づく賃金額」という用語を追加する修正が加えられた（なお、第79条の内容は既述の条文を参照）。

第7条 仏暦2541年労働保護法の第84条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第84条

賃金委員会は、賃金委員会が委任したところに従い、審議し、または何らかの業務を遂行するために小委員会を設置する権限を有するものとする。

賃金委員会は、小委員会の定足数および業務の遂行方法を適切に決定するものとする。」

旧第84条

賃金委員会は、委員会に代わり審議し、または何らかの業務を遂行するため、以下のような小委員会を任命する権限を有するものとする。

- 一 最低賃金額小委員会
- 二 県最低賃金額小委員会
- 三 委員会によって適切であると決定したその他の小委員会

賃金委員会は、小委員会の定足数および業務の遂行方法を適切に決定するものとする。

〔解説〕

第84条第1項は、委員会に代わる小委員会を任命する権限を定める規定であり、従来、最低賃金額小委員会、県最低賃金額小委員会、その他の小委員会の3つを任命することができるという定めであったが、本修正では、「賃金委員会が委任したところに従い」、審議し、何らかの業務を遂行するために小委員会を任命できるようにした。このことで、小委員会の設立はより自由になった。

なお、第2項は修正されていない。

第8条 仏暦2541年労働保護法の第84条の1として、以下の内容を追加する。

「第84条の1

賃金委員会は、5人以内の専門家を賃金委員会の顧問として任命する権限を有し、この内には、少なくとも、労働、賃金および俸給管理、経済、産業、ま

たは法律の各分野の専門家を含まねばならない。

第1項に基づき賃金委員会が任命した顧問の任期および退任については、第80条および第81条の定めを準用する。」

〔参考〕

第80条

内閣が任命する賃金委員は、毎回2年の任期である。退任した委員は再び任命されうる。

内閣が任命した賃金委員が任期満了以前に辞任する場合、内閣は代替りの委員として同じ部門における委員を任命するものとする。また、任命されたものは、補充された委員の残りの任期を務めるものとする。ただし、残っている委員の任期が180日に達しない場合、代替りの委員を任命しなくてもよい。

内閣が任命した賃金委員が、任期に従って退任し、なお新たな委員が任命されない場合、新たな委員が任命され、職務を引き受けるまで、当該委員がさしあたり職務を行うものとする。任命は、元の委員が退任した期日から90日以内に行われなければならない。

第81条

第80条に基づく任期の満了による退任とは別に、内閣が任命した賃金委員は、以下の場合に退任する。

- 一 死亡
- 二 辞任
- 三 合理的理由なしに連続して3回定められた会議を欠席したことにより、内閣により罷免された場合
- 四 破産者である場合
- 五 禁治産者または準禁治産者である場合
- 六 過失による犯罪または軽犯罪を除き、確定判決で懲役刑に処せられた場合

〔解説〕

第84条の1第1項では、賃金委員会に一定分野の専門家を顧問として任命することができる旨、第2項では、これらの顧問の任期および退任について定めている。

第9条 仏暦2541年労働保護法の第87条、第88条、第89条、第90条、および第91条の内容を廃止し、これに代わり以下の内容を適用する。

「第87条

最低賃金額の審議決定において、賃金委員会は、労働者が受け取っている賃金額についての事実関係を、その他の事実関係も含めて研究および調査するものとし、その際、生計費指数、インフレ率、生活水準、生産コスト、商品およびサービスの価格、事業能力、労働生産性、GDP、経済および社会の状態を考慮するものとする。

最低賃金額の審議決定は、いかなる種類の事業、仕事、または職業についてであろうと、どれだけの範囲、いかなる地方であろうと、適用するため決定できるものとする。

技能水準に基づく賃金額を審議決定する場合、賃金委員会は、技能、知識および能力を評価して定められている技能水準に従って労働者が職業ごとに受け取っている賃金額に関する事実関係を研究し、かつ審査するものとする。ただし、賃金委員会が定めた最低賃金額を下回らないものとする。

第88条

第87条において定められているところに基づき、資料の研究および事実関係の審査が終わったとき、賃金委員会は、最低賃金額または技能水準に基づく賃金額を公示するものとし、そのために官報で公示するよう内閣に提出するものとする。

第89条

第88条に基づく最低賃金額または技能水準に基づく賃金額を定める公示は、使用者および労働者各人に等しく適用されるものとする。

第90条

最低賃金額または技能水準に基づく賃金額の定めが公示され適用されるに至った場合、使用者は、定められた最低賃金額または技能水準に基づく賃金額を下回る賃金を労働者に対して支払ってはならない。

労働監督官は、最低賃金額または技能水準に基づく賃金額の定めを、適用される使用者に送付し、当該使用者は、上述の公示を目立つ場所に掲示し、それによって上記の公示が施行されている期間を通じて、労働者の職場において労働者に周知させるものとする。

第91条

労働省の中に賃金委員会事務局を設置し、以下のような職務権限を有するものとする。

- 一 国の賃金および所得制度の開発計画を立案し、それを賃金委員会に提出すること

- 二 賃金委員会および小委員会に対してプロジェクト実行計画を立案し提出すること
- 三 賃金委員会および小委員会の企画および実施を調整すること
- 四 国の賃金および所得制度の開発計画の策定において用い、かつ賃金委員会および小委員会の審議を行う上での情報とするため、経済状況、労働、生活水準、労働市場の発展、労働生産性、投資、生活拠点の移動、および関係する情報を収集し、研究し、調査し、分析し、かつ推測すること
- 五 賃金および所得制度を発展させるため、研究の成果ならびに専門的な情報の審議結果およびその他の補充的規準を、労働省および関係機関に対して提案すること
- 六 国の賃金および所得制度の開発計画ならびに賃金委員会の決議に基づく事務の実施結果を追跡し評価すること
- 七 賃金委員会または小委員会が委任したその他の事務を行うこと」

旧第87条

最低賃金額および基礎最低賃金額の審議決定において、賃金委員会は、労働者が受け取っている賃金の額についての事実関係を、その他の事実関係、とくに生計費指数、インフレ率、生活水準、生産コスト、商品の価格、事業能力、労働生産性、GDP、経済および社会の状態も含めて、研究および調査するものとする。

最低賃金額の審議決定は、何らかの種類もしくはすべての種類の事業、またはいずれかの地方で適用するため決定できるものとする。

最低賃金額の審議決定は、賃金委員会が定める基礎最低賃金額を下回ってはならない。

どの地域であれ最低賃金額の決定が存在しない場合、基礎最低賃金額を当該地域の最低賃金額とみなす。

旧第88条

第87条において定められているところに基づき、それぞれの資料の研究および事実関係の審査が終わった場合、賃金委員会は最低賃金額とともに、適当とみなす各細目を定め、官報で公示するために大臣に提出するものとする。

旧第89条

第88条に基づく最低賃金額の定めをの公示は、当該使用者および労働者が、どのような国籍、宗教、性別を有しているかに拘わらず、使用者および労働者に対して適

用されるものとする。

旧第90条

最低賃金額が定められて公示され、適用されるに至った場合、使用者は労働者に対して最低賃金額を下回る賃金を支払ってはならない。

最低賃金額の定め公示を適用される使用者は、上記の公示が適用される期間を通じて、労働者の職場において労働者に周知させるため、上記の公示を目立つ場所に掲示するものとする。

旧第91条

労働社会福祉省の中に賃金委員会事務局を設置し、以下のような職務権限を有するものとする。

- 一 賃金委員会および小委員会に対して、プロジェクト実行計画を立案し提出すること
- 二 関係する作業班も含めて、賃金委員会および小委員会の企画および実施を調整すること
- 三 賃金委員会および小委員会の審議をする上での情報とするため、経済状況、労働、生活水準、労働市場の発展、労働生産性、投資、生活拠点の移動、および関係する情報を収集し、研究し、調査し、分析し、かつ推測すること
- 四 賃金および所得制度を発展させるために、研究の成果ならびに専門的な情報の審議結果およびその他の補充的規準を、労働社会福祉省および関係機関に対して提案すること
- 五 賃金委員会の決議に基づく事務の実施結果を追跡し評価すること
- 六 賃金委員会または小委員会が委任したその他の事務を行うこと

〔解説〕

第87条第1項は、賃金委員会が最低賃金額を審議決定する場合に考慮すべき事実関係を定めた規定である。従来、審議の対象として基礎最低賃金額が加えられていたが、この賃金額が制度上廃止されたことに伴い、削除された。そして、「サービスの価格」が加えられるとともに、諸事情が考慮されるべきことがより明確に表現された。

第2項は、最低賃金をどのような適用対象について定めるかについての規定である。従来、「業種別」と「地域別」に限定されていたが、今回の修正では、新たに「仕事」と「職業」が加えられるとともに、地域についても、その範囲に制限なく決定できることが明確にされた。

第3項は、全面的な修正が加えられた。

なお、旧第4項は削除された。

第88条は、賃金委員会が最低賃金額を審議決定し、それを官報に公示するため大臣に提出する旨を定めていたが、最低賃金額だけでなく「技能水準に基づく賃金額」も加えられるとともに、それらが内閣に対して提出されるものとされた。

第89条は、決められた最低賃金額が適用される対象を定めた規定であるが、新たに「技能水準に基づく賃金額」が加えられるとともに、「国籍、宗教、性別に拘わらず」としていた定めを「各人に等しく」とし、差別事由を列挙する形式を廃止した。

第90条第1項は、最低賃金額が発効して以降、それに満たない賃金の支払いを使用者に禁止する規定であるが、新たに「技能水準に基づく賃金額」についても同様であるとされた。

第2項は、従来、公示された最低賃金額を、有効期間中、職場に掲示して周知させることを使用者に義務づける規定であったが、今回の改正では、労働監督官が最低賃金額または技能水準に基づく賃金額の公示を使用者に送付し、それを受けた使用者が従来と同じように周知させることになった。これは、最低賃金額または技能水準に基づく賃金額を確実に使用者に認識させることを意図した改正である。

第91条は、労働省内に設けられる賃金委員会事務局の職務権限を定める規定である。改正により、まず形式的には、労働社会福祉省が労働省に改組されたことに対応した改正のほか、新たな内容の第1号が挿入された。以下、番号が順送りになるとともに、新たな第3号の規定から、「関係機関も含めて」という文言が削除された。新たな第4号においては、第1号で賃金委員会事務局の職務権限として加えられた内容に対応した文言が挿入された。同様の修正は、新たな第6号についても行われた。

第10条

「本法が施行される日より前に適用されていたものであって、仏暦2541年の労働保護法第79条、第84条、および第88条の定めに基づき発せられたすべての規則、告示または命令は、本法によって改正された仏暦2541年の労働保護法第79条、第84条、および第88条に基づいて発せられた規則、告示または命令が出されるまでは、本法に違反または矛盾しない限りにおいて、引き続き適用され得る。」

〔解説〕

本条は、新たな条文である。これは、経過規定という性格の定めである（なお、第79条、第84条、第88条の内容は既述の条文参照）。

第11条

「労働大臣が、本法に基づく事務を掌理する。」

私は、王命のとおり履行いたします。

陸軍大将 スラクット・チュラノン

首相

〔備考〕

本号の公布の理由は以下のとおりである。すなわち、仏暦2541年労働保護法第6章（賃金委員会 筆者）の定めは現在の状況に合致しなくなったので、賃金委員会の職務権限を拡充すべきである。具体的には、技能水準に基づく賃金額の決定権限および賃金委員会顧問の任命権限、決定した賃金額を官報に公示するために内閣に提出させること、ならびに賃金委員会事務局に国の賃金および所得制度の開発計画を策定して賃金委員会に提出するとともに、その開発計画の結果を追跡し評価する職務権限を与えることである。以上のことは、賃金委員会による賃金額の決定が労働者に対して有効性をもち、かつ公正となるためであり、かくて本法を是非とも制定しなければならない。