

# Legal Alert

## 5月5日に労働者保護法の改正が発効

2019年4月5日に、労働者保護法（Issue 7）仏歴 2562 年（以降「改正労働者保護法」）が官報で公表され、2019年5月5日に発効することになりました。

今回の改正は、従業員へより手厚い保護の付与、つまり、雇用の安定と従業員の福祉の向上を主たる目的としています。改正労働者保護法の発効後は、20年以上雇用された従業員に対する従前よりも増額された解雇補償金、ビジネス休暇を取得する権利、及び延長された出産休暇期間が、法的な権利として従業員に与えられます。加えて、改正労働者保護法は、従前より与えられていた既存の権利に関しても、従業員の利益に関する適用及び解釈をより明確に示されました。

### 労働者保護法の改正点の要約

| 主な改正点                     | 従前の労働者保護法   | 改正労働者保護法   |
|---------------------------|---|--|
| <b>延滞利息（9条）</b>           | 労働者保護法に基づき支払いを要する支払いを雇用者が行わない場合、雇用者には年率15%の割合で利息が付される。                                      | 従業員に事前通告することなく雇用関係を終了させた際に生じる支払い、事業活動の一時休止に伴う支払い、または労働者保護法に基づき支払わなければならないその他の支払いを雇用者が行わない場合は、雇用者には年率15%の割合で利息が付される。                          |
| <b>雇用者の変更（13条）</b>        | 事業譲渡または合併により結果として新しい雇用者の従業員になるが、雇用者が変更になる場合、新しい雇用者は従業員に関する既存の権利及び過去の雇用者の義務をすべて引き継がなければならない。 | 事業譲渡または合併により結果として新しい雇用者の従業員になるが、雇用者が変更になる場合、雇用者が変更になることについて従業員の同意が必要となる。<br><br>新しい雇用者は従業員に関する既存の権利及び過去の雇用者の義務をすべて引き継がなければならない。              |
| <b>事前通告に代わる支払い（17条の1）</b> | 雇用者が従業員に事前通告することなく直ちに雇用契約を終了させることを望む場合、雇用者は従業員に事前通告の代わりに支払いを行わなければならない。                     | 雇用者が従業員に事前通告することなく直ちに雇用契約を終了させることを望む場合、雇用者は賃金を支払わなければならない、当該金額は解雇日から契約解消日まで従業員が受け取る権利を有するすべての利益に相当する金額である。<br><br>賃金はその従業員の解雇日に支払われなければならない。 |

| 主な改正点                                | 従前の労働者保護法  | 改正労働者保護法  |
|--------------------------------------|--|---|
| <b>ビジネス休暇 (34 条)</b><br>(57 条の 1 追加) | ビジネス休暇の日数は、専ら就業規則が定める日数である。  | 従業員は年間最低 3 日間のビジネス休暇を有給で得る権利がある。  |
| <b>出産休暇 (41 条)</b>                   | 妊娠した従業員は 90 日以内の出産休暇を取得する権利がある   | 妊娠した従業員は妊婦検診のための休暇を含み 98 日以内の出産休暇を取得する権利がある   |
| <b>事業活動の一時休止 (75 条)</b>              | 雇用者が不可抗力以外のどんな理由であっても事業運営が一時的に行えない場合、雇用者は従業員が働くことができない期間における少なくとも 75% の賃金を払わなければならない。  | 雇用者が不可抗力以外のどんな理由であっても事業運営が一時的に行えない場合、雇用者は従業員が働くことができない期間における少なくとも 75% の賃金を払わなければならない。<br><br>従業員への支払いは 1 か月以内または従業員の同意した期日までに、職場または同意された場所で、行わなければならない。   |
| <b>解雇補償金 (118 条)</b>                 | 解雇補償金の最高額は 10 年継続して働いた従業員に対し、直近の賃金の 300 日分に定める。  | 解雇補償金の最高額は 20 年継続して働いた従業員に対し、直近の賃金の 400 日分に定める。   |
| <b>事業所の移転 (120 条)</b>                | 雇用者が従業員またはその家族の通常の生活に支障をきたすような事業所の移転は、従業員に遅くとも事業所の移転日の 30 日前に従業員に通告しなければならない。<br><br>当該雇用者のために働きに行きたくないと思った従業員は、通告を受けてから 30 日以内に雇用者へ通告することにより、雇用契約を解消する権利を有する。<br><br>この点に関して、従業員は特別解雇補償金を受け取る権利がある。 | 新しい事業所へ移転すること、または、雇用者が有する他の事業所へ移転を望む雇用者は、少なくとも移転日までの 30 日前から現在の事業所の目立つ場所に移転する旨を掲示することにより、事前に従業員に事業所の移転を知らせなければならない。掲示する情報は、移転しなければならない従業員と事業所の新しい移転先を含まなければならない。<br><br>移転する旨の掲示を行わない雇用者は、雇用者は新しい事業所での労働を拒否する従業員に対し、少なくとも 30 日分の直近の賃金に相当する特別解雇金を支払う義務がある。<br><br>事業所の移転により本人または家族の通常の生活に著しく影響を与えると見做され、新しい事業所での労働を望まない従業員は、雇用者に移転する旨を掲示した日から 30 日以内、または、雇用者が移転する旨の掲示をしない場合は移転日に、書面にて雇用者に知らせなければならない。<br><br>その点に関して、雇用契約は移転日に解消され、当該従業員は特別解雇金を得る権利を有する。 |

## デロイトの見解

当該改正は、有給のビジネス休暇及び解雇補償金の増額等の従業員の利益、ならびに事業所移転に伴う雇用者の義務等をはじめとして、従業員に対してより多くの利益を与えるとともに雇用者に多くの義務を課すものです。それゆえ、法令順守の視点から現時点で定められている雇用者の義務及び従業員の権利を確認するためにも、法人が定める就業規則及び労働関連規定を見直すことが望まれます。

現時点で就業規則及び労働関連規定を労働局に登録する必要がなくても、就業規則及び労働関連規定の未整備に起因する労働法の法令違反は、労働法制に基づきペナルティを科される恐れがあります。

より詳細な情報およびデロイトのご支援に関しましては、以下の専門家にご連絡くださいませ。

**Anthony Visate Loh**  
**Business Tax & Indirect Tax,**  
**Legal Services**  
Tel: +66 (0) 2034 0000 ext 40112  
Email: aloh@deloitte.com

**Poljun Divari**  
**Legal Services**  
Tel: +66 (0) 2034 0000 ext 11231  
Email: pdivari@deloitte.com

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and their affiliated entities are legally separate and independent entities. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 286,000 people make an impact that matters at [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Deloitte Asia Pacific Limited is a company limited by guarantee and a member firm of DTTL. Members of Deloitte Asia Pacific Limited and their related entities provide services in Australia, Brunei Darussalam, Cambodia, East Timor, Federated States of Micronesia, Guam, Indonesia, Japan, Laos, Malaysia, Mongolia, Myanmar, New Zealand, Palau, Papua New Guinea, Singapore, Thailand, The Marshall Islands, The Northern Mariana Islands, The People's Republic of China (incl. Hong Kong SAR and Macau SAR), The Philippines and Vietnam. In each of these, operations are conducted by separate and independent legal entities.

#### About Deloitte Thailand

In Thailand, services are provided by Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos Co., Ltd. and its subsidiaries and affiliates.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte Network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.

© 2019 Deloitte Touche Tohmatsu Jaiyos Advisory Co., Ltd.