

タイ就業規則見本

企業名

本店 所在地

電話

支店／工場／出張所

所在地

電話

事業内容

1. 労働日、通常労働時間及び休憩時間

1.1 労働日

本店 一週間に _____ 日
_____ 曜日より _____ 曜日まで

支店／工場／出張所 一週間に _____ 日
_____ 曜日より _____ 曜日まで

1.2 通常労働時間

本店 一日に _____ 時間
_____ 時より _____ 時まで

支店／工場／出張所 一日に _____ 時間
_____ 時より _____ 時まで

交代勤務 一日に _____ 時間
第1班 _____ 時より _____ 時まで
第2班 _____ 時より _____ 時まで
第3班 _____ 時より _____ 時まで

被雇用者の健康及び安全に危険があり得る _____ の仕事
一日に _____ 時間 _____ 時より _____ 時まで

陸上運送業務 一日に _____ 時間 _____ 時より _____ 時まで

1.3 休憩時間

A. 通常勤務時間中

本店 休憩時間 _____ 時より _____ 時まで
支店／工場／出張所 休憩時間 _____ 時より _____ 時まで
交代勤務 休憩時間 _____ 時より _____ 時まで

B. 時間外勤務の前

通常勤務時間に引続き3時間以上の労働をする場合、時間外勤務を始める前、被雇用者に _____ 分の休憩時間を与える。

2. 休日及び休日の原則

2.1 週休日

本店 一週間に _____ 日
支店／工場／出張所 一週間に _____ 日

雇用主は被雇用者に対し、労働日の賃金と同額の週休日の賃金を支給する。（日給、時間給、または出来高給の被雇用者に対し賃金を支給しない場合、雇用主は明記のこと）

2.2 祝祭休日

被雇用者は、有給の祝祭休日を13日以上とることが出来る。即ち、

1. 国民労働日
2. _____
3. _____
4. _____

5. _____ 6. _____
 7. _____ 8. _____
 9. _____ 10. _____
 11. _____ 12. _____
 13. _____

(或いは、雇用主が毎年予告する)
 もし、祝祭休日が週休日と重なった場合、翌労働日を祝祭休日の代休日とする。

2.3 年次保養休日

満一年勤続した被雇用者は、年間 _____ 労働日の有給年次保養休日をとる権利がある。これは雇用主が前もって定めるが、または相互同意による。但し、その年に休まなかった休日を蓄積して以降の年に繰り越すことを同意した場合を除く。

勤務1年未満の被雇用者には、雇用主は被雇用者に対し比率計算して年次保養休日を定めることが出来る。

被雇用者が年次保養休日の権利を使用しなかった場合、雇用主は休日の労働と同様に休日勤務手当を支払う。

雇用主が被雇用者を解雇した場合、そして補償金を受取る権利がない被雇用者でない場合、最初の段に基づき被雇用者が享受できる権利のある年次保養休日分に応じ、被雇用者は解雇された年の年次保養休日の賃金を受け取る権利がある。

被雇用者が雇用契約の解消を通告した場合、或いは雇用主が雇用契約の解消を通告した場合、たとえ雇用主が法的に補償金を支払う必要がない場合でも、被雇用者は蓄積した年次保養休日の賃金を受け取る権利がある。

3. 時間外勤務及び休日勤務の原則

原則

継続的な労働が要求される形態または状態の労働でもし休めば仕事に損害が生じる、或いは緊急の仕事である場合、雇用主は被雇用者に労働日の時間外勤務、または必要な限り休日時間外勤務も含め休日勤務をさせることが出来る。事前に被雇用者の同意を取り付ける必要はない。

ホテル、娯楽施設、運送業、飲食店、倶楽部、協会、医療施設での仕事については、雇用主は被雇用者を休日に労働させることが出来る。

第1段及び第2段以外の労働の場合、時に応じ雇用主は被雇用者を労働日の時間外に、または休日の時間外も含め休日に勤務させることが出来るが、毎回事前に被雇用者の同意を取り付けなければならない。

労働日の時間外勤務、休日勤務及び休日時間外勤務は、第2段及び第3段の仕事について、1週間につき36時間を超えてはならない。

陸上運送業務につき、雇用主は被雇用者より文書で同意を受けた後、車を運転する職務の被雇用者に時間外勤務をさせることが出来る。但し、時間外勤務は1日2時間を超えてはならない。但し、不可抗力の事態、事故または交通問題が起こった場合を除く。

時間外勤務手当

- 3.1 被雇用者を労働日に通常労働時間を超えて労働させた場合、被雇用者は下記の時間外勤務手当を受け取ることが出来る。

- A. 労働した時間数に基づき労働日の時間当りの賃金の少なくとも1.5倍、或いは
 B. 出来高払いの被雇用者については、労働した成果に基づき労働日の出来高当りの賃金の少なくとも1.5倍。

- 3.2 被雇用者を休日に労働日の労働時間を超えて労働させた場合、被雇用者は下記の休日時間外勤務手当を受け取ることが出来る。

- A. 労働した時間数に基づき労働日の時間当りの賃金の少なくとも3倍、或いは
 B. 出来高払いの被雇用者については、労働した成果に基づき労働日の出来高当りの賃金の少なくとも3倍。

休日勤務手当

- 3.3 休日、週休日、祝祭休日及び年次保養休日に賃金を受け取る権利のある被雇用者が、上記の休日に労働した場合、労働した時間数に基づき労働日の時間当りの賃金の少なくとも1倍の、或いは出来高払いの被雇用者については、労働した成果に基づき労働日の出来高当りの賃金の少なくとも1倍の休日勤務手当を割り増して受け取ることが出来る。

3. 4 週休日に賃金を受け取ることを出来ない被雇用者が、上記の休日に労働した場合、労働した時間に基づき、労働日の時間当りの賃金の少なくとも2倍の、或いは出来高払いの被雇用者については、労働した成果に基づき労働日の出来高当りの賃金の少なくとも2倍の休日勤務手当を受け取ることが出来る。

4. 賃金、時間外勤務手当、休日勤務手当、休日時間外勤務手当の支給日と場所

4. 1 雇用主は賃金、時間外勤務手当、休日勤務手当、休日時間外勤務手当及び雇用に於けるその他の報酬をタイ通貨で支給する。但し、被雇用者より手形または外国通貨での支給の同意を得た場合は除く。支給は一ヶ月に少なくとも1回行う。但し、被雇用者の便宜のため他の同意がある場合は除く。支給は被雇用者の労働場所にて行う。銀行経由での支給など、もし他の場所及び他の方法で支給する場合は、被雇用者の同意を得なければならない。その同意について、特に明確な証拠としてまたは同意書保存のため、雇用主は文書を作成し被雇用者に署名させること。
4. 2 解雇の場合、雇用主は賃金、時間外勤務手当、休日勤務手当及び休日の時間外勤務手当を、被雇用者が持つ受け取る権利に基づき、被雇用者に対し解雇日から3日以内に支給しなければならない。

5. 休暇日及び休暇の原則

5. 1 病気休暇 被雇用者は実際の病気である限り1年に30労働日を超えない有給の病気休暇をとる権利がある。
3労働日以上病気休暇には、雇用主は被雇用者に第1級現代医師または保健所等の公的医療施設の診断書を提示させることが出来る。被雇用者が上記の医師または医療施設の診断書を提示出来ない場合、被雇用者は雇用主に説明すること。もし雇用主が医師を手配した場合は、その医師が診断書を発行する。但し、被雇用者がその医師に診察させられない場合は除く。
被雇用者が、仕事に起因する危険遭遇または傷病により、或いは妊娠により労働出来ない日は、病気休暇日とは看做さない。
5. 2 不妊手術休暇 被雇用者は不妊手術のための休暇をとる権利がある。そして第1級現代医師が定めて診断書を出した期間に応じた有給の不妊手術休暇をとる権利がある。
5. 3 必要な私用のための休暇 被雇用者は私用休暇を年に.....回とる権利がある。(有給か無給かを明示すること)
5. 4 兵役休暇 被雇用者は軍役法に基づく徴兵検査、軍事訓練または簡閲点呼のため動員され兵役につくため休暇をとる権利があり、60日を超えない賃金を受け取ることが出来る。
5. 5 研修または知識開発のための休暇 下記の場合、被雇用者に研修または知識能力開発のための休暇をとる権利を与える
- A. 労働または社会福祉に益するため、或いは被雇用者の仕事の効率化のため技術熟練度を向上させるため。
- B. 公的機関が主催または開催を許可した教育成果判定テスト、但し進学休暇は含まない。被雇用者は少なくとも3日前に休暇票を提出すること。雇用主が許可した場合、上記のため仕事を休むことが出来る。(有給か無休暇を明示すること)
- 18歳未満の年少被雇用者は、教育施設、政府組織、または福祉労働保護局々長が認める民間が主催する会議、セミナー、研修、訓練に参加するための休暇、或いはその他の行事のための休暇をとる権利がある。年少被雇用者は事前に雇用主に休暇の理由を説明し、もしあれば同時に関連の証拠も提示すること。そして雇用主は年少被雇用者に対し年間30日を超えない賃金を支給すること。
5. 6 出産休暇 妊娠した女性被雇用者は、一回につき休暇中にある休日を含む90日を超えない出産のための休暇をとる権利がある。そして、45日を超えない賃金を受け取ることが出来る。
なお、妊娠した被雇用者は、妊娠したことを雇用主に報告しなければならない。
妊娠した被雇用者は、第1級現代医師による現職務を続行出来ないことを証明する診断書を提示し、雇用主に出産前後現職務を一時的に変更することを願い出る権利がある。雇用主はその被雇用者に対し適切な仕事への変更を検討する。

6. 規律と罰則

- 6.1 被雇用者は、就業規則の規定に従わなければならない。
- 6.2 被雇用者は、上司の正当な命令を傾聴し従わなければならない。
- 6.3 被雇用者は、定められた時間通り仕事を遂行し、労働時間を記録しなければならない。
- 6.4 被雇用者は、忠実に職務を遂行しなければならない。雇用主または被雇用者に対し、意図的にまたは故意に損害を生じさせてはならない。
- 6.5 被雇用者は、勤勉に且つ能力の限り職務を遂行しなければならない。
- 6.6 被雇用者は、仕事での安全に関する法律に従わなければならない。
- 6.7 被雇用者は、機械、用具及び作業装備を、相応にまたは自身の職務に適するよう、秩序整然とした良好な状態に管理保全しなければならない。
- 6.8 被雇用者は、仕事場または工場内の資産が、人間或いは他の災害により破壊または損傷されないよう、細心の注意を払って協力して能力の限り防御しなくてはならない。
- 6.9 被雇用者は、仕事場または工場内で、協力して清潔に秩序整然と保たなければならない。
- 6.10 被雇用者は、仕事場または工場内で、如何なる者とも喧嘩し、または身体に害を加えてはならない。
- 6.11 被雇用者は、仕事場または工場内に、違法麻薬、危険な武器または爆発物を持ち込んで

ならない。
違反した被雇用者は、審査検討の上、犯した違反に応じ、口頭による戒告、書類による戒告、停職または解雇の処罰を受ける。

被雇用者が規律違反で告発された場合、雇用主は、違反を明記し7日を超えない事情調査のための停職期間を定めた文書にて、被雇用者に停職の前に通知することにより、被雇用者に停職を命ずることが出来る。停職の間、雇用主は雇用者が停職前に受け取っていた労働日の賃金の少なくとも50%を被雇用者に支払うこと。事情調査が終了し、被雇用者に違反がないことが判明した場合、雇用主は被雇用者が停職の命令を受けた日以降の労働日に等しい賃金を、雇用主が支払済みの金額を賃金の一部として計算し、年利15%の利息と共に被雇用者に支払うこと。

7. 苦情申立

7.1 範囲と意味

苦情申立とは、労働状態、雇用状態、指揮統率、命令または仕事の委任、仕事または他の便宜に於ける報酬、雇用主または上司の被雇用者に対する不適切な行為、或いは被雇用者の間の不適切な行為を問わず、被雇用者が仕事に起因する不満または苦痛を持ち、その状況を改善または無くすよう、被雇用者が不満または苦痛を雇用主に申し出ることを言う。これは、雇用主と被雇用者の間の良き関係を築くため、そして被雇用者が幸せに働けるようにするためである。

7.2 方法と手続き

上記した仕事に起因する不満または苦痛を持つ被雇用者は、苦情申立書を直接上司へ、または自分の直属上司に至急提出すること。但し、その苦情申立が上記の上司の行為に関する事、或いは上記の上司が原因である場合は、苦情申立書を更に一級上の上司に提出すること。

苦情申立書の提出は、雇用主が定めた所定の用紙に要旨を書き込むこと。(同一の様式にし、重要事項を網羅するため)

7.3 事情調査と審査検討

上司は被雇用者から苦情申立を受け取った場合、その苦情の実情を出来る限り詳細に知るため、自分自身にてまたは雇用主の助力を得て、至急事情調査を実施すること。そして、苦情申立した被雇用者は、上司に詳細に実情を知らせること。

事情調査が完了したら、上司はその苦情の問題を審査検討すること。もし問題がその上司の職務権限の範囲内で上司が改善出来るなら、上司は至急改善を実行して解決すること。そして、苦情申立した被雇用者に通知し、同時に雇用主にも報告すること。

その苦情の件が、その上司の職務権限を超えた問題である場合、上記の上司は苦情の件を、改善の提案または意見と共に、更に上位の上司へと順次提出すること。

上位の上司は、苦情申立書を受け取った最初の上司と同様に苦情申立の事情調査および審査検討を実施すること。

各段階の上司は、苦情申立てに関する措置を至急少なくとも2日以内に実行しなければならない。

7.4 苦情解決の手順

各段階の上司は苦情申立を審査検討し、苦情申立の起因である事態を改善または無くすよう実行し、苦情申立をした被雇用者に通知する。苦情申立をした被雇用者は満足したなら、至急上司に報告すること。しかし、苦情申立した被雇用者が満足しない場合には上訴するこ

と。雇用主が定めた所定の用紙に上訴の要旨を書き込み、最初の上司から苦情申立の結果を知らされてから7日以内に最上位の上司に提出すること。

最上位の上司は、上訴を審査検討し、苦情申立に基づき状態を改善または無くすよう実行し、審査実行の結果を15日以内に苦情申立した被雇用者に通知する。

苦情申立した被雇用者が最上位の上司の上訴審査検討の結果に満足しない場合、適法な他の手段を講じる権利を認める。(或いは、この苦情申立の起因である問題を判定するため、共同で仲裁人を立てよう、雇用者に提案することも出来る)

7.5 苦情申立人と関係者の保護

誠意による苦情申立は、当然雇用主と被雇用者双方に大きな利益をもたらす故、苦情申立した被雇用者、苦情申立に関して証言した、データを提供した、実情を明かした、または証拠提供した被雇用者、及び苦情申立審査人となった被雇用者は、誠意により行われた限り、たとえ雇用主に如何なる難題が起こる原因となろうと、上記の被雇用者に対し解雇、罰則または悪い結果が生じる如何なる処置の原因としないよう、または原因と看做さぬよう、雇用主から当然保証されなければならない。

8. 解雇、補償金及び特別補償金

8.1 通常の解雇

解雇とは次の場合を言う。

- (1) 雇用契約の終了の理由または他の理由かを問わず、雇用主が雇用者を引き続き働かせず、賃金を支給しない場合。
- (2) 雇用者が事業を続行できない理由のため、被雇用者が働けず、賃金を受け取れない場合。

解雇された被雇用者への補償金の支払

- A. 勤続120日以上1年未満の被雇用者には、最後の30日分の賃金以上を、また出来高払いの被雇用者には最後の労働30日分の賃金以上を支払う。
- B. 勤続1年以上3年未満の被雇用者には、最後の90日分の賃金以上を、また出来高払いの被雇用者には最後の労働90日分の賃金以上を支払う。
- C. 勤続3年以上6年未満の被雇用者には、最後の180日分の賃金以上を、また出来高払いの被雇用者には最後の労働180日分の賃金以上を支払う。
- D. 勤続6年以上10年未満の被雇用者には、最後の240日分の賃金以上を、また出来高払いの被雇用者には最後の労働240日分の賃金以上を支払う。
- E. 勤続10年以上の被雇用者には、最後の300日分の賃金以上を、また出来高払いの被雇用者には最後の労働300日分の賃金以上を支払う。

補償金支払の除外

下記の何れかの場合、雇用主は解雇した被雇用者に補償金を支払う必要はない。

- (1) 職務に不正を行った、または雇用主に対し意図的に刑事罪を犯した場合。
- (2) 意図的に雇用主に損害を負わせた場合。
- (3) 不注意が原因で雇用主に重大な損害を与えた場合。
- (4) 就業規則、規定、または雇用主の適法で公正な命令に違反し、且つ雇用主が既に文書で警告していた場合。但し、悪質な場合には雇用主は警告の必要はない。
警告書は被雇用者が違反した日から1年を超えず有効である。
- (5) 然るべき理由なしに、休日が間にあるか否かを問わず、連続して3労働日職務を放棄した場合。
- (6) 最終判決で禁固刑に処せられた場合。

但し(6)の場合、もし違反が不注意による行為或いは軽犯罪であれば、雇用主に損害を与えた場合のみとする。

雇用契約解除の通告

- A. 期限付き雇用 雇用期間が満了した時点で、雇用契約は終了する。雇用主及び被雇用者は事前に通告する必要はない。
- B. 期限無しの雇用 雇用主または被雇用者は、少なくとも1賃金支払期に文書で一方の側に雇用契約の解除を事前通告することが出来る
試用被雇用者は、期限無しの雇用契約に基づく被雇用者と看做す。

8.2 雇用主による機械の導入或いは機械または技術の変更による、作業組織、生産工程、販売方法またはサービス方法の変更が原因で、被雇用者を減員する必要による解雇 雇用主は下記のことを実施する。

- (1) 解雇日、解雇の理由及び解雇される被雇用者の名前を、少なくとも解雇日の60日前に労働監査官及び被雇用者に通知する。
雇用主が通知出来なかった、または通知が60日より遅かった場合、事前通告の代りに、最後の60日分の賃金と同額の、または出来高払いの被雇用者には最後の60日分の成果の賃金と同額の特別補償金を支払わなければならない。
- (2) 第8.1項に基づく通常の補償金を増額した特別補償金の支払 勤続6年以上の被雇用者の場合、満1年の労働に対し最後の15日分の賃金以上を、また出来高払いの被雇用者には、満1年の労働に対し最後の15日の成果の賃金以上を支払う。上記の特別補償金は、最後の360日分の賃金を超えない、また出来高払いの被雇用者に対しては最後の360日の労働の賃金を超えない。
1年に満たない労働期間の場合、もし労働期間の端数が180日を超えていれば満1年の労働と看做す。

8.3 事業所の移転

雇用主が事業所を他の場所へ移転することにより、被雇用者または家族の通常の生活に重大な影響が生じる結果となる場合、雇用主は下記のことを実施する。

- (1) 雇用主は事業所移転の少なくとも30日前に被雇用者に通知しなければならない。
雇用主が通知出来なかった、または事業所移転の通知が30日前より遅れた場合、事前通告の代りに、最後の30日分の賃金と同額の、または出来高払いの被雇用者には最後の30日分の成果の賃金と同額の特別補償金を支払わなければならない。
- (2) もし被雇用者が移動して働くことを望まない場合、状況に応じ、被雇用者は雇用主の通知を受け取った日または雇用主が事業所を移転した日から30日以内に、雇用契約の解消を通告する権利がある。そして、被雇用者が契約解消を通告した日から8日以内に、被雇用者は第8.1項に基づき被雇用者が受け取る権利のある補償金より少なくない特別補償金を受け取る権利がある。
特別補償金または事前通知の代りである特別補償金の支払期日より30日以内に、被雇用者は労働福祉委員会に、雇用主が事前通知すべき事例か、或いは被雇用者が契約解消を通告する権利があるか、そして特別補償金または事前通知の代りである特別補償金を受け取る権利があるか否か、検討を依頼する権利がある。

告示日.....
署名.....
(.....)
職位.....