

## よくある質問

ジェトロは、新型コロナウイルス感染症（新型コロナ）の影響の下、企業の皆様から寄せられた、「よくある質問」について、以下のとおり回答例を纏めています。2020年4月29日（水）に開催した「特別企画・法務労務ウェビナー（ウェブセミナー）」にて取り上げた質問も掲載されている他、2021年7月の情報に基づき再更新されています。

## 目次

1. 雇用者としての義務・責任について（法務労務ウェビナー回答） .....	3
2. 従業員に対し減給/無給措置を検討。留意点や条件など教えて欲しい（法務労務ウェビナー回答） ..	5
3. 事業所を一時停止/従業員を休職させる場合、賃金の75%を支払う義務・手続について（法務労務ウェビナー回答）（75%支払義務・その1） .....	6
4. 通常業務を実施できず、従業員を自宅待機させたいが、雇用主の賃金の支払い義務について（75%支払義務・その2） .....	8
5. 事業運営が厳しく、従業員の整理解雇を検討。この場合の留意点など（法務労務ウェビナー回答）（整理解雇・その1） .....	10
6. 新型コロナウイルスの影響を受けて、業績が急激に悪化している。事業コストを削減するために整理解雇を検討しているが、どのような点に留意するべきか（整理解雇・その2）。 .....	11
7. 休職手当（社会保険）の条件・手続きを教えて欲しい（法務労務ウェビナー回答） .....	12
8. テレワークを導入したが、労務管理のアドバイスが欲しい（法務労務ウェビナー回答） .....	13
9. タイ政府による新型コロナ支援策（労務関連）（法務労務ウェビナー回答） .....	14
10. タイ政府による新型コロナ支援策（労務以外）（法務労務ウェビナー回答） .....	16
11. 納期遅延が発生。顧客から損害賠償請求を受けた際、「不可抗力/免責」になるか（法務労務ウェビナー回答）（不可抗力/免責・その1） .....	18
12. 製造に必要な物資の供給が不足、顧客から発注を受けていた製品の提供を納期までに行えない。義務不履行の責任を問われるか（不可抗力/免責・その2） .....	20
13. 渡航・入国規制で、海外の株主/取締役が来タイできず、取締役会/株主総会が開けない。開催の必要性・対応策を教えて欲しい（法務労務ウェビナー回答）（TV会議・その1） .....	21
14. 新型コロナの影響で、取締役会や株主総会が開けない。救済策はないか（法務労務ウェビナー回答）（TV会議・その2） .....	23
15. 業績悪化を理由に、特定株主のみに配当することを総会で決議可能か（法務労務ウェビナー回答） .....	25
16. 係争可能性を抱えたまま事業撤退を視野に。撤退後に告訴された場合の流れとリスク（法務労務ウェビナー回答） .....	26

## よくある質問

17. 個人情報保護法（PDPA）の罰則が 5 月施行と理解。新型コロナ対応に追われ、準備ができていない。  
現状・進捗を知りたい（法務労務ウェビナー回答） ..... 27
18. 新型コロナに感染した（疑いがある）従業員から個人情報を取得する際、個人情報保護で留意すべき  
点は？ ..... 28
19. 新型コロナの影響で、取引先の信用状況が悪化、債権を保全するための留意点は？ ..... 30
20. 取引先が破産手続を開始した場合の対応と、手続の進行について知りたい。 ..... 32

## よくある質問

## 1. 雇用者としての義務・責任について（法務労務ウェビナー回答）

Q1.1: 感染が疑われる社員に、検査結果の提出を義務づけることはできるか？

A1.1: 職場環境・従業員の安全確保、衛生的な労働条件の維持は、雇用主の法的義務ですので、社内の従業員の感染が合理的に疑われる場合、検査および検査結果の提出を要求はできます。

ただ、従業員が検査や検査結果の提出を拒否した場合、検査・提出の強制は不可です。また、それを理由とする懲戒処分も不可です。

Q1.2: 雇用者に検査の費用負担義務は？

A1.2: 検査を義務付けた場合、負担義務があります。

Q1.3: 感染した（疑われる）社員が発生した場合、当局への報告義務は？

A1.3: 報告義務があります。報告義務主体は、「**事業施設や事業場所の所有者または管理者**」ですので、雇用主です。報告するタイミングは、社内の従業員が新型コロナに感染した場合、または感染したことが合理的に疑われる場合で、発見から**3時間以内**に、伝染病管理官に報告します。違反した場合、2万バーツ以下の罰金に科せられる可能性があります。

Q1.4: 会社命令で出勤させ、社員を感染させた場合、雇用者の社会的責任、被る損害は？

A1.4: 会社命令に従って出勤し、職務遂行に起因して新型コロナに感染した場合、職務に関連する疾病とみなされる可能性があります。その場合、雇用主の責任・損害として、

- ・従業員に直ちに治療を受けさせること
- ・治療費・リハビリ費・葬式代等負担
- ・従業員から不法行為による損害賠償請求

などを受ける可能性もあります。

Q1.5: 行政による事業所閉鎖の決定権限は？事業所の消毒義務は雇用者に？

A1.5: 各県知事に事業所閉鎖命令権限あります(伝染病管理法)。また首相にも同様の権限があります(非常事態法)。消毒義務は、事業施設の所有者または管理者が、毎日、活動開始前、活動中、活動後に表面を拭き、ゴミを処分する義務があります(非常事態法に基づく首相規則による)。事業所の所有者や管理者は、石鹸または除菌剤を配備した手指消毒場所も設けなければなりません。

また、一定の施設については、以下のとおり、追加要件があります。

・ホテルや映画館などの公共サービス施設の場合：該当施設所有者または管理者は、建物および建物内施設の衛生状態を管理する義務があります。

例：建物の床や扉の清掃、また疾病を防ぐための清掃器具を準備する義務もあり

例：手の除菌剤など

(健康有害事業法上の保健省命令)

Q1.6: 知事の命令により事業所を閉鎖する義務等について、以下の理解で正しいか知りたい：

## よくある質問

「感染者が出た場合、事業所を閉鎖するか否かは、各県の知事（またはその委任を受けた者）が決定権を有し、事業所の閉鎖の要否やその期間を、事業者に通知する。会社がバンコクにある場合は、バンコク都知事（またはその委任を受けた者）が判断し、これを通知する」。「感染者が出た場合の事業所の消毒については、保健省伝染病管理局が遂行する。会社として、進める必要はない」

A1.6：事業所閉鎖命令権限は、バンコク都知事または各県知事にあります。

それ以外は、基本にご理解のとおりです。ちなみに、閉鎖命令は、感染拡大のため緊急の必要性があるときみなされる場合に発令されます。事業所などの感染者が、ゼロまたは少数の場合でも発令可能です。命令は公表され、閉鎖時間や期間が指定される可能性もあります。また疾病管理局（または各県保健所の伝染病管理官）は、自ら消毒、または会社に消毒を命じることもできます。後者の場合、会社は履行義務があります。

（備考）本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー（2020/4/29）」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所（ジェトロのプラットフォームコーディネータ）の回答に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

## よくある質問

## 2. 従業員に対し減給/無給措置を検討。留意点や条件など教えて欲しい（法務労務ウェビナー回答）

Q2.1: 政府から事業所の停止命令を受けた場合、停止期間中は無給/減給が可能か？

A2.1: 政府命令で事業所全体を閉鎖し、従業員が働くことができない場合、事業所閉鎖期間中、賃金を支払う必要はないと思料されます。ノーワークノーペイの原則のとおりです。

Q2.2: 停止命令を受けた訳でも、事業を停止せざる得ない重大な事由がある訳でもないが（即ち、事業運営は可能な状況であるが）、企業が自主的に休業する場合、減給/無給は可能か？

A2.2: 従業員が同意すれば、可能です。

Q2.3: プライベートで他県へ出かけた従業員が、新型コロナウイルスの規制強化でバンコクに戻れず出勤不可に。この従業員を無給扱いにできるか？

A2.3: 従業員が業務を遂行できない場合で、特に業務の性質上、遠隔地では働くことができない場合、賃金を支払う義務はないと思料されます。ノーワークノーペイの原則のとおりです。

## (参考) 新型コロナの影響下における、減給/無給のまとめ

	賃金支払い	留意点
① 不可抗力による事業所閉鎖 例) 政府による事業所閉鎖命令	不要	権限のある政府機関の命令 (県知事など)
② 不可抗力以外の必要な理由による 雇用主判断での事業所閉鎖 例) 受注減など	賃金の75% 以上	労働者保護法75条の要件充足 ・ 不可抗力以外 ・ 必要性あり (※経営ミスが理由でない) ・ 3労働日以上前の従業員・ 労働検査官への通知など
③ 従業員と合意した上での減給	最低賃金 以上	・ 事前のコミュニケーション
④ 従業員と合意した上での無給休暇	不要	・ 書面合意が望ましい

(備考) 本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー (2020/4/29)」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所 (ジェトロのプラットフォームコーディネータ) の回答に基づいています。

免責事項: 法務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の (一般論としての) 意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

3. 事業所を一時停止／従業員を休職させる場合、賃金の 75%を支払う義務・手続について（法務労務ウェビナー回答）（75%支払義務・その1）

Q3.1: 通常業務が実施できないため一時休業して、従業員を休職させる場合、従業員への賃金支払いは義務か？

A3.1: はい、賃金の 75%以上の支払いをする必要があります。

Q3.2: 支給手続きは？

A3.2: 雇用主が事業所の全体または一部の事業を停止する場合、停止期間中、従業員に、賃金の 75%以上を支払うという対応が可能です。この場合の賃金とは、命令直前の労働日の賃金です（労働者保護法 75 条）。ただし、以下のとおり条件があります。

- 事業に影響を与え、通常の事業運営を不可能とするような、必要十分な理由がある場合に限定（不可抗力事象の場合は除く）
- 事業所の一時的停止の原因が、マネジメントのミス等、雇用主の行為に起因するものでないこと
- 一時停止の 3 労働日以上前に、従業員と労働検査官に書面で通知すること。

Q3.3: 日給、派遣労働者にも支払うか？

A3.3: 日給制、月給制を問わず、事業所一時停止の影響を受ける全従業員が、賃金の 75%以上を支払う対象となります（労働者保護法 75 条）。また派遣労働者も、雇用主の従業員とみなされるので、一時停止中は賃金の 75%以上を受け取る権利があります。

Q3.4: 賃金の他に、役職手当、皆勤手当も含むか？

A3.4: 雇用条件、支払い方法にも因ります。労働者保護法 75 条（賃金の 75%以上の支払い）は、賃金をベースに計算されます。「賃金」とは、給料だけでなく、従業員の業務の対価として固定額で、無条件で、定期的に行っている支払いも含まれます。役職手当や皆勤手当が、上述の下線部の条件を満たす場合、75%以上の支払いの計算ベースに入れる必要があると考えられます。

Q3.5: 賃金の 75%以下での支給は可能か？

A3.5: 労働者保護法 75 条は、雇用主が、（条件に該当した場合）従業員の同意を得ることなく、一方的に事業を一時停止することを認めています。これは賃金の 75%以上を従業員に支払うことが法的要件で、下回る金額は認められていません。仮に、25%を超えて従業員の給与を減らしたい場合、（労働者保護法 75 条による事業一時停止以外に）以下が考えられます。

（例）

- 減給：従業員の同意の上、適切な期間、適切な金額を減らすことが可能。ただし、最低賃金以上の金額であること
- 無給休暇取得：従業員の同意が必要



よくある質問

Q3.6：一部部署のみの休業（例：営業は休み、製造は稼働）は可能か？

A3.6：可能です。事業の一部、または全部の一時停止が可能です。

Q3.7：個人指名で休業（例：感染時の影響が懸念される妊娠中の従業員）は可能か？

A3.7：法律上、事業一時停止のやり方の指定はありません。ただ、過去の判例は、雇用主の命令は、公平であり、差別的でないことを要求しています。よって、特定の従業員の指名休業は、それを正当化できるだけの、十分な理由が必要です。

Q3.8：産業ごとの75%賃金支払いの実施実態は？

A3.8：タイ政府は、新型コロナの影響を受けた企業に対し、コスト低減策として、解雇に踏み切る前に、労働者保護法75条の適用を推奨しているようです。業種別では、ホテルや航空会社で、この75条を適用しているようです。ただし、この75条以外にも、従業員の同意を得た上での減給や無給休暇取得などの方法も、コスト低減には有用と考えられます。

(参考)新型コロナの影響下における、減給／無給のまとめ

	賃金支払い	留意点
① 不可抗力による事業所閉鎖 例) 政府による事業所閉鎖命令	不要	権限のある政府機関の命令 (県知事など)
② 不可抗力以外の必要な理由による 雇用主判断での事業所閉鎖 例) 受注減など	賃金の75% 以上	労働者保護法75条の要件充足 ・ 不可抗力以外 ・ 必要性あり (※経営ミスが理由でない) ・ 3労働日以上前の従業員・ 労働検査官への通知など
③ 従業員と合意した上での減給	最低賃金 以上	・ 事前のコミュニケーション
④ 従業員と合意した上での無給休暇	不要	・ 書面合意が望ましい

(備考) 本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー (2020/4/29)」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所 (ジェトロのプラットフォームコーディネータ) の回答に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の (一般論としての) 意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

#### 4. 通常業務を実施できず、従業員を自宅待機させたいが、雇用主の賃金の支払い義務について（75%支払義務・その2）

※本稿は、2020年12月30日付の（社会保険の休職・失業手当にかかる）労働省令を踏まえ、2021年7月時点で、一部追記・修正されています。本件については、P12の質問7およびP14の質問9にも関連説明がありますので、参照下さい。

A：まず、労働者保護法で言う「不可抗力」か否かについてです。労働者保護法75条で、「雇用者が、重大な事由（不可抗力以外）によって通常通り事業運営ができなくなり、事業の全部または一部を一時停止する場合、従業員を勤務させない期間中、賃金の75%以上を従業員に支給する」旨があります。他方で、事業停止の原因が「不可抗力」である場合は、その期間中の賃金の支給は、不要となる可能性が高いと考えられます（ノーワークノーペイの原則）。

したがって、事業を一時停止して従業員を自宅待機させる場合には、それが「重大な事由」に基づくものであるか、また当該事由が「不可抗力」に該当するのかを、ケースバイケースで確認することが必要です。この点、新型コロナウイルスによる影響を受け、労働保護福祉局の2020年3月18日付けで公表した[ガイドライン](#)において、以下の指針が示されています。

<労働者保護法で言う「不可抗力」か否か>

- 【不可抗力と解される場合】感染症法に基づき、当局により事業所の閉鎖を命じられ、従業員を勤務させることができなくなった場合、使用者および従業員の責に帰すべき事由ではないため、ノーワークノーペイの原則の下、労使間の同意も踏まえつつ、賃金の支払いは不要となる可能性がある
- 【重大な事由（不可抗力以外）と解される場合】他方、閉鎖命令は受けていないが、新型コロナウイルス感染症の影響により事業を停止せざるを得ない場合、使用者は75条を利用して休職を命じることができ、従業員は賃金の75%以上の支給を受けることができる可能性がある。

仮に同法75条に従い、（賃金の75%以上を従業員に支給し）事業の一時停止を行う場合、雇用者は、従業員および労働監督官に、3労働日以上前に書面で通知する必要があります。この通知は、2020年4月1日以降、[労働保護福祉局のウェブサイト](#)を通じて行うことが可能となっています。ただし、機微な労務問題ですので、従業員からの訴訟リスク等を避けるためにも、事前に同監督官の意見を請うのが、望ましいと思われる。以上が雇用主による休業中の従業員への賃金支払いについてです。

他方、社会保険法で言う「不可抗力」についてです。社会保険法79/1条においては、『「不可抗力」で仕事ができなくなった、または使用者が仕事をさせなかった場合、被保険者（労働者）は、社会保険の範囲内で、失業手当を受給できる』とあります。2020年12月30日付の労働省令で、公衆に対して影響を及ぼす感染症法に基づく感染症に起因する災難は「不可抗力」に該当することが明記された上で、以下の従業員に対して失業手当が支給される旨定められています。なお、当該労働省令の前身である2020年4月17日付の労働省令においては、「新型コロナウイルスの影響事業者による自主的な事業所の一時閉鎖により休職となった従業員」もその対象に含まれておりましたが、かかる省令は2020年8月31日まで



## よくある質問

の「不可抗力」を対象としており、現行の省令には含まれなくなったため、自主的な事業所の一時閉鎖については、失業保険が支給される「不可抗力」ではなくなりました。

### <社会保険法で言う「不可抗力」>

- 感染症を理由とする隔離措置または監視措置の対象となり、出勤ができないまたは使用者に出勤を拒否された従業員
- 政府からの命令等による事業所閉鎖で休職となった従業員

これらのケースで一時的な休職となる従業員は休職期間中、賃金の50%の休業手当を、最大90日間支給されることが認められています（2020年8月31日までは62%でしたが、現在は50%となっています）。

また、一時的な休職ではなく、「2020年3月1日～2022年2月28日までの間、経済状況による影響」によって退職した従業員についても、同省令により、以下のとおり失業手当の支給が認められています。なお、同省令で言う「賃金」とは、社会保険料の計算基礎額である月額賃金（15,000円が上限）です。

- 解雇の場合、賃金の70%を最大200日間支給
- 雇用期間満了もしくは自主退職の場合、賃金の45%を最大90日間支給

このように、社会保険法上の「不可抗力」に基づく失業保険の支給範囲は、政府からの命令等による場合に限らず、感染症を理由とする隔離措置または監視措置の対象となった従業員が含まれることになっています。他方、前段の労働者保護法の「不可抗力」では、こうした定義の拡大は行われていません。そのため、自社の従業員が（社会保険法の）休業・失業手当の支給対象になり得るか否かに拘わらず、雇用者としては、あくまで労働者保護法の規定に従って、休業中の賃金支給の有無を判断する必要があると考えられます。

免責事項：労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

5. 事業運営が厳しく、従業員の整理解雇を検討。この場合の留意点など（法務労務ウェビナー回答）（整理解雇・その1）

Q5.1：新型コロナウイルスによる受注減を理由に、解雇は可能か？

A5.1：原則として、雇用主は、①一給与期間以上前の解雇通知または解雇予告手当を支払い、および②法で定められた支払い（解雇補償金、有給休暇未消化分）を満たせば、従業員を解雇できます。ただし、それでも、従業員が不当解雇訴訟を提訴する可能性（リスク）はあります。この点、過去の判例でも、解雇は、解雇理由が正当、かつ手続きも公平（例：解雇対象者の選出が公平、解雇は最終手段）である必要があるとされています。よって、新型コロナによる受注減のみでは、解雇の正当化には不十分であり、「受注減により、従業員を解雇せざるを得ないほど財務状況が悪化し、真にやむを得ない」、といったさらなる理由が必要と考えられます。実際、裁判所は通常、損失発生の見込み（可能性）による解雇を正当な理由と認定していません。つまり、新型コロナによる影響の結果、雇用主に実際の損害が発生している点などが判断要素となると考えられます。

Q5.2：事業不振期間のみ、一時的に従業員を解雇することは可能か？

A5.2：事業不振期間のみ解雇することはできます。ただし、通常解雇と同様に扱う必要があります。つまり、一賃金支払い期間以上前の解雇予告を行うか解雇予告手当を支払い、法定支払い（解雇補償金、有給休暇未消化分）、その他雇用契約で定めた支払いなどがある場合は、全て適切に支払う必要があります。また、それでも、従業員から不当解雇訴訟を提訴されるリスクはあります。

Q5.3：派遣社員の解雇を検討しているが、注意すべき点はあるか

A5.3：派遣従業員も、雇用主の従業員とみなされるため、雇用主は、派遣会社に対して、派遣従業員への一賃金支払い期間以上前の解雇予告を行わせるか解雇予告手当の支払いをさせ、さらに全ての法定支払い（解雇補償金、有給休暇未消化分）、またその他雇用契約で定めた支払いなどがある場合はそれも支払わせるようにする必要があります。または、雇用主自ら派遣従業員に対し、これらの義務を履行する必要があります。ただ、それでも、派遣従業員は、雇用主と派遣会社のいずれに対しても、不当解雇訴訟を提訴することができます（リスクがある）。

（備考）本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー（2020/4/29）」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所（ジェトロのプラットフォームコーディネータ）の回答に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

6. 新型コロナウイルスの影響を受けて、業績が急激に悪化している。事業コストを削減するために整理解雇を検討しているが、どのような点に留意すべきか（整理解雇・その2）。

※本稿は、2021年7月時点で更新されています。

A: タイの労務法制において、労働契約を終了させる方法の代表的なものとして、①普通解雇、②懲戒解雇、そして③自己都合退職があります。①～②は会社都合の解雇です。本件のような整理解雇は、①の普通解雇に該当します。普通解雇は、使用者が一給与期間前に通知を行い、勤続年数に応じた解雇補償金を支払い、実行されます。なお、新型コロナウイルス感染症の影響による不可抗力（この点に関しては Q4 をご参照ください）に基づき一定期間従業員を休業させていた場合、労使間にて別途特段合意がない限り、かかる休業期間は勤続年数に含まれないとの労働省見解が存在します。

ただ、それでも、解雇された従業員は、解雇の有効性を裁判所で争うことができ、裁判所が「不公正な解雇である」と認めた場合、使用者に対して、復職命令や損害賠償命令を命じる場合があります。

またタイの裁判所は、労働者寄りの判断を下し、整理解雇の有効性は厳格に判断される傾向にあります。過去の裁判例を確認する限り、事業所を閉鎖する際の整理解雇については、その有効性が認められやすい傾向にある一方で、赤字を理由とする解雇については、認められていない場合もあります。今回も、新型コロナウイルスに基づく事例の特殊性が考慮される可能性はあるものの、一般論としては、事業所の閉鎖を伴わず、短期的な赤字や利益減少を回避するために行う整理解雇は、裁判所にて、不公正とみなされる可能性を否定できません。

このため、整理解雇を行う際は、会社の状況に鑑み、解雇対象となる従業員の範囲に必要性・合理性があるかなど、慎重に検討すべきと考えられます。仮に、従業員からの訴訟リスクが高いと判断される場合には、一方的な解雇ではなく、早期退職の推奨や希望退職制度等を利用することも一案です。この場合は、退職にあたり、従業員の同意があることが前提となるため、訴訟リスクが低減化されます。

なお、労働者保護法上、整理解雇にあたり、特別解雇補償金の支払いを求められる場合があるとされていますが、この規定は、機械・技術の変更による自動化等によって人員削減をする場合の規定です。そのため、今回のような業績悪化に伴う整理解雇に適用される可能性は低いと考えられます。

免責事項：労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

7. 休職手当（社会保険）の条件・手続きを教えてください（法務労務ウェビナー回答）

※本稿は、2021年7月時点で更新されています

Q7.1: 支給額はいくらか（会社が払っていた賃金の62%という理解で正しいか？）

A7.1: 社会保険基金に加入し、6ヶ月以上同基金に拠出を行っている従業員は、2020年12月19日から、政府命令による隔離または事業所の一時閉鎖で賃金の支払いを受けられない場合、賃金の50%相当額（ただし、月7,500バーツが上限）を最長90日間受給することができます。

Q7.2: 会社都合で、一時休業した場合も、休職手当の対象となるのか？

A7.2: いいえ。前述のとおり、政府命令による隔離か事業所の一時閉鎖の場合のみ、社会保険基金から休職手当を受け取ることができます。

Q7.3: 会社から賃金の75%を得ている従業員は、同時に休職手当も受け取るとは可能？

A7.3: いいえ。社会保険基金の休職手当受給要件のひとつは、雇用主からの賃金支給がないことです。賃金が支給されていると、受給できません。

（備考）本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー（2020/4/29）」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所（ジェトロのプラットフォームコーディネータ）の回答に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

8. テレワークを導入したが、労務管理のアドバイスが欲しい（法務労務ウェビナー回答）

Q:新型コロナの影響で、テレワークを導入したが、労務管理が難しい。アドバイスが欲しい。

A:特にテレワーク（在宅勤務）中は、従業員との直接の接触がないため、通常以上に密なコミュニケーションやリーダーからのメッセージ伝達が大切と思われます。従業員の会社へのモラルを保つためには、会社として現状を一致団結して乗り切ろうということや、従業員や家族への気遣いも言葉にして伝え、通常よりも頻度高く伝達するべきでしょう。

また、メッセージを伝える際には、在宅勤務中も通常労働日であり、就業時間を遵守する義務があることを明確に伝えて意識付けることが望ましいと考えます。就業管理には、朝夕の電話・ウェブ会議を導入されているところも多いようです。

通常勤務に戻す際の留意点としては、雇用主の義務として、職場環境の安全、衛生状態の確保をしなければなりません。まず、一気に戻さずに、部門、チームごとに順次戻す、交代勤務にする、などが考えられます。また、新型コロナウイルスが排除された訳ではありませんので、清掃の徹底、除菌なども必要です。今後も在宅勤務の継続を希望する従業員も出てくるかもしれません。その場合は、一定期間在宅勤務を延長するのか、新しい勤務形態として正式に導入するのか、なども検討する価値はあるでしょう。認めない場合は、職場の環境・安全確保を確実にする必要があります。

（備考）本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー（2020/4/29）」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所（ジェトロのプラットフォームコーディネータ）の回答に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上



よくある質問

## 9. タイ政府による新型コロナ支援策（労務関連）（法務労務ウェビナー回答）

※本稿は、2021年7月時点で更新されています。

Q：休職・失業手当の特別措置、社会保険料の支払い減、解雇補償金の減免などあるか

A：2020年12月19日から、社会保険基金に加入し、6ヶ月以上同基金に拠出金を納付している従業員は、政府命令による事業所の一時閉鎖または隔離で賃金を受給しない場合、賃金の50%（ただし、月7,500バーツが上限）を最長90日間受給することができます。

また、2020年3月1日～2022年2月28日の間に、自主退職した場合には、社会保険基金適格従業員は、賃金の45%の失業手当を受給可能です。ただし、上限額は月6,750バーツであり、受給期間は最長90日間となります。また、適格要件は、退職前15カ月以内に、6カ月以上社会保険基金に拠出金を納付していることです。

さらに、2020年3月1日～2022年2月28日の間に、解雇された場合も、社会保険基金適格従業員は、賃金の70%の失業手当を受給可能です。ただし、上限額は月10,500バーツで、受給期間は最長200日間となります。また、適格要件は、解雇前15カ月以内に、6カ月以上社会保険基金に拠出金を納付していることです。

雇用主および従業員の月次拠出率は、2021年6月から8月までの3ヶ月間、5%から2.5%に減率されています。

技能開発促進基金への2021年の年次拠出率は、2021年に雇用主が支払った賃金の1%から0.1%に減率されています。従業員100名以上の雇用主が法定の技能トレーニング要件を満たさない場合に拠出義務が発生します。

新卒者雇用の共同支払い制度として、政府は、2020年10月1日から2021年11月30日までに新卒者を雇用した雇用主は、当該新卒者の賃金の50%の助成金の支給を受けることができます。その条件には以下が含まれます。

- 雇用主は、社会保険基金に登録していること。
- 雇用主は、同制度参加後1年以内に既存従業員の15%を超えて、従業員を解雇しないこと。
- 新卒者は、タイ国籍者で、25歳以下であること、25歳を超える場合は、2019年以降に卒業した者であること。

新卒者一人当たりの月あたりの助成金の上限は、学歴により異なります。学部卒の場合7,500バーツ、高等職業訓練学校卒の場合5,750バーツ、職業訓練学校卒の場合4,700バーツ、高卒の場合4,345バーツです。



(参考) 新型コロナの影響下における、雇用主の支払いと社会保険金のまとめ

	賃金支払い	社会保険金
① 不可抗力による事業所閉鎖 例) 政府による事業所閉鎖命令	<u>賃金なし</u>	賃金の 50% ただし上限 月 7,500B 最長 90 日間
② 不可抗力以外の必要な理由による 雇用主判断での事業所閉鎖 例) 受注減など	賃金の 75%以上	なし
③ 従業員と合意した上での減給	最低賃金以上	なし
④ 従業員と合意した上での無給休暇	<u>賃金なし</u>	賃金の 50% ただし上限 月 7,500B 最長 90 日間。 政府命令による隔離または事業所一時 閉鎖の場合のみ対象。

	解雇補償金	社会保険金
① 自主退職した場合	なし	賃金の45% 上限6,750B 最長90日間
② 解雇した場合	必要	賃金の70% 上限10,500B 最長200日間

解雇補償金の減免措置は現時点ではございません。

(備考) 本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー (2020/4/29)」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所 (ジェトロのプラットフォームコーディネータ) の回答に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の (一般論としての) 意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

10. タイ政府による新型コロナ支援策（労務以外）（法務労務ウェビナー回答）

※本稿は、2021年7月時点で更新されています。

Q10.1：法人税などの減税対象企業の認定基準（日本企業も対象か）、必要書類は？

A10.1：源泉徴収税の減額制度があります。

### 源泉徴収税率の低減措置

適用対象者の収入および収入の種類は以下のとおりです。

- a) 財団および協会以外の組織
  - (i) 歳入法典 40 条(2)のサービス料収入
  - (ii) 40 条(3)ののれん代、ロイヤルティ、著作権等からの収入
  - (iii) 40 条(5)(a)のレンタル収入(国際貨物輸送に関する海事振興法上のレンタル収入は除く)
  - (iv) 40 条(6)および 40 条(7)の自由専門職および建設からの収入
  - (v) コンテスト、コンペ、くじ引き、または同様の活動からの 40 条(8)の収入
  - (vi) 請負業務または販売促進からの 40 条(8)の収入。
- b) 個人
  - (i) 40 条(5)(a)のレンタル収入(国際貨物輸送に関する海事振興法上のレンタル収入は除く)
  - (ii) 40 条(6)および 40 条(7)の自由専門職および建設からの収入
  - (iii) コンテスト、コンペ、くじ引き、または同様の活動からの 40 条(8)の収入
  - (iv) タイ国内在住の芸能従事者に支払われる 40 条(8)の収入
  - (v) 請負業務または販売促進からの 40 条(8)の収入。

### 備考

40 条(2)のサービス料やコミッション費は、業務の遂行によるサービス料またはコミッション費（業務の恒久性や一時性は問わない）。

40 条(6)のサービス料は、法律、医療サービス、エンジニアリング、建設、会計、美術等の自由専門業からのサービス料。

40 条(7)のサービス料は、注文者が器具とは別に重要な資材を提供する請負業務（ターンキー契約等）から生じるサービス料。

2021年10月1日から2022年12月31日までの納付に付き、電子システム（e-Withholding Tax）にて国税局に源泉徴収税を納付した場合のみ、源泉徴収税率3%または5%が、2%に減率されます。

会社やパートナーシップ法人の要件や基準はありませんので、日系企業にも適用されます。

現時点で、源泉徴収率の減額に必要な追加書類はありません。

コロナ対応措置の一環として、以下の通り提出期限が延期されています。

## よくある質問

- a) 電子申告の場合、2021年1月から2021年7月までに発生する源泉徴収税申告および源泉徴収税納付期限は、各月最終日に延期されています(つまり、2021年2月末から8月末です。)通常は、源泉徴収税納付対象の収入の支払元および国税局への納付元は、翌月7日まで(紙媒体で提出する場合)、または翌月15日(電子申告の場合)までに申告・納付しなければなりません。
- b) 電子申告の場合、2021年1月から7月に期限が到来するVATの月次申告は、各月最終日に延期されています(つまり、2021年2月末から2021年8月末です。)通常は、紙媒体での申告に期限は翌月15日まで、電子申告の場合は翌月23日までです。

## \*適用対象の申告書

- 源泉徴収税申告フォーム: PND1, PND2, PND3, PND53, PND54
- VAT申告フォーム: PP30, PP36

Q10.2: 政府発令で閉鎖中のモールへのテナント料の支払いについて、個別テナントへの優遇措置はあるか。

A10.2: 現時点では、個別テナントのテナント料の支払いについて、優遇措置はなし。

(備考) 本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー(2020/4/29)」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所(ジェトロのプラットフォームコーディネータ)の回答に基づいています。

免責事項: 法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の(一般論としての)意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

11. 納期遅延が発生。顧客から損害賠償請求を受けた際、「不可抗力／免責」になるか（法務労務ウェビナー回答）（不可抗力／免責・その1）

（前提）

まず現行契約を確認し、事実を整理する必要があります。顧客の賠償請求権と御社の抗弁は、契約内容と事実によって異なるからです。この点、新型コロナの流行は、予期しない性質のものであることに鑑みると、契約履行遅延や不履行につき、新型コロナ流行の影響を受けた当事者は、不可抗力、または関連する救済措置の執行を求めることができる可能性はあります。ただし、（先述のとおり）契約内容と事実などの個別ケースによります。

仮に、契約に不可抗力の定義がない場合、次のとおり、民商法典の不可抗力の定義を検討することになります。「その発生または発生の可能性にさらされた者が当該状況および事態において期待される適切な注意を払っても、その発生または災禍を防止しえない事象」。つまり、同一状況下であれば、誰も発生を防止できない事象、発生した場合は、合理的な注意を払っても、誰も有害な結果を防止することができない事象です。よって、事象や結果が、相当の注意や努力により合理的に防止できる場合、不可抗力に該当しないと考えられます。

また、民商法典上の「不可抗力」の定義には、結果についての言及はありません。つまり、不可抗力事象の発生のみでは、契約上の義務の不履行を正当化することはできません（契約書上、別途定めのある場合を除く）。実際、タイの裁判所は、契約義務履行から解放するに十分な不可抗力事象かについて、個別具体的な事例に即して判断します。

Q11.1：「不可抗力」や「免責」が、顧客との契約に記載ないため、今から再契約したい。その際のポイントを知りたい。

A11.1：民商法典上の不可抗力の定義は、強行法規ではありません。つまり、契約当事者間で自由に定義が可能です。よって、不可抗力事象の結果についても、契約上に規定しておくべきです。不可抗力以外のコンセプトとして、タイ法上、契約上の義務の履行が不可能な場合、両当事者は契約上の義務から解放されると考えられます。また、不可抗力でない事象により、重大な悪影響や履行困難になった場合、契約上の権利・義務をどうするかについて、契約上で合意することも可能です。

（参考）不可抗力に関する検討ポイント例

- 適用法：タイ法？日本法？その他の国の法律にするのか？
- 不可抗力の定義：限定列举か例示列举か。感染症流行や政府の緊急措置を対象とするか、「当事者の合理的な支配の及ばない事由または状況」などのオープンな記載を入れるのか
- 不可抗力条項行使の手続き：相手方当事者への通知や理由の説明を必要とするか
- 不可抗力事象該当時の結果も規定：契約履行義務を免除するのか
- 契約不履行の影響緩和措置をとる義務を定めるのか、その手順をどうするか
- 不可抗力が規定期間以上継続した場合の取扱い：契約継続か、終了か

よくある質問

Q11.2：保険求償が可能な場合の条件など知りたい。

A11.2：保険契約の内容によります。

(例) 新型コロナが補償範囲か、免責対象か、保険金に上限があるか、請求に必要な証拠は何か、など。

Q11.3：サプライヤーや下請企業などへ、損害賠償請求が可能な場合の条件を知りたい。

A11.3：契約内容によります。サプライヤーや下請企業の義務の履行についての証拠、義務の不履行による損害について、証拠を収集しておくと有用です。ただし、現在の事業環境では、納入遅延や不履行責任を免れるため、サプライヤーや下請企業も不可抗力の行使を検討していると思われます。双方で話し合うことが大切です。

(備考) 本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー (2020/4/29)」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所 (ジェトロのプラットフォームコーディネータ) の回答案に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の (一般論としての) 意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

12. 製造に必要な物資の供給が不足、顧客から発注を受けていた製品の提供を納期までに行えない。義務不履行の責任を問われるか（不可抗力／免責・その2）

※本稿は、2021年7月時点で更新されています。

A:顧客との間の契約に、こうした場合の取り決めがあれば、それに従います。契約にて、一定期限までに、一定の事由を行うことが義務づけられている場合、これを期限までに行わない場合は、「不履行の責任」が問われるのが原則です。

ただ、当事者が予測できない、制御しきれない事由により、当事者の活動が不可能になる場合、当事者間の公平を図るため、「不可抗力事由」として、免責が認められる旨、契約にて規定されている場合があります。したがって、まずは、契約に不可抗力条項があるかを確認します。ある場合、「伝染病」や「疫病」が不可抗力事由として規定されているか、また仮に相応の費用が発生した場合、かかる負担を他の当事者に負担させられる内容になっているか、などを確認する必要があります。

他方、契約にこうした合意がない場合です。これはその国の法制度次第です。この点、タイの民商法典上、債務者（本件においては、物資の供給者）が債務不履行に問われる要件として、当該債務不履行が債務者の帰責性に基づくものであることが求められております。仮に顧客との契約に、不可抗力条項の規定がない場合も、不可抗力により生じる不履行については、タイの民商法典に基づいて、債務者の帰責性が否定され、免責が認められる場合があります。具体的には、民商法典の第8条にて、「不可抗力は、その事由に遭遇した者、または遭遇しなければならない者が、しかるべき注意を払ったとしても、その発生を防止できない事由」とされています。また義務の不履行の責任から免責される場合は、不可抗力により（義務違反者に帰責しない事由で）義務の履行が期限までに完全にできなくなった場合に限定されていると解されます。

さらに、タイの裁判実務上でも、不可抗力が認められるためには、当該事由が予測不可能で、かつ回避不可能なものである必要があります。つまり、その適用範囲は限定的となります。例えば、過去の判例で、季節性の洪水や毎年起こるような高波、一般的な景気後退は予測可能であるため、「不可抗力に該当しない」と判断されています。他方、2009年に鳥インフルエンザが流行した際、農家が政府・管轄当局から飼育している鶏の処分を要求され、顧客に対して鶏肉の提供を行えなかった際、不可抗力事由の適用を認めた例があります。ただ、この場合は、政府・管轄当局からの命令により、履行不能になったことに注意する必要があります。今回も、伝染病の流行が、直ちに不可抗力事由を構成するとは判断していただけないと思われます。

以上を踏まえると、今般の新型コロナウイルスに関して、タイ法上、不可抗力による免責が認められるか否かは、個々の事案毎に、当事者間において当該事由が予測不可能なものであるか、回避不可能なものであるか等を含めて慎重に検討する必要があります。

以上



よくある質問

13. 渡航・入国規制で、海外の株主／取締役が来タイできず、取締役会／株主総会が開けない。開催の必要性・対応策を教えて欲しい（法務労務ウェビナー回答）（TV 会議・その1）

Q13.1: タイ国内メンバーでは、会議の「定足数」に満たないが、開催する必要はあるか（特に取締役会）。TV 会議は可能か（特に取締役会）。

A13.1: まず、株主総会の招集権限は、原則、取締役会にあります。従って、取締役会を開催し、株主総会招集を決議する必要があります。この点、株主総会は、委任状による代理人出席が可能ですが、取締役会は、委任状による代理人出席不可です。

そして、TV 会議についてです。2020 年 4 月 19 日施行緊急勅令により、電子会議の非実務的な要件の一部撤廃されました。撤廃された要件は、以下のとおりです。

- 全出席者がタイ国内にいること
- 定足数の 3 分の 1 以上が同一の場所にいること

他方、同緊急勅令により、TV 会議に求められる主な要件は、以下のとおりです。

- 会議開始前に、電子会議の全出席者を確認すること
- 全出席者が投票可能であること（通常投票・秘密投票問わず）
- 議事録を書面で作成すること
- 会議全体を録音または音声付録画で残し、議事録の一部とすること。
- 会議中のコンピュータデータ通信を記録し、議事録の一部とすること。

また、以下も遵守する必要があります。

- 情報通信技術省 2014 年告示「電子手段による会議のセキュリティポリシーと基準」の要件を満たすこと
- 議事録改ざん防止手段を取ること
- 他の法律、定款も遵守すること

Q13.2: 開催した事にして（してないが）議事録を作成。商務省は厳しく取り締まるのか。

A13.2: 商務省が、株主総会や取締役会を実際に開催したか逐一確認するかは不明です。他方、それを理由に、株主総会や取締役会の正確な議事録を作成し、保管する取締役の義務が免除されるわけではありません。

Q13.3: 日本にいる株主が、タイの株主に委任状を出せるのか？

A13.3: 出せません。株主総会の出席、投票については、代理人への委任が可能です。株主総会の開催場所に限定はありません（定款等で別途定めのない限りです）。

（備考）本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー（2020/4/29）」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所（ジェトロのプラットフォームコーディネータ）の回答に基づいています。

#### よくある質問

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

#### 14. 新型コロナの影響で、取締役会や株主総会が開けない。救済策はないか（法務労務ウェビナー回答） （TV会議・その2）

Q: 定時総会の開催時期が迫っているものの、新型コロナウイルスの影響を受け、タイ国外在住の取締役が来泰できず、（定時総会の開催を決議するための）取締役会を開催することができない。電話会議システムやテレビ会議システムを利用したり、書面決議を利用したりすることはできないのか。また、現在の特殊事情に鑑み、何か救済策は打ち出されていないのか。

※タイ政府は、2020年4月19日、「電子システムによる会議開催にかかる勅令」を公表。「海外からのテレビ会議参加を認める」など、条件が緩和されました。本稿は同勅令を踏まえ、4月20日時点で修正されています。

A:

#### 取締役会

タイのルール上、取締役会の開催方法、決議方法は従前柔軟性に乏しいことが問題視されておりました。この点、従前から電話会議システムやテレビ会議システムを用いた取締役会の開催は認められていたものの、全ての会議の参加者がタイ国内に所在していること、出席者の3分の1以上が同じ場所にいること、テレビ会議等の開催が可能である旨、附属定款に記載すること等が要件とされていました。

タイ当局は、昨今の新型コロナウイルスの影響を受けて、まず「テレビ会議等の開催を可能とする旨の規定を附属定款に求める要件」は緩和し、これがなくとも、一定の期間はテレビ会議等の開催を可能とする旨の告知を発行しました。加えて、更なる告知が発行され、「全ての会議の参加者がタイ国内に所在していること」、「出席者の3分の1以上が同じ場所にいること」という要件も撤廃されることとなりました。

これによって、今までテレビ会議等を用いて取締役会に参加することが認められていなかった、タイ国外に在住している取締役もテレビ会議等を利用してタイ国外にいなから取締役会に参加することが可能になりました。もっとも、民商法典上、書面決議は認められていないこと、代理人による参加は認められていないことについては従前通りですので、この点をご留意いただければと思います。

#### 株主総会

株主総会も上述の法改正により、特定の要件を充たすことにより電話会議システムやビデオ会議システムを用いた開催が認められるようになりました。また、株主総会については民商法典上、代理人による議決権の行使が認められています。また、商務省は定時総会の開催に関して、今回の新型コロナウイルスの影響を受け、期限内（会計年度終了後4カ月以内）に開催ができない場合には、その旨を文書で報告することを求める旨の告知を行っています。さらに定時総会に続く財務諸表の提出についても、一定の限度で提出期限の延長が認められる旨の告知がなされています。

## よくある質問

免責事項：法務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

15. 業績悪化を理由に、特定株主のみに配当することを総会で決議可能か（法務労務ウェビナー回答）

Q15.1：弊社は、タイマジョリティの合弁企業（優先株なし）だが、タイ側株主のみに配当する旨、総会で決議可能か。

A15.1：不可能です。特定株主のみへの配当は認められていません。会社法上、全ての普通株を同等に扱うことが要求されています。

Q15.2：または、一旦「全株主へ配当」を決議した後、日本側株主が辞退することは可能か。手続・留意点は（辞退した配当は法人税の課税対象に？）。

A15.2：配当を辞退することはできません。しかし、配当宣言後に、配当受領権をタイ株主に譲渡することは可能です。そして、会社に対して、タイ株主に配当を支払うことを指示します。この際、会社は、10%の源泉徴収が必要です。譲渡額に対し、課税もあります(個人所得税など)。譲受人は、個別の状況に則したアドバイスを受けるべきと思われます。

（備考）本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー（2020/4/29）」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所（ジェトロのプラットフォームコーディネータ）の回答案に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

16. 係争可能性を抱えたまま事業撤退を視野に。撤退後に告訴された場合の流れとリスク（法務労務ウェビナー回答）

Q：現在、民事裁判につながるケースを抱えており、相手側（原告）は、示談金で解決するか、もしくは裁判で解決という選択肢を提案。当初、裁判で解決する方向で動いていたが、（新型コロナの影響で）いま撤退した場合、その後に告訴をされると、対応が十分にできないことを懸念。アドバイスが欲しい。

A：以下のとおり、「撤退」の意味にもよります。

会社清算の場合です。清算登記すれば、法人としての存在が消滅するため、消滅会社を提訴したり、消滅会社から資産回収することは不可能です。これは、清算手続きにおいて、会社資産を処分、全債務を処理し、会社自体が消滅するためです。

事業停止、解散登記後清算前の場合です。この場合、法人としては存続しているため、提訴される可能性はあります。解散時に任命される清算人は、会社帳簿上の全債権者に対し、受取確認郵便で通知し、新聞公告するので、会社の解散について知った者から提訴される可能性あり。提訴された場合、裁判終了または請求消滅まで、清算登記が受け付けられないこととなります。他方、会社は、タイ国内の弁護士などの代理人を立てて防御可能です。代理人を立てれば、取締役が被告として出廷する必要はありません。ただし、取締役が証人として出廷する場合があります。仮に原告が勝訴すれば、タイ国内の会社資産に対して、判決が執行されます。

（備考）本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー（2020/4/29）」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所（ジェトロのプラットフォームコーディネータ）の回答に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。

以上



よくある質問

17. [個人情報保護法 \(PDPA\)](#) の罰則が 5 月施行と理解。新型コロナ対応に追われ、準備ができていない。現状・進捗を知りたい (法務労務ウェビナー回答)

※2021 年 7 月時点で更新されています。PDPA の全面施行は延期され、2022 年 6 月 1 日になる予定です。本件については、P28 の質問 18 にも関連説明がありますので、参照下さい。

Q17.1：対象範囲（株主名簿などの個人名は対象となるか）を知りたい。

A17.1：株主名簿の個人名も、個人情報保護法上の「個人データ」に該当します。同法上の「個人データ」とは、個人についての情報であり、直接または間接的に個人を識別できる情報です（ただし死者の情報は除く）。個人データを収集する際には、プライバシー通知を行った上で、同意を得るか同意取得例外事由に依拠する必要があります。通常の個人データについては、「契約履行義務」や「正当な利益の存在」といった、同意取得例外事由がありますので、これらに依拠して、株主名簿の個人名を収集することは可能と考えられます。ただし、今後設置される個人情報保護委員会の方針や判例を見守る必要があります。

Q17.2：個人情報保護委員会の設置、細則の準備状況など知りたい。

A17.2：個人情報保護法の完全施行日が 2022 年 6 月 1 日に延期されました。デジタル経済社会省は、個人情報保護法完全施行日までの一時的な措置として、データ管理者が遵守すべき個人データセキュリティに関する告示を制定しています。その中で、データ管理者は、保有する個人データへのアクセスに関し、管理上、技術上、物理的なセーフガードを取ることが求められています。例えば、個人データへのアクセス権限は、特定の関係者に限定すること、個人データへのアクセスに関する利用権および責任を明確にすること、個人データへのアクセスや修正についてアクティビティログを保存することなどが求められます。

Q17.3：罰則対象とならないため、今企業が最低限行うべきことは何か。

A17.3：データの取得・利用・開示について、データ主体から同意が必要な情報はどれか、また同法の下での「例外事由」に該当するデータはどれか、これらを知るために、社内で保有するデータのマッピングを行います。そして、プライバシー通知またはプライバシーポリシー、同意書（必要な場合）などを作成し、運用することが必要です。第三者から取得したデータなどについては、データ主体からの同意が必要であるため、データ主体からの同意を得るまで、利用、開示することができませんので、留意が必要です。

（備考）本稿は、「法務労務一問一答ウェビナー（2020/4/29）」に寄せられたご質問と、それに対するベーカー&マッケンジー法律事務所（ジェトロのプラットフォームコーディネータ）の回答に基づいています。

免責事項：法務・労務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよびベーカー&マッケンジー法律事務所は責任を負いかねますのでご了承ください。 以上

よくある質問

18. 新型コロナに感染した（疑いがある）従業員から個人情報を取得する際、個人情報保護で留意すべき点は？

※本稿は、2021年5月8日付官報掲載勅令に基づき、2021年7月時点で更新されています。

タイ個人情報保護法（PDPA）は2020年5月27日に全面施行となる予定でした。しかし、新型コロナの感染拡大や施行に向けた準備が十分でない状況に鑑みて、2020年5月21日付官報掲載勅令により、全面施行が2021年6月1日まで延期され、さらには、同様の状況が継続していることを理由に、2021年5月8日付官報掲載勅令により、2022年6月1日まで再延期されることとなりました。それまでの間、事業者側の義務に関する規定（第2章から7章、および95条）の適用は免除されます。この勅令では、免除対象となる対象業種が定められていますが、非常に幅広い業種が列挙されており、事実上は、業種を問わず全面的に施行を延期するものと言えます。なお、当該勅令においては、情報管理者は、デジタル経済社会省令に基づき個人情報のセキュリティを確保する義務を負う旨規定されており、2020年7月17日および2021年5月24日付（官報掲載日）で当該省令が制定されています。そのため、2022年5月以前であっても、当該省令上の義務を遵守する必要がある点には留意が必要です。

以下では、個人情報保護法が全面施行となった場合に、新型コロナに感染したまたは感染の疑いがある従業員から個人情報を取得する場合の留意点を記載します。

まず、個人情報保護法上、個人情報の取得、利用および開示に際しては、一定の例外事由に該当する場合を除き、本人の同意を得る必要があります。とりわけ、個人情報保護法26条に定められた「センシティブデータ」については、「明示的な同意」を本人から取得することが求められていますが、新型コロナの感染に関する情報は、個人の健康に関する情報であり、このセンシティブデータに該当すると考えられます。個人情報の取得、利用および開示に関する同意は、性質上不可能な場合を除き、書面または電磁的方法により行わなければならないとされているため（19条2項）、可能な限り、書面による同意を得ることが望ましいと言えます。

もっとも、センシティブデータであっても、一定の例外事由に該当する場合には、本人の明示的な同意を得ずに取得することが認められており、本人の同意を得ることが困難な場合には、以下の例外事由に基づいて、感染に関する情報を取得することが考えられます。

- 生命、身体または健康に対する危険を防止または抑制するために必要な場合で、何らかの理由で本人が同意することが不可能なとき（26条1項1号）
- 以下の目的を含む、一定の目的を達成するための法律を遵守するために必要な場合。国際的な危険感染症の防止等の公衆衛生上の公共の利益の目的を持つ法律で、かつ、本人の権利および自由を保護するための適切かつ特定の方法（特に個人情報に関する職務または職業倫理上の秘密保持に関するもの）に関する規定が設けられているもの（26条1項5号(b)）

また、個人情報の取得に際しては、本人が既に認識している場合を除き、取得前または取得時に、本人に対して、以下の事由を通知する必要があります。

## よくある質問

- ① 個人情報を利用または開示するため、収集する目的（本人の同意を得ずに、収集が認められる場合も要記載）
- ② 法律もしくは契約の遵守のために、本人が個人情報を提供しなければならない場合、または契約の締結のために、個人情報を提供する場合がある旨（本人が当該個人情報を提供しない場合、その結果生じうる効果も通知する）
- ③ 収集される個人情報およびその保管期間（仮に保管期間を特定できない場合、情報保管基準に従い想定される情報保管期間を特定しなければならない）
- ④ 収集された個人情報の開示先となる者または法人の種類
- ⑤ 情報管理者の情報、住所および連絡先詳細、並びに、該当ある場合には、情報管理者の代理人または情報管理者の情報、住所および連絡先詳細
- ⑥ 本人が個人情報保護法上有している権利

免責事項：法務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

19. 新型コロナの影響で、取引先の信用状況が悪化、債権を保全するための留意点は？

＜日本の実務との違い＞

まず、タイにおける債権回収にかかる実務や法制度は、日本と異なることを認識する必要があります。

その代表例が担保制度です。タイでは、日本の実務や法制度に比べると、利用できる担保制度は限定的です。原則として、相手方が有する債権（売掛債権や預金債権を含む）や在庫等の集合動産に担保を設定することは難しく、一般的に担保取得が認められるものは、土地建物、機械または株式等の有価証券程度に限定されています。

また、たとえ担保を設定できたとしても、その実行が容易ではなく、強制執行の方法が限定的であり、特に抵当権の実行については、非常に長い時間を要することが一般的です。

加えて、日本の法制度と異なり、訴え提起前の仮差押等の手続がないことも留意する必要があります。信用状況の悪化した債務者の財産を差し押さえるためには、当該債務者に対して訴えを提起する必要があります。

＜情報の確保・初動の対応＞

このようなタイの実務を理解した上で、まず行うべきは、取引先の信用状況を把握することと言えます。ただ、タイでは、帝国データバンクのようなデータベースがある訳ではないため、個別に調査会社を起用する等して、信用状況の確認を進める必要があります。

特に、債務者や債務者の経営陣が有している換価可能な資産（土地・建物・機械・有価証券、売掛債権や在庫等）については、注意して確認しておくべきです。

その上で、当該債務者の与信状況が悪化していると判断される場合には、前払い制を導入したり、サイトの短縮化を図ったり、先日付の小切手の発行を依頼するなど、可能な限り債権の圧縮を図るべきです。加えて、万が一の時に備えて、担保提供の交渉を行っておくことも考えられます。

＜小切手の有効活用＞

また、タイでは日本の実務と異なり、債権回収の場面において、小切手を利用して債務者に弁済を促すことも考えられます。

タイ法上、小切手の不渡りについては、小切手に署名した者（署名権限取締役等）に対して刑事罰を科すことが可能であり、当該者には6万バーツ以下の罰金もしくは1年以下の禁固またはそれらの併科が科され得ます。したがって、決済にあたって、小切手を発行させた上で、不払いの場合には、代表者に対する刑事責任の追及の可能性をみせながら債権の回収を図ることも一案です。

なお、この刑事責任を追及する場合、不渡時から3カ月以内に警察に届け出なければ、公訴時効が成立してしまうことについては留意する必要があります。警察への届出を滞りなく行うことが重要です。

よくある質問

<保証に関する留意点>

上記に加えて、債権の保全を図る手立てとして、「債権者の経営陣による保証」という形で、人的担保を確保することも一案です。ただ、タイ法上、個人保証については、保証人の権利保護の観点から制約が設けられている点は留意が必要です。すなわち、連帯保証を設定することが禁止されています。結果、提供を要請できる保証は単純保証のみとなること、（経営陣であれば対応可能な場合もあるもの）個人が保証人と物上保証人を兼任することは原則として禁止されていることについては留意する必要があります。

免責事項：法務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは責任を負いかねますのでご了承ください。

以上

よくある質問

20. 取引先が破産手続を開始した場合の対応と、手続の進行について知りたい。

タイ法上の倒産手続として、清算型の破産手続と、再生型の事業更生手続があります。清算型の破産手続では、債務者の財産（破産財団）を債務者の代わりに管財官が処分し、その代わり金を、債権者間で分配します。手続に沿った進行が求められるため、債権者として、かかる配当を受け取ることができるように、適切に債権届出等の手続を履践することが肝要です。

破産手続の大まかな流れは以下のとおりです。

- (1) 破産裁判所に対する破産申立て
- (2) 破産裁判所による破産申立ての受理
- (3) 裁判所による債権者および債務者に対する審尋
- (4) 破産裁判所による包括的財産管理命令（absolute receivership）の言い渡し ※同命令が出た段階で、管財官が債務者の事業の管理権を取得
- (5) 債権届出 ※(4)を管財人が官報に掲載した日、または新聞に掲載・広告した日のいずれか遅い方から2カ月以内に行うことが原則
- (6) 第一回債権者集会 ※同集会において、債務者による和議申立てを債権者として受け入れるか、破産宣告を行い、破産を確定させるべきかについて検討
- (7) 裁判所による破産宣告 ※債権者集会により債務者の破産が承認された場合
- (8) 資産処分
- (9) 債権者に対する配当

破産手続に要する期間は案件毎に大きく異なります。特段、関係者間に争いがなければ、破産裁判所に対する申立日から包括的財産管理命令が得られるまで、期間が2～3ヶ月程度に収まる場合もありますが、当該期間として6～12ヶ月程度を要することも少なくありません。それ以上の期間を要する場合もあり得えます。

破産手続において、担保権を有している債権者は、別除権者として、担保財産からの優先的な回収が認められます。

免責事項：法務は、お客様の個別状況に応じて、対応策を慎重に検討する必要があります。本稿は、法律事務所の（一般論としての）意見も踏まえて作成しておりますが、実際に判断される際は、必ず個別に弁護士や関係当局に相談することをお勧めします。また、制度は随時、変更される可能性があります。お客様に提供した情報の利用に関連して、万一お客様が不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは責任を負いかねますのでご了承ください。

以上