



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

タイのVISA・労働法・社会保障制度

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀



タイのVISA

就労VISAの種類



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

① ノン・イミгранトビザ

- タイにおける就労・ビジネスに関する主要なものは①ノン・イミгранトビザと②スマートビザ がある。また、外国人のビザを1名取得する際には、同じ会社内にタイ人の雇用を4人確保することが必要となっている。

① ノン・イミгранトビザ（主要なもの）

対象者	種類
就労、教師、事業主、投資家	Bビザ
タイ国籍者またはBビザ保有者の配偶者・家族	Oビザ
ボランティア	
医療行為	
年金受給者	
50歳以上の長期滞在	O-A、O-Xビザ
教育	EDビザ
映画クルー・メディア・プレス	Mビザ
研究	RSビザ
宗教活動	RA/Rビザ

海外赴任者はこのBビザを取得することが多い！

在米ボクノ工国八使臨 <https://site.thailembassy.jp/jp/visa/type/>

タイ王国大阪総領事館 <http://www.thaiconsulate.jp/visa-top/>

就労VISAの種類

②スマートビザ

- ▶ スマートビザは「13-S-Curve」(13のターゲット産業分野)において就労・投資しようとする高度熟練専門家・投資家等の高度人材に対して発行されるもので、最長4年の在留が可能となったり、労働許可証が不要、再入国許可が不要等のメリットがある。



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

13のターゲット産業分野

5種類のスマートビザ

#	分野
1	次世代自動車産業
2	スマートエレクトロニクス産業
3	高所得者向け観光・メディカル・ウェルネスツーリズム産業
4	農業・バイオテクノロジー産業
5	未来食品産業
6	自動化・ロボット産業
7	航空・物流産業
8	バイオ燃料・バイオ化学産業
9	デジタル産業
10	医療ハブ産業
11	裁判外紛争解決手続関連サービス産業
12	科学技術分野における人材開発産業
13	環境および代替エネルギーマネジメント産業

#	種類	詳細
1	T	ターゲット産業分野において就労する科学・技術の専門家
2	I	ターゲット産業分野の1以上の企業に一定金額以上を直接投資する投資家
3	E	ターゲット産業分野において就労する上級幹部職員
4	S	ターゲット産業分野において新規に起業をするスタートアップ起業家
5	トO	スマートビザ保有者の配偶者・子供

https://www.boei.go.th/upload/menu/Smart_Visa_JA_5c41a789b5c44.pdf

労働許可証 (ワークパーミット)



- タイにおいて外国人が適法に就労するためには、Bビザに加えて、労働許可証を取得する必要がある。なおスマートビザの場合にはこのワークパーミットが不要となる。

労働許可証が不要となる場合

#	理由
1	会議・セミナーの「参加者」の立場で、当該事業の実現に関与することなく入国する者（会議・セミナーの主催者の従業員や請負人は就労に該当）
2	展覧会・展示会の「見学者」の立場で入国する者
3	企業の「視察・商談担当者」の立場で入国する者（「企業視察・商談をセッティングする者の従業員又は請負人」は就労に該当）
4	特別・学術講演の「聴講者」の立場で入国する者
5	技術研修・セミナーにおける講義の「聴講者」の立場で入国する者
6	展示会における「商品購買者」の立場で入国する者（展示会設営者の従業員又は請負人は就労に該当）
7	自社の取締役会への参加

<https://www.jetro.go.jp/biznews/2018/02/9fc0b61ea5a5f0b6.html>



タイの労働法 概要

労働者保護に関する基本法としては、労働者保護法が制定されている。
この法は労働日、労働時間、休日、時間外労働、休日労働、休日時間外労働、年次有給休暇、懲戒処分、賃金等、雇用契約に関するルールが定められている。
なお、タイの労務慣行においても、日本と同様に解雇のハードルは高い。

- タイでは、通常労働時間は、1日8時間、1週間48時間を超えてはならないとされている。例外として、労働者の健康及び安全に危険を及ぼす可能性のある業務（危険業務）については、1日の労働時間は7時間以下、1週間の合計労働時間は42時間以下でなければならないとされている。
- なお、危険業務には、水中、地下、洞窟、トンネル、又は気密された場所、放射線に関する業務、金属溶接業務、危険物の運送業務、危険な高温・低温な環境での業務等が指定されている

労働時間

- 所定労働時間は、**1日8時間、1週48時間**

休憩時間

- 1日1時間以上、かつ労働時間が連続5時間を超過する前に設定する必要がある。

休日

- 休日とは、週休日、祝祭日、年次有給休暇のことをいう。
 - ①週休日：週1日以上設定しなければならない。
 - ②祝祭日：5月1日のメーデーを含めた年間13日以上祝祭日を設定し、事前に労働者に対し通知しなければならない。祝祭日が週休日と重なった場合は、翌労働日を振替休日として労働者に与えなければならない。

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/21/dl/t204.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t5-11.pdf>

時間外労働・休日労働の 割増賃金



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

- タイの時間外労働、休日労働の割増賃金率は下表のとおり。
- なお、日本の管理監督者と同様、「雇用、賞与の付与、又は解雇を行う権限を有する労働者」に対しては、時間外労働手当及び休日時間外労働手当を支払う必要がないが、こちらに該当するか否かは、日本同様役職名等の形式面からではなく、具体的な事実に基づき判断される。

区分		割増賃金率
時間外労働	定時内深夜労働	150%
休日労働	当該休日が有給であった場合	100%
	当該休日が無給であった場合 ※時給制等そもそも週休日には賃金が発生しない契約の場合にこちらの割増賃金率を用いる。	200%
休日時間外労働		300%

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t5-11.pdf>

年次有給休暇



- タイにおいては、満1年勤続した労働者は1年間に6労働日以上の年次有給休暇を取得する権利を有する。**なお日数は勤務年数を問わず、一律年間6日間となる点が日本と異なる。**
- 年内に消化されなかった年次有給休暇は、雇用主と労働者の事前合意によって次年度に繰り越すことが可能となっている。

法定休暇



➤ タイの労働者保護法においては、次の法定休暇の定めがある。

#	休暇名	制度概要
1	病気休暇	病気を理由に、年間30日までは有給で取得することが可能な休暇 ※ 3日以上連続して病気休暇を取得する場合、雇用主は、労働者に対し、第一級医師免許を有する医師又は公立医療機関による診断書を提出するよう求めることができる。
2	避妊手術休暇	タイ特有の休暇で、避妊手術を受けるための休暇。第一級医師免許を有する医師の診断書にもとづき、医師により必要と診断された期間、有給で休暇を取得することができる。
3	私事休暇	就業規則に基づき不可避な用事の為に休暇を取得する権利があり、その休暇中、年間3日を超えない範囲までは有給で休暇を取得することができる。
4	兵役休暇	兵役に関する法律に基づく兵役検査、訓練を受けるための休暇で、年間60日までは有給で取得することができる。
5	研修・技能開発休暇	研修又は技能、能力開発、知識向上のための休暇 ※ 18歳未満の者のみ年間30日は有給としなければならないが、これ以外は無給で可。
6	出産休暇	1回の妊娠につき、妊娠中の検診のための休暇及び出産前の休暇を含め98日以下の休暇を取得でき、45日までは有給となる。

- タイにおいても、**日本同様10名以上の労働者を雇用する雇用主は、就業規則を作成しなければならない**とされており、（かつ労働者が10名以上になった日から**15日以内に就業規則を公表**しなければならない。）かつ就業規則の写しを職場に常時保管しなければならないとされている。
- 雇用主は、就業規則を公表し、労働者が容易に閲覧できるように職場内の公の場に掲示する必要がある。（電子媒体で配布を行うことも可）なお、新しく就業規則を作成した場合、又は、改定した場合、その都度15日以内に労働者に公表、配布する必要がある。
- なお、以前は雇用主は、就業規則の施行日から7日以内に当該就業規則の写しを監督官庁に届け出る必要があったが2017年以降この届出義務が撤廃された。

➤ 就業規則の必要記載事項は下記の通り。

#	必要記載事項
1	労働日、労働時間及び休憩時間
2	休日及び休日取得に関する規則
3	時間外労働及び休日労働に関する規則
4	賃金、時間外労働手当、休日労働手当及び休日時間外労働手当の支給日及び支給場所
5	休暇日及び休暇取得に関する規則
6	規律及び懲戒処分
7	苦情申し立て ・ 苦情の範囲及び意味 ・ 苦情申し立ての方法及び手続き ・ 苦情の調査及び検討 ・ 苦情解決手続 ・ 苦情申し立て人及び関係者の保護
8	解雇、解雇補償金及び特別補償金

【賃金ルール】

- 賃金の支払いは、日本同様、原則月に1回以上支払われなければならない。
- 賃金や法律により支払いが義務づけられているその他の金銭の支払いを怠った場合、未払金に対し年15%の利息を労働者に支払わなければならない。

【賞与ルール】

- タイにおいては、日本と同様、賞与に関する一般的な法令の定めはなく、会社に賞与の支払い義務は存在しない。

- 所属する会社に定年退職の定めが存在しない場合または60歳を超える年齢の定年退職の定めがある場合、60歳に達した労働者は、退職の意思表示を通知することによって定年退職をすることができる。
- 雇用主は、60歳での定年退職を選択した退職者に対し**解雇補償金の全額を支払わなければならない**。雇用主が解雇補償金を支払わなかった場合、6か月以下の禁固刑、若しくは10万バーツ以下の罰金、又は両方が科される。

- タイの解雇法制は日本同様労働者に非常に有利に設定されており、又、タイでは労働裁判が容易に起こしやすい仕組みが整っていることから、不当解雇が後日訴訟で争われることも多い。
- 雇用契約に期限の定めのない労働者を解雇する場合、原則、書面により事前通知をしなければならず、通知時期は、解雇予定日より1賃金支払日前又はそれ以前に行う必要があるが、3カ月より以前に通知をする必要はない。
- **雇用主は労働者を解雇する際、解雇補償金を支払う必要がある。**解雇補償金の金額は、労働者の勤続年数に応じて異なる。詳細は以下の通り。なおいわゆる従業員側に懲戒事由があるような場合には解雇補償金の支払いが不要となる場合もある。
- 労働者を解雇する際、**雇用主は、解雇が有効となる年に当該労働者が有する年次有給休暇（解雇日までの日割り計算とする）のうち未消化分につき原則支払いをしなければならない。**なおいわゆる従業員側に懲戒事由があるような場合には年次有給休暇の未消化分の支払いが不要となる場合もある。
- 事業所の移転による解雇、及び機械の導入等に伴う整理解雇の場合には、それぞれ別途特別な手続きが定められている。

解雇補償金額

勤続年数	解雇補償金額
120日未満	支払義務なし
120日以上1年未満	最終賃金の30日分以上
1年以上3年未満	最終賃金の90日分以上
3年以上6年未満	最終賃金の180日分以上
6年以上10年未満	最終賃金の240日分以上
10年以上20年未満	最終賃金の300日分以上
20年以上	最終賃金の400日分以上



タイの社会保障 概要

社会保障基金

SSF (Social Security Fund)



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

項目	詳細
概要	健康保険（傷病、障害、出産、死亡）、老齢年金、失業保険の給付を行う制度であるが、健康保険は指定の病院でしか使用できず、これを使う従業員のほうが多い傾向となり企業で民間のグループ医療保険に加入するケースも多い。 なお老齢年金は180か月の納付が必要であるため海外赴任者が受給できる可能性は低い。
加入対象者	全従業員
保険料	本人と会社が5%ずつの合計10%となり、毎月、労働者及び会社負担分の保険料を社会保障基金に納付する義務がある。
日本からの海外赴任者	日本人の海外赴任者も通常SSFの加入対象となるが取締役は加入義務がない。

労災保険 (Compensation Fund)



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

項目	詳細
概要	傷病、障害、リハビリ、死亡の場合の療養保障、休業補償、障害保障、死亡保障を行う給付制度
加入対象者	全従業員
保険料	全額会社負担。労災保険料の料率は業種によって異なり、0.2%～1.0%。1月1日～12月31日が対象期間で、当年度の概算を1月31日までに申告・納付する。確定保険料の申告・納付・還付は2月末までとなっており、日本の労働保険と異なり、概算の保険料申告・納付とタイミングが異なる。
日本からの海外赴任者	日本人の海外赴任者も通常SSFの加入対象となるが取締役は加入義務がない。