

タイにおける失業手当受給について

2020年4月20日

One Asia Lawyers タイ事務所

2020年4月17日、タイ労働省は「省令：感染症法に基づく危険感染症の拡大に伴う不可抗力による失業手当受給（参考日本語訳1）」及び「省令：経済状況の影響による失業時の手当受給（参考日本語訳2）」二つの省令を発表、同日に官報掲載となりましたので、以下の通り解説致します。

1 Covid-19を原因とする休業・休職に伴う失業手当（参考日本語訳1）

感染症法に基づく危険感染症の拡大に伴う不可抗力による失業手当受給に関する省令において、Covid-19等の危険感染症が「不可抗力の事由」として認定され、以下の条件に該当する休職中の従業員は社会保険事務所より失業手当の受給が可能となりました。

失業手当受給の概要

- ・ 休職期間中最大90日間受給可能（※休職1日目から手当支給対象となります）
- ・ 一日当たりの賃金の62%を受給可能（※社会保険法46条及び1995年の社会保険法に基づく省令第7号により、受給額計算の際にベースとなる最大賃金は15,000バーツとなり、15,000バーツ以上の月給を受け取る従業員に対しては一律15,000バーツが適用されます。また、一日当たりの賃金は、社会保険法57条に基づき計算されます。）
- ・ 失業手当は月払いが基本だが、休職期間が1か月に満たない場合は日割り計算となる
- ・ 雇用者は従業員の休職を証明する必要がある（https://www.sso.go.th/eform_news/sso-covid19-benefit3.html）
- ・ 受給可能期間は、2020年3月1日～8月31日まで、もしくは大臣が別途定めた期間
- ・ 被雇用者は、失業手当受給申請書を提出する必要がある。
※こちらは被雇用者専用の申請書となります（https://www.sso.go.th/eform_news/sso-covid19-benefit1.html）。

失業手当受給の条件

- ・ 従業員が隔離のため、もしくは感染予防のために休職した場合
- ・ 雇用者が従業員を隔離するため、もしくは感染予防させるために休職させる場合
- ・ 政府の事業停止命令の有無に関わらず、雇用者が全部または一部の事業を一時的に停止し



なければならぬ規模の不可抗力が発生した場合で、被雇用者が労働できない場合

- ・ 上記いずれの場合も、従業員は賃金を受領していない場合にのみ、当該手当を受給できる
- ・ 解雇、自主退職、及び有期雇用契約期間満了に伴い退職した従業員は、当該手当の受給対象とはならない
- ・ 休職前の 15 か月の内、6 か月以上社会保険料を納めている必要がある

労働者保護法第 75 条に基づき賃金の 75%を受け取っている従業員は、当該手当受給資格を喪失しますので、留意が必要です。あくまでも会社から賃金の支払いが一切ない場合に限り、当該手当の受給資格が得られます。

上記 1 はあくまでも休業事由が不可抗力であると労働省担当官に認定された場合に適用されます。感染症法に基づく危険感染症の拡大に伴う不可抗力による失業手当受給に関する省令において、Covid-19 等の危険感染症に起因する事由で休業した場合に不可抗力認定の可能性が高くなったと理解できるものの、最終的な判断は労働省担当官に委ねられるため、まずは社会保険事務所が提供する従業員の休職証明 (https://www.sso.go.th/eform_news/sso-covid19-benefit3.html) を提出し、担当官からの回答を得て頂くことを推奨致します。

2 解雇・自主退職・有期雇用契約の終了に伴う失業手当 (参考日本語訳 2)

経済状況の影響による失業時の手当受給に関する省令において、上記 1 では給付の対象とならなかった解雇、自主退職、及び有期雇用契約期間満了に伴い退職した従業員に対し、以下の通り社会保険事務所より失業手当の受給が可能となりました。

失業手当受給の概要

① 解雇の場合

- ・ 1 回につき最大 200 日受給 (1 暦年に複数回に渡り申請する場合も、最大 200 日まで)
- ・ 一日当たりの賃金の 70%を受給可能 (社会保険法 46 条及び 1995 年の社会保険法に基づく省令第 7 号により、受給額計算の際にベースとなる最大賃金は 15,000 バーツとなり、15,000 バーツ以上の月給を受け取る従業員に対しては一律 15,000 バーツが適用されます。また、一日当たりの賃金は、社会保険法 57 条に基づき計算されます。)
- ・ 受給可能期間は、2020 年 3 月 1 日から 2022 年 2 月 28 日まで
- ・ 前年から継続して (年を跨いで) 当該失業手当を受給する場合は、前年の失業手当受給開



始日から最大 200 日間受給可能となる。

- ・ 省令施行前に既に解雇時の失業手当を受給していた場合は、最大受給可能日数の 200 日から受給済み日数分を除き、当該手当の受給が可能となる。

② 自主退職・有期雇用契約満了に伴う退職の場合

- ・ 1 回につき最大 90 日受給可能（②だけを 1 暦年に複数回に渡り申請する場合は最大 90 日まで。ただし、①と②を 1 暦年に申請する場合は、二つの受給可能日数合計が 200 日までとなる）
- ・ 一日当たりの賃金の 45%を受給可能（社会保険法 46 条及び 1995 年の社会保険法に基づく省令第 7 号により、受給額計算の際にベースとなる最大賃金は 15,000 バーツとなり、15,000 バーツ以上の月給を受け取る従業員に対しては一律 15,000 バーツが適用されます。また、一日当たりの賃金は、社会保険法 57 条に基づき計算されます。）
- ・ 受給可能期間は、2020 年 3 月 1 日から 2022 年 2 月 28 日まで
- ・ 前年から継続して（年を跨いで）当該失業手当を受給する場合は、前年の失業手当受給開始日から最大 90 日間受給可能となる。
- ・ 省令施行前に既に解雇時の失業手当を受給していた場合は、最大受給可能日数の 90 日から受給済み日数分を除き、当該手当の受給が可能となる。

失業手当受給の条件

- ・ 休職前の 15 か月の内、6 か月以上社会保険料を納めている必要がある。（社会保険法 78 条）
- ・ 解雇日、退職日、または契約終了日から数えて 8 日目以降に失業手当受給申請が可能となる（社会保険法 79 条）。

※失業期間が 7 日以下の場合は当該失業手当受給対象とはなりません。

失業手当受給例（1）

2020 年 9 月 24 日に解雇、2021 年 1 月 30 日まで失業した場合

- ・ 2020 年 10 月 1 日（解雇日から 8 日目）に失業手当受給資格が得られる。
- ・ 2020 年 10 月 1 日～2021 年 1 月 30 日までの 4 か月、合計 120 日間（1 か月 30 日と仮定）、失業手当を受給できる。

失業手当受給例（2）

2020 年 9 月 24 日に解雇、2021 年 4 月 30 日まで失業した場合

- ・ 2020年10月1日（解雇日から8日目）に失業手当受給資格が得られる。
- ・ 2020年10月1日～2021年4月30日までの7か月、合計210日間（1か月30日と仮定）のうち、1回の失業で受給可能最大日数の200日に限り、失業手当を受給できる。

失業手当受給例（3）

2020年9月24日に解雇、2021年1月30日まで失業。2021年2月1日に再就職も、2021年2月22日に再度解雇となり、6月30日まで失業した場合。

- ・ 2020年10月1日に失業手当受給資格が得られる。
- ・ 2020年10月1日～2021年1月30日までの4か月、合計120日間（1か月30日と仮定）、失業手当を受給できる。
- ・ 2021年に新たに付与される受給可能日数は200日。2021年の受給済み日数は30日。2021年の受給可能残日数は $200日 - 30日 = 170日$
- ・ 2021年3月1日（解雇日から8日目）に2回目の失業手当受給資格が得られ、9月30日までの7か月、合計210日間の内、2021年の受給可能残日数170日に限り、失業手当を受給できる。

以 上

<参考日本語訳 1>

省令

感染症法に基づく危険感染症の拡大に伴う不可抗力による失業手当受給

2563 年 4 月 17 日

(2563 年 4 月 17 日官報掲載)

第 1 条 「不可抗力」とは、被保険者が労働できない規模、もしくは雇用者が通常通りの事業を運営できない規模で国民に影響を及ぼし、感染症法に基づく Covid-19 もしくはその他の感染症拡大から生じた事由を意味する。

第 2 条 被保険者である被雇用者は、本省令の定めに従い、不可抗力発生による失業時の手当を受給する権利を有する。

第 3 条 2020 年 3 月 1 日から 8 月 31 日までの間もしくは大臣が定めた期間に不可抗力が発生した場合で、かつ、失業時の手当を受給する権利を有する被保険者としての被雇用者が、隔離の必要性もしくは感染症拡大防止のため労働しなかった場合、もしくは雇用者が労働させなかった場合、賃金を受領しなかった当該被雇用者は、失業時の手当として、一日当たりの賃金の 62%を、被保険者が労働しなかった期間もしくは雇用者が労働させなかった期間に渡し、最大 90 日間受給する権利を有する。

第 4 条 2020 年 3 月 1 日から 8 月 31 日までの間もしくは大臣が定めた期間、雇用者が全事業または一部の事業を一時的に停止しなければならない規模の不可抗力が発生した場合において、失業時の手当受給権利を有する被保険者としての被雇用者が労働できず、当該期間の賃金を受領できない場合、雇用者自身が事業を停止したのか感染症法もしくは非常事態下の行政に関する緊急勅令に基づく政府の命令に従って事業を停止したのかに関わらず、賃金を受領しなかった当該被雇用者は、失業時の手当として、一日当たりの賃金の 62%を、雇用者が事業を停止している期間中、最大 90 日間受給する権利を有する。

第 5 条 第 3 条及び第 4 条に基づく失業手当は、月極で支払う。1 か月に満たない分は、一日当たりの手当を計算して支払う。一日当たりの手当を計算する場合、2533 年社会保険法（及び 2558 年改正法）の第 57 条第 1 段落を参照すること。

第6条 不可抗力発生による失業手当の支払いは、以下の場合には当該手当申請者に支払われ
ない。

- (1) 当該手当申請者が退職した、もしくは解雇された時。この場合、当該手当申請者の退職日もしくは解雇日から当該手当の受給が終了する。
- (2) 雇用契約の終了により、当該手当申請者が被雇用者としてのステータスが終了した時。この場合、雇用契約書の終了日から当該手当の受給が終了する。

第7条 雇用者は感染症法に基づく危険感染症の拡大により生じた不可抗力による失業手当受給について証明すること（※巻末付録1を参照）。その場合、本省令の巻末に添付された証明書の内容は最低限全て網羅すること。

第一段落に基づく証明書の発行に際し、雇用者は電子情報（データ）の形で準備し、電子システムによる方法で送付することも可能とする。ただし、その場合は証拠として関係するログファイルを保管すること。

※第7条2段落について社会保険事務所に照会したところ、実務上は現状、社会保険事務所のウェブサイト（https://www.sso.go.th/eform_news/sso-covid19-benefit3.html）上で必要事項を記入、提出し、不明点があれば担当者から雇用者に追加資料の提出を要求する流れとなっている、との回答を得ております。

〈巻末付録1〉

感染症法に基づく危険感染症の拡大により生じた不可抗力による失業手当受給の証明

1. 会社名：

会社登記番号：

事業の種類：

会社登記住所：

以下の理由により、従業員が労働できないことを証明します。

不可抗力発生により、会社は従業員を労働させません。(詳細：)

不可抗力発生により、従業員は労働しません。(詳細：)

不可抗力発生により、会社は事業の停止を命じられました。(詳細：)

従業員のリストは以下の通りです。※必要に応じて追記

(1) Mr./Ms./Miss 氏名：

身分証番号：

休職開始日：

休職終了日：

(2) Mr./Ms./Miss 氏名：

身分証番号：

休職開始日：

休職終了日：

(3) Mr./Ms./Miss 氏名：

身分証番号：

休職開始日：

休職終了日：

(4) Mr./Ms./Miss 氏名：

身分証番号：

休職開始日：

休職終了日：

(5) Mr./Ms./Miss 氏名：

身分証番号：

休職開始日：

休職終了日：

2. 会社は以下を証明します。

被保険者が、

会社の従業員であること

月 日以降は () 番目の被保険者が従業員としてのステータスを終了したこと

上記の情報は事実に基づき正しいことを証明します。また、会社は当該個人の情報の管理者であり、後に会社が当該個人の情報の管理者でなかったことが発覚した場合は、社会保険事務所が法律に基づき法的手続きを取ることに同意します。

雇用者/雇用者から受任した者の署名：

上記氏名：

上記役職：

証明書発行年月日：

※上記はウェブサイト (https://www.sso.go.th/eform_news/sso-covid19-benefit3.html) 上でも証明が可能となっています。

〈注記〉

本資料に関し、以下の点をご了解ください。

- ・ 本資料は 2020 年 4 月 20 日時点の速報であり、本資料の内容とタイ語原文に内容の不一致があった場合は、タイ語原文を正とします。
- ・ 今後の政府発表や解釈の明確化にともない、本資料は変更となる可能性がございます。
- ・ 本資料の使用によって生じたいかなる損害についても当社は責任を負いません。必ずタイ語原文をご参照下さい。
- ・ 本報告書はお客様への情報共有に特化し作成した機密文書であり、第三者への公開を禁じます。



<参考日本語訳 2>

省令

経済状況の影響による失業時の手当受給

2563 年 4 月 17 日

(2563 年 4 月 17 日官報掲載)

第 1 条 第 78 条に基づき失業時の手当受給の権利を有する被保険者としての被雇用者は、2020 年 3 月 1 日から 2022 年 2 月 28 日まで、経済状況の影響による失業時手当を受給する権利を有し、その場合のレートは以下の通りとする。

- (1) 解雇による失業の場合は、一日当たりの賃金の 70% を 1 回につき最大 200 日受給する権利を有する。
- (2) 退職による失業、または雇用期間を定めた雇用契約における契約期間満了による失業の場合は、一日当たりの賃金の 45% を 1 回につき最大 90 日受給する権利を有する。

当該手当受給申請者が上記 (1) もしくは (1) 及び (2) を原因とする失業の為、1 暦年に複数回申請書を提出する場合、全ての合計が最大 200 日まで、当該失業手当受給申請の権利を有するものとする。ただし、当該失業手当申請者が上記 (2) を理由とする失業により 1 暦年に 1 回以上、当該失業手当の申請を行う場合、全ての合計が最大 90 日まで、当該失業手当受給申請の権利を有するものとする。

第 2 条 当該手当の申請者が失業手当を受給する場合、1 暦年の受給日数が第 1 条で定めた日数に満たない場合、次年度に繰り越し可能とする。(前年度の未受給分を次年度に繰り越して受給可能)

第 3 条 本省令以外で定めたケースを除く失業手当受給に関する規則及びレートは、2547 年の省令「失業手当受給の規則及びレート」に従うこと。

第 4 条 2547 年の省令「失業手当受給の規則及びレート」の定めに基づく失業時の手当受給権利を有する者が、本省令が効力を有する前から既に失業手当を受給し、本省令で定めた最大受給日数に満たない場合、受給権利を有する残りの受給日数分に限り、本省令に基づき手当のレートと期間が増える権利を有する。

備考

本省令が発行された背景には、経済状況の影響により 2020 年 3 月 1 日から 2021 年 2 月 28 日までの間に、解雇、退職、もしくは期間の定めのある雇用契約の終了により失業した被保険者を救済し、失業時の手当を受給させ、経済及び社会の状況に適した整備が必要であると判断したことによる。2533 年の社会保険法第 79 条において、被保険者が有する失業手当の権利は、省令で定める規則及びレートに従うことと規定されているため、本省令の発行が不可欠となった。

〈注記〉

本資料に関し、以下の点ご了解ください。

- ・ 本資料は 2020 年 4 月 20 日時点の速報であり、本資料の内容とタイ語原文に内容の不一致があった場合は、タイ語原文を正とします。
- ・ 今後の政府発表や解釈の明確化にともない、本資料は変更となる可能性がございます。
- ・ 本資料の使用によって生じたいかなる損害についても当社は責任を負いません。必ずタイ語原文をご参照下さい。
- ・ 本報告書はお客様への情報共有に特化し作成した機密文書であり、第三者への公開を禁じます。

以 上

「One Asia Lawyers」は、日本および ASEAN 及び南アジア各国の法に関するアドバイスを、シームレスに、一つのワン・ファームとして、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 法務特化型の法律事務所です。

当事務所メンバーは、日本および ASEAN 及び南アジア各国の法律実務に精通した専門家で構成されています。日本および ASEAN 及び南アジア各国にオフィス・メンバーファームを構えることにより、日本を含めた各オフィスから ASEAN 及び南アジア各国の法律を一括して提供できる体制を整えることに注力しております。

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

yuto.yabumoto@oneasia.legal

藪本 雄登