

新型コロナウイルスに関する最新状況について（タイ）

第1. はじめに

タイでは、3月初旬まで新型コロナウイルスの感染は比較的低いレベルにとどまっておりましたが、3月6日にムエタイ（キックボクシング）試合会場となったルンピニー・スタジアムでクラスター感染発生が後日判明して以降、感染者数が急激に増加し（4月3日現在1978名）、それに伴い各種措置も特にバンコク地域を中心に急激に厳格化しました。以下においては、4月4日現在における各種政策等を整理するとともに、現実には発生している問題点とその対応について、その概要を記載することといたします。

第2. 非常事態宣言の発令及びこれに関連する規定の公布

プラユット首相は、3月25日、「王国全土の地区における非常事態宣言」を発令し、その期間を3月26日から4月30日までと決めました。その後、非常事態下の具体的な施策として、「非常事態における公務行政に係る仏暦2548年（西暦2003年）の勅令第9条に基づき発出された規定（その1）」（3月26日施行）及び「非常事態における公務行政に係る仏暦2548年（西暦2003年）の勅令第9条に基づき発出された規定（その2）」（4月3日施行）が公布され、現在は、当該各規定に基づき、後述する事項を含む各種運用がなされています。

第3. 現在実務上生じている諸問題とその対応について（特に労働関連について）

その後、非常事態下の具体的な施策として、「非常事態における公務行政に係る仏暦2548年（西暦2003年）の勅令第9条に基づき発出された規定（その1）」（3月26日施行）及び「非常事態における公務行政に係る仏暦2548年（西暦2003年）の勅令第9条に基づき発出された規定（その2）」（4月3日施行）が公布され、現在は、当該各規定に基づき、後述する事項を含む各種運用がなされています。

特に3月下旬以降急激に厳格化してきた政策は、非常事態宣言発令前まではバンコク地区において非常に目まぐるしく変わってきましたが、現在は、上記の通り非常事態宣言が発令されたことにより、政策面では安定傾向にあると考えます。

しかしながら、その一方で、実務上、特に労働法の分野においていくつかの論点が生じています。以下においては、その具体例と対応方法につき触れることとします。

1. 日本人は、タイ入国が可能か？

上記「規定（その1）」第3条は、外国人の入国を原則禁止する一方で、その例外措置の

1 つとして、国から就業に関する許可（通常は、いわゆるワークパーミットと呼ばれるものになると考えます。）を取得している外国人については、搭乗時に 72 時間以内に発行された Fit to Fly Certificate を提示することを条件に、入国が可能となっています。ただし、入国後 14 日間は、同第 11 条所定の 14 日間の自主隔離措置等の措置に服する必要が生じます。

2. 在宅勤務 (Work from Home) は、必須か？

上記各「規定」その他の規定を参照しても、在宅勤務自体が法的に強制されているわけではなく、結局会社の判断にゆだねられていると考えられます。しかしながら、現在は、在宅勤務が広く行われているようです。なお、タイの旧正月に当たるソンクラーン休暇（4 月 13 日から 15 日まで）は、別途定めがあるまで延期となりました。

3. 使用者が一時休業した場合には、従業員に賃金を支払わなければならないのか？

労働大臣が 3 月 27 日に発表した内容によれば、使用者が一時休業した場合には、「労働保護法」第 75 条所定の「使用者が通常どおりに事業を行えずに事業の全部又は一部を休止する場合」であるとして、同条の規定に従い①賃金の 75%を支給するとともに、②休業の 3 日前までに使用者及び労働監察官に対して書面により通知する措置を講ずることになりました。

よって、この場合には、従業員に対して賃金の 75%を支給する必要が生じます。なお、上記②で述べた通知については、4 月 1 日から労働省労働福祉保護局のウェブサイトにてオンラインで行えるようになっています。

なお、「労働保護法」第 75 条は、「不可抗力以外の重大な事由が使用者の事業に影響を及ぼしたことによる一時休業」（傍点筆者協調）の場合に適用される規定であるため、新型コロナウイルス流行は、当該文脈では不可抗力事由とは解されていないということになります。

4. 使用者が新型コロナウイルス流行のために政府から事業閉鎖命令を受けた場合にも、従業員に賃金を支払わなければならないのか？

3 月 30 日に労働大臣顧問が facebook に投稿した内容に基づけば、このような場合には、不可抗力事由に該当するとして、労働者が失業給付金を受領できる旨の回答をしています。これを逆に考えれば、この場合には、使用者が賃金を支払い続ける必要がないということになると考えます。

なお、このような結論は、上記 3 で述べた「新型コロナウイルス流行 ≠ 不可抗力」という考え方とは一見矛盾するように思われます。しかしながら、ここで不可抗力事由としているのは、新型コロナウイルス流行というよりはむしろそれを原因とした事業閉鎖命令（による失業）と考

えることが可能であると考えます。

5. 在宅勤務中における賃金は、通常どおり支払うべきなのか？

在宅勤務を行う状況というのは、一般的には、使用者による業務遂行が可能であるものの、従業員の安全その他の理由から、職場外(自宅)での勤務を行わせるものであるといえます。とすれば、上記 3 及び 4 のいずれにも該当しないということになりますので、通常どおり支払うべきことになると考えられます。

第 4 最新情報を把握するには？

今般の新型コロナウイルス流行に対する種々の対応策については、必ずしも明確な法規範の形で示されず、記者会見の形で発表され、それが関係部門のホームページに掲載されるという形でなされるケースも少なくないように思われます。また、官庁のウェブサイトにおける英語版は、タイ語版ほどには情報が充実していないことが少なくありません。そのため、タイにおける正確な情報を把握するためには、タイ語のリソースによる検索が必須であることに注意が必要です。

弊所でも、常に動向を注視し、今後更なる情報があれば随時アップデートしてまいる所存です。

以上