

【タイ進出決定時に最低限おさえておくべき実務】

会社設立、駐在員選定、人事・労務のポイント

東京都中小企業振興公社 タイ事務所
経営相談員 中尾 英明



本日の講演内容

タイ進出決定時に最低限押さえておくべき実務

1. 会社設立時の留意点
2. 責任者選定の重要性
3. 外国人がタイで就労するための必須事項
4. 労務トラブル未然防止策（就業規則・雇用契約書）



1. 会社設立時の留意点

No.

1

単独進出の場合

- 公的機関、金融機関、プロフェッショナルサービス会社の活用
- 人材育成の観点から、自社内から専任者を指名
- 現地駐在予定者に、進出検討当初から噛み込ませる

No.

2

現地企業との合併進出の場合

- 合併契約書は必ず作る(期限、EXITの条件も明記)
- 出資割合は、役割分担に見合う比率にすること
- 現地企業に丸投げしない
- 会社登記、株主登記、銀行口座開設などは、自社が別途指名する第三者(コンサル等)にダブルチェックさせる

No.

3

共通する事項

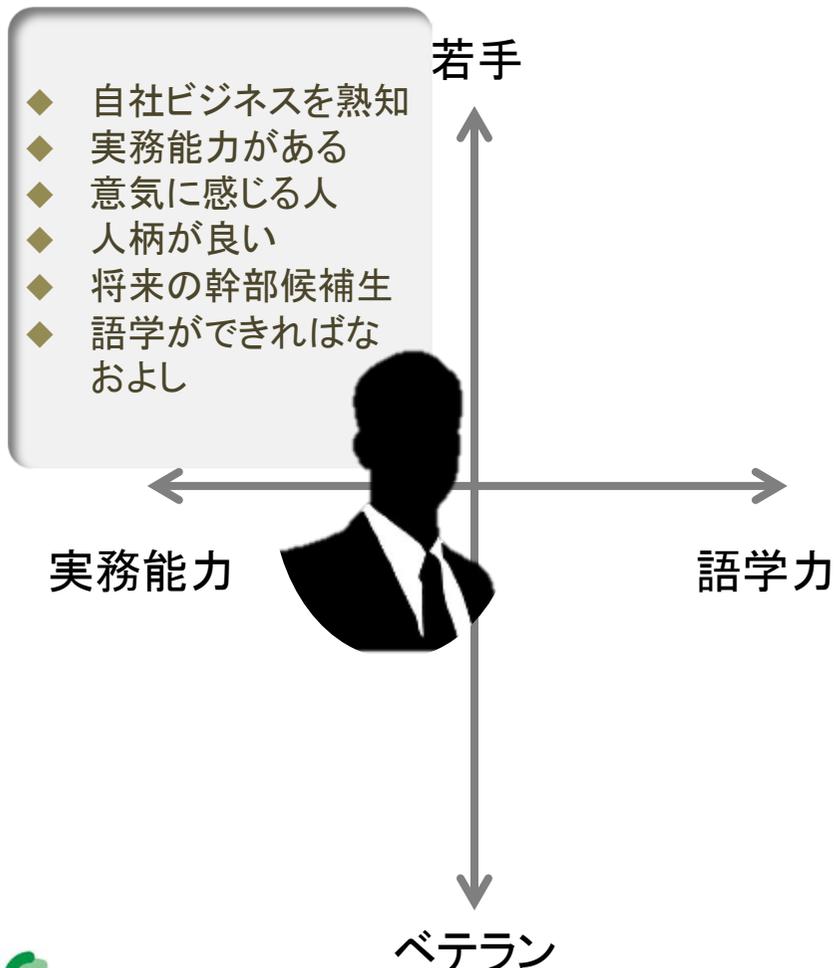
- 法に則った手続きを旨とする
- 通訳を妄信しない
- 疑問に感じたら、必ず複数の機関にダブルチェック
- 既に進出した企業からの情報は陳腐化していることもある



2. 責任者選定の重要性

- まずは自社ビジネスを熟知した**エース級人材**を送り込む、語学ができればなお良し
- 現地派遣員には赴任前に任地の文化・慣習の外部研修を受けさせ、現地でビジネスを行うに必要最低限の知識を習得させてから派遣する

海外へ送り込む人材イメージ



事前教育、育成

- ▶ 事前教育には日本で開催されている外部セミナー・研修等を活用するのもひとつ
- ▶ セミナー・社内研修等で、現地の文化・慣習を勉強させ、十分な事前準備をさせる
- ▶ 営業・製造のプロ(エース)を派遣し、経営のプロを目指すよう本社から支援→将来の本社幹部候補生として育てる
- ▶ 現地採用した外部人材には、一定期間日本本社で仕事を覚えさせる方がベター
- ▶ 最低3～5年は駐在させたほうがベター

3. 外国人がタイで就労するための必須事項

タイではタイ国内産業保護を目的とした**外国人事業法**により、
外国人(企業)の経済活動が厳しく制限されている。

タイ国籍を持たない個人が働くためには、労働許可証(ワークパーミット)の取得必須

労働許可証取得の主な条件

- ① B-ビザにて入国していること(タイ法人よる招聘必要:移民局管轄)
- ② 外国人1人あたり資本金200万バーツ以上(登記書類による証明)
- ③ 外国人1人あたりタイ国籍の従業員4人以上(社会保険事務局の証明)
- ④ 日本人の場合、月給が5万バーツ以上(税務申告書類による証明)

タイ側の受入法人が必須
タイに進出=個人が仕事をすること
⇒条件を満たすには法人が必要



4. 労務トラブル未然防止策 (就業規則・雇用契約書)

- 経営相談における相談件数は、人事・労務トラブルが圧倒的に多い
- 環境、文化の違いからコミュニケーションミスによる誤解が発生する可能性が高い
- タイの労働者保護法は従業員に非常に有利であり、会社として文書の規程がないのはリスク
- 解雇をする場合は試用期間であったとしても適切な解雇事由が求められる

トラブル未然防止のための推奨事項

- 従業員10名未満であっても就業規則を制定すること (労働者保護法 第108条にて10名以上と規定)
- 就業規則は一度設定すると従業員にとっての不利益変更が困難であるため、法定で定められた以下項目のみを記載し、その他の事項は内規として制定すること
 - (1) 労働日、通常労働時間及び休憩時間
 - (2) 休日及び休日に関する規則
 - (3) 時間外勤務及び休日勤務に関する規則
 - (4) 賃金、時間外勤務手当、休日勤務手当および休日時間外勤務手当の支給日及び支給場所
 - (5) 休暇日及び休暇に関する規則
 - (6) 規律及び罰則
 - (7) 苦情申立て
 - (8) 解雇、解雇補償金および特別解雇補償金
- 不当解雇とみなされないため、就業規則を補完する形で雇用契約を締結すること (虚偽申告対策など)
- 労働省のひな型をそのまま使用するのではなく、専門家のアドバイスを織り込むこと
- 就業規則はタイ語が原本となるため、記載内容の翻訳は外部の翻訳専門会社を起用すること