

対象国	タイ	
情報名	配当支払期限の新設 / 就業規則届出義務の撤廃	
規制種別	—	
施行日	2017年4月4日	
規制番号(新・改正)	民商法 / 労働保護法	改正
ニュースソース	森・濱田松本法律事務所(担当: 二見 英知、パヌパン ウドムスワンナクン)	

ニュースレター

弊行では、海外の金融や外国投資などに関する重要な新规定・規制変更についての情報のアップデートやタイムリーな情報提供を目的とした、『SMBC Breaking News』の発信を開始しました。

本号では、タイにおける配当支払期限の新設、及び就業規則届出義務の撤廃についてお届けします。

<主な改正点>

非公開会社における配当期限の新設（民商法）

- ✓ タイの非公開会社について、株主総会または取締役会による配当決議から1ヵ月以内に配当金の支払を行わなければならない。(注)

就業規則届出義務の撤廃（労働保護法）

- ✓ 従業員を10人以上雇用する会社であっても、就業規則の作成・改定時に労働局への届出が不要。

(注)配当支払については、「登録資本の10%に達するまで、配当の都度、利益の5%を準備金に充当」等、他にも関連する規定がありますのでご注意ください。

以下より、森・濱田松本法律事務所の執筆による今回の法改正についての紹介となりますので、ご参考ください。

<森・濱田松本法律事務所>

1. はじめに

2017年4月4日、タイ国家平和秩序維持評議会(NCPO)は、暫定憲法44条の権限に基づき、タイの民商法(Civil and Commercial Code)、公開会社法(Public Limited Company Act, B.E. 2535(1992))、労働保護法(Labour Protection Act, B.E. 2541(1998))、社会保険法(Social Security Act, B.E. 2533(1990))及び破産法(Bankruptcy Act, B.E. 2483(1940))について、それぞれ一部改正を行う旨の布告21/2560号を公布し、同日に施行されました。(注)

(注)上記のいずれの法律も原語はタイ語となります。

一連の改正の目的として、同布告には、世界銀行が毎年発表している報告書に記載されているビジネス環境ランキングにおいて、タイが190カ国中46位にとどまっていることに鑑み、タイの事業環境を改善、促進するためである旨記載されています。

以下では、これらの改正の中でも多くの日系企業が特に留意するべきと思われる、非公開会社における配当期限の新設と、就業規則届出義務の撤廃について、概要をご紹介します。

2. 非公開会社の配当期限の新設

(1) 背景

公開会社(株式の公募を意図して公開会社法に基づき設立される会社)の場合には、公開会社法の規定により、配当金支払は配当決議から1ヵ月以内に行わなければならないものとされています。

これに対し、非公開会社を規律する民商法にはそのような規定がありません。この点、世界銀行のビジネス環境ランキングの評価基準の一つとして、少数株主の保護があり、その一項目として、配当決議から一定期間内の配当支払期限が設けられているかどうかというものがあります。また、実際にも、配当決議がなされたのにいつまでも配当が支払われないという株主からの苦情がこれまで散見されたようです。そこで、非公開会社にも、公開会社と同様の配当期限の制限が設けられました。

(2) 概要

配当金の支払は、株主総会または取締役会による配当決議から1ヵ月以内に行わなければならないこととなりました。この新設された配当期限を含め、民商法の定める配当金支払規定に違反した場合には、2万バーツ(現時点の為替レートで約6.5万円)以下の罰金の対象となります。

なお、通常の配当については、配当可能利益があること及び株主総会決議が必要ですが、中間配当については、配当可能利益が十分見込まれるという取締役会の判断により取締役会決議で行うことが可能です。

(3) 実務上の留意点

① 現金の確保

これまでは、財務書類上の配当可能利益があれば、配当に充てる現金が現になくとも、とりあえず配当決議を行い、期中の数ヵ月内に現金を調達の上で配当するということが可能でした。しかし、今後は、現に配当に充てられる現金を確保できているか、または直後に確実に調達できるという場合でない限り、配当決議を行うことが困難になると考えられます。

② 既に行われた配当決議の扱い

民商法を管轄するタイ商務省の一部の担当職員への口頭による非公式のヒアリング結果にすぎませんが、本改正の施行日である2017年4月4日より前に配当決議が行われた場合でも、本改正の適用対象となるとのことです。

また、たとえ4月4日時点で既に配当決議から1ヵ月以上が経過している場合であっても、本改正の適用対象になるとのことです。したがって、そのような場合には、本改正の施行と同時に直ちに違反状態に陥ることになります。もっとも、本改正の施行後、速やかに配当を行った場合には、必ずしも摘発しない意向のようです。また、速やかに配当を行うことにより、株主による告発もある程度防止できると考えられます。

3. 就業規則の届出義務の撤廃

(1) 背景

従来、労働保護法の規定により、従業員を10人以上雇用する会社は、就業規則を作成して、事業所内の従業員の見やすい場所に掲示するとともに、写しを労働省労働福祉保護局長またはその委任を受けた管轄の労働福祉保護事務所に届け出る必要がありました。

また、労働福祉保護局長またはその委任を受けた管轄の労働福祉保護事務所は、就業規則が法律に違反する場合、所定の期限内に法律に適合するように就業規則を改定するよう、雇用者に命令する権限を有していました。

しかし、この点、世界銀行のビジネス環境ランキングの評価基準の一つとして、事業開始に要する日数というものがあります。そして、タイではこれまで、就業規則案が当局に審査され、労働福祉保護事務所のコメントに基づく修正を経て受理されるまでに、平均して21日程度を要していたため、世界銀行のビジネス環境ランキングの評価において、タイにおける事業開始までの日数は22日程度とされていたようです。

そこで、タイにおける事業開始までの日数を22日から2日程度まで短縮することを意図して、就業規則の届出義務自体が廃止されることとなりました。

(2) 概要

今後は、従業員を10人以上雇用する会社であっても、就業規則を労働当局へ届け出る必要はなくなります。

ただし、従業員を10人以上雇用する会社は、引き続き、就業規則を作成して15日以内に事業所内の従業員の見やすい場所に掲示する必要があります。なお、就業規則を改定した場合も、7日以内に同様に掲示する必要があります。

(3) 実務上の留意点

今回の改正により、就業規則に関して、いわば事前規制型から事後規制型に移行したといえます。すなわち、従業員との紛争等が生じてからはじめて就業規則の規定が違法であることに気づき、大きな痛手を被るということがより多くなる可能性があります。

企業としては、就業規則の作成・改定時に、自らタイの労働法制との整合性を入念に確認する必要がより高まったといえます。必要に応じて専門家の検証を経ることも有用と思われる。

【執筆者紹介】

二見 英知

Chandler MHM Limited(森・濱田松本法律事務所バンコクオフィス)カウンセラー。1999年東京大学法学部卒業、2008年コロンビア大学ロースクール(LL.M.)卒業、2009年及び2012年～現在までタイ・バンコクにて執務。法制度から言語・文化に至るまで長年にわたり精通しているタイをはじめ、東南アジア各国における直接投資、M&A、証券・金融案件に取り組んできた。タイ及びラオス・ミャンマー等周辺国における、日本企業の新規投資サポートや合併相手とのトラブル対処その他現地進出企業の各種相談に多数当たっている。タイ及び周辺国に関する著作及び講演多数。

パヌパン ウドムスワンナクン

Chandler MHM Limited(森・濱田松本法律事務所バンコクオフィス)アソシエイト。2010年東京大学法学部卒業、2012年東京大学大学院法学政治学研究科法学修士修了、2012～2016年Baker & McKenzieバンコクオフィスにて執務。合計7年間に及ぶ日本留学経験と日本語力及び英語力を活かし、主に日本企業のタイ新規投資、買収、合併等、多くのクロスボーダー案件に関与してきた。また、贈賄防止等のコンプライアンス案件にも数多く取り組んでいる。タイに関する著作及び講演多数。

お問い合わせ先

株式会社 三井住友銀行 グローバル・アドバイザー一部
企画グループ Tel : 03-6706-5616

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。