



# TJ Prannarai COMMUNICATION CO., LTD.

42 Tower, Room 2102, 21<sup>st</sup> Floor, 65 Soi Sukhumvit 42 (Kluaynamthai), Sukhumvit Rd., Prakanong, Klongtoey, Bangkok 10110  
Tel: 0-2712-3199 Fax: 0-2712-3201 URL: <http://www.tjprannarai.co.th>

บริษัท ทีเจ พรานนาราย คอมมิวนิเคชั่น จำกัด อาคาร 42 ทาวเวอร์ ห้อง 2102 ชั้น 21 เลขที่ 65 ซอย สุขุมวิท 42 (กล้วยน้ำไท) ต.สุขุมวิท แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

## タイ国 法律改訂情報 Vol. 47 (2014年11月20日発行)

皆様こんにちは。今回のタイ国法律情報 Vol.47 は、「最高裁判決:派遣労働者の福利厚生について」です。

日系企業で勤務する派遣労働者が労働者保護法11/1条をもとに、正社員と同等の待遇を求めた訴訟がありました。その結果、最高裁の判断は「賞与・各種手当は正社員と同等にすべき」との判決が出ました。判決までの詳細をご紹介します。

前半部分は、2010年の中央労働裁判所判決概要。後半は、最高裁判所の判決という構成となります。また最高裁において判断基準となった労働者保護法第11/1条を記載いたしました。判決文・原文は21ページとなるため、今回、一部抜粋してお送りいたします。本文が8ページの長文となりますが、ご一読頂ければ幸いです。

### 最高裁判決第 22326-22404/2555 号概要

#### 1998年労働者保護法第11/1条に基づく契約労働者の権利

#### 【訴訟の背景】

1. 原告は、契約労働者 83 名。被告 1 は契約労働者受入先、被告 2~4 は、契約労働者派遣元である 3 社。
2. 被告 2~4 は、被告 1 に対し、契約労働者全 83 名を派遣した。業務内容は、オートバイのクラッチ製造で、被告 1 の直接の被雇用者と同一形態の業務であった。
3. 被告 1 は、原告 83 名に対し、被告 1 の直接の被雇用者と同一の福利厚生を付与しなかった。
  - 原告 83 名は、被告 1 の直接の被雇用者と同等の生活手当を支給されなかった。

- 被告 2~4 は、原告 83 名に対し食事及び送迎バスを手配していた。しかし、被告 1 は被告 1 の直接の被雇用者に対し食事及び送迎バスを手配した上に、食事手当及び交通費を支給していた。
  - 被告 3 及び被告 4 は、賞与を支給しなかった。
  - 被告 2 は、自身の被雇用者である原告に対し賞与を支給したが、被告 1 が被告 1 の直接の被雇用者に対して支給している額よりも少なかった。
4. 上記について、労働監督官は被告 1 に対し、原告 83 名を直接の被雇用者と同等に扱うよう命令した。命令を発した日より 30 日以内に対処するよう伝えたが、被告 1 は命令を無視した。
  5. 原告 83 名は、被告 1 の行為が、不公平であり憲法及び労働者保護法に違反していると判断し、被告 1 及び被告 2~4 に対し、食事手当、生活手当、皆勤手当、交通費、賞与を 2 年前に遡り支給させるよう(全額を支給するまで、年利 15%の利息を 7 日ごとに支払う)、労働裁判所に提訴した。
  6. 労働裁判所は、被告 1 及び被告 2~4 に対し、原告全員に金銭を支払うよう命じた。

#### 2010 年 12 月 28 日付け中央労働裁判所(ミンプリー県)判決概要

(結審済案件第 MorBor.209、227-229、272-350/2553 号)

#### 【判決の詳細】

1. 原告 83 名は、4 被告に対し、2 年前に遡り食事手当 350 パーツ/月、生活手当 1,200 パーツ/月、皆勤手当 560 パーツ/月、交通費 300 パーツ/月、賞与 6 か月分を支払い、全額を支給するまで、年利 15%の利息を 7 日ごとに支払うよう要求した。
2. 被告 1 の供述。労働契約に基づく金額は、全額支給済みである。被告 1 の直接の被雇用者に対する賃金及び福利厚生については、被告 1 と労働組合との合意事項に基づいている。つまり、対象は被告 1 の直接の被雇用者のみであり、原告とは関係ない。業務スキル、専門性、経験も異なっている。
3. 原告の供述。原告は、被告 1 の部品製造業務の一部を担当し、被告 1 の従業員と同様の任務を担っている。しかし、福利厚生の内容は異なっている。特に、食事手当、生活手当、皆勤手当、交通費、6 ヶ月の賞与支給について。
4. 被告 2 の供述。被告 2 は、被告 1 の下請けにすぎず、収入も多くない。被告 2 の被雇用者である原告に対しては、賃金、福利厚生及び賞与を支給済みである。被告 1 の従業員と金額に差があるのは、支払い能力及び営業実績が異なるためである。原告は、自身の意思で被告 2 の雇用条件に合意し労働契約を締結した。よって、労働者保護法には違反していない。

5. 被告 3 及び被告 4 は、供述なし。
6. 裁判所は、2007 年タイ王国憲法の第 7 項及び 2008 年 2 月 27 日発効の労働者保護法第 11/1 条に基づき検討した。
  - 被告 1 の主要業務は、オートバイクラッチの製造である。直接契約に基づき雇用した被雇用者及び契約労働者を雇用しているが、両者とも同様に当該業務に携わっている。したがって、上記の法令により解釈すると、原告は、被告 1 の従業員と同等の恩典及び福利厚生を支給されなければならない。
  - 食事手当及び交通費について。原告の直接の雇用者が車両及び食事を手配しているが、被告 1 は被告 1 の直接の従業員に対して車両及び食事手配のほかに金銭も支給しているとの供述があった。食事手当及び交通費について、被告は、「原告は、自身の直接の雇用者と契約を締結した際に、雇用条件について合意しており報酬の内容について理解していたはずだ。」と反論しているが、原告が被告 1 の従業員と同形態の業務に従事している場合、各種恩典及び福利厚生との差額については、公平を期するため、原告に対して支払わなければならない。
  - 皆勤手当について。皆勤手当は、業務における士気を高めるために支給するものである。被告側証人の供述によると、被告 1 の皆勤手当支給は、欠勤、休業、遅刻がない従業員に対して実施されているが、被告の提出証拠書類によると、原告は当該皆勤手当を受給できる条件を満たしていない。したがって、皆勤手当については、裁判所は金銭の支給を規定しない。
  - 賞与について。被告側証人によると、被告 1 は年に 6 か月分相当の賞与を従業員に対し支給している。しかしその他の被告は、原告に対し賞与を支給していない。被告 2 は、自身の直接の被雇用者に対し年に 13 日分のみ支給しているが、それでも公平な待遇ではない。被告 1 は、被告 2 の直接の被雇用者である原告に対しては不足分(支給済みの 13 日分を差し引いた分)、その他の原告に対しては未払い分を支給しなければならない。
  - 7 日ごとに支払う年利 15%の利息について。提訴に基づく各金銭は、労働者保護法第 9 条に基づく金銭とは異なるため、15%とすることはできない。各金銭につき年利 7.5%が適当であると判断する。提訴日から支払い完了日までとする。
7. 裁判所は、被告 1 及び、被告 2、3、4 に対し、全原告に対し食事手当 8,400 バーツ、生活手当 28,800 バーツ、交通費 7,200 バーツ、賞与 75,600 バーツ、及び原告の提訴日から当該金銭の支払い完了日までの年利 7.5%の利息を支給するよう命じる。被告 2 より 13 日分の賞与を受給済みである被告 2 の被雇用者である原告については、その分を上記額から差し引いて支給すること。

～～～上記が中央労働裁判所の判決である。被告 1 から被告 4 は、2010 年 12 月 28 日付中央労働裁判所の判決を不服として控訴した。最高裁判所は、2011 年 6 月 29 日付で控訴を受理した。

2014年4月21日付け最高裁判決第22326-22404/2555号

### 【判断基準となった労働者保護法第11/1条及びその解釈】

- ① 事業主が人材紹介事業者ではない第三者に人材調達を依頼した場合において、当該人材の業務が事業主の責任下にある生産過程又は事業の一部である場合、第三者が当該業務を管理しているか業務を行う人材の賃金支払いの責任を担っているかに関わらず、業務を行う当該人材の雇用者は事業主である。
- ② 事業主は、事業主と直接雇用契約を締結した被雇用者と同一形態の業務を行う契約労働者に対し、差別なく公正な恩典及び福利厚生を提供する。
  - 第11/1条が適用されないのは次の場合である。①事業所に契約労働者はおらず、雇用者の直接の被雇用者のみの場合。②事業所に雇用者の直接の被雇用者はおらず、契約労働者のみの場合。③雇用者の直接の被雇用者と契約労働者の業務形態が異なっている場合。
  - 「業務の形態が同一」とは、契約労働者の業務と雇用主の直接の被雇用者の業務が、業務の内容、職位、職務又は職務上の権限等を検討し、同一の形態を有すると判断される状態である。
  - 「恩典及び福利厚生」とは、雇用者が従業員又は被雇用者に対し、士気を高めるため、業務上の便宜を図るため、ならびに被雇用者の生活の安定のために支給する金銭又はそれ以外による報酬又は褒賞を意味する。
  - 「差別なく公正な」とは、業務形態、職務職責、資格、経験、勤続期間、技能スキル、作業の質又は作業量等から検討して判断する。したがって、2種類の被雇用者(直接の被雇用者、契約労働者)が同等の資格を有している場合、同一条件に基づき恩典及び福利厚生を付与しなければならない。

### 【最高裁判決の詳細】

本案件全79件について、中央労働裁判所は、他の案件4件と合わせて案件の順番通り原告1から原告83を召喚し審議することを命じた。被告は、A社を被告1、B社を被告2、C社を被告3、D社を被告4とする。中央労働裁判所の審議中に、原告29、原告49、原告52、原告54は控訴の取り下げを請求し、中央労働裁判所はそれを受理した。よって、最高裁判所が審議する案件は本79件のみである。

原告79名は、次の通り提訴及び提訴内容の修正を行った。被告2から被告4の被雇用者であった原告各位の被告2から被告4での勤務期間、職位職責、賃金、賃金支払規定は訴状の通りである。被告2から被告4は、原告79名を全員被告1に派遣した。業務内容は被告1の従業員と同様であっ

たが、被告 1 は原告 79 名に被告 1 の従業員と同様の福利厚生を支給しなかった。労働監督官は、被告 1 に対し、2009 年 4 月 1 日より 30 日以内に原告 79 名及び被告 1 の従業員の待遇を同じにするよう指示したが、被告 1 はその指示を無視し、不平等で憲法及び労働者保護法に反する対応を続けた。したがって被告 1 及び被告 2 について、原告 1 から原告 35 及び原告 74 から原告 79 に対する支払いを要求する。また、被告 1 及び被告 3 については、原告 36 から原告 73 に対し、被告 1 及び被告 4 については、原告 80 から原告 83 に対する支払いを要求する。2 年前に遡り、食事手当 350 パーツ/月、生活手当 1,200 パーツ/月、皆勤手当 560 パーツ/月、交通費 300 パーツ/月、賞与 6 ヶ月分。以上全ての項目について、全額を支給するまで、年利 15%の利息を 7 日ごとに支払うよう要求する。

被告 1 は次の通り供述及び供述内容の修正を行った。被告 1 は、訴えのとおり、原告 79 名が要求に従い福利厚生及びその他報酬を受けることに同意した契約に基づき、製品生産請負のため被告 2 を雇用することに同意した。したがって、差別は行っていない。労働担当官が福利厚生について指示した件については、被告 1 は当該指示は承知していない。また、7 日ごとの 15%の金利は労働保護法 1998 年版第 9 条に基づく金銭に対してのみ適用されるものである。以上より、被告 1 に責任はなく、提訴取り下げを要求する。

被告 2 は次の通り供述を行った。被告 2 は被告 1 の被雇用者であり、報酬も多くはない。被告 2 は賃金、福利厚生及び賞与を被告 2 の被雇用者である原告に支払っている。被告 1 の従業員との差異が生じた理由は、支払い能力及び業績の違いである。原告は、被告 2 が定めた賃金及び福利厚生を容認した上で自らの意思で雇用契約を締結したのであり、被告 2 は労働契約、雇用形態に関する合意事項及び労働者保護法に違反する行為は行っていない。被告 2 が金利に対する責任を負わなければならない場合でも、年間 7.5%を超えることはない。提訴取り下げを要求する。

被告 3 及び被告 4 は供述を行わなかった。

中央労働裁判所が審議した結果、職位職責、賃金、賃金支払規定は各原告の訴状の通りであると信じるに足る証拠があると判断できる。被告 1 はオートバイ用クラッチの生産・販売を行っており、被告 1 が直接雇用している従業員及び原告 79 名は被告 1 の主要事業であるクラッチ部品の生産に携わっていた。しかし、被告 79 名は被告 1 が直接雇用している従業員と異なる報酬及び福利厚生を受給しており、生活手当の 1,200 パーツは支給されていなかった。原告 79 名の直接の雇用主(つまり、被告 2 から 4)は食事及び送迎車を手配していたが、被告 1 は食事、送迎車を手配した上、食事手当及び交通費として訴状にある金額を直接雇用する従業員に支給していた。被告 3 及び被告 4 は、被雇用者に賞与を支給しておらず、被告 2 は賞与として年間日給の 13 日分しか支給していなかった。労働監督官は、報酬の幾つかの項目について、被告 1 が直接雇用する従業員と同じ金額を各原告が受け取れるよう指示したことがあったが、当該指示書には、訴状に基づく項目は記載されていなかった。しかし労働監督官の指示が、ある金銭項目を網羅していないという事実も、原告が被告 1 が直接雇用する従業員と同じ報酬を受け取るために提訴することを妨げるものではない。したがって原告 79 名は、被告 1 が直接雇用する従業員が受給するのと同額の生活手当、食事手当、交通費の支給を受けなければならない。また、憲法及び労働者保護法 1998 年版第 11/1 条に準拠し、被告 1 は直接雇用する従業員と同額の賞与

を原告全員に支給しなければならない。皆勤手当は、従業員が雇用主に良い業績をもたらすインセンティブの性質を有する。被告1は、原告79名が皆勤手当受領規則に該当しない旨を説明した文書を提示し、皆勤手当を設定していないと主張したが、法律により、被告1と被告1・A社労働組合間の雇用形態に関する合意事項である報酬及び福利厚生は、被告2から被告4の被雇用者に対して無効であると除外されるものではない。被告1の責任は、各原告の雇用主も含まなければならない。訴状にある金銭は、1998年労働者保護法第9条の規定に準拠するものではなく、金利は年間7.5%とする。判決として、被告1及び被告2は共同で原告29を除く原告1から原告35及び原告74から原告79に対し責任を負う。被告1及び被告3は共同で原告49、原告52、原告54を除く原告36から原告73に対し責任を負う。被告1及び被告4は共同で原告80から原告83に対し責任を負う。原告各位に支払う金額は以下の通りである。

食事手当8,400パーツ、生活手当28,800パーツ、交通費7,200パーツ、賞与75,600パーツ、ならびに原告が各案件について提訴した日から支払いが完了するまでの期間に渡り元本に対する金利7.5%を支払うこととする。賞与を1年当たり13日分つまり告訴に至るまでの期間に合計26日分受領した被告2の被雇用者である原告は、裁判所が本件で下した判決の賞与金額から受領した金額を控除すること。その他要求は却下する。

被告1から被告4は、最高裁判所に控訴した。

最高裁判所労働争議部門は、案件を調査し審理を行った結果、裁判の両当事者は次の点においては矛盾していないと判断した。被告2は原告1から原告35及び原告74から原告79の直接の雇用者である。被告3は原告36から原告73の直接の雇用者である。被告4は原告80から原告83の直接の雇用者である。裁判の過程で、中央労働裁判所は原告29、原告49、原告52及び原告54の提訴取り下げを受諾したため、残る原告は全部で79名である。被告2から被告4は、被告1から委託を受け被告1に労働力を提供することになっていた。被告2から被告4は原告79名を被告1に派遣し業務に従事させた。原告79名は、被告1の主要事業であるクラッチ部品の生産に従事した契約労働者で、報酬及び福利厚生が、同じクラッチ部品の生産に従事している被告1が直接雇用している従業員とは異なっていた。

被告1の控訴に従い判断すると問題は、被告1は原告79名に生活手当、食事手当、交通費、賞与等の報酬及び福利厚生を、被告1が直接雇用する従業員と同じ額だけ支給しなければならないのか否か、また支払う必要がある場合の金額である。原告79名が被告1の主要事業であるクラッチ部品の生産に従事していたことは事実である。労働者保護法1998年版第11/1条(2)の規定では、事業者は自ら直接雇用する従業員と同等の業務を行う契約労働者には公平で差異のない報酬と福利厚生を支給しなければならないとある。これは、事業者は契約労働者にも事業者の規則に則り正当な報酬及び福利厚生を支給しなければならないことを意味しており、事業者が果たさなければならない責任を規定している。第11/1条に準拠し契約労働者が受け取る報酬及び福利厚生は、労働者保護法1998年版の規定に依拠する権利である。契約労働者が要求事項に署名していない、交渉代表者の投票に参加していない、事業者と合意に至っていない場合についても同様である。事業者が自ら直接雇用している

従業員に提供している報酬及び福利厚生については、雇用形態に関する合意事項、就業規則、規定もしくは雇用契約に準拠しているかに関わらず、事業者は自ら直接雇用している従業員と同等の業務に従事する契約労働者にも同じ報酬及び福利厚生を提供しなければならない。したがって、事業者である被告1は、契約労働者である原告79名に対し、直接雇用する従業員に対する支給額に基づき、報酬及び生活手当、食事手当、交通費、賞与等の福利厚生を支給しなければならない。よって被告1が直接雇用する従業員に支給した時と同じ原則に基づき、原告79名の直接の雇用主である被告2から被告4が支給しなかったか、被告1が直接雇用する従業員に対する支給額よりも少額であった分を原告79名に支給しなければならない。被告1が直接雇用する従業員に支給する生活手当、食事手当、交通費、賞与の支給基準が技能、経験、役職、生産数等によって規定されるとしても、被告1の同じ基準が原告79名にも適用される。被告1の控訴は却下する。

また、労働監督官が以前被告1に原告の数名及びその他被雇用者を同じ待遇で扱うよう指示を出した際、原告79名が要求した賞与支給が労働監督官の指示の中に含まれていなかったために、原告79名は賞与支給を要求する権利はないとした被告1の控訴については、原告79名が本案件の提訴において、被告1から被告4に対し、以前労働監督官が被告1に指示したものには含まれない報酬の請求も含め被告1が直接雇用する従業員と同等の待遇を求めているため、法廷は被告1から被告4に対し、労働者保護法1998年版第11/1に準拠し正しく対処することを要求する。労働監督官が第124条に基づき被告1に求めた、直接雇用の従業員と同等の皆勤手当支給の指示に沿った支給のみを求める提訴ではない。また中央労働裁判所も被告1から被告4に皆勤手当の支給を規定していない。よって、原告79名の皆勤手当の請求権限を判断する必要はない。以上より、原告79名は被告1から被告4に公正で差別のない賞与及びその他金銭の支払いを要求する権利を有する。更に、原告79名が7日ごとに年利15%の利息もしくは追徴金を受け取る権利がないとする被告1の控訴については、中央労働裁判所は被告1から被告4に当該支払いを指示していない。被告1の本件に関する控訴は、中央労働裁判所の判決に対する控訴とはなり得ず、民事手続法第224条(1)並びに1979年労働裁判所設置及び訴訟法第31条に照らしても明確ではないため、最高裁判所は審理しない。

被告2の控訴については、審理に問題がある。被告2は被告1と共同で原告79名に第11/1条に基づき公平で差別のない報酬及び福利厚生を支給しなければならないか否かについて、第11/1条(2)は、契約労働者が公平で差別のない報酬及び福利厚生を享受できるようにしなければならないのは事業者のみであると規定している。事業者である被告1のみが第11/1条(2)に基づき対処しなければならないのであって、原告1から原告28、原告30から原告35、原告74から79の直接の雇用主であり被告1から依頼を受け被告1の生産工程に従事する労働力として原告を派遣した被告2は共同で責任を負う必要はない。よって、中央労働裁判所による、各原告の最終賃金を元に算出した過去2年に遡っての賞与支給についての判決は正当ではなく、被告2の被雇用者である原告に対するボーナス支給額を規定していない中央労働裁判所の判決は違法であるとする被告2の控訴については、裁判結果に変更を及ぼさないため審理を要しない。被告2の控訴は受諾する。被告2の控訴と同様に控訴した被告3及び被告4については、被告3及び被告4が中央労働裁判所の審理過程で供述を行っていなかったとしても、この問題は国民の安寧に関する法律問題であることから、最高裁判所が審理すべ

きと判断する。原告 36 から原告 48、原告 50、原告 51、原告 53 及び原告 55 から原告 73 の雇用主である被告 3 及び原告 80 から原告 83 の雇用主である被告 4 は、原告を事業者である被告 1 に派遣したものの、被告 1 と共同で責任を負う必要はないものとする。

更に、中央労働裁判所が聴取した事実関係では、労働者保護法 1998 年版第 11/1 条に則り最高裁判所が審理するには、以下の点で不十分である。原告 79 名が食事手当、交通費及び賞与の支払を請求する訴訟の期間、日給を受給している各原告が日給を受け取らなかった日があるのか否か。一人当たりの勤務日数及び休曜日数は何日あるのか。各原告の月別の合計受取賃金はいくらか。被告 1 が直接雇用する従業員に賞与を支給した各期間に、各原告が月間で受け取った賃金はいくらか。合計して賞与支給の各期間に各原告が受け取った賃金は月別でいくらか。被告 1 の算出方法に則り賞与金額を算出した場合、各原告は賞与を受け取るのか否か。各期でいくらか。直接雇用の従業員が賞与及び生活費を受け取る際の原則に照らして各原告は受給の資格を満たしているか。被告 2 の被雇用者である原告が、被告 2 の賞与支給の原則に基づき算出した場合、被告 2 から支給される賞与の金額はいくらか。被告 1 の従業員は何種類か。原告 79 名はどの種類と同等であるか。被告 1 は直接雇用する従業員が出勤した日にもみ食事代及び通勤費を支給していたのか否か。どの種類の直接雇用する従業員に食事手当を支給していたのか。金銭でのみ支給していたのか。もしくは金銭及び食事という形で支給していたのか。食事手当の支給を受けている従業員が満たさなければならない原則があるか否か。直接雇用する従業員に対する交通費の支払いは金銭のみか。もしくは金銭に加えて車両を手配していたのか。交通費の支給原則。各原告が賞与支給を求めて訴訟を起こしていた期間における被告 1 が直接雇用する従業員に対する賞与支給基準。賞与の割合及び計算式。1 年間での支給回数及び時期。直接雇用する従業員が休暇を取った場合の賞与額算出方法。賞与を受給できる直接雇用の従業員の資格。直接雇用の従業員に対する生活手当の支給原則。被告 2 から被告 4 は食事手当、交通費、賞与及び生活手当を支給したのか否か。していた場合の金額。食事を提供していた場合、金銭に換算すると月間いくらか。通勤車両を手配していた場合、金銭に換算すると月間いくらか。中央労働裁判所にこれら追加事項の聴取を命ずる。

判決は次の通り修正する。被告 1 は、原告 79 名に対し、報酬及び生活手当、食事手当、交通費、賞与等の福利厚生のうち被告 2 から被告 4 が支給していなかったか支給したものの被告 1 が直接雇用する従業員より少額であった部分について、被告 1 が直接雇用する従業員に対して用いた原則に則り支給する。

被告 2 から被告 4 は放免とする。1979 年労働裁判所設置及び訴訟法第 56 条(2)に準拠し、中央労働裁判所に上述の追加事項の聴取を命じる。その後、中央労働裁判所判決の修正とは別に、新規事案として審理する。



タイ国法律改定情報は毎月第3木曜日に発行しております。

次回 Vol.48 は、2014年12月18日(木) です。

タイ国法律改定情報で取り上げて欲しいピック、知りたい情報などございましたらご連絡頂けましたら幸いです。

---

### 【スタッフのご紹介】

★TJP のスタッフをご紹介します。

今回は、IT スタッフとしてコンピュータの不具合やシステム障害発生時の対応、サーバー管理などを行っているブッサラーコム(K.Am)をご紹介します。



<Ms. ブッサラーコムから>

ブッサラーコム・シーソットと申します。

シーパトム大学コンピュータテクノロジー学部情報技術学科を卒業しました。

現在は、ラームカムヘン大学工業経営学部修士課程にて MBA 取得を目指しています。

TJ プランナライには、IT サポートとして、2011 年に入社しました。社内の各種 IT システム管理を担当し、ウェブサイト制作、クラウド設定から、レイアウト、アートワーク作業まで幅広い業務に携わっています。

IT サポートとしての 2 年 6 ヶ月の経験と、大学と研修で習得した知識と専門技能を駆使し、お客様にご信頼いただけるサービスを提供しております。ぜひ弊社 TJ プランナライをご利用ください。

---

### 【代表者・前田の徒然なる・・・】

先日、誕生日を迎えました。40 歳を目前に控え「生きている」というよりも「生かされている」と感じる事が多くなりました。私を生み、育ててくれた両親に感謝しています。また、私と一緒に時間を過ごしてくれる素晴らしい仲間たち、一緒に働いてくれる社員たち、いつも叱咤激励される取引先の皆様に感謝の気持ちでいっぱいです。これからも日々、感謝の気持ちを持ち、「自分が源」として明るく過ごしていきます。この法律情報を通じ、多くの方々と交流を持たれたこと、日々学びの機会を与えてくれた皆様に感謝しております。ありがとうございます。今後とも宜しくお願い致します。

# TJP サービスのご案内

## ★通訳者派遣

半日から対応が可能です。日本語能力検定1級の経験者が対応いたします。

商談、労働訴訟、技術研修、会計監査 など各種対応が可能です。

## ★翻訳

日本語・タイ語・英語の相互翻訳を行っております。

取扱い文書は、契約書、覚書、法規関連文書からマニュアルや仕様書まで多岐に渡ります。

翻訳経験10年以上のベテラン翻訳者など、スペシャリストが対応いたします。

## ★各種デザイン

書籍やマニュアル、印刷物のレイアウト作成

カタログのデザイン、ポスター作成

リーフレット、ハンドアウト(配布用資料)のデザイン など

\*詳細につきましてはご相談ください。

## ★定型フォーマットの販売

社内で使用される定型フォーマットを販売しております。日本語・タイ語のセットで **1,500THB** です。

「雇用契約書」「警告書」「委任状」「退職届」など、9種類のフォーマットをそろえております。

<http://www.tjprannarai.co.th/jp/consulting/index.html>

## 【お問い合わせ・無料購読のお申し込み】

TJ Prannarai Communication Co., Ltd. (前田 千文)

TEL: 0-2712-3199 E-mail: [maeda@tjprannarai.co.th](mailto:maeda@tjprannarai.co.th)

HP: <http://www.tjprannarai.co.th/jp/index.html>