

2019年ベトナム労働法に関する 重要な新規情報

レ・チ・ミ・ズン

会員向けサービス・研修部 課長代理

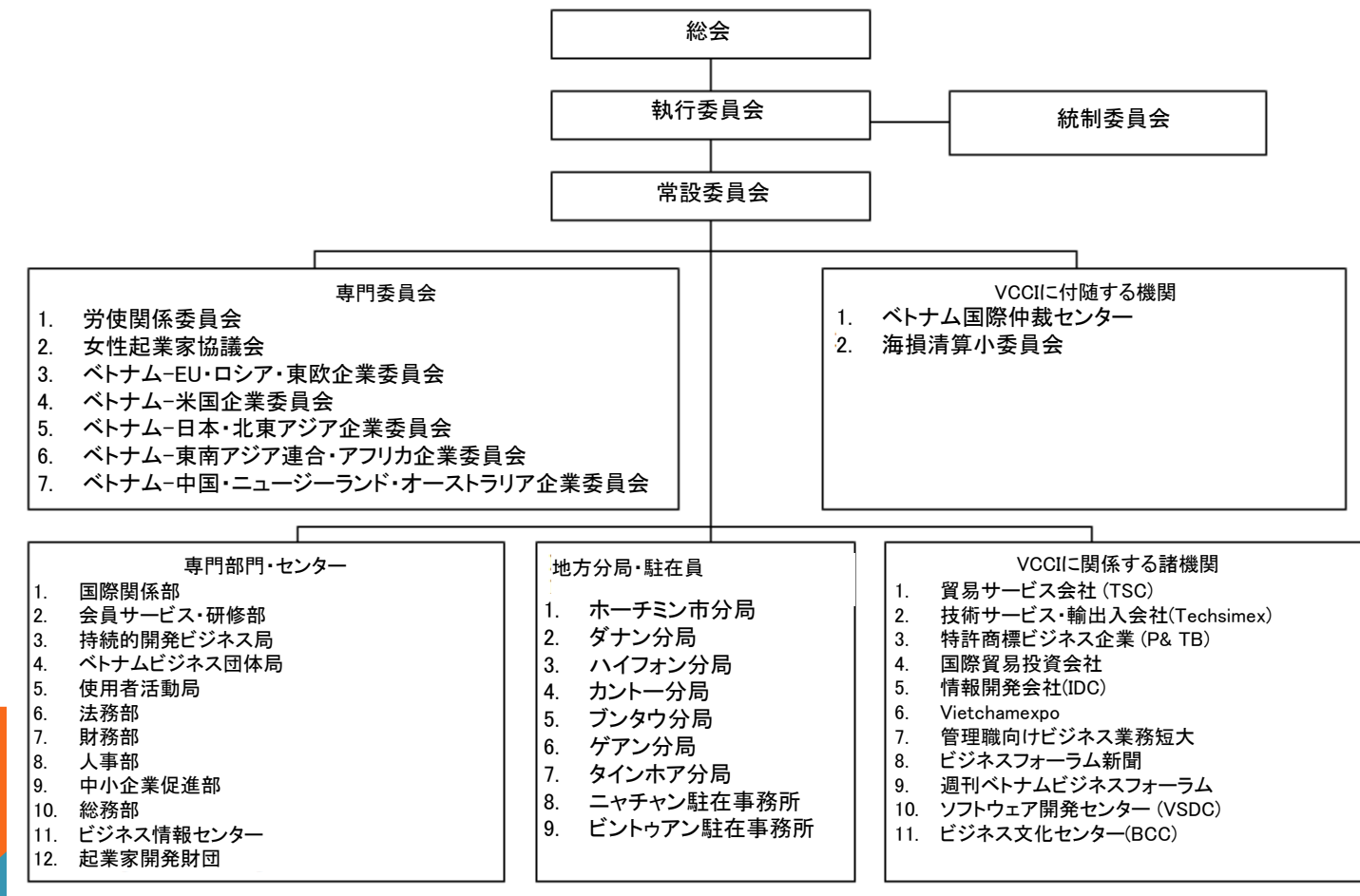
VCCI

労働問題に関するVCCIの主な役割と責任

- VCCIはベトナムのビジネス業界、ビジネス協会、使用者団体を代表する国家組織。
- 使用者の代表として:
 - ✓ 国際条約や国際合意を含め、法務書類を準備、発表する
 - ✓ ビジネスサークルからIRに関する情報を収集し、政府に政策の更新を働きかけ、紛争解決に向け提案を行う
 - ✓ 地方レベルで使用者団体を設立する
 - ✓ ビジネスにおけるIR活動を促進する

VCCIの組織図

ベトナム商工会議所組織図



2019年ベトナム労働法に関する重要な新規情報

1. 対象と適法範囲が拡大
2. 従業員にこれまで以上の権利を認める
3. 労使関係の変化
4. 労働分野での不当労働行為規制を追加
5. 季節労働契約の無効化
6. 電子式雇用契約に書面と同等の効力を認めた
7. 従業員は事前通告なしで雇用契約を一方的に解除できる
8. 超過勤務時間の追加
9. 定年年齢の変更
10. 祝日の追加

対象と適法範囲の拡大

2012年労働法

対象範囲は第2条で以下のように定めていた。

1. 労働法で定めるベトナム人の労働者、職業インターンシップまたは見習い労働者あるいはその他作業員。
2. 使用者
3. 在ベトナム海外労働者
4. その他労使関係に直接関与する関係機関および個人

2019年労働法

(2020年1月1日より施行)

第2条に:労使関係の対象外労働者を加えた。

従業員にこれまで以上の権利を認める

2012年労働法

第5条第1項で以下の規則が定められていた。

労働者の権利は以下のとおりとする。

- a) 職業、業務を自由に選択の上、働く。職業専門能力開発プログラムに参加する。差別のない待遇を受ける。
- b) 賃金、給与を本人の受講した職業訓練水準に見合う形で、かつ雇用契約の条件のもとで受け取る。労働保護措置の対象となる。労働安全衛生のもと労働する。一定の規定のもとで休暇を取得する。年間有給休暇を取得し、団体交渉で獲得した待遇条件を受ける。
- c) 労働組合その他職業組合他組織で法律で定めたものを結成し、従い、加入する。使用者側との交渉に参加する。民主的手続きで職場の各種法規にアクセスできることで労働者の正当な権利ならびに権益を守る。使用者の定める内規に従い、経営に関与する。
- d) 法に従い雇用契約を一方的に解除する。
- dd) ストライキを打つ。

2019年労働法

(2020年1月1日より施行)

新たな規定が追加され従業員の諸権利が認められた。特に第5条で以下の付則が加わった。

- a) 勤務での強制行為あるいは性的いやがらせから従業員を守る規則が追加された。
- b) 従業員は職場で生命健康を直接脅かす具体的な根拠がある場合に勤務を拒否できる。
- g) 従業員は法律で定めるその他の権利を行使できる。

労使関係の変化

2012年労働法

第7条では以下を定めていた。

1. 従業員または従業員所属団体と使用者間の労使関係は対話、交渉、または合意により確立され、自発性、善意、平等、協力、相互に正当な権利や権益を尊重する形で実行に移される。
2. 労働組合並びに従業員を代表する組織は国家機関と協調の上、調和のとれた安定的かつ進歩的な基礎のもとに労使関係を確立することを助ける。労働規制関係法規の順守を監視し、従業員並びに使用者の正当な権利・権益を守る。

2019年労働法 (2020年1月1日より施行)

新法の第7条では、労使関係に関して権限を付与された機関に追加規制を課している。以下はその内容である。

4. **法のもと設立されたベトナム商工会議所、ベトナム協同組合連盟および他の使用者代表団体は、使用者の正当な権利及び権益を代表し保護する役割を果たすものとする。また進歩的、調和的かつ安定した労使関係の整備に関与するものとする。**

労働分野での不当労働行為規制を追加

2012年労働法

第8条で労働分野で禁止対象となる行為として以下を定めていた。
「6.従業員を勧誘、約束または虚偽の広告で欺き、職業紹介制度を利用すること、または不法行為を行わせる契約で労働者を海外労働に送り出すこと。」

2019年労働法 (2020年1月1日より施行)

第8条に労働分野で禁止対象となる行為に関し以下補足された。
「6.従業員を勧誘、約束または虚偽の広告、**またはその他の策略を用いて人身売買の目的で従業員を騙し、あるいは採用して労働搾取すること、圧力をかけ、あるいは職業紹介制度を悪用し、不法行為を行わせる契約で労働者を海外労働に送り出すこと。**」

季節労働契約の無効化

2012年労働法

第22条で以下の規則が定められていた。契約種類を三種類としていた。

- 無期雇用契約
- 有期雇用契約(有効期間12か月から36か月)
- 季節雇用契約(有効期限は12か月未満)

2019年労働法 (2020年1月1日より施行)

新法第20条では雇用契約形態を二種類に限定している。

- 有期雇用契約
- 無期雇用契約

季節労働契約は新労働法の施行日をもって撤廃となる。

電子式雇用契約に書面と同等の効果を認めた

2012年労働法

第15条では以下定めていた。
「労働契約は従業員・使用者間における有給勤務、労働条件および労使関係での両者の権利義務に対する合意である。」

2019年労働法 (2020年1月1日より施行)

新法で適用となる雇用契約書では従来より進んだ従業員保護をうたい、とくに第13条で規則を盛り込んでいる。
また以下の補足規則がある。
第1項 **電子様式で締結した雇用契約書に書面形式で締結した雇用契約書と同等の効力を認める。**
第2項「従業員の採用ならびに配属前に使用者は従業員と雇用契約書を結ばねばならない」

従業員は事前通告なしで雇用契約を一方的に解除できる

2012年労働法

第37条第2項では「雇用契約の一時的破棄」に関し以下定めていた。従業員は事前通告を行う義務を負うものとし、有期雇用契約の場合は少なくとも30日前、季節労働または12か月有効な個別契約で本条のdおよびddで定めた事態が発生した場合は最短3日前までに通告するものとする。

2019年労働法 (2020年1月1日より施行)

新法第35条第2項では、特定の7つの場合には、事前通告なしで一方的に雇用契約の解除できる権利を従業員に認めると定めた。

- 職務内容や職場に応じた準備がされていない場合、または合意内容どおりの労働条件が保証されていない場合
- 給与を全額あるいは予定時期に支払わない場合
- 迫害を受けた場合、虐待を受けた場合、本人の健康、尊厳、名誉に影響する侮蔑を口頭あるいは行動で示した場合、強制労働の場合
- 性的嫌がらせを受けた場合
- 妊娠を理由に退職を迫られた場合
- 規程通りの退職年齢に達した場合
- 使用者から不正な情報が提供され、雇用契約の実行に影響が生じた場合

超過勤務時間の追加

2012年労働法

第106条第1項で規則を定めていた。
従業員の超過勤務時間は通常の日あたり労働時間の5割を超えない範囲とする。
週単位勤務に対しては通常の勤務時間および超過勤務時間の合計が一日12時間を超えてはならない。
月間で30時間を超えてはならず、年間で200時間を超えないものとする。ただし、特殊な事案を除くものとし、政府が別に定めた場合は年間300時間以内とする。

2019年労働法 (2020年1月1日より施行)

第107条ポイントbで以下の規則を定めている。
従業員の超過勤務時間は通常の日あたり労働時間の5割を超えない範囲とする。
一週間あたり通常勤務時間数では、通常の勤務時間と超過勤務時間を合計し、**一日あたり12時間、月間40時間を超えないものとする。**

定年年齢の変更

2012年労働法

男性60歳、女性55歳。

-労働力が減衰してきた労働者で極端な重労働、毒物や危険な内容の作業に従事し、かつ社会経済環境で困難な地域にて従事する者の場合は早期退職を認めるが、上記基準を5年以上早めることはできない。

-高度の専門知識や技能証明を有する従業員は定年を先送りすることも可能だが、その場合でも上記定年年齢を5年以上遅らすことはできない。ただし、法律により別の規則が定められた場合はこの限りではない。

2019年労働法 (2020年1月1日より施行)

男性62歳、女性60歳

-通常の作業条件での従業員の定年年齢はロードマップで調整され、2028年から男性は62歳、女性は2035年から60歳となる。

-2021年より通常の従業員の定年年齢は男性の場合60歳3か月、女性の場合は55歳4か月となる。その後、毎年男性には3か月、女性には4か月ずつ加算していく。

-労働力が減衰してきた労働者で極端な重労働、毒物や危険な内容の作業に従事し、かつ社会経済環境で困難な地域にて従事する者の場合は早期退職を認めるが、上記基準を5年以上早めることはできない。

-高度の専門知識や技能証明を有する従業員の場合は定年延長も可能だが、その場合でも上記定年年齢を5年以上先送りできない。ただし、法規により別の規制が生じた場合はこの限りではない。

祝日の追加

2012年労働法

国民の祝日と新年休暇を合計10日と定めていた。

- 新年1日
- 旧正月合計5
- 南部ベトナム解放記念日(4月30日)1日
- メーデー(5月1日)1日
- **建国記念日(9月2日): 1日**
- フン王記念日(旧暦3月10日)1日

2019年労働法

(2020年1月1日より施行)

国民の祝日と新年休暇の合計は11日となった。

- 新年1日
- 旧正月5日
- 南部ベトナム解放記念日(4月30日)1日
- メーデー(5月1日)1日
- **建国記念日(9月2日、プラス1日)2日**
- フン王記念日(旧暦3月10日)1日

質疑応答

ありがとうございました