

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

政府

05/2015/ND-CP

ベトナム社会主義共和国

独立—自由—幸福

2015年1月12日、ハノイ

政令

労働法の一部内容について詳細と施行ガイドラインを規定する

2001年12月25日付政府組織法に基づき、

2012年6月18日付労働法に基づき、

労働法の一部条項の施行ガイドラインに関する2014年8月13日付国会常任委員会の意見 No.716/UBTVQH13-CVDXHに基づき、

労働傷病兵社会省大臣の要請により、

政府は労働法の一部内容の施行ガイドラインと政令規定の詳細を公布する。

第1章

総則

1条 適用範囲

本政令は労働契約団体交渉、労働団体協約、給与、労働規律、物的有限責任及び労働紛争解決に関する労働法の一部規定の執行における雇用者、労働者、労働団体代表組織、関連の機関・組織・個人の権利と責任について規定する。

2条 適用対象

労働者、雇用者、労働法第2条の規定に基づき労働関係に直接関連するその他の機関・組織・個人。

第2章

労働契約

第1項

労働契約の締結

3条 労働契約を締結する者

1. 労働契約締結の雇用者側は以下のケースに該当する者である。

【仮訳】 正文はベトナム語版をご参照下さい。

- a) 企業、合作社条例の法律規定に従う代表者
- b) 法律規定に従う機関、局、組織の長
- c) 世帯主
- d) 労働者を直接雇用する個人

本条 1 項 a) b) c) に該当する雇用者が、直接労働契約を結ばない場合は、労働傷病兵社会福祉省規定の定型フォームに則り、第三者に文書による合法的な委任をしなければならない。

2. 労働契約締結の労働者側は以下のケースに該当する者である。

- a) 18 歳以上の労働者
- b) 15 歳以上 18 歳以下の未成年労働者で、労働者の法規に基づいた代表者の書面による同意がある場合
- c) 15 歳以下の者の雇用を法によって承認された代表の下で労働する 15 歳以下の労働者
- d) 合法的な労働契約締結委任団体に属する労働者

3. 本条 1 項、2 項の規定において労働契約締結について委任を受けた者は、その委任権利を他の労働契約締結に使用してはならない。

4 条 労働契約内容

労働法第 23 条 1 項の労働契約の主な内容は、以下の通り規定される。

1. 雇用者の名称と住所は以下の通り規定される。

- a) 労働契約に従い雇用を行う場合は、企業登録証明書、合作社登録証明書、投資証明書、または機関、組織設立許可書と同様の企業名、機関名、組織名、合作社名、家族姓名を使用する。個人が雇用する場合は、人民証または旅券と同様の雇用者の姓名を記載する。
- b) 企業登録証明書、合作社登録証明書、投資証明書、または機関、組織設立許可書と同様の企業所在地、機関所在地、組織所在地、合作社の所在地、家族所在地、雇用側の個人所在地を記載する。
- c) 本政令第 3 条 1 項の規定に従い、雇用者側と労働契約締結した者を雇用する 企業、組織、合作社、世帯における人物の姓名、生年月日、人民証番号または旅券番号、住所、職位。

2. 人民証番号及び他の労働者に関する合法文書は以下の通り規定される。

- a) 権限機関が交付する労働者の人民証番号または旅券番号
- b) ベトナムで働く外国人に対して権限機関が交付する労働許可証書の労働許可書番号、交付日、交付場所。

【仮訳】 正文はベトナム語版をご参照下さい。

- c) 15 歳以上 18 歳以下の労働者に対し、法規定に基づいた代表者の労働契約締結の同意文書
 - d) 15 歳以下の労働者の法規定に基づいた代表者の姓名、生年月日、住所、人民証番号または旅券番号
 - d) 法規定に基づいた代表者による労働契約締結に対する、15 歳以下の労働者の同意文書
3. 業務と勤務地は以下の通り規定される。
- a) 業務：労働者が実施すべき業務
 - b) 労働者の勤務地：合意した仕事を行う労働者の勤務の範囲と場所、勤務地が複数の場合は主な勤務地
4. 労働契約期限：実労働時間（月数または日数）、労働契約開始及び終了時期（期限のある契約、または季節契約、または一案件限定契約）、労働契約開始時期（無期限労働契約）
5. 給与基準、支払い形態、支払い期限、手当とその他の項目は以下の通り規定される。
- a) 本政令 21 条 1 項の規定に則り確定する給与基準、手当、他の補助項目
 - b) 労働法 94 条の規定に則り確定する給与支払い形態
 - c) 労働法 95 条の規定に則り確定する労使双方の合意を得た給与支払い期限
6. 昇格・昇級・昇給の制度：労使双方で合意した昇格・昇級・昇給後の労働条件、労働時間、労働期間
7. 就労時間、休憩時間は以下の通り規定される。
- a) 1 日及び週内の総就労時間、シフト制の 1 シフト・1 日・1 週間、シフト制の 1 シフトの就労開始及び終了時間、週内の就労日数、時間外労働及び時間外労働に関連する条項
 - b) 就労中の休憩開始時間及び終了時間、週休、年休、祝日、正月休暇、私用による休暇、無給休暇
8. 労働者に対する労働保護整備：雇用者の規定に従い各労働保護設備の数量、種類、品質、及び使用期限を明確に記入する。
9. 社会保険、失業保険、医療保険は以下の通り規定される。
- a) 社会保険、失業保険、医療保険に関する法律の規定に従い、雇用者及び労働者の責任に属する社会保険、失業保険、医療保険の月給の割合から算出される各保険掛金。
 - b) 雇用者及び労働者の社会保険、失業保険、医療保険の支払い方法と支払い期間

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

10. 労働契約期間内の労働者の教育、養成、職業技能向上：教育、養成、職業技能向上にかかる経費と時間の保障に対する雇用者と労働者の権利と義務
11. 労使双方で協議された契約内容履行に関するその他の内容

第5条 労働契約の追記による契約期限の修正

契約期限の修正を一度限りで労働契約に追記することが出来る。取り交わし済みの契約の種類は変更してはならない。ただし、労働法 192 条 6 項の規定に対し責任の無い労働組合役員である労働者と高齢の労働者の労働契約期限の延長の場合を除く。

第6条 高齢労働者の労働契約

1. 医療施設において健康が証明された高齢の労働者を雇用するとき、労働法に則した契約であれば、労使双方は契約期限の延長・再契約を協議することができる。
2. 雇用者に必要が無くなった場合及び労働者が高齢で健康が保てなくなった場合は、労使双方はその労働契約の中断ができる。

第7条 試用労働の結果の通知

1. 労働法 27 条 1 項、2 項の規定に従い、試用労働をした場合、その試用労働の終了 3 日前に雇用者は試用期間労働の結果を労働者に通知しなければならない。試用期間の労働が雇用者の要求レベルに達していた場合、雇用者は試用期間終了後、即時に労働者側と契約を結ばなければならない。
2. 労働法 27 条 3 項の規定に従う試用労働時間に、その使用期間が終了した時、雇用者はその試用期間の結果を労働者に通知しなければならない。その間の労働が雇用者の要求レベルに達していた場合、雇用者は即時に労働者側と契約を結ばなければならない。

第2項

労働契約の実行

第8条 労働者の他の仕事への一時変更

労働法第 31 条 1 項の規定に則り、雇用者が労働者に対して労働契約の仕事内容を一時変更する場合は以下のように規定する。

1. 以下の場合雇用者は労働者の仕事内容を一時変更する権利がある。
 - a) 天災、火災、疾病
 - b) 労働災害及び職業病対策のため
 - c) 電気、水の事故

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

d) 営業、生産需要のため

2. 雇用者は生産、経営の需要により本来の労働契約に対して労働者の仕事内容を一時変更する場合の具体的な規則を規定する義務がある。
3. 雇用者が労働者の仕事を一時変更してから年間延べ60日に達し、以降もその変更内容の労働契約を継続する場合、雇用者は文書により労働者の同意を得なければならない。
4. 本条第3項の規定において、労働者が仕事の一時変更に同意しない場合は、雇用者は、労働法98条1項の規定に則り、給与支払いとその労働の中止をしなければならない。

第9条 国家への出資代表者を任命・指名された者の労働契約の延長

1. 国がオーナーの1人有限会社、国家経済団体を母体とする1人有限会社、国家総合公社、親子形式をとるグループ企業の親会社に就労する労働者、および雇用者の労働契約延長協議は以下の通りである。

- a) 労働者は権限機関より評議会メンバー、会社会長、監査員、社長、副社長、会計主任に任命、指名される。
- b) 労働者は権限機関より国家出資企業または親子会社形式のグループ企業の親会社での出資代表者となる事を任命される。

2. 労働契約の延長期限は、労働者が国家出資企業または親子会社形式のグループ企業の親会社において出資代表として任命もしくは指名されその職務を遂行している期間である。

第10条 一時的な労働契約の延長

労働法33条に則った一時的な労働契約の延長、また一時延長の期限切れの際の再延長承認は以下のように規定される。

1. 契約延長期限の終了日を含む15日以内に、雇用者は労働者が本来の仕事に戻ることを承認しなければならない。労働者が規定された期限内に勤務場所に行けない場合は、労働者は雇用者と面会の上相談しなければならない。
2. 雇用者は締結された労働契約において労働者の勤務を配置する義務がある。締結した労働契約において雇用者が労働者の勤務を配置できない場合は、双方が新たな仕事を協議した上で、結んだ契約に修正・補正をするか新たな契約の締結をしなければならない。

第3項

労働契約の改正補正及び解除

第11条 労働者による労働契約の一方的な解除

1. 労働法37条1項c)において以下の場合、労働者は一方的に労働の解除をする権利を有する。職場において雇用者が労働者に対して、暴力行為、暴言行為、名誉人格及び健康に影響

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

響を及ぼす行為、強制労働、セクシャルハラスメント行為があった場合、労働者はその労働を中止する権利がある。

2. 労働法 37 条 1 項 d) に則り労働者は以下の場合、労働を一方的に中止する権利がある。
 - a) 配偶者、実の両親及び配偶者の両親、実子、里子の病気、事故により介護しなければならない場合
 - b) 生活また仕事のため海外へ行かなければならない場合
 - c) 家族が天災、火災、危難、病気などで困難に陥った場合、また全ての可能性を模索したが移転を余技なくされ労働契約の実行ができない場合

第 1 2 条 雇用者による労働契約の一時的な解除

労働法 38 条 1 項 a) 及び c) における雇用者による労働契約の一時的な解除は以下のように規定される。

1. 雇用者は営業規則に則り、職務完了を測る具体的な評価基準を規定するとともに労働契約に沿う職務が完遂できない労働者の評価基準を設定しなければならない。評価基準はその施設の労働組合長の意見を反映した後に雇用者が告知する。
2. その他の雇用不可能な場合
 - a) 災禍、伝染病の場合
 - b) 国家権限機関の要請による営業製造現場の移転、縮小の場合

第 1 3 条 機構・技術の改変及び経済事由

1. 労働法第 44 条 1 項における組織機構の改変、技術の改変は以下の場合を含む。
 - a) 組織機構の改変、労働の再編成
 - b) 製品、製品技術の改変
 - c) 雇用者の業界の流れに沿った経営・製造の工程、技術、機械、設備の改変
2. 労働法第 44 条 2 項における経済事由に該当するケースは以下の場合である。
 - a) 経済恐慌または景気後退
 - b) 国家経済基盤の再構築政策の実施と国際約定の実施のため
3. 組織変更や機械技術の発展、または経済の影響により二人以上の労働者を解雇する場合は、雇用者は労働法第 44 条の規定に従い義務を遂行しなければならない。

1 4 条 退職手当・失業手当

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

1. 以下の場合、雇用者は労働者に対して労働法第 48 条の規定に従い、退職手当を支給する義務がある。労働法第 36 条 1 項から 9 項までの規定に従い 12 ヶ月以上継続的に労働した労働者の契約を解除した場合、及び労働法第 38 条の規定に従い労働契約を雇用者が一方的に解消した場合。
2. 以下の場合、雇用者は労働者に対して労働法第 49 条の規定に従い失業手当を支給する義務がある。経済事由から行われた組織変更または労働法第 36 条 10 項、第 44 条及び第 45 条の規定に則した企業、合作社の合併または合併解消のために 12 ヶ月以上継続して就労した労働者を解雇した場合。
3. 退職手当及び失業手当の支給額を算出するための労働時間は、実際の労働時間から労働基準法に則して労働者が失業保険に加入していた期間と、雇用者が支給した退職手当の期間を引いた時間から算出される。
 - a) 労働者が労働した実労働時間は以下のものを含む。
試用期間、職務のための研修・職業訓練、雇用者から任命されて行く研修、社会保険法の規定に則った休暇、労働法 110 条に則した週休；労働法 111 条・112 条・115 条・116 条 1 項の規定に則した有給休暇；労働組合について定めた規定に則した労働組合活動のための休業、労働者側に原因のない休業、仕事の一時中断による休業、仕事に由来する一時拘留・監禁による休業（国家権限機関により違法でないという結論が下されていることが前提）
 - b) 労働者が失業保険に加入していた期間は、雇用者が法律に従い失業保険の払い込みをしていた期間（雇用者が労働者に給与を支給していた間、法律の規定に則して失業保険の払い込みしていた期間）を含む。
 - c) 退職手当及び失業手当を算出するための就労期間は、就労期間が 12 ヶ月を満たしていれば年で計算できる。就労期間が 1 ヶ月以上 6 ヶ月以下であった場合は半年として換算し、6 ヶ月以上就労した場合は 1 年として換算する。
4. 退職手当及び失業手当支給の特例ケースは以下のように規定される。
 - a) 就労期間が 12 ヶ月以上あるが 18 ヶ月以下で失職した場合は、雇用者は最低 2 ヶ月分の給与を退職手当として労働者に支払う義務がある。
 - b) 企業、共同組合が統合、合併、営業分離などにより労働者の契約を解除する場合は、雇用者は統合、合併、営業分離前までの労働者の労働期間に対して退職手当、または失業手当を支払う義務がある。
5. 雇用者は労働契約を解除してから 7 日以内に退職手当または失業手当を労働者に支払う義務がある。支払い期限は延長することもできるが、下記のケースに該当する労働契約の中断の場合は 30 日を越えてはならない。
 - a) 個人でない雇用者が活動を終了する場合
 - b) 雇用者または労働者が天災・火災・危難・伝染病の感染に該当する場合

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

c) 雇用者が組織改変や技術切替を行った場合、または本政令 13 条における規定に則した経済的事由がある場合

6. 退職手当経費、失業手当経費は雇用者の生産コスト、営業コスト、活動経費を算入して計算することができる。

第 15 条 企業の所有権及び財産使用权移譲の場合の、雇用者による労働使用及び退職手当・失業手当算出の計画立案義務

1. 企業の財産使用权または所有権が移譲される場合、雇用者はその移譲前に労働法第 46 条の規定に従い雇用計画案を立案する義務がある。

2. 本条 1 項の雇用計画案に従い労働者が労働契約解除をしなければならない場合、雇用者は労働法第 49 条の規定に従い失業手当の計算をする義務がある。

3. 本条 1 項における雇用計画規定に従い、所有権または財産使用权の移譲後に雇用が継続する労働者、雇用継続のために再教育研修に行く労働者、十分な時間の無い中で仕事を変更された労働者に対し、労働契約を解除する際、雇用者は、その雇用者のために労働者が労働を行った実際の労働時間に対して、労働法第 48 条の規定に従い退職手当を支給する義務、または労働法第 49 条の規定に従い失業手当を支払う義務が有り、所有権または財産使用权移譲前の営業における労働者の実際の労働時間に対して退職手当を支払う責任がある。1995 年 1 月 1 日以前に、所有権・財産使用权が移譲された国家企業における営業において、最後に求人され就労していた労働者の労働時間を含む。

4. 雇用者が企業の所有権または財産使用权を譲渡後も、営業の一部または全てにおいて、その権利を行使する場合、雇用者は所有権または財産使用权の譲渡前及び譲渡後に本条 1,2,3 項の各規定を執行する責任がある。

第 3 章 団体交渉 労働団体協約

第 16 条 定期団体交渉

労働法第 67 条 2 項の規定に従い、最低年に一度団体交渉を開催する。開催時期については双方の協議で決定する。

第 17 条 労働団体交渉会議の参加に関する労働組合組織、雇用者代表組織、労働についての国家管理機関の責任

1. 団体協議双方より文書による要請を受けた場合、ベトナム労働総連合、省及び中央直轄市の労働連合、施設直轄上級労働組合組織、中央または地方の雇用者代表組織、労働傷病兵社会省、県人民委員会、省人民委員会は、団体協約に参加する役員を指名する責任がある。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

2. 機関、組織から団体交渉会議に参加することを指名された役員は、交渉内容に関連する情報を提供し、団体交渉に参加する者に対して労働についての法律を指導する責任がある。

第18条 企業労働団体の協約署名者

1. 労働法第83条1項に則り企業労働団体の協約署名者は以下のように規定される。
 - a) 労働団体側とは、施設の労働組合の長またはまだ労働組合が設立されていない職場を直轄する上級労働組合をいう。
 - b) 雇用者側とは、労働契約に従い労働を使用する、企業の定款内で規定された代表者、合作社の代表者、組織・機関の長、または個人をいう。
2. 本条1項における規定の労働団体協約締結に署名する者が、労働団体協約に直接署名をしない場合、合法的な第三者を文書によって委任しなければならない。委任された者は労働団体協約の署名権を他の人に譲ってはならない。

第19条 労働に関する国家管理機関の労働団体協約の受理責任

労働団体協約を受理する際の労働に関する国家管理機関の責任は以下のように定められる。

1. 労働傷病兵社会省のフォームに従い労働団体協約の管理記録を作成する。
2. 労働団体協約内容に違法性または正確でない権限の記載があることを発見した場合はその協約を受理後、受理日を含む15日以内に、国家管理機関は人民裁判所の無効決定書を以てその協約の無効を明言すると同時にそれを協約締結の双方に対して伝えなければならない。

労働団体協約が発効していない場合は、国家管理機関は文書にて双方が労働協約の改正・補足の協議を行うことを要求する。

第20条 労働団体協約の無効を言明する陳述書

労働についての異議、告訴を査察または解決する際、労働法第78条の規定に該当するケースの労働団体協約を発見した場合は、査察団長もしくは独立した労働査察員もしくは査察任務を任命された者は、労働団体協約無効の記録書を作成すると同時に人民裁判所の決定文書を以て労働協約の無効を明言する。

第4章 給与

第21条 給与

労働法第90条1項及び2項に定められた給与は以下の通り規定される。

1. 一定の基準に達する仕事の実現のために労働者と雇用者の協議により労働契約書に記載される給与は以下のものを含む。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

- a) 勤務または職位に沿った給与基準は労働法第 93 条の規定に従い、雇用者により給与基準の段階、給与一覧表が設定される。
 - b) 給与補助とは、その職務または職位の給与基準の中に含まれていない、あるいは十分ではない、労働条件、職務の複雑性、生活条件、労働の吸収度合いに関する各要素を補う金額のことである。
 - c) その他の補助額は、給与額以外の補助額、仕事実現または労働規約上の職位に関連する給与補助である。賞与、シフト交代中の食事、労働契約内の職位及び仕事実現に関係しない手当、補助額を除く。
2. 労働者に支払われる給与は、労働契約の中に記載される給与、労働者が実現した労働効率、仕事量及び仕事の質に準拠する。
 3. 労働契約書に記載される給与額及び支払われる給与はベトナムドンで規定される。海外為替に関する法律の規定に従う、駐在(居留)していない者及び駐在外国人への給与及び給与補助支払いはその限りではない。

第 2 2 条 支払い形態

労働法第 94 条 1 項に則る給与支払い形態は以下のように規定される。

1. 時間に従う給与は実際に勤務した時間（月数、日数、時間数）を根拠にして支払われる。
 - a) 月給は締結した労働契約を基本とした一ヶ月の就労に対して支払われる。
 - b) 週給(一週間分の給与)は、月給に 12 ヶ月を掛けてそれを 52 週で割ったものをベースに確定した一週間の就労に対して支払われる。
 - c) 日給は、企業の選定した法律の規定に従う通常の一ヶ月の業務の月給を就労日数で割ったものをベースに確定した一日の就労に対して支払われる。
 - d) 時給は労働法第 104 条の規定に従い、通常の一日の就労の日給を就労時間で割ったものをベースに確定した一時間の就労に対して支払われる。
2. 製品賃金は、適正な労働に沿って完成した数量及び質と納入単価に準拠して支払われる。
3. 出来高払いはその仕事の出来、質及び納付期限に対する遵守度に準拠して支払われる。

第 2 3 条 月給受給者に対する支払い期限

1. 労働者は月に一度または半月に一度、月給を支払われる。
2. 給与支払い時期は双方の協議により月内の固定された日にちが指定される。

第 2 4 条 給与の原則

1. 労働者には直接、満額を、決められた正確な日にちに給与が支払われる。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

2. 天災、火災またはその他の不可抗力により、雇用者が全ての克服措置を模索しても労働契約協議にそった給与支払い期限に支払いが出来ない場合でも、支払いの遅延が一ヶ月を超えてはならない。雇用者が給与支払い遅延に対して、労働者に追加で支払わなければならないものは以下の通り規定される。

- a) 給与支払い遅延が 15 日以内の場合、追加支払いはしなくてもよい。
- b) 15 日以上支払い遅延をする雇用者は最低でも、遅延金額に給与支払い期間のベトナム国家銀行が公示する一ヶ月間の定額預金金利をかけて算出された金額を追加で支払わなければならない。ベトナム国家銀行の定額金利の規定が無い場合は、企業、機関が口座を開設している商業銀行の一ヶ月の定額預金金利で計算してもよい。

第 25 条 時間外労働、夜勤の給与

1. 労働者は労働法第 97 条 1 項の規定に従い、以下のように時間外労働給与が支給される。

- a) 時間に従う給与を受け取る労働者は、労働法第 104 条における雇用者の規定する通常業務外の労働を実施した場合、その労働時間に沿って給与を受給できる。
- b) 製品に従う給与を受け取る労働者は、雇用者と協議された適正な労働に基づく勤務、製品製造における数量、品質を確保するための時間外労働またはそれ以外の勤務で通常の業務外の労働をした場合、それに見合う給与を受給することができる。

2. 本条 1 項に規定される時間外労働の給与は、給与表もしくは実際に現在行っている仕事に従い支払われる給与に基づいて計算される。

- a) 平日の場合は通常の就労日数に従う給与受取に 150% を掛けて支払われる。
- b) 週の休日の場合は通常の就労日数に従う給与受取に 200% を掛けて支払われる。
- c) 祝日及び正月休暇の場合は、通常の就労日数に従う給与受取に最低 300% を掛けて支払われる（労働法の規定に定められた祝日、正月休暇の給与受給は含まない）。

3. 労働法第 97 条 2 項に定められた夜間労働は、通常の業務の給与表または実際に支払われる通常業務給与に最低 30% を掛けて支払われる。

4. 労働法第 97 条 3 項に定められた時間外夜間労働は、本条 2 項、3 項の規定において定められた支払い以外に、給与表または通常の日中業務、または週の休日、祝日、正月休暇の業務に対して実際に支払われる給与に 20% を掛けて支払われる。

5. 労働者は週内の通常の休日が祝日、正月休暇にあたる場合、労働法第 110 条の規定に従い、祝日、正月休暇の時間労働に対する給与が受け取れる。労働者が休日に時間外労働をした場合、労働法第 115 条 3 項の規定に従い、祝日、正月休暇でその労働の補填をし、休日時間外労働の給与が支払われる。

6. 労働者が本条の 2,3,4,5 項の規定に従う夜間にかかる時間外労働は、本政令の第 22 条に定められた給与支払い形態を用いて給与支払いをする。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

第26条 労働者への業務解除期間、年間の休暇期間、正月休暇期間、有給休暇期間の給与支払い、および前払い給与、給与からの控除の根拠となる給与

1. 労働法第98条1項に該当する労働を解除しなければならない場合の労働者への給与は、契約書の記載に準拠する。労働時間に従う支払いは、本政令第22項1項の規定した労働時間を用いた支払い形式を用いる。
2. 労働法第111条における、労働者の年間休日、就労年数に従って増加した年間休日数（労働法第112条規定）、祝日、正月休暇（労働法第115条規定）、有給休暇（労働法第116条1項の規定）に対し支払われる給与は、前月の給与を就労日数で割り、それに年間の労働者の休日日数、勤続年数に従って増加した休日数、祝日、正月休暇、有給休暇を掛けたものである。
3. 使用していない年間休暇、または未消化の年間休暇に相当する給与支払いは労働法第114条において以下のように規定される。
 - a) 6ヶ月以上労働した労働者への給与は、その労働者の退職、失業前6ヶ月の労働契約書に記載された平均給与である。労働者が年間休暇を使用していない、休暇を消化しきっていない場合、雇用者はこれを金銭に換算し計算しなければならない。
 - b) 労働が6ヶ月以下の労働者に対する平均給与は、その総労働時間の契約に従う。
4. 使用していない年間休暇、未消化の年間休暇に対する労働者への支払いは、雇用者が支払いの計算をする前月の通常の労働日数で、本条第3項の規定に従う給与を割り、それに未使用の休暇日数を掛けたもので算出される。
5. 労働者が労働法第100条2項の規定に従い人民の義務を果たすため一時休暇を取る場合、もしくは労働法第129条の規定に従い労働を一時中止する場合の給与前払いは、その一時休暇もしくは一時中止の直前の月、または本政令内の第22条1項のケースに準拠して支払いがされる。
6. 労働法第130条1項に定められた労働者のミスによる機械、設備破損の損害賠償のための給与からの賠償額の差し引きは、国民皆加入義務のある社会保険、医療保険、失業保険、個人所得税(もしある場合)が控除された後の実際の給受取額に準拠する。

第5章 労働規律、品質責任 第1項 労働規律

第27条 労働規律の内容

労働法第119条2項の労働規律の主な内容は以下の通りに規定される。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

1. 就労時間、休み時間(以下のことを規定する)：

一日・一週間の通常の就労時間、シフト制の一シフトの就労時間、シフト制の一シフトの就労開始及び終了時間、時間外労働(もしある場合)、特別なケースの時間外労働、勤務時間内の休み時間、シフト制の中の休み時間、毎週の休みの日数、年間の休暇日数、私用による休み、有給でない休み

2. 職場の規範：

仕事範囲、勤務時間内の往来、ビジネスマナー、服装、雇用者の行う仕事分担の遵守を規定する(労働上、明らかな災難、危険が発生した場合、職業病、生命と健康を脅かす深刻な問題がある場合を除く)。

3. 職場における安全と衛生：

労働安全・衛生及び防災を把握する責任、労働安全・衛生の保障、労働災害・職業病の予防に関する対策の遵守、内規、規定、規格、労働安全・衛生の基準の遵守、個人を保護する装備の保障責任、職場消毒殺菌の責任。

4. 雇用者の財産、技術機密、ビジネス機密、知的所有権の保護：

引き渡される責任範囲における保護すべき財産・資料、技術機密、ビジネス機密知的所有権のリスト。

5. 労働規律の違反行為、労働規律の処理方法と物的有限責任：

違反行為、違反の度合いに応じた労働規律適用の処理方法、損害のレベル、損害補償、賠償責任のリスト。

第28条 労働規律の登録と労働規律の効力

1. 雇用者は、労働規律を公布した日を含む10日以内に労働規律の登録書類をその地域の国家管理機関に提出しなければならない。

2. 労働に関する省レベルの国家管理機関は、労働規律登録のための不備の無い書類を受付後、労働規律登録の受付確認書を雇用者に発給する。

3. 労働に関する省レベルの国家管理機関は、法律に反する内規を見つけた場合は、労働規律登録書類を受付後営業日7日以内に、雇用者に対し内容の修正補正を行った上で再登録するよう文書で指導する。

4. 文書通告により内規の法律違反を指摘された雇用者は、その施設の労働団体の代表組織の意見を参考にした上でその内規の修正補正を行い、再登録をしなければならない。

5. すでに効力を持って施行されている労働規律の修正補正を行う雇用者は、その機構の労働団体の代表組織の意見を参考にした上で、再登録の手続きを行わなければならない。

6. 本条第4項、5項における労働規律再登録書類は労働規律登録と同様に処理される。

7. 労働に関する省レベルの国家管理機関が労働規律登録書類、また労働規律再登録書類を受付けた日を含む15日以内に、その内規は効力を持つ。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

8. 複数の省、中央直轄市など広範囲に支店、部署、生産施設、営業施設などを置く雇用者は、その支店、部署、生産施設、営業施設のある地域の労働に関する省レベルの国家管理機関に対して、効力のある労働規律を送付する義務がある。
9. 10人以下の労働者を雇用する雇用者は労働規律での登録は出来ない。

第29条 12ヶ月以下の子供を養育している労働者に対する労働規律適用法

1. 12ヶ月以下の子供を養育している実の両親、及び（合法の）里親に対して労働規律を用いて処理してはならない。
2. 12ヶ月以下の子供を養育する期間が終了し労働規律処理時効が無くなる場合でも、その時効を延長することができる。しかし12ヶ月以下の子供を養育する期間が終了した日を含む60日を超えてはならない。

第30条 労働規律の処理の手順

労働法第123条における労働規律の処理の手順は以下のように規定される。

1. 雇用者は、その施設のある労働組合執行委員会、未だその施設に労働組合執行委員会が出来ていない場合はその施設のある職場の上級労働組合執行委員会、労働者、18歳以下の労働者の両親または合法的代表に対して、文書にて労働規律処理会議への参加を通知する。会議開催の最低5日前までに文書による参加通知をしなければならない。
2. 本条第1項の規定に従う通知にて各構成員の参加を得て、労働規律適用に関する会議を開催することができる。文書により3回にわたり参加通知した上で構成員の参加が得られない場合は、雇用者は労働規律適用会議を開催できる。労働者が労働法第123条4項における労働規律が適用できない状況にある場合を除く。
3. 労働規律会議の成立には、記録書ならびに認められた構成員の参加が必要となる。記録書には本条第1項の規定の会議参加構成員の全員の署名が必要である。もし一部構成員の署名が無い場合はその理由を明記しなければならない。
4. 本政令第3条1項a,b,c,d項の規定に該当する労働契約締結人は、労働者に対して労働規範を適用する権利がある。労働締結に関して委任を受けた者の権利は、労働規範適用において譴責する権利のみを持つ。
5. 労働規律処理の決定はその労働規律の処理時効、または労働法第124条に従い労働規律処理時効の延長期間内に公布されなければならない。

第31条 労働者の職務放棄による解雇規範

1. 労働者が正当な理由が無く、30日稼働日数の中の5日の職務放棄をした場合、または365日稼働日数の中の20日の職務放棄をした場合、雇用者はその労働者を解雇することができる。
2. 労働者の休業の正当な理由は以下のものである。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

- a) 天災、火災
- b) 自身、実の両親、里親、配偶者、配偶者の両親、実子、合法の里子が病気（医療機関の確認書が必要）、病気治療のための活動
- c) 労働内規に該当する他のケース

第2項 物的有限責任

第32項 損害賠償

労働法第130条に規定される損害賠償は以下の通りである。

1. 労働者が過失により会社の設備、機械に損害を与えてしまった場合、労働法第101条3項の規定に従い、損害を与える前月の労働契約書に記載された給与額の最大3ヶ月分を持って、毎月控除されるかたちで損害の賠償をしなければならない。（損害を与えた額がその地域に適用される政府公示最低賃金の10ヶ月分を超えない場合）
2. 労働者はケースに応じて損害の一部または全てに対し賠償しなければならない。
 - a) 労働者の過失による損害額が、政府が公示したその労働者の就労地域の最低賃金額10ヶ月分を超える場合
 - b) 雇用者の道具、設備、財産または雇用者が渡した他の財産を無くした場合
 - c) 雇用者の許可範囲でない適正を超えた物品を消耗した場合
3. 労働者が本条2項の規定に沿う、雇用者に損害を及ぼした際、雇用者に対する責任を定めた契約書がある場合は、その契約書に則り損害賠償をしなければならない。
4. 天災、火災、災禍、伝染病、その他の予見不可能な事態の発生において、克服の可能性を模索し、様々な手段を講じても回避できなかった損害に対しては賠償の義務はない。
5. 損害賠償の手順、手続き、期限については労働規律の規定が適用される。

第33条 労働規律および物的有限責任に対する異議

1. 労働規律により処分された者、労働を解除させられた者、損害賠償を求められた者でそれに不服がある場合は、労働法第201条の規定手順に従い雇用者及び国家権限機関に対して、個人労働紛争解決請求書をもって異議を申したることができる。
2. 雇用者は、国家管理機関が、雇用者の労働規律適用に対して違う結論を下したとき、または雇用者の労働者の一時労働解除の決定に対して違う結論を下した時、または雇用者が決定した労働者の賠償責任に対して違う結論を下した時に公布した決定を取り消し、また新しい決定を公布し、その旨を企業内において通知しなければならない。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

3. 雇用者は、雇用者が下した労働規律処理決定、一時労働中断の決定損害賠償の決定により影響を受けた労働者の権利と利益を回復しなければならない。労働法規範の解雇が法に反している場合は、雇用者は労働法第 42 条の 1,2,3,4 項の履行義務が生ずる。

第 6 章 労働紛争の解決

第 3 4 条 労働仲裁委員会

1. 労働法第 199 条における労働仲裁委員会の構成員は以下の通りである。
 - a) 労働仲裁委員会の議長は労働について管理する省レベルの国家管理機関の責任者が務める。
 - b) 委員会書記
 - c) 労働仲裁委員会の構成員は省レベルの労働組合組織の代表、省レベルの雇用者組織の代表が務める。
2. 評議会の議長と構成員の兼任制で努め、任期は 5 年である。
3. 評議会の書記は労働傷病兵社会局に属し、専任で就業し、局の室長の職務手当に相当する責任手当を受け取る。

第 3 5 条 正当な手続きのされていないストライキへの対処

労働法第 222 条における正当な手続きのされていないストライキへの対処は以下のように規定される。

1. 正当な手続きのされていないストライキは、以下の規定に則して省レベル人民委員会の委員長が明言する。
 - a) 労働法第 212 条・第 213 条の規定を遵守していないストライキの先導、または組織を発見した場合、雇用者は直ちに郡レベルの人民委員会の委員長及びその省に属する市区町村の労働連合、または工業区、輸出加工区、経済区、技術区の労働組合に通知しなければならない。
 - b) 雇用者からの通報を受けた郡レベルの人民委員会の委員長は、労働傷病兵社会部に対し、その省に属する市区町村の労働連合および、その省に属する工業区、輸出加工区、経済区、技術区の労働団体と連携して発生したストライキの調査を行うよう指導する。労働傷病兵社会部は指導に関する情報を受けてから 24 時間以内に郡レベルの人民委員会の委員長に調査結果を報告しなければならない。
 - c) 正当な手続き、手順の踏まれていないストライキの場合、労働傷病兵社会部の報告を受けてから 12 時間以内に郡レベルの人民委員会委員長は省レベルの人民委員会の委員長に対してそのストライキが正当な手続き、手順に違反したことを明言するよう要請文を出す。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

d) 郡レベルの人民委員会委員長の要請文書を受けてから 12 時間以内に、省レベルの人民委員会委員長はその違法ストライキに対する決定を公布し、それを郡レベルの人民委員会委員長に報告する。

2. 正当な手順手続きに違反したストライキに対する省レベルの人民委員会の決定を受けてから 12 時間以内に、郡レベルの人民委員会委員長は労働傷病兵社会部に対してその省の属する市区町村の労働連合または、そのストライキが発生した地域の属する工業区、輸出加工区、経済区、技術区の労働組合、雇用者に直接面会する機関・組織、施設の労働組合執行委員または、施設の労働組合がまだ設立されていない施設の上級労働組合と連携して、解決のために双方の意見を聞いて支援するよう指導する。

3. 違法なストライキに参加した労働者は、その参加期間の給与及び法的な権利を受けることはできない。ストライキに参加せず、そのストライキのために仕事を解除させられた者は、労働法第 98 条 2 項の規定に従い、給与を受け取り、労働法律に基づき他の権利も保障される。

第 36 条 違法ストライキの損害賠償

労働法第 233 条 1 項における違法なストライキに対する損害賠償は以下のように規定される。

1. 雇用者は違法なストライキにより被った損害額を確定しなければならない。

- a) 機械、設備、製品、原材料、未完成製品、破壊された製品（再生品回収経費を引いたもの）の損害
- b) ストライキの影響からの復旧経費、機械設備の再稼動経費、破壊された機械設備の修理・交換などの経費、材料、製品、破壊された製品の再生経費、ストライキ中の原材料、製品の保管経費、ストライキ後の清掃費、顧客の賠償、ストライキへの懲罰

2. 雇用者は、違反ストライキを先導した労働組合組織に対して損害の賠償を行うよう文書にて要求することができる。文書の主な内容は以下の通りである。

- a) 本条 1 項により規定されたストライキによる損害額
- b) 賠償要求額
- c) 賠償期限

3. 雇用者の損害賠償要求の内容は、労働組合代表がストライキ側の損害賠償責任を直接指導したものに準拠する。

雇用者の要求する損害額、賠償額、損害賠償期限にストライキ側の同意が得られない場合は、要求文書を受領後 5 日以内に労働組合の代表が直接要請文書をもって、雇用者側と同意に至らない各項目についての協議を開催するよう要請する。

協議後、雇用者側、ストライキ側双方が同意に至った場合、協議内容の履行に責任を持つ。もし同意に至らない場合、双方は裁判所へ提訴する権利をもつ。

7章 施行条件

第37条 執行効力

1. 本政令は2015年3月1日より発効する。
2. 労働協約に関する労働法の一部条目の詳細規定と施行ガイダンスである1941年12月31日付政令196/CP号、1994年12月31日付政令196/CP号の労働協約に関する労働法の一部条目調整・補充に関する2002年11月11日付政令93/2002/ND-CP号、労働規律と物的有限責任に関する労働法の一部条目の詳細規定と施行ガイダンスである1995年7月6日付政令41/CP号、労働規律と物的有限責任に関する労働法の一部条目の詳細規定と施行ガイダンスである1995年7月6日付政令41/CP号の一部条目調整・補充に関する2003年4月2日付政令33/2003/ND-CP号、違反なストライキにより雇用者へ損害を与えた場合の損害賠償を規定する政令2008年1月30日付11/2008/ND-CP号、及び本政令の規定に相反する他の規定は、本条が発行した日より効力を失う。

第38条 移行規定

1. 本政令施行以前の労働契約、労働団体交渉、労働内規、労働規定に関連する者は、本政令の規定に沿うように、監査、修正、補正を行い、本政令を遵守しなければならない。
2. 100%国営企業、または国家株式企業に勤める者の労働契約を解除する場合に、その労働者が1995年1月1日以前に国家の機関、組織、局、国家企業区に勤務し、未だその退職手当もしくは失業手当を受け取っていない場合、雇用者は、その雇用者の企業の退職手当もしくは失業手当を支払った上で、なおかつ、労働者の1995年1月1日以前の国家機関での就労に対する退職手当を支払う義務がある。
3. 国がオーナーの一人有限会社に勤める者は、権限機関から構成員評議会のメンバー、会社会長、取締役社長、取締役副社長、監査役、会計主任、または企業における出資代理人として任命される。本政令施行前に出資代理人として任命された者の労働契約の延長は本政令9条の規定に従う。

第39条 施行責任

1. 労働傷病兵社会省大臣は本政令の指導を行う義務がある。
2. 各省庁の大臣、政府機関の責任者、省人民委員会委員長、中央直轄市人民委員会委員長および本政令に関連のある各機関、組織、企業、個人は本政令の執行に責任を持つこと。

政府代表
首相
グエン タン ズン

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

宛先：

- 党中央書記局
- 首相、各副首相
- 各省庁、省に相当する機関、政府に属する機関
- 各省・中央直轄市の人民委員会
- 党中央事務所、各委員会
- 共産党書記長事務所
- 国家主席事務所
- 民族評議会及び国会の各委員会
- 国会事務所
- 最高人民裁判所
- 最高人民検察庁
- 国家検査員
- 国家財務監督委員会
- 社会政策銀行
- ベトナム開発銀行
- ベトナム預金保険
- ベトナム祖国戦線中央委員会
- 各団体の中央機関
- 政府官房：担当大臣、各副担当者、政府情報アシスタント、政府ウェブサイト
- 所属する各部局、単位、官報掲載
- 保管：書類管理部、KGVX（3部）