

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

政府

148/2018/ND-CP

ベトナム社会主義共和国

独立—自由—幸福

2018年10月24日、ハノイ

政令

労働法の一部内容について細則とガイドラインを規定する政府の2015年1月12日付政令 05/2015/ND-CPの一部条文を修正、補足する

2015年6月19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について細則とガイドラインを規定する政府の2015年1月12日付政令05/2015/ND-CPの一部条文を修正、補足する政令を公布する。

第1条 労働法の一部内容について細則とガイドラインを規定する政府の2015年1月12日付政令05/2015/ND-CPの一部条文を修正、補足する。

1. 第3条第1項を次のとおり修正する。

“1. 雇用者側の労働契約締結者は以下に該当する者である。
a) 企業、合作社の定款の規定に従う法的代表者
b) 法律の規定に従い法人格を有する機関、単位、組織の長
c) 法人格を有さない世帯、協力組、その他の組織のメンバーから法律の規定に従い法的代表者となることを委任された者
d) 労働者を直接雇用する個人
e) 本項のa)号に規定される法的代表者又はb)号に規定される世帯、協力組、組織の長から労働契約の締結に関して文書で委任された者”

2. 第4条第6項、7項、8項及び9項を次のとおり修正する。

“6. 昇格、昇給の制度：昇格、昇給後の条件、時間、給与額に関する双方の合意の内容、又は、雇用者の規程、労働協約に従い実施することの合意に従う。

7. 就労時間、休憩時間：双方の合意内容、又は、就業規則、雇用者の規程、労働協約及び法律の規定に従い実施することの合意に従う。

8. 労働者に対する労働保護装備：就業規則、雇用者の規程、労働協約に従う、及び労働安全、衛生に関する法律の規定に従う。

9. 社会保険、失業保険及び医療保険：労働、社会保険、失業保険及び医療保険に関する法律の規定に従う。”

3. 第6条第2項を次のとおり修正する。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

“2. 雇用者に必要が無くなった場合、又は、労働者が高齢で健康が保てなくなった場合は、双方はその労働契約の終了に合意する。”

4. 第 13 条第 4 項を次のとおり追加する。

“4. 労働法第 44 条第 3 項の規定に基づく労働に関する省レベルの国家管轄機関への通告は文書で次の内容でなければならない。”

- a)雇用者及び雇用者の法的代表者の名前、住所
- b)労働者の総数、辞めなければならない労働者の数
- c)労働者が辞める理由
- d)労働者が辞める時点
- dd)支払わなければならない失業手当の額

5. 第 14 条第 3 項を次のとおり修正する。

“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、労働者が雇用者のために実際に業務をした総期間から、以前に、法律の規定に則して労働者が失業保険に加入していた期間と、雇用者によって退職手当、失業手当（ある場合）が支給された就業期間を差し引いたものである。内訳は以下のとおり。

a) 労働者が雇用者のために実際に業務をした期間には以下のものを含む。

労働者が労働契約に従い雇用者のために実際に業務をした期間、雇用者から任命されて研修に行った期間、社会保険に関する法律の規定に則って疾病、出産の制度により休暇を取得した期間、労働災害、職業病を負い治療、労働能力の回復のために休んだが、労働安全、衛生に関する法律の規定に従って雇用者によって給料が支払われた期間、労働法 110 条に則った週休、労働法第 111 条、112 条、115 条、116 条第 1 項の規定に則った有給休暇の期間、労働組合に関する法律の規定に乗った労働組合活動のための休業期間、法律の規定に則り公民の義務を果たすために休んだが雇用者により給料が支払われた期間、労働者側に原因のない休業、業務の一時中断による休業期間、労働法 129 条に則った業務の一時停止期間。

b) 労働者が失業保険に加入していた期間は以下のものを含む。

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、即ち、失業保険に関する法律の規定に従い失業保険を支払った期間、雇用者が労働者の給与の支払い期間と同期間に労働、失業保険に関する法律の規定に従い失業保険の額に相当する金額を支払っていた期間。

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。”

6. 第 14 条第 5 項を削除する。

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

7. 第 14 条第 6 項を次のとおり修正する。

“5. 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、活動経費に算入して計算することができる。”

8. 第 14 条の後に第 14a 条を追加する。

“第 14a 条 労働契約が終了した際の雇用者及び労働者の権利の清算期限

労働契約が終了した日から 7 営業日以内に、雇用者及び労働者は双方の権利に関連する事項を完全に清算する責任を有する。特別な場合には、清算期限は延長できるが、労働契約が終了した日から 30 日を超えてはならず、次のうち 1 つに該当しなければならない。

1. 個人ではない雇用者が活動を終了する場合
2. 雇用者又は労働者が自然災害、火災、襲撃に遭った場合、又は危険な伝染病に罹った場合
3. 労働法 44 条の規定に則り、雇用者が機構、技術を変革する場合又は経済的理由がある場合、労働法第 45 条の規定に則り、企業、合作社の買収、合併、分社、分離、財産の所有権、使用権の転換がされる場合。”

9. 第 26 条第 2 項を次のとおり修正する。

“2. 労働法第 111 条の労働者の年間休日、同 112 条の就労年数に従って増加した年間休日、同 115 条の祝日、旧正月休暇、同 116 条 1 項の有給休暇において給与を支払う際の根拠となる給与は、労働契約に従う給与を、雇用者の規程に従う月間の通常の勤務日数で割り、それに労働者の年間休日、勤続年数に従って増加した休日、祝日、旧正月休暇、有給休暇の日数を掛けたものである。”

10. 第 26 条の後に第 26a 条を追加する。

“第 26a 条 違法に労働契約を一方的に終了させる場合の補償の根拠となる給与

労働法第 42 条第 5 項又は第 43 条第 2 項の規定にある違法に労働契約を一時的に終了させる場合の補償の根拠となる給与は、雇用者又は労働者が違法に労働契約を一時的に終了させた時点における労働契約に基づく給与である。”

11. 第 28 条第 2 項、第 3 項を次のとおり修正する。

“2. 労働に関する省レベルの国家管理機関は、就業規則の登録のための不備の無い書類を受け付けた時は、雇用者の就業規則の登録書類を受け付けた年、月、日を確認する。

3. 労働に関する省レベルの国家管理機関は、法律に反する就業規則を見つけた場合は、就労規則登録書類の受付後 7 営業日以内に、雇用者に対して通知し、内容の修正補足を行った上で再登録するよう指導する。”

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

12. 第 30 条を次のとおり修正する。

“第 30 条 労働規律処分の手順”

労働法第 123 条における労働規律処分の手順は以下のように規定される。

1. 違反行為が起きた時点において労働者の労働規律に違反する行為を発見した場合には、労働規律処分会議を開催するために、雇用者は違反記録を作成し、職場の労働団体の代表組織、労働者が 18 歳未満の場合には父、母、又は法的な代理人に通知する。

2. 違反行為が起きた時点よりも後に雇用者が労働規律に違反する行為を発見し、労働者の違反を証明できる根拠が十分にあり、規律処分の時効内である場合には、次のように実施する。

a) 雇用者は、労働規律処分会議の内容、時間、場所を労働法第 123 条第 1 項 b)号、c)号に規定する参加構成員に対して通知するが、各構成員が会議の開催までに通知が受けられるよう保証し、通知された構成員の出席がある場合に労働規律処分会議を開催する。

b) 雇用者の通知を受け取った場合、通知を受け取った日から最大 3 営業日以内に、労働法第 123 条第 1 項 b)号、c)号に規定する参加構成員は会議への出席を確認しなければならない。参加できない場合には、雇用者に通知し理由を明示しなければならない。

労働法第 123 条第 1 項 b)号、c)号に規定する参加構成員の何れかが会議への出席を確認しないとき、又は、適切ではない理由を提示したとき、又は、出席の確認を行ったが会議に来なかったときは、雇用者は労働規律処分会議をそのまま開催する。

3. 労働規律処分会議は記録を作成されなければならない。会議の終了の前に参加した各出席者の承認を得なければならない。記録は会議に出席者の完全な署名がなければならない。会議の出席者の誰かが記録に署名しない場合には理由を明確に記載しなければならない。

4. 雇用者側の労働契約締結者は、労働者に対して労働規律処分の決定を下す権限を有する。

5. 労働規律処分の決定は、労働規律処分の時効の期限内又は労働法 124 条に従い延長された時効の期限内に発行されなければならない。労働規律処分の決定は、労働者、労働者が 18 歳未満の場合には父、母、又は法的な代理人に送付されなければならない。

13. 第 31 条第 1 項を次のとおり修正する。

“1. 雇用者は、労働法第 126 条第 3 項に規定する正当な事由なく、労働者が次のように故意に業務を放棄した場合には解雇の処分を適用する。

a)最初に業務を故意に放棄した日以降、最大 1 ヶ月（30 日）の期間において合算して 5 営業日

b)最初に業務を故意に放棄した日以降、最大 1 年（365 日）の期間において合算して 20 営業日”

【仮訳】正文はベトナム語版をご参照下さい。

第2条 発効施行

1. 本政令は2018年12月15日から施行され効力を有する。
2. 労働法の一部内容について細則とガイドラインを規定する政府の2015年1月12日付政令05/2015/ND-CPの労働契約、労働規律、物的責任に関する一部事項をガイダンスする労働傷病兵社会大臣の2015年11月16日付通達47/2015/TT-BLDTXHの第7条及び第10条第1項、第3項を廃止する。
3. 本政令が施行され効力を有する日より前に労働契約が終了する場合で、雇用者が労働者に対する退職手当、失業手当の支払いを計算していない場合には、退職手当、失業手当の計算の根拠となる雇用者に対して実際に業務をした時間は、労働契約が終了した時点における現行の法規範文書に従い確定される。
4. 労働契約が2012年の労働法の以前に効力を有している場合で、試用期間について労働契約の中で合意している場合は、退職手当、失業手当の計算の根拠となる雇用者のために実際に業務をした時間は、労働契約における試用期間も含むものとする。

第3条 施行責任

大臣、省に相当する機関の長、政府に直属する機関の長、省・中央直属市の人民委員会委員長及び関連する機関、組織、企業、合作社、個人は本政令を責任を持って施行する。

政府代表

首相

グエン スアン フック

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・中央直轄市の人民評議会、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
- ベトナム祖国戦線中央委員会
- 各団体の中央機関
- 政府官房：大臣官房長官、副官房長官、首相秘書、政府ウェブサイト責任者
所属する各部局、部署、官報
- 保管：VT、KGVX (3) .XH

(翻訳：JETRO ハノイ事務所 北嶋誠士)