

キャスト・ベトナム・ニュース

CAST VIETNAM NEWS

2015年3月19日号

労働法の規定の詳細を定める

新 Decree (05/2015/ND-CP) の重要ポイント

弁護士法人キャスト 弁護士 工藤 拓人
同 ベトナム弁護士 Doan Thanh Ha



労働法（10/2012/QH13）の条項を具体化する新 Decree : 05/2015/ND-CP（Decree5号）が2015年1月12日に政府から発布されました。Decree5号は、2015年3月1日より施行されています。

本稿では、Decree5号の重要なポイントを解説します。

1. 労働契約の署名者（第3条）

1-1 使用者側

労働契約の締結については、労働法第15条以下で規定されていますが、使用者側の署名者については「使用者と労働者は労働契約を直接締結する」（労働法第18条第1項）ことしか記載されておらず、労働法上明記されていませんでした。

この点、Decree5号では、使用者を代表する署名者は以下のものでなければならないとされています。

- ①法的代表者
- ②法により規定される単位、機関の代表者
- ③親族経営の長
- ④直接労働者を使用している個人

署名権限者は、労働省により発行されるフォームに基づいて他の者に労働契約締結の権限を委託することができます。また、権限を委託された者は、他の者に再委託することは認められません。なお、まだ労働省からの Circular が出ていないため、どのようなフォームで作成する必要があるかは明らかではありません。

1-2 労働者側

労働者側に関しては、労働法上、満 15 歳から 18 歳未満までの労働者と労働契約を締結する場合、労働者の法定代理人の同意が必要であると記載されていました（労働法第 18 条第 1 項）。

それに加え、Decree5号では、満 15 歳未満の場合は、労働者の法定代理人が署名し、労働者の同意が必要としました。さらに、労働契約締結の権限を適法に委託された労働者にも権限を認めました。この場合も権限を委託された者は、他の者に再委託することは認められません。

2. 定年退職年齢を超える労働者（高齢労働者）との労働契約（第 5 条、第 6 条）

本来、有期限（固定期間）労働契約は、1 度しか更新できません（労働法第 22 条参照）。しかしながら、Decree5 では、定年退職年齢を超える労働者（高齢労働者）について、その適用がないことを明確にしています。

その際、労働法では、高齢労働者の使用のためには、必要性があることと、十分な健康状態があることが必要とされていました（労働法第 167 条）。

Decree5号では、この要件について、高齢労働者を使用する必要性があり、法的医療機関の結論によって良い健康状態である場合には、労働契約の延長または新規労働契約の締結ができることとしており、医療機関による証明を求めています。また、両者が延長の必要または新規労働契約の締結の必要がない場合には、締結した契約を中断することもできるとしています。

3. 試用期間結果の通知（第 5 条、第 6 条）

労働法第 26 条～第 29 条は試用期間について定めていましたが、試用期間の結果を労働者に伝えること等の規定は特に明記されていませんでした。

使用者は、労働法第 27 条第 1 項及び第 2 項で規定される試用期間の業務（60 日以内・30 日以内の試用期間業務）について、試用期間終了の少なくとも 3 日前に試用期間の業務の結果を労働者に伝えなければならないと規定されました。但し、本規定は、労働法第 27 条第 3 項で規定される試用期間の業務（6 営業日以内の試用期間業務）には適用されません。

4. 異なる業務への一時異動（第 8 条）

労働法においては、使用者は、生産、経営上の要求のために、一時的に労働契約に規定されるのとは異なる業務に労働者を異動することができると規定されています（労働法第 31 条）。労働法では、一時異動について、使用者の同意を得た場合を除き 60 営業日以内であること、事前通告（3 日前）と期間の明示をした上労働者に適合する業務であること等を定めています。

さらに、Decree5 号では、一時異動の条件については、会社内の規則で明記されなければならないと規定されました。したがって、今後の労働規則等の見直しにあたっては、本規定の趣旨に基づき修正する必要があります。

5. 団体交渉の定期的開催（第 16 条）

労働法第 67 条第 2 項では、団体交渉は定期的または臨時に行われることとされています。

この点、Decree5 号においては、団体交渉は、1 年に 1 回開催することが要求され、団体交渉の実際の開催時間に合意しなければならないと規定されました。その他、労働交渉関連の規定が第 16 条以下に規定されます。

6. 労働協約の署名者（第 18 条）

労働協約には、事業所内労働協約と産業別労働協約、その他の労働協約がありますが（労働法第 73 条）、企業内の団体交渉に基づく労働協約である事業所内労働協約については、労働法第 83 条以下に記載があります。

事業所内労働協約の署名者について、労働法では、労働者側＝労働者集団の代表者、使用者側＝使用者または使用者の代表者とされています（労働法第 83 条第 2 項）。

これに関し、Decree5 号は、以下のとおりと規定しました。

労働者側： 事業所内労働組合の代表、まだ事業所内労働組合がない場合には直接管轄労働組合の代表

使用者側： 法定代表者、単位・機関の代表者、労働者を使用している個人

7. 労働協約に関する国家管理機関の責任（第 19 条）

締結された労働協約について、労働法では、締結から 10 日以内に国家機関に送付することを記載しているのみでした（労働法第 75 条）。

Decree5 号では、労働協約に関して、国家管理機関側の責任を明記しました。

すなわち、労働協約の受領から 15 営業日以内に、もし管理機関が法律に反する事項や適格な権限者によって署名されていないことを発見した場合、当該労働協約が無効であることを人民委員会に書面で宣言し、当事者に対して情報共有及び修正のために通知書が送付されます。また、まだ有効ではない労働協約について、管理機関は、法令に合致するように修正し、再送付するように当事者に書面で求めなければならないとされました。

8. 賃金の支払い原則（第 24 条）

Decree5 号は、賃金に関する規定もしています。

賃金については、労働法第 90 条以下で規定されています。賃金の支払い原則について、労働法では、直接・満額・期限通りの支払いを原則としており、この点は Decree5 号でも一緒です。

労働法では、「特別の場合」には 1 カ月までの賃金の支払い遅延を認めています。この「特別の場合」については具体的に規定がありませんでしたが、Decree5 号では具体的に規定しました。

すなわち、使用者は、自然災害、火災、またはその他使用者が対策を取っても賃金を労働契約の期限通りに支払うことができない不可抗力の場合には、賃金の支払いを遅らせることができるとされました。但し、労働法と同様 1 カ月を超える遅延は認められません。

さらに、支払遅延がある場合、労働者は、賃金に加え以下の追加金額を受領する権利があるとされました。

15 日未満の遅延： 追加金額なし

15 日以上の遅延： 少なくとも遅延した賃金と同額の追加金額に、賃金の支払時期の国家銀行により発表される 1 カ月の最高預金金利を付したものを。

9. 休業、年次有給休暇等の賃金基準（第 26 条）

また、Decree5 号は、労働法では明記されていなかった休業時や有給休暇等の賃金算定基準を明記しました。

①使用者の過失に基づく休業の場合（労働法第 98 条参照）

：労働契約の合意金額を基準

②年次有給休暇、有給での祝日・テト休暇、有給での施用休暇の場合（労働法第 111 条、112 条、115 条、116 条参照）

：前月の労働契約の合意金額を基準

③未消化の有給休暇の清算の場合（労働法 114 条参照）

：過去 6 カ月の労働契約の賃金平均（6 カ月働いていない場合は、働いた期間）を基準

④国民の義務のための一時休業、規律違反審理中の一時業務停止期間の場合（労働法第 100 条第 2 項、129 条参照）

: 前月の労働契約の合意金額を基準

⑤使用者の機器・設備等に損害を与えた場合の損害賠償の基準となる賃金（労働法第 130 条参照）

: 強制社会保険料、健康保険料、失業保険料及び個人所得税を控除した労働者の手取り金額

10. 労働規律違反を処分する手順（第 30 条）

労働規律違反の処分は、労働法第 123 条で定められています。Decree5 号では、労働規律及び就業規則についても詳細を定めていますが、労働法で定められていなかった労働規律違反の処分をすることができる者については、以下のとおり定めています。

すなわち、労働者の労働規律違反を処分する決定を発行する権限を有する者は、労働契約に署名する資格のある者であり、労働契約に署名する権限を委託された者は、戒告処分しかできないものと規定されています。その他、同条では、労働規律違反の処分について具体的な手続も定めていますので、懲戒手続をなす場合には必ず参照する必要があります。

以上

上記情報に関するご相談の他、キャストグループのサービスに対するご意見、ご質問、ご要望、ご提案、お気づきの点がございましたら、お気軽にご連絡をお願い申し上げます。

【本ニュースに関するお問い合わせ】

弁護士法人キャスト ホーチミン支店
20th Floor, Maritime Bank Tower, 180-192 Nguyen Cong Tru, District 1,
Ho Chi Minh City, Vietnam
Tel: +84-8-3914-0909 or +84-8-3914-0958
Mail: info-v@cast-law.com

※1 本資料におけるベトナム法の解釈については、全てベトナム弁護士が担当しております。日本法に関する記述については、日本国弁護士が担当しております。
※2 本資料に関する著作権は弊社又は弊社に所属する作成者に属するものであり、本資料の無断引用、無断変更、転写又は複製は固くお断りいたします。