

キャスト・ベトナム・ニュース

AST VIETNAM NEWS

2014年6月7日号
([2014] 10)

トピック

【労務】

▶ 集団労働合意の基礎

弁護士法人キャスト
弁護士 松長隆太
ベトナム弁護士 DOAN THANH HA

集団労働合意の基礎

弁護士法人キャスト 弁護士 松長 隆太【¹】
同 ベトナム弁護士 Doan Thanh Ha【²】



(前稿から続く。)

4. 集団労働合意の効果

労働集団の代表及び使用者が集団労働合意を締結した場合、集団労働合意を締結した後に勤務を始めた労働者を含めて、全ての労働者が集団労働合意の適用を受けることになります(「労働法」第84条第1項)。

以下では、集団労働合意の効果について、いくつか問題になる点をご説明します。

4.1 集団労働合意と労働契約

労働契約の内容の一部又は全てが集団労働合意で規定している権利より低い水準で規定する場合には、労働契約の内容の一部又は全てが無効となります(「労働法」第50条第3項)。

よって、使用者及び労働者が労働契約で労働条件を合意していたとしても、集団労働合意でそれよりも高い水準の労働条件を定めた場合には、労働契約はその一部又は全部が無効となり、集団労働合意が適用されることとなります。そして、集団労働合意の発効日以前に締結した労働契約の中で、各当事者の権利、義務及び利益が集団労働合意の対応する規定と比べて低い水準であった場合は、集団労働合意の対応する規定に適合させなければならないこととなります(「労働法」第84条第2項)。

一方、労働契約が集団労働合意よりも高い水準の労働条件を定める場合の優先関係は、法律上は明確ではありませんが、一般的にはこのような場合には労働契約の規定が優先すると考えられ

¹ 本ニュースレターにおける日本の法律法規の解釈に関する部分及び日本語の原稿の起案を担当。

² 本ニュースレターにおけるベトナムの法律法規の解釈に関する部分を担当。

ているようです。少なくとも、労働契約で合意された手当の支給を否定するような集団労働合意は無効とされる可能性が高いように思われます。

4.2 集団労働合意と就業規則

使用者の労働に関する規定が集団労働合意に適合しない場合、集団労働合意の発効日から15日以内に、集団労働合意に適合するよう修正しなければなりません(「労働法」第84条第2項)。よって、集団労働合意の効力は、就業規則の効力に優先するということができます。

4.3 集団労働合意の無効

一定の場合には、集団労働合意はその一部又は全部が無効とされます(「労働法」第78条)。

一部の無効

集団労働合意の1つ又は複数の内容が法律に違反する場合、集団労働合意は部分的に無効となります。

全部の無効

以下の(a)乃至(c)に該当する場合には、集団労働合意はその全てが無効となります。

- (a) 全ての内容が法律に違反する場合
- (b) 締結者が権限を持たない場合
- (c) 締結手続が団体交渉の手続に基づかない場合

集団労働合意が無効か否かを判断する権限は人民裁判所が有します(「労働法」第79条)。

また、集団労働合意が人民裁判所により無効と宣告された場合には、無効と宣告された全部又は該当する部分の各当事者の権利、義務及び利益は、法律及び労働契約における合法的合意に基づいて解決されることとなります(「労働法」第80条)。

5. その他-集団労働合意の活用

基本的には、団体交渉の対象となる事項は全て集団労働合意による合意の対象となります。すなわち、賃金、賞与、補助及び昇給、勤務時間、休憩時間、時間外勤務、及び交代制勤務間の休み、労働者の雇用保証、労働安全・労働衛生の保証、就業規則の履行、両当事者が関心を持つその他の内容(「労働法」第70条)は、議論の対象となり得ます。

実務上は、賃金や手当の充実化に関する話(テト休暇中の帰省に関する費用の補助、食事手当の増額、会社が任意に支払う退職金の設定、結婚・出産時等の慶弔見舞金の支給等。)が集団労働合意の対象となることが多く、これらは組合側からの要望に基づいて集団労働合意において合意をすることが多いのが実情です。つまり、集団労働合意は、組合側が従業員の特別な利益を確保するためのツールとして用いられているということです。

しかし、使用者側の立場から、集団労働合意をより積極的に活用する方法も検討されるべきと考えます。すなわち、ベトナムの労働法及び関連する Decree 等はまだ発展途上ですので、法令上決まりが存在してもその詳細が不明確であったり、また、そもそも決まり自体が存在しないことも珍しくありません。このような状況のとき、「法律の決まりが不明確（又は存在しない）だから仕方がない。」と考え、何らの措置も講じない使用者が多いように思われますが、これではリスクについて見て見ぬ振りをしているのに等しいといえます。そこで、法令の空白地帯を埋めて、何が起るかわからないリスクを解消又は減少するために、集団労働合意の交渉過程において組合側と議論を尽くし、集団労働合意の中に合意内容を落とし込んでいく方法が積極的に検討されるべきと考えます。

なお、就業規則もこれと同様の役割を果たし得ますが、集団労働合意は、就業規則よりも法的効力が強く（上記 4.2 参照）、かつ、労使双方の合意に基づくことから就業規則に比べて法的効果を否定されにくいと考えられますので、集団労働合意を用いる方が望ましいといえます。

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、転写又は複写は固くお断りいたします。