

キャスト・ベトナム・ニュース

AST VIETNAM NEWS

2014年7月7日号
〔2014〕11)

トピック

【労務】

▶ 就業規則の条項解説① 兼業及び競業制限

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

就業規則の条項解説① 兼業及び競業制限

弁護士法人キャスト
同 ベトナム弁護士

弁護士
松長 隆太
工藤 拓人【¹】
Doan Thanh Ha【²】



1. はじめに

就業規則は会社における労務管理のルールを定めるものですが、会社が就業規則に定めたい事項であっても、ベトナムの法令上、どのような条項が許容され、逆にどのような条項が禁止されるかに関する決まりについては曖昧な部分が多く存在します。

本ニュースレターでは、定期的に就業規則で問題となる諸論点について簡単に説明していきたいと思います。

今回は、兼業及び競業制限に関するルールを説明します。

2. 兼業

就業規則条項案

- 1、労働者は、会社と労働者との間の労働契約が継続する間も、他の使用者との間で労働契約を締結することができる。但し、労働者は、会社との間の労働契約の全ての内容を完全に履行しなければならない。
- 2、労働者が前項の規定に従って他の使用者との間で労働契約を締結する場合には、労働者は、当該労働契約の締結前に、会社に対して、会社所定の書式に基づいて、当該使用者の名称、住所、事業内容及びその他会社が要求する事項を通知しなければならない。
- 3、第1項本文に定める場合には、社会保険、健康保険及び失業保険の手続は関連する法律法規に従って行うものとする。

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。

① ベトナムの「労働法」では、労働者において「締結された労働契約の全ての内容が完全に履行」される場合には、複数の使用者との間で労働契約を締結することが認められています（「労働法」第 21 条第 1 項）。実務上は、同法第 21 条第 1 項の規定に係らず、実務上、兼業禁止を定める就業規則も存在していますが、このような条項は、同法第 21 条第 1 項の規定等に違反するとして無効とされる可能性があります。実際に、弊所において労働・傷病兵・社会福祉省に確認したところでは、このような条項は法律に反するものであるため、就業規則の登録が認められないとの回答でした。

このように、就業規則で労働者の兼業を禁止することができない可能性があるとするれば、労働者に兼業を禁止することまではせず、兼業をする場合の手続的な義務を課すことで、会社として予測可能性を担保しておくことが考えられます。上記案においては、労働者は、「…労働契約の締結前に、会社に対して、会社所定の書式に基づいて、当該使用者の名称、住所、事業内容及びその他会社が要求する事項を通知しなければならない」とすることで、このような手続的な義務を課すこととしています。

そのほか、労働者の兼業は「締結された労働契約の全ての内容が完全に履行」されることが条件となりますので、「締結された労働契約の全ての内容が完全に履行」されるということが具体的に何を指すのか文書でより明確にしておき、兼業している労働者のパフォーマンスが落ちたとき等に、「締結された労働契約の全ての内容が完全に履行」されていないということを主張しやすくしておくことも考えられます。

② 社会保険、健康保険及び失業保険の手続は、「44-2013-ND-CP」第 4 条に規定されています。同条によれば、社会保険及び失業保険の手続については、初めに労働契約を締結した使用者が行うこととされ、一方、健康保険の手続については、最も高い給与の労働契約の使用者が行うこととされています。

いずれの場合も、手続を実施しない使用者は、給与支払日に、給与とともに保険料分を労働者に支払うこととなります。

3. 競業の制限又は禁止

就業規則条項案

会社は、労働者との間の十分な協議を通じて、労働者が、直接又は間接に会社と競業関係にあるベトナム国内の企業の株式又は持分を取得し又は当該企業の従業員となることを禁止し、及び、労働者が自ら直接又は間接に会社と競合関係にある事業を行うことを制限又は禁止する合意を締結することができる。当該合意において、競業を制限又は禁止する業種、地域、期間及び代償措置の有無等は、会社と労働者が別途約定するものとする。

労働者に対して、競業を制限又は禁止する義務に関する条項を設けることが適法か否かは、法律上必ずしも明確ではありません。労働・傷病兵・社会福祉省に対するヒアリングでも、担当者によって一律ではないものの、「労働法」第10条第1項の規定（「労働者は、法で禁止されない限り、あらゆる使用者にあらゆる場所で雇用されることができる。」と規定されています。）に違反するとして、このような合意は無効との回答を得ることも珍しくありません。

しかし、実務上は、一定の幹部クラスの人材に対して、競業禁止の義務を課す必要性が高いケースもあるため、対応が難しいといえます。

実際のケースでは、就業規則において、在職中及び退職後3ヶ月等の期間は、労働者全体に対して、一律に競業禁止の義務を課す就業規則も見受けられます。しかし、このような適法性に疑義がある条項の適用範囲を不必要に広く規定することは望ましくないと考えられますので、上記の条項案では、会社と労働者との間の十分な協議を通じて別途合意する場合には、競業禁止の義務を課すことができるとしています。実際に労働者と「別途合意」することによって競業禁止の義務を課す場合には、競業禁止の対象を明確にしたり、又は、競業禁止の期間中は会社が当該労働者に対して一定額の金銭を支払う等して、労働者側の利益を不当に害することのないよう配慮することが必要と思われれます。

いずれにしても、競業禁止に関する条項を就業規則又は労働契約等に設ける場合には、労働者（場合によっては労働組合）と十分な協議を行うほか、関連当局へのヒアリング等もしながら進めていくこと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。