

キャスト・ベトナム・ニュース

# AST VIETNAM NEWS

2014年7月15日号  
〔2014〕12)

## トピック

### 【労務】

▶就業規則の条項解説② 労働規律違反及び処分《総論》

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②

### 労働規律違反及び処分 《総論》

弁護士法人キャスト  
同 ベトナム弁護士

弁護士  
工藤 拓人【<sup>1</sup>】  
Doan Thanh Ha【<sup>2</sup>】

松長 隆太



#### 1. はじめに

ベトナムにおける就業規則は実務上どのような条項が許容されるかという点について曖昧な部分が多いです。本ニュースレターでは、前回に引き続き、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えます。

今回は、労働規律違反及び処分に関するルールのうち一般的な定めに関する部分（総論）を説明します。

#### 2. 労働規律違反及び処分

就業規則条項案

1、会社は、本規則が規定する時間、技術並びに経営及び生産に関して順守すべき一切の決まりに違反する労働者に対して、次の処分を行うことができる。

- (1) 譴責
- (2) 6ヶ月を超えない昇給期間の延長、降職
- (3) 解雇（派遣労働者に関しては、派遣元へ戻す）

2、労働規律違反への処分は、以下の定めに従う。

- (1) 会社は労働者の過失を立証しなければならない。

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

- (2) 基層レベルの労働集団の代表組織が参加しなければならない。
- (3) 労働者が出席しなければならず、自らの権利を守り又は弁護士若しくは他の者に 弁護を依頼する権利を有する。18 歳未満の場合、両親又は法的代表者が参加しなければならない。
- (4) 労働規律違反の処分のためには文書が作成されなければならない。
- 3、1 件の労働規律違反の行為に対して、複数の労働規律違反の処分を適用してはならない。
- 4、労働者が同時に複数の労働規律違反を犯した場合、最も重大な規律違反に対応する最も重い処分のみが適用される。
- 5、会社は、次に掲げる期間にある労働者に対して、労働規律違反の処分を行ってはならない。
- (1) 病気療養休暇中、又は会社の同意を得た休暇中。
- (2) 逮捕又は拘留中。
- (3) 労働者が窃盗、汚職、賭博、故意に人を傷つける行為、事業所内での薬物の使用、会社の経営・技術上の秘密の漏洩若しくは知的所有権の侵害行為を行い、又は、使用者の資産・利益に重大な損害をもたらす行為若しくは特別重大な損害をもたらす恐れがある行為に関して、管轄調査機関の結論及び検証の結果を待っている期間。
- (4) 女性労働者の妊娠中又は分娩休暇中、又は労働者が 12 カ月未満の子供を養育する期間。
- 6、労働者が、精神疾患又は認識能力若しくは自己の行動管理能力を喪失するその他の疾患に罹患している場合は、労働規律違反の処分を行わない。

- ① 労働規律の違反に対しては、「労働法」上、本条第 1 項の 3 種類の処分、すなわち①譴責、②6 ヶ月を超えない昇給期間の延長、降職、③解雇（派遣労働者に関しては、派遣元へ戻す）を行うことができるとされています（「労働法」第 125 条）。これらの処分以外に、就業規則において出勤停止等の軽い処分を創設することができるか否かは、法令上明確ではない一方で、労働規律の違反に対する処分として減給及び罰金等の処分を課することができないことは明確に規定されています（「労働法」第 128 条）。
- ② 労働規律とは、「就業規則における時間、技術並びに経営及び生産に関して順守すべき決まり」とされています（「労働法」第 118 条）。この定義からわかるとおり、労働規律の違反として処分を行うためには、労働規律として就業規則に規定されていることが必要であり、労働規律として就業規則に規定されていない場合には、処分を課することができないことには注意が必要となります（「労働法」第 128 条第 3 項参照）。したがって、就業規則において労働者の順守すべき労働規律を具体的に規定しておくことが重要です。
- ③ 本条第 2 項乃至第 6 項は、「労働法」第 123 条の規定をそのまま引用しており、法令上必要な手続・事項となっています。実務上は、一部の規定は遵守されていない場合も多いと思われ ますが、将来的に処分の適法性を争われる場面も増加すると思われ ます。したがって、争

われた場合であっても適法であることを証明するために、各条項を順守したうえで、それを記録に残しておくことが重要です。

今回は、《各論》として、①譴責、②6ヶ月を超えない昇給期間の延長、降職、③解雇（派遣労働者に関しては、派遣元へ戻す）の各条項案を取り扱います。

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](mailto: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。