

キャスト・ベトナム・ニュース

CAST VIETNAM NEWS

2014年7月23日号
〔2014〕13

就業規則の条項解説③

労働規律違反及び処分《各論》

弁護士法人キャスト

弁護士

松長 隆太

弁護士

工藤 拓人【¹】

同 ベトナム弁護士

Doan Thanh Ha【²】



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、《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）について説明します

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。

2. 労働規律違反及び処分

① 譴責

[就業規則条項案]

以下に定める場合には、会社は労働者に対して譴責の処分を与えることができる。

- (1) 労働者に、会社又は関連する第三者に対して損害を与えない、職務上の責任、会社のポリシー等に反する軽微な怠慢があること。
- (2) 労働者が、合理的理由なく、かつ、会社の同意を得ずに、会社に出勤しないこと。
- (3) 労働者が、始業時刻より遅く出勤し、又は、終業時刻よりも早く退勤すること。また、所属長の許可を得ずに 30 分以上職場を離れること。
- (4) 労働者が、会社、会社の労働者又は顧客等の資産を紛失、毀損又は滅失し、その損害が 200 万ドルを下回らないか、又は、会社の商売に対して影響を与えること。
- (5) 労働者が、業務に関する所属長の適法かつ合理的な指示又は要求に従わないが、重大な影響を及ぼしていない場合。
- (6) 労働者が、仕事上の重大なミスについて所属長に報告をしないこと。
- (7) 労働者が、報告及び合理的理由なく、会社に割り当てられた業務を遂行しないこと。
- (8) 労働者が、事業所において労働時間内にアルコールを摂取すること。
- (9) 労働者が、事業所に危険な物質（ナイフ、拳銃等を含むがこれらに限らない。）を持ち込むこと。
- (10) 労働者に、前項までに掲げる事由と同程度の非行、又は、本規則若しくは会社のポリシーに違反する行為があること。

譴責の対象となる労働規律違反について、法令上は明確に規定されていません。前回の《総論》でも解説したように、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ることからすると、譴責の事由についてもなるべく詳細に規定することが望ましいといえます。

② 6 ヶ月を超えない昇給期間の延長、降職

[就業規則条項案]

以下に定める場合には、会社は労働者に対して 6 ヶ月を超えない昇給期間の延長又は降職の処分を与えることができる。

- (1) 労働者が、3 ヶ月以内に前条の定めに 2 回以上違反すること。
- (2) 労働者が、会社の資産又は信頼を自己又は他の第三者の利益のために利用すること。
- (3) 労働者が、会社、会社の労働者又は顧客等の資産を紛失、毀損又は滅失し、その損害が 200 万ドル以上の損害を与えた場合。
- (4) 労働者が、合理的理由なく、かつ、会社の同意を得ずに、連続して 2 日間又は連続する 6 ヶ月内に 5 日以上会社に出勤しないこと。
- (5) 労働者の重大な非行又は行動（不正行為及び他の労働者に対するハラスメントを含むがこれらに限らない。）によって、会社又は会社の他の労働者の評判を落とすおそれがある場合。
- (6) 労働者が、会社への誹謗中傷、会社の文書又は他の資料の偽造等によって、会社の利益に損害を与えた場合。
- (7) 労働者が、会社の書面による同意なく、会社の取引先又はその関係者から金員、物品又はその他価値のあるもの（コミッションが含まれるが、これに限らない。）を受領すること。

- (8) 労働者が、会社への事前の報告なしに他の使用者と労働契約を締結すること。
- (9) 労働者が、会社の顧客を競合する他の組織又は個人に紹介すること。
- (10) 労働者に、前項までに掲げる事由と同程度の非行、又は、本規則若しくは会社のポリシーに違反する行為があること。

6ヶ月を超えない昇給期間の延長又は降職の対象となる労働規律違反についても、法令上は明確に規定されていません。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ることからすると、これらの事由についてもできる限り明確かつ詳細に記載すべきです。

③懲戒解雇（労働規律の違反としての解雇）

[就業規則条項案]

以下に定める場合には、会社は労働者を解雇することができる。

(1) 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うこと。

(2) 労働者が前条に定める制裁（6ヶ月を超えない昇給期間の延長又は降職の処分）を受けながら、当該制裁が解除されていない間に、再度労働規律の違反を犯した場合。具体的には、「6ヶ月を超えない昇給期間の延長」の処分については、当該処分の日から6ヶ月以内に再度労働規律の違反を犯した場合をいい、「降職」の処分については、当該処分の日から3年以内に再度労働規律の違反を犯した場合をいう。

(3) 労働者が正当な理由なしに月に合計5日、又は1年に合計20日、無断で欠勤した場合。正当な理由があると認められる場合とは、天災、火災、自身又は家族が疾病し、認可を受けている医療機関の承認がある場合、また本規則に規定されるその他の場合をいう。

(4) 労働者に使用者の資産・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。具体的には、以下のものが含まれるがこれに限らない。

(a) 会社の資産、設備、秘密情報等を自己又は第三者の利益のために用いて、会社に対して重大な損害（500万ドルを越える金額を指す。本条で以下同じ。）を与えた場合。

(b) 会社の承認なく、会社の印鑑又は会社の重要な資料・道具等を占有、管理又は使用すること。

(c) 会社の承認を得ずに、会社と第三者の間の契約を締結又は変更する場合。

(d) 本条に掲げる事由と同程度の非行、又は、本規則若しくは会社のポリシーに違反する行為があり、会社に重大な損害を与えた場合。

懲戒解雇の対象となる労働規律違反については、「労働法」第126条に規定があります。本条項案も概ね同条に従った内容としています。但し、上記(4)に関して、「労働法」第126条は詳細を規定せず、「労働者に使用者の資産・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」とだけ規定しており、具体的に「重大な損害」等が何を指すのか明確になっていません。この点が不明確ですと、明確な労働規律として認められない可能性もありますので、上記(4)には、具体的に考えらえる事由を列挙しています。もともと、法令上明確になっていない部分ですので、各会社がこのような事由によって労働者を解雇したときに有効な解雇となるかは明確でなく、処分の相当性を踏まえたうえで慎重な検討を要する条項といえます。

(2) に関しては、「労働法」第 127 条第 1 項が、制裁が解除されるまでの期間を設けていますので、当該期間を反映させています。なお、同条第 2 項によれば、「昇給期間の延長」の処分を受けた労働者が、制裁期間である 6 ヶ月の半分が経過した後、改善を見せた場合、使用者は制裁期間の短縮を検討することとされています。

3. 労働契約の一方的解除（労働規律違反の場合を除く）

上記 2③は労働規律の違反としての解雇（いわゆる懲戒解雇）に関する説明ですが、当該解雇以外の使用者による一方的な労働契約解除事由は、以下のとおりとなっています（「労働法」第 38 条第 1 項）。

- ①労働者が、繰り返し労働契約に定めた業務を遂行しない場合
- ②労働者が、病気、事故で連続して 12 か月（無期限労働契約の場合）、6 か月（有期労働契約の場合）、契約期間の 1/2 以上（12 か月未満の季節的業務等の労働契約の場合）にわたり治療を受けたが、労働能力を回復できない場合（労働者の労働能力が回復した際は、使用者は労働契約の継続を検討する。）
- ③天災、火災又は政府が規定するその他の不可抗力の理由により、使用者が全ての克服措置を実行したが、やむを得ず生産規模の縮小及び人員削減を行う場合。
- ④労働者が、「労働法」第 33 条で規定する期限（労働契約の一時履行停止期間が終わった日より 15 日以内。一時履行停止期間とは、労働者が兵役に行った場合、女性労働者が妊娠している場合、労働者が逮捕された場合等を指す。）後に欠勤する場合。

使用者が労働契約を一方的に解除する場合、以下の期間で労働者に事前通告をする必要があります（同条第 2 項）。

- ・ 無期限労働契約の場合は少なくとも 45 日前
- ・ 有期労働契約の場合は少なくとも 30 日前
- ・ 上記②の場合及び 12 か月未満の季節的業務等の労働契約の場合は少なくとも 3 営業日前

但し、一定の場合（業務上傷病の場合、休暇中である場合、妊婦の場合、等）には、上記要件を満たしても、使用者が労働契約を一方的に解除することはできないことに注意が必要です（「労働法」第 39 条）。

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。