

法務アップデート

KPMGニューズレター

2020年3月



新労働法

新労働法(45/2019/QH14号)が2019年11月20日に国会で可決され、2021年1月1日より有効となります。残業、定年退職、労働者を代表する組織、職場での対話、団体交渉、労働契約、労働規律および外国人の雇用に関する抜本的な変更が行われ、これらの変更により、雇用主は人事政策及び書類の見直し・更新を求められます。

1. 残業

現在、残業時間の上限は1カ月30時間、年間200時間と定められていますが、“特別な場合”には、管轄する地域の労働局に書面で通知をすることにより年間300時間までの延長が認められています。新労働法では、1カ月の上限が40時間に引き上げられますが、年間の上限は200時間のまま変更はありません。しかし、新労働法では「特別な場合」の定義が拡大され、現行法で定められている場合以外に、電気・電子産業における製造・加工活動及び高度資格保有者の残業も「特別な場合」として追加しています。「緊急の場合」についても、季節的な作業と原材料・製品の入手可能性による緊急の場合等に限ると、より詳しく説明されています。

2. 定年退職

新労働法は、2021年から2028年までに男性の定年の年齢を60歳から62歳に年3か月ずつ、2035年までに女性の定年の年齢を55歳から60歳に年4か月ずつ引き上げることとしています。この改正の背景には、予想されている社会保険の資金不足及び平均寿命の延長と、男女の退職年齢の違いが、女性のトップマネジメントの地位への昇進の妨げになっているという国際労働機関(「ILO」)や国連ウィメンなどの国際機関の懸念があります。

3. 労働者を代表する組織

新労働法によると、労働者を代表する組織は労働者に自ら設立・選択する自由があり、ベトナム労働総同盟(Vietnam General Confederation of Labour「VGCL」)に所属する必要はないとされています。

現在、ベトナムにある労働組合は全てVGCLの枠組みのもとで構成されています。しかし、ベトナムが近年、環太平洋パートナーシップ協定(「CPTPP」)及びEU・ベトナム自由貿易協定(EVFTA)に加盟したことにより、今

後、結社の自由及び団結権の保護に関するILO87号条約を含む全ての重要なILO条約を批准する義務が生じるため、VGCLから独立した労働組合の設立を許可しなければならないこととなりました。

新労働法により、独立労働組合は初めて「労働者を代表する組織」(「WRO」)として認められるようになりました。企業内で組織され、所管官庁に登録されたWROは、自らの規約を起草し自らの権限・義務及び目的を定めることとなります。登録時点において参加する労働者の最低人数、登録手続、WROの財務・財産に対する国家による管理などの要件については、政府が将来発行するガイダンスに記載されることとなります。

雇用者は、WROの法的権利を尊重し、協議を通じてWROの運営を促進する責任があります。現行法は、労務管理の主要な検討を行う際に、VGCL労働組合との協議のみを定めていますが、新労働法はWROを協議手続に含めるなど多くの改正を織り込んでいます。協議を必要とする重要な事項には、会社内部の就業規則の策定、余剰人員が生じた場合の労働者の使用計画の策定、ボーナス方針の策定および懲戒手続が含まれています。

4. 職場での対話

新労働法は、定期的な対話の頻度を3か月ごとに1回から年1回に減らしています。対話の内容には、労働者が労働契約に記載されている自らの仕事を繰り返し遂行できなかった場合における雇用者による労働契約の一方的な終了、組織、テクノロジーの変更または経済的理由による労働契約の終了、労働者使用計画の策定、賃金表の更新についての対話、そして会社内の就業規則の発行・修正前の対話が含まれます。

5. 団体交渉

新労働法は、団体交渉への新しいアプローチを導入し、現在定められている1回の交渉の代わりに、継続的な交渉を求めています。また、団体交渉が失敗した場合には、紛争解決の仕組みで解決すると規定しています。両当事者は、団体交渉プロセスを開始してから90日以内に合意に達する必要があるため、合意ができなかった場合は、どちらの当事者も紛争解決手続を開始できるとされています。

6. 労働契約

新労働法では、より多くの正式な雇用関係が認められるよう労働契約の新しい形式が追加されています。正式な書面による署名済みの契約書に加えて、データによるやり取り、電子文書、電子メール、電報、電信、FAX及びベトナムの電子取引に関する法律が規定しているその他の類似の形式が認められるようになりました。口頭での契約は以前より制限され、勤務期間が1カ月未満の場合のみ口頭での契約が認められますが、15歳未満の未成年者や家事労働者の雇用には適用できません。

また、新労働法は、労働契約のカテゴリを3種類から2種類に減らしています。現行法では、労働契約は (i) 期間が12カ月未満の季節契約またはプロジェクトベースの契約 (ii) 期間が12～36カ月の有期契約 (iii) 無期限の契約の3種類が認められています。新労働法では、季節契約またはプロジェクトベース契約のカテゴリーが廃止され、有期労働契約の最低期間の規定も廃止されました。

雇用者が有期契約を2回締結した後に労働者と無期限契約を締結するという現在の要件が、特に労働許可書の期限が2年間である外国人労働者の場合に実務上の混乱を生じさせる一因となっていると考えられるため、新労働法はこの規定をより明確にし、外国人と高齢者向けの複数の有期契約を認めています。

7. 試用期間

新労働法は、試用期間についてより実践的なアプローチを採用しています。すなわち、雇用者と労働者は、試用期間についての別の契約を締結する以外に、試用期間に関する条件を労働契約に含めることもできると定めています。両当事者が後者を選び、試用期間中の仕事の質が当事者の期待水準に満たなかった場合、労働契約は自動的に終了します。また、新労働法は幹部職に対し最大180日間までの現行法よりはるかに長い試用期間を設定することで、組織は労働者が上級職に適するかどうかをより正確に評価できるようになります。ただし、試用期間は1カ月未満の契約には適用されません。



8. 労働契約の解除

新労働法では、契約の解除に関する規定がより柔軟に運用されるようになりました。労働契約が自動的に終了する次のケースとして、(i) 労働許可書の有効期限が切れた場合、および (ii) 労働契約には試用期間の項目が含まれ、試用期間における勤務が両当事者の期待を満たさなかった場合、が追加されています。

労働者からの労働契約の解除の手続も簡素化されています。現行法では、有期契約を解除しようとする労働者は、退職する30日前に通知しなければならないうえに、法律で具体的に定められた退職の法的理由も提供しなければならないとされています。一方で、新労働法では、通知するだけで有期契約を解除することができます。

新労働法では、雇用者が労働契約を一方的に解除できるケース（以下、解雇）を追加しています。労働者が虚偽の情報を提供した場合、雇用者が解雇することができることとされました。現行法では、労働者が虚偽の情報を提供した場合に労働者を解雇することは困難であるため、多くの場合で雇用者は懲戒することしかできませんでした。また、新労働法により、雇用者は適切な理由なしに5日間連続で休んだ労働者の労働契約を解雇できるとされています。現行法では、解雇処分手続が適用可能なケースと規定されていますが、雇用者にとっては、解雇と比較すると解雇処分手続は一段と負担のかかる手続となっています。これは、解雇処分手続のためには、雇用者が労働組合及び労働者と懲戒委員会を招集しなければならないとされているためです。解雇の場合には、このような懲戒委員会の招集が必要とされていません。

また、新労働法は、労働契約の解除が書面での通知によりなされなければならない場合を明確にしています。現行法は、労働者の余剰または事業活動の停止の場合には雇用者が通知する必要があることを明確に規定していませんが、訴訟において裁判所がこのような場合に通知を行うべきであると判断した判例があります。

新労働法では、以下を除くすべての契約解除の場合に書面による通知をしなければならないことを明確に定められています：

- (i). 労働者が、投獄又は死刑を宣告され、有効な有罪判決によって労働契約に定められた仕事を行うことを禁じられている場合；
- (ii). 外国人である労働者が、有効な有罪判決または所轄官庁の決定に従ってベトナムから追放される場合；
- (iii). 労働者が死亡した、又は裁判所により民事行為の能力を失った、又は行方不明或いは死亡したと宣言されている場合；
- (iv). 個人である雇用者が死亡した、又は裁判所により民事行為の能力を失った、又は行方不明或いは死亡したと宣言されている場合；又は、組織である雇用者が事業を中止する、若しくは関連する登録機関により、法定代理人或いは法定代理人の代わりに行動することを委託された代理人がいないと宣言されている場合。
- (v). 労働者が解雇される場合。

組織である雇用者が事業を中止する、若しくは関連する登録機関により法定代理人或いは法定代理人の代わりに行動することを委託された代理人がいないと宣言されている場合、雇用主からの事業中止の通知、または後者の場合は関連する登録機関からの通知がされた時点で労働契約は解除となります。

9. 外国人労働者

新労働法により、外国人労働者の労働許可証の期間は2年であり、1回に限り（さらに2年間の）期間の延長が認められるとされました。その後は、新規に労働許可証の申請をする必要があります。この規定により、外国人労働者にとって労働許可証の更新手続はより手間のかかる手続となりました。新しい労働許可証の申請をする前に外国人労働者がベトナムから出国する必要があるかは明確になっていません。

新労働法において、外国人の労働許可証が免除される場合を追加しています。政府は、有限責任会社の所有者・出資者または株式会社の取締役会のメンバーである株主による資本拠出を労働許可証の免除の条件と規定しています。ベトナム在住のベトナム人と結婚した外国人も、労働許可証の免除対象者に追加されています。

10. 労働規律

現行法では、雇用者は、労働者が登録された企業内の就業規則で具体的に規定されている違法行為を行った場合にのみ、労働者を懲戒することができますとされています。雇用者が就業規則を策定していない場合、または就業規則を適切に登録していない場合、労働者に対して懲戒処分を行うことは禁じられています。しかし、新労働法では、社内の就業規則への違反だけでなく、労働契約または労働法違反の場合にも、雇用者は懲戒処分を行うことができるとされました。

就業規則に記載されている違反行為にしか労働規律を適用できないという規定を削除することで雇用者が就業規則を定めない可能性もある一方で、新労働法は、すべての雇用者に対し、就業規則の導入を義務付けました。ただし、労働者が10人以上いる雇用者のみが関連する労働当局に就業規則を登録しなければならないとされています。

11. セクシャルハラスメント（セクハラ）

現行法では、セクハラについての記載はほとんどなく、単に禁止される行為と規定されているのみです。新労働法はこの問題により注意を払い、セクハラを定義を追加しています。また、雇用者はセクハラを発見・防止するための方針を制定するとともに、セクハラを就業規則の必須内容の一部として取り扱うことを求めています。セクハラも労働者からの一方的な労働契約解除の事由として規定されました。

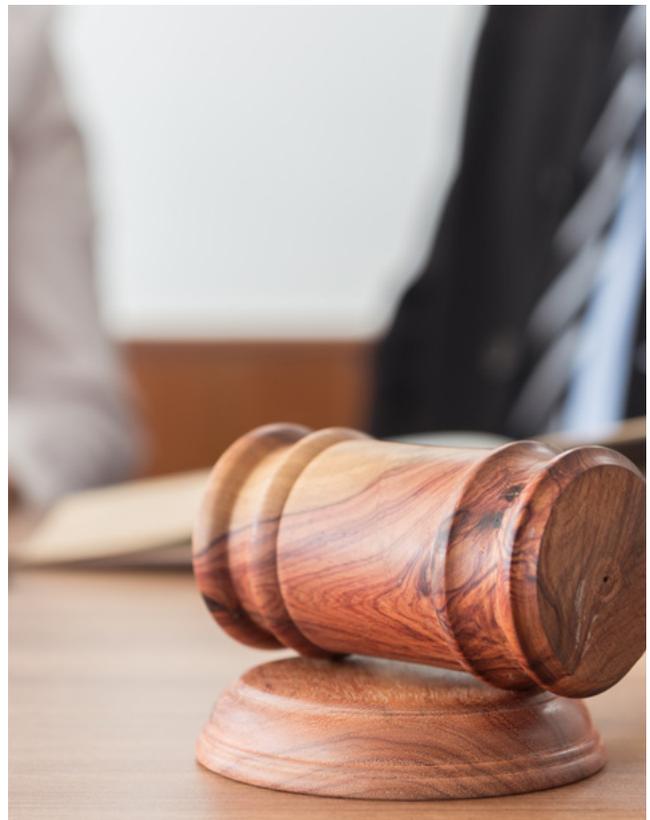
12. その他の修正

新労働法では、雇用者が関連する労働当局に給与テーブルを登録することを求めています。また、最低賃金の新しい定義を定めました。すなわち、これは最も単純な労働に対する賃金だけでなく、経済・社会の発展に適合する最低限の生活水準の確保するものであると規定されました。新労働法はまた、ベトナム建国記念日の前後に祝日を追加しています。

13. 今後のガイドライン

政府は来年、新労働法を実施するためのガイドラインを発行する予定です。前述のとおり、新労働法では不明確な点があり、ガイドラインで具体的に説明される必要があります。また、独立した労働組合の導入及びILO条約第87号の実施が必要になるため、労働組合法が改訂される可能性もあります。

雇用者は、上記の変更に基づいて、人事政策、内部書類の様式、契約テンプレートについて根本的な変更を加える必要があります。



Follow us on:   

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act upon such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2020 KPMG Limited, KPMG Legal Limited, KPMG Tax and Advisory Limited, all Vietnamese one member limited liability companies and member firms of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.