

国会

ベトナム社会主義共和国

独立 - 自由 - 幸福

法典第 45/2019/QH14 号

ハノイ、2019 年 11 月 20 日

労働法典

目次

第 1 章	総則.....	8
第 1 条	規律範囲.....	8
第 2 条	適用対象.....	8
第 3 条	用語の定義.....	8
第 4 条	労働に関する国家の政策.....	9
第 5 条	労働者の権利及び義務.....	9
第 6 条	使用者の権利及び義務.....	10
第 7 条	労働関係の構築.....	11
第 8 条	労働分野における厳禁行為.....	11
第 2 章	雇用、採用及び労働管理.....	12
第 9 条	雇用、雇用の解決.....	12
第 10 条	労働者の就労権.....	12
第 11 条	労働[者]の採用.....	12
第 12 条	使用者の労働管理責任.....	12
第 3 章	労働契約.....	12
第 1 節	労働契約の締結.....	12
第 13 条	労働契約.....	12
第 14 条	労働契約の形態.....	13
第 15 条	労働契約締結の原則.....	13
第 16 条	労働契約締結時の情報提供義務.....	13
第 17 条	使用者が労働契約の締結・履行時に行ってはならない行為.....	13
第 18 条	労働契約の締結権限.....	13
第 19 条	多数の労働契約の締結.....	14
第 20 条	労働契約の種類.....	14
第 21 条	労働契約の内容.....	15
第 22 条	労働契約の附録.....	16
第 23 条	労働契約の効力.....	16
第 24 条	試用.....	16
第 25 条	試用期間.....	16
第 26 条	試用の賃金.....	16
第 27 条	試用期間の満了.....	17
第 2 節	労働契約の履行.....	17

第 28 条	労働契約に基づく業務の実施.....	17
第 29 条	労働契約と異なる業務への労働者の異動.....	17
第 30 条	労働契約の履行の一時停止.....	17
第 31 条	労働契約の履行の一時停止期間満了後の労働者の復帰.....	18
第 32 条	パートタイム労働.....	18
第 33 条	労働契約の修正・補足.....	19
第 3 節	労働契約の終了.....	19
第 34 条	労働契約が終了する場合.....	19
第 35 条	労働者が労働契約を一方的に終了させる権利.....	20
第 36 条	使用者が労働契約を一方的に終了させる権利.....	20
第 37 条	使用者が労働契約を一方的に終了させる権利を行使してはならない場合.....	21
第 38 条	労働契約の一方的終了の取消.....	21
第 39 条	労働契約の違法な一方的終了.....	21
第 40 条	労働契約の違法な一方的終了の場合における労働者の義務.....	22
第 41 条	労働契約の違法な一方的終了の場合における使用者の義務.....	22
第 42 条	構造・技術の変更又は経済的理由による場合の使用者の義務.....	22
第 43 条	企業・合作社の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合の使用者の義務.....	23
第 44 条	労働使用計画.....	23
第 45 条	労働契約の終了の通知.....	24
第 46 条	退職手当.....	24
第 47 条	失業手当.....	24
第 48 条	労働契約の終了時の責任.....	25
第 4 節	無効な労働契約.....	25
第 49 条	無効な労働契約.....	25
第 50 条	労働契約の無効を宣言する権限.....	25
第 51 条	無効な労働契約の処理.....	25
第 5 節	労働者派遣.....	26
第 52 条	労働者派遣.....	26
第 53 条	労働者派遣事業の原則.....	26
第 54 条	労働者派遣企業.....	26
第 55 条	労働者派遣契約.....	27
第 56 条	労働者派遣企業の権利及び義務.....	27
第 57 条	労働者派遣先の権利及び義務.....	27
第 58 条	派遣労働者の権利及び義務.....	28
第 4 章	職業教育と職業技能の発展.....	28
第 59 条	職業訓練と職業技能の発展.....	28
第 60 条	職業の水準・技能の訓練・養成・向上に関する使用者の責任.....	28
第 61 条	使用者の下で労働に従事するための職業学習・職業実習.....	29
第 62 条	使用者と労働者との間の職業訓練契約及び職業訓練費用.....	29
第 5 章	職場における対話、団体交渉、集団労働協約.....	30

第 1 節	職場における対話.....	30
第 63 条	職場における対話の実施.....	30
第 64 条	職場における対話の内容.....	30
第 2 節	団体交渉.....	31
第 65 条	団体交渉.....	31
第 66 条	団体交渉の原則.....	31
第 67 条	団体交渉の内容.....	31
第 68 条	企業における基礎レベル労働者代表組織の団体交渉権.....	31
第 69 条	企業における団体交渉の代表.....	31
第 70 条	企業における団体交渉の手順.....	32
第 71 条	団体交渉の不調.....	33
第 72 条	産業別団体交渉、多数企業参加型団体交渉.....	33
第 73 条	団体交渉評議会を通じた多数企業参加型団体交渉.....	33
第 74 条	団体交渉における省レベル人民委員会の責任.....	34
第 3 節	集団労働協約.....	34
第 75 条	集団労働協約.....	34
第 76 条	集団労働協約に関する意見の聴取及びその締結.....	34
第 77 条	集団労働協約の送付.....	35
第 78 条	集団労働協約の効力及び期限.....	35
第 79 条	企業における集団労働協約の履行.....	35
第 80 条	企業の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合の企業別集団労働協約の履行.....	36
第 81 条	企業別集団労働協約、産業別集団労働協約及び多数企業集団労働協約の関係.....	36
第 82 条	集団労働協約の修正・補足.....	36
第 83 条	期間が満了した集団労働協約.....	36
第 84 条	産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用範囲の拡大.....	36
第 85 条	産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約への加入及び脱退.....	37
第 86 条	無効な集団労働協約.....	37
第 87 条	集団労働協約が無効であることを宣言する権限.....	37
第 88 条	無効な集団労働協約の処理.....	37
第 89 条	集団労働協約の交渉・締結の費用.....	37
第 6 章	賃金.....	37
第 90 条	賃金.....	37
第 91 条	最低賃金額.....	38
第 92 条	国家賃金評議会.....	38
第 93 条	賃金等級、賃金表及び労働基準の作成.....	38
第 94 条	賃金支払いの原則.....	38
第 95 条	賃金の支払い.....	39
第 96 条	賃金の支払い形式.....	39
第 97 条	賃金の支払い期限.....	39
第 98 条	時間外労働、深夜労働の賃金.....	40
第 99 条	休業中賃金.....	40

第 100 条	親方による賃金支払い	40
第 101 条	賃金の仮払い	41
第 102 条	賃金からの控除	41
第 103 条	昇給、昇格、手当、補助の制度	41
第 104 条	賞与	41
第 7 章	労働時間、休憩時間	42
第 1 節	労働時間	42
第 105 条	通常の労働時間	42
第 106 条	深夜労働時間	42
第 107 条	時間外労働	42
第 108 条	特別な場合における時間外労働	43
第 2 節	休憩時間	43
第 109 条	労働時間における休憩	43
第 110 条	シフト交替の休息	43
第 111 条	週休	43
第 112 条	祝日、正月	43
第 113 条	年次休暇	44
第 114 条	勤務年数による年次休暇日の増加	44
第 115 条	慶弔休暇、無給休暇	45
第 3 節	特殊な性質を有する業務を行う労働者の労働時間、休憩時間	45
第 116 条	特殊な性質を有する業務を行う労働者の労働時間、休憩時間	45
第 8 章	労働規律及び物的責任	45
第 1 節	労働規律	45
第 117 条	労働規律	45
第 118 条	就業規則	45
第 119 条	就業規則の登録	46
第 120 条	就業規則の登録書類	46
第 121 条	就業規則の効力	47
第 122 条	労働規律処分の原則、手順、手続き	47
第 123 条	労働規律処分の時効	47
第 124 条	労働規律処分の形式	48
第 125 条	解雇の規律処分形式の適用	48
第 126 条	労働規律[処分]の消滅、執行期間の短縮	48
第 127 条	労働規律処分の際の厳禁行為	48
第 128 条	業務の一時停止	49
第 2 節	物的責任	49
第 129 条	損害賠償	49
第 130 条	損害賠償の処理	49
第 131 条	労働規律・物的責任に関する不服申立て	49

第 9 章	労働安全・衛生.....	50
第 132 条	労働の安全・衛生に関する法令の遵守.....	50
第 133 条	労働安全・衛生プログラム.....	50
第 134 条	職場における労働安全・衛生の確保.....	50
第 10 章	女性労働者に対する特例及びジェンダーの平等の保障.....	50
第 135 条	国家の政策.....	50
第 136 条	使用者の責任.....	51
第 137 条	妊娠出産の保護.....	51
第 138 条	妊娠中の女性労働者の労働契約の一方的終了、一時停止の権利.....	51
第 139 条	産休.....	52
第 140 条	産休を取得する労働[者]に対する業務の保障.....	52
第 141 条	疾病の子の看病、妊娠・出産及び避妊措置を行う期間中の補助.....	52
第 142 条	生殖能力及び子の養育に悪影響を与える職・業務.....	52
第 11 章	未成年労働及びその他の一定の労働についての特例.....	53
第 1 節	未成年労働.....	53
第 143 条	未成年労働.....	53
第 144 条	未成年労働の使用の原則.....	53
第 145 条	満 15 歳未満の者の労働への使用.....	53
第 146 条	未成年者の労働時間.....	54
第 147 条	満 15 歳以上満 18 歳未満の労働者の使用が禁止される業務・職場.....	54
第 2 節	高年齢労働者.....	55
第 148 条	高年齢労働者.....	55
第 149 条	高年齢労働者の使用.....	55
第 3 節	海外で就労するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国の組織・個人のための労働、ベトナムで就労する外国人である労働[者].....	55
第 150 条	海外で就労するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国の組織・個人のための労働.....	55
第 151 条	ベトナムで就労する外国人労働者の条件.....	56
第 152 条	ベトナムで就労する外国人労働者の採用、使用の条件.....	56
第 153 条	使用者及び外国人労働者の責任.....	56
第 154 条	労働許可証を発給する対象に該当しない、ベトナムで就労する外国人労働者.....	57
第 155 条	労働許可証の期間.....	57
第 156 条	労働許可証が失効する場合.....	57
第 157 条	労働許可証、労働許可証を発給する対象に該当しない旨の証明書の発行、再発行、延長、撤回.....	58
第 4 節	障害者である労働者.....	58
第 158 条	障害者である労働者に対する国家の政策.....	58
第 159 条	障害者である労働者の使用.....	58
第 160 条	障害者である労働者の使用の際の厳禁行為.....	58
第 5 節	家事手伝い労働者.....	58

第 161 条	家事手伝い労働者.....	58
第 162 条	家事手伝い労働者との労働契約.....	58
第 163 条	家事手伝い労働者を使用する際の使用者の義務.....	59
第 164 条	家事手伝い労働者の義務.....	59
第 165 条	使用者の厳禁行為.....	59
第 6 節	その他の労働[者].....	59
第 166 条	芸術、体操、スポーツ、海上運送、航空輸送の分野で業務に従事する労働者.....	59
第 167 条	自宅で業務を行う労働者.....	59
第 12 章	社会保険、健康保険、失業保険.....	59
第 168 条	社会保険・健康保険・失業保険への加入.....	59
第 169 条	定年.....	60
第 13 章	基礎レベル労働者代表組織.....	60
第 170 条	基礎レベル労働者代表組織の設立・加入及び活動参加の権利.....	60
第 171 条	ベトナム労働組合の組織系統に所属する基礎労働組合.....	61
第 172 条	企業における労働者組織の設立及び加入.....	61
第 173 条	企業における労働者組織の幹部会及び構成員.....	61
第 174 条	企業における労働者組織の定款.....	61
第 175 条	基礎レベル労働者代表組織の設立・加入及び活動に関する使用者の厳禁行為.....	62
第 176 条	基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員の権利.....	62
第 177 条	基礎レベル労働者代表組織に対する使用者の義務.....	63
第 178 条	労働関係における基礎レベル労働者代表組織の権利及び義務.....	63
第 14 章	労働紛争解決.....	64
第 1 節	労働紛争解決に関する総則.....	64
第 179 条	労働紛争.....	64
第 180 条	労働紛争解決の原則.....	64
第 181 条	労働紛争解決における機関・組織の責任.....	65
第 182 条	労働紛争解決における両当事者の権利及び義務.....	65
第 183 条	労働紛争解決の権限を有する機関・組織・個人の権利.....	65
第 184 条	労働調停人.....	65
第 185 条	労働仲裁評議会.....	66
第 186 条	労働紛争解決中の一方的行動の禁止.....	66
第 2 節	個人労働紛争解決の権限及び手順.....	67
第 187 条	個人労働紛争解決の権限.....	67
第 188 条	労働調停人による個人労働紛争調停に関する手順、手続き.....	67
第 189 条	労働仲裁評議会による個人労働紛争解決.....	68
第 190 条	個人労働紛争解決申立の時効.....	68
第 3 節	権利に関する集団労働紛争解決の権限及び手順.....	69
第 191 条	権利に関する集団労働紛争解決の権限.....	69
第 192 条	権利に関する集団労働紛争解決の手順、手続き.....	69
第 193 条	労働仲裁評議会による権利に関する集団労働紛争解決.....	69

第 194 条	権利に関する集団労働紛争解決申立の時効	70
第 4 節	利益に関する集団労働紛争解決の権限及び手順	70
第 195 条	利益に関する集団労働紛争解決の権限	70
第 196 条	利益に関する集団労働紛争解決の手順、手続き	70
第 197 条	労働仲裁評議会による利益に関する集団労働紛争解決	71
第 5 節	ストライキ	71
第 198 条	ストライキ	71
第 199 条	労働者がストライキ権を有する場合	71
第 200 条	ストライキの手順	71
第 201 条	ストライキについての意見聴取	72
第 202 条	ストライキの決定及びストライキ開始時点の通知	72
第 203 条	ストライキの前及びストライキ中の各当事者の権利	73
第 204 条	不適法なストライキ	73
第 205 条	職場の一時的閉鎖の決定の通知	73
第 206 条	職場の一時的閉鎖が禁止される場合	73
第 207 条	ストライキ期間中の労働者の賃金その他の適法な権利	74
第 208 条	ストライキの前、ストライキ中及びストライキ後に厳禁される行為	74
第 209 条	ストライキを行ってはならない労働使用場所	74
第 210 条	ストライキの延期・中止の決定	74
第 211 条	手順、手続きに沿わないストライキの処分	74
第 15 章	労働に関する国家管理	75
第 212 条	労働に関する国家管理の内容	75
第 213 条	労働に関する国家管理権限	75
第 16 章	労働監査、労働に関する法令違反の処分	75
第 214 条	労働監査の内容	75
第 215 条	労働に関する専門分野監査	76
第 216 条	労働監査[員]の権利	76
第 217 条	違反処分	76
第 17 章	施行条項	76
第 218 条	10 人未満の労働[者]を使用する場合の手続きの減免	76
第 219 条	労働に関連する法令の条項の一部の修正・補足	76
第 220 条	施行	79

ベトナム社会主義共和国憲法に基づき、
国会は、労働法典を公布する。

第 1 章 総則

第 1 条 規律範囲

労働法典は、労働基準、労働関係及びそれらに直接関連するその他の関係における労働者・使用者・基礎レベル労働者代表組織・使用者代表組織の権利・義務・責任、並びに労働に関する国家管理について規律する。

第 2 条 適用対象

- 1 労働者、職業学習¹生、職業実習²生及び労働関係なく労働に従事する者
- 2 使用者
- 3 ベトナムにおいて就労する外国人労働者
- 4 労働関係に直接関係するその他の機関・組織・個人

第 3 条 用語の定義

この法典において、次に掲げる用語は、次のとおり理解される。

- 1 「労働者」とは、合意に基づき使用者のために労働に従事し、賃金の支払いを受け、使用者による管理、指揮、監督を受ける者をいう。
この法典第 11 章第 1 節に定める場合を除き、労働者の最低労働年齢は満 15 歳とする。
- 2 「使用者」とは、合意に基づいて自己のために労働に従事する労働者を雇用し使用する企業、機関、組織、合作社、世帯及び個人をいう。使用者が個人である場合、十分な民事行為能力を有していなければならない。
- 3 「基礎レベル労働者代表組織」とは、団体交渉を通じ又は労働に関する法令の規定に基づくその他の方法により、労働関係における労働者の適法で正当な権利及び利益を保護することを目的とし、一つの労働使用単位における労働者の自発性により設立された組織をいう。基礎レベル労働者代表組織は、基礎レベル労働組合及び企業における労働者の組織からなる。
- 4 「使用者代表組織」とは、労働関係における使用者の適法な権利及び利益を代表し保護する、適法に設立された組織をいう。

¹ 「職業学習」は、原文では“học nghề”である。

² 「職業実習」は、原文では“tập nghề”である。

- 5 「労働関係」とは、労働者、使用者、各当事者の代表組織、管轄国家機関の間で、雇用、労働の使用、賃金の支払いにあたり発生する社会関係をいう。労働関係は、個人労働関係及び集団労働関係からなる。
- 6 「労働関係なく労働に従事する者」とは、労働契約による雇用に基づくことなく労働に従事する者をいう。
- 7 「労働の強要」とは、労働者の意に反して労働に従事しなければならないように強制するため、暴行を加え、暴行すると脅し又はその他の手段を用いることをいう。
- 8 「労働における差別」とは、人種、皮膚の色、国家又は社会的起源、民族、性別、年齢、妊娠出産の有無、婚姻の有無、宗教、信仰、思想、障害、家族の責任、HIV 感染の有無に基づく、又は労働組合若しくは企業における労働者組織の設立、加入、活動を理由にした差別、除外又は優先の行為であり、雇用又は職業の機会に関する平等に影響を与えるものをいう。
ある業務に特有の要求により生じる区別、除外又は優先、及び弱者である労働者の雇用を維持又は保護するための行為は、差別ではないものとみなす。
- 9 「職場におけるセクシャルハラスメント」とは、職場において、ある者の他の者に対する、本人の意に反する又は同意のない、性的な性質を有する言動をいう。職場とは、合意又は使用者の指示に基づき、労働者が実際に労働に従事する場所をいう。

第 4 条 労働に関する国家の政策

- 1 労働者及び労働関係なく労働に従事する者の適法で正当な権利及び利益を保障すること。労働に関する法律に定めるものより有利な条件を労働者に保障する合意を奨励すること。
- 2 社会的責任の改善、適法、民主的、公平、文明的な労働管理、並びに使用者の適法な権利及び利益を保障すること。
- 3 仕事の創出、自身による仕事の創出、仕事を得るための職業指導及び職業学習の活動、多数の労働を吸収する生産及び事業活動に対し、有利な条件を作り出すこと。労働関係なく労働に従事する者に対し、この法典に定める一部の規定を適用すること。
- 4 人材の開発及び配置、労働生産性の向上、労働者に対する職業の水準・技能に関する訓練・養成・向上、労働者のための雇用・職業の維持又は変更に関する補助、並びに工業革命及び国家の工業化及び近代化に関する事業の要求に応えることができる高度な専門・技術水準を有する労働者に対する優遇政策を採ること。
- 5 労働市場を開発し、労働需給のマッチングの形式を多様化する政策を採ること。
- 6 労働者及び使用者に対し、対話、団体交渉、進歩的・調和的・安定的な労働関係の構築を促進すること。
- 7 ジェンダー平等を保障すること。女性の労働[者]、障害者である労働者、高齢者及び未成年の労働を保護するため、労働制度及び社会的政策を策定すること。

第 5 条 労働者の権利及び義務

- 1 労働者は、次の権利を有する。

- a) 労働に従事すること。仕事、職場、職業、職業学習、職業水準の向上を自由に選択すること。差別、労働の強要、職場におけるセクシャルハラスメントを受けないこと。
 - b) 使用者との合意に基づき、職業の水準・技能に合致した賃金を受け取ること。労働について保護され、労働安全・衛生が保障される条件において労働に従事すること。制度に従って休暇を取得し、年次有給休暇を取得し、団体福祉を享受すること。
 - c) 法令の定めるところにより、労働者代表組織、職業組織その他の組織を設立し、加入し、活動すること。対話を要請及び参加し、民主的規律³を実施し、使用者との団体交渉を行い、並びに、自らの適法で正当な権利及び利益を保護するため、職場における協議を行うこと。使用者の内規に従い管理に参加すること。
 - d) 業務の遂行中に生命及び健康に対する直接の脅威を及ぼす明らかな危険がある場合、労働への従事を拒否すること。
 - dd) 労働契約を一方的に終了させること。
 - e) ストライキ。
 - g) 法令に定めるその他の権利。
- 2 労働者は、次の義務を負う。
- a) 労働契約、集団労働協約その他適法な合意を履行すること。
 - b) 労働規律及び就業規則を遵守すること。使用者の管理、指揮及び監督を遵守すること。
 - c) 労働、雇用、職業教育、社会保険、健康保険、失業保険、及び労働安全・衛生に関する法令の規定を実施すること。

第 6 条 使用者の権利及び義務

- 1 使用者は、次の権利を有する。
- a) 労働を雇用、配置、管理、指揮、監督すること。褒賞し、労働規律違反行為を処分すること。
 - b) 法令の定めるところにより、使用者代表組織、職業組織その他の組織を設立し、加入し、活動すること。
 - c) 集団労働協約を締結することを目的として、労働者代表組織に対し交渉を要請すること。労働紛争及びストライキの解決に参加すること。労働関係における問題、労働者の物質的及び精神的な生活の改善について労働者代表組織と対話及び協議を行うこと。
 - d) 職場を一時的に閉鎖すること。
 - dd) 法令に定めるその他の権利。
- 2 使用者は、次の義務を負う。
- a) 労働契約、集団労働協約及びその他の適法な合意を履行すること。労働者の名誉及び人格を尊重すること。

³ 「民主的規律」は、原文では“quy chế dân chủ”である。

- b) 労働者及び労働者代表組織との対話及び協議の方法を設定し、実施すること。職場における基礎レベルの民主的規律を実施すること。
- c) 労働者に対し、職業、雇用を維持又は変更するため、職業の水準・技能を訓練し、再訓練し、養成し、向上すること。
- d) 労働、雇用、職業教育、社会保険、健康保険、失業保険及び労働安全・衛生に関する法令の規定を実施すること。職場におけるセクシャルハラスメントの予防策及び対応策を策定し、実施すること。
- dd) 国家職業技能基準の発展に寄与し、労働者に対し、職業技能を評価し、認証すること。

第 7 条 労働関係の構築

- 1 労働関係は、自発性、善意、平等、協力、相互の適法な権利及び利益の尊重の原則により、対話・交渉・合意を通じて設定される。
- 2 使用者、使用者代表組織、及び労働者、労働者代表組織は、管轄国家機関の補助を受け、進歩的・調和的・安定的な労働関係を構築する。
- 3 労働組合は、管轄国家機関とともに進歩的・調和的・安定的な労働関係の構築の補助に寄与し、労働に関する法令の規定の執行を監督し、労働者の適法で正当な権利及び利益を保護する。
- 4 ベトナム商工会議所、ベトナム合作社連盟及び法律の定めるところにより設立されるその他の使用者代表組織は、使用者の適法な権利及び利益を代表し、保護する役割を有し、進歩的・調和的・安定的な労働関係の構築に寄与する。

第 8 条 労働分野における厳禁行為

- 1 労働における差別
- 2 労働者の虐待、労働の強要
- 3 職場におけるセクシャルハラスメント
- 4 不当に利益を上げるため、労働力を搾取するため、又は違法な活動に職業学習生及び職業実習生を勧誘し、誘惑し、強制するために、職業訓練及びインターンシップの名目を悪用すること。
- 5 訓練を受けた労働又は国家職業技能ライセンスを取得すべき労働を使用しなければならない職業又は業務において、訓練を受けていない又は国家職業技能ライセンスを取得していない労働を使用すること。
- 6 労働者を欺罔^{ぎまう}するため、若しくは人身売買、搾取、労働の強要を目的として労働者を採用するため、勧誘、誘惑、約束、虚偽の広告又はその他の手段を用いること、又は違法な行為を実施するために、雇用サービス、若しくは契約に基づいて海外で就労する労働者の送^{せう}出活動を悪用すること。
- 7 違法に未成年労働を使用すること。

第 2 章 雇用、採用及び労働管理

第 9 条 雇用、雇用の解決⁴

- 1 雇用とは、所得を生み出し、法令上禁止されない労働活動をいう。
- 2 国家、使用者及び社会は、雇用の解決に寄与し、全ての労働能力を有する者に雇用の機会を保障する責任を負う。

第 10 条 労働者の就労権

- 1 仕事を自由に選択し、法律上禁止されない限り、あらゆる使用者のために及びあらゆる場所において労働に従事することができる。
- 2 使用者に直接に連絡し、又は雇用サービス組織を通じ、自らの希望、能力、職業水準及び健康状態に応じて雇用を探すことができる。

第 11 条 労働[者]の採用

- 1 使用者は、使用者の需要に応じ、直接又は雇用サービス組織、労働派遣事業企業⁵を通じ、労働[者]を採用する権利を有する。
- 2 労働者は、労働者の採用のための費用を支払う必要はない。

第 12 条 使用者の労働管理責任

- 1 書面又は電子版で労働管理簿を作成・更新・管理・使用し、管轄国家機関から要求された場合これを提示する。
- 2 活動開始日後 30 日以内に労働使用について申告し、活動過程における労働に関する変更状況について、定期的に省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に報告し、社会保険機関に通知する。
- 3 政府は、本条の詳細を定める。

第 3 章 労働契約

第 1 節 労働契約の締結

第 13 条 労働契約

- 1 労働契約とは、報酬のある業務、賃金、労働条件、労働関係における各当事者の権利及び義務に関する労働者と使用者との間の合意をいう。

両当事者が他の名称で合意したものであっても、報酬のある業務、賃金並びに一方当事者の管理、指揮及び監督について定める内容を有する場合、労働契約とみなす。

⁴ 「雇用の解決」は、原文で“giải quyết việc làm”とあるのを直訳している。

⁵ 「労働派遣事業企業」は、原文では“doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động”。第 54 条等にある“doanh nghiệp cho thuê lại lao động”とは用語が若干異なっている。

- 2 使用者は、労働者を労働に従事させる前に、労働者と労働契約を締結しなければならない。

第 14 条 労働契約の形態

- 1 本条第 2 項に定める場合を除き、労働契約は書面によって締結され、2 部作成され、労働者が 1 部、使用者が 1 部保有しなければならない。

電子取引に関する法令に定めるデータメッセージ形式による電子的方法で締結された労働契約は、書面による労働契約と同等の価値を有する。

- 2 両当事者は、この法典第 18 条第 2 項、第 145 条第 1 項第 a 号及び第 162 条第 1 項に定める場合を除き、1 か月未満の有期契約について口頭で労働契約を締結することができる。

第 15 条 労働契約締結の原則

- 1 自発性、平等、善意、協力、誠実。
- 2 労働契約を締結する自由。ただし、法令、集団労働協約及び社会道徳に違反してはならない。

第 16 条 労働契約締結時の情報提供義務

- 1 使用者は、労働者に対し、業務、勤務地、勤務条件、労働時間、休憩時間、労働安全・衛生、賃金、賃金の支払い形式、社会保険、健康保険、失業保険、営業上の秘密・技術上の秘密の保護に関する規定、並びに労働者が要求する労働契約の締結に直接関連するその他の事項について、情報を誠実に提供しなければならない。
- 2 労働者は、使用者に対し、氏名、生年月日、性別、居住地、学歴、職業技能水準、健康状態確認書及び使用者が要求する労働契約の締結に直接関連するその他の事項について、情報を誠実に提供しなければならない。

第 17 条 使用者が労働契約の締結・履行時に行ってはならない行為

- 1 労働者の身分証明書⁶、学位記、証明書の原本を保持すること。
- 2 労働契約の履行のために、労働者に金銭その他の財産による担保措置の設定を要求すること。
- 3 使用者に対する借金の返済のために、労働者に労働契約を履行するよう強制すること。

第 18 条 労働契約の締結権限

- 1 労働者は、本条第 2 項に定める場合を除き、労働契約を自ら締結するものとする。
- 2 満 18 歳以上の労働者の集団は、季節的業務又は 12 か月未満の期間の一定の業務について、その集団のうち 1 名に対し、労働契約の締結を委任することができる。この場合、労働契約は、書面により締結されなければならない、個々の労働者と締結するものと同等の効力を有する。

⁶ 「身分証明書」は、原文では“giấy tờ tùy thân”である。

受任者が締結する労働契約には、個々の労働者の氏名、生年月日、性別、居住地及び署名を明記した名簿を添付しなければならない。

- 3 使用者側で労働契約を締結する者は、次のいずれかの者とする。
 - a) 企業の法的代表者又は法令の定めるところにより委任を受けた者
 - b) 法令の定めるところにより法人格を有する機関・組織の長、又は法令の定めるところにより委任を受けた者
 - c) 世帯、組合、その他法人格を持たない組織の代表者、又は法令の定めるところにより委任を受けた者
 - d) 労働を自ら使用する個人
- 4 労働者側で労働契約を締結する者は、次のいずれかの者とする。
 - a) 満 18 歳以上の労働者
 - b) その者の法定代理人の書面による同意を得た満 15 歳以上満 18 歳未満の労働者
 - c) 満 15 歳未満の者及びその者の法定代理人
 - d) 労働者集団の中で労働者により労働契約の締結について適法に委任を受けた労働者
- 5 労働契約の締結について委任を受けた者は、労働契約の締結について第三者に再委任してはならない。

第 19 条 多数の労働契約の締結

- 1 労働者は、多数の使用者ととの間に多数の労働契約を締結することができる。ただし、締結済みの内容を完全に履行することを確保しなければならない。
- 2 労働者が同時に多数の使用者と多数の労働契約を締結する場合、社会保険、健康保険、失業保険への加入は、社会保険、健康保険、失業保険及び労働安全・衛生に関する法令の規定に従うものとする。

第 20 条 労働契約の種類

- 1 労働契約は、次のいずれかの形式で締結されなければならない。
 - a) 無期労働契約とは、両当事者が契約の期間、効力が終了する時期を確定しない契約をいう。
 - b) 有期労働契約とは、両当事者が契約の期間又は効力が終了する時期を、契約の効力発生の時点から 36 か月を超えない期間で確定した契約をいう。
- 2 本条第 1 項第 b 号に定める労働契約の期間が満了した場合であって、労働者が引き続き労働に従事するときは、次のとおりとする。
 - a) 両当事者は、労働契約の期間が満了した日から 30 日以内に、新たな労働契約を締結しなければならない。新たな労働契約が締結されるまでの間、両当事者の権利、義務及び利益は、締結済みの労働契約に従って履行される。

- b) 両当事者が、労働契約の期間が満了した日から 30 日を経過しても新たな労働契約を締結しない場合、本条第 1 項第 b 号の定めるところにより締結済みの労働契約は、無期労働契約となる。
- c) 両当事者が新たに締結しようとする労働契約が有期労働契約である場合、一回に限り締結することができる。その後、労働者が引き続き労働に従事する場合、国が出資する企業の社長として雇い入れされる者との労働契約並びにこの法典第 149 条第 1 項、第 151 条第 2 項及び第 177 条第 4 項に定める場合を除き、無期労働契約を締結しなければならない。

第 21 条 労働契約の内容

- 1 労働契約は、次の主たる内容を含まなければならない。
 - a) 使用者の名称、所在地及び使用者側で労働契約を締結する者の氏名、職位
 - b) 労働者側で労働契約を締結する者の氏名、生年月日、性別、居住地、公民証明書⁷・人民証明書⁸又はパスポートの番号
 - c) 業務及び勤務地
 - d) 労働契約の期間
 - dd) 業務又は職位に基づく賃金額、賃金支払いの形式、賃金支払いの期限、手当、その他の補助
 - e) 昇格・昇給制度
 - g) 労働時間、休憩時間
 - h) 労働者のための労働保護具
 - i) 社会保険、健康保険及び失業保険
 - k) 職業の水準・技能の訓練、養成、向上
- 2. 使用者は、労働者が法令の定めるところにより営業上の秘密又は技術上の秘密に直接関わる業務に従事する場合、営業上の秘密又は技術上の秘密の保護に関する内容及び期間並びに違反した場合の権利及び賠償について労働者との間で書面により合意する権利を有する。
- 3 両当事者は、労働者が農業・林業・漁業・塩業の分野で労働に従事する場合、業務の種類に応じ、労働契約の主たる内容の一部を削除し、契約の履行が自然災害・火災・天候の影響を受ける場合の解決方法を規定した内容を補足することを合意することができる。
- 4 国が出資する企業の社長として雇い入れされる労働者の労働契約の内容は、政府が定める。

⁷ 「公民証明書」は、原文では“Căn cước công dân”である。

⁸ 「人民証明書」は、原文では“Chứng minh nhân dân”である。

5 労働傷病兵・社会省大臣は、本条第 1 項、第 2 項及び第 3 項の詳細を定める。

第 22 条 労働契約の附録

- 1 労働契約の附録は、労働契約の一部であり、労働契約と同様の効力を有する。
- 2 労働契約の附録は、労働契約の一部の条項を詳細に規定し、修正し、補足するものである。ただし、労働契約の期間を修正してはならない。

労働契約の附録が労働契約の一部の条項の詳細を定め、それにより労働契約と異なる解釈が生じる場合、労働契約の内容に基づいて履行するものとする。

労働契約の附録で労働契約の一部の条項を修正し、補足する場合、修正又は補足する条項の内容及びその発効時点を明記しなければならない。

第 23 条 労働契約の効力

労働契約は、別段の両当事者間の合意又は法令の定めがある場合を除き、両当事者が締結した日から効力を生じる。

第 24 条 試用

- 1 使用者及び労働者は、労働契約において試用の内容を合意すること、又は試用契約を締結することにより試用について合意することができる。
- 2 試用契約の主たる内容は、試用期間、並びにこの法典第 21 条第 1 項第 a 号、第 b 号、第 c 号、第 dd 号、第 g 号及び第 h 号に定める内容を含む。
- 3 1 か月未満の期間の労働契約を締結する労働者に対しては試用を適用しない。

第 25 条 試用期間

試用期間は、業務の性質と複雑さの程度に基づく両当事者間の合意によるが、一つの業務に対して一回のみ試用期間が設定でき、次の条件を保障しなければならない。

- 1 企業法及び企業における生産・経営に投資する国の資本の管理・使用に関する法律⁹に定める企業の管理者の業務の場合、180 日を超えない。
- 2 短期大学¹⁰以上の専門・技術水準を要する職位の業務の場合、60 日を超えない。
- 3 中級の専門・技術水準を要する職位の業務、技術を有するワーカー、専門的な業務を行う従業員の場合、30 日を超えない。
- 4 その他の業務の場合、6 営業日を超えない。

第 26 条 試用の賃金

試用期間の労働者の賃金は、両当事者の合意による。ただし、少なくともその業務に対する賃金額の 85% でなければならない。

⁹ 「企業における生産・経営に投資する国の資本の管理・使用に関する法律」は、原文では“Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp”である。

¹⁰ 「短期大学」は、原文では“cao đẳng”である。

第 27 条 試用期間の満了

- 1 使用者は、試用期間が満了したとき、労働者に対し試用の結果を通知しなければならない。

使用者は、試用が要求を満たした場合であって、労働契約で試用を合意していたときは締結済みの労働契約を引き続き履行し、試用契約を締結していたときは労働契約を締結しなければならない。

試用が要求を満たさなかった場合、締結済みの労働契約又は試用契約は終了するものとする。

- 2 各当事者は、試用期間中に、事前通知及び賠償の必要なく、試用契約又は締結済みの労働契約を解除する権利を有する。

第 2 節 労働契約の履行

第 28 条 労働契約に基づく業務の実施

労働契約に基づく業務は、契約を締結した労働者によって実施されなければならない。勤務地は、両当事者間に別段の合意がある場合を除き、労働契約に基づき決定される。

第 29 条 労働契約と異なる業務への労働者の異動

- 1 使用者は、天災、火災、危険な疫病、労働災害・職業病を予防し回復する措置の適用、電気若しくは水に関する事故により、又は生産上若しくは経営上の必要により、予想外の困難に直面した場合、労働者を労働契約と異なる業務に一時的に異動させる権利を有するが、年間で合計 60 営業日を超えてはならない。年間で合計 60 営業日を超える労働契約と異なる業務への労働者の異動は、労働者が書面により同意した場合に限り実施することができる。

使用者は、使用者が生産上又は経営上の必要により労働者を労働契約と異なる業務に一時的に異動させることができる場合を、就業規則に具体的に規定する。

- 2 使用者は、本条第 1 項の定めるところにより労働者を労働契約と異なる業務に一時的に異動させる場合、労働者に対し、少なくとも 3 営業日前までに知らせ、一時的な業務の期間を明確に通知するとともに、労働者の健康及び性別に適合する業務に配置しなければならない。
- 3 労働契約と異なる業務に異動する労働者は、新しい業務に応じた賃金の支給を受ける。新しい業務の賃金が、元の業務の賃金より低い場合、30 営業日の間は元の業務の賃金が維持される。新しい業務に応じた賃金は、元の業務の賃金の少なくとも 85% でなければならない。最低賃金額を下回ってはならない。
- 4 労働者が年間で合計 60 営業日を超える労働契約と異なる業務への一時的な従事に合意せず、休業しなければならない場合、使用者は、労働者に対し、この法典第 99 条の定めるところにより休業中賃金を支払わなければならない。

第 30 条 労働契約の履行の一時停止

- 1 労働契約の履行の一時停止は、次の場合を含む。

- a) 労働者が兵役義務、自衛民兵¹¹への参加の義務を履行する場合。
 - b) 労働者が刑事訴訟に関する法律の定めるところにより留置¹²、勾留¹³された場合。
 - c) 労働者が、再教育学校、強制リハビリテーション施設、強制教育施設に入所する措置の適用決定に従わなければならない場合。
 - d) この法典第 138 条の定めるところによる、妊娠中の女性労働者の場合。
 - dd) 労働者が、国家が定款資本の 100%を所有する一人社員有限責任会社の企業管理者に任命された場合。
 - e) 労働者が、企業に対する国家の出資について、所有者たる国家の代表としての権利・責任の履行を委任された場合。
 - g) 労働者が、別の企業に対する企業の出資について、その企業の権利・責任の履行を委任された場合。
 - h) 両当事者が合意するその他の場合。
- 2 労働者は、労働契約の履行が一時停止される期間、別段の両当事者間の合意又は法令の定めがある場合を除き、労働契約において締結済みの賃金及び権利・利益を享受しない。

第 31 条 労働契約の履行の一時停止期間満了後の労働者の復帰

労働者は、別段の両当事者間の合意又は法令の定めがある場合を除き、労働契約の履行の一時停止期間が満了した日から 15 日以内に職場に出勤しなければならない。使用者は、労働契約の期間が満了していない場合、労働者を締結済みの労働契約に従った業務に復帰させなければならない。

第 32 条 パートタイム労働

- 1 パートタイム労働者とは、労働に関する法令、集団労働協約若しくは就業規則に定められた 1 日、1 週又は 1 か月当たりの通常の労働時間より短い労働時間の労働者をいう。
- 2 労働者は、労働契約を締結するにあたり、パートタイム労働について使用者と合意する。
- 3 パートタイム労働者は、賃金の支払いを受け、フルタイム労働者と権利及び義務の履行において平等であり、機会に関して平等であり、差別的取り扱いを受けず、労働安全・衛生を保障される。

¹¹ 「自衛民兵」は、原文では “Dân quân tự vệ” である。自衛民兵法 (Luật Dân quân tự vệ) (48/2019/QH14) に規定されるものを意味すると思われる。

¹² 「留置」は、原文では “tạm giữ” である。

¹³ 「拘留」は、原文では “tạm giam” である。

第 33 条 労働契約の修正・補足

- 1 当事者の一方が、労働契約の履行過程で労働契約の内容の修正・補足を求める場合、修正・補足の必要な内容について、少なくとも 3 営業日前に相手方に対し通知しなければならない。
- 2 両当事者が合意できた場合、労働契約の修正・補足は、労働契約の附録又は新たな労働契約の締結によって行われる。
- 3 両当事者が労働契約の内容の修正・補足について合意に達しない場合、締結済みの労働契約を引き続き履行する。

第 3 節 労働契約の終了

第 34 条 労働契約が終了する場合

- 1 この法典第 177 条第 4 項に定める場合を除き、労働契約の期間が満了した場合。
- 2 労働契約に基づき業務を完遂した場合。
- 3 両当事者が労働契約の終了に合意した場合。
- 4 法的に有効な裁判所による判決又は決定により、労働者が懲役刑を科された場合であって、執行猶予を受けないとき若しくは刑事訴訟法第 328 条第 5 項の定めるところにより釈放されていないとき、死刑の場合、又は労働契約に記載する業務に従事することを禁止される場合。
- 5 ベトナムにおいて就労する外国人労働者が、法的に有効な裁判所の判決若しくは決定又は管轄国家機関の決定により、退去強制処分を受けた場合。
- 6 労働者が死亡した場合又は裁判所により民事行為能力の喪失、行方不明若しくは死亡を宣告された場合。
- 7 個人である使用者が死亡した場合又は裁判所により民事行為能力の喪失、行方不明若しくは死亡を宣告された場合。個人でない使用者が活動を終了し、又は省級人民委員会に属する経営登録に関する専門機関から、法的代表者若しくは法的代表者の権利・義務の履行を委任された者が不在であることの通知の発行を受けた場合。
- 8 労働者が解雇の規律処分を受けた場合。
- 9 労働者が、この法典第 35 条の定めるところにより労働契約を一方的に終了させた場合。
- 10 使用者が、この法典第 36 条の定めるところにより労働契約を一方的に終了させた場合。
- 11 使用者が、この法典第 42 条及び第 43 条の定めるところにより労働者を退職させた場合。
- 12 ベトナムにおいて就労する外国人労働者について、この法典第 156 条の定めるところにより労働許可証が失効した場合。
- 13 労働契約において試用の内容の合意が記載されていたが、試用が要求を満たさなかった場合又は一方当事者が、試用に関する合意を解除¹⁴した場合。

¹⁴ 「解除」は、原文では“hủy bỏ”である。

第 35 条 労働者が労働契約を一方的に終了させる権利

1. 労働者は労働契約を一方的に終了させる権利を有するが、使用者に対し、次のとおり事前に通知しなければならない。
 - a) 無期労働契約の下で労働に従事する場合、少なくとも 45 日前
 - b) 12 か月以上 36 か月以下の期間の有期労働契約の下で労働に従事する場合、少なくとも 30 日前
 - c) 12 か月未満の期間の有期労働契約の下で労働に従事する場合、少なくとも 3 営業日前
 - d) 特殊な業種、職種又は業務の場合、事前通知期間は政府の定めるところによる。
2. 労働者は、次の場合、事前の通知を要せず労働契約を一方的に終了する権利を有する。
 - a) この法典第 29 条に定める場合を除き、労働者が、合意に基づき、業務若しくは勤務地に適切に配置されない場合又は勤務条件を保障されない場合。
 - b) この法典第 97 条第 4 項に定める場合を除き、労働者が、賃金全額の支払いを受けない場合、又は期限までに支払いを受けない場合。
 - c) 労働者が、使用者から虐待、暴行若しくは侮辱的な発言・行為、健康・人格・名誉に影響を与える行為を受けた場合、又は労働の強要を受けた場合。
 - d) 職場におけるセクシャルハラスメントを受けた場合。
 - dd) この法典第 138 条第 1 項の定めるところにより、妊娠した女性の労働者が退職しなければならない場合。
 - e) 各当事者間に別段の合意がある場合を除き、この法典第 169 条の定めるところにより定年に達した場合。
 - g) 使用者がこの法典第 16 条第 1 項の定めるところにより、誠実に情報を提供せず、かつそれが労働契約の履行に影響を及ぼす場合。

第 36 条 使用者が労働契約を一方的に終了させる権利

- 1 使用者は、次の場合、労働契約を一方的に終了させる権利を有する。
 - a) 労働者が、労働契約に定めた業務を常時完遂せず、そのことが使用者の規程における業務完遂程度評価基準に従って確定された場合。業務完遂程度評価規程は使用者が定めるが、基礎レベル労働者代表組織を有する場合、その基礎レベル労働者代表組織の意見を参考にしなければならない。
 - b) 労働者が疾病又は災害により、無期労働契約の場合は連続して 12 か月、12 か月以上 36 か月以下の期間の有期労働契約の場合は連続して 6 か月、又は 12 か月未満の期間の有期の労働契約の場合は契約期間の 2 分の 1 を超える期間にわたり治療を受けたが、労働能力を回復できない場合。

労働者の健康が回復したときは、使用者は労働者との労働契約を継続することを検討する。

- c) 天災、火災、危険な疫病、戦災又は管轄国家機関の要求に基づく生産・経営拠点の移転若しくは縮小により、使用者があらゆる回復措置を模索したが、やむを得ずポストの削減を行う場合。
 - d) 労働者が、この法典第 31 条に規定する期間の経過後も職場に出勤しない場合。
 - dd) 別段の合意がある場合を除き、この法典第 169 条の規定の定めるところにより、労働者が定年に達した場合。
 - e) 労働者が、正当な理由なく 5 営業日以上連続して無断欠勤した場合。
 - g) 労働者が、労働契約の締結にあたり、この法典第 16 条第 2 項に従い誠実に情報を提供せず、それが労働者の採用に影響を及ぼす場合。
- 2 使用者は、本条第 1 項第 a 号、第 b 号、第 c 号、第 dd 号及び第 g 号の定めるところにより労働契約を一方的に終了させる場合、労働者に対し、次のとおり事前に通知しなければならない。
- a) 無期労働契約の場合、少なくとも 45 日前
 - b) 12 か月以上 36 か月以下の期間の有期労働契約の場合、少なくとも 30 日前
 - c) 12 か月未満の期間の有期労働契約の場合及び本条第 1 項第 b 号に定める場合、少なくとも 3 営業日前
 - d) 特別な業種、職種、業務の場合、事前通知期間は政府の定めるところによる。
- 3 使用者が本条第 1 項第 d 及び第 e 号の定めるところにより労働契約を一方的に終了させる場合、労働者に対し事前に通知する必要はない。

第 37 条 使用者が労働契約を一方的に終了させる権利を行使してはならない場合

- 1 この法典第 36 条第 1 項 b 号に定める場合を除き、労働者が疾病に罹患し、又は災害に遭い、職業病に罹患し、権限を有する診断治療所の指示に従い治療・療養している場合。
- 2 労働者が年次休暇、慶弔休暇¹⁵その他使用者の同意を得た休暇中の場合。
- 3 妊娠中の女性労働者、産休中又は 12 か月未満の子を養育中の労働者の場合。

第 38 条 労働契約の一方的終了の取消

各当事者は、事前通知期間が満了するまでは労働契約の一方的終了を取り消す権利を有するが、書面により通知し、他方の当事者の同意を得なければならない。

第 39 条 労働契約の違法な一方的終了

労働契約の違法な一方的終了とは、この法典第 35 条、第 36 条又は¹⁶第 37 条の定めによらず労働契約を終了させる場合をいう。

¹⁵ 「慶弔休暇」は、原文では“*nghe việc riêng*”である。語彙からは「私的休暇」と訳されるものであるが、115 条に定められた性質に即して「慶弔休暇」と訳している。

¹⁶ 「又は」は、ここでは原文は“*va*”であるが、意味としては 35 条、36 条、37 条のいずれかの場合を意味するものと解されるため、「又は」と訳している。

第 40 条 労働契約の違法な一方的終了の場合における労働者の義務

- 1 退職手当の支払いを受けることができない。
- 2 使用者に対し、労働契約に基づく賃金の半月分及び事前通知がなかった日数について労働契約に基づく賃金に相当する金員を賠償しなければならない。
- 3 使用者に対し、この法典第 62 条に定める訓練費用を返還しなければならない。

第 41 条 労働契約の違法な一方的終了の場合における使用者の義務

- 1 締結済みの労働契約に従い労働者の復職を受け入れ、労働者が労働に従事できなかった期間の賃金の支払い及び社会保険・健康保険・失業保険の納付をし、かつ労働者に対し労働契約に基づく賃金の少なくとも 2 か月分に相当する金員を追加的に支払わなければならない。

労働者は、使用者から退職手当又は失業手当の支払いを受けていた場合、復職後、使用者に対し、返還しなければならない。

労働契約において合意していた地位又は業務が廃止されたが、労働者が復帰を希望する場合、両当事者は労働契約を修正又は補足するために合意する。

この法典第 36 条第 2 項に定める事前通知に関する規定に違反した場合、労働契約に基づく賃金のうち事前通知がなかった日数に相当する部分の金員を支払わなければならない。

- 2 労働者が勤務の継続を希望しない場合、使用者は、本条第 1 項に定める金額の支払をしなければならない他、労働契約を終了させるため、この法典第 46 条の定めるところにより退職手当を支払わなければならない。
- 3 使用者が労働者を復帰させることを望まず、かつ、労働者がこれに同意する場合、本条第 1 項の定めるところにより使用者が支払わなければならない金員及びこの法典第 46 条の定めるところによる退職手当の他、両当事者は、労働契約を終了させるため、労働者に対する追加的な損害賠償額について合意するものとする。ただし、労働契約に基づく賃金の少なくとも 2 か月分に相当する金額でなければならない。

第 42 条 構造・技術の変更又は経済的理由による場合の使用者の義務

- 1 次の場合、構造又は技術の変更とみなす。
 - a) 組織構成の変更、労働の再編成
 - b) 使用者の生産・経営の業種、職種に係る工程、技術、機械、生産設備の変更
 - c) 製品又は製品の構造の変更
- 2 次の場合、経済的理由とみなす。
 - a) 経済の恐慌又は後退
 - b) 経済の再編成時における国家の政策、法令の施行又は国際条約の施行
- 3 構造又は技術の変更が多数の労働者の業務に影響を及ぼす場合、使用者はこの法典第 44 条の定めるところにより、労働使用計画を作成し、実施しなければならない。新たなポストがある場合、労働者の使用を継続するために、労働者を優先的に再訓練する。

- 4 経済的理由により多数の労働者が業務を失い、退職しなければならない危険性がある場合、使用者はこの法典第 44 条の定めるところにより労働使用計画を策定し、実施しなければならない。
- 5 使用者は、雇用を解決することができず、やむを得ず労働者を退職させなければならない場合、この法典第 47 条の定めるところにより失業手当を支払わなければならない。
- 6 本条に定める方法による労働者の退職は、労働者が構成員である基礎レベル労働者代表組織を有する場合は基礎レベル労働者代表組織と意見を交換し、30 日前までに省級人民委員会及び労働者に通知した場合に限り行うことができる。

第 43 条 企業・合作社の消滅分割¹⁷・存続分割¹⁸・新設合併¹⁹・吸収合併²⁰・売却²¹・貸付²²・企業形態の転換²³、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合の使用者の義務

- 1 企業又は合作社の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があり、それが多数の労働者の業務に影響を及ぼす場合、使用者はこの法典第 44 条の定めるところにより労働使用計画を策定しなければならない。
- 2 現在の使用者及び承継する使用者は、採択された労働使用計画を実施する責任を負う。
- 3 退職となった労働者は、この法典第 47 条の定めるところにより失業手当の支払いを受けることができる。

第 44 条 労働使用計画

- 1 労働使用計画は、次の主たる内容を含まなければならない。
 - a) 使用を継続する労働者、使用を継続するために再訓練を受ける労働者、パートタイム業務に異動する労働者の人数及びその名簿

¹⁷ 「消滅分割」は、原文では“chia”。企業法第 192 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

¹⁸ 「存続分割」は、原文では“tách”。企業法第 193 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

¹⁹ 「新設合併」は、原文では“hợp nhất”。企業法第 194 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

²⁰ 「吸収合併」は、原文では“sáp nhập”。企業法第 195 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

²¹ 「売却」は、原文では“bán”。企業法第 187 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

²² 「貸付」は、原文では“cho thuê”。企業法第 186 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

²³ 「企業形態の転換」は、原文では“chuyển đổi loại hình doanh nghiệp”。企業法第 4 条第 25 項で使われているのと同じ用語である。

- b) 定年退職する労働者の人数及びその名簿
 - c) 労働契約を終了しなければならない労働者の人数及びその名簿
 - d) 労働使用計画の実施における使用者、労働者及び各関連当事者の権利及び義務
 - dd) 計画の実施を確保するための措置及びその財源
- 2 労働使用計画を策定するにあたり、基礎レベル労働者代表組織を有する場合、使用者は基礎レベル労働者代表組織と意見交換をしなければならない。労働使用計画は、採択された日から 15 日以内に、労働者に知らしめるため公開して通知しなければならない。

第 45 条 労働契約の終了の通知

- 1 この法典第 34 条第 4 項、第 5 項、第 6 項、第 7 項及び第 8 項に定める場合を除き、使用者は、労働者に対し、この法典の定めるところによる労働契約の終了に際し、労働契約の終了について書面により通知しなければならない。
- 2 個人でない使用者が活動を終了する場合、労働契約の終了時点は、使用者の活動終了の通知がなされた時点とする。

個人でない使用者について、この法典第 34 条第 7 項の定めるところにより、省級人民委員会に属する経営登録に関する専門機関から、法的代表者若しくは法的代表者の権利・義務の履行を委任された者が不在であることの通知の発行を受けた場合、労働契約の終了時点は、通知の発行がされた日とする。

第 46 条 退職手当

- 1 この法典第 34 条第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 6 項、第 7 項、第 9 項及び第 10 項の定めるところにより労働契約が終了する場合、社会保険に関する法令の定めるところにより年金を受給する条件を満たす場合及びこの法典第 36 条第 1 項第 e 号に定める場合を除き、使用者は、12 か月以上の間常時自らのために勤務した労働者に対し、勤務した 1 年につき半月分の賃金に相当する退職手当を支払う責任を負う。
- 2 退職手当を算出するための勤務期間は、労働者が使用者のために実際に勤務した期間の合計とする。ただし、労働者が、失業保険に関する法令の定めるところにより失業保険に加入していた期間及び使用者から退職手当、失業手当の支払いを受けた勤務期間を差し引く。
- 3 退職手当を算出するための賃金は、労働者が退職する時の直近の連続する 6 か月の労働契約に基づく賃金の平均とする。
- 4 政府は、本条の詳細を定める。

第 47 条 失業手当

- 1 使用者は、丸 12 か月以上の間常時自らのために勤務したが、この法典第 34 条第 11 項の定めるところにより失業した労働者に対し、勤務した 1 年につき 1 か月分の賃金に相当する失業手当を支払う。ただし、少なくとも 2 か月分の賃金でなければならない。
- 2 失業手当を算出するための勤務期間は、労働者が使用者のために実際に勤務した期間の合計とする。ただし、労働者が、失業保険に関する法令に従い失業保険に加入していた期間及び使用者から退職手当、失業手当の支払いを受けた勤務期間を差し引く。

- 3 失業手当を算出するための賃金は、労働者が失業した時の直前の連続する 6 か月の労働契約に基づく賃金の平均とする。
- 4 政府は、本条の詳細を定める。

第 48 条 労働契約の終了時の責任

- 1 両当事者は、労働契約が終了した日から 14 営業日以内に、当事者の権利に関する全ての金員を支払う責任を負う。次の場合、その期間を延長することができるが、30 日を超えてはならない。
 - a) 個人でない使用者が活動を停止する場合。
 - b) 使用者が構造若しくは技術を変更する場合又は経済的理由による場合。
 - c) 企業、合作社の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡の場合。
 - d) 天災、火災、戦災又は危険な疫病による場合。
- 2 企業、合作社が活動を停止し、解散し又は破産する場合、労働者の賃金、社会保険、健康保険、失業保険、退職手当その他集団労働協約又は労働契約に基づく労働者の権利は優先的に支払いを受ける。
3. 使用者は次の責任を負う。
 - a) 社会保険、失業保険の納付期間の確認手続きを完了し、使用者が労働者のその他の資料の原本を保有していた場合、それらとともに返却する。
 - b) 労働者が要求する場合、労働者の勤務過程に関する書類の写しを提供する。書類の写しの作成、送付にかかる費用は使用者が支払う。

第 4 節 無効な労働契約

第 49 条 無効な労働契約

- 1 次の場合、労働契約は全部無効となる。
 - a) 労働契約の全部の内容が法令に違反する場合。
 - b) 労働契約を締結した者が権限を有しない場合又はこの法典第 15 条第 1 項に定める労働契約締結の原則に違反する場合。
 - c) 労働契約において合意した業務が、法令が禁止する業務である場合。
- 2 労働契約の一部の内容が法令に違反したときはその部分が無効となるが、契約の残りの部分には影響を与えない。

第 50 条 労働契約の無効を宣言する権限

人民裁判所は、労働契約が無効であることを宣言する権限を有する。

第 51 条 無効な労働契約の処理

- 1 労働契約の一部が無効であると宣言された場合、次のとおり処理される。

- a) 両当事者の権利、義務及び利益は、適用されている集団労働協約に基づいて解決される。集団労働協約がない場合、法令の定めるところにより実施する。
 - b) 両当事者は、集団労働協約又は労働に関する法令に合致するよう、労働契約が無効であると宣言された部分の修正・補足を行う。
- 2 労働契約の全部が無効であると宣言された場合、労働者の権利、義務及び利益は、法令の定めるところにより解決される。権限を誤って署名したことによる場合、両当事者は再度署名する。
 - 3 政府は、本条の詳細を定める。

第 5 節 労働者派遣

第 52 条 労働者派遣

- 1 労働者派遣とは、労働者が労働者派遣企業である使用者と労働契約を締結し、その後、別の使用者のための労働に従事するため派遣され、その使用者の指揮を受けるが、締結済みの労働契約の使用者との労働関係をなお維持することをいう。
- 2 労働者派遣事業は条件付事業分野であり、労働者派遣事業許可証を有する企業に限り実施することができ、特定の業務にのみ利用される。

第 53 条 労働者派遣事業の原則

- 1 労働者との労働者派遣の期間は最長で 12 か月である。
- 2 労働者派遣先は、次の場合、労働者派遣を使用することができる。
 - a) 一定の期間に、労働を使用する需要の突然の増加に一時的に対応する場合。
 - b) 産休期間中、労働災害を被った、職業病に罹患した、又は公民の義務を履行しなければならない労働者に代替する場合。
 - c) 高度な専門・技術水準の労働を使用する必要がある場合。
- 3 労働者派遣先は、次の場合、労働者派遣を使用してはならない。
 - a) ストライキの権利を実行している、又は労働紛争解決の期間中である労働者に代替するため。
 - b) 派遣労働者の労働災害及び職業病にかかる賠償責任について、労働者派遣企業との間で具体的な合意がない場合。
 - c) 構造若しくは技術の変更、経済的理由、又は消滅分割、存続分割、新設合併若しくは吸収合併により退職させる労働者に代替する場合。
- 4 労働者派遣先は、異なる使用者に対し派遣労働者を派遣してはならず、又は労働者派遣事業許可証を有さない企業から派遣された派遣労働者を使用してはならない。

第 54 条 労働者派遣企業

- 1 労働者派遣企業は、預託し、かつ労働者派遣事業許可証を取得しなければならない。
- 2 政府は、預託、労働者派遣事業許可証の発行・再発行・延長・撤回の条件、手順、手続き、及び労働者派遣を実施することができる業務の一覧を定める。

第 55 条 労働者派遣契約

- 1 労働者派遣企業と労働者派遣先は、労働者派遣契約を書面により締結しなければならず、2部が作成され、各当事者が1部を保有する。
- 2 労働者派遣契約は、次の主たる内容を含む。
 - a) 勤務地、労働者派遣を使用する必要がある業務上の地位、業務の具体的な内容、派遣労働者に対する具体的な要求事項
 - b) 労働者派遣の期間、派遣労働者が勤務を開始する時期
 - c) 労働時間、休憩時間、職場における労働安全・衛生の条件
 - d) 労働災害、職業病の賠償責任
- dd) 労働者に対する各当事者の義務
- 3 労働者派遣契約は、労働者派遣企業が労働者と締結した労働契約よりも低い労働者の権利及び利益に関する合意をしてはならない。

第 56 条 労働者派遣企業の権利及び義務

この法典第 6 条に定める権利及び義務の他、労働者派遣企業は、次の権利及び義務を有する。

- 1 労働者派遣先の要求事項及び労働者と締結した労働契約の内容に応じた水準を有する労働者の派遣を保障する。
- 2 労働者に知らしめるため、労働者派遣契約の内容を通知する。
- 3 労働者派遣先に知らしめるため、労働者の略歴及び労働者の要求事項を通知する。
- 4 派遣労働者に対し、同等の水準であり、同様の業務又は同等の価値を有する業務を行う労働者派遣先の労働者の賃金より低くない賃金を支払うことを保障する。
- 5 派遣した労働者の数、労働者派遣先を明記した書類を作成し、定期的に省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に報告する。
- 6 労働者が労働規律に違反したため、労働者派遣先がその労働者を差し戻す場合、労働規律に違反したその労働者に対し、労働規律処分を行う。

第 57 条 労働者派遣先の権利及び義務

- 1 派遣労働者に知らしめるために、自らの就業規則その他の規程を通知し、指導する。
- 2 労働条件について、派遣労働者と自らの労働者を差別してはならない。
- 3 この法典の定めるところにより、深夜労働、時間外労働について派遣労働者と合意する。
- 4 派遣労働者と労働者派遣企業との労働契約が終了していない場合、自らのために労働に従事する派遣労働者を正式に採用するため、派遣労働者及び労働者派遣企業と合意する。
- 5 合意した要求事項を満たさない、又は労働規律に違反した派遣労働者を労働者派遣企業に差し戻す。

- 6 労働規律処分を検討するために、労働者派遣企業に対し、派遣労働者の労働規律違反行為の証拠を提供する。

第 58 条 派遣労働者の権利及び義務

この法典第 5 条に定める権利及び義務の他、派遣労働者は次の権利及び義務を有する。

- 1 労働者派遣事業企業と締結した労働契約に従い、業務を実施する。
- 2 労働規律、就業規則を実行し、労働者派遣先の適法な管理・指揮・監督に従う。
- 3 同等の水準であり、同様の業務又は同等の価値を有する業務を行う労働者派遣先の労働者の賃金より低くない賃金の支払いを受ける。
- 4 労働者派遣先が労働者派遣契約における合意に違反した場合、労働者派遣企業に不服申立をする。
- 5 労働者派遣先と労働契約を締結するために、労働者派遣企業との労働契約を終了することに合意する。

第 4 章 職業教育と職業技能の発展

第 59 条 職業訓練と職業技能の発展

- 1 労働者は、職業訓練を自由に選択し、国家職業技能水準の評価と認証に参加し、自身の能力及び雇用の需要に適した職業能力を発展させることができる。
- 2 国家は、次の活動を通じて、当該使用者のために現に労働に従事している労働者及び社会にあるその他の労働者に対して、職業訓練及び職業技能の発展の条件を満たす使用者を奨励する政策を採る。
 - a) 労働者に対し、職業の水準・技能を訓練し、再訓練し、養成、向上するため、職場において、職業教育拠点を設立し又は職業訓練クラスを開くこと。規定²⁴に従い、職業教育拠点と、初等・中等・高等レベル及びその他の職業訓練プログラムを共同して実施²⁵する。
 - b) 労働者のための職業技能試験を開催し、職業技能評議会に参加し、需要を予測して職業技能基準を策定し、職業技能の評価・認証を行い、及び労働者の職業能力を開発する。

第 60 条 職業の水準・技能の訓練・養成・向上に関する使用者の責任

- 1 使用者は、自身のために労働に従事している労働者に対する職業の水準・技能の訓練・養成・向上及び職業技能の開発の実施に関する年次計画を策定し、経費を確保する。自身のために異なる業務に異動させる場合、事前に労働者に対し訓練を実施する。

²⁴ 何の規定を指しているのかは原文で規定されていない。

²⁵ 「実施する」は、原文では“đào tạo”である。

- 2 使用者は、毎年、職業の水準・技能の訓練・養成・向上の結果を、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に報告する。

第 61 条 使用者の下で労働に従事するための職業学習・職業実習

- 1 使用者の下で労働に従事するための職業学習とは、使用者が、職場における職業訓練をするために、人員を雇い入れることをいう。職業学習の期間は、職業教育法²⁶の定めるところによる各水準の訓練プログラムに応じる。
- 2 使用者の下で労働に従事するための職業実習とは、使用者が、職場における業務上の地位に応じた業務の実習、実地訓練を指導するために、人員を雇い入れることをいう。職業実習の期間は 3 か月を超えない。
- 3 使用者が自らの下で労働に従事させるために職業学習生・職業実習生を雇い入れる場合、職業教育事業を登録する必要はない。授業料を徴収することはできない。職業教育法の定めるところにより訓練契約を締結しなければならない。
- 4 職業学習生・職業実習生は、満 14 歳以上であり、職業学習・職業実習での要求に適した健康を有していなければならない。労働傷病兵・社会省大臣が公布する、重労働・有害・危険な、又は特に重労働・有害・危険な職・業務の一覧に属する職業学習生又は職業実習生は、芸術・体育・スポーツの分野を除き、満 18 歳以上でなければならない。
- 5 職業学習・職業実習の期間中、職業学習生・職業実習生が直接的に労働し、又は労働に参加した場合、使用者から両当事者が合意した金額で、賃金の支払いを受ける。
- 6 職業学習・職業実習期間が終了し、この法令の定めるところによる各条件が充足している場合、両当事者は労働契約を締結しなければならない。

第 62 条 使用者と労働者との間の職業訓練契約及び職業訓練費用

- 1 労働者が、パートナーが使用者に対して援助する経費を含む、使用者の経費によって、国内又は海外で職業の水準・技能の向上の訓練、再訓練を受ける場合、両当事者は職業訓練契約を締結しなくてはならない。

職業訓練契約は、2 部作成されなければならない、それぞれが 1 部を保管する。

- 2 職業訓練契約は、次の主たる内容を含まなければならない。
 - a) 訓練する職業
 - b) 訓練期間中の住所・時間・賃金
 - c) 訓練を受けた後に労働に従事しなければならないと誓約した期間
 - d) 訓練費用及び訓練費用の返済責任の記載
 - dd) 使用者の責任
 - e) 労働者の責任

²⁶ 「職業訓練法」は、原文では“Luật Giáo dục nghề nghiệp”である。

- 3 訓練費用は、教員・学習資料・学校・教室・機械・設備・実習資材に対して支払う費用、その他訓練生を補助するための費用、訓練期間中の訓練生の賃金、社会保険料・健康保険・失業保険の保険料で、合理的な証憑のある費用からなる。労働者が海外に送られて訓練を受けた場合、訓練費用にはさらに往復の交通費及び訓練期間中の生活費も含まれる。

第 5 章 職場における対話、団体交渉、集団労働協約

第 1 節 職場における対話

第 63 条 職場における対話の実施

- 1 職場における対話とは、理解と協力を深め、双方にとって利益となる解決策に向かって努力するため、職場における双方の権利・利益、関心事に関する問題について、使用者と労働者又は労働者代表組織との間で情報共有し、意見を参考にし、討論し、及び交換することをいう。
- 2 使用者は、次の場合、職場における対話を実施しなければならない。
 - a) 定期的に、少なくとも年に一度。
 - b) 一方当事者又は両当事者が要求する場合。
 - c) この法典第 36 条第 1 項第 a 号、第 42 条、第 44 条、第 93 条、第 104 条、第 118 条及び第 128 条第 1 項に定める事由がある場合。
- 3 使用者及び労働者又は労働者代表組織は、本条第 2 項に規定する場合以外の場合であっても、対話を行うことが推奨される。
- 4 政府は、職場における対話の開催及び基礎レベルの民主的規律の実施について定める。

第 64 条 職場における対話の内容

- 1 対話の内容は、この法典第 63 条第 2 項第 c 号の定めによらなければならない。
- 2 本条第 1 項に定める内容の他、各当事者は、対話の実施にあたり、次の一つ又は複数の内容を選択する。
 - a) 使用者の生産、経営の状況
 - b) 労働契約、集団労働協約、就業規則、規程並びに職場における誓約その他の合意の履行
 - c) 勤務条件
 - d) 労働者、労働者代表組織の使用者に対する要求
 - dd) 使用者の労働者、労働者代表組織に対する要求
 - e) 一方当事者又は両当事者が関心を有するその他の内容

第 2 節 団体交渉

第 65 条 団体交渉

団体交渉とは、労働条件を確定し、各当事者間の関係について規定し、進歩的・調和的・安定的な労働関係を構築するために、一又は多数の労働者代表組織である一方当事者と、一又は多数の使用人又は使用人代表組織である一方当事者との間の協議、合意である。

第 66 条 団体交渉の原則

団体交渉は、自発性、協力、善意、平等、公開、透明性の原則に基づいて行われる。

第 67 条 団体交渉の内容

各当事者は、団体交渉の実施にあたり、次の一又は複数の内容を選択する。

- 1 賃金、補助、昇給、賞与、食事その他の制度
- 2 労働水準及び労働時間、休憩時間、時間外労働、シフト中の休憩
- 3 労働者に対する雇用の保障
- 4 労働安全・衛生の保障、就業規則の実施
- 5 労働者代表組織の活動の条件・手段、使用者と労働者代表組織との関係
- 6 労働紛争予防・解決の制度・方法
- 7 ジェンダー平等の保障・妊娠出産の保護・年次休暇、職場における暴力及びセクシャルハラスメントの予防・対応
- 8 一方当事者又は両当事者が関心を有するその他の内容

第 68 条 企業における基礎レベル労働者代表組織の団体交渉権

- 1 基礎レベル労働者代表組織は、政府が定めるところによる企業の総労働者数に対する最低構成員比率に達した場合、団体交渉を請求する権利を有する。
- 2 企業が本条第 1 項の規定を満たす基礎レベル労働者代表組織を多数有する場合、交渉請求権を有する組織は、企業の中で最も構成員数が多い組織である。その他の基礎レベル労働者代表組織は、団体交渉請求権を有する労働者代表組織が同意した場合、団体交渉に参加することができる。
- 3 企業が基礎レベル労働者代表組織を多数有するが、本条第 1 項の規定を満たす組織が存在しない場合、各組織は団体交渉を請求するために自発的に連合する権利を有する。ただし、この各組織の構成員の総数は、本条 1 項に定める最低比率に達していなければならない。
- 4 政府は、団体交渉権に関する各当事者の紛争の解決について定める。

第 69 条 企業における団体交渉の代表

- 1 それぞれの当事者の団体交渉への参加者の数は、各当事者の合意による。
- 2 各当事者の団体交渉の参加者の構成は、当該当事者の決定による。

この法典第 68 条第 2 項の定めるところにより、労働者側で多数の代表組織が団体交渉に参加する場合、交渉請求権を有する代表組織が交渉に参加する各組織の代表者の数を決定する。

この法典第 68 条第 3 項の定めるところにより、労働者側で多数の代表組織が団体交渉に参加する場合、それぞれの組織の代表者の数は、各組織の合意による。合意に達しない場合、それぞれの組織は、全組織の構成員の総数における自らの組織の構成員の割合に基づき、参加する代表者の数を決定する。

- 3 団体交渉の各当事者は、自らの上級代表組織に交渉の代表者となる参加者を指定してもらい権利を有し、相手方はそれを拒否してはならない。各当事者の団体交渉代表者は、相手方が同意する場合を除き、本条第 1 項に定める数を超えてはならない。

第 70 条 企業における団体交渉の手順

- 1 この法典第 68 条の定めるところにより団体交渉請求権を有する基礎レベル労働者代表組織による団体交渉の請求又は使用者による請求があった場合、請求を受けた当事者は、交渉を拒否してはならない。

各当事者は、交渉の請求及び内容を受領した日から 7 営業日以内に、交渉の場所、開始時期について合意する。

使用者は、団体交渉の会議を開催するため、時間、場所その他必要な条件を整える責任を負う。

交渉の開始時期は、団体交渉の請求を受けた日から 30 日を超えてはならない。

- 2 団体交渉の期間は、各当事者に別段の合意がある場合を除き、交渉が開始された日から 90 日を超えてはならない。

労働者側の代表者の団体交渉の会議への参加時間は、有給の労働時間として計算される。労働者代表組織の構成員である労働者が団体交渉の会議に参加した場合、会議への参加時間は、この法典第 176 条第 2 項に定める時間に算入されない。

- 3 団体交渉の過程において、労働者代表者側が請求した場合、使用者側は、その請求を受けた日から 10 日以内に、営業上の秘密・技術上の秘密にかかる情報を除き、団体交渉に都合の良い条件を作出するために、企業の範囲内の生産・経営活動の状況その他の交渉の内容に直接に関連する内容に関する情報を提供する責任を負う。

- 4 基礎レベル労働者代表組織は、団体交渉過程の内容、実施方法及び結果について話し、労働者の意見の聴取を行う権利を有する。

基礎レベル労働者代表組織は、討論及び労働者の意見の聴取にかかる時間、場所及び実施方法を決定する。ただし、企業の通常の生産・経営活動に影響を及ぼしてはならない。

使用者は、労働者代表組織による討論、労働者の意見の聴取の実施過程に障害をもたらさず、妨害し又は干渉してはならない。

- 5 団体交渉においては議事録が作成されなければならない。その中に、各当事者が合意した内容、異なる意見がある内容を明記する。団体交渉議事録は、各交渉当事者の代表者及び議事録作成者の署名がなければならない。基礎レベル労働者代表組織は、全労働者に向けて団体交渉議事録を広く周知し、公開する。

第 71 条 団体交渉の不調

- 1 次のいずれかの場合、団体交渉は不調とする。
 - a) 一方当事者が交渉を拒否した場合又はこの法典第 70 条第 1 項に定める期間内に交渉を行わない場合
 - b) この法典第 70 条第 2 項に定める期間が満了したにもかかわらず、両当事者が合意に至らなかった場合
 - c) この法典第 70 条第 2 項に定める期間は満了していないが、両当事者が団体交渉が合意に至らないことを確定し宣言した場合
- 2 交渉が不調に終わった場合、交渉の各当事者は、この法典の定めるところにより労働紛争解決手続きを行う。労働紛争解決が行われている間、労働者代表組織はストライキを行ってはならない。

第 72 条 産業別団体交渉²⁷、多数企業参加型団体交渉²⁸

- 1 産業別団体交渉及び多数企業参加型団体交渉の原則、内容は、この法典第 66 条及び第 67 条の定めるところによる。
- 2 産業別団体交渉及び多数企業参加型団体交渉の実施手順は、各当事者の合意により決定し、この法典第 73 条に定める団体交渉評議会を通じた団体交渉の実施の合意を含む。
- 3 産業別団体交渉の場合、交渉の代表者は、産業別労働組合及び産業別レベルの使用者代表組織が決定する。

多数企業参加型団体交渉の場合、交渉の代表者は交渉の各当事者によって自発性・合意に基づき決定される。

第 73 条 団体交渉評議会を通じた多数企業参加型団体交渉

- 1 多数企業参加型団体交渉の各当事者は、合意に基づき、交渉に参加する各企業の本社所在地又は交渉に参加する各企業の本社が多数の省又は中央直轄都市に置かれている場合、各当事者が選択する場所の省級人民委員会に対し、団体交渉を行うため、団体交渉評議会を設立するよう請求することができる。
- 2 多数企業参加型団体交渉の各当事者による要求があった場合、省級人民委員会は、団体交渉を行うため、団体交渉評議会を設立することを決定する。団体交渉評議会の構成には、次を含む。
 - a) 評議会の会長は、各当事者によって決定され、団体交渉評議会の活動を調整し、各当事者の団体交渉を補助する責任を負う。
 - b) 団体交渉の各当事者の代表者は、各当事者が選出する。評議会に参加する交渉当事者の代表者の数は、各当事者の合意による。

²⁷ 「産業別団体交渉」は、原文では“*thương lượng tập thể ngành*”である。

²⁸ 「多数企業参加型団体交渉」は、原文では“*thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp*”である。

c) 省級人民委員会の代表者

- 3 団体交渉評議会は、各当事者の要求に従って交渉を行い、多数の企業が参加する集団労働協約が締結されたとき又は各当事者の合意により活動を終了する。
- 4 労働傷病兵・社会省大臣は、団体交渉評議会の機能、任務、活動を定める。

第 74 条 団体交渉における省レベル人民委員会の責任

- 1 団体交渉の各当事者に対し、団体交渉の技能を訓練、養成すること。
- 2 団体交渉を補助し促進するため、経済・社会、労働市場、労働関係に関する情報、データを作成及び提供すること。
- 3 主体的に、又は団体交渉の両当事者から請求があった場合、団体交渉の過程の中で合意に至ることができるよう各当事者を補助する。請求がない場合、省級人民委員会による主体的な補助は、各当事者の同意を得た場合に限り行うことができる。
- 4 この法典第 73 条の定めるところにより、多数企業型団体交渉の各当事者から請求があった場合、団体交渉評議会を設立する。

第 3 節 集団労働協約

第 75 条 集団労働協約

- 1 集団労働協約とは、団体交渉を通じて至り、かつ、各当事者が書面により締結した合意をいう。

集団労働協約は、企業別集団労働協約、産業別集団労働協約、多数企業集団労働協約その他の集団労働協約からなる。

- 2 集団労働協約の内容は、法令の規定に違反してはならず、法令の規定より労働者にとって有利であることが推奨される。

第 76 条 集団労働協約に関する意見の聴取及びその締結

- 1 企業別集団労働協約については、締結前に、各当事者間で交渉した集団労働協約の草案について、企業における全労働者の意見を聴取しなければならない。企業別集団労働協約は、賛成票が企業における労働者の 50%を超えた場合に限り締結される。
- 2 産業別集団労働協約については、意見聴取の対象は、交渉に参加した企業における労働者代表組織の幹部会の全構成員とする。産業別集団労働協約は、賛成票が意見を聴取された者の総数の 50%を超えた場合に限り締結される。

多数企業集団労働協約については、意見聴取の対象は、交渉に参加した企業における全労働者又は交渉に参加した企業における労働者代表組織の幹部会の全構成員とする。賛成票が意見聴取された者の総数の 50%を超えた企業に限り、多数企業集団労働協約の締結に参加する。

- 3 集団労働協約の草案についての投票による意見聴取の時間・場所・方法は、労働者代表組織により決定されるが、交渉に参加した企業の通常の生産・経営活動に影響を及ぼしてはならない。使用者は、労働者代表組織が協約の草案について投票による意見収集を行う過程に障害をもたらし、妨害し又は干渉してはならない。

- 4 集団労働協約は、各交渉当事者の適法な代表者により締結される。
多数企業集団労働協約が団体交渉評議会を通じて進められる場合、団体交渉評議会議長及び各交渉当事者の適法な代表者により締結される。
- 5 集団労働協約は、各締結者、及びこの法典第 77 条の定めるところにより省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に送付されなければならない。
産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約については、協約に参加する各使用者及び企業における各労働者代表組織は、それぞれ 1 部を受領しなければならない。
- 6 集団労働協約が締結された後、使用者は、自らの労働者に周知しなければならない。
- 7 政府は、本条の詳細を定める。

第 77 条 集団労働協約の送付

協約に参加する使用者は、集団労働協約が締結された日から 10 日以内に、本社が所在する省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に対し、集団労働協約を 1 部送付しなければならない。

第 78 条 集団労働協約の効力及び期限

- 1 集団労働協約の発効日は、各当事者が合意したところにより、協約に明記される。各当事者が発効日について合意しない場合、集団労働協約は、締結日から効力を有する。
集団労働協約は、発効後、各当事者により尊重、実施されなければならない。
- 2 発効した企業別集団労働協約は、使用者及び企業の全ての労働者に適用される。発効した産業別集団労働協約及び多数企業集団労働協約は、集団労働協約に参加する企業の全ての使用者及び労働者に適用される。
- 3 集団労働協約の期間は 1 年から 3 年までとする。具体的な期間は、各当事者により合意され、集団労働協約の中に明記される。各当事者は、集団労働協約のそれぞれの内容について異なる期間を合意する権利を有する。

第 79 条 企業における集団労働協約の履行

- 1 使用者及び集団労働協約の発効日以降に勤務を始める労働者を含む労働者は、有効な集団労働協約を完全に履行する義務を負う。
- 2 集団労働協約の発効日以前に締結済みの労働契約における各当事者の権利・義務・利益が、集団労働協約の対応する規定より劣っている場合、集団労働協約に従って履行しなければならない。使用者の規定が集団労働協約に合致しない場合、合致させるため修正されなければならない。修正されるまでの期間は、集団労働協約の対応する内容に従って履行される。
- 3 一方当事者が、他方当事者が集団労働協約を完全に履行していない又はそれに違反していると主張する場合、集団労働協約を正しく履行するよう要求する権利を有し、各当事者はともに解決策を検討する責任を負う。解決できない場合、各当事者は法令の定めるところにより、団体労働紛争解決を要求する権利を有する。

第 80 条 企業の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合の企業別集団労働協約の履行

- 1 企業の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合、承継する使用者及び労働者代表組織は、労働使用計画に基づき、従前の企業別集団労働協約を継続・修正・補足するか、又は新たな集団労働協約を締結するために交渉するかの選択を検討するため、この法典第 68 条の定めるところにより交渉する権利を有する。
- 2 使用者の活動停止により企業別集団労働協約が失効した場合、労働者の権利は法令の定めるところにより解決される。

第 81 条 企業別集団労働協約、産業別集団労働協約及び多数企業集団労働協約の関係

- 1 企業別集団労働協約、多数企業集団労働協約、産業別集団労働協約が、労働者の権利・義務・利益について異なる規定を置く場合、労働者に最も有利な内容に従い履行する。
- 2 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用対象である企業が企業別集団労働協約を有さない場合、産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約より労働者にとって有利な内容を含む企業別集団労働協約を策定することができる。
- 3 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約に参加していない企業は、産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約より労働者にとって有利な内容を実施することが推奨される。

第 82 条 集団労働協約の修正・補足

- 1 集団労働協約は、団体交渉を通じ、各当事者の自発的な合意に基づく場合に限り修正・補足される。
集団労働協約の修正・補足は、集団労働協約の交渉・締結と同様に行われる。
- 2 法令の規定の改正により集団労働協約が法令の定めと合致しなくなった場合、各当事者は、法令の定めと合致させるため集団労働協約の修正・補足を行わなければならない。集団労働協約の修正・補足を行っている期間、労働者の権利は、法令の定めるところにより履行される。

第 83 条 期間が満了した集団労働協約

集団労働協約の期間が満了する前 90 日以内に、各当事者は、集団労働協約の期間を延長するか、又は新たな集団労働協約を締結するために交渉することができる。各当事者が集団労働協約の期間の延長に合意する場合、この法典第 76 条の定めるところにより意見を聴取しなければならない。

集団労働協約の期間が満了したが、各当事者の交渉が未だ継続している場合、従前の集団労働協約は、各当事者間に別段の合意がある場合を除き、集団労働協約の期間が満了した日から 90 日を超えない期間、引き続き履行される。

第 84 条 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用範囲の拡大

- 1 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用範囲が、工業団地・経済区・輸出加工区・ハイテクパークにおける同一の業種・職種・領域の労働者の 75% 又は企業の

75%を超える場合、その団地の使用者又は労働者代表組織は、管轄国家機関に対し、工業団地・経済区・輸出加工区・ハイテクパークにおける同一の業種・職種・領域の企業に対し、当該協約の一部又は全部にかかる適用範囲を拡大することの決定を申し立てる。

- 2 政府は、本条第 1 項の詳細を定め、本条第 1 項に定める集団労働協約の適用範囲の拡大決定に関する手続き、手順及び管轄を定める。

第 85 条 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約への加入及び脱退

- 1 企業は、この法典第 84 条第 1 項に定める場合を除き、協約の当事者たる使用者及び企業における労働者代表組織の全てから同意を得た場合、産業別集団労働協約、多数企業集団労働協約に加入することができる。
- 2 産業別集団労働協約及び多数企業集団労働協約の当事者たる企業は、生産・経営活動において特別な困難がある場合を除き、協約の当事者である使用者及び企業における労働者代表組織の全てから同意を得た場合、集団労働協約から脱退することができる。
- 3 政府は、本条の詳細を定める。

第 86 条 無効な集団労働協約

- 1 集団労働協約は、集団労働協約の一つ又は複数の内容が法令に違反している場合、部分的に無効となる。
- 2 集団労働協約は、次のいずれかの場合、全て無効となる。
 - a) 集団労働協約の全ての内容が法令に違反している場合。
 - b) 署名者が適切な権限を有していない場合。
 - c) 集団労働協約の交渉・締結手順を正しく遵守しなかった場合。

第 87 条 集団労働協約が無効であることを宣言する権限

人民裁判所は、集団労働協約が無効であることを宣言する権限を有する。

第 88 条 無効な集団労働協約の処理

集団労働協約が無効と宣言された場合、無効と宣言された全部又は一部に対応する集団労働協約に記載されている各当事者の権利、義務及び利益は、法令の定め及び労働契約における適法な合意に従って解決される。

第 89 条 集団労働協約の交渉・締結の費用

集団労働協約の交渉、締結、修正、補足、送付、周知にかかる全ての費用は使用者のみが負担する。

第 6 章 賃金

第 90 条 賃金

- 1 賃金とは、業務を実施するために、合意に基づき、使用者が労働者に対して払う金員であり、業務又は職位に応じた賃金額、手当その他の補助からなる。

- 2 業務又は職位に応じた賃金額は、最低賃金額を下回ってはならない。
- 3 使用者は、同じ価値を有する業務に従事する労働者に対し、平等な賃金を払うこと、性別で差別しないことを保障しなければならない。

第 91 条 最低賃金額

- 1 最低賃金額とは、経済・社会の発展状況に応じた、労働者とその家族の最低限度の生活水準を保障するために、通常の労働条件の下で最も単純な業務を行う労働者に対し支給される、最も低い賃金額である。
- 2 最低賃金額は地域ごとに定められ、時給・月給で決定される。
- 3 最低賃金額は、労働者及びその家族の最低限度の生活水準、最低賃金額と市場の賃金額との相関、消費者物価指数、経済成長の速度、労働需給関係、雇用及び失業、労働能率、企業の支払能力に基づき調整される。
- 4 政府は、本条の詳細を定め、国家賃金評議会の勧告に基づき最低賃金額を決定し、公表する。

第 92 条 国家賃金評議会

- 1 国家賃金評議会とは、政府に対し、最低賃金額及び労働者に対する賃金政策についての諮問を行う機関をいう。
- 2 政府首相は、労働傷病兵・社会省、ベトナム労働総同盟及び一部の中央の使用者代表組織の代表、並びに独立の専門家である構成員からなる国家賃金評議会を設立する。
- 3 政府は、国家賃金評議会の役割、任務、組織構造及び活動について定める。

第 93 条 賃金等級、賃金表及び労働基準の作成

- 1 使用者は、労働者を採用し・使用し、労働契約に記載する業務又は職位に応じた賃金額を合意し、労働者に対し賃金を払うための基礎となる賃金等級、賃金表及び労働基準を作成しなければならない。
- 2 労働基準とは、多くの労働者が通常の労働時間を延長する必要なく実施することが可能であることが保障されている平均的水準でなければならず、正式に公布する前に試行的に適用されなければならない。
- 3 使用者は、賃金等級、賃金表及び労働基準を作成するにあたり、基礎レベル労働者代表組織がある場合、基礎レベル労働者代表組織の意見を参考にしなければならない。

賃金等級、賃金表及び労働基準は、実施する前に職場において公開、周知されなければならない。

第 94 条 賃金支払いの原則

- 1 使用者は、労働者に対し、直接に、十分に、期日のおり賃金を支払わなければならない。使用者は、労働者が直接賃金を受領することができない場合、労働者が適法に委任する者に対し、賃金を支払うことができる。

- 2 使用者は、労働者の賃金の使用にかかる自己決定権を制限し、又は干渉してはならない。労働者に対し、使用者又は使用者が指定するその他の事業場²⁹の商品の購入又はサービスの使用に、賃金を使用するよう強制してはならない。

第 95 条 賃金の支払い

- 1 使用者は、労働者に対し、合意した賃金、労働能率及び業務実施の質に基づき、賃金を払う。
- 2 労働契約に規定する賃金及び労働者に支払う賃金は、ベトナムドンによる。労働者がベトナムにおける外国人である場合、外貨によることができる。
- 3 使用者は、賃金を支払う度に、労働者に対し、賃金、時間外労働賃金、深夜労働賃金、控除される内容及びその金額（もしあれば）を明記した賃金明細書を通知しなければならない。

第 96 条 賃金の支払い形式

- 1 使用者及び労働者は、時間、出来高又は歩合に応じた賃金の支払いの形式について合意する。
- 2 賃金は、現金で又は銀行で開設した労働者の個人口座を通じて支払われる。
銀行で開設した労働者の個人口座を通して賃金を支払う場合、使用者は、口座開設及び賃金の振り込みに関連する各種の費用を支払わなければならない。
- 3 政府は、本条の詳細を定める。

第 97 条 賃金の支払い期限

- 1 時給、日給、週給で賃金の支払いを受ける労働者は、労働に従事した時間、日、週の後にその賃金の支払いを受けるか、又は両当事者の合意により一括して支払いを受けるが、一括払いは一回につき 15 日を超えてはならない。
- 2 月給制の労働者は、1 月に一度又は半月に一度支払いを受ける。賃金を支払う期日は、両当事者の合意により、一定の周期での期日を決定しなければならない。
- 3 出来高又は歩合に応じた賃金の支払いを受ける労働者は、両当事者の合意に基づき賃金の支払いを受ける。複数月にまたがり業務を実施しなければならない場合、毎月、その月に実施した業務量に応じた賃金の仮払いを受けることができる。
- 4 不可抗力の事由があり、使用者が回復措置を模索したが賃金の支払期限を遵守することができない場合、30 日を超えて遅滞してはならない。賃金の支払いが 15 日以上遅滞した場合、使用者は、労働者に対し、少なくとも、その遅滞した金額に使用者が労働者に賃金を支払うために口座を開設した銀行が賃金支払い時点で公表している 1 か月の定期預金の預金金利を乗じた額を賠償しなければならない。

²⁹ ベトナム語は「đơn vị」。この法典第 171 条第 1 項参照。

第 98 条 時間外労働、深夜労働の賃金

- 1 時間外労働をする労働者は、賃金単価又は行っている業務に応じ実際に支払いを受ける賃金に基づき、次のとおり、賃金の支払いを受ける。
 - a) 通常日は、少なくとも 150%
 - b) 週休日は、少なくとも 200%
 - c) 祝日、正月、有給休暇日は、日給の支払いを受ける労働者に対し、祝日、正月及び有給休暇日の賃金に加え、少なくとも 300%
- 2 深夜労働する労働者は、賃金単価又は通常の労働日の業務に応じ、実際に支払いを受ける賃金に基づき計算される賃金の少なくとも 30%に相当する賃金について、追加的に支払いを受ける。
- 3 深夜に時間外労働をする労働者について、本条第 1 項及び第 2 項に定める賃金の支払いに加え、労働者は、賃金単価又は通常の労働日若しくは週休日・祝日・正月の日中の勤務に対し、支払を受ける賃金に基づき計算される賃金の少なくとも 20%に相当する賃金を追加的に支払われる。
- 4 政府は、本条の詳細を定める。

第 99 条 休業中賃金

労働者は、休業しなければならない場合、次のとおり賃金の支払いを受ける。

- 1 使用者の故意・過失³⁰による場合、労働者は労働契約に定める賃金全額の支払いを受ける。
- 2 労働者の故意・過失による場合、その者は賃金の支払いを受けない。ただし、休業しなければならない者と同じ事業場の他の労働者は、両当事者が合意した金額で賃金の支払いを受けるが、最低賃金額より低いものではない。
- 3 使用者の故意・過失によらない電気、水に関する事故の場合、天災・火災・危険な疫病・戦災・管轄国家機関の要求による事業拠点の移動による場合、又は経済的理由による場合、両当事者は、次のとおり、休業中賃金について合意する。
 - a) 休業が 14 営業日以下の場合、休業中賃金は最低賃金額より低くないものとして合意される。
 - b) 14 営業日を超えて休業する場合、休業中賃金は両当事者の合意によるが、最初の 14 営業日の休業中賃金は、最低賃金より低くないことを確保しなければならない。

第 100 条 親方³¹による賃金支払い

- 1 親方又は同様の仲介的役割を有する者を使用する場合、事業主である使用者は、それらの者の名簿及び住所とともに、それらの者とともに労働に従事する労働者の名簿を保有

³⁰ 「故意・過失」は、原文では“lỗi”である。民法第 364 条参照

³¹ 「親方」は、原文では“người cai thầu”である。

しなければならない。また、それらの者が賃金支払い、労働安全・衛生に関する法令の定めを遵守することを保障しなければならない。

- 2 親方又は同様の仲介的役割を有する者が、賃金を支払わない場合又は賃金の支払いが不十分である場合、及び労働者に対しその他の権利を保障しない場合、事業主である使用者は、労働者に対し、賃金を支払い、権利を保障する責任を負う。

この場合、事業主である使用者は、親方若しくは同様の仲介的役割を有する者に対し賠償を要求する権利又は管轄国家機関に対し法令の定めるところにより紛争解決を申し立てる権利を有する。

第 101 条 賃金の仮払い

- 1 労働者は、両当事者が合意した条件に基づき賃金の仮払いを受けることができ、[その賃金には] 利息がかからない。
- 2 使用者は、労働者に対し、労働者が 1 週間以上公民としての義務を履行するために一時的に休業した日数に対応する賃金の仮払いをしなければならない。ただし、最大でも労働契約に基づく賃金の 1 か月分を超えないものとし、労働者は、仮払いされた金額を返金しなければならない。

兵役法の定めるところにより入隊する労働者は、賃金の仮払いを受けることはできない。

- 3 年次休暇にあたり、労働者は、少なくとも休暇日数の賃金に相当する金額の仮払いを受けることができる。

第 102 条 賃金からの控除

- 1 使用者は、この法典第 129 条の定めるところにより、使用者の道具、設備及び財産を毀損したことによる損害を賠償する場合に限り、労働者の賃金からの控除をすることができる。
- 2 労働者は、その賃金からの控除がなされる理由を知らされる権利を有する。
- 3 毎月の賃金からの控除額は、強制社会保険、健康保険、失業保険、個人所得税を差し引き、納付した後に労働者に対し毎月支払う実際の賃金の 30%を超えてはならない。

第 103 条 昇給、昇格、手当、補助の制度

昇給、昇格、手当、補助及び労働者に対するその他の報奨制度は、労働契約、集団労働協約又は使用者の規定において合意される。

第 104 条 賞与

- 1 賞与とは、使用者が、労働者に対し、生産・経営の結果、労働者の業務の完遂の程度に基づき支給する金員、財物その他の形式のものをいう。
- 2 賞与規程は、使用者が、基礎レベル労働者代表組織がある場合は基礎レベル労働者代表組織の意見を参考にしたうえで決定し、職場において公開、周知する。

第 7 章 労働時間、休憩時間

第 1 節 労働時間

第 105 条 通常の労働時間

- 1 通常の労働時間は、1 日あたり 8 時間、かつ 1 週間あたり 48 時間を超えないものとする。
- 2 使用者は、労働時間を日又は週当たりで規定する権利を有する。ただし、労働者に通知しなければならない。週当たりとする場合、通常の労働時間は 1 日あたり 10 時間、かつ 1 週間あたり 48 時間を超えないものとする。

国家は、使用者に、労働者にて対して週 40 時間労働を実施するよう奨励する。

- 3 使用者は、国家技術規則及び関連する法令に適切に従い、危険な要素、有害な要素と接触する労働時間の制限を保障する責任を負う。

第 106 条 深夜労働時間

深夜労働時間は、22 時から翌日の 6 時までとする。

第 107 条 時間外労働

- 1 時間外労働時間とは、法令、集団労働協約又は就業規則に定める通常の労働時間外で労働に従事する時間をいう。
- 2 使用者は、次に掲げる要件を完全に満たした場合、労働者に時間外労働をさせることができる。
 - a) 労働者の同意を得なければならないこと。
 - b) 労働者の時間外労働の時間数が、1 日の通常の労働時間数の 50%を超えないこと、週当たりの通常の労働時間の規定を適用している場合は通常の労働時間及び時間外労働の時間数の合計が 1 日あたり 12 時間を超えないこと、1 か月あたり 40 時間を超えないことを確保すること。
 - c) 本条第 3 項に定める場合を除き、労働者の時間外労働時間数が 1 年間に 200 時を超えないことを確保すること。
- 3 使用者は、次のいずれかの業種、職種、業務又は場合においては、労働者に 1 年間に 300 時間を超えない時間外労働をさせることができる。
 - a) 繊維・縫製・皮革・靴・電気・電子製品の輸出のための製造・加工、農業・林業・塩業・水産物の加工
 - b) 電力の生産・供給、通信、石油精製、給排水
 - c) 高度な専門・技術水準を要するが、労働市場が十分かつ適時に提供しない労働を必要とする業務を処理する場合
 - d) 原料・製品の季節性・タイミングのために緊急で遅延できない業務を処理しなければならない場合、又は事前に予期せぬ客観的な要因により、若しくは天候・天災・火災・戦

災の被害、電力不足・原料不足・生産ラインの技術的な問題により発生した業務を処理するためである場合

dd) 政府が定めるその他の場合

- 4 使用者は、本条第 3 項に定める時間外労働を実施する場合、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に書面により通知しなければならない。
- 5 政府は、本条の詳細を定める。

第 108 条 特別な場合における時間外労働

次の場合、使用者は、労働者に対し、この法典第 107 条に定める時間外労働時間数の制限なく、いかなる日でも時間外労働を要求する権利を有し、労働者は拒否してはならない。

- 1 法令に従って、国防・安全保障のための動員・出動命令を履行する場合
- 2 労働安全・衛生に関する法令に定める労働者の生命・健康に影響が及ぶおそれのある場合を除き、天災・火災・危険な疫病及び災害の被害を予防し、回復する過程で、人命並びに機関、組織及び個人の財産を保護するための業務を実施する場合。

第 2 節 休憩時間

第 109 条 労働時間における休憩

- 1 この法典第 105 条に定める労働時間に基づいて 1 日 6 時間以上労働に従事する労働者は、少なくとも 30 分連続した休憩時間を付与される。深夜労働の場合、少なくとも 45 分連続した休憩時間を付与される。

労働者がシフト制で 6 時間以上連続して労働に従事する場合、休憩時間は労働時間に算入される。

- 2 使用者は、本条第 1 項に定める休憩時間のほか、労働者に対する休憩を設定し、就業規則に記載する。

第 110 条 シフト交替の休息

シフト制で労働に従事する労働者は、別のシフト業務に移行する前に少なくとも 12 時間の休息を付与される。

第 111 条 週休

- 1 労働者は、毎週少なくとも連続した 24 時間の休息を付与される。労働の周期により週休が取れない特別な場合、使用者は、労働者が月平均で少なくとも 4 日の休暇を付与されることを確保する責任を負う。
- 2 使用者は週休日を日曜日又はその他の特定の曜日に調整し決定する権利を有するが、それを就業規則に記載しなければならない。
- 3 週休日がこの法典第 112 条第 1 項に定める祝日、正月と重なる場合、労働者は次の営業日に週休の振替休日を付与される。

第 112 条 祝日、正月

- 1 労働者は次の祝日、正月において休暇を付与され、賃金をそのまま享受する。

- a) 太陽暦の正月:1 日 (太陽暦 1 月 1 日)
 - b) 旧暦の正月:5 日
 - c) 戦勝記念日:1 日 (太陽暦 4 月 30 日)
 - d) 国際メーデー:1 日 (太陽暦 5 月 1 日)
 - dd) 建国記念日:2 日 (太陽暦 9 月 2 日とその直前又は直後の 1 日)
 - e) フン王の命日:1 日 (旧暦 3 月 10 日)
- 2 ベトナムで就労する外国人労働者は、本条第 1 項に定める休日のほか、その出身国の民族の伝統的正月に 1 日及び建国記念日に 1 日休暇を付与される。
- 3 政府首相は、毎年、実際の条件に基づき、本条第 1 項第 b 号及び第 dd 号に定める休日の詳細を定める。

第 113 条 年次休暇

- 1 一の使用者のもとで丸 12 か月勤務した労働者は、次のとおり年次休暇を付与され、労働契約に定める賃金をそのまま享受する。
- a) 通常の場合で勤務する労働者について 12 営業日
 - b) 未成年労働者、障害者である労働者、重労働・有害・危険な職・業務に従事する労働者について 14 営業日
 - c) 特に重労働・有害・危険な職・業務に従事する労働者について 16 営業日
- 2 一の使用者のもとでの勤務が丸 12 か月に満たない労働者は、勤務した月数に比例した年次休暇日数とする。
- 3 退職又は失業により年次休暇を取得していない場合又は年次休暇日数を全て消化していない場合、使用者により、未消化の年次休暇につき、賃金で清算される。
- 4 使用者は、労働者の意見を参考にし、年次休暇の日程表を定める責任を有し、事前に労働者に通知しなければならない。労働者は、使用者と、年次休暇を多数回に分割し、又は最大 3 年分を 1 回にまとめて取得することを合意することができる。
- 5 年次休暇の際に賃金の支払い期限がまだ到来していない場合、労働者はこの法典第 101 条第 3 項の定めるところにより賃金の仮払いを受けることができる。
- 6 年次休暇の際、労働者が陸上、鉄道、水路の手段で移動し、その往復の日数が 2 日を超える場合、3 日目以降について年次休暇と別に往復移動時間として計算される。ただし、年に 1 度の休暇に限る。
- 7 政府は、本条の詳細を定める。

第 114 条 勤務年数による年次休暇日の増加

一の使用者のもとで丸 5 年勤務する毎に、この法典第 113 条第 1 項に定める労働者の年次休暇の日数が 1 日ずつ追加される。

第 115 条 慶弔休暇、無給休暇

- 1 労働者は、次の場合、慶弔休暇を付与され、賃金をそのまま享受するが、使用者に通知しなければならない。
 - a) 結婚：3 日の休暇
 - b) 実子、養子の結婚：1 日の休暇
 - c) 実父・実母・養父・養母、妻又は夫の実父・実母・養父・養母、妻又は夫、実子、養子の死亡：3 日の休暇
- 2 労働者は、父方の祖父・祖母、母方の祖父・祖母、兄弟姉妹の死亡、父又は母の結婚、兄弟姉妹の結婚の場合、無給の休暇を 1 日付与されるが、使用者に対し通知しなければならない。
- 3 本条第 1 項及び 2 項に定めるほか、労働者は無給休暇について使用者と合意することができる。

第 3 節 特殊な性質を有する業務を行う労働者の労働時間、休憩時間

第 116 条 特殊な性質を有する業務を行う労働者の労働時間、休憩時間

陸上・鉄道・水路・空路運送の領域での特殊な性質を有する業務、海上での石油及びガスの探査・開発、海上での勤務、芸術領域における[労働]、放射線・核技術の使用、高周波技術の応用、情報科学・情報科学技術、先進科学・技術応用の研究、工業設計、潜水夫の業務、坑道内での業務、季節性のある製造業務、注文による加工業務、24 時間常勤していなければならない業務、その他政府が定める特殊な性質を有する業務については、各省及び管理部門が、労働傷病兵・社会省と一致させようえ、労働時間、休憩時間の詳細を定める。ただし、この法典第 109 条の定めを遵守しなければならない。

第 8 章 労働規律及び物的責任

第 1 節 労働規律

第 117 条 労働規律

労働規律とは、使用者により就業規則で公布され、又は法令により定められる、時間、技術及び生産経営の指揮の遵守についての規定である。

第 118 条 就業規則

- 1 使用者は、就業規則を公布しなければならないが、10 人以上の労働者を使用する場合、就業規則は書面によらなければならない。
- 2 就業規則の内容は、労働に関連する法令及び関連する法令に反してはならない。就業規則は、次の主たる内容からなる。
 - a) 労働時間、休憩時間
 - b) 職場における秩序
 - c) 労働安全・衛生

- d) 職場におけるセクシャルハラスメントの予防・対応、職場におけるセクシャルハラスメント行為の処分の手順、手続き
 - dd) 使用者の財産・営業上の秘密・技術上の秘密・知的所有権の保護
 - e) 労働契約と異なる業務に一時的に労働者を異動する場合
 - g) 労働者の労働規律違反行為及び労働規律処分の形式
 - h) 物的責任
 - i) 労働規律処分の権限を有する者
- 3 就業規則を公布又は修正・補足する前に、使用者は、基礎レベル労働者代表組織がある場合は、基礎レベル労働者代表組織の意見を参考にしなければならない。
 - 4 就業規則は労働者に通知され、主要な内容は職場の必要な場所に掲示されなければならない。
 - 5 政府は、本条の詳細を定める。

第 119 条 就業規則の登録

- 1 10 人以上の労働者を使用する使用者は、使用者が事業を登録した地方の省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に就業規則を登録しなければならない。
- 2 使用者は、就業規則を公布した日から 10 日以内に、就業規則の登録書類を提出しなければならない。
- 3 省級人民委員会に属する労働に関する専門機関は、就業規則の内容に法令に反する規定がある場合、就業規則の登録書類を受領した日から 7 営業日以内に、使用者に修正、補足及び再登録をするよう通知し、指導する。
- 4 異なる多数の地方に支店、事業場、生産経営拠点を配置している使用者は、登録された就業規則を、支店、事業場、生産経営拠点を設置している地方の省レベル人民委員会に属する労働に関する専門機関に送付する。
- 5 省級人民委員会に属する労働に関する専門機関は、具体的な条件に基づき、労働に関する県級人民委員会に属する労働に関する専門機関に対し、本条に定める就業規則の登録の実施を委任することができる。

第 120 条 就業規則の登録書類

就業規則の登録書類は、次のものからなる。

- 1 就業規則登録申請書
- 2 就業規則
- 3 基礎レベル労働者代表組織がある場合は、基礎レベル労働者代表組織の意見書
- 4 労働規律及び物的責任に関する規定を定めた使用者の文書（もしあれば）

第 121 条 就業規則の効力

就業規則は、この第 119 条に定める管轄国家機関が就業規則の全ての登録書類を受領した日から 15 日後に有効となる。

10 人未満の労働者を使用する使用者が就業規則を書面により公布する場合、その効力は使用者が就業規則において決定する。

第 122 条 労働規律処分原則、手順、手続き

- 1 労働規律処分は次のとおり決定される。
 - a) 使用者は、労働者の故意・過失を立証しなければならない。
 - b) 規律処分を受ける労働者が構成員である基礎レベル労働者代表組織の参加がなければならない。
 - c) 労働者は、出席しなければならず、自己で弁護する又は弁護士若しくは労働者代表組織に弁護を依頼する権利を有する。15 歳未満である場合、法定代理人の参加がなければならない。
 - d) 労働規律処分は、議事録に記載されなければならない。
- 2 一つの労働規律違反行為に対し、多数の労働規律処分を適用してはならない。
- 3 一人の労働者が同時に多数の労働規律違反行為を行った場合、最も重大な違反行為に対応する最も重い処分形式のみを適用する。
- 4 次の期間にある労働者に対し、労働規律処分を行ってはならない。
 - a) 疾病・療養のための休業又は使用者の同意による休暇期間
 - b) 留置・勾留されている期間
 - c) この法典第 125 条第 1 項及び第 2 項に定める違反行為に対する調査・検証・結論を出す権限を有する機関の結果を待っている期間
 - d) 女性労働者が妊娠中、又は労働者が産休中若しくは 12 か月未満の子を養育中の期間
- 5 精神疾患又は自己の認識能力若しくは行為管理能力を喪失させるその他の疾患に罹患している場合、労働規律に違反した労働者に対し労働規律処分を行わない。
- 6 政府は労働規律処分の手順及び手続きを定める。

第 123 条 労働規律処分の時効

- 1 労働規律処分の時効は、違反行為が行われた日から 6 か月である。違反行為が、使用者の財政、財産又は技術上の秘密若しくは経営上の秘密の漏洩に直接関係する場合、労働規律処分の時効は 12 か月である。
- 2 この法典第 122 条第 4 項に定める期間が満了した時点において、時効が完成している場合又は時効が完成するまで 60 日未満である場合、労働規律処分の時効を延長することができるが、その期間が満了した日から 60 日を超えてはならない。
- 3 使用者は、本条第 1 項及び第 2 項に定める期間内に労働規律処分の決定を公布しなければならない。

第 124 条 労働規律処分の形式

- 1 譴責^{けんせき}
- 2 6 か月を超えない昇給期日の延期
- 3 降格
- 4 解雇

第 125 条 解雇の規律処分形式の適用

解雇の規律処分形式は、使用者により次の場合、適用される。

- 1 労働者が、職場において、窃盗、横領³²、賭博、故意の傷害、麻薬³³の使用を行った場合
- 2 労働者が、使用者の経営の秘密・技術の秘密を漏洩し、知的所有権を侵害する行為、使用者の財産、利益に重大な損害をもたらす、あるいは特別重大な損害をもたらすおそれがある行為、又は就業規則で規定されるセクシャルハラスメントを行った場合
- 3 労働者が昇給期日延期処分又は降格処分を受け、その処分が消滅する前に再犯した場合。再犯とは、労働者がこの法典第 126 条の定めるところにより処分が消滅する前に、処分を受けた規律違反行為を再び行うことをいう。
- 4 労働者が正当な理由なく、最初に無断欠勤した日から数えて 30 日間に合計 5 日、又は 365 日間に合計 20 日無断欠勤した場合

正当な理由があるとみなされる場合とは、天災、火災、自身又は親族が疾病に罹患し権限を有する診断治療所の確認を有する場合、及び就業規則に定めるその他の場合をいう。

第 126 条 労働規律[処分]の消滅、執行期間の短縮

- 1 労働者が処分を受けた日から、譴責の場合は 3 か月、昇給期日延期の規律処分の場合は 6 か月、降格の規律処分の場合は 3 年、労働規律に違反しなかったときは、規律[処分]は当然に消滅する。
- 2 労働者が昇給期日延期の規律処分を受けた後、その半分の期間が執行され、改善した場合、使用者による執行期間の短縮が検討され得る。

第 127 条 労働規律処分の際の厳禁行為

- 1 労働者の健康・名誉・生命・威信・人格の侵害
- 2 労働規律処分を行うことに代えて罰金を科し、賃金を減額すること
- 3 就業規則に定めのない、締結済みの労働契約で合意されていない、又は労働に関する法令において定めのない違反行為を行った労働者に対して、労働規律処分を行うこと

³² 「横領」は、原文では“tham ô”である。刑法第 353 条参照。

³³ 「麻薬」は、原文では“ma túy”である。刑法第 20 章参照。

第 128 条 業務の一時停止

- 1 使用者は、違反事件に複雑な事情があるときで、労働者が勤務を継続することにより解明に困難が生じると思われる場合、労働者の業務を一時的に停止する権利を有する。労働者の業務の一時停止は、業務の一時停止を検討されている労働者が構成員である基礎レベル労働者代表組織の意見を参考にした後に限り行われる。
- 2 業務の一時停止の期間は 15 日を超えてはならず、特別な場合でも 90 日を超えてはならない。業務が一時停止されている間、労働者は業務の一時停止が行われる前の賃金の 50% の仮払いを受けることができる。
業務の一時停止期間が満了した後、使用者は労働者を復職させなければならない。
- 3 労働者は、労働規律処分を受ける場合でも、仮払い済みの賃金を返還する必要はない。
- 4 労働規律処分を受けない場合、労働者は、使用者により、業務の一時停止期間に対する賃金全額の支払を受ける。

第 2 節 物的責任

第 129 条 損害賠償

- 1 使用者の道具・設備を損壊し、又はその財産に損害をもたらすその他の行為を行った労働者は、法令又は使用者の就業規則の定めるところにより賠償しなければならない。
労働者は、労働者が不注意³⁴により、重大ではなく、労働者が労働に従事する地域で適用される政府が公表した最低賃金の 10 か月分を超えない価値の損害を生じさせた場合、最大で 3 か月分の賃金までの賠償をしなければならない。この法典第 102 条第 3 項の定めるところにより、賃金から毎月控除される。
- 2 労働者は、使用者の道具・設備・財産、又は使用者が引き渡したその他の財産を紛失し、又は許可された基準を超えて物資を浪費した場合、市場の時価又は就業規則に基づいて損害の一部又は全部を賠償しなければならない。責任契約がある場合、その契約に従って賠償しなければならない。天災・火災・戦災・危険な疫病・災害・事前に予想することができず、あらゆる必要な措置及びできる限りの能力を用いたにもかかわらず回復できなかった事件が発生したことによる場合、賠償する必要はない。

第 130 条 損害賠償の処理

- 1 損害賠償額の検討、決定は、労働者の故意・過失、実際の損害の程度、実際の家庭の事情、人格³⁵及び財産に基づかなければならない。
- 2 政府は、損害賠償の処理の手順、手続き、時効を定める。

第 131 条 労働規律・物的責任に関する不服申立て

労働規律の処分を受け、業務を一時的に停止され、又は物的責任制度に基づき賠償をしなければならない者は、これらが不当だと考える場合、法令の定めるところにより使用者・管轄機関

³⁴ 「不注意」は、原文では“do sơ suất”である。

³⁵ 「人格」は、原文では“nhân thân”である。

に対し不服申立てができ、又は法令に定める手順に従い労働紛争解決を申し立てる権利を有する。

政府は、本条の詳細を定める。

第 9 章 労働安全・衛生

第 132 条 労働の安全・衛生に関する法令の遵守

使用者、労働者及び労働・生産・経営に関連する機関・組織・個人は、労働安全・衛生に関する法令の規定を履行しなければならない。

第 133 条 労働安全・衛生プログラム

- 1 政府は、労働安全・衛生に関する国家プログラムを定める。
- 2 省級人民委員会は、同級の人民評議会が決定する地域の労働安全・衛生に関するプログラムを提出し、経済・社会の発展計画に組み込む。

第 134 条 職場における労働安全・衛生の確保

- 1 使用者は、職場における労働安全・衛生を確保するための措置を十分に講じる責任を負う。
- 2 労働者は、労働安全・衛生に関する規定、内規、手順、要求事項を履行すること、法令を遵守し、職場における労働安全・衛生を確保する措置に関する知識、技能を把握することにつき責任を負う。

第 10 章 女性労働者に対する特例及びジェンダーの平等の保障

第 135 条 国家の政策

- 1 女性労働[者]と男性労働[者]の平等権を保障し、ジェンダー平等を保証する措置を実施し、職場におけるセクシャルハラスメントを予防し対応する。
- 2 使用者に対し、女性労働者、男性労働者が常時業務を行えるような条件を作出すること、柔軟性のあるスケジュールに従った勤務、パートタイム労働、自宅勤務の制度を広く適用することを奨励する。
- 3 女性労働者が、職業能力を効果的に発揮し、労働生活と家庭生活を調和することの支援を目的として、女性労働者の雇用の創出、労働条件の改善、職業水準の向上、ヘルスケア、物質面・精神面での福利の強化の措置を行う。
- 4 女性労働者を多く使用する使用者に対して、税に関する法令の定めるところにより減税政策を採る。
- 5 国家は、労働[者]の多い場所に、幼稚園、保育園の設置の計画、措置を保つ。女性労働者が予防的で、女性の身体的、生理的、及び母親としての役割といった特徴に適した職業を加えるのに有利な訓練形態を広げる。
- 6 政府は、本条の詳細を定める。

第 136 条 使用者の責任

- 1 採用、業務の配置、調整、訓練、労働時間、休憩時間、賃金その他の制度におけるジェンダー平等及びジェンダー平等の促進措置を実施することを保障する。
- 2 女性の権利・利益に関する問題について決定するにあたり、女性労働者又はその代表者の意見を参考にする。
- 3 職場において適切な浴室及び便所が十分であることを確保する。
- 4 幼稚園、保育園の建設、又は労働者が子を保育園又は幼稚園に預ける費用の一部を援助・補助する。

第 137 条 妊娠出産の保護

- 1 使用者は、次の場合、深夜労働、時間外労働、長距離出張のため労働者を使用することはできない。
 - a) 妊娠して 7 か月目以降、又は高地、奥地、遠隔地、国境、島嶼において労働に従事する場合は 6 か月目以降の場合。
 - b) 労働者が同意した場合を除き、12 か月未満の子を養育中の場合。
- 2 女性労働[者]は、重労働・有害・危険な職・業務、特に重労働・有害・危険な職・業務、又は生殖能力や妊娠中の子の発育に悪影響を与える業務に従事しており、かつ使用者に通知した場合、使用者により、12 か月未満の子を養育する期間が完了するまで、賃金及び権利・利益を減少されることなく、より輕易で安全な業務に異動し、又は 1 日の労働時間を 1 時間短縮される。
- 3 使用者は、結婚、妊娠、産休、12 か月未満の子の養育を理由として、労働者を解雇又は労働契約の一方的終了をしてはならない。ただし、個人である使用者が死亡した場合、裁判所により民事行為能力の喪失・行方不明・死亡を宣告された場合、又は個人でない使用者が活動を停止し、若しくは省級人民委員会に属する経営登録に関する専門機関から法的代表者若しくは法的代表者の権利・義務の履行を委任された者が不在であることの通知の発行を受けた場合は除く。

女性労働者は、妊娠中又は 12 か月未満の子を養育中に労働契約の期間が満了する場合、新しい労働契約を優先的に締結される。
- 4 女性労働者は、生理期間中は 1 日 30 分、12 か月未満の子の養育期間中は 1 日に 60 分の休憩を労働時間中にとることができる。休憩時間について、労働契約に基づく賃金の全額の支給を受ける。

第 138 条 妊娠中の女性労働者の労働契約の一方的終了、一時停止の権利

- 1 妊娠中の女性労働者は、勤務の継続が胎児に悪影響を与えることにつき権限を有する診断治療所の確認がある場合、労働契約の履行を一方的に終了させ又は一時的に停止する権利を有する。

労働契約を一方的に終了させ、又は労働契約の履行を一時的に停止する場合、勤務の継続が胎児に悪影響を与えることについての権限を有する診断治療所の確認[書]を添付し、使用者に通知しなければならない。

- 2 労働契約の履行を一時的に停止する場合、一時停止の期間は労働者の使用者との合意によるが、少なくとも、権限を有する診断治療所が一時的な休業を指示した期間でなければならない。一時的な休業期間について権限を有する診断治療所の指示がない場合、両当事者は、労働契約の履行を一時的に停止する期間について合意する。

第 139 条 産休

- 1 女性労働者は、出産前後で 6 か月の産休が付与される。出産前の休業期間は、2 か月を超えない。
女性労働者が 2 人以上の多胎児を出産した場合、母である労働者は 2 人目以降の 1 人につきさらに 1 か月の休業が付与される。
- 2 女性労働者は、産休期間中、社会保険に関する法令の定めるところにより妊娠出産制度 [の利益] を享受することができる。
- 3 女性労働者は、本条第 1 項の定めるところにより産休期間が満了した後、必要がある場合、使用者と合意のうえ、さらに無給休暇を取得することができる。
- 4 女性労働者は、少なくとも 4 か月休業したときは、本条第 1 項の定めるところによる産休期間が満了する前に復職することができる。ただし、労働者は事前に通知し、使用者の同意を得、早期に労働に従事することが労働者の健康に有害でないことについて権限を有する診断治療所の確認を得なければならない。この場合、女性労働者は、使用者が支払う労働に従事した日に対応する賃金の他、社会保険に関する法令に定める妊娠出産手当を引き続き享受する。
- 5 妻が出産する場合の男性労働者、6 か月未満の子を養子にする労働者、代理出産をする女性労働者、及び代理出産を依頼する母である労働者は、社会保険に関する法令の定める妊娠出産制度 [の利益] を享受し、休業することができる。

第 140 条 産休を取得する労働[者]に対する業務の保障

労働[者]は、この法典第 139 条第 1 項、第 3 項及び第 5 項の定めるところによる休業の期間が満了した後の復職時に以前の業務を保障され、産休前より賃金及び権利・利益を減少されない。以前の業務が無くなった場合、使用者は、労働者を別の業務に配置しなければならないが、賃金額は産休前の賃金額よりも低額であってはならない。

第 141 条 疾病の子の看病、妊娠・出産及び避妊措置を行う期間中の補助

疾病に罹患した満 7 歳以下の子の看病、妊婦健診、流産、墮胎³⁶、死産、病気による墮胎、又は中絶・避妊措置の実施により休業した期間、労働者は、社会保険に関する法令の定めるところにより補助を受けることができる。

第 142 条 生殖能力及び子の養育に悪影響を与える職・業務

- 1 労働傷病兵・社会省大臣は、生殖能力及び子の養育に悪影響を与える職・業務の一覧を公布する。

³⁶ 「墮胎」は、原文では “nạo, hút thai” である。

- 2 使用者は、労働者が選択できるよう業務の危険な性質、リスク、要求事項についての情報を十分に提供しなければならない、労働者を本条第 1 項に定める一覧に属する業務に使用する場合、規定に従い労働者の労働安全・衛生にかかる条件を確保しなければならない。

第 11 章 未成年労働及びその他の一定の労働についての特例

第 1 節 未成年労働

第 143 条 未成年労働

- 1 未成年労働とは、満 18 歳未満の労働者をいう。
- 2 満 15 歳以上満 18 歳未満の者は、この法典第 147 条に定める業務又は職場において労働に従事してはならない。
- 3 満 13 歳以上満 15 歳未満の者は、労働傷病兵・社会省大臣が公布する一覧に定める軽易な業務に限り従事することができる。
- 4 満 13 歳未満の者は、この法典第 145 条第 3 項に定める業務に限り従事することができる。

第 144 条 未成年労働の使用の原則

- 1 未成年労働は、体力・知力・人格の向上を確保するため、健康[状態]に適した業務に限り従事することができる。
- 2 使用者は、未成年労働を使用するとき、労働の過程における労働・健康・学習面について、労働者の面倒を見る責任を負う。
- 3 未成年労働を使用するとき、使用者は、父母又は保護者の同意を得なければならない、氏名、生年月日、従事している業務、定期健康診断の結果を全て記載した別の記録簿を作成し、管轄国家機関により要求された場合、提示しなければならない。
- 4 使用者は、未成年労働が普通教育、職業教育、職業の水準・技能の訓練・養成・向上を受けられるための機会を設けなければならない。

第 145 条 満 15 歳未満の者の労働への使用

- 1 満 15 歳未満の者を労働に使用するとき、使用者は、次の定めに従わなければならない。
 - a) 満 15 歳未満の者及びその法定代理人と、書面により労働契約を締結しなければならない。
 - b) 満 15 歳未満の者の学習時間に影響を与えないよう、労働時間を調整する。
 - c) 満 15 歳未満の者の健康が業務に適していることを確認する権限を有する診断治療所の健康診断書を取得し、少なくとも 6 か月に 1 度定期的に健康診断を行わなければならない。
 - d) 年齢に適した勤務条件、労働安全・衛生を保障すること。

- 2 使用者は、この法典第 143 条第 3 項に定める軽易な業務に限り、満 13 歳以上満 15 歳未満の者を採用し、使用することができる。
- 3 使用者は、満 13 歳未満の者の体力・知力・人格の向上に害を及ぼすことのない芸術・体育・体操の業務であって、かつ省級人民委員会に属する労働に関する専門機関の同意を得た場合を除き、満 13 歳未満の者を労働に採用し、使用してはならない。
- 4 労働傷病兵・社会省大臣は、本条の詳細を定める。

第 146 条 未成年者の労働時間

- 1 満 15 歳未満の者の労働時間は、1 日あたり 4 時間かつ 1 週間あたり 20 時間を超えてはならない。時間外労働、深夜労働をしてはならない。
- 2 満 15 歳以上満 18 歳未満の者の労働時間は、1 日あたり 8 時間かつ 1 週間あたり 40 時間を超えてはならない。満 15 歳以上満 18 歳未満の者は、労働傷病兵・社会省大臣が公布する一覧に定める職・業務では、時間外労働、深夜労働をすることができる。

第 147 条 満 15 歳以上満 18 歳未満の労働者の使用が禁止される業務・職場

- 1 満 15 歳以上満 18 歳未満の労働者を次の業務に使用することを禁止する。
 - a) 未成年者の身体の状態を超える重量物を運び、肩に担ぎ、持ち上げること。
 - b) アルコール、酒類、ビール、煙草、精神に影響を及ぼす物質その他中毒性を持つ物質の生産・経営
 - c) 化学物質・ガス・爆発物の生産・使用・運搬
 - d) 設備・機械の保守・整備
 - dd) 建築物の解体
 - e) 金属の溶解・精錬・鑄造・圧延・鍛造・溶接
 - g) 海での潜水、沖合漁業³⁷
 - h) その他未成年者の体力・知力・人格の向上に害を及ぼす業務
- 2 満 15 歳以上から満 18 歳未満の労働者を、次の場所で労働に従事するために使用することを禁止する。
 - a) 水中、地下、洞窟内、トンネル内
 - b) 建設現場
 - c) 食肉処理施設
 - d) カジノ、バー、ダンスホール、カラオケルーム、ホテル、モーテル、サウナ、マッサージルーム、宝くじ・電子ゲームサービスの営業を行っている場所
 - dd) その他未成年者の体力・知力・人格の向上に害を及ぼす職場

³⁷ 「沖合漁業」は、原文では“đánh bắt thủy, hải sản xa bờ”である。

- 3 労働傷病兵・社会省大臣は、本条第 1 項第 h 号及び第 2 項第 dd 号の一覧を定める。

第 2 節 高年齢労働者

第 148 条 高年齢労働者

- 1 高年齢労働者とは、この法典第 169 条第 2 項に定める年齢以降、労働を継続する者をいう。
- 2 高年齢労働者は、毎日の労働時間を短縮し、又はパートタイム労働制度を適用することについて、使用者と合意する権利を有する。
- 3 労働権を保障し、かつ効果的に人材を使用するため、国家は、高年齢労働者をその健康に適した勤務に使用することを奨励する。

第 149 条 高年齢労働者の使用

- 1 高年齢労働者を使用するとき、両当事者は有期労働契約を多数回締結することに合意することができる。
- 2 高年齢労働者が、社会保険法の定めるところにより年金を支払われ、かつ新たな労働契約に従い労働に従事するときは、年金制度に基づく権利を享受する他、高年齢労働者は、法令・労働契約に定める賃金、その他の権利を享受する。
- 3 安全な勤務条件を確保する場合を除き、高年齢労働者を、高年齢労働者の健康に悪影響を及ぼす重労働・有害・危険な職・業務、又は特に重労働・有害・危険な職・業務のために使用してはならない。
- 4 使用者は、職場において高年齢労働者の健康管理に関心を払う責任を負う。

第 3 節 海外で就労するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国の組織・個人のための労働、ベトナムで就労する外国人である労働[者]

第 150 条 海外で就労するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国の組織・個人のための労働

- 1 国家は、企業・機関・組織・個人に対し、ベトナム人労働者を海外で就労するよう送り出すために労働市場を探索し、拡大することを奨励する。
海外で就労するベトナム人労働者は、ベトナム社会主義共和国が加盟する国際条約に別段の定めがある場合を除き、ベトナムの法令及び滞在国の法令の規定を遵守しなければならない。
- 2 ベトナムに所在する外国の組織のため、工業団地・経済区・輸出加工区・ハイテクパークにおいて労働に従事する、又はベトナムに在住する外国公民である個人のために労働に従事するベトナムの公民は、ベトナムの法令を遵守しなければならない、法令による保護を受ける。
- 3 政府は、ベトナムに所在する外国の組織・個人のために労働に従事するベトナム人労働[者]の採用及び管理についての詳細を定める。

第 151 条 ベトナムで就労する外国人労働者の条件

- 1 ベトナムで就労する外国人労働者は、外国国籍を有する者であり、次の条件を満たさなければならない。
 - a) 満 18 歳以上であり、かつ十分な民事行為能力を有していること。
 - b) [一定の]³⁸専門・技術水準、技能、実務経験を有し、かつ保健省大臣の定める健康[状態]を備えていること。
 - c) 外国の法令又はベトナムの法令の定めるところにより、刑の執行期間中である者、犯罪歴がまだ抹消されていない者、又は刑事責任を追及されている期間中である者ではないこと。
 - d) この法典第 154 条に定める場合を除き、ベトナムの管轄国家機関が発給する労働許可証を取得していること。
- 2 ベトナムで就労する外国人労働者との労働契約の期間は、労働許可証の期間を超えてはならない。ベトナムで就労する外国人労働者を使用する場合、両当事者は有期労働契約を複数回締結することに合意することができる。
- 3 ベトナムで就労する外国人労働者は、ベトナム社会主義共和国が加盟する国際条約に別段の定めがある場合を除き、ベトナムの労働法令を遵守しなければならない、ベトナムの法令により保護される。

第 152 条 ベトナムで就労する外国人労働者の採用、使用の条件

- 1 企業、機関、組織、個人、請負業者は、ベトナム人労働者が生産・経営上の需要に応じることができない管理職、幹部職、専門家及び技術労働者の職務上の地位に限り外国人労働者を採用することができる。
- 2 企業、機関、組織、個人は、ベトナムで就労する外国人労働者を採用する前に、管轄国家機関に対し、労働使用需要について説明し、書面による承認を得なければならない。
- 3 請負業者は、ベトナムで就労する外国人労働者を雇用し使用するとき、請負[業務]を実施するために外国人労働者を使用する必要がある業務上の地位、専門・技術水準、実務経験、労働時間について具体的にリスト化し、管轄国家機関から書面による承認を得なければならない。

第 153 条 使用者及び外国人労働者の責任

- 1 外国人労働者は、管轄国家機関から要求された場合、労働許可証を提示しなければならない。
- 2 労働許可証を有さずにベトナムで就労する外国人労働者は、ベトナムにおける外国人の入国、出国、経由、居住に関する法令の定めるところにより、強制出国又は退去強制処分を受ける。

³⁸ 原文では「一定の」にあたる用語はないが、原文の“Có trình độ”は一定の水準を有することを意味すると思われるため、補っている。

- 3 労働許可証を有さずに外国人労働者を自らのために就労させる使用者は、法令の定めるところにより処分される。

第 154 条 労働許可証を発給する対象に該当しない、ベトナムで就労する外国人労働者

- 1 政府が定める出資価値を有する有限責任会社の所有者又は出資者
- 2 政府が定める出資価値を有する株式会社の取締役会会長又は取締役会の構成員
- 3 ベトナムに所在する国際組織又は外国の非政府組織の駐在員事務所若しくはプロジェクトの代表者又はその活動に対して主たる責任を負う者
- 4 サービスの販売活動を実施するために、ベトナムに 3 か月未満の期間入国する者
- 5 生産経営に影響を与える又は影響を与えるおそれのある複雑な技術・製造上の事故又は事態が発生し、ベトナム人専門家とベトナムに滞在中の外国人専門家では処理することができない場合、これらを処理するためにベトナムに 3 か月未満の期間入国する者
- 6 弁護士法の定めるところにより、ベトナムで弁護士業許可証の発給を受けた外国人弁護士
- 7 ベトナム社会主義共和国が加盟する国際条約に定める場合
- 8 ベトナム人と結婚し、かつベトナムの領土で生活している外国人
- 9 政府が定めるその他の場合

第 155 条 労働許可証の期間

労働許可証の期間は最長で 2 年とする。延長する場合、最大 2 年の期間、1 回に限り延長することができる。

第 156 条 労働許可証が失効する場合

- 1 労働許可証の期間が満了した場合
- 2 労働契約が終了した場合
- 3 労働契約の内容が、発給された労働許可証の内容に合致していない場合
- 4 発給された労働許可証の内容と合致していない労働に従事する場合
- 5 労働許可証が発給される根拠となった分野における契約の期間が満了又は契約が終了した場合
- 6 外国側からベトナムで就労する外国人労働者の派遣を中止する書面による通知があった場合
- 7 外国人労働者を使用するベトナム側の企業・組織・パートナー又はベトナムにおける外国の組織が活動を終了した場合
- 8 労働許可証が撤回された場合

第 157 条 労働許可証、労働許可証を発給する対象に該当しない旨の証明書の発行、再発行、延長、撤回

政府は、ベトナムで就労する外国人労働者に対する労働許可証及び労働許可証を発給する対象に該当しない旨の確認書の発行、再発行、延長、撤回の条件、手順、手続きについて定める。

第 4 節 障害者である労働者

第 158 条 障害者である労働者に対する国家の政策

国家は、障害者である労働者の労働権・自ら仕事を創出する権利を保護し、障害者に関する法令の定めるところにより、仕事を創出し、及び障害者である労働者の勤務を受け入れる使用者を優遇し、奨励する政策を採る。

第 159 条 障害者である労働者の使用

- 1 使用者は、障害者である労働者に適した労働条件、労働器具、労働安全・衛生を保障し、定期的な健康診断を行わなければならない。
- 2 使用者は、障害者である労働者の権利及び利益に関する問題について決定する際は、それらの者の意見を参考にしなければならない。

第 160 条 障害者である労働者の使用の際の厳禁行為

- 1 障害者である労働者が同意する場合を除き、労働能力喪失率が 51%以上の軽度障害を有する障害者、重度障害者又は特に重度の障害を有する者である労働者を時間外労働、深夜労働に使用すること。
- 2 使用者が、その業務について十分な情報の提供を受けた後の障害者から同意を得ずに、障害者である労働者を労働傷病兵・社会省大臣が公布した一覧に記載された重労働・有害・危険な業務の業務で使用すること。

第 5 節 家事手伝い労働者

第 161 条 家事手伝い労働者

- 1 家事手伝い労働者とは、一又は多数の家庭のために、常時家庭内の業務を行う者をいう。

家庭内の業務は、家事、家政、子の世話、病人の世話、高齢者の世話、車の運転、庭仕事その他商業活動に関連しない家族のための業務からなる。

- 2 政府は、家事手伝い労働者について定める。

第 162 条 家事手伝い労働者との労働契約

- 1 使用者は、家事手伝い労働者と書面により労働契約を締結しなければならない。
- 2 家事手伝い労働者との労働契約の期間は、両当事者の合意による。一方当事者は、いつでも労働契約を一方的に終了させる権利を有するが、少なくとも 15 日前に通知しなければならない。
- 3 両当事者は、労働契約において、賃金の支払形式、賃金の支払期限、毎日の労働時間、居住場所について合意する。

第 163 条 家事手伝い労働者を使用する際の使用者の義務

- 1 労働契約で締結済みの合意を完全に履行すること。
- 2 家事手伝い者に対し、労働者が自身で社会保険、健康保険に加入することができるよう、法令の定めるところにより、社会保険・健康保険料を支払うこと。
- 3 家事手伝い者の名誉、人格を尊重すること。
- 4 合意がある場合、家事手伝い者に衛生的な食事・居住場所を提供すること。
- 5 家事手伝い者に普通教育、職業教育の機会を設けること。
- 6 家事手伝い者が期限前に労働契約を終了させた場合を除き、家事手伝い者が退職し居住地に帰る際に、旅費を支払うこと。

第 164 条 家事手伝い労働者の義務

- 1 労働契約で締結済みの合意を完全に履行すること。
- 2 使用者の財産を損壊し、紛失した場合、合意に基づき又は法令の定めるところにより賠償しなければならない。
- 3 使用者の家族及び自身の安全、健康、生命、財産を脅かす事故の起きる可能性・危機がある場合、使用者に直ちに通知すること。
- 4 使用者が虐待、セクシャルハラスメント、労働の強要その他法令に違反する行為をした場合、管轄機関に告発すること。

第 165 条 使用者の厳禁行為

- 1 家事手伝い労働者に対する虐待、セクシャルハラスメント、労働の強要、暴力。
- 2 家事手伝い者に対し労働契約に定めのない業務を命じること。
- 3 労働者の身分証明書を保管すること。

第 6 節 その他の労働[者]

第 166 条 芸術、体操、スポーツ、海上運送、航空輸送の分野で業務に従事する労働者

芸術、体操、スポーツ、海上運送、航空輸送の分野で労働に従事する労働者は、政府の定めるところにより、職業の水準・技能の訓練・養成・向上、労働契約、賃金・賞与、労働時間・休憩時間、労働安全・衛生に関する、適合する制度の一部の適用を受ける。

第 167 条 自宅で業務を行う労働者

労働者は、自宅で業務を行うために、使用者と合意することができる。

第 12 章 社会保険、健康保険、失業保険

第 168 条 社会保険・健康保険・失業保険への加入

- 1 使用者及び労働者は、強制社会保険・健康保険・失業保険に加入しなければならない。労働者は、社会保険・健康保険・失業保険に関する法令の定める制度を享受する。

使用者及び労働者に対し、労働者に対するその他の保険に加入することが推奨する。

- 2 使用者は、労働者が社会保険制度を享受して休業している期間、両当事者間に別段の合意がある場合を除き、労働者に対して賃金を支払わなくてよい。
- 3 使用者は、強制社会保険・健康保険・失業保険の加入対象に該当しない労働者に対し、社会保険・健康保険・失業保険に関する法令の定めるところにより、使用者が労働者のために納付する強制社会保険・健康保険・失業保険の保険料の額に相当する額を、労働者に賃金を支払う期限と同時に追加して支払う責任を負う。

第 169 条 定年

- 1 社会保険に関する法令の定める社会保険納付期間の条件を満たす労働者は、定年に達した後、年金を受給する。
- 2 通常の労働条件での労働者の定年は、男性の労働者について 2028 年までに満 62 歳、女性の労働者について 2035 年までに満 60 歳になるよう、スケジュールに従い調整される。
2021 年から、通常の労働条件での労働者の定年は、男性の労働者について満 60 歳 3 か月、女性の労働者について満 55 歳 4 か月であり、その後毎年、男性の労働者について 3 か月、女性の労働者について 4 か月を更に引き上げる。
- 3 適法な法令に別段の定めがある場合を除き、労働能力が低下した労働者、特に重労働・有害・危険な職・業務に従事する労働者、重労働・有害・危険な職、業務に従事する労働者、経済・社会の状況が特に困難な場所で労働に従事する労働者は、より低い年齢で定年退職することができるが、定年退職する時点において本条第 2 項の定めるところより 5 年を下回らない。
- 4 高い専門・技術水準を有する労働者及び特別な場合、適法な法令に別段の定めがある場合を除き、より高い年齢で定年退職することができるが、定年退職する時点において本条第 2 項の定めるところより 5 年を上回らない。
- 5 政府は、本条の詳細を定める。

第 13 章 基礎レベル労働者代表組織

第 170 条 基礎レベル労働者代表組織の設立・加入及び活動参加の権利

- 1 労働者は、労働組合法の定めるところにより、労働組合を設立し、加入し、活動する権利を有する。
- 2 この法典第 172 条、第 173 条及び第 174 条の定めるところにより、企業における労働者は、企業における労働者組織を設立し、加入し、その活動に参加する権利を有する。
- 3 本条第 1 項及び第 2 項に定める労働者代表組織は、労働関係における労働者の適法かつ正当な権利及び利益を保護するにあたり代表する権利及び義務において平等である。

第 171 条 ベトナム労働組合の組織系統に所属する基礎労働組合

- 1 ベトナム労働組合の組織系統に所属する基礎労働組合は、機関、組織、事業場、企業において設立される。
- 2 基礎労働組合の設立、解散、組織及び活動は、労働組合法の定めるところにより実施される。

第 172 条 企業における労働者組織の設立及び加入

- 1 企業における労働者組織は、管轄国家機関が登録を与えた後、適法に設立され、活動する。
企業における労働者組織の組織及び活動は、憲法、法令及び定款遵守の原則、自発性、自主管理、民主、透明性の原則を保障しなければならない。
- 2 企業における労働者組織は、この法典第 174 条第 1 項第 b 号に定める組織の趣旨・目的に違反した場合、登録が抹消される。企業における労働者組織は、消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併・解散³⁹した場合又は企業が解散・破産した場合、その存在が終了する。
- 3 企業における労働者組織がベトナム労働組合に加入する場合、労働組合法の定めるところにより実施する。
- 4 政府は、登録の書類・手順・手続き、登録の付与・抹消の権限・手続き、企業における労働者組織の財政・財産の問題に関する国家管理、企業における労働者組織の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併・解散・連携権について定める。

第 173 条 企業における労働者組織の幹部会及び構成員

- 1 企業における労働者組織は、登録の時点において、政府が定める、企業に勤務する労働者である構成員の最低人数を有しなければならない。
- 2 幹部会は、企業における労働者組織の構成員が選出するところによる。幹部会の構成員は、企業に勤務しているベトナム人労働者であり、かつ、刑法の定めるところにより国家の安全を侵害する罪、人の自由の権利並びに公民の自由及び民主の権利を侵害する罪、所有を侵害する罪を犯したことにより刑事責任を追及されている期間中である者、刑の執行期間中である者、又は犯罪歴がまだ抹消されていない者ではない。

第 174 条 企業における労働者組織の定款

- 1 企業における労働者組織の定款は、次の主たる内容を含まなければならない。
 - a) 組織の名称・所在地、ロゴマーク（もしあれば）
 - b) 活動の趣旨・目的・範囲が、企業での労働関係において自らの組織の構成員の適法・正当な権利・利益を保護し、使用者とともに労働者及び使用者の権利・義務及び利益に関連する問題を解決し、進歩的・調和的・安定的な労働関係を構築することであること。

³⁹ 「解散」は、原文では“giải thể”である。企業法 201 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

- c) 企業における労働者組織の加入・脱退の条件・手続き
企業における一つの労働者組織において、一般労働者たる構成員と、労働条件・労働[者]の採用・労働規律・労働契約の終了又は異なる業務への労働者の異動に関する決定を行う過程に直接関与する労働者たる構成員は、同時に所属してはならない。
- d) 組織の組織構造、任期、代表者
- dd) 組織・活動の原則
- e) 組織の決定を採択する方法。
構成員の多数決により決定しなければならない内容は、組織の定款の可決・修正・補足、組織の幹部会の長及び構成員の選任・解任、組織の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併・名称変更・解散・連携、ベトナム労働組合組織への加入である。
- g) 組織の構成員費、財源、財政及び財産・財政の管理・使用
企業における労働者組織の財政支出及び収入は、監督、保管され、組織の構成員に対し毎年定期的に公開しなければならない。
- h) 組織の内部構成員の上申及び上申の処理

2 政府は、本条の詳細を定める。

第 175 条 基礎レベル労働者代表組織の設立・加入及び活動に関する使用者の厳禁行為

- 1 基礎レベル労働者代表組織の設立、加入又は活動を理由として、労働者又は基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員を差別すること。次の事項を含む。
 - a) 採用される又は労働契約を締結若しくは延長されるために、基礎レベル労働者代表組織への参加、不参加又は脱退を要求すること。
 - b) 解雇、規律違反[処分]、労働契約の一方的終了、労働契約の締結の不継続又は不延長、異なる業務への労働者の異動。
 - c) 賃金、労働時間、労働関係におけるその他の権利及び義務について差別すること。
 - d) 基礎レベル労働者代表組織の活動を弱体化させるために、業務に関して干渉し、障害をもたらすこと。
- 2 基礎レベル労働者代表組織の代表機能の実行を無効化し若しくは弱体化させ、又は基礎レベル労働者代表組織間で差別することを目的とする財政的補助又はその他の経済的措置を含む、基礎レベル労働者代表組織の設立、選挙、業務計画作成及び活動の実施の過程に干渉し、操作すること。

第 176 条 基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員の権利

- 1 基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員は、次の権利を有する。
 - a) 基礎レベル労働者代表組織の任務を遂行する過程において、職場で労働者に接触すること。この権利の行使にあたっては、使用者の通常の活動に影響を与えないことを確保しなければならない。
 - b) 基礎レベル労働者代表組織の代表任務を遂行するために、使用者に接触すること。

- c) 基礎レベル労働者代表組織の業務を遂行するために、本条第 2 項及び第 3 項の定めるところにより労働時間を使用することができ、その時間に対して使用者から賃金の支払いを受けること。
- d) 法令の定めるところにより、労働関係及び代表機能の履行におけるその他の保障を受けること。
- 2 政府は、基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員が、全体として、その代表組織の任務を遂行するために、その組織の構成員の人数に基づいて使用者が確保する最低時間を定める。
- 3 基礎レベル労働者代表組織及び使用者は、実際の状況に応じ、本条第 2 項に定める最低時間に加える時間及び基礎レベルの労働者代表組織の幹部会の構成員が労働時間を使用する方法について合意する。

第 177 条 基礎レベル労働者代表組織に対する使用者の義務

- 1 労働者が、基礎レベル労働者代表組織を設立し、それに加入し、及びその活動に参加するための適法な活動を行うにあたり、妨害し又は障害をもたらしてはならない。
- 2 適法に設立された基礎レベル労働者代表組織の権利を承認し、尊重する。
- 3 基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員たる労働者について労働契約を一方的に終了させ、異なる業務に異動させ、又は解雇の規律[処分]をする場合、基礎レベル労働者代表組織の幹部会と書面により合意しなければならない。合意に達しない場合、両当事者は、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に報告しなければならない。省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に通知した日から 30 日を経過した日以降、使用者は決定する権利を有することとなる。使用者の決定に不服がある場合、労働者、基礎レベル労働者代表組織の幹部会は、法令が定める手順・手続きに従い、労働紛争解決を申し立てる権利を有する。
- 4 基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員である労働者について、任期中に労働契約の期間が満了した場合、その者と締結済みの労働契約を任期満了まで延長しなければならない。
- 5 法令の定めるその他の義務

第 178 条 労働関係における基礎レベル労働者代表組織の権利及び義務

- 1 この法典の定めるところにより、使用者と団体交渉を行う。
- 2 この法典の定めるところにより、職場における対話を行う。
- 3 賃金等級・賃金表・労働基準・賃金支払規程・賞与規程・就業規則の作成及びその実行の監督並びにその構成員である労働者の権利及び利益に関する問題にかかる意見を参考にされること。
- 4 労働者から委任された場合、不服申立て及び個人労働紛争の解決過程において、労働者を代理すること。
- 5 この法典の定めるところによりストライキを組織し、指導すること。

- 6 労働に関する法令、労働者代表組織を設立するための手順・手続き及び登録が付与された後労働関係における代表活動の実施について調査するために、ベトナムにおいて適法に活動を登録した機関、組織から技術的な補助を受けること。
- 7 使用者から職場[活動場所]に配置され、情報の提供を受け、基礎レベル労働者代表組織の活動に必要な条件を保障されること。
- 8 法令に定めるその他の権利、義務。

第 14 章 労働紛争解決

第 1 節 労働紛争解決に関する総則

第 179 条 労働紛争

- 1 労働紛争とは、労働関係を確立し、履行し又は終了する際に生じる各当事者間の権利・義務・利益に関する紛争、各労働代表組織間の紛争、労働関係に直接関連する関係から生じる紛争をいう。各種の労働紛争は次のものを含む。
 - a) 労働者と使用者との間、労働者と契約に基づいて労働者を海外へ送り出す企業・組織との間、及び派遣労働者と派遣先使用者との間の個人労働紛争。
 - b) 一又は多数の労働者代表組織と、使用者又は一若しくは多数の使用者代表組織との権利又は利益に関する集団労働紛争。
- 2 権利に関する集団労働紛争とは、次の場合に生じる、一又は多数の労働者代表組織と、使用者一若しくは多数の使用者代表組織との間の紛争をいう。
 - a) 集団労働協約、就業規則、規程その他の適法な合意の規定の理解及び履行について相違がある場合。
 - b) 労働に関する法令の理解及び実施について相違がある場合。
 - c) 使用者に、労働者若しくは労働者代表組織の幹部会の構成員に対する、労働者代表組織の設立・加入・活動を理由とする差別行為、労働者代表組織への干渉・操作、又は誠実交渉義務の違反がある場合。
- 3 利益に関する集団労働紛争は次を含む。
 - a) 団体交渉の過程で生じる労働紛争
 - b) 一方当事者が交渉を拒否し、又は法令に定める期間内に交渉を行わない場合。

第 180 条 労働紛争解決の原則

- 1 労働紛争解決の全過程を通じて、各当事者の交渉における自己決定権を尊重する。
- 2 紛争の両当事者の権利及び利益を尊重し、社会の共通利益を尊重し、法令に違反しないことを基礎として、調停、仲裁を通じた労働紛争解決を重視する。
- 3 公開・透明性・客観的・適時・迅速・適法。
- 4 労働紛争解決の過程における各当事者の代表の参加を確保する。

- 5 労働紛争解決は、各紛争当事者から要求があった後、又は権限を有する機関・組織・個人の申立てに従い各紛争当事者の同意を得た後に、労働紛争解決の権限を有する機関・組織・個人により実施される。

第 181 条 労働紛争解決における機関・組織の責任

- 1 労働に関する国家管理機関は、労働代表組織及び使用者代表組織と協力し、労働紛争解決における各当事者を指導し、補助し、援助する責任を負う。
- 2 労働傷病兵・社会省は、労働紛争解決における労働調停人及び労働仲裁人の専門能力の訓練、向上を行う。
- 3 要求がある場合、人民委員会に属する労働に関する専門機関は、労働紛争解決の要求を受ける窓口として、[労働紛争を]分類し、労働紛争解決において各当事者を指導し、補助し、援助する責任を負う。

労働紛争解決の要求を受けた機関は、5 営業日以内に、労働調停手続を経る必要がある場合は労働調停人に要求を移送し、仲裁評議会で解決することを要求する場合は労働仲裁評議会に移送し、又は解決するために裁判所に送付を指導する責任を負う。

第 182 条 労働紛争解決における両当事者の権利及び義務

- 1 各当事者は、労働紛争解決において、次の権利を有する。
 - a) 直接に又は代表者を通じて、解決過程に参加すること。
 - b) 要求を取り下げ、又は要求内容を変更すること。
 - c) その者が公平でない又は客観的でないと主張する理由がある場合、労働紛争解決を実施する者の交替を要求すること。
- 2 各当事者は、労働紛争解決において、次の義務を負う。
 - a) 自らの要求を証明するための資料・証拠を十分かつ適時に提供すること。
 - b) 合意に至った事項、発効した労働仲裁委員会の決定及び裁判所の判決・決定を履行すること。

第 183 条 労働紛争解決の権限を有する機関・組織・個人の権利

労働紛争解決の権限を有する機関・組織・個人は、自らの責任及び権限の範囲内において、各紛争当事者及び関連する機関・組織・個人に対し、資料・証拠の提供、鑑定の要求、証人及び関係者の招聘を行うよう要求する権利を有する。

第 184 条 労働調停人

- 1 労働調停人は、労働紛争、職業訓練契約に関する紛争について調停し、労働関係の発展を補助するために、省級人民委員会委員長により任命される者である。
- 2 政府は、労働調停人の任命の基準・手順・手続き、活動の制度・要件、及び管理、並びに労働調停人の指名の権限・手順・手続きを定める。

第 185 条 労働仲裁評議会

- 1 省級人民委員会委員長は、労働仲裁評議会の設立を決定し、労働仲裁評議会の議長、書記及び各労働仲裁人を任命する。労働仲裁評議会の任期は 5 年である。
- 2 労働仲裁評議会の労働仲裁人の人数は、省級人民委員会委員長が決定し、少なくとも 15 人であり、具体的には次のとおり、各組織が指名した同数が含まれる。
 - a) 少なくとも 5 人の構成員が省級人民委員会に属する労働に関する専門機関によって指名され、そのうち、評議会の議長は幹部代表であり、評議会の書記は省級人民委員会に属する労働に関する専門機関の公務員である。
 - b) 少なくとも 5 人の構成員が省級労働組合によって指名される。
 - c) 少なくとも 5 人の構成員が、省の管轄地域にある使用者代表組織によって一致して指名される。
- 3 労働仲裁人の業務にかかる基準及び制度は次のとおり定められる。
 - a) 労働仲裁人は、法令を理解し、労働関係分野に経験を有し、信頼があり、公平な者である。
 - b) 省級人民委員会に属する労働に関する専門機関、省級労働組合及び使用者代表組織は、本条第 2 項の定めるところにより労働仲裁人を指名するにあたり、自らの機関・組織に属する者、その他規定に従い労働仲裁人についての基準を完全に満たす者を指名することができる。
 - c) 労働仲裁評議会の書記は、労働仲裁評議会の通常の任務を実施する。労働仲裁人は、専任又は兼任制度の下で業務に従事する。
- 4 労働仲裁評議会は、この法典第 189 条、第 193 条及び第 197 条に定める労働紛争解決の要求があった場合、次のとおり労働仲裁委員会の設立を決定する。
 - a) 各紛争当事者は、労働仲裁人の名簿の中からそれぞれ 1 名の仲裁人を選定する。
 - b) 各当事者が本項第 a 号に従って選定した労働仲裁人は、他の一名の仲裁人を労働仲裁委員会会長として一致して選定する。
 - c) 各紛争当事者がともに労働紛争を解決するための一人の仲裁人を選択した場合、労働仲裁委員会は、選択された 1 人の労働仲裁人のみで構成される。
- 5 労働仲裁委員会は、本条第 4 項第 c 号に定める場合を除き、集団及び多数決の原則に基づき業務に従事する。
- 6 政府は、本条に定める労働仲裁人・労働仲裁評議会の任命・解任の基準・要件・手順・手続き及び活動の制度・要件、労働仲裁評議会の組織及び活動、並びに労働委員会の設立及び活動の詳細を定める。

第 186 条 労働紛争解決中の一方的行動の禁止

労働紛争がこの法典に定める期間内に権限を有する機関・組織・個人により解決されている間、いずれの当事者も他方の当事者に対抗する一方的行動を行ってはならない。

第 2 節 個人労働紛争解決の権限及び手順

第 187 条 個人労働紛争解決の権限

個人労働紛争解決の権限を有する機関、組織、個人は、次のとおりとする。

- 1 労働調停人
- 2 労働仲裁評議会
- 3 人民裁判所

第 188 条 労働調停人による個人労働紛争調停に関する手順、手続き

- 1 個人労働紛争は、労働仲裁評議会又は裁判所に対し解決を申し立てる前に、労働調停人の調停手続きを通じて解決されなければならない。ただし、次の労働紛争は、調停手続きを経る必要はない。
 - a) 解雇の形式による労働規律処分に関するもの、又は労働契約が一方的に終了される場合に関するもの。
 - b) 労働契約が終了する場合の損害賠償及び手当に関するもの。
 - c) 家事手伝い人と使用者との間のもの。
 - d) 社会保険に関する法令の定める社会保険に関するもの、健康保険に関する法令に定める健康保険に関するもの、雇用に関する法令に定める失業保険に関するもの、労働安全・衛生に関する法令の定める労働災害及び職業病に対する保険に関するもの。
 - dd) 労働者と、契約に基づいて労働者を海外へ送り出す企業・組織との間の損害賠償に関するもの。
 - e) 派遣労働者と派遣先使用者との間のもの。
- 2 労働調停人は、紛争解決を申し立てる当事者から、又はこの法典第 181 条第 3 項に定める機関から申立てを受理してから 5 営業日以内に、調停を終結させなければならない。
- 3 調停会議には、紛争の両当事者が出席しなければならない。各紛争当事者は、他の者に調停会議への参加を委任することができる。
- 4 労働調停人は、紛争を解決するため、各当事者に対し、交渉を指導し、補助する責任を負う。

各当事者が合意に至った場合、労働調停人は調停が成立した旨の議事録を作成する。調停が成立した旨の議事録は、各紛争当事者及び労働調停人の署名を有さなければならない。

各当事者が合意に達しない場合、労働調停人は、各当事者が検討するため、調停案を出す。各当事者が調停案を受諾する場合、労働調停人は、調停が成立した旨の議事録を作成する。調停が成立した旨の議事録は、各紛争当事者及び労働調停人の署名を有さなければならない。

調停案が受諾されない場合、又は二回まで適法に召喚されたにもかかわらず正当な理由なく欠席した当事者がいる場合、労働調停人は、調停が成立しない旨の議事録を作成す

る。調停が成立しない旨の議事録は、出席した当事者及び労働調停人の署名を有さなければならない。

- 5 調停が成立した旨又は成立しない旨の議事録の写しは、議事録の作成日から 1 営業日以内に、各紛争当事者へ送付されなければならない。
- 6 各当事者のいずれかが、調停が成立した旨の議事録にある合意を実施しない場合、相手方当事者は、労働仲裁評議会又は裁判所に対し、解決を申し立てる権利を有する。
- 7 本条第 1 項に定める調停手続きを経る必要がない場合、本条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、又は本条第 4 項に定める調停が成立しない場合、各紛争当事者は、紛争を解決するため、次のいずれかの手段を選択する権利を有する。
 - a) この法典第 189 条の定めるところにより労働仲裁評議会に対し、解決を申し立てること。
 - b) 裁判所に対し、解決を申し立てること。

第 189 条 労働仲裁評議会による個人労働紛争解決

- 1 各紛争当事者は、この法典第 188 条第 7 項に定める場合、合意に基づき、労働仲裁評議会に対し、紛争解決を申し立てる権利を有する。各当事者は、労働仲裁評議会に紛争解決を申し立てる場合、本条第 4 項に定める場合を除き、同時に裁判所に対し解決を申し立ててはならない。
- 2 労働仲裁委員会は、本条第 1 項の定めるところにより紛争解決申立を受理してから 7 営業日以内に、紛争解決のため設立されなければならない。
- 3 労働仲裁委員会は、労働仲裁委員会が設立された日から 30 日以内に、紛争解決について決定を下し、それを各紛争当事者に送付する。
- 4 本条第 2 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁委員会が設立されない場合、又は本条第 3 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁評議会が紛争解決にかかる決定を下さない場合、各当事者は裁判所に対し解決を申し立てる権利を有する。
- 5 各当事者のいずれが労働仲裁委員会の紛争解決にかかる決定を履行しない場合、各当事者は裁判所に対し解決を申し立てる権利を有する。

第 190 条 個人労働紛争解決申立の時効

- 1 労働調停人に対し個人労働紛争調停の実施を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利及び利益が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 6 か月である。
- 2 労働仲裁評議会に対し個人労働紛争解決を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利及び利益が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 9 か月である。
- 3 裁判所に対し個人労働紛争解決を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利及び利益が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 1 年である。
- 4 申立人が、不可抗力事象、客観的な障害その他の法令の定める理由により本条に定める期間内に申し立てることができない旨を証明することができた場合、当該不可抗力事

象、客観的な障害又は理由のあった期間は、個人労働紛争解決を申し立てる時効に含まれない。

第 3 節 権利に関する集団労働紛争解決の権限及び手順

第 191 条 権利に関する集団労働紛争解決の権限

- 1 権利に関する集団労働紛争解決の権限を有する機関、組織及び個人は、次のとおりとする。
 - a) 労働調停人
 - b) 労働仲裁評議会
 - c) 人民裁判所
- 2 権利に関する集団労働紛争は、労働仲裁評議会又は裁判所に対し解決を申し立てる前に、労働調停人の調停手続きを通じて解決されなければならない。

第 192 条 権利に関する集団労働紛争解決の手順、手続き

- 1 権利に関する集団労働紛争調停の手順及び手続きは、この法典第 188 条第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 5 項及び第 6 項の定めるところにより実施する。

この法典第 179 条第 2 項第 b 号及び第 c 号に定める紛争について、法令違反行為があったことが確定した場合、労働調停人は、議事録を作成し、法令の定めるところにより検討・処分する権限を有する機関に対し書類及び資料を送付する。
- 2 調停が成立しない場合、又はこの法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、各紛争当事者は、紛争を解決するため、次のいずれかの方法を選択する権利を有する。
 - a) この法典第 193 条の定めるところにより、労働仲裁評議会に対し、解決を申し立てること。
 - b) 裁判所に対し、解決を申し立てること。

第 193 条 労働仲裁評議会による権利に関する集団労働紛争解決

- 1 各紛争当事者は、調停が成立しない場合、この法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、又は各当事者のいずれかが調停が成立した旨の議事録にある合意を履行しない場合、合意に基づき、労働仲裁評議会に対し、紛争解決を申し立てる権利を有する。
- 2 労働仲裁委員会は、本条第 1 項の定めるところにより紛争解決の申立を受理してから 7 営業日以内に、紛争解決のために、設立されなければならない。
- 3 仲裁委員会は、設立された日から 30 日以内に、労働に関する法令、集団労働協約、登録された就業規則並びにその他の適法な規程及び合意の定めるところに基づき、紛争解決について決定を下し、各紛争当事者に送付しなければならない。

この法典第 179 条第 2 項第 b 号及び第 c 号に定める紛争について、法令違反行為があったことが確定した場合、労働仲裁委員会は解決決定を下さず、議事録を作成し、法令の定めるところにより検討・処分する権限を有する機関に対し書類及び資料を送付する。

- 4 当事者が本条の定めるところにより労働仲裁評議会を通じた紛争解決を選択する場合、労働仲裁評議会が紛争解決を行っている間、各当事者は同時に裁判所に対し、解決を申し立てることはできない。
- 5 本条第 2 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁委員会が設立されない場合、又は本条第 3 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁委員会が紛争解決にかかる決定を下さない場合、各当事者は、裁判所に対し解決を申し立てる権利を有する。
- 6 各当事者のいずれかが労働仲裁委員会の紛争解決にかかる決定を執行しない場合、各当事者は、裁判所に対し解決を申し立てる権利を有する。

第 194 条 権利に関する集団労働紛争解決申立の時効

- 1 労働調停人に対し権利に関する集団労働紛争調停の実施を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 6 か月である。
- 2 労働仲裁評議会に対し権利に関する集団労働紛争の解決を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 9 か月である。
- 3 裁判所に対し権利に関する集団労働紛争の解決を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 1 年である。

第 4 節 利益に関する集団労働紛争解決の権限及び手順

第 195 条 利益に関する集団労働紛争解決の権限

- 1 利益に関する集団労働紛争解決の権限を有する組織及び個人は、次のとおりとする。
 - a) 労働調停人
 - b) 労働仲裁評議会
- 2 利益に関する集団労働紛争は、労働仲裁評議会に対し解決を申し立てる前、又はストライキ手続きを行う前に、労働調停人の調停手続きを通じて解決されなければならない。

第 196 条 利益に関する集団労働紛争解決の手順、手続き

- 1 利益に関する集団労働紛争調停の手順及び手続きは、この法典第 188 条第 2 項、第 3 項、第 4 項及び第 5 項に定めるところにより実施する。
- 2 調停が成立した場合、調停が成立した旨の議事録は、各当事者が合意に至った内容を完全に含まなければならない、各紛争当事者及び労働調停人の署名を有さなければならない。調停が成立した旨の議事録は、企業の集団労働協約と同等の法的価値を有する。
- 3 調停が成立しない場合、又はこの法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、又は各当事者のいずれかが調停が成立した旨の議事録にある合意を履行しない場合、各紛争当事者は、紛争を解決するため、次のいずれかの方法を選択する権利を有する。
 - a) この法典第 197 条の定めるところにより、労働仲裁評議会に対し、解決を申し立てること。

- b) 労働者代表組織は、ストライキを行うために、この法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条に定める手続きを行う権利を有する。

第 197 条 労働仲裁評議会による利益に関する集団労働紛争解決

- 1 各紛争当事者は、調停が成立しない場合、この法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、又は各当事者のいずれかが調停が成立した旨の議事録にある合意を履行しない場合、合意に基づき、労働仲裁評議会に対し、紛争解決を申し立てる権利を有する。
- 2 労働仲裁委員会は、本条第 1 項の定めるところにより紛争解決の申立を受理してから 7 営業日以内に、紛争解決のため、設立されなければならない。
- 3 仲裁委員会は、設立された日から 30 日以内に、労働に関する法令、集団労働協約、登録された就業規則その他の適法な規程及び合意の定めるところに基づき、紛争解決について決定を下し、各紛争当事者に送付しなければならない。
- 4 各当事者が本条の定めるところにより労働仲裁評議会を通じた紛争解決を選択する場合、労働者代表組織は、労働仲裁評議会が紛争解決を行っている間、ストライキを行ってはならない。

本条第 2 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁評議会が設立されない場合、本条第 3 項に定める期間が満了したにもかかわらず仲裁委員会が紛争解決にかかる決定を下さない場合、又は紛争当事者である使用者が労働仲裁委員会の紛争解決にかかる決定を履行しない場合、紛争当事者である労働者代表組織は、ストライキを行うため、この法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条に定める手続きを行う権利を有する。

第 5 節 ストライキ

第 198 条 ストライキ

ストライキとは、労働紛争解決過程における要求を達成できるよう、集団労働紛争の一方当事者たる団体交渉権を有する労働者代表組織によって組織され、指導される、労働者による一時的、自発的及び組織的な休業である。

第 199 条 労働者がストライキ権を有する場合

利益に関する集団労働紛争の当事者である労働者代表組織は、次の場合、ストライキを行うためこの法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条に定める手続きを行う権利を有する。

- 1 調停が成立しない場合又はこの法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合。
- 2 労働仲裁委員会が設立されない場合若しくは設立されたにもかかわらず紛争解決にかかる決定を下さない場合、又は紛争当事者である使用者が労働仲裁委員会の紛争解決にかかる決定を履行しない場合。

第 200 条 ストライキの手順

- 1 この法典第 201 条の定めるところにより、ストライキについて意見を聴取する。

- 2 この法典第 202 条の規定の定めるところによりストライキの決定を下し、ストライキの通知をする。
- 3 ストライキを実行する。

第 201 条 ストライキについての意見聴取

- 1 ストライキを実行する前に、この法典第 198 条に定めるストライキを組織し、指導する権利を有する労働者代表組織は、全ての労働者又は交渉に参加する労働者代表組織の幹部会の構成員の意見を聴取する責任を負う。
- 2 意見聴取の内容は次の事項からなる。
 - a) ストライキに賛成か反対か。
 - b) この法典第 202 条 2 項第 b 号、第 c 号及び第 d 号に定める内容についての労働者代表組織の立案
- 3 意見聴取は、意見票又は署名による形式又はその他の形式により直接に行われる。
- 4 ストライキについての意見聴取の時間、場所及び実施方法は、労働者代表組織により決定され、使用者に対し少なくとも 1 日前までに通知しなければならない。意見聴取は、使用者の通常の生産・経営活動に影響を及ぼしてはならない。使用者は、労働者代表組織によるストライキについての意見聴取の過程に障害をもたらし、妨害し又は干渉してはならない。

第 202 条 ストライキの決定及びストライキ開始時点の通知

- 1 意見聴取を受けた者の 50%以上がこの法典第 201 条第 2 項に定めるストライキの意見聴取の内容に同意したときは、労働者代表組織は、書面によりストライキ決定を下す。
- 2 ストライキの決定は、次の内容を有さなければならない。
 - a) ストライキの意見聴取の結果
 - b) ストライキの開始時点、ストライキの場所
 - c) ストライキの実施範囲
 - d) 労働者の要求
 - dd) ストライキを組織し指導する労働者代表組織の代表者の氏名、連絡先⁴⁰
- 3 ストライキを組織し指導する労働者代表組織は、ストライキを開始する日の少なくとも 5 営業日前に、使用者、県級人民委員会及び省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に対し、ストライキの決定についての書面を送付しなければならない。
- 4 ストライキ開始時点までに、使用者が労働者の要求の解決を受諾しない場合、労働者代表組織は、ストライキを組織し、指導する。

⁴⁰ 「連絡先」は、原文では “địa chỉ liên hệ”

第 203 条 ストライキの前及びストライキ中の各当事者の権利

- 1 集団労働紛争の解決のため、引き続き協議すること、又は労働調停人、労働仲裁評議会に対し、調停・労働紛争解決を行うよう申し立てること
- 2 この法典第 198 条の定めるところにより、ストライキを組織し指導する権利を有する労働者代表組織は、次の権利を有する。
 - a) ストライキを実行していない場合、ストライキの決定を取り消すこと、又はストライキを実行中の場合、ストライキを終了すること。
 - b) 裁判所に対し、ストライキが適法であることを宣言するよう申し立てること。
- 3 使用者は次の権利を有する。
 - a) 要求の全部又は一部を受諾し、ストライキを組織し指導している労働者代表組織に対し、書面により通知すること。
 - b) 通常の活動を維持する又は財産を保護するための条件が十分ではないことを理由として、ストライキの期間中職場を一時的に閉鎖すること。
 - c) 裁判所に対し、ストライキが不適法であると宣言するよう申し立てること。

第 204 条 不適法なストライキ

- 1 この法典第 199 条の定めるストライキを実行することのできる場合でないもの。
- 2 ストライキを組織し指導する権利を有する労働者代表組織によらないもの。
- 3 この法典に定めるストライキ実行の手順・手続きに関する定め違反するもの。
- 4 集団労働紛争が、この法典の定めるところにより、権限を有する機関、組織、個人により解決中の場合。
- 5 この法典第 209 条の定めるストライキを実施してはならない場合、ストライキを実行すること。
- 6 この法典第 210 条に定める、管轄機関によるストライキの延期又は中止の決定があった場合。

第 205 条 職場の一時的閉鎖の決定の通知

使用者は、職場を一時的に閉鎖する日の少なくとも 3 営業日前までに、職場において職場の一時的閉鎖の決定を掲示して公開し、次の機関及び組織に通知しなければならない。

- 1 ストライキを組織し指導している労働者代表組織
- 2 閉鎖予定の職場が所在する省級人民委員会
- 3 閉鎖予定の職場が所在する県級人民委員会

第 206 条 職場の一時的閉鎖が禁止される場合

- 1 ストライキの決定に記載されたストライキ開始時点より 12 時間前
- 2 労働者がストライキを中止した後

第 207 条 ストライキ期間中の労働者の賃金その他の適法な権利

- 1 ストライキに参加しないが、ストライキを理由として休業しなければならない労働者は、この法典第 99 条 2 項に定める休業中賃金の支払いを受け、労働に関する法令に定めるその他の権利を享受する。
- 2 ストライキに参加する労働者は、各当事者間に別段の合意がある場合を除き、賃金の支払いを受けず、法令に定めるその他の権利を享受しない。

第 208 条 ストライキの前、ストライキ中及びストライキ後に厳禁される行為

- 1 ストライキ権の実現を妨害すること若しくは労働者をストライキさせるよう煽動、誘導、強制すること、又はストライキに参加しない労働者の出勤を妨害すること。
- 2 暴力を用いること、使用者の機械・設備・財産を破壊すること。
- 3 公共の秩序・安全を侵害すること。
- 4 労働者若しくはストライキの指導者に対し労働契約を終了させ又は労働規律処分を行うこと、又はストライキの準備若しくはストライキへの参加を理由として、労働者若しくはストライキの指導者を異なる業務に異動させ若しくは転勤させること。
- 5 ストライキに参加した労働者及びストライキの指導者を冷遇し又は報復を行うこと。
- 6 法令違反行為を行うためにストライキを悪用すること。

第 209 条 ストライキを行ってはならない労働使用場所

- 1 ストライキが国防、安全保障、公共の秩序及び人の健康を脅かす可能性のある労働使用場所においては、ストライキを行ってはならない。
- 2 政府は、本条 1 項に定めるストライキを行ってはならない労働使用場所の一覧及びそこでの労働紛争解決について定める。

第 210 条 ストライキの延期・中止の決定

- 1 省級人民委員会委員長は、ストライキが国民経済・公共の利益に重大な損害を及ぼし、国防・安全保障・公共の秩序・人の健康を脅かすおそれがあると判断する場合、ストライキの延期又は中止を決定する。
- 2 政府は、ストライキの延期、中止及び労働者の権利の解決の詳細を定める。

第 211 条 手順、手続きに沿わないストライキの処分

県レベル人民委員会委員長は、この法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条の定めを遵守しないストライキの通知を受けてから 12 時間以内に、意見を聞くため、各当事者が解決策を見つけ、通常の生産経営活動に復帰することを補助するため、労働に関する専門機関に対し、同レベルの労働組合及び直接関連する機関・組織と協力し、使用者及び基礎レベル労働者代表組織の幹部会の代表者との直接の面談を主催し、指導する。

法令違反行為があることが発覚した場合、議事録を作成し、処分を行い、又は管轄機関に対し法令違反行為を行った個人・組織を法令に従い処分するよう上申する。

労働紛争の内容について、各当事者に対し、紛争の種類ごとにこの法典の定めるところにより労働紛争解決の手続きを行うよう指導し、補助する。

第 15 章 労働に関する国家管理

第 212 条 労働に関する国家管理の内容

- 1 労働に関する法令規范文書を公布し、施行すること。
- 2 労働に関する需給並びに需要及び供給の変化を注視し、統計を取り、情報を提供すること。労働者に対する賃金政策を決定すること。人材、社会全体の労働の分配・使用、職業教育、職業技能の開発に関する政策・企画・計画を決定すること。国家職業技能水準の枠組み及び職業教育に属する水準についてのベトナム国家水準の枠組みを構築すること。職業教育を修了し、又は国家職業技能証明書を取得した労働に限り使用することができる職業の一覧を定めること。
- 3 労働に関する科学研究を組織し、推進すること。労働及び労働市場、並びに労働者の生活水準、賃金及び所得について統計を取り、情報を提供すること。労働の量、質及び変動について労働を管理すること。
- 4 進歩的・調和的・安定的な労働関係の発展を補助する仕組み・制度を構築すること。労働関係なく労働に従事する者に対し、この法典の規定の適用を促進すること。企業における労働者の組織の活動の登録及び管理を実施すること。
- 5 法令違反を調査し、監査し、処分すること。労働に関する不服申立て・告発を解決すること。法令の定めるところにより労働紛争を解決すること。
- 6 労働に関する国際的な協力。

第 213 条 労働に関する国家管理権限

- 1 政府は、全国規模で労働に関する国家管理を統一する。
- 2 労働傷病兵・社会省は、政府に対し労働に関する国家管理を実施する責任を負う。
- 3 省及び省に相当する機関は、自らの責務及び権限の範囲内で、労働に関する国家管理について実施し、労働傷病兵・社会省と協力する責任を負う。
- 4 各級人民委員会は、自らの地域の範囲で労働に関する国家管理を実施する。

第 16 章 労働監査、労働に関する法令違反の処分

第 214 条 労働監査の内容

- 1 労働に関する法令の規定の執行の監査。
- 2 労働災害及び労働安全・衛生に対する違反の調査。
- 3 労働条件及び労働安全・衛生に関する基準制度及び技術規則の制度の適用の指導に参加すること。
- 4 法令の定めるところにより、労働に関する不服申立・告発を解決すること。
- 5 労働に関する法令に対する違反について権限に従い処分を行い、処分権限を有する機関に上申すること。

第 215 条 労働に関する専門分野監査

- 1 労働に関する専門分野監査の権限は、監査法の定めるところにより行う。
- 2 労働安全・衛生に関する監査の実施は、労働安全・衛生法の定めるところにより行う。

第 216 条 労働監査[員]の権利

労働監査[員]は、監査決定により与えられた監査範囲、監査対象が属する場所を調査し、監査する権利を有する。

職場において、労働者の安全・生命・健康・名誉・人格を脅かすおそれのある緊急の場合であって、権限を有する者の決定に従い抜き打ちで監査を行うとき、事前に通知する必要はない。

第 217 条 違反処分

- 1 この法典の定め違反する行為をした者は、その違反の性質及び程度によって、規律処分・行政違反処分を受け、又は刑事責任を追及される。損害を生じさせた場合、法令の定めるところにより賠償しなければならない。
- 2 ストライキの実施が不適法であるという裁判所の決定が出された場合、ストライキに参加している労働者は、ストライキを直ちに停止し、業務に復さなければならない。労働者がストライキを停止せず、業務に復さない場合、違反の程度によって、労働に関する法令の定めるところにより、労働規律処分を受けることがある。
ストライキの実行が違法であり、使用者に損害を及ぼした場合、ストライキを組織し指導した労働者代表組織は、法令の定めるところにより、損害を賠償しなければならない。
- 3 ストライキを悪用して、公共の秩序・安全を損なわせ、使用者の機械・設備・財産に損害を及ぼした者、ストライキ権の行使を妨害し、労働者をストライキに扇動、誘導、強制した者、ストライキの参加者及びストライキの指導者を冷遇し、復讐した者は、その違反の程度によって、行政違反処分を受け、又は刑事責任を追及される。損害を生じさせた場合、法令の定めるところにより、賠償をしなければならない。

第 17 章 施行条項

第 218 条 10 人未満の労働[者]を使用する場合の手続きの減免

10 人未満の労働者を使用する使用者は、この法典の規定を履行するが、政府の定めるところにより、一部の手続きの減免を受ける。

第 219 条 労働に関連する法令の条項の一部の修正・補足

- 1 法律第 84/2015/QH13 号及び法律第 35/2018/QH14 号により修正・補足済みの社会保険法第 58/2014/QH13 号の各条項の一部を修正・補足する。
 - a) 第 54 条を次のとおり修正・補足する。

「第 54 条 年金受給条件

- 1 この法律第 2 条第 1 項第 a 号、第 b 号、第 c 号、第 d 号、第 g 号、第 h 号及び第 i 号に定める労働者で、本条第 3 項に定める場合を除き、退職のときに丸 20 年以上社会保険料を納付していた者は、次の場合、年金を受給することができる。
 - a) 労働法典第 169 条第 2 項の定めるところにより定年に達した場合。
 - b) 労働法典第 169 条第 3 項の定めるところにより定年に達し、労働傷病兵・社会省が公布する一覧に属する重労働・有害・危険な、若しくは特に重労働・有害・危険な職・業務を丸 15 年行った、又は 2021 年 1 月 1 日以前に係数 0.7 以上の地域手当を支給される場所で労働に従事した期間を含め、特に困難な経済・社会条件を有する地域で丸 15 年以上労働に従事していた場合。
 - c) 労働法典第 169 条第 2 項に定める労働者の定年より最大 10 歳低い年齢の労働者で、坑道内で炭鉱業務を丸 15 年以上行った者。
 - d) 与えられた任務を遂行している間に職業リスク災害により HIV に感染した者。
- 2 この法律第 2 条第 1 項 dd 号及び e 号に定める労働者で、退職の際に丸 20 年以上社会保険料を納付した者は、次の場合において年金を受給することができる。
 - a) ベトナム人民軍士官法、人民公安法、機密法、又は専門軍人、国防労働者職員法⁴¹に別段の定めがある場合を除き、労働法典第 169 条第 2 項に定める定年より最大 5 歳低い年齢の労働者。
 - b) 労働法典第 169 条第 3 項に定める定年より最大 5 歳低い年齢の労働者で、労働傷病兵・社会省が公布する一覧に属する重労働・有害・危険な、若しくは特に重労働・有害・危険な職・業務を丸 15 年行った、又は、2021 年 1 月 1 日以前に係数 0.7 以上の地域手当を支給される場所で労働に従事した期間を含め、特に困難な経済・社会条件を有する地域で丸 15 年以上労働に従事していた場合。
 - c) 与えられた任務を遂行している間に職業リスク災害により HIV に感染した者。
- 3 社⁴²レベルの幹部、公務員である女性労働者、又は社、街区⁴³、市⁴⁴の機関で専業ではなく活動する女性労働者で、社会保険に加入し、退職の際に丸 15 年以上 20 年未満社会保険料を納付し、労働法典第 169 条第 2 項に定める定年に達した者は、年金を受給することができる。
- 4 政府が定めるところにより、特別な場合における年金受給年齢に関する条件。」
 - b) 第 55 条を次のとおり修正・補足する。

「第 55 条 労働能力低下の場合の年金受給条件

⁴¹ 「専門軍人、国防労働者職員法」は、原文では “Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng” である。

⁴² 「社」は、原文では “xã” である。

⁴³ 「街区」は、原文では “phường” である。

⁴⁴ 「市」は、原文では “thị trấn” である。

- 1 この法律第 2 条第 1 項第 a 号、第 b 号、第 c 号、第 d 号、第 g 号、第 h 号及び第 i 号に定める労働者で、退職の際に丸 20 年以上社会保険を納付した者は、次のいずれかに該当する場合、この法典第 54 条第 1 項第 a 号、第 b 号及び第 c 号の定めるところにより年金受給条件を満たした者と比して低額の年金を受給することができる。
 - a) 労働能力を 61%以上 81%未満喪失した時点で、労働法典第 169 条第 2 項に定める労働者の定年より最大 5 歳低い年齢である場合。
 - b) 労働能力を 81%以上喪失した時点で、労働法典第 169 条第 2 項に定める労働者の定年より最大 10 歳低い年齢である場合。
 - c) 労働傷病兵・社会省が発行する一覧に属する特に重労働・有害・危険な職・業務を丸 15 年以上行い、労働能力を 61%以上喪失した場合。
- 2 この法律第 2 条第 1 項第 dd 号及び第 e 号に定める労働者で、退職の際に社会保険料を丸 20 年以上納付し、労働能力を 61%以上喪失した者は、次のいずれかに該当する場合、この法典第 54 条第 2 項第 a 及び b 号の定めるところにより年金を受給する者と比して低額の年金を受給することができる。
 - a) 労働法典第 169 条第 2 項に定める定年より最大 10 歳低い年齢である場合。
 - b) 労働傷病兵・社会省が公布する一覧に属する特に重労働・有害・危険な職・業務を丸 15 年以上行った場合。」
 - c) 第 73 条第 1 項を次のとおりに修正・補足する。
 - 「1 労働者は次の全ての条件を満たしたとき、年金を受給する。
 - a) 労働法典第 169 条第 2 項の定めるところにより、定年に達したこと。
 - b) 丸 20 年以上社会保険料を納付したこと。」
 - 2 民事訴訟法典第 92/2015/QH13 号第 32 条を次のとおり修正・補足する。
 - a) 次のとおり、条文見出し、第 1 項を修正・補足し、第 1 項の後に第 1a 項、第 1b 項及び第 1c 項を補足する。

「第 32 条 裁判所の解決権限に属する労働についての紛争及び労働に関連する紛争
- 1 労働者と使用者との間の個人労働紛争は、労働調停人の調停手続きを経なければならぬところ、調停が成立したが各当事者がその内容を履行しない又は正しく履行しない場合、調停が不成立となった場合、又は、労働に関する法令の定める調停期間が満了しても調停人が調停を行わない場合。ただし、次の調停手続きを経ることが強制されない労働紛争を除く。
 - a) 解雇の形式による労働規律処分に関するもの、又は労働契約が一方的に終了される場合に関するもの。
 - b) 労働契約が終了する場合の損害賠償、手当に関するもの。
 - c) 家事手伝い人と使用者との間のもの。

- d) 社会保険に関する法令の定める社会保険に関するもの、健康保険に関する法令の定める健康保険に関するもの、雇用に関する法令の定める失業保険に関するもの、労働安全・衛生に関する法令の定める労働災害及び職業病に対する保険に関するもの。
- dd) 労働者と、契約に基づいて労働者を海外へ送り出す企業・組織との間の損害賠償に関するもの。
- e) 派遣労働者と派遣先使用者との間のもの。
- 1a 個人労働紛争で、両当事者が労働仲裁評議会を解決に選択することに合意したが、労働に関する法令の定める期間が満了しても労働仲裁委員会が設立されない、労働仲裁委員会が紛争解決決定を下さない、又は当事者のいずれか労働仲裁委員会の決定を実行しない場合、裁判所に対し、解決を要求する権利を有する。
- 1b 労働に関する法令の定める権利に関する団体労働紛争で、労働調停人の調停手続きを経たが調停が成立せず、労働に関する法令の定める調停期間が満了しても労働調停人が調停を行わない場合、又は当事者のいずれかが調停が成立した旨の議事録を実施しなかった場合、裁判所に対し、解決を要求する権利を有する。
- 1c 権利に関する団体労働紛争で、両当事者が労働仲裁評議会を解決に選択することに合意したが、労働に関する法令の定める期間が満了しても労働仲裁委員会が設立されない、労働仲裁委員会が紛争解決にかかる決定を下さない、又は、当事者のいずれかが労働仲裁委員会の決定を施行しない場合、裁判所に対し、解決を要求する権利を有する。」
- b) 第 32 条第 2 項を削除する。

第 220 条 施行

- 1 この法典は 2021 年 1 月 1 日に施行する。

労働法第 10/2012/QH13 号は、この法典が効力を有する日から効力を失う。

- 2 この法典が効力を有する日から、この法典の規定に反しない、又はこの法典と比較して有利な権利、条件を労働者に保障する内容を有する締結済みの労働契約、集団労働協約、適法な合意は、引き続き実施することができる。ただし、各当事者がこの法典の規定に適合させるため、この法典を適用するために修正・補足に合意した場合を除く。
- 3 [行政機関の]幹部、公務員、職員⁴⁵、人民軍組織、人民公安、社会組織に属する者、合作の社員、労働関係なく労働に従事する者に対する労働制度は、他の法令文書により規定されるが、対象によってはこの法典の一部の規定が適用される。

この法典はベトナム社会主義共和国第 14 期国会第 8 会期において、2019 年 11 月 20 日に採択された。

国会議長

グエン・ティ・キム・ガン

翻訳作成：長島・大野・常松法律事務所ハノイ・オフィス

⁴⁵ 「[行政機関の]幹部、公務員、職員」は、原文では“cán bộ, công chức, viên chức”である。