

新労働法（2019年労働法）の主な改正点

岡山県ベトナムビジネスサポートデスク (I-GLOCAL Nguyen Thi Thuy Trang)

1. はじめに

2019年11月20日に可決された労働法第45/2019/QH14（以下「新労働法」という）は、これまでの労働法（労働法第10/2012/QH13）に代わり2021年1月1日より施行され、新労働法により、労働契約の契約形式と締結方法、給与支払に関連する項目など、使用者と労働者双方に関連する重要なポイントが改正されている。

本稿では、新労働法において使用者と労働者が影響を受ける重要な項目に焦点をあて、両者が注意すべき内容をまとめる。

2. 使用者にとっての重要となる新労働法の改正点

2.1. 労働契約

・ 締結契約の形式と方法

新労働法第13条によれば、「労働契約」以外の名称で契約や合意をした場合であっても、その契約の実質的な内容が、業務、報酬、賃金の他、一方の当事者が他方当事者の管理、指揮、監督に服する内容を定めていれば、それは労働契約とみなされると規定されている。その場合、付随する社会保険加入なども求められるため、留意が必要である。

新労働法第14条によれば、労働契約は、書面および口頭形式での契約締結に加えて、使用者と労働者が「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」による締結も認めている。電子的な契約締結は、「書面による労働契約と同等の効力を有する」とされる。電子形式の導入により、簡易かつスピーディな労働契約の締結の実現が期待できる。

・ 契約の種類

新労働法第20条では、契約の種類として、「季節契約又は特定業務を遂行するための12か月未満の期間の契約」の規定が削除され、無期限契約と有期労働契約（36か月を超えない）という二種類の契約のみが規定された。この規定は、使用者が季節・サービス契約を締結することで労働者の社会保険支払義務を回避するといった状況を規制し、労働者の保護を強化することを意図しており、労働法の大きな進歩であると考えられる。

2.2.一方的な労働契約の解約

使用者側の労働契約の解約権は新労働法第 36 条に規定されている。主な解約事由は以下のとおりである。

- (i) 労働者により規定された業務完遂程度評価基準に基づき、労働契約に定めた業務を常時完遂できていないと判断された場合
- (ii) 労働者が、正当な理由なく、自らの意思で、5 営業日以上連続して無断欠勤した場合
- (iii) 労働者が、労働契約を締結する際に、使用者側に対し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

また、上記の (ii) に関して、使用者側が労働契約を一方的に終了させる場合、新労働法では労働者に対し事前に通知をする必要は無いと規定された。これは、労働者側の事由により、使用者が労働者本人に通知を行えないことを理由に、労働契約が終了できなかった従来の労働法の不備を修正したものといえる。

2.3.労働者への給与支払い形式

賃金は、現金または労働者の銀行の個人口座に対し振込で支払われる。労働者の個人口座を通して賃金が支払われる場合、使用者は口座開設及び賃金送金に関連する各種費用を負担しなければならない。

また、新労働法第 95 条では、賃金支払いの都度、使用者が労働者に対し賃金明細を通知し、記載項目の中には、賃金、時間外労働賃金、深夜労働賃金の他、控除額がある場合にはその名目と金額を明記することを定めている。

3.労働者にとって重要となる新労働法の改正点

3.1.インターンシップの制限

新労働法では、職業実習（いわゆるインターンシップ）の期間を最大 3 カ月に制限している。また、実習期間は職業教育法に規定された訓練プログラムに従い実習を行うが、実習期間が終了し、この規定に定められている条件を十分に満たしている場合、両当事者は労働契約を締結しなければならない。使用者にとっては、業務をある程度習熟させたくて労働者を雇用でき

るというメリットがある一方で、意図的に職業実習期間を長期化させ不当な労働を強いるケースもあったことから、今後の労働者保護の役割も期待される。

3.2.労働者側からの一方的な労働契約の終了

労働者は、法令で定められた規定に基づき、使用者側に労働契約の終了を事前通知することで、理由を問わず労働契約を終了させる権利を有する（第 35 条第 2 項に規定されている、通知を必要としない場合を除く）。具体的には、無期限契約の場合は 45 日前、12 カ月以上 36 カ月以下の有期労働契約の場合は 30 日前、12 カ月未満の有期労働契約または疾病・被災により、労働者が一定期間以上職務に復帰できない場合には 3 日前までに、労働者は使用者に対して事前通知をする必要がある。特殊な業種、分野、業務については、事前通知期間は政府の規定に基づく。この規定は、労働者の職業選択権を確保し強制労働を防ぐとともに、雇用者が代替労働者の採用のための時間を確保することを目的としている。

3.3.勤務時間、休憩時間

新労働法では、勤務時間、特に時間外労働や休憩時間に関して従来よりも詳細な規定が設けられた。例えば時間外労働については、第 107 条第 2 項において、1 日の通常の勤務時間の 50% を超えないこととされている。週あたりの勤務時間の規定を適用している企業の場合は、通常の勤務時間と時間外労働時間の合計が 1 日あたり 12 時間を超えてはならず、かつ 1 か月あたりで 40 時間を超えないようにしなければならない。

休憩時間については、第 109 条第 1 項に基づき 1 日 6 時間以上勤務する労働者は、少なくとも 30 分の連続した休憩時間を付与され、深夜勤務の場合は少なくとも 45 分の連続した休憩時間を付与される。シフト制を採用している企業の場合、労働者が 6 時間以上連続して勤務する場合、休憩時間は勤務時間として計算される。

3.4.外国人労働者の採用・試用条件

新労働法の第 152 条の規定により、企業、機関、組織、請負業者等は、ベトナム人労働者での採用が難しいとされる管理職や専門家、技術労働についてのみ、外国人労働者を採用できる

こととされた。ベトナムで勤務する外国人労働者を採用したい場合、使用者は事前に管轄当局への説明と承認が必要となる。

外国人労働者の場合、一部の場合を除き労働許可書の取得が義務付けられているが、労働許可書の有効期間は最大で2年であり、取得後、最大2年間の期間延長を1回のみ申請できる。

ただし、この規定が、同一の職位で働けるのが4年間のみであることを指すのか、延長を1回行ったあと、新たな職位で再度労働許可書を申請・取得できるのかは、明確にされていない。

新労働法の第151条第2項では、ベトナムで勤務する外国人労働者との労働契約期間は、労働許可書の期限を超過できないこと、また、使用者は外国人労働者との間で、有期限労働契約を回数制限なく締結できると規定されている。

4.おわりに

上記のとおり、新労働法においては、使用者と労働者双方に関連する多くの改正案が組み込まれている。一方で、実際に運用が開始されて具体化される点が多いのもベトナムの特徴であることから、最新の法令やガイドラインにも常に注目しておく必要がある。

5.参考文献

- 労働法第45/2019/QH14号（2019年11月20日承認可決）
- タイビン新聞ウェブサイト2020年1月28日付投稿「2019年労働法の17の優れた新しいポイント」
<https://baothaibinh.com.vn/tin-tuc/16/95559/17-diem-moi-noi-bat-cua-bo-luat-lao-dong-2019>
- ベトナム法令ウェブサイト2020年10月20日付投稿の「労働法」
<https://vietnamlawmagazine.vn/labor-code-27426.html>
- 国際労働機構のウェブサイト2020年10月20日付投稿の「改正労働法は労働者が経済成長から等しく利益を得ることに役立つ」
https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_729340/lang--vi/index.htm

【岡山県ベトナム・カンボジアビジネスサポートデスク】

<<日本国内デスク（株式会社 I-GLOCAL 内）>>

【所在地】：東京都中央区銀座1丁目18番2号辰ビル7F

【担当者】：鎌塚麻由子（かまづかまゆこ）

<<ベトナム/ホーチミン現地デスク（I-GLOCAL ホーチミン事務所内）>>

【所在地】：14th Floor, TNR Tower, 180-192 Nguyen Cong Tru Street, District 1, Ho Chi Minh City

【担当者】：鈴木友紀（すずき ゆき）

<<ベトナム/ハノイ現地デスク（I-GLOCAL ハノイ事務所内）>>

【所在地】：Room 1206, 12th Floor, Indochina Plaza Ha Noi Tower, 241 Xuan Thuy Street, Cau Giay District, Ha Noi

【担当者】：中村祐太（なかむら ゆうた）

<<カンボジア現地デスク（I-GLOCAL カンボジア事務所内）>>

【所在地】：13th Floor, Phnom Penh Tower, #445, Monivong Blve (St.93/232), Sangkat Boeung Pralit, Khan 7 Makara, Phnom Penh, Cambodia

【担当者】：Mak Brathna(マク・ブラタナ)

※ デスクのご利用にあたっては、「岡山県ベトナム・カンボジアビジネスサポートデスク」利用の手引きをご覧のうえ、まずは岡山県産業企画課マーケティング推進室（086-226-7365）までご相談ください。