

「改正労働法の主要な改正点」

AGS Joint Stock Company



講師紹介

日本国弁護士

石塚 亘(Ishizuka Wataru)

- 2005年に上智大学法学部国際関係法学科卒業後、司法修習(第59期)
- 東京の渉外法律事務所及び大手金融機関において約7年間企業法務や渉外法務案件を幅広く取り扱う
- 約1年間のインド、タイ、フィリピン滞在経験
- 2014年～今日まで、約6年間ベトナムの法務及び労務案件を幅広く取り扱う。ベトナムにおける企業活動に纏わる諸法令及び実務を熟知
- AGS法務・労務チームリーダー



推奨ウェブサイト・文献

- JETRO ベトナム ビジネス関連法規・通達
(<https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/business/>)
- JICA ベトナム六法 (<https://www.jica.go.jp/project/vietnam/021/legal/>)
- JETRO Jfile (<https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/>)
- JETRO ベトナムビジネス トラブル事例100選
(<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2018/02/7fe5a7cb87295eea.html>)
- JICA ベトナム 2019 年労働法
(https://www.jica.go.jp/project/vietnam/021/legal/ku57pq00001j1wzj-att/labor_law_2019.pdf)

- 森・濱田松本法律事務所アジアプラクティスグループ編
「ベトナムのビジネス法務」(商事法務、2018年、初版)
- 西村あさひ法律事務所編「ベトナムのビジネス法務」(有斐閣、2016年、初版)
- 曾我法律事務所編 「ベトナム法務ハンドブック」(2017年、第2版)

→日系企業としては、労務に関しては公的機関や法律の専門家のアウトプットが最も信頼できる。労働局への聴取も一定程度効果的

目次

- ①労働契約の解釈
- ②労働契約の種類
- ③労働者からの労働契約の一方的解除
- ④使用者からの労働契約の一方的解除
- ⑤就業規則
- ⑥賃金テーブル
- ⑦時間外労働の上限
- ⑧祝日
- ⑨休憩時間
- ⑩懲戒解雇
- ⑪労働許可証の期間
- ⑫定年年齢
- ⑬「企業管理者」の試用期間の新設
- ⑭ベトナム人配偶者を持ちベトナムに居住する外国人は労働許可の取得が不要に
- ⑮その他の主な改正

はじめに

国会は2019年11月20日、改正労働法の法案を可決しました。
改正労働法は **2021年1月1日**より施行される予定です。

具体的にどのような影響が生じるのかが不明確で、
多くの質問を頂いておりますので、今回は法令改正の影響を解説致します。

労働契約の解釈：改正点

- 公的保険の保険料負担義務を回避する目的で業務委託契約またはサービス契約等の名称の労働契約ではない契約を締結するものの、その実態としては労働関係というケースがありました。
- ⇒そこで、その名称にかかわらず、給与支払、管理、監督、運用等に関する条項を含む契約については労働契約として解釈されることとなりました。
- ⇒労働法令の労働者保護に関する各規定を潜脱する目的での業務委託契約、請負契約等での事実上の労使関係の構築も難しくなると考えられます。
- ⇒如何なる条項が給与支払、管理、監督、運用等に関するものに該当するかも、係争に至った場合相当広く解される可能性があります。

労働契約の解釈

現行法	改正法
該当規定なし。	<p>第 13 条 1. 労働契約とは、賃金が支給される仕事、労働条件、労使関係における当事者各々の権利と義務に関する被雇用者と雇用者との間の合意である。</p> <p>当事者が異なる名称で合意するか否かにかかわらず、内容が給料支払、管理、監督、運用等についての条項が含まれる場合には労働契約として認められる。</p>

労働契約の種類：改正点

- 季節的労働または特定の業務に対する12か月未満の労働契約が撤廃
- 有期労働契約については、季節的な業務または特定業務を除く一般的なものでは12か月以上という下限がありました但改正法ではこの下限が撤廃され**12か月未満の労働契約が可能となると考えられますが、細則における取扱等注視を要するところ**です。
- 現行法では有期労働契約の更新は1回のみ認められており、2回目の更新からは無期限労働契約の締結のみが認められていますが改正法においては、
 - ①国営企業の社長として採用される被雇用者
 - ②定年年齢に達した被雇用者
 - ③ベトナムで勤務する外国人労働者（法理的根拠：改正法第151条2項）については例外的に2回以上の有期労働契約の更新をすることが認められています。

労働契約の種類

現行法

第22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) 無期限労働契約
無期限労働契約とは、両当事者が契約の効力を終了する期限および時期を確定しない契約である。
 - b) 有期限労働契約
有期限労働契約とは、両当事者が契約の効力を終了する期限および時期を、満 12カ月から 36カ月までの期間と確定した契約である。
 - c) 季節的な業務、または特定業務を履行するため 12 カ月未満の有期限労働契約である。

※次ページに続く

改正法

第20条

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) 無期限労働契約とは、両当事者が契約の効力を終了する期限および時期を確定しない契約である。
 - b) 有期限労働契約とは、両当事者が契約の効力を終了する期限および時期を36 カ月までの期間と確定した契約である

※次ページに続く

労働契約の種類(続き)

現行法

2. 本条第1項 b、c で規定する労働契約の期限が満了しても、被雇用者が仕事を辞めず引き続き就労する場合、労働契約の期限が切れた日から30日以内に両当事者は新たな労働契約を締結しなければならない。

新たな労働契約を締結しない場合、本条第1項 b に規定された既存の労働契約は無期限労働契約となり、本条第1項 c に規定された既存の労働契約は、期限24カ月の有期限労働契約となる。

両当事者が有期限契約である新たな労働契約を締結しようとする場合も、もう一回のみ締結することができる。その後、被雇用者が引き続き就労する場合は、無期限労働契約を締結する必要がある。

3. 12 カ月以上の勤務が必要となる仕事を実施するために 12 カ月未満の期限のある季節的業務、または特定業務のための労働契約を締結してはならない。ただし、被雇用者が兵役義務の履行、産休、疾病、労働災害、その他の休暇を取得するため、一時的な交代が必要な場合を除くものとする。

改正法

2. 本条第1項 b で規定する労働契約の期限が満了しても、被雇用者が仕事を辞めず引き続き就労する場合：

a) 労働契約の期限が切れた日から30日以内に両当事者は新たな労働契約を締結しなければならない。新たな労働契約を締結しない場合、各当事者の権利、利益および責任は現在の労働契約に従うものとする。

b) 労働契約の期限が切れた日から30日が経過する場合、本条第1項 b に規定された既存の労働契約は無期限労働契約となる。

3. 国営企業に社長として採用される被雇用者および同法第149条(高齢の被雇用者)、第151条2項(ベトナムで働く外国労働者)を除き、両当事者が有期限契約である新たな労働契約を締結しようとする場合も、もう一回のみ締結することができる。その後、被雇用者が引き続き就労する場合は、無期限労働契約を締結する必要がある。

労働者からの労働契約の一方的解除：改正点

- 現行法においても一定の理由がある場合には労働契約の種類に応じた事前通知により、被雇用者からの労働契約の一方的な解除が認められていました。
- 改正法においては、**契約の種類により異なる期間の事前通知をすることにより**、その理由に関係なく労働契約を解除することができます。今以上に退職し易くなるということになります。
- また、法定の解除理由に該当する場合には、事前通知がなくとも一方的な契約解除が認められます。なお、法定の解除理由からは「自身または家族が困苦な状況にあり、契約履行の継続が不可能な場合」が削除されています。該当事由については、(会社からみた)猶予期間がなくなりました。

労働者からの労働契約の一方的解除

現行法

第37条 被雇用者が労働契約を一方的に解除する権利

1. 有期限労働契約、12ヵ月未満の季節的な業務または特定業務を履行するための労働契約の下で就労する被雇用者は、以下の場合に、契約終了前において一方的に契約を解除する権利を有する。
 - a) 労働契約で合意した業務や勤務地に配置されない。または労働条件が保証されない。
 - b) 労働契約に定めた給与を十分に支給されない、あるいは支給が遅延する。
 - c) 虐待、セクシャルハラスメント、強制労働をさせられる。
 - d) 自身または家族が困苦な状況におり、契約履行の継続が不可能になる。
 - d) 居住地の機関における専従職に選出される、または国家機関の職務に任命される。
 - e) 妊娠中の女性被雇用者が、認可を受けている医療機関の指示に基づいて、業務を休止しなければならない。
 - g) 非雇用者が、有期限労働契約の場合は90日間、12ヵ月未満の季節的な業務、または特定業務の労働契約の場合は契約期間の1/4において、
継続して治療を受けたにも関わらず、労働能力を回復できない。

改正法

第35条 被雇用者が労働契約を一方的に解除する権利

1. 被雇用者は労働契約を一方的に解除する権利を有するが、以下の期間で被雇用者に事前通告をしなければならない。
 - a) 無期限労働契約の場合は少なくとも45日前
 - b) 満12ヵ月から36ヵ月までの労働契約の場合は少ないとも30日前
 - c) 12ヵ月以下の労働契約の場合は少ないとも3日前
 - d) 特別な事業に関する事前通知は政府の規定に従うものとする。

労働者からの労働契約の一方的解除(続き)

現行法

2. 本条第1項に基づいて労働契約を一方的に解除する被雇用者は、雇用者に対し事前通告しなければならない。

- a) 本条第1項 a、b、c および g の場合は、少なくとも3営業日前。
- b) 本条第1項 d および d の場合は、有期限労働契約の場合は少なくとも30日前、12カ月未満の季節的業務、または特定業務の労働契約の場合は少なくとも3営業日前。
- c) 本条第1項 e の場合、事前通告期限は本法第156条の規定に基づく。

3. 無期限労働契約の下で就労する被雇用者は、本法第156条で規定する場合を除き、労働契約を一方的に解除できるが、雇用者に対し少なくとも45日前に事前通告しなければならない。

改正法

2. 被雇用者は以下の通りに事前通知がなく労働契約を一方的に解除する権利を有する。

- a) 労働契約で合意した業務や勤務地に配置されない。または労働条件が保証されない。但し、同法の第29条に規定のような場合を除く。
- b) 労働契約に定めた給与を十分に支給されない、あるいは支給が遅延する。但し、同法第97条4項に規定のような場合を除く。
- c) 虐待、強制労働をさせられる。
- d) セクシャルハラスメント。
- d) 妊娠中の女性被雇用者が、認可を受けている医療機関の指示に基づいて、業務を休止しなければならない場合。
- e) 被雇用者が本法第169条の規定に基づいて定年退職の年齢に関する条件を十分に有する場合。
- g) 被雇用者に対して本法第16条の規定に基づいて不正確な情報を提供し、労働契約の締結に悪影響を与える場合。

使用者からの労働契約の一方的解除：改正点

- 一定の理由がある場合には雇用者からも労働契約の一方的な解除も認められていますが、改正法においては現行法の同様の規定と比較して解除の理由が2つ加えられています。具体的には、

① 正当な理由なく連続5日間無断欠勤した場合

② 雇用者に氏名、年齢、性別、居住場所、学歴、職業技能水準、健康状態等について不正確な情報を提供したことによって、使用者の採用に影響した場合に一方的解除が認められます。

経歴詐称に対する有効な対抗策になると考えられます。

労働契約書において明確に、提供情報全てに基づき採用したことを規定することも検討に値します。

使用者からの労働契約の一方的解除

現行法

第 38 条 雇用者が労働契約を一方的に解除する権利
1. 以下の場合、雇用者は一方的に労働契約を解除する権利を有する。

- a) 被雇用者が、頻繁に労働契約に定めた業務を遂行しない場合。
- b) 被雇用者が、病気、事故で連続して12ヵ月（無期限労働契約の場合）、6ヵ月（有期限労働契約の場合）、契約期間の 1/2 以上（12ヵ月未満の季節的業務、または特定業務の労働契約の場合）にわたり治療を受けたが、労働能力を回復できない。被雇用者の労働能力が回復した際は、雇用者は労働契約の継続を検討する。

改正法

第 36 条 雇用者が労働契約を一方的に解除する権利
以下の場合、雇用者は一方的に労働契約を解除する権利を有する。

- a) 被雇用者が、頻繁に労働契約に定めた業務を遂行しない場合。
- b) 被雇用者が、病気、事故で連続して 12ヵ月（無期限労働契約の場合）、6ヵ月（有期限労働契約の場合）、契約期間の 1/2 以上（12ヵ月未満の季節的業務、または特定業務の労働契約の場合）にわたり治療を受けたが、労働能力を回復できない。被雇用者の労働能力が回復した際は、雇用者は労働契約の継続を検討する。

使用者からの労働契約の一方的解除(続き)

現行法	改正法
<p>c) 天災、火災または政府が規定するその他の不可抗力の理由により、雇用者が全ての克服措置を実行したが、やむを得ず生産規模の縮小および人員削減を行う。</p> <p>d) 被雇用者が、本法第 33 条で規定する期限後に欠勤する。</p> <p>2. 雇用者は労働契約を一方的に解除する際、以下の期間で被雇用者に事前通告をしなければならない。</p> <p>a) 無期限労働契約の場合は少なくとも 45 日前</p> <p>b) 有期限労働契約の場合は少なくとも 30 日前</p> <p>c) 本条 1 第 1 項 b で規定する場合、および 12 カ月未満の季節的業務、または特定業務の労働契約の場合は少なくとも 3 営業日前</p>	<p>c) 天災、火災または政府が規定するその他の不可抗力の理由により、雇用者が全ての克服措置を実行したが、やむを得ず生産規模の縮小および人員削減を行う。</p> <p>d) 被雇用者が、本法第 33 条で規定する期限後に欠勤する。</p> <p>e) 被雇用者が正当な理由なしに連続 5 日、無断欠勤した場合。</p> <p>g) 雇用者に、氏名、年齢、性別、居住場所、学歴、職業技能水、健康状態等について不正確な情報を提供する場合。</p>

就業規則：改正点

- 被雇用者の数が10名以上か未満かに関わらず、就業規則の作成義務が有ります。
- 10名未満の被雇用者を使用する雇用者の就業規則は文書ではなくても良いかについて案内する政令や通達などが未だ有りません。
- 改正後も被雇用者が10名以上の場合の登録義務が有ります。

就業規則

現行法

10名以上の被雇用者を使用する雇用者は、文書による就業規則を所持しなければならない。

10名以上の被雇用者を使用する雇用者は、省レベル国家労働管理機関に就業規則を登録しなければならない。

改正法

雇用者は、就業規則を所持しなければならない。10名以上の被雇用者を使用する場合は、文書による所持をしなければならない。

10名以上の被雇用者を使用する雇用者は、省レベル国家労働管理機関に就業規則を登録しなければならない。

賃金テーブル：改正点

- 現行法においては賃金テーブルは被雇用者の数が10名以上の雇用者は作成の上、所管の労働当局に提出する必要があるが、10名未満の場合であっても作成義務はあります。
- 改正法においては、**被雇用者の数が10名以上か未満かという区別はなく、全ての雇用者にその作成を義務付けています。なお、被雇用者10名以上の場合であっても労働当局に提出する必要はありません。**
- 実務上の存在意義はあまりないともいえるが、引き続き作成義務はあり。提出義務がなくなることで、多少労力の削減にはなるかもしれませんが。

賃金テーブル

現行法

第 93 条 賃金テーブル、賃金表および労働基準量の作成

1. 政府が規定した賃金テーブル、賃金表およびおよび労働基準量の作成原則に基づき、雇用者は募集、労働の使用、労働契約の給料交渉および給料支払いの根拠とするために、賃金テーブル、賃金表および労働基準量を作成する責任を負う。
2. 賃金テーブル、賃金表および労働基準量を作成する際、雇用者は事業所の労働組合より意見を聴取しなければならないほか、作成した賃金テーブルおよび賃金表を雇用者の所在地の労働に関する県レベルの国家管理機関へ送付し、実施前に事業所で公表・公開しなければならない。

改正法

第 93 条 賃金テーブル、賃金表および労働基準量の作成

1. 雇用者は募集、労働の使用、労働契約の給料交渉および給料支払いの根拠とするために、賃金テーブル、賃金表および労働基準量を作成する責任を負う。
2. 労働基準量は多数の労働者が勤務時間を延長しなくても完成できる平均の基準量であり、正式に公布する前に、トライアルをされなければならない。
3. 事業所の労働組合がある場合には、賃金テーブル、賃金表および労働基準量を作成する際、雇用者は事業所の労働組合より意見を聴取しなければならない。
4. 賃金テーブル、賃金表および労働基準量の作成は、適用する前に、職場における掲示されなければならない。

時間外労働の上限：改正点

- 現行法では時間外労働の上限時間が1日の通常勤務時間の50%(一般的には4時間)、1カ月で30時間、且つ1年で200時間とされ、法令が規定する特定の場合には年300時間までの延長申請をすることが認められています。
- 改正法においては1カ月の時間外労働の上限時間が40時間に増加していますが、**その他上限時間は現行法と同じです。期待された年単位での延長は今回はありませんでした。**

時間外労働の上限

現行法

第 106 条 時間外労働

1. 時間外労働とは、法律・集団労働協約または就業規則で規定された通常の勤務時間以外の時間に就労することをいう。
2. 雇用者は、次に掲げる条件を十全に満たした際に、被雇用者を時間外労働させることができる
 - a) 被雇用者の同意を得ること。
 - b) 被雇用者の時間外労働の時間数は、1日の通常勤務時間の50%を超えてはならず、週当たり勤務時間の規定を適用している場合は、通常の勤務時間と時間外労働の総時間数が1日12時間を超えてはならず、1カ月で30時間、1年で200時間を超えてもならない。ただし、政府が規定する特別な場合は、1年で300時間を超えない時間外労働が認められる。
 - c) 1カ月間に時間外労働の日が多く続いた場合、雇用者は被雇用者が休めなかった期間の代休を取得できるよう人員を配置しなければならない。

改正法

第 107 条 時間外労働

1. 時間外労働とは、法律・集団労働協約または就業規則で規定された通常の勤務時間以外の時間に就労することをいう。
2. 雇用者は、次に掲げる条件を十全に満たした際に、被雇用者を時間外労働させることができる。
 - a) 被雇用者の同意を得ること。
 - b) 被雇用者の時間外労働の時間数は、1日の通常勤務時間の50%を超えてはならず、週当たり勤務時間の規定を適用している場合は、通常の勤務時間と時間外労働の総時間数が1日12時間を超えてはならず、1カ月で40時間、1年で200時間を超えてもならない。
3. 以下の場合は、1年で300時間を超えない時間外労働が認められる。
 - a) 雑品、衣料品、皮革、靴の生産・輸出用の加工、農産物・林産物・水産物の加工。
 - b) 電力の生産・供給、通信、石油精製、給排水。
 - c) 緊急で遅延できない作業に対処するその他の場合。
 - d) 労働市場が完全およびタイムリーに満たさない高度に専門的かつ技術的な被雇用者を必要とする仕事を扱う場合。
 - e) 政府により規定される他の場合。

祝日：改正点

- 現行法の祝日は、(a)陽暦の正月:1日(陽暦の1月1日)、(b)旧正月(テト):5日、(c)戦勝記念日:1日(陽暦の4月30日)、(d)メーデー:1日(陽暦の5月1日)、(e)建国記念日:1日(陽暦の9月2日)、(f)フン王忌日:1日(陰暦の3月10日)の10日間ですが、改正法においては

建国記念日2日(9月2日および9月2日の直前または直後の1日)を追加しています。

祝日

現行法

第 115 条 祝日、正月休み

- 被雇用者は以下の祝日、正月休みに有給で勤務を休むことができる。
 - 陽暦の正月：1 日（陽暦の 1 月 1 日）
 - 旧正月テト：5 日
 - 戦勝記念日：1 日（陽暦の 4 月 30 日）
 - メーデー：1 日（陽暦の 5 月 1 日）
 - 建国記念日：1 日（陽暦の 9 月 2 日）
 - フン王忌日：1 日（陰暦の 3 月 10 日）
- 被雇用者がベトナムで就労する外国人の場合、本条第 1 項で規定する休日のほか、その民族の伝統的正月に 1 日、および建国記念日に 1 日休むことができる。
- 本条第 1 項で規定する休日が週休と重なった場合、被雇用者はその翌日を代休とすることができる。

改正法

第 112 条 祝日、正月休み

- 被雇用者は以下の祝日、正月休みに有給で勤務を休むことができる。
 - 陽暦の正月：1 日（陽暦の 1 月 1 日）
 - 旧正月テト：5 日
 - 戦勝記念日：1 日（陽暦の 4 月 30 日）
 - メーデー：1 日（陽暦の 5 月 1 日）
 - 建国記念日：2 日（陽暦の 9 月 2 日および 9 月 2 日の直前または直後の 1 日）
 - フン王忌日：1 日（陰暦の 3 月 10 日）
- 被雇用者がベトナムで就労する外国人の場合、本条第 1 項で規定する休日のほか、その民族の伝統的正月に 1 日、および建国記念日に 1 日休むことができる。

休憩時間：改正点

- 現行法では 8 時間または 6 時間「連続」で勤務する被雇用者は勤務時間に「含まれる」休憩時間を少なくとも30分取ることができるとされていました。
- 改正法では、6時間以上(1日上限の8時間を超えない)勤務する被雇用者はその勤務時間が「連続」しているか否かにかかわらず30分または深夜労働の場合は45分の休憩を取得することができるとなり、またこの休憩時間は勤務時間に「含まれない」とされています。

休憩時間

現行法

第 108 条 勤務中の休憩時間

1. 本法第104条の規定に基づいて8時間、または6時間連続で勤務する被雇用者は、勤務時間として計算される、少なくとも30分の休憩を取ることができる。
2. 深夜労働の場合、被雇用者は勤務時間として計算される、少なくとも45分の休憩を取ることができる。
3. 本条第1項および第2項で規定する休憩時間以外、雇用者は短い休憩時間を規定し、それを就業規則に記入する。

改正法

第 109 条 勤務中の休憩時間

本法第105条の規定に基づいて
1日あたり6時間勤務する被雇用者は少なくとも30分間の連続した休憩を取得する権利を有し、深夜勤務の場合には少なくとも45分間の連続した休憩を取得する権利を有し、これは勤務時間には含まれない。6時間以上を連続する交代制勤務の場合、休憩時間は勤務時間に含まれる。

懲戒解雇：改正点

- 現行法にも懲戒解雇処分を認める事由について規定されていますが、改正法ではこれに職場内での就業規則に規定されたセクシャルハラスメントを追加しています。就業規則においてセクシャルハラスメントの内容を具体的に規定することが推奨されます。

懲戒解雇

現行法

第 126 条 解雇処分 of 適用

雇用者は以下の場合に解雇処分を適用できる。

1. 被雇用者が窃盗、汚職、賭博、故意に人を傷つける行為、職場内での麻薬の使用、雇用者の経営・技術上秘密の漏洩、知的所有権の侵害行為を行い、雇用者の資産、利益に重大な損害をもたらす行為、または特別重大な損害をもたらす恐れがある行為を行う場合。
2. 昇給期間延長処分の制裁を受けながら、制裁期間中に再犯した被雇用者、または免職の制裁処分を受けながら、再犯した被雇用者の場合。再犯とは、被雇用者が本法第 127 条の規定に基づく処罰を、処分された規律違反行為の処分期間が解消しない間に、再び起こす場合である。
3. 被雇用者が正当な理由なしに月に合計 5 日、または 1 年に合計 20 日、無断欠勤した場合。正当な理由があると認められる場合とは、天災、火災、自身または家族が疾病し、認可を受けている医療機関の承認がある場合、また就業規則に規定されるその他の場合である。

改正法

第 125 条 解雇処分 of 適用

雇用者は以下の場合に解雇処分を適用できる。

1. 被雇用者が窃盗、汚職、賭博、故意に人を傷つける行為、職場内での麻薬の使用、雇用者の経営・技術上秘密の漏洩、知的所有権の侵害行為を行い、雇用者の資産、利益に重大な損害をもたらす行為、または特別重大な損害をもたらす恐れがある行為を行う場合または職場でセクシャルハラスメント。
2. 昇給期間延長処分の制裁を受けながら、制裁期間中に再犯した被雇用者、または免職の制裁処分を受けながら、再犯した被雇用者の場合。再犯とは、被雇用者が本法第 127 条の規定に基づく処罰を、処分された規律違反行為の処分期間が解消しない間に、再び起こす場合である。
3. 被雇用者が正当な理由なしに月に合計 5 日、または 1 年に合計 20 日、無断欠勤した場合。正当な理由があると認められる場合とは、天災、火災、自身または家族が疾病し、認可を受けている医療機関の承認がある場合、また就業規則に規定されるその他の場合である。

本資料の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害及び利益の損失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえ、当社がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

労働許可証の期間：改正点

- 現行法では労働許可証の期間は最大2年間とのみ規定されていましたが、改正法ではそれに加えて労働許可証の更新が1回のみ認められ、それも最大2年間であると規定しています。

労働許可証の期間

現行法	改正法
<p>第 173 条 労働許可証の期間 労働許可証の期間は最大2年間とする。</p>	<p>第 173 労働許可証の期間 労働許可証の期間は最大2年間であり、最大2 年間で1 回のみ の更新が許可される。</p>

定年年齢：改正点

- 現行法の定年年齢は男性60歳、女性55歳です。
- 改正法では男性62歳、女性60歳となり、
2021年1月1日をもって定年年齢を男性60歳3カ月、女性55歳4カ月とし、
それ以降、毎年、男性は3カ月、女性は4カ月ずつその年齢が増えていきます。
- 反対論も根強く、動向が注目されましたが、公的保険の安定等鑑みて実行したのではないかと推察されます。

定年年齢

現行法

第187条 定年退職の年齢

1. 社会保険に関する法律の規定に基づき、社会保険加入期間の条件を満たした満60歳の男性と満55歳の女性の被雇用者は、定年後の年金の支給を受けることができる。

改正法

第169条

1. 被雇用者は、社会保険に関する法律の規定に基づき、社会保険加入期間の条件を満たした場合、年齢を達する際に、年金の支給を受けることができる。

2. 通常の勤務条件の被雇用者の定年年齢は2028年に男性の62歳までに、2035年に女性の60歳までに調整される。

2021年より男性に対して年齢は60歳3カ月、女性に対して年齢は55歳4カ月となり、男性に対して毎年当たりに3カ月、女性に対して毎年当たりに4カ月を増加しています。最大は男性に対して62歳、女性に対して60歳となります。

「企業管理者」の試用期間の新設

- 改正法では、新たに「企業管理者」という職位に関する試用期間の定めが設けられ、使用者は、当該企業管理者の職位に就くものについて、180日以内の試用期間を設定することが認められるとされています。

「企業管理者」の試用期間の新設

現行法

第27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、次の条件を保証しなければならない。

1. 短期大学以上の専門技術程度を要する職位の業務の場合は、60日を超えない。
2. 職業訓練学校、専門学校、技術を持つワーカー、経験を持つ事務補助職の専門技術の程度を要する職位の業務の場合は、30日を超えない。
3. その他の業務の場合は6営業日を超えない。

改正法

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、次の条件を保証しなければならない。

1. 企業法、企業における生産とビジネスに投資された国家の資本の管理と使用に関する法律に基づく企業の管理者の業務の場合は、180日を超えない。
2. 短期大学以上の専門技術程度を要する職位の業務の場合は、60日を超えない。
3. 職業訓練学校、専門学校、技術を持つワーカー、経験を持つ事務補助職の専門技術の程度を要する職位の業務の場合は、30日を超えない。
4. その他の業務の場合は6営業日を超えない。

ベトナム人配偶者を持ちベトナムに居住する外国人は、労働許可の取得が不要に

- 改正法では、新たに「ベトナム人配偶者を持ち、ベトナムに居住する外国人」が労働許可の取得が不要であると規定されました。
- これによりベトナム人の夫・妻を持つ外国人がベトナムで就労する場合、労働許可の取得が不要となります。
- 現行法では、「ベトナムで就学しながら働く外国人」は、労働許可の取得が不要と規定されていたところ、改正労働法においては、当該規定は設けられていません。

ベトナム人配偶者を持ちベトナムに居住する外国人は、 労働許可の取得が不要に

現行法

第 172 条 労働許可書の発給対象に属さないベトナムで就労する外国人

1. 有限責任会社の出資者または所有者
2. 株式会社の取締役会の構成員。
3. 国際組織、非政府組織の在ベトナムの駐在員事務所、プロジェクトの代表者。
4. 販売活動のために、ベトナムに3カ月未満滞在する者。
5. 生産経営に影響を与える、または影響を与える恐れのある事故や複雑な技術上の不測の事態が生じ、ベトナム人専門家とベトナム滞在中の外国人専門家では処理できない場合、これら进行处理するためにベトナムに3カ月未満滞在する者。
6. 弁護士法の規定に基づいて、ベトナムで弁護士業の許可書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した国際条約の規定に基づく者。
8. ベトナムで就学中の生徒・学生がベトナムで就労する場合。ただし、雇用者は労働に関する省レベル国家管理機関に7日前までに通告しなければならない。
9. 政府に規定によるその他の場合。

改正法

第 154 条 労働許可書の発給対象に属さないベトナムで就労する外国人

1. 有限責任会社の政府の規定に基づく資本金がある出資者または所有者。
2. 株式会社の政府の規定に基づく資本金がある取締役会の構成員又は会長。
3. 国際組織、外国の非政府組織の在ベトナムの駐在員事務所、プロジェクトの代表者。
4. 販売活動のために、ベトナムに3カ月未満滞在する者。
5. 生産経営に影響を与える、または影響を与える恐れのある事故や複雑な技術上の不測の事態が生じ、ベトナム人専門家とベトナム滞在中の外国人専門家では処理できない場合、これら进行处理するためにベトナムに3カ月未満滞在する者。
6. 弁護士法の規定に基づいて、ベトナムで弁護士業の許可書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した国際条約の規定に基づく者。
8. ベトナム人配偶者を持ち、ベトナムに居住する外国人。
9. 政府に規定によるその他の場合。

本資料の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害及び利益の損失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえ、当社がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

その他の主な改正

- 職業訓練期間の制限

公的保険の保険料負担義務を回避する目的でその実態としては労働契約でありながら実地研修および実習契約等の契約を締結するケースを減らす目的と考えられます。改正法では使用者に対して働く職業実習とは、職場での地位に従った業務実行の案内、職業実習をするために使用者が人を採用することである。職業実習の期間は3か月を超えないとされています。

(2019年労働法第61条2項)

- 労働契約の期間を変更する目的での付録の締結禁止

労働契約の期間は、契約書の付録の締結により一度だけ修正できましたが、改正法では雇用者と従業員が労働契約の付録の締結により労働契約期間の修正をすることはできなくなりました。(2019年労働法第22条2項)

その他の主な改正

- 労働契約書の終了における責任

労働契約の終了時、雇用者は相手方の利益に関連する金額を全額支払う責任があり、この手続きは7営業日以内に行うとされていましたが、改正法では14営業日以内に延長されました。特別な場合を除き期限は延長可能ですが、30日を超えてはならないとされています。(2019年労働法48条1項)

- 就業規則

改正法では労働規律違反の法的根拠を明確にする目的で就業規則に以下の項目の追記を要求しています。

- ①職場でのセクハラ防止、

職場でのセクハラ行為を処分するための手続き、手順

- ②労働契約と異なる業務に一時的に労働者を移動させる場合

- ③労働規律処分権限を有する者(2019年労働法118条2項)

その他の主な改正

- 労働契約の形式

改正法では労働契約は、電子取引に関する法令の規定に従った書面による労働契約と同様の価値を有するデータメッセージの形式によって、電子的方式を通じて締結することができるかとされています。

労働契約の形式は

- ①書面による労働契約
- ②電子的手段を通じた労働契約
- ③口頭労働契約（期間が1か月未満の契約の場合）

※口頭契約を締結できない以下の3つの場合を除く

- i) 季節的な仕事、期間が12か月未満の仕事
- ii) 従業員が15歳未満であること
- iii) 家政婦

※口頭による労働契約は3ヶ月未満の一時的な業務に適用されると考えられます。
(2019年労働法14条)

その他の主な改正

- 労働契約締結の原則違反により全て無効となる場合の補足

労働契約の締結時に自主性、平等性、善意、協力および誠実さの雇用契約締結の規則に違反する場合、労働契約は全て無効となるとされています。

(2019年労働法49条)

- 緊急検査の事前通知は不要に

職場で労働者の安全、生命、健康、名誉、人格に脅威を与える危険のある緊急の場合に行われる、権限を有する機関の決定に従った突発的監査は、事前の通知を必要としない。(2019年労働法216条)

法務部のご紹介

日本国 弁護士

石塚 亘(Ishizuka Wataru)

- 2005年に上智大学法学部国際関係法学科卒業後、司法修習(第59期)
- 東京の渉外法律事務所及び大手金融機関において約7年間企業法務や渉外法務案件を幅広く取り扱う
- 約1年間のインド、タイ、フィリピン滞在経験
- 2014年~今日まで約年間ベトナムの法務及び労務案件を幅広く取り扱う。ベトナムにおける企業活動に纏わる諸法令及び実務を熟知
- AGS法務・労務チームリーダー



【直近の主な講演歴】

2019年3月 公益財団法人東京都中小企業振興公社タイ事務所様主催「知っておきたいベトナムで良くある労務問題と対処のポイント」

2019年5月 三井住友銀行ホーチミン支店様主催「ベトナムにおける労務の基礎知識」

2019年9月 公益財団法人東京都中小企業振興公社タイ事務所様主催「ベトナムでよくある人事・労務のお悩み相談室」

日本国弁護士

大橋 創(Ohashi Hajime)

- 2014年に上智大学法科大学院修了後司法修習(第69期)
- 2017年1月よりAGSに参画し、2018年7月までホーチミン事務所に在籍
- 2018年8月よりハノイ事務所に異動し、北部を中心に法務及び労務案件を幅広く取り扱う



2019年11月 国土交通省主催「海外進出戦略セミナー」

2020年3月 JCCHドンナイ部会主催「改正労働法セミナー」

法務部のご紹介(続き)

【支援体制】 ※2020年7月時点

- 日本人弁護士：2名(HCM:石塚、HN：大橋)
- ベトナム人弁護士：4名(HCM3名、HN1名)
- パラリーガル(法科大卒、日本語、英語):HCM10名、HN8名
- 日本人営業担当者：2名(HCM:小谷野、HN：伊藤)



【対応サービス】

■ 労務

労働契約書／賃金テーブル／就業規則の作成・登録／提出その他各種労務相談／退職サポート／労務紛争支援等

■ 法務

各種ビジネス契約書作成／その他法律文書の作成、レビュー／法務翻訳／法令調査／ M&A関連の法務／商標登録／紛争解決／解散等

※詳細はこちら <http://ags-vn.com/ja/legal-2>

AGSグループ各種サービス一覧

業務内容	詳細
会計・税務	月次財務諸表, 個人所得税, VAT, 法人税, 現地決算, 連結, 顧問など (日本人公認会計士・税理士複数名常駐)
監査	グループ会社による会計監査 外資系企業に義務付けられている期末法定監査対応, レビューなど
設立・滞在関係	現地法人・駐在員事務所設立・閉鎖, HS コード増加・代表者変更・M&Aなど, ライセンス追加変更, 滞在関係(労働許可書, VISA)など
市場調査・ ビジネスマッチング	進出前の市場調査, 企業紹介, 商談支援(アポイント取得やアレンジ, 同行), 商談会 アレンジ
法務・労務	法令相談, 調査, 契約書, 労務, M&A, 知財、紛争解決など(日越弁護士複数名常駐)
M&A	投資, DD, 契約関係支援, ライセンス取得, 会計, 税務などワンストップ対応
営業代行	営業代行(不動産業者, 内装業者, 日本側ビザ取得業者など各種ご紹介など含む)
総務代行	契約・請求・収支管理, 翻訳・通訳, 銀行取引・手続きや社会保険手続きなど

AGS事務所案内

ホーチミン事務所

住所：12F Harbour View Tower, 35 Nguyen Hue St., Dist. 1, Ho Chi Minh City, Vietnam

電話番号：+84 (0)28-3914-3923/24 (日本語可)

ハノイ事務所

住所：6F Hoang Sam Building, 260-262 Ba Trieu St., Hai Ba Trung Dist., Hanoi, Vietnam

電話番号：+84 (0)24-3974-4761(日本語可)

ダナン事務所

住所：Lot B, 8F Da Nang Software Park, 02 Quang Trung St., Hai Chau Dist., Danang, Vietnam

電話番号：+84 (0)236-368-9079(日本語可)

ABC株式会社（関連会社）

住所：東京都千代田区神田錦町3-2 印刷会館アネックス5-506

電話番号：+81 (0)3 - 5283-8123



本資料の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害及び利益の損失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえ、当社がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

ご清聴、 ありがとうございました。

ご質問はQRコードか
下記にご連絡ください。

日本国弁護士
石塚 亘(Ishizuka Wataru)
Email: ishizuka@ags-vn.com
Cell: +84-908-538-809

法務部営業
小谷野 望(Koyano Nozomi)
Email: koyano.n@ags-vn.com
Mobile : +84-774817470



その他のお問い合わせ
info@ags-vn.com