



Newsletter

ATSUMI & SAKAI
www.aplawjapan.com

2023年2月9日

No. VNM_036

ベトナムにおける労働契約終了に際してのポイント解説

執筆者：弁護士 [上東 亘](#)／弁護士 [三浦 康晴](#)／弁護士 [藤川 由美子](#)

目次

1. はじめに
2. 労働契約の終了事由
3. 使用者による一方的な労働契約の終了
4. 労働者による一方的な労働契約の終了
5. 特殊な業種における一方的な労働契約の終了の際の通知期間
6. 懲戒解雇
7. 最後に

1. はじめに

ベトナムでの労務管理において、最も多い相談事項は労働者との契約の終了です。労働契約の終了事由や必要とされる手続等のために、頭を悩ませている日系企業のご担当者様も少なくないと思われます。本稿では、労働契約の終了に関連する法規制の概要（特に終了事由や要件）について、事例や実務上のポイントも踏まえ解説します。

2. 労働契約の終了事由

2019年に改正された現行労働法（45/2019/QH14。以下、「労働法」という。）第34条に、労働契約の終了事由が規定されています。その事由のうち、期間の満了（第34条第1項）、合意による終了（第34条第3項）など典型的なもの他、特筆すべき事由としては以下が挙げられます。

- ① 法的に有効な裁判所による判決若しくは決定により、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釈放されていないとき、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（労働法第 34 条第 4 項）
- ② ベトナムにおいて就労する外国人労働者について、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（労働法第 34 条第 5 項）
- ③ 外国人労働者について、労働許可証が失効した場合（労働法第 34 条第 12 項）
- ④ 労働契約において試用期間の合意が含まれている場合で、試用期間中の勤務が要求水準を満たさなかったとき、又は一方当事者が試用に関する合意を解除したとき（労働法第 34 条第 13 項）
- ⑤ 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。また、法人たる使用者が、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、法的代表者又は法的代表者の権利若しくは義務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（労働法第 34 条第 7 項）¹

3. 使用者による一方的な労働契約の終了

使用者が一方的に労働契約を解除できるのは、以下の場合とされています（労働法第 36 条第 1 項）。

- ① 労働者が、労働契約に定められ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了程度評価基準に従って確定された場合²
- ② 労働者が、病気や事故のため、継続して 12 か月間（無期限労働契約の場合）、6 か月間（有期限労働契約の場合）、又は契約期間の 2 分の 1 以上（12 か月未満の季節的業務又は特定業務の労働契約の場合）にわたり治療を受けたものの、労働能力を回復できない場合
- ③ 自然災害、火災又は政府が規定するその他の不可抗力事由により、使用者があらゆる克服措置を実行したものの、やむを得ず生産規模の縮小及び人員削減を行う場合
- ④ 労働者が、兵役等の一時的休職事由が終了した後も欠勤する場合
- ⑤ 労働者が定年に達した場合
- ⑥ 労働者が正当な理由なく連続 5 営業日以上欠勤した場合
- ⑦ 労働者が労働契約締結時に誠実に情報を提供せず、その雇用に影響を与えた場合

上記⑤「定年」については、労働法第 169 条第 2 項では、定年退職の年齢が段階的に引き上げられることが規定されています。2021 年から、定年年齢は、男性について満 60 歳 3 か月、女性について満 55 歳 4 か月となり、その後毎年、男性について 3 か月ずつ、女性について 4 か月ずつ引き上げることとなっています。そして、今後、男性については 2028 年までに 62 歳となり、女性について

¹ 当該条項は 2019 年改正で追加された労働契約の終了事由です。その改正の背景には、旧法下で、労働者が使用者たる企業の代表者と連絡が取れなくなったときに、労働契約を終了できず、社会保険等の手続ができなかったという問題があったといわれています。

² 業務完遂程度評価規程は使用者が定めることになっていますが、企業内に基礎レベル労働者代表組織（従前の労働組合とは別に労働者を代表する自主的組織）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りません（労働法第 36 条第 1 項）。

は 2035 年までに 60 歳となる旨、規定されています。なお、労働法では、定年に達すると、使用者と労働者の双方が労働契約の解除権を有するとされています（労働法第 35 条第 2 項第 e 号、及び同第 36 条第 1 項第 d 号）。ただし、定年を理由に労働契約を解除する労働者は使用者に対し事前通知する義務を負わない一方、これを解除する使用者は定年に達した労働者に対し事前通知する義務があることに注意が必要です（労働法第 36 条第 2 項）。

上記⑥「連続 5 営業日欠勤」については、労働者の無断欠勤が続き音信不通となった場合であっても事前通知せずに解除で対応することができます。もっとも、後述の懲戒事由との違いに注意が必要です。

上記⑦は、2019 年改正で追加された使用者による一方的解除事由です。旧法では、採用時の経歴詐称等が労働契約の解除事由とはされていなかったものの、ベトナムではこれが問題となることが多かったため改正されたといわれています。例えば、ローカルスタッフの採用時に、前職において日系現地法人の営業部長という経歴を評価して採用したものの、後に職歴詐称が発覚したといった相談事例がありました。他にも、労働者が親族や友人等の他人に成りすまし、ID を偽造して入社を試みる事例や、職歴や犯罪歴を偽った履歴書を提出する事例もあり、採用する時にはそのような可能性も念頭に対応すべきです。対策としては、証明書等の原本での確認、関係者への問い合わせなどがあり得るでしょう。このような場合、当該⑦の場合を根拠に事前通知をして解除することができます。

使用者が一方的に労働契約を解除する場合、労働契約を終了する前に労働者に対して労働契約の終了を通知しなければならないとき（上記①、②、③、⑤、及び⑦）と、事前通知を要しないとき（上記④及び⑥）があります（労働法第 36 条第 2 項及び同条第 3 項）。前者の事前通知の期間については、以下のとおりとされています（労働法第 36 条第 2 項）。

- ① 無期労働契約の場合、少なくとも 45 日前
- ② 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
- ③ 12 か月未満の期間の有期労働契約の場合及び労働者が病気や事故のため継続して治療を受けたが回復できない場合、少なくとも 3 営業日前
- ④ 特別な業種、職種、業務の場合（後述）、政府が別途定める

4. 労働者による一方的な労働契約の終了

労働者は、労働契約の期間に関わらず、労働法第 35 条に従って一定の期間を置いて事前通知することで一方的に労働契約を解除することができます。具体的な事前通知期間としてはそれぞれ、以下の期間までに、使用者に通知することとされています（労働法第 35 条第 1 項）。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 特別な業種、職種、業務の場合（後述）、政府が別途定める

なお、ベトナムでは労働流動性が高く、労働者がよりよい労働条件や職場環境を求めて転職を繰り返す、いわゆる「ジョブ・ホッピング」が珍しくありません。労働者が転職を理由に解除をする場合等、この事前通知が遵守されないことがあり、罰則などの対策が検討されることがあります。

また、労働者を日本へ研修に行かせたものの、ベトナム帰国後、一方的に退職してしまうという事例も少なくありません。これに対しては、研修直後から一定期間の勤務継続義務や同業転職制限、研修費用（交通費、研修中の賃金等）の返還について使用者と労働者の間で合意（研修契約。労働法第62条）をすることがあります。この合意の中で、例えば、研修後3年前後の勤務継続を約束させることは可能と考えられます。研修費用の返還を求める場合に備えて、研修費用の具体的な費目を記載しておくことも重要です。

次に、労働者が事前通知を要しないで即時解除ができる例外事由として下記が定められています（労働法第35条第2項）。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 労働契約で合意した業務に従事できない場合、勤務地に配置されない場合、又は労働条件が保証されていない場合② 労働契約に定めた給与全額の支給がされない場合、又は給与の支給が遅延する場合③ 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④ 職場においてセクシャルハラスメント³を受けた場合⑤ 妊娠中の女性労働者が認可を受けている医療機関の指示に基づき業務を休止しなければならない場合⑥ 定年に達した場合⑦ 使用者が誠実に情報を提供せず、それが労働契約の履行に影響を及ぼす場合⁴ |
|--|

5. 特殊な業種における一方的な労働契約の終了の際の通知期間

特殊な事業・業務分野において、使用者又は労働者が一方的に労働契約を終了する場合の事前通知について特別な定めがあります（政令第145/2020/NĐ-CP号第7条）。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 飛行機のパイロット、飛行機のエンジニア、飛行機の修繕をする者、飛行機の運行担当者② 企業法及び企業の生産、経営に投資する国家資本の管理、利用に関する法に規定される企業管理者③ 外国で活動しているベトナム船舶の船員、ベトナムの組織が派遣した外国船舶で働く船員④ 法令が規定するその他の場合 |
|--|

³ 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と定義されています（労働法第3条第9項）。また、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、と定義されています（労働法第3条第9項）。さらに詳しくは政令第145/2020/NĐ-CP号第84条を参照ください。

⁴ 使用者による労働条件や職務内容の説明に虚偽があった場合に、労働者側からの解除を可能にする趣旨です。

使用者又は労働者がここに定められる業種・職種の労働契約を一方的に終了する場合、事前通知を下記の期間をあけて使用者又は労働者に対してする必要があります。

- | |
|--|
| ① 無期限の労働契約及び12か月以上の有期労働契約の場合は、少なくとも120日前 |
| ② 12か月未満の有期労働契約の場合は、少なくともその4分の1に相当する期間 |

6. 懲戒解雇

懲戒解雇事由は下記のとおり規定されています（労働法第125条）。

- | |
|---|
| ① 労働者が、職場において、窃盗、横領、賭博、故意の傷害、麻薬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 |
| ④ 労働者が正当な理由なく ⁵ 、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 |

上記④のとおり、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、労働法第125条で懲戒事由とされており、懲戒手続を取らなければなりません。他方、前述とおり、「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」は使用者による一方的解除事由となっています（労働法第36条第1項第e号）。そのため、後者の連続無断欠勤のケースでは懲戒手続を履践せずに、事前通知することなく契約を終了することができます。この「懲戒事由」と「使用者による一方的解除事由」の両者の文言の違いに注意が必要です。

7. 最後に

労働法の規制に従って、正面から労働者との契約終了に取り組もうとすると、事案によっては、これまで述べてきた点を確認し、手続を履践するためにコストがかかります。そのようなコストを避けるため、特にワーカーレベルの労働者との契約終了は、使用者が労働法上の退職手当の支払いとは別途、数か月分の給与相当額の退職金を支払う旨の合意により終了することも少なくありません。しかし、その場合であっても、労働法の規制を理解しておかなければ、有利に交渉できない、又は紛争の蒸し返しを招いてしまうなど、より問題が大きくなるおそれがあります。労働者との契約の終了については早期に専門家の助言を得ることをお勧めします。

以上

⁵ 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います（労働法第125条第4項）。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業のベトナムプラクティスチーム責任編集のニューズレターを隔月でお届けしています。当事務所のベトナムプラクティスチームは、政府当局との折衝・交渉の実績を持つ法律事務所であるA-PAC International Law Firm (APAC) と提携関係を結び、目覚ましい発展を遂げてまいりました。ベトナムプラクティスでは、進出支援、M&A・企業再編、官庁折衝・交渉、企業法務、訴訟・仲裁、撤退、法令調査といった、多種多様な業務に関して、質の高いリーガルサービスを提供するよう努めております。

ベトナムプラクティスメンバー

ベトナム (ハノイ/ホーチミン)

弁護士 [藤川 由美子](#) (アソシエイト、第二東京弁護士会)

Email: yumiko.fujikawa@aplaw.jp

日本

弁護士 [鈴木 由里](#) (パートナー、第二東京弁護士会)

Email: yuri.suzuki@aplaw.jp

弁護士 [岸田 梨江](#) (パートナー、第一東京弁護士会)

Email: rie.kishida@aplaw.jp

弁護士 [上東 亘](#) (パートナー、第二東京弁護士会)

Email: wataru.kamihigashi@aplaw.jp

弁護士 [入江 克典](#) (オブ・カウンセル、東京弁護士会)

Email: katsunori.irie@aplaw.jp

弁護士 [三浦 康晴](#) (オブ・カウンセル、第二東京弁護士会)

Email: yasuharu.miura@aplaw.jp

弁護士 [宮西 啓介](#) (アソシエイト、東京弁護士会)

Email: keisuke.miyanishi@aplaw.jp

弁護士 [及川 泰輔](#) (アソシエイト、第一東京弁護士会)

Email: taisuke.oikawa@aplaw.jp

当事務所ベトナムプラクティスチームについては[こちら](#)をご覧ください。

お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 ベトナムプラクティスチーム

Email: aandsvietnam@aplav.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。