

▶ Vietnam Practice Team Newsletter

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。

ベトナムにおける労働者の解雇について — 労働法改正の動向も踏まえて

| Page 1/3 |

2019年6月 No.VNM_017

はじめに

ベトナムにおいては、労働者の権利が手厚く保護されており、雇用契約の解除も容易には行うことができず、頭を悩ませている日系企業の担当者も少なくないと思われます。本稿では、雇用者側の意向による雇用契約の終了に関連する法規制の概要を、現在進められている労働法改正の動向も踏まえつつ、実務上のポイントとともに解説します。

雇用契約の終了について

雇用契約の終了事由については、労働法第 10/2012/QH13 号（以下、「労働法」といいます。）第 36 条に列挙されています。そのうち、主要なものとして、(1) 契約期間の終了、(2) 両当事者間での合意、(3) 定年^[1]、(4) 懲戒解雇、(5) 労働法上の規定に基づく労働者、雇用者都合での一方的な解除、(6) 組織再編やリストラの場合等が挙げられています。

雇用者による一方的な雇用契約の終了

① 終了事由

雇用者からの雇用契約の一方的な終了事由は、労働法第 38 条第 1 項に列挙されています。

- a) 労働者が、雇用契約で規定された業務を頻繁に遂行しない場合。
- b) 労働者が、病気、事故のため連続して 12 箇月（無期限雇用契約の場合）、6 箇月（有期雇用契約の場合）、契約期間の 1/2 以上（12 箇月未満の季節的業務、又は特定業務の雇用契約の場合）にわたり治療を受けたが、労働能力を回復できない場合。ただし、労働者の労働能力が回復した場合には、雇用契約の継続が検討されなければならない。
- c) 天災、火災又は政府が規定するその他の不可抗力の理由により、雇用者があらゆる措置を実施したが、やむを得ず生産規模の縮小及び人員削減を行う場合。

上記 a) 及び c) については、施行細則となる政令（政令第 05/2015/ND-CP 号（以下、政令第 05 号といいます。））が施行され、詳細に定められています。

政令第 05 号では、a) について、契約上の業務を頻繁に完遂しない労働者の評価基準として、社内規則において業務の完了を判断するための基準を特定しなければならないものとされています。そして、当該評価基準は、労働組合代表者の意見を聴取後に雇用者が発行するものとされています（政令第 05 号第 12 条第 1 項）。よって、社内で該当する規則を整備しておく必要がありますが、同事由を理由とする解除は、事実認定において労働者との間での意見の相違が生じやすいところでもあるため、実際に労働者を解雇するに際しては、具体的な適用を主張すべく、客観的な証拠を事前に収集しておくことが重要と言えます。

なお、労働法改正案においては、上記 a) については 60 日以内に 2 回以上業務を完遂できなかった記録が作成されていることが要件として追加されています。

c) については、「その他の不可抗力」事由として、災禍、伝染病の場合及び当局の要請による製造、営業現場の移転、縮小の場合が挙げられています（政令第 05 号第 12 条第 2 項）。

② 事前通告

雇用契約を一方的に解除する場合には、事前通告を行う必要があり、事前通告期間は契約形態ごとに、無期限雇用契約の場合は少なくとも 45 日前、有期雇用契約の場合は少なくとも 30 日前、上記 b) で規定する場合、及び 12 箇月未満の季節的業務、又は特定業務の雇用契約の場合は少なくとも 3 営業日前とされています（労働法第 38 条第 2 項）。

③ 一方的な解除が認められない場合

労働者保護のため、一定の場合には労働者の解雇が制限されています。具体的には、認可を受けている医療機関の指示に従って治療、療養している、休暇中である、産休を取得する者、及び女性労働者について、結婚、妊娠、産休及び 12 箇月未満の子供の育児を理由としての解雇は制限されます（労働法第 39 条）。

④ 解雇手当の支払い

労働者が、12 箇月以上勤続している場合には、勤続 1 年につき半月分の賃金に相当する解雇手当を支払う必要があります（労働法第 48 条）。ただし、失業保険によりカバーできる場合もあるので確認を要します。

リストラ（整理解雇）について

多数の労働者に影響を与える組織・技術の変更により解雇が必要となる場合、または経済的理由により多数の解雇が必要となる場合には、一定の手続きを踏むことで労働者を解雇することが認められています。実際の解雇に際して、雇用者は、労働者使用計画を作成し、労働組合の代表部と協議した上で、管轄当局への報告も併せて行う必要があります（労働法第44条）。

離職手当の支払いについてですが、労働者が、12箇月以上勤続している場合には、勤続1年につき1箇月分の賃金に相当する離職手当を支払う必要がありますが、最低でも2箇月分の支払いを要します（労働法第49条）。ただし、失業保険によりカバーできる場合もあるので確認を要します。

労働者に対する懲戒解雇について

ベトナムの労働法上認められる、懲戒処分は、戒告、6箇月を超えない昇給期間の延長・停職、解雇の3種類に限定されている他（労働法第125条）、懲戒処分には、労働団体の代表部、労働者の参加及び防御の機会の付与が必要となり、議事録の作成も義務付けられる（労働法第123条第1項）などの厳格な手続きが要求されています。

懲戒解雇が認められる場合は法定事由に限定されており、その概要は以下の通りです（労働法第126条）。

1. 窃盗、汚職などの犯罪行為、雇用者の経営・技術上秘密の漏洩などにより雇用者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
2. 昇給期間延長処分の処分期間中、または停職の処分を受けながら、再度違反した場合
3. 労働者が正当な理由なしに月に5日、又は1年に20日以上無断で欠勤した場合

懲戒処分については、原則として、懲戒事由の発生から最大で6箇月以内との適用制限があるほか（労働法第124条第1項）、雇用者が懲戒事由該当の立証責任を追うことが法令上明記されているため（労働法第123条第1項第a号）、労働者の署名入りの始末書の作成など、日頃の労務管理が重要となります。



雇用者が不当に労働者を解雇した場合における責任

労働法の規定に基づかない雇用契約の一方的な解除は違法となり（労働法第41条）、雇用者は、以下の義務を負うことになります（労働法第42条）。

① 労働者が復職する場合

不法に雇用契約を解除された期間の給与、社会保険、健康保険の他、雇用契約に基づく最低2箇月の給与の支払い

② 労働者が復職を望まない場合

上記①に加えて、勤続1年につき給与の半月分の解雇手当

③ 雇用者が労働者の復帰を望まず、労働者もそれに同意する場合

上記①、②に加えて、2箇月分以上の給与相当額の支払い

また、労働者に対する違法な解雇は刑事罰の対象ともなっており、1,000万ドン以上1億ドン以下の罰金、1年以下の社会奉仕活動への従事、又は3箇月以上1年以下の懲役刑が法定されています（刑法第100/2015/QH13号第162条）。

最後に

ベトナム法令下においては、労働者に対する解雇のハードルが高い上、違法な解雇に対しては上記のような厳しいペナルティも課されています。そのため、雇用者も複雑な手続きや違法であることを争われることを避けるため、実務的には労働者との合意による契約の解除が好まれる傾向があるように思われます。

労働者に比較的有利な法規制となっていることに加え、労務分野は法改正も頻繁に行われているため、労働者の解雇に際しては早期に専門家の助言を得ることをお勧めします。

[1] 定年年齢は、現行法では男性60歳、女性55歳とされていますが（労働法第187条）、改正案では男性62歳、女性60歳とまでの段階的な引き上げが提案されています。

他プラクティスグループのニューズレターも配信しております。
配信を希望される方は下記メールアドレス宛にご連絡ください。

広報部宛 prcorestaff@aplaw.jp

※お名前、部署、役職をご明記ください。

また、下記の一覧よりご興味ある分野をお選びください。

【日本語】

- ジェネラル / 様々な分野の旬な法律トピックス
- ベトナムビジネス
- インドビジネス
- ロシアビジネス
- 再生可能エネルギー
- 農林水産
- イノベーション / テクノロジー
- その他

【英語】

- ジェネラル / 様々な分野の旬な法律トピックス

執筆者

HANOI / HO CHI MINH CITY



弁護士 三浦 康晴

(アソシエイト)
第二東京弁護士会
ベトナム登録外国弁護士

[> View Profile](#)

M&A や一般企業法務と共に、ベトナム・ロシアといった新興国進出案件に携わってきました。2017年2月よりAPACのハノイオフィスに出向し、日系企業進出、国際取引、紛争解決等の分野で幅広く活躍しています。



弁護士 鈴木 由里
(パートナー)
第二東京弁護士会

[> View Profile](#)

法制度調査、クロスボーダー M&A、国際金融取引、海外進出、コンプライアンス、国際通商等の渉外業務の実務経験を豊富に有するほか、近時では、IoT・ビッグデータ・人工知能等を利用した新規事業の法的サポートを行っています。



弁護士 戸松 夏子
(アソシエイト)
東京弁護士会

[> View Profile](#)

2013年8月よりAPACのホーチミンオフィスに出向していました。ベトナムでは、クロスボーダー法務、M&A、一般企業法務、倒産処理、労働事件等の分野で幅広く活躍し、その経験を活かして、現在は東京から日系企業のベトナム進出支援をサポートしています。



弁護士 二本松 裕子
(パートナー)
第二東京弁護士会

[> View Profile](#)

ベトナムプラクティスマンバーとして、主に、インフラ整備・プロジェクト関係・紛争解決等を担当しています。

[お問合せ先]

E-mail:

aandsvietnam@aplaw.jp

バックナンバー

- No.016 「日本・ベトナム間における人材関連事業について ― 技能実習、特定技能による日本での雇用、ベトナムでの人材関連事業関連規制の概要」(2019年4月22日)
- No.015 「ベトナムにおける再生可能エネルギー関連法規制の概要 ― 太陽光発電FITの運用、発電プロジェクト出資時の留意点も踏まえて」(2019年2月28日)
- No.014 「ベトナム最新法令情報(2018年下半年) ― サイバーセキュリティ、技術移転、外国人の社会保険加入、労働法関連規制の制定・変更について」(2018年12月20日)
- No.013 「ベトナムにおける企業不正発生リスクに対する事前・事後対応」(2018年10月18日)
- No.012 「ベトナムにおけるM&A、合併事業実施時のポイントとリスク管理」(2018年8月1日)
- No.011 「ベトナムにおける国営企業株式化の現状と法規制」(2018年6月14日)
- No.010 「ベトナムにおける労働契約締結時の留意点」(2018年4月20日)
- No.009 「ベトナムにおける紛争解決について ― トラブル発生時の初期対応から裁判・仲裁まで」(2018年2月14日)
- No.008 「商品表示に関する新規制」(2017年12月15日)
- No.007 「ベトナムへの投資をめぐる登録申請実務」(2017年10月18日)
- No.006 「ベトナムにおけるサイバー情報保護法について」(2017年8月4日)
- No.005 「ベトナムにおける商事調停に関する新政令について」(2017年6月8日)
- No.004 「ベトナムにおける情報アクセスに関する新法」(2017年4月4日)
- No.003 「ベトナムにおける職業訓練機関の設立、分割、分離及び合併の要件に関する新たな規定」(2017年2月8日)
- No.002 「ベトナム改正民法の主な変更点」(2017年1月10日)
- No.001 「ベトナムにおける代理制度と企業が取引を行う際の留意点」(2016年11月10日)

[> View About | Vietnam Practice](#)

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、瀧美坂井法律事務所・外国法共同事業(「瀧美坂井」)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、著者も瀧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。著者も瀧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瀧美坂井の弁護士にご相談ください。