

www.pwc.com/vn

PwCベトナム

リーガルニュースブリーフ

2020年11月16日

新労働法

ご一読ください・・・

2019年11月20日、国会は、現行の労働法に代わる新労働法45/2019/QH14を承認しました。

新労働法は17章と220条からなり、来年(2021年)から施行されます。

詳細内容

新労働法は2021年1月1日より施行されます。注目すべき事項は以下の通りです。

労働契約

- 新労働法においては、労働契約の定義はより広範なものとなります。「労働契約書」以外のタイトルを有するものであっても、契約の一方が他方の業務範囲、賃金、管理および監督の範囲を規定しているものは、労働契約とみなされます。現状ベトナムでは、労働法および社会保険料納付要件の適用範囲外となる可能性がある、契約またはその他の形態の契約に基づいて雇用されることがあります。当該変更点は上記のようなケースの契約形態にも影響を及ぼすこととなり、また、インダストリー4.0で見られる新しい雇用形態にも適用されます。
- 新労働法においては、電子ファイル形式での労働契約を締結することが可能となります。
- 試用期間の上限は、企業法に定義されている管理職(会社の取締役を含む)については最大180日とすることができます。現行法の試用期間の上限は60日となっています。
- 従業員は法定の解除事由がなくとも、事前通知事項を遵守すれば労働契約を一方的に解除することができます。
- 雇用者が労働契約を一時的に解除することができる解雇事由が追加されました。例えば、従業員が労働契約締結時に虚偽の情報に基づいて雇用された場合など。
- 外国人従業員との有期雇用契約を複数回更新することが可能となりました。この結果、現行法の有期雇用契約の2回目の更新後には無期雇用契約に変更する必要があるという規定と外国人従業員との労働契約は、労働許可証の有効期限を遵守する必要があるという規定との矛盾が解消されることとなります。

詳細内容

給与

- 雇用者は、従業員の給与の使途を制限または妨害してはならず、また、給与を使って雇用者の商品/サービスを購入するように強制してはなりません。
- 従業員の銀行口座に給与が支払われる場合、雇用者は銀行口座の開設および給与送金に係る手数料を支払わなければなりません。
- 新労働法において、賃金体系および賃金テーブルの労働当局への通知義務は不要となりました。ただし、賃金体系、賃金テーブルおよび就業規則の策定について、「労働者を代表する組織」と協議する義務は依然として残っています。

労働時間および残業時間

- 新労働法においても、年間残業時間の上限は依然として通常**200時間**、特別な場合は年間**300時間**のままです。ただし、1ヵ月の残業時間の上限は、**30時間**から**40時間**に引き上げられました。
- 祝日が**1日**(建国記念日である**9月2日**の前日または翌日)追加されることとなりました。

労働許可証

- 外国人従業員の労働許可証の更新は**1回**のみ、延長期間は最長**2年**となります。したがって、引き続き雇用する場合には、新規で労働許可証を取得する必要があります。

定年年齢の引き上げ

- **2021年**においては、通常の労働条件での従業員の定年年齢は、男性は満**60歳3か月**、女性が満**55歳4か月**となります。男性の定年年齢は**2028年**に**62歳**（**2021年**から**2028年**にかけて年間**3か月**ずつ引き上げ）、女性は**2035年**に**60歳**（**2021年**から**2035年**にかけて年間**4か月**ずつ引き上げ）となります。

詳細内容

労働規則

- 社内労働規則(ILR)には、現行法の内容に加えて、以下の内容を含める必要があります:
 - ✓ 職場におけるセクシャル・ハラスメントの防止および職場におけるセクシャル・ハラスメントへの対応手順
 - ✓ 労働契約で合意されたものと異なる業務に、一時的に労働者を転属させることができるケース
 - ✓ 懲戒処分の権限を有する者
- 異なる場所に支店を持つ企業は、ILRを各地方労働当局に登録する必要はありませんが、有効な登録済みのILRを当該当局に通知目的で送付する必要があります。市および省レベルの労働当局は、地区レベルの労働当局へのILR登録を委任または承認することができます。
- 新労働法においては、セクシャル・ハラスメントがILRに規定されている場合には、当該事項が解雇対象行為となるリストに追加されています。

労働組合

- 環太平洋パートナーシップ協定(CP-TPP)およびEUベトナム自由貿易協定(EVFTA)に基づくベトナムの誓約に従い、新労働法において、ベトナム労働総同盟に属していない従業員の代表組織の設立が認められました。
- 従業員によって独立して設立された組織は、社内の労働組合と同様の役割を果たすことができ、従業員を代表し、従業員の権利を保護することができます。ただし、法律上認められるためには、当該組織は憲章を制定し、関連当局に登録する必要があります。この点については、ベトナム政府より詳細なガイドラインが発行される予定です。

経過措置

- 新労働法の施行日(2021年1月1日)以降、両当事者が新労働法に準拠するための修正に合意した場合を除き、署名済みのすべての労働契約書、労働協約およびその他の法的契約は、その内容が新労働法の条項に反しない、またはより有利な権利および条件を従業員に提供する場合には、引き続き有効となります。

お問い合わせ

本書は、一般的な情報提供のために作成されたものであり、専門的なアドバイスではございません。詳細につきましては、お問い合わせ下さい。



Richar Irwin

パートナー - 税務・法務サービス

+84 (28) 3824 0117

<mailto:r.j.irwin@pwc.com>



Phan Thi Thuy Duong

パートナー - 法務サービス

+84 (28) 3823 0796, ext. 1508

phan.thi.thuy.duong@pwc.com



Le Anh Tuan

ディレクター - 法務サービス

+84 (24) 3946 2246, ext. 1504

tuan.le.anh@pwc.com

www.pwc.com/vn



facebook.com/pwcvietnam



youtube.com/pwcvietnam



linkedin.com/company/pwc-vietnam

At PwC Vietnam, our purpose is to build trust in society and solve important problems. We're a member of the PwC network of firms in **157 countries** with over **276,000 people** who are committed to delivering quality in assurance, advisory, tax and legal services. Find out more and tell us what matters to you by visiting us at www.pwc.com/vn.

©2020 PwC Legal (Vietnam) Co., Ltd. All rights reserved. PwC refers to the Vietnam member firm, and may sometimes refer to the PwC network. Each member firm is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.