

国会

法 No.: 10/2012/QH13

ベトナム社会主義共和国

独立・自由・幸福

-----o0o-----

ハノイ、2012年6月18日

労働法

国会決議 No.51/2001/QH10 によって修正・補則された 1992 年ベトナム社会主義共和国憲法に基づき、国会が本法を公布する。

第1章

総則

第1条 適用範囲

本法は、労働基準、労働関係および労働関係に直接関連するその他の関係における被雇用者・雇用者・労働組合の代表部・雇用者の代表組織の権利・義務・責任、労働に関する国家管理について規定する。

第2条 適用対象

1. ベトナム人被雇用者、職業訓練生および本法で規定するその他の被雇用者。
2. 雇用者。
3. ベトナムで就労する外国人被雇用者。
4. 労働関係に直接関連するその他の機関・組織・個人。

第3条 用語解釈

本法では、以下の用語の意味を次の通りとする。

1. 「被雇用者」とは、満 15 歳以上で、労働能力を有し、労働契約に基づいて就労し、賃金の支払いを受け、雇用者の管理を受ける者をいう。
2. 「雇用者」とは、労働契約に基づいて被雇用者を雇用し使用する企業・機関・組織・合作社・家族経営事業者・個人をいう。個人の場合は、十全な民事行為能力を有していなければならない。
3. 「労働組合」とは、雇用者または雇用者の組織に属する部門の下で就労する被雇用者で組織された集団をいう。
4. 「事業所における労働組合の代表部」とは、事業所の労働組合の執行委員会、または事業所の労働組合をまだ設立していない事業所の直属の上部の労働団体の執行委員会をいう。

5. 「雇用者の代表組織」とは、労働関係における雇用者の合法的な権利と利益を代表および保護する、合法的に設立された組織をいう。

6. 「労使関係」とは、被雇用者と雇用者との間の雇用、労働使用、給与支払いで発生する社会関係をいう。

7. 「労働争議」とは、労働関係の当事者間で発生する権利・義務・利益に関する争議をいう。

労働争議には、被雇用者と雇用者間の個人労働争議および労働組合と雇用者間の団体労働争議が含まれる。

8. 「権利に関する団体労働争議」とは、労働に関する法律・労働協約・就業規則・その他の合法的な規則や合意の規定の解釈と履行が異なることから発生する、労働組合と雇用者間の争議をいう。

9. 「利益に関する団体労働争議」とは、労働組合と雇用者間の交渉過程において、労働組合が労働に関する法律・労働協約・就業規則・その他の合法的な規則や合意の規定に対し、新たな労働条件の確立を要求することから発生する、労働争議をいう。

10. 「労働の強制」とは、暴力、暴力による脅迫、またはその他の手段を使うことによって、相手の意思に反する労働を強制することをいう。

第4条 労働に関する国家政策

1. 被雇用者の正当な権利と利益を保証すること。労働に関する法律の規定より有利な条件を被雇用者に保証する合意を奨励すること。被雇用者の株式購入、生産・経営の発展のために出資できる政策をとること。

2. 法律に基づき民主的、公平、文明的および社会的責任を持って被雇用者を管理する雇用者の合法的な権利と利益を保証すること。

3. 雇用創出活動、自力による雇用創出、雇用のための職業訓練、多数の労働者を雇用する生産・経営活動に対し、有利な条件を付与すること。
4. 人材の開発、配置政策をとること。被雇用者の職業訓練・養成・技能レベルの向上を図り、国土の工業化・近代化事業の要求に応えることのできる高度な技術や専門性の高い被雇用者を優遇すること。
5. 労働需給と連携する形式を多様化し、労働市場を発展させる政策をとること。
6. 被雇用者と雇用者との対話や団体交渉を指導し、調和的・安定的・進歩的な労働関係を構築すること。
7. 男女平等の原則を保証すること。女性の被雇用者・障害を持つ労働者・高齢被雇用者・未成年被雇用者を保護するための労働制度と社会政策を規定すること。

第5条 被雇用者の権利と義務

1. 被雇用者は次に掲げる権利を有する。
 - a) 働き、自由に仕事や職業を選択し、職業訓練を受け、職業水準を向上させ、差別的取り扱いを受けないこと。
 - b) 雇用者との合意に基づいて、職業技能水準に適した賃金を受け取ること。労働保護を受け、労働安全および労働衛生が保証された条件の下で就労すること。制度に基づき休暇、年次有給休暇を取得して、団体の福利厚生を享受すること。
 - c) 労働組合・職業組織・法律で規定されたその他の組織を設立し、参加し、活動すること。雇用者との対話を要求、および参加し、自身の合法的な権利と利益を保護するため職場での民主的規則の履行を求め、面談を受けること。就業規則に基づき管理に参加すること。
 - d) 法規に従って労働契約を一方的に解除すること。
 - d) ストライキ。
2. 被雇用者は以下の義務を負う。
 - a) 労働契約、集団労働協約を履行すること。
 - b) 労働規律、就業規則を遵守し、雇用者の合法的な指示を順守すること。
 - c) 社会保険・医療保険に関する法規を履行すること。

第6条 雇用者の権利と義務

1. 雇用者は以下の権利を有する。

- a) 生産・経営の需要に応じて、被雇用者を雇用、配置、管理するほか、報奨、労働規律違反処分を行うこと。
- b) 法規に基づき職業組織及びその他の組織を設立し、その組織に加入、活動すること。
- c) 労働団体と対話、交渉し、集団労働協約の締結を要求すること。労働争議、ストライキの解決に参加すること。労使関係の課題、被雇用者の物質的・精神的な生活の改善について労働組合と協議すること。
- d) 職場を一時的に閉鎖すること。

2. 雇用者は次に掲げる義務を負う。

- a) 被雇用者との労働契約・労働協約・その他の合意を履行し、被雇用者の名誉と人格を尊重すること。
- b) 企業の労働組合との対話制度を創設・履行し、事業所における民主的規則を厳正に履行すること。
- c) 労働管理簿と賃金支払簿を作成し、管轄機関から要求された際に提出すること。
- d) 地方の労働に関する国家管理機関に対し、被雇用者の使用について、事業を開始した日から 30 日以内に届出を行い、事業の過程で生じた労働に関する変化の状況を定期的に報告すること。
- d) 労働に関する法律、社会保険法および医療保険法のその他の規定を履行すること。

第7条 労使関係

1. 被雇用者または労働団体と雇用者間の関係は、自主・善意・平等・協力・相互の合法的な権利と利益の尊重の原則に基づいて、対話、交渉、合意を通じて確立される。
2. 労働組合と雇用者の代表組織は、国家機関とともに、調和的・安定的・進歩的な労使関係を構築するための支援を行い、労働に関する法規の施行を監察し、被雇用者と雇用者の合法的な権利と利益を保護する。

第8条 厳禁される行為

1. 性別・民族・皮膚の色・社会的身分・婚姻状況・信仰・宗教・HIV 感染・障害または労働組合の設立・参加・活動を理由とした差別的取り扱い。
2. 被雇用者の虐待、職場でのセクシャルハラスメント。

3. 労働の強制。
4. 職業訓練を悪用して労働力を搾取すること、または職業訓練生を違法な活動に誘惑したり強制したりすること。
5. 職業訓練を受けた者、または国家職業技能証明書を有する者の使用が義務付けられている職業や業務で、職業訓練をまだ受けていない者、または国家職業技能証明書をまだ有していない者を使用すること。
6. 労働者をだます目的で誘惑・約束・虚偽の広告を行うこと、または雇用サービスを悪用し、違法行為を行う目的で契約に基づき外国への労働者派遣活動を行うこと。
7. 違法に未成年の被雇用者を使用すること。

第2章

雇用

第9条 雇用、雇用の解決

1. 雇用とは、収入を生み出し、法律上禁止されない労働活動である。
2. 政府、雇用者、社会は雇用の解決に参加し、すべての労働能力を有する者に、就職の機会を確保する責任を有する。

第10条 被雇用者の労働権

1. 法律上禁止されていない、いかなる雇用者の下、いかなる場所でも就労することができる。
2. 求職者は職探しの際、自分の希望・能力・実務の技能・健康状態に応じて、雇用者に直接連絡、または職業紹介組織に登録する権利を有する。

第11条 雇用者の労働者採用権

雇用者は直接、または職業紹介組織、労働派遣企業を通じて被雇用者を採用し、生産・経営の必要に応じて被雇用者の人数を増減する権利を有する。

第12条 雇用開発を助成する国家政策

1. 政府は経済・社会開発5カ年計画、年間計画において、雇用の創出目標を確定する。
- 政府は、各時期の経済・社会条件に基づいて、雇用や職業訓練に関する国家目標計画を国会に提出する。

2. 失業保険政策、被雇用者が自力で雇用を創出できるよう奨励政策をとること。雇用者が多くの女性の被雇用者・障害を持つ労働者・少数民族の労働者を雇用するよう支援し、雇用問題の解消を図ること。
3. 雇用を創出するため、国内外の組織・個人に対し、生産・経営への開発投資を奨励し、有利な条件を付与すること。
4. 雇用者と被雇用者による外国の労働市場の探索および拡大を支援すること。
5. 雇用に関する国家基金を創設し、雇用創出および法律の規定に基づいて、その他の活動の実施を、優遇的な融資で支援すること

第13条 雇用計画

1. 省・中央直轄市の人民委員会(以下「省レベル人民委員会」という)は、地域での雇用計画を作成した上、同地の人民評議会に提出して決定を受ける。
2. 国家機関、企業、政治・社会組織、社会組織及びその他の雇用者は、自身の任務と権限の範囲内で雇用計画の実施に参加する責任を負う。

第14条 職業紹介組織

1. 職業紹介組織は、被雇用者に対する助言、職業紹介、職業訓練をすすめる機能を持つ。
- 雇用者の要求に応じて、被雇用者の募集・供給をする。労働市場に関する情報の収集・提供を行うほか、法規に基づいてその他の任務を履行する。
2. 職業紹介組織は、職業紹介センター及び職業紹介企業を含む。
- 職業紹介センターは、政府の規定に基づき設立され、活動する。
- 職業紹介企業は、企業法の規定に基づいて設立され、活動するが、労働に関する省レベル国家管理機関より発行された職業紹介事業許可書が必要である。
3. 職業紹介組織は、税及び手数料に関する法律に基づき、手数料を徴収し、税の減免を受けることができる。

第3章

労働契約

第1節 労働契約の締結

第15条 労働契約

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。

第16条 労働契約の形式

- 労働契約は文書によって締結、2部が作成され、被雇用者と雇用者が1部ずつ所持しなければならない。ただし本条第2項で規定する場合を除くものとする。
- 期間が3ヵ月未満の一時的な仕事の場合、口頭で労働契約を締結することができる。

第17条 労働契約の締結原則

- 自主、平等、善意、協力、忠実。
- 労働契約を自由に締結することができるが、法律、集団労働協約及び社会道徳に違反してはならない。

第18条 労働契約の締結義務

- 被雇用者を雇用する前に、雇用者と被雇用者は直接的に、労働契約を締結しなければならない。満15歳から18歳未満までの被雇用者の場合、労働契約締結には被雇用者の法的代理人の同意が必要である。
- 季節的業務・12ヶ月未満の特定業務の場合、被雇用者のグループはグループ内の1人の被雇用者に委任して、文章による労働契約を締結することができる。この場合の労働契約は、個別に各人と締結したものと同様の効力を持つ。

委任された被雇用者が締結する労働契約には、被雇用者ごとに氏名、年齢、性別、居住する住所、職業、署名が具体的に明記されたリストが、添付されなければならない。

第19条 労働契約の締結前に、情報を提供する義務

- 雇用者は被雇用者に対し、業務、就労場所、労働条件、勤務時間、休憩時間、労働安全、労働衛生、賃金、賃金の支払い形式、社会保険、医療保険、営業上の秘密・技術上の秘密の保護に関する規定、および被雇用者が要求する労働契約の締結に、直接関連するその他の問題について、情報を提供しなければならない。
- 被雇用者は雇用者に対し、氏名、年齢、性別、居住場所、学歴、職業技能水準、健康状態および雇用者が要求する労働契約の締結に、直接関連するその他の問題について、情報を提供しなければならない。

第20条 労働契約を締結・履行する際に雇用者がしてはならない行為

- 被雇用者の身分証明書・学位・証明書の原本を保管すること。
- 被雇用者に対し、労働契約の履行のためとして、現金またはその他の財産を保証の手段とするよう強制すること。

第21条 複数の雇用者との労働契約の締結

被雇用者は、複数の雇用者と労働契約を締結することができる。しかし締結した内容を十全に履行できることを、保証しなければならない。

複数の雇用者と労働契約を締結した場合、被雇用者の社会保険および医療保険への加入は、政府の規定に基づいて行うものとする。

第22条 労働契約の種類

- 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。
 - 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及び時期を確定しない契約である。
 - 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及び時期を、満12ヵ月から36ヵ月までの期間と確定した契約である。
 - 季節的な業務、又は特定業務を履行するため12ヶ月未満の有期限労働契約である。
- 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ヶ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。

- 12ヵ月以上の勤務が必要となる仕事を実施するために12ヶ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。

第23条 労働契約の内容

- 労働契約は、次の事項を主な内容としなければならない。
 - 雇用者、又は法的代表者の氏名と住所
 - 被雇用者の氏名、生年月日、性別、住所、身分証明書番号または他の法的書類
 - 職業と職場
 - 労働契約の期限
 - 給与、給与支払いの形式と期限、手当、その他の追加項目
 - 昇給制度
 - 勤務時間、休憩時間
 - 被雇用者のための労働保護設備の供給
 - 社会保険と医療保険
 - 職業訓練、職業技能水準の向上
- 被雇用者が法律の規定に基づいて、営業上の秘密・技術上の秘密に直接関わる業務を行う場合、雇用者はその保護する内容・期間、被雇用者が違反を犯した場合における権利と賠償について、被雇用者と文書による合意を得る権利を有する。
- 農業・林業・漁業・塩業分野で働く被雇用者については、業務の種類により、両当事者は労働契約の主な内容の一部を削除でき、自然災害・火災・天候の影響を受ける契約を履行する場合の解決方法について、内容の追加を合意することができる。
- 国が出資する企業の社長として雇用される被雇用者の労働契約の内容は、政府が規定する。

第24条 労働契約の附録

- 労働契約の附録は、労働契約の一部であり労働契約と同様の効力を有する。
- 労働契約の附録は、労働契約の一部の条項の詳細を規定し、または労働契約の修正・補則をするためのものである。
労働契約の附録が労働契約の一部の条項の詳細を規定し、それが労働契約の解釈と異なる場合は、労働契約の内容に基づいて履行するものとする。
労働契約の附録を労働契約の修正・補則のために使用する場合は、修正・補則条項の内容と発効日を明記しなければならない。

第25条 労働契約の発効

労働契約は各当事者が締結した日から発効する。ただし、両当事者が別の合意をしている場合、または法律が別に規定している場合を除くものとする。

第26条 試用

- 雇用者と被雇用者は、試用期間、同期間中の両当事者の権利、義務について協議することができる。試用について合意した場合は、両当事者は試用契約を締結できる。
試用契約は、本法の第23条第一項 a、b、c、d、d、g、h で規定する内容を含む。
- 季節的な業務の労働契約の被雇用者を、試用することはできない。

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。
- 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。
 - 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。
 - その他の業務の場合は6営業日を超えない。

第28条 試用期間中の給与

試用時間中の給与は、両当事者の合意に基づくが、少なくとも同種の業務に対する給与の85%程度でなければならない。

第29条 試用期間の終了

- 試用期間での業務が満足なものであった場合、雇用者は被雇用者と労働契約を締結しなければならない。
- 試用期間中の業務が両当事者の合意を満たさない場合、各当事者は相手方に対しては事前通告、及び補償の義務がなく、試用を取り消す権利を有する。

第2節 労働契約の履行

第30条 労働契約に基づく業務の履行

労働契約に基づく業務を、契約を締結した被雇用者は履行しなければならない。勤務場所は、労働契約、或いは両当事者のその他の合意に基づく。

第31条 労働契約での業務と異なる業務への被雇用者の異動

1. 天災、火事、疫病、労働災害の回避・被害克服の措置適用、職業病、水・電源障害の突発的な困難の発生、或いは生産、経営上の必要がある際、雇用者は一時的に本来の業務と異なる業務に、被雇用者を異動させる権限を持つが、雇用者の同意を受けた場合を除き、1年につき合計で60営業日を越えてはならない。
2. 一時的に本来の業務と異なる業務に被雇用者を異動させる際、雇用者は被雇用者に対し、少なくとも3営業日前に通告し、一時的な業務の期間を明確に通知し、被雇用者の健康や性別に合致するように、業務を配置しなければならない。
3. 本条第1項の規定に従って異動される被雇用者は、新業務に応じた給与を受け、新業務の給与が従来給与より低かった場合、30営業日の間は従来の給与水準を維持される。新業務に対する給与は、少なくとも従来の給与の85%を維持する必要があるが、国の規定による最低賃金を下回ってはならない。

第32条 労働契約の一時的履行停止の場合

1. 被雇用者が兵役義務を履行する場合。
2. 被雇用者が刑法に基づいて逮捕・拘留された場合。
3. 被雇用者は、再教育学校、強制リハビリテーション施設、強制教育施設に行く措置の決定を厳守しなければならない場合。
4. 本法第156条で規定される妊娠している女性の被雇用者の場合。
5. 両当事者が合意したその他の場合。

第33条 労働契約の一時履行停止期間が終了した後の被雇用者の雇用の継続

本法の第32条で規定する場合における労働契約の一時履行停止期間が終わった日より15日以内に、両当事者が別の合意をしている場合を除き、被雇用者は職場に復帰でき、雇用者は被雇用者を引き続き雇用しなければならない。

第34条 短時間労働の被雇用者

1. 短時間労働の被雇用者は、労働に関する法律、企業の集団労働協約、産業別集団労働協約、または雇用者の規定によって定められた1日当たり、または1週当たりの通常の勤務時間より短い勤務時間の被雇用者をいう。
2. 被雇用者は雇用者と労働契約を締結する際、短時間労働について合意することができる。

3. 短時間労働の被雇用者は通常の日雇用者と同様に、賃金の支払いを受け、各種の権利と義務を有し、機会の均等を享受し、差別的取り扱いを受けず、労働安全と労働衛生の保証を受ける権利がある。

第3節 労働契約の修正・補則・解除

第35条 労働契約の修正・補則

1. 労働契約の履行過程で、一方の当事者が労働契約内容の修正・補則を求める場合、修正・補則の必要な内容について、少なくとも3営業日前に相手方に通知しなければならない。
2. 両当事者が合意した場合、労働契約の修正・補則は、労働契約の附録または新たな労働契約の締結によって行う。
3. 両当事者が労働契約内容の修正・補則で合意できなかった場合は、締結した労働契約を引き続き履行する。

第36条 労働契約の解除の場合

1. 契約期間が終了した。ただし、本法第192条6項で規定する場合を除くものとする。
2. 契約に規定された業務が完了した。
3. 両当事者が契約の解除に合意した。
4. 被雇用者が本法第187条の規定に基づいて、社会保険の加入期間及び定年退職の年齢に関する条件を十分に有する。
5. 裁判所の判決、決定に基づいて、日雇用者が懲役、死刑となった。あるいは、労働契約に記載された業務の継続が禁止された。
6. 被雇用者が死亡した、裁判所より民事行為能力を失った、失跡した、又は死亡したという認定決定書を出された。
7. 個人である雇用者が死亡した、裁判所より民事行為能力を失った、失跡した、又は死亡したという認定決定書を出された、個人ではない雇用者が活動を終了した。
8. 被雇用者が、本法第125条3項の規定に基づく規律違反で解雇された。
9. 被雇用者が、本法第37条の規定に基づき労働契約を一方的に解除した。
10. 雇用者が本法第38条の規定に基づき、一方的に労働契約を解除した。雇用者が組織・技術の変更、経済上の問題、企業の吸収・合併・分割・分離の理由で労働者を解雇した。

第37条 被雇用者が労働契約を一時的に解除する権利

1. 有期限労働契約、12ヶ月未満の季節的な業務又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ヶ月未満の季節的な業務、又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。

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及びgの場合は、少なくとも3営業日前。
- b) 本条第1項d及び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ヶ月未満の季節的な業務、又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。

第38条 雇用者が労働契約を一方的に解除する権利

1. 下記の場合、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、頻り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ヶ月（無期限労働契約の場合）、6ヶ月（有期限労働契約の場合）、契約期間の1/2以上

（12ヶ月未満の季節的な業務、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。

- 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及び人員削減を行う。

d) 被雇用者が、本法第33条で規定する期限後に欠勤する。

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。

- a) 無期限労働契約の場合は少なくとも45日前
- b) 有期限労働契約の場合は少なくとも30日前
- c) 本条第1項 b で規定する場合、及び12ヶ月未満の季節的な業務、又は特定業務の労働契約の場合は少なくとも3営業日前

第39条 雇用者が労働契約を一方的に解除してはならない場合

- 1. 被雇用者が疾病、又は労働災害、職業病の被害を受け、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。ただし、本法第38条第1項bで規定する場合は除くとする。
- 2. 被雇用者が年次有給休暇、私的な休暇、又は雇用者の許可を得たその他の休暇中である。
- 3. 本法第155条第3項で規定される女性の被雇用者。
- 4. 社会保険に関する法律の規定に基づき、産休を取得する被雇用者。

第40条 労働契約の一方的な解除の停止

各当事者は、事前通告期限が切れるまでに労働契約の一方的な解除を停止することができるが、文書により通告し、他方の当事者の同意を得る必要がある。

第41条 不法な労働契約の一方的な解除

労働契約の一方的な解除が不法である場合は、本法第37条、第38条、第39条の規定に基づかない労働契約の解除である。

第42条 不法な労働契約の一方的な解除を行った雇用者の義務

- 1. 被雇用者を労働契約書で定めた業務に復帰させ、さらに被雇用者が不法に契約解除された期間の給与、社会保険、健康保険以外

に、労働契約書に基づく最低2ヶ月の給与を支払わなければならない。

2. 被雇用者が元の業務に復帰したくない場合、本条第1項で規定する賠償金以外に、雇用者は本法第48条の規定に基づき、退職手当を支払わなければならない。
3. 雇用者が被雇用者を復帰させたくなく、被雇用者もそれに同意する場合には、本条第1項で規定する賠償金及び本法第48条で規定する退職手当以外に、両当事者は、労働契約を解除するための被雇用者に対する追加の賠償金について協議できるが、労働契約書に基づく最低2ヶ月の給与に当たる賠償金を支払わなければならない。
4. 労働契約にて締結した職位、業務がなくなったが、被雇用者が復帰したい場合、本条第1項で規定する賠償金以外に、両当事者は労働契約の修正・補則について協議できる。
5. 雇用者が、事前通告期限の規定に違反した場合、被雇用者に対して事前通告の無かった日数に応じて、被雇用者の給与に応じた賠償金を支払わなければならない。

第43条 不法な労働契約の一時的な解除を行なった被雇用者の義務

1. 退職手当を受けることが出来ないほか、雇用者に対し、労働契約書に基づく給与の1/2に当たる賠償金を支払わなければならない。
2. 事前通告期限の規定に違反した場合、雇用者に対し、事前通告の無かった日数に応じて被雇用者の給与に応じた賠償金を支払わなければならない。
3. 雇用者に対し、本法第62条で規定するトレーニング費用を返済しなければならない。

第44条 組織・技術の変更を行った、経済的理由を有する雇用者の義務

1. 多数の被雇用者に影響を与える組織・技術を変更する場合、雇用者は本法第46条の規定に基づき、労働者使用計画を作成し、履行する責任を負う。新たな業務がある場合、被雇用者を優先的に訓練し継続して使用する。

雇用者が新たな業務を用意できず、被雇用者を解雇しなければならない場合は、本法第49条の規定に基づき、被雇用者に失業手当を支払わなければならない。

2. 経済的理由により多数の被雇用者が失業する恐れがある場合、雇用者は本法第46条の規定に基づき、労働者使用計画を作成し履行しなければならない。

雇用者が雇用先を用意できず、被雇用者を解雇しなければならない場合は、本法第49条の規定に基づき、被雇用者に失業手当を支払わなければならない。

3. 本条の規定に基づく多数の被雇用者の解雇は、事業所の労働組合の代表部と話し合った後のみ実行が許され、労働に関する省レベル国家管理機関に30日前に通告しなければならない。

第45条 企業・合作社が吸収・合併・分割・分離された場合の雇用者の義務

1. 企業・合作社が吸収・合併・分割・分離された場合、後継の雇用者は現有の被雇用者の使用を継続し、労働契約の修正・補則を行う責任を負う。

現有の被雇用者全員を使用することができない場合、後継した雇用者は本法第46条の規定に基づき、労働者使用計画を作成し履行する責任を負う。

2. 企業資産の所有権または使用権が譲渡される場合、元の雇用者は本法第46条の規定に基づき、労働者使用計画を作成しなければならない。

3. 雇用者が本条の規定に基づき被雇用者を解雇した場合、本法第49条の規定に基づいて、被雇用者に失業手当を支払わなければならない。

第46条 労働者使用計画

1. 労働者使用計画の主な内容は、以下の通りである。
 - a) 使用を継続する被雇用者、使用を継続するために再訓練する被雇用者の名簿および人数。
 - b) 休業させる被雇用者の名簿および人数。
 - c) 短時間労働に移行する被雇用者、労働契約を解除する被雇用者の名簿および人数。
 - d) 本案の履行を保証する方策および財源。
2. 労働者使用計画を作成する際、事業所の労働組合の代表部を参加させなければならない。

第47条 労働契約を解除する場合の雇用者の責任

1. 雇用者は被雇用者に対し、有期限労働契約の期限終了の少なくとも 15 日前に、文書で労働契約の解除日を通告しなければならない。
2. 両当事者は、労働契約を解除した日から 7 日以内に、各当事者の権利に係る各事項を十全に清算する責任を負う。特別な場合、この期間を延長することができるが 30 日を超えてはならない。
3. 雇用者は、被雇用者から預かった社会保険手帳およびその他の書類の確認手続きを行い、返還する責任を負う。
4. 企業・合作社が活動を停止・解散・破産した場合は、締結された労働協約や労働契約に基づき、被雇用者の賃金・解雇手当・社会保険・医療保険・失業保険およびその他の権利が、優先的に清算される。

第 48 条 解雇手当

1. 労働契約が本法第 36 条第 1、2、3、5、6、7、9 および 10 項の規定に基づき解除された場合、雇用者は勤続 12 カ月以上の被雇用者に対し、勤続 1 年に付き半月分の賃金に相当する解雇手当を支払う責任を負う。
2. 解雇手当算出の基礎となる労働期間は、被雇用者が雇用者のために実際働いた期間である。被雇用者が社会保険法の規定に基づき、失業保険に加入していた期間と雇用者から解雇手当を受け取っていた期間を除くものとする。
3. 解雇手当算出の基礎となる賃金は、被雇用者が解雇される直前の連続 6 カ月の労働契約における平均賃金である。

第 49 条 失業手当

1. 雇用者は、本法第 44 条および第 45 条の規定に基づき、失業した勤続 12 カ月以上の被雇用者に対し、勤続 1 年に付き 1 カ月分の賃金に相当する失業手当を支給しなければならない。ただし最低でも 2 カ月以上の必要がある。
2. 失業手当算出の基礎となる労働期間は、被雇用者が雇用者のために実際働いた期間である。被雇用者が社会保険法の規定に基づき、失業保険に加入していた期間と雇用者から解雇手当を受け取っていた期間を除くものとする。
3. 失業手当算出の基礎となる賃金は、被雇用者が失業する直前の連続 6 カ月の労働契約における平均賃金である。

第 4 節 無効な労働契約

第 50 条 無効な労働契約

1. 次に掲げる事項のいずれかに該当する労働契約は全て無効となる。

- a) 労働契約の内容全てが違法な場合。
 - b) 労働契約の締結者に正当な権限がない場合。
 - c) 両当事者が労働契約で締結した業務が、法律で禁止されている場合。
 - d) 労働契約の内容が、被雇用者の労働組合の設立・参加・活動の権利を制限または妨害している場合。
2. 労働契約の一部の内容が法律に違反しているが、契約の残りの部分に影響がない場合は、労働契約の一部が無効となる。
 3. 労働契約の内容の一部または全てが、被雇用者の権利を現行の労働に関する法律・就業規則・集団労働協約で規定している権利より低い水準で規定している場合、または労働契約の内容が被雇用者のその他の権利を制限している場合は、内容の一部または全てが無効となる。

第 51 条 無効な労働契約を宣告する権限

1. 労働監査と人民裁判所は、労働契約の無効を宣告する権限を有する。
2. 政府は、無効な労働契約を宣告する労働監査の手順・手続きについて規定する。

第 52 条 無効な労働契約の処理

1. 労働契約の一部無効が宣告された場合の処理は、以下の通りとする。
 - a) 各当事者の権利・義務・利益は、集団労働協約または法規に基づき解決される。
 - b) 各当事者は、無効が宣告された労働契約の一部を修正・補則して、集団労働協約または労働に関する法律に適合させる。
2. 全て無効が宣告された場合の処理は、以下の通りとする。
 - a) 本法第 50 条第 1 項 b で規定する締結者の権限に誤りがある場合は、国家管理機関が各当事者に締結をやり直すよう指導する。
 - b) 被雇用者の権利・義務・利益は、法規に基づいて解決される。
3. 本条の具体的な規定は政府が定める。

第 5 節 労働派遣

第 53 条 労働派遣

1. 労働派遣とは、労働派遣業務の許可を受けた企業によって採用された被雇用者を、別の雇用者の管理の下で就労させることで、この際も労働派遣企業との雇用関係は維持される。

- 労働派遣業務は、条件付事業であり、一部の決められた業務にのみ適用される。

第54条 労働派遣企業

- 労働派遣企業はデポジットを納付し、労働派遣事業の許可を得なくてはならない。
- 労働派遣の期間は、最大12カ月を超えないものとする。
- 労働派遣事業の許可、デポジットの納付、および労働派遣を実施できる業務のリストについては、政府が規定する。

第55条 労働派遣契約

- 労働派遣企業と労働派遣の受け入れ先は、文書により労働派遣契約を締結して、契約書を2部作成し、各当事者が1部を保管しなければならない。
- 労働派遣契約の主な内容は、次に掲げる通りとする。
 - 派遣労働者の使用を必要とする就労場所・所在地、業務の具体的な内容、派遣労働者に対する具体的な要求。
 - 労働者の派遣期間および就業開始日。
 - 勤務時間、休憩時間、就労場所の労働安全および労働衛生の条件。
 - 派遣労働者に対する各当事者の義務。
- 労働派遣契約は、派遣労働者の権利と利益について、労働派遣企業が被雇用者と締結した労働契約より低い水準で、合意することができない。

第56条 労働派遣企業の権利と義務

- 派遣労働者受け入れ先の要求、および被雇用者と締結した労働契約の内容に適合したレベルの労働者の派遣を保証すること。
- 労働派遣契約の内容を被雇用者に通告すること。
- 本法の規定に基づき被雇用者と労働契約を締結すること。
- 労働派遣の受け入れ先に、被雇用者の履歴と要求を通告すること。
- 本法の規定に基づき雇用者の義務を履行すること。賃金、休日・有給休暇清算分の賃金、休業時の賃金、解雇手当、失業手当を支払うこと。法規に基づき、被雇用者の強制社会保険料、医療保険料、失業保険料を納付すること。
派遣労働者の賃金として、労働派遣の受け入れ先において、同一レベル、同一業務または同一価値の業務に従事している労働者の賃金と比べ、それを下回らない額の支払いを保証すること。

- 派遣労働者の人数、受け入れ先、派遣の報酬を明記した書類を作成し、労働に関する省レベル国家管理機関に報告すること。
- 労働派遣の受け入れ先から、労働規律違反を理由に労働者が戻された場合、労働規律に違反した派遣労働者に対し、労働規律違反の処分を行うこと。

第57条 労働派遣の受け入れ先の権利と義務

- 派遣労働者に対して、受け入れ先の就業規則およびその他の規則を通告し、指導すること。
- 派遣労働者に対する労働条件について、受け入れ先の被雇用者と比べ差別的取り扱いをしてはならないこと。
- 労働派遣契約の内容以外の夜間勤務・時間外勤務をさせる場合は、派遣労働者と合意すること。
- 受け入れた派遣労働者を、別の雇用者に対し派遣してはならないこと。
- 派遣労働者と労働派遣企業の労働契約がまだ解除されていない場合、派遣労働者を正式に採用することについて、派遣労働者および労働派遣企業と合意すること。
- 合意した要求に答えることができない、または労働規律に違反した派遣労働者を、労働派遣企業に戻すこと。
- 派遣労働者の労働規律違反処分の検討に必要な違反行為に関する証拠を、労働派遣企業に提供すること。

第58条 派遣労働者の権利と義務

- 労働派遣企業と締結した労働契約に基づき業務を履行すること。
- 派遣労働者受け入れ先の就業規則・労働規律・合法的な管理に基づき、集団労働協約を順守すること。
- 派遣労働者の受け入れ先と、同一レベル、同一業務または同一価値の業務に就く者の賃金と比べ、それを下回らない額の賃金の支払いを受けること。
- 派遣労働者受け入れ先が、労働派遣契約の合意に違反した場合に、労働派遣企業に苦情を申し出ること。
- 本法第37条の規定に基づき、労働派遣企業に対し労働契約の一方的解除権を行使すること。
- 労働派遣企業と労働契約の解除後、派遣労働者の受け入れ先と労働契約の締結で合意すること。

第4章

職業訓練、職業技能水準の向上

第59条 職業訓練

1. 被雇用者は自分の仕事の要求に適した職業を選択し、職場で職業訓練を受けることができる。
2. 国家は職業訓練法の規定に従って、職業訓練所を設立するまたは職場で職業訓練教室を開設する条件を十分に有する雇用者に対し、現在業務に従事している被雇用者に職業訓練・再訓練・職業技能水準の向上を行い、その他の職業訓練生に職業訓練を行うことを奨励する。

第60条 職業訓練・職業技能水準向上訓練に関する雇用者の責任

1. 雇用者は、自身の事業者で業務に就労している被雇用者に対する職業訓練・職業技能水準向上訓練の実施に関する年次計画を作成し、費用を捻出すること。被雇用者が同じ雇用者の別の業務に異動する場合は、その前に職業訓練を実施すること。
2. 雇用者は、労働に関する年次報告書の中で職業訓練・職業技能水準向上訓練の実施結果を、労働に関する省レベル国家管理機関に報告しなければならない。

第61条 雇用者の下で就労させるための職業訓練

1. 雇用者が自らの事業所で就労させるために職業訓練生を採用する場合は、職業訓練事業の登録をする必要がないが、学費を徴収することはできない。

この場合の職業訓練生は満14歳以上の健康体で、職業上の要求に適していなければならない。ただ労働傷病兵社会事業省が規定する一部の職業を除くものとする。

両当事者は、職業訓練契約を締結しなければならない。職業訓練契約書は2部作成され、各当事者が1部を保管しなければならない。

2. 職業訓練期間中、職業訓練生が規格に適合した製品を、直接的に生産または生産活動に参加した場合は、雇用者から両当事者が合意したレートで、賃金の支払いを受けることができる。
3. 職業訓練期間が終了し、本法が規定する各条件が満たされている場合、両当事者は労働契約を締結しなければならない。
4. 雇用者は、被雇用者が国が発給する職業技能証明書を取得できる機会を得られるように、条件を整える責任を負う。

第62条 雇用者と被雇用者間の職業訓練契約および職業訓練費用

1. 被雇用者が、国内または外国で職業訓練・再訓練・職業技能水準向上訓練を雇用者の経費、協力者から雇用者に対して援助される経費を受け取る場合、両当事者は職業訓練契約を締結しなければならない。
職業訓練契約書は2部作成され、各当事者が1部を保管しなければならない。
2. 職業訓練契約が主な内容として含むべき事項は、次に掲げる通り。
 - a) 訓練する職業。
 - b) 訓練場所、訓練期間。
 - c) 訓練費用。
 - d) 被雇用者が訓練後に雇用者のために就労すべき期間。
 - d) 訓練費用の返還責任。
 - e) 雇用者の責任。
3. 訓練費用に含まれるのは、教員に対する支払い費用、学習資料、学校、教室、機械、設備、実習資材、訓練生を補助するためのその他の費用、訓練期間中の訓練生の賃金、社会保険料および医療保険料で、合法的な領収書のある費用である。被雇用者が外国に送られて訓練を受けた場合、訓練費用にはさらに往來の交通費、外国滞在期間中の生活費も含まれる。

第5章

職場における対話、団体交渉、集団労働協約

第1節 職場における対話

第63条 職場における対話の目的・形式

1. 職場における対話は、雇用者と被雇用者間で情報を共有し、理解を深めることを目的とし、職場の労使関係を構築するために行われる。
2. 職場における対話は、被雇用者と雇用者の間、または労働組合の代表部と雇用者の間の直接的な意見交換を通じて行われ、事業所における民主的規則の履行が保証される。
3. 被雇用者と雇用者は、政府の規定に基づいて、職場における民主的規則を履行する義務を負う。

第64条 職場における対話の内容

1. 雇用者の生産・経営状況。
2. 労働契約・集団労働協約・就業規則・規則・誓約・職場におけるその他の合意の履行。

3. 労働条件。
4. 被雇用者・労働組合の雇用者に対する要求。
5. 雇用者の被雇用者・労働組合に対する要求。
6. 両当事者が関心を持つその他の内容。

第65条 職場における対話の実施

1. 職場における対話は、3 カ月ごとに 1 回、または一方の当事者の要求に基づいて行われる。
2. 雇用者は、職場における対話を行うための場所を用意し、その他の物質的条件を整える義務を負う。

第2節 団体交渉

第66条 団体交渉の目的

団体交渉は、次に掲げる目的のために雇用者と討論し交渉することをいう。

1. 調和的・安定的・進歩的な労使関係を構築すること。
2. 集団労働協約を締結するための根拠となる新たな労働条件を確立すること。
3. 労働関係の各当事者の権利と義務の履行における問題や困難を解決すること。

第67条 団体交渉の原則

1. 団体交渉は、善意・平等・協力・公開・透明性の原則に基づいて行われる。
2. 団体交渉は、定期的または臨時に行われる。
3. 団体交渉は、両当事者が合意した場所で行われる。

第68条 団体交渉要求権

1. 各当事者は団体交渉要求権を有し、要求を受けた当事者は交渉を拒否することができない。交渉の要求を受けた日から 7 営業日以内に、各当事者は交渉会合の開始日について合意する。
2. 一方の当事者が、合意した交渉開始日の交渉会合に参加できない場合は、延期を提案する権利があるが、団体交渉の要求を受けた日から 30 日を超えてはならない。
3. 一方の当事者が交渉を拒否、または本条で規定する期限内に交渉を行わない場合、他方の当事者は法律の規定に基づき、労働争議による解決の要求手続きを行う権利を有する。

第69条 団体交渉の代表者

1. 団体交渉の代表者は、以下の通り規定される。

- a) 労働団体側は、企業内の団体交渉である場合は、事業所の労働組合の代表部であり、産業別の団体交渉の場合は、産業別労働組合の執行委員会である。
- b) 雇用者側は、企業内の団体交渉である場合は、雇用者もしくは雇用者の代表者であり、産業別の団体交渉の場合は、産業別雇用者の代表組織の代表者である。

2. 交渉に参加する人数については、両当事者の合意による。

第70条 団体交渉の内容

1. 賃金、賞与、手当および昇給。
2. 勤務時間、休憩時間、時間外勤務、交代制勤務間の休み。
3. 被雇用者の雇用保証。
4. 労働安全・労働衛生の保証。就業規則の履行。
5. 両当事者が関心を持つその他の内容。

第71条 団体交渉の手順

1. 団体交渉の準備手順は、次に規定する通りである。
 - a) 労働組合が要求する場合、雇用者は生産・経営活動の状況に関する情報を団体交渉会合が始まる少なくとも 10 日前までに提供しなければならない。ただし雇用者の営業上の秘密・技術上の秘密を除くものとする。
 - b) 労働組合の意見聴取。
労働組合の交渉代表者は、被雇用者の雇用者に対する提案および雇用者の労働組合に対する提案について、労働組合から直接的または被雇用者の代表者会議を通じて間接的に意見を聴取する。
 - c) 団体交渉の内容の通告。
団体交渉を要求した当事者は、団体交渉会合が始まる日の遅くとも 5 営業日前までに、他方の当事者に文書で通告し、団体交渉で予定されている内容について知らせなければならない。
2. 団体交渉の実施手順は次に規定する通りとする。
 - a) 団体交渉会合の開催。
雇用者は、両当事者が合意した時間と場所に基づいて、団体交渉会合を開催する責任を負う。
団体交渉は議事録を作成しなければならない。議事録には、両当事者が合意した内容、合意した内容に関する文書の調

印予定日、まだ意見が異なっている内容を記載しなければならない。

b) 団体交渉会合の議事録には、労働組合代表者、雇用者および議事録作成者が署名しなければならない。

3. 労働組合の交渉代表者は、団体交渉会合が終了した日から 15 日以内に、団体交渉会合の議事録を労働組合に公開・周知して、合意した内容に関する労働組合の表決後の意見を聴取しなければならない。

4. 交渉が失敗した場合、両当事者の一方は、交渉の継続を提案するか、または本法の規定に基づいて、労働争議の解決手続きを行う権利を有する。

第 72 条 団体交渉における労働組合・雇用者の代表組織・労働に関する国家管理機関の責任

1. 団体交渉に参加する者に対して、団体交渉能力の養成を行うこと。

団体交渉能力の養成組織は、団体交渉に職員を参加させること。

2. 団体交渉の両当事者の一方から要請がある場合、団体交渉会合に参加すること。

3. 団体交渉に関連する情報を提供・交換すること。

第 3 節 集団労働協約

第 73 条 集団労働協約

1. 集団労働協約とは、両当事者が団体交渉で合意した労働条件に関する労働団体

と雇用者間の合意書である。

集団労働協約は企業の集団労働協約、産業別集団労働協約、政府の規定に基づく、その他の集団労働協約の形式を含む。

2. 集団労働協約の内容は、法規に違反してはならず、法規よりも被雇用者に対してより有益でなければならない。

第 74 条 集団労働協約の締結

1. 集団労働協約は、労働団体の代表者と雇用者、もしくは雇用者の代表者との間で締結される。

2. 集団労働協約は、各当事者が団体交渉会合で合意に達した場合にのみ締結される。また、

a) 企業の集団労働協約を締結する場合は、労働組合の過半数の者が団体交渉の内容に賛成する。

b) 産業別集団労働協約を締結する場合は、事業所の労働組合の執行委員会、もしくは事業所の上部の労働団体の代表者の過半数が、団体交渉の内容に賛成する。

c) その他の集団労働協約の形式は、政府の規定に基づく。

3. 集団労働協約が締結された後、雇用者は被雇用者全員に公表しなければならない。

第 75 条 国家管理機関への集団労働協約の送付

締結日より 10 日以内、雇用者もしくは雇用者の代表者は、以下の機関に集団労働協約の一部を送付しなければならない。

1. 企業の集団労働協約の場合は、労働に関する省レベル国家管理機関に送付する。

2. 産業別集団労働協約、及びその他の集団労働協約の場合は、労働傷病兵社会事業省に送付する。

第 76 条 集団労働協約の発効日

集団労働協約の発効日は、協約に記載される。発効日が集団労働協約に記載されない場合、発効日は締結日となる。

第 77 条 集団労働協約の修正・補則

1. 両当事者は以下の期間内に、集団労働協約の修正・補則を要求する権利を有する。

a) 1 年未満の集団労働協約に関しては、発効日より 3 ヶ月後である。

b) 1 年から 3 年の集団労働協約に関しては、発効日より 6 ヶ月後である。

2. 法規の変更によって、集団労働協約が法規と一致しなくなった場合、両当事者はその 法規の施行日より 15 日以内に、集団労働協約を修正・補則しなければならない。

集団労働協約の修正・補則を行っている期間において、被雇用者の権利は法規に基づいて解決される。

3. 集団労働協約の修正・補則は、集団労働協約の締結と同様の手続きで行なわれる

第 78 条 無効な集団労働協約

1. 協約の内容で、1 箇所、あるいは複数の箇所が法規に違反すれば、集団労働協約の該当箇所は無効となる。

2. 下記の場合に該当する集団労働協約は、全内容が無効となる。

a) 全内容が法律に違反する。

b) 締結者が権限を持たない。

c) 締結が団体交渉の手順に基づかない。

第79条 集団労働協約の無効を宣告する権限

人民裁判所は、集団労働協約の無効を宣告する権限を有する。

第80条 無効な集団労働協約の処理

集団労働協約の無効を宣告された場合、無効と宣告された全部、または該当する一部分の協約で定めた各当事者の権利、義務及び利益は、法規及び労働契約における合法的な合意に基づいて解決される。

第81条 集団労働協約の期間の終了

集団労働協約の期間が終了する3ヶ月前までに、両当事者は集団労働協約の期間の延長、または新たな集団労働協約の締結を交渉することができる。

集団労働協約の期間が終了したが、両当事者が交渉を続けている場合、その集団労働協約は60日間を超えない期間では有効である。

第82条 団体交渉、集団労働協約の締結の費用

雇用者は、集団労働協約の交渉、締結、修正、追加、送付、公表の費用を負担しなければならない。

第4節 企業の集団労働協約

第83条 企業の集団労働協約の締結

1. 企業の集団労働協約の締結者は、以下に規定する通りとする。

- a) 労働組合側は、事業所の労働組合の代表者とする。
- b) 雇用者側は、雇用者または雇用者の代表者とする。

2. 企業労働協約は、5部作成されなければならない。このうち、

- a) 各締結者が1部ずつ保管する。
- b) 1部は本法第75条の規定に基づいて、国家機関に送付される。
- c) 1部は事業所の直属の上部労働団体に送付され、1部は雇用者が会員である雇用者代表組織に送付される。

第84条 企業の集団労働協約の履行

1. 雇用者、および集団労働協約の発効日以降に就労した者を含む被雇用者は、集団労働協約を十全に履行する責任を負う。
2. 集団労働協約の発効日以前に締結した労働契約の中で、各当事者の権利・義務・利益が、労働協約の対応する規定と比べ低い水準だった場合は、集団労働協約の対応する規定に適合させなければならない。労働に関する雇用者の規定が、集団労働協約に適合していない場合は、集団労働協約の発効日から15日以内に、集団労働協約に適合するよう修正しなければならない。

3. 一方の当事者が、他方の当事者が労働協約を十全に履行していない、または違反していると認めた場合は、労働協約を正しく履行するよう要求する権利を有し、両当事者はともに解決を図らなければならない。解決できない場合、各当事者は法規に基づいて団体労働争議による解決を要求する権利を有する。

第85条 企業の集団労働協約の期間

企業の集団労働協約の期間は1年から3年とする。集団労働協約を初めて締結する企業の場合は、1年未満の期間で締結することができる。

第86条 企業の吸収・合併・分割・分離、企業の所有権・管理権・使用権に変更がある場合における集団労働協約の履行

1. 企業の吸収・合併・分割・分離、企業の所有権・管理権・使用権に変更がある場合、後継の雇用者と労働組合の代表者は、労働者使用計画に基づいて以前の集団労働協約を継続・修正・補則するか、または交渉によって新たな集団労働協約を締結するかの選択を検討する。
2. 雇用者の事業停止により集団労働協約の効力が失われた場合、被雇用者の権利は労働に関する法規に基づいて解決される。

第5節 産業別の集団労働協約

第87条 産業別の集団労働協約の締結

1. 産業別の集団労働協約を締結する代表者は、以下に規定する通りとする。
 - a) 労働組合側は、産業別労働組合の委員長とする。
 - b) 雇用者側は、産業別団体交渉に参加した雇用者代表組織の代表者とする。
2. 産業別労働協約は4部作成されなければならない。このうち、
 - a) 各締結者が1部ずつ保管する。
 - b) 1部は本法第75条の規定に基づき、国家機関に送付される。
 - c) 1部は事業所の直属の上部労働団体に送付される。

第88条 企業の集団労働協約と産業別の集団労働協約の関係

1. 企業の被雇用者の合法的な権利・義務・利益に関する企業の集団労働協約の内容、または雇用者の規定が、産業別の集団労働協約の対応する規定の内容と比べ、低い水準だった場合は、産業別の集団労働協約が発効した日から3カ月以内に、企業の集団労働協約を修正・補則しなければならない。

2. 産業別の集団労働協約の適用対象でまだ企業労働協約を作成していない企業は、産業別の労働協約の規定より被雇用者に有利な条項がある企業の集団労働協約を作成することができる。
3. 産業別の集団労働協約にまだ参加していない産業内の企業に対し、産業別の集団労働協約の履行を奨励する。

第89条 産業別の集団労働協約の期間

産業別の集団労働協約の期間は1年から3年とする。

第6章

賃金

第90条 賃金

1. 賃金は両当事者の合意に基づき、業務を行うために、雇用者が被雇用者に支払う金額である。賃金は業務や職位に基づく給与、役職手当、扶助及びその他の手当を含む。被雇用者の賃金額は、政府が定めた最低賃金を下回ってはならない。
2. 被雇用者の賃金は、業務の能率および成果に応じて支払われる。
3. 雇用者は、同一の業務を行う被雇用者に対し、性差別をせず、平等に賃金を支払うことを保障しなければならない。

第91条 最低賃金

1. 最低賃金とは、通常の労働条件で最も単純な業務を行う被雇用者に支払われる最低の金額であり、被雇用者及び彼らの家族の最低の生活需要を保証できるように設定されるものである。最低賃金は月、日、時間、地域別、産業別により設定される。
2. 被雇用者及び彼らの家族の最低限の生活の必要、経済社会状況、及び労働市場での賃金額に基づき、政府は国家賃金評議会の提案による地域別最低賃金額を公表する。
3. 産業別最低賃金額は、産業別団体交渉により設定され、産業別集団労働協約に記載されるが、政府が公表した地域別最低賃金を下回ってはならない。

第92条 国家賃金評議会

1. 国家賃金評議会は政府の諮問機関であり、労働傷病兵社会事業省、ベトナム労働総盟および中央の雇用者代表組織の代表者から構成される。
2. 国家賃金評議会の役割、任務および組織は、政府が具体的に規定する。

第93条 賃金テーブル、賃金表及び労働基準量の作成

1. 政府が規定した賃金テーブル、賃金表及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、賃金表及び労働基準量を作成する責任を負う。
2. 賃金テーブル、賃金表及び労働基準量を作成する際、雇用者は事業所の労働組合の代表部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及び賃金表を雇用者の所在地の労働に關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。

第94条 賃金の支払い形式

1. 雇用者は、支払い形式を時間、出来高、請負のいずれかの形で選択することができる。選択した形式は一定期間維持しなければならない。賃金の支払い形式を変更する場合、雇用者は被雇用者に少なくとも10日前に通知しなければならない。
2. 賃金は、現金または銀行に開設された被雇用者の個人口座を通じて支払われる。銀行口座を通じて支払う場合、雇用者は口座の開設と維持に関連する各種手数料について、被雇用者と合意しなければならない。

第95条 賃金の支払い期限

1. 時給、日給、週給の被雇用者は、その時間、日、週の作業を済ませた後に賃金の支払いを受ける。また、両当事者の合意により、まとめて支払いを受けることもできるが、それは少なくとも15日に1度の支払いでなければならない。
2. 月給の被雇用者は、満1ヶ月に1度もしくは半月に1度、給与支払いを受けることが出来る。
3. 出来高、または請負の被雇用者は、両当事者の合意に沿って賃金の支払いを受ける。業務の実施に数ヶ月が必要な場合は、月間で完了した作業量に応じた賃金の前払いを受けることが出来る。

第96条 賃金の支払い原則

被雇用者は、直接、十分に、期限通りに賃金の支払いを受けることができる。期限通りに賃金の支払いができない特別な場合も、雇用者による被雇用者への支払いの遅延が、1ヶ月を超えてはならない。また、雇用者は、遅延期間に対して、少なくとも賃金の支払い時点における、中央銀行が公

表した金利に相応する金額を、被雇用者に追加で支払わなければならない。

第97条 時間外労働、深夜労働の賃金

1. 被雇用者が時間外労働をする場合、単価または通常の賃金に基づいて算出される、以下の賃金が支払われるものとする。
 - a) 通常勤務日の時間外労働の場合は、少なくとも150%。
 - b) 週休日の時間外労働の場合は、少なくとも200%。
 - c) 祝日または有給休暇の時間外労働の場合は少なくとも300%。日給の被雇用者に対しては、それに加えて祝日または有給休暇日の賃金を支払う。
2. 深夜労働をする被雇用者には、少なくとも単価または通常の賃金に基づいて算出される賃金の30%に相当する割増分が支払われるものとする。
3. 深夜に時間外勤務をする被雇用者には、本条第1項、第2項の規定に基づく賃金以外、単価または昼間の賃金に基づいて算出される賃金の20%に相当する割増分が支払われるものとする。

第98条 休業時の賃金

休業の場合は、被雇用者は以下の通りの賃金の支払いが受けられる。

1. 雇用者の過失による場合、被雇用者は賃金の全額を受けられる。
2. 被雇用者の過失による場合、本人に賃金は支払われない。同じ事業所で勤務し、休業する他の被雇用者は、両当事者が合意した水準の支払いを受けられるが、政府が定める地域別最低賃金を下回ってはならない。
3. 雇用者、被雇用者の過失でない停電、断水、あるいは天災、火災、危険な疫病、紛争、国家の管轄機関の要求に基づく稼働場所の移転、経済的な理由など他の客観的な原因による場合、休業時の賃金は両当事者の合意に基づくが、政府が定める地域の最低賃金を下回ってはならない。

第99条 請負人による給与支払い

1. 請負人または仲介者に依頼する所においては、事業主である雇用者は、この者たちのリスト、住所と共に一緒に勤務する被雇用者のリストを入手する必要がある。また、彼らが賃金の支払いや労働安全・衛生に関する法律を遵守することを保障しなければならない。
2. 請負人または仲介者が被雇用者に対して、無給、不十分な給与の支払い、及びその他の権利を保証しない場合、事業主である雇用

者は、被雇用者に対する賃金の支払や権利の保証に、責任を負わなければならない。

この場合、事業主である雇用者は、請負人または仲介者に対して賠償を要求し、または法規に基づいて、国家の管轄機関に争議の解決を要請する権利を有する。

第100条 賃金の前払い

1. 被雇用者は、両当事者が合意した条件に基づいて、賃金の前払いを受けることができる。
2. 雇用者は、被雇用者が1週間以上国民の義務を履行するために、一時休業する分の賃金を、最大1カ月分を超えない範囲で前払いし、被雇用者は兵役義務を履行する場合を除き、前払いを受けた金額を返済しなければならない。

第101条 賃金の天引き

1. 雇用者は本法第130条の規定に基づいて、被雇用者が雇用者の道具・設備を損壊したことにより与えた損害を賠償する場合にのみ、賃金の天引きをすることができる。
2. 被雇用者は、自分の賃金が天引きされる理由を知る権利を有する。
3. 毎月の賃金からの天引き額は、被雇用者の毎月の賃金から強制社会保険料・医療保険料・失業保険料・所得税の納付額を差し引いた金額の30%を超えてはならない。

第102条 補助金・手当・昇級・昇給の制度

補助金・手当・昇級・昇給の制度および被雇用者向けの奨励制度は、労働契約・集団労働協約、または雇用者の規則の規定において合意されなければならない。

第103条 賞与

1. 賞与は、毎年の生産経営結果および被雇用者の業務達成度に基づいて、雇用者が被雇用者に支給する金額をいう。
2. 賞与規則は、雇用者が事業所の労働組合代表部の意見を参考にして決定し、職場で公表・公開する。

第7章

勤務時間、休憩時間

第1節 勤務時間

第104条 通常の勤務時間

1. 通常の勤務時間は、1日8時間、及び1週間48時間を越えないものとする。
2. 雇用者は、時間、日または週当りの勤務時間を規定する権利を有する。週当りの勤務時間の場合、通常の勤務時間は1日10時間、1週間に48時間を越えないものとする。
政府は雇用者が、週40時間勤務を実施することを奨励する。
3. 労働傷病兵社会事業省、及び保健省が公布した特別な重労働・有害・危険の業務のリストに該当する業務を行う者に対しては、勤務時間が1日6時間を越えないものとする。

第105条 深夜勤務時間

深夜勤務時間は、22時から翌日の6時までである。

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分に満たした際に、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。

第107条 特別な場合の時間外労働

雇用者は以下の場合に、被雇用者に対しいかなる日でも時間外労働を要求する権利を有し、被雇用者はそれを拒否することができない。

1. 法規による国防・安全保障上の緊急事態において、国防・安全保障上の任務遂行のため動員令を履行する場合。
2. 自然災害・火災・疫病および大惨事の防止および被害克服において、人命、機関・組織・個人の財産を守るために必要な業務を履行する場合。

第2節 休憩時間

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、又は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項及び第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。

第109条 交代制勤務の休憩

交代制勤務の被雇用者は、次の勤務に入る前に少なくとも12時間の休憩を取ることができる。

第110条 週休

1. 毎週、被雇用者は少なくとも連続24時間の休憩を取ることができる。労働の周期により週休が取得出来ない特別な場合、雇用者は被雇用者が月平均で、少なくとも4日の休息の取得を保証する責任を負う。
2. 雇用者は、週休を日曜日又はその他の一定の週日に定める権利を有するが、就業規則に記入しなければならない。

第111条 年次有給休暇

1. 同一の雇用者のために12ヶ月勤務した被雇用者は、以下の通りに労働契約書に基づく賃金の100%を受け、年次有給休暇を取得することができる。
 - a) 通常の労働条件で働く者の場合は12日間。
 - b) 労働傷病兵社会事業省と保健省が公布したリストによる重労働・有害・危険な業務をする人、または生活条件が過酷な地域において勤務する者、または未成年の被雇用者、或いは障害を持つ被雇用者の場合は14日間。
 - c) 労働傷病兵社会事業省と保健省が公布したリストによる特別な重労働・有害・危険な業務をする者、生活条件が非常に過酷な地域において勤務する者の場合は16日間。
2. 雇用者は年次有給休暇消化のスケジュールを規定する権利を有するが、被雇用者の意見を参考にし、被雇用者に事前に通知しなければならない。
3. 被雇用者は、雇用者との合意の上で年次有給休暇を複数回に分割、または最大3年分をまとめて1回に取得することができる。

4. 年次有給休暇中の被雇用者が、道路・鉄道・水路による往復の移動にかかる日数が 2 日を超える場合、3 日目からは年次有給休暇とは別に移動期間として算定することができる。ただし、算定できるのは年に 1 回の休みに限られる。

第 112 条 勤務年数に応じた年次有給休暇日の増加

同一の雇用者で勤務する場合、本法第 111 条第 1 項の規定に基づく被雇用者の年次有給休暇の日数は、5 年毎に 1 日増加するものとする。

第 113 条 年次有給休暇期間中の賃金、交通費の前払い

1. 年次有給休暇の際、被雇用者は少なくとも休暇の日数の賃金に相当する金額の前払いを受けることができる。
2. 年次有給休暇期間中の移動日における交通費、および賃金は両当事者の合意による。

高地、遠隔地、国境、島嶼へ平地から就労に行く被雇用者、或いは高地、遠隔地、国境、島嶼から平地へ就労に行く被雇用者に対しては、雇用者が移動日の交通費および賃金を支払う。

第 114 条 未消化の年次有給休暇の清算

1. 被雇用者は、退職、失業またはその他の理由により、まだ年次有給休暇を取得していない、またはまだすべてを消化していない場合、未消化の年次有給休暇を賃金として清算することができる。
2. 労働期間が 12 カ月未満の被雇用者の年次有給休暇は、労働期間に比例して算定される。年次有給休暇を取得していない場合は、賃金として清算することができる。

第 3 節 祝日、私的な休暇、無給休暇

第 115 条 祝日、正月休み

1. 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。
 - 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）
 - d) 建国記念日：1 日（陽暦の 9 月 2 日）
 - e) フン王忌日：1 日（陰暦の 3 月 10 日）
2. 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。

3. 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。

第 116 条 私的な休暇、無給休暇

1. 被雇用者は以下の場合に有給で私的な休暇を取得することができる。
 - a) 結婚：3 日
 - b) 子供の結婚：1 日
 - c) 父親、母親、義理の父母、配偶者及び子供の死亡：3 日
2. 被雇用者は、父方の祖父母・母方の祖父母・兄弟姉妹が死亡した、父または母の結婚、兄弟姉妹の結婚に際して、1 日の無給休暇を取得することができるが、雇用者に通告しなければならない。
3. 本条第 1 項および第 2 項の規定のほか、被雇用者は雇用者と合意の上で無給休暇を取得することができる。

第 4 節 特殊な業務を行う者の勤務時間・休憩時間

第 117 条 特殊な業務を行う者の勤務時間・休憩時間

道路・鉄道・水路・空路による輸送、海上の石油ガス探査・開発、海上業務、芸術、放射線・核技術の利用、高周波技術の利用の各分野における業務、潜水業務、坑道内業務、季節性のある生産業務、注文による受託加工業務、24 時間連続で行う特殊業務については、各管轄省庁が労働傷病兵社会事業省の同意を得た上で、勤務時間と休憩時間を具体的に規定する。ただし本法第 108 条の規定を順守しなければならない。

第 8 章

労働規律、物的責任

第 1 節 労働規律

第 118 条 労働規律

労働規律は、就業規則における時間、技術および生産経営管理に関する順守すべき規定である。

第 119 条 就業規則

1. 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。
2. 就業規則の内容は、労働法及び関連するその他の法規に反してはならない。就業規則は、以下の主な事項を含まなければならない。
 - a) 勤務時間と休憩時間
 - b) 職場における秩序
 - c) 職場における労働安全・労働衛生

- d) 雇用者の資産、経営・技術上の秘密、知的所有権の保護
- d) 被雇用者の労働規律違反行為、労働規律処分の形式、物的賠償責任

3. 就業規則を公布する以前に、雇用者は事業所における労働団体の代表組織の意見を聴取しなければならない。
4. 就業規則は被雇用者に通知され、主な事項は職場における必要な個所に、掲示されなければならない。

第 120 条 就業規則の登録

1. 雇用者は、就業規則を労働に関する省レベル国家管理機関に登録しなければならない。
2. 雇用者は、就業規則を公布した日から 10 日以内に、就業規則の登録書類を提出しなければならない。
3. 就業規則に法律に反する規定がある場合、労働に関する省レベル国家管理機関は、就業規則登録書類を受理した日から 7 営業日以内に雇用者に通告し、修正・補則および登録のやり直しを指導する。

第 121 条 就業規則の登録書類

就業規則登録書類は、以下の書類を含む。

1. 就業規則の登録申請書。
2. 労働規律と物的責任に関する規定を記載した雇用者の文書。
3. 事業所の労働組合の代表部による意見書。
4. 就業規則。

第 122 条 就業規則の効力

就業規則は、労働に関する省レベル国家管理機関が、就業規則登録書類を受理した日から 15 日後に発効する。ただし本法第 120 条第 3 項の規定に該当する場合を除く。

第 123 条 労働規律違反行為への処分の原則、処分の手順

1. 労働規律違反行為への処分は、以下の通りに規定される。
 - a) 雇用者は被雇用者の過失を立証しなければならない。
 - b) 事業所における労働団体の代表部が参加する必要がある。
 - c) 被雇用者が出席しなければならないが、自己弁護する権利及び弁護士、又は他の者に弁護を依頼する権利を有する。18 歳未満の場合、両親または法的代表者が参加する必要がある。
 - d) 労働規律違反行為の処分は、文書により作成されなければならない。

2. 1 件の労働規律違反行為に対し、複数の労働規律処分を適用してはならない。
3. 被雇用者が同時に複数の労働規律違反行為を行った場合は、最も重い違反行為に対応する最も重い処分のみが適用される。
4. 次に掲げる期間にある被雇用者に対し、労働規律処分を行ってはならない。
 - a) 病気・療養休暇中。雇用者の同意を得た休暇中。
 - b) 逮捕・拘留中。
 - c) 本法典第 126 条第 1 項で規定された違反行為に対する管轄機関の結論と検証の結果を待っている期間。
 - d) 女性被雇用者が妊娠中・出産休暇中。被雇用者が 12 カ月齢未満の子供を養育中。
5. 労働規律に違反した被雇用者が、精神疾患または認識能力ないし自己の行動管理能力を喪失する、その他の疾患に罹患している場合は、労働規律処分を行わない。

第 124 条 労働規律処分の解消

1. 労働規律処分の解消は、違反行為が発生した日から数えて最大 6 カ月である。違反行為が雇用者の財政、財産、技術上の秘密・営業上の秘密の漏洩に直接関連する場合、労働規律処分の解消は最大 12 カ月とする。
2. 第 123 条第 4 項 a、b および c の各号で規定された期間が終了した際、もし労働規律処分の解消期間が残っている場合は、雇用者は直ちに労働規律処分を行う。もし時効期間が満了している場合は労働規律処分を行うために時効を延長できる。ただし上記の期間が終了した日から 60 日を超えてはならない。
- 第 123 条第 4 項 d 号で規定された期間が終了した際、労働規律処分の解消期間が満了している場合は、解消期間を延長できる。ただし上記の期間が終了した日から 60 日を超えてはならない。
3. 労働規律処分の決定は、本条第 1 項および第 2 項で規定する期間内に公布されなければならない。

第 125 条 労働規律違反行為への処分の形式

1. 戒告
2. 6 ヶ月を超えない昇給期間の延長、免職
3. 解雇

第 126 条 解雇処分の適用

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、又は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。

第 127 条 労働規律違反行為への処分の解消、労働規律違反行為への処分期間の短縮

1. 戒告処分を受けた被雇用者は、処分を受けた日より 3 ヶ月後、昇給期間延長の処分を受けた被雇用者は、処分を受けた日より 6 ヶ月後に、再犯しない場合は処分を解消される。免職処分の場合は 3 年後、労働規律違反行為を引き続き行なっても、再犯とは認められない。
2. 昇給期間延長の処分を受けた被雇用者が、制裁期間の半分か経過した後、改善を見せた場合、雇用者は制裁期間の短縮を検討する。

第 128 条 労働規律処分を行う際の禁止規定

1. 被雇用者の身体・人格への侵害。
2. 労働規律処分に代えて罰金・賃金カットの形式を用いること。
3. 就業規則で規定しない違反行為を行った被雇用者に対して、労働規律処分をすること。

第 129 条 一時業務停止

1. 被雇用者の違反内容が複雑であり、被雇用者が業務を継続することにより違反の審理が困難になると判断した場合、雇用者は被雇用者の業務の執行を一時的に停止する権利を有する。一時業務停止は、事業所における労働組合の代表組織の意見を聴取した後に実施できる。

2. 一時業務停止の期間は最高 15 日であり、特別な場合も 90 日を越えてはならない。一時業務停止の期間中、被雇用者は停止前の賃金の半額について、前払いを受けることができる。
一時業務停止期間の終了後、雇用者は被雇用者を業務に復帰させなければならない。
3. 労働規律処分を受ける場合も、被雇用者は前払いの賃金を返済する必要はない。
4. 労働規律処分を受けない場合、雇用者は被雇用者に対して、一時業務停止期間の賃金を十分に支払わなければならない。

第 2 節 物的責任

第 130 条 損害賠償

1. 雇用者の機器、設備を損壊した場合、または資産に損害をもたらすその他の行為を起した被雇用者は、法律に基づいて賠償しなければならない。
被雇用者が起こした損壊が不注意による深刻なものではなく、その地域で適用される政府が公布した 10 ヶ月分の最低賃金を超えない額の場合、被雇用者は最大で給与 3 ヶ月分を賠償しなければならない。本法第 101 条第 3 項の規定に基づいて、賃金より毎月控除される。
2. 被雇用者が、雇用者の機器・設備・財産、あるいは雇用者が引き渡したその他の財産を紛失、または許可された基準を超えて物資を浪費した場合、市場の時価に基づいて損害の一部または全部を賠償しなければならない。また、責任に関する契約がある場合は、契約に基づいて賠償しなければならない。ただし、事前には予想することができない自然災害・火災・破壊行為・疫病・大事故・事件が発生し、可能な限りあらゆる措置を講じたにもかかわらず克服できなかった場合は、賠償義務はない。

第 131 条 損害賠償処理の原則・手順・手続き

1. 損害賠償額の検討と決定は、被雇用者の過失・実際の損害額・家庭の事情・経歴および財産に基づかなければならない。
2. 損害賠償処理の手順・手続き・時効は、本法第 123 条および第 124 条の規定が適用される。

第 132 条 労働規律・物的責任に関する苦情の申し立て

労働規律処分を受けた、業務を停止された、または物的賠償責任に基づき賠償を要求された者が、これらを不当と認めた場合、法規に基づい

て雇用者・管轄機関に苦情の申し立てができる。または法規に基づく手順に従って、労働争議による解決を要求する権利を有する。

第9章

労働安全、労働衛生

第1節 労働安全・労働衛生に関する総則

第133条 労働安全・労働衛生に関する法律の順守

労働、生産に関連する全ての企業・機関・組織・個人は、労働安全・労働衛生に関する法規を順守しなければならない。

第134条 労働安全、労働衛生に関する政府の政策

1. 政府は科学研究に投資し、労働安全、労働衛生のための機器・設備、個人に対する防護手段の生産事業所における普及を支援する。
2. 労働安全、労働衛生に関するサービスの普及を奨励する。

第135条 労働安全、労働衛生に関する国家計画

1. 政府は労働安全、労働衛生に関する国家計画を決定する。
2. 省レベル人民委員会は地域内の労働安全、労働衛生に関する計画を作成し、地域の人民評議会に提出し、決定を受けた後、経済・社会の発展計画を立案する。

第136条 労働安全、労働衛生に関する国家技術基準

1. 労働傷病兵社会事業省は、各省庁・地方と協力して労働安全、労働衛生に関する国家技術基準を作成、公布し、履行を指導する。
2. 雇用者は労働安全、労働衛生に関する国家技術標準・基準、地方技術基準に基づき、労働安全、労働衛生を保証し、それぞれの機械、設備、職場に合った労働に関する規則・手順を立案する。

第137条 職場における労働安全、労働衛生の保証

1. 労働安全、労働衛生に関する要求が極めて厳しい機械、設備、物資及び物質を生産、使用、保管、貯蔵するための工事、事業所の新築、増設及び改築にあたり、投資家、雇用者は、被雇用者の職場と環境に対する労働安全、労働衛生を保証する方法を、提案しなければならない。
2. 機械、設備、物資、エネルギー、電気、化学薬品、農薬の生産、使用、保管、輸送にあたり、技術の変更、新技術の導入は労働安全、労働衛生の国家基準、或いは、公表・施行された職場における労働安全、労働衛生に関する国家技術基準に基づいて行われなければならない。

第138条 労働安全、労働衛生に対する雇用者、被雇用者の義務

1. 雇用者は以下の義務を負う。
 - a) 雇用者は、関連する技術基準に規定される職場における空間、通気、塵埃、臭気、有毒ガス、放射能、電磁、熱、湿度、騒音、振動、及びその他の有害物質の基準を満たすことを保証する。また、これらについては、定期的に検査、測定されなければならない。
 - b) 機械・設備・工場の労働安全・労働衛生の条件が、労働安全・労働衛生に関する国家技術基準を満たしている、または、既に発表・適用されている職場の労働安全・労働衛生に関する基準を満たしていることを保証すること
 - c) 事業所内において、危険で有害な物質を排除・削減し、労働条件を改善し、被雇用者の健康を守る対策をとるために、危険で有害な物質を検査、評価すること。
 - d) 機械・設備・工場・倉庫を定期的に保守点検すること。
 - d) 機械・設備・職場の労働安全・労働衛生に関する指示文書を作成し、職場の目につきやすく、読みやすい場所に掲示すること。
 - e) 労働安全・労働衛生を確保する活動計画を作成し実施する場合、事業所の労働組合の代表組織から意見を聴取すること。
2. 被雇用者は以下の義務を負う。
 - a) 委任された業務・任務に関連する労働安全・労働衛生に関する各規定・手順・就業規則を履行すること。
 - b) 職場の労働安全・労働衛生設備、支給された個人用保護具を使用し保管すること。
 - c) 労働災害・職業病・有害物質・危険な事故を引き起こす危険性を発見した場合、責任者にできるだけ早く報告し、雇用者の命令がある場合は、労働災害の救助と被害克服に参加すること。

第2節 労働災害、職業病

第139条 労働安全・労働衛生業務担当者

1. 雇用者は、労働安全・労働衛生業務の担当者を指名しなければならない。労働災害・職業病が発生する危険性の多い製造業の分野で10人以上の被雇用者を使用する事業所では、雇用者は労働安全・労働衛生業務の責任者にふさわしい専門知識を有する者を指名しなければならない。

2. 労働安全・労働衛生業務の担当者は、労働安全・労働衛生に関する訓練を受けなければならない。

第140条 事故処理、緊急救助

1. 事故処理・緊急救助を行う場合、雇用者は以下の責任を負う。
 - a) 事故処理・緊急救助計画を作成し、定期的に演習を行うこと。
 - b) 労働災害や事故が発生した場合に、緊急救助や応急処置を行えるよう、技術用具や医療用具を装備すること。
 - c) 労働災害や職業病を引き起こす危険性のある機械・設備・職場に対し、直ちに対策を講じる、または直ちに活動停止命令を出すこと。
2. 被雇用者は、労働災害・職業病・自分の生命または健康に重大な脅威を及ぼす危険性があると明確に認められる場合、直接責任者に対して、直ちに通告しなければならない。この場合被雇用者は、業務を拒否または職場を放棄しても、満額の賃金の支払いを受け、労働規律違反と見なされない権利を有する。雇用者は、危険性がなくなるまで、被雇用者に業務の継続または職場への復帰を強制してはならない。

第141条 危険で有害な条件下で就労する被雇用者に対する現物支給による健康増進

危険で有害な条件下にある被雇用者は、労働傷病兵社会事業省の規定に基づき、雇用者から現物支給による健康増進策を受けることができる。

第142条 労働災害

1. 労働災害とは、業務、任務の遂行と堅く結び付いた就労の過程において発生し、被雇用者の身体、機能の一部に損傷を与える、または死亡に至らせる災害である。当該規則は、職業訓練生、試用期間中の被雇用者に対しても適用される。
2. 労働災害に遭った被雇用者に対しては、迅速な救急措置が取られ、周到な治療が実施されなければならない。
3. 職場における労働災害、職業病、又は深刻な事故は、政府の規定に基づいて、申告、調査、記録書の作成、定期的な統計及び報告が行なわれる。

第143条 職業病

1. 職業病とは、被雇用者に及ぼす業務上の有害な労働条件により発生する病気である。

ベトナム労働総連盟および雇用者の代表組織の意見を聴取した後、保健省を主管として、労働傷病兵社会事業省と協力し、職業病のリストを公表する。

2. 職業病に罹った被雇用者は、周到な治療又は定期的な健康診断を受けることができ、別途の健康記録を所持する必要がある。

第144条 労働災害・職業病の被害を受けた被雇用者に対する雇用者の責任

1. 医療保険に加入している被雇用者に対しては、被雇用者負担の費用、および医療保険が負担するリストにない費用を支払う。医療保険に加入していない被雇用者に対しては、応急処置・救急から安定するまでの治療費のすべてを支払う。
2. 労働災害・職業病の被害を受けて休業する被雇用者に対し、休業する治療期間の労働契約に基づく賃金を十分に支払う。
3. 本法第145条の規定に基づいて、労働災害・職業病の被害を受けた被雇用者に賠償する。

第145条 労働災害・職業病の被害を受けた被雇用者の権利

1. 強制社会保険に加入している被雇用者は、社会保険法の規定に基づいて、労働災害・職業病の制度を享受することができる。
2. 強制社会保険の加入対象である被雇用者は、雇用者が社会保険料を社会保険機関に納付していない場合、社会保険法に基づいて、雇用者から労働災害・職業病の制度に対応する金額の支払いを受けることができる。
支払いは、各当事者の合意により1回または毎月行われる。
3. 労働災害・職業病の被害を受けた被雇用者で、原因が被雇用者の過失によらず、労働能力が5%以上喪失した場合、雇用者は以下の水準で賠償を行う。
 - a) 労働能力喪失率が5%以上10%以下の場合、労働契約による賃金の少なくとも1.5カ月分。労働能力喪失率が11%以上80%以下の場合、喪失率が1%上昇することに労働契約による賃金の0.4カ月分が加算される。
 - b) 労働能力喪失率が81%以上の被雇用者、または労働災害により死亡した被雇用者の家族に対しては、労働契約による賃金の少なくとも30カ月分。
4. 原因が被雇用者の過失の場合でも、被雇用者は本条第3項で規定する水準の少なくとも40%相当額の手当を受けることができる。

第 146 条 労働安全・労働衛生における禁止行為

1. 現物支給による健康増進策に代えて、金銭を支払うこと。
2. 労働災害・職業病に関する事実を隠匿、誤った事実を届出または報告すること。

第 3 節 労働災害・職業病の防止

第 147 条 労働安全に関する厳重さが要求される機械・設備・物資の点検

1. 労働安全に関する厳重さが要求される各種機械・設備・物資は、使用前に点検し、使用の過程で労働安全技術点検組織による定期的な点検を受けなければならない。
2. 労働傷病兵社会事業省によって公布された労働安全に関する厳重さが要求される各種機械・設備・物資のリスト。
3. 政府は、労働安全技術点検サービスを提供する組織の条件を規定する。

第 148 条 労働安全・労働衛生の計画

雇用者は、毎年生産経営計画を作成する際、労働安全・労働衛生・労働条件改善に関する計画・対策を作成しなければならない。

第 149 条 労働における個人の保護用具

1. 危険・有害な条件を有する業務を行う被雇用者には、労働傷病兵社会事業省の規定に基づいて、個人への保護用具が十分に提供され、被雇用者は業務中にこれを使用しなければならない。
2. 個人の防護用具は、品質の基準を満たさなければならない。

第 150 条 労働安全・労働衛生に関する訓練

1. 雇用者と労働安全・労働衛生業務担当者は、労働安全・労働衛生訓練サービスを提供する組織が実施する労働安全・労働衛生訓練コース、検査、試験、証明書発給に参加しなければならない。
2. 雇用者は、被雇用者・職業訓練生を採用し業務を割り当てる際に、労働安全・労働衛生に関する訓練を実施しなければならない。また、雇用者が所管する事業所を訪ねて業務を行う者に、労働安全・労働衛生の規定を指導しなければならない。
3. 労働安全・労働衛生に関する厳重さが要求される業務を行う被雇用者は、労働安全・労働衛生訓練コース、検査、試験に参加し、証明書の発給を受けなければならない。
4. 労働傷病兵社会事業省は、労働安全・労働衛生訓練サービスを提供する組織の条件について規定し、労働安全・労働衛生訓練業務の

枠組となる計画を作成し、労働安全・労働衛生に関する厳重さが要求される業務をリストアップする。

第 151 条 労働安全・労働衛生に関する情報

雇用者は被雇用者に対し、労働災害・職業病・危険で有害な状況、および職場の労働安全・労働衛生を確保する策について、十分に周知しなければならない。

第 152 条 被雇用者の健康の確保

1. 雇用者は、業務の種類ごとに規定されている健康基準に基づいて、採用と業務の割り当てを行わなければならない。
2. 雇用者は毎年、被雇用者と職業訓練生に対し、定期健康診断を実施しなければならない。女性の被雇用者には産婦人科の検診を実施しなければならない。重労働や有害な業務に従事する被雇用者、障害者・未成年・高齢の被雇用者に対しては、少なくとも 6 カ月に 1 回健康診断を実施しなければならない。
3. 職業病に罹患する危険性のある条件下で働く被雇用者は、保健省の規定に基づいて職業病の検診を受けなければならない。
4. 労働災害・職業病の被害を受けた被雇用者は、障害の程度を決め、労働能力喪失率を確定し、法律の規定に従って治療・療養・労働のリハビリテーションを受けるため、医学的な鑑定を受けなければならない。
5. 労働災害・職業病の被害を受けた被雇用者が業務を続ける場合には、労働医学の鑑定評議会の結論に基づいて、健康状態に適した業務の割り当てを受けることができる。
6. 雇用者は、保健省の規定に基づいて、被雇用者の健康記録と統合履歴を管理しなければならない。
7. 中毒や感染を引き起こす条件の場所で就労する被雇用者は、勤務時間終了後、雇用者が用意する解毒・消毒措置を受けなければならない。

第 10 章

女性の被雇用者に関する特別規定

第 153 条 女性の被雇用者に対する国家政策

1. 女性の被雇用者への平等な労働権を保証する。

2. 雇用者に対しては、女性の被雇用者が常勤できるように有利な条件を作成すること、柔軟性のあるスケジュールの運用、短時間労働制度、自宅での業務など広く適用することを奨励する。
3. 女性の被雇用者が、業務能力を効果的に発揮し、労働と家庭生活を調和できるように、女性の雇用創出、労働条件の改善、ヘルスケア、物質面、精神面での福利を強化する。
4. 女性の被雇用者を大量に使用する雇用者に対して、規定に基づく減税政策をとる。
5. 女性の被雇用者が現在の職業と異なる職業を持つことを可能にし、女性の身体的、生理的、および母親としての役割といった特徴に適した条件下で、女性の被雇用者が就労できるよう、様々な職業訓練を準備する。
6. 政府は女性被雇用者の多い職場に、幼稚園、保育園の設置を計画する。

第154条 女性の被雇用者に対する雇用者の義務

1. 採用、試用、職業訓練、勤務時間、休憩時間、賃金およびその他の制度における性的平等、および性的平等の促進措置を実施することを保証する。
2. 女性の権利、利益に関する問題を決定する際、女性の被雇用者、またはその代表者の意見を聴取する。
3. 職場において適切な入浴設備と化粧室が十分にあることを保証する。
4. 幼稚園、保育園の設立を補助、支援する、または女性の被雇用者が子供を預ける費用の一部を補助する。

第155条 妊婦である女性の被雇用者の保護

1. 雇用者は、以下の女性の被雇用者を深夜労働、時間外労働、出張させることはできない。
 - a) 7ヶ月目以降の妊婦。高地、遠隔地、国境、島嶼においては、6ヶ月目以降の妊婦。
 - b) 12ヶ月未満の子供を育児中の者。
2. 重労働に就く女性の被雇用者は、妊娠7ヶ月となった際には、賃金が減額されないままで、軽微な労働に異動される、または1日の勤務時間が1時間短縮される。
3. 雇用者は、結婚、妊娠、産休及び12ヶ月未満の子供の育児を理由として、女性の被雇用者に対して、解雇や一方的な労働契約の解除をしてはならない。ただし、個人である雇用者が死亡、裁判所による

民事行為能力の喪失、失踪、死亡の宣告された、または個人でない雇用者が事業を停止する場合は例外とする。

4. 妊娠中、社会保険に関する法規に基づく産休の取得中、12ヶ月未満の子供の育児を行う女性の被雇用者は、労働規律違反で処分されない。
5. 女性被雇用者は、労働契約書の賃金が減額されないままで、生理期間中1日に30分、12ヶ月未満の子供の育児期間中1日に60分の休憩を取ることができる。

第156条 妊娠中の女性被雇用者の労働契約の一方的解除、一時的停止の権利

就業継続が胎児に悪影響を与えるとした、認可を受けている医療機関の診断書がある妊娠中の女性の被雇用者は、労働契約の一方的解除、又は一時的に停止させる権利を有する。雇用者への事前通告期間は、認可を受けている医療機関の指示による。

第157条 産休

1. 女性の被雇用者には、出産前後で6ヶ月の休暇が与えられる。生まれた子供が双子以上だった場合には、1人につきさらに1ヶ月休暇が延長される。出産前の休暇期間は、2ヶ月を越えない。
2. 産休中、女性の被雇用者は社会保険に関する法規に基づく、妊婦としての扱いを享受できる。
3. 本条第1項に基づく産休期間が終了した後、女性の被雇用者は雇用者と合意した上で、無給休暇を追加で取得することができる。
4. 本条第1項に基づく産休期間が終了する前に、職場復帰について被雇用者の健康を問題なしとした、認可を受けている医療機関の診断書があれば、雇用者と合意した上、最短で4ヶ月の休暇後、女性の被雇用者は職場へ復帰することができる。この場合には、雇用者が支払う賃金以外に、女性の被雇用者は社会保険に関する法規に基づく産休手当を引き続き取得することができる。

第158条 産休を取得する女性の被雇用者に対する雇用保証

本法第157条第1項及び第3項で規定する産休期間が終了した後、女性の被雇用者は休暇前と同じ業務に就くことができる。以前の業務が無くなった場合、雇用者は別の業務に就かせる必要があり、給与額を休暇前よりも引き下げてはならない。

第159条 病気にかかった子供の看病、胎児の検診、避妊措置を取るための休暇の手当

妊娠中の検査、流産、死産、病気による流産、中絶、避妊、または病気にかかった7才以下の子供の看病、6ヶ月未満の養子の育児による休暇時間に対し、女性の被雇用者は、社会保険に関する法規に基づく社会保険からの手当を受けることができる。

第160条 女性の被雇用者を使用してはいけない業務

1. 労働傷病兵社会事業省が主管し、保健省と協力して公布したリストに記載されている出産と育児に悪影響を与える業務。
2. 常勤としての水中で行う業務。
3. 常勤としての坑内で行う業務。

第11章

未成年の被雇用者とその他の被雇用者に関する特別規定

第1節 未成年の被雇用者

第161条 未成年の被雇用者

未成年の被雇用者とは、18歳未満の被雇用者をいう。

第162条 未成年の被雇用者の使用

1. 雇用者は、未成年の被雇用者を体力・知力・人格の発展を保証できる、健康状態に適した業務でのみ使用することができ、未成年の被雇用者の就労過程における労働・賃金・健康・学習の各面について、世話をする責任を負う。
2. 雇用者が、未成年の被雇用者を使用する場合、個人履歴手帳を作成し、氏名・生年月日・現在就労する業務・定期健康診断の結果を記入し、国家管轄機関から要求された際に提出しなければならない。

第163条 未成年の被雇用者の使用原則

1. 労働傷病兵社会事業省が主管し、保健省と協力した上で公布したリストに記載される重労働、危険・有害な業務、または未成年の被雇用者の人格に悪影響をもたらす職場や業務で、未成年の被雇用者を使用することを禁止する。
2. 満15歳から18歳未満の未成年の被雇用者の勤務時間は、1日8時間又は週40時間を越えてはならない。
15歳未満の被雇用者の勤務時間は、1日4時間又は週20時間を越えてはならない。15歳未満の被雇用者を、時間外労働又は深夜労働に使用することを禁止する。

3. 労働傷病兵社会事業省が定める職業、業務においては、満15歳から18歳未満の被雇用者を、時間外労働又は深夜労働に使用することができる。
4. 未成年の被雇用者を、アルコール・酒・ビール・たばこ・精神に影響を及ぼす物質、およびその他の依存性を引き起こす物質の生産・販売に使用してはならない。
5. 雇用者は、就労する未成年の被雇用者と15歳未満の年少者が、文化を学習する機会を作らなければならない。

第164条 15歳未満の年少者の労働使用

1. 雇用者は、満13歳から15歳未満の年少者を労働傷病兵社会事業省が規定したリストにある軽微な業務でのみ使用することができる。
2. 満13歳から15歳未満の年少者を使用する場合、雇用者は次に掲げる規定を順守しなければならない。
 - a) 法律の定める代表者と文書による労働契約を締結し、満13歳から15歳未満の年少者の同意を得なければならない。
 - b) 年少者の学校での就学時間に影響を及ぼさない勤務時間に配置すること。
 - c) 年齢に適した労働条件・労働安全・労働衛生を保証すること。
3. 13歳未満の年少者を使用することはできない。ただし、労働傷病兵社会事業省が規定する一部の具体的業務を除くものとする。
13歳未満の年少者を使用する場合、雇用者は本条第2項の規定を順守しなければならない。

第165条 未成年の被雇用者の使用を禁止する業務および就労場所

1. 未成年の被雇用者を次に掲げる業務で使用することを禁止する。
 - a) 未成年の被雇用者の健康状態を超える重量物を持つ、肩にかつぐ、高く持ち上げること。
 - b) 化学物質・ガス・爆発物の生産・使用・運搬。
 - c) 設備・機械の保守。
 - d) 建築物の解体。
 - d) 金属の溶解・鋳造・圧延・溶接。
 - e) 潜水、遠海での漁業。
 - g) 未成年被雇用者の健康、安全、または道徳に害を及ぼすその他の業務。
2. 未成年の被雇用者を以下の場所で使用することを禁止する。
 - a) 水中・地中・洞窟内・トンネル内。

- b) 建設現場。
 - c) 食肉の処理施設。
 - d) カジノ・バー・ディスコ・カラオケルーム・ホテル・簡易ホテル・サウナ・マッサージルーム。
 - d) 未成年の被雇用者の健康、安全または道徳に害を及ぼすその他の場所。
3. 労働傷病病社会事業省は、本条第 1 項 g および第 2 項 d のリストを規定する。

第 2 節 高齢の被雇用者

第 166 条 高齢の被雇用者

1. 高齢の被雇用者とは、本法第 187 条の規定に基づく年齢以上で、継続的に勤務する者をいう。
2. 高齢の被雇用者は、毎日の勤務時間の短縮または短時間勤務制度の適用を受けることができる。
3. 定年退職前の最後の年においては、被雇用者は毎日の勤務時間の短縮、または短時間勤務制度の適用を受けることができる。

第 167 条 高齢の被雇用者の使用

1. 雇用者は、必要があれば、十分な健康状態の高齢の被雇用者と相談した上、本法第 3 章の規定に従って、労働契約の延長または新たな労働契約の締結を行うことができる。
2. 定年退職後の被雇用者は、新たな労働契約で就労する場合、定年退職制度による権利以外、労働契約にて合意した権利を受けることができる。
3. 政府が規定する特別な場合を除き、高齢の被雇用者の健康に悪影響を与える重労働、危険・有害な業務に、高齢の被雇用者を使用することを禁止する。
4. 雇用者は、職場における高齢の被雇用者の健康に配慮する責任がある。

第 3 節 外国で就労するベトナム人の被雇用者、在ベトナムの外国の組織・個人のために就労するベトナム人の被雇用者、ベトナムで就労する外国人の被雇用者

第 168 条 外国で就労するベトナム人の被雇用者、在ベトナムの外国の組織・個人のために就労するベトナム人の被雇用者

1. 国家は、企業・機関・組織・個人が、外国で就労するベトナム人の被雇用者を送り出すための労働市場を探し、拡大することを奨励する。
外国で就労するベトナム人の被雇用者は、ベトナムと滞在国の法規を順守しなければならない。ただし、ベトナムが加盟している国際条約に、別の規定がある場合は除くものとする。
2. 在ベトナムの外国企業、工業団地・経済区・輸出加工区、在ベトナムの外国または国際的な機関・組織で就労する、またはベトナム在住の外国人個人のために就労するベトナムの公民は、ベトナムの法律を順守しなければならないが、また法律による保護を受けることができる。

第 169 条 ベトナムで就労する外国人の被雇用者の条件

1. 被雇用者がベトナムで就労する外国人の場合は、以下の条件を十全に満たしていなければならない。
 - a) 十全な民事行為能力を有していること。
 - b) 業務の要求に適する専門レベル・技能・健康を有していること。
 - c) ベトナムと外国の法律で規定される犯罪者、または刑事責任を追究されている者でないこと。
 - d) ベトナムの国家管轄機関が発給した労働許可書を有していること。
ただし、本法第 172 条で規定する場合を除くものとする。
2. ベトナムで就労する外国人の被雇用者は、ベトナムの労働法とベトナムが加盟している別の規定を持つ国際条約を順守しなければならないが、またベトナムの法律による保護を受けることができる。

第 170 条 外国人の被雇用者の採用条件

1. 国内の企業・機関・組織・個人・請負業者は、ベトナム人の被雇用者が生産経営の要求にまだ応えることができない管理業務・監督業務・専門業務・技術労働でのみ、外国人の被雇用者を採用することができる。
2. 外国の企業・機関・組織・個人・請負業者は、ベトナム領土内で外国人の被雇用者を採用する前に、労働者使用の需要に関する文書を国家機関に提出し、書面による承認を得なければならない。

第 171 条 ベトナムで就労する外国人の被雇用者に対する労働許可書

1. 外国人の被雇用者は、出入国に関する手続きを行う際と、国家管轄機関の要求がある場合、労働許可書を提示しなければならない。
2. 労働許可書を所持せずにベトナムで就労する外国人は、政府の規定に基づきベトナム領土から強制退去させられる。

3. 労働許可書を所持していない外国人を就労させた雇用者は、法規に基づいて処分される。

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、これらを処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。

第 173 条 労働許可書の期間

労働許可書の期間は最大2年間とする。

第 174 条 労働許可書が失効する場合

1. 労働許可書の期限が切れた場合。
2. 労働契約を解除した場合。
3. 労働契約の内容が、発給された労働許可書の内容と異なる場合。
4. 経済・貿易・財政・銀行・保険・科学技術・文化・スポーツ・教育・医療分野の契約が、期限切れまたは解除された場合。
5. ベトナムで就労する外国人被雇用者の配属を、終了すると外国側の通告文書がある場合。
6. 労働許可書が没収された場合。
7. 企業・組織・ベトナム側提携先、または在ベトナムの非政府組織が活動を停止した場合。
8. 外国人被雇用者が収監、死亡した、または裁判所から死亡・失踪を宣告された場合。

第 175 条 労働許可書の発給・再発給・没収

ベトナムで就労する外国人被雇用者に対する労働許可書の発給条件、発給・再発給・没収については、政府が具体的に規定する。

第 4 節 障害を持つ被雇用者

第 176 条 障害を持つ被雇用者に対する国家政策

1. 政府は、障害を持つ被雇用者の労働権、自ら仕事を作る事を保護する。雇用者が、障害者法の規定に基づいて雇用を創出し、障害を持つ被雇用者を雇用することを奨励し、優遇する。
2. 政府は、障害を持つ被雇用者を使用する雇用者に対して、雇用に関する国家基金からの優遇条件による融資政策を規定する。

第 177 条 障害を持つ被雇用者の使用

1. 雇用者は、障害を持つ被雇用者に適した労働条件・労働器具・労働安全・労働衛生を保証し、常に彼らの健康を確保しなければならない。
2. 雇用者は、障害を持つ被雇用者の権利と利益に関連する問題を決定する際、彼らの意見を参考にしなければならない。

第 178 条 障害を持つ被雇用者を使用する際の禁止行為

1. 労働能力喪失率が51%以上の障害を持つ被雇用者に、時間外労働や深夜労働をさせること。
2. 障害を持つ被雇用者に、労働傷病病社会事業省が主管として、保健省と協力して公布したリストに記載されている重労働業務、有害業務、危険業務、または有毒物質を取り扱う業務をさせること。

第 5 節 家事手伝いの被雇用者

第 179 条 家事手伝いの被雇用者

1. 家事手伝いの被雇用者とは、1軒または複数の家庭のために、恒常的に家庭内の業務を行う者をいう。
家庭内の業務には、家事・家の管理・子供の世話・病人の世話・高齢者の世話・車の運転・庭仕事、および家族のための他の商業活動に関連しない業務を含む。
2. 家事手伝いの被雇用者が、請負の形式で働く場合は、本法の適用対象外である。

第 180 条 家事手伝いの被雇用者との労働契約

1. 雇用者は、家事手伝いの被雇用者と文書による労働契約を締結しなければならない。

2. 家事手伝いの被雇用者との労働契約の期間は、両当事者の合意による。一方の当事者は、いつでも労働契約を一方的に解除する権利を有するが、15日前に通告しなければならない。
3. 両当事者は合意の上、労働契約に賃金の支払形式・支払期限・毎日の勤務時間・居住場所について明記する。

第181条 雇用者の義務

1. 労働契約で締結した合意を十全に履行すること。
2. 家事手伝いの被雇用者が自分で保険に加入できるよう、法規に基づく社会保険料・医療保険料を彼らに支払うこと。
3. 家事手伝い被雇用者の名誉と人格を尊重すること。
4. 合意がある場合、家事手伝いの被雇用者に清潔で衛生的な食事場所・居住場所を提供すること。
5. 家事手伝いの被雇用者に、文化学習と職業訓練の機会を作ること。
6. 家事手伝いの被雇用者が退職して居住地に帰る際に、旅費を支払うこと。ただし、家事手伝い被雇用者が、期限前に労働契約を解除した場合を除くものとする。

第182条 家事手伝いの被雇用者の義務

1. 両当事者が労働契約で締結した合意を十全に履行すること。
2. 雇用者の財産を損壊・紛失した場合、合意または法規に基づいて賠償しなければならない。
3. 雇用者の家族および自分自身の安全・健康・生命・財産が脅かされる事故の起きる危険性がある場合、雇用者に直ちに通告すること。
4. 雇用者が虐待・セクシャルハラスメント・労働の強制、またはその他の法律違反行為をした場合、権限当局に告訴すること。

第183条 雇用者の厳禁行為

1. 家事手伝い被雇用者に対する虐待・セクシャルハラスメント・労働の強制・暴力。
2. 労働契約にない業務を命じること。
3. 被雇用者の身分証明書を保管すること。

第6節 その他の被雇用者

第184条 芸術、スポーツの分野で就労する被雇用者

芸術、スポーツ分野の職業、又は業務に就く者は、政府の規定に基づき、職業訓練の年齢、労働契約の締結、勤務時間、休憩時間、賃金、手当、賞与、労働安全、労働衛生に関する適切な制度が適用される。

第185条 自宅で業務を行う被雇用者

1. 被雇用者は、雇用者と合意の上で、常に自宅で業務を行うことができる。
2. 自宅で業務を行う被雇用者が、歩合の形態で就労する場合は、本法の適用対象外である。

第12章

社会保険

第186条 社会保険・医療保険への加入

1. 雇用者と被雇用者は、強制社会保険・強制医療保険・失業保険に加入しなければならない。また、社会保険と医療保険に関する法規に基づく制度を、享受することができる。雇用者、被雇用者が、その他の社会保険加入することを奨励する。
2. 被雇用者が社会保険制度を享受して休業している期間、雇用者は被雇用者に賃金を支払う必要がない。
3. 強制社会保険・強制医療保険・失業保険の加入対象ではない被雇用者に対し、雇用者は業務に応じた賃金を支払うほか、強制社会保険・強制医療保険・失業保険の保険料相当額、および規定に基づく年次有給休暇の清算額を、被雇用者に賃金と共に支払う責任を負う。

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。
2. 労働能力が低下した被雇用者、政府が規定するリストに記載されている特別な重労働・有害な業務・危険な業務、高地・へき地・国境・島嶼での業務に就労した被雇用者は、本条第1項の規定より低い年齢で、定年退職することができる。
3. 技術の専門レベルが高い被雇用者、管理業務を行う被雇用者、その他特別な場合は、本条第1項の規定より高い年齢で定年退職することができる。ただし、5年を超えないものとする。
4. 本条第2項および第3項の詳細については、政府が規定する。

第13章

労働組合

第188章 労使関係における労働組合の役割

1. 事業所の労働組合は、組合員と被雇用者の合法的で正当な権利と利益を代表し、守る役割を担う。集団労働協約、賃金テーブル、賃金支払簿、労働ノルマ、賃金支払規則、褒賞規則、就業規則、企業・機関・組織の民主的規則に関して、参加、交渉、締結し、その履行を監視する。労働争議の解決に参加し支援する。雇用者に対話、協力して、企業・機関・組織で調和的・安定的・進歩的な労使関係を構築する。
2. 事業所の直属の上部労働団体は、本条第 1 項で規定する役割と任務を事業所の労働組合が履行するのを支援する責任を負い、労働と労働組合に関する法律についての被雇用者の理解を深めるよう、教育宣伝を行う責任を負う。
3. 事業所の労働組合がまだ設立されていない場所では、事業所の直属の上部労働団体が本条第 1 項で規定する責任を履行する。
4. 各レベルの労働組合は、同じレベルの国家管理機関、雇用者の代表組織とともに、労働問題についての意見交換や解決に参加する。

第 189 条 企業・機関・組織における労働組合の設立・加入・活動

1. 企業・機関・組織で就労する被雇用者は、労働組合法の規定に基づき、労働組合を設立し、加入する活動を行う権利を有する。
2. 事業所の上部労働団体は、被雇用者に企業・機関・組織における事業所の労働組合の設立と加入を働きかける権利と責任を有する。また、雇用者と地方の労働に関する国家管理機関に対し、事業所の労働組合設立の条件を整え、支援するよう要求する権利を有する。
3. 事業所の労働組合が、労働組合法の規定に基づき設立された場合、雇用者は事業所の労働組合を承認し、有利な条件を整えなくてはならない。

第 190 条 労働組合の設立・加入・活動に関して雇用者に禁止されている行為

1. 被雇用者による労働組合の設立・加入・活動を妨害し困難をもたらすこと。
2. 被雇用者に労働組合の設立・加入・活動を強制すること。
3. 被雇用者に労働組合に加入しないよう、または脱退するよう求めること。
4. 被雇用者による労働組合の設立・加入・活動を妨害するために、賃金・勤務時間・労使関係におけるその他の権利や義務について差別的取り扱いをすること。

第 191 条 労使関係における事業所の労働組合の幹部の権利

1. 雇用者と面会し、労働および労働使用に関する問題について対話、意見交換し、交渉すること。
2. 自分が代表する責任の範囲内において、職場に出向いて被雇用者と面会すること
3. 事業所の労働組合がまだ設立されていない場所では、事業所の直属の上部労働団体の幹部が、本条で規定する権限を履行することができる。

第 192 条 労働組合に対する雇用者の責任

1. 被雇用者に労働組合の設立・加入・活動に有利な条件を整えること。
2. 事業所の上部労働団体が、事業所の労働組合の設立や組合加入の宣伝・運動を行い、企業・機関・組織に専従の労働組合幹部を配置できるよう、協力し有利な条件を整えること。
3. 事業所の労働組合が、本法第 193 条の規定に基づいて活動できる条件を保証すること。
4. 事業所の労働組合と協力して、各当事者の役割と任務に適した民主的規則・活動協力規則を作成し履行すること。
5. 被雇用者の権利・義務・政策制度に関する規定を公布する前に、事業所の労働組合の執行委員会の意見を参考にすること。
6. 労働組合の非専従幹部である被雇用者が、労働組合の任期中に労働契約期間が終了した場合は、締結した労働契約を任期終了時まで延長すること。
7. 雇用者が労働組合の非専従幹部である被雇用者に対し、労働契約を一方的に解除する、別の業務に異動する、解雇処分にする場合は、事業所の労働組合の執行委員会、または事業所の直属の上部労働団体の執行委員会と、文書で合意しなければならない。合意できない場合、両当事者は管轄機関・組織に報告しなければならない。地方の労働に関する国家管理機関に報告した日から 30 日経過後に、雇用者は決定する権利を有するが、自分の決定に責任を負わなければならない。

雇用者の決定に同意しない場合、事業所の労働組合執行委員会と被雇用者は、法律が規定する手続きと手順に従って労働争議による解決を要求する権利を有する。

第 193 条 企業・機関・組織の労働組合の活動条件の保証

1. 事業所の労働組合は、雇用者から業務を行う場所、情報の提供を受け、労働組合活動に必要な条件の保証を享受することができる。

- 労働組合の非専従幹部は、労働組合法の規定に基づき、勤務中の時間を労働組合活動に充てることができる、雇用者から賃金の支払いを受けることができる。
- 労働組合が賃金を支払っている企業・機関・組織の労働組合の専従幹部は、集団労働協約または雇用者の規則に基づいて、企業・機関・組織で就労する被雇用者と同様に雇用者から団体の福利厚生を保証を受けることができる。

第14章

労働争議の解決

第1節 労働争議の解決に関する総則

第194条 労働争議の解決の原則

- 各当事者が労働争議の解決において、自力による交渉をし、決定することを尊重し、保証する。
- 両当事者の権利と利益の尊重、社会の公共利益の尊重、及び法律に違反せずに、調停と仲裁を実施することを保証する。
- 公開、明確、客観的、適時、迅速および合法的に解決する。
- 労働争議解決の過程において、各当事者の代表者が参加することを保証する。
- 労働争議解決は、まず争議の両当事者が直接交渉して、双方の利益の調和、生産・経営の安定、社会の秩序・安全の確保を図らなければならない。
- 労働争議解決の権限がある機関、組織、個人による労働争議解決は、両当事者の一方が交渉を拒否する場合、交渉したが解決に至らない場合、または合意したが両当事者の一方が実施しない場合で、両当事者の一方が請願書を提出した後に行われる。

第195条 労働争議解決における機関、組織、個人の責任

- 労働に関する国家の管轄機関は、労働争議解決における各当事者に指導、支援、及び補助を行えるように、労働組合、雇用者の代表組織と協力する責任がある。
- 労働傷病兵社会事業省は、労働争議解決に関する労働調停者及び労働仲裁員の専門能力を向上するための訓練を行う。
- 国家管轄機関は、権利に関する労働紛争を自主的、迅速に解決しなければならぬ。

第196条 労働争議解決に関する両当事者の権利および義務

- 労働争議解決に当たる両当事者は、以下の権利を持つ。
 - 直接あるいは代表者を通じて解決過程に参加すること。
 - 請願書を撤回する、あるいは要求内容を修正すること。
 - 労働争議解決を担当する者が、争議解決における客観性・公正さを確保することが出来ないと信じる理由がある場合、当該担当者の交替を要請すること。
- 労働争議解決に当たる両当事者は以下の義務を負う。
 - 自らの要求を証明できる資料・証拠を十分、迅速に提供すること。
 - 合意した事項、発効した判決又は決定を履行すること。

第197条 労働争議解決の権限がある機関、組織、個人の権利

労働争議解決の権限を持つ機関、組織、個人は、自らの責務と権限の範囲内において、争議両当事者、関連する機関、組織、個人に対し、資料・証拠の提供、鑑定を要求、証人及び関連する者の招聘を行う権利を有する。

第198条 労働調停員

- 労働調停員は、労働争議および職業訓練契約に関する争議の調停を実施するために、労働に関する県・区・町・省所属の市の国家管理機関より派遣される。
- 政府は労働調停員の任命の基準及び権限を規定する。

第199条 労働仲裁評議会

- 省レベルの人民委員会の委員長は、労働仲裁評議会の設立を決定する。労働仲裁評議会は、労働に関する国家管轄機関で職位が最も高い者が務める委員長、書記、省レベル労働団体の代表者、雇用者の代表組織のメンバーを含む。労働仲裁評議会の人数は、7人以下の奇数である。
必要な場合、労働仲裁評議会の委員長は、関連する組織、機関の代表者、地方の労働関係の分野に経験がある者を招聘することができる。
- 労働仲裁評議会は、以下の団体労働争議を調停する。
 - 利益に関する団体労働争議。
 - 政府が規定したリストに基づき、ストライキが禁止されている事業所で発生する団体労働争議。
- 労働仲裁評議会は、無記名投票に基づき多数決で決定する。
- 省レベル人民委員会は、労働仲裁評議会の活動のための必要な条件を保証する。

第2節 個人労働争議の解決権限及び解決手順

第200条 個人労働争議解決の権限を持つ機関、個人

1. 労働調停員
2. 人民裁判所

第201条 労働調停員による個人労働争議の調停手順・手続き

1. 個人労働争議は、裁判所に解決を要求する前に、労働調停員による調停手続きを経なければならない。ただし、以下の労働争議は必ずしも調停手続きを経る必要がない。
 - a) 解雇による労働規律処分に関する争議、または労働契約を一方的に解除された場合の争議。
 - b) 労働契約解除時の損害賠償・手当に関する争議。
 - c) 家事手伝いの被雇用者と雇用者との間の争議。
 - d) 社会保険に関する法規に基づく、社会保険に関する争議、医療保険に関する法規に基づく医療保険に関する争議。
 - d) 被雇用者と契約に基づいて外国に労働者を派遣する企業・事業体との間の損害賠償に関する争議。
2. 調停の要求を受けた日から5営業日以内に、労働調停員は調停を終了させなくてはならない。
3. 争議の両当事者は、調停会合に出席しなければならないが、調停会合への出席を別の者に委任することができる。

労働調停員は、各当事者の交渉を指導する責任を負う。両当事者が合意できた場合、労働調停員は調停文書を作成する。

両当事者が合意できなかった場合、労働調停員は両当事者に調停案を提示する。両当事者が調停案を受け入れた場合、労働調停員は調停文書を作成する。

両当事者が調停案を受け入れなかった、または争議の一方の当事者が合法的な召致を受けたにも関わらず、2度正当な理由なく欠席した場合、労働調停員は調停不調の文書を作成する。文書には、出席した争議の当事者と労働調停員が署名する。

調停文書または調停不調の文書の写しは、文書が作成された日から1営業日以内に、争議の両当事者に送り届けられなければならない。
4. 調停が不調に終わった、または調停文書の合意を両当事者の一方が履行しない、または本条第2項で規定する解決期間が終了しても労働調停員が調停できない場合、争議の各当事者は裁判所に解決を要求する権利を有する。

第202条 個人労働争議の解決要求の期限

1. 個人労働争議の解決を、労働争議調停に要求できる期限は、争議の各当事者が自分の合法的な権利・利益の違反に気付いた日から6ヶ月である。
2. 個人労働争議の解決を裁判所に要求できる期間の時効は、争議の各当事者が自分の合法的な権利・利益の違反に気付いた日から1年である。

第3節 団体労働争議の解決権限及び解決手順

第203条 団体労働争議解決の権限を持つ機関、組織、個人

1. 以下の機関、組織、個人は、権利に関する団体労働争議解決の権限がある。
 - a) 労働調停員
 - b) 県・区・町・省所属の市の人民委員会の委員長(以下、県レベル人民委員会の委員長という)
 - c) 人民裁判所
2. 以下の機関、組織、個人は利益に関する団体労働争議解決の権限がある。
 - a) 労働調停員
 - b) 労働仲裁評議会

第204条 事業所の団体労働争議の解決手順

1. 団体労働争議の調停手順は、本法第201条の規定に基づいて行われる。調停文書には団体労働争議の種類を明記しなければならない。
2. 調停が不調に終わった、または両当事者のうち一方が調停文書の合意を履行しない場合、以下の規定を履行する。
 - a) 権利に関する団体労働争議では、各当事者は県レベル人民委員会の委員長に解決を要求する権利を有する。
 - b) 利益に関する団体労働争議では、各当事者は労働仲裁委員会に解決を要求する権利を有する。
3. 本法第201条第2項で規定する解決期間が終了しても、労働調停員が調停を履行しない場合、各当事者は県レベル人民委員会の委員長に、解決を求める文書を送付する権利を有する。

団体労働争議の解決を求める文書を受理した日から2営業日以内に、県レベル人民委員会の委員長は争議の種類が権利か、または利益かを確定する責任を負う。

権利に関する団体労働争議の場合は、本法本条第 2 項 a 号および第 205 条の規定に基づいて解決する。

利益に関する団体労働争議の場合は、本条第 2 項 b 号の規定に基づいて、争議解決を要求する各当事者を直ちに指導する。

第 205 条 県レベル人民委員会の委員長による権利に関する団体労働争議の解決

1. 権利に関する団体労働争議解決の要求書を受理した日から 5 営業日以内に、県レベル人民委員会の委員長は、労働争議を解決する。
2. 労働争議解決の会議は、両当事者の代表者が出席する必要がある。必要がある場合、県レベル人民委員会の委員長は、関連する機関、組織の代表者が出席するように招聘する。県レベル人民委員会の委員長は、労働法、登録された集団労働協約、就業規則、その他の合法的な規則、合意書に基づき、労働争議の解決を検討する。
3. 各当事者が県レベル人民委員会の委員長の決定に同意しない、または解決期間が過ぎても県レベル人民委員会の委員長が解決できない場合、各当事者は裁判所に解決を要求する権利を有する。

第 206 条 労働仲裁委員会による利益に関する団体労働争議の解決

1. 争議解決要求書を受理した日から 7 営業日以内に、労働仲裁評議会は調停を終了させなければならない。
 2. 労働仲裁評議会の会議には、両当事者の代表者が出席しなければならない。必要がある場合、労働仲裁評議会は、関連する機関、組織の代表者が出席するように招聘する。
- 労働仲裁評議会は、両当事者が自力で交渉することを支援する責任を持つ。両当事者が交渉できない場合、労働仲裁評議会は両当事者が検討するための案を提示する。

両当事者が自力により合意できる、または調停案を受け入れる場合、労働仲裁評議会は調停文書を作成しながら、各当事者が合意した承認の決定を出す。

両当事者が合意できない、または争議の一方の当事者が、合法的な召致を受けたにも関わらず、正当な理由なく 2 回欠席した場合、労働仲裁委員会は調停不調文書を作成する。

文書には、出席した当事者、労働仲裁委員会委員長と書記が署名する。調停文書または調停不調文書の写しは、文書が作成された日から 1 営業日以内に、争議の両当事者に送付されなければならない。

3. 労働仲裁委員会が調停文書を作成した日から 5 日が経過しても、両当事者のうち一方が成立した合意を履行しない場合、労働組合はストライキ決行手続きを行う権利を有する。

労働仲裁委員会が調停不調文書を作成した場合、3 日後に労働組合はストライキ決行手続きを行う権利を有する。

第 207 条 権利に関する団体労働争議の解決要求の期限

権利に関する団体労働争議の解決を要求できる期限は、争議の各当事者が自分の合法的な権利・利益の違反に気付いた日から 1 年である。

第 208 条 団体労働争議の解決中に禁止される一方的行動

権限のある機関・組織・個人が、本法で規定された期間内に団体労働争議の解決に当たっている場合、いかなる当事者も他方の当事者に敵対する一方的行動を取ることはできない。

第 4 節 ストライキおよびストライキの解決

第 209 条 ストライキ

1. ストライキとは、労働争議の解決過程において要求の達成を目的とする労働組合が、一時的、自主的及び組織的に行う休業である。
2. ストライキは、利益に関する団体労働争議の場合で、本法第 206 条第 3 項で規定する期間の経過後にのみ決行することができる。

第 210 条 ストライキの組織および指導

1. 事業所の労働組合がある職場では、その労働組合の執行委員会がストライキを組織・指導する。
2. 事業所の労働組合がまだない職場では、上部労働団体が被雇用者の要請に基づいて、ストライキを組織・指導する。

第 211 条 ストライキの手順

1. 労働組合の意見を聴取する。
2. ストライキの決定を出す。
3. ストライキを決行する。

第 212 条 労働組合の意見聴取手続き

1. 労働組合のある事業所では、労働組合執行委員会の委員および生産グループのリーダーの意見を聴取する。労働組合が未登録の事業所では、生産グループのリーダー、または被雇用者の意見を聴取する。
2. 意見聴取は、投票または署名によって実施することができる。
3. ストライキのための意見聴取の内容は、以下の事項を含む。

a) 本法第 213 条第 2 項 b、c および d 号で規定する内容に関する
労働組合執行委員会の案。

b) ストライキに賛成か反対かの被雇用者の意見。

4. ストライキのための意見聴取の時間と形式は、労働組合執行委員会が
決定し、少なくとも 1 日前に雇用者に通告しなければならない。

第 213 条 ストライキ開始日時の通告

1. 聴取した意見の 50%超が労働組合執行委員会の案に賛成した場合、
労働組合執行委員会は書面でストライキの決定を行う。

2. ストライキの決定は、以下の内容を含まなければならない。

a) ストライキのための意見聴取の結果。

b) ストライキの開始日時、実施場所。

c) ストライキの実施範囲。

d) 労働組合の要求。

d) 労働組合執行委員会の代表者氏名、および解決のための連絡
先の住所。

3. ストライキ開始日の少なくとも 5 営業日前に、労働組合執行委員会はス
トライキの決定書を雇用者に送付し、同時に 1 部を労働に関する省
レベル国家管理機関に、1 部を省レベル労働団体に送付する。

4. ストライキ開始日時までに、雇用者が労働組合の要求を受け入れない
場合、労働組合執行委員会はストライキを組織・指導する。

第 214 条 ストライキ前、およびストライキ中の各当事者の権利

1. 団体労働争議の解決に向けて交渉を継続すること、または労働に関す
る国家管理機関、省レベルの労働団体・雇用者の代表組織に対し
調停を共に要請すること。

2. 労働組合執行委員会は、以下の権利を有する。

a) ストライキ実施前にストライキの決定を取り消すこと、または実施中
のストライキを中止すること。

b) 裁判所に対し、ストライキの合法性の認定を要求すること。

3. 雇用者は以下の権利を有する。

a) ストライキを組織・指導する労働組合執行委員会に対し、要求の
全部または一部を受け入れ、書面で通告すること。

b) 通常の活動を維持する、または資産を保護するための条件が十
全ではないことを理由として、ストライキの期間中に職場を一
時的に閉鎖すること。

c) 裁判所に対し、ストライキの非合法性の認定を請求すること。

第 215 条 不法なストライキ

1. 被雇用者の利益に関する団体労働争議以外から発生するストライキ。

2. 同じ雇用者の下で共に就労しているわけではない被雇用者のために
行われるストライキ。

3. 団体労働争議に対し、本法の規定に基づいた機関、組織、個人による
解決が試みられていない、または解決の過程にある時点でのスト
ライキ。

4. 政府が指定したリストに基づき、ストライキが禁止されている企業におい
て行われるストライキ。

5. ストライキの延期または停止に関する決定があったストライキ。

第 216 条 職場の一時閉鎖決定の通告

職場を一時閉鎖する日の少なくとも 3 営業日前に、雇用者は職場の一時
閉鎖の決定書を職場に公開掲示するとともに、以下の機関・組織に通告
しなければならない。

1. ストライキを組織・指導する労働組合執行委員会

2. 省レベルの労働団体

3. 雇用者の代表組織

4. 労働に関する省レベル国家管理機関

5. 所在地の県レベル人民委員会

第 217 条 職場の一時閉鎖が禁止される場合

1. ストライキの決定書に記載されたストライキ開始日時より 12 時間以上前

2. 労働組合がストライキを停止した後

第 218 条 ストライキ期間中の被雇用者の賃金とその他の合法的な権利

1. ストライキに参加しないが、ストライキにより休業しなければならない被
雇用者は、本法第 98 条第 2 項の規定に基づく休業中の賃金の支
払い、また労働法に基づくその他の権利を享受することができる。

2. ストライキに参加する被雇用者は、両当事者が別途合意がある場合を
除き、賃金の支払いおよびその他の権利を受けることはできない。

第 219 条 ストライキの期間前、期間中、期間後に禁止される行為

1. ストライキ権の行使を阻止すること。又はストライキに参加させるために
被雇用者を煽動する、誘惑する、強制すること。ストライキに参加し
ない被雇用者の出勤を阻止すること。

2. 暴力を用いること。雇用者の機械・設備・資産を壊すこと。

3. 公共の秩序・安全を侵害すること。

4. 被雇用者、ストライキの指導者に対する労働契約の解除、または労働規律処分を行うこと、またはストライキの準備、ストライキの参加を理由として、被雇用者およびストライキの指導者を別の業務に異動させる、または転勤させること。
5. ストライキに参加した被雇用者やストライキを指導した者に対する差別扱い、報復を行うこと。
6. 不法行為、その他の違反行為を行うためにストライキを利用すること。

第 220 条. ストライキが認められない場合

1. 政府が規定するリストに基づき、ストライキが安全、国防、健康、公共秩序に脅威を及ぼす国民経済に不可欠な業務を行う事業体では、ストライキを行ってはならない。
2. 国家管理機関は、労働組合の正当な要求を適宜解決し、支援するために、定期的に労働組合および雇用者の意見聴取を行わなければならない。

第 221 条. ストライキの延期・停止の決定

ストライキが国民経済、公益に重大な損害を及ぼす危険性があると判断する場合、省レベル人民委員会の委員長はストライキの延期、停止を決定し、国家の管轄機関・組織に解決を指示する。

政府は、ストライキの延期または停止、労働組合の権利の解決策について規定する。

第 222 条 手順・手続きに誤りのあるストライキの処理

1. ストライキの組織・指導において本法第 212 条および第 213 条の規定が順守されていない場合、省レベル人民委員会の委員長はストライキの手順・手続きに違反があるとの認定の決定書を出し、ただちに県レベル人民委員会の委員長に通告する。
2. 省レベル人民委員会の委員長の通告を受けた時から 12 時間以内に、県レベル人民委員会の委員長が議長となり労働に関する国家管理機関・同レベルの労働団体・直接関連する機関や組織と協力して、雇用者・事業所の労働組合、または上部の労働団体の執行委員会と面会し、両当事者の意見を聴取して解決策の模索を支援し、生産経営活動を通常に復帰させる。

第 5 節 裁判所によるストライキの合法性審査

第 223 条. 裁判所によるストライキの合法性審査の要求

1. ストライキの過程、またはストライキの中止後 3 ヶ月以内に、各当事者は、裁判所へストライキの合法性審査に関する要求書を提出する権利を有する。
2. 要求書は以下の主要な内容を含む。
 - a) 要求書の日付
 - b) 受理する裁判所の名前
 - c) 要求者の氏名と住所
 - d) ストライキの指導組織の氏名、住所
 - d) 労働組合がストライキを行った雇用者の氏名と住所
 - e) 裁判所に対する解決の要求内容
 - g) 要求者の判断で解決に必要なその他の情報
3. 要求者は、ストライキの決定書、団体労働争議解決の権限を持つ機関・組織の決定書または調停議事録の写し、又はストライキの合法性審査に関する資料、証拠を添付して提出しなければならない。

第 224 条. 裁判所によるストライキの合法性審査の要求書を提出する手続き

裁判所によるストライキの合法性審査・決定に対する要求書の提出、受領の手続き、資料・証拠の提供義務は、民事訴訟法で規定するこの手続きと同様に行われる。

第 225 条. ストライキの合法性審査の権限

1. ストライキが発生した省レベルの人民裁判所は、ストライキの合法性審査の権限を持つ。
2. 最高人民裁判所は、ストライキの合法性に関する決定に対する不服申し立てを解決する権限がある。

第 226 条. ストライキの合法性審査評議会の構成

1. ストライキの合法性審査評議会は裁判官 3 名から成る。
2. ストライキの合法性の判決に対する不服申し立てについて、解決評議会は最高人民裁判所の裁判長より指名される裁判官 3 名から成る。
3. ストライキの合法性審査評議会のメンバーである裁判官を交代することは、民事訴訟法の規定に基づいて実施される。

第 227 条. ストライキの合法性審査要求書の解決の手続き

1. 要求書の受理次第、省レベル人民裁判所の裁判長は、ストライキの合法性審査評議会の設立を決定して、要求書への対応を解決する議長となる裁判官 1 名を指名する。

2. 要求書の受理後 5 営業日以内に、上記の指名された裁判官は、ストライキの合法性審査を検討する決定を出さなければならない。ストライキ合法性審査評議会の開会決定は、労働組合執行委員会、雇業者、及び関連する機関・組織に直ちに送付されなければならない。
3. ストライキの合法性審査を検討する決定の日から 5 営業日以内に、ストライキの合法性審査評議会は、会議を開きなければならない。

第 228 条. ストライキの合法性審査の停止

裁判所は、以下の場合にストライキの合法性審査を停止する。

1. 要求者が要求書を撤回した場合。
2. 両当事者がストライキの解決について合意した、また裁判所が解決しないように要求書を提出した場合。
3. 要求書を提出した者が、合法的な召致を受けたにも関わらず 2 回欠席した場合。

第 229 条. ストライキの合法性審査評議会の会議の出席者

1. ストライキの合法性審査評議会は、議長となる裁判官が会議を指導して、裁判所の書記は議事録を作成する。
2. 労働組合と雇業者の代表者。
3. 裁判所の要求による機関、組織の代表者。

第 230 条. ストライキの合法性審査評議会の会議の延期

1. ストライキの合法性審査評議会の議長と、指名された裁判官、又はストライキの合法性審査評議会は、民事訴訟に関する法規に基づく会議の延期規定と同様の形式で、ストライキの合法性審査評議会の会議の延期を決定する。
2. ストライキの合法性審査評議会の会議の延期は、3 営業日を超えない。

第 231 条. ストライキ合法性審査評議会の会議の手順

1. ストライキ合法性審査評議会の議長が、会議の開会決定を発表し、要求書の内容を要約する。
2. 労働組合と雇業者の代表者が、各自の意見を述べる。
3. ストライキ合法性審査評議会の議長は、会議に出席する機関・組織の代表者に対し、意見を述べるよう要請することができる。
4. ストライキ合法性審査評議会は、協議の上で多数決により決定する。

第 232 条. ストライキの合法性に関する決定

1. ストライキの合法性に関する裁判所の決定は、ストライキの合法性の結論に至った理由と根拠を明記しなければならない。

ストライキの合法性に関する裁判所の決定は、裁判所で公開され、労働組合の執行委員会・雇業者・同じレベルの人民検察院に直ちに送付されなければならない。労働組合と雇業者は裁判所の決定を履行する責任を負うが、本法が規定する手続きに基づき不服を申し立てる権利を有する。

2. ストライキの合法性に関する裁判所の決定が発表され、ストライキが非合法と認定された場合、ストライキ参加中の被雇用者は直ちにストライキを中止し、職場に戻らなければならない。

第 233 条. 違反の処分

1. 被雇用者が、裁判所よりストライキが不法であるとの判決を受けたにも関わらず、ストライキを中止しない、また職場に復帰しない場合、違反の程度に応じて、労働法の規定に基づき処分を受けることもある。ストライキが、雇業者に損害を与える不法行為である場合、ストライキを指導した労働組合は、法規に基づいて損害を賠償しなければならない。
2. ストライキを利用し、公共秩序を乱し、雇業者の機械・設備・資産へ損害を与える者や、ストライキ権の実施の阻止、被雇用者がストライキを実施するよう扇動・誘惑・強制する、ストライキに参加した被雇用者やストライキを指導した被雇用者に対する差別扱い、報復を行う者は、違反の程度によって行政処分を受ける、あるいは刑事責任を追及されることもある。また、損害を与えた場合は、法規に基づき損害を賠償しなければならない。

第 234 条. ストライキの合法性に関する決定に対する不服申し立ての手順・手続き

1. ストライキの合法性に関する決定を受け取った日から 15 日以内に、労働組合の執行委員会と雇業者は最高人民裁判所に不服申し立て書を送付する権利を有する。
2. ストライキの合法性に関する決定に対する不服申し立て書を受理した後、最高人民裁判書は直ちにストライキの合法性を審査した裁判所に対し、審査・解決に必要な事件書類を転送するよう書面で要請しなければならない。
3. 要請書を受理した日から 3 営業日以内に、ストライキの合法性を審査した裁判所は、審査・解決に必要な事件書類を最高人民裁判所に転送しなければならない。

4. ストライキの合法性審査書類を受け取った日から 5 営業日以内に、不服申し立ての解決評議会が、ストライキの合法性に関する決定に対する不服申し立てを解決する。

最高人民裁判所の決定は、ストライキの合法性に関する最終決定である。

第 15 章

労働に関する国家管理

第 235 条 労働に関する国家管理の内容

労働に関する国家管理の主な内容は、次に掲げる通りとする。

1. 労働に関する法規範文書の公布および履行。
2. 労働需給・労働需給の変動に関する調査・統計・情報提供。人材・職業訓練・職業技能の開発・国家職業技能水準の枠組みの策定・全社会の労働力の配置と使用に関する政策・計画の決定。職業訓練の受講者または国家職業技能証明書の取得者のみを使用することができる職業リストの規定。
3. 労働に関する科学研究の実施。労働、労働市場・被雇用者の生活水準・所得に関する統計・情報収集
4. 調和的・安定的・進歩的な労使関係の発展を支援する組織・体制の構築。
5. 労働に関する監査・検査・不服申し立て・告訴の解決・法律違反の処分・法律の規定に基づく労働争議の解決。
6. 労働に関する国際協力。

第 236 条 労働に関する国家の管理権限

1. 政府は、全国規模における労働に関する国家管理を統一する。
2. 労働傷病兵社会事業省は、政府に対し労働に関する国家管理を履行する責務を負う。
各省庁及び省に相当する機関は、自らの任務、権限の範囲内で労働に関する国家管理において労働傷病兵社会事業省と協力し、履行する責任を持つ。
3. 各レベルの人民委員会は、地域における労働に関する国家管理を履行する。

第 16 章

労働監査、労働に関する法律違反の処罰

第 237 条 労働に関する国家監査の責任

労働傷病兵社会事業省、労働傷病兵社会事業局の監査は、以下の主な任務がある。

1. 労働に関する法規の遵守を監査すること。
2. 労働災害及び労働安全・労働衛生の違反を調査すること。
3. 労働条件、労働安全・労働衛生に関する技術標準・基準の体系の実施を指導すること。
4. 法律の規定に基づき労働に関する不服申し立て、告訴を解決すること。
5. 労働に関する違法行為を自らの権限で処理する、又は国家管轄機関に対し違反行為の処分を具申すること。

第 238 条 労働監査

1. 労働傷病兵社会事業省監査と労働傷病兵社会事業局監査が、労働に関する専門的監査部門の役割を履行する。
2. 放射線、石油・ガスの探査・開発、鉄道・水路・道路・空路の各輸送手段、武装勢力所属の小隊の各分野における労働安全・労働衛生の監査は、その分野の国家管理機関が労働に関する専門的監査部門と協力して実施する。

第 239 条 労働に関する違反処分

本法の規定に違反する行為を犯した者は、違反の性質、程度に応じて、規律違反行為の処分、行政違反処分、または刑事責任の追及を受ける。損害を発生させれば、法規に基づいて賠償をしなくてはならない。

第 17 章

施行条項

第 240 条 労働法の効力

1. 本法は 2013 年 5 月 1 日より施行される。
本法の施行日から、1994 年 6 月 23 日付労働法、改正労働法 No.35/2002/QH10、改正労働法 No.74/2006/QH11、改正労働法 No.84/2007/QH11 は失効する。
2. 本法の施行日から
 - a) 労働契約・労働協約・締結されたその他の合法的な合意、および本法の規定より被雇用者に有利な合意は、履行を継続される。本法の規定に適さない合意は修正・補則されなければならない。

b) 社会保険法 No.71/2006/QH11 の出産休暇の期間に関する規定

は、本法の規定に基づき履行される。

本法の発効日前に出産休暇に入る女性の被雇用者が、2013年5月1日時点で社会保険法 No.71/2006/QH11 の規定に基づく出産休暇中の場合、休暇の期間は本法の規定に基づき履行される。

3. 高級公務員・公務員・準公務員・人民軍部隊職員・人民公安職員・その他の社会組織職員・合作社社員の労働制度は、その他の法律文書によって規定される。ただし、対象により本法の一部規定が適用される。政府は、高級公務員・公務員・準公務員・人民軍部隊職員・人民公安職員に適用する具体的な賃金政策を公布する。

第 241 条 10 人未満の被雇用者を使用する職場における効力

10 人未満の被雇用者を使用する雇用者は、本法の規定を履行しなければならない。ただし、政府が規定する一部の基準や手続きを減免することができる。

第 242 条 細則と施行ガイダンス

政府と管轄機関は、本法において委任された各条項の細則と施行ガイダンスを規定する。

本法はベトナムの第 13 期国会の第 3 回会議で、2012 年 6 月 18 日に可決された。

国会議長

NGUYEN SINH HUNG

(グエン・シン・フン)