

本法令日本語訳集は、JICA 技術協力専門家等が業務上作成した成果物を、日本の企業・個人の皆様がベトナムの法令を理解するための参考資料として公開するものです。法律上の問題に関しては法令のベトナム語原文を参照してください。JICA は、本法令日本語訳集の内容の正確性について保証せず、利用者が本法令日本語訳を利用したことから生じる損害に関し、いかなる責任も負いかねます。

仮和訳者 国際協力専門員 弁護士 塚原 正典

ベトナム 2019 年労働法

(法律番号 45/2019/QH14)

目次

第一章 総則	9
第 1 条 調整範囲	9
第 2 条 適用対象	9
第 3 条 用語の解釈	9
第 4 条 労働に関する国家政策	10
第 5 条 労働者の権利及び義務	11
第 6 条 使用者の権利及び義務	12
第 7 条 労使関係の構築	12
第 8 条 労働の領域において厳禁される行為	13
第二章 雇用、採用及び労働管理	13
第 9 条 雇用、雇用の解決	13
第 10 条 労働者の勤労の権利	13
第 11 条 労働者の採用	14
第 12 条 使用者の労働者管理責任	14
第三章 労働契約	14
第 1 節 労働契約の締結	14
第 13 条 労働契約	14
第 14 条 労働契約の形式	14
第 15 条 労働契約締結の原則	15
第 16 条 労働契約締結時の情報提供義務	15
第 17 条 労働契約締結、履行時にすることができない使用者の行為	15
第 18 条 労働契約締結権限	15
第 19 条 複数の労働契約締結	16
第 20 条 労働契約の種類	16
第 21 条 労働契約の内容	17
第 22 条 労働契約の付属書類	17
第 23 条 労働契約の効力	18
第 24 条 試用	18
第 25 条 試用期間	18
第 26 条 試用の賃金	18
第 27 条 試用期間の終結	18
第 2 節 労働契約の履行	19

第 28 条	労働契約に従った業務の実施	19
第 29 条	労働契約と異なる業務への労働者の異動	19
第 30 条	労働契約の一時的履行停止	20
第 31 条	労働契約の一時的履行停止期間が満期となった労働者の再受け 入れ	20
第 32 条	短時間労働	20
第 33 条	労働契約の修正, 補充	21
第 3 節	労働契約の終了	21
第 34 条	労働契約が終了する場合	21
第 35 条	労働者の労働契約の解約の権利	22
第 36 条	使用者の労働契約の解約の権利	23
第 37 条	使用者が労働契約の解約の権利を実施できない場合	24
第 38 条	労働契約の解約の解除	24
第 39 条	法令に違反する労働契約の解約	24
第 40 条	労働契約の解約が法令に違反する場合の労働者の義務	24
第 41 条	労働契約の解約が法令に違反する場合の使用者の義務	24
第 42 条	構造, 技術の変更又は経済的理由がある場合の使用者の義務 ..	25
第 43 条	企業が消滅分割, 存続分割, 新設合併, 吸収合併する場合; 企 業を売却, 賃貸し, 企業の形式を転換する場合; 企業, 協同組合の 財産の所有権, 使用权が譲渡される場合の使用者の義務	26
第 44 条	労働者使用計画	26
第 45 条	労働契約終了の通知	26
第 46 条	退職手当	27
第 47 条	失業手当	27
第 48 条	労働契約終了時の責任	27
第 4 節	無効な労働契約	28
第 49 条	無効な労働契約	28
第 50 条	労働契約の無効を宣言する権限	28
第 51 条	無効な労働契約の処理	28
第 5 節	労働派遣	29
第 52 条	労働派遣	29
第 53 条	労働派遣活動の原則	29
第 54 条	労働派遣企業	29
第 55 条	労働派遣契約	30
第 56 条	労働派遣企業の権利及び義務	30
第 57 条	労働派遣受入先の権利及び義務	30

第 58 条	派遣労働者の権利及び義務	31
第四章	職業教育及び職業能力開発	31
第 59 条	職業訓練及び職業能力開発	31
第 60 条	職業能力, 水準の訓練, 増強, 向上に関する使用者の責任	32
第 61 条	使用者に対して働く職業学習, 職業実習	32
第 62 条	使用者, 労働者間の職業訓練契約及び職業訓練費用	32
第五章	職場での対話, 団体交渉, 集団労働協約	33
第 1 節	職場での対話	33
第 63 条	職場での対話の開催	33
第 64 条	職場での対話の内容	33
第 2 節	団体交渉	34
第 65 条	団体交渉	34
第 66 条	団体交渉の原則	34
第 67 条	団体交渉の内容	34
第 68 条	企業内の事業所における労働者代表組織の団体交渉権	34
第 69 条	企業の団体交渉の代表者	35
第 70 条	企業の団体交渉の過程	35
第 71 条	不成立の団体交渉	36
第 72 条	産業分野の団体交渉, 多数の企業が参加する団体交渉	36
第 73 条	団体交渉評議会を経た多数の企業が参加する団体交渉	37
第 74 条	団体交渉における省級人民委員会の責任	37
第 3 節	集団労働協約	38
第 75 条	集団労働協約	38
第 76 条	意見聴取及び集団労働協約の締結	38
第 77 条	集団労働協約の送付	39
第 78 条	集団労働協約の効力及び期限	39
第 79 条	企業における集団労働協約の実施	39
第 80 条	企業が消滅分割, 存続分割, 新設合併, 吸収合併する場合 ; 企業を売却, 賃貸し, 企業の形式を転換する場合 ; 企業の財産の所有権, 使用権が譲渡される場合における企業集団労働協約の実施	40
第 81 条	企業集団労働協約, 産業分野集団労働協約及び多数企業集団労働協約の関係	40
第 82 条	集団労働協約の修正, 補充	40
第 83 条	集団労働協約の期限終了	41
第 84 条	産業分野集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用範囲の拡大	41

第 85 条	多数企業集団労働協約の加入及び脱退	41
第 86 条	無効な集団労働協約	41
第 87 条	集団労働協約の無効を宣言する権限	42
第 88 条	無効な集団労働協約の処理	42
第 89 条	交渉, 集団労働協約締結の費用	42
第六章	賃金	42
第 90 条	賃金	42
第 91 条	最低賃金	42
第 92 条	国家賃金評議会	43
第 93 条	賃金テーブル, 賃金表の作成及び労働基準の設定	43
第 94 条	賃金支払の原則	43
第 95 条	賃金支払	43
第 96 条	賃金支払形式	44
第 97 条	賃金支払期限	44
第 98 条	時間外労働, 深夜労働の賃金	44
第 99 条	休業時の賃金	45
第 100 条	請負人による賃金支払	45
第 101 条	賃金の前払い	46
第 102 条	賃金の天引き	46
第 103 条	昇給, 昇級, 補助金, 手当の制度	46
第 104 条	賞与	46
第七章	労働時間, 休憩時間	47
第 1 節	労働時間	47
第 105 条	通常労働時間	47
第 106 条	深夜労働時間	47
第 107 条	時間外労働	47
第 108 条	特別な場合の時間外労働	48
第 2 節	休憩時間	48
第 109 条	勤務中の休憩	48
第 110 条	交代制勤務の休憩	48
第 111 条	週休	48
第 112 条	祝日, 旧正月	49
第 113 条	年次有給休暇	49
第 114 条	勤続年数に従った年次有給休暇の増加	50
第 115 条	私的な休暇, 無給休暇	50
第 3 節	特殊業務を行う労働者の労働時間, 休憩時間	50

第 116 条	特殊業務を行う労働者の労働時間，休憩時間	50
第八章	労働規律，物的責任	51
第 1 節	労働規律	51
第 117 条	労働規律	51
第 118 条	就業規則	51
第 119 条	就業規則の登録	51
第 120 条	就業規則の登録書類	52
第 121 条	就業規則の効力	52
第 122 条	労働規律処分の原則，手順，手続	52
第 123 条	労働規律処分の時効	53
第 124 条	労働規律処分の形式	53
第 125 条	解雇による規律処分形式の適用	54
第 126 条	規律処分の解消，労働規律処分執行の期間の短縮	54
第 127 条	労働規律処分の際に厳禁される行為	54
第 128 条	業務の一時停止	55
第 2 節	物的責任	55
第 129 条	損害賠償	55
第 130 条	損害賠償の処理	56
第 131 条	労働規律処分，物的責任に関する不服申立	56
第九章	労働安全衛生	56
第 132 条	労働安全衛生に関する法令の順守	56
第 133 条	労働安全衛生の計画	56
第 134 条	職場における労働安全衛生の保証	56
第十章	女性労働者及び両性の平等についての規定	57
第 135 条	国家政策	57
第 136 条	使用者の責任	57
第 137 条	妊娠の保護	57
第 138 条	妊娠している女性労働者の労働契約の解約，一時停止の権利	58
第 139 条	産休	58
第 140 条	産休する労働者に対する雇用の保証	59
第 141 条	病気の子供の看病，妊娠，避妊方法を実施する期間中の手当	59
第 142 条	出産機能及び子供の養育に悪影響を与える業種，業務	59
第十一章	未成年労働者及びその他の労働者に対する規定	59
第 1 節	未成年労働者	59
第 143 条	未成年労働者	59
第 144 条	未成年労働者使用の原則	60

第 145 条	満 15 歳未満の者の使用.....	60
第 146 条	未成年者の労働時間.....	60
第 147 条	満 15 歳以上満 18 歳未満の者の使用を禁止する業務及び勤務場所.....	61
第 2 節	高齢の労働者.....	61
第 148 条	高齢の労働者.....	61
第 149 条	高齢の労働者の使用.....	62
第 3 節	外国で勤務するベトナム人労働者，ベトナムに所在する外国組織，外国人に対して勤務するベトナム人労働者，ベトナムで勤務する外国人労働者.....	62
第 150 条	外国で勤務するベトナム人労働者，ベトナムに所在する外国組織，外国人に対して勤務するベトナム人労働者.....	62
第 151 条	ベトナムで勤務する外国人労働者の条件.....	62
第 152 条	ベトナムで勤務する外国人労働者の採用，使用の条件.....	63
第 153 条	使用者及び外国人労働者の責任.....	63
第 154 条	労働許可書発給対象でないベトナムで勤務する外国人労働者.....	63
第 155 条	労働許可書の期間.....	64
第 156 条	労働許可書が失効する場合.....	64
第 157 条	労働許可書，労働許可書発給対象でないことの確認書の発給，再発給，期限延長，回収.....	64
第 4 節	障害を持つ労働者.....	65
第 158 条	障害を持つ労働者に対する国家政策.....	65
第 159 条	障害を持つ労働者の使用.....	65
第 160 条	障害を持つ労働者を使用する場合に厳禁される行為.....	65
第 5 節	家事手伝いの労働者.....	65
第 161 条	家事手伝いの労働者.....	65
第 162 条	家事手伝いの労働者との労働契約.....	66
第 163 条	家事手伝いの労働者を使用する場合の使用者の義務.....	66
第 164 条	家事手伝いの労働者の義務.....	66
第 165 条	使用者の厳禁行為.....	66
第 6 節	その他の労働者.....	67
第 166 条	芸術，体育，スポーツ，海上運送，航空運送の領域で勤務する労働者.....	67
第 167 条	自宅で業務を行う労働者.....	67
第十二章	社会保険，医療保険，失業保険.....	67
第 168 条	社会保険，医療保険，失業保険への加入.....	67

第 169 条	定年退職年齢	67
第十三章	事業所における労働者代表組織	68
第 170 条	事業所における労働者代表組織の設立, 加入及び活動参加の権利	68
第 171 条	ベトナム労働組合の系統に属する事業所の労働組合	68
第 172 条	企業における労働者組織の設立, 加入	68
第 173 条	企業における労働者組織の指導委員会及び構成員	69
第 174 条	企業における労働者組織の定款	69
第 175 条	事業所における労働者代表組織の設立, 加入及び活動に関連する使用者の厳禁行為	70
第 176 条	事業所における労働者代表組織の指導委員会の構成員の権利	70
第 177 条	事業所における労働者代表組織に対する使用者の義務	71
第 178 条	事業所における労働者代表組織の労使関係における権利及び義務	71
第十四章	労働争議の解決	72
第 1 節	労働争議の解決に関する総則	72
第 179 条	労働争議	72
第 180 条	労働争議解決原則	73
第 181 条	労働争議解決における機関, 組織の責任	73
第 182 条	労働争議解決における両当事者の権利及び義務	73
第 183 条	労働争議解決権限を有する機関, 組織, 個人の権利	74
第 184 条	労働調停人	74
第 185 条	労働仲裁評議会	74
第 186 条	解決手続中の労働争議における一方的行動の禁止	75
第 2 節	個人労働争議解決の権限及び手順	75
第 187 条	個人労働争議解決の権限	75
第 188 条	労働調停人による個人労働争議調停の手順, 手続	75
第 189 条	労働仲裁評議会による個人労働争議の解決	76
第 190 条	個人労働争議の解決要求の時効	77
第 3 節	権利に関する団体労働争議解決の権限及び手順	77
第 191 条	権利に関する団体労働争議解決の権限	77
第 192 条	権利に関する団体労働争議解決の手順, 手続	78
第 193 条	労働仲裁評議会による権利に関する団体労働争議解決	78
第 194 条	権利に関する団体労働争議の解決要求の時効	79
第 4 節	利益に関する団体労働争議解決の権限及び手順	79
第 195 条	利益に関する団体労働争議解決の権限	79

第 196 条	利益に関する団体労働争議解決の手順, 手続	79
第 197 条	労働仲裁評議会による利益に関する団体労働争議解決	80
第 5 節	ストライキ	80
第 198 条	ストライキ	80
第 199 条	労働者がストライキをする権利を有する場合	80
第 200 条	ストライキの手続	81
第 201 条	ストライキに関する意見聴取	81
第 202 条	ストライキの決定及びストライキ開始日時のお知らせ	81
第 203 条	ストライキの前, ストライキ中の当事者の権利	82
第 204 条	ストライキが合法的でない場合	82
第 205 条	職場の一時閉鎖決定のお知らせ	82
第 206 条	職場の一時閉鎖が禁止される場合	83
第 207 条	ストライキ中の労働者の賃金及びその他の合法的権益	83
第 208 条	ストライキ前, ストライキ中に厳禁される行為	83
第 209 条	ストライキを実施できない職場	83
第 210 条	ストライキの延期, 停止の決定	83
第 211 条	正しい手順, 手続に反したストライキの処分	84
第十五章	労働に関する国家管理	84
第 212 条	労働に関する国家管理の内容	84
第 213 条	労働に関する国家の管理権限	84
第十六章	労働監査, 労働に関する法令違反処分	85
第 214 条	労働監査の内容	85
第 215 条	労働に関する専門的監査	85
第 216 条	労働監査の権利	85
第 217 条	違反処分	85
第十七章	施行条項	86
第 218 条	10 人未満の労働者を使用する場合の手続の減免	86
第 219 条	労働者に関連する各法律の条項の修正, 補充	86
第 220 条	施行効力	89

国会
法律番号：45/2019/QH14

ベトナム社会主義共和国
独立 - 自由 - 幸福

労働法¹

ベトナム社会主義共和国憲法に基づき、
国会は労働法を発行する。

第一章 総則

第1条 調整範囲

この法律は、労働基準；労使関係および労使関係に直接関連するその他の関係における労働者²、使用者、事業所における労働者代表組織、使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. 労働者、職業学習者、職業実習者及び労使関係なく業務を行う者³。
2. 使用者。
3. ベトナムで勤務する外国人の労働者。
4. 労使関係に直接関連を有するその他の機関、組織、個人。

第3条 用語の解釈

この法律において、下記の各用語は以下のように解される：

1. 「労働者」とは、同意に従って使用者のために就労する者であり、賃金⁴を得て、使用者の管理、運営、監察を受ける。

¹ 本稿は 2022 年 2 月 14 日時点での仮和訳である。目的はあくまで情報提供の範囲にとどまり、個別の事案への適用を予定していない。個別事案への適用により生じたいかなる損害について、仮和訳者及びその所属する団体、法律事務所はいっさいの責任を負わない。

² 「労働者」の原文は người lao động である。後の条文に規定されているように、người lao động には請負 (khoán) による者も含まれる。ただし、ベトナム法における請負 (khoán) は、日本法の請負とは違った概念であり得て、ベトナム法では労働者性と請負 (khoán) は両立しようと考えたので、本稿では、người lao động には請負 (khoán) による者も含まれるにも関わらず、「労働者」と訳出している。

³ 「雇用関係なく業務を行う者」の原文は người làm việc không có quan hệ lao động である。

⁴ 本仮和訳では、「luong」、「tiền lương」とともに「賃金」と訳出している。

労働者の最低年齢は、この法典第十一章第1節が規定する場合を除き、満15歳である。

2. 「使用者」とは、合意に従って自らのために労働者を雇用し使用する企業、機関、組織、協同組合、経営世帯、個人をいう。使用者が個人の場合は、十分な民事行為能力を有していなければならない。
3. 「事業所における労働者代表組織」とは、労働者の自発性に基づいて設立された組織で、労働についての法令の規定に従った団体交渉又はその他の形式を通じて労使関係における労働者の合法的、正当な権利、利益の擁護を目的とするものをいう。事業所における労働者の代表組織は、労働組合及び企業における労働者の組織からなる。
4. 「使用者の代表組織」とは、合法的、代表的に設立され、労使関係において使用者の合法的権利、利益を保護する組織をいう。
5. 「労使関係」とは、労働者、使用者、労働者と使用者を代表する各組織、権限を有する国家機関の間の雇用、労働の使用、賃金の支払いにおいて発生する社会関係をいう。労使関係は、個人の労使関係及び団体労使関係からなる。
6. 「労使関係なく業務を行う者」とは、労働契約による雇用に基づくことなく業務を行う者をいう。
7. 「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、労働者にその意思に反する労働を強制することをいう。
8. 「労働における取り扱いの差別」とは、人種、皮膚の色、出身国、社会、民族、性別、年齢、出産状況、婚姻状況、宗教、信仰、政治的意見、障害、家族の責任、HIV感染の状況、又は、企業における組合、労働者の組織の設立、加入、活動を理由として、差別、排除、又は優先する行為で、勤労又は職業の遂行に関する平等に影響を与える作用を有するものをいう。

業務の特殊性から発生する差別、排除、優先及び立場の弱い労働者の維持、保護の行為は、取り扱いの差別とは看做さない。

9. 「職場におけるセクシャルハラスメント」とは、職場においていかなる者であっても他者に対する性的な性質を有する行為で、その他者が望まない、又は承認しないものをいう。職場とは、労働者が実際に合意に従って勤務する、又は使用者と業務を分担する全ての場所をいう。

第4条 労働に関する国家政策

1. 労働者、労使関係なく業務を行う者の正当な権利と利益を保障する；労働に関する法律の規定と比較して、より有利な条件を労働者に保障する合意を奨励する。

2. 正しい法令，民主，公平，文明及び社会的責任の向上に基づいて労働者を管理する使用者の合法的権利及び利益を保障する。
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及び教育；多数の労働者を引き付ける生産，経営活動；労使関係なく業務を行う者に対するこの法典の規定の適用に対し，有利な条件を創出する。
4. 人材の開発，配置政策；労働生産性の向上；労働者の職業的水準，能力の訓練，増強及び向上；労働者に対する職業，雇用の維持，変更の援助；国家の工業革命，工業化，現代化の要求に合致する高度の専門水準，技術を有する労働者に対する優遇。
5. 労働市場発展政策，労働需給の連携の多様性を図る。
6. 労働者，使用者間の対話，団体交渉，進歩的で調和がとれた安定的な労使関係の創出の促進。
7. 両性の平等の保障；女性労働者，障害のある労働者，高齢の労働者，未成年の労働者を保護することを狙った労働制度及び社会政策を規定する。

第5条 労働者の権利及び義務

1. 労働者は以下の権利を有する：
 - a) 働くこと；職業，勤務地・職業教育地の選択の自由，職業水準の向上；職場において差別的取扱，強制労働，セクシャルハラスメントを受けない；
 - b) 使用者との合意に基づいた職業能力に合致する賃金を得る；労働の保護を受け，労働安全，衛生が保証された条件で働く；制度による休暇，年次有給休暇，団体福利厚生を得る；
 - c) 労働者代表組織，職業組織及び法令の規定に従ったその他の組織を設立し，加入し，活動する；自らの合法的，正当な権利及び利益を保証するために，職場において，使用者との対話，民主的規制の実施，団体交渉を要求し，参加し，諮問する；使用者の内規に従った管理に参加する；
 - d) 労働実施の過程における生命，健康に対する直接的な危険，脅威が明らかにある場合に働くことを拒否する；
 - d) 労働契約を解約⁵する；
 - e) ストライキ；
 - g) 法令の規定に従ったその他の権利。
2. 労働者は以下の義務を負う：

⁵ 本仮和訳では，đơn phương chấm dứt（直訳は「一方的終了」）を「解約」，chấm dứtを「終了」，hủy bỏを「解除」と訳し分けている。なお，chấm dứtは将来に向かって効力が失われることを意味する。

- a) 労働契約，集団労働協約及びその他の合法的合意を履行する；
- b) 労働規律，就業規則を順守する；使用者の管理，運営，監察に従う；
- c) 労働，職業道徳，社会保険，医療保険，失業保険⁶及び労働に関する安全，衛生に関する法令の規定を履行する。

第6条 使用者の権利及び義務

1. 使用者は以下の各権利を有する：
 - a) 労働者を採用，配置，運営，監察する；表彰及び労働規律違反処分をする；
 - b) 使用者代表組織，職業組織及び法令の規定に従ったその他の組織を設立，加入及び活動する；
 - c) 集団労働協約を締結する目的で労働者代表組織に交渉を要求する；労働争議，ストライキの解決に参加する；労働者代表組織と労使関係問題，労働者の物的及び精神的生活の改善に関して対話，意見交換する；
 - d) 職場を一時的に閉鎖する；
 - d) 法令の規定に従ったその他の権利。
2. 使用者は以下の各義務を負う：
 - a) 労働契約，集団労働協約及びその他の合法的合意を順守する；労働者の名誉，人格を尊重する；
 - b) 労働者及び労働者代表組織との対話，意見交換のメカニズムを確立し，実施する；
 - c) 労働者に対する職業，雇用の維持，変更のため職業能力，水準を訓練，再訓練，増強，強化する；
 - d) 労働，雇用，職業教育，社会保険，医療保険，失業保険及び労働安全衛生に関する法令の規定を履行する；職場におけるセクシャルハラスメント防止方法を作成して，実施する；
 - d) 国家の職業能力基準の発展に参加し，労働者の職業能力を評価し，公認する。

第7条 労使関係の構築

1. 労使関係は，自主，善意，平等，協力，相互の権利及び利益の尊重の原則に従った対話，交渉，合意により確立される。
2. 使用者，使用者の代表組織，労働者及び労働者代表組織は，権限を有する国家機関の補助と共に，進歩的で調和がとれた安定的な労使関係を構築する。

⁶ 「失業保険」の原文は bảo hiểm thất nghiệp である。

3. 労働組合も、権限を有する国家機関が進歩的で、調和がとれた安定的な労使関係を構築することに参加する；労働に関する法令の規定の施行を監察する；労働者の合法的、正当な権利及び利益を擁護する。
4. ベトナム商工業会議所⁷、ベトナム協同組合連盟⁸及び法令の規定に従って設立された、使用者の代表の役割を有して使用者の合法的権利及び利益の擁護をするその他の使用者代表組織は進歩的で調和がとれた安定的な労使関係の構築に参加する。

第8条 労働の領域において厳禁される行為

1. 労働における取扱を差別する。
2. 労働虐待、労働強制。
3. セクシャルハラスメント。
4. 労働搾取、不正な利益をあげるために職業訓練の名義を悪用する、又は職業訓練生をそそのかし、誘惑し、強制して法令違反行為をさせる。
5. 職業訓練又は国家職業能力証明書が必要な職業、仕事で、職業訓練を受けていない者、又は国家職業能力証明書を受けていない者を使用する。
6. 労働者をそそのかし、誘惑し、悪い約束、広告をし、若しくはその他の騙すための手段を用いる、又は労働者を人身売買、強制労働、若しくは雇用サービスが悪用し、違法行為を行う目的で契約に従って海外へ労働者を派遣する目的で採用する。
7. 違法に未成年者を使用する。

第二章 雇用、採用及び労働管理

第9条 雇用、雇用の解決

1. 雇用とは、収入を生み出し、法令が禁止しない労働活動である。
2. 国家、使用者及び社会は雇用解決参加、労働ができる全ての者に雇用の機会を一律に与える責任を負う。

第10条 労働者の勤労の権利

1. 職業選択の自由があり、法律が禁止しない限り、いかなる使用者に対しても、いかなる場所でも勤労をすることができる。
2. 自らの希望、能力、職業水準及び健康に従って、直接又は雇用サービス組織を通じて、使用者に連絡する。

⁷ 英訳では Vietnam Chamber of Commerce and Industry となる。

⁸ 英訳では Vietnam Cooperative Alliance となる。

第 11 条 労働者の採用

1. 使用者は、使用者の需要に従って、直接労働者を採用する又は雇用サービス組織、労働者派事業者を通じて労働者を採用する権利を有する。
2. 労働者は労働者採用に対して費用を払う必要はない。

第 12 条 使用者の労働者管理責任

1. 書類又は電子的文書で労働管理帳を作成、更新、管理、使用し、権限を有する国家機関が要求する時にはそれを提出する。
2. 人民委員会に属する労働専門機関に対して、事業活動開始の日から 30 日以内に労働者使用について表明⁹し、活動の過程における労働者に関する変更状況を定期的に報告し、社会保険機関に通知する。
3. 政府はこの条の詳細を規定する¹⁰。

第三章 労働契約

第 1 節 労働契約の締結

第 13 条 労働契約

1. 労働契約とは、報酬、賃金を得られる業務、労働条件、労使関係における労働者と使用者の権利および義務に関する労働者と使用者の合意である。
両当事者が異なる名称による合意をしたが、その内容が報酬、賃金を得られる業務及び一方当事者の管理、運営、監察に関する表現であれば、それは労働契約と看做される。
2. 労働者が働くことを受け入れる前に、使用者は労働者と労働契約を締結しなければならない。

第 14 条 労働契約の形式

1. 労働契約は、この条 2 項が規定する場合を除き、書面により締結し、書面は 2 通で労働者が 1 通を保持し、使用者が 1 通を保持しなければならない。
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。
2. 両当事者は、この法典の 18 条 2 項、145 条 1 項 a 号及び 162 条 1 項が規定する場合を除き、1 か月未満の期間の契約については口頭で労働契約を締結することができる。

⁹ 「表明する」の原文は khai trình である。

¹⁰ 議定（政令）145/2020/NĐ-CP の第 3 条がこの条の詳細を規定している。

第 15 条 労働契約締結の原則

1. 自主，平等，善意，協力及び誠実。
2. 労働契約締結の自由。しかし法令，集団労働協約及び社会道徳に反することはできない。

第 16 条 労働契約締結時の情報提供義務

1. 使用者は，業務，勤務地，勤務条件，労働時間，休憩時間，労働安全衛生，賃金，賃金支払方式，社会保険，医療保険，失業保険，営業機密保護，技術機密保護に関する規定，労働者が要求する労働契約締結に直接関連するその他の問題に関する情報を労働者に対して誠実に提供しなければならない。
2. 労働者は，氏名，生年月日，性別，居住地，学問水準，職業能力水準，健康状態の確認及び使用者が要求する労働契約締結に直接関連するその他の問題に関する情報を使用者に対して誠実に提供しなければならない。

第 17 条 労働契約締結，履行時にすることができない使用者の行為

1. 労働者が携帯している書類，文書，証明書の原本を保持する。
2. 金銭又はその他の財産で労働契約履行の担保をしなければならないと労働者に要求する。
3. 使用者に対する債務返済のために労働者に労働契約の履行を強制する。

第 18 条 労働契約締結権限

1. 労働者は，この条第 2 項が規定する場合を除き，労働契約を直接締結する。
2. 農繁期に行う業務，期間が 12 か月以下の業務については，満 18 歳以上の労働者からなるグループは，労働契約を締結するためにグループ内の一人に委任することができる；この場合，労働契約は書面により締結されなければならない，それぞれの労働者と労働契約を締結したのと同様の効力を有する。
受任者が締結した労働契約は，それぞれの労働者の氏名，生年月日，性別，居住地，署名を明確に記載した名簿に添付されなければならない。
3. 使用者側で労働契約を締結する者は，以下の各場合の一つに属する：
 - a) 企業の法的代表者¹¹，又は法令の規定に従った受任者；
 - b) 法令の規定に従った法人資格を有する機関，組織の指導者¹²，又は法令の規定に従った受任者；
 - c) 世帯，組合の代表者，又は法令の規定に従った受任者；

¹¹ 「法的代表者」の原文は người đại diện theo pháp luật である。法定代表者と訳す例もある。

¹² 「指導者」の原文は người đứng đầu である。

- d) 労働者を直接使用する個人。
- 4. 労働者側で労働契約を締結する者は、以下の各場合の一つに属する：
 - a) 満 18 歳以上の労働者；
 - b) 満 15 歳以上 18 歳未満の労働者で、その労働者の法定代理人¹³の書面による同意がある；
 - c) 満 15 歳未満の労働者及びその者の法定代理人；
 - d) 労働者グループの複数の労働者により合法的に委任をされて労働契約を締結する労働者。
- 5. 労働契約締結を受任した者は、その他の者に労働契約締結を再委任することができない。

第 19 条 複数の労働契約締結

- 1. 労働者は複数の使用者と労働契約を締結することができるが、締結した契約内容を十全に履行することを保証しなければならない。
- 2. 同時に複数の使用者と労働契約を締結した労働者は、社会保険、医療保険、失業保険及び労働安全衛生に関する法令に従って、社会保険、医療保険、失業保険へ加入する。

第 20 条 労働契約の種類

- 1. 労働契約は、以下の各種類の一つに従って締結されなくてはならない：
 - a) 両当事者が契約の期限、契約の効力終了時点を確認しない、無期限労働契約；
 - b) 契約の効力発生時点から 36 か月を超えない期間で両当事者が契約の期限、契約の効力終了時点を確認する、有期限労働契約。
- 2. この条第 1 項 b 号が規定する労働契約期間が満了しても、依然として労働者が引き続き働く場合、以下の規定を実施する：
 - a) 労働契約満了日から 30 日以内に、両当事者は新しい労働契約を締結しなければならない；新しい労働契約を締結するまでの間は、両当事者の権利、義務及び利益は従前に締結した契約に従う；
 - b) 労働契約満了日から 30 日が経過した場合は、両当事者は新しい契約を締結することができず、この条第 1 項 b 号が規定する従前に締結した契約が無期限労働契約になる。
 - c) 両当事者が締結した新しい労働契約が有期限労働契約である場合、もう一回のみ締結できる。その後、労働者が依然として引き続き働く場合は、無期限労働契約を締結しなければならない。但し、国家資本を有する企業

¹³ 「法定代理人」の原文は người đại diện theo pháp luật である。

で社長¹⁴として雇用される者との労働契約及びこの法典の第 149 条 1 項、第 151 条 2 項、第 177 条 4 項が規定する場合を除く。

第 21 条 労働契約の内容

1. 労働契約は、以下の主要な内容を有さなければならない：
 - a) 使用者の名称、住所及び使用者側で労働契約を締結した者の氏名、職名；
 - b) 労働者側で労働契約を締結した者の氏名、生年月日、性別、居住地、市民カード¹⁵、人民証明書又はパスポートの番号
 - c) 業務及び職場の場所；
 - d) 労働契約期間；
 - d) 業務又は職名に従った賃金額、賃金の支払方式、賃金支払時期、手当及びその他の補充項目；
 - e) 昇級、昇給制度；
 - g) 労働時間、休憩時間；
 - h) 労働者に対する労働保護設備；
 - i) 社会保険、医療保険及び失業保険；
 - k) 職業能力、水準の訓練、増強、向上。
2. 勤務する労働者が法令の規定に従った営業機密、技術機密に直接関係する場合、使用者は営業秘密、技術機密の保護の内容、期限、違反があった場合の権益及び損害賠償に関して、書面で労働者と合意をする権利を有する。
3. 農業、林業、漁業、塩業の分野で働く労働者については、業務の種類に従って、両当事者は労働契約の主要な内容を減らし、契約の履行が自然災害、火災、天候の影響をうける場合の解決方法に関して内容の補充を合意することができる。
4. 政府は、国家資本を有する企業において社長として雇用される労働者に対する労働契約の内容を規定する¹⁶。
5. 労働傷病兵社会省の大臣はこの条 1 項、2 項及び 3 項の詳細を規定する。

第 22 条 労働契約の付属書類

1. 労働契約の付属書類は、労働契約の一部であり、労働契約と同様の効力を有する。

¹⁴ 「社長」の原文は *giám đốc*、責任者、管理者と訳されることがある。

¹⁵ 「市民カード」の原文は *thẻ Căn cước công dân*

¹⁶ 議定（政令）145/2020/NĐ-CP の第 5 条、第 6 条がこの条の詳細を規定している。

2. 労働契約の付属書類は、労働契約の条項の詳細を規定し、修正、補充するが、労働契約の期間を修正することはできない。

労働契約の付属書類が労働契約の条項の詳細を規定することで労働契約と異なった理解の仕方になった場合、労働契約の内容に従って履行する。

労働契約の付属書類が労働契約の条項を修正、補充する場合、修正、補充する条項の内容及び効力発生時点を明確に規定しなければならない。

第 23 条 労働契約の効力

労働契約は、両当事者が異なった合意をする、又は法令が異なった規定をする場合を除き、両当事者が締結した日から効力を有する。

第 24 条 試用

1. 使用者と労働者は、労働契約に試用の内容を規定することを合意する、又は試用労働契約締結によって試用に関して合意することができる。
2. 試用契約の主要な内容は、試用期間及びこの法典の第 21 条 1 項 a 号、b 号、c 号、d 号、g 号及び h 号が規定する内容からなる。
3. 1 か月未満の期間の労働契約を締結した労働者には試用を適用しない。

第 25 条 試用期間

試用期間は、業務の性質、複雑さの程度に基づいた両当事者の合意によるが、一つの業務に対して 1 回のみ試用ができ、以下の条件を保証する。

1. 企業法、企業における生産、経営に対して投資する国家資本の管理、使用の法律に従った企業の管理者の業務については、180 日を超えない。
2. 短期大学¹⁷以上の専門、技術水準を必要とする職位の業務については 60 日を超えない。
3. 中級の専門、技術水準を必要とする職位の業務、技術工員、事務職員については 30 日を超えない。
4. その他の業務の場合は 6 日を超えない。

第 26 条 試用の賃金

試用中の労働者の賃金は両当事者の合意によるが、その業務の賃金の少なくとも 85% でなくてはならない。

第 27 条 試用期間の終結

1. 試用期間終結の際、使用者は試用の結果を労働者に通知しなければならない。

¹⁷ 「短期大学」の原文は *cao đăng*、単科大学と訳されることもある。

試用の結果が使用者の要求に達していた場合で、締結済みの労働契約に試用の合意がある場合、労働者はその労働契約を引き続き履行し、試用契約を締結していた場合は労働契約を締結しなければならない。

試用の結果が使用者の要求に達していない場合は、締結済みの労働契約又は試用契約を終了する。

2. 試用期間中において、いずれの当事者も試用契約又は締結済みの労働契約を事前の通告なく、かつ損害賠償の必要なく解除¹⁸する権利を有する。

第2節 労働契約の履行

第28条 労働契約に従った業務の実施

労働契約に従った業務は、契約を締結した労働者が行わなければならない。業務を行う職場の場所は、両当事者が異なる合意をする場合を除き、労働契約に従う。

第29条 労働契約と異なる業務への労働者の異動

1. 自然災害、火災、危険な疫病、労働災害の阻止・克服措置の適用、職業病、電気事故、水の事故、又は生産、経営上の必要性がある場合、使用者は労働契約と異なる業務に労働者を一時的に異動させる権利を有するが、1年間で合計60日を超えない；1年間で合計60日を超えて労働契約と異なる業務に労働者を一時的に異動させることができるのは、労働者が書面で合意した場合のみである。

生産、経営上の必要性により労働者を労働契約と異なる業務に一時的に労働者を異動させる場合につき、使用者は就業規則内に具体的に規定をする。

2. この条1項が規定する労働契約と異なる業務に労働者を一時的に異動させる時、使用者は少なくとも3営業日前に労働者に知らせ、一時的な異動の期限を明示し、労働者の健康、性別に合致する業務配置をしなければならない。
3. 労働契約と異なった業務に異動する労働者は新たな業務に従って賃金を受ける。従来の業務と比して新たな業務の賃金が低い場合は、30営業日の間は従来の業務の賃金を維持される。新たな業務の賃金は、少なくとも従来の業務の85%でなければならず、最低賃金を下回ることはできない。

¹⁸ 「解除」の原文は hùy bō である。

4. 労働契約と異なる業務への1年間に合計60日を超える一時的異動に同意せず、休業しなければならなかった労働者に対して、使用者はこの法典99条の規定に従った休業手当を支払わなければならない。

第30条 労働契約の一時的履行停止

1. 労働契約の一時的履行停止の根拠は以下からなる：
 - a) 労働者が軍事義務、自衛民兵¹⁹の義務を履行する；
 - b) 労働者が刑事訴訟に関する法令の規定に従って逮捕、拘留された；
 - c) 労働者が再教育学校、強制的リハビリテーション施設、強制的教育施設に行く措置を適用する決定を執行しなければならない；
 - d) この法典第138条の規定に従った妊娠をしている女性労働者；
 - d) 労働者が、国家が定款資本の100%を保有する一人社員有限責任会社の企業管理者に任命された；
 - e) 労働者が、企業における国家資本について、国家所有代表の権利、責任の実施につき受任した；
 - g) 労働者が、他の企業に投資された企業の資本について、企業の権利、責任の実施につき受任した；
 - h) 両当事者が合意したその他の場合。
2. 労働契約の一時停止中において、締結済みの労働契約による賃金、権利、利益を得ることができない。但し、両者の合意がある場合又は法令が異なる規定を有する場合を除く。

第31条 労働契約の一時的履行停止期間が満期となった労働者の再受け入れ

労働契約の期間が満期になっていない場合、労働契約の一時的履行停止期間満期日から15日以内に、労働者は職場に復帰しなければならない。使用者は労働者が締結済みの労働契約に従った業務に戻って働くことを受け入れなければならない。但し、両当事者が異なった合意をする場合、又は法令が異なった規定を有する場合を除く。

第32条 短時間労働

1. 短時間労働者とは、労働に関する法令、集団労働協約、又は就業規則に規定された1日あたり、1週あたり又は1月あたりの通常の労働時間と比較してより短い労働時間の労働者である。
2. 労働者は、労働契約締結の時に、使用者と短時間労働を合意する。

¹⁹ 「自衛民兵」の原文は Dân quân tự vệ, その定義は Luật Dân quân tự vệ(48/2019/QH14)の2条1項が規定する。

3. 短時間労働者は、賃金の支払いを受け；通常の労働者と平等の権利，義務であり；機会の平等を受け，取扱の差別を受けず，労働安全衛生を保証される。

第 33 条 労働契約の修正，補充

1. 労働契約履行の過程において，いずれかの当事者が労働契約の修正，補充を要求する場合は，修正，補充が必要な内容に関して少なくとも 3 営業日前に他方当事者に知らせなければならない。
2. 両当事者が合意した場合，労働契約の修正，補充は労働契約の付属書類又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の修正，補充に合意できなかった場合，締結済みの労働契約を引き続き履行する。

第 3 節 労働契約の終了²⁰

第 34 条 労働契約が終了する場合

1. この法典第 177 条 4 項が規定する場合を除き，労働契約期間が満了となった。
2. 労働契約に従った業務の一時的停止。
3. 両当事者が契約の終了に合意した。
4. 法令上の効力を既に有する裁判所の判決，決定に従って，労働者が懲役刑の宣告を受けたが，執行猶予がつかず，若しくは刑事訴訟法 328 条 5 項が規定する釈放の場合に属さない場合，死刑の宣告を受けた場合，又は労働契約に記された業務を行うことを禁じられた場合。
5. ベトナムに所在する外国人労働者が，法令上の効力を既に有する裁判所の判決，決定，権限を有する国家機関の決定に従って，国外退去となった。
6. 労働者が死亡した；裁判所によって民事行為能力の喪失，失踪，死亡が宣言された。
7. 個人である使用者が死亡した；裁判所によって民事行為能力の喪失，失踪，死亡が宣言された。個人でない使用者が活動を終了した，又は省級人民委員会に属する経営登録機関に関する専門機関が法的代表者，法的代表者の権利，義務を実施する受任者の不在の通報を発出した。
8. 労働者が解雇²¹の規律処分を受けた。

²⁰ 「終了」の原文は *chấm dứt* である。

²¹ 「解雇」の原文は *sa thải* である。日本法の解雇に比して，ベトナム労働法令での解雇 *sa thải* は，それが認められる要件が異なり，意味合いも異なり得ることに留意されたい。本法典 125 条参照。

9. 労働者が、この法典第 35 条の規定に従った労働契約の解約をした。
10. 使用者が、この法典第 36 条の規定に従った労働契約の解約をした。
11. 使用者が、この法典第 42 条及び第 43 条の規定に従って労働者を退職させる。
12. この法典第 156 条の規定に従ったベトナムに所在する外国人労働者に対する労働許可書の効力期間が満了した。
13. 労働契約内に記された試用の内容の合意があるが、当事者の要求に達しなかった、又は一方当事者が試用の合意を解除した。

第 35 条 労働者の労働契約の解約の権利

1. 労働者は労働契約の解約の権利を有するが、以下のように使用者に事前通知をしなければならない。
 - a) 無期限労働契約に従って働いている場合は少なくとも 45 日；
 - b) 12 か月から 36 か月までの有期限労働契約に従って働いている場合は少なくとも 30 日；
 - c) 12 か月未満の有期限労働契約に従って働いている場合は少なくとも 3 営業日；
 - d) 特殊な業種、分野、業務については、事前通知期間は政府の規定に従って実施する²²。
2. 労働契約の解約の権利を有する労働者は、以下の場合には事前通知の必要がない。
 - a) 合意に従った業務、勤務地に配置されない又は労働条件を保証されない。但し、この法典第 29 条が規定する場合を除く；
 - b) 賃金が十分に支払われない又は支払い遅延する。但し、この法典第 97 条 4 項が規定する場合を除く；
 - c) 使用者が虐待、殴打、侮辱的言動、健康、人格、名誉に悪影響を与える行為をする；強制労働させる；
 - d) 職場でのセクシャルハラスメント；
 - d) この法典第 138 条 1 項の規定に従った休業をしなければならない妊娠中の女性労働者；
 - e) この法典第 169 条の規定に従った定年退職年齢になった。但し、各当事者が異なった合意をする場合を除く；
 - g) 使用者が、この法典第 16 条 1 項の規定に従った誠実な情報を提供せず、労働契約履行に影響を与える。

²² 議定（政令）145/2020/ND-CP の第 7 条がこの条の詳細を規定している。

第 36 条 使用者の労働契約の解約の権利

1. 使用者は、以下の場合に労働契約の解約の権利を有する：
 - a) 労働者が、労働契約に従って、使用者規則における業務完成水準評価基準に従って確定される業務を常時²³完成させない。業務完成水準評価規則は使用者が制定するが、事業所の労働者代表組織がある職場については事業所の労働者代表組織の意見を参考にしなければならない；
 - b) 労働者が、病気、事故で、連続して 12 か月（無期限労働契約の場合）、6 か月（12 か月から 36 か月の有期限労働契約の場合）、労働契約期間の 2 分の 1 を超える期間（12 か月未満の有期労働契約の場合）、治療を受けたが労働能力を回復しない。
健康が回復した場合、使用者は労働者と引き続き労働契約を締結するために調査を行う；
 - c) 自然災害、火災、危険な疫病、権限を有する国家機関の要求に従った損害又は移住、生産・経営の縮小があり、使用者が既に克服方法を探求したが、依然として労働場所を減らすことを強いられる；
 - d) この法典第 31 条が規定する期間の後に労働者が職場に来ない；
 - d) 労働者が、この法典第 169 条が規定する定年退職年齢となった。但し、異なる合意がある場合を除く；
 - e) 労働者が、自らの意思で、5 日以上連続で正当な理由なく仕事をしない。
 - g) 労働者が、この法典第 16 条 2 項の規定に従った誠実な情報を提供せず、労働者の採用に影響を与える。
2. この条第 1 項 a 号、b 号、c 号、d 及び g 号の労働契約の解約の場合、使用者は以下のように事前通知をしなくてはならない。
 - a) 無期限労働契約については少なくとも 45 日；
 - b) 12 か月から 36 か月の期間の有期限労働契約については少なくとも 30 日；
 - c) 12 か月未満の期間の有期限労働契約及びこの条第 1 項 b 号が規定する場合については少なくとも 3 営業日；
 - d) 特殊な業種、分野、業務については、事前通知期間は政府の規定に従って実施する²⁴。
3. この条第 1 項 d 及び e 号の規定する労働契約の解約をする場合、使用者は事前通知をする必要はない。

²³ 「常時」の原文は *thường xuyên* である。ある程度の時間的な幅を持つ概念と思われる。

²⁴ 議定（政令）145/2020/NĐ-CP の第 7 条がこの条の詳細を規定している。

第 37 条 使用者が労働契約の解約の権利を実施できない場合

1. 労働者が病気，又は労働災害，職業病で，権限を有する医療機関の指定に従って治療，静養中である場合。但し，この法典第 36 条 1 項 b 号が規定する場合を除く。
2. 労働者が年次有給休暇，私的な休暇，又は使用者の同意を得たその他の休暇中である。
3. 女性労働者が妊娠中である；労働者が産休中である，又は生後 12 か月未満の子供を養育している。

第 38 条 労働契約の解約の解除

いずれの当事者も，事前通知期間満了の前に労働契約の解約の解除の権利を有することは同様であるが，書面により通知しなければならず，他方の同意を得なければならない。

第 39 条 法令に違反する労働契約の解約

法令に違反する労働契約の解約とはこの法典第 35 条，第 36 条及び第 37 条の規定に反する契約終了の場合である。

第 40 条 労働契約の解約が法令に違反する場合の労働者の義務

1. 退職手当を受けとることができない。
2. 労働契約に従った賃金の 2 分の 1 及び事前通知していない日数における労働契約に従った賃金に相当する金額を使用者に賠償しなければならない。
3. この法典第 62 条が規定する訓練費用を使用者に返済しなければならない。

第 41 条 労働契約の解約が法令に違反する場合の使用者の義務

1. 労働者が戻って締結済みの労働契約に従って再び働くことを受け入れる；労働者が働くことができなかつた日数の賃金，社会保険，医療保険，失業保険を支払い，労働契約に従った賃金の少なくとも 2 か月分を労働者に追加で支払わなければならない。

勤務再開の後，労働者は退職手当，失業手当²⁵を受領済みである場合は使用者に対してそれら手当を返還する。

締結済みの労働契約の役割，業務が残っていないが労働者が依然として働くことを希望する場合，労働契約を修正，補充するために両当事者は合意をする。

²⁵ 失業手当の原文は trợ cấp mất việc làm である。

この法典 36 条 2 項が規定する事前通知の期限に関する規定違反があった場合は、事前通知がされなかった日数について労働契約に従った賃金に相当する金銭を支払わなければならない。

2. 労働者が引き続きの勤務を希望しない場合は、この条第 1 項が規定する支払わなければならない金銭の他に、使用者は労働契約を終了するためにこの法典第 46 条が規定する退職手当を支払わなければならない。
3. 使用者が再び労働者を受け入れることを希望せず、労働者がそれに同意する場合は、この条 1 項の規定に従って使用者が支払わなければならない金額及びこの法典第 46 条の規定に従った退職手当の他に、労働契約を終了するために両当事者は労働者に支払う追加の賠償額を合意するが、それは労働契約に従った賃金の少なくとも 2 か月分である。

第 42 条 構造、技術の変更又は経済的理由がある場合の使用者の義務

1. 以下の場合に構造、技術の変更と看做される：
 - a) 労働編成構造の変更、労働の再編成；
 - b) 使用者の生産、経營業種に付着する生産と経営の工程、技術、機械、設備の変更；
 - c) 生産品又は生産品の構造の変更。
2. 以下の場合に経済的理由によると看做される：
 - a) 経済恐慌又は衰退
 - b) 経済の再編又は国際的約束の実施の場合の国家の政策、法令の実施
3. 多数の労働者に影響が出る構造、技術の変更をする場合、使用者はこの法定 44 条の規定に従った労働者使用計画を立案、実施しなければならない；新たな業務がある場合、継続的に使用するために労働者を優先的に育成する。
4. 経済的理由により多数の労働者が職を失う危険があり、退職しなければならない場合、使用者はこの法典第 44 条の規定に従った労働者使用計画を立案、実施しなければならない。
5. 使用者が雇用解決をすることができず、労働者を退職させなければならない場合、この法典第 47 条の規定に従った失業手当を支払わなければならない。
6. この条の規定に従った労働者の退職は、労働者が構成員である労働者代表組織がある職場では職場の労働者代表組織と意見交換をした後のみにできるものであり、30 日前に省級人民委員会及び労働者に通知する。

第 43 条 企業が消滅分割，存続分割，新設合併，吸収合併する場合；企業を売却，賃貸し，企業の形式を転換する場合；企業，協同組合の財産の所有権，使用権が譲渡される場合の使用者の義務

1. 企業が消滅分割，存続分割，新設合併，吸収合併；企業を売却，賃貸し，企業の形式を転換；企業，協同組合の財産の所有権，使用権を譲渡して多くの労働者の雇用に影響する場合，使用者はこの法典第 44 条の規定に従った労働者使用計画を立案しなければならない。
2. 現在の使用者と承継される労働者は採択された労働者使用計画を実施する責任を負う。
3. 退職させられた労働者は，この法典第 47 条の規定に従って，失業手当を受給することができる。

第 44 条 労働者使用計画

1. 労働者使用計画は，以下の主要な内容を含まなければならない：
 - a) 引き続き使用する労働者，引き続き使用するために再訓練する労働者の数及び名簿，短時間労働に移行する労働者の数及び名簿；
 - b) 定年退職する労働者の数及び名簿；
 - c) 労働契約を終了しなければならない労働者の数及び名簿；
 - d) 使用者，労働者及び労働者使用計画の実施にあたり関連する当事者の権利及び義務；
 - d) 計画実施を保証する措置及び財政源。
2. 労働者使用計画を立案する際，使用者は事業所における労働者代表組織を有する職場では事業所における労働者代表組織と意見交換しなければならない。労働者使用計画は，採択の日から 15 日以内に労働者が知ることができるように，公開的に労働者に対して通知されなくてはならない。

第 45 条 労働契約終了の通知

1. 使用者は，この法典の規定に従って労働契約が終了する場合，労働者に対して書面で労働契約終了に関して通知をしなければならない。但し，この法典第 34 条 4 項，5 項，6 項，7 項及び 8 項が規定する場合を除く。
2. 個人でない使用者が活動を終了する場合，労働契約終了の時点は活動終了の通知の時点である。

個人でない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，この法典第 34 条 7 項の規定に従った法的代表者の権利及び義務を実施する受任者がいないことを通知された場合，労働契約終了の時点は通知発出の日である。

第 46 条 退職手当

1. この法典第 34 条 1 項, 2 項, 3 項, 4 項, 6 項, 7 項, 9 項及び 10 項の規定に従って労働契約が終了する場合, 使用者は, 使用者のために 12 か月以上常時働いていた労働者に対して, 1 年間の勤務ごとに月給の半額分の退職手当を支払う責任を有する。但し, 社会保険に関する法令の規定に従って年金を得るための条件を満たしている場合, 及びこの法典 36 条 1 項 e 号が規定する場合を除く。
2. 退職手当算出のための労働期間とは, 労働者が使用者に対して実際に働いた総期間であり, 労働者が失業保険に関する法令に従って失業保険に加入していた期間及び使用者が退職手当, 失業手当を支払っていた労働期間を除く。
3. 退職手当計算のための賃金額は, 労働者が退職する直前の労働契約に従った連続 6 か月の平均賃金である。
4. 政府はこの条の詳細を規定する²⁶。

第 47 条 失業手当

1. 使用者は, 使用者のために 12 か月以上常時働いていた労働者がこの法典第 34 条 11 項に従って職を失う場合, その労働者に対して勤務 1 年ごとに 1 か月分の給料相当の失業手当を支払うが, その額は最低でも 2 か月分である必要がある。
2. 失業手当算出のための労働期間とは, 労働者が使用者に対して実際に働いた総期間であり, 労働者が失業保険に関する法令に従って失業保険に加入していた期間及び使用者が退職手当, 失業手当を支払っていた労働期間を除く。
3. 失業手当計算のための賃金額は, 労働者が職を失う直前の労働契約に従った連続 6 か月の平均賃金である。
4. 政府はこの規定の詳細を規定する²⁷。

第 48 条 労働契約終了時の責任

1. 労働契約終了の日から 14 営業日以内に, 両当事者はそれぞれの当事者の権益に関連を有する金額を全て清算する責任を有する。但し, 30 日を超えない範囲で延長することができる以下の場合を除く:
 - a) 個人でない使用者が活動を終了する;
 - b) 使用者が構造, 技術を変更し, 又は経済的理由による;

²⁶ 議定 (政令) 145/2020/ND-CP の第 8 条がこの条の詳細を規定している。

²⁷ 議定 (政令) 145/2020/ND-CP の第 8 条がこの条の詳細を規定している。

- c) 消滅分割，存続分割，新設合併，吸収合併；企業の売却，賃貸，企業の形式の転換；企業，協同組合の財産所有権，使用権の譲渡；
 - d) 自然災害，火災，破壊行為又は危険な疫病による場合。
2. 賃金，社会保険，医療保険，失業保険，退職手当及び集団労働協約，労働契約に従った労働者のその他の各権益は，企業，協同組合の活動終了，解散，破産において優先的に清算される。
3. 使用者は以下の責任を負う：
- a) 社会保険，医療保険，失業保険の費用を納入する期間の確認手続を終了し，使用者が保持している場合には，労働者のその他の書類の原本を返還する。
 - b) 労働者が要求する場合には，労働者の労働過程に関連する各資料の写しを提供する。資料の写しの作成，送付の費用は使用者が支払う。

第4節 無効な労働契約

第49条 無効な労働契約

1. 労働契約の全てが無効となるのは以下の場合である：
- a) 労働契約の内容の全てが法令に違反している；
 - b) 労働契約締結者が正しい権限を有していない，又はこの法典第15条1項が規定する労働契約締結原則に違反する；
 - c) 労働契約において締結された業務が，法令が禁じる業務である。
2. 労働契約は，ある部分が法令に違反するが契約の残りの部分に影響しない場合，当該部分が無効となる。

第50条 労働契約の無効を宣言する権限

人民裁判所は労働契約が無効であることを宣言する権利を有している。

第51条 無効な労働契約の処理

1. 労働契約の一部無効が宣言された場合，以下のように処理される：
- a) 両当事者の権利，義務及び利益は適用されている集団労働協約に従って解決される；集団労働協約がない場合は法令の規定に従う；
 - b) 両当事者は，集団労働協約又は労働に関する法令に合致するように，労働契約の無効と宣言された部分の修正，補充を行う。
2. 労働契約の全部無効が宣言された場合，労働者の権利，義務及び利益は法令の規定に従って解決される；誤った権限による署名がされた場合は，両当事者は再度署名をする。

3. 政府はこの条の詳細を規定する²⁸。

第5節 労働派遣²⁹

第52条 労働派遣

1. 労働派遣とは、労働派遣企業である使用者と労働契約を締結した労働者が、その後その労働者がその他の使用者の下に移転して働き、その管理下に置かれるが、依然として労働契約を締結した使用者との間での労使関係が維持されるものをいう。
2. 労働派遣活動は、条件付経営分野、業種であり、企業が労働派遣活動許可書を有する場合のみに実施でき、一定の業務に対してのみ適用される。

第53条 労働派遣活動の原則

1. 労働者に対する労働派遣期間は最大で12か月である。
2. 労働派遣受入先は、以下の場合に、労働派遣を使用できる：
 - a) 一定期間における労働使用の需要に関して、突発的な一時的増加に対応する；
 - b) 妊娠休暇、労働災害、職業病の労働者又は市民としての義務を果たすための労働者を変更する；
 - c) 高度専門、技術水準の労働使用の需要がある。
3. 労働派遣受入先は、以下の場合において、派遣労働者を使用できない：
 - a) ストライキ、労働争議解決中にある労働者にとって代わる；
 - b) 派遣労働者の労働災害、職業病の賠償責任に関して労働派遣企業との具体的な合意がない；
 - c) 構造、技術の変更、経済的理由又は消滅分割、存続分割、新設合併、吸収合併により退職した労働者にとって代わる。
4. 労働派遣受入先は派遣労働者をその他の使用者のところに移転させることはできない；労働派遣活動許可書がない企業から派遣された派遣労働者を使用することはできない。

第54条 労働派遣企業

1. 労働派遣企業は、デポジットを支払い、労働派遣活動許可書を取得しなくてはならない。

²⁸ 議定（政令）145/2020/ND-CP の第9条～第11条がこの条の詳細を規定している。

²⁹ 労働派遣の原文は cho thuê lại lao động である。

2. 政府は、デポジット、労働派遣活動許可書発給、再発給、期限延長、回収の条件、手順、手続及び労働者派遣を実施できる一覧を規定する³⁰。

第 55 条 労働派遣契約

1. 労働派遣企業及び労働派遣受入先は書面で労働派遣契約を締結し、2部を作成して、それぞれが1部を保有しなければならない。
2. 労働派遣契約は以下の主要な内容からなる：
 - a) 派遣労働の使用が必要な職場の場所、位置、業務の具体的な内容、派遣労働者に対する具体的な要求；
 - b) 派遣労働の期間；派遣労働者が仕事を開始する日時；
 - c) 労働時間；休憩時間；職場の労働安全衛生条件；
 - d) 労働災害、職業病の賠償責任；
 - d) 労働者に対するそれぞれの義務
3. 労働派遣契約は、労働者の権利、利益に関して、労働派遣企業が労働者と締結した労働契約を下回る合意をすることはできない。

第 56 条 労働派遣企業の権利及び義務

本法典 6 条が規定する権利及び義務に加えて、労働派遣企業は以下の権利及び義務を有する：

1. 労働派遣受入先の要求及び労働者と締結した労働契約の内容と合致する水準を有する労働者派遣を保証する；
2. 労働者が労働派遣契約の内容を知ることができるように労働者に通知する；
3. 労働派遣受入先が労働者の履歴の概略、労働者の要求を知ることができるように、労働派遣受入先に通知する；
4. 派遣労働者に、労働派遣受入先の同じ水準、同じ業務、同じ価値を有する業務を行う労働者の賃金より下回らない賃金を支払うことを保証する；
5. 派遣労働者の人数、労働派遣受入先を明確に規定した書類を作成し、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に定期的に報告する。
6. 労働派遣受入先が労働規律違反を理由に労働者を戻した場合に、労働規律違反をした労働者に対して、労働規律処分を行う。

第 57 条 労働派遣受入先の権利及び義務

1. 派遣労働者が労働派遣受入先の就業規則及びその他の規則を知ることができるように通知し、案内する。

³⁰ 議定（政令）145/2020/ND-CP の第四章の各条文がこの条の詳細を規定している。

2. 労働派遣受入先の労働者と派遣労働者を比較して、労働条件に関して取扱の差別をすることはできない。
3. 派遣労働者と、この法典の規定に従った深夜労働、時間外労働に関して合意をする。
4. 派遣労働者と労働派遣企業との労働契約が終了していない場合、派遣労働者の正式な採用のために派遣労働者及び労働派遣企業と合意することができる。
5. 合意した要求に合致しない、又は労働規律違反をした派遣労働者を労働派遣企業に戻す。
6. 労働規律処分の調査のため、派遣労働者の労働規律違反行為に関する証拠を労働派遣企業に提供する。

第 58 条 派遣労働者の権利及び義務

本法典 5 条が規定する権利及び義務に加えて、派遣労働者は以下の権利及び義務を有する：

1. 労働派遣企業と締結した労働契約に従って業務を行う；
2. 労働派遣受入先の労働規律、就業規則を順守する；合法的な管理、運営、監察に従う；
3. 同じ水準、同じ業務、又は同じ価値を有する業務を行う労働派遣受入先の労働者の賃金を下回らない賃金支払いを受ける；
4. 労働派遣受入先が労働派遣契約における合意に違反する場合、労働派遣企業に不服申立をする；
5. 労働派遣受入先と労働契約を締結するため、労働派遣企業との契約終了の合意をすることができる。

第四章 職業教育及び職業能力開発

第 59 条 職業訓練及び職業能力開発

1. 労働者には、雇用の需要及び自らの可能性に応えるため、職業訓練、国家職業能力評価、公認への参加、職業能力開発を選択する自由がある。
2. 国家は、以下の活動を通じて、自らのため、及び社会における他者のために働く労働者のために十分な職業訓練及び職業能力開発条件を備える使用者に対して奨励政策をとる；
 - a) 労働者の職業水準、能力の訓練、再訓練、増強、向上のための、職業訓練所の設立又は職場での職業訓練教室の開催；初級、中級、高等の水準の職業訓練所及び規定に従ったその他の職業訓練プログラムと合致させる；

- b) 労働者の職業能力試験を行う；職業能力評議会に参加する；需要を予測して職業能力の基準を作成する；職業能力の評価及び公認を行う；労働者の職業能力開発を行う。

第 60 条 職業能力、水準の訓練、増強、向上に関する使用者の責任

1. 使用者は、自らのために働く労働者の職業能力、水準の訓練、増強、向上、職業能力の開発に向けた毎年の計画を作成して、経費を保存しておく。
2. 毎年、使用者は職業能力、水準の訓練、増強、向上の結果を省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に対して報告する。

第 61 条 使用者に対して働く職業学習³¹、職業実習³²

1. 使用者に対して働く職業学習とは、職場で職業訓練をするために使用者が人を採用することである。職業学習の期間は職業教育法の規定に従った水準の訓練プログラムに従う。
2. 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。
3. 自らに対して働く職業学習、職業実習をする者を採用する使用者は、職業教育活動の登録をする必要はない；学費を徴収することはできない；職業教育法の規定に従った訓練契約を締結しなければならない。
4. 職業学習者、職業実習者は満14歳以上で、職業学習、職業実習の要求に合致するため十分に健康でなければならない。労働傷病兵社会省の大臣が発行する困難、有害、危険な、又は特別に困難、有害、危険な職業、業務のリストに属する職業学習者、職業実習者は、芸術、体育、スポーツの領域を除き、満18歳以上でなければならない。
5. 職業学習、職業実習の期間に、職業学習者、職業実習者が直接労働する又は労働に参加する場合は、使用者は合意した程度に従って賃金を支払う。
6. 職業学習、職業実習の期間が満了して、この法典の規定に従った条件が十分に満たされた場合、両当事者は労働契約を締結しなければならない。

第 62 条 使用者、労働者間の職業訓練契約及び職業訓練費用

1. 両当事者は、労働者が職業の水準、能力を向上する訓練、再訓練を、国内又は国外において、使用者が協力者から得た財政援助も含む使用者の経費負担で受けた場合、職業訓練契約を締結しなければならない。

職業訓練契約は2部作成され、それぞれの当事者が1部を保有する。

³¹ 職業学習の原文は học nghề である。

³² 職業実習の原文は tập nghề である。

2. 職業訓練契約は以下の主要な内容を有さなければならない：
 - a) 訓練する職業；
 - b) 訓練の場所，期間及び訓練期間中の賃金；
 - c) 訓練後の勤務を誓約する期間；
 - d) 訓練費用及び訓練費用返済責任；
 - d) 使用者の責任；
 - e) 労働者の責任。
3. 訓練費用は，学習中における教員，学習資料，学習の場所，教室，機械，設備，実習資料，学習者に援助するその他の費用及び学習者に対する賃金，社会保険料，医療保険料，失業保険料に対して支払う金額で合法的領収書を有するものからなる。労働者が訓練を受けるため外国に派遣された場合，訓練費用は外国への交通費，訓練期間中の生活費も含まれる。

第五章 職場での対話，団体交渉，集団労働協約

第 1 節 職場での対話

第 63 条 職場での対話の開催

1. 職場での対話とは，使用者と労働者又は労働者代表組織との間で，理解，協力を深めて各当事者の利益になる解決に向けた努力をするために，職場における各当事者の権利，利益に関連する問題及び各当事者の関心事項に関して情報を共有し，意見を参考にし，討論し，意見交換をすることである。
2. 使用者は，以下の場合に，職場で対話を開催しなければならない：
 - a) 定期的に年間少なくとも 1 回；
 - b) 一方または双方の当事者が要求した場合
 - c) この法典第 36 条 1 項 a 号，第 42 条，第 44 条，第 93 条，第 104 条，第 118 条及び第 128 条 1 項が規定する場合。
3. 使用者及び労働者又は労働者代表組織がこの条 2 項が規定する場合に加えて対話を行うことが奨励される。
4. 政府は職場における対話の開催及び民主的規則の実施に関して規定する³³。

第 64 条 職場での対話の内容

1. 対話の内容はこの法典第 63 条 2 項 c 号の規定に従わなければならない。
2. この条 1 項の規定する内容に加えて，各当事者は，対話実施にあたり，以下の内容を一つ又は複数選択する：
 - a) 使用者の生産，経営状況；

³³ 議定（政令）145/2020/ND-CP の第五章の各条文がこの条の詳細を規定している。

- b) 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；
- c) 労働条件；
- d) 労働者，労働者代表組織の使用者に対する要求；
- d) 使用者の労働者，労働者代表組織に対する要求；
- e) 一方又は両当事者が関心を有するその他の内容

第 2 節 団体交渉

第 65 条 団体交渉

団体交渉とは，労働者代表組織の一人又は複数の者と，使用者又は使用者代表組織の一人若しくは複数の者との間で，労働条件，各当事者間の関係に関する規定の確立及び進歩的で調和がとれた安定的な労使関係の構築を目的として，会談，合意するものである。

第 66 条 団体交渉の原則

団体交渉は，自主，協力，善意，平等，公開，明白の原則に従って実施される。

第 67 条 団体交渉の内容

各交渉当事者は，団体交渉実施のため，一つ又は複数の内容を選択する：

1. 賃金，手当，昇給，賞与，食事及びその他の制度；
2. 労働水準，労働時間，休憩時間，時間外労働，勤務交替の休み；
3. 労働者に対する雇用の保証；
4. 労働安全衛生の保証；就業規則の実施；
5. 労働者代表組織の活動の条件，方法；労働者と労働者代表組織の関係；
6. 労働争議の予防，解決の制度，方式
7. 両性の平等，妊婦の保護，年次休暇；職場での暴力及びセクシャルハラスメント対策；
8. 一方又は両当事者が関心を持つその他の内容。

第 68 条 企業内の事業所における労働者代表組織の団体交渉権

1. 事業所における労働者代表組織は，企業内における労働者総数における組織構成員の比率が，政府の規定に従った最小の比率となった場合に，団体交渉を要求する権利を有する。
2. 企業に，この条第 1 項の規定に合致する事業所における労働者代表組織が多数ある場合，団体交渉を要求する権利がある組織は，企業内で最多の構成

員数がある組織である。その他の労働者代表組織は、団体交渉要求権を持つ労働者代表組織が同意する場合に、団体交渉に参加することができる。

3. 企業に、労働者代表組織が多数あるが、どれもこの条第1項の規定に合致しない場合、それら組織は団体交渉をするために自主的に相互結合する権利を有するが、各組織の構成員総数はこの条第1項の規定に従った最小の比率に達していなければならない。
4. 政府は団体交渉権に関連する各当事者間の争議の解決に関して規定する。

第69条 企業の団体交渉の代表者

1. それぞれの当事者の団体交渉参加者の人数は、各当事者の合意による。
2. それぞれの当事者の団体交渉参加者の構成は、それぞれの当事者の決定による。

労働者に、この法典第68条2項の規定に従って団体交渉に参加する代表組織が多数ある場合は、団体交渉要求権を持つ代表組織が、団体交渉に参加するそれぞれの組織の人数を決定する。

労働者に、この法典第68条3項の規定に従って団体交渉に参加する代表組織が多数ある場合は、それぞれの組織の代表者の人数は各組織の合意による。合意ができない場合は、それぞれの組織が、各組織の構成員総数に基づいて自らの組織の構成員の人数に釣り合うように参加する代表者の人数を確定する。

3. いずれの団体交渉者も自らより上級の代表組織を招待して交渉代表者としての参加者を選出する権利を有し、相手方当事者はそれを拒否することはできない。相手方当事者の同意がある場合を除き、いずれの当事者の団体交渉代表者もこの条1項の規定する人数を超えることはできない。

第70条 企業の団体交渉の過程

1. この法典第68条の規定に従った団体交渉要求権を有する事業所における労働者代表組織の又は使用者の団体交渉の要求がある場合、要求された者は団体交渉を拒否できない。

交渉の要求及び交渉の内容を受けた日から7営業日以内に、各当事者は交渉の場所、交渉を始める時間に関して合意する。

使用者は、団体交渉の各会合を行うための時間、場所及び必要な条件を配置する責任を負う。

団体交渉開始日時は、団体交渉の要求を受けた日から30日を超えない。

2. 団体交渉の期間は、各当事者が合意した場合を除き、交渉開始日から90日を超えない。

労働者代表者の団体交渉の各会合に参加した時間は、有給の労働時間として計算される。労働者が団体交渉の各会合に参加した労働者代表組織の構成員である場合は、各会合に参加した時間はこの法典 176 条 2 項の規定に従った時間として計算されない。

3. 団体交渉に有利な条件創出を狙って労働代表者の当事者が団体交渉の過程において要求する場合には、要求を受けた日から 10 日以内に、使用者の当事者は、その営業機密、技術機密に関する情報を除き、企業における生産、経営活動状況及び交渉内容に直接関係するその他の内容に関する情報を提供する責任を有する。

4. 事業所における労働者代表組織は、団体交渉の内容、実施方式及び結果に関して労働者と討論を行い、労働者の意見を聴取する権利を有する。

事業所における労働者代表組織は、労働者の討論、意見聴取の時間、場所及び実施方式に関して決定するが、企業の通常の生産、経営活動に影響を与えることはできない。

使用者は、労働者代表組織が労働者と討論し、意見を聴取する過程において、困難、妨害を惹起すること、又は干渉することはできない。

5. 団体交渉は議事録が作成されなければならない。その中で、各当事者が合意できた内容、相互に異なる意見が残ったままの内容を明確に記載する。団体交渉議事録には各団体交渉当事者及び議事録作成者が署名しなければならない。事業所における労働者代表組織は労働者全員に議事録を公表、公開する。

第 71 条 不成立の団体交渉

1. 団体交渉は、以下の場合の一つに属する場合に不成立となる：
 - a) 一方当事者が団体交渉を拒否する、またはこの法典第 70 条 1 項が規定する期間内に団体交渉を行わない；
 - b) 各当事者が合意に達しないまま、この法典第 70 条 2 項が規定する期間が満了した；
 - c) この法典第 70 条 2 項が規定する期間が満了していないが、団体交渉が合意に達することができないことにつき、各当事者が確定し、宣言した。
2. 交渉が不成立の場合、各当事者はこの法典の規定に従った労働争議解決手続を行う。労働争議解決中において、労働者代表組織はストライキを行うことはできない。

第 72 条 産業分野の団体交渉、多数の企業が参加する団体交渉

1. 産業分野³⁴の団体交渉，多数の企業が参加する団体交渉の原則，内容はこの法典第 66 条及び第 67 条の規定に従って実施する。
2. 産業分野の団体交渉，多数の企業が参加する団体交渉の実施過程は，各当事者が合意して決定する。それにはこの法典第 73 条が規定する団体交渉評議会を経た団体交渉実施の合意も含まれる。
3. 産業分野の団体交渉の場合，交渉の代表者は産業分野の労働組合組織及びその分野の使用者代表組織が決定する。
多数の企業が参加する団体交渉の場合，交渉の代表者は各団体交渉者が自主，合意に基づいて決定する。

第 73 条 団体交渉評議会を経た多数の企業が参加する団体交渉

1. 同意に基づき，多数の企業が参加する団体交渉の各当事者は，交渉に参加する企業の本社がある場所，又は交渉に参加する各企業が多数の省，中央直轄市に本社を置いている場合には各企業が選択した場所の省級人民委員会に，団体交渉を実施するために団体交渉評議会の設立を要求することができる。
2. 多数の企業が参加する団体交渉の各当事者の要求を受けた場合，省級人民委員会は，団体交渉を実施するために団体交渉評議会の設立を決定する。団体交渉評議会の設立は以下からなる：
 - a) 評議会の会長。各当事者の決定により選出され，団体交渉評議会の活動を調整し，各当事者の団体交渉を支援する。
 - b) 各団体交渉当事者の代表。それぞれの当事者が選出し，評議会に参加するそれぞれの交渉当事者の代表の人数は，各当事者が合意する。
 - c) 省級人民委員会の代表。
3. 団体交渉評議会は，各当事者の要求に従った交渉を実施し，多くの企業が参加する集団労働協約が締結された時，又は各当事者の合意に従って活動を終了する。
4. 労働傷病兵社会省の大臣は，団体交渉評議会の職能，任務活動を規定する³⁵。

第 74 条 団体交渉における省級人民委員会の責任

1. 団体交渉の各当事者に対して団体交渉の能力の養成，増強を行う。
2. 団体交渉を支援，促進するために，経済－社会，労働市場，労使関係に関する情報，資料を作成，提供する。

³⁴ 産業分野の原文は ngành である。

³⁵ 通達 10/2020/TT-BLĐTBXH の第 6 条がこの条の詳細を規定している。

3. 主体的に、又は団体交渉の両当事者の要求がある場合に、団体交渉の過程において各当事者が合意に達することができるように支援する；要求がない場合、省級人民委員会の主体的な支援は、各当事者が同意した場合に交渉を実施するのみである。
4. この法典第 73 条の規定に従って、多数の企業が参加する団体交渉の当事者の要求がある時、団体交渉評議会を設立する。

第 3 節 集団労働協約

第 75 条 集団労働協約

1. 集団労働協約とは、団体交渉を経て達した合意であり、各当事者が書面で締結する。

集団労働協約は企業集団労働協約、産業分野集団労働協約、多数企業集団労働協約及びその他の集団労働協約からなる。

2. 集団労働協約の内容は、法令の規定に反することはできない；法令の規定と比較して労働者に有利となることを奨励する。

第 76 条 意見聴取及び集団労働協約の締結

1. 企業集団労働協約については、締結の前に、各当事者が交渉した集団労働協約の草案につき、企業の全ての労働者の意見が聴取されなければならない。企業集団労働協約は、企業の 50%以上の労働者が賛成の票決をした場合にのみ、締結される。
2. 産業分野集団労働協約については、意見聴取対象は交渉に参加した各企業の各労働者代表組織の指導的立場にある構成員全てである。産業分野集団労働協約は意見聴取した者の総数の 50%以上が賛成の票決をした場合にのみ、締結される。

多数企業集団労働協約については、意見聴取対象は交渉に参加した各企業の労働者全て、又は交渉に参加した各企業の各労働者代表組織の指導的立場にある構成員全てである。意見聴取した者の総数の 50%以上が賛成の票決をした企業のみが多数企業集団労働協約を締結する。
3. 集団労働協約の草案に対する意見、票決の収集期間、場所及び方式は、労働者代表組織の決定によるが、交渉に参加した企業の通常の生産、経営活動に影響を与えることはできない。使用者は、労働者代表組織が協約の草案に関して意見、票決を収集する過程において、困難、妨害を惹起すること、又は干渉することはできない。
4. 集団労働協約は、各交渉当事者の合法的代表者によって締結される。

多数企業集団労働協約が団体交渉評議会を経て作られた場合、団体交渉評議会の会長及び各交渉当事者の合法的代表者によって締結される。

5. 集団労働協約は、本法典第 77 条の規定に従って、それぞれの締結当事者及び省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に送付されなくてはならない。

産業分野集団労働協約又は多数企業集団労働協約について、協約に参加する各企業における使用者及び労働者代表組織はそれぞれ 1 部を受け取る。

6. 集団労働協約が締結された後に、使用者は自らの労働者が知ることができるように公表する。

第 77 条 集団労働協約の送付

集団労働協約が締結された日から 10 日以内に、協約に参加する使用者は集団労働協約書を 1 部、本社がある場所の省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に送付する。

第 78 条 集団労働協約の効力及び期限

1. 集団労働協約の発効日は各当事者の合意により、協約内に規定される。各当事者が発行日につき合意できない場合、労働協約は締結日から効力を有する。

発効後の集団労働協約は、各当事者が尊重して実施しなければならない。

2. 効力を有する企業集団労働協約は、企業の使用し及び労働者全員に対して適用される。効力を有する多数企業集団労働協約及び産業分野集団労働協約は、集団労働協約に参加する各企業の全ての使用者及び全ての労働者に対して適用される。
3. 集団労働協約は、1 年から 3 年の期限である。具体的期限は各当事者が合意し、集団労働協約内に規定する。各当事者は、集団労働協約の各内容について相互に異なった期限を合意する権利を有する。

第 79 条 企業における集団労働協約の実施

1. 使用者、集団労働協約が効力を有する日の後に入社したものを含む労働者は、現に効力を有している集団労働協約を十分に実施する義務を負う。
2. 集団労働協約が効力を有する前に締結した労働契約において各当事者の権利、義務及び利益が集団労働協約の対象規定を下回る場合は、集団労働協約に従って実施しなくてはならない。使用者の規定で、まだ集団労働協約に合致していないものは、合致するように修正しなければならない；修正されない間は、集団労働協約に合致した内容に従って実施する。

3. 一方当事者が他方当事者に対して集団労働協約を十分に実施しない、又は集団労働協約に違反する場合は、集団労働協約を正しく実施することを要求する権利があり、各当事者は解決を検討する責任がある；解決できない場合は、いずれの当事者も法令の規定に従った団体労働争議解決を要求する権利を有する。

第 80 条 企業が消滅分割、存続分割、新設合併、吸収合併する場合；企業を売却、賃貸し、企業の形式を転換する場合；企業の財産の所有権、使用権が譲渡される場合における企業集団労働協約の実施

1. 企業が消滅分割、存続分割、新設合併、吸収合併する場合；企業を売却、賃貸し、企業の形式を転換する場合；企業の財産の所有権、使用権が譲渡される場合、承継する使用者及び労働者代表組織は、従来の企業集団労働協約の引き続きの実施、修正、補充の選択を検討するための労働者使用計画に基づいたこの法典第 68 条の規定に従った交渉、又は新たな集団労働協約ための交渉の権利を有する。
2. 企業集団労働協約が使用者の活動終了により効力を失った場合は、労働者の権益は法令の規定に従って解決される。

第 81 条 企業集団労働協約、産業分野集団労働協約及び多数企業集団労働協約の関係

1. 企業集団労働協約、多数企業集団労働協約及び産業分野集団労働協約が労働者の権利、義務及び利益につき相互に異なる規定がある場合、労働者にとって最も利益のある内容に従って実施する。
2. 産業分野集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用対象に属するが、まだ企業集団労働協約を有さない企業は、産業分野集団労働協約又は多数企業労働協約よりも、労働者に有利な内容を有する企業集団労働協約を作ることができる。
3. 産業分野集団労働協約又は多数企業集団労働協約に参加していない企業が、産業分野集団労働協約又は多数企業集団労働協約よりも、労働者に有利な内容を実施することを奨励する。

第 82 条 集団労働協約の修正、補充

1. 集団労働協約は、団体交渉を経た、当事者の自主的な合意に従ってのみ修正、補充される。
集団労働協約の修正、補充は、交渉、集団労働協約の締結と同様に実施される。

2. 法律の規定の変更が集団労働協約の法令の規定への不適合をもたらす場合、各当事者は集団労働協約が法令の規定に合致するように修正、補充をしなければならない。集団労働協約の修正、補充中は、労働者の権益は法令の規定に従って実施される。

第 83 条 集団労働協約の期限終了

集団労働協約の期限終了日前の 90 日以内に、各当事者は集団労働協約の期間延長のため、又は新たな集団労働協約の締結のために交渉することができる。各当事者が集団労働協約の期間延長を合意する場合は、この法典 76 条の規定に従った意見聴取をしなければならない。

集団労働協約の満期となるが各当事者が依然として交渉を続けている場合、従来の集団労働協約は、集団労働協約の期限終了日から 90 日を超えない期限内に依然として引き続き実施することができる。但し、各当事者が異なる合意をする場合を除く。

第 84 条 産業分野集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用範囲の拡大

1. 工業団地、経済区、輸出加工区、ハイテクパークにおいて、一つの産業分野集団労働協約又は多数企業集団労働協約が、同じ産業分野、業種、領域で 75%以上の労働者又は 75%以上の企業に適用されている場合、使用者又は労働者代表組織は、権限を有する国家機関に、その協約の一部又は全部を工業団地、経済区、輸出加工区、高度工業区における同じ産業分野、業種、領域の企業に対する適用範囲拡大の決定を提案する。
2. 政府はこの条 1 項の詳細を規定する；この条 1 項が規定する集団労働協約の適用範囲の拡大の手順、手続及び権限を規定する。

第 85 条 多数企業集団労働協約の加入及び脱退

1. 企業は、その全ての労働者及び協約の構成員である企業における労働者代表組織が同意した場合に、産業分野集団労働協約又は多数企業集団労働協約に加入することができる。但し、この法典第 84 条 1 項が規定する場合を除く。
2. 産業分野集団労働協約又は多数企業集団労働協約の構成員である企業は、その全ての労働者が及び協約の構成員である企業の労働者代表組織が同意した場合に、労働協約から脱退することができる。但し、生産、経営活動に特別な困難が生じる場合を除く。
3. 政府はこの条の詳細を規定する。

第 86 条 無効な集団労働協約

1. 集団労働協約は、その内容の一つ又は複数の部分の内容が法令に違反する場合、当該部分ごとに無効となる。
2. 集団労働協約が全て無効となる場合は、以下の場合の一つに属する場合である：
 - a) 集団労働協約の全ての内容が法令に違反する；
 - b) 締結者が正しい権限を有さない；
 - c) 交渉の過程を正しく順守することなく集団労働協約を締結した。

第 87 条 集団労働協約の無効を宣言する権限

人民裁判所は集団労働協約の無効を宣言する権限を有する。

第 88 条 無効な集団労働協約の処理

集団労働協約が無効と宣言された場合、集団労働協約内に規定された各当事者の権利、義務及び利益で、全部又は一部無効宣言の対象になったものは、法令の規定及び労働契約内の合法的合意に従って解決される。

第 89 条 交渉，集団労働協約締結の費用

交渉，集団労働協約の締結，修正，補充，送付及び公表の費用は全て使用者が支払う。

第六章 賃金

第 90 条 賃金

1. 賃金とは、業務実施のために合意に従って使用者が労働者に支払う金銭であり、業務又は職名に基づく賃金、その他の手当及び金額からなる。
2. 業務又は職名に基づく賃金は最低賃金の額を下回ることはできない。
3. 労働者は平等な賃金支払いを保証しなければならず、同等の価値を有する業務を行う労働者につき性別による差別をしない。

第 91 条 最低賃金

1. 最低賃金とは、通常の労働条件において最も単純な業務を行う労働者に対して支払われる最も低い賃金であり、労働者及びその家族の最低限の生活を保証し、経済—社会発展の条件に合致するものである。
2. 最低賃金は、地域ごとに設定され、月給，時給で決定される。
3. 最低賃金は、労働者及びその家族の最低限度の生活の程度；最低賃金と市場における賃金の関係；消費者物価指数，経済発展の速度；労働の需給関係；雇用と失業；労働生産性；企業の支払い可能性；に基づいて調整される。

4. 政府はこの条の詳細を規定する；国家賃金評議会の勧告に基づいて最低賃金を決定して公表する。

第 92 条 国家賃金評議会

1. 国家賃金評議会は、最低賃金及び労働者に対する賃金政策についての政府に対する諮問機関である。
2. 政府首相は、労働傷病兵社会省、ベトナム労働総同盟³⁶、中央における使用者代表組織の各代表者及び独立した専門家からなる国家賃金評議会を設立する。
3. 政府は、国家賃金評議会の職能、任務、組織機構及び活動を規定する³⁷。

第 93 条 賃金テーブル、賃金表の作成及び労働基準の設定

1. 使用者は、労働者採用、労働契約内に規定された業務又は職名に従った賃金額の合意及び労働者への賃金支払いの根拠とするために、賃金テーブル、賃金表の作成及び労働基準の設定を行わなければならない。
2. 労働基準は、通常の労働時間を延長することなく多数の労働者が実施することができる平均水準であり、正式な発行の前に試験的適用がされなければならない。
3. 使用者は、賃金テーブル、賃金表の作成及び労働基準の設定をする際に、事業所における労働者代表組織がある職場については、事業所における労働者代表組織の意見を参考にしなければならない。

賃金テーブル、賃金表の作成及び労働基準の設定は、実施する前に職場で公表、公開しなければならない。

第 94 条 賃金支払の原則

1. 使用者は、直接、全額、期限どおりに労働者に対して賃金を支払う。労働者が直接賃金を受領しない場合、使用者は労働者が合法的に委任した者に賃金を支払うことができる。
2. 使用者は、労働者の賃金消費の自決権を制限又は干渉することはできない；使用者又は使用者が指定したその他の部署の商品、サービスの購入、利用を労働者に強制することはできない。

第 95 条 賃金支払

1. 使用者は、合意済みの賃金額、労働生産性、業務を行う質に基づいて労働者に賃金を支払う。

³⁶ 「ベトナム労働総同盟」の原文は *Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam* である。

³⁷ 議定（政令）145/2020/NĐ-CP の第六章第 1 節の各条文がこの条の詳細を規定している。

2. 労働契約内に規定された賃金及び労働者に支払う賃金はベトナムドンによるが、労働者がベトナムにおける外国労働者である場合は外貨で支払うことができる。
3. 賃金支払いごとに、使用者は賃金計算書を労働者に通知し、その中で、賃金、時間外労働の賃金、深夜労働の賃金、控除される内容と金額（もしあれば）を明記する。

第 96 条 賃金支払形式

1. 使用者及び労働者は、時間、出来高又は請負の形式に関して合意する。
2. 賃金は、現金又は銀行に開設した労働者個人の口座振り込みで支払われる。

銀行に開設した労働者個人の口座振り込みで賃金が支払われる場合、使用者は口座開設及び賃金送金に関連する各種費用を支払わなければならない。

3. 政府はこの条の詳細を規定する³⁸。

第 97 条 賃金支払期限

1. 時給、日給、週給で賃金を得る労働者は、働いた時間、日、週の後に賃金を支払われる。又は両当事者の合意によりまとめて支払いを受けこともできるが、15日を超えずに、まとめて1回の支払いを得なければならない。
2. 月給で賃金を得る労働者は月に1回又は半月に1回、賃金を支払われる。賃金支払時期は両当事者の合意によるが、周期的な一つの時点に決定されなければならない。
3. 出来高、請負で賃金を得る労働者は両当事者の合意に従って賃金を支払われる；業務遂行が数か月に及ぶ場合は、実施した業務量に従って、毎月、前払いを受けることができる。
4. 不可抗力の理由で、使用者が克服方法を探したにもかかわらず期限どおりに賃金を支払えない場合でも、30日を超えた支払い遅延をすることはできない；15日以上賃金支払い遅延があった場合は、使用者は少なくとも、使用者が労働者に賃金を支払うために口座を開設した銀行が支払いの時点で公表している1か月の預金利率で計算される遅延利息で、労働者に賠償しなければならない。

第 98 条 時間外労働、深夜労働の賃金

1. 時間外労働をした労働者は、以下のように、賃金の単価又は現在の業務により実際に支払われた賃金に従って計算された賃金の支払いを受ける：
 - a) 通常の日の場合、少なくとも150%；

³⁸ 議定（政令）145/2020/ND-CP の第 54 条がこの条の詳細を規定している。

- b) 週休日の場合、少なくとも 200%；
 - c) 祝日、旧正月、有給休暇の場合、少なくとも 300%。日給の労働者については祝日、旧正月、有給休暇の賃金をさらに支払う。
2. 深夜に労働する労働者は、単価又は通常の勤務日の業務に従って実際に支払われた賃金の少なくとも 30%の割増賃金が支払われる。
 3. 深夜に時間外労働をする労働者は、この条 1 項及び 2 項の規定に従った賃金が支払われることに加えて、通常の勤務日若しくは週休日、祝日、旧正月の昼間の賃金又は単価に従って計算される 20%の割増賃金を支払われる³⁹。
 4. 政府はこの条の詳細を規定する⁴⁰。

第 99 条 休業時の賃金

休業時において、労働者は以下の賃金を支払われる。

1. 使用者に過失による場合、労働者は労働契約に従った賃金全額を支払われる。
2. 労働者の過失による場合、その労働者は賃金を支払われない；同じ部署の他の労働者で休業しているものは、両当事者の合意した水準に従って賃金を支払われるが、最低賃金を下回ることはいない。
3. 使用者の過失によらない停電、断水、自然災害、火災、危険な疫病、権限を有する国家機関の要求に従った損害、活動場所の移動又は経済的理由による場合は、両当事者は以下のように休業時の賃金を合意する：
 - a) 休業が 14 営業日以下の場合、休業時の賃金は合意によるが、最低賃金を下回らない。
 - b) 休業が 14 営業日を超える場合、休業時の賃金は合意によるが、当初の 14 日間については最低賃金を下回らないことを保証しなければならない。

第 100 条 請負人⁴¹による賃金支払

1. 請負人又は仲介人を使用する職場については、本来の雇用主である使用者⁴²はそれらの者の名簿、住所を、それらの者と働く労働者の名簿に添付して保有し、それらの者が賃金支払、労働安全衛生に関する法令の規定を順守することを保証する。

³⁹ 本項には、有給休暇を意味する ngày nghỉ có hưởng lương は規定されていないが、本項を詳細に説明する議定（政令）145/2020/NĐ-CP の第 57 条には、ngày nghỉ có hưởng lương にも言及されている。

⁴⁰ 議定（政令）145/2020/NĐ-CP の第 55 条～第 57 条がこの条の詳細を規定している。

⁴¹ 本条における「請負人」の原文は người cai thầu である。

⁴² 「本来の雇用主である使用者」の原文は người sử dụng lao động là chủ chính である。

2. 請負人又は仲介人が賃金を支払わない、又は全額支払わず、労働者のその他の権益を保証しない場合、本来の雇用主である使用者は賃金支払い及び労働者の他の権益の保証に責任を負う。

この場合、本来の雇用主である使用者は、請負人又は仲介人に対する賠償要求、又は権限を有する国家機関に対する法令の規定に従った紛争解決要求をする権利を有する。

第 101 条 賃金の前払い

1. 労働者は、両当事者の合意による条件に従って賃金の前払いを得られるが、利息は計算しない。
2. 使用者は、労働者が市民の義務を履行するために 1 週間以上仕事を一時的に休業する場合、休業日に相当する賃金の前払いをしなければならないが、その額は労働契約に従った 1 か月分の賃金を超えず、労働者は前払いされた賃金を返済しなければならない。
軍事義務法の規定に従って入隊する労働者は、賃金の前払いをすることができない。
3. 年次有給休暇の場合、休日の賃金による最低の金額の前払いを受けることができる。

第 102 条 賃金の天引き

1. 使用者は、この法典第 129 条の規定に従った使用者の用具、設備、財産を破壊したことによる損害の賠償をするためにのみ、労働者の賃金の天引きをすることができる。
2. 労働者は、自らが賃金の天引きを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は、強制的な社会保険、医療保険、失業保険、個人所得税を納入した後の労働者の実際の毎月の賃金の 30% を超えることはできない。

第 103 条 昇給、昇級、補助金、手当の制度

昇給、昇級、補助金、手当の制度及び労働者を奨励する制度は、労働契約、集団労働協約又は使用者の規定において合意される。

第 104 条 賞与

1. 賞与は、生産、経営結果、労働者の業務達成程度に基づいて、使用者が労働者に支給する金銭、財産又はその他の形式によるものである。
2. 賞与の規則は、事業所の労働者代表組織がある職場では事業所の労働者代表組織の意見を参考にした後に、使用者が決定して職場で公表、公開される。

第七章 労働時間、休憩時間

第1節 労働時間

第105条 通常の労働時間

1. 通常の労働時間は1日に8時間及び1週間で48時間を超えない。
2. 使用者は、1日あたり、1週間あたりの労働時間を規定する権利を有するが、労働者に通知しなければならない；1週間あたりで規定した場合、通常の労働時間は1日に10時間を超えず、1週間で48時間を超えない。
国家は、使用者が1週間あたり40時間労働を実施することを奨励する。
3. 使用者は、国家技術基準及び関連法令に従った危険な要素、有害な要素がある業務の労働時間の限定を保証する責任がある。

第106条 深夜労働時間

深夜労働時間は、22時から翌日の朝6時までである。

第107条 時間外労働

1. 時間外労働とは、法令、集団労働協約又は就業規則の規定に従った通常の労働時間以外の時間に勤務することである。
2. 使用者は、以下の要求を全て満たす場合に、労働者を時間外労働させることができる：
 - a) 労働者の同意を得なければならない；
 - b) 労働者の時間外労働時間は1日における通常の労働時間の50%を超えないことを保証する；1週間あたりの通常労働時間の規定を適用している場合は、通常の労働時間と時間外労働時間の合計が1日あたり12時間を超えない；1か月あたりで40時間を超えない；
 - c) この条3項が規定する場合を除き、労働者の時間外労働時間が1年あたり200時間を超えないことを保証する
3. 以下の産業分野、業種、業務又は場合の一つにあたる場合、使用者は1年間に300時間を超えない時間外労働を労働者にさせることができる；
 - a) 繊維、縫製、皮革、靴、電気、電子、農産物加工、林業、塩業、水産の製品の生産、輸出加工；
 - b) 電気の発電、供給、電気通信、石油精製；給排水；
 - c) 高度の専門、技術水準が求められる業務で、労働市場が適時に十分な労働者を供給できないものを解決する場合；

- d) 原料、製品の適切な時期により、又は事前に予想できない客観的要素により緊急で、遅延させることができない業務を解決する場合、又は天候不順、自然災害、火災、妨害、電力不足、原料不足、生産チェーンの技術的
事故により発生する業務を解決する場合；
 - d) 政府が規定するその他の場合。
4. この3項の規定に従って時間外労働を行う場合、使用者は省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に書面で通知しなければならない。
 5. 政府はこの条の詳細を規定する⁴³。

第108条 特別な場合の時間外労働

労働者は、以下の場合、労働者に対していかなる日でも時間外労働を要求する権利を有し、この法典107条の規定に従った時間外労働時間に関する時間制限がなく、労働者はそれを拒否することができない。

1. 法令の規定に従った国防、国家安寧の任務を行うための動員令を実施する。
2. 自然災害、火災、危険な疫病、大惨事の予防、克服において、人の生命、機関、組織、個人の財産を保護するための業務を実施する。但し、労働安全衛生に関する法令に従った、労働者の生命、健康に影響する危険がある場合を除く。

第2節 休憩時間

第109条 勤務中の休憩

1. この法典105条が規定する労働時間に従って1日あたり6時間以上勤務する労働者は、深夜労働でない場合は少なくとも30分連続で、深夜労働の場合は少なくとも45分連続で休むことができる。

労働者が6時間以上連続の交代制で勤務する場合、勤務中の休憩時間は労働時間として計算される。

2. この条1項が規定する場合以外に、使用者は短時間の休憩を労働者に与え、それを就業規則に規定する。

第110条 交代制勤務の休憩

交代制で勤務する労働者は次の勤務に入る前に少なくとも12時間の休憩をとることができる。

第111条 週休

⁴³ 議定（政令）145/2020/ND-CPの第59条～第62条がこの条の詳細を規定している。

1. 労働者は、毎週少なくとも 24 時間連続で休憩をとることができる。労働周期により週休が取れない特殊な場合は、使用者は労働者が月間で平均 4 日の休みを保証する責任を負う。
2. 使用者は、週休日を日曜日又はその他の確定した曜日に調整、決定する権利を有するが、就業規則に規定しなければならない。
3. この法典 112 条が規定する祝日、旧正月中の週休日については、労働者は引き続きした勤務日において週休日をとることができる。

第 112 条 祝日、旧正月

1. 労働者は、以下の祝日、旧正月に有給で休むことができる：
 - a) 陽暦の正月：1 日（陽暦の 1 月 1 日）
 - b) 旧正月：5 日
 - c) 戦勝記念日：1 日（陽暦 4 月 30 日）
 - d) 国際メーデー：1 日（陽暦 5 月 1 日）
 - d) 建国記念日：2 日（陽暦 9 月 2 日とその前又は後の 1 日）
 - e) フン王記念日：1 日（陰暦 3 月 10 日）
2. ベトナムで勤務する外国人労働者はこの条 1 項の規定に従った休日以外に、その民族の伝統的な正月に 1 日、その国の建国記念日に 1 日休むことができる。
3. 毎年、実際の条件に基づいて、政府首相はこの条第 1 項 b 号、d 号の規定する休日を具体的に決定する。

第 113 条 年次有給休暇

1. 同一の使用者に満 12 か月勤務した労働者は、以下のように、労働契約に従った賃金全額を得る年次有給休暇を取得できる。
 - a) 通常の場合で勤務する者については 12 日；
 - b) 未成年の労働者、障害者の労働者、困難、有害、危険な職種、業務を行う労働者については 14 日；
 - c) 特別に困難、有害、危険な職種、業務を行う労働者については 16 日
2. 同一の使用者に対する勤務期間が 12 か月に満たない労働者の年次有給休暇は、勤務した月数に相当する割合の日数である。
3. 退職、失職により、年次有給休暇を取得していない、又は年次有給休暇日数を全て消化していない場合、使用者は未取得の有給休暇につき賃金で清算する。
4. 使用者は、労働者の意見を聞いた後に、年次有給休暇の日程表を規定して、労働者がそれを知ることができるように事前通知する責任を有する。労

働者は、年次有給休暇を多数回に分けて、又は最大で3年分をまとめて1回で取得することを使用者と合意することができる。

5. 賃金支払い時期が未到来の時に年次有給休暇を取得する場合、労働者はこの法典第101条3項の規定に従って賃金の前払いを受けることができる。
6. 年次有給休暇の取得の際、労働者が陸路、鉄道、水路で移動し、その往復の日数が2日を超える場合、3日目からは年次有給休暇に追加される移動時間として計算するが、これは年間1回の休みのみに適用される。
7. 政府はこの条の詳細を規定する⁴⁴。

第114条 勤続年数に従った年次有給休暇の増加

同一の使用者に対する満5年の勤務ごとに、この法典第113条1項の規定に従った労働者の年次有給休暇日数は1日追加される。

第115条 私的な休暇、無給休暇

1. 労働者は有給の私的な休暇を以下の場合に取得できるが、使用者に通知しなければならない：
 - a) 結婚：3日の休日
 - b) 実子、養子の結婚：1日の休日
 - c) 実父母、養父母；義理の実父母、養父母；配偶者；実子、養子の死亡：3日の休日。
2. 労働者は、父方の祖父母、母方の祖父母、兄弟姉妹の死亡；父又は母の結婚；兄弟姉妹の結婚の場合に、無給休暇を1日取得することができるが、使用者に通知しなければならない。
3. この条1項及び2項の規定以外に、労働者は無給休暇について使用者と合意することができる。

第3節 特殊業務を行う労働者の労働時間、休憩時間

第116条 特殊業務を行う労働者の労働時間、休憩時間

陸上・鉄道・水路・空路運送；海上での石油とガスの探査と開発；海上勤務の領域における特殊な性質を持つ業務、芸術；放射線、核技術の使用；高周波技術の応用；先進科学、技術使用の研究；情報科学、情報科学業務；工業設計；潜水業務；坑道内の業務；季節性のある生産業務、注文による加工業務；24時間連続の業務の領域における特殊な性質を持つ業務、政府が規定するその他特殊性を有する業務については、各省、管理機関が、労働傷病兵社会省と意

⁴⁴ 議定（政令）145/2020/ND-CPの第66条、第67条がこの条の詳細を規定している。

見を一致させた後に、労働時間、休憩時間を具体的に規定するが、この法典第109条の規定を順守しなければならない⁴⁵。

第八章 労働規律、物的責任

第1節 労働規律

第117条 労働規律

労働規律は、使用者が就業規則の中で規定した、及び法令が規定した時間、技術、生産、経営の運用に関して順守する規定である。

第118条 就業規則

1. 使用者は就業規則を発行しなければならず、10人以上の労働者を使用する場合は、就業規則は書面でなければならない。
2. 就業規則の内容は、労働に関する法令及び関連を有する法令の規定に反してはならない。就業規則の内容は、以下の主要な内容からなる。
 - a) 労働時間、休憩時間；
 - b) 職場の秩序；
 - c) 労働安全衛生；
 - d) 職場のセクシャルハラスメントの予防、防止；職場のセクシャルハラスメント行為の処分の手順、手続；
 - d) 使用者の財産、営業機密、技術機密、知的所有権の保護；
 - e) 労働契約と異なる業務に一時的に労働者を異動させる場合；
 - g) 労働者の労働規律違反行為及び労働規律処分の形式；
 - h) 物的責任；
 - i) 労働規律処分権限を有する者。
3. 就業規則の発行又は修正、補充の前に、使用者は事業所の労働者代表組織がある職場では事業所の労働者代表組織の意見を参考にしなければならない。
4. 就業規則は労働者に通知され、その主要な内容が職場の必要な場所に掲示されなくてはならない。
5. 政府はこの条の詳細を規定する⁴⁶。

第119条 就業規則の登録

⁴⁵ 議定（政令）145/2020/ND-CPの第68条がこの条の詳細を規定している。

⁴⁶ 議定（政令）145/2020/ND-CPの第69条がこの条の詳細を規定している。

1. 10人以上の労働者を使用する使用者は、経営登録を行った場所の省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に就業規則を登録しなければならない。
2. 就業規則発行の日から10日以内に、使用者は就業規則登録書類を提出しなければならない。
3. 就業規則の内容として法令に違反する規定がある場合は、就業規則登録書類の受領日から7営業日以内に、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関は、使用者に修正、補充して再登録するように通知、案内する。
4. 使用者が、支店、部署、生産・経営拠点を相互に異なる複数の場所に有している場合、登録された就業規則を、支店、部署、生産・経営拠点の場所の省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に送付する。
5. 具体的な条件に基づき、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関は、県級人民委員会に属する労働に関する専門機関に委任して、この条の規定に従った就業規則の登録を実施させることができる。

第120条 就業規則の登録書類

就業規則の登録書類は以下からなる：

1. 就業規則登録申請書；
2. 就業規則；
3. 事業所の労働者代表組織がある職場については事業所の労働者代表組織の意見書；
4. 労働規律及び物的責任に関連する規定を有する使用者の文書（もしあれば）

第121条 就業規則の効力

この法典第119条が規定する権限を有する国家機関が就業規則登録書類を全て受領した日から15日後に、就業規則は発効する。

10人未満の労働者を使用する使用者が書面で就業規則を発行した場合、就業規則内での使用者の決定により発効する。

第122条 労働規律処分の原則、手順、手続

1. 労働規律処分は以下のように規定される：
 - a) 使用者は労働者の過失を証明しなければならない；
 - b) 労働規律処分がされる労働者が構成員である、事業所の労働者代表組織の参加が必須である；

- c) 労働者は出席しなければならない、自ら弁護し、弁護士又は労働者代表組織に依頼して弁護する権利を有する；満 15 歳未満である場合は、法定代理人の参加が必須である。
 - d) 労働規律処分は、議事録に記載されなくてはならない。
2. 一つの労働規律違反行為に対して複数の労働規律違反処分を適用することはできない。
 3. 一人の労働者が同時に複数の労働規律違反行為をした場合、最も重い違反行為に相当する最も高度な規律形式のみを適用する。
 4. 以下の期間にある労働者に対しては労働規律処分をすることはできない：
 - a) 病気・治療静養休暇中；使用者の同意を得た休暇中；
 - b) 逮捕，拘留中；
 - c) この法典第 125 条 1 項及び 2 項が規定する違反行為について，立証捜査権限を有する機関の結果及び結論待ちである；
 - d) 妊娠している女性労働者；妊娠休暇中，12 か月未満の子を養育する労働者。
 5. 精神病又は自らの行為認識可能性若しくは行為制御可能性がなくなるその他の病気に罹患中の労働者が行った労働規律違反については，労働規律処分をしない。
 6. 政府は労働規律処分の手順，手続を規定する⁴⁷。

第 123 条 労働規律処分の時効

1. 労働規律処分の時効は，違反行為発生の日から 6 か月である；違反行為が直接的に使用者の財政，財産，営業機密，技術機密の漏洩に関連する場合は，労働規律処分の時効は 12 か月である。
2. この法典第 122 条 4 項が規定する期間が終了して，時効期間が経過した，又は時効期間が残存しているが 60 日に満たない場合，労働規律処分のために時効期間を延長することができるが，上記の期間終了の日から 60 日を超えない。
3. 使用者は，この条第 1 項及び第 2 項が規定する期間内に，労働規律処分決定を発行しなければならない。

第 124 条 労働規律処分の形式

1. 譴責⁴⁸
2. 6 か月を超えない昇給期間の延長

⁴⁷ 議定（政令）145/2020/ND-CP の第 70 条がこの条の詳細を規定している。

⁴⁸ 「譴責」の原文は *khởi trách* である。

3. 免職⁴⁹
4. 解雇⁵⁰

第 125 条 解雇による規律処分形式の適用

解雇による規律処分形式は、労働者が以下の場合に該当する場合に適用される：

1. 労働者が職場で、窃盗、横領⁵¹、賭博、故意に基づく傷害の惹起、麻薬使用をする；
2. 労働者が、使用者の営業機密、技術機密の漏洩、知的所有権の侵害行為を行う、使用者の財産、利益に関して重大な損害を惹起する行為を行う、若しくは特別に重大な損害惹起のおそれがある行為を行う、又は就業規則に規定されている職場でのセクシャルハラスメントを行う；
3. 昇給期間の延長又は免職の規律処分を受けた労働者が、規律処分が解消されない期間内に再犯をする。再犯とは、労働者が、この法典 126 条の規定に従った規律処分解消がまだされないのに、規律処分された違反行為を再度行うことである。
4. 労働者が、正当な理由なく、30 日間に合計 5 日、又は 365 日間に合計 20 日、仕事を放棄した。日数は仕事放棄の最初の日から計算される。

正当な理由があると看做される場合は、自然災害、火災、権限を有する医療機関の確認がある自らの病気、親族の病気、及び就業規則が規定するその他の場合である。

第 126 条 規律処分の解消、労働規律処分執行の期間の短縮

1. 引き続き労働規律違反がない場合、処分の日から、譴責処分を受けた労働者は 3 か月後、昇給期間の延長の規律処分を受けた労働者は 6 か月後、免職の規律処分を受けた労働者は 3 年後に、当然に規律処分は解消される。
2. 昇給期間の延長の規律処分を受けた労働者が、期限の半分を経過した後に改善、進歩がみられる場合は、使用者は期限短縮を検討する。

第 127 条 労働規律処分の際に厳禁される行為

1. 労働者の健康、名誉、生命、威信、人格の侵害。

⁴⁹ 「免職」の原文は *cách chức* である。その職位、職名を免ずるという意味であり、降格に近い意味を有する。日本語の「免職（いわゆる公務員の退職）」とは意味が異なり得ることに注意されたい。

⁵⁰ 「解雇」の原文は *sa thải* である。

⁵¹ 「横領」の原文は *tham ô* である。

2. 労働規律処分に代えて、罰金、賃金カット⁵²を行う。
3. 就業規則に規定されていない、締結済みの労働契約内に合意されていない、又は労働に関する法令が規定を有さない違反行為を行った労働者に対する労働規律処分。

第 128 条 業務の一時停止

1. 使用者は、複雑な性質を持つ違反で、労働者が勤務を継続すると証明が困難になるとみられる場合、労働者の業務を一時停止する権利を有する。労働者の業務の一時停止は、業務の一時停止を検討される労働者が構成員である事業所の労働者代表組織の意見を参考にした後のみに実施される。
2. 業務の一時停止期間は 15 日を超えない。特別な場合も 90 日を超えない。業務の一時停止中、労働者は業務一時停止前の賃金の 50% の前払いを受ける。
業務の一時停止期間が満了すると、使用者は労働者が勤務を再開することを受け入れなければならない。
3. 労働者が労働規律処分を受ける場合、その労働者は前払いを受けた賃金を返済しなくてもよい。
4. 労働者が労働規律処分を受けない場合、使用者は業務一時停止期間の賃金全額を支払う。

第 2 節 物的責任

第 129 条 損害賠償

1. 使用者の用具、設備を破壊した、又は財産に損害を惹起するその他の行為をした労働者は、法令の規定又は使用者の就業規則の規定に従った賠償をしなければならない。
労働者が、不注意により、労働者が働くその地域で政府が公表した 10 か月分の最低賃金の価値を超えない重大でない損害を惹起した場合、労働者は最大で 3 か月の賃金分を賠償しなければならない。この法典第 102 条 3 項の規定に従って賃金から毎月天引きされる。
2. 使用者の用具、設備、財産、若しくは使用者が渡したその他の財産を紛失した、又は許可された程度を超えて物資を損耗させた場合、労働者は市場の時価又は就業規則に従って、一部又は全部の損害賠償をしなければならない；責任契約がある場合は、責任契約に従って賠償をしなければならない；自然災害、火災、破壊行為、危険な疫病、惨事、客観的理由で生じた事件に

⁵² 「賃金カット」の原文は *cắt lương* である。

よる損害で、事前の推測が不可能で、必要で可能な限りの措置を適用したにもかかわらず克服が事後的に不可能である場合、賠償しなくてもよい。

第 130 条 損害賠償の処理

1. 損害賠償額の検討、決定は、過失、実際の損害の程度及び労働者の家庭、人格及び財産の実際の状況に基づかなければならない。
2. 政府は損害賠償の手順、手続、時効を規定する⁵³。

第 131 条 労働規律処分、物的責任に関する不服申立

労働規律処分された者、業務の一時停止をされた者、又は物的責任制度に従って賠償しなければならない者は、不満がある場合に、使用者、法令の規定に従った権限を有する機関に対して不服申立をする、又は法令の規定による手順に従った労働争議解決を要求する権利を有している。

政府はこの条の詳細を規定する⁵⁴。

第九章 労働安全衛生

第 132 条 労働安全衛生に関する法令の順守

使用者、労働者及び労働、生産、経営に関連を有する機関、組織、個人は労働安全衛生に関する法令の規定を実施しなければならない。

第 133 条 労働安全衛生の計画

1. 政府は労働安全衛生に関する国家計画を決定する。
2. 省級人民委員会は、その地方の労働安全衛生計画を作成して省級人民評議会に提出し、省級人民評議会が決定後にそれを経済—社会発展計画に組み入れる。

第 134 条 職場における労働安全衛生の保証

1. 使用者は、職場における労働安全衛生を保証するための解決方法を十分に実施する責任を有する。
2. 労働者は、労働安全衛生に関する規定、内規、過程、要求を執行する；法令を順守し、職場における労働安全衛生を保証する各措置に関する見識、能力を理解して使用可能にする責任を有する。

⁵³ 議定（政令）145/2020/ND-CP の第 71 条、第 72 条がこの条の詳細を規定している。

⁵⁴ 議定（政令）145/2020/ND-CP の第 73 条がこの条の詳細を規定している。

第十章 女性労働者及び両性の平等についての規定

第 135 条 国家政策

1. 女性労働者、男性労働者の平等権を保証し、両性の平等保証のための措置を実施し、職場におけるセクシャルハラスメントを予防、防止する。
2. 使用者が、女性労働者、男性労働者が常時雇用されるための条件を創出し、柔軟なスケジュール、短時間勤務、自宅勤務など勤務制度を幅広く適用することを奨励する。
3. 女性労働者が職業能力を発揮し、労働生活と家庭生活の調和をはかることを助けるための女性労働者の雇用創出、労働条件改善、職業水準向上、健康促進、物質的精神的福利を増強する。
4. 多数の女性労働者を使用する使用者に対して、租税法令に従った減税政策をとる。
5. 多数の労働者がいる場所で、保育園、幼児教室を設置する計画を立てる。女性労働者が他の代替的職業を持ちうるような、及び女性の身体的、生理的、母性的役割に関する特徴に合致する、女性労働者に有利な職業訓練を拡充する。
6. 政府はこの条の詳細を規定する⁵⁵。

第 136 条 使用者の責任

1. 採用、配置、雇用の調整、訓練、労働時間、休憩時間、賃金及びその他の各制度における両性の平等実施及び両性の平等促進措置の実施を保証する。
2. 女性労働者又はその代表の意見を、女性の権利及び利益に関連する問題解決の際に、参考にする。
3. 職場において、適切な浴室及びトイレが十分であることを保証する。
4. 保育園、幼児教室の建設を補助、援助する、又は保育園、幼児教室の費用の一部を労働者に補助、援助する。

第 137 条 妊娠の保護

1. 使用者は、以下の場合において、深夜労働時間外労働及び出張のために労働者を使用することはできない：
 - a) 妊娠 7 か月以降の場合、又は高地、奥まった地、遠隔地、国境地帯、島嶼部においては妊娠 6 か月以降の場合；
 - b) 労働者の同意ある場合を除き、12 か月未満の子を養育している。
2. 困難、有害、危険な職業、特別に困難、有害、危険な職業、又は出産の能力及び子供の養育に悪影響を与える職業、業務を行う女性労働者で使用者に

⁵⁵ 議定（政令）145/2020/ND-CP の第九章の各条文がこの条の詳細を規定している。

通知した者は、使用者によってより軽度の、安全な業務に変更されるか毎日1時間の労働時間が短縮されるが、12か月未満の子供の養育期間が満了するまで賃金、権利及び利益を減じられることはない。

3. 使用者は、結婚、妊娠、産休、12か月未満の子供の養育を理由にした解雇又は労働契約の解約をすることができない。但し、個人の使用者が死亡した、民事行為能力の喪失、失踪、死亡を裁判所が宣言した場合、個人でない使用者が活動を終了した、又は省級人民委員会に属する経営登録に関する専門機関が法的代表者、法的代表者の権利義務を実施する受任者の不在を通報した場合を除く。

女性労働者が妊娠中又は12か月未満の子供を養育中に、労働契約期間が満了した場合、優先的に新たな労働契約を締結される。

4. 女性労働者は、生理中の場合1日あたり30分、12か月未満の子供を養育する場合1日あたり60分の休憩を労働時間中に取得することができる。休憩時間は労働契約に従った賃金を全額得られる。

第138条 妊娠している女性労働者の労働契約の解約、一時停止の権利

1. 権限を有する医療機関が、勤務継続が胎児に悪影響を与えると診断した場合、女性労働者は労働契約の解約又は労働契約の一時停止をする権利を有する。

労働契約の解約又は労働契約の一時停止をした場合、権限を有する医療機関の勤務継続が胎児に悪影響を与えることに関する診断書を添付して使用者に通知しなければならない。

2. 労働契約の一時停止をする場合、一次停止期間は女性労働者と使用者の合意によるが、最短で権限を有する医療機関が一時休業を指定した期間である。権限を有する医療機関が一時休業期間に関して指定をしない場合、両当事者が労働契約履行の一時停止期間に関して合意する。

第139条 産休

1. 女性労働者は出産の前後6か月の産休を取得する；出産前の休暇は2か月を超えない。

女性労働者が双子以上を出生した場合は、2人目以上の子供1人につき、1か月の休暇が追加される。

2. 産休中に、女性労働者は社会保険に関する法令の規定に従った妊娠出産制度を享受する。
3. この条1項の産休期間が満了して必要がある場合には、使用者と合意した後に、女性労働者は無給休暇を追加することができる。

4. 産休開始から少なくとも4か月が経過して女性労働者が事前に使用者に通知し、使用者が同意して、権限を有する医療機関が早く勤務を再開することが健康に害を及ぼさないことを確認した場合に、女性労働者はこの条1項が規定する産休期間が満了する前に職場復帰できる。この場合、勤務した日につき使用者は払った賃金以外に、女性労働者は、依然として引き続き、社会保険に関する法令の規定に従った妊娠手当を受け取る。
5. 妻が出産をする男性労働者、6か月未満の子供を養子にした労働者、代理母出産をする女性労働者、代理出産を依頼した母となる労働者は、社会保険に関する法令の規定に従った妊娠制度による休暇を取得できる。

第140条 産休する労働者に対する雇用の保証

この法典139条1, 3及び5項の規定に従った期間が満了した後に職場復帰するとき、労働者はかつての職場に雇用されることを保証され、産休前と比べて賃金、権利及び利益を減らされることはない。以前の業務がなくなっている場合、使用者は産休前の賃金を下回らない賃金の他の業務を労働者に配分しなければならない。

第141条 病気の子供の看病、妊娠、避妊方法を実施する期間中の手当

7歳未満の病気の子供の療養、妊娠検診、流産、中絶、死産、病気による中絶、避妊方法の実施、手術による生殖機能の停止の場合の休職期間中、労働者は社会保険に関する法令の規定に従った手当を受け取ることができる。

第142条 出産機能及び子供の養育に悪影響を与える業種、業務

1. 労働傷病兵社会省の大臣は出産機能及び子供の養育に悪影響を与える業種、業務の一覧を発行する。
2. 使用者は、この条1項が規定する一覧に属する業務に労働者を使用する場合の規定に従って、労働者に対して選択をするための業務の危険な性質、要求に関する十分な情報を提供しなければならない、労働安全衛生条件を保証しなければならない。

第十一章 未成年労働者及びその他の労働者に対する規定

第1節 未成年労働者

第143条 未成年労働者

1. 未成年労働者とは18歳未満の労働者である。
2. 満15歳以上18歳未満の者は、この法典第147条が規定する業務及び勤務場所での勤務を行うことができない。

3. 満 13 歳以上満 15 歳未満の者は、労働傷病兵社会省の大臣が発行する一覧に従った軽度の業務をすることができる。
4. 満 13 才未満の者はこの法典第 145 条 3 項の規定に従った業務のみをすることができる。

第 144 条 未成年労働者使用の原則

1. 未成年者は、その体力、知力、人格の発展を保証するため、健康を損なわない業務のみに従事できる。
2. 未成年労働者を使用する使用者は、労働の過程における労働態度、健康、学習に関して労働者に関心をもって配慮する責任を有する。
3. 未成年者を使用する場合、使用者は父母又は後見人の同意が必要である；個別の帳簿に氏名、生年月日、実施する業務、各定期健康診断の結果を十分に記載し、権限を有する国家機関の要求がある際に提出する。
4. 使用者は、未成年者が文化、職業道徳を学習し、職業能力を訓練、増強、向上するための機会を作らなければならない。

第 145 条 満 15 歳未満の者の使用

1. 満 15 歳未満の者を使用する場合、使用者は以下の規定を順守しなければならない：
 - a) 満 15 歳未満の者及びその者の法定代理人と書面で労働契約を締結しなければならない；
 - b) 満 15 歳未満の者の学習時間に影響しない業務に配置する；
 - c) 権限を有する医療機関の、満 15 歳未満の者が業務に適合する健康状態であることを確認する健康診断書が必要であり、6 か月に少なくとも 1 回の健康診断をする；
 - d) 年齢に適した労働条件、労働安全衛生を保証する。
2. 使用者は、満 13 才以上満 15 歳未満の者を採用して使用できるのは、この法典第 143 条 3 項の規定に従った軽度の業務についてのみである。
3. 使用者は、満 13 才未満の者を採用、使用することができないが、芸術、体育、スポーツの業務を除く。この場合でも満 13 才未満の者の体力、知力、人格の発展に損害を与えてはならず、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関の同意を得なければならない。
4. 労働傷病兵社会省の大臣はこの条の詳細を規定する。

第 146 条 未成年者の労働時間

1. 満 15 歳未満の未成年者の労働時間は 1 日 4 時間、及び 1 週間に 20 時間を超えることはできない；時間外労働、深夜労働はできない。

2. 満 15 歳以上満 18 歳未満の者の労働時間は 1 日 8 時間、及び 1 週間に 40 時間を超えることができない。満 15 歳以上満 18 歳未満の者は、労働傷病兵社会省の大臣が発行する一覧に従った職種、業務においては時間外労働、深夜労働をすることができる。

第 147 条 満 15 歳以上満 18 歳未満の者の使用を禁止する業務及び勤務場所

1. 使用者が、満 15 歳以上満 18 歳未満の者を、以下の業務に使用することを禁止する：
 - a) 未成年者の体の状態を超える重量物を持つ、肩にかける、持ち上げる；
 - b) アルコール、酒、ビール、煙草、向精神薬またはその他の中毒性のある物質の生産および取引；
 - c) 化学物質、ガス、爆発物の生産、使用、輸送；
 - d) 設備、機械の保守、整備点検；
 - d) 建築物の解体；
 - e) 金属の溶解、鋳造、圧延、溶接；
 - g) 潜水、遠隔地での水産物、海産物の漁
 - h) 未成年者の体力、知力、人格の発展に有害なその他の業務
2. 使用者が、満 15 歳以上満 18 歳未満の者を、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) 家畜のと殺施設
 - d) カジノ、バー、ディスコ、カラオケルーム、ホテル、モーテル、サウナ、マッサージ；宝くじ、電子ゲームサービス；
 - d) 未成年者の体力、知力、人格の発展に有害なその他の勤務場所。
3. 労働傷病兵社会省の大臣はこの条第 1 項 h 号及び第 2 項 d 号の一覧を規定する。

第 2 節 高齢の労働者

第 148 条 高齢の労働者

1. 高齢の労働者は、この法典第 169 条 2 項の規定に従った年齢に至った後に、引き続き労働する者である。
2. 高齢の労働者は、毎日の労働時間の短縮又は短時間労働制度の適用に関して使用者と合意する権利を有する。
3. 国家は、労働権及び労働力のリソースの効果的使用を保証するため高齢の労働者の健康に配慮した勤務を奨励する。

第 149 条 高齢の労働者の使用

1. 高齢の労働者を使用する場合、両当事者は有期限労働契約を多数回締結する合意をすることができる。
2. 高齢の労働者が社会保険法の規定に従った年金を得ているが、新たな労働契約に従った勤務をしている場合、年金制度に従って得ている権益以外に、高齢の労働者は賃金及び法令、労働契約の規定に従ったその他の権益を得ることができる。
3. 高齢の労働者を困難、有毒、危険な職種、業務又は特別困難、有毒、危険な職種、業務で高齢の労働者の健康に悪影響を与えるものに使用することができない。但し、安全な勤務条件が保証されている場合を除く。
4. 使用者は、職場において、高齢の労働者の健康に関心をもって配慮する責任を有する。

第 3 節 外国で勤務するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国組織、外国人に対して勤務するベトナム人労働者、ベトナムで勤務する外国人労働者

第 150 条 外国で勤務するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国組織、外国人に対して勤務するベトナム人労働者

1. 国家は、企業、機関、組織、個人が、外国で勤務するベトナム人労働者が送りだされる労働市場を探し、拡大することを奨励する。
外国で勤務するベトナム労働者はベトナムの法令、所在する国の法令の規定を順守しなくてはならない。但し、ベトナムが加盟する国際条約が異なる規定を有する場合を除く。
2. ベトナムに所在する工業団地、経済区、輸出加工区、ハイテクパーク、外国組織で勤務するベトナム市民、又はベトナムに所在する外国人に対して勤務するベトナム市民は、ベトナムの法令を順守しなければならず、法令によって保護される。
3. 政府は、ベトナムに所在する外国組織、外国人に対して勤務するベトナム人労働者の採用、管理の詳細を規定する⁵⁶。

第 151 条 ベトナムで勤務する外国人労働者の条件

1. ベトナムで勤務する外国人労働者は、外国籍を有し、以下の各条件に適合する者である：
 - a) 満 18 歳以上で、十分な民事行為能力を有する；

⁵⁶ 議定（政令）152/2020/ND-CP がこの条の詳細を規定している。

- b) 職業の専門性、技術、技量、経験を有する；医療省大臣の規定に従った十分な健康状態にある；
 - c) 外国の法令又はベトナムの法令の規定に従って、刑罰を執行されている者、犯罪記録が残存している者、又は刑事責任を追及されている者ではない；
 - d) ベトナムの権限を有する国家機関が発給した労働許可書を有している。但し、この法典第 154 条が規定する場合を除く。
2. ベトナムで勤務する外国人労働者との労働契約期間は、労働許可書の期限を超過することはできない。ベトナムで外国人労働者を使用する場合、両当事者は有期限労働契約を多数回締結する合意をすることができる。
 3. ベトナムで勤務する外国人労働者は、ベトナムの労働法令を順守しなければならず、ベトナム法令によって保護される。但し、ベトナムが加盟する国際条約が異なる規定を有する場合を除く。

第 152 条 ベトナムで勤務する外国人労働者の採用、使用の条件

1. 企業、機関、組織、請負業者は、管理、運用業務、専門家及び生産、経営の必要性に従ったベトナム人労働者が適応できていない技術労働についてのみ、外国人労働者を採用できる。
2. ベトナムで勤務する外国人労働者を採用する前に、企業、機関、組織は労働者使用の必要性を解説し、権限を有する国家機関の書面による承認を得なければならない。
3. ベトナムで勤務する外国人労働者を採用、使用する前に、請負業者は、請負実施のための外国人労働者の業務の位置づけ、専門、技術水準、職務経験、労働時間につき具体的に一覧を作り、権限を有する国家機関の書面による承認を得なければならない。

第 153 条 使用者及び外国人労働者の責任

1. 外国人労働者は、権限を有する国家機関に要求された場合は、労働許可書を提出しなければならない。
2. 労働許可書なくベトナムで勤務する外国人労働者は、ベトナムにおける外国人の出入国、通貨、居住に関する法令の規定に従って出国又は退去を強制される。
3. 労働許可書を有さない外国人労働者を使用する使用者は、法令の規定に従って処分される。

第 154 条 労働許可書発給対象でないベトナムで勤務する外国人労働者

1. 政府の規定に従った出資価値を有する有限会社の所有者又は出資者⁵⁷。
2. 政府の規定に従った出資価値を有する株式会社の取締役会の会長又は取締役⁵⁸。
3. 駐在事務所、プロジェクトの長、又はベトナムに所在する国際組織、外国政府の非政府組織の活動に正式な責任を負う者。
4. 販売活動のために3か月未満の期間、ベトナムに所在する者。
5. 生産、経営に影響を与える、又は与える危険がある複雑な業務上、技術上の事故、状況で、ベトナム人専門家及びベトナムにいる外国人専門家では処理できないものの処理のために3か月未満の期間、ベトナムに所在する者。
6. 弁護士法の規定に従ったベトナムにおける弁護士業許可証の発給を得た外国人弁護士。
7. ベトナムが加盟する国際条約の規定に従う場合。
8. ベトナム人と結婚して、ベトナム領土で生活する外国人。
9. 政府の規定に従ったその他の場合⁵⁹。

第155条 労働許可書の期間

労働許可書の期間は最大で2年であり、最大2年間の延長を1回できるのみである。

第156条 労働許可書が失効する場合

1. 労働許可書の期間満了。
2. 労働契約の終了。
3. 労働契約の内容と発給された労働許可書の内容との不一致。
4. 発給された労働許可書の内容と労働の不一致。
5. 労働許可書発給の基礎となる領域の活動の期間満了又は終了。
6. ベトナムで勤務する外国人労働者の配属を終了すると外国側の通知がある。
7. 外国人労働者を使用するベトナム側の企業、組織、提携先又はベトナムに所在する外国組織の活動の終了。
8. 労働許可書の回収。

第157条 労働許可書、労働許可書発給対象でないことの確認書の発給、再発給、期限延長、回収

⁵⁷ 議定（政令）152/2020/ND-CPがこの条の詳細を規定している。

⁵⁸ 議定（政令）152/2020/ND-CPがこの条の詳細を規定している。

⁵⁹ 議定（政令）152/2020/ND-CPがこの条の詳細を規定している。

政府は、ベトナムに所在する外国人労働者に対して、労働許可書、労働許可書発給対象でないことの確認書の発給、再発給、期限延長、回収の条件、手順、手続を規定する⁶⁰。

第4節 障害を持つ労働者

第158条 障害を持つ労働者に対する国家政策

国家は、障害を持つ労働者の労働権、仕事を自ら創出することを保護する；使用者による、障害を持つ労働者に関する法定の規定に従った障害を持つ労働者の雇用の創出、雇用の受け入れとの合致を奨励し、優先する政策をとる。

第159条 障害を持つ労働者の使用

1. 使用者は、障害を持つ労働者に適合する労働条件、労働用具、労働安全衛生及び定期健康診断実施を保証しなければならない。
2. 使用者は、障害を持つ労働者の権利及び利益に関連する諸問題の決定をする場合に、障害を持つ労働者の意見を参考にしなければならない。

第160条 障害を持つ労働者を使用する場合に厳禁される行為

1. 労働能力が51%以上減少した障害を持つ労働者、重度の障害を持つ労働者、特別に重度の障害を持つ労働者を時間外労働、深夜労働に使用する。但し、障害を持つ労働者が同意した場合を除く。
2. 障害を持つ労働者を、労働傷病兵社会省の大臣が発行する一覧に従った困難、有毒、危険な業務に、使用者がそれら業務に関する情報を十分に提供した後、障害を持つ労働者の同意なく従事させる。

第5節 家事手伝いの労働者

第161条 家事手伝いの労働者

1. 家事手伝いの労働者は、一つ又は複数の家庭で、家庭内業務を常時行っている労働者である。
家庭内の業務は、家事、家庭の管理、子供の世話、病人の世話、老人の世話、車の運転、庭仕事、家庭のためのその他の仕事からなるが、商業活動と関連しない。
2. 政府は家事手伝いの労働者に関して規定する⁶¹。

⁶⁰ 議定（政令）152/2020/ND-CPがこの条の詳細を規定している。

⁶¹ 議定（政令）145/2020/ND-CPの第十章の各条文がこの条の詳細を規定している。

第 162 条 家事手伝いの労働者との労働契約

1. 使用者は、家事手伝いの労働者と書面で労働契約を締結しなければならない。
2. 家事手伝いの労働者との契約期間は、両当事者の合意による。当事者はいつでも契約を解約できるが、少なくとも 15 日前に通知をしなければならない。
3. 両当事者は、労働契約の中で賃金支払形式、賃金支払時期、1 日の労働時間、居住場所につき合意する。

第 163 条 家事手伝いの労働者を使用する場合の使用者の義務

1. 締結した労働契約の合意の十分な履行。
2. 家事手伝いの労働者が主体的に社会保険、医療保険に加入するための、法令の規定に従った家事手伝いの労働者に対する社会保険料、医療保険料の支払い。
3. 家事手伝いの労働者の名誉、人格の尊重。
4. 合意がある場合には、家事手伝いの労働者への衛生的な食事場所、居住場所の提供。
5. 家事手伝いの労働者への文化、職業道德の学習の機会の創出。
6. 家事手伝いの労働者が退職して居住地に帰る際の交通費の支払い。但し、期間満了前に労働契約を終了する場合を除く。

第 164 条 家事手伝いの労働者の義務

1. 締結した労働契約の合意の十分な履行。
2. 使用者の財産を損壊、紛失した場合の合意又は法令の規定に従った賠償。
3. 家事手伝いの使用者の家族及び自分自身の安全、健康、生命、財産への脅威、事故発生の可能性、危険性がある場合の、適時の使用者への通知。
4. 使用者が虐待、セクシャルハラスメント、強制労働又はその他法令に違反する行為をした場合、権限を有する機関への告発

第 165 条 使用者の厳禁行為

1. 家事手伝いの労働者に対する虐待、セクシャルハラスメント、強制労働、暴力。
2. 家事手伝いの労働者に対する労働契約に従わない業務の実施命令。
3. 家事手伝いの労働者の携帯する書類の保管。

第 6 節 その他の労働者

第 166 条 芸術、体育、スポーツ、海上運送、航空運送の領域で勤務する労働者

芸術、体育、スポーツ、海上運送、航空運送の領域で勤務する労働者は、職業水準の訓練、増強、向上を図る制度を適用される；労働契約、賃金、賞与、労働時間、休憩時間、労働安全衛生は政府の規定に従う。

第 167 条 自宅で業務を行う労働者

労働者は、自宅で業務を行うことに関して、使用者と合意することができる。

第十二章 社会保険、医療保険、失業保険

第 168 条 社会保険、医療保険、失業保険への加入

1. 使用者、労働者は強制社会保険、医療保険、失業保険に加入しなければならない；労働者は社会保険、医療保険及び失業保険に関する法令の規定に従った制度を享受することができる。

使用者、労働者が労働者に対するその他の保険に加入することを奨励する。

2. 労働者が社会保険制度を享受して休業している間、使用者は労働者に対して賃金を支払う必要はない。但し、両当事者が異なる合意をする場合を除く。

3. 強制社会保険、医療保険、失業保険に加入対象でない労働者については、社会保険、医療保険、失業保険に関する法令の規定に従って使用者が労働者に対して支払う強制社会保険、医療保険、失業保険の費用に相当する額につき、使用者は労働者に対して賃金に追加して支払う責任を負う。

第 169 条 定年退職年齢

1. 社会保険に関する法令の規定に従った社会保険期間に関する条件を満たし、保険料を支払った労働者は、定年退職年齢に達した場合に、年金を受け取ることができる。

2. 通常の労働条件の労働者の定年退職年齢は、男性労働者は 2028 年に満 62 歳に、女性労働者は 2035 年に満 60 歳になるスケジュールに従って調整される。

2021 年から、通常の労働条件の労働者の定年退職年齢は、男性労働者につき満 60 歳と 3 か月、女性労働者につき満 55 歳と 4 か月になる；その後、1

年経過するごとに、男性労働者につき3か月、女性労働者につき4か月が追加されていく。

3. 労働能力が低下した労働者；特別に困難，有害，危険な職種，業務を行う労働者；困難，有害，危険な職種，業務を行う労働者⁶²；特別に困難な経済－社会条件を有する地域での勤務をする労働者については，より低年齢での定年退職をすることができるが，この条2項の規定と比較して定年退職の時点につき5歳を超えて低くすることはできない。但し，法令が異なる規定を有する場合を除く。
4. 高度専門，技術水準を有する労働者で，特別な場合に当たる場合は，より高年齢で定年退職することができるが，この条2項の規定と比較して定年退職の時点につき5歳を超えて高くすることはできない。但し，法令が異なる規定を有する場合を除く。
5. 政府はこの条の詳細を規定する⁶³。

第十三章 事業所における労働者代表組織

第170条 事業所における労働者代表組織の設立，加入及び活動参加の権利

1. 労働者は，労働組合法の規定に従った労働組合の設立，加入及び活動参加の権利を有する。
2. 企業の労働者は，この法典第172条，第173条及び第174条の規定に従った企業における労働者組織を設立し，加入し，活動に参加する権利を有する。
3. この条第1項及び第2項が規定する労働者代表組織は，代表者が労使関係における労働者の合法的で正当な権利及び利益を保護することにおける権利義務につき平等である。

第171条 ベトナム労働組合の系統に属する事業所の労働組合

1. ベトナム労働組合の系統に属する事業所の労働組合は，各機関，組織，部局，企業において設立される。
2. 事業所の労働組合の設立，解散，組織化及び活動は労働組合法の規定に従って実施される。

第172条 企業における労働者組織の設立，加入

⁶² 本項には「労働傷病兵社会省の大臣が発行する（原文は Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành）」旨の記載がない。

⁶³ 議定（政令）135/2020/NĐ-CPがこの条の詳細を規定している。

1. 企業における労働者組織は、権限を有する国家機関が登録書を発給した後に、設立、活動をすることができる。
企業における労働者組織及び活動は、憲法、法令及び定款の順守；自主、自主管理、民主、明白を原則としなければならない。
2. 企業における労働者組織は、この法典第 174 条 1 項 b 号が規定する組織の設立趣旨、目的に関して違反がある時、又は消滅分割、存続分割、新設合併、吸収合併若しくは解散、破産の場合に企業における労働者の組織が存在しなくなった時に、登録書を回収される。
3. 企業における労働者組織がベトナム労働組合に加入する場合、労働組合法の規定に従う。
4. 政府は、登録の書類、手順、手続；登録書発給、回収の権限；企業における労働者組織の財政、財産の問題についての国家管理；企業における労働者組織の消滅分割、存続分割、新設合併、吸収合併、解散、関連する権利に関して規定する。

第 173 条 企業における労働者組織の指導委員会及び構成員

1. 登録の時点で、企業における労働者組織は、政府の規定に従った企業において勤務する労働者のうち、政府の規定に従った最低の人数以上を構成員としなければならない。
2. 指導委員会は、企業における労働者組織の構成員が選出する。指導委員会の構成員は、企業で働いているベトナム人労働者である；刑事責任を追及されている者、刑罰を執行されている者でなく、又は刑法の規定に従った国家安全に関する罪、人の自由権、市民の自由、民主権を侵害する罪、所有を侵害する罪による犯罪履歴がまだ消去されていない期間に該当していない。

第 174 条 企業における労働者組織の定款

1. 企業における労働者組織の定款は、以下の主要な内容を有さなければならない：
 - a) 組織の名称、住所；シンボル（もしあれば）；
 - b) 企業の労使関係における自らの組織の構成員の合法的で正当な権利及び利益を保護するという設立趣旨、目的及び活動範囲；
 - c) 企業における労働者組織の加入、脱退の条件、手続。
企業における労働者組織において、通常の労働者である構成員が、同時に、労働条件、労働者採用、労働規律、労働契約終了又は労働者の異なる業務への転換に関連する決定発出過程に直接参加する労働者の構成員であることはできない；
 - d) 組織機構、組織代表者の任期；

d) 組織，活動の原則；

e) 組織の決定を経た規則。

内容は構成員の多数決により，定款の採択，修正，補充；組織の指導委員会の長及び構成員の選出，免任；組織の消滅分割，存続分割，新設合併，吸収合併，名称変更，解散，結合；ベトナム労働組合への加入からなる；

g) 組織の会費，財産，財政のリソース及び財産，財政の使用，管理。

企業における労働者組織の費用の徴収は整理して保存され，毎年，定期的に組織の構成員に公開される；

h) 組織内部における構成員の提案，提案の解決。

2. 政府はこの条の詳細を規定する。

第 175 条 事業所における労働者代表組織の設立，加入及び活動に関連する使用者の厳禁行為

1. 労働者代表組織の設立，加入及び活動を理由とする，事業所における労働者代表組織の労働者，指導委員会の構成員に対する取扱の差別で，以下からなるもの：

a) 採用，労働契約締結のための事業所における労働者代表組織への参加，不参加及び脱退の要求；

b) 解雇，規律処分，労働契約の解約，引き続いた労働契約締結，労働契約期間延長をしない，労働契約と異なる業務への労働者の異動；

c) 賃金，労働時間，労使関係におけるその他の権利義務に関する取扱の差別；

d) 業務に関連した妨害，困難の惹起で，事業所における労働者代表組織の活動の弱体化を狙ったもの。

2. 事業所における労働者代表組織の設立，選出，活動計画作成及び活動実施の過程の干渉，操縦で，事業所における労働者代表組織の代表の職務実施の無効化若しくは弱体化を狙った財政的補助その他の経済的措置，又は事業所における労働者代表組織の間での取扱の差別。

第 176 条 事業所における労働者代表組織の指導委員会の構成員の権利

1. 事業所における労働者代表組織の指導委員会の構成員の権利は，以下からなる：

a) 事業所における労働者代表組織の任務実施の過程において，職場の労働者と接触する。この権利の実施は，使用者の通常の活動に影響を与えないことを保証しなければならない；

- b) 事業所における労働者代表組織の代表の任務実施のために使用者と接触する；
 - c) 事業所における労働者代表組織の業務実施のため、この条第2項及び第3項の規定に従った労働時間を使用でき、使用者から依然としてその間の賃金を受け取る；
 - d) 労使関係及び法令の規定に従った代表の職務実施におけるその他の保証を享受する。
2. 政府は、代表組織の構成員の人数に基づいて、代表組織の任務実施のための、労働者が事業所における労働者代表組織の指導委員会の構成員全員に確保しておくべき最小の時間を規定する。
 3. 事業所における労働者代表組織及び使用者は、この条第2項が規定する最小の時間と比較した追加時間、及び事業所における労働者代表組織の指導委員会構成員の業務時間使用方法に関して、実際の条件に合致するように合意する。

第177条 事業所における労働者代表組織に対する使用者の義務

1. 事業所における労働者代表組織の設立、加入及び各活動に参加するために労働者が合法的活動を行う際に、妨害、困難を惹起することはできない。
2. 合法的に設立された事業所における労働者代表組織の各権利を公認し、尊重する。
3. 事業所における労働者代表組織の指導委員会の構成員である労働者に対する労働契約の解約、異なる業務への労働者の異動、解雇の規律処分を行う際に、事業所における労働者代表組織の指導者と書面で合意しなければならない。合意ができない場合、両当事者は省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に報告しなければならない。省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に知らせるため報告した日から30日後に使用者は新たな決定権を有する。使用者の決定と一致しない場合、労働者、事業所における労働者代表組織の指導委員会は、法令の規定による手順、手続に従った労働争議解決を要求する権利を有する。
4. 事業所における労働者代表組織の指導機関の構成員である労働者が、その任期中であるが労働契約期間が満了になっている場合、任期満了まで締結済みの労働契約の期間を延長しなければならない。
5. 法令の規定に従ったその他の義務を負う。

第178条 事業所における労働者代表組織の労使関係における権利及び義務

1. この法典の規定に従った使用者との団体交渉。
2. この法典の規定に従った職場での対話。

3. 賃金テーブル、賃金表、労働水準、賃金規則、賞与の規則、就業規則の作成、監察実施、及び自らの構成員である労働者の権利及び利益に関連する問題について、意見を参考にしてもらう。
4. 労働者に委任された場合、不服申立、個人労働争議の解決過程で労働者を代表する。
5. この法典の規定に従ったストライキを実施、指導する。
6. 登録書発給を受けた後に、労働；労働者代表組織設立の手順、手続、及び代表活動の実施に関する法令の検討のため、ベトナムの合法的活動登録機関、組織の技術支援を受け、労使関係において代表活動を実施する。
7. 使用者に職場を配置してもらい、事業所における労働者代表組織の活動に必要な情報提供、必要な条件の保証をしてもらう。
8. 法令の規定に従ったその他の権利及び義務。

第十四章 労働争議の解決

第1節 労働争議の解決に関する総則

第179条 労働争議

1. 労働争議は、労使関係の確立、実施、又は終了の過程において各当事者間に発生する権利、義務、及び利益に関する紛争；労働者代表組織同士の間での紛争；労使関係と直越関連する関係より発生する紛争である。労働争議の種類は以下からなる：
 - a) 労働者、使用者の間；労働者と契約に従って労働者を外国で働くように送り出した企業、組織との間；派遣労働者と派遣労働者の使用者との間の個人労働争議；
 - b) 一つ若しくは複数の労働者代表組織と使用者又は一つ若しくは複数の使用者組織の間の権利又は利益に関する団体労働争議。
2. 権利に関する団体労働争議は、一つ若しくは複数の労働者代表組織と使用者又は一つ若しくは複数の使用者組織の間で、以下の場合に発生するものである：
 - a) 集団労働協約、就業規則、規則の規定及びその他の合法的合意の理解、並びにその実施に関する相互の違い；
 - b) 労働に関する法令の規定の理解及び実施に関する相互の違い；
 - c) 使用者が、労働者、労働者代表組織の指導委員会の構成員に対して、労働者代表組織の設立、加入、活動を理由とした取扱の差別をする；労働者代表組織への干渉、操縦をする；善意の交渉に関する義務に違反する。
3. 利益に関する団体労働争議は、以下からなる：

- a) 団体交渉の過程において発生する労働争議；
- b) 一方の当事者が交渉を拒否する，又は法令の規定する期限内に交渉を実施しない。

第 180 条 労働争議解決原則

1. 労働争議解決の過程における各当事者の交渉を経た自主決定権の尊重。
2. 両当事者の権利及び利益尊重，法令に反しない社会の共通利益の尊重に基づいた調停，仲裁を通じた労働争議解決の重視。
3. 公開，明白，客観，適時，迅速及び正しい法令による解決。
4. 労働争議解決過程での各当事者の代表の参加の保証。
5. 労働争議解決権限を有する機関，組織，個人による労働争議解決は，争議当事者の要求がされた場合，又は権限を有する機関，組織，個人の提案及び争議当事者の同意がある場合に実施する。

第 181 条 労働争議解決における機関，組織の責任

1. 労働に関する権限を有する国家機関は，労働者代表組織，使用者代表組織と協働して，労働争議解決における各当事者を案内，援助，支援する責任を負う。
2. 労働傷病兵社会省は，労働争議解決における労働調停人，仲裁人の訓練，専門能力向上を実施する。
3. 労働争議解決の申請がある時，省級人民委員会に属する労働に関する専門機関はその申請を受領する最初の窓口であり，労働争議解決における各当事者を分類，案内，援助，支援する責任を有する。

受領から 5 営業日以内に，労働争議解決の申請を受領した機関は，労働調停手続の経路が強制される場合はその申請を労働調停人に移送する，仲裁評議会の要求がある場合は仲裁評議会に移送する，又は解決のために裁判所への送付を案内する責任を負う。

第 182 条 労働争議解決における両当事者の権利及び義務

1. 労働争議解決において，各当事者は以下の権利を有する：
 - a) 直接，又は代理人を通じた解決過程への参加；
 - b) 申請の撤回又は申請内容の変更；
 - c) 労働争議解決実施担当者が公正，客観的でない場合，その者の変更要求。
2. 労働争議解決において，各当事者は以下の義務を有する：
 - a) 自らの要求を証明するための十分な資料，証拠の適時の提供；

- b) 合意済みの事項、法令上の効力を有している労働仲裁廷⁶⁴の決定、裁判所の判決、決定の履行。

第 183 条 労働争議解決権限を有する機関、組織、個人の権利

労働争議解決権限を有する機関、組織、個人は、自らの任務、権限の範囲内で、各当事者、関連を有する機関、組織、個人に対して資料、証拠、鑑定の実施、証人及び関連を有する者の招聘を要求する権利を有する。

第 184 条 労働調停人

1. 調停人は、省級人民委員会の委員長によって任命され、労働争議、職業訓練契約に関する紛争の調停を行う；労使関係の発展を支援する。
2. 政府は、任命の基準、手順、手続、活動の制度、条件及び労働調停人の管理；労働調停人選出の権限、手順、手続を規定する⁶⁵。

第 185 条 労働仲裁評議会

1. 省級人民委員会の委員長は、労働仲裁評議会の設立、会長、書記及び労働仲裁評議会の各労働仲裁人の任命を決定する。労働仲裁評議会の任期は 5 年である。
2. 労働仲裁評議会の労働仲裁人の人数は、省級人民委員会の委員長の決定によるが、少なくとも 15 人であり、それは各当事者が相互に推薦した者を含む。具体的には以下のようなものである：
 - a) 最小で 5 人は省級人民委員会に属する労働に関する専門委員会が推薦した者である。その中に、指導者代表である評議会の会長及び省級人民委員会に属する労働に関する専門機関の公職である評議会の書記が含まれる；
 - b) 最小で 5 人は省級の労働組合が推薦した者である；
 - c) 最小で 5 人は各省の使用者の代表組織が統一的に推薦した者である。
3. 労働仲裁人の基準及び勤務制度は以下のように規定される：
 - a) 労働仲裁人は、労使関係領域の法令を理解し、経験があり、威信と公平な心がある；
 - b) この条 2 項の規定に従って労働仲裁人を推薦する場合、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関、省級労働組合、使用者代表組織は自らの機関、組織内の者、又は規定に従った労働仲裁人の基準を十分に満たすその他の者を推薦することができる；
 - c) 労働仲裁評議会の書記は、労働評議会の常時行う任務を実施する。労働仲裁人は専任又は兼任制度に従って勤務する。

⁶⁴ 「労働仲裁廷」の原文は Ban trọng tài lao động である。

⁶⁵ 議定（政令）145/2020/NĐ-CP の第十一章 1 節の各条文がこの条の詳細を規定している。

4. この法典第 189 条、第 193 条及び第 197 条の規定に従った労働争議解決の要求があった場合、労働仲裁評議会は、以下のように争議解決のために労働仲裁廷の設立を決定する：
 - a) それぞれの争議当事者の代表が、労働仲裁人名簿から 1 人の仲裁人を選出する。
 - b) この項 a 号の規定に従った各当事者により選択された仲裁人は、両者で、労働仲裁廷の長となるもう一人の仲裁人を選出する。
 - c) 各争議当事者が、労働争議解決のために仲裁人 1 人を選択した場合⁶⁶には、労働仲裁廷は、選択されている労働仲裁人 1 人のみからなる。
5. 労働仲裁廷は、集団、多数決の原則に従う。但し、この条 4 項 c 号が規定する場合を除く。
6. 政府は、任命、免任の基準、条件、手順、手続、労働仲裁人、労働仲裁評議会の活動の制度及び条件の詳細；この条が規定する労働仲裁廷の設立及び活動の詳細を規定する⁶⁷。

第 186 条 解決手続中の労働争議における一方的行動の禁止

労働争議が、この法定の規定に従った期間内に、権限を有する機関、組織、個人によって解決手続が行われている場合、いかなる当事者も相手方当事者に再対抗する一方的行動をすることはできない。

第 2 節 個人労働争議解決の権限及び手順

第 187 条 個人労働争議解決の権限

個人労働争議解決の権限を有する機関、組織、個人は、以下からなる：

1. 労働調停人；
2. 労働仲裁評議会；
3. 人民裁判所。

第 188 条 労働調停人による個人労働争議調停の手順、手続

1. 個人労働争議は、労働仲裁評議会又は裁判所に解決要求をする前に、労働調停人による調停を通じて解決されなくてはならない。但し、調停手続が強制されない以下の労働争議を除く：
 - a) 解雇の形式に従った労働規律処分、又は一方的労働契約の終了の場合；
 - b) 労働契約が終了した際の損害、手当の賠償；
 - c) 家事手伝人と使用者との間の争議；

⁶⁶ 各当事者が仲裁人の総数を 1 人と合意したことを指すものと思われる。

⁶⁷ 議定（政令）145/2020/ND-CP の第十一章 2 節の各条文がこの条の詳細を規定している。

- d) 社会保険に関する法令の規定に従った社会保険に関するもの、医療保険に関する法令の規定に従った医療保険に関するもの、雇用保険に関する法令の規定に従った失業保険に関するもの、労働安全衛生に関する法令の規定に従った労働災害、職業病の保険に関するもの；
 - d) 労働者と契約に従って労働者を外国で働くように送り出した企業、組織の間の損害賠償に関するもの；
 - e) 派遣労働者と労働派遣受入先使用者との間の争議。
2. 労働調停人が、争議解決要求をした当事者の要求又はこの法典第 181 条 3 項の規定する機関の要求を受けた日から 5 営業日以内に、労働調停人は調停を終結しなければならない。
 3. 争議当事者が調停に出席しなければならない。各争議当事者は他の者に調停への参加を委任することができる。
 4. 労働調停人は、各当事者に対して争議解決のための交渉を案内し、援助する責任を負う。

各当事者が合意できた場合、労働調停人は調停成立文書を作成する。調停成立文書には各争議当事者及び労働調停人の署名が必要である。

各当事者が合意できなかつた場合、労働調停人は調停案を提示して、各当事者が検討する。各当事者が調停案を承認した場合は、労働調停人は調停成立文書を作成する。調停成立文書には各争議当事者及び労働調停人の署名が必要である。

調停案が承認されなかつた場合、又は当事者が正式な呼出を受けたにもかかわらず 2 回正当な理由なく欠席をした場合、労働調停人は調停不成立文書を作成する。調停不成立文書には出席した争議当事者及び労働調停人の署名が必要である。
 5. 調停成立文書の又は調停不成立文書の写しは、その文書作成日から 1 営業日以内に各争議当事者に送付される。
 6. 各当事者で調停成立文書における合意を実施しない者がいる場合、他の当事者は労働仲裁評議会又は裁判所に解決を要求する権利がある。
 7. この条 1 項が規定する調停手続が強制されない場合、この条 2 項が規定する調停期間が満了しており、労働調停人が調停を実施しない場合、又はこの条 4 項が規定する調停不成立の場合、各争議当事者は争議解決のために以下の方式の一つを選択する権利を有する：
 - a) 労働仲裁評議会にこの法典第 189 条の規定に従った解決を要求する；
 - b) 裁判所に解決を要求する。

第 189 条 労働仲裁評議会による個人労働争議の解決

1. 各争議当事者は、この法典第 188 条 7 項が規定する場合、その同意に基づいて、労働仲裁評議会に争議解決を要求する権利を有する。労働仲裁評議会に争議解決を要求する場合、各当事者は同時に裁判所に争議解決を要求することはできない。但し、この条第 4 項が規定する場合を除く。
2. この条 1 項の規定に従った紛争解決要求を受領した日から 7 営業日以内に、労働仲裁廷が争議解決のために設立される。
3. 労働仲裁廷が設立された日から 30 日以内に、労働仲裁廷は争議解決に関する決定を出し、各争議当事者に送付する。
4. この条第 2 項が規定する期間が満了したが労働仲裁廷が設立されない場合、又はこの条第 3 項が規定する期間が満了したが労働仲裁廷が争議解決決定を出さない場合、各当事者は裁判所に解決を要求する権利を有する。
5. 当事者に労働仲裁廷の争議解決決定を実施しないものがある場合、各当事者⁶⁸は裁判所に解決を要求する権利を有する。

第 190 条 個人労働争議の解決要求の時効

1. 労働調停人に対する個人労働争議の調停実施要求の時効は、争議当事者が自らの合法的権利及び利益が侵害されたと主張する行為を発見した日から 6 か月である。
2. 労働仲裁評議会に対する個人労働争議の紛争解決要求の時効は、争議当事者が自らの合法的権利及び利益が侵害されたと主張する行為を発見した日から 9 か月である。
3. 裁判所に対する個人労働争議の紛争解決要求の時効は、争議当事者が自らの合法的権利及び利益が侵害されたと主張する行為を発見した日から 1 年である。
4. 要求者が、不可抗力、客観的障害又は法令の規定に従ったその他の理由により、この条が規定する期間内に要求することができなかったことを証明した場合は、不可抗力、客観的障害又は法令の規定に従ったその他の理由のある期間は、個人労働争議解決の時効期間に入らない。

第 3 節 権利に関する団体労働争議解決の権限及び手順

第 191 条 権利に関する団体労働争議解決の権限

1. 権利に関する団体労働争議解決の権限を有する機関、組織、個人は以下からなる：
 - a) 労働調停人；

⁶⁸ 原文は *các bên* であり、文言上、決定に従わない当事者も裁判所に解決要求権がある。

- b) 労働仲裁評議会；
 - c) 人民裁判所。
2. 権利に関する団体労働争議は、労働仲裁評議会又は裁判所に解決要求をする前に、労働調停人による調停を通じて解決されなくてはならない。

第 192 条 権利に関する団体労働争議解決の手順、手続

1. 権利に関する団体労働争議解決調停の手順、手続は、この法典第 188 条 2 項、3 項、4 項、5 項及び 6 項の規定に従って実施する。
- この法典第 179 条 2 項 b 号及び c 号が規定する争議で法令違反行為を有することが確認された場合、労働調停人は文書を作成して、書類、資料を法令の規定に従った調査、処分権限を有する機関に送付する。
2. 調停不成立の場合、又はこの法典第 188 条 2 項が規定する期間が満了して、労働調停人が調停の実施をしない場合、争議解決のために、各争議当事者は以下の方式の一つを選択する権利を有する。
- a) 労働仲裁評議会にこの法典第 193 条の規定に従った解決を要求する；
 - b) 裁判所に解決を要求する。

第 193 条 労働仲裁評議会による権利に関する団体労働争議解決

1. 各争議当事者は、調停が不成立の場合、この法典第 188 条 2 項が規定する調停期間が満了して労働調停員が調停を実施しない場合、又は当事者の中に調停成立文書にある合意を実施しない者がいる場合、その同意に基づいて、労働仲裁評議会に争議解決を要求する権利を有する。
2. この条 1 項の規定に従った争議解決要求を受領した日から 7 営業日以内に、争議解決のために労働仲裁廷が設立される。
3. 設立の日から 30 日以内に、労働に関する法令、登録済みの集団労働協約、就業規則、各規則、合法的合意に基づいて、労働仲裁廷は争議解決に関する決定を出し、各争議当事者に送付する。
- この法典第 179 条 2 項 b 号及び c 号が規定する争議で法令違反行為を有することが確認された場合、労働仲裁廷は決定を出さずに文書を作成して、書類、資料を法令の規定に従った調査、処分権限を有する機関に送付する。
4. 各当事者が、この条の規定に従った労働仲裁評議会を通じた争議解決を選択した場合、労働仲裁評議会が争議解決手続を行っている期間内に、各当事者は同時に裁判所に対して解決を要求することはできない。
5. この条第 2 項が規定する期間が満了したが労働仲裁廷が設立されない場合、又はこの条第 3 項が規定する期間が満了したが労働仲裁廷が争議解決決定を出さない場合、各当事者は裁判所に解決を要求する権利を有する。

6. 当事者の一人が労働仲裁廷の争議解決決定を実施しない場合、各当事者⁶⁹は裁判所に解決を要求する権利を有する。

第 194 条 権利に関する団体労働争議の解決要求の時効

1. 労働調停人に対する権利に関する団体労働争議の調停実施要求の時効は、争議当事者が自らの合法的権利及び利益が侵害されたと主張する行為を発見した日から 6 か月である。
2. 労働仲裁評議会に対する権利に関する団体労働争議の紛争解決要求の時効は、争議当事者が自らの合法的権利及び利益が侵害されたと主張する行為を発見した日から 9 か月である。
3. 裁判所に対する権利に関する団体労働争議の紛争解決要求の時効は、争議当事者が自らの合法的権利及び利益が侵害されたと主張する行為を発見した日から 1 年である。

第 4 節 利益に関する団体労働争議解決の権限及び手順

第 195 条 利益に関する団体労働争議解決の権限

1. 利益に関する団体労働争議解決の権限を有する機関、組織、個人は以下からなる：
 - a) 労働調停人；
 - b) 労働仲裁評議会。
2. 利益に関する団体労働争議は、労働仲裁評議会への解決要求又はストライキの手続を行う前に、労働調停人による調停を通じて解決されなくてはならない。

第 196 条 利益に関する団体労働争議解決の手順、手続

1. 利益に関する団体労働争議解決調停の手順、手続は、この法典第 188 条 2 項、3 項、4 項及び 5 項の規定に従って実施される。
2. 調停が成立した場合、調停成立文書は各当事者が合意に至った内容を全て含み、争議当事者及び労働調停人の署名がなければならない。調停成立文書は企業の集団労働協約と同様の法的価値を有する。
3. 調停が不成立の場合、この法典第 188 条 2 項の規定する調停期間が満了して労働調停人が調停を実施しない場合、又は当事者の一人が調停成立文書の合意を実施しない場合、各紛争当事者は、以下の争議解決方式の一つを選択する権利を有する：
 - a) この法典第 197 条の規定に従って労働仲裁評議会に解決を要求する；

⁶⁹ 原文は *các bên* であり、文言上、決定に従わない当事者も裁判所に解決要求権がある。

- b) 労働者代表組織は、ストライキを実施するため、この法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条の規定に従って手続を実施する権利を有する。

第 197 条 労働仲裁評議会による利益に関する団体労働争議解決

1. 各争議当事者は、調停が不成立の場合、この法典第 188 条 2 項が規定する調停期間が満了して調停人が調停を実施しない場合、又は当事者に調停成立文書の合意を施行しないものがある場合、その同意に基づいて、労働仲裁評議会に争議解決を要求する権利を有する。
2. この条第 1 項の規定に従った紛争解決要求を受領した日から 7 営業日以内に、労働仲裁廷が争議解決のために設立される。
3. 設立の日から 30 日以内に、労働に関する法令、登録済みの集団労働協約、就業規則、各規則、合法的合意に基づいて、労働仲裁廷は争議解決に関する決定を出し、各争議当事者に送付する。
4. 各当事者がこの条の規定に従った労働仲裁評議会を通じた争議解決を選択した場合、労働仲裁評議会が争議解決を行っている間は、労働者代表組織はストライキを行うことができない。

この条第 2 項が規定する期間が満了したが労働仲裁廷が設立されない場合、この条第 3 項が規定する期間が満了したが労働仲裁廷が争議解決決定を出さない場合、又は使用者である争議当事者が労働仲裁廷の争議解決決定を実施しない場合、争議当事者である労働者代表組織は、ストライキのためこの法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条が規定する手続を実施する権利を有する。

第 5 節 ストライキ

第 198 条 ストライキ

ストライキとは、労働争議解決過程における要求達成のために、一時的、自主的及び組織的な休業であり、団体交渉権を有する労働者代表組織により組織され、指導されるものである。

第 199 条 労働者がストライキをする権利を有する場合

利益に関する団体労働争議の当事者である労働者代表組織は、以下の場合に、ストライキをするためこの法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条が規定する手続を行う権利を有する：

1. 調停不成立、又はこの法典第 188 条 2 項が規定する調停期間が満了して調停人が調停を実施しない；

2. 労働仲裁廷が設立されない、設立されたが争議解決決定を出さない、又は使用者である争議当事者が労働仲裁廷の争議解決決定を実施しない。

第 200 条 ストライキの手続

1. この法典第 201 条の規定に従ったストライキに関する意見聴取を行う。
2. この法典第 202 条の規定に従ったストライキの決定を出し、ストライキを通知する。
3. ストライキを実施する。

第 201 条 ストライキに関する意見聴取

1. ストライキを行う前に、この法典第 198 条が規定するストライキを組織し、指導する権利を有する労働者代表組織は、労働者全体又は団体交渉に参加する労働者代表組織の指導委員会の構成員の意見を聴取する責任を負う。
2. 意見聴取の内容は以下からなる：
 - a) ストライキへの同意又は不同意；
 - b) この法典第 202 条 2 項 b 号、c 号及び d 号が規定する内容に関する労働者代表組織の案。
3. 意見聴取は、投票、署名又はその他の形式により直接実施される。
4. ストライキに関する意見聴取の実施の期間、場所、方式は、労働者代表組織が決定し、使用者が知ることができるように少なくとも 1 日前に通知しなければならない。意見聴取は、使用者の通常の生産、経営活動に影響を与えることはできない。使用者は、労働者代表組織がストライキに関する意見聴取を行う過程で困難を惹起し、干渉することはできない。

第 202 条 ストライキの決定及びストライキ開始日時の通知

1. この法典第 201 条 2 項の規定に従ったストライキについて聴取した意見の内容で、賛成意見が 50% 以上であった場合、労働者代表組織は書面でストライキの決定を出す。
2. ストライキ決定は以下の各内容からなる：
 - a) ストライキについての意見聴取結果；
 - b) ストライキ開始日時、ストライキ実施場所；
 - c) ストライキ実施範囲；
 - d) 労働者の要求；
 - d) ストライキを組織、指導する労働者代表組織の代表者の氏名、連絡先住所。
3. ストライキ開始の少なくとも 5 営業日前に、ストライキを組織、指導する労働者代表組織は、ストライキ決定に関する文書を使用者、県級人民委員

会、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に送付しなければならない。

4. ストライキ開始日時までに、使用者が依然として労働者の要求する解決を承認しない場合は、労働者代表組織はストライキを組織し、指導する。

第 203 条 ストライキの前、ストライキ中の当事者の権利

1. 団体労働争議の解決のために引き続き交渉して合意する、又は労働調停人、労働仲裁評議会が調停、労働争議解決を行うように共に要請する。
2. この法典第 198 条の規定に従ってストライキを組織、指導する権利を有する労働者代表組織は、以下の権利を有する：
 - a) ストライキがまだ始まっていないときにストライキ決定を撤回する、又は実施中のストライキを終了する；
 - b) 裁判所にストライキの合法性を宣言することを要求する。
3. 使用者は以下の権利を有する：
 - a) 要求の全部又は一部を承認して、ストライキを組織、指導する労働者代表組織に書面で通知する；
 - b) 通常の活動を維持する条件又は財産保護の条件が十分でないことを理由にして、ストライキの期間中、職場を一時閉鎖する；
 - c) 裁判所にストライキが合法的でないことを宣言することを要求する。

第 204 条 ストライキが合法的でない場合

1. この法典第 199 条が規定するストライキに属さない場合。
2. ストライキを組織、指導する権利を有する労働者代表組織によらない。
3. この法典の規定に従ったストライキ実施手順、手続の各規定に違反する。
4. 権限を有する機関、組織、個人が、この法典の規定に従って団体労働争議の解決実施を継続中である。
5. この法典第 209 条が規定するストライキができない場合にストライキを実施する。
6. 権限を有する機関がこの法典第 210 条の規定に従ったストライキの延期又は停止決定を出した場合。

第 205 条 職場の一時閉鎖決定の通知

職場を一時閉鎖する日の少なくとも 3 営業日前に、使用者は職場の一時閉鎖決定を公開的に掲示し、以下の機関、組織に通知する：

1. ストライキを組織、指導する労働者代表組織；
2. 閉鎖を予定する職場のある省級人民委員会；
3. 閉鎖を予定する職場のある県級人民委員会；

第 206 条 職場の一時閉鎖が禁止される場合

1. ストライキ決定に記載されたストライキ開始日時より 12 時間以上前。
2. 労働者がストライキを停止した後。

第 207 条 ストライキ中の労働者の賃金及びその他の合法的權益

1. ストライキに参加しないがストライキを理由に勤務を停止しなければならない労働者は、この法典第 99 条 2 項の規定に従って休業時の賃金、及び労働に関する法令の規定に従ったその他の權益を得ることができる。
2. ストライキに参加する労働者は、賃金及び法令の規定に従ったその他の權益を得ることができない。但し各当事者が異なる合意をした場合を除く。

第 208 条 ストライキ前、ストライキ中に厳禁される行為

1. ストライキ決定を阻止する、又は労働者をストライキに扇動、誘導、強制する；ストライキに参加しない労働者の出勤を阻止する。
2. 暴力を用いる；使用者の機械、設備、財産を壊す。
3. 公共の秩序、安全を侵害する。
4. 労働者、ストライキ指導者の労働契約を終了する若しくは労働規律処分をする、又はストライキの準備若しくはストライキ参加を理由として労働者、ストライキ指導者を他の業種、他の勤務地に異動させる。
5. ストライキに参加した労働者、ストライキ指導者を虐げ、報復する。
6. 法令違反の行為を実施するためストライキを悪用する。

第 209 条 ストライキを実施できない職場⁷⁰

1. ストライキが国防、公共の安寧、秩序、人の健康に脅威を与える職場においては、ストライキをすることができない。
2. 政府は、この条第 1 項が規定するストライキを実施できない職場の一覧及びその職場における労働争議解決を規定する⁷¹。

第 210 条 ストライキの延期、停止の決定

1. ストライキが国民経済、公共利益に重大な損害を惹起し、国防、公共の安寧、秩序、人の健康に脅威を与える危険があると判断される場合、省級人民委員会の委員長はストライキの延期又は停止を決定する。

⁷⁰ この条で「職場」と訳している表現の原文は、*noi sử dụng lao động* である。直訳すると「労働者を使用する場所」である。

⁷¹ 議定（政令）145/2020/NĐ-CP の第十一章 3 節の各条文がこの条の詳細を規定している。

2. 政府は、ストライキの延期、停止の決定及び労働者の権益の解決の詳細を規定する⁷²。

第 211 条 正しい手順、手続に反したストライキの処分

ストライキがこの法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条の規定を順守していないという通報を得た時から 12 時間以内に、県級人民委員会の委員長は、労働に関する専門機関が同級の労働組合、直接関連を有する機関、組織と協働することを主宰し、指導して、それらが使用者と事業所における労働者代表組織と面会して、各当事者の意見を聞いて解決方法を探ることを支援し、経営、生産活動を通常の状態に戻す。

法令違反行為が発見された場合、文書を作って処分を行う、又は権限を有する機関に対して法令違反行為をした個人、組織の法令に従った処分を建議する。

各労働争議の内容につき、争議の種類に従って、この法典の規定に従った労働争議解決の各手続を各当事者に案内し、支援する。

第十五章 労働に関する国家管理

第 212 条 労働に関する国家管理の内容

1. 労働に関する法規範文書を発行し、施行する。
2. 労働の需給及び需給変動に関する注視、統計、情報提供；労働者に対する賃金政策の決定；労働力のリソース、社会全体の労働の分配と使用、職業教育、職業能力開発に関する政策、企画、計画の決定；国家的な職業能力水準の枠組み、各職業教育水準に対するベトナムの国家水準の枠組みの策定をする。
3. 労働に関する科学研究の組織及び実施する；労働者及び労働者市場に関する統計、労働者の生活、賃金及び収入の水準の統計を行って発信する；労働者の人数、質及び変動についての労働者管理を行う。
4. 労使関係の進歩的で調和がとれた安定的な発展を支援するメカニズム、体制を構築する；この法典の規定を労使関係なく働く者に対して促進する；企業における労働者代表組織を実施、登録して、その活動を管理する。
5. 労働に関する法令違反を検査、捜査、処分し、不服申立、告発を解決する；法令の規定に従って労働争議を解決する。
6. 労働に関する国際協力を行う。

第 213 条 労働に関する国家の管理権限

⁷² 議定（政令）145/2020/ND-CP の第十一章 4 節の各条文がこの条の詳細を規定している。

1. 政府は、国家全体の範囲における労働に関する統一的な国家管理をする。
2. 労働傷病兵社会省は、政府に対して労働に関する国家管理を行う責任を負う。
3. 省、省同格機関は、自らの任務、権限の範囲で労働に関する国家管理を実施し、労働に関する国家管理につき労働傷病兵社会省と協働する責任を負う。
4. 省級人民委員会は、自らの地方における労働に関する国家管理を実施する。

第十六章 労働監査、労働に関する法令違反処分

第 214 条 労働監査の内容

1. 労働に関する法令の規定施行の監査。
2. 労働災害及び労働安全衛生違反の捜査。
3. 労働条件、労働安全衛生に関する技術標準、基準の体系適用の案内への参加。
4. 法令の規定に従った労働に関する不服申立、告発の解決。
5. 労働に関する法令違反処分につき、自らの権限に従った処分及び権限を有する機関に対する処分の要請。

第 215 条 労働に関する専門的監査

1. 労働に関する専門的監査権限は監査法に従って実施される。
2. 労働安全衛生の監査は労働安全衛生法の規定に従って実施される。

第 216 条 労働監査の権利

労働監査は、監査決定が定めた監査の対象、範囲に属する場所の監査、捜査の権利を有する。

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、予告を必要としない。

第 217 条 違反処分

1. この法典の規定に違反する行為をしたいかなる者も、違反の性質、程度に従って、規律処分、行政違反処罰を受け、又は刑事責任を追及され、損害を惹起した場合は法令の規定に従って賠償をしなければならない。
2. ストライキが合法的でないという裁判所の決定がある場合、ストライキに参加中の労働者はストライキを停止して、職場に復帰しなければならない；

労働者がストライキを停止せず、職場復帰しない場合は、違反の程度に従って、労働に関する法定の規定に従った労働規律処分を受ける。

ストライキが合法的でなく、使用者に損害を与えた場合、ストライキを組織、指導している労働者代表組織は法令の規定に従った賠償をしなければならない。

3. ストライキを悪用して、秩序、公共の安全の喪失、使用者の機械、設備、財産の損壊を惹起した者；ストライキ実施の権利を妨害、労働者をストライキに扇動、誘導、強制した者；ストライキ参加者、ストライキ指導者を虐げ、報復した者は、違反の程度に従って、行政違反処罰を受け、又は刑事責任を追及され、損害を惹起した場合には法令の規定に従った賠償をしなければならない。

第十七章 施行条項

第 218 条 10 人未満の労働者を使用する場合の手續の減免

10 人未満の労働者を使用する使用者はこの法典の規定を実施するが、政府の規定に従って、手續のいくつかを減免することができる⁷³。

第 219 条 労働者に関連する各法律の条項の修正、補充

1. 法律番号 84/2015/QH13 の法律、35/2018/QH14 の法律によって修正、補充されている社会保険法、法律番号 58/2014/QH13、のいくつかの条項を修正、補充する：

- a) 第 54 条を以下のように修正、補充する。

“第 54 条 年金受給条件

1. この法律第 2 条 1 項 a 号、b 号、c 号、d 号、g 号、h 号及び i 号が規定する労働者で、この条 3 項が規定する場合を除き、退職時に満 20 年以上社会保険料を支払った者は、以下の各場合の一つに属する場合、年金を受給することができる：

- a) 労働法第 169 条 2 項の規定に従った満年齢；
- b) 労働法第 169 条 3 項の規定に従った満年齢で、労働傷病兵社会省が発行⁷⁴する一覧に属する困難、有害、危険な職種、業務若しくは特別に困難、有害、危険な業務で満 15 年以上働いた、又は、特別に困難な経済－社会条件を有する地域で満 15 年以上働

⁷³ 議定（政令）145/2020/NĐ-CP の第 114 条 4 項がこの条の詳細を規定している。

⁷⁴ 社会保険法（法律番号 58/2014/QH13）の修正部分では、「労働傷病兵社会省が発行する」と規定され、「労働傷病兵社会省の大臣（原文は Bộ trưởng）が発行する」と規定されていない。

- いた（2021年1月1日以前に係数0.7以上の地域手当を支給される場所で勤務した期間を含む）；
- c) 労働法第169条2項が規定する労働者の定年退職年齢より最大で10歳若い年齢の労働者で、坑道内で炭鉱作業を満15年以上した者；
 - d) 与えられた任務を実施中に職業リスク、職業災害によりHIVに感染した者。
2. この法律第2条1項d号及びe号が規定する労働者で退職時に満20年以上社会保険料を支払った者は、以下の各場合の一つに属する場合、年金を受給することができる：
- a) 労働法第169条2項が規定する労働者の定年退職年齢より最大で5歳若い年齢の労働者。但し、ベトナム人民軍隊士官法、人民公安法、機密法、專業軍人、国防職員法が異なる規定を有する場合を除く；
 - b) 労働法第169条3項が規定する労働者の定年退職年齢より最大で5歳若い年齢の労働者で、労働傷病兵社会省が発行する一覧に属する困難、有害、危険な職種、業務若しくは特別に困難、有害、危険な業務で満15年以上働いた、又は、特別に困難な経済－社会条件を有する地域で満15年以上働いた（2021年1月1日以前に係数0.7以上の地域手当を支給される場所で勤務した期間を含む）；
 - c) 与えられた任務を実施中に職業リスク、職業災害によりHIVに感染した者。
3. 社級の幹部、公務員である女性労働者、又は、社、坊、市鎮の機関で專業でなく働く女性労働者で社会保険に加入しており、退職時に満15年以上20年未満社会保険料を支払い、労働法第169条2項が規定する定年退職年齢に至ったものは、年金を受給することができる。
4. 特別な場合における年金受給年齢に関する条件は政府の規定に従う；”
- b) 第55条を以下のように修正、補充する：
- “第55条 労働能力減少の場合の年金受給条件”**
- 1. この法律第2条1項a号、b号、c号、d号、g号、h号及びi号が規定する労働者で、退職時に満20年以上社会保険料を支払った者は、以下の各場合の一つに属する場合、この法律第54条1項a号、

- b号及びc号が規定する年金受給条件を満たす者と比較して低額の年金を受給することができる：
- a) 労働能力が61%以上81%未満の範囲で減少した時に、労働法第169条2項が規定する労働者の定年退職年齢より最大で5歳若い年齢である；
 - b) 労働能力が81%以上減少した時に、労働法第169条2項が規定する労働者の定年退職年齢より最大で10歳若い年齢である；
 - c) 労働傷病兵社会省が発行する一覧に属する特別に困難、有害、危険な業務で満15年以上働き、労働能力が61%以上減少した。
2. この法律第2条1項d号及びe号が規定する労働者で退職時に満20年以上社会保険料を支払い、労働能力が61%以上減少した者は、以下の各場合の一つに属する場合、この法律第54条2項a号及びb号が規定する年金受給条件を満たす者と比較して低額の年金を受給することができる：
- a) 労働法第169条2項が規定する労働者の定年退職年齢より最大で10歳若い年齢；
 - b) 労働傷病兵社会省が発行する一覧に属する特別に困難、有害、危険な業務で満15年以上働いた。”；
- c) 第73条1項を以下のように修正、補充する：
- “1. 労働者は以下の条件を全て満たす場合に年金を受給する：
- a) 労働法第169条2項の規定に従った定年退職年齢になる；
 - b) 20年以上社会保険料を支払う。
2. 民事訴訟法、法律番号92/2015/QH13、の第32条を以下のように修正、補充する：
- a) 以下のように条の名前、第1項を修正、補充する；第1項の後に、第1a項、第1b項、第1c項を補充する：
“第32条 裁判所の解決権限に属する労働争議又は労働に関連する紛争
1. 労働者と使用者間の個人労働争議は、労働調停人の調停手続を経なければならぬが、調停が成立しても各当事者がその内容を実施しない又は正しく実施しない場合、調停が不成立となった場合、労働に関する法令の規定に従った調停期間が満了して労働調停人が調停を実施しない場合。但し、以下の労働争議は調停手続が強制されない。
- a) 解雇の形式に従った労働規律処分、又は一方的労働契約の終了の場合；
 - b) 労働契約が終了した際の損害、手当の賠償；
 - c) 家事手伝人と使用者との間の争議；

- d) 社会保険に関する法令の規定に従った社会保険に関するもの、医療保険に関する法令の規定に従った医療保険に関するもの、雇用保険に関する法令の規定に従った失業保険に関するもの、労働安全衛生に関する法令の規定に従った労働災害、職業病の保険に関するもの；
- d) 労働者と契約に従って労働者を外国で働くように送り出した企業、組織の間の損害賠償に関するもの；
- e) 派遣労働者と労働派遣受入先使用者との間の争議。
- 1a. 個人労働争議で、両当事者が労働仲裁評議会を解決のために選択することに合意したが、その期間が満了となったため労働仲裁廷が設立できない場合、労働仲裁廷が争議解決決定をださない場合、又は、当事者の一人が労働仲裁廷の決定を施行しない場合は、裁判所に対して解決を要求する権利を有する。
- 1b. 労働に関する法令の規定に従った権利に関する団体労働争議で、労働調停人の調停手続を経たが調停が成立せず、労働に関する法令の規定に従った調停期間が満了して労働調停人が調停を実施しない場合、又は当事者の一人が調停成立文書を実施しない場合は、裁判所に対して解決を要求する権利を有する。
- 1c. 権利に関する団体労働争議で、両当事者が労働仲裁評議会を解決のために選択することに合意したが、その期間が満了となったため労働仲裁廷が設立できない場合、労働仲裁廷が争議解決決定をださない場合、又は、当事者の一人が労働仲裁廷の決定を施行しない場合は、裁判所に対して解決を要求する権利を有する。”；
- b) 第 32 条 2 項を廃止する。

第 220 条 施行効力

1. この法典は、2021 年 1 月 1 日より施行効力を有する。
労働法、法律番号 10/2012/QH13 は、この法典が効力を有する日から効力を失う。
2. この法典が施行効力を有する日から、この法典の規定に反しない、又はこの法典と比較して有利な権利、条件を労働者に与える内容を有する締結済みの労働契約、集団労働協約、合法的な各合意は、引き続き実施することができる。但し、各当事者がこの法典の規定に符合させるため、この法典の規定を適用するために修正、補充に合意した場合を除く。
3. 幹部、公務員、人民軍隊組織、人民公安、社会組織に属する者、協同組員、労使関係なく働く者に対する労働制度はその他の法令文書が規定するが、対象によってはこの法典の一部の規定が適用される。

この法律はベトナム社会主義共和国第14期国会第8会期において、2019年11月20日に採択された。

国会議長
グエン・ティ・キム・ガン