

労働に関する法律 (改正)

第 1 編 総則

第 1 条 目的

本法は、労働者および使用者が公正な権利および利益の保護を享受し、生活を向上させ、労働者および使用者を投資の奨励、国家経済社会開発、並びに地域および国際社会との統合に寄与させる目的により、社会における労働の質および生産性を向上させ、工業化および近代化の受け皿とするために、労働技術の向上、就職、労働移動および労働保護の管理および監督に関する原則、規則および措置について定める。

第 2 条 労働

労働とは、経済、文化および社会において利益を生む作業に投入される、人の肉体的活動および頭脳的活動である。

第 3 条 用語説明

本法で用いられる用語は、次のとおりである。

1. 「労働業務」労働技術の向上、就労の促進および労働の保護に関する業務である。
2. 「労働力」14 歳から 60 歳までの就労することができる人である。
3. 「労働使用者」法令および労働契約のさだめるところに従い、給料もしくは賃金の支払い、または様々な利益を与えることによって、自らのために労働者を使用する人、法人または組織である。
4. 「労働者」法令および労働契約の定めるところに従い、給料、賃金、または様々な利益などの勤労の対価を得ることにより、使用者の管理および庇護のもとで業務を行う人である。
5. 「移動労働」国内もしくは海外で勤務するラオス人労働者、またはラオスで勤務する外国人労働者である。
6. 「制度内労働者」法律の定めに従い、登録された労働単位で勤務する労働者である。
7. 「制度外労働者」労働単位外勤務する労働者、または自由に勤務する労働者である。
8. 「家事労働者」業務内容、労働時間、給料、支払い条件および生活について定めのある契約に基づき、他人の家庭で勤務する労働者である。
9. 「外国人労働者」ラオスに入学し、労働単位、プロジェクトおよび勤務地に従って勤務する外国人である。
10. 「年少労働」12 歳から 18 歳未満の年少労働力である。
11. 「児童労働」経済分野において、危険な分野および職業

に就労し、通常の時間を超えて就労し、重労働を行うことが認められていない 12 歳未満の年少労働である。

12. 「労働者の代表者」労働業務で活動する代表者として労働者から選出された者である。
13. 「就職あっせんサービス」資料および法令に基づいて相談に応じ、または助言し、国の就職あっせんネットワークまたは就職あっせんサービス会社により、求職者および労働を必要としている使用者に対して便宜を供給すること。
14. 「労働技術」労働に関するスキル、熟練および能力、並びに労働に対する姿勢である。
15. 「労働技術基準」質をとめない、手続きに従い、かつ時間通りに完成させるために十分な、勤務の熟練度および能力を示す技術的な基準である。
16. 「労働技術開発機関」労働技術を開発するセンター若しくは機関、労働技術開発を実施する許可を得た公的若しくは民間の機関、ビジネス協会、または社会団体である。
17. 「労働技術試験官」労働技術開発機関において、労働技術について試験を実施し、基準を評価する者である。
18. 「労働技術開発」国家労働技術基準に従って、技術研修、業務における技法、熟練および能力の向上、ならびに労働における姿勢の向上を行うことである。
19. 「労働単位」法令に従って登録を行った、経済社会部門における生産単位、事業単位、またはサービス単位である。
20. 「労働市場」社会における労働需要および労働供給の源である。
21. 「年少にとって軽度の労働」身体または精神的に健康に対して危険を与えず、年少労働力の身体、知能、精神および教育の発展に対して影響を与えない労働である。
22. 「危険な業務」業務の形態および状況が、労働者の身体、知能、精神および安全に対して危険性をともなう、すべての業務である。
23. 「強制的な労働使用」自発的でない、または労働契約に適合しない業務への労働者の使用、ならびに個人的またはグループの利益のための労働者または人民の労働の徴用である。
24. 「外国機関」大使館、領事館、国連機関、国際的 NGO、国際金融機関、無償援助機関、融資基金、ラオス人民民主共和国との様々な援助協力プロジェクト、並びにラオスで活動することについて認可を受けた外国の事務所である。
25. 「三者機関」労働業務管理機関、使用者の代表機関および労働者の代表機関によって構成される組織である。
26. 「三者原則」三者機関が労働業務について参加する原則

である。

27. 「労働環境」光線、音、色、におい、煙、粉塵、有毒物、振動、機材および便宜、ならびに職場の雰囲気など、労働者の身体面、頭脳面および精神面の健康に対して影響を与える、仕事の様々な条件である。

28. 「職業上の差別」労働者の就労、昇進、進歩および信頼に関する、労働使用者による区別、雇い入れおよび機会の制限等のあらゆる行為である。

29. 「集団労働契約」多数の労働者または労働者の代表者と、1人または多数の労働使用者との間における、法令に適合した共同合意である。

第4条 労働業務に関する政策

1. 国家は、労働者に職業を提供し、国内および外国の労働市場に労働力を提供し、並びに労働者および労働使用者の正当な権利および利益の管理および保護を増大させる目的で、労働者の質を向上するための研究、科学技術の使用、労働技術の開発、創造、労働技術の競争、並びに労働に関する情報の提供を奨励する。

2. 国家は、貧困者、機会に恵まれない者、身体障害者、失業者および社会的に問題を抱えている者が、就労し、または収入を得て、正当な扱いを受けることによって、貧困状態から脱することができるように、これらの者の労働技術を発展させ、就職あっせんサービスを利用することができるように配慮し、奨励する。

3. 国家は、労働の需要と供給の間のバランスをとる目的で、ラオス人労働力が、国内および外国で就労することを奨励し、並びにラオス人労働力が就労できない業種において、ラオス人民民主共和国に入国して勤務する外国人労働力を管理する。

4. 国家は、労働技術開発および就職あっせん業務が、より健全で、地域内および国際的な労働力と競争することができるように、人、法人および団体が、労働技術開発および就労斡旋業務に貢献するために、労働技術開発センターを開設し、就職あっせんサービスのネットワークを作ることを促進する。

第5条 労働業務に関する原則

労働業務は、次の原則に基づいて活動しなければならない。

1.労働者と使用者との間で締結された労働契約に基づき、差別なく、双方が利益を受けることができるように実施すること。

2.労働者に対し、安全で、公正に給料または賃金を支払い、並びに社会保障を提供するような労働環境を保障すること。

3.ラオス人労働力の雇用を確保するとともに、適切な割合で外国人労働力を受け入れること。

4.労働単位において、大衆組織および法律に適合した社会団体を設置し、メンバーとして加入する権利を保障すること。

5.国家経済社会開発計画および労働市場の需要に適合するように、労働の使用と並行して、労働技術の開発を行うこと。

6.経済の構成にしたがって、労働の均衡をとる原則を保障す

ること。

7.あらゆる形態の強制による労働の使用を禁ずる。

8.三者の原則、並びにラオス人民民主共和国が加盟している国際協定および条約を実施すること。

第6条 法律の適用範囲

1. 本法律は、労働使用者、労働単位の制度内および制度外労働者、外国機関で勤務するラオス人労働者、並びにラオス人民民主共和国で勤務する外国人労働者に対して適用される。

2. 本法律は、党組織、国家機関、国家建設戦線、または大衆組織で勤務する、公務員、軍人および警察官に対しては、適用しない。

3. 家事労働者については、別途に定める規則に従い、かつ家主と労働者との間で締結された契約に従って、実施しなければならない。

第7条 国際協力

国家は、労働業務を発展させ、ラオス人民民主共和国が加盟している国際協定および条約を履行するために、経験交流、情報交換、科学技術面の交流および資本の獲得等により、外国、地域および国際社会との間での労働業務に関する幅広い協力関係を奨励する。

第2編 労働技術開発

第1章 労働技術開発制度

第8条 労働技術開発制度

労働技術開発制度は、労働技術開発センターおよび労働単位の参加をともなった、労働技術研修カリキュラム、試験、労働技術証明書発行および労働技術競争により構成する。

第9条 対象グループ

労働技術開発を受ける対象グループは、次の通りである。

1. 機会に恵まれない者、貧困者、または身体障害者
2. 専門技術を持たない者、転職をしなければならない者、または失業者
3. これまでに実務経験を持つ者
4. 基本的な労働技術を有する者、自らの労働技術をより高めたいと考えている一定の労働技術を有する者
5. 興味を持つ者

第10条 労働技術開発の形態

労働技術開発は、次の2つの形態により実施する。

1. 労働技術開発機関における研修
2. 労働開発機関外、または移動型による研修

第11条 労働技術開発提供者

1. 認可された人、法人および団体は、法令に定める基本条件に従い、労働技術開発提供者として務めることができる。
2. 使用者から国内または外国において労働技術または専門

技術の向上を行うための資金提供を受けた労働者は、研修を修了した後に、労働単位に戻って勤務に復帰しなければならない。労働者が復帰しないときには、契約または労働単位内の規則に従い、使用者に対して賠償を支払わなければならない。

第12条 労働技術開発における基本条件

労働技術開発は、次の基本条件を満たさなければならない。

1. 基準を満たした研修教官、または能力、経験もしくは熟練を有したその他の者を置くこと。
2. 経営および労働技術検査に関する規則を有すること。
3. 労働市場に適合したカリキュラムを備え、並びに数量が十分で、適格的で、かつ適切な教科書を有すること。
4. 研修および検査に用いるために十分な、場所、機材および学習教育媒体、並びにその他の便宜を有すること。
5. 法令に定める労働技術基準および検査実施原則を有すること。
6. 各専門技術分野に従った労働技術開発のための予算または資金を有すること。

第13条 労働技術レベルの構成

1. 労働技術レベルの構成は、次の通りである。
 1. 労働技術1級：基本的専門職であり、6か月未満の研修を受けていること。労働技術試験に合格し、容易な業務を実施するための知識、技法および資質を有する。
 2. 労働技術2級：半熟練の専門職であり、6か月の研修を受けていること。労働技術試験に合格し、多様な業務を実施するための知識、技法および資質を有する。
 3. 労働技術3級：熟練の専門職であり、労働技術2級を取得した者が、さらに研修期間6か月を受けていること。3級を取得するために関係する業務経験が1年以上あり、個人または集団により専門に従って業務に関係する技術を適用する知識、技法および資質を有する。
 4. 労働技術4級：親方職であり、労働技術3級を取得した者が、さらに研修期間6か月を受けていること。4級を取得するために関係する業務経験が1年以上あり、専門に従って業務を行う知識、技法および資質を有し、技術上の解釈を行い、業務の実施を統制し、基準に従って品質を保証することができる。
 5. 労働技術5級：監督職であり、労働技術3級を取得した者が、さらに研修期間6か月を受けていること。5級を取得するために関係する業務経験が2年以上あり、幅広い範囲において専門に従って知識、技法および資質を有し、作業班の業務実施を立案し、指導し、統制し、監督し、並びに関係部局と調整することができる。

2. 労働技術レベルは、各時期における経済社会の発展に従って発展する。

第14条 労働技術開発者

労働技術開発者は、次の者により構成する。

1. 理論に関する教官
2. 実務研修に関する教官
3. 労働技術検査官
4. 労働技術開発管理者

第15条 労働技術開発者の基準労働技術開発者は、次の基準を満たさなければならない。

1. 道徳心および倫理を有し、教官としての職を敬愛し、人間関係が良く、手本となり、責任感が高いこと。
2. 関係する専門教育を修了し、高等ディプロマ以上の学位を有する、または熟練を有し、教官になるための教育を受けている、または労働技術検査研修を受けていること。
3. 外国語の知識を有すること。

第16条 労働技術検査

1. 労働技術検査は、業務の実施を確実にし、適切に給料または賃金を算定するために、労働技術開発カリキュラムを修了した対象グループまたは能力向上のために検査を自主的に受けた者の労働に関する知識、能力、技術および姿勢に対する評価である。
2. 労働技術検査は、検査実施委員会、規則、検査受講者の条件、検査実施、採点、評価および証書の授与により構成する。

第17条 職業紹介

労働社会福祉省は、教育スポーツ省および関連するその他の部門と協力して、職業紹介のためのメカニズムを整備し、特定の職場に就業する前の職業学習および職業訓練における意識形成を行い、助言を行う。

第2章 労働技術開発カリキュラム

第18条 労働技術開発カリキュラム

労働技術開発カリキュラムは、各時期の経済社会開発および労働市場の需要に適合した知識、労働技術の姿勢および見解を保障することを目的として、受講者または教員が中心となるように利用し、実習および研修基準によって効率的に実施できるように、労働技術開発の目的、科目ごとの理論および実技の構成および内容、並びに教育学習の実施方法を定めた文書である。

第19条 カリキュラムの作成および改善

1. 労働技術開発者は、労働市場の需要に適合させるために、カリキュラムを検討し、作成し、並びに改善する。
2. カリキュラムの作成および改善においては、労働技術基準および国民の経済社会状況に適合させ、並びに地域および国際社会に適合させるために、国家および民間からの代表者からなる委員会を設置しなければならない。

第20条 カリキュラムの認可および取消

1. 教育スポーツ省は、労働社会福祉省の提案に従い、国家

レベルの労働技術開発カリキュラムを認可し、公布し、または取消す。

2. 県および特別市レベルの教育局は、県および市レベルの労働社会福祉局の提案に従い、教育スポーツ省の同意を得た後に、地方レベル労働技術開発カリキュラムを認可し、公布し、または取消す。

第3章 労働技術基準

第21条 労働技術基準の制定

1. 労働技術基準の制定は、国家および民間の代表者、並びに教育および労働に関する専門家によって構成される委員会を設置し、関係する職業協会と協議を行うことにより、労働技術開発機関が起案する
2. 労働技術基準は、各時期の経済社会および科学技術の発展状況に適合させるために、見直しおよび修正が行われなければならない。
3. 国家職業教育評議会および労働技術開発機関は、労働技術基準の採択を検討し、労働福祉省が公布する。

第22条(新) 労働技術基準レベル

労働技術基準は、5つのレベルにより構成する。

1. 労働技術基準 レベル1：基本的職業
2. 労働技術基準 レベル2：半熟練職業
3. 労働技術基準 レベル3：熟練職業
4. 労働技術基準 レベル4：専門職業
5. 労働技術基準 レベル5：管理職業

第23条(新) 労働技術等級

労働技術等級は、次のとおりである。

1. 基本的職業労働技術は、第1級初級職業レベルに相当する。
2. 半熟練職業労働技術は、第2級初級職業レベルに相当する。
3. 熟練職業労働技術は、第3級初級労働レベルに相当する。
4. 専門職業労働技術は、中等職業レベルに相当する。
5. 管理職業労働技術は、高等職業レベルに相当する。

第24条(新) 労働技術レベルの承認

1. 使用者は、就業者として採用した労働者の職業等級および労働技術レベルを承認しなければならない。
2. 使用者は、労働者の労働技術レベルに従い、給料または賃金を定めなければならない。
3. 使用者は、責任の範囲内に置かれている労働者の熟練、労働技術の研修および実習への参加を証明しなければならない。

第4章 労働技術コンテスト

第25条(新) 労働技術コンテスト

1. 労働技術コンテストは、労働技術基準を奨励し、レベルを向上させるために、知識、能力および労働技術を用いて競争することであり、国家機関、国家機関と民間の合同、または民間が開催する。

2. 労働技術コンテストは、教育機関レベル、県レベル、国家レベル、国際地域レベル、および国際社会レベルの5つのレベルにより構成する。

第26条(新) 労働技術コンテストの開催

1. 教育機関レベルおよび県レベルにおける労働技術コンテストは、実情および能力に従い、1年間に少なくとも1回開催する。
2. 国家レベルの労働技術コンテストは、教育機関レベルおよび県レベルのコンテストから選抜した者が参加することにより、1年間に少なくとも1回開催する。
3. 国際地域レベルおよび国際社会レベルは、国家レベル労働技術コンテストでの優秀者から選抜された者が参加する。

第27条(新) 労働技術コンテスト実施機関

1. 労働社会福祉省は、労働技術開発業務に対し責任を負い、国家レベル、国際地域レベルおよび国際社会レベルの労働技術コンテストの開催を指揮し、管理する職責を負う。
2. 県および市レベルの労働社会福祉局は、労働福祉省の合意に従い、県および市レベルの教育スポーツ局と協働して、労働技術コンテストの実施を指揮し、管理する責任を負う。

第28条(新) 労働技術開発における義務

1. 使用者は、生産の質および競争力の向上を目的として、労働技術研修に参加する労働者の年間の給料または賃金の1%に相当する基金を設立することにより、向上責任の範囲に置かれている労働者に対し、労働技術レベルの研修を実施する直接的な義務を負う。
2. 労働者は、工業的および近代的な労働に転換することを目的として、知識、能力、技術および労働意識の向上のために、主体的に学習および労働技術の開発に参加しなければならない。

第3編 就職あっせんの奨励

第1章 就職あっせん制度

第29条(新) 就職あっせん

就職あっせんは、労働市場の需要に従って、人が就労し、自ら職業に就き、就職の選択肢を得るための条件を形成し、機会を設ける活動である。

第30条 就職あっせんサービスのネットワーク

就職あっせんサービスのネットワークは、次のように構成する。

1. 村レベル労働社会福祉班
2. 郡・県都の就職あっせんサービスセンター
3. 県・市の就職あっせんサービスセンター

4. 就職あっせん企業
5. 労働技術開発機関

第31条 就職あっせんの形態

就職あっせんの形態は、次のように構成する。

1. 就労機会の形成
2. 国内の就職あっせんサービス
3. 外国で就職するための就職あっせんサービス
4. 外国人労働力の導入

第2章 就労機会の形成

第32条 就労機会の形成

就労機会の形成は、失業、農村から労働力が都市へと移動し、違法に国境を越えて労働に出かけることを解決し、労働者の就労における選択肢が増加するための条件を整備すること目的として、労働者に対して、地方において就職させることを目的としている。

第33条 就労機会の形成の構成要素

就労機会の形成は、次の構成要素からなる。

1. 自由な職業、在郷または在宅勤務、機会に恵まれない者、女性、身体障害者および年長者の労働力の雇用を奨励する。
2. 農村での雇用、日雇労働、請負労働、臨時労働、研修労働
3. ラオス市民特有の職業の保全、例えば、ラオス諸民族人民の長年にわたる美しき伝統的な職業、ラオス文化を奨励するような職業、地元の知識、高い知識を使用しない、または多くの資本を必要としない職業又は事業である。詳細は、別途規則に定める。
4. 労働フェアの開催

第34条 地方行政機関の責務

各レベルの地方行政機関は、労働技術の開発および技術競争のための扶助、計画およびプロジェクトを定め、自由な職業および地方の人々のために保護された職業に就職することを奨励し、並びに労働フェアの開催、労働構成および労働市場の需要に従って労働のバランスをとることにより、労働者に対して就労のための条件を整備し、就労を奨励しなければならない。

第35条 労働フェアの開催

労働フェアの開催は、経済社会開発計画および労働市場の需要に従って採用および労働の供給を行うために、使用者と労働者が面会する機会を形成するために実施する。

第3章 国内における就職あっせんサービス

第36条 国内における就職あっせんサービス

1. 労働社会福祉部局、就職あっせんサービス会社および認

可を受けた社会団体は、国内において就職あっせんサービスを実施することができる。

2. 労働を必要とする労働単位は、独自に職員を採用することができる。

第37条 労働需要計画

1. すべての投資形態および労働単位は、各時期における労働需要計画を策定しなければならない。
2. 各部門の労働需要計画は、需要に十分に提供できるように労働供給計画を策定するために、関係する労働業務管理機関に対して通知しなければならない。

第4章 外国に行く就職あっせんサービス

第38条 外国に行く就職あっせんサービス

1. 外国に行く就職あっせんサービスは、ラオス人労働力を、就労、訓練または実地研修に行くために派遣し、当該労働力が教訓を学習し、習得し、技術面における知識及び能力を向上させ、労働技術を開発し、並びに工業的就労に関する姿勢を身につけさせることである。
2. 国家は、ラオス人労働力を外国において、健康を害する危険があり、安全が保たれない業務、並びにラオスの伝統的習慣、文化およびラオス人民民主共和国の法令に抵触する業務に就職するために派遣するあっせん活動を行うことを禁ずる。

第39条 ラオス人労働力を外国で就労させるために派遣する機関

ラオス人労働力を外国で就労させるために派遣する機関は、次のように定める。

1. 労働業務管理機関
2. 就職あっせんサービス会社

労働単位は、労働業務管理機関から認可を得ることにより、ラオス人労働者を外国で研修を受けさせるために、派遣することができる。

第40条 就職あっせんサービス企業の権利および義務

ラオス人労働者を外国で就労するために派遣することを目的とする就職あっせんサービス企業は、次の権利および義務を負う。

1. 就労に行くラオス人労働力を受け入れる会社および国と、大使館を通じて連絡を取ること。

2. ラオス人労働者を外国に派遣することに関する契約を締結すること。

3. ラオス人労働者が外国で就労する前に、認可を申請するための書類を作成し、当該者に研修を行うこと。季節労働者については、暫定的に就労を許可すること。

4. ラオス人労働者が外国で就労している期間内において、当該者を監督し、検査し、保護し、管理し、並びに扶助を与えること。契約終了後または緊急の場合において、本国に帰国させること。

5. 国家に、適切かつ十分な手数料、サービス料および税金

を納めること。

6. 法令の定めるところに従い、その他の権利を行使し、並びにその他の義務を負うこと。

第5章 外国人労働力の導入

第41条(改) 外国人労働力の導入および使用に関する許可申請

1. 生産単位、事業単位およびサービス単位は、労働社会福祉省による各時期の割り当て(クォータ)について許可を得た外国人労働者需要計画に従い、外国人労働者の導入および使用について許可申請を行う権利を有する。

2. 県および首都の労働社会福祉局は、外国人労働者需要計画を検討し、並びに総括し、労働社会福祉省が認めた割り当て許可に従って外国人労働者の導入を許可する。

第42条(改) 外国人労働者を導入するための条件

外国人労働者を導入する必要がある生産単位、事業単位およびサービス単位は、次の条件に従って実施しなければならない。

1. 事業を実施し、外国人労働力に給料又は賃金を支払うことができる投資額を有すること。
2. 各年の労働使用計画を有すること。
3. 必要かつ適切な身分および専門家を有すること。
4. 必要であるとみなすときに、その他の条件を実施すること。

第43条 ラオス人民民主共和国で就労するために入国する外国人労働力の条件ラオス人民民主共和国で就労するために入国する外国人労働力は、次の条件を満たさなければならない。

1. 年齢が20歳以上であること。
2. 必要とされる身分に適合する適切な技術と専門レベルを有すること。
3. 明確で潔白な履歴を持つこと。
4. 健康状態が良いこと。
5. 必要だとみなすその他の条件を満たすこと。

第44条(新) 登録および就労許可証の発行

1. 外国人労働力を導入する許可を得た労働単位は、許可を得た日から1ヵ月以内に登録し、国内就労許可証を作成しなければならない。

2. 就労許可証は、就労ヴィザ(LA-B2)を取得し、労働契約に従って定めのある時に、発行することができる。

3. 試用、事業の監督および検査、並びに設備および機械の売買契約に従った機械の設置および修理のために入国する労働力を含む、国家間の協力協定による季節的な労働力のための登録および臨時就労許可証の発行は、3ヵ月を超えてはならない。

第45条 外国人労働力の使用制限

1. 契約に従ってラオス人民民主共和国で就労するために入国する外国人労働力は、1回につき12ヵ月を超えて許可を得ることはできない。期間の延長申請は、1回につき12ヵ月まで認めることができるが、全体で5年間を超えてはならない。

2. 上級レベルの経営者および特定分野の専門家は、別途に審査を受ける。

3. 就労期間の延長に関する各回の審査は、業務の内容、事業の実施、生産の拡大、並びに新しい技術・テクノロジーの利用による必要性に基づいて行う。

第6章 就職あっせんサービス会社の設立および解散

第46条 就職あっせんサービス会社の設立

就職あっせんサービス会社を設立する意図を持つ人、またはラオス人と資金協力している人もしくは法人は、投資奨励法、企業法および関連するその他の法令に従い、労働社会福祉省から承認を得て、手続きをしなければならない。

第47条 就職あっせんサービス会社の設立要件

1. 就職あっせんサービス会社の設立は、次の要件を満たさなければならない。

1. ラオス人国籍を有すること。
 2. 履歴が明確かつ潔白であり、事業の実施にふさわしい教育レベルおよび専門を有する技術者を置くこと。
 3. 規則に従い、正確な実施評価書を作成すること。
 4. 事務所、機材、基本的技術の研修所、並びに知識および能力を有する人材を有すること。
 5. 国内での就職あっせんサービスを実施する場合は、2億キープ以上の資産登録を行い、2,000USドルに相当するキープを現金で保証金として預けること。
 6. 国内での就職および外国で勤務するための就職あっせんサービスを実施する場合は、20億キープ以上の資産登録を行い、現金で20,000USドルに相当するキープを現金で保証金として預けること。
2. 前記の保証金は、会社が過失を生じたときに支払うための予備金として、許可を受ける以前に、労働福祉省の口座に入金しなければならない。

第48条 就職あっせんサービス事業の実施許可および継続労働業務管理機関は、次の条件に従い、就職あっせんサービス会社に3年間の事業実施を認可し、並びに1回につき3年間の期間延長を認める。

1. 本法律第47条の定めに従い、十分な額の資産登録および現金の保証金の預金を行うこと。
2. 厳格かつ十全に法令を実施し、国家への義務を履行すること。
3. 効果的に就職あっせんサービスを実施し、労働者を管理すること。

第49条(新) 労働力募集活動

就職あっせんサービス会社の労働力募集活動担当者は、次の条件を十分に満たさなければならない。

1. 委託された就職あっせん会社の職員であること。
2. 労働業務管理機関によって許可された職員証を所持していること。
3. 地方行政機関から労働力募集活動を許可されていること。

第50条 解散

就職あっせんサービス会社は、次の場合に解散する。

1. 政府または労働業務管理機関から解散命令を受けたとき。
2. 就職あっせんサービス会社の事業主から解散の申請があったとき。
3. 裁判所の判決に従い破産が認められたとき。

第4編 労働の保護

第1章 労働規則

第51条（改）就業時間

1. 使用者は、労働単位の設置場所および業務の実情条件に適合するように、自らの責任の下に置かれている労働者の就業時間および休憩時間を定めなければならない。
2. すべての労働単位に所属する労働者の通常就業時間は、給料形態または賃金にかかわらず、1週間につき6日間、1日につき8時間、または1週間につき48時間を超えてはならない。
3. 昼食をとるための休憩時間は、日常の常務に戻る時間を含めずに60分を下回ってはならない。
4. 特定の職業または経済部門において必要であるときに、労働単位は、三者機関と協議し、意見の統一を得た後に、労働業務管理機関から承認を得ることにより、特別の就業時間を定めることができる。
5. 労働者が、1日につき6時間、または1週間につき36時間を超えないことが認められているのは、次に定める業務である。

- －放射線または伝染病に関わる業務
- －人体にとって危険な悪臭および煙にさらされる業務
- －爆発物等の危険な物質または化学物資を取り扱う業務
- －穴、地下トンネル、水底または高所における業務
- －通常ではない高温または低温の場所における業務
- －常時振動する道具を用いる業務

第52条 労働時間として算定しなければならない時間

1. 消化した時間の中で、次にあげる時間は、通常労働時間として算定しなければならない。
 1. 始業直後および終業直前における技術的な準備時間
2. いくつかの部門における業間または連続した時間の1定期間ごとに実施する業務の休憩時間は、15分を超えないこと。

3. 交替制の業務を実施する部局における45分の食事時間
2. 使用者は、労働者が業務に着手してから2時間ごとに、5分から10分間休憩することができるように、適切に生産時間の時間を配分しなければならない。技術または機械を使うことによって連続して業務を行わなければならない場合は、労働者が適切に休憩をとることができるように要員の交代を設けなければならない。
3. 前記の通常労働時間として算定された消化時間は、労働単位の内規の中に定めなければならない。

第53条 残業

1. 使用者は、必要であるとみなす場合に、労働者に残業を要求することができる。ただし、労働組合、労働者の代表者、または労働者過半数から事前に同意を得なければならない。
2. 残業は、1ヵ月につき25時間または1日につき3時間を超えてはならず、連続して4日間を超えて残業を行ってはならない。ただし、労働単位に甚大な損害を与える災害または事故等の緊急事態の場合は、この限りでない。
3. 使用者は、各回の残業について労働者に事前に通知し、業務の必要性を説明し、本法律の定めるところに従って残業代を支払わなければならない。
4. 労働者に1ヵ月につき25時間を超えて残業を行わせる必要があるときは、使用者は、労働組合、労働者の代表者、または労働単位内の過半数の労働者から承認を得た後に、労働業務管理機関に対して承認を得るために申請しなければならない。

第54条 週の休日

労働者は、1週間に1日以上、または1ヵ月に4日以上の日曜日を有する。休日は、日曜日または労働者と使用者の間における同意に従い、他の曜日を充てることができる。

第55条（新）政府が定めた休日および伝統的慣習による休日

1. 労働者は、給料または通常の賃金を得ながら、次のように政府が定めた休日において休業する権利を有する
 1. 12月2日 建国記念日 1日休日
 2. 1月1日 国際新年 1日休日
 3. 3月8日 国際女性の日 女性は1日休日
 4. ラオス新年 3日間休日
 5. 5月1日 国際労働者の日 1日休日
 6. 10月7日 教師の日 教師・教員および教育事務官は1日休日
 7. 外国人労働者は、自らの建国記念日に1日休日を取ることができる。
2. 政府が定めた休日が、各週の休日と重なったときは、振替休日を設ける。
3. 伝統的慣習による休日は、使用者と労働者の間における合意に従う。

第 56 条 疾病休暇

1. 給料制により雇用されている労働者は、医師による証明を得ることにより、通常の給料または賃金を受領しながら、1年につき30日以内の疾病休暇を取得する権利を有する。
2. 労働契約を締結し、90日以上勤務を行う、日給、時給、出来高制または請負制による労働者は、疾病による休暇において賃金を受領する権限を有する。
3. 本条文の規定は、労働事故または職業病による疾病により業務を欠勤した場合には、適用しない。

第 57 条 (改) 年次休暇

1. 1年間継続的に勤務した労働者は、15日間の年次休暇を取得する権利を有する。本法律第51条に定める健康にとって危険な業務部門において勤務する労働者は、18日間の年次休暇を取得する権利を有し、使用者が当該休暇を事前に決定する、または使用者と労働者の間の合意により当該休暇を決定する。
2. 労働者は、前記の2つの場合の年次休暇の取得に際して、通常通りに給料または賃金の支払いを受ける権利を有する。
3. 各週の休日、政府が定めた休日、伝統的慣習による休日、個人的事情による休暇は、年次休暇の日数の中に算定してはならない。
4. 使用者側の事由で、労働者が年次休暇を取得することができなかったときは、使用者は、休暇を取得できなかった日数に従い、通常賃金の100%に相当する追加の賃金を、労働者に支払わなければならない。

第 58 条 (新) 個人的事情による休暇

労働者は、次に定める個人的事情による場合は、3日以上休暇を取得する権利を有する。

1. 労働者の父、母、配偶者または子が、疾病で入院し、他に世話をする人がいない場合。
2. 労働者の父、母、配偶者または子が、死亡した場合。
3. 労働者が結婚式を挙げる場合。
4. 妻が出産する、または死産した場合。
5. 深刻な災害から影響を受けた場合。

個人的事情による休暇の取得を申請する者は、労働組合、労働者の代表者、または所属部局の長による証明を得た後に、使用者に申請書を提出しなければならない。

第 59 条 (新) 強制的に労働力を使用することの禁止

いかなる形態によらず、強制的に労働力を使用することを禁止する。ただし、次に定める場合は、この限りでない。

1. 国防義務および治安義務に関する、法令に従った労働力の使用である場合。
2. 火災、自然災害、または伝染病等の緊急事態が発生したことによる労働者の使用である場合。
3. 裁判所の判決に従い、国家の関係当局の管理下において特定の業務を実施させる場合。
4. 労働者が居住する、または所属している、地方行政機

関、団体または協会による決定に従い全体的業務を実施する場合。

第 60 条 (新) 団体のメンバーになる権利および代表として選出される権利

労働者および使用者は、ラオス人民民主共和国の法律に適合して活動する大衆団体および社会団体のメンバーとして加入する権利を有し、労働単位または勤務地における代表として選出される権利を有する。

第 2 章 深夜勤務および交替制勤務

第 61 条 深夜勤務

1. 深夜時間は、22時から朝6時までの時間帯である。深夜勤務は、深夜時間における連続して7時間以上にわたって実施する、あらゆる業務である。
2. 深夜勤務を行う労働者は、翌日以降に業務を行う前に、11時間以上の休憩を取得する権利を有する。
3. 深夜勤務を行っている労働者が、健康状態を理由に業務ができず、医師からの証明を得ている場合は、本法律第91条第2項に定めるところに従い、使用者は、担当者を交代させる、または当該者を臨時に他の適切な業務へと転換させ、給料または賃金を受領できるようにしなければならない。

第 62 条 交替制勤務

1. 生産、事業およびサービスが結合して連続しており、活動を停止すると事業に損害を生じさせる場合に、使用者は、勤務時間を多くのシフトに分けて定めることができる。各シフトの勤務時間は、1つのシフトにつき8時間を超えてはならず、本法律第51条に定める業種については、1つのシフトにつき6時間を超えてはならない。
2. 労働者が22時から朝6時の深夜のシフトに勤務する場合は、次の勤務に就く前に、11時間以上の休憩を取得する権利を有する。

第 3 章 労働単位の内部規則

第 63 条 (新) 労働単位の内部規則

1. 労働単位の内部規則は、労働法を実施し、法律が定めていない労働者の保護に関する特定の規則を定めるために、使用者が策定しなければならない法規範である。
2. 労働単位の内部規則は、使用者と労働組合、労働者の代表、または労働単位の過半数の労働者との間の協議を経て定めなければならない。
3. 労働単位の内部規則は、労働業務管理期間による承認を得た場合にのみ、効力を有する。
4. 労働業務管理機関は、必要であるとみなすときに、労働単位に内部規則を改正するように助言する権利を有する。
5. 労働単位の内部規則は、ラオス語により制定しなければならない。労働単位に外国人労働者が所属している場合は、

外国語に翻訳しなければならない。

第 64 条 (改) 内部規則の内容労働単位の内部規則は、次に定める主要内容により構成する。

1. 労働単位の始業時間および終業時間、勤務場所、または労働単位の作業内容 (必要である場合)
2. 休憩時間、食事休憩、勤務時間中に必要な休憩
3. 各週の休日
4. 疾病およびその他の必要な場合の休暇
5. 禁止事項、並びに資材の使用、機会、労働事故および職業病から人を守るための防具等の安全・健康対策
6. 労働および投資に関する紛争解決の手続きおよび方法
7. 労働者のための利益および義務

第 65 条 内部規則の普及宣伝

労働単位の内部規則が承認を得た後に、使用者は、労働者が十分に理解できるように、公開の場所または労働者が容易に見ることができ、簡単に読むことができる場所に掲示する、またはパンフレットを作成して労働者に配布する等の適切な方法により、普及宣伝を行わなければならない。

第 4 章 外国で勤務するラオス人労働力

第 66 条 (新) 外国で勤務するラオス人労働力の管理

1. 労働社会福祉省は、関係機関と協力して、外国で勤務するラオス人労働力を管理する職責を有する。
2. 労働社会福祉省は、必要であるとみなすときに、外務省と協力して、ラオス人労働者を管理し、並びに正当な権利および利益を保護する目的で、在外ラオス人民民主共和国大使館または領事館に駐在する労働管理代表者を任命することを、政府に提案する。

第 67 条 (新) 外国に駐在するラオス人労働力管理者の権限および職責

外国で勤務するラオス人労働者の権利および利益を保護するために、外国に駐在するラオス人労働力管理者は、次の権利および職責を有する。

1. 情報および資料を収集し、労働者に提供し、研修を実施する。
2. 労働紛争の解決を補助する。
3. 訴訟手続きにおいて扶助を提供する。
4. ラオス人労働力の受け入れに関する証明書およびその他の関係文書を発行する。
5. 強制帰国、死亡または放棄を受けた場合、緊急の場合、並びに権利の侵害を受けた
その他の場合に、扶助を与えること。
6. 職責を遂行するために関係国の機関と協力すること。
7. 法令に定めるところに従い、その他の権利および職責を遂行すること。

第 5 章 ラオス人民民主共和国に居住する外国人労働力

第 68 条 (改) 外国人労働力の採用

使用者は、ラオス人労働力を優先することにより、労働単位内における労働力需要計画を策定する職責を有する。使用者は、需要に対して十分なラオス人労働者を確保できない等、必要性があるとみなすときは、外国人労働力の使用を申請する権利を有する。

労働単位で勤務する外国人労働力の雇用は、次に定める割合に従って行う。

1. 肉體労働において専門技術を有している者の場合は、労働単位内のラオス人労働者全体の 15%
2. 頭脳労働において専門技術を有している者の場合は、労働単位内のラオス人労働者全体の 25%
3. 政府による 5 年以下の大規模事業または重点事業の場合は、事業主と政府の間の契約に従って実施する。
4. 東南アジア諸国等、諸外国との協力により移動が可能な職業に従事する労働者は、特則に従って実施する。
5. ラオス人民民主共和国で就労するために入国する外国人労働力は、本法律およびラオス人民民主共和国が定める他の関係法令により保護し、並びに管理される。

第 69 条 (新) 外国人労働力の権利および義務

外国人労働力は、次の権利を有する。

1. ラオス人民民主共和国の法令に従い保護を受ける権利
2. 業務が同じであるラオス人労働者と、労働基準、就労条件、給料または賃金について同等の扱いを受ける権利
外国人労働者は、次の義務を負う。
 1. ラオスの法令および伝統的慣習を尊重する義務
 2. ラオス人労働者に技術面の知識を継承させる義務
 3. 法令に従い、納税する義務
 4. 労働契約が終了後に、ラオス人民民主共和国から退去する義務

第 70 条 (新) 労働単位の権利および義務

労働単位は、外国人労働力の管理について、次の権利および義務を有する。

1. 外国人労働力に、ラオスの法令を遵守し、ラオスの伝統的慣習を尊重するように助言すること。
2. 代替するラオス人労働力を適切に育成するための計画を策定し、労働業務管理機関に提出すること。
3. 労働契約が終了した外国人労働力をラオス人民民主共和国から送り返し、労働業務管理機関に就労許可書を返納すること。

第 6 章 社会保険への加入

第 71 条 (改) 社会保険への加入

1. すべての労働単位および労働者は、社会保険法の定めに従い、様々な社会保険からの扶助を享受するために、保険に加入し、国民社会保険基金に負担を納めなければならない。
2. 使用者および労働者が、国民社会保険基金に負担を納めていないとき、または納めているが扶助を受ける要件を満た

していないときは、使用者は、法令に従い、責任を負わなければならない。

第72条 年金の受領年齢および勤続年数

年金の受領年齢および勤続年数は、次の通りに定める。

1. 男性は60歳、女性は55歳、勤続年数が15年以上であること。
2. 有害物を扱う業種で継続して5年以上勤務した者の場合は、男性は55歳、女性は50歳、勤続年数が15年以上であること。

労働者は、掛金を15年以上納めた場合に、年金を受領することができる。健康状態が悪く、退職年数に満たない場合は、退職年数に満たない年数が3年未満であるときは、年金を受領することができる。

第73条 国民社会保険基金の管理および利用

国民社会保険基金の管理および利用は、社会保険法および国家予算法に適合し、労働者および使用者の権利および利益を保障しなければならない。

第74条 保険金の一括受領

本法律第72条に定める条件を満たさない労働者は、退職前6ヵ月間の平均給料または賃金の1ヵ月と2分の1に勤続年数を積算した金額を、保険金として一括で受領することができる。

第5編 労働契約

第1章 労働契約

第75条 (改) 労働契約

1. 労働契約は、労働者と使用者の間、または労働者の代表と使用者の代表の間における就労条件、給料または賃金、社会保険およびその他の待遇に関する合意である。
2. 労働契約は、法令に適合し、使用者と労働者の間の平等および双方の合意の基本原則に従って締結しなければならない。

第76条 (改) 労働契約の期限

1. 労働契約は、使用者と労働者の間での合意に従い、期限を定めて、または期限を定めることなく締結することができる。
2. 期限に関する定めのある労働契約の期限は、3年を超えてはならない。3年を超える労働契約は、期限の定めがない労働契約とみなす。ただし、事業期間または季節に従って特別の期間を定めている労働契約は、この限りではない。

第77条 (改) 労働契約の形式

1. 労働契約は、書面による契約と口頭による契約の2つの種類がある。
2. 当事者の一方または双方が、法人または団体であるときは、労働契約を書面により締結しなければならない。

3. 労働契約は、使用者と労働者が、一般人である場合に、口頭の形式により締結することができる。

第78条 (新) 労働契約の内容

労働契約の内容は、次の内容により構成する。

1. 使用者および労働者の氏名
2. 労働者の業務、権利、義務、責任および専門の職責
3. 労働者の給料または賃金
4. 労働契約の期限、契約の開始日および終了日
5. 使用者および労働者の住所
6. 給料または賃金の支払い方法
7. 労働者の能力試行期間
8. 労働者の保険およびその他の手当
9. 勤務日、休憩時間および休日
10. 労働契約就労後に生じる労働者の利益
11. 双方が必要だとみなし、法令に適合する、その他の事項

第79条 (改) 労働者の試用

1. 労働者は、使用者との間で労働契約を締結した後に、実務能力があるかを知るために、使用者による試用を受けることがある。
2. 熟練を有しない業務については、試用期間は、30日を超えてはならない。専門的な熟練が必要な業務については、試用期間は、60日を超えてはならない。
3. 試用期間において、労働者が、疾病またはやむを得ないその他の事情により欠勤したときは、欠勤した日数は、試用期間に算定しない。欠勤日数分は、10日を超えてはならない。既定の日数を超えたときは、使用者は、労働契約を解除する権利を有する。
4. 使用者は、試用が終了する前の7日間以内に、労働者の採用または不採用について、文章の形式により通知しなければならない。
5. 試用期間中に、労働者は、労働契約に定められた給料または賃金の額の90%以上の給料または賃金を受領する権利を有する。
6. 試用期間中に、労働者または使用者は、労働契約を解除する権利を有する。解除は、熟練を必要としない業務の場合は、契約の相手方に、遅くとも3日前には通知しなければならない。熟練を必要とする業務の場合は、遅くとも5日前には通知しなければならない。
7. 試用を免除する場合は、労働者は、使用者から実際の業務に従って給料または賃金を受領する権利を有するが、試用が行われなかった分の補償を求めることはできない。

第2章 労働契約の解除または終了

第80条 (改) 労働契約の解除

1. 契約当事者の一方は、期限の定めがない労働契約を、何時でも解除することができる。労働者が主に肉体的労働に従事する契約を解除するときは、契約の相手方に、契約終了の30日以前に通知しなければならない。労働者が主に頭脳労働に従事する契約を解除するときは、契約の相手方に、契約終了の30日以前に通知しなければならない。

働に従事する契約を解除するときは、契約の相手方に、契約終了の45日以前に通知をしなければならない。

2. 期限の定めがある労働契約は、契約当事者双方の合意に基づき、または契約当事者の一方が契約不履行を行ったときに、解除することができる。契約当事者の一方による契約不履行により契約を解除するときは、不履行を行った当事者は、発生した損害を賠償する責任を負う。使用者による契約不履行のときは、契約書に定められた各利益を保護しなければならない。

第81条 労働契約の停止または期間変更

1. 労働契約は、労働者が法令に従って国家に奉仕しなければならないとき、1年以内の勾留および拘禁または在宅謹慎を受けたとき、並びに労働契約の定めに従いその他の場合に、停止または期間変更を行うことができる。

2. 労働者は、労働契約の停止期間または変更期間において、給料またはその他の利益を受けることができない。使用者は、停止または期間変更が生じる前の職位と比較して適切な職位により、労働者を採用しなければならない。前記の職位がない場合は、使用者は、労働契約を解除し、停止または期間変更以前の在職日数に従い、補償金を支払わなければならない。労働者が復職しない場合、または新しい職位を受け入れない場合は、労働者は、使用者に対して保証の支払いおよびその他の利益の提供を請求することはできない。

第82条(改) 使用者による労働契約の解除

使用者は、次に掲げる場合に、労働者に補償を支払うことにより、労働契約を解除することができる。

1. 労働者が技術的な能力を欠いている、または健康状態が悪く、医師による健康診断証明が出されているため、能力および健康状態に適合する他の業務に転属させた後も、新たな業務を遂行することができない場合

2. 使用者が、事業に関する事由により雇用者の数を削減しなければならない必要性があり、労働組合、労働者の代表者または過半数の労働者との間で協議を行い、労働業務管理機関に報告を行って認められた場合

使用者は、契約解除される者に、本法律第80条に定める期間に従い、事前に書面により通知し、理由を説明しなければならない。

第83条(改) 労働者による労働契約の解除

労働者は、次に掲げる場合に、使用者による補償の支払いをともなった労働契約の解除を求める権利を有する。

1. 健康状態が悪く、医師による証明を得て治療を行い、使用者が新たな職務に転属したが、業務を実施できない場合

2. 労働者が、使用者に対して労働契約を履行するように何度も要求したが、改善が見られない場合

3. 転勤により、労働者が職務を遂行することができず、労働組合、労働者の代表者または村役場の書面による証明がある場合。

4. 使用者による妨害、横暴もしくは性的ハラスメントがあ

る場合、または使用者がそのような状況が生じているのを放置している場合

労働者が、本条文の定めにより労働契約を解除するときは、本法律第80条に定める期限に従い、使用者に事前に書面により通知し、理由を説明しなければならない。

期限の定めのある労働契約において、本条文第2号、第4号に定める事由による契約解除が行われるときは、使用者は、補償の支払いに加えて、給料または賃金を支払い、並びに契約により残されている利益を支払う責任を負わなければならない。

第84条(新) 事業活動の売却または委譲、事業の合併

1. 使用者が、事業活動を売却もしくは委譲し、他の会社との間で事業を合併し、または使用者が交代したときは、元の使用者は、労働者に知らせるために、本法律第80条に定める期限に従い、書面により事前に通知しなければならない。

2. 事業の売却、委譲または他の会社との合併において、元の使用者および新たな使用者は、法令に従い、労働者に対する責任を明確に定め、労働者の様々な利益を保障しなければならない。

第85条(改) 事前通知を受けた期間における労働者の権利

1. 事前通知を受けた期間において、労働者は、勤務日と同等の給料または賃金を得ながら、新たな求職活動のために、1週間につき1日の休暇を得る権利を有する。

2. 労働者が事故に遭う、または疾病にかかったときは、治療のために休職した期間は、事前通知を受けた期間の中に算定しない。

第86条(改) 労働者の過失による労働契約の解除

使用者は、労働者に次に掲げる行為があったときに、補償を支払わず、労働業務管理機関から承認を得ることなく、労働契約を解除する権利を有する。

1. 故意に使用者に損害を生じさせた場合

2. 使用者が事前に注意を行ったにもかかわらず、労働単位の内部規則または労働契約に違反した場合

3. 理由もなく、4日間連続して職務を放棄した場合

4. 労働単位に対する故意による過失を行った罪で、裁判所による禁固刑の判決が下された場合、ただし、不注意による過失である場合は、この限りでない。

5. 事前に注意を受けていたにも関わらず、他の労働者の権利、特に女性の権利を侵害した場合、

本条文による労働契約の解除において、労働者は、自らの業績に応じて、使用者から給料または賃金を支払われる権利を有する。

第87条(新) 労働契約の解除が認められない場合

労働契約の解除が認められないのは、次に掲げる場合である。

1. 妊娠している女性または1歳以下の幼い子供を持つ女性の場合

2. 医師による証明に従い、治療中または健康が回復しつつある労働者の場合
 3. 労働単位の労働者の代表者である、または労働組合の長を務めている労働者の場合
 4. 訴訟手続き中、勾留中、または裁判所の判決を待っている労働者の場合
 5. 医師による証明を有する疾病中および治療中の労働者、または災害に直面している労働者の場合
 6. 年次休暇中または使用者の同意を得て休業中の労働者の場合
 7. 使用者の委託により、他の場所で業務を遂行している労働者の場合
 8. 使用者に対する不服申し立て、または訴えの提起を行っている労働者、労働単位内の労働に関する法令の執行および労働紛争について政府の当局と協力している労働者の場合
- 使用者が、前期の理由により労働契約を解除しようとしている労働者は、労働業務管理機関から許可を得なければならない。
- 期間の定めのある労働契約は、契約期間が終了したときに解除を行うことができる。

第 88 条 (改) 不適切な労働契約解除

次に掲げる場合における、使用者による労働契約の解除は、不適切であるとみなす。

1. 十分な理由がない解除である場合
2. 限度を超えた権限の行使、直接的または間接的な強制、または労働者の基本的権利の侵害により、業務の遂行を継続できない場合
3. 労働者または労働者の代表者から注意を受けていたが、使用者が解決または改善しないため、労働者が職務を離れなければならないことによる契約不履行である場合

第 89 条 (新) 不適切な労働契約解除の効果

不適切な労働契約解除は、次に掲げる効果を有する。

1. 労働者は、元の職位または適切な新たな職務への復職を請求する権利を有する。
2. 使用者が、労働者の復職を認めない、または労働者が退職を希望するときは、使用者は、補償を支払い、並びに労働契約および法律によって残されている他の利益を支払わなければならない。

第 90 条 労働契約の解除にともなう補償

1. 労働契約の解除にともなう補償は、最後の給料または賃金の 10% に勤続年数を積算した金額とする。
2. 本法律第 88 条に定める不適切な労働契約の解除であるときは、使用者は、労働者に、最後の給料または賃金の 15% に勤続年数を積算した金額により補償を支払わなければならない。
3. 出来高制により賃金を受け取っている労働者、または固定的な賃金を受け取っていない者は、退職する前の最後の 3 か月の賃金の平均額により補償額を算定する。

4. 本法律に定めのないその他の事由により労働契約を解除するときは、使用者は、労働契約、労働単位の内部規則、または使用者と労働者の間の合意に従い、補償を支払わなければならない。

第 91 条 (改) 労働者による他の業務への一時的な転換

1. 必要であるときに、使用者は、3 か月を超えない期間において、労働者を労働単位内における他の業務を行うように、一時的に転換させることができる。この定めを超えるときは、使用者と労働者の間で新たな合意がなければならない。
2. 他の業務への一時的な転換において、新たな業務による給料または賃金が、従来の業務による給料または賃金よりも高い場合は、新しい業務に従って給料または賃金の支給を受ける。新たな業務による給料または賃金が、従来の業務による給料または賃金よりも低い場合は、従来の給料または賃金により支給を受ける。
3. 労働者が元の業務に復帰したときは、転換前の給料または賃金により支給を受ける。
4. 労働者が、懲戒を受けて、従来よりも低い給料または賃金の業務に転属されたときは、転属先の給料または賃金により支給を受ける。

第 92 条 新しい使用者の責任

新しい使用者が、自らの下で勤務する労働者が、元の使用者との間で直接的または間接的な労働関係を有していることを知っているときは、元の使用者に生じるすべての損害に対して責任を負わなければならない。

第 93 条 労働契約の終了

労働契約は、次に定める場合に終了する。

1. 労働契約が、完全に履行された場合
 2. 期限の定めのある労働契約が、期限を終了した場合
 3. 契約当事者が、解除することを合意した場合
 4. 労働者または使用者が人であるときに、死亡した場合
 5. 労働者が、不注意による過失により、裁判所から禁固刑の判決を受け、かつ執行猶予が付かなかった場合
- 労働者が死亡したことによる契約の終了は、労働者による労働契約の解除とみなす。使用者は、本法律第 90 条に定める補償算定額の 50% の額の補償を支払わなければならない。

第 94 条 (新) 労働契約の更新

期限の定めのある労働契約が終了する前に、契約当事者が更新を希望するときは、契約相手方に、契約終了日の 15 日前以前に通知し、60 日以内に契約更新を行わなければならない。前記の手続きが行われないときは、当該契約は、期限の定めのない契約とみなす。

第 95 条 職歴証明

使用者は、労働者が退職してから 7 日間以内に、職歴証明書を発行しなければならない。職歴証明書は、採用日および退

職日、並びに在職していたときの職位および専門的職責を明記しなければならない。労働者は、給料または賃金、並びに勤務実施に関する所見について証明することを請求することができる。

第6編 女性労働力および年少労働力

第1章 女性労働力の使用

第96条（新）就業における男女平等

女性労働者は、勤労し、法律に反しない、生産、事業およびサービス等のすべての部門において就職し、研修に参加し、労働技術および専門レベルを向上させ、並びに同じ職務において男性と同等の給料または賃金を受給する権利を有する。ただし、女性の生殖健康に影響があり、各場面で保護を必要とするいくつかの業務は、この限りでない。

第97条（改）妊娠中または幼児を養育中の女性労働力の使用

1. 妊娠中または1歳未満の幼児を養育中の女性労働力は、次に定める業務への就業を禁ずる。
 1. 店内の高さ2m以上での業務
 2. 10kg以上の重さの物を持ち上げ、けん引し、または肩で担ぐ業務
 3. 深夜業務
 4. 残業および休日出勤
 5. 連続して2時間以上の時間、立っていなければならない業務
 6. 危険業務表の中に定められている業務

使用者は、妊娠中または1歳未満の幼児を養育中の女性労働力が、これまで前記の業務を行っているときに、これまで受領していた給料または賃金レベルを変更することなく、別の適切な業務に臨時に転換させなければならない。

第98条（改）出産前後における女性労働力の休暇

1. 女性労働力は、出産前後に、105日以上休暇を取得する権利を有するが、そのうち少なくとも産後に42日以上休暇を取得しなければならない。双子を出産した場合は、120日以上休暇を取得しなければならない。産休中は、当該女性労働力は、通常の給料または賃金の満額を受領する。
2. 労働者が、出産による治療、健康増進および健康回復のために規定を超えて休暇を取得しなければならないときは、当該労働力は、社会保険法の定めるところに従い、手当の支給を受ける。
3. 女性労働力は、出産後1年以内の期間において、子供への授乳または子供の世話のために、1日あたり1時間の休憩をとる権利を有し、並びに規則に従って子供に予防接種を受けさせるために休業する権利を有する。
4. 女性労働力、死産または子宮内胎児死亡のときに、医師が定めた期間に従って休業し、通常の給料または賃金の支給を受ける。

第99条（改）出産、死産または子宮内胎児死亡における手当

女性労働者は、社会保険法の定めるところに従い、出産、死産または子宮内胎児死亡において、手当の支給を受ける権利を有する。

第100条（新）女性労働者への対応として禁じられる行為
使用者は、女性労働力に対して、次に定める行為を行うことはできない。

1. 採用前に、妊娠の検査をすること。
2. 婚姻した、または妊娠中の女性労働力を妨げる、または拒否するような勤務条件を設けること。
3. 婚姻または妊娠を理由とする労働契約の解除条件を設けること。

第2章 年少労働力の使用

第101条（改）年少労働者の採用

使用者は、14歳以上、18歳未満の労働者を採用することができるが、残業をさせることはできない。

使用者は、必要であるときは、12歳以上、14歳未満の労働者を採用し、使用することができるが、次に定める軽微な業務であることを保障しなければならない。

1. 身体、精神および頭脳等の健康面での発達に対して悪影響をもたらさない業務
2. 学習、専門技術への導入および専門技術の習得への妨げとならない業務

軽微な業務は、別表に定める。

第102条（新）年少労働力の使用の不許可

年少労働力の使用が認められないのは次に定める場合である。

1. 活動、業務内容および場所が危険である場合、または身体、精神および頭脳等の健康に対して危険がある場合
 2. 強制的に業務を行わせる場合
 3. 債務返済のために業務を行わせる場合
 4. 人身売買に関わる場合
 5. 性的売買または売春業への導入行為となる場合、並びに卑猥な写真撮影または表現である場合
 6. 覚せい剤またはすべての中毒性物質の売買、または生産、運送もしくは所持などの導入行為である場合
- 危険な業務一覧は、特則の中に定める。

第103条（新）年少労働力表の作成

使用者は、次に定める内容を含む年少労働力表および資料を作成しなければならない。

1. 氏名
2. 年齢、生年月日
3. 勤務開始日
4. 業務内容

年少労働力表は、労働検査当局または関係部局に提出しなけ

ればならない。

第7編 給料または賃金

第1章 給料または賃金の決定

第104条(改) 給料または賃金

給料または賃金は、労働者の勤務に対する報酬であり、使用者は、労働契約に従い、給料、日給、時間給、委託、または出来制により支払わなければならない。

第105条(新) 最低賃金

最低賃金は、労働者の基礎レベルの生活を保障するために、政府が各時期に公布する給料レベルまたは賃金レベルである。

第106条(新) 基礎給料および給料総額

1. 基礎給料は、使用者が、教育レベル、労働技術レベル、業務に関する知識、能力、熟練および経験に基づき、双方の合意に基づく労働契約に従って労働者に支払う給金である。
2. 給料総額は、労働者が月ごとに受領するすべての給金であり、基礎給料、役職手当、生産費およびその他の手当を含む。

第107条(新) 日当および出来高支給

1. 日当は、労働契約に基づき、労働者が1日ごとに受領する形式による業務に対する報酬である。
2. 出来高支給は、労働契約に基づき、労働者が生産高に応じて受領する報酬である。
3. 1ヵ月分の日当および出来高支給のレベルは、最低賃金を下回ってはならない。

第108条(改) 最低給料または最低賃金の決定

1. 国家は、三者機関の協議結果に基づいて、各時期に、最低給料または最低賃金を公布する。
2. 国家は、使用者が、各時期に公布した最低給料または最低賃金を下回る給料レベルまたは賃金を定めることを認めない。
3. 最低レベルの給料または賃金は、地域別および業種別に定めることができる。

第109条(改) 給料または賃金の支払い形式および方法

1. 給料または賃金は、通貨または現物により支払うことができる。
2. 各回の給料または賃金の支払において、使用者は、支給台帳を作成し、労働者が受領の署名を行わなければならない。
3. 使用者は、給料または賃金の算定表を労働者に提示しなければならない。給料または賃金に代わって現物で支払うときは、適切な換算割合でなければならない。通貨に換算して表示しなければならない。現物支給は、労働者または労働者の代表者による承認を得なければならない。

第2章 給料または賃金に関する利益の保護

第110条(改) 支払

1. 使用者は、期間の定めに従い、1ヵ月につき1回以上、労働者に給料または賃金を支払わなければならない。
2. 手当、ボーナスまたはその他の扶助は、労働単位の定める規則に従って支払う。
3. 出来高による賃金については、最低1か月に2回以上、労働者に支払わなければならない。
4. 使用者が、十分な理由なく給料または賃金の支払が遅れたときに、契約に定めのあるときは、使用者は、労働者に追加の支払をしなければならない。
5. 労働者が、出産、死産または子宮内胎児死亡の場合、疾病の場合、交通事故を引き起こした場合に、期日前に給料または賃金の支払を請求したときは、使用者は、適切であるかに応じて、支払いを検討しなければならない。期日前に支払われた給料分または賃金分の相殺は、給料または賃金の20%を超えてはならない。

第111条(改) 臨時休業中の支払

使用者の過失により事業、生産およびサービス活動の停止を命じられた、または使用者が臨時休業することを決定した労働単位は、休業期間中に、給料または賃金の50%を下回ることなく、給料または賃金を労働者に支払わなければならない。

第112条(改) 給料または賃金の受領における優先

労働単位が、解散し、倒産し、または裁判所により財産収用の判決を受けたときは、使用者は、労働者が給料または賃金を受け取れることを優先しなければならない。

第113条(改) 損害賠償のための給料または賃金の相殺

1. 労働者の過失により労働単位に対して引き起こした損害の賠償支払のために相殺した労働者の給料または賃金は、損害の価額に対して適正に使用されなければならない。
2. 労働者が、損害に対する賠償の全額を一括して支払うことができないときは、使用者は、当該労働者の給料または賃金から差し引くことができる。ただし、差し引き額は、各月の給料または賃金の20%を超えてはならない。
3. 使用者が、労働者を自らの下においておくために、または就職もしくは職務上の手数料を支払うために、労働者の給料または賃金から事前に差し引くことは、認めない。

第3章 残業代および休日出勤手当

第114条(改) 残業代

1. 通常の勤務日における17:00から22:00までの間の残業代は、通常賃金の150%とする。
2. 通常の勤務日における22:00から朝06:00までの間の残業代は、通常賃金の200%とする。

3. 残業代の額は、給料または賃金を26日で割り、さらに8時間で除した後に、加算率と勤務時間を積算する。

第115条（新）日曜日および政府の定めた休日勤務

1. 日曜日および政府の定めた休日における勤務手当は、通常の賃金の250%とする。
2. 日曜日および政府の定めた休日における16:00から22:00までの勤務手当は、通常賃金の300%とする。
3. 日曜日および政府の定めた休日における22:00から朝06:00までの深夜勤務は、通常賃金の350%とする
4. 算定方法は、本法律第114条第3項の定めに従って実施しなければならない。

第116条（新）深夜業務および深夜シフトにおける特別手当

1. 深夜業務および深夜シフトにおける特別手当は、通所の業務時間の賃金の15%とする。
2. 特別手当の額は、給料または賃金を26日で除した後に、さらに8時間で除した金額に、15%を積算し、深夜または深夜シフトで勤務した時間を積算することで算定する。

第8編 安全および労働健康

第1章 安全および労働健康の保全

第117条（新）安全および労働健康の業務安全および労働健康の業務は、職場の安全および労働健康の保障のための使用者と労働者の間での共同活動である。安全および労働健康の業務は、職場環境の危険性評価、危険および危険性の削減のための適切な対策、労働事故の防止策、疾病予防、職業病の発生防止、並びに職場における安全文化の形成を含む。

第118条（新）国家の義務

国家は、次に定める義務を負う。

1. 国家経済社会開発計画に適合するように、次に定めるように、安全および労働健康の業務に関する政策および国家戦略を定め、実施し、並びに変更すること。

（あ）職場環境が原因で発生しうる危険の主要な原因を減らすことにより、労働事故を防止する対策を備えること。

（い）政府機関、使用者、労働者、安全および労働健康を守る業務に関係するその他の部局の職責および責任を定めること。

2. 安全および労働健康に関する対策を定め、関係するすべての部局が、安全および労働健康業務に寄与すること。
3. 各時期の安全および労働健康の保全システムを構築し、発展させ、並びに改善すること。保全システムには、責任機関、労働者と使用者の間での協力、情報資料提供、相談サービス、研修の実施、傷害および職業病に関する資料収集および分析を含む。
4. 安全および労働健康の保全業務に利用する道具および機材、並びに個人の防具を生産する労働単位に対する研究分

析、支援または便宜提供への適切な投資を行うこと。

5. 使用者および労働者の関係機関の代表者と協議することにより、身体および頭脳における職業病リストを作成すること。
6. 労働単位が安全および労働健康業務に対して配慮を行っていないことに関する労働者および資料提供者を保護するための対策を設けること。

第119条（新）使用者の義務

使用者は、次に定める義務を負う。

1. 適切な形で、自らの統制下で勤務する労働者の安全および労働健康を保全するための対策を定めること。
2. 自らの生産単位の職場、機械、道具、並びに鉱物、化学物質および爆発物の生産過程が、労働者の健康にとって安全または危険性がないように保障すること。
3. 保全対策を定期的に検査し、不適切な点があるときは改善すること。
4. 少なくとも1年に1回、安全および労働健康の危険性を評価し、労働業務管理機関に報告すること。
5. 労働者の健康に対して良い条件を作り出すために、職場、安全システム、環境、職場の雰囲気を上向きさせること。
6. 職場の労働者に対して福利に関する便宜を適切に提供すること。
7. 安全に業務活動が実施できるように、資料情報、助言、研修および労働者の保護を提供すること。
8. 労働者に、国際的な基準を満たした個人用防具を、十分な数量かつ無償で提供すること。
9. 職場内または職場周辺において、中毒性または攪乱性のある物質を使用しないようにすること。
10. 労働者に、安全、労働健康およびエイズ等の伝染病予防に関する基礎知識に関する研修を、1年に1回以上、実施すること。
11. 安全および労働健康を担当する職員を配属すること。
12. 法令に定めのある、その他の義務を履行すること。

第120条（新）労働者の義務

1. 労働者は、労働単位の安全および労働健康に関する規則を厳格に実施し、使用者または団体が主催する安全および労働健康に関する活動に協力し、参加しなければならない。
2. 労働者が、職場において安全および労働健康にとって危険性があると観察し、または信じているときは、使用者、安全および労働健康業務の責任者、または部局の長に直ちに通知しなければならない。
3. 労働者は、職場の危険性について報告した後に、使用者が配慮を怠っている、または問題を解決しようとしなないとみなすときに、労働業務管理機関、国家の安全・労働健康担当部局、または関係団体に直ちに通知しなければならない。

第121条（新）設計者、生産者、導入者、提供者および設置者の義務

設計者、生産者、導入者、提供者または運送者、並びに機

械、設備および資材の設置者は、次に定めるとおりに、安全および労働健康を保障しなければならない。

1. 機械、道具または資材が適正に使用され、使用者の健康および安全に対して危険をもたらさないように保障すること。
2. 機械、道具および資材の設置および使用方法を助言し、機械、道具および化学物質が使用者に対して与える危険性、並びに予防法に関する資料を提供する。
3. 前記2項に適合する、新しい科学的な教訓および知識を学習し、分析し、または教訓を提供すること。

第122条（新）危険性の評価および内部規則の制定

1. 使用者は、労働単位および職場の安全および労働健康を定期的に検査し、評価を行って、危険性の評価結果に関する報告書を作成し、1年に1回以上、労働業務検査機関に提出しなければならない。危険性評価は、使用者、労働検査当局、または労働業務管理機関から認可を受けた安全および労働健康サービス機関が実施することができる。
2. 使用者は、関係する法令に適合するように内部規則を定め、労働単位内の労働組合、労働者の代表者、または労働者の過半数と協議して承認されなければならない。

第123条（新）労働単位内の安全および労働健康について責任を負う職員および部局

1. 労働者の数が100人未満の経済部門の労働単位は、安全および労働健康について担当する職員を、1人以上、置かななければならない。
2. 建設および鉱山分野の労働単位または職場は、安全および労働健康について担当する職員を、1人以上、置かななければならない。
3. 労働者の数が100人以上の労働単位は、安全および労働健康を担当する部局を設置しなければならない。必要であるとみなすときは、安全および労働健康委員会を設置することができる。
4. 安全および労働健康について担当する職員は、知識を有し、または研修を受け、学位証明書、または労働業務管理機関が認定した安全および労働健康機関が発行する証明書を所持しなければならない。

第124条（新）労働単位に所属する看護職員

1. 郊外または遠隔地に所在し、50人以上の労働者が所属する労働単位は、1人以上の看護職員を置かななければならない。
2. 労働者の数が50人未満の労働単位は、薬箱および緊急治療を担当する者を置かななければならない。

第125条（新）労働事故の記録および報告

1. 使用者は、労働単位において労働事故が生じ、労働者が、4日以上休業しなければならなくなったときに、事件について詳細に記録し、労働業務管理機関に報告しなければならない。

2. 使用者は、労働事故および職業病によって、労働者が怪我をし、深刻な負傷を受け、または死亡したときに、近隣にある関係する労働業務管理機関に、3日間以内に報告しなければならない。

第126条（新）労働者の健康検査

使用者は、1年に1回以上、労働者が健康診断を受ける機会を設けなければならない。健康にとって危険な業務に従事している、あるいは深夜業務に従事している労働者は、1年に2回以上の健康診断を受けなければならない。

第2章 労働事故および職業病

第127条（改）労働事故および職業病

1. 労働事故は、職場内または職場外における勤務中に、使用者が勤務時間中の臨時休憩場所において、または、業務に就くために移動中に、労働者に発生した事故である。
2. 使用者または使用者の代表者が委任した業務と無関係で労働者に発生した事故は、労働事故とはみなさない。
3. 職業病は、別途規則により定めのある労働から生じた疾病である。

第128条（新）労働事故および職業病による労働者の治療

1. 使用者または社会保険業務管理機関は、労働者が労働事故または職業病により負傷したときに、社会保険法の定めるところに従い、治療のための支出について責任を負わなければならない。
2. 労働者は、治療および健康回復のための期間において、6か月を超えない範囲で、使用者から通常通りに給料または賃金の支給を受ける権利を有する。この期間を超えたときは、使用者または社会保険業務管理機関が、社会保険法に従い支出する。
3. 使用者または社会保険業務管理機関は、労働者が労働事故または職業病により死亡した場合に、社会保険法に定めるところに従い、葬祭料および一括死亡保険金に関する支出について責任を負わなければならない。
4. 使用者は、労働者が他の場所で勤務を行うように派遣されて死亡したときに、当該労働者の遺体または遺骨を、家族に引き渡す責任を負わなければならない。
5. 使用者または社会保険業務管理機関は、労働者が労働事故または職業病が原因で身体障害者になったときに、社会保険法の定めるところに従い、手当を給付する責任を有する。

第129条（改）労働事故および職業病以外の労働者の給料または賃金および死亡保険金

1. 当該労働者は、労働事故および職業病以外の理由で災難に遭遇し、医師による証明書を得て、治療および健康回復のために1か月を超えて継続的に休暇を取得するときに、使用者から、1年間あたり1か月または30日分の給料または賃金を受領する権限を有する。治療を継続するときは、社会保険法に定めるところに従い、使用者または社会保険業務管理

機関から傷病手当を受け取ることができる。

2. 使用者または社会保険業務管理機関は、労働者が、死亡したときに、社会保険法に定めるところに従い、家族または当該人から相続を受ける権利を有する者に、一括で死亡保険金を支給しなければならない。

第9編 移動労働力

第130条 移動労働力の種類

移動労働力は、次の3つの種類に分類する。

1. 国内移動
2. 国外への移動
3. 国内への移入

第131条 国内で移動する労働力

1. 国内で移動する労働力は、法律に適合して就労するために、出身の居住地から他の郡、または他の県へと移動する、ラオス人労働力である。
2. 国内で移動する労働力は、本法律により、権利および利益の保護を受け、義務を履行しなければならない。

第132条 国外に移動する労働力

1. 国外に移動する労働力は、就労するために他の国へと移動するラオス人労働力である。
2. 国外に移動する労働力の権利および義務は、労働契約および関係する国の法律に従って保護を受け、履行しなければならない。

第133条 国内に移入する労働力

1. 国内に移入する労働力は、労働契約に従って就労するために国内に移入する外国人労働力である。
2. 国内に移入する労働力の権利および義務は、労働契約、本法律第69条およびラオス人民民主共和国の関係する他の法律に従って保護を受け、履行しなければならない。

第134条 移動労働力の受入れおよび送出しの義務

移動労働力の受入れおよび送出しについて、次の義務を定める。

1. 国家間の協定に従って履行する。
2. 労働力の移動における安全を保障する。
3. 労働者および家族の構成員が、資料および情報、教育、保健、並びに社会保障にアクセスすることができる条件を整備する。
4. 研修および労働技術の訓練の機会を与え、熟練を認定する。
5. 国外へと労働者を送出し、または労働契約の期限が終了した後に、元の居住地へと帰還させる。

第135条 書類を持たない移動労働力への措置

本法130条の定めに従った書類を持たない移動労働力は、

関連する法令に定める措置を取らなければならない。

季節により移動する労働力は、臨時就労許可規則および国際協定に従って対処する。

第10編 労働基金

第136条 労働基金

労働基金は、労働技術の形成および向上、外国で就労するラオス人労働者の支援、並びにラオス人民民主共和国で就労する外国人労働力の支援のための業務に貢献するために設立された基金である。

第137条 (改) 労働基金の財源

労働基金は、次に定める財源によって運営する。

1. 財務省は、労働者から徴収した給料または賃金の所得税の1%を、基金に提供する。
2. 使用者は、使用者が労働者のために拠出している給料費の1%を提供する。
3. 外国で就労している労働者は、給料の5%を提供する。
4. ラオス人民民主共和国で就労している外国人労働力は、1か月の就労許可証の発行手数料1人分の15%を提供する。
5. 国内および海外の個人および法人、国際機関、大衆団体、並びに社会団体による寄付金
6. 基金の運用利益またはその他の活動利益

第138条 基金の管理および利用

1. 労働基金の管理および利用は、透明性を保障し、検査を行うことが可能なように実施し、本法律第136条および国家予算法に定める目的に適合するように実施しなければならない。
2. 労働基金の管理および利用は、別途規則を定める。

第11編 労働に関する資料および情報

第139条 (新) 労働に関する資料および情報の提供

1. 労働業務管理機関、労働単位および関係するその他の部局は、労働に関する資料および情報を相互に提供する職責を有する。
2. 労働単位は、労働管理機関に、労働に関する資料および情報を定期的に報告しなければならない。
3. 労働業務管理機関および労働単位は、労働者に、労働に関する資料および情報を提供しなければならない。

第140条 労働市場に関する資料および情報

労働市場に関する資料および情報は、労働の需要および供給、並びに労働者の状況に関する資料であり、次に定める情報源から取得する。

1. 就職あっせんサービスのネットワークからの報告
2. 部門、労働単位、並びに国内および外国の事業の計画に従った需要
3. 労働調査

4. 人口調査
5. 関係する部門のデータベース
6. その他の情報源

第 141 条 (改) 労働保護に関する資料および情報

労働単位は、労働業務管理機関に、労働保護に関する資料および情報を、3 か月ごとに定期的に報告し、提供しなければならない。

労働保護に関する資料および情報は、次の内容を含む。

1. 専門分野および性別により区分した、ラオス人労働者および外国人労働者の数
2. 専門分野および性別により区分した、18 歳未満の労働者の数
3. 労働単位内の労働者の最高、最低および平均の給料または賃金
4. 専門分野および性別により区分した、労働事故または職業病により災難に遭遇している労働者の数
5. 懲戒または労働契約の解除を受けた者
6. 新規に採用した労働者の数
7. 労働紛争
8. その他の資料

第 142 条 (新) 労働調査および登録

労働業務管理機関は、労働力を管理し、利用するために、関係するその他の部局と協力し、労働力について調査し、登録する職責を有する。

労働力調査は、次の内容により実施する。

1. 労働人口の調査
2. 労働単位調査

登録業務は、次の内容により実施する。

1. 国内で就労しているラオス人労働力の登録
2. 外国で就労しているラオス人労働力の登録
3. 労働組合または労働者の代表者が置かれている労働単位の登録
4. 労働組合があり、集団労働契約を締結している労働単位の登録、ラオス人民民主共和国で就労する外国人労働力の登録

第 12 編 禁止事項

第 143 条 使用者の禁止事項

使用者が、次に定める行為を禁ずる。

1. 本法律第 87 条に定めのある、労働業務管理機関から許可を得ることなく労働契約を解除すること。
2. 婚姻している女性、性的差別またはエイズに罹っている者の就労を妨げること、または、直接的もしくは間接的に退職を強制すること。
3. 直接的または間接的に問わず、あらゆる形態により強制的に労働力を使用すること。
4. 言論、視線、メッセージ、批判または接触により、労働者の個人的権利、特に女性労働者の個人的権利を侵害すること。

と。

5. 12 歳未満の者を採用し、就労させること。
6. 労働者を、1 日以内に 2 つのシフトで使用すること。
7. 労働事故または労働紛争を秘匿すること。
8. 外国人労働力を、労働業務管理機関から許可を得ることなく、自らの労働単位に属しない他の場所で就労するために、引き渡し、または異動させること。
9. 労働単位の労働者を、直接的または間接的に差別すること。
10. 法令に違反するその他の行為を行うこと。

第 144 条 労働者の禁止事項

労働者が、次に定める行為を行うことを禁ずる。

1. 不適切な職務放棄または退職を行うこと。
2. 労働契約および労働単位の内部規則に違反すること。
3. 労働単位の他人の権利を侵害すること。
4. 法令に反するその他の行為を行うこと。

第 145 条 労働検査当局の禁止事項

労働検査当局が、次に定める行為を行うことを禁ずる。

1. 権力を濫用し、越権行使を行うこと。
2. 文書を隠蔽し、差し止めて置き、または偽造すること。
3. 賄賂を受領し、要求し、合意し、または渡すこと。
4. 労働事故または労働紛争を隠蔽すること。
5. 労働単位の事業上の秘密を公開すること。
6. 他の者に、自分の労働検査証または制服を使用させること。
7. 法令に反するその他の行為を行うこと。

第 146 条 人、法人およびその他の団体の禁止事項

人、法人およびその他の団体が、次に定める行為を行うことを禁ずる。

1. 自らの団体の人またはグループを使って、個人、家族および派閥の利益のための業務を行わせること。
2. 許可を得ることなく、国内および国外で職業あっせんを行うこと。
3. 法令に反するその他の行為を行うこと。

第 13 編 労働紛争の解決

第 147 条 労働紛争の種類

1. 労働紛争は、使用者と労働者が、労働問題について合意できないことである。
2. 労働紛争は、次に定める 2 つの種類により構成される。
 1. 法令に関する紛争は、労働単位の内部規則、労働契約およびその他の労働に関係する法規範の実施に関する紛争である。
 2. 利益に関する紛争は、使用者が解決を求められている、労働者の新たな権利および利益に関係する紛争である。

第 148 条 (新) 労働紛争解決の方式

労働紛争の解決は、次に定める方式に従って行う。

1. 和解
2. 行政手続きによる解決
3. 労働紛争解決委員会による解決
4. 裁判所による裁定
5. 国際的な紛争解決

第149条（新）和解

和解は、労働単位レベルにおける、使用者と労働者の間における平和的な協議、交渉および和解による法令に関する紛争および利益に関する紛争の解決である。

和解においては、労働単位の労働組合または労働者の代表者が参加しなければならない。解決結果は、書面により記録し、参加者全員が署名し、または拇印を捺印しなければならない。

第150条（新）行政的手続きによる解決

行政手続きによる解決は、労働業務管理機関による、法令に関する紛争および利益に関する紛争の解決である。

第151条（新）労働紛争解決委員会による解決

労働紛争解決委員会による解決は、利益に関する紛争解決である。

労働紛争解決委員会が、紛争当事者の一方または双方から申し立てを受けたときは、当該委員会は、自らの任務、権限および職責、並びに法令に従い、解決しなければならない。

第152条（新）裁判所による裁定

労働紛争が発生したときに、当事者の一方は、法令に従い裁判を行うために、人民裁判所または労働裁判所に訴えを提起することができる。

第153条（新）国際的な紛争解決

国際的な労働紛争解決は、紛争当事者は、労働業務管理機関および労働紛争解決委員会に訴えを提起する、またはラオス人民民主共和国が加盟している国際協定および条約に従って実施する。

第154条 紛争解決期間中の退職の禁止

労働者は、労働紛争が、本法律第148条に定める形式によって解決が行われている手続き中に、通常通りに出勤しなければならない。ただし、深刻な場合が発生し、損害が発生することを防止するため、三者機関が臨時的就業停止に同意するときは、この限りでない。

労働紛争の解決ができないときは、法令に反しない限りにおいて、操業停止を行いうる。

第14編 三者機関

第1章 労働業務管理機関

第155条 労働業務管理機関

1. 政府は、全国の範囲で、中央集権的かつ統一的に労働業務を管理し、労働社会福祉省が直接的な責任を負い、関係するその他の部門および地方行政機関との間で調整を行うように、委任する。

2. 労働業務管理機関は、次の機関により構成する。

－労働社会福祉省

－県および特別市レベル労働社会福祉局

－郡および市レベル労働社会福祉課

－村レベル労働社会福祉班

第156条 労働社会福祉省の権限および職責

労働社会福祉省は、労働業務管理において、次に定める権限および職責を有する。

1. 労働技術の形成および発展、就職のあっせん、並びに労働力の保護に関する戦略計画および法令案を検討し、採択を求めるために、政府に提案すること。

2. 労働に関する戦略計画および法令を普及宣伝し、実施を監督し、並びに指揮すること。

3. 労働技術基準を設定し、試験および証明証の発行を行い、並びに労働技術競争を指揮し、監督すること。

4. 就職あっせんネットワークおよび労働技術開発・労働保護センターの設置、管理および解散を検討し、審議し、並びに許可すること。

5. 労働、統計、資料および情報、労働市場、並びにその他に関する学術的な研究を組織し、実施すること。

6. 労働技術開発、就職あっせんおよび労働保護において、部門および団体と調整すること。

7. 外国人労働力の割り当て（クオータ）を検討し、入国、登録および就労許可書の発行を行うこと。

8. 中央レベルおよび地方レベルの関係する他の部局と協力して、国内および外国で就労するラオス人労働力、並びにラオス人民民主共和国で就労する外国人労働力を管理すること。

9. 労働単位のために、労働基準を監督し、評価し、並びに証明すること。

10. 法令に従い、労働基金を管理し、利用すること。

11. 労働紛争を指揮し、調停すること。

12. 労働業務に関するデータベースを作成すること。

13. 労働業務に関して、外国、地域および国際社会と関係し、協力すること。

14. 労働業務の実施結果を総括し、定期的に政府に報告すること。

15. 法令に定めるところに従い、その他の権利および義務を履行すること。

第157条 県および特別市レベル労働社会福祉局の権限および職責

労働業務の管理において、県および特別市レベル労働社会福祉局は、次に定める責任範囲内の権限および職責を有する。

1. 戦略計画および業務開発計画を発展させること。

2. 労働に関する法令の実施を普及宣伝し、監督し、並びに指揮すること。
3. 労働技術の開発、就職のあっせん、並びに労働保護において、他の部局および団体と調整すること。
4. 関係する他の部局と協力して、国内で就労するラオス人労働力、並びに地方で勤務する外国人労働力を管理すること。
5. 法令に従い、労働基金を管理し、利用すること。
6. 労働紛争を調停すること。
7. 就職あっせんサービスのネットワークおよび労働技術開発センターの形成または解散に関する請求を検討し、労働社会福祉省に検討および決定を求めるために提案すること。
8. 外国人労働力に、入国および登録を許可し、並びに就労許可書を発行すること。
9. 設置された就職あっせんサービスのネットワークおよび労働技術開発センターの活動を指揮し、監督し、並びに管理すること。
10. 労働および労働市場に関する資料および情報を監督し、収集すること。
11. 上級機関による委任に従い、労働業務に関して、外国と関係し、協力すること。
12. 労働業務に関して総括し、上級機関に定期的に報告すること。
13. 法令に定めるところに従い、その他の権利および義務を履行すること。

第 158 条 郡および市レベル労働社会福祉課の権限および職責

労働業務の管理において、郡および市レベル労働社会福祉局は、次に定める責任範囲内の権限および職責を有する。

1. 労働に関する法令の実施を普及宣伝し、監督すること。
2. 労働技術開発、就職のあっせん、および労働の保護において、他の課および団体と調整すること。
3. 労働紛争を調停すること。
4. 就職あっせんサービスネットワークの活動を監督し、管理すること。
5. 上級機関に報告するために、労働および労働市場に関する資料および情報を監督し、収集すること。
6. 労働業務に関して総括し、上級機関に定期的に報告すること。
7. 法令に定めるところに従い、その他の権利および義務を履行すること。

第 159 条 (新) 村レベルの労働社会福祉班の権限および職責

労働業務管理において、村レベル労働社会福祉班は、次の権限および職責を有する。

1. 村の範囲において、労働に関する法令を普及させること。
2. 村の中で生じた労働紛争の調整を行うこと。
3. 村の中の外国人労働力、並びに外国に就労に行っている

ラオス人労働力の活動を監督し、管理すること。

4. 上級機関に報告するために、労働に関する資料および情報を収集すること。
5. 労働業務を総括し、上級機関に定期的に報告すること。
6. 法令に定めるところに従い、その他の権限および義務を履行すること。

第 160 条 (改) 関係するその他の部局の権限および職責
労働業務に関係する各レベルの部門および地方行政機関は、労働業務を発展させ、労働者および使用者の正当な権利および利益の保護に貢献するために、自らの役割および責任に従い、労働技術の開発、就職のあっせん、並びに労働の保護において、労働社会福祉部門と協力する権限および職責を有する。

第 161 条 国家労働委員会

1. 国家労働委員会は、最低賃金に関する政策を検討し、労働紛争を解決し、国際労働機関の条約および協定、安全および労働健康、労働技術開発、就職あっせん、労働に関する基準および対策、並びにその他の事項の決定について検討するために、政府が設置する。
2. 国家労働委員会は、三者機関の代表者を主のメンバーとして構成し、政府側の代表者が委員長を務め、事務局を置く。
3. 国家労働委員会および事務局の権限および職責は、別途規則の中に定める。

第 2 章 使用者の代表機関

第 162 条 (新) 使用者の代表機関

使用者の代表機関は、すべての経済部門における、事業、生産およびサービス活動を実施しているラオス人および外国人使用者の代表機関であり、ラオス人民民主共和国の法令に従って設置され、使用者の権利および利益の保護に参加する役割を果たす。

第 163 条 (新) 使用者の代表機関の権限および職責

使用者の代表機関は、次に定める権限および職責を有する。

1. 相互に扶助し、事業活動が効果的かつ法令に適合することを保障するために、事業単位を動員し、組織し、並びに統合すること。
2. 使用者が法令、労働契約、社会保険制度および労働に関するその他の義務を履行するように動員し、促進すること。
3. 使用者が、勤労のために安全な条件および環境を整備するように促進すること。
4. 労働に関する法令の制定および改正に寄与すること。
5. 集団労働契約および集団交渉に参加すること。
6. 自らの責任の範囲内で、労働紛争の解決に参加すること。
7. 労働単位が労働技術開発に寄与し、労働技術基準を策定し、労働者のために試験および研修を実施し、専門レベルを

向上させるように促進し、並びに労働者が自らの労働単位で勤務するように採用することを促進すること。

8. 法令の定めるところに従い、その他の権利および職責を履行すること。

第3章 労働者の代表機関

第164条（新）労働者の代表機関

労働者の代表機関は、労働組合であり、労働単位で勤務する労働者の正当な権利の保護に寄与する役割を果たす。

労働者は、労働組合を、中央レベル、県・特別市レベル、並びに郡・市レベルに設置することに共に合意するとき、6か月間以上にわたって事業活動を実施してきた、またはその他の業種における、あらゆる労働単位に設置することができる。

第165条（新）労働者の代表機関の権限および職責

労働者の代表機関は、次に定める権限および職責を有する。

1. 労働者が法令、労働契約、社会保険制度および労働単位の生産計画を実施し、並びに労働に関するその他の義務を履行するように、研修し、動員し、並びに促進すること。
2. 労働に関する法令の制定および改正に寄与すること。
3. 集団交渉および集団労働契約の締結に参加すること。
4. 自らの責任範囲において、労働紛争の検査および解決に参加すること。
5. 労働者が自らの機関のメンバーとして参加し、または労働単位に労働組合の基層レベルの班を設置するように動員すること。

第166条（新）労働者の代表者

1. 10人以上の労働者が所属する労働単位は、労働者の代表者または労働組合班を置かなければならない。
2. 労働者の代表者は、労働単位または他の職業支部における労働者を代表して活動するために、労働者の中から選出された者でなければならない。
3. 労働組合基層班が設置されている労働単位は、労働組合基層班長を労働者の代表者と
4. 労働単位に労働組合基層班が設置されていないときは、労働者は、自らの代表者を選出しなければならない。所属している数が10人から50人の労働単位は、1名の代表を置き、労働者の数が51人から100人の労働単位は、2名の代表者を置き、それ以上の場合は、労働者の数が100人増加するにつき1名の代表者を追加する。

第167条（新）労働者の代表者の権限および職責

労働者の代表者は、次の権限および職責を有する。

1. 労働者の団結を統合し、研修を行い、並びに労働者が規律を遵守し、自らの専門業務に積極的に取り組むように動員すること。
2. 労働者の正当な権利および利益を奨励し、保護するこ

と。

3. 労働紛争の解決、集団交渉、並びに労働単位内の労働契約および内部規則の策定に参加すること。

4. 賃金レベル、勤務条件および社会保障制度の改正を提案すること。

5. 労働単位内における労働者の代表機関または労働組合班の設置を提案すること。

6. 法令に従って保護を受けること。

7. 法令に定めるところに従い、その他の権利および義務を履行すること。

第168条（新）活動における便宜の提供労働

単位は、適切に時間を配分し、場所を提供することにより、労働者の代表者および労働組合基層班の活動に対して便宜を提供しなければならない。

第4章 集団交渉および集団労働契約

第169条 集団交渉

集団交渉は、平等および互恵の原則に基づいた、就労条件、雇用、賃金、保険および法令に反しないその他の利益に関する、使用者と労働者の代表者または労働組合班との間での協議および交渉である。

第170条（新）集団労働契約

集団労働契約は、集団交渉の成果または法律に従って適正に履行することを相互に合意した文書である。

前記の集団労働契約は、適正を検査するために労働業務管理機関に提出し、公式に利用するために、公証機関において登録をしなければならない。

第15編 労働業務検査機関

第171条 労働業務検査機関

労働業務検査機関は、次の機関である。

1. 内部検査機関は、本法律第155条に定めのある労働業務管理機関と同一とする。
2. 外部検査機関は、次に定める機関である。
 - －国会は、国会監督法の定めるところに従い検査する。
 - －政府検査・汚職対策院は、国家検査法の定めるところに従い検査する。
 - －国家監査院は、会計監査法の定めるところに従い検査する。
 - －国家建設戦線、大衆団体、マスメディア、人民

3. 労働検査当局

外部検査は、労働業務管理機関の職務遂行が、健全で、透明性があり、並びに公正かつ効果なものとするために、検査することを目的とする。

第172条（新）労働業務検査の内容

労働業務検査は、次に定める内容により実施する。

1. 労働業務に関する政策、戦略計画、実施計画および法令の実施に対する検査。具体的には、就労環境および条件、労働契約、内部規則、給料又は賃金、就労時間、休憩時間、残業、社会保障、安全および労働健康の保護、並びに労働保険に関する検査
2. 労働業務に関する計画、業務計画および技術面の研究プロジェクトの検査
3. 労働業務の実施に関する検査
4. 制度内および制度外の外国人労働者の使用に関する検査
5. 児童および女性労働力の使用に関する検査

第 173 条 (新) 労働業務検査の形式

労働業務検査は、次の形式により実施する。

1. 通常検査：定期的に計画に従って実施する検査であり、明確な時期を決めて実施する。
2. 事前通知による検査：計画外の検査であり、必要であるときとみなすときに、検査を受ける者に事前に通知をしたうえで行う。
3. 緊急検査：検査を受ける者に事前の通知なしに、救急に実施される検査である。
4. 結果監督のための検査：当局が使用者に改善または解決を指導し、または命令した事項、並びに労働に関する安全が守られていない事項に対する再検査である。
5. 特別検査：上級機関による特別な命令または通知、または使用者の代表機関もしくは労働者の代表機関の提案により実施される検査である。

各回の労働業務検査は、法令に従って厳格に実施しなければならない。

または労働に関するその他の処置を受けた労働単位の数等の労働業務検査の結果は、社会に普及宣伝するために、各時期に報告書として出版しなければならない。

第 174 条 (新) 労働検査官

労働検査官は、労働業務を検査する職責を遂行するために労働業務管理機関により任命された職員である。

2. 労働検査官は、次の基準を満たさなければならない。
 1. 公務員であり、労働社会保険部門で3年以上勤務した職歴を有する者であること。
 2. 労働検査に関する研修を受けたものであること。
 3. 道徳心および責任感を持ち、業務職責に誠実であること。
 4. 検査を行った労働単位の秘密を守ることができる。
 5. 法令を尊重し、厳格に順守できること。

第 175 条 (新) 労働検査官の権限および職責

労働検査官は、次に定める権限および職責を有する。

1. すべての労働単位およびその他の職場に対し、何時でも立ち入り検査を行うこと。
2. 労働契約書、労働単位の内部規則、出勤記録、給料または賃金の支給表、残業賃金計算、手当、環境、並びに労働安

全を検査すること。

3. 使用者、労働者またはその他の関係者に質問すること。
4. 写真、音声、書類の複写およびサンプルの採取を行うこと。
5. 本法律または労働に関する他の法令に違反した使用者および労働者に対し、注意すること。
6. 機械または設備が労働者に対して安全ではないとみなすときに、機械または設備の全部または1部について使用の停止を命令すること。
7. 労働に関する法令に違反した使用者および労働者に罰金を科すこと。
8. 外国人労働力に、ラオス人民民主共和国で就労する期間延長の許可について評価し、証明すること。
9. 使用者の代表機関、労働者の代表機関、技術者長、専門家および関係する技術者を、労働検査に参加するように招聘すること。
10. 自らが行う労働検査計画および手続きを定めること。
11. 使用者および労働者に対して促進し、指導し、または助言を与えること。
12. 使用者および労働者が法令を実施するように促進し、奨励すること。
13. 労働検査において関係するその他の部局と調整すること。
14. 労働検査結果を評価し、総括し、並びに上位機関に定期機関に定期的に報告すること。
15. 法令の規定または委任に従い、その他の権利および義務を履行すること。

検査官は、各回の検査を行う前に、労働検査証を提示しなければならない。

検査官は、各回の検査において、記録を作成し、使用者から承認を得なければならない。

第 176 条 労働検査官の終了

労働検査官は、次の事由が生じたときに、任務を終了する。

1. 他の職責または業務を担当するように異動したとき。
2. 定年退職したとき。
3. 懲戒を受けたとき。
4. 死亡したとき。

第 177 条 労働検査官の制服および証明証

1. 労働検査官は、労働検査業務を行うときに、制服を着用し、証明証を所持しなければならない。
2. 労働社会福祉省は、労働検査官の制服および証明証を定める。

第 16 編 功績者への表彰および違反者への対策

第 178 条 功績者への表彰

本法律の実施において顕著な功績を有する人、法人または団体は、法令に従い、表彰その他の賞与を受ける。

第 179 条 違反者への対策

本法律に違反した人、法人および団体は、軽微な場合または重大な場合に応じて、訓告、注意、懲戒、罰金、一時的活動停止、事業実施証明書の取消、または訴追を受け、並びに引き起こした民事上の損害を賠償しなければならない。

第 17 編 最終条項

第 180 条 施行

ラオス人民民主共和国政府は、本法律を施行する。

第 181 条 効力

1. 本法律は、ラオス人民民主共和国国家主席が、公布のための国家主席布告を公布し、官報に公示された日から 15 日後に効力を有する。
2. 本法律は、国会が 2006 年 12 月 27 日に採択した労働法に代わって効力を有する。
3. 本法律に抵触する規則および規定は、無効とする。

国会議長

パーニー・ヤートトウ

(翻訳：瀬戸裕之 新潟国際情報大学国際学部国際文化学科
准教授)