



LEGAL UPDATE

2023年1月

企業の受注減少による労働時間短縮・労働契約終了の対象労働者への支援に関するベトナム労働総同盟決議第 06/NQ-DCT 号

2023年1月16日、ベトナム労働総同盟は、労働市場および労働者の生活の安定・発展・柔軟化・効率化・持続可能性への対策に関する2022年12月16日付首相公電第1170/CD-TTg号を実施するため、企業の受注減少によって、労働時間が短縮され、または労働契約が終了した労働組合員および労働者の支援に関するベトナム労働総同盟決議第06/NQ-DCT号（「06号決議」）を發布した。本稿では、06号決議の主要な内容を紹介する。

1. 支援の対象

06号決議の適用対象は、2022年9月30日までに労働組合費を支払った企業・協同組合に雇用され、勤務時間短縮・労働契約終了の対象となった労働組合員・労働者と規定されている¹。

ただし、労働組合員ではない労働者への支援水準は、労働組合員である労働者の70%相当とされている²。

2. 支援の原則³

06号決議は、支援活動の原則として、(a) 適切な対象者にのみ支援し、公開性・透明性があり、実施に当たって濫用・横領が発生しないことを確保する、(b) 労働組合員・労働者が容易に援助を受けられるような水準・条件を設定する、(c) 各労働組合員・労働者は1回のみ現金の支援を受ける、(d) 労働組合員・労働者が、06号決議に基づく複数の異なる支援の対象となる場合、最も有利な支援のみを適用できる、(e) 労働組合員・労働者が、低い水準の支援を受けた後、より高水準の支援の対象となる場合、その差額を受け取る、(f) 組合員・労働者が、06号決議の支援対象であるが、同決議の発効前に、06号決議の水準より低い、労働組合の支援を受けた場合、二つの水準の差異を引き続き受領できる、(g) 労働組合員ではないが、▽満35歳以上の女性労働者▽妊娠中の女性労働者▽6歳未満の実子または養子を養育中、または他人の子供を介護している労働者（子の父・母・代理介護者のいずれか1名のみ）に該当する場合、労働組合員と同じ水準の支援を受ける、(h) 労働組合員・労働者を支援する資金は、上級労働組合の財源から支払われる、の各事項を規定している。

¹ 06号決議のI.1

² 06号決議のI.2.(g)

³ 06号決議のI.2

Disclaimer: The Vietnam offices of TMI Associates presents this legal update only for the purpose of providing clients with an update of the recent legal changes in Vietnam instead of providing any legal advice or legal opinion on the same. Consequently, this legal update should not be used as legal advice for any matters in any cases for whatsoever reasons. Moreover, this legal update is drafted in compliance with the legal document(s) as mentioned herein at the date subscribed above, so such legal document(s) may amended, supplemented, replaced or abolished at the time of this legal update being read. Accordingly, it is strongly recommended to contact us for an official confirmation on the validity of the legal document(s) in question.



3. 支援水準

労働組合員である労働者に対する一人あたりの1回払いの支援額は、以下の通り規定されている。

- (1) ▽1日の労働時間が短縮され、または週・月の労働日が減少された場合（時間外労働時間の短縮を含まない）、あるいは、▽2022年10月1日から2023年3月31日までの間（「対象期間」）に14日以上、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休業（労働法99条3項）の対象となったことにより、ある月について、地域の最低賃金と同額またはそれより少ない賃金が支払われた場合、100万 VND⁴。
- (2) 対象期間中に連続30日以上、労働契約の一時履行停止または労働契約期間内の無休休暇の対象となり、対象期間中に労働契約の一時履行停止または無休休暇を始めた場合、200万 VND⁵。
- (3) 対象期間中に労働契約が終了（ただし、労働者が労働法に反して一方的に契約終了した場合、懲戒解雇された場合、労働契約の試用条項に基づいて本契約に移行しない場合、試用契約の終了、月払年金・労災給付金を受給できる場合を含まない）し、失業保険受給資格がない場合、300万 VND⁶。

ご質問は下記まで：

[ホーチミンオフィス]

岡田英之 Hideyuki Okada/小林亮 Ryo Kobayashi/Nguyen Thi Hong Phuc/Le Thi Bich Tram/Dao Thi Lan Anh

Tel: +84-28-6299-0666

Email: hochiminh@tmi.gr.jp

[ハノイオフィス]

岡田英之 Hideyuki Okada/小幡葉子 Yoko Obata/Le Phuong Lan/Nguyen Le Tram/Nguyen Thu Huyen/Le Duc Son

Tel: +84-24-3826-3826

Email: hanoi@tmi.gr.jp

⁴ 06号決議のII.1

⁵ 06号決議のII.2

⁶ 06号決議のII.3

Disclaimer: The Vietnam offices of TMI Associates presents this legal update only for the purpose of providing clients with an update of the recent legal changes in Vietnam instead of providing any legal advice or legal opinion on the same. Consequently, this legal update should not be used as legal advice for any matters in any cases for whatsoever reasons. Moreover, this legal update is drafted in compliance with the legal document(s) as mentioned herein at the date subscribed above, so such legal document(s) may amended, supplemented, replaced or abolished at the time of this legal update being read. Accordingly, it is strongly recommended to contact us for an official confirmation on the validity of the legal document(s) in question.