



LEGAL ARTICLE

2019年11月

2019年改正労働法

ベトナム国会は、2019年11月20日、改正労働法（「改正法」）を可決し、法律第45/2019/QH14号として公布された。改正法は、2021年1月1日から施行され、同日、現行労働法第10/2012/QH13号（「現行法」）は失効する。以下、改正法の概要を紹介する。

1. 定年年齢の段階的引上げ

改正法によると、通常の条件で働く被雇用者の定年年齢を、現行法の男性60歳、女性55歳から、2028年に男性62歳、2035年に女性60歳に達するよう、段階的に引き上げる。具体的には、2021年以降、通常の条件で働く被雇用者の定年年齢は男性60年3か月、女性55年4か月とされ、その後、男性は毎年3か月、女性は毎年4か月ずつ引き上げる¹。

2. 祝日

改正法は、祝日として、年によって9月1日または3日を追加した。これにより、祝日は、陽暦正月（1月1日）、旧正月休みの5日間、戦勝記念日（4月30日）、メーデー（5月1日）、建国記念日（9月2日）、フン王忌日（陰暦3月10日）を含め、11日となる²。

3. 時間外労働

被雇用者の1か月の時間外労働の上限は、現行法では30時間と規定しているが、改正法では40時間に引き上げられた。年間の上限について、以下の事業：

▽布、衣類、履物、電気、電子製品の製造、▽輸出用加工事業、▽農林水産業や制塩商品の加工事業、電気、通信の提供事業、▽製油事業、及び▽政府によって規定されるその他の事業³

に関する活動、事業及びケースに限り、雇用者は被雇用者に対し、時間外労働を300時間とするよう求めることができる。

¹ 現行法第187条

² 改正法第112条

³ 改正法第107条



4. 被雇用者が労働契約を一方的に解除する権利

改正法は、被雇用者による事前通告不要の一方的解除事由として、以下の事由に規定した⁴。

- (1) 労働契約で合意した業務や勤務地に配置されない、または労働条件が保証されない場合。
- (2) 労働契約に定めた給与を十分に支給されない、あるいは支給が遅延する
- (3) 有形力の行使または言語により、被雇用者の健康、威厳又は名誉を害する虐待、暴行、あるいは強制労働をさせられる場合。
- (4) 職場においてセクシャルハラスメントを受けた場合
- (5) 妊娠中の女性被雇用者が業務を休止しなければならない場合。
- (6) 当事者間による別段の合意がない限り、被雇用者が労働法第 169 条の所定定年退職の年齢に達した場合。
- (7) 雇用者が不実情報を被雇用者に提供し、労働契約の履行に影響を及ぼす場合。

現行法と比べると、改正法では、(6)および(7)の事由を追加する一方、次の事由を削除している：

(1')自身または家族が困苦な状況にあり、契約履行の継続が不可能になる場合、(2')居住地の機関における専従職に選出される、または国家機関の職務に任命される場合、(3')被雇用者が、有期限労働契約の場合は 90 日間、12 か月未満の季節的業務又は特定業務の労働契約の場合は契約期間の 4 分の 1 において、継続して治療を受けたにも関わらず、労働能力を回復できない場合

なお、現行法によると、被雇用者は上記の(1)ないし(5)、および(1')ないし(3')の事由によって労働契約の一方的解除をするには、雇用者に対して事前通知をする必要がある。これに対して、改正法は事前通知を不要とした⁵。

5. 賃金テーブル・賃金表

現行法は、雇用者が賃金テーブル・賃金表を作成する際、政府の規定に基づいて作成し、県級の労働当局に届けなければならないとする⁶。改正法は、これらの規定を削除したが、賃金テーブル・賃金表の作成自体は引き続き義務付けられており、労働者との交渉・合意に基づいて適用することができる⁷。

⁴ 改正法第 35 条 2 項

⁵ 改正法第 35 条 2 項

⁶ 現行法第 93 条

⁷ 改正法第 93 条



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

Tel: +84-(0)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

Tel: +84-(0)24-3826-3826

Email: hanoi@tmi.gr.jp

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.