



LEGAL UPDATE

2020年12月

労働条件および労使関係に関する政令第145/2020/ND-CP号(1)

2021年2月1日から施行された労働条件および労使関係に関して新労働法第45/2019/QH14号(新労働法)の施行細則を定める政令第145/2020/ND-CP号(145号政令)の主な内容のうち、本稿では労働者派遣および労働時間・休暇に関する規定を紹介する。

1. 労働者派遣

労働者派遣については、旧労働法第10/2012/QH13号(旧労働法)およびその施行政令第29/2019/ND-CP号(29号政令)によって規制されていたが、新労働法に基づく145号政令により、以下の通り変更された。

(1) 労働者派遣企業の義務

29号政令では、労働者派遣企業は、本店所在地の省級人民委員会および労働傷病兵社会局(DOLISA)に対して、半期および年次報告書を提出することが義務付けられていた¹が、145号政令は、他の省・中央直轄市でも労働者派遣事業を実施している場合には、当該省・中央直轄市のDOLISAに対しても、当該地域内での活動状況の報告書を提出する²とともに、国家機関による監視・管理のために労働者派遣事業ライセンスの認証済み写しを提出する義務が追加された³。

(2) ベトナム国家銀行の責務

また、145号政令は、ベトナム国家銀行が、労働者派遣企業から新労働法に基づく保証金の預託を受けた銀行に対して、その受領および管理に関する検査および監督を行う責務を負うと規定した⁴。

2. 労働時間

145号政令は、新労働法による改正を受けて、年間時間外労働時間を200時間以上300時間まで行うことが許される場合について、旧労働法および同法施行政令第45/2013/ND-CP号が規定する場合のほかに、いくつかの新しい例外を追加した。これにより、新労働法および145号政令では、以下の各場合が例外として認められることになった。

¹ 29号政令第22条2項

² 145号政令第31条2項

³ 145号政令第31条1項

⁴ 145号政令第36条

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.



(1) 新労働法⁵

- (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

(2) 145 号政令⁶

- (a) 国家機関の公共サービス事業に直接関連する分野において客観的な事由により緊急かつ不可欠な業務が発生した場合
- (b) 公共サービス、医療サービス、教育・職業訓練サービスを提供する場合
- (c) 通常労働時間が週 44 時間以下である企業における直接の生産・営業業務の場合

他方、145 号政令は、同政令に定める例外（国家秩序維持・国防のための徴用命令の実施、または、生命・財産の保護のために必要な任務の遂行）を除き、時間外労働を実施するには、時間外勤務の時間・場所・業務内容についての対象となる労働者の同意が必要であることを明記した⁷ほか、年間 200 時間超 300 時間以下の時間外勤務を実施した企業は、遅くとも実施日から 15 日以内に、本店所在地および実施地の DOLISA に通知する義務を負うと規定した⁸。

3. 休憩

145 号政令は、シフト勤務とは、任務を引き継いだ時点から他の者に引き継ぐ時点までの労働者の勤務時間帯をいい、その中には労働時間および休憩が含まれると定義し⁹、また、シフト配置とは、1 日（連続する 24 時間）の中で、少なくとも 2 人または 2 グループが同じ職位で交代に勤務するよう配置することをいうと定義した¹⁰。

⁵ 新労働法第 107 条 3 項

⁶ 145 号政令第 61 条 1 項

⁷ 145 号政令第 59 条

⁸ 145 号政令第 62 条 2 項

⁹ 145 号政令第 63 条 1 項

¹⁰ 145 号政令第 63 条 2 項



また、休憩時間（昼間は連続 30 分以上、夜勤は連続 45 分以上）を勤務時間として算定する必要がある「連続シフト勤務」とは、上記のシフト配置において、①労働者が 6 時間以上のシフトで勤務し、かつ、②連続する 2 シフトとの間の時間が 45 分以下の場合であると明記した¹¹。

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: +84-28-6299-0666

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: +84-24-3826-3826

Email: hanoi@tmi.gr.jp

¹¹ 政令 145 号第 63 条 3 項

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.