



LEGAL ARTICLE

2021年1月

労働条件および労使関係に関する政令第145/2020/ND-CP号(2)

前月のリーガルアップデートに引き続き、2021年2月1日から施行されている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、本稿では懲戒処分・損害賠償、セクシャルハラスメント防止、労働争議の解決に関する規定を紹介する。

1. 懲戒処分・損害賠償

(1) 懲戒処分の手続

懲戒処分の手続について、旧労働法第10/2012/QH13号(旧労働法)およびその施行政令第05/2015/ND-CP号(これを改正する政令第148/2018/ND-CP号を含む。以下、合わせて「05号政令」という)では、雇用者は、懲戒処分会議を開催する前に、出席予定者に懲戒処分会議の内容・時間・場所を通知しなければならないと定めている。145号政令はさらに、懲戒処分を受ける労働者の氏名、懲戒処分の対象となる違反行為を通知事項として追加した¹。

また、05号政令は、懲戒処分会議の事前通知期間について規定していないが、145号政令は、雇用者は懲戒処分会議開催の少なくとも5営業日前までに、出席予定者に通知しなければならないと規定した²。

さらに、05号政令は、出席予定者は、雇用者から通知を受領後3営業日以内に出席を確認し、欠席の場合は、欠席の理由を明示して雇用者に通知しなければならないと規定した³が、145号政令は確認期限と理由明示の規定を削除した。

(2) 損害賠償

¹ 145号政令第70条2項a及び05号政令第30条2項a

² 145号政令第70条2項a

³ 05号政令第30条2項b

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.



損害賠償処理の手順・手続について、05号政令は、懲戒処分の手順・手続と同様であると規定する⁴が、145号政令は、労働者が資産に損害を与える行為を発見した場合、雇用者は、まず当該労働者に対し、書面による説明を要求し、その後、損害賠償処理会議を開催し、処理を決定するものと規定した⁵。

2. セクシャルハラスメント防止

旧労働法および05号政令においてもセクシャルハラスメントに関する規定があったが、明確に定義されていなかった。145号政令は、セクシャルハラスメントは、◇業務に関連する利益の対価として性的関係を持つことを提案、要求、示唆、脅迫、強制する行為（対価型セクシャルハラスメント）、または、◇業務に関連する利益の対価でない場合であっても、職場環境について不快・不安にさせ、行為を受ける者の身体、精神、業務の効果又は生活に悪影響を与える行為（非対価型セクシャルハラスメント）の形で発生し得るものをいうと規定した。また、145号政令は、職場におけるセクシャルハラスメントに当たる行為として◇性的行動・身振り・接触・身体への接触、または性的勧誘を含む身体的行為◇直接または電話・電子的手段による性的内容または性的暗示を伴うセクシャルハラスメントを含む、言語によるセクシャルハラスメント◇ボディランゲージ、直接に又は電子的手段を介して、性的行動または性行為に関連する視覚資料もしくはそれに関連する資料を表示、展示する非言語的行為を列挙した⁶。

なお、セクシャルハラスメント防止に関して、145号政令は、◇職場におけるセクシャルハラスメントの禁止、◇業務および職場の特徴に応じた職場におけるセクシャルハラスメント行為に関する具体的な規定、◇職場におけるセクシャルハラスメント行為に対する内部処分の責任、期限、手続（不服申立・告訴告発およびその処理を含む）、◇セクシャルハラスメント行為をした者または不正告訴告発をした者に対する懲戒処分形式、◇被害者に対する損害賠償ならびに是正措置、について就業規則に規定しなければならないと明記した⁷。

⁴ 05号政令第32条5項、145号政令第71条

⁵ 145号政令第71条1項

⁶ 145号政令第84条

⁷ 145号政令第85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: +84-28-6299-0666

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

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.