



LEGAL UPDATE

2025 年 1 月

改正労働組合法第 50/2024/QH15 号

2024 年 11 月 27 日、国会は労働組合法第 50/2024/QH15 号（「改正労働組合法」）を採択した。改正労働組合法は、2025 年 7 月 1 日から施行され、現行労働組合法第 12/2012/QH13 号（現行労働組合法）にとって代わる。

以下、改正労働組合法の主要な内容を紹介する。

1. 労働組合設立・加入・活動の権利を有する労働者

現行労働組合法では、労働組合の設立・加入・活動の権利を有する労働者は、機関・組織・企業で働くベトナム人労働者に限定されている。

改正労働組合法では、新たに、ベトナムで 12 か月以上の期間を定める労働契約に基づいて働く外国人労働者も、企業内労働組合に限り、加入・活動の権利を有すると規定された¹。

2. 禁止行為の追加

改正労働組合法は、以下の禁止行為を追加し、その具体的な事例を規定している²。

- 労働者が労働組合を設立したこと、又は労働組合活動に参加したことを理由に、労働者を差別する若しくは労働者の利益に損害を与えること。これには、以下の行為が含まれる。
 - ◆ 採用、労働契約、公務員の雇用契約を締結し、または更新する際、ベトナム労働組合（ベトナム労働総同盟を中央レベル機関とする全国組織）、に参加すること、参加しないこと、あるいは脱退することを求めること。
 - ◆ 解雇、懲戒、労働契約の一方的解除、労働契約を更新しないこと、労働者を異なる業務に異動させること。
 - ◆ 賃金、賞与、福利厚生、労働時間、労働におけるその他の権利と義務に関する差別をすること。
 - ◆ 労働における差別、性別、民族、宗教、信仰に基づく差別、その他の差別をすること。
 - ◆ 労働組合幹部の信頼、名誉を低下させるために虚偽の情報を流布すること。

¹ 改正労働組合法第 5 条 2 項。

² 改正労働組合法第 10 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 be 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.



- ◆ 労働者または労働組合幹部に対し、労働組合活動に参加させない、労働組合幹部を辞任させる、または労働組合に反する行為をさせることを目的として、物質的利益および非物質的利益の提供を約束し、または提供すること。
- ◆ 労働組合の活動を弱体化するために、支配し、妨害し、仕事に関連した困難を引き起こすこと。
- ◆ その他法令に規定する行為を行うこと。
- ベトナム労働組合組織に有害な経済的手段、精神的脅迫、その他の手段を使用し、労働組合の設立および運営のプロセスに介入および操作し、労働組合の機能、任務、権利および責任の遂行を弱体化または不能にすること。
- 法令の規定に従い組合活動および組合幹部の条件を確保しないこと。
- 組合費を支払わないこと、または組合費の支払いを遅延すること、あるいは法令及び労働組合定款が規定する基準どおりに組合費を支払っていないこと、または支払う必要がある人数に対して十分に労働組合費を支払わない、あるいは組合資金の不適切な管理と使用すること。
- 法令の規定に反して、援助、後援、技術援助を受けること。
- 労働組合の組織や活動に関する虚偽、扇動、歪曲、中傷的な情報を流布すること。

3. 労働組合費支払の免除・減額・一時停止事例の新設

改正労働組合法では、労働組合費支払の免除・減額・一時停止の事例に関する規定が新たに定められた。具体的には、以下の事例が含まれる³。

- 法令に従って解散または破産した企業、協同組合および協同組合連合は、未払いの組合費の免除の対象として検討される。
 - 経済的理由または不可抗力により困難を抱えている企業、協同組合、および協同組合連合は、組合費の減額の対象として検討される。
 - 企業、協同組合、協同組合連合が困難を抱えており、事業を一時的に停止し、労働組合費が支払えなくなった場合には、12 か月を超えない期間、組合費の支払いを一時的に停止することが検討される。
- 一時支払停止の期間の終了後、企業、協同組合、協同組合連合は組合費の支払いを継続し、一時支払停止期間中の組合費を支払う。支払期限は、支払停止期間が終了する月の翌月末日とされる。

4. ベトナム労働総同盟による企業における労働者の組織への労働組合資金の分配

ベトナム労働総同盟から企業における労働者の組織に対する労働組合資金の分配について、改正労働組合法で

³ 改正労働組合法第 30 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 be 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.



は、新たに、企業における労働者の組織が設立されている企業について、企業内労働代表組織へ配分される労働組合資金は、その企業における労働者の組織の強制社会保険に加入しているメンバーの人数、労働組合費の支払額、企業内の強制社会保険に加入している労働者総数に応じて分配されるものとした⁴。

5. 労働組合による監督

改正労働組合法には、ベトナム労働組合の活動の一つとして、労働組合による監督に関する規定が新たに追加された。

労働組合による監督活動は、所轄国家機関による監督に参加し、または、独自に監督するという2つの形態を含み、次のような形式で行われる⁵。

- 使用者、機関、組織の文書および報告書を調査し、検討する。
- 企業内の民主的規制の実施に関する法の規定に従って、使用者との対話、組合幹部、公務員、労働者の会議を通じて行う。
- 国家機関、部署、国営企業における人民監査委員会の活動を通じて行う。
- モニタリングチームを組織する。

⁴ 改正労働組合法第31条4項。

⁵ 改正労働組合法第16条4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 be 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.



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/野口 哲朗 Tetsuro Noguchi/Nguyen Thi Hong Phuc/ Dao Thi Lan Anh/Bui Viet Anh/Nguyen Duc Tai

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 Thu Huyen/Le Duc Son/Nguyen Thi Anh Phuong

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 be 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.