

A wooden gavel with a dark wood head and a lighter wood handle is positioned diagonally across the frame. The head of the gavel is on the left, and the handle extends towards the bottom right. The gavel is resting on a white document. The document has the words 'LABOUR LAW' printed in a large, black, serif font. Above the text, there is a decorative flourish and a horizontal line. The background of the document is slightly blurred.

LABOUR LAW

YKVN
HANOI • HO CHI MINH • SINGAPORE

■ ベトナム労働法

ディエップ・ホアイ・ナム

2025年8月22日

アジェンダ

1

概要

2

不正行為

3

従業員に対する懲戒処分

4

労働紛争解決



I. 概要

2021年1月1日に施行された2019年労働法は、以下の注目すべき特徴を含んでいる

- 雇用関係の実態に基づいて特定し、労働契約に関するより詳細な規定を提供する
- 労働代表者組織（拡大）
- 試用期間（管理職は180日）及び労働時間に関する追加規定を導入
- 「労働規律」の概念を拡大し、解雇事由に、法の規定とセクシャルハラスメントも対象に
- 労働仲裁委員会の権限に、個人の労働紛争の解決を追加



I. 概要

- CPTPPの実施に対応し、労働組合以外の労働者代表組織の設立を認める

第19条3項：労働権 – 第19章 CPTPPの労働

1. 各当事者は、その法令及び規制並びにそれに基づく慣行において、ILO宣言に規定される以下の権利を採用し維持するものとする。

a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認

...

- 2019年労働法

従業員代表組織とは、使用者の従業員が自発的に設立した内部組織をいい、団体交渉その他の労働法で定める方法により、労働関係における従業員の正当な権益を保護する。従業員代表組織には、内部労働組合及び内部従業員組織が含まれる。



I. 概要

労働規律上の禁止事項

以下の行為は禁止される

- (i) 従業員の健康、名誉、生命、威信または尊厳を侵害すること
- (ii) 金銭的罰金または減給の形態を用いること
- (iii) (i) 内部労働規則（ILR）に規定されていない、(ii) 締結済みの労働契約で合意されていない、または (iii) 労働法規（例：労働法第125条第1項）に規定されていない違反行為を犯した従業員を懲戒すること

重大な不正行為（職場における窃盗、横領、賭博、薬物使用）については、IRLは不要である。

（第122条4項及び第125条）



I. 概要

労働規律 – 原則

- i. 1つの違反 = 1つの労働規律措置
- ii. 複数違反 = 最も重大な違反に対応する**最高レベルの**労働規律措置
- iii. 使用者は従業員の過失を立証しなければならない
- iv. 違反はILRに記載されなければならない
- v. **労働代表者組織の**参加
- vi. 従業員は出席し、自己弁護または弁護士その他の者に弁護を依頼する権利を有する
- vii. 会議の議事録を作成すること

(第122条)



I. 概要

労働規律 – ILRの役割

解雇の法定事由は自動的に効力を生じない。

具体的な不正行為は、雇用主のILRにおいて解雇事由として明示的に定義されなければならない。従業員10人以上の雇用主にとって、書面で適切に登録されたILRは、懲戒処分を適用するための法的要件であり、交渉の余地はない（ただし、労働法第125条第1項規定の重大な不正行為（職場における窃盗、横領、賭博、薬物使用）を除く）。



I. 概要

労働規律 – 労働組合・労働代表者組織の役割

会社に従業員を代表する組織（労働組合など）が存在しない場合、どうなるのか？

- 従業員を代表する組織がない場合、その手続きを省略して進めるのか？
- 全従業員または全従業員を代表する従業員グループから意見を集めるのか？
- 上位労働組合の関与を求めるのか？

草の根労働代表者組織の執行委員会メンバーに対する懲戒処分

- 使用者は解雇処分を科す前に労働代表者組織の執行委員会と書面で合意に達しなければならない。合意が成立しない場合、双方は当該事案を地方省レベルの労働当局に報告しなければならない。使用者は地方省労働当局への報告から30日経過後でなければ懲戒処分を実施できない。
- 使用者は従業員または労働組合の活動（組織の機能を妨害する口実として解雇を利用することを含む）を理由に、それらに対して差別することを厳格に禁止される。

（2019年労働法第177条及び第175条）



I. 概要

労働規律措置

- (i) 訓戒
- (ii) 賃金増額の最大6か月間の延期
- (iii) 降格または
- (iv) 解雇

解雇

- ・ 最高位の懲戒処分。雇用契約を即時終了させる。

- ・ 法律で定められた特定の状況・事由に限り懲戒処分として適用可能。ただし、雇用主は法規制に基づきILR（労働関係法）において解雇事由を詳細に規定できる。

- ・ (i) 実質的解雇事由と (ii) 交渉余地のない手続き上のプロトコルの両方に厳格に従うことが求められる（従業員による法的異議申し立ての成功例の大半は、実質的理由の欠如ではなく手続き上の不備に起因している）。



VIETNAM LAW FIRM
OF THE YEAR
2012 - 2017 - 2020



VIETNAM LITIGATION
LAW FIRM OF THE YEAR
2019 - 2021



PRIVATE PRACTICE
ARBITRATION POWERLIST
SEA 2022



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2022/23



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2023



GAR 100
FIRM
2023

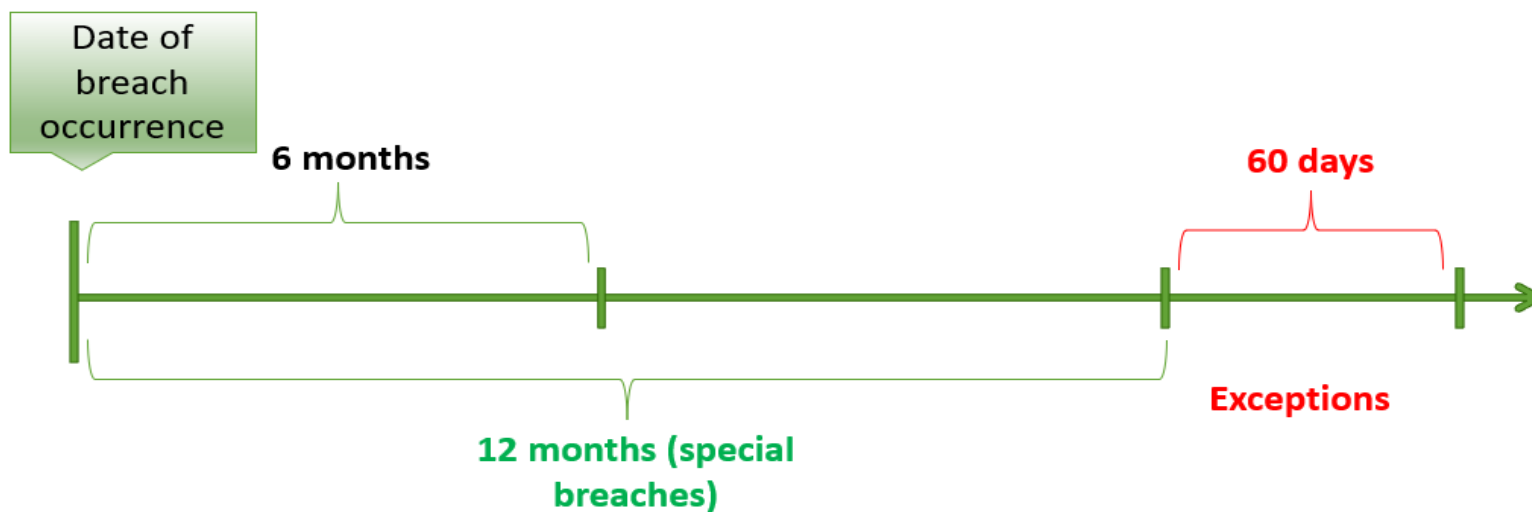
I. 概要

期限

違反発生の日から

- (i) 6か月または
- (ii) 12か月（財務、財産または雇用主の技術・営業秘密の開示に直結した違反の場合）

（2019年労働法 第123条）



I. 概要

労働規律上の制限

従業員が以下の状態にある場合には懲戒処分は制限される

- ▶ 疾病休暇、療養休暇または使用者の承諾を得た休暇を取得中
- ▶ 女性従業員が妊娠中または産休中。従業員が1歳未満の子の子育て中

従業員が、認識欠如あるいは行動制御不能をもたらす精神病やその他の病を発病中に違反行為を行った場合には懲戒処分は制限される

(第122条第4項及び第5項)

従業員が正常な状態に戻った時に懲戒処分は再開される。



I. 概要

労働規律手続き

雇用主が義務付けられた複数の段階にわたる懲戒手続きを厳守しない場合、解雇は自動的に違法とみなされる。

- i. **違反の発覚と記録** 直ちに違反報告書を作成し、労働代表者組織（存在する場合）に通知
- ii. **ヒアリング書面通知** 実施日の少なくとも5営業日前までに、従業員、労働組合・従業員代表組織およびその他必須参加者に書面通知を発行
- iii. **ヒアリング実施** 通知された全必須参加者の立会いのもとヒアリングを開催。従業員は自己弁護または代理人選任の権利を有する
- iv. **議事録への署名** 全手続きを公式議事録に記録し参加者全員が署名。必須参加者の署名拒否は正式に記録すること
- v. **最終決定** 労働契約締結の法的権限者が、書面で懲戒決定を下さなければならない



I. 概要

不法解雇がもたらす結果

- i. 従業員を職場復帰させる義務
- ii. 従業員が勤務しなかった期間の賃金、社会保険及び健康保険料の支払い
- iii. 労働契約に基づく賃金の最低2か月分（「最低額」）の支払い

従業員が復職を希望しない場合、使用者は最低額プラス退職手当を支払わなければならない

使用者が従業員の復職を希望せず、かつ従業員の解雇同意を得ている場合、使用者は最低額プラス退職金プラス使用者と従業員が合意した補償額（最低2か月分の労働契約に基づく賃金相当額）を支払わなければならない



WINNER
Chambers
ASIA PACIFIC
2020
VIETNAM LAW FIRM
OF THE YEAR
2012 - 2017 - 2020



VIETNAM LITIGATION
LAW FIRM OF THE YEAR
2019 - 2021



PRIVATE PRACTICE
ARBITRATION POWERLIST
SEA 2022



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2022/23



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2023



GAR 100
FIRM
2023

II. 不正行為

2.1. 営業秘密違反の事例

* 解雇が有効とされた例

事件番号1 | 判決No. 936/2019/LD-PT

事実関係

V社の従業員であるL氏は、軍事制限区域内に許可なく監視カメラを設置し、保安及び営業秘密に関する社内規定に違反したため解雇された。

判断

裁判所は、L氏が当該規定を知らなかったと主張することはできず、解雇は正当かつ合理的であると判断した。

(2019年10月22日付ホーチミン市人民裁判所判決No.936/2019/LD-PT号)



II. 不正行為

2.1. 営業秘密違反の事例

* 解雇が有効とされた例

事件番号2

判決No. 01/2023/LD-PT

事実関係

グエン・ヴァン・D氏は、A社の機密顧客情報及び技術情報へのアクセス権を有しながら同業界において競合事業を設立したことで、会社Aの営業秘密を侵害したことが認められた。

認定事項

裁判所は、会社の資産及び正当な利益に対する重大な脅威を認めた上で、A社の懲戒解雇決定を認めた。

(判決No.01/2023/LD-PT、カントー市人民裁判所、2023年2月14日)



II. 不正行為

2.1. 営業秘密違反の事例

* 解雇が無効とされた例

事件番号1

判決No. 456/2020/LD-PT

事実関係

T氏は、命令に従わず、営業・財務上の秘密漏洩の疑いでSZLT株式会社より解雇された。同社は、同氏が内部文書にアクセスし、外部関係者と共有したと主張した。

結論

裁判所は、SZLT株式会社が十分な証拠を提示できなかったと判断し解雇には根拠がなく違法であると認定。

(判決No.456/2020/LD-PT、ホーチミン市人民裁判所、2020年6月3日)



II. 不正行為

2.1. 営業秘密違反の事例

* 解雇が無効とされた例

事件番号2

判決No. 352/2019/LD-PT

事実関係

Tr氏は、内部文書を友人に密かに送ろうとしたところ、誤って人事部副部長に送信してしまい、SG VN Real Estate JSC社に解雇された。会社はこれを違反行為とみなし、解雇手続きを進めた。

結論

裁判所は、当該文書が企業秘密に該当しないことを認定し、解雇は実質的・手続き的双方の観点から違法であると認定。

(判決番号352/2019/LD-PT、ホーチミン市人民裁判所、2019年4月22日)



II. 不正行為

2.2 窃盗または横領の事例

事件番号1

判決No. 03/2023/HS-ST

事実関係

喫茶店従業員グエン・ヴァン・Mは、勤務終了後に故意に店舗を施錠せず、後から戻って、金庫から11,023,000ベトナムドンを窃取した。

判決要旨

裁判所は刑法に基づく窃盗罪で有罪を認定し、懲役15ヶ月を言い渡した。

(判決No.03/2023/HS-ST、ハティン市人民裁判所、2023年1月13日)



II. 不正行為

2.2 窃盗または横領の事例

事件番号5

判決No. 34/2022/HS-PT

事実関係

Giao Hang Tiet Kiem JSC社の配達従業員であるNguyen Trong Hは、注文40件中27件で顧客から受け取った29,196,100ベトナムドンを会社へ送金せず会社資金を横領した。

判決内容

裁判所は刑法に基づき有罪判決を下し、第一審判決日から起算して56ヶ月の保護観察期間を伴う執行猶予付き懲役28ヶ月を言い渡した。

(判決No.34/2022/HS-PT、ティエン・ドウ地区人民裁判所、2022年12月20日)



II. 不正行為

2.3. 内部通報制度

- 内部通報制度設置を義務付ける法律は存在しない

ベトナム現行法では企業が内部通報チャンネルを設置することを明示的に義務付ける法的規定は存在しない。

しかし、実際にはベトナムの多くの外資系企業や国際的関連会社は、グローバルコンプライアンス基準やコーポレートガバナンス実践の一環として、内部通報制度を設けている。

- 個人は犯罪行為を地方警察に通報する権利がある

法的根拠

「犯罪行為の内部通報とは、個人が犯罪の兆候を示す行為を発見し、管轄当局に報告する行為を指す」（2015 刑事訴訟法第144条1項）

したがって市民には犯罪行為を関連当局・組織に通報する権利と義務がある



III. 従業員に対する懲戒処分

3.1. 懲戒処分の種類

- 戒告
- 昇給期間の延長（最長6か月）
- 降格
- 解雇

(2019年労働法第124条)



III. 従業員に対する懲戒処分

3.2. 懲戒処分手続き

違反認定

現行犯
違反記録を作成し
労働代表者組織に
通知

事後発覚
証拠を収集

会議 通知

5営業日前までに
書面で通知

会議 確認

召集された当事者
は出席を通知する
か再スケジュール
された日時に合意

会議の実施

一部欠席者がいて
も会議は実施

内容は議事録に記
録され出席者の署
名が必要

問題点 懲戒決定

懲戒決定書を発行し
関係者に送付する

(2019年労働法第122条 政令第145/2020/ND-CP号第70条)



III. 従業員に対する懲戒処分

3.3. 懲戒処分の時効

6か月

通常の違反

12ヶ月

財務、財産または雇用主の技術・営業秘密の開示に直結した違反

残存時効期間が60日未満の場合または懲戒禁止期間と重なり時効期間が満了した場合には当該期間の終了時から60日を超えない範囲で延長することができる。

(2019年労働法第123条)



WINNER
Chambers
ASIA PACIFIC
2020
VIETNAM LAW FIRM
OF THE YEAR
2012 - 2017 - 2020



VIETNAM LITIGATION
LAW FIRM OF THE YEAR
2019 - 2021



PRIVATE PRACTICE
ARBITRATION POWERLIST
SEA 2022



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2022/23



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2023



GAR 100
FIRM
2023

III. 従業員に対する懲戒処分

解雇の法的根拠

- ▶ 従業員が窃盗、横領、賭博、故意の傷害を伴う暴力行為を犯した場合、職場で薬物を使用した場合、技術・営業秘密を漏洩した場合、雇用主の知的財産権を侵害した場合、または雇用主の財産または利益に重大な損失・損害をもたらす行為、または特に重大な損失・損害をもたらすおそれのある行為
もしくはILR規定の職場におけるセクシャルハラスメントを行った場合
- ▶ 賃金増額の延期または降格という懲戒処分を受けた後、再度違反行為を行った場合
- ▶ 従業員が正当な理由なく、**30日間に累計5日、または365日間に累計20日の欠勤**をした場合。

(第125条)



III. 従業員に対する懲戒処分

一時停職

適用要件

- (i) 違反行為が複雑な性質を有する
- (ii) 当該従業員による業務の継続が調査を妨げる恐れがあると認められる場合、かつ
- (iii) 労働組合・労働代表者組織の意見を聴取した後

期間

- (i) 15日間 または
- (ii) 90日（特別な事情がある場合）
を超えないこと

一時停職期間満了後、使用者は従業員を職場に復帰させなければならない

(第122条第1項及び第128条)



IV. 労働紛争の解決

労働紛争とは、以下のことを指す

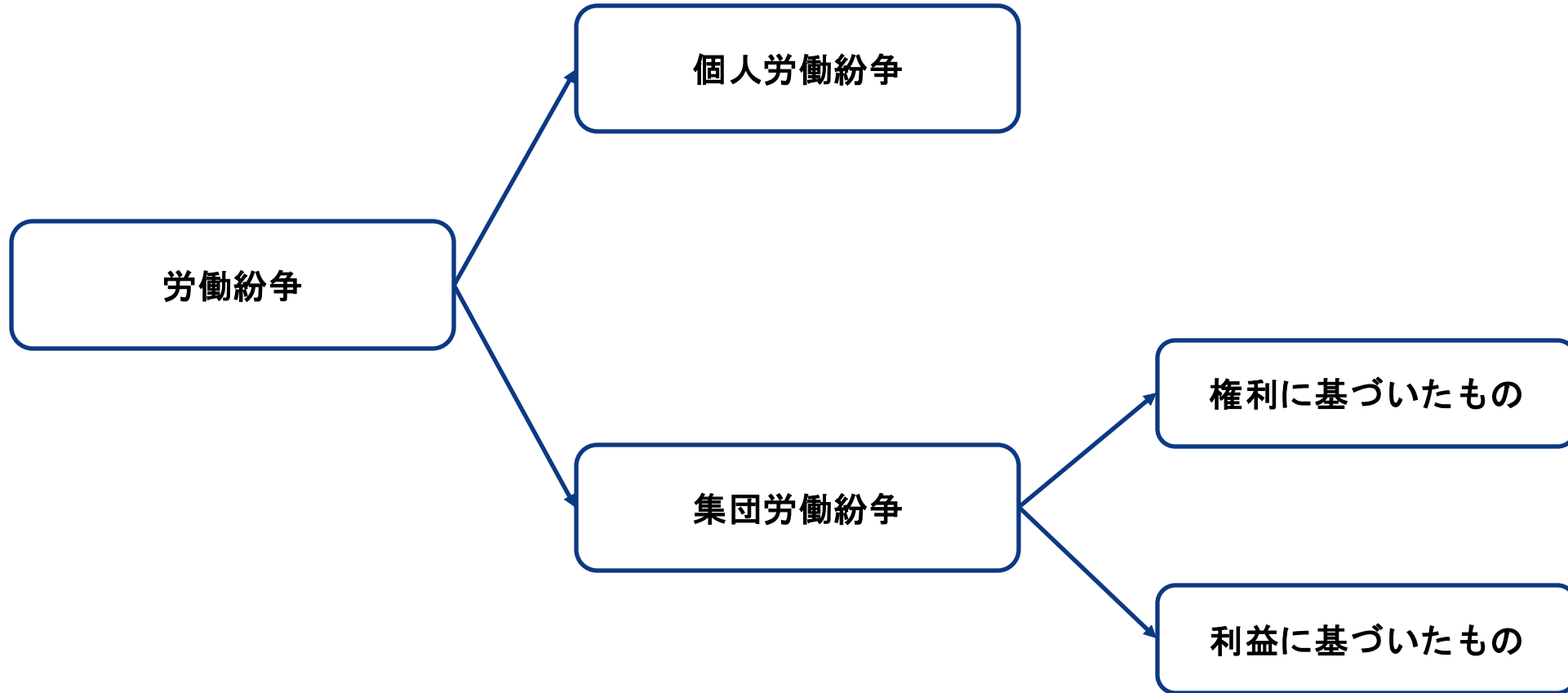
- 労働関係の確立、履行、または終了の過程において、当事者間で生じる権利・義務または利益に関する紛争
- 労働代表者組織間の紛争 または
- 労働関係に直接関連する関係から生じる紛争

(2019年労働法第179条第1項)



IV. 労働紛争の解決

労働紛争の種類



(2019年労働法第179条)



IV. 労働紛争の解決



- 2019年労働法第179条の1(a)

「個人の労働紛争」とは、使用者と労働者との間、労働者と契約に基づき海外勤務に派遣する企業又は組織との間、および下請け使用者と下請け労働者間の労働紛争をいう。



- 2019年労働法第179条の1(b)

「集団労働紛争」とは、労働者を代表する1つ以上の団体と使用者または使用者の1つ以上の団体との間の労働紛争をいう。



(2019年労働法第179条)

IV. 労働紛争の解決

- **2019年労働法 第179条の2**

権利に関する集団労働紛争（法的紛争）

団体労働協約、内部労働規則、その他の合法的な合意における規定の解釈及び実施には異なる方法がある。

労働法の規定には異なる解釈及び実施方法がある。

使用者が、労働代表者組織の設立、加入または運営を理由に、労働者または当該組織の指導部メンバーを差別した場合、または当該組織に干渉・操作した場合、もしくは誠実な交渉義務に違反した場合。

- **2019年労働法 第179条の3**

利益に関する集団労働紛争（福利厚生紛争）

団体交渉の過程において生じた労働紛争

当事者の一方が交渉を拒否した場合、または法律で定められた期限内に交渉を行わなかった場合に生じる労働紛争

(2019年労働法第179条)



WINNER
Chambers
ASIA PACIFIC
2020
VIETNAM LAW FIRM
OF THE YEAR
2012 - 2017 - 2020



VIETNAM LITIGATION
LAW FIRM OF THE YEAR
2019 - 2021



PRIVATE PRACTICE
ARBITRATION POWERLIST
SEA 2022



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2022/23



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2023



GAR 100
FIRM
2023

IV. 労働紛争の解決

方法

- 労働調停
- 労働仲裁
- 訴訟

(2019年労働法第184条及び185条 2015年民事訴訟法第32条)



IV. 労働紛争の解決

個人労働紛争	権利に関する 集団労働紛争	利益に関する 集団労働紛争
<ul style="list-style-type: none"> 労働調停人* 労働仲裁委員会(*)<u>ま</u> <u>たは</u> 人民裁判書 (2019年労働法第188条) 	<ul style="list-style-type: none"> 労働調停人 労働仲裁委員会(*)<u>また</u> <u>は</u> 人民裁判所 (2019年労働法 第191条 第192条) 	<ul style="list-style-type: none"> 労働調停人 労働仲裁委員会(*) (2019年労働法 第195条 第196条)

(*) 労働仲裁委員会は単に象徴的存在であり、実質的かつ包括的な結果をもたらすことができず、拘束力もなく、手続きに時間がかかり、執行力にも欠け、限定された制度であることから、実際にはあまり一般的でない。



IV. 労働紛争解決

時効

個人紛争および権利に基づく集団紛争

権利または利益が侵害されたことを当事者が認識した日から起算して

- 調停請求：6か月
- 労働仲裁委員会による解決請求：9か月
- 人民裁判所による解決請求：1年

利益に基づく集団紛争

- ベトナム法では期限は定められていない

(2019年労働法第190条及び第194条)



IV. 労働紛争解決

調停

概要

- 労働調停人は、地方省人民委員会委員長によって任命される
- 法的資格及び適格基準を満たす必要があり、労使関連分野での経験が**3年以上**あること

(2019年労働法第184条 政令第145/2020/ND-CP号第92条)



IV. 労働紛争の解決 調停

強制的調停の原則と例外

- 通常、殆どの種類の労働紛争は、管轄の人民裁判所や労働仲裁委員会に付される前に、法律で定められた調停手続きを経なければならない
- 例外 (2019年労働法第188条第1項)
 - ✓ 解雇または労働契約の一方的解除の懲戒処分に関する紛争
 - ✓ 労働契約終了時の補償金及び退職金に関する紛争
 - ✓ 家事労働者と雇用主間の紛争
 - ✓ 法律で定める社会保険、健康保険、失業保険、労働災害・職業病保険に関する紛争
 - ✓ 契約に基づき労働者を海外に派遣する企業・組織と従業員との間の補償に関する紛争
 - ✓ 派遣労働者とユーザー企業間の紛争



WINNER
Chambers
ASIA PACIFIC
2020
VIETNAM LAW FIRM
OF THE YEAR
2012 - 2017 - 2020



VIETNAM LITIGATION
LAW FIRM OF THE YEAR
2019 - 2021



PRIVATE PRACTICE
ARBITRATION POWERLIST
SEA 2022



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2022/23



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2023



GAR 100
FIRM
2023

IV. 労働紛争の解決

調停

手続き

- 調停人は、当事者が解決に向けて交渉する過程をガイドしサポートする。双方当事者は調停に出席する必要がある代理人を立てることも可能
 - ✓ 当事者が合意 → 調停人が調停成立議事録を作成し全当事者が署名
 - ✓ 合意できない場合、調停人は和解計画を提案
 - 和解計画が受諾された場合 → 調停成立議事録に署名
 - 和解計画が拒否された場合または正当な理由なく2回欠席した場合 → 調停不成立の議事録を作成
- 主なタイムライン
 - ✓ 労働調停人は紛争解決の要請を受けて**5営業日以内**に調停を完了しなければならない。
 - ✓ 調停記録の複写は記録作成日から**1営業日以内**に紛争当事者に送付されなければならない。



VIETNAM LAW FIRM
OF THE YEAR
2012 - 2017 - 2020



VIETNAM LITIGATION
LAW FIRM OF THE YEAR
2019 - 2021



PRIVATE PRACTICE
ARBITRATION POWERLIST
SEA 2022



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2022/23



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2023



GAR 100
FIRM
2023

(2019年労働法第188条、第192条第1項、第196条第1項)

IV. 労働紛争の解決 調停

調停後のオプション

以下の場合

- 調停が不成立に終わった場合
- 労働調停人が一定期間内に紛争を解決できなかった場合、または
- いずれかの当事者が調停成立記録に合意した内容を履行しない場合

→ いずれの当事者も紛争を人民裁判所（利害関係に基づく集団紛争を除く）または労働仲裁委員会に提訴することができる

(2019年労働法第188条第7項)



VIETNAM LAW FIRM
OF THE YEAR
2012 - 2017 - 2020



VIETNAM LITIGATION
LAW FIRM OF THE YEAR
2019 - 2021



PRIVATE PRACTICE
ARBITRATION POWERLIST
SEA 2022



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2022/23



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2023



GAR 100
FIRM
2023

IV. 労働紛争の解決

労働仲裁

- 2019年労働法で導入された新たな取組み
- 労働仲裁委員会は地方省人民委員会委員長の決定により設置され任期は5年
- 労働仲裁人の数も委員長が決定し最低15名の委員を置く。
少なくとも以下を含む。
 - ✓ 労働・傷病兵・社会問題省が指名する委員5名
 - ✓ 地方省レベルの労働組合が指名する5名
 - ✓ 地方省レベルの使用者代表組織が指名する委員5名
- 仲裁人は労働法の専門知識と労働関係の実務経験を含む法的資格を有することが求められる

(2019年労働法第185条第1項、第2項、第3項)



IV. 労働紛争の解決

対象となる労働紛争の種類

- 個人の紛争
- 権利に基づく集団紛争
- 利益に基づく集団紛争

(2019年労働法第187条2項、第191条1項(b)、及び第195条1項(b))

手続き

- 紛争当事者は、相互に合意した場合、労働仲裁委員会（LAC）に紛争解決を要請できる
- 労働紛争解決の申立て受理後7営業日以内に仲裁裁判所が設置される
- 仲裁裁判所の設置から30営業日以内に、仲裁裁判所は労働紛争の解決に関する決定を行い、紛争当事者に送付する

(2019年労働法第189条、第193条及び第197条)



IV. 労働紛争の解決

LAC過程が失敗した場合

個人および権利に基づく集団紛争の場合

以下の場合、当事者は人民裁判所に紛争を提訴することができる

- 仲裁廷が期限内に設置されない場合
- 仲裁廷が期限内に決定を行わない場合、または
- 当事者がLACの決定に従わない場合

(2019年労働法第189条第4項、第189条第5項、第193条第5項及び第193条第6項)

利益に基づく集団的紛争の場合

- 当事者は当該紛争を人民裁判所に提訴できない
- 仲裁裁判所が設置されない場合や期限内に決定が下されない場合または決定が執行されない場合には、代わりに、労働代表者組織は、法律に従ってストライキを開始することができる

(2019年労働法第197条第4項)



VIETNAM LAW FIRM
OF THE YEAR
2012 - 2017 - 2020



VIETNAM LITIGATION
LAW FIRM OF THE YEAR
2019 - 2021



PRIVATE PRACTICE
ARBITRATION POWERLIST
SEA 2022



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2022/23



VIETNAM FIRM
OF THE YEAR
2023



GAR 100
FIRM
2023

IV. 労働紛争の解決 訴訟

対象となる労働紛争の種類

- 個人の紛争
- 権利に基づく集団紛争

(2019年労働法第187条3項及び第191条1項(c)、2015年民事訴訟法第32条1項及び第32条2項)

手続き

- 民事訴訟法（第12章から第17章までの第2節及び第3節）の規定による
- 第一審の平均期間は約5～8か月で、以下の段階を含む
 - ✓ 訴状の提出及び審査
 - ✓ 事件受理
 - ✓ 審理準備
 - ✓ 審理開始決定の発行



IV. 労働紛争の解決

裁判員の選任

- 各審級の裁判所は裁判員の人数及び構成を提案
- 同レベルのベトナム祖国戦線（Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam）が有資格者を選抜・指名し、人民評議会（Hội đồng nhân dân）による選挙に付す
- 候補者名簿には定数以上の候補者数を記載しなければならない
- 裁判長は、公平性・客観性・無作為性を確保し、各事件に裁判員を割り当てる

（人民裁判所組織法第127条及び第135条）



IV. 労働紛争の解決

裁判員への事件の説明

- 裁判員に事件の説明を義務付ける法の規定は存在しない
- 裁判員には以下が求められる
 - ✓ 強い法的認識と社会的洞察力を示すこと
 - ✓ 法律知識と裁判スキル向上に向け積極的に学ぶこと
 - ✓ 研修・裁判検討会・裁判所活動評価への参加
 - ✓ 職業裁判官と対等な議決権をもって判決に貢献すること

(人民裁判所組織法第126条 2015年民事訴訟法第11条第2項)
2015年民事訴訟法)



IV. 労働争議の解決

判例法

判例法とは、他の裁判所が後の事件を審理するにあたり研究し適用するために、最高人民裁判所司法評議会が選定し、最高人民裁判所長官が公表した法的効力のある裁判所の判決・決定における論旨及び判断である。

(*最高人民法院裁判官会議決議04/2019/NQ-HDTP*)

現在までに公表された判例は72件であり、労働関連は3件のみである。

具体的には

- i. 判例第20/2018/AL号「試用期間満了後の雇用関係の成立」
- ii. 判例第69/2023/AL号「秘密保持契約及び競業禁止契約に関する紛争解決における商事仲裁の管轄権」
- iii. 判例第70/2023/AL号「非常勤労働組合役員である従業員との労働契約の解除」



IV. 労働紛争の解決

訴訟

裁判所の管轄権

2025年7月1日に施行された改正人民裁判所組織法は、ベトナム司法制度の重要な再編を実施した。

- 改正前は (a) 第一審手続は地区人民裁判所が実施し (b) 第一審判決に対する控訴審は地方省人民裁判所が審理し (c) 破棄訴追手続は高等人民裁判所の管轄であった。外国要素 (例 外国当事者) を伴う事件は、第一審の管轄は地方省人民裁判所に属していた。
- 2025年7月1日以降、高等人民裁判所は廃止され、地区人民裁判所は新設の地方人民裁判所に置き換えられた。この新たな三審制の下、裁判所体系は次の通り構成されることとなった。(x)第一審審理は地方人民裁判所が実施し、(y) 地方判決に対する控訴・上告審は地方省人民裁判所が管轄し、(z)最高人民裁判所は、最高位の裁判所として、主に地方省判決の破棄訴追手続きを担当する。
- 労働事件に関しては、第一審は地方人民裁判所の民事専門裁判所が管轄し、上訴審は地方省人民裁判所の労働専門裁判所が管轄する。



)

YKVN

HANOI • HO CHI MINH • SINGAPORE

■ ディスカッション

質問やコメントを自由に共有して下さい

YKVN

HANOI • HO CHI MINH • SINGAPORE

■ ご清聴ありがとうございました

www.ykvn-law.com

HANOI • HO CHI MINH • SINGAPORE