

# 改正労働法徹底解説

## I. 雇用契約書

---



# I. 雇用契約書

## 1. 契約書の名称

### 1.1 現行法

- 規定がない。

### 1.2 新法

- 一方の当事者への報酬の支払い・給与・管理・監督についての内容が契約書にある場合、異なる名称であっても、合意したその文書は雇用契約書と見なされる（同法第13条）。



### 注意点

- 実際には雇用契約であるのに、社会保険料の納付を回避するために、別の名称で契約する事例を禁止することが目的と考える。
- 日系企業にもある事例だが、パートタイムやサービスといった名称の契約で、被雇用者を雇っている雇用者は、今後は注意が必要である。

# I. 雇用契約書

## 2. 口頭での契約

### 2.1 現行法

- 期間が3ヵ月未満の一時的な業務の場合、口頭での雇用契約締結が認められている（同法第16条2項）。

### 2.2 新法

- 1ヵ月未満の期間でのみ認められる。ただし、12ヵ月未満の一定の業務、季節的な業務、15歳未満の者との契約、家事手伝いの契約の場合を除く（同法第14条2項）。



### 注意点

- 1ヵ月以上3ヵ月未満の契約でも、雇用契約書の締結が必要になる。

# I. 雇用契約書

## 3. 電子データによる雇用契約

### 3.1 現行法

- 規定なし。

### 3.2 新法

- 電子取引に関する法規に基づき、電子データによる雇用契約締結も、書面による雇用契約と同等の価値を持つ（*同法第14条1項*）。



#### 注意点

- 電子契約書が認められたのは大きな前進である。多数を雇用する雇用者にとっては、書類の保管に関する工数やスペースを軽減できると考える。

# I. 雇用契約書

## 4. 複数の雇用者との契約

### 4.1 現行法

- 被雇用者は複数の雇用者と契約できる（*同法第21条*）。そのため、副業や兼業の禁止を就業規則などに記載することは違法である。ただし、条文では被雇用者には締結した内容を十分履行する責任がある。
- 複数の雇用契約を締結した場合、各種社会保険への加入は政府の規定に基づく（*同上*）。

### 4.2 新法

- 同様である（*同法第19条1、2項*）。



### 注意点

- 現行規定では複数の雇用契約を締結した者の場合、各種強制保険の負担について、社会保険・失業保険は最初に雇用契約を締結した雇用者が加入する（*通達No.44/2013/ND-CP第4条1項a*）。また、医療保険は最も高い給与を支払う雇用者が負担する（*同通達第4条2項*）。
- 新法の施行に伴い、各種強制保険に関する法規も改正、施行されると考える。

# I. 雇用契約書

## 5. 雇用契約書の種類

### 5.1 現行法

- 以下の3種類の契約がある（同法第22条1項）。
  - ①無期限の契約
  - ②12ヵ月から36ヵ月の有期限の契約
  - ③12ヵ月未満の季節的な業務、あるいは特定の業務の契約

### 5.2 新法

- 以下の2種類の契約がある（同法第20条1項）。
  - ①無期限契約
  - ②双方が契約の発効日から36ヵ月以内の期間で契約する有期限契約



#### 注意点

- 本来は有期限契約を締結すべき場合にも、季節的な業務契約を締結している雇用者では、後述する通り今後の注意が必要。

# I. 雇用契約書

## 6. 有期限契約終了後の注意

### 6.1 現行法

- 雇用契約の期間終了後も被雇用者がそのまま就労し、終了日から30日を超えた場合、有期限契約の被雇用者との雇用契約は無期限契約、12ヵ月未満の季節的な業務・特定業務の雇用契約は24ヵ月の有期限契約になる（同法第22条2項）。

### 6.2 新法

- 季節的な業務、特定業務の雇用契約がなくなるため、12ヵ月未満の契約を含めて有期限契約の終了日から30日を超えても新たな契約を締結しない場合、無期限契約になる（同法第20条2項）。



#### 注意点

- 短期の雇用契約を結んでいる雇用者は、今後は注意が必要。

# I. 雇用契約書

## 7. 雇用契約の更新

### 7.1 現行法

- 有期限契約の更新は1回のみ認められ、以降の契約は無期限契約のみ締結できる（同法第22条2項）。

### 7.2 新法

- 有期限契約の更新は現行法と同様であるが、高齢者（注：定年に達している者）、外国人、企業内における労働者組織の指導部の者（企業内における被雇用者の組織、および職場の労働組合における執行委員会のメンバー）は除かれる（同法第20条2項c）。



### 注意点

- 新法では季節的な業務、特定業務の契約がなくなり、有期限の雇用契約になる。従って、短期の契約でも2回目の更新からは無期限契約になる。
- 外国人が対象外となった事は大きな変更内容である。



# I. 雇用契約書

## 8. 契約期間の変更

### 8.1 現行法

- 記載がない。ただし、契約期間の変更が1回だけであれば、別添で行うことが認められている（No.05/2015/ND-CP第5条）。

### 8.2 新法

- 労働条件の変更などを、雇用契約書本体でなく別添で行う事は認められている。ただし、契約期間の変更だけは別添ではできず、契約書本体で行う（同法第22条2項）。



#### 注意点

- 新法の施行に伴い、上記の政令05も失効するので、契約期間を変更する際には、雇用契約書をあらためて交わす必要がある。

# I. 雇用契約書

## 9. 管理者の試用契約

### 9.1 現行法

- この職位に関する試用契約の規定はなく、他の被雇用者の場合と同様（同法第26条）。

### 9.2 新法

- 企業法などに基づく管理者（注：社長など企業の経営者）に対する試用期間は、180日を超えない（同法第25条）。



#### 注意点

- 企業経営者が社内異動でない場合、その能力を十分に評価する期間が与えられる。

# I. 雇用契約書

## 10. 外国人との雇用契約の解除

### 10.1 現行法

- 規定がない。

### 10.2 新法

- 外国人との雇用契約が解除になる以下の事例が補則されている（同法第34条）。
  - ① 裁判所の判決・決定、国の管轄機関の決定に基づき、外国人が国外退去となった。
  - ② 労働許可書が無効になった。



#### 注意点

- 上記①は不法就労あるいは不法行為で処罰された場合、②は労働許可書の更新などができなかった場合である。労働許可書を取得しない外国人に対して、行政が今後より厳しい対応を行う可能性が考えられる。

# I. 雇用契約書

## 11. 被雇用者による雇用契約の一方的な解除

### 11.1 現行法

- 雇用契約で合意した業務・勤務地に配属されない・労働条件が守られない・虐待・セクシャルハラスメントを受けるなど7項目が記載されている（*同法第37条*）。

### 11.2 新法

- 有期限契約では90日間、12ヵ月未満の季節的な業務契約・特定業務の契約では契約期間の1/4において、継続した治療を受けても労働力を回復できない場合が削除された（*同法第35条2項*）。
- 補則された主な内容は以下の通りである。
  - ①定年に達した者（*同条2項e*）
  - ②雇用者が新法の第16条の内容（業務、勤務地、労働条件、勤務時間、休憩時間、労働安全衛生、給与とその支払い形態、各種強制保険、企業秘密・技術上の秘密の保護規定など）について、正確な情報を被雇用者に提供していない事は、雇用契約の履行に影響（*同項g*）。



### 注意点

- 左側の①と②を含めた7項目に対して、被雇用者が雇用者に事前通告しなくても一方的に雇用契約を解除できることになる。被雇用者にとってはメリットとなる改正だが、雇用者は雇用契約書の内容の遵守に注意が必要。

# I. 雇用契約書

## 12. 雇用者による雇用契約の一方的な解除

### 12.1 現行法

- 被雇用者が頻繁に雇用契約で規定した業務を遂行しない場合など、4項目が記載されている（*同法第38条1項*）。

### 12.2 新法

- 補則された重要な内容としては、被雇用者が正当な理由なく5営業日以上職務を放棄する場合、雇用者は事前通知期間なく一方的に雇用契約の解除が可能である（*同法第36条1項e*）。



### 注意点

- 現行法の細則では、月に5営業日、年間で20営業日の正当な理由がなく職務を放棄する場合、解雇という規定がある（*政令 No.05/2015/ND-CP 第31条1項*）。

一方的な雇用契約の解除の場合、雇用者の決定に基づいて実施でき、解雇と違って労働組合との協議も不要である。