

改正労働法徹底解説

III. 勤務時間、休憩時間



III. 勤務時間、休憩時間

1. 通常の勤務時間

1.1 現行法

□ 週当たりの法定労働時間は48時間である（同法第104条1項）。

1.2 新法

□ 現行法と同様である（同法第105条1、2項）。



注意点

□ 現行法でも新法でも、1日当たりの労働時間を10時間にできるが、その場合も週当たり合計48時間を超えない。例えば1日の労働時間を9.5時間の5日勤務として、週当たり47.5時間とする事は可能であり、時間外労働も発生しない。

III. 勤務時間、休憩時間

2. 特別な重労働等の際の勤務時間

2.1 現行法

- 労働傷病兵社会事業省、保険省が公布したリストにある特別な重労働・有害・危険な業務を行う者の勤務時間は1日6時間を超えない（同法第104条3項）。

2.2 新法

- 雇用者は、国家の技術的な基準、関連法規に基づく重労働・有害・危険な業務に対して、時間的制限を設ける責任を負う（同法第105条3項）。



注意点

- 新法では具体的な労働時間の制限が削除されているが、今後関連法規などが公布されるものと考える。

III. 勤務時間、休憩時間

3. 月当たりの時間外労働

3.1 現行法

□ 上限は30時間である（同法第106条2項b）。

3.2 新法

□ 上限は**40時間**である（同法第107条2項b）。

III. 勤務時間、休憩時間

4. 特別な場合の時間外労働

4.1 現行法

- ❑ 政府が規定する特別な場合は1年間で300時間が上限。月当りの上限は30時間 (同法第106条2項b)。
- ❑ 具体的な内容は施行細則で以下の通りとなっている (政令No.45/2013/ND-CP第4条2項a)。
 - ①輸出用の縫製品・籐製品・革製品・靴・農水産物の加工品の製造・加工
 - ②電力・通信・精油・給排水事業
 - ③その他の場合において、緊急・遅延が認められない業務の解決

4.2 新法

- ❑ 1年間の時間数の上限は現行法と同様である。月当りの上限は40時間とする (同法第107条2項b)。そして、政令の内容を補則する事例まで記載されている (同法第107条3項)。
- ❑ 具体的には、上記①では電気・電子製品が追加。上記③では、原材料や製品の季節性と時期により、遅延できず緊急な作業が必要となる、または天候・自然災害・火災・妨害・電力不足・材料の不足・生産ラインの技術的な問題により生じる事態を解決する場合は追加されている。
- ❑ また、高い専門性、技術を要求される業務において、労働市場から十分、適宜に調達できない場合の解決も追加されている。



注意点

- ❑ 時間外労働の延長理由が追加された事で、現在よりも申請が容易になる可能性もある。

III. 勤務時間、休憩時間

5. 勤務中の休憩時間

5.1 現行法

- 8時間、あるいは6時間連続で勤務する被雇用者は、勤務時間として計算される少なくとも30分の休憩を取得できる（同法第108条1項）。
- 深夜労働の場合、被雇用者は勤務時間として計算される少なくとも45分の休憩を取得できる（同条2項）。

5.2 新法

- 6時間以上勤務する被雇用者は、少なくとも連続で30分、深夜労働の場合は少なくとも45分の休憩を取得できる（同法第109条1項）。
- 6時間以上連続でシフト勤務する被雇用者は、勤務時間として計算される休憩を取得できる（同条同項）。



注意点

- 現行法の8時間、あるいは6時間連続での勤務とは、明確な休憩時間の規定がない職場での場合であり、やや非現実的な内容であった。また、誤解も多いので、記載内容が改められたと考える。
- 6時間以上のシフト勤務で適用される勤務時間とされる休憩については、今後政令などで具体的な時間が定められると考える。

III. 勤務時間、休憩時間

6. 祝日

6.1 現行法

□ 祝日数は、旧正月の5日も含めて年間10日である（同法第115条1項）。

6.2 新法

□ 9月2日の国慶節の前後の何れかの1日が祝日として追加される（同法第112条1項）。



注意点

□ 年間の祝日数が11日となる。9月2日の前後どちらが休みとなるかは、政府が毎年公布すると考える。

III. 勤務時間、休憩時間

7. 忌引き

7.1 現行法

- 父母・義理の父母・配偶者および子供の死亡では3日の有給休暇（*同法第116条1項c*）。

7.2 新法

- 上記に加えて養父・養母・養子の死亡でも3日の有給休暇（*同法第115条1項c*）。



注意点

- 養父母・養子と被雇用者の関係を示す書類とは、村レベルの人民委員会が発給する養子縁組証明書である（*養子法 No.52/2010/QH12第22条*）。

III. 勤務時間、休憩時間

8. 未消化の有給休暇の清算

8.1 現行法

- 被雇用者は退職・失業（注：会社都合退職）、その他の理由により、年次有給休暇をすべて消化していない場合、未消化分を賃金として清算できる（同法第114条1項）。

8.2 新法

- 被雇用者の退職・失業により消化されていない有給休暇は賃金として清算できる（同法第113条3項）。



注意点

- 現行法では、年度を繰り越す有給休暇を、雇用者が規定を設けて清算することが可能だが、この規定ではそれが不可になってしまう。これについては、施行細則の公布をもって判断したい。