

改正労働法徹底解説

V. 規律違反への処分



V. 規律違反への処分

1. 対象外となる者

1.1 現行法

- 対象外の者として、女性の被雇用者で妊娠中・産休中の者、12ヶ月未満の育児を行う被雇用者となっている（*同法第123条4項d*）。

1.2 新法

- 女性の被雇用者で妊娠中の者、産休中、12ヶ月未満の育児を行う被雇用者となっている（*同条第122条4項d*）。



注意点

- 新法では男性の産休者も対象に含まれる事になる。
- 男性の被雇用者が社会保険に加入している場合、配偶者の出産にあたり下記の期間の休暇が認められる（*社会保険法第34条2項*）。その日数は以下の通り。
 - ①自然分娩:5営業日
 - ②妊娠32週未満の出産、または手術による出産:7営業日
 - ③双子の出産:10営業日;三つ子以上の出産の場合は、3人目の子から1人につき3営業日の追加休暇を取得することができる
 - ④手術による双子以上の出産:14営業日

V. 規律違反への処分

2. 形式

2.1 現行法

- 以下の3つの処分がある（同法第125条）。
 - ① 譴責
 - ② 6カ月を超えない昇給期間の延長、または降格
 - ③ 解雇

2.2 新法

- 以下の4つの処分がある（同法第124条）。
 - ① 譴責
 - ② 6カ月を超えない昇給期間の延長
 - ③ 降格
 - ④ 解雇



注意点

- 降格に基づき役職を解かれる場合、雇用者の給与規程などに基づき、減給も可能である。

V. 規律違反への処分

3. 解雇処分の適用

3.1 現行法

- 以下の場合に解雇処分が適用できる（*同法第126条*）。
 - ① 窃盗・汚職・賭博。故意に人を傷つける行為・職場での麻薬の使用・雇用者の経営、技術上の機密漏えい、知的財産権の侵害を行って、雇用者の資産・利益に重大な損害をもたらす行為、あるいは特別重大な損害をもたらす恐れのある行為を行った。
 - ② 6カ月を超えない昇給期間の延長処分を受けているのに、その期間中に再犯した、あるいは降格期間中に同様の行為をした。
 - ③ 正当な理由なく最初の欠勤日より30日以内に合計5日、あるいは365日以内に合計20日、無断欠勤した（*政令No.05/2015/ND-CP第31条1項*）。

3.2 新法

- 上記①が、窃盗・汚職・賭博。故意に人を傷つける行為・職場での麻薬の使用（*同法第125条1項*）、雇用者の経営、技術上の機密漏えい・・・以降の行為（*同条2項*）に分割されている。そして2項には就業規則で規定されたセクシャルハラスメント行為が補則された。



注意点

- 下記は似たような条文であるが、違いは「連続性」があるか否かである。
 - 雇用者による一方的な雇用契約の解除は、被雇用者が正当な理由なく連続で5営業日以上職務を放棄する場合に適用される（*新法第36条1項e*）。
 - 解雇処分は、30日以内に合計5日、あるいは365日以内に合計20日、正当な理由なく職務を放棄する場合に適用される（*新法第125条4項*）。

V. 規律違反への処分

4. 処分を行う際の禁止事項

4.1 現行法

- 以下の3つの方法が禁じられている（同法第128条）。
 - ①被雇用者の身体・人格への侵害
 - ②労働規律違反処分の代わりに、罰金・賃金カットを行うこと
 - ③就業規則で規定されない違反行為への処分を行うこと

4.2 新法

- ①は、被雇用者の健康・名誉・生命・信用・人格への侵害に修正されている（同法第127条1項）。
- ③は、契約締結した雇用契約書で合意のない、あるいは労働法に規定のない違反行為という内容が補則されている（同条3項）。



注意点

- 雇用契約書、就業規則の記載内容を整備することが重要。

V. 規律違反への処分

5. 損害賠償

5.1 現行法

□ 以下の2つの規定がある。

- ①被雇用者が起こした損害が、不注意による深刻なものでなく、その地域の最低賃金10ヶ月分を超えない額の場合、被雇用者は雇用者に対して、最大で給与3ヶ月の賠償をしなければならない（同法第130条1項）。
- ②被雇用者が、雇用者の工具・設備・財産など紛失、あるいは認められた基準以上に浪費した場合、市場の時価に基づいて損害額の一部、あるいは全部を賠償しなければならない。ただし、雇用者と被雇用者の間で、損害賠償に関する契約を別途締結すれば、その内容に基づく賠償額を雇用者は請求することができる（同条2項）。

5.2 新法

□ 賠償額については、雇用者が就業規則に定めた賠償額を請求できる事が補則されている（同法第129条）。



注意点

□ 現行法においても、雇用者と被雇用者の間で、損害賠償に関する契約を別途締結すれば、その内容に基づく賠償額を雇用者は請求できる事が可能であるが（同法第130条2項）、新法では就業規則に請求できる賠償額を記載する事が可能になる（同法第129条2項）。

V. 規律違反への処分

6. 損害賠償の処理手順・手続き

6.1 現行法

- 損害賠償の処理手順・手続き・時効は、労働法第123条、124条に基づく規律処分の処理手順・手続きと同様になるとされている（*同法第131条2項*）。

6.2 新法

- 損害賠償の処理手順・手続き・時効は、政府が規定する（*同法第130条2項*）。



注意点

- 損害賠償の処理手順・手続きについて、政府が新たな規定を公布すると考える。