

改正労働法徹底解説

X. 企業における被雇用者の組織



X. 企業における被雇用者の組織

1. 被雇用者の権利

1.1 現行法

- 企業・機関・組織で就労する被雇用者は労働組合法の規定に基づき、労働組合を設立し、加入、活動を行う権利を有する（同法第189条1項）。

1.2 新法

- 労働組合については現行法と同様（同法第170条1項）。
- 企業内の被雇用者は、労働法第172条、173条、174条の規定に基づき、企業における被雇用者の組織を設立し、加入、活動を行う権利を有する（同条2項）。



注意点

- 新労働法では、従来の労働組合のほかに、被雇用者は企業における労働者の組織（以降は、同組織と記載する）を設立できる事になる。この組織は、労働組合法に基づくものでなく、上部団体（ベトナム労働総連盟）に属さない企業内の独立した組織となる。

X. 企業における被雇用者の組織

2. 登録手続きなど

新法

- ❑ 同組織は、国家の管轄機関への登録後、設立、活動できる（同法第172条1項）。
- ❑ 同組織が労働法第174条1項bにおける意図・目的に違反した際、登録が抹消される（同条2項）。
- ❑ 同組織がベトナムの労働団体に加入する場合、労働組合法の規定に基づく（同条3項）。
- ❑ 政府は同組織の登録手続きの申請資料・手順・登録の審査・発給・登録の抹消・財政・資産の管理などについて規定する（同条4項）。



注意点

- ❑ 同組織の登録、活動などは国家の管理をうける。

X. 企業における被雇用者の組織

3. 最小人員

新法

- 設立にあたっては、同組織に加入した、企業で勤務する被雇用者は政府が規定する最小の人数を満たす必要がある（*同法*第173条1項）。



注意点

- 現行の労働組合の設立に必要な最小人数は5名であるが、同組織については現時点では不明である。

X. 企業における被雇用者の組織

4. 加入資格など

新法

- ❑ 同組織の指導部の構成員は、その企業で就労するベトナム人である（同法第173条2項）。
- ❑ 同組織においては、一般的な労働者であるメンバーと、労働条件・採用・労働規律・労働契約の終了・他の業務への被雇用者の異動に関する意思決定の過程に直接的に関与する労働者（注：幹部社員の意味）は同時に存在しない（同法第174条1項c）。



注意点

- ❑ 外国人でも希望すれば同組織に加入できるが、指導部のメンバーにはなれない。
- ❑ 指導部のメンバーの職位が何かの規定はない。
- ❑ 現行の労働組合には管理職でも加入できるが、同組織については制限がある。

X. 企業における被雇用者の組織

5. 指導部のメンバーの人事

新法

- 同組織の指導部のメンバーを、雇用契約の一方的な終了・他の業務への異動・懲戒解雇する場合、同組織の指導部と書面で合意する必要がある。合意できない場合、労使双方は省の人民委員会の労働機関に報告しなければならない（同法第177条3項）。
- 雇用者はその通知から30日後に、決定を実施する事が可能である。雇用者の決定に同意しない場合、被雇用者、同組織の指導部は、法規に基づく手続きにより労働争議の解決を要求する権利を有する（同上）。



注意点

- 指導部のメンバーに対する保護措置は、労働組合の場合にもあるので、同様と考える。

X. 企業における被雇用者の組織

6. 同組織の権利

新法

- 同組織の権利として、団体交渉および職場対話の実施・賃金テーブル・給与規程・賞与規程および被雇用者の権利と利益に関する意見の表明・労働争議の実施における被雇用者の代表などがある（同法第178条）。



注意点

- 同組織の権利や役割は、職場の労働組合と同様である。

X. 企業における被雇用者の組織

7. 企業内に複数の組織、組合のある場合

新法

- 企業内に複数の被雇用者の代表組織がある場合、団体協議を要求できる組織は、加入者数の最も大きな組織である。その組織の同意があれば、他の組織のメンバーも団体協議に参加することができる（同法第68条2項）。



注意点

- 社内に被雇用者の組織が複数あり、雇用者はそれぞれと協議する必要があるれば、労使関係が非常に複雑になるが、法規上は最大の組織と協議すれば良い。
- 何れにしても雇用者は労使関係について、現行法よりも注意する必要があると考える。