

いつもご愛読頂きありがとうございます。

I-GLOCAL ベトナム法令ビジネス情報 正会員/ニュース会員限定版

2019年10月31日号をお送りします。

▼ 法令情報

>>>債権回収の一助としての破産法

>>>職業訓練契約に関する実務と留意点

\*-----\*-----\*-----\*-----\*-----\*-----\*-----\*-----\*-----\*  
==\*-----\*-----\*

■—法令情報—————■

【その他】債権回収の一助としての破産法

=====  
=====◆◆◆◆

期日どおりに決済や支払をおこなうことは日本企業にとっては当然のこととされるが、日系企業以外の取引先と取引する場合、債権回収は頭を悩まされる課題の1つである。財務状況が非常に悪く本当に支払が期限通りできない取引先もあるが、財務状況に問題がないにもかかわらず支払い期限を無視する会社も少なくない。

債権者側は度重なる催促や交渉を余儀なくされ、最終的に仲裁や訴訟まで視野に入れることになる。しかし、実際には単なる催促と交渉は結局無視されてしまうため実効性がなく、訴訟は非常に手間がかかるので債権額が少額の場合には費用対効果により訴訟を諦めることも多い。そのようなときに、ベトナム破産法における債権者申立ての枠組みを理解しておくことで、債務者との債権回収交渉を前進させられる場合がある。

当地においては、支払期日から3か月過ぎても債権回収ができない場合に債権者が破産手続開始の申立てをおこなうことができる。

裁判所は、有効な破産申請と一部費用の前払を受けると比較的短期間のうちに破産手続の開始決定を下す。この破産手続開始決定の時点で、破産申請対象企業は支払不能になったと見なされる。ただし裁判所が有効な破産要求書を受理してから3営業日以内であれば、債権者と債務者の合意により、裁判所に対して破産申請の撤回交渉の許可申請書を提出でき

る。

交渉期間は裁判所によって設定されるが、最長でも有効な破産手続開始の申立てを受け取った日から 20 日以内とされる。破産手続開始決定が下されると対象企業は以下の問題に直面する。

■ 破産手続開始の決定書発行後も事業は続けられるが、裁判官や破産管財人の監督対象となり、主だった経済活動はことごとく監視される。

■ 破産手続開始決定書発行後、他の債権者も破産手続に参加してくる。

破産手続開始決定の帰結が極めて重いことから、支払能力があるのに支払わず破産申立てをされた企業としては、支払をおこなうのか、破産を受け入れるのかを真剣に判断せざるをえなくなるだろう。

\*\*\*\*\*

## ■—法令情報—■

### 【労働】 職業訓練契約に関する実務と留意点

=====

=====◆◆◆◆

従業員の職業技能水準向上のため、企業が職業訓練プログラムを行うことが多いが、訓練後に従業員が退職してしまうことが珍しくない。そのリスクを避けるため、両者が職業訓練契約を締結する必要があるが、その内容及び留意点を以下の通り説明したい。

#### 1.職業訓練契約の主な内容

◆ 訓練職種：訓練職業の種類、訓練プログラムを通じて訓練レベル、取得できる資格等を明確に決めなければならない。

◆ 訓練費用：両者が合意した上、かかる費用を明確に定義すべく、また支出項目を詳述しなければならない。

◆ 従業員が訓練後に企業のために就労すべき期間：企業が従業員に訓練後に就労してもらいたい場合は、職業訓練契約で明確に就労期間を記載しなければならない。

◆ 訓練費用の返還責任：訓練費用の返還に関する内容、返還を義務付ける場合、個々の場合別に返還すべき費用を明確に記載しなければならない。

◆ 企業の責任：2012 年労働法第 62 条 2 項に基づく。

上記の内容以外に、企業の実際の状況に応じて訓練を受ける際の給与、給料日などの他の内容

について合意することができる。追加内容は関連法規定を遵守しなければならない。

## 2. 業務訓練契約書を締結するときの留意点

### ◆ 企業に訓練費用の返還

2012年労働法第43条により、従業員が違法な労働契約の一方的解約を行う場合、従業員は訓練費用を企業に返さなければならない。しかし、従業員が適法に労働契約を解約する場合の訓練費用の返還義務の有無は法律で規定されていないため、実際に適用するのは難しい。

法的には、労働契約解約時の訓練費の請求は難しい（訓練契約書で確約した期間前に契約終了する場合も含む）ため、労働契約締結前に、企業は適切な種類の契約を選択するように留意すべきである。

### ◆ 訓練期間中の強制加入社会保険

訓練契約書は労働契約書ではないため、もし訓練期間中企業は従業員と正式に労働契約書を締結していない場合には、各種強制保険に加入しなくても良い。訓練契約書とともに労働契約書を

締結する場合には、企業は労働契約に基づく各種強制保険に加入しなければならない。

### ◆ 訓練期間の退職手当

訓練期間中、企業が労働契約を締結せず訓練契約のみ締結する場合、従業員の退職時には、当該訓練期間も退職手当給付対象の就職期間とみなされる。