



I-GLOCAL
incubate the next

組織・技術の変更もしくは経済的理由により労働者を退職させる際の留意点

2021年9月20日

I-GLOCAL CO., LTD.

Kieu Thao Vi

はじめに

不法な労働契約の一方的解約とみなされないように、雇用者がベトナムの労働法律に従って組織・技術の変更もしくは経済的理由により労働者を退職させる際の手続き概要や留意点を解説する。

1. 組織・技術の変更もしくは経済的理由とは

労働法第 42 条に基づき、組織・技術の変更および経済的理由は以下の通りに理解できる。

	組織・技術の変更	経済的理由
定義	(i) 組織機構の変更、労働の再編成 (ii) 雇用者の業界の流れに沿った経営・製造の技術、工程、機械、設備の変更 (iii) 製品、製品構造の変更	(iv) 経済恐慌又は衰退 (v) 経済の再編又は国際的約束実施の場合の国家の政策・法令の実施
備考	「組織機構の変更」や「労働の再編成」等は、労働法および法規範文書では詳細に定義されていない。 実務上では雇用者の一つもしくは複数の課／部／部門を統合もしくは解散するものとして理解され、個々の労働者に対して適用されるわけではない。	「経済恐慌」や「経済衰退」等は、労働法および法規範文書では詳細に定義されていない。 多くの裁判所の見解によると、経済恐慌・経済衰退に関する国家機関発行の公式な通知書をベースに確定され、雇用者は恐慌・衰退による雇用者の財政状態への影響を証明する必要がある(実務上、通知書の取得は困難と想定される)。

組織・技術の変更による労働者の退職を適用した事例はあるが、経済的理由による労働者の退職を適用するには、国家機関からの通知書等が必要となる可能性があるため、実務上困難な場合も多いと想定される(当社は後者を適用した事例を把握していない)。

しかし、どちらを適用する場合でも、関連機関を説得できるよう、雇用者は事業・製造特性に応じて該当退職理由に即した合理的な証明書類を用意しておく必要がある。

2. 組織・技術の変更もしくは経済的理由により労働者を退職させるための手続き・手順

上述の理由で労働契約を解約する場合、以下の手続きを遵守する必要がある。

①多数の労働者を退職させる場合(「多数」とは2名以上として理解できる)

●職場での対話の開催、事業所における労働者代表組織との意見交換

雇用者は職場での対話 1 を開催し、状況共有および相互理解と協力、各当事者の利益となる解決策を目指す。さらに、事業所が労働者代表組織を有し、退職対象の労働者がある場合



I-GLOCAL
incubate the next

労働者代表組織との意見交換も行わなければならない。

●労働者使用計画の立案

労働者使用計画には、使用を継続される労働者や労働契約を解約される労働者等のリスト、計画の実行可能性を保証する施策や財源など、労働法第 44 条 1 項に規定されている内容を記載する必要がある。

労働者使用計画の立案過程においても、上記 1)と同様の職場での対話、および事業所における労働者代表組織と意見交換を実施しなければならない。

●労働者への公表・通知

労働者使用計画は承認日から 15 日以内に労働者へ公表・通知されなければならない。

●省レベル人民委員会および労働者への通知

退職実施日の少なくとも 30 日前に省レベル人民委員会および労働者へ書面で労働者の退職について通知しなければならない。人民委員会への通知につき、雇用者は地方の人民委員会の指示に従って適当な方法で対応できるが、当局が通知を受け取ったという証明文書を保管する必要がある。

②労働者を 1 名のみ退職させる場合

●組織・技術の変更／経済的理由および退職予定労働者リストについては、職場での対話を開催し、さらに事業所が労働者代表組織を有し、退職対象の労働者がその構成員である場合は労働者代表組織と意見交換する。

●退職実施日の少なくとも 30 日前に省レベル人民委員会および労働者へ労働者の退職について通知する。

3. 労働者への離職金の支払い義務

労働者を退職させる際、雇用者は満 12 カ月以上継続して就労していた労働者に対し、勤務期間 1 年に付き 1 カ月分(ただ、最低でも 2 カ月分)の給与額に相当する離職金を支払う義務を負う。支払期限は、労働契約の解約日より 30 日以内 2 となっている。離職金は会計上、製造・事業原価もしくは活動費に計上される。

おわりに

組織・技術の変更もしくは経済的理由による労働者の退職は、労働法が認めた雇用者の労働契約解約のための権利の一つである。しかし、上記の理由に該当することの証明や、実施手続きは容易ではないことで、「不法な一方的な労働契約の解約」とみなされ、勤務できていない日数に対する支給および最低 2 カ月分に応じる追加支給等の補償義務に関連する潜在的なリスクを伴う。そのため、本質を把握し、法令規定を慎重に適用すべきである。

明確にできない場合、「組織・技術の変更」もしくは「経済的理由」をベースにして双方の利益になるよう解決に向けて労働者と交渉し、合意による労働契約の解約という最も安全な解決策を検討することが望ましい。



I-GLOCAL
incubate the next

<https://www.i-glocal.com/>

本レポートに関するお問い合わせはこちらまで: info@i-glocal.com