

**QUỐC HỘI**  
国会  
-----

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
ベトナム社会主義共和国  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  
独立 - 自由 - 幸福  
-----

Bộ luật số: 45/2019/QH14  
法典第 45/2019/QH14 号

Hà Nội, ngày 20 tháng 11 năm 2019  
ハノイ、2019 年 11 月 20 日

## **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**

### **労働法典**

#### 目次

Chương I	NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG.....	15
第 1 章	総則.....	15
Điều 1.	Phạm vi điều chỉnh.....	15
第 1 条	規律範囲.....	15
Điều 2.	Đối tượng áp dụng.....	15
第 2 条	適用対象.....	15
Điều 3.	Giải thích từ ngữ.....	15
第 3 条	用語の定義.....	15
Điều 4.	Chính sách của Nhà nước về lao động.....	17
第 4 条	労働に関する国家の政策.....	17
Điều 5.	Quyền và nghĩa vụ của người lao động.....	18
第 5 条	労働者の権利及び義務.....	18
Điều 6.	Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động.....	19
第 6 条	使用者の権利及び義務.....	19
Điều 7.	Xây dựng quan hệ lao động.....	21
第 7 条	労働関係の構築.....	21
Điều 8.	Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động.....	21
第 8 条	労働分野における厳禁行為.....	21
Chương II	VIỆC LÀM, TUYỂN DỤNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG.....	22
第 2 章	雇用、採用及び労働管理.....	22
Điều 9.	Việc làm, giải quyết việc làm.....	22
第 9 条	雇用、雇用の解決.....	22
Điều 10.	Quyền làm việc của người lao động.....	22
第 10 条	労働者の就労権.....	22
Điều 11.	Tuyển dụng lao động.....	23
第 11 条	労働[者]の採用.....	23
Điều 12.	Trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động.....	23
第 12 条	使用者の労働管理責任.....	23
Chương III	HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	24

第 3 章	労働契約.....	24
Mục 1.	<b>GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....</b>	<b>24</b>
第 1 節	労働契約の締結.....	24
Điều 13.	Hợp đồng lao động.....	24
第 13 条	労働契約.....	24
Điều 14.	Hình thức hợp đồng lao động.....	24
第 14 条	労働契約の形態.....	24
Điều 15.	Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động.....	24
第 15 条	労働契約締結の原則.....	24
Điều 16.	Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động.....	25
第 16 条	労働契約締結時の情報提供義務.....	25
Điều 17.	Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động.....	25
第 17 条	使用者が労働契約の締結・履行時に行ってはならない行為.....	25
Điều 18.	Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động.....	25
第 18 条	労働契約の締結権限.....	25
Điều 19.	Giao kết nhiều hợp đồng lao động.....	27
第 19 条	多数の労働契約の締結.....	27
Điều 20.	Loại hợp đồng lao động.....	27
第 20 条	労働契約の種類.....	27
Điều 21.	Nội dung hợp đồng lao động.....	28
第 21 条	労働契約の内容.....	28
Điều 22.	Phụ lục hợp đồng lao động.....	30
第 22 条	労働契約の附録.....	30
Điều 23.	Hiệu lực của hợp đồng lao động.....	30
第 23 条	労働契約の効力.....	30
Điều 24.	Thử việc.....	30
第 24 条	試用.....	30
Điều 25.	Thời gian thử việc.....	31
第 25 条	試用期間.....	31
Điều 26.	Tiền lương thử việc.....	31
第 26 条	試用の賃金.....	31
Điều 27.	Kết thúc thời gian thử việc.....	31
第 27 条	試用期間の満了.....	31
Mục 2.	<b>THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....</b>	<b>32</b>
第 2 節	労働契約の履行.....	32
Điều 28.	Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động.....	32
第 28 条	労働契約に基づく業務の実施.....	32
Điều 29.	Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.....	32
第 29 条	労働契約と異なる業務への労働者の異動.....	32
Điều 30.	Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.....	33
第 30 条	労働契約の履行の一時停止.....	33
Điều 31.	Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.....	34
第 31 条	労働契約の履行の一時停止期間満了後の労働者の復帰.....	34
Điều 32.	Làm việc không trọn thời gian.....	35
第 32 条	パートタイム労働.....	35

Điều 33.	Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.....	35
第 33 条	労働契約の修正・補足.....	35
Mục 3.	CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	35
第 3 節	労働契約の終了.....	35
Điều 34.	Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động.....	35
第 34 条	労働契約が終了する場合.....	35
Điều 35.	Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.....	37
第 35 条	労働者が労働契約を一方的に終了させる権利.....	37
Điều 36.	Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.....	38
第 36 条	使用者が労働契約を一方的に終了させる権利.....	38
Điều 37.	Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	40
第 37 条	使用者が労働契約を一方的に終了させる権利を行使してはならない場合.....	40
Điều 38.	Hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.....	40
第 38 条	労働契約の一方的終了の取消.....	40
Điều 39.	Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	41
第 39 条	労働契約の違法な一方的終了.....	41
Điều 40.	Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	41
第 40 条	労働契約の違法な一方的終了の場合における労働者の義務.....	41
Điều 41.	Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.....	41
第 41 条	労働契約の違法な一方的終了の場合における使用者の義務.....	41
Điều 42.	Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.....	42
第 42 条	構造・技術の変更又は経済的理由による場合の使用者の義務.....	42
Điều 43.	Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã.....	44
第 43 条	企業・合作社の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合の使用者の義務.....	44
Điều 44.	Phương án sử dụng lao động.....	44
第 44 条	労働使用計画.....	44
Điều 45.	Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.....	45
第 45 条	労働契約の終了の通知.....	45
Điều 46.	Trợ cấp thôi việc.....	46
第 46 条	退職手当.....	46
Điều 47.	Trợ cấp mất việc làm.....	46
第 47 条	失業手当.....	46
Điều 48.	Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động.....	47
第 48 条	労働契約の終了時の責任.....	47
Mục 4.	HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU.....	48
第 4 節	無効な労働契約.....	48
Điều 49.	Hợp đồng lao động vô hiệu.....	48
第 49 条	無効な労働契約.....	48
Điều 50.	Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.....	48

第 50 条	労働契約の無効を宣言する権限.....	48
Điều 51.	Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu.....	48
第 51 条	無効な労働契約の処理.....	48
Mục 5.	CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG.....	49
第 5 節	労働者派遣.....	49
Điều 52.	Cho thuê lại lao động.....	49
第 52 条	労働者派遣.....	49
Điều 53.	Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động.....	49
第 53 条	労働者派遣事業の原則.....	49
Điều 54.	Doanh nghiệp cho thuê lại lao động.....	50
第 54 条	労働者派遣企業.....	50
Điều 55.	Hợp đồng cho thuê lại lao động.....	51
第 55 条	労働者派遣契約.....	51
Điều 56.	Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động.....	51
第 56 条	労働者派遣企業の権利及び義務.....	51
Điều 57.	Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động.....	52
第 57 条	労働者派遣先の権利及び義務.....	52
Điều 58.	Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại.....	53
第 58 条	派遣労働者の権利及び義務.....	53
Chương IV	GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ.....	53
第 4 章	職業教育と職業技能の発展.....	53
Điều 59.	Đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề.....	53
第 59 条	職業訓練と職業技能の発展.....	53
Điều 60.	Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.....	54
第 60 条	職業の水準・技能の訓練・養成・向上に関する使用者の責任.....	54
Điều 61.	Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động.....	55
第 61 条	使用者の下で労働に従事するための職業学習・職業実習.....	55
Điều 62.	Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề.....	56
第 62 条	使用者と労働者との間の職業訓練契約及び職業訓練費用.....	56
Chương V	ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ.....	57
第 5 章	職場における対話、団体交渉、集団労働協約.....	57
Mục 1.	ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC.....	57
第 1 節	職場における対話.....	57
Điều 63.	Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.....	57
第 63 条	職場における対話の実施.....	57
Điều 64.	Nội dung đối thoại tại nơi làm việc.....	57
第 64 条	職場における対話の内容.....	57
Mục 2.	THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ.....	58
第 2 節	団体交渉.....	58
Điều 65.	Thương lượng tập thể.....	58

第 65 条	団体交渉.....	58
Điều 66.	Nguyên tắc thương lượng tập thể .....	58
第 66 条	団体交渉の原則.....	58
Điều 67.	Nội dung thương lượng tập thể.....	58
第 67 条	団体交渉の内容.....	58
Điều 68.	Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp.....	59
第 68 条	企業における基礎レベル労働者代表組織の団体交渉権 .....	59
Điều 69.	Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp.....	60
第 69 条	企業における団体交渉の代表.....	60
Điều 70.	Quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp .....	60
第 70 条	企業における団体交渉の手順.....	60
Điều 71.	Thương lượng tập thể không thành.....	62
第 71 条	団体交渉の不調.....	62
Điều 72.	Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia.....	63
第 72 条	産業別団体交渉、多数企業参加型団体交渉 .....	63
Điều 73.	Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể.....	63
第 73 条	団体交渉評議会を通じた多数企業参加型団体交渉 .....	63
Điều 74.	Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể.....	64
第 74 条	団体交渉における省レベル人民委員会の責任.....	64
Mục 3.	THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ.....	65
第 3 節	集団労働協約.....	65
Điều 75.	Thỏa ước lao động tập thể.....	65
第 75 条	集団労働協約.....	65
Điều 76.	Lấy ý kiến và ký kết thỏa ước lao động tập thể.....	65
第 76 条	集団労働協約に関する意見の聴取及びその締結 .....	65
Điều 77.	Gửi thỏa ước lao động tập thể.....	66
第 77 条	集団労働協約の送付.....	66
Điều 78.	Hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể.....	67
第 78 条	集団労働協約の効力及び期限.....	67
Điều 79.	Thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp .....	67
第 79 条	企業における集団労働協約の履行 .....	67
Điều 80.	Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp .....	68
第 80 条	企業の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合の企業別集団労働協約の履行 .....	68
Điều 81.	Quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp .....	68
第 81 条	企業別集団労働協約、産業別集団労働協約及び多数企業集団労働協約の関係 .....	68
Điều 82.	Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể.....	69
第 82 条	集団労働協約の修正・補足.....	69
Điều 83.	Thỏa ước lao động tập thể hết hạn.....	69
第 83 条	期間が満了した集団労働協約.....	69

Điều 84.	Mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.....	70
第 84 条	産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用範囲の拡大.....	70
Điều 85.	Gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.....	70
第 85 条	産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約への加入及び脱退.....	70
Điều 86.	Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.....	71
第 86 条	無効な集団労働協約.....	71
Điều 87.	Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.....	71
第 87 条	集団労働協約が無効であることを宣言する権限.....	71
Điều 88.	Xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.....	71
第 88 条	無効な集団労働協約の処理.....	71
Điều 89.	Chi phí thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.....	71
第 89 条	集団労働協約の交渉・締結の費用.....	71
Chương VI	TIỀN LƯƠNG.....	72
第 6 章	賃金.....	72
Điều 90.	Tiền lương.....	72
第 90 条	賃金.....	72
Điều 91.	Mức lương tối thiểu.....	72
第 91 条	最低賃金額.....	72
Điều 92.	Hội đồng tiền lương quốc gia.....	73
第 92 条	国家賃金評議会.....	73
Điều 93.	Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.....	73
第 93 条	賃金等級、賃金表及び労働基準の作成.....	73
Điều 94.	Nguyên tắc trả lương.....	74
第 94 条	賃金支払いの原則.....	74
Điều 95.	Trả lương.....	74
第 95 条	賃金の支払い.....	74
Điều 96.	Hình thức trả lương.....	74
第 96 条	賃金の支払い形式.....	74
Điều 97.	Kỳ hạn trả lương.....	75
第 97 条	賃金の支払い期限.....	75
Điều 98.	Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.....	76
第 98 条	時間外労働、深夜労働の賃金.....	76
Điều 99.	Tiền lương ngừng việc.....	76
第 99 条	休業中賃金.....	76
Điều 100.	Trả lương thông qua người cai thầu.....	77
第 100 条	親方による賃金支払い.....	77
Điều 101.	Tạm ứng tiền lương.....	78
第 101 条	賃金の仮払い.....	78
Điều 102.	Khấu trừ tiền lương.....	78
第 102 条	賃金からの控除.....	78
Điều 103.	Chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp.....	79
第 103 条	昇給、昇格、手当、補助の制度.....	79
Điều 104.	Thưởng.....	79
第 104 条	賞与.....	79

Chương VII	THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI.....	79
第 7 章	労働時間、休憩時間.....	79
Mục 1.	THỜI GIỜ LÀM VIỆC.....	79
第 1 節	労働時間.....	79
Điều 105.	Thời giờ làm việc bình thường.....	79
第 105 条	通常の労働時間.....	79
Điều 106.	Giờ làm việc ban đêm.....	80
第 106 条	深夜労働時間.....	80
Điều 107.	Làm thêm giờ.....	80
第 107 条	時間外労働.....	80
Điều 108.	Làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt.....	82
第 108 条	特別な場合における時間外労働.....	82
Mục 2.	THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI.....	82
第 2 節	休憩時間.....	82
Điều 109.	Nghỉ trong giờ làm việc.....	82
第 109 条	労働時間における休憩.....	82
Điều 110.	Nghỉ chuyển ca.....	82
第 110 条	シフト交替の休息.....	82
Điều 111.	Nghỉ hằng tuần.....	83
第 111 条	週休.....	83
Điều 112.	Nghỉ lễ, tết.....	83
第 112 条	祝日、正月.....	83
Điều 113.	Nghỉ hằng năm.....	84
第 113 条	年次休暇.....	84
Điều 114.	Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc.....	85
第 114 条	勤務年数による年次休暇日の増加.....	85
Điều 115.	Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.....	85
第 115 条	慶弔休暇、無給休暇.....	85
Mục 3.	THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT.....	86
第 3 節	特殊な性質を有する業務を行う労働者の労働時間、休憩時間.....	86
Điều 116.	Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt.....	86
第 116 条	特殊な性質を有する業務を行う労働者の労働時間、休憩時間.....	86
Chương VIII	KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT.....	86
第 8 章	労働規律及び物的責任.....	86
Mục 1.	KỶ LUẬT LAO ĐỘNG.....	86
第 1 節	労働規律.....	86
Điều 117.	Kỷ luật lao động.....	86
第 117 条	労働規律.....	86
Điều 118.	Nội quy lao động.....	86
第 118 条	就業規則.....	86
Điều 119.	Đăng ký nội quy lao động.....	88
第 119 条	就業規則の登録.....	88

Điều 120.	Hồ sơ đăng ký nội quy lao động.....	88
第 120 条	就業規則の登録書類.....	88
Điều 121.	Hiệu lực của nội quy lao động .....	89
第 121 条	就業規則の効力.....	89
Điều 122.	Nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động .....	89
第 122 条	労働規律処分の原則、手順、手続き .....	89
Điều 123.	Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.....	90
第 123 条	労働規律処分の時効.....	90
Điều 124.	Hình thức xử lý kỷ luật lao động.....	91
第 124 条	労働規律処分の形式.....	91
Điều 125.	Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải.....	91
第 125 条	解雇の規律処分形式の適用.....	91
Điều 126.	Xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động.....	92
第 126 条	労働規律[処分]の消滅、執行期間の短縮.....	92
Điều 127.	Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động .....	92
第 127 条	労働規律処分の際の厳禁行為.....	92
Điều 128.	Tạm đình chỉ công việc.....	93
第 128 条	業務の一時停止.....	93
Mục 2.	TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT.....	93
第 2 節	物的責任.....	93
Điều 129.	Bồi thường thiệt hại .....	93
第 129 条	損害賠償.....	93
Điều 130.	Xử lý bồi thường thiệt hại.....	94
第 130 条	損害賠償の処理.....	94
Điều 131.	Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.....	94
第 131 条	労働規律・物的責任に関する不服申立て.....	94
<b>Chương IX</b>	<b>AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG.....</b>	<b>95</b>
第 9 章	労働安全・衛生.....	95
Điều 132.	Tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động .....	95
第 132 条	労働の安全・衛生に関する法令の遵守.....	95
Điều 133.	Chương trình an toàn, vệ sinh lao động .....	95
第 133 条	労働安全・衛生プログラム.....	95
Điều 134.	Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.....	95
第 134 条	職場における労働安全・衛生の確保.....	95
<b>Chương X</b>	<b>NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI.....</b>	<b>95</b>
第 10 章	女性労働者に対する特例及びジェンダーの平等の保障.....	95
Điều 135.	Chính sách của Nhà nước.....	95
第 135 条	国家の政策.....	95
Điều 136.	Trách nhiệm của người sử dụng lao động .....	96
第 136 条	使用者の責任.....	96
Điều 137.	Bảo vệ thai sản.....	97
第 137 条	妊娠出産の保護.....	97



Điều 138.	Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai	98
第 138 条	妊娠中の女性労働者の労働契約の一方的終了、一時停止の権利	98
Điều 139.	Nghỉ thai sản	98
第 139 条	産休	98
Điều 140.	Bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản	99
第 140 条	産休を取得する労働[者]に対する業務の保障	99
Điều 141.	Trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai	100
第 141 条	疾病の子の看病、妊娠・出産及び避妊措置を行う期間中の補助	100
Điều 142.	Nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con	100
第 142 条	生殖能力及び子の養育に悪影響を与える職・業務	100
Chương XI	NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC	100
第 11 章	未成年労働及びその他の一定の労働についての特例	100
Mục 1.	LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN	100
第 1 節	未成年労働	100
Điều 143.	Lao động chưa thành niên	100
第 143 条	未成年労働	100
Điều 144.	Nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên	101
第 144 条	未成年労働の使用の原則	101
Điều 145.	Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc	101
第 145 条	満 15 歳未満の者の労働への使用	101
Điều 146.	Thời giờ làm việc của người chưa thành niên	102
第 146 条	未成年者の労働時間	102
Điều 147.	Công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi	103
第 147 条	満 15 歳以上満 18 歳未満の労働者の使用が禁止される業務・職場	103
Mục 2.	NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI	104
第 2 節	高年齢労働者	104
Điều 148.	Người lao động cao tuổi	104
第 148 条	高年齢労働者	104
Điều 149.	Sử dụng người lao động cao tuổi	104
第 149 条	高年齢労働者の使用	104
Mục 3.	NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI, LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM	105
第 3 節	海外で就労するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国の組織・個人のための労働、ベトナムで就労する外国人である労働[者]	105
Điều 150.	Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam	105
第 150 条	海外で就労するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国の組織・個人のための労働	105
Điều 151.	Điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam	106

第 151 条	ベトナムで就労する外国人労働者の条件.....	106
Điều 152.	Điều kiện tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam .	107
第 152 条	ベトナムで就労する外国人労働者の採用、使用の条件.....	107
Điều 153.	Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài .....	107
第 153 条	使用者及び外国人労働者の責任.....	107
Điều 154.	Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động .....	108
第 154 条	労働許可証を発給する対象に該当しない、ベトナムで就労する外国人労働者	108
Điều 155.	Thời hạn của giấy phép lao động .....	108
第 155 条	労働許可証の期間.....	108
Điều 156.	Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực.....	109
第 156 条	労働許可証が失効する場合.....	109
Điều 157.	Cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động.....	109
第 157 条	労働許可証、労働許可証を発給する対象に該当しない旨の証明書の発行、再発行、延長、撤回.....	109
Mục 4.	LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT .....	110
第 4 節	障害者である労働者.....	110
Điều 158.	Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật .....	110
第 158 条	障害者である労働者に対する国家の政策.....	110
Điều 159.	Sử dụng lao động là người khuyết tật.....	110
第 159 条	障害者である労働者の使用.....	110
Điều 160.	Các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật.....	110
第 160 条	障害者である労働者の使用の際の厳禁行為.....	110
Mục 5.	LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH .....	111
第 5 節	家事手伝い労働者.....	111
Điều 161.	Lao động là người giúp việc gia đình.....	111
第 161 条	家事手伝い労働者.....	111
Điều 162.	Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình .....	111
第 162 条	家事手伝い労働者との労働契約.....	111
Điều 163.	Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình .....	111
第 163 条	家事手伝い労働者を使用する際の使用者の義務.....	111
Điều 164.	Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình .....	112
第 164 条	家事手伝い労働者の義務.....	112
Điều 165.	Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động.....	112
第 165 条	使用者の厳禁行為.....	112
Mục 6.	MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC.....	113
第 6 節	その他の労働[者].....	113
Điều 166.	Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không.....	113
第 166 条	芸術、体操、スポーツ、海上運送、航空輸送の分野で業務に従事する労働者	113
Điều 167.	Người lao động nhận công việc về làm tại nhà.....	113

第 167 条	自宅で業務を行う労働者	113
<b>Chương XII BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP</b> ..... 113		
第 12 章	社会保険、健康保険、失業保険	113
Điều 168.	Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp	113
第 168 条	社会保険・健康保険・失業保険への加入	113
Điều 169.	Tuổi nghỉ hưu	114
第 169 条	定年	114
<b>Chương XIII TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ</b> ..... 115		
第 13 章	基礎レベル労働者代表組織	115
Điều 170.	Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	115
第 170 条	基礎レベル労働者代表組織の設立・加入及び活動参加の権利	115
Điều 171.	Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam	115
第 171 条	ベトナム労働組合の組織系統に所属する基礎労働組合	115
Điều 172.	Thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp	115
第 172 条	企業における労働者組織の設立及び加入	115
Điều 173.	Ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp	116
第 173 条	企業における労働者組織の幹部会及び構成員	116
Điều 174.	Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp	117
第 174 条	企業における労働者組織の定款	117
Điều 175.	Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	118
第 175 条	基礎レベル労働者代表組織の設立・加入及び活動に関する使用者の厳禁行為	118
Điều 176.	Quyền của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	119
第 176 条	基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員の権利	119
Điều 177.	Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	120
第 177 条	基礎レベル労働者代表組織に対する使用者の義務	120
Điều 178.	Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động	120
第 178 条	労働関係における基礎レベル労働者代表組織の権利及び義務	120
<b>Chương XIV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG</b> ..... 121		
第 14 章	労働紛争解決	121
<b>Mục 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG</b> ..... 121		
第 1 節	労働紛争解決に関する総則	121
Điều 179.	Tranh chấp lao động	121
第 179 条	労働紛争	121
Điều 180.	Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động	123
第 180 条	労働紛争解決の原則	123
Điều 181.	Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức trong giải quyết tranh chấp lao động	123
第 181 条	労働紛争解決における機関・組織の責任	123
Điều 182.	Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động	124

第 182 条	労働紛争解決における両当事者の権利及び義務	124
Điều 183.	Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động	124
第 183 条	労働紛争解決の権限を有する機関・組織・個人の権利	124
Điều 184.	Hòa giải viên lao động	124
第 184 条	労働調停人	124
Điều 185.	Hội đồng trọng tài lao động	125
第 185 条	労働仲裁評議会	125
Điều 186.	Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết	127
第 186 条	労働紛争解決中の一方的行動の禁止	127
<b>Mục 2.</b>	<b>THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN</b>	
第 2 節	個人労働紛争解決の権限及び手順	127
Điều 187.	Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	127
第 187 条	個人労働紛争解決の権限	127
Điều 188.	Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động	127
第 188 条	労働調停人による個人労働紛争調停に関する手順、手続き	127
Điều 189.	Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động	129
第 189 条	労働仲裁評議会による個人労働紛争解決	129
Điều 190.	Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	130
第 190 条	個人労働紛争解決申立の時効	130
<b>Mục 3.</b>	<b>THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN</b>	
第 3 節	権利に関する集団労働紛争解決の権限及び手順	131
Điều 191.	Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền	131
第 191 条	権利に関する集団労働紛争解決の権限	131
Điều 192.	Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền	131
第 192 条	権利に関する集団労働紛争解決の手順、手続き	131
Điều 193.	Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động	132
第 193 条	労働仲裁評議会による権利に関する集団労働紛争解決	132
Điều 194.	Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền	133
第 194 条	権利に関する集団労働紛争解決申立の時効	133
<b>Mục 4.</b>	<b>THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH</b>	
第 4 節	利益に関する集団労働紛争解決の権限及び手順	133
Điều 195.	Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	133
第 195 条	利益に関する集団労働紛争解決の権限	133
Điều 196.	Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích	134
第 196 条	利益に関する集団労働紛争解決の手順、手続き	134
Điều 197.	Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động	134
第 197 条	労働仲裁評議会による利益に関する集団労働紛争解決	134
<b>Mục 5.</b>	<b>ĐÌNH CÔNG</b>	
第 5 節	ストライキ	135
Điều 198.	Đình công	135
第 198 条	ストライキ	135
Điều 199.	Trường hợp người lao động có quyền đình công	136

第 199 条	労働者がストライキ権を有する場合.....	136
Điều 200.	Trình tự đình công.....	136
第 200 条	ストライキの手順.....	136
Điều 201.	Lấy ý kiến về đình công.....	136
第 201 条	ストライキについての意見聴取.....	136
Điều 202.	Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công.....	137
第 202 条	ストライキの決定及びストライキ開始時点の通知.....	137
Điều 203.	Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công.....	138
第 203 条	ストライキの前及びストライキ中の各当事者の権利.....	138
Điều 204.	Trường hợp đình công bất hợp pháp.....	139
第 204 条	不適法なストライキ.....	139
Điều 205.	Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc.....	139
第 205 条	職場の一時的閉鎖の決定の通知.....	139
Điều 206.	Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc.....	140
第 206 条	職場の一時的閉鎖が禁止される場合.....	140
Điều 207.	Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công.....	140
第 207 条	ストライキ期間中の労働者の賃金その他の適法な権利.....	140
Điều 208.	Các hành vi bị nghiêm cấm trước, trong và sau khi đình công.....	140
第 208 条	ストライキの前、ストライキ中及びストライキ後に厳禁される行為.....	140
Điều 209.	Nơi sử dụng lao động không được đình công.....	141
第 209 条	ストライキを行ってはならない労働使用場所.....	141
Điều 210.	Quyết định hoãn, ngừng đình công.....	141
第 210 条	ストライキの延期・中止の決定.....	141
Điều 211.	Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục.....	141
第 211 条	手順、手続きに沿わないストライキの処分.....	141
Chương XV QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG.....		142
第 15 章	労働に関する国家管理.....	142
Điều 212.	Nội dung quản lý nhà nước về lao động.....	142
第 212 条	労働に関する国家管理の内容.....	142
Điều 213.	Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động.....	143
第 213 条	労働に関する国家管理権限.....	143
Chương XVI THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ LÝ VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG.....		143
第 16 章	労働監査、労働に関する法令違反の処分.....	143
Điều 214.	Nội dung thanh tra lao động.....	143
第 214 条	労働監査の内容.....	143
Điều 215.	Thanh tra chuyên ngành về lao động.....	144
第 215 条	労働に関する専門分野監査.....	144
Điều 216.	Quyền của thanh tra lao động.....	144
第 216 条	労働監査[員]の権利.....	144
Điều 217.	Xử lý vi phạm.....	144
第 217 条	違反処分.....	144
Chương XVII.....	ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH.....	145

第 17 章	施行条項.....	145
Điều 218.	Miễn, giảm thủ tục đối với trường hợp sử dụng dưới 10 lao động .....	145
第 218 条	10 人未満の労働[者]を使用する場合の手続きの減免 .....	145
Điều 219.	Sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật có liên quan đến lao động.....	145
第 219 条	労働に関連する法令の条項の一部の修正・補足 .....	145
Điều 220.	Hiệu lực thi hành .....	150
第 220 条	施行.....	150

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

ベトナム社会主義共和国憲法に基づき、

Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động.

国会は、労働法典を公布する。

## Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG 第 1 章 総則

### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh 第 1 条 規律範囲

Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

労働法典は、労働基準、労働関係及びそれらに直接関連するその他の関係における労働者・使用者・基礎レベル労働者代表組織・使用者代表組織の権利・義務・責任、並びに労働に関する国家管理について規律する。

### Điều 2. Đối tượng áp dụng 第 2 条 適用対象

1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.  
1 労働者、職業学習<sup>1</sup>生、職業実習<sup>2</sup>生及び労働関係なく労働に従事する者
2. Người sử dụng lao động.  
2 使用者
3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.  
3 ベトナムにおいて就労する外国人労働者
4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.  
4 労働関係に直接関係するその他の機関・組織・個人

### Điều 3. Giải thích từ ngữ 第 3 条 用語の定義

Trong Bộ luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

この法典において、次に掲げる用語は、次のとおり理解される。

---

<sup>1</sup> 「職業学習」は、原文では“học nghề”である。

<sup>2</sup> 「職業実習」は、原文では“tập nghề”である。

1. *Người lao động* là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

1 「労働者」とは、合意に基づき使用者のために労働に従事し、賃金の支払いを受け、使用者による管理、指揮、監督を受ける者をいう。

Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.

この法典第 11 章第 1 節に定める場合を除き、労働者の最低労働年齢は満 15 歳とする。

2. *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

2 「使用者」とは、合意に基づいて自己のために労働に従事する労働者を雇用し使用する企業、機関、組織、合作社、世帯及び個人をいう。使用者が個人である場合、十分な民事行為能力を有していなければならない。

3. *Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở* là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

3 「基礎レベル労働者代表組織」とは、団体交渉を通じ又は労働に関する法令の規定に基づくその他の方法により、労働関係における労働者の適法で正当な権利及び利益を保護することを目的とし、一つの労働使用単位における労働者の自発性により設立された組織をいう。基礎レベル労働者代表組織は、基礎レベル労働組合及び企業における労働者の組織からなる。

4. *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

4 「使用者代表組織」とは、労働関係における使用者の適法な権利及び利益を代表し保護する、適法に設立された組織をいう。

5. *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.

5 「労働関係」とは、労働者、使用者、各当事者の代表組織、管轄国家機関の間で、雇用、労働の使用、賃金の支払いにあたり発生する社会関係をいう。労働関係は、個人労働関係及び集団労働関係からなる。

6. *Người làm việc không có quan hệ lao động* là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.

6 「労働関係なく労働に従事する者」とは、労働契約による雇用に基づくことなく労働に従事する者をいう。

7. *Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.



- 7 「労働の強要」とは、労働者の意に反して労働に従事しなければならないように強制するため、暴行を加え、暴行すると脅し又はその他の手段を用いることをいう。
8. *Phân biệt đối xử trong lao động* là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.
- 8 「労働における差別」とは、人種、皮膚の色、国家又は社会的起源、民族、性別、年齢、妊娠出産の有無、婚姻の有無、宗教、信仰、思想、障害、家族の責任、HIV感染の有無に基づく、又は労働組合若しくは企業における労働者組織の設立、加入、活動を理由にした差別、除外又は優先の行為であり、雇用又は職業の機会に関する平等に影響を与えるものをいう。  
Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.  
ある業務に特有の要求により生じる区別、除外又は優先、及び弱者である労働者の雇用を維持又は保護するための行為は、差別ではないものとみなす。
9. *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc* là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.
- 9 「職場におけるセクシャルハラスメント」とは、職場において、ある者の他の者に対する、本人の意に反する又は同意のない、性的な性質を有する言動をいう。職場とは、合意又は使用者の指示に基づき、労働者が実際に労働に従事する場所をいう。

#### **Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động**

#### **第 4 条 労働に関する国家の政策**

1. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.
- 1 労働者及び労働関係なく労働に従事する者の適法で正当な権利及び利益を保障すること。労働に関する法律に定めるものより有利な条件を労働者に保障する合意を奨励すること。
2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.
- 2 社会的責任の改善、適法、民主的、公平、文明的な労働管理、並びに使用者の適法な権利及び利益を保障すること。
3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động; áp dụng một số quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động.

- 3 仕事の創出、自身による仕事の創出、仕事を得るための職業指導及び職業学習の活動、多数の労働を吸収する生産及び事業活動に対し、有利な条件を作り出すこと。労働関係なく労働に従事する者に対し、この法典に定める一部の規定を適用すること。
4. Có chính sách phát triển, phân bố nguồn nhân lực; nâng cao năng suất lao động; đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; hỗ trợ duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
- 4 人材の開発及び配置、労働生産性の向上、労働者に対する職業の水準・技能に関する訓練・養成・向上、労働者のための雇用・職業の維持又は変更に関する補助、並びに工業革命及び国家の工業化及び近代化に関する事業の要求に応えることができる高度な専門・技術水準を有する労働者に対する優遇政策を採ること。
5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung, cầu lao động.
- 5 労働市場を開発し、労働需給のマッチングの形式を多様化する政策を採ること。
6. Thúc đẩy người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.
- 6 労働者及び使用者に対し、対話、団体交渉、進歩的・調和的・安定的な労働関係の構築を促進すること。
7. Bảo đảm bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.
- 7 ジェンダー平等を保障すること。女性の労働[者]、障害者である労働者、高齢者及び未成年の労働を保護するため、労働制度及び社会的政策を策定すること。

**Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động**  
**第 5 条 労働者の権利及び義務**

1. Người lao động có các quyền sau đây:
  - 1 労働者は、次の権利を有する。
    - a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
    - a) 労働に従事すること。仕事、職場、職業、職業学習、職業水準の向上を自由に選択すること。差別、労働の強要、職場におけるセクシャルハラスメントを受けないこと。
    - b) Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;
    - b) 使用者との合意に基づき、職業の水準・技能に合致した賃金を受け取ること。労働について保護され、労働安全・衛生が保障される条件において労働に従事すること。制度に従って休暇を取得し、年次有給休暇を取得し、団体福祉を享受すること。
    - c) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ

quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

- c) 法令の定めるところにより、労働者代表組織、職業組織その他の組織を設立し、加入し、活動すること。対話を要請及び参加し、民主的規律<sup>3</sup>を実施し、使用者との団体交渉を行い、並びに、自らの適法で正当な権利及び利益を保護するため、職場における協議を行うこと。使用者の内規に従い管理に参加すること。
- d) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;
- d) 業務の遂行中に生命及び健康に対する直接の脅威を及ぼす明らかな危険がある場合、労働への従事を拒否すること。
- đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- dd) 労働契約を一方的に終了させること。
- e) Đình công;
- e) ストライキ。
- g) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.
- g) 法令に定めるその他の権利。

2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

2 労働者は、次の義務を負う。

- a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;
- a) 労働契約、集団労働協約その他適法な合意を履行すること。
- b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;
- b) 労働規律及び就業規則を遵守すること。使用者の管理、指揮及び監督を遵守すること。
- c) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.
- c) 労働、雇用、職業教育、社会保険、健康保険、失業保険、及び労働安全・衛生に関する法令の規定を実施すること。

#### **Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động**

#### **第 6 条 使用者の権利及び義務**

1. Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

1 使用者は、次の権利を有する。

- a) Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

---

<sup>3</sup> 「民主的規律」は、原文では“quy chế dân chủ”である。

- a) 労働を雇用、配置、管理、指揮、監督すること。褒賞し、労働規律違反行為を処分すること。
  - b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;
  - b) 法令の定めるところにより、使用者代表組織、職業組織その他の組織を設立し、加入し、活動すること。
  - c) Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;
  - c) 集団労働協約を締結することを目的として、労働者代表組織に対し交渉を要請すること。労働紛争及びストライキの解決に参加すること。労働関係における問題、労働者の物質的及び精神的な生活の改善について労働者代表組織と対話及び協議を行うこと。
  - d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;
  - d) 職場を一時的に閉鎖すること。
  - đ) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.
  - dd) 法令に定めるその他の権利。
2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:
- 2 使用者は、次の義務を負う。
- a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;
  - a) 労働契約、集団労働協約及びその他の適法な合意を履行すること。労働者の名誉及び人格を尊重すること。
  - b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
  - b) 労働者及び労働者代表組織との対話及び協議の方法を設定し、実施すること。職場における基礎レベルの民主的規律を実施すること。
  - c) Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;
  - c) 労働者に対し、職業、雇用を維持又は変更するため、職業の水準・技能を訓練し、再訓練し、養成し、向上すること。
  - d) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
  - d) 労働、雇用、職業教育、社会保険、健康保険、失業保険及び労働安全・衛生に関する法令の規定を実施すること。職場におけるセクシャルハラスメントの予防策及び対応策を策定し、実施すること。

đ) Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

dd) 国家職業技能基準の発展に寄与し、労働者に対し、職業技能を評価し、認証すること。

**Điều 7. Xây dựng quan hệ lao động**  
**第 7 条 労働関係の構築**

1. Quan hệ lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.  
1 労働関係は、自発性、善意、平等、協力、相互の適法な権利及び利益の尊重の原則により、対話・交渉・合意を通じて設定される。
2. Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.  
2 使用者、使用者代表組織、及び労働者、労働者代表組織は、管轄国家機関の補助を受け、進歩的・調和的・安定的な労働関係を構築する。
3. Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; giám sát việc thi hành quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.  
3 労働組合は、管轄国家機関とともに進歩的・調和的・安定的な労働関係の構築の補助に寄与し、労働に関する法令の規定の執行を監督し、労働者の適法で正当な権利及び利益を保護する。
4. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.  
4 ベトナム商工会議所、ベトナム合作社連盟及び法律の定めるところにより設立されるその他の使用者代表組織は、使用者の適法な権利及び利益を代表し、保護する役割を有し、進歩的・調和的・安定的な労働関係の構築に寄与する。

**Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động**  
**第 8 条 労働分野における厳禁行為**

1. Phân biệt đối xử trong lao động.  
1 労働における差別
2. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động.  
2 労働者の虐待、労働の強要
3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.  
3 職場におけるセクシャルハラスメント
4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.

- 4 不当に利益を上げるため、労働力を搾取するため、又は違法な活動に職業学習生及び職業実習生を勧誘し、誘惑し、強制するために、職業訓練及びインターンシップの名目を悪用すること。
5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
- 5 訓練を受けた労働又は国家職業技能ライセンスを取得すべき労働を使用しなければならない職業又は業務において、訓練を受けていない又は国家職業技能ライセンスを取得していない労働を使用すること。
6. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
- 6 労働者を欺罔<sup>ぎもう</sup>するため、若しくは人身売買、搾取、労働の強要を目的として労働者を採用するため、勧誘、誘惑、約束、虚偽の広告又はその他の手段を用いること、又は違法な行為を実施するために、雇用サービス、若しくは契約に基づいて海外で就労する労働者の送出活動を悪用すること。
7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.
- 7 違法に未成年労働を使用すること。

## Chương II VIỆC LÀM, TUYỂN DỤNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG 第 2 章 雇用、採用及び労働管理

### Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm 第 9 条 雇用、雇用の解決<sup>4</sup>

1. Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm.
- 1 雇用とは、所得を生み出し、法令上禁止されない労働活動をいう。
2. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.
- 2 国家、使用者及び社会は、雇用の解決に寄与し、全ての労働能力を有する者に雇用の機会を保障する責任を負う。

### Điều 10. Quyền làm việc của người lao động 第 10 条 労働者の就労権

1. Được tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.
- 1 仕事を自由に選択し、法律上禁止されない限り、あらゆる使用者のために及びあらゆる場所において労働に従事することができる。

---

<sup>4</sup> 「雇用の解決」は、原文で“giải quyết việc làm”とあるのを直訳している。

2. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.
- 2 使用者に直接に連絡し、又は雇用サービス組織を通じ、自らの希望、能力、職業水準及び健康状態に応じて雇用を探ることができる。

**Điều 11. Tuyển dụng lao động**

**第 11 条 労働[者]の採用**

1. Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động.
- 1 使用者は、使用者の需要に応じ、直接又は雇用サービス組織、労働派遣事業企業<sup>5</sup>を通じ、労働[者]を採用する権利を有する。
2. Người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động.
- 2 労働者は、労働者の採用のための費用を支払う必要はない。

**Điều 12. Trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động**

**第 12 条 使用者の労働管理責任**

1. Lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bằng bản giấy hoặc bản điện tử và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.
- 1 書面又は電子版で労働管理簿を作成・更新・管理・使用し、管轄国家機関から要求された場合これを提示する。
2. Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và thông báo cho cơ quan bảo hiểm xã hội.
- 2 活動開始日後 30 日以内に労働使用について申告し、活動過程における労働に関する変更状況について、定期的に省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に報告し、社会保険機関に通知する。
3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.
- 3 政府は、本条の詳細を定める。

---

<sup>5</sup> 「労働派遣事業企業」は、原文では“doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động”。第 54 条等にある“doanh nghiệp cho thuê lại lao động”とは用語が若干異なっている。

### **Chương III HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG** **第 3 章 労働契約**

#### **Mục 1. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG** **第 1 節 労働契約の締結**

##### **Điều 13. Hợp đồng lao động** **第 13 条 労働契約**

1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

1 労働契約とは、報酬のある業務、賃金、労働条件、労働関係における各当事者の権利及び義務に関する労働者と使用者との間の合意をいう。

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

両当事者が他の名称で合意したものであっても、報酬のある業務、賃金並びに一方当事者の管理、指揮及び監督について定める内容を有する場合、労働契約とみなす。

2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

2 使用者は、労働者を労働に従事させる前に、労働者と労働契約を締結しなければならない。

##### **Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động** **第 14 条 労働契約の形態**

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

1 本条第 2 項に定める場合を除き、労働契約は書面によって締結され、2 部作成され、労働者が 1 部、使用者が 1 部保有しなければならない。

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

電子取引に関する法令に定めるデータメッセージ形式による電子的方法で締結された労働契約は、書面による労働契約と同等の価値を有する。

2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

2 両当事者は、この法典第 18 条第 2 項、第 145 条第 1 項第 a 号及び第 162 条第 1 項に定める場合を除き、1 か月未満の有期契約について口頭で労働契約を締結することができる。

##### **Điều 15. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động** **第 15 条 労働契約締結の原則**

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

1 自発性、平等、善意、協力、誠実。



2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.
- 2 労働契約を締結する自由。ただし、法令、集団労働協約及び社会道徳に違反してはならない。

**Điều 16. Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động**  
**第 16 条 労働契約締結時の情報提供義務**

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.
- 1 使用者は、労働者に対し、業務、勤務地、勤務条件、労働時間、休憩時間、労働安全・衛生、賃金、賃金の支払い形式、社会保険、健康保険、失業保険、営業上の秘密・技術上の秘密の保護に関する規定、並びに労働者が要求する労働契約の締結に直接関連するその他の事項について、情報を誠実に提供しなければならない。
2. Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.
- 2 労働者は、使用者に対し、氏名、生年月日、性別、居住地、学歴、職業技能水準、健康状態確認書及び使用者が要求する労働契約の締結に直接関連するその他の事項について、情報を誠実に提供しなければならない。

**Điều 17. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động**

**第 17 条 使用者が労働契約の締結・履行時に行ってはならない行為**

1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.
- 1 労働者の身分証明書<sup>6</sup>、学位記、証明書の原本を保持すること。
2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.
- 2 労働契約の履行のために、労働者に金銭その他の財産による担保措置の設定を要求すること。
3. Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.
- 3 使用者に対する借金の返済のために、労働者に労働契約を履行するよう強制すること。

**Điều 18. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động**  
**第 18 条 労働契約の締結権限**

1. Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

---

<sup>6</sup> 「身分証明書」は、原文では“giấy tờ tùy thân”である。

- 1 労働者は、本条第 2 項に定める場合を除き、労働契約を自ら締結するものとする。
2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động.
- 2 満 18 歳以上の労働者の集団は、季節的業務又は 12 か月未満の期間の一定の業務について、その集団のうち 1 名に対し、労働契約の締結を委任することができる。この場合、労働契約は、書面により締結されなければならない、個々の労働者と締結するものと同等の効力を有する。

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

受任者が締結する労働契約には、個々の労働者の氏名、生年月日、性別、居住地及び署名を明記した名簿を添付しなければならない。

3. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:
- 3 使用者側で労働契約を締結する者は、次のいずれかの者とする。
- a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- a) 企業の法的代表者又は法令の定めるところにより委任を受けた者
- b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- b) 法令の定めるところにより法人格を有する機関・組織の長、又は法令の定めるところにより委任を受けた者
- c) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
- c) 世帯、組合、その他法人格を持たない組織の代表者、又は法令の定めるところにより委任を受けた者
- d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.
- d) 労働を自ら使用する個人
4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:
- 4 労働者側で労働契約を締結する者は、次のいずれかの者とする。
- a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;
- a) 満 18 歳以上の労働者
- b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;
- b) その者の法定代理人の書面による同意を得た満 15 歳以上満 18 歳未満の労働者

- c) Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;
- c) 満 15 歳未満の者及びその者の法定代理人
- d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.
- d) 労働者集団の中で労働者により労働契約の締結について適法に委任を受けた労働者
- 5. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động.
- 5 労働契約の締結について委任を受けた者は、労働契約の締結について第三者に再委任してはならない。

**Điều 19. Giao kết nhiều hợp đồng lao động**

**第 19 条 多数の労働契約の締結**

- 1. Người lao động có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.
- 1 労働者は、多数の使用者ととの間に多数の労働契約を締結することができる。ただし、締結済みの内容を完全に履行することを確保しなければならない。
- 2. Người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.
- 2 労働者が同時に多数の使用者と多数の労働契約を締結する場合、社会保険、健康保険、失業保険への加入は、社会保険、健康保険、失業保険及び労働安全・衛生に関する法令の規定に従うものとする。

**Điều 20. Loại hợp đồng lao động**

**第 20 条 労働契約の種類**

- 1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:
- 1 労働契約は、次のいずれかの形式で締結されなければならない。
- a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;
- a) 無期労働契約とは、両当事者が契約の期間、効力が終了する時期を確定しない契約をいう。
- b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.
- b) 有期労働契約とは、両当事者が契約の期間又は効力が終了する時期を、契約の効力発生の時点から 36 か月を超えない期間で確定した契約をいう。
- 2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:
- 2 本条第 1 項第 b 号に定める労働契約の期間が満了した場合であって、労働者が引き続き労働に従事するときは、次のとおりとする。

- a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;
- a) 両当事者は、労働契約の期間が満了した日から 30 日以内に、新たな労働契約を締結しなければならない。新たな労働契約が締結されるまでの間、両当事者の権利、義務及び利益は、締結済みの労働契約に従って履行される。
- b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- b) 両当事者が、労働契約の期間が満了した日から 30 日を経過しても新たな労働契約を締結しない場合、本条第 1 項第 b 号の定めるところにより締結済みの労働契約は、無期労働契約となる。
- c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.
- c) 両当事者が新たに締結しようとする労働契約が有期労働契約である場合、一回に限り締結することができる。その後、労働者が引き続き労働に従事する場合、国が出資する企業の社長として雇い入れされる者との労働契約並びにこの法典第 149 条第 1 項、第 151 条第 2 項及び第 177 条第 4 項に定める場合を除き、無期労働契約を締結しなければならない。

**Điều 21. Nội dung hợp đồng lao động**  
**第 21 条 労働契約の内容**

- 1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:
  - 1 労働契約は、次の主たる内容を含まなければならない。
    - a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;
    - a) 使用者の名称、所在地及び使用者側で労働契約を締結する者の氏名、職位
    - b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;
    - b) 労働者側で労働契約を締結する者の氏名、生年月日、性別、居住地、公民証明書<sup>7</sup>・人民証明書<sup>8</sup>又はパスポートの番号
    - c) Công việc và địa điểm làm việc;
    - c) 業務及び勤務地

<sup>7</sup> 「公民証明書」は、原文では“Căn cước công dân”である。

<sup>8</sup> 「人民証明書」は、原文では“Chứng minh nhân dân”である。

- d) Thời hạn của hợp đồng lao động;
  - d) 労働契約の期間
  - đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
  - dd) 業務又は職位に基づく賃金額、賃金支払いの形式、賃金支払いの期限、手当、その他の補助
  - e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;
  - e) 昇格・昇給制度
  - g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
  - g) 労働時間、休憩時間
  - h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
  - h) 労働者のための労働保護具
  - i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;
  - i) 社会保険、健康保険及び失業保険
  - k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.
  - k) 職業の水準・技能の訓練、養成、向上
2. Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.
  2. 使用者は、労働者が法令の定めるところにより営業上の秘密又は技術上の秘密に直接関わる業務に従事する場合、営業上の秘密又は技術上の秘密の保護に関する内容及び期間並びに違反した場合の権利及び賠償について労働者との間で書面により合意する権利を有する。
  3. Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết.
  - 3 両当事者は、労働者が農業・林業・漁業・塩業の分野で労働に従事する場合、業務の種類に応じ、労働契約の主たる内容の一部を削除し、契約の履行が自然災害・火災・天候の影響を受ける場合の解決方法を規定した内容を補足することを合意することができる。
  4. Chính phủ quy định nội dung của hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước.
  - 4 国が出資する企業の社長として雇い入れされる労働者の労働契約の内容は、政府が定める。
  5. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết các khoản 1, 2 và 3 Điều này.

5 労働傷病兵・社会省大臣は、本条第 1 項、第 2 項及び第 3 項の詳細を定める。

**Điều 22. Phụ lục hợp đồng lao động**

**第 22 条 労働契約の附録**

1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.
- 1 労働契約の附録は、労働契約の一部であり、労働契約と同様の効力を有する。
2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.
- 2 労働契約の附録は、労働契約の一部の条項を詳細に規定し、修正し、補足するものである。ただし、労働契約の期間を修正してはならない。

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

労働契約の附録が労働契約の一部の条項の詳細を定め、それにより労働契約と異なる解釈が生じる場合、労働契約の内容に基づいて履行するものとする。

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

労働契約の附録で労働契約の一部の条項を修正し、補足する場合、修正又は補足する条項の内容及びその発効時点を明記しなければならない。

**Điều 23. Hiệu lực của hợp đồng lao động**

**第 23 条 労働契約の効力**

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

労働契約は、別段の両当事者間の合意又は法令の定めがある場合を除き、両当事者が締結した日から効力を生じる。

**Điều 24. Thử việc**

**第 24 条 試用**

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.
- 1 使用者及び労働者は、労働契約において試用の内容を合意すること、又は試用契約を締結することにより試用について合意することができる。
2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, đ, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này.
- 2 試用契約の主たる内容は、試用期間、並びにこの法典第 21 条第 1 項第 a 号、第 b 号、第 c 号、第 dd 号、第 g 号及び第 h 号に定める内容を含む。
3. Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.
- 3 1 か月未満の期間の労働契約を締結する労働者に対しては試用を適用しない。

**Điều 25. Thời gian thử việc**  
**第 25 条 試用期間**

Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:

試用期間は、業務の性質と複雑さの程度に基づく両当事者間の合意によるが、一つの業務に対して一回のみ試用期間が設定でき、次の条件を保障しなければならない。

1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;  
1 企業法及び企業における生産・経営に投資する国の資本の管理・使用に関する法律<sup>9</sup>に定める企業の管理者の業務の場合、180 日を超えない。
2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;  
2 短期大学<sup>10</sup>以上の専門・技術水準を要する職位の業務の場合、60 日を超えない。
3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;  
3 中級の専門・技術水準を要する職位の業務、技術を有するワーカー、専門的な業務を行う従業員の場合、30 日を超えない。
4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.  
4 その他の業務の場合、6 営業日を超えない。

**Điều 26. Tiền lương thử việc**  
**第 26 条 試用の賃金**

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

試用期間の労働者の賃金は、両当事者の合意による。ただし、少なくともその業務に対する賃金額の 85% でなければならない。

**Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc**  
**第 27 条 試用期間の満了**

1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.  
1 使用者は、試用期間が満了したとき、労働者に対し試用の結果を通知しなければならない。

---

<sup>9</sup> 「企業における生産・経営に投資する国の資本の管理・使用に関する法律」は、原文では“Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp”である。

<sup>10</sup> 「短期大学」は、原文では“cao đẳng”である。

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.

使用者は、試用が要求を満たした場合であって、労働契約で試用を合意していたときは締結済みの労働契約を引き続き履行し、試用契約を締結していたときは労働契約を締結しなければならない。

Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.

試用が要求を満たさなかった場合、締結済みの労働契約又は試用契約は終了するものとする。

- Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.
- 各当事者は、試用期間中に、事前通知及び賠償の必要なく、試用契約又は締結済みの労働契約を解除する権利を有する。

## **Mục 2. THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG** **第 2 節 労働契約の履行**

### **Điều 28. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động** **第 28 条 労働契約に基づく業務の実施**

Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

労働契約に基づく業務は、契約を締結した労働者によって実施されなければならない。勤務地は、両当事者間に別段の合意がある場合を除き、労働契約に基づき決定される。

### **Điều 29. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động** **第 29 条 労働契約と異なる業務への労働者の異動**

- Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.
- 使用者は、天災、火災、危険な疫病、労働災害・職業病を予防し回復する措置の適用、電気若しくは水に関する事故により、又は生産上若しくは経営上の必要により、予想外の困難に直面した場合、労働者を労働契約と異なる業務に一時的に異動させる権利を有するが、年間で合計 60 営業日を超えてはならない。年間で合計 60 営業日を超える労働契約と異なる業務への労働者の異動は、労働者が書面により同意した場合に限り実施することができる。

Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.



使用者は、使用者が生産上又は経営上の必要により労働者を労働契約と異なる業務に一時的に異動させることができる場合を、就業規則に具体的に規定する。

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.
- 2 使用者は、本条第 1 項の定めるところにより労働者を労働契約と異なる業務に一時的に異動させる場合、労働者に対し、少なくとも 3 営業日前までに知らせ、一時的な業務の期間を明確に通知するとともに、労働者の健康及び性別に適合する業務に配置しなければならない。
3. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.
- 3 労働契約と異なる業務に異動する労働者は、新しい業務に応じた賃金の支給を受ける。新しい業務の賃金が、元の業務の賃金より低い場合、30 営業日の間は元の業務の賃金が維持される。新しい業務に応じた賃金は、元の業務の賃金の少なくとも 85% でなければならない。最低賃金額を下回ってはならない。
4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật này.
- 4 労働者が年間で合計 60 営業日を超える労働契約と異なる業務への一時的な従事に同意せず、休業しなければならない場合、使用者は、労働者に対し、この法典第 99 条の定めるところにより休業中賃金を支払わなければならない。

### **Điều 30. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động**

#### **第 30 条 労働契約の履行の一時停止**

1. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:
  - 1 労働契約の履行の一時停止は、次の場合を含む。
    - a) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;
    - a) 労働者が兵役義務、自衛民兵<sup>11</sup>への参加の義務を履行する場合。
    - b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;
    - b) 労働者が刑事訴訟に関する法律の定めるところにより留置<sup>12</sup>、勾留<sup>13</sup>された場合。

---

<sup>11</sup> 「自衛民兵」は、原文では“Dân quân tự vệ”である。自衛民兵法（Luật Dân quân tự vệ）（48/2019/QH14）に規定されるものを意味すると思われる。

<sup>12</sup> 「留置」は、原文では“tạm giữ”である。

<sup>13</sup> 「拘留」は、原文では“tạm giam”である。

- c) Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;
- c) 労働者が、再教育学校、強制リハビリテーション施設、強制教育施設に入所する措置の適用決定に従わなければならない場合。
- d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật này;
- d) この法典第 138 条の定めるところによる、妊娠中の女性労働者の場合。
- đ) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
- dd) 労働者が、国家が定款資本の 100%を所有する一人社員有限責任会社の企業管理者に任命された場合。
- e) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;
- e) 労働者が、企業に対する国家の出資について、所有者たる国家の代表としての権利・責任の履行を委任された場合。
- g) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;
- g) 労働者が、別の企業に対する企業の出資について、その企業の権利・責任の履行を委任された場合。
- h) Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.
- h) 両当事者が合意するその他の場合。
- 2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.
- 2 労働者は、労働契約の履行が一時停止される期間、別段の両当事者間の合意又は法令の定めがある場合を除き、労働契約において締結済みの賃金及び権利・利益を享受しない。

**Điều 31. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động**  
**第 31 条 労働契約の履行の一時停止期間満了後の労働者の復帰**

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

労働者は、別段の両当事者間の合意又は法令の定めがある場合を除き、労働契約の履行の一時停止期間が満了した日から 15 日以内に職場に出勤しなければならない。使用者は、労働契約の期間が満了していない場合、労働者を締結済みの労働契約に従った業務に復帰させなければならない。

**Điều 32. Làm việc không trọn thời gian**

**第 32 条 パートタイム労働**

1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.
- 1 パートタイム労働者とは、労働に関する法令、集団労働協約若しくは就業規則に定められた 1 日、1 週又は 1 か月当たりの通常の労働時間より短い労働時間の労働者をいう。
2. Người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.
- 2 労働者は、労働契約を締結するにあたり、パートタイム労働について使用者と合意する。
3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.
- 3 パートタイム労働者は、賃金の支払いを受け、フルタイム労働者と権利及び義務の履行において平等であり、機会に関して平等であり、差別的取り扱いを受けず、労働安全・衛生を保障される。

**Điều 33. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động**

**第 33 条 労働契約の修正・補足**

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung.
- 1 当事者の一方が、労働契約の履行過程で労働契約の内容の修正・補足を求める場合、修正・補足の必要な内容について、少なくとも 3 営業日前に相手方に対し通知しなければならない。
2. Trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.
- 2 両当事者が合意できた場合、労働契約の修正・補足は、労働契約の附録又は新たな労働契約の締結によって行われる。
3. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.
- 3 両当事者が労働契約の内容の修正・補足について合意に達しない場合、締結済みの労働契約を引き続き履行する。

**Mục 3. CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**第 3 節 労働契約の終了**

**Điều 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động**

**第 34 条 労働契約が終了する場合**

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.
- 1 この法典第 177 条第 4 項に定める場合を除き、労働契約の期間が満了した場合。

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.  
2 労働契約に基づき業務を完遂した場合。
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.  
3 両当事者が労働契約の終了に合意した場合。
4. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.  
4 法的に有効な裁判所による判決又は決定により、労働者が懲役刑を科された場合であって、執行猶予を受けないとき若しくは刑事訴訟法第 328 条第 5 項の定めるところにより釈放されていないとき、死刑の場合、又は労働契約に記載する業務に従事することを禁止される場合。
5. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.  
5 ベトナムにおいて就労する外国人労働者が、法的に有効な裁判所の判決若しくは決定又は管轄国家機関の決定により、退去強制処分を受けた場合。
6. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.  
6 労働者が死亡した場合又は裁判所により民事行為能力の喪失、行方不明若しくは死亡を宣告された場合。
7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân *chấm dứt* hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.  
7 個人である使用者が死亡した場合又は裁判所により民事行為能力の喪失、行方不明若しくは死亡を宣告された場合。個人でない使用者が活動を終了し、又は省級人民委員会に属する経営登録に関する専門機関から、法的代表者若しくは法的代表者の権利・義務の履行を委任された者が不在であることの通知の発行を受けた場合。
8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.  
8 労働者が解雇の規律処分を受けた場合。
9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này.  
9 労働者が、この法典第 35 条の定めるところにより労働契約を一方的に終了させた場合。
10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này.  
10 使用者が、この法典第 36 条の定めるところにより労働契約を一方的に終了させた場合。
11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này.

- 11 使用者が、この法典第 42 条及び第 43 条の定めるところにより労働者を退職させた場合。
12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.
- 12 ベトナムにおいて就労する外国人労働者について、この法典第 156 条の定めるところにより労働許可証が失効した場合。
13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.
- 13 労働契約において試用の内容の合意が記載されていたが、試用が要求を満たさなかった場合又は一方当事者が、試用に関する合意を解除<sup>14</sup>した場合。

**Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động**  
**第 35 条 労働者が労働契約を一方的に終了させる権利**

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:
  1. 労働者は労働契約を一方的に終了させる権利を有するが、使用者に対し、次のとおり事前に通知しなければならない。
    - a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
    - a) 無期労働契約の下で労働に従事する場合、少なくとも 45 日前
    - b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
    - b) 12 か月以上 36 か月以下の期間の有期労働契約の下で労働に従事する場合、少なくとも 30 日前
    - c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;
    - c) 12 か月未満の期間の有期労働契約の下で労働に従事する場合、少なくとも 3 営業日前
    - d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.
    - d) 特殊な業種、職種又は業務の場合、事前通知期間は政府の定めるところによる。
  2. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:
    2. 労働者は、次の場合、事前の通知を要せず労働契約を一方的に終了する権利を有する。
      - a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;
      - a) この法典第 29 条に定める場合を除き、労働者が、合意に基づき、業務若しくは勤務地に適切に配置されない場合又は勤務条件を保障されない場合。

---

<sup>14</sup> 「解除」は、原文では“hủy bỏ”である。

- b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;
- b) この法典第 97 条第 4 項に定める場合を除き、労働者が、賃金全額の支払いを受けない場合、又は期限までに支払いを受けない場合。
- c) Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- c) 労働者が、使用者から虐待、暴行若しくは侮辱的な発言・行為、健康・人格・名誉に影響を与える行為を受けた場合、又は労働の強要を受けた場合。
- d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- d) 職場におけるセクシャルハラスメントを受けた場合。
- đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;
- dd) この法典第 138 条第 1 項の定めるところにより、妊娠した女性の労働者が退職しなければならない場合。
- e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- e) 各当事者間に別段の合意がある場合を除き、この法典第 169 条の定めるところにより定年に達した場合。
- g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.
- g) 使用者がこの法典第 16 条第 1 項の定めるところにより、誠実に情報を提供せず、かつそれが労働契約の履行に影響を及ぼす場合。

**Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động**  
**第 36 条 使用者が労働契約を一方的に終了させる権利**

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:
  - 1 使用者は、次の場合、労働契約を一方的に終了させる権利を有する。
    - a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
    - a) 労働者が、労働契約に定めた業務を常時完遂せず、そのことが使用者の規程における業務完遂程度評価基準に従って確定された場合。業務完遂程度評価規程は使用者が定めるが、基礎レベル労働者代表組織を有する場合、その基礎レベル労働者代表組織の意見を参考にしなければならない。
    - b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời

hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

- b) 労働者が疾病又は災害により、無期労働契約の場合は連続して 12 か月、12 か月以上 36 か月以下の期間の有期労働契約の場合は連続して 6 か月、又は 12 か月未満の期間の有期の労働契約の場合は契約期間の 2 分の 1 を超える期間にわたり治療を受けたが、労働能力を回復できない場合。

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

労働者の健康が回復したときは、使用者は労働者との労働契約を継続することを検討する。

- c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;
- c) 天災、火災、危険な疫病、戦災又は管轄国家機関の要求に基づく生産・経営拠点の移転若しくは縮小により、使用者があらゆる回復措置を模索したが、やむを得ずポストの削減を行う場合。
- d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;
- d) 労働者が、この法典第 31 条に規定する期間の経過後も職場に出勤しない場合。
- d) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;
- dd) 別段の合意がある場合を除き、この法典第 169 条の規定の定めるところにより、労働者が定年に達した場合。
- e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
- e) 労働者が、正当な理由なく 5 営業日以上連続して無断欠勤した場合。
- g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.
- g) 労働者が、労働契約の締結にあたり、この法典第 16 条第 2 項に従い誠実に情報を提供せず、それが労働者の採用に影響を及ぼす場合。
2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, d và g khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:
- 2 使用者は、本条第 1 項第 a 号、第 b 号、第 c 号、第 dd 号及び第 g 号の定めるところにより労働契約を一方的に終了させる場合、労働者に対し、次のとおり事前に通知しなければならない。
- a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- a) 無期労働契約の場合、少なくとも 45 日前
- b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- b) 12 か月以上 36 か月以下の期間の有期労働契約の場合、少なくとも 30 日前

- c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;
  - c) 12 か月未満の期間の有期労働契約の場合及び本条第 1 項第 b 号に定める場合、少なくとも 3 営業日前
  - d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.
  - d) 特別な業種、職種、業務の場合、事前通知期間は政府の定めるところによる。
3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.
- 3 使用者が本条第 1 項第 d 及び第 e 号の定めるところにより労働契約を一方的に終了させる場合、労働者に対し事前に通知する必要はない。

**Điều 37. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động**

**第 37 条 使用者が労働契約を一時的に終了させる権利を行使してはならない場合**

- 1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.
- 1 この法典第 36 条第 1 項 b 号に定める場合を除き、労働者が疾病に罹患し、又は災害に遭い、職業病に罹患し、権限を有する診断治療所の指示に従い治療・療養している場合。
- 2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.
- 2 労働者が年次休暇、慶弔休暇<sup>15</sup>その他使用者の同意を得た休暇中の場合。
- 3. Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
- 3 妊娠中の女性労働者、産休中又は 12 か月未満の子を養育中の労働者の場合。

**Điều 38. Hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động**

**第 38 条 労働契約の一時的終了の取消**

Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.

各当事者は、事前通知期間が満了するまでは労働契約の一時的終了を取り消す権利を有するが、書面により通知し、他方の当事者の同意を得なければならない。

---

<sup>15</sup> 「慶弔休暇」は、原文では“nghỉ việc riêng”である。語彙からは「私的休暇」と訳されるものであるが、115 条に定められた性質に即して「慶弔休暇」と訳している。



**Điều 39. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**  
**第 39 条 労働契約の違法な一方的終了**

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 35, 36 và 37 của Bộ luật này.

労働契約の違法な一方的終了とは、この法典第 35 条、第 36 条又は<sup>16</sup>第 37 条の定めによらず労働契約を終了させる場合をいう。

**Điều 40. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**  
**第 40 条 労働契約の違法な一方的終了の場合における労働者の義務**

1. Không được trợ cấp thôi việc.

1 退職手当の支払いを受けることができない。

2. Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

2 使用者に対し、労働契約に基づく賃金の半月分及び事前通知がなかった日数について労働契約に基づく賃金に相当する金員を賠償しなければならない。

3. Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.

3 使用者に対し、この法典第 62 条に定める訓練費用を返還しなければならない。

**Điều 41. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**  
**第 41 条 労働契約の違法な一方的終了の場合における使用者の義務**

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

1 締結済みの労働契約に従い労働者の復職を受け入れ、労働者が労働に従事できなかった期間の賃金の支払い及び社会保険・健康保険・失業保険の納付をし、かつ労働者に対し労働契約に基づく賃金の少なくとも 2 か月分に相当する金員を追加的に支払わなければならない。

Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động.

労働者は、使用者から退職手当又は失業手当の支払いを受けていた場合、復職後、使用者に対し、返還しなければならない。

Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

---

<sup>16</sup> 「又は」は、ここでは原文は“va”であるが、意味としては 35 条、36 条、37 条のいずれかの場合を意味するものと解されるため、「又は」と訳している。

労働契約において合意していた地位又は業務が廃止されたが、労働者が復帰を希望する場合、両当事者は労働契約を修正又は補足するために合意する。

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

この法典第 36 条第 2 項に定める事前通知に関する規定に違反した場合、労働契約に基づく賃金のうち事前通知がなかった日数に相当する部分の金員を支払わなければならない。

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.
- 2 労働者が勤務の継続を希望しない場合、使用者は、本条第 1 項に定める金額の支払をしなければならない他、労働契約を終了させるため、この法典第 46 条の定めるところにより退職手当を支払わなければならない。
3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.
- 3 使用者が労働者を復帰させることを望まず、かつ、労働者がこれに同意する場合、本条第 1 項の定めるところにより使用者が支払わなければならない金員及びこの法典第 46 条の定めるところによる退職手当の他、両当事者は、労働契約を終了させるため、労働者に対する追加的な損害賠償額について合意するものとする。ただし、労働契約に基づく賃金の少なくとも 2 か月分に相当する金額でなければならない。

**Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế**

**第 42 条 構造・技術の変更又は経済的理由による場合の使用者の義務**

1. Những trường hợp sau đây được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ:
  - 1 次の場合、構造又は技術の変更とみなす。
    - a) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động;
    - a) 組織構成の変更、労働の再編成
    - b) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
    - b) 使用者の生産・経営の業種、職種に係る工程、技術、機械、生産設備の変更
    - c) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.
    - c) 製品又は製品の構造の変更
  2. Những trường hợp sau đây được coi là vì lý do kinh tế:
    - 2 次の場合、経済的理由とみなす。
      - a) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế;

- a) 経済の恐慌又は後退
- b) Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế.
- b) 経済の再編成時における国家の政策、法令の施行又は国際条約の施行
- 3. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.
- 3 構造又は技術の変更が多数の労働者の業務に影響を及ぼす場合、使用者はこの法典第 44 条の定めるところにより、労働使用計画を作成し、実施しなければならない。新たなポストがある場合、労働者の使用を継続するために、労働者を優先的に再訓練する。
- 4. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.
- 4 経済的理由により多数の労働者が業務を失い、退職しなければならない危険性がある場合、使用者はこの法典第 44 条の定めるところにより労働使用計画を策定し、実施しなければならない。
- 5. Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này.
- 5 使用者は、雇用を解決することができず、やむを得ず労働者を退職させなければならない場合、この法典第 47 条の定めるところにより失業手当を支払わなければならない。
- 6. Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.
- 6 本条に定める方法による労働者の退職は、労働者が構成員である基礎レベル労働者代表組織を有する場合は基礎レベル労働者代表組織と意見を交換し、30 日前までに省級人民委員会及び労働者に通知した場合に限り行うことができる。

**Điều 43. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã**

**第 43 条 企業・合作社の消滅分割<sup>17</sup>・存続分割<sup>18</sup>・新設合併<sup>19</sup>・吸収合併<sup>20</sup>、売却<sup>21</sup>・貸付<sup>22</sup>・企業形態の転換<sup>23</sup>、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合の使用者の義務**

1. Trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này.
- 1 企業又は合作社の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があり、それが多数の労働者の業務に影響を及ぼす場合、使用者はこの法典第 44 条の定めるところにより労働使用計画を策定しなければならない。
2. Người sử dụng lao động hiện tại và người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua.
- 2 現在の使用者及び承継する使用者は、採択された労働使用計画を実施する責任を負う。
3. Người lao động bị thôi việc thì được nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 của Bộ luật này.
- 3 退職となった労働者は、この法典第 47 条の定めるところにより失業手当の支払いを受けることができる。

**Điều 44. Phương án sử dụng lao động**

**第 44 条 労働使用計画**

1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

---

<sup>17</sup> 「消滅分割」は、原文では“chia”。企業法第 192 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

<sup>18</sup> 「存続分割」は、原文では“tách”。企業法第 193 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

<sup>19</sup> 「新設合併」は、原文では“hợp nhất”。企業法第 194 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

<sup>20</sup> 「吸収合併」は、原文では“sáp nhập”。企業法第 195 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

<sup>21</sup> 「売却」は、原文では“bán”。企業法第 187 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

<sup>22</sup> 「貸付」は、原文では“cho thuê”。企業法第 186 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

<sup>23</sup> 「企業形態の転換」は、原文では“chuyển đổi loại hình doanh nghiệp”。企業法第 4 条第 25 項で使われているのと同じ用語である。

- 1 労働使用計画は、次の主たる内容を含まなければならない。
  - a) Số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian;
  - a) 使用を継続する労働者、使用を継続するために再訓練を受ける労働者、パートタイム業務に異動する労働者の人数及びその名簿
  - b) Số lượng và danh sách người lao động nghỉ hưu;
  - b) 定年退職する労働者の人数及びその名簿
  - c) Số lượng và danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;
  - c) 労働契約を終了しなければならない労働者の人数及びその名簿
  - d) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động;
  - d) 労働使用計画の実施における使用者、労働者及び各関連当事者の権利及び義務
  - đ) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.
  - dd) 計画の実施を確保するための措置及びその財源
2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.
- 2 労働使用計画を策定するにあたり、基礎レベル労働者代表組織を有する場合、使用者は基礎レベル労働者代表組織と意見交換をしなければならない。労働使用計画は、採択された日から 15 日以内に、労働者に知らしめるため公開して通知しなければならない。

#### **Điều 45. Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động**

#### **第 45 条 労働契約の終了の通知**

1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.
- 1 この法典第 34 条第 4 項、第 5 項、第 6 項、第 7 項及び第 8 項に定める場合を除き、使用者は、労働者に対し、この法典の定めるところによる労働契約の終了に際し、労働契約の終了について書面により通知しなければならない。
2. Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ thời điểm có thông báo chấm dứt hoạt động.
- 2 個人でない使用者が活動を終了する場合、労働契約の終了時点は、使用者の活動終了の通知がなされた時点とする。

Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật theo quy định tại khoản 7 Điều 34 của Bộ luật này thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ ngày ra thông báo.

個人でない使用者について、この法典第 34 条第 7 項の定めるところにより、省級人民委員会に属する経営登録に関する専門機関から、法的代表者若しくは法的代表者の権利・義務の履行を委任された者が不在であることの通知の発行を受けた場合、労働契約の終了時点は、通知の発行がされた日とする。

**Điều 46. Trợ cấp thôi việc**

**第 46 条 退職手当**

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật này.
- 1 この法典第 34 条第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 6 項、第 7 項、第 9 項及び第 10 項の定めるところにより労働契約が終了する場合、社会保険に関する法令の定めるところにより年金を受給する条件を満たす場合及びこの法典第 36 条第 1 項第 e 号に定める場合を除き、使用者は、12 か月以上の間常時自らのために勤務した労働者に対し、勤務した 1 年につき半月分の賃金に相当する退職手当を支払う責任を負う。
2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.
- 2 退職手当を算出するための勤務期間は、労働者が使用者のために実際に勤務した期間の合計とする。ただし、労働者が、失業保険に関する法令の定めるところにより失業保険に加入していた期間及び使用者から退職手当、失業手当の支払いを受けた勤務期間を差し引く。
3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.
- 3 退職手当を算出するための賃金は、労働者が退職する時の直近の連続する 6 か月の労働契約に基づく賃金の平均とする。
4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.
- 4 政府は、本条の詳細を定める。

**Điều 47. Trợ cấp mất việc làm**

**第 47 条 失業手当**

1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật này, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.
- 1 使用者は、丸 12 か月以上の間常時自らのために勤務したが、この法典第 34 条第 11 項の定めるところにより失業した労働者に対し、勤務した 1 年につき 1 か月分の賃金に相当する失業手当を支払う。ただし、少なくとも 2 か月分の賃金でなければならない。
2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp

theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

- 2 失業手当を算出するための勤務期間は、労働者が使用者のために実際に勤務した期間の合計とする。ただし、労働者が、失業保険に関する法令に従い失業保険に加入していた期間及び使用者から退職手当、失業手当の支払いを受けた勤務期間を差し引く。
3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm.
- 3 失業手当を算出するための賃金は、労働者が失業した時の直前の連続する 6 か月の労働契約に基づく賃金の平均とする。
4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.
- 4 政府は、本条の詳細を定める。

**Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động**  
**第 48 条 労働契約の終了時の責任**

1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:
  - 1 両当事者は、労働契約が終了した日から 14 営業日以内に、当事者の権利に関する全ての金員を支払う責任を負う。次の場合、その期間を延長することができるが、30 日を超えてはならない。
    - a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;
    - a) 個人でない使用者が活動を停止する場合。
    - b) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;
    - b) 使用者が構造若しくは技術を変更する場合又は経済的理由による場合。
    - c) Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;
    - c) 企業、合作社の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡の場合。
    - d) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.
    - d) 天災、火災、戦災又は危険な疫病による場合。
  2. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.
  - 2 企業、合作社が活動を停止し、解散し又は破産する場合、労働者の賃金、社会保険、健康保険、失業保険、退職手当その他集団労働協約又は労働契約に基づく労働者の権利は優先的に支払いを受ける。
3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:
  3. 使用者は次の責任を負う。

- a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;
- a) 社会保険、失業保険の納付期間の確認手続きを完了し、使用者が労働者のその他の資料の原本を保有していた場合、それらとともに返却する。
- b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.
- b) 労働者が要求する場合、労働者の勤務過程に関する書類の写しを提供する。書類の写しの作成、送付にかかる費用は使用者が支払う。

#### **Mục 4. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU** **第 4 節 無効な労働契約**

##### **Điều 49. Hợp đồng lao động vô hiệu** **第 49 条 無効な労働契約**

1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp sau đây:
  - 1 次の場合、労働契約は全部無効となる。
    - a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật;
    - a) 労働契約の全部の内容が法令に違反する場合。
    - b) Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này;
    - b) 労働契約を締結した者が権限を有しない場合又はこの法典第 15 条第 1 項に定める労働契約締結の原則に違反する場合。
    - c) Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.
    - c) 労働契約において合意した業務が、法令が禁止する業務である場合。
  2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.
  - 2 労働契約の一部の内容が法令に違反したときはその部分が無効となるが、契約の残りの部分には影響を与えない。

##### **Điều 50. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu** **第 50 条 労働契約の無効を宣言する権限**

Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

人民裁判所は、労働契約が無効であることを宣言する権限を有する。

##### **Điều 51. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu** **第 51 条 無効な労働契約の処理**

1. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau:
  - 1 労働契約の一部が無効であると宣言された場合、次のとおり処理される。
    - a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng; trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật;



- a) 両当事者の権利、義務及び利益は、適用されている集団労働協約に基づいて解決される。集団労働協約がない場合、法令の定めるところにより実施する。
- b) Hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.
- b) 両当事者は、集団労働協約又は労働に関する法令に合致するよう、労働契約が無効であると宣言された部分の修正・補足を行う。
2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật; trường hợp do ký sai thẩm quyền thì hai bên ký lại.
- 2 労働契約の全部が無効であると宣言された場合、労働者の権利、義務及び利益は、法令の定めるところにより解決される。権限を誤って署名したことによる場合、両当事者は再度署名する。
3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.
- 3 政府は、本条の詳細を定める。

## **Mục 5. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG**

### **第 5 節 労働者派遣**

#### **Điều 52. Cho thuê lại lao động**

#### **第 52 条 労働者派遣**

1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.
- 1 労働者派遣とは、労働者が労働者派遣企業である使用者と労働契約を締結し、その後、別の使用者のための労働に従事するため派遣され、その使用者の指揮を受けるが、締結済みの労働契約の使用者との労働関係をなお維持することをいう。
2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện, chỉ được thực hiện bởi các doanh nghiệp có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và áp dụng đối với một số công việc nhất định.
- 2 労働者派遣事業は条件付事業分野であり、労働者派遣事業許可証を有する企業に限り実施することができ、特定の業務にのみ利用される。

#### **Điều 53. Nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động**

#### **第 53 条 労働者派遣事業の原則**

1. Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.
- 1 労働者との労働者派遣の期間は最長で 12 か月である。
2. Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:
- 2 労働者派遣先は、次の場合、労働者派遣を使用することができる。
- a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;

- a) 一定の期間に、労働を使用する需要の突然の増加に一時的に対応する場合。
- b) Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;
- b) 産休期間中、労働災害を被った、職業病に罹患した、又は公民の義務を履行しなければならない労働者に代替する場合。
- c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.
- c) 高度な専門・技術水準の労働を使用する必要がある場合。
- 3. Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:
- 3 労働者派遣先は、次の場合、労働者派遣を使用してはならない。
- a) Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;
- a) ストライキの権利を実行している、又は労働紛争解決の期間中である労働者に代替するため。
- b) Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;
- b) 派遣労働者の労働災害及び職業病にかかる賠償責任について、労働者派遣企業との間で具体的な合意がない場合。
- c) Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.
- c) 構造若しくは技術の変更、経済的理由、又は消滅分割、存続分割、新設合併若しくは吸収合併により退職させる労働者に代替する場合。
- 4. Bên thuê lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.
- 4 労働者派遣先は、異なる使用者に対し派遣労働者を派遣してはならず、又は労働者派遣事業許可証を有さない企業から派遣された派遣労働者を使用してはならない。

**Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động**

**第 54 条 労働者派遣企業**

- 1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động.
- 1 労働者派遣企業は、預託し、かつ労働者派遣事業許可証を取得しなければならない。
- 2. Chính phủ quy định việc ký quỹ, điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.
- 2 政府は、預託、労働者派遣事業許可証の発行・再発行・延長・撤回の条件、手順、手続き、及び労働者派遣を実施することができる業務の一覧を定める。

**Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động**  
**第 55 条 労働者派遣契約**

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản và được làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.  
1 労働者派遣企業と労働者派遣先は、労働者派遣契約を書面により締結しなければならず、2部が作成され、各当事者が1部を保有する。
2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:  
2 労働者派遣契約は、次の主たる内容を含む。
  - a) Địa điểm làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;  
a) 勤務地、労働者派遣を使用する必要がある業務上の地位、業務の具体的な内容、派遣労働者に対する具体的な要求事項
  - b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động thuê lại;  
b) 労働者派遣の期間、派遣労働者が勤務を開始する時期
  - c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;  
c) 労働時間、休憩時間、職場における労働安全・衛生の条件
  - d) Trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;  
d) 労働災害、職業病の賠償責任
  - đ) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.  
dd) 労働者に対する各当事者の義務
3. Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã ký với người lao động.  
3 労働者派遣契約は、労働者派遣企業が労働者と締結した労働契約よりも低い労働者の権利及び利益に関する合意をしてはならない。

**Điều 56. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động**  
**第 56 条 労働者派遣企業の権利及び義務**

Ngoài các quyền và nghĩa vụ quy định tại Điều 6 của Bộ luật này, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

この法典第 6 条に定める権利及び義務の他、労働者派遣企業は、次の権利及び義務を有する。

1. Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động;  
1 労働者派遣先の要求事項及び労働者と締結した労働契約の内容に応じた水準を有する労働者の派遣を保障する。
2. Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động;  
2 労働者に知らしめるため、労働者派遣契約の内容を通知する。

3. Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động;  
3 労働者派遣先に知らしめるため、労働者の略歴及び労働者の要求事項を通知する。
4. Bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau;  
4 派遣労働者に対し、同等の水準であり、同様の業務又は同等の価値を有する業務を行う労働者派遣先の労働者の賃金より低くない賃金を支払うことを保障する。
5. Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động và định kỳ báo cáo cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;  
5 派遣した労働者の数、労働者派遣先を明記した書類を作成し、定期的に省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に報告する。
6. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.  
6 労働者が労働規律に違反したため、労働者派遣先がその労働者を差し戻す場合、労働規律に違反したその労働者に対し、労働規律処分を行う。

**Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động**  
**第 57 条 労働者派遣先の権利及び義務**

1. Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.  
1 派遣労働者に知らしめるために、自らの就業規則その他の規程を通知し、指導する。
2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.  
2 労働条件について、派遣労働者と自らの労働者を差別してはならない。
3. Thỏa thuận với người lao động thuê lại về làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật này.  
3 この法典の定めるところにより、深夜労働、時間外労働について派遣労働者と合意する。
4. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.  
4 派遣労働者と労働者派遣企業との労働契約が終了していない場合、自らのために労働に従事する派遣労働者を正式に採用するため、派遣労働者及び労働者派遣企業と合意する。
5. Trả lại người lao động thuê lại không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động.  
5 合意した要求事項を満たさない、又は労働規律に違反した派遣労働者を労働者派遣企業に差し戻す。

6. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.
- 6 労働規律処分を検討するために、労働者派遣企業に対し、派遣労働者の労働規律違反行為の証拠を提供する。

**Điều 58. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại**  
**第 58 条 派遣労働者の権利及び義務**

Ngoài các quyền và nghĩa vụ theo quy định tại Điều 5 của Bộ luật này, người lao động thuê lại có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

この法典第 5 条に定める権利及び義務の他、派遣労働者は次の権利及び義務を有する。

1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động;
- 1 労働者派遣事業企業と締結した労働契約に従い、業務を実施する。
2. Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát hợp pháp của bên thuê lại lao động;
- 2 労働規律、就業規則を実行し、労働者派遣先の適法な管理・指揮・監督に従う。
3. Được trả lương không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau;
- 3 同等の水準であり、同様の業務又は同等の価値を有する業務を行う労働者派遣先の労働者の賃金より低くない賃金の支払いを受ける。
4. Khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động;
- 4 労働者派遣先が労働者派遣契約における合意に違反した場合、労働者派遣企業に不服申立をする。
5. Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động.
- 5 労働者派遣先と労働契約を締結するために、労働者派遣企業との労働契約を終了することに合意する。

**Chương IV GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ**  
**第 4 章 職業教育と職業技能の発展**

**Điều 59. Đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề**  
**第 59 条 職業訓練と職業技能の発展**

1. Người lao động được tự do lựa chọn đào tạo nghề nghiệp, tham gia đánh giá, công nhận kỹ năng nghề quốc gia, phát triển năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu việc làm và khả năng của mình.
- 1 労働者は、職業訓練を自由に選択し、国家職業技能水準の評価と認証に参加し、自身の能力及び雇用の需要に適した職業能力を発展させることができる。

2. Nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và người lao động khác trong xã hội thông qua hoạt động sau đây:
  - 2 国家は、次の活動を通じて、当該使用者のために現に労働に従事している労働者及び社会にあるその他の労働者に対して、職業訓練及び職業技能の発展の条件を満たす使用者を奨励する政策を採る。
  - a) Thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc mở lớp đào tạo nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác theo quy định;
  - a) 労働者に対し、職業の水準・技能を訓練し、再訓練し、養成、向上するため、職場において、職業教育拠点を設立し又は職業訓練クラスを開くこと。規定<sup>24</sup>に従い、職業教育拠点と、初等・中等・高等レベル及びその他の職業訓練プログラムを共同して実施<sup>25</sup>する。
  - b) Tổ chức thi kỹ năng nghề cho người lao động; tham gia hội đồng kỹ năng nghề; dự báo nhu cầu và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề; phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động.
  - b) 労働者のための職業技能試験を開催し、職業技能評議会に参加し、需要を予測して職業技能基準を策定し、職業技能の評価・認証を行い、及び労働者の職業能力を開発する。

**Điều 60. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề**

**第 60 条 職業の水準・技能の訓練・養成・向上に関する使用者の責任**

1. Người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hàng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.
  - 1 使用者は、自身のために労働に従事している労働者に対する職業の水準・技能の訓練・養成・向上及び職業技能の開発の実施に関する年次計画を策定し、経費を確保する。自身のために異なる業務に異動させる場合、事前に労働者に対し訓練を実施する。
  2. Hằng năm, người sử dụng lao động thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.
  - 2 使用者は、毎年、職業の水準・技能の訓練・養成・向上の結果を、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に報告する。

---

<sup>24</sup> 何の規定を指しているのかは原文で規定されていない。

<sup>25</sup> 「実施する」は、原文では“đào tạo”である。

**Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động**  
**第 61 条 使用者の下で労働に従事するための職業学習・職業実習**

1. Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.  
1 使用者の下で労働に従事するための職業学習とは、使用者が、職場における職業訓練をするために、人員を雇い入れることをいう。職業学習の期間は、職業教育法<sup>26</sup>の定めるところによる各水準の訓練プログラムに応じる。
2. Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.  
2 使用者の下で労働に従事するための職業実習とは、使用者が、職場における業務上の地位に応じた業務の実習、実地訓練を指導するために、人員を雇い入れることをいう。職業実習の期間は 3 か月を超えない。
3. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.  
3 使用者が自らの下で労働に従事させるために職業学習生・職業実習生を雇い入れる場合、職業教育事業を登録する必要はない。授業料を徴収することはできない。職業教育法の定めるところにより訓練契約を締結しなければならない。
4. Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.  
4 職業学習生・職業実習生は、満 14 歳以上であり、職業学習・職業実習での要求に適した健康を有していなければならない。労働傷病病・社会省大臣が公布する、重労働・有害・危険な、又は特に重労働・有害・危険な職・業務の一覧に属する職業学習生又は職業実習生は、芸術・体育・スポーツの分野を除き、満 18 歳以上でなければならない。
5. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.  
5 職業学習・職業実習の期間中、職業学習生・職業実習生が直接的に労働し、又は労働に参加した場合、使用者から両当事者が合意した金額で、賃金の支払いを受ける。
6. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.  
6 職業学習・職業実習期間が終了し、この法令の定めるところによる各条件が充足している場合、両当事者は労働契約を締結しなければならない。

---

<sup>26</sup> 「職業訓練法」は、原文では“Luật Giáo dục nghề nghiệp”である。

**Điều 62. Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề**

**第 62 条 使用者と労働者との間の職業訓練契約及び職業訓練費用**

1. Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.

1 労働者が、パートナーが使用者に対して援助する経費を含む、使用者の経費によって、国内又は海外で職業の水準・技能の向上の訓練、再訓練を受ける場合、両当事者は職業訓練契約を締結しなくてはならない。

Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

職業訓練契約は、2 部作成されなければならない、それぞれが 1 部を保管する。

2. Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

2 職業訓練契約は、次の主たる内容を含まなければならない。

a) Nghề đào tạo;

a) 訓練する職業

b) Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo;

b) 訓練期間中の住所・時間・賃金

c) Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo;

c) 訓練を受けた後に労働に従事しなければならないと誓約した期間

d) Ghi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;

d) 訓練費用及び訓練費用の返済責任の記載

đ) Trách nhiệm của người sử dụng lao động;

dd) 使用者の責任

e) Trách nhiệm của người lao động.

e) 労働者の責任

3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo.

3 訓練費用は、教員・学習資料・学校・教室・機械・設備・実習資材に対して支払う費用、その他訓練生を補助するための費用、訓練期間中の訓練生の賃金、社会保険料・健康保険・失業保険の保険料で、合理的な証憑のある費用からなる。労働者が海外に送られて訓練を受けた場合、訓練費用にはさらに往復の交通費及び訓練期間中の生活費も含まれる。



**Chương V ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

**第 5 章 職場における対話、団体交渉、集団労働協約**

**Mục 1. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC  
第 1 節 職場における対話**

**Điều 63. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc  
第 63 条 職場における対話の実施**

1. Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.
- 1 職場における対話とは、理解と協力を深め、双方にとって利益となる解決策に向かって努力するため、職場における双方の権利・利益、関心事に関する問題について、使用者と労働者又は労働者代表組織との間で情報共有し、意見を参考にし、討論し、及び交換することをいう。
2. Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:
  - 2 使用者は、次の場合、職場における対話を実施しなければならない。
    - a) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;  
a) 定期的に、少なくとも年に一度。
    - b) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;  
b) 一方当事者又は両当事者が要求する場合。
    - c) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này.  
c) この法典第 36 条第 1 項第 a 号、第 42 条、第 44 条、第 93 条、第 104 条、第 118 条及び第 128 条第 1 項に定める事由がある場合。
  3. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.  
3 使用者及び労働者又は労働者代表組織は、本条第 2 項に規定する場合以外の場合であっても、対話を行うことが推奨される。
  4. Chính phủ quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.  
4 政府は、職場における対話の開催及び基礎レベルの民主的規律の実施について定める。

**Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc  
第 64 条 職場における対話の内容**

1. Nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật này.
  - 1 対話の内容は、この法典第 63 条第 2 項第 c 号の定めによらなければならない。
2. Ngoài nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:

2 本条第 1 項に定める内容の他、各当事者は、対話の実施にあたり、次の一つ又は複数の内容を選択する。

- a) **Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;**  
a) 使用者の生産、経営の状況
- b) **Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;**  
b) 労働契約、集団労働協約、就業規則、規程並びに職場における誓約その他の合意の履行
- c) **Điều kiện làm việc;**  
c) 勤務条件
- d) **Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;**  
d) 労働者、労働者代表組織の使用者に対する要求
- đ) **Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;**  
dd) 使用者の労働者、労働者代表組織に対する要求
- e) **Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.**  
e) 一方当事者又は両当事者が関心を有するその他の内容

## **Mục 2. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ**

### **第 2 節 団体交渉**

#### **Điều 65. Thương lượng tập thể**

#### **第 65 条 団体交渉**

Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

団体交渉とは、労働条件を確定し、各当事者間の関係について規定し、進歩的・調和的・安定的な労働関係を構築するために、一又は多数の労働者代表組織である一方当事者と、一又は多数の使用者又は使用者代表組織である一方当事者との間の協議、合意である。

#### **Điều 66. Nguyên tắc thương lượng tập thể**

#### **第 66 条 団体交渉の原則**

Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

団体交渉は、自発性、協力、善意、平等、公開、透明性の原則に基づいて行われる。

#### **Điều 67. Nội dung thương lượng tập thể**

#### **第 67 条 団体交渉の内容**

Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:

各当事者は、団体交渉の実施にあたり、次の一又は複数の内容を選択する。

- 1. **Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;**

- 1 賃金、補助、昇給、賞与、食事その他の制度
2. Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;  
2 労働水準及び労働時間、休憩時間、時間外労働、シフト中の休憩
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động;  
3 労働者に対する雇用の保障
4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;  
4 労働安全・衛生の保障、就業規則の実施
5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;  
5 労働者代表組織の活動の条件・手段、使用者と労働者代表組織との関係
6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;  
6 労働紛争予防・解決の制度・方法
7. Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;  
7 ジェンダー平等の保障・妊娠出産の保護・年次休暇、職場における暴力及びセクシャルハラスメントの予防・対応
8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.  
8 一方当事者又は両当事者が関心を有するその他の内容

**Điều 68. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp**

**第 68 条 企業における基礎レベル労働者代表組織の団体交渉権**

1. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.  
1 基礎レベル労働者代表組織は、政府が定めるところによる企業の総労働者数に対する最低構成員比率に達した場合、団体交渉を請求する権利を有する。
2. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng tập thể đồng ý.  
2 企業が本条第 1 項の規定を満たす基礎レベル労働者代表組織を多数有する場合、交渉請求権を有する組織は、企業の中で最も構成員数が多い組織である。その他の基礎レベル労働者代表組織は、団体交渉請求権を有する労働者代表組織が同意した場合、団体交渉に参加することができる。
3. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu thương lượng tập thể nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định tại khoản 1 Điều này.

- 3 企業が基礎レベル労働者代表組織を多数有するが、本条第 1 項の規定を満たす組織が存在しない場合、各組織は団体交渉を請求するために自発的に連合する権利を有する。ただし、この各組織の構成員の総数は、本条 1 項に定める最低比率に達していなければならない。
4. Chính phủ quy định việc giải quyết tranh chấp giữa các bên liên quan đến quyền thương lượng tập thể.
- 4 政府は、団体交渉権に関する各当事者の紛争の解決について定める。

**Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp**  
**第 69 条 企業における団体交渉の代表**

1. Số lượng người tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do các bên thỏa thuận.
- 1 それぞれの当事者の団体交渉への参加者の数は、各当事者の合意による。
2. Thành phần tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do bên đó quyết định.
- 2 各当事者の団体交渉の参加者の構成は、当該当事者の決定による。

Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 2 Điều 68 của Bộ luật này thì tổ chức đại diện có quyền yêu cầu thương lượng quyết định số lượng đại diện của mỗi tổ chức tham gia thương lượng.

この法典第 68 条第 2 項の定めるところにより、労働者側で多数の代表組織が団体交渉に参加する場合、交渉請求権を有する代表組織が交渉に参加する各組織の代表者の数を決定する。

Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 3 Điều 68 của Bộ luật này thì số lượng đại diện của mỗi tổ chức do các tổ chức đó thỏa thuận. Trường hợp không thỏa thuận được thì từng tổ chức xác định số lượng đại diện tham gia tương ứng theo số lượng thành viên của tổ chức mình trên tổng số thành viên của các tổ chức.

この法典第 68 条第 3 項の定めるところにより、労働者側で多数の代表組織が団体交渉に参加する場合、それぞれの組織の代表者の数は、各組織の合意による。合意に達しない場合、それぞれの組織は、全組織の構成員の総数における自らの組織の構成員の割合に基づき、参加する代表者の数を決定する。

3. Mỗi bên thương lượng tập thể có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia là đại diện thương lượng và bên kia không được từ chối. Đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên không được vượt quá số lượng quy định tại khoản 1 Điều này, trừ trường hợp được bên kia đồng ý.
- 3 団体交渉の各当事者は、自らの上級代表組織に交渉の代表者となる参加者を指定してもらい権利を有し、相手方はそれを拒否してはならない。各当事者の団体交渉代表者は、相手方が同意する場合を除き、本条第 1 項に定める数を超えてはならない。

**Điều 70. Quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp**  
**第 70 条 企業における団体交渉の手順**

1. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này hoặc yêu cầu của người sử dụng lao động thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.

- 1 この法典第 68 条の定めるところにより団体交渉請求権を有する基礎レベル労働者代表組織による団体交渉の請求又は使用者による請求があった場合、請求を受けた当事者は、交渉を拒否してはならない。

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.

各当事者は、交渉の請求及び内容を受領した日から 7 営業日以内に、交渉の場所、開始時期について合意する。

Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

使用者は、団体交渉の会議を開催するため、時間、場所その他必要な条件を整える責任を負う。

Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

交渉の開始時期は、団体交渉の請求を受けた日から 30 日を超えてはならない。

2. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.
- 2 団体交渉の期間は、各当事者に別段の合意がある場合を除き、交渉が開始された日から 90 日を超えてはならない。

Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật này.

労働者側の代表者の団体交渉の会議への参加時間は、有給の労働時間として計算される。労働者代表組織の構成員である労働者が団体交渉の会議に参加した場合、会議への参加時間は、この法典第 176 条第 2 項に定める時間に算入されない。

3. Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện người lao động thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.
- 3 団体交渉の過程において、労働者代表者側が請求した場合、使用者側は、その請求を受けた日から 10 日以内に、営業上の秘密・技術上の秘密にかかる情報を除き、団体交渉に都合の良い条件を作出するために、企業の範囲内の生産・経営活動の状況その他の交渉の内容に直接に関連する内容に関する情報を提供する責任を負う。
4. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.
- 4 基礎レベル労働者代表組織は、団体交渉過程の内容、実施方法及び結果について討論し、労働者の意見の聴取を行う権利を有する。

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.

基礎レベル労働者代表組織は、討論及び労働者の意見の聴取にかかる時間、場所及び実施方法を決定する。ただし、企業の通常の生産・経営活動に影響を及ぼしてはならない。

Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.

使用者は、労働者代表組織による討論、労働者の意見の聴取の実施過程に障害をもたらし、妨害し又は干渉してはならない。

5. Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ người lao động.
- 5 団体交渉においては議事録が作成されなければならない、その中に、各当事者が合意した内容、異なる意見がある内容を明記する。団体交渉議事録は、各交渉当事者の代表者及び議事録作成者の署名がなければならない。基礎レベル労働者代表組織は、全労働者に向けて団体交渉議事録を広く周知し、公開する。

#### **Điều 71. Thương lượng tập thể không thành**

#### **第 71 条 団体交渉の不調**

1. Thương lượng tập thể không thành thuộc một trong các trường hợp sau đây:
  - 1 次のいずれかの場合、団体交渉は不調とする。
    - a) Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 70 của Bộ luật này;
    - a) 一方当事者が交渉を拒否した場合又はこの法典第 70 条第 1 項に定める期間内に交渉を行わない場合
    - b) Đã hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70 của Bộ luật này mà các bên không đạt được thỏa thuận;
    - b) この法典第 70 条第 2 項に定める期間が満了したにもかかわらず、両当事者が合意に至らなかった場合
    - c) Chưa hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70 của Bộ luật này nhưng các bên cùng xác định và tuyên bố về việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.
    - c) この法典第 70 条第 2 項に定める期間は満了していないが、両当事者が団体交渉が合意に至らないことを確定し宣言した場合
  2. Khi thương lượng không thành, các bên thương lượng tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này. Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công.
  - 2 交渉が不調に終わった場合、交渉の各当事者は、この法典の定めるところにより労働紛争解決手続きを行う。労働紛争解決が行われている間、労働者代表組織はストライキを行ってはならない。

**Điều 72. Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia**

**第 72 条 産業別団体交渉<sup>27</sup>、多数企業参加型団体交渉<sup>28</sup>**

1. Nguyên tắc, nội dung thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thực hiện theo quy định tại Điều 66 và Điều 67 của Bộ luật này.

1 産業別団体交渉及び多数企業参加型団体交渉の原則、内容は、この法典第 66 条及び第 67 条の定めるところによる。

2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia do các bên thỏa thuận quyết định, bao gồm cả việc thỏa thuận tiến hành thương lượng tập thể thông qua Hội đồng thương lượng tập thể quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

2 産業別団体交渉及び多数企業参加型団体交渉の実施手順は、各当事者の合意により決定し、この法典第 73 条に定める団体交渉評議会を通じた団体交渉の実施の合意を含む。

3. Trường hợp thương lượng tập thể ngành thì đại diện thương lượng là tổ chức công đoàn ngành và tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp ngành quyết định.

3 産業別団体交渉の場合、交渉の代表者は、産業別労働組合及び産業別レベルの使用者代表組織が決定する。

Trường hợp thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thì đại diện thương lượng do các bên thương lượng quyết định trên cơ sở tự nguyện, thỏa thuận.

多数企業参加型団体交渉の場合、交渉の代表者は交渉の各当事者によって自発性・合意に基づき決定される。

**Điều 73. Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể**

**第 73 条 団体交渉評議会を通じた多数企業参加型団体交渉**

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia có thể yêu cầu Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tiến hành thương lượng tập thể.

1 多数企業参加型団体交渉の各当事者は、合意に基づき、交渉に参加する各企業の本社所在地又は交渉に参加する各企業の本社が多数の省又は中央直轄都市に置かれている場合、各当事者が選択する場所の省級人民委員会に対し、団体交渉を行うため、団体交渉評議会を設立するよう請求することができる。

2. Khi nhận được yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tổ chức việc thương lượng tập thể. Thành phần Hội đồng thương lượng tập thể bao gồm:

---

<sup>27</sup> 「産業別団体交渉」は、原文では“thương lượng tập thể ngành”である。

<sup>28</sup> 「多数企業参加型団体交渉」は、原文では“thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp”である。

- 2 多数企業参加型団体交渉の各当事者による要求があった場合、省級人民委員会は、団体交渉を行うため、団体交渉評議会を設立することを決定する。団体交渉評議会の構成には、次を含む。
  - a) Chủ tịch Hội đồng do các bên quyết định và có trách nhiệm điều phối hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể, hỗ trợ cho việc thương lượng tập thể của các bên;
  - a) 評議会の会長は、各当事者によって決定され、団体交渉評議会の活動を調整し、各当事者の団体交渉を補助する責任を負う。
  - b) Đại diện các bên thương lượng tập thể do mỗi bên cử. Số lượng đại diện mỗi bên thương lượng tham gia Hội đồng do các bên thỏa thuận;
  - b) 団体交渉の各当事者の代表者は、各当事者が選出する。評議会に参加する交渉当事者の代表者の数は、各当事者の合意による。
  - c) Đại diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.
  - c) 省級人民委員会の代表者
3. Hội đồng thương lượng tập thể tiến hành thương lượng theo yêu cầu của các bên và tự chấm dứt hoạt động khi thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia được ký kết hoặc theo thỏa thuận của các bên.
- 3 団体交渉評議会は、各当事者の要求に従って交渉を行い、多数の企業が参加する集団労働協約が締結されたとき又は各当事者の合意により活動を終了する。
4. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chức năng, nhiệm vụ, hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể.
- 4 労働傷病兵・社会省大臣は、団体交渉評議会の機能、任務、活動を定める。

**Điều 74. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể**  
**第 74 条 団体交渉における省レベル人民委員会の責任**

1. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể.
- 1 団体交渉の各当事者に対し、団体交渉の技能を訓練、養成すること。
2. Xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế - xã hội, thị trường lao động, quan hệ lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng tập thể.
- 2 団体交渉を補助し促進するため、経済・社会、労働市場、労働関係に関する情報、データを作成及び提供すること。
3. Chủ động hoặc khi có yêu cầu của cả hai bên thương lượng tập thể, hỗ trợ các bên đạt được thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể; trường hợp không có yêu cầu, việc chủ động hỗ trợ của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ được tiến hành nếu được các bên đồng ý.
- 3 主体的に、又は団体交渉の両当事者から請求があった場合、団体交渉の過程の中で合意に至ることができるよう各当事者を補助する。請求がない場合、省級人民委員会による主体的な補助は、各当事者の同意を得た場合に限り行うことができる。
4. Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.



- 4 この法典第 73 条の定めるところにより、多数企業型団体交渉の各当事者から請求があった場合、団体交渉評議会を設立する。

### **Mục 3. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

#### **第 3 節 集団労働協約**

#### **Điều 75. Thỏa ước lao động tập thể**

#### **第 75 条 集団労働協約**

1. Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.

- 1 集団労働協約とは、団体交渉を通じて至り、かつ、各当事者が書面により締結した合意をいう。

Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.

集団労働協約は、企業別集団労働協約、産業別集団労働協約、多数企業集団労働協約その他の集団労働協約からなる。

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

- 2 集団労働協約の内容は、法令の規定に違反してはならず、法令の規定より労働者にとって有利であることが推奨される。

#### **Điều 76. Lấy ý kiến và ký kết thỏa ước lao động tập thể**

#### **第 76 条 集団労働協約に関する意見の聴取及びその締結**

1. Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

- 1 企業別集団労働協約については、締結前に、各事者間で交渉した集団労働協約の草案について、企業における全労働者の意見を聴取しなければならない。企業別集団労働協約は、賛成票が企業における労働者の 50%を超えた場合に限り締結される。

2. Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Thỏa ước lao động tập thể ngành chỉ được ký kết khi có trên 50% tổng số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành.

- 2 産業別集団労働協約については、意見聴取の対象は、交渉に参加した企業における労働者代表組織の幹部会の全構成員とする。産業別集団労働協約は、賛成票が意見を聴取された者の総数の 50%を超えた場合に限り締結される。

Đối với thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Chỉ những doanh nghiệp có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

多数企業集団労働協約については、意見聴取の対象は、交渉に参加した企業における全労働者又は交渉に参加した企業における労働者代表組織の幹部会の全構成員とする。賛成票が意見聴取された者の総数の 50%を超えた企業に限り、多数企業集団労働協約の締結に参加する。

3. Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo thỏa ước lao động tập thể do tổ chức đại diện người lao động quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp tham gia thương lượng. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo thỏa ước.

3 集団労働協約の草案についての投票による意見聴取の時間・場所・方法は、労働者代表組織により決定されるが、交渉に参加した企業の通常の生産・経営活動に影響を及ぼしてはならない。使用者は、労働者代表組織が協約の草案について投票による意見収集を行う過程に障害をもたらし、妨害し又は干渉してはならない。

4. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết bởi đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

4 集団労働協約は、各交渉当事者の適法な代表者により締結される。

Trường hợp thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

多数企業集団労働協約が団体交渉評議会を通じて進められる場合、団体交渉評議会議長及び各交渉当事者の適法な代表者により締結される。

5. Thỏa ước lao động tập thể phải được gửi cho mỗi bên ký kết và cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo quy định tại Điều 77 của Bộ luật này.

5 集団労働協約は、各締結者、及びこの法典第 77 条の定めるところにより省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に送付されなければならない。

Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp thì từng người sử dụng lao động và từng tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thỏa ước phải được nhận 01 bản.

産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約については、協約に参加する各使用者及び企業における各労働者代表組織は、それぞれ 1 部を受領しなければならない。

6. Sau khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho người lao động của mình biết.

6 集団労働協約が締結された後、使用者は、自らの労働者に周知しなければならない。

7. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

7 政府は、本条の詳細を定める。

#### **Điều 77. Gửi thỏa ước lao động tập thể** **第 77 条 集団労働協約の送付**

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính.

協約に参加する使用者は、集団労働協約が締結された日から 10 日以内に、本社が所在する省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に対し、集団労働協約を 1 部送付しなければならない。

**Điều 78. Hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể**  
**第 78 条 集団労働協約の効力及び期限**

1. Ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể do các bên thỏa thuận và được ghi trong thỏa ước. Trường hợp các bên không thỏa thuận ngày có hiệu lực thì thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực kể từ ngày ký kết.

1 集団労働協約の発効日は、各当事者が合意したところにより、協約に明記される。各当事者が発効日について合意しない場合、集団労働協約は、締結日から効力を有する。

Thỏa ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện.

集団労働協約は、発効後、各当事者により尊重、実施されなければならない。

2. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể.

2 発効した企業別集団労働協約は、使用者及び企業の全ての労働者に適用される。発効した産業別集団労働協約及び多数企業集団労働協約は、集団労働協約に参加する企業の全ての使用者及び労働者に適用される。

3. Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong thỏa ước lao động tập thể. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thỏa ước lao động tập thể.

3 集団労働協約の期間は 1 年から 3 年までとする。具体的な期間は、各当事者により合意され、集団労働協約の中に明記される。各当事者は、集団労働協約のそれぞれの内容について異なる期間を合意する権利を有する。

**Điều 79. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp**  
**第 79 条 企業における集団労働協約の履行**

1. Người sử dụng lao động, người lao động, bao gồm cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực.

1 使用者及び集団労働協約の発効日以降に勤務を始める労働者を含む労働者は、有効な集団労働協約を完全に履行する義務を負う。

2. Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể thì phải thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể. Quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể.

2 集団労働協約の発効日以前に締結済みの労働契約における各当事者の権利・義務・利益が、集団労働協約の対応する規定より劣っている場合、集団労働協約に従って履行しなければならない。使用者の規定が集団労働協約に合致しない場合、合致させるため修正

されなければならない。修正されるまでの期間は、集団労働協約の対応する内容に従って履行される。

3. Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước lao động tập thể và các bên có trách nhiệm cùng xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.
- 3 一方当事者が、他方当事者が集団労働協約を完全に履行していない又はそれに違反していると主張する場合、集団労働協約を正しく履行するよう要求する権利を有し、各当事者はともに解決策を検討する責任を負う。解決できない場合、各当事者は法令の定めるところにより、団体労働紛争解決を要求する権利を有する。

**Điều 80. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp**

**第 80 条 企業の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合の企業別集団労働協約の履行**

1. Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp và tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp cũ hoặc thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.
- 1 企業の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併、売却・貸付・企業形態の転換、財産の所有権・使用権の譲渡があった場合、承継する使用者及び労働者代表組織は、労働使用計画に基づき、従前の企業別集団労働協約を継続・修正・補足するか、又は新たな集団労働協約を締結するために交渉するかの選択を検討するため、この法典第 68 条の定めるところにより交渉する権利を有する。
2. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp hết hiệu lực do người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.
- 2 使用者の活動停止により企業別集団労働協約が失効した場合、労働者の権利は法令の定めるところにより解決される。

**Điều 81. Quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp**

**第 81 条 企業別集団労働協約、産業別集団労働協約及び多数企業集団労働協約の関係**

1. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành quy định về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động khác nhau thì thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho người lao động.
- 1 企業別集団労働協約、多数企業集団労働協約、産業別集団労働協約が、労働者の権利・義務・利益について異なる規定を置く場合、労働者に最も有利な内容に従い履行する。
2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp nhưng chưa có thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp thì có thể xây dựng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

- 2 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用対象である企業が企業別集団労働協約を有さない場合、産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約より労働者にとって有利な内容を含む企業別集団労働協約を策定することができる。
3. Khuyến khích doanh nghiệp chưa tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp thực hiện nội dung có lợi hơn cho người lao động của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.
- 3 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約に参加していない企業は、産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約より労働者にとって有利な内容を実施することが推奨される。

**Điều 82. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể**

**第 82 条 集団労働協約の修正・補足**

1. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể.
- 1 集団労働協約は、団体交渉を通じ、各当事者の自発的な合意に基づく場合に限り修正・補足される。

Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

集団労働協約の修正・補足は、集団労働協約の交渉・締結と同様に行われる。

2. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.
- 2 法令の規定の改正により集団労働協約が法令の定めに合致しなくなった場合、各当事者は、法令の定めに合致させるため集団労働協約の修正・補足を行わなければならない。集団労働協約の修正・補足を行っている期間、労働者の権利は、法令の定めるところにより履行される。

**Điều 83. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn**

**第 83 条 期間が満了した集団労働協約**

Trong thời hạn 90 ngày trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể thì phải lấy ý kiến theo quy định tại Điều 76 của Bộ luật này.

集団労働協約の期間が満了する前 90 日以内に、各当事者は、集団労働協約の期間を延長するか、又は新たな集団労働協約を締結するために交渉することができる。各当事者が集団労働協約の期間の延長に合意する場合、この法典第 76 条の定めるところにより意見を聴取しなければならない。

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

集団労働協約の期間が満了したが、各当事者の交渉が未だ継続している場合、従前の集団労働協約は、各当事者間に別段の合意がある場合を除き、集団労働協約の期間が満了した日から 90 日を超えない期間、引き続き履行される。

**Điều 84. Mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp**

**第 84 条 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用範囲の拡大**

1. Khi một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có phạm vi áp dụng chiếm trên 75% người lao động hoặc trên 75% doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao thì người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người lao động tại đó đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ thỏa ước đó đối với các doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao.
- 1 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約の適用範囲が、工業団地・経済区・輸出加工区・ハイテクパークにおける同一の業種・職種・領域の労働者の 75%又は企業の 75%を超える場合、その団地の使用者又は労働者代表組織は、管轄国家機関に対し、工業団地・経済区・輸出加工区・ハイテクパークにおける同一の業種・職種・領域の企業に対し、当該協約の一部又は全部にかかる適用範囲を拡大することの決定を申し立てる。
2. Chính phủ quy định chi tiết khoản 1 Điều này; quy định trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể quy định tại khoản 1 Điều này.
- 2 政府は、本条第 1 項の詳細を定め、本条第 1 項に定める集団労働協約の適用範囲の拡大決定に関する手続き、手順及び管轄を定める。

**Điều 85. Gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp**

**第 85 条 産業別集団労働協約又は多数企業集団労働協約への加入及び脱退**

1. Doanh nghiệp có thể gia nhập thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 84 của Bộ luật này.
- 1 企業は、この法典第 84 条第 1 項に定める場合を除き、協約の当事者たる使用者及び企業における労働者代表組織の全てから同意を得た場合、産業別集団労働協約、多数企業集団労働協約に加入することができる。
2. Doanh nghiệp thành viên của thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được rút khỏi thỏa ước lao động tập thể khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp có khó khăn đặc biệt trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.
- 2 産業別集団労働協約及び多数企業集団労働協約の当事者たる企業は、生産・経営活動において特別な困難がある場合を除き、協約の当事者である使用者及び企業における労働者代表組織の全てから同意を得た場合、集団労働協約から脱退することができる。
3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.
- 3 政府は、本条の詳細を定める。

**Điều 86. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu**  
**第 86 条 無効な集団労働協約**

1. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật.  
1 集団労働協約は、集団労働協約の一つ又は複数の内容が法令に違反している場合、部分的に無効となる。
2. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:  
2 集団労働協約は、次のいずれかの場合、全て無効となる。
  - a) Toàn bộ nội dung thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật;  
a) 集団労働協約の全ての内容が法令に違反している場合。
  - b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;  
b) 署名者が適切な権限を有していない場合。
  - c) Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.  
c) 集団労働協約の交渉・締結手順を正しく遵守しなかった場合。

**Điều 87. Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu**  
**第 87 条 集団労働協約が無効であることを宣言する権限**

Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

人民裁判所は、集団労働協約が無効であることを宣言する権限を有する。

**Điều 88. Xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu**  
**第 88 条 無効な集団労働協約の処理**

Khi thỏa ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thỏa ước lao động tập thể tương ứng với toàn bộ hoặc phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thỏa thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.

集団労働協約が無効と宣言された場合、無効と宣言された全部又は一部に対応する集団労働協約に記載されている各当事者の権利、義務及び利益は、法令の定め及び労働契約における適法な合意に従って解決される。

**Điều 89. Chi phí thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể**  
**第 89 条 集団労働協約の交渉・締結の費用**

Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể do phía người sử dụng lao động chi trả.

集団労働協約の交渉、締結、修正、補足、送付、周知にかかる全ての費用は使用者のみが負担する。

## Chương VI TIỀN LƯƠNG 第 6 章 賃金

### Điều 90. Tiền lương 第 90 条 賃金

1. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.
- 1 賃金とは、業務を実施するために、合意に基づき、使用者が労働者に対して払う金員であり、業務又は職位に応じた賃金額、手当その他の補助からなる。
2. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.
- 2 業務又は職位に応じた賃金額は、最低賃金額を下回ってはならない。
3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.
- 3 使用者は、同じ価値を有する業務に従事する労働者に対し、平等な賃金を払うこと、性別で差別しないことを保障しなければならない。

### Điều 91. Mức lương tối thiểu 第 91 条 最低賃金額

1. Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.
- 1 最低賃金額とは、経済・社会の発展状況に応じた、労働者とその家族の最低限度の生活水準を保障するために、通常の労働条件の下で最も単純な業務を行う労働者に対し支給される、最も低い賃金額である。
2. Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ.
- 2 最低賃金額は地域ごとに定められ、時給・月給で決定される。
3. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.
- 3 最低賃金額は、労働者及びその家族の最低限度の生活水準、最低賃金額と市場の賃金額との相関、消費者物価指数、経済成長の速度、労働需給関係、雇用及び失業、労働能率、企業の支払能力に基づき調整される。
4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này; quyết định và công bố mức lương tối thiểu trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.
- 4 政府は、本条の詳細を定め、国家賃金評議会の勧告に基づき最低賃金額を決定し、公表する。



**Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia**  
**第 92 条 国家賃金評議会**

1. Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ quan tư vấn cho Chính phủ về mức lương tối thiểu và chính sách tiền lương đối với người lao động.  
1 国家賃金評議会とは、政府に対し、最低賃金額及び労働者に対する賃金政策についての諮問を行う機関をいう。
2. Thủ tướng Chính phủ thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương và chuyên gia độc lập.  
2 政府首相は、労働傷病兵・社会省、ベトナム労働総同盟及び一部の中央の使用者代表組織の代表、並びに独立の専門家である構成員からなる国家賃金評議会を設立する。
3. Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia.  
3 政府は、国家賃金評議会の役割、任務、組織構造及び活動について定める。

**Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động**  
**第 93 条 賃金等級、賃金表及び労働基準の作成**

1. Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.  
1 使用者は、労働者を採用し・使用し、労働契約に記載する業務又は職位に応じた賃金額を合意し、労働者に対し賃金を払うための基礎となる賃金等級、賃金表及び労働基準を作成しなければならない。
2. Mức lao động phải là mức trung bình bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức.  
2 労働基準とは、多くの労働者が通常の労働時間を延長する必要なく実施することが可能であることが保障されている平均的水準でなければならない。正式に公布する前に試行的に適用されなければならない。
3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.  
3 使用者は、賃金等級、賃金表及び労働基準を作成するにあたり、基礎レベル労働者代表組織がある場合、基礎レベル労働者代表組織の意見を参考にしなければならない。

Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

賃金等級、賃金表及び労働基準は、実施する前に職場において公開、周知されなければならない。

**Điều 94. Nguyên tắc trả lương**  
**第 94 条 賃金支払いの原則**

1. Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.
- 1 使用者は、労働者に対し、直接に、十分に、期日のおり賃金を支払わなければならない。使用者は、労働者が直接賃金を受領することができない場合、労働者が適法に委任する者に対し、賃金を支払うことができる。
2. Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định.
- 2 使用者は、労働者の賃金の使用にかかる自己決定権を制限し、又は干渉してはならない。労働者に対し、使用者又は使用者が指定するその他の事業場<sup>29</sup>の商品の購入又はサービスの使用に、賃金を使用するよう強制してはならない。

**Điều 95. Trả lương**  
**第 95 条 賃金の支払い**

1. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.
- 1 使用者は、労働者に対し、合意した賃金、労働能率及び業務実施の質に基づき、賃金を払う。
2. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ.
- 2 労働契約に規定する賃金及び労働者に支払う賃金は、ベトナムドンによる。労働者がベトナムにおける外国人である場合、外貨によることができる。
3. Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).
- 3 使用者は、賃金を支払う度に、労働者に対し、賃金、時間外労働賃金、深夜労働賃金、控除される内容及びその金額（もしあれば）を明記した賃金明細書を通知しなければならない。

**Điều 96. Hình thức trả lương**  
**第 96 条 賃金の支払い形式**

1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.
- 1 使用者及び労働者は、時間、出来高又は歩合に応じた賃金の支払いの形式について合意する。

---

<sup>29</sup> ベトナム語は「đơn vị」。この法典第 171 条第 1 項参照。

2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng.

2 賃金は、現金で又は銀行で開設した労働者の個人口座を通じて支払われる。

Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.

銀行で開設した労働者の個人口座を通して賃金を支払う場合、使用者は、口座開設及び賃金の振り込みに関連する各種の費用を支払わなければならない。

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

3 政府は、本条の詳細を定める。

**Điều 97. Kỳ hạn trả lương**  
**第 97 条 賃金の支払い期限**

1. Người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 15 ngày phải được trả gộp một lần.

1 時給、日給、週給で賃金の支払いを受ける労働者は、労働に従事した時間、日、週の後にその賃金の支払いを受けるか、又は両当事者の合意により一括して支払いを受けるが、一括払いは一回につき 15 日を超えてはならない。

2. Người lao động hưởng lương theo tháng được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm cố tính chu kỳ.

2 月給制の労働者は、1 月に一度又は半月に一度支払いを受ける。賃金を支払う期日は、両当事者の合意により、一定の周期での期日を決定しなければならない。

3. Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

3 出来高又は歩合に応じた賃金の支払いを受ける労働者は、両当事者の合意に基づき賃金の支払いを受ける。複数月にまたがり業務を実施しなければならない場合、毎月、その月に実施した業務量に応じた賃金の仮払いを受けることができる。

4. Trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày; nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

4 不可抗力の事由があり、使用者が回復措置を模索したが賃金の支払期限を遵守することができない場合、30 日を超えて遅滞してはならない。賃金の支払いが 15 日以上遅滞した場合、使用者は、労働者に対し、少なくとも、その遅滞した金額に使用者が労働者に賃金を支払うために口座を開設した銀行が賃金支払い時点で公表している 1 か月の定期預金の預金金利を乗じた額を賠償しなければならない。

**Điều 98. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm**  
**第 98 条 時間外労働、深夜労働の賃金**

1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:
  - 1 時間外労働をする労働者は、賃金単価又は行っている業務に応じ実際に支払いを受ける賃金に基づき、次のとおり、賃金の支払いを受ける。
    - a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;  
a) 通常日は、少なくとも 150%
    - b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;  
b) 週休日は、少なくとも 200%
    - c) Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.  
c) 祝日、正月、有給休暇日は、日給の支払いを受ける労働者に対し、祝日、正月及び有給休暇日の賃金に加え、少なくとも 300%
  2. Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường.  
2 深夜労働する労働者は、賃金単価又は通常の労働日の業務に応じ、実際に支払いを受ける賃金に基づき計算される賃金の少なくとも 30%に相当する賃金について、追加的に支払いを受ける。
  3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.  
3 深夜に時間外労働をする労働者について、本条第 1 項及び第 2 項に定める賃金の支払いに加え、労働者は、賃金単価又は通常の労働日若しくは週休日・祝日・正月の日中の勤務に対し、支払を受ける賃金に基づき計算される賃金の少なくとも 20%に相当する賃金を追加的に支払われる。
  4. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.  
4 政府は、本条の詳細を定める。

**Điều 99. Tiền lương ngừng việc**  
**第 99 条 休業中賃金**

Trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

労働者は、休業しなければならない場合、次のとおり賃金の支払いを受ける。

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;

- 1 使用者の故意・過失<sup>30</sup>による場合、労働者は労働契約に定める賃金全額の支払いを受ける。
2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;
- 2 労働者の故意・過失による場合、その者は賃金の支払いを受けない。ただし、休業しななければならなかった者と同じ事業場の他の労働者は、両当事者が合意した金額で賃金の支払いを受けるが、最低賃金額より低いものではない。
3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:
- 3 使用者の故意・過失によらない電気、水に関する事故の場合、天災・火災・危険な疫病・戦災・管轄国家機関の要求による事業拠点の移動による場合、又は経済的理由による場合、両当事者は、次のとおり、休業中賃金について合意する。
- a) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;
- a) 休業が 14 営業日以下の場合、休業中賃金は最低賃金額より低くないものとして合意される。
- b) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.
- b) 14 営業日を超えて休業する場合、休業中賃金は両当事者の合意によるが、最初の 14 営業日の休業中賃金は、最低賃金より低くないことを確保しなければならない。

#### **Điều 100. Trả lương thông qua người cai thầu**

##### **第 100 条 親方<sup>31</sup>による賃金支払い**

1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân thủ quy định của pháp luật về trả lương, an toàn, vệ sinh lao động.
- 1 親方又は同様の仲介的役割を有する者を使用する場合、事業主である使用者は、それらの者の名簿及び住所とともに、それらの者とともに労働に従事する労働者の名簿を保有しなければならない。また、それらの者が賃金支払い、労働安全・衛生に関する法令の定めを遵守することを保障しなければならない。
2. Trường hợp người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động thì người sử dụng

<sup>30</sup> 「故意・過失」は、原文では“lỗi”である。民法第 364 条参照

<sup>31</sup> 「親方」は、原文では“người cai thầu”である。

lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi cho người lao động.

- 2 親方又は同様の仲介的役割を有する者が、賃金を支払わない場合又は賃金の支払いが不十分である場合、及び労働者に対しその他の権利を保障しない場合、事業主である使用者は、労働者に対し、賃金を支払い、権利を保障する責任を負う。

Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

この場合、事業主である使用者は、親方若しくは同様の仲介的役割を有する者に対し賠償を要求する権利又は管轄国家機関に対し法令の定めるところにより紛争解決を申し立てる権利を有する。

**Điều 101. Tạm ứng tiền lương**  
**第 101 条 賃金の仮払い**

1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận và không bị tính lãi.  
1 労働者は、両当事者が合意した条件に基づき賃金の仮払いを受けることができ、[その賃金には] 利息がかからない。
2. Người sử dụng lao động phải cho người lao động tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và người lao động phải hoàn trả số tiền đã tạm ứng.  
2 使用者は、労働者に対し、労働者が1週間以上公民としての義務を履行するために一時的に休業した日数に対応する賃金の仮払いをしなければならない。ただし、最大でも労働契約に基づく賃金の1か月分を超えないものとし、労働者は、仮払いされた金額を返金しなければならない。

Người lao động nhập ngũ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì không được tạm ứng tiền lương.

兵役法の定めるところにより入隊する労働者は、賃金の仮払いを受けることはできない。

3. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.  
3 年次休暇にあたり、労働者は、少なくとも休暇日数の賃金に相当する金額の仮払いを受けることができる。

**Điều 102. Khấu trừ tiền lương**  
**第 102 条 賃金からの控除**

1. Người sử dụng lao động chỉ được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật này.  
1 使用者は、この法典第 129 条の定めるところにより、使用者の道具、設備及び財産を毀損したことによる損害を賠償する場合に限り、労働者の賃金からの控除をすることができる。

2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.
- 2 労働者は、その賃金からの控除がなされる理由を知らされる権利を有する。
3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương thực trả hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập cá nhân.
- 3 毎月の賃金からの控除額は、強制社会保険、健康保険、失業保険、個人所得税を差し引き、納付した後に労働者に対し毎月支払う実際の賃金の 30%を超えてはならない。

**Điều 103. Chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp**

**第 103 条 昇給、昇格、手当、補助の制度**

Chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định của người sử dụng lao động.

昇給、昇格、手当、補助及び労働者に対するその他の報奨制度は、労働契約、集団労働協約又は使用者の規定において合意される。

**Điều 104. Thưởng**

**第 104 条 賞与**

1. Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
- 1 賞与とは、使用者が、労働者に対し、生産・経営の結果、労働者の業務の完遂の程度に基づき支給する金員、財物その他の形式のものをいう。
2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.
- 2 賞与規程は、使用者が、基礎レベル労働者代表組織がある場合は基礎レベル労働者代表組織の意見を参考にしたうえで決定し、職場において公開、周知する。

**Chương VII THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

**第 7 章 労働時間、休憩時間**

**Mục 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC**

**第 1 節 労働時間**

**Điều 105. Thời giờ làm việc bình thường**

**第 105 条 通常の労働時間**

1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.
- 1 通常の労働時間は、1日あたり8時間、かつ1週間あたり48時間を超えないものとする。

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.
- 2 使用者は、労働時間を日又は週当たりで規定する権利を有する。ただし、労働者に通知しなければならない。週当たりとする場合、通常の労働時間は 1 日あたり 10 時間、かつ 1 週間あたり 48 時間を超えないものとする。

Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động.

国家は、使用者に、労働者にて対して週 40 時間労働を実施するよう奨励する。

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan.
- 3 使用者は、国家技術規則及び関連する法令に適切に従い、危険な要素、有害な要素と接触する労働時間の制限を保障する責任を負う。

#### **Điều 106. Giờ làm việc ban đêm**

##### **第 106 条 深夜労働時間**

Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

深夜労働時間は、22 時から翌日の 6 時までとする。

#### **Điều 107. Làm thêm giờ**

##### **第 107 条 時間外労働**

1. Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.
- 1 時間外労働時間とは、法令、集団労働協約又は就業規則に定める通常の労働時間外で労働に従事する時間をいう。
2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây:
- 2 使用者は、次に掲げる要件を完全に満たした場合、労働者に時間外労働をさせることができる。
  - a) Phải được sự đồng ý của người lao động;
  - a) 労働者の同意を得なければならないこと。
  - b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;
  - b) 労働者の時間外労働の時間数が、1 日の通常の労働時間数の 50% を超えないこと、週当たりの通常の労働時間の規定を適用している場合は通常の労働時間及び時間外労働の時間数の合計が 1 日あたり 12 時間を超えないこと、1 か月あたり 40 時間を超えないことを確保すること。



- c) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.
- c) 本条第 3 項に定める場合を除き、労働者の時間外労働時間数が 1 年間に 200 時を超えないことを確保すること。
- 3. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:
  - 3 使用者は、次のいずれかの業種、職種、業務又は場合においては、労働者に 1 年間に 300 時間を超えない時間外労働をさせることができる。
    - a) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;
    - a) 繊維・縫製・皮革・靴・電気・電子製品の輸出のための製造・加工、農業・林業・塩業・水産物の加工
    - b) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;
    - b) 電力の生産・供給、通信、石油精製、給排水
    - c) Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;
    - c) 高度な専門・技術水準を要するが、労働市場が十分かつ適時に提供しない労働を必要とする業務を処理する場合
    - d) Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;
    - d) 原料・製品の季節性・タイミングのために緊急で遅延できない業務を処理しなければならない場合、又は事前に予期せぬ客観的な要因により、若しくは天候・天災・火災・戦災の被害、電力不足・原料不足・生産ラインの技術的な問題により発生した業務を処理するためである場合
  - đ) Trường hợp khác do Chính phủ quy định.
  - dd) 政府が定めるその他の場合
- 4. Khi tổ chức làm thêm giờ theo quy định tại khoản 3 Điều này, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.
- 4 使用者は、本条第 3 項に定める時間外労働を実施する場合、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に書面により通知しなければならない。
- 5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.
- 5 政府は、本条の詳細を定める。

**Điều 108. Làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt**  
**第 108 条 特別な場合における時間外労働**

Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 của Bộ luật này và người lao động không được từ chối trong trường hợp sau đây:

次の場合、使用者は、労働者に対し、この法典第 107 条に定める時間外労働時間数の制限なく、いかなる日でも時間外労働を要求する権利を有し、労働者は拒否してはならない。

1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;  
1 法令に従って、国防・安全保障のための動員・出動命令を履行する場合
2. Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa, trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.  
2 労働安全・衛生に関する法令に定める労働者の生命・健康に影響が及ぶおそれのある場合を除き、天災・火災・危険な疫病及び災害の被害を予防し、回復する過程で、人命並びに機関、組織及び個人の財産を保護するための業務を実施する場合。

**Mục 2. THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**  
**第 2 節 休憩時間**

**Điều 109. Nghỉ trong giờ làm việc**  
**第 109 条 労働時間における休憩**

1. Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc quy định tại Điều 105 của Bộ luật này từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.

- 1 この法典第 105 条に定める労働時間に基づいて 1 日 6 時間以上労働に従事する労働者は、少なくとも 30 分連続した休憩時間を付与される。深夜労働の場合、少なくとも 45 分連続した休憩時間を付与される。

Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc.

労働者がシフト制で 6 時間以上連続して労働に従事する場合、休憩時間は労働時間に算入される。

2. Ngoài thời gian nghỉ quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động.  
2 使用者は、本条第 1 項に定める休憩時間のほか、労働者に対する休憩を設定し、就業規則に記載する。

**Điều 110. Nghỉ chuyển ca**  
**第 110 条 シフト交替の休息**

Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.

シフト制で労働に従事する労働者は、別のシフト業務に移行する前に少なくとも 12 時間の休息を付与される。

#### **Điều 111. Nghỉ hằng tuần**

##### **第 111 条 週休**

1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.
- 1 労働者は、毎週少なくとも連続した 24 時間の休息を付与される。労働の周期により週休が取れない特別な場合、使用者は、労働者が月平均で少なくとも 4 日の休暇を付与されることを確保する責任を負う。
2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.
- 2 使用者は週休日を日曜日又はその他の特定の曜日に調整し決定する権利を有するが、それを就業規則に記載しなければならない。
3. Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết quy định tại khoản 1 Điều 112 của Bộ luật này thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.
- 3 週休日がこの法典第 112 条第 1 項に定める祝日、正月と重なる場合、労働者は次の営業日に週休の振替休日を付与される。

#### **Điều 112. Nghỉ lễ, tết**

##### **第 112 条 祝日、正月**

1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:
- 1 労働者は次の祝日、正月において休暇を付与され、賃金をそのまま享受する。
  - a) Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
  - a) 太陽暦の正月: 1 日 (太陽暦 1 月 1 日)
  - b) Tết Âm lịch: 05 ngày;
  - b) 旧暦の正月: 5 日
  - c) Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
  - c) 戦勝記念日: 1 日 (太陽暦 4 月 30 日)
  - d) Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
  - d) 国際メーデー: 1 日 (太陽暦 5 月 1 日)
  - đ) Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);
  - dd) 建国記念日: 2 日 (太陽暦 9 月 2 日とその直前又は直後の 1 日)
  - e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).
  - e) フン王の命日: 1 日 (旧暦 3 月 10 日)
2. Lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

- 2 ベトナムで就労する外国人労働者は、本条第 1 項に定める休日のほか、その出身国の民族の伝統的正月に 1 日及び建国記念日に 1 日休暇を付与される。
3. Hằng năm, căn cứ vào điều kiện thực tế, Thủ tướng Chính phủ quyết định cụ thể ngày nghỉ quy định tại điểm b và điểm đ khoản 1 Điều này.
- 3 政府首相は、毎年、実際の条件に基づき、本条第 1 項第 b 号及び第 dd 号に定める休日の詳細を定める。

### **Điều 113. Nghỉ hằng năm**

#### **第 113 条 年次休暇**

1. Người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:
  - 1 一の使用者のもとで丸 12 か月勤務した労働者は、次のとおり年次休暇を付与され、労働契約に定める賃金をそのまま享受する。
    - a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;  
a) 通常で勤務する労働者について 12 営業日
    - b) 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;  
b) 未成年労働者、障害者である労働者、重労働・有害・危険な職・業務に従事する労働者について 14 営業日
    - c) 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.  
c) 特に重労働・有害・危険な職・業務に従事する労働者について 16 営業日
  2. Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.
    - 2 一の使用者のもとでの勤務が丸 12 か月に満たない労働者は、勤務した月数に比例した年次休暇日数とする。
    3. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.
      - 3 退職又は失業により年次休暇を取得していない場合又は年次休暇日数を全て消化していない場合、使用者により、未消化の年次休暇につき、賃金で清算される。
      4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.
        - 4 使用者は、労働者の意見を参考にしたうえ、年次休暇の日程表を定める責任を有し、事前に労働者に通知しなければならない。労働者は、使用者と、年次休暇を多数回に分割し、又は最大 3 年分を 1 回にまとめて取得することを合意することができる。
        5. Khi nghỉ hằng năm mà chưa đến kỳ trả lương, người lao động được tạm ứng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.

- 5 年次休暇の際に賃金の支払い期限がまだ到来していない場合、労働者はこの法典第 101 条第 3 項の定めるところにより賃金の仮払いを受けることができる。
6. Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.
- 6 年次休暇の際、労働者が陸上、鉄道、水路の手段で移動し、その往復の日数が 2 日を超える場合、3 日目以降について年次休暇と別に往復移動時間として計算される。ただし、年に 1 度の休暇に限る。
7. Chính phủ quy định chi tiết điều này.
- 7 政府は、本条の詳細を定める。

**Điều 114. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc**  
**第 114 条 勤務年数による年次休暇日の増加**

Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 113 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

一の使用者のもとで丸 5 年勤務する毎に、この法典第 113 条第 1 項に定める労働者の年次休暇の日数が 1 日ずつ追加される。

**Điều 115. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương**  
**第 115 条 慶弔休暇、無給休暇**

1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong trường hợp sau đây:
  - 1 労働者は、次の場合、慶弔休暇を付与され、賃金をそのまま享受するが、使用者に通知しなければならない。
    - a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
    - a) 結婚 : 3 日の休暇
    - b) Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;
    - b) 実子、養子の結婚 : 1 日の休暇
    - c) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.
    - c) 実父・実母・養父・養母、妻又は夫の実父・実母・養父・養母、妻又は夫、実子、養子の死亡 : 3 日の休暇
  2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.
  - 2 労働者は、父方の祖父・祖母、母方の祖父・祖母、兄弟姉妹の死亡、父又は母の結婚、兄弟姉妹の結婚の場合、無給の休暇を 1 日付与されるが、使用者に対し通知しなければならない。
  3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

- 3 本条第 1 項及び 2 項に定めるほか、労働者は無給休暇について使用者と合意することができる。

### **Mục 3. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT**

#### **第 3 節 特殊な性質を有する業務を行う労働者の労働時間、休憩時間**

#### **Điều 116. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt**

#### **第 116 条 特殊な性質を有する業務を行う労働者の労働時間、休憩時間**

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không; thăm dò, khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; tin học, công nghệ tin học; nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến; thiết kế công nghiệp; công việc của thợ lặn; công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ; các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định thì các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 109 của Bộ luật này.

陸上・鉄道・水路・空路運送の領域での特殊な性質を有する業務、海上での石油及びガスの探査・開発、海上での勤務、芸術領域における[労働]、放射線・核技術の使用、高周波技術の応用、情報科学・情報科学技術、先進科学・技術応用の研究、工業設計、潜水夫の業務、坑道内での業務、季節性のある製造業務、注文による加工業務、24 時間常勤していなければならない業務、その他政府が定める特殊な性質を有する業務については、各省及び管理部門が、労働傷病兵・社会省と一致させようえ、労働時間、休憩時間の詳細を定める。ただし、この法典第 109 条の定めを遵守しなければならない。

## **Chương VIII KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

### **第 8 章 労働規律及び物的責任**

#### **Mục 1. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG**

##### **第 1 節 労働規律**

#### **Điều 117. Kỷ luật lao động**

#### **第 117 条 労働規律**

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định.

労働規律とは、使用者により就業規則で公布され、又は法令により定められる、時間、技術及び生産経営の指揮の遵守についての規定である。

#### **Điều 118. Nội quy lao động**

#### **第 118 条 就業規則**

1. Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.
- 1 使用者は、就業規則を公布しなければならず、10 人以上の労働者を使用する場合、就業規則は書面によらなければならない。



5 政府は、本条の詳細を定める。

**Điều 119. Đăng ký nội quy lao động**  
**第 119 条 就業規則の登録**

1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh.
- 1 10人以上の労働者を使用する使用者は、使用者が事業を登録した地方の省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に就業規則を登録しなければならない。
2. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.
- 2 使用者は、就業規則を公布した日から10日以内に、就業規則の登録書類を提出しなければならない。
3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội dung nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.
- 3 省級人民委員会に属する労働に関する専門機関は、就業規則の内容に法令に反する規定がある場合、就業規則の登録書類を受領した日から7営業日以内に、使用者に修正、補足及び再登録をするよう通知し、指導する。
4. Người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.
- 4 異なる多数の地方に支店、事業場、生産経営拠点を配置している使用者は、登録された就業規則を、支店、事業場、生産経営拠点を設置している地方の省レベル人民委員会に属する労働に関する専門機関に送付する。
5. Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định tại Điều này.
- 5 省級人民委員会に属する労働に関する専門機関は、具体的な条件に基づき、労働に関する県級人民委員会に属する労働に関する専門機関に対し、本条に定める就業規則の登録の実施を委任することができる。

**Điều 120. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động**  
**第 120 条 就業規則の登録書類**

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

就業規則の登録書類は、次のものからなる。

1. Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;
- 1 就業規則登録申請書
2. Nội quy lao động;



- 2 就業規則
3. Văn bản góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
- 3 基礎レベル労働者代表組織がある場合は、基礎レベル労働者代表組織の意見書
4. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất (nếu có).
- 4 労働規律及び物的責任に関する規定を定めた使用者の文書（もしあれば）

#### **Điều 121. Hiệu lực của nội quy lao động**

##### **第 121 条 就業規則の効力**

Nội quy lao động có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại Điều 119 của Bộ luật này nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký nội quy lao động.

就業規則は、この第 119 条に定める管轄国家機関が就業規則の全ての登録書類を受領した日から 15 日後に有効となる。

Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì hiệu lực do người sử dụng lao động quyết định trong nội quy lao động.

10 人未満の労働者を使用する使用者が就業規則を書面により公布する場合、その効力は使用者が就業規則において決定する。

#### **Điều 122. Nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động**

##### **第 122 条 労働規律処分の原則、手順、手続き**

1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:
  - 1 労働規律処分は次のとおり決定される。
    - a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;
    - a) 使用者は、労働者の故意・過失を立証しなければならない。
    - b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên;
    - b) 規律処分を受ける労働者が構成員である基礎レベル労働者代表組織の参加がなければならない。
    - c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật;
    - c) 労働者は、出席しなければならない、自己で弁護する又は弁護士若しくは労働者代表組織に弁護を依頼する権利を有する。15 歳未満である場合、法定代理人の参加がなければならない。
    - d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành biên bản.
    - d) 労働規律処分は、議事録に記載されなければならない。
  2. Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

- 2 一つの労働規律違反行為に対し、多数の労働規律処分を適用してはならない。
3. Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.
- 3 一人の労働者が同時に多数の労働規律違反行為を行った場合、最も重大な違反行為に対応する最も重い処分形式のみを適用する。
4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:
  - 4 次の期間にある労働者に対し、労働規律処分を行ってはならない。
    - a) Nghi ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;
      - a) 疾病・療養のための休業又は使用者の同意による休暇期間
      - b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;
      - b) 留置・勾留されている期間
      - c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này;
      - c) この法典第 125 条第 1 項及び第 2 項に定める違反行為に対する調査・検証・結論を出す権限を有する機関の結果を待っている期間
      - d) Người lao động nữ mang thai; người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
      - d) 女性労働者が妊娠中、又は労働者が産休中若しくは 12 か月未満の子を養育中の期間
    5. Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.
    - 5 精神疾患又は自己の認識能力若しくは行為管理能力を喪失させるその他の疾患に罹患している場合、労働規律に違反した労働者に対し労働規律処分を行わない。
    6. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động.
    - 6 政府は労働規律処分の手順及び手続きを定める。

**Điều 123. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động**

**第 123 条 労働規律処分の時効**

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng.
- 1 労働規律処分の時効は、違反行為が行われた日から 6 か月である。違反行為が、使用者の財政、財産又は技術上の秘密若しくは経営上の秘密の漏洩に直接関係する場合、労働規律処分の時効は 12 か月である。
2. Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của Bộ luật này, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

- 2 この法典第 122 条第 4 項に定める期間が満了した時点において、時効が完成している場合又は時効が完成するまで 60 日未満である場合、労働規律処分の時効を延長することができるが、その期間が満了した日から 60 日を超えてはならない。
3. Người sử dụng lao động phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.
- 3 使用者は、本条第 1 項及び第 2 項に定める期間内に労働規律処分の決定を公布しなければならない。

#### **Điều 124. Hình thức xử lý kỷ luật lao động**

##### **第 124 条 労働規律処分の形式**

1. Khiển trách.
  - 1 けんせき  
譴責
2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.
  - 2 6 か月を超えない昇給期日の延期
3. Cách chức.
  - 3 降格
4. Sa thải.
  - 4 解雇

#### **Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải**

##### **第 125 条 解雇の規律処分形式の適用**

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

解雇の規律処分形式は、使用者により次の場合、適用される。

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;
  - 1 労働者が、職場において、窃盗、横領<sup>32</sup>、賭博、故意の傷害、麻薬<sup>33</sup>の使用を行った場合
2. Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;
  - 2 労働者が、使用者の経営の秘密・技術の秘密を漏洩し、知的所有権を侵害する行為、使用者の財産、利益に重大な損害をもたらす、あるいは特別重大な損害をもたらすおそれがある行為、又は就業規則で規定されるセクシャルハラスメントを行った場合

---

<sup>32</sup> 「横領」は、原文では“tham ô”である。刑法第 353 条参照。

<sup>33</sup> 「麻薬」は、原文では“ma túy”である。刑法第 20 章参照。

3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;
- 3 労働者が昇給期日延期処分又は降格処分を受け、その処分が消滅する前に再犯した場合。再犯とは、労働者がこの法典第 126 条の定めるところにより処分が消滅する前に、処分を受けた規律違反行為を再び行うことをいう。
4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.
- 4 労働者が正当な理由なく、最初に無断欠勤した日から数えて 30 日間に合計 5 日、又は 365 日間に合計 20 日無断欠勤した場合

Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

正当な理由があるとみなされる場合とは、天災、火災、自身又は親族が疾病に罹患し権限を有する診断治療所の確認を有する場合、及び就業規則に定めるその他の場合をいう。

#### **Điều 126. Xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động**

##### **第 126 条 労働規律[処分]の消滅、執行期間の短縮**

1. Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức sau 03 năm kể từ ngày bị xử lý, nếu không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì đương nhiên được xóa kỷ luật.
- 1 労働者が処分を受けた日から、譴責の場合は 3 か月、昇給期日延期の規律処分の場合は 6 か月、降格の規律処分の場合は 3 年、労働規律に違反しなかったときは、規律[処分]は当然に消滅する。
2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ thì có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.
- 2 労働者が昇給期日延期の規律処分を受けた後、その半分の期間が執行され、改善した場合、使用者による執行期間の短縮が検討され得る。

#### **Điều 127. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động**

##### **第 127 条 労働規律処分の際の厳禁行為**

1. Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.
- 1 労働者の健康・名誉・生命・威信・人格の侵害
2. Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.
- 2 労働規律処分を行うことに代えて罰金を科し、賃金を減額すること
3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.
- 3 就業規則に定めのない、締結済みの労働契約で合意されていない、又は労働に関する法令において定めのない違反行為を行った労働者に対して、労働規律処分を行うこと

**Điều 128. Tạm đình chỉ công việc**

**第 128 条 業務の一時停止**

1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.
  - 1 使用者は、違反事件に複雑な事情があるときで、労働者が勤務を継続することにより解明に困難が生じると思われる場合、労働者の業務を一時的に停止する権利を有する。労働者の業務の一時停止は、業務の一時停止を検討されている労働者が構成員である基礎レベル労働者代表組織の意見を参考にした後に限り行われる。
  2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.
  - 2 業務の一時停止の期間は 15 日を超えてはならず、特別な場合でも 90 日を超えてはならない。業務が一時停止されている間、労働者は業務の一時停止が行われる前の賃金の 50% の仮払いを受けることができる。
- Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.
- 業務の一時停止期間が満了した後、使用者は労働者を復職させなければならない。
3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.
  - 3 労働者は、労働規律処分を受ける場合でも、仮払い済みの賃金を返還する必要はない。
  4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.
  - 4 労働規律処分を受けない場合、労働者は、使用者により、業務の一時停止期間に対する賃金全額の支払を受ける。

**Mục 2. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

**第 2 節 物的責任**

**Điều 129. Bồi thường thiệt hại**

**第 129 条 損害賠償**

1. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động.
  - 1 使用者の道具・設備を損壊し、又はその財産に損害をもたらすその他の行為を行った労働者は、法令又は使用者の就業規則の定めるところにより賠償しなければならない。
- Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 102 của Bộ luật này.

労働者は、労働者が不注意<sup>34</sup>により、重大ではなく、労働者が労働に従事する地域で適用される政府が公表した最低賃金の 10 か月分を超えない価値の損害を生じさせた場合、最大で 3 か月分の賃金までの賠償をしなければならず、この法典第 102 条第 3 項の定めるところにより、賃金から毎月控除される。

2. Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc nội quy lao động; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh nguy hiểm, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.
- 2 労働者は、使用者の道具・設備・財産、又は使用者が引き渡したその他の財産を紛失し、又は許可された基準を超えて物資を浪費した場合、市場の時価又は就業規則に基づいて損害の一部又は全部を賠償しなければならない。責任契約がある場合、その契約に従って賠償しなければならない。天災・火災・戦災・危険な疫病・災害・事前に予想することができず、あらゆる必要な措置及びできる限りの能力を用いたにもかかわらず回復できなかった事件が発生したことによる場合、賠償する必要はない。

#### **Điều 130. Xử lý bồi thường thiệt hại**

#### **第 130 条 損害賠償の処理**

1. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của người lao động.
- 1 損害賠償額の検討、決定は、労働者の故意・過失、実際の損害の程度、実際の家庭の事情、人格<sup>35</sup>及び財産に基づかなければならない。
2. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại.
- 2 政府は、損害賠償の処理の手順、手続き、時効を定める。

#### **Điều 131. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất**

#### **第 131 条 労働規律・物的責任に関する不服申立て**

Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

労働規律の処分を受け、業務を一時的に停止され、又は物的責任制度に基づき賠償をしなければならない者は、これらが不当だと考える場合、法令の定めるところにより使用者・管轄機関に対し不服申立てができ、又は法令に定める手順に従い労働紛争解決を申し立てる権利を有する。

Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

---

<sup>34</sup> 「不注意」は、原文では“do sơ suất”である。

<sup>35</sup> 「人格」は、原文では“nhân thân”である。

政府は、本条の詳細を定める。

## **Chương IX AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

### **第 9 章 労働安全・衛生**

#### **Điều 132. Tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động**

##### **第 132 条 労働の安全・衛生に関する法令の遵守**

Người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

使用者、労働者及び労働・生産・経営に関連する機関・組織・個人は、労働安全・衛生に関する法令の規定を履行しなければならない。

#### **Điều 133. Chương trình an toàn, vệ sinh lao động**

##### **第 133 条 労働安全・衛生プログラム**

1. Chính phủ quyết định Chương trình quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động.

1 政府は、労働安全・衛生に関する国家プログラムを定める。

2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định Chương trình an toàn, vệ sinh lao động của địa phương và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội.

2 省級人民委員会は、同級の人民評議会が決定する地域の労働安全・衛生に関するプログラムを提出し、経済・社会の発展計画に組み込む。

#### **Điều 134. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc**

##### **第 134 条 職場における労働安全・衛生の確保**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

1 使用者は、職場における労働安全・衛生を確保するための措置を十分に講じる責任を負う。

2. Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

2 労働者は、労働安全・衛生に関する規定、内規、手順、要求事項を履行すること、法令を遵守し、職場における労働安全・衛生を確保する措置に関する知識、技能を把握することにつき責任を負う。

## **Chương X NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI**

### **第 10 章 女性労働者に対する特例及びジェンダーの平等の保障**

#### **Điều 135. Chính sách của Nhà nước**

##### **第 135 条 国家の政策**

1. Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- 1 女性労働[者]と男性労働[者]の平等権を保障し、ジェンダー平等を保証する措置を実施し、職場におけるセクシャルハラスメントを予防し対応する。
2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.
- 2 使用者に対し、女性労働者、男性労働者が常時業務を行えるような条件を作出すること、柔軟性のあるスケジュールに従った勤務、パートタイム労働、自宅勤務の制度を広く適用することを奨励する。
3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.
- 3 女性労働者が、職業能力を効果的に発揮し、労働生活と家庭生活を調和することの支援を目的として、女性労働者の雇用の創出、労働条件の改善、職業水準の向上、ヘルスケア、物質面・精神面での福利の強化の措置を行う。
4. Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.
- 4 女性労働者を多く使用する使用者に対して、税に関する法令の定めるところにより減税政策を採る。
5. Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.
- 5 国家は、労働[者]の多い場所に、幼稚園、保育園の設置の計画、措置を保つ。女性労働者が予防的で、女性の身体的、生理的、及び母親としての役割といった特徴に適した職業を加えるのに有利な訓練形態を広げる。
6. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.
- 6 政府は、本条の詳細を定める。

### **Điều 136. Trách nhiệm của người sử dụng lao động**

#### **第 136 条 使用者の責任**

1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.
- 1 採用、業務の配置、調整、訓練、労働時間、休憩時間、賃金その他の制度におけるジェンダー平等及びジェンダー平等の促進措置を実施することを保障する。
2. Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.
- 2 女性の権利・利益に関する問題について決定するにあたり、女性労働者又はその代表者の意見を参考にする。
3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.
- 3 職場において適切な浴室及び便所が十分にあることを確保する。



4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.
- 4 幼稚園、保育園の建設、又は労働者が子を保育園又は幼稚園に預ける費用の一部を援助・補助する。

**Điều 137. Bảo vệ thai sản**  
**第 137 条 妊娠出産の保護**

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây:
  - 1 使用者は、次の場合、深夜労働、時間外労働、長距離出張のため労働者を使用することはできない。
    - a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;
    - a) 妊娠して7か月目以降、又は高地、奥地、遠隔地、国境、島嶼において労働に従事する場合は6か月目以降の場合。
    - b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.
    - b) 労働者が同意した場合を除き、12か月未満の子を養育中の場合。
  2. Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
  - 2 女性労働[者]は、重労働・有害・危険な職・業務、特に重労働・有害・危険な職・業務、又は生殖能力や妊娠中の子の発育に悪影響を与える業務に従事しており、かつ使用者に通知した場合、使用者により、12か月未満の子を養育する期間が完了するまで、賃金及び権利・利益を減少されることなく、より軽易で安全な業務に異動し、又は1日の労働時間を1時間短縮される。
  3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.
  - 3 使用者は、結婚、妊娠、産休、12か月未満の子の養育を理由として、労働者を解雇又は労働契約の一方的終了をしてはならない。ただし、個人である使用者が死亡した場合、裁判所により民事行為能力の喪失・行方不明・死亡を宣告された場合、又は個人でない使用者が活動を停止し、若しくは省級人民委員会に属する経営登録に関する専門機関から法的代表者若しくは法的代表者の権利・義務の履行を委任された者が不在であることの通知の発行を受けた場合は除く。

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

女性労働者は、妊娠中又は 12 か月未満の子を養育中に労働契約の期間が満了する場合、新しい労働契約を優先的に締結される。

4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

- 4 女性労働者は、生理期間中は 1 日 30 分、12 か月未満の子の養育期間中は 1 日に 60 分の休憩を労働時間中にとることができる。休憩時間について、労働契約に基づく賃金の全額の支給を受ける。

### **Điều 138. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai**

#### **第 138 条 妊娠中の女性労働者の労働契約の一方的終了、一時停止の権利**

1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

- 1 妊娠中の女性労働者は、勤務の継続が胎児に悪影響を与えることにつき権限を有する診断治療所の確認がある場合、労働契約の履行を一方的に終了させ又は一時的に停止する権利を有する。

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

労働契約を一方的に終了させ、又は労働契約の履行を一時的に停止する場合、勤務の継続が胎児に悪影響を与えることについての権限を有する診断治療所の確認[書]を添付し、使用者に通知しなければならない。

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

- 2 労働契約の履行を一時的に停止する場合、一時停止の期間は労働者の使用者との合意によるが、少なくとも、権限を有する診断治療所が一時的な休業を指示した期間でなければならない。一時的な休業期間について権限を有する診断治療所の指示がない場合、両当事者は、労働契約の履行を一時的に停止する期間について合意する。

### **Điều 139. Nghỉ thai sản**

#### **第 139 条 産休**

1. Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng.

- 1 女性労働者は、出産前後で 6 か月の産休が付与される。出産前の休業期間は、2 か月を超えない。

Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

女性労働者が 2 人以上の多胎児を出産した場合、母である労働者は 2 人目以降の 1 人につきさらに 1 か月の休業が付与される。

2. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.
- 2 女性労働者は、産休期間中、社会保険に関する法令の定めるところにより妊娠出産制度 [の利益] を享受することができる。
3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động.
- 3 女性労働者は、本条第 1 項の定めるところにより産休期間が満了した後、必要がある場合、使用者と合意のうえ、さらに無給休暇を取得することができる。
4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng người lao động phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.
- 4 女性労働者は、少なくとも 4 か月休業したときは、本条第 1 項の定めるところによる産休期間が満了する前に復職することができる。ただし、労働者は事前に通知し、使用者の同意を得、早期に労働に従事することが労働者の健康に有害でないことについて権限を有する診断治療所の確認を得なければならない。この場合、女性労働者は、使用者が支払う労働に従事した日に対応する賃金の他、社会保険に関する法令に定める妊娠出産手当を引き続き享受する。
5. Lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.
- 5 妻が出産する場合の男性労働者、6 か月未満の子を養子にする労働者、代理出産をする女性労働者、及び代理出産を依頼する母である労働者は、社会保険に関する法令の定める妊娠出産制度 [の利益] を享受し、休業することができる。

#### **Điều 140. Bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản** **第 140 条 産休を取得する労働[者]に対する業務の保障**

Lao động được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các khoản 1, 3 và 5 Điều 139 của Bộ luật này mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

労働[者]は、この法典第 139 条第 1 項、第 3 項及び第 5 項の定めるところによる休業の期間が満了した後の復職時に以前の業務を保障され、産休前より賃金及び権利・利益を減少されない。以前の業務が無くなった場合、使用者は、労働者を別の業務に配置しなければならない。賃金額は産休前の賃金額よりも低額であってはならない。

**Điều 141. Trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai**

**第 141 条 疾病の子の看病、妊娠・出産及び避妊措置を行う期間中の補助**

Thời gian nghỉ việc khi chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, triệt sản, người lao động được hưởng trợ cấp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

疾病に罹患した満 7 歳以下の子の看病、妊婦健診、流産、墮胎<sup>36</sup>、死産、病気による墮胎、又は中絶・避妊措置の実施により休業した期間、労働者は、社会保険に関する法令の定めるところにより補助を受けることができる。

**Điều 142. Nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con**

**第 142 条 生殖能力及び子の養育に悪影響を与える職・業務**

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.  
1 労働傷病兵・社会省大臣は、生殖能力及び子の養育に悪影響を与える職・業務の一覧を公布する。
2. Người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để người lao động lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định khi sử dụng họ làm công việc thuộc danh mục quy định tại khoản 1 Điều này.  
2 使用者は、労働者が選択できるように業務の危険な性質、リスク、要求事項についての情報を十分に提供しなければならず、労働者を本条第 1 項に定める一覧に属する業務に使用する場合、規定に従い労働者の労働安全・衛生にかかる条件を確保しなければならない。

**Chương XI NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC**

**第 11 章 未成年労働及びその他の一定の労働についての特例**

**Mục 1. LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN**

**第 1 節 未成年労働**

**Điều 143. Lao động chưa thành niên**

**第 143 条 未成年労働**

1. Lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi.  
1 未成年労働とは、満 18 歳未満の労働者をいう。
2. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật này.

---

<sup>36</sup> 「墮胎」は、原文では“nạo, hút thai”である。

- 2 満 15 歳以上満 18 歳未満の者は、この法典第 147 条に定める業務又は職場において労働に従事してはならない。
3. Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.
- 3 満 13 歳以上満 15 歳未満の者は、労働傷病兵・社会省大臣が公布する一覧に定める軽易な業務に限り従事することができる。
4. Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật này.
- 4 満 13 歳未満の者は、この法典第 145 条第 3 項に定める業務に限り従事することができる。

**Điều 144. Nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên**

**第 144 条 未成年労働の使用の原則**

1. Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.
- 1 未成年労働は、体力・知力・人格の向上を確保するため、健康[状態]に適した業務に限り従事することができる。
2. Người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.
- 2 使用者は、未成年労働を使用するとき、労働の過程における労働・健康・学習面について、労働者の面倒を見る責任を負う。
3. Khi sử dụng lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.
- 3 未成年労働を使用するとき、使用者は、父母又は保護者の同意を得なければならず、氏名、生年月日、従事している業務、定期健康診断の結果を全て記載した別の記録簿を作成し、管轄国家機関により要求された場合、提示しなければならない。
4. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.
- 4 使用者は、未成年労働が普通教育、職業教育、職業の水準・技能の訓練・養成・向上を受けるための機会を設けなければならない。

**Điều 145. Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc**

**第 145 条 満 15 歳未満の者の労働への使用**

1. Khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:
- 1 満 15 歳未満の者を労働に使用するとき、使用者は、次の定めに従わなければならない。
- a) Phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

- a) 満 15 歳未満の者及びその法定代理人と、書面により労働契約を締結しなければならない。
- b) **Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến thời gian học tập của người chưa đủ 15 tuổi;**
- b) 満 15 歳未満の者の学習時間に影響を与えないよう、労働時間を調整する。
- c) **Phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng;**
- c) 満 15 歳未満の者の健康が業務に適していることを確認する権限を有する診断治療所の健康診断書を取得し、少なくとも 6 か月に 1 度定期的に健康診断を行わなければならない。
- d) **Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.**
- d) 年齢に適した勤務条件、労働安全・衛生を保障すること。
2. **Người sử dụng lao động chỉ được tuyển dụng và sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ theo quy định tại khoản 3 Điều 143 của Bộ luật này.**
- 2 使用者は、この法典第 143 条第 3 項に定める軽易な業務に限り、満 13 歳以上満 15 歳未満の者を採用し、使用することができる。
3. **Người sử dụng lao động không được tuyển dụng và sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, trừ các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.**
- 3 使用者は、満 13 歳未満の者の体力・知力・人格の向上に害を及ぼすことのない芸術・体育・体操の業務であって、かつ省級人民委員会に属する労働に関する専門機関の同意を得た場合を除き、満 13 歳未満の者を労働に採用し、使用してはならない。
4. **Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết Điều này.**
- 4 労働傷病兵・社会省大臣は、本条の詳細を定める。

**Điều 146. Thời giờ làm việc của người chưa thành niên**

**第 146 条 未成年者の労働時間**

1. **Thời giờ làm việc của người chưa đủ 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần; không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.**
- 1 満 15 歳未満の者の労働時間は、1 日あたり 4 時間かつ 1 週間あたり 20 時間を超えてはならない。時間外労働、深夜労働をしてはならない。
2. **Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.**
- 2 満 15 歳以上満 18 歳未満の者の労働時間は、1 日あたり 8 時間かつ 1 週間あたり 40 時間を超えてはならない。満 15 歳以上満 18 歳未満の者は、労働傷病兵・社会省大臣が公布する一覧に定める職・業務では、時間外労働、深夜労働をすることができる。

**Điều 147. Công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi**

**第 147 条 満 15 歳以上満 18 歳未満の労働者の使用が禁止される業務・職場**

1. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc sau đây:
  - 1 満 15 歳以上満 18 歳未満の労働者を次の業務に使用することを禁止する。
    - a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;
      - a) 未成年者の身体の状態を超える重量物を運び、肩に担ぎ、持ち上げること。
      - b) Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác;
        - b) アルコール、酒類、ビール、煙草、精神に影響を及ぼす物質その他中毒性を持つ物質の生産・経営
        - c) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;
          - c) 化学物質・ガス・爆発物の生産・使用・運搬
          - d) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;
            - d) 設備・機械の保守・整備
            - đ) Phá dỡ các công trình xây dựng;
              - dd) 建築物の解体
              - e) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;
                - e) 金属の溶解・精錬・鑄造・圧延・鍛造・溶接
                - g) Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ;
                  - g) 海での潜水、沖合漁業<sup>37</sup>
                  - h) Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.
                    - h) その他未成年者の体力・知力・人格の向上に害を及ぼす業務
        2. Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây:
          - 2 満 15 歳以上から満 18 歳未満の労働者を、次の場所で労働に従事するために使用することを禁止する。
            - a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;
              - a) 水中、地下、洞窟内、トンネル内
              - b) Công trường xây dựng;
                - b) 建設現場
                - c) Cơ sở giết mổ gia súc;

<sup>37</sup> 「沖合漁業」は、原文では“đánh bắt thủy, hải sản xa bờ”である。

- c) 食肉処理施設
- d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;
- d) カジノ、バー、ダンスホール、カラオケルーム、ホテル、モーテル、サウナ、マッサージルーム、宝くじ・電子ゲームサービスの営業を行っている場所
- d) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên.
- dd) その他未成年者の体力・知力・人格の向上に害を及ぼす職場
- 3. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm h khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này.
- 3 労働傷病兵・社会省大臣は、本条第 1 項第 h 号及び第 2 項第 dd 号の一覧を定める。

## **Mục 2. NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI** **第 2 節 高年齢労働者**

### **Điều 148. Người lao động cao tuổi** **第 148 条 高年齢労働者**

- 1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật này.
- 1 高年齢労働者とは、この法典第 169 条第 2 項に定める年齢以降、労働を継続する者をいう。
- 2. Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.
- 2 高年齢労働者は、毎日の労働時間を短縮し、又はパートタイム労働制度を適用することについて、使用者と合意する権利を有する。
- 3. Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.
- 3 労働権を保障し、かつ効果的に人材を使用するため、国家は、高年齢労働者をその健康に適した勤務に使用することを奨励する。

### **Điều 149. Sử dụng người lao động cao tuổi** **第 149 条 高年齢労働者の使用**

- 1. Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.
- 1 高年齢労働者を使用するとき、両当事者は有期労働契約を多数回締結することに合意することができる。
- 2. Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động.



- 2 高年齢労働者が、社会保険法の定めるところにより年金を支払われ、かつ新たな労働契約に従い労働に従事するときは、年金制度に基づく権利を享受する他、高年齢労働者は、法令・労働契約に定める賃金、その他の権利を享受する。
3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn.
- 3 安全な勤務条件を確保する場合を除き、高年齢労働者を、高年齢労働者の健康に悪影響を及ぼす重労働・有害・危険な職・業務、又は特に重労働・有害・危険な職・業務のために使用してはならない。
4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.
- 4 使用者は、職場において高年齢労働者の健康管理に関心を払う責任を負う。

**Mục 3. NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI, LAO ĐỘNG CHO CÁC TỔ CHỨC, CÁ NHÂN NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM**

**第 3 節 海外で就労するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国の組織・個人のための労働、ベトナムで就労する外国人である労働[者]**

**Điều 150. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam**

**第 150 条 海外で就労するベトナム人労働者、ベトナムに所在する外国の組織・個人のための労働**

1. Nhà nước khuyến khích doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động để đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
- 1 国家は、企業・機関・組織・個人に対し、ベトナム人労働者を海外で就労するよう送り出すために労働市場を探索し、拡大することを奨励する。

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

海外で就労するベトナム人労働者は、ベトナム社会主義共和国が加盟する国際条約に別段の定めがある場合を除き、ベトナムの法令及び滞在国の法令の規定を遵守しなければならない。

2. Công dân Việt Nam làm việc cho các tổ chức nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao hoặc làm việc cho cá nhân là công dân nước ngoài tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam và được pháp luật bảo vệ.
- 2 ベトナムに所在する外国の組織のため、工業団地・経済区・輸出加工区・ハイテクパークにおいて労働に従事する、又はベトナムに在住する外国公民である個人のために労働に従事するベトナムの公民は、ベトナムの法令を遵守しなければならない、法令による保護を受ける。
3. Chính phủ quy định chi tiết việc tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

- 3 政府は、ベトナムに所在する外国の組織・個人のために労働に従事するベトナム人労働[者]の採用及び管理についての詳細を定める。

**Điều 151. Điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam**

**第 151 条 ベトナムで就労する外国人労働者の条件**

1. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài và phải đáp ứng các điều kiện sau đây:
- 1 ベトナムで就労する外国人労働者は、外国国籍を有する者であり、次の条件を満たさなければならない。
- a) Đủ 18 tuổi trở lên và có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- a) 満 18 歳以上であり、かつ十分な民事行為能力を有していること。
- b) Có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề, kinh nghiệm làm việc; có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế;
- b) [一定の]<sup>38</sup>専門・技術水準、技能、実務経験を有し、かつ保健省大臣の定める健康[状態]を備えていること。
- c) Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam;
- c) 外国の法令又はベトナムの法令の定めるところにより、刑の執行期間中である者、犯罪歴がまだ抹消されていない者、又は刑事責任を追及されている期間中である者ではないこと。
- d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp quy định tại Điều 154 của Bộ luật này.
- d) この法典第 154 条に定める場合を除き、ベトナムの管轄国家機関が発給する労働許可証を取得していること。
2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.
- 2 ベトナムで就労する外国人労働者との労働契約の期間は、労働許可証の期間を超えてはならない。ベトナムで就労する外国人労働者を使用する場合、両当事者は有期労働契約を多数回締結することに合意することができる。
3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật Việt Nam bảo vệ, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

---

<sup>38</sup> 原文では「一定の」にあたる用語はないが、原文の“Có trình độ”は一定の水準を有することを意味すると思われるため、補っている。

- 3 ベトナムで就労する外国人労働者は、ベトナム社会主義共和国が加盟する国際条約に別段の定めがある場合を除き、ベトナムの労働法令を遵守しなければならない、ベトナムの法令により保護される。

**Điều 152. Điều kiện tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam**  
**第 152 条 ベトナムで就労する外国人労働者の採用、使用の条件**

1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu chỉ được tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm vị trí công việc quản lý, điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.  
1 企業、機関、組織、個人、請負業者は、ベトナム人労働者が生産・経営上の需要に応じることができない管理職、幹部職、専門家及び技術労働者の職務上の地位に限り外国人労働者を採用することができる。
2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân trước khi tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.  
2 企業、機関、組織、個人は、ベトナムで就労する外国人労働者を採用する前に、管轄国家機関に対し、労働使用需要について説明し、書面による承認を得なければならない。
3. Nhà thầu trước khi tuyển và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải kê khai cụ thể các vị trí công việc, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc, thời gian làm việc cần sử dụng lao động nước ngoài để thực hiện gói thầu và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.  
3 請負業者は、ベトナムで就労する外国人労働者を雇用し使用するときに、請負[業務]を実施するために外国人労働者を使用する必要がある業務上の地位、専門・技術水準、実務経験、労働時間について具体的にリスト化し、管轄国家機関から書面による承認を得なければならない。

**Điều 153. Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài**  
**第 153 条 使用者及び外国人労働者の責任**

1. Người lao động nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi có yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.  
1 外国人労働者は、管轄国家機関から要求された場合、労働許可証を提示しなければならない。
2. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị buộc xuất cảnh hoặc trục xuất theo quy định của pháp luật về nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam.  
2 労働許可証を有さずにベトナムで就労する外国人労働者は、ベトナムにおける外国人の入国、出国、経由、居住に関する法令の定めるところにより、強制出国又は退去強制処分を受ける。
3. Người sử dụng lao động sử dụng người lao động nước ngoài làm việc cho mình mà không có giấy phép lao động thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.  
3 労働許可証を有さずに外国人労働者を自らのために就労させる使用者は、法令の定めるところにより処分される。

**Điều 154. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động**

**第 154 条 労働許可証を発給する対象に該当しない、ベトナムで就労する外国人労働者**

1. Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ.  
1 政府が定める出資価値を有する有限責任会社の所有者又は出資者
2. Là Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ.  
2 政府が定める出資価値を有する株式会社の取締役会会長又は取締役会の構成員
3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án hoặc chịu trách nhiệm chính về hoạt động của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam.  
3 ベトナムに所在する国際組織又は外国の非政府組織の駐在員事務所若しくはプロジェクトの代表者又はその活動に対して主たる責任を負う者
4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.  
4 サービスの販売活動を実施するために、ベトナムに 3 か月未満の期間入国する者
5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.  
5 生産経営に影響を与える又は影響を与えるおそれのある複雑な技術・製造上の事故又は事態が発生し、ベトナム人専門家とベトナムに滞在中の外国人専門家では処理することができない場合、これらを処理するためにベトナムに 3 か月未満の期間入国する者
6. Là luật sư nước ngoài đã được cấp Giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật Luật sư.  
6 弁護士法の定めるところにより、ベトナムで弁護士業許可証の発給を受けた外国人弁護士
7. Trường hợp theo quy định của điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.  
7 ベトナム社会主義共和国が加盟する国際条約に定める場合
8. Người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam.  
8 ベトナム人と結婚し、かつベトナムの領土で生活している外国人
9. Trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.  
9 政府が定めるその他の場合

**Điều 155. Thời hạn của giấy phép lao động**

**第 155 条 労働許可証の期間**

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm, trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.

労働許可証の期間は最長で 2 年とする。延長する場合、最大 2 年の期間、1 回に限り延長することができる。

**Điều 156. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực**

**第 156 条 労働許可証が失効する場合**

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.  
1 労働許可証の期間が満了した場合
2. Chấm dứt hợp đồng lao động.  
2 労働契約が終了した場合
3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.  
3 労働契約の内容が、発給された労働許可証の内容に合致していない場合
4. Làm việc không đúng với nội dung trong giấy phép lao động đã được cấp.  
4 発給された労働許可証の内容と合致していない労働に従事する場合
5. Hợp đồng trong các lĩnh vực là cơ sở phát sinh giấy phép lao động hết thời hạn hoặc chấm dứt.  
5 労働許可証が発給される根拠となった分野における契約の期間が満了又は契約が終了した場合
6. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.  
6 外国側からベトナムで就労する外国人労働者の派遣を中止する書面による通知があった場合
7. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức nước ngoài tại Việt Nam sử dụng lao động là người nước ngoài chấm dứt hoạt động.  
7 外国人労働者を使用するベトナム側の企業・組織・パートナー又はベトナムにおける外国の組織が活動を終了した場合
8. Giấy phép lao động bị thu hồi.  
8 労働許可証が撤回された場合

**Điều 157. Cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động**

**第 157 条 労働許可証、労働許可証を発給する対象に該当しない旨の証明書の発行、再発行、延長、撤回**

Chính phủ quy định điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động và giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

政府は、ベトナムで就労する外国人労働者に対する労働許可証及び労働許可証を発給する対象に該当しない旨の確認書の発行、再発行、延長、撤回の条件、手順、手続きについて定める。

#### **Mục 4. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT** **第 4 節 障害者である労働者**

##### **Điều 158. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật** **第 158 条 障害者である労働者に対する国家の政策**

Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc theo quy định của pháp luật về người khuyết tật.

国家は、障害者である労働者の労働権・自ら仕事を創出する権利を保護し、障害者に関する法令の定めるところにより、仕事を創出し、及び障害者である労働者の勤務を受け入れる使用者を優遇し、奨励する政策を採る。

##### **Điều 159. Sử dụng lao động là người khuyết tật** **第 159 条 障害者である労働者の使用**

1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật.
- 1 使用者は、障害者である労働者に適した労働条件、労働器具、労働安全・衛生を保障し、定期的な健康診断を行わなければならない。
2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của người lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.
- 2 使用者は、障害者である労働者の権利及び利益に関する問題について決定する際は、それらの者の意見を参考にしなければならない。

##### **Điều 160. Các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật** **第 160 条 障害者である労働者の使用の際の厳禁行為**

1. Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý.
- 1 障害者である労働者が同意する場合を除き、労働能力喪失率が 51%以上の軽度障害を有する障害者、重度障害者又は特に重度の障害を有する者である労働者を時間外労働、深夜労働に使用すること。
2. Sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.
- 2 使用者が、その業務について十分な情報の提供を受けた後の障害者から同意を得ずに、障害者である労働者を労働傷病兵・社会省大臣が公布した一覧に記載された重労働・有害・危険な業務の業務で使用すること。

## **Mục 5. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH** **第 5 節 家事手伝い労働者**

### **Điều 161. Lao động là người giúp việc gia đình**

#### **第 161 条 家事手伝い労働者**

1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

1 家事手伝い労働者とは、一又は多数の家庭のために、常時家庭内の業務を行う者をいう。

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

家庭内の業務は、家事、家政、子の世話、病人の世話、高齢者の世話、車の運転、庭仕事その他商業活動に関連しない家族のための業務からなる。

2. Chính phủ quy định về lao động là người giúp việc gia đình.

2 政府は、家事手伝い労働者について定める。

### **Điều 162. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình**

#### **第 162 条 家事手伝い労働者との労働契約**

1. Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình.

1 使用者は、家事手伝い労働者と書面により労働契約を締結しなければならない。

2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thỏa thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày.

2 家事手伝い労働者との労働契約の期間は、両当事者の合意による。一方当事者は、いつでも労働契約を一方的に終了させる権利を有するが、少なくとも 15 日前に通知しなければならない。

3. Hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở.

3 両当事者は、労働契約において、賃金の支払形式、賃金の支払期限、毎日の労働時間、居住場所について合意する。

### **Điều 163. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình**

#### **第 163 条 家事手伝い労働者を使用する際の使用者の義務**

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

1 労働契約で締結済みの合意を完全に履行すること。

2. Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

- 2 家事手伝い者に対し、労働者が自身で社会保険、健康保険に加入することができるよう、法令の定めるところにより、社会保険・健康保険料を支払うこと。
3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.  
3 家事手伝い者の名誉、人格を尊重すること。
4. Bố trí chỗ ăn, ở hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình nếu có thỏa thuận.  
4 合意がある場合、家事手伝い者に衛生的な食事・居住場所を提供すること。
5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp.  
5 家事手伝い者に普通教育、職業教育の機会を設けること。
6. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.  
6 家事手伝い者が期限前に労働契約を終了させた場合を除き、家事手伝い者が退職し居住地に帰る際に、旅費を支払うこと。

**Điều 164. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình**

**第 164 条 家事手伝い労働者の義務**

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.  
1 労働契約で締結済みの合意を完全に履行すること。
2. Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động.  
2 使用者の財産を損壊し、紛失した場合、合意に基づき又は法令の定めるところにより賠償しなければならない。
3. Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân.  
3 使用者の家族及び自身の安全、健康、生命、財産を脅かす事故の起きる可能性・危機がある場合、使用者に直ちに通知すること。
4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có hành vi khác vi phạm pháp luật.  
4 使用者が虐待、セクシャルハラスメント、労働の強要その他法令に違反する行為をした場合、管轄機関に告発すること。

**Điều 165. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động**

**第 165 条 使用者の厳禁行為**

1. Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.  
1 家事手伝い労働者に対する虐待、セクシャルハラスメント、労働の強要、暴力。
2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.  
2 家事手伝い者に対し労働契約に定めのない業務を命じること。
3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.



3 労働者の身分証明書を保管すること。

## **Mục 6. MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC** **第 6 節 その他の労働[者]**

**Điều 166. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không**

**第 166 条 芸術、体操、スポーツ、海上運送、航空輸送の分野で業務に従事する労働者**

Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không được áp dụng một số chế độ phù hợp về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; hợp đồng lao động; tiền lương, tiền thưởng; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

芸術、体操、スポーツ、海上運送、航空輸送の分野で労働に従事する労働者は、政府の定めるところにより、職業の水準・技能の訓練・養成・向上、労働契約、賃金・賞与、労働時間・休憩時間、労働安全・衛生に関する、適合する制度の一部の適用を受ける。

**Điều 167. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà**

**第 167 条 自宅で業務を行う労働者**

Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm tại nhà.

労働者は、自宅で業務を行うために、使用者と合意することができる。

## **Chương XII BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP** **第 12 章 社会保険、健康保険、失業保険**

**Điều 168. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp**

**第 168 条 社会保険・健康保険・失業保険への加入**

1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; người lao động được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.

1 使用者及び労働者は、強制社会保険・健康保険・失業保険に加入しなければならない。  
労働者は、社会保険・健康保険・失業保険に関する法令の定める制度を享受する。

Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động tham gia các hình thức bảo hiểm khác đối với người lao động.

使用者及び労働者に対し、労働者に対するその他の保険に加入することが推奨する。

2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc hưởng chế độ bảo hiểm xã hội thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

2 使用者は、労働者が社会保険制度を享受して休業している期間、両当事者間に別段の合意がある場合を除き、労働者に対して賃金を支払わなくてよい。

3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

- 3 使用者は、強制社会保険・健康保険・失業保険の加入対象に該当しない労働者に対し、社会保険・健康保険・失業保険に関する法令の定めるところにより、使用者が労働者のために納付する強制社会保険・健康保険・失業保険の保険料の額に相当する額を、労働者に賃金を支払う期限と同時に追加して支払う責任を負う。

### **Điều 169. Tuổi nghỉ hưu**

#### **第 169 条 定年**

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.  
1 社会保険に関する法令の定める社会保険納付期間の条件を満たす労働者は、定年に達した後、年金を受給する。
2. Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.  
2 通常の労働条件での労働者の定年は、男性の労働者について 2028 年までに満 62 歳、女性の労働者について 2035 年までに満 60 歳になるよう、スケジュールに従い調整される。

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

2021 年から、通常の労働条件での労働者の定年は、男性の労働者について満 60 歳 3 か月、女性の労働者について満 55 歳 4 か月であり、その後毎年、男性の労働者について 3 か月、女性の労働者について 4 か月を更に引き上げる。

3. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.  
3 適法な法令に別段の定めがある場合を除き、労働能力が低下した労働者、特に重労働・有害・危険な職・業務に従事する労働者、重労働・有害・危険な職、業務に従事する労働者、経済・社会の状況が特に困難な場所で労働に従事する労働者は、より低い年齢で定年退職することができるが、定年退職する時点において本条第 2 項の定めるところより 5 年を下回らない。
4. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.  
4 高い専門・技術水準を有する労働者及び特別な場合、適法な法令に別段の定めがある場合を除き、より高い年齢で定年退職することができるが、定年退職する時点において本条第 2 項の定めるところより 5 年を上回らない。
5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.  
5 政府は、本条の詳細を定める。

### Chương XIII TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ 第 13 章 基礎レベル労働者代表組織

#### Điều 170. Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

#### 第 170 条 基礎レベル労働者代表組織の設立・加入及び活動参加の権利

1. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn.
- 1 労働者は、労働組合法の定めるところにより、労働組合を設立し、加入し、活動する権利を有する。
2. Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định tại các điều 172, 173 và 174 của Bộ luật này.
- 2 この法典第 172 条、第 173 条及び第 174 条の定めるところにより、企業における労働者は、企業における労働者組織を設立し、加入し、その活動に参加する権利を有する。
3. Các tổ chức đại diện người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.
- 3 本条第 1 項及び第 2 項に定める労働者代表組織は、労働関係における労働者の適法かつ正当な権利及び利益を保護するにあたり代表する権利及び義務において平等である。

#### Điều 171. Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam

#### 第 171 条 ベトナム労働組合の組織系統に所属する基礎労働組合

1. Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam được thành lập ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.
- 1 ベトナム労働組合の組織系統に所属する基礎労働組合は、機関、組織、事業場、企業において設立される。
2. Việc thành lập, giải thể, tổ chức và hoạt động của Công đoàn cơ sở được thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.
- 2 基礎労働組合の設立、解散、組織及び活動は、労働組合法の定めるところにより実施される。

#### Điều 172. Thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

#### 第 172 条 企業における労働者組織の設立及び加入

1. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký.
- 1 企業における労働者組織は、管轄国家機関が登録を与えた後、適法に設立され、活動する。

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tổ chức và hoạt động phải bảo đảm nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch.

企業における労働者組織の組織及び活動は、憲法、法令及び定款遵守の原則、自発性、自主管理、民主、透明性の原則を保障しなければならない。

2. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bị thu hồi đăng ký khi vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 174 của Bộ luật này hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chấm dứt sự tồn tại trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản.
- 2 企業における労働者組織は、この法典第 174 条第 1 項第 b 号に定める組織の趣旨・目的に違反した場合、登録が抹消される。企業における労働者組織は、消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併・解散<sup>39</sup>した場合又は企業が解散・破産した場合、その存在が終了する。
3. Trường hợp tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.
- 3 企業における労働者組織がベトナム労働組合に加入する場合、労働組合法の定めるところにより実施する。
4. Chính phủ quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.
- 4 政府は、登録の書類・手順・手続き、登録の付与・抹消の権限・手続き、企業における労働者組織の財政・財産の問題に関する国家管理、企業における労働者組織の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併・解散・連携権について定める。

#### **Điều 173. Ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp**

#### **第 173 条 企業における労働者組織の幹部会及び構成員**

1. Tại thời điểm đăng ký, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.
- 1 企業における労働者組織は、登録の時点において、政府が定める、企業に勤務する労働者である構成員の最低人数を有しなければならない。
2. Ban lãnh đạo do thành viên của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bầu. Thành viên ban lãnh đạo là người lao động Việt Nam đang làm việc tại doanh nghiệp; không đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân, các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.
- 2 幹部会は、企業における労働者組織の構成員が選出するところによる。幹部会の構成員は、企業に勤務しているベトナム人労働者であり、かつ、刑法の定めるところにより国家の安全を侵害する罪、人の自由の権利並びに公民の自由及び民主の権利を侵害する罪、所有を侵害する罪を犯したことにより刑事責任を追及されている期間中である者、刑の執行期間中である者、又は犯罪歴がまだ抹消されていない者ではない。

---

<sup>39</sup> 「解散」は、原文では“giải thể”である。企業法 201 条の条文見出で使われているのと同じ用語である。

**Điều 174. Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp**

**第 174 条 企業における労働者組織の定款**

1. Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

1 企業における労働者組織の定款は、次の主たる内容を含まなければならない。

a) Tên, địa chỉ tổ chức; biểu tượng (nếu có);

a) 組織の名称・所在地、ロゴマーク（もしあれば）

b) Tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động là bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của thành viên tổ chức mình trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp; cùng với người sử dụng lao động giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định;

b) 活動の趣旨・目的・範囲が、企業での労働関係において自らの組織の構成員の適法・正当な権利・利益を保護し、使用者とともに労働者及び使用者の権利・義務及び利益に関連する問題を解決し、進歩的・調和的・安定的な労働関係を構築することであること。

c) Điều kiện, thủ tục gia nhập và ra khỏi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

c) 企業における労働者組織の加入・脱退の条件・手続き

Trong một tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không đồng thời có thành viên là người lao động thông thường và thành viên là người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến điều kiện lao động, tuyển dụng lao động, kỷ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chuyển người lao động làm công việc khác;

企業における一つの労働者組織において、一般労働者たる構成員と、労働条件・労働[者]の採用・労働規律・労働契約の終了又は異なる業務への労働者の異動に関する決定を行う過程に直接関与する労働者たる構成員は、同時に所属してはならない。

d) Cơ cấu tổ chức, nhiệm kỳ, người đại diện của tổ chức;

d) 組織の組織構造、任期、代表者

đ) Nguyên tắc tổ chức, hoạt động;

dd) 組織・活動の原則

e) Thể thức thông qua quyết định của tổ chức.

e) 組織の決定を採択する方法。

Những nội dung phải do thành viên quyết định theo đa số bao gồm thông qua, sửa đổi, bổ sung điều lệ của tổ chức; bầu cử, miễn nhiệm người đứng đầu và thành viên ban lãnh đạo của tổ chức; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, đổi tên, giải thể, liên kết tổ chức; gia nhập Công đoàn Việt Nam;

構成員の多数決により決定しなければならない内容は、組織の定款の可決・修正・補足、組織の幹部会の長及び構成員の選任・解任、組織の消滅分割・存続分割・新設合併・吸収合併・名称変更・解散・連携、ベトナム労働組合組織への加入である。

g) Phí thành viên, nguồn tài sản, tài chính và việc quản lý, sử dụng tài sản, tài chính của tổ chức.

g) 組織の構成員費、財源、財政及び財産・財政の管理・使用

Việc thu, chi tài chính của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải được theo dõi, lưu trữ và định kỳ hằng năm công khai cho thành viên của tổ chức;

企業における労働者組織の財政支出及び収入は、監督、保管され、組織の構成員に対し毎年定期的に公開しなければならない。

h) Kiến nghị và giải quyết kiến nghị của thành viên trong nội bộ tổ chức.

h) 組織の内部構成員の上申及び上申の処理

2. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

2 政府は、本条の詳細を定める。

**Điều 175. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**

**第 175 条 基礎レベル労働者代表組織の設立・加入及び活動に関する使用者の厳禁行為**

1. Phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện người lao động, bao gồm:

1 基礎レベル労働者代表組織の設立、加入又は活動を理由として、労働者又は基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員を差別すること。次の事項を含む。

a) Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động;

a) 採用される又は労働契約を締結若しくは延長されるために、基礎レベル労働者代表組織への参加、不参加又は脱退を要求すること。

b) Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, chuyển người lao động làm công việc khác;

b) 解雇、規律違反[処分]、労働契約の一方的終了、労働契約の締結の不継続又は不延長、異なる業務への労働者の異動。

c) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;

c) 賃金、労働時間、労働関係におけるその他の権利及び義務について差別すること。

d) Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

d) 基礎レベル労働者代表組織の活動を弱体化させるために、業務に関して干渉し、障害をもたらすこと。

2. Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

2 基礎レベル労働者代表組織の代表機能の実行を無効化し若しくは弱体化させ、又は基礎レベル労働者代表組織間で差別することを目的とする財政的補助又はその他の経済的措

置を含む、基礎レベル労働者代表組織の設立、選挙、業務計画作成及び活動の実施の過程に干渉し、操作すること。

**Điều 176. Quyền của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**  
**第 176 条 基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員の権利**

1. Thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền sau đây:
  - 1 基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員は、次の権利を有する。
    - a) Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Việc thực hiện quyền này phải bảo đảm không ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của người sử dụng lao động;
      - a) 基礎レベル労働者代表組織の任務を遂行する過程において、職場で労働者に接触すること。この権利の行使にあたっては、使用者の通常の活動に影響を与えないことを確保しなければならない。
      - b) Tiếp cận người sử dụng lao động để thực hiện các nhiệm vụ đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
        - b) 基礎レベル労働者代表組織の代表任務を遂行するために、使用者に接触すること。
        - c) Được sử dụng thời gian làm việc theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này để thực hiện công việc của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương;
          - c) 基礎レベル労働者代表組織の業務を遂行するために、本条第 2 項及び第 3 項の定めるところにより労働時間を使用することができ、その時間に対して使用者から賃金の支払いを受けること。
          - d) Được hưởng các bảo đảm khác trong quan hệ lao động và trong việc thực hiện chức năng đại diện theo quy định của pháp luật.
            - d) 法令の定めるところにより、労働関係及び代表機能の履行におけるその他の保障を受けること。
        2. Chính phủ quy định thời gian tối thiểu mà người sử dụng lao động dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức.
          - 2 政府は、基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員が、全体として、その代表組織の任務を遂行するために、その組織の構成員の人数に基づいて使用者が確保する最低時間を定める。
          3. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và người sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm so với thời gian tối thiểu quy định tại khoản 2 Điều này và cách thức sử dụng thời gian làm việc của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phù hợp với điều kiện thực tế.
            - 3 基礎レベル労働者代表組織及び使用者は、実際の状況に応じ、本条第 2 項に定める最低時間に加える時間及び基礎レベルの労働者代表組織の幹部会の構成員が労働時間を使用する方法について合意する。

**Điều 177. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**

**第 177 条 基礎レベル労働者代表組織に対する使用者の義務**

1. Không được cản trở, gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.  
1 労働者が、基礎レベル労働者代表組織を設立し、それに加入し、及びその活動に参加するための適法な活動を行うにあたり、妨害し又は障害をもたらしてはならない。
2. Công nhận và tôn trọng các quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đã được thành lập hợp pháp.  
2 適法に設立された基礎レベル労働者代表組織の権利を承認し、尊重する。
3. Phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động thì người lao động, ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.  
3 基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員たる労働者について労働契約を一方的に終了させ、異なる業務に異動させ、又は解雇の規律[処分]をする場合、基礎レベル労働者代表組織の幹部会と書面により合意しなければならない。合意に達しない場合、両当事者は、省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に報告しなければならない。省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に通知した日から 30 日を経過した日以降、使用者は決定する権利を有することとなる。使用者の決定に不服がある場合、労働者、基礎レベル労働者代表組織の幹部会は、法令が定める手順・手続きに従い、労働紛争解決を申し立てる権利を有する。
4. Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.  
4 基礎レベル労働者代表組織の幹部会の構成員である労働者について、任期中に労働契約の期間が満了した場合、その者と締結済みの労働契約を任期满了まで延長しなければならない。
5. Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.  
5 法令の定めるその他の義務

**Điều 178. Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động**

**第 178 条 労働関係における基礎レベル労働者代表組織の権利及び義務**

1. Thương lượng tập thể với người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này.  
1 この法典の定めるところにより、使用者と団体交渉を行う。



2. **Đổi thoại tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật này.**  
2 この法典の定めるところにより、職場における対話を行う。
3. **Được tham khảo ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động và những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là thành viên của mình.**  
3 賃金等級・賃金表・労働基準・賃金支払規程・賞与規程・就業規則の作成及びその実行の監督並びにその構成員である労働者の権利及び利益に関する問題にかかる意見を参考にされること。
4. **Đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân khi được người lao động ủy quyền.**  
4 労働者から委任された場合、不服申立て及び個人労働紛争の解決過程において、労働者を代理すること。
5. **Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của Bộ luật này.**  
5 この法典の定めるところによりストライキを組織し、指導すること。
6. **Tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật của cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu pháp luật về lao động; về trình tự, thủ tục thành lập tổ chức đại diện người lao động và việc tiến hành các hoạt động đại diện trong quan hệ lao động sau khi được cấp đăng ký.**  
6 労働に関する法令、労働者代表組織を設立するための手順・手続き及び登録が付与された後労働関係における代表活動の実施について調査するために、ベトナムにおいて適法に活動を登録した機関、組織から技術的な補助を受けること。
7. **Được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.**  
7 使用者から職場[活動場所]に配置され、情報の提供を受け、基礎レベル労働者代表組織の活動に必要な条件を保障されること。
8. **Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.**  
8 法令に定めるその他の権利、義務。

## **Chương XIV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

### **第 14 章 労働紛争解決**

#### **Mục 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

##### **第 1 節 労働紛争解決に関する総則**

#### **Điều 179. Tranh chấp lao động**

#### **第 179 条 労働紛争**

1. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

- 1 労働紛争とは、労働関係を確立し、履行し又は終了する際に生じる各当事者間の権利・義務・利益に関する紛争、各労働代表組織間の紛争、労働関係に直接関連する関係から生じる紛争をいう。各種の労働紛争は次のものを含む。
  - a) Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại;
  - a) 労働者と使用者との間、労働者と契約に基づいて労働者を海外へ送り出す企業・組織との間、及び派遣労働者と派遣先使用者との間の個人労働紛争。
  - b) Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động.
  - b) 一又は多数の労働者代表組織と、使用者又は一若しくは多数の使用者代表組織との権利又は利益に関する集団労働紛争。
2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động phát sinh trong trường hợp sau đây:
  - 2 権利に関する集団労働紛争とは、次の場合に生じる、一又は多数の労働者代表組織と、使用者一若しくは多数の使用者代表組織との間の紛争をいう。
    - a) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác;
    - a) 集団労働協約、就業規則、規程その他の適法な合意の規定の理解及び履行について相違がある場合。
    - b) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;
    - b) 労働に関する法令の理解及び実施について相違がある場合。
    - c) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.
    - c) 使用者に、労働者若しくは労働者代表組織の幹部会の構成員に対する、労働者代表組織の設立・加入・活動を理由とする差別行為、労働者代表組織への干渉・操作、又は誠実交渉義務の違反がある場合。
3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:
  - 3 利益に関する集団労働紛争は次を含む。
    - a) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;
    - a) 団体交渉の過程で生じる労働紛争
    - b) Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.
    - b) 一方当事者が交渉を拒否し、又は法令に定める期間内に交渉を行わない場合。

**Điều 180. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động**

**第 180 条 労働紛争解決の原則**

1. Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.  
1 労働紛争解決の全過程を通じて、各当事者の交渉における自己決定権を尊重する。
2. Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.  
2 紛争の両当事者の権利及び利益を尊重し、社会の共通利益を尊重し、法令に違反しないことを基礎として、調停、仲裁を通じた労働紛争解決を重視する。
3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.  
3 公開・透明性・客観的・適時・迅速・適法。
4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.  
4 労働紛争解決の過程における各当事者の代表の参加を確保する。
5. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.  
5 労働紛争解決は、各紛争当事者から要求があった後、又は権限を有する機関・組織・個人の申立てに従い各紛争当事者の同意を得た後に、労働紛争解決の権限を有する機関・組織・個人により実施される。

**Điều 181. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức trong giải quyết tranh chấp lao động**

**第 181 条 労働紛争解決における機関・組織の責任**

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.  
1 労働に関する国家管理機関は、労働代表組織及び使用者代表組織と協力し、労働紛争解決における各当事者を指導し、補助し、援助する責任を負う。
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.  
2 労働傷病兵・社会省は、労働紛争解決における労働調停人及び労働仲裁人の専門能力の訓練、向上を行う。
3. Khi có yêu cầu, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.  
3 要求がある場合、人民委員会に属する労働に関する専門機関は、労働紛争解決の要求を受ける窓口として、[労働紛争を]分類し、労働紛争解決において各当事者を指導し、補助し、援助する責任を負う。

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, cơ quan tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động có trách nhiệm chuyển yêu cầu đến hòa giải viên lao động đối với trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa

giải lao động, chuyển đến Hội đồng trọng tài trong trường hợp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết hoặc hướng dẫn gửi đến Tòa án để giải quyết.

労働紛争解決の要求を受けた機関は、5 営業日以内に、労働調停手続を経る必要がある場合は労働調停人に要求を移送し、仲裁評議会で解決することを要求する場合は労働仲裁評議会に移送し、又は解決するために裁判所に送付を指導する責任を負う。

**Điều 182. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động**  
**第 182 条 労働紛争解決における両当事者の権利及び義務**

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có quyền sau đây:
  - 1 各当事者は、労働紛争解決において、次の権利を有する。
    - a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;  
a) 直接に又は代表者を通じて、解決過程に参加すること。
    - b) Rút yêu cầu hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;  
b) 要求を取り下げ、又は要求内容を変更すること。
    - c) Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan.  
c) その者が公平でない又は客観的でないと主張する理由がある場合、労働紛争解決を実施する者の交替を要求すること。
  2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có nghĩa vụ sau đây:
    - 2 各当事者は、労働紛争解決において、次の義務を負う。
      - a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;  
a) 自らの要求を証明するための資料・証拠を十分かつ適時に提供すること。
      - b) Chấp hành thỏa thuận đã đạt được, quyết định của Ban trọng tài lao động, bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.  
b) 合意に至った事項、発効した労働仲裁委員会の決定及び裁判所の判決・決定を履行すること。

**Điều 183. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động**  
**第 183 条 労働紛争解決の権限を有する機関・組織・個人の権利**

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, có quyền yêu cầu các bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.

労働紛争解決の権限を有する機関・組織・個人は、自らの責任及び権限の範囲内において、各紛争当事者及び関連する機関・組織・個人に対し、資料・証拠の提供、鑑定・証人及び関係者の招聘を行うよう要求する権利を有する。

**Điều 184. Hòa giải viên lao động**  
**第 184 条 労働調停人**

1. Hòa giải viên lao động là người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

- 1 労働調停人は、労働紛争、職業訓練契約に関する紛争について調停し、労働関係の発展を補助するために、省級人民委員会委員長により任命される者である。
2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, chế độ, điều kiện hoạt động và việc quản lý hòa giải viên lao động; thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động.
- 2 政府は、労働調停人の任命の基準・手順・手続き、活動の制度・要件、及び管理、並びに労働調停人の指名の権限・手順・手続きを定める。

**Điều 185. Hội đồng trọng tài lao động**

**第 185 条 労働仲裁評議会**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động, bổ nhiệm Chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là 05 năm.
- 1 省級人民委員会委員長は、労働仲裁評議会の設立を決定し、労働仲裁評議会の議長、書記及び各労働仲裁人を任命する。労働仲裁評議会の任期は 5 年である。
2. Số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể như sau:
- 2 労働仲裁評議会の労働仲裁人の人数は、省級人民委員会委員長が決定し、少なくとも 15 人であり、具体的には次のとおり、各組織が指名した同数が含まれる。
- a) Tối thiểu 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo và thư ký Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;
- a) 少なくとも 5 人の構成員が省級人民委員会に属する労働に関する専門機関によって指名され、そのうち、評議会の議長は幹部代表であり、評議会の書記は省級人民委員会に属する労働に関する専門機関の公務員である。
- b) Tối thiểu 05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử;
- b) 少なくとも 5 人の構成員が省級労働組合によって指名される。
- c) Tối thiểu 05 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử.
- c) 少なくとも 5 人の構成員が、省の管轄地域にある使用者代表組織によって一致して指名される。
3. Tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên lao động được quy định, như sau:
- 3 労働仲裁人の業務にかかる基準及び制度は次のとおり定められる。
- a) Trọng tài viên lao động là người hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm;
- a) 労働仲裁人は、法令を理解し、労働関係分野に経験を有し、信頼があり、公平な者である。
- b) Khi đề cử trọng tài viên lao động theo quy định tại khoản 2 Điều này, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện của người sử dụng lao

động có thể cử người của cơ quan, tổ chức mình hoặc cử người khác đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn đối với trọng tài viên lao động theo quy định;

- b) 省級人民委員会に属する労働に関する専門機関、省級労働組合及び使用者代表組織は、本条第 2 項の定めるところにより労働仲裁人を指名するにあたり、自らの機関・組織に属する者、その他規定に従い労働仲裁人についての基準を完全に満たす者を指名することができる。
- c) Thư ký Hội đồng trọng tài lao động thực hiện nhiệm vụ thường trực của Hội đồng trọng tài lao động. Trọng tài viên lao động làm việc theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm.
- c) 労働仲裁評議会の書記は、労働仲裁評議会の通常の任務を実施する。労働仲裁人は、専任又は兼任制度の下で業務に従事する。
- 4. Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại các điều 189, 193 và 197 của Bộ luật này, Hội đồng trọng tài lao động quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp như sau:
  - 4 労働仲裁評議会は、この法典第 189 条、第 193 条及び第 197 条に定める労働紛争解決の要求があった場合、次のとおり労働仲裁委員会の設立を決定する。
  - a) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động;
  - a) 各紛争当事者は、労働仲裁人の名簿の中からそれぞれ 1 名の仲裁人を選定する。
  - b) Trọng tài viên lao động do các bên lựa chọn theo quy định tại điểm a khoản này thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng Ban trọng tài lao động;
  - b) 各当事者が本項第 a 号に従って選定した労働仲裁人は、他の一名の仲裁人を労働仲裁委員会会長として一致して選定する。
  - c) Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động thì Ban trọng tài lao động chỉ gồm 01 trọng tài viên lao động đã được lựa chọn.
  - c) 各紛争当事者がともに労働紛争を解決するための一人の仲裁人を選択した場合、労働仲裁委員会は、選択された 1 人の労働仲裁人のみで構成される。
- 5. Ban trọng tài lao động làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số, trừ trường hợp quy định tại điểm c khoản 4 Điều này.
  - 5 労働仲裁委員会は、本条第 4 項第 c 号に定める場合を除き、集団及び多数決の原則に基づき業務に従事する。
- 6. Chính phủ quy định chi tiết về tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm, chế độ và điều kiện hoạt động của trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động; tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động; việc thành lập và hoạt động của Ban trọng tài lao động quy định tại Điều này.
  - 6 政府は、本条に定める労働仲裁人・労働仲裁評議会の任命・解任の基準・要件・手順・手続き及び活動の制度・要件、労働仲裁評議会の組織及び活動、並びに労働委員会の設立及び活動の詳細を定める。

**Điều 186. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết**  
**第 186 条 労働紛争解決中の一方的行動の禁止**

Khi tranh chấp lao động đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

労働紛争がこの法典に定める期間内に権限を有する機関・組織・個人により解決されている間、いずれの当事者も他方の当事者に対抗する一方的行動を行ってはならない。

**Mục 2. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN**  
**第 2 節 個人労働紛争解決の権限及び手順**

**Điều 187. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**  
**第 187 条 個人労働紛争解決の権限**

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

個人労働紛争解決の権限を有する機関、組織、個人は、次のとおりとする。

1. Hòa giải viên lao động;  
1 労働調停人
2. Hội đồng trọng tài lao động;  
2 労働仲裁評議会
3. Tòa án nhân dân.  
3 人民裁判所

**Điều 188. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động**  
**第 188 条 労働調停人による個人労働紛争調停に関する手順、手続き**

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

1 個人労働紛争は、労働仲裁評議会又は裁判所に対し解決を申し立てる前に、労働調停人の調停手続きを通じて解決されなければならない。ただし、次の労働紛争は、調停手続きを経る必要はない。

a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

a) 解雇の形式による労働規律処分に関するもの、又は労働契約が一方的に終了される場合に関するもの。

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

b) 労働契約が終了する場合の損害賠償及び手当に関するもの。

c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

c) 家事手伝い人と使用者との間のもの。

d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về

bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

- d) 社会保険に関する法令の定める社会保険に関するもの、健康保険に関する法令に定める健康保険に関するもの、雇用に関する法令に定める失業保険に関するもの、労働安全・衛生に関する法令の定める労働災害及び職業病に対する保険に関するもの。
- d) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- dd 労働者と、契約に基づいて労働者を海外へ送り出す企業・組織との間の損害賠償に関するもの。
- e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.
- e) 派遣労働者と派遣先使用者との間のもの。

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan quy định tại khoản 3 Điều 181 của Bộ luật này, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

2 労働調停人は、紛争解決を申し立てる当事者から、又はこの法典第 181 条第 3 項に定める機関から申立てを受理してから 5 営業日以内に、調停を終結させなければならない。

3. Tại phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải.

3 調停会議には、紛争の両当事者が出席しなければならない。各紛争当事者は、他の者に調停会議への参加を委任することができる。

4. Hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp.

4 労働調停人は、紛争を解決するため、各当事者に対し、交渉を指導し、補助する責任を負う。

Trường hợp các bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

各当事者が合意に至った場合、労働調停人は調停が成立した旨の議事録を作成する。調停が成立した旨の議事録は、各紛争当事者及び労働調停人の署名を有さなければならない。

Trường hợp các bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Trường hợp các bên chấp nhận phương án hòa giải thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

各当事者が合意に達しない場合、労働調停人は、各当事者が検討するため、調停案を出す。各当事者が調停案を受諾する場合、労働調停人は、調停が成立した旨の議事録を作成する。調停が成立した旨の議事録は、各紛争当事者及び労働調停人の署名を有さなければならない。

Trường hợp phương án hòa giải không được chấp nhận hoặc có bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên lao động lập



biên bản hòa giải không thành. Biên bản hòa giải không thành phải có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hòa giải viên lao động.

調停案が受諾されない場合、又は二回まで適法に召喚されたにもかかわらず正当な理由なく欠席した当事者がいる場合、労働調停人は、調停が成立しない旨の議事録を作成する。調停が成立しない旨の議事録は、出席した当事者及び労働調停人の署名を有さなければならない。

5. Bản sao biên bản hòa giải thành hoặc hòa giải không thành phải được gửi cho các bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ ngày lập biên bản.
- 5 調停が成立した旨又は成立しない旨の議事録の写しは、議事録の作成日から 1 営業日以内に、各紛争当事者へ送付されなければならない。
6. Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.
- 6 各当事者のいずれかが、調停が成立した旨の議事録にある合意を実施しない場合、相手方当事者は、労働仲裁評議会又は裁判所に対し、解決を申し立てる権利を有する。
7. Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại khoản 1 Điều này hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định tại khoản 4 Điều này thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:
- 7 本条第 1 項に定める調停手続きを経る必要がない場合、本条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、又は本条第 4 項に定める調停が成立しない場合、各紛争当事者は、紛争を解決するため、次のいずれかの手段を選択する権利を有する。
  - a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 189 của Bộ luật này;
  - a) この法典第 189 条の定めるところにより労働仲裁評議会に対し、解決を申し立てること。
  - b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.
  - b) 裁判所に対し、解決を申し立てること。

**Điều 189. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động**  
**第 189 条 労働仲裁評議会による個人労働紛争解決**

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp quy định tại khoản 7 Điều 188 của Bộ luật này. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này.
- 1 各紛争当事者は、この法典第 188 条第 7 項に定める場合、合意に基づき、労働仲裁評議会に対し、紛争解決を申し立てる権利を有する。各当事者は、労働仲裁評議会に紛争解決を申し立てる場合、本条第 4 項に定める場合を除き、同時に裁判所に対し解決を申し立ててはならない。
2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

- 2 労働仲裁委員会は、本条第 1 項の定めるところにより紛争解決申立を受理してから 7 営業日以内に、紛争解決のため設立されなければならない。
3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.
- 3 労働仲裁委員会は、労働仲裁委員会が設立された日から 30 日以内に、紛争解決について決定を下し、それを各紛争当事者に送付する。
4. Trường hợp hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.
- 4 本条第 2 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁委員会が設立されない場合、又は本条第 3 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁評議会が紛争解決にかかる決定を下さない場合、各当事者は裁判所に対し解決を申し立てる権利を有する。
5. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.
- 5 各当事者のいずれが労働仲裁委員会の紛争解決にかかる決定を履行しない場合、各当事者は裁判所に対し解決を申し立てる権利を有する。

**Điều 190. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**  
**第 190 条 個人労働紛争解決申立の時効**

1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.
- 1 労働調停人に対し個人労働紛争調停の実施を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利及び利益が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 6 か月である。
2. Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.
- 2 労働仲裁評議会に対し個人労働紛争解決を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利及び利益が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 9 か月である。
3. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.
- 3 裁判所に対し個人労働紛争解決を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利及び利益が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 1 年である。
4. Trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn quy định tại Điều này thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.
- 4 申立人が、不可抗力事象、客観的な障害その他の法令の定める理由により本条に定める期間内に申し立てることができない旨を証明することができた場合、当該不可抗力事

象、客観的な障害又は理由のあった期間は、個人労働紛争解決を申し立てる時効に含まれない。

### **Mục 3. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN**

#### **第 3 節 権利に関する集団労働紛争解決の権限及び手順**

#### **Điều 191. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền**

#### **第 191 条 権利に関する集団労働紛争解決の権限**

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:
  - 1 権利に関する集団労働紛争解決の権限を有する機関、組織及び個人は、次のとおりとする。
    - a) Hòa giải viên lao động;  
a) 労働調停人
    - b) Hội đồng trọng tài lao động;  
b) 労働仲裁評議会
    - c) Tòa án nhân dân.  
c) 人民裁判所
  2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.  
2 権利に関する集団労働紛争は、労働仲裁評議会又は裁判所に対し解決を申し立てる前に、労働調停人の調停手続きを通じて解決されなければならない。

#### **Điều 192. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền**

#### **第 192 条 権利に関する集団労働紛争解決の手順、手続き**

1. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền được thực hiện theo quy định tại các khoản 2, 3, 4, 5 và 6 Điều 188 của Bộ luật này.
  - 1 権利に関する集団労働紛争調停の手順及び手続きは、この法典第 188 条第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 5 項及び第 6 項の定めるところにより実施する。

Đối với tranh chấp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều 179 của Bộ luật này mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì hòa giải viên lao động lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.

この法典第 179 条第 2 項第 b 号及び第 c 号に定める紛争について、法令違反行為があったことが確定した場合、労働調停人は、議事録を作成し、法令の定めるところにより検討・処分する権限を有する機関に対し書類及び資料を送付する。
  2. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:  
2 調停が成立しない場合、又はこの法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、各紛争当事者は、紛争を解決するため、次のいずれかの方法を選択する権利を有する。

- a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này;
- a) この法典第 193 条の定めるところにより、労働仲裁評議会に対し、解決を申し立てること。
- b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.
- b) 裁判所に対し、解決を申し立てること。

**Điều 193. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động**  
**第 193 条 労働仲裁評議会による権利に関する集団労働紛争解決**

- 1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.
- 1 各紛争当事者は、調停が成立しない場合、この法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、又は各当事者のいずれかが調停が成立した旨の議事録にある合意を履行しない場合、合意に基づき、労働仲裁評議会に対し、紛争解決を申し立てる権利を有する。
- 2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.
- 2 労働仲裁委員会は、本条第 1 項の定めるところにより紛争解決の申立を受理してから 7 営業日以内に、紛争解決のために、設立されなければならない。
- 3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.
- 3 仲裁委員会は、設立された日から 30 日以内に、労働に関する法令、集団労働協約、登録された就業規則並びにその他の適法な規程及び合意の定めるところに基づき、紛争解決について決定を下し、各紛争当事者に送付しなければならない。

Đối với tranh chấp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều 179 của Bộ luật này mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết mà lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.

この法典第 179 条第 2 項第 b 号及び第 c 号に定める紛争について、法令違反行為があったことが確定した場合、労働仲裁委員会は解決決定を下さず、議事録を作成し、法令の定めるところにより検討・処分する権限を有する機関に対し書類及び資料を送付する。

- 4. Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Điều này thì trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết.
- 4 当事者が本条の定めるところにより労働仲裁評議会を通じた紛争解決を選択する場合、労働仲裁評議会が紛争解決を行っている間、各当事者は同時に裁判所に対し、解決を申し立てることはできない。

5. Khi hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.
- 5 本条第 2 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁委員会が設立されない場合、又は本条第 3 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁委員会が紛争解決にかかる決定を下さない場合、各当事者は、裁判所に対し解決を申し立てる権利を有する。
6. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.
- 6 各当事者のいずれかが労働仲裁委員会の紛争解決にかかる決定を執行しない場合、各当事者は、裁判所に対し解決を申し立てる権利を有する。

**Điều 194. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền**  
**第 194 条 権利に関する集団労働紛争解決申立の時効**

1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.
- 1 労働調停人に対し権利に関する集団労働紛争調停の実施を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 6 か月である。
2. Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.
- 2 労働仲裁評議会に対し権利に関する集団労働紛争の解決を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 9 か月である。
3. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.
- 3 裁判所に対し権利に関する集団労働紛争の解決を申し立てる時効は、紛争当事者が自己の適法な権利が侵害されたと主張する行為が発覚した日から 1 年である。

**Mục 4. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH**

**第 4 節 利益に関する集団労働紛争解決の権限及び手順**

**Điều 195. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích**  
**第 195 条 利益に関する集団労働紛争解決の権限**

1. Tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:
- 1 利益に関する集団労働紛争解決の権限を有する組織及び個人は、次のとおりとする。
- a) Hòa giải viên lao động;
- a) 労働調停人
- b) Hội đồng trọng tài lao động.
- b) 労働仲裁評議会

2. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công.
- 2 利益に関する集団労働紛争は、労働仲裁評議会に対し解決を申し立てる前、又はストライキ手続きを行う前に、労働調停人の調停手続きを通じて解決されなければならない。

**Điều 196. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích**

**第 196 条 利益に関する集団労働紛争解決の手順、手続き**

1. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích được thực hiện theo quy định tại các khoản 2, 3, 4 và 5 Điều 188 của Bộ luật này.
- 1 利益に関する集団労働紛争調停の手順及び手続きは、この法典第 188 条第 2 項、第 3 項、第 4 項及び第 5 項に定めるところにより実施する。
2. Trường hợp hòa giải thành, biên bản hòa giải thành phải bao gồm đầy đủ nội dung các bên đã đạt được thỏa thuận, có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động. Biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý như thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.
- 2 調停が成立した場合、調停が成立した旨の議事録は、各当事者が合意に至った内容を完全に含まなければならない、各紛争当事者及び労働調停人の署名を有さなければならない。調停が成立した旨の議事録は、企業の集団労働協約と同等の法的価値を有する。
3. Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:
- 3 調停が成立しない場合、又はこの法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、又は各当事者のいずれかが調停が成立した旨の議事録にある合意を履行しない場合、各紛争当事者は、紛争を解決するため、次のいずれかの方法を選択する権利を有する。
  - a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 197 của Bộ luật này;
  - a) この法典第 197 条の定めるところにより、労働仲裁評議会に対し、解決を申し立てること。
  - b) Tổ chức đại diện người lao động có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công.
  - b) 労働者代表組織は、ストライキを行うために、この法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条に定める手続きを行う権利を有する。

**Điều 197. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động**

**第 197 条 労働仲裁評議会による利益に関する集団労働紛争解決**

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.
- 1 各紛争当事者は、調停が成立しない場合、この法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合、又は各当事者のいずれかが

調停が成立した旨の議事録にある合意を履行しない場合、合意に基づき、労働仲裁評議会に対し、紛争解決を申し立てる権利を有する。

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.
- 2 労働仲裁委員会は、本条第 1 項の定めるところにより紛争解決の申立を受理してから 7 営業日以内に、紛争解決のため、設立されなければならない。
3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.
- 3 仲裁委員会は、設立された日から 30 日以内に、労働に関する法令、集団労働協約、登録された就業規則その他の適法な規程及び合意の定めるところに基づき、紛争解決について決定を下し、各紛争当事者に送付しなければならない。
4. Khi các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Điều này thì tổ chức đại diện người lao động không được tiến hành đình công trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp.
- 4 各当事者が本条の定めるところにより労働仲裁評議会を通じた紛争解決を選択する場合、労働者代表組織は、労働仲裁評議会が紛争解決を行っている間、ストライキを行ってはならない。

Khi hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công.

本条第 2 項に定める期間が満了したにもかかわらず労働仲裁評議会が設立されない場合、本条第 3 項に定める期間が満了したにもかかわらず仲裁委員会が紛争解決にかかる決定を下さない場合、又は紛争当事者である使用者が労働仲裁委員会の紛争解決にかかる決定を履行しない場合、紛争当事者である労働者代表組織は、ストライキを行うため、この法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条に定める手続きを行う権利を有する。

## **Mục 5. ĐÌNH CÔNG**

### **第 5 節 ストライキ**

#### **Điều 198. Đình công**

#### **第 198 条 ストライキ**

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.

ストライキとは、労働紛争解決過程における要求を達成できるよう、集団労働紛争の一方当事者たる団体交渉権を有する労働者代表組織によって組織され、指導される、労働者による一時的、自発的及び組織的な休業である。

**Điều 199. Trường hợp người lao động có quyền đình công**

**第 199 条 労働者がストライキ権を有する場合**

Tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công trong trường hợp sau đây:

利益に関する集団労働紛争の当事者である労働者代表組織は、次の場合、ストライキを行うためこの法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条に定める手続きを行う権利を有する。

1. Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;
  - 1 調停が成立しない場合又はこの法典第 188 条第 2 項に定める調停期間が満了したにもかかわらず労働調停人が調停を行わない場合。
2. Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.
  - 2 労働仲裁委員会が設立されない場合若しくは設立されたにもかかわらず紛争解決にかかる決定を下さない場合、又は紛争当事者である使用者が労働仲裁委員会の紛争解決にかかる決定を履行しない場合。

**Điều 200. Trình tự đình công**

**第 200 条 ストライキの手順**

1. Lấy ý kiến về đình công theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này.
  - 1 この法典第 201 条の定めるところにより、ストライキについて意見を聴取する。
2. Ra quyết định đình công và thông báo đình công theo quy định tại Điều 202 của Bộ luật này.
  - 2 この法典第 202 条の規定の定めるところによりストライキの決定を下し、ストライキの通知をする。
3. Tiến hành đình công.
  - 3 ストライキを実行する。

**Điều 201. Lấy ý kiến về đình công**

**第 201 条 ストライキについての意見聴取**

1. Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công quy định tại Điều 198 của Bộ luật này có trách nhiệm lấy ý kiến của toàn thể người lao động hoặc thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tham gia thương lượng.
  - 1 ストライキを実行する前に、この法典第 198 条に定めるストライキを組織し、指導する権利を有する労働者代表組織は、全ての労働者又は交渉に参加する労働者代表組織の幹部会の構成員の意見を聴取する責任を負う。
2. Nội dung lấy ý kiến bao gồm:
  - 2 意見聴取の内容は次の事項からなる。
    - a) Đồng ý hay không đồng ý đình công;
    - a) ストライキに賛成か反対か。



- b) Phương án của tổ chức đại diện người lao động về nội dung quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 202 của Bộ luật này.
- b) この法典第 202 条 2 項第 b 号、第 c 号及び第 d 号に定める内容についての労働者代表組織の立案
- 3. Việc lấy ý kiến được thực hiện trực tiếp bằng hình thức lấy phiếu hoặc chữ ký hoặc hình thức khác.  
3 意見聴取は、意見票又は署名による形式又はその他の形式により直接に行われる。
- 4. Thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành lấy ý kiến về đình công do tổ chức đại diện người lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày. Việc lấy ý kiến không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động tiến hành lấy ý kiến về đình công.  
4 ストライキについての意見聴取の時間、場所及び実施方法は、労働者代表組織により決定され、使用者に対し少なくとも 1 日前までに通知しなければならない。意見聴取は、使用者の通常の生産・経営活動に影響を及ぼしてはならない。使用者は、労働者代表組織によるストライキについての意見聴取の過程に障害をもたらし、妨害し又は干渉してはならない。

**Điều 202. Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công**  
**第 202 条 ストライキの決定及びストライキ開始時点の通知**

- 1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với nội dung lấy ý kiến đình công theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này thì tổ chức đại diện người lao động ra quyết định đình công bằng văn bản.  
1 意見聴取を受けた者の 50%以上がこの法典第 201 条第 2 項に定めるストライキの意見聴取の内容に同意したときは、労働者代表組織は、書面によりストライキ決定を下す。
- 2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:  
2 ストライキの決定は、次の内容を有さなければならない。
  - a) Kết quả lấy ý kiến đình công;  
a) ストライキの意見聴取の結果
  - b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;  
b) ストライキの開始時点、ストライキの場所
  - c) Phạm vi tiến hành đình công;  
c) ストライキの実施範囲
  - d) Yêu cầu của người lao động;  
d) 労働者の要求
- đ) Họ tên, địa chỉ liên hệ của người đại diện cho tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

- dd) ストライキを組織し指導する労働者代表組織の代表者の氏名、連絡先<sup>40</sup>
3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải gửi văn bản về việc quyết định đình công cho người sử dụng lao động, Ủy ban nhân dân cấp huyện và cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.
  - 3 ストライキを組織し指導する労働者代表組織は、ストライキを開始する日の少なくとも 5 営業日前に、使用者、県級人民委員会及び省級人民委員会に属する労働に関する専門機関に対し、ストライキの決定についての書面を送付しなければならない。
  4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động vẫn không chấp nhận giải quyết yêu cầu của người lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.
  - 4 ストライキ開始時点までに、使用者が労働者の要求の解決を受諾しない場合、労働者代表組織は、ストライキを組織し、指導する。

**Điều 203. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công**  
**第 203 条 ストライキの前及びストライキ中の各当事者の権利**

1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động.
- 1 集団労働紛争の解決のため、引き続き協議すること、又は労働調停人、労働仲裁評議会に対し、調停・労働紛争解決を行うよう申し立てること
2. Tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định tại Điều 198 của Bộ luật này có quyền sau đây:
- 2 この法典第 198 条の定めるところにより、ストライキを組織し指導する権利を有する労働者代表組織は、次の権利を有する。
- a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;
- a) ストライキを実行していない場合、ストライキの決定を取り消すこと、又はストライキを実行中の場合、ストライキを終了すること。
- b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.
- b) 裁判所に対し、ストライキが適法であることを宣言するよう申し立てること。
3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:
- 3 使用者は次の権利を有する。
- a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;
- a) 要求の全部又は一部を受諾し、ストライキを組織し指導している労働者代表組織に対し、書面により通知すること。
- b) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản;

---

<sup>40</sup> 「連絡先」は、原文では“địa chỉ liên hệ”

- b) 通常の活動を維持する又は財産を保護するための条件が十分ではないことを理由として、ストライキの期間中職場を一時的に閉鎖すること。
- c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.
- c) 裁判所に対し、ストライキが不適法であると宣言するよう申し立てること。

**Điều 204. Trường hợp đình công bất hợp pháp**  
**第 204 条 不適法なストライキ**

- 1. Không thuộc trường hợp được đình công quy định tại Điều 199 của Bộ luật này.  
1 この法典第 199 条の定めるストライキを実行することのできる場合でないもの。
- 2. Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.  
2 ストライキを組織し指導する権利を有する労働者代表組織によらないもの。
- 3. Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định của Bộ luật này.  
3 この法典に定めるストライキ実行の手順・手続きに関するために違反するもの。
- 4. Khi tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định của Bộ luật này.  
4 集団労働紛争が、この法典の定めるところにより、権限を有する機関、組織、個人により解決中の場合。
- 5. Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công quy định tại Điều 209 của Bộ luật này.  
5 この法典第 209 条の定めるストライキを実施してはならない場合、ストライキを実行すること。
- 6. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại Điều 210 của Bộ luật này.  
6 この法典第 210 条に定める、管轄機関によるストライキの延期又は中止の決定があった場合。

**Điều 205. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc**  
**第 205 条 職場の一時的閉鎖の決定の通知**

Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:

使用者は、職場を一時的に閉鎖する日の少なくとも 3 営業日前までに、職場において職場の一時的閉鎖の決定を掲示して公開し、次の機関及び組織に通知しなければならない。

- 1. Tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;  
1 ストライキを組織し指導している労働者代表組織
- 2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có nơi làm việc dự kiến đóng cửa;  
2 閉鎖予定の職場が所在する省級人民委員会
- 3. Ủy ban nhân dân cấp huyện có nơi làm việc dự kiến đóng cửa.

3 閉鎖予定の職場が所在する県級人民委員会

**Điều 206. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc**

**第 206 条 職場の一時的閉鎖が禁止される場合**

1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.

1 ストライキの決定に記載されたストライキ開始時点より 12 時間前

2. Sau khi người lao động ngừng đình công.

2 労働者がストライキを中止した後

**Điều 207. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công**

**第 207 条 ストライキ期間中の労働者の賃金その他の適法な権利**

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 99 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.

1 ストライキに参加しないが、ストライキを理由として休業しなければならない労働者は、この法典第 99 条 2 項に定める休業中賃金の支払いを受け、労働に関する法令に定めるその他の権利を享受する。

2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

2 ストライキに参加する労働者は、各当事者間に別段の合意がある場合を除き、賃金の支払いを受けず、法令に定めるその他の権利を享受しない。

**Điều 208. Các hành vi bị nghiêm cấm trước, trong và sau khi đình công**

**第 208 条 ストライキの前、ストライキ中及びストライキ後に厳禁される行為**

1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc.

1 ストライキ権の実現を妨害すること若しくは労働者をストライキさせるよう煽動、誘導、強制すること、又はストライキに参加しない労働者の出勤を妨害すること。

2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động.

2 暴力を用いること、使用者の機械・設備・財産を破壊すること。

3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng.

3 公共の秩序・安全を侵害すること。

4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công.

4 労働者若しくはストライキの指導者に対し労働契約を終了させ又は労働規律処分を行うこと、又はストライキの準備若しくはストライキへの参加を理由として、労働者若しくはストライキの指導者を異なる業務に異動させ若しくは転勤させること。

5. Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công.

- 5 ストライキに参加した労働者及びストライキの指導者を冷遇し又は報復を行うこと。
6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.
- 6 法令違反行為を行うためにストライキを悪用すること。

**Điều 209. Nơi sử dụng lao động không được đình công**  
**第 209 条 ストライキを行ってはならない労働使用場所**

1. Không được đình công ở nơi sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người.
- 1 ストライキが国防、安全保障、公共の秩序及び人の健康を脅かす可能性のある労働使用場所においては、ストライキを行ってはならない。
2. Chính phủ quy định danh mục nơi sử dụng lao động không được đình công và việc giải quyết tranh chấp lao động tại nơi sử dụng lao động không được đình công quy định tại khoản 1 Điều này.
- 2 政府は、本条 1 項に定めるストライキを行ってはならない労働使用場所の一覧及びそこでの労働紛争解決について定める。

**Điều 210. Quyết định hoãn, ngừng đình công**  
**第 210 条 ストライキの延期・中止の決定**

1. Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.
- 1 省級人民委員会委員長は、ストライキが国民経済・公共の利益に重大な損害を及ぼし、国防・安全保障・公共の秩序・人の健康を脅かすおそれがあると判断する場合、ストライキの延期又は中止を決定する。
2. Chính phủ quy định chi tiết việc hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của người lao động.
- 2 政府は、ストライキの延期、中止及び労働者の権利の解決の詳細を定める。

**Điều 211. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục**  
**第 211 条 手順、手続きに沿わないストライキの処分**

Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi nhận được thông báo về cuộc đình công không tuân theo quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, chỉ đạo cơ quan chuyên môn về lao động phối hợp với công đoàn cùng cấp, cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và đại diện ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để nghe ý kiến, hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất, kinh doanh trở lại bình thường.

県レベル人民委員会委員長は、この法典第 200 条、第 201 条及び第 202 条の定めを遵守しないストライキの通知を受けてから 12 時間以内に、意見を聞くため、各当事者が解決策を見つけ、通常の生産経営活動に復帰することを補助するため、労働に関する専門機関に対し、同レベルの労働組合及び直接関連する機関・組織と協力し、使用者及び基礎レベル労働者代表組織の幹部会の代表者との直接の面談を主催し、指導する。

Trường hợp phát hiện có hành vi vi phạm pháp luật thì lập biên bản, tiến hành xử lý hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý cá nhân, tổ chức đã thực hiện hành vi vi phạm pháp luật theo quy định của pháp luật.

法令違反行為があることが発覚した場合、議事録を作成し、処分を行い、又は管轄機関に対し法令違反行為を行った個人・組織を法令に従い処分するよう上申する。

Đối với các nội dung tranh chấp lao động thì tùy từng loại tranh chấp, hướng dẫn, hỗ trợ các bên tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.

労働紛争の内容について、各当事者に対し、紛争の種類ごとにこの法典の定めるところにより労働紛争解決の手続きを行うよう指導し、補助する。

## Chương XV QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

### 第 15 章 労働に関する国家管理

#### Điều 212. Nội dung quản lý nhà nước về lao động

#### 第 212 条 労働に関する国家管理の内容

1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động.  
1 労働に関する法令規正文書を公布し、施行すること。
2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và biến động cung, cầu lao động; quyết định chính sách tiền lương đối với người lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội, giáo dục nghề nghiệp, phát triển kỹ năng nghề; xây dựng khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia, khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ thuộc giáo dục nghề nghiệp. Quy định danh mục nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo giáo dục nghề nghiệp hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.  
2 労働に関する需給並びに需要及び供給の変化を注視し、統計を取り、情報を提供すること。労働者に対する賃金政策を決定すること。人材、社会全体の労働の分配・使用、職業教育、職業技能の開発に関する政策・企画・計画を決定すること。国家職業技能水準の枠組み及び職業教育に属する水準についてのベトナム国家水準の枠組みを構築すること。職業教育を修了し、又は国家職業技能証明書を取得した労働に限り使用することができる職業の一覧を定めること。
3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động; thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, tiền lương và thu nhập của người lao động; quản lý lao động về số lượng, chất lượng và biến động lao động.  
3 労働に関する科学研究を組織し、推進すること。労働及び労働市場、並びに労働者の生活水準、賃金及び所得について統計を取り、情報を提供すること。労働の量、質及び変動について労働を管理すること。
4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.  
4 進歩的・調和的・安定的な労働関係の発展を補助する仕組み・制度を構築すること。労働関係なく労働に従事する者に対し、この法典の規定の適用を促進すること。企業における労働者の組織の活動の登録及び管理を実施すること。
5. Kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật và giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

- 5 法令違反を調査し、監査し、処分すること。労働に関する不服申立て・告発を解決すること。法令の定めるところにより労働紛争を解決すること。
6. Hợp tác quốc tế về lao động.
- 6 労働に関する国際的な協力。

**Điều 213. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động**

**第 213 条 労働に関する国家管理権限**

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.
- 1 政府は、全国規模で労働に関する国家管理を統一する。
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.
- 2 労働傷病兵・社会省は、政府に対し労働に関する国家管理を実施する責任を負う。
3. Bộ, cơ quan ngang Bộ, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động.
- 3 省及び省に相当する機関は、自らの責務及び権限の範囲内で、労働に関する国家管理について実施し、労働傷病兵・社会省と協力する責任を負う。
4. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình.
- 4 各級人民委員会は、自らの地域の範囲で労働に関する国家管理を実施する。

**Chương XVI THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ LÝ VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG**

**第 16 章 労働監査、労働に関する法令違反の処分**

**Điều 214. Nội dung thanh tra lao động**

**第 214 条 労働監査の内容**

1. Thanh tra việc chấp hành quy định của pháp luật về lao động.
- 1 労働に関する法令の規定の執行の監査。
2. Điều tra tai nạn lao động và vi phạm an toàn, vệ sinh lao động.
- 2 労働災害及び労働安全・衛生に対する違反の調査。
3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn, vệ sinh lao động.
- 3 労働条件及び労働安全・衛生に関する基準制度及び技術規則の制度の適用の指導に参加すること。
4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật.
- 4 法令の定めるところにより、労働に関する不服申立て・告発を解決すること。
5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về lao động.
- 5 労働に関する法令に対する違反について権限に従い処分を行い、処分権限を有する機関に上申すること。

**Điều 215. Thanh tra chuyên ngành về lao động**

**第 215 条 労働に関する専門分野監査**

1. Thẩm quyền thanh tra chuyên ngành về lao động thực hiện theo quy định của Luật Thanh tra.  
1 労働に関する専門分野監査の権限は、監査法の定めるところにより行う。
2. Việc thanh tra an toàn, vệ sinh lao động thực hiện theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động.  
2 労働安全・衛生に関する監査の実施は、労働安全・衛生法の定めるところにより行う。

**Điều 216. Quyền của thanh tra lao động**

**第 216 条 労働監査[員]の権利**

Thanh tra lao động có quyền thanh tra, điều tra nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao theo quyết định thanh tra.

労働監査[員]は、監査決定により与えられた監査範囲、監査対象が属する場所を調査し、監査する権利を有する。

Khi thanh tra đột xuất theo quyết định của người có thẩm quyền trong trường hợp khẩn cấp có nguy cơ đe dọa an toàn, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của người lao động tại nơi làm việc thì không cần báo trước.

職場において、労働者の安全・生命・健康・名誉・人格を脅かすおそれのある緊急の場合であって、権限を有する者の決定に従い抜き打ちで監査を行うとき、事前に通知する必要はない。

**Điều 217. Xử lý vi phạm**

**第 217 条 違反処分**

1. Người nào có hành vi vi phạm quy định của Bộ luật này thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.  
1 この法典の定めに違反する行為をした者は、その違反の性質及び程度によって、規律処分・行政違反処分を受け、又は刑事責任を追及される。損害を生じさせた場合、法令の定めるところにより賠償しなければならない。
2. Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc; nếu người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động.  
2 ストライキの実施が不適法であるという裁判所の決定が出された場合、ストライキに参加している労働者は、ストライキを直ちに停止し、業務に復さなければならない。労働者がストライキを停止せず、業務に復さない場合、違反の程度によって、労働に関する法令の定めるところにより、労働規律処分を受けることがある。

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.



ストライキの実行が違法であり、使用者に損害を及ぼした場合、ストライキを組織し指導した労働者代表組織は、法令の定めるところにより、損害を賠償しなければならない。

3. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự, an toàn công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm mà bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.
- 3 ストライキを悪用して、公共の秩序・安全を損なわせ、使用者の機械・設備・財産に損害を及ぼした者、ストライキ権の行使を妨害し、労働者をストライキに扇動、誘導、強制した者、ストライキの参加者及びストライキの指導者を冷遇し、復讐した者は、その違反の程度によって、行政違反処分を受け、又は刑事責任を追及される。損害を生じさせた場合、法令の定めるところにより、賠償をしなければならない。

## **Chương XVII ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH** **第 17 章 施行条項**

### **Điều 218. Miễn, giảm thủ tục đối với trường hợp sử dụng dưới 10 lao động** **第 218 条 10 人未満の労働[者]を使用する場合の手続きの減免**

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động thực hiện quy định của Bộ luật này nhưng được miễn, giảm một số thủ tục theo quy định của Chính phủ.

10 人未満の労働者を使用する使用者は、この法典の規定を履行するが、政府の定めるところにより、一部の手続きの減免を受ける。

### **Điều 219. Sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật có liên quan đến lao động** **第 219 条 労働に関連する法令の条項の一部の修正・補足**

1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 84/2015/QH13 và Luật số 35/2018/QH14:

1 法律第 84/2015/QH13 号及び法律第 35/2018/QH14 号により修正・補足済みの社会保険法第 58/2014/QH13 号の各条項の一部を修正・補足する。

a) Sửa đổi, bổ sung Điều 54 như sau:

a) 第 54 条を次のとおり修正・補足する。

“Điều 54. Điều kiện hưởng lương hưu

「第 54 条 年金受給条件

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1 この法律第 2 条第 1 項第 a 号、第 b 号、第 c 号、第 d 号、第 g 号、第 h 号及び第 i 号に定める労働者で、本条第 3 項に定める場合を除き、退職のときに丸 20 年以上社会保険料を納付していた者は、次の場合、年金を受給することができる。

a) Đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;

- a) 労働法典第 169 条第 2 項の定めるところにより定年に達した場合。
- b) **Đủ tuổi theo quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;**
- b) 労働法典第 169 条第 3 項の定めるところにより定年に達し、労働傷病兵・社会省が公布する一覧に属する重労働・有害・危険な、若しくは特に重労働・有害・危険な職・業務を丸 15 年行った、又は 2021 年 1 月 1 日以前に係数 0.7 以上の地域手当を支給される場所で労働に従事した期間を含め、特に困難な経済・社会条件を有する地域で丸 15 年以上労働に従事していた場合。
- c) **Người lao động có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu của người lao động quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò;**
- c) 労働法典第 169 条第 2 項に定める労働者の定年より最大 10 歳低い年齢の労働者で、坑道内で炭鉱業務を丸 15 年以上行った者。
- d) **Người bị nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.**
- d) 与えられた任務を遂行している間に職業リスク災害により HIV に感染した者。
- 2. **Người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:**
- 2 この法律第 2 条第 1 項 dd 号及び e 号に定める労働者で、退職の際に丸 20 年以上社会保険料を納付した者は、次の場合において年金を受給することができる。
- a) **Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp Luật Sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam, Luật Công an nhân dân, Luật Cơ yếu, Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng có quy định khác;**
- a) ベトナム人民軍士官法、人民公安法、機密法、又は專業軍人、国防労働者職員法<sup>41</sup>に別段の定めがある場合を除き、労働法典第 169 条第 2 項に定める定年より最大 5 歳低い年齢の労働者。
- b) **Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;**
- b) 労働法典第 169 条第 3 項に定める定年より最大 5 歳低い年齢の労働者で、労働傷病兵・社会省が公布する一覧に属する重労働・有害・危険な、若しくは特に重労働・有害・危険な職・業務を丸 15 年行った、又は、2021 年 1 月 1 日以前に係数 0.7 以上の地域手当を

---

<sup>41</sup> 「專業軍人、国防労働者職員法」は、原文では “Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng”である。

支給される場所で労働に従事した期間を含め、特に困難な経済・社会条件を有する地域で丸 15 年以上労働に従事していた場合。

c) Người bị nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

c) 与えられた任務を遂行している間に職業リスク災害により HIV に感染した者。

3. Lao động nữ là cán bộ, công chức cấp xã hoặc là người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia bảo hiểm xã hội khi nghỉ việc mà có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và đủ tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động thì được hưởng lương hưu.

3 社<sup>42</sup>レベルの幹部、公務員である女性労働者、又は社、街区<sup>43</sup>、市<sup>44</sup>の機関で専業ではなく活動する女性労働者で、社会保険に加入し、退職の際に丸 15 年以上 20 年未満社会保険料を納付し、労働法典第 169 条第 2 項に定める定年に達した者は、年金を受給することができる。

4. Điều kiện về tuổi hưởng lương hưu đối với một số trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.”;

4 政府が定めるところにより、特別な場合における年金受給年齢に関する条件。」

b) Sửa đổi, bổ sung Điều 55 như sau:

b) 第 55 条を次のとおり修正・補足する。

“Điều 55. Điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động

「第 55 条 労働能力低下の場合の年金受給条件

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại các điểm a, b và c khoản 1 Điều 54 của Luật này nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

1 この法律第 2 条第 1 項第 a 号、第 b 号、第 c 号、第 d 号、第 g 号、第 h 号及び第 i 号に定める労働者で、退職の際に丸 20 年以上社会保険を納付した者は、次のいずれかに該当する場合、この法典第 54 条第 1 項第 a 号、第 b 号及び第 c 号の定めるところにより年金受給条件を満たした者と比して低額の年金を受給することができる。

a) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 61% đến dưới 81%;

a) 労働能力を 61%以上 81%未満喪失した時点で、労働法典第 169 条第 2 項に定める労働者の定年より最大 5 歳低い年齢である場合。

b) Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;

---

<sup>42</sup> 「社」は、原文では“xã”である。

<sup>43</sup> 「街区」は、原文では“phường”である。

<sup>44</sup> 「市」は、原文では“thị trấn”である。

- b) 労働能力を 81%以上喪失した時点で、労働法典第 169 条第 2 項に定める労働者の定年より最大 10 歳低い年齢である場合。
  - c) Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành và bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.
  - c) 労働傷病兵・社会省が発行する一覧に属する特に重労働・有害・危険な職・業務を丸 15 年以上行い、労働能力を 61%以上喪失した場合。
2. Người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên, bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại điểm a và điểm b khoản 2 Điều 54 của Luật này khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:
- 2 この法律第 2 条第 1 項第 dd 号及び第 e 号に定める労働者で、退職の際に社会保険料を丸 20 年以上納付し、労働能力を 61%以上喪失した者は、次のいずれかに該当する場合、この法典第 54 条第 2 項第 a 及び b 号の定めるところにより年金を受給する者と比して低額の年金を受給することができる。
- a) Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;
  - a) 労働法典第 169 条第 2 項に定める定年より最大 10 歳低い年齢である場合。
  - b) Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.”;
  - b) 労働傷病兵・社会省が公布する一覧に属する特に重労働・有害・危険な職・業務を丸 15 年以上行った場合。」
  - c) Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 73 như sau:
  - c) 第 73 条第 1 項を次のとおりに修正・補足する。
- “1. Người lao động hưởng lương hưu khi có đủ các điều kiện sau đây:
- 「1 労働者は次の全ての条件を満たしたとき、年金を受給する。
- a) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;
  - a) 労働法典第 169 条第 2 項の定めるところにより、定年に達したこと。
  - b) Đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.”.
  - b) 丸 20 年以上社会保険料を納付したこと。」
2. Sửa đổi, bổ sung Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 như sau:
- 2 民事訴訟法典第 92/2015/QH13 号第 32 条を次のとおり修正・補足する。
- a) Sửa đổi, bổ sung tên điều, khoản 1; bổ sung các khoản 1a, 1b và 1c vào sau khoản 1 như sau:
  - a) 次のとおり、条文見出し、第 1 項を修正・補足し、第 1 項の後に第 1a 項、第 1b 項及び第 1c 項を補足する。
- “Điều 32. Những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án

「第 32 条 裁判所の解決権限に属する労働についての紛争及び労働に関連する紛争

1. Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:
  - 1 労働者と使用者との間の個人労働紛争は、労働調停人の調停手続きを経なければならぬところ、調停が成立したが各当事者がその内容を履行しない又は正しく履行しない場合、調停が不成立となった場合、又は、労働に関する法令の定める調停期間が満了しても調停人が調停を行わない場合。ただし、次の調停手続きを経ることが強制されない労働紛争を除く。
    - a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
      - a) 解雇の形式による労働規律処分に関するもの、又は労働契約が一方的に終了される場合に関するもの。
      - b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
        - b) 労働契約が終了する場合の損害賠償、手当に関するもの。
        - c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
          - c) 家事手伝い人と使用者との間のもの。
          - d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;
            - d) 社会保険に関する法令の定める社会保険に関するもの、健康保険に関する法令の定める健康保険に関するもの、雇用に関する法令の定める失業保険に関するもの、労働安全・衛生に関する法令の定める労働災害及び職業病に対する保険に関するもの。
            - đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
              - dd) 労働者と、契約に基づいて労働者を海外へ送り出す企業・組織との間の損害賠償に関するもの。
              - e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.
                - e) 派遣労働者と派遣先使用者との間のもの。
  - 1a. Tranh chấp lao động cá nhân mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.
    - 1a 個人労働紛争で、両当事者が労働仲裁評議会を解決に選択することに合意したが、労働に関する法令の定める期間が満了しても労働仲裁委員会が設立されない、労働仲裁委員

会が紛争解決決定を下さない、又は当事者のいずれか労働仲裁委員会の決定を実行しない場合、裁判所に対し、解決を要求する権利を有する。

- 1b. Tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.
- 1b 労働に関する法令の定める権利に関する団体労働紛争で、労働調停人の調停手続きを経たが調停が成立せず、労働に関する法令の定める調停期間が満了しても労働調停人が調停を行わない場合、又は当事者のいずれかが調停が成立した旨の議事録を実施しなかった場合、裁判所に対し、解決を要求する権利を有する。
- 1c. Tranh chấp lao động tập thể về quyền mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.”;
- 1c 権利に関する団体労働紛争で、両当事者が労働仲裁評議会を解決に選択することに合意したが、労働に関する法令の定める期間が満了しても労働仲裁委員会が設立されない、労働仲裁委員会が紛争解決にかかる決定を下さない、又は、当事者のいずれかが労働仲裁委員会の決定を施行しない場合、裁判所に対し、解決を要求する権利を有する。」
- b) Bãi bỏ khoản 2 Điều 32.
- b) 第 32 条第 2 項を削除する。

## **Điều 220. Hiệu lực thi hành** **第 220 条 施行**

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

1 この法典は 2021 年 1 月 1 日に施行する。

Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

労働法第 10/2012/QH13 号は、この法典が効力を有する日から効力を失う。

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, các thỏa thuận hợp pháp đã giao kết có nội dung không trái hoặc bảo đảm cho người lao động có quyền và điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận về việc sửa đổi, bổ sung để phù hợp và để áp dụng quy định của Bộ luật này.
- 2 この法典が効力を有する日から、この法典の規定に反しない、又はこの法典と比較して有利な権利、条件を労働者に保障する内容を有する締結済みの労働契約、集団労働協約、適法な合意は、引き続き実施することができる。ただし、各当事者がこの法典の規定に適合させるため、この法典を適用するために修正・補足に合意した場合を除く。
3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức xã hội, xã viên hợp tác xã, người làm việc không có quan hệ lao động do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này.

- 3 [行政機関の]幹部、公務員、職員<sup>45</sup>、人民軍組織、人民公安、社会組織に属する者、合作の社員、労働関係なく労働に従事する者に対する労働制度は、他の法令文書により規定されるが、対象によってはこの法典の一部の規定が適用される。

Bộ luật này được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019.

この法典はベトナム社会主義共和国第 14 期国会第 8 会期において、2019 年 11 月 20 日に採択された。

CHỦ TỊCH QUỐC HỘI

国会議長

Nguyễn Thị Kim Ngân

グエン・ティ・キム・ガン

翻訳作成：長島・大野・常松法律事務所ハノイ・オフィス

---

<sup>45</sup> 「[行政機関の]幹部、公務員、職員」は、原文では“cán bộ, công chức, viên chức”である。