

ベトナム労務の基礎

2021年2月10日(水)

AGS Joint Stock Company



講師紹介

日本国弁護士

石塚 亘(Ishizuka Wataru)

- 2005年に上智大学法学部国際関係法学科卒業後、司法修習(第59期)
- 東京の渉外法律事務所及び大手金融機関において約7年間企業法務や渉外法務案件を幅広く取り扱う
- 約1年間のインド、タイ、フィリピン滞在経験
- 2014年～今日まで、約6年間ベトナムの法務及び労務案件を幅広く取り扱う。ベトナムにおける企業活動に纏わる諸法令及び実務を熟知
- AGS法務・労務チームリーダー



推奨ウェブサイト・文献

- JETRO ベトナム ビジネス関連法規・通達
(<https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/business/>)
- JICA ベトナム六法 (<https://www.jica.go.jp/project/vietnam/021/legal/>)
- JETRO Jfile (<https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/>)
- JETRO ベトナムビジネス トラブル事例100選
(<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2018/02/7fe5a7cb87295eea.html>)
- JICA ベトナム 2019 年労働法
(https://www.jica.go.jp/project/vietnam/021/legal/ku57pq00001j1wzj-att/labor_law_2019.pdf)

- 森・濱田松本法律事務所アジアプラクティスグループ編
「ベトナムのビジネス法務」(商事法務、2018年、初版)
- 西村あさひ法律事務所編「ベトナムのビジネス法務」(有斐閣、2016年、初版)
- 曾我法律事務所編 「ベトナム法務ハンドブック」(2017年、第2版)

→日系企業としては、労務に関しては公的機関や法律の専門家のアウトプットが最も信頼できる。労働局への聴取も一定程度効果的

目次

1. ベトナムにおける労務の基礎知識

1) 労働契約・試用期間

2) 就業規則

3) 労働時間及び休日・休暇

4) 賃金・賞与等

5) 労働組合・ストライキ

6) 退職・解雇

7) 公的保険

2. 近時の労務管理に関する最新法令、改正動向

1. ベトナムにおける労務の基礎知識

はじめに

ベトナム労務のポイント

- 性悪説から入る。少なくとも性善説から入らない
- 契約や規則は厳格に、運用は臨機応変に
- コンプラも大事だが、自己防衛も大事。虚を突かれぬように
- 試用解除や更新拒絶はクール且つドライに
- 今日のコア人材は明日の退職者。人の流動を念頭に
- 特定人に権限が集中し過ぎないように
- 購買/調達等癒着腐敗し易い部署も随時流動させる
- 最低限の知識は自ら身に付ける、法令訳文、書籍、セミナー
- 外部専門家の活用、人数によっては内部専従者(法科大学の日本法コース生等日本語人材のトレーニング等)も。ノウハウためる
- セミナー等、法令改正や実務の動向にも絶えずアンテナを張る

1. 1) 労働契約・試用期間

a. 労働契約

有期労働契約	~36ヶ月未満(※2021年から)
無期労働契約	

・ 契約内容

- (a) 使用者の名称と住所
- (b) 人民証番号およびその他の労働者に関する合法文書(人民証番号、旅券番号、労働許可書番号など)
- (c) 業務と勤務地
- (d) 労働契約期限：実労働時間(月数または日数)、労働契約開始および終了時期
- (e) 給与基準、支払形態、支払期限、手当とその他の項目
- (f) 昇格および昇給：就業規則または集団労働協約に基づく昇格後の条件、時間および給与または昇給
- (g) 当事者らによって合意された、または就業規則、集団労働協約および法令に従った就労時間、休憩時間
- (h) 就労規則、就業規則、集団労働協約および労働安全衛生法令に従った個人保護器具
- (i) 雇用、社会保険、失業保険および健康保険法令に従った社会保険、失業保険および健康保険
- (j) 労働契約期間内の労働者の教育、養成、職業技能向上：教育、養成、職業技能向上にかかる経費と時間の保障に対する使用者と労働者の権利と義務
- (k) 労使双方で協議された契約内容履行に関するその他の内容

注意点：使用者と労働者が異なる名称による合意をしたが、その内容が賃金、賃金を得られる業務及び一方当事者の管理、運営、監察に関する表現であれば、それは労働契約と看做される。(※2021年から)

1. 1) 労働契約・試用期間

- ・有期労働契約の更新は**1回まで**で、2回目の更新で**無期**に移行。
(例：試用期間(60日)→有期契約(12ヶ月)→有期契約(24ヶ月)→無期契約)
- ・原則書面の作成義務あり。期間が**3ヶ月未満**の一時的な仕事の場合には口頭による労働契約の締結も可能。
- ・**電子的方式を通じて締結される労働契約は書面による労働契約と同様の価値を有する。**
また、原則、**1か月未満**の期間の契約については口頭で労働契約を締結することができる。(※2021年から)
- ・「期間」については1回のみ修正することが可能。「種類」の変更は不可。
※2021年から「期間」は「労働契約の附録」で修正することは不可
- ・有期と無期があるが、実務上**90%以上**は有期からスタート。
- ・有期の期間は人毎、期毎に変えてもよい。試用期間中の働きが思わしくない場合12ヶ月等もありうる。
(但し更新していくと無期への転換は早まる)
- ・最低賃金に触れない限りで使用者の昇給義務はない。賞与支給義務もない。労働契約中で規定すると義務になるので注意。
- ・秘密保持義務や競業禁止義務、職務発明等に関する規定を盛り込んだり昇給テーブル(産休の例外規定設けるか?)やインセンティブ設計等する場合には専門家に相談。
- ・労働者は、契約内容の十分な履行の保証を前提に、複数の使用者との労働契約の締結(兼業)が認められている。
- ・使用者が労働者のために国内または国外で職業訓練、職業技能水準向上訓練の費用、経費を援助する場合には職業訓練契約を締結する。訓練後に使用者のもとで就労する期間を合意しておき、これに違反した一方的な退職に対しては損害賠償請求、訓練費用の返還請求が可能。

1. 1) 労働契約・試用期間

b. 試用期間

短期大学以上の専門技術程度を要する職位の業務の場合	60日未満
職業訓練、専門学校、技術を持つワーカーの技術を要する職位の業務の場合	30日未満
その他の業務の場合	6営業日
「企業管理者」の場合(※2021年から)	180日未満

- ・試用期間は職種により最大日数が決められているが、どの職種がいずれに該当するかについて労働法令上必ずしも明確ではない。
 - ・試用期間中の契約書(試用合意書)は労働契約書と分割して締結する。これにより試用期間中の公的保険加入義務がなくなる。
- ※2021年から試用内容を労働契約で規定することは可能になる。試用合意書は労働契約書と分割しなくても良い。
- ・試用期間が60日及び30日の場合、その終了**3日前まで**に試用労働の結果を通知しなければならない。試用期間が6営業日の場合、試用労働の**終了時**に通知しなければならない。
 - ・試用期間中の労働提供が使用者の要求レベルに達していた場合、試用期間終了後、即時に労働契約を締結しなければならない。
 - ・試用期間中の給与は**本採用時の85%以上**。
 - ・試用期間を設けないこと、短くすること、85%超の給与とすることはいずれも労働者の利益に資するため可能。
 - ・試用期間経過後の解除は日本に比して容易。時としてはクール且つドライな判断も必要。
 - ・異なる職種、典型的には給与と難易度の低い職種での再度の試用は可能。同一職種は勿論不可。

1. 1) 労働契約・試用期間

※2021年から

- ①国営企業の社長として採用される被雇用者
- ②定年年齢に達した被雇用者
- ③ベトナムで勤務する外国人労働者
- ④労働者代表組織の幹部労働者

については**例外的**に2回以上の有期労働契約の更新をすることが認められる。

1. 1) 労働契約・試用期間

c. 採用時の留意点

- 人材紹介業者の言うことを鵜呑みにせず、自らのネットワークや人材紹介以外のコンサルを使い、できうる範囲で相場を把握する。
- グロスとネットやUSD/JPYで話をする際の換算レートに気をつける。労働者と認識のズレがないように。
- 日本語能力検定やTOEIC、その他の専門資格等については、証書原本を必ず確認する(データで事前確認→インタビューで原本確認)。履歴書に「相当」と書いてくる人は基本的に持っていない。
- インタビューのみで能力を見切ることは必ずしも容易でなく、試用期間中の見極めと二段構え、最悪一回目の有期雇用と三段構えで考える。
- 設立前等日本本社と直接契約の場合、業務委託契約とするのが一般的。個人所得税の納税義務を受託者に負わせる等のヘッジ必要。

1. 2) 就業規則

a. 就業規則の作成

- ・労働者数に関わらず作成が必要。(※2021年から)
- ・懲戒権確保や職務規律維持等の観点から、労働者数を問わず原則として作成が推奨される。
- ・懲戒処分理由、行為は法令に規定されていても就業規則に記載されていない場合は、該当事由があっても懲戒処分を実施できない。→就業規則に規定されなくても法令に記載されれば、懲戒処分を実施できる。

改正法第127条3項は、就業規則に規定される又は、締結済みの労働契約内に合意される又は、労働に関する法令に規定される違反行為があれば、懲戒処分を実施できると明記する。(※2021年から)

- ・規定する内容は労働時間、職場における秩序、労働安全衛生、会社の資産・秘密や知財の保護、懲戒事由や懲戒処分、損害賠償等。服務規律と懲戒事由が特に重要。秘密保持は労働契約書中でも規定。

改正法は就業規則内容に職場のセクシャルハラスメントの予防、その違反行為の処分の手順、手続等を補充する。(※2021年から)

- ・一定の「形」があり、1stドラフト作成時から専門家に委ねた方が効率的。同じ文脈から、できれば他国の使い回しより**ベトナムオリジナル**を。
- ・労働者よりのベトナム労働法令の下、就業規則は会社を守る最善の矛となり盾となる。登録まできちんとトレースする。

1. 2) 就業規則

b. 就業規則の登録

- 労働者数が**10名以上**の場合、**所轄の労働局における登録が効力要件**。担当者が放置するケースが多く、登録完了までトレースする。
- 労働者数が**10名未満**の場合、**労働法令上登録は不可**(地方当局の判断により登録が認められる場合もある)。**但し、周知や掲示等所定の手続を履践すれば労働法令上有効となる。**
- 基層(事業所内)労働組合または上部労働組合の協力が必要となる。後者との関係で、労働組合経費の支払状況も要確認。
- 登録には実務上1~3ヶ月を要する。旧正月等イベントも念頭に、逆算して作業を開始することが必要。
- 就業規則の登録に限らないが、実務上手続円滑化等の代償として一定の便益供与を求められる場合もある。理想論的にはきちんと断る。コンサル等第三者をかませても100%はヘッジできない。

1. 3) 労働時間及び休日・休暇

a. 労働時間

- 労働時間は原則1日8時間(原則休憩時間別)、1週間48時間。ただ、日系を含む外資系企業は土曜全休や半休、隔週出勤とするところも多い。政府も週休2日制を推奨。
- 法令で規定される特別な重労働・有害・危険の業務のリストに該当する業務を行う労働者の勤務時間は1日6時間を超えない。
- 8時間(又は一定の場合6時間)連続で勤務する労働者は、勤務時間として計算される少なくとも30分の休憩を取得することができる。
- 法定残業時間は**1日4時間、1ヶ月40時間(※2021年から)、1年間200時間**とあまり現実的ではない。
- ①繊維製品、衣料品、革製品、靴、農産物、海産物、林産品の製造に従事する企業、②発電、電力供給、通信、石油精製、水供給、排水に従事する企業、③その他緊急で延期することができない作業を行う場合等には、当局への書面通知により、**1年間300時間まで延長可**。
- 法定残業時間を超過しているところも多いが、労働法令上、最大75,000,000VNDの罰金(組織に対する罰金は150,000,000 VNDである)や3ヶ月以内の業務停止、超過部分の手当の損金算入否認等のリスクもある。残業には労働者の同意が必要。
- **1歳未満の子がいる母親や定年前1年以内の者は有給で1時間時短が必要**。昇給テーブル付する場合休暇や時短中を例外とするか？
- **みなし残業手当は基本的に無意味。超過分は支払必要。また、管理職に対しても残業手当の支払必要**。実務上、曖昧なケースも散見される。
- 後述の通り、法令改正が予想される。

1. 3) 労働時間及び休日・休暇

	通常労働日	週休日	祝日又は有給休暇
時間外	150%	200%	300%
深夜労働(22:00～翌6:00)	130%	270%(*1)	390%(*1)
深夜労働+時間外	200%又は210%(*2)	270%(*1)	390%(*1)

(*1) 本来休みの日(週休日、祝日又は有給休暇)の勤務なので時間外労働が観念できず、時間外労働手当の割合は同じ。

(*2) 深夜の時間外労働以外に日中に時間外労働を行った場合は210%、そうでない場合は200%

- 具体的な計算式：時間外労働手当 = 通常労働日の実際の時間給 × 手当割合 × 時間外労働時間数
- 「通常労働日の実際の時間給」は、**実際の賃金支給額** ÷ 当該月の**実際の労働時間数**(時間外労働又は深夜労働を行った時間を除く)
- 賃金支給額には下記の金額は含まれない。
 - 時間外労働手当、深夜残業手当、祝日勤務手当、有給休暇取得時の支給額
 - 賞与、インセンティブボーナス
 - 食事手当、ガソリン手当、通勤手当、電話手当、家賃手当、育児手当
 - 親族死亡、結婚、誕生日に対する手当、労災及び職業病を原因とする給付金、労働契約書に記載された業務又は役職に関係のない手当
- 実際の賃金支給額**は月毎によって異なるため、時間外労働手当の計算根拠となる時間給も月毎に計算する。

1. 3) 労働時間及び休日・休暇

b. 休日・休暇

- 週休は労働法令上原則固定する必要があるが、固定しない就業規則が労働局の登録を通過する場合も一定程度ある。
- 祝日、正月休みは有給で休むことができる
 - (a) 陽暦の正月:1日(陽暦の1月1日)
 - (b) 旧正月(テト):5日
 - (c) 戦勝記念日:1日(陽暦の4月30日)
 - (d) メーデー:1日(陽暦の5月1日)
 - (e) 建国記念日:2日(陽暦の9月2日**および9月2日の直前または直後の1日**) ※2021年から
 - (f) フン王忌日:1日(陰暦の3月10日)
- 週休や祝日(年間10日と日本に比して少ない)の時間外労働手当は高い。例えば土曜日は出勤日にならざるに繁忙期のみ出勤させる等も考えられる。
- 労働者の同意を得て代休で対応するケースもある。ただし、この場合にも法令上取得できる時間外手当を減らすことはできない(週休日の代休は2日間、祝日の代休は3日間)。
- 在職中の有給休暇(年間12日、勤続期間1年未満は1ヶ月につき1日)の買取義務はなし。就業規則に未消化分繰り越さない旨の規定を置けば、退職時最終年度分のみ買取とすることもできる。
- 慶弔(有給:本人結婚3日、子結婚(実子、養子を含む※2021年から)1日、両親等(養父母、養子を含む※2021年から)死去3日、無給:祖父母等死去1日)等労働法令上規定される以上の恩恵を付与することは問題ない。
- 外国人(非ベトナム人)には建国記念日等追加の祝日付与。実務上日本人についてはあまり守られていない。

1. 3) 労働時間及び休日・休暇

c. 産休

- 女性労働者は**産前産後6ヶ月間**の休暇が付与される(生まれた子供が双子以上だった場合、1人につき1ヶ月間休暇が延長される)。
- 産後4ヶ月間は必須で**最短で4ヶ月**。スタートアップで人数少ない場合等はインタビュー時から念頭に置いておく。昇給テーブルとの関係でも留意が必要(例外規定設けないと、産休中に昇給したり、有休時短時に昇給したりする事態もありうる)。
- 産休期間中は、社会保険基金より産休直前の6ヶ月平均給与をベースに産休手当を受け取ることができる。
- 早期に職場した場合、職場復帰後の給与に加えて残りの産休期間中の出産手当を受け取ることができる。
- 産休期間経過後も双方の合意の上で無給の休暇を取得することはできる。
- 産休期間中の労働者の労働契約を一方的に解除してはならない。
- 妊娠中、産休取得中の女性労働者に対して懲戒処分をしてはならない。
- 12ヶ月未満の子供を育てる父母に対して懲戒処分をしてはならない。
- 妊娠7ヶ月目以降の妊婦の女性労働者、12ヶ月未満の子供を育てる労働者を深夜労働、時間外労働、出張させることはできない。
- 就業継続が胎児に悪影響を与えるとした認可を受けている医療機関の診断書がある場合、妊娠中の女性労働者は労働契約を一方的解除又は一時的な停止をすることができる。使用者への事前通告期間は認可を受けている医療機関の指示による。
- 産休期間が終了した後、女性労働者は休暇前と同じ業務に就くことができる。以前の業務がなくなった場合、使用者は別の業務に就かせる必要があり、給与額を休暇前よりも引き下げてはならない。
- 社会保険料納付済の男性労働者にも産後30日以内に原則5日間(最大14日間)認められるが、取得例はあまり多くない。

1. 4) 賃金・賞与等

- 賃金は基本給、手当及びインセンティブにより構成。インセンティブは設計によって、公的保険料算定の基礎となる賃金の範疇外としうる。
- 懲戒処分を以ても、**減給不可(例外: 降格に伴う役職手当の不支給)**。
- 賃金テーブルは従業員数に関わらず作成義務はあり。（※実務上の存在意義はあまりないともいえる。）
- 2021年1月から労働者10名以上の場合であっても労働当局に提出する必要はなくなる。一定の「型」がある点は就業規則と同じ。
- 毎年1月の最低賃金の動向は常に注視。
- 使用者が実施する訓練を含む職業訓練を経た者に適用される最低賃金は法令で規定されるものよりも7%高い。重労働・有害・危険な業務に従事する者も同様に5%、特別な重労働・有害・危険の業務に従事する者には7%高い。
- 前述の通り昇給義務や賞与支給義務は別途合意しない限りない。無期雇用者等に対するプレッシャーにも使える。
- 実務上インターン等も名目で賃金を抑えて働かせる例もあるが、グレーなケースも多い。

1. 5) 労働組合・ストライキ

- ベトナムにおける労働組合は労働者の権利・利益保護の側面に加えて、労働者層の社会的・政治的組織、団体としての性格もある。
- 基層労働組合の設立条件はベトナム人労働者が5名以上いること。外国人労働者は労働組合に加入できない。
- 5名以上の労働者が組合を組織することを望む以上、会社がこれを止めることはできない。労働協約に関する交渉、就業規則や賃金テーブルへの意見、懲戒処分への参加等が主たる権限。

	納付率	算定基礎
使用者(組合経費)	2%	全労働者の公的保険料の算定の基礎となる賃金の総額
労働者(組合員費)	1%	公的保険料の算定基礎となる月給

- 労働組合経費(2%)の7割を組合員の福利厚生等に使えるのは一応メリット。また、御用組合的に設立し懲戒処分等をスムーズに行うことも考えられる。形式的に会社主導で作ることはできないが、会社側の労働者に実質的に作ってもらうことは一応考えられる。
- 基層労働組合を設立すると、過去に支払った労働組合経費の7割が返ってくる。法令上のみならず実務上も返ってきている。
- ユニオンショップ制度は不可と解される。実務上も、公的保険料算定の基礎となる賃金の1%の組合員費を支払いたくなく、加入しない労働者も多い。
- 労働法令上、ストライキの主体、手続、目的等が規定されており、これに反するストライキは違法。ストライキの大半は違法スト。懲戒事由。相談例あまり多くない。

1. 6) 退職・解雇

a. 退職

- 法令上の労働契約の終了原因
 - (a) 契約期間満了(“雇い止め”)
 - (b) 契約上の義務の完了
 - (c) 労使双方の解除合意
 - (d) 定年退職(男性60歳3ヵ月、女性55歳4ヵ月)(※2021年から)
 - (e) 労働者又は個人の使用者の死亡、民事行為能力の喪失、失踪
 - (f) 懲戒解雇
 - (g) 使用者又は労働者からの一方的な契約解除
 - (h) 組織・技術変更、経済上の問題、企業の組織再編を理由による解雇(“整理解雇”)
 - (i) ベトナムに所在する外国人労働者が国外退去となった又は、労働許可書の効力期間の満了。(※2021年から)
 - (j) 労働契約に記載された試用の内容の合意があるが、当事者の要求に達しなかった、又は一方当事者が試用の合意を解除したこと(※2021年から)
- 会社からの一方的な労働契約の終了は、後述の解雇以外困難。自主退職に持っていくのが安全。
- 有期契約の満了時(a)は問題社員との関係解消の最大のチャンス。**15日前の書面通告**だが、早めに動くことが望ましい。(※2021年からは15日前の書面通告の規定が削除される)
- **労働者は契約の種類により(通告期間3営業日～45日前)異なる期間の事前通知をすることにより、その理由に関係なく労働契約を解除することができる。**(※2021年～)
- 執行まで考えると、日系企業の打ち手はかなり限られる。
- 勝手に辞められた損害賠償と最後の給与の相殺は、**労働法令上不可だが実務上は行われている。**
- 法令上の退職金は、失業保険に加入していれば**原則支払不要**。試用期間中の未加入期間分は、要求されれば支払う必要がある。
- 退職後の在職証明書等の発行義務は、厳格にはない。

1. 6) 退職・解雇

b. 解雇

- 労働法令上の懲戒解雇事由
 - (a) 窃盗、汚職、賭博、故意に人を傷つける行為、職場内での麻薬の使用、経営・技術上の秘密の漏洩、知的所有権の侵害行為を行い、使用者の資産、利益に重大な損害をもたらす行為、又は特別重大な損害をもたらすおそれがある行為をした場合。
 - (b) (※2021年) から就業規則に規定されている職場でのセクシャルハラスメントを行う場合
 - (c) 昇給期間停止処分を受けた者がその期間中に再犯した場合、又は降格処分を受けた者が再犯した場合。
 - (d) 正当な理由なく月合計5日、年合計20日無断欠勤した場合。正当な理由とは、天災、火災、自身又は家族の疾病など。
- 上記以外による懲戒解雇は原則不可(金額等具体化は可能)。
- 降格/昇給停止や懲戒については就業規則を以て相当程度詳細に規定しうるため、そちらの処分を発動すると共に退職を促すことも考えられる。
- 解雇を含む懲戒処分に際しては、労働者や労働者の代表者等を交えた会合等一定の手続が必要。専門家への相談が推奨される。
- 後日の紛争リスクを避けるため、証拠を突き付けて自主退職に追い込む方が相対的に安全ではある。立証責任は会社側。
- 整理解雇も組織変更や技術的理由、経済的理由等規定はあるが、細則で狭められており、労働者使用計画策定等面倒。合意退職推奨。

1. 7) 公的保険

	使用者負担	労働者負担	合計
社会保険(労災保険)	17.5% (労災保険料：うち0.5%)	8%	25.5% (労災保険料：うち0.5%)
健康保険	3%	1.5%	4.5%
失業保険	1%	1%	2%
合計	21.5%	10.5%	32%

- ベトナム人労働者は上記3つの加入が必須。パートタイマー(短時間労働者)についても原則として支払必要。実務上支払っていないケースも散見されるが、グレー。業務委託契約とすると、VATの論点が生じる可能性あり。
- 外国人労働者については**2018年12月1日より社会保険**加入が必須(下記の加入対象外の者を除く)。
- 外国人労働者の**社会保険**の負担料率

	使用者負担	労働者負担
2018年12月1日 ～2021年12月31日	疾病、妊娠出産基金(3%)及び労働災害、職業病基金(0.5%)に相当する3.5%	なし
2022年1月1日～	17.5%	8%

1. 7) 公的保険

- 社会保険の加入対象となる外国人労働者
 - ①ベトナムの権限を有する機関により発行された労働許可証(ワークパーミット)を取得していること、**且つ**
 - ②無期限労働契約又は1年以上の有期労働契約を締結していること
- 例外：適用対象外となる事由
 - ①(i)ベトナム法人への出資企業における管理者、CEO、専門家及び技術労働者であること
 - (ii)一時的なベトナム法人への企業内異動であること
 - (iii)異動前にベトナム法人への出資企業において少なくとも12ヶ月以上勤務経験があること
 - ②ベトナム労働法で規定される定年年齢
- **健康保険**は現地法人/駐在員事務所と労働契約を締結する外国人労働者は加入対象。
- **失業保険**は外国人労働者は加入対象外。
- 公的保険料の支払を避けるため賞与等を利用する場合もある。ただ、毎月定額だと賞与該当性が否認されるリスクもある。
- 使用者が、加入対象となっている労働者の社会保険料を納付しない場合には、
- 75,000,000VNDを上限として納付すべき総額の12から15%の罰金を課される可能性あり。 |

1. 7) 公的保険

保険の種類	給付内容
社会保険	<ul style="list-style-type: none">・ 傷病給付：疾病、療養により勤務できない期間に対して、基準給与の75%を支給・ 出産給付：出産時、基準賃金の1か月分を支給、産後の休暇期間中の6ヶ月に基準給与の100%を支給・ 労災補償：治癒後、労働能力の喪失度合に応じて、最低賃金を基準と一時金または月払いの給付金を支給・ 退職給付・年金：（原則）保険金の納付期間が20年以上の場合、男性は60歳、女性は55歳から年金を支給（男性は60歳3ヶ月、女性は55歳4ヶ月から年金を支給（※2021年から）・ 葬祭手当：労働者、年金受給者が死亡時、葬祭手当を支給
健康保険	<ul style="list-style-type: none">・ 医療給付：登録先病院での無料で受診（例外有）※登録外病院での受診は、登録病院からの証明書が必要
失業保険	<ul style="list-style-type: none">・ 失業給付：失業以前24ヶ月間に保険料納付期間が12ヶ月以上ある場合、失業前の直近6ヶ月間の保険料算定の基礎となる平均給与の60%を支給。支給期間は、保険料納付期間が12ヶ月以上36ヶ月以下の場合は3ヶ月間。その後、納付期間が12ヶ月を超える毎に支給期間が1ヶ月間増える。但し、最大12ヶ月間。

1. 7) 公的保険

- 2018年1月1日以降の社会保険料の算定基礎となる金額(それ以前は①+②)
 - ①基本給
 - ②役職・職位手当、責任手当、重作業・毒害・危険手当、年功手当、誘致手当、異動手当、勤務地手当、同様の性質のある手当(※契約上の給料にカバーされない、又は一部のみカバーされた労働状態・作業の複雑さ・生活状態・労働者誘致等に関する要素を手当するためのもの)
 - ③ **下記以外**の定期的な給付：**賞与**、アイデアを提供した労働者に対する賞与、食事手当(現物支給した場合にはこれに該当しない)、ガソリン代、通勤代、電話手当、住宅手当(現金支給ではなく、会社名義で社宅を借りた場合にはこれに該当しない)、幼稚園代、幼児の教育支援金、冠婚葬祭支給金、誕生日支給金、職業病又は労災事故に遭った者への支給金、労使間で合意したその他の項目
- ベトナムの労働慣行である13か月目給料(旧正月賞与)及び業務達成評価(performance evaluation)に基づく年次賞与は、労働法(No.10/2012/QH13)第103条の「賞与」に該当し、社会保険料の算定基礎にはならない。→賞与が公的保険料算定の基礎となる賃金に該当しないことが明確化。支払保険料圧縮への途となりうるか。
- 社会保険料算定の月給の上限は**公務員の最低賃金の20倍**。2019年7月1日～2020年6月30日までの公務員の最低賃金は1,490,000VND/月のため、保険料算定の上限は29,800,000VND(1,490,000VND×20)。
- 公務員の最低賃金は毎年上昇傾向にある。

2. 近時の労務管理に関する 最新法令、改正動向

職場における セクシャルハラスメント

1)なぜセクハラに注意すべきか？

- 現行労働法でも職場におけるセクシャルハラスメントを禁止する条文はありましたが、用語解釈の条文の中で新しく定義規定が置かれました。
- 労働者の権利として職場におけるセクシャルハラスメントを受けないこと、使用者の義務として予防策・対応策の策定、実施が明記されています。
- 労働者からの一方的な契約解除や懲戒解雇の対象事由の中にセクハラが含まれており、発生した場合に契約関係の帰趨に与える影響が大きくなることが考えられます。

2-1)ベトナムにおけるセクハラとは？

- **定義：**「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。」改正法第3条9項
- **要件：**
 - ① 職場において
職務が実施される特定の場所(事務所、工場)のほか、職務に関連する業務が実施される場所(受付、会議、教育訓練、出張、会食、職務に関連する電話での会話、電磁的方法による意思連絡など)も含まれる。
(参照：2015年5月職場におけるセクシャルハラスメント行動規範(Code of conduct on sexual harassment in the workplace))
 - ② 他者に対して
男性→女性、女性→男性、同性間、上下関係のない同僚間の行為も対象となりうる。
 - ③ 本人の意に反する又は同意のない
 - ④ 性的な性質を有する言動

2-2)ベトナムにおけるセクハラとは？

・ 職場におけるセクシャルハラスメント行動規範における分類

①身体的行為

意に反する接触、抱擁、キス、つねる、強姦

②言語的行為

性的意味を示唆する個人に対するジョーク、言葉

③非言語的行為

【参考：日本における職場のセクシャルハラスメント規制】

①セクシャルハラスメント

- a. 対価型：職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること。
- b. 環境型：職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

②妊娠・出産等に関するハラスメント

- a. 制度等の利用への嫌がらせ型：産前休暇、簡易な業務への転換等の制度又は措置の利用に関する言動により就業環境を害するもの。
- b. 状態への嫌がらせ型：妊娠したこと、出産したこと、産休を取得したこと、出産・妊娠に起因する症状(つわり)に関する言動により就業環境を害するもの。

3)セクハラ発生に伴う法的責任

	労働者	使用者
【労働法上の罰則・義務違反】	<ul style="list-style-type: none"> ・加害労働者に対する懲戒解雇処分 	<ul style="list-style-type: none"> ・被害を受けた労働者による一方的な労働契約解除
【賠償責任】	<ul style="list-style-type: none"> ・不法行為による民法上の損害賠償 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場においてセクハラが発生し、告発があつたにもかかわらず疑われる労働者、被害者に対して対応、対策をしない場合の損害賠償責任(※労働傷病兵社会問題省の男女平等及び女性労働者に対する政策に関する政令案にて規定)
【行政罰】	<ul style="list-style-type: none"> ・他人の信用、名譽を侵害する粗暴な言動、揶揄、挑発行為を原因とする100,000～300,000VNDの罰金(政令No.167/2013/ND-CP第5条1項a※改正草案作成中) 	—
【刑罰】	<ul style="list-style-type: none"> ・行為対応や被害者の年齢に応じた強姦罪、わいせつ罪の適用(※強姦は客体の年齢は不問、わいせつ罪の客体は16歳未満の者) ・公然の場所で行われた場合、他人を侮辱する罪の適用 	—

4)使用者の対策・措置

▼事前対策

①方針の明確化、周知、定義、違反者に対する措置の明確化

→就業規則に記載すべき項目としても、職場におけるセクシャルハラスメントの予防・対応、職場におけるセクシャルハラスメント行為の処分の手順、手続が挙げられている

②相談窓口の設置

▼事後対応

①事実関係の迅速、正確な把握(窓口担当者)

②被害者へのケア、加害者への処罰

③再発防止策：再度の周知、社内研修

【参考：パワーハラスメントに関する規定】

・労働者からの一方的な解除事由(資料16ページ)への該当可能性

「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」

※日本における定義：事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること(労働施策総合推進法第30条の2)

1)2020年の公務員の最低賃金

- 2020年6月19日付けの国会決議122/2020/QH14において、2020年7月1日以降の公務員、軍人等の最低賃金(基礎賃金)の引き上げを見送り、実際の状況に基づいて国会常務委員会に引き上げ時点を報告するとされました。
- したがって、2020年の幹部、公務員、職員の基礎賃金は1,490,000ドン/月であり、変更はありません。また、基礎賃金に基づき計算された他の金額(社会保険料の上限、女性労働者の出産時の一時給付金)の変更もありません。
- その後、基礎賃金の引き上げを見送る期間を明記すべき提案、2021年初年に基礎賃金の引き上げを実施する提案がありましたが、7月にベトナム内相は「基礎賃金の引き上げは条件が許せば行われるが、現時点では政府はこれについて議論していない。」と言及しています。

2)2021年以降の地域別最低賃金

- 2020年8月5日に開催された国家賃金審議会の第2回会合で、
 - ①2021年1月1日より平均2.5%引き上げる案
 - ②2021年7月1日より平均3.95%引き上げる案が検討されました。
- 2020年8月28日、国家賃金審議会は2021年の地域別の最低賃金を現在の金額で維持することを内容とする報告書No.06/BC-HDTLQCを政府に正式に提出しました。
- 政府はこの国家賃金審議会からの報告書を受けて最終判断をし、政令を公布予定です。

3)労働組合法の改正

- 2020年6月15日、ベトナム労働総同盟が現行の労働組合法No.12/2012/QH13を改正する法案を作成し国会へ提出した。2021年7月1日の本法案の施行に向けた国会審議、可決が予定されています。

項目	現行法	改正草案
加入対象	機関、企業、組織に就労しているベトナム人労働者のみが組合を結成し、加入、活動できる。	企業内労働組合の幹部はベトナム人でなければならないが、国籍にかかわらず全ての労働者に設立、加入の権利を認める。
団体の組合加入権	労働者個人のみが加入できる。	労働者の団体(組織)にも加入権を認める。団体の設立手続、権限、義務等は未定。
使用者による禁止行為の追加	労働組合に関する禁止行為4つを規定(組合の権利妨害、加入労働者の差別、組合活動への干渉等)。	採用・契約更新時の組合への加入・非加入・脱退の要求；組合を理由とする解雇その他の処分；組合を理由とする賃金・労働時間等の差別；組合弱体化のための妨害；労働組合費の納めない又は遅滞することなどを追加。
非専従労働組合幹部の最低活動時間	通常の賃金が支払われる最低活動時間(委員長・副委員長は1ヶ月24時間、執行委員等は1ヶ月12時間)を規定。	組合活動のための最低限の時間として具体的な時間を明記していない。
労働組合経費の分配	会社が支払う2%の労働組合経費の企業内労働組合と上部労働組合間の分配は労働総同盟が決定。	企業内組合・上部団体間の分配に関する規定を追加。

4)ベトナム人労働者海外派遣法の改正

- 2020年10月に開催される国会でベトナム人労働者海外派遣法の改正案を審議し、同年11月の可決を予定しています。
- 労働競争力の向上、倫理的雇用の促進、労働者の利益の最大限の保護を目的とした2012年来の改正であり、技能実習生、特定技能による労働力確保を検討している企業、関連事業を実施している企業に影響を与える可能性があります。

項目	現行法	改正草案
禁止行為		<p>【追加】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国家治安、安寧秩序、社会道徳、労働者の健康を侵害又は受入国が許可を取らない労働者海外派遣すること。 許可されない地域、業務に関するリスクを発行すること。 差別的取扱い、労働強制すること。 法令で認められたエスクロー、保証の他に義務履行のため、保証措置を適用こと。
海外派遣の形式	<ol style="list-style-type: none"> 労働者海外派遣事業を実施する企業等との労働者海外派遣契約 労働者海外派遣の落札、請負企業、又は海外に進出する組織・個人との派遣契約 技能実習形態による労働者海外派遣実施企業との技能実習形態に基づく派遣契約 個人契約 	<ol style="list-style-type: none"> 国際条約、国際協約を実施するために非営利組織と締結された労働者派遣契約 企業、組織、個人との間の契約(現行法の1～3に該当) 個人契約

4)ベトナム人労働者海外派遣法の改正

項目	現行法	改正草案
労働者海外派遣事業の実施企業(送出機関)の条件	<ul style="list-style-type: none"> ・最低資本金：5,000,000,000VND(政令38/2020/ND-CP第6条1項) ・出資者/株主がベトナムの組織/個人(内資) ・主導者は、大学卒業以上の学歴及び労働者海外派遣又は国際協力の分野において3年以上の勤務経験を有する ・デポジット：1,000,000,000VND 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・最低資本金：5,000,000,000VND ・出資者/株主がベトナムの組織/個人(内資) ・法的代表者がベトナム国民(学位、職歴、犯罪歴の条件あり) ・デポジット ・ウェブサイトの開設 等
非営利組織による海外派遣	—	条約及び国際協約の実施のための労働者海外派遣を実施する省級人民委員会委員長により設置された 人材紹介センター
派遣労働者の権利	<ul style="list-style-type: none"> ・情報提供の要求。 ・社会保険等の権利の享受。 ・ベトナム、受入国の法令に基づく権利の保護、所轄機関からの支援。 ・受入国からベトナムへの給与、財産の運搬。等 	<p>【追加】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ベトナムと二国間租税条約を締結した国に派遣された者は二重課税されない。 ・帰国後の雇用創出、スタートアップの支援、コンサルティング。
手数料、仲介料	<p>【手数料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者→派遣事業実施企業(送出機関) ・出国前に一括又は派遣中に複数回支払 ・返還の際に利息なし <p>【仲介料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者は全部又は一部支払義務あり 	<p>【手数料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①派遣労働者、②受入企業→派遣事業実施企業(送出機関) ・派遣契約登録、MOLISA承認後に支払 ・返還の際に利息あり <p>【仲介料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の支払義務の削除。

ご清聴、 ありがとうございました。

ご質問はQRコードか
下記にご連絡ください。

日本国弁護士
石塚 亘(Ishizuka Wataru)
Email: ishizuka@ags-vn.com
Cell: +84-908-538-809



その他のお問い合わせ
info@ags-vn.com