

2020年10月15日
みずほ銀行 国際戦略情報部

Mizuho Country Focus

【ベトナム】改正労働法

要旨

- ベトナムでは、改正労働法が2019年11月20日に成立、2021年1月1日から施行される
- ベトナムでの企業活動において重要となるのは、労働契約、労働者の待遇、労働規則、労働組合である
- 労働者保護に重きを置いて大幅に改正される一方、明確でない項目が含まれていることから慎重な対応が求められるとともに、法令が想定する労働者の対象範囲など適用状況の動向を、今後注視する必要がある

1. はじめに

ベトナムにおける
労働法改正の背
景

米中貿易摩擦の長期化に伴い、中国から生産拠点を移転する動きが加速し、サプライチェーンの地政学的なシフトと再構築が進んでいる。ベトナムでは、雇用環境における諸課題解決の鍵となる新労働法「45/2019/QH14号」(以下、「改正法」)が2019年11月20日に可決、成立し、2021年1月1日から施行される。改正法は労働者保護に重きを置いて、現行の労働法「10/2012/QH13号」(以下、「現行法」)から大幅に改正されており、本稿では、改正法が日本企業のベトナムでの企業活動に影響を与えると思われる労働契約、労働者の待遇、労働規則、および、労働組合について概説する。

2. 現行法との比較

労働契約に関する
改正

改正法では労働契約の定義が実態に応じて拡大され、労働契約のカテゴリーから、季節的な労働または特定業務に対する12ヵ月未満の契約が廃止される。また、雇用者が労働契約を一時的に解除できるケースを追加している(図表1)。

【図表1】労働契約に関する改正点

項目	現行法	改正法
1.労働契約の定義 拡大	<ul style="list-style-type: none"> ● 契約書により厳密に決まる ➢ 労働契約とは賃金が支給される業務、労働条件、労使関係における当事者各々の権利と義務に関する労働者と雇用者との間の合意をいう 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実態に応じて決まる(注1) ➢ 労働者が労働契約以外の契約で雇用者と合意したものの、その契約に賃金や報酬が支給される業務や、管理・指導・監督等に関する内容が含まれている場合、その契約は労働契約とみなされる
2.労働契約形態の 追加	<ul style="list-style-type: none"> ● 書面または口頭(期間が3ヵ月未満) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 書面または口頭(期間が1ヵ月未満)に加えて、電子的方式による労働契約が可能
3.労働契約種類	<ul style="list-style-type: none"> ● 有期限労働契約(12~36ヵ月) ● 無期限労働契約 ● 季節的な労働または特定業務に対する12ヵ月未満の労働契約 	<ul style="list-style-type: none"> ● 有期限労働契約(36ヵ月を超えない) ● 無期限労働契約

4.労働契約更新	●有期労働契約更新は1回のみ、2回目の更新からは無期限労働契約の締結のみ	●国営企業の社長、定年を迎えた労働者、および、外国人労働者については2回以上の有期労働契約の更新が認められる(注2)
5.労働契約解除		●雇用者が労働契約を一方的に解除できるケースを追加 ▶労働者が、労働契約で定められた業務不履行が散見される場合。但し、その基準の不当な変更は認められない ▶労働者が正当な理由なく連続5営業日以上欠勤した場合 ▶労働者が雇用時に事実と異なる情報を提供して、その影響で労働雇用を締結した場合

(出所) 改正法(45/2019/QH14号)および現行法(10/2012/QH13号)より、みずほ銀行国際戦略情報部作成

(注1) 現状、ベトナムでは実質的には労働契約に該当するものでも、敢えて契約名称を「業務委託契約」や「サービス契約」として、労働法の適用や社会保険の支払いを回避し、本来行うことができない業種での労働者派遣が行われることがある。改正法ではこの状況に対処するため、「契約の名称の如何を問わず」という文言を盛り込み、労働契約とみなすようにした。

例えば、ベトナムで労働契約を締結した場合、労働者に保険料や残業代を支払わなければならないが、雇用者がコストカットを目的として、労働者と労働契約ではなく、業務委託契約を結ぶことがある。この現状に対し、政府は改正法における保険料や賃金、労働時間、休暇制度に関する改正を重要視しており、業務委託契約を締結している労働者に対しては、今後慎重な対応が求められる。

(注2) 雇用者と労働者は有期契約を2回締結後に無期限契約を締結する現在の要件が、特に労働許可書の期限が2年間の外国人労働者の場合に実務上の混乱を生じさせる一因となっている。改正法ではこの規定をより明確にして、外国人と高齢者向けの複数の有期契約を認めている。

労働者の待遇に関する改正点

賃金の支払いについて、外国人労働者の場合、外貨で支払うことが可能となる。また、1日6時間以上の勤務の場合、休憩時間取得が義務化される(図表2)。

賃金に関する基準の策定において、現行法では、雇用者は政府が定めた基準に基づいて規定するため硬直的であったが、改正法では雇用者の賃金規定の自己決定権が強化され、自由度が高くなった。また、改正法の細則草案は残業手当として、平日の残業には1.5倍以上、週休日の場合は2倍以上、祝日の場合は3倍以上の賃金を規定している。

【図表2】労働者待遇面での改正点

項目	現行法	改正法
1.賃金		●労働契約に規定される賃金支払いの通貨はベトナムドンのみだが、外国人の場合、外貨で支払いが可能 ●支払明細書による通知義務
2.祝日	●年間計10日	●新たに建国記念日(9月2日)の翌日を祝日とする
3.休憩時間	●1日8時間または6時間連続勤務の労働者は休憩時間を30分取ることができる	●1日6時間以上8時間未満勤務の労働者は、深夜勤務でない場合は30分連続、深夜労働の場合は45分連続の休憩時間取得が義務付けられ、労働時間に含まれる

(出所) 改正法(45/2019/QH14号)および現行法(10/2012/QH13号)より、みずほ銀行国際戦略情報部作成

試用に関して、労働契約において試用の内容を合意することができ、管理者の試用期間を設けられるようになる。また、残業時間について、1ヵ月の上限が30時間から40時間に引き上げられるものの、年間の上限は現行200時間から変更はない(図表3)。

【図表3】労働規則の改正点

項目	現行法	改正法
1. 試用契約書	<ul style="list-style-type: none"> ● 試用契約と労働契約は別個の契約としている(季節的な業務の労働契約は対象外) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用者と労働者の間で試用に関して合意が成立した場合、労働契約書の中で試用についての内容を記載する(従来通り、試用契約を別個に契約することも可) ● 試用期間終了時、雇用者が、試用期間の結果を労働者に対して通知しなければならない ● 雇用者は、試用について合意した条件を満たした場合、労働者と労働契約を締結しなければならない ● 雇用者は、試用について合意した条件を満たさないと判断する場合、締結済みの労働契約または試用契約を解除することができる(1ヵ月以下の期限労働契約は対象外)
2. 試用期間	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職に対し、規定なし 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職に対し、最大180日の試用期間を設けることができる
3. 就業規則	<ul style="list-style-type: none"> ● 10人以上の労働者を雇用する場合に就業規則を発行する必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の人数に関係なく就業規則の作成が求められ、10人以上の労働者を雇用する場合は書面によらなければならない
4. 賃金表の提出	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員が10人以上:作成および労働当局への提出が必要 ● 従業員が10人以下:作成のみ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員数を問わず、作成のみ(提出不要)
5. 残業時間の上限	<ul style="list-style-type: none"> ● 1ヵ月:30時間 ● 年間:200時間を原則とするが、政府が許可する特別な場合にのみ年間300時間まで延長可能 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1ヵ月:40時間 ● 年間:200時間を原則とし、300時間まで延長が認められるケースについて明確に規定
6. 懲戒解雇	<ul style="list-style-type: none"> ● セクハラについての記載なし 	<ul style="list-style-type: none"> ● 懲戒解雇処分を認める理由に職場内でのセクハラを追加 ● セクハラを定義を追加し、雇用者に対してセクハラを発見・防止するための方針を制定するとともに、セクハラを就業規則の必要な内容の一部として取り扱うことを求めている
7. 定年退職の年齢	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性は満60歳、女性は満55歳 	<ul style="list-style-type: none"> ● 通常労働条件で働く労働者の場合、男性は満62歳、女性は満60歳に段階的に引き上げる <ul style="list-style-type: none"> ➢ 2021年1月から、男性は2028年まで3ヵ月ずつ、女性は2035年まで4ヵ月ずつそれぞれ引き上げ

8.外国人の労働許可証	●最長 2 年間、期間延長回数の上限なし	<ul style="list-style-type: none"> ●最長 2 年間、期間延長は 1 回(2 年間)のみ ●4 年間勤務した外国人は新規に労働許可証を取得する必要がある <ul style="list-style-type: none"> ➢ 新規労働許可証申請前に、外国人労働者がベトナムから出国する必要があるかについては明記されていない ●労働許可証の取得免除の対象追加 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有限責任会社の出資者または所有者 ➢ 株式会社の取締役 ➢ ベトナム在住のベトナム人と結婚した外国人 など
-------------	----------------------	--

(出所) 改正法(45/2019/QH14 号)および現行法(10/2012/QH13)より、みずほ銀行国際戦略情報部作成

労働組合に関する改正点

労働組合に関する改正点は以下の通りである(図表 4)。現在、労働組合はすべて Vietnam General Confederation of Labour (以下、「VGCL」)の枠組みのもとで設立されているが、ベトナムが環太平洋パートナーシップ協定(CPTPP)および EU・ベトナム自由貿易協定(EVFTA)に加盟したことにより、国際労働機関(ILO)のすべての重要な条約を批准する義務を負うため、VGCL から独立した労働組合の設立を許可しなければならないこととなり、改正法によって、独立労働組合が認められるようになった。

【図表 4】労働組合の改正点

項目	現行法	改正法
1.労働組合	政府が定めた労働組合である VGCL に所属する必要がある	<ul style="list-style-type: none"> ●VGCL から独立した労働組合組織が認められる ●会社内部の就職規則の策定、余剰人員が生じた場合の労働者の使用計画の策定、ボーナス方針の策定等は労働組合との協業が義務付けられる
2.団体交渉	●1 回のみ	<ul style="list-style-type: none"> ●継続的な交渉が可能 ●団体交渉が失敗した場合に、紛争解決の仕組みで解決すると規定 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 両当事者は、団体交渉プロセスを開始してから 90 日以内に合意に達する必要あり ➢ 合意できなかった場合は、雇用者も労働者も紛争解決手続きに委ねるが可能

(出所) 改正法(45/2019/QH14 号)および現行法(10/2012/QH13)より、みずほ銀行国際戦略情報部作成

3. おわりに

改正法の中に不明確な点が含まれていることに留意

労働法の改正により、雇用者は人事政策の策定および書類様式、契約の見直し・更新が求められるが、法令遵守に取り組む上で、改正法の中には明確でない点が含まれていることに留意するべきである。

また改正法の適用範囲が拡大されたことにより、各種規定の適用状況についても、動向を注視し続ける必要があるが、今後制定される他の法令・規則などとの関連によって明確化されることになると思われる。

以上

© 2020 株式会社みずほ銀行

本資料は金融ソリューションに関する情報提供のみを目的として作成されたものであり、特定の取引の勧誘・取次ぎ等を強制するものではありません。また、本資料はみずほフィナンシャルグループ各社との取引を前提とするものではありません。

本資料は当行が信頼に足り且つ正確であると判断した情報に基づき作成されておりますが、当行はその正確性・確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることがあります。本資料のご利用に際しては、貴社ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。本資料の著作権は当行に属し、本資料の一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他の如何なる手段において複製すること、②当行の書面による許可なくして再配布することを禁じます。