

## ベトナムの新しい労働法制について

## 岡山県ベトナムビジネスサポートデスク (I-GLOCAL)

## はじめに

ベトナム労働法は、労働者と雇用主との間の労使関係及び労使関係に直接関連する社会関係について定める法律であり、1995年1月に施行され、2002年、2006年、2007年と3回改正されてきた。2012年6月18日に6年ぶりとなる改正労働法が国会で承認され2013年5月1日から施行される。

本レポートでは、今回の改正が、ベトナムにおける企業活動に及ぼす影響のうち重要なものについて、現行法と改正法を対比する形で説明する。

## ① 労働契約等

事 項	現行法	改正法
労働契約の付録	労働契約の内容を変更する場合、実務上、労働契約の付録により修正・補足していたが、付録の法的効力が不明確であった。	労働契約の付録は、労働契約の一部の条項の詳細を規定又は労働契約の修正・補足をするためのものと明確に定義している。付録が労働契約の一部であり労働契約と同等の効力を持つと明記することで、雇用や労働契約締結に関し柔軟な対応が可能となる。 (第24条)
企業秘密保護	規定していない。	重要機密や技術ノウハウに直接関わる業務を行う場合、雇用主は、労働者が保護すべき内容や義務、違反を犯した場合の賠償等について、労働者と文書による合意を得る権利を有する。 (第23条第2項)
短時間（パートタイム）労働	規定していない。	短時間労働の労働者は、通常の労働者と同様、賃金の支払いを受け、各種の権利と義務を有し、機会の均等を享受し、差別的取り扱いを受けず、安全と衛生面で保証を受ける権利がある。 (第34条)

事 項	現行法	改正法
労働契約の解除	労働者を一方的に解除する場合は事前通告が必要であり、病气療養中、育児中等の女性、休暇取得中に該当する労働者の場合は、一方的に労働契約を解除してはならない。 (第 36 条)	現行法の規定に加え「雇用主は組織・事業の変更、経済上の問題、企業の吸収・合併・分割・分離といった理由で労働者を解雇することができる」という規定が追加された。但し、「経済上の問題」の定義及び適用範囲については規定していない。 (第 36 条)

## ② 賃金

事 項	現行法	改正法
最低賃金	以下の 3 種類の賃金を規定している。 ・ 一般最低賃金 (経済成長率、消費者物価指数等により調整) ・ 地域別最低賃金 (物価の地域格差、各企業の平均賃金等により調整) ・ 産業別最低賃金 (各業界の労働協約により調整) (第 56 条)	一般最低賃金が廃止された。 (第 91 条)
試用期間中の給与	基本給の 70%相当額以上でなければならない。 (第 32 条)	基本給の 85%相当額以上でなければならない。 (第 28 条)
一時的に他業務への異動を命じられた労働者の給与	異動後の給与は異動前の給与の 70%以上且つ地域別最低賃金額以上でなければならない。 (第 34 条)	異動後の給与は異動前の給与の 85%以上且つ地域別最低賃金額以上でなければならない。 (第 31 条)

## ③ テト (旧正月) 休暇

事 項	現行法	改正法
テト (旧正月) 休暇の期間	旧暦の大晦日及び新年の最初の 3 日の 4 日間	旧暦の大晦日及び新年の最初の 4 日の 5 日間となり 1 日増加した。 (第 115 条)

④ 女性労働者

事 項	現行法	改正法
女性労働者	<p>出産前後に合計 4 ヶ月取得することができる。</p> <p>労働者本人との合意があれば 2 ヶ月で職場復帰が可能。</p> <p>(第 114 条)</p>	<p>出産前後に合計 6 ヶ月取得することができる。</p> <p>労働者本人との合意があれば 4 ヶ月で職場復帰が可能。</p> <p>(第 157 条)</p>

⑤ 外国人労働者

事 項	現行法	改正法
外国人労働者	<p>ベトナムにおいて 3 ヶ月を超えて就労する外国人は、労働許可証を取得しなければならない。</p> <p>労働許可証の有効期間は最大 3 年間で更新が可能である。</p> <p>(第 133 条)</p>	<p>外国人の就労条件等に関して以下のとおり明確に規定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労条件 (第 169 条)</li> <li>・ 採用条件 (第 170 条)</li> <li>・ 労働許可証取得申請義務 (第 171 条)</li> <li>・ 労働許可証の免除条件 (第 172 条)</li> <li>・ 労働許可証関連規定 (第 173 条～第 175 条)</li> </ul> <p>労働許可証の有効期間は最大 2 年間となる。</p> <p>(第 173 条)</p>

⑥ 労働規律

事 項	現行法	改正法
懲戒処分の時効の期間	<p>違反行為が発生した日から 3 ヶ月以内、特別な場合は 6 ヶ月以内</p> <p>(第 86 条)</p>	<p>違反行為が発生した日から 6 ヶ月以内、特別な場合は 12 ヶ月以内</p> <p>(第 124 条)</p>
労働規律違反の処分形態	<p>以下のとおり労働規律違反の処分形態を規定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 戒告</li> <li>・ 6 ヶ月を超えない期間における昇給待機期間の延長若しくは減給を伴う配置転換又は現在の職務からの解職</li> <li>・ 解雇</li> </ul> <p>(第 84 条)</p>	<p>減給を伴う配置転換という処分形態が削除された。</p> <p>(第 124 条)</p>

岡山県ベトナムビジネスサポートデスクレポート

事 項	現行法	改正法
解雇処分の適用条件	<p>以下のとおり解雇処分の適用条件を規定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者が窃盗、横領、重要機密の漏洩その他の行為により、企業に重大な損害をもたらしたとき</li> <li>・懲戒処分を受けた労働者が処分期間中に同一の労働規律に違反したとき</li> <li>・労働者が正当な理由なく1ヶ月に合計5日又は1年に合計20日欠勤したとき</li> </ul> <p>(第85条)</p>	<p>現行法の規定に加えて、以下の行為が解雇処分の適用条件に追加された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賭博</li> <li>・故意に人を傷つける行為</li> <li>・麻薬使用</li> </ul> <p>(第126条)</p>

⑦ 社内対話、集団労働協約

事 項	現行法	改正法
社内対話	現行法では規定していない。	<p>労働者と雇用主の情報共有や理解を深めるため、社内対話を3ヶ月に1回、又は要求に応じ実施することを規定している。</p> <p>対話の内容は以下のとおり。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 会社の経営状況</li> <li>2. 労働契約・集団労働協約・就業規則等の各種合意の履行</li> <li>3. 労働条件</li> <li>4. 労働者の要望</li> <li>5. 雇用者の要望</li> <li>6. その他、労働者と雇用者の関心事</li> </ol> <p>(第63条～第65条)</p>
集団労働協約	各企業単位に労働者と雇用者の間で個別に締結する集団労働協約についてのみ規定している。	<p>企業単位の集団労働協約に加え、産業別に標準化された産業別集団労働協約及びその他の政府が規定する集団労働協約を新たに規定している。</p> <p>(第73条)</p> <p>労働者の権利に差がある場合、産業別集団労働協約が優先される。</p> <p>(第88条)</p>

## おわりに

ベトナム労働法は労働者及び雇用主の関係を統制する最高規則であるが、詳細は労働法のガイドンス法令や各種詳細規定を参照する必要がある。労務問題は進出企業にとって重大な問題であり適切な実務を遂行できる体制の構築が求められるが、実際に労働者及び雇用主間の問題が発生した場合は労務問題の専門家に相談することをお勧めする。