

ベトナムの労働法制について

岡山県ベトナムビジネスサポートデスク

ベトナム労働法は、1994年6月23日付、第9期国会、第5回議会で可決された、賃金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す。同法は1995年1月1日から施行され、2002年、2006年、2007年に改正・追加されました。同法は、全ての労働者、並びに、労働契約に基づいて労働者を雇用する全ての産業及び事業形態の組織又は個人に適用されます。

本レポートでは、労働法の構成に沿って主な内容について説明します。

I. ベトナム労働法の構成

ベトナム労働法は17章198条からなり、雇用、労働契約、労働時間、休憩時間、賃金、労働紀律、労働安全、労働衛生、労働組合などについて定めています。

詳細規定は、規定の本質により分別され、同法のみに設けられる規定を直接規定、個別法が制定されている規定を間接規定と言います。

II. 労働関係に関する直接規定

1. 雇用（第2章、第13条～第19条）

雇用に関する基本的な方針及び権利関係を規定します。同法の規定の他、2003年4月18日付政令39/2003/ND-CPに詳細及び実施ガイドラインが定められています。

2. 労働契約（第4章、第26条～第43条）

労働契約とは、報酬の支払いを伴う雇用を特定し、労働条件並びに労使関係における各当事者の権利及び義務を記載した、雇用主及び労働者間の契約を言います。

2.1 労働契約の種類

労働契約は以下の3種類に大別されます。

- ・ 期間の定めのない労働契約
- ・ 12か月～36か月の有期労働契約
- ・ 期間を12か月未満とする季節的業務又は特定業務に関する短期の労働契約

2.2 試用契約

正式な労働契約を締結する前に、両当事者は試用契約を締結することができます。

2.3 労働契約の解除

労働契約を一方的に解除する場合には、事前通告が必要であり、労働契約の種類により、必要な事前通知期間が異なります。また、雇用主は以下に該当する労働者の場合、解雇又は一方的な労働契約の解除をしてはなりません。

- ・ 業務上の事故及び業務に起因する病気により療養中の労働者

- ・ 結婚、妊娠、出産休暇及び12か月未満の子を育児中の女性労働者
- ・ 雇用主の同意により休暇取得中の労働者

3. 労働規則（第7章、68条～77条）

3.1 労働時間・休憩時間

- ・ 労働時間：1日8時間、週48時間を超えてはなりません。
- ・ 休憩時間：1日の就労時間に基づく休憩時間、最低週1日の休日、年次有給休暇、祭日としての有給休暇（9日）を規定しています。

3.2 時間外労働

- ・ 1日に4時間、また1年に200時間を超えてはなりません。
- ・ 時間外労働の賃金は、少なくとも基本給又はその労働に対して適用される現在の賃金に基づいた下記の割増賃金を支払います。
 - － 通常の労働日における時間外労働の場合：150%相当額
 - － 週休日における時間外労働の場合：200%相当額
 - － 祝日又は有給休暇における時間外労働の場合：300%相当額

労働法の上記の規定の他、1994年12月31日付政府発行の政令195/CPに労働時間、休憩時間の詳細及び実施ガイドラインが定められています。

4. 賃金（第6章、55条～77条）

労働者の賃金は、労働契約において両当事者間で合意した上で支払うものとされています。労働者の賃金は、政府が定めた最低賃金を下回ってはなりません。

4.1 一般最低賃金

一般最低賃金は経済成長率、消費者物価指数、一定期間における労働需要関係に基づき調整されます。

4.2 地域別最低賃金

地域別最低賃金は物価の地域格差、1人当たりの国内総生産、各企業の平均賃金などにより調整されます。また、地域別最低賃金は外資企業と国内企業に分類され定められます。

4.3 賃金テーブル

最低賃金規定の遵守の他、企業は賃金テーブル（企業内の賃金システム、昇給日・昇給レート（最低5%）などを決定するもの）を作成し登録しなければなりません。

賃金及び賃金テーブルに関する詳細は、政令114/2002/ND-CP及び通達28/2007/TT-BLDTBXHに定められています。

5. 労働規律（第8章、82条～94条）

労働規律とは、雇用主の定める規律が労働法の規定により就業規則に記載されるものです。労働規律に違反した労働者には、違反行為の程度に応じて、次の処分の内の1つが科されます。

- ・ 戒告
- ・ 6 か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
- ・ 解雇：以下の理由により雇用主は労働者を解雇することができます。
 - － 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
 - － 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
 - － 労働者が正当な理由なく、1 か月に合計 5 日又は 1 年に合計 20 日欠勤したとき

10 人以上の労働者を雇用する企業は、書面による就業規則を作成し、労働管理機関へ登録しなければなりません。

6. 労働紛争の解決（第 14 章、157 条～179 条）

労働紛争が発生した場合、紛争両当事者が直接交渉することにより、自主的に調整を行い、自主的に解決しなければなりません。

労働組合の執行委員会または労働者の代表者である開催者は、ストライキの実施期日及び実施形態を決定し、雇用主に 1 日前までに通知しなければなりません。

7. 外国人の就労（第 5 章 131 条～133 条）

ベトナムにおいて企業、組織又は個人のために 3 か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りません。労働許可証の有効期間は労働契約によりますが、36 か月を超えることはできません。

III. 労働関係に関する間接規定

1. 社会保険

社会保険に関する詳細は、社会保険法 71/2006/QH11 に定められています。3 か月以上の有期労働契約及び期間の定めのない労働契約に基づいて労働者を雇用する企業、機関及び組織は、社会保険の強制加入の対象となります。

2. 労働組合

労働組合に関する詳細は、労働組合法 40-LCT/HDNN8 に定められています。新規に設立された企業は、営業開始日から 6 か月以内に労働組合を設立しなければならず、雇用主は、労働組合が活動するために必要な施設を供与しなければなりません。

IV. まとめ

ベトナム労働法は、労働者と雇用主の関係を統制する最高規則ですが、詳細な実務上の対応には労働法以外の各種詳細規定やガイドラインを参照する必要があります。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ます。