

ベトナムでの企業における人件費の概要について

岡山県ベトナムビジネスサポートデスク (I-GLOCAL)

はじめに

人件費とは従業員を雇用することによって発生する費用であり、企業の最も基礎的な費用の1つであるため、企業の管理者にとって、人件費のコントロールは業績向上のカギだと言える。人件費は、直接従業員に支払われる給与以外に、強制保険、退職金、固定ボーナス及び労働組合費用などから構成されている。ベトナムにおいて企業管理を行っていく上で、人件費についての理解・管理は欠かすことが出来ない事項であるため、今回はベトナムにおける人件費の主要要素について説明する。

1) ベトナムにおける賃金

ベトナムでは賃金が一般最低賃金と地域最低賃金の2種類に区分されており、2006年以降、ほぼ毎年改定されている。政府は労働者の実質賃金を確保するため、毎年、消費者物価指数・インフレ率及び経営状況等の指標を総合的に判断し、最低賃金を再調整している。2013年5月現在の一般最低賃金および地域最低賃金の概要は以下の通りである。

	一般最低賃金 ¹	地域最低賃金 ²
適用対象	国営企業、政府機関	外資系企業、民間企業、他の組織(NGO や NPO など)
目的	<ul style="list-style-type: none"> - 労働者の賃金設定、支給の根拠 - 保険料上限設定の根拠 	<ul style="list-style-type: none"> - 労働者の賃金設定、支給の根拠 - 労働者の賃金は同賃金を下回ってはならない。
賃金額	105 万ドン(4,663 円)	以下の4地域に分けられる。 <ul style="list-style-type: none"> - 第1地域 235 万ドン(10,436 円) - 第2地域 210 万ドン(9,325 円) - 第3地域 180 万ドン(7,993 円) - 第4地域 165 万ドン(7,327 円)

- 第1地域:ハノイ、ホーチミン、ハイフォン市の各区と主要な県。ドンナイ省ビエンホア(Bien Hoa)、および主要な県。ビンユーン省のトゥーヤウモット(Thu Dau Mot)および主要な県。バリアブントウ省のブントウ市(Vung Tau)。
- 第2地域:ハノイ、ホーチミン市、ハイフォンの第1地域以外の県。ハイズオン(Hai Duong)省、ヴァインイエン(Vinh Yen)省、フンイエン(Hung Yen)省、バックニン(Bac Ninh)省、ハロン(Ha Long)、ダナン(Da Nang)、ロンズエン(Long Xuyen)、タンアン(Tan An)、ミートー(My Tho)、ラックヤー(Rach Gia)、カーマウ(Ca Mau)省、カントー(Can Tho)など。
- 第2地域は主要都市のみ、第3、第4地域は省略。

¹ 2012年4月12日付け 政令 Decree 31/2012/ND-CP

² 2012年12月4日付け政令 Decree 103/2012/ND-CP

2) ボーナス(固定)

ベトナムでは1年間勤務を行った労働者に対して、業績、特別な貢献などの賞与以外に、労働者全員に対し、テト(旧正月)前に固定ボーナス(1か月分の給与相当額)を支払う習慣がある。従って、会社の人件費予算を立案する際は、固定ボーナスを考慮することが重要である。

3) ベトナムにおける強制保険および退職金

3.1 強制保険

ベトナムの強制保険制度は、3ヶ月以上の労働契約書により労働者を雇用する企業・組織及び機関に適用され、社会保険、医療保険、失業保険からなっている。

会社は、保険料を労働者の給与から源泉徴収し、会社負担分と合わせて保険機関に納付する。また、保険料の算出根拠となる給与は、労働契約書に記載されている基本給及び手当であり、当該給与の上限額は一般最低賃金の20倍である。

保険制度	会社の負担率	労働者の負担率
社会保険 (労働災害、病気、出産、厚生年金に関する給付)	17%	7%
医療保険 (病院代、薬代、出産費用に関する給付)	3%	1.5%
失業保険 (被雇用者10名未満の企業・組織及び機関は適用対象外、失業労働者に対する手当の給付)	1%	1%

※外国人の保険制度:外国人労働者は医療保険のみの加入で良く、ベトナム人労働者と同じ負担率で保険料を算出・納付する。

3.2 退職金

雇用者が10名未満の小規模な企業・組織及び機関は失業保険の加入に代わり、労働者が退職する際に退職金を支払う義務を負っている。

- 退職金の支給対象:会社で12ヵ月以上(試用期間を含む)勤務した労働者
- 退職金の計算式 :退職金額 = 総就業年数 × 月給 × 1/2

但し、失業保険料を納付した期間は退職金を計算する勤務期間の対象外となる。

月給は退職前6ヶ月間の平均とし、各種手当を含み、1年未満の端数期間は以下の扱いとなる。

- 1ヶ月未満:退職金支払は不要
- 1ヶ月から6ヶ月未満:半年
- 6ヶ月以上12ヶ月未満:1年

4) 労働組合費

2013年1月1日より発効した改正労働組合法³によると、労働組合を設置していない企業も労働組合費用を納付する義務を負うこととなった。労働者と会社の労働組合費用の負担率は下記の通りである。

³ 労働組合法 12/2012/QH13 第3条、第26条

負担側	負担率	負担の根拠	納付上限
労働者	1%	労働契約書に記載のある基本給	一般最低賃金の10% ⁴ (10万5千ベトナムドン)
会社	2%	給与から社会保険料を差し引いた賃金基本額の2%	無

また、外国人労働者は労働組合に参加する必要はないため、労働組合費の支払いは不要である。

おわりに

上記の通り、ベトナムでの企業における人件費をまとめた。企業・組織及び機関は、労働契約書を結び、労働者を雇用すれば、毎月人件費として賃金・保険料(賃金の21~22%)、労働組合費用(2%)及び各種手当等を負担する必要がある為、実際の負担額は基本給の1.4~1.6倍となる。ベトナムでは、人件費を税務上損金計上するため、人件費に関して具体的な金額を労働契約書、社内労働協約及び社内管理費予算などに明記することをお勧めする。

⁴ 2009年6月1日付けガイドライン 826/HD-TLD