

2015年ベトナムにおける保険の変更点について

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、企業の最も根本的な費用の1つである。その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、強制保険料、退職金、固定ボーナス及び労働組合費などから構成されている。その内、最も注目すべきは強制保険料である。ベトナムにおいて企業は従業員の社会保険、医療保険及び失業保険の3つの保険料を支払う義務がある。

改正医療保険法及び失業保険に関する法律は2015年1月1日より、改正社会保険法は2016年1月1日より有効になる。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、現行法と新法を対比する形で説明する。

I. 社会保険

新しい社会保険法 58/2014/QH13号（以下「新法」という）は2014年11月20日に国会にて承認され、2016年1月1日より現在の社会保険法 71/2006/QH11号（以下「現行法」という）に代わり発効する。新法には現行法に比べていくつか変更点がある。

社会保険法の大きな改正点は下記の比較表の通りである。

事 項	現 行 法	新 法
適用対象	<p>強制加入社会保険の加入対象は6対象である。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 無期限労働契約の労働者 2. 3ヶ月以上の有期限契約の労働者 3. 公務員・国営企業で勤務するベトナム人 4. 軍事および公安分野で勤務するベトナム人 5. 軍事および公安分野で有期限で勤務するベトナム人 	<p>強制加入社会保険の加入対象に下記の4つが追加された。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1ヶ月以上3ヶ月未満の有期限契約の労働者 2. ベトナムにおいて労働許可証 (Work Permit) 又は適格な機関から発行された実務証明 (Practicing Certificate) を有する外国人労働者 3. 企業管理者、給与収入がある協同組合の管理者

岡山県ベトナムビジネスサポートデスクレポート

	<p>6. 過去に強制社会保険に加入して、外国で一時的に働いているベトナム人</p>	<p>4. ベトナムの村、区、町の人民委員会、役所の非正規雇用者</p> <p>但し、上記対象1と2について本規定は2018年1月1日より有効となる。</p>
<p>労働者の権利及び雇用者の義務</p>	<p>【社会保険料の支払情報】 雇用者は労働者が要求する場合、社会保険料の支払情報を開示する。</p> <p>【社会保険手帳】 労働者へは社会保険手帳が国から発行される。但し、この手帳は雇用者が保管する。</p>	<p>【社会保険料の支払情報】 労働者は雇用者に対して6ヶ月毎に社会保険料の支払情報の報告を求める権利を有する。</p> <p>【社会保険手帳】 労働者へは社会保険手帳が国から発行され、自ら保管する。</p>
<p>病気中の手当受給額の計算方法</p>	<p>1ヶ月の勤務日数を26日とみなして計算する。</p>	<p>1ヶ月の勤務日数を24日とみなして計算する。 →本改正は従業員にとってより有利なものとなる。</p>
<p>男性労働者の出産休暇</p>	<p>なし。</p>	<p>強制社会保険に加入している男性労働者はその妻が出産する場合に、ケースに応じて5日から14日の休暇を取得することができる。 また、本休暇は妻の出産後30日以内に取得しなければならない。</p>
<p>年金受給条件の拡大</p>	<p>退職年齢については男性の場合60歳、女性の場合55歳と規定されている。</p>	<p>現行法と同様だが、特定のケースについては年金受給条件が拡大された。</p>
<p>社会保険事務処理のIT化</p>	<p>詳細な規定がない。</p>	<p>IT化、行政手続きの簡素化のため、2020年までに社会保険手帳が社会保険カードにかわる等、社会保険手続における変更も明確に規定された。</p>

II. 失業保険

2016年1月1日より発効する社会保険法 58/2014/QH13 号（以下「新法」という）では失業保険の規定が削除された。その理由は失業保険が 2015年1月1日より施行された職業法 38/2013/QH13 号で規定されるようになったためである。

以前の失業保険規定と新しい失業保険規定の変更点は以下のとおりである。現在の失業保険について理解を深めるために、下記の比較表をご参照頂きたい。

内 容	旧 規 定	新 規 定
加入対象	無期限契約及び 12 ヶ月～36 ヶ月の有期契約により働くベトナム人 10 人以上を雇用している場合、失業保険に加入する必要がある。	3 ヶ月以上の契約により働くベトナム人を雇用している場合、失業保険に加入する必要がある。
毎月の最大失業手当受給額	退職前 6 ヶ月の 1 ヶ月平均給与の 60%相当額。ただし、限度額は一般最低賃金の 20 倍となる（現時点では 2014 年 1 月 1 日より 23,000,000 VND となっている）。	退職前 6 ヶ月の 1 ヶ月平均給与の 60%相当額。ただし、限度額は一般最低賃金の 20 倍（現時点では 2014 年 1 月 1 日より 23,000,000 VND となる。）かつ地方最低賃金の 5 倍を超えない。
月当たりの失業給付額	12 ヶ月以上 36 ヶ月未満： 60%×3 ヶ月基準給与分 36 ヶ月以上 72 ヶ月未満： 60%×6 ヶ月基準給与分 72 ヶ月以上 144 ヶ月未満： 60%×9 か月基準給与分 144 ヶ月以上 60%×12 ヶ月基準給与分	12 ヶ月以上 36 ヶ月以下： 60%×3 ヶ月基準給与分 その後、12 ヶ月加入ごとに、1 ヶ月分の失業手当が追加される。
失業保険の受給中に就職した場合	一括で残りの月分を受給できる。	残りの月分は一括で受け取れない。次回の失業保険加入時に残りの月分が自動的に引き継がれる。

Ⅲ. 医療保険

医療保険法 25/2008/QH12 号の一部が医療保険法 46/2014/QH13 号の中に組み込まれる修正・追加があり、2015年1月1日より発効した。但し、殆どの追加・修正点は企業にあまり影響がないため、本レポートでは追加・修正点について詳しく言及しないが、特に医療保険料率には留意して頂きたい。改正法では企業と労働者の合計負担率が過去最大の6%に決定された。その内、雇業者の負担率が2/3、労働者の負担率が1/3であると規定されている。しかし、現在まで企業と労働者の合計負担率がいつから変更されるのかまだ明確になっておらず、月給の4.5%のままとなっている。

Ⅳ. 強制保険の料率

保険料の負担率及び保険料計算給与の上限は以下のとおりである。

項 目	社会保険		医療保険		雇用保険	
	企 業	労働者	企 業	労働者	企 業	労働者
保険料の負担率	18%	8%	3%	1.5%	1%	1%
保険料計算給与の上限	基本賃金の20倍(*)				地域別最低賃金の20倍(**)	

(*) 基本賃金は1,150,000VND/月である。

(**) 地域別最低賃金は地域によって異なる。

おわりに

概括して言えば、2015年1月1日より失業保険の規定はいろいろな項目が変更された。現時点で、企業に最も大きな影響を与えた点は、加入が必須とされていなかった労働者が10人以下の企業で、雇用保険に未だ加入していない企業は失業保険に加入しなければならなくなったことであろう。健康保険法も変更されたが、現時点においてはあまり影響はないとみられる。また、2016年1月1日より、社会保険法もいろいろな項目が変更される。特に、2018年1月1日からは、1ヶ月以上3ヶ月未満の有期限契約の労働者は社会保険加入対象になる。さらに、外国人労働者も条件を満たせば強制社会保険に加入することができるようになる。そのため、外国人労働者を雇用している企業はこの点にご留意いただきたい。

【参考文献】

- ・ 2014年6月13日付ベトナム国会発行医療保険法 46/2014/QH13号
- ・ 2013年11月16日付ベトナム国会発行職業法 38/2013/QH13号
- ・ 2014年11月20日付ベトナム国会発行社会保険法 58/2014/QH13号