

## 第4章 労働契約・労働条件

### 第1節 労働契約

ドイモイ政策は、国力の増強（による段階的な社会主義の完成）のために、社会主義国でありながら、一見これに矛盾するように思われる市場経済システムを活用するもの、ということになっている。同政策のもとで、国有企業の「社会化」（＝民営化）や、外資系企業の進出、民間における起業も活発になり、あわせて、当事者（使用者、労働者）間の自由な選択と交渉の結果として締結された労働契約に基づいて労働者が就労するいわゆる労働市場も形成されて、農業従事者が中心だった同国において急速に発展し、かつ普遍化している<sup>1</sup>。

労働契約については、2012年労働法典 10/2012/QH13（以下、労働法典）第3章が以下のように規定している<sup>2</sup>。すなわち、「労働契約」とは、労働者と使用者との間における、賃金を支払われる仕事、労働条件、労働関係における当事者各側の権利と義務に関する合意であり（労働法典 15 条）、原則として文書<sup>3</sup>により作成され双方がそれぞれ1部を保管しなければならない（労働法典 16 条）。締結は、自発、平等、善意、協力、誠実の原則にのっとり、自由に行われなければならないが、法律、労働協約または社会道徳に違反するものであってはならない（労働法典 17 条）。また、労働者の就労が開始される前に双方当事者により直接締結されなければならない<sup>4</sup>。

労働契約は、契約関係が設定される期間の定め方ないしその長さに基づいて、大きく以下の3種類に分類されている（労働法典 22 条 1 項）。

- ① 期間の定めのない「無期労働契約」
- ② 12 カ月から 36 カ月の期間を定める「有期労働契約」

---

1 ドイモイ以前は、国家が各人の就労先を決定する労働配置制度がとられていた。そこで、より条件の良い職を得るために、関係する行政官などに対する賄賂が横行していた。このような悪弊はベトナムの人々において求職活動に際しての常識として刷り込まれており、現在でも公務員になったり国営企業に就職したりする場合に関係者に大金の支払いが必要となることのほか、外国人技能実習生として来日する場合の高額な手数料・諸経費の支払いが「やむをえない」ものとして諦められがちであることの一因となっている。

2 なお、ここで説明する労働法における関係規定の細則を規定する法規範文書として、政令 05/2015/ND-CP（2015年1月12日）がある。

3 労働契約の成立に要式を必要としないわが国とは異なり、ベトナムにおいては、労働契約は書面により締結することが義務付けられている（ただし、「季節的・一時的な労働契約」のうち契約期間が3カ月未満のものについては、例外的に口頭での契約が認められている）。これは、事実上の労働関係に入った労働者について、使用者が書面の作成に応じない場合などにも広く労働法規を適用してこれを保護しようという日本的な発想と、労働者を保護するためには契約内容の明確化が必要であるから書面による締結を徹底させようというベトナム的発想の違いの表れと言える。それでは使用者の怠慢や違法によって契約書面が作成されなかった場合の当該労働契約自体の帰趨はどうなるのか、といった問題には、はっきりした回答が準備されていない。なお、かつては、労働契約は労働・傷病兵・社会省（以下、MOLISA）が作成・販売する用紙を購入して締結すべきこととされ、たとえその様式にしたがったものでも契約当事者が独自に作成して使用することは禁じられたほか、購入した用紙のコピーの使用さえも禁じられていた。しかし、この制度はあまりにも不合理であり、当然ながら実社会において定着しないまま廃止された。

4 ただし、12カ月未満の期間を定める契約については、一定の条件のもとで、1名が複数の労働者を代表してこれを行うことも認められている（労働法典 18 条）。

### ③ 12 カ月未満の期間を定める「季節的・一時的な労働契約」（例外的な短期労働契約）

このうち、「有期労働契約」または「季節的・一時的な労働契約」における契約期間の満了後も労働者を引き続き就労させる場合は、当該労働契約の終了の日から 30 日以内に改めて労働契約を締結しなければならない。これを怠ったまま労働者を就労させたときは、「有期労働契約」の場合は「無期労働契約」、「季節的・一時的な労働契約」の場合は 24 カ月を期限とする「有期労働契約」が新しく締結されたものと見なされる。また、改めて「有期労働契約」または「季節的・一時的な労働契約」を締結して就労させることができるのは 1 回のみで、その期間の満了後も引き続き就労させるときは「無期労働契約」を締結すべきこととされている（労働法典 22 条 2 項）。

なお、兵役や妊娠出産、疾病、労働災害またはその他の一時的な性質を有する理由により休職する労働者と一時的に交代させなければならない場合を除き、12 カ月以上の恒常的な性質を有する仕事のために、12 カ月未満の期間を定める「季節的・一時的な労働契約」を締結してはならない旨の制限は規定されているものの（労働法典 22 条 3 項）、労働法典は、そもそもどのような仕事がこのように「季節的」な仕事、「一時的」な仕事に当たるのかを規定していない<sup>5</sup>。他方で、最近まで、「季節的・一時的な労働契約」のうち契約期間が 3 カ月未満のものについては、社会保険の加入義務が免ぜられてきた。このため、特に建設業や販売業などを中心として、社会保険料の負担を免れるなどの目的から 3 カ月未満の期間を定める労働契約が多用されてきたが、2018 年 1 月 1 日以降、1 カ月以上の期間を定める労働契約は全て社会保険の適用対象とされた<sup>6</sup>。

労働契約の締結に先立って、使用者は労働者に、仕事の内容、就労の場所、労働条件、労働時間、休憩時間、労働安全、労働衛生、賃金、賃金の支払い形式、社会保険、健康保険、経営上・技術上の秘密保護に関する規定、及びその他、労働者が要求する労働契約の締結に直接関係を有する各情報を提供しなければならないが、労働者は使用者に、氏名、性別、住所、最終学歴、職業技術水準、健康状態、及び、使用者が要求する、労働契約の締結に直接関係を有するその他の情報を提供しなければならない（労働法典 19 条）。また、労働契約の締結に際しては、使用者による身分証などの原本預かり行為の禁止、損害賠償の予定の禁止などが定められている（労働法典 20 条）。

労働契約は、以下の各内容を含むものでなければならない。すなわち、①使用者またはその適法な代表者の名前及び住所（所在地）、②労働者の氏名、誕生年月日、性別、住所、ID

---

5 実務上、総務や人事、専門資格を必要とする業務は、12 カ月未満で完了する短期的な業務とは認められないとされている。

6 しかし、今度は、1 カ月未満の超短期の労働契約が多用されることになるおそれも否定できない。そこで、政府内では、有期労働契約を細かく区分することを止め、例えば「無期労働契約」と「有期労働契約」の 2 種類の契約類型を定めるに止めるべきとする意見が出されている。これは、労働者と使用者との自由な合意を奨励すると同時に、短期ないし超短期の労働契約類型を悪用させないためである。また、「季節的な仕事」及び「一時的な仕事」の定義規定を置くことや、ポジティブ・リスト化の必要性も議論されている。

等の番号、③就労の場所、④労働契約の期限、⑤賃金額及び賃金等の支払形式、⑥昇給制度、⑦労働時間、休憩時間、⑧労働保護設備、⑨社会保険及び健康保険、⑩職業技能水準向上のための制度にかかる各内容である。また、必要に応じて、秘密保持義務及びこれに違反した場合の賠償に関する内容も、契約事項として含むことができる（労働法典 23 条）。なお、労働契約には、その細則などを定める付録を設けることが認められており、労働契約と同様の効力を有する（労働法典 24 条）。

労働契約は、当事者双方が別に合意した場合及び法律が別に規定する場合を除き、当事者双方がこれを締結した日から効力を有する（労働法典 25 条）。労働契約の内容が違法なものである場合については、労働法典は裁判所に加えて労働監督機関にも当該労働契約の無効を宣言する権限を付与しているが（労働法典 51 条）、その後、2015 年民事訴訟法典 92/2015/QH13<sup>7</sup>において、裁判所がこの権限を有する唯一の機関とされている。

## 【運用の実態】

### (1) 労働契約締結過程の注意点

ベトナム人の労働契約に対する労働者の意識として特徴的なのは、日本のような新卒一括採用の後に終身雇用につながるといった感覚は無く、労働流動性が高い市場でジョブホッピング（転職）を繰り返してキャリアアップをしていくということが違和感なく行われている点にある。そのような日本人の感覚とは全く異なる慣行を意識したうえで労働契約の管理を検討すべきである。

日系企業で勤続年数が長いまたは管理者層になり月給が高額な者が増えてくるとともに、時間外賃金を支払わない年俸制の需要があるが、制度上、認められていないことに注意が必要である。時間外賃金について、詳しくは第 7 節を参照されたい。

例外的に労働契約書の作成が不要であるケースを除き、通常、日系企業では、労務管理の面から労働契約書を作成して締結している。3 カ月以上の労働契約で契約書を作成しなかった場合、そのような労働者の数に応じて、100 万ドンから 2,000 万ドンの罰金が科されるおそれがある（政令 95 号 5 条、政令 88 号 1 条 4 項）。

労働法典 19 条により、使用者はリストアップされている情報を労働者に対して労働契約前に通知する必要がある。そして、これらの事項について使用者から説明をしておくべきであり、当該説明を受けたことを確認する書面に労働者のサインを得ておくことも望ましい。

労働契約のフォームが公表されており（通達 21/2003/TT-BLDTBXH 号）、内容の追加修正等変更は可能とされているため、カスタマイズして使用されることが多い。

職務内容や勤務地は、労働契約に必要な記載事項とされている（労働法典 23 条 1 項、政令 5 号 4 条 3 項）。これらは、具体的に記載する必要があるため、例えば「ベトナム」、「業

---

7 2015 年 11 月 25 日公布、2016 年 7 月 1 日施行。

務全般」といった記載では広すぎることになる。そして、一度締結した労働契約の職務内容や勤務地は契約の内容となり、一方当事者の判断、つまり使用者の都合で勝手に変更することはできないことに注意が必要である。例えば、「通訳・翻訳」を職務内容として労働契約に記載して雇用した後に、会社はその能力や適性を判断して、工場のラインに配置換えをすることは労働法違反となり違法、無効となるおそれがある。この点を考慮し、実務的には使用者都合の転勤（勤務地変更）や配置換えの余地を残すため、あえて勤務地や担当業務を詳しく書きすぎず一定程度幅を持たせた記載にすることがある。詳しく書いてしまうとその記載に拘束され、勤務地変更や業務内容変更の都度当該労働者と新業務や新部署について合意し直す必要があるためである。使用者の判断で勤務場所、職務内容や部署をある程度変えてもその内容をカバーする形で規定することが望ましいといえる。なお、労働契約記載の就業場所とは異なる場所で勤務させた場合には、300万ドンから700万ドンの罰金を科されるおそれがある（政令95号7条2項a号）。

労働契約を締結する場合、原則として、使用者たる企業の法的代表者本人が署名する必要がある（政令05/2015/ND-CP号<sup>8</sup>3条1項a号）。しかし、労働者数が膨大な製造業（工場）などでは、法的代表者が全ての労働契約にサインをすることは現実的ではなく問題となっている。このような場合、契約書のサインを委任することが認められているが、指定の委任状の書式に従わなければならない（政令47/2015/ND-CP号3条1項）。なお、委任を受けた者は、他の者に再委任することはできないとされている（政令05号3条3項）。通達47号には、委任権限が存在しなかった場合の労働契約の成立や効力について規定していない。この場合、その後に実際に労働が開始されていれば労働契約が成立されたとみなされると考えられるが、定かではない。

労働契約に当たっては、兄弟・親戚など他人のID等を用いて就労する者が多いこと（年齢、居住地域などの詐称）や、一枚の労働許可証で多くの使用者と労働契約を締結する外国人が多いこと（労働管理に支障をきたす）などが問題となっている。また、そもそも現行の労働法典は労働関係が発生した場合に労働契約以外の契約類型を用いることを明確に禁止しておらず、脱法的に「役務提供契約」などの名目で労働力が使用されているケースも指摘されている。

## （2）兼業や転職にまつわる諸問題

労働法典21条には、労働者は複数の使用者と労働契約を締結することができるが、締結した各内容の十分な実現を保証しなければならないと規定されている。これにより、労働者の兼業の権利が明文で認められていると言える。よって、労働契約や就業規則で兼業を禁止することは労働法に違反し、そのような規定は無効と考えられている。在職中に競業他社へ

---

<sup>8</sup> 2015年1月12日公布、3月1日施行。

の就職の懸念があるケースや、労働者自身が副業として競業をするケースが見受けられ、これらを明確に規定する条文は無いものの、これらについても使用者が禁じることはできないという見解が通用している。

なお、採用の際に、退職後の競業他社への就職を禁じる旨の合意をすること（競業禁止条項を設けること）の可否も明確になっているとは言えないが、当事者の自由意思に基づく合意であることを理由に有効とも考えうる。もっとも、労働者に対する不当な制限にならないよう、例えば、退職時に使用者と労働者の間で競業他社へ転職しないことの合意を取り付けることや、その際に転職を禁じる期間や地域等を合理的な範囲内に限定することなどの配慮はしておくべきであろう。

また、転職と職場の秘密保持の関係にも注意が必要である。ベトナムにおいては概して情報管理に対する感覚が日本と比較して必ずしも厳格とは言えないところがあり、職場における情報管理については体制づくりと運用が重要である。また、ベトナムの労働市場は日本よりも流動性が高く、労働者が転職を繰り返すことが珍しくないため、担当者の退職や転職に伴い、事務所から電子機器やデータ等が持ち出され、あるいは紛失するといった事例も他人事ではない。

労働法典 23 条 2 項は守秘義務について、労働者が法律の規定に基づいて経営上の秘密・技術上の秘密に直接関連する仕事に携わるときは、使用者は経営上の秘密・技術上の秘密の内容、保護期限、権利利益及び労働者が違反した場合の賠償について労働者と書面により合意すると定めている。このことから、守秘義務が労働契約に当然付随する内容とまでは言えず、別途守秘義務契約を締結しない限り、労働者は守秘義務を負わないとも考えられる。実際に、労働契約に秘密保持条項を付加させる、守秘義務を定めた別書面で合意する、または就業規則などに労働者の守秘義務契約を明記するなどの対応もとられている。なお、労働者が「経営上の秘密・技術上の秘密に直接関連する仕事に携わらない場合に本条項の適用があるか、秘密保持契約が同条項違反となるかは明確でない。

### **(3) 法人設立の準備と労働・請負の区別**

日本の企業がこれからベトナムに進出するという際には、ベトナムでの法人設立前に、その調査や準備のためにベトナムにおいてベトナム人を採用したいというニーズがある。その際、①日本本社が直接ベトナム人を雇用する、または②日本本社が業務委託契約の形でベトナム人に設立前の準備を依頼するというパターンがありうる。

日本本社とベトナムにいるベトナム人が直接契約をする場合、日本の法令に基づき、強制保険に加入する等の対応が必要となりうる。

他方、労働契約ではなく、業務委託契約の形をとる場合、労働と業務委託の区別が問題となる。日本の労働法上、労働と請負の区別が論点になるが、端的に言えばその基準は判例により、指揮命令監督下にあるかどうかということを経験の事情を考慮して判断することと

なっている。これに対して、ベトナムでは労働と請負の区別はあまり明確な基準が確立していないようである<sup>9</sup>。業務委託契約という形をとる日本本社のメリットは、納税や社会保険料の手続や負担をベトナム人の個人の責任で行うという点にあるが、この場合には、労働契約とみなされるような疑義を排除するために労働契約の要素を持たない契約内容にすることに注意が必要である。例えば、月給ではなく業務内容に応じた報酬にするなどである。ベトナム人は日本でいうところの個人事業主として仕事を請けることもあるが、場合によっては当該ベトナム人個人の出資による小規模な法人をまず設立して、日本本社と当該法人との法人間契約が検討されることもある。

## 第2節 試用期間

労働法典は、「試用期間」について以下のように規定している。すなわち、使用者と労働者は、「季節的な労働契約」（12 カ月未満の期間を定める例外的な短期労働契約）を締結する場合を除き、「試用契約」を締結することができる（労働法典 26 条）。

試用期間の長さは仕事の性質と複雑さに基づいて合意される。ただし、一つの仕事について1回しか契約してはならず、かつ、その期間は、短大卒以上の専門・技術水準を要する仕事については60日、職業学校、専門学校卒程度の仕事については30日、その他の仕事については6日を超えてはならない（労働法典 27 条）。

試用期間中の賃金は当事者双方の合意によるが、その仕事に正規採用された場合の賃金額の85%を下回ってはならない（労働法典 28 条）。

試用の結果が使用者の要求水準を満たしたときは、使用者は当該労働者と労働契約を締結し、正規採用しなければならない<sup>10</sup>。他方、試用期間中における労働者の仕事ぶりが試用契約において合意された使用者の要求水準を満たさない場合や、労働条件が試用契約において合意された労働者の要求水準を満たさない場合は、当事者はどちらからでも、予告なく、かつ賠償の責任を負わず、いつでも当該試用契約を破棄することができる（労働法典 29 条）。

なお、試用に関する違反行為については、政令 88/2015/ND-CP 号が以下のように定めている。すなわち「季節的な労働契約」について試用期間を設定した使用者<sup>11</sup>、及び、試用の結果を労働者に通知しない使用者については、会社名等の公表または 50 万ドン～100 万ドン

---

9 ベトナムは、国の統治機構としては国会に権力を集中させている。裁判所が司法権を独立して有するという建前ではないため、法解釈の権限は裁判所ではなく国会の常務委員会が持っている。ベトナムにおいて判例制度の導入のために改革が行われているところであるが、最高人民裁判所によって裁判の判例としての指定公開が進められているものの、日本の判例のような先例拘束性や公開されている事例の蓄積があまりないとされている。

10 政令 05/2015/ND-CP（2015 年 1 月 12 日）号 7 条の定めるところにより、要求水準を満たしたか否かに関する通知は、短大卒以上の専門・技術水準を要する仕事及び職業学校、専門学校卒程度の仕事については試用期間満了の3日前まで、その他の仕事については試用期間の満了時に行わなければならない。

11 罰金とは別に、100%の賃金を支払うべきことが定められている。

の罰金、一つの仕事について労働者に複数回の試用契約の締結を要求した使用者<sup>12</sup>、法定の期間を超えて労働者に試用労働をさせた使用者<sup>13</sup>、正規採用された場合の85%を下回る賃金しか支払わなかった使用者<sup>14</sup>、及び、試用期間満了後に継続して労働者を使用しながら正規採用の労働契約を締結しない使用者については、200万ドン～500万ドンの罰金が規定されている。

### 【運用の実態】

試用期間が労働契約に含まれるか否かについて、未だ明確に規定されていないため、その取り扱いは企業によってまちまちである。労働契約の中に位置づけて社会保険の納付対象としている企業もある一方で、労働契約から切り離し、当該期間については社会保険を納付していない企業もある。また、試用期間中に労災事故が起こった場合の使用者の義務についても法は明確に定めていない。

また、実際には、試用期間について、使用者が試用期間を延長して扱うことで法定期間を超えるケースや、これに加えて、法定どおりの試用期間の賃金を保証しないケースも多い。さらに、近年、営業職などを中心に、正規従業員の採用に先立ってノルマを課し、これをクリアした者だけを正規採用する方法が広まっているが、これが労働法の規定する「試用期間」として行われているものであるか否かについては、必ずしも判然としない場合が少なくない。

こうした状況を踏まえ、政府内では、労働契約本体とは別個の「試用契約」の締結を当事者に義務付けたうえで、試用期間満了後の労働契約への自動移行（労働契約の締結なく就労継続した場合）などを規定することが検討されている。

なお使用者は、試用期間満了時に必ず労働者を雇用しなければならないわけではなく、試用期間終了のタイミングで契約関係を終了することもできる。この場合、事前通知及び経済補償は不要である。ただし、前述のとおり、関係の終了は、労働者が労働契約において合意された条件を満たさなかった場合とされていることに留意しなければならない。すなわち、試用期間中に労働者がこの条件を満たした場合には、試用期間終了後に継続（本採用の労働契約を締結）しなければならない。実務上、採用基準、試用期間に達成すべき水準が明確でないと継続するかどうかで使用者と労働者で見解の不一致を生むことが多い。

## 第3節 パートタイム労働者

労働法典34条1項は、パートタイム労働者を、1日または1週間について「通常」の労働時間よりも短い時間就労する労働者と定義している。したがって、例えば、ある職場におい

---

12 同上。

13 同上。

14 同上。

て「通常」の労働者の労働時間が6時間／日であれば、6時間／日に満たない労働時間を契約する労働者が、当該職場における「パートタイム労働者」ということになる。パートタイム労働者は、賃金と各権利及び義務についてフルタイム労働者と同様の取り扱いを受け、労働安全・労働衛生についても「同様」の配慮を受けるべきこととされている（労働法典 34条2項）。

もっとも、パートタイム労働に関する規定は現行の労働法典において初めて置かれたものであり、歴史が浅く、その内容は未だ概括的で、具体性に欠け、解釈が不明確な規定も少なくない。例えば、パートタイム労働者がフルタイムの労働者と同様の賃金を支払われ、各権利と義務を有するとは、どのような意味であるのか、これらの労働者に支払われる賃金額は当該地域の最低賃金月額を下回っても良いのか、退職手当、失業手当はどのように計算するのかなどが、いずれも十分に明らかにされていない。

### 【運用の実態】

パートタイム労働契約をする際に、労働者と使用者の間で1日当たり、1週間当たり、または1カ月当たりの勤務時間数を契約時に合意していることが望ましい。しかし、実際にそのように事前に決めておくことは難しいため、労働契約書には「月給は実際の勤務時間に基づいて計算される」という文言を入れておくことがある。毎月の給与額の変動により、保険料を算定するための基礎賃金も変動することになり計算や手続きが煩雑となる。

## 第4節 契約更新ルールと無期転換

有期労働契約を更新しないときは、当該期間の満了より15日前までに書面により労働者に通知しなければならない。有期労働契約の期間満了日より少なくとも15日前までに書面で労働者に契約終了の事前通告をしなかった場合、使用者は50万ドンから100万ドンの罰金が科されるとされている（政令95号7条）。

また、この規定とは別に、有期労働契約の期間満了後、30日以上にわたり新契約を締結しないまま当該労働者を使用したときは、従前の契約期間が12カ月未満であったときは24カ月の期間を定める有期労働契約が成立し、従前の契約期間が12カ月以上であったときは期間の定めのない労働契約が成立する旨が定められている。

さらに、期間の長短にかかわらず、有期労働契約を2度更新したとき（すなわち有期労働契約を2度連続して締結したのち、さらに続けて労働契約を締結するとき）は、期間の定めのない労働契約となる。

しかし、このような、より長期ないし無期の労働契約への自動転換制度については、転換を求める労働者とこれを避けたい使用者との間での様々な紛争の原因となりやすく、また特に更新回数を制限する無期転換制度については、少なくとも高齢者（健康を保証できない）



やベトナムで働く外国人労働者（労働許可証の期間は最大で2年間）などについて適合的でないことから、政府内でも見直しが検討されている。

なお、労働契約の期間を変更契約により変えることは、原則として1回のみ許容される（政令05号5条）。ただし、当該労働契約の種類を変更することは認められていない。

### 【運用の実態】

実務上は、試用期間に加えて有期雇用（最大3年）を1回更新して合計最大6年の期間は期間の定めのある契約の状態とすることができるため、この期間を活用して使用者は労働者を見極め、契約管理をすることが一般的である。有期契約であれば、正当事由がなくとも、契約期間が満了する際に契約を終了することが可能である。これを踏まえ、2回目の更新の際に労働者を無期雇用にするべきか、または契約を終了するべきか、よく検討し判断することが肝要である。労働者の数が多い場合には、採用時期や契約終了時期、更新時期を揃えることで労務管理を効率よく行うことができるとも言われているが、実際には随時採用活動を行っている企業も少なくない。

無期転換を避ける目的で、1年更新を繰り返す企業、解雇と再雇用を繰り返していると説明する企業もあるが、この手法は違法、無効となり、無期転換したものと判断されるおそれがあるので十分注意が必要である。

期間満了の後に継続して労働者が勤務を継続し、期間満了後30日以内に新しい労働契約が締結されない場合には、自動的に無期雇用とみなされることになる（労働法典22条2項）。そのため、事前に書類で労働者に通知し、期間満了とともに実際に勤務を止める等の明確な対応に留意すべきである。

## 第5節 最低賃金

最低賃金は、経済発展状況に応じて4段階に区分されたそれぞれの地域グループについて毎年規定・公布されている。

直近7年間の最低賃金の変遷は図表4-1のとおり<sup>15</sup>。

---

15 2016年から2020年までは毎年7%引き上げられるべきことが国会で決議された（2016年11月9日）。しかし、その程度の引き上げでは物価の上昇に追いつかず、實際上、労働者の最低家計費を満たすものとはなり得ていない。

図表 4-1 地域別最低賃金額(ドン/月)

	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2012年
第1地域	3,980,000	3,750,000	3,500,000	3,100,000	2,700,000	2,350,000	2,000,000
第2地域	3,530,000	3,320,000	3,100,000	2,750,000	2,400,000	2,100,000	1,780,000
第3地域	3,090,000	2,900,000	2,700,000	2,400,000	2,100,000	1,800,000	1,550,000
第4地域	2,760,000	2,580,000	2,400,000	2,150,000	1,900,000	1,650,000	1,400,000
政 令	141/2017 /ND-CP	153/2016 /ND-CP	122/2015 /ND-CP	103/2014 /ND-CP	182/2013 /ND-CP	103/2012 /ND-CP	70/2011/ ND-CP
公 布 日	2017.12.07	2016.11.14	2015.11.14	2014.11.11	2013.11.14	2012.12.01	2011.08.22
発 効 日	2018.01.25	2017.01.01	2016.01.01	2015.01.01	2014.01.01	2013.01.01	2011.10.01

注) 第1地域はハノイ市・ハイフォン市・ホーチミン市・ドンナイ省・ビンズオン省・バリアブントウ省などの主要都市部、第2地域はこれら各市・省の各地方都市や、その他の主要な省の都市部、第3地域はその他の省の都市部、第4地域はその他が該当する。

各地域グループの最低賃金は、(わが国のように1時間単位ではなく)月単位で定められている。これは、ドイモイ政策のもとで市場経済が導入される以前、人民が国家セクターで就労する国家丸抱えの労働者であった時代の労働観の影響を受けた、生活保障給の側面を重視した規定方法と言える。しかし、民間セクターや外資系セクターにおける多様な働き方が普遍化し、パートタイム労働や時間外労働など、時給での賃金計算が必要となる場面が増えた結果、このような最低賃金の規定方法は、雇用の現場などにおける混乱の原因となっている<sup>16</sup>。

このことにつき労働法典は、「労働者の賃金は政府が規定する最低賃金額を下回ってはならない」(労働法典90条1項後段)としたうえで、「最低賃金は、月、日、時間について、地域、産業ごとに確定される」と規定している<sup>17</sup>。しかし、実際に政府が公布しているのは月単位での地域別最低賃金のみである。したがって、1日ないし1時間単位の最低賃金額を把握したい場合には、この月単位の最低賃金を計算基礎としてそれぞれ算出せざるをえないこととなるが、法はその具体的な計算方法を規定していない。

そこで、月単位の最低賃金を用いた具体的な計算方法を模索するに当たり(当然ながら)

16 労働法典90条によると、「賃金とは、合意した仕事を実現するために使用者が労働者に支払う金員である」とされ、給与、職位に応じる報酬、手当、その他の追加的なものがあるとしながら、そのうちの給与が最低賃金を下回ってはならないと解されている。したがって、最低賃金は、手当などを除く基本給の部分との関係で意識されなければならない。最低賃金は、全ての労働契約に適用され、その期間の長短などによって適用が排除されることはない(政令153号2条)。

17 産業別の最低賃金は、産業別労働協約において定められるが、政府が公布する地域別の最低賃金を下回ってはならないこととされている(労働法典91条3項)。

問題となるのは、1カ月の長さが各暦月によってまちまちであるということである。このため、月によって一定の労働時間当たりの最低賃金額に濃淡が生じることとなる。したがって、もし月単位の最低賃金をその月の法定労働日の数で除すことにより1日単位の最低賃金額を算出したり、さらにこれを1日当たりの法定労働時間数（8時間）<sup>18</sup>で除して1時間単位の最低賃金額を算出したりする場合は、月によって1時間当たり、1日当たりの最低賃金額も変動することになる。これは、労働者とその家族の最低生活を確保するという最低賃金制度の趣旨<sup>19</sup>に照らして不合理というべきである。また、そもそも各暦月の法定労働日自体、使用者による週休日などの配置（原則として週1回、連続24時間以上。困難な場合は例外的に1カ月平均4日以上を付与）<sup>20</sup>を待たなければ確定することができない仕組みとなっている。他方、もし12カ月分の指定賃金額を年間の法定労働日数や法定労働時間数で除す方法によって1日単位、1時間単位の最低賃金額を算出するとすれば、それぞれの月における1日単位、1時間単位の最低賃金額の総和と月単位で定められている最低賃金額（毎月同額）との整合が取れない場合が生じ、強行規定としての性質に照らして問題が生じる。

このように、月単位の地域別最低賃金額をもとにして1日単位、1時間単位の（明確かつ妥当な）最低賃金額を算出することは困難というべきであるが、強行法規である最低賃金制度の違反に対してはもちろん罰則が定められているので注意が必要である。具体的には、政令88/2015/ND-CP（2015年10月7日公布）が、最低賃金に違反した使用者について、最低賃金違反の給与が支払われた従業員が1名～10名の場合は2,000万ドン～3,000万ドン、11名～50名の場合は3,000万ドン～5,000万ドン、51名以上の場合は5,000万ドン～7,500万ドンの罰金を規定している。

ちなみに、月給制、週給制、日給制及び時給制の労働に対して支払われるべき賃金額の確定方法については、政令05/2015/ND-CP号22条及び労働・傷病兵・社会省（Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs：以下、MOLISA）通達23/2015/TT-BLDTBXH号<sup>21</sup>4条1項が次のように規定している。

- ① 月給制の賃金額は労働契約において確定される
- ② 週給制の賃金額は月給制の賃金額の12カ月分を52（週）で除して確定される
- ③ 日給制の賃金額は月給制の賃金額を当該月における「通常の労働日数」（陽暦の暦月について、企業が選択する法定の制度に基づき1カ月平均4日以上を保障する所定労働日数）で除して確定される

---

18 労働法典104条1項（なお、1週48時間）。ただし、1週間の総労働時間が48時間以内であれば1日の労働時間を10時間とする日を設けることができる（104条1項、2項）。

19 労働者個人の生活確保を念頭に置くわが国と異なり、ベトナムの最低賃金制度は、労働者個人及びその家族の最低生活保障を掲げている（労働法典91条1項）。もっとも、実際には最低生計費の6～7割しかカバーしていないと言われている。

20 労働法典110条各項。

21 2015年6月23日公布、8月8日施行。

④ 時給制の賃金額は日給制の賃金額を「通常の労働時間数」（1日8時間、1週48時間を超えない範囲内で定められる所定労働時間数）で除して確定される

このように、週給制、日給制及び時給制の賃金額はいずれも、労働契約において1カ月当たりの賃金額が確定されて初めて算出することが可能になるという、最低賃金制度と同様のまわりくどい制度となっている。また、（なぜか最低賃金制度においては確定対象とされていない週給制の賃金額の算定方法を例外として）月給制、日給制及び時給制のいずれもが、最低賃金制度と同様に、月によって一定時間当たりの賃金額に濃淡が生じるという問題を抱えている<sup>22</sup>。

なお、政府が1カ月単位の最低賃金額のみを決定・公布するのは、1日単位・1時間単位の最低賃金額については上記の（契約上の賃金額を算定基礎とした週給額、日給額または時給額の確定に関する）計算方法を準用してこれを算出させる趣旨である可能性も否定できないが、少なくとも明文にそのような準用や読み替えを定める規定は見当たらない。

以上のようなベトナムにおける最低賃金制度の問題点は、いわゆる非正規雇用労働者や短時間勤務労働者の処遇を考える場合にとりわけ顕在化する。すなわち、まず日給制や時給制で働く非正規雇用労働者について検討すると、一定時間当たりの最低賃金額が不明であったり、月によって変動したりすることは、（比較的立場や収入が安定している正社員などについてはある程度目をつぶることができるとしても）それらの非正規雇用労働者が一般に低所得かつ不安定な地位に置かれていることを勘案すれば不合理というべきだろう。また、月給制で働く短時間労働者について検討すると、特に当該職場に同種のフルタイム労働者が存在しない場合においては、（仮に最低賃金の確定について前述の政令05号22条1項、MOLISA通達23号4条1項の規定が準用されると考える場合でもなお）政府が公布する1カ月単位の最低賃金額がそのまま当該短時間労働者の1カ月単位の最低賃金額になると解釈することも可能である。その労働時間が法定労働時間に対して相当程度短い場合には、最低賃金額を公布する政府やこれら短時間労働者を雇用する使用者の意図から乖離した結果を生じて無用な紛争の原因となることも考えられ、また労働者自身にとっても、保障されるべき最低賃金の計算方法が不明であることはその権利保護の観点から望ましくないというべきである。

以上の問題点については、ベトナムの関係当局も従前からある程度認識しており、例えば2012年に旧労働法典が現行の労働法典へと全面改正された際に、特に短時間労働者の最低賃金額を明確にすることの必要性などが国会において議論されていたが<sup>23</sup>、未だ明確な対策

---

22 この点については、わが国においてもいわゆる月例賃金制度のもとで就労する正規労働者などについては一定程度同様の問題が生じているが、例えば各種割増賃金額の計算に際して必要となる1時間当たりの賃金額の算出方法については、労基則19条1項4号が「月によって定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数）で除した金額」と規定するなど調整方法が設定されており、ベトナムの立法関係者においても参考とされたいところである。

23 “Đề xuất trả lương tối thiểu theo giờ”, VnEconomy (NGUYỄN VŨ, 2011年12月15日), <http://vneconomy.vn/thoi-su/de-xuat-tra-luong-toi-thieu-theo-gio-20111215103916709.htm>

は講じられていない。

なお、現行の労働法典において政（公）労使の3者構成による国家賃金評議会が設置され、毎年の最低賃金額の調整内容について、物価の変動状況などをもとに労働者保護の観点から政府に建議を行っている<sup>24</sup>。

### 【運用の実態】

ベトナムの最低賃金は上昇傾向にあるが、他のアジア諸国と比べると、最も低賃金の部類とはいええないものの依然として比較的優位な（低廉な）水準にあると評価され、低廉な労働賃金がベトナム投資の魅力にあげられることが多い。もっとも、質の良い労働力が、最低賃金と同程度の給与水準によって十分に得られるとは限らず、実際には最低賃金を上回る給与を支払わないと労働力の確保は難しいといわれている。前述のとおり、最低賃金の上昇幅は抑え目になってきてはいるものの、この上昇傾向が続けば、低廉な労働力を期待している企業にとっては、ベトナムは魅力的でなくなる可能性もある。さらに安い労働力を求めて、ミャンマー、ラオス等へ目を向ける企業も増えていくことが懸念される。他方で、単に最低賃金の金額だけでなく、インフラの整備状況（電力供給、道路整備等）や労働者の能力（識字率等を含めた基本的な能力を含む）、生産効率等、様々な要素を総合的に検討して、ベトナムに注目する企業も多いように感じられる。

企業では通常、賃金テーブル（第8節参照）で労働者の賃金体系を管理しているが、最低賃金が上がると、その上昇率を参考に昇給や賃金テーブルの改訂が行われることが少なくない。もっとも法令上は、最低賃金が増しても、それに連動して賃金や給与体系を見直すことが義務付けられているわけではない。あくまで上昇した最低賃金より下の水準になる労働者の賃金のみ、これを上回るようにすることが使用者の義務である。しかし実情は、物価が上昇していること、ベトナム人労働者にとって最低賃金程度では生活費を十分に賄えるとはいえないこと、及び最低賃金上昇を受けた賃上げのムードがあることから、最低賃金が増えるのと同じタイミングで同程度の上昇幅について事業場全体の賃金が全体的に上昇することが通常期待されている。この雰囲気を受けて、使用者は、職場の生産性（労働者の士気）の向上やストライキ未然防止等の観点から、同業他社の動向も踏まえて賃上げを検討するというのが実情である。

## 第6節 就業規則

10名以上の労働者を使用する使用者について、文書により就業規則を備えることが義務

---

24 この3者構成の内訳は「公」＝政府（MOLISA）、「労」＝労働組合（ベトナム労働組合）及び「使」＝（使用者代表組織）だが、「公」に労働・傷病兵・社会省以外の関係省庁も加えるべきとの意見や、学識経験者などニュートラルな立場の構成員を増やすべきとの意見が政府内外に根強く存在する。

付けられている。必要的記載事項は、①労働時間・休憩時間、②職場における秩序、③職場における労働安全・労働衛生、④使用者の財産及び経営上・技術上の秘密、知的財産の保護、⑤労働者の各労働紀律違反行為及び各労働紀律処分（懲戒処分）、物的責任（損害賠償）である。就業規則の作成・公布・届出についてはわが国と類似の手続きが規定されている。すなわち、当該事業場の労働者代表からの意見聴取義務、当該事業場における掲示などを通じた周知義務、及び所轄機関への届出義務（10日以内）である。ただし、わが国と異なり、届出後15日を経て発効する旨が定められており、届出が明確に効力発生要件とされていることに注意が必要である。また、わが国労働契約法におけるような、就業規則の不利益変更による個別的労働契約内容の変更は規定されていない。なお、意見聴取が義務付けられている労働者代表については第6章第1節「労働者代表システム」の項目を参照のこと。

なお、労働者が10名未満の事業場の場合、就業規則を登録する必要が無いとされているが、就業規則を登録できるかについては規定されていない。この場合、書面による就業規則を発行するに当たり、当該就業規則の効力はその就業規則の内容として定めるものとされた。書面による就業規則を作成しない場合、使用者と労働者は労働紀律と物的責任について合意し、それを労働契約の中に規定することとされている（通達47号10条4項）。会社の労働者数が10名以上になったものの、就業規則が事業所に存在しない場合、500万ドンから1,000万ドンの罰金を科されるおそれがある（政令95号15条2項a号、政令88号1条12項）。

### 【運用の実態】

就業規則は労働・傷病兵・社会局（Department of Labour, Invalids and Social Affairs：以下、DOLISA）に届け出なければならない（労働法典120条）が、届け出た就業規則に対して、内容に労働法違反等がある場合には7営業日以内に就業規則の修正、再届出を指導されることがある。もっとも、実際に7営業日などの期間が遵守されるとは限らず、スケジュールが遅れることが少なくない。一般論として、ベトナムにおいては、法規範文書に定める法定の日数が遵守の対象というよりはむしろ努力目標化している面があり、注意が必要である。

作成された就業規則は従業員に通知され、勤務地に掲示されなければならない（労働法典119条4項）が、この点、労働者に対して掲示し見せるという点は軽視され、または見落とされがちである。

## 第7節 労働時間・割増賃金制度

### 1. 労働時間

通常の労働時間は、1日8時間、かつ週48時間を超えないものとされる（労働法典104条1項）。使用者が週当たりで通常の労働時間を定めた場合、これを1日10時間、週48時間を

超えないものとしなければならない（労働法典 104 条 2 項）。深夜労働時間は午後 10 時から午前 6 時までであり、これは割増賃金に影響する（労働法典 105 条）。

## 2. 休憩と休暇

労働者は、8 時間連続勤務の場合に最低 30 分（深夜勤務時間である午後 10 時から午前 6 時の間は 45 分）の休憩を取ることができ、これらは労働時間に含まれる（労働法典 108 条）。交代制勤務の場合、次の勤務までに 12 時間を空けなければならない（労働法典 109 条）。

労働法上、週 40 時間勤務が推奨されているものの週休 2 日は義務ではなく、他方、週休 1 日は確保されなければならない（労働法典 104 条 2 項、110 条 1 項）。実際に土曜日も操業している現地の企業は少なくない。労働の周期のために労働者が毎週の休憩を取ることができない特別の場合においては、使用者は労働者に平均して 1 カ月に少なくとも 4 日の休憩を保証しなければならない（労働法典 110 条 1 項）。使用者は、毎週の休憩を日曜日または週におけるその他の固定の曜日とすることを決定する権利を有するが、これを就業規則に記載しなければならない（労働法典 110 条 2 項）。

年次有給休暇は、有害・危険な業務に従事しない通常の労働者は 12 日間となっており（労働法典 111 条 1 項 a 号）、他方、重労働、有害、危険、または MOLISA が保健省と共同で公布するリストに基づく生活環境が過酷な場所で勤務する者、もしくは未成年の労働者または障害者については、14 日間となっている（労働法典 111 条 1 項 b 号）。この年次有給休暇は 5 年勤務ごとに 1 日ずつ増加する（労働法典 112 条）。使用者は、労働者の意見を参考にした上で毎年の休日のスケジュールを定める権利を有するが、労働者に事前に通知しなければならない（労働法典 111 条 2 項）。労働者は、年休を分割して取得すること、または最大で 3 年分を合わせて取得することにつき、使用者と合意することができる（労働法典 111 条 3 項）。いずれの場合も、使用者と労働者の十分なコミュニケーションによる、事業の遂行と休暇の取得の調整が重要である。

未消化の年次有給休暇は、日本とは異なり、金銭により清算されなければならないので注意が必要である（労働法典 114 条 1 項）。年次有給休暇清算時の 1 日当たりの清算額は、勤続期間が 6 カ月以上の労働者の場合は直近 6 カ月の労働契約書に記載された平均給与<sup>25</sup>を、勤続期間が 6 カ月以下の労働者の場合はその総期間の労働契約に記載された平均給与を清算する前月の通常の労働日数で除した額となる（労働法典 114 条 2 項、政令 05 号 26 条 3 項、4 項）。これに未使用の休暇日数を掛けることで、清算額を算出することができる。

---

25 平均給与の計算に含まれるまたは含まれない手当等について、詳しくは通達 47/2015/TT-BLDTBXH 号 4 条 2 項、3 項、14 条 3 項を参照。

### 3. 祝日

労働者は、有給で以下の祝日（合計 10 日）を享受することができる（労働法典 115 条 1 項）。

- ① 陽暦の正月（陽暦の 1 月 1 日）
- ② 陰暦の正月（いわゆる旧暦正月、テト。毎年、5 日間が政府により指定される）
- ③ 戦勝記念日（陽暦の 4 月 30 日）
- ④ メーデー（陽暦の 5 月 1 日）
- ⑤ 建国記念日（陽暦の 9 月 2 日）
- ⑥ フン王忌日（陰暦の 3 月 10 日）

なお、ベトナムで働く外国人労働者は、上記の所定の祝日のほか、母国の伝統的な正月につき 1 日、及び母国の建国記念日について 1 日、休暇を取ることが認められている（労働法典 115 条 2 項）。

その他、結婚や家族の死亡等による慶弔休暇も以下のとおり存在するが（図表 4-2 参照）、労働者は使用者に休暇取得を通知しなければならない（労働法典 116 条 1 項、2 項）。

図表 4-2 慶弔休暇

無給/有給	事由	日数
有給	当該労働者自身の結婚 実父母・義父母・配偶者・子供の死去	3 日間
	子供の結婚	1 日間
無給	父、母、実の兄弟の結婚 祖父母、実の兄弟・姉妹の死去	1 日間



#### 4. 時間外労働

時間外労働とは法律、労働協約または就業規則に規定された労働時間以外の労働時間をいい（労働法典 106 条 1 項）、労働者の同意を得てこれに従事させることができる（労働法典 106 条 2 項 a 号）。

時間外労働には上限があり、1 日の労働時間の 50%、1 カ月 30 時間、1 年間 200 時間を超えてはならない（労働法典 106 条 2 項 b 号）。もっとも、特別な場合には 1 年間 300 時間まで年間の時間外労働時間の上限を拡大することができる。その特別な場合とは、労働者が①輸出用の織物・皮革・靴・農林水産品の生産・加工、②発電・電力供給、通信、石油精製、給排水、③その他、緊急で遅延できない作業に従事する場合で、当局に通知することにより 1 年間で 300 時間まで時間外労働が可能になる（政令 45/2013/ND-CP 号 4 条 2 項）。また、④即時の収穫または収穫後即時の加工を要する農林水産業・塩業の季節生産業務または⑤織物・縫製、皮革・靴、電子部品取付けの分野を含む発注者が納期を指定する商品の加工作業をする 12 カ月以上の労働契約の労働者は、時間外労働が 1 カ月 32 時間、1 年間 300 時間まで可能となる（通達 54/2015/TT-BLDTBXH 号 6 条）。使用者が、時間外労働時間の年間の上限を 300 時間にしたい場合、それを実施する 7 営業日前までに、管轄当局となる中央直轄市または省の DOLISA、または工業団地管理委員会に書面で通知しなければならない（政令 81/2012/ND-CP 号 2 条）。

1 カ月に時間外労働を行う日が多く続いたときは、使用者は労働者が休むことができなかつた期間分の代休を取得できるように調整・配置しなければならない（労働法典 106 条 2 項 c 号）。

#### 5. 時間外労働割増賃金

時間外労働に対しては、通常の賃金を次のように割増して支払わなければならない（労働法典 97 条各項）。

- ① 平日の時間外労働は 150%
- ② 週休日労働は 200%
- ③ 祝日または有給休暇日労働は 300%
- ④ 深夜労働はさらに 30%
- ⑤ 深夜かつ時間外労働はさらに 20%

もっとも、この計算方法は、起こり得る様々な場合をカバーしきれておらず、時間外労働割増賃金の計算方法に疑義が生じていたところ、通達 23/2015/TT-BLDTBXH 号によって図表 4-3 のとおり明確化された。

図表 4-3 時間外労働割増賃金の計算方法

時間外労働の場合分け	割増率
平日時間外労働(深夜ではない場合)	$W \times 150\%$
週休日労働(深夜ではない場合)	$W \times 200\%$
祝日または有給休暇日労働(深夜ではない場合)	$W \times 300\%$
深夜労働(時間外ではない場合)	$W \times 130\%$
平日時間外かつ深夜労働	$W \times 150\% + W \times 30\% + W \times 20\%$
平日時間外かつ深夜労働(非深夜にも時間外労働をした場合)	$W \times 150\% + W \times 30\% + W \times 150\% \times 20\%$
週休日の時間外かつ深夜労働	$W \times 200\% + W \times 30\% + W \times 200\% \times 20\%$
祝日または有給休暇日の時間外かつ深夜労働	$W \times 300\% + W \times 30\% + W \times 300\% \times 20\%$

注: 通常の労働時間の時間単価をWとする。

なお、時間外労働割増賃金の計算根拠となる通常の労働時間の時間単価に、以下のものは含まれない(通達 23 号、政令 47 号)。

- ① 時間外労働割増賃金
- ② 深夜労働割増賃金
- ③ 年次有給休暇、祝日、有給休暇賃金
- ④ 賞与
- ⑤ シフト中の食事代
- ⑥ 交通費、電話代、住宅賃料、保育費用、養育費用の補助金
- ⑦ 家族の死亡、結婚、労働者本人の誕生日に対する補助金
- ⑧ 労災、職業に関連する疾病に対する補助金等その他の補助金
- ⑨ 労働契約上の業務または職位に関係の無い補助金、手当

## 6. 罰則

時間外労働に関する使用者の違反について、罰則の定めがある。時間外労働の延長申請をせずに労働者に対して年間 200 時間以上の時間外労働をさせた場合について、200 万から 500 万ドンの罰金が規定されている(政令 88/2015/ND-CP 号 1 条 11 項 c 号)。

労働法典 104 条の通常の勤務時間(1 日 8 時間、1 週 48 時間)を超える時間で労働者に勤務を行わせた場合や、労働者の同意なしに労働者に時間外勤務を行わせた場合には、2,000 万から 2,500 万ドンの罰金を科されるおそれがある(政令 95 号 14 条 3 項)。

法定の時間外労働の時間数を超えて労働者に時間外労働をさせ、または週休や祝日等に 1 日当たり 12 時間を超えて労働者に時間外労働をさせた場合には、使用者は 2,500 万ドンから 5,000 万ドンの罰金を科されると規定されている（政令 95 号 14 条 4 項）。それだけでなく、1 カ月から 3 カ月の業務停止とされることも規定されている（政令 95 号 14 条 5 項）。

これらの違反は、DOLISA の調査や税務調査の際に指摘を受けることがある。

## 【運用の実態】

### (1) 時間外労働手当や休日の運用状況

日系企業は（特に大規模な工場ほど）十分に労務管理体制を構築し時間外賃金を確実に支払っている傾向にあり、時間外賃金未払いの紛争になるということはほとんど聞かない。

マネジメント層にベトナム人スタッフが増えるにつれて、給与の上昇と裁量のある働き方のバランスの問題が発生している。高額な基本給や手当を設定して、企業と労働者の合意のもと、残業代を払わないことにしているケースがあるようだが、労働者から時間外賃金を請求された場合に支払いを逃れられるとは言えない。

会社が従業員に日曜出勤を命じた場合、予め振替休日を指定して週休日労働手当を払わないという対応はベトナムの労働法上は許容されていないと解される。例えば、機械や設備のメンテナンス担当従業員は、工場が稼働していない日（日曜日）に出勤するとした場合、日曜に出勤を命じる段階で振替休日を会社が指定して強制的に振替休日を取らせるといったことは適法とは言えない。こういったニーズに対応する代替策として、上記のとおり、就業規則に部署ごとに異なる曜日の週休を規定することは認められている。

使用者は、労働者と協議及び事前通知のうえ年休のスケジュールを決定することができる（労働法典 111 条 2 項）が、年休のスケジュールについて必ず労働者の希望に使用者が従わなければならないという法的義務は無いとされている。

ベトナムの日系企業で勤務する日本人は、日本の祝日とベトナムの祝日のギャップに悩まされることが少なくない。すなわち、ベトナムが祝日であっても日本本社から仕事の連絡があるためベトナムの祝日を実質的に享受できないことがある。また、そもそもベトナムの祝日の合計日数は日本に比べて少ない。ベトナム人は有給休暇を取得することでワークライフバランスをとっているものの、日本人については、現地法人の運営管理上、日本人が不在にできない状況であったりするなど様々な背景事情からベトナムにおいて積極的に有給休暇をとれるという雰囲気にならないことがある。こうした問題点を意識し、日系ベトナム法人においても、日本の休日の日程や日数を参考に、ベトナムの祝日以外に任意に休日を定める、または休暇が取りやすくなるように工夫しているところもある。

週休日労働の割増率は 200%となっているが、企業の中にはこれを避けるために、週休日に出勤した労働者に代休を与えて、一週間や一か月間の勤務日数に結果的に変化がないことを根拠に一切賃金を支払わないという対応や、代休を与えた上で 100%分（つまり平日と同

じ給与)のみを支払うという対応(すなわち、本来週休日労働のため200%の割増賃金を支払わなければならないところ、代休+100%の賃金支払をこれに代えるという判断)をしているところがあると耳にするが、労働法上はそもそも、週休日出勤に対する割増賃金は労働者に支払われなければならない、代休を与えてこれに代えることは認められていない。ある企業はDOLISAに対して、就業規則で週休日労働に対し代休を付与することを規定する交渉したものの、その際の担当官には上記の理由で受け付けられなかったという事例がある。

## (2) 時間外労働の上限に関する状況と対応

時間外労働時間の年間200時間という上限に関し、これは他の東南アジアの労働法と比較して厳しい基準であると言える。そのため、労使双方から改正の要望がでている。労働者は賃金を得るために残業を希望することが決して少なくはない。労働時間の上限については改正に向けた議論が続いていると見られており、今後の動向を注視する必要がある。実際には労使双方の合意で200時間を超える残業をさせ、かつ合意文書を作成している企業もあると言われるが、当該文書の存在をもってしても適法とはならないことに留意しなければならない。

これに対し、企業は労働者のシフトを組み、三交代制などで対応している。日本でいうところの36協定のような形で柔軟な時間外労働を可能にしたいという需要はあるが、現状、制度として認められていないため注意が必要である。なお、曜日も含めたシフトを就業規則で決めておくことはできるため、従業員や部署によって週休日が異なるという形は可能である。

## 第8節 賃金テーブル

使用者は企業内の各職位や職務等に応じた賃金水準を設定した賃金テーブルを作成し、地方当局に届け出なければならない(労働法典93条1項、2項)。また、賃金テーブルを作成する際に、使用者は企業内の労働組合の代表部から意見を聴取しなければならない。

賃金テーブルの中の職位や職務、賃金は企業の判断によって任意に定めることができるが、作成に当たって従うべきルールも存在する。まず、賃金テーブルを作成する際には職位等の上下等級間で5%以上の差を設けなければならない(政令49/2015/ND-CP号7条2項)。また、通常の労働条件において最も基本的な業務を行う労働者の最低賃金は、地域別最低賃金を下回ることはできず、職業訓練を受けた労働者の賃金は地域別最低賃金より7%以上高く設定しなければならない(政令49号7条3項a号、b号)。重労働、有害、危険な業務に従事する職務、職位の賃金は、通常の場合と比較して5%以上高くなければならず、また、特別な重労働、有害、危険な業務の場合は7%以上高くなければならない(政令49号7条3項c項)。

行政による査察の際に、賃金テーブルが上記に従って作成(届出)されているか、賃金

支払いと整合しているか等を確認され、修正、補足の指導を受けることがある。

賃金の支払期限に関し、時間、日、週により賃金の支払いを受ける労働者は、勤務した時間、日、週の後に支払いを受け、または当事者双方の合意に基づいてまとめて支払いを受けることができるが、まとめて支払いを受ける場合であっても、少なくとも 15 日に一度、支払いを受けなければならないとされている（労働法典 95 条 1 項）。月給制の労働者は、1 カ月に一度、または半月に一度、賃金の支払いを受ける（労働法典 95 条 2 項）。出来高制、請負制の労働者は、当事者双方の合意したところにしたがって賃金の支払いを受けるが、仕事が数カ月にわたるものであるときは、毎月、その月において達成した仕事量に応じた賃金の支払いを受けることができる（労働法典 95 条 3 項）<sup>26</sup>。

なお、通達 32/2013/TT-NHNN 号により、ベトナム国内における外貨使用が制限されており、ベトナム非居住者及び外国人に対する賃金は外貨建てで合意することが認められている（4 条 14 項）。他方、政令 05 号 21 条 3 項はその他の場合について、賃金はドン建てとすることを定めている。

### 【運用の実態】

賃金の内訳に関し、企業によって基本給と通勤手当のみ支給しているところもあれば、基本給を低くし、役付手当、繁忙手当、住宅手当などの様々な手当を支給しているところもある。

賃金テーブルの職位間や賃金ランクをどのように細かく設定して、どのように 5%の差をつけるべきかは必ずしも明らかではない。また昇給基準の定め方（業績評価や勤続年数等）についても法令上、明らかではない。これらは各企業が工夫し、ケースバイケースで DOLISA との相談、協議により設定しているのが現状である。

実務上は、最低賃金上がる度に賃金テーブルも上方修正して対応している企業もあるが、勤続年数の長い労働者の給与水準が高騰していくことが懸念となっている。

賃金体系を改定するごとに、新たな賃金テーブルを登録し直す必要がある。賃金テーブルを作成しない若しくは登録しない場合、記載に不備がある場合、当局の修正指示に従わない場合、事業場での公開をしない場合等には、使用者に対し 200 万から 500 万ドンの罰金が科されるとの規定がある（政令 95/2013/ND-CP 号 13 条、政令 88/2015/ND-CP 号 1 条 10 項）。日系企業にとっては罰金の金額がさほど大きくは無く、影響が軽微なように感じるかもしれないが、賃金テーブルに関する違法があった場合、当該賃金テーブルに基づいて支払った賃

---

26 2015 年、通達 23/2015/TT-BLDTBXH 号により、月給制の労働者に対し、勤務した当月内に賃金を支払わなければならないとの定めが置かれ（つまり、時間外賃金を含む給与の当月末締め、当月払）、その実現困難な内容により実務に重大な混乱が生じた。通達 47 号はこれを改正したため、この混乱は解消された。また、通達 23 号の規定が政令 05 号の発効日（2015 年 11 月 16 日）に遡って施行されるとの規定が通達 23 号には存在していたところ、この規定は通達 47 号によって削除となった。このように、通達によって実務が混乱を極める事態に陥ることもあるので、留意されたい。

金から算定した社会保険料や損金計算等にも疑義が生じる等、問題が拡大するおそれもあるので注意が必要である。

なお、ベトナムでは「13 カ月目の給与」というものが慣行として存在する。これは賞与（ボーナス）の位置づけであり、伝統的にはテト（第7節2項参照）の前に支払われることが多かった。労働者の感覚として、やはり13 カ月目の給与の存在は大切で、日系企業でも導入しているところは少なくないようである。もっとも、この支給のタイミングには注意が必要である。ベトナムでは伝統的に、旧暦正月時に大多数のベトナム人が出身地や実家に帰省して家族でこれを迎えるという風習がある。そして、この旧暦正月の期間に帰省した後、休み明けに従業員が職場に戻らずそのまま退職となる事例が多数発生している。このようなことが一つの職場で複数同時に起こると労働力が大きく減少することになりかねず、企業は頭を悩ませている。一つの予防策として、13 カ月目の給与を旧暦正月明けに支給している企業も存在する。この運用には、ベトナム人労働者は伝統的な慣行と異なるので不満もあるようだが、旧暦正月前に支給すると従業員が職場へ復帰しないリスクを高めることにもなるとの指摘もあるため、企業側の事実上の一つの対策（落としどころ）となっているようである。

また、ベトナム人同士は、互いに自己の給与を明かし、情報交換をすることが一般的である。労働者は自分の周りの賃金水準について使用者が思っている以上に詳細な情報を得て比較していることがあり、社内で従業員間の賃金水準のバランスが崩れた場合、または近隣の他社より給与水準が低い場合には、労働者の離職につながる可能性が高いので注意が必要である<sup>27</sup>。例えば、貢献度が高い若手従業員よりも、勤務年数が長く年長ではあるが生産性があまり高くない従業員が多く給料を得ている場合、若手従業員が賃金格差の理由を尋ね、その説明に納得できないと転職するといった事例もある。

## 第9節 懲戒

懲戒処分（労働紀律）は、物的責任（損害賠償）とともに、就業規則（ベトナム語の直訳では「労働内規」）の主要な内容とされている。

労働者に対して懲戒の権限を持つのは、労働契約を締結した者である（政令05号30条4項）。

懲戒処分の種類は、けん責、昇給停止（6カ月以内）、降格及び解雇のいずれかに限定されている。従前は給与水準の低い他の業務への一時的異動（最大6カ月）が規定されていたが、現在は廃止されている。この他、①労働者の身体・人格に対する侵害、②懲戒処分に代えて罰金・賃金カットの形式を用いること、③就業規則に規定されていない行為に対して懲

---

27 最低賃金上昇に伴う賃金の見直しの際にも、労働者が自身の賃金（上昇幅を含む）を近隣の（競業）他社と比較したうえで、他社の方が賃金水準が高くなると考えて転職してしまうリスクが高まるとの声も聞かれる。

戒処分を適用することが、それぞれ明文で禁止されている（労働法典 128 条）。

また、懲戒処分には時効が設定されている。一般的な時効は 6 カ月であり、使用者の財政、財産、秘密漏えいに直接かかわる行為については 12 カ月とされている。

最も重い処分である懲戒解雇処分は、以下の三つの場合に適用される。すなわち、①労働者が職場において窃盗、汚職、賭博、故意の傷害、麻薬の使用を行い、または使用者の経営上・技術上の秘密を漏えいし、もしくは知的所有権を侵害し、あるいは使用者の財産・利益に重大な損害を与え、または特別重大な損害を与えるおそれのある行為を行ったとき、②昇給停止または降格の懲戒処分を受けた労働者が、当該紀律処分期間の満了前に再び紀律違反行為を行ったとき、及び③労働者が正当な理由なく 1 カ月に 5 日または 1 年に 20 日故意に欠勤したときである。実際には、上記の「重大な損害」の程度が具体的に法定されていないことから、これを非常に軽微な水準で就業規則に定め、懲戒解雇を濫発する企業の多いことが問題となっている。

### 【運用の実態】

就業規則の法定記載事項には懲戒事由及び処分内容が含まれており（労働法典 119 条 2 項）、就業規則に記載が無い場合、法令上認められている懲戒事由でも、労働者に処分を課すことができなくなるため注意を要する（労働法典 128 条 3 項）。

懲戒処分に当たっては、懲戒対象の労働者及び企業内労働組合も参加する会議を持たなければならないところ（労働法典 123 条 1 項 b 号、c 号）、同会議の議事録を作成して（労働法典 123 条 1 項 d 号）出席した者の同意を取得するとともに、議事録作成者及び出席者全員の署名が必要となる。企業内労働組合が無い場合、その上部団体から出席者を呼ぶ必要があるが、この手続きを円滑にするために企業内労働組合を作っておくほうが便宜と言われることもある。

なお、企業側は懲戒事由の該当性について証明責任を負わされており（労働法典 123 条 1 項 a 号）、証拠の確保が難しいと懲戒できないこともある。懲戒事由の立証を補助するために、就業規則において懲戒事由を明記し、違反事実をその都度書面に記録して保存しておくことが重要である。例えば、労働者が問題を起こした際に、その都度始末書を作成させ、署名をさせておくことが望ましいと言える。

懲戒手続きに不足やミスがあると、手続違反として当該懲戒が無効となるおそれがある。したがって、懲戒手続を実際に履践するときには、弁護士等の専門家の立会や補助を受けることをお勧めする。

このように懲戒の手続が重い点が企業の悩みの種となっており、実際には、労働者に疑わしき行為があった場合でも合意による契約終了にするケースが多い。合意の際には書面で権利義務関係、退職金等を整理して紛争の蒸し返しを防ぐ必要がある。

企業からの問い合わせで、経歴詐称で入社した社員を懲戒解雇にしたいという相談を受

けることがある。ベトナムでは、求職者が親族や友人等の他人に成りすまして入社しようとするケースや、経歴や犯罪歴を偽った履歴書を提出するといったことを時折耳にするので、採用する時にはそのような可能性も疑うという発想も持つておくべきと思われる。具体的には、証明書等の書類での確認、求職者の関係者への問い合わせなどが対策としてあり得るであろう。そして、採用の背景に経歴詐称があった場合であっても、これは直ちに懲戒解雇事由には該当しないと考えられるため、採用時は慎重な確認作業が重要となる。

その他にも、ベトナム人は SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）を好んで頻繁に利用する傾向があるため、中には職場の機密や評判を下げるような内容の書き込みをする労働者も見受けられる。ひな形的な就業規則では、このような詳細な点まで作り込まれてはおらず、また書き込みの内容が企業の機密と言えるか否かや企業の不正に対する正当な告発とは言えないか否かが微妙なケースもあり、懲戒の対象にすることが難しいこともあるので注意が必要である。

なお、能力不足も懲戒解雇事由にはならないとされる。

解雇事由にあたる比較的明確なものとして、1 カ月に 5 日以上欠勤がある（労働法典 126 条 3 項）。例えば、労働者が会社から評価を言い渡された際、それに納得できず、無断で欠勤し連絡がつかなくなるといったケースもある。この場合であっても、懲戒手続きのための合議をもたなければならず、呼び出し状を労働者の住所地等に発送且つ記録し、出席の機会を担保した証拠を保全すべきである。企業内労働組合が存在しない場合には前述のとおり、上部組合にレターを送り出席を要請することとなる。上部組合や懲戒対象の労働者が出席しない場合には、延期し再度レターを出すことになる。レターを出すのは最大 3 回で足りる（政令 05/2015/ND-CP 号 30 条 2 項）。また、無断欠勤の証拠についても入社、退社の記録などを保全する必要がある。

懲戒処分に関連して、減給処分、停職処分をしたいと考える企業側の事情もあるようだが、現行法上これらの懲戒処分をすることはできず、法定以外の形式の懲戒処分は違法・無効と解されているため注意が必要である。

## 第 10 節 労働契約の終了

### 1. 労働契約の終了事由

労働契約は以下の場合に終了する（労働法典 36 条）。

- ① 有期労働契約の期間が満了したとき（労働組合の非専従役員としての任期が残っている場合を除く）
- ② 労働契約の対象たる仕事が完成したとき
- ③ 当事者双方が労働契約の終了について合意したとき
- ④ 労働者が社会保険の納付期間と年金の受給年齢に関する条件を満たしたとき



- ⑤ 労働者が裁判所の判決によって懲役刑または死刑に処され、もしくは復職を禁じられたとき
- ⑥ 労働者が死亡し、または裁判所により民事行為能力の喪失もしくは失踪を宣告されたとき
- ⑦ 労働者が懲戒解雇されたとき
- ⑧ 労働者が一方的に労働契約を終了したとき
- ⑨ 使用者が一方的に労働契約を終了したとき
- ⑩ 使用者が組織・技術の変更または経済的理由もしくは企業の吸収・合併・分割・分離を理由として労働者を解雇したとき（多数の労働者を対象とする整理解雇。特別の手続きが法定されている）

## 2. 労働契約を終了する権利（労働者）

有期労働契約に基づいて就労する労働者については、以下のそれぞれの場合について、法律の定める予告期間を経て一方的に退職することができる（労働法典 37 条）。

- ① 労働契約において合意されたとおりの仕事内容、仕事場所に配置されず、労働条件を保証されなかったとき
- ② 賃金の不払い、不完全払い、遅払いがあったとき
- ③ 虐待、セクシュアル・ハラスメント、強制労働があったとき
- ④ 労働者本人またはその家族の生活上の困難のために労働契約関係の継続が不可能となったとき
- ⑤ 民選機関の専従者として選出され、または国家機関での職務に任命されたとき
- ⑥ 妊婦であって、医療機関の指示によるとき
- ⑦ 病気・事故により、通常の有期労働契約の場合は連続 90 日、短期労働契約（12 カ月未満）の場合は契約期間の 4 分の 1 の期間治療してなお労働能力が回復しないとき

なお、期間の定めのない労働契約に基づいて就労する労働者については、45 日前の予告（妊婦たる労働者について医師が退職時期を指定する場合を除く）をもっていつでも退職することができる。

## 3. 労働契約を終了する権利（使用者）

使用者は次の場合に、期間の定めのない労働契約については 45 日、通常の有期労働契約については 30 日、短期有期労働契約（12 カ月未満）については 3 労働日の予告期間をもって一方的に労働契約を終了（解雇）できる（労働法典 38 条）。

- ① 労働者が常態として労働契約に基づく仕事を完成しないとき
- ② 病気・事故により治療を受ける労働者が、期間の定めのない労働契約の場合は連続 12 カ

月、通常の有期労働契約の場合は連続 6 カ月、短期労働契約（12 カ月未満）の場合は契約期間の 2 分の 1 を超える期間を治療に費やしたが労働能力が回復しないとき

③ 天災、火災または法律が規定するその他の不可抗力による場合であって、使用者がこれを克服するためのあらゆる方法を検討してなお生産を制限し事業場を削減せざるをえないとき

④労働契約の一時停止期間の満了後 15 日以内に労働者が復職しないとき

なお、年金の受給年齢（＝定年年齢）に達してもなお、社会保険の納付期間を満たしていないために労働契約の終了要件を満たさない労働者の多いことが問題となっており、定年年齢に達した事実を使用者による一方的解雇事由として加えることの是非が政府内で検討されている。

#### 4. 予告義務違反

契約の終了にかかる予告義務（退職または解雇の予告期間）に違反した当事者は、違反した日数分の賃金相当額を相手方に支払わなければならない。ただし、これはいわゆる予告手当ではなく賠償金であり、当然に予告に代替し得るものではない。

##### 【運用の実態】

使用者が一方的に労働契約を終了（解雇）できる場合のうち上記「①労働者が常態として労働契約に基づく仕事を完成しないとき」の判断基準として、就業規則に具体的な評価の基準を定める必要があるため（政令 05 号 12 条 1 項）、そのような基準をあらかじめ設定しておかなければ本条項による労働契約の終了が難しくなる。

使用者である企業が合併または分割した場合には、存続会社は原則、労働者を承継しなければならないが、それが不可能な場合には労働者使用計画書を作成し、労働契約を一方的に終了することが認められている（労働法典 36 条、45 条、46 条）。もっとも、どのような場合に労働者の承継が不可能とされるのかについては、未だ十分に明確とはなっていない。

実際には、解除や解雇のリスクを軽減するために、労使双方の合意による労働契約の終了にすることが少なくない。その場合には、紛争の蒸し返しを防ぐために、書面で合意し債権債務関係も明確に清算しておくことが重要である。ベトナムの労働者の最低賃金は上昇傾向にあるとはいえ日本と比較するとまだまだ低廉で、数カ月分の賃金を支払って労働契約終了の合意をすることで個別の労使紛争が解決できる見込みがある場合には、全面的に争って紛争が長期化するよりコストを抑えられるという判断もあり得る。もっとも、過不足なく合意書を締結しておかなければ、紛争が蒸し返されるおそれがあることに注意が必要である。

なお、日系企業による整理解雇の例は多くないと言われている。

## 第 1 1 節 労働者派遣制度

労働者派遣は、現行の労働法典において初めて認められた労働力使用形態である。ユーザー企業と派遣労働者が個別的に深夜労働や時間外労働について合意できる点や、派遣労働者の労働契約期間中におけるユーザー企業からの直接雇用の申込みが許されている点などが特徴的である。ただし、これらについて具体的な手続きを定める規定は未整備である。

対象業務はポジティブ・リスト方式がとられ、製造業への派遣が認められていないこと、ユーザー企業に直接雇用される労働者と同一の労働条件水準が求められているため割高となること、派遣期間が1年間に制限されていることなどから、ユーザー企業にとっては必ずしも使いやすい制度となっていない。

また、国内企業にとっても、労働者派遣事業への参入には当該分野での5年以上の経験及び外国企業と同額の資本金・財産の保有（100億ドン）が要求されることなどから、外国企業との競争が困難であることが問題となっている。

### 【運用の実態】

実際に労働者派遣を利用して、労働力の需給を調整している日系企業は少なくない。

その需要を見込んで、労働者派遣事業に注目して進出をする企業も存在するが、労働者派遣事業のライセンスを取得するのは容易ではなく、具体的な要件として例えば、ベトナム企業と外国投資家が合弁企業を設立した場合に資本金及び総資産額が100億ドン以上であることなどが挙げられる（政令 55/2013/ND-CP 号 6 条 3 項）。ベトナムのローカルパートナーとの合弁企業を設立するケースの他、ローカルパートナーの名義貸しで実質的に労働者派遣事業に関与するケースもあると言われる。

2016年6月時点では全国で80企業がMOLISAの発行した労働者派遣活動許可証を有しているが、それ以外の不許可営業の例がきわめて多いことが指摘されている。

## 第 1 2 節 女性労働者保護

ベトナムにおいて女性労働者が勤勉で能力も高いと評価されることが多い。そのため、大規模工場の製造ラインの大半が女性で構成されているケース、一事業所で1,000人、2,000人を超える女性労働者がいるところもある。

企業の中には、採用時に女性労働者が一定期間、妊娠・出産をしないことを採用の条件に考えたことがある、またこれに反した場合に解雇や労働契約解除を検討するところもあると言われている。ベトナム人女性は出産直前まで勤務を続けることが多いが、それでも企業活動に支障が出ることをおそれて上記のような条件で誓約を求めている例もあると言われる。このような扱いは、女性の権利侵害等として違法となる可能性がある。

女性労働者に対して生理期間中に30分間、月3回の休憩時間を付与する規定が制定され

たが（政令 85 号 7 条 2 項）、製造ラインの維持や膨大な人数の女性労働者の管理上、実際には遵守しようと思っても容易ではなく、実務運用に混乱が生じたと言われる。企業ごとに対応はそれぞれであり、例えば自己申告を信頼して自由に休憩させるためにラインの補助要員を確保しているケース、労働者合意のもと有給休暇として買い取るケース、1 カ月分（3 回分）をまとめて半休として与えるケースなど様々な方法が検討されたようである。

しかし、女性労働者に法令所定の生理休憩 1 日 30 分を与えなかった場合、使用者は警告処分または 50 万ドンから 100 万ドンの罰金が科されると規定されている（政令 95 号 18 条）。法の趣旨は、実際に当該休憩をとることで女性労働者を保護することにあるため、この休憩を買取・清算や振替をすることは法令上認められていないことに注意が必要である。

女性労働者は 12 カ月未満の子供の育児期間中に授乳または搾乳のために 1 日 60 分間の有給休憩を取得することができる（政令 85 号 7 条 3 項 a 号）。この制度の背景として、60 分の休憩を利用して家にいる子供のもとに行き、授乳をするという女性労働者像が念頭にあるとも言われる。この考え方は伝統的なベトナム人の働き方として必ずしも奇異なものとは言えず、例えば、今日においても昼食時間に職場から一旦家に帰り昼食を済ませてまた職場に戻るというスタイルも珍しくなく、実際に好んで行う者もいる。もっとも、現代の仕事の環境では、勤務地と家庭の距離が様変わりし、通勤時間が長期化する傾向にある。したがって、休憩時間に家に一旦戻るということは現実的でなくなっている。その現状を踏まえ、企業では様々な対応をしており、当該休憩時間を搾乳のために使わせるとして、そのための専用の部屋を用意し、母乳を保存する冷蔵庫を設置するという例もある。また、実際には該当する女性労働者がこの有給休憩をとらない場合も少なくないため、使用者側は時間外勤務時間等として手当を支給するケースもあるといわれるが、労働法上は実際に休憩をあたえることに意味があるため、違法とされるおそれがある。

妊娠中または社会保険に関する法規に基づく産休の取得中に 12 カ月未満の子供の育児を行う女性労働者は労働紀律違反で処分されず、すなわち懲戒処分はできないことに注意が必要である（労働法典 155 条 4 項）。女性労働者に労働紀律違反がある場合、妊娠または産休期間が終了するまで処分を延期する必要がある。

### 第 13 節 障害者雇用対策

旧労働法典のもとでの障害者の職業教育・雇用関係法制の基本的構造は、保護的規制とインセンティブの二本立てであり、その両者をつないで制度全体を機能させる重要な役割が「障害者雇用基金」に与えられていた。

保護的規制とはすなわち、2%（電力、冶金、化学、地質、測量地図、石油・ガス、鉱業、インフラ建設、運輸の各業種）または 3%（それ以外）の割り当て雇用率、1 日 7 時間 1 週 42 時間の総労働時間規制、労働能力喪失度 51%以上の障害者についての時間外・夜間労働

の禁止などである。また、インセンティブによる奨励とはすなわち、障害者のための職業教育事業体や生産経営事業体及び割り当て比率を超えて障害者を雇用する事業体に対する低利の融資などである。ここにおいて、障害者雇用基金は、雇用割り当て未達事業体からの所定金額の納付先であると同時に、低利融資などのインセンティブの原資ともなる構造となっていた。

しかし、実際には、各省・中央直轄特別市において肝心の障害者雇用基金の設立が遅れ、さらに、一応設立はされても、実際に活動していたのはバクニン省、クアンニン省、ハイズオン省などの数省にとどまっていた。したがって、割り当て未達の企業が所定額の納付を求められることはほとんどなく、雇用割り当てを達成した企業などに対するインセンティブも財源の不足からほとんど実現されなかった。

さらに、障害者の職業教育が不十分であること、通勤手段などのインフラが未整備であること、現実的に就労が可能な障害者は既に就労していること、インセンティブの内容が乏しいこと、障害者の1日の労働時間はその他の労働者の労働時間よりも短く設定されているため、シフト制のライン労働などでは人員配置の調整が困難であること（非障害者の労働時間は、1日8時間、1週48時間）、障害者たる労働者の給与額はその他の労働者と同一でなければならないため、時間当たりの労働コストは使用者にとって割高となること、公的機関については雇用割り当てが規定されておらず、民間企業側に不公平観があったことなどもあいまって、障害者の雇用促進にかかる諸制度は實際上ほとんど機能していなかった。

そこで、現行の労働法典においては、上記の割り当て雇用制度及び労働時間規制が廃止された。すなわち、雇用割り当ての設定や未達の場合のペナルティーにかかる規定自体がなくなり、奨励・優遇策にかかる規定のみとされた上、障害者も非障害者と同じ時間就労する（使用者から見れば、使用する）ことが可能となった。ただし、労働能力の喪失度51%以上の障害者を対象とする時間外・夜間労働の禁止は維持されている。また、MOLISAが保健省と共同で公布するリストに掲げられた、重労働、危険な労働、または各種有害物質を取り扱う業務に障害者を従事させることも禁止されている。

また、これとは別に、障害者雇用に関しては、税法上の優遇措置が規定されている。この制度は、1997年事業体所得税法57-L/CTN<sup>28</sup>において最初に規定されたもので、当初は、もっぱら障害者を雇用する事業場における経済活動から得られた収入を免税とするのみのシンプルな規定であったが<sup>29</sup>、2008年事業体所得税法14/2008/QH12<sup>30</sup>のもとでHIV罹患者及び元麻薬中毒者も含めて従業員の51%以上を占める事業場が対象とされることとなった<sup>31</sup>。

---

28 1997年5月10日公布、1999年1月1日施行。

29 21条1項c号。なお、同法の施行規則を定める政令30/1998/ND-CP（1998年5月13日）31条3項、2003年事業体所得税法09/2003/QH11（2003年6月17日）19条1項c号、同法の施行規則を定める政令164/2003/ND-CP（2003年12月22日）40条6項も同旨。

30 4条4項。2008年6月3日公布、2009年1月1日施行。

31 同法の施行規則を定める政令124/2008/ND-CP（2008年12月11日）4条3項。

その後、2010年障害者法51/2010/QH12<sup>32</sup>が免税措置等を受けられる事業体の基準を全従業員に占める障害者比率30%以上としたことを受けて、2008年事業体所得税法の施行規則も改正され、免税措置を享受するための障害者等の比率が30%以上にまで引き下げられた（政令122/2011/ND-CP<sup>33</sup>1条2項）。ただし、併せて「年間を通じて平均20名以上の従業員を雇用する事業体」との条件が付されたため、實際上、この免税制度を享受できる企業はほとんど存在しえなくなった。その後、2013年事業体所得税法改正法32/2013/QH13<sup>34</sup>及びその施行規則を定める政令218/2013/ND-CP<sup>35</sup>の当該規定<sup>36</sup>においてもこの点は改善されないまま現在に至っている。

#### 第14節 定年制度

定年年齢は年金の受給開始年齢と同じであり、男性は60歳、女性は55歳とされている。ただし、軍人など一部公務員についてはさらに早い定年年齢が設定されているほか、民間労働者であっても、政府規定のリストに属する障害者や重労働・有害危険業務に従事する者、山岳地帯や島嶼部で勤務する者などについては一般労働者よりも低い年齢での定年（年金受給開始）が認められている。また、高度の専門的技術を有する労働者や管理職などいくつかの種類の労働者については5年を限度として定年の延長が認められている。

女性に対して男性よりも早めの定年年齢が設定されている理由は、一般に、女性保護のためであると説明され、理解されている。しかし、他方で女性の社会進出を阻害する差別であるとの声もあり、男女間の定年年齢格差を縮小する方向での法改正が検討されている。また、現在のままでは2029年頃に社会保険制度が破たんすると予測されており、年金の支給を遅らせる必要性の観点から、定年年齢の延長も検討されている。もっとも、急激な変更は混乱を引き起こすことから、例えば、10年程度をかけて、男性の定年を62歳、女性を60歳まで延長する案などが政府内で検討されている。

#### 【運用の実態】

社会保険法上、退職年金の定めがあり、受給の条件を規定している。労働者は、20年以上社会保険料を納付し、典型的には60歳以上の男性または55歳以上の女性という条件に合致するとき、退職年金を受け取ることができる（社会保険法54条1項a号）。しかし、労働能力喪失等の例外規定があり、例えば、20年以上社会保険料を納付した51歳以上の男性、または46歳以上の女性で、労働能力が61%以上低下している場合、基本となる年金額より

---

32 2010年6月17日公布、2011年1月1日施行。

33 2011年12月27日公布、2012年3月1日施行。

34 2013年6月19日公布、2014年1月1日施行。

35 2013年12月26日公布、2014年2月15日施行。

36 それぞれ、1条3項、4条4項。

少ない退職年金を受け取ることができる（社会保険法 55 条 1 項 a 号）<sup>37</sup>。この該当要件を満たすために、虚偽と思われる診断書を取得し、労働能力喪失を証明しようとするケースもあるので、注意が必要である。

---

<sup>37</sup> 2020 年より、労働能力が 61%以上低下している 55 歳以上の男性、50 歳以上の女性と条件が変更される。  
(同項同号)