

## ▶ Vietnam Practice Team Newsletter

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業のベトナムプラクティスチーム責任編集のニュースレターを隔月でお届けしています。当事務所のベトナムプラクティスチームは、政府当局との折衝・交渉の実績を持つ法律事務所であるA-PAC International Law Firm (APAC) と提携関係を結び、目覚ましい発展を遂げてまいりました。ベトナムプラクティスでは、進出支援、M&A・企業再編、官庁折衝・交渉、企業法務、訴訟・仲裁、撤退、法令調査といった、多種多様な業務に関して、質の高いリーガルサービスを提供するよう努めております。



## ベトナムにおける労働契約締結時の留意点

| Page 1/2 |

2018年4月 No.VNM\_010

### はじめに

ベトナムで事業を遂行する多くの日系企業が、今後のマーケットとしてのポテンシャルの他、安価で優秀な労働力をベトナム進出の魅力の一つとして挙げている。その一方で、賃金上昇や、懲戒や解雇関連規制が厳格であることに頭を悩ます進出企業も多い。今回は、労働契約締結に際しての留意点及び労働契約作成時のポイントを解説する。

### 労働契約の締結

労働者を採用するに当たっては、原則として労働契約を書面で締結する必要がある。例外的に、期間が3ヵ月未満の一時的な仕事については、口頭による契約締結が認められている（ベトナム労働法（第10/2012/QH13号、2012年6月18日制定）（以下、「労働法」という。）第16条第1項、第2項）。また、雇用者に対して、労働法第19条第1項所定の事項について労働契約締結前に告知する義務も課されている。

口頭で労働契約を締結することが可能な場合においても、労働契約書を作成しておくことが望ましいといえる他、告知義務が課される事項についても、告知を受けたことについて書面による記録を残しておくことが考えられる。

労働契約の他、従業員を10名以上雇用する雇用者は、就業規則を作成の上労働当局に届出なければならない（労働法第119条第1項、第120条第1項）。実際には、被雇用者が10名に満たない場合でも、就業規則がなければ労働規律違反による処分が認められないため（労働法第128条第3項）、就業規則を作成しておくことが望ましい。

### 労働契約の種類

労働契約は、契約期間に応じて3種類に分類される（労働法第22条第1項）。※ [REF#1: 労働契約の3分類] ご参照

有期雇用契約の更新は、1度しか認められておらず、以後就労を継続する場合には、無期限の雇用契約を締結しなければならない（労働法第22条第2項）。よって、有期限労働契約の期間は、36カ月の労働契約を1度更新する場合の6年が最長ということになる。実務では、1年の労働契約の更新を2度以上にわたり繰り返しているケースも存しているようであるが、2度目以降の更新は法的には無効であることに注意が必要である。

上記に加え、労働法上は試用契約についても規定があり、職業の専門性のレベルに応じて試用期間の上限が設定されているため留意が必要である（労働法第26条第1項）。パートタイム労働についても規定はあるが（労働法第34条）、通常の労働者よりも勤務時間が短いとされる他、差別的な扱いは認められておらず、独自の契約形式は予定されていない。

[ REF#1: 労働契約の3分類 ]

① 無期限労働契約	両当事者が契約の効力を終了する期限及び時期を確定しない契約。
② 有期限労働契約（満12ヵ月から36ヵ月）	両当事者が契約の効力を終了する期限及び時期を、満12ヵ月から36ヵ月までの期間とする契約。 期限が切れた日から30日以内に両当事者が新たな労働契約を締結しない場合、既存の労働契約は無期限労働契約となる。
③ 有期限労働契約（12ヵ月未満）	季節的な業務、又は特定業務を履行するため12ヵ月未満の有期限労働契約。 期限が切れた日から30日以内に両当事者が新たな労働契約を締結しない場合、既存の労働契約は期限24ヵ月の有期限労働契約となる。

### 労働契約書作成時の留意点

#### (1) 労働契約の内容

労働契約書における必要的記載事項は、以下の通りである（労働法第23条第1項）。

- 雇用者、又は法的代表者の氏名と住所
- 被雇用者の氏名、生年月日、性別、住所、身分証明書番号または他の法的書類
- 職業と職場
- 労働契約の期限
- 給与、給与支払いの形式と期限、手当、その他の追加項目
- 昇給制度
- 勤務時間、休憩時間
- 被雇用者のための労働安全設備
- 社会保険及び医療保険
- 職業訓練、職業技能水準の向上

2015年1月12日付労働法の一部内容について詳細と施行ガイドラインを規定する政令(05/2015/ND-CP)が上記労働契約の必要的記載事項について補足する形で詳細に規定している。例えば、被雇用者の身分証明書番号については、ベトナム国籍保持者の場合には、権限機関が交付する労働者の人民証番号または旅券番号、ベトナムで就労する外国人については労働許可書番号が必要とされている(同政令第4条第2項)。

また、勤務地については、ある程度具体的な記載が望ましく、転勤などを伴う勤務地の変更には別途合意が必要になるので、転勤が想定される被雇用者を採用する際には留意が必要である。

## (2) 兼業及び競業の禁止について

ベトナムにおいては、労働者が、複数の雇用者との間で締結した労働契約上の義務を完全に履行できることを条件として、兼業することが権利として保障されている(労働法第21条)。

競業を禁止することについては、法律上明確に定めた規定がなく解釈が分かれうるところであり、職業選択の自由を重視する当局担当官からはネガティブな意見が出される可能性も十分に存する。競業禁止を課すことが必要になるポジションに就く者を採用する場合には、具体的な事案ごとに専門家とも協議上検討することが望ましいといえる。

また、退職後における競業禁止、秘密保持についても法律上明確な規定がない中で雇用者の利益を確保する策としては、退職時に労働契約とは別途、被雇用者としてではなく、独立した契約当事者として合意書を作成する等といった対応が考えられるところである。

## 最後に

労働法関連の規制を把握するには、労働法、労働組合法(第12/2012/QH13号)、社会保険法(第58/2014/QH13号)等の国会制定法の他、各種の政令、通達を含む下位法令を併せて確認の必要がある。適宜専門家とも連携し、最新の法令、実務運用を確認の上、社内における労務管理の運用を改めていくことが望ましい。



## お問合せ先

### HANOI / HO CHI MINH CITY



三浦 康晴 (アソシエイト)  
第二東京弁護士会、ベトナム登録外国弁護士

M&Aや一般企業法務と共に、ベトナム・ロシアといった新興国進出案件に携わってきました。2017年2月よりAPACのハノイオフィスに出向し、日系企業進出、国際取引、紛争解決等の分野で幅広く活躍しています。

> View Profile

> View About / Vietnam Practice



鈴木 由里 (パートナー)  
第二東京弁護士会

法制度調査、クロスボーダー M&A、国際金融取引、海外進出、コンプライアンス、国際通商等の渉外業務の実務経験を豊富に有するほか、近時では、IoT・ビッグデータ・人工知能等を利用した新規事業の法的サポートを行っています。

> View Profile



二本松 裕子 (パートナー)  
第二東京弁護士会

ベトナムプラクティスメンバーとして、主に、インフラ整備・プロジェクト関係・紛争解決等を担当しています。

> View Profile



上東 亘 (アソシエイト)  
第二東京弁護士会

日本で弁護士実務を経験した後、2012年9月から約2年間、ハノイ法科大学内で教鞭をとりました。2015年3月よりAPACのハノイオフィスに出向してクロスボーダー法務、M&A、労働法務、紛争解決等の分野で幅広く活躍し、その経験を活かして、現在は東京から日系企業のベトナム出をサポートしています。

> View Profile



戸松 夏子 (アソシエイト)  
東京弁護士会

2013年8月よりAPACのホーチミンオフィスに出向していました。ベトナムでは、クロスボーダー法務、M&A、一般企業法務、倒産処理、労働事件等の分野で幅広く活躍し、その経験を活かして、現在は東京から日系企業のベトナム進出支援をサポートしています。

> View Profile

E-mail: [aandsvietnam@aplaw.jp](mailto:aandsvietnam@aplaw.jp)

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したのではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、暹美坂井法律事務所・外国法共同事業(「暹美坂井」)の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も暹美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も暹美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに暹美坂井の弁護士にご相談ください。