

▶ 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ズ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。

ベトナム新労働法の概要

— 2021年1月1日の施行までに押さえておくべき実務対応

| Page 1/4 |

2020年10月 No.VNM_025

はじめに

ベトナムでは、2021年1月1日から新労働法（法律第45/2019/QH14号、以下「新法」という。）が施行される予定です。現行の労働法（法律第10/2012/QH13号、以下「現行法」という。）は、2013年5月1日施行であったため、わずか8年程での全面改正となります。

今回の新法は、環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定（CPTPP）発効に際して、労働組合以外の労働者代表組織の設立を認めることや、政令等の施行細則で補われてきた解釈を法律に格上げし明確化することを主な目的とするものです。現在、新法の施行細則となる政令等のドラフトが進められていますが、一般論として、法改正に伴う実務運用の確立までには時間を要することが多いため、一部の改正点については今後の動向を見守る必要があるようです。

今回は、日系企業の労務管理に影響があると思われる分野を中心に、重要な改正点を取り上げ、解説を行います。

労働契約について

(1) 労働契約の定義

新法では、労働契約該当性の判断が契約の名称ではなく、内容から実質的に判断されることが明確化されました（新法第13条）。背景としては、日本における、いわゆる偽装請負のような社会保険料納付回避目的での役務提供契約締結等を捕捉する狙いがあると思われる。

(2) 労働契約の種類

現行法では、①無期労働契約、②有期労働契約（満12カ月から36カ月まで）、③12カ月満の期間がある季節的・特定業務のための労働契約の3形態が認められています（現行法第22条第1項）。

新法では、上記区分のうち②の下限が撤廃され、③がなくなることから（新法第20条）、①無期労働契約と、②36カ月までの有期労働契約の2形態に区別されることとなります。

(3) 試用期間について

日本法の下では、試用期間経過時点での本採用拒否は解雇と扱われ、一定の制約がありますが、ベトナムの現行法上は試用期間中の労働について、雇用者の要求水準に達していた場合に労働契約締結が義務付けられる他、特段の制約がないため本採用後の契約解除が難しいことを踏まえると、試用期間の有効活用が実務においては重要です。

現行法では、試用期間を設ける場合、試用契約を締結するものとされており（現行法第26条）本契約とは別に試用契約を締結することが前提となっていますが、新法では本契約とは別に試用契約を締結する他、労働契約の中で試用について規定することも認められることとなります（新法第24条第1項）。

また、企業における管理職については180日、と他の職級に比べ長めの上限が設けられたので（新法第25条第1項）、ベトナム子会社の社長を、日本本社からの出向等によらず現地で採用する場合等に活用することが考えられます。

(4) 労働契約の使用者都合による解除事由

新法では、以下の解雇事由が追加されました（新法第36条第1項）。

- 労働者が、自らの意思で、5勤務日以上連続で正当な理由なく仕事をしない場合（第e号）。
- 労働者が、労働契約締結時に法定の誠実な情報を提供せず、労働者の採用に影響を与える場合（第g号）。

従前は、上記2点目の採用時の経歴詐称等が労働契約の解除事由とはされていませんでしたが、今後は経歴を偽った場合の解雇が容易になることが想定されます。

また、定年に達したことは新法においても解除事由となりますが、その年齢について、段階的に男性は2028年までに満60歳から満62歳に、女性は2035年までに満55歳から満60歳まで引き上げられていきます（新法第169条）。

賃金、時間外労働について

(1) 賃金に関する主な改正点

① 賃金テーブルの作成

現行法では、政府規定の原則に基づく賃金等級、賃金表及び労働基準の作成、並びに賃金等級、賃金表及び労働基準の当局通知が義務付けられているところ（現行法第93条第1項）（ただし、通知義務は10人未満を雇用する場合は通知義務を免除されます（政令第121/2018/ND-CP号第1条第1項））、外資企業からは昇給の制約になるとの不満がありました。

新法では、「政府規定の原則」に関する記載が削除され、当局通知義務も不要になったため（新法第93条）、企業ごとの給与制度の設計裁量が広がることとなります。

② 労働者の賃金消費の自決権

ベトナムにおいては、使用者が自社製品の購入を労働者に要請するといったケースが見受けられるところですが、新法では、使用者が労働者に対して商品・サービスの購入、利用を強制することが禁じられることが明確化されました（新法第94条第2項）。

③ 賃金支払い時の手続き

賃金の支払いに際しては、賃金、時間外労働の賃金、深夜労働の賃金、控除される内容と金額（該当するものが発生している場合）の明細の通知が義務付けられました（新法第95条第3項）。

また、賃金の支払いに際して口座振り込み手数料は、現行法では当事者の合意に委ねられていましたが、新法では使用者負担となります（新法第96条第2項）。

④ 有給休暇の清算時期

現行法では、未消化の有給休暇について、退職、失業又はその他の理由がある場合に賃金により清算することが認められています（現行法第114条第1項）、新法では「その他の理由」が削除され、清算可能なタイミングが退職時に限定されます（新法第113条第3項）。

(2) 時間外労働について

現行法では、残業時間の上限は1か月30時間、1年で200時間、ただし政府により規定される特別な場合に300時間とされています（現行法第106条）。残業時間の上限引き上げが労働法改正の最も注目されるポイントの一つとされてきましたが、今回の法改正においては、労働者保護等を理由に年間での上限引き上げは見送られました。

新法では、1カ月の上限が40時間に引き上げられるものの、1年での上限200時間に変更されませんでした。ただし、300時間が認められる場合が以下下線部分のとおり法律で明確化、具体化されています（新法第107条）。

- a) 繊維、縫製、皮革、靴、電気、電子、農産物加工、林業、製塩業、水産の製品の生産、輸出加工
- b) 電気の発電、供給、電気通信、石油精製、給・排水
- c) 高度の専門性、技術水準が求められる業務で、労働市場が適時に十分な労働力を供給できない場合
- d) 原料、製品の季節的な理由、若しくは入手可能性のため、又は事前に予想できない事由、天候不順、自然災害、火災、妨害、電力不足、原料不足、生産チェーンの技術的問題により生じる緊急で、遅延させることができない業務を実施する必要がある場合
- e) 政府が規定するその他の場合

就業規則に関する主な改正点

(1) 就業規則の作成義務について

現行法では、10名以上の労働者を雇用する場合に書面での就業規則の作成が求められ、当局登録も求められています。これに対して、新法では、10名未満の場合でも就業規則の作成が義務付けられることが明確化されました。ただし、労働者が10名以上の場合のみ、書面での作成と登録が求められます（新法第118条第1項、第119条第1項）。

(2) 就業規則で記載されるべき事項

新労働法では、以下のような事項が新たに就業規則の記載事項として規定されたため、就業規則の改定等の措置が取られるべきです。

- 生産、経営上の必要により労働者を労働契約と異なる業務に一時的に異動させる場合についての具体的な規定（新法第29条第1項）
- 職場におけるセクシャルハラスメントの予防、防止、及び職場におけるセクシャルハラスメント行為の処分の手順、手続（新法第118条第2項第d号）
- 懲戒処分（労働規律処分）権限を有する者（新法第118条第2項第i号）

一般に、ベトナムにおいてはセクシャルハラスメントに対する意識は日本ほど強くないといわれてきましたが、新労働法においては、懲戒解雇の対象にもされる等、多くの関連規定が設けられたので、今後社会的な意識の変化が起きることも予測されます。

労働者代表組織

現行法では、労働者に対して、ベトナム労働総連盟 (VGCL) の下部組織としての事業所における労働組合を設置することが認められています。日系企業では、製造業を中心に社内に事業所における労働組合を設置している例が多いと思われそうですが、実際には、サービス業等での設置は必ずしも一般的ではないと思われそうです。

新法では、労働組合とは別にベトナム労働総連盟に属しない「企業における労働者の組織」設置が認められることになり、企業内に複数の労働者代表組織が併存しうることになります。この場合、企業内で最多の構成員数がある組織が団体交渉等において主導権を握ることになりますが、全く新しい制度であることから実務運用の確立が待たれるところです。

外国人労働者に影響のあるもの

(1) 労働許可証について

労働許可証の取得が免除される者として、現行法でも有限責任会社、株式会社の出資者が含まれていますが、新法では出資額の下限条件が新たに付されることとなります（新法第 154 条第 1 項及び第 2 項）。下限額は、ドラフト中の政令案によれば 50 億ドンとなる予定です。

また、労働許可証の免除対象者には、「ベトナム人配偶者を有し、ベトナムで生活する者」が加えられます（新法第 154 条第 8 項）。

労働許可証の期間について、上限の 2 年に変わりはありませんが、更新が 1 度に制限されることになるため（新法第 155 条）、形式的に労働法が適用されれば同じ役職での雇用期間は 4 年が上限となります。この点については、複数の解釈も示されているところであり実務運用の確立が待たれるところです。

(2) 労働契約の締結について

外国人について、現行法の下では、無期労働契約の締結可否が明確ではありませんでしたが、新法では、有期労働契約のみ締結できることが明確化されました（新法第 151 条第 2 項）。

これに伴い、日本人駐在員等に対しては、有期雇用の更新に伴う無期雇用への転換規制の適用がないことも明らかとなりました。

最後に

労働法そのものが 8 年ほどで全面改正となるように、労務分野は特に法令の改定の多い分野です。こういった改定の見過ごしの結果、労務管理が法令に抵触する状況に陥ってしまっているということも考えられるでしょう。

今回の労働法改正を契機に、労働契約や、就業規則の見直し、検討を行うことをお勧めします。

他プラクティスグループのニュースレターも配信しております。配信を希望される方は下記メールアドレス宛にご連絡ください。
広報部宛 prcorestaff@aplaw.jp

※お名前、部署、役職をご明記ください。

また、下記の一覧よりご興味ある分野をお選びください。

【日本語】

- ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス
- ベトナムビジネス
- インドビジネス
- ロシアビジネス
- 再生可能エネルギー
- 農林水産
- イノベーション／テクノロジー
- その他（ご興味のある分野をご教示ください。）

【英語】

- ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス



執筆者

HANOI / HO CHI MINH CITY



弁護士 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

> [View Profile](#)

E-mail: yasuharu.miura@aplaw.jp
Mobile: +84-8-9857-7076

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月よりベトナムのAPAC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。

TOKYO



弁護士 鈴木 由里
(パートナー)
第二東京弁護士会

> [View Profile](#)

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。



弁護士 二本松 裕子
(パートナー)
第二東京弁護士会

> [View Profile](#)

ベトナムプラクティスマンメンバーとして、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。



弁護士 戸松 夏子
(アソシエイト)
東京弁護士会

> [View Profile](#)

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。



ベトナム社会主義共和国弁護士
ダン・ミン・チャウ
(アソシエイト)

> [View Profile](#)

日系企業のベトナム進出、および進出後における様々な法的課題解決に際しての経験を豊富に有しています。現在は、日本語も活かしながら、東京において日系企業の海外での事業支援に携わっています。

* 但し、外国法事務弁護士の登録はない。

[お問合せ先] E-mail: aandsvietnam@aplaw.jp

バックナンバー

- No.024 「ベトナムにおけるフィンテック関連の法制度概要 — 決済仲介サービス、仮想通貨など」(2020年8月27日)
- No.023 「ベトナムにおける国有株式売却の現状及び法規制の概要 — 2020年中の株式売却計画を踏まえて」(2020年6月30日)
- No.022 「ベトナムにおける新型コロナウイルス対策について法務上の留意点 — 不可抗力条項適用、テレワーク、休業時の賃金支払い等について」(2020年4月2日)
- No.021 「ベトナムにおける小売・卸売事業に係る外資規制」(2020年2月28日)
- No.020 「ベトナムにおける不動産制度の概要 — 土地法改正の動向も踏まえて」(2019年12月25日)
- No.019 「ベトナム進出時、進出後におけるライセンス取得のポイント — ホテル事業を題材として解説」(2019年10月17日)
- No.018 「ベトナム法人による外国ローン借入及び担保設定について」(2019年8月2日)
- No.017 「ベトナムにおける労働者の解雇について — 労働法改正の動向も踏まえて」(2019年6月13日)
- No.016 「日本・ベトナム間における人材関連事業について — 技能実習、特定技能による日本での雇用、ベトナムでの人材関連事業関連規制の概要」(2019年4月22日)
- No.015 「ベトナムにおける再生可能エネルギー関連法規制の概要 — 太陽光発電FITの運用、発電プロジェクト出資時の留意点も踏まえて」(2019年2月28日)
- No.014 「ベトナム最新法令情報(2018年下半年) — サイバーセキュリティ、技術移転、外国人の社会保険加入、労働法関連規制の制定・変更について」(2018年12月20日)
- No.013 「ベトナムにおける企業不正発生リスクに対する事前・事後対応」(2018年10月18日)
- No.012 「ベトナムにおけるM&A、合併事業実施時のポイントとリスク管理」(2018年8月1日)
- No.011 「ベトナムにおける国営企業株式化の現状と法規制」(2018年6月14日)
- No.010 「ベトナムにおける労働契約締結時の留意点」(2018年4月20日)
- No.009 「ベトナムにおける紛争解決について — トラブル発生時の初期対応から裁判・仲裁まで」(2018年2月14日)
- No.008 「商品表示に関する新規制」(2017年12月15日)
- No.007 「ベトナムへの投資をめぐる登録申請実務」(2017年10月18日)
- No.006 「ベトナムにおけるサイバー情報保護法について」(2017年8月4日)
- No.005 「ベトナムにおける商事調停に関する新政令について」(2017年6月8日)
- No.004 「ベトナムにおける情報アクセスに関する新法」(2017年4月4日)
- No.003 「ベトナムにおける職業訓練機関の設立、分割、分離及び合併の要件に関する新たな規定」(2017年2月8日)
- No.002 「ベトナム改正民法の主な変更点」(2017年1月10日)
- No.001 「ベトナムにおける代理制度と企業が取引を行う際の留意点」(2016年11月10日)

> [View About | Vietnam Practice](#)

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、瀧美坂井法律事務所・外国法共同事業（「瀧美坂井」）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、著者も瀧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。著者も瀧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瀧美坂井の弁護士にご相談ください。