



ベトナムにおける改正労働法の改正

2020年1月

One Asia Lawyers ベトナム事務所

1 はじめに

2019年11月20日、ベトナムで開催された第14期(2016~2021年)第8回国会において改正ベトナム労働法案が可決成立され、同年12月6日に公布されました。改正法(No.45/2019/QH14、以下「改正労働法」といいます。)の施行日は、2021年1月1日とされています。

以下、実務上重要と思われる改正労働法の概要をご紹介します。なお、本文中記載のある条項は、すべて改正労働法のものとなっています。

2 改正労働法の概要

1. 労働契約の形式

現行法においては、労働契約の形式について、原則として文書での締結が義務付けられていました。

改正労働法(第14条第1項)においては、電子取引法に定める条件をみたく場合、電子メール等、電子形式での契約も可能となりました。

また、現行法においては、3カ月未満の短期の労働契約について口頭での契約締結が可能とされていました。

改正労働法(同条第2項)では、口頭での契約締結が可能なのは、1カ月未満の短期労働契約とされています。

2. 労働契約の種類の変更

現行法においては、労働契約の種類として①12か月未満の季節・特定業務労働、②12か月以上36か月未満の有期契約、③無期契約の3種類が定められていました。

改正労働法(第20条1項)においては、上記①12か月未満の季節・特定業務労働が削除され、以下の2つの種類に整理されています。

- ① 無期契約(同項 a)
- ② 36か月未満の有期契約(同項 b)

3. 従業員からの一方的な労働契約の解除

現行法においては、有期契約の従業員については、従業員からの一方的な労働契約の解除について、法定の事由が必要とされていました。

改正労働法(第5条1項dd、第34条9項、第35条)においては、有期契約の従業員



は、事前通知義務を果たすのみで使用者との労働契約を一方的に解除することが可能とされています。なお、無期契約の従業員については、現行法においても事前通知のみで一方的に使用者との労働契約の解除が可能であり、この点は、改正労働法においても同様とされています。

4. 賃金の決定

現行法においては、使用者は、賃金テーブルの作成が義務付けられており、その策定に関して労働組合代表者の意見を求めたうえ、当局への登録が必要とされており、また、当該テーブルの作成には、毎年変動する最低賃金および景気の動向による物価の変動などを考慮することが求められるため、使用者は、毎年賃金テーブルを変更する必要がある、実務上大きな負担となっていました。

改正労働法（第93条）においては、少なくとも各地方の最低賃金を上回っている限り、上記のような手続を経ることなく、自由に給与構造を設定できることとされています。

5. 残業時間規制

現行法においては、上限残業時間は月30時間まで、年間200時間までとされています。ただし、例外として、政府が特別な場合として認めた場合には、上限を300時間までに引き上げることが認められています。

改正労働法（第107条）においては、月の上限残業時間は40時間までに引き上げられましたが、年間の上限残業時間200時間、例外として政府が特別な場合として認めた場合には、上限を300時間までに引き上げることができるという規制は、そのまま維持される形とされています。

なお、上記例外の対象となる業種として、改正労働法においては、縫製・繊維、皮革・履物、電気設備・電子製品、農林水産、塩、発電・配電、通信、製油、および水道・下水道の各業種、労働市場においては、高度な専門技術が必要とされる労働者人材が不足している場合、ならびに季節的な要因や電力不足、技術的故障、火災、自然災害、戦争などの不可抗力による場合などが列挙されています（第108条）。

6. 祝日の新設

現行法においては、年間の祝日日数は10日であるところ、改正労働法（第112条第1項dd）において新たに祝日が1日追加され、年間の祝日日数は11日となりました。

新たに追加される祝日は、ベトナムの建国記念日（国慶節※）である9月2日の前後いずれかの一日となります（同条第3項により、首相によって追加する日程が決められるものとされています）。



※国慶節 (Ngày Quốc Khánh) : [ベトナム](#)において、[1945年9月2日](#)に[フランス領インドシナ](#)から[独立宣言](#)を行ったことを記念して制定されている祝日

7. 就業規則の作成義務

現行法においては、10名以上の従業員を雇用する場合にのみ、就業規則の文書による作成義務が課せられていました。

改正労働法 (第118条第1項) においては、雇用する従業員の人数にかかわらず、就業規則の作成が義務付けられています。

この点、10名以上の従業員を雇用する場合には、現行法同様に、文書での作成義務、就業規則の労働局への登録等が義務付けられています。他方、10名未満の従業員を雇用する場合には、文書での作成義務や労働局への登録義務はありませんが、就業規則を有効にするためには、文書で作成し、その効力発生時期を使用者において決定するもの、とされています (第121条)

8. 「企業管理者」の試用期間の新設

現行法においては、以下 (1) ~ (3) の種類の試用期間が定められていました。

改正労働法 (第125条) においては、新たに「企業管理者」という職位に関する試用期間の定めが設けられ、使用者は、当該企業管理者の職位に就くものについて、180日以内の試用期間を設定することが認められるとされています。

- (1) 短大以上の専門性・技術水準を要する職位：60日以内
- (2) 専門学校以上の専門性・技術水準を要する職位：30日以内
- (3) その他：6日以内

9. ベトナム人配偶者を持ちベトナムに居住する外国人は、労働許可の取得が不要に

ベトナムで就労する外国人は、労働許可を取得する必要がありますが、現行法においては、当該許可の取得が不要となる者について列挙されています。

改正労働法 (第154条) においては、新たに「ベトナム人配偶者を持ち、ベトナムに居住する外国人」が労働許可の取得が不要であると規定されました。これにより、ベトナム人の夫・妻を持つ外国人がベトナムで就労する場合、労働許可の取得が不要となります。

他方、現行法においては、「ベトナムで就学しながら働く外国人」は、労働許可の取得が不要と規定されていたところ、改正労働法においては、当該規定は設けられていません。



10. 定年退職年齢の引き上げ

現行法においては、定年退職年齢は、原則として男性満60歳、女性満55歳とされています。

改正労働法（第169条）においては、定年退職年齢は、段階的に、男性は満62歳（2021年より毎年3ヶ月ずつ増加させていき、2028年に満62歳に達するようになる）まで、女性は満60歳（同様に毎年4ヶ月ずつ増加させていき、2035年に満60歳に達するようになる）まで引き上げられることとされています。

また、重労働・危険な条件下などでの働く労働者については、上記で定められる定年退職年齢よりも最大5年間早く、定年退職をすることが可能であり、他方で、高度の専門技術が要求される労働者などは、上記で定められる定年退職年齢後、5年間は継続して勤務ができること、とされています。

以 上

コラム

サイゴンノートルダム大聖堂 2019年12月24日

右の写真は、クリスマスイブの夜に、ホーチミンの観光名所である、サイゴンノートルダム大聖堂を著者が撮影したものです。

年間の平均気温が約26°Cと常夏のホーチミンにも、クリスマスはやってきます。

サイゴンノートルダム大聖堂の周りには、クリスマスをお祝いと、道路を埋め尽くすほどのたくさんの人が集まっていました。

寒い冬の季節にクリスマスを迎える日本とは全く異なる雰囲気ですが、とても暑い中、たくさんの人が何をすることもなく教会に集まってくる、というのは、非常に興味深い一場面でした。





「One Asia Lawyers」は、日本および ASEAN 各国の法に関するアドバイスを、シームレスに、一つのワン・ファームとして、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 法務特化型の法律事務所です。

当事務所メンバーは、日本および ASEAN 各国の法律実務に精通した専門家で構成されています。日本および ASEAN 各国にオフィス・メンバーファームを構えることにより、日本を含めた各オフィスから ASEAN 各国の法律を一括して提供できる体制を整えることに注力しております。

本記事に関するご照会は以下までお願い致します。

ryo.matsutani@oneasia.legal