

## 労働、社会保険、ベトナム人労働者の送り出し分野に関する罰則を定める新規定

2020年6月9日

One Asia Lawyers ベトナム事務所

### 1 概要

2020年3月1日、労働、社会保険、契約に基づき外国で就労するベトナム人労働者の送り出し分野の行政違反の処罰について定めた政令 28/2020/ND-CP 号（以下、「本政令」といいます）が公布され、2020年4月15日に発効しました。これにともない、従前の政令 95/2013/ND-CP 号、88/2015/ND-CP 号は失効しています。

ベトナムで活動する日系企業の皆様におかれましては、日々、労務管理に苦勞され、実務上やむを得ないという判断、あるいは、過去事例や他社事例を精査せずに踏襲することで結果として法令に違反する例があるかと思えます。本ニュースレター末尾に参考資料として本政令で定められている罰則条項の見出しを全掲載しておりますので、自社の労務管理等に違反が無いか確認するためにご利用いただけますと幸いです。

何かお困りのことがございましたら、是非、弊所までご相談いただけますと幸いです。

### 2 本政令の対象

本政令では、就職サービスや労働派遣サービスなどの労働関連サービス業、採用から労働契約解除までの一般労務、労働安全衛生、女性の雇用、外国人の雇用、未成年者の雇用、お手伝いさんの雇用、労働紛争、労働組合、社会保険など多岐にわたる場面での違反行為の罰則が定められています。

以下、従業員の採用から解雇までのいくつかの罰則について、ケーススタディ形式で簡単にご紹介いたします。

なお、本政令で規定している罰金額は原則として個人に対するものであり、法人（組織）に対しては倍額となりますので注意が必要です（第5条）。また、罰金額に関する VND の円換算は 200VND=1円としています。

### 3 採用の場面

#### 《事例》

X社は、求人に際して、“遊び”感覚の応募者が多いため、本気度をはかるために面接に参加する条件として応募者に20万ドン（約1,000円）支払わせることにした。

採用や労務管理における、使用者の次のa)からdd)<sup>1</sup>の行為については、100万ドンから300万ドン（約5,000円から1万5,000円）の罰金が科され、d)のように金銭を徴収した場合には、その金銭を応募者に返還しなければなりません（第7条1項、3項）。X社の行為は、第7条1項d)に該当し、X社は、罰金の支払い、及び応募者に対して金銭の返還義務を負う可能性があります。

#### [第7条1項]

a) 採用結果を公開通知しない、採用結果が出てから5営業日より後に通知する。

b) 労働者の使用について、本社（あるいは支店、代表事務所）を設置している地域の労働傷病兵社会福祉室（あるいは労働傷病兵社会福祉局）に届け出ない。

c) 労働者の変更の状況を、本社（あるいは支店、代表事務所）を設置している地域の労働傷病兵社会福祉室（あるいは労働傷病兵社会福祉局）に報告しない。

#### **d) 応募者から金銭を徴収する。**

dd) 労働管理簿を作成しない、期限通りに作成しない、法定の基本的な内容が網羅されていない、労働契約が有効になった際に労働管理簿に労働者の情報を十分に記載しない、労働管理簿に情報の変更を反映しない。

### 4 労働契約の締結場面

#### 《事例1》

X社は、自社の事業に必要な資格を保有し、将来有望なベトナム人Aを採用した。Aが自社だけに貢献するよう、Aとの労働契約の締結に当たって、Aの保有する資格の証明書の原本を会社で預かると定め、実際に証明書を保管している。

#### 《事例2》

Y社は、業務のために必要な高額な機器をベトナム人Bに貸与している。Y社は、当該機器をBに大事に扱ってもらうため、退職時に返金するという条件で、Bから一定額の金銭を預かっている。

<sup>1</sup>ベトナム語の「d」

労働契約の締結や履行にあたって、労働者の身分証明書の原本や証明書類の原本を預かったり、金銭を差し出させたりする行為には、2,000万 VND から 2,500万 VND（約 10万円から 12万 5,000円）の罰金が科されます（第 8 条 2 項）。X 社の行為は第 8 条 2 項 a) に該当するものとして、X 社は、罰金の支払い義務を負う可能性があります。また、Y 社の行為は同項 b) に該当するものとして、Y 社は、罰金の支払い義務を負う可能性があります。

[第 8 条 2 項]

- a) 労働契約の締結あるいは履行にあたって、労働者の身分証明書や学歴、資格証書類の原本を預かる。
- b) 労働契約の履行にあたって、労働者に金銭や何らかの資産を担保として差し出させる。
- c) 満 15 歳以上 18 歳未満の労働者について、労働者の法的代理人の書面での同意無しに労働契約を締結する。

また預かった身分証や金銭、資産等は本人に返還することはもちろん、金銭については預かっていた期間について、国営商業銀行が設定している最も高い無期限の預金金利分も加算しなければなりません（第 8 条 3 項 a) , b) ）。したがって、Y 社は、当該金利分についても支払う義務を負う可能性があります。

## 5 試用

〈事例〉

X 社は、ベトナム人 A を試用していたが、法定の試用期間<sup>2</sup>では本採用すべきかどうか判断ができなかったため、法定の試用期間を超えて試用を継続した。その間の待遇は、A が正社員の半分も仕事ができないという理由で、正社員の半分の給料としていた。

法定の期間を超過して試用したり、試用期間中に法定の水準を下回る給料を支払った場合には、使用者に 200 万 VND から 500 万 VND（約 1 万円から 2 万 5,000 円）の罰金が科されます。X 社の行為は、第 9 条 2 項 b) 及び c) に違反しているものとして、X 社は、罰金の支払い義務及び本来の支払うべき給与（その業務で設定されている給料の 85% を下回らない水準のもの）の支払い義務を負う可能性があります。また、第 9 条 2 項 d) にも違反しているとされた場合、労働契約の締結義務を負う可能性もあります（第 9 条 2 項、3 項）。

[第 9 条 2 項]

- a) ひとつの業務について何度も試用する。

<sup>2</sup> 短大以上の専門技術程度を要する職位の業務：60 日以内、職業訓練学校、専門学校、技術ワーカー、業務従業員職の専門技術程度を要する職位の業務：30 日以内、その他の業務：6 営業日以内（労働法第 27 条）



- b) 法定の期間を超過して試用する。
- c) 試用中の労働者に、その業務で設定されている給料の 85%を下回る水準で給料を支払った。
- d) 試用期間が満了し引き続き業務に従事させたものの、労働契約を労働者と締結しない。

## 6 労働契約履行の場面

### ≪事例≫

X社は、ベトナム人Aを営業職として採用し労働契約を締結した。その後、納品部門で人員が不足しているため、労働契約に記載している業務とは違うが、ある日Aが出勤した際、納品部門に異動させる旨伝えたとえ、納品部門で勤務させた。なお、納品部門の勤務地は、労働契約に記載している営業部門のオフィスとは異なるオフィスである。

労働法第31条2項に定める「3営業日前までに通知せずに労働契約で合意した業務とは異なる業務に労働者を一時的に異動させた、または一時的に従事させる期間を明示しなかった、または労働者の健康や性別に不適当な業務に配置する」行為<sup>3</sup>には、100万VNDから300万VND（約5,000～1万5,000円）の罰金が使用者に科されます（10条1項）。X社の行為は、通知なく労働契約で合意した業務と異なる業務に異動させたものに該当し、罰金の支払い義務を負う可能性があります。

また「労働契約書で合意した職場の場所と異なる場所に従業員を配置する（労働法第31条のケースを除く<sup>4</sup>）」行為には300万VNDから700万VND（約1万5,000～3万5,000円）の罰金が科されます（第10条2項a）。X社の行為が労働法第31条に定めるケースに該当しない場合、X社は、罰金の支払い義務を負う可能性があります。

## 7 労働契約の変更・解除

### ≪事例1≫

X社は、有期で雇用しているベトナム人Aを無期限の雇用としたいため、有期労働契約の期限を「付録」を使って何度も更新している。

<sup>3</sup> 労働契約での業務と異なる業務への労働者の異動（労働法第31条）

1. 天災、火災、疫病、労働災害・職業病の防止・克服措置の適用、水・電源の事故、あるいは生産、経営上の必要がある際、使用者は一時的に労働契約とは異なる業務に労働者を異動させることができるが、労働者の同意があった場合を除いて1年につき合計60営業日を越えてはならない。

2. 一時的に労働契約とは異なる業務に労働者を異動させる際に使用者は、労働者に対して少なくとも3営業日前に通告し、一時的な業務の期間を明確に通知し、労働者の健康や性別に合致した業務に配置しなければならない。

3. 本条第1項に従って異動する労働者は、新業務の給与支給を受ける。新業務の給与が従来の給与より低かった場合、30営業日間は従来の給与水準が維持される。新業務に対する給与は、少なくとも従来の給与の85%を維持する必要があるが、政府の定める最低賃金を下回ってはならない。

<sup>4</sup> 同上



「労働契約書の期限を、付録 (phụ lục) を使って 2 度以上更新する、または労働契約の期限を労働契約の付録を使って変更した際に、締結した労働契約の種類を変更する<sup>5</sup>」行為については、違反した労働者の数に応じて 100 万 VND から 2,000 万 VND (約 5,000 円から 10 万円) の罰金が科されます (第 11 条 1 項)。X 社の行為は上記に該当し、X 社は、罰金の支払い義務を負う可能性があります。

《事例 2》

Y 社は、組織再編を行うため従業員の一部を解雇することにしたが、解雇対象者が 5 名のみであったため本人との面談のみで、面談の 1 週間後に労働契約を解除した。

「組織、技術の変更または経済的理由により、労働者 2 人以上を解雇するにあたって、労働者集団代表組織 (労働組合) と協議しない、または省級の労働管理機関に 30 日前までに書面で通知しない」行為、「法定の労働者使用計画を作成しない」行為については、500 万 VND から 1,000 万 VND の罰金が科されます (第 11 条 2 項 a), b) )。Y 社は、上記義務を順守していないとして、罰金の支払い義務を負う可能性があります。

以 上

---

<sup>5</sup> 高齢労働者と労働法第 192 条 6 項で規定する非専任の労働組合幹部である労働者の労働契約の期限延長の場合を除く。



政令 28/2020/ND-CP 号の概要  
(第II章、III章、IV章の違反・罰則条項の見出しを抜粋)

第II章 労働分野の違反行為、処罰の形式、および被害の克服措置

- 第6条 就職サービスに関する規定違反
- 第7条 労働者の採用、管理に関する違反
- 第8条 労働契約の締結に関する規定違反
- 第9条 試用に関する規定違反
- 第10条 労働契約の履行に関する規定違反
- 第11条 労働契約の改訂、補充、解除に関する規定違反
- 第12条 労働派遣に関する規定違反
- 第13条 職業技能水準の育成、養成、向上に関する規定違反
- 第14条 職場における対話に関する規定違反
- 第15条 団体交渉、労働協約に関する規定違反
- 第16条 給与に関する規定違反
- 第17条 就業時間、休憩時間に関する規定違反
- 第18条 労働規律（懲戒処分）、物質的責任に関する規定違反
- 第19条 労働安全衛生業務の報告に関する規定違反
- 第20条 労働安全衛生の確保対策に関する規定違反
- 第21条 労働災害、職業病の防止に関する規定違反
- 第22条 労働災害、職業病に対する使用者の責任に関する規定違反
- 第23条 労働安全衛生について厳しい要求のある機械設備の使用に関する規定違反
- 第24条 労働の安全衛生の訓練活動に関する規定違反
- 第25条 労働安全技術検定活動に関する規定違反
- 第26条 労働環境観測に関する規定違反
- 第27条 女性労働者に関する規定違反
- 第28条 未成年労働者に関する規定違反
- 第29条 家事支援労働者（お手伝いさん）に関する規定違反
- 第30条 高齢労働者に関する規定違反
- 第31条 ベトナムで就労する外国人に関する規定違反
- 第32条 ベトナムにおける外国組織・個人に対して働くベトナム人労働者の採用、使用に関する規定違反
- 第33条 労働紛争の解決に関する規定違反
- 第34条 労働組合の権利行使の保障に関する規定違反
- 第35条 労働組合の設立、加入、活動による差別待遇に関する規定違反



第 36 条 労働組合の組織および活動に対して不利を引き起こす経済措置あるいはその他措置の使用に関する規定違反

第 37 条 労働組合経費の納付に関する規定違反

### 第 III 章 社会保険分野の違反行為、処罰形式、および被害の克服措置

第 38 条 強制社会保険、失業保険の納付に関する規定違反

第 39 条 社会保険、失業保険制度を享受するための書類作成に関する規定違反

第 40 条 社会保険、失業保険に関するその他規定違反

### 第 IV 章 契約に基づき外国で就労するベトナム人労働者の送り出し分野の違反行為、処罰形式、および被害の克服措置

第 41 条 外国で就労する労働者送り出しサービス事業者の活動条件違反

第 42 条 外国で就労する労働者の送り出しについての契約登録、報告に関する規定違反

第 43 条 選抜、契約の締結と解除に関する規定違反

第 44 条 労働者に対する職業技能、外国語、必須知識の養成に関する規定違反

第 45 条 仲介料、保証金、サービス料および労働者から徴収する諸費用の徴収、納付、管理、使用、および国外就労支援基金の納付に関する規定違反

第 46 条 外国で就労する労働者の送り出しの組織および外国での労働者の管理に関する規定違反

第 47 条 外国で就労する労働者およびその他関係者の違反

「One Asia Lawyers」は、日本および ASEAN 各国の法律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。

[fubito.yamamoto@oneasia.legal](mailto:fubito.yamamoto@oneasia.legal)

[ryo.matsutani@oneasia.legal](mailto:ryo.matsutani@oneasia.legal)