

いつもご愛読頂きありがとうございます。

I-GLOCAL ベトナム法令ビジネス情報 2020 年 2 月 20 日号をお送りします。

\*===== Index \*=====\*

▼ 法令情報

>>> 新型コロナウイルス感染防止のため会社を休む際の給与の扱い

\*-----\*-----\*-----\*-----\*-----\*-----\*-----\*-----\*

■—法令情報—————■

【労務】 新型コロナウイルス感染防止のため会社を休む際の給与の扱い

=====

旧正月以降、中国の国内のみならずベトナムを含む他国でも COVID 19

(「新型コロナウイルス感染症」と言う) への警戒がますます強まっている。

その影響で感染防止のために従業員を休ませるベトナム国内企業、外資系企業が増えている。一方で平常どおり営業している企業もあり、そのような企業では無給休暇を取得する従業員が少なくない。

本ニュースでは、コロナウイルス感染防止のために従業員が会社を休む際に、無給休暇を取得する場合と会社の休業通知にもとづいて休ませる場合とで、給与や強制保険の取り扱いがどのように変わるのかを説明させて頂きたい。

1. 休業の通知が発行される場合

コロナウイルス感染防止のため、政府決定にもとづき会社から休業通知が発せられている場合、会社は休業期間中の給与を従業員に支払う必要がある。

2020 年 1 月 29 日付決定 Decision 219 / QD-BYT 号において、ベトナム保健省はグループ A の感染症リストに新型コロナウイルス感染症を追加した。

(このグループには伝播力が非常に強く死亡率も高い危険な感染症が含まれている)。

2020 年 2 月 1 日付決定 Decision173 / QD-TTg では、首相は 2020 年 1 月 23 日より新型コロナウイルス感染症が発生したことを発表した。

そのため、2020年1月23日以降、政府の隔離決定があれば、会社は感染予防のため労働法第98条3項にもとづいて休業通知を発行できることとなった。

この場合の賃金は、「両当事者の合意にもとづくが、政府が定める地域最低賃金を下回ってはならない」と労働法に規定されている。

なお、政府の隔離決定がない状態で会社が休業通知を発行して従業員を休ませる場合には、必ずしも労働法の第98条3項の対象に含まれるとはいえないため、会社が休業中の賃金の全額を支給しなければならない可能性がある。

## 2. 無給休暇を取得する場合

会社が休業通知を発行していないが従業員が無給休暇を取得する場合、会社は給与を支払う必要はない。無給休暇については2012年労働法の第116条で規定されている。

## 3. 年次有給休暇日数の算出基礎となる労働期間への算入

会社の休業通知により休む期間については、政令 Decree 45/2013/ND-CP 第6条9項及び4項に則り、全日数が従業員の年次有給休暇日数の算出基礎となる労働期間に算入される。無給休暇を取得する場合、年次有給休暇日数の算出基礎となる労働期間に算入できる日数は最大30日となる。

## 4. 社会保険料の納付

従業員が単月で14日以上無給休暇を取得する場合は、その月の保険料を納付しなくてもよいとされる。無給休暇日数が14日未満であれば納付する必要がある。

また、会社が休業通知を発行した場合には、従業員に対して給与が支払われるので、保険料を納付しなければならない。

通達 Circular 59/2015/TT-BLDTBXH 第30条によれば、この場合の保険料計算の基礎となる給与は前述の「両当事者の合意」にもとづいて支給される給与と規定されているが、実務上はまだ不明な点が残っているため、納付前に各地域の保険機関にご確認いただきたい。

\*\*\*\*\*

-----  
Copyright I-GLOCAL CO., LTD. All Rights Reserved.  
-----