

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 4 月 1 日号をお送りします。

明日はベトナムの祝日のため、一日早く配信させていただきます。

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

▼ 法令情報

>>> COVID-19 の影響により休ませる労働者への給与支給等についての案内

■—法令情報—

【労務】 COVID-19 の影響により休ませる労働者への給与支給等についての案内

=====◆◇◆◇◆

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により労働者を休ませる場合の給与支払い、および休業期間の労働者の労務上の制度・権利の保証に関し、労働・傷病兵・社会省(MOLISA)は、2020年3月25日付オフィシャルレターOfficial Letter No. 1064/LDTBXH-QHLDTLを発行した。

本オフィシャルレターでは、以下のとおり詳細な案内がされている。

・休業時の給与は現行労働法の第98条に基づいて支払われる。具体的には、企業または労働者のいずれかの過失によるか、企業・労働者のどちらの過失でもない停電、断水、あるいは天災、火災、危険な疫病、紛争、国家の管轄機関の要求に基づく稼働場所の移転、経済的な理由など他の客観的な原因によるかで、休業時の給与の取り扱いが異なる。

・以下の場合には休業時の労働者の給与は企業と労働者の合意に従うが、法定地域最低賃金を下回ってはならない。

- 1) 労働者がベトナム政府の規定により COVID-19 の流行期間に企業に戻ることができない外国人である場合
- 2) 労働者が所管官庁の命令により隔離されている場合
- 3) 企業の社長または労働者が隔離され、企業の全部署またはいくつかの部署の営業活動が一時停止されるため、労働者を休ませる場合

・材料不足、市場縮小および困難な営業状況に陥った結果、労働者に十分に仕事を提供できない企業については、労働法第 31 条に基づいて労働契約に定められた業務と異なる業務へ、労働者を異動させることができる。この場合労働者は、新業務に応じた 給与を受けとることとなる。新業務の給与が従来の給与より低い場合、異動から 30 営業日の間は従来の給与を受け取ることができるが、それ以後は新業務の給与となる。新業務に対する給与は、少なくとも従来の給与の 85% でなければならず、かつ法定地域最低賃金を下回ってはならない。

・休業期間が長く続いた結果、企業が労働者に給与を支払えない場合、労働法第 32 条によると、両当事者は労働契約の一時的履行停止を合意できる。

・企業が生産規模 の縮小および人員削減を行わなければならない場合、労働法の第 38 条または第 44 条の規定に基づき実施する必要がある。

上記の案内のとおり、営業状態が困難になっても、企業は労働者の権利を最大限保証しなければならないと考えられる。特に、所管官庁より隔離通知がある場合を除き、企業が任意に労働者を休ませた際には、労働法第 98 条に定める休業時の給与を支払うのではなく、通常の給与を支給する必要がある。

## ■—————I-GLOCAL からのお知らせ—————■

書籍『これからのベトナムビジネス 2020』を 1 月 31 日に発売いたしました。

[http://www.i-glocal.com/vietnam\\_business\\_2020/](http://www.i-glocal.com/vietnam_business_2020/)

弊社代表蕪木らが執筆した『これからのベトナムビジネス 2020』が東方通信社より発売になりました。

本シリーズ第二弾として、最新のベトナムビジネスの動向とポイントを日本企業へのロングインタビューも交えてご紹介しています。

ベトナムビジネスの入門書となる一冊です。ぜひご一読ください。

(Amazon 予約ページ) : <https://www.amazon.co.jp/dp/4924508292/>