

## 複数の労働契約を締結する労働者を採用する際の注意点

2021年12月26日

I-GLOCAL CO., LTD

Le Anh Phuong

### はじめに

ベトナムでは労働者が複数の雇用者の下で働くことが珍しくない。特に、Covid-19 パンデミックの状況で、労働者は自宅で仕事をするようになり、柔軟かつ自由に副業を探す傾向にある。一方で、新規採用や外国人の招聘が困難なことから、経験豊富な労働者が同じグループ内の複数の企業で同時に働く事例も発生している。

ベトナムの労働法上、労働者が複数の雇用者と労働契約を締結することは認められている。しかし、この場合、募集・採用にあたり雇用者側が注意しなければならないポイントがあるため、本稿で解説する。

### 1. 労働者が複数の労働契約を締結する権利

2019年労働法第19条によると、労働者は複数の雇用者と労働契約を締結することができるが、締結された内容の完全な履行を保証しなければならない。したがって、雇用者は、労働者が各雇用者に対する義務を完全に履行できるように、労働時間、休憩時間、義務内容、作業場所などを明確にし、問題がないか労働者と相談する必要がある。

また、雇用者は労働者が他の雇用者のもとで働くことを禁止する権利はない。

### 2. 強制社会保険に加入する際の留意点

複数の雇用者と労働契約を締結する労働者を募集・雇用する際に問題となるのが、社会保険、健康保険、失業保険への加入義務である。労働者が複数の労働契約を締結する場合の強制社会保険の加入義務は、以下の通りとなる。

社会保険・失業保険	健康保険	労働災害・職業性疾病保険
最初に締結した労働契約に基づき加入する	もっとも給与の高い労働契約に基づき加入する	すべての労働契約に基づき加入する

社会保険・失業保険、健康保険に加入しない雇用者(上述の加入義務を満たさない労働契約の雇用者)の場合、その雇用者は、労働者の保険料率に相当する金額を給与とあわせて労働者に追加で支払わなければならない。

つまり、雇用者側から見ると、社会保険等の加入義務がない場合でも、社会保険・失業保険、健康保険料の会社負担分に相当する金額の支払いが必要となる(支払い先が社会保険機関等か労働者が異なるのみ)。

### 3. 個人所得税の留意点

個人取得税については以下の留意点がある。

- ・個人所得税の源泉徴収: 各雇用者は労働者に給与を支払う前に、各労働契約から生じる所得に対して、個人所得税を源泉徴収する。



I-GLOCAL  
incubate the next

- ・扶養控除:労働者が複数の雇用者との労働契約により複数の給与収入源を持っている場合、扶養控除の計算は雇用者のうち1つのみ選択することができる。雇用者は、扶養控除に関する個人所得税の規定に違反しないよう、労働者に説明する必要がある<sup>6</sup>。
- ・個人所得の確定申告義務<sup>7</sup>:労働者が複数の雇用者と3カ月以上の労働契約を締結する場合、確定申告を雇用者に委任できず、労働者自身が個人所得税の確定申告を行わなければならない。

例外として、以下の条件を満たす労働者は、雇用者に確定申告を委任できる。

- －1年間の平均月収が VND 10,000,000 以下の他の収入があるが、
- －この収入には10%の税率で個人所得税が源泉徴収されており、
- －上記収入に対して確定申告の必要がない(源泉徴収のみで納税義務が完結している)。

## 4. 他の留意点

### 4.1 労働契約締結時の情報提供義務

2019年労働法第16条では、労働契約締結時の情報提供義務が規定されており、その中で、労働者は「その他の労働契約の締結に直接関連する事項で雇用者が求めるもの」について情報を提供しなければならないとされている。したがって、雇用者は労働者に対して、(i)労働者が他の雇用者と労働契約を締結しているか、および(ii)当該労働契約の給与は、他の労働契約の中で最高額かなど、労働契約締結に関連する情報の提供を求めることができる。

これらの情報は、雇用者が以下のことを行うのに役立つ。

- (i)強制保険加入や個人所得税に関する規制を順守する
- (ii)労働契約の履行可能性を確保するために、労働時間、休憩時間、義務内容、作業場所などの労働契約の内容について、労働者と相談し、明確にする
- (iii)労働者が競合他社である他の雇用者の下で働く場合、情報セキュリティ、企業秘密、技術秘密漏洩のリスクが回避できる。また、労働者がクライアントである他の雇用者または同じグループ内の別の企業で働く場合、利益相反のリスクが回避できる。また、労働者との秘密保持契約(Non-disclosure Agreement)を締結するなど、起こり得るリスクを制限するための措置を講じることができる。

### 4.2 労働災害・職業病等にかかった労働者に対する雇用者の責任

複数の労働者と労働契約を締結した労働者が労働災害・職業病等にかかった場合、雇用者には以下の責任が発生する。

- －労働者に仕事を割り当てている雇用者は、労働災害・職業病に対する給付金の書類を作成し、決済を要求する責任がある<sup>8</sup>。
- －雇用者の職場Aから別の雇用者の職場Bに向かう途中で事故に遭い、それが労働災害であると判断された場合、職場Bが事故に遭った場所と判断される。職場Bの雇用者は労働災害・職業病に対する給付金の書類を作成し、決済を要求する責任がある<sup>9</sup>。



I-GLOCAL  
incubate the next

---

## おわりに

法的規制を確実に順守し、複数の労働契約を締結する労働者を採用することによるリスクを回避するため、雇用者は、採用プロセスおよび職務評価プロセスを強化し、労働者の情報を管理する必要がある。これにより、柔軟な働き方を希望する優秀な労働者を採用できると同時に、より柔軟で効果的な労働環境を作ることができる。

<https://www.i-glocal.com/>

本レポートに関するお問い合わせはこちらまで: [info@i-glocal.com](mailto:info@i-glocal.com)