

発行番号: 58号及び60号

発行日: 2010年4月(58号)、2010年6月(60号)

内容: ベトナム人事労務QA

筆者: IGL (VIETNAM) CO., LTD. 實原享之 / パソナテック 橋本弘則

現地法人設立後に必要となる人事労務関連の登記等に関する実務

はじめに

現地法人設立後に、ベトナムの法令に従った人事労務に関わる代表的な実務をQA形式で回答します。会社が設立され、外国人が駐在し従業員を雇用するようになると、種々の登録をしなければなりません。ベトナムにおける法令遵守という観点からも、また駐在員や従業員が安心して働ける職場づくりという面でも重要です。

質問① ベトナムで締結する労働契約につき、その実務を教えてください。

回答①

試用期間が終了し、本採用をする際、まず労働契約を締結する必要があります。労働契約は、本採用当月の20日までに社会保険機関に提出する必要があります¹。一般的に労働契約には業務内容、就労時間、休憩時間、給与、契約期間、労働安全・衛生に関する条件、そして労働者に対する社会保険納付義務について記載する必要があります。労働契約書は通常、労働傷病兵社会福祉省が定めた雛形を利用することが無難ですが、労働法に違反しない範囲で任意事項を追加することができます。それぞれの条件に関する留意点(概略)は以下の通りです。

- 1) 就労時間: 基本的に1日8時間、週44時間勤務となっている。
- 2) 休憩時間: 8時間勤務につき、30分以上の休息が義務付けられている。一般的に製造業ではこの休憩時間は勤務時間に含まれている。
- 3) 給与: 基本給とも呼ばれ、どのような理由であれ減給すると労使問題に発展する恐れがあるので、最低限支払わなければならない給与という意味合いもある。
- 4) 契約期間: 労働契約は、期間の定めのない契約、期間の定めのある契約(12ヵ月以上36ヵ月以下)、季節労働契約(12ヵ月未満)の3種類がある。期間の定めのある労働契約及び季節労働契約の契約期間終了後も継続して労働する場合は、期間終了後30日以内に両者は新規の労働契約を締結しなければならない。新規の労働契約を締結しない場合は、既に締結されていた契約が期間の定めのない労働契約となる。また、両者が新規に締結する労働契約の期間は、36ヵ月を超えてはならない。更にこの新規労働契約終了後、雇用主が雇用を継続したい場合、その契約は必ず期限の定めのない契約となる。
- 5) 強制保険: 3ヵ月以上の労働契約書に対して、社会保険及び医療保険の加入が義務化されており、1年以上の契約に対しては、失業保険の加入も義務化されている。
- 6) 契約終了通知義務: 基本的に、本採用の労働契約を期間中に終了する場合、下記の期間で予め通知しなければならない。
 - ・無期限の労働契約の場合は最低45日前

¹ 本採用が15日以降の場合、労働契約書の提出期限は翌月20日までとなる。

- ・ 12ヶ月から36ヶ月までの期間の定めのある労働契約の場合は最低30日前
 - ・ 12ヶ月以下の契約の場合は最低3日前
- 7) その他：労働者は、複数の労働契約を複数の雇用主と締結することができる。但し、その労働者は契約に定めた仕事が十分に実施できること、及び労働法に規定されている労働時間と休憩時間が保証されることが条件である。例えば、2社と契約書を締結した従業員は、その合計勤務時間が1日当たり8時間、残業時間が4時間を超えない等の制限がある。

質問② ベトナムにおける法的な強制保険の概要と手続きを教えてください。

回答②

ベトナムの強制保険には社会保険、医療保険及び失業保険があり、これまでベトナム人の従業員のみ適用されてきました。しかし、2009年発行の健康保険法の詳細に関する政令62号、通達9号、及びオフィシャルレター3686号により、外国人は医療保険のみ加入対象であることが明確になりました。以下、3種類の強制保険の概要とその手続きを解説します。

1. 保険制度の概要

項目	社会保険	医療保険	失業保険
概要	<p>疾病制度、出産制度、労働災害及び職業病制度、年金制度、死亡制度が設定されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 疾病制度及び出産制度：労働者は治療及び出産の理由での欠勤日数に対し手当を受けられる - 労働災害及び職業病制度：業務中の事由での負傷や、職業病にかかった労働者は労働能力の低下度合い(%)により1回あるいは毎月手当てを受けられる - 年金制度：社会保険料の納付期間により、労働者は1回あるいは毎月年金を受けられる - 死亡制度：亡くなった労働者の親族は、埋葬手当及び死亡手当を受けられる 	<p>医療保険の加入者は医療費、薬代、リハビリテーション費用、妊娠診断費、出産にかかる費用、病人の運搬費に対し手当を受給する²。</p> <p>給付額は実際に支払った金額に基づき計算される。</p> <p>注：労働者は全ての薬代及び医療費を受給できるわけではなく、受給額は保険機関が定めている薬及び病院での医療費のみに適用される。</p>	<p>退職後、新しい仕事を見つけることのできない労働者は、失業保険の納付期間に応じ一定期間の失業手当を受けられるほか、保険機関から実習支援及び再就職支援を受けることができる。</p> <p>注：2009年より、失業保険の加入者は、退職するときに2008年末までの勤続期間に対して会社から退職金を貰うことができ、2009年から退職時点までの勤続期間に対しては保険機関から失業手当を貰うことができる(ただし、勤続1年以上の労働者に限る)。</p>
納付対象	3ヵ月以上の労働期間を定める労働契約あるいは無期限労働契約を締結する労働者 ³ と雇用者	3ヵ月以上の労働期間を定める労働契約あるいは無期限労働契約を締結する労働者と雇用者	<ul style="list-style-type: none"> - 12ヵ月以上の労働期間を定める労働契約を締結する労働者 - 労働者10人以上を雇用する国内外の組職、企業及び個人

² 医療保険第21条、第22条

³ ベトナム労働法の第141条

保 険 料	<ul style="list-style-type: none"> - 雇用者:労働契約書に記載される給与額の 16% - 労働者:労働契約書に記載される給与額の 6% 	<ul style="list-style-type: none"> - 雇用者:労働契約書に記載される給与額の 3% - 労働者:労働契約書に記載される給与額の 1.5% 	<ul style="list-style-type: none"> - 労働者:労働契約書に記載される給与額の 1% - 雇用者:労働契約書に記載される給与額の 1% - 政府:労働契約書に記載される給与額の 1%
	2009年7月1日より、保険料計算の根拠賃金の下限が一般の最低賃金(650,000VND)、上限が一般最低賃金の20倍(13,000,000 VND)となっている。		
管 理	保険料の納付期間は、変更が発生するたびに保健手帳の付録として別紙を加える。	労働者は保険機関から発行される医療保険カードにて精算できる。	保健手帳と一緒に管理する。
保 険 受 領 対 象	<ul style="list-style-type: none"> - 疾病制度:医師からの病气確認書を持つ労働者あるいは7歳以下の子どもを養育している労働者 - 出産制度:6ヵ月以上保険料を納付し、妊娠、出産或いは4ヵ月以下の幼児を養育している労働者 - 労働災害及び職業病制度:業務中の事由での負傷及び職業病により、労働能力が5%以上低下している労働者 - 年金制度:社会保険料納付期間が20年以上かつ下記のいずれかを満たす労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性労働者 60歳以上、女性労働者 55歳以上 ・ 重労働、有害な業務に15年間以上従事した男性労働者(55歳～)、女性労働者(50歳～) - 死亡制度:15年以上保険料を納付したが、一回も社会保険の手当を受給したことがない労働者、年金受給期間に死亡した労働者、労働災害又は職業病のため死亡した労働者、或いは労働災害又は職業病のために労働能力が61%以上低下して手当を受けている労働者 	医療保険カードを所持している労働者(一般的に、労働者は入社後すぐに医療保険カードを貰うことができる)	<p>以下の3条件を満たす労働者</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 失業までの24ヵ月の間に、12ヵ月分以上の失業保険料を支払っている ② 社会保険機関に失業を登録する ③ 失業登録時から15日経過後も新しい就職先が見つかっていない

2. 強制保険加入手続

労働者と正式に労働契約を締結し、強制保険の納付対象となると、雇用主は社会保険機関に社会保険手帳及び医療保険カードの発給申請を行わなければなりません。この期限は前述の労働契約書の提出期限と同じです。

保険料の納付期間に関しては、基本的に、月末までに当月の給与から源泉徴収し、保険料を納付しなければなりません。但し、各地方の保険機関はその地方の状況を考慮して適切な納付期限を規定し、当該地方の企業に適用させるため、直接確認することをお勧めします。

質問③ 就業規則の概要及び登録につき制度概要と実務を教えてください。

回答③

ベトナム労働法上、従業員10人以上と労働契約を締結している企業は、就業規則を登録する義務があると定められています。企業は自社の方針や状況をもとに就業規則を作成しますが、以下の内容は必ず含まなければなりません。

- ・ 就業時間/休憩時間
- ・ 企業内における秩序
- ・ 職場における労働安全及び衛生
- ・ 企業の資産、技術及び経営上の機密の保護
- ・ 就業規則の違反行為、処分の形式及び物的賠償責任

就業規則の登録受理機関は各省及び中央直轄市の労働局ですが、工業団地及び輸出加工区における外資企業の場合、工業団地及び輸出加工区の管理委員会も登録を受理することになっています。なお、企業内労働組合を組成している場合、就業規則を登録する前に、就業規則の内容に関して、同組合と意見を交換する必要があり、就業規則を変更した場合も管轄機関に変更申請を行う必要があります。また、従業員が就業規則を遵守せず、企業活動に悪影響を与えるといたことを避けるため、就業規則は企業内の従業員全員に通知されることが重要と考えられます。

質問④ 賃金テーブル登録の制度概要と実務を教えてください。

回答④

賃金テーブルとは、雇用契約締結の際や従業員の給与昇給の際に、賃金の根拠及び基準となるものです。すべての企業は賃金テーブルを作成し、これを労働局に登録することが義務付けられており⁴、登録期限は投資ライセンス取得日から6ヵ月以内となります。

賃金テーブルを作成する際の注意点としては、政府が規定した地域最低賃金より高い賃金でテーブルを作成しなければなりません。外資系企業の場合、2009年10月30日付の政府政令 Decree 98/2009/ND-CP に規定された最低賃金に従うことになります。職業研修(企業が自ら行う研修も含む)を受けた労働者に対する最低賃金は、上記の地域別の最低賃金より7%以上高くなければなりません。また、隣り合う賃金等級間の差が5%以上でなければなりません。

賃金テーブルの主な内容

- ・ 賃金表
- ・ 各種手当
- ・ 昇給制度
- ・ 給与支払制度

また、上記の項目に関して、対象、条件及び時期を明記する必要があります。賃金テーブルの設定、登録及び更新の際に、企業は労働組合の執行委員会或いは労働者の代表者と意見交換し、賃金テーブルを社内に公開しなければなりません。

賃金テーブルを設定した後、地方当局に登録手続きを行うこととなりますが、各地域及び企業の労働者の人数により提出機関が異なる場合があります。例えば、ハノイ市では、50人以上の労働

⁴ 2003年5月30日付の労働傷病兵社会事業省の通達14号(14/2003/TT-BLDTBXH)の第3章の1のC項

者を雇用する企業はハノイ労働局に登録しますが、50人未満の労働者を雇用する企業は所在する区の人民委員会の労働部に登録を行うことになっています。従って、申請を行う際には、申請書類とその提出方法について、地方の管轄機関に直接問い合わせることをお勧めします。

質問⑤ 外国人労働者の労働許可証に関する留意点を教えてください。

回答⑤

2008年3月25日、ベトナム政府はベトナムで就労する外国人労働者の雇用及び管理について、既存の2003年9月17日付け政令105/2003/ND-CP号(以下、「政令105」という)に代わるものとして、政令34/2008/ND-CP号(以下、「政令34」という)を発表しました。政令34では、政令105に比べ、外国人労働者に関する規定、特に労働許可証取得に関する規定が厳しくなっています。ただし、実際には外国人労働者に関する規定を守らない企業がまだ多く、2009年末時点でホーチミン市の外国人労働者20000人のうち、2700人は未だ労働許可証を取得していません⁵。従って、今後外国人労働者の労働許可証及び関連規定の遵守が厳密に検査されることが予想されます。ここでは、ベトナムで就労する外国人労働者の労働許可証に関する留意点を述べます。

1. 労働許可証取得対象

下記の場合を除いて、ベトナムで就労する外国人労働者は労働許可証が必要であります。

表1: 労働許可証免除の対象

政令34 ⁶ (新規定)	政令105 ⁷ (旧規定)
a) 3ヵ月以下の就労でベトナムに入国する外国人労働者	a) 緊急対応のために3ヶ月以下の期間ベトナムに入国する外国人労働者(規定される緊急対応の条件は、ベトナム側では対応できない経営に重大な影響を与える事象とされる。)
b) 2人以上有限会社のメンバーである外国人	b) ベトナム法律の下で設立された企業の取締役会のメンバー、社長または副社長である外国人労働者
c) 1人有限会社の所有者である外国人	c) 外国企業の駐在員事務所の所長、及び外国企業の支店の支店長
d) 株式会社の取締役会のメンバーである外国人	d) 法務省からベトナムにおける弁護士実施許可証を発行された外国人弁護士
e) サービスの営業目的でベトナムに入国する外国人労働者	
f) 緊急対応のためにベトナムに入国する外国人労働者(規定される緊急対応の条件は、ベトナム側では対応できない経営に重大な影響を与える事象とされる。但し、その場合も滞在が3ヶ月を超える場合は労働許可証の申請が必要となる)	
g) 法務省からベトナムにおける弁護士実施	

⁵ <http://vneconomy.vn/2009113009494535POC5/kiem-soat-lao-dong-nuoc-ngoai-bai-toan-kho-giai.htm> (30/11/2009)

⁶ 政令34の第9条1項

⁷ 政令105第6条

許可証を発行された外国人弁護士	
-----------------	--

主な変更点は、政令 34 の規定では、社長、副社長、駐在員事務所の所長及び支店長の外国人は労働許可証取得の対象になっていることです。

2. 労働許可証取得申請

外国人のベトナムでの就労開始予定日の遅くとも 20 日間前に、外国人が就労する企業、組織及び機関(以下、「雇用主」という)は地域の労働傷病兵社会福祉局に労働許可証の発行申請書類を提出しなければなりません。

労働許可証の発行申請書類を以下の通りまとめます。

2.1. 基本書類

雇用主準備書類	外国人労働者準備書類
<ul style="list-style-type: none"> - 労働傷病兵社会福祉省が規定する書式による労働許可証発行申請書 - 投資証明書(外資企業の場合) / 経営登録証明書(ベトナム企業の場合) / 活動登録証明書の公証済コピー(外国企業の駐在員事務所・支店、或いは外国非政府組織の場合) 	<ul style="list-style-type: none"> - 労働者が居住する国の権限機関による無犯罪証明書。外国人がベトナムに 6 ヶ月以上滞在する場合は、ベトナムの管轄法務局から発行される証明書でもよい。 - 労働傷病兵社会福祉省が規定する書式による外国人の履歴書 - 外国で発行された、或いはベトナムの保健省の規定により発行された健康診断書 - 外国人の専門・技術レベルに関する大学卒業証明書、或いは大学院卒業証明書のコピー。伝統職業の職人である、または業務、生産指導及び管理において経験を有する者であるが、関連する資格及び証明書を有しない外国人の場合、本人が国籍を有する国の権限機関に承認された 5 年以上の実務経験証明書 - 6 ヶ月以内に撮影したカラー写真 3 枚(サイズ 3cm x 4cm、帽子及びメガネを着用しない、正面から撮影、顔と耳が良く見えるもの)

なお、無犯罪証明書、専門技能証明書を取得するために、数カ月かかる場合もあるので、余裕をもって準備することをお勧めします。

2.2. ベトナムで就労する形態による追加必要書類

就労形態	雇用主準備書類	外国人準備書類
労働契約を締結	募集情報を新聞広告に掲載し	労働傷病兵社会福祉省の書式に

就労形態	雇用主準備書類	外国人準備書類
	たことの証明書類	よる就職申請書
外国企業からベトナム現地法人・駐在員事務所に出向		外国企業発行の出向命令書
経済、商業、財政、銀行、保険、技術科学、文化、スポーツ、教育、医療に関する契約を履行するために就労	- 外国側との契約書(本契約書には外国人を派遣することが明記されていることが必要)	
外国非政府組織の代表		外国非政府組織発行の海外派遣指示書

外国語の書類は、ベトナムで利用される前に、公証及びベトナム語訳が必要です。

なお、政令 34 によると、出向による外国人労働者と認められる条件は、外国における本社で 12 ヶ月以上勤務していることです。よって、出向しているが、本社で 12 ヶ月以上の勤務経験がない外国人労働者は、労働許可証を取得するためにベトナム企業と労働契約を結ぶ必要があり、実際に多くの企業が行っています。労働許可証によって許可されている労働期間は、労働契約、出向命令書及びプロジェクト契約期間などに従うものです。

上述の通り、制度上では就労開始前に事前に労働許可証の申請を行うことになっていますが、実際にはベトナムで就労を開始してから申請するケースが多いです。しかし、就労開始から 3 ヶ月以上、労働許可証未取得のままであることが発覚した場合、罰則を受けることになり得るため、事前申請を怠った場合でも早期に申請することをお勧めします。

3. 違反時の罰則

労働許可証に関する規定に違反した場合、違反した個人及び企業は違反の程度によって、行政処分または刑事罰をうけることになります。6 ヶ月以上勤務している外国人が、労働許可証を取得していないことが発覚した場合、労働傷病兵社会福祉局の要請に従い、公安省より国外追放決定を出すことが可能となっています⁸。

実際の運用では国外追放になる事例がほとんどなく、行政処分で終わるケースがほとんどです。しかも、その金額は比較的少額であり、500 万ドン(2 万 5 千円相当)～1000 万ドン(5 万円相当)程度です。しかし、依然として労働許可証未取得で労働している外国人が多いことから、政府としても強く取り締まりたいとして、2009 年 9 月 9 日発行労働傷病兵社会福祉省オフィシャルレター 3353/LDTBXH-VL を発行しました。このオフィシャルレターは各行政機関で協力しあい、外国人労働者の査察を強化するための内容です。このため、今後外国人労働者の労働許可証取得状況について、さらに厳しく検査されると考えられます。

⁸政令 34 の第 14 条

4. その他の留意点

それほど多くはないが、同時に複数の会社に務める外国人労働者がいます。その場合、それぞれの勤務先において労働許可証を取得することが義務づけられています。また、労働許可証が免除される外国人労働者でも、雇用者が外国人労働者雇用状況を労働傷病兵社会福祉局に対して報告しなければならず、その報告の内容は下記の通りです。

- ・ 外国人労働者リスト(年齢、国籍、パスワード番号、勤務開始日、勤務終了予定日及び仕事の内容)
- ・ 無犯罪証明書
- ・ 労働傷病兵社会福祉省が規定する書式による外国人の履歴書
- ・ 高等専門技能証明書または5年以上の経験を有する証明書(2.1の外国人労働者準備書類を参照)

在日本ベトナム大使館で簡単にビジネスマルチビザを取得することができるために、労働許可証を申請することなく、ベトナムでビザ延長申請を行おうとする駐在員が多いです。しかし、在日本ベトナム大使館と違い、現地では基本的に労働許可証なしではビザの申請を認めていないため、慌てて労働許可証を申請せざるを得ないケースが多いです。そのようなケースを避けるためにも、入国ビザと労働許可証はリンクしているものと理解して、適切に労働許可証の申請を行うことをお勧めします。

総括

上記は会社設立後に行う一般的な手続きである。これらの手続きに必要な書類や、申請期限などの概要は法律で定められていますが、実際の手続きは、地方によって異なる場合があります。具体的な罰則や罰金が明確でないものもあり、実務では必ずしも遵守されていないこともあります。頻繁に改正される可能性がある分野ですので、最新の法令と実務を事前に確認しておくことをお勧めします。