

2011.07.19

ベトナム法務事情 – 労務事情

(ベトナム編～Vol.1)

1 はじめに

ベトナムは、約 8600 万人の人口の 90%を越える高い識字率を有する国民から成り立ち、政治的にも治安も安定し、対日感情も良い等、生産市場から消費市場に変貌しつつある中国に代わる生産拠点として日本企業の投資意欲をかき立てています。また、電力、通信、道路などのインフラ整備が十分とは言えず、投資許可の基準が不明確な部分もあって、東日本大震災後の日本の拠点の代替地には難しい点もありますが、ハノイ、ホーチミン間の新幹線計画や、タイ王国の法務事情でもお知らせした、ハイウェイ計画など将来の発展に魅力的な大規模計画もあり、今後の成長によっては消費市場としても魅力的な国です。

2 ベトナム労務事情

このように投資先の国が発展するにつれ、物価の上昇により、賃金の押し上げ、また労働条件に不満な従業員によるストライキが頻発していることは、皆様もご承知のとおりと思います。これを避けてさらに、カンボジア、ラオスなどに生産拠点を求める企業も増えてきていますが、ベトナムでの投資のように、投資先の国と一緒に自らの事業の発展も求めるということも有るのではないのでしょうか。ベトナムでの今一番の問題、労務問題について今回は見てみましょう。

(1) 最低賃金

ベトナムでは、年々最低賃金が引き上げられてきました。2011年1月1日、7月1日の2段階で、ハノイ、ホーチミンの都市部（第1地域）で、外資企業の場合、1カ月155万ドン、両都市の郊外等（第2地域）で135万ドン等となっています（2010年10月29日付NO.107/2010/ND-CP）。

(2) 労働法の改正

昨年の海外スペシャリストセミナーで、エリック・セドラック弁護士から紹介のあった、経済情勢、従業員の不正行為による解雇の有効性、時間外労働許容時間の引き上げ（年間200時間から300時間へ）等が盛り込まれた労働法の改正案については、労働組合法の改正にも関係する条項等もあったためか、2010年国会に上程されず、見送られているようです。

(3) 就業規則

ベトナムでは、10人以上の従業員を雇用する企業には、労働関連法規に従った文書による就業規則の作成が義務づけられています。その公表の前には、労働組合役員との協議も必要とされ、地域の労働主管機関に登録して効力を有するとされていますので、この登録も必要となります。

(4) 期限付き労働契約

1年から3年までの期間を定めた労働契約や、1年未満の労働契約も有効ですが、期間終了後も引き続き労働者が労務提供している場合は、30日以内に新たな労働契約の締結をしないと、無期限の契約と見なされてしまいます。また期限付きの労働契約は、2回までしか認められず、2度目の更新時に労働者の希望があれば、期限のない契約となってしまいます。しかし、現実には、期間中であっても、他のよりよい条件の企業に移ってしまう従業員が多く、むしろ人材を確保することが難しい事が問題となっているようです。

(5) 解雇

解雇事由は制限されていて、①日常的な労務の不履行、②懲戒解雇、③長期療養のため労務が提供できない場合、④天災等によるやむを得ない生産の縮小、雇用の削減の必要、⑤企業活動の終了の場合に限られます。②の懲戒解雇については、解雇できる懲戒事由にも制限があり、①窃盗、横領、機密漏洩等、②昇級延期等の処置中の再度の規律違反、③正当な理由無く1年に20日以上 of 休業の場合に限られています。

会社の都合で解雇をする場合には、勤務年数1年に1カ月分、最低2カ月の解雇手当の支給が必要とされています。

(6) 労働組合

10人以上の従業員がいる企業では設立から6カ月以内に社内の労働組合を設立することが義務づけられているとの事です。

労働組合は、雇用、賃金、その他の労働条件に関し、団体争議を行い、争議が労働調停協議会等での裁決で決着しなければ、組合員の過半数の賛成によりストライキを行うことができます。このような順序を経ないストライキは違法ですが、手続きが複雑なため、ほとんどこのような手続きを踏まないストが行われています。これに対し、企業は損害賠償も出来るようになりましたが、これは現実的ではなく、機能していないようです。尚、現在では、ストの間は、参加者への賃金を支払う必要はないとされています。

本レポートは、丹野勲著、「中小企業の海外進出」ーベトナムの労働法と労務管理を中心としてー商工金融 2011年2月、高井伸太郎、藤倉哲郎著「ベトナム労働法について」JCA ジャーナル 2010年3月 57巻3号などを参考にさせていただきました。

筆者：弁護士 苗村博子

(苗村法律事務所所長、1987年弁護士登録)

※無断での転載、複製、送信、翻訳・翻案、改変・追加などの一切の行為はご遠慮ください。