

# ベトナムの労働法と人的資源管理

丹 野 勲

## はじめに

ベトナム労働法は、1994年6月制定され、翌95年から施行された。その後、2002年、2006年、および2007年に一部改正された。

本稿では、ベトナム労働法について、主要な内容に関して条文に基づいて詳細に分析する<sup>(1)</sup>。その際、日本企業が実際に現地でのどのような人的資源管理を行うかという視点も加えて考察する。また、必要な場合、日本や他国の労働関連法規と比較して、ベトナム労働法の特徴についても解明する。

なお、本論文は、文部科学省科学研究費補助金基盤研究C「アジア・太平洋のフロンティア地域の国際経営」（課題番号18530309）の研究成果でもある。

## 第1節 ベトナム労働法の適用範囲

ベトナム労働法は、すべての労働者、およびすべての経済セクターとすべての所有形態において労働契約に基づいて雇用している個人や組織に適用する。

ベトナム労働法が適応される労働者は使用者の範囲として以下を規定している。

労働法は、すべての労働者、およびすべての経済セクターとすべての所有形態において労働契約に基づいて雇用している個人や組織に適用する。また、労働法は、労働者の研修員、見習い、家事手伝い、および労働法で規定された他の労働者に適用する。(第2条)

外資で働くベトナム人、ベトナム国内で海外

や国際機関で働くベトナム人、ベトナム国内でベトナム企業・組織、外資で働く外国人は、ベトナム労働法が適用される。(第3条)

政府・地方の公務員、議員、軍人、警察官、党の役員、協同組合の役員などは、他の法律に従う。ただし、この労働法の多くの条項が、上記の者にも適用される。(第4条)

以上のように、ベトナム労働法での労働者の適用範囲は、研修員、見習い、家事手伝いなどを含むすべての労働者と規定している。ただし、政府高官、国会議員、国有企業の社長・副社長・役員・会計責任者、企業の取締役、企業から賃金に支払を受けない企業内の共産党や労働組合など専従幹部、賃金の支払を受けない協同組合の組合員、軍人や警察官などは労働者の範疇に含まれまいとしている(布告(勅令)NO.44/2003/ND-CP第2条<sup>(2)</sup>)。また、使用者の適用範囲は、すべての経済セクターと所有形態で労働契約に基づいて雇用している個人や組織に適用する。具体的な使用者については、布告(勅令)NO.44/2003/ND-CP第2条<sup>(3)</sup>で、以下のように規定している。国営企業法、企業法、外資法により設立・運営されている企業、政府組織および社会政治組織、国や公共団体、管理的・専門的組織、軍に属する経済組織・企業、協同組合、労働者を雇用している家族世帯や個人、教育・医療・文化・スポーツ機関、ベトナムでの外国・国際機関などであるとしている。

## 第2節 労働者と使用者

労働者となるのは、15歳以上で、労働契約

を結んだもの（第6条）としている。労働者は、労働組合に加盟し、活動する権利を持ち、個別労働契約と集团的労働協約を結び、ストライキをする権利を持つ（第7条）。

使用者となれるのは、企業、組織、および18歳以上の個人で、労働者に賃金を支払える者（第6条）である。使用者は、労働者に対して最低賃金の支払い、安全で衛生的な労働環境、法律に基づいた休暇・休憩、社会保険、等を行わなければならない。（第7条）

### 第3節 雇用

#### （1）少数民族の雇用

国は少数民族の労働者の雇用の増大のために優先的な政策を実施する（14条2項）とし、少数民族の雇用を規定している。ベトナムには多くの少数民族がいるが、経済的には貧しく失業者も多い。それで、ベトナム政府は、以上の条文のように、少数民族の雇用を優先するという政策を労働法において規定している。

ただし、ベトナム日系企業の採用においては、著者のヒアリングによると、特に少数民族の採用を優先しているという状況ではない。ベトナムの場合、他の東南アジア諸国と比較すると、民族問題があまりないという背景があるのであろう。

#### （2）就職・採用の自由

労働者は、法律に違反しない限り、いかなる地域にもいかなる雇用者においても雇用される権利を持つ。仕事を求めている労働者は、直接雇用者と接触したり、職業紹介機関に登録して自分の希望、能力、特質、健康に相応した仕事を見付けることができる。使用者は直接労働者を募集したり、職業紹介機関を通して雇用することができる。また経営の状態により法律に従い労働者の数を増減できる。（第16条）

ベトナムでは、中国のような農村戸籍と都市戸籍といった制度がないため、どの地域でも仕事することは可能である。16条の規定のように、

いかなる地域においても仕事をする権利を持つ。すなわち、採用の地域制限がないのである。また、かつては、就職について公的職業機関による介入・制限が存在したが、現在では自由に就職活動を行うことが可能である。

ベトナムでは、外資系の合弁企業を除いて外資系駐在員事務所や100%外国資本企業が現地人従業員を直接採用する場合、以前は制限があったが、現在では制限がなくなり自由に採用できるようになった。

ベトナムでは、外資系駐在員事務所や100%外国資本企業が現地人従業員を直接採用する場合、かつては公的労働者斡旋機関を通して採用しなければならなかった。1994年に労働法が制定され、職業斡旋機関は雇用サービスセンターが改められ、雇用サービスセンターから適当な人材を得られなかった場合、外資系企業は直接募集して採用できることになった。ただし、直接採用したベトナム従業員を採用後、雇用サービスセンターに登録義務があった。しかし、以上の外資系企業の採用制限は、2001年で廃止された。外国合弁企業の場合は、従業員を直接募集して採用できたが、大企業で現場ワーカーを多数必要とする場合は雇用サービスセンターからの援助やアドバイスを受けていたようである。

### 第4節 解雇

従業員の解雇に関しては、以下のような規定がある。

- 1、会社の組織の再編成、技術の変化の結果として、12ヶ月以上動めている労働者も解雇できるが、使用者はその労働者の解雇を回避するために再訓練し社内の他の仕事を与える責任を持つ。しかし新しい仕事を与えることができず解雇せざるを得ない場合、使用者は勤務年数1年につき1か月の失業手当を与えなければならない。しかし最低でも2か月分以上とする。
- 2、本条1項に関して大量の解雇者を出す場合、使用者は仕事の必要性、勤務年数、能力、

家族状況、その他の要因に基づき、解雇者リストを作り、会社の労働組合執行委員会と協議し同意した後に解雇を行う必要がある。使用者は、地方政府の労働機関に通知した後に労働者の解雇が認められる。

- 3、会社は、解雇者に払うべきときに解雇補償金を支払うために、政府の規定に従い解雇資金の積み立てをする必要がある。
- 4、労働者が良い条件で再就職できるように、政府は国家雇用基金を用いて職業訓練や再訓練、低利貸し付けなどを行う。政府はまた構造的問題、技術的問題により失業率の高い地域には経済的援助を行う。(第17条)

解雇に関しては、以上の条文により、合理的理由がある場合、会社は解雇を行うことができるが、その手続きを厳格に規定している。会社のリストや技術革新などにより、1年以上勤務している解雇候補者の労働者については、再訓練を施し、社内に配置転換したりして、できるだけ解雇をしないようするという努力義務がある。解雇手当として、解雇する労働者に勤務年数1年につき1か月分(最低2か月分)支払う必要がある。また企業は解雇手当を支払うために解雇資金の積み立てをする必要がある。さらに、大量の労働者を解雇する場合、企業内の労働組合の執行委員会と協議し、同意し、地方の労働機関に通知しなければならない。

ここで、問題なのは、解雇に関して労働組合と協議し、労働組合が同意する義務があるという点であろう。ベトナム日系企業の現地経営において、解雇の問題はセンシティブであるので、法律に則して労働組合と協議し、同意した上で解雇の手続きが必要である。安易に解雇を行なうと、重大な労使紛争に発展する可能性があるため注意を要する。

なお解雇に関して労働組合が合意しない場合は、労働紛争解決の法的手続き(38条2項)の規定に従う。

労働者の罷免による解雇については、以下のような規定がある。規律違反処分等による罷免による解雇については、下記の場合にのみ適用

される。a) 労働者が、盗品、汚職、技術・経営上の機密漏洩、もしくはその他企業の資産・利益に重大な損害をもたらす行為を犯した場合、b) 昇給の据え置き・配置転換の規律処分を受けた労働者が、処分期間中に違反行為を重ねた場合、または解任規律処分を受け、違反行為を重ねた場合、c) 労働者が正当な理由なく1ヵ月に集中して合計5日、あるいは1年間に集中して合計20日、自ら業務を放棄した場合。使用者は、労働者を罷免した後、省・中央直轄都市級の労働に関する国家管理機関にこれを通知しなければならない。(第85条)

## 第5節 労働契約

ベトナムでは、採用できるのは年齢が15歳以上で、労働契約を締結できる労働者である(第5条)。ベトナムはILOに加盟していることから、この労働者になれるのは15才以上という規定は、ILO第138号条約(1973年)「就業の最低年齢に関する条約」を反映したものであろう。

採用の際に法律的側面で重要である労働契約について、ベトナム労働法に則して考察してみよう。労働契約を、労働法では以下のように定義している。

労働契約は報酬、労働条件、労働関係における両者の権利と義務を明記した、労働者と使用者間の契約である。(第26条)

労働契約に関する条文で最も重要なのが第27条で、2002年に27条は大幅に改正された。労働契約は、以下の形態の1つに基づき締結されなければならないとしている(第27条)。

- ① 契約期限を定めない労働契約。これは「無期限労働契約」である。
- ② 1年から3年までの契約期間を定めた労働契約。これは「期限付労働契約」である。
- ③ 1年未満の期間による季節または特定業務に基づく労働契約。これは「特殊労働契約」である。

第27条の2002年の改定で、労働契約の更新に関して以下のような制約を加えた。

この27条第1項②③で定められている労働契約の期間終了後、労働者が引き続き仕事を続けている場合、労働契約の終了日より30日以内に労使双方は新たな労働契約に署名しなければならない。新たな契約を締結しない場合、既存の労働契約は期間を確定しない無期限労働契約と見なす。新たな労働契約の締結を労使が同意した場合、契約期間を定めた期限付労働契約を締結することができる。その後、労働者が引き続き就業を希望する場合、期間を確定しない無期限労働契約を締結しなければならない。

軍役服務、出産休暇、またはその他の暫定的休暇のために労働者が一時休職する場合を除き、12ヵ月以上の恒常的業務に付かせるために、12ヵ月未満の季節労働もしくは一定職務に係わる労働契約を結ぶことはできない。(第27条)

第27条で規定している労働契約について重要なのは以下の点である。

第1は、契約期間を定めた期限付労働契約の終了日から30日以内に、新たな労働契約を締結するか、労働契約を終了するかを選択をしなければならないことである。もし、新たな労働契約を締結しないで、継続して働く場合、無期限労働契約になる。この規定は、労働契約終了後にすみやかに企業は新たな労働契約を締結することを義務づけたものであろう。

第2は、使用者は労働者と2回のみ期限付き労働契約を締結できるが、3回目の労働契約は自動的に無期限労働契約になる点である。すなわち、1年から3年までの契約期間を定めた期限付労働契約を2回締結すると、2回目の労働契約終了後に労働者が引き続き就業を希望する場合、期間を確定しない無期限労働契約を締結しなければならない。この規定は、企業が入社時、さらに1-3年の期限付き労働契約が終了した時点で、労働契約を更新すると、その後は労働者が希望すれば無期限労働契約という終身雇用になる。この規定は、外資系企業を含むベトナム企業において、無期限労働契約を増やし、ベトナム人労働者の長期間雇用を促進するという意図があろう。中国においても、中国労働契

約法において同様な規定があることは注目すべきであろう。

第3は、1年以上の恒常的業務に付かせるために、1年未満の期間による季節または特定業務に基づく特殊労働契約を締結することを禁止している点である。この規定は、1年以上の恒常的業務につかせる場合は、期限付き労働契約を締結する必要があるということである。

外資系企業が雇用するベトナム人従業員の場合、工場労働者ではかなりの割合が、契約期間を定めた労働契約である期限付労働契約に基づく労働者である。これに対して、ホワイトカラーとしての一般事務職、管理職、技術職においては、契約期間を定めない労働契約である無期限労働契約による労働者が一般的となっている。なお、中国においても、期限付労働契約労働者がまだ一般的である。

労働契約書には、仕事の内容、労働時間、休日・休憩、賃金、労働場所、契約期間、並びに労働者に対する安全、労働衛生及び社会保険に関する条件の主要内容を含まなければならない(第29条)。

使用者と労働者は、試用期間の設定について合意しなければならない。この試用期間内の労働者の賃金は、当該業務における正式従業員の賃金の少なくとも70%に相当する金額でなければならない。試用期間は、高度な専門技術の労働については60日を、その他の労働については30日を超えないものとする。この試用期間においては、各当事者(使用者と労働者)は、事前の通知を必要とせずに試用労働の合意を解除することができる。労働者が試用期間で的確であると判断されたとき、使用者は、この労働者を正式従業員として雇用しなければならない(第32条)。

実際にベトナムにおいて外資系企業が現地人を雇用する場合、このような試用期間を設けての採用が一般的となっている。

企業の合併、分割などが行われた場合、新たな使用者は、引き続き労働者に対し労働契約を実行する責任を負わなければならない(第31条)。

## 第6節 労働契約の終了と解雇

労働契約は、以下に掲げる場合には終了する(第36条)。

1. 労働契約の期間が満了したとき。
2. 労働契約に基づく業務が完了したとき。
3. 当事者双方が労働契約の終了を合意したとき。
4. 労働者が懲役の判決を言い渡され、または裁判所の決定に従って現業務に就くことを禁止されるとき。
5. 労働者が死亡したとき、または裁判所によって失踪宣告されたとき。

ベトナム外資系企業では、期限付労働契約に基づく労働者については、勤務成績が良好な従業員については、労働契約の終了後も再雇用で労働契約を締結するが、良好でない従業員については、契約終了で再雇用しないという形が一般的のようである。また、会社の業績が悪い場合は、再契約しないようである。このような期限付労働契約に基づく労働者雇用形態は、企業にとっては解雇せずに従業員を調整できるという利点がある。だが、期限付労働契約は従業員にとっては雇用安定が脆弱であり、会社に対する貢献意欲が希薄になりやすいという点も指摘できよう。

期限付労働契約または特殊労働契約に基づく労働者は、次の各号に掲げる場合において期間満了前に契約を解除できる(第37条)。

1. 契約の業務もしくは作業場所に配置されていない、または契約で合意した雇用条件が保障されていないとき。
2. 十分に賃金を支払われていない、または賃金の支払いが契約の期限に従っていないとき。
3. 虐待され、または労働を強制されたとき。
4. 本人または家族が困難な状況にあるために契約の履行を継続できないとき。
5. 選挙によって責任ある地位に選ばれる、または国家機構において公式ポストに任命さ

れたとき。

6. 妊娠している女性労働者が医師の指示に従って休暇を取得しなければならないとき。
7. 疾病又は事故のため3ヶ月以上治療している場合。

前記の場合において、労働契約を解除する労働者は、期限に従って使用者に対して事前に通知しなければならない。

無期限労働契約に基づく労働者は、使用者に対して45日前までに通知することにより、労働契約を解除できる。

なお、日本の労働基準法では、使用者が労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前にその予告をしなければならず、それをしない場合は、30日分以上の平均賃金(予告手当)を支払わなければならないと規定している。(日本労働基準法第20条1項)

ベトナム労働法では、使用者側は、以下の場合において労働契約を解除することができる(同労働法38条第1項)。

1. 労働者が日常的に契約に基づく業務を完成しないとき。
2. 労働者が紀律違反行為により免職処罰に該当するとき。
3. 労働者が疾病を患い、治療を受けたにもかかわらず、労働能力が未だ回復しないとき。
4. 天災、火災またはその他の不可抗力が発生し、使用者側がかかる災害を克服するための措置を講じたにもかかわらず、生産の縮小、または職場の縮小を実施しなければならないとき。
5. 企業がその活動を終了するとき。

使用者側は、前記1、2または3に基づいて労働契約を解除する前に、企業の労働組合執行委員会と協議の上、合意に達しなければならない。合意に達しない場合には、労働機関に対して報告しなければならない。使用者側は、労働機関に対して報告した日から30日後に解除を決定できる。しかし、この場合において、労働組合と労働者は、雇用側の決定に同意しない場合には、労働紛争解決の法的手続きを行使できる

(第38条第2項)。

使用者側は、前記2の場合一紀律違反による免職一を除いて、労働契約を解除する場合には、労働者に対して、期限に従って事前に通知しなければならない(第38条第3項)。

使用者側は、以下の場合において、労働契約を一方的に解除してはならない(第39条)。

1. 原則として、労働者が疾病を患い、労働災害を被り、または職業病を患い、かつ医師の指示に従って治療を受け、または療養しているとき。
2. 労働者が雇用側の許可した年休、私事理由による休暇、またはその他の休暇を取得しているとき。
3. 結婚、妊娠、もしくは出産の休暇、または1歳未満の養育の理由による休暇を取得している女子労働者。

なお、ベトナムの日系企業の場合、労働者の紀律違反、日常的に契約に基づく業務を完成しないとき、窃盗、横領、企業の技術もしくは営業秘密の漏洩の行為、等の理由がある場合は労働契約満了以前に契約を解除し、解雇処分しているようである。

一年以上継続して雇用された労働者との労働契約を解除する場合は、使用者は勤続年数1年につき0.5ヶ月分の退職手当を支払わなければならない(第42条)。

以上のように、ベトナム労働法では労働者と使用者の間で労働契約の締結が必要であるが、現実にはベトナム資本の民間企業を中心として正式な労働契約を締結しないケースがまだ多い。外資系企業においても、労働法に沿った適法な労働契約を締結することが必要である。

## 第7節 労働協約

ベトナムの労働法において、労働協約についての規定がある。

労働協約は、労働者の代表と使用者が労働条件、労働力の使用、労使関係における労使双方の権利や義務に関して文書により同意したもの

である。労働協約は、自由意志、平等、公開の原則に基づいて労働者の代表と使用者が交渉し、合意される。労働協約の内容は、労働法や他の法の規定に反してはならない。国は、法律で規定したものより良い条件を労働者に与えるような労働協約を奨励する。(第44条)

労働協約の協議を行うのは、労働者の代表が労働組合もしくは臨時組合の執行部、使用者側が企業支配人などである。労働協約交渉の双方の人数は双方の同意による。労働協約の締結は当該労働者の50%以上がその内容に同意した場合のみ署名できる。(第45条)

労働協約の主要な内容は、①雇用と雇用の保証、②労働時間と休憩、③給与、ボーナスと手当、④仕事のノルマ、⑤仕事の安全と衛生、⑥労働者の社会保障を含む(第46条)。締結された労働協約は、10日以内に国の管理機関に送付し登録する(第47条)。労働協約は、その中に法律の規定に反しているときは、その部分は無効である(第48条)。

労働協約の規定を完全に履行しないか、それに違反していると判断する場合、相手方が協約を完全に守るように要求する権利を持つ。話し合いで解決できなかった場合、法律に定める手続きに従って労働紛争の解決を請求する権利を持つ。(第49条)労働協約は原則として1年から3年有効とするが、新規の労働協約は1年以下でもかまわない(第50条)。労働協約の延長は可能である(第51条)。

ベトナム労働法において労働協約で重要なのが、労使の同意による労働協約の締結を要求していること、労働協約は従業員の50%以上の同意が必要であること、さらに締結した労働協約は国の管理機関に登録する必要があること、という点がある。ベトナム日系企業の現地経営において、労働協約は従業員の人的資源管理の基本となるものであるため、その内容は慎重に検討すべきであろう。また、日系企業は優秀な従業員を採用し、定着化、育成、活用するためにも、労働協約の内容は、労働法で規定している水準よりかなり上位であることが望ましい。

## 第8節 就業規則とその違反

ベトナム労働法において、就業規則に関する規定がある。就業規則は、従業員の管理に関する社内規定であり、就業規定は労働法関連法に違反してはならない。10人以上の労働者を雇用する企業は文書による就業規則を作成しなければならない。就業規則を公表する前に、使用者は社内の労働組合役員と協議しなければならない。使用者は、その就業規則を地域の労働主管機関に登録しなければならない。就業規則は、登録したときから効力を持つ。(第82条) 就業規則には、①労働時間と休憩、②会社規則、③職場の安全・衛生、④企業の財産・技術・経営上の機密保護、⑤労働規律違反行為と処分形式、物的責任である。就業規則の内容は、労働者に通知した上で、企業の適当な場所に掲示しなければならない。(第83条)

以上の就業規定において重要なのは、10人以上の労働者を雇用する企業は文書による就業規則を作成しなければならないこと、就業規則の作成の段階で、労働組合役員と協議すること、就業規則を地域の労働主管機関に登録しなければならないことである。外資系企業は、コンプライアンスの視点から、就業規則の作成を法律に基づいて行なう必要がある。特に注意する点は、就業規則の作成の際、企業の労働組合執行委員会から意見聴取が必要であることである。

就業規則の違反についての労働者の処分に関する規定がある。就業規則違反の処分として、①譴責、②6ヶ月を限度とする昇給停止または賃金の低い他業務への配置換え、現職の解任、③懲戒解雇である。(第84条)

最も重い処分である懲戒解雇については、この処分を適用できる場合を列挙している。

- ①窃盗、横領、もしくは技術上、経営上の機密の漏洩、又は企業の財産や利益に重大な損害を与える行為。
- ②昇給停止もしくは賃金水準低い他業務への配置換え処分期間中、解任処分後の再度の規律

違反。

- ③1ヶ月に5日もしくは1年に20日の正当の理由なき欠勤。

具体的な処分の手続きについての規定がある。規律違反処分に関する審議は、使用者、当該労働者、および企業労働組合執行委員会の代表の出席により行わなければならない。審議においては、使用者は当該労働者の過失の存在を証明しなければならない。労働者には弁明の機会が与えられる。弁明は、労働者が自ら行うこともできるし、弁護士などの依頼することもできる。審議の過程は文書に記録しなければならない。(第87条) 処分を不服とする労働者本人又は企業労働組合執行委員会は、使用者、所管機関に対して申し立てを行い、法の規定(後述する労働争議の解決に関する規定)により当該紛争の解決を要求することができる。(第93条)

以上のように、ベトナム労働法では懲戒解雇については、特に適用できる場合を列挙していること、規律違反処分に関する審議は、使用者、当該労働者、および企業労働組合執行委員会の代表の出席により行わなければならないこと、さらに審議においては使用者は当該労働者の過失の存在を証明しなければならないこと、などが定められている。このように、懲戒解雇に関して厳しい制約が存在することから、特に日系企業が懲戒解雇を行う場合、安易に行うのではなく、労働法規の規定に従い懲戒の理由を客観的に証明できるような手立てが必要であろう。

## 第9節 賃金

ベトナム労働法では、55条から67条に賃金に関する規定が詳細に明記されている。

労働者の賃金は国が決めた最低賃金以下であってはならない(第55条)と、最低賃金規定が明記されている。

最低賃金は、生活コストをベースとして、正常な労働条件の下で単純労働を行う労働者を対象として定められる。最低賃金は、単純労働者以外の労働者においてもその賃金のベースとす

べきであるとしている。政府の最低賃金の決定は、ベトナム総労働連合(Vietnam General Federation of Labour)と使用者の代表との協議の後に一般最低賃金、地域最低賃金、産業別最低賃金として決定するとしている(第56条)。また、政府は、ベトナム総労働連合と使用者の代表との協議により、賃金等級と賃金表を公表するとしている<sup>(4)</sup>(第57条)。

ベトナム日系企業において、最低賃金はブルーカラー従業員の賃金決定、賃上げの基準となっており、現実には最低賃金よりかなり上位の水準になっているのが一般的である。

使用者は、時給、日給、週給、月給あるいは出来高払いの支払い方法のいずれかを選択できるが、その支払い方法については労働者に通知しなければならない。賃金は、直接労働者にその全額を、一定の期日に支払う(第58条)。何らかの事由により賃金の支払いが遅れる場合、1ヶ月を超えてはならない。この場合は、使用者は、遅配分の利息も払う必要がある(第59条)。

著者の調査によると<sup>(5)</sup>ベトナム日系企業では、実際の賃金支払い形態は、月給という型が一般的である。

労働者は、賃金の控除の事由を知る権利を有する。使用者は、労働者の賃金控除を行う前に、これに関して労働組合執行委員会と話し合わなければならない。控除は月給の30%を超えてはならない。使用者は、制裁として労働者の賃金を差し引くことを禁止する。(第60条)。

時間外労働賃金は、①通常日の時間外労働賃金は、通常労働日の時間給の少なくとも150%相当、②週給日の時間外労働賃金は、通常労働日の時間給の少なくとも200%相当、③祭日又は有給休暇の時間外労働賃金は、通常労働日の時間給の少なくとも300%相当、と規定している。深夜時間外労働は、昼間労働賃金の時間外労働手当に加えて、少なくとも30%増しの付加給とされている(第61条)。祭日又は有給休暇での300%の割増賃金の規定は、2002年の労働法の改正で導入された。

ベトナム日系企業では、この法定時間外賃金

の割り増し率で、時間外手当、休日手当として支払われている型で一般的である。

休業中の賃金支払いは、①休業が使用者の責による場合は、賃金の全額支払い、②休業が労働者の責による場合、賃金は支払われない、③休業が停電、断水、その他不可抗力による場合、当事者双方の合意により賃金を支払うが、最低賃金を下回ってはならない(第62条)。

手当・賞与・昇給制度およびその他報酬制度は、労働契約、労働協約、または事業体の定款で定める(第63条)。企業の年度末の生産・経営成果および労働者の業務達成度のに基づき、使用者は賞与を支給し、賞与の規定は労働組合執行部の意見を求めた上で使用者が決定する(第64条)。ベトナム労働法では、賞与に関するこのような規定が明文化されている。

派遣社員を使用する場合、事業主である使用者はこれら派遣社員の氏名・リストを所持しなければならない。派遣会社が、労働者に賃金の全額支払いを怠った場合、あるいはその他の労働者の権利を保障しない場合、事業主である使用者は、労働者に対する賃金支払いとその他権利を保証する責任を有する。この場合、事業主は派遣会社に補償を要求する権利、または所轄国家機関に法律に定める争議解決を要求する権利を有する(第65条)。

企業の吸収、合併、分割、所有権・経営権または企業の財産使用权の移転があった場合、当該企業を継承する事業者は、労働者の賃金支払いならびにその他の権利を保障する責任を有する。企業破産した場合、締結済みの労働協約に基づく労働者の賃金、退職手当、社会保険およびその他の権利は、事業体の債務清算の最優先事項である(第66条)。

労働者またはその家族が困難な状況に遭遇した場合、労働者は、当事者双方の合意する条件で賃金の前払いを請求できる。労働者が公民としての義務を履行するために労働を一時停止(休暇)しなければならないときは、賃金の前払いをしなければならない(第67条)。



## 第10節 労働時間と休日

ベトナムの法定労働時間は、労働法によると、原則として1日8時間、週48時間以内とされている。重労働、有害な労働、危険な労働およびその他の労働・傷病兵・社会問題省が発行しているリストに記載されている作業については、1日の労働時間が1、2時間短縮されている(第68条)。ただし、公務員、国営企業の従業員については、1999年の9月30日に出された第188号決定1条により週40時間労働制が施行された。この決定により行政機関、国営企業などで働く公務員や労働者は、1週間の労働時間が40時間に短縮された。この決定は、公務員や国有会社で働く幹部や従業員に対して適用し、それ以外の所で働く者、例えば外資系企業の労働者などにも適用するように奨励した。そのため、低賃金のためベトナムに進出した外資系企業から反発を招いた。

著者のベトナム日系企業調査<sup>(6)</sup>によると、週の所定内労働時間は、48時間とする企業が最も多く、次は44時間とする企業が多かった。また、ベトナム日系企業において、完全週休2日制を採用している企業はほとんどなく、多くの企業は週休1日制ないし隔週週休2日制であった。

時間外労働については、企業と労働者の合意によるが、1日4時間を超えず、1年で200時間を超えないものとする規定されている。ただし、ベトナム労働総連盟と使用者側代表者の意見を参照して政府が規定する一部の特別な場合のみ年間300時間を超えずに時間外労働ができる。(第69条)。

休憩時間としては、8時間労働の場合、少なくとも勤務時間と見なす30分間の休憩を与えなければならない、この休憩時間は労働時間に含める。深夜勤務の休憩時間については、少なくとも45分間与えなければならない、この休憩時間は労働時間に含める。交替制で働く労働者は次の勤務まで少なくとも12時間の休憩を取る権利がある。(第71条)

休日に関しては、以下の規定がある。労働者

は、毎週少なくとも一日(連続24時間)の休みを取る権利がある。使用者は休みを日曜日あるいは他の日に決めることができる。仕事の性質上、週に一度の休みが取れない場合、使用者は労働者が月に4度休みが取れるような計画を作る必要がある。(第72条)

有給休日に関しては、以下の規定がある。12か月以上雇用された労働者は、通常の作業労働者は12日の年次有給休暇、重労働などの労働者と18才未満の労働者は14日の年次有給休暇、非常な重労働や危険な作業を行うなど労働者は16日の年次有給休暇を取る権利がある。(第74条)年次有給休暇の日数は雇用期間が5年につき1日増える。(第75条)、年次有給休暇を取らなかった場合、通常賃金で払い戻しを受けることができる(第77条)。

なお、日本の労働基準法では、6ヶ月以上勤務し8割以上出勤した労働者は、年に10日以上年次有給休暇を与えなければならないと規定している。さらに勤務件数が1.5-2.5年未満の場合11日、2.5-3.5年未満の場合12日、3.5-4.5年未満の場合14日、4.5-5.5年未満の場合16日、5.5-6.5年未満の場合18日、6.5年以上の場合20日、少なくとも年次有給休暇を与えなくてはならない。(日本労働基準法第39条)未消化の年次休暇については、1年に限り繰り越し(2年の消滅時効のため)が認められている(日本労働基準法第115条)。

## 第11節 社会保険に関する法的制度

労働法の社会保険(140条から152条)に関する条項によると、以下のように規定している。国は労働者が疾病・妊娠・定年・労働災害・職業病・失業・事故などの物質的保証・看護・健康の回復・その家族の生活安定などの拡大・向上のために、社会保険政策を制定する。社会保険には強制、または任意の保険が適用される。(第140条)強制社会保険は、3ヶ月以上期間を確定した労働契約または期限の定めのない労働契約に基づいて労働者を雇用する企業・機関・

組織に適用される。使用者と労働者は、定められた社会保険料を納めなければならない。社会保険が支払われるのは、疾病、労働災害、職業病、妊娠、定年退職および死亡の場合である。(第141条)。

女性労働者では満55才に達し社会保険料を25年間納入した場合、男性労働者では満60才に達し社会保険料を30年間納入した場合、政府の規定による定年退職年金の最高額で毎月給付を受けることができる。(第145条)

社会保険基金の財源は、①使用者拠出(労働者月額賃金の15%)、②労働者拠出(月額賃金の5%)、③政府拠出、その他である。社会保険基金は、国の財政制度と独立採算制度に従い、統一的に運営される。

## 第12節 労働組合と労使関係

### (1) ベトナムの労働組合の歴史

ベトナムの労働組合の歴史と概況についてみてみよう<sup>(7)</sup>。

ベトナムに労働組合が結成されたのは第2次世界大戦後のことである。北ベトナムにおいて共産勢力の強い影響下で労働者の全国組織としてベトナム労組連盟(VCTU)が設立された。一方、南ベトナムでは1949年にベトナム労働連盟(CTV)が結成された。両組織はベトナム戦争が終結する1975年までそれぞれ南、北ベトナムの唯一の労組ナショナルセンターとして活動を続けたが、戦争終結とともにVCTUがCTV傘下の労組を吸収し、事実上、CTVは消滅した。

VCTUは1988年、名称をベトナム労働総同盟(Vietnam General Confederation of Labour:VGCL)と改め、公共サービス部門、国営企業、民間企業の多くの労働者を傘下に擁し、社会主義政権下で労働法によって特別な地位を与えられている。VGCLの特別な地位とは、労働問題に関する国家管理を法に従って監督、監視する権限のことである。VGCLは中央本部の下に省、県、市町村単位に地方組織として労働総同盟を組織しており、中央では党本部、労働・傷病兵・社

会問題省の支援を受けながら、また地方においては省、県、市町村の各レベルで人民委員会(党組織)、地方労働事務所(行政機関)の支援を得て、労働問題の国家的管理に責任を負う機関ともなっている。さらにVGCLは政府の労働政策立案に関与するのみならず、労働・傷病兵・社会問題省、保健省と並んで労働政策に関する命令、通達、規則を独自に発令している。すなわち、VGCLは労働者の中央組織であるとともに、行政機関としての機能も有している。なお、VGCLは法的に唯一の中央労働組織であるが、実際には南部に小規模の労働組織がいくつかあり、VGCL傘下に入った組織もあるが独立している組織もなお存在する。

### (2) 労働組合と労使関係の法

労働組合は国家や社会組織や経済団体とともに、労働者の権利と利害を保護し、労働法の規定が守られているか確認する。(第12条)

労働組合は、新設事業体の場合、操業後6ヶ月以内に結成されなければならない。企業での労働組合設立および活動を妨害する行為を厳重に禁止している。(第153条) 使用者は、労働者が組合活動をしたことを理由に不当に扱ってはならず、組合活動を妨げてはならない。(第154条)

以上のように、ベトナム労働法では、企業内に労働組合の設立を義務づけていることから、日系企業においても、ほとんどの企業に労働組合が存在している型になっている。

ベトナム労働総同盟(VGCL)と各レベルの労働組合(単位労働組合:企業などの職場単位で組織される労働組合の末端組織)は、政府や雇用者代表と協議をして、労使関係の問題を解決する。(第156条) ベトナム労働法では、ベトナム労働総同盟が労働組合を代表する組織として認められている。

ベトナム労働法の157条から179条に労働争議の解決に関する条項がある。

労働争議とは、雇用、賃金、収入、その他労働条件に関する権利および利益、労働契約および労働協約の履行ならびに実習訓練期間中に発

生ずる問題に関する紛争である。労働争議には、①労働者と使用者間の個人的争議、および②労働組合と使用者間の団体争議、がある。(第157条)

労働争議の解決は、①当事者間の交渉と協議、②当事者双方の権利と利益の尊重、社会の共通利益の尊重および法に基づく調停および仲裁、③公開的、客観的、迅速な、法に準拠した解決、④争議解決に労使双方の参加を得ること、を原則にして行われる。(第158条)

個別労働争議解決の権限を有する機関は、①企業単位労働調停協議会、または(企業単位労働調停協議会がない場合)県級の労働機関の労働調停委員、②人民裁判所、である。(第162条)

団体労働争議解決の権限を有する機関は、①企業単位労働調停協議会、または県級の労働局労働調停委員、②省級労働仲裁協議会、③人民裁判所、である。(第168条)

労働組合は労働仲裁協議会の裁決に同意しない場合、争議解決を人民裁判所に要請するかまたはストライキを行うことができる。(第172条)

ストライキは、労働者の投票や署名(組合員の過半数以上の賛成が必要)の後、企業単位労働組合執行委員会により決定される。(第173条)ただし、ストライキが、国民経済または公共安全を著しく危うくするおそれがあると判定される場合は、首相はストライキの延期もしくは中止を命じることができる。公共セクター、国民経済もしくは国家の安全保障・防衛に不可欠な事業体については、ストライキを禁止される。(第174条)

違法ストとされるのは以下の場合である。

- (a) 団体労働争議から発生したものでない場合、または労使関係の範囲を超える場合。
- (b) 事業体の範囲を超える場合、労働調停協議会または労働仲裁協議会が労働争議解決を図っている間に実行された場合。
- (c) 労働組合の労働者の賛成を得ていない場合、ストライキが合法かどうかの判断決定権限は、人民裁判所に属する。(第176条)

労働争議の解決に関して、人民裁判所が決定

権を有するとしている。(第177条)

以上のように、ベトナムでは、労働紛争処理の制度が定められており、ストライキについても、組合員の過半数以上の賛成の後、企業単位労働組合執行委員会により決定されるという手続きや違法ストライキについても決められている。しかし、現実には、近年国内資本企業のみならず外資系企業においても、山猫ストと呼ぶべき違法ストライキが頻発している<sup>(8)</sup>。ストライキが山猫ストとなる主要な原因としては、単位労働組合が組織化されていない職場単位がまだ多いこと、基礎労働組合ないし上級組合がストライキに対して消極的なケースがあること(労働組合役員の調整能力の欠如を自ら認めることに繋がるため)、法定のスト権行使手続きが煩雑であること、労働者や企業単位労働組合役員の法律知識が不十分であること、などが挙げられる。外資系企業でのストライキに関しては、外資系企業で起こったストライキの内、台湾資本企業と韓国資本企業で約6割を占めており、台湾と韓国企業にストライキが特に多い。

## 結—ベトナム労働法と日本労働法・中国労働法との比較

ベトナムの労働法は、同じ社会主義国である中国の労働法と共通するところが多い。たとえば、労働組合の影響力が大きい、労働者の権利をかなり重視している、労働契約の更新についての規定、などの点である。ベトナム労働法の特徴について、主に日本の労働法と比較しながら、場合によっては中国の労働法と比較しながら考察する。

第1に、ベトナム労働法においては、労働期限付き労働契約更新についての制約、すなわち使用者は労働者と2回のみ期限付き労働契約を締結できるが3回目の労働契約は自動的に無期限労働契約になる規定が存在している点である。中国労働契約法でも同様な規定がある。

これに対して、日本の労働関連法規では、ベトナム労働法や中国労働契約法のような労働期

限付き労働契約更新についての制約は存在しない<sup>(9)</sup>。ベトナムと中国の労働法では、契約従業員が2回労働契約を締結した場合、期限の定めのない従業員（別の言葉では終身雇用になる）にするという、不安定な契約労働者の正社員化により、労働者を保護することを目的とした法制度であろう。

第2は、ベトナム労働法では、労働者の就職・採用の自由が明確に規定されていることである。労働者は、法律に違反しない限り、いかなる地域にもいかなる雇用者においてでも雇用される権利を持つ、使用者は直接労働者を募集したり、職業紹介機関を通して雇用することができる（労働法16条）と規定している。

中国では、農村戸籍と都市戸籍といった制度があるため、実質的に都市部での就労に対して制限を加えている。これに対して、ベトナムでは戸籍による区別がないため、どの地域でも仕事することは可能である。ベトナムでは、労働法第16条の規定で、いかなる地域においても仕事をすることを権利を持つと、明確に規定した。

第3は、ベトナム労働法では、労働者の解雇に関して明確に規定されていることである。従業員の解雇に関しては、以下のような規定がある。解雇に関しては、労働法第17条で、合理的理由がある場合、会社は解雇を行うことができるが、その手続きを厳格に規定している。会社のリストラや技術革新などにより、1年以上勤務している解雇候補者の労働者については、再訓練を施し、社内に配置転換したりして、できるだけ解雇をしないようするという努力義務がある。解雇手当として、解雇する労働者に勤務年数1年につき1か月分（最低2か月分）支払う必要がある。また企業は解雇手当を支払うために解雇資金の積み立てをする必要がある。さらに、大量の解雇者を出す場合、使用者は仕事の必要性、勤務年数、能力、家族状況、その他の要因に基づき、解雇者リストを作り、企業内の労働組合の執行委員会と協議し、同意し、地方の労働機関に通知しなければならない。ここで、重要なのは、解雇に関して労働組合と協議

し、労働組合が同意する義務があるという点である。

これに対して、日本の解雇に関する労働関連法では、労働契約法16条によると「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したもとして、無効とする」と規定されているが、日本の労働法関連法規では解雇に関してはこの条文が代表的なものである。また、判例として、日本では解雇権乱用法理がある。この解雇権乱用法理とは、判例によると、客観的に合理的理由があり、社会通念上相当であると認められる場合に解雇を認めるという考え方である。さらに、日本の判例では、整理解雇の場合、人員整理の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続きの妥当性という、整理解雇の4要件が設定されている。しかし、日本の労働関連法では、解雇に関する厳密な要件や手続き、補償などの規定がない。その意味で、日本はやや解雇についてあいまいな部分が多いといえるかもしれない。

第4は、ベトナムの労働法では、時間外労働賃金の割増率がかなり高く設定されていることである。ベトナムでの時間外労働賃金は、①通常日の時間外労働賃金は、通常労働日の時間給の少なくとも150%相当、②週給日の時間外労働賃金は、通常労働日の時間給の少なくとも200%相当、③祭日又は有給休暇の時間外労働賃金は、通常労働日の時間給の少なくとも300%相当、と規定している。深夜時間外労働は、昼間労働賃金の時間外労働手当に加えて、少なくとも30%増しの付加給とされている（労働法第61条）。

日本の労働関連法規では、時間外労働賃金の割増率は、通常の労働時間又は労働日の賃金の25%以上50%以下の範囲で政令において定める（労働基準法第37条）としている。現在、日本での割増率は、時間外労働については25%、休日労働については35%（割増賃金令）である。日本の法定での時間外労働賃金割増率は、ベトナムのみならず国際的に見ても極めて低いもの

になっている。日本の時間外労働での低割増率は、日本の労働者の残業時間を多くし、さらに他の労働者へ仕事を代替するインセンティブを低めるといった効果を持つ。現在の日本の労働状況を見ると、国際的水準へ割増率を高めるという方向での早急の改革が必要であろう。

第5は、ベトナムの法定労働時間は、原則として1日8時間、週48時間以内とされている(労働法第68条)ことである。ただし、公務員、国営企業の従業員については、週40時間労働制が施行されている。ベトナムの日系企業では、まだ週48時間労働制を実行している企業が多い。

他のアジア諸国の労働時間についてベトナムと比較してみよう。アジア諸国の中で、法定労働時間が最も少ない国は、日本を除くと中国である。中国は、原則として1週間の法定労働時間は40時間である。中国で、週40時間労働制が採用されている理由としては、労働時間短縮によるワークシェアリングの意味合いもあろう。他のアジア諸国では、ほとんどの国が依然として法定労働時間は48時間という国が圧倒的である。ただし、これらの国の日系企業や外資系企業の場合、週48時間以下を所定内労働時間としている企業もかなり存在する。

第6は、ベトナムでは、社会主義国であるということから労働組合や労使関係に特有な点があるということである。ベトナムでは、企業に労働組合の設置義務がある。労働組合は、新設事業体の場合、操業後6ヶ月以内に結成されなければならない(労働法153条)と規定している。中国でも同様な労働組合設置に関する規定が存在するが、ベトナムでは現実に外資系企業、国営企業、民間企業でかなりの割合で労働組合が存在している。特に日系企業では、ほとんどの企業に労働組合が存在している。

さらに、ベトナムではストライキに関する規定が明確に定められている。労働組合は労働仲裁協議会の裁決に同意しない場合、争議解決を人民裁判所に要請するかまたはストライキを行うことができる。(労働法第172条) ストライキは、組合員の過半数以上の投票や署名での賛

成の後、企業内の単位労働組合執行委員会により決定される。(労働法第173条)このような手続きを経ないストライキは、違法ストとなる。

以上のように、ベトナム労働法の規定は、諸外国に比較してもかなり進んだ労働者の保護規定を設けていること、また労働組合の影響力が大きいという特徴がある。

## 注

(1) ベトナム労働法については、CAT VAN THANH(2006), LE TU GIANG(2008), PHAN DAO NGUYEN(2005), NGUYEN DINH THIEM(2005) に英語の翻訳が、小林貞一郎(1994)に日本語の翻訳がある。

(2) LE TU GIANG(2008), pp.546.

(3) LE TU GIANG(2008), pp.545.

(4) 外国企業、輸出加工区・工業区、外国機関等で働く労働者の最低賃金は、政府が別に定めている。

(5) 丹野・原田(2005)75-76ページ。

(6) 丹野・原田(2005)93-96ページ。

(7) ベトナムの労働組合の歴史については、堀田芳郎編著(2002)を参考にした。

(8) 齊藤善久(2007)26-27ページ。

(9) 日本の労働関係法で、派遣労働者に関しては、労働契約に関する以下の規制がある。派遣可能期間に制限のない業務については、派遣先が3年をこえる期間継続して同一業務に同一の派遣労働者を受け入れる場合において、当該同一業務に労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対して雇用契約の申し込みをしなければならない(労働者派遣法40条の5)。

## 参考文献

- 鮎京正訓(1993)「ベトナム憲法史」日本評論社。  
CAT VAN THANH(2006), "CAC VAN BAN PHAP LUAP VE LAO DONG CUA NUOC CONG HAA XA HOI CHU NGHIA VIET NAM", NHA XUAT BAN THONG KE.  
CAT VAN THANH(2006), "LUAT DAU TU CHUNG & LUAT DOANH NGHIEP THONG NHAT", NHA XUAT BAN THONG KE.  
DANG KIM CUONG(2008), "LUAT DAT TU, LUAT DOANH NGHIEP, LUAT LAO DONG, LUAT BAO HIEM XA HOI", NHA XUAT BAN GIAO THONG VAN TAI.

HOANG ANH(2006),”2LAAT DAU TU”,NHA XUAT BAN TONG HOP TP. NHA XUAT BAN GIAO THONG VAN TAI.

HOANG GIANG THANH(2008),”LUAT LAO DONG VA CAC VAN BAN HUONG DAN THI NANH”,

堀田芳郎編著 (2002)「世界の労働組合」日本労働研究機構。

小林貞一郎 (1994)「ベトナム労働規約」Phillips Fox 法律事務所。

白石昌也・糸賀了・渡辺英緒監修 (1995)「ベトナムビジネスのルール」日経BP出版センター。

ジェトロ編 (2002)「JJビジネスフォーラム2002—新労働法の動きを追う」ジェトロホーチミン事務所。

菅野和夫 (2008)「労働法」弘文堂。

LE TU GIANG(2008),”LUAT DOANH NGHIEP”, NHA XUAT BAN GIAO THONG VAN TAI.

水町勇一郎 (2007)「労働法」有斐閣。

NGUYEN DINH THIEM(2005),”LUAT THUONG MAI NAM 2005”, NHA XUAT BAN LAO DONG.

Nguyen Duy Khien(2006),”Doing Business in Viet Nam”, Vietnam Chamber of Commerce and Industry.

野川忍 (2007)「労働法」商事法務。

PHAN DAO NGUYEN(2005),”CAC VAN BAN HUONG DAN THI HANH BO LUAT LAO DONG”, NHA XUAT BAN LAO DONG.

ファム・ツイ・ギア (2003)「アジア経済危機への対応および国際化への道 ベトナム経済に関する法制度の発展」ジェトロホーチミン事務所。

桜井由躬雄・石田暁恵他 (2000)「ベトナムの労働事情」日本労働研究機構。

斉藤善久 (2007)「ベトナムの労働法と労働組合」赤石書店。

丹野勲・原田仁文 (2005)「ベトナム現地化の国際経営比較」文眞堂。

TIM HIEU(2007),”BO LUAT LAO DONG”,NHA XUAT BAN LAO DONG.