

第19章 労働事情

1. 労働法の体系

ベトナムの労働法制として、雇用関係については2019年労働法（Law No. 45/2019/QH14）が存在する。本法は、2019年11月に2012年ベトナム労働法が改正されたもので、2021年1月1日に施行された。なお、現地調査での日系企業インタビューの結果を踏まえると、本改正による日系企業への大きな影響は生じなかったようである。

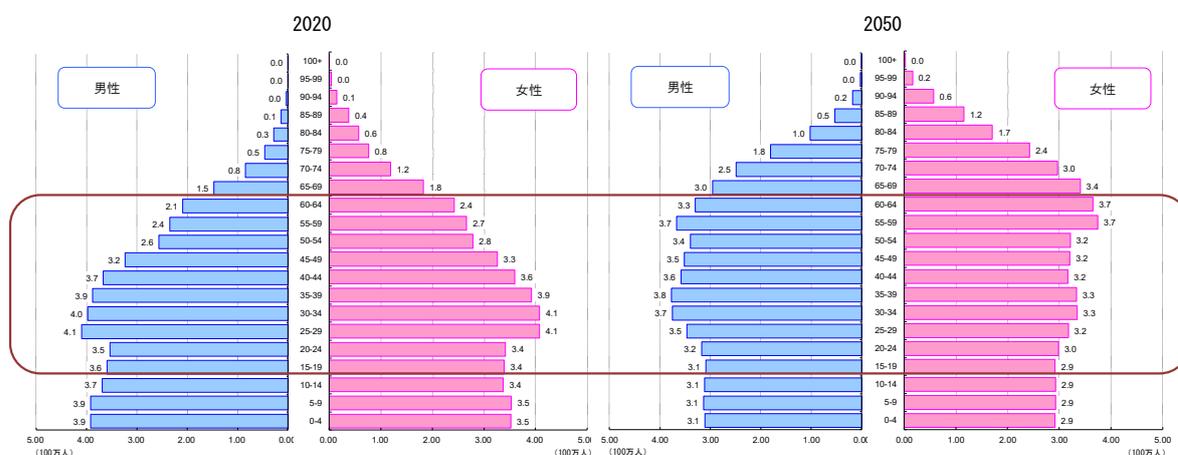
労働組合については2012年労働組合法（Law No. 12/2012/QH13）があり、社会保険関係については2014年社会保険法（Law No. 58/2014/QH13）、2014年健康保険法（Law No. 25/2008/QH12）及び2013年雇用法（Law No. 38/2013/QH13）がある。その他代表的な労働関連法令として労働安全衛生法（Law No. 84/2015/QH13）が存在する。以下、法令に関しては制定時点における法令番号などを記載するが、その後の改正を含む。

なお、労働関連法制は、他分野と比較しても特に法改正が行われる頻度が高い傾向があるため、常に最新の法令を確認する必要がある。

2. 労働市場と雇用情勢

国連の「World Population Prospects 2022」によると、15才～64才の労働人口は2020年時点では約6,657万人で、総人口（9,665万人）の68.9%を占めていた。同予測によると、2050年には、ベトナムの総人口は1.07億人まで拡大する一方、労働人口の見込み値は6,744万人であり、人口の伸びに対して労働人口の伸びは小さい。高齢化が進み、労働人口の総人口に占める比率は63.0%まで低下すると見込まれている。人口ピラミッドを見ると、その形状は2020年の星型から2050年には釣鐘型になっているのが分かる。

図表 19-1 ベトナムの人口構成の変化



（出所）国際連合「World Population Prospects 2022」より作成

2020年の就業者総数は5,361万人である。その内訳は、第1次産業が約1,772万人（全体の33.1%）、第2次産業が約1,651万人（同30.8%）、第3次産業は約1,938万人（同36.1%）で、更に第2次産業の中では製造業が1,130万人（同21.1%）となっている。2015年との比較では、就業者総数は5,311万人から5,361万人へと50万人増加しているが、ほぼ横ばいである。就業人口で最も多くを占める農林水産業就業者数は2015年の2,314万人（全体の43.6%）から2020年には1,772万人（同33.1%）へと約542万人減少したが、製造業（対2015年で約284万人増）、建設業（同約142万人増）、卸・小売・修理業（同約45万人増）への増加が、これを相殺している。

図表 19-2 ベトナムの就業構造

	2015		2018		2019		2020		2021（速報値）	
	就業者数 （万人）	構成比								
全就業人口	5,311	100.0%	5,428	100.0%	5,466	100.0%	5,361	100.0%	4,907	100.0%
第1次産業	2,314	43.6%	2,042	37.6%	1,883	34.5%	1,772	33.1%	1,426	29.1%
農林水産	2,314	43.6%	2,042	37.6%	1,883	34.5%	1,772	33.1%	1,426	29.1%
第2次産業	1,224	23.0%	1,479	27.2%	1,646	30.1%	1,651	30.8%	1,625	33.1%
鉱業	23	0.4%	20	0.4%	20	0.4%	17	0.3%	18	0.4%
製造業	846	15.9%	1,000	18.4%	1,129	20.7%	1,130	21.1%	1,121	22.8%
電気・ガス・水道・空調	15	0.3%	17	0.3%	19	0.4%	17	0.3%	15	0.3%
上下水	12	0.2%	15	0.3%	16	0.3%	17	0.3%	17	0.3%
建設	328	6.2%	427	7.9%	462	8.4%	470	8.8%	455	9.3%
第3次産業	1,773	33.4%	1,918	35.3%	1,937	35.4%	1,938	36.1%	1,856	37.8%
卸・小売・修理	675	12.7%	729	13.4%	728	13.3%	729	13.6%	720	14.7%
運輸・倉庫	165	3.1%	176	3.2%	197	3.6%	197	3.7%	186	3.8%
宿泊・外食	246	4.6%	271	5.0%	274	5.0%	274	5.1%	249	5.1%
情報・通信	35	0.7%	31	0.6%	35	0.6%	34	0.6%	28	0.6%
金融・保険	37	0.7%	41	0.8%	48	0.9%	46	0.8%	48	1.0%
不動産	16	0.3%	26	0.5%	30	0.6%	32	0.6%	31	0.6%
教育・訓練	186	3.5%	210	3.9%	199	3.6%	201	3.7%	186	3.8%
保健・福祉	54	1.0%	59	1.1%	61	1.1%	60	1.1%	60	1.2%
その他	359	6.8%	376	6.9%	365	6.7%	365	6.8%	347	7.1%

（出所）ベトナム統計総局より作成

3. 賃金

(1) 賃金

賃金には、給与、各種手当、賞与などが含まれる。法令上、賞与の支給は必ずしも義務とはされていない。ベトナムの商慣習上、旧正月前に支給することが多く、JETROの「2020年度 アジア大洋州・日本投資関連コスト比較調査（2021年3月）」によると、日系企業での支給額は賃金の1.4～1.6ヵ月分程度である（調査アンケートに回答した企業の平均値。ハノイ：1.64ヵ月、ダナン：1.40ヵ月、ホーチミン：1.41ヵ月）。図表 19-3 は、労働法で定められた時間外労働手当の料率を表している。

図表 19-3 時間外労働手当の料率

勤務種別	手当の水準
残業手当（通常勤務日の時間外労働）	通常賃金の少なくとも150%
休日出勤手当（週休日の労働）	通常賃金の少なくとも200%
祝祭日や有給休暇日の出勤手当	通常賃金の少なくとも300% （当該祝祭日・有給休暇日の通常の賃金を受領している場合はその賃金の額を控除する）
深夜勤務手当（深夜労働）	上記の少なくとも30%増し
深夜かつ残業手当	更に20%増し

（出所）労働法第 98 条より作成

(2) 最低賃金

賃金については、ベトナム政府が地域ごとに月額最低賃金を定めている。ベトナム政府は2022年6月、最低賃金に関する政令 38 号（38/2022/ND-CP）を公布した。地域別に設定されている最低賃金を改定し、2022年7月1日から月額で平均6%引き上げる。改定は2020年1月1日に平均5.5%引き上げて以来、2年半ぶりとなる。

図表 19-4 法定最低賃金水準（2022年7月1日以降）

適用地域	最低賃金（月額）
第1種地域	4,680,000 ドン
第2種地域	4,160,000 ドン
第3種地域	3,640,000 ドン
第4種地域	3,250,000 ドン

（注） 2022年10月の為替レートは1円=165 ドン

（出所）Decree No. 38/2022/ND-CP より作成

4. 雇用関係

(1) 労働規制

ベトナムの労働法令は、2019年労働法（Law No. 45/2019/QH14）のみならず、多くの下位法令が定められており、代表的なものとしては以下の政令が挙げられる。

- ① 労働契約に関する政令（Decree No.44/2013/ND-CP）
- ② 労働時間、休憩時間、労働安全衛生に関する政令（Decree No.45/2013/ND-CP）
- ③ 賃金に関する政令（Decree No.49/2013/ND-CP）
- ④ 労働法違反の場合の罰則規定に関する政令（Decree 95/2013/ND-CP）
- ⑤ 労働法の施行細則に関する政令（Decree No.05/2015/ND-CP）
- ⑥ 女性労働者に関する労働法の施行細則に関する政令（Decree No.85/2015/ND-CP）

(2) 雇用契約の締結

2012年労働法では、「労働契約とは賃金が支給される業務、労働条件、労使関係における当事者各々の権利と義務に関する労働者と使用者との間の合意を言う」と定義されていた。これに対し、2019年労働法では、労働契約の定義が拡大され、具体的には、労働契約は次のように定義されている。

「労働契約とは賃金が支給される業務、労働条件、労使関係における当事者各々の権利と義務に関する労働者と使用者との間の合意を言う。当事者は他の契約で合意するが、その契約には賃金や報酬が支給される業務、一方の当事者の管理・指導・監督などに関する内容が含まれている場合、その契約は労働契約と見なされる。」（労働法 13 条 1 項）

雇用者は労働者を採用する場合、雇用開始前に雇用契約を締結しなければならない。ただし、労働法では、書面による労働契約のほか、電子的手段による労働契約が追加された。電子的手段による労働契約は書面による労働契約と同様の効力を有することとされる。また、口頭による労働契約の対象について、2012年労働法では、期間が3ヵ月未満の一時的な業務とされていたが、2019年労働法では、期間が1ヵ月未満の労働契約とされた（労働法 14 条 2 項）。

雇用契約の契約期間は以下の3種類が認められている（労働法 20 条）。

- ① 無期労働契約。両当事者が契約の期間、効力が終了する時期を確定しない契約。
- ② 有期労働契約。両当事者が契約の期間または効力が終了する時期を、契約の効力発生の時点から 36 ヶ月を超えない期間で確定した契約。

なお、2012年労働法においては、有期労働契約については、季節的な業務または特定業務を除く一般的なものでは12か月以上という下限があったが、2019年労働法では、この下限が撤廃され、12ヵ月未満の労働契約が可能となった。36ヵ月を超える期間の有期労働契約を締結した場合は、当該期間の定めは無効と解釈され、その場合は期間の定めのない契約と解釈される可能性がある。上記のうち、②の有期雇用契約の場合、契約期間が終了した後も被雇用者が引き続き就労する場合には、契約終了の日から30日以内に新しい雇用契約を結ばなければならない。この点、仮に30日以内に新しい雇用契約を結ばない場合、締結済みの契約は期限の定めのない雇用契約となるので注意する必要がある。また、有期雇用契約の更新は1回のみ可能で、被雇用者がその後も引き続き就労する場合は無期労働契約を締結しなければならない。

(3) 試用期間

雇用者と被雇用者の合意により試用期間を決めることができる。試用期間は、業務の内容に応じて定められている上限を超えてはならない。

- ① 企業法及び企業における生産・経営に投資する国の資本の管理・使用に関する法律に定める企業の管理者の業務：180日以内
- ② 短大以上のレベルの専門的または技術的な職種：60日以内
- ③ 職業訓練学校、専門学校、技術を伴う労働者、経験を有する事務職レベルの専門スタッフ：30日以内
- ④ その他の職種：6営業日以内

雇用者は、被雇用者の試用期間中の労働が、両者で合意した要件を満たさない場合には、試用期間中、損害賠償を行うことなく試用期間に係る労働契約を終了させることができる。試用期間中の賃金は、同種の業務に対する賃金の 85%以上とされている。

なお、2012 年労働法では、試用契約と労働契約は別個の契約とされていたが 2019 年労働法では、試用契約と労働契約は別個のものとするができることと定められた。試用期間を労働契約内に入れ込む場合、試用の結果採用になった場合は、その試用期間も含んで社会保険に加入しなければならないとされている。

(4) 雇用契約の終了

労働法第 34 条によると、雇用契約は次の場合に自動的に終了する。

- ① 労働契約の期間が満了した場合。
- ② 労働契約に基づき業務を完遂した場合。
- ③ 両当事者が労働契約の終了に合意した場合。
- ④ 裁判所による判決又は決定により、労働者が懲役刑を科された場合であって執行猶予を受けないとき、若しくは刑事訴訟法の定めるところにより釈放されていないとき、死刑の場合、または労働契約に記載する業務に従事することを禁止される場合。
- ⑤ 外国人労働者が、裁判所の判決若しくは決定または管轄国家機関の決定により、退去強制処分を受けた場合。
- ⑥ 労働者が死亡した場合または裁判所により民事行為能力の喪失、行方不明若しくは死亡を宣告された場合。
- ⑦ 個人である使用者が死亡した場合または裁判所により民事行為能力の喪失、行方不明若しくは死亡を宣告された場合。個人でない使用者が活動を終了し、または省級人民委員会に属する経営登録に関する専門機関から、法的代表者若しくは法的代表者の権利・義務の履行を委任された者が不在であることの通知の発行を受けた場合。
- ⑧ 労働者が解雇の規律処分を受けた場合。
- ⑨ 労働者が、労働契約を一方的に終了させた場合。
- ⑩ 使用者が、労働契約を一方的に終了させた場合。
- ⑪ 使用者が、労働者を退職させた場合。
- ⑫ ベトナムにおいて就労する外国人労働者について、労働許可証が失効した場合。
- ⑬ 労働契約において試用の内容の合意が記載されていたが、試用が要求を満たさなかった場合または一方当事者が、試用に関する合意を解除した場合。

また、雇用者が一方的に労働契約を解除することができるのは次の場合である。

- ① 労働者が、労働契約に定めた業務を常時完遂せず、そのことが使用者の規程における業務完遂程度評価基準に従って確定された場合。

- ② 労働者が疾病または災害により、無期労働契約の場合は連続して12ヵ月、12ヵ月以上36ヵ月以下の期間の有期労働契約の場合は連続して6ヵ月、または12ヵ月未満の期間の有期の労働契約の場合は契約期間の2分の1を超える期間にわたり治療を受けたが、労働能力を回復できない場合。
- ③ 天災、火災、危険な疫病、戦災または管轄国家機関の要求に基づく生産・経営拠点の移転若しくは縮小により、使用者があらゆる回復措置を模索したが、やむを得ずポストの削減を行う場合。
- ④ 労働者が、一定期間の経過後も職場に出勤しない場合。
- ⑤ 別段の合意がある場合を除き、労働者が定年に達した場合。
- ⑥ 労働者が、正当な理由なく5営業日以上連続して無断欠勤した場合。
- ⑦ 労働者が、労働契約の締結にあたり、誠実に情報を提供せず、それが労働者の採用に影響を及ぼす場合。

2019年労働法では、雇用者の一方的解除事由として、労働者が正当な理由なく連続5営業日以上欠勤した場合、労働者が労働契約の締結の際に事実と異なる情報を提供して労働雇用の影響を与えた場合なども規定された。前者について、以前は懲戒手続を取らなければならなかったものの、今回は一方的解除事由として通知不要で解除できるようになったため、企業にとっては運用しやすい改正となった。上記の解除事由がある場合、使用者は労働者に対し原則として期間の定めのない雇用契約である場合は45日前、12ヵ月以上36ヵ月以下の有期の雇用契約である場合は30日前、12ヵ月未満の有期の雇用契約である場合は少なくとも3日前までの事前通知を行うことにより、雇用契約を解除することができる。

雇用者は、組織上・技術上の変更を行ったことにより多数の労働者の雇用に影響を与える場合、または経済的な理由により多数の労働者が職を失う恐れがある場合、合併・会社分割などの組織再編で既存の労働者の全てを雇用することができない場合は、まずは法定の使用計画を作成し、新たな配属先が存在する場合は労働者を再訓練した上で雇用する義務を負うが、上記の努力にもかかわらず、新たな雇用を創出できない場合、雇用者は被使用者を解雇することができる。

懲戒解雇が認められるのは、次の場合である（労働法125条）。懲戒解雇にあたっては法定の手続きを経る必要があり、雇用者は被雇用者の過失を証明しなければならない。当該手続きには被雇用者本人と労働組合の代表者が出席しなければならない。被雇用者は弁護士などの代理人を選任することができる。

- ① 職場において、窃盗、横領、賭博、故意の傷害、麻薬の使用を行った場合
- ② 使用者の経営の秘密・技術の秘密を漏洩し、知的所有権を侵害する行為、使用者の財産、利益に重大な損害をもたらす、あるいは特別重大な損害をもたらすおそれがある行為、または就業規則で規定されるセクシャルハラスメントを行った場合
- ③ 昇給期日延期処分または降格処分を受け、その処分が消滅する前に再犯した場合。
- ④ 労働者が正当な理由なく、最初に無断欠勤した日から数えて30日間に合計5日、または365日間に合計20日無断欠勤した場合

5. 労働条件

2012 年労働法では、10 人以上の労働者を雇用する場合に就業規則の発行が求められていた。これに対し、2019 年労働法では、労働者の人数に関係なく就業規則の作成が求められている。当局への就業規則の登録は 10 人以上の場合に必要なことは変更ない。

(1) 勤務時間

労働法により、通常の労働時間は 1 日 8 時間、週 48 時間（週休 1 日）が上限とされている。使用者は、労働時間を日または週あたりで規定する権利を有し、ただし、労働者に通知しなければならない。週あたりとする場合、通常の労働時間は 1 日あたり 10 時間、かつ 1 週間あたり 48 時間を超えないものとする。使用者に対しては、週 40 時間労働を実施するよう奨励されている。

時間外労働は、原則として 1 日の労働時間の 50% 以内、通常の労働時間及び時間外労働の時間数の合計が 1 日あたり 12 時間を超えない、1 ヶ月 40 時間以内、年間 200 時間以内（下記に該当する場合を除く）に制限されている。なお、2012 年労働法では、1 ヶ月の残業時間の合計の上限が 30 時間とされていたが、2019 年労働法では上限が 40 時間とされた。また 2012 年労働法では、年間 200 時間の残業時間の上限の例外規定として、「政府が規定する特別な場合」にのみ年間 300 時間を上限とすることが認められるとしていたが、2019 年労働法では、年間 300 時間までの残業が認められるケースを以下の 5 つに明確に規定した。

- ① 輸出用の繊維・縫製、皮革、履物、電気・電子製品の製造・加工事業、農林水産物・塩の製造事業
- ② 発電・配電、通信、石油精製、給排水
- ③ 高度な技術を要するが労働市場で人材が不足している場合
- ④ 季節的な要因による緊急の業務、または天候、自然災害、敵対行為、火災、電力不足、材料不足、技術的故障、火災などの予期せぬ客観的な理由により発生した業務を解決する場合
- ⑤ 政府が規定するその他の場合

(2) 週休日・祝日

雇用者は、被雇用者に対して、24 時間連続する休暇（週休日）を与える必要がある。この週休日は、日曜日その他の一定の週日とされている。ただし、職務の性質により、週休を取ることが不可能な場合には、1 ヶ月に平均 4 日の休日を与える必要があるとされている。

(3) 祝日

ベトナムでは週休日のほか、祝日として、以下の計 11 日間が休日とされる。なお、2019 年労働法により、建国記念日の祝日の日数が 1 日追加され 2 連休とされたことにより、年間休日総数は 10 日から 11 日に増加した。

- ・ 1 月 1 日：新年
- ・ 旧正月（テト・5 日間）※

- ・ 4月23日：雄王（フンブオン）記念日（旧暦の3月10日）※
- ・ 4月30日：再統一記念日（サイゴン開放記念日）
- ・ 5月1日：メーデー
- ・ 9月2日とその直前または直後の1日：ベトナム建国記念日

※旧暦によるため、年によって日にちが異なる。

(4) 年次有給休暇

雇用者は被雇用者が1年間勤務した後は、業務の軽重などに応じて、年次有給休暇を年間に最低12～16日与えなければならず、かつ、年次有給休暇数は勤続5年ごとに1日ずつ増える。労働者の勤続年数が1年未満の場合も、期間に応じて有給休暇を取得できる。なお、未取得の有給休暇は金銭で支払われる。本人の結婚時や家族（親、配偶者、子供）の死亡時には3日間、子供の婚姻時には1日間の有給休暇を取ることができる。

ひとくちメモ 9： ベトナム人の一日は長い？

都市部の激しい通勤ラッシュや暑さを避けるため、ベトナムでは朝6時頃から人々の移動が始まる。朝5時台でも、ある程度バイクや車が走っている。ラッシュや暑さだけが理由ではなく、夕方に学校に通うために朝早く出勤をする勤勉なワーカーもいるとのことだ。そして、街や道路は日曜でも比較的遅くまで賑わっている。睡眠時間が短くても平気なのはうらやましいと思ったが、昼休憩の際に実態を知る。習慣として昼寝があるようだ。確かに最も暑い昼の時間帯に昼寝をすることで、仕事の効率低下を避けることができる。電力が十分に供給されるようになった今、この文化は変わるのか、それとも変わることはないのだろうか。

6. 社会保険及び健康保険

(1) 社会保険

ベトナムでは、強制社会保険制度が存在する。具体的には、雇用期間が3ヵ月以上に及ぶ労働契約を締結している、ベトナム国籍を有する労働者は、社会保険に加入しなければならないとされている。また、2018年1月1日以降は、ベトナム国籍を有しない(=外国人)労働者であっても、雇用期間が1年以上に及ぶ労働契約を締結し、労働許可証などの証明書を有する場合、社会保険への加入が義務づけられている点、留意が必要である(2014年社会保険法(Law No. 58/2014/QH13))。社会保険からは傷病手当、産休手当、労災手当、年金などの各種手当として、一定の給付金額が支給される。

(2) 失業保険

失業保険は、ベトナム国籍を有し、3ヵ月以上の労働契約がある者につき、加入が強制される。毎月の失業手当の受給の上限は、一般最低賃金の5倍を限度として退職前6ヵ月の1ヵ月平均賃金の60%相当とされている。

(3) 健康保険

健康保険は、3 ヶ月以上の労働契約がある者につき、従業員の国籍を問わず、加入が強制される。健康保険からは、一定の要件を満たした治療を受けた従業員に、治療費の全額または一部が支給される。保険料負担率は、ベトナム国籍を有する労働者と有しない労働者とで区別されており、まず、ベトナム国籍を有する労働者に関する保険料負担率は以下の通りとされている。

負担者	社会保険		失業保険		健康保険	
	使用者	労働者	使用者	労働者	使用者	労働者
保険料負担率	17.5%	8%	1%	1%	3%	1.5%

他方で、ベトナム国籍を有しない労働者に関する保険料負担率は、以下の通りとされている。表に示されている通り、2022 年 1 月以降、保険料率が引き上げられている。

負担者	社会保険		失業保険		健康保険		
	使用者	労働者	使用者	労働者	使用者	労働者	
保険料負担率	2018 年 12 月 1 日以降	3.5%	無	無	無	3%	1.5%
	2022 年 1 月 1 日以降	17.5%	8%				

7. 労使関係

ベトナムでは労働法及び労働組合法に基づき、従業員に労働組合の設立が保障されている。使用者は労働者に対し、労働組合への加入・非加入を強制することはできない。使用者側は、労働組合のための場所や情報を提供し、組合活動のための環境を提供する義務を負うが、労働組合を組成する義務を負うものではない。

事業所内に労働組合がない会社については、上級労働組合が社内労働組合の責任を果たす。労働組合の全国組織としてはベトナム労働総同盟（VGCL）があり、その下に、省市の労働組合事務所と産業別の労働組合事務所がある。他方、雇用者側の代表機関としては、ベトナム商工会議所（VCCI）がある。

雇用者は、労働組合の要求がある場合、団体交渉会合を経て、合意に達した場合、集団労働協約を締結する。ただし、企業の集団労働協約を締結する場合、労働組合に加入する組合員の過半数の者の賛同が必要となる。

8. 労働紛争の解決

ストライキなどの労働紛争は外資系企業でしばしば発生している。ベトナムにおける労働紛争の代表例を図表 19-5 に整理したが、ストライキの背景には、厳しい労働環境や低い賃金への不満があるとされている。

ベトナムの労働法は、法で定められた手続に従って労働者がストライキを行う権利を認めている。ストライキは、利益に関する団体労働争議の場合で、かつ、労働争議が不調となった場合にのみ決行可能である。「利益に関する団体労働争議」とは、労働者集団と雇用者間の交渉過程において、労働者集団が労働に関する法律、労働協約、就業規則及びその他の合法的な規則や合意の規定に関して、新たな労働条件の確立を要求することから発生する労働争議を意味する。また、ストライキ実施のためには、法令に従った手続（労働者代表から雇用者への事前通告、ストライキの決定書の作成・送付など）を経なければならない。

しかし、ベトナムで発生するストライキは決められた手順を踏まない違法スト（いわゆる山猫スト）が多いと言われている。例えば、事前に団体交渉などが一切なく、突然ストライキが始まったり、労働組合が主導するのではなく、中間管理職や部外者が裏で先導したりする事例がある。法律上、労働争議を解決するための手続は用意されているものの、事実上機能していないため当事者間での解決は困難となっており、行政機関や労働組合の地方組織が介入することで解決することが多いようである。

企業側から見ると、山猫ストはストライキの首謀者が明確でないため、違法スト終了後にその首謀者への処罰ができないという問題がある。また、労働当局に法令遵守の概念が乏しく、違法行為に対して毅然とした対応をとらないなどの不満もあるようである。

対応策の一つとして、企業が自社の労働組合を積極的に育成し、労働者との間に問題が発生した場合の交渉窓口にしていくことが挙げられる。なお、企業は、違法ストライキに参加した労働者に対して賃金を支払う義務はないが、違法ストライキに参加していないが、それによって働けなくなった労働者に対しては、賃金支払義務を負っている点には留意が必要である。

図表 19-5 労働紛争の例

種 類	代 表 事 例
労働報酬に関する争議	賃金の不払い、遅配、ピンはね、低賃金に関するもの
ボーナスの支払い要求	解放記念日やメーデー時期のボーナスの支払い要求に関するもの
時間外労働に関する争議	長時間労働、過酷な残業に関するもの
勤務体制に関する争議	シフト制勤務の導入に関するもの
保険・福祉に関する争議	社会保険、医療保険、勤務年数計算に関するもの
労働保護に関する争議	衛生・労働安全、職業病、労働者に対する暴力に関するもの
職業訓練に関する争議	職業訓練機会の不平等に関するもの
労働契約変更・解除・終了に関する争議	労働契約の履行・内容変更に関するもの、除名・解雇や従業員の無断離職に関するもの、労働契約の終了・更新に関するもの

(出所) 各種資料より作成

9. 外国人就労規制と労働許可の取得

(1) 外国人労働者の採用

使用者は、ベトナム人では十分に行うことができない管理、監督、専門、技術的業務についてのみ、外国人労働者を雇用できる。

また、使用者は、原則として、労働者が就労する場所の省または中央直轄市の人民委員会の委員長へ、外国人労働者の雇用需要を報告しなければならない。

(2) 外国人労働許可証（ワーク・パーミット）の取得義務

外国人労働者がベトナムで就労するためには、一定の免除事項（有限会社の出資者または所有者、株式会社の取締役を含む各種類型がある）に該当する場合を除き、労働許可証を取得する必要がある。ただし、免除事項に該当する場合（例えば、ベトナムの株式会社の取締役として駐在するような場合など）でも、何らの手続も必要ないという訳ではなく、原則として、使用者は、外国人労働者の勤務開始日から最低 7 営業日前に、外国人労働者が勤務する地方の労働傷病兵社会福祉局（DOLISA）に、労働許可証の発行が不要であることの承認を受ける必要がある。

2021 年 2 月、政令 152 号が施行され、労働許可証の申請手続が厳格化された。具体的には、管理者・専門家・技術者という労働許可証申請の 3 分野のうち、「専門家」について、大学の学位を厳格に確認されるようになり、学位を証明する書類として、これまで認められていた大学の卒業証明書が受理されない事例が起きている。これに対して、日本大使館は口上書を発出し、日本の大学の卒業証明書が学位を証明する書類に当たることを通知している。

ひとくちメモ 10： ベトナムの健康診断

日本では、定期健康診断の実施が労働安全衛生法において事業者には義務付けられている。ベトナムでも 2016 年 7 月 1 日より労働安全衛生法が施行され、雇用者には最低年 1 回の健康診断実施義務が課されるようになった（重労働者や未成年労働者、高齢労働者の場合は 6 ヶ月に 1 回）。多くの企業が法定健診の検診費用を全額負担しているという。法人を顧客としてその従業員向けの健康診断を引き受ける地場、外資の事業者も増加している。

なお、日本人がベトナムに駐在する際は、労働許可証を取得するために就労に問題がない健康状態である旨確認する必要がある。ベトナム保健省の規定に基づいた項目でチェックされるため、日本の健康診断などでの一般的な検査項目にはない項目がある。また、診断結果のベトナム語翻訳と公証作業が必要になることから、ベトナムの病院で受診の方が手間や時間が少なく済むようだ。現地には日本人医師や日本語でのサービスを提供する外資系病院も存在している。実際にベトナムの健康診断を受けた方によれば、胃カメラ検診では日本に比べると麻酔への寛容度が高いため、健康診断はベトナムで受けた方が楽だという声も聞かれた。