

第5章 社会保障

第1節 社会保険制度

1. 概要

ベトナムにおいて、広義の社会保険は大きくわけて①社会保険（狭義）、②健康保険、③失業保険、④労働災害・職業病保険の四つであり、労働者を雇用する場合は原則としていずれも強制加入となっている。

保険料の労使負担割合は図表5-1のとおりである（決定959/QD-BHXH、政令37/2016/ND-CP）。

なお、①～④の保険はいずれも3カ月未満の期間を定める労働契約による場合を適用対象外としており、使用者が脱法的に3カ月未満の労働契約を多用する原因となっている。ただし、2018年1月1日以降はそのいずれについても1カ月以上の期間を定める労働契約にまで適用対象が拡大されることになっている^{1 2}。

図表5-1 社会保険料の労使負担割合

保険の種類	使用者負担分	労働者負担分	計
①社会保険(狭義)	18%	8%	25%
②健康保険	3%	1.5%	4.5%
③失業保険	1%	1%	2%
④労災・職業病保険	1%		1%
保険料計			32.5%
※労働組合経費	2%	(組合員のみ1%)	2%
負担計			34.5%

1 本節は第2節「労災補償制度」及び第4節「失業保険制度」も参照のこと。

2 社会保険料とは性質を異にするが、労働組合経費についても記載した。内容については第5章第1節「労働者代表」を参照のこと。

2. 兼業の場合の社会保険料等の負担方法

ベトナムでは兼業が珍しくなく、法令上も労働者の権利として認められていることは既に述べた。これに対し、社会保険料、失業保険料、健康保険料について、使用者にも一定の支払義務がある制度となっているため、労働者が兼業で複数の勤務先に所属する場合に、社会保険料等の支払が複雑になる。この点に関し、決定 959/QĐ-BHXH や 政令 44/2013/ND-CP 号 4 条 1 項 a 号によると、社会保険料と失業保険料については、時期的に最初の労働契約を締結した使用者が支払うことになる。もっとも、それ以外の使用者はそれぞれの社会保険料と失業保険料の使用者負担分の合計と同額を労働者に支払わなければならないとされている。そのため結局どの使用者も、当該労働者の社会保険料等の使用者負担分を支払う場合と比較して、負担は実質的に変わらないことになる。他方、健康保険料については、単位当たりの給与支払い率が最も高い労働契約を締結している使用者³が、使用者負担分を支払うこととされている（政令 44 号 4 条 2 項 a 号）。また、全ての労働契約の使用者が労災保険を負担することになる。

【運用の実態】

（1）契約書上での社会保険料等の負担の記載方法

政令 05/2015/ND-CP 号 4 条 9 項によると、社会保険、医療保険、失業保険について、法令に基づき使用者及び労働者が負担する各保険料率（月給に対する負担率）及び使用者及び労働者による保険料の支払い方法及び支払時期を明記する必要があるとされている。これに従うと、各労働契約において具体的な保険料率を数字で記載しなければならないということになる。当局は、使用者に対し、労働契約において保険料相当額が賃金に含まれるという曖昧な規定の仕方ではなく、強制保険の保険料相当額の支払いを明らかにするために、賃金とは別に強制保険の保険料相当額を明記するよう求めてきたが、これらはいずれも社会保険料等の負担を明確にして、保険料徴収を確実にする趣旨と思われる。この運用に対しては、法令の改正による社会保険料率の変更のたびに全ての労働契約を修正しなければならないことになり、多数の労働者を有する製造業を中心に契約管理に影響が大きいとの懸念がある。

（2）外国人の社会保険料等の支払い義務

社会保険法 58/2014/QH13 号 2 条 2 項は、労働許可証等を有する外国人労働者は、政府の規定に従って、強制加入の社会保険に加入できると規定する。この文言から、外国人の社会保険加入は義務ではなく権利、すなわち任意で加入できるものと解されている。なお、社会保険法自体の施行日は 2016 年 1 月であるが、この外国人の義務化についての 2 条 2 項は 2018 年 1 月から施行とされている（124 条 1 項）。この実務運用については、今後

3 これは実際の支給額が最も高額な使用者を意味するものではない。

の動向を注視する必要がある。

ただし、基本給与が最低賃金の 20 倍を超える場合には、最低賃金の 20 倍をもとに保険料計算がなされる。これが実現した場合、企業の負担が大きくなるものの、実際には外国人労働者としては帰国等の関係で退職年金や遺族給付金を受け取ることが難しくなるという状況が容易に想定できる。しかも、現状、日本とベトナムの間では社会保険のこの点に関する二国間協定が締結されておらず、適用調整や保険加入期間の通算ができないため、数年程度の駐在の期間に日本とベトナムの両方で社会保険を払う二重加入となるおそれがあることも看過できない。

第 2 節 労災補償制度

労働災害・職業病保険制度については、社会保険法 2 条及び、労働安全衛生法 84/2015/QH13 号の 43 条 1 項により、強制保険の対象として無期契約や 3 カ月以上の有期契約のベトナム人労働者などが含まれる。なお、2018 年 1 月 1 日から 1 カ月以上 3 カ月未満の有期契約のベトナム人労働者のほか、労働許可証を有する外国人労働者も対象となる。

保険料として、労働者の給与基金の 1%にあたる金額がこれに充てられ、使用者が納付する義務を負う（社会保険法 86 条 1 項）。労働者が複数の使用者と労働契約を締結している場合、各使用者が個別に当該義務を負う（労働安全衛生法 43 条 2 項）。

労災手当を受給する条件として、(1)職場で勤務時間中に発生した災害、(2)雇用主の指示により職場以外、または労働時間外に発生した災害、または(3)住居と職場の往復で発生した災害による労働能力の 5%以上の低下と規定されている（社会保険法 43 条、労働安全衛生法 45 条）⁴。また、職業病手当を受給する条件として、(1)保健省（大臣）が発行するリストに記載された職業病に罹患したことで、(2)労働能力が 5%以上低下した場合と定められている（社会保険法 44 条、労働安全衛生法 46 条）。

条件を満たす労働者は、労働能力の喪失の度合いなどに従って、給付金その他の支援を受けることができる。当該保険により、労働者は業務上生じた事故や疾病に起因して転職をする際に、一定の要件のもと転職のためのトレーニングプログラムに参加するための参加料の補助を受けることができる（政令 37/2016/ND-CP 号 7 条以下）。また、労働者は、一定の要件のもと、疾病検診の際、保健省によって発表される疾病検診の料金表によって決定される疾病検診の費用の 50%に相当する金額の支払いを受けることができる（政令 37 号 12 条 1 項）。

なお、疾病リスクのある業務に従事していた労働者であって、退職または異動した者は、疾病検査の料金全額の支払いを受けることができる（政令 37 号 12 条 3 項）。また、業務上

⁴ ベトナムではバイクを利用する人が非常に多く、かつ交通事故も頻発しているため、労災の対象として、通勤や外回り中などのバイク事故がこれにあたるか検討されることが多い。

の疾病の治療に関しても、一定の要件のもと、治療費の実費の 50%相当を受けることができる（政令 37 号 16 条 1 項）。労働者は、毎年 1 回、合計 2 回まで上記の疾病の検査及び治療の補助を受けることができる（政令 37 号 12 条 2 項、16 条 2 項）。

労働安全衛生及び労働災害については、労働契約書を締結せず勤務する労働者も、労働安全衛生に関する規定に基づき権利及び義務を有するとされる（労働安全衛生法 2 条 3 項）。

①業務や当任務の実施と関連無く発生した個人的な傷病、または②労働者による自傷や違法麻薬等の薬物の使用の場合、労働者は、使用者からの保証を受けることができない（労働安全衛生法 40 条 1 項）。

第 3 節 育児休業制度

出産休暇として、出産前後に原則として合計 6 カ月取得可能である。ただし、出産前の休暇は 2 カ月を超えてはならない（2012 年労働法典：以下、労働法典 157 条 1 項）。女性労働者が使用者と合意した場合は、6 カ月よりも早期の復帰が認められるが、最低 4 カ月の経過と復帰が健康上問題ないことの医師の診断書が必要となる（労働法典 157 条 4 項）。出産休暇を取得する女性労働者は、出産休暇期間中、社会保険制度に基づく給付を受けることができる（労働法典 157 条 2 項）。産休の後、女性労働者は元の業務に就くことが保証されている（労働法典 158 条）

上記産前産後の休業の後、職場へ復帰した日から 30 日以内であって健康がまだ回復しない女性労働者は、5 日から 10 日間の健康回復、リハビリのための休暇を取得することができる（社会保険法 41 条 1 項）。職場復帰をした後、満 12 カ月未満の子供を養育している女性労働者には、1 日当たり 60 分の育児休憩（有給）が認められている（労働法典 155 条 5 項）。

出産する妻がいる男性労働者について、妻の出産後 30 日以内に原則として 5 日（所定の場合に該当すれば最大 14 日）の休暇が認められる（社会保険法 34 条 2 項）。

なお、育児期間等に関連して、使用者は、妊娠 7 カ月以上や 12 カ月未満の子どもを育てている女性労働者を深夜、時間外や遠隔地の仕事に従事させてはならないとされている（労働法典 155 条 1 項）。また、結婚、妊娠、産休取得、満 12 カ月未満の子供の育児を理由として女性労働者を解雇（または一方的に労働契約を終了）してはならない（労働法典 155 条 3 項）。さらに、妊娠期間や、社会保険法等に基づいて出産に関する休暇を取得している期間、12 カ月未満の子どもの育児期間については、女性労働者は労働紀律処分（懲戒処分）を受けないことが規定されている（労働法典 155 条 4 項）。

【運用の実態】

女性労働者が早期の復帰をしたい場合、最低 4 カ月の経過と復帰が健康上問題ないことの医師の診断書が必要となるのは前述のとおりであるが、早期復帰を強く希望するあまり、都

合のよい診断書を取得してくる可能性も否定できないため、よくコミュニケーションをとり、実際に本人の様子を観察することを怠らないことが肝要である。

第4節 失業保険制度

退職手当、失業手当及び失業保険について解説する。

まず、退職手当に関し、労働法典 48 条 1 項は、労働契約終了の場合（定年退職と懲戒解雇の場合を除く）使用者は恒常的に満 12 カ月以上就労した労働者に対し、勤続 1 年につき賃金の半月分に相当する退職手当を支払う責任を有すると定める。これが使用者の退職手当支払い義務であり、退職手当の計算基礎となる勤続期間は、労働者が使用者のために実際に就労した全期間から労働者が社会保険法の規定するところにしたがって失業保険に加入した期間及び使用者によって既に退職手当が支払われた勤続期間を除いた期間である（労働法典 48 条 2 項）。退職手当の計算基礎となる賃金は、労働者が退職する時点の直近 6 カ月における、労働契約に基づく賃金の平均額である（労働法典 48 条 3 項）。

なお、類似のものとして失業手当も存在し、使用者は、自らのために恒常的に 12 カ月以上就労した後に失業した労働者に対し、①機構、技術の変更または経済的理由による場合、②事業体、合作社の吸収、合併、分割、分離の場合につき、失業手当を支払わなければならない（労働法典 48 条）。具体的には、勤続 1 年につき賃金の 1 カ月分を支払わなければならないが、少なくとも賃金の 2 カ月分を支払わなければならない。失業手当の計算基礎となる勤続期間や計算基礎となる賃金は、退職手当と同様である（労働法典 49 条 2 項、3 項）。

退職手当、失業手当の計算基礎となる勤続期間（年数）

$$= \text{実際の就労期間} - (\text{失業保険の加入期間} + \text{既に退職金を受け取った期間})$$

退職手当、失業手当の計算基礎となる実際の就労期間には、試用期間、職務のための研修・職業訓練、使用者から任命されて参加する研修、社会保険法の規定にしたがった休暇、労働法の規定にしたがった週休及び有給休暇、労働組合についての法令にしたがった労働組合活動のための休業、労働者側に原因のない休業、業務の一時中断による休業、業務に由来する一時拘留・監禁による休業（国家権限機関により違法でないという結論が下され職場に復帰していることが前提）を含むとされている（政令 05/2015/ND-CP 号 14 条 3 項 a 号）。

また、失業保険の加入期間は、使用者が法律に従って失業保険の払い込みをしていた期間を含むとされる（政令 05 号 14 条 3 項 b 号）。失業保険に加入する者は、ベトナム人労働者で(1)無期限の労働契約、(2)有期の労働契約（12～36 カ月）、または(3)季節的業務または特定業務のために 3 カ月以上、12 カ月未満の労働契約を締結している者である（雇用法 38/2013/QH13 号 43 条 1 項）。2015 年 1 月 1 日より、雇用している労働者の人数にかかわら

ず強制加入となった一方、外国人労働者は失業保険の加入対象ではない。なお、失業保険の強制加入対象に属さない労働者については、使用者は、賃金の支払いに加えて、当該支払いと同時に、失業保険料に相当する金額を加えて支払う責任を有する（労働法典 186 条 3 項）。

失業保険の加入期間中に労働者が産休を取得した場合、この産休は、社会保険の規定にしたがった休暇であるため（社会保険法 4 条 1 項）、実際の就労期間に含まれることとなる。

労働者が複数の使用者と契約している場合、当該労働者が最初にした契約関係に基づいて、労働者と当該使用者が保険料を負担する（雇用法 43 条 1 項）。労働者は月給（社会保険法下で社会保険算定基礎になる給与額、地域最低賃金の 20 カ月分が上限（雇用法 58 条）の 1%、使用者は当該労働者の給与基金の 1%の金額をそれぞれ納付する（雇用法 57 条）。

失業保険を受給する要件は、①労働契約が終了したこと（労働者が一方的に違法に労働契約を終了した場合、退職金や労働能力喪失手当を受給している場合を除く）、②12 カ月以上保険料を納付していること（無期または有期の労働契約の場合は労働契約終了前の 24 カ月以内に、季節的業務または特定業務のために 3 カ月以上 12 カ月未満の労働契約の場合は労働契約終了前の 36 カ月以内に）、③雇用サービスセンターに必要書類一式を提出していること、④書類提出日から 15 日以内に職を見つけていないこと（例外規定あり）となっている（雇用法 49 条各項）。外国人労働者は失業保険に加入できないため、企業は外国人労働者に対して勤務年数に対応した退職金を支払う義務を負う。

失業手当の受給額は、失業前の 6 カ月間の平均賃金額の 60%で、地域別最低賃金の 5 倍を超えない金額となる（雇用法 50 条 1 項）。失業保険の受給期間は、保険料納付期間によって変動し、それが 12~36 カ月間の場合、受給期間は 3 カ月である。保険料納付期間がその期間を超えて 12 カ月増えるごとに 1 カ月受給期間が延びるが、最大で 12 カ月である（雇用法 50 条 2 項）。

失業保険の他、職業紹介や職業訓練支援の制度も存在する。

【運用の実態】

ベトナムの失業保険は、十分な期間保険料を納付したことを条件に、労働者が退職時に失業保険金を受領することができ、その場合、使用者は退職手当等を支払う必要がなくなるという制度であると言える。そのため、失業保険に加入していれば、退職時の使用者の負担をなくすることができる。注意すべきは、計算基礎となる平均賃金であるが、これは労働者が退職する直前の 6 カ月の平均賃金である。そのため、例えば、入社当初平均賃金が低く、失業保険に加入していなかった（期間がある）ような場合、勤続年数が相当期間長くなり退職時には賃金額が上昇していたとすると、退職時に使用者が思わぬ負担をすることになりかねない。

なお、失業保険の制度は法改正に伴って段階的に変化して上記の現行制度に至っているため、ベトナム法人での勤続年数の長いベトナム人労働者については、入社時期、旧法下の制度や過去の保険料支払経緯を確認するなど注意が必要である。