

## ベトナム

神戸大学准教授 齊藤善久

## 最低賃金及び賃金支払い方法をめぐる問題点

ベトナムには現在、数多くの日系企業が進出しているが、日本と異なる現地の労働法や労使関係に戸惑う経営者も少なくないだろう。2013年5月からは新しい労働法典が施行されているが、施行細則を定める法規範文書が未整備であったり、その内容が不明確ないし不合理であったりして、労使間のトラブルの原因となっているものも少なくない。

本稿では、最低賃金の計算方法、賃金の支払い方法という賃金をめぐる問題を取り上げる。最低賃金は月単位で定められているが、1日あたり、1時間単位の最賃を算出する具体的な計算方法は規定されていない。また、このほど、働いた月の賃金は原則として当月払いにするという通達が出され、現場に混乱を引き起こしている。

## 1 最低賃金の計算方法

ベトナムにおいては、市場経済の導入以前、賃金労働者は押しなべて国家セクターで就労する、いわば国家丸抱えの労働者であった。したがって、パートタイム労働や時間外労働という就労形態・就労方式には馴染みが薄く、實際上、賃金を時給で計算する必要は乏しかったと思われる。そして、おそらくそのような事情を背景として、民間セクターや外資系セクターにおける労働契約関係が普遍化した現在においてもなお、同国では最低賃金が（わが国のような1時間単位ではなく）月単位で定められている。同国労働法典は第90条第1項後段において「労働者の賃金は政府が規定する最低賃金を下回ってはならない」と規定したうえで、第91条後段において「最低賃金は月、日、時間について地域、産業ごとに確定される」と規定しているが、実際には政府によって公布されるのは月単位での地域別最低賃金のみである<sup>(注1)</sup>。したがって、1日ないし1時間単位の最低賃金を把握したい場合には、この月単位の最低賃金を計算基礎としてそれぞれ算出せざるを得ないこととなるが、法はその具体的な計算方法を規定していない。

そこで月単位の最低賃金を用いた具体的な計算方法を考えるにあたり（当然ながら）問題となるのは、1カ月の長さが各暦月によって様ではないということである。このため、月によって一定の労働時間当

たりの最低賃金額に濃淡が生じることとなる。したがって、もし月単位の最低賃金をその月の法定労働日で除すことにより1日単位の最低賃金を算出したり、さらにこれを1日あたりの法定労働時間（8時間）<sup>(注2)</sup>で除して1時間単位の最低賃金を算出したりする場合は、月によって1時間あたり、1日あたりの最低賃金も変動することになる。これは、労働者とその家族の最低生活を確保するという最低賃金制度の趣旨<sup>(注3)</sup>に照らして不合理というべきだろう。また、そもそも各暦月の法定労働日自体、使用者による週休日などの配置（原則として週1回連続24時間以上。困難な場合は例外的に1カ月平均4日以上以上の休日を付与）<sup>(注4)</sup>を待たなければ確定することができない仕組みとなっている。他方、もし12カ月分の最低賃金を年間の法定労働日や法定労働時間で除す方法によって1日単位、1時間単位の最低賃金を算出するとすれば、それぞれの月における1日単位、1時間単位の最低賃金の総和と月単位の最低賃金との整合がとれない場合が生じ、強行規定としての性質に照らして妥当とは思われない結果を導くことになってしまうだろう。

以上のとおり、月単位の地域別最低賃金をもとにして1日単位、1時間単位の（明確かつ妥当な）最低賃金を算出することは困難と言うべきであるが、強行規定たる最低賃金の違反にはもちろん罰則が定められているので注意が必要である。具体的には政府議定95/2013/NĐ-CP(2013年8月22日公布、10月10日施行)第3条第1項、第13条第4項が、最低賃金に

違反した使用者について、個人の場合は2,000万ドンから7,500万ドン、組織の場合は4,000万ドンから1億5,000万ドンの罰金をその事業規模（雇用する労働者の人数）に応じて規定しているほか、同議定第13条第5項が1カ月から3カ月の事業停止処分を規定している（注5）。

ちなみに、月給制、週給制、日給制および時給制の労働に対して支払われる賃金の確定方法については、政府議定05/2015/ND-CP(2015年1月12日公布、3月1日施行)第22条第1項および労働傷病兵社会省通達23/2015/TT-BLĐTBXH(2015年6月23日公布、8月8日施行)第4条第1項が次のように規定している。①月給制の賃金は労働契約において確定される。②週給制の賃金は月給制の賃金の12カ月分を52週で除して確定される。③日給制の賃金は月給制の賃金を当該月における「通常の労働日」（陽暦の暦月について、企業が選択する法定の制度に基づき1カ月平均4日以上の日を保障する所定労働日）で除して確定される。④時給制の賃金は日給制の賃金を「通常の労働時間」（1日8時間、1週48時間を超えない所定労働時間）で除して確定される。このように、週給制、日給制および時給制の賃金はいずれも、労働契約において1カ月当たりの賃金額が確定されてはじめて算出が可能となるという、最低賃金制度と同様のまわりくどい制度となっている。また、（なぜか最低賃金の確定対象とされていない週給制の賃金の算定方法を例外として）月給制（月例賃金制）、日給制および時給制の賃金のいずれもが、最低賃金制度と同様に月によって一定時間あたりの賃金に濃淡が生じるという問題を有している（注6）。

なお、政府が1カ月単位の最低賃金のみを公布するのは、1日単位、1時間単位の最低賃金については上記の（契約上の賃金月額を算定基礎とした週給、日給または時給の確定に関する）計算方法を準用してこれらを算出させる趣旨である可能性も否定できないが、少なくとも明文によりそのような準用や読み替えを定める規定は見当たらない。

以上のようなベトナムにおける最低賃金制度の問題点は、いわゆる非正規労働者や短時間労働者の処遇を考える場合にとりわけ顕在化する。すなわち、まず日給制や時給制で働く非正規労働者について検討すると、一定時間あたりの最低賃金が不明であったり、月に

よって変動したりすることは、（比較的立場や収入の安定した正社員などについてはある程度目をつぶることができるとしても）それらの非正規労働者が一般に低所得かつ不安定な地位に置かれていることを勘案すれば不合理というべきだろう。また、月給制で働く短時間労働者について検討すると、特に当該職場に同種のフルタイム労働者が存在しない場合においては、仮に最低賃金の確定について前述の政府議定05/2015/ND-CP第22条第1項、労働傷病兵社会省通達23/2015/TT-BLĐTBXH第4条第1項の規定が準用されると考える場合でもなお）政府が公布する1カ月単位の最低賃金そのままこれら短時間労働者の1カ月単位の最低賃金になると解釈することも可能であり、その労働時間が法定労働時間に対して相当程度短い場合には、最低賃金を公布する政府やこれら短時間労働者を雇用する使用者の意図から乖離した結果を生じて無用な紛争の原因になることも考えられるし、もちろん労働者自身にとっても自らに対して保障されるべき最低賃金の計算方法が不明であることはその権利保護の観点から望ましくないというべきである。

なお、以上の問題点についてはベトナムの関係当局においても従前から一定程度認識されており、たとえば2012年における労働法典の全面改正に際しても特に短時間労働者の最低賃金額を明確にすることの必要性などが国会において議論されているが（注7）、現在に至るまで明確な対策は講じられていない。

## 2 賃金の支払い方法

労働法典第96条は、その前段において賃金の直接（注8）、



全額、期日どおりの支払い原則を定めたうえで、後段において、期日どおりに支払うことのできない特別な場合について、遅払いの期間は1カ月を超えてはならないこと、および、当該期間について遅延利息（支払い時点でのベトナム国家銀行の公布にかかる預金金利以上の利率により計算）を支払うべきことを規定している。また、賃金の支払い期日については、同法典第95条が、①時給、日給、週給制の労働者についてはその時間、日、週が終わった時点もしくは労働者・使用者双方の合意する15日以内の期日にまとめて支払われるべきこと（第1項）、②月給制の労働者については、1カ月に1回もしくは半月に1回支払われるべきこと（第2項）などを規定している。

労働法典における以上の各規定は、前出の政府議定05/2015/ND-CPにおいて概略が以下のように具体化されている。すなわち、①月給制の労働者については1カ月に1回もしくは半月に1回支払われるべきこと（上記労働法典第95条第2項の規定内容の確認。第23条第1項）、②具体的な月給制の労働者の賃金支払い期日については労働者・使用者双方の合意によること（第23条第2項）、③賃金を期日どおりに支払うことのできない特別な場合とは、天災、火事その他の不可抗力による場合を指すこと（第24条第2項本文）、④賃金の遅払い期間が15日未満の場合は遅延利息を支払う必要がないこと（同項a）、⑤遅延利息の計算根拠となる（ベトナム国家銀行の公布にかかる）預金金利とは、1カ月満期の定期預金の金利を指すこと（同項b）などである。

なお、賃金の支払い期日に関する労働法典第96条の違反に対しては、前出の政府議定95/2013/ND-CPが、その第3条第1項、第13条第3項において、使用者が個人の場合については500万ドンから5,000万ドン、組織の場合については1,000万ドンから1億ドンの罰金を、使用者の事業規模（雇用する労働者の人数）に応じて規定している（注9）。

ところが、近時、月給制賃金の支払い時期に関する上記の政府議定05/2015/ND-CP第23条の具体的な適用方法について、極めて不合理と思われる内容の通達が公布、施行されたことにより、雇用関係の現場が混乱に陥っている。すなわ

ち、前出の労働傷病兵社会省通達23/2015/TT-BLĐTBXHがそれであり、第5条において、「月給制の労働者は、1カ月に1回もしくは半月に1回、労働者の働く当該月の中で賃金の支払いを受けること」（第1項。傍点筆者）、「賃金の支払期日については双方により合意され、当該月の中の固定の一時点をもって確定されるべきこと」（第2項。傍点筆者）と規定している。

このように、月給制労働者の賃金の支払い方法については、当初、労働法典において単に月1回または半月に1回の支払いのみが規定され、その後、政府議定05/2015/ND-CPにおいて労働者と使用者との合意に基づく支払期日の特定が求められるようになっていたところ、労働傷病兵社会省通達23/2015/TT-BLĐTBXHの施行に伴って、月給制の賃金についてはその支払いの対象となる労務の提供が行われた月の中で完全に清算されなければならないこととされた（ように読める）わけである。しかも、同通達はその第9条第2項において、同通達の各規定内容を政府議定05/2015/ND-CPの施行期日（2015年3月1日）に遡って適用する旨規定している。

労働傷病兵社会省通達23/2015/TT-BLĐTBXHが（事実上）新しく導入した上記の賃金清算方法は、（時給制、日給制および週給制における賃金の支払い期日に関する前述の労働法典第95条第1項における場合と同様に）月給制の賃金についても労働者にその就労を開始した時点からあまり遠くない期間内に最初の賃金を受け取らせる趣旨であると解すれば、労働者およびその家族の生活を保障する観点から一定程度合理的なものと評価することも可能だろう。しかし、時給制などにおける場合とこの月給制における場合には、後者については労働者が未だ当該賃金の清算対象期間に



おける労務提供を完了していないか、完了した瞬間に、支払われるべき半月分ないし1カ月分という比較的大きな金額の賃金についてその金額を計算ないし推計し完全に清算しなければならないという点において決定的な差異がある。膨大かつ複雑な割増賃金等の短期間における集計や、賃金を先払いした場合における労働者の突然の退職の可能性など、使用者にとっては非常に大きな事務負担や財政上の危険が課されるものであり、妥当とは思えない。また、遡及適用に関する規定（第9条第2項）についても、たとえば従前は月給制の賃金を労働者との合意に基づいて1カ月後に支給していた企業などに対しても突然多額の遅延利息を発生させる結果を導きうるものであり、不合理というべきだろう（注10）。

ちなみに、この労働傷病兵社会省通達23/2015/TT-BLĐTBXHは、同省の労働・賃金局の起案にかかるものである。筆者が2013年末にILO（ハノイ事務所）の囑託として同局と賃金の計算方法や支払い方法に関する協議を行った時点では、同局において当該労働月中の賃金清算という発想は見られなかったから、その後、付け足された文言により引き起こされた事態であると推量される。ベトナムの官庁における縦割り行政・セクショナリズムの弊害は現地においても広く指摘されているところである。通達等の策定に際しては労働法学の専門家を擁する同省法制局と十分に連携するなど、今後の改善が望まれる。



〔注〕

- 1 ちなみに、2015年現在の最低賃金額は、第1地域から第4地域までそれぞれ310万ドン、275万ドン、240万ドン、215万ドン（1万ドンは約54円）となっている。なお、産業別の最低賃金は産業別労働協約において定められるが、政府が公布する地域別の最低賃金を下回ってはならないこととされている（労働法典第91条第3項）。
- 2 労働法典第104条第1項（なお、1週48時間）。ただし、1週間の総労働時間が48時間以内であれば1日の労働時間を10時間とする日を設けることができる（労働法典第104条第1項、第2項）。
- 3 労働者個人の生活確保を念頭に置くわが国と異なり、ベトナムの最低賃金制度は労働者個人およびその家族の最低生活保障を掲げている（労働法典第91条第1項）。もっとも、実際には最低生計費の6～7割しかカバーしていないと言われている。
- 4 労働法典第110条各項。
- 5 この政府議定95/2013/NĐ-CPの一部条項を修正補足する2015年11月25日施行予定の政府議定88/2015/NĐ-CP(2015年10月7日公布)においても同様の内容が規定されている。
- 6 この点については、わが国においてもいわゆる月例賃金制度のもとで就労する正規労働者などについては一定程度同様の問題が生じているが、例えば各種割増賃金の計算に際して必要となる1時間当たりの賃金の算出方法については、労基則第19条第1項第4号が「月によって定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数）で除した金額」と規定するなど調整方法が設定されており、ベトナムの立法関係者においても参考とされたいところである。
- 7 “Đề xuất trả lương tối thiểu theo giờ”, vneconomy(2011年12月15日)<http://vneconomy.vn/thoi-su/de-xuat-tra-luong-toi-thieu-theo-gio-20111215103916709.htm>
- 8 賃金の支払いは、現金の手渡しまたは労働者個人の銀行口座への振込みによる。労働法典第94条第2項。
- 9 この政府議定95/2013/NĐ-CPの一部条項を修正補足する2015年11月25日施行予定の政府議定88/2015/NĐ-CP(2015年10月7日公布)においても同様の内容が規定されている。
- 10 実際、この遡及規定に起因してハノイ市内の工業団地ではストライキも発生している由である。AICベトナム・斉藤雄久「ベトナムビジネス最前線・第159回 通達23に基づく給与の支払期限などについて」時事速報ベトナム版2015年10月8日（PDF配信）

### <プロフィール>

#### 斉藤善久（さいとう・よしひさ）

神戸大学大学院国際協力研究科准教授。北海道大学大学院法学研究科博士課程単位取得退学。博士（法学）。日本学術振興会特別研究員、北海道大学大学院法学研究科助手、同講師などを経て2009年から現職。主な著作に『ベトナムの労働法と労働組合』（明石書店、2007年）、「ベトナムの障害者雇用法制」（小林昌之編『アジアの障害者雇用法制』所収、アジ研選書・2013年）など。