



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

# ベトナム海外赴任者をめぐる 労務管理・社会保険・税務

---

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

# 目次



ベトナムの就労ビザ・労働許可証	P3
ベトナムの労働法	P9
ベトナムの税務	P26
ベトナムの労働・社会保険	P30



# ベトナムの就労ビザ・労働許可証

# 外国人労働者のための 労働許可証



- ベトナムで外国人が就労するためには、ビザのほか労働許可証の取得が必要です。
- 一定の条件を満たした外国人労働者に対し、当局が労働許可証を発行します。
- 労働許可証が交付された外国人労働者は、合法的に働くものとみなされ、労働関係における正当な権利や利益が保護されます。

## 外国人労働者の要件

- 満18歳
- 技術的、専門的または職業的資格と経験および健康であること
- 刑事記録が抹消されていない者や、外国またはベトナムの法律に基づき刑事訴追を受けている者でない
- ベトナムの認可された**国家管理機関が発行する労働許可証を有すること**

## 交付の対象者

- 労働契約の履行、企業内転勤プログラム、マネージャー、最高経営責任者、専門家、技術者として働くなど、一定の目的でベトナムに来た者

## 発行要件

- 18歳以上であり、民事行為能力がある健康状態が業務に適していること
- 犯罪歴がなく、または刑事訴追を受けていない
- マネージャー、運営責任者、専門家、技術者として適格であること

申請には雇用主による申請書、健康証明書、犯罪歴証明書、学歴や経験を証明する文書などが必要

出典：<https://vietnam.gov.vn/work-permits-68947>  
(VIETNAM.GOV.VN Work permit)

# 外国人労働者の雇用予定 の確認兼報告



- 雇用者は、外国人労働者の雇用する場合は、採用予定日から少なくとも15日前までに、外国人労働者が就労する省もしくは中央直轄市の労働傷病兵社会問題局などに報告書を提出する等、外国人雇用に関し所定の措置の対応が求められています。
- 雇用者は、**ベトナム人で代替不可な業務の雇用予定**について採用予定日から少なくとも15日前までに、フォーム01/PLIに従った**報告書を提出する必要**がある
- 出資額が30億ドン以上の有限責任会社の所有者等、また専門家・管理者・業務執行者・技術者の職位で、ベトナムにおける勤務期間が**30日未満および年間3回以下**の外国人労働者等、一定の場合には、雇用予定の報告を行う必要はない
- 2024年1月以降、上記報告を行う前に、指定されたポータルサイトにおいて、15日間で、**外国人労働者が就労予定の業務にベトナム人労働者を募集する告知を行うことを義務**付けた。雇用者は、この**告知によってもベトナム人労働者を採用することができなかつた場合に限り、外国人労働者雇用の報告を進める**ことができる。
- 労働傷病兵社会問題省または労働傷病兵社会問題局は、企業の報告書を受領した日から10営業日以内に文書で外国人労働者の雇用を承認する。

雇用予定報告をし、承認されれば  
労働許可証が発行されます

出典：[https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest_05.html)  
(JETRO外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用 最終更新日：2023/12/21)

# 参考\_労働許可証免除の 対象者



1. 出資額が30億ドン以上の有限責任会社の所有者または出資社員
2. 出資額が30億ドン以上の株式会社の取締役会会長または取締役
3. 国際機関あるいは外国の非政府組織の在ベトナム駐在員事務所所長、プロジェクト代表者又はその運営責任を負う者
4. 販促活動のために、ベトナムに3カ月未満滞在する外国人
5. 企業の生産または営業活動に影響する可能性がある、ベトナムで既に就労している外国人労働者およびベトナム人労働者には解決できない技術的な問題に対処する目的でベトナムに3カ月未満滞在する外国人
6. ベトナム弁護士法に従ってベトナムにおける弁護士業許可書を取得している外国人弁護士
7. ベトナムの加盟している国際条約の定める者
8. ベトナム人と婚姻しており、ベトナムで就労中の外国人
9. WTOとベトナムとの間で合意されたサービスに係る特定コミットメント11業種における企業内人事異動による場合であって、当該企業により連続12カ月以上前に採用され、ベトナム現地拠点に勤務する、ベトナム現地拠点を設立した外国企業の管理者、業務執行者、専門家、技術者である外国人労働者
10. ベトナムおよび外国の権限機関によって締結された政府開発援助（ODA）に関する国際条約の規定あるいは合意内容に従うODAプログラム・プロジェクトのための専門的および技術的なコンサルティングサービスの提供、また、プログラム・プロジェクトの研究、構築、審査、評価、管理、実施を行う外国人労働者
11. 法律に従って、外務省が発行したベトナムにおけるメディア・プレス許可書を有する外国人労働者
12. 外国の所轄機関・組織により、ベトナムにおける外国の外務代表機関もしくは政府間組織が設立を提案した教育施設、またはベトナムが加盟している国際条約に基づき設立された機関・組織で教授するあるいは管理者・業務執行者として勤めるためにベトナムへ派遣された外国人労働者
13. ベトナムにおける外国の外務代表機関または国際組織により認められたボランティア
14. 専門家、管理者、業務執行者、技術者の職位としてベトナムに従事し、1回の勤務期間が30日未満で年間3回以下の外国人労働者
15. 中央レベルまたは省レベルの機関・組織が法律に従って締結した国際合意に基づいてベトナムで就労する外国人労働者
16. ベトナムにおける機関、組織、企業の実習に関して合意した外国における学校・教育機関で勉強している生徒、学生、およびベトナム船舶における実習生
17. ベトナムの加盟している国際条約上、ベトナムにおける勤務が許可されている在ベトナム外国代表機関のメンバーの家族
18. 政府機関、政治組織、政治社会組織に就労するための公用パスポートを有する外国人労働者
19. 商業拠点を設立する責任を負う外国人
20. 以下の目的でベトナムに滞在することをベトナム教育訓練省により認められた外国人
21. 教授・研究
22. ベトナムにおける外国の外務代表機関もしくは政府間組織が設立を提案した教育施設の管理者、業務執行者、学長、副学長としての就任

# 参考\_管理者・業務執行者、 専門家および技術者の要件



役職	条件
管理者	<ul style="list-style-type: none"><li>企業法59/2020/QH14の第4条第24項に基づく企業の管理者（会社の会長、取締役会の会長、取締役、社長または総社長および会社の定款の定めに基づきその他の管理職の地位にある個人）または組織・機関の長もしくはその副長。</li></ul>
業務執行者	<ul style="list-style-type: none"><li>企業の支店、駐在員事務所、または事業所の長</li><li>機関、組織、または企業の少なくとも1つの分野を直接管理し、機関、組織、または企業の長の直接の指示・管理に服する者。</li></ul>
専門家	<ul style="list-style-type: none"><li>大卒以上（あるいは相当）の学位、およびベトナムで就労しようとする業務・職位に適合する少なくとも3年の勤務経歴を持つ外国人労働者。</li><li>または、ベトナムで就労する予定の職位に適合する5年以上の勤務経験および職業従事資格証明書を有する外国人労働者。</li><li>もしくは、労働傷病兵社会問題省の提案に基づき政府首相が決定する特別な場合。</li></ul>
技術者	<ul style="list-style-type: none"><li>1年間以上の教育を受け、かつ、ベトナムで就労しようとする業務・職位に適合する少なくとも3年の実務経験を有する者。</li><li>または、ベトナムで就労予定の職位に適合する業務に従事した少なくとも5年の実務経験を有する者。</li></ul>

出典：[https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest_05.html)  
(JETRO 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用 2023/12/21)

- 外国人は、出入国にあたり所轄機関が発行したビザを提示する必要があります。（日本人は、観光あるいは商用でベトナムに45日以内滞在する場合、ビザ取得は免除）
- 目的により、シングルビザもしくは最長5年のマルチ（複数回入国）ビザがあり、就労ビザを持っている外国人は、一時在留許可証を取得することができます。一時在留許可証の有効期間は労働許可証、ビザの有効期間と同様1～10年で、この期間中はビザの取得が免除されます。

## ビザ免除

- ベトナムが加盟している国際条約の内容により免除される場合
- ベトナム一時在留許可証、滞在許可証カード（テンポラリー・レジデンスカード、詳細は後述）の所有者
- 特別な経済地域に入国する場合
- 法律の規定する一方的なビザ免除による場合。具体的には、**日本国籍の入国者で45日（2023年8月15日以前は15日）以内の滞在の場合、ビザは免除**される。ただし、パスポートの残存有効期間がベトナムの入国日時時点で6カ月以上なければならない。
- 外国の管轄機関により発給されたパスポートまたは国際通行許可書を保持する外国に居住するベトナム人、およびそのベトナム人の配偶者、子弟。ベトナム人の配偶者、子弟である外国人は、政令82/2015/ND-CPの規定に従って、次の条件を満たす場合にビザ免除の証明書を取得できる。
- **最低1年以上有効期間のあるパスポートまたはその他の国際旅行に関連する書類があること。**
- この法令第1条第2項に規定するビザ免除の資格を有する者であることを証明する書類があること。
- ベトナムにおける外国人の入国、出国、通過、居住法第21条および第28条の規定に該当しないこと。

出典：<https://vietnam.gov.vn/work-permits-68947>  
(VIETNAM.GOV.VN Work permit)





# ベトナムの労働法

# 時間外労働時間（1/2）



- 2019年改正法により、ひと月あたりの残業時間の上限規制を従来の30時間から40時間へと緩和しました。（なお、年間上限は200時間まで）

## 時間外上限

- 時間外の上限…月間40時間、年間200時間（下記例外業種は300時間）

### 例外業種

- ・繊維、縫製、皮革、靴、電気、電子製品の輸出のための製造・加工、農産物、林業、製塩、水産物の加工
- ・電気の発電・供給、電気通信、石油精製、給・排水
- ・高度の専門性、技術水準が求められる業務で、労働市場が適時に十分な労働力を供給できない場合
- ・原料、製品の季節性の理由のために緊急で遅延できない業務を処理する必要がある場合、又は事前に予期せぬ客観的な事由により、若しくは天候・自然災害・火災・戦災の被害、電力不足・原料不足・生産ラインの技術的な問題により生じた業務を処理するためである場合
- ・政府が規定するその他の場合

## 手続き

### 事前

- 時間外労働を行う場合、①時期②時間外労働を行う場所③業務の内容について労働者の同意を得る必要あり

### 事後

- 要件を満たして年間200時間を超えて300時間までの時間外労働をさせる場合、15日以内に省レベルの人民委員会に属する労働担当専門機関に通知する必要があります

出典： [第1回「労働条件①」（ベトナム：2023年1月） | フォーカス | 労働政策研究・研修機構（JILPT）](#)  
（独立行政法人労働政策研究・研修機構 ベトナム労働法の現状第1回「労働条件①」一労働契約、就業規則、賃金等）

# 時間外労働時間 (2/2)



- ベトナムにおいて、時間外労働とは1日8時間週48時間を超える労働を指します。
- 2019年改正法により、ひと月あたりの残業時間の上限規制を従来の30時間から40時間へと緩和しました。(原則年間200時間までの残業時間上限は従前の規定を踏襲)
- なお時間外労働を命じる場合でも、労働者の1日の労働時間の50%を超えないように留意する必要があります。(107条)

平日時間外労働	150%
週末時間外労働	200%
祝日、有給休暇	300%
平日深夜時間	30%上乗せ (なお時間外である場合は20%上乗せ)

出典 : <https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14 article98,107)

- 12か月間働いた労働者は、労働契約に明記された年次有給休暇を取得する権利を取得します。
- 雇用者は労働者と協議の上年次有給休暇取得スケジュールを作成し事前に通知する必要があります。

年次有給休暇	通常の労働者	12日間の年休付与
	未成年者、障害者、重労働、危険な業務従事者	14日間の年休付与
	極めて重労働・危険な業務への従事者	16日間の年休付与

\*\*なお、5年間勤務するごとに、年次休暇の日数に1日追加

私的休暇	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 下記休暇は、雇用主に通知すれば有給で取得可能です。<ul style="list-style-type: none"><li>• 自身の結婚：3日間</li><li>• 自身の子または養子の結婚：1日間</li><li>• 実父母、養父母、義父母、配偶者、子の死亡：3日間</li></ul></li></ul>
------	--

出典：<https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14 article113,115)

- 2019年改正法により、従業員の数に関わらず就業規則の作成が義務付けられました。
- なお、作成された就業規則は労働者に通知し、職場に掲示する必要があります。
- 就業規則を制定または変更する際、雇用者は従業員代表組織に意見を聴取しなければなりません。
- 従業員が10人以上である場合、雇用主は事業登録を行った所在地の省レベルの人民委員会に属する労働担当専門機関に就業規則を登録する必要があります。（制定後10日以内に登録申請書類を提出）

## ➤ 就業規則の記載事項

従業員が10人以上の場合書面でなければならない

1. 労働時間、休憩時間
2. 職場の秩序
3. 労働安全衛生
4. 職場のセクシャルハラスメントの予防、防止、職場のセクシャルハラスメント行為の処分の手順、手続
5. 使用者の財産、営業機密、技術機密、知的所有権の保護
6. 労働契約と異なる業務に一時的に労働者を異動させる場合
7. 労働者の労働規律違反行為及び懲戒処分の形式
8. 物的責任
9. 懲戒処分権限を有する者

出典： [第1回「労働条件①」（ベトナム：2023年1月） | フォーカス | 労働政策研究・研修機構（JILPT）](#)  
(独立行政法人労働政策研究・研修機構 ベトナム労働法の現状第1回「労働条件①」一労働契約、就業規則、賃金等)



- 労働契約は書面で締結する必要があります。（1か月未満の契約の場合、口頭契約可）
- なお法律は契約締結時の情報提供について、下記のとおり規定しています。

## 雇用者⇒労働者への情報提供

- 仕事内容
- 勤務地
- 労働条件
- 労働時間
- 休憩時間
- 職業安全衛生
- 賃金/賃金の支払い方法
- 社会保険、健康保険、失業保険
- 事業秘密および技術的秘密の保護規定
- その他労働契約締結に直接関連する事項

## 労働者⇒雇用者への情報提供

- 氏名
- 生年月日
- 性別
- 居住地
- 学歴
- 職業資格やスキル
- 健康状態
- その他労働契約締結に直接関連する事項

出典：<https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14 article16)

- 労働契約は書面で2部作成し1部は労働者が保管し、もう1部は雇用者が保管する必要があります。
- 1か月未満の契約期間の場合（特定の場合を除く）、口頭で労働契約を締結することができます

## 労働契約に含めるべき事項

1. 雇用者の名称
2. 雇用者の住所
3. 雇用者側で契約を締結する者の氏名と職位
4. 労働者側で契約を締結する者の氏名
5. 労働者生年月日、性別、居住地、市民身分証明書
6. 労働者の個人身分証明書またはパスポート番号
7. 職務および職場
8. 契約の期間
9. 賃金
10. 賃金の支払い方法、支払時期、賃金に基づく手当およびその他の追加支払い
11. 賃金等級の昇格および昇給制度
12. 労働時間および休憩時間
13. 労働者のための安全装置
14. 社会保険、健康保険および失業保険
15. 職業資格やスキルの教育訓練に関する事項

- ベトナムでは、労働契約の終了事由は下記のとおり詳細に法律で規定されています。
- 改正法では、就労外国人労働者について①法的に有効な裁判所の判決若しくは決定又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②労働許可証が失効した場合が追加されました。

## 労働契約の終了事由

1. 契約が満了した場合
2. 契約で定められた職務が完了した場合
3. 双方が契約終了に同意した場合
4. 労働者が懲役刑を宣告され、執行猶予が認められない場合など
5. **外国人労働者が裁判所の有効な判決や裁定、または権限ある国家機関の決定により退去処分を受けた場合**
6. 労働者が死亡、または裁判所により民事行為能力の喪失、行方不明、死亡が宣告された場合
7. 雇用者が個人であり、その雇用者が死亡、または裁判所により民事行為能力の喪失、行方不明、死亡が宣告された場合。個人以外の雇用者の場合、その事業が終了した、または省レベルの人民委員会の事業登録担当専門機関から、法的代表者または権限を有する代表者がいない旨の通知を受けた場合
8. 労働者が懲戒処分として解雇された場合
9. 労働者が本法第35条に基づいて一方的に契約を終了した場合
10. 雇用者が本法第36条に基づいて一方的に契約を終了した場合
11. 雇用者が本法第42条および第43条に基づいて従業員を解雇した場合
12. **ベトナムにおける外国人労働者の労働許可証が本法第156条に基づいて期限切れになった場合。契約で合意された試用期間が不満足である、またはいずれかの当事者が試用契約をキャンセルした場合。**

出典：<https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14 article34)



- 使用者による労働契約の一方的な終了についても、法律に詳細に規定されています。

## 一方的に終了することができるケース

1. 労働者が契約に定められた職務を達成できない場合\*<sup>1</sup>
2. 労働者が病気や事故で12か月連続で労働ができない場合（無期契約の場合）、または6か月連続で労働できない場合（12か月から36か月の契約の場合）、または契約期間の半分を超えて労働できない場合（12か月未満の契約の場合）
3. 自然災害、火災、危険な疫病など、雇用者の責任ではない理由により、雇用者があらゆる回復策を講じてもお業務削減が必要な場合
4. 労働者が労働契約の一時停止後15日を過ぎても職場に戻らない場合
5. 定められた定年に達した場合
6. 労働者が正当な理由なく5日以上連続して無断欠勤した場合
7. 労働者が契約締結時に虚偽の情報を提供し、本法第16条2項に違反して雇用に影響を与えた場合

## 事前通知

- 1,2,3,5,7の場合最低下  
記期間前に労働者に通知  
が必要\*<sup>2</sup>
- 無期契約⇒45日前
  - 12か月から36か月の  
契約の⇒30日前
  - 12か月未満の契約お  
よび左記2のケース⇒3  
労働日前に通知
- 4,6の場合は事前通知を  
行う必要なし

\*<sup>1</sup> 職務遂行の評価基準は、雇用者の規定に基づいて決定され、従業員代表組織が存在する場合は協議の上で規定

\*<sup>2</sup> 特殊な職業や業務の場合、通知期間は政府の規定による

# 労働契約の終了 (3/3)



➤ 労働者からの一方的な労働契約の終了は、下記のとおり一定の期日を設ける必要があります。

無期労働契約

少なくとも45日前通知

12か月から36か月の  
有期労働契約

少なくとも30日前通知

12か月未満の有期  
労働契約

3労働日前

- 合意した職務・勤務地・労働条件と異なる
  - 賃金が全額または期日に支払われない
  - 雇用者による身体・精神的攻撃、
  - 強制労働、
  - セクハラ
- など特別な事情がある場合は事前通知なしで退職可

出典 : <https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14article34)

- 2019年改正法では休業時の賃金保証に関して、雇用者の責任による場合と、不可抗力やその他の雇用者の責任ではない場合の2つの状況に分けて規定されています。

## 使用者の過失による場合

労働契約に記載された全額の賃金が支払われる

## 労働者の過失による場合

- 原則的には賃金は支払われない。
- 同じ部署で他の労働者も休業を余儀なくされた場合、その者には、双方で合意された賃金が支払われる（最低賃金を下回ってはならない）

## 雇用者の過失による電力、水、自然災害、火災、危険な疫病など

- 下記を最低条件とし、双方で賃金の支払いについて合意  
14労働日以内の休業⇒最低賃金を下回らない賃金を支給  
14労働日を超える場合⇒最初の14日間は最低賃金を下回らない賃金を支給

出典：<https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14 article99)

- 2019年改正法では、労働契約は大きく分けて有期契約と無期契約の2つに分類されており、改正により有期労働契約の無期転換の時期が明確になりました。
- 労働者と雇用者は、有期契約を1回まで更新することができます。有期契約が更新された後、同じ労働者と再度契約を結ぶ場合には、無期契約として扱う必要があります。

## ➤ Article 20. Types of labor contract (第20条. 労働契約の種類)

\*\*日本語訳は一部簡略化

1. 労働契約は、「無期労働契約」「有期労働契約（36月以内）」のいずれかである必要がある。

2. 前項の有期労働契約が終了しなお引き続き働く場合

契約は3年以内

a. 契約終了から30日以内に新たな労働契約を締結しなければならない。（中略）

b. 30日を過ぎても新たな契約を締結しない場合、有期労働契約は無期労働契約に転換される

契約更新は30日以内

c. 双方が新たに有期労働契約を締結した場合、さらに有期労働契約を締結することはできず、当該契約終了後のさらなる契約継続は無期労働契約を締結しなければならない。ただし、国有資本が投資された企業の取締役として雇用される者に関する契約や、本法第149条第1項、第151条第2項、第177条第4項に定められた場合は例外とする。

2回目の契約更新以降  
は無期転換

出典：<https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14 article120)

- 懲戒について、その手続きや種類について法律に定められています。
- 日本と比較すると法律で詳細に記載されている分、自由度は低いといえます。

## 手続き

1. 雇用者は労働者の過失を証明できること
2. 該当する労働者がメンバーである従業員代表組織が処理に参加すること
3. 労働者は出席し、自らを弁護するか、弁護士または従業員代表組織に弁護を依頼することができる

## 種類

- 戒告 / 昇給の6月延長 / 役職解任 / 解雇

## その他留意点

- 1つの事案に対して2つ以上の懲戒を課すことはできない
- 複数事案に該当する場合は最も重い違反に対応する懲戒処分を課す
- 病気・療養休暇取得中、拘留中、精神疾患罹患、妊娠中、産休中、生後12月未満の子がいる労働者などは処分できない
- 労働規律違反の事項は違反から6月、財務や資産に直接関係する違反は12月で時効

出典 : <https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14 article122-124)

➤ 雇用者は、次のケースで労働者に対して解雇を懲戒処分として適用することができます。

1. 職場における窃盗、横領、ギャンブル、意図的な傷害、薬物使用
2. 業務上の秘密や技術的秘密の漏洩、知的財産権侵害、雇用者の資産や利益への重大な損害、就業規則に規定されるセクシャルハラスメントを行った場合。
3. 昇給期間の延長または役職の解任という懲戒処分を受けた労働者が、処分の記録が抹消される前に再犯を行った場合
4. 労働者が正当な理由なく30日間で累積5日間、または365日間で累積20日間無断欠勤した場合

- セクハラについては就業規則に詳細に定めておきましょう。
- 4について、正当な理由なく5日間「連続」して「無断」欠勤した場合はP14により労働契約の終了事由にも該当します。

出典：<https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14 article125)

- ベトナムの最低賃金は、政府によって定期的に改定され、生活費や経済状況が地域によって異なるため地域ごとに異なる基準が設定されています。
- 2024年7月から下記のとおり最低賃金に改定がありました。

\*\*換算レート：0.0058円/1ドン（2024年9月現在）

	1月あたり		時間あたり	
	VND	JNY	VND	JNY
Region1（ハノイ・ホーチミンなど）	4,960,000	28,768	23,800	138.04
Region2	4,410,000	25,578	21,200	122.96
Region3	3,860,000	22,388	18,600	107.88
Region4	3,450,000	20,010	16,600	96.28

出典：<https://lawnet.vn/en/vb/Decree-74-2024-ND-CP-statutory-minimum-wages-paid-to-employees-working-under-employment-contracts-96546.html>

Law Net Decree No. 74/2024/ND-CP 2024/9/30)

- ベトナムの退職手当は、法律に規定された金額を支払う必要がありますので注意が必要です。
- 具体的には、12か月以上継続して働いた労働者が退職する際、会社が退職手当を支払う義務があります

## 資格者

- 12か月以上継続して働いた労働者は、労働契約終了に伴い退職する場合、退職手当を受け取る権利が発生

## 金額

- 働者の各勤務年数に応じて計算され、毎年の勤務に対して半月分の給与が支払われます。

## 手続き

- 退職手当の支払い手続きは労働契約の終了から14日以内に完了する必要があります。
- 自然災害など特別な状況があれば延長可能ですがこの場合でも30日以内に行わなければなりません。

出典：<https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>  
(Vietnam Social Security Legal Documents 45/2019/QH14 article46-47)





# ベトナムの税務

➤ 給与所得に対する課税権は、実際に勤務を行う勤務地国にあります。源泉地国での滞在日数が短期間であれば、その期間の給料について課税しないという制度です。具体的な要件などは租税条約にさだめられています。

## ➤ 短期滞在者免税の条件

次の3つの条件をすべて満たす場合は、免税規定の適用が可能

1

暦年内におけるベトナム国内の滞在期間が合計183日以下

2

当該滞在者への給与は、ベトナム法人またはベトナム国内の恒久的施設からは支払われていない

3

出張者の給与の負担が、ベトナム法人またはベトナム国内の恒久的施設により行われていない

出典： [税制 | ベトナム - アジア - 国・地域別に見る - ジェトロ](#)  
(二国間租税条約 最終更新日：2024年10月11日)

- 納税義務者は居住者と非居住者に区分され、所得はその発生の源泉に応じて区分されます。
- 居住者と非居住者の区分により、課税対象となる所得の範囲と税率が異なります。

## ➤ ベトナムにおける居住者の定義

1年間の半数以上滞在する者

- 暦年のうち、ベトナム国内に183日以上滞在している者
- ベトナム入国日から起算した連続する12カ月間のうち、ベトナム国内に183日以上滞在している者

ベトナム国内に恒久的な居所を有する者

- 恒久的居所（“Residence Card”に登録された住居）を有する者
- 契約期間が183日以上賃貸住宅などを有する者（ホテル、事務所、作業場を含む）

\*\*ベトナムで183日以上賃貸契約を行っているものの、暦年でベトナム滞在日数が183日未満である場合は、当該居住地国での居住を証明できれば、ベトナム非居住者として認定

[税制 | ベトナム - アジア - 国・地域別に見る - ジェトロ](#)  
(個人所得税 最終更新日：2024年10月11日)

- 個人所得税（給与所得）の申告方法に関しては下記のとおり規定されています。
  - 外国法人から受け取る給与については、給与が支払われる本人（居住者、ベトナム国内の事由で生じた給与であれば非居住者も含む）が自ら申告納税
  - ベトナム法人から受け取る給与：給与を支給するベトナム現地法人が申告納税
- 申告納税の期限は月次（毎月20日）、四半期（四半期終了日から30日以内）、年次確定申告（暦年終了から90日以内）の3つの期日が定められています。（所得の支払地等により申告期日が異なります）

## ➤ 居住者と非居住者の主な違い

	居住者	非居住者
課税対象期間	事業所得、給与所得の課税時期は、暦年（投資所得などの課税時期はその所得が発生した時点）	非居住者は、所得発生都度の申告義務を負い、確定申告は要求されていない
居住者の課税所得と税率	所得の源泉がベトナム国内・国外を問わず、全世界所得が課税対象	原則として、ベトナム国内を源泉とする所得が発生した場合、非居住者もベトナムにおいて納税義務が発生
税率（給与所得）	5～35%（累進税率）	20%

[税制 | ベトナム - アジア - 国・地域別に見る - ジェトロ](#)

（個人所得税 最終更新日：2024年10月11日）



# ベトナムの労働・社会保険

# 赴任者の労働・社会保険 (国内)



➤ 赴任先国に関わらず、赴任者の国内の労働保険・社会保険の取り扱いは下記のとおりとなります。

- 在籍出向で国内企業から給与が一部でも支払われている場合
- 移籍出向の場合
- 在籍出向で国内企業から給与が全く支払われない場合

健康保険	<p>継続 海外でかかった医療費は一旦本人が全額立替え、後日一部療養費として健康保険から支給される。(但し実際に支払った金額ではなく、日本での治療費を基準として計算)</p>	<p>継続できない 任意継続被保険者の手続きを行う(最長2年)、国民健康保険加入する(住民票を除票していないことが要件)などで対応</p>
介護保険	海外では介護保険サービスは適用除外(保険料も不要)	
厚生年金	<p>継続 国内給与に対応した保険料を支払う</p>	<p>継続できない 国民年金に任意加入するなどで対策</p>
雇用保険	<p>継続 *失業給付等は帰国時しか受給できない</p>	<p>原則的には継続できない</p>
労災保険	<p>適用対象外 *海外派遣者特別加入制度を利用などで対策</p>	<p>適用対象外 *移籍出向の場合は労災保険の特別加入もできない</p>

- 会社及び労働者は、社会保険、健康保険及び失業保険への加入・拠出が義務付けられています。
- 給付の対象となる保険事故は疾病、妊娠出産、労働災害、職業病、定年退職、死亡など多岐にわたり、失われた収入の全部又は一部を補償する制度として機能しています。
- 2018年12月1日より、改正法では、ベトナムで働く外国人についても、法定の要件をみたす場合は、原則として強制社会保険の対象者に含まれることとなりました。

保険事故となる 内容	<b>強制保険</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 疾病</li><li>➤ 出産</li><li>➤ 労働災害および職業病</li><li>➤ 退職</li><li>➤ 遺族手当</li></ul>	<b>任意保険</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 退職</li><li>➤ 遺族手当</li></ul> ※左記と別途用意
	外国人労働者の強制社会保険料	<b>雇用主負担</b> <p>17.5% **労働災害や疾病リスクの高い産業は 17.3%</p>

出典：[58\\_2014\\_QH13en.doc](#)  
(Law No. 58/2014/QH13 2024/12/27)

- ベトナムでは国家により運営される強制加入保険があり、健康保険法に規定されます。
- 加入した労働者は、健康保険基金から保障の対象となる費用が支払われます。

被保険者	1. ベトナム国民のほか、ベトナムにおける労働契約に基づき雇用される外国人労働者（3カ月間以上の労働契約に基づき勤務するベトナム人および外国人の労働者等）
保障対象	1. 診療、治療、リハビリ、胎児の定期診断、出産 2. 特定の病気の早期発見や検査を目的とする診断 3. 薬、医療用品、高度サービス 4. 救急医療又は移送が必要場合の地域の病院からより高度な病院への移送費
保障金額	➤ 医療検診又は治療を受けた病院に応じて医療費の60%～100%
保険料	➤ 健康保険料の算定の基礎となる賃金(労働契約に基づく基本給および基本給に基礎を置く手当：以下同じ)の4.5%（会社負担3%、労働者負担1.5%）

出典：[vn.pdf](#)（JETRO「ASEANにおけるヘルスケア制度・政策調査」2018年）