



### ベトナム：新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の流行に際しての法律問題 Q&A(2020年3月23日時点)

執筆者：大矢 和秀、Ha Hoang Loc、村田 智美

※本書は、2020年3月23日時点の情報に基づいて執筆しております。

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の発生が企業活動に深刻な影響を及ぼしています。当事務所においても、COVID-19に関連して多くのご質問をいただいております。本稿では、ベトナムにおける法律問題について、よくある質問とそれに対する回答をまとめました。

**Q1: COVID-19で従業員の検査結果が陽性であった場合、どの範囲の従業員が自宅で隔離されなければならないか。**

法令により、新型コロナウイルスの感染者と接触した者は隔離されるものとされています。この場合の「接触」について法令上の明確な定義はないため、隔離の対象者の範囲は、ベトナム政府当局がどの程度厳格な予防措置を講じるかに左右されると言わざるを得ません。ベトナム政府当局が過去最高レベルで予防措置を講じている状況をふまえると、新型コロナウイルスに感染した従業員が勤務する事業場全体が閉鎖される可能性もあります。

**Q2: 使用者は、隔離のため自宅待機を命じられた従業員に対して給与を支払わなければならないか。**

以下のとおり、従業員が自宅待機を命じられた経緯により、給与の支払義務の有無が異なります。

- 従業員が業務と無関係にCOVID-19に罹患した場合、従業員は会社から給与を受け取るのではなく、強制加入の社会保険に基づき、ベトナム社会保険庁から支払を受けます。

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

- ・ 従業員が業務上の事由(感染地域への出張、使用者が安全かつ衛生的な事業場を確保する義務を怠った場合等)により COVID-19 に罹患した場合、労働当局が、調査の上これが労働災害にあたりと判断した場合には、会社は、従業員の治療及び健康回復のための欠勤期間中の給与を全額支払う義務を負います。
- ・ 会社が政府当局の命令に従って事業場を閉鎖した場合、会社は、会社と従業員の合意に従って賃金を従業員に支払いますが、その金額は法定地域最低賃金を下回ってはならないとされています。
- ・ 会社が COVID-19 のまん延を防止するために自主的に事業場を閉鎖した場合には、会社は従業員に全額支払う義務を負うと解釈される可能性があります(自主的に自宅待機を命じた場合については、Q3～Q5 もご参照ください)。

なお、2020年2月13日、ベトナム社会保険庁は、政府当局の命令により隔離されたが、検査の結果新型コロナウイルスへの感染が陰性であった従業員の取扱いについて、労働・傷病兵・社会省(MOLISA)に提案を行いました。すなわち、法律上は、このような場合には強制加入の社会保険が適用されませんが、特例で強制加入の社会保険を適用する(具体的には、社会保険庁から健康保険金が支払われる)ことを認める旨の提案を行いました。MOLISA がこの提案を承認した場合、使用者は隔離期間中の賃金を、従業員に支払う必要がないとされる可能性が高いと考えられます。

### Q3: 会社は、COVID-19 の影響により、ある一定の期間従業員に対して自宅待機を命じることができるか。

使用者は、その裁量により、使用者と従業員が合意した額の給与(ただし法定の地域最低賃金を下回ってはならない)又は給与の全額が支払われることを条件として、一定期間の自宅待機を従業員に命じることができます。

### Q4: 使用者が従業員に自宅待機を命じることができる期間はどれくらいか。

労働法上は、自宅待機を命じることができる期間について特段定めはありません。しかし、当事務所が所管官庁に口頭で照会したところによりますと、自宅待機の原因となる事由が継続している期間に限り、自宅待機を命じることができるとの回答を得ました。そのため、危険性の高い疫病の場合、所管官庁(COVID-19 の場合は首相)が当該疫病の終息を宣言した時点で、自宅待機期間が終了すると考えられます<sup>1</sup>。

### Q5: 会社は、その裁量により勤務日を変更し、それによって給与の額を減額することができるか(例えば、月、水、金は勤務日とし、残日は休業とするなど)。

現行法上、従業員の労働時間と給与は労働契約に従うこととされています。したがって、労働契約において、使用者が労働時間を変更することができる旨及び実労働時間に応じて給与額が変更される旨が明示的に定められていない限り、使用者は、従業員の労働時間及び給与を一方的に削減することはできないと考えられます<sup>2</sup>。

もっとも、具体的な状況に応じて、従業員と合意の上で労働時間及び給与を変更することは妨げられるものではありませんし(Q7もご参照ください)、一定の給与を支払った上で一方的に自宅待機を命じることができることは上述のとおりです(Q1からQ4までをご参照ください)。

<sup>1</sup> 感染症の予防及び予防に関する法律第38条及び第40条

<sup>2</sup> 労働法第6.2条(a)、第35.1条及び第35.2条。

**Q6: COVID-19 の流行により、雇用者が従業員との労働契約を一方的に解除できるか。**

労働法上、天災、火災又は政府が規定するその他の不可抗力の理由により、使用者があらゆる克服措置を実行したが、やむをえず生産規模の縮小及び人員削減を行う場合には、使用者から労働契約を解除することができることとされているため、これに該当するとして労働契約を解除する余地があります。もっとも、どのような場合に「あらゆる克服措置を実行した」といえるかなど、条文の解釈に不明確な点が残るため、実際に解雇した場合には従業員側から解除の有効性について争われるリスクもあります<sup>3</sup>。

**Q7: 子どもの在籍する学校が閉鎖された場合など、従業員の側から、一時的に勤務時間の短縮を求めることは可能か。**

勤務時間は労働契約で定められているため、使用者が同意しない限り、従業員の側から一時的に勤務時間の短縮を求める権利は有しません<sup>4</sup>。

もっとも、勤務時間の短縮を認めること使用者の法令上の義務ではありませんが、労働環境の向上、労務人事政策の一環として、使用者の側から任意に従業員に対して勤務時間の短縮を認めることは差し支えありません。

**Q8: COVID-19 の影響を受けた場合であっても、使用者は社会保険への拠出を行わなければならないか。**

COVID-19 の影響を受けた使用者は、退職及び遺族手当基金への拠出金の支払いを 2020 年 6 月末又は 12 月末まで一時的に停止することができます<sup>5</sup>。

具体的には、旅客運送業、観光業、宿泊業、飲食業、その他の疫病により困難に直面する事業に従事する企業であって、(i)従業員の仕事を手配することができず、かつ、社会保険に加入し、一時的に業務を中断しなければならない従業員の数が、生産又は事業活動の一時的な中断の前に登録された従業員総数の 50%以上に達しているか、又は(ii)総資産価値(不動産の価値を除く。)の 50%以上の損失を被った企業は、退職及び遺族手当基金への拠出を停止することができます<sup>6</sup>。

拠出を停止するためには、企業が地域の社会保険当局に申請を行う必要があります<sup>7</sup>。

**Q9: 企業は、COVID-19 による影響を理由として、納税の猶予又は延滞税の免除を受けることができるか。**

認められます。ベトナム税務総局(GDT)は、COVID-19 の影響を受けた企業に対して、納税を猶予し、延滞税を免除するよう地方レベルの税務当局に要請しました。具体的には<sup>8</sup>、

- ・ 納税の猶予の対象となる企業には、自然災害、火災、事業運営に直接影響を与える事故等により財産上の損害を被った企業が含まれます。「財産上の損害」とは、機械、設備、備品、物品、建物、現金、貴重書類など、金額で評価することができる

<sup>3</sup> 労働法第 38.1 条(c)及び布告第 05 条第 12 条

<sup>4</sup> 政令 No.05/2015/ND-CP の第 11.2 条(c)

<sup>5</sup> 指令 No.11/ST-TTg の第 22.1(d)項、オフィシャルレターNo.860/BHXH-BT

<sup>6</sup> 社会保険法(その後の改正を含む)第 88.1 条、政令 No.115/2015/ND-CP の第 16.1 条、第 16.2 条及び第 16.3 条、通達 No.59/2015/TT-BLDTBXH の第 29 条

<sup>7</sup> オフィシャルレターNo.860/BHXH-BT の第 1(a)項及び第 1(b)項

<sup>8</sup> オフィシャルレターNo.897/TCT-QLN

納税者の財産に生じた損害をいいます。「事故」とは、法律違反ではなく、納税者の業務に影響を与える外的な原因による想定外の事件をいい、交通事故、業務上の事故、致命的疾病、権限のある機関により感染のホットスポットと判断された時期及び地域における疫病の感染、及びその他の不可抗力は「事故」に該当すると考えられます<sup>9</sup>。

延滞税の免除を受けることができる企業には、天災、混乱、事故、疫病又は致命的疾病その他不可抗力の事情に直面する企業が含まれます<sup>10</sup>。

#### Q10: COVID-19 の流行による影響を理由として、企業が銀行の支援を受けることができるか。

COVID-19 の悪影響を受けた企業は、金融機関や外国銀行支店から、債務支払スケジュールの繰り延べ、利息・手数料の免除・減額、及び当初の債務分類グループの維持などの支援を受けることができます。上記については、その都度、信用機関が決定します<sup>11</sup>。ただし、詳細は不明確な点もあるため、今後の明確化が待たれます。

#### Q11: COVID-19 の流行を理由として、定時株主総会を延期することは可能か。

可能です。定時株主総会は、最終事業年度終了後 4 か月以内に開催する必要がありますが、最長 2 か月間延期することができます。延期する場合、取締役会は、地域の計画投資局に書面で申請する必要があります<sup>12</sup>。

#### Q12: COVID-19 の影響を受けた場合、不可抗力を理由として契約上の義務の履行を免責されるか。不可抗力を主張するためにはどのような要因を証明する必要があるか。

ベトナムの法律では、不可抗力事由が生じた場合に当事者が契約不履行について免責される旨を契約上合意することが認められています。実務上、このような不可抗力条項には、疫病や政府による制限が含まれていることが珍しくありません。COVID-19 の流行又はこれに派生する事由が、契約における具体的な文言に照らして不可抗力に該当すると考えられる場合には、当該条項に基づいて契約上の義務の履行の免責を主張することができます。

契約に不可抗力条項がない場合であっても、当事者は法律に基づいて不可抗力を主張することができます。この場合、当事者は、(i)客観的に発生し、(ii)予見不可能であり、かつ、(iii)必要かつ実行可能なあらゆる措置を講じたにもかかわらず回復不可能であることを立証する必要があります<sup>13</sup>。

#### Q13: COVID-19 の流行を理由として、当事者は重大な悪影響(MAC)を主張することができるか。

MAC についてはベトナムの法令上特段定められていないため、具体的な契約において MAC に関する条項が定められているかによります。契約において MAC に関する条項が存在する場合には、当該条項の定める要件及び手続にしたがって、これを主張することになります。

なお、民法第 420 条は「本質的事情変更」があった場合の契約の履行について定めており、本質的な事情の変更があったときは、影響を受ける利益を有する当事者は、相手方に対し、相当の期間を定めて契約の再交渉を求めることができます。契約の変更について当事者間で合意できないときは、いずれの当事者も、裁判所に対し、契約の解除又は変更を請求することができます。

<sup>9</sup> 通達 No.156/2013/TT-BTC(その後の改正を含む)の第 31.1 条(a)

<sup>10</sup> 通達 No.156/2013/TT-BTC(その後の改正を含む)の第 35.1 条

<sup>11</sup> 通達 No.01/2020/TT-NHNN

<sup>12</sup> 企業法第 136.2 条

<sup>13</sup> 民法第 156.1 条



す。裁判所は、契約の解除により生じる損害が、変更後の契約の履行する場合の費用を上回る場合に限り、契約の変更を決定することができます。

#### Q14: ベトナムへの入国に制限はあるか。

2020年3月17日、ベトナム政府は、同年3月18日から30日間、全ての外国人に対する査証の発給を停止すると発表しました。また、同年3月21日から、日本国民に対する査証免除が停止されています。

さらに、同年3月21日には、ベトナム政府は、同年3月22日から既に査証を有している者も含め、全ての外国人の入国を停止する旨を発表しました。

専門家、企業管理者、高技能労働者については入国が認められますが、COVID-19について陰性であることの証明書を有し、健康状態について申告するとともに、入国後隔離が実施されます。

外交又は公用目的の場合には、入国の停止の対象とはなりません。

以上



おおや かずひで  
**大矢 和秀**

西村あさひ法律事務所 ホーチミン事務所代表 パートナー弁護士  
[k\\_ohya@jurists.co.jp](mailto:k_ohya@jurists.co.jp)

2004年弁護士登録。2013年ベトナム外国弁護士登録。2014年1月よりホーチミン日本商工会労働雇用委員会(現ホーチミン日本商工会議所法務・労務委員会)委員を務める。ベトナムにおける労働法務を含めた一般企業法務、不動産、ファイナンス、M&A等幅広い案件に携わる。



ハー ホアン ロック  
**Ha Hoang Loc**

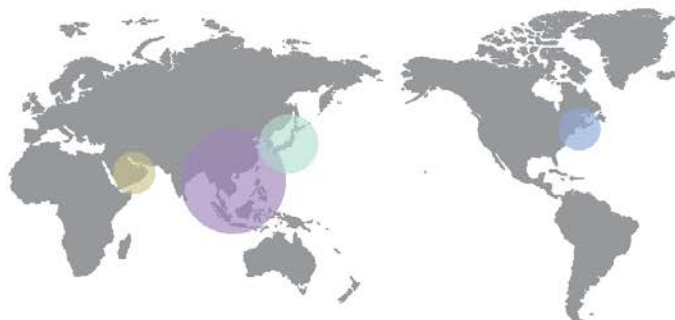
西村あさひ法律事務所 ホーチミン事務所 ベトナムパートナー\*  
[ha.hoang.loc@jurists.jp](mailto:ha.hoang.loc@jurists.jp)



むらた ともみ  
**村田 智美**

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 弁護士  
[t.murata@jurists.co.jp](mailto:t.murata@jurists.co.jp)

\*外国法共同事業を営むものではありません。



西村あさひ法律事務所では  
現在、国内外に  
16の拠点を設けています。

### 東京

東京都千代田区大手町1-1-2 大手門タワー 〒100-8124

Tel 03-6250-6200

Tel 03-6250-7210 (弁護士法人西村あさひ法律事務所 主事務所)

### 名古屋

Tel 052-533-2590

社員 藤井宏樹

### 大阪

Tel 06-6366-3013

社員 白杵弘宗  
井垣太介  
廣田雄一郎  
伴真範

### 福岡

Tel 092-717-7300

社員 尾崎恒康  
高木謙吾  
舞田靖子

### ニューヨーク

Nishimura & Asahi NY LLP

Tel +1-212-830-1600

E-mail info\_ny@jurists.co.jp

執行パートナー 山口勝之

副執行パートナー 清水恵

### ドバイ

Tel +971-4-253-3646

E-mail info\_dubai@jurists.jp

森下真生

### バンコク

Tel +66-2-168-8228

E-mail info\_bangkok@jurists.jp

パートナー 小原英志  
タイパートナー\* Chavalit Uttasart  
(SCL Nishimura)  
Jirapong Sriwat

### 北京

Tel +86-10-8588-8600

E-mail info\_beijing@jurists.jp

首席代表 中島あずさ  
代表 志賀正帥

### 上海

Tel +86-21-6171-3748

E-mail info\_shanghai@jurists.jp

首席代表 前田敏博  
代表 野村高志

### ハノイ

Tel +84-24-3946-0870

E-mail info\_hanoi@jurists.jp

ベトナム事務所統括 小口光  
代表 廣澤太郎

### ホーチミン

Tel +84-28-3821-4432

E-mail info\_hcmc@jurists.jp

ベトナム事務所統括 小口光  
代表 大矢和秀  
ベトナムパートナー\* Vu Le Bang  
Ha Hoang Loc

### ジャカルタ\*1

Walalangi & Partners

Tel +62-21-5080-8600

E-mail info@wplaws.com

執行パートナー Luky Walalangi

Rosetini & Partners Law Firm

Tel +62-21-2933-3617

E-mail info\_jakarta@jurists.jp

カウンセラー 町田憲昭

### シンガポール

Tel +65-6922-7670

E-mail info\_singapore@jurists.jp

共同代表 山中政人  
宇野伸太郎  
パートナー 佐藤正孝

### 台北

西村朝日台湾法律事務所

Tel +886-2-8729-7900

E-mail info\_taipei@jurists.jp

共同代表 孫櫻倩  
張勝傑

### ヤンゴン

Tel +95-1-8382632

E-mail info\_yangon@jurists.jp

代表 湯川雄介

副代表 今泉勇

### Okada Law Firm (香港)\*2

Tel +852-2336-8586

E-mail s\_okada@jurists.co.jp

代表 岡田早織

\*1 提携事務所 \*2 関連事務所  
\*外国法共同事業を営むものではありません。

当事務所のアジアプラクティスは、日本とベトナム、インドネシア、シンガポール、フィリピン、タイ、マレーシア、ラオス、カンボジア、ミャンマー、インド、中国、台湾、香港、韓国等を含むアジア諸国との間の、国際取引を幅広く取り扱っております。例えば、一般企業法務、企業買収、エネルギー・天然資源関連、大型インフラ、プロジェクト・ファイナンス、知的財産権、紛争処理、進出および撤退等の取引について、同地域において執務経験のある弁護士が中心となり、同地域のビジネスおよび法律実務を熟知した、実践的なリーガルサービスの提供を行っております。本ニュースレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく、同地域に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。