

## ベトナム労働法実務アップデート

アジアニュースレター

2026年3月23日号

執筆者:

[廣澤 太郎](#)

[t.hirosawa@nishimura.com](mailto:t.hirosawa@nishimura.com)

[田中 栄里花](#)

※ベトナム外国弁護士登録名：北田栄里花

[e.tanaka@nishimura.com](mailto:e.tanaka@nishimura.com)

[グエン・ティ・タン・フォン](#)

[n.t.t.huong@nishimura.com](mailto:n.t.t.huong@nishimura.com)

### 1. はじめに

日系企業が多数進出するベトナムにおいて、労務管理は経営上の最重要課題の一つとなっております。2021年1月に施行された2019年労働法以降も、ベトナムの労働関連法規は矢継ぎ早に改正されており、直近では2024年に社会保険法や労働組合法などの重要法案が改正・施行されました。さらに、2026年1月からの最低賃金の大幅な引き上げや物価上昇、人材獲得競争の激化など、労働市場を取り巻く環境も急速に変化しています。本稿では、日系企業の経営者及び人事・労務担当者の皆様に向けて、ベトナム労働法の改正点と、それに伴う実務上の留意点について解説いたします。

### 2. 労働関連法規の改正スケジュールと全体動向

近年、ベトナムでは主要な労働・社会保障関連法規の大規模な見直しが行われています。2021年1月に施行された2019年労働法（Labor Code）を筆頭に、2025年7月1日には以下の法律が一斉に施行されました。

- 労働組合法（Law on Trade Union : No. 50/2024/QH15）
- 社会保険法（Law on Social Insurance : No. 41/2024/QH15）
- 改正健康保険法（Law Amending Law on Health Insurance : No. 51/2024/QH15）

これらの基本法の改正に加えて、外国人労働者に関する政令の改正、最低賃金の改定、省庁再編及び省市統廃合、そして個人情報保護法の制定による労働分野への影響など、企業実務に直接影響する法令や通達の変更が相次いでいます。企業はこれらの最新の法規制動向を継続的に把握し、就業規則や労務管理体制を適切なタイミングで見直していくことが重要となっております。

### 3. 外国人労働者に関する規制のアップデート（政令 219/2025/ND-CP）

ベトナムにおける事業運営に不可欠な駐在員等の外国人労働者について、2025年8月7日施行の政令 219/2025/ND-CP（以下、「政令 219号」）により、採用や労働許可証に関する規制が変更されました。実務上の影響が大きいと思われる点は以下の通りです。

## **(1) 管轄当局の統一と手続の簡素化**

これまで管轄が分かれていた当局が、原則として省レベルの人民委員会に統一されました（下部組織への権限委譲も可能）。複数の省で就労する場合は、本店所在地の省人民委員会が所管となります。また、労働許可証の発効後に同一の利用者において勤務地が追加される場合には、新たな勤務地の所管当局に対し、3 営業日前までに通知を行うことで足りるとされ、従来よりも手続が緩和されました。

## **(2) 採用要件及び事前説明手続の緩和**

ベトナム国内で労働契約に基づき外国人労働者を採用する際、これまで義務付けられていた①政府所定のウェブサイトへベトナム人向けの採用情報を掲載する手続及び②政府機関に対し当該労働者を雇用する必要性を説明し、書面による承認を得る手続がいずれも廃止されました。現在は、求人情報を任意のウェブサイトに掲載し、かつ、労働許可証の申請時に雇用の必要性を説明する書面を提出すれば足りるとされています。

## **(3) IT 活用による手続の簡略化**

国家公共サービスポータルを通じた申請により、無犯罪歴証明書も一括で処理されるようになり、準備期間の大幅な短縮が可能となりました。また、国家保険データベースに健康診断結果が登録されていれば、健診結果の提出自体が不要となります。ただし、外国で発行された健診結果については「ベトナムとの相互認証合意又は条約がある国又は地域」のもののみが有効とされています。

## **(4) 管理者・専門家の要件整理**

企業の「管理者・社長」であることを示すための提出書類について、政令 219 号により整理され、定款、企業登録証明書、任命決定書等の提出が求められることとなりました。また、「専門家」の要件については、管轄当局の決定や政府協力合意に基づく金融・ハイテク分野の場合、ベトナムでの就業予定の職務における実務経験要件が 2 年以上から 1 年以上に短縮されました。一方で、旧法下で認められていた「5 年の職務経験」のみで専門家の要件証明を証明する制度は廃止されており、現在は、学位と職務経験の双方について、より厳格な証明が求められています。

## **4. 2024 年新社会保険法による実務への影響**

2025 年 7 月 1 日に施行された新社会保険法は、適用対象者の範囲を拡大するとともに、社会保険料の未払いや支払い回避に対する罰則を大幅に強化しました。

### **(1) 適用対象者の拡大と偽装請負対策**

新社会保険法では、雇用形態の名称にかかわらず、職務、賃金、及び一方当事者による管理・監督が規定された無期契約、及び 1 ヶ月以上の有期労働契約のあるベトナム人労働者が、社会保険の加入対象となりました。

た。これにより、いわゆる「偽装請負」の形態で働く労働者に対しても加入義務が明確に課されることとなります。また、報酬の支給有無を問わず、企業の管理者、監査役、国家資本の代表者なども加入対象に含まれました。1ヶ月以上のパートタイム労働契約者についても、月給が社会保険料支払い基準額の最低金額以上であれば加入対象となります。外国人労働者については、ベトナムで12ヶ月以上の有期労働契約に基づき働く場合に加入義務が生じますが、旧法にあった労働許可証や資格証明書の保有に関する言及は削除されました。

## **(2) 「支払い回避」に対する厳格な罰則規定**

新社会保険法では、社会保険料の「支払い回避（対象者数や給与金額の未登録・過少登録など）」の定義が明確化され、かつ、「支払い回避」に対して厳しい罰則が設けられました。具体的には、法定期限内に社会保険（SI）や失業保険（UI）の保険料を支払わない、又は対象労働者の登録を怠った場合、法人に対して最高1億5千万ドン（刑事罰としては最高30億ドン）の罰金が科されます。さらに、個人に対しても、最高10億ドンの罰金、最長7年の禁固刑、最長5年間の一定職務就労禁止という非常に重い刑事罰が課される可能性があり、企業は適正な保険料算出と納付手続を徹底する必要があります。

## **5. 激変する労働市場と新たな賃金・労務管理の課題**

法規制の改正と並行して、ベトナムの労働市場も大きな転換期を迎えています。インフレと人材獲得競争の激化により、従来の一時的な賃金管理手法では、十分な対応が困難となっています。

### **(1) 最低賃金の引き上げと物価上昇の波**

2026年1月1日より、ホーチミンやハノイなどの第1種地域における最低賃金が531万ドンに引き上げられました。これは前年比約7%の引き上げであり、過去4年間で最大の上げ幅です。2025年度の消費者物価指数（CPI）上昇率は約3.3%で推移する見通しですが、食費や家賃、教育費など日常必需品の価格変動が大きく、従業員の実質的な生活費負担は大きく増加しており、企業に対する賃金引上げ圧力は引き続き強い状況にあります。

### **(2) 採用競争の激化と初任給の上昇**

採用市場において、経験豊富なエンジニアや事業開発職など、企業の競争優位性を生み出す特定のポジションにリソースを集中させる企業が増加しており、限られた優秀人材をめぐる競争が激化しています。その結果、2026年の初任給は、新卒採用・直接雇用労働者ともに前年比5%増と大幅に上昇する見込みです。また、採用期間も長期化しており、オファーから受諾までに2~3ヶ月を要するケースも珍しくありません。

### **(3) 昇給予算の制約と柔軟な報酬戦略の必要性**

昇給圧力が高まる一方で、各企業が用意できる昇給予算には限りがあり、近年の平均的な昇給率は5~6%前後に留まっています。こうした状況下で、コスト抑制と優秀人材の獲得・リテンション（引き留め）を両立させるための戦略的な報酬設計が急務です。たとえば、市場価値の高い希少職種を採用する際、現行の給与

体系では候補者の希望水準に届かない場合がありますが、安易に言い値で採用すると社内の給与バランスが崩れるおそれがあります。こうした事態を防ぐため、当該職種専用の給与レンジを新設して基本給で差をつける方法や、各種手当を活用する方法、あるいはグレードのキャリアパスを拡張して上位要件を設定するなどの工夫が求められます。また、競合他社が高い初任給を提示した人材の引き抜きを図るようなケースでは、限られた予算内で一律の基本給引き上げ（ベースアップ）を行うか、皆勤手当やインセンティブ制度を導入して柔軟に対応するか、自社の経営状況に応じた慎重な判断が必要となります。

#### **(4) 賃金テーブル設定ルールの変更**

2019 年労働法の施行により、賃金テーブルの作成に関して、従来求められていたいわゆる「5%ルール（各階層間の給与差を 5%以上とする義務）」は撤廃され、あわせて、作成した賃金テーブルを当局へ通知する義務もなくなりました。他方で、社内労働組合（存在する場合）の意見聴取義務や社内への掲示義務は依然として残っています。このため、企業は、法令上求められる手順を踏まえたうえで、適切なプロセスに基づく賃金テーブル設計・運営を行う必要があります。

### **6. 労働契約の終了と懲戒手続を巡る実務上の留意点**

労働環境の変化に伴い、労働契約の解除や懲戒処分に関する労使トラブルも散見されます。ベトナムの法律は依然として労働者保護の色彩が強く、企業側は厳格な手続を遵守しなければなりません。

#### **(1) 労働契約の一方的解除**

2019 年労働法により、労働者側からの労働契約の一方的解除について大幅な要件緩和がなされました。無期労働契約だけでなく有期労働契約であっても、労働者は理由を問わず、法定の事前通知期間（無期契約は原則 45 日、有期契約は原則 30 日）を遵守すれば、一方的に契約を解除することが可能とされています。

一方、使用者（企業）側からの契約解除は引き続き厳格に制限されています。適法な解除事由として、例えば、「使用者が定めるパフォーマンス水準に繰り返し達しない場合（当該水準については労働組合の意見を聴取したうえで、就業規則等に明確に規定しておく必要があります）」や、「正当な理由のない連続 5 日以上無断欠勤」などが規定されています。

#### **(2) 就業規則の改訂義務とセクシャルハラスメント対策**

労働者を 10 人以上雇用する企業は、就業規則を作成し、地方労働当局へ登録する義務があります。特に重要な点として、就業規則には、就労場所におけるセクシャルハラスメントの防止措置、セクシャルハラスメント行為に対する対応の手順及び手続を詳細に規定することが義務付けられています。具体的には、セクシャルハラスメントに該当する行為の具体的内容、苦情申立てへの対応体制及び手続、懲戒処分の内容、被害者への救済措置などを明確に規定する必要があります。

### (3) 厳格な懲戒処分の手続

ベトナムにおいて認められる労働規律処分（懲戒処分）は、①けん責、②給与昇給の最長 6 ヶ月間の据え置き、③降格、及び④懲戒解雇の 4 種類に限定されています。減給処分や停職処分を懲戒として行うことは違法・無効となるため、注意が必要です。

また、懲戒処分は、就業規則、労働契約又は労働関連法令において、あらかじめ具体的に定められている事由に基づく場合にのみ行うことができ、これらに規定のない行為を理由として懲戒処分を下すことは認められておりません。懲戒解雇を含め、懲戒処分を実施する際には、法定の「聴聞手続」を経る必要があります。この手続には、労働者本人だけでなく、労働者が所属する労働組合の執行委員会が必ず出席しなければならず、使用者は労働者の過失を客観的な証拠に基づいて証明し、議事録を作成する義務を負います。さらに、妊娠・出産休暇中の女性労働者等に対する懲戒処分は禁止されている点も実務上極めて重要です。

このような厳格なルールを踏まえると、社内不正を未然に防ぐためにも、就業規則やコンプライアンス規程の整備、内部通報窓口の設置、定期的な研修の実施など、平時からのコンプライアンス体制構築が不可欠となると言えます。

## 7. まとめ

本稿で概観した通り、ベトナムにおける労務管理の実務は、労働関連法規の相次ぐ改正に加え、労働市場の急速な変化を背景に、かつてなく複雑化・高度化しています。社会保険法の罰則強化や外国人労働者規制の見直しなどは、対応を誤れば企業経営の根幹に影響を及ぼしかねない重大なリスクとなり得ます。また、最低賃金の上昇と人材獲得競争の激化に対しては、戦略的な報酬設計と実効性のある人事評価制度の運用がこれまで以上に重要となっています。

西村あさひでは、ベトナム進出日系企業が直面する様々な労務課題に対し、就業規則や労働契約書のレビュー・改訂、最新の法制に基づいた労務コンプライアンス体制の構築、さらには個別的労使紛争のサポートまで、ベトナム労働法に精通した弁護士チームが総合的にアドバイスを提供しております。本ニュースレターの内容に関するご質問や、具体的な労務問題でお悩みの事項がございましたら、どうぞお気軽に当事務所までご相談ください。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイス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アドバイスを求めていただく必要があります。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。

西村あさひ 広報課 [newsletter@nishimura.com](mailto:newsletter@nishimura.com)



配信登録はこちらから