

改正労働法徹底解説

II. 賃金



II. 賃金

1. 賃金テーブルの作成

1.1 現行法

- 政府が規定した作成原則に基づき、雇用者は募集・被雇用者の使用・雇用契約の給与交渉および支払いの根拠とするため、賃金テーブル（注：条文には賃金表、労働基準量も記載されているが、外資企業では一般的でないので省略する。）を作成する責任を有する（*同法第93条1項*）。

1.2 新法

- 雇用者は雇用契約に記載される職務、または役職に応じた募集・被雇用者の使用・給与の交渉と支払い基準として、賃金テーブルを作成する必要がある（*同法第93条1項*）。
- 現行法にある“政府が規定した作成原則”という文言がないので、賃金テーブルの作成原則がなくなり、被雇用者との協議で自由に作成できる。



注意点

- 現行規定では、基本給の昇給は賃金テーブルに記載された額に基づく必要があり、その賃金額は、各レベル間で少なくとも5%以上の差異、また職業訓練を受けた職位の者に対しては、最低賃金より少なくとも7%以上の額とする必要があるが（*政令No.49/2013/ND-CP 第7条2項、3項b*）、この規制が撤廃されて、雇用者が昇給額を自由に決定できると考える。
- 上記の理由から賃金テーブルの当局への提出は不要になると考える。ただし、雇用者には賃金テーブルの作成義務が依然としてある。

II. 賃金

2. 給与の銀行振り込み

2.1 現行法

- 雇用者は口座の開設と維持に関する手数料について、被雇用者と合意する必要がある（同法第94条2項）。この内容では、給与の振り込み手数料を労使のどちらが負担するかが不明確。

2.2 新法

- 銀行振り込みで給与を支払う場合、雇用者は口座開設と給与の送金に関連するすべての費用を負担する（同法第96条2項）。



注意点

- 送金手数料は法規に基づき雇用者負担となる。

II. 賃金

3. 給与支払いの原則

3.1 現行法

- 規定がない。

3.2 新法

- 雇用者は、給与の支出を自己決定する被雇用者の権利を、制限あるいは妨害することはできない。雇用者あるいは雇用者が指定したその他の業者の商品やサービスの購入に、給与を充てる事を雇用者が強制する事はできない（同法第94条）。



注意点

- 新聞などの報道によれば、雇用者が被雇用者に自社製品などを、強制的に販売する事例が出てきており、その対策と考える。

II. 賃金

4. 給与の支払い

4.1 現行法

- 労働法には規定がないが、*政令No.05/2015/ND-CP第21条*で定められている。

4.2 新法

- 外国人に対して、雇用者は外貨での給与の支払いが可能である (*同法第95条2項*)。
- ベトナム人に対する給与の支払いは、雇用契約書への給与の記載も支払いもVNDで行う (*同上*)。
- 雇用者が被雇用者に給与を支払う際、基本給、時間外勤務・深夜勤務の給与の明細、控除額を記載して通知する必要がある (*同法同条3項*)。



注意点

- 為替変動のリスクを回避する目的で、ベトナム人被雇用者に対する給与を、雇用契約書に外貨で記載している事例があるが、これは違反行為である。
- 給与の支払い明細、控除額を記載して通知する必要がある。