



## ベトナムの新雇用法の改正点の概要

1. はじめに
2. 改正点の概要
3. 終わりに

弁護士 萩原 亮太  
 弁護士(ベトナム資格) グエン・ティ・ホアイ・イエン  
 弁護士(ベトナム資格) ダオ・ハイ・リン  
 弁護士(ベトナム資格) グエン・ドゥク・ホア

本ニュースレターは東京共同会計事務所の 2025 年 12 月 17 日付け Vietnam Newsletter に寄稿したものです(<https://www.tkao.com/news/newsletter-2025-4/>)。

### 1. はじめに

新雇用法(Law No. 74/2025/QH15、以下「新法」といいます。)が、2025 年 6 月 16 日に制定され、新法は 2026 年 1 月 1 日より施行され(新法第 54 条第 1 項)、これに伴い現行の雇用法(Law No. 38/2013/QH13(Law No. 41/2024/QH15 により修正補充)、以下「現行法」といいます。)は、国家雇用基金に関する一部の規定を除き、失効します(新法第 54 条第 2 項)。

現行法からの改正点は多岐にわたるところ、本稿では、紙面の許す限り、新法の改正点の概要を簡単に取り上げます。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

本書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。

©URYU & ITOGA 2025

## 2. 改正点の概要

### (1) 定義の変更

現行法及び新法での各用語の定義は、以下のとおりとなっています(現行法第3条、新法第2条)。

現行法	新法
1. 労働者とは、15歳以上のベトナム国民で、労働能力を有し、就業の需要を有する者をいう。	1. 労働者とは、労働能力を有し、就業の需要を有する15歳以上のベトナム国民である。未成年労働の場合は、労働法の規定に従った条件を確保しなければならない。
2. 雇用とは、収入を創出する労働活動で、法令で禁止されていないものをいう。	2. 雇用とは、収入を創出する労働活動で、法令が禁止していないものをいう。
3. 国家職業技能基準とは、労働者が各職業のそれぞれの技能水準に応じて、業務を実施するために備える必要のある専門知識、実践能力並びに当該知識及び能力を業務に応用する能力に関する規定をいう。	3. 国家職業技能基準とは、労働者が各職業のそれぞれの技能水準に応じて、業務を実施するために備える必要のある専門知識、技術、実践能力及び応用能力に関する要求をいう。
4. 失業保険とは、失業保険基金への拠出金に基づき、労働者が失業した場合に、労働者の収入の一部を補償し、労働者に対し、職業訓練、雇用の維持、就職を支援する制度をいう。	4. 失業保険とは、国家により実施される強制保険の類型であり、失業保険基金への拠出金に基づき、雇用の維持、訓練、相談、雇用紹介の支援及び労働者が失業した場合に、労働者に対し、収入の一部を補償するために、労働者、使用者が加入するものをいう。
5. 公共雇用とは、村、区、町(以下、村級という)における経済-社会発展プログラムに関連する国家資本を用いたプロジェクト又は活動の実施を通じて創出される一時的な有給雇用をいう。	5. 公共雇用とは、地方における国家資本を使用するプログラム、プロジェクト、活動の実施を通じて創出される一時的な有給雇用をいう。
	6. 労働者に関するデータベースとは、アクセス、活用、共有、管理及び更新のために、整理、組織化される労働者に関するデータの集合をいう。
	7. 雇用における差別とは、それが業務の特殊な要求から発生するもの及び脆弱な労働者の雇用維持・保護を目的とする場合を除き、雇用又は職業における機会均等に影響を及ぼす、人種、肌の色、国籍又は社会的出身、民族、性別、年齢、出産状況、婚姻状況、宗教、信念、障碍、病気、家族的責任基づく差別、排除又は優遇行為をいう。

このうち、「雇用における差別」は、現行法においても厳禁行為の1つとなっていましたが(現行法第9条第1項)、何がこれに該当するかの定義は規定されていませんでした。

新法においても厳禁行為の1つとなっており(新法第5条第1項)、上記のとおり、これに関する定義を設けられたことを踏まえると、雇用に際して、当該定義に該当するような行為がなされていないか念のため確認する方が安全と思われます。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

なお、現行法及び新法の何れにおいても、労働者は、ベトナム人労働者をいう点に変更はなく、下記(2)の労働登録制度の対象には外国人労働者は含まれず、また、下記(3)(4)の失業保険についても、外国人労働者が対象外である点に変更はありません。

## (2) 労働登録制度の新設

新法では、労働登録の制度が新設されました(新法第3章(労働登録))。概要、以下のように規定されていますが、詳細は政府が規定するとされており(新法第17条第6項)、新法の内容の限りでは、どのように登録を実施するのか、誰が対象者なのか等、必ずしも明確ではありません。

- 労働登録情報には、(a)基本情報グループ:氏名、ミドルネーム、出生名、個人識別番号、生年月日、性別、民族、現在の居住地、(b)一般教育、職業教育、大学教育、職業技能証明書、その他の証明書に関する情報グループ、(c)雇用状況及び職務ニーズに関する情報グループ、(d)社会保険、失業保険に関する情報グループ、(dd)登録者の特性及び特殊性に関するその他の情報グループを含む(新法第17条第1項)。これらの情報は、新法、データに関する法令及び関連する法令のその他規定に従つて、国家総合データベース、専門データベース及びその他データベースから接続、更新、同期、共有される(同条第4項)
- 使用者、労働者は、社会保険加入情報の登録、調整をするときに、労働登録情報の登録、調整をする。これに該当しない労働者が、労働登録情報の登録、調整をする場合には、労働登録地まで、労働登録情報の登録、調整書類を提出する(同条第2項、第3項)。

この点、本稿執筆時点(2025年12月5日)では、労働登録に関する政府の議定は制定されていませんが、その最新草案<sup>1</sup>(以下、「最新草案」といいます。)を確認すると、概要以下のように規定されています(但し、実際に制定される場合には、この最新草案とは内容が異なっている可能性がある点、ご留意ください。)。

- 労働登録の対象者は、(A)社会保険法第2条第1項の規定に従つた、強制社会保険加入対象に該当する労働者、(B)就業しており、かつ、強制社会保険加入対象に該当しない労働者、(C)就業しておらず、職を探しており、就業する用意のある者である失業者(最新草案第6条)。
- 登録手順等はそれぞれ以下のとおり(最新草案第7条ないし第9条):
  - 上記(A)の場合:労働者が、ベトナム社会保険局が公表する社会保険加入登録申告書に必要な情報を補充したものを使用者に提供し、使用者が、社会保険法の規定に従つて社会保険加入登録書類等を提出する際に、労働登録を実施する。
  - 上記(B)(C)の場合:最新草案添付の書式に従つた労働登録情報登録・調整申告書を国家雇用取引所又はVNNeID電子識別アプリケーションを通じてオンラインで提出する。

仮に上記の最新草案の内容で政府の議定が制定された場合、上記(A)の場合については、使用者側において、労働登録を実施する必要があるため、今後の動向には注視する必要があると思われます。

<sup>1</sup> 2025年10月3日付で司法省が、最新草案の審査決定書類を公開しており(下記URL)、当該審査決定書類から、最新草案の内容を確認することができます。

<https://www.moj.gov.vn/UserControls/News/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=/qt/tintuc/Lists/Chi Dao Dieu Hanh&ListId=966825c0-a417-4f4b-a938-74ad119648af&SiteId=b11f9e79-d495-439f-98e6-4bd81e36adc9&ItemID=5350&SiteRootID=b71e67e4-9250-47a7-96d6-64e9cb69ccf3>

### (3) 失業保険の強制加入対象者の変更

新法では、失業保険の強制加入対象者についても変更されています。

まず、現行法では、労働者が、①無期の労働契約又は業務契約、②有期の労働契約又は業務契約、③3か月以上12か月未満の期間の季節的又は特定業務を行うための労働契約の何れかに従って業務をする場合には、失業保険に加入しなければならないとされています(現行法第43条第1項)。

この点、新法は、以下が失業保険加入対象者とされています(新法第31条第1項)。

- 無期労働契約、1か月以上の有期労働契約に従って業務をする者(労働者と使用者が異なる名称による合意をしたが、報酬、賃金を得られる業務及び一方当事者の管理、運営、監察に関する内容を有する場合も含む)
- 上記に規定する労働者がパートタイムで勤務し、その月給が、社会保険法の規定に基づく強制社会保険料納付の基礎となる最低賃金(現在 2,340,000 VND)と同等かそれ以上である者
- 業務契約に従って業務する者
- 賃金を享受する、法令の規定に従った企業の管理者、監査役、出資持分代表者;合作社法の規定に従い、合作社、合作社連合の取締役、総社長・社長、監査役会の構成員又は監査役及びその他選出される管理職名

上記の変更に伴い、例えば、繁忙期の短期アルバイトやパートタイム従業員(1か月以上)について、失業保険への加入義務が発生することになり、短期アルバイト等を多く抱える企業にとっては、保険料及び事務手続きの負担が増加する可能性があります。今回の変更に伴う追加対応の要否を確認する方が安全と思われます。

なお、新法は、国会常務委員会が、就労し、安定かつ継続的な収入を有する者であるが、上記対象者に該当しない者に関し、各時期の社会経済発展の状況に適合することを条件として、政府の提案を基礎として、失業保険の加入を決定すると規定しています(新法第31条第4項)。したがって、上記対象者に該当しない者(例えば、配車サービスドライバー等)についても、今後の国会常務委員会の決定によっては、対象者となる可能性があります<sup>2</sup>。

### (4) 失業保険料率の変更

現行法では、失業保険料率は、労働者負担分及び使用者負担分の何れも月給の1%となっています(現行法第57条第1項第a号、第b号)。

これに対し、新法は、労働者負担分及び使用者負担分の何れも月給の最大1%に変更しました(新法第33条第1項第a号、第b号)。この「最大1%」の具体的な料率含め、政府が詳細を規定することになっているところ(同条第9条)、本稿執筆時点(2025年12月5日)では、失業保険に関する政府の議定は制定されていませんが、その最新草案<sup>3</sup>を確認する限り、失業保険料率は、労働者負担分及び使用者負担分の何れも月給の1%となっており(当該草案第4条第1項第a号、第b号。但し、実際に制定される場合には、内容が異なっている可能性がある点、ご留意ください。)、一旦は、従前と同じ料率となると思われますが、今後の動向には注視する必要があると思われます。

## 3. 終わりに

<sup>2</sup> 例えば、2025年6月16日付の共産党ホーチミン市部の電子ウェブページ「新雇用法：対象者の拡大、失業手当受給額は維持」等では、配車サービスドライバーのほか、オンラインワーカーも例に挙げられています。

<sup>3</sup> 2025年10月14日付で司法省が、最新草案の審査決定書類を公開しており(下記URL)、当該審査決定書類から、最新草案の内容を確認することができます。

<https://www.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/chi-dao-dieu-hanh.aspx?ItemID=5387>

新法には、上記の改正点のほか、多数の改正点があり、新法の施行前にひと通り内容を確認しておくのが安全と思われます。

また、新法では、政府により詳細が規定されていることが予定されている箇所が散見されます。これについては、2025年8月27日付の政府首相の雇用法の施行展開計画を公布する決定(Decision No. 1850/QD-TTg)によると、新法に関する計6つの下位法令(5つの議定(Decree)と1つの通達(Circular))が制定されることが予定されており(本稿執筆時点(2025年12月5日)では何れも未制定)、これらの内容についても、注視する必要があると思われます。

本ニュースレターに関するお問合わせは、下記までご連絡ください。

(<https://uryuitoga.com/form>)

以上