

タックスアラート

2020年4月

Covid-19の流行の影響を受けている企業及び組織を支援するための政府による社会保険料及び従業員に対する支援策

2020年3月4日付のDirective11/CT-TTG号に続いて、政府はCovid-19の流行の影響を受けている企業及び従業員の支援に関するResolution 42/2020/NQ-CPを公表しました。また、労働傷病兵社会省（MOLISA）と労働総同盟も休業期間中の従業員に対する支援制度及び企業による労働組合経費の支払延期に関する公式ガイダンスを公表しました。企業及び従業員に対する新たな支援策は、以下のとおりです。

1. Resolution 42に基づく政府による財政支援

- 労働契約の一時停止または無給休暇が1か月以上続く従業員は、一人当たり月1,800,000ドンの支援金を受領できます。当該支援はCovid-19の状況により変更される可能性があります。2020年4月1日から最大3ヶ月間受領できます。
- 4月1日から6月15日までの間に契約が終了しても失業保険給付一を請求する権利がない者もしくは労働契約を締結しておらず職を失った者は、一人当たり月1,000,000ドンを受領できます。当該支援はCovid-19の状況により変更される可能性があります。2020年4月から最大3ヶ月間受領できます。
- 財政的に困難な状況にあり、2020年4月から6月の間に、従業員に休業時の賃金の50%以上を支払った雇用主は、従業員の休業時の賃金の未払相当額をベトナム社会政策銀行から最大12ヶ月間、無担保、無利子で借り入れることができます。借入額は従業員に実際に支払う休業時の賃金に基づきますが、地域の最低賃金の50%相当額が最大となります。
- Covid-19の流行の影響により社会保険に加入している従業員数が50%以上（当局が流行を発表した時点（4月1日）の労働者数と比較して）減少した企業の場合、従業員と雇用者は社会保険料の一部である退職基金と死亡者遺族基金への拠出の期限を最大12ヶ月間延長できます。従業員の減少数には一時休業・労働契約の一時停止及び無給休暇の対象となる従業員も対象に含まれます。

2. Covid-19の流行による休業期間中の従業員に対する賃金及び従業員給付の支払

MOLISAが公表した2020年3月25日付のOfficial Letter 1064/LDTBXH-QHLDL号では以下のとおりとされています：

— 適用対象：

Covid-19の影響で労働法98条に規定する休業の対象となる従業員には次のものが含まれます：

- (i) Covid-19の流行の間に業務に戻っていない外国人従業員；
- (ii) 当局の要請に応じて検疫の対象となっている従業員；
- (iii) 他の従業員が当局の要請で職場に戻れないことにより、企業または企業の部署が業務を停止したため休業になった従業員；及び

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act upon such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2020 KPMG Limited, KPMG Legal Limited, KPMG Tax and Advisory Limited, all Vietnamese one member limited liability companies and member firms of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

- (iv) 材料の供給元や市場がCovid-19の流行の影響を受けることにより、生産調整を行った結果、適切な仕事を割り当てられていない従業員。

— **適用方針：**

- 上記の(i)、(ii)、(iii)の従業員に対する休業期間中の賃金: 従業員と雇用者の合意に従いますが、規定されている地域別最低賃金を下回ってはいけません。
- 上記の(iv)の従業員の場合: 実際の状況に応じて、雇用者は以下を考慮することができます。
 - a) 労働契約に記載されていない他の業務を一時的に割り当てること；
 - b) 労働契約を一時停止すること；または
 - c) 労働法の関連規定に従って従業員を再編成すること。

3. Covid-19の流行の影響を受けている企業に対する労働組合経費の支払の延期

2020年3月18日付けのベトナム労働総同盟によるOfficial Letter 245/TLD号では以下のとおりとされています：

- **適用対象:** 社会保険に加入している 従業員のうち、少なくとも50%以上の従業員が一時休業をしている企業。対象企業は省級労働連盟、労働総同盟の管轄下にある中央部門労働組合もしくは同等の労働組合によって決定されます。
- **適用方針:** 2020年の最初の6ヶ月間の労働組合経費の支払は、2020年6月30日まで延期されます（企業にとって困難な状況が続く場合は2020年12月31日まで延期されます）。

支払延期の期間中、企業は法定報告および申告の義務を履行しなければなりません。政府は、Resolution 42 に定められている財政支援の条件と手続に関して、さらなるガイダンスを発行する予定です。

Follow us on:   

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act upon such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2020 KPMG Limited, KPMG Legal Limited, KPMG Tax and Advisory Limited, all Vietnamese one member limited liability companies and member firms of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative (“KPMG International”), a Swiss entity. All rights reserved.