

# 第7章 ベトナム社会主義共和国 (Socialist Republic of Viet Nam)

(参考) 1 ベトナムドン=0.00464円 (2013年期中平均)

## 1 概観

ベトナム共産党が指導する社会主義共和国で、政治的に安定しており、良質で安価な労働力、地理的優位性など、チャイナ+ワンとして注目をされている。

市場経済化と国際経済への統合を推し進めており、現在までに7つの自由貿易協定 (Free Trade Agreement : FTA) ・ 経済連携協定 (Economic Partnership Agreement : EPA) を締結し、その他交渉終了・未発行が1協定、交渉中が6協定ある。ベトナム政府が重視しているのは、環太平洋パートナーシップ (TPP) <sup>1)</sup> と EU・ベトナム自由貿易協定 (EVFTA) であり、今後協定が発効すれば、米国、EU への輸出増加<sup>2)</sup> など、ビジネス拡大が期待されている。一方、頻繁な法改正や、運用の不透明さなどマイナス面も顕在化している。

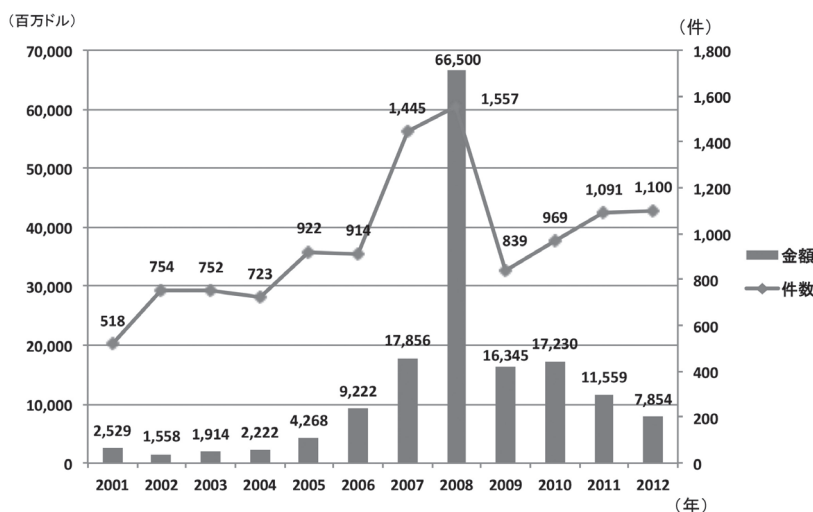
## 2 日本からの直接投資の推移、企業進出状況

### (1) 直接投資推移

2012年の世界の対越新規直接投資 (認可ベース) は、1,100件 (前年比0.8% 増)、78億5,400万ドル (同32.0% 減) であった。認可額が大きく減少した要因は、大型投資案件が減少したことによる。<sup>3)</sup> 国・地域別で新規直接投資 (認可ベース) を見ると、日本は270件 (前年比29.8% 増)、40億700万ドル (同2.2倍) で、件数、金額ともに1位となった。次いで、韓国、香港、シンガポールと並んでいる。業種別では、加工・製造の新規認可額が47億9,600万ドル (前年比8.1% 減) となり、全体の約6割を占めている。2位の不動産が13億5,600万ドル (同82.9%) と大きく伸びた。2011年2位の建設は、金融引き締め策の影響もあり、6位1億8,200万ドル (同▲82.4%) と大幅に減少した。

2013年1～11月期の新規直接投資は138億ドルと前年同期に比べて73.3% 増えた。韓国企業のスマートフォンやタブレット型 PC の新工場建設を決めるなど、投資の8割弱が製造業となっている。

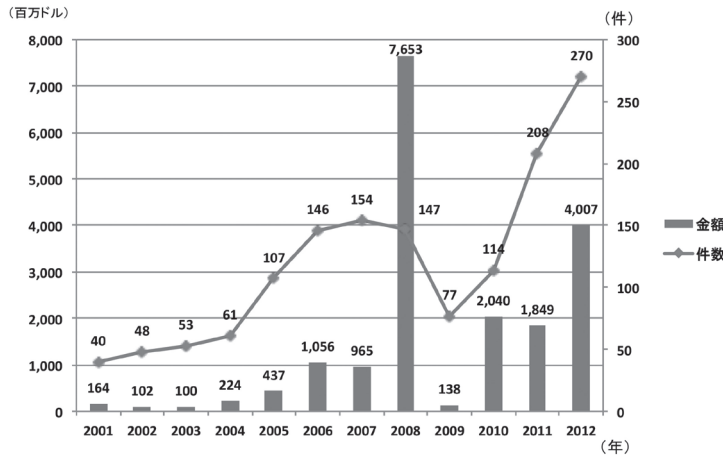
図 特 7-1 世界の対越新規直接投資 (認可ベース)



資料出所：ベトナム計画投資省 (MPI)

■ 1) 参加 12 各国。越、日、ブルネイ、マレーシア、シンガポール、豪、ニュージーランド、加、米、メキシコ、ペルー、チリ。越は 2010 年 3 月より交渉参加。  
 ■ 2) 主な輸出品目は、米国向けは繊維、水産加工物と木工製品等、EU 向けは繊維及び履物。米国とは 148 億ドル、EU とは 115 億ドルの貿易黒字 (2012 年)。  
 ■ 3) 2010 年と 11 年の投資額には、20 億ドル超えの石炭火力発電所建設案件が含まれていた。

図 特 7-2 日本の対越新規直接投資（認可ベース）



資料出所：ベトナム計画投資省（MPI）

表 特 7-3 国・地域別対内直接投資(2012年新規・認可ベース)

(件、100万ドル)

	件数	金額
日本	270	4,007
韓国	243	757
香港	43	549
シンガポール	89	488
キプロス	2	376
中国	69	302
台湾	52	192
ドイツ	20	186
マレーシア	37	116
英国	31	110
フィンランド	1	1
合計（その他含む）	1,100	7,854

資料出所：ベトナム計画投資省（MPI）

表 特 7-4 業種別対内直接投資(2012年新規・認可ベース)

(件、100万ドル)

	件数	金額
加工・製造	498	4,796
不動産	10	1,356
小売り・流通等	175	431
情報・通信	79	395
倉庫・運輸	28	209
建設	81	182
医療・社会支援	5	137
電力・水道等	13	89
専門サービス	146	63
鉱山	6	62
芸術・娯楽	5	44
ホテル・飲食	15	34
合計（その他含む）	1,100	7,854

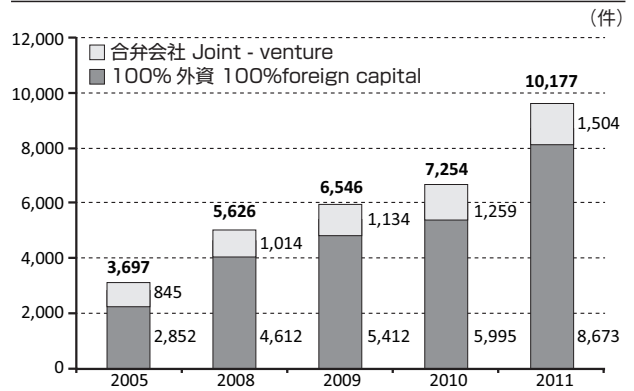
資料出所：ベトナム計画投資省（MPI）

(2) 進出状況

外資系企業の数、2011年10,177社となっており、2005年と比べて3倍近くに増加している。また、日本商工会加盟企業数は、2012年1,052社となり、2005年441件の2倍以上となった。中小企業による投資が多いのが特徴である。<sup>4)</sup>

ベトナム政府は、2015年のASEAN統合に向け、製造業の裾野産業の拡大を急いでおり、現在、中小製造業の誘致を積極的に行っている。

図 特 7-5 外資系企業数の推移



資料出所：ベトナム統計局（GSO）「Statistical Handbook2012」

■ 4) ベトナムの韓国系企業は2,000社以上と推計される。(2013年7月時点) <http://www.jetro.go.jp/biznews/51e5fe28683f8>

### 3 労使紛争

#### (1) ストライキ手続<sup>5)</sup>

社会主義国であるが、1994年労働法典でストライキは労働者の権利として認められており、その手続等について詳細な規定が置かれている。労働組合がある職場では、その労働組合の執行委員会がストライキを組織・指導する。労働組合がない職場では、上部労働団体が労働者の要請に基づきストライキを組織・指導する。手続は、以下の通り。

- ① 労働組合執行委員会の委員及び生産グループのリーダーの意見を聴取する。
- ② 聴取した意見の50%超が労働組合執行委員会の案に賛成した場合に、労働組合執行委員会は書面でストライキの決定を行う。
- ③ ストライキ開始日の少なくとも5営業日前に、労働組合執行委員会はストライキの決定書を雇用者に送付し、同時に省レベル国家管理機関及び省レベル労働単体に送付する。ストライキ開始日時までに雇用者が労働組合の要求を受け入れない場合、労働組合執行委員会はストライキを組織・指導する。

#### (2) 違法ストライキ

ストライキは労働法に詳細な規定が置かれているが、実際はほぼ100%が違法ストライキとなっている。この理由としては、基礎労働組合<sup>6)</sup>が組織されていない企業が多いこと、組合がストライキに対して消極的であること、健全な労使間交渉の経験が少ないこと、労働者への教育不足、違法に対する実効性に乏しい法制度及びその制度運用、そもそも法律の手続が煩雑であることがあげられる。

一部の労働者が不満を労働組合とは関係なく表明し、事前に団体交渉などが一切なく、いきなりストライキが発生することが多い。中間管理職や外部の人間がストラ

イキを扇動することもある。ストライキの首謀者がはっきりしないため、ストライキ終了後、処罰するのが困難である。

職場放棄が5日以上になれば解雇が合法となるが、ほとんどが4日以内で収束している。政府や法曹界は違法ストライキに対して、労働者側に立つことで事態の収束を図る傾向がある。<sup>7)</sup>

#### (3) ストライキ推移

労使関係は比較的安定していて、2006年まではストライキはあまり発生しておらず、日本以外のアジア系工場において、最低賃金を下回ったり、労働者に対する暴力があったりといった違法行為に対して発生する程度であった。

2005年海外直接投資の増大<sup>8)</sup>により、ベトナム国内では数千人規模の工場設立ラッシュが起こり、労働力不足による賃上げ圧力が高まった。賃上げ交渉の多くが正規の手続を経ないで行われる違法ストライキによって行われ<sup>9)</sup>、ストライキを沈静化するため、2006年2月には地域別最低賃金のうち、外資系企業の最低賃金が引き上げられた。<sup>10)</sup> 最低賃金改定額は、各社の予想上昇率<sup>11)</sup>を大きく上回り、約40%の大幅な上昇となった。また、施行日まで1ヶ月未満と短く、混乱に拍車がかかった。

ストライキが発生した会社が、その後大幅な賃上げでストライキを収拾したこと、ストライキが最低賃金引上げに結びついたことにより、2006年以降、ストライキは激化し、企業の国籍・業種・規模を問わず連鎖的に波及した。

2009年はリーマンショック後の経済不況で一旦件数は減ったが、世界経済の回復及びインフレ再高騰の兆しがあり、2011年には大幅に増加した。政府はベトナム労働総連合<sup>12)</sup>に対しストライキが半減するよう指示しており、消費者物価指数(CPI)が2012年以降5～7%<sup>13)</sup>

■ 5) 労働法第209条～222条。

■ 6) 本稿5参照。

■ 7) 違法ストライキは罰則の対象となっているが、罰則を科された事例は存在しないと言われている。

■ 8) 世界の対越新規直接投資(認可ベース)は、2004年22億ドル、2005年43億ドル、2006年92億ドル。図特7-1参照。

■ 9) 2005年年末、南部のアジア系企業で行われた。

■ 10) 表特7-8参照。

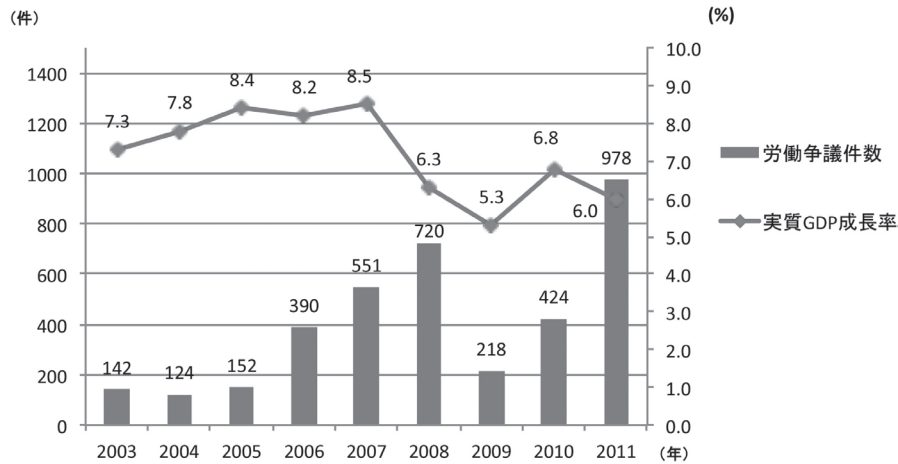
■ 11) 約25%。

■ 12) 本稿5(2)参照。

■ 13) 図特7-9参照。

と落ち着いているため、ストライキの件数は2012年532件<sup>14)</sup>と半減し、2013年355件<sup>15)</sup>と更に減少している。

図 特 7-6 労働争議件数の推移



資料出所：2003～2008年「Labour and Social Trends in Vietnam 2009/10」MOLISA,ILO  
2009～2011MOLISA 発表。内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」

2008年から2012年の全国主要29省でのストライキ発生件数は3,061件<sup>16)</sup>で、うち、国営企業が0.27%、非国営企業20.45%、外資系企業は2,391件の79.28%を占めた。大部分が台湾・韓国を中心とした外資系企業<sup>17)</sup>で行われている。業種別では、繊維・縫製分野が約3割と最大比率を占め、木材加工分野、靴加工分野、電気部品製造などで多く見られる。

日系企業のストライキはもともと皆無であったが、2006年以降、賃金引上げを要求するストライキが見られるようになった。2010年の外資系企業の国別ストライキ件数を見ると、339件中、台湾128件、韓国109件と、両国で約7割近くを占めており、日本は26件と占める割合は低い。<sup>18)</sup>

#### (4) ストライキ発生理由

ストライキの大半は、賃金ないし賞与に関する紛争である。賃金・賞与が低い、賃金・賞与の不払い・遅延、

理由のない賃金控除、祝祭日の割増賃金の不払い、時間外労働の割増賃金の不払いなどがあげられる。一般的に、テト（旧正月）前の1月頃にストライキが発生することが多く、それは各企業の賞与の時期であり、テト明けには、昇給などが行われることが多いためとされている。

また、長時間労働の削減、職場環境の改善、社員食堂の食事改善、使用者が労働者と労働契約書を交わさなかったこと、使用者の労働者に対する厳しすぎる管理と粗暴な対応への抗議などもストライキの理由としてあげられる。

日系企業は一般的に、賃金や労働環境が平均以上で労使関係も良いため、ストライキは少ない。ただし、ストライキを行えば賃金が上がると、誤った認識を持つ労働者がおり、賃上げを求めて安易にストライキをおこすことがある。また、最低賃金より高い水準で給与を支払う企業が多いが、最低賃金が引き上げられた際に、それより低い上昇率だとストライキが発生する可能性がある。

■ 14) U.S.Department of State 「2013 Investment Climate Statement-Vietnam」  
 ■ 15) ベトナム労働総連合 (VGCL) 把握数。  
 ■ 16) ストライキ件数は、積極的に届け出はされず、不確かな統計資料であると指摘されている。2008～2012年全国主要29省ストライキ件数は、海外職業訓練協会より。  
[http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/vnm\\_20131009\\_1.html](http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/vnm_20131009_1.html)  
 ■ 17) 外資系企業は強いコンプライアンスが求められ、現地の法制度を遵守している。そのため、一部の労働者はそこを見越してストライキで揺さぶりをかけているとも言われている。  
 ■ 18) ベトナム労働総連合 (VGCL) によると、2013年のストライキ355件中、韓国系企業98件、台湾系企業75件、中国系企業20件、日系企業18件であった。

**(5) ストライキ例****イ 景気拡大期のストライキ**

2008年や2011年のように消費者物価指数が20%を超えるような時には、ストライキが多発する。大きな破壊行為が発生することは少ないが、以下の違法行為が確認されている。

- ・ガソリンを撒いた放火未遂、汚物を撒くいやがらせ、ドアの損壊、日本人の乗った車輦への汚物、スプレー、投石行為、駐車中の社有車のタイヤの空気を抜く、ピラ撒き、勤務につこうとする労働者への脅迫・いやがらせ、違法ストにより解雇されたリーダー数名による、他の労働者に対する傷害事件。

**ロ 福利厚生充実を求めたストライキ ～昼食の改善～**

食堂の完備<sup>19)</sup>や、昼食費の全額又は一部を企業が負担することが一般的である。労働者にとって、福利厚生の充実、特に昼食を中心とした食事の充実は、非常に重要であり、より食事の優れた企業への転職することもある。

食事の量、質、種類など食事内容の不満によるストライキが発生している。同じ工業団地内の会社の方が食事の量が一品多い、味がおいしいと評判であるといった理由や、食事に十分火が通っていないという理由で、ストライキが簡単に発生している。また、昼食費の支給額増を求めるとストライキも発生している。

**ハ 日系企業ストライキ**

2006年には南部に工場を置く日系企業で突然10数件、1万人以上が参加する大規模なストライキが発生した。これは、他の外資系企業におけるストライキが飛び火したものであり、当時の最低賃金の大幅な引上げによって、それまでの長期勤務者との賃金差がなくなったことや、既に比較的高い賃金を得ていた日系企業労働者の不満が広がったとみられている。また、ストライキ急増の背景には、インフレにより労働者の生活が相対的に苦しくなっていたこともあげられる。

**ニ 最近のストライキ****(イ) 最低賃金引上げに伴うストライキ**

2013年7月1日から一般最低賃金が105万ドンから115万ドンに引き上げ<sup>20)</sup>られたことが発端となり、給与引上げを求めるストライキが南部の一部外資系大規模工場などで数件発生した。

近隣に日系企業も存在したが、ストライキは発生しなかった。日頃から福利厚生の実施や従業員との対話促進などの労務対策を行ってきたことが功を奏したとされている。

**(ロ) 最低賃金額の上昇率以下の給与引上げ企業でストライキ発生**

2013年2月に南部の外資系企業にてストライキが発生した。同年1月1日より改定された最低賃金額の上昇率並の賃上げを要求するものであった。ストライキ発生当初の参加労働者は450人程度だったが、最終的に全労働者の約1600人が参加した。最低賃金は、35万ドン引き上げられ235万ドンとなったが、同社は不景気の理由で10万ドンの賃上げとし、精勤手当も1万ドンカットすると発表した。労働者側は、不景気のため販売不調で賃上げができないという会社の理由は納得できないと反発した。同輸出加工区労働組合が仲介に入った。

**(ハ) その他**

景気低迷時である2012年冬から2013年旧正月（2月上旬）にかけて、南部の工場においてストライキが散発した。韓国系や台湾系企業に限らず、日系企業でも発生した。賃金を引き上げていてもストライキが発生しており、2012年にストライキがなかった反動ではないか、景気が良くて忙しい企業で起こるのではないかと、在庫が少ない企業で起こる、などと報道されている。

**4 最低賃金制度と賃金動向……………**

最低賃金より高い賃金水準を支払っている日系企業においても、最低賃金の引上げに際して、より高い賃金水準を求めてストライキが発生する可能性がある。

■ 19) 工場内の社員食堂で、現地調理が行われるのが一般的である。  
■ 20) 本稿4(1)参照。

(1) 最低賃金

経済成長率、消費者物価指数などに合わせて最低賃金の引上げが続いているが、消費者物価上昇率の上昇率が最低賃金の上昇率を上回っている状況時には、労働者の不満となり、ストライキの要因となっている。

イ 根拠規定

最低賃金は労働法<sup>21)</sup>及び最低賃金規定<sup>22)</sup>に基づき、政府が決定している。

最低賃金とは、通常の労働条件で最も単純な業務を行う被用者に支払われる最低位の金額であり、被用者及び彼らの家族の最低の生活需要を保障できるように設定することとされている。<sup>23)</sup>

ロ 決定方式

政府は、ベトナム労働総連合、雇用主の代表者と協議し、被用者及び彼らの家族の生活の必要、経済社会状況<sup>24)</sup>、及び労働市場での賃金額に基づき、国家賃金審議会の提案による地域別最低賃金額を公表する。

国家賃金審議会は、2013年5月1日に施行された改正労働法において、最低賃金について政府に提言する機関として、新設されたものである。労働傷病兵社会問題省(MOLISA)、ベトナム労働総連合、中央の雇用代表組織の代表者から構成されている。

消費者物価指数の高騰等により、労働者の実質賃金下がった場合は、労働者の実質賃金を確保するため、最低

賃金は再調整される。

産業別の最低賃金額は、産業別集団の交渉を通じて設定され、産業別集団労働協約に記載されるが、政府が公表した地域別最低賃金を下回ってはならない。

ハ 設定方式

全国一律の一般最低賃金と地域別の地域別最低賃金の2種類ある。対象は以下のとおり。

- ① 一般最低賃金<sup>25)</sup>：国営機関、政府機関、国営企業法に基づく企業で働く労働者。
- ② 地域別最低賃金：労働者を雇用する企業（外資系企業含む）、協同組合、農業従事者、家族、個人及び機関・組織で働く労働者。

ニ 最低賃金の推移

(イ) 一般最低賃金<sup>26)</sup>

近年毎年引上げが続いている。2012年には105万ドンと26.5%上昇したが、2013年7月は115万ドン、9.5%と上昇率は低下した。後述する2013年の地域別最低賃金の上昇率約17.0%に比べ低い上昇率となっている。

一般最低賃金の引上げは、2009年以降毎年5月の実施が慣例化していたが、2013年は「景気後退による国の収入減」<sup>27)</sup>を理由に、2カ月遅らせるよう2012年11月の国会で決議されていた。また、2013年に130万ドンまで引上げられる予定だったが、「財源確保が困難」として115万ドンへの引上げにとどめられた。

表 特 7-7 一般最低賃金の推移

(単位：ドン)

	2001年		2003年1月		2005年1月		2006年1月		2008年1月	
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率
一般最低賃金	210,000		290,000	38.1%	350,000	20.7%	450,000	28.6%	540,000	20.0%
2009年5月		2010年5月		2011年5月		2012年5月		2013年7月		
金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	
650,000	20.4%	730,000	12.3%	830,000	13.7%	1,050,000	26.5%	1,150,000	9.5%	

- 21) 労働法第91条、92条。
- 22) 33/2009/ND-CP
- 23) 最低賃金を技能職の初任給の目安としている企業が多いが、現在の最低賃金は国民の生活に必要な最低生活費の60%程度しかないといわれている。最低賃金だけでは生活が苦しい状況で、夫婦共稼ぎや副業を行っている人が多数いるといわれている。
- 24) 経済成長率、消費者物価指数等。
- 25) 社会保険料算定の根拠となる。
- 26) 公務員の賃金が低すぎるために不正や収賄が横行しているとの見方もあり、賃上げによる公務員のモラル向上が期待されている。
- 27) 国内総生産(GDP)と輸出入の伸び悩みによる税収減に加え、2012年1～9月期に生産・経営を支援するため、20兆ドン相当の税金を減免・納付猶予を実施したことも影響。

(ロ) 地域別最低賃金

国内企業と外資系企業と分けて設定それぞれについて定められていたが、2011年10月に WTO における公約に沿って、国内企業と外資系企業の最低賃金が一本化され<sup>28)</sup>、以降も上昇傾向が続いている。

a 2013年 ~ 引上げ幅は16.1 ~ 18.0% ~

2013年1月にはすべての地域で引き上げられ<sup>29)</sup>、エリア1 (ハノイ市、ホーチミン市など) では200万ドンから235万ドンと17.5% 上昇した。引上げ額については、2012年8月に在ベトナム日本商工会と大韓商工会議所に対して公聴会が実施された。政府の当初引上げ案は35%、25%の大幅な引上げであったが、インフレが5 ~ 7%と落ち着いている中で大幅な引上げに対して、外資系企業等から反発があり、慎重に行われることとなった。

b 2014年 ~ 引上げ幅は14.3 ~ 16.7% ~

2013年10月に国家賃金審議会は2014年の最低賃金引

上げに関する政令改正案を政府に提出した。改正案では、2013年からの引き上げ幅は、15.2 ~ 17.0%であった。<sup>30)</sup>

同審議会の議長を務めるファム・ミン・ファン労働傷病兵社会問題省次官は「最低賃金は労働者の最低限の生活が保障され、一方で企業が事業をする上での健全性が保たなければならない」と説明している。その上で同次官は今回の最低賃金引上げ案について、「ベトナム労働総連合側の提案は最高で36%の引上げだったが、経済成長の鈍化による企業側の経営状況を考えた場合、大幅な引上げはコスト負担が大きくなる。このため同審議会で検討の結果、現在の改正案になった」と述べ、労使双方に配慮したものだとしている。

2013年11月、国家賃金審議会の政令改正案にほぼ沿った内容で、政府は2014年の最低賃金引上げに関する政令を公布した。<sup>31)32)</sup>

しかし、インフレ率が落ち着いているにもかかわらず引上げ幅が大きいため、労働集約型の製造業にとってコスト負担が大きくなるものとみられる。

表 特 7-8 地域別最低賃金の推移

(単位：ドン)

	2000年~2005年		2006年		2008年	
				上昇率		上昇率
エリア1：ハノイ・ホーチミン市内	626,000	870,000	870,000	39.0%	1,200,000	37.9%
エリア2：ハノイ・ホーチミン市外、主要地方都市部	556,000	790,000	790,000	42.1%	1,080,000	36.7%
エリア3：地方都市	487,000	710,000	710,000	45.8%	950,000	33.8%
エリア4：その他僻地	-	-	-	-	920,000	-

	2010年		2011年		2011年10月		2013年		2014年	
		上昇率		上昇率		上昇率		上昇率		上昇率
	1,340,000	11.7%	1,550,000	15.7%	2,000,000	29.0%	2,350,000	17.5%	2,700,000	14.9%
	1,190,000	10.2%	1,350,000	13.4%	1,780,000	31.9%	2,100,000	18.0%	2,400,000	14.3%
	1,040,000	9.5%	1,170,000	12.5%	1,550,000	32.5%	1,800,000	16.1%	2,100,000	16.7%
	1,000,000	8.7%	1,100,000	10.0%	1,400,000	27.3%	1,650,000	17.9%	1,900,000	15.2%

資料出所：MOLISA

注：2000 ~ 2011 年は地域別最低賃金のうち、外資系企業の最低賃金。

■ 28) Decree70/2011/ND-CP

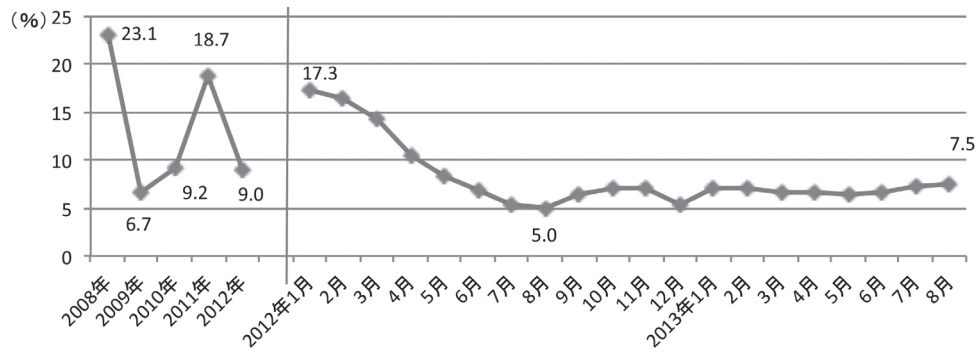
■ 29) 103 / 2012 / ND - C

■ 30) 改正案は2013年比で、エリア1が17.0%増、エリア2が16.7%増、エリア3が16.7%増、エリア4が15.2%増。

■ 31) 政令182号 (182/2013/ND-CP)

■ 32) 2014年の地域別最低賃金は、2013年7月の一般最低賃金の115万ドン、前年比9.5%増と比べて金額も引上げ幅も大きい。

図 特 7-9 消費者物価上昇率の推移



資料出所：GSO

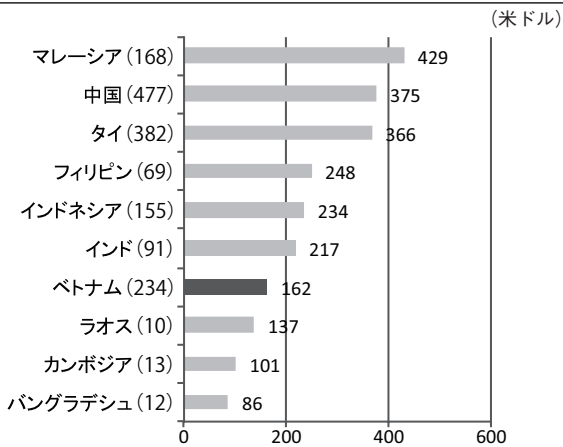
(1) 今後の動き

2012年8月の共産党中央委員会にて、「2015年までに実際の最低生活費と最低賃金の水準を一致させる」という方針が打ち出された。最低賃金改定スケジュールによれば、2015年に310万ドンに引き上げることを目標としており、今後もインフレ率を上回る毎年20%程度の引上げが行われる可能性がある。

(2) 賃金動向

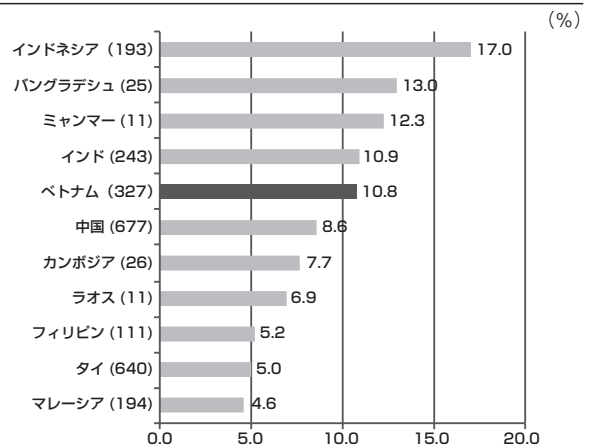
ベトナムの労働者の賃金は中国やタイの4割程度となっている。(ジェトロ「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査」(2012年度)) 他方、賃金の上昇傾向は続いており、2013年度から2014年度の賃金上昇率は10.8%とアジア各国同様高い伸び率となっている。うち、製造業では12.3%、非製造業では8.5%の伸びとなっている。

図 特 7-10 月額基本給 (製造業・作業員)



資料出所：JETRO「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査 (2013年度)」  
注：カッコ内は回答企業数。基本給は諸手当を除く。2013年10月時点。

図 特 7-11 賃金上昇率 (2013年度→2014年度)



資料出所：JETRO「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査 (2013年度)」  
注：カッコ内は回答企業数。2013年10月平均為替レートで米ドル換算。

イ 賃金制度

労働者の賃金は、労働契約において両当事者間で合意した上、労働の能率及び成果に応じて支払われる。労働者の賃金は、政府が定めた最低賃金を下回ってはならない。<sup>33)</sup>

賃金表、等級別賃金表及び労働ノルマを策定する場合、事業主は企業内労働組合執行委員会より意見を聞かなければならない。賃金表及び等級別賃金表は、会社の本店が所在する省又は中央直轄市の労働管理機関へ登録し、企業内で公表しなければならない。

■ 33) 労働法第90条



時間外労働に対して、通常の就労日では基本給の少なくとも150%、毎週の休日では基本給の少なくとも200%、公休日又は有給休暇中では基本給の300%が支払われる。

□ 賃金データ

(イ) 賃金推移

2006年以降、ほぼ毎年最低賃金が改定され、最低賃金以上の賃金を支払っている企業においても、企業規模に関わらず賃金が上昇する傾向が続いている。

2007年～2011年の賃金上昇率は、168.5%、男性は168.0%、女性は174.6%と高い上昇率となった。都市

農村部別では、都市部が84.9%、農村部が149.1%と農村部の上昇率の方が高くなっている。2011年～2012年でみると、20%前後の賃金上昇率となり、引き続き高くなっている。

2012年の月額賃金は375万7千ドンと、地域別最低賃金（エリア1）の200万ドンの2倍近い金額となった。2013年第三四半期の月額賃金は、407万2千ドンであり、今後も上昇が続く見込みである。

賃金は、男性が女性より高く、都市部が農村より高い傾向が続いているが、都市部と農村部の賃金格差は縮小傾向にある。

表 特7-12 平均月額賃金推移

(単位：千ドン)

年	2007	2009	2010	2011	2012	賃金上昇率	
						2007～2012	2011～2012
月額賃金	1,399	2,395	2,519	3,105	3,757	168.5%	21.0%
男性	1,464	2,562	2,668	3,277	3,923	168.0%	19.7%
女性	1,280	2,175	2,297	2,848	3,515	174.6%	23.4%
都市部	2,415	3,671	2,940	3,629	4,466	84.9%	23.1%
農村部	1,271	2,023	2,183	2,687	3,166	149.1%	17.8%

資料出所：GSO「Report on the 2012 Vietnam labour force survey」

(ロ) 賃金内訳 (2013年10月1日)

所有形態別にみると、国営企業が最も高く、501万5千ドン、次いで外資系企業が464万3千ドンと非国営企業の351万9千ドンに比べ高くなっている。

産業別にみると、サービス業が465万4千ドンと最も高く、工業・建設業385万3千ドン、農林水産業260万4千ドンと続いている。

学歴別では、大学以上が634万6千ドンと、技術専門なし327万4千ドンの2倍程度の金額となっている。また、都市部の大学以上は668万7千ドンと高くなっている。

表 特 7-13 所有形態・産業別平均月額賃金  
(2012年～2013年第3四半期)

		2012年				2013年		
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
月額賃金		3,905	3,573	3,766	3,805	4,316	3,997	4,072
	男性	4,073	3,764	3,924	3,952	4,481	4,172	4,238
	女性	3,667	3,293	3,532	3,586	4,086	3,749	3,832
国営		4,772	4,238	4,525	4,561	5,511	4,945	5,015
	男性	5,097	4,533	4,789	4,764	5,816	5,237	5,269
	女性	4,390	3,886	4,215	4,322	5,158	4,611	4,711
非国営		3,313	3,148	3,302	3,333	3,585	3,445	3,519
	男性	3,499	3,373	3,504	3,542	3,811	3,669	3,735
	女性	2,972	2,723	2,902	2,912	3,178	3,030	3,107
外資系		4,812	4,219	4,356	4,425	5,148	4,579	4,643
	男性	5,546	4,675	4,835	4,971	5,794	5,123	5,255
	女性	4,399	3,957	4,104	4,136	4,800	4,292	4,322
農林水産業		2,618	2,450	2,521	2,593	2,777	2,502	2,604
	男性	2,769	2,673	2,753	2,853	2,960	2,756	2,870
	女性	2,363	2,045	2,085	2,126	2,457	2,020	2,080
工業・建設業		3,785	3,442	3,615	3,670	4,097	3,777	3,853
	男性	3,955	3,652	3,775	3,824	4,304	3,981	4,032
	女性	3,504	3,093	3,347	3,403	3,778	3,453	3,566
サービス業		4,377	4,000	4,230	4,270	4,963	4,617	4,654
	男性	4,630	4,230	4,444	4,452	6,172	4,850	4,880
	女性	4,086	3,723	3,968	4,049	4,716	4,347	4,382

注) Q1: 4月1日、Q2: 7月1日、Q3: 10月1日、Q4: 1月1日  
資料出所: GSO「Report on labour force survey Quarter4,2012」, 「Report on labour force survey Quarter3,2013」 Table 13

表 特 7-14 学歴別平均月額賃金 (2013年10月1日)  
(単位: 千ドン)

	合計	男性	女性
月額賃金	4,072	4,238	3,832
技術専門なし (No qualification)	3,274	3,425	3,036
職業訓練 (Vocation training)	4,516	4,659	3,979
専門学校 (Secondary vocational school)	4,380	4,675	4,113
カレッジ (College)	4,716	5,098	4,499
大学以上 (University and over)	6,346	6,924	5,711
都市部	4,765	5,038	4,414
技術専門なし (No qualification)	3,651	3,838	3,406
職業訓練 (Vocation training)	4,833	4,949	4,417
専門学校 (Secondary vocational school)	4,744	5,158	4,411
カレッジ (College)	4,825	5,180	4,601
大学以上 (University and over)	6,687	7,265	6,020
農村部	3,489	3,623	3,275
技術専門なし (No qualification)	3,057	3,214	2,782
職業訓練 (Vocation training)	4,174	4,353	3,475
専門学校 (Secondary vocational school)	4,023	4,257	3,785
カレッジ (College)	4,609	5,006	4,405
大学以上 (University and over)	5,456	5,953	4,977

資料出所: GSO「Report on labour force survey Quarter3,2013」 Table 12

地域別では、日系企業が多く進出している、ハノイ市544万5千ドン、ホーチンミン市506万6千ドンが高くなっている。また、ハノイ市、ホーチンミン市から近い、北部や南東部が高くなっている。大規模工業団地の開発で注目を浴びているベトナム第3の都市ダナン<sup>34)</sup>を含む、北・南中部沿岸地域はメコンデルタ地域に次いで低い賃金となっている。

表 特 7-15 地域別平均月額賃金 (2013年10月1日)  
(単位: 千ドン)

月額賃金	合計	男性	女性
合計	4,072	4,238	3,832
都市部 (Urban)	4,765	5,038	4,414
農村部 (Rural)	3,489	3,623	3,275
北部内陸・山岳地域 (Northern Midlands and Mountains)	4,152	4,138	4,171
紅河デルタ地域 (*) (Red River Delta)	3,951	4,153	3,659
北・南中部沿岸地域 (North and South Central Coast)	3,627	3,755	3,402
中部高原地域 (Central Highlands)	3,939	4,117	3,700
南東部 (*) (South East)	4,257	4,473	4,007
メコンデルタ地域 (Mekong River Delta)	3,192	3,422	2,813
ハノイ市 (Ha Noi city)	5,445	5,725	5,089
ホーチンミン市 (Ho Chi Minh city)	5,066	5,395	4,654

(\*) ハノイ市、ホーチンミン市除く。

資料出所: GSO「Report on labour force survey Quarter3,2013」 Table 11

■ 34) 中部の中央直轄市。ダナン日本商工会登録日系企業56社 (2012年12月末)。

## 5 労働組合規制と実態……………

賃金労働者は増加傾向にあるものの、約3割程度であり、一人事業主と無償家族労働者が労働者の大部分を占めている。労使関係は大多数の国民にとってなじみのないものであり、国有企業及び外資系企業に勤務する一部の国民にとっての関心事項となっている。

### (1) 労働組合

労働組合法 (Law on Trade Unions) <sup>35)</sup> が、労働組合の結成、労働組合の権利・義務等に関して規定している。

労働組合は、従業員や労働者層の大きな政治・社会組織として自主性の原則の下で設立され、政治体制の一員となる。従業員、公務員、委員や労働者の代理人となり、国家機関、経済組織及び社会組織労働者の法的な権利及び利益を管理し、保護する責任を負う。また、国家の管理、経済社会の管理、もしくは国家機関及び組織、機関、企業の監督、調査、監視を受けるほか、労働者に対して自己の知識、職業技能の向上、法令の遵守、ベトナム社会主義共和国の建設及び防衛のための啓発、教育を行う組織である。<sup>36)</sup>

機関、組織、企業に就労しているベトナム人労働者は、労働組合を結成し、これに加入し活動する権利を有する。<sup>37)</sup> 管理職も労働組合に参加可能であるが、外国人労働者は労働組合に参加することはできない。<sup>38)</sup> 財源は、①組合員からの組合費、②事業主（機関、組織、企業）から支払われる給与から社会保険料を差し引いた額の2%<sup>39)</sup>、③国家予算からの拠出金又は補助金などとなっている<sup>40)</sup>。

すべての経済社会分野において労働組合の設立は可能である。設立準備において、上級組合により省市の組合の執行委員会が、最大12カ月の期間任命される。その後、上級組合は、新しい組合の執行委員会を選出するため組

合会議を組織するよう省市の組合の執行委員会を支援しなければならない。一度設立された組合については、パートナーシップ設立のため、地方当局と関連組織に通知する。

### (2) ベトナム労働総連合

#### (Vietnam General Confederation of Labour : VGCL)

ナショナルセンターに相当する組織であり、労働組合法によりその設立及び役割について定められている。①国の行政機関及び使用者の代表と協力して労働関係に関する問題を議論し、かつ当該問題を解決する、<sup>41)</sup> ②職業紹介、職業訓練、相互扶助及び法律相談を行い、労働者のため地域福祉施設を設置し、労働法典等に定める権利を実現するものとされている。

2007年時点でVGCLは690万人の労働者で構成されている。VGCLの加入者はベトナム全体の労働者数の20%にあたり、全雇用労働者の約45%に相当する。VGCLによると、連合への加入率は部門毎によって大きく異なり、公営部門では95%、国営企業では90%、外資投資企業では55%、非国営企業で35%となっている。

VGCLを中央組織とする系統下にある労働組合のみ設立可能とされている。この組織系統における上部組織は、下部組織の連合体というよりも、下部組織の指導・監督機関としての性格が強い。その系統の末端にあるのが、企業などの各事業所単位で設立される基礎労働組合である。

基礎労働組合は、組合員と被雇用者の合法的で正当な権利と利益を代表し、守る役割を担う。集団労働協約、賃金テーブル、就業規則などの規則に関して、参加、交渉、締結及び履行を監視する。また、労働争議の解決に参加し支援を行い、雇用主と対話、協力して、企業等で調和的、安定的、進歩的な投資関係を構築する。<sup>42)43)</sup>

■ 35) 日本の労働組合法に相当する。1990年制定。2012年6月20日に改正、2013年1月1日施行された。

■ 36) 労働組合法第1条

■ 37) 労働組合法第5条

■ 38) ILO条約87号（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及び98号（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）は未批准。

■ 39) 組合員の人数に関わらず、当該職場単位の労働者全員に対する給与が対象。

■ 40) 労働組合法第26条

■ 41) 労働組合法第12条

■ 42) 労働組合法第188条

■ 43) 基礎労働組合がまだ設立されていない場合は、事業所の直属の上部労働単体が責任を履行する。

**(3) 使用者団体**

使用者側を代表する全国レベルの団体には、ベトナム商工会議所 (Vietnam Chamber of Commerce : VCCI) とベトナム協同組合連合 (Vietnam Co-operative Alliance : VCA) の二つがある。両者とも、国家政策の改正、立案等に参加している。政府は VCCI と VCA の両者を使用者代表として見ており、ILO 年次総会には両者が交互に出席する。

VCCI は、非国有企業及び大半の外資系企業を代表している。研修、情報提供、企業フォーラム開催等企業発達の支援を行っている。VCA は、協同組合や中小企業を主な会員とする団体で、全国各地に支部を設置している。<sup>44)</sup>

**(4) 労使間の対話促進**

雇用者と被雇用者間で情報を共有し、相互理解を深め、職場の良好な労使関係づくりを目的として、新たに 2013 年改正労働法で、職場における労使間の対話が規定された<sup>45)</sup>。職場における民主的規則の履行に関する政令<sup>46)</sup>により詳細規定が明確化され、最低3 ヶ月に1回の労使代表による定期対話<sup>47)</sup>と、1年に1回の被雇用者全員との職場集会<sup>48)</sup>を義務付けている。その内容は、企業のビジネスプラン、生産計画、経営状況、労働条件、賃金体系、報奨制度、労務環境、労使それぞれの要求など多岐にわたる。<sup>49)</sup>

**6 紛争解決制度とその運用実態……………**

違法ストライキが発生した際、決定的な解決方策はなく、ケースバイケースの対応が行われている。<sup>50)</sup> 違法ストライキに対して、法的手続による解決が難しく<sup>51)</sup>、通

常ストライキ主導者に対する処罰がほとんどないとみられている。<sup>52)</sup> 事業主は、工業団地の担当者や行政関係者と連絡をとり、ストライキの解決を図っているが、政府・法曹界の対応は必ずしも十分ではなく、労働者側を支援し、事態の収束を図る傾向が強いとされる。

日本は、違法ストライキに対してベトナム政府と連携して対応を行っており、ベトナム政府は、ストライキの手順の明確化、違法ストライキに対する解決手順などについて、法制度の準備を進めている。

**(1) 労働調停協議会及び人民裁判所**

労使間で紛争が生じた時は、まず両当事者による直接交渉及び協議によって解決を図るべきものとされている。当事者同士で紛争の解決が図られないときは、労働調停協議会による調停、それでも解決が図られないときは、人民裁判所に対する提訴を行うかストライキに訴えることができる。人民裁判所は通例7～20日間で解決案を労使に提示することが多い。

**(2) ストライキの延期・中止に係る改正労働法細則が施行****イ ストライキの延期、中止**

2013年改正労働法の主要変更点の1つだった政府によるストライキの延期・中止の決定と解決指令<sup>53)</sup>につき、その詳細規定が政令で明確にされた。<sup>54)</sup> ストライキが国家経済や公共利益に重大な損害を及ぼすおそれがあると判断される場合<sup>55)</sup>、ストライキの中止命令の権限を、現行の首相から、省レベル人民委員会委員長が持つことに変更された。

■ 44) その他、ホーチミン市産業経営者協会 (Association of Industrialists in Ho Chi Minh City)、タクシー組合 (Taxi Cooperation)、外資系企業経営者クラブ (Club of FIEs' s Directors) 等職業別組合もあり、非政府組織として機能している。

■ 45) 労働法第 63～65 条

■ 46) No.60 / 2013 / ND - CP. 2013 年 6 月 19 日付公布、8 月 15 日施行。

■ 47) 雇用者は自らの責任で3 ヶ月に1回、労働組合執行委員会と職場における定期対話を準備し開催しなければならない。また、双方の要求に応じ、雇用者は別途臨時の職場における対話を開催する責任を有する。

■ 48) 被雇用者が100人以上の企業はその代表者を選出し、代表者との対話も可能 (ただし101～1,000人の場合は最低50人+100人ごとに5人、1,001～5,000人の場合は最低100人+1,000人ごとに20人、5,001人以上の場合は最低200人の参加が必須)。

■ 49) 中小の日系進出製造業にとって、きめ細やかな対応を取るのには負担が大きいと懸念されている。

■ 50) 当局の法令遵守の概念が乏しく、違法行為に対して毅然とした対応をとらない場合が多い。

■ 51) 労働法では、ストライキが合法か違法かを判断するのは、裁判所が行うこととされているが、非常に長い時間がかかるため、企業にとっては目の前で発生しているストライキの解決手段として裁判所は選択肢に入らない。

■ 52) ストライキ主導者が労働者以外にいる場合もあり、その主導者が特定されない場合も多い。

■ 53) 労働法第 221 条

■ 54) 政令 No.46/2013/ND-CP. 2013 年 5 月 10 日公布、7 月 1 日施行。

■ 55) 例えば、天災、火災、疾病又は緊急事態が発生している地域でのストライキや、暴力をもちし、投資家の資産、生命に損害を与え、公共の秩序や安全を侵害するストライキ。

(イ) ストライキの延期

- ① 労働組合の執行委員会がストの続行を決定した際、延期に該当する場合、労働傷病兵社会局（DOLISA）の局長は、県レベル人民委員会委員長と検討の上、省レベル人民委員会委員長にストライキの延期を要求しなければならない。
- ② 省レベル人民委員会委員長は、内容確認後、ストの延期を決定し、県レベル人民委員会委員長、省レベルの労働局長、及び労働仲裁評議会の会長、労働組合の執行委員会に直ちに通知する。
- ③ 上記①～②までは48時間以内に実行しなければならない。
- ④ 省レベル人民委員会委員長によるスト延期の決定後、関連部署は24時間以内にストを延期させなければならない。

(ロ) ストライキの中止

- ① 行っているストライキが、中止に該当すると判明した場合、労働傷病兵社会問題部は、県レベル人民委員会委員長にストライキの中止を要求しなければならない上申する。
- ② 県レベル人民委員会委員長は、検討後省レベル人民委員会委員長へストライキの中止を要求しなければならない。また、労働傷病兵社会問題部の局長へ報告する。
- ③ 労働傷病兵社会問題部の局長は、中止要請書を受けた後、省レベル人民委員会委員長に自らの意見を提言する。
- ④ 省レベル人民委員会委員長は、検討の上、ストの中止を決定し、県レベル人民委員会委員長、労働傷病兵社会問題部の局長、労働仲裁評議会の会長及び労働組合の執行委員会に直ちに通知する。
- ⑤ 上記①から④までは12時間以内に実行しなければならない。
- ⑥ 関連機関、組織、個人は省レベル人民委員会委員長によるスト中止決定書の受理後、12時間以内にストを中止させなければならない。
- ⑦ 県レベル人民委員会委員長は、省レベル人民委員会委員長によるスト中止の決定後24時間以内に省レベル人民委員会委員長にスト中止の結果報告をしなければ

ならない。

ロ 違法ストライキの解決手順

正規の手順・手続きを踏まない違法ストライキに対する、ベトナム当局の解決手順・手続も明確になった。違法ストライキに対しては、地区の人民委員会に通知し、地区の人民委員は通知受領後12時間以内調停に乗り出さなければならない。今後の運用状況を見極める必要があるものの、労務問題に悩む日系進出製造業に期待が持たれている。

(イ) ストライキの組織・指導において、2013年改正労働法212条及び213条の規定に従っていない場合、省レベル人民委員会委員長はストの手順・手続に違反があるとの認定決定書を出し、直ちに県レベル人民委員会委員長に通告する。

(ロ) 省レベル人民委員会委員長の通告を受けた時点から12時間以内に、県レベル人民委員会委員長が議長となり労働局、労働組合、直接関連する機関や組織と協力して、雇用者、事業所内の労働組合又は上部労働組合の執行委員会と面談し、解決の支援を行い、生産経営活動を復帰させる。

7 まとめ

(1) ストライキ

違法ストライキが多発している一因は、健全な労使間交渉の経験の少なさ、労働者への教育不足、違法に対する実効性に乏しい法制度及びその制度適用にある。労働者への各種教育は労働組合法に明確に示されているが、まだ、健全な労使関係の構築及びその主体となるべき健全な労働組合の組織化への対応が遅れていると言える。労使ともに発展する協調型労使関係の確立、それを可能とする健全な労働組合の育成と合法的団体交渉の確立を労働行政担当官及び労働者に指導し、違法ストライキ及び無秩序な交渉を排除する必要がある。適正な労使関係の構築がいかに重要であるかを理解し、健全な労使交渉を行わせるために行政と労働組合総連合とが主体的に行動する必要がある。

(2) 日本の支援

日本は、ベトナムにとって長年に亘り最大の援助国であり、日本からの直接投資認可額は、2012年では件数・金額とも第1位である。日越間の投資・貿易促進のための枠組みとして日越共同イニシアティブ<sup>56)</sup>を行っている。これは、ベトナムのビジネス環境改善を目的として、2003年4月、日越両国首脳の合意により設置されたものである。日越両国政府と日本経済界の三者の枠組みであり、日越両国が合意した行動計画に基づき、現地日本商工会、大使館等が支援し、ベトナムが投資環境を改善するために実施すべき内容を「行動計画」として日越両国で取りまとめ、約2年を1サイクルとして取り組み、実施後の進捗評価<sup>57)</sup>を日越両国で実施している。

2003年12月から日越共同イニシアティブ・フェーズ1が開始され、2012年12月にはフェーズ4が終了した。<sup>58)</sup>日越官民間関係者が一体となって取り組んだ結果、行動計画の80%以上が実現した。これらの取組は、日越双方から高く評価され、今後も続けていくことで両国間が合意し、2013年7月からフェーズ5が開始された。新たに法制度・運用の分野を対象とし、法制度間の矛盾や地方ごとの制度運用の相違についての課題に取り組むこととなっている。<sup>59)</sup>

労働分野では、以下のとおり、労働法改正、違法ストライキの対処、最低賃金法の作成など労使関係及び労働環境の改善に向けた取組を行っている。日本は、今後もベトナム側の要望を踏まえて、必要な支援を行っている。

イ フェーズ2 (2006年7月～2007年11月)

(イ) 違法ストライキに対する厳正な対処<sup>60)</sup>

a 行動計画

- ① ストライキに関する労働法の改正に際し(2006年前半の国会提出、後半の国会で決議)、日本商工会からの書簡による求めに応じ意見聴取を行う。
- ② 改正労働法の実施細則の策定に際し、日本商工会からの書簡による求めに応じ意見聴取を行う。
- ③ 違法ストライキが発生した場合、改正労働法及び実施細則に従って処分を行う。
- ④ 当局より労使双方に対し、違法ストライキが発生した際の当局の対応を理解させるための普及活動を行う。
- ⑤ 日本企業において違法ストライキが発生した場合、日本側から求めがあれば、ベトナムの関係国家機関が法律に基づいて解決策を探るための相談に応じる。

b 行動計画の進捗結果

日本商工会はMOLISAに対し意見書を2回送った。MOLISAは日本商工会からの意見を踏まえ改正案を作成した。MOLISAはベトナム商工会議所を通じて企業に対する研修を実施し、労働組合を通じて労働者に対する研修を実施した。法改正の啓蒙については、政府の法律啓蒙計画に則り行う予定。南部の工業団地に違法ストに対応するためのタスクフォースを設置し、地方の労働局と工業団地局が参加した。違法ストが発生した際にはタスクフォースが介入し、案件によってはMOLISAが直接介入して解決を図った。

(ロ) 外資系企業及び国内企業の最低賃金統一<sup>61)</sup>

地域別最低賃金の統一スケジュールの策定を行動計画とし、MOLISAは2007年～2012年までの同スケジュール案を策定し、首相に提出した。また、MOLISAより日本側に賃金政策策定に関する支援が求められた。

■ 56) 詳細は在ベトナム日本国大使館 HP 参照。 <http://www.vn.emb-japan.go.jp/jp/economic/Joint-Initiative-index.html>

■ 57) 進捗評価は、「◎(実施済み)」、「○(予定通り)」、「△(遅延)」、「×(実施せず)」の4段階。

■ 58) 過去の成果としては、①日本人に対する15日以内の短期滞在(観光・商用)ビザの免除(フェーズ1)、②投資総額に占める法定資本金の下限(30%ルール)の撤廃(同)、③外資系企業と国内企業の最低賃金の統一(フェーズ2)、④輸入計画登録制度の廃止(同)、⑤国際間陸路輸送通関の24時間対応実現(フェーズ3)、⑥知的財産権侵害に対する罰則強化および摘発のための制度改善(同)、などがある。行動計画の80%以上が実施済み。

■ 59) 法制度運用、税制、運輸・通関など13分野から構成され、日本側が改善を求める100項目の行動計画に基づき、今後日越双方で議論が行われる。フェーズ5は2014年末までの予定。「これまでの継続案件となっている課題の重点化」に加えて、「小売・金融等のサービス産業関連の法制度整備」「工業化戦略と連携した経済発展基盤の強化」の3カテゴリーに分けて行動計画を策定。

■ 60) 行動計画 WT3-1

■ 61) 行動計画 WT3-2

## ロ フェーズ3 (2008年11月～2010年12月)

### (イ) 適切な労使関係の構築<sup>62)</sup>

「労使・協調型」の労使関係の確立と健全な労働組合の組織化についての日越共催のセミナーを開催した。更により具体的な労使協調関係を構築するため、MOLISA、VGCLと日本企業との間で労使協調フォーラムを実施した。また、MOLISAは、日本企業の協力を得て従業員に対する労働法等法令遵守に関する啓蒙活動を行った。

### (ロ) 違法ストライキに対する厳正対処<sup>63)</sup>

違法ストライキは、操業の一時停止やペースダウンにつながり、事業運営に悪影響があるが、違法ストライキが発生しても、即時停止させる有効な手立てがなかった。また、ストライキが合法か違法か判断するのは裁判所が行うこととされており<sup>64)</sup>、解決に非常に時間がかかっていた。そのため、違法ストライキ発生後の対処について行動計画をたて、ベトナム政府と連携し対応を行っている。

#### a 行動計画

- ① 違法なストライキに対処するため、各地方に労働行政機関、公安当局、人民委員会<sup>65)</sup>などの関係行政機関が連携してタスクフォースを設立する(2008年12月まで)。タスクフォースには、企業からの違法なストライキに関する情報を受け付けるホットラインを設ける。
- ② タスクフォースは、違法ストライキが起こる兆候(違法ストライキを扇動するビラ、落書き等)があった場合、企業側と情報をシェアし、必要な対処を行う(扇動者がいる場合は取締りを行う等)。
- ③ 違法ストライキが発生した際、各企業はホットラインに通報する。タスクフォースは、通報を受けた後、担当者と制服警官を派遣し、「違法ストライキを速や

かに中止し、散会すべき」旨記した書簡を労働者宛に直ちに発行し、違法ストライキを速やかに散会させ、労働復帰をさせる等の早期解決に向けた対策を講じる。また違法ストライキを煽る扇動者について、日本企業の求めに応じて、情報の共有化を図り、取締りを強化する。

- ④ 違法ストライキが散会した後、タスクフォースは、労働者と使用者とが適切に折衝できるよう努める。
- ⑤ 違法ストライキ解決後、政府、労働者、使用者は、以後の違法ストライキの防止・抑制のために必要な対処をする(セミナー開催、扇動者の情報共有等)。
- ⑥ ベトナム当局は、企業の申入れに応じ、違法ストライキを煽る不適切な記事の掲載に対する報道機関への指導を行う。

#### b 行動計画の進捗結果

日本側から提供を申し入れた21省における Task Force List (Hot Line も記載) を入手し、日本企業に配布した。2010年8月には MOLISA に対し、扇動者の情報共有と対策の実施を依頼した。

### (ハ) 最低賃金の改定案の定期的な意見交換<sup>66)</sup>

最低賃金を技能職(ワーカー)の初任給の目安としている企業が多い現状から、最低賃金は労働者が生活水準を維持できるレベルで設定されるべきであるが、現実には物価高騰が激しく、適切に設定されていない。消費者物価指数の上昇率が最低賃金の上昇率を上回っている状況が労働者の不満となり、ストライキの要因の一つになっている。そのため、毎年9月に中央政府に提出される最低賃金の内容について、ベトナム当局と日本商工会との間の意見交換を定期的に行うことを行動計画とした。2009年より意見交換を実施し、日本商工会より意見書を提出している。

■ 62) 行動計画 WT3-1

■ 63) 行動計画 WT3-2

■ 64) 労働法第 223 条～ 234 条。

■ 65) ベトナムには、地方分権の制度は存在せず、地方における人民委員会(地方政府に相当)、人民評議会(地方議会に相当)が国家権力の地方機関として権限を有する。人民委員長は、地方政府の長に相当する。行政単位には、中央(Central government)、省級(Province)(省、中央直轄都市)、県級(District)(県、省属の市、市社、区)、社級(Commune)(社、市鎮、坊)の4段階あり、末端の行政単位である社級の行政単位のうち、社が農村であり、それ以外が都市である。

■ 66) 行動計画 WT3-3

ハ フェーズ4 (2011年7月～2012年11月)

(イ) 最低賃金法の作成及び発行<sup>67)</sup>

最低賃金の定義が明確でなく、最低賃金の決定のプロセスで不明確な部分が多いため、最低賃金に対する理解が低い、また、政府が規定する最低賃金が、国民の生活実態又は実感と合っていないため、企業が最低賃金を守っている又は最低賃金上昇額を意識した賃上げを実施しているが、労働者がその水準に不満を持ち、結果的にストライキが発生する。そのため、最低賃金法の作成を準備するため、研究・意見交換を実施することを行動計画とした。

2011年、MOLISA は日本側に対して、最低賃金法策定のロードマップを知らせ、又、技術支援を要請した。2012年、日本の最低賃金関連法の事例研究、専門家による勉強会実施を決めた。JICA 支援により厚生労働省から専門家を派遣し、日越各々の事情や意見の聞き取りを行った上、日越双方の担当者及び MOLISA 賃金関係の関係者が出席し、最低賃金関連法の勉強会を実施、同時に今後のベトナムの最低賃金法策定に関する意見交換を実施した。また、今後法制化作業の過程で意見交換の機会を持つことで合意した。

(ロ) 法令順守に向けたサポート体制の確立<sup>68)</sup>

新たな法令の発令に際し、行政側の周知についても不十分な側面があり、企業側の認識不足による意図せぬ法令違反が発生している。そのため、新たな法令の発令に関し、周知徹底方法の改善についての意見交換を行った。関係行政機関による定期的なセミナーの開催、MOLISA は、日本企業と協力して、労働者に対する労働法の宣伝、周知を行うことで合意した。

(資料出所)

- ・ベトナム労働傷病兵社会問題省 (MOLISA)  
<http://english.molisa.gov.vn/>
- ・ベトナム統計局 (GSO)  
[http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=491](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=491)
- ・日本貿易振興機構 (JETRO)

<http://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/>

<http://www.jetro.go.jp/biznews/>

・在ベトナム日本国大使館

[http://www.vn.emb-japan.go.jp/index\\_jp.html](http://www.vn.emb-japan.go.jp/index_jp.html)

・日本労働研究機構 (JILPT)

<http://www.jil.go.jp/foreign/index.htm>

・海外職業訓練協会 (OVTA)

<http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/index.html>

・国際労働財団 (JILAF)

[http://www.jilaf.jp/nc\\_view/masters/view/102](http://www.jilaf.jp/nc_view/masters/view/102)

・一般財団法人海外産業人材育成協会 (HIDA)

<http://www.hidajapan.or.jp/>

・「ベトナムの労働法と労働組合」 斉藤善久著 (株) 明石書店

■ 67) 行動計画 WT2- (2)  
■ 68) 行動計画 WT2- (3)