

第6節 ベトナム社会主義共和国（Socialist Republic of Viet Nam）

労働施策

（参考）1ベトナムドン=0.00464円（2013年期中平均）

昨年度特集にて取り上げ、今年度以降、引き続き定例報告として取り上げる。

労働法改正が6年ぶりに行われ、2013年5月1日に施行された。現在、関係施行細則が順次公布されている。外資系企業から残業時間の規制緩和等の法改正を求められていたが、外国人就労の厳格化、出産休暇の延長、休暇期間の増加など小幅な改正に留まった。また、労働組合法が改正され2013年1月1日に施行された。外資系企業の労働組合費の事業主負担割合が、1%から2%に引き上げられた。

インフレ抑制、マクロ経済の安定を目的とする、引き締め政策に転じた。このため、年初に目標としていた7.0～7.5%の経済成長率を6.0%に下方修正し、結果として5.9%の経済成長率となった。2012年には6%～6.5%の経済成長を目指し、緊急景気刺激策を発効したが、製造業・建設業を中心に生産活動の不振が続き、5.0%となった。2013年は5.5%の経済成長を目指していたが、5.3%に下方修正を行った。1～9月期の経済成長率は5.1%と前年からほぼ横ばいとなっており、13年ぶりに低い成長率にとどまった昨年に続き、2年連続で6%を割り込む見通しである。

物価上昇、自国通貨の不安定化など、マクロ経済状況は不透明である。この状況を受けて、政府はマクロ経済の安定化とインフレ対策を最重要課題として挙げている。

1 経済・雇用失業情勢

(1) 経済情勢

2011～2015年の経済・社会発展5カ年計画において、政府はGDPの5カ年平均で6.5～7.0%の数値目標を掲げている。2011年は、年初からインフレに直面する中、

表 5-6-1 実質 GDP 成長率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012				2013		
												Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
実質 GDP 成長率	6.9	7.1	7.3	7.8	8.4	8.2	8.5	6.3	5.3	6.8	6.0	5.0	4.1	4.7	5.4	5.5	4.9	4.9

資料出所：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」
注：各四半期の値は対前年比、季節調査済み値。

消費者物価指数（CPI）上昇率は、加熱と停滞を繰り返している。2008年には23.1%と高いインフレ率となったが、翌年にはリーマンショックの影響で6.7%に急落した。その後2011年に18.7%に増加した後、インフレ抑制効果が顕著になり、2013年6月は、6.7%となった。

(2) 産業構造

ドイモイ¹⁾後の農業の生産性向上、外資部門への門戸開放により、経済における農業の役割が大きく縮小され、2012年は農林水産業のGDPシェアは19.7%とドイモイ以前²⁾の約半分にまで低下した。一方工業・建設業は38.6%、サービス業は41.7%と大きく伸ばしている。

■ 1) 1976年に南北統一が果たされ、国名をベトナム社会主義共和国に改称した。当初推進していた性急な社会主義改革路線が失敗に終わったことから、1986年の第6回党大会にて採択された市場経済システムの導入と対外開放化を柱としたドイモイ（Doi moi、刷新）政策を開始した。現在は、ドイモイ路線を継続、外資導入に向けた構造改革や国際競争力強化に取り組んでいる。他方、ドイモイの進展の裏で、貧富の差の拡大、汚職の蔓延、官僚主義の弊害などのマイナス面も顕在化している。

■ 2) ドイモイ以前は農業国であった。1985年の農林水産業のGDPシェアは40.2%、工業・建設業、サービス業はそれぞれ27.3%、32.5%。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム
（労働施策）

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢³⁾

イ 労働力率、失業率

労働力率は男女共に高い数字で推移しており、2013年第3四半期は男性82.5%、女性73.5%であった。

失業率は、低く推移しており、2013年第3四半期で2.3%となった。2013年1～4月期の企業倒産件数は、1万6千社と前年同期比17%高くなっているにもかかわらず、

失業率が低いのは、正規雇用で解雇された者が非正規雇用としてすぐに就労を開始するためとみられており、労働条件はあまりよくないと考えられている。男女別では、女性の方が高い傾向が続いていたが、2013年に入りほぼ同じ率となっている。都市農村部別では、都市部の方が農村部より失業率が高くなっており、2013年第3四半期で都市部3.6%、農村部1.7%となった。若年失業率は、同時期6.9%と全体の3倍となった。

表 5-6-2 雇用・失業の動向

(単位：千人、%)

	2010	2011	2012				2013			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	50,837	51,724	52,348	51,978	52,581	53,098	52,788	52,989	53,442	53,856
労働力率	77.4	77.0	76.8	76.4	76.9	77.2	76.7	77.3	77.5	77.9
男性	82.0	81.7	81.2	80.8	81.3	81.8	81.2	81.9	81.7	82.5
女性	73.0	72.6	72.5	72.3	72.8	72.9	72.4	73.1	73.6	73.5
就業者数	49,494	50,679	51,422	50,998	51,699	52,114	51,931	51,910	52,402	52,738
失業者数	1,344	1,045	926	981	882	984	857	1,079	1,039	1,118
失業率	2.9	2.2	2.0	2.1	1.9	2.1	1.8	2.3	2.2	2.3
男性	2.4	1.8	1.7	1.9	1.5	1.7	1.6	2.2	2.1	2.3
女性	3.4	2.7	2.3	2.3	2.3	2.5	2.1	2.3	2.2	2.4
都市部	4.3	3.6	3.2	3.5	3.1	3.3	2.9	3.8	3.7	3.6
農村部	2.3	1.6	1.4	1.5	1.3	1.5	1.3	1.6	1.5	1.7
若年者失業率	7.0	5.2	5.5	5.7	5.2	5.7	5.3	6.2	5.6	6.9

注) 失業率は、男性 15～59 歳、女性 15～54 歳。若年者失業率は、15～24 歳。
資料出所：ベトナム統計局「GSO Report on the 2012 Vietnam labour force survey」

□ 就業者数

就業者数は増加傾向にあり、2012年は5,142万人となった。男女の割合がほぼ同じであり、男性51.5%、女性48.5%であった。都市農村別では、農村部が70.0%と高い割合を占めているが、減少傾向にある。所有形態別でみると、非国営企業が85%以上と最も高い割合を占め、国営部門で働く就業者割合は、2012年10.4%と2010年9.7%に比べ増加している。外資系は同時期で

3.5%から3.3%に微減している。雇用形態別では、一人事業主が2012年45.1%と最も高く、無償家族労働者とあわせると、62.6%となっている。賃金労働者は2012年34.7%と2010年33.8%から増加している。

産業別では、農林水産業の割合が2012年47.4%と減少し続けている。一方、同年で工業、建設業は21.2%、サービス業は31.4%とどちらも増加している。

■ 3) 労働傷病兵社会福祉省 (Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs: MOLISA) が、1996年から全国レベルで労働・雇用調査 (Labour and Employment Survey: LES) を行っていたが、2007年に中止され、同年よりベトナム統計局 (General Statistics Office of Vietnam: GSO) が労働力調査 (Labour Force Survey: LFS) が開始された。2008年にはLFSが実施されず、2007年と2009年のLFSは異なる調査方法、標本、質問票が用いられた。

表 5-6-3 就業者数・割合

(単位：千人、%)

年	2010	2011	2012
就業者数	49,494	50,679	51,422
性別	100.0	100.0	100.0
男性	51.6	51.7	51.5
女性	48.4	48.3	48.5
都市農村別	100.0	100.0	100.0
都市	27.6	29.3	30.0
農村	72.4	70.7	70.0
所有形態別 (Economic sector)	100.0	100.0	100.0
国営 (State)	9.7	10.4	10.4
非国営 (Non-State)	86.8	86.2	86.3
外資系 (Foreign investment)	3.5	3.4	3.3
雇用形態別 (Status in employment)	100.0	100.0	100.0
雇用主 (Employer)	3.4	2.9	2.7
一人事業主 (Own account worker)	43.3	43.9	45.1
無償家族労働者 (Unpaid familyworker)	19.4	18.6	17.5
賃金労働者 (Wage worker)	33.8	34.6	34.7
その他 (Member of cooperative, A pprentice)	0.0	0.0	0.0
産業別	100.0	100.0	100.0
農林水産業 (A griculture, Forestry and Fishery)	49.5	48.4	47.4
工業、建設業 (Industry and C onstruction)	21.0	21.3	21.2
サービス業 (Services)	29.5	30.3	31.4

資料出所：ベトナム統計局 GSO 「Report on the 2012 Vietnam labour force survey」

(2) 雇用・失業対策の実施機関

雇用・失業施策、及び社会保障施策は、労働傷病兵社会問題省 (Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs : MOLISA) が所管している。

(3) 職業紹介制度

政府が、職業紹介機関の設立及び運営に関する条件等を定めている。職業紹介機関には、職業紹介センターと職業紹介業を専門とする企業⁴⁾があり、労働者に対して助言や職業紹介、事業主に対して労働者の紹介、労働市場に関する情報収集及び提供を行っている。職業紹介機関は、税及び手数料に関する法律に基づき、手数料を徴収し、税の減免を受けることができる。職業紹介センターは政府により設立された、経費の一部を自ら負担する社

会活動セクターに属する専門機関で、主要施設等は国家予算から助成金が支給される。

各地域の労働傷病兵社会問題局 (Department of Labor, Invalids and Social Affairs : DOLISA) 管理下の職業紹介センターにおいて、失業者に対する無料の職業紹介が行われている。ただし、求職支援は労働者の職歴や技術に関連した職業紹介のみとなる。第1回目の失業手当支給日から給付期間と同じ期間 (月数)、失業者は職業相談を受けられる。求職支援費用はベトナム社会保険庁⁵⁾ (Vietnam Social Insurance Agency) が負担し、失業保険の受給者ではなく、直接、職業紹介センターへ支払う。

労働力需給に適した雇用と人材育成の方針策定の根拠とするため、2009年労働傷病兵社会問題省省令におい

■ 4) 労働傷病兵社会問題省等国家管理機関から、職業紹介活動許可証が発行される。

■ 5) ベトナム社会保険庁は、国の統一社会保険機関 (首相直轄機関) であり、運営委員会メンバーは、労働傷病兵社会問題省、財務省及びベトナム労働総連合の代表者、社会保険庁長官で構成される。

中国

て、ベトナム全土における労働需給情報の収集、記録、整理、報告を規定した。コミュニンといわれる区や市等が、管轄区域に登録されている全世帯⁶⁾の情報を収集する責任を負い、また、労働傷病兵社会問題局が、管轄区域に拠点を置くすべての事業所⁷⁾情報を記録する責任を負う。

韓国

(4) 各種雇用対策

政府は、経済・社会開発5カ年計画⁸⁾、年間計画において新たな雇用創出目標⁹⁾を定めるほか、労働能力を有する者の就職を支援し、各経済セクターに属する組織、企業及び個人が新たな雇用創出するための新しい職場開発を奨励するため、必要な条件を整備し、財政援助、融資、減税等を行う。

2011年～2015年の経済・社会開発5カ年計画において、就労者数を800万人、2015年に都市での失業率を4%以下、就労者総数中の訓練受講割合を55%、国民の実収入を2010年の2～2.5倍とする数値目標が掲げられた。また、同計画では、以下の3つの分野に重点を置き経済を再構築するとしている。①公的投資を中心とする投資の再構築②金融機関と貿易銀行のシステムの再構築を中心とする金融市場の再構築③経済団体、国営企業の再編を中心とする企業の再構築。

2013年の雇用創出目標は160万人で、154万人雇用創出されると推定され、年間目標の96.3%を達成する見込みである。2014年の雇用創出目標は、前年同様160万人である。¹⁰⁾

イ 女性雇用対策

長い戦争期間中は男性が戦争に従事し、女性も生産活動を支えざるを得なかった。戦争終了後も、賃金が低いために夫婦共稼ぎが一般的である。女性の労働力率は70%台と高く、農業部門だけでなく、軽工業、サービ

ス業でも大半を占めている。アジア諸国の中でも、雇用問題を含めた女性の基本的権利について最も早く制度化した国の一つであり、1992年ベトナム社会主義共和国憲法第63条において男女平等の権利について明記されている。また、労働法第10章により、国は雇用機会の拡大、労働条件の改善、労働資格の向上、医療の提供、そして女性労働者の職業能力開発と仕事と家庭の両立の支援を目的とした身体的、精神的な福利発展のための政策と解決策の策定を行っている。

(イ) 訓練と就労促進対策¹¹⁾

女性労働者が、就労中の職業以外に更なる技術が取得できるよう、様々な形での訓練を展開し、健康状態、生理的特徴、母親としての役割を担うために適した雇用状況作りの支援をする。また、事業主は男女平等の理念に従って採用を行わねばならないが、性別不問の欠員募集枠に対し、女性応募者が採用基準を満たしている場合には、事業主はまず女性に優先権を与えなければならない。女性労働者を多く雇用する企業に対し、国は減税政策を実施している。

(ロ) 解雇の規制¹²⁾

企業が閉鎖する場合を除き、雇用者が女性労働者を結婚、妊娠、出産・育児休暇、1歳未満の子を養育する等を理由に一方向的に雇用契約を打ち切ることを禁じている。

ロ 若年者雇用対策

65歳以上が人口に占める割合が6.5%（2010年）と少ない一方、0～24歳の若年層が43.6%を占める。14歳以下の人口が全体の25%近くを占め、この年齢層が数年後には毎年100万人程度新たに労働市場に参入するものと考えられ、雇用創出が課題となる。また、その大半

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム
(労働施策)

■ 6) 永住登録された世帯の10歳以上の者全てが労働供給情報の対象となる。
 ■ 7) 所有形態に関わらず、全国の都市、省で経営されるすべての企業、組織、個人が労働需給情報の対象となる。
 ■ 8) 今後10年間の社会経済開発に関する指針を示す共産党文書「社会経済開発10か年戦略」を具体化する文書で、国会で承認される。
 ■ 9) 新設、規模及び業務の拡大又は人員の再編成を理由として、あらゆる経済セクターに属する企業、組織、団体、個人である雇用主が、労働者との間で労働契約を締結することにより雇用する常勤労働者の人数。
 ■ 10) <http://english.molisa.gov.vn/news/viewdetail/tabid/339/newsid/58420/seo/Vietnam-to-create-jobs-for-1-6-million-labourers/language/en-US/Default.aspx>
 ■ 11) 労働法第153条～154条。
 ■ 12) 労働法第155条

は未熟練労働者であり、職業訓練の拡充が必要とされている。

若年失業率は増加傾向にあり、2013年第3四半期の失業率は6.9%と25歳以上の1.2%の5倍以上となった。特にハノイ市やホーチン市などで若年失業率が高く、都市部は11.5%であった。

また、労働法では、18歳未満の年少労働者の保護と、15歳未満以下の児童の就業制限を定めている。¹³⁾ 原則として15歳未満の児童は就労できないが、労働傷病兵社会問題省が定める特定区分の職業において、保護者が同意した場合は例外として認められる。雇用主が18歳未満の労働者を雇用する場合、個人履歴手帳¹⁴⁾を作成し、国家管轄機関から要求された際には提出しなければならない。

表 5-6-4 人口比率見込み（中位推計）

(単位：千人)

年	0-14 歳	15-64 歳	65 歳以上	0-24 歳	人口
2010	23.5%	70.0%	6.5%	43.6%	89,047
2020	21.3%	70.5%	8.2%	35.3%	97,057
2030	17.6%	69.5%	12.9%	31.3%	101,830
2040	15.3%	66.8%	17.9%	27.1%	104,155
2050	14.5%	62.4%	23.1%	24.8%	103,697

資料出所：国連「World Population Prospects the 2012」より
国際課海外情報室作成。

表 5-6-5 若年失業率（2013 年第 3 四半期）

(単位：%)

	15～24 歳	25 歳以上
全体	6.9	1.2
男性	6.1	1.3
女性	8.0	1.1
都市部	11.5	2.2
農村部	5.5	0.8
ハノイ市	11.8	2.8
ホーチンミン市	11.4	2.3

資料出所：ベトナム統計局 GSO
「Report on labour force survey Quarter 3 2013」

■ 13) 労働法 161 条～165 条。

■ 14) 氏名、生年月日、就労する業務、定期診断結果の結果を記入。

■ 15) 2012 年の統計では、労働者のうち 7.3% が 60 歳以上であり、そのうち約 80% に当たる 300 万人は農村で就労している者である。65 歳以上が人口に占める割合は 2010 年 6.5% から、2050 年 23.1% まで上昇し、高齢化スピードは他国と比較しても速いと推計されている。

■ 16) 労働法では、男性 60 歳、女性 55 歳の定年が定められている。過重および有害な条件の下での労働の場合の定年は、男性 55 歳、女性 50 歳とすることも認められている。

■ 17) 森壯也編『障害者の貧困削減：開発途上国の障害者の生計』調査研究報告書 アジア経済研究所第 6 章 2008 年 http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/pdf/2007_01_13_06.pdf

■ 18) 労働法 176 条～ 185 条

■ 19) 1998 年障害者法令 (06/1998/PL-UBTVQH10) より改正。採用基準を満たす障害者の採用拒否の禁止対象を、公的機関（行政機関、事業期間）からあらゆる使用者に拡大した。

■ 20) 障害者雇用義務率は、建設業、輸送業、鉱業など 2%、その他の部門は 3%（1995 年政府議定 81/CP 第 14 条）

ハ 高齢者雇用対策¹⁵⁾

60歳以上の男性労働者及び55歳以上の女性労働者を指す。高齢労働者は、定年¹⁶⁾退職前の1年間は政府の規則に従い、毎日の労働時間が短縮又は、パートタイム労働をすることができる。事業主は、高齢労働者の健康に悪影響を及ぼすおそれのある重作業、危険な業務及び有害物質に関わる業務に高齢労働者を従事させてはならない。

雇用主は、高齢労働者の健康状態を確認し相談すれば、労働契約を締結できる。しかしながら、高齢労働者の健康に悪影響を与える重労働や危険・有害業務に就労させることは禁止されている。

二 障害者雇用対策

障害者総数は約530万人（2005年時点）で、全人口の6.34%を占めるとされている。都市部農村部別では、都市部12.37%、農村部87.27%と農村部に住む割合が高くなっている。障害を負った原因は、先天性35.8%、病氣32.34%、戦争25.56%、交通事故3.49%であり、戦争による障害者の割合が高いことが特徴となっている¹⁷⁾。

障害者雇用対策の中心的な法規規範は労働法¹⁸⁾と障害者法 (51/2010/QH12)¹⁹⁾である。企業の障害者雇用義務²⁰⁾、所定割合に満たない場合における障害者雇用基金への一定額の納付義務、割当以上に雇用した企業に対する手当の支給や低利子融資があった。しかし、2012年労働法改正により、障害者雇用義務制度、障害者雇用基金及び障害者時間制限が廃止されることとなった。企業が障害者を雇用することは奨励し、優遇することとされた。障害者を雇用すると減税の対象になる。

また、労働法では、①障害者を雇用する雇用者が障害者の健康を確保すること、②労働能力喪失率が51%以

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム
(労働施策)

中国

上の障害を持つ被雇用者を時間外労働・深夜労働させることの禁止、③障害者を重労働業務、有害業務又は有害物質を取り扱う業務をさせることの禁止等が規定されている。

ホ 外国人労働者対策²¹⁾

国内で就労する外国人は次の条件を満たさなければならない。²²⁾

①十全な民事行為能力を持っていること、②職務遂行上、必要な専門レベル・技能・健康を有していること、③ベトナム及び海外において犯罪歴の無いこと、④労働許可証（ワークパーミット）を取得すること。

国内企業は、マネージャー、監督業務、専門家、技術者として働く場合で、ベトナム人労働者では要求を満たせない場合にのみ外国人労働者を雇うことができる。

外国企業は、外国人労働者を採用する前に、外国人を雇用する必要性を国家機関に提出し、書面により承認を得なければならない。

(イ) 労働許可証（ワークパーミット）

ベトナムの法律に基づき設立された企業、組織で働く外国人労働者は労働許可証を取得しなければならない。ただし、有限会社の出資者又は所有者、販売活動のために3ヶ月未満滞在する外国人は労働許可証が免除²³⁾となる。

改正労働法の外国人の労働許可に関する施行規則²⁴⁾が2013年11月より施行され、外国人就労が厳格化されることとなった。政令の主な内容は、以下の通り。

- ① 労働許可証の取得条件として、年間の外国人雇用計画の提出と省・中央直轄市の人民委員会委員長の事前承認が必要となる。
- ② 労働許可証免除に該当する場合、労働傷病兵・社会問題局に申請と承認が必要となる。
- ③ 労働許可証の有効期限は最長3年間から2年間に変

更となる。²⁵⁾

ヘ 国外労働者対策

国内への送金による外貨獲得、技術の国内移転及び失業率の低下の観点から、1980年以降ベトナムは労働者の海外派遣を行っており、約50万人のベトナム人労働者が世界約40カ国・地域で就労しているとされている。特にアジア諸国には、年間7～8万人の労働者を送り出している。2000年代に入り、労働法の中の海外派遣労働者に関する条項が拡充され（2002年）、また、「派遣契約によるベトナム人労働者海外派遣法」（72/2006/QH11）が成立するなど、関連法制度の整備が進んでいる。

労働傷病兵社会福祉省海外労働局（Department of Overseas Labour, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs : DOLAB）が総合的な対策を行い、ベトナム人の海外労働派遣の普及促進、保護、監督等を行っている。主な就労先は、台湾（19,577人、2009年（以下同様））、韓国（7,175人）、日本（4,959人）などである。

ト 看護師候補者・介護福祉士候補者の日本への送出し

日本での看護師・介護福祉士の資格を取得して、日本で就労することを目的とした制度が新たに開始された。この制度は日・越経済連携協定（2009年10月発行）に基づくものであり、2012年に、日本がベトナムから受け入れる看護師候補者・介護福祉士候補者の入国と一時的な滞在に関する基本的な枠組み等が定められた。

ベトナム国内で1年間日本語を受講し、日本語能力試験N3以上に合格することが入国の要件の一つになっている。第1陣候補者²⁶⁾は、2012年11月から2013年12月まで日本語研修に参加した。日本語能力試験合格者は、病院・施設との間でマッチングを行い、雇用契約締結後、2014年6月に来日できることになる。

看護師候補者の場合は訪日後3年間（受検機会は3回）

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム
(労働施策)

■ 21) 労働法第169条～175条
 ■ 22) 外国人の雇用枠制限（全従業員に対し外国人従業員の3%）は、2008年政令改正34/2008/ND-CPにより廃止された。
 ■ 23) 労働法172条、102/2013/ND-CP第7条。株式会社の取締役である外国人、サービス業で入国する外国人（3ヶ月未満）、ベトナム司法省より資格を受けた外国人弁護士、国際条約の規定に基づく外国人、その他政府が定める場合等。
 ■ 24) 政令102/2013/ND-CP
 ■ 25) 労働者の雇用期間がそれより短ければその期間。
 ■ 26) 150人のうち、ほとんどが20代前半の若年者。

に、介護福祉士候補者は訪日後4年間（受検機会は1回）以内に、それぞれ日本の試験に合格すれば、看護師・介護福祉士として長く就労することが可能となる。

(5) 職業能力開発対策

2020年までの近代工業国化の目標達成に向け、近代工業における高度な技術を有する労働者の育成、農業部門の近代化等を行うため、職業訓練を重要な政策課題としている。また、経済的競争力の改善のために、労働力の専門技術やコミュニケーション能力などを含む高度な職業能力開発が必要であり、職業や地方、地域別による技術レベルの構造の観点から改善を目指している。

イ 職業訓練

2006年職業訓練法（Law on Vocational Training, 2006）により職業訓練実施機関の組織、運営、

権利及び義務並びに職業訓練に参加する個人の訓練内容等について規定されている。

職業訓練には、初等、中等、大学の3つのレベルがある。初等レベルは、職業訓練学校（初等）、職業訓練センターで実施され、単純作業や特定作業における実践力を身につけることを目標とし、3ヶ月～1年実施される。中等レベルは、職業訓練高校、職業訓練センター（中等）で実施され、専門知識や技術応用力を持つことを目標とし、1～2年²⁷⁾実施される。大学レベルは、職業訓練大学、職業訓練センター（高等）で実施され、より高度な専門知識や技術応用力、チームワークを持つこと目標とし、2～3年²⁸⁾実施される。2009年時点で2,000を超える職業訓練施設が設立されているが、その大半はその他に分類される、十分な指導員や設備を持たない小規模な職業訓練施設である。

表 5-6-6 職業訓練施設数（2009年6月30日時点）

（単位：校）

職業訓練大学		職業訓練高校		職業訓練学校（初等）		職業訓練センター		その他		合計	
全体	公立	全体	公立	全体	公立	全体	公立	全体	公立	全体	公立
75	64	204	153	40	19	684	433	1,152	629	2,155	1,301

資料出所：OVTA（General Department of Vocational Training, 2009）

労働傷病兵社会問題省によって発表された「2020年までの職業訓練の革新と発展」（National Project on Renovation and development of vocational training by the year of 2020）では、職業訓練の質の大幅な躍進、職業訓練の規模を拡大し、2020年までに全労働力の55%に対し研修を行い、熟練レベルの技術と職業の適切な構造を確保することとしている。

また、約580万人に対する職業訓練中等学校、職業訓練大学、技術者レベルでの研修を含め、約2,500万人に対し職業訓練を実施し、ASEAN先進諸国や世界で適用される職業能力開発水準に従った研修を11万5千人に対して行うことや、私立学校40校を含む職業訓練大学230校と私立学校70校を含む職業訓練高校の設立を計画し

ている。

ロ 職業訓練支援

失業保険受給期間中に、職業訓練施設を通じて職業訓練を希望した労働者は「訓練」を提供される。失業保険受給中の労働者は、短期の職業訓練又は費用が短期と同額のコースを受けることができる。短期の職業訓練より、費用が高い職業訓練コースの受講を希望する場合には、超過分を自己負担しなくてはならない（政令第127/2008ND-CP第17条第2項の職業訓練に関する法律）。職業訓練支援の期間は各労働者の職業訓練期間により異なるが、6ヶ月以内となっている（政令第127/2008/ND-CP第17条第3項）。失業保険の受給終了

■ 27) 職業別に高校卒業生に対し1～2年間、中学卒業生に対し3～4年間実施される。
 ■ 28) 同じ職業の中等レベル職業訓練履修者は、訓練期間が1～2年間実施される。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム
（労働施策）

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム
(労働施策)

後も受講中のコースが修了するまでは支援を受けることができる。職業訓練費用はベトナム社会保険庁が負担する。

八 職業能力評価制度

2006年に定められた職業訓練法において人材の育成や流動化を促進する為に労働傷病兵社会省職業訓練総局(MOLISA/GDVT)が国家技能検定制度を構築・運営することが定められている。技能検定の試験課題の作成や実施を行う専門機関はまだ組織されておらず、ベトナム産業界との連携も不十分であり、国際機関等の協力を得て、実効性のある国家技能検定制度の構築に向けた計画の策定、同制度の実施・普及に向けた体制づくりのための活動及び条件整備を行っている。

日本は、職業訓練総局に国家技能検定制度を支援する国際協力機構(JICA) 専門家を派遣し、実施を指導した²⁹⁾。また、2013年8月、MOLISAと中央職業能力開発協会(JAVADA)と間で覚書(MOU)を締結し、海外で初めて日本式の技能検定を採用していることが認められた。

国家技能検定は、その上位の技能から5～1級の5段階に区分され、学科試験及び実技試験で構成される。2011年6月にクアニン省のホンカン鉱山職業訓練校で、国家技能検定第1号「鉱山の掘削技術」が実施³⁰⁾され、今後は金型関連職種³¹⁾を重点に裾野産業へ展開していくことが期待されている。

3 労働条件対策……………

(1) 労働時間及び労働災害の動向

イ 労働時間 (賃金、最低賃金は特集第7章4参照)

2012年の週当たり平均労働時間は45.2時間と、2011年に比べ0.4時間減少した。男女別では、男性46.0時間、女性44.3時間と男性の方が高くなっている。地域別では、ホーチミン市が最も高く49.8時間であった。

表 5-6-7 週当たり平均労働時間

(単位：時間)		
年	2011	2012
合計	45.6	45.2
男性	46.5	46.0
女性	44.6	44.3
ハノイ市	46.8	46.6
ホーチミン市	50.1	49.8

資料出所：ベトナム統計局「Report on Labour Force Survey 2012」、
「Report on Labour Force Survey 2013」

ロ 労働災害

労働災害及び職業病³²⁾は国等への報告が労働法により義務づけられている³³⁾。2012年は2011年と比べ労災件数、被災者ともに増加している。死亡事故、死者は9.27%増えている。労働災害の最も多い分野は、石炭・鉱山開発等の建設分野で、約半数を占めており、死亡原因で最も多いのは、落下事故と感電事故である。死亡事故の発生が多いのは、工業団地、鉱山開発、建設、電気関連企業が集中する地域であり、ホーチミン市が死者102人(2010年)と最も多い。

労働災害発生のうち死亡災害の割合が約10%と高いのは、死亡災害の報告率に対し、休業災害等の報告率が低いと推測される³⁴⁾。

■ 29) ベトナムの国家技能検定制度は日本の制度と多くの類似点があり、日本の制度を参考に実施を指導し、試験課題、採点方法、採点基準等のポイントに関する技術移転、採点評価者の人材育成を行っている。
 ■ 30) 「メカトロニクス」、「グラフィックデザイン」、「鉱山の建設技術」、「鉱山の電気設備」、「CNCマシニング」、「旋盤」、「フライス盤」の職種での国家技能検定を実施されている。
 ■ 31) 2011年12月日越共同イニシアティブの中間評価で、ベトナムの裾野産業の金型産業に焦点をおくことが合意された。
 ■ 32) 有害な労働条件が原因で労働者が係る病気。労働傷病兵社会福祉省及び保健省が、ベトナム労働総連合と雇用主の代表者と協議の上、職業病リストを発行している。(労働法106条)
 ■ 33) 報告の対象は、負傷等の災害(休業3日以上及び死亡災害)及び職業病。
 ■ 34) 労災の報告義務があることを知らない、又は知っていても法令を遵守しない等の企業があり、国立労働保護研究所(National Institute of Labour Protection: NILP)は、労働災害統計の信頼性を30～40%としている。

表 5-6-8 労働災害件数

(単位：件、人)			
年	2011	2012	増加率
労働災害発生件数	5,896	6,777	14.9%
労働災害被災者数	6,154	6,967	13.2%
うち死亡災害発生件数	504	552	9.5%
うち死亡災害死者数	574	606	5.6%

資料出所：543/TB-LDTBXH「2012年労働災害状況報告」MOLISA

(2) 労働契約³⁵⁾

雇用主と労働者（3ヶ月以内のものを除く）は、書面による労働契約の締結義務がある。労働契約には、必要記載事項³⁶⁾が記載されていなければならない。

業務内容が営業上の秘密・技術上の秘密に関連する場合には、雇用主は当該秘密を保護する内容・期間、労働者が違反した場合における賠償について、労働者と協議の上、書面による合意をすることができる。

イ 労働契約期限

無期限労働契約と有期限労働契約があり、有期限労働契約とは、12ヶ月から36ヶ月までの期間の契約で、30日以内に更新をしないと無期限契約になり、更新は1度のみである。季節的な業務又は一時休職者の代替においては、12ヶ月未満の有期限労働契約も認められる。この場合、30日以内に更新しないと24ヶ月の有期限契約となり、更新は1度のみである。

ロ 試用期間

雇用主と労働者は、試用契約を締結することができる。試用期間は、職種により上限期間が異なる。①短期大学以上の専門技術程度を要する職種は60日間、②職業訓練学校、専門学校等の専門技術、技術的経験を要する職種の業務程度を要する職種は30日間、③その他の業務の場合は6日間。

試用期間中は、同種の業務に対する給与の85%以上の給与でなければならない。

ハ 短時間労働

雇用主は、労働者と、短時間労働について合意することができる。短時間労働とは、日毎又は週毎の労働時間が、労働法、企業や産業別集団労働協約、就業規則によって定められた通常の労働時間に比べて、短い労働をいう。短時間労働者は、通常の労働者と同等の賃金、各種の権利・義務を有する。

(3) 労働時間・休暇制度

イ 法定労働時間³⁷⁾

労働時間は1日当たり8時間、1週間当たり48時間を超えてはならない。³⁸⁾事業主は、労働者に事前に通知することを条件とした上で、1日毎又は1週間毎の労働時間を決定する権利がある。夜間勤務時間は、22時～翌日の6時までである。

労働傷病兵社会福祉省及び保健省が発行した、著しい重労働又は有害若しくは危険な作業を伴う業務リスト(1152/2003/QD-BLDTBXH)に掲げられた業務に従事する作業員は、1日の労働時間を1～2時間短縮されるものとする。

ロ 時間外労働³⁹⁾

1日の労働時間の50%を超えない⁴⁰⁾範囲で、年間200時間を上限に、事業主と労働者は合意することができる。衣料品、繊維、革製品、靴下加工を含む特定の産業部門においては、時間外労働を年間300時間まで増やすことができたが、時間外労働に関する新たな政令⁴¹⁾が公布され、2013年7月1日より、生産、電気、製油等の部門においても、年間300時間まで増やすことができるようになった。

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。

■ 35) 労働法 15 条～ 43 条、50 条～ 52 条。
 ■ 36) ①雇用者の氏名・住所、②労働者の氏名、誕生日、性別、住所、身分証明書番号、③業務内容、就労場所、④労働契約の期限、⑤賃金の支払い形式、手当、⑥昇給制度、⑦労働時間、休日、⑧労働保護設備、⑨社会保険、医療保険、⑩職業訓練及び職業技能水準の向上などを主な内容としなければならない。
 ■ 37) 労働法第 104 条～ 105 条。
 ■ 38) 週当たりの時間の場合、1 日当たり 10 時間、1 週間当たり 48 時間を超えてはならない。
 ■ 39) 労働法第 97 条、106 条～ 107 条。
 ■ 40) 2013 年改正労働法にて、「1 日 4 時間を超えない」、から変更された。これは表現上の変更で、実質的な変更はない。
 ■ 41) 45/2013/ND-CP

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム
(労働施策)

ハ 休暇制度

(イ) 休息・休日⁴²⁾

労働者は、毎週最低1日、24時間連続して休みを取ることができる。事業主は、週の休日を日曜日又は所定の曜日に定めることができる。ただし、労働の周期により週休を認めることができない場合は、事業主は、労働者が1ヶ月に最低平均4日の休日をとれるようにしなければならない。

8時間連続勤務の場合、勤務時間として算入される最低30分の休憩を取ることができる。深夜勤務の場合は、最低45分の休憩を取ることができる

公休日は年間10日⁴³⁾あり、賃金全額保障の上、休暇を取ることができる。2013年改正労働法により、テト休暇⁴⁴⁾は4日間から5日間に増えた。外国人労働者は、自国の新年と建国記念日の2日間の休暇を追加で取得することが可能となった。

(ロ) 年次有給休暇⁴⁵⁾

雇用期間が12ヶ月以上の労働者は、年次有給休暇が認められ、勤続年数が5年経過するごとに有給休暇の日数が1日ずつ増加していく。

- ・通常の労働条件下で働く労働者の場合、12日間
- ・重労働、有害又は危険な職種で働く労働者、又は過酷な生活状況にある地域で働く労働者、及び18歳未満の労働者の場合、14日間
- ・極めて重労働、有害又は危険な職種で働く労働者、及び過酷な生活状況にある地域において重労働、有害又は危険な職種で働く労働者の場合、16日間

雇用期間が12ヶ月未満の労働者は、その雇用期間の割合に応じて年次有給休暇を取得する権利を有し、又は現金による補償を受けることができる。

労働者は、以下の場合に、有給で私用休暇を取ることができる。自らの結婚3日間、子の結婚1日間、両親、夫、妻又は子の死亡3日間。

(ハ) 出産休暇制度⁴⁶⁾

女性労働者は、6ヶ月の出産休暇⁴⁷⁾（出産前及び出産後含む）を取得することができる。ただし、本人との合意があれば、4ヶ月で職場復帰することは可能である。多胎出産の場合、2番目以降に出産した子1名につき1ヶ月の追加休暇を取得することができる。出産前の産休は最大2カ月。

出産休暇を取得する女性労働者は、出産休暇期間中、社会保険制度に基づく給付を受けることができる。また、出産休暇が終了した女性労働者は、必要な場合、事業主と合意した一定期間、無給休暇を取得することができる。

1歳未満の子を養育する女性労働者は、賃金全額保障の上、1日60分の休憩を取得することができる。

(4) 解雇規制⁴⁸⁾

解雇は、以下の状況でのみ実施可能である。

- ① 従業員が窃盗、横領、経営・技術又は知的財産上の秘密の漏洩を行う等企業の財産及び利益に甚大な損害をもたらす行為を行った場合。
- ② 懲戒処分として昇級時期を引き延ばされ、又は配置転換処分を受けた者が、当該処分が解除されない間に、同一の労働規範に違反した場合、又は役職から外されている間に、常習犯として違反行為を行った場合。
- ③ 労働者が正当な理由⁴⁹⁾なく、月に合計5日又は1年に合計20日欠勤した場合。

事業主は、解雇後、省又は市の労働事務所にその旨通知しなければならない。整理解雇が必要な状況において

■ 42) 労働法第108条～110条、115条～117条。
 ■ 43) 2013年は1/1 新年、2/9～2/12 旧暦正月 (Lunar New Year (Tet))、(2/13～2/14 旧正月振替休日)、4/19 フンヴオン記念日 (Hung Vuong Day)、4/30 戦勝記念日 (Victory Day)、5/1 メーデー、9/2 独立記念日。
 ■ 44) 旧暦正月 (Lunar New Year (テト休暇 : Tet))
 ■ 45) 労働法第111～114条
 ■ 46) 労働法第114、115条
 ■ 47) 2013年改正労働法により、出産休暇が4ヶ月から6ヶ月に延長された。出産前休暇は、2ヶ月以内。改正労働法の発効前に産休に入り、2013年5月1日を迎えても産休中である場合、産休期間は改正労働法に従う。
 ■ 48) 労働法第126条
 ■ 49) 正当な理由があると認められる場合とは、天災、火災、労働者又は親族が疾病し診断書がある場合、また就業規則で規定されるその他の場合。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム
(労働施策)

も、12ヶ月以上勤務している労働者を直ちに解雇することはできず、訓練を実施し、新たな業務を提供する義務がある。やむを得ず解雇する場合には離職手当の支払いが必要。また、多くの労働者を削減する場合、基礎労働組合と協議するなど手続が必要。

4 労使関係施策 特集第7章3,5 参照……

5 最近の動向……………

(1) 労働法改正

労働法改正が6年ぶりに行われ⁵⁰⁾、2013年5月1日に施行された。現在、関係施行細則が順次公布されている。外資系企業から、違法ストライキに対する取り締まり、残業時間の規制緩和等強く労働法改正を求められていたが、外資系企業の要望はほとんど実現されず、出産休暇の延長、休暇期間の増加等小幅な改正にとどまっている。定年年齢の男女差は、現行の男性60歳、女性55歳で据え置かれることになった。

日系企業の関心事項は、11月1日から施行された外国人労働者の労働許可証に関する事項である。①施行までに時間がなく、人民委員会の承認等が得られるのか、②従来は労働許可証の免除対象だった短期間の就労でも労働許可証が必要となったことから、日本からベトナム事務所に出張者を受け入れる場合の取扱いはどのようにするのか等、企業にとって懸念や疑問が多く残っている。また、残業代、休日の取扱いについても具体的な事例に当てはめた場合には様々な疑問が残ることとされ、更に具体的な運用の通達が必要と考えられている。

また、労働法改正と同時期に労働組合法が改正され、2013年1月1日に施行された。労働組合費の事業主負担は、賃金に対し国内企業2%、外資系企業1%であったが、外資系企業の負担割合も2%に上げられることとなった。

(2) 作業員の需給関係

国内の景気低迷や、それに伴う雇用不安もあり、離職率が低く作業員不足は改善傾向にある。しかし、日系を

含めた外資系企業の増加、経済成長による高学歴化や賃金上昇により、作業員の需給関係は長期的には厳しくなっていくことが予想されるため、作業員の定着率向上や生産性向上に向けた取組などが課題となる。特に従業員数が多い企業は、数パーセントの離職率の変化でも数百人規模の離職者になり、人事労務管理を行う上で影響が大きい。

また、進出地域の周辺環境の変化にも注意が必要である。日系企業や外資系企業の大規模な進出が予定されている地域では、1万人規模の雇用を計画されるため、周辺地域での作業員不足や作業員確保のための賃金上昇圧力が懸念される。

(資料出所)

- ・ベトナム労働傷病兵社会福祉省
<http://www.molisa.gov.vn/> (ベトナム語版)
<http://english.molisa.gov.vn/> (英語版)
 National Center for Labour Market Forecast and Information
 “Vietnam Employment Trends 2010”
- ・ベトナム統計局 (GSO)
 “Statistical Yearbook of Vietnam 2012”
http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=14157 “Report on the 2012 Vietnam Labour force survey”
http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=14654
 “Result of the Vietnam Household living standards survey 2010” http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=12541
 “Population projection for Vietnam 2009-2049”
http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=12426
http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=11013
 “Unemployment and underemployment rate

■ 50) 2012年6月18日国会可決、同年7月2日公布された。

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム
(労働施策)

中国	<p>of labour force in working age by region” http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=467&idmid=3&ItemID=12876</p> <p>・ 海外職業訓練協会 (OVTA) http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/index.html</p>	<p>国際法令情報 ・ 月刊厚生労働 (株) 日本医療企画 2012年9月号海外情報「ベトナムの国家技能検定制度の構築を目指して」 2014年2月号海外情報「ベトナムから日本へ～初の看護師候補者・介護福祉士候補者が2014年訪日～」</p>
韓国	<p>・ 日本貿易振興機構 (JETRO) http://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/ 日本貿易振興機構 アジア経済研究所 http://www.ide.go.jp/Japanese/Research/Region/Asia/Vietnam/index.html</p>	
インドネシア	<p>http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2011/2011_206.html 森壯也編『障害者の貧困削減：開発途上国の障害者の生計』調査研究報告書第6章2008年</p>	
マレーシア	<p>http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/pdf/2007_01_13_06.pdf 小林昌之編「開発途上国の障害者雇用 - 雇用法政と就労実態」調査研究報告書第3章2011年</p>	
フィリピン	<p>http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2010/pdf/2010_422_03.pdf 日本貿易振興機構 ハノイセンター ベトナム一般概況 http://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/data/vn_gaikyo201206.pdf</p>	
シンガポール	<p>BOP ビジネス潜在ニーズ調査報告書「ベトナム：教育職業訓練分野」 ・ 外務省 http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/vietnam/index.html</p>	
タイ	<p>在ベトナム日本国大使館 http://www.vn.emb-japan.go.jp/index_jp.html ・ 国連 “World Population Prospects the2012” http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm “World Health Statistics 2012”</p>	
ベトナム (労働施策)	<p>・ 国際協力銀行 ベトナムの投資環境 ・ アジア労働法の実務 商事法務 ・ (株) 会川アジアビジネス研究所 http://aabc.biz/ ・ ベトナム社会主義共和国「労働法典及び関連法令」(株)</p>	