

## 第4章第2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= 0.00565 円 (2022 年期中平均)

2019年11月に労働法の改正が国会で承認され、2021年1月から施行された。主な改正内容として、労使関係にある労働者以外にも労働法の適用範囲を拡大したほか、ベトナム労働総同盟から独立した事業所労働組合の設立を可能とする、定年年齢の引上げ（男性は60歳から62歳、女性は55歳から60歳）、時間外労働規制の緩和、有期労働契約の一本化が盛り込まれている。

また、2022年1月には改正労働者海外派遣法が施行され、ベトナム人労働者送出機関が仲介料を労働者本人に負担させることや法律に適合しないサービス手数料を徴収することが禁止された。

さらに、2022年7月には、国内4つの地域別に設定している最低賃金が改定された。2020年1月以来2年半ぶりの改定で、引上げ率は各地域平均約6%となった。なお、今回、時間単位の最低賃金が新たに規定された。

#### 1 概要

##### (1) 経済情勢等

2021年は厳格な社会隔離措置の適用により、第3四半期には四半期GDPが公表されるようになって初のマイナス成長（マイナス6.02%）に沈んだが、輸出の好調やウィズコロナへの路線転換後の巻き返しにより、年間には2.58%のプラス成長を堅持した。2022年においても順調な回復ぶりを見せ、第3四半期には13.67%と高い成長率を記録した。これは前年同期からの反動に加え、食料の供給拡大や製造業および建設業の好況、観光需要の回復が寄与したとベトナム統計総局は分析している。

表 4-2-1 実質 GDP 成長率

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	6.9	7.5	7.4	2.9	2.6	5.1	7.8	13.7

資料出所：JETRO「ベトナム 基礎的経済指標」

注：各四半期の値は対前年同期比。

##### (2) 所管省庁等

労働傷病兵社会問題省 (Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs: MOLISA) が所管している。

## 2 雇用・失業対策

### (1) 雇用・失業の動向

労働力人口は2019年まで増加を続けていたが、2020年は5,484万人（前年比92万人減少）、2021年は5,056万人（前年比428万人減少）となった。就業者も2020年、2021年と連続して減少傾向にある。2021年の失業率は2.94%で、前年比0.69ポイント上昇した。都市部の失業率が農村部の失業率を上回っている。25歳未満の失業率は8.55%（2021年）と全体の失業率の3倍近くである。新型コロナウイルス感染拡大が労働指標に悪影響を与えてきたが、2022年は改善傾向にある。

表 4-2-2 雇用・失業の動向

	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
						Q1	Q2	Q3
労働力人口(千人)	54,819.6	55,388.0	55,767.4	54,842.9	50,560.5	51,180.6	51,625.3	51,870.1
就業者数(千人)	53,708.6	54,282.5	54,659.2	53,609.6	49,072.0	50,036.2	50,540.8	50,796.0
失業者数(千人)	1,111.0	1,105.5	1,108.2	1,233.3	1,488.5	1,144.4	1,084.5	1,074.1
失業率(%)	2.03	2.00	1.99	2.25	2.94	2.24	2.10	2.07
うち就業年齢層(注1)	2.22	2.19	2.17	2.48	3.20	2.46	2.32	2.28
うち都市部	3.17	3.10	3.11	3.89	4.33	2.88	2.98	2.79
うち農村部	1.77	1.74	1.69	1.75	2.50	2.19	1.92	1.96
うち25歳未満	7.43	6.93	6.51	7.21	8.55	7.93	7.63	8.02

(資料出所) ベトナム統計総局"Statistical Data", "Social and Economic Situation"から厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注1: 就業年齢層とは、15歳以上60歳未満の男性及び15歳以上55歳未満の女性を指す。

注2: 失業者数、全年齢層の失業率及び2017年以前の25歳未満の失業率は厚生労働省国際課にて算出。

注3: 2021年の年値は速報値。

注4: 四半期値は原数値。

注5: 2021年以降の数値は、自給自足を目的とし農林水産業を営む者は就業者に含めていない。

就業者を属性別に見ると、2021年（速報値）の農村部の就業者数は前年比マイナス479万人、農林水産業に従事する就業者は前年比マイナス346万人、といずれも低下傾向にある。この大幅な低下は、就業者の定義変更により、自給自足を目的とし農林水産業を営む者を就業者に含めないことによる影響が大きい。依然として高い割合（それぞれ就業者の63.8%、29.1%）となっている。また、従業員を雇用していない個人事業主の割合が34%と高い。

表 4-2-3 属性別就業者の状況（2021年）

	人数 (千人)	構成比 (%)
就業者数計	49,072.0	100.0
都市部・農村部別		
都市部	17,766.7	36.2
農村部	31,305.3	63.8
就業形態別		
賃金労働者	25,462.1	51.9
雇用主	1,104.7	2.3
従業員を雇用していない個人事業主	16,757.4	34.1
無給家族従業者	5,739.2	11.7
協同組合員	8.7	0.0
産業別		
農林水産業	14,262.3	29.1
工業・建設業	16,249.8	33.1
うち製造業	11,209.1	22.8
サービス業	18,559.9	37.8

資料出所：ベトナム統計総局のデータから厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注：速報値。

## (2) 実施機関及び一般雇用対策

### イ 概要

労働傷病兵社会問題省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs : MOLISA）が所管している。

### ロ 職業紹介の実施主体

職業紹介組織の設立及び運営に関する条件等は労働法(10/2012/QH13)や雇用法(38/2013/QH13)などで定めている。職業紹介組織は設立した者に応じて「職業紹介センター」と「職業紹介企業」に分類され、①求職者に対する助言・職業紹介・職業訓練、②事業主に対する求職者の紹介、③労働市場に関する情報収集・提供等を実施している。なお、統計総局の労働力調査によれば、2020年における求職者の求職方法をみると、「知人・家族からの紹介」が32.6%と多数を占め、続いて「企業の求人に直接応募」23.5%、「自分で探す」17.8%等となっている。また、スキルの高い応募者は主に「企業の求人に直接応募」し、スキルの低い応募者は「知人・家族からの紹介」に頼っている。

### (イ) 職業紹介センター

国又は労働組合、青年組織、婦人団体等の政治社会組織により設立される。政府は職業紹介センターの設立条件、組織及び活動に関する細則を定めている。

職業紹介センターは主に下記の業務を行う。

- 無償での求職者に対する職業相談、職業紹介及び労働市場情報の提供
- 事業主に対する求職者の紹介
- 労働市場情報の収集<sup>1</sup>、分析
- 雇用に関するプログラムやプロジェクトの実施
- 法律に基づく技能訓練の提供
- 失業保険受給書類の受付（国により設立されたセンターのみ）

### (ロ) 職業紹介企業

企業法によって設立され活動する企業で、地方省レベルの労働に関する国家管轄機関が発行する職業紹介事業許可証<sup>2</sup>を有していなければならない。職業紹介企業は次の活動を行うことができる。

- 労働者及び使用者向けの職業相談、職業紹介
- 使用者の要求に基づいた労働者の供給
- 労働市場情報の収集、分析、予測
- 雇用に関するプログラム及びプロジェクトの実施
- 法律に基づく技能訓練の提供

### (3) 若年者雇用対策

25歳未満の若年者の失業率は全体の失業率の3倍近くとなっている。近年の大学進学者増加で大卒が就職口の数以上に増加したこと、新卒の一括採用がないなど就職方法やチャネルが少ないこと、学生<sup>3</sup>が学校で履修するカリキュラムと職場で求められるスキルの間に不一致があること、若者が興味のある職種にアクセスできるプラットフォームがないことなどが原因として指摘されている。なお雇用法では、国が若年者向け雇用の創出促進や若者の起業支援などを行うことが定められている<sup>4</sup>。

---

<sup>1</sup> コミューンといわれる区や市等が管轄区域の全世帯の情報を記録し、地域の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情報を記録する責任を負っている。

<sup>2</sup> 物質的基盤、設備、人材及び保証金について十分な条件が備わっている場合に受けることができる。

<sup>3</sup> 職業訓練校（ベトナムにおける職業短大）の学生を含む。ベトナムでは職業訓練校が若者の有力な進路のひとつ（一方、大学進学率は3割弱）であり、職業訓練校における質の高い人材育成の実施も求められている。

<sup>4</sup> 雇用法第21条。

#### (4) 未成年労働者対策

労働法では、18歳未満の未成年労働者の保護と、15歳未満の児童の就業制限を定めている<sup>5</sup>。18歳未満の未成年労働者については一部業務及び就業場所での就労は禁止されている。また、原則として15歳未満の児童は就労できないが、労働傷病病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に限り認められる。事業主が18歳未満の労働者を雇用するには保護者の同意を得なければならず、個人履歴手帳<sup>6</sup>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。

#### (5) 高齢者雇用対策<sup>7</sup>

2021年1月から定年退職年齢が引き上げられることになった。2012年労働法では定年が男性60歳、女性55歳とされていたが<sup>8</sup>、2019年新労働法においてそれぞれ段階的に62歳、60歳に引き上げることとされた。具体的には男性は2021年から毎年3か月ずつ延長され、2028年に62歳になる。女性は2021年から4か月ずつ延長され、2035年に60歳となる。

定年退職年齢以降、労働を継続する労働者は労働法において高年齢労働者と定義されている。高年齢労働者は、毎日の労働時間を短縮すること、又はパートタイム労働制度を適用することについて、使用者と合意する権利を有する。

事業主は、高年齢労働者の健康状態を確認し本人と相談した上で、労働契約の延長又は新たな労働契約を締結することができる。ただし、高年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安全な勤務条件が保証されている場合を除き禁止されている。

#### (6) 障害者雇用対策<sup>9</sup>

統計総局の調査<sup>10</sup>によれば2歳以上の障害者総数は約623万人で、全人口の7.06%を占めるとされている。障害者は就学率、識字率、職業訓練を受けたことのある割合が非障害者に比べて低く、15歳以上の労働力率も31.7%と低い。

障害者雇用対策の中心的な法規範は労働法と障害者法（51/2010/QH12）である。使用者にとって障害者を採用しやすい環境を整えることによって、企業が障害者を雇用することを

---

<sup>5</sup> 労働法第143条～147条。なお、ベトナムの成年年齢は18歳である。

<sup>6</sup> 氏名、生年月日、就労する業務、定期診断結果の結果を記入。

<sup>7</sup> 労働法第148～149条。

<sup>8</sup> 労働能力が減衰した労働者や重労働・有害・危険な業務に従事した労働者等はこれより低い年齢で定年退職できる。一方高度技能人材や管理職については5年を限度に定年を延長できる。

<sup>9</sup> 労働法第158～160条。障害者法第32～35条。

<sup>10</sup> 統計総局“National Survey on People with Disabilities 2016”。なお、2019年国勢調査によると、5歳以上の障害者は全国平均の3.7%を占める。障害者の割合が高いのは北中部と中部沿岸地域（4.5%）、低いのは中部高地と南東地域（2.9%）となっている。

奨励し、優遇措置を実施している<sup>11</sup>。障害者の割合が全従業員の30%以上である企業に対しては障害者に対する労働環境の整備に関し補助金が出るほか、法人税の免除の対象になる。

また、労働法では、以下が規定されている。

- ① 障害者を雇用する事業主が障害者の健康を確保すること。
- ② 労働能力喪失率が51%以上の障害を持つ労働者に、時間外労働や深夜労働させることの禁止。
- ③ 障害者を重労働業務、危険業務又は有害物質を取り扱う業務に従事させることの禁止。

#### (7) 失業保険制度等

①失業手当の支給、②職業相談及び職業紹介への支援（求職支援）、③職業訓練（職業学習）、④労働者の雇用を維持するための職業訓練等が行われている<sup>12</sup>。

このほか、失業保険に加入する企業のうち、経営困難に陥った企業に対して、事業転換のために必要な労働者の職業訓練資金を支援する施策が導入されている。

表 4-2-4 失業保険制度

名称		失業保険制度
根拠法		雇用法(38/2013/QH13)
運営主体		ベトナム労働傷病兵社会問題省(MOLISA)が所管し、ベトナム社会保険(VSS)が保険料の徴収や給付を行う。
被保険者資格		期間の定めがない労働契約又は3か月以上の期間の定めのある労働契約の労働者に適用される。公務員なども対象とされる。
受給要件	被保険者期間等	①失業前24か月間(季節労働者等は36か月間)中12か月間失業保険料を納付し、ベトナム社会保険(VSS)に対して失業給付の申請をしたこと、②失業給付申請を出してから15日以内に職を探せなかったこと、③労働傷病兵社会問題局に属する職業紹介センターに失業を登録したこと、の条件を満たした場合。
	離職理由	理由は問わない。自発的に退職した場合は法律が定める手続きに基づいて退職していること。
	その他	—
給付期間、水準		失業直前6か月間の平均給与の60%が給付される(ただし、労働者に適用される最低賃金額の5倍を上限とする。)。給付期間は、保険料納付期間が12か月以上36か月以下の場合3か月。納付期間が36か月を超える場合、超えた期間12か月につき給付期間が1か月延長され、最大12か月。
財源	保険料	労働者、事業主とも保険料の対象となる賃金の1%。保険料の対象となる賃金には下限(基準賃金(2023年1月現在月149万ドン))及び上限(地域別最低賃金の20倍)が設けられている。
	公費負担	基金の財政状況により必要に応じて拠出することが定められている。
実績	被保険者数	1,332万人(2020年4月)。

<sup>11</sup> 以前は企業の障害者雇用義務、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を行う制度が設けられていたが、実際上ほとんど機能しなかったことから、2012年の労働法改正により、障害者雇用義務制度、障害者雇用基金などが廃止された。

<sup>12</sup> 雇用法第42条。

	受給者数	114.9 万人(2020 年 4 月)。
--	------	-----------------------

資料出所：雇用法(38/2013/QH13)およびベトナム統計総局

イ 労働者の雇用を維持するための職業訓練<sup>13</sup>

12 か月以上失業保険料を連続して納付している事業主で、景気後退による経営困難に陥った、あるいは不可抗力による生産や経営等の変更を余儀なくされた企業が雇用を維持するための職業訓練を実施する場合で、十分な訓練資金がない場合に、6 か月以内の期間で国からの支援を受けることができる。

ロ 失業保険加入者への職業訓練（職業学習）<sup>14</sup>

失業保険加入対象者で労働契約が終了するまでの 24 か月間に 9 か月以上失業保険料を納付した求職者は、職業訓練（職業学習）の支援を受けることができる。支援の期間は最大 6 か月が上限であり、各職業訓練の期間により異なる。

(8) 職業能力開発

労働傷病兵社会問題省(MOLISA) が職業能力開発を所掌している。

イ 職業訓練制度

(イ) 職業訓練施設

職業訓練施設は、公立の職業訓練施設と公立以外の職業訓練施設<sup>15</sup>に分類されるが、いずれも職業教育総局(General Directorate of Vocational Education)が認可し、各地域の労働傷病兵社会問題局が登録、管理する仕組みになっている。

(ロ) 職業訓練のレベル

2014 年に制定された職業教育法(74/2014/QH13)では職業訓練に関して、初級、中級、カレッジの 3 レベルを定めており、各訓練機関は各レベルにおいて必要とされる技能・技術を教育する。職業教育法では、従来的一般（通年）訓練に加えて、新たに継続訓練が規定された。

表 4-2-5 職業訓練基準

訓練レベル	訓練基準	期間
初級	単一の単純作業ができる知識と実技能力	3 か月～1 年（ただし最低 300 時間）。

<sup>13</sup> 雇用法第 47 条、48 条。

<sup>14</sup> 雇用法第 55 条、56 条。

<sup>15</sup> 公立以外の職業訓練施設は、民間の職業訓練施設と外資系の職業訓練施設に分けられる。なお、従前教育訓練省により所管されていた中等技術学校（専門学校）は、2014 年の職業教育法改正により職業教育総局が認可する職業訓練施設に統合された。

中級	単純作業だけでなく、一部の複雑な作業ができ、一人で、あるいはチームの中で一人前に業務ができる知識と実技能力	1～2年。 ただし、モジュール訓練又は履修単位訓練はその修得に必要な時間。
カレッジ	複雑で最新技術を用いた高度な作業ができるとともに、チームを指導・監督することができる知識と実技能力	2～3年（中級訓練修了者は1～2年）。 ただし、モジュール訓練又は履修単位訓練はその修得に必要な時間。

資料出所：職業教育法第4条、第33条から厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

## □ 技能検定制度

### (イ) 国家技能検定制度

労働傷病兵社会問題省職業教育総局が定める国家職業技能水準(National Occupational Skills Standard: NOSS)に基づき、業種ごとの技能検定の試験基準や等級等が設定される。技能検定は1級（初級）～5級（上級）の5段階の等級で区分されている<sup>16</sup>。2011～2016年の合格者の累計は4,221名に留まっていたが、2017年には23,340人が受検し21,832人が合格した。これは、鉱山・トンネルの電気機械・探索職について検定の合格が政令<sup>17</sup>により就労の要件とされ、これらの職種の受検者が急増したことによる。その後、2018年は16,983人が受検し15,999人が合格、2019年は10,215人が受検し9,080人が合格、と受検者が急減している。

国家技能検定制度が導入され2022年末で12年になるが、専門家や企業の参加を促せずにいることや、評価認証された労働者数が少なく、限られた職種に限られているなどの問題を抱えている。

### (ロ) 日本式技能検定

日本式技能検定として厚生労働省は、ベトナムの工業化目標に合致し、進出日系企業のニーズも高い機械・電気系6職種<sup>18</sup>を選定した上で、技能検定員の養成を支援している。

試験基準は、日本の技能検定試験の基準を参考に、ベトナムの状況に合わせて修正して策定されている。

### (9) 外国人労働者対策<sup>19</sup>

事業主は、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。要件として、外国人労働者採用予定日の少なくとも30日前までに、外国人労働者

<sup>16</sup> 詳細は56/2015/TT-BLDTBXHで定められている。なお、国家職業教育・訓練機構(National Institute for Vocational Education and Training) "Viet Nam Vocational Education and Training Report 2015"の85～86ページに各級に関する詳細な定義の英訳が掲載されている。

<sup>17</sup> 政令31/2015/ND-CP。

<sup>18</sup> 旋盤、フライス盤、情報配線施工、機械検査、シーケンス制御、機械製図(CAD作業)。

<sup>19</sup> 労働法第150条～157条。

が就労する省もしくは中央直轄市の人民委員会等に対し、外国人労働者を使用する必要性に関する説明報告書を提出する必要がある。

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。

- ① 18歳以上であり、民事行為能力があること。
- ② 職務遂行上必要な専門レベル・技能を有し、保健大臣により定められる健康要件を満たしていること。
- ③ ベトナム及び海外において犯罪歴の無いこと。
- ④ 労働許可証の発行を受けたこと。

このうち、労働許可証は外国人労働者を使用する必要性に関する説明報告書が承認された企業が申請を行う。労働許可証における役職の要件は表 4-2-6 のとおり。なお、労働許可証の有効期限は最長 2 年間である。

表 4-2-6 労働許可証における役職要件

役職	条件
管理者	企業法に基づく企業の管理者または組織・機関の長もしくはその副長。
業務執行者	機関、組織、または企業に属する部門の長であり、その部門を直接に指導する者。
専門家	ベトナムで就労しようとする業務・職位に適合する分野を専攻する大卒以上の学位、およびその専門分野における 3 年以上の実務経験を持つ者。 または、ベトナムで就労する予定の職位に適合する 5 年以上の勤務経験および職業従事資格証明書を持つ者、等。
技術者	技術またはその他の専門分野について最低 1 年間以上の教育を受け、かつ 3 年以上の実務経験経歴を持つ者。 または、ベトナムで就労予定の職位に適合する業務に従事した 5 年以上の実務経験を持つ者。

資料出所：JETRO「外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」より抜粋

[https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest\\_05.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest_05.html)

なお、出資額が 30 億ドン以上の有限会社の出資者または所有者、出資額が 30 億ドン以上の株式会社の取締役会会長または取締役、販売活動等のために 3 か月未満滞在する外国人等は労働許可証が免除となるが、一部の場合を除き、外国人労働者が勤務する地方の労働傷病兵社会問題省から、労働許可証の発行が不要であることの証明を受けなければならない。

#### (10) 国外労働者対策<sup>20</sup>

労働傷病兵社会問題省海外労働管理局（Department of Overseas Labour, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs：DOLAB）がベトナム人の海外労働者送出国を主に担当し

<sup>20</sup> 「5 最近の動向」も参照。

ており、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。

2022年1月より「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律（69/2020/QH14）」が施行され、労働者派遣事業に関し、以下の禁止行為<sup>21</sup>が追加された。

- ① 労働者を誘惑するなどして欺くこと。労働者の海外派遣を利用し、違法な出国、人身売買、搾取、強制労働をすること。
- ② 差別、労働者の名誉や人権の侵害、強制労働をすること。
- ③ 担保（この法律に規定する寄託金、保証を除く）を要求すること
- ④ この法律に適合しない仲介手数料やサービス手数料を労働者から徴収すること。

サービス手数料<sup>22</sup>については「支払者」の範囲が拡大され、労働者及び受入国側の双方が対象となった。これにより、受入国側が送出機関（ベトナム人労働者派遣サービス業者）に対しサービス手数料を支払った場合、合意されたサービス手数料の不足分のみを、送出機関は労働者から直接徴収することができる。

また、送出機関は、従来規定されていた条件に加え、新たに以下の条件<sup>23</sup>を満たす必要がある。

- ① ウェブサイトを有すること。
- ② 送出機関の法定代表者は（a）ベトナム国民であること、（b）契約に基づき外国で働くベトナム人労働者を派遣する分野または職業サービスの分野に5年以上の経験を有すること、（c）刑事訴追の対象となっていないこと、（d）特定の制定法上の犯罪について前科がないこと。

なお、この法律により以下の権利<sup>24</sup>が労働者に与えられた。

- ① 外国での労働期間中に、使用者から虐待、労働の強制を受けた場合、生命・健康に直接脅威を与えるリスクがある場合、または性的ハラスメントを受けた場合に、労働契約を解除できること。
- ② ベトナムと受入国側との間で社会保険料の二重負担または二重課税回避条約を締結している場合、社会保険料と所得税の二重払いから免除されること。

#### イ 日本への技能実習生の送出の適正化

「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律（69/2020/QH14）」により、送出機関が仲介料を労働者本人に負担させることや法律に適合しないサービス手数料を労働者から徴収することが禁止された<sup>25</sup>。また、送出機関には、日本語能力（JLPT 基

---

<sup>21</sup> 「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」第7条

<sup>22</sup> サービス手数料の上限額は、契約期間12か月ごとに賃金の1か月分以下、契約期間36か月以上で賃金の3か月分以下。（同法 第23条）

<sup>23</sup> 「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律」第10条

<sup>24</sup> 同法第6条

<sup>25</sup> 従前は、送出機関が仲介者に支払った仲介料の全部または一部を労働者に負担させることができた。

準で最低 N2) があり、海外労働市場の開拓、開発の活動を実施する業務従事者を少なくとも 1 人配置すること等が求められる<sup>26</sup>等、外国で働くベトナム人労働者の人権保護と、送出機関の質を担保する基準と責任が明確化された。

また、仲介料やサービス料のほかにも従来労働者が負担してきた実費について、受入企業側の負担となることが明記されている。例として、労働者のベトナムでの日本語等事前教育費用や、ベトナムと就労場所間の往復航空券料金、日本における通勤費用が挙げられる。

#### □ 日本における特定技能制度

日本における深刻な人手不足に対応するため、特定の分野において一定の専門性/技能を有し、即戦力となる外国人労働者を受け入れる制度ができ、ベトナム-日本間で 2019 年 5 月に協力覚書が取り交わされた<sup>27</sup>。特定技能の在留資格では、技能実習と異なり転職も可能である。1 号の在留資格では介護、飲食料品製造、農業等の 12 分野で最長 5 年働くことができる。2 号は建設および造船/船舶用工業に限られるが<sup>28</sup>在留期限の上限なく、家族帯同も可能である。

特定技能の資格を得るには日本語能力や技能の試験がある。ただし、同じ分野で技能実習を良好に終えれば<sup>29</sup>、試験免除で特定技能 1 号の資格を得られる。

特定技能 1 号資格を持つ外国人労働者<sup>30</sup>は 87,471 人いるが、うち 52,748 人（全体の 60.3%）がベトナム人である（2022 年 6 月末現在）。

#### ハ 日越 EPA による看護師・介護福祉士候補者の日本への送出し

一定の要件<sup>31</sup>を満たした候補者を日本へ送り出し、病院や介護施設等で候補者が就労しながら日本の看護師・介護福祉士の国家資格取得を目指す取組が実施されている。

看護師候補者・介護福祉士候補者は、ベトナム国内で 1 年間の日本語研修を受講し、日本語能力試験 N3 以上合格等の要件を満たした場合に訪日できる。候補者として 2022 年は 153 人、2014 年からの累計では 1,696 人が訪日した。

候補者が日本に在留可能な期間は、看護師候補者が最長 3 年、介護福祉士候補者が最長 4 年であり、この期間中に、日本の看護師又は介護福祉士の国家試験（年 1 回実施）に合格しなければならない。滞在期間中、看護師は試験を最大 3 回受験することができる

---

<sup>26</sup> 政令 112/2021/ND-CP 第 15 条。なお、介護の場合には、日本側のカリキュラムに沿って教育できる N2 以上の日本語教師を配置し、かつ介護機器を備えた教育施設の設置が求められている。

<sup>27</sup> 特定技能制度の二国間覚書の詳細は下記参照。  
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004427.pdf>

<sup>28</sup> 2022 年 10 月時点。なお、対象分野の拡大に向けての議論が進行中である。

<sup>29</sup> 技能実習を 2 年 10 か月以上終了し、かつ①技能検定 3 級またはこれに相当する技能実習評価試験に合格している、②技能実習生に関する評価調書がある、のいずれか、に当てはまる場合を指す。

<sup>30</sup> なお、特定技能 2 号は 2022 年 6 月末現在で 1 名（中国人）のみである。

<sup>31</sup> 主な応募要件として、看護の短大／大学を卒業、35 歳以下、等がある。

るが、介護福祉士は受験に3年以上の実務経験が必要であるため、滞在4年目の1回のみ受験可能である<sup>32</sup>。国家資格取得後は、日本で看護師・介護福祉士として就労し続けることができる。

#### (11) 雇用における平等の確保等

労働法において、ジェンダー平等、女性労働者の雇用促進を定めている<sup>33</sup>。

##### イ 女性の就労促進対策

労働法では国の政策として、女性労働者が、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ことや、女性労働者の多い職場に、幼稚園、保育園の設置を計画することが定められている。また事業主が幼稚園、保育園の設立の補助や労働者が子を預ける際の費用を補助することなどが定められている。

さらに、①製造・建築・運送業で年間平均女性労働者数が10人以上100人未満、女性労働者の割合が50%以上、②年間平均女性労働者数が100人以上、女性労働者の割合が30%以上、のいずれかを満たす企業において、職業訓練費用・第1子及び第2子出産後に支給する追加手当・追加健康診断費用など、女性労働者に係る一定の費用について損金算入することが認められるなどの税優遇が実施されている<sup>34</sup>。

##### ロ 男女の平等権の確保

事業主に対して、採用、雇用、賃金、昇進、各種保険制度、労働条件、勤務時間等に関する男女の平等を確保すること等が義務づけられている<sup>35</sup>。

### 3 労働条件対策

#### (1) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、2020年の月額賃金は前年比マイナスとなった。

---

<sup>32</sup> 2023年2月、「経済連携協定（EPA）に基づくインドネシア人、フィリピン人及びベトナム人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間の延長」に関する閣議決定が日本でなされた。

その決定により、EPAに基づき2020年及び2021年に入国したベトナム人看護師・介護福祉士のうち、滞在期間中の最後の国家試験に不合格になった者について、一定の条件を満たす場合は、追加的に1年間の滞在期間延長を認めることとなった。これにより、滞在期間中に国家試験を受験する機会が増えることから、合格者の増加につながることが期待される。

<sup>33</sup> 労働法第135条～142条。

<sup>34</sup> 通達78/2014/TT-BTC。

<sup>35</sup> 具体的な内容は政令145/2020/ND-CPにより定められている。

表 4-2-7 賃金及び消費者物価上昇率の推移

	2018	2019	2020	2021
月額賃金（千ドン）	5,867	6,697	6,597	・・・
同上昇率(%)	9.2	14.1	-1.5	・・・
男性（千ドン）	6,183	7,067	6,921	・・・
同上昇率(%)	10.0	14.3	-2.1	・・・
女性（千ドン）	5,446	6,203	6,170	・・・
同上昇率(%)	8.3	13.9	-0.5	・・・
男女間賃金格差	11.9	12.2	10.9	
消費者物価上昇率(%)	3.5	2.8	3.2	1.8

資料出所：月額賃金はベトナム統計総局"Report on Labour Force Survey 2020"および"Report on Labour Force Survey 2019"。賃金上昇率（2018年～2020年）および男女間賃金格差（2018年）は厚生労働省大臣官房国際課にて算出。消費者物価指数はJETRO「国・地域別情報 基礎的経済指標」。

表 4-2-8 週当たり平均労働時間の推移

単位：時間

	2017	2018	2019	2020	2021
全国計	39.7	41.2	39.8	40.2	39.2
男性	41.1	42.5	41.2	41.5	40.2
女性	38.3	39.8	38.2	38.8	38.0

資料出所：ILOStat "Mean weekly hours actually worked per employed person by sex, economic activity"

注：複数職を持っている者については主な職の労働時間のみを考慮している。

労働災害発生件数は次のとおり。

表 4-2-9 労働災害件数

(件、人)

年	2019	2020	2021
労働災害発生件数	8,150	8,380	6,504
うち死亡災害発生件数	927	919	749
労働災害被災者数	8,327	8,610	6,658
うち死亡者数	979	966	786
うち重傷者数	1,892	1,897	1,485
うち女性労働者数	2,771	2,724	-

資料出所：JISHA（中央労働災害防止協会）

(2) 賃金制度

イ 最低賃金<sup>36</sup>

企業（外資系企業を含む）、協同組合、農業従事者、家族、個人及び機関・組織で働く労働者を対象として、政府の諮問機関である国家賃金評議会<sup>37</sup>の提案により、地域別最低賃金<sup>38</sup>が定められている。

2022年7月より2年半ぶりの改定が行われた。詳細は次表のとおり。また、今回より時間単位の最低賃金額が示されるようになった。

表 4-2-10 地域別最低賃金の推移（月額）

	2017年1月	2018年1月	2019年1月	2020年1月	2022年7月 (上段: 月給、下段: 時給)
エリア1: ハノイ・ホーチミンなどの都市部（ドン）	3,750,000	3,980,000	4,180,000	4,420,000	4,680,000 22,500
上昇率（%）	7.1	6.1	5.0	5.7	5.9
エリア2: ハノイ・ホーチミン市外及び主要地方都市部（ドン）	3,320,000	3,530,000	3,710,000	3,920,000	4,160,000 20,000
上昇率（%）	7.1	6.3	5.1	5.7	6.1
エリア3: その他地方都市部（ドン）	2,900,000	3,090,000	3,250,000	3,430,000	3,640,000 17,500
上昇率（%）	7.4	6.6	5.2	5.5	6.1
エリア4: その他地域（ドン）	2,580,000	2,760,000	2,920,000	3,070,000	3,250,000 15,600
上昇率（%）	7.5	7.0	5.8	5.1	5.9

資料出所：労働傷病兵社会問題省（MOLISA）、JILPT海外労働情報（2022年7月ベトナム）

注：エリア1：ハノイ、ハイフォン、ホーチミン、ドンナイ、ビン・ズオン、バリア・ブンタウの各市省の都市部

エリア2：ハノイ・ホーチミン市外、主要地方都市部：第1地域の各市省の郊外、ダナン、カントー、ハイズオン、フンイエン、ビンフックなど各市省の省都・都市部

エリア3：エリア1・2以外の省の省都、エリア2の省の郊外

エリア4：上記以外の地域

地域別最低賃金とは別に、基準賃金と呼ばれる公務員及び軍人の法定賃金が定められており、社会保険制度の保険料算定・給付基準として用いられている。新型コロナウイルス感染症の影響のため2019年7月から据え置かれていたが、2022年11月国会決議により、2023年7月1日から、幹部、公務員、職員（国家予算から受給する部門）の基準賃金の月額 は 180 万ドン に大幅に引き上げられる<sup>39</sup>予定である（2023年1月時点）。

表 4-2-11 基準賃金の推移（月額）

	2016年5月	2017年7月	2018年7月	2019年7月
一般最低賃金（ドン）	1,210,000	1,300,000	1,390,000	1,490,000
上昇率（%）	5.2	7.4	6.9	7.2

<sup>36</sup> 労働法第90条～92条

<sup>37</sup> 労働法第92条及び政令49/2013/ND-CPに基づき設置された評議会では、労働傷病兵社会問題省、ベトナム労働総同盟、中央レベルの使用者代表組織の3者により構成される。

<sup>38</sup> 最低賃金は経済発展の程度に応じ、4つの地域別に示される。詳細は次表の注釈参照。

<sup>39</sup> 現在の基準賃金と比較すると、上昇率は20.8%となる。

資料出所：政令から厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

#### □ 賃金表作成の義務

事業主は各職位や職務等に応じた賃金水準を設定した賃金表を企業内の労働組合の代表部から意見を聴取したうえで作成し、実施する前に職場において公表および周知しなければならない<sup>40</sup>。

### (3) 労働時間・休暇制度

#### イ 法定労働時間<sup>41</sup>

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<sup>42</sup>。事業主は、時間・日・週ベースで労働時間を規定することができるが、その場合、通常の労働時間は1日当たり10時間、1週間当たり48時間を超えないものとする。

労働傷病病社会問題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に掲げられた業務に従事する作業員は、労働時間は1日6時間を超えないものとする。

#### □ 時間外労働<sup>43</sup>と割増賃金

使用者は1日の労働時間の50%を超えない範囲<sup>44</sup>で、月間40時間・年間200時間を上限として、労働者を時間外労働させることができる。使用者は、時間外労働時間、時間外労働の場所、時間外労働業務について、あらかじめ労働者の同意を得なければならない。

特定の産業部門<sup>45</sup>や緊急で遅延できない作業に対処するその他の場合には、年間300時間まで労働者を時間外労働させることができる。この場合事業主は、時間外労働をさせた日から遅くとも15日以内に<sup>46</sup>、省・中央直轄市<sup>47</sup>の人民委員会の労働に関する専門機関に書面で通知しなければならない。

---

<sup>40</sup> 労働法第93条。

<sup>41</sup> 労働法第105条～106条。

<sup>42</sup> 労働法第105条第2項において、政府は事業主が週40時間勤務を実施することを奨励する旨が記されている。

<sup>43</sup> 労働法第98条、107条～108条。政令（145/2020/ND-CP）第58条～62条。

<sup>44</sup> 週ベースで労働時間を設定する場合でも、通常の労働時間と時間外労働時間の合計は1日12時間を超えてはならない。

<sup>45</sup> 繊維品、衣料品、皮革、靴の生産・輸出用の加工、農産物・林産物・水産物の加工、電力の生産・供給、通信、石油精製、給排水。

<sup>46</sup> 政令（145/2020/ND-CP）第62条第2項。従前は、事前に届出を行い、確認を得た後でないと時間外労働を行わせることができなかった。

<sup>47</sup> ベトナムは58の省と省に属さない5の中央直轄市から構成される。

なお、2022年4月より新型コロナウイルス感染症流行の影響を受けた社会経済の回復を目的とし、時間外労働の上限が月間60時間・年間300時間まで緩和されていた（2022年末までの適用）。<sup>48</sup>

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%、週休日では基本給の少なくとも200%、祝日又は有給休暇中では基本給の300%を支払わなければならない。

## 八 深夜労働<sup>49</sup>

深夜労働（22時から翌日6時）の場合、賃金の30%を割増分として支払わなければならない。深夜労働が時間外労働に該当する場合には、上記に加え深夜以外の時間外労働に対して適用される賃金の20%を割増分として支払わなければならない<sup>50</sup>。

## 二 休暇

### （イ）休息・休日<sup>51</sup>

労働者は、毎週最低1回、24時間連続して休みを取ることができる。使用者は、週休日を就業規則に記すことにより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、使用者は、労働者が1か月に最低平均4日の休日をとれるようにしなければならない。

6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。

祝日は建国記念日（9月2日）の祝日の日数が1日追加され2連休となり、祝日合計は年間11日となっている。<sup>52</sup>

### （ロ）年次有給休暇<sup>53</sup>

雇用期間が12か月以上の労働者は、表4-2-12のとおり年次有給休暇を取得できる。勤続年数が5年経過することにより有給休暇の日数が1日ずつ増加する。未消化の有給休暇は賃金として精算できる。雇用期間が12か月未満の労働者は、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、または現金による補償を受けることができる。

---

<sup>48</sup> 詳細は「5 最近の動向」参照。

<sup>49</sup> 労働法第98条、106条。

<sup>50</sup> 政令（145/2020/ND-CP）第56条～57条。

<sup>51</sup> 労働法第105条、109条、111条。

<sup>52</sup> 労働法第112条。

<sup>53</sup> 労働法第113～114条。

表 4-2-12 年次有給休暇

対象者	年次有給休暇
通常の労働条件下で働く労働者	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	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	16日間

資料出所：労働法第113条。

これらに加え、労働者は、有給で私用休暇<sup>54</sup>を取ることができる。

#### (4) 出産休暇制度等<sup>55</sup>

女性労働者は、出産前後で6か月の出産休暇<sup>56</sup>が与えられる。多胎出産の場合、2番目以降に出産した子1名につき1か月の追加休暇を取得することができる。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き、給付前6か月の平均給与月額<sup>57</sup>の100%相当の給付を受けることができる。(詳細は社会保障施策表4-2-14を参照のこと。)また、出産休暇が終了した女性労働者は、必要な場合、使用者と合意した一定期間、無給休暇を取得することができる。

また、社会保険制度に加入する父親は出産後30日以内の期間中、5日間の休暇を取得することができる。

このほか、1歳未満の子を養育する女性労働者は、授乳または搾乳のため1日60分の有給休憩を取得することができる<sup>57</sup>。そのため、企業ではさまざまな対応をしており、搾乳のための部屋を用意し、母乳を保存する冷蔵庫を設置するといった例もある。

なお、女性労働者には生理休憩が付与され<sup>58</sup>、30分の有給休暇を少なくとも月3回取得できる。ただし、製造ラインの維持や膨大な人数の女性労働者の管理上、運用は容易ではなく、企業ごとに対応はさまざまである。

<sup>54</sup> 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。なお、祖父母・兄弟姉妹の死亡、父又は母・兄弟姉妹の結婚に際しては1日の無給休暇を取得することができる。

<sup>55</sup> 労働法第139～142条。

<sup>56</sup> 出産前休暇は、2か月以内。また、職場復帰において労働者の健康に問題がないとした認可を受けている医療機関の診断書があれば、使用者との合意の下、最短で4か月の休暇後に復帰ができる。

<sup>57</sup> 政令145/2020/ND-CP第80条。この制度の背景として、60分の休憩を利用して帰宅し、こどもに授乳するという女性労働者像が念頭にあるとも言われる。この考えは伝統的なベトナム人の働き方から見て必ずしも奇異とは言えないが、現代においては勤務地と居宅の距離が遠く離れ、休憩時間に家に一旦戻るといったのは現実的でなくなってきている。

また、使用者は、7か月目以降の妊婦や12か月未満の子を育児中の女性の労働者を、深夜労働、時間外労働、出張させることはできない。重労働に就く女性の労働者は、妊娠7か月となった際には、賃金が減額されないままで軽微な労働に異動される。又は1日の勤務時間が1時間短縮される。(労働法137条)。

<sup>58</sup> 政令145/2020/ND-CP第80条。

## (5) 労働契約<sup>59</sup>

労働契約とは、報酬のある業務、賃金、労働条件、労働関係における各当事者の権利および義務に関する労働者と使用者の間の合意をいう。労働者（契約期間3か月以内のものを除く）と使用者は、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（①事業主の氏名・住所、②労働者の氏名・生年月日・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賃金の支払形式・手当、⑥昇給制度、⑦勤務時間・休憩時間、⑧労働保護設備、⑨社会保険、医療保険、⑩職業訓練・職業技能水準の向上）が主な内容として記載されていなければならない。<sup>60</sup>

### イ 労働契約の種類<sup>61</sup>

労働契約は①無期労働契約、②36か月までの有期労働契約、のいずれかの形式で締結されることとされている。<sup>62</sup>

③に該当する場合、労働契約が満了した場合、1回のみ有期労働契約として更新が可能である。労働契約満了後労働者が仕事を辞めず引き続き就労している場合で、30日以内に労働契約の更新がない場合には無期労働契約になる。

### ロ 試用期間<sup>63</sup>

試用期間は、以下の期間を超えてはならない。

- ① 企業の管理職は 180 日間。
- ② 短期大学以上の専門技術程度を要する職種は 60 日間。
- ③ 職業訓練学校、専門学校 of 専門技術程度を要する職種、及び専門技術を持つ労働者は 30 日間。
- ④ その他の業務の場合は 6 労働日。

また、試用期間中の給与は、同種の業務に対する給与の少なくとも 85%程度でなければならない。

### ハ 短時間労働<sup>64</sup>

短時間労働者は、フルタイムの労働者と同様に、賃金の支払いを受け、各種の権利と義務を有し、機会の均等を享受し、差別的取り扱いを受けず、労働安全と労働衛生の保証を受ける権利がある。

---

<sup>59</sup> 労働法第 13 条～41 条、49 条～51 条。

<sup>60</sup> 労働法第 23 条。ただし、農林水産業等の場合はこの一部を省略できる。また、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、事業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とされている。

<sup>61</sup> 労働法第 20 条。

<sup>62</sup> 従前の労働契約は 3 種類だったが、新労働法では 2 種類のみとなった。（5 最近の動向参照）

<sup>63</sup> 労働法第 24～27 条。

<sup>64</sup> 労働法第 32 条。

## (6) 就業規則<sup>65</sup>

すべての使用者は、雇用する労働者の人数にかかわらず、就業規則を公布しなければならない。10人以上の労働者を使用する場合、就業規則は書面で発行しなければならない。就業規則は主に、①労働時間・休憩時間、②職場における秩序、③労働安全・衛生、④職場におけるセクシャルハラスメントの予防・対応、⑤使用者の財産・営業上の秘密・技術上の秘密・知的所有権の保護、⑥労働契約と異なる業務に一時的に労働者を移動する場合、⑦労働者の労働規律違反行為および労働規律処分の形式、⑧物的責任等、を含める必要がある。

就業規則を公布または修正・補足する前に、事業所の労働者代表組織がある場合には、使用者はその労働者代表組織の意見を参考にしなければならない。また、就業規則は労働者に通知され、主要な内容は職場に掲示されなければならない。

なお、10人以上の労働者を使用する場合、使用者は就業規則の公布から10日以内に、使用者が事業を登録した省・中央直轄市の人民委員会の労働に関する専門機関に、就業規則を登録する必要がある。

## (7) 労働安全衛生

労働安全衛生法（84/2015/QH13）において、使用者の義務が定められている。一般的な使用者の義務として、

- 労災保険の保険料の納付。
- 労働安全衛生確保に関する訓練・研修会の開催。
- 労働者の健康や生命を脅かす労働災害が発生するおそれがあると判断した場合、当該職場での業務継続等の禁止。
- 労働安全衛生確保に関する規定等の実施状況をモニタリングする検査担当者の配置。
- 労働安全衛生確保の計画等を立案する際の労働組合に対する意見聴取。

が定められている。

また、職場の労働安全衛生に関する使用者の義務として、

- 危険要素、有害要素に関する各項目の定期的な検査、測定。
- 機械、設備等が労働安全衛生に関する技術基準や標準規格、職場規則、手順に則った使用・保管等が行われていること。
- 危険要素、有害要素を持つ業務に労働者を従事させる場合、個人用保護具の十分な用意。
- 緊急対応計画の策定。

---

<sup>65</sup> 労働法第 118～121 条

などが定められている。労働安全衛生確保の計画等を立案する際の労働組合に対する意見聴取、労働組合と連携した安全衛生係員のネットワーク構築、安全訓練、労災調査等、労働組合の関与度合いの高いこと<sup>66</sup>が特徴となっている。

#### (8) 労災保険制度

労災保険制度に相当する公的制度として、社会保険法に基づく強制社会保険において労働災害・職業病給付金が存在する。(社会保険法に基づく社会保険制度については社会保障施策2(1)を参照)。労災保険での補償範囲は日本の労災保険に比べて限定的で、表4-2-13のとおり、事業主には治療費の立て替え義務や医療保険で給付されない部分の治療費の負担、給与補償、補償金の支払いなどの負担が課せられている。なお、通勤途上災害についても対象となる。

表 4-2-13 労災補償制度

名称	社会保険制度	労働安全衛生法に基づく事業主の義務
根拠法	社会保険法(58/2014/QH13)	労働安全衛生法(84/2015/QH13)
運営主体	労働傷病兵社会問題省(MOLISA) ベトナム社会保険(VSS)	—
被保険者資格	1か月以上の期間の定めのある労働契約又は期間の定めのない労働契約による労働者、公務員、軍人、警察官等。	被保険者という概念はない。
給付の種類・給付内容	医療給付	健康保険制度に基づく給付。 健康保険制度でカバーされない治療費を事業主は負担する。
	一時的な労働不能給付	— 事業主は治療や労働機能回復期間における給料を十分に支払うこととされている。

<sup>66</sup> 労働安全衛生法第9条。

永久的な 労働不能 給付	【一時金】労働能力の喪失割合が5%~30%の時支給。 労働能力の喪失割合が5%で基準賃金（2023年1月現在月149万ドン）の5倍の一時金を支給。喪失割合が1%低下することに基準賃金の0.5倍一時金支給額が増加。 これに加え、社会保険料納付済期間に応じて、期間が1年以下の場合、直前の社会保険料算出給与の0.5か月分支給。期間が1年以上の場合、期間1年ごとに算出給与の0.3か月分を加算。 【毎月の給付金】労働能力の喪失割合が31%以上の時支給。 労働能力の喪失割合が31%で基準賃金の30%の給付金を支給。喪失割合が1%低下することに基準賃金の2%支給額が増加。 これに加え、社会保険料納付済期間に応じて、期間が1年以下の場合、直前の社会保険料算出給与の0.5か月分支給。期間が1年以上の場合、期間1年ごとに算出給与の0.3か月分を加算。 【補助手当】労働能力の喪失割合が81%以上で、脊髄麻痺もしくは両眼失明、両手足の切断麻痺、精神病に罹った場合に支給。 毎月基準賃金の1か月分を支給。	労働者本人の過失によらない労働災害の被災労働者、及び職業病に罹った労働者に対し、以下の補償を事業主は行う。 ・労働能力の喪失割合が5~10%：月給の1.5倍以上 ・労働能力の喪失割合が11~80%：損失割合が1%増すごとに月給の0.4倍分増額 ・労働能力の喪失割合が81%以上又は死亡時：月給の30倍以上 労働者本人の過失の場合においても、上記の40%以上を支払う。	
	遺族	基準賃金の36か月分相当を一時金として支給。	—
	その他	—	—
財源	社会保険制度の一部として労働者の給与の0.5%を事業主が負担。	事業主が拠出（保険制度ではない）。	

資料出所：社会保険法（58/2014/QH13）、労働安全衛生法（84/2015/QH13）より厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

## （9）解雇規制

### イ 個人的理由に基づく解雇（普通解雇）に係る要件・手続

労働法では、

- ① 契約期間の終了時、契約に規定された業務の完了時
- ② 労働者が定年退職の要件を満たした場合
- ③ 一定の労働規律違反があった場合<sup>67</sup>

などの場合、労働契約は解除される<sup>68</sup>。また、

- ④ 労働者が労働契約に定めた業務を常時完遂せず、それが使用者の規定における業務完遂程度評価基準に従って確定された場合

<sup>67</sup> 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昇給期間延長処分の制裁を受けながら、制裁期間中に再犯した場合、③正当な理由なく月に5日、年間20日無断欠勤した場合。（労働法第125条）

<sup>68</sup> 労働法第34条。

- ⑤ 労働者が病気・事故などで連続して12か月（12か月以上36か月以下の期間の有期労働契約の場合は6か月、12か月未満の季節的な業務又は特定業務を履行するための契約の場合契約期間の半分以上）にわたり治療を受けたが労働能力を回復できない場合
- ⑥ 天災、火災等又は政府が規定するその他の不可抗力の理由により、使用者が全ての克服措置を実施したが、やむを得ず人員削減を行う場合
- ⑦ 労働者が正当な理由なしに連続5日、無断欠勤した場合
- ⑧ 労働者が使用者に対し、氏名・年齢・性別・居住地・学歴・職業技能水準・健康状態について不正確な情報を提供する場合。

に該当するとき、使用者側は一方的に労働契約を解除する権利がある<sup>69</sup>。

使用者側は、以下の場合には一方的に労働契約を解除してはならないとされる<sup>70</sup>。

- 疾病・労働災害・職業病の被害を受け、認可を受けている医療機関の指示に従って治療・療養しており、上記⑤を満たしていない労働者
- 年次有給休暇、私用休暇、使用者の許可を得たその他休暇中の労働者
- 妊娠、産休、12か月未満の子を育児中の労働者

#### □ 経済的理由に基づく解雇（整理解雇<sup>71</sup>）

整理解雇ができる場合として以下が定められている。

- ① 組織再編または技術的変更により労働者の雇用を維持できない場合
  - ・ 組織構成の変更、労働の再編成
  - ・ 使用者の生産・経営の業種、職種にかかる工程、技術、機械、生産設備の変更
  - ・ 製品または製品構造の変更
- ② 経済的理由により労働者の雇用を維持できない場合
  - ・ 経済の恐慌または後退
  - ・ 経済の再編成時における国家の政策、法令の施行または国際条約の施行
- ③ 企業の分割、合併、譲渡などにより労働者の雇用を維持できない場合

<sup>69</sup> 労働法第36条。

<sup>70</sup> 労働法第37条、第155条第3項。

<sup>71</sup> 労働法第42条、43条

整理解雇を実施する際には、①労働者使用計画<sup>72</sup>の立案、②事業所労働組合との意見交換<sup>73</sup>、③30日前までの省級人民委員会および労働者への通知<sup>74</sup>、④失業手当の支払い<sup>75</sup>が必要となる。

## 二 解雇補償<sup>76</sup>

整理解雇の場合、12か月以上勤務した労働者に対し、失業手当として雇用期間（失業保険に加入していた期間を除く）1年につき1か月分の賃金（最低2か月分）を支給しなければならない。

労働契約の期間満了、業務の終了、両当事者による契約終了の合意、労働者または使用者の死亡等による労働契約の解除の場合<sup>77</sup>、12か月以上勤務した労働者に対し、退職手当として雇用期間（失業保険に加入していた期間を除く）1年につき半月分の賃金を支給しなければならない。

## 4 労使関係施策

### （1）労使団体

労働組合法（12/2012/QH13）が、労働組合の結成、労働組合の権利・義務等を規定している。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>78</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>79</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>80</sup>、③国家予算からの拠出金又は補助金等となっている。

なお、2019年6月にILO条約第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）の批准が国会で承認されている。

---

<sup>72</sup> 労働者使用計画の主な内容は、①使用を継続する労働者、使用を継続するために再訓練を受ける労働者、パートタイム業務に異動する労働者の人数および名簿、②定年退職する労働者の人数および名簿、③労働契約を終了しなければならない労働者の人数および名簿、④労働使用計画の実施における使用者、労働者等の権利および義務、⑤計画の実施を確保するための措置および財源、とされている。（労働法第44条第1項）

<sup>73</sup> 労働者使用計画を作成する際には基礎レベル労働者代表組織と意見交換し、採択後は15日以内に労働者に周知しなければならない。（労働法第44条第2項）

<sup>74</sup> 労働法第42条第6項。

<sup>75</sup> 労働法第47条。

<sup>76</sup> 労働法第46条、第47条。

<sup>77</sup> なお、正当な理由なく、5営業日以上連続しての無断欠勤（第36条1(e)）の場合は退職手当がつかない。

<sup>78</sup> 労働組合法第5条。

<sup>79</sup> ILO条約87号（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）は未批准。なお、政府は2023年までの批准を目指している。

<sup>80</sup> 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。

#### イ ベトナム労働総同盟（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、労働組合法においてその設立及び役割が定められている。国会・国会常務委員会に法令を具申する権利を有するなど、その役割は他国のナショナルセンターとは大きく異なる。2021年6月時点でベトナム労働総同盟は20の全国産業別組織を擁しており、約1,048万人の労働者が加盟している。

労働組合はベトナム労働総同盟を中央組織とする系統下にある場合のみ設立可能とされていた。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、企業等の各事業所単位で設立される事業所労働組合<sup>81</sup>である。2021年1月以降、ベトナム労働総同盟から独立した事業所労働組合の設立が認められるようになった（5（1）参照）。

#### ロ 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）がある。両者とも、国家政策の改正、立案等に参加しており、ILO年次総会には両者が交互に出席している。

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。

#### ハ 労使間の対話促進

事業主と労働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、労働法では、職場における労使間の対話が規定されている<sup>82</sup>。政令60/2013/ND-CPにおいて詳細が定められており、最低3か月に1回の労使代表による定期対話<sup>83</sup>と、1年に1回の労働者全員との職場集会<sup>84</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等多岐にわたる。

---

<sup>81</sup> 労働法第170～178条。

<sup>82</sup> 労働法第63～64条。

<sup>83</sup> 事業主は自らの責任で3か月に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、事業主は別途臨時的職場における対話を開催する責任を有する。

<sup>84</sup> 労働者が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）。

## (2) 労働争議の状況

社会主義国ながら、労働法にストライキの規定が置かれている<sup>85</sup>。多くが違法ストライキであり、韓国を中心とした外資系企業で発生し、4日以内に収束することが特徴である<sup>86</sup>。ベトナム労働総同盟の報告によれば、ストライキ発生件数は2018年が208件、2019年が119件、2020年が125件となっている。

## 5 最近の動向

### (1) 労働法の改正

2019年11月に労働法の改正(45/2019/QH14)が国会で承認され、2021年1月から施行されている。主な内容は以下のとおり。

- 契約の名称を問わず、労働に従事し、賃金の支払いを受け、使用者の監督下にある者を労働者と定義し、同法の適用下に置く。<sup>87</sup>
- ベトナム労働総同盟から独立した事業所労働組合の設立を可能とする。
- 2021年以降、男性は現行の60歳から毎年3か月定年年齢を引上げ、2028年に62歳とし、女性は現行の55歳から毎年4か月引上げ2035年に60歳とする(2(5)参照)。
- 時間外労働の月当たり上限を30時間から40時間に引き上げる。また、年間300時間まで時間外労働が認められる産業分野に電子・電気製品および塩製品の加工が追加された。また、高度技能の資格を有する労働力が必要とされ、その人材の確保が困難とされる場合も年間300時間まで時間外労働が可能とされている。
- 労働契約の種類は①無期労働契約、②36か月以下の有期労働契約、の2種類とされ、有期労働契約が一本化<sup>88</sup>された。有期労働契約は1回のみ更新が可能であるが、高年齢労働者や外国人労働者等は複数回更新可能とされている。
- 有期労働契約の労働者は、契約期間中であっても30日前までに通知<sup>89</sup>すれば、理由を問わず労働契約を終了できる。

### (2) ベトナム人海外労働派遣法の改正

2022年1月から「契約に基づき海外で就労する労働者に関する法律(69/2020/QH14号)が施行された。海外派遣前費用にかかる問題に対処する内容となっている。

---

<sup>85</sup> 労働法第198条～211条。ただし、手続きが煩雑なため合法的なストライキはほとんどないと言われている。

<sup>86</sup> 使用者は、労働者が正当な理由無しに月に合計5日、又は1年に合計20日、無断欠勤した場合、労働契約を解除できると定められている(3(9)イ参照)ことが関連していると考えられる。

<sup>87</sup> 実質雇用であるものの、さまざまな契約名で労働法の適用を免れているケースがある。そのため、新労働法では労働者の定義が明文化されることになった。

<sup>88</sup> 従前は有期労働契約が、12か月から36か月まで、および季節的業務・特定業務を行うための12か月未満、に分かれていた。

<sup>89</sup> 12か月未満の有期労働契約の場合は3営業日前までに通知。

主な変更点として、送出機関が仲介手数料を労働者本人に負担させることや法律に適合しないサービス手数料を徴収することが禁止された。また、サービス手数料については、送り出し機関は労働者だけでなく受入国側からも徴収することができ、受入国側がその一部または全部を支払った場合は、その分を労働者からは徴収してはならないと定めた。さらに、受入国側の負担についても定められ、例として受入国側は労働者のベトナムでの日本語等事前教育費用負担<sup>90</sup>、ベトナムと就労場所との間の往復航空券料金等を負担することとなった（2（11）参照）。

### （3）最低賃金の引き上げ

2022年7月から、国内4つの地域別に設定している最低賃金が改定された。2020年1月以降、コロナ禍による企業の経営環境悪化を考慮し改定は見られており、今回2年半ぶりの改定となった。引き上げ率は各地域平均約6%で、コロナ禍前の水準を回復させた形になる。なお、今回、時間単位の最低賃金が新たに規定された。これは現場の混乱を収束させることが目的である<sup>91</sup>（3（2）イ参照）。

経営側は年度途中の改定は事業計画変更などの混乱をもたらすと反対し、また、経済団体は、コロナ禍による経営難から回復しておらず企業に賃上げの余力がないこと、ロシアのウクライナ侵略に伴う物価上昇が経営を圧迫していること等から引き上げ時期の延期を求めたが、政府は国家賃金評議会の建議どおり2022年7月からの実施を決め、政令を公布した。

### （4）時間外労働の一時的な上限緩和

2022年4月より時間外労働時間の上限が月間60時間・年間300時間に引き上げられた（通常の上限は原則として月間40時間・年間200時間）。新型コロナウイルス感染症流行の影響を受けた社会経済の回復を目的としている（2022年末までの適用）。

使用者は労働者<sup>92</sup>の同意を得た上で、省・市の人民委員会の労働に関する専門機関に書面で通知すれば、業種にかかわらず<sup>93</sup>時間外労働時間の上限を年間300時間まで引き上げられる。年間上限の引き上げを適用する場合、従業員の同意を得られれば、月間の上限を60時間に引き上げることができる（3（3）ロ参照）。

---

<sup>90</sup> 最低160コマ分、15,000円。

<sup>91</sup> これまで最低賃金が月単位のみだったのは、人民が国家丸抱えの労働者であった時代の労働観の影響を受けた生活保障の側面を重視した規定と言える。しかし、今や市場経済のもと、民間や外資系企業において多様な働き方が普遍化し、時給での賃金計算が必要となる場面が増えた結果、月単位のみの規定は雇用の現場で支障をきたしていた。

<sup>92</sup> 18歳未満や障害のある労働者、危険な業務に従事する人、妊娠7か月目以降もしくは12か月未満の子どもを養育中の女性労働者は対象外となる。

<sup>93</sup> 繊維、縫製、皮革、靴、電気、電子製品の輸出向け製造等の業種では、従来から年間300時間まで認められていた。

(参考)

- ベトナム労働傷病兵社会問題省 <http://www.molisa.gov.vn/>
- ベトナム統計総局 <http://www.gso.gov.vn/>
- 日本貿易振興機構 (JETRO) <https://www.jetro.go.jp/>
- 日本貿易振興機構 アジア経済研究所 <https://www.ide.go.jp/Japanese.html>
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 <https://www.jil.go.jp/>
- 公益財団法人 国際労働財団 <https://www.jilaf.or.jp/>