

## 第1章 労働施策の概要と最近の動向

### 第8節 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 = 0.005906 円 (2023 年期中平均)

データ出所：IMF

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、退職年齢(=年金の支給開始年齢)の引上げ (2023 年現在、引上げ過程にある)、時間外労働規制の緩和、有期雇用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、2 年半ぶりに国内 4 つの地域別に設定している最低賃金が改定されるとともに時間単位の最低賃金も規定され、これらは 2024 年 7 月に改定されることとなっている。

#### 1 概要

##### (1) 経済情勢等

2020～2021 年にかけて、実質 GDP 成長率はコロナ禍の影響により一時落ち込んだものの、2022 年以降は順調な回復ぶりが見られ、これについてベトナム統計総局は、食料の供給拡大、製造業・建設業の好況、観光需要の回復などが寄与したと分析している。

表 1-8-1 実質 GDP 成長率

年	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
						Q1	Q2	Q3	Q4
実質 GDP 成長率	7.5	7.4	2.9	2.6	8.1	3.4	4.3	5.5	6.7

資料出所：ベトナム統計総局

注 1：対前年（同期）比。また、2022 年以降は速報値。

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

##### (2) 所管省庁等

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。

## 2 雇用・失業対策

### (1) 雇用・失業の動向

労働力人口や就業者数は2019年まで増加を続けていたが、双方とも2020年、2021年と連続して減少し、また2021年の失業率は2.94%まで上るなど、新型コロナウイルス感染拡大が労働指標に影響を与えてきたと見られるが、2022年以降は労働力人口や就業者数は増加に転じ、失業率も低下傾向にあるなど改善傾向にある。

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7.78%（2022年）と全年齢層の失業率の3倍以上となっている。

表 1-8-2 雇用・失業の動向

	2019	2020	2021	2022	2023			
					Q1	Q2	Q3	Q4
A.労働力人口(千人)	55,767.4	54,842.9	50,560.5	51,704.9	52,216.4	52,323.5	52,416.1	52,529.6
B.就業者数(千人)	54,659.2	53,609.6	49,072.0	50,604.7	51,148.9	51,232.2	51,319.6	51,450.0
C.失業者数(千人)(A-B)	1,108.2	1,233.3	1,488.5	1,100.2	1,067.5	1,091.3	1,096.5	1,079.6
D.失業率(%) (C/A)	1.99	2.25	2.94	2.13	2.04	2.09	2.09	2.06
うち就業年齢層(注1)	2.17	2.48	3.20	2.34	2.25	2.30	2.30	2.26
うち都市部	3.11	3.89	4.33	2.82	2.66	2.75	2.78	2.72
うち農村部	1.69	1.75	2.50	2.04	1.99	2.01	2.01	1.98
うち25歳未満	6.51	7.21	8.55	7.78	7.61	7.41	7.86	7.62

資料出所：ベトナム統計総局「2022年雇用調査報告書」、"Socio-Economic Situation"

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：失業者数及び全年齢層の失業率は、表内の式により求めている。

注3：2023年値は速報値

注4：2021年以降の数値は、自給自足を目的として農林水産業を営む者は就業者に含めていない。

注5：本編作成時の公表値に基づき記載

就業者を属性別に見ると、全就業者中、農村部の就業者数の占める割合が63.0%と高い割合になっている。また、就業形態別に見ると、賃金労働者の53.8%に次いで、従業員を雇用していない個人事業主の割合が33.3%となっている。産業別では、農林水産業が27.5%で最も高く、次いで製造業の23.3%となっている。

表 1-8-3 属性別就業者の状況（2022年）

	人数 (千人)	構成比 (%)
就業者数計	50,604.7	100.0
都市部・農村部別		
都市部	18,706.4	37.0
農村部	31,898.3	63.0
就業形態別		
賃金労働者	27,230.2	53.8
雇用主	1,020.4	2.0
従業員を雇用していない個人事業主	16,860.9	33.3
無給家族従業者	5,483.6	10.8
協同組合員	9.6	0.0
産業別		
農林水産業	13,937.6	27.5
鉱業、採石業	196.0	0.4
建設業	4,639.8	9.2
製造業	11,767.9	23.3
電気・ガス・熱供給・水道業	323.2	0.6
情報通信業	313.2	0.6
運輸・倉庫業	1,906.5	3.8
卸売・小売業	7,893.6	15.6
金融・保険業	489.7	1.0
不動産業	366.5	0.7
サービス業	8,770.8	17.3
宿泊・飲食業	2,685.0	5.3
教育・訓練	1,891.4	3.7
医療・福祉	597.6	1.2
政治組織・行政・防衛・警備	1,285.6	2.5

資料出所：ベトナム統計総局「2022年雇用調査報告書」及び一般統計

注1：本編作成時の公表値に基づき記載

注2：構成比は就業者数計に対する各就業者数の割合

## （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(45/2019/QH14)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、2020年の統計総局の労働力調査によれば、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。

- ・求職者に対する無料の職業相談、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) 職業紹介事業者

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。職業紹介事業者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年齢層の失業率の3倍程度の状況が続いている。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

---

<sup>1</sup> コミュニオ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> 物理的建物、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。

法やチャンネルが少ないこと、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年者の起業支援などを行うことが定められている。

#### (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。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・傷病兵・社会問題省が定める芸術スポーツなどの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ない、個人履歴手帳<sup>4</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) 高年齢労働者雇用対策

2021年1月から退職年齢(年金の支給開始年齢)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歳だったが、2019年新労働法のもとそれぞれ段階的に62歳、60歳に引き上げられることとなった。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<sup>5</sup>。

退職年齢以降、労働を継続する者を高年齢労働者と言う。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、雇用契約の延長又は新たな雇用契約を締結することができる。しかしながら、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) 女性雇用対策

労働法では、ジェンダー平等、女性労働者の雇用促進を定めている。

---

<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> 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>5</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退職(年金受給)できる。一方高度技能人材や管理職については5年を限度に退職を延長できる。

## イ 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。また事業主に対しては幼稚園、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。

## 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権を確保すること等が義務づけられている。

## (7) 障害者雇用対策

統計総局の調査<sup>6</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32.76%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奨励し、優遇している。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。

## (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

---

<sup>6</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人口の3.7%を占め、障害者の割合が高いのは北中部及び中部沿岸地域(4.5%)、低いのは中部高地地域と南東地域(ともに2.9%)となっている。

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 1-8-4 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)。
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

ロ 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>7</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と見られている。その後、2018年は16,983人が受検(うち15,999人が合格)、2019年は10,215人が受検(うち9,080人が合格)、と受検者が大きく減少したが、その後は同程度で推移し、2021年は9,363人が受検(うち8,195人が合格)している。

<sup>7</sup>国家職業教育・訓練機構(National Institute for Vocational Education and Training) "Viet Nam Vocational Education and Training Report 2021" pp28-31

国家技能検定制度が導入され 10 年以上になるが、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職種が限られていることなどの問題を抱えている。担当当局は、国際的な統合により資格の相互認証が進む中で、本制度の評価・認証は労働者の流動性を高める上で特に重要であると見ており、本制度の枠組みと国家資格の枠組みの間で参照枠組みを確立し、ベトナムと他の ASEAN 諸国等との間で相互認証できるようにする必要があるとしている。

#### (ロ) 日本式技能検定の導入

ベトナムでは 2000 年代から JICA を核として日本式の職業訓練や技能検定の導入支援が実施され、厚生労働省が日本式の技能検定員の養成支援を担ってきた。対象職種は、ベトナムの工業化目標に合致し、かつ進出日系企業のニーズも高い、機械・電気系 6 職種<sup>8</sup>である。

#### (9) 失業保険制度等

失業保険制度の枠組みにおいて、①失業手当の支給、②職業相談及び職業紹介（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。

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 1-8-5 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	期間の定めがない雇用契約又は 3 か月以上の期間の定めのある雇用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	—

<sup>8</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）。



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 7 月以降月 180 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	1,339 万人(2021 年)。
	受給者数	77.2 万人(2021 年)。

資料出所：雇用法(38/2013/QH13)及びベトナム統計総局のデータ

実績は本編作成時の公表値に基づき記載。

#### イ 労働者の雇用を維持するための職業訓練

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、景気後退により経営困難に陥った、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）

失業保険加入対象者で雇用契約が終了する以前の 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、承認された職業訓練の計画に従う。

#### （10）外国人労働者対策

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、法律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ていること。

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 1-8-6 のとおり。なお、労働許可証の有効期限は最長 2 年間であり、1 回に限り最大 2 年の延長が可能である。

表 1-8-6 労働許可証における役職要件

役職	要件
専門家	a)大学の学位以上または同等の学位を持ち、ベトナムで働くことが期待される職務に適した訓練を受けた分野で少なくとも 3 年間の実務経験がある者 b) 少なくとも 5 年の経験があり、ベトナムで働くことが期待されている職務に適した実務証明書を持っている者 c) 労働・傷病兵・社会問題省の要請により首相が決定した特例による者
管理者	a) 企業法に規定する企業の管理者、 b) 機関・組織の長もしくは副長
業務執行責任者	機関、組織または企業の下部門を直接管理する長
技術者	a)技術専攻またはその他の専攻で少なくとも 1 年間訓練を受け、訓練を受けた専攻で少なくとも 3 年間働いている者 b)ベトナムで働くことが期待される職位に適した仕事で少なくとも 5 年の経験がある者

資料出所：政令（152/2020/NĐ-CP）

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、マネージャー・エグゼクティブディレクター・専門家または技術労働者としてベトナムに入国し労働時間が 30 日未満で 1 年間で 3 回以下の者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。

#### （11）国外労働者対策

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送山の普及促進、保護、監督等総合的な対策を所掌している。

2022 年 1 月に「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、労働者送山事業に関し、以下の禁止行為が追加された。

- ① 労働者を誘惑するなどして欺くこと。労働者の海外送山を利用し、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>9</sup>については「支払者」の範囲が拡大し、労働者及び受入国側の双方が対象となった。そのため、受入国側が送出事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、送出事業者は労働者から直接徴収することができる。

また、送出事業者は、従来規定されていた条件に加え、新たに以下の条件を満たす必要がある。

- ① ウェブサイトを有すること。
- ② 送出事業者の法定代表者は (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送出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) 刑事訴追の対象外であること、(d) 特定の制定法上の犯罪について前科がないこと。

なお、この法律により追加で以下の権利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、雇用契約を解除すること。
- 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権利。

#### イ 日本への技能実習生の送出の適正化

日本への技能実習生の送出に当たっても上述の「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）」が適用される。この法律により、技能実習生の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>10</sup>。また、送出機関には、日本語能力（JLPT 基準で最低 N2）があり海外労働市場調査・開発の活動を実施する専門の業務従事者を少なくとも1人置くこと等が求められる<sup>11</sup>等、日本で技能実習生として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を明記している。例として、技能実習生候補者のベトナムでの日本

---

<sup>9</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。

<sup>10</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。

<sup>11</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。

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<sup>12</sup>。

#### ロ 日本における特定技能制度

特定技能外国人の日本への受け入れについてはベトナム・日本間で2019年5月に協力覚書が取り交わされた

外国人労働者のうち特定技能1号資格を持つ者は173,089人、第2号資格を持つ者は12人いるが、1号資格者のうち97,485人（全体の56.3%）、第2号資格者のうち5人（全体の41.7%）がベトナム人である（2023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

2008年に締結された日ベトナム経済連携協定の枠組みに基づき、一定の要件<sup>13</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ことのできる制度が実施されている。

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2023年は149人、2014年からの累計では1,845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）に合格しない場合は帰国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>14</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することができる。

---

<sup>12</sup> 省令(112/2021/ND-CP)

<sup>13</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。

<sup>14</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ている。

### 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、2021年と連続して賃金月額はやears前年比マイナスとなったが、2022年は大幅な上昇に転じた。

表 1-8-7 賃金及び消費者物価上昇率の推移

	2018	2019	2020	2021	2022
賃金月額 (千ドン)	5,867	6,697	6,598	6,552	7,521
同上昇率(%)	7.6	14.1	▲ 1.5	▲ 0.7	14.8
男性 (千ドン)	6,183	7,068	6,922	6,953	7,947
同上昇率(%)	8.2	14.3	▲ 2.1	0.5	14.3
女性 (千ドン)	5,446	6,204	6,171	6,030	6,977
同上昇率(%)	6.9	13.9	▲ 0.5	▲ 2.3	15.7
男女間賃金格差(%)	11.9	12.2	10.9	13.3	12.2
消費者物価上昇率(%)	3.5	2.8	3.2	1.8	3.2

資料出所：ベトナム統計総局"Report on Labour Force Survey"及び一般統計

注1：本編作成時の公表値に基づき記載

注2：賃金上昇率は賃金月額の対前年伸び率として算出

週当たり平均労働時間は男女ともにコロナ期に減少し、2022年には反転したがコロナ前の水準には戻っていない。

表 1-8-8 週当たり平均労働時間の推移

単位：時間

	2018	2019	2020	2021	2022
全国計	45.3	45.8	42.9	40.3	42.2
男性	46.4	47.0	43.9	41.4	43.2
女性	44.0	44.3	41.7	39.0	41.1

資料出所：各年の"Report on Labour Force Survey" (ベトナム統計総局)

注：本編作成時の公表値に基づき記載

労働災害発生件数は次のとおり。死亡災害は発生件数・死亡者数ともに減少傾向にある。

表 1-8-9 労働災害件数

単位：件

年	2019	2020	2021	2022	2023
労働災害発生件数	7,130	7,473	5,797	7,187	6,879
うち死亡災害発生件数	572	629	574	568	503

労働災害被災者数	7,267	7,649	5,910	7,366	7,006
うち死亡者数	610	661	602	595	530
うち重傷者数	1,592	1,617	1,226	1,466	1,547
うち女性労働者数	2,535	2,510	—	—	—

資料出所：労働・傷病兵・社会問題省（MOLISA）「労働災害状況報告」

注：本編作成時の公表値に基づき記載

## （２）賃金制度

### イ 最低賃金

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>15</sup>の提案に基づき、政府が地域別最低賃金<sup>16</sup>を定めている。

2022年7月から2年半ぶりに改定が再開された。詳細は次表のとおり。また、2022年7月から時間額も定められている。

表 1-8-10 地域別最低賃金の推移（月額）

	2018年 1月	2019年 1月	2020年 1月	2022年7月 (上段:月額、 下段:時間額)	2024年7月 予定 (上段:月額、 下段:時間額)
エリア1:ハノイ・ホーチミンなどの都市部（ドン）	3,980,000	4,180,000	4,420,000	4,680,000	4,960,000
上昇率（%）	6.1	5.0	5.7	5.9	6.0
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）	3,530,000	3,710,000	3,920,000	4,160,000	4,410,000
上昇率（%）	6.3	5.1	5.7	6.1	6.0
エリア3:その他地方都市部（ドン）	3,090,000	3,250,000	3,430,000	3,640,000	3,860,000
上昇率（%）	6.6	5.2	5.5	6.1	6.0
エリア4:その他地域（ドン）	2,760,000	2,920,000	3,070,000	3,250,000	3,450,000
上昇率（%）	7.0	5.8	5.1	5.9	6.2

資料出所：政令(38/2022/ND-CP)等、JILPT 海外労働情報（2024年2月ベトナム）

注1: 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・ブインタウの各市省の都市部

<sup>15</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、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>16</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。

エリア2：ハノイ・ホーチミン市外、主要地方都市部（エリア1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

注2: 上昇率は月額ベース

注3: 2021年及び2023年は据え置き

注4：本編作成時の公表値に基づき記載（エリアについては2024年7月に若干の見直しが行われる見込み）

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、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た。

表 1-8-11 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	2023年7月
基準賃金（ドン）	1,210,000	1,300,000	1,390,000	1,490,000	1,800,000
上昇率（％）	5.2	7.4	6.9	7.2	20.8

資料出所：政令(24/2023/ND-CP)

#### ロ 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及び周知しなければならない。

### (3) 労働時間・休暇制度

#### イ 法定労働時間

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>17</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・傷病兵・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。

<sup>17</sup> 労働法により政府は事業主が週40時間勤務を実施することを奨励することとされている。

## ロ 時間外労働と割増賃金

使用者は1日の労働時間の50%を超えない範囲<sup>18</sup>で、年間200時間を上限に、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>19</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時間までの時間外労働の取り決めについて、時間外労働をさせた日から遅くとも15日以内に、省・中央直轄市の人民委員会の労働者管理支援専門機関に書面で通知しなければならない。

なお、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2022年4月より時間外労働の上限が緩和され、月間60時間・年間300時間まで引き上げられ、これは2022年末までの適用で2023年1月に失効した。

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%、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。

## ハ 深夜労働

深夜労働（22時から翌日6時まで）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。

## ニ 休暇

### （イ）休息・休日

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分の休憩が与えられ、深夜勤務の場合は、最低45分の休憩が与えられることとなっている。

祝日は年間に計11日ある。

---

<sup>18</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1月に40時間を超えてはならない。

<sup>19</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・塩生産、電力の生産・供給、通信、石油精製、上下水道。



(ロ) 年次有給休暇<sup>20</sup>

雇用期間が12か月以上の労働者は、表1-8-12のとおり年次有給休暇を取得できる。勤続年数が5年経過するごとに有給休暇の日数が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。

表 1-8-12 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（注）	16日間

資料出所：労働法

注：対象は労働・傷病兵・社会問題大臣により告示される。

これらに加え、労働者は、有給・無給の私用休暇<sup>21</sup>を取ることができる。

(4) 出産休暇制度等

女性労働者は、出産前後で6か月の出産休暇<sup>22</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、妊娠出産給付金として給付前6か月の平均給与月額<sup>23</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1

(1)ホ及び表2-8-1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、1日60分の有給休憩を取得することができる。使用者は、7か月目以降(高地、へき地、国境、島しょで働く場合は6か月目以降)の妊婦や同意のない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

<sup>20</sup> 労働法第113～114条。

<sup>21</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日間は有給。祖父母・兄弟姉妹の死亡、父又は母・兄弟姉妹の結婚の1日は無給。

<sup>22</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。

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。

また、女性労働者には生理期間中1日に30分の休憩が付与される。

#### (5) 雇用契約

雇用契約とは、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及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、書面による雇用契約の締結義務がある。雇用契約には、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雇用契約の期限、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。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。

#### イ 雇用契約の種類

雇用契約は①無期雇用契約、②36か月までの有期雇用契約、のいずれかの形式で締結されることとされている。

②に該当する場合、雇用契約が満了した場合、1回のみ有期雇用契約として更新が可能である。（高年齢労働者及び外国人労働者等は複数回更新可能。5（1）参照。）雇用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日以内に雇用契約の更新がない場合には自動的に無期契約になる。

#### ロ 試用期間

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、専門学校等の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営業日。

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

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。

### (6) 就業規則

すべての使用者は、雇用する労働者の人数にかかわらず、就業規則を定めなければならない。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雇用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及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。

労働者代表組織がある場合、就業規則を定め又は修正・補足する前に、使用者は労働者代表組織に意見を聞かなければならない。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制定から10日以内に、使用者が事業を登録した地方省レベルの労働に関する国家管轄機関に、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。

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・職業病給付金の制度がある。(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 1-8-13 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 1-8-13 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) ベトナム社会保険庁(VSS)		—
被保険者資格	1か月以上の期間の定めのある雇用契約又は期間の定めのない雇用契約による労働者、公務員、軍人、警察官等。		—
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。

永久的な 労働不能 給付	<p>【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7月から月180万ドン）の5倍の一時金を支給。喪失割合が1%低下するごとに基準賃金の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。</p> <p>【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%低下するごとに基準賃金の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。</p> <p>【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。</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働能力の喪失割合が5~10%：月給の1.5倍以上</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>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。</p>	
	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%を事業主が拠出。	事業主が負担（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)

## （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>23</sup>  
 などの場合、雇用契約は解除される。また、
- ④ 労働者が雇用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
- 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雇用契約の場合は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営業日欠勤した場合
- 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実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雇用契約を解除する権利がある。

使用者側は、以下の場合には一方的に雇用契約を解除してはならないとされる。

- 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

#### ロ 経済的理由に基づく解雇（整理解雇）

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>23</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30日中に5日または年間20日欠勤した場合。

整理解雇を実施するには、①労働者使用計画<sup>24</sup>の立案、②事業所労働組合との意見交換<sup>25</sup>、③30日前までの省級人民委員会及び労働者への通知、④退職手当の支払いが必要となる。

## 二 解雇補償

整理解雇の場合、12か月以上勤務した労働者に対し、人員整理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。

雇用契約の期間満了、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雇用契約の解除の場合<sup>26</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。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>27</sup>。

財源は、①組合員からの組合費、②事業主（機関、組織、企業）が支払う社会保険料の算定基礎となる給与の2%、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第98号条約（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）が国会で承認され批准されている。

### 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

---

<sup>24</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及び名簿、②定年退職する労働者の人数及び名簿、③雇用契約を終了しなければならない労働者の人数及び名簿、④労働使用計画の実施における使用者、労働者等の権利及び義務、⑤計画の実施を確保するための措置及び財源、とされている。

<sup>25</sup> 労働者使用計画を作成する際には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。

<sup>26</sup> なお、正当な理由なく、5営業日以上連続しての欠勤の場合は退職手当がない。

<sup>27</sup> ILO第87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）は未批准。

国のナショナルセンターとは大きく異なる。2023年6月時点でベトナム労働総同盟は19の全国産業別組織を擁しており、約1,107千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きたが、2021年1月以降、ベトナム労働総同盟の系統下でない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（5参照）。いる。なお、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である。

#### 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。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>28</sup>と、1年に1回の労働者全員との職場集会<sup>29</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。

### （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。政府による公式なデータは公表されていないが、ベトナム労働総同盟によるものとして、ストライキ発件数は2020年が125件、2021年が107件と報じられている。

---

<sup>28</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、事業主は別途臨時の職場における対話を開催する責任を有する。

<sup>29</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）。



## 5 最近の動向

(1) 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>30</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か月退職年齢（年金の支給開始年齢）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・電気製品及び塩製品の加工を追加する。高度技能の資格を有する労働力が必要とされ、かつその人材の確保が困難とされる場合についても年間300時間まで時間外労働が可能とする。
- 雇用契約の種類は①無期雇用契約、②36か月以下の有期雇用契約、の2種類とされ、有期雇用契約が一本化<sup>31</sup>された。有期雇用契約は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。
- 有期雇用契約の労働者は、契約期間中であっても30日前までに通知<sup>32</sup>すれば、理由を問わず雇用契約を終了できる。

### (2) ベトナム人海外労働者の送出国に関する法改正

2022年1月から「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)」が施行された。海外送出国前に生じる費用に係る問題に対処する内容となっている。

主な改正点として、送出国事業者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、送出国事業者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、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）。

---

<sup>30</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>31</sup> 従前は有期雇用契約が、12か月から36か月まで、及び季節的業務・特定業務を行うための12か月未満、に分かれていた。

<sup>32</sup> 12か月未満の有期雇用契約の場合は3営業日前までに通知。

### (3) 最低賃金の引き上げ

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いたが、2022年7月から、2年半ぶりに国内4つの地域別に設定している最低賃金が改定され、1回の据え置きを経て2024年7月に再び改定された。

### (4) 基準賃金の抜本的見直し

2024年7月に公務員の給与制度の見直しが予定されており、基準賃金が抜本的に見直される見込みである。社会保険の保険料額や給付額の算定に基準賃金が用いられていることから、今後、これらについても併せて見直しが行われる見込みである。

### (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/>
- ベトナム労働総同盟 <http://www.congdoan.vn/>
- 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/>