

序章

ここでは、アジア4か国（インド、マレーシア、シンガポール、ベトナム）の労働施策、社会保険施策の概要とその動向についてまとめる。

インド (India)

1 労働事情の特徴

農業をはじめとした非組織部門(unorganised sector)の占める割合が極めて大きく、厳しい労働規制の対象である組織部門(organised sector)の労働者は労働者全体の1割にも満たない。

※組織部門の労働者：労働者数10人以上の企業又は政府機関・準政府組織などの公的セクターで働く者

※非組織部門の労働者：農業労働者、自営業者、又は労働者数10人未満の企業で働く者

また、憲法において、労働法は国と州の共管とされており、州により労働規制の実態が異なる。さらに、法律や制度が整備されていても、実態が伴っていないことが多々あり、憲法や法律による規則や理念が実際に守られないことも多い。

2 経済・雇用失業情勢

(1) 経済情勢

表 特序-1-1 実質 GDP 成長率

年度	実質 GDP 成長率 (%)																			
	2005～06					2006～07					2010～11				2011～12				2012～2013	
	2005～06	2006～07	2007～08	2008～09	2009～10	2010～11		2010～11		2010～11		2011～12		2011～12		2012～2013				
					4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月						
実質 GDP 成長率	9.5	9.6	9.3	6.7	8.4	8.4	8.5	7.6	8.2	9.2	6.5	8.0	6.7	6.1	5.3	5.5	5.3			

資料出所：インド中央統計局

注1：各年度は当年4月から翌年3月である。

注2：各四半期の値は対前年同期比。

2008年4月から2009年3月にかけて世界金融危機の影響を受けて減速し、その後は7～9%台の成長をしていた。2010年後半以降は、物価上昇圧力を受けた金融引締め措置や、ルピー安に伴うコスト高により、設備投資や消費活動が減速しており、経済は減速傾向にある。

(2) 雇用・失業情勢

人口は12億人を超えている（2011年国勢調査）。人口構造は、15歳未満の総人口に占める割合は29.1%、65歳以上の人口は5.5%である（2011年7月現在推計）。合

計特殊出生率は2.73であり、15～64歳人口も2050年までは増加し続けるとされている（国連調査(World Population Prospects, the 2010 Revision)）。

労働力率は、女性が低く、特に都市部において顕著である。失業率では都市部が農村部を上回る傾向があるが、調査日における雇用形態ベースでは農村部の失業率は都市部の失業率を上回っていて、農村部で臨時・日雇労働者が多いことを反映している。

表 特序-1-2 労働力率・就業率・失業率 (2009年7月～2010年6月)

	(%)											
	経常雇用形態			経常雇用形態+臨時雇用形態			調査週における雇用形態			調査日における雇用形態		
	農村部	都市部		農村部	都市部		農村部	都市部		農村部	都市部	
労働力率	37.4	38.2	35.2	40.0	41.4	36.2	38.4	39.4	35.8	36.5	37.1	35.0
男性	55.0	54.8	55.6	55.7	55.6	55.9	55.0	54.8	55.6	54.0	53.6	55.0
女性	18.6	20.8	12.8	23.3	26.5	14.6	20.7	23.1	14.1	17.9	19.7	12.9
就業率	36.5	37.4	33.9	39.2	40.8	35.0	37.0	38.1	34.3	34.1	34.6	32.9
男性	53.8	53.7	53.9	54.7	54.7	54.3	53.2	53.1	53.6	50.7	50.1	52.2
女性	18.0	20.2	11.9	26.1	26.1	13.8	19.8	22.3	13.0	16.4	18.2	11.7
失業率	2.5	2.1	3.7	2.0	1.6	3.4	3.6	3.3	4.2	6.6	6.8	5.8
男性	2.2	1.9	3.0	2.0	1.6	2.8	3.3	3.2	3.6	6.1	6.4	5.1
女性	3.3	2.4	7.0	2.3	1.6	5.7	4.3	3.7	7.2	8.2	8.0	9.1

資料出所：統計・計画履行省 "Key Indicators of Employment and Unemployment in India 2009-10, NSS 66th round"

3 雇用・失業対策

(1) 雇用における平等の確保

憲法で法の下での平等 (第14条)、宗教、人種、カースト、性別、出身地による差別の禁止 (第15条)、公務における機会均等 (第16条)、不可触行為 (Untouchability) の禁止 (第17条) が盛り込まれているが、指定カースト (SC: Scheduled Castes)・指定部族 (ST: Scheduled Tribes) に属する者は、特に農村部において差別を受けることが多く、貧困状態にある割合も高い。また、指定カースト・指定部族は識字率が低く、低学歴であり、所得変動の激しい臨時・日雇労働者が多い。その他後進諸階級 (OBC: Other Backward Classes) についても、指定カースト・指定部族ほどではないにせよ、同じような傾向が見られる。

このことから、独立以降、不平等是正政策として指定カースト、指定部族に対して、1990年代以降はその他後進階層に対して、連邦及び州議会、公的な高等教育及び公共部門の雇用の一定割合を割り当てる留保制度が中央及び州政府により導入されている。現在、この留保枠の民間企業への適用が中央政府及びいくつかの州で検討されているが、産業界には慎重な意見が多く、早期の実施は容易ではないとみられている。

(2) 職業紹介制度

組織部門を対象とした公共職業紹介は雇用エクステンジ (Employment Exchange) の名称で、シッキム州 (Sikkim) を除く全州・連邦直轄領に966か所 (2011年7月現在) 開設されている。

公的セクター及び25人以上の民間事業所は、採用活動

を行う前に雇用エクステンジに求人情報を公開しなければならない (1959年雇用エクステンジ (求人情報公開の義務化) 法 (Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959))。

(3) 各種雇用対策

イ 女性労働対策等

事業主は、金銭又は現物を問わず、同一又は同種の労働を行っている異性の労働者に、不利な報酬を与えてはならず、雇用、昇進、訓練、転勤などにおいて、法律上女性の労働が禁止・規制されている場合を除き女性を差別してはならない (1976年均等報酬法 (Equal Remuneration Act, 1976))。

また、女性職業訓練プログラム (Women's Vocational Training Programmes) として、女性専用の国家職業訓練校 (National Vocational Training Institute: NVTI) が設けられ (全国11校)、基礎、応用、上級の訓練コースのほか、女性の職業訓練指導者育成のコース等が設けられている。

ロ 若年者雇用対策

若年者の失業率は、全体の失業率より高く、高学歴を持つ若年者は特に高い。1986年児童労働 (禁止及び規制) 法 (The Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986) により、建設業や一部製造業における14歳未満の児童の労働を禁止しており、1948年工場法などの個別法においても禁止する規定があるが、包括的に児童労働を禁止する規定はない。最近の動きとして、ILO 第182号条約 (最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃の

ための即時の行動に関する条約)の批准のため、14歳未満の児童労働を全面的に禁止することを柱とする1986年児童労働(禁止及び規制)法改正法案が2012年8月に閣議決定された。

若年者向けの訓練としては、上級中等学校(第11、12学年に相当)における職業訓練コースの設置を支援する政策である上級中等職業教育化計画(Vocationalisation of Higher Secondary Education)や未就学の児童、中途退学者、社会・経済的に学習が困難な人々に対し、遠隔教育による教育を提供する公開教育国立協会(National Institute of Open Schooling: NIOS)がある。

ハ 貧困層雇用対策

農村部の貧困層を対象とした国家農村部生計ミッション(National Rural Livelihoods Mission: NRLM)と、都市部の貧困層を対象とした都市雇用スキーム(Swarna Jayanti Shahri Rozgar Yojana: SJSRY)がある。いずれも小規模企業(micro enterprises)の起業に向けた支援・職業訓練が柱となっている。

ニ 請負労働(Contract Labour)対策

1970年請負労働(規制及び禁止)法(Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970)により、20人以上の請負労働者が従事する「施設」等では、その主たる使用者は、所管当局に登録しなければならない。併せて、労働者の健康福祉のために十分な照明、空調の整備、快適な空間の確保等を行わなければならない。

ホ 外国人労働者対策

外国からの流入は限られており、近隣諸国から非公式手段で一部行われているほか、極めて少数の高技能労働者がインド国内の多国籍企業が必要とする先端技術部門に流入している。

特段の法律は制定されておらず、入国・居住・出国に関して制定されている1946年外国人法(Foreigners Act, 1946)が適用される。

ヘ 海外労働者対策

先進諸国への労働者の送付はインドの経済成長の重要な要素と受け止められている。

人材紹介会社は、移民保護官(POEs)が発行する登録証に従わずに職業紹介の業務を行うことはできない。登録証は、人材紹介会社の財務面の健全性、信頼性、適切な事務所の確保及び人材送付取扱経験を勘案して付与され、更新制である。

外国の雇用主は、1983年移民法の下で適格とされる人材紹介会社を通じるか、1983年移民法に基づき発行された正当な許可に従う場合を除き、インド国民をインド国外の国・地域で採用することはできない。

インド国民は、移民審査必要(Emigration Check Required: ECR)国(2012年8月現在、タイ、マレーシア、インドネシア、アラブ首長国連邦など17か国)に就業を目的として出国する際には移民保護官(POEs)の移住許可を必要とする。ただし、第10学年卒業以上の学歴がある者等は、移民審査必要国であっても移民審査は不要である。日本は移民審査不要(Emigration Check Is Not Required: ECNR)国である。

(4) 職業能力開発対策

高度技能を持った若い労働者がいる一方で、多くの労働者が低技能である。

主な訓練制度としては、職工訓練制度(Craftsmen Training Scheme: CTS)、養成訓練制度(Apprenticeship Training Scheme)のほか、14歳以上の学校中退者や非組織部門の労働者を対象とした短期間の職業訓練である技能開発イニシアチブ(Skill Development Initiative: SDI)がある。

4 労働条件対策

(1) 賃金に関する法規定

1948年最低賃金法(Minimum Wage Act, 1948)では、特に非組織部門の労働者の利益を保護することを目的としている。中央政府は45職種、州政府は1,628職種について随時改定している。

全国統一の最低賃金基準を設けようという機運はあるが、各地における生活コストの差などから、構想の域を出ていない。なお、指針として全国最低賃金水準(National Floor Level Minimum Wage)が定められており、2011年4月1日に日額115ルピーに引き上げられている。また、1965年賞与支払法(The Payment of Bonus

Act, 1965)、1972年退職金支払法(The Payment of Gratuity Act, 1972)が定められている。

(2) 労働時間・休暇制度

基本的に労働時間は1日当たり9時間又は週当たり48時間とすること、毎週1日の休日を与えられること、超過勤務を行った場合通常の賃金の2倍の賃金を支払わなければならないこと等が定められている。さらに工場法や各州の店舗及び施設法では年次休暇や女性・児童の夜間労働の禁止の規定等が規定されている。

働く女性のための休暇制度については、1961年出産給付金法(Maternity Benefit Act, 1961)において、危険有害業務の禁止、出産給付金、医療給付の支払等が定められている。

(3) 解雇規制

1947年労働争議法に、レイオフ(layoff)・人員の削減(retrenchment)における規制・手続等が定められている。事業所規模別に、レイオフの場合、政府等による許可の要否・レイオフ補償金支払の要否・額等が、人員削減の場合、許可の要否・解雇予告の期間・解雇補償金の額等が定められている。

※レイオフ：石炭・電力・原材料の不足、在庫過多、機械の故障、自然災害及び関連する理由により、事業主が労働者（人員削減された労働者を除く。）に労働の機会を与えない又は与えられなかった場合。

※人員削減：懲罰的理由による解雇・労働者による自発的退職・退職積立金の受給年齢に達した後の退職（契約に明示されている場合）・労働契約が更新されなかった場合・病気により雇用関係を停止した場合以外の場合で、事業主が雇用関係を終了した場合。

インド国籍を有する労働者を解雇する場合には、原則

として最後に雇用された労働者から順に解雇を行うこととされている。また、事業主が新規雇用を行う場合には解雇された労働者に優先権が与えられる。

5 労使関係施策

(1) 労使関係法の概要

1926年労働組合法(Trade Union Act, 1926)により、労働者は組合を組織する権利を有すること、一定の条件下労働組合登記官(Registrar of Trade Unions)に組合規則を登録することができること、登録することにより争議により事業主が損害を受けた場合にも賠償責任を負わない等の一定の権利と保護が与えられる。また、1947年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)で、不法ストライキ・不法ロックアウトの防止、解雇などからの労働者の保護、団体交渉の促進などを定めている。

(2) 労使関係団体

イ 労働組合

登録組合数は40,175組合（2007年速報値）。多くの場合政党との結びつきが強い。労働組合員数は787.7万人（2007年速報値）。このうち13組織（2007年）が中央レベルで登録されている。

ロ 使用者団体

インド使用者連盟(Employers Federation of India：元来はインドの外資系企業を代表)、全インド使用者組織(All India Organisation of Employers：元来はインド企業を代表)及び公営企業常置会議(Standing Conference on Public Enterprises：国内の公営企業、とりわけ国営企業を代表)が代表的である。

(3) 労働争議の発生件数

表 特序-1-3 労働争議件数等の推移

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
争議件数	674	579	552	477	456	430	389	421	388	274
参加人員	687,788	1,079,434	1,815,945	2,072,221	2,913,601	1,810,348	724,574	1,579,298	1,625,415	684,766
労働損失日数	23,766,809	26,585,919	30,255,911	23,866,367	29,664,999	20,324,378	27,166,752	17,433,721	13,363,391	3,102,055

資料出所：インド統計・計画実施省 "Statistical Year Book, India 2012"
注1：2008年以降の数値は速報値。

6 社会保険（労働保険を含む）制度 ……

(1) 概要

組織部門に従事する民間労働者には、失業保険・医療保険・労働災害補償・出産給付をカバーする従業員国家保険 (Employees' State Insurance) と年金をカバーする従業員退職準備基金 (Employees' Provident Fund: EPF)・従業員年金スキーム (Employees' Pension Scheme: EPS) がある。非組織労働者 (unorganised worker) は、社会保障に関しても保護はほとんどない。2008年非組織労働者社会保障法 (Unorganised Workers' Social Security Act, 2008) は、非組織労働者に対し、社会保障等の制度を整備することを目的として制定されたが、具体的な制度は定められておらず、個々の制度ごとに、中央政府と州政府のいずれかに整備する権限のあることが定められたにすぎない。

社会保障は憲法上、国と州の共管領域とされているため、一定の範囲内で州独自の取組が認められている。また、中央レベルで制定された社会保障関連の法律が州で適用されるには、州レベルで調整が加えられ、州法として制定される必要がある。また、制度があっても、汚職や賄賂などで、対象となる医療システムが十分に機能せず、中間層などは民間医療に頼る場合が多い等の問題があるとされる。

(2) 失業保険

失業から1年間、従前賃金の50%相当が支給される。財源は、従業員国家保険制度の保険料（事業主4.75%、労働者1.75%）である。

(3) 年金保険

イ 従業員退職準備基金 (EPF) 及び従業員年金スキーム (EPS)

組織部門の民間労働者が対象。従業員退職準備基金 (EPF) は、労使拠出による積立基金で、55歳以降の退職時に全額引き出すことができる。従業員年金スキーム (EPS) は1995年以降に従業員退職準備基金 (EPF) の被保険者になった者を対象とした社会保険年金であり、退職前の12月の平均賃金を基に計算した額の年金が支給される。財源は、双方について事業主は賃金の13.1%、労働者は12%、中央政府は従業員年金スキームに対して賃金

の1.16%を拠出する。

ロ 国家年金制度 (National Pension System: NPS)

2004年以降採用された中央政府の公務員（軍人除く）を対象とした確定拠出型積立年金である。2009年5月以降は公務員以外にも開放された。原則として、60歳以降に一括又は段階的に引出しが可能。中央政府公務員の場合は、公務員、政府がそれぞれ賃金の10%を拠出。それ以外は、全額自己負担。最低拠出額等の定めがある。

ハ インディラ・ガンディー全国高齢者年金スキーム (Indira Gandhi National Old Age Pension Scheme: IGNOAPS)

貧困層の60歳以上の高齢者に対して支給される無拠出制年金であり、原則として月200ルピーが支給される。

(4) 医療保険

イ 従業員国家保険による医療保険

被保険者及びその家族、被保険者であった退職者並びに失業給付受給者に対し、現物給付（従業員国家保険が運営する病院での外来受診・入院等）、傷病手当（年間最大91日まで賃金の70%等）が給付される。財源は、事業主及び労働者の保険料のほか、州政府は医療給付に要した費用の12.5%を負担する。

ロ 国家医療保険制度 (Rashtriya Swasthya Bima Yojana: RSBY) による医療保険

貧困層の世帯に属する者について、世帯年間30,000ルピーまでの医療費が給付される。中央政府が費用の75%、州政府が25%を負担する。対象者は毎年、登録料として1世帯当たり30ルピーを負担する。

(5) 労災保険制度

イ 従業員国家保険による労災保険制度

一時的な労働不能給付に賃金の90%相当額、永久的な労働不能給付に稼働能力の損失割合に応じて最大賃金の90%相当額が支給される。労働災害が原因で死亡した場合、遺族に対し賃金の90%を基準額として遺族年金が支払われる。

□ 1923年従業員補償法 (Employees' Compensation Act, 1923) による補償

従業員国家保険の被保険者にならない、製造業、建設業等の指定危険業種で働く労働者が、死亡又は永久的な労働不能になった場合に賃金及び年齢に基づいて決められた額を事業主が支払わなければならない。最低額は死亡した場合14万ルピー、永久的な労働不能となった場合12万ルピーである。

(6) 出産給付

従業員国家保険の一環として、1年以上被保険者期間がある女性被保険者に対し、出産予定日前最大6週間、計12週間、賃金の100%相当額が支払われる。

7 最近の動向

(1) シン政権による経済改革への取組

経済の減速傾向、深刻な財政赤字等の中、連立政権であるシン政権は、経済改革の一環として小売業の外資の開放などを進めているが、連立与党を離脱する党も出るなど、今後の政権運営は予断を許さない。

(2) 非組織部門労働者や貧困者対策を巡る動き

様々な貧困者対策が行われており、多額の予算も使われているものの、実効性が疑わしいと指摘されることが多い。他方、国家医療保険制度 (RSBY) による医療保険については、IT技術を用いて不正使用などの問題を低く抑えていることもあり、国内外から評価が高い。政府は、その適用範囲を非組織部門労働者の一部にも拡大することに言及している。また、これまでの貧困者向けプログラムの大部分を、対象者に対して直接現金給付を行う方式へ2013年以降順次転換することが報じられている。

マレーシア (Malaysia)

1 労働事情の特徴

国民の約6割を占めるマレー系住民（ブミプトラ：Bumiputera）と、中華系、インド系等その他民族（非ブミプトラ）から成る多民族国家であり、1971年以降、経済・雇用・教育等多くの面においてブミプトラを優遇する「ブミプトラ政策」が行われている。

企業においては熟練労働者の割合が低い。高給・好待遇を求めて転職を繰り返すジョブ・ホッピング（Job-hopping）が、企業内での技術移転や人材育成を

阻害しており、労働生産性も概して低い。多くの企業経営者がコストの低い非熟練労働者を利用することで利潤を維持しようとするこも、熟練労働者不足の一因とされる。労働集約型産業においては、特に非熟練外国人労働者が多く雇用されているが、政府は低賃金の外国人労働者の流入が生産性の向上を妨げるとしており、外国人労働者への依存縮小に取り組んでいる。

2 経済・雇用失業情勢

(1) 経済情勢

表 特序-2-1 実質 GDP 成長率

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011			2012			
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
実質 GDP 成長率	5.6	6.3	4.8	-1.5	7.2	5.1	5.1	4.3	5.7	5.2	4.9	5.4

資料出所：マレーシア政府統計局
注：数値は2005年比

世界金融危機後に輸出が減少するなどして、2009年の実質GDPはマイナス成長となったが、その後は平均5%前後のプラス成長を続けている。現在は、2020年までに高所得国になることを目標として、開発戦略「新経済モデル（New Economic Model）」を発表し、インフラ整備や経済政策が行われている。

(2) 雇用・失業情勢

周辺諸国と比較し人口規模は小さいものの、総人口は堅調に増加している。人口の増加に伴って、労働力人口も増加しており、2010年には約1,200万人となった。一方で労働力率は大きな増減を見せず60%台前半で推移している。女性の労働力率が低調であり、周辺国と比較しても低い。

表 特序-2-2 労働力人口・労働力率・就業者数・失業者数

年	2005						2006						2007						2008						2009						2010											
	労働力人口		男性		女性		労働力率		男性		女性		15～24歳		就業者数		就業率		男性		女性		15～24歳		失業者数		失業率		(うち25歳未満)													
労働力人口	10,413	6,701	3,713	63.3	80.0	45.9	42.9	10,629	6,844	3,785	63.1	79.9	45.8	42.2	10,890	7,075	3,926	63.2	79.5	46.4	41.6	10,660	7,075	3,954	62.6	79.0	45.7	41.2	10,897	7,218	4,097	62.9	78.9	46.4	40.2	11,129	7,352	4,165	62.7	78.7	46.1	39.3
就業者数	10,045	6,413	3,513	61.0	77.2	44.2	37.9	10,275	6,644	3,685	61.0	77.3	44.2	37.6	10,538	6,844	3,785	61.2	77.0	44.8	37.0	10,660	6,954	3,954	60.6	76.5	44.6	36.7	10,897	7,075	4,097	60.6	76.1	44.5	35.4	11,129	7,352	4,165	60.6	76.1	44.5	34.8
失業者数	226	1,288	602	3.5	15.6	7.2	11.7	255	1,200	599	3.3	15.6	7.2	11.7	241	1,231	541	3.2	15.6	7.2	11.7	263	1,223	569	3.3	15.6	7.2	11.7	259	1,121	530	3.7	15.6	7.2	11.3	237	1,110	505	3.4	15.6	7.2	11.3

資料出所：マレーシア政府統計局

就業者数は、2010年には1,100万人に達した。失業率は3～4%で推移しており、比較的低下水準で安定した状況にあるが、25歳未満の若年者失業率が全年齢失業率と比較して高い。

3 雇用・失業対策……………

(1) 職業紹介制度

人的資源省労働力局 (Manpower Department, Ministry of Human Resources) は、ジョブズマレーシア (JobsMalaysia) というウェブサイトにおいて、オンラインでの職業紹介を行っている。また、全国各地に、雇用に関するワンストップ・サービスセンターであるジョブズマレーシア・センター (JobsMalaysia Centre) を設置している。

(2) 一般的な雇用維持・促進施策

イ ブミプトラ政策

ブミプトラ政策に対しては、民族間の平等を欠くという批判や、国内の競争力を削ぎ経済発展を阻害する危険性の指摘がされている。ナジブ政権は2009年4月、民族の融和と国民統合を重視し「ワン・マレーシア (1Malaysia)」のスローガンを掲げた。一部においてはブミプトラ政策の見直しも図られている。

ロ 新経済モデル及び第10次マレーシア計画

2010年3月にまとめられた新経済モデルは、2020年までの高所得国入りを目指し「高所得 (High Income)」「包括性 (Inclusiveness)」「持続性 (Sustainability)」という3つの目標を掲げた。

さらに、新経済モデル実現のため、2010年6月に第10次マレーシア計画 (2011~2015) を発表した。この計画においては、年平均6%の実質GDP成長率を維持し、2015年には一人当たりの所得を38,845リンギまで上昇させることを目標としている。労働分野に関しては、労働市場をよりフレキシブルにするため、労働法制の見直し、「失業救済基金」の設置、非熟練外国人労働者への依存低下などが提言された。

ハ タレント・コーポレーション・マレーシア

高度技能労働者の国外流出阻止や海外からの呼戻し、さらに高いスキルを持つ外国人労働者を誘致するため、2011年1月に首相府傘下に人材公社「タレント・コーポレーション・マレーシア」を発足させた。

2012年4月には①マレーシア人の人材育成、②グローバルな人材の誘致、③海外トップレベルの人材とのネッ

トワーク構築、の3点を柱とする「タレント・ロードマップ2020」を発表した。

(3) 若年者雇用対策

若年者の失業率は高い水準にある。1990年代に高等教育改革が行われて以降、高等教育を修了した者は増加する一方、高等教育を修了した若年者が望む職 (高い労働条件、資格や能力を十分に活かすことのできる業務内容) は不足しており、このミスマッチが若年者の高失業率の一因であるとされる。

政府は、賃金の低い労働力集約産業から高賃金で生産性の高い知識集約産業へ転換を図るため、若年者の能力開発と活用を重視している。職業訓練は主に若年者を対象としており、即戦力となる人材の育成にも力を入れている。「タレント・ロードマップ2020」にも大卒者の就職支援が組み込まれた。

(4) 高齢者雇用対策等 (退職年齢の引き上げ)

民間企業においては55歳が退職年齢とされてきたが、一般に退職後の生活のための貯蓄が不十分であり、退職年齢を延ばしてその間の所得確保と貯蓄の上乗せを図る必要があること、定年が60歳である公務員との均衡を図る必要性等から、2013年7月1日より最低の退職年齢を60歳に引き上げることとされている。

(5) 女性労働対策等

女性の労働力率は1990年の47.8%から2010年には46.1%へと減少傾向にある。近隣諸国と比較しても、女性の労働参加は低調である。

政府は女性の能力活用を目指し、管理職等、意思決定に関わる職位に女性を増やすなど、労働の質を高めることも重視している。第10次マレーシア計画のもとでは、保育施設の充実により、女性の労働参加促進を図ることとされた。

(6) 外国人雇用対策

イ 駐在員、高度技能労働者等

外国人駐在員や、高度技能労働者がマレーシア国内で就労するためには「雇用パス (Employment Pass)」「レジデンス・パス (Residence Pass)」「プロフェッショ

ナル・パス (Professional Visit Pass)」のいずれかの就労ビザを取得する必要がある。

① 雇用パス (Employment Pass)

マレーシアの事業主に雇用される管理職や専門職の外国人が取得する。雇用パスの有効期間は1～5年である。

② レジデンス・パス (Residence Pass)

国家重要経済分野 (National Key Economic Areas) に、優秀な外国人を誘致することを目的に導入された就労ビザ。最長10年間の滞在、就労が可能であり、パスを更新することなしに就労先の変更が可能。配偶者及び18歳未満の家族についても滞在パス (Dependent Pass) の申請が可能である。

③ プロフェッショナル・パス (Professional Visit Pass)

国外の事業所に籍をおいたままマレーシア国内で短期の就労を行うための、短期就労ビザ。プロフェッショナル・パスの発行を受けた者が申請外の事業に従事する場合は、入国管理局長の書面による同意を得ることが必要とされる。最長1年までの期間の滞在許可が可能。

□ 非熟練労働者等

労働者人口の約1/6を外国人労働者が占めている。非熟練外国人労働者がマレーシア国内で就労するには、就労許可 (Work Permit) が必要である。就労可能な産業は、製造、農業、プランテーション、建設、サービス業に限られており、産業ごとに当該事業所で就労するマレーシア人に対する非熟練外国人労働者の比率に基準が設けられている。

政府は、不法移民、外国人労働者の実態把握とその削減のため、2011年7月から約1年をかけて違法外国人の登録・合法化プログラムを実施した。

ハ マレーシア人雇用義務

政府は、すべての企業に対して、マレーシア社会の民族構成比を反映した従業員構成となるよう努力義務を課している。1955年雇用法に基づき、マレーシア国内の事業主は、外国人労働者を雇用することを目的としてマ

レーシア人労働者の雇用契約を解除することが禁止されている。また、労働者の削減を行う場合、マレーシア人を解雇する前に同程度の能力を持つ外国人労働者を解雇するよう要請している。

(7) 職業能力開発対策

イ 職業訓練の概要

高等教育省 (Ministry of Higher Education)、人的資源省 (Ministry of Human Resources)、地方地域開発省 (Ministry of Rural and Regional Development) 傘下の MARA 委員会、青年スポーツ省 (Ministry of Youth and Sports)、地方自治体など、さまざまな運営主体によって職業訓練が実施されている。日本とマレーシアの共同プロジェクトである人的資源省所管の JMTI (Japan Malaysia Technical Institute: 日本マレーシア技術学院) では年間約600名の訓練生を受け入れている。

ロ 人的資源開発基金

所定の拠出金を納付した使用者は、雇用するマレーシア人従業員の研修費の全額又は一部を基金から給付金として受け取ることができる。

4 労働条件対策……………

(1) 賃金及び労働時間の動向

賃金、消費者物価ともに上昇を続けており、2009年の賃金上昇率は1.4%、2010年の消費者物価上昇率は1.7%となった。

労働時間については詳細な把握が困難であるが、多くの労働者が週当たり40時間以上就業している。

(2) 最低賃金制度

これまで全職種に適用される最低賃金制度は存在しなかったが、2012年7月に「最低賃金指令」が公示され、6人以上を雇用する事業所及びマレーシア標準職業分類に基づく専門的業務に従事する事業主 (被雇用者数は問わない) については、2013年1月1日付で施行された。被雇用者が5人以下の事業主 (専門性の高い事業を除く。) については6ヶ月の猶予期間が設けられている。さらに、猶予期間をもってしても最低賃金を上回る額の賃金支払いが困難な事業主については、施行日の90日前までに国

家賃金評議会 (National Wage Consultative Council) へ施行の延期を申請できるとしている。

最低賃金制度は、家事使用人 (domestic servant) を除き、あらゆる被雇用者に適用される。最低賃金は、マレー半島部で月額900リンギ (時間当たり4.33リンギ) とされている。

(3) 労働時間・休暇制度

イ 労働時間規制

一日の労働時間は原則8時間以内とされている。一日に労働者を10時間以上拘束することも禁止されている。5時間を超えて連続労働させる場合、使用者は労働者に30分以上の休憩時間を与えなければならない。

ロ 年次有給休暇及び病気休暇制度

暦年あたり少なくとも10日間の公休日 (独立記念日、国王誕生日、連邦直轄地の日、労働者の日を含む)、及び臨時の祝日が有給休暇となる。

法定の年次有給休暇については、勤続2年未満は年8日、2年以上5年未満は年12日、5年以上の場合は年16日である。その他、勤続年数に応じて有給の病気休暇も取得可能である、

ハ 出産及び育児休暇制度

連続60日以上の出産休暇を取得する権利が保障されている。出産30日前から休暇の取得が可能であるが、出産前の休暇については無給となる。

労働者は、出産休暇中の一日につき、通常の一日当たりの賃金と一日当たり6リンギとを比較し、高い方の金額を出産手当として使用者に請求することができる。ただし、出産休暇中にも月給が支払われる場合、出産手当を受給することはできない。

出産手当の取得要件は、出産時点において生存している実子が4人以下である場合であり、出産時に5人以上の生存実子がいる場合は手当を請求することはできない。また、出産手当を受給するには、出産前4か月のいずれかの時点で当該使用者に雇用されており、かつ出産に先立つ9か月間に合計90日以上当該使用者に雇用されていることが求められる。

(4) 解雇規制

イ 一般的な解雇

2日以上の連続無断欠勤、犯罪、業務履行困難、反復的怠業などが解雇事由となる。警告状の交付、査問 (弁明の機会の付与) といった手続を経て解雇となる。

ロ 整理解雇

会社の閉鎖、生産減による人員過剰などによる整理解雇を行う場合、使用者はまず、各種解雇回避措置 (新規採用の中止、休日労働の制限、労働時間や従業日の削減、従業員の再研修・配置転換、レイオフ期間中の給与支払い、全社員の一律賃金カット等) を実施しなければならない。その上で、従業員代表との討議や金銭補償等、所定の措置を経て整理解雇を実施する。

5 労使関係施策

(1) 労働組合

人的資源省労働組合同の審査・登録を受けなければ活動を行うことができない。組合数、組合員数はいずれも漸増の傾向にあり、組織率は約8%である。一企業に複数の企業内組合は認められていない。

国家治安維持の観点から人的資源大臣は最大6か月の組合活動の停止を命ずることができるなど、労働組合の活動に関して所管官庁の権限は非常に大きなものとなっている。

(2) 労働争議の発生件数等

ルック・イースト政策により日本の安定した労使関係に学んだこと、官労使による協調的労使関係構築に向けた努力、ストライキ実施に係る煩雑な手続等により、ストライキが実施されることは少ない。

表 特序-2-3 労働争議件数等の推移

年	(件、千人、千人日)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働争議件数	381	333	302	267	330	344
うちストライキ又はロックアウトに至ったもの	3	1	2	2	4	2
スト参加人数	1,020	172	79	170	373	71
労働損失日数	4,793	516	186	273	1,139	181

資料出所：Industrial Harmony & Research Division, Malaysia
注) 争議件数には、使用者が拒否したものが含まれる

使用者による労働組合の承認がなければ、集団交渉を

行うことはできない。また、ストライキを実施する場合は、参加資格のある組合員による秘密投票で3分の2以上の賛成が必要である。ストライキが可決された場合、労働組合局長へ開票結果を通知し、7日目以降にストライキを行うことができる。この7日間に、人的資源大臣が紛争の仲介をし、労働裁判所に仲裁を求めることが可能であり、裁判所介入後のストライキは違法である。紛争の原因としては、不当解雇に関するものが多い。

外国人の非熟練労働者については、労働組合等への不参加が入国の条件とされる。

(3) 労働協約

効果を生じさせるには、所定の条件を満たした上で労働裁判所に認知されなければならない。認知された労働協約は、各労働者の労働契約の黙示の条件となる。使用者が労働協約の規定に違反した場合、組合や労働者は労働裁判所へ申立てをすることができる。労働協約の有効期間は3年以下であってはならないとされているが、当事者は有効期間中に労働協約の有効期限を両当事者の合意の下、変更することができる。変更の事実は労働裁判所に提出されなくてはならない。

6 社会保険……………

(1) 失業保険制度

労働法に解雇手当は定められているものの、国による失業保険に相当する制度は存在しない。現在失業保険導入の検討が進んでいるが、使用者側の負担増大が想定されるため、経済界の反発は強い。

(2) 労災保険制度

月給3,000リング以下の民間被用者及びその使用者は、社会保障機構（SOCSO）の運営する労災給付制度への加入が義務づけられている。労使からの拠出により、労災保険（Employment Injury Insurance Scheme）と廃疾年金（Invalidity Pension Scheme）の2つのスキームを通じて、医療給付、遺族給付、廃疾年金、介護給付等の給付が行われる。

シンガポール共和国 (Republic of Singapore)

1 施策の特徴

人口は、海外からの流入により増加し、2012年現在、約531万人である。年代別では、2012年は、2000年と比べ、15歳未満の割合は21.9%から16.4%に減少、65歳以上の割合は7.2%から9.9%に増加し、少子・高齢化への対応策が政府の政策課題となっている。

各種施策は、狭い国土、限りある資源等の中で国家を運営するため、効率化を目指す施策が取られた。労働者

の権利は制限され、労使関係も協調性が重視される。政府、労働組合、使用者団体三者の協調により、良好な労使関係が保たれ、経済成長が維持され、低い失業率や新規雇用の創出につながっているとされている。

2 経済・雇用失業情勢

(1) 経済情勢

表 特序-3-1 実質 GDP 成長率

年											2011				2012		
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
実質 GDP 成長率	-1.2	4.2	4.6	9.2	7.4	8.8	8.9	1.7	-1.0	14.8	4.9	9.1	1.2	6.0	3.6	1.6	2.5

資料出所：シンガポール統計局
注：各四半期の値は対前年同期比。

2009年に、世界金融危機の影響から、マイナス成長に陥ったが、世界経済の持ち直しとともに、エレクトロニクス等の製造業の回復や観光関連産業の拡大等を受けた回復局面に入っている。

(2) 雇用・失業情勢

政府の積極的な外国人労働者受入政策により、労働力人口は増加傾向にある。2011年労働力人口約324万人のうち、外国人労働力人口は約120万人と約3分の1を占める。

表 特序-3-2 労働力率・就業率・失業率

年												2011
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
労働力人口(総数)	2,330.5	2,320.6	2,312.3	2,341.9	2,367.3	2,594.1	2,710.3	2,939.9	3,030.0	3,135.9	3,237.1	
労働力人口	1,644.3	1,667.9	1,706.4	1,733.4	1,744.8	1,880.8	1,878.0	1,928.3	1,985.7	2,047.3	2,080.1	
男性	974.1	992.9	1,006.4	1,017.6	1,009.9	1,081.2	1,078.4	1,093.2	1,126.8	1,151.6	1,160.4	
女性	670.2	675.0	700.0	715.8	734.9	799.7	799.6	835.1	859.0	895.7	919.7	
労働力率	64.4	63.6	63.2	63.3	63.0	65.0	65.0	65.6	65.4	66.2	66.1	
男性	77.7	77.2	76.1	75.7	74.4	76.2	76.3	76.1	76.3	76.5	75.6	
女性	51.6	50.6	50.9	51.3	52.0	54.3	54.2	55.6	55.2	56.5	57.0	
就業率	62.0	60.0	59.5	59.6	- (注4)	62.1	62.5	63.0	61.6	63.5	63.5	
男性	74.8	72.9	71.7	71.5	- (注4)	73.7	73.5	73.3	72.2	73.5	72.9	
女性	49.6	47.7	47.8	48.1	- (注4)	51.6	51.9	53.2	51.6	54.0	54.5	
失業率	3.7	4.8	5.2	4.4	4.1	3.6	3.0	3.2	4.3	3.1	2.9	
男性	3.9	4.8	5.1	4.5	3.9	3.4	2.8	3.0	4.1	3.0	2.6	
女性	3.4	4.8	5.3	4.4	4.5	3.7	3.1	3.5	4.7	3.4	3.2	

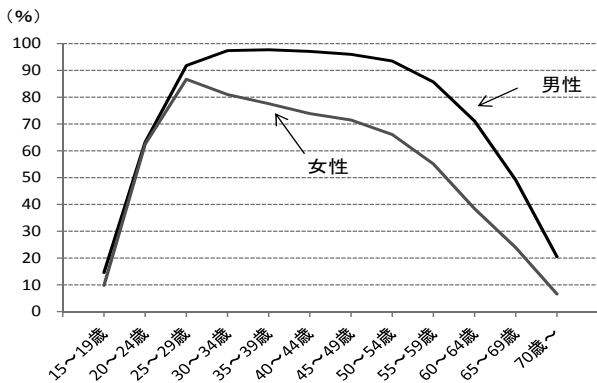
資料出所：シンガポール人材開発省、貿易産業省
注1：労働力人口、労働力率及び就業率の値は6月の値。失業率は年平均値。
注2：15歳以上における値。
注3：労働力人口(総数)以外、シンガポール国民及び永住外国人を対象。
注4：2005年の就業率はデータを得られなかった。

労働力率及び就業率は女性が低く、失業率は男性が低い。

女性の労働力率は増加傾向にあるが、25～29歳階級

をピークとする「への字」の形となっていて、これは近年変わっていない。

図 特序-3-3 年齢階級別労働力率（2011年）



資料出所：シンガポール人材開発省「労働力調査」
注1：6月値。
注2：シンガポール国民及び永住外国人を対象。

3 雇用・失業対策

(1) 職業紹介制度

シンガポール労働力開発庁が、人材開発省や全国労働組合会議などが設立した職業紹介や職業訓練情報の提供を行うネットワークである「地域キャリアリンク網」と協力して就職支援事業を行うとともに、職業紹介事業を行うインターネットサイトJOBS Netを運営している。また、民間においても、職業紹介法を根拠とする職業紹介が行われている。

(2) 各種雇用対策

イ 女性労働対策

憲法ですべての者の法の下の平等が定められ、能力主義に基づく雇用慣行を通じて、性を含めた差別のない公平な雇用が目指されている。出産・育児休暇制度が設けられ、出産休暇中の解雇が禁止されている。

ロ 若年者雇用対策

特化した対策はなく、労働者全体を対象とした施策の一環として、若年労働者の能力開発に関する取組が行われている。また、人材開発省が学生向けにオンラインの就職案内である「キャリアコンパス」を提供している。

ハ 高齢者雇用対策

法定定年年齢は62歳である。65歳までの再雇用を義務づけ、将来、再雇用の年齢を67歳まで引き上げるとしている。また、高齢者の雇用を促進する助成金制度であ

る「ADVANTAGE!Scheme」、低所得高年齢労働者に対する所得補償制度及び低所得高年齢労働者の労働生産性を向上させるための職業訓練助成制度が設けられている。

また、高齢者の再雇用を目的として、「政労使による再雇用のためのガイドライン」（2010年3月）が作成された。

(概要)

- ① 医療面で問題ないなど適格な高齢労働者は雇用延長が望ましいこと
- ② 再雇用に当たっては業務内容や雇用条件を合理的・柔軟に考慮すること
- ③ 再雇用に当たっては条件など事前に労働者に知らせること
- ④ 再雇用されない労働者には金銭補助を行うこと
- ⑤ 暗黙のうち再雇用となった場合、雇用条件は変更なしとみなされること

二 外国人労働者対策

外国人労働者は労働力のバッファーとして、経済成長期には外国人労働者を活用し経済成長を可能とする一方、不景気の時には外国人労働者から解雇されている。

職能・職種に応じた種類の決められている就労パスを取得しなければならない。また、企業が雇用できる外国人労働者の人数には、企業の業種や外国人労働者の国籍などによって決められる上限があり、また、保証金や納税を行わなければならない仕組みとなっている。

(3) 職業能力開発対策

基本計画である「継続教育訓練計画」が立てられ、専門教育実施の増進や新興・成長産業についての新しい技能の獲得が目指されている。また、労働者の技能をレベル・コース別に証明する「労働力技能証明制度」がある。さらに、使用者や産業協会と協力して行う、基礎的な技能を修得を目的とした「雇用可能性技能システム」が設けられている。

4 労働条件対策

(1) 賃金制度

最低賃金制度は設けられておらず、政労使からなる三者構成委員会である全国賃金評議会により賃金関連のガ

イドラインが作成され、これに沿って労使交渉が行われ、賃金が決まる仕組みとなっている。2012年度の勧告は低賃金労働者対策に重点が置かれ、基本給1,000Sドル(シンガポールドル)以下の低賃金労働者に対する最低50Sドル(月額)の賃上げを勧告した。

(2) 労働時間・休暇制度

労働時間は、原則として、1日8時間、週44時間である。時間外の労働には1.5倍、事業主が労働者に休日労働を命じた場合、以下の割増賃金が発生する。

- ① 所定労働時間の半分以下の労働には1日分
- ② 所定労働時間の半分以上、1日分以下の労働には2日分
- ③ 所定労働時間を超える場合は、2日分に、超過分について1.5倍以上を加えた分

出産休暇は12週間である。12週間のうち8週間は有給とすることが雇用法で定められているが、児童育成共同貯蓄法が適用される場合は16週間の有給出産休暇が認められる。

育児休暇は、1年につき2日の有給休暇が雇用法で認められている。児童育成共同貯蓄法が適用される場合は1年につき6日の有給休暇が認められる。

ほかに、入院する必要のない場合は年最大14日、入院する必要のある場合は年最大60日の病気休暇制度が設けられている。

(3) 解雇規制

出産休暇中の解雇、高年齢労働者に対する年齢を理由

とした解雇及び労働組合員であることを理由とした解雇などが禁止されている。

一般的な普通解雇の場合、労働期間によって定められる期間までに事前に予告しなければならない。予告がされなかった場合は予告期間分の賃金を支払う必要がある。労働者が雇用契約の条件に故意に違反した場合の解雇は予告する必要がない。

人員整理等経営上の理由により行う整理解雇について、雇用法には正当となる条件などは明示されていない。事前予告が普通解雇と同様必要である。

5 労使関係

(1) 労使関係法の概要

労働組合法の規定により、労働組合の設立は7名以上必要とすることや人材開発大臣の任命する登録官の審査を通る必要がある等となっている。

労働争議法の規定により、労働仲裁裁判所の管轄となった場合等には労働争議行為は違法とされている。

(2) 労使関係団体

登録労働組合数は65組合(2011年)。労働組合員数は58.8万人(2011年)。全国労働組合会議(National Trades Union Congress: NTUC)が、唯一のナショナルセンターである。

使用者団体としては、シンガポール全国使用者連盟(Singapore National Employers Federation: SNEF)がある。

(3) 労働争議の発生件数

表 特序-3-4 労働争議件数の推移

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
労働争議件数	266	260	252	182	163	163	133	118	166	121	159

資料出所：シンガポール人材開発省 "Singapore Yearbook of Manpower Statistics"

6 社会保険等

(1) 中央積立基金(CPF)等

年金制度と医療保険制度が一体化したものであり、賦課方式ではなく、事業主と労働者双方による積立方式となっている、シンガポール国籍を持つ者などを対象とし、

国全体をカバーする制度とはなっていない。失業保険制度はない。

イ 保険料

拠出率は、年齢、収入などによって異なるが、月額賃

金1,500 S ドル以上5,000 S ドル以下、35歳以下の民間労働者の場合、使用者は賃金の16%、労働者は20%。この計36%が年金6%、医療7%、その他（住宅等）23%に配分される（年齢階級が上がるにつれ、抛出率は通減し、医療への配分は増加し、その他（住宅等）への配分は減少する）。

□ 給付

(イ) 年金

62歳に達したときから、80歳まで支給される。ただし、年金について最低積み立てるべき額を上回る分に対しては55歳以降引き出すことが可能である。また、終身給付を行う仕組みも導入されている。

(ロ) 医療

積立金からの給付により賄う（メディセーブ）。ただし、適用や給付に制限があり、高額医療については、CPFとは別の任意保険メディシールドによって対応する。また、メディセーブの保険料を払えない低所得者層を対象とするセーフティネットとしてメディファンドがある。

(2) 介護保険制度

40歳以上で強制加入となる。収入に関係なく決まる保険料を一定期間納めると、要介護と認定された場合、介護サービスに係る給付を受けられる。エルダーシールド400と呼ばれ、月400 S ドルを最大72か月給付できる仕組みとなっている。

(3) 労災保険制度

政府による会計運営はなされていないものの、労災保険制度があり、1,600 S ドル以下の労働者は、民間の労災保険に加入する義務がある。事業主の負担する保険料によって賄われ、支払補償額の査定は人材開発省により行われる。

一時的な労働不能給付に賃金の100%相当額が支給される（支給期間など制限がある）。また、永久的な部分労働不能給付に賃金、年齢及び障害に応じて決まる額が支給される（上・下限がある）。さらに、永久的な全面労働不能給付に賃金及び年齢などに応じて決まる額が支給される（上・下限がある）。

(4) 生活保護

高齢や病気などの理由で働くことができず、また、扶養者もない場合、家族規模に応じて現金給付（月額400 S ドル（単身者）～1,350 S ドル（4人家族）、2012年時点）を受けられるほか、無料の医療サービスや教育費の補助等の制度がある。

7 最近の動向

(1) 高齢者の雇用政策

2012年より、50歳以上の労働者の採用に関する支援策として、月額賃金（3,000 S ドル以下）に対し、8%相当の給付を行う賃金助成策が講じられた。給付期間は2016年までの5年間である。

(2) 外国人労働者の雇用抑制

外国人の流入に伴う急激な人口増に対応するための社会インフラ（公共交通、公共住宅、雇用のセーフティネット）の整備の遅れから、国民の間で政府の外国人受入れ政策に対する不満が高まり、リー・シェンロン首相は、今後外国人労働者の流入のペースを抑制することを国民に向けて約束した。これを受けて人材開発省は、就労パスの取得要件の厳格化など、外国人労働者の受入れ抑制策を順次実施している。

2010年以降就労パス発給基準の引上げや受入人数の限度が下げられ、2012年9月に外国人雇用法違反に関する罰則の強化が講じられた。

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

序章

インド

マレーシア

シンガポール

ベトナム

1 概観

1976年に社会主義政権が南北統一を果たし、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 経済・雇用失業情勢

(1) 経済情勢

表 特序-4-1 実質 GDP 成長率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012						
											Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
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	5.9	5.4	5.7	6.1	6.1	4.1	4.7	5.4

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期比、季節調整済み値。

2000年～2010年の平均経済成長率は7.3%と高成長を達成した。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おり、2011年は5.9%の経済成長率となった。2011年の第11回共産党大会にて、2020年までに近代工業国家に成長することを目標として引き続き高い成長を目指す方針が掲げられた。

(2) 産業構造

ドイモイ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、2011年は農林水産業のGDPシェアは22.0%とドイモイ以前の約半分にまで低下した。一方工業・建設業は40.3%と大きく伸ばしている。サービス業は37.7%と近年低下傾向にある。

(3) 雇用・失業情勢

人口は約8,784万人 (2011年) であり、人口増加率は10.5% (過去5年平均) である。人口抑制と貧困解消のため、政府は出生抑制政策をとっており、合計特殊出生率は減少傾向にある。

表 特序-4-2 労働力率・就業者数・失業者数

年	2011		
	2009	2010	2011
労働力率	76.5	77.4	77.0
男性	81.0	82.0	81.7
女性	72.3	73.0	72.6
都市	70.7	69.5	69.7
農村	79.1	81.0	80.6
就業者数	47,744	49,049	50,352
男性	24,801	25,306	26,025
女性	22,943	23,743	24,327
都市	12,625	13,531	14,733
農村	35,119	35,517	35,620
失業率	2.9	2.9	2.3
都市部	4.6	4.3	3.6
農村部	2.3	2.3	1.7

資料出所：ベトナム統計局GSO「Report on the 2011 Vietnam labour force survey」, 「Statistical Yearbook of Vietnam 2011」

労働力人口は増加しており、2011年は5,140万人となった。労働力率は70%後半で推移している。女性の労働力率が70%前半と高く、都市部より農村部が高い傾向が続いている。

就業者数は増加している。女性が約50%、農村部が約70%と高い割合を占めている。失業率は、都市部が農村部より高い傾向が続いている。特に都市部の若年者の失業率が高く、15歳～19歳が10.2%となっている。

3 雇用・失業対策

職業紹介機関は、職業紹介センターと職業紹介業を専

門とする企業があり、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、税の減免を受けすることができる。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。

(1) 各種雇用対策

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。同計画では、公的投資を中心とする投資の再構築、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、経済団体及び国営企業の再編を中心とする企業の再構築に重点を置く。

イ 女性雇用対策

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、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。

ロ 若年者雇用対策

60歳以上が人口に占める割合が10%程度と少ない一方、30歳未満の若年層が半数を占める。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。

ハ 高齢者雇用対策

高齢労働者は、定年退職前の1年間は政府の規則に

従い、毎日の労働時間が短縮され、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。

ニ 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。農村部に住む割合が高く、戦争による障害者の割合が高い。

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がある。また、労働時間は1日に7時間又は週に42間を超えてはならず、労働能力を51%以上喪失した障害者には時間外労働や深夜労働、有害危険な仕事に従事させてはならない。

ホ 外国人労働者対策

ベトナムの法律に基づき設立された企業、組織で3ヶ月以上働く外国人労働者は労働許可証（ワークパーミット）を取得しなければならない。有効期限は最長3年間である。

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、積極的に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。

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、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、韓国、日本などである。

日本との関係では、日・越経済連携協定に基づき、看護師・介護福祉士候補者を受け入れる旨を合意し、現在受入れの開始に向けて、政府間等で調整を行っている。

(2) 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。

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、実行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、実施を指導している。

4 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

賃金は毎年増加傾向にあり、2007年～2011年の賃金増加率は、121.9%であった。賃金は、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。

労働時間は、ここ数年週32時間前後で推移している。2010年は、産業別では農林水産業が22.7時間、工業・サービス業が40.7時間となっている。

2010年の労働災害は2009年と比べ件数、被害者は減少したが、死亡事故、死者は増えている。石炭・鉱山開発等の建設分野で、労働災害の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る。

(2) 最低賃金制度

2001年以降、毎年のように一般最低賃金が引き上げられており、2001年21万ドンから、2012年に105万ドンと5倍に上昇している。一般最低賃金の適用範囲は、国営機関、政治組織、国営企業法に基づく企業、会社法に基づく企業、組織、組織団体、農業、家族経営、個人等であり、外資系企業、国際組織、ベトナム在住外国人には適用されない。

地域別最低賃金は、国内企業と外資系企業のそれぞれ

について定められていたが、政府はWTO公約に沿って、2011年10月に国内企業と外資系企業の最低賃金を一本化した上、さらに最低賃金を引き上げた。

(3) 労働時間・休暇制度

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。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。

時間外労働は、1日4時間以内、年間200時間を超えない範囲において、事業主と労働者は合意することができる。ただし、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、時間外労働は年間300時間まで増やすことができる。

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。

イ 年次有給休暇

雇用期間が12ヶ月以上の労働者は、12日～16日間の年次有給休暇が認められ、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日ずつ増加していく。

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

ロ 出産休暇制度

女性労働者は、4ヶ月～6ヶ月間の出産休暇（出産前及び出産後含む）を取得することができる。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。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

解雇は、労働者が窃盗、横領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、1月に5日又は1年に20日無断欠勤した場合等で実施可能である。

整理解雇が必要な状況においても、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となる。

5 労使関係施策

(1) 労使関係団体

イ 労働組合

ナショナルセンターに該当する組織として、ベトナム労働総連合（Vietnam General Confederation of Labour : VGCL）がある。労働法典によりその設立及び役割について定められており、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、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。

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。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。

ロ 使用者団体

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、立案等に貢献している。VCCIは、非国有企業及び大半の外資兼企業を代表しており、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。

(2) 労働争議の発生件数等

1995年以降のストライキ累積件数は4100件で、法律の規定通りの手順を踏まない違法ストライキであった。この内外資系企業が3100件で総件数の75%を占めており、そのほとんどが台湾系、韓国系、日系企業で発生した。ストライキの発生理由は、①賃金が低い又は賞与がない若しくは低い②賃金、残業代が不払い③労働条件が過酷などがあげられ、特に①、②のような利益に関する紛争に基づくストライキが増えてきている。

表 特序-4-3 労働争議件数の推移

年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
争議件数	142	124	152	390	551	720	218	422	857
国営	3	2	8	4	1	0	-	-	-
外資系	104	92	105	287	438	584	-	-	-
民間	35	30	39	99	112	136	-	-	-

資料出所：2003～2008年「Labour and Social Trends in Viet Nam 2009/10」MOLISA, ILO
2009～2011 MOLISA発表。2011年は11ヶ月分。

6 社会保障

(1) 社会保険

社会保険法に基づき、強制社会保険（Compulsory social insurance）、任意社会保険（Voluntary social insurance）、失業保険（Unemployment insurance）の3種類の社会保険制度で成り立ち、それぞれ独立した社会保険基金によって運営されている。

イ 強制社会保険

(ロ) 制度の対象

疾病手当（Sickness benefit）、産休手当（Maternity

leave benefit）、労働災害・職業病手当（Employment injury and Occupational and disease benefit）死亡（Survivors' benefit）及び年金手当（Old age benefit）を対象とする。

3ヶ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、警察官等に適用される。

ベトナム社会保険庁が、保険料の徴収・給付、社会保険基金の運用を行う。

社会保険基金は、労使拠出の保険料、政府からの拠出金・補助金、運用利益等で成り立っている。労使負担割

合は、月給に対して、使用者17%、労働者7%（2012年～2013年）が負担する。

(D) 受給要件・給付内容

a 疾病給付

医師から休職する必要があるとの証明書が発行された場合に、休業期間中賃金の75%を受給することができる。年間最大給付日数は、拠出年数により最大30日～50日となる。また、保健省の定める長期療養を要する病気に罹った場合は拠出年数に関係なく、年間最大180日受給可能である。

b 産休給付

出産休暇中、賃金の100%に相当する社会保険給付金を受け取ることができる。このほか、2ヶ月間の最低賃金を一括補助金として受け取ることができる。規定の休暇日数を消化する前に勤務へ戻る場合、給与に加えて社会保険基金からの産休給付も受給できる。

c 労働災害・職業病給付

労働能力喪失の等級審査の結果に応じて、一時金又は毎月の給付金を受け取ることができる。死亡した場合は、労働者の遺族は、遺族年金の他、最低賃金の24ヶ月分に相当する一時金を受け取ることができる。

d 年金給付

原則男性60歳、女性55歳で20年以上社会保険料を納付している者が受給できる。20年間保険料を拠出したときは、平均月収の55%が受給でき、拠出年数が1年増える毎に2%ずつ年金給付額が増加する。ただし、平均月収の75%が上限となっている。

□ 任意社会保険

強制社会保険の対象に含まれない、農民や自営業者を加入対象とし、死亡及び年金手当を支給するものであり、個人が任意に加入する。ベトナム社会保険庁が、保険料の徴収・給付、社会保険基金の運用を行う。

保険料の負担は月給に対し、労働者20%、使用者負担なしとなっている（2012年～2013年）。

ハ 失業保険制度

失業前24ヶ月間に12ヶ月以上失業保険に加入していた労働者は、失業直前6ヶ月間の平均給与の60%を毎月、失業手当として受給できる。失業手当の給付期間は、就業期間中に失業保険に加入していた期間、また、失業保険制度で規定されている給付期間の限度によって異なる。保険料は労働者、事業主及び国が労働者の賃金の1%をそれぞれ負担する。

(2) 医療保険

国民皆保険を目指し、医療保険基金により運営されている。医療保険基金は、労使拠出の保険料、政府からの拠出金・補助金、運用利益等で成り立っている。保険料は、被用者の場合、賃金の4.5%（事業主3%、労働者1.5%）、自営業者・農民の場合、最低賃金の4.5%である。

外来及び入院での診療・治療を受ける際に医療保険制度による給付を受け取ることができる。かかった費用については、病院の費用に基づいて80%を医療保険基金が負担し、20%は本人が病院へ支払う。本人が支払う20%分の金額が1年間で最低賃金の6ヶ月分を超過する場合は、当該年の超過分を医療保険基金が負担する。

7 最近の動向・・・・・・・・・・・・・・・・

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。定年年齢の男女性差は、現行の男性60歳、女性55歳で据え置かれることになった。

また、同時期に労働組合法が改正され、2013年1月1日に施行される。外資系企業の労働組合費の負担割合が、賃金の1%から、2%に引き上げられることになった。