

第4章 ベトナム社会主義共和国 (Socialist Republic of Viet Nam)

(参考) 1 ベトナムドン = 0.00499 円 (2014 年期中平均)

1 概観

ベトナム共産党が指導する社会主義共和国で、政治的に安定しており、良質で安価な労働力、地理的優位性など、チャイナ・プラス・ワン、タイ・プラス・ワンとして注目をされている。日本は、ベトナムにとって長年に亘り最大の援助国であり、日本からの直接投資額 (2013 年) は第1位である。

市場経済化と国際経済への統合のため、自由貿易協定 (Free Trade Agreement : FTA) ・ 経済連携協定 (Economic Partnership Agreement : EPA) の締結を推し進めており¹⁾、今後、環太平洋パートナーシップ (TPP)²⁾ 及び EU ・ ベトナム自由貿易協定 (EVFTA) が発効すれば、米国、EU への輸出増加³⁾ など、ビジネス拡大が期待されている。

人口に占める若年者の割合が高く、労働力が豊富であるが、外国からの投資はホーチミン・ハノイの近郊に集中しており、大都市圏やその他工業化の進む地域を中心として、労働力不足が生じている。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、1万人規模の雇用が計画されるため、周辺地域でのワーカー不足や賃金上昇が生じ得る。

2 雇用・失業情勢等

(1) 人口⁴⁾

約8,972万人 (2013年) であり、うち都市部は32.4%、農村部⁵⁾は67.6%と農村部の人口比率が高い。年代別では、2010年は0-14歳が23.5%と最も高く、0-29歳が人口の半数以上を占めている。

しかし、人口抑制と貧困解消のため、政府はゆるやかな出生抑制政策をとっており、今後、ベトナムのピラミッド型の人口構造は崩れ、若年者の割合が大幅に低下し、高齢化⁶⁾が進むと見込まれている。合計特殊出生率⁷⁾は、2008年2.1から2012年には1.8に減少している。また、人口に占める65歳以上の割合は、2020年には8.2%、2040年には17.9%を超え、日本を上回るスピード⁸⁾で高齢化が進行すると推計されている。国家経済が十分成長しないうちに高齢化を迎え、非常に短い準備期間で課題に対応しなければならないという、先進国が経験しなかった大きな問題に直面している。

表 特4-1 人口

(単位:千人)			
年	2012年	2013年	
人 口	88,776	89,716	100%
男 性	43,918	44,383	49.5%
女 性	44,848	45,332	50.5%
都市部	28,810	29,032	32.4%
農村部	59,966	60,683	67.6%

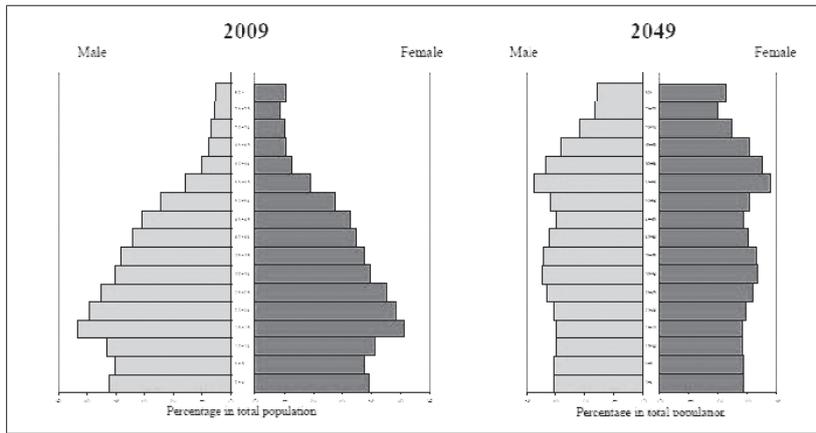
資料出所 :
ベトナム統計局 GSO 「Report on Labour Force Survey 2013」 TableA

- 1) 日ベトナム EPA は、2006 年 10 月の日越首脳会談において交渉入りに合意し、2007 年 1 月に交渉開始した。交渉会合を経て、2008 年 12 月に署名、2009 年 10 月に発効した。ベトナムにとっては初の二国間 EPA となる。
- 2) 参加 12 カ国。越、日、ブルネイ、マレーシア、シンガポール、豪、ニュージーランド、加、米、メキシコ、ペルー、チリ。越は 2010 年 3 月より交渉参加。
- 3) 主な輸出品目は、米国向けは繊維、水産加工物と木工製品等、EU 向けは繊維及び履物。米国とは 148 億ドル、EU とは 115 億ドルの貿易黒字 (2012 年)。
- 4) ASEAN10 カ国の総人口は 6 億人を越し、ベトナムはインドネシア、フィリピンに次いで第 3 位の人口である。
- 5) 都市・農村は地方行政単位の違いに基づいて区分される。行政単位には、中央 (Central government)、省級 (Province) (省、中央直轄都市)、県級 (District) (県、省属の市、市社、区)、社級 (Commune) (社、市鎮、坊) の 4 段階あり、末端の行政単位である社級の行政単位のうち、社が農村であり、それ以外が都市である。2010 年末時点で、社級の行政単位は 1 万 1111 単位、うち農村 (社) は 9084 単位を占める。
- 6) 国連の報告書において、「高齢化社会」は、総人口に占める 65 歳以上の割合が 7% を超える水準と定義されている。その倍化水準である 14% を超えると「高齢社会」と称される。
- 7) 一人の女性が生涯で産む子供の数。WHO 世界保健統計 2014 年 (World Health Statistics 2014) より。
- 8) 日本の高齢化率 (総人口に占める 65 歳以上の割合) が 7% (1970 年) から 14% (1994 年) になるのに、24 年かかった。

表 特4-2 年齢別人口比率推移

	0-14歳	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65歳以上
1990年	37.4%	10.7%	9.6%	8.7%	7.5%	5.6%	3.6%	2.9%	2.9%	3.0%	2.4%	5.7%
2000年	31.6%	10.5%	9.5%	8.7%	7.9%	7.2%	6.2%	4.6%	2.9%	2.3%	2.2%	6.4%
2010年	23.5%	10.1%	10.0%	9.1%	8.2%	7.6%	6.9%	6.3%	5.5%	4.0%	2.3%	6.5%
2020年	21.3%	6.9%	7.0%	9.1%	8.9%	8.2%	7.3%	6.8%	6.1%	5.5%	4.6%	8.2%
2030年	17.6%	6.8%	6.9%	6.5%	6.5%	8.5%	8.4%	7.6%	6.8%	6.1%	5.4%	12.9%
2040年	15.3%	5.6%	6.2%	6.5%	6.6%	6.2%	6.3%	8.2%	7.9%	7.1%	6.2%	17.9%
2050年	14.5%	5.1%	5.2%	5.5%	6.1%	6.4%	6.5%	6.1%	6.1%	7.9%	7.5%	23.1%

(注) 2020年以降は中位推計値
資料出所：国連「World Population Prospects the 2012 Revision」より国際課作成。



(2) 労働力人口、労働力率

少子化が進んでいるものの、現在は若くて勤勉な労働力が豊富に存在する。労働力人口⁹は近年一貫して増加しており、2013年は5,325万人となった。うち女性が48.6%を占めている。年齢別では、25歳～49歳が約60%と最も高くなっている。15～24歳が減少傾向にある一方、50歳以上が増加傾向にある。

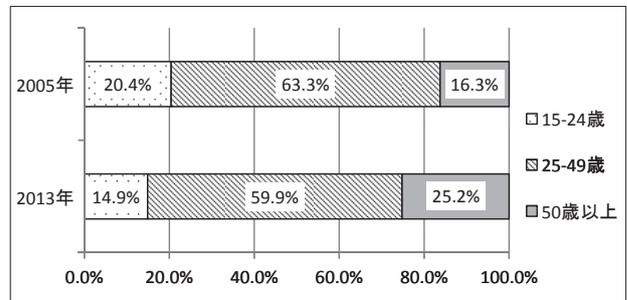
労働力率¹⁰は、2013年77.5%と、70%後半で推移している。男性の方が女性より高い傾向が続いているが、年齢階級別の労働力率は、男女間で大きな差は見られない。

表 特4-3 労働力の動向

	(千人、%)			
	2010年	2011年	2012年	2013年
労働力人口	50,837	51,724	52,348	53,246
労働力率	77.4	77.0	76.8	77.5
男性	82.0	81.7	81.2	82.1
女性	73.0	72.6	72.5	73.2
就業者数	49,494	50,679	51,422	52,208

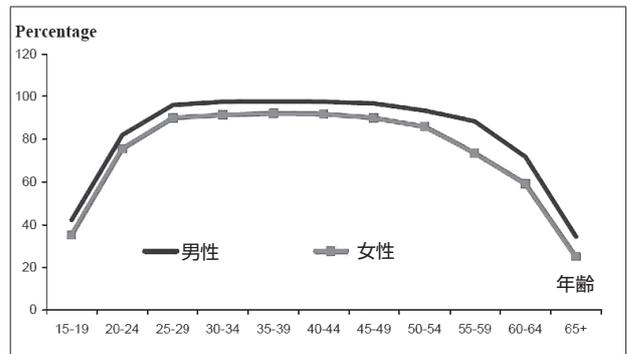
資料出所：GSO「Report on Labour Force Survey 2013」

図 特4-4 年齢別労働力割合



資料出所：GSO「Statistical Handbook 2013」Table16

図 特4-5 年齢別労働力率（2013年）



■ 9) 15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの
■ 10) 15歳以上の人口に占める労働力人口の割合

(3) 就業者数

近年、一貫して増加しており、2013年は5,221万人で、うち女性は48.6%を占めている。都市農村別では、農村部が70.3%と高い割合を占めているが、減少傾向にある。国営部門で働く就業者割合は、2007年11.0%から2013年10.2%と減少傾向にある。外資系では同時期で2.1%から3.4%に増加している。雇用形態別では、一人事業主が45.5%と最も高く、無償家族労働者とあわせると、62.7%となっている。賃金労働者は34.8%と割合は低いものの、増加傾向にある。産業別¹¹⁾では、農林水産

業の割合が46.8%と多くなっているが、近年減少傾向にある。一方、工業、建設業は21.2%、サービス業は32.0%とどちらも増加し続けている。この傾向は雇用の産業化及び近代化、さらにはベトナムの経済改革の方向性にも反映されている。

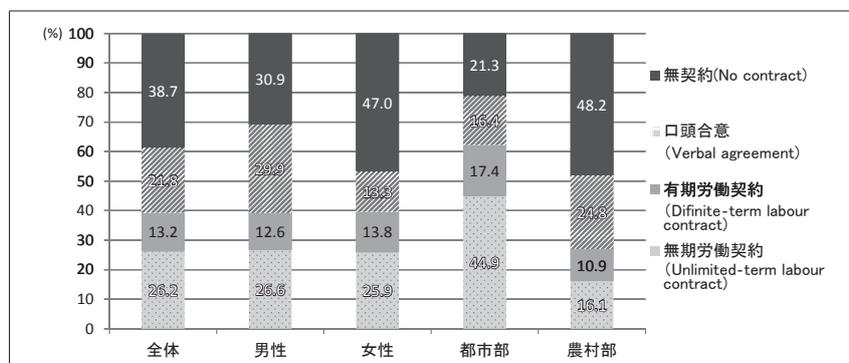
契約形態別にみると、労働契約を締結していない就業者が、38.7%を占めており、男性より女性の方が高く、都市部より農村部の方が高くなっている。無期労働契約者の割合は、都市部が高くなっており、特にホーチミン市は49.3%、ハノイ市は38.0%となっている。

表 特4-6 就業者数・割合

	2010年	2011年	2012年	2013年
就業者数	49,494	50,679	51,422	52,208
性別	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	51.6	51.7	51.5	51.4
女性	48.4	48.3	48.5	48.6
都市農村別	100.0	100.0	100.0	100.0
都市	27.6	29.3	30.0	29.7
農村	72.4	70.7	70.0	70.3
所有形態別	100.0	100.0	100.0	100.0
国営 (State)	9.7	10.4	10.4	10.2
非国営 (Non-State)	86.8	86.2	86.3	86.4
外資系 (Foreign investment)	3.5	3.4	3.3	3.4
雇用形態別	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用主 (Employer)	3.4	2.9	2.7	2.5
一人事業主 (Own account worker)	43.3	43.9	45.1	45.5
無償家族労働者 (Unpaid family worker)	19.4	18.6	17.5	17.2
賃金労働者 (Wage worker)	33.8	34.6	34.7	34.8
その他 (Member of cooperative)	0.0	0.0	0.0	0.0
産業別	100.0	100.0	100.0	100.0
農林水産業 (Agriculture, forestry and fishing)	48.7	48.4	47.4	46.8
工業、建設業 (Industry and construction)	21.7	21.3	21.2	21.2
サービス業 (Services)	29.6	30.3	31.4	32.0

資料出所：GSO [Report on Labour Force Survey 2013]

図 特4-7 契約形態別就業者割合 (2013年)



資料出所：ベトナム統計局 GSO [Report on Labour Force Survey 2013] Table3.9

■ 11) 2013年は農林水産業のGDPシェアは18.4%とドイモイ以前の半分以下に低下した。一方工業・建設業は43.1%と大きく伸ばしている。サービス業は38.3%と近年横ばいである。

(4) 失業率

2013年の全国平均の失業率は、2.2%と低いが、都市部は農村部の倍以上となっている。

年齢別では、先進国同様15～24歳の若年者の失業率が高くなっている。地域別年齢別の差が非常に大きく、農村部の45～49歳0.4%に対し、都市部20～24歳は11.2%である。

学歴別でみると、「専門技術なし」のみ全国平均より低く、「短期大学」や「大学以上」など学歴の高い者の失業率が高くなっている。

(5) 労働者の学歴状況

教育水準は他の発展途上国と比較して低くはなく、高い識字率¹²に反映されている。普通教育は、初等教育（小学校）5年、初級中等教育（中学校）4年、上級中等教育（高等学校）3年の5-4-3制である。このうち、初等教育の5年間は義務教育となっている。高等教育は、大学4～6年、短期大学3年、その後、修士課程2年、博士課程2～4年に分けられる。

学校教育制度内における技術・職業教育は、中等技術学校（専門学校）¹³、中等職業学校¹⁴、職業訓練学校¹⁵で行われている。中等技術学校及び中等職業学校は中等レベルの技術者・職業人の育成を目的とし、職業訓練学校は、技術労働者を育成することを目的としている。

2013年の労働者の学歴別構成では、全国的に専門技術をもたない労働者が80%を超えと大多数を占めており、職業訓練課程や専門学校の割合は10%未満である。都市部では大学卒業生の割合が16.9%と、農村部の5倍以上高い。近年は、大学進学指向が強くなり、高校卒業後の専門学校進学希望者は減少している¹⁶。

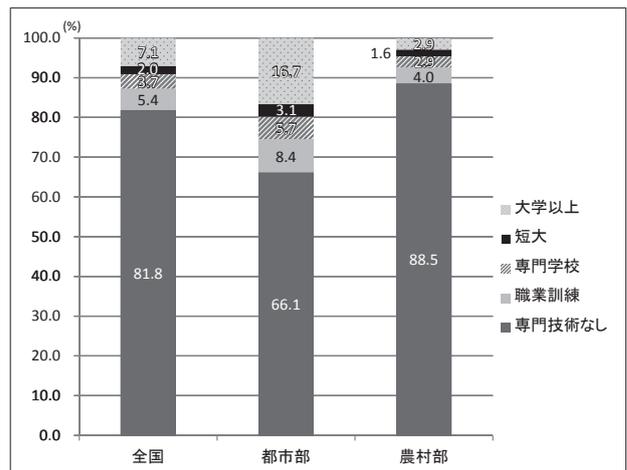
2020年までの工業国化の目標達成に向け¹⁷、教育・職

表 特4-8 失業率（2013年）

		（単位：%）		
		全国	都市部	農村部
全国平均		2.2	3.6	1.5
年齢別	15-19	5.4	10.8	4.3
	20-24	6.6	11.2	4.8
	25-29	2.6	4.1	1.8
	30-34	1.3	2.0	0.9
	35-39	0.9	1.4	0.7
	40-44	0.7	1.3	0.5
	45-49	0.8	1.5	0.4
	50-54	1.3	2.8	0.6
学歴別	55-59	3.4	8.3	1.1
	専門技術なし	1.7	3.4	1.2
	職業訓練	3.2	3.6	2.8
	専門学校	3.9	4.4	3.5
	短期大学	6.6	6.4	6.8
大学以上	4.0	3.7	4.7	

資料出所：GSO「Report on Labour Force Survey 2013」table4.3

図 特4-9 15歳以上労働者の学歴別構成（2013年）



資料出所：ベトナム統計局GSO「Report on Labour Force Survey 2013」table6

業訓練を重要な政策課題としており、2020年には、教育を受けた労働者の比率が70%、職業訓練を受けた労働者が全労働者の55%を占めることを目標としている¹⁸。

■ 12) 2013年識字率95.5% (GSO「Statistical handbook 2013」Table15)
 ■ 13) 教育訓練省が所管し、基本的に入学選考は年に1回。前期・後期中等教育の卒業試験結果、大学・短大の入学試験結果などを基に合否が判定される。
 ■ 14) 労働傷病兵社会問題省が所管し、入学選考は年1回又は複数回。中学技術学校同様、卒業試験や入学試験などを基に合否が判定される。
 ■ 15) ほとんどの場合、選抜試験はない。語学・パソコン、職業訓練など各種職業訓練センターがある。
 ■ 16) 約100万人の高校卒業生の約80%は大学進学を希望し、約60%が試験に合格する。大学試験に不合格者は専門学校には進学せず、浪人を選択する傾向がある。専門学校に進学する割合は約10%であり、欠員が課題となっている。
 ■ 17) 「2011～2020年 社会経済開発戦略」
 ■ 18) 2020年の全労働者中、教育を受けた労働者の目標比率は、大学以上8.4%、短大4.9%、専門学校18.9%、職業訓練37.8%である。また、同年の学校数の目標は、大学259校、短大314校、専門学校540校、職業訓練センター1,050校である。(首相決定1216QD/TTG)

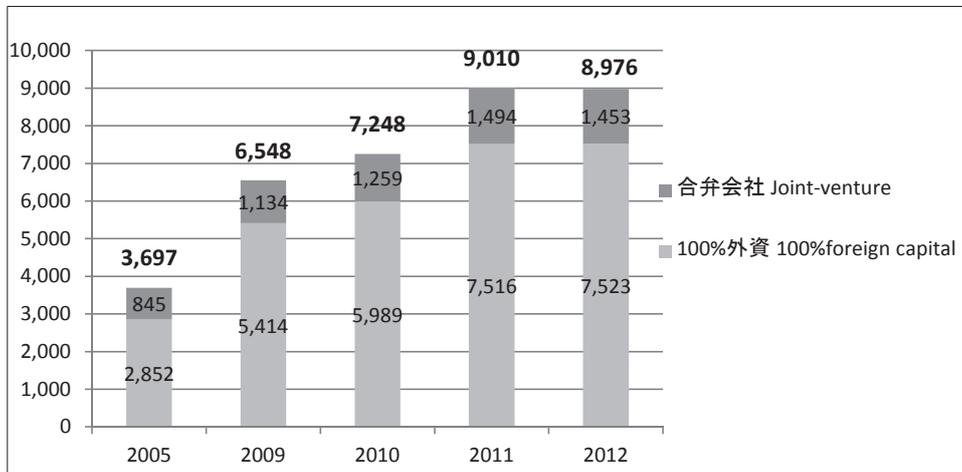
3 外資系企業の進出状況

(1) 外資系企業の推移

外資系企業の数、2012年8,976社となっており、2005年と比べ3倍近くに増加している。日系企業（拠点）数は、1,309社¹⁹（2013年10月1日現在）であり、日系企業進出先国8位²⁰である。日本商工会の会員数は1,299社²¹（2014年4月現在）で、近年増加傾向にある。業種別で見ると電子機器や精密機械をはじめとする製造業が全体の8割を占めており、製造拠点又は輸出加工基地としての進出パターンが多くみられる。

韓国系電気電子メーカー、韓国・台湾・中国の縫製メーカーなどの大型投資が目立つ²²一方、日本は大型投資が一巡し、投資の小型化が進行している²³。2009年以降に小売事業への外資100%での参入が認められ、2013年に小売事業ライセンスに関して規制緩和が行われたこともあり、コンビニやスーパーが進出し、小売事業が注目されている。また、金融業、不動産業、流通、サービス等の内需向けサービスの投資が増加していることも最近の特徴である。

図 特4-10 外資系企業数の推移



資料出所：GSO「Statistical Handbook 2013」Table38

表 特4-11 対越直接投資額上位5カ国（認可額・2013年）

（単位：件、Mill. USD）

	新規投資		拡張投資		合計	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
日本	352	1,406	148	4,469	500	5,875
シンガポール	130	3,060	49	1,709	179	4,769
韓国	427	3,829	159	637	586	4,466
中国	110	2,310	13	29	123	2,339
ロシア	13	1,032	1	0	14	1,032
合計	1,530	14,483	590	7,869	2,120	22,352

資料出所：ベトナム計画投資省（MPI）、GSO「Statistical Handbook 2013」

■ 19) 外務省・海外在留邦人数調査統計（平成26年版）。在留邦人数は2013年10月1日現在で12,254人。
 ■ 20) 日系企業数上位1～7位国は、中国（31,661社）、米国（7,193社）、インド（2,510社）、タイ（1,580社）、ドイツ（1,571社）、インドネシア（1,438社）、マレーシア（1,390社）。
 ■ 21) ベトナム日本商工会（ハノイ、ハイフォン、北部ベトナム）555社、ホーチミン日本商工会 679社、ダナン日本商工会 65社。
 ■ 22) 2013年対越新規投資額（認可）の上位10件に、中国の石炭火力発電所、シンガポールの韓国系電子機器メーカー、韓国の電子機器メーカー等の案件が入っており、日本の案件は入っていない。直接投資の約7割は製造業。
 ■ 23) リーマンショック後は、輸出加工型の進出形態は減少しており、プラントや橋梁、新幹線、地下鉄、水道事業などのインフラ関係への投資や国内市場を対象にしたサービス産業、小売事業・外食産業への参入を検討する企業が増えてきている。

(2) 進出地域

外資系企業の進出は、ハノイ・ホーチンミン市を中心とした北部・南部に集中していたが、道路網の整備、工業団地の整備等により、進出地域が広がってきている。

① 北部への進出

首都であるハノイは、多くの外資系企業の支店が所在している。事務機器の生産拠点化、二輪車メーカーによる生産活動が活発である。中央直轄市のハイフォンは、北部最大の港を擁し、輸出加工を目的とした企業が進出している。ハノイから車で数時間離れたハナム省やニンビン省などにも日本人がサポートする工業団地が整備されていることから、これらの地域にも進出を決定する企業が増加している。

日系企業の北部への進出背景として、中国華南地方²⁴との分業を視野に入れる、割安な人件費を求める、大手メーカー（納入先）に近い等が挙げられる。

② 南部への進出

ホーチミンは、ベトナム最大の商業都市であり、多くの日系企業が進出しているが、土地、賃金などのコスト面での競争力が低下したため、ドンナイ省、ビンズオン省など周辺地域の開発が急速に進んだ。

日系企業の南部進出は、製造業が6割超を占めている。ホーチミンが最も多く、南部全体の6割近くを占めている。ドンナイ省、ビンズオン省はほぼ同じ水準で2割近くずつを占めている。

③ 中部への進出

ベトナム第3の商業都市ダナン市を中心とする地域である。ハノイ、ホーチミンと比べ経済発展が遅れていたが、政府が重点的に開発を行い、ODA関連の大型公共投資を中心にインフラの整備が進められてきた。東

西回廊²⁵の東端であるダナン港を擁しており、国内外から生産や物流拠点として注目を浴び、大規模な外国直接投資誘致が行われている。

日本はダナンでの最大の投資認可件数²⁶を誇る。2005年以降労働集約型企業やIT関連企業²⁷の進出が顕著であり、人件費も、都市部に比べて割安である。

4 募集、採用の状況……………

2008年のリーマンショック以降、一時的に減少していた外国直接投資が増加した後は、労働者不足が生じた。依然、優秀な大卒者の不足が深刻であるものの、国内の景気低迷や、それに伴う雇用不安もあり、離職率が低くワーカー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、労働者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。労働者の定着率向上に向けた取組などが課題となる。

(1) 法制度概要

イ 労働法²⁸

求職者は、自分の希望・能力・実務の技能・健康状態に応じて、事業主に直接連絡、又は職業紹介組織に登録する。事業主は、直接又は職業紹介組織、労働派遣企業を通じて被雇用者を採用し、生産・経営の必要に応じて被雇用者の人数を増減する権利を有する。

ロ ベトナム人労働者の採用に関する政令²⁹

(2014年1月公布、3月16日施行)

事業主等が応募書類を受ける場合、遅くとも5営業日前に採用情報を公開しなければならない。その内容は業種・仕事内容・専門性・採用人数・労働契約書の種類・予定の給与・それぞれのポジションにおける労働条件が含まれる。採用結果は決定後5営業日以内に公的に発

■ 24) ハノイ-中国広東省間は約800kmであり、部品調達のアクセスが容易である。

■ 25) インドシナ地域をベトナム中部から東西に横断する運輸インフラ整備構想で、ベトナム・ダナン港とミャンマー・モーラマイン港をつなぐルートである。2006年第2×コン橋が完成し、ダナン-バンコク間の陸路輸送が大幅に短縮化された。期待は大きいものの、コスト面とソフト面の両方での早期改善要望が強く、ビジネス面で活用できるか懐疑的な見方もある。

■ 26) ダナン投資促進センターとダナン駐日代表部によると、韓国の34件、米国の31件を上回る70件に達している。(2013年12月下旬時点)

■ 27) ダナン市は、IT対策、インフラ整備及び人材面での市場の改善に尽力し、より近代的な環境の整備を作ってきた。改善を継続し、2020年までにITの中心地になることを目指す。

■ 28) 労働法第10条、第11条

■ 29) 工業団地・輸出加工区・ハイテクパーク・経済区における企業のベトナム人労働者の採用に関する政令第03/2014/ND-CP号。2003年4月18日付政令第39/2003/ND-CP号と差し替えとなる。

表されなければならない。不採用となった応募者或いは応募試験又は面接に参加しなかった応募者から書類返却要望³⁰があった日から5営業日以内に応募者へ書類を一式返却しなければならない。

ハ ベトナム人労働者の採用・人事管理に関する通達³¹ (2014年9月公布、10月20日施行)

求職者は、事業主へ提出した書類の返却を要請する場合、採用結果告知日から3カ月以内に文書で事業主へその要請書を提出する必要がある。また、事業主は募集要領・採用結果告知を公開し、本社・駐在事務所に掲示し、あるいはマスメディアによる情報伝達の責任を持つ。

事業主の雇用・労務管理報告の義務について、企業・駐在員事務所は毎年5月25日・11月25日以前に、各省の労働傷病兵社会問題局 (Department of Labor, Invalids and Social Affairs : DOLISA) に対して人事異動・変更状況報告を提出する必要がある。また、企業・駐在員事務所の操業開始から30日以内に雇用・労務管理台帳を作成する必要がある。

(2) 日系企業を中心とした労働者の募集方法

イ 単純労働者（ワーカー）

募集方法は、以下の様な多様化を図っている。

- ① 工業団地の正門や、工場前の掲示板に貼り紙を掲示
- ② 新聞広告、公共掲示板
- ③ 工場建設予定地周辺で求人活動を進める
- ④ 工業団地が持つ独自のルートの利用
- ⑤ 地元や地方の行政との関係強化
- ⑥ 高等学校などと連携
- ⑦ 村やコミュニティ単位で労働者集団を連れてくる
- ⑧ 人材紹介会社へ依頼
- ⑨ インターネットの活用、携帯メッセージ
- ⑩ 口コミ

掲示板に貼り紙を貼れば、ある程度の人数が集まるた

め、毎週自社で説明会を開催し、集団面接会を行う企業がある。また、社内報等を活用し、定着率の高い口コミ入社を推奨している企業もある。

ロ 管理スタッフ（中間管理職）

(イ) 募集・採用

単純労働者の募集と同様に、新聞広告、インターネット、掲示板への貼り出しなどで募集を行う他、人材紹介会社などを利用することも多い。現地の人に比べて賃金が高いが、外国人を採用することで人材難を補うことや、主要な学校を直接訪問するなど、採用方法を工夫している。

また、国際研修協力機構 (JITCO) や海外産業人材育成協会 (HIDA) の制度を利用し、人材開発を通じて、技術者や中間管理職不足を解消しようと試みている企業も存在する。特に技術者不足については、研修制度などを利用して、ベトナム人技術者を日本で育成した上、OJTで専門知識を習得させる方法が試行されている。

(ロ) 人材不足・課題

1970年代中頃まで続いた戦争による人口減少と教育機会の損失、人材の海外流出のため、高度教育を受けた絶対数が他国と比較しても少ない³²。

優秀な人材は、ホーチミンやハノイ市内などの大都市集中傾向である。賃金や労働時間などの労働条件だけではく、通勤時間も大きな条件である。道路事情が芳しくないため、大都市から車で1時間又は1時間半圏にある工業団地では、中間管理職採用は厳しいことが多い³³。特に、技術者の採用は難しい。製造企業ではなく、サービス業や流通業に就職を希望する者が少なくない³⁴。

(3) 労働者の維持・定着

一般的にベトナム人は終身雇用の考え方は有しておらず、短期間に効率よく賃金を稼ぐことを望んでおり、より良い条件を求めて容易に離職する傾向がある。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

■ 30) 求職者は、採用結果告知日から3ヶ月以内に、文書で事業主へ要望書を提出する必要がある。

■ 31) 通達第23/2014/TT-BLDTBXH号。

■ 32) 主要留学先がソ連・東欧圏であったため、市場経済に精通した者が少ない。中間管理職確保の問題は、他のアジア諸国においても直面するものであるが、その中でもベトナムでは困難を伴う。

■ 33) 離職理由で会社の場所が問題の場合、「夜勉強するために近くの会社で働きたい。」という理由がある。20代の社員は、語学や専門知識を外部の学校で学ぶという意識が強い傾向がある。

■ 34) 工場勤務は週休1日で、土曜日出勤が多いため、週休2日の市内の第三次産業を希望する技術者がいる。

数百人規模の離職者になり、高い離職率の抑制が課題である。

地元採用、地方採用、スタッフ採用別に特徴やニーズを把握した上で、きめ細かく対応し、労働者の定着率の向上を目指している。

- ① 職場環境・住環境の改善
(指導者教育の見直し、空調、食堂、休憩所、売店)
- ② 福利厚生制度の拡充
(通勤バス、出産育児支援、寮、福利厚生施設、健康相談)
- ③ 研修制度・進学サポートの拡充
- ④ 社員旅行、運動会、家族向け・若者向けイベント開催

また、管理職・技術者不足は、有スキル労働者をヘッドハンティングされるリスクも高めており、日系企業間で離転職を繰返し、事業主からより良い条件を引き出そうとする労働者もいる。リーマンショック以降の景気回復後は、欧米系の企業進出がめざましく、日系企業の2倍の賃金など高額な給料を提示し、管理スタッフを引き抜こうという動きがある。ある程度の賃金上げが求められる³⁵⁾が、欧米系企業に対抗して賃金の上げを続けることは、社内の賃金制度が崩れてしまうため難しい。そのため研修制度、選抜の機会の提供、社会貢献活動などを拡充して対応している。

(4) 日系企業の採用・人材育成事例

イ A 社

(イ) 概要

従業員500人未満(うち日本人5人)の製造業。

(ロ) 採用・定着

新卒採用は行っていない。募集は、貼り紙を提示して行っている。離職率は創業時15%だったが、最近1~2%程度である。離職率が下がった理由として、離職する者には必ず理由を聞くことや、毎月

1回従業員から意見聴取する機会を設けていることが一因と考える。また、毎年本社で実施される報告会に、勤務態度や成績が優秀な者を代表で派遣することとしており、モチベーションアップに繋げている。

(ハ) 人材育成

日本であれば技能検定の取得の有無で判断することができるが、ベトナムでは技能検定がほとんど普及していないことから判断出来ない。技術を持っているとの本人申告を信じて採用するが、実際には水準が低いことが多々ある。その場合は、解雇せず社内です育成する。その他、日本で2~3か月間の研修を行ったり、従業員を講師として研修を行ったりした。

今後必要な人材・能力は、①マネージャー・管理職クラス、②機械保全、整備のメンテナンス技術、③危機管理やコンプライアンスに関する知識。

ロ B 社

(イ) 概要

従業員数100人未満(うち日本人5人)の製造業。ワーカーは8割程度。従業員数を増加させる予定。

(ロ) 採用・定着

ワーカーの場合は、貼り紙を掲示して募集している。従業員からの紹介を増やしたいと考えている。採用後に自社内で教育を行っており、ワーカークラスからスタッフになった者もいるので、採用時には何も知識がない者の方が望ましい。離職率は、2、3日で辞めてしまう人を除けば1割もない。

ワーカー以外の従業員は、人材紹介会社で一定の能力のある者を選定してから面接を行っている。また、従業員からの紹介による採用の方が水準の高い人材を雇用できる。従業員から詳しく当社の情報を得ているので、やる気があり、労働条件等で期待と

■ 35) 管理職を雇う際に必要となるコストは、非常に高い。人材の絶対的な不足という理由の他に、税金その他追加費用が政府によって高く設定されていることも挙げられる。個人が所得税を納めるという習慣がなかったためか、多くの外国企業が有スキル労働者の個人所得税を肩代わりしている。2004年7月の個人所得税に関する法改正により、税金の負担額は軽減されたが、未だ高所得者向けの個人所得税は非常に高い水準である。

現実の乖離も少ない。インターネットを通じた募集は、募集要件に合致していない者であることが多く、手間がかかった。

(ハ) 人材育成

毎月、勤務態度、出退勤の状況、業務実績等の観点から評価を行い、給与やボーナスに反映するようにしている。評価が悪ければボーナスは下がるが、悪かった点を記載して従業員にフィードバックする。

技術は、社内で十分に教育できる。中途半端な知識に基づいて、自社のルールや手順を守らないということであれば、知識がない方が良い。

日本で1年間の研修を行った者もいる。ただし、研修費用は大きな投資なので、その従業員が定着するかどうが見極めた上でしか行えない。

マネージャー・管理者クラスの育成は困難である。ベトナムは学歴偏重だが、学歴があることと、仕事ができることは異なる。責任意識が低く、応用力がない者もいる。仮に外部機関により管理者向けの研修が行われるのであれば活用したいが、1、2回の研修であれば効果は薄れるので、長期的な研修が望ましい。

ハ C社

(イ) 概要

製造業。従業員50人未満(うち日本人2人)。年内に従業員数を2倍に、2・3年後には150程度まで増やしたい。

(ロ) 採用・定着

募集はインターネットを通じて行うか、貼り紙を掲示して行っている。

ベトナムでの事業開始前に、5人のベトナム人大学卒業者を日本に連れていき、1年間の研修を行った。しかし、うち2人は日本での研修中に、1人はベ

トナム帰国後に離職してしまった。残りの2人に加え、日本の大学卒業後に日本の親会社に採用されたベトナム人が帰国し、現在中心的な存在となっている。

(ハ) 人材育成

同じ企業に長く勤務することが一般的でないため、従業員の定着が課題である。日本での研修の目的は、①素養の確認、②日本式の営業・総務業務の学習、③全ての工程に関する技術を学ぶことである。総務・営業担当者であっても現場も経験しておいた方が職務に活用できる。

技能検定はモチベーションアップには繋がるが、会社の経費で受検させたとしても、1・2年後に離職するかもしれないので、費用対効果が低い。

5 職業紹介の状況

(1) 職業紹介の概要及び実施主体

イ 概要

政府が、職業紹介組織の設立及び運営に関する条件等を定めている³⁶。職業紹介組織には、職業紹介センターと職業紹介企業があり、求職者に対して助言・職業紹介・職業訓練、事業主に対して求職者の紹介、労働市場に関する情報収集及び提供を行っている。また、職業紹介組織は、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。全国に130箇所があり、うち64箇所は地方の労働局が運営している。残りは様々な政治団体・委員会が運営している。例えば女性委員会の運営する職業紹介所もある。

職業紹介企業は、企業法の規定に基づいて設立され活動するが、労働に関する省レベル国家管理機関より発行された職業紹介事業許可書が必要である。職業紹介企業は160社位あり、外資系や日本の企業もいくつか含まれている。

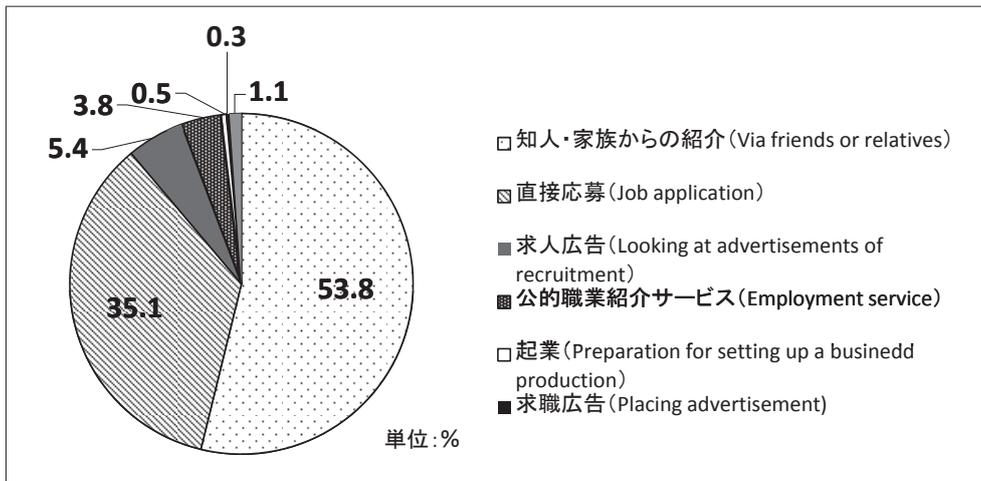
■ 36) 労働法14条

□ 求職方法

「知人・家族からの紹介」が半数を超え、続いて企業の求人に「直接応募」が35.1%となっている。求人広告を見て応募する割合は低いが、企業求人を探す手段として、メディア上の求人広告が利用されている可能性が高い。「公的職業紹介サービス」が果たしている役割は非常に小さい。

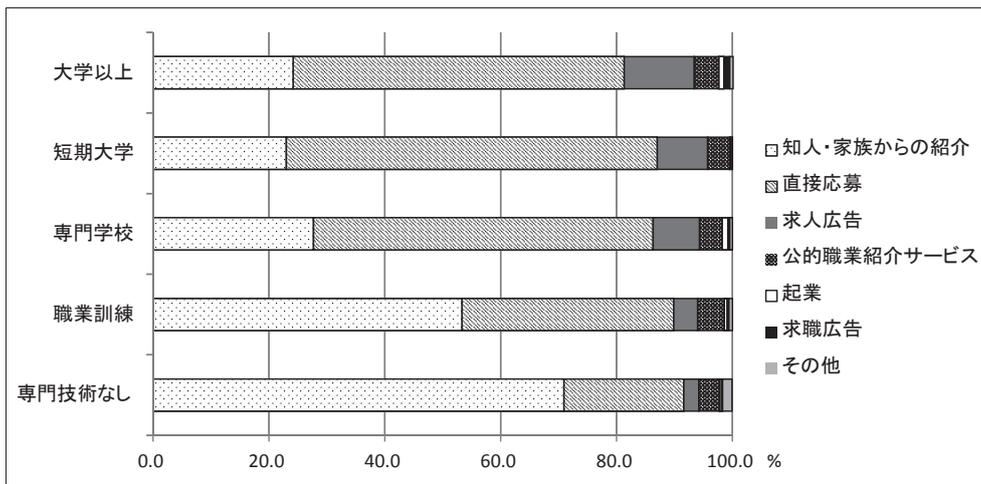
学歴別の求職者方法を見ると、教育レベルが上がるにつれて、「知人・家族からの紹介」の割合が減り、「直接応募」及び「求人広告」の割合が高くなっている。今後、高学歴化及びインターネット普及率³⁷⁾の上昇にあわせ、インターネットを利用した求職活動が活発になると見込まれる。

図 特4-12 求職者の求職方法（2013年）



資料出所：GSO 「Report on labour force survey 2013」 Table4.8

図 特4-13 学歴別の求職方法（2013年）



資料出所：GSO 「Report on labour force survey 2013」 Table4.7

■ 37) 国際電気通信連合 (ITU) によると、インターネット普及率は2000年0.25%から2013年43.9%と急激に上昇している。

(2) 公的機関の職業紹介

各地方の労働傷病兵社会問題局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、求職支援は当該失業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³⁸（Vietnam Social Insurance Agency）が負担する。

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（Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs: MOLISA）省令において、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。コミュニオ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³⁹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⁴⁰情報を記録する責任を負う。

ハノイ市職業紹介センター

（Hanoi Employment Introduction Center : HEIC）

ハノイ市には2つの施設があり、134人のスタッフがいます。HEIC内での職員との対面による相談だけでなく、電話相談も行っている。インターネットを通じた求職登録や求職活動も行える。求人情報もインターネットを通じて閲覧することができる。

ハノイ市の企業数は約6万社で、内4万6千社がサービス業である。従業員数10人以下の企業は3万6千社、10人超50人以下の企業は2万社であり、ほとんどが中小企業である。したがって、サービス業で中小企業の求人が多い。

日系企業からの求人の場合、職業経験や職業訓練経験がない労働者の募集がほとんどである。HEICは、求職者のほとんどがある程度の職業経験や職業訓練経験を有する者であるので、マッチングが難しい。

HEICの優先的な支援対象は、①失業した者、②家計に問題のある者、③障害者、④その他社会的な優遇措置を受けなければならない者である。

面接会を毎週実施している。求人者と求職者は、個別ブースで面接を実施する。1回の面接会に千人程度の求職者が集まる。卒業シーズンの場合、2千人程度の求職者が集まる場合もある。求人企業は、時期によるが、1日50社程度である。面接会の前に、求職者に対する面接時の注意事項の説明を行っている。また、HEIC内だけでなく、管内の他の地域に出張して面接会を実施することもある。

(3) 日系企業向け職業紹介事業例

日系企業を対象とした職業紹介企業は、日系・非日系外資・ベトナム企業を問わず、年々増加している。

イ D 社

(イ) 職業紹介事業

100%日本資本。日系企業向けの業務の一部の外部委託（Business Process Outsourcing : BPO）サービスの提供から事業を開始した。職業紹介事業の許可は申請から取得まで3年を要した。ベトナム企業との合併であれば取得しやすかったであろう。労働者派遣事業についても許可を得たいと考えているが、法律の細則が規定されておらず、申請できていない。

職業紹介事業は次のようなケースに、日本のグループ各社とも連携して行っている。

- ① ベトナムの大学を卒業後、ベトナムの日系企業で採用するケース：ベトナム企業を顧客としている場合に、顧客対応の担当者としてベトナム人を採用する。
- ② 日本に留学中のベトナム人を卒業後、ベトナムの日系企業で採用するケース：留学生には帰国を希望する者もいるので、在学中に就職先を紹介し、

■ 38) 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。

■ 39) 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。

■ 40) 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。

卒業後すぐに就職できるようにしている。

- ③ ベトナムの高度技術者を日本の本社で採用するケース：日本の企業内で専門的な能力を発揮することを期待しているだけでなく、将来的にベトナム内にある現地法人でリーダーやマネージャーとして就労することを期待している。将来的には現地法人を日本からの駐在員ではなく、ローカルスタッフによりマネジメントできるようにしたいと考えている企業が多いが、一旦日本の本社で就労させ、育成することで、忠誠心等が醸成できるという利点がある。
- ④ 日本人をベトナムの日系企業で採用するケース：最近では20歳代後半から30歳代で、ベトナムを含め新興国で働くことを希望する女性が増えている。具体的な求人例としては、現地での駐在員等の支援を行う仕事で、英語の能力があればベトナム語能力が不可でも差し支えず、給与は1500～2000ドル前後といったものがある。既雇用の駐在員を日本から派遣するよりも、人件費を抑制できる。

(ロ) 人材育成事業

個々の日系企業と相談しつつ、企業にあった教育プログラムを作成して、訓練を実施している。対象とする労働者層は、ワーカーレベルからマネジメントレベルまで様々である。

ベトナムでは、企業内で職業訓練を行ったり、能力評価を行ったりする企業は非常に少ない。能力評価の仕組みを作って、それに応じた待遇を与えれば、目標をもって働くことができ、モチベーション向上にも繋がることから、今後は能力評価システム作りにも支援したい。

(ハ) 労働事情

日本への親和性が高い上に、気質も真面目だと感じている、企業内での教育訓練を受講する機会がなかったこともあり、受講態度は熱心である。

能力の高い人材であれば、長期雇用し、リーダーやマネージャーとして育てたいと考える企業が多い。実際に、長期雇用されリーダー等になっている

ベトナム人もいる。適切に育成すれば、こうした企業ニーズに対応することも可能と考えるが、どのように育成するのが良いのか今後の課題である。

ロ E社

100%日本資本。

最近では、欧米、韓国企業へのサービス提供も徐々に拡大している。求職者は、ベトナム人・日本人の両方を対象としている。すべての職種・業種を扱っているが、いわゆるワーカー層は対象にしていない。ワーカー層は、採用後に一度も出勤しない、1日働いたが直ぐに欠勤になるなど、コントロールが困難なためである。仮に顧客企業からワーカー層の労働者を確保したいという相談があれば、まずはベトナム人の総務・人事担当者を雇用してからその担当者に採用業務を任せする方法、工業団地の場合は工業団地の運営会社に相談する方法、事業所の前に募集広告を貼付する方法などをアドバイスしている。

コンサルティングの水準が日本と比較して低い。自社でスタッフの育成も行っているが、今後更に向上していく必要がある。

(イ) ベトナム人求職者

ベトナム人を採用する場合、日系求人企業は女性を希望することが多い。細やか、真面目、生活支援や雑務もできるということが理由である。その他の求人条件としては、日本語又は英語のスキルが必須である。最近景気が低迷しているので離職を控える傾向があり、求職者数の方が求人よりも少ない状況である。

(ロ) 日本人求職者

男性・女性ともいる。25～30歳程度までで、若いうちに海外での実績を積みたいとの希望がある者が多い。求人・求職の需給バランスは均衡していて、月8人程度は採用されている。初任給は新卒で月収1000～1500ドル程度で、経験に応じて賃金が上がり、10年以上の経験や能力が高い人材で月収3000ドル程度になることもある。日本で年収1千万円程度

の者でも月収3000ドル程度と賃金が大幅に低下することにはなるが、それでも海外での就労を希望する者はいる。

これまでは未経験でもベトナムで就労出来たが、外国人労働者の労働許可に関する政令が定められ、2014年3月から、専門職で5年以上の実務経験、技能職で3年以上の実務経験又は1年以上の訓練経験が必要になった。

ハ F 社

(イ) 職業紹介事業

約50%日本資本、約50%ベトナム資本。日本への留学生支援事業を行っているが、卒業後の就職支援をするために、立ち上げた。

職業紹介サービス、労働者への教育サービスを行っており、今後は人事・労務サービスを開始する。将来的には、求人広告サービスを行いたい。

求人企業の95%が日系企業、5%が台湾企業等である。求職者は8割がベトナム人、2割が日本人。採用に至る人数は月20人程度。

求人企業が求める能力として、日本語又は英語の能力と、日本のビジネス慣行等への理解が挙げられる。留学生の場合、ほとんどが日本でのアルバイト経験を有するので日本語能力が同じ水準であるならば、日本への留学経験がない求職者より採用される傾向が強い。日本語能力試験N2合格レベルであれば、大卒後の初任給で400ドル程度であるが、N1合格レベルになると700ドルまで上がる。企業が採用したいと考える要件に達しているベトナム人求職者は少ない。

海外で働くことを希望する日本人求職者は、まずシンガポールやマレーシアでの就労を検討するが、高い語学能力が必要とされるので、次の選択肢としてベトナムになるケースが多い、ベトナムで日系企業向けにサービスを提供している企業であれば、英語能力がそれほど高くなくても就労が可能である。

初任給は手取りで月収1000～1500ドル程度である。

(ロ) 職業紹介事情

ほとんどの日系企業が、日系の職業紹介事業を利用している。また、1企業当たり3・4社の職業紹介事業者を利用していることが多い。

(ハ) 労働事情

ベトナム人の長所は責任感の強さである。特に女性に当てはまる。与えられた仕事が終わるまで、残業する者もいる。しかし、日本人と比較すると、時間遵守の意識が低い。遅刻しない、遅刻しそうな場合は連絡するという徹底させないといけない。

キャリア・コンサルティングの水準が低くだけでなく、キャリアに対する意識が薄い。求職者にとっては、どのような働き方をしたいかよりも、賃金がいくらか等の求人条件が優先される。就業先の事務所が移転し、家から遠くなったという理由だけで離職する者もいる。経歴や資格・能力の詐称もある。

6 失業保険制度の状況……………

失業保険は社会保険制度⁴¹⁾の一部として、2006年に立法化された社会保険法に基づき、2009年1月に施行された。しかし、賃金労働者が就業者数の35%未満であり、制度の対象となる人数が少なく、社会的セーフティネットの役割を果たしていない。2013年の実績は、被保険者数867万6千人⁴²⁾であり、労働力人口5,220万8千人の16.6%程度、賃金労働者1,816万8千人の半数以下となっている。

職業紹介センターに登録したことが受給要件であるが、求職活動をしているかどうかの確認は行われていない。失業給付を申請してから15日以内に職を探索できなかった場合に支給され、失業保険は職業紹介業務と連携していない。

失業保険対象者拡大、納付・給付の収支バランスに応

■ 41) 強制社会保険、任意社会保険、失業社会保険の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。
 ■ 42) 保険料徴収額10兆940億ドン、支払実績3兆7018億ドン。(労働・傷病兵・社会問題省からの回答。)

じた運営が出来るような制度への転換を目指し、失業保険制度は、2013年11月に公布された雇用法 (Law on employment)⁴³に規定され、所用の見直しが行われた。同法は、2015年1月1日に施行した⁴⁴。

7 国際協力

2013年1月には安倍総理が就任後最初の外遊先としてベトナムを訪問し、また、同年12月には、日・ASEAN特別首脳会議への出席のためズン首相が訪日した。安倍総理とズン首相との間で、地域的課題を共有し経済的に相互補完関係にある重要なパートナーとして、日越間の「戦略的パートナーシップ」を更に発展させていくことが確認された。

(1) 厚生労働分野における覚書

労働傷病兵社会問題省は、労働安全衛生法、労働法、社会保険法など、制定・改正する法律を複数所管しており、法律に基づく国家による管理、法律施行後の運用等について、日本の知識・経験を共有することが求められている。

2014年5月、田村厚生労働大臣は、ベトナム社会主義共和国ゲン・ティン・ホア労働傷病兵社会問題副大臣と、「日本国厚生労働省とベトナム社会主義共和国労働傷病兵社会問題省との労働と社会福祉分野における協力に関する覚書」の署名を行った。

以下の分野において、厚生労働省とベトナム労働傷病兵社会問題省との間で相互に協力を行うことを確認した。本覚書は、署名の日から開始し、その本覚書の下での協力は、5年間続くものとする。本覚書による協力は自動的に引き続き5年間延長される。

- ① 労働安全衛生、労使関係、賃金政策
- ② 雇用に繋がる技能開発、職業訓練及び国家技能検定

制度

- ③ 社会保険及び失業保険に関する法律、政策、関連制度
- ④ 高齢化に対応する社会福祉制度
- ⑤ 双方の関心分野における両省所管の施設間の協力推進
- ⑥ 双方の合意による他の協力分野

(2) 人材育成支援

日系企業を含む多くの外資系企業の進出が進み、技能労働者に対する需要が高まっている中、十分に訓練された労働者の割合は低く、人材養成、特に職業訓練の質向上は、社会経済開発にとって重要課題とされている。厚生労働省は、JICAを通じて高度な人材育成の支援、技能検定の制度及び実施体制の改善を行っている。

イ ハノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト⁴⁵

商工省傘下のハノイ工業大学 (Hanoi University of Industry : HaUI) において、産業界のニーズに沿った第一線の技能者育成にかかる能力強化を図り、日本レベルの職業訓練校の先行モデルとして、機械及び電気・電子職種において他の職業訓練校に対して適切に技術移転を実施している。

ロ 職業能力開発制度アドバイザープロジェクト⁴⁶

ベトナムは、国家技能検定制度の構築・運営に取り組んでおり、JICAは技能検定制度構築アドバイザーの派遣により、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への助言・支援を行っている。現在は、職業訓練と国家技能検定に関し、産業界のニーズに合わせた改善へ向けた活動・助言・支援を行っている。

■ 43) No.38/2013/QH13

■ 44) ベトナム労働施策5 (1) 参照。

■ 45) プロジェクト期間は2013年6月～2016年6月。詳細はJICA HP参照。http://gwweb.jica.go.jp/km/ProjectView.nsf/SearchResultView/FDC8F0171E06579049257B250079E3CE?OpenDocument

■ 46) プロジェクト期間は2013年8月～2015年8月。詳細はJICA HP参照。

http://gwweb.jica.go.jp/km/ProjectView.nsf/SearchResultView/2A6C1F8FAA55772449257C5C0079E75A?OpenDocument

8 まとめ

職業紹介について、公的機関の果たしている割合は非常に小さく、知人・家族からの紹介や直接応募が大部分を占めている。管理スタッフの募集では、単純労働者の募集と同様の他、人材職業紹介企業や研修制度の利用及び主要な学校訪問によって行われている。

賃金労働者の割合が増加傾向にあるが依然低く、一人事業主及び無償家族労働者が60%以上を占めており、失業率は低い傾向が続いている。24歳以下の若年層が人口の半分近くを占め、特に14歳以下の人口は全体の25%近くを占めており、毎年100万程度新たな労働市場に参入するものと見込まれる。高学歴の若年者においては、失業率が高くなっており、雇用創出や雇用のミスマッチ解消が課題である。

2040年には若年者の割合が大幅に低下し、人口に占める65歳以上の割合は17.9%を超え、日本を上回るスピードで高齢化が進行すると推計されている。失業保険などの社会的セーフティネットの構築が十分でないうちに、高齢化を迎えることが予測されるため、失業保険対象者の拡大、納付・給付バランスに応じた適切な運営が求められる。日本は、ベトナムとの間で2014年に厚生労働分野における覚書を締結しており、今後もベトナム側の要望を踏まえて、必要な協力を行っていく。

資料出所：

- ベトナム労働傷病兵社会問題省 (MOLISA)
<http://english.molisa.gov.vn/>
- ベトナム統計局 (GSO)
http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=491
- 日本貿易振興機構 (JETRO)
<http://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/>
<http://www.jetro.go.jp/biznews/>
- 在ベトナム日本国大使館
http://www.vn.emb-japan.go.jp/index_jp.html
- 日本労働研究機構 (JILPT)
<http://www.jil.go.jp/foreign/index.htm>
- 海外職業訓練協会 (OVTA)
<http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/index.html>

- 国際労働財団 (JILAF)
http://www.jilaf.jp/nc_view/masters/view/102
- ベトナム日本商工会
<http://jbav.vn/>
- 国連 (United Nations)
<http://esa.un.org/wpp/>
- (株) 国際協力銀行「ベトナムの投資環境」
http://www.jbic.go.jp/wp-content/uploads/inv-report_ja/2014/01/17658/201401vietnam.pdf
- 一般財団法人海外産業人材育成協会 (HIDA)
<http://www.hidajapan.or.jp/>
- (社) 日本在外企業協会
「ベトナムビジネスリスクハンドブック」
「海外派遣者ハンドブック」
- 内閣府「高齢社会白書」
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/zenbun/26pdf_index.html
- 総務省
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h25/html/nc123110.html>
- 国際電気通信連合 (ITU)