

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

### 労働施策

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

- ・ 失業保険は社会保険制度の一部として、社会保険法に基づき2009年に施行されたが、失業保険対象者拡大、納付・給付の収支バランスに応じた運営が出来るような制度を目指し、見直された。失業保険制度の規定を含む雇用法が公布され、2015年1月1日に施行された。同法施行以降、社会保険法の失業保険に関する条項は失効した。
- ・ 日・ベトナム経済連携協定に基づいて、ベトナム人看護師・介護福祉士候補者の第1陣・138人が、2014年6月に日本へ入国し、約2か月半の研修の後、受入先の病院・介護施設での就労を開始した。今後は、施設での就労・研修を通じて、看護師・介護福祉士の国家試験合格を目指すことになる。

2014年第3四半期は6.4%と、過去3年間では最高水準であった。製造業及び建設業は、第3四半期にそれぞれ9.8%及び8.8%と増加している。不動産業は前年同期に比べ回復の兆しはあるものの、同3.4%止まりであった。

2014年年初から6月20日時点までの外国直接投資認可額は、前年同期比35.3%減の68.5億ドルであった。新規投資(656件)は同6.8%減の48.5億ドル、追加投資(219件)は同63%減の19.9億ドル。大型案件としては、①セメント製造工場(クアンニン省)への約3.5億ドルの新規投資(インドネシア)、②総合病院建設・関連医療サービス(ハイズオン省)への約2.3億ドルの新規投資(カナダ)、③工業団地開発(クアンニン省)への約2.2億ドルの新規投資(中国)、④商業施設付属マンション(ホーチミン市)への約2億ドルの新規投資(香港)等がある。日本からの対越直接投資は新規・追加の合計で各国・地域中三番目で、新規のみで見ると四番目であった。

### 1 経済情勢

#### (1) 概要

2008年リーマンショック後の大規模な金融緩和とその後の急激な金融引締めにより、国営企業の業績は悪化し金融機関の不良債権は増加した。2015年にはASEAN域内の関税撤廃が予定されている中、不良債権処理<sup>1</sup>や国営企業セクターの改革と銀行セクターの改革を促進し経済の競争力を強化していくことは、ベトナムが引き続き持続的な経済成長を遂げていくための喫緊の課題となっている<sup>2</sup>。また、2014年5月に発生した中国の南シナ海掘削に抗議する反中デモなど、越中関係の悪化がベトナム経済に影響を与える可能性がある。

実質GDP成長率は2013年5.4%、2014年上半期5.2%<sup>3</sup>と、2012年に引き続き5%台の成長にとどまった。

表 5-6-1 実質GDP成長率

| 年        | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 (%) |     |     |
|----------|------|------|------|------|----------|-----|-----|
|          |      |      |      |      | Q1       | Q2  | Q3  |
| 実質GDP成長率 | 6.4  | 6.2  | 5.2  | 5.4  | 4.8      | 5.5 | 6.4 |

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年比、季節調整済み値。

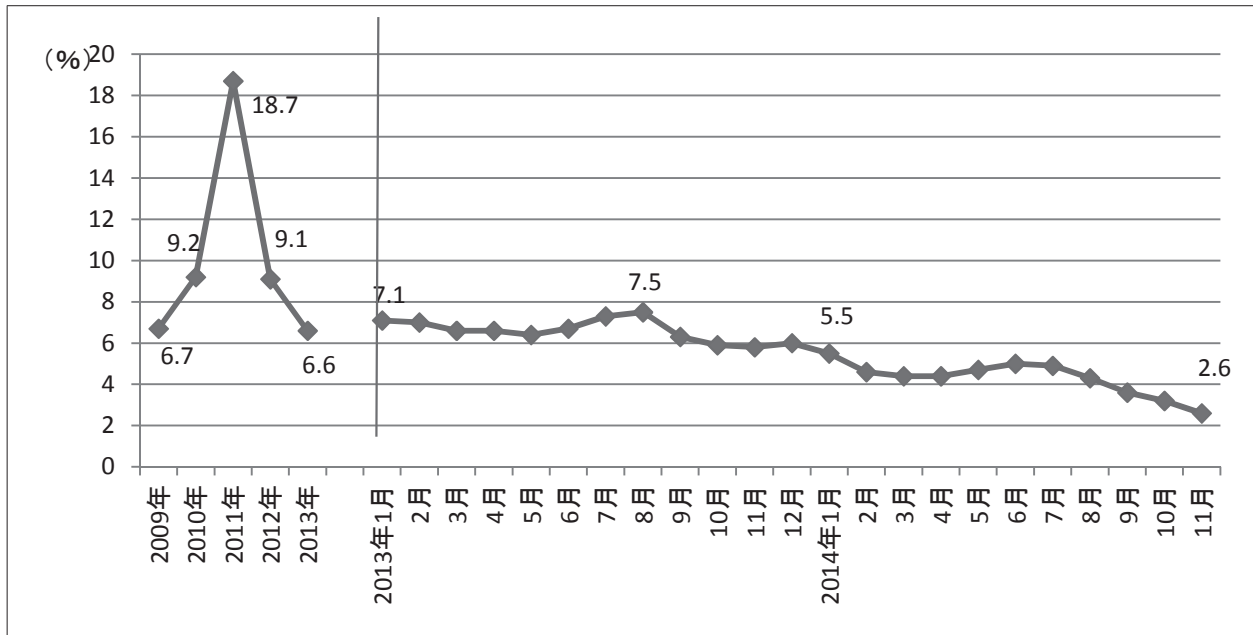
消費者物価指数(CPI)上昇率は、加熱と停滞を繰り返している。2011年には18.7%と高いインフレ率となったが、その後インフレ抑制効果が顕著になり、2013年は6.6%と、政府が目標としていた7.0%を下回った。2014年はインフレ率の低下傾向が続き、11月は2.6%であった。

■1) 不良債権処理対策として、政府はベトナム資産管理公司(VAMC)による債権買取りを進め、2015年までに不良債権比率を3%以下にすることを目標としている。2013年末に3.6%まで低下したものの、2014年に入り上昇に転じ、6月末時点で4.9%となった。実際の不良債権比率は政府発表より高く、15%以上との指摘もある。

■2) 国際協力機構(JICA)は、2014年3月、日本政府や、不良債権処理の経験や実務に精通している関係者の協力を得て、技術協力プロジェクト「国営企業実施改革に向けた企業金融管理能力向上プロジェクト」と「国家銀行改革支援プロジェクト」を開始した。前者は、日本の経験を踏まえつつ、ベトナムの実情に合った国営企業の債務処理メカニズムの構築や国営企業のリストラクチャリング、株式会社化への支援、また、これらに関する人材育成などが中心となる。後者は、ベトナム国家銀行の銀行監督や検査機能の強化、銀行破綻処理の枠組み作り、不良債権処理促進のための制度整備、さらに、これらに関する人材育成などが中心となる。

■3) 越統計総局発表の速報値。

図 5-6-2 消費者物価上昇率の推移



資料出所：ベトナム統計局

(2) 社会経済開発5か年計画 (2011-15年)<sup>4</sup>

社会経済開発10カ年計画 (2011-20年) (2011年1月共産党大会で採択) に基づき、2020年までに近代工業国家に成長とすることを目標としている。政府は実質GDP成長率の目標を2014年は5.8%、2015年は6.0%と設定し、景気回復の兆しが徐々に出ていているとしている。また、経済の不安定要素だったインフレ率は2014年が4.1%と、前年に引き続き安定している。

社会経済開発10カ年戦略をより具体化するため、社会経済開発5か年計画 (2011-15年)<sup>5</sup>が策定されている。概要は以下のとおり。

「後発開発途上国から抜け出して低中所得国<sup>6</sup>のグループに仲間入りし、国民の生活は改善され、貧困世帯の比率が急速に減少した。しかし、経済発展はまだ持続的な発展とは言い難く、経済の質・効果・競争力はまだ低いのが現状である。経済構造の工業化及び現代化への転換速度はまだ遅く、分配が合理的に行われていないために貧富の格差が広がっている。市場経済体制、人材の

質、インフラ整備が弱点であり発展の妨げとなっている。法権的な社会主義国建設の進度がまだ遅いのである。

上記の状況の間接的な原因は世界の経済危機及び景気後退からの影響もあるが、直接的な原因としては各級政権及び各界の指導、管理、運用における見聞が浅く狭いことと弱さである。成長モデル経済改革を迅速かつ実質的に開発し、また質と競争力を強化する方向に経済を再構築し、2020年までに近代的な工業国を目指した基盤を作る。

最初の2～3年ではマクロ経済の安定に集中して実施し、社会安全保障の確保、合理的なレベルの経済成長、成長モデル改革経済の再構築を強く推進する。次の2～3年では迅速で持続的な開発のために基本的には経済改革を完了させ、成長目標とマクロ経済と社会安全保障の調和と安定を図る。」

■ 4) 2011年11月の第13期国会で承認された政府文書。今後10年間の社会経済開発に関する指針を示す「社会経済開発10か年戦略 (2011-20年)」(2011年1月共産党大会で採択)をより具体化する文書である。  
 ■ 5) 2011年11月の第13期国会で承認された政府文書。  
 ■ 6) 2010年に一人当たり国民所得が1,006ドルを超え、低中所得国となる。高中所得国は一人当たりの国民所得が3,976ドル以上。

[東南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（ベトナム）]

表 5-6-3 社会経済開発5か年計画（2011-15年）（SEDP 2011-15）

|            |  |               |
|------------|--|---------------|
| 全体目標       | 2020年の工業国化へ向けた基礎を作る。<br>成長モデル転換および経済再構築を進めながら、急速かつ持続可能な発展を遂げる。         |               |
| 経済指標       | 2010-15年の年率平均経済成長率   | 6.5～7.0%      |
|            | 社会開発投資   | 対GDP比33.5～35% |
|            | 2015年の消費者物価指数の上昇率  | 5～7%          |
| 社会指標       | 2011～15年の5年間で800万人の雇用創出、2015年までに都市部の失業率を4%以下に。                         |               |
|            | 2015年の実質収入を対2010年比で2～2.5倍、熟練労働者層育成（55%）。<br>貧困世帯を年率平均-2%で急速かつ持続的に削減。   |               |
|            | 2015年の人口増加率：約1%。   |               |
| [経済再構築]    | 公共投資の再構築。  |               |
|            | 金融システムの再構築。  |               |
|            | 国有企業の再構築。  |               |
| 金融・財政・産業政策 | インフレ抑制、マクロ経済安定化、通貨価値の安定化、間接金融から直接金融へのシフト。<br>財政収支の効果的な再構築、公共投資管理体制の再検討 |               |
| 法制・行政機構・司法 | 行政手続の簡素化、汚職対策、公務員制度の改善。  |               |
|            | 司法改革案の策定・実施。   |               |
| 社会保障       | 安定雇用・保険制度・社会扶助からなる社会福祉ネットワークの確立。<br>遠隔地・少数民族居住域での貧困削減・生活水準向上・地域計画。     |               |
| 教育         | 高等教育・専門的職業訓練の質向上。  |               |
|            | 就学前教育における民間委託の推進。<br>科学技術振興。   |               |

## 2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢・・・特集第4章ベトナム2 参照

### イ 労働力率、失業率

労働力人口、労働力率は男女共に高い数字で推移している。

失業率は、低く推移しており、2014年第2四半期で1.6%となった。失業率が低いのは、解雇された者がすぐに就労を開始するためとみられており、労働条件はあまりよくないと考えられている。男女別では、女性の方が低い傾向が続いている。都市農村部別では、都市部の方が農村部より失業率が高くなっている。若年失業率は、同時期5.1%と全体の3倍以上となった。

表 5-6-4 雇用・失業の動向

|       | 2013年<br>10～12月 | 2014年<br>(千人、%) |        |
|-------|-----------------|-----------------|--------|
|       |                 | 1～3月            | 4～6月   |
| 労働力人口 | 53,699          | 53,581          | 53,715 |
| 労働力率  | 77.5            | 77.5            | 77.5   |
| 男性    | 82.3            | 82.0            | 81.9   |
| 女性    | 73.1            | 73.2            | 73.4   |
| 就業者数  | 52,793          | 52,526          | 52,838 |
| 失業者数  | 906             | 1,055           | 876    |
| 失業率   | 1.7             | 2.0             | 1.6    |
| 男性    | 1.7             | 2.0             | 1.7    |
| 女性    | 1.6             | 1.9             | 1.5    |
| 都市    | 2.9             | 3.4             | 3.0    |
| 農村    | 1.1             | 1.4             | 1.1    |
| 若年失業率 | 6.0             | 6.7             | 5.1    |

資料出所：GSO「Report on Labour Force Survey Quarter 2 2014」

### ロ 就業者数

就業者数は増加傾向にあり、2014年第2四半期は5,284万人となった。男女の割合がほぼ同じであり、男性51.3%、女性48.7%であった。都市農村別では、農村部が70.0%と高い割合を占めているが、減少傾向にある。

産業別では、農林水産業の割合が2014年第3四半期

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム  
(労働施策)

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム  
(労働施策)

47.1%と減少し続けているが、現在も半数近くの男女が従事している一方、同時期で工業、建設業は21.1%、サービス業は31.8%とどちらも増加している。都市部ではサービス業が6割近くを占めており、女性の従事する割合が高い。所有形態別で見ると、非国営企業が85%以上と最も高い割合を占め、外資系は3.6%と微増している。国営部門で働く就業者割合は、同時期10.2%と2010年9.7%に比べ増加しており、国有企業改革は進んでいない。

表 5-6-5 就業者割合 (2014年第2四半期)

単位：%

|     | 産業別   |        |       | 所有形態別 |      |     |
|-----|-------|--------|-------|-------|------|-----|
|     | 農林水産業 | 工業、建設業 | サービス業 | 国営    | 非国営  | 外資系 |
| 全国計 | 47.1  | 21.1   | 31.8  | 10.2  | 86.1 | 3.6 |
| 都市部 | 14.5  | 26.7   | 58.8  | 20.0  | 74.0 | 6.1 |
| 農村部 | 60.6  | 18.8   | 20.6  | 6.2   | 91.2 | 2.6 |
| 男性  | 45.2  | 25.1   | 29.7  | 10.8  | 86.7 | 2.5 |
| 女性  | 49.0  | 16.9   | 34.0  | 9.6   | 85.5 | 4.8 |

資料出所：GSO「Report on Labour Force Survey Quarter 2 2014」

(2) 雇用・失業対策の実施機関

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

(3) 職業紹介制度・・・特集第4章ベトナム5参照

(4) 各種雇用対策

政府は、社会経済開発5カ年計画、年間計画において新たな雇用創出目標<sup>7</sup>を定めるほか、労働能力を有する者の就職を支援し、各経済セクターに属する組織、企業及び個人が新たな雇用創出するための新しい職場開発を奨励するため、必要な条件を整備し、財政援助、融資、

減税等を行う。

2011年～2015年の社会経済開発5カ年計画<sup>8</sup>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。2014年の雇用創出目標は前年同様160万人である<sup>9</sup>。

イ 女性雇用対策<sup>10</sup>

労働法第10章により、国は雇用機会の拡大、労働条件の改善、労働資格の向上、医療の提供、そして女性労働者の職業能力開発と仕事と家庭の両立の支援を目的とした身体的、精神的な福利発展のための政策と解決策の策定を行っている。定年は男性60歳、女性55歳と男女差がある。

(イ) 訓練と就労促進対策<sup>11</sup>

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

(ロ) 解雇の規制<sup>12</sup>

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

■7) 新設、規模及び業務の拡大又は人員の再編成を理由として、あらゆる経済セクターに属する企業、組織、団体、個人である雇用主が、労働者との間で労働契約を締結することにより雇用する常勤労働者の人数。  
 ■8) 本稿、ベトナム労働政策1 (2) 参照  
 ■9) <http://english.molisa.gov.vn/news/viewdetail/tabid/339/newsid/58420/seo/Vietnam-to-create-jobs-for-1-6-million-labourers/language/en-US/Default.aspx>  
 ■10) 長い戦争期間中は男性が戦争に従事し、女性も生産活動を支えざるを得なかった。戦争終了後も、賃金が低いために夫婦共稼ぎが一般的である。女性の労働力率は70%台と高く、農業部門だけでなく、軽工業、サービス業でも大半を占めている。アジア諸国の中でも、雇用問題を含めた女性の基本的権利について最も早く制度化した国の一つであり、1992年ベトナム社会主義共和国憲法第63条において男女平等の権利について明記されている。  
 ■11) 労働法第153条～154条。  
 ■12) 労働法第155条

□ 若年者雇用対策

65歳以上が人口に占める割合が6.5%（2010年）と少ない一方、0～24歳の若年層が43.6%を占める。14歳以下の人口が全体の25%近くを占め、この年齢層が数年後には毎年100万人程度新たに労働市場に参入するものと考えられ、雇用創出が課題となる。また、その大半は未熟練労働者であり、職業訓練の拡充が必要とされている。

若年失業率は増加傾向にあり、2014年第2四半期は5.1%と25歳以上の1.1%の5倍近くとなった。都市部の若年失業率が10.7%と高く、農村部の3.4%の3倍となった。

また、労働法では、18歳未満の年少労働者の保護と、15歳未満以下の児童の就業制限を定めている<sup>13</sup>。原則として15歳未満の児童は就労できないが、労働傷病兵社会問題省が定める特定区分の職業において、保護者が同意した場合は例外として認められる。雇用主が18歳未満の労働者を雇用する場合、個人履歴手帳<sup>14</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

い。

ハ 高年齢者雇用対策<sup>15</sup>

60歳以上の男性労働者及び55歳以上の女性労働者を指す。高年齢労働者は、定年<sup>16</sup>退職前の1年間は政府の規則に従い、毎日の労働時間が短縮又は、パートタイム労働をすることができる。

雇用主は、高年齢労働者の健康状態を確認し相談すれば、労働契約を締結できる。しかしながら、高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禁止されている。

二 障害者雇用対策

5歳以上の障害者総数は約670万人で、全人口の7.8%を占めるとされている。年齢別にみると、5～15歳の障害者は障害者全体の17.9%、16～59歳は32.6%、60歳以上は49.5%である。年齢別人口に障害者が占める割合をみると、60歳以上では、46.5%と半数近くを占めてい

表 5-6-6 人口比率見込み（中位推計）

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

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

表 5-6-7 若年失業率（2014年第2四半期）

|        | 15～24歳 | 25歳以上 |
|--------|--------|-------|
| 全体     | 5.1    | 1.1   |
| 都市部    | 10.7   | 2.0   |
| 農村部    | 3.4    | 0.6   |
| 男性     | 4.9    | 1.2   |
| 女性     | 5.4    | 0.9   |
| ハノイ市   | 7.8    | 3.0   |
| ホーチミン市 | 9.2    | 2.4   |

資料出所：GSO「Report on Labour Force Survey Quarter 2 2014」

■ 13) 労働法161条～165条。

■ 14) 氏名、生年月日、就労する業務、定期診断結果の結果を記入。

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

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

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム  
(労働施策)

中国

る<sup>17</sup>。また、障害を負った原因は、先天性35.8%、病気32.34%、戦争25.56%、交通事故3.49%であり、戦争による障害者の割合が高いことが特徴となっている<sup>18</sup>。

障害者雇用対策の中心的な法規規範は労働法<sup>19</sup>と障害者法(51/2010/QH12)<sup>20</sup>である。企業の障害者雇用義務<sup>21</sup>、所定割合に満たない場合における障害者雇用基金への一定額の納付義務、割当以上に雇用した企業に対する手当の支給や低利子融資があった。しかし、2012年労働法改正により、障害者雇用義務制度、障害者雇用基金及び障害者時間制限が廃止されることとなった。企業が障害者を雇用することは奨励し、優遇することとされた。障害者を雇用すると減税の対象になる。

また、労働法では、以下のとおり規定されている。

- ① 障害者を雇用する雇用者が障害者の健康を確保すること
- ② 労働能力喪失率が51%以上の障害を持つ被雇用者を時間外労働・深夜労働させることの禁止
- ③ 障害者を重労働業務、有害業務又は有害物質を取り扱う業務に従事させることの禁止

**ホ 外国人労働者対策<sup>22</sup>**

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

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

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<sup>23</sup>。

- ① 十全な民事行為能力を持っていること。
- ② 職務遂行上、必要な専門レベル・技能・健康を有していること。
- ③ ベトナム及び海外において犯罪歴の無いこと。
- ④ 労働許可証（ワークパーミット）を取得すること<sup>24</sup>。

ベトナムの法律に基づき設立された企業、組織で働く外国人労働者は労働許可証を取得しなければならない。ただし、有限会社の出資者又は所有者、販売活動のために3ヶ月未満滞在する外国人は労働許可証が免除<sup>25</sup>となる。

改正労働法の外国人の労働許可に関する施行規則<sup>26</sup>が2013年11月より施行され、外国人就労が厳格化されることとなった。政令の主な内容は、以下の通り。

- ① 労働許可証の取得条件として、年間の外国人雇用計画の提出と省・中央直轄市の人民委員会委員長の事前承認が必要となる。
- ② 労働許可証免除に該当する場合、労働傷病兵社会問題局に申請と承認が必要となる。
- ③ 労働許可証の有効期限は最長3年間から2年間に変更となる<sup>27</sup>。

**ヘ 国外労働者対策**

国内への送金による外貨獲得、技術の国内移転及び失業率の低下の観点から、1980年以降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。170社以上の労働派遣会社があり、年間8万人の労働者が海外に派遣されている。

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム  
(労働施策)

■ 17) 国連ESCAP“Disability at a Glance 2012”  
 ■ 18) 森社也編『障害者の貧困削減：開発途上国の障害者の生計』調査研究報告書 アジア経済研究所第6章2008年http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/pdf/2007\_01\_13\_06.pdf  
 ■ 19) 労働法176条～185条  
 ■ 20) 1998年障害者法令(06/1998/PL-UBTVQH10)より改正。採用基準を満たす障害者の採用拒否の禁止対象を、公的機関(行政機関、事業機関)からあらゆる使用者に拡大した。  
 ■ 21) 障害者雇用義務率は、建設業、輸送業、鉱業など2%、その他の部門は3%(1995年政府議定81/CP第14条)であった。  
 ■ 22) 労働法第169条～175条  
 ■ 23) 外国人の雇用枠制限(全従業員に対し外国人従業員の3%)は、2008年政令改正34/2008/ND-CPにより廃止された。  
 ■ 24) 2014年6月、観光ビザでベトナムへ入国した外国人が、その後労働者としてベトナムで勤めているケースを減少させるため、ビザ発給の詳細を規定した、ベトナムへの出入国・トランジット・居住法を可決した。労働者は、ビザ発給の際にワークパーミットの提出が必要である。また、外国人労働者のビザ期限は2年間だが、外国人投資家・弁護士のビザ期限は5年と定めた。2015年1月1日より施行。  
 ■ 25) 労働法172条、102/2013/ND-CP第7条。株式会社の取締役である外国人、サービス業で入国する外国人(3ヶ月未満)、ベトナム司法省より資格を受けた外国人弁護士、国際条約の規定に基づく外国人、その他政府が定める場合等。  
 ■ 26) 政令102/2013/ND-CP  
 ■ 27) 労働者の雇用期間がそれより短ければその期間。

2000年代に入り、労働法の中の海外派遣労働者に関する条項が拡充され（2002年）、また、「派遣契約によるベトナム人労働者海外派遣法」（72/2006/QH11）が成立するなど、関連法制度の整備が進んでいる。

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

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

ベトナム国内で1年間日本語を受講し、日本語能力試験N3以上に合格することが入国の要件の一つになっている。看護師候補者の場合は訪日後3年間（受検機会は3回）に、介護福祉士候補者は訪日後4年間（受検機会は1回）以内に、それぞれ日本の試験に合格すれば、看護師・介護福祉士として長く就労することが可能となる。2014年6月に第1陣として138人（看護師候補者21人、介護福祉士候補者117人）が来日した。日本語研修や看護・介護の導入研修を終え、8月から、受入れ先の病院・介護施設での就労を開始した。今後は、施設での就労・研修を通じて、看護師・介護福祉士の国家試験合格を目指すことになる。

(ロ) 海外労働者派遣会社の評価制度

海外労働者派遣を行う労働者派遣会社の評価制度が、国際労働機関（ILO）の支援で2010年に導入された。同制度は、ベトナム労働者派遣協会（Viet Nam Association of Manpower Supply: VAMAS）が労働

者派遣会社の行動規範に基づき策定した。行動規範は、各社が自主的に、法令順守、マネジメント、労働者保護を改善することを目的としている。

評価は、A1～D2までの8段階<sup>28</sup>ある。2回目の評価が9月に発表され、A1が11社、A2が27社、B1が9社となっている<sup>29</sup>。

この評価により、労働者へのサービスが改善されるように、企業間競争が高まることが期待されている。政府は、評価の普及に向けた協力を約束するとともに、VAMASに対し、2016年の海外労働管理法の改正に向けて、評価から得られる知見の提供を求めた。

2015年末のASEAN経済統合により、ベトナムから海外への労働者派遣は増加すると見込まれている。海外労働者の保護と、労働者派遣会社のサービス向上が一層必要となるが、行動規範は、海外労働者及び労働者派遣会社の双方の課題解決に資するとの意見もある。

(5) 職業能力開発対策

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

イ 職業訓練

2006年職業訓練法（Law on Vocational Training, 2006, 76/2006/QH11）により職業訓練実施機関の組織、運営、権利及び義務並びに職業訓練に参加する個人の訓練内容等が規定されている。

職業訓練には、初等、中等、大学の3つのレベルがある。初等レベルは、職業訓練学校（初等）、職業訓練センターで実施され、単純作業や特定作業における実践力を身につけることを目標とし、3ヶ月～1年実施される。中等レベルは、職業訓練高校、職業訓練センター（中等）で実施され、専門知識や技術応用力を持つことを目標と

■ 28) top excellent及び excellent (A1及びA2)、good (B1及びB2)、satisfactory (C1及びC2)、not satisfactory (D1及びD2)。  
■ 29) 1回目の評価は、20社が対象だった。3回目は70社になると見込んでいる。

表 5-6-8 職業訓練施設数（2009年6月30日時点）

単位：校

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

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

し、1～2年<sup>30</sup>実施される。大学レベルは、職業訓練大学、職業訓練センター（高等）で実施され、より高度な専門知識や技術応用力、チームワークを持つこと目標とし、2～3年<sup>31</sup>実施される。2009年時点で2,000を超える職業訓練施設が設立されているが、その大半はその他に分類される、十分な指導員や設備を持たない小規模な職業訓練施設である。

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

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

なお、職業訓練法は2014年に職業教育法（74/2014/QH13）に改正され、2015年7月1日から施行される。

#### □ 職業訓練支援

失業保険受給期間中に、職業訓練施設を通じて職業訓練を希望した労働者は「訓練」を提供される。失業保険受給中の労働者は、短期の職業訓練又は費用が短期と同額のコースを受けることができる。短期の職業訓練より、

費用が高い職業訓練コースの受講を希望する場合には、超過分を自己負担しなくてはならない（政令第127/2008ND-CP第17条第2項の職業訓練に関する法律）。職業訓練支援の期間は各労働者の職業訓練期間により異なるが、6ヶ月以内となっている（政令第127/2008/ND-CP第17条第3項）。失業保険の受給終了後も受講中のコースが修了するまでは支援を受けることができる。職業訓練費用はベトナム社会保険庁が負担する。

#### ハ 職業能力評価制度

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

日本は、職業訓練総局に国家技能検定制度を支援する国際協力機構（JICA）専門家を派遣し、実施を指導している<sup>32</sup>。また、2013年8月、MOLISAは中央職業能力開発協会（JAVADA）との間で覚書（MOU）を締結し、海外で初めて日本式の技能検定を採用することが認められた<sup>33</sup>。

国家技能検定は、その上位の技能から5～1級の5段階に区分され、学科試験及び実技試験で構成される。2011年6月にクアニン省のホンカン鉱山職業訓練校で、国家技能検定第1号「鉱山の掘削技術」が実施<sup>34</sup>され、今後

■ 30) 職業別に高校卒業生に対し1～2年間、中学卒業生に対し3～4年間実施される。  
 ■ 31) 同じ職業の中等レベル職業訓練履修者は、訓練期間が1～2年間に短縮される。  
 ■ 32) ベトナムの国家技能検定制度は日本の制度と多くの類似点があり、日本の制度を参考に実施を指導し、試験課題、採点方法、採点基準等のポイントに関する技術移転、採点評価者の人材育成を行っている。  
 ■ 33) 職業訓練総局が実施する技能検定において、日本の技能検定試験と同じ課題を使用するなど一定の条件を満たした場合に、合格証書にその旨を記載し、JAVADAが証明を行うことに合意した。日本の技能検定に準拠していることを証明するのは初めてである。  
 ■ 34) 「メカトロニクス」、「グラフィックデザイン」、「鉱山の建設技術」、「鉱山の電気設備」、「CNCマシニング」、「旋盤」、「フライス盤」の職種について国家技能検定が実施されている。



は金型関連職種<sup>35</sup>を重点に裾野産業へ展開していくことが期待されている。

## 二 日系企業向け職業訓練コース

2014年7月、北部ハナム省は、省内の日系企業に質の高い労働力を提供するため、職業訓練短期大学と協力し、1,000人の労働者訓練コースを開始した。同訓練コースは、日本語教育を主に、日系企業の協力を得て、日本文化紹介や合同会社説明会も行う予定である。

## 3 労働条件対策

### (1) 労働時間及び賃金の動向

2013年の週当たり平均労働時間は44.36時間と、2012年に比べ1.3時間減少した。地域別では、ホーチン市が最も高く49.5時間、ハノイ市は45.8時間であった。

表 5-6-9 週当たり平均労働時間 (2013年)

| 単位：時間 |      |      |      |
|-------|------|------|------|
|       | 全国計  | 都市部  | 農村部  |
| 全国計   | 44.3 | 46.5 | 43.4 |
| 男性    | 45.3 | 47.0 | 44.6 |
| 女性    | 43.3 | 46.0 | 42.2 |
| ハノイ市  | 45.8 | 45.4 | 46.0 |
| ホーチン市 | 49.5 | 49.8 | 48.0 |

資料出所：ベトナム統計局GSO「Report on Labour Force Survey 2013」Table3.8

2006年以降、ほぼ毎年最低賃金が改定され、最低賃金以上の賃金を支払っている企業においても、企業規模に関わらず賃金が上昇する傾向が続いている。2012年～2013年の賃金上昇率は約10%となり、2011～2012年の上昇率約20%に比べ半分程度の伸びとなった。2014年

は、1～3月に上昇したが、4～6月は落ち着いている。

表 5-6-10 月額平均賃金

| (単位：千ドン) |       |       |       |       |                     |
|----------|-------|-------|-------|-------|---------------------|
|          | 2012年 | 2013年 | 2014年 |       | 賃金上昇率<br>2012～2013年 |
|          |       |       | 1～3月  | 4～6月  |                     |
| 月額賃金     | 3,757 | 4,120 | 4,729 | 4,335 | 9.7%                |
| 男性       | 3,923 | 4,287 | 4,903 | 4,509 | 9.3%                |
| 女性       | 3,515 | 3,884 | 4,492 | 4,092 | 10.5%               |
| 都市部      | 4,466 | 4,919 | 5,726 | 5,119 | 10.1%               |
| 農村部      | 3,166 | 3,476 | 3,908 | 3,700 | 9.8%                |

資料出所：GSO「Report on Labour Force Survey Quarter 2 2014」

### (2) 最低賃金制度

通常の労働条件で最も単純な業務を行う被用者に支払われる最低位の金額であり、被用者及び彼らの家族の最低の生活需要を保障できるよう<sup>36</sup>、労働法<sup>37</sup>及び最低賃金規定<sup>38</sup>に基づき、政府が決定している。全国一律の一般最低賃金と地域別の地域別最低賃金の2種類がある。

#### イ 一般最低賃金

対象者は、国営機関、政府機関、国営企業法に基づく企業で働く労働者である。2009年以降毎年5月の上げが慣例化していたが、2013年は景気後退による国の収入減を理由に遅れ、7月に115万ドンに上げられた<sup>39</sup>。

#### ロ 地域別最低賃金

対象者は、労働者を雇用する企業(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・組織で働く労働者である。

ベトナム労働総連合、雇用主の代表者と協議し、被用者及び彼らの家族の生活の必要、経済社会状況<sup>40</sup>、及び

表 5-6-11 一般最低賃金の推移

| 単位：ドン  |         |       |         |       |         |       |           |       |           |      |
|--------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|-----------|-------|-----------|------|
|        | 2009年5月 |       | 2010年5月 |       | 2011年5月 |       | 2012年5月   |       | 2013年7月   |      |
|        | 金額      | 上昇率   | 金額      | 上昇率   | 金額      | 上昇率   | 金額        | 上昇率   | 金額        | 上昇率  |
| 一般最低賃金 | 650,000 | 20.4% | 730,000 | 12.3% | 830,000 | 13.7% | 1,050,000 | 26.5% | 1,150,000 | 9.5% |

■ 35) 2011年12月日越共同イニシアティブの中間評価で、ベトナムの裾野産業の金型産業に焦点をおくことが合意された。  
 ■ 36) 最低賃金を技能職の初任給の目安としている企業が多いが、現在の最低賃金は国民の生活に必要な最低生活費の60%程度しかないといわれている。最低賃金だけでは生活が苦しい状況で、夫婦共稼ぎや副業を行っている人が多数いるといわれている。  
 ■ 37) 労働法第91条、92条。  
 ■ 38) 33/2009/ND-CP  
 ■ 39) 2013年に130万ドンまで上げられる予定だったが、財源確保が困難として、115万ドンへの上げにとどめられた。上昇率は9.5%。  
 ■ 40) 経済成長率、消費者物価指数等。

中国

労働市場での賃金額に基づき、国家賃金審議会<sup>41</sup>の提案による地域別最低賃金額を公表する。

経済成長率、消費者物価指数などに合わせて最低賃金の引上げが続いているが、消費者物価上昇率が落ち着いているにも関わらず、最低賃金の引上げ幅が大きいため、労働集約型の製造業にとってコスト負担が大きくなるものとみられる。

政府は2014年11月に、2015年1月以降の国内・外資系企業の最低賃金引き上げに関する政令を公布した<sup>42</sup>。国家賃金評議会が8月に政府に提出した国内・外資系企業の2014年の最低賃金引き上げに関する政令改正案にはほぼ沿っており、消費者物価上昇率を上回る引上げが続いている。2018年までに最低賃金をエリア1で400万ドンまで引き上げる目標を掲げており、今後も引上げが続く見通しである。

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム  
(労働施策)

労働災害の最も多い分野は、石炭・鉱山開発等の建設分野で、約半数を占めている。死亡原因で最も多いのは、高所からの転落及び感電事故である。災害発生責任の所在は、雇用者に起因するものが半数以上を占め、被雇用者に起因するものが25%程度となっている。

労働災害発生のうち死亡災害の割合が約10%と高いのは、死亡災害の報告率に対し、休業災害等の報告率が低いと推測される<sup>45</sup>。

表 5-6-13 労働災害件数

| (件、人)      |      |      |       |
|------------|------|------|-------|
| 年          | 2012 | 2013 | 増加率   |
| 労働災害発生件数   | 6777 | 6695 | -1.2% |
| うち死亡災害発生件数 | 552  | 562  | 1.8%  |
| 労働災害被災者数   | 6967 | 6887 | -1.1% |
| うち死亡者数     | 606  | 627  | 3.5%  |
| うち重傷者数     | 1470 | 1506 | 2.4%  |
| うち女性労働者数   | 1842 | 2308 | 25.3% |

資料出所：MOLISA 380/TB-LDTBXH 「2013年労働災害状況報告」

(3) 労働災害

イ 動向

労働災害及び職業病<sup>43</sup>は国等への報告が労働法により義務づけられている<sup>44</sup>。

2013年は2012年と比べ発生件数及び被災者ともに減少したものの死亡者数、女性労働者数が増加した。地域別では、発生件数はドンナイ省が最多であるが、死亡災害発生件数はホーチミン市が最多である。

ロ 補償

(イ) 雇用者の責任<sup>46</sup>

●医療保険に加入している被雇用者に対しては、被雇用者負担の費用、及び医療保険が負担するリストにない費用を支払う。医療保険に加入していない被雇用者に対しては、応急処置・救急から完治するまでの治療費のすべてを支払う。

表 5-6-12 地域別最低賃金の推移

|                          | 2011年     |       | 2011年10月  |       | 2013年     |       | 2014年     |       | 2015年     |       |
|--------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
|                          | 金額        | 上昇率   | 金額        | 上昇率   | 金額        | 上昇率   | 金額        | 上昇率   | 金額        | 上昇率   |
| エリア1：ハノイ・ホーチミン市内         | 1,550,000 | 15.7% | 2,000,000 | 29.0% | 2,350,000 | 17.5% | 2,700,000 | 14.9% | 3,100,000 | 14.8% |
| エリア2：ハノイ・ホーチミン市外、主要地方都市部 | 1,350,000 | 13.4% | 1,780,000 | 31.9% | 2,100,000 | 18.0% | 2,400,000 | 14.3% | 2,750,000 | 14.6% |
| エリア3：地方都市                | 1,170,000 | 12.5% | 1,550,000 | 32.5% | 1,800,000 | 16.1% | 2,100,000 | 16.7% | 2,400,000 | 14.3% |
| エリア4：その他僻地               | 1,100,000 | 10.0% | 1,400,000 | 27.3% | 1,650,000 | 17.9% | 1,900,000 | 15.2% | 2,150,000 | 13.2% |

資料出所：MOLISA

■ 41) 2013年5月1日施行の改正労働法において、最低賃金について政府に提言する機関として、新設されたものである。労働傷病兵社会問題省(MOLISA)、ベトナム労働総連合、中央の雇用代表組織の代表者から構成されている。  
 ■ 42) 政令103号(103/2014/ND-CP)  
 ■ 43) 有害な労働条件が原因で労働者が係る病気。労働傷病兵社会問題省及び保健省が、ベトナム労働総連合と雇用主の代表者と協議の上、職業病リストを発行している。(労働法106条)  
 ■ 44) 報告の対象は、負傷等の災害(休業3日以上及び死亡災害)及び職業病。就労時間並びに自宅から職場までの合理的な通勤途上で起きた事故は労働災害として認められる。  
 ■ 45) 労災の報告義務があることを知らない、又は知っていても法令を遵守しない等の企業があり、国立労働保護研究所(National Institute of Labour Protection: NILP)は、労働災害統計の信頼性を30~40%としている。  
 ■ 46) 労働法第144条

- 労働災害の被害を受けて休業する被雇用者に対し、休業する治療期間の労働契約に基づく賃金を十分に支払う。

(ロ) 被雇用者の権利<sup>47)</sup>

- 強制社会保険の加入対象である被雇用者は、雇用者が社会保険料を社会保険機関に納付していない場合、社会保険法の規定に基づいて、雇用者から労働災害・職業病の制度に対応する金額の支払を受けることができる。支払は、各当事者の合意により1回又は毎月行われる。
- 労働能力損失率が5%以上喪失した場合、雇用主は以下の水準を支払う。  
原因が被雇用者の過失の場合でも、被雇用者は以下の水準の少なくとも40%相当額の手当を受けることができる。

表 5-6-14 手当額

| 労働能力損失率 | 5%以上10%以下             | 11%以上80%以下                              | 81%以上又は死亡            |
|---------|-----------------------|---|----------------------|
| 手当額     | 労働契約による賃金の少なくとも1.5か月分 | 喪失率が1%上昇するごとに労働契約による賃金の0.4ヶ月を1.5ヶ月分に加算。 | 労働契約による賃金の少なくとも30ヶ月分 |

(4) 労働契約<sup>48)</sup>

雇用主と労働者（3ヶ月以内のものを除く）は、書面による労働契約の締結義務がある。労働契約には、必要記載事項<sup>49)</sup>が記載されていなければならない。

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

イ 労働契約期限

無期限労働契約と有期限労働契約があり、有期限労働

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

ロ 試用期間

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

試用期間中は、同種の業務に対する給与の85%以上の給与でなければならない。

ハ 短時間労働

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

(5) 労働時間・休暇制度

イ 法定労働時間<sup>50)</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>51)</sup>。事業主は、労働者に事前に通知することを条件とした上で、1日毎又は1週間毎の労働時間を決定する権利がある。夜間勤務時間は、22時～翌日の6時までである。

労働傷病兵社会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

■ 47) 労働法第145条、社会保険法第47条  
 ■ 48) 労働法15条～43条、50条～52条。  
 ■ 49) ①雇用者の氏名・住所、②労働者の氏名、誕生日、性別、住所、身分証明書番号、③業務内容、就労場所、④労働契約の期限、⑤賃金の支払形式、手当、⑥昇給制度、⑦労働時間、休日、⑧労働保護設備、⑨社会保険、医療保険、⑩職業訓練及び職業技能水準の向上などを主な内容としなければならない。  
 ■ 50) 労働法第104条～105条。  
 ■ 51) 週当たりの時間の場合、1日当たり10時間、1週間当たり48時間を超えてはならない。

(1152/2003/QD-BLDTBXH) に掲げられた業務に従事する作業員は、1日の労働時間を1～2時間短縮されるものとする。

□ 時間外労働<sup>52</sup>

1日の労働時間の50%を超えない<sup>53</sup>範囲で、年間200時間を上限に、事業主と労働者は合意することができる。衣料品、繊維、革製品、靴下加工を含む特定の産業部門においては、時間外労働を年間300時間まで増やすことができたが、時間外労働に関する新たな政令<sup>54</sup>が公布され、2013年7月1日より、生産、電気、製油等の部門においても、年間300時間まで増やすことができるようになった。

時間外労働に対して、通常の就労日では基本給の少なくとも150%、毎週の休日では基本給の少なくとも200%、公休日又は有給休暇中では基本給の300%が支払われる。

ハ 休暇制度

(イ) 休息・休日<sup>55</sup>

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

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

公休日は年間10日あり、賃金全額保障の上、休暇を取ることができる。2013年改正労働法により、テト休暇<sup>56</sup>は4日間から5日間に増えた。外国人労働者は、自国の新年と建国記念日の2日間の休暇を追加で取得することが可能となった。

表 5-6-15 2014年公休日

|                                   |    |                |
|-----------------------------------|----|----------------|
| 新年 (New Year's Day)               | 1日 | 1月1日           |
| 旧暦正月 (Lunar New Year (Tet))       | 5日 | 1月30日～2月3日     |
| フン王忌日 (Hung Kings Commemorations) | 1日 | 4月9日 (陰暦3月10日) |
| 戦勝記念日 (Victory Day)               | 1日 | 4月30日          |
| メーデー (International Labour Day)   | 1日 | 5月1日           |
| 建国記念日 (National day)              | 1日 | 9月2日           |

なお、2015年の旧暦正月は2月17日～20日、23日(14日(土))を出勤とし、15日～23日まで連休、フン王忌日は4月28日(25日(土))を出勤とし、28日～5月3日まで連休)である。

(ロ) 年次有給休暇<sup>57</sup>

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

表 5-6-16 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   |

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

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

(ハ) 出産休暇制度<sup>58</sup>

女性労働者は、6ヶ月の出産休暇<sup>59</sup>(出産前及び出産後

■ 52) 労働法第97条、106条～107条。  
 ■ 53) 2013年改正労働法にて、「1日4時間を超えない」、から変更された。これは表現上の変更で、実質的な変更はない。  
 ■ 54) 45/2013/ND-CP  
 ■ 55) 労働法第108条～110条、115条～117条。  
 ■ 56) 旧暦正月 (Lunar New Year (テト休暇 : Tet))  
 ■ 57) 労働法第111～114条  
 ■ 58) 労働法第114、115条  
 ■ 59) 2013年改正労働法により、出産休暇が4ヶ月から6ヶ月に延長された。出産前休暇は、2ヶ月以内。

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

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

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

**(6) 解雇規制<sup>60</sup>**

解雇は、以下の状況で実施可能である。

- ① 従業員が窃盗、横領、経営・技術又は知的財産上の秘密の漏洩を行う等企業の財産及び利益に甚大な損害をもたらす行為を行った場合。
- ② 懲戒処分として昇級時期を引き延ばされ、又は配置転換処分を受けた者が、当該処分が解除されない間に、同一の労働規範に違反した場合、又は役職から外されている間に、常習犯として違反行為を行った場合。
- ③ 労働者が正当な理由<sup>61</sup>なく、月に合計5日又は1年に合計20日欠勤した場合。

事業主は、解雇後、省又は市の労働事務所にその旨通知しなければならない。整理解雇が必要な状況においても、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が必要。また、多くの労働者を削減する場合、基礎労働組合と協議するなど手続が必要。

**4 労使関係施策**

**(1) 労使団体**

賃金労働者は増加傾向にあるものの、労働者の約3割程度であり、大部分は一人事業主と無償家族労働者が占めている。労使関係は大多数の国民に取ってはなじみのないものであり、国有企業及び外資系企業に勤務する一部の国民にとっての関心事項となっている。

**イ 労働組合**

労働組合法 (Law on Trade Unions)<sup>62</sup>が、労働組合の結成、労働組合の権利・義務等に関して規定している。

労働組合は、従業員や労働者層の大きな政治・社会組織として自主性の原則の下で設立され、政治体制の一員となる。従業員、公務員、委員や労働者の代理人となり、国家機関、経済組織及び社会組織労働者の法的な権利及び利益を管理し、保護する責任を負う。また、国家の管理、経済社会の管理、もしくは国家機関及び組織、機関、企業の監督、調査、監視を受けるほか、労働者に対して自己の知識、職業技能の向上、法令の遵守、ベトナム社会主義共和国の建設及び防衛のための啓発、教育を行う組織である<sup>63</sup>。

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>64</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>65</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>66</sup>、③国家予算からの拠出金又は補助金などとなっている<sup>67</sup>。

**ロ ベトナム労働総連合 (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、労働組合法によりその設立及び役割について定められている。①

■ 60) 労働法第126条  
 ■ 61) 正当な理由があると認められる場合とは、天災、火災、労働者又は親族が疾病し診断書がある場合、また就業規則で規定されるその他の場合。  
 ■ 62) 日本の労働組合法に相当する。1990年制定。2012年6月20日に改正、2013年1月1日施行された。  
 ■ 63) 労働組合法第1条  
 ■ 64) 労働組合法第5条  
 ■ 65) ILO条約87号（結社の自由及び団体交渉権の保護に関する条約）及び98号（団体交渉及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）は未批准。  
 ■ 66) 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。労働組合費の事業主負担は、賃金に対し国内企業2%、外資系企業1%であったが、労働組合法改正により外資系企業の負担割合も2%に上げられた。  
 ■ 67) 労働組合法第26条

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム  
(労働施策)

中国

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<sup>68</sup>、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。

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%に当たり、全雇用労働者の約45%に相当する。VGCLによると、連合への加入率は部門毎によって大きく異なり、公営部門では95%、国営企業では90%、外資投資企業では55%、非国営企業で35%となっている。

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。この組織系統における上部組織は、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、企業などの各事業所単位で設立される基礎労働組合<sup>69</sup>である。

ハ 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) の二つがある。両者とも、国家政策の改正、立案等に参加している。政府はVCCIとVCAの両者を使用者代表として見ており、ILO年次総会には両者が交互に出席する。

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

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム (労働施策)

主な会員とする団体で、全国各地に支部を設置している<sup>70</sup>。

二 労使間の対話促進

雇用者と被雇用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、2013年改正労働法で、職場における労使間の対話が規定された<sup>71</sup>。職場における民主的規則の履行に関する政令<sup>72</sup>により詳細規定が明確化され、最低3カ月に1回の労使代表による定期対話<sup>73</sup>と、1年に1回の被雇用者全員との職場集会<sup>74</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など多岐にわたる<sup>75</sup>。

(2) 労働争議の発生件数等<sup>76</sup>

ストライキは、労働法に詳細な規定が置かれているが、ほぼ100%が違法ストライキとなっている<sup>77</sup>。大部分が台湾・韓国を中心とした外資系企業で行われ、ほとんど4日以内に収束する<sup>78</sup>。

世界経済の回復及びインフレの再高騰の兆しがあり、2011年はストライキが大幅に増加したため、政府はベトナム労働総連合に対し、ストライキを半減するよう指示した。消費者物価指数が2012年以降5～7%と落ち着いていることもあり、2012年532件、2013年351件<sup>79</sup>と減少している。

5 最近の動向.....

(1) 失業保険制度改正

失業保険などの社会的セーフティーネット<sup>80</sup>の整備は、低所得者層を底上げし、失業に伴う社会格差の拡大

■ 68) 労働組合法第12条  
 ■ 69) 労働組合法第188条  
 ■ 70) その他、ホーチミン市産業経営者協会 (Association of Industrialists in Ho Chi Minh City)、タクシー組合 (Taxi Cooperation)、外資系企業経営者クラブ (Club of FIEs's Directors) 等職業別組合もあり、非政府組織として機能している。  
 ■ 71) 2013年改正労働法63～65条  
 ■ 72) No.60 / 2013 / ND-CP。2013年6月19日付公布、8月15日施行。  
 ■ 73) 雇用者は自らの責任で3カ月に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、雇用者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。  
 ■ 74) 被雇用者が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)。  
 ■ 75) 中小の日系進出製造業にとって、きめ細やかな対応を取るのには負担が大きいと懸念されている。  
 ■ 76) 2013年海外情勢報告・特集「アジア7カ国の労使紛争とその解決制度」ベトナム参照。  
 ■ 77) 違法ストライキが多発している一因は、健全な労使間交渉の経験の少なさ、労働者への教育不足、違法に対する実効性の乏しい法制度及びその制度適用にある。  
 ■ 78) 雇用者は、被雇用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、解雇処分を適用できる。(労働法第126条)  
 ■ 79) U.S. Department of State 2014 Investment Climate Statement - Vietnam  
 ■ 80) 短期や緊急のリスクに対し保障を提供するもので、その内容は、疾病、傷病、失業など個人のリスク、洪水や飢餓のような地域レベルのリスク、金融危機のような国家レベルのリスクなど、対応するリスクによって様々である。

[東南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（ベトナム）]

による社会の不安定化の回避のため、必要不可欠である。

失業保険は社会保険制度<sup>81</sup>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<sup>82</sup>。制度化されてから数年しか経っていないが、収支バランスの見通しが悪いこと、失業手当受給のための手続が複雑であり、受給までの時間がかかり過ぎること、事業主が保険料の支払いを免れるために不当な手段を取る例が見られたこと等、様々な問題が指摘された。

失業保険対象者拡大、納付・給付の収支バランスに応じた運営が出来るような制度を目指し、2013年11月に失業保険制度の規定を含む雇用法（Law on employment）<sup>83</sup>が公布され、2015年1月1日に施行する。失業保険は社会保険法において規定が設けられていたが、同法施行以降は、雇用法<sup>84</sup>に基づくこととなり、社会保険法の失業保険に関する条項は失効する。

現行制度では、ベトナム社会保険（Vietnam Social Security：VSS）が納付及び支給業務を担当しているが、施行後は、VSSが納付業務を引き続き担当するが、支給業務は各省のDOLISAが担当する。

日本は、国際労働機関（ILO）を通じて、失業保険制度のノウハウを移転し、制度設計、実施及び適切な実行等、ベトナムを支援する技術協力を行っている。

(2) 労働法改正

労働法改正が6年ぶりに行われ<sup>85</sup>、2013年5月1日に施行された。同法で「労働派遣」という概念が初めてベトナムに導入された<sup>86</sup>。労働派遣とは、労働派遣業務の許可を受けた企業によって採用された被雇用者を別の雇用者の管理の下で就労させることで、この際も労働派遣企業との雇用関係は維持される。労働派遣業は特定の業務にのみ適用される。労働派遣の期間は、最大12ヶ月を超えないものとする。労働派遣企業は、デポジットを納付し、労働派遣事業の許可を得なくてはならない<sup>87</sup>。

(3) 日越共同イニシアティブ

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、日越間の投資・貿易促進のための枠組みとして日越共同イニシアティブ<sup>88</sup>を行っている。これは、ベトナム

表 5-6-17 失業保険制度

|         |         | 2009年1月～   | 2015年1月～   |
|---------|---------|--|--|
| 名称      |         | 社会保険   | 失業保険   |
| 根拠法     |         | 社会保険法（法No.71/2006/QH11）  | 雇用法（Law on employment）（No.38/2013/QH13）  |
| 運営主体    |         | ベトナム社会保険（Vietnam Social Security）  | ベトナム社会保険（Vietnam Social Security）  |
| 被保険者資格  |         | 期間の定めのない労働契約又は1年以上の期間の定めのある労働契約の労働者が10人以上いる場合に適用される。   | 期間の定めがない労働契約又は3ヶ月以上の期間の定めのある労働契約の労働者が、1人以上いる場合に適用される。  |
| 受給要件    | 被保険者期間等 | ①失業前24か月間に12か月分の失業保険を納付し、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。 | ①失業前24か月間に12か月分の失業保険を納付し、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    | 問わない。  | 問わない。  |
|         | その他     | —  | —  |
| 給付期間、水準 |         | 失業直前6か月間の平均給与の60%を毎月。給付期間は、就業期間中に失業保険に加入していた期間によって、3か月から12か月まで異なる。   | 失業直前6か月間の平均給与の60%を毎月。給付期間は、就業期間中に失業保険に加入していた期間によって、3か月から12か月まで異なる。   |
| 財源      | 保険料     | 労働者、事業主はそれぞれ労働者の賃金の1%を負担する。  | 労働者、事業主はそれぞれ労働者の賃金の1%を負担する。  |
|         | 公費負担    | 政府は労働者の賃金の1%を負担する。   | 政府は労働者の賃金の1%を負担する。   |

■ 81) 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。  
 ■ 82) 2013年の実績は、被保険者数867万6千人、保険料徴収額10兆940億ドン、支払実績3兆7018億ドンである。（労働傷病兵社会問題省からの回答。）  
 ■ 83) No.38/2013/QH13  
 ■ 84) 雇用法第41～59条  
 ■ 85) 2012年6月18日国会可決、同年7月2日公布された。  
 ■ 86) 労働法第53条～58条。  
 ■ 87) Decree 55/2013/ND-CP  
 ■ 88) 詳細は在ベトナム日本国大使館HP参照。http://www.vn.emb-japan.go.jp/jp/economic/Joint-Initiative-index.html

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム  
(労働施策)

中国

ムのビジネス環境改善を目的として、2003年4月、日越両国首脳の合意により設置されたものである。日越両国政府と日本経済界の三者の枠組みであり、日越両国が合意した行動計画に基づき、現地日本商工会、大使館等が支援し、ベトナムが投資環境を改善するために実施すべき内容を「行動計画」として日越両国で取りまとめ、約2年を1サイクルとして取組、実施後の進捗評価<sup>89</sup>を日越両国で実施している。

2003年12月から日越共同イニシアティブ・フェーズ1が開始され、2012年12月にはフェーズ4が終了した<sup>90</sup>。2013年7月からフェーズ5が開始され、新たに法制度・運用の分野を対象とし、法制度間の矛盾や地方ごとの制度運用の相違についての課題に取り組んでいる<sup>91</sup>。

労働分野では、労働法改正、違法ストライキの対処、最低賃金法の作成など労使関係及び労働環境の改善に向けた取組を行っている。日本は、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。

#### (4) 対中デモによる外資系企業への補償

南シナ海での石油掘削作業を進める中国への抗議デモが、2014年5月13日、14日に行われ、台湾系企業や韓国企業等が被害を受けた。日系企業の被害は小さく、大半は窓ガラスや門の破損等軽微な内容であった。

政府は、5月20日、デモの被害を受けた企業に対し、間接的に手厚い補償を行うことを内容とする、政府通達<sup>92</sup>が発表をした。また、違法行為や破壊行為に対して厳正に処罰する方針を示し、民間損害保険会社に対して、被害内容を精査し可能な限り十分な補償を行うよう強く指導を行った。

6月に開催されたベトナム・ビジネス・フォーラム<sup>93</sup>において、ズン首相は、外資系企業の安全性確保に政府全体として全力を尽くすことを強く表明した。

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

#### 参考文献

- ベトナム労働傷病兵社会問題省  
<http://www.molisa.gov.vn/> (ベトナム語版)  
<http://english.molisa.gov.vn/> (英語版)  
 National Center for Labour Market Forecast and Information  
 “Vietnam Employment Trends 2010”
- ベトナム統計局 (GSO)  
[http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=6](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=6)  
 “Statistical Yearbook of Vietnam 2013”  
 “Report on Labour force survey: Quarter 2, 2014”  
 “Result of the Vietnam Household living standards survey 2010” [http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=12541](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=12541)  
 “Population projection for Vietnam 2009-2049”  
[http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=12426](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=12426)  
[http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=11013](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=11013)  
 “Unemployment and underemployment rate of labour force in working age by region”  
[http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=467&idmid=3&ItemID=12876](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=467&idmid=3&ItemID=12876)
- 海外職業訓練協会 (OVTA)  
<http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/index.html>
- 日本貿易振興機構 (JETRO)  
<http://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/>  
 日本貿易振興機構 アジア経済研究所  
<http://www.ide.go.jp/Japanese/Research/>

■ 89) 進捗評価は、「○ (実施済み)」、「□ (予定通り)」、「△ (遅延)」、「× (実施せず)」の4段階。  
 ■ 90) 過去の成果としては、①日本人に対する15日以内の短期滞在 (観光・商用) ビザの免除 (フェーズ1)、②投資総額に占める法定資本金の下限 (30%ルール) の撤廃 (同)、③外資系企業と国内企業の最低賃金の統一 (フェーズ2)、④輸入計画登録制度の廃止 (同)、⑤国際間陸路輸送通関の24時間対応実現 (フェーズ3)、⑥知的財産権侵害に対する罰則強化及び摘発のための制度改善 (同)、などがある。行動計画の80%以上が実施済み。  
 ■ 91) 法制度運用、税制、運輸・通関など13分野から構成され、日本側が改善を求める100項目の行動計画に基づき、今後日越双方で議論が行われる。フェーズ5は2014年末までの予定。「これまでの継続案件となっている課題の重点化」に加えて、「小売・金融等のサービス産業関連の法制度整備」「工業化戦略と連携した経済発展基盤の強化」の3カテゴリーに分けて行動計画を策定。  
 ■ 92) 207/TB-VPCP  
 ■ 93) ベトナムに投資する外国の商工や政府機関などを招待し、政府の各省幹部との意見交換を行う会議。年2回開催。

ベトナム (労働施策)



Region/Asia/Vietnam/index.html

[http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2011/2011\\_206.html](http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2011/2011_206.html)

森壮也編『障害者の貧困削減：開発途上国の障害者の生計』調査研究報告書第6章2008年

[http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/pdf/2007\\_01\\_13\\_06.pdf](http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/pdf/2007_01_13_06.pdf)

小林昌之編「開発途上国の障害者雇用-雇用法政と就労実態」調査研究報告書第3章2011年

[http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2010/pdf/2010\\_422\\_03.pdf](http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2010/pdf/2010_422_03.pdf)

日本貿易振興機構 ハノイセンター ベトナム一般概況

[http://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/data/vn\\_gaikyo201206.pdf](http://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/data/vn_gaikyo201206.pdf)

BOPビジネス潜在ニーズ調査報告書「ベトナム：教育職業訓練分野」

●外務省

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/vietnam/index.html>

在ベトナム日本国大使館

[http://www.vn.emb-japan.go.jp/index\\_jp.html](http://www.vn.emb-japan.go.jp/index_jp.html)

●国連

“World Population Prospects the2012”

<http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm> “World Health Statistics 2012”

●国際協力銀行 ベトナムの投資環境

●アジア労働法の実務 商事法務

●(株) 会川アジアビジネス研究所 <http://aabc.biz/>

●ベトナム社会主義共和国「労働法典及び関連法令」(株) 国際法令情報

●月刊厚生労働 (株) 日本医療企画

2012年9月号海外情報「ベトナムの国家技能検定制度の構築を目指して」

2014年2月号海外情報「ベトナムから日本へ～初の看護師候補者・介護福祉士候補者が2014年訪日～」

●国連ESCAP“Disability at a Glance 2012”

<http://www.unescapsdd.org/publications/disability-glance-2012-strengthening-evidence-base-asia-and-pacific>

●JITCO

中国

韓国

インドネシア

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム  
(労働施策)