

第7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＝0.00552円（2015年期中平均）

- ・雇用政策は、「労働法」に定めがあるが、そのうち、雇用創出支援、労働市場情報、雇用サービスの組織と活動、国の職業能力評価と認定証の発行、失業保険について具体的に規定する「雇用法」が2015年1月1日から施行された。
- ・職業訓練のさらなる質的向上を目的として「職業訓練法」が改正され、「職業教育法」として2015年7月1日から施行された。今回の改正で、労働傷病兵社会問題省所管の職業訓練施設と教育訓練省所管の専門学校が統合・再構築等される方向である。ただし、実施細則がまだ定められておらず、実態は施行前のままである。
- ・労働安全衛生を確保するための方策、労働災害・職業病に関する対策、特殊な条件にある労働者及び製造販売事業者の労働安全衛生を確保するための規制、国の管理・責任等が規定された「労働安全衛生法」が制定された。同法は、2016年7月1日から施行される。

1 経済情勢等

(1) 概観

人口は、約9,073万人¹（2014年）であり、うち都市部は33.1%、農村部²は66.9%と農村部の人口比率が高い。2014年の15歳以上の人口は、25～44歳が全体の半数近くを占めている。

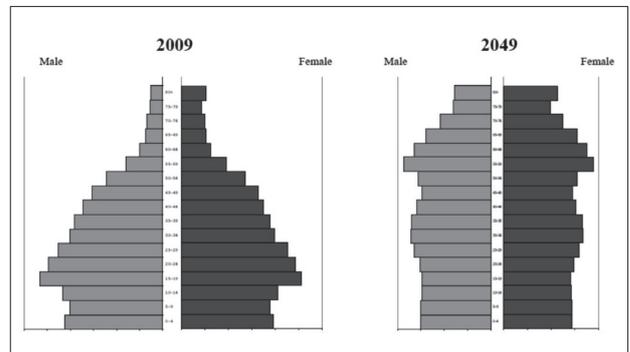
表 5-7-1 人口

(単位：千人)			
年	2013年	2014年	
人 口	89,716	90,729	100%
男性	44,383	44,758	49.3%
女性	45,332	45,971	50.7%
都市部	29,032	30,035	33.1%
農村部	60,683	60,694	66.9%

資料出所：ベトナム統計局GSO「Report on Labour Force Survey 2014」TableA

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、合計特殊出生率³は、2008年2.1から2013年には1.7に減少している。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⁴が進むと見込まれている。

図 5-7-2 ベトナムの人口ピラミッド（2009年、2049年（中位推計））



資料出所：Population projection for Vietnam 2009-2049

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⁵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。

■1) ASEAN10カ国の総人口は6億人を超え、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。
 ■2) 都市と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。
 ■3) 一人の女性が生涯で産む子供の数。WHO「世界保健統計2015年（World Health Statistics 2015）」より。
 ■4) 総人口に占める65歳以上の割合（高齢化率）が7%を超えると「高齢化社会」、14%を超えると「高齢社会」、21%を超えると「超高齢社会」と分類される。
 ■5) 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 5-7-3 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 2015 Revision” より国際課作成。

(2) 経済情勢

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（刷新）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。一層の市場経済化と国際経済への統合を推し進める中、2007年にはWTOに正式加盟、その後も各国・地域とのFTA/EPA締結を進めており、TPPにも参加している。他方、未成熟な投資環境、国営企業の非効率的性、国内地場産業の未発達懸念材料も残っている。

実質GDP成長率は2013年5.4%、2014年6.0%、2015年第3四半期は6.6%であった。

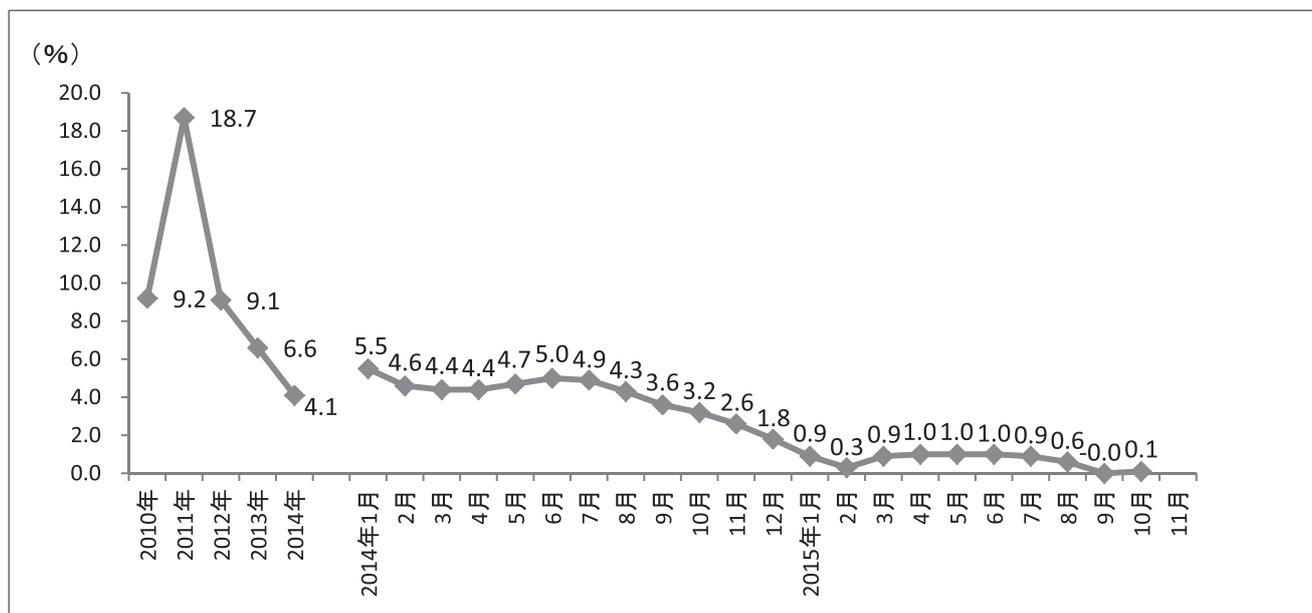
表 5-7-4 実質GDP成長率

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	6.4	6.2	5.2	5.4	6.0	6.1	6.5	6.6

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で季節調整済。

消費者物価指数は2011年には18.7%と大きく上昇したが、その後インフレ抑制施策の効果が顕著となり、2014年は4.1%と、政府が目標としていた7.0%を下回った。2015年は緩やかな下落基調で推移し、2015年11月は前年比0.1%上昇となった。

図5-7-5 消費者物価上昇率の推移



資料出所：内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」
注：数値は前年（同期）比。

(3) 開発計画

従来から、10か年戦略及び5か年計画を経済社会の発展の方向性を示す基本文書として作成し、政策を立案・実施している。

△建設のための経済・政治面での革新、民主主義の実践と人的要素の最大化等を開発目標とする10年間の社会経済開発に関する指針を示している。

イ 「社会経済開発10か年戦略（2011-20年）」

（SEDS 2011-20）

2011年1月の第11回共産党大会で採択された共産党文書であり、2020年までに工業国化を達成する全体目標を掲げ、持続的な開発と短期間での成長、社会主義ベトナム

ロ 「社会経済開発5か年計画（2011-15年）」

（SEDP 2011-15）

2011年11月の第13期国会で承認された政府文書であり、上記10か年戦略(2011-20年)をより具体化している。分野ごとの数値目標は下記のとおり。

表 5-7-6 社会経済開発計画（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。 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%）。 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。 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。 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。 科学技術振興。	

2 雇用・失業対策……………

(1) 雇用・失業の動向

労働力人口⁶⁾は近年一貫して増加しており、2014年は5,375万人となった。うち男性が全体の51.3%を、女性が同48.7%を占めている。

労働力率は、2014年77.7%と、70%後半で推移している。

失業率は、低く推移しており、2014年は2.1%となった。都市部の失業率が農村部の失業率の2倍以上となっている。

若年失業率は増加傾向で2014年は失業率全体の3倍となった。都市部の若年失業率が高く、農村部の2倍以上となっている。

表 5-7-7 雇用・失業の動向

	（千人、%）			
	2011年	2012年	2013年	2014年
労働力人口	51,724	52,348	53,246	53,748
男性	26,636	26,918	27,371	27,561
女性	25,088	25,430	25,875	26,187
労働力率	77.0	76.8	77.5	77.7
男性	81.7	81.2	82.1	82.5
女性	72.6	72.5	73.2	73.3
就業者数	50,679	51,422	52,208	52,745
失業率	2.2	2.0	2.2	2.1
男性	1.8	1.7	2.1	2.1
女性	2.7	2.3	2.2	2.1
都市部	3.6	3.2	3.6	3.4
農村部	1.6	1.4	1.5	1.5
若年失業率	5.2	5.5	6.2	6.3

資料出所：ベトナム統計局（GSO）「Report on Labour Force Survey 2014」 TableA

注：失業率は、男性15~59歳、女性15~54歳、若年失業率15~24歳。

■6) 年齢別労働力割合をみると、2014年においては15~24歳が14.1%、25歳~49歳が約59.7%、50歳以上が26.2%となっており、25~49歳が約6割を占めて最も高くなっている。なお、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（GSO「Labour Force Survey 2014」）、少子化が進むものの、現在は若くて勤勉な労働力が豊富に存在する。

就業者数⁷⁾は、増加基調であり、2014年は5,275万人で、うち男性が全体の51.2%、女性が48.8%を占める。

都市農村別にみると、都市部が全体の30.4%を占め、農村部が69.6%を占めており、減少傾向にあるものの、依然、農村部の割合が高い。

所有形態別にみると、外資系が2011年3.4%から2014年3.9%と増加傾向にある。

雇用形態別にみると、一人事業主が40.8%と最も高く、

無償家族労働者とあわせると、62.2%と6割を超えている。賃金労働者は35.6%と割合は低いものの、増加傾向にある。

産業別にみると、農林水産業の割合が46.3%と最も多くなっているが、近年減少傾向にある一方、サービス業が32.2%と増加傾向にある。

これらの傾向はベトナムの経済改革の方向性やそれに伴う産業化や近代化を反映しているといえる。

表 5-7-8 就業者数・割合

(千人、%)

	2011年	2012年	2013年	2014年
就業者数	50,679	51,422	52,208	52,745
性別	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	51.7	51.5	51.4	51.2
女性	48.3	48.5	48.6	48.8
都市農村別	100.0	100.0	100.0	100.0
都市	29.3	30.0	29.7	30.4
農村	70.7	70.0	70.3	69.6
所有形態別	100.0	100.0	100.0	100.0
国営 (State)	10.4	10.4	10.2	10.4
非国営 (Non-State)	86.2	86.3	86.4	85.7
外資系 (Foreign investment)	3.4	3.3	3.4	3.9
雇用形態別	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用主 (Employer)	2.9	2.7	2.5	2.1
一人事業主 (Own account worker)	43.9	45.1	45.5	40.8
無償家族労働者 (Unpaid family worker)	18.6	17.5	17.2	21.4
賃金労働者 (Wage worker)	34.6	34.7	34.8	35.6
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)	48.4	47.4	46.8	46.3
工業、建設業 (Industry and construction)	21.3	21.2	21.2	21.4
サービス業 (Services)	30.3	31.4	32.0	32.2

資料出所：ベトナム統計局（GSO）「Report on Labour Force Survey 2014」

■7) 就業者の割合を契約形態別にみると、2014年においては「無契約」42.2%、「口頭合意」19.8%、「有期労働契約」13.6%、「無期労働契約」24.5%となっている。雇用契約を結ばない「無契約」は男性より女性の方が高く、都市部より農村部の方が高い。他方、労働契約に期間の定めのない「無期労働契約」は、都市部が高く、特にホーチミン市51.3%、ハノイ市33.9%となっている（GSO「Labour Force Survey 2014」）。

さらに、労働者の学歴別構成をみると、2014年においては「専門技術なし」81.4%、「職業訓練」4.9%、「専門学校」3.7%、「短大」2.2%、「大学以上」7.8%となっており、全国的に専門技術をもたない労働者が大多数を占めている。なお「大学以上」の労働者の割合は都市部が農村部の5倍以上となっている（GSO「Labour force survey 2014」）。

(3) 職業紹介制度⁸

イ 法制度概要

(イ) 労働法⁹

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（2014年1月公布、3月16日施行）¹⁰

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¹¹があった場合にはその日から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（2014年9月公布、10月20日施行）¹²

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。

ロ 実施主体

労働傷病兵社会問題省（Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs : MOLISA）が所管しており、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¹³。

職業紹介組織には、雇用サービスセンターと雇用サービスを行う企業があり、求職者¹⁴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、職業訓練等を実施している¹⁵。

(イ) 雇用サービスセンター¹⁶

国又は労働組合、青年組織、婦人団体等の政治社会組織により設立される。全国に130箇所あり、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。

雇用サービスセンターは、首相が承認した計画に適合し、物質的基盤、設備及び人材に関する条件が十分に備わった条件で設立されなければならない。政府が設立条件、組織及び活動に関する細則を定めている。

雇用サービスセンターは下記等の業務を行う¹⁷。

- ・ 無償で求職者に対する職業相談、職業紹介並びに労働市場情報の提供
- ・ 事業主に対する求職者の紹介
- ・ 労働市場情報の収集¹⁸、分析

■8) 職業紹介制度の詳細は2014年海外情勢報告・特集「インド、インドネシア、タイ及びベトナムにおける職業紹介の状況等」ベトナム参照。

■9) 労働法第10条、第11条。

■10) 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。

■11) 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。

■12) 通達第23/2014/TT-BLDTBXH号。

■13) 労働法14条。具体的な業務は雇用法（Law on employment No.38/2013/QH13）に定められている。

■14) 求職者の求職方法をみると、2014年においては「知人・家族からの紹介」が50.5%と半数を超え、続いて企業の求人「直接応募」39.8%、「求人広告」4.6%、「公的職業紹介サービス」3.2%、「起業」0.6%、「求職広告」0.6%となっている。「公的職業紹介サービス」果たしている役割は小さくなっている。（GSO「Labour force survey 2014」）

■15) 雇用法第36～40条。

■16) 雇用法第37～38条。

■17) 雇用法の制定により、新たに、雇用サービスセンターは、「失業保険受給書類を受け付け、労働傷病兵社会問題局（DOLISA）へ提出する任務」「雇用に関するプログラムやプロジェクトを実施する」任務を担うようになった。

■18) コミュニオンといわれる区や市等が管轄区域の全世帯の情報を記録し、地域の労働傷病兵社会問題局が、管轄区域に拠点を置くすべての事業所情報を記録する責任を負っている。

- ・失業保険受給書類を受付け、労働傷病兵社会問題局 (DOLISA) に提出¹⁹
- ・雇用に関するプログラムやプロジェクトの実施
- ・職業技能訓練

・法律の定めに基づく技能訓練及び職業教育

(D) 雇用サービス活動を行う企業²⁰

企業に関する法律の定めによって設立され、活動する企業で、地方省レベルの雇用に関する国の機関が発行する雇用サービス活動許可証²¹を有していなければならない。料金及び手数料に関する法律の定めにより、利用者から料金を徴収することができる。

雇用サービスを行う企業は160社ほどあり、外資系や日本の企業もいくつか含まれている。

雇用サービス活動を行う企業は次の活動を行うことができる。

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

(4) 失業保険制度

失業保険基金への納付を基準として、労働者が仕事を失ったときに労働者の収入の一部を補い、労働者の職業学習、雇用維持及び求職を支援するための制度である²²。具体的には、①失業手当の支給、②職業相談及び職業紹介への支援（求職支援）、③職業訓練（職業学習）、④労働者の雇用を維持するための職業訓練等が行われる²³。

失業保険対象者の拡大、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への転換を目指し²⁴、2013年11月16日に雇用法（Law on employment, 38/2013/QH13）が可決され、2015年1月1日から施行された。同法の施行に伴い、社会保険法における失業保険の規定は失効した（第61条第2項）。

さらに、失業手当の支給のほかに、雇用を維持するための施策として、経営困難に陥った企業に対して、事業転換のために必要な労働者の職業訓練資金を支援する施策（詳細をイで後述。）が導入された。

表 5-7-8 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（VSS）、ベトナム労働傷病兵社会問題省（MOLISA）	ベトナム社会保険（VSS）、ベトナム労働傷病兵社会問題省（MOLISA）
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雇用サービス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。

■19) 雇用法の施行に伴い、雇用保険の職業紹介機関との連携を図るため、新たに、失業保険受給書類を受付け、管理権を有する国の機関に提出する役割を担うようになった。
 ■20) 雇用法第39条。
 ■21) 雇用サービス活動許可証は、物質的基盤、設備、人材及び保証金について十分な条件が備わっている場合に受けることができる。
 ■22) 雇用法第3条第3項。
 ■23) 雇用法第42条。
 ■24) 失業保険は社会保険制度の一部として、2006年に立法化された社会保険法に基づき、2009年1月に施行されたが、賃金労働者が就業者数の35%未満といった背景等から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こなかった。さらに職業紹介センターに登録をしたことが受給要件であったが、求職活動を行っているかの確認は行われず、失業保険は職業紹介と連携していなかった。このような状況下で以前から失業保険に関する制度改革の必要性が議論されていたが、その議論の結果が「雇用法」において反映された。改正に伴い、加入対象者は「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」から、「期間の定めのない労働契約又は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」と拡大された。

イ 労働者の雇用を維持するための職業訓練²⁵

事業主は、失業保険に加入して失業保険料を納付し、以下の基準を満たす労働者に対して、雇用を維持するための職業訓練費用に対する国からの支援を、6ヶ月以内の期間で受けることができる。また、事業主は、訓練の取組を実施した結果を、国に報告しなければならない。この定めは、経営困難に陥った企業に対して事業転換のために必要な労働者の職業訓練資金を支援するものであり、2015年1月1日施行の雇用法に初めて規定された。

- ① 支援を求めた日までに12ヶ月以上連続して保険料を納付していること。
- ② 経済不況による困難に遭遇していること、又は不可抗力により生産や経営などを変更せざるを得ないこと。
- ③ 労働者に対する十分な職業訓練資金がないこと。
- ④ 職業訓練や雇用維持のための方策であって、国の認可しているものがあること。

ロ 失業保険加入者への職業訓練（職業学習）²⁶

失業保険加入対象者で労働契約が終了する以前の24ヶ月間に9ヶ月以上失業保険料を納付した求職者は、職業訓練（職業学習）の支援を受けることができる。支援の期間は最大6ヶ月を超えないものとして、各職業訓練期間により異なる。

(5) 各種雇用対策

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。

イ 女性雇用対策²⁷

労働法は、男女労働者の平等を定めているが、同時に女性労働者²⁸の雇用促進を定めた規定を設けており、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がとられている。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

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、女性労働者の多い職場に、幼稚園、保育園の設置を計画し、事業主は幼稚園、保育園の設立の補助や支援を行うこと等とされている。さらに、女性を多く雇用する企業に対し、減税を実施している。

(ロ) 男女の平等権の確保

2015年10月1日、女性労働者に対する規定の細則を示した政令（85/2015/ND-CP）が公布され、11月15日から施行された。これにより、事業主に対して、採用、雇用、賃金、昇進、各種保険制度、労働条件、勤務時間等に関する男女の平等権を確保すること等を義務づけた。（女性労働者の出産に伴う休暇は3(4)八(ハ)参照、解雇規制は3(5)参照。）

ロ 若年者雇用対策²⁹

65歳以上が人口に占める割合が6.7%（2015年）と少ない一方、0～24歳の若年層が40.0%、14歳以下の人口が23.1%を占めており³⁰、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

■25) 雇用法第47条、48条。

■26) 雇用法第55条、56条。

■27) 労働法第153条～160条。

■28) 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、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。

■29) 労働法第161条～165条。ただし正確には、ここでは若年者のうち未成年の労働者について定めている。

■30) 国際連合による推計値。「World Population Prospects: The 2015 Revision: Population Database」(<http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm>)

であり、職業訓練の拡充が必要とされている。

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³¹。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。事業主が18歳未満の労働者を雇用する場合、個人履歴手帳³²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。

八 高齢者雇用対策³³

高齢労働者³⁴は、定年³⁵退職前の1年間は政府の規則に従い、毎日の労働時間を短縮又は、パートタイム労働をすることができる。

事業主は、高齢労働者の健康状態を確認し相談すれば、労働契約の延長又は新たな労働契約を締結をすることができる。しかしながら、高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³⁶

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。60歳以上の年齢別人口に障害者が占める割合をみると、46.5%と半数近くを占めている³⁷。また、障害を負った原因は、先天性によるものが35.8%、後天的な障害者のうち病気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³⁸。

障害者雇用対策の中心的な法規規範は労働法と障害者法 (51/2010/QH12)³⁹である。

従来は企業の障害者雇用義務⁴⁰、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。使用者にとって障害者を採用しやすい環境を整えることによって、無理のない範囲で障害者雇用を進めようとする方針がとられ、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 障害者を雇用する事業主が障害者の健康を確保すること。
- ② 労働能力喪失率が51%以上の障害を持つ労働者に、時間外労働や深夜労働させることの禁止。
- ③ 障害者を重労働業務、重労働業務、有害業務、期限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⁴¹

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。外国人労働者はベトナムの法律による保護を受けることができる。

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

■31) 労働法第161条～165条。

■32) 氏名、生年月日、就労する業務、定期診断結果の結果を記入。

■33) 労働法166～167条。

■34) 労働法で定年が男性60歳、女性55歳と定めており、高齢労働者とは60歳以上の男性労働者及び55歳以上の女性労働者をいう。

■35) 定年は、労働法において男性60歳、女性55歳と定められている。ただし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。

■36) 労働法第176～178条。障害者法 (51/2010/QH12)。

■37) 国連ESCAP“Disability at a Glance 2012”

■38) 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 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

■39) 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。

■40) 障害者雇用義務率は、建設業、輸送業、鉱業等2%、その他の部門は3% (1995年政府議定81/CP 第14条) であった。

■41) 労働法第169条～175条。

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⁴²。

- 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⁴³。

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⁴⁴となる。

2013年11月から、改正労働法の外国人の労働許可に関する施行規則が施行され、外国人就労が厳格化された。政令の主な内容は、以下のとおり。

- 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⁴⁵。

へ 国外労働者対策⁴⁶

労働傷病兵社会問題省海外労働管理局（Department of Overseas Labour, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs : DOLAB）がベトナム人の海外労働者送出しを主に担当しており、総合的な対策を行い、ベトナム人の海外労働派遣の普及促進、保護、監督等を行っている。

国家として推奨しており、毎年、翌年の送出国数の目標値⁴⁷を設定している。送出国数は増加しており、2015年は前年（106,840人）を上回る115,980人を送り出した。渡航先別では、台湾が最も多く67,121人、日本が27,010人、マレーシアが7,354人、韓国が6,019人サウジアラビア3,975人等であった。2000年の送出国数は総計で約31,500人であり、この15年程度で3倍以上に増加している。職種は、受入国の要望に合わせた分野を送り出しているが、製造業、建設業、農業が多い。

(イ) 日越EPAによる看護師・介護福祉士候補者の日本への送出し

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

看護師候補者・介護福祉士候補者は、ベトナム国内で1年間の日本語研修を受講し、日本語能力試験N3以上合格等の要件を満たした場合に訪日できる。第1陣候補者として2014年に138人、第2陣候補者として2015年に152人が訪日した。

候補者が日本に在留可能な期間は、看護師候補者が最長3年、介護福祉士候補者が最長4年であり、この期間中に、日本の看護師又は介護福祉士の国家試験（年1回実施）に合格しなければならない。滞在期間中、看護師は試験を最大3回受験することができるが、介護福祉士は受験に3年以上の実務経験が必要であるため、滞在4年目の1回のみ受験可能である。国家資格取得後は、日本で看護師・介護福祉士として就労し続けることができる。

2015年2月「第104回看護師国家試験」にて第1陣のベトナム人看護師候補者20人が初めて受験し、うち1人が合格した。

■42) 外国人の雇用枠制限（全労働者に外国人労働者は3%と制限）は、2008年政令改正34/2008/ND-CPにより廃止された。

■43) 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、ビザ発給の際に労働許可証（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・弁護士は5年と定めた。2015年1月1日より施行。

■44) 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。

■45) 労働者の雇用期間がそれより短ければその期間。

■46) 労働法第168条。

■47) 2013年の目標値が88,000人、2014年は87,000人、2015年は95,000人。

(ロ) 日本への技能実習生の送出国の適正化

技能実習生からの違法な費用徴収や、訪日後の技能実習生の失踪等の問題に対応するため、労働傷病兵社会問題省は、2015年11月18日付けで通知（4732/LDTBXH-QLLDNN）を発出した。ベトナムの送出国の体制・教育訓練・日本でのサポート、送出国と日本の受入機関との協定書の内容、技能実習生の募集や徴収費用等に関して規定された。また、本通知によれば、送出国は定期的に労働傷病兵社会問題省海外労働管理局（Department of Overseas Labour:DOLAB）に失踪状況を報告しなければならない、失踪割合が高い場合は事業を停止し、改善策を講じなければならない。

(6) 職業能力開発制度……特集4章ベトナム参照

特集に記載のほか、障害者への職業訓練について以下のとおり。

ベトナムの障害者人口は約670万人であり、同国の総人口の7.8%を占めるとされる2009年。また障害を負った原因は、先天性35.8%、病気32.3%、戦争25.6%、交通事故3.5%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。今後、長期にわたって、環境汚染や、交通事故及び労災、自然災害等により、障害者人口が現在よりも減少することはないと予測されている。

障害者雇用対策の中心的な法規規範は労働法と障害者法（51/2010/Q21）であり、障害者法第4条で障害者の権利と義務が定められている。この中で障害者は障害の種類や程度に適した形での教育、職業訓練を受ける権利が保障されている。

ただし、6歳以上の障害者の識字率は65.7%であり、21.2%が小学校を卒業していない。障害者の80%は収入を持たず、もっぱら家族の助けで生活をしている。また16歳以上の障害者のうち、専門的な職業教育を受けた者は、11.1%にとどまっている。

3 労働条件対策……………

(1) 労働時間及び労働災害、賃金の動向

2014年の週当たり平均労働時間は減少傾向にあり、43.5時間と、2014年に比べ0.8時間減少した。地域別では、ホーチミン市が最も高く48.3時間、ハノイ市は44.5時間であった。

表 5-7-10 週当たり平均労働時間の推移

単位：時間				
	2011	2012	2013	2014
全国計	45.6	45.2	44.3	43.5
男性	46.5	46.0	45.3	44.4
女性	44.6	44.3	43.3	42.5
都市部	—	—	46.5	45.5
農村部	—	—	43.4	42.6
ハノイ市	46.8	46.6	45.8	44.5
ホーチミン市	50.1	49.8	49.5	48.3

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

賃金は上昇傾向にあり、2013年～2014年の賃金上昇率は9%となった。

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増加する傾向が続いている。

表 5-7-11 月額平均賃金の推移

（単位：千ドン）					
	2011	2012	2013	2014	賃金上昇率 2013～2014
月額賃金	3,105	3,757	4,120	4,489	9.0%
男性	3,277	3,923	4,287	4,662	8.7%
女性	2,848	3,515	3,884	4,250	9.4%

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

労働災害及び職業病⁴⁸は国等への報告が労働法により義務づけられている⁴⁹。2014年は2013年と比べ、発生件数も死亡災害の発生件数も増加している。女性の被災者数が減少していることを除き、いずれも2013年より増加している⁵⁰。

■48) 政令103号（103/2014/ND-CP）

■49) 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。勤務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。

■50) 2014年の死亡災害発生件数592件のうち、63省の労働傷病兵社会問題局（DOLISA）からの報告を受けた202件について労働傷病兵社会問題省（MOLISA）が分析した結果は、企業形態別では有限会社及び株式会社が6割超、業種別では建設業が3割超、死亡の主要な原因は高所からの転落が3割超、死亡事故の主要な発生原因は事業主側の責任に起因するものが7割と、それぞれ最も多くなった。また死亡事故の発生原因としては事業主側の原因が72.7%、労働者側の原因が13.4%となった。

表 5-7-12 労働災害件数

(件、人)				
年	2012	2013	2014	増加率
労働災害発生件数	6,777	6,695	6,709	0.2%
うち死亡災害発生件数	552	562	592	5.3%
労働災害被災者数	6,967	6,887	6,943	0.8%
うち死亡者数	606	627	630	0.5%
うち重傷者数	1,470	1,506	1,544	2.5%
うち女性労働者数	1,842	2,308	2,136	-7.5%

資料出所：労働傷病兵社会問題省（MOLISA）「2014年労働災害状況報告」

(2) 労働契約⁵¹

事業主と労働者（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⁵²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、事業主は当該秘密を保護する内容・期間、労働者が違反した場合における賠償について、労働者と協議の上、書面による合意をすることができる。

イ 労働契約の種類⁵³

無期限労働契約：両当事者が契約の効力を終了する期限や時期を定めない労働契約。

有期限労働契約：12ヶ月から36ヶ月までの期間の労働契約。労働契約が満了した場合、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退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⁵⁴

事業主と労働者は、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っており、以下の期間を超えてはならない。

- 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 of 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。

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

ハ 短時間労働

事業主は、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。

(3) 最低賃金制度

通常の労働条件で最も単純な業務を行う労働者に支払われる最低の金額であり、労働者及び彼らの家族の最低の生活需要を保障できるよう、労働法⁵⁵及び最低賃金規定⁵⁶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月の引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（月額）に引き上げられた。2014年、2015年の改定はなかった。

■51) 労働法第15条～43条、50条～52条。

■52) ①労働者の氏名・住所、②労働者の氏名、生年月日、性別、住所、身分証明書番号、③業務内容、就労場所、④労働契約の期限、⑤賃金の支払形式、手当、⑥昇給制度、⑦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等。

■53) 労働法第22条。

■54) 労働法第27～29条。

■55) 91～92条。

■56) 33/2009/ND-CP。

表 5-7-13 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%

注：月額最低賃金である。

□ 地域別最低賃金

対象者は、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（VGCL）、事業主の代表者と協議し、労働者及び彼らの家族の生活の必要、経済社会状況⁵⁷、及び労働市場での賃金額に基づき、国家賃金審議会⁵⁸の提案により公表される。

経済成長率、消費者物価指数等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っている。

政府は2015年11月、2016年1月以降の民間企業や外国機関等に適用される最低賃金に関する政令122号（122/2015/ND -CP）を公布した。これにより2016年1月1日以降、エリア（ハノイ、ハイフォン、ホーチミン、ドンナイ、ビン・ズオン、バリア・ブンタウの各市省の都市部）の最低賃金を350万ドン（2015年は310万ドン）とすること等が定められた。2018年までに最低賃金をエリア1で400万ドン（月額）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。

表 5-7-14 地域別最低賃金の推移

(単位：ドン)

	2011年		2011年10月		2013年		2014年		2015年		2016年	
	金額	上昇率										
エリア1：ハノイ、ホーチミンなどの都市部	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%	3,500,000	12.9%
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%	3,100,000	12.7%
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%	2,700,000	12.5%
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%	2,400,000	11.6%

資料出所：労働傷病兵社会問題省（MOLISA）

注1：月額最低賃金である。

注2：エリア1：ハノイ、ハイフォン、ホーチミン、ドンナイ、ビン・ズオン、バリア・ブンタウの各市省の都市部

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

エリア3：第1及び第2地域以外の省の省都、第2地域の省の郊外

エリア4：上記以外の地域

(4) 労働時間・休暇制度

イ 法定労働時間⁵⁹

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⁶⁰。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日ごと又は1週間ごと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（1152/2003/QD-BLDTBXH）に掲げられた業務に従事

■57) 経済成長率、消費者物価指数等。

■58) 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。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る。

■59) 労働法第104条～105条。

■60) 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。

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⁶¹と割増賃金

1日の労働時間の50%を超えない範囲⁶²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。

年間200時間以上から300時間までの残業は、特定の産業部門（繊維品、衣料品、皮革、靴の生産・輸出用の加工、農産物・林産物・水産物の加工、電力の生産・供給、通信、石油精製、給排水）や緊急で遅延できない作業に対処するその他の場合に行うことができる。ただし雇用者は残業を行わせる時、中央政府直轄省・都市の人民委員会（以下、省レベル人民委員会と称す）の労働者管理支援専門機関に書面で通知しなければならない。

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%が支払わなければならない。

ハ 休暇

(イ) 休息・休日⁶³

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。

(ロ) 年次有給休暇⁶⁴

雇用期間が12ヶ月以上の労働者は、年次有給休暇を取得できる。勤続年数が5年経過するごとに有給休暇の日数が1日ずつ増加する。

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、有給で私用休暇⁶⁵を取ることができる。

表 5-7-15 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

(ハ) 女性労働者の出産休暇制度⁶⁶

女性労働者は、6ヶ月の出産休暇⁶⁷（出産前及び出産後含む）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⁶⁸。

■61) 労働法第97条、106条～107条。労働時間・休憩時間および労働安全・労働衛生に関する労働法の一部条項を詳細に規定する政令（45/2013/ND-CP）第5条。
 ■62) 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。
 ■63) 労働法第108条～110条、115条～117条。
 ■64) 労働法第111～114条
 ■65) 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。
 ■66) 労働法第114、115条
 ■67) 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。
 ■68) このほか、事業主は、7か月目以降の妊婦や12ヶ月未満の子どもを育児中の女性の労働者を、深夜労働、時間外労働、出張させることはできない。重労働に就く女性の労働者は、妊娠7ヶ月となった際には、賃金が減額されないままで軽微な労働に異動される。又は1日の勤務時間が1時間短縮される。（労働法155条）。

(5) 労働安全衛生⁶⁹

労働法の定めによると事業主は、労働安全衛生業務の担当者を指名しなければならない。労働安全衛生業務の担当者は労働安全衛生に関する訓練を受けなければならない。さらに労働災害・職業病が発生する危険性の多い製造業でかつ10人以上の労働者を使用する事業所では、事業主は専門知識を有する者を指名しなければならない。

また事業主は、事故処理や緊急救助計画を作成し定期的に演習を行わねばならない。労働災害や事故が発生した場合に、緊急救助や応急処置が行えるよう、技術用具や医療用具を装備しなければならない。

2015年6月25日、労働安全衛生法（法第84/2015/QH13）が制定された。社会保険法（58/2014/QH13）に定める労働災害、職業病に関する規定に代わり、2016年7月1日から施行される。同法では、労働安全衛生を確保するための対策、労働災害・職業病に関する対策、特殊な条件にある労働者の労働安全衛生を確保するための規制、製造販売事業者の労働安全衛生を確保するための規制、国の管理・責任等が規定されている。

同法の概要は以下のとおりである。

- ・各省庁が定める重大な労働安全衛生要件に合致する機械・設備・物資・物質⁷⁰の導入、使用の停止、廃棄する際には、通達の規定に基づき、省・中央直轄市の人民委員会に属する専門機関に申告しなければならない。
- ・労働派遣の受け入れ先は、派遣労働者に対して労働安全衛生に関する訓練を実施する責任を負う。派遣労働者が適当な訓練を受けた場合を除く。
- ・事業主は、職業訓練生や試用期間中の労働者に対し

て、正式な労働者と同様に、労働安全衛生に関する規定を履行する責任を負う。

(6) 労働災害

イ 事業主の責任⁷¹

医療保険に加入している労働者に対しては、労働者負担の費用、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労働者に対しては、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。

労働災害の被害を受けて休業する労働者に対し、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 労働者の権利⁷²

強制社会保険に加入している労働者は、社会保険法の規定に基づいて、労働災害・職業病給付金を享受することができる。強制社会保険の加入対象である労働者で、雇用者が社会保険料を社会保険庁（VSS）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。（社会保険法に基づく労働災害・職業病給付金の詳細は、ベトナム社会保障「2へ（ハ）」参照。）

また、上記社会保険制度による給付とは別に、原因が労働者の過失によらず、職場及び労働時間中、通勤中の労働災害又は職業病により、労働能力損失率が5%以上喪失した場合、事業主は以下の水準で賠償を行う。

原因が労働者の過失の場合でも、労働者は上記賠償額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 5-7-16 労働災害、職業病により労働能力が損失した場合の雇用主の賠償

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%上昇するこ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

■69) 労働法133条~141条。

■70) 「重大な労働安全衛生要件に合致する機械、設備、材料、物質」とは、適正な保管、輸送、保存、使用の下、使用目的及び製造者のマニュアル通りに使用されるが、労働や製造の過程で労働災害・職業病が発生する可能性が潜在し、人間の健康または生命に重大な影響を与える恐れのある機械、設備、材料、物質をいう。

■71) 労働法144条。

■72) 労働法第145条、社会保険法第47条。

(7) 解雇規制⁷³

事業主は以下の場合に、解雇することができる。

- ・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。
- ・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。
- ・労働者が正当な理由⁷⁴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である。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等手続が必要である。

また、女性労働者に対しては、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向的に雇用契約を打ち切ることを禁じている。

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35%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縁のないものとされ、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)⁷⁵が、労働組合の結成、労働組合の権利・義務等を規定している。

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⁷⁶。

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⁷⁷。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⁷⁸。

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%⁷⁹、③国家予算からの拠出金又は補助金等となっている⁸⁰。

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、労働組合法においてその設立及び役割が定められている。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⁸¹、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年時点でベトナム労働総連合 (VGCL) は690万人の労働者で構成されている。ベトナム労働総連合

■73) 労働法第126条

■74) 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。

■75) 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。

■76) 労働組合法第1条。

■77) 労働組合法第5条。

■78) ILO条約87号（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及び98号（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）は未批准。

■79) 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。

■80) 労働組合法第26条。

■81) 労働組合法第12条。

(VCGL)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。ベトナム労働総連合(VCGL)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。

ベトナム労働総連合(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、企業等の各事業所単位で設立される基礎労働組合⁸²である。

八 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主な会員とする団体で、全国各地に支部を設置している⁸³。

二 労使間の対話促進

事業主と労働者間で情報を共有し、相互理解を深め、職場の良好な労使関係づくりを目的として、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⁸⁴。職場における民主的規則の履行に関する政令⁸⁵により詳細規定が明確化され、最低3ヵ月に1回の労使代表による定期対話⁸⁶と、1年に1回の労働者全員との職場集会⁸⁷を義務付けている。その内容は、企業のビジネプラン、生産計画、経営状況、労働条件、賃金体系、報奨制度、労務環境、労使それぞれの要求等多岐にわたる⁸⁸。

(2) 労働争議の発生⁸⁹

ストライキは、労働法に詳細な規定が置かれており、多くが違法ストライキとなっている⁹⁰。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⁹¹。

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(VGCL)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年以降落ち着いていることもあり、2012年532件、2013年351件⁹²と減少した。2014年以降ベトナムを取り巻く新しい要因⁹³も加わり、ストライキは再び増加の傾向を見せている。

■82) 労働組合法第188条

■83) 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。

■84) 2013年改正労働法第63~65条

■85) No.60/2013/ND-CP。2013年6月19日付公布、8月15日施行。

■86) 事業主は自らの責任で3ヵ月に1回、労働組合執行委員会と職場における定期対話を準備し開催しなければならない。また、双方の要求に応じ、事業主は別途臨時の職場における対話を開催する責任を有する。

■87) 労働者が100人以上の企業はその代表者を選出し、代表者との対話も可能(ただし101~1,000人の場合は最低50人+100人ごとに5人、1,001~5,000人の場合は最低100人+1,000人ごとに20人、5,001人以上の場合は最低200人の参加が必須)。

■88) 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。

■89) 詳細は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。

■90) 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。

■91) 事業主は、労働者が正当な理由無しに月に合計5日、又は1年に合計20日、無断欠勤した場合、解雇処分を適用できる。(労働法第126条)

■92) U.S Department of State "2014 Investment Climate Statement - Vietnam"

■93) 中国の南シナ海への進出に対する国民、労働者の強い反発がある。例えば、その年の4月、両国関係の緊迫化に伴い、ホーチミン市の北方に隣接するビンズオン省の工業団地では、数十の中国系企業でストライキが行われ、10カ所程度では放火も見られた。この動きは各地に広がり、労働争議の件数を引き上げる結果となった。

5 最近の動向

(1) 雇用法（Law on employment No.38/2013/QH13）の施行

これまで分野ごとに複数の政省令で定められて複雑化していた雇用政策の内容を一つの法律に整備する「雇用法」が2015年1月1日から施行された。雇用政策は「労働法⁹⁴」に定めが、「雇用法」ではそのうち、雇用創出支援、労働市場情報、雇用サービスの組織と活動、国の職業能力評価と認定証の発行、失業保険について具体的に規定されている。

失業保険対象者の拡大等を目的として「社会保険法」に定められていた失業保険の規定を移すとともに、職業能力評価を労働市場に関する政策と密接に関連させることを目的として「職業教育法」に定められている国の職業能力評価と認定証の発行の規定が「雇用法」に移された。さらに、失業保険による雇用を維持するための施策として、新たに、経営困難に陥った企業に対して事業転換のために必要な労働者の職業訓練資金を支援する政策等が盛り込まれた。

(2) 職業教育法（Law on Vocational Education, 74/2014/QH13）の施行

2015年7月1日から、人材養成の分野で掲げる戦略「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）の定める職業訓練の質の改善と規模の拡大に重点的に取り組み、職業訓練のさらなる質的向上を目的とした「職業教育法」が施行された。

今回の改正で、職業訓練施設は、職業訓練センターと職業教育訓練センターを統合して職業教育訓練センターに、職業訓練学校（中等）と中級専門教育学校を統合して中級総合学校に、大学と職業訓練短大を統合してカレッジなどへ再構築される方向である。また職業教育訓練施設は訓練施設の状況に合わせ、柔軟に自主的に訓練内容を決定することが可能となる等、改正される方向である。

(3) 労働安全衛生法（法第84/2015/QH13）の制定

2015年6月25日、「労働安全衛生法」が制定された。同法は、「社会保険法」（法第58/2014/QH13）にて定められた労働災害、職業病に関する規定に代わり、2016年7月1日から施行される。

同法では、労働安全衛生を確保するための方策、労働災害・職業病に関する対策、特殊な条件にある労働者の労働安全衛生を確保するための規制、製造販売事業者の労働安全衛生を確保するための規制、国の管理・責任等が規定されている。（3「5」参照。）

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）
- ベトナム統計局（GENERAL STATISTICS OFFICE of VIET NAM：GSO）
 “Statistical Yearbook of Vietnam 2014”
 “Report on Labour force survey: Quarter 2,2015”
 “Population projection for Vietnam 2009-2049 “
- 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
- 国連
 “World Population Prospects the2012”
<http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm> “World Health Statistics 2012
- 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/Region/Asia/Vietnam/index.html>

■94) 日本の労働三法に相当する内容のほか、社会保険や労働安全衛生等に関する内容を含み、ベトナムでは労働法典と訳される場合もある。労働法の各章の規定を受ける形で、労働組合法、社会保険法等、他の関連法が分野別に詳細な内容を規定する関係にある。

- 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
- 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
- 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
- 国連ESCAP“Disability at a Glance 2012”
<http://www.unescapsdd.org/publications/disability-glance-2012-strengthening-evidencebase-asia-and-pacific>