

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= 0.00486 円（2016 年期中平均）

2016年7月1日、労働安全衛生に関する初めての体系的な法律である労働安全衛生法が施行された。同法では、使用者の義務を従来より強化しており、一般的な使用者の義務として、労災・職業病保険基金の納付、労働安全衛生確保に関する訓練・研修会の開催等を規定し、また職場の労働安全衛生に関して、危険要素や有害要素に関する各項目の定期的な検査や測定等が定められた。

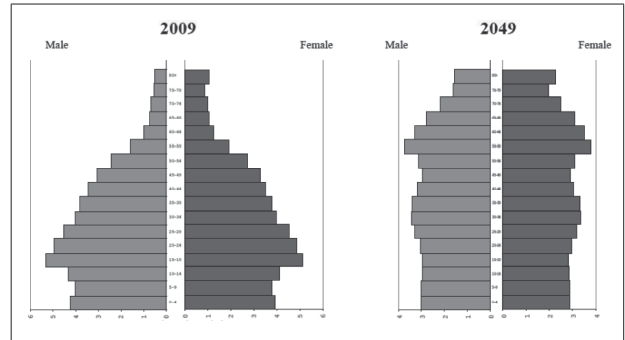
2016年2月3日、外国人の労働許可書に関する新政法令が公布され、4月1日から施行された。ベトナムで労働許可書を取得する場合、「社長、管理者」、「専門家」、「技術者」のうち、いずれかの類型に基づいて申請を行うことが必要であるが、同法令により、それぞれの資格要件に関する定義が変更された。労働許可書不要の場合、司法履歴書（無犯罪証明書）等の要件が緩和されることとなった。

表 5-7-1 人口

| | | 2014年 | | 2015年 | |
|----|-----|--------|--------|-------|--|
| | | 単位：千人 | | | |
| 人口 | | 90,729 | 91,704 | 100% | |
| | 男性 | 44,758 | 45,244 | 49.3% | |
| | 女性 | 45,971 | 46,460 | 50.7% | |
| | 都市部 | 30,035 | 30,817 | 33.6% | |
| | 農村部 | 60,694 | 60,887 | 66.4% | |

資料出所：ベトナム統計局GSO「Report on Labour Force Survey 2015」
TableA

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

1 経済情勢等

(1) 概観

人口は、約9,170万人（2015年）であり、うち都市部は33.6%、農村部¹は66.4%と農村部の人口比率が高い。2015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。

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²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³が進むと見込まれている。

また、人口に占める65歳以上の割合は、2020年には

表 5-7-2 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 | 22.8% | 6.8% | 6.9% | 8.9% | 8.8% | 8.0% | 7.2% | 6.7% | 6.0% | 5.4% | 4.5% | 8.0% |
| 2030年 | 20.2% | 6.6% | 6.7% | 6.3% | 6.3% | 8.3% | 8.1% | 7.4% | 6.6% | 6.0% | 5.2% | 12.4% |
| 2040年 | 18.1% | 5.4% | 6.0% | 6.3% | 6.4% | 6.0% | 6.1% | 7.9% | 7.7% | 6.9% | 6.0% | 17.1% |
| 2050年 | 18.0% | 4.9% | 5.0% | 5.3% | 5.8% | 6.2% | 6.3% | 5.9% | 5.9% | 7.6% | 7.2% | 22.0% |

（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。

- 1) 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。
- 2) 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。
- 3) 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。

8.0%、2040年には17.1%が予測され、日本を上回るスピード⁴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。

(2) 経済情勢

1986年の第6回共産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、国営企業の非効率性、国内地場産業の未発達等、懸念材料も残っている。

実質GDP成長率は2014年6.0%、2015年6.7%、2016年第3四半期は6.0%であった。

表 5-7-3 実質GDP成長率

| 年 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 (%) | | |
|----------|------|------|------|------|------|----------|-----|-----|
| | | | | | | Q1 | Q2 | Q3 |
| 実質GDP成長率 | 6.2 | 5.2 | 5.4 | 6.0 | 6.7 | 5.6 | 5.6 | 6.0 |

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：年、四半期ともに前年比。

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、2015年は0.6%となったが、2015年12月より上昇傾向となっている。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業の動向

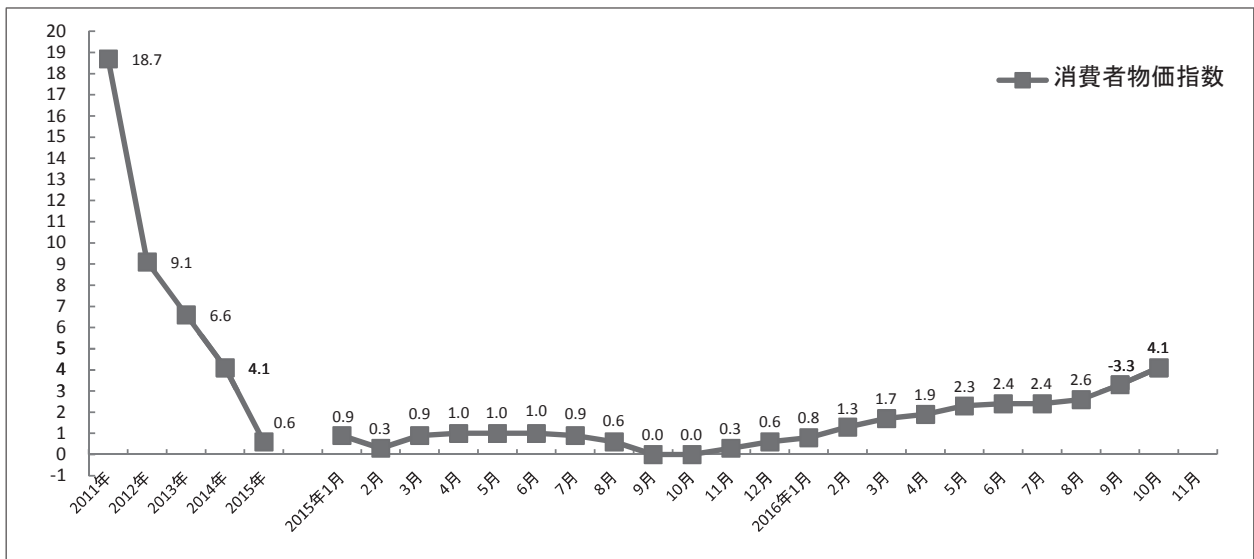
労働力人口は近年一貫して増加しており、2015年は5,398万人となった。うち男性が全体の51.6%を、女性が同48.4%を占めている。

労働力率は、2015年77.8%と、70%後半で推移している。

失業率は、低く推移しており、2015年は2.0%となった。都市部の失業率が農村部の失業率の2倍となっている。

若年失業率は増加傾向であったが、2015年は減少している。

図 5-7-4 消費者物価指数の推移



資料出所：内閣府「海外経済データ」
注：数値は前年比。

■4) 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。

[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）]

就業者数は、増加基調であり、2015年は5,284万人で、うち男性が全体の51.5%、女性が48.5%を占める。

都市農村別にみると、都市部が全体の31.0%を占め、農村部が69.0%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2012年3.3%から2015年4.2%と増加傾向にある。

就業形態別にみると、一人事業主が40.6%と最も高く、無償家族労働者とあわせると、57.8%と6割近くとなっている。賃金労働者は39.3%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44.0%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33.2%と増加傾向にある。

表 5-7-5 雇用・失業の動向

| (千人、%) | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2012年 | 2013年 | 2014年 | 2015年 |
| 労働力人口 | 52,348 | 53,246 | 53,748 | 53,984 |
| 男性 | 26,918 | 27,371 | 27,561 | 27,843 |
| 女性 | 25,430 | 25,875 | 26,187 | 26,141 |
| 労働力率 | 76.8 | 77.5 | 77.7 | 77.8 |
| 男性 | 81.2 | 82.1 | 82.5 | 83.0 |
| 女性 | 72.5 | 73.2 | 73.3 | 72.9 |
| 就業者数 | 51,422 | 52,208 | 52,745 | 52,840 |
| 失業率 | 2.0 | 2.2 | 2.1 | 2.0 |
| 男性 | 1.7 | 2.1 | 2.1 | 2.2 |
| 女性 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 1.8 |
| 都市部 | 3.2 | 3.6 | 3.4 | 3.0 |
| 農村部 | 1.4 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| 若年失業率 | 6.6 | 6.9 | 7.3 | 7.2 |

資料出所：ベトナム統計局(GSO)「Report on Labour Force Survey 2015」TableA

注：失業率は、男性15～59歳、女性15～54歳、若年失業率15～24歳。

表 5-7-6 就業者数・割合

| (千人、%) | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| | 2012年 | 2013年 | 2014年 | 2015年 |
| 就業者数 | 51,422 | 52,208 | 52,745 | 52,840 |
| 性別 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 男性 | 51.5 | 51.4 | 51.2 | 51.5 |
| 女性 | 48.5 | 48.6 | 48.8 | 48.5 |
| 都市農村別 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 都市 | 30.0 | 29.7 | 30.4 | 31.0 |
| 農村 | 70.0 | 70.3 | 69.6 | 69.0 |
| 所有形態別 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 国営 (State) | 10.4 | 10.2 | 10.4 | 9.8 |
| 非国営 (Non-State) | 86.3 | 86.4 | 85.7 | 86.0 |
| 外資系 (Foreign investment) | 3.3 | 3.4 | 3.9 | 4.2 |
| 就業形態別 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 雇用主 (Employer) | 2.7 | 2.5 | 2.1 | 2.9 |
| 一人事業主 (Own account worker) | 45.1 | 45.5 | 40.8 | 40.6 |
| 無償家族労働者 (Unpaid family worker) | 17.5 | 17.2 | 21.4 | 17.2 |
| 賃金労働者 (Wage worker) | 34.7 | 34.8 | 35.6 | 39.3 |
| 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) | 47.4 | 46.8 | 46.3 | 44.0 |
| 工業、建設業 (Industry and construction) | 21.2 | 21.2 | 21.4 | 22.8 |
| サービス業 (Services) | 31.4 | 32.0 | 32.2 | 33.2 |

資料出所：ベトナム統計局(GSO)「Report on Labour Force Survey 2015」TableA

(2) 職業紹介制度⁵

イ 法制度概要

(イ) 労働法⁶

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労働者を採用し、生産・経営の必要に応じて労働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)⁷

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・

■5) 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。
 ■6) 労働法第10条、第11条。
 ■7) 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。

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また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⁸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。

□ 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⁹。

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¹⁰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¹¹。

(イ) 雇用サービスセンター¹²

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主に下記の業務を行う¹³。

- ・ 無償での求職者に対する職業相談、職業紹介及び労働市場情報の提供
- ・ 事業主に対する求職者の紹介
- ・ 労働市場情報の収集¹⁴、分析

- ・ 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¹⁵
- ・ 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

(ロ) 雇用サービス活動を行う企業¹⁶

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¹⁷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
- ・ 法律の定めに基づく技能訓練及び職業教育

(3) 失業保険制度

失業保険基金への納付を基準としてに基づき、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¹⁸。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¹⁹。

失業保険対象者の拡大、納付・給付の収支バランスに

■ 8) 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。
 ■ 9) 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。
 ■ 10) 求職者の求職方法をみると、2015年は「知人・家族からの紹介」が43.1%と半数近くを占め、続いて企業の求人「直接応募」33.2%、「自分で探す」12.4%等が多くなっている。(GSO「Report on Labour force survey 2015」Table4.8)
 ■ 11) 雇用法第36～40条。
 ■ 12) 雇用法第37～38条。
 ■ 13) 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。
 ■ 14) コミュニティ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。
 ■ 15) 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。
 ■ 16) 雇用法第39条。
 ■ 17) 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。
 ■ 18) 雇用法第3条第3項。
 ■ 19) 雇用法第42条。

応じた運営が出来るような制度への転換を目指し²⁰、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。

イ 労働者の雇用を維持するための職業訓練²¹

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る。

- 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等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であること。

ロ 失業保険加入者への職業訓練（職業学習）²²

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ヶ月が上限であり、各職業訓練の期間により異なる。

(4) 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²³

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²⁴の雇用促進を定めた規定を設けており、雇

表 5-7-7 失業保険制度

| 名称 | | 失業保険制度 |
|---------|---------|--|
| 根拠法 | | 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） |
| 被保険者資格 | | 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。 |
| | 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。 |
| 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。 |
| | 公費負担 | 政府は労働者の賃金の1%を負担する。 |

■ 20) 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の失業保険に関する制度改正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。

■ 21) 雇用法第47条、48条。
 ■ 22) 雇用法第55条、56条。
 ■ 23) 労働法第153条～160条。
 ■ 24) 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。

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(八)参照、解雇規制は3(7)参照。)

ロ 若年者雇用対策²⁵

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²⁶、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。

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²⁷。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²⁸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。

ハ 高齢者雇用対策²⁹

高齢労働者³⁰は、定年³¹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。

ニ 障害者雇用対策³²

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³³。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³⁴。

障害者雇用対策の中心的な法規範は労働法と障害者法

■ 25) 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。
 ■ 26) 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>)
 ■ 27) 労働法第161条～165条。
 ■ 28) 氏名、生年月日、就労する業務、定期診断結果の結果を記入。
 ■ 29) 労働法166～167条。
 ■ 30) 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。
 ■ 31) 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。
 ■ 32) 労働法第176～178条。障害者法(51/2010/QH12)。
 ■ 33) 国連ESCAP「Disability at a Glance 2012」
 ■ 34) 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

(51/2010/QH12)³⁵である。

従来は企業の障害者雇用義務³⁶、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を奨励し、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、危険業務又は有害物質を取り扱う業務に従事させることの禁止

ホ 外国人労働者対策³⁷

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。

- 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³⁸。

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³⁹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⁴⁰。

2016年2月3日、外国人の労働許可書に関する政令(11/2016/ND-CP、政令11号)が公布され、4月1日から施行された。ベトナムで労働許可書を取得する場合、「社長、管理者」、「専門家」、「技術者」のうち、いずれかの類型に基づいて申請を行うこととなっているが、同政令により、それぞれの資格要件に関する定義が変更⁴¹された。加えて、労働許可書不要の場合や司法履歴書（無犯罪証明書）等の要件が緩和された。

■ 35) 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。

■ 36) 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。

■ 37) 労働法第169条～175条。

■ 38) 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・弁護士のビザ期限は5年と定めた。2015年1月1日より施行。

■ 39) 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か月未満)、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。

■ 40) 労働者の雇用期間がそれより短ければその期間。

■ 41) (外国人の労働許可書に関する政令による新たな資格要件)

「社長、管理者」:「管理者」は「企業法4条18項に基づく企業の管理者(会長、社長、取締役など)または組織・機関の代表もしくはその代理」、「社長」は「組織・機関・企業の部門の長で直接管理する者」。

「専門家」:「外国の組織・機関・企業により専門家と認定された者」もしくは「大卒以上または同等の学歴を持ち、ベトナムで就労しようとする職種に該当する分野において最低3年の勤務経歴を持つ外国人労働者」のいずれか。

「技術者」:その技術分野またはその他専攻において1年以上学び、その専攻分野において3年以上の勤務経歴を持つ外国人労働者。

ハ 国外労働者対策⁴²

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、翌年の送出人数の目標値⁴³を設定している。送出入数は増加しており、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年の送出入数は総計で約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。

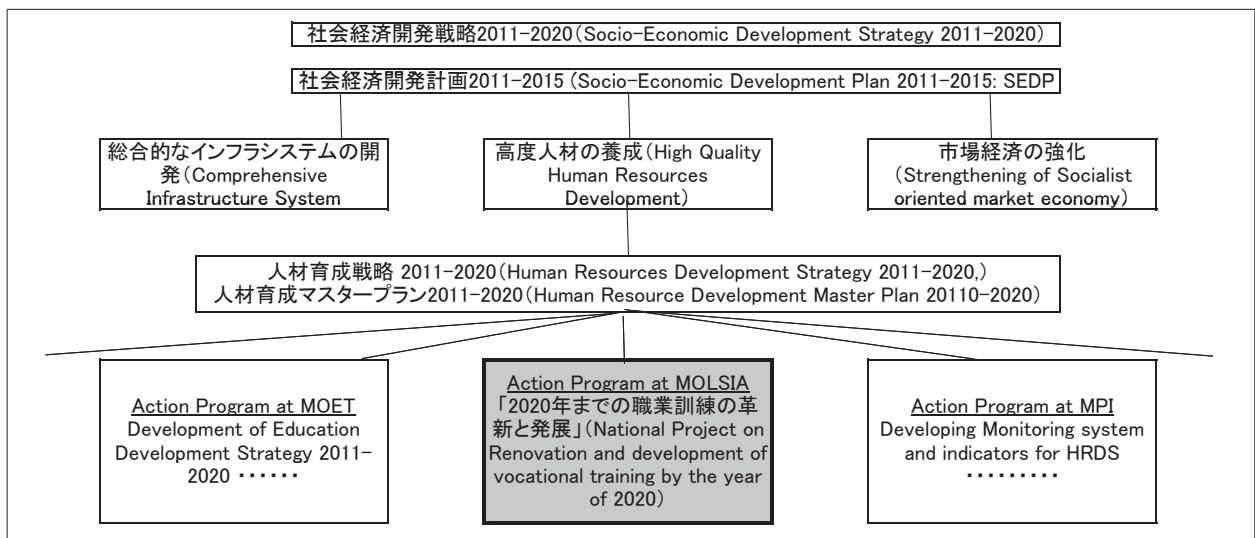
看護師候補者・介護福祉士候補者は、ベトナム国内で1年間の日本語研修を受講し、日本語能力試験N3以上合格等の要件を満たした場合に訪日できる。候補者として2014年に138人、2015年に152人、2016年に180人が訪日した。

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。

(ロ) 日本への技能実習生の送出しの適正化

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に失踪状況

図 5-7-8 人材養成政策の枠組み



■ 42) 労働法第168条。

■ 43) 2013年の目標値が88,000人、2014年は87,000人、2015年は95,000人。

表 5-7-9 職業訓練施設数の推移（2001 - 2014）

| | | 単位：校 | | | |
|----------------------|------|------|------|------|------|
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 高等レベル（職業訓練大学等） | 公 立 | 84 | 99 | 106 | 127 |
| | 公立以外 | 52 | 56 | 56 | 46 |
| 中等レベル（職業訓練学校（中等）等） | 公 立 | 184 | 180 | 180 | 189 |
| | 公立以外 | 123 | 124 | 121 | 101 |
| 初等レベル（職業訓練センター（初等）等） | 公 立 | 534 | 542 | 578 | 652 |
| | 公立以外 | 323 | 327 | 331 | 349 |
| 合計 | 公 立 | 802 | 821 | 864 | 968 |
| | 公立以外 | 498 | 507 | 508 | 496 |

資料提供：労働傷病兵社会問題省（GDVT）

注：一つの施設で複数のレベルのコースを実施している場合もあり、施設数はいずれも各レベルのコースを実施している施設の数である。

表 5-7-10 職業訓練のレベル

| 訓練内容 | | 施設 | 期間 |
|------|---|---------------|---------------------------------------|
| 初等 | 単純作業や特定作業における実践力を身に付けることを目標としている。庭園作業、バイク等の修理技術、縫製、散髪等に関する特定作業や単純作業を短期訓練。 | 職業訓練センター（初等） | 3ヶ月～1年 |
| 中等 | 専門的知識や実践力を身に付け、技術応用を持って働くことが可能になることを目標としている。自動車やIT機器の修理技術、美容等に関する中級の専門的知識・技能を対象とする。 | 職業訓練学校（中等） | 高校卒業者：1～2年 中学卒業者：3～4年 |
| 大学 | より高度な専門的知識や実践力を身に付けることに加え、創造性や技術応用を持って個人またはチームで働くことが可能になることを目標としている。高等レベル。IT技術者、機械工技術者等の分野で、より高度な専門的知識や技能の習得を対象とする。 | 職業訓練大学、職業訓練短大 | 高校卒業者：2～3年 ※同じ職業の中等レベル職業訓練履修者：1～2年 |

を報告しなければならず、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。

(5) 職業能力開発

イ 「2020年までの職業訓練の革新と発展」

政府は、2020年の工業国化・近代化を国家ビジョンとして掲げ、市場経済化・国際経済統合を推進しており人材養成を国家戦略上の優先事項と位置付け、「社会経済開発戦略2011-2020」（Socio-Economics Development Strategy 2011-2020: SEDS）のもと、労働傷病兵社会問題省は「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）を策定し、総合目標として、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%に対し職業訓練を行い、訓練すべき職業と訓練レベルの構造を確立し、職業訓練施設と企業を結びつけること等を掲げている。

□ 職業訓練制度

労働傷病兵社会問題省(Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs: MOLISA) が、生徒に職業に就かせるための訓練や成人後の職業訓練を中心に担当している。

(イ) 職業訓練施設

職業訓練施設は、公立の職業訓練施設と公立以外の職業訓練施設⁴⁴に分類されるが、いずれも職業訓練総局（General Directorate of Vocational Training: GDVT）が認可⁴⁵し、各地域の労働傷病兵社会問題局が登録、管理する仕組みになっている。訓練施設は特に訓練が必要とされる農村で特に少なく、職業訓練を受けた人の割合も都市部と比較すると低い⁴⁶。

(ロ) 職業訓練のレベル

職業訓練法では職業訓練の初等、中等、大学の3つの

■ 44) 公立以外の職業訓練施設は、民間の職業訓練施設と外資系の職業訓練施設に分けられる。

■ 45) 職業訓練施設を職業訓練総局（GDVT）が認可する仕組みは、2006年の職業訓練法により施行された。職業訓練施設の認可は、①職業訓練施設の方針と義務の質の認定、②職業訓練施設の組織と体制の品質管理、③教育活動と学習活動の品質管理、④カリキュラムと講義要綱の品質管理、⑤図書館の品質認定、⑥設備、指導及び学習機材の品質認定、⑦財務管理、⑧学習者支援サービスの品質といった観点から行われる。

■ 46) 農村地域の労働力は3,707万人で全労働力人口（5,398万人）の68.8%を占める（2015年）。農村地域の労働者の大部分は就労前に訓練を受けたことが全くない。こうした労働者は、主に両親又は隣人から学んだ経験をもとに仕事を始める。労働者が農村地域から工業地域へ移動して働く場合には、非常に多くの訓練が必要となる。これらの労働力をどのように生かしていくかが大きな課題となっている。

レベルを定めている。

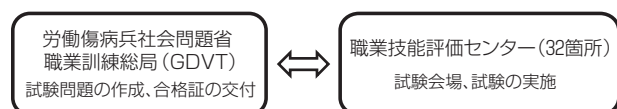
近年、海外からの投資が増加するなか、進出企業からは円滑なコミュニケーションが可能で熟練レベルの技術を有する優秀な人材確保が困難であることが指摘されている。ベトナム政府は実践的な人材教育の重要性を認識して、特に民間の職業訓練施設の活用が検討されており、職業訓練施設の多様化、企業等のニーズに応じた柔軟なカリキュラム実施の促進等の観点からも、公的職業訓練施設から民間職業訓練施設への移行が推奨されている。

八 技能検定制度

(イ) 国家技能検定制度

労働傷病兵社会問題省職業訓練総局が所管している。雇用法によると、労働傷病兵社会問題省（MOLISA）は、国の職業能力基準（NSS）を開発・評価・発行することが定められている。この職業能力基準（NSS）に基づき、業種ごとの国家技能検定の試験基準や等級等が設定される。

国家技能検定の実施体制は、職業訓練総局が試験問題を作成し、全国に32箇所ある評価センターで試験を実施し、最終的に職業訓練総局から合格者に対して合格証が交付される。



試験は5段階に区分され、学科試験と実技試験で構成される。試験内容が完成した職種、等級から順次実施されている。2011～2016年には累計で8,356名が受検し、4,221名が合格した。

これまで189職種の国家技能検定の試験基準が策定さ

れたが、実際に試験が実施された職種は16職種⁴⁷（2014年末時点）と、検定の実施が遅れており、制度の構築の面で問題を抱えている。

(ロ) 国際的な支援を受けて行う技能検定（日本式技能検定）

国際的な支援を受けて行う技能検定は、日本、韓国、フランス、オーストラリアの支援を受けながら、構築されている。

日本式技能検定は厚生労働省が中央職業能力開発協会（JAVADA）に委託して実施する「技能評価システム移転促進事業」の支援を受けながら⁴⁸、上述の189職種に含まれていない旋盤、フライス盤といった日系企業で需要の高い機械加工系の基本的な職種から順次取組⁴⁹が進められ、整備が整った職種から実施⁵⁰されている。

現試験基準は、日本の技能検定試験の基準を参考に、ベトナムの状況に合わせて修正して策定される。2017年1月現在で、265名が受検して128名が合格をしている。

日本式技能検定は、職種、等級、地域、受入れ可能な受検者数が限られており、毎年、定期的かつ継続的に実施する仕組みや組織、体制ができていないが、職種や実施地域をを拡大してこうした課題に取り組み、将来的にはベトナムの国家技能検定制度に組み込むことが模索されている。

■ 47) これまでに試験が実施された国家技能検定職種は、工業電気（職種番号（以下同様）：012）、電気システム（025）、石炭の質と量の鑑定（027）、グラフィックデザイン（032）、電気試験（040）、工業縫製（043）、工業電子（044）、冷凍機器の稼働と修理（045）、変電所と電力線路の設置（051）、メカトロニクス（053）、自動車テクノロジー（100）、鉱山採掘技術（127）、鉱山建築技術（128）、鉱山電気技術（129）、溶接（130）、CNC金属加工（131）。

■ 48) 厚生労働省から職業訓練総局を支援する国際協力機構（JICA）専門家を派遣する等している。

■ 49) 2013年8月、職業訓練総局（GDVT）は中央職業能力開発協会（JAVADA）との間で覚書（MOU）を締結したことにより、職業訓練総局において、日本の技能検定試験と同じ課題を使用する等一定の条件を満たした技能検定を実施した場合に、その実施結果を中央職業能力開発協会が日本の技能検定に準拠していることを認証する仕組みができた。

■ 50) 機械、電気・電子の技能は、ベトナムに多数進出する日系製造業企業の多くが必要とする技能であることに加えて、「2020年までの工業国化」という国家目標の達成に向けて、ベトナム政府が日本の支援の下で策定した工業化戦略における重点育成産業6業種に含まれる電気・電子産業、造船業、農業機械産業、自動車・部品産業の基盤となる技能であり、今後も同技能を有する人材の需要が高まることが見込まれる。日本式技能検定の構築はこうした機械、電気・電子関連職種からスタートした。

3 労働条件対策

(1) 労働時間及び労働災害、賃金の動向

2015年の週当たり平均労働時間は44.8時間と、2014年に比べ1.3時間増加した。地域別では、ホーチミン市が最も高く49.4時間、ハノイ市は46.5時間であった。

賃金は上昇傾向にあり、2014年～2015年の賃金上昇率は5.1%となった。

表 5-7-11 週当たり平均労働時間の推移

| 単位：時間 | | | | |
|--------|------|------|------|------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| 全国計 | 45.2 | 44.3 | 43.5 | 44.8 |
| 男性 | 46 | 45.3 | 44.4 | 46.0 |
| 女性 | 44.3 | 43.3 | 42.5 | 43.6 |
| 都市部 | — | 46.5 | 45.5 | 47.6 |
| 農村部 | — | 43.4 | 42.6 | 43.6 |
| ハノイ市 | 46.6 | 45.8 | 44.5 | 46.5 |
| ホーチミン市 | 49.8 | 49.5 | 48.3 | 49.4 |

資料出所：ベトナム統計局（GSO）「Report on Labour Force Survey」Table 3.7

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。

表 5-7-12 月額平均賃金

| （単位：千ドン） | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|--------------------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 賃金上昇率 2014～2015 |
| 月額賃金 | 3,757 | 4,120 | 4,489 | 4,716 | 5.1% |
| 男性 | 3,923 | 4,287 | 4,662 | 4,925 | 5.6% |
| 女性 | 3,515 | 3,884 | 4,250 | 4,430 | 4.2% |

資料出所：ベトナム統計局（GSO）「Report on Labour Force Survey 2015」Table 3.4

労働災害及び職業病⁵¹は国等への報告が労働法により義務づけられている⁵²。2015年は2014年と比べ、労働災害発生件数、労働災害被災者数のいずれにおいても増加している⁵³。

■ 51) 政令103号（103/2014/ND-CP）

■ 52) 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。

■ 53) 主要な死亡災害の原因（238件の調査報告からの分析）については、使用者側の原因によるものが全体の52.8%を占めており、内訳をみると使用者が労働安全規定や対策を策定していない（52.8%）、機械設備等が安全基準を満たしていない（14.3%）、使用者が労働者の労働安全訓練を行っていない（9.7%）等となっている。また労働者側の原因によるものが全体の18.9%を占めており、内訳をみると労働者が労働安全規定に違反した（17.2%）、労働者が安全保護資材を使用しない（1.7%）となっている。その他の原因は全体の28.3%を占めている。

■ 54) 労働法第15条～43条、50条～52条。

■ 55) 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。

■ 56) 労働法第22条。

■ 57) 労働法第27～29条。

表 5-7-13 労働災害件数

| （件、人） | | | | | |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 年 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 増加率 |
| 労働災害発生件数 | 6,777 | 6,695 | 6,709 | 7,620 | 13.6% |
| うち死亡災害発生件数 | 552 | 562 | 592 | 629 | 6.3% |
| 労働災害被災者数 | 6,967 | 6,887 | 6,941 | 7,785 | 12.2% |
| うち死亡者数 | 606 | 627 | 630 | 666 | 5.7% |
| うち重傷者数 | 1,470 | 1,506 | 1,544 | 1,704 | 10.4% |
| うち女性労働者数 | 1,842 | 2,308 | 2,136 | 2,432 | 13.9% |

資料出所：労働傷病兵社会問題省（MOLISA）「2015年労働災害状況報告」

(2) 労働契約⁵⁴

事業主と労働者（契約期間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⁵⁵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⁵⁶

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⁵⁷

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。

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⁵⁸及び最低賃金規定⁵⁹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。2014年、2015年の改定はなかったが、2016年5月に121万ドン（月額）に引き上げられた。

ロ 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⁶⁰、及び労働市場での賃金額に基づき、国家賃金審議会⁶¹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

表 5-7-14 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 | | 2016年5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 | 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% | 1,210,000 | 5.2% |

注：月額の最低賃金である。

表 5-7-15 地域別最低賃金の推移

(単位：ドン)

| | 2011年10月 | | 2013年 | | 2014年 | | 2015年 | | 2016年 | | 2017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 | 金額 | 上昇率 |
| エリア1：ハノイ、ホーチミンなどの都市部 | 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% | 3,750,000 | 7.1% |
| エリア2：ハノイ・ホーチミン市外、主要地方都市部 | 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% | 3,320,000 | 7.1% |
| エリア3：地方都市 | 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% | 2,900,000 | 7.4% |
| エリア4：その他僻地 | 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% | 2,580,000 | 7.5% |

資料出所：労働傷病兵社会問題省（MOLISA）、JETRO

注1：月額の最低賃金である。

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・ブント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

■ 58) 91～92条。

■ 59) 33 / 2009 / ND-CP。

■ 60) 経済成長率、消費者物価指数等。

■ 61) 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。

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きている。

政府は2016年11月、2017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153号（153/2016/ND-CP）を公布した。これにより2017年1月1日以降、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・ブントウの各市省の都市部）の最低賃金を375万ドン（2016年は350万ドン）とすること等が定められた。2桁以上の伸びからは一服しているが、消費者物価上昇率を大きく上回る状況に変化はない。

(4) 労働時間・休暇制度

イ 法定労働時間⁶²

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⁶³。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。

労働傷病病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。

ロ 時間外労働⁶⁴と割増賃金

1日の労働時間の50%を超えない範囲⁶⁵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時間までの時間外労働は、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。ただし雇用者は時間外労働を行わせる時、中央政府直轄省・都市の人民委員会の労働者管理支援専門機関に書面で通知しなければならない。

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⁶⁶

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⁶⁷

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年経過することにより有給休暇の日数が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⁶⁸を取ることができる。

■ 62) 労働法第104条～105条。

■ 63) 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。

■ 64) 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。

■ 65) 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。

■ 66) 労働法第108条～110条、115条～117条。

■ 67) 労働法第111～114条

■ 68) 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。

表 5-7-16 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 |

(八) 女性労働者の出産休暇制度⁶⁹

女性労働者は、6ヶ月の出産休暇⁷⁰（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⁷¹。

(5) 労働安全衛生

2016年7月1日、労働安全衛生法（84/2015/QH13）が施行された。これまで労働法第9章やさまざまな政令、通達等に点在していた規定を1つの法律にまとめた内容で、労働安全衛生に関する体系的な法律が初めて施行された⁷²。

同法では、使用者の義務を従来より強化しており、下記の事項等が規定された⁷³。

（一般的な使用者の義務（抜粋））

- ① 労働災害・職業病の保険料の納付。
- ② 労働安全衛生確保に関する訓練・研修会の開催。
- ③ 労働者の健康や生命を脅かす労働災害が発生するおそれがあると判断した場合、当該職場での業務継続等の禁止。
- ④ 労働安全衛生確保に関する規定等の実施状況をモニタリングする検査担当者の配置。
- ⑤ 労働安全衛生確保の計画等を立案する際の労働組合に対する意見聴取。

（職場の労働安全衛生に関する使用者の義務（抜粋））

- ① 危険要素、有害要素に関する各項目の定期的な検査、測定
- ② 機械、設備等が労働安全衛生に関する技術基準基準や標準規格、職場規則、手順に則った使用・保管等が行われていること
- ③ 危険要素、有害要素を持つ業務に労働者を従事させる場合に個人用保護具の十分な用意
- ④ 緊急対応計画の策定

なお、労働安全衛生確保の計画等を立案する際の労働組合に対する意見聴取のほか、労働組合と連携した安全衛生係員のネットワーク構築、安全訓練、労災調査等、労働組合の関与度合いの高い点⁷⁴が特徴となっている。

(6) 労働災害

イ 事業主の責任⁷⁵

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⁷⁶。

■ 69) 労働法第114、115条

■ 70) 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。

■ 71) 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)。

■ 72) 同法の施行に伴い、社会保険法第3章第3節等に定める労働災害や職業病に関する規定が失効した。

■ 73) 労働安全衛生法7条、16条。

■ 74) 労働安全衛生法9条。

■ 75) 労働法144条。

■ 76) 労働安全衛生法により、具体的な補償の範囲について規定されており、労災保険での補償範囲は、死亡時の手当、障害の認定費用や認定後の手当、職場復帰に係る費用支給等に限定されている。他方、使用者には治療費の立て替え義務、医療保険で負担されない治療費、給与補償、労働総室率に基づく保証金の支払い義務が課される(労働安全衛生法38条)。また企業の敷地外での災害や通勤災害についても使用者の負担が定められている(労働安全衛生法39条)。

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。さらに労働災害・職業病の被害による労働能力損失率が5%以上である労働者に賠償を行う。

□ 労働者の権利⁷⁷

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・職業病給付金を受給することができる。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、社会保障施策2（1）へ（ハ）参照。）

また、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、事業主から以下の水準の賠償を受けることができる。

表 5-7-17 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 |

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。

(7) 解雇規制⁷⁸

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⁷⁹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

イ 労働組合

労働組合法（Law on Trade Unions）⁸⁰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⁸¹。

機関、組織、企業に就労しているベトナム人労働者は、

■ 77) 労働法第145条、社会保険法第47条。

■ 78) 労働法第126条

■ 79) 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、及び就業規則で規定されるその他の場合。

■ 80) 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。

■ 81) 労働組合法第1条。

労働組合を結成し、これに加入し活動する権利を有する⁸²。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⁸³。

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%⁸⁴、③国家予算からの拠出金又は補助金等となっている⁸⁵。

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⁸⁶、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。

2016年1月時点でベトナム労働総連合は工業・商業、保健、教育、建設、繊維、郵便・電信といった20の全国産業別組織を擁しており、890万人（女性：48.5%）の労働者が加盟している。

ベトナム労働総連合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⁸⁷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) がある⁸⁸。両者とも、国家政策の改正、立案等に参加しており、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。

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⁸⁹。職場における民主的規則の履行に関する政令⁹⁰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⁹¹と、1年に1回の労働者全員との職場集会⁹²を義務付けている。その内容は、企業のビジネスプラン、生産計画、経営状況、労働条件、賃金体系、報奨制度、労務環境、労使それぞれの要求等多岐にわたる⁹³。

(2) 労働争議の発生⁹⁴

ストライキは、労働法に規定が置かれている。多くが違法ストライキであり、台湾、韓国を中心とした外資系企業で発生し、4日以内に収束することが特徴である⁹⁵。

■ 82) 労働組合法第5条。

■ 83) 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。

■ 84) 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。

■ 85) 労働組合法第26条。

■ 86) 労働組合法第12条。

■ 87) 労働組合法第188条

■ 88) 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。

■ 89) 2013年改正労働法第63～65条

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

■ 91) 事業主は自らの責任で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、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。

■ 92) 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）。

■ 93) 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。

■ 94) 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。

■ 95) 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）

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。ベトナム労働総連合（VGCL）は、2015年の11カ月間に262回のストライキがあったことを報告した（2014年の同期間では278回）。ストライキの約61%は外資系企業で起こり、残りの39%が国内民間企業で発生した。大半のストライキ（80%）は、特に衣服、履物、家具部門において、多くの外資系企業が位置するホーチミン市や周辺の州で発生した⁹⁶。

5 最近の動向

(1) 労働安全衛生法（法第 84/2015/QH13）の施行

2016年7月1日、労働安全衛生法（84/2015/QH13）が施行された。これまで労働法第9章やさまざまな政令、通達等に点在していた規定を1つの法律にまとめた内容で、労働安全衛生に関する体系的な法律が初めて施行された。詳細は3（5）参照。

(2) 外国人の労働許可書に関する新政令

（11/2016/ND-CP（政令 11 号））の公布と施行

2016年2月3日、外国人の労働許可書に関する政令（11/2016/ND-CP、政令11号）が公布され、4月1日から施行された。ベトナムで労働許可書を取得する場合、「社長、管理者」、「専門家」、「技術者」のうち、いずれかの類型に基づいて申請を行うこととなっているが、同政令により、それぞれの資格要件に関する定義が変更された。詳細は2（4）も参照。

加えて、労働許可書不要の場合、司法履歴書（無犯罪証明書）等の要件が緩和された。

参考文献

- ベトナム労働傷病兵社会問題省
<http://www.molisa.gov.vn/>
- ベトナム統計局（GENERAL STATISTICS OFFICE of VIET NAM: GSO）
“Report on Labour Force Survey 2015”
https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=16027
- 外務省
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/vietnam/>
- 在ベトナム日本国大使館
http://www.vn.emb-japan.go.jp/index_jp.html
- 国連 “Population Division World Population Prospects, the 2015 Revision”
<https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/>
- 海外職業訓練協会（OVTA）
<http://www.ovta.or.jp/>
- 日本貿易振興機構（JETRO）
<https://www.jetro.go.jp/>

■96) U.S Department of State “Investment Climate Statements for 2016 -Vietnam-”