

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= 0.00464 円（2019年第3四半期期中平均）

2019年11月に労働法の改正が国会で承認された。主な改正内容として、ベトナム労働総同盟から独立した事業所労働組合の設立を可能としたほか、定年年齢の引上げ（男性は60歳から62歳、女性は55歳から60歳）、時間外労働規制の緩和、有期限労働契約の一本化、男女間の均等雇用対策（女性の雇用を禁止している規定の廃止など）が盛り込まれており、2021年1月の施行が予定されている。

率の2倍近くとなっているほか、25歳未満の失業率は6.92%と全体の失業率を大きく上回っている。

就業者を属性別に見ると、農村部の就業者数、農林水産業に従事する就業者はいずれも低下傾向にあるものの、依然として高い割合となっている。また、従業員を雇用していない個人事業主の割合が39%と高い。

表 5-7-3 属性別就業者の状況（2018年）

	人数（千人）	構成比（%）
就業者数計	54,249.4	100.0
都市部・農村部別		
都市部	17,538.0	32.3
農村部	36,711.4	67.7
就業形態別		
賃金労働者	23,835.3	43.9
雇用主	1,161.7	2.1
従業員を雇用していない個人事業主	21,146.3	39.0
無給家族従業者	8,101.9	14.9
協同組合員	4.2	0.0
産業別		
農林水産業	20,465.1	37.7
工業・建設業	14,487.2	26.7
うち製造業	9,717.4	17.9
サービス業	19,297.1	35.6

資料出所：ベトナム統計総局”Statistical Data”から厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注：速報値。

1 経済情勢等

世界経済が回復基調にあるなか、実質GDP成長率は堅調に推移している。

表 5-7-1 実質GDP成長率

年	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	6.0	6.7	6.2	6.8	7.1	6.8	6.7	7.3

資料出所：内閣府「月例経済報告主要経済指標」

注：各四半期の値は対前年同期比。

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、2018年は5,535万人となった。就業者も増加基調にあり、2018年は5,425万人となった。都市部の失業率が農村部の失業

表 5-7-2 雇用・失業の動向

	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
						Q1	Q2	Q3
労働力人口（千人）	53,748.0	53,984.2	54,445.3	54,823.8	55,345.2	55,432.1	55,458.8	55,670.5
就業者数（千人）	52,744.5	52,840.0	53,302.8	53,703.4	54,249.4	54,322.6	54,361.4	54,561.9
失業者数（千人）	1,003.5	1,144.2	1,142.5	1,120.4	1,095.8	1,109.5	1,097.4	1,108.6
失業率（%）	1.87	2.12	2.10	2.04	1.98	2.00	1.98	1.99
うち就業年齢層（注1）	2.10	2.33	2.30	2.24	2.19	2.17	2.16	2.17
うち都市部	3.40	3.37	3.23	3.18	3.10	3.10	3.10	3.12
うち農村部	1.49	1.82	1.84	1.78	1.73	1.67	1.65	1.66
うち25歳未満	6.26	7.03	7.43	7.50	6.92	6.29	6.47	6.53

資料出所：ベトナム統計総局”Statistical Data”、“Social and Economic Situation”から厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注1：就業年齢層とは、15歳以上60歳未満の男性及び15歳以上55歳未満の女性を指す。

注2：失業者数、全年齢層の失業率及び2017年以前の25歳未満の失業率は厚生労働省国際課にて算出。

注3：2018年の年値は速報値。

注4：四半期値は原数値。

(2) 実施機関及び一般雇用対策

イ 概要

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。

ロ 職業紹介の実施主体

職業紹介組織の設立及び運営に関する条件等は労働法 (10/2012/QH13) や雇用法 (38/2013/QH13) などで定められている。職業紹介組織は設立した者に応じて「職業紹介センター」と「職業紹介企業」に分類され、①求職者に対する助言・職業紹介・職業訓練、②事業主に対する求職者の紹介、③労働市場に関する情報収集・提供等を実施している。また職業紹介組織は、税及び手数料に関する法律の定めにより、手数料を徴収し、税の減免を受けることができる。なお、統計総局の労働力調査によれば、2016年における求職者の求職方法をみると、「知人・家族からの紹介」が44.0%と半数近くを占め、続いて「企業の求人へ直接応募」32.6%、「自分で探す」11.0%等が多くなっている。

(イ) 職業紹介センター

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98箇所ある (2017年7月現在)。政府は職業紹介センターの設立条件、組織及び活動に関する細則を定めている。

職業紹介センターは主に下記の業務を行う。

- 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¹⁾、分析
- 雇用に関するプログラムやプロジェクトの実施
- 法律に基づく技能訓練の提供
- 失業保険受給書類の受付 (国により設立されたセンターのみ)

政府では、2020年までに職業紹介センターを訪れた労働者の45～50%に職業相談を行い、職業相談を受けた者の70%が職を得られることを数値目標としている²⁾。

(ロ) 職業紹介企業

企業法によって設立され活動する企業で、地方省レベルの労働に関する国家管轄機関が発行する職業紹介事業許可証³⁾を有していなければならない。職業紹介企業は216社 (2017年7月現在) あり、外資系や日本の企業もいくつか含まれている。

職業紹介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
- 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
- 法律に基づく技能訓練の提供

(3) 若年者雇用対策

25歳未満の若年者の失業率は全体の失業率の3倍以上となっている。職業訓練や高等教育を受けた者について見ると、学歴が高いほど失業率も高い傾向がある。大学進学率が急激に上昇するなど高学歴化する一方で、ワーカーの不足や職業訓練プログラムの人気低下するなど、企業の必要としている人材と乖離があることが原因として指摘されている。なお雇用法では、国が若年者向け雇用の創出促進や若者の起業支援などを行うことが定められている⁴⁾。

(4) 年少労働者対策

労働法では、18歳未満の年少労働者の保護と、15歳未満の児童の就業制限を定めている⁵⁾。18歳未満の年少労働者については一部業務及び就業場所での就労は禁止されている。また、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に限り認められる。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⁶⁾

■ 1) コミュニケーショ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。
 ■ 2) 2017年6月20日付け決定第899/QD/TT-g。
 ■ 3) 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。
 ■ 4) 雇用法第21条。
 ■ 5) 労働法第161条～165条。
 ■ 6) 氏名、生年月日、就労する業務、定期診断結果の結果を記入。

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。

(5) 高齢者雇用対策⁷

労働法において、定年退職の年齢は男性60歳、女性55歳と定められている⁸。労働者は、定年退職前の1年間は政府の規則に従い、毎日の労働時間を短縮、又はパートタイム労働とすることができる。なお、定年退職の年齢は2021年以降男性62歳、女性60歳まで段階的に引き上げられる予定である（5参照）。

事業主は、定年を超えて働く高齢労働者の健康状態を確認し本人と相談した上で、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。

(6) 女性雇用対策⁹

労働法では、男女労働者の平等、女性労働者の雇用促進を定めている。

イ 就労促進対策

労働法では国の政策として、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ことや、女性労働者の多い職場に、幼稚園、保育園の設置を計画することが定められている。また事業主に対しては幼稚園、保育園の設立の補助や労働者が子を預ける際の費用を補助することなどが定められている。

さらに、①製造・建築・運送業で年間平均女性労働者数が10人以上100人未満、女性労働者の割合が50%以上、②年間平均女性労働者数が100人以上、女性労働者の割合が30%以上、のいずれかを満たす企業において、

女性労働者への職業訓練費用・第1子及び第2子出産後に支給する追加手当・追加健康診断費用など、一定の費用について損金算入することが認められるなどの税優遇が実施されている¹⁰。

ロ 男女の平等権の確保

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が義務づけられている¹¹。

(7) 障害者雇用対策¹²

統計総局の調査¹³によれば2歳以上の障害者総数は約623万人で、全人口の7.09%を占めるとされている。障害者は就学率、識字率、職業訓練を受けたことのある割合が非障害者に比べて低く、15歳以上の労働力率も32.76%と低い。

障害者雇用対策の中心的な法規範は労働法と障害者法(51/2010/QH12)である。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、企業が障害者を雇用することを奨励し、優遇している¹⁴。障害者の割合が全従業員の30%以上である企業に対しては障害者に対する労働環境の整備に関し補助金が出るほか、法人税の免除の対象になる。

また、労働法では、以下が規定されている。

- 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。

(8) 職業能力開発

労働傷病兵社会問題省が職業能力開発を所掌している。

■7) 労働法第166～167条。

■8) 労働能力が減衰した労働者や重労働・有害・危険な業務に従事した労働者等はこれより低い年齢で定年退職できる。一方高度技能人材や管理職については5年を限度に定年を延長できる。

■9) 労働法第153条～160条。

■10) 通達78/2014/TT-BTC。

■11) 具体的な内容は政令85/2015/ND-CPにより定められている。

■12) 労働法第176～178条。障害者法第32～35条。

■13) 統計総局“National Survey on People with Disabilities 2016”。

■14) 以前は企業の障害者雇用義務、所定割合に満たない場合における障害者雇用基金への一定額の納付義務、割当以上に雇用した企業に対する手当の支給や低利子融資を行う制度が設けられていたが、實際上ほとんど機能しなかったことから、2012年の労働法改正により、障害者雇用義務制度、障害者雇用基金などが廃止された。

イ 職業訓練制度

(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¹⁵に分類されるが、いずれも職業教育総局(Directorate of Vocational Education)が認可し、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。

(ロ) 職業訓練のレベル

2014年に制定された職業教育法(74/2014/QH13)では職業訓練に関して、初級、中級、カレッジの3レベルを定めており、各訓練機関は各レベルにおいて必要とされる技能・技術を教育する。職業教育法では、従来的一般(通年)訓練に加えて、新たに継続訓練が規定された。

表 5-7-4 職業訓練基準

訓練レベル	訓練基準	期間
初級	単一の単純作業ができる知識と実技能力	3か月～1年(ただし最低300時間)。
中級	単純作業だけでなく、一部の複雑な作業ができ、一人で、あるいはチームの中で一人前に業務ができる知識と実技能力	1～2年。 ただし、モジュール訓練又は履修単位訓練はその修得に必要な時間。
カレッジ	複雑で最新技術を用いた高度な作業ができるとともに、チームを指導・監督することができる知識と実技能力	2～3年(中級訓練修了者は1～2年)。 ただし、モジュール訓練又は履修単位訓練はその修得に必要な時間。

資料出所：職業教育法第4条、第33条から作成。

ロ 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教育総局が定める国家職業技能水準(National Occupational Skills Standard: NOSS)に基づき、業種ごとの技能検定の試験基準や等級等が設定される。技能検定は1級(初級)～5級(上級)の5段階の等級で区分されている¹⁶。2011～2016年の合格者の累計は4,221名に留まっていたが、2017年には23,240人が受検し21,832人が合格した。これは、鉦

山・トンネルの電気機械・探索職について検定の合格が政令¹⁷により就労の要件とされ、これらの職種の受検者が急増したことによる。

しかし、企業における国家職業技能水準の認知度が低いことや、労働者の検定受検の関心が低いことなど、引き続き問題を抱えている。

(ロ) 日本式技能検定

日本式技能検定として厚生労働省は、ベトナムの工業化目標に合致し、進出日系企業のニーズも高い機械・電気系5職種¹⁸を選定した上で、技能検定員の養成を支援している。

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ている。2017年は85名が受検し、49名が合格している。

(9) 失業保険制度等

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ている¹⁹。

このほか、失業保険に加入する企業のうち、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が導入されている。

イ 労働者の雇用を維持するための職業訓練²⁰

12か月以上失業保険料を連続して納付している事業主で、景気後退による経営困難に陥った、あるいは不可抗力による生産や経営等の変更を余儀なくされた企業が雇用を維持するための職業訓練を実施する場合で、十分な訓練資金がない場合に、6か月以内の期間で国からの支援を受けることができる。

ロ 失業保険加入者への職業訓練(職業学習)²¹

失業保険加入対象者で労働契約が終了する以前の24

■ 15) 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。なお、従前教育訓練省により所管されていた中等技術学校(専門学校)は、2014年の職業教育法改正により職業教育総局が認可する職業訓練施設に統合された。
 ■ 16) 詳細は56/2015/TT-BLDTBXHで定められている。なお、国家職業教育・訓練機構(National Institute for Vocational Education and Training) "Viet Nam Vocational Education and Training Report 2015"の85～86ページに各級に関する詳細な定義の英訳が掲載されている。
 ■ 17) 政令31/2015/ND-CP。
 ■ 18) 旋盤、フライス盤、情報配線施工、機械検査、シーケンス制御。
 ■ 19) 雇用法第42条。
 ■ 20) 雇用法第47条、48条。
 ■ 21) 雇用法第55条、56条。

表 5-7-5 失業保険制度

名称	失業保険制度	
根拠法	雇用法（38/2013/QH13）	
運営主体	ベトナム労働傷病兵社会問題省（MOLISA）が所管し、ベトナム社会保険（VSS）が保険料の徴収や給付を行う。	
被保険者資格	期間の定めがない労働契約又は3か月以上の期間の定めのある労働契約の労働者に適用される。公務員なども対象とされる。	
受給要件	被保険者期間等	①失業前24か月間（季節労働者等は36か月間）中12か月間失業保険料を納付し、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	理由は問わない。自発的に退職した場合は法律が定める手続きに基づいて退職していること。
	その他	—
給付期間、水準	失業直前6か月間の平均給与の60%が給付される（ただし、労働者に適用される最低賃金額の5倍を上限とする。）。給付期間は、保険料納付期間が12か月以上36か月以下の場合3か月。納付期間が36か月を超える場合、超えた期間12か月につき給付期間が1か月延長され、最大12か月。	
財源	保険料	労働者、事業主とも保険料の対象となる賃金の1%。保険料の対象となる賃金には下限（基準賃金（2019年11月現在月149万ドン））及び上限（地域別最低賃金の20倍）が設けられている。
	公費負担	基金の財政状況により必要に応じて拠出することが定められている。
実績	被保険者数	1,278万人（2019年3月）。
	受給者数	113,831人（2019年1～3月）。
	徴収額/収入額	徴収額：3,723億ドン、支出額：2,534億ドン（2019年1～3月）。

か月間に9か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か月が上限であり、各職業訓練の期間により異なる。

(10) 外国人労働者対策²²

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。国内企業・外資系企業ともに、外国人労働者を使用する必要性に関する説明報告書を提出することとされている。

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 労働許可証を取得すること。

このうち、労働許可証は外国人労働者を使用する必要性に関する説明報告書が承認された企業が申請を行う。労働許可証は表5-7-6の3類型に基づいて申請を行うこととされている。有効期限は最長2年間とされている。

表 5-7-6 労働許可証の類型

理者・社長	代表者として機関、組織、会社を管理する者。企業の管理者 ²³ または組織・機関の代表もしくはその代理。
専門家	外国機関、組織、企業の専門家であるとの証明書を有しているか、ベトナムで就労しようとする仕事・職位に該当する分野において、大卒相当の学位を有し、かつ3年以上の勤務経歴を持つ者等。
技術者	ベトナムで就労予定の専門分野について最低1年間以上の教育を受けており、かつ3年以上の勤務経歴を持つ外国人労働者。

なお、有限会社の出資者又は所有者、販売活動等のために3か月未満滞在する外国人等は労働許可証が免除となるが、このうち販売活動等のために3か月未満滞在する場合など一部の場を除き、外国人労働者が勤務する地方の労働傷病兵社会問題局から、労働許可証の発行が不要であることの証明を受けなければならない。

(11) 国外労働者対策

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国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。

■ 22) 労働法第169条～175条。

■ 23) 管理者とは、会社の会長、取締役会の会長、取締役、社長など、会社の定款の定めに基づき会社の名義で会社の取引を締結する権限を有するその他の管理職の地位にある個人をいう。

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2019年は217人、2014年からの累計では1,109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。

3 労働条件対策

(1) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

賃金は毎年消費者物価上昇率を上回る5%以上の伸びを続けている。

表 5-7-7 賃金及び消費者物価上昇率の推移

	2015	2016	2017	2018
月額賃金 (千ドン)	4,716	5,066	5,371	...
同上昇率 (%)	5.4	7.4	6.0	...
男性 (千ドン)	4,925	5,304	5,622	...
同上昇率 (%)	6.0	7.7	6.0	...
女性 (千ドン)	4,430	4,739	5,028	...
同上昇率 (%)	4.6	7.0	6.1	...
消費者物価上昇率 (%)	0.6	2.7	3.5	3.5

資料出所：月額賃金はベトナム統計総局「Report on Labour Force Survey」。2017年の賃金は四半期値の平均を用いて算出。賃金上昇率は厚生労働省国際課にて算出。消費者物価指数はJETRO「国・地域別情報 基礎的経済指標」。

平均労働時間についてみると、農村部よりも都市部で労働時間が長い傾向となっている。

表 5-7-8 週当たり平均労働時間の推移

	(時間)				
	2014	2015	2016	2017	2018
全国計	40.4	40.9	41.3	40.3	41.6
男性	41.6	42.1	42.6	41.6	42.8
女性	39.1	39.5	39.9	38.9	40.3
都市部	44.7	45.4	45.7	43.9	45.0
農村部	38.5	38.8	39.2	38.6	40.0

資料出所：ILOstat "Mean weekly hours actually worked per employed person by sex, economic activity and rural / urban areas"
注：複数職を持っている者については主な職の労働時間のみを考慮している。

労働災害発生件数は表5-7-9のとおり。なお、2016年6月以前は労働契約を結んでいない労働者の労働災害が含まれていないため、単純に比較ができないことに留意が必要である。

表 5-7-9 労働災害件数

	(件、人)			
年	2015	2016	2017	2018
労働災害発生件数	7,620	7,981	8,956	7,997
うち死亡災害発生件数	629	799	898	972
労働災害被災者数	7,785	8,251	9,173	8,229
うち死亡者数	666	862	928	1,039
うち重傷者数	1,704	1,952	1,915	1,939
うち女性労働者数	2,432	2,371	2,727	2,667

資料出所：労働傷病兵社会問題省 (MOLISA) 「労働災害状況報告」
注：2016年6月以前に発生した労働契約を結んでいない労働者の労働災害は計上されていない。

(2) 賃金制度

イ 最低賃金

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・組織で働く労働者を対象として、政府の諮問機関である国家賃金評議会²⁴の提案により、地域別最低賃金が定められている。

表 5-7-10 地域別最低賃金の推移（月額）

	2016年1月	2017年1月	2018年1月	2019年1月	2020年1月
エリア1： ハノイ・ホーチミン などの都市部 (ドン)	3,500,000	3,750,000	3,980,000	4,180,000	4,420,000
上昇率 (%)	12.9	7.1	6.1	5.0	5.7
エリア2： ハノイ・ホーチミン 市外及び主要地方都市部 (ドン)	3,100,000	3,320,000	3,530,000	3,710,000	3,920,000
上昇率 (%)	12.7	7.1	6.3	5.1	5.7
エリア3： その他地方都市部 (ドン)	2,700,000	2,900,000	3,090,000	3,250,000	3,430,000
上昇率 (%)	12.5	7.4	6.6	5.2	5.5
エリア4： その他地域 (ドン)	2,400,000	2,580,000	2,760,000	2,920,000	3,070,000
上昇率 (%)	11.6	7.5	7.0	5.8	5.1

資料出所：労働傷病兵社会問題省（MOLISA）

注：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、ビンフックなど各市省の省都・都市部

エリア3：エリア1・2以外の省の省都、エリア2の省の郊外

エリア4：上記以外の地域

地域別最低賃金とは別に、基準賃金と呼ばれる公務員及び軍人の法定賃金が定められており、社会保険制度の保険料算定・給付基準として用いられている。

表 5-7-11 基準賃金の推移（月額）

	2013年7月	2016年5月	2017年7月	2018年7月	2019年7月
一般最低賃金 (ドン)	1,150,000	1,210,000	1,300,000	1,390,000	1,490,000
上昇率 (%)	9.5	5.2	7.4	6.9	7.2

注：2014・2015年については引上げは行われていない。

ロ 賃金表作成の義務

事業主は各職位や職務等に応じた賃金水準を設定した賃金表を企業内の労働組合の代表部から意見を聴取したうえで作成し、作成後地方管轄機関に提出しなければならない²⁵。

賃金表の作成におけるルールが設けられており、①隣り合う各給与等級の差異は5%以上とすること、②職業訓練を受けた職務・職位は地域別最低賃金より最低でも7%以上高くすること、③重労働、有害、危険な業務に従事する職務・職位の最低賃金は、通常の労働条件で同様の職務・職位に適用される賃金より最低でも5%（特に重労働、有害、危険な業務の場合7%）以上高くすること、とされている。

(3) 労働時間・休暇制度

イ 法定労働時間²⁶

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²⁷。事業主は、時間・日・週ベースで労働時間を規定することができるが、その場合、通常の労働時間は1日当たり10時間、1週間当たり48時間を超えないものとする。

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に掲げられた業務に従事する作業員は、労働時間は1日6時間を越えないものとする。

ロ 時間外労働²⁸と割増賃金

使用者は1日の労働時間の50%を超えない範囲²⁹で、月間30時間・年間200時間を上限に、労働者の同意の下、労働者を時間外労働させることができる。

特定の産業部門³⁰や緊急で遅延できない作業に対処するその他の場合には、省・中央直轄市³¹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たうえで年間300時間までの時間外労働をさせることができる。

■ 24) 労働法第92条及び政令49/2013/ND-CPに基づき設置された評議会で、労働傷病兵社会福祉省、ベトナム労働総同盟、中央レベルの使用者代表組織の3者により構成される。

■ 25) 労働法第93条、政令49/2013/ND-CP第7条。ただし、労働者数10人未満の事業主は提出の必要はない（政令121/2018/ND-CP）。

■ 26) 労働法第104条～105条。

■ 27) 労働法第104条第2項において、政府は事業主が週40時間勤務を実施することを奨励する旨が記されている。

■ 28) 労働法第97条、106条～107条。政令(45/2013/ND-CP)第4条。

■ 29) 週ベースで労働時間を設定する場合でも、通常の労働時間と時間外労働時間の合計は1日12時間を超えてはならない。

■ 30) 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。

■ 31) ベトナムは58の省と省に属さない5の中央直轄市から構成される。

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%、週休日では基本給の少なくとも200%、祝日又は有給休暇中では基本給の300%を支払わなければならない。

八 深夜労働³²

深夜労働（22時から翌日6時）の場合、賃金の30%を割増分として支払わなければならない。深夜労働が時間外労働に該当する場合には、上記に加え深夜以外の時間外労働に対して適用される賃金の20%を割増分として支払わなければならない³³。

二 休暇

(イ) 休息・休日³⁴

労働者は、毎週最低1回、24時間連続して休みを取ることができる。事業主は、週休日を就業規則に記すことにより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か月に最低平均4日の休日をとれるようにしなければならない。

8時間³⁵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³⁶

雇用期間が12か月以上の労働者は、表5-7-12のとおり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。未消化の有給休暇は賃金として精算できる。雇用期間が12か月未満の労働者は、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。

表 5-7-12 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

これらに加え、労働者は、有給で私用休暇³⁷を取ることができる。

(4) 出産休暇制度等³⁸

女性労働者は、出産前後で6か月の出産休暇³⁹が与えられる。多胎出産の場合、2番目以降に出生した子1名につき1か月の追加休暇を取得することができる。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き、給付前6か月の平均給与月額⁴⁰の100%相当の給付を受けることができる。（詳細は社会保障施策1（1）ホを参照のこと。）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。

このほか、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⁴⁰。

また、社会保険制度に加入する父親は出産後1か月の期間中、5日間の休暇を取得することができる。

(5) 労働契約⁴¹

事業主と労働者（契約期間3か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（①事業主の氏名・住所、②労働者の氏名・

■ 32) 労働法97条、105条。

■ 33) 通達23/2015/TT-BLDTBXHに具体的な計算方法が示されている。

■ 34) 労働法第108条～110条、115条～117条。

■ 35) 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に掲げられた業務に従事する作業員は6時間。

■ 36) 労働法第111～114条。

■ 37) 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。なお、祖父母・兄弟姉妹の死亡、父又は母・兄弟姉妹の結婚に際しては1日の無給休暇を取得することができる。

■ 38) 労働法第155、157条。

■ 39) 出産前休暇は、2か月以内。また、職場復帰において労働者の健康に問題がないとした認可を受けている医療機関の診断書があれば、事業主との合意の下、最短で4か月の休暇後に復帰ができる。

■ 40) このほか、事業主は、7か月目以降の妊婦や12か月未満の子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か月となった際には、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）。

■ 41) 労働法第15条～43条、50条～52条。

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勤務時間・休憩時間、⑧労働保護設備、⑨社会保険、医療保険、⑩職業訓練・職業技能水準の向上)が主な内容として記載されていなければならない。⁴²

イ 労働契約の種類⁴³

労働契約は①無期限労働契約、②12か月以上36か月以下の有期限労働契約、③季節的な業務又は特定業務を履行するための12か月未満の有期限労働契約、のいずれかの形式で締結されることとされている。

②に該当する場合、労働契約が満了した場合、1回のみ有期限労働契約として更新が可能である。労働契約満了後労働者が仕事を辞めず引き続き就労している場合で、30日以内に労働契約の更新がない場合には無期限契約になる。

③に該当する場合、労働契約満了後労働者が仕事を辞めず引き続き就労している場合で、30日以内に労働契約の更新がない場合24か月の有期限労働契約となる。12か月以上の勤務が必要となる仕事を実施するために③の労働契約を結ぶことは、産休や労働災害などで一時的な交代が必要な場合を除き禁止されている。

ロ 試用期間⁴⁴

試用期間は、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程度を要する職種、及び専門技術を持つ労働者は30日間。
- ③その他の業務の場合は6労働日。

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

ハ 短時間労働⁴⁵

短時間労働者は、フルタイムの労働者と同様に、賃金の支払いを受け、各種の権利と義務を有し、機会の均等

を享受し、差別的取り扱いを受けず、労働安全と労働衛生の保証を受ける権利がある。

(6) 労働安全衛生

労働安全衛生法(84/2015/QH13)において、使用者の義務が定められている。一般的な使用者の義務として、

- ・労災保険の保険料の納付。
- ・労働安全衛生確保に関する訓練・研修会の開催。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

が定められている。

また、職場の労働安全衛生に関する使用者の義務として、

- ・危険要素、有害要素に関する各項目の定期的な検査、測定。
- ・機械、設備等が労働安全衛生に関する技術基準や標準規格、職場規則、手順に則った使用・保管等が行われていること。
- ・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個人用保護具の十分な用意。
- ・緊急対応計画の策定。

などが定められている。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、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こと⁴⁶が特徴となっている。

(7) 労災保険制度

労災保険制度に相当する公的制度として、社会保険法に基づく強制社会保険において労働災害・職業病給付金

■ 42) 労働法第23条。ただし、農林水産業等の場合はこの一部を省略できる。また、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とされている。

■ 43) 労働法第22条。

■ 44) 労働法第27～29条。

■ 45) 労働法第34条。

■ 46) 労働安全衛生法第9条。

が存在する。(社会保険法に基づく社会保険制度については社会保障施策1(1)を参照)。労災保険での補償範囲は日本の労災保険に比べて限定的で、表5-7-13のとおり、事業主には治療費の立て替え義務や医療保険で給付されない部分の治療費の負担、給与補償、補償金の支払いなどの負担が課せられている。なお、通勤途上災害についても対象となる。

(8) 解雇規制

イ 個人的理由に基づく解雇(普通解雇)に係る要件・手続

労働法では、

- ① 契約期間の終了時、契約に規定された業務の完了時
- ② 労働者が定年退職の要件を満たした場合
- ③ 一定の労働規律違反があった場合⁴⁷

などの場合、労働契約は解除される⁴⁸。また、

④ 労働者が頻繁に労働契約に定めた業務を遂行しない場合

⑤ 労働者が病気・事故などで連続して12か月(有期限労働契約の場合6か月、12か月未満の季節的な業務又は特定業務を履行するための契約の場合契約期間の半分以上)にわたり治療を受けたが労働能力を回復できない場合

⑥ 天災、火災又は政府が規定するその他の不可抗力の理由により、使用者が全ての克服措置を実施したが、やむを得ず生産規模の縮小及び人員削減を行う場合

に該当するとき、使用者側は一方的に労働契約を解除する権利がある⁴⁹。

使用者側は、以下の場合には一方的に労働契約を解除してはならないとされる⁵⁰。

- ・ 疾病・労働災害・職業病の被害を受け、認可を受けて

表 5-7-13 労災補償制度

名称	社会保険制度	労働安全衛生法に基づく事業主の義務	
根拠法	社会保険法 (58/2014/QH13)	労働安全衛生法 (84/2015/QH13)	
運営主体	労働傷病兵社会問題省 (MOLISA) ベトナム社会保険 (VSS)	—	
被保険者資格	1か月以上の期間の定めのある労働契約又は期間の定めのない労働契約による労働者、公務員、軍人、警察官等。	被保険者という概念はない。	
給付の種類・給付内容	医療給付	健康保険制度に基づく給付。	健康保険制度でカバーされない治療費を事業主は負担する。
	一時的な労働不能給付	—	事業主は治療や労働機能回復期間における給料を充分に支払うこととされている。
	永久的な労働不能給付	【一時金】稼働能力の損失割合が5%~30%の時支給。稼働能力の損失割合が5%で基準賃金(2019年11月現在月149万ドン)の5倍の一時金を支給。損失割合が1%増加するごとに基準賃金の0.5倍一時支給額が増加。これに加え、社会保険料納付済期間に応じて、期間が1年以下の場合、直前の社会保険料算出給与の0.5か月分支給。期間が1年以上の場合、期間1年ごとに算出給与の0.3か月分を加算。 【毎月の給付金】稼働能力の損失割合が31%以上の時支給。稼働能力の損失割合が31%で基準賃金の30%の給付金を支給。損失割合が1%増加するごとに基準賃金の2%支給額が増加。これに加え、社会保険料納付済期間に応じて、期間が1年以下の場合、直前の社会保険料算出給与の0.5か月分支給。期間が1年以上の場合、期間1年ごとに算出給与の0.3か月分を加算。 【補助手当】稼働能力の損失割合が81%以上で、脊髄麻痺もしくは両眼失明、両手足の切断麻痺、精神病に罹った場合に支給。 毎月基準賃金の1か月分を支給。	労働者本人の過失によらない労働災害の被災労働者、及び職業病に罹った労働者に対し、以下の補償を事業主は行う。 ・ 稼働能力の損失割合が5~10%: 月給の1.5倍以上 ・ 稼働能力の損失割合が11~80%: 損失割合が1%増すごとに月給の0.4倍分増額 ・ 稼働能力の損失割合が81%以上又は死亡時: 月給の30倍以上 労働者本人の過失の場合においても、上記の40%以上を支払う。
	遺族	基準賃金の36か月分が一時金として支給。	—
	その他	—	—
財源	社会保険制度の一部として労働者の給与の0.5%を事業主が負担。	事業主が拠出(保険制度ではない)。	

■ 47) 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昇給期間延長処分の制裁を受けながら、制裁期間中に再犯した場合、または免職の制裁処分を受けながら、再犯した場合、③正当な理由なく月に5日、年間20日無断欠勤した場合。(労働法第126条)

■ 48) 労働法第36条。

■ 49) 労働法第38条。

■ 50) 労働法第39条、第155条第3項。

いる医療機関の指示に従って治療・療養しており、上記⑤を満たしていない労働者

- ・年次有給休暇、私用休暇、使用者の許可を得たその他休暇中の労働者
- ・結婚、妊娠、産休、12か月未満の子を育児中の女性労働者

□ 経済的理由に基づく解雇（整理解雇）

整理解雇ができる場合として以下が定められている。

- ・組織・技術の変更、経済上の問題や企業再編等の場合⁵¹。
- ・天災、火災又は政府が規定するその他の不可抗力（上記イ⑥）の場合。ただし、「その他不可抗力」は生産規模の縮小や人員削減が国家管轄機関からの要請に基づくものと限定されている。⁵²

このうち、①多数の労働者に影響を与える組織・技術の変更を行った場合、②経済的理由により多数の労働者が失業する恐れがある場合、③企業再編等により労働者全員を雇用できない場合等に該当する際には、使用者は労働者使用計画⁵³を作成し履行しなければならない。①に該当する場合で、新たな業務がある場合、労働者を優先的に訓練し継続して使用しなければならない。また、①②に該当する場合で、多数の労働者を解雇する場合には、事業所の労働組合の代表部と話し合った後にのみ実行が許され、労働に関する省レベルの国家管轄機関に30日前に通告しなければならない。⁵⁴

二 解雇補償金

整理解雇の場合、労働者に失業手当として雇用期間（失業保険に加入していた期間を除く）1年につき1か月分の賃金（最低2か月分）を支給しなければならない。整理解雇及びイ②・③に該当しない労働契約の解除の場合、

解雇手当として雇用期間（失業保険に加入していた期間を除く）1年につき半月分の賃金を支給しなければならない。

4 労使関係施策……………

(1) 労使団体

労働組合法（12/2012/QH13）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。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⁵⁵。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⁵⁶。

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%⁵⁷、③国家予算からの拠出金又は補助金等となっている。

なお、2019年6月にILO条約第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）の批准が国会で承認されている。

イ ベトナム労働総同盟

(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。国会・国会常務委員会に法令を具申する権利を有するなど、その役割は他国のナショナルセンターとは大きく異なる。2018年10月時点でベトナム労働総同盟は20の全国産業別組織を擁しており、約1,000万人の労働者が加盟している。

労働組合はベトナム労働総同盟を中央組織とする系統下にある場合のみ設立可能とされている。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

■ 51) 労働法第36条第10項。なお、政令05/2015/ND-CP第13条において、ここでいう「組織・技術の変更」とは、「組織機構の改編や労働力の再構成、製品・製品技術の改変、業界の動向に即した経営・製造の工程、技術、機械又は設備の改変」、「経済上の問題」とは、「経済恐慌又は景気後退、国家の経済基盤の再構築等」と規定されている。

■ 52) 政令05/2015/ND-CP第12条。

■ 53) 労働者使用計画の主な内容は、①使用を継続する労働者、使用を継続するために再訓練する労働者の名簿及び人数、②休業させる労働者の名簿及び人数、③短時間労働に移行する労働者及び労働契約を解除する労働者の名簿及び人数、④履行を保証する方策及び財源とされている。なお、この計画を作成する際には事業所の労働組合の代表部に参加させなければならない。（労働法第46条）

■ 54) 労働法第44条、第45条。

■ 55) 労働組合法第5条。

■ 56) ILO条約87号（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）は未批准。なお、政府は2023年までの批准を目指している。

■ 57) 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。

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事業所労働組合⁵⁸である。ただし、労働法改正により2021年1月以降、ベトナム労働総同盟から独立した事業所労働組合の設立が認められることとなっている（5参照）。

□ 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。両者とも、国家政策の改正、立案等に参加しており、ILO年次総会には両者が交互に出席している。

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。

ハ 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、労働法では、職場における労使間の対話が規定されている⁵⁹。政令60/2013/ND-CPにおいて詳細が定められており、最低3か月に1回の労使代表による定期対話⁶⁰と、1年に1回の労働者全員との職場集会⁶¹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。

(2) 労働争議の状況

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、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⁶²。ベトナム労働総同盟の報告によれば、2017年のストライキ発生

件数は329件となっている。

5 最近の動向……………

2019年11月に労働法の改正（45/2019/QH14）が国会で承認された。2021年1月からの施行を予定している。主な内容は以下のとおり。

- ベトナム労働総同盟から独立した事業所労働組合の設立を可能とする。
- 2021年以降、男性は60歳から毎年3か月定年年齢を引上げ、2028年に62歳とし、女性は55歳から毎年4か月引上げ2035年に60歳とする。
- 時間外労働の月当たり上限を30時間から40時間に引き上げる。また、年間300時間まで時間外労働が認められる産業分野に電子・電気製品製造が追加された。また、高度技能の資格を有する労働力が必要とされ、その人材の確保が困難とされる場合も年間300時間まで時間外労働が可能とされている。
- 労働契約の種類は①無期限労働契約、②36か月以下の有期限労働契約、の2種類とされ、有期限労働契約が一歩化された。有期限労働契約は1回のみ更新が可能であるが、高年齢労働者や外国人労働者等は複数回更新可能とされている。
- 一部職種における女性の雇用を禁止する規定を廃止する。

(参考)

- ベトナム労働傷病兵社会問題省
<http://www.molisa.gov.vn/>
- ベトナム統計総局
<http://www.gso.gov.vn/>
- 日本貿易振興機構（JETRO）
<https://www.jetro.go.jp/>
- 労働政策研究・研修機構「ベトナムの労働を取り巻く現状」、JILPT 海外労働情報 19-03

■ 58) 労働法第188条。

■ 59) 労働法第63～65条。

■ 60) 事業主は自らの責任で3か月に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。

■ 61) 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）。

■ 62) 使用者は、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、労働契約を解除できると定められている（3（8）イ参照）ことが関連していると考えられる。