

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第8節 ベトナム社会主義共和国（Socialist Republic of Viet Nam）

2021年7月に国会で決議された「社会経済開発計画 2021-2025」では、GDP 成長率 6.5～7.0%、失業保険の加入率 35%、都市部の失業率 4%未満などの数値目標が掲げられた。また、公務員の質の向上に伴う人員の削減及び賃金改革を行うとともに、腐敗の撲滅を強化することとされている。2025年においては、8月以降、複数回にわたる台風により甚大な被害を受けたものの、経済は堅調に推移し、2025年の GDP 成長率は 8%を超え、都市部の失業率も引き続き 2%台を維持するなど、計画で掲げた目標を達成した。また、2025年6月には、旧労働・傷病兵・社会問題省の副大臣及び海外労働管理局長らが収賄容疑で逮捕された事案が発生した。

1 概要

（1）経済情勢等

2020～2021年にかけて、実質 GDP 成長率は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により一時落ち込んだものの、2022年以降は順調に回復してきた。

2025年の実質 GDP 成長率は 8.02%（速報値）であり、部門別で見ると、農林水産業が 3.78%、鉱工業・建設業が 8.95%、サービス業が 8.62%増加した。

表 1-8-1 実質 GDP 成長率

年	2021	2022	2023	2024	2025
実質 GDP 成長率（%）	2.56	8.02	5.07	7.09	8.02

資料出所：ベトナム統計総局

注1：2025年は速報値。

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

（2）所管省庁等

雇用・労働は内務省（Ministry of Home Affair: MOHA）、職業訓練は教育訓練省（Ministry of Education and Training：MOET）が所管している。

2 雇用・失業対策

（1）雇用・失業の動向

労働力人口や就業者数は 2019 年まで増加を続けていたが、ともに、2020 年、2021 年には連続して減少し、また、2021 年の失業率は 2.94%まで上昇するなど、新型コロナウイルス

ス感染症の感染拡大が労働指標に影響を与えてきたと見られる。2022 年以降は労働力人口や就業者数は増加に転じ、失業率も低下するなど改善傾向にある。

また 2025 年における 25 歳未満の失業率は 8.64%であり、全年齢層の失業率 2.04%よりも高くなっている。

表 1-8-2 雇用・失業の動向

	2021	2022	2023	2024	2025
A.労働力人口（千人）	50,560.5	51,704.9	52,376.0	52,951.3	53531.8
B.就業者数（千人）	49,072.0	50,604.7	51,287.0	51,872.1	52438.6
C.失業者数（千人）	1,488.5	1,100.2	1,083.7	1,079.2	1093.2
D.失業率（%）	2.94	2.13	2.07	2.04	2.04
うち就業年齢層（注 1）	3.20	2.34	2.28	2.24	2.22
うち都市部	4.33	2.82	2.75	2.53	2.51
うち農村部	2.50	2.04	1.99	2.05	2.02
うち 25 歳未満	8.55	7.78	7.53	7.83	8.64

資料出所：ベトナム統計総局「2024 年雇用調査報告書」等

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 2：2025 年値は速報値

注 3：2021 年以降の数値は、自給自足を目的として農林水産業を営む者は就業者に含めていない。

注 4：本編作成時の公表値に基づき記載

（２）実施機関及び一般雇用対策

イ 概要

内務省（Ministry of Home Affairs : MOHA）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(45/2019/QH14)や雇用法(38/2013/QH13)等で定められている。職業紹介組織は、設立主体に応じ、「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。なお、2020年の統計総局の労働力調査によれば、求職者の求職方法は、「知人・家族からの紹介」が32.6%と多数を占め、続いて「企業の求人に直接応募」23.5%、「自分で探す」17.8%等となっている。また、スキルの高い応募者は主に「企業の求人に直接応募」し、スキルの低い応募者は「知人・家族からの紹介」に頼っている。

（イ）職業紹介センター

国や政治社会組織により設立される。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。

- ・ 求職者に対する無料の職業相談、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、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
- ・ 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）

（ロ）職業紹介事業者

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²を有していなければならない。職業紹介事業者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

¹ 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。

² 物理的建物、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。

- ・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

雇用法では、国が若年者向け雇用の創出促進や起業支援、契約に基づき海外での就労を支援するための融資などを行うことが定められている。

（４）未成年労働者対策

労働法では、未成年労働者対策として、18歳未満の労働者の保護と、15歳未満の児童の就業制限を定めている。18歳未満の未成年労働者については特定の業務や特定の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、内務省が定める芸術スポーツなどの特定区分の職業において、就業をすることができる。また、事業主が未成年労働者を雇用するには保護者の同意を得なければならない、個人履歴手帳³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）高年齢労働者雇用対策

2021年1月から退職年齢(年金の支給開始年齢)が引き上げられている。2012年労働法では、定年が男性60歳、女性55歳であったが、2019年新労働法に基づき、それぞれ段階的に、62歳、60歳に引き上げられることとなった。具体的には、男性は2021年から毎年3か月ずつ延長され、2028年に62歳になる。女性は2021年から4か月ずつ延長され、2035年に60歳となる⁴。

退職年齢以降も労働を継続する者は、高年齢労働者と呼ばれる。高年齢労働者は、毎日の労働時間を短縮することやパートタイム労働制度を適用することについて、使用者と合意する権利を有する。事業主は、高年齢労働者の健康状態を確認し本人と相談した上で、雇用契約の延長又は新たな雇用契約を締結することができる。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、安全な勤務条件が保証されている場合を除き、禁止されている。

（６）女性雇用対策

労働法では、ジェンダー平等、女性労働者の雇用促進について定めている。

³ 氏名、生年月日、就労する業務、定期診断結果の結果を記入。

⁴ 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（5年を下回らない）で退職(年金受給)できる。一方、高度技能人材や管理職については5年を限度に退職を延長できる。

イ 就労促進対策

労働法では、国の政策として、女性労働者を対象とした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おいて幼稚園、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。

ロ 男女の平等権の確保

労働法においては、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。

(7) 障害者雇用対策

統計総局による 2023 年の調査結果⁵によれば、2 歳以上の障害者の割合は 6.11%で、2016 年と比較して 0.95 ポイント減少した。障害者は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 23.9%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、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するなど優遇している。

また、労働法では、次の事項が規定されている。

- 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

教育訓練省(MOET) が職業能力開発を所掌している。

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に分類される。

(ロ) 職業訓練のレベル

⁵ 統計総局 "Results of the survey on people with disabilities 2023"。なお、2 歳以上の障害者の割合が高いのはメコンデルタ地域（7.54%）、低いのは南東地域（3.62%）となっている。

改正教育法において、職業高校は高等学校と同等であるとの規定がなされた。

2026 年に施行された職業訓練法(124/2025/QH15)では職業訓練のプログラムに関して、初級、中級、中等職業教育、短期大学の 4 つのレベル及びその他の職業訓練プログラムを定めている。

表 1-8-3 職業訓練プログラムの種類及び目標

訓練プログラム	訓練の目標
初級レベル	基本的かつ予測可能な業務を遂行・解決する能力、技術やテクノロジーを業務に応用する能力
中級レベル	業界や職業で予測可能な複雑な業務を遂行・解決する能力、現代技術やテクノロジーを業務に応用する能力、変更された業務を独立に遂行、またはチームで業務を行う能力、他者に所定の業務を指導・監督する能力
短期大学レベル	業界や職業で予測困難かつ複雑な業務を遂行・解決する能力・創造力、現代技術やテクノロジーを業務に応用する能力、チーム内の他メンバーを指導・監督する能力
中等職業教育レベル	一般教育を修了させ、業界や職業の安定した環境において、業務を遂行・解決する能力、現代技術やテクノロジーを業務に応用する能力、一人で、またはチームで業務を行う能力
その他の職業訓練プログラム	特定の職業における 1 つまたは複数の単純作業を行い、解決する能力

資料出所：職業教育法

ロ 技能検定制度

(イ) 国家技能検定制度

教育訓練省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⁶。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 23,340 人が受検し 21,832 人が合格した。これは、鉱山・トンネル内の電気機械・探索職について検定の合格が政令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と見られている。その後、2018 年は 16,983 人が受検（うち 15,999 人が合格）、2019 年は 10,215 人が受検（うち 9,080 人が合格）と受検者が大きく減少したが、その後は同水準で推移し、2021 年は 9,363 人が受検（うち 8,195 人が合格）している。

国家技能検定試験の職種数は、試験基準がある 96 職種のうち、2022 年 8 月までに 61 職種に拡大している。

⁶国家職業教育・訓練機構(National Institute for Vocational Education and Training) "Viet Nam Vocational Education and Training Report 2021" pp28-31

(ロ) 日本式技能検定の導入

ベトナムでは、2000 年代以降、JICA を中核として、日本式の職業訓練や技能検定の導入支援が実施され、厚生労働省が日本式の技能検定員の養成支援を担ってきた。対象職種は、ベトナムの工業化目標に合致し、かつ進出日系企業のニーズも高い、機械・電気系 6 職種⁷である。

(9) 失業保険制度等

失業保険制度の枠組みにおいて、①失業手当の支給、②職業相談及び職業紹介（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。

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。

表 1-8-4 失業保険制度

名称		失業保険制度
根拠法		雇用法(74/2025/QH15)
運営主体		ベトナム内務省 (MOHA) 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		期間の定めがない雇用契約又は 1 か月以上 ⁸ の期間の定めのある雇用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（労働機関が 1 か月以上 12 か月未満の場合は 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 10 労働日以内に職を探せなかったこと、 ③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	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。
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最大 1%。 保険料の対象となる賃金には上限（国が定める給与制度の対象となる従業員

⁷ 旋盤、フライス盤、情報配線施工、機械検査、シーケンス制御、機械製図（CAD 作業）。

⁸ 2026 年 1 月 1 日施行の改正雇用法により、失業保険の加入対象が 1 か月以上（従来は 3 か月以上）の期間の定めのある雇用契約のある労働者に拡大された。

		員の場合は職務等に応じた月額賃金等、雇用主が決定した給与制度に従って失業保険を支払っている従業員の場合は月額賃金について、地域別最低賃金の 20 倍を上限）が設けられている。
	公費負担	保険料の対象となる賃金の最大 1%。
実績	被保険者数	16,128.9 千人(2024 年)。
	受給者数	907.4 千人(2024 年)。

資料出所：雇用法(74/2025/QH15)及びベトナム統計総局のデータ

注：実績は本編作成時の公表値に基づき記載。

イ 労働者の雇用を維持するための職業訓練

支給申請時点までの 24 か月間に 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、景気後退により経営困難に陥った、また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）

失業保険加入対象者で雇用契約が終了する以前の 36 か月間のうち 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。支援の期間は最長 6 か月であり、承認された職業訓練の計画に従う。

（10）外国人労働者対策

事業主は、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。

また、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 18 歳以上であり、法律行為能力があること。
- ② 職務遂行上必要な専門レベル・技能を有し、保健大臣により定められる健康要件を満たしていること。
- ③ ベトナム及び海外において犯罪歴の無いこと。
- ④ 労働許可証の発行を受けていること。

労働許可証における役職の要件は表 1-8-6 のとおりである。なお、労働許可証の有効期限は最長 2 年間であり、1 回に限り最長 2 年の延長が可能である。

表 1-8-5 労働許可証における役職要件

役職	要件
専門家	a) 大学の学位以上を持ち、ベトナムで働く予定の職務に適合する分野で2年以上の実務経験がある者 b) 専門分野で大学卒業以上の学歴を有し、ベトナム政府の協力協定または省、省庁相当機関、省級人民委員会が定める経済・社会発展優先分野、または金融、科学、技術、イノベーション、国家デジタル変革の分野で働く専門家の場合、ベトナムで働く予定の職務に適合する分野で1年以上の実務経験がある者。
管理者	a) 企業法に規定する企業の管理者 b) 機関・組織の長または副長
業務執行責任者	機関、組織または企業の下部門を直接管理する長であって、ベトナムで働く予定の職務に適合する分野で3年以上の実務経験がある者
技術者	a) 1年以上の訓練を受け、ベトナムで働く予定の職務に適合する分野で2年以上の実務経験がある者 b) ベトナムで働く予定の職務に適合する分野で3年以上の実務経験がある者

資料出所：政令（219/2025/ND-CP）

なお、出資額が30億ドン以上の有限会社の出資者または所有者、出資額が30億ドン以上の株式会社の取締役会会長・取締役、マネージャー、エグゼクティブディレクター、専門家又は技術労働者としてベトナムに入国し、1年間（1月1日から年末まで）の合計滞在期間が90日未満でベトナムで働く者等は労働許可証が免除となるが、一部の場合を除き、外国人労働者が勤務する予定の場所にある省級人民委員会から、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

内務省海外労働管理局（Department of Overseas Labour, Ministry of Home Affairs：DOLAB）がベトナム人の海外労働の促進、保護、監督等総合的な対策を所掌している。

2022年1月に「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律

（69/2020/QH14）」が施行され、労働者送出事業に関し、以下の禁止行為が追加された。

- 1 労働者を誘惑するなどして欺くこと。労働者の海外送出を利用し、違法な出国、人身売買、搾取、強制労働をすること。
- 2 差別、労働者の名誉や人権の侵害、強制労働をすること。
- 3 担保（この法律に規定する寄託金、保証を除く）を要求すること
- 4 この法律に適合しない仲介手数料やサービス手数料を労働者から徴収すること。

サービス手数料⁹については、「支払者」の範囲が拡大し、労働者及び受入国側の双方が対象となった。そのため、受入国側が送出事業者に対しサービス手数料を支払った場合、合意されたサービス手数料の不足分のみを、送出事業者は労働者から直接徴収することができる。

また、送出事業者は、従来規定されていた条件に加え、新たに以下の条件を満たす必要がある。

- 1 ウェブサイトを有すること。
- 2 送出事業者の法定代表者は
 - (a) ベトナム国民であること、
 - (b) 契約に基づき外国で働くベトナム人労働者を送出する分野または職業サービスの分野に5年以上の経験を有すること、
 - (c) 刑事訴追の対象外であること、
 - (d) 特定の制定法上の犯罪について前科がないこと。

なお、この法律により、追加で以下の権利が労働者に与えられた。

- ① 外国での労働期間中に、使用者から虐待、労働の強制を受けた場合、生命・健康に直接脅威を与えるリスクがある場合、または性的ハラスメントを受けた場合に、雇用契約を解除すること。
- ② ベトナムと受入国側との間で社会保険料の二重負担または所得税の二重課税の回避条約を締結している場合、社会保険料と所得税の二重払いから免除される権利。

イ 日本への技能実習生の送出の適正化

日本への技能実習生の送出についても、前述の「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律（69/2020/QH14）」が適用される。この法律により、技能実習生の送出機関が仲介料を労働者本人に負担させることや法律に適合しないサービス手数料を労働者から徴収することが禁止された¹⁰。また、送出機関には、日本語能力（JLPT 基準で最低 N2）があり海外労働市場開拓・開発の活動を実施する専門の業務従事者を少なくとも1人配置すること等が求められる¹¹等、日本で技能実習生として働くベトナム人労働者の人権保護と、送出機関の質を担保する基準と責任が明確化された。

⁹ サービス手数料の上限額は、契約期間 12 か月ごとに賃金の 1 か月分以下、契約期間 36 か月以上で賃金の 3 か月分以下。

¹⁰ 従前は、送出機関が仲介者に支払った仲介料の全部または一部を労働者に負担させることができた。

¹¹ 政令(112/2021/ND-CP) 第 15 条。なお、介護の場合には、日本側のカリキュラムに沿って教育できる N2 以上の日本語教師を少なくとも 1 人配置し、かつ介護機器を備えた教育施設の設置等が求められている（同政令 17 条）。

また、仲介料やサービス料のほかにも従来労働者が負担してきた費用について、受入企業側の負担となることを明記している。例として、技能実習生候補者のベトナムでの日本語等事前教育費用や、ベトナムと就労場所間の往復航空券料金、日本における通勤費用が挙げられる¹²。

ロ 日本における特定技能制度

特定技能外国人の日本への受入れについてはベトナム・日本間で 2019 年 5 月に協力覚書が取り交わされた

外国人労働者のうち特定技能 1 号資格を持つ者は全体で 381,870 人、2 号資格を持つ者は全体で 7,955 人いるが、1 号資格者のうち 158,497 人（全体の 41.5%）、2 号資格者のうち 5,855 人（全体の 73.6%）がベトナム人である（2025 年末現在）。

ハ 日越 EPA による看護師・介護福祉士候補者の日本への送出

2008 年に締結された日ベトナム経済連携協定の枠組みに基づき、一定の要件¹³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が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ことのできる制度が実施されている。

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 2025 年は 70 人、2014 年からの累計では 2,014 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）に合格しない場合は帰国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¹⁴。国家資格取得後は、日本で看護師・介護福祉士として就労することができる。

¹² 通達(21/2021/TT-BLĐTBXH)により送出機関の結ぶ契約事項として定められている。

¹³ 主な応募要件として、看護の短大／大学を卒業、35 歳以下等がある。

¹⁴ 2025 年 2 月、「経済連携協定（EPA）に基づくインドネシア人、フィリピン人及びベトナム人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間の延長」に関する閣議決定が日本でなされた。

その決定により、EPA に基づき 2022 年及び 2023 年に入国したベトナム人看護師・介護福祉士のうち、滞在期間中の最後の国家試験に不合格になった者について、一定の条件を満たす場合は、追加的に 1 年間の滞在期間延長を認めることとなった。これにより、滞在期間中に国家試験を受験する機会が増えることから、合格者の増加につながることが期待されている。

3 労働条件対策

(1) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、2020 年、2021 年と連続して賃金月額は前年比マイナスとなったが、2022 年は大幅な上昇に転じ、2023 年は 5%の伸びとなっている。

表 1-8-6 賃金及び消費者物価上昇率の推移

	2020	2021	2022	2023	2024
賃金月額（千ドン）	6,598	6,552	7,521	7,932	8,674
同上昇率(%)	▲ 1.5	▲ 0.7	14.8	5.5	9.4
男性（千ドン）	6,922	6,953	7,947	8,398	9,115
同上昇率(%)	▲ 2.1	0.5	14.3	5.7	8.5
女性（千ドン）	6,171	6,030	6,977	7,341	8,115
同上昇率(%)	▲ 0.5	▲ 2.3	15.7	5.2	10.5
男女間賃金格差（%）	10.8	13.3	12.2	12.6	11.0
消費者物価上昇率(%)	3.2	1.8	3.1	3.3	3.3

資料出所：ベトナム統計総局"Report on Labour Force Survey"及び一般統計

注 1：本編作成時の公表値に基づき記載

注 2：賃金上昇率は賃金月額の対前年伸び率として算出

週当たり平均労働時間は男女ともに新型コロナウイルス感染症のパンデミックの期間に減少し、2022 年には反転したが 2023 年もコロナ前の水準には戻っていない。

表 1-8-7 週当たり平均労働時間の推移

単位：時間

	2020	2021	2022	2023	2024
全国計	42.9	40.3	42.2	42.6	42.5
男性	43.9	41.4	43.2	43.4	43.3
女性	41.7	39.0	41.1	41.7	41.5

資料出所：各年の"Report on Labour Force Survey"（ベトナム統計総局）

注：本編作成時の公表値に基づき記載

労働災害発生件数は次のとおり。死亡災害は発生件数・死亡者数ともに減少傾向にあったが、2024 年は増加に転じた。これは報告の対象となる労働者数が 2023 年と比較して 17.71%増加したためとされている。

表 1-8-8 労働災害件数

単位：件

年	2021	2022	2023	2024	2025
労働災害発生件数	5,797	7,187	6,879	7,902	6,693
うち死亡災害発生件数	574	568	503	535	475
労働災害被災者数	5,910	7,366	7,006	8,068	6,833
うち死亡者数	602	595	530	584	508
うち重傷者数	1,226	1,466	1,547	1,546	1,631

資料出所：内務省（MOHA）「労働災害状況報告」

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(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¹⁵の提案に基づき、政府が地域別最低賃金を定めている。最低賃金は経済発展の程度に応じ、4つの地域別に表示される。2022年7月からは時間額も定められている。詳細は次表のとおり。

表 1-8-9 地域別最低賃金の推移（月額）

	2019年 1月	2020年 1月	2022年7月 (上段:月額、 下段:時間額)	2024年7月 (上段:月額、 下段:時間額)	2026年1月 (上段:月額、 下段:時間額)
エリア1:ハノイ・ホーチミンなどの都市部（ドン）	4,180,000	4,420,000	4,680,000 22,500	4,960,000 23,800	5,310,000 25,500
上昇率（%）	5.0	5.7	5.9	6.0	7.1
エリア2:ハノイ・ホーチミン市外（エリア3を除く）及び主要地方都市部（ドン）	3,710,000	3,920,000	4,160,000 20,000	4,410,000 21,200	4,730,000 22,700
上昇率（%）	5.1	5.7	6.1	6.0	7.3
エリア3:その他地方都市部（ドン）	3,250,000	3,430,000	3,640,000 17,500	3,860,000 18,600	4,140,000 20,000
上昇率（%）	5.2	5.5	6.1	6.0	7.3
エリア4:その他地域（ドン）	2,920,000	3,070,000	3,250,000 15,600	3,450,000 16,600	3,700,000 17,800
上昇率（%）	5.8	5.1	5.9	6.2	7.2

資料出所：政令(293/2025/ND-CP)等

注1：上昇率は月額ベース

注2：2021年及び2023年は据え置き

注3：本編作成時の公表値に基づき記載

¹⁵ 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、内務省、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。

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。新型コロナウイルス感染症の影響のため 2019 年 7 月から据え置かれていたが、2023 年 7 月 1 日から、政治的任用や選挙で選出されるような幹部職員、公務員、職員（国家予算から受給する部門）の基準賃金の月額 は 180 万 ドン に大幅に引き上げられた後、2024 年にも 30% の引き上げが行われ 234 万ドンとなった。2026 年 7 月 1 日からは、現行から約 8 % の引上げとなる 253 万ドンとなることが予定されている。

表 1-8-10 基準賃金の推移（月額）

	2018 年 7 月	2019 年 7 月	2023 年 7 月	2024 年 7 月	2026 年 7 月 (予定)
基準賃金（ドン）	1,390,000	1,490,000	1,800,000	2,340,000	2,530,000
上昇率（%）	6.9	7.2	20.8	30.0	8.1

資料出所：政令(161/2026/ND-CP)など

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労働者代表組織¹⁶から意見を聴取したうえで作成し、実施する前に職場において公表及び周知しなければならない。

（３）労働時間・休暇制度

イ 法定労働時間

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¹⁷。事業主は、日・週ベースで労働時間を規定することができ、週ベースの場合、通常の労働時間は 1 日当たり 10 時間、かつ、1 週間当たり 48 時間を超えないものとするものとされている。

事業主は、国の技術基準及び関連法規に従い、危険な因子及び有害な因子に接触する労働時間の制限を保証する責任を負う。

¹⁶ 労働法第 170 条第 1 項及び第 2 講の組織

¹⁷ 労働法により政府は事業主が週 40 時間勤務を実施することを奨励することとされている。

ロ 時間外労働と割増賃金

使用者は1日の労働時間の50%を超えない範囲¹⁸で、年間200時間を上限に、労働者を時間外労働させることができる。使用者は、時間外労働時間、時間外労働の場所、時間外労働業務について、あらかじめ労働者の同意を得なければならない。

特定の産業部門¹⁹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、年間300時間までの時間外労働の取決めについて、時間外労働をさせた日から遅くとも15日以内に、省・中央直轄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%、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少なくとも300%を支払わなければならない。

ハ 深夜労働

深夜労働（22時から翌日6時まで）の場合、賃金の少なくとも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、通常の時間外労働及び深夜労働に対する割増分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少なくとも20%を割増分として支払わなければならない。

ニ 休暇

（イ）休息・休日

労働者は、毎週最低1回、24時間連続して休暇を取得することができる。使用者は、就業規則に記すことにより、日曜日又は所定の曜日に週休日を定めることができる。ただし、労働の周期により決まった週休を認めることができない場合は、使用者は、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。

6時間連続勤務の場合、勤務時間として算入される最低30分の休憩が与えられ、深夜勤務の場合は、最低45分の休憩が与えられることとなっている。

祝日は年間に計11日ある。

（ロ）年次有給休暇²⁰

雇用期間が12か月以上の労働者は、表1-8-12のとおり年次有給休暇を取得できる。勤続年数が5年経過するごとに有給休暇の日数が1日ずつ増加する。雇用期間が

¹⁸ 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1月に40時間を超えてはならない。

¹⁹ 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・塩生産、電力の生産・供給、通信、石油精製、上下水道。

²⁰ 労働法第113～114条。

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する。未消化の有給休暇は賃金として精算できる。

これらに加え、労働者は、有給・無給の私用休暇²¹を取ることができる。

表 1-8-11 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（注）	16 日間

資料出所：労働法

注：対象は内務大臣により告示される。

（４）出産休暇制度等

女性労働者は、出産前後で 6 か月の出産休暇²²が与えられる。多胎出産の場合、出産した子の数に応じて、追加の休暇を取得することができる（具体的には、双生児の場合には 1 か月で、一人増えるごとに一か月追加される。）。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、妊娠出産給付金として給付前 6 か月の強制社会保険料算定基礎賃金の平均額の 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）ホ及び表 2-8-1 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、使用者と合意した一定期間、無給休暇を取得することができる。

また、社会保険制度に加入する父親は出産後 60 日以内の期間中、5 日間の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、1 日 60 分の有給休憩を取得することができる。使用者は、7 か月目以降(高地、へき地、国境、島しょで働く場合は 6 か月目以降)の妊婦や同意のない 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、長距離出張させることはできない。重労働や有害・危険の業務、生殖能力や妊娠中の子の発育に悪影響を与える業務に就く女性労働者は、12 か月未満の子を養育する期間が完了するまで、賃金が減額されないままで軽微な労働に異動される、または 1 日の勤務時間が 1 時間短縮される。

²¹ 自らの結婚は 3 日間、子の結婚は 1 日間、両親、夫、妻又は子の死亡は 3 日間の有給休暇。祖父母・兄弟姉妹の死亡、父又は母・兄弟姉妹の結婚は 1 日の無給休暇。

²² 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、使用者との合意の下、最短で 4 か月の休暇後に復帰ができる。

また、女性労働者には生理期間中 1 日に 30 分の休憩が付与される。

（５）雇用契約

雇用契約とは、報酬のある業務、賃金、労働条件、労働関係における各当事者の権利及び義務に関する労働者と使用者の間の合意をいう。労働者（契約期間 1 か月未満のものを除く）と使用者は、書面²³による雇用契約の締結義務がある。雇用契約には、必要記載事項（①事業主の氏名・住所、②労働者の氏名・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雇用契約の期限、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、失業保険、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。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。

イ 雇用契約の種類

雇用契約は①無期雇用契約、②36 か月までの有期雇用契約、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、雇用契約が満了した場合、1 回のみ有期雇用契約として更新が可能である。（高年齢労働者及び外国人労働者等は複数回更新可能。5（1）参照。）雇用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 日以内に雇用契約の更新がない場合には自動的に無期契約になる。

ロ 試用期間

試用期間は、以下の期間を超えてはならない。

- ① 企業の管理職は 180 日間。
- ② 短期大学以上の専門技術程度を要する職種は 60 日間。
- ③ 職業訓練学校、専門学校 of 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。
- ④ その他の業務の場合は 6 営業日。

また、試用期間中の給与は両当事者の合意によるが、同種の業務に対する給与の少なくとも 85% でなければならない。

23 電子取引に関する法律の規定に従い、データメッセージの形式で電子的に締結された労働契約は、書面による労働契約と同等の価値を有する。

ハ 短時間労働

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) 就業規則

すべての使用者は、雇用する労働者の人数にかかわらず、就業規則を定めなければならない。10人以上の労働者を使用する場合、就業規則は書面で発行しなければならない。就業規則は主に、①労働時間・休憩時間、②職場における秩序、③労働安全・衛生、④職場におけるセクシャルハラスメントの予防・対応、⑤使用者の財産・営業上の秘密・技術上の秘密・知的所有権の保護、⑥雇用契約と異なる業務に一時的に労働者を移動する場合、⑦労働者の労働規律違反行為及び労働規律処分の形式、⑧物的責任等、を含める必要がある。

労働者代表組織がある場合、就業規則を定め又は修正・補足する前に、使用者は労働者代表組織に意見を聞かなければならない。また、就業規則は労働者に通知され、主要内容は職場に掲示されなければならない。

なお、10人以上の労働者を使用する場合、使用者は就業規則の制定から10日以内に、使用者が事業を登録した省級人民委員会の労働に関する国家管轄機関に、就業規則を登録する必要がある。

(7) 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が特徴となっている。

（８）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ける労働災害・職業病給付金の制度がある（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２（１）を参照）。労災保険における補償範囲は日本の労災保険に比べて限定的で、表 1-8-13 のとおり、事業主には治療費の立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。

表 1-8-12 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（41/2024/QH15）及び労働安全衛生法（84/2015/QH13）	労働安全衛生法（84/2015/QH13）
運営主体		保険省（MOH） ベトナム社会保険庁（VSS）	—
被保険者資格		ベトナム人労働者については、1 か月以上の期間の定めのある雇用契約又は期間の定めのない雇用契約による労働者、公務員、軍人、公安職員等。ベトナムで働く外国人労働者については、原則 12 か月以上の期間の定めのある雇用契約による労働者。	—
給付の種類・給付内容	医療給付	強制社会保険における疾病制度に基づく給付。	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十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】労働能力の喪失割合が5%～30%の時支給。 労働能力の喪失割合が5%で基準賃金の5倍の一時金を支給。喪失割合が1%低下するごとに基準賃金の0.5倍一時金支給額が増加。 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】労働能力の喪失割合が31%以上の時支給。労働能力の喪失割合が31%で基準賃金の30%の給付金を支給。喪失割合が1%低下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】労働能力の喪失割合が81%以上で、脊髄麻痺両眼失明、両手足の切断麻痺または精神病に罹った場合に支給。 毎月、基本給と同額の手当を支給。	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。 ・労働能力の喪失割合が5～10%：月給の1.5倍以上 ・労働能力の喪失割合が11～80%：損失割合が1%増すごとに月給の0.4倍分増額 ・労働能力の喪失割合が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	労働者が死亡した月の基本給の36か月分相当を一時金として支給。	—
財源		社会保険制度の一部として、事業主は、毎月、労働者の社会保険料算定の基礎となる給与総額の最大1%を拠出。	事業主が負担（保険制度ではない）。

資料出所：社会保険法（41/2024/QH15）、労働安全衛生法(84/2015/QH13)

（９）雇用契約の終了

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 労働者が雇用契約を一方的に終了させた場合
- ④ 使用者が労働契約を一方的に終了させた場合

などの場合、雇用契約は終了する。

イ 労働者が雇用契約を一方的に終了させる場合

労働者は一方的に雇用契約を解除する権利を有する。なお、労働者が雇用契約を一方的に終了する場合には、雇用契約期間等に応じて設定された期間より前に事前に通知しなければならない。

ただし、以下の場合などには、事前の通知なしに労働契約を一方的に終了する権利を有する。

- ① 法に規定された場合を除き、合意された職務、勤務地、または労働条件が保証されない場合
- ② 法に規定された場合を除き、賃金が全額支払われない、または期限内に支払われない場合
- ③ 事業主から虐待、暴行を受けたり、侮辱的な言動、健康、尊厳、名誉を損なう行為を受けたり、強制労働を強いられた場合
- ④ 職場でセクハラを受けた場合
- ⑤ 事業主が雇用契約締結時に情報提供を行う項目について不正確な情報を提供し、雇用契約の履行に影響を与えた場合。

ロ 使用者が雇用契約を一方的に終了させた場合

- ① 労働者が雇用契約に定めた業務を常時完遂せず、それが使用者の規定における業務完遂程度評価基準に従って確定された場合
- ② 労働者が病気・事故などで連続して12か月（12か月以上36か月以下の期間の有期雇用契約の場合は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
- ③ 天災、火災等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、やむを得ず人員削減を行う場合
- ④ 労働者が正当な理由なしに連続5営業日欠勤した場合
- ⑤ 労働者が使用者に対し、氏名・年齢・性別・居住地・学歴・職業技能水準・健康状態について不実な情報を提供する場合

に該当するとき、使用者側は一方的に雇用契約を解除する権利がある。なお、使用者が、一部の要件によって雇用契約を一方的に終了する場合には、雇用契約期間等に応じて設定された期間より前に事前に通知しなければならない。

また、使用者側は、以下の場合には一方的に雇用契約を解除してはならないとされる。

- 疾病・労働災害・職業病の被害を受け、認可を受けて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
- 妊娠、産休、12か月未満の子を育児中の労働者

ハ 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の場合が定められている。

- ① 組織再編または技術的変更により労働者の雇用を維持できない場合
 - ・ 組織構成の変更、労働の再編成
 - ・ 使用者の生産・経営の業種、職種にかかる工程、技術、機械、生産設備の変更
 - ・ 製品または製品構造の変更
- ② 経済的理由により労働者の雇用を維持できない場合
 - ・ 経済の恐慌または後退
 - ・ 経済の再編成時における国家の政策、法令の施行または国際条約の施行
- ③ 企業の分割、合併、譲渡などにより労働者の雇用を維持できない場合

整理解雇を実施する際には、①労働者使用計画²⁴の立案、②労働者代表組織との意見交換²⁵、③30 日前までの省級人民委員会及び労働者への通知、④退職手当の支払いが必要となる。

ニ 解雇補償

整理解雇の場合、12 か月以上勤務した労働者に対し、人員整理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。

雇用契約の期間満了、業務の終了、両当事者による契約終了の合意、労働者または使用者の死亡等による雇用契約の解除の場合²⁶、12 か月以上勤務した労働者に対し、退職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（50/2024/QH15）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。管理職も労働組合に参加可能であるほか、2025 年 7 月から改

²⁴ 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を受ける労働者、パートタイム業務に異動する労働者の人数及び名簿、②定年退職する労働者の人数及び名簿、③雇用契約を終了しなければならない労働者の人数及び名簿、④労働使用計画の実施における使用者、労働者等の権利及び義務、⑤計画の実施を確保するための措置及び財源、とされている。

²⁵ 労働者使用計画を作成する際には労働者代表組織と意見交換し、採択後は 15 日以内に労働者に周知しなければならない。

²⁶ なお、正当な理由なく、5 営業日以上連続しての欠勤の場合は退職手当がない。

正労働組合法が施行されたことにより、ベトナムで労働契約を結び、12 か月以上の労働契約を結んでいる外国人労働者の労働組合への参加が認められることとなった²⁷。

財源は、①組合員からの組合費、②事業主（機関、組織、企業）が支払う社会保険料の算定基礎となる給与の2%、③国家予算からの拠出金又は補助金等となっている。

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。ベトナム労働総同盟は19の全国産業別組織を擁しており（2023年12月時点）、約1,107千人の労働者が加盟している（2023年6月時点）。

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きたが、2021年1月以降、ベトナム労働総同盟の系統下でない独立した事業所労働組合の設立が認められるようになった。なお、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事業所労働組合である。

ロ 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。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

²⁷ ILO 第87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）は未批准。

定期対話²⁸と、1年に1回の労働者全員との職場集会²⁹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

社会主義国ながら、労働法にストライキの規定が置かれている。政府による公式なデータは公表されていないが、ベトナム労働総同盟によるものとして、ストライキ発生件数は2020年が125件、2021年が107件と報じられている。

5 最近の動向

第15期（2021～2026年）第9回臨時国会で、政府機関の新たな構成を承認した。これにより、中央省庁は現在の18省8機関体制から、14省5機関体制に再編されることとなった。このなかで、労働・傷病兵・社会省は内務省と統合され、職業教育の国家管理機能は教育訓練省に、社会保障、児童、社会悪の予防と管理の国家管理機能は保健省に移管された。

（参考）

- ベトナム内務省海外労働管理局 <https://dolab.moha.gov.vn/New/Default.aspx>
- ベトナム統計総局 <https://www.nso.gov.vn/>
- ベトナム労働総同盟 <http://www.congdoan.vn/>
- ベトナム法律図書館 <https://thuvienphapluat.vn/>
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 <https://www.jil.go.jp/>
- 公益財団法人 国際労働財団 <https://www.jilaf.or.jp/>

²⁸ 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。

²⁹ 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）。