

# ベトナムの労働を取り巻く現状

# ベトナムの労働を取り巻く現状



## まえがき

本書の目的は、平成 27～28 年度に実施したベトナム労働事情調査結果をもとに、ベトナムの労働を取り巻く現状を整理し、ベトナムに進出する企業の円滑な経営に必要な情報を提供することである。

ベトナムには 2017 年 10 月時点で 1,816 の日系企業が進出しており（拠点数）、進出先としては世界で 6 番目に多い（外務省「海外在留邦人数調査統計」）。人口は 9,000 万人を超え、TPP（環太平洋戦略的経済連携協定）への参加、ASEAN（東南アジア諸国連合）経済共同体（AEC）の発足などにより、経済活動の活性化も期待されるなかで、生産の拠点、あるいは有望な消費市場としての関心が年々高まっている。

一方、1 時間または 1 日当たりの最低賃金が明確でないなど労働法制が整備されていなかったり、「賃金の当月払い」という政策措置が突如として発表・実施されて労務の現場に混乱が生じたり、外国企業が同国で経営活動を行うに当たって不安とする要素も少なくない。

本書がベトナムの労働市場や労働政策を理解するうえで、関係者の参考となれば幸いである。

2019 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美雄

## 執筆 者

氏 名	所 属	担 当
稲川 文夫	元中央職業能力開発協会	第 3 章
上東 亘	渥美坂井法律事務所	第 3 章第 8 節、第 4 章、 第 5 章、第 6 章
川畑 康治	神戸大学	第 2 章
斉藤 善久	神戸大学	第 4 章、第 5 章、第 6 章
石井 和広	労働政策研究・研修機構	第 1 章、第 3 章第 7 節、 第 7 章

# 目次

## 第1章 社会と政治の概況

1 略史	1
2 ベトナム社会の特徴	5
3 政治概況	7

## 第2章 経済の概況

1 GDP	11
2 人口	13
3 産業	20

## 第3章 労働市場と人材育成

1 学校教育	27
2 職業訓練	30
3 労働市場と職業訓練	41
4 職業教育と職業訓練	42
5 職業技能評価・資格制度	44
6 大学、職業短大の事例	59
7 職業紹介制度	64
8 外国人労働者	66

## 第4章 労働契約・労働条件

1 労働契約	73
2 試用期間	78
3 パートタイム労働者	79
4 契約更新ルールと無期転換	80
5 最低賃金	81
6 就業規則	85
7 労働時間・割増賃金制度	86
8 賃金テーブル	92

9	懲戒	94
10	労働契約の終了	96
11	労働者派遣制度	99
12	女性労働者保護	99
13	障害者雇用対策	100
14	定年制度	102

## 第5章 社会保障

1	社会保険制度	105
2	労災補償制度	107
3	育児休業制度	108
4	失業保険制度	109

## 第6章 労使関係

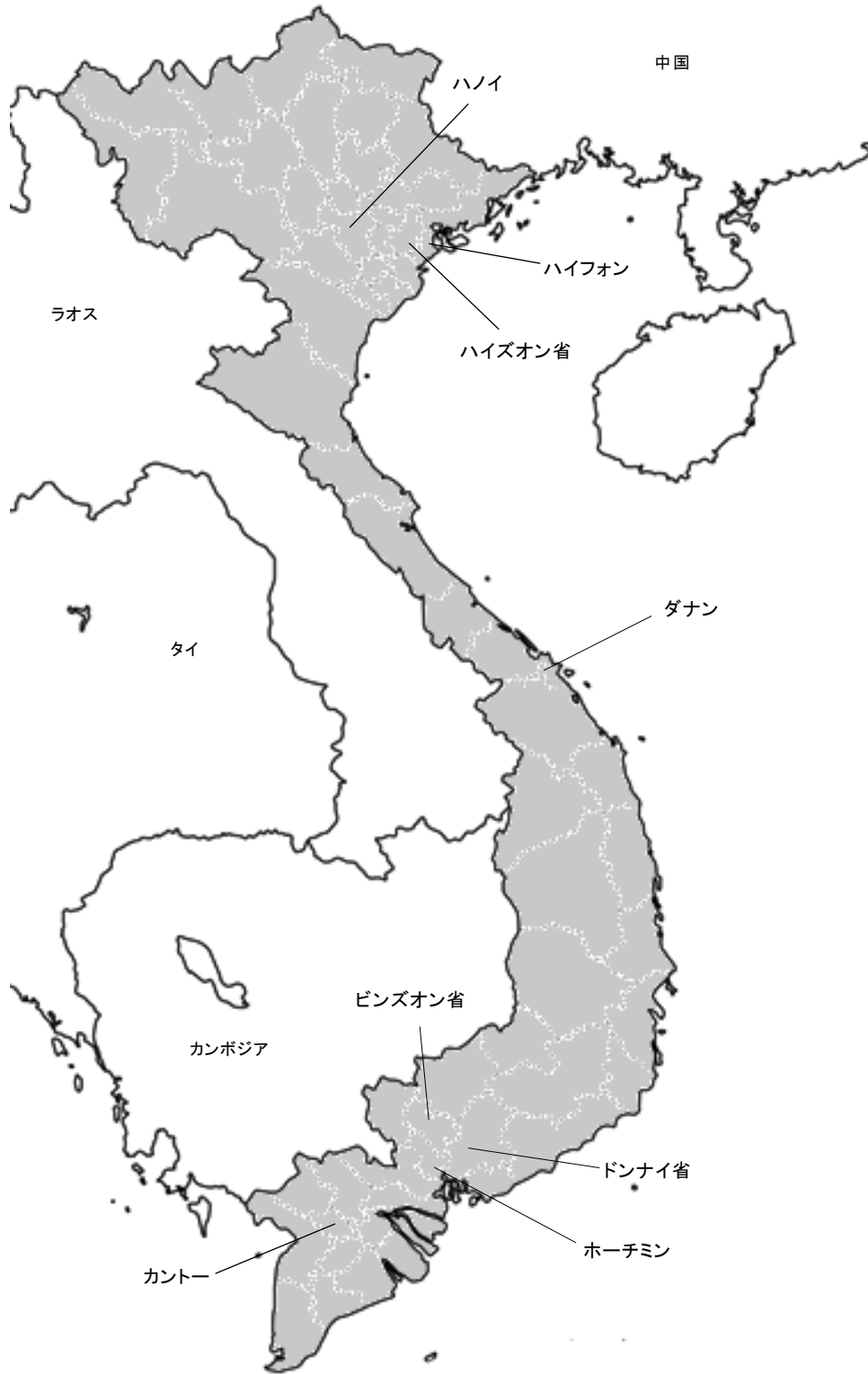
1	労働者代表システム	111
2	企業内労働組合	111
3	団体交渉・労働協約	112
4	労働紛争解決システム	113
5	個別的労働紛争の実態	114
6	集団的労働紛争の実態	115

## 第7章 日系企業における人事労務管理

1	募集・採用・配置	121
2	離転職・定着	123
3	人事労務管理	124
4	人材育成	129
5	労働組合、労使関係	130
6	懲戒処分	132

	参考文献	133
--	------	-----

ベトナム社会主義共和国  
略地図







## 第1章 社会と政治の概況

2017年10月時点で、ベトナムには1,816<sup>1</sup>の日系企業が進出している。近年は製造業だけでなく、人口9,000万人を超える国内市場をターゲットにした小売業、サービス業の進出も盛んである。日越間の経済交流はかつてないほど緊密になっているが、ベトナムの社会、歴史、経済、政治に対する日本人の知識は必ずしも深いものとはいえない。本章ではベトナムに対する基本的な理解に必要と思われる社会と政治情勢の概要を紹介する。

### 第1節 略史

#### 1. 「北属」と「南進」

現代ベトナムの歴史教科書（ファン・ゴク・リエン監修 2008）は、同国で最初に成立した国家として、文郎（ヴァンラン）国を紹介している。王は代々、雄王（フンヴォン）と称したといい、その命日とされる陰暦3月10日は、現在のベトナムで数少ない祝日の一つである<sup>2</sup>。

ベトナム北部の景勝地として知られるハロン湾は、バクダン（白藤）江という川の河口にある。歴代ベトナム王朝はこの辺りで当時の中国王朝と何度も大きな戦いを経験した。

まず、938年にゴ・クエン（呉権）が南漢軍を同江で撃退し、歴史上初めて中国からの独立を果たした。それまでのベトナム史は、中国への「北属」の時代といわれる<sup>3</sup>。1287年にあった同江の戦いでは、フンダオ（興道）王のチャン・クオック・トアン（陳国峻）がモンゴル（元）軍を全滅させたという。チャン・クオック・トアンは、現在のベトナムでは陳興道（チャン・フン・ダオ）の名で英雄視されている<sup>4</sup>。

中国とはこのような争いを繰り返す一方で、漢字や科挙制度を採用するなど、その文化的・社会的影響を強く受けている。

ベトナム歴代王朝は、キン族（ベト族）<sup>5</sup>が紅河デルタ地帯を拠点に建国したもののだが、北部で中国と抗争を重ねる一方で、中部、南部へと進出していく。これを「南進」という。中部にはチャム族らによるチャンパ王国があり、海洋貿易などで繁栄していた。同王国はベ

---

1 拠点数。外務省「海外在留邦人数調査統計」を参照。

2 このほかの祝日は、正月（1月1日）、テト（旧正月、1月下旬～2月中旬の5日間）、戦勝記念日（4月30日）、メーデー（5月1日）、建国記念日（9月2日）である。

3 「北属」の時代、徴姉妹（ハイ・パー・チュン）の乱（40～43年）、趙（チュウ）夫人の乱（248年）、李賁（リー・ビー）の乱（544～548年）、馮興（フン・フン）の乱（766～791年）などの蜂起が起きたが鎮圧されていた。なお、馮興の乱の時期、日本の遣唐使・阿倍仲麻呂が、現在のハノイ（タンロン）にあった「安南都護府」に駐在している。

4 ハノイやホーチミンなど主要都市の目抜き通りの名称（チャンフンダオ通り）にもなっている。

5 ベトナムの民族については第2節第3項を参照のこと。

トナム王朝の侵攻を受けて 14 世紀末から衰退していき、1835 年に滅亡する。ベトナム王朝による「南進」の結果、南シナ海<sup>6</sup>西岸に沿って細長い現在のベトナムの国土が形づくられていった。チャム族はいま、少数民族として南部メコンデルタ地帯を中心に居住している。

## 2. 仏植民地統治と民族運動

西欧列強諸国がアジアに進出するなか、ベトナムは 19 世紀にフランスの植民地となった。ベトナムは歴史的に、紅河デルタを中心とする北部の「北圻／バッキ」、中部の狭い沿岸地帯である「中圻／チュンキ」、メコンデルタを中心とする南部の「南圻／ナムキ」に区分される<sup>7</sup>。フランスも北部（東京／トンキン）、中部（安南／アンナン）、南部（交趾支那／コーチシナ）に分割して統治し、トンキンを保護領、アンナンを保護国<sup>8</sup>、コーチシナを直轄植民地とした。なお、現在のベトナムも、北部が首都ハノイ、中部が港湾都市ダナン、南部が商都ホーチミン<sup>9</sup>（旧サイゴン）をそれぞれの中心都市とする三つの経済圏に大きく分かれている。

その後、これらの地域は、同じくフランスの植民地になったカンボジアやラオスなどとともに、「フランス領インドシナ連邦（仏印）」に組み込まれる（図表 1-1 参照）。

フランス植民地統治下では、ベトナム人の民族意識が高揚し、対仏抵抗運動・独立運動が激しくなっていく。20 世紀初頭にかけて民族運動を主導したファン・ボイ・チャウは、ベトナムの青年を日本に留学させるドンズー（東遊）運動<sup>10</sup>を起こした。ベトナムの歴史教科書はこの運動が行われた理由について、日本が「同じ肌の色、同じ漢字文化圏にありながらヨーロッパ資本主義の道を進み、富裕な強国となり、ロシア帝国に勝利したので、頼りにすることができる」と解説している<sup>11</sup>。だが東遊運動は、日本が対仏協力を鮮明にしたため頓挫し、ファンも亡命を余儀なくされる。

日本は第二次世界大戦で、ドイツへの降伏後に成立したフランスの対独協力政権（ヴィシー政府）にインドシナ派遣軍の仏印進駐を認めさせた。さらに大戦末期には仏軍に対してクーデターを起こし（仏印処理）、阮朝皇帝バオ・ダイが日本軍の管理下で独立を宣言した。

---

6 ベトナムでの呼称は「東海」。

7 小倉（1997）11 ページ、253 ページ。

8 アンナンのフエにあった王朝（阮朝）が、フランスの保護下で名目的な存在となったもの。

9 南北統一時の 1976 年に「サイゴン」から、ホーチミン初代国家主席の名前に改称された。同氏と区別するため、都市名としてはホーチミン・シティ（HCMC）が一般的に用いられる。なお、「サイゴン」の名称も現在、川や駅、ホテル、料理店をはじめ、同市のさまざまな場所・施設などで使われている。

10 1907～08 年にかけて、のべ 1,000 人を超える青年が日本で学んだとみられる（小倉 1997 301 ページ）。

11 ファン・ゴク・リエン監修（2008）501 ページ。

図表 1-1 近現代ベトナム関連年表

1887年	フランス領インドシナ連邦成立 (ベトナムはトンキン保護国、アンナン保護国、コーチシナ直轄植民地に分割統治)
1907年	ファン・ボイ・チャウ氏によるドンズー運動開始(多数のベトナム人が日本に留学)
1930年	ベトナム共産党が結成
1940年	日本軍、北部仏印進駐
1945年	日本軍、「仏印処理」(バオ・ダイ帝が日本管理下で独立宣言) 太平洋戦争終結、日本が無条件降伏 「ベトナム民主共和国」(北ベトナム)が独立宣言
1946年	インドシナ戦争(抗仏戦争)が始まる
1949年	「ベトナム国」(南ベトナム、後の「ベトナム共和国」)政権が樹立
1954年	ティエンビエンフーの戦いで仏軍が敗北 ジュネーブ休戦協定が成立(北緯 17 度線が南北政権の軍事境界線に)
1960年	南ベトナム解放民族戦線が結成
1961年	北ベトナムで「第一次五カ年計画」が始まる
1964年	トンキン湾事件(米国の軍事介入が本格化、ベトナム戦争へ)
1965年	米軍が「北爆」を開始
1968年	テト攻勢
1969年	ホーチミン国家主席死去
1973年	パリ和平協定が成立、米軍撤退 日本と北ベトナムが国交樹立
1975年	南ベトナム政権が崩壊、ベトナム戦争終結
1976年	南北統一、国名を「ベトナム社会主義共和国」に変更 「第二次五カ年計画」開始、生産要素の国有化・集団化を進める
1978年	COMECON(経済相互援助会議)に加盟 ベトナム軍、カンボジア侵攻
1979年	中越戦争
1986年	「ドイモイ(刷新)」といわれる経済改革が始動
1989年	ベトナム軍、カンボジアから撤退
1991年	カンボジア和平パリ協定成立(ベトナムと旧西側諸国が関係改善へ)
1992年	1992年憲法公布
1994年	1994年労働法典公布(1995年1月1日施行)
1995年	米越国交正常化 ASEAN(東南アジア諸国連合)正式加盟
1998年	APEC(アジア太平洋経済協力会議)正式加盟
2001年	1992年憲法改正
2007年	WTO(世界貿易機関)正式加盟
2012年	2012年労働法典(改正労働法)、労働組合法公布

注:1994年労働法典は2002年、2006年、2007年に改正

### 3. インドシナ戦争と経済成長

#### (1) 抗仏戦争（第一次インドシナ戦争）と二つのベトナム

第二次世界大戦中、ベトナムでは「抗仏反日運動」が展開されていた。この運動を担ったベトナム独立同盟（ベトミン）のホーチミン議長は、連合国への日本降伏後の1945年9月2日に、北部ハノイで「ベトナム民主共和国」の独立を宣言した。一方、南部サイゴンでは、当地に復帰したフランスが1949年に先述の元皇帝バオ・ダイを国家元首とする「ベトナム国（後の「ベトナム共和国」）」を樹立させた。

両政府はベトナム統一を目指して争うが、1954年にティエンビエンフーの戦いでフランス軍が敗れたことなどを経て、休戦協定（ジュネーブ協定）が成立する。これにより、ベトナムは北緯17度線を軍事境界線として南北に二つの国家が並存する「分断国家」となった。

#### (2) 対米戦争（第二次インドシナ戦争）と南北統一

ベトナム民主共和国（北ベトナム）の労働党（現共産党）は1960年に、南部を武力解放する方針を決定する。そして、ベトナム共和国（南ベトナム）で同年、労働党の指揮の下、民族解放戦線による反政府運動が始まった<sup>12</sup>。

インドシナ半島から撤兵したフランスに代わって、アメリカが中心になって南ベトナム政府を支援した。アメリカは1964年のトンキン湾事件を契機に軍事介入を本格化し、1965年からは北ベトナムを空爆（北爆）するようになる。これに対して解放戦線は1968年に「テト攻勢」を行うなど抵抗を強めた。1973年にパリ和平協定が成立してアメリカはベトナムから撤退し、75年には民族解放戦線が南ベトナム政府を倒した。翌年、南北が統一し、「ベトナム社会主義共和国」<sup>13</sup>になる。

日本では政府が南ベトナム政府を承認するなかで、「ベ平連（ベトナムに平和を！市民連合）」による市民の反戦運動が広がった。米軍撤退後の1973年、日本政府は当時の北ベトナム政府と国交を樹立した。

#### (3) カンボジア紛争（第三次インドシナ戦争）とドイモイ

ベトナム軍は1978年末にカンボジアの親越勢力を支援する形で同国に侵攻した。年明けにポル・ポト（クメール・ルージュ、民主カンプチア）政権は打倒され、カンプチア人民共和国（ヘン・サムリン政権、プノンペン政権）が成立する。その後、ポル・ポト政権を支援

---

12 松岡（2001）68～70 ページ。民族解放戦線はアメリカや南ベトナム政府から「ベトコン（越共）」といわれた。1969年には「南ベトナム共和国臨時革命政府」を樹立する。

13 2018年8月現在、国連加盟国のうち、国名に「社会主義」を冠するのはベトナムとスリランカ（スリランカ民主社会主義共和国）のみである。スリランカは複数政党制の政治体制をとっており、ベトナムは、共産党系の政党が事実上一党支配する国家で「社会主義」の名称を有する唯一の存在となっている（中国は「人民共和国」、ラオスは「人民民主共和国」、北朝鮮は「民主主義人民共和国」、キューバは「共和国」）。2013年の憲法改正時には、国名を以前の「ベトナム民主共和国」に戻すことが検討されたという（中野 2013 41 ページ）。

していた中国が「懲罰」と称してベトナムに侵攻する「中越戦争」も勃発した。

首都や主要都市から退いたポル・ポト派の「民主カンブチア」政権はそれまで対立・弾圧していた王党派（シハヌーク派）、親米派（ソン・サン派）と「三派連合政府」を組み、西側欧米諸国や中国が支援。一方、「プノンペン政権」はベトナムのほかソ連など東側諸国の後ろ盾を得て、同国の紛争は東西冷戦及び中ソ対立の代理戦争として長期化した。ベトナム軍は 1989 年まで同国に駐留するが、その間、ベトナムの対外関係はソ連を中心とする社会主義陣営の東側諸国などに限られ、国際的に孤立する時期が続いた。

ベトナムの計画経済、統制経済は北ベトナムでの第一次五ヵ年計画（1961～65 年）に始まる。南北統一後の 1976 年には第二次五ヵ年計画（1976～80 年）がスタートし、土地・資本など生産要素の国有化・集団化など、急進的な社会主義化が行われた。だが、この政策は、統一前は資本主義経済のもとで生活していた南部住民などの強い反発を受けた<sup>14</sup>。

ベトナムは 1978 年に COMECON（経済相互援助会議）に加盟するなど、東側社会主義陣営の一員として、ソ連・東欧諸国などから経済支援を受けていた。だが、これらの国々の計画経済、統制経済はその非効率さから低迷し、抜本的な見直しを迫られていく。ベトナムの計画経済、統制経済も 1980 年代半ばに、農業生産の停滞が招いた食料不足、アメリカなど西側諸国による経済制裁、そしてソ連・東欧諸国からの支援の激減などで行き詰っていった<sup>15</sup>。

こうしたなか、1986 年に「ドイモイ（刷新）」といわれる漸進的な経済改革が始まる。市場メカニズムの導入、私営部門の経済活動の容認、国有企業への独立採算制の導入などの政策がとられていき、今日に至る急速な経済発展の基盤になる。

対外関係では、1989 年にカンボジアから撤退し、その後、同国で和平が成立したことから、この問題で対立していた西側諸国や中国との関係が改善する。ベトナム戦争で戦火を交えたアメリカとも 1995 年に国交を正常化した。周辺諸国との関係強化も重視され、同年には ASEAN（東南アジア諸国連合）に加盟した。日本も最大の援助国として経済的な結びつきを強めていく。一方、近年、中国とは南シナ海の領土問題などで再び関係が悪化している。

## 第 2 節 ベトナム社会の特徴

### 1. 風土

ベトナムの国土はインドシナ半島の東側、南シナ海沿いにゆるやかな S 字を描いて南北に細長く、北は中国雲南省との国境山岳地帯から南はカマウ岬まで全長 1,650km に及ぶ。面積は 33 万 1,212km<sup>2</sup>で、日本の 9 割ほどである。

北部には雲南省を源流とする紅河、南部にはチベットを水源にミャンマー、ラオス、タイ、

14 社会主義化に反発する多くの住民が国外に脱出し、「インドシナ難民（ベトナム難民）」として国際問題となった。海から漁船などの小型船に乗って逃れた人たちが「ボートピープル」と呼ばれた。

15 坂田（2012）318～319 ページ。

カンボジアと流れてきたメコン川の河口があり、それぞれ肥沃で広大なデルタ地帯を形成している。両デルタはベトナム農業において重要な穀倉地帯である。

北部の中国及び中部のラオスとの長い国境沿いは山岳・丘陵地帯で、さまざまな少数民族が居住している。

気候は南北で異なる。北部は亜熱帯性気候に属し、夏冬で寒暖の差がある。南部は熱帯モンスーン型気候で年間を通して高温である。1年は雨季（5～10月）と乾季（11～4月）に分けられる。

日本との時差はマイナス2時間で、サマータイムは導入されていない。

## 2. 言語

公用語はベトナム語である。その文字は「クオック・グー（国語）」といわれ、声調記号の付いたベトナム式アルファベットで表記される。19世紀までは漢字・漢文が王朝の公的文書の書き言葉として使用されていた<sup>16</sup>。

アルファベット表記はヨーロッパのカトリック宣教師によって考えられ、主に布教の手段として用いられ<sup>17</sup>、フランスの植民地統治下で正式な文字に採用された。

1945年に独立したベトナム民主共和国（北ベトナム）もこれを正式な文字として採用し、一般国民の識字率向上をはかった。大戦間期には9割が非識字者だったともいわれるが<sup>18</sup>、ベトナム統計総局の推計の推計によると、2015年の15歳以上人口の識字率は94.9%に達している。「クオック・グー」の導入は、過去の歴史的な文書の読解が困難になるなどその文化的断絶という問題を招いた。一方、文字として複雑な漢字からの移行は、一般国民への文字の迅速な普及・浸透、識字率の向上には効果的だったとみられる。

## 3. 民族・宗教

ベトナムは「ベトナムの国土で共に生活する各民族の統一国家である」と2013年憲法（5条）で規定される多民族国家である。現在、54の民族が政府に公認されている。2009年国勢調査によると、その大多数（9割弱）をキン族（中国語：京族）が占める。キン族はベト族（越族）ともいわれ、「狭義のベトナム人」とされる。

これ以外の53の少数民族の多くは国境付近の山岳地帯を中心に居住している<sup>19</sup>。主な民族として、タイ語系（タイー（トー）族、ターイ族、ヌン族など）、メオ・ザオ語系（フモン（モン、ミャオ）族、ザオ（ヤオ）族など）、マレー語系（チャム族、ザライ族など）、モン・クメール語系（クメール族など）の諸民族や、キン族に近いムオン族などがある。南部

---

16 ベトナム式漢字「字喃（チュノム）」が考案され、その使用を重視する時期もあったが、構造の複雑さから普及せず、漢字に代わることはなかった（今井・岩井（2012）66ページ、加藤（1991）10～11ページ）。

17 加藤（1991）10～11ページ。

18 今井（2012）69ページ。

19 チャム族、クメール族は南部メコンデルタの平野地帯を中心に居住している。

の都市にはホア族（華人・華僑・中国人）も多い。

主な宗教は仏教、キリスト教（カトリック、プロテスタント）、イスラム教、カオダイ（高台）教、ホアハオ（和好）教などである。憲法 24 条は「信仰・宗教の自由」を定め、「各宗教は法令の下に平等」としている。2009 年の国勢調査によると、信徒数が最も多いのは仏教（約 650 万人）で、カトリック（約 570 万人）が続いている。カオダイ教（約 80 万人）、ホアハオ教（約 143 万人）はいずれもフランス統治時代に南部メコンデルタで誕生した新興宗教である。

### 第 3 節 政治概況

#### 1. 政治体制

ベトナム共産党<sup>20</sup>を唯一の合法政党とする社会主義政治体制を採っている。1992 年憲法の制定で、党が国家・社会の管理・運営の基本方針や方向性を決定し、その具体化や実践は国家機関（立法、行政、司法<sup>21</sup>）に委ねる「党と国家の役割分担」が明確化された。ただし、「党が指導し、国家が管理し、人民が主人になる」というそれまでの政治体制の原則は維持されており<sup>22</sup>、現行 2013 年憲法でも基本的に変わっていない。

#### 2. 元首

国家主席（大統領）<sup>23</sup>が国家元首に相当する。国会が国会議員の中から選出する<sup>24</sup>。任期は国会の任期に準じる。任務は国会が採択した法規や決定を公布すること、国家の主要人事案件を国会に提案し、その承認を求めることなどに限定されている。

国家主席はベトナム共産党の最高指導部である政治局員を兼ねる。政治局員の序列は通常、書記長、国家主席、首相、国会議長の順となっており<sup>25 26</sup>、国家主席のポストは党内で書記長に次ぐナンバー 2 の位置付けである。

---

20 1930 年にインドシナ共産党、アンナン共産党、インドシナ共産主義者同盟が統合して発足した。その後、インドシナ共産党と改名し、1951～76 年はベトナム労働党と称す。

21 ベトナムの「立法・行政・司法」は「三権分立」ではなく「三権分業」とされる（遠藤 2012 267 ページ）。2013 年憲法 2 条は、国家権力（国会、政府、人民裁判所、人民検察院）は「統一」されており、三権それぞれの実現において、各国家機関間で「配分・協同・抑制（点検）」（JICA 仮訳）されるものと規定している。

22 遠藤（2012）267 ページ。

23 ベトナム語で Chủ tịch（主席） nước（国）。英語の呼称は President。日本外務省は「国家主席」と邦訳。92 年憲法制定前の 1981～92 年は「国家評議会」という集団的大統領機関（議長、副議長、委員で構成）が設けられており、現在の国家主席と国会常務委員会の役割を担っていた（白石 2000、34 ページ）。

24 ベトナム共産党を唯一の合法政党とするベトナムでは、国家元首のほか首相・閣僚等政府首脳の仕事は、5 年に 1 度開かれるベトナム共産党大会における党幹部人事で事実上決まる。通常、現在では「西暦の 1 の位が 1 と 6 の年（例えば、直近では 2011 年、2016 年）」にある党大会後に開かれる国会で、国家機関・政府首脳の仕事が正式に提案・承認され、新内閣が発足する流れになっている。

25 遠藤（2012）270 ページ。

26 この最高指導部 4 人は「四柱」といわれる（アジア経済研究所編 2017 219 ページ）。



### 3. 議会

一院制で任期は5年、全国普通選挙によって選出される。選挙権は満18歳以上、被選挙権は満21歳以上である。

候補者は中央・地方の国家機関や軍隊、祖国戦線<sup>27</sup>傘下組織からの推薦を受け、祖国戦線の幹部による事前審査を経た後で確定する。国家機関などから推薦を受けない独自候補も、祖国戦線による事前審査の対象となる。祖国戦線は共産党に指導されているため、候補者は事実上、党の容認する候補に限定される。

本会議は通常、年二回召集される。また、(1)国家主席、首相の要求、(2)国会常務委員会<sup>28</sup>の決定、(3)国会議員総数の三分の一以上の要求、のいずれかの場合、臨時国会が召集される。

会期は30～40日程度であり、休会中は国会常務委員会がその任務や権限の多くを代行する。法律案を国会に提出する権利は、国家主席、国会常務委員会、民族評議会<sup>29</sup>及び国会各委員会、政府、最高人民裁判所、最高人民検察院、祖国戦線及びその構成組織、国会議員にある。国会議員には「法律に関する建議を提出する権利」もある。

法律(Law)QH(=ベトナム語の略称、以下同)の下位法令として、政府レベルの「政令」(Decree)ND、(行政)省レベルの「決定」(Decision)QD、「通達」(Circular)TTなどがある。法律の制定権は国会だけに与えられているが、下位法令は(行政)省などの国家機関にも認められている<sup>30</sup>。

なお、後述する地方の各レベルには「人民評議会」という「地方議会」に相当するものが設置されており、その議員は住民の直接投票で選ばれる。

### 4. 政党

先述のとおり、ベトナム共産党が唯一の合法政党である。同党は92年憲法で「労働者階級の先導者として、かつ労働者階級、労働する人民及び全ての国民の利益を忠実に代表し」、「国家及び社会を指導する勢力」と規定されている。

党の中央レベルの最高意思決定機関である党大会(全国代表大会)は原則として5年に一回開かれ、指導部の構成員である政治局員、中央委員が決まる。最高指導者である書記長は政治局員の中から選ばれる。

党の組織は、同国の行政機構やさまざまな団体にも該当することだが、水平的には「部門」

---

27 ベトナム共産党がベトナム労働総同盟、ホーチミン共産主義青年団、ベトナム退役軍人会、ベトナム女性連合会、ベトナム農民会など国内各分野の組織と構成する統一戦線形態の政治連合団体。「ベトナム独立同盟」(ベトミン)を前身とし、1955年に「祖国戦線」へと改組。1976年の南北統一後、南ベトナムの解放民族戦線などと統合して現在の組織になる。

28 国会の常任機関として設置され、国会議長、国会副議長、委員を構成員とする。

29 国会で民族問題を担当する委員会。

30 遠藤(2008)179ページ。

(nganh)、垂直的には「級」(cap) という単位で構成される<sup>31</sup>。例えば、党内には「教育・科学委員会」「経済委員会」「財政・管理委員会」「対外委員会」など専門分野ごとの「部門」が設けられている。一方、「級」とは中央から地方に至る統治レベルを指す。党の場合、「党中央」を頂点として、同国の地方行政区分(後述)等に対応して、「(地方)省」「県」「基礎(「社」など)」の各レベル(=級)に党委員会がある。それぞれのトップは書記といわれる。

## 5. 行政機構

行政組織は「中央レベル」「省(Province, ベトナム語:Tỉnh)レベル」「県(District, 同:Huyện)レベル<sup>32</sup>」「社(Commune, 同:Xã)レベル<sup>33</sup>」の各階層に区分される。2017年5月現在、「省レベル」には、58の省と五つの中央直轄市(Thành phố trực thuộc tỉnh, ハノイ、ホーチミン、ダナン、ハイフォン、カントー)がある。

「中央レベル」の行政組織(政府)はベトナムにおける最高の国家行政機関である。法執行権を行使し、国会の執行機関であるとともに、国会に対して責任を負う(2013年憲法第94条)。政府は首相、副首相、各大臣などで構成される。政府ウェブサイトによると、2018年8月現在、中央レベルで22の省庁等が存在する。

「省」「県」「社」の各レベルには、それぞれ「人民委員会」といわれる行政機関がある。人民委員会のメンバーは、前述の人民評議会が選出する<sup>34</sup>。人民委員会のトップが、そのレベルの行政機関の長(省なら省長)に当たる。

中央レベルで労働分野を所管するのは労働・傷病兵・社会問題省(Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs:MOLISA)である。地方省レベルでは、労働・傷病兵・社会問題局(Department of Labor, War Invalids and Social Affairs:DOLISA)の管轄になる。

## 6. 司法制度

1992年憲法が2001年に一部改正され、第2条の「国家の性格」がそれまでの「人民の、人民による、人民のための国家」から「人民の、人民による、人民のための社会主義的法治国家」へと修正された。「社会主義的」という枠内ではあるが、「法治国家」の確立が始めてうたわれたことになる。

現行の2013年憲法はこの「国家の性格」を踏襲しつつ、「人民裁判所」を同国で司法権を行使する審理機関と規定し、その任務を「正義」「人権、市民権」「社会主義制度」「国の利益、組織、個人の権利及び合法的な利益」の擁護とした(102条)。「司法権」という概念は、

---

31 白石(2000)18ページ。

32 県のほか、市社(Thị xã)、省直轄市(thành phố trực thuộc tỉnh)、郡(Quận)という行政単位がある。

33 社のほか、市鎮(Thị trấn)、坊(Phường)という行政単位がある。

34 野本(2000)260ページ。

この改正で始めて条文に記載された。

ただし、ベトナムにおける「司法権」は、先述注 21 で述べたように、独立した機関がそれぞれの機能を抑制する「三権分立」の一つとしての権力ではなく、その役割は、「統一された国家権力」の一部を分業して担うものとされる。例えば国会に対する違憲立法審査権が認められていないなど、その機能は制約されている。

人民裁判所は「最高人民裁判所」「省級人民裁判所」「県級人民裁判所」の三級構成になっている。審理は原則として二審制で行われ、「県級」が第一審のときは「省級」が第一審のときは「最高裁」がそれぞれ控訴審になる。控訴審の判決が下ると、当事者は上訴できない<sup>35</sup>。

## 小 括

植民地支配から脱し、社会主義政権が南北統一国家を形成してから 40 年以上が経過した。現在ではドイモイ政策のもとで市場経済の浸透、国営企業の改革などが進められ、急速な経済発展を遂げている。一方、政治的には共産党の単一支配が続き、腐敗や汚職の温床になっていることや、「部門」や「級」などのセクショナリズムが行政や経済システムの硬直化、非効率化を招いていることについて、ときに共産党内部からも批判・警告が発せられている<sup>36</sup>。

また、結社の自由が事実上認められず、政党は共産党、労働組合は同党系の VGCL（ベトナム労働組合総連合）に限定されるなど、さまざまな制約が課されていることも、国際機関や欧米諸国などから批判されている。今後はいかにしてグローバル基準に適した自由で公正な経済、社会システムを築いていくのが、ベトナムが国際社会の中で魅力ある経済的パートナーとしての地位を高めるために、避けて通れない課題といえるだろう。

---

35 事実認定や法令適用の誤りを是正するための「再審」「監督審」は存在するが、その審理を申し立てる権利は当事者になく裁判所にある。

36 例えば 2016 年に開かれた第 12 回共産党大会の政治報告では「無駄がなく、効率的・効果的に活動する政治システム全体の組織機構を建設する：汚職、乱費、官僚主義撲滅の戦いを推進する」ことが、今後の主要任務の一つにあげられている（石塚 2017 27 ページ）。

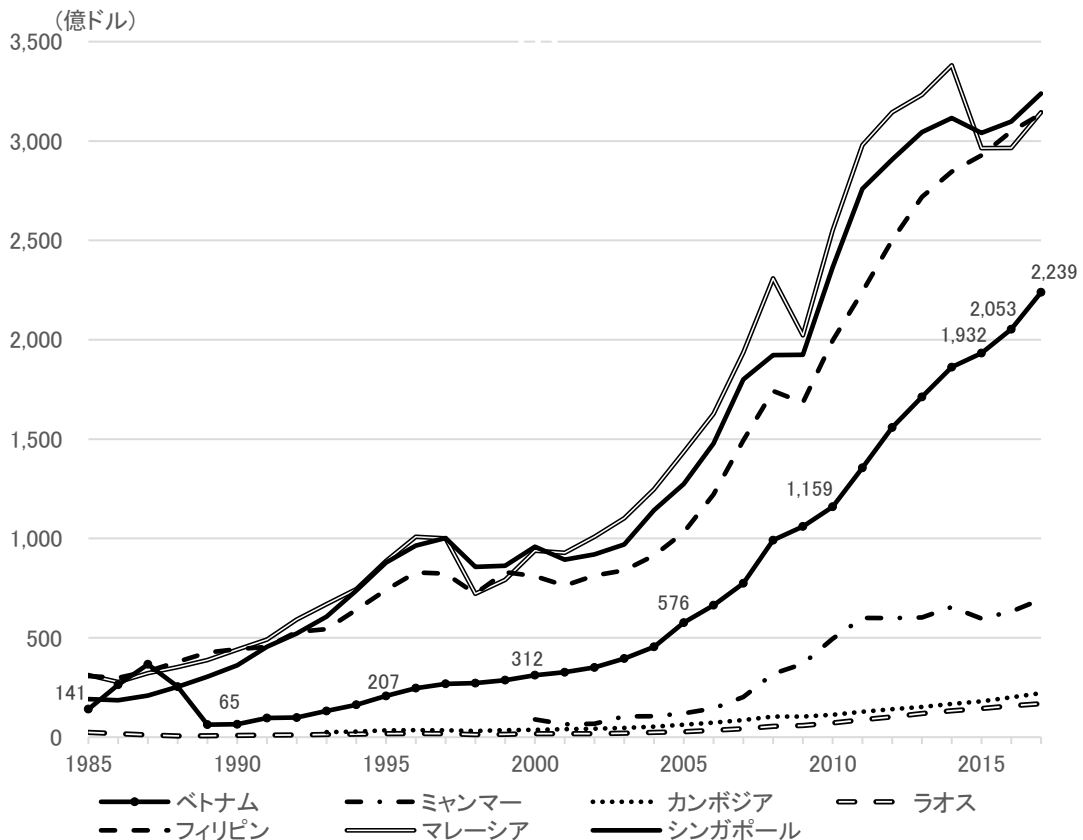
## 第2章 経済の概況

近年、ベトナムは経済成長を持続しており、GDP、人口ともに一貫して増加傾向にある。所得水準の目安である1人当たりGDPは堅調に増加しており、2014年には2,000ドルを超える水準となった。2008-2011年には、それまでの成長率7%を超える経済過熱の反動から、高インフレや労働市場の逼迫、貿易収支悪化を招いた。2012年以降は、金融・財政政策が奏功し、マクロ経済は安定的に推移している。

### 第1節 GDP

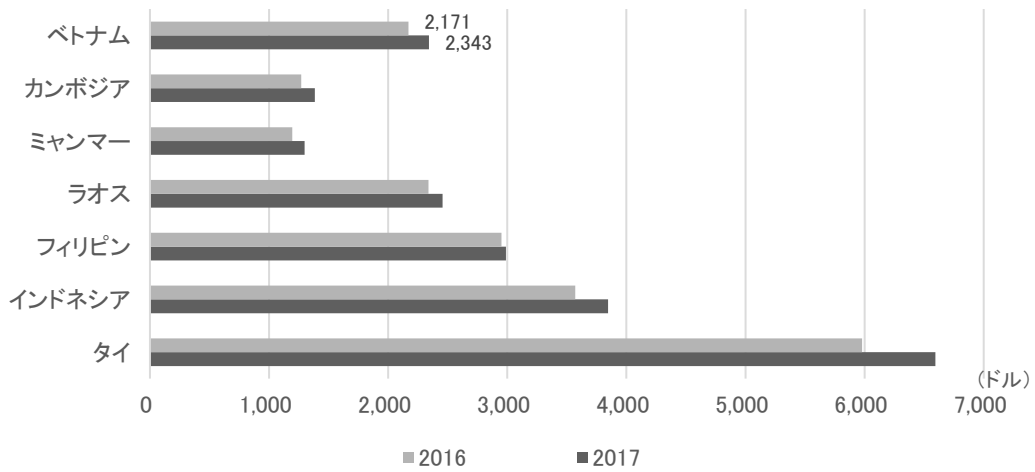
図表2-1ではベトナム経済に関する基本統計を示している。ベトナム経済は1981年以降、一貫して経済規模の拡大傾向にある。2016年には名目GDPで初めて2000億ドルを超えた。これは近隣諸国と比較すると、ミャンマーの3倍、カンボジアの10倍、ラオスの14倍の経済規模に相当する。また他のASEAN諸国との比較では、フィリピンやマレーシア、シンガポールの約2/3の経済規模に達する。

図表2-1 名目GDPの推移



出所：世界銀行ウェブサイトより作成。

図表 2-2 一人当たり GDP

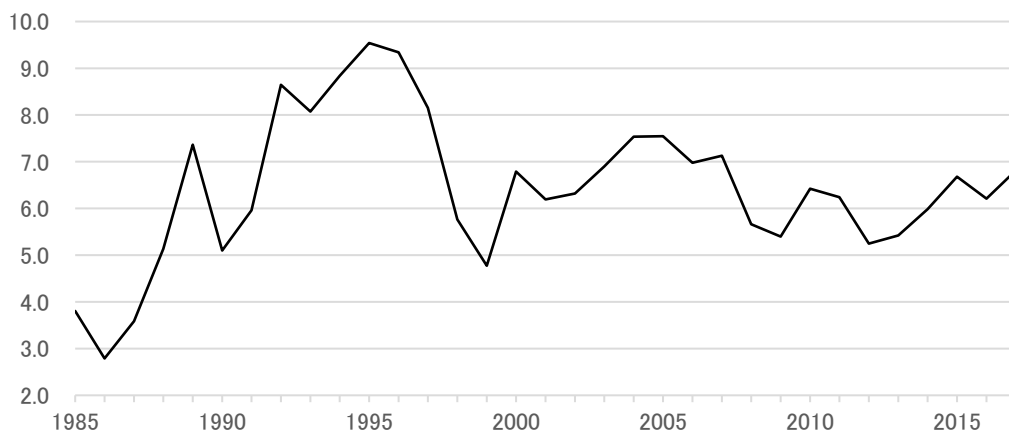


出所:世界銀行ウェブサイトより作成。

ベトナムの一人当たり GDP は 2016 年で 2,171 ドルとなり、カンボジアやミャンマーの約 1.7~1.8 倍、ラオスとほぼ同水準である。またフィリピンの 0.7 倍、インドネシアの 0.6 倍、タイの約 0.4 倍の水準である（図表 2-2 参照）。

ベトナムの経済成長率は、「ドイモイ」政策が本格的に導入された 1988 年以降は、1999 年を除いて常に 5%を超える実質 GDP 成長率を記録している。ただし高い経済成長率の中で増減があり、2003 年から 2007 年にかけて 6%後半~7%台の成長率を記録したものの、2008-2009 年及び 2012-2013 年は 5%前半の成長率となっている（図表 2-3 参照）。これは 2000 年以降の好調な世界経済とベトナムの WTO 加盟による資金流入によりベトナム経済が過熱し、国際収支の悪化や労働市場の逼迫により高インフレを招いた結果である。2013 年以降は、金融・財政政策が奏功し、マクロ経済は比較的安定的に推移している。

図表 2-3 GDP 成長率の推移



出所:世界銀行ウェブサイトより作成。

図表 2-4 対 GDP 政府債務残高

単位：%

2010 年	2012 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
48.1	48.4	55.0	57.0	59.8	58.2

出所：IMF ウェブサイトより作成。

注：2016 年及び 2017 年は推計値

ただし、ベトナム経済は慢性的な財政赤字に加え 2012 年以降急速に赤字幅が拡大したため、2016 年の政府債務残高（対 GDP）は 59.8%となっている（図表 2-4 参照）。ベトナム政府も基礎的財政収支の赤字幅を抑制するなど一定の成果は見られるものの、現状では常に通貨ドンの下落やインフレ圧力の可能性を抱えており、マクロ経済の安定性に対するリスク材料となっている。

## 第 2 節 人口

### 1. 人口構成

図表 2-5 ではベトナムの人口とその構成を示している。ベトナムの人口は 2014 年に 9,000 万人を超え、2016 年には約 9,270 万人に達した。これは ASEAN 域内ではインドネシア、フィリピンに次いで第 3 位、世界で 13 位の人口規模である（2016 年現在）。

図表 2-5 人口構成

単位：千人(%)

	2010 年	2012 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
計	86,947	88,809	90,729	91,710	92,692	93,672
男性	42,994 (49.4)	43,908 (49.4)	44,758 (49.3)	45,224 (49.3)	45,753 (49.4)	46,253 (49.4)
女性	43,954 (50.6)	44,901 (50.6)	45,971 (50.7)	46,486 (50.7)	46,939 (50.6)	47,419 (50.6)
都市部	26,516 (30.5)	28,269 (31.8)	30,035 (33.1)	31,068 (33.9)	31,926 (34.4)	32,813 (35.0)
農村部	60,432 (69.5)	60,540 (68.2)	60,694 (66.9)	60,642 (66.1)	60,766 (65.6)	60,858 (65.0)

出所：ベトナム統計総局（General Statistics Office：以下、GSO）ウェブサイトより作成。

注：2017 年は暫定値。

図表 2-6 地域別人口構成

単位:千人(%)

	2010年	2012年	2014年	2015年	2016年	2017年
計	86,947	88,809	90,729	91,710	92,692	93,672
紅河デルタ	19,852 (22.8)	20,275 (22.8)	20,705 (22.8)	20,912 (22.8)	21,119 (22.8)	21,342 (22.8)
北部丘陵山岳	11,184 (12.9)	11,418 (12.9)	11,668 (12.9)	11,839 (12.9)	12,005 (13.0)	12,149 (13.0)
北中部・ 中部沿岸	18,975 (21.8)	19,243 (21.7)	19,523 (21.5)	19,671 (21.4)	19,800 (21.4)	19,925 (21.3)
中部高原	5,204 (6.0)	5,363 (6.0)	5,526 (6.1)	5,608 (6.1)	5,694 (6.1)	5,779 (6.2)
南東部	14,480 (16.7)	15,131 (17.0)	15,790 (17.4)	16,091 (17.5)	16,410 (17.7)	16,740 (17.9)
メコンデルタ	17,251 (19.8)	17,380 (19.6)	17,518 (19.3)	17,589 (19.2)	17,665 (19.1)	17,738 (18.9)

出所:GSO ウェブサイトより作成。

注 :()内は構成比、2017年は暫定値。

人口構成において、男女別では女性が100万人程度多く、その比率においてほぼ変動はみられない。また都市農村別の比較では、農村部が都市部の約2倍の人口を有している。ただし近年は都市部人口比率の上昇と農村人口比率の低下傾向が続いており、特に2014年には農村部人口が初めて減少に転じた。このように最近では農村部の人口増加率低下と都市部人口の急増が顕著であり、農村部から都市部への人口流入がうかがえる。

ベトナムの人口を六つの地域別にみた場合、各地域とも人口増加を示しているものの、その増加傾向には地域別に差がみられる。構成比を経時的にみた場合、紅河デルタ、北部丘陵山岳、中部高原の各地域がほぼ横ばいであるのに対し、南東部は微増、北中部・中部沿岸、メコンデルタは微減を示している(図表2-6参照)。

この地域別の傾向をさらに都市農村別に見たものが図表2-7である。ここでは地域別の都市農村人口を示している。図表では、ほぼ全ての地域で農村人口が都市人口を上回る一方、唯一南東部では都市人口が農村人口を上回っている。また経年変化では、紅河デルタが都市人口の急増と農村人口の急減を示している。これらの現象は、①南東部で既に都市化が非常に進んでいること、また②紅河デルタで都市化が急速に進んでいることを示唆している。

図表 2-7 地域・都市農村別人口構成

単位：千人

	2010年		2012年		2014年		2015年		2016年		2017年	
	都市	農村	都市	農村	都市	農村	都市	農村	都市	農村	都市	農村
紅河デルタ	6,050	13,802	6,339	13,936	6,736	13,970	7,174	13,739	7,654	13,464	8,148	13,194
北部丘陵山岳	1,843	9,342	1,961	9,456	2,072	9,595	2,163	9,676	2,205	9,800	2,244	9,905
北中部・中部沿岸	4,760	14,215	5,007	14,236	5,372	14,150	5,579	14,092	5,658	14,142	5,716	14,209
中部高原	1,487	3,717	1,539	3,825	1,600	3,926	1,627	3,981	1,658	4,036	1,689	4,090
南東部	8,299	6,182	9,189	5,941	9,894	5,896	10,132	5,959	10,297	6,113	10,490	6,250
メコンデルタ	4,077	13,174	4,234	13,146	4,362	13,156	4,393	13,196	4,454	13,211	4,527	13,211

出所：GSO ウェブサイトより作成。

注：2017年は暫定値。

## 2. 地域別人口移動

図表 2-8 は各省・中央直轄市の人口流入率・流出率を表している（単位は千分率(‰)であることに注意）。

全般的には、流出が流入を上回っている省・地域が多く、その逆は少ない。この表を地域別にまとめると以下ようになる。

- ・ 北部では、ハノイ市に隣接するバクニン省での流入率が高い。
- ・ 中部では、ダナン市の流入率が高く、また北中部地域にあたるティンホア省からトゥアティエンフエ省までの流出率が他の地域と比べて比較的高い。ただしボーキサイトを産出するダクノン省では2012-14年において流入率が高かった。
- ・ 南部では、南東地域、特にホーチミン市及び隣接するビンズオン省、ドンナイ省での流入率が非常に高い。逆にメコンデルタ地域は全般的に高い流出率を示している。

このように、ベトナムにおける地域間の人口移動は、ハノイ、ダナン、ホーチミンなど各地域の中心都市を中心に人口流入が進んでいることがうかがえる。特にホーチミン市を擁する南東経済圏では経済圏全体での人口流入が進み、その多くは隣接するメコンデルタ地域からの流出によるものであることが推察される。



図表 2-8 地域別人口流入・流出率

単位：‰

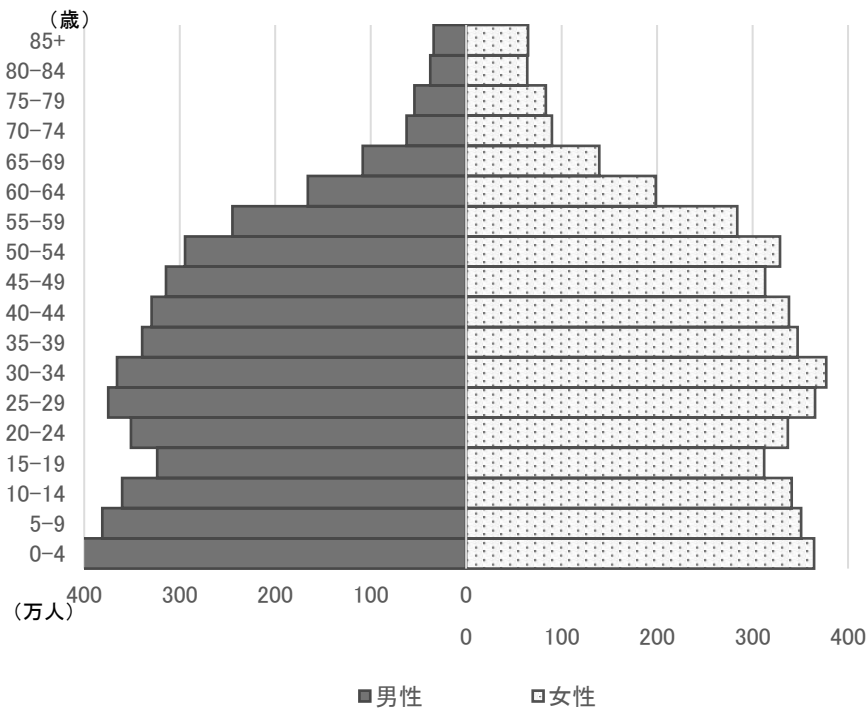
	2010年		2012年		2014年		2015年		2016年		2017年	
	流入	流出	流入	流出	流入	流出	流入	流出	流入	流出	流入	流出
<b>紅河デルタ</b>	<b>3.5</b>	<b>3.0</b>	<b>2.7</b>	<b>2.5</b>	<b>3.1</b>	<b>3.6</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>1.7</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.3</b>
ハノイ市	10.8	4.9	6.1	3.3	7.5	7.8	4.7	4.1	4.6	2.6	3.0	3.3
ビンフック省	4.8	7.2	2.9	4.0	4.9	4.5	2.8	4.3	2.4	2.4	1.7	1.4
バクニン省	9.8	7.6	12.7	5.5	15.4	5.4	16.0	3.2	11.0	3.6	9.7	4.2
クアンニン省	3.7	5.4	2.0	4.8	3.8	7.8	1.7	3.6	1.1	2.2	1.1	1.7
ハイズオン省	5.0	7.2	5.6	4.8	4.0	5.6	1.4	2.4	1.2	2.6	1.4	2.1
ハイフォン市	7.0	3.8	6.0	2.1	4.0	3.4	2.9	1.4	1.4	1.8	2.2	0.8
フンイエン省	6.5	6.7	7.0	9.6	7.4	5.2	3.5	4.6	3.9	3.1	3.2	1.6
タイビン省	2.7	11.1	1.2	9.1	4.7	8.6	0.5	4.7	1.6	2.9	1.1	2.5
ハナム省	4.1	8.7	1.4	5.6	6.7	8.7	2.6	5.9	3.0	4.8	1.1	6.0
ナムディン省	4.1	8.4	2.3	7.8	4.6	8.3	0.6	3.7	0.7	3.9	1.9	3.0
ニンビン省	5.9	9.2	10.2	6.4	7.9	7.5	5.6	4.5	3.4	2.6	3.9	3.0
<b>北部丘陵山岳</b>	<b>2.3</b>	<b>6.2</b>	<b>1.6</b>	<b>4.2</b>	<b>2.3</b>	<b>4.3</b>	<b>1.1</b>	<b>3.0</b>	<b>0.8</b>	<b>3.3</b>	<b>0.7</b>	<b>1.8</b>
ハザン省	1.9	19	1.3	1.7	1.4	2.1	1.1	2.7	0.2	2.7	0.1	1.8
カオバン省	4.7	9.6	4.4	15.6	3.3	8.2	4.0	4.0	3.3	4.2	1.7	4.8
バクカン省	4.6	6.3	3.1	4.6	4.0	10.1	2.2	2.5	1.0	4.4	1.6	4.1
トゥエンクアン省	2.8	4.7	2.1	3.5	3.9	6.4	1.4	3.8	1.4	3.3	1.2	2.5
ラオカイ省	3.7	3.8	2.9	3.0	2.0	4.1	1.9	4.8	1.4	3.5	2.6	2.7
イエンバイ省	3.4	4.1	1.8	4.6	4.4	5.7	2.2	3.3	1.4	3.3	1.3	2.7
タイグエン省	11.5	6.9	4.7	7.2	6.5	7.8	3.5	4.9	2.9	3.7	2.8	3.1
ランソン省	3.0	8.2	3.5	7.8	2	7.1	2.4	5.3	1.4	3.6	1.3	4.0
バクザン省	3.0	10.0	3.2	6.8	4.8	5.8	3.1	4.2	1.8	7	1.3	2.5
フート省	2.4	14.2	3.1	5.0	5.2	7.7	2.7	3.4	1.7	3.8	1.1	1.0
ディエンビエン省	3.6	1.3	3.4	3.6	4.4	2.7	2	1.4	1.1	1.7	1.3	3.2
ライチャウ省	3.5	2.5	3.9	3.4	3.8	3.8	1.6	16.7	1.0	16.1	2.0	3.1
ソンラ省	2.0	2.4	1.3	3.4	2.0	3.0	0.6	1.9	0.6	2.0	0.4	1.3
ホアビン省	3.8	5.8	2.1	5.8	3.4	8.4	1.8	3.4	2.5	2.2	1.7	2.2
<b>北中部・中部沿岸</b>	<b>3.1</b>	<b>8.8</b>	<b>2.1</b>	<b>6.5</b>	<b>5.3</b>	<b>7.1</b>	<b>2.6</b>	<b>4.4</b>	<b>1.9</b>	<b>3.0</b>	<b>2.4</b>	<b>2.6</b>
タインホア省	6.8	13	5.1	10.3	5.7	10.1	3.5	7.2	3.2	3.9	3.1	4.8
ゲアン省	2.7	10.3	1.0	10.5	19.4	10.1	10.1	5.4	4.5	3.0	8.9	2.7
ハティン省	4.7	14.4	3.7	12.8	10.9	14.9	3.9	8.2	3.5	5.1	1.2	4.9
クアンビン省	2.4	13.4	7.6	7.6	5.8	11.4	3.2	6.6	2.0	5.3	1.6	3.3
クアンチ省	5.6	11.4	3.6	8.4	6.2	10.9	4.7	7.4	2.5	9.2	2.6	2.4
トゥアティエンフエ省	8.3	10.3	5.0	7.7	7.1	11.6	3.0	8.4	3.2	9.7	2.1	2.7

	2010年		2012年		2014年		2015年		2016年		2017年	
	流入	流出	流入	流出	流入	流出	流入	流出	流入	流出	流入	流出
(北中部・中部沿岸つづき)												
ダナン市	29.8	3.4	17.5	6.3	14	13.8	11.6	6.7	12.3	5.8	7.0	2.7
クアンナム省	4.9	14.6	3.3	6.9	4.6	6.7	2.5	6.3	4.3	5.1	1.5	3.0
クアンガイ省	2.3	12.0	1.8	7.6	3.6	8.4	1.5	3.1	1.4	2.8	0.8	7.9
ビンディン省	6.0	9.9	2.8	9.8	4.4	8.2	2.3	3.3	1.5	4.2	2.0	2.5
フーイエン省	2.5	8.4	3.2	6.2	3.9	7.7	1.4	9.3	1.0	2.8	1.4	2.9
カインホア省	3.7	11.9	3.1	5.5	3.5	7.4	1.6	4.9	1.5	3.7	1.4	0.8
ニントウアン省	2.9	17.1	3.6	4.5	4.0	6.8	1.8	5.3	0.9	4.9	1.4	3.0
ビントウアン省	4.2	9.6	2.3	6.1	2.4	6.9	1.0	3.1	1.3	1.5	1.1	2.5
<b>中部高原</b>	<b>5.7</b>	<b>6.1</b>	<b>8.7</b>	<b>5.0</b>	<b>7.7</b>	<b>6.1</b>	<b>2.3</b>	<b>3.4</b>	<b>2.0</b>	<b>4.4</b>	<b>1.9</b>	<b>2.6</b>
コントウム省	6.7	4.1	11.8	5.3	6.7	7.6	3.9	1.9	1.5	6.1	2.5	1.1
ザーライ省	3.7	5.9	4.9	5.3	5.2	7.1	1.7	2.3	1.7	3.5	1.3	4.1
ダクラク省	6.9	8.8	8.4	7.8	3.7	6.1	2.5	4.5	2.7	4.9	2.3	3.0
ダクノン省	7.3	3.2	42.3	6.1	42.7	7.1	3.8	4.9	1.5	6.2	2.1	4.4
ラムドン省	8.6	7.5	6.8	8.9	6.0	9.1	3.9	5.3	2.9	4.4	3.5	2.1
<b>南東部</b>	<b>24.8</b>	<b>4.9</b>	<b>15.5</b>	<b>3.8</b>	<b>18.5</b>	<b>7.3</b>	<b>12.8</b>	<b>3.1</b>	<b>10.8</b>	<b>2.4</b>	<b>7.9</b>	<b>2.4</b>
ビンフォック省	10.3	17.2	6.7	8.9	8.0	12.0	3.1	3.6	7.3	4.3	2.1	4.7
タイニン省	3.3	7.2	3.9	3.9	5.7	6.5	1.8	4.2	3.0	3.8	0.6	1.5
ビンズオン省	89.6	15	59.1	10.2	70.2	18.2	52	10.0	32.3	8.8	30.6	6.7
ドンナイ省	27.2	10.8	18.5	6.0	23.6	11.7	20.4	6.2	16.5	5.3	4.5	3.9
バリアブントウ省	13.3	8.9	10.5	7.7	15	7.8	6.0	5.3	4.6	3.5	2.6	2.2
ホーチミン市	26.2	7.8	14.8	7.2	16.9	11.4	10.4	5.7	10.7	4.1	8.5	3.2
<b>メコンデルタ</b>	<b>1.8</b>	<b>10.2</b>	<b>1.5</b>	<b>6.5</b>	<b>2.2</b>	<b>8.9</b>	<b>1.1</b>	<b>6.5</b>	<b>1.1</b>	<b>5.7</b>	<b>0.6</b>	<b>4.6</b>
ロンアン省	5.5	9.0	4.7	7.5	6.2	8.8	4.5	6.5	3.8	6.3	1.3	4.0
ティエンザン省	9.0	9.2	8.1	9.4	7.6	7.3	4.3	5.3	5.3	3.2	3.7	3.5
ベンチャー省	2.2	15.1	2.5	10.8	7.4	13.9	3.7	7.4	2.3	6.3	2.5	4.0
チャビン省	5.0	9.1	4.0	8.7	7.4	12.4	2.8	5.5	1.4	3.9	2.0	3.1
ピンロン省	4.2	17.6	8.0	9.3	5.6	10.6	2.5	7.7	4.3	3.5	3.9	7.8
ドンタップ省	4.1	10.7	2.5	8.8	3.2	9.6	1.8	9.1	1.2	7.6	0.7	7.0
アンザン省	3.6	11.9	2.2	11.2	4.3	12.7	2.1	11.8	1.3	10.4	1.3	5.0
キエンザン省	5.8	14.5	4.4	8.8	3.0	9.6	2.0	9.9	1.9	11.0	2.1	10.8
カントー市	9.8	11.5	8.9	7.1	8.2	11.4	3.1	7.7	3.6	6.3	7.3	2.6
ハウザン省	4.0	10.9	7.7	11.6	4.5	18.0	1.8	6.1	1.3	3.8	0.3	8.9
ソクチャン省	2.8	12.7	2.0	10.2	3.4	12.0	1.0	6.2	1.2	6.6	0.7	8.3
バクリュウ省	2.6	13.2	2.4	10.7	2.5	16.6	1.3	7.6	0.7	7.5	0.4	4.4
カマウ省	2.5	29.7	2.4	8.2	2.8	16.4	0.5	7.7	0.9	9.1	0.1	9.4

出所：GSO ウェブサイトより作成。

注：2017年は暫定値。

図表2-9 人口ピラミッド(2016年)



出所: Major Findings of the 1/4/2016 Time-Point Population Change and Family, GSO

### 3. 人口ピラミッド

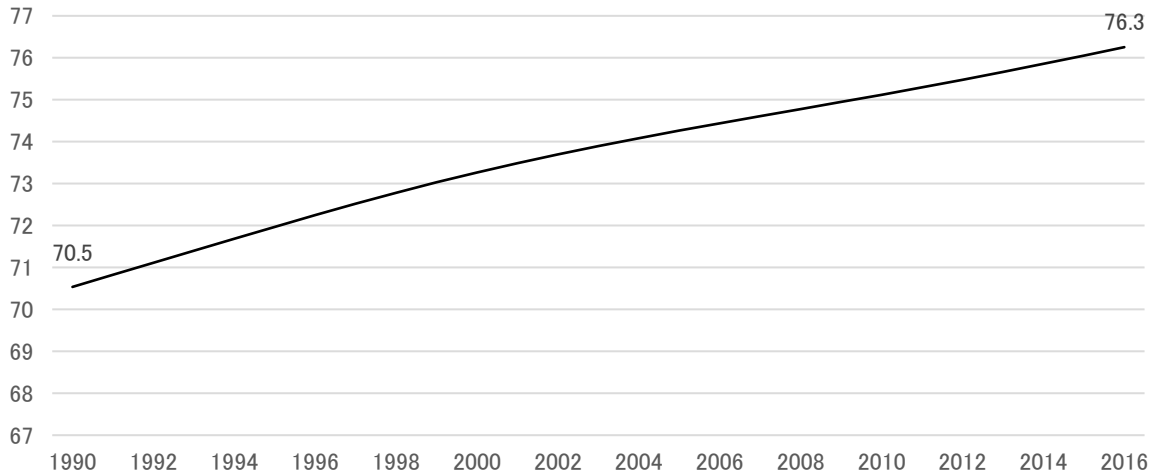
図表 2-9 は、ベトナムにおける 2016 年の人口ピラミッドを示している。男女別では全般的に女性の方が多いものの、29 歳以下の各年齢層で男性の方が多くなっている。人口ピラミッドの形状としては、三角形というよりも釣鐘型に近く、特に女性の形状においてはその傾向が強く示されている。これは平均寿命の上昇や若年層の減少とともに人口の高齢化が急速に生じていることを示している。

この理由としては、公衆衛生や医療分野の発展による平均寿命の増加と生活水準向上に伴う出生率の低下によるものと考えられる。実際、過去数十年で平均寿命や乳幼児死亡率、合計特殊出生率<sup>1</sup>といった指標は大幅に改善している。

例えば世界銀行の『世界開発指標』によると、ベトナムにおける平均寿命は 70.5 歳 (1990 年) から 76.3 歳 (2016 年) に上昇している (図表 2-10 参照)。また同じく 1990 年から 2016 年までの変化では、乳幼児死亡率は 37.0‰から 17.0‰、合計特殊出生率では 3.55 人から 1.95 人と大幅に減少している (図表 2-11 参照)。

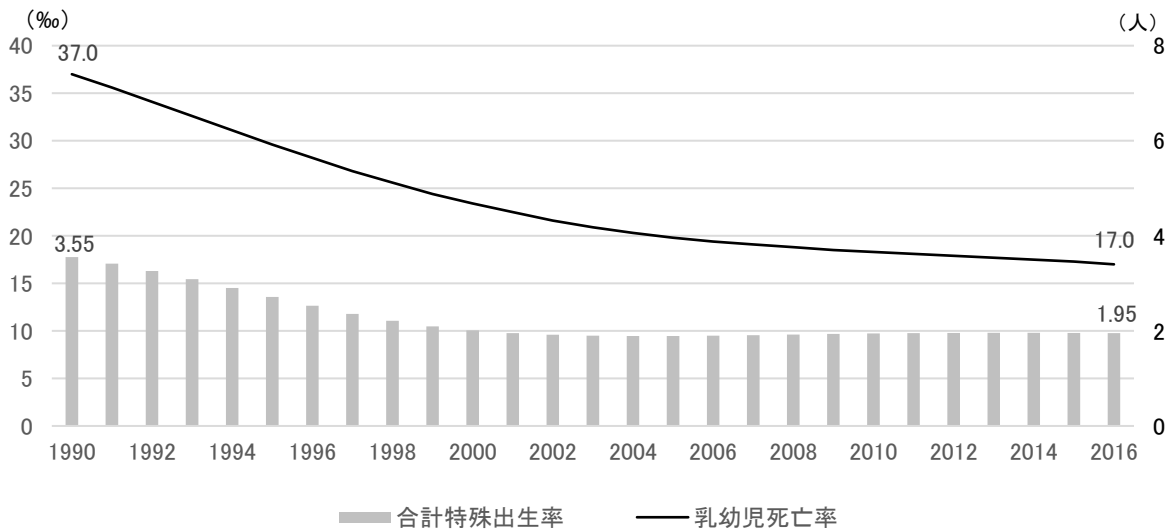
1 合計特殊出生率は 1 人の女性が生涯で産む子供の数。

図表2-10 平均寿命



出所:世界銀行ウェブサイトより作成。

図表2-11 合計特殊出生率及び乳幼児死亡率



出所:世界銀行ウェブサイトより作成。

このようなベトナムにおける人口構成の変化は、労働力人口比率の変化を通じて経済にも影響を与えうる。例えば図表 2-12 は、ベトナムにおける年代別人口比率とその指数を示している。表によると、15-64 歳のいわゆる労働力世代の人口比率は 56.1% (1989 年) から 69.1% (2009 年) まで上昇しているものの、その後は停滞しているように見える。また従属人口指数 (労働力世代に対する非労働力世代の割合) でみると、1989 年の 78.3%から 2009 年の 44.7%まで急落している一方、その後は 2010 年代に入ると底打ちしたように見える。

図表 2-12 人口構成比率

単位：%

	1989年	1999年	2009年	2014年	2015年	2016年
<b>人口比率</b>						
①15歳未満	39.2	33.1	24.5	23.5	24.0	23.8
②15-64歳	56.1	61.1	69.1	69.4	68.4	68.2
③65歳以上	4.7	5.8	6.4	7.1	7.6	8.0
<b>人口指数</b>						
④年少人口指数 (=①/②×100)	69.9	54.2	35.5	33.9	35.1	34.9
⑤老年人口指数 (=③/②×100)	8.4	9.5	9.3	10.2	11.1	11.7
⑥従属人口指数 (=④+⑤)	78.3	63.7	44.7	44.1	46.2	46.6

出所：Major Findings: The 1/4/2015 Time-Point Population Change and Family Planning Survey, GSO

労働力世代の拡大が経済に及ぼす影響については、①労働供給増加による生産面での貢献、②住宅費等の増加による消費支出面の貢献、③児童や高齢者の世代割合の低下による社会保障費等の抑制、等のメリットがあり、これを「人口ボーナス」と呼ぶ。ベトナムにおいては従属人口指数が下げ止まっていることから、この人口ボーナスを享受できる期間はほぼ終了したと考えられる。

### 第3節 産業

#### 1. 産業別付加価値

図表 2-13 では産業別付加価値額とその比率を示している<sup>2</sup>。

1980年代までベトナムの最大産業部門であった農林水産業の付加価値は、金額ベースでは増加傾向が続いているものの、そのシェアは1980年代後半から1990年前半にかけて約40%を記録したのち、緩やかに低下している。

1990年代以降、農林水産業に代わり同国の最大産業部門となったのはサービス業である。サービス業付の付加価値はそれ以降、ほぼ40%前後のシェアを維持している。

<sup>2</sup> ベトナムにおける付加価値額は、2010年度より「生産に関わる税・補助金 Products taxes subsidies on production」という項目が新たに付加されている。

図表 2-13 産業別付加価値

単位：10 億ドン、%

	1986 年	1990 年	2000 年	2005 年	2010 年	2015 年	2016 年
名目付加価値額(GDP)	599	41,955	441,646	914,001	2,157,828	4,192,862	4,502,733
農林水産業	228	16,252	108,356	176,402	396,576	712,460	734,830
工業・建設業	173	9,513	162,220	348,519	693,351	1,394,130	1,473,071
サービス業	198	16,190	171,070	389,080	797,155	1,665,962	1,842,729
税(除・補助金)	—	—	—	—	270,746	420,310	452,103
産業別構成							
農林水産業	38.1	38.7	24.5	19.3	18.4	17.0	16.3
工業・建設業	28.9	22.7	36.7	38.1	32.1	33.3	32.7
サービス業	33.1	38.6	38.7	42.6	36.9	39.7	40.9
税(除・補助金)	—	—	—	—	12.6	10.0	10.0

出所：GSO ウェブサイトより作成。

## 2. 労働市場の構造と特徴

### (1) 労働力人口

ベトナムの労働力人口は 5 千万人を超えており、年によって変動はあるものの年平均 50 万人弱のペースで増加している。

図表 2-14 15 歳以上労働力人口の推移

単位：百万人(%)

	2010 年	2012 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
計	50.39	52.35	53.75	53.98	54.45	54.82
男性	25.90 (51.4)	26.92 (51.4)	27.56 (51.3)	27.84 (51.6)	28.07 (51.6)	28.45 (51.9)
女性	24.50 (48.6)	25.43 (48.6)	26.19 (48.7)	26.14 (48.4)	26.37 (48.4)	26.38 (48.1)
都市部	14.11 (28.0)	15.89 (30.3)	16.53 (30.7)	16.91 (31.3)	17.45 (32.1)	17.65 (32.2)
農村	36.29 (72.0)	36.46 (69.7)	37.22 (69.3)	37.07 (68.7)	37.00 (67.9)	37.18 (67.8)
15-24 歳	9.25 (18.3)	7.89 (15.1)	7.59 (14.1)	8.01 (14.9)	7.51 (13.8)	7.58 (13.8)
25-49 歳	30.94 (61.4)	32.01 (61.1)	32.08 (59.7)	31.97 (59.2)	32.42 (59.5)	32.60 (59.5)
50 歳以上	10.21 (20.3)	12.45 (23.8)	14.08 (26.2)	14.00 (25.9)	14.52 (26.7)	14.64 (26.7)

出所：GSO ウェブサイト及びベトナム『労働力調査報告書』より作成。

注：2017 年は暫定値。

図表 2-15 労働力率の推移

単位：％

	2010年	2012年	2014年	2015年	2016年
計	77.4	76.8	77.7	77.8	77.3
男性	82.0	81.2	82.5	83.0	82.4
女性	73.0	72.5	73.3	72.9	72.5
都市部	69.5	70.0	70.3	71.1	70.6
農村部	81.0	80.1	81.6	81.3	80.9

出所：ベトナム『労働力調査報告書』より作成。

労働力人口を性別にみた場合、男性が女性を若干上回っているものの、その構成比はここ数年ほぼ変化していない。地域別に見た場合、農村部では都市部の倍以上の労働力人口を有しているものの、都市部での労働力の急増傾向が顕著である。農村部では労働力人口の相対的減少のみならず、2015年以降は絶対数での増加も一段落した様子を示している。年齢別構成でみた場合、50歳以上の世代ではシェアが増大しているのに対し、50歳未満の世代では概ねシェアの低下を示している。前節で見たベトナムの人口高齢化傾向が、労働力人口にも影響を及ぼしていることがわかる（図表 2-14 参照）。

なお、労働力率では経時的に大きな変動は見られない。男性の労働力率は女性より 10%程度高く、また農村部は都市部よりも 10%程度高いことを示している（図表 2-15 参照）。

## (2) 就業者数

図表 2-16 は、ベトナムの就業者数に関する指標を示している。

図表 2-16 就業人口の推移

単位：百万人（％）

	2010年	2012年	2014年	2015年	2016年	2017年
計	49.05	51.42	52.74	52.84	53.30	53.70
男性	25.31 (51.6)	26.50 (51.5)	27.03 (51.2)	27.22 (51.5)	27.44 (51.5)	27.81 (51.8)
女性	23.74 (48.4)	24.92 (48.5)	25.72 (48.8)	25.62 (48.5)	25.86 (48.5)	25.89 (48.2)
都市部	13.53 (27.6)	15.41 (30.0)	16.01 (30.4)	16.37 (31.0)	16.92 (31.7)	17.12 (31.9)
農村	35.52 (72.4)	36.01 (70.0)	36.74 (69.7)	36.47 (69.0)	36.38 (68.3)	36.59 (68.1)

出所：GSO ウェブサイトより作成。

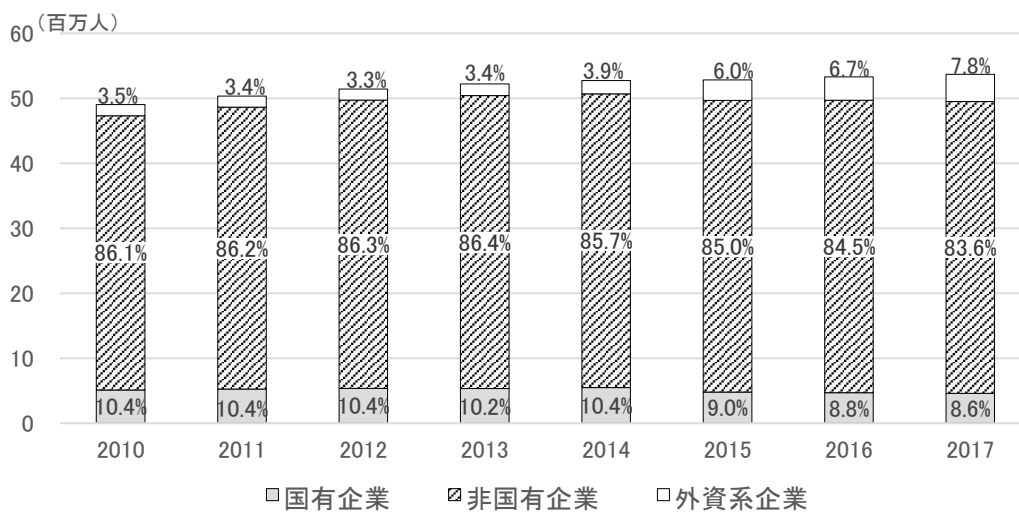
注：2017年は暫定値。

表から、これらの指標は労働力人口とほぼ等しい傾向を示していることが分かる。すなわちベトナムの就業者数は5,000万人を超え、年々増加している。性別及び地域別の構成比率もほぼ労働力人口と同じであり、経年的には両指標ともほぼ変化していないものの、地域別シェアにおいて都市部の微増・農村部の微減傾向が見られる。

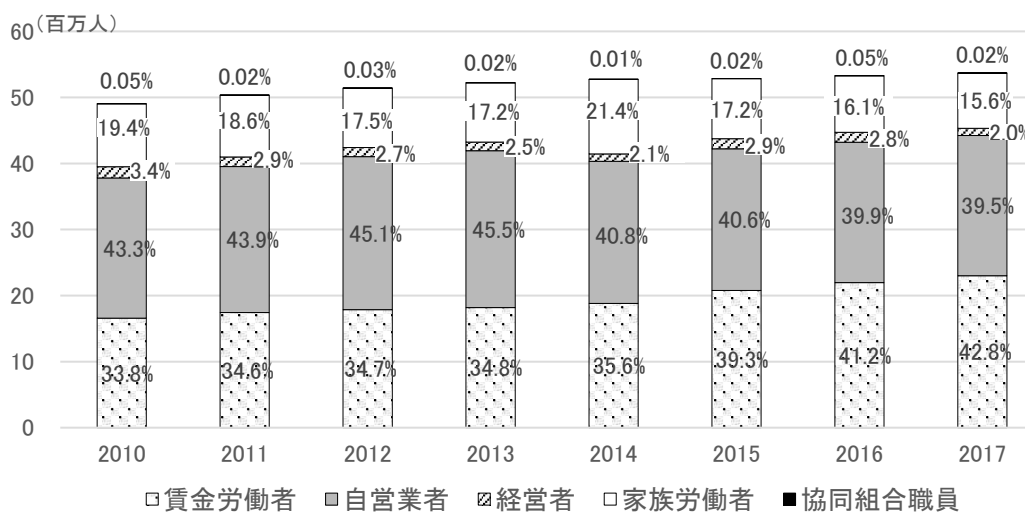
所有形態別では、その構成比は過去5年間でほぼ横ばいであるものの、国有企業、非国有企業が微減しており、外資系企業がその分シェアを上昇している（図表2-17参照）。

雇用形態別では、1人事業主と賃金労働者が最も多く、就業者数の約8割を占めている。経年的には、1人事業主の減少傾向と賃金労働者の増加傾向が顕著である（図表2-18参照）。

図表 2-17 所有形態別就業者数の推移

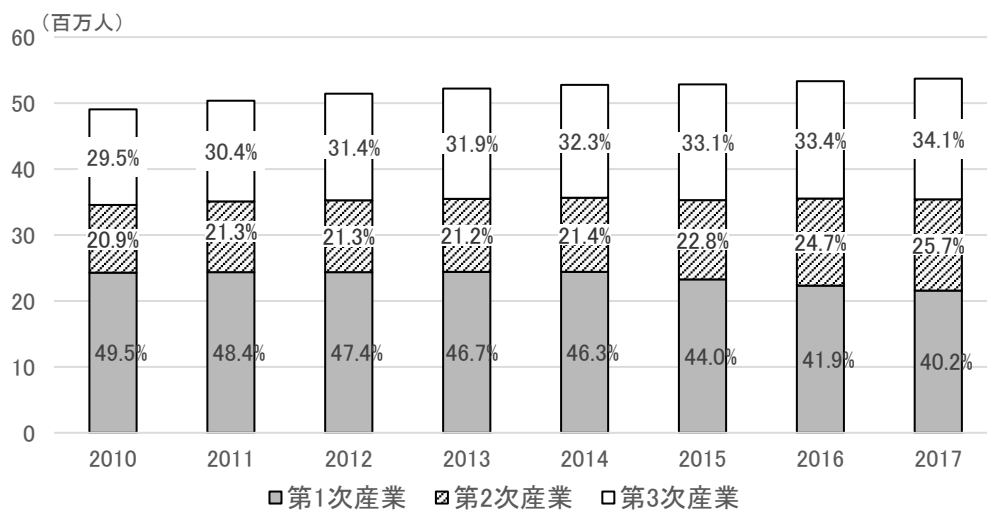


図表 2-18 雇用形態別就業者数の推移

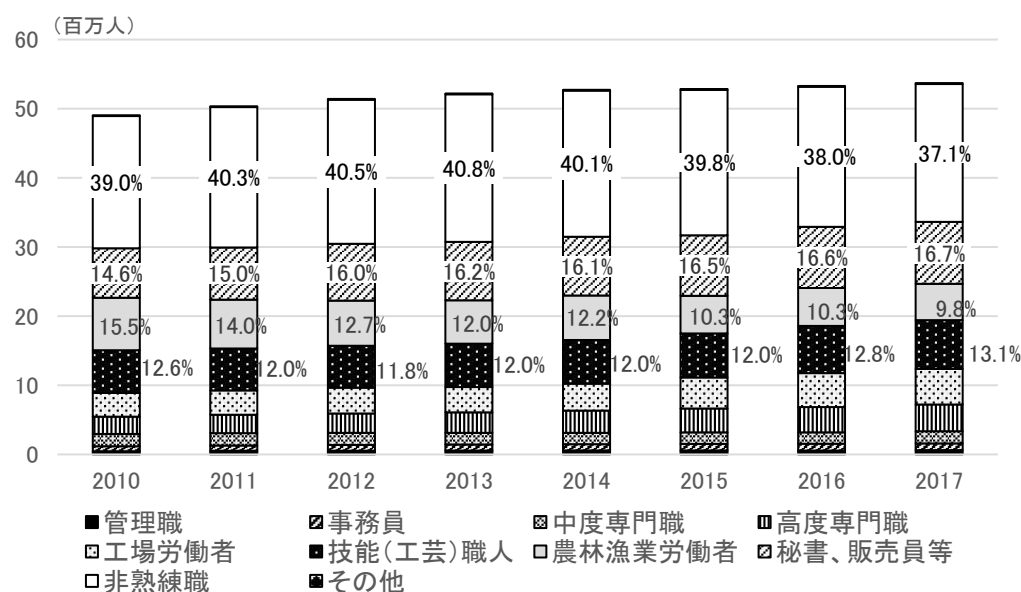




図表 2-19 産業別就業者比率



図表 2-20 職業別就業者比率



出所:いずれの図表も GSO ウェブサイトより作成。

注:2017 年は暫定値。

産業別就業者比率では、農業が約 4 割強、工業が約 2 割強、サービス業が 3 割強を占めている<sup>3</sup>。経年的には農業比率が減少し、工業及びサービス業が増加傾向にある（図表 2-19 参照）。

職業別では、非熟練労働者が約 4 割を占め、続いて秘書・販売員等が 16%、農林漁業労働者、技能職人が 10-12%となっている。経年的には非熟練労働者、農林漁業労働者が減少し、工場労働者や高度専門職がそのシェアを伸ばしている（図表 2-20 参照）。

3 ベトナムの産業分類における工業・建設業には、鉱業、製造業、電気・ガス・水道事業、建設業を含む。

図表 2-21 学歴別就業者比率

	単位：%				
	2010年	2012年	2014年	2015年	2016年
専門技術なし	85.4	83.4	81.8	80.1	79.4
職業訓練	3.8	4.7	4.9	5.0	5.0
専門学校	3.4	3.6	3.7	3.9	3.9
短期大学	1.7	1.9	2.1	2.5	2.7
大学以上	5.7	6.4	7.6	8.5	9.0

出所：ベトナム『労働力調査報告書』より作成。

学歴別では、専門技術を持たない層が約 8 割を占めている。しかし経年的には、この専門技術を持たない層の割合が減少し、他のカテゴリーのシェアが伸びている。特に大学以上のカテゴリーはその他のカテゴリーよりも急速にそのシェアを伸ばしており、ベトナムの労働市場に大卒者が急増していることがうかがえる（図表 2-21 参照）。

### 3. 賃金

ベトナムの月額平均賃金について、全国平均は 2012 年の 375.7 万ドンから 2016 年の 506.6 万ドンへと約 1.3 倍に増加しており、これは年率に換算すると平均約 7.5% 上昇していることになる。各年の上昇率をみると、2013 年以降、順に 9.7%、8.6%、5.4%、7.4% となる。これをインフレ率と比較すると、2013 年以降、順に 6.6%、4.1%、0.9%、3.2% となるため、特に 2014 年以降は 4% を超える実質賃金の上昇を示している。

項目別の比較では、男女間の賃金格差について男性平均賃金は女性平均賃金の約 1.1 倍であり、都市農村間の賃金格差について都市平均賃金は農村平均賃金の約 1.4 倍である。年によって多少ばらつきはあるものの、経時的にはほぼこの比率で推移している。

より詳しく見るために、図表 2-22 では 2016 年 12 月-2017 年 1 月におけるハノイとホーチミンでの業種別・職種別の賃金を示している。ハノイとホーチミンの比較では、各業種職種においてほぼ同じ賃金水準であるが、全般的に後者の方が若干高い水準となっている。

図表 2-22 ハノイ及びホーチミンの業種・職種別賃金

		ハノイ		ホーチミン	
		米ドル	ベトナムドン	米ドル	ベトナムドン
製造業	ワーカー(一般工職)	191	4,223,860	214	4,737,380
	エンジニア(中堅技術者)	424	9,387,180	411	9,107,580
	中間管理職(課長クラス)	973	21,551,620	846	18,745,880
非製造業	スタッフ(一般職)	431	9,547,230	453	10,041,220
	マネージャー(課長クラス)	962	21,306,810	1,095	24,269,850
	店舗スタッフ(アパレル)	n.a.	n.a.	203~226	4,500,000~ 5,000,000
	店舗スタッフ(飲食)	n.a.	n.a.	171~185	3,780,000~ 4,095,000
法定最低賃金		169/月	3,750,000/月	169/月	3,750,000/月
賞与支給額 (固定賞与+変動賞与)		基本給の 1.53 カ月分		基本給の 1.42 カ月分	
調査実施時期		2016 年 12 月~2017 年 1 月			

出所: JETRO ウェブサイトより作成。

### 第3章 労働市場と人材育成

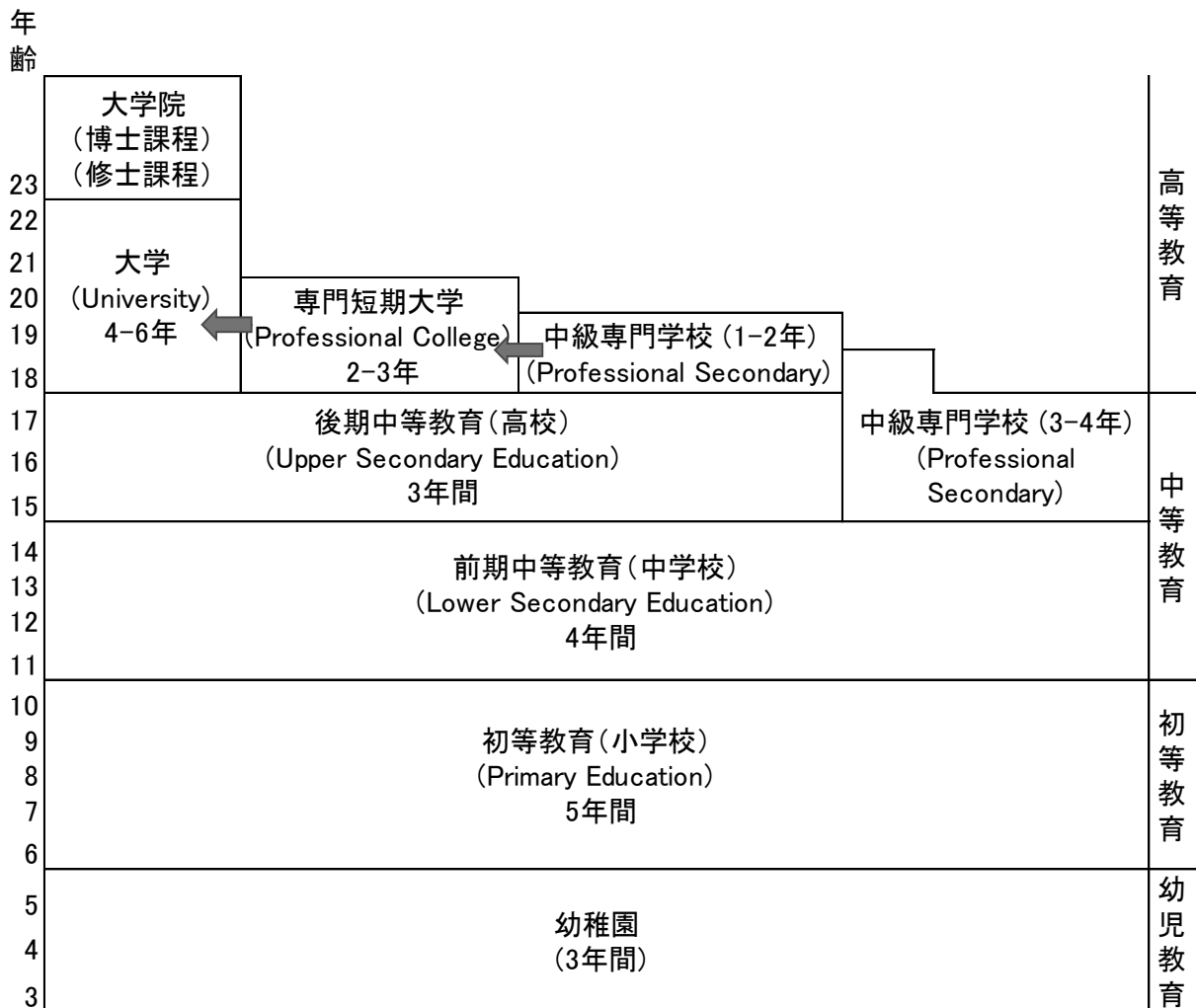
#### 第1節 学校教育

##### 1. 教育体系

ベトナムの学校教育は、初等教育（小学校）5年間、前期中等教育（中学校）4年間、後期中等教育（高校）3年間の5-4-3年制を採用している。

高等教育の専門短期大学は、専攻分野により2-3年制、大学の学士課程は専攻分野によって4-6年制、修士課程は1-2年制、そして、博士課程は大卒者が4年制、修士課程修了者が2-3年制となっている（図表3-1参照）。

図表3-1 現在の教育体系



出所：2005年教育法をもとに作成。

教育制度は1998年に制定され、2005年に全面改正された教育法（38/2005/QH11号）11条及び2009年に一部改正された教育法（教育法の一部条項の改正・補充法44/2009QH12号）1条2項<sup>1</sup>によって、5歳児の幼児教育から小学校、中学校までが「普及教育」、すなわち義務教育として規定されている。

学校教育と職業教育は、教育訓練省（Ministry of Education and Training：以下、MOET）が所掌し、職業教育を実施する施設として中級専門学校がある。中級専門学校には、高校卒業者を対象とした1-2年間の課程と中学卒業者を対象とした3-4年間の課程がある。前者は、修了時に中級専門学校修了証書（デプロマ）が取得でき、短大や大学への進学道が開けている。後者は、修了時に中級専門学校修了証書（サーティフィケート）が取得できる。

なお、職業教育のカリキュラムは、学科（座学）60-70%、実技（実習）30-40%で構成される。

## 2. 設立されている教育施設

ベトナム統計総局（General Statics Office：以下、GSO）のデータによると、2015年のベトナムにおける教育施設の数、小学校15,254校、中学校10,312校、高校2,399校、中級専門学校303校、大学・短大445校である（図表3-2参照）。

2011年から2015年までの5年間の教育施設の数推移をみると、小学校の数は減少している。一方、中学校と大学・短大の数は微増している。

図表3-2 教育施設数の推移

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
大学・短大	419	421	428	436	445
中級専門学校	294	294	295	313	303
高校	2,350	2,361	2,404	2,386	2,399
中学校	10,243	10,290	10,290	10,293	10,312
小学校	15,337	15,361	15,337	15,277	15,254

出所：GSO ウェブサイトより作成。

<sup>1</sup> 教育法の一部条項の改正・補充法44/2009QH12号1条2項によって、5歳児の幼児教育が義務教育として規定された。

図表 3-3 識字率(15歳以上の人口)

(単位:%)

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
男性	96.5	96.6	96.6	96.4	96.6
女性	92.2	92.9	93.1	93.0	93.3
(男女計)	(94.2)	(94.7)	(94.8)	(94.7)	(94.9)
都市部	97.3	97.5	97.6	97.5	97.6
農村部	92.7	93.3	93.4	93.3	93.5

出所: Statistical Yearbook of Vietnam 2015, GSO

### 3. 識字率と就学率

1998年に制定され、2005年に全面的に改正された教育法により小学校、中学校の義務教育が規定され、教育が普及したことによって、15歳以上人口の識字率は高い。

2015年時点の男女合計の識字率は94.9%である。

これを男女別にみると、男性96.6%、女性93.3%で男性の方が3.3ポイント高い。同様に、都市部と農村部の間にも格差があり、都市部97.6%、農村部93.5%で都市部の方が4.1ポイント高くなっている。2011年から2015年までの5年間の推移をみると、男性と都市部での識字率はほとんど変化していないのに対して、女性と農村部の識字率は増加傾向にある(図表3-3参照)。

次に就学率をみってみる(図表3-4参照)。小学校及び中学校の総就学率(Gross enrolment ratio)<sup>2</sup>は、義務教育化されたことによって小学校109.4%、中学校93.5%と、それぞれかなり高くなっている(2014年時点)。このことが、高い識字率を維持している要因となっている。

また、大学・短大への就学率は、2011年から2013年の間は25%程で推移していたが、2014年には30.4%に大きく伸ばしており、高学歴志向が高まっていることがうかがえる。確かに、小学校及び中学校は義務教育化されたことで授業料は無料ではあるものの、教科書や制服の費用及びその他の出費は負担する必要がある。そのため、貧困世帯にとっては、これらの費用負担が子供を学校に通わせない理由となっている。中学校以降では、これらの費用負担がさらに大きくなる。そのため、MOETでは、就学率を向上させようと努めているが、都市部と農村部での就学率の格差は大きい。

<sup>2</sup> 総就学率(Gross enrolment ratio)とは、(年齢に関わらず就学する子供の数) / (公式の就学年齢に当たる子供の人口) で計算された数値である。そのため、100%を越すことがある。

図表 3-4 就学人口と就学率

(単位:千人、%)

学校区分	就学人口と 就学率	2011年	2012年	2013年	2014年
大学・短大	就学人口	2,205	2,175	2,059	2,364
	就学率	24.8	25.0	25.0	30.4
中級専門学校	就学人口	619	563	422	350
	就学率	---	---	---	---
高校	就学人口	2,754	2,674	2,533	2,440
	就学率	---	---	---	---
中学校	就学人口	4,926	4,870	4,932	5,099
	就学率	87.5	90.3	91.4	93.5
小学校	就学人口	7,101	7,203	7,436	7,544
	就学率	106.5	107.0	107.5	109.4
幼稚園	就学人口	3,320	3,551	3,614	3,755
	就学率	73.9	78.2	81.7	81.4

出所: 就学人口は、MOET 統計、GSO のデータベースより作成。就学率は、UNESCO 統計データより作成。

注 : 表中の就学率は総就学率(Gross enrolment ratio)を示す。

## 第2節 職業訓練

### 1. 職業訓練に係る予算

職業訓練のための国家予算は、対前年比で約 10%増加している。2013 年の予算額は 117,840 億ドンであり、日本円に換算すると約 589 億円である（1 ドンは 0.005 円に相当、2016 年末現在）。

国家予算に占める職業訓練予算の割合は 1.6%で、GDP の 0.46%に相当する額である（図表 3-5 参照）。

図表 3-5 職業訓練に係る国家予算

(単位:億ドン、%)

	職業訓練に支出される 国家予算 (10億ドン)	対GDP比 (%)	国家予算に占める職業 訓練予算の割合 (%)
2011年	9,800	0.45	1.63
2012年	10,746	0.47	1.55
2013年	11,784	0.46	1.60

出所: Vocational Training Report Viet Nam, 2013-2014, GDVT

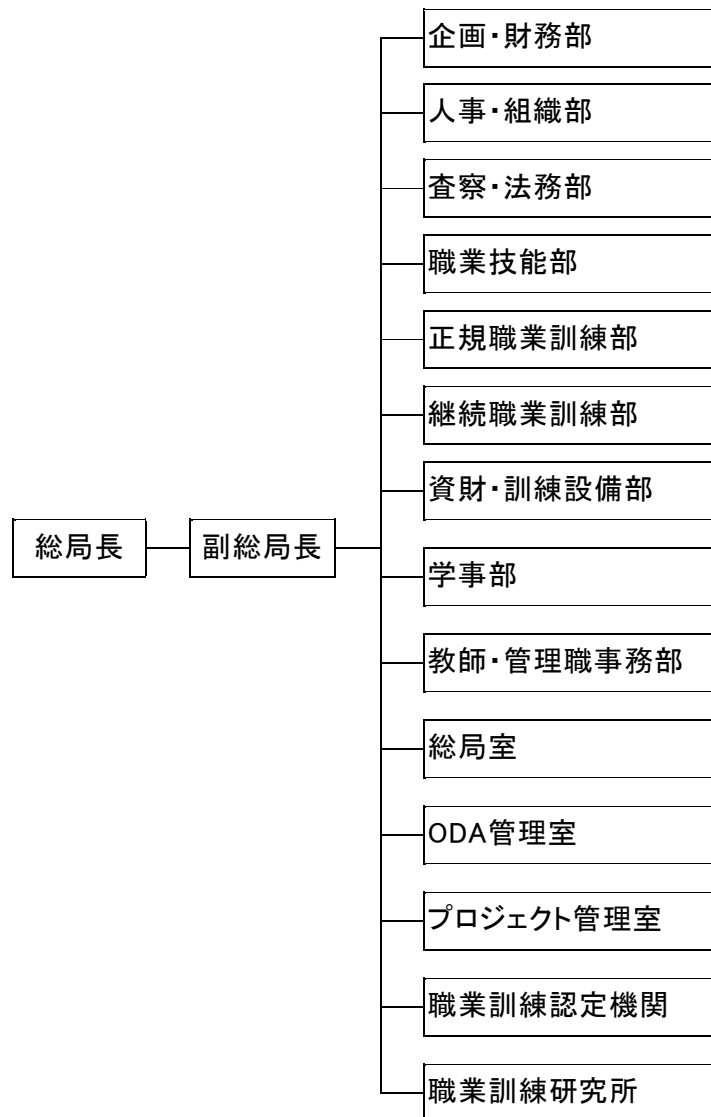
## 2. 職業訓練を所掌する省庁

ベトナムにおける職業訓練、職業能力評価及び認定等に係る業務は、労働・傷病兵・社会省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs：以下、MOLISA）の職業訓練総局（General Directorate of Vocational Training：以下、GDVT）が、所掌している（2006年の職業訓練法で規定）。

図表 3-6 に GDVT の組織体系を示す。

GDVT は、企画・財務部、人事・組織部、国家職業技能基準や職業技能評価・認定等を所掌する職業技能部、職業訓練を所掌する正規職業訓練部、継続職業訓練部等の 14 の部・室等で構成されている。

図表 3-6 GDVT の組織体系



出所：GDVT ウェブサイトより作成。



主な部の所掌業務は、以下のとおりである。

(1) 職業技能部

職業技能部は、国家職業資格枠組み及び国家職業技能枠組みの管理、国家職業技能基準（National Occupational Skill Standard：以下、NOSS）の発行（公表）及び職業技能の評価と職業技能証明書の発行を所掌する。具体的には、以下のような業務を所掌する。

- ① 国家職業技能システム<sup>3</sup>の開発、職業技能の評価と職業技能証明書の発行
- ② 技能評価者の認定基準及び技能評価者証明書の発行と取消しに係る業務
- ③ 国家技能検定に係る指導及び査察

(2) 正規職業訓練部

正規職業訓練部は、職業訓練施設で提供されるフルタイムの初級職業訓練、中級職業訓練及び短大課程の職業訓練で構成される正規職業訓練<sup>4</sup>を所掌する。主な業務として、以下のものがある。

- ① 正規職業訓練に関する訓練プログラム、訓練カリキュラムの開発、編成、評価に係る規則の策定
- ② 訓練プログラム、訓練カリキュラムの構築に関する指導・助言
- ③ 卒業試験、卒業認定に関する規則の策定
- ④ 卒業試験、卒業認定、卒業証明書の発行に係る指導・査察

(3) 継続職業訓練部

継続職業訓練部は、継続職業訓練<sup>5</sup>及び地方の労働者の職業訓練を所掌する。

継続職業訓練は、訓練期間、訓練方法、訓練場所等に関して柔軟な方法で提供される現職訓練（In-service training）<sup>6</sup>、通信訓練、職業訓練プログラムに関する指導書による自学自習型訓練等をいう。主な業務として、以下のものがある。

- ① 継続職業訓練、地方の労働者の職業訓練に係る法律文書の作成及び関係当局への通達
- ② 継続職業訓練、地方の労働者の職業訓練に係る計画作成及び関係当局への通達
- ③ 継続職業訓練コースの開設、訓練対象グループ、登録方法に係る指導
- ④ 継続職業訓練に係る卒業認定、卒業証明書の発行に係る指導・査察

---

3 NOSSの開発及びNOSSに基づいて実施する国家技能評価試験（以下、国家技能検定）に係る必要な仕組みをいう。国家技能検定を実施するためには、試験を実施する技能評価センター及び試験を実施・運営する技能評価者の認定と確保、試験問題（学科試験と実技試験）の開発・準備等に係る仕組みが必要となる。当該部は、これらの仕組みを作り上げる業務を所掌する。

4 職業教育法（Law No. 74/2014/QH13）第3章第1節の32条～38条に規定されている訓練をいう。

5 2014年職業教育法（Law No. 74/2014/QH13）第3章第2節の39条～45条に規定されている訓練をいう。

6 職に就いて勤務しながら（従業員身分で）受講する訓練をいう。

#### (4) 職業訓練認定機関

ベトナムでは、国（MOLISA、商工省（Ministry of Industry and Trade：以下、MOIT）、国防省等）、地方行政政府、国営企業、民間企業、社会・政治団体等の組織が各種の職業訓練施設を設置して職業訓練を実施している。

職業訓練認定機関は、これらの組織が実施する職業訓練の認定及び品質管理等のために、以下の業務を所掌する。

- ① 職業訓練の認定、職業訓練の品質管理に係る政策、計画、開発方法の策定
- ② 職業訓練認定者のための専門訓練の提供、職業訓練施設の品質管理担当者のための専門訓練の提供
- ③ 職業訓練施設及び訓練プログラムの認定と管理

#### (5) 職業訓練研究所

職業訓練研究所は、職業訓練分野の基礎研究、戦略的研究、応用研究を担当している部署で、多岐にわたる研究を行っている。具体的な研究分野は、以下のとおりである。

- ① 職業訓練に関する政策と戦略策定に関する基礎研究（一般政策、職業訓練施設に関する施策、訓練生・学生に関する施策、職業訓練と企業を結びつける施策等）
- ② 訓練カリキュラム開発、訓練方法論、職業訓練基準と職業技能開発、職業訓練指導員の標準技能、訓練教材開発、職業訓練の評価システムと品質認定の構築、職業訓練の動向予測に関する研究

### 3. 職業訓練システムの現状

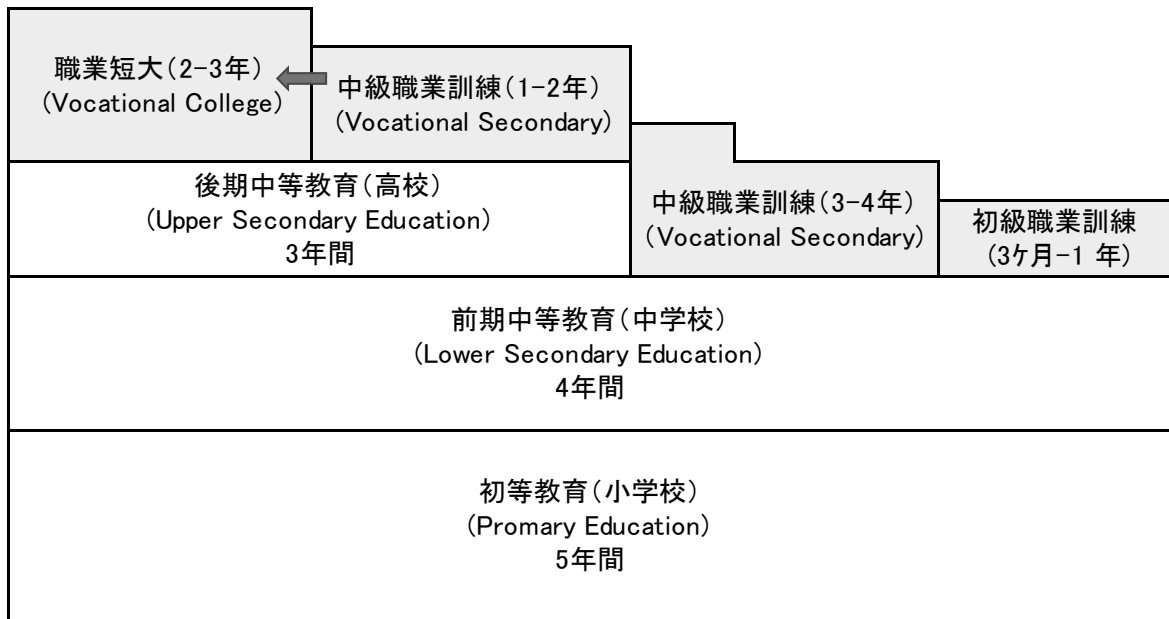
職業訓練は、義務教育修了後、あるいは高校卒業後の若年者に対して職業能力を付与し、スムーズな就職に結びつけることを大きな目的としている。

職業訓練には三つのレベルがある（図表 3-7 参照）。上位から短大レベルの職業訓練（短大課程の職業訓練）、中級レベルの中級職業訓練及び初級レベルの初級職業訓練である。

職業短大は高校卒業者を対象とした 2-3 年間の課程で、修了時に職業短大修了証書（デプロマ）を取得できる。中級職業訓練には、高校卒業者を対象とした 1-2 年間の課程と、中学卒業者を対象とした 3-4 年間の課程とがある。前者は、修了時に中級職業訓練修了証書（デプロマ）が取得でき、職業短大への編入の道が開けている。後者は、修了時に中級職業訓練修了証書（サーティフィケート）が取得できる。

初級職業訓練は、若年者や無技能者を対象とした 3 カ月-1 年間の課程で、修了時に初級職業訓練修了証書（サーティフィケート）が取得できる。入学要件については、特に設定されていないので誰でも受講することができる。

図表 3-7 現在の職業訓練体系



出所: 2005 年教育法、2006 年職業訓練法より作成。

注: 網掛けの部分は、GDVT が業務所掌する職業訓練を示す。

図表 3-8 職業訓練のレベルと訓練の概要等

職業訓練のレベル	職業訓練の概要	実施できる施設	訓練期間
短大レベル	一つの職業の遂行能力と知識を身に付け、一人で作業ができ、かつグループでの作業を組織する能力を持ち、実際に生じる複雑な問題を解決でき、作業に技術を応用できる能力を身に付ける。修了時に職業短大修了証書(デプロマ)が取得できる。	大学 職業短大	高校卒業者: 2-3年  中級職業訓練修了証書(デプロマ)取得者: 1-2年
中級レベル	一つの職業の遂行能力と知識を身に付け、一人で作業ができ、作業に技術を応用できる能力を身に付ける。修了時に取得できる資格: ① 1-2年の課程: 中級職業訓練修了証書(デプロマ) ② 3-4年の課程: 中級職業訓練修了証書(サーティフィケート)	大学 職業短大 中級職業学校	高校卒業者: 1-2年  中学卒業者: 3-4年
初級レベル	単純な一つの職業の遂行能力、または一つの職業を構成している作業の内、いくつかの作業の遂行能力を身に付ける。修了時に初級職業訓練修了証書(サーティフィケート)が取得できる。	職業センター 中級職業学校 職業短大 大学	3カ月-1年

出所: 2006 年職業訓練法より作成。

職業訓練のレベル、職業訓練の概要、修了時に取得できる資格、職業訓練を実施できる施設及び訓練対象者と訓練期間をまとめると、図表 3-8 のようになる。

職業訓練施設の設置、職業訓練の実施・運営に関しては、MOLISA/GDVT が許認可に係る業務を所掌している。いろいろな組織・機関が職業訓練施設を設置して職業訓練を実施しているが、訓練施設の設置及び設備・機器基準や職業訓練カリキュラムについては、MOLISA/GDVT の認可を得なければならない。

例えば、GDVT が認可する職業訓練カリキュラムは、学科（座学）が 30-40%、実技が 60-70%で構成されており、MOET が認可する職業教育のカリキュラムと比較すると、実技の割合が学科（座学）より多いという特徴がある。

#### 4. 職業訓練施設と設置運営主体

職業訓練施設として、短大レベル（短大課程）の職業訓練、中級レベルの職業訓練及び初級レベルの職業訓練を実施することができる職業短大（Vocational College）、中級レベルと初級レベルの職業訓練を実施することができる中級職業学校（Vocational Secondary School）及び初級レベルの職業訓練を実施することができる職業センター（Vocational Center）がある。図表 3-9 に職業訓練施設数の推移（2012-2014 年）を示す<sup>7</sup>。

職業訓練施設数の 3 年間の推移をみると、職業短大は微増、中級職業学校は微減であるのに対して、職業センターは大きく数を増やしている。

2014 年における職業訓練施設の合計は 1,481 校である。その内訳は、職業センターが 1,009 校で全体の 68.1%を占めている。

図表 3-9 職業訓練施設数の推移（2012-2014 年）

（単位：校）

職業訓練施設の種類	2012年	2013年	2014年
職業短大(Vocational College)	155	162	171
中級職業学校(Vocational Secondary School)	305	304	301
職業センター(Vocational Center)	867	875	1,009
計	1,327	1,341	1,481

出所：Vocational Training Report Viet Nam, 2013-2014, GDVT

<sup>7</sup> ハノイ工業大学（HaUI）のように、複数のレベルの課程（職業短大課程、中級職業訓練課程）を実施している施設もある。図表内の施設数は、いずれも各レベルの課程を実施している施設の数を示す。

図表 3-10 職業訓練施設数(所管別)

(単位:校)

訓練施設	2014年						
	所管 国	地方 行政府	国営 企業	民間 企業	社会・政治 団体	民間 組織	小計
職業短大	55	60	7	20	7	22	171
中級職業学校	15	134	18	67	32	35	301
職業センター	7	510	3	170	147	172	1,009
計	77	704	28	257	186	229	1,481

出所: Vocational Training Report Viet Nam, 2013-2014, GDVT

以下、中級職業学校は 301 校で 20.3%を占めており、職業短大は 171 校で全体の 11.6%を占めている。このことから、国は初級職業訓練を拡充させて、若年失業者や無技能者を減らすことに力を入れていることがうかがえる。

次にどのような組織・機関が職業訓練施設を所管（設置運営）しているのかをみってみる。図表 3-10 に 2014 年の職業訓練施設数（所管別）を示す。

職業訓練施設を所管（設置運営）している組織・機関として、国（MOLISA、MOIT、国防省等）、地方行政府、国営企業、民間企業、社会・政治団体及び民間組織がある。

いずれの職業訓練施設も MOLISA/GDVT が認可し、各地域の労働・傷病兵・社会局（Department of Labour, Invalids and Social Affairs：以下、DOLISA）が登録、管理する仕組みになっている。

2014 年時点で、全国には 1,481 校が設置・運営されている。

所管する職業訓練施設の数から見ると、地方行政府が一番大きな役割を担っており、その所管する職業訓練施設は 704 校で職業訓練施設全体（1,481 校）の 47.5%を占めている。その内訳は、職業短大が 60 校で職業短大全体（171 校）に占める割合は 35.1%、中級職業学校が 134 校で中級職業学校全体（301 校）の 44.5%を占めており、職業センターは 510 校で職業センター全体（1,009 校）の 50.5%を占めている。

国が所管する職業短大は 55 校で職業短大全体の 32.2%を占めている。一方、国が所管する中級職業学校と職業センターは、数及び全体に占める割合とも小さく、国は職業短大の設置運営に重点を置いていることが分かる。

民間企業と民間組織が所管する職業センターは、それぞれ 170 校（職業センター全体に占める割合 16.8%）、172 校（同 17.0%）で、地方行政府に次いで初級職業訓練の提供に大きな役割を担っているといえる。加えて、民間企業は、所管する中級職業学校 67 校（同 22.3%）で、中級職業訓練の提供においても大きな役割を担っている。

図表 3-11 職業訓練施設数の推移(2012-2014年)(所管別)

(単位:校)

職業訓練施設	所管	2012年	2013年	2014年
職業短大	国	40	45	55
	地方行政府	53	57	60
	国営企業	17	15	7
	民間企業	17	17	20
	社会・政治団体	5	6	7
	民間組織	23	22	22
	計	155	162	171
中級職業学校	国	16	16	15
	地方行政府	151	135	134
	国営企業	23	21	18
	民間企業	63	64	67
	社会・政治団体	19	33	32
	民間組織	33	35	35
	計	305	304	301
職業センター	国	10	3	7
	地方行政府	512	417	510
	国営企業	0	3	3
	民間企業	137	143	170
	社会・政治団体	30	131	147
	民間組織	178	178	172
	計	867	875	1,009

出所: Vocational Training Report Viet Nam, 2013-2014, GDVT

次に、国の施策に沿って職業訓練を提供している所管別の訓練施設数がどのように推移しているのかをみてみる。

図表 3-11 に所管別の職業訓練施設数の推移(2012-2014年)を示す。職業短大については、国及び地方行政府が所管する施設が増えているのに対して、国営企業が所管している施設は減っている。その他の組織が所管する職業短大の数は、あまり変化がみられない。中級職業学校については、いずれの組織が所管する施設も数の面で大きな変化はなく、同じような数で推移している。職業センターについては、民間企業及び社会・政治団体が所管する施設が増えている。

図表 3-12 6 地域における職業訓練施設の数(2014 年)

(単位: 校、%)

地域 \ 訓練施設	職業短大	中級職業学校	職業センター	小計	訓練施設全体に占める割合
北部丘陵・山岳	20	33	202	255	17.2
紅河デルタ	67	107	238	412	27.8
北中部・中部沿岸	37	64	241	342	23.1
中部高原	5	11	71	87	5.9
南東	28	49	126	203	13.7
メコンデルタ	14	37	131	182	12.3
計	171	301	1,009	1,481	100.0

出所: Vocational Training Report Viet Nam, 2013-2014, GDVT

## 5. 地域（社会・経済圏）別にみた職業訓練施設の数

次に、六つの社会・経済圏（地域）について、職業訓練施設がどのように分布しているのか、地域の特徴をみてる。

図表 3-12 に各地域における職業訓練施設の数（2014 年）を示す。

職業訓練施設が最も多くあるのは、ハノイ市やハイフォン市が所在する紅河デルタ地域で、412 校あり全体（1,481 校）の 27.8%を占めており、この地域だけで全体の約 3 割の訓練施設が分布している。その内訳は、職業短大は 67 校で職業短大全体（171 校）の 39.2%を占めている。

また、中級職業学校は 107 校で中級職業学校全体（301 校）の 35.5%を占めており、職業センターは 238 校で職業センター全体（1,009 校）の 23.6%を占めている。

2 番目に多いのは、タインホアからダナン、ビントゥアンにかけて工業団地が多くある北中部・中部沿岸地域で、342 校の職業訓練施設があり、訓練施設全体の 23.1%を占めている。

その内訳は、職業短大 37 校（職業短大全体に占める割合 21.8%）、中級職業学校 64 校（中級職業学校全体に占める割合 21.3%）、職業センター241 校（職業センター全体に占める割合 23.9%）である。以下、北部丘陵・山岳地域で 255 校（同 17.2%）、ホーチミン市が所在する南東地域で 203 校（同 13.7%）、メコンデルタ地域で 182 校（同 12.3%）、中部高原地域で 87 校（同 5.9%）となっている。

職業訓練施設の数の方でみると、大都市が所在する地域及び工業団地が集積している地域とその他の地域では、大きな差があることがわかる。

図表 3-13 職業訓練への入学者数の推移

(単位:人)

	2011年	2012年	2013年	2014年
職業短大 (Vocational College)	79,737	84,151	87,887	87,988
中級職業学校 (Vocational Secondary School)	141,629	129,189	128,229	132,605
初級職業訓練 (Vocational Center)	894,719	909,265	876,788	816,911
3カ月未満の職業訓練	657,406	369,974	639,112	985,781
計	1,773,491	1,492,579	1,732,016	2,023,285

出所: Vocational Training Report Viet Nam, 2013-2014, GDVT

## 6. 職業訓練への入学者数と卒業者数

職業訓練への入学者数の推移をみると（図表 3-13 参照）、全体数（合計）は増加傾向にあり、その要因は、3 カ月未満の職業訓練への入学者数が大きく増加していることに起因している。

一方、正規職業訓練である職業短大、中級職業学校への入学者数は微増傾向で、初級職業訓練への入学者数は減少傾向にある。

2014 年の入学者数の内訳をみると、3 カ月未満の職業訓練への入学者数は 985,781 人で全体の 48.7% を、初級職業訓練への入学者数は 816,911 人で全体の 40.4% を占めており、両者で約 9 割を占めている。したがって、これらの人達により高度な職業訓練を受けさせて能力の高い人材の育成を図ることが大きな課題となっている。

図表 3-14 に 2013 年の職業訓練の卒業者数を示す。

図表 3-14 職業訓練の卒業者数(2013 年)

(単位:人、%)

	合計	卒業者	卒業試験 不合格者	卒業率
職業短大	50,063	45,822	4,241	91.5
中級職業学校	63,261	59,955	3,306	94.8
初級職業訓練	819,623	800,157	19,466	97.6
計	932,947	905,934	27,013	97.1

出所: Vocational Training Report Viet Nam, 2013-2014, GDVT



2013 年の職業訓練の卒業対象者は 932,947 人で、卒業試験に合格して卒業した者は 905,934 人、卒業試験不合格者 27,013 人、卒業率は 97.1%である。

職業短大の卒業対象者は 50,063 人、その内、卒業試験に合格して卒業した者は 45,822 人で、卒業率は 91.5%である。また、中級職業学校の卒業率は 94.8%、初級職業訓練の卒業率は 97.6%である。職業訓練のレベルが高くなるほど、卒業率は減少している。

これらの職業訓練への入学者数を図表 3-13 に基づいて類推すると、職業短大への入学者は約 8 万人、中級職業学校への入学者は約 13 万人、初級職業訓練への入学者は約 90 万人と推察される。このことから、訓練の途中でドロップアウトしていく者が非常に多いということがうかがえる。

## 7. 職業訓練卒業者の就職率

2013 年の MOLISA の報告によると、訓練コース卒業後の就職率は、平均 79.4%である。その内訳は、職業短大卒業生 76.2%、中級職業学校卒業生 82.5%である。

図表 3-15 に訓練コース（職種）別就職率を示す。

就職率の高い訓練コース（職種）は、溶接、金属加工、土木で 90%を占めている。また、服飾・ファッションデザイン、調理、冷凍・空調等も高く、85%を超えている。

図表 3-15 訓練コース(職種)別就職率(2013 年)

単位: %

No.	訓練コース(職種)	就職率
1	溶接	90
2	金属加工	90
3	土木	90
4	服飾・ファッションデザイン	89
5	調理	87
6	冷凍・空調	86
7	中小企業管理	82
8	工業電気	81
9	自動車技術	80
10	コンピュータ修理・組立て	80
11	工業電子	77
12	ホテル管理	72
13	コンピュータ・ネットワーク管理	71
14	コンピュータ・プログラミング	69

出所: Vocational Training Report Viet Nam, 2013-2014, GDVT

### 第3節 労働市場と職業訓練

ベトナムの労働力人口<sup>8</sup>は、近年一貫して増加傾向にある。そして、好調な経済活動に支えられて、失業率は2%未満で推移している（図表3-16参照）。

2014年の労働力人口は53,748,000人、就業者52,744,500人、失業者1,003,500人、失業率1.9%である。

また、図表3-17に2013年の労働力人口の学歴別の構成比を示す。

2013年の労働力人口は53,245,600人である。この中で一番多いは、職業資格無しで81.8%を占めている。以下、大学卒以上7.1%、中級専門学校卒3.7%、初級職業訓練卒3.2%等である。

図表3-16 労働市場の動向

(単位:千人、%)

	2011年	2012年	2013年	2014年
労働力人口	51,398.4	52,348.0	53,245.6	53,748.0
就業者数	50,352.0	51,422.4	52,207.8	52,744.5
失業者数	1,046.4	925.6	1,037.8	1,003.5
失業率	2.0	1.8	1.9	1.9

出所: Statistical Yearbook of Vietnam 2014

図表3-17 労働力人口の学歴別構成比(2013年)

(単位:%)

学歴・職業資格	構成比				
	全体	男性	女性	都市部	農村部
職業資格無し	81.8	79.1	84.2	66.3	88.2
初級職業訓練卒	3.2	4.9	1.4	4.9	2.4
中級職業学校卒	1.7	2.6	0.7	2.7	1.2
中級専門学校卒	3.7	3.5	4.1	5.5	3.1
職業短大卒	0.5	0.7	0.2	0.7	0.4
専門短大卒	2.0	1.6	2.7	3.2	1.6
大学卒以上	7.1	7.6	6.7	16.7	3.1

出所: 2013 Labour-Employment Survey, GSO

8 労働力人口は、15歳以上の人口の中で、就業者と完全失業者を合わせたものである。また、ベトナムの労働年齢は、女性15歳～55歳、男性15歳～60歳である。

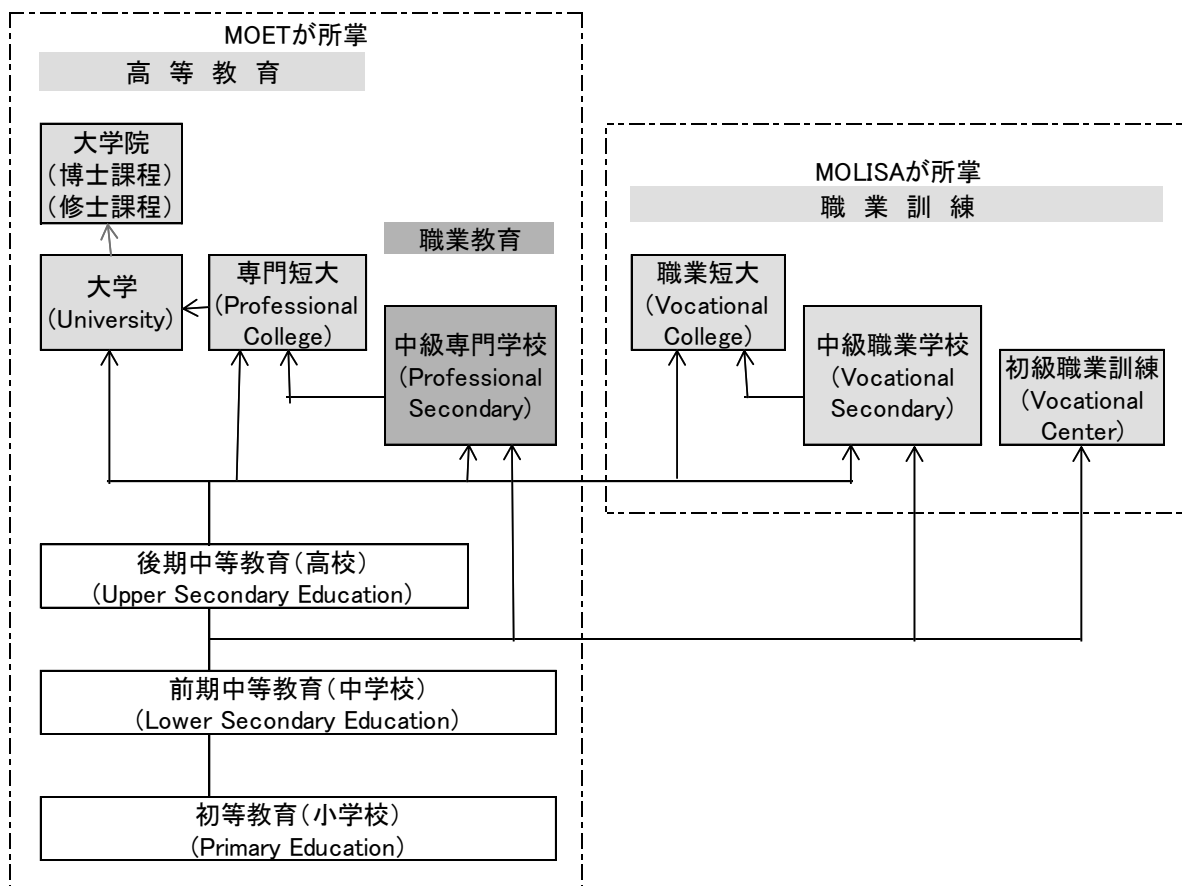
この中で、職業訓練に絞ってみると、職業短大卒 0.5%、中級職業学校卒 1.7%、初級職業訓練卒 3.2%で、これらの正規職業訓練卒の合計は 5.4%を占めているに過ぎない<sup>9</sup>。

また、職業教育の中核を担っている中級専門学卒は 3.7%である。これらの数値は、現在の職業教育や職業訓練が労働市場に求められる人材を供給するという点で機能していないことを如実に示している。労働市場の人材ニーズに対応した職業訓練コースを開発・推進して、いかに職業資格無しの者を減らしていくかが、職業教育と職業訓練に課せられた大きな課題である。

#### 第4節 職業教育と職業訓練

##### 1. 職業教育と職業訓練の統合

図表 3-18 現在の教育体系と職業訓練体系



出所：2005年教育法、2006年職業訓練法をもとに作成。

9 GSOの統計は正規職業訓練卒業者に限定しており、彼等が労働力人口の5.4%を占めている。一方、MOLISAの統計では、正規職業訓練以外に継続職業訓練、3カ月未満の職業訓練及びOJT訓練を受けた労働者も集計しており、その数は労働力人口の約38%を占めている。

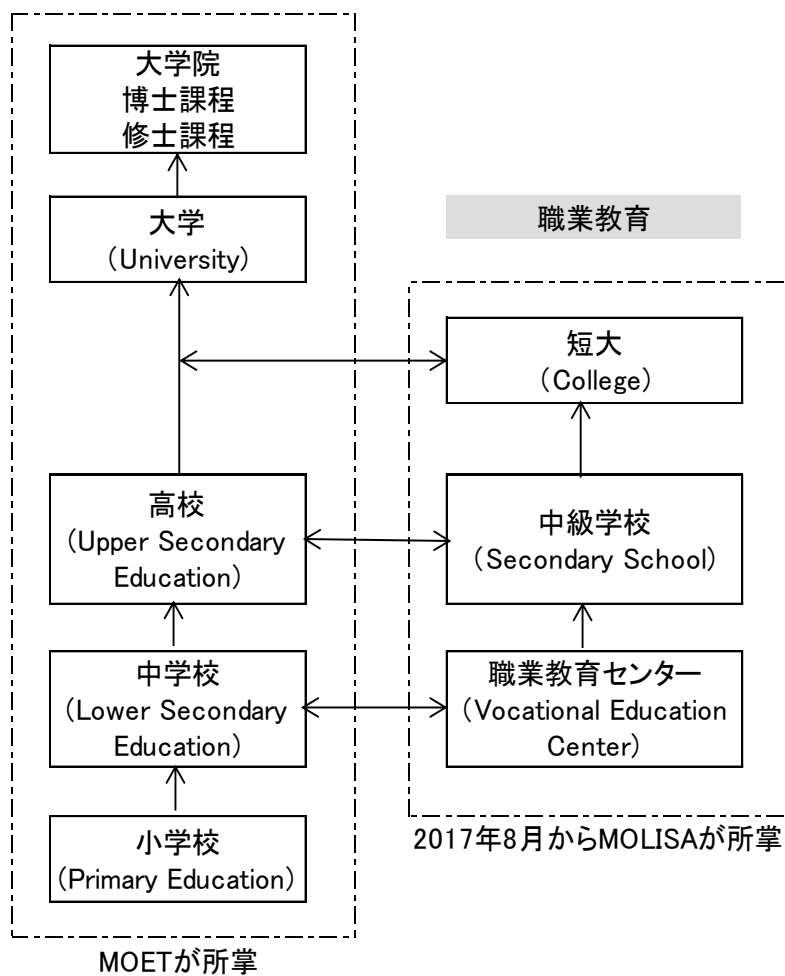
現在行われている教育・職業教育と職業訓練は、前者を MOET が所掌し、後者を MOLISA が所掌しており、かつ、いろいろな課程が入り組んでいて複雑になっている（図表 3-18 参照）。

例えば、入学の経路、修了後の上位校への編入の道、修了時に取得する資格の違い、教育と職業訓練の分断等、所掌する省庁が違うことでいろいろな障害が生じている。

また、職業教育と職業訓練のカリキュラムについても、実技と学科の構成比率に違いがあるものの大きな相違がないことから、職業教育と職業訓練の質の向上と運営面の効果効率の観点から両者を統合することを 2014 年職業教育法 74/2014/QH13 で規定し、現状を改善しようとしている。

図表 3-19 に 2014 年職業教育法による教育訓練体系を示す。

図表 3-19 2014 年職業教育法による教育訓練体系



出所：2014 年職業教育法をもとに作成。

2014年職業教育法は、MOETが所管する学校教育で行ってきた職業教育とMOLISA/GDVTが所掌する職業訓練を統合させた職業教育訓練システムについて規定している。その主な内容は、以下のとおりである。

- ① MOETが所掌する専門短大（Professional College）とMOLISA/GDVTが所掌する職業短大（Vocational College）を統合して短大（College）とする。
- ② 中級専門学校（Professional Secondary）と中級職業学校（Vocational Secondary）を統合して中級学校（Secondary School）にする。これまで、中級職業学校では、GDVTの認可を得たカリキュラムに基づいて中級職業訓練を行ってきたが、中級学校では、中級職業訓練と一般教育を併せて実施することとしている。
- ③ 職業センター（Vocational Center）を職業教育センター（Vocational Education Center）に改組する。
- ④ 上記の①から③の改革を通して、教育、職業教育及び職業訓練が複雑に入り組んでいる現在の教育体系と職業訓練体系を統合して、一体化した体系にすることとしている。併せて、柔軟な職業訓練の展開を目指すこととしている。

## 2. 柔軟な職業訓練の展開

2014年職業教育法は、職業訓練の開始時期、訓練期間や訓練内容の構成と修得方法等に柔軟性を持たせた職業訓練の実施を目指している。

従来、職業訓練は、学校年度に基づいて訓練期間や訓練の開始時期が設定されるフルタイム期間主義型の訓練方式で運営されてきた。2014年職業教育法では、従来の訓練方式に加えて、職業訓練プログラムに要求される単位を取得することによって資格（修了証書）が取得できるモジュール訓練（Module-based training）と単位訓練（Credit-based training）を導入することとした。この方式の訓練では、従来の期間主義型訓練よりも訓練期間や訓練の開始時期を受講希望者の能力レベルや時間的な都合に合わせて柔軟に設定することができるので、向上訓練や継続訓練を含めた職業訓練全体を活性化させるのに有効である。

受講希望者の状況（能力レベル、キャリア、時間的制約等）に合わせて訓練を受講し、修得（履修）した単位（Credit）やモジュール・ユニットを積み上げることによって所定の資格（修了証書）が取得できる単位訓練やモジュール訓練は、訓練システムに柔軟性を加えることで到達主義型の多様な訓練の展開が可能となる。

## 第5節 職業技能評価・資格制度

2020年までに工業国化を目指すという政府の方針のもとで、各種の施策が進められているが、技能労働者の数の確保と質の向上が喫緊の課題となっていた。ところが、労働者の職

務遂行能力を評価・認定するために必要な職業技能基準の開発や、それに基づく職業技能評価・資格制度の整備が遅れていた。

ベトナム政府は、2008年にドイツのGIZ（Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit：ドイツ国際協力協会）の協力を得て、コンピテンスベースの国家職業技能基準（NOSS）の開発に着手し、今日までに（2016年9月時点）191職種のNOSSを開発している（既に公表済みのもの189職種、公表に向けて手続き中のもの2職種である）。そして、このNOSSに基づいて2011年に鉱山掘削技術職種が第1号の国家技能評価試験（国家技能検定）として実施された。現在（2016年9月時点）、国家技能検定は、溶接、工業電気、工業電子、メカトロニクス、自動車技術、CNC金属加工等22職種に拡大し、2015年の受験者数は2,700人を超えるほどになっている。

## 1. 国家職業技能基準（NOSS）

NOSSは、職業訓練内容の構築や労働者の職務遂行能力を評価・認定する際に活用できる人材育成の重要なツールである。このNOSSに基づいて、職業訓練カリキュラムの編成・作成、技能評価の枠組みの構築及び技能評価試験の問題・課題の開発等を行うことができる。

NOSSの開発手順は、まず、GDVTが作成したNOSSの開発計画指針に基づいて、関係省庁が所掌する関連分野の職種のNOSSを開発する。そして、発行（公表）するためにMOLISAを経てGDVTへ提出される。GDVTは、NOSSの構成・内容を審査した後、当該NOSSを発行（公表）するという手続きを踏む。

2016年9月末までに開発されたNOSSは191職種である（公表済みのもの189職種、公表に向けて手続き中のもの2職種）。なお、189職種の内訳は、以下のとおりである。

### ① 商工省が開発したNOSS

製造、発電・電力、加工、工業技術、商業、IT等の関連分野のもの79職種

### ② 交通運輸省が開発したNOSS

運輸、道路・橋梁建設等の関連分野のもの36職種

### ③ 農業省が開発したNOSS

農業、水産、家畜、林業等の関連分野のもの32職種

### ④ 建設省が開発したNOSS

建築・建設関連分野のもの27職種

### ⑤ 文化省が開発したNOSS

旅行、ホテル、レストラン、文化・スポーツ等の関連分野のもの8職種

### ⑥ 保健省が開発したNOSS

薬剤技術及び医療機器分野のもの5職種

### ⑦ 通信省が開発したNOSS

「電波送受信装置所のメンテナンス」、「情報端末の設置」の2職種

## 2. NOSS の構成

NOSS は、ドイツの GIZ からの技術協力を得て開発が進められた関係で、ドイツやイギリス等で構築されているコンピテンスベースの職務基準の考え方が取り入れられた内容構成になっている。

一つの職種に係る NOSS は、複数の作業グループで構成され、各作業グループは複数のユニット（作業）で構成されるという形を取る。したがって、一つの NOSS は数多くのユニット（作業）で成り立っている。そして、一つのユニット（作業）は、他のユニット（作業）からは独立しており、それ自身で作業が完結する形を取っている。各ユニット（作業）の内容は、①作業名、②作業番号、③作業内容、④作業目標、⑤必須の技能と知識、⑥作業実施条件、⑦評価基準と評価方法で構成される。

各ユニット（作業）は、内容の難易度や複雑さに応じてレベル 5（最上位）からレベル 1（最下位）の 5 段階に格付けされている。

以下に、「CNC 金属加工」職種の NOSS の構成を紹介する。

## 3. CNC 金属加工職種の NOSS の構成

コンピテンスベースで作成された NOSS の特徴は、

- ① どのような作業をどのような前提条件のもとで行うのか
- ② 実施された作業の達成度は、どのような基準（評価基準）でどのような方法（評価方法）で判定するのか
- ③ 作業に必要な知識と技能について、修得したことを証明する証拠（エビデンス）はどのようなものなのかといった項目が盛り込まれた構成になっていることである。

CNC 金属加工職種の NOSS の構成を図表 3-20 に示す。

図表 3-20 CNC 金属加工職種の NOSS の構成

ユニット No.	作業 番号	作業名	作業のレベル				
			1	2	3	4	5
<b>A</b>		<b>作業準備</b>					
1	A1	顧客ニーズの把握					○
2	A2	生産計画				○	
3	A3	工作物の準備			○		
4	A4	機械、工具及び設備の準備			○		
5	A5	作業中のトラブルシューティング					○
<b>B</b>		<b>加工部品の設計</b>					
6	B1	加工部品設計の企画				○	
7	B2	CAD/CAM システムの準備				○	
8	B3	詳細加工図の設計				○	
9	B4	加工部品設計中のトラブルシューティング					○
<b>C</b>		<b>加工工程の設定</b>					
10	C1	設計図の読取り及び部品仕様の分析			○		
11	C2	工作物作成方法の選択				○	
12	C3	機械及び設備の選択				○	
13	C4	バイトの選択				○	
14	C5	測定器の選択				○	
15	C6	詳細加工工程表の作成					○
16	C7	工程作成中のトラブルシューティング					○
<b>D</b>		<b>NC 加エプログラムの設計</b>					
17	D1	NC 加エプログラムの設計計画		○			
18	D2	CNC 機において MDI パネル上で直接キー入力による NC 加工のプログラミング		○			
19	D3	CAD/CAM ソフトウェアによる NC 加エプログラミング		○			
20	D4	NC 加エプログラミング中のトラブルシューティング					○



ユニット No.	作業 番号	作業名	作業のレベル				
			1	2	3	4	5
<b>E</b>		<b>CNC 旋盤加工</b>					
21	E1	CNC 旋盤及び設備の準備		○			
22	E2	材料、工作物及び取付け具の準備		○			
23	E3	測定器の準備		○			
24	E4	バイト及びその他の標準切削工具の準備		○			
25	E5	CNC 制御ソフトウェアによる NC 加工プログラムのチェック				○	
26	E6	NC 加工プログラムに基づく切削工具の取付け		○			
27	E7	工具長の測定		○			
28	E8	加工治具・取付け具の取付け	○				
29	E9	工作物の取付け		○			
30	E10	ワーク座標原点の設定		○			
31	E11	加工部品の試し切削		○			
32	E12	CNC 旋盤による部品の自動加工	○				
33	E13	機械、工具及び測定器のメンテナンス			○		
34	E14	加工中のトラブルシューティング				○	
<b>F</b>		<b>CNC フライス盤加工</b>					
35	F1	CNC フライス盤及び設備の準備		○			
36	F2	材料、工作物及び取付け具の準備		○			
37	F3	測定器の準備		○			
38	F4	フライス及びその他の標準切削工具の準備		○			
39	F5	CNC 制御ソフトウェアによる NC 加工プログラムのチェック				○	
40	F6	NC 加工プログラムに基づく切削工具の取付け		○			
41	F7	工具長の測定		○			
42	F8	加工治具・取付け具の取付け	○				
43	F9	工作物の取付け		○			
44	F10	ワーク座標原点の設定		○			
45	F11	加工部品の試し切削		○			
46	F12	CNC フライス盤による部品の自動加工	○				
47	F13	機械、工具及び測定器のメンテナンス		○			
48	F14	加工中のトラブルシューティング			○		

ユニット No.	作業 番号	作業名	作業のレベル				
			1	2	3	4	5
<b>G</b>		<b>製品の品質管理</b>					
49	G1	加工部品の品質管理計画				○	
50	G2	加工中の品質管理				○	
51	G3	入庫前の製品の品質管理				○	
52	G4	納品前の製品の品質管理				○	
<b>H</b>		<b>設備のメンテナンス(機械、治具・取付け具、切削工具、測定器)</b>					
53	H1	設備のメンテナンス計画(機械、治具・取付け具、切削工具、測定器)			○		
54	H2	機械のメンテナンス			○		
55	H3	治具・取付け具のメンテナンス			○		
56	H4	切削工具のメンテナンス			○		
57	H5	測定器のメンテナンス				○	
<b>I</b>		<b>産業安全衛生の実施</b>					
58	I1	CNC 加工における作業規則の実施	○				
59	I2	CNC 加工における防火の実施	○				
60	I3	CNC 加工における電気使用上の安全の実施	○				
61	I4	CNC 加工における労働事故予防の実施	○				
<b>K</b>		<b>加工能率の改善</b>					
62	K1	CNC 機械及び設備の改善条件の決定					○
63	K2	CNC 機械及び設備の改善研究					○
64	K3	CNC 機械及び設備の改善の実施					○
65	K4	機械導入及び改善後の適用展開			○		
66	K5	CNC 機械の導入及び改善後の操作指導				○	
<b>L</b>		<b>キャリアアップ</b>					
67	L1	顧客とのコミュニケーション					○
68	L2	同僚とのコミュニケーション					○
69	L3	技能研修コースへの参加		○			
70	L4	技能競技会への参加		○			
71	L5	自分よりレベルの低い人材の育成					○

出所: National Occupational Skill Standard—CNC Metal Processing— December 2011, GDVT

CNC 金属加工職種の NOSS は、A：作業準備、B：加工部品の設計、C：加工工程の設定、D：NC 加工プログラムの設計、E：CNC 旋盤加工、F：CNC フライス盤加工、G：製品の品質管理、H：設備のメンテナンス、I：産業安全衛生の実施、K：加工能率の改善、L：キャリアアップという 11 の作業グループ、総計 71 のユニット（作業）で構成されているが、その内容は、「CNC 旋盤加工」と「CNC フライス盤加工（CNC マシニングセンタを含む）」という二つの主要な作業グループとこれに関連する周辺の作業グループ（作業準備、加工部品の設計、加工工程の設定、NC 加工プログラムの設計、製品の品質管理、設備のメンテナンス、作業安全衛生の実施等の九つの作業グループ）で構成されている。そして、各ユニット（作業）は、作業の難易度、複雑さを勘案して、レベル 5（最上位）からレベル 1（最下位）の 5 段階のレベルに格付けされている。国家技能評価（国家技能検定）のレベルは、この NOSS に位置づけられたユニット（作業）のレベルに対応させたものとなっている。そして、CNC 金属加工職種を構成する各ユニット（作業）は、①作業名（当該作業の内容がイメージできるタイトルを記述する）、②作業番号、③作業内容（当該作業を構成する具体的な内容項目を記述する）、④作業目標（作業の到達目標となる項目、作業を行う際に、あるいは作業中に配慮しなければならない項目を記述する）、⑤必須の技能と知識（当該作業を遂行するうえで必要不可欠な技能と知識を記述する）、⑥作業実施条件（当該作業を実施するために必要な材料、機材、器工具、資料等の条件を記述する）、⑦技能評価基準（当該作業の遂行能力の妥当性を判断する目安となる項目を記述する）と評価方法（当該作業の遂行能力を評価する方法。何をどのように評価するのかを記述する）の項目で構成されている。なお、各ユニット（作業）は、単独で、かつそれ自身で完結する形を取っている。

図表 3-21 に、CNC 金属加工職種の NOSS を構成しているユニット No. 39、作業番号 F5 の「CNC 制御ソフトウェアによる NC 加工プログラムのチェック作業」の内容を示す。

図表 3-21「CNC 制御ソフトウェアによる NC 加工プログラムのチェック作業」の内容

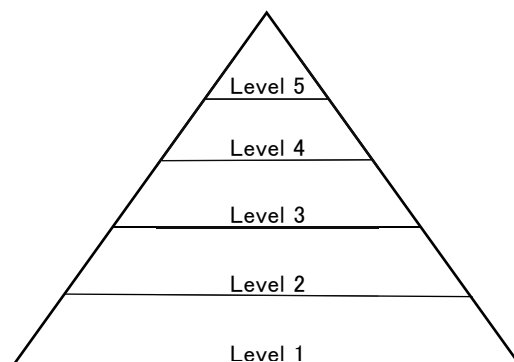
作業名：CNC 制御ソフトウェアによる NC 加工プログラムのチェック 作業番号：F5 I. 作業内容 機械を起動し、プログラム編集モードにする。NC 加工プログラムを開き、CNC 制御ソフトウェアを使用して NC 加工プログラムをチェックし、修正する。 II. 作業目標 ・NC 加工プログラムの精度 ・注意深さ、慎重さ、正確さ、安全性 III. 必須の技能と知識 1. 技能 ・CNC フライス盤及び CNC マシニングセンタの操作；NC プログラムの編集；判断と補正。 ・ドキュメントの検索 2. 知識 ・CNC フライス盤及び CNC マシニングセンタに関する技術的な業務；CNC 加工技術 ・CNC フライス盤及び CNC マシニングセンタにおいて、直接キー入力によるプログラムの編集と修正 IV. 作業実施条件 ・技術的な図面；加工工程票；NC 加工プログラム；マニュアルと NC プログラミング機 ・プログラミングエラーを修正するドキュメント；CNC フライス盤、CNC マシニングセンタ及び付属設備 V. 技能評価基準及び評価方法	
評価基準	評価方法
1. NC 加工プログラムが加工工程票に対応している。	1. CNC フライス盤及び CNC マシニングセンタにおいて、加工工程票に従ってメインプログラムをチェックする。
2. 注意深さ、慎重さ、正確さ、安全性	2. CNC フライス盤及び CNC マシニングセンタにおいて、直接キー入力で NC プログラムをチェックする。

出所：National Occupational Skill Standard—CNC Metal Processing— December 2011, GDVT

#### 4. 職業技能評価・資格制度（国家技能検定）

国家技能検定は、NOSS に基づいてその枠組みが構成されている。したがって、国家技能検定のレベルは、NOSS の作業レベルに対応しており、最上位のレベル 5 から最下位のレベル 1 までの 5 段階に区分される（図表 3-22 参照）。

図表 3-22 国家技能検定のレベル



出所：執筆者作成。

最上位のレベル5は、熟練した技能や専門知識に加えて、分析・判断能力、管理能力が求められ、自己責任での業務遂行能力が求められる。

最下位のレベル1は、基本的な知識があつて、日常的な単純作業が遂行できる能力である。

## (1) 国家技能検定のレベルとその内容

### レベル5

熟練した技能を有し、自己管理のもと単独で責任ある業務を行うことができる。基本的及び専門的な知識を有している。分析、判断能力を有し計画策定することができる。必要な情報を分析し、提案することができる。また、自分の責任でチームを管理することができる。

### レベル4

自己管理のもと、単独で複雑な業務を行うことができる。基本的及び専門的な知識を有している。必要な情報を評価、分析し、提案することができる。チームを管理することができる。

### レベル3

詳細な指導が無くても複雑な業務を行うことができる。基本的及び専門的な知識を有している。必要な情報を理解、評価、分析することができる。チーム内の他のメンバーを指導することができる。

### レベル2

単純で日常的な業務を行うことができる。監督者等の指導の下で複雑な仕事を行うことができる。情報の収集、説明を行うことができる。チームで仕事を行うことができる。

### レベル1

単純で日常的な業務を行うことができる。基本的な知識を有している。必要に応じて、必要な情報を理解し、注意し、伝えることができる。

## (2) 国家技能検定の受験資格（レベル別）

国家技能検定の受験資格は、学歴、訓練履歴や実務経験等を考慮して決められている。各レベルの受験資格は、以下のとおりである。

レベル5の受験資格（下記のいずれかに該当すること）

- ① 国家職業技能証書（レベル4）を取得後、2年以上の実務経験を有する。

- ② 国家職業技能証書（レベル 3）を取得後、または職業訓練短大コース修了後、5 年以上の実務経験を有する。
- ③ 国家職業技能証書（レベル 2）を取得後、または中級職業訓練コース修了後、8 年以上の実務経験を有する。
- ④ 国家職業技能証書（レベル 1）を取得後、または初級職業訓練コース修了後、11 年以上の実務経験を有する。
- ⑤ 14 年以上の実務経験を有する。

レベル 4 の受験資格（下記のいずれかに該当すること）

- ① 大学の学士課程を修了
- ② 国家職業技能証書（レベル 3）を取得後、または職業訓練短大コース修了後、2 年以上の実務経験を有する。
- ③ 国家職業技能証書（レベル 2）を取得後、または中級職業訓練コース修了後、6 年以上の実務経験を有する。
- ④ 国家職業技能証書（レベル 1）を取得後、または初級職業訓練コース修了後、8 年以上の実務経験を有する。
- ⑤ 11 年以上の実務経験を有する。

レベル 3 の受験資格（下記のいずれかに該当すること）

- ① 受験対象の職業の職業訓練短大コースを修了
- ② 国家職業技能証書（レベル 2）を取得後、または中級職業訓練コース修了後、2 年以上の実務経験を有する。
- ③ 国家職業技能証書（レベル 1）を取得後、または初級職業訓練コース修了後、6 年以上の実務経験を有する。
- ④ 8 年以上の実務経験を有する。

レベル 2 の受験資格（下記のいずれかに該当すること）

- ① 受験対象の職業の中級職業訓練コースを修了
- ② 国家職業技能証書（レベル 1）を取得後、または初級職業訓練コース修了後、2 年以上の実務経験を有する。
- ③ 4 年以上の実務経験を有する。

レベル 1 の受験資格（下記のいずれかに該当すること）

- ① 受験対象の職業に従事している者、特に、資格要件はない。
- ② 受験対象の職業について 1 年以上の実務経験を有する。

### (3) 技能評価センター

国家技能検定は、GDVT によって認可された技能評価センターが実施する。技能評価センターとしての認可の有効期間は5年間で、認可を得るためには、以下の条件を満たしていることが求められる。

- ① 学科試験用の教室、個々の職業における各技能レベルに応じた機械、工具、機材が整備された実技試験用の教室や実習場等、職業技能評価を実施するための十分な施設・設備を持っていること。
- ② 登録した職業の技能評価を実施するための専門家（認定された評価者）が十分に揃っていること（職種ごとに3人以上の評価者がいること）。
- ③ 試験に必要な機材、材料等が十分に供給できる財源があること。
- ④ 受験者に対して義務付けられた保護服、保護装置、または手工具等が提供できること。
- ⑤ ウェブサイトを持っており、GDVT の管理ネットワークに接続できること。

2016年10月現在、ハノイ工業大学（Hanoi University of Industry：以下、HaUI）、ハノイ工業職業短大（Hanoi Industrial Vocational College：以下、HIVC）、ホーチミン技術職業短大（Ho Chi Minh Vocational College of Technology：以下、HVCT）等、36の職業訓練施設等が技能評価センターとして認可され、国家技能検定試験を実施している。

### (4) 国家技能検定の実施状況

コンピテンスベースの技能評価は、通常、企業の現場で実際の作業を通して作業遂行能力を評価・判断するのが原則である。そのためには、多くの企業が NOSS に基づく技能評価のやり方に理解を示し、協力してくれる体制を作ることが必要不可欠である。

また、コンピテンスベースの技能評価には、長期間を要し、作業による具体的な成果物の取り決め、評価者による作業の経過観察とヒアリング、作業を遂行したことを証明する証拠（エビデンス）の取りまとめ等、企業側、評価者及び受験者（作業員）に多くの労力がかかる。

このように時間、労力及び費用の面で多くの負担を強いる職業技能の評価方法は、発展途上国で実施することは非常に難しい状況にある。

実際、GIZ からの技術協力の中で、コンピテンスベースの技能評価を具体的に実施するノウハウについては指導されておらず、あくまでも NOSS の開発指導のみであった。

加えて、ベトナムの現状からして、通常の生産活動の中で、技能評価の実施に協力してくれる数多くの企業を確保することは不可能であった。このような状況から、ベトナムにおける国家技能検定は、学科試験と実技（作業）試験によって職業技能を評価する方式を採用し、実施されている。

NOSS の開発を行ってから 3 年後、2011 年 6 月に鉦山掘削技術職種が第 1 号の国家技能評価試験（国家技能検定）として実施され、2011 年 12 月までにメカトロニクス、グラフィック・デザイン、鉦山建設技術、鉦山電気技術の 4 職種について実施されている。

その後、ベトナム産業界の実情を踏まえて、受験者が多く見込まれる溶接、工業電気、自動車技術、CNC 金属加工の職種について実施され、現在（2016 年 9 月時点）、国家技能検定は、22 職種に拡大している。

受験者数の推移をみると、2011 年から 2013 年の間は、1,000 人程度であったが、2014 年は 2,320 人、2015 年は 2,725 人と増えつつある。

レベル別にみると、2011 年から 2013 年の間は、レベル 1 が 1 職種、レベル 2 が 16 職種、レベル 3 が 4 職種である。

これを受験者数の観点でみると、レベル 1 とレベル 2 の受験者数は 2,720 人で全受験者数（3,185 人）の 85.4%を占めており、レベル 3 の受験者数は 465 人で 14.6%である。したがって、この間の技能検定は、初級レベル（レベル 1 とレベル 2）が中心となっていた。

一方、2014 年及び 2015 年の結果を受験者数の観点からみると、2014 年はレベル 2 の受験者数は 1,250 人で、全受験者数（2,320 人）に占める割合は 53.9%、そして、レベル 3 の受験者数は 1,070 人で、全受験者数に占める割合は 46.1%である。2015 年は、レベル 2 の受験者数は 1,437 人で、全受験者数（2,725 人）に占める割合は 52.7%、レベル 3 の受験者数は 1,288 人で、全受験者数に占める割合は 47.3%である。

これを受験者数の観点でみると、現在の技能検定は、中級レベル（レベル 3）の受験者が大きく増えて初級レベル（レベル 2）と拮抗しており、初級及び中級レベルの両方に重点を置いて技能者の認証に力を入れていることがうかがえる。

全体の合格率は、レベル 2 で 52.6～59.0%、レベル 3 で 29.5～45.3%である（図表 3-23 を参照）。

2011 年に国家技能検定が導入されて 5 年が経過し、漸く年間 2,700 人強の受験者を数えるようになった。しかし、将来、安定的に技能検定を実施するための財源の確保（受験料を設定し、財源を確保する方法）、企業や労働者に周知し、普及させるための広報活動の仕方等、解決すべき課題は多い。国家技能検定の普及、定着を図るためには、産業界や商工会議所等の関係機関と連携した普及活動が求められる。



図表 3-23 国家技能検定実施状況

No.	職種	2011-2013年						2014年						2015年								
		Level 1		Level 2		Level 3		Level 2		Level 3		Level 2		Level 3		Level 2		Level 3				
		受験者	合格者	合格率 (%)	受験者	合格者	合格率 (%)	受験者	合格者	合格率 (%)	受験者	合格者	合格率 (%)	受験者	合格者	合格率 (%)	受験者	合格者	合格率 (%)			
1	メカトロニクス	—	—	—	75	23	30.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—			
2	グラフィックデザイン	—	—	—	100	38	38.0	—	—	—	50	36	72.0	—	—	—	—	—	—			
3	鉱山掘削技術	—	—	—	625	342	54.7	—	—	—	250	110	44.0	—	—	250	182	72.8	—			
4	鉱山電気技術	—	—	—	200	103	51.5	—	—	—	100	75	75.0	—	—	—	—	—	—			
5	鉱山建設技術	—	—	—	125	77	61.6	—	—	—	50	24	48.0	—	—	50	33	66.0	—			
6	工業電気	40	16	40.0	250	163	65.2	75	50	66.7	50	31	62.0	200	124	62.0	—	—	559	318	56.9	
7	工業電子	—	—	—	100	55	55.0	—	—	—	—	—	—	—	—	60	28	46.7	—	—	—	
8	工業縫製	—	—	—	275	191	69.5	—	—	—	250	116	46.4	100	42	42.0	—	—	—	—	—	—
9	変電所と送電線の設置	—	—	—	50	25	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10	電気試験	—	—	—	25	17	68.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11	電気システム	—	—	—	25	16	64.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
12	溶接	—	—	—	150	68	45.3	255	40	15.7	50	18	36.0	426	66	15.5	10	5	50.0	300	75	25.0
13	自動車技術	—	—	—	255	129	50.6	75	19	25.3	400	211	52.8	25	7	28.0	260	131	50.4	150	52	34.7
14	CNC金属加工	—	—	—	150	85	56.7	60	28	46.7	—	—	—	319	123	38.6	175	49	28.0	225	88	39.1
15	冷凍空調設備の操作と修理	—	—	—	200	107	53.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100	54	54.0	—	—	—
16	石炭の量と質の鑑定	—	—	—	75	33	44.0	—	—	—	50	36	72.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
17	左官・仕上げ	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	122	116	95.1	—	—	—
18	型枠・足場	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100	92	92.0	—	—	—
19	ゴムの木の栽培と保全	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	50	49	98.0	—	—	—
20	コーヒーの木の栽培と保全	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	50	45	90.0	—	—	—
21	普通旋盤	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	150	15	10.0	—	—	—
22	情報技術(IT)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	60	49	81.7	—	—	—
	計	40	16	40.0	2,680	1,472	54.9	465	137	29.5	1,250	657	52.6	1,070	362	33.8	1,437	848	59.0	1,288	584	45.3

出所：Department of Occupational Skills of GDVT 及び JICA 専門家提供資料より作成。

## (5) 国家技能検定の実施状況

ベトナム政府は、いろいろな国からの支援を受けて、国家技能検定を実施している。

例えば、工業電子、溶接、自動車技術の職種に関しては、韓国の協力を得て実施されている。

日本式技能検定は、厚生労働省が中央職業能力開発協会（Japan Vocational Ability Development Association：以下、JAVADA）に委託している「技能評価システム移転促進事業」を通して実施している。

ベトナムへはトヨタ、ホンダ、キャノン等、日本のものづくり産業を代表する多くの企業が進出しており、ベトナムの企業がサプライチェーンを形成している。2012年、日本式技能検定は、これらの企業においてものづくりの中核技能である機械加工職種の旋盤作業からスタートしている。その後、フライス盤作業、情報配線施工、機械検査を実施し、旋盤作業を含めて4職種に拡大している。

2013年8月、GDVTとJAVADAとの間で覚書（Minute of Understanding：以下、MOU）を交わし、GDVTが日本の技能検定と同じ課題を使用して同じ方法で実施した場合、国家技能検定の合格証にJAVADA理事長の署名を付記することが可能になった。このことによって、当該職種のベトナムの国家技能検定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出来上がり、日系企業の間で従業員の技能評価に取り入れている企業が増えている。

図表3-24に2016年12月末時点での日本式技能検定の実施状況を示す。

2012年にスタートした旋盤3級は、全受検者128人を数え、合格率は51.6%である。旋盤2級は2014年にスタートし、これまでに3回実施されている。3級と比較すると、実技試験課題の技能レベルが格段に高いため、2016年に初めて3人の合格者が誕生している。2013年にスタートしたフライス盤3級の全受検者は37人で、合格率は35.1%である。2014年にスタートした情報配線施工3級は、全受検者数35人、合格率74.3%である。2015年に開始した機械検査3級は、全受検者13人、合格率76.9%である。同時期に実施された2級は、受験者4人で合格者はでていない。

図表 3-24 日本式技能検定の実施状況

(単位:人、%)

職種 年	旋盤3級			旋盤2級			フライス盤3級			情報配線施工3級			機械検査3級			機械検査2級	
	受験者	合格者	合格率	受験者	合格者	合格率	受験者	合格者	合格率	受験者	合格者	合格率	受験者	合格者	合格率	受験者	合格者
2012	12	4	33.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2013	18	13	72.2	—	—	—	8	2	25.0	—	—	—	—	—	—	—	—
2014	38	19	50.0	11	0	0.0	9	2	22.2	10	9	90.0	—	—	—	—	—
2015	32	17	53.1	8	0	0.0	9	2	22.2	15	11	73.3	13	10	76.9	4	0
2016	28	13	46.4	12	3	25.0	11	7	63.6	10	6	60.0	—	—	—	—	—
計	128	66	51.6	31	3	9.7	37	13	35.1	35	26	74.3	13	10	76.9	4	0

出所: JAVADA 技能評価システム移転促進事業より入手した資料より作成。

## 第6節 大学、職業短大の事例

### 1. ハノイ工業大学 (HaUI)

HaUI は、商工省 (Ministry of Industry and Trade : MOIT) が所管する大学である。

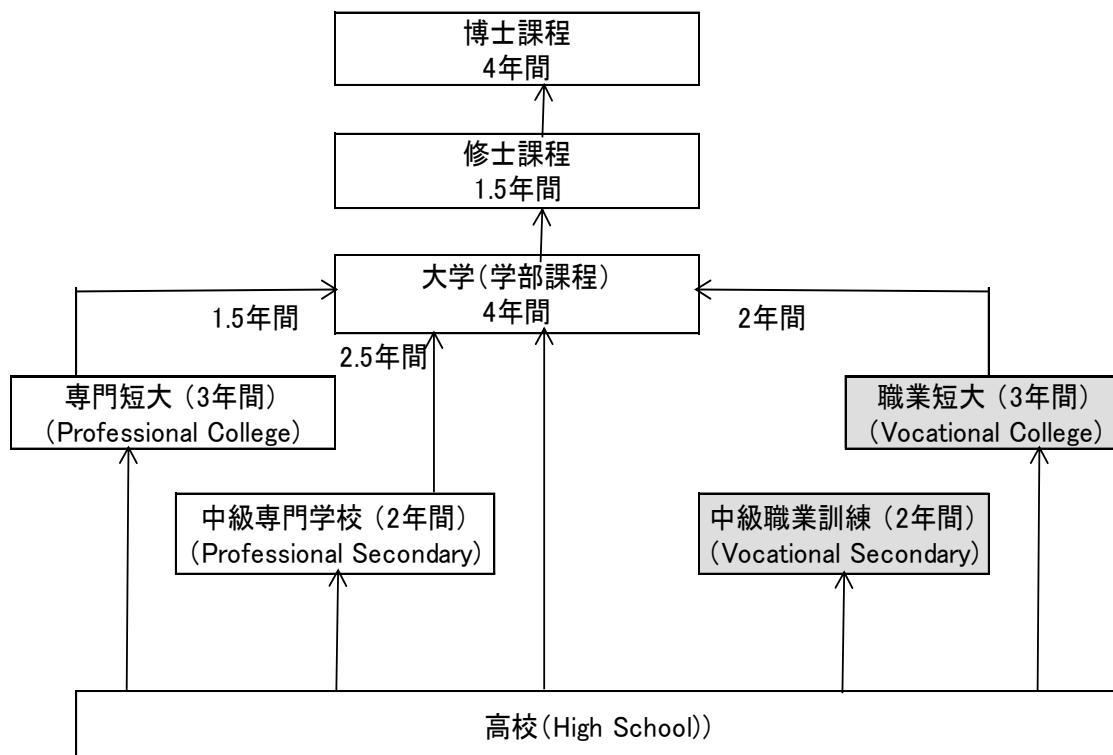
1898 年に技術専門学校として設立され、その後、1999 年にハノイ工科短期大学 (Hanoi Industrial College) に昇格、2005 年に大学に昇格し、現在に至っている。

#### (1) 教育訓練体系

HaUI は、MOET が所掌する教育・職業教育と MOLISA/GDVT が所掌する職業訓練を実施している。

図表 3-25 に HaUI が実施している現在の教育訓練体系を示す。

図表 3-25 HaUI における教育訓練体系



出所: Hanoi University of Industry Brochure 2015, HaUI

注: 網掛け部分は GDVT が所掌する職業訓練を示す

教育・職業教育として、4年間の大学院博士課程（機械工学コースのみ）、1.5年間の修士課程（会計学、機械工学等6コース）、4年間の学士課程（機械工学、自動車工学等20コース）、3年間の専門短大課程及び2年間の中級専門学校（中級専門課程）がある。

一方、職業訓練として、職業短大課程（3年間）と中級職業訓練課程（2年間）がある。HaUIが実施している全ての課程は、高校卒業者を対象としたものである。

それぞれの課程（中級職業訓練課程を除く）を修了後、上位課程への編入の道が開けている。専門短大を修了後、大学へ編入した場合は、最短1.5年間で大学を修了することができる。

HaUIの場合、職業短大修了後、大学への編入の道が開けているが、その対象者は非常に少ないとのことである。

## (2) 学生数、就職率及び教員数

2016年7月時点のHaUIの学生数は38,113人である。2015年の就職率（卒業時点）は、中級専門課程の33.3%から中級職業訓練課程の63.0%までばらついている（図表3-26参照）。そして、大学課程から中級職業訓練課程の5課程の教育訓練を担当する教員数は1,487人である（2015年時点）。

図表3-26 HaUIの学生数及び就職率

（単位：人、％）

課程	学生数 (2016年7月時点)	就職率 (2015年)
大学課程	25,496	53.1
専門短大課程	9,144	52.5
中級専門課程	2,700	33.3
職業短大課程	767	38.4
中級職業訓練課程	6	63.0
計	38,113	

出所：Training Department of HaUI から入手した資料より作成。

### (3) 海外諸国からの技術協力

HaUI は、海外諸国からの技術協力を得て、いろいろな職業訓練プロジェクトを実施し、先進国のやり方を取り入れて多様な人材育成を進めている。

その内訳は、以下のとおりである。

- ① 日本との技術協力プロジェクト
  - ・ハノイ工科短期大学技術者育成支援プロジェクト（2000～2005年）
  - ・ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト（2010～2013年）
  - ・ハノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト（2013～2017年）
- ② 韓国との技術協力プロジェクト
  - ・溶接の職業短大コースの実施・運営
- ③ オーストラリアとの協力プロジェクト
  - ・ツーリスト・ホテルコースの実施・運営
- ④ インドとの協力プロジェクト
  - ・ITコースの実施・運営
- ⑤ 台湾のホンハイ社からの協力・支援
  - ・機械加工関連の工作機械の供与と短期コースの実施・運営

### (4) 国家技能検定試験

HaUI は、2011年にCNC金属加工職種のNOSSの開発を担当している。そして、この経験を生かし、かつ、JICAプロジェクトの協力を得て、実技試験問題、学科試験問題、実施要領、採点基準等の作成と評価者の育成を行い、2012年12月にCNC金属加工（CNCマシニングセンタ）レベル2の国家技能検定を実施している。以来、HaUIが実施している教育訓練の専門コースの特色を生かして、国家技能検定の実施に積極的に関わっている。

現在は、HaUIの一部所である企業連携・職業技能評価センター（Center for Enterprise Partnership & Vocational Skill Assessment）が、国家技能検定の実施を担っている。

2016年9月時点では、GDVTから自動車技術、溶接、CNC金属加工、情報技術（IT）、工業電気、工業電子、冷凍空調設備の操作と修理、工業縫製及びグラフィック・デザインの9職種について技能評価センターとして認可されている。

2014年に溶接職種、2015年に自動車技術、溶接等7職種で国家技能検定試験を実施しており、とりわけ2015年においては、7職種での受験者は261人、合格者141人、合格率54.0%である（図表3-27参照）。

図表 3-27 HaUI における国家技能検定実施状況

(単位:人、%)

職種	2014年			2015年		
	受験者	合格者	合格率	受験者	合格者	合格率
自動車技術	—	—	—	10	6	60.0
溶接	50	14	28.0	50	15	30.0
CNC金属加工	—	—	—	86	44	51.2
情報技術(IT)	—	—	—	10	10	100.0
工業電気	—	—	—	54	42	77.8
工業電子	—	—	—	10	8	80.0
冷凍空調設備の操作と修理	—	—	—	41	16	39.0
計	50	14	28.0	261	141	54.0

出所: Center for Enterprise Partnership & Vocational Skill Assessment of HaUI より入手した資料より作成。

## 2. ホーチミン技術職業短大 (HVCT)

HVCT は MOLISA が所管する職業短大である。1978 年に負傷兵の職業学校として設立され、その後、1993 年に障害者訓練センター、2001 年に技術学校へ改組、そして、2007 年にホーチミン技術職業短大に昇格した。

### (1) 職業訓練体系

現在、コンピュータ・ネットワーク管理、ビジネス会計、溶接、自動車技術、金属加工等、19 の分野で短大レベルの職業訓練を展開している。

図表 3-28 に HVCT の学生数の推移を示す。

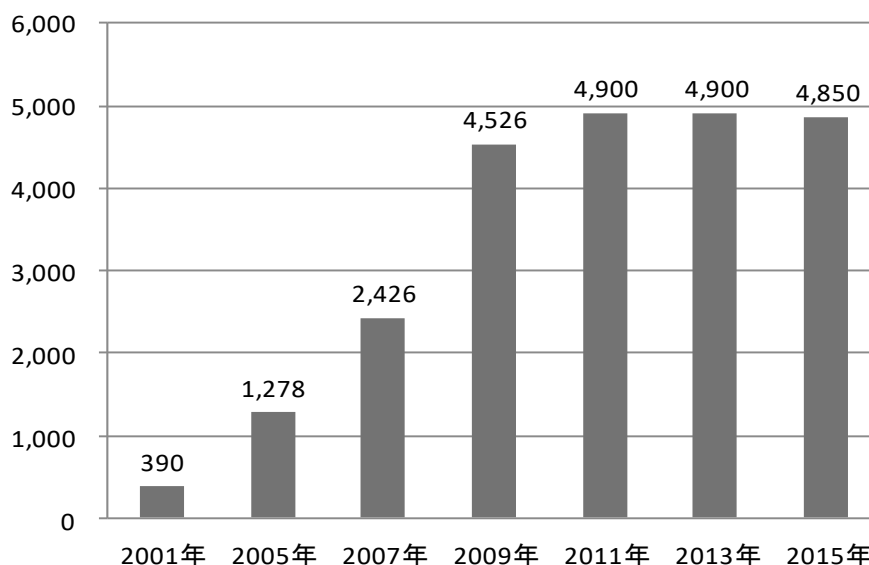
2001 年に技術学校に改組した当時、学生数は 390 人であったが、2005 年には 1,278 人、2007 年に技術職業短大に昇格して短大課程の職業訓練を実施するようになってからは、学生数を大きく伸ばし、ここ数年は 4,900 人で推移している。

HVCT は、高校卒業者を対象とした職業短大課程の他に、企業の従業員を対象とした短大レベル、中級レベル及び初級レベルの資格取得を目的とした職業訓練コースも開設している。

HVCT の職員総数は 160 人で、その内、職業訓練を直接担当するマネージャーと教師は 105 人である。

また、HVCT は地域の企業との連携を重視しており、50 社以上の企業と学生のインターンシップ・プログラムを締結し、実施している。その結果、学生の卒業後の就職率は約 9 割を確保している。

図表 3-28 HVCT の学生数の推移



出所: Ho Chi Minh Vocational College of Technology Brochure 2016, HVCT

## (2) 国家技能検定試験

上記のような職業訓練活動に加えて、国家技能検定の実施にも力を入れている。

GDVT から自動車技術、溶接、CNC 金属加工、工業電気等の 12 職種で技能評価センターの認可を得ており、国家技能検定を実施している。

2014 年は自動車技術、溶接、CNC 金属加工の 3 職種で受験者 420 人、合格者 171 人、合格率 40.7% であった。2015 年は CNC 金属加工職種のみであった（図表 3-29 参照）。

図表 3-29 HVCT における国家技能検定実施状況

(単位: 人、%)

職種	2014年			2015年		
	受験者	合格者	合格率	受験者	合格者	合格率
自動車技術	150	58	38.7	—	—	—
溶接	126	32	25.4	—	—	—
CNC金属加工	144	81	56.3	49	7	14.3
合計	420	171	40.7	49	7	14.3

出所: HVCT より入手した資料より作成。



HVCT は、南部地域における中核の職業短大に位置づけられており、当該地域の職業訓練と国家技能検定の実施に大きな役割を担っている。また、2017 年から開始された第四フェーズの JICA プロジェクトでも、日本式職業訓練を展開する中核施設に挙げられており、地域の発展に一層寄与することが期待されている。

## 第 7 節 職業紹介制度

### 1. 制度の概要

政府は職業紹介(雇用サービス)組織の設立・運営に関する条件等を定めている(2012 年労働法典(以下、労働法典)14 条)。雇用サービス組織には、雇用サービスセンターと雇用サービス活動事業体(企業)があり、職業相談、職業紹介、職業訓練などを実施している。

職業紹介で公的機関の果たしている割合は非常に小さい。国家統計局(GSO)の2015 年労働力調査によると、求職方法で最も多いのは「友人・知人の紹介」で全体の 43.1%を占める一方、「雇用サービス組織」は 0.3%にとどまる。工場で働くワーカーは、工業団地の門前に求人広告を提示して直接募集することが多い。

### 2. 雇用サービスセンター<sup>10</sup>

「雇用サービスセンター」(以下:「センター」)は政府の規定に基づいて設立される。2017 年 7 月現在、全国に 98 のセンターがある。このうち 63 センターは省・中央直轄市の DOLISA がそれぞれ運営している。

その他のセンターは、国防省や工業団地・輸出加工区の管理組合、ベトナム女性連合会、ホーチミン共産主義青年団などさまざまな組織、団体、委員会が設立したものである。

現在のセンターは、最も多い時には全国で 150 センターを超えた。だが、組織の統廃合、退役軍人や若年者らを対象にした職業訓練センターへの転換などにより減っていった。センターの数は、2015 年に出された政府決定「2016~25 年における雇用サービスセンターのネットワークに関する計画」により、2025 年まで増やさないこととされている。これはセンターの活動の効率化を進めるとともに、後述の民間の雇用サービス機関(事業体)の設立を促すねらいがある。

センターの主な業務は、①労働者・使用者に対するアドバイス(職業訓練に関する情報提供、労働者の管理方法など)、②労働者に対する無料職業紹介、使用者に対する求職者の紹介、③労働市場情報の収集・分析、④職業訓練、⑤労働者の他地域への転職支援(そのための職業訓練、情報提供、各地域にある雇用サービスセンターの紹介、社会保険手続のアド

---

10 本項の主な内容は、2017 年 7 月に行った、MOLISA 雇用局、ハノイ雇用サービスセンター(DOLISA 設置)、ハノイ青年雇用サービスセンター(ホーチミン共産主義青年団設置)でのヒアリング調査に基づくものである。

バイスなど)、⑥失業保険の手続き、⑦労働に関する政策・法律の宣伝(周知)、⑧雇用に関するプロジェクトの実施、などである。

上記⑧のプロジェクトには、刑務所出所者、専門家、青年・大卒者、35歳以上の女性<sup>11</sup>、少数民族、障害者などの就職支援策がある。

多くの若者がハイテク工業・IT分野を希望しているが、就職するのは難しい。一方、低賃金や遠隔地の仕事、農業・水産加工などの職業は、採用が難しいというミスマッチが生じている。

就職難の大卒者ら高学歴者に対して、分野ごとに仕事を探したり、起業・創業を指導したり、方向性・適性をアドバイスしたりといった対策をとっている。

また、労働市場のバランスを考慮し、地方に働く場所をつくる、例えば、山岳地帯など都市部から離れた地方で医者になることを勧めており、そのため住宅費を補助している。

失業者に対しては、「職業相談」「職業紹介」「職業訓練」「失業手当の支給」を行う。国が職業訓練の費用を一人当たり月100万ドン(約5,000円)、最長6カ月まで負担している。費用は地方や職種(コース)で異なる。例えばドライバーの訓練コースであれば、1カ月100万ドン程度である。

訓練センターは、ほとんどの雇用サービスセンター(63のうち60)と同じ場所にある。実施している職業訓練で多い職種は、ドライバー(運転免許取得)、縫製、電子機械修理、バイク・自動車修理、溶接、金属加工(旋盤・フライス盤など)である。

企業への採用を前提にした紹介・職業訓練も実施しており、紹介料として、一人につき給与の30%以下を企業から徴収する。国内・外資企業ともこの仕組みを利用している。

ハノイ中央直轄市のセンターには九つの支局がある。ジョブフェアを1週間に2~3回実施しており、毎回求人企業60社、求職者1,000人程度が参加している。各支局はオンラインでつながっており、別の支局の求人企業、求職者が接触できるようになっている。他の地方のセンターとテレビ会議で面接できる設備もある。ジョブフェアでのマッチングの成功率は約25%で、1カ月当たり約1,000人が職に就けているという。

求人広告はセンター内に貼られている。また、ウェブサイト(vieclamhanoi.net)に求職者情報、求人情報を掲載している。利用登録すれば、同サイトにログインして、求人企業に履歴書を送ったり、求職者の連絡先などの詳細な個人情報を入手したりといったマッチングの手続きができるようになっている。

ホーチミン共産主義青年団が設置するハノイ青少年雇用サービスセンターでも、ウェブサイト(vieclamthanhvien.com.vn)に求人情報、求職者情報を掲載し、マッチングを行っている。最初は当事者どうしで連絡をとって採否を決めるが、採用になった段階では、職員が職場に行き立ち会う。「青年」に限らず、だれでも利用できる。

---

11 ベトナムでは、同年齢の男性に比べると軽作業において動作が鈍くなるとみられており、解雇されやすいという。

求人には 1 カ月当たり 15～20 社が登録している。ベトナムの現地企業が中心で、大卒者の求人は少ない。求人広告はセンター内に貼っているが、ウェブサイトを通じた紹介が一般的で、実際に同センターに足を運んで仕事を探す人は少ない。

### 3. 雇用サービス活動事業体

雇用サービス活動事業体は、人材紹介サービスなどを行う民間企業にあたる。事業の運営に当たっては、地方レベルの労働に関する国家管理機関から雇用サービス活動の許可を得なければならない。MOLISA 雇用局によると、こうした事業体は 2017 年 7 月現在で 216 社ある。主に中心都市であるハノイ市、ホーチミン市で事業を展開している。

日系人材紹介会社 C 社は、管理職や専門職、中間層を対象にしたマッチングサービスをハノイ、ホーチミン両市で行っており、1 カ月当たり 800 人以上の紹介を試みている。

まず、求人企業にヒアリングを行い、必要な人材についての情報を得る。そして、求職登録した人を面接したうえで、ニーズに合致した人材を求人企業に紹介する。その後、企業で二次面接が行われ、適した人材であれば採用になる。手数料は月給の 2 カ月分だという。また、企業が所定の料金を支払い、求人広告を同社のウェブサイトに掲載する「ウェブリクルーティングサービス」も提供している。

## 第 8 節 外国人労働者

### 1. 外国人がベトナムで勤務する条件

外国人のベトナムでの就労形態として、ベトナム法人との労働契約（政令 11/2016/ND-CP 号（以下、政令 11 号）2 条 1 項 a）や外国法人からの社内人事異動（同項 b）、外国法人がベトナム法人との間で締結した契約を履行するための従業員の長期出張（同項 c）が典型的である。ベトナム法人と締結しベトナムで就労する労働契約はベトナム労働法の規制に服することとなる。

外国人がベトナムで労働をするための条件は、労働法典 169 条 1 項によると、

- ① 十分な民事の行為能力を有すること
- ② 当該仕事に求められる専門水準、職業技術及び健康を有すること
- ③ ベトナムの法律及び外国の法律の規定に基づく犯罪者または刑事責任を追及されている者でないこと
- ④ 労働法典 172 条に規定する場合を除き、ベトナムの所轄国家機関により発行された労働許可証を有していること

とされており、例外的な場合を除きベトナム当局より発行された労働許可証を取得しなければならない。外国人労働者がベトナムで仕事をするに当たっては、労働許可証以外にも、査

証（ビザ）<sup>12</sup>、一時在留許可証（テンポラリーレジデンスカード）、個人所得税や社会保険（後述）など注意すべき点が多数存在するが、ここでは労働許可証の制度について紹介する。

## 2. 労働許可証の発給要件

労働許可証の発行要件は法令に基づいて定められているが、労働法典 170 条によると、外国人労働者の採用条件について、

- ① 国内の事業体、機関、組織、個人、請負業者は、ベトナム人の労働者が未だ生産・経営上の要求を満たし得ない管理、監督、専門業務及び技術労働についてのみ、外国公民たる労働者を採用することができる
- ② 外国の事業体、機関、組織、個人、請負業者は、外国公民たる労働者をベトナムでの仕事のために採用する前に、管轄当局にその必要を説明し、文書による承認を得なければならない

とされている。労働法典 169 条、170 条を受けて、労働許可証の発行要件は、政令 11 号及び、通達 40/2016/TT-BLDTBXH 号（以下、通達 40 号）に詳しく定められている。

これらによるとその要件は、

- ① ベトナムの法令に従い民事行為能力を有すること
- ② 業務遂行に支障のない健康状態であること
- ③ 管理者、最高経営責任者、専門家または技術者であること
- ④ ベトナム及びベトナム国外の法令に基づき罪を犯し、または刑事責任を追及されていないこと
- ⑤ 管轄当局に外国人労働者の雇用が文書で承認されていること

とされている。このうち、「管理者」とは、2014 年企業法 4 条 18 項<sup>13</sup>に規定される企業を管理する者または組織の長、次長とされている（政令 11 号 3 条 4 項）。「技術者」とは、一定の技術分野に関し 1 年以上の専門技術またはその他の専門教育を受け、その専門分野に関する仕事に 3 年以上従事した経験をもつ者とされる（政令 11 号 3 条 5 項）。また、「専

---

12 外国人のベトナムにおける就労を許可するものが労働許可証であるのに対し、外国人のベトナムへの入国を許可する証明書がビザである。労働許可証とビザはまとめて検討されることが多いので、ここではビザに関して概要のみ簡潔に紹介する。一般に、日本の旅券（パスポート）を保持している場合、ビザなしでの短期間の滞在が認められるが、ビザなし出入国・滞在の繰り返しに対しては規制があるため、日本とベトナムを頻繁に行き来する場合は商用ビザ（通例 3 カ月）を取得するケースが多い。在日本ベトナム大使館（領事館）においてビザの発給を受けることができるが、一例として、現地法人等が既にベトナムに存在している場合、ベトナムの出入国管理局で手続をしてベトナムから招聘状を出して日本で手続をするパターンがある。政令 07/2017/ND-CP 号により電子ビザ発給手続が定められたが、今後の運用を注視する必要がある。その他にもビザについては様々な注意点があるが、入国管理は、政府の方針によって時期に応じて制度や運用が変化するため、渡航前に最新の情報を確認されたい。

13 企業法 4 条 18 項によると、「企業の管理者」とは、社員総会の会長、社員総会のメンバー、会社の会長、取締役会会長、取締役、社長及び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者等をいうとされる。

「専門家」の要件の解釈が長年にわたって問題となってきた経緯がある。専門家の要件として、政令 11 号 3 条 3 項では、

- ① 外国の機関、組織、企業が専門家であることを認めた証明書を有すること  
または、
- ② 大学卒業レベル以上の卒業証明書（専攻分野はベトナムで就労する職位に適合すること）を有し、かつその専攻分野（ベトナムでの職位）に関する実務経験が 3 年以上あることが規定されており、これを証する文書を申請時に提出する必要がある。

### 3. 労働許可証が免除される場合

労働許可証を取得する必要のない例外が存在する（労働法典 172 条）。その例外とは具体的には、

- ① 有限責任会社の出資者または所有者
- ② 株式会社の取締役会の構成員
- ③ ベトナムにおける、国際組織、NPO 組織の代表事務所、プロジェクトの責任者
- ④ マーケティングのために 3 カ月に満たない期間ベトナムに滞在する者
- ⑤ ベトナム人専門家及びその時点でベトナムに居る外国人専門家には処理できない、生産・経営に影響を及ぼし、または影響を及ぼすおそれのある不測の複雑な事故や技術上の事態を処理するために、3 カ月に満たない期間ベトナムに滞在する者
- ⑥ 弁護士法の規定するところに基づいてベトナムでの弁護士業務の許可証を発行された外国人弁護士
- ⑦ ベトナム社会主義共和国が加盟する国際条約の規定に基づく場合
- ⑧ ベトナムで働く留学生（ただし、使用者は 7 日前までに省レベルの当局に届け出なければならない）
- ⑨ 政府の規定に基づくその他の各場合  
とされている。

なお、「有限責任会社の出資者または所有者」とは、実際に当該労働者自身が個人として出資をしている場合と解釈されており、日本の親会社からベトナム子会社（有限責任会社）に出向する者はこれにはあたらないと考えられている。したがって、このような者も労働許可証の取得が一般に必要となる。

上記⑨「政府の規定に基づくその他の各場合」との規定を受けて、政令 11 号 7 条 2 項は労働許可書発給不要の外国人労働者のカテゴリーとしてさらに詳しく以下のとおり定めている。

- ① 経営サービス、通信サービス、建設サービス、流通サービス、教育サービス、環境サービス、ファイナンスサービス、医療サービス、観光サービス、文化エンターテインメン

ト、運輸サービスを含む WTO とベトナムとの間で合意されたサービスに係る特定コミットメント 11 業種における企業内人事異動による外国人労働者

- ② ベトナム及び外国の権限機関によって締結された ODA に関する国際条約の規定あるいは合意内容に従う ODA プログラム・プロジェクトのための専門的及び技術的なコンサルティングサービスの提供、また、プログラム・プロジェクトの研究、構築、審査、評価、管理、実施を行う外国人労働者
- ③ 法律に従って、外務省が発行したベトナムにおけるメディア・プレス許可書を有する外国人労働者
- ④ 外国の機関・組織により、ベトナムにおける外国の外務代表機関または国際組織が管理するインターナショナル・スクールで教授・研究するために派遣された外国人労働者もしくは MOET によりベトナムにおける教育・訓練機関で教授・研究する目的を認められた外国人労働者
- ⑤ ベトナムにおける外国の外務代表機関または国際組織により認められたボランティア
- ⑥ 専門家、管理者、代表取締役社長、技術的な労働者の職位としてベトナムに従事し、勤務期間が 30 日以下及び 1 年間<sup>14</sup>の勤務期間の合計が 90 日以下の外国人労働者<sup>15</sup>
- ⑦ 中央レベルまたは省レベルの機関・組織が法律に従って締結した国際合意に基づいてベトナムで就労する外国人労働者
- ⑧ ベトナムにおける機関、組織、企業の実習に関して合意した外国における学校・教育機関で勉強している学生
- ⑨ ベトナムにおける外国の代表機関で就労しているスタッフの親族
- ⑩ 政府機関、政治組織、政治社会組織に就労するための公用パスポートを有する外国人労働者
- ⑪ 首相が MOLISA の要請によって決定するその他の外国人労働者

なお、労働許可証の取得が免除される場合であっても、勤務開始前 7 営業日前までに当局へ労働許可証が不要であることの報告、承認が必要となる（政令 11 号 8 条 2 項）。

もっとも、以下の免除の場合には緊急の必要性がありベトナムに入国する場合も考えられるところ、当局の承認を待っては対処できないため、かかる承認は不要とされている（同項）。すなわち、

- ① マーケティングのために 3 カ月に満たない期間ベトナムに滞在する場合（労働法典 172 条 4 項）

14 外国人労働者がベトナムで勤務を開始する日を起算点として連続する 12 カ月間をいう。（通達 40 号 9 条）

15 本規定により、数日のベトナム出張の間に仕事をするという場合には、労働許可証を取得する必要がないと解されている。

- ② ベトナム人専門家及びその時点でベトナムに居る外国人専門家には処理できない、生産・経営に影響を及ぼし、または影響を及ぼすおそれのある不測の複雑な事故、技術上の事態を処理するために、3カ月に満たない期間ベトナムに滞在する場合（労働法典172条5項）
- ③ 専門家、管理者、代表取締役社長、技術的な労働者の職位としてベトナムに従事し、勤務期間が30日以下及び年間の勤務期間の合計が90日以下の外国人労働者（政令11号7条2項e号）

の三つの場合である。

#### 4. 労働許可証の申請

外国人労働者を採用する場合、使用者は、省または直轄市の人民委員会委員長へ外国人労働者の需要を報告し承認を受けなければならない（政令11号4条1項）。この報告は、外国人労働者を雇用する予定日の遅くとも30日前までにMOLISA、または省の人民委員会の委員長に対して、所定の様式に従って行わなければならない（通達40号4条1項）。そのため、外国人労働者を雇用するに当たっては事前の手續に一定の期間を要することを念頭に置いて動く必要がある。

外国人が勤務を開始する予定日の15営業日前までに、雇用主は外国人が勤務する予定地のDOLISAに労働許可証発給の申請書類を提出しなければならない（政令11号12条1項）。DOLISAは、不備のない労働許可証発給の申請書類一式を受理してから7営業日以内に、労働許可証を発給することが定められているが（政令11号12条2項）、必ずしもこの期間で発給されるとは限らない。

ベトナムでの就労形態により労働許可証申請に必要とされる書類が異なるが、社内異動の際には、ベトナムに駐在員事務所または現地法人を設立する出向元企業の管理者、最高経営責任者、専門家または技術的労働者であって、当該出向元で1年以上勤務していることが要件となっており（政令11号3条1項）、それを証する書面の提出が必要である（政令11号10条7項a号）。したがって、例えば、中途採用で入社後1年未満の従業員をこの形で出向させることはできない。他方、外国法人がベトナム法人との間で締結した契約を履行するための従業員の長期出張の場合、当該外国人労働者をベトナムで就労させることが記載されている両法人間の契約書の提出が必要である（政令11号10条7項b号）。

その他、労働許可証発給の申請書類<sup>16</sup>について、政令11号10条によると、

- ① MOLISAの様式に従った雇用主の労働許可証発給の申請書

---

16 提出書類により、公証、認証が必要となるものがあるので注意が必要である。日本で作成、発行される文書はそのままではベトナム当局に受け付けられず、日本の公証役場、法務局、外務省での手續を経て、在日本ベトナム大使館（領事館）で合法化する必要がある。日本の地域によっては公証役場、法務局、外務省の手續を公証役場のみのワンストップサービスにより対応可能なところがある。

- ② 外国またはベトナムの当局から発行された健康診断証明書（有効期限 12 カ月）
- ③ いわゆる無犯罪証明書（有効期限 6 カ月以内、ベトナム当局が発効する無犯罪証明書を提出する場合もある）
- ④ 管理者、代表取締役社長、専門家若しくは技術的な労働者であることの証明書等が必要となる。

労働許可証の有効期間は上限 2 年とされているが（労働法典 173 条）、労働契約の期間や出向期間と同期間になるとも定められている（政令 11 号 11 条 1 項、2 項）。労働許可証の期間が終了となる場合には再発行手続があり、有効期間の残存期間が 5 日以上 45 日以下となった場合に申請する（政令 11 号 13 条 2 項、15 条 1 項）。

通達 23/2017/TT-BLDTBXH 号（2017 年 8 月 15 日公布、2017 年 10 月 2 日施行）により、労働許可証等のオンライン申請、発給の手続が新たに定められたが、既存の申請方式に則って手続をすることも引き続き可能である。今後の運用の変化を注視する必要がある。

## 5. その他諸規制

罰則に関し、労働許可証なくベトナムで働く外国人労働者は、ベトナム政府の規定するところにしたがってベトナム領土から退去強制させられるおそれがある（労働法典 171 条 2 項）。また、労働許可証を持たない外国人労働者を使用する雇用主は法律の規定に基づいて処分される場合がある。

## 6. 運用の実態

実務的に多いのは、社内に適切な人材がいないため、即戦力人材を日本本社で採用し、即座にベトナム法人に派遣したい場合である。日本人従業員をベトナム現地採用する場合、ベトナム子会社と直接労働契約を締結することになる。それを基礎にして、労働許可証を申請することができる。なお、この場合は親会社での 1 年勤務は不要である。現地採用の場合は、日本での採用と異なり、社内での待遇に差が出るのが労働者側からするとデメリットに感じられることもある。昨今、20 代、30 代の日本人が現地採用による現地雇用条件を厭わず積極的に就職活動をしている例も目にするが、優秀な人材確保のために現地採用を出向者と同様の待遇にするかどうか日本本社の側の判断が求められる。社内規定の変更により、柔軟に対応できれば人材獲得のチャンスが増えるものと思われる。なお、現地法人設立前に立ち上げ担当者を駐在させる場合、労働許可証の更新については、労働許可証の期限経過後は、政令上は再発行申請が必要という定め方になっている。労働許可証の期限が切れる前に再発行申請を行っても、当局の対応が遅く、労働許可証の有効期間を経過してもなかなか再発行が受けられないという事態も発生しているので、スケジュールに余裕を持った対応が重要である。



なお、労働許可証取得に関しても、ベトナムでは地域や担当官によって法令の解釈が違  
うことがありケースバイケースで対応が変わることがあるので、注意が必要である。

## 第4章 労働契約・労働条件

### 第1節 労働契約

ドイモイ政策は、国力の増強（による段階的な社会主義の完成）のために、社会主義国でありながら、一見これに矛盾するように思われる市場経済システムを活用するもの、ということになっている。同政策のもとで、国有企業の「社会化」（＝民営化）や、外資系企業の進出、民間における起業も活発になり、あわせて、当事者（使用者、労働者）間の自由な選択と交渉の結果として締結された労働契約に基づいて労働者が就労するいわゆる労働市場も形成されて、農業従事者が中心だった同国において急速に発展し、かつ普遍化している<sup>1</sup>。

労働契約については、2012年労働法典 10/2012/QH13（以下、労働法典）第3章が以下のように規定している<sup>2</sup>。すなわち、「労働契約」とは、労働者と使用者との間における、賃金を支払われる仕事、労働条件、労働関係における当事者各側の権利と義務に関する合意であり（労働法典 15 条）、原則として文書<sup>3</sup>により作成され双方がそれぞれ1部を保管しなければならない（労働法典 16 条）。締結は、自発、平等、善意、協力、誠実の原則にのっとり、自由に行われなければならないが、法律、労働協約または社会道徳に違反するものであってはならない（労働法典 17 条）。また、労働者の就労が開始される前に双方当事者により直接締結されなければならない<sup>4</sup>。

労働契約は、契約関係が設定される期間の定め方ないしその長さに基づいて、大きく以下の3種類に分類されている（労働法典 22 条 1 項）。

- ① 期間の定めのない「無期労働契約」
- ② 12 カ月から 36 カ月の期間を定める「有期労働契約」

---

1 ドイモイ以前は、国家が各人の就労先を決定する労働配置制度がとられていた。そこで、より条件の良い職を得るために、関係する行政官などに対する賄賂が横行していた。このような悪弊はベトナムの人々において求職活動に際しての常識として刷り込まれており、現在でも公務員になったり国営企業に就職したりする場合に関係者に大金の支払いが必要となることのほか、外国人技能実習生として来日する場合の高額な手数料・諸経費の支払いが「やむをえない」ものとして諦められがちであることの一因となっている。

2 なお、ここで説明する労働法における関係規定の細則を規定する法規範文書として、政令 05/2015/ND-CP（2015年1月12日）がある。

3 労働契約の成立に要式を必要としないわが国とは異なり、ベトナムにおいては、労働契約は書面により締結することが義務付けられている（ただし、「季節的・一時的な労働契約」のうち契約期間が3カ月未満のものについては、例外的に口頭での契約が認められている）。これは、事実上の労働関係に入った労働者について、使用者が書面の作成に応じない場合などにも広く労働法規を適用してこれを保護しようという日本的な発想と、労働者を保護するためには契約内容の明確化が必要であるから書面による締結を徹底させようというベトナム的発想の違いの表れと言える。それでは使用者の怠慢や違法によって契約書面が作成されなかった場合の当該労働契約自体の帰趨はどうなるのか、といった問題には、はっきりした回答が準備されていない。なお、かつては、労働契約は労働・傷病兵・社会省（以下、MOLISA）が作成・販売する用紙を購入して締結すべきこととされ、たとえその様式にしたがったものでも契約当事者が独自に作成して使用することは禁じられたほか、購入した用紙のコピーの使用さえも禁じられていた。しかし、この制度はあまりにも不合理であり、当然ながら実社会において定着しないまま廃止された。

4 ただし、12カ月未満の期間を定める契約については、一定の条件のもとで、1名が複数の労働者を代表してこれを行うことも認められている（労働法典 18 条）。

### ③ 12 カ月未満の期間を定める「季節的・一時的な労働契約」（例外的な短期労働契約）

このうち、「有期労働契約」または「季節的・一時的な労働契約」における契約期間の満了後も労働者を引き続き就労させる場合は、当該労働契約の終了の日から 30 日以内に改めて労働契約を締結しなければならない。これを怠ったまま労働者を就労させたときは、「有期労働契約」の場合は「無期労働契約」、「季節的・一時的な労働契約」の場合は 24 カ月を期限とする「有期労働契約」が新しく締結されたものと見なされる。また、改めて「有期労働契約」または「季節的・一時的な労働契約」を締結して就労させることができるのは 1 回のみで、その期間の満了後も引き続き就労させるときは「無期労働契約」を締結すべきこととされている（労働法典 22 条 2 項）。

なお、兵役や妊娠出産、疾病、労働災害またはその他の一時的な性質を有する理由により休職する労働者と一時的に交代させなければならない場合を除き、12 カ月以上の恒常的な性質を有する仕事のために、12 カ月未満の期間を定める「季節的・一時的な労働契約」を締結してはならない旨の制限は規定されているものの（労働法典 22 条 3 項）、労働法典は、そもそもどのような仕事がこのように「季節的」な仕事、「一時的」な仕事に当たるのかを規定していない<sup>5</sup>。他方で、最近まで、「季節的・一時的な労働契約」のうち契約期間が 3 カ月未満のものについては、社会保険の加入義務が免ぜられてきた。このため、特に建設業や販売業などを中心として、社会保険料の負担を免れるなどの目的から 3 カ月未満の期間を定める労働契約が多用されてきたが、2018 年 1 月 1 日以降、1 カ月以上の期間を定める労働契約は全て社会保険の適用対象とされた<sup>6</sup>。

労働契約の締結に先立って、使用者は労働者に、仕事の内容、就労の場所、労働条件、労働時間、休憩時間、労働安全、労働衛生、賃金、賃金の支払い形式、社会保険、健康保険、経営上・技術上の秘密保護に関する規定、及びその他、労働者が要求する労働契約の締結に直接関係を有する各情報を提供しなければならないが、労働者は使用者に、氏名、性別、住所、最終学歴、職業技術水準、健康状態、及び、使用者が要求する、労働契約の締結に直接関係を有するその他の情報を提供しなければならない（労働法典 19 条）。また、労働契約の締結に際しては、使用者による身分証などの原本預かり行為の禁止、損害賠償の予定の禁止などが定められている（労働法典 20 条）。

労働契約は、以下の各内容を含むものでなければならない。すなわち、①使用者またはその適法な代表者の名前及び住所（所在地）、②労働者の氏名、誕生年月日、性別、住所、ID

---

5 実務上、総務や人事、専門資格を必要とする業務は、12 カ月未満で完了する短期的な業務とは認められないとされている。

6 しかし、今度は、1 カ月未満の超短期の労働契約が多用されることになるおそれも否定できない。そこで、政府内では、有期労働契約を細かく区分することを止め、例えば「無期労働契約」と「有期労働契約」の 2 種類の契約類型を定めるに止めるべきとする意見が出されている。これは、労働者と使用者との自由な合意を奨励すると同時に、短期ないし超短期の労働契約類型を悪用させないためである。また、「季節的な仕事」及び「一時的な仕事」の定義規定を置くことや、ポジティブ・リスト化の必要性も議論されている。

等の番号、③就労の場所、④労働契約の期限、⑤賃金額及び賃金等の支払形式、⑥昇給制度、⑦労働時間、休憩時間、⑧労働保護設備、⑨社会保険及び健康保険、⑩職業技能水準向上のための制度にかかる各内容である。また、必要に応じて、秘密保持義務及びこれに違反した場合の賠償に関する内容も、契約事項として含むことができる（労働法典 23 条）。なお、労働契約には、その細則などを定める付録を設けることが認められており、労働契約と同様の効力を有する（労働法典 24 条）。

労働契約は、当事者双方が別に合意した場合及び法律が別に規定する場合を除き、当事者双方がこれを締結した日から効力を有する（労働法典 25 条）。労働契約の内容が違法なものである場合については、労働法典は裁判所に加えて労働監督機関にも当該労働契約の無効を宣言する権限を付与しているが（労働法典 51 条）、その後、2015 年民事訴訟法典 92/2015/QH13<sup>7</sup>において、裁判所がこの権限を有する唯一の機関とされている。

## 【運用の実態】

### (1) 労働契約締結過程の注意点

ベトナム人の労働契約に対する労働者の意識として特徴的なのは、日本のような新卒一括採用の後に終身雇用につながるといった感覚は無く、労働流動性が高い市場でジョブホッピング（転職）を繰り返してキャリアアップをしていくということが違和感なく行われている点にある。そのような日本人の感覚とは全く異なる慣行を意識したうえで労働契約の管理を検討すべきである。

日系企業で勤続年数が長いまたは管理者層になり月給が高額な者が増えてくるとともに、時間外賃金を支払わない年俸制の需要があるが、制度上、認められていないことに注意が必要である。時間外賃金について、詳しくは第 7 節を参照されたい。

例外的に労働契約書の作成が不要であるケースを除き、通常、日系企業では、労務管理の面から労働契約書を作成して締結している。3 カ月以上の労働契約で契約書を作成しなかった場合、そのような労働者の数に応じて、100 万ドンから 2,000 万ドンの罰金が科されるおそれがある（政令 95 号 5 条、政令 88 号 1 条 4 項）。

労働法典 19 条により、使用者はリストアップされている情報を労働者に対して労働契約前に通知する必要がある。そして、これらの事項について使用者から説明をしておくべきであり、当該説明を受けたことを確認する書面に労働者のサインを得ておくことも望ましい。

労働契約のフォームが公表されており（通達 21/2003/TT-BLDTBXH 号）、内容の追加修正等変更は可能とされているため、カスタマイズして使用されることが多い。

職務内容や勤務地は、労働契約に必要な記載事項とされている（労働法典 23 条 1 項、政令 5 号 4 条 3 項）。これらは、具体的に記載する必要があるため、例えば「ベトナム」、「業

---

7 2015 年 11 月 25 日公布、2016 年 7 月 1 日施行。

務全般」といった記載では広すぎることになる。そして、一度締結した労働契約の職務内容や勤務地は契約の内容となり、一方当事者の判断、つまり使用者の都合で勝手に変更することはできないことに注意が必要である。例えば、「通訳・翻訳」を職務内容として労働契約に記載して雇用した後に、会社はその能力や適性を判断して、工場のラインに配置換えをすることは労働法違反となり違法、無効となるおそれがある。この点を考慮し、実務的には使用者都合の転勤（勤務地変更）や配置換えの余地を残すため、あえて勤務地や担当業務を詳しく書きすぎず一定程度幅を持たせた記載にすることがある。詳しく書いてしまうとその記載に拘束され、勤務地変更や業務内容変更の都度当該労働者と新業務や新部署について合意し直す必要があるためである。使用者の判断で勤務場所、職務内容や部署をある程度変えてもその内容をカバーする形で規定することが望ましいといえる。なお、労働契約記載の就業場所とは異なる場所で勤務させた場合には、300万ドンから700万ドンの罰金を科されるおそれがある（政令95号7条2項a号）。

労働契約を締結する場合、原則として、使用者たる企業の法的代表者本人が署名する必要がある（政令05/2015/ND-CP号<sup>8</sup>3条1項a号）。しかし、労働者数が膨大な製造業（工場）などでは、法的代表者が全ての労働契約にサインをすることは現実的ではなく問題となっている。このような場合、契約書のサインを委任することが認められているが、指定の委任状の書式に従わなければならない（政令47/2015/ND-CP号3条1項）。なお、委任を受けた者は、他の者に再委任することはできないとされている（政令05号3条3項）。通達47号には、委任権限が存在しなかった場合の労働契約の成立や効力について規定していない。この場合、その後に実際に労働が開始されていれば労働契約が成立されたとみなされると考えられるが、定かではない。

労働契約に当たっては、兄弟・親戚など他人のID等を用いて就労する者が多いこと（年齢、居住地域などの詐称）や、一枚の労働許可証で多くの使用者と労働契約を締結する外国人が多いこと（労働管理に支障をきたす）などが問題となっている。また、そもそも現行の労働法典は労働関係が発生した場合に労働契約以外の契約類型を用いることを明確に禁止しておらず、脱法的に「役務提供契約」などの名目で労働力が使用されているケースも指摘されている。

## （2）兼業や転職にまつわる諸問題

労働法典21条には、労働者は複数の使用者と労働契約を締結することができるが、締結した各内容の十分な実現を保証しなければならないと規定されている。これにより、労働者の兼業の権利が明文で認められていると言える。よって、労働契約や就業規則で兼業を禁止することは労働法に違反し、そのような規定は無効と考えられている。在職中に競業他社へ

---

<sup>8</sup> 2015年1月12日公布、3月1日施行。

の就職の懸念があるケースや、労働者自身が副業として競業をするケースが見受けられ、これらを明確に規定する条文は無いものの、これらについても使用者が禁じることはできないという見解が通用している。

なお、採用の際に、退職後の競業他社への就職を禁じる旨の合意をすること（競業禁止条項を設けること）の可否も明確になっているとは言えないが、当事者の自由意思に基づく合意であることを理由に有効とも考えうる。もっとも、労働者に対する不当な制限にならないよう、例えば、退職時に使用者と労働者の間で競業他社へ転職しないことの合意を取り付けることや、その際に転職を禁じる期間や地域等を合理的な範囲内に限定することなどの配慮はしておくべきであろう。

また、転職と職場の秘密保持の関係にも注意が必要である。ベトナムにおいては概して情報管理に対する感覚が日本と比較して必ずしも厳格とは言えないところがあり、職場における情報管理については体制づくりと運用が重要である。また、ベトナムの労働市場は日本よりも流動性が高く、労働者が転職を繰り返すことが珍しくないため、担当者の退職や転職に伴い、事務所から電子機器やデータ等が持ち出され、あるいは紛失するといった事例も他人事ではない。

労働法典 23 条 2 項は守秘義務について、労働者が法律の規定に基づいて経営上の秘密・技術上の秘密に直接関連する仕事に携わるときは、使用者は経営上の秘密・技術上の秘密の内容、保護期限、権利利益及び労働者が違反した場合の賠償について労働者と書面により合意すると定めている。このことから、守秘義務が労働契約に当然付随する内容とまでは言えず、別途守秘義務契約を締結しない限り、労働者は守秘義務を負わないとも考えられる。実際に、労働契約に秘密保持条項を付加させる、守秘義務を定めた別書面で合意する、または就業規則などに労働者の守秘義務契約を明記するなどの対応もとられている。なお、労働者が「経営上の秘密・技術上の秘密に直接関連する仕事に携わらない場合に本条項の適用があるか、秘密保持契約が同条項違反となるかは明確でない。

### **(3) 法人設立の準備と労働・請負の区別**

日本の企業がこれからベトナムに進出するという際には、ベトナムでの法人設立前に、その調査や準備のためにベトナムにおいてベトナム人を採用したいというニーズがある。その際、①日本本社が直接ベトナム人を雇用する、または②日本本社が業務委託契約の形でベトナム人に設立前の準備を依頼するというパターンがありうる。

日本本社とベトナムにいるベトナム人が直接契約をする場合、日本の法令に基づき、強制保険に加入する等の対応が必要となりうる。

他方、労働契約ではなく、業務委託契約の形をとる場合、労働と業務委託の区別が問題となる。日本の労働法上、労働と請負の区別が論点になるが、端的に言えばその基準は判例により、指揮命令監督下にあるかどうかということを経験の事情を考慮して判断することと

なっている。これに対して、ベトナムでは労働と請負の区別はあまり明確な基準が確立していないようである<sup>9</sup>。業務委託契約という形をとる日本本社のメリットは、納税や社会保険料の手続や負担をベトナム人の個人の責任で行うという点にあるが、この場合には、労働契約とみなされるような疑義を排除するために労働契約の要素を持たない契約内容にすることに注意が必要である。例えば、月給ではなく業務内容に応じた報酬にするなどである。ベトナム人は日本でいうところの個人事業主として仕事を請けることもあるが、場合によっては当該ベトナム人個人の出資による小規模な法人をまず設立して、日本本社と当該法人との法人間契約が検討されることもある。

## 第2節 試用期間

労働法典は、「試用期間」について以下のように規定している。すなわち、使用者と労働者は、「季節的な労働契約」（12 カ月未満の期間を定める例外的な短期労働契約）を締結する場合を除き、「試用契約」を締結することができる（労働法典 26 条）。

試用期間の長さは仕事の性質と複雑さに基づいて合意される。ただし、一つの仕事について1回しか契約してはならず、かつ、その期間は、短大卒以上の専門・技術水準を要する仕事については60日、職業学校、専門学校卒程度の仕事については30日、その他の仕事については6日を超えてはならない（労働法典 27 条）。

試用期間中の賃金は当事者双方の合意によるが、その仕事に正規採用された場合の賃金額の85%を下回ってはならない（労働法典 28 条）。

試用の結果が使用者の要求水準を満たしたときは、使用者は当該労働者と労働契約を締結し、正規採用しなければならない<sup>10</sup>。他方、試用期間中における労働者の仕事ぶりが試用契約において合意された使用者の要求水準を満たさない場合や、労働条件が試用契約において合意された労働者の要求水準を満たさない場合は、当事者はどちらからでも、予告なく、かつ賠償の責任を負わず、いつでも当該試用契約を破棄することができる（労働法典 29 条）。

なお、試用に関する違反行為については、政令 88/2015/ND-CP 号が以下のように定めている。すなわち「季節的な労働契約」について試用期間を設定した使用者<sup>11</sup>、及び、試用の結果を労働者に通知しない使用者については、会社名等の公表または 50 万ドン～100 万ドン

---

9 ベトナムは、国の統治機構としては国会に権力を集中させている。裁判所が司法権を独立して有するという建前ではないため、法解釈の権限は裁判所ではなく国会の常務委員会が持っている。ベトナムにおいて判例制度の導入のために改革が行われているところであるが、最高人民裁判所によって裁判の判例としての指定公開が進められているものの、日本の判例のような先例拘束性や公開されている事例の蓄積があまりないとされている。

10 政令 05/2015/ND-CP（2015 年 1 月 12 日）号 7 条の定めるところにより、要求水準を満たしたか否かに関する通知は、短大卒以上の専門・技術水準を要する仕事及び職業学校、専門学校卒程度の仕事については試用期間満了の3日前まで、その他の仕事については試用期間の満了時に行わなければならない。

11 罰金とは別に、100%の賃金を支払うべきことが定められている。

の罰金、一つの仕事について労働者に複数回の試用契約の締結を要求した使用者<sup>12</sup>、法定の期間を超えて労働者に試用労働をさせた使用者<sup>13</sup>、正規採用された場合の85%を下回る賃金しか支払わなかった使用者<sup>14</sup>、及び、試用期間満了後に継続して労働者を使用しながら正規採用の労働契約を締結しない使用者については、200万ドン～500万ドンの罰金が規定されている。

### 【運用の実態】

試用期間が労働契約に含まれるか否かについて、未だ明確に規定されていないため、その取り扱いは企業によってまちまちである。労働契約の中に位置づけて社会保険の納付対象としている企業もある一方で、労働契約から切り離し、当該期間については社会保険を納付していない企業もある。また、試用期間中に労災事故が起こった場合の使用者の義務についても法は明確に定めていない。

また、実際には、試用期間について、使用者が試用期間を延長して扱うことで法定期間を超えるケースや、これに加えて、法定どおりの試用期間の賃金を保証しないケースも多い。さらに、近年、営業職などを中心に、正規従業員の採用に先立ってノルマを課し、これをクリアした者だけを正規採用する方法が広まっているが、これが労働法の規定する「試用期間」として行われているものであるか否かについては、必ずしも判然としない場合が少なくない。

こうした状況を踏まえ、政府内では、労働契約本体とは別個の「試用契約」の締結を当事者に義務付けたうえで、試用期間満了後の労働契約への自動移行（労働契約の締結なく就労継続した場合）などを規定することが検討されている。

なお使用者は、試用期間満了時に必ず労働者を雇用しなければならないわけではなく、試用期間終了のタイミングで契約関係を終了することもできる。この場合、事前通知及び経済補償は不要である。ただし、前述のとおり、関係の終了は、労働者が労働契約において合意された条件を満たさなかった場合とされていることに留意しなければならない。すなわち、試用期間中に労働者がこの条件を満たした場合には、試用期間終了後に継続（本採用の労働契約を締結）しなければならない。実務上、採用基準、試用期間に達成すべき水準が明確でないと継続するかどうかで使用者と労働者で見解の不一致を生むことが多い。

## 第3節 パートタイム労働者

労働法典34条1項は、パートタイム労働者を、1日または1週間について「通常」の労働時間よりも短い時間就労する労働者と定義している。したがって、例えば、ある職場におい

---

12 同上。

13 同上。

14 同上。



て「通常」の労働者の労働時間が6時間／日であれば、6時間／日に満たない労働時間を契約する労働者が、当該職場における「パートタイム労働者」ということになる。パートタイム労働者は、賃金と各権利及び義務についてフルタイム労働者と同様の取り扱いを受け、労働安全・労働衛生についても「同様」の配慮を受けるべきこととされている（労働法典 34条2項）。

もっとも、パートタイム労働に関する規定は現行の労働法典において初めて置かれたものであり、歴史が浅く、その内容は未だ概括的で、具体性に欠け、解釈が不明確な規定も少なくない。例えば、パートタイム労働者がフルタイムの労働者と同様の賃金を支払われ、各権利と義務を有するとは、どのような意味であるのか、これらの労働者に支払われる賃金額は当該地域の最低賃金月額を下回っても良いのか、退職手当、失業手当はどのように計算するのかなどが、いずれも十分に明らかにされていない。

### 【運用の実態】

パートタイム労働契約をする際に、労働者と使用者の間で1日当たり、1週間当たり、または1カ月当たりの勤務時間数を契約時に合意していることが望ましい。しかし、実際にそのように事前に決めておくことは難しいため、労働契約書には「月給は実際の勤務時間に基づいて計算される」という文言を入れておくことがある。毎月の給与額の変動により、保険料を算定するための基礎賃金も変動することになり計算や手続きが煩雑となる。

## 第4節 契約更新ルールと無期転換

有期労働契約を更新しないときは、当該期間の満了より15日前までに書面により労働者に通知しなければならない。有期労働契約の期間満了日より少なくとも15日前までに書面で労働者に契約終了の事前通告をしなかった場合、使用者は50万ドンから100万ドンの罰金が科されるとされている（政令95号7条）。

また、この規定とは別に、有期労働契約の期間満了後、30日以上にわたり新契約を締結しないまま当該労働者を使用したときは、従前の契約期間が12カ月未満であったときは24カ月の期間を定める有期労働契約が成立し、従前の契約期間が12カ月以上であったときは期間の定めのない労働契約が成立する旨が定められている。

さらに、期間の長短にかかわらず、有期労働契約を2度更新したとき（すなわち有期労働契約を2度連続して締結したのち、さらに続けて労働契約を締結するとき）は、期間の定めのない労働契約となる。

しかし、このような、より長期ないし無期の労働契約への自動転換制度については、転換を求める労働者とこれを避けたい使用者との間での様々な紛争の原因となりやすく、また特に更新回数を制限する無期転換制度については、少なくとも高齢者（健康を保証できない）

やベトナムで働く外国人労働者（労働許可証の期間は最大で2年間）などについて適合的でないことから、政府内でも見直しが検討されている。

なお、労働契約の期間を変更契約により変えることは、原則として1回のみ許容される（政令05号5条）。ただし、当該労働契約の種類を変更することは認められていない。

### 【運用の実態】

実務上は、試用期間に加えて有期雇用（最大3年）を1回更新して合計最大6年の期間は期間の定めのある契約の状態とすることができるため、この期間を活用して使用者は労働者を見極め、契約管理をすることが一般的である。有期契約であれば、正当事由がなくとも、契約期間が満了する際に契約を終了することが可能である。これを踏まえ、2回目の更新の際に労働者を無期雇用にするべきか、または契約を終了するべきか、よく検討し判断することが肝要である。労働者の数が多い場合には、採用時期や契約終了時期、更新時期を揃えることで労務管理を効率よく行うことができるとも言われているが、実際には随時採用活動を行っている企業も少なくない。

無期転換を避ける目的で、1年更新を繰り返す企業、解雇と再雇用を繰り返していると説明する企業もあるが、この手法は違法、無効となり、無期転換したものと判断されるおそれがあるので十分注意が必要である。

期間満了の後に継続して労働者が勤務を継続し、期間満了後30日以内に新しい労働契約が締結されない場合には、自動的に無期雇用とみなされることになる（労働法典22条2項）。そのため、事前に書類で労働者に通知し、期間満了とともに実際に勤務を止める等の明確な対応に留意すべきである。

## 第5節 最低賃金

最低賃金は、経済発展状況に応じて4段階に区分されたそれぞれの地域グループについて毎年規定・公布されている。

直近7年間の最低賃金の変遷は図表4-1のとおり<sup>15</sup>。

---

15 2016年から2020年までは毎年7%引き上げられるべきことが国会で決議された（2016年11月9日）。しかし、その程度の引き上げでは物価の上昇に追いつかず、實際上、労働者の最低家計費を満たすものとはなり得ていない。

図表 4-1 地域別最低賃金額(ドン/月)

	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2012年
第1地域	3,980,000	3,750,000	3,500,000	3,100,000	2,700,000	2,350,000	2,000,000
第2地域	3,530,000	3,320,000	3,100,000	2,750,000	2,400,000	2,100,000	1,780,000
第3地域	3,090,000	2,900,000	2,700,000	2,400,000	2,100,000	1,800,000	1,550,000
第4地域	2,760,000	2,580,000	2,400,000	2,150,000	1,900,000	1,650,000	1,400,000
政 令	141/2017 /ND-CP	153/2016 /ND-CP	122/2015 /ND-CP	103/2014 /ND-CP	182/2013 /ND-CP	103/2012 /ND-CP	70/2011/ ND-CP
公 布 日	2017.12.07	2016.11.14	2015.11.14	2014.11.11	2013.11.14	2012.12.01	2011.08.22
発 効 日	2018.01.25	2017.01.01	2016.01.01	2015.01.01	2014.01.01	2013.01.01	2011.10.01

注) 第1地域はハノイ市・ハイフォン市・ホーチミン市・ドンナイ省・ビンズオン省・バリアブントウ省などの主要都市部、第2地域はこれら各市・省の各地方都市や、その他の主要な省の都市部、第3地域はその他の省の都市部、第4地域はその他が該当する。

各地域グループの最低賃金は、(わが国のように1時間単位ではなく)月単位で定められている。これは、ドイモイ政策のもとで市場経済が導入される以前、人民が国家セクターで就労する国家丸抱えの労働者であった時代の労働観の影響を受けた、生活保障給の側面を重視した規定方法と言える。しかし、民間セクターや外資系セクターにおける多様な働き方が普遍化し、パートタイム労働や時間外労働など、時給での賃金計算が必要となる場面が増えた結果、このような最低賃金の規定方法は、雇用の現場などにおける混乱の原因となっている<sup>16</sup>。

このことにつき労働法典は、「労働者の賃金は政府が規定する最低賃金額を下回ってはならない」(労働法典90条1項後段)としたうえで、「最低賃金は、月、日、時間について、地域、産業ごとに確定される」と規定している<sup>17</sup>。しかし、実際に政府が公布しているのは月単位での地域別最低賃金のみである。したがって、1日ないし1時間単位の最低賃金額を把握したい場合には、この月単位の最低賃金を計算基礎としてそれぞれ算出せざるをえないこととなるが、法はその具体的な計算方法を規定していない。

そこで、月単位の最低賃金を用いた具体的な計算方法を模索するに当たり(当然ながら)

16 労働法典90条によると、「賃金とは、合意した仕事を実現するために使用者が労働者に支払う金員である」とされ、給与、職位に応じる報酬、手当、その他の追加的なものがあるとしながら、そのうちの給与が最低賃金を下回ってはならないと解されている。したがって、最低賃金は、手当などを除く基本給の部分との関係で意識されなければならない。最低賃金は、全ての労働契約に適用され、その期間の長短などによって適用が排除されることはない(政令153号2条)。

17 産業別の最低賃金は、産業別労働協約において定められるが、政府が公布する地域別の最低賃金を下回ってはならないこととされている(労働法典91条3項)。

問題となるのは、1カ月の長さが各暦月によってまちまちであるということである。このため、月によって一定の労働時間当たりの最低賃金額に濃淡が生じることとなる。したがって、もし月単位の最低賃金をその月の法定労働日の数で除すことにより1日単位の最低賃金額を算出したり、さらにこれを1日当たりの法定労働時間数（8時間）<sup>18</sup>で除して1時間単位の最低賃金額を算出したりする場合は、月によって1時間当たり、1日当たりの最低賃金額も変動することになる。これは、労働者とその家族の最低生活を確保するという最低賃金制度の趣旨<sup>19</sup>に照らして不合理というべきである。また、そもそも各暦月の法定労働日自体、使用者による週休日などの配置（原則として週1回、連続24時間以上。困難な場合は例外的に1カ月平均4日以上を付与）<sup>20</sup>を待たなければ確定することができない仕組みとなっている。他方、もし12カ月分の指定賃金額を年間の法定労働日数や法定労働時間数で除す方法によって1日単位、1時間単位の最低賃金額を算出するとすれば、それぞれの月における1日単位、1時間単位の最低賃金額の総和と月単位で定められている最低賃金額（毎月同額）との整合が取れない場合が生じ、強行規定としての性質に照らして問題が生じる。

このように、月単位の地域別最低賃金額をもとにして1日単位、1時間単位の（明確かつ妥当な）最低賃金額を算出することは困難というべきであるが、強行法規である最低賃金制度の違反に対してはもちろん罰則が定められているので注意が必要である。具体的には、政令88/2015/ND-CP（2015年10月7日公布）が、最低賃金に違反した使用者について、最低賃金違反の給与が支払われた従業員が1名～10名の場合は2,000万ドン～3,000万ドン、11名～50名の場合は3,000万ドン～5,000万ドン、51名以上の場合は5,000万ドン～7,500万ドンの罰金を規定している。

ちなみに、月給制、週給制、日給制及び時給制の労働に対して支払われるべき賃金額の確定方法については、政令05/2015/ND-CP号22条及び労働・傷病兵・社会省（Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs：以下、MOLISA）通達23/2015/TT-BLDTBXH号<sup>21</sup>4条1項が次のように規定している。

- ① 月給制の賃金額は労働契約において確定される
- ② 週給制の賃金額は月給制の賃金額の12カ月分を52（週）で除して確定される
- ③ 日給制の賃金額は月給制の賃金額を当該月における「通常の労働日数」（陽暦の暦月について、企業が選択する法定の制度に基づき1カ月平均4日以上を保障する所定労働日数）で除して確定される

---

18 労働法典104条1項（なお、1週48時間）。ただし、1週間の総労働時間が48時間以内であれば1日の労働時間を10時間とする日を設けることができる（104条1項、2項）。

19 労働者個人の生活確保を念頭に置くわが国と異なり、ベトナムの最低賃金制度は、労働者個人及びその家族の最低生活保障を掲げている（労働法典91条1項）。もっとも、実際には最低生計費の6～7割しかカバーしていないと言われている。

20 労働法典110条各項。

21 2015年6月23日公布、8月8日施行。

④ 時給制の賃金額は日給制の賃金額を「通常の労働時間数」（1日8時間、1週48時間を超えない範囲内で定められる所定労働時間数）で除して確定される

このように、週給制、日給制及び時給制の賃金額はいずれも、労働契約において1カ月当たりの賃金額が確定されて初めて算出することが可能になるという、最低賃金制度と同様のまわりくどい制度となっている。また、（なぜか最低賃金制度においては確定対象とされていない週給制の賃金額の算定方法を例外として）月給制、日給制及び時給制のいずれもが、最低賃金制度と同様に、月によって一定時間当たりの賃金額に濃淡が生じるという問題を抱えている<sup>22</sup>。

なお、政府が1カ月単位の最低賃金額のみを決定・公布するのは、1日単位・1時間単位の最低賃金額については上記の（契約上の賃金額を算定基礎とした週給額、日給額または時給額の確定に関する）計算方法を準用してこれを算出させる趣旨である可能性も否定できないが、少なくとも明文にそのような準用や読み替えを定める規定は見当たらない。

以上のようなベトナムにおける最低賃金制度の問題点は、いわゆる非正規雇用労働者や短時間勤務労働者の処遇を考える場合にとりわけ顕在化する。すなわち、まず日給制や時給制で働く非正規雇用労働者について検討すると、一定時間当たりの最低賃金額が不明であったり、月によって変動したりすることは、（比較的立場や収入が安定している正社員などについてはある程度目をつぶることができるとしても）それらの非正規雇用労働者が一般に低所得かつ不安定な地位に置かれていることを勘案すれば不合理というべきだろう。また、月給制で働く短時間労働者について検討すると、特に当該職場に同種のフルタイム労働者が存在しない場合においては、（仮に最低賃金の確定について前述の政令05号22条1項、MOLISA通達23号4条1項の規定が準用されると考える場合でもなお）政府が公布する1カ月単位の最低賃金額がそのまま当該短時間労働者の1カ月単位の最低賃金額になると解釈することも可能である。その労働時間が法定労働時間に対して相当程度短い場合には、最低賃金額を公布する政府やこれら短時間労働者を雇用する使用者の意図から乖離した結果を生じて無用な紛争の原因となることも考えられ、また労働者自身にとっても、保障されるべき最低賃金の計算方法が不明であることはその権利保護の観点から望ましくないというべきである。

以上の問題点については、ベトナムの関係当局も従前からある程度認識しており、例えば2012年に旧労働法典が現行の労働法典へと全面改正された際に、特に短時間労働者の最低賃金額を明確にすることの必要性などが国会において議論されていたが<sup>23</sup>、未だ明確な対策

---

22 この点については、わが国においてもいわゆる月例賃金制度のもとで就労する正規労働者などについては一定程度同様の問題が生じているが、例えば各種割増賃金額の計算に際して必要となる1時間当たりの賃金額の算出方法については、労基則19条1項4号が「月によって定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数）で除した金額」と規定するなど調整方法が設定されており、ベトナムの立法関係者においても参考とされたいところである。

23 “Đề xuất trả lương tối thiểu theo giờ”, VnEconomy (NGUYỄN VŨ, 2011年12月15日), <http://vneconomy.vn/thoi-su/de-xuat-tra-luong-toi-thieu-theo-gio-20111215103916709.htm>

は講じられていない。

なお、現行の労働法典において政（公）労使の3者構成による国家賃金評議会が設置され、毎年の最低賃金額の調整内容について、物価の変動状況などをもとに労働者保護の観点から政府に建議を行っている<sup>24</sup>。

### 【運用の実態】

ベトナムの最低賃金は上昇傾向にあるが、他のアジア諸国と比べると、最も低賃金の部類とはいええないものの依然として比較的優位な（低廉な）水準にあると評価され、低廉な労働賃金がベトナム投資の魅力にあげられることが多い。もっとも、質の良い労働力が、最低賃金と同程度の給与水準によって十分に得られるとは限らず、実際には最低賃金を上回る給与を支払わないと労働力の確保は難しいといわれている。前述のとおり、最低賃金の上昇幅は抑え目になってきてはいるものの、この上昇傾向が続けば、低廉な労働力を期待している企業にとっては、ベトナムは魅力的でなくなる可能性もある。さらに安い労働力を求めて、ミャンマー、ラオス等へ目を向ける企業も増えていくことが懸念される。他方で、単に最低賃金の金額だけでなく、インフラの整備状況（電力供給、道路整備等）や労働者の能力（識字率等を含めた基本的な能力を含む）、生産効率等、様々な要素を総合的に検討して、ベトナムに注目する企業も多いように感じられる。

企業では通常、賃金テーブル（第8節参照）で労働者の賃金体系を管理しているが、最低賃金が上がると、その上昇率を参考に昇給や賃金テーブルの改訂が行われることが少なくない。もっとも法令上は、最低賃金が上昇しても、それに連動して賃金や給与体系を見直すことが義務付けられているわけではない。あくまで上昇した最低賃金より下の水準になる労働者の賃金のみ、これを上回るようにすることが使用者の義務である。しかし実情は、物価が上昇していること、ベトナム人労働者にとって最低賃金程度では生活費を十分に賄えるとはいえないこと、及び最低賃金上昇を受けた賃上げのムードがあることから、最低賃金が上がると同じタイミングで同程度の上昇幅について事業場全体の賃金が全体的に上昇することが通常期待されている。この雰囲気を受けて、使用者は、職場の生産性（労働者の士気）の向上やストライキ未然防止等の観点から、同業他社の動向も踏まえて賃上げを検討するというのが実情である。

## 第6節 就業規則

10名以上の労働者を使用する使用者について、文書により就業規則を備えることが義務

---

24 この3者構成の内訳は「公」＝政府（MOLISA）、「労」＝労働組合（ベトナム労働組合）及び「使」＝（使用者代表組織）だが、「公」に労働・傷病兵・社会省以外の関係省庁も加えるべきとの意見や、学識経験者などニュートラルな立場の構成員を増やすべきとの意見が政府内外に根強く存在する。

付けられている。必要的記載事項は、①労働時間・休憩時間、②職場における秩序、③職場における労働安全・労働衛生、④使用者の財産及び経営上・技術上の秘密、知的財産の保護、⑤労働者の各労働紀律違反行為及び各労働紀律処分（懲戒処分）、物的責任（損害賠償）である。就業規則の作成・公布・届出についてはわが国と類似の手続きが規定されている。すなわち、当該事業場の労働者代表からの意見聴取義務、当該事業場における掲示などを通じた周知義務、及び所轄機関への届出義務（10日以内）である。ただし、わが国と異なり、届出後15日を経て発効する旨が定められており、届出が明確に効力発生要件とされていることに注意が必要である。また、わが国労働契約法におけるような、就業規則の不利益変更による個別的労働契約内容の変更は規定されていない。なお、意見聴取が義務付けられている労働者代表については第6章第1節「労働者代表システム」の項目を参照のこと。

なお、労働者が10名未満の事業場の場合、就業規則を登録する必要が無いとされているが、就業規則を登録できるかについては規定されていない。この場合、書面による就業規則を発行するに当たり、当該就業規則の効力はその就業規則の内容として定めるものとされた。書面による就業規則を作成しない場合、使用者と労働者は労働紀律と物的責任について合意し、それを労働契約の中に規定することとされている（通達47号10条4項）。会社の労働者数が10名以上になったものの、就業規則が事業所に存在しない場合、500万ドンから1,000万ドンの罰金を科されるおそれがある（政令95号15条2項a号、政令88号1条12項）。

### 【運用の実態】

就業規則は労働・傷病兵・社会局（Department of Labour, Invalids and Social Affairs：以下、DOLISA）に届け出なければならない（労働法典120条）が、届け出た就業規則に対して、内容に労働法違反等がある場合には7営業日以内に就業規則の修正、再届出を指導されることがある。もっとも、実際に7営業日などの期間が遵守されるとは限らず、スケジュールが遅れることが少なくない。一般論として、ベトナムにおいては、法規範文書に定める法定の日数が遵守の対象というよりはむしろ努力目標化している面があり、注意が必要である。

作成された就業規則は従業員に通知され、勤務地に掲示されなければならない（労働法典119条4項）が、この点、労働者に対して掲示し見せるという点は軽視され、または見落とされがちである。

## 第7節 労働時間・割増賃金制度

### 1. 労働時間

通常の労働時間は、1日8時間、かつ週48時間を超えないものとされる（労働法典104条1項）。使用者が週当たりで通常の労働時間を定めた場合、これを1日10時間、週48時間を

超えないものとしなければならない（労働法典 104 条 2 項）。深夜労働時間は午後 10 時から午前 6 時までであり、これは割増賃金に影響する（労働法典 105 条）。

## 2. 休憩と休暇

労働者は、8 時間連続勤務の場合に最低 30 分（深夜勤務時間である午後 10 時から午前 6 時の間は 45 分）の休憩を取ることができ、これらは労働時間に含まれる（労働法典 108 条）。交代制勤務の場合、次の勤務までに 12 時間を空けなければならない（労働法典 109 条）。

労働法上、週 40 時間勤務が推奨されているものの週休 2 日は義務ではなく、他方、週休 1 日は確保されなければならない（労働法典 104 条 2 項、110 条 1 項）。実際に土曜日も操業している現地の企業は少なくない。労働の周期のために労働者が毎週の休憩を取ることができない特別の場合においては、使用者は労働者に平均して 1 カ月に少なくとも 4 日の休憩を保証しなければならない（労働法典 110 条 1 項）。使用者は、毎週の休憩を日曜日または週におけるその他の固定の曜日とすることを決定する権利を有するが、これを就業規則に記載しなければならない（労働法典 110 条 2 項）。

年次有給休暇は、有害・危険な業務に従事しない通常の労働者は 12 日間となっており（労働法典 111 条 1 項 a 号）、他方、重労働、有害、危険、または MOLISA が保健省と共同で公布するリストに基づく生活環境が過酷な場所で勤務する者、もしくは未成年の労働者または障害者については、14 日間となっている（労働法典 111 条 1 項 b 号）。この年次有給休暇は 5 年勤務ごとに 1 日ずつ増加する（労働法典 112 条）。使用者は、労働者の意見を参考にした上で毎年の休日のスケジュールを定める権利を有するが、労働者に事前に通知しなければならない（労働法典 111 条 2 項）。労働者は、年休を分割して取得すること、または最大で 3 年分を合わせて取得することにつき、使用者と合意することができる（労働法典 111 条 3 項）。いずれの場合も、使用者と労働者の十分なコミュニケーションによる、事業の遂行と休暇の取得の調整が重要である。

未消化の年次有給休暇は、日本とは異なり、金銭により清算されなければならないので注意が必要である（労働法典 114 条 1 項）。年次有給休暇清算時の 1 日当たりの清算額は、勤続期間が 6 カ月以上の労働者の場合は直近 6 カ月の労働契約書に記載された平均給与<sup>25</sup>を、勤続期間が 6 カ月以下の労働者の場合はその総期間の労働契約に記載された平均給与を清算する前月の通常の労働日数で除した額となる（労働法典 114 条 2 項、政令 05 号 26 条 3 項、4 項）。これに未使用の休暇日数を掛けることで、清算額を算出することができる。

---

25 平均給与の計算に含まれるまたは含まれない手当等について、詳しくは通達 47/2015/TT-BLDTBXH 号 4 条 2 項、3 項、14 条 3 項を参照。



### 3. 祝日

労働者は、有給で以下の祝日（合計 10 日）を享受することができる（労働法典 115 条 1 項）。

- ① 陽暦の正月（陽暦の 1 月 1 日）
- ② 陰暦の正月（いわゆる旧暦正月、テト。毎年、5 日間が政府により指定される）
- ③ 戦勝記念日（陽暦の 4 月 30 日）
- ④ メーデー（陽暦の 5 月 1 日）
- ⑤ 建国記念日（陽暦の 9 月 2 日）
- ⑥ フン王忌日（陰暦の 3 月 10 日）

なお、ベトナムで働く外国人労働者は、上記の所定の祝日のほか、母国の伝統的な正月につき 1 日、及び母国の建国記念日について 1 日、休暇を取ることが認められている（労働法典 115 条 2 項）。

その他、結婚や家族の死亡等による慶弔休暇も以下のとおり存在するが（図表 4-2 参照）、労働者は使用者に休暇取得を通知しなければならない（労働法典 116 条 1 項、2 項）。

図表 4-2 慶弔休暇

無給/有給	事由	日数
有給	当該労働者自身の結婚 実父母・義父母・配偶者・子供の死去	3 日間
	子供の結婚	1 日間
無給	父、母、実の兄弟の結婚 祖父母、実の兄弟・姉妹の死去	1 日間

#### 4. 時間外労働

時間外労働とは法律、労働協約または就業規則に規定された労働時間以外の労働時間をいい（労働法典 106 条 1 項）、労働者の同意を得てこれに従事させることができる（労働法典 106 条 2 項 a 号）。

時間外労働には上限があり、1 日の労働時間の 50%、1 カ月 30 時間、1 年間 200 時間を超えてはならない（労働法典 106 条 2 項 b 号）。もっとも、特別な場合には 1 年間 300 時間まで年間の時間外労働時間の上限を拡大することができる。その特別な場合とは、労働者が①輸出用の織物・皮革・靴・農林水産品の生産・加工、②発電・電力供給、通信、石油精製、給排水、③その他、緊急で遅延できない作業に従事する場合で、当局に通知することにより 1 年間で 300 時間まで時間外労働が可能になる（政令 45/2013/ND-CP 号 4 条 2 項）。また、④即時の収穫または収穫後即時の加工を要する農林水産業・塩業の季節生産業務または⑤織物・縫製、皮革・靴、電子部品取付けの分野を含む発注者が納期を指定する商品の加工作業をする 12 カ月以上の労働契約の労働者は、時間外労働が 1 カ月 32 時間、1 年間 300 時間まで可能となる（通達 54/2015/TT-BLDTBXH 号 6 条）。使用者が、時間外労働時間の年間の上限を 300 時間にしたい場合、それを実施する 7 営業日前までに、管轄当局となる中央直轄市または省の DOLISA、または工業団地管理委員会に書面で通知しなければならない（政令 81/2012/ND-CP 号 2 条）。

1 カ月に時間外労働を行う日が多く続いたときは、使用者は労働者が休むことができなかつた期間分の代休を取得できるように調整・配置しなければならない（労働法典 106 条 2 項 c 号）。

#### 5. 時間外労働割増賃金

時間外労働に対しては、通常の賃金を次のように割増して支払わなければならない（労働法典 97 条各項）。

- ① 平日の時間外労働は 150%
- ② 週休日労働は 200%
- ③ 祝日または有給休暇日労働は 300%
- ④ 深夜労働はさらに 30%
- ⑤ 深夜かつ時間外労働はさらに 20%

もっとも、この計算方法は、起こり得る様々な場合をカバーしきれておらず、時間外労働割増賃金の計算方法に疑義が生じていたところ、通達 23/2015/TT-BLDTBXH 号によって図表 4-3 のとおり明確化された。

図表 4-3 時間外労働割増賃金の計算方法

時間外労働の場合分け	割増率
平日時間外労働(深夜ではない場合)	$W \times 150\%$
週休日労働(深夜ではない場合)	$W \times 200\%$
祝日または有給休暇日労働(深夜ではない場合)	$W \times 300\%$
深夜労働(時間外ではない場合)	$W \times 130\%$
平日時間外かつ深夜労働	$W \times 150\% + W \times 30\% + W \times 20\%$
平日時間外かつ深夜労働(非深夜にも時間外労働をした場合)	$W \times 150\% + W \times 30\% + W \times 150\% \times 20\%$
週休日の時間外かつ深夜労働	$W \times 200\% + W \times 30\% + W \times 200\% \times 20\%$
祝日または有給休暇日の時間外かつ深夜労働	$W \times 300\% + W \times 30\% + W \times 300\% \times 20\%$

注: 通常の労働時間の時間単価をWとする。

なお、時間外労働割増賃金の計算根拠となる通常の労働時間の時間単価に、以下のものは含まれない(通達 23 号、政令 47 号)。

- ① 時間外労働割増賃金
- ② 深夜労働割増賃金
- ③ 年次有給休暇、祝日、有給休暇賃金
- ④ 賞与
- ⑤ シフト中の食事代
- ⑥ 交通費、電話代、住宅賃料、保育費用、養育費用の補助金
- ⑦ 家族の死亡、結婚、労働者本人の誕生日に対する補助金
- ⑧ 労災、職業に関連する疾病に対する補助金等その他の補助金
- ⑨ 労働契約上の業務または職位に関係の無い補助金、手当

## 6. 罰則

時間外労働に関する使用者の違反について、罰則の定めがある。時間外労働の延長申請をせずに労働者に対して年間 200 時間以上の時間外労働をさせた場合について、200 万から 500 万ドンの罰金が規定されている(政令 88/2015/ND-CP 号 1 条 11 項 c 号)。

労働法典 104 条の通常の勤務時間(1 日 8 時間、1 週 48 時間)を超える時間で労働者に勤務を行わせた場合や、労働者の同意なしに労働者に時間外勤務を行わせた場合には、2,000 万から 2,500 万ドンの罰金を科されるおそれがある(政令 95 号 14 条 3 項)。

法定の時間外労働の時間数を超えて労働者に時間外労働をさせ、または週休や祝日等に 1 日当たり 12 時間を超えて労働者に時間外労働をさせた場合には、使用者は 2,500 万ドンから 5,000 万ドンの罰金を科されると規定されている（政令 95 号 14 条 4 項）。それだけでなく、1 カ月から 3 カ月の業務停止とされることも規定されている（政令 95 号 14 条 5 項）。

これらの違反は、DOLISA の調査や税務調査の際に指摘を受けることがある。

## 【運用の実態】

### (1) 時間外労働手当や休日の運用状況

日系企業は（特に大規模な工場ほど）十分に労務管理体制を構築し時間外賃金を確実に支払っている傾向にあり、時間外賃金未払いの紛争になるということはほとんど聞かない。

マネジメント層にベトナム人スタッフが増えるにつれて、給与の上昇と裁量のある働き方のバランスの問題が発生している。高額な基本給や手当を設定して、企業と労働者の合意のもと、残業代を払わないことにしているケースがあるようだが、労働者から時間外賃金を請求された場合に支払いを逃れられるとは言えない。

会社が従業員に日曜出勤を命じた場合、予め振替休日を指定して週休日労働手当を払わないという対応はベトナムの労働法上は許容されていないと解される。例えば、機械や設備のメンテナンス担当従業員は、工場が稼働していない日（日曜日）に出勤するとした場合、日曜に出勤を命じる段階で振替休日を会社が指定して強制的に振替休日を取らせるといったことは適法とは言えない。こういったニーズに対応する代替策として、上記のとおり、就業規則に部署ごとに異なる曜日の週休を規定することは認められている。

使用者は、労働者と協議及び事前通知のうえ年休のスケジュールを決定することができる（労働法典 111 条 2 項）が、年休のスケジュールについて必ず労働者の希望に使用者が従わなければならないという法的義務は無いとされている。

ベトナムの日系企業で勤務する日本人は、日本の祝日とベトナムの祝日のギャップに悩まされることが少なくない。すなわち、ベトナムが祝日であっても日本本社から仕事の連絡があるためベトナムの祝日を実質的に享受できないことがある。また、そもそもベトナムの祝日の合計日数は日本に比べて少ない。ベトナム人は有給休暇を取得することでワークライフバランスをとっているものの、日本人については、現地法人の運営管理上、日本人が不在にできない状況であったりするなど様々な背景事情からベトナムにおいて積極的に有給休暇をとれるという雰囲気にならないことがある。こうした問題点を意識し、日系ベトナム法人においても、日本の休日の日程や日数を参考に、ベトナムの祝日以外に任意に休日を定める、または休暇が取りやすくなるように工夫しているところもある。

週休日労働の割増率は 200%となっているが、企業の中にはこれを避けるために、週休日に出勤した労働者に代休を与えて、一週間や一か月間の勤務日数に結果的に変化がないことを根拠に一切賃金を支払わないという対応や、代休を与えた上で 100%分（つまり平日と同

じ給与)のみを支払うという対応(すなわち、本来週休日労働のため200%の割増賃金を支払わなければならないところ、代休+100%の賃金支払をこれに代えるという判断)をしているところがあると耳にするが、労働法上はそもそも、週休日出勤に対する割増賃金は労働者に支払われなければならない、代休を与えてこれに代えることは認められていない。ある企業はDOLISAに対して、就業規則で週休日労働に対し代休を付与することを規定する交渉したものの、その際の担当官には上記の理由で受け付けられなかったという事例がある。

## (2) 時間外労働の上限に関する状況と対応

時間外労働時間の年間200時間という上限に関し、これは他の東南アジアの労働法と比較して厳しい基準であると言える。そのため、労使双方から改正の要望がでている。労働者は賃金を得るために残業を希望することが決して少なくはない。労働時間の上限については改正に向けた議論が続いていると見られており、今後の動向を注視する必要がある。実際には労使双方の合意で200時間を超える残業をさせ、かつ合意文書を作成している企業もあると言われるが、当該文書の存在をもってしても適法とはならないことに留意しなければならない。

これに対し、企業は労働者のシフトを組み、三交代制などで対応している。日本でいうところの36協定のような形で柔軟な時間外労働を可能にしたいという需要はあるが、現状、制度として認められていないため注意が必要である。なお、曜日も含めたシフトを就業規則で決めておくことはできるため、従業員や部署によって週休日が異なるという形は可能である。

## 第8節 賃金テーブル

使用者は企業内の各職位や職務等に応じた賃金水準を設定した賃金テーブルを作成し、地方当局に届け出なければならない(労働法典93条1項、2項)。また、賃金テーブルを作成する際に、使用者は企業内の労働組合の代表部から意見を聴取しなければならない。

賃金テーブルの中の職位や職務、賃金は企業の判断によって任意に定めることができるが、作成に当たって従うべきルールも存在する。まず、賃金テーブルを作成する際には職位等の上下等級間で5%以上の差を設けなければならない(政令49/2015/ND-CP号7条2項)。また、通常の労働条件において最も基本的な業務を行う労働者の最低賃金は、地域別最低賃金を下回ることはできず、職業訓練を受けた労働者の賃金は地域別最低賃金より7%以上高く設定しなければならない(政令49号7条3項a号、b号)。重労働、有害、危険な業務に従事する職務、職位の賃金は、通常の場合と比較して5%以上高くなければならず、また、特別な重労働、有害、危険な業務の場合は7%以上高くなければならない(政令49号7条3項c項)。

行政による査察の際に、賃金テーブルが上記に従って作成(届出)されているか、賃金

支払いと整合しているか等を確認され、修正、補足の指導を受けることがある。

賃金の支払期限に関し、時間、日、週により賃金の支払いを受ける労働者は、勤務した時間、日、週の後に支払いを受け、または当事者双方の合意に基づいてまとめて支払いを受けることができるが、まとめて支払いを受ける場合であっても、少なくとも 15 日に一度、支払いを受けなければならないとされている（労働法典 95 条 1 項）。月給制の労働者は、1 カ月に一度、または半月に一度、賃金の支払いを受ける（労働法典 95 条 2 項）。出来高制、請負制の労働者は、当事者双方の合意したところにしたがって賃金の支払いを受けるが、仕事が数カ月にわたるものであるときは、毎月、その月において達成した仕事量に応じた賃金の支払いを受けることができる（労働法典 95 条 3 項）<sup>26</sup>。

なお、通達 32/2013/TT-NHNN 号により、ベトナム国内における外貨使用が制限されており、ベトナム非居住者及び外国人に対する賃金は外貨建てで合意することが認められている（4 条 14 項）。他方、政令 05 号 21 条 3 項はその他の場合について、賃金はドン建てとすることを定めている。

### 【運用の実態】

賃金の内訳に関し、企業によって基本給と通勤手当のみ支給しているところもあれば、基本給を低くし、役付手当、繁忙手当、住宅手当などの様々な手当を支給しているところもある。

賃金テーブルの職位間や賃金ランクをどのように細かく設定して、どのように 5%の差をつけるべきかは必ずしも明らかではない。また昇給基準の定め方（業績評価や勤続年数等）についても法令上、明らかではない。これらは各企業が工夫し、ケースバイケースで DOLISA との相談、協議により設定しているのが現状である。

実務上は、最低賃金上がる度に賃金テーブルも上方修正して対応している企業もあるが、勤続年数の長い労働者の給与水準が高騰していくことが懸念となっている。

賃金体系を改定するごとに、新たな賃金テーブルを登録し直す必要がある。賃金テーブルを作成しない若しくは登録しない場合、記載に不備がある場合、当局の修正指示に従わない場合、事業場での公開をしない場合等には、使用者に対し 200 万から 500 万ドンの罰金が科されるとの規定がある（政令 95/2013/ND-CP 号 13 条、政令 88/2015/ND-CP 号 1 条 10 項）。日系企業にとっては罰金の金額がさほど大きくは無く、影響が軽微なように感じるかもしれないが、賃金テーブルに関する違法があった場合、当該賃金テーブルに基づいて支払った賃

---

26 2015 年、通達 23/2015/TT-BLDTBXH 号により、月給制の労働者に対し、勤務した当月内に賃金を支払わなければならないとの定めが置かれ（つまり、時間外賃金を含む給与の当月末締め、当月払）、その実現困難な内容により実務に重大な混乱が生じた。通達 47 号はこれを改正したため、この混乱は解消された。また、通達 23 号の規定が政令 05 号の発効日（2015 年 11 月 16 日）に遡って施行されるとの規定が通達 23 号には存在していたところ、この規定は通達 47 号によって削除となった。このように、通達によって実務が混乱を極める事態に陥ることもあるので、留意されたい。

金から算定した社会保険料や損金計算等にも疑義が生じる等、問題が拡大するおそれもあるので注意が必要である。

なお、ベトナムでは「13 カ月目の給与」というものが慣行として存在する。これは賞与（ボーナス）の位置づけであり、伝統的にはテト（第7節2項参照）の前に支払われることが多かった。労働者の感覚として、やはり13 カ月目の給与の存在は大切で、日系企業でも導入しているところは少なくないようである。もっとも、この支給のタイミングには注意が必要である。ベトナムでは伝統的に、旧暦正月時に大多数のベトナム人が出身地や実家に帰省して家族でこれを迎えるという風習がある。そして、この旧暦正月の期間に帰省した後、休み明けに従業員が職場に戻らずそのまま退職となる事例が多数発生している。このようなことが一つの職場で複数同時に起こると労働力が大きく減少することになりかねず、企業は頭を悩ませている。一つの予防策として、13 カ月目の給与を旧暦正月明けに支給している企業も存在する。この運用には、ベトナム人労働者は伝統的な慣行と異なるので不満もあるようだが、旧暦正月前に支給すると従業員が職場へ復帰しないリスクを高めることにもなるとの指摘もあるため、企業側の事実上の一つの対策（落としどころ）となっているようである。

また、ベトナム人同士は、互いに自己の給与を明かし、情報交換をすることが一般的である。労働者は自分の周りの賃金水準について使用者が思っている以上に詳細な情報を得て比較していることがあり、社内で従業員間の賃金水準のバランスが崩れた場合、または近隣の他社より給与水準が低い場合には、労働者の離職につながる可能性が高いので注意が必要である<sup>27</sup>。例えば、貢献度が高い若手従業員よりも、勤務年数が長く年長ではあるが生産性があまり高くない従業員が多く給料を得ている場合、若手従業員が賃金格差の理由を尋ね、その説明に納得できないと転職するといった事例もある。

## 第9節 懲戒

懲戒処分（労働紀律）は、物的責任（損害賠償）とともに、就業規則（ベトナム語の直訳では「労働内規」）の主要な内容とされている。

労働者に対して懲戒の権限を持つのは、労働契約を締結した者である（政令05号30条4項）。

懲戒処分の種類は、けん責、昇給停止（6カ月以内）、降格及び解雇のいずれかに限定されている。従前は給与水準の低い他の業務への一時的異動（最大6カ月）が規定されていたが、現在は廃止されている。この他、①労働者の身体・人格に対する侵害、②懲戒処分に代えて罰金・賃金カットの形式を用いること、③就業規則に規定されていない行為に対して懲

---

<sup>27</sup> 最低賃金上昇に伴う賃金の見直しの際にも、労働者が自身の賃金（上昇幅を含む）を近隣の（競業）他社と比較したうえで、他社の方が賃金水準が高くなると考えて転職してしまうリスクが高まるとの声も聞かれる。

戒処分を適用することが、それぞれ明文で禁止されている（労働法典 128 条）。

また、懲戒処分には時効が設定されている。一般的な時効は 6 カ月であり、使用者の財政、財産、秘密漏えいに直接かかわる行為については 12 カ月とされている。

最も重い処分である懲戒解雇処分は、以下の三つの場合に適用される。すなわち、①労働者が職場において窃盗、汚職、賭博、故意の傷害、麻薬の使用を行い、または使用者の経営上・技術上の秘密を漏えいし、もしくは知的所有権を侵害し、あるいは使用者の財産・利益に重大な損害を与え、または特別重大な損害を与えるおそれのある行為を行ったとき、②昇給停止または降格の懲戒処分を受けた労働者が、当該紀律処分期間の満了前に再び紀律違反行為を行ったとき、及び③労働者が正当な理由なく 1 カ月に 5 日または 1 年に 20 日故意に欠勤したときである。実際には、上記の「重大な損害」の程度が具体的に法定されていないことから、これを非常に軽微な水準で就業規則に定め、懲戒解雇を濫発する企業の多いことが問題となっている。

### 【運用の実態】

就業規則の法定記載事項には懲戒事由及び処分内容が含まれており（労働法典 119 条 2 項）、就業規則に記載が無い場合、法令上認められている懲戒事由でも、労働者に処分を課すことができなくなるため注意を要する（労働法典 128 条 3 項）。

懲戒処分に当たっては、懲戒対象の労働者及び企業内労働組合も参加する会議を持たなければならないところ（労働法典 123 条 1 項 b 号、c 号）、同会議の議事録を作成して（労働法典 123 条 1 項 d 号）出席した者の同意を取得するとともに、議事録作成者及び出席者全員の署名が必要となる。企業内労働組合が無い場合、その上部団体から出席者を呼ぶ必要があるが、この手続きを円滑にするために企業内労働組合を作っておくほうが便宜と言われることもある。

なお、企業側は懲戒事由の該当性について証明責任を負わされており（労働法典 123 条 1 項 a 号）、証拠の確保が難しいと懲戒できないこともある。懲戒事由の立証を補助するために、就業規則において懲戒事由を明記し、違反事実をその都度書面に記録して保存しておくことが重要である。例えば、労働者が問題を起こした際に、その都度始末書を作成させ、署名をさせておくことが望ましいと言える。

懲戒手続きに不足やミスがあると、手続違反として当該懲戒が無効となるおそれがある。したがって、懲戒手続を実際に履践するときには、弁護士等の専門家の立会や補助を受けることをお勧めする。

このように懲戒の手続が重い点が企業の悩みの種となっており、実際には、労働者に疑わしき行為があった場合でも合意による契約終了にするケースが多い。合意の際には書面で権利義務関係、退職金等を整理して紛争の蒸し返しを防ぐ必要がある。

企業からの問い合わせで、経歴詐称で入社した社員を懲戒解雇にしたいという相談を受



けることがある。ベトナムでは、求職者が親族や友人等の他人に成りすまして入社しようとするケースや、経歴や犯罪歴を偽った履歴書を提出するといったことを時折耳にするので、採用する時にはそのような可能性も疑うという発想も持つておくべきと思われる。具体的には、証明書等の書類での確認、求職者の関係者への問い合わせなどが対策としてあり得るであろう。そして、採用の背景に経歴詐称があった場合であっても、これは直ちに懲戒解雇事由には該当しないと考えられるため、採用時は慎重な確認作業が重要となる。

その他にも、ベトナム人は SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）を好んで頻繁に利用する傾向があるため、中には職場の機密や評判を下げるような内容の書き込みをする労働者も見受けられる。ひな形的な就業規則では、このような詳細な点まで作り込まれてはおらず、また書き込みの内容が企業の機密と言えるか否かや企業の不正に対する正当な告発とは言えないか否かが微妙なケースもあり、懲戒の対象にすることが難しいこともあるので注意が必要である。

なお、能力不足も懲戒解雇事由にはならないとされる。

解雇事由にあたる比較的明確なものとして、1 カ月に 5 日以上欠勤がある（労働法典 126 条 3 項）。例えば、労働者が会社から評価を言い渡された際、それに納得できず、無断で欠勤し連絡がつかなくなるといったケースもある。この場合であっても、懲戒手続きのための合議をもたなければならず、呼び出し状を労働者の住所地等に発送且つ記録し、出席の機会を担保した証拠を保全すべきである。企業内労働組合が存在しない場合には前述のとおり、上部組合にレターを送り出席を要請することとなる。上部組合や懲戒対象の労働者が出席しない場合には、延期し再度レターを出すことになる。レターを出すのは最大 3 回で足りる（政令 05/2015/ND-CP 号 30 条 2 項）。また、無断欠勤の証拠についても入社、退社の記録などを保全する必要がある。

懲戒処分に関連して、減給処分、停職処分をしたいと考える企業側の事情もあるようだが、現行法上これらの懲戒処分をすることはできず、法定以外の形式の懲戒処分は違法・無効と解されているため注意が必要である。

## 第 10 節 労働契約の終了

### 1. 労働契約の終了事由

労働契約は以下の場合に終了する（労働法典 36 条）。

- ① 有期労働契約の期間が満了したとき（労働組合の非専従役員としての任期が残っている場合を除く）
- ② 労働契約の対象たる仕事が完成したとき
- ③ 当事者双方が労働契約の終了について合意したとき
- ④ 労働者が社会保険の納付期間と年金の受給年齢に関する条件を満たしたとき

- ⑤ 労働者が裁判所の判決によって懲役刑または死刑に処され、もしくは復職を禁じられたとき
- ⑥ 労働者が死亡し、または裁判所により民事行為能力の喪失もしくは失踪を宣告されたとき
- ⑦ 労働者が懲戒解雇されたとき
- ⑧ 労働者が一方的に労働契約を終了したとき
- ⑨ 使用者が一方的に労働契約を終了したとき
- ⑩ 使用者が組織・技術の変更または経済的理由もしくは企業の吸収・合併・分割・分離を理由として労働者を解雇したとき（多数の労働者を対象とする整理解雇。特別の手続きが法定されている）

## 2. 労働契約を終了する権利（労働者）

有期労働契約に基づいて就労する労働者については、以下のそれぞれの場合について、法律の定める予告期間を経て一方的に退職することができる（労働法典 37 条）。

- ① 労働契約において合意されたとおりの仕事内容、仕事場所に配置されず、労働条件を保証されなかったとき
- ② 賃金の不払い、不完全払い、遅払いがあったとき
- ③ 虐待、セクシュアル・ハラスメント、強制労働があったとき
- ④ 労働者本人またはその家族の生活上の困難のために労働契約関係の継続が不可能となったとき
- ⑤ 民選機関の専従者として選出され、または国家機関での職務に任命されたとき
- ⑥ 妊婦であって、医療機関の指示によるとき
- ⑦ 病気・事故により、通常の有期労働契約の場合は連続 90 日、短期労働契約（12 カ月未満）の場合は契約期間の 4 分の 1 の期間治療してなお労働能力が回復しないとき

なお、期間の定めのない労働契約に基づいて就労する労働者については、45 日前の予告（妊婦たる労働者について医師が退職時期を指定する場合を除く）をもっていつでも退職することができる。

## 3. 労働契約を終了する権利（使用者）

使用者は次の場合に、期間の定めのない労働契約については 45 日、通常の有期労働契約については 30 日、短期有期労働契約（12 カ月未満）については 3 労働日の予告期間をもって一方的に労働契約を終了（解雇）できる（労働法典 38 条）。

- ① 労働者が常態として労働契約に基づく仕事を完成しないとき
- ② 病気・事故により治療を受ける労働者が、期間の定めのない労働契約の場合は連続 12 カ

月、通常の有期労働契約の場合は連続 6 カ月、短期労働契約（12 カ月未満）の場合は契約期間の 2 分の 1 を超える期間を治療に費やしたが労働能力が回復しないとき

- ③ 天災、火災または法律が規定するその他の不可抗力による場合であって、使用者がこれを克服するためのあらゆる方法を検討してなお生産を制限し事業場を削減せざるをえないとき
- ④労働契約の一時停止期間の満了後 15 日以内に労働者が復職しないとき

なお、年金の受給年齢（＝定年年齢）に達してもなお、社会保険の納付期間を満たしていないために労働契約の終了要件を満たさない労働者の多いことが問題となっており、定年年齢に達した事実を使用者による一方的解雇事由として加えることの是非が政府内で検討されている。

#### 4. 予告義務違反

契約の終了にかかる予告義務（退職または解雇の予告期間）に違反した当事者は、違反した日数分の賃金相当額を相手方に支払わなければならない。ただし、これはいわゆる予告手当ではなく賠償金であり、当然に予告に代替し得るものではない。

##### 【運用の実態】

使用者が一方的に労働契約を終了（解雇）できる場合のうち上記「①労働者が常態として労働契約に基づく仕事を完成しないとき」の判断基準として、就業規則に具体的な評価の基準を定める必要があるため（政令 05 号 12 条 1 項）、そのような基準をあらかじめ設定しておかなければ本条項による労働契約の終了が難しくなる。

使用者である企業が合併または分割した場合には、存続会社は原則、労働者を承継しなければならないが、それが不可能な場合には労働者使用計画書を作成し、労働契約を一方的に終了することが認められている（労働法典 36 条、45 条、46 条）。もっとも、どのような場合に労働者の承継が不可能とされるのかについては、未だ十分に明確とはなっていない。

実際には、解除や解雇のリスクを軽減するために、労使双方の合意による労働契約の終了にすることが少なくない。その場合には、紛争の蒸し返しを防ぐために、書面で合意し債権債務関係も明確に清算しておくことが重要である。ベトナムの労働者の最低賃金は上昇傾向にあるとはいえ日本と比較するとまだまだ低廉で、数カ月分の賃金を支払って労働契約終了の合意をすることで個別の労使紛争が解決できる見込みがある場合には、全面的に争って紛争が長期化するよりコストを抑えられるという判断もあり得る。もっとも、過不足なく合意書を締結しておかなければ、紛争が蒸し返されるおそれがあることに注意が必要である。

なお、日系企業による整理解雇の例は多くないと言われている。

## 第 1 1 節 労働者派遣制度

労働者派遣は、現行の労働法典において初めて認められた労働力使用形態である。ユーザー企業と派遣労働者が個別的に深夜労働や時間外労働について合意できる点や、派遣労働者の労働契約期間中におけるユーザー企業からの直接雇用の申込みが許されている点などが特徴的である。ただし、これらについて具体的な手続きを定める規定は未整備である。

対象業務はポジティブ・リスト方式がとられ、製造業への派遣が認められていないこと、ユーザー企業に直接雇用される労働者と同一の労働条件水準が求められているため割高となること、派遣期間が1年間に制限されていることなどから、ユーザー企業にとっては必ずしも使いやすい制度となっていない。

また、国内企業にとっても、労働者派遣事業への参入には当該分野での5年以上の経験及び外国企業と同額の資本金・財産の保有（100億ドン）が要求されることなどから、外国企業との競争が困難であることが問題となっている。

### 【運用の実態】

実際に労働者派遣を利用して、労働力の需給を調整している日系企業は少なくない。

その需要を見込んで、労働者派遣事業に注目して進出をする企業も存在するが、労働者派遣事業のライセンスを取得するのは容易ではなく、具体的な要件として例えば、ベトナム企業と外国投資家が合弁企業を設立した場合に資本金及び総資産額が100億ドン以上であることなどが挙げられる（政令 55/2013/ND-CP 号 6 条 3 項）。ベトナムのローカルパートナーとの合弁企業を設立するケースの他、ローカルパートナーの名義貸しで実質的に労働者派遣事業に関与するケースもあると言われる。

2016年6月時点では全国で80企業がMOLISAの発行した労働者派遣活動許可証を有しているが、それ以外の不許可営業の例がきわめて多いことが指摘されている。

## 第 1 2 節 女性労働者保護

ベトナムにおいて女性労働者が勤勉で能力も高いと評価されることが多い。そのため、大規模工場の製造ラインの大半が女性で構成されているケース、一事業所で1,000人、2,000人を超える女性労働者がいるところもある。

企業の中には、採用時に女性労働者が一定期間、妊娠・出産をしないことを採用の条件に考えたことがある、またこれに反した場合に解雇や労働契約解除を検討するところもあると言われている。ベトナム人女性は出産直前まで勤務を続けることが多いが、それでも企業活動に支障が出ることをおそれて上記のような条件で誓約を求めている例もあると言われる。このような扱いは、女性の権利侵害等として違法となる可能性がある。

女性労働者に対して生理期間中に30分間、月3回の休憩時間を付与する規定が制定され

たが（政令 85 号 7 条 2 項）、製造ラインの維持や膨大な人数の女性労働者の管理上、実際には遵守しようと思っても容易ではなく、実務運用に混乱が生じたと言われる。企業ごとに対応はそれぞれであり、例えば自己申告を信頼して自由に休憩させるためにラインの補助要員を確保しているケース、労働者合意のもと有給休暇として買い取るケース、1 カ月分（3 回分）をまとめて半休として与えるケースなど様々な方法が検討されたようである。

しかし、女性労働者に法令所定の生理休憩 1 日 30 分を与えなかった場合、使用者は警告処分または 50 万ドンから 100 万ドンの罰金が科されると規定されている（政令 95 号 18 条）。法の趣旨は、実際に当該休憩をとることで女性労働者を保護することにあるため、この休憩を買取・清算や振替をすることは法令上認められていないことに注意が必要である。

女性労働者は 12 カ月未満の子供の育児期間中に授乳または搾乳のために 1 日 60 分間の有給休憩を取得することができる（政令 85 号 7 条 3 項 a 号）。この制度の背景として、60 分の休憩を利用して家にいる子供のもとに行き、授乳をするという女性労働者像が念頭にあるとも言われる。この考え方は伝統的なベトナム人の働き方として必ずしも奇異なものとは言えず、例えば、今日においても昼食時間に職場から一旦家に帰り昼食を済ませてまた職場に戻るというスタイルも珍しくなく、実際に好んで行う者もいる。もっとも、現代の仕事の環境では、勤務地と家庭の距離が様変わりし、通勤時間が長期化する傾向にある。したがって、休憩時間に家に一旦戻るということは現実的でなくなっている。その現状を踏まえ、企業では様々な対応をしており、当該休憩時間を搾乳のために使わせるとして、そのための専用の部屋を用意し、母乳を保存する冷蔵庫を設置するという例もある。また、実際には該当する女性労働者がこの有給休憩をとらない場合も少なくないため、使用者側は時間外勤務時間等として手当を支給するケースもあるといわれるが、労働法上は実際に休憩をあたえることに意味があるため、違法とされるおそれがある。

妊娠中または社会保険に関する法規に基づく産休の取得中に 12 カ月未満の子供の育児を行う女性労働者は労働紀律違反で処分されず、すなわち懲戒処分はできないことに注意が必要である（労働法典 155 条 4 項）。女性労働者に労働紀律違反がある場合、妊娠または産休期間が終了するまで処分を延期する必要がある。

### 第 13 節 障害者雇用対策

旧労働法典のもとでの障害者の職業教育・雇用関係法制の基本的構造は、保護的規制とインセンティブの二本立てであり、その両者をつないで制度全体を機能させる重要な役割が「障害者雇用基金」に与えられていた。

保護的規制とはすなわち、2%（電力、冶金、化学、地質、測量地図、石油・ガス、鉱業、インフラ建設、運輸の各業種）または 3%（それ以外）の割り当て雇用率、1 日 7 時間 1 週 42 時間の総労働時間規制、労働能力喪失度 51%以上の障害者についての時間外・夜間労働

の禁止などである。また、インセンティブによる奨励とはすなわち、障害者のための職業教育事業体や生産経営事業体及び割り当て比率を超えて障害者を雇用する事業体に対する低利の融資などである。ここにおいて、障害者雇用基金は、雇用割り当て未達事業体からの所定金額の納付先であると同時に、低利融資などのインセンティブの原資ともなる構造となっていた。

しかし、実際には、各省・中央直轄特別市において肝心の障害者雇用基金の設立が遅れ、さらに、一応設立はされても、実際に活動していたのはバクニン省、クアンニン省、ハイズオン省などの数省にとどまっていた。したがって、割り当て未達の企業が所定額の納付を求められることはほとんどなく、雇用割り当てを達成した企業などに対するインセンティブも財源の不足からほとんど実現されなかった。

さらに、障害者の職業教育が不十分であること、通勤手段などのインフラが未整備であること、現実的に就労が可能な障害者は既に就労していること、インセンティブの内容が乏しいこと、障害者の1日の労働時間はその他の労働者の労働時間よりも短く設定されているため、シフト制のライン労働などでは人員配置の調整が困難であること（非障害者の労働時間は、1日8時間、1週48時間）、障害者たる労働者の給与額はその他の労働者と同一でなければならないため、時間当たりの労働コストは使用者にとって割高となること、公的機関については雇用割り当てが規定されておらず、民間企業側に不公平観があったことなどもあいまって、障害者の雇用促進にかかる諸制度は實際上ほとんど機能していなかった。

そこで、現行の労働法典においては、上記の割り当て雇用制度及び労働時間規制が廃止された。すなわち、雇用割り当ての設定や未達の場合のペナルティーにかかる規定自体がなくなり、奨励・優遇策にかかる規定のみとされた上、障害者も非障害者と同じ時間就労する（使用者から見れば、使用する）ことが可能となった。ただし、労働能力の喪失度51%以上の障害者を対象とする時間外・夜間労働の禁止は維持されている。また、MOLISAが保健省と共同で公布するリストに掲げられた、重労働、危険な労働、または各種有害物質を取り扱う業務に障害者を従事させることも禁止されている。

また、これとは別に、障害者雇用に関しては、税法上の優遇措置が規定されている。この制度は、1997年事業体所得税法57-L/CTN<sup>28</sup>において最初に規定されたもので、当初は、もっぱら障害者を雇用する事業場における経済活動から得られた収入を免税とするのみのシンプルな規定であったが<sup>29</sup>、2008年事業体所得税法14/2008/QH12<sup>30</sup>のもとでHIV罹患者及び元麻薬中毒者も含めて従業員の51%以上を占める事業場が対象とされることとなった<sup>31</sup>。

---

28 1997年5月10日公布、1999年1月1日施行。

29 21条1項c号。なお、同法の施行規則を定める政令30/1998/ND-CP（1998年5月13日）31条3項、2003年事業体所得税法09/2003/QH11（2003年6月17日）19条1項c号、同法の施行規則を定める政令164/2003/ND-CP（2003年12月22日）40条6項も同旨。

30 4条4項。2008年6月3日公布、2009年1月1日施行。

31 同法の施行規則を定める政令124/2008/ND-CP（2008年12月11日）4条3項。

その後、2010年障害者法51/2010/QH12<sup>32</sup>が免税措置等を受けられる事業体の基準を全従業員に占める障害者比率30%以上としたことを受けて、2008年事業体所得税法の施行規則も改正され、免税措置を享受するための障害者等の比率が30%以上にまで引き下げられた（政令122/2011/ND-CP<sup>33</sup>1条2項）。ただし、併せて「年間を通じて平均20名以上の従業員を雇用する事業体」との条件が付されたため、實際上、この免税制度を享受できる企業はほとんど存在しえなくなった。その後、2013年事業体所得税法改正法32/2013/QH13<sup>34</sup>及びその施行規則を定める政令218/2013/ND-CP<sup>35</sup>の当該規定<sup>36</sup>においてもこの点は改善されないまま現在に至っている。

#### 第14節 定年制度

定年年齢は年金の受給開始年齢と同じであり、男性は60歳、女性は55歳とされている。ただし、軍人など一部公務員についてはさらに早い定年年齢が設定されているほか、民間労働者であっても、政府規定のリストに属する障害者や重労働・有害危険業務に従事する者、山岳地帯や島嶼部で勤務する者などについては一般労働者よりも低い年齢での定年（年金受給開始）が認められている。また、高度の専門的技術を有する労働者や管理職などいくつかの種類の労働者については5年を限度として定年の延長が認められている。

女性に対して男性よりも早めの定年年齢が設定されている理由は、一般に、女性保護のためであると説明され、理解されている。しかし、他方で女性の社会進出を阻害する差別であるとの声もあり、男女間の定年年齢格差を縮小する方向での法改正が検討されている。また、現在のままでは2029年頃に社会保険制度が破たんすると予測されており、年金の支給を遅らせる必要性の観点から、定年年齢の延長も検討されている。もっとも、急激な変更は混乱を引き起こすことから、例えば、10年程度をかけて、男性の定年を62歳、女性を60歳まで延長する案などが政府内で検討されている。

#### 【運用の実態】

社会保険法上、退職年金の定めがあり、受給の条件を規定している。労働者は、20年以上社会保険料を納付し、典型的には60歳以上の男性または55歳以上の女性という条件に合致するとき、退職年金を受け取ることができる（社会保険法54条1項a号）。しかし、労働能力喪失等の例外規定があり、例えば、20年以上社会保険料を納付した51歳以上の男性、または46歳以上の女性で、労働能力が61%以上低下している場合、基本となる年金額より

32 2010年6月17日公布、2011年1月1日施行。

33 2011年12月27日公布、2012年3月1日施行。

34 2013年6月19日公布、2014年1月1日施行。

35 2013年12月26日公布、2014年2月15日施行。

36 それぞれ、1条3項、4条4項。

少ない退職年金を受け取ることができる（社会保険法 55 条 1 項 a 号）<sup>37</sup>。この該当要件を満たすために、虚偽と思われる診断書を取得し、労働能力喪失を証明しようとするケースもあるので、注意が必要である。

---

<sup>37</sup> 2020 年より、労働能力が 61%以上低下している 55 歳以上の男性、50 歳以上の女性と条件が変更される。  
(同項同号)





## 第5章 社会保障

### 第1節 社会保険制度

#### 1. 概要

ベトナムにおいて、広義の社会保険は大きくわけて①社会保険（狭義）、②健康保険、③失業保険、④労働災害・職業病保険の四つであり、労働者を雇用する場合は原則としていずれも強制加入となっている。

保険料の労使負担割合は図表 5-1 のとおりである（決定 959/QD-BHXH、政令 37/2016/ND-CP）。

なお、①～④の保険はいずれも3カ月未満の期間を定める労働契約による場合を適用対象外としており、使用者が脱法的に3カ月未満の労働契約を多用する原因となっている。ただし、2018年1月1日以降はそのいずれについても1カ月以上の期間を定める労働契約にまで適用対象が拡大されることになっている<sup>1 2</sup>。

図表 5-1 社会保険料の労使負担割合

保険の種類	使用者負担分	労働者負担分	計
①社会保険(狭義)	18%	8%	25%
②健康保険	3%	1.5%	4.5%
③失業保険	1%	1%	2%
④労災・職業病保険	1%		1%
保険料計			32.5%
※労働組合経費	2%	(組合員のみ 1%)	2%
負担計			34.5%

1 本節は第2節「労災補償制度」及び第4節「失業保険制度」も参照のこと。

2 社会保険料とは性質を異にするが、労働組合経費についても記載した。内容については第5章第1節「労働者代表」を参照のこと。

## 2. 兼業の場合の社会保険料等の負担方法

ベトナムでは兼業が珍しくなく、法令上も労働者の権利として認められていることは既に述べた。これに対し、社会保険料、失業保険料、健康保険料について、使用者にも一定の支払義務がある制度となっているため、労働者が兼業で複数の勤務先に所属する場合に、社会保険料等の支払が複雑になる。この点に関し、決定 959/QĐ-BHXH や 政令 44/2013/ND-CP 号 4 条 1 項 a 号によると、社会保険料と失業保険料については、時期的に最初の労働契約を締結した使用者が支払うことになる。もっとも、それ以外の使用者はそれぞれの社会保険料と失業保険料の使用者負担分の合計と同額を労働者に支払わなければならないとされている。そのため結局どの使用者も、当該労働者の社会保険料等の使用者負担分を支払う場合と比較して、負担は実質的に変わらないことになる。他方、健康保険料については、単位当たりの給与支払い率が最も高い労働契約を締結している使用者<sup>3</sup>が、使用者負担分を支払うこととされている（政令 44 号 4 条 2 項 a 号）。また、全ての労働契約の使用者が労災保険を負担することになる。

### 【運用の実態】

#### （1）契約書上での社会保険料等の負担の記載方法

政令 05/2015/ND-CP 号 4 条 9 項によると、社会保険、医療保険、失業保険について、法令に基づき使用者及び労働者が負担する各保険料率（月給に対する負担率）及び使用者及び労働者による保険料の支払い方法及び支払時期を明記する必要があるとされている。これに従うと、各労働契約において具体的な保険料率を数字で記載しなければならないということになる。当局は、使用者に対し、労働契約において保険料相当額が賃金に含まれるという曖昧な規定の仕方ではなく、強制保険の保険料相当額の支払いを明らかにするために、賃金とは別に強制保険の保険料相当額を明記するよう求めてきたが、これらはいずれも社会保険料等の負担を明確にして、保険料徴収を確実にする趣旨と思われる。この運用に対しては、法令の改正による社会保険料率の変更のたびに全ての労働契約を修正しなければならないことになり、多数の労働者を有する製造業を中心に契約管理に影響が大きいとの懸念がある。

#### （2）外国人の社会保険料等の支払い義務

社会保険法 58/2014/QH13 号 2 条 2 項は、労働許可証等を有する外国人労働者は、政府の規定に従って、強制加入の社会保険に加入できると規定する。この文言から、外国人の社会保険加入は義務ではなく権利、すなわち任意で加入できるものと解されている。なお、社会保険法自体の施行日は 2016 年 1 月であるが、この外国人の義務化についての 2 条 2 項は 2018 年 1 月から施行とされている（124 条 1 項）。この実務運用については、今後

---

3 これは実際の支給額が最も高額な使用者を意味するものではない。

の動向を注視する必要がある。

ただし、基本給与が最低賃金の 20 倍を超える場合には、最低賃金の 20 倍をもとに保険料計算がなされる。これが実現した場合、企業の負担が大きくなるものの、実際には外国人労働者としては帰国等の関係で退職年金や遺族給付金を受け取ることが難しくなるという状況が容易に想定できる。しかも、現状、日本とベトナムの間では社会保険のこの点に関する二国間協定が締結されておらず、適用調整や保険加入期間の通算ができないため、数年程度の駐在の期間に日本とベトナムの両方で社会保険を払う二重加入となるおそれがあることも看過できない。

## 第 2 節 労災補償制度

労働災害・職業病保険制度については、社会保険法 2 条及び、労働安全衛生法 84/2015/QH13 号の 43 条 1 項により、強制保険の対象として無期契約や 3 カ月以上の有期契約のベトナム人労働者などが含まれる。なお、2018 年 1 月 1 日から 1 カ月以上 3 カ月未満の有期契約のベトナム人労働者のほか、労働許可証を有する外国人労働者も対象となる。

保険料として、労働者の給与基金の 1%にあたる金額がこれに充てられ、使用者が納付する義務を負う（社会保険法 86 条 1 項）。労働者が複数の使用者と労働契約を締結している場合、各使用者が個別に当該義務を負う（労働安全衛生法 43 条 2 項）。

労災手当を受給する条件として、(1)職場で勤務時間中に発生した災害、(2)雇用主の指示により職場以外、または労働時間外に発生した災害、または(3)住居と職場の往復で発生した災害による労働能力の 5%以上の低下と規定されている（社会保険法 43 条、労働安全衛生法 45 条）<sup>4</sup>。また、職業病手当を受給する条件として、(1)保健省（大臣）が発行するリストに記載された職業病に罹患したことで、(2)労働能力が 5%以上低下した場合と定められている（社会保険法 44 条、労働安全衛生法 46 条）。

条件を満たす労働者は、労働能力の喪失の度合いなどに従って、給付金その他の支援を受けることができる。当該保険により、労働者は業務上生じた事故や疾病に起因して転職をする際に、一定の要件のもと転職のためのトレーニングプログラムに参加するための参加料の補助を受けることができる（政令 37/2016/ND-CP 号 7 条以下）。また、労働者は、一定の要件のもと、疾病検診の際、保健省によって発表される疾病検診の料金表によって決定される疾病検診の費用の 50%に相当する金額の支払いを受けることができる（政令 37 号 12 条 1 項）。

なお、疾病リスクのある業務に従事していた労働者であって、退職または異動した者は、疾病検査の料金全額の支払いを受けることができる（政令 37 号 12 条 3 項）。また、業務上

---

<sup>4</sup> ベトナムではバイクを利用する人が非常に多く、かつ交通事故も頻発しているため、労災の対象として、通勤や外回り中などのバイク事故がこれにあたるか検討されることが多い。

の疾病の治療に関しても、一定の要件のもと、治療費の実費の 50%相当を受けることができる（政令 37 号 16 条 1 項）。労働者は、毎年 1 回、合計 2 回まで上記の疾病の検査及び治療の補助を受けることができる（政令 37 号 12 条 2 項、16 条 2 項）。

労働安全衛生及び労働災害については、労働契約書を締結せず勤務する労働者も、労働安全衛生に関する規定に基づき権利及び義務を有するとされる（労働安全衛生法 2 条 3 項）。

①業務や当任務の実施と関連無く発生した個人的な傷病、または②労働者による自傷や違法麻薬等の薬物の使用の場合、労働者は、使用者からの保証を受けることができない（労働安全衛生法 40 条 1 項）。

### 第 3 節 育児休業制度

出産休暇として、出産前後に原則として合計 6 カ月取得可能である。ただし、出産前の休暇は 2 カ月を超えてはならない（2012 年労働法典：以下、労働法典 157 条 1 項）。女性労働者が使用者と合意した場合は、6 カ月よりも早期の復帰が認められるが、最低 4 カ月の経過と復帰が健康上問題ないことの医師の診断書が必要となる（労働法典 157 条 4 項）。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（労働法典 157 条 2 項）。産休の後、女性労働者は元の業務に就くことが保証されている（労働法典 158 条）

上記産前産後の休業の後、職場へ復帰した日から 30 日以内であって健康がまだ回復しない女性労働者は、5 日から 10 日間の健康回復、リハビリのための休暇を取得することができる（社会保険法 41 条 1 項）。職場復帰をした後、満 12 カ月未満の子供を養育している女性労働者には、1 日当たり 60 分の育児休憩（有給）が認められている（労働法典 155 条 5 項）。

出産する妻がいる男性労働者について、妻の出産後 30 日以内に原則として 5 日（所定の場合に該当すれば最大 14 日）の休暇が認められる（社会保険法 34 条 2 項）。

なお、育児期間等に関連して、使用者は、妊娠 7 カ月以上や 12 カ月未満の子どもを育てている女性労働者を深夜、時間外や遠隔地の仕事に従事させてはならないとされている（労働法典 155 条 1 項）。また、結婚、妊娠、産休取得、満 12 カ月未満の子供の育児を理由として女性労働者を解雇（または一方的に労働契約を終了）してはならない（労働法典 155 条 3 項）。さらに、妊娠期間や、社会保険法等に基づいて出産に関する休暇を取得している期間、12 カ月未満の子どもの育児期間については、女性労働者は労働紀律処分（懲戒処分）を受けないことが規定されている（労働法典 155 条 4 項）。

#### 【運用の実態】

女性労働者が早期の復帰をしたい場合、最低 4 カ月の経過と復帰が健康上問題ないことの医師の診断書が必要となるのは前述のとおりであるが、早期復帰を強く希望するあまり、都

合のよい診断書を取得してくる可能性も否定できないため、よくコミュニケーションをとり、実際に本人の様子を観察することを怠らないことが肝要である。

#### 第4節 失業保険制度

退職手当、失業手当及び失業保険について解説する。

まず、退職手当に関し、労働法典 48 条 1 項は、労働契約終了の場合（定年退職と懲戒解雇の場合を除く）使用者は恒常的に満 12 カ月以上就労した労働者に対し、勤続 1 年につき賃金の半月分に相当する退職手当を支払う責任を有すると定める。これが使用者の退職手当支払い義務であり、退職手当の計算基礎となる勤続期間は、労働者が使用者のために実際に就労した全期間から労働者が社会保険法の規定するところにしたがって失業保険に加入した期間及び使用者によって既に退職手当が支払われた勤続期間を除いた期間である（労働法典 48 条 2 項）。退職手当の計算基礎となる賃金は、労働者が退職する時点の直近 6 カ月における、労働契約に基づく賃金の平均額である（労働法典 48 条 3 項）。

なお、類似のものとして失業手当も存在し、使用者は、自らのために恒常的に 12 カ月以上就労した後に失業した労働者に対し、①機構、技術の変更または経済的理由による場合、②事業体、合作社の吸収、合併、分割、分離の場合につき、失業手当を支払わなければならない（労働法典 48 条）。具体的には、勤続 1 年につき賃金の 1 カ月分を支払わなければならないが、少なくとも賃金の 2 カ月分を支払わなければならない。失業手当の計算基礎となる勤続期間や計算基礎となる賃金は、退職手当と同様である（労働法典 49 条 2 項、3 項）。

退職手当、失業手当の計算基礎となる勤続期間（年数）

$$= \text{実際の就労期間} - (\text{失業保険の加入期間} + \text{既に退職金を受け取った期間})$$

退職手当、失業手当の計算基礎となる実際の就労期間には、試用期間、職務のための研修・職業訓練、使用者から任命されて参加する研修、社会保険法の規定にしたがった休暇、労働法の規定にしたがった週休及び有給休暇、労働組合についての法令にしたがった労働組合活動のための休業、労働者側に原因のない休業、業務の一時中断による休業、業務に由来する一時拘留・監禁による休業（国家権限機関により違法でないという結論が下され職場に復帰していることが前提）を含むとされている（政令 05/2015/ND-CP 号 14 条 3 項 a 号）。

また、失業保険の加入期間は、使用者が法律に従って失業保険の払い込みをしていた期間を含むとされる（政令 05 号 14 条 3 項 b 号）。失業保険に加入する者は、ベトナム人労働者で(1)無期限の労働契約、(2)有期の労働契約（12～36 カ月）、または(3)季節的業務または特定業務のために 3 カ月以上、12 カ月未満の労働契約を締結している者である（雇用法 38/2013/QH13 号 43 条 1 項）。2015 年 1 月 1 日より、雇用している労働者の人数にかかわら

ず強制加入となった一方、外国人労働者は失業保険の加入対象ではない。なお、失業保険の強制加入対象に属さない労働者については、使用者は、賃金の支払いに加えて、当該支払いと同時に、失業保険料に相当する金額を加えて支払う責任を有する（労働法典 186 条 3 項）。

失業保険の加入期間中に労働者が産休を取得した場合、この産休は、社会保険の規定にしたがった休暇であるため（社会保険法 4 条 1 項）、実際の就労期間に含まれることとなる。

労働者が複数の使用者と契約している場合、当該労働者が最初にした契約関係に基づいて、労働者と当該使用者が保険料を負担する（雇用法 43 条 1 項）。労働者は月給（社会保険法下で社会保険算定基礎になる給与額、地域最低賃金の 20 カ月分が上限（雇用法 58 条）の 1%、使用者は当該労働者の給与基金の 1%の金額をそれぞれ納付する（雇用法 57 条）。

失業保険を受給する要件は、①労働契約が終了したこと（労働者が一方的に違法に労働契約を終了した場合、退職金や労働能力喪失手当を受給している場合を除く）、②12 カ月以上保険料を納付していること（無期または有期の労働契約の場合は労働契約終了前の 24 カ月以内に、季節的業務または特定業務のために 3 カ月以上 12 カ月未満の労働契約の場合は労働契約終了前の 36 カ月以内に）、③雇用サービスセンターに必要書類一式を提出していること、④書類提出日から 15 日以内に職を見つけていないこと（例外規定あり）となっている（雇用法 49 条各項）。外国人労働者は失業保険に加入できないため、企業は外国人労働者に対して勤務年数に対応した退職金を支払う義務を負う。

失業手当の受給額は、失業前の 6 カ月間の平均賃金額の 60%で、地域別最低賃金の 5 倍を超えない金額となる（雇用法 50 条 1 項）。失業保険の受給期間は、保険料納付期間によって変動し、それが 12~36 カ月間の場合は、受給期間は 3 カ月である。保険料納付期間がその期間を超えて 12 カ月増えるごとに 1 カ月受給期間が延びるが、最大で 12 カ月である（雇用法 50 条 2 項）。

失業保険の他、職業紹介や職業訓練支援の制度も存在する。

### 【運用の実態】

ベトナムの失業保険は、十分な期間保険料を納付したことを条件に、労働者が退職時に失業保険金を受領することができ、その場合、使用者は退職手当等を支払う必要がなくなるという制度であると言える。そのため、失業保険に加入していれば、退職時の使用者の負担をなくすることができる。注意すべきは、計算基礎となる平均賃金であるが、これは労働者が退職する直前の 6 カ月の平均賃金である。そのため、例えば、入社当初平均賃金が低く、失業保険に加入していなかった（期間がある）ような場合、勤続年数が相当期間長くなり退職時には賃金額が上昇していたとすると、退職時に使用者が思わぬ負担をすることになりかねない。

なお、失業保険の制度は法改正に伴って段階的に変化して上記の現行制度に至っているため、ベトナム法人での勤続年数の長いベトナム人労働者については、入社時期、旧法下の制度や過去の保険料支払経緯を確認するなど注意が必要である。

## 第6章 労使関係

### 第1節 労働者代表システム

かつてフランスの植民地とされていたベトナムにおいては、歴史的に資本家・使用者階級＝フランス、労働者階級＝ベトナム人民、労働運動＝民族独立運動であった。したがって、その労働運動は必然的に共産主義運動と結びつき、ベトナム労働組合はベトナム共産党の指導の下、一体となってフランス、日本、アメリカと戦い、社会主義ベトナムとしての統一・独立に貢献した。

そのような歴史的正当性を有するベトナム労働組合は、ベトナムにおいて唯一の労働者代表組織として全ての労働者を代表する特殊な法的地位を付与されている。すなわち、一つの事業場において労働者が設立することができる労働組合は一つのみで、当該組合は当然にベトナム労働総同盟（VGCL）をナショナルセンターとするベトナム労働組合に組み込まれ、当該事業場における組織率（従業員全体における加入率）にかかわらず、当然にその全従業員を代表する権限と責任が付与される。

問題は、未組織の事業場（労働組合が未設立の事業場）における労働者の代表主体であり、かつてはストライキ権の行使手続きに限定して、当該事業場の労働者の過半数により選出された代表者のもとでこれを行わせることが認められたこともあったが、現在では、ベトナム労働組合内の当該地区における上級組織がそれらの労働者を直接代表する制度がとられている。

このような特殊な労働組合制度のもとで、事業場の労働組合の組合員となった労働者は毎月賃金の1%を組合費として徴収されるが、使用者もまた、全従業員（全組合員ではない点に注意）の賃金の2%相当額を組合経費として納入しなければならない。

準国家機関的な性質を有するベトナム労働組合がそもそも「労働組合」と呼びうるものであるか否かについては、かねてから議論のあるところである。最近では TPP（環太平洋経済協力パートナーシップ協定）にともなう越米の2国間合意に基づいて労働者代表組織の自由設立を認める労働法典改正法案が準備されたが、TPP 批准案自体の国会提出が見送られたことにより頓挫した（2017年現在）。

### 第2節 企業内労働組合

現状、企業内組合を有している企業は多く存在している。日系の場合、労働者数の多い製造業、工業団地の企業などは企業内組合を有しているところが多いが、労働者数の比較的小さいサービス業などでは企業内組合が存在していないところも多い。

企業内組合は、新規企業設立後に、従業員数がある程度増えてきた段階で、総務スタッ



フまたは翻訳通訳をする秘書などが中心となり、会社理解のもと、企業所在地を管轄する上部労働組合の指導を受けつつ、設立されることが多いようである。もっとも、企業が実質的に主体となって企業内組合の立ち上げに関与する場合、労働者に対して加入を強制するような言動がないよう注意する必要がある。

企業内組合は主に、組合費をもとに労働者に対する福利厚生（具体的には社員旅行を組織する等）を担うことが多い。企業内組合が無い会社であっても、組合費の会社負担を免れることはできず、上部団体に前述の労働組合費を納めなければならないことに注意が必要である（政令 191/2013/ND-CP 号 4 条、労働総同盟決定 1935/QD-TLD 号 4 条）。実際に、当該地区の上部団体から労働組合費の納入を求められるということがある。なお、企業内組合が存在する場合には、使用者負担の労働組合費のうち、65%はその企業内組合において運用され、35%は上部団体に上納されているとのことである（労働総同盟決定 1935/QD-TLD 号 6 条 1 項）。

企業内組合が存在することで、企業にとってもメリットがあると言われている。例えば、懲戒解雇の際の手續（2012年労働法典：以下、労働法典 123 条 1 項 b 号）において、地域の上部労働組合に立会人を招聘する必要がなく、企業内組合の代表者の出席により手續きが円滑に行える点などが指摘されている。その他、就業規則の作成または変更の際、その公布前に企業内組合の意見聴取をする場面もあり（労働法典 119 条 3 項）<sup>1</sup>、整理解雇等の場面でも企業内組合の代表を参加させる必要がある（労働法典 44 条 3 項）ため、企業内組合を持ち、日頃から良好なコミュニケーションができていれば、このような手續をスムーズに進めることができるだろう。これらの手續は、正しく履践されなければ、その手續きに基づく処理が無効となるおそれがあるので留意されたい。なお、社会主義国において企業内に労働組合を持つと、当該労働組合が他の大衆動員組織と連携して当該企業との闘争が勃発してしまうのではというイメージを持つ方もいるが、実際のところ、企業調査を行ってもそのようなリスクに直面しているという声はなかった。

### 第 3 節 団体交渉・労働協約

団体交渉及び労働協約は、ともに当該事業場の全労働者と使用者との間の交渉であり、当該交渉の結果としての協定である。しかし、第 1 節で述べたとおり、事業場における労働者の代表組織は当該事業場レベルの労働組合（労働組合が未設立の場合は上部組合）だけであるから、結局、労働組合組織を通じて使用者と交渉することになる。ただしその結果締結された労働協約の効力は（組合員であるか否かにかかわらず）当該事業場の全労働者に及ぶこととなる。

---

<sup>1</sup> 就業規則を登録するに当たり、企業内組合が無い企業は上部団体と協議しなければならないが、労働組合費を上部団体に納めていないとその協議の申し入れに対応してもらえないこともある。

団交請求権は、(団交応諾義務が使用者のみに課されているわが国とは異なり) 労使双方に認められている。どちらか一方が団体交渉を要求したときは、双方は7日以内に開催日時などを合意しなければならない。

交渉事項は、①賃金、賞与、手当及び昇給、②勤務時間、休憩時間、時間外労働、及び交代制勤務の間の休み、③労働者に対する雇用保証、④労働安全・労働衛生の保証、就業規則の実現、及び⑤その他、当事者双方が関心を有する内容である。

交渉代表者(労側は労働組合)が合意に至ったときは、当該事業場の全労働者による投票を行い、過半数の賛成を得て労働協約を締結する。労働協約の期間は1年から3年だが、初めて労働協約を締結する場合は1年未満の期間を設定することができる。

なお、事業場レベルでの労働協約制度とは別に、産別レベルでの労働協約制度も法定されているが、その内容は不明確な部分が多く、ほとんど活用されていない。

#### 第4節 労働紛争解決システム

労働紛争は、個別的労働紛争と集団的労働紛争に大別される。集団的労働紛争はさらに権利に関する紛争と利益に関する紛争に分類され、それぞれ調停前置(一部の紛争類型を除く)のうえで別個の解決システムが定められている。

個別的労働紛争については、まず調停が行われ、不調に終わった場合は裁判所での解決となる。労働調停員に対する個別的労働紛争の解決要求の期限は、紛争の各当事者が自らの合法・正当な権利・利益が違反された行為を発見した日から起算して6カ月とされている(労働法典202条1項)。裁判所に対する個別的労働紛争の解決要求の期限は、それを発見した日から起算して1年とされている(労働法典202条2項)。このように、解決要求の申立が可能期間が短いため注意を要するとともに、起算日を明らかにするために、労務管理の中で問題となりそうな場面では日付のある書面で証拠を保全しておくことが重要となる。

集団的労働紛争のうち権利に関する紛争については、調停が不調に終わった場合は県レベル人民委員会主席に解決を要求し、その決定内容に不服のときは裁判所に解決を要求することになる。権利に関する集団的労働紛争の解決要求の期限も、それを発見した日から起算して1年とされている(労働法典207条)。

利益に関する紛争については、調停が不調に終わった場合は、省レベル仲裁評議会においてさらに調停(「仲裁」といいながら、同評議会の決定は強制力を有さず、実質的に調停案に過ぎない)を重ね、再び不調に終わった場合に労働者側は初めてスト権行使のための手続きを開始することができる。

ストライキは当該事業場の労働組合(未設立の場合は上部組合)が労働者の過半数の賛成を得て開始されるが、これに参加するか否かは労働者各人の自由である。この点は、労働組合が当然に全労働者を代表するベトナムの労働組合システム(第1節参照)における矛盾

であり、このストライキの結果としてなんらかの労働協約が勝ち取られた場合の効力（全労働者に適用）との整合性も、説明が困難である。

もともと、現実には 1994 年労働法典において初めて労働者のスト権が規定されてから現在に至るまで、労働組合によって法定の手続きどおりに行われたストライキは皆無であると言われている（他方で、労働組合によらない違法なストライキは多発している）。

なお現行の労働法典は、ストライキに対する対抗手段として、使用者に初めてロックアウトを行う権利を認めている。

省内で発生したストライキの合法性審査の管轄権は、省レベル人民裁判所が有する（労働法典 225 条）。裁判所がストライキを違法とする旨の決定を行ったものの、労働者がストライキを中止せず勤務に戻らないときは、違反の程度に応じて、労働に関する法律の規定に従って懲戒処分される（233 条 1 項）。したがって、違法と思われるストライキが発生した場合であっても、裁判所の判断に先駆けて懲戒処分をすると当該懲戒処分が違法とされるおそれがあることには注意が必要である。

また、ストライキを先導した労働組合に対する使用者の損害賠償請求に対する異議の手続が定められている（通達 29/2015/TT-BLDTBXH 号 7 条）。労働組合は、使用者の損害賠償請求の書面を受領した日から 5 営業日以内に、協議の開催を求める書面を使用者に送付し、使用者はその書面を受領した日から 3 営業日以内に、協議の日時、場所、参加者について労働組合の代表者の合意を得て決定する。協議時には議事録を作成し、合意した事項については履行に移り、合意に至らない場合には双方が裁判所に訴えることができる。

制度としては以上のような手続が定められているが、実効性については疑問が残る。そもそも「集団的労働紛争」とはどのような紛争であるのかという根本的な定義の問題が曖昧なまま残されているため、全体として集団的労働紛争解決システムは現在に至るまでほとんど機能していないと言える。

ストライキの防止方法として、①企業の法令順守を徹底し、労働者の権利を保護する観点をもって最新の法令情報や他企業の良い事例を収集、実践すること、②職場における対話を充実させ、労働者の意見に耳を傾け、労使の適切な関係を築くこと等が挙げられる。

## 第 5 節 個別的労働紛争の実態

労働紛争に関連し、その背後にあるベトナム人の一般的な傾向として、訴訟等の法的手続きをとることをあまり好まないともいわれており、この点は日本人の傾向とも似ているようにも思われる。ベトナムにおいて、裁判にまで積極的に進んで徹底的に争うという労働紛争が頻繁に起こっているわけではないようである。他方で、ベトナム人は交渉に長けているという傾向もあるとの指摘もあり、労働紛争でベトナム人労働者と日系企業の間で対立が厳しくなると困難な交渉になることも少なくない。

個別労使紛争で頻繁に問題になるのは解雇である。懲戒の項で触れたとおり、ベトナムでは労働者の問題行為が懲戒事由に該当するかが争点となることが多い。

もともと、会社の立場から見て、ワーカークラスの労働者の解雇の場合、ベトナム人労働者の賃金が低額なために、懲戒の重たい手続を履践する紛争解決コストよりも、紛争の原因・争点はともかく、給与数カ月分を会社が労働者に支払う形で円満に合意することにより解決するほうが、コストが抑えられるという判断もあり得る。この場合、合意内容を法的観点から過不足なく書面にして署名を得ておくことも重要である。ただし、合意による労働契約の終了（解除）の場合も退職金（解雇手当）の負担が使用者にはあるため、注意が必要である（労働法典 36 条 3 項、48 条 1 項）。

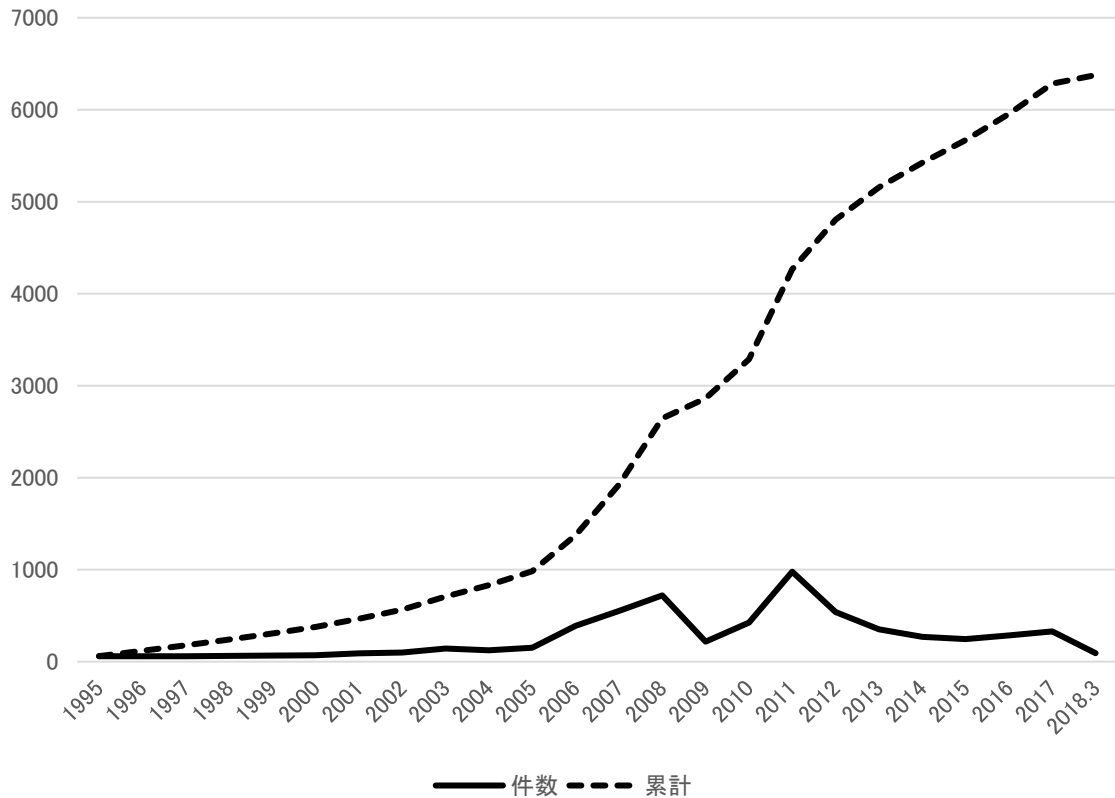
ベトナムに関係する労使紛争であっても、日本の労働契約や解雇が問題になる例もある。それは、日本本社採用で出向や長期出張等の様々な形でベトナムにおいて勤務する場合である。例えば、日本本社との労働契約に基づき、ベトナムからの転勤を命じた場合に、実質的に困難な転勤または理由の無い若しくは虚偽の事実に基づく転勤命令として労働者が反論した場合には、日本の労働契約について争うことになりうる。日本本社から出向の開始や終了等を命じる場合には、ベトナム労働法に目が行きがちだが、日本の労働法の観点にも留意すべきである。なお、出向者がベトナム法人とも労働契約を締結している場合には、当該ベトナムにおける労働契約についても争いになる可能性がある。

## 第 6 節 集团的労働紛争の実態

図表 6-1 に、ベトナムにおけるストライキの発生状況を示す。

1995 年に施行された旧労働法典において初めて労働者集団のストライキ権が明記されて以降、いわゆるリーマンショックの起こった 2008 年まで、ストライキの発生件数は年を追って増加した（特に 2005 年頃から急増。2005 年：152 件、2006 年：390 件、2007 年：551 件、2008 年：720 件）。2009 年には一時的に 218 件まで落ち込んだが、2010 年には 424 件となり、2011 年には 978 件を記録した。その後は漸減傾向を示し、2014 年から 2016 年にかけては 200 件台で推移したが、2017 年からは再び漸増傾向を示している（2012 年：539 件、2013 年：351 件、2014 年：269 件、2015 年：245 件、2016 年：286 件、2017 年：314 件）。

図表6-1 ストライキ発生状況



出所：新聞報道資料などをもとに作成。

なお、労働法はストライキが合法と評価されるための要件の一つとして労働組合の組織と指導によるべきことを要求しているところ、これまでに発生したストライキはおしなべて労働組合の組織と指導によらない山猫ストであり、したがって法定の手続きに違背する違法なストライキとなっている<sup>2</sup>。

ベトナム労働総同盟の内部資料（報告書）によれば、大半のストライキは、700名程度ないしそれ以上の参加により1日ないし2日間にわたって行われている。しかし、1万人を超える規模のものや、さらに長期にわたるものも発生している。例えば、2018年3月にドンナイ省のPou Chen 有限責任会社で発生したストライキ（1万4000人、3日間）や、2018年1月にロンアン省のYSVN社で発生したストライキ（2100人、8日間）などがその例である。

<sup>2</sup> このため、近年、ベトナムの公文書やメディアにおいては、これらの違法ストライキについて、法律の予定するストライキ（Đình công）と区別する観点から、Ngũng việ c tạ p thểの用語が当てられている。

図表 6-2 直近の地域別発生状況

地域	総数		2017 年		2018 年(1~3 月)	
	件数	%	件数	%	件数	%
北部	129	30.64	104	31.88	25	31.88
中部	19	4.51	14	4.38	5	4.38
南部	273	64.85	211	63.75	62	63.75
総数	421	100.00	329	100.00	92	100.00

出所：ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

図表 6-3 直近の行政地域管轄別発生状況

年	件数	ホーチミン市		ビンズオン省		ドンナイ省		その他の各地域	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
2017 年	329	41	12.46	63	19.15	22	6.69	203	61.70
2018 年 (1~3 月)	92	9	9.78	6	6.52	24	26.09	53	57.61
総数	421	50	11.88	69	16.39	46	10.93	256	60.81

出所：ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

ストライキは南部のホーチミン市、ビンズオン省及びドンナイ省で特に多く発生している（図表 6-2、6-3 参照）。例えば 2013 年から 2017 年の間に全国で発生したストライキ 1630 件<sup>3</sup>（全国 63 省・中央直轄市のうち 42 の省・中央直属市で発生）のうち、ホーチミン市で発生したものが 360 件（22.09%）、ビンズオン省が 373 件（22.88%）、ドンナイ省が 161 件（9.88%）、その他が 736 件（45.15%）となっている。また、ビンフック省、ベンチャー省、クアンナム省、フート省などにおいて増加傾向にあることが指摘されている。

企業類型別にみると、国有企業におけるストライキの発生はほとんど報告されておらず、少なくとも統計上は外資系企業におけるものが大半を占めている（図表 6-4 参照）。特に韓国企業における発生件数が突出しており、これに台湾企業、日本企業が続く形となっている（図表 6-5 参照）。また、業種別では、ベトナムにおける労働集約型産業の典型である縫製業での発生件数が約半数を占めている（図表 6-6 参照）。

3 前述の（新聞報道資料などに基づく）各年におけるストライキ発生件数の和とは必ずしも一致しない。

図表 6-4 直近の企業類型別発生状況

年	件数	国有企業		外資企業		民間企業	
		件数	%	件数	%	件数	%
2017年	329	0	0.00	245	74.47	84	25.53
2018年 (1~3月)	92	0	0.00	72	78.26	20	21.74
総数	421	0	0.00	317	75.30	104	24.70

出所: ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

図表 6-5 直近の投資国別発生状況

年	総数	外資企業									
		総数		韓国		台湾		日本		その他	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
2017年	329	245	74.47	113	46.12	60	24.49	11	4.49	61	24.90
2018年 (1~3月)	92	72	78.26	34	47.22	16	22.22	5	7.00	17	23.61
総数	421	317	75.30	147	46.37	76	23.97	16	5.05	78	24.61

出所: ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

図表 6-6 直近の産業別発生状況

年	総数	業種									
		縫製		革靴		電子		木材加工		その他	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
2017年	329	167	50.76	46	13.98	15	4.56	24	7.29	77	23.40
2018年 (1~3月)	92	36	39.13	17	18.48	15	16.30	0	0.00	24	26.09
総数	421	203	48.22	63	14.96	30	7.13	24	5.70	101	23.99

出所: ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

ストライキの主な原因は、賃金の遅払い、賞与の不支給や不完全支給、テト賞与の不公平支給などであり、一貫して、利益にかかる紛争に起因するものよりも権利にかかる紛争に起因するものが多数を占めている（図表 6-7 参照）。労働法は権利紛争由来のストライキを禁止しているから、この意味でも、現在発生しているストライキの大半は違法ストライキということになる。

図表 6-7 直近の目的別発生状況

年	総数	原因							
		権利紛争		利益紛争		権利・利益紛争		その他の紛争	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
2017年	329	157	47.72	56	17.02	105	31.91	11	3.34
2018年 (1~3月)	92	29	31.52	28	30.43	33	35.87	2	2.17
総数	421	186	44.18	84	19.95	138	32.78	13	3.09

出所:ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

なお、労働者が最終的にストライキに踏み切った原因が賃金や賞与の支払いに関する問題であったとしても、その背後には昼食の質に関する不満や、日頃の管理職（日系企業であれば日本人）の差別的対応などに対する憤懣が積み重なっている場合が多いので注意が必要である。





## 第7章 日系企業における人事労務管理

本章では日系企業に対して行ったヒアリング調査の結果から、人事労務管理の特徴及び最近の傾向を紹介する。

調査は2016年9～10月に、日系企業7社（製造業6社、会計事務所1社）を対象に実施した。調査した事業所で働く従業員規模別に見ると、大規模（301人以上）3社、中小規模（21人以上300人以下）2社、小規模（20人以下）2社で、所在地はハノイ市2社、ハノイ郊外（ハイズオン省）1社、ハイフォン市1社、ホーチミン郊外（ドンナイ省、ビンズオン省）3社である。

A社：製造業、ハイズオン省

B社：製造業、従業員数約3,500人、ハノイ市

C社：サービス業、従業員数7人、ハノイ市

D社：製造業、従業員数約2,600人、ドンナイ省

E社：製造業（印刷業）、従業員数約70人、ビンズオン省

F社：製造業、従業員数約15人、ドンナイ省

G社：製造業、従業員数約30人、ハイフォン市

\*従業員数は調査時点

また、ベトナム日本商工会、ホーチミン日本商工会を訪ね、日系企業の労働分野に関する最近の関心事項などをうかがった。

### 第1節 募集・採用・配置

工場の一般労働者の場合、入居している工業団地の入口付近に求人広告（募集要項）の張り紙を貼って募集する方法が、主にとられている。また、労働者から口コミで、家族・親族・知人に募集を知らせるケースが一般的である。

「工業団地の門のところに求人の紙を貼って知らせる。従業員の親戚や口コミで田舎からも人が集まる（B社）」

「自社の門前のほか、工場の近辺へ管理組合の協力を得て、垂れ幕を出して募集している。あとは従業員に口コミで知人を紹介してもらう（D社）」

「地方の人も工業団地にやってきて、複数社に応募する。地方から出てくる前に、工場の周辺に住んでいるその人の親戚が、面接を申し込んでおくケースもある。（B社）」

「門前や工業団地の管理棟に張り紙を出すと一度に何十人も集まる。職を探している人はバ

イクで周囲の工業団地を回って、求人広告が出ているかどうかを見ている。張り紙が出ていることは口コミでも広まる（F社）」

「親族や友人、同郷というネットワークで募集の情報が流れている（A社）」

「ワーカーは近隣工業団地の工場を転職しながら働いている部分がある。そういう人たちが、従業員の20%くらいいるのではないか（D社）」

「募集はインターネットか張り紙で行う。いまは縁故関係での採用が多い。夫婦で働きに来ている人もいる（二組）。兄弟、甥、姪というのもある。小さな会社なので、縁故での採用が多いと、冠婚葬祭のとき、みな一緒に休まれて困るという問題がある（G社）」

求職者の応募書類（願書）は、不採用や試験・面接不参加で希望する者に返却しなければならない（政令03/2014/ND-CP）。B社では、選考後に郵送で返却するのは手間がかかるので、願書は面接当日に記入してもらい、不合格者にはその場で返却しているという。門前の求人広告に面接日を記載したうえで、その申込用紙を提出してもらい、面接当日に来る者の情報がある程度、事前に把握できるようにしている。

公共職業紹介の利用は、今回の調査対象地域では浸透していないようだった。ただし、地方に出向いて人材を集めるために、現地の行政当局に協力を得ている例を聞いた。

「ワーカーの出身地は工場近辺が70%、地方が30%くらい。地方には職員がそのの人民委員会（地方自治体）へ行き、求人募集の掲示の許可を得る。何度も訪問していると、『公民館で就職合同説明会があるので参加しないか』と声をかけてもらえることがある。それで人が集まると話が広まり、その地方でまとまった採用をできるようになる（D社）」

なお、ベトナム人一般にみられる傾向として、ブルーカラー、ホワイトカラーにかかわらず、「自らの専門分野、担当分野以外のことをやりたがらない」ことがあるという話を随所で聞いた。

以下は日系会計事務所C社から聞いた話である。

「ベトナムでは自分の専門分野、例えば大学時代に会計、財務、法律、語学など何を勉強したのかを意識し、それ以外の分野は『専門外なので自分の仕事ではない』としてやらない人が多い」

「会計の学校を出て、その仕事がやりたいと言って入ってくるが、労働契約が会計的に認められる書式になっているかどうかを見てもらおうとしたら、『契約書を見るのは専門ではない』と言って、人事・労務関連の仕事から逃げたがる。逆に総務の人で『契約書の作成はやるが、会計はわからないので見ない』ということもある。『全体的に何をやらなければならないか』ということに、目を向けない人が多い」

日本在外企業協会<sup>1</sup>もベトナム人一般の性格について「専門性を大事にするため、自分の専門と関係の低い部署への異動は望まない」傾向があることを指摘している。

---

1 日本在外企業協会編（2011）74～75 ページ。

これは労働契約の書面に記載された仕事以外はする必要がないという意識から生じるものとも考えられる。個々の職務範囲が明確でない日本と同じ感覚で、現地の労働者を管理するのは難しいのかもしれない。

## 第2節 離転職・定着

ブルーカラー・ホワイトカラーを問わず、よりよい労働条件・職場環境を求めて転職を重ねる「ジョブ・ホッピング」が頻繁に行われている。労働者の入れ替わりが著しいと、採用のたびに仕事を教えなければならず、効率的な労務管理・人材育成に支障をきたす。

「ベトナム人はいくらでも転職のチャンスがあるので『できれば無期限の雇用契約は結びたくない』とよく言う。無期になると辞めにくいイメージがあるのかもしれない。それに、辞めるときは何日か前（原則として45日前）までに言わなければならないので、よい条件の転職先が見つかったとき、すぐ移れないことが足かせになるのかもしれない（C社）」

すぐ離職してしまう人の傾向、特徴、その理由としては、以下の例を聞いた。

「飲食店に勤めていた人はすぐ辞めてしまう。ここでの労働密度の高い仕事（この例では、製造業のライン作業）は向かないためか（G社）」

「出稼ぎで実家が遠い人は家族が恋しくなり、辞めてしまうのであまり採らないようにしている。単身で実家に妻子を置いてきていた人がいたが、『寂しいので帰りたい』と言って辞めてしまった（G社）」

「辞める理由で最も多いのは両親や子どもの世話。あとは給料への不満や、学校に戻って勉強したいということ。とくに学校（高校、高専）の新卒者はすぐ辞めることが多い。『働くのは大変だ』ということで、進学を理由に辞めてしまう。半年から1年、勤務経験がある人を採用するようにしている（B社）」

「生産の変動に対応するため、1年契約で更新しないことを前提とする雇用を設けた。こうした募集では男性が多く集まる。男性はすぐ辞めて、会社をコロコロ変わり、長続きしない。女性のほうが一つの職場で長く働く（B社）」

「同じロコミでも、知人を紹介してもらう場合は辞められてしまうことがある。だが、縁故での採用者はほとんど辞めない（G社）」

「ワーカークラスの正社員の離職率は1カ月当たり7%程度。1カ月で辞めてしまうワーカーがきわめて多い。遠方から来ても、周りの様子を見て高い賃金の職場に移っていく人が多いようだ。周囲には工業団地が多くあり、企業も日系だけでなく働き先はたくさんある（A社）」

「給料の上げ幅をきちんと考えてあげないと辞めてしまう。『あなたはこういう理由でこの水準だ、こういうことができればもっと上がる』と説明している（F社）」

「日系企業の仕事はラインでの立ち作業が多いので、きつい、労働環境が厳しいというイメ

ージを持っている人もいる。ただ、辞めた人が戻ってくることもあるので、慣れてしまえばそんなに問題はないと思う（A社）」

一般ワーカーの場合、一定の離職率があったほうが、勤続年数の増加に伴う人件費の上昇が抑えられるなど、企業にとって望ましい面もあるという話を聞いた。こうした事情から、ある程度の離職者が発生することを前提とした人事労務管理が行われている。

「離職率は月1%、年10%で、ちょうどいいくらい。組織の活性化には、ある程度の入れ替えが必要。離職率が年間2~3%だと組織が硬直化してしまう。人が変わると新たに1から教えないといけないが、それを考慮しても、これくらいの離職率がよい。そうでないと、3年ごとに昇格していくのでピラミッドの構成が崩れてしまう（B社）」

高度な技能や勤勉さなどを身に付けていているような、職場に欠かせない人材にはもちろん長く働いてもらいたいと考えられているが、そのような人材ほど引き止めるのが難しい。離職を防ぐ手法として、手厚い給与待遇の付与のほか、社員旅行の実施や食堂（食事）の品質確保など、福利厚生面の充実をあげたところが目立った。

「ベトナムでは（有期契約の場合）2回目の更新で無期契約になるが、会社にとって必要な人材はそこまでなかなか残らない。必要な人材を社内で囲っておくのはそれほど難しい（C社）」

「幅広く勉強したい、やる気のある人を採用する。しかし、そういう人はここで働いて、経験を積んだら他社に転職してしまうかもしれない。だから、会社を好きになってもらえるよう、給料をよくしたり、家族で参加できる社員旅行を行うなど福利厚生面を充実したりするようにしている。（F社）」

「イベント（誕生会など）を行うなど福利厚生を充実させているが、高い給与の職場に移っていくのを引き止めるのは難しい（A社）」

「他社に採られたくない人には、高い賃金を設定し、評価制度を通じて上げていく。それでも引き抜かれているが・・・（D社）」

「賃金が最も主要な要素で、それ以外には作業場にエアコンが効いている、休みが多い（週休2日など）、というように職場環境をよくすることが、定着に効果的なのではないか。女性のワーカーはやはり家族を優先する（D社）」

「労働条件がよくても辞める人は多いが、戻ってくる人もいる。トラブルがなかった人であれば快く受け入れている。無断欠勤やトラブルがあった人などはチェックしている。戻ってきた人も、賃金は最初の採用と同じ水準からスタートしている（D社）」

### 第3節 人事労務管理

#### 1. 労働契約

労働契約には有期契約（1回につき最長36カ月）と、期間の定めのない無期契約がある

(第4章第1節参照)。有期契約の場合、2回目の更新時に、無期契約へと転換しなければならない。試用期間は一つの仕事につき、1回のみ設定することができる。その期間は職種の専門性の程度により、三つのパターンに分けられる(2012年労働法典：以下、労働法典27条)。

ヒアリングした企業の多くは、比較的短い期間の有期契約を結び、生産の変動に対処していた。

「雇用は1年(12カ月)×2回の有期契約。自然離職が進むので、設立から8年経つが、最初に入社した第一世代のワーカーで残っている人はほぼゼロに近い。残っているとコスト(人件費)が上がっていく。製造を続ける能力、ノウハウがきちんと継続していけるのであれば、(人が代わったほうが)よいのかもしれない(D社)」

G社では、日本本社の社長が現場を頻繁に訪れ、従業員の2回目の更新時に無期雇用へと転換するかどうかを最終的に判断していた。後述のように、必要な人材に長く働いてもらうためには、本社と現場の情報共有、意思疎通を密にすることが重要だと考えられている。

「2回目の更新(無期雇用化)のときは、東京(本社)の社長に相談する。社長は1年に3～4回くらい来て、従業員の働いているところを見たり、晩御飯を一緒にとったりする(G社)」

## 2. 時間外労働

多くの企業が「労働時間の制限を見直してほしい」と求めている。

「今の法律で使い勝手が悪いのは、残業時間が200時間に制限されていること。300時間までできる場合もあるが、それくらい残業してもワーカーにとっては低い給料で、『もっと残業したい』という要望がある。法律遵守を考えるとワーカーの要望には応えられず、高い離職率につながっている。最賃の上昇に伴い基本給が上がっていくと、この状況は変わってくるかもしれない(A社)」

「残業時間の上限が200時間という水準だと、普通の会社では仕事が回らないはず(F社)」

## 3. 労務管理

今回の調査では、ベトナム人労働者によくみられる性格、傾向として、「勤勉だが、いわれたこと(指示されたこと)しかやらない」ことを聞いた。その一方で「いわれたこと(指示されたこと)はきちんとやる」との評価も一般的にあるようだった。ベトナム人労働者の能力・適性を引き出すためには、正確な説明・指示を行うことがとりわけ重要で、効果的だと考えられている。

「自分の権限・役割から外れたことはやらない、自分で考えて動かないという傾向が一般的にある。中には繰り返しトレーニングすることにより、思考回路が変わってくる人も見出せる。現状では標準的手順を定めて、一から十まで詳細な指示を出し、それを監視する方法が

向いている (D 社)」

「日本語がわかる作業員でも、口頭の指示だけでは、ネイティブではないので意味を取り違えることが多い。指示するときは「作業指示書」という書面で行うのが大前提。口で説明するときは、必ずゆっくりしゃべって、わかったかどうか、一つ一つ確認する。(F 社)」

#### 4. 賃金

賃上げは労働組合との交渉のうで決まるが、その水準は原則として毎年の最低賃金改定の影響を受ける。前述のように、賃金を上げすぎると人件費が圧迫され、上げないと良い人材が集まらないというジレンマがある。このため、例えば同じ工業団地内の他社の情報を収集して、「人件費を抑制しつつ、良い人材の採用を阻害しない」水準に設定する試みがなされていた。

なお、労働法典は、使用者に企業内の各職位や職務等に応じた賃金水準を設定した賃金テーブルを作成し、地方当局に届け出ることを義務付けている。そして、政令により、等級間の賃金に 5%以上の差を設けなければならないとされている (第 4 章第 8 節参照)。ただし、その運用の詳細は各社に委ねられている。

「まわりの企業とのバランスを考慮して、最低賃金の引き上げに応じて上げている (最賃と同じ引き上げ額ではない)。ある程度の給与水準でないと採用できない (A 社)」

「給料は毎年 3 月に組合と交渉して決めている。給与のレベルがこの工業団地の上から 3 分の 1、3 割程度の水準で維持するようにしている (B 社)」

「昇給は毎年行っている。人材が流動するような賃金設定で、賃金テーブルを維持してきている。日系の中で真ん中、あるいは上位 25%くらいのところを狙うなど試行錯誤し、現在では中国系、台湾系、韓国系と同じ水準にしている。ワーカーにとって安くもないし高くもない、入ってもいいけれど、3~4 年したら『他にもいいところがありそうだな』となるような設定をしていくのも、賃金コントロールの一つのあり方かと思う (D 社)」

「賃金テーブルの中で個々人がどのポジション、どのクラスになるかということは、会社がそれぞれの能力を見て主観的に決めている。中小企業レベルで、昇給の具体的な選考基準を作っている会社は圧倒的に少ない。『この人はたくさん上げられるほどまだ仕事ができないから昇給しない』というふうに、昇給のタイミングはその時々さじ加減になる。大手の場合、査定ポイントなどがあって、きちんとやっていると思うが (C 社)」

「法律上は等級間に 5%の差をつけなければならないが、実際は各階層 (等級) 内の原資を割り出してコントロールし、その中にいくつかの箱 (ランク) を設けて細分化したり、評価で手当をつけたりして運用している。毎年 5%ずつ上げていくと、社長より高い給与になってしまう (E 社)」

## 5. 人事評価

仕事はできないが、人望がある人の評価は難しい。従業員は給与を見せ合うので、「どうしてあの人より低いのか」といった苦情が出ることも少なくない。どの国でも共通することだが、会社にとって必要な人に長く働いてもらうためには、きちんと理由を説明できる評価を行って処遇することが重要だと認識されている。

「他社に採られたくない、引き抜かれたくない人は、高い賃金を設定しておき、評価を通じて上げていき、死守しようとしている（D社）」

「社長が毎年、一人ひとり面談して、できるようになったことを聞いている。正当に評価されていないと思った人は辞める。ベトナム人は『他人と比べて自分はどうか』ということをとても気にする。それを公平に評価するのは難しい。できるだけ工場を回って、個々人の背中（働きぶり）をよく見るようにしている（E社）」

「印刷のオペレーターのリーダーで、（仕事上は）5点評価で全て1点の評価しかない人がいるが、何かあったとき他の人を助けるなど、見えないところで一生懸命やっている。しかし、他のベトナム人にいわせると、仕事にキレがないと。けんかやもめごとを起こす人のほうが、よく話を聞けば、一番やる気のある人だったという場合も多い。そういう人の評価はとくに難しい（E社）」

「ボーナスや査定で給与が上がった人をねたむことは多いようだ。入社した人の給与が高いと、その理由を説明できるようにしておく必要がある（F社）」

## 6. 各種手当

ベトナムで基本給以外に支払われる各種手当には、役職手当、勤続手当、資格手当、住宅手当、通勤手当などがある。2016年1月からは基本給に加えて、役職手当や勤続手当などが社会保険などの算定基礎の対象となった。このため企業にとって、基本給でなく手当の支給を手厚くすることで、社会保険料などの負担を軽減するメリットは小さくなってきている。だが、最低賃金や賃金テーブルは基本給を対象としたものであり、人件費の固定化を避けるため、手当や賞与（ボーナス）の支給を手厚くする方法が、依然として多くの企業でとられている。

「手当の種類は、住宅手当、通勤手当、育児手当、両親（扶養）手当、結婚手当、出産手当、語学手当などたくさんある。3カ月に1回、コメ5キロの現物支給もしている（B社）」

「検査の職場はエアコンのある涼しいところで作業しているのに、製造現場はそうではないという苦情があり、暑気手当を出すことにした（G社）」

## 7. 福利厚生

企業がワーカーの食事を支給（または補助）しているが、その品質（味）への不満が紛争の原因になることが少なくない。



また、スポーツ大会、忘年会、社員旅行などのレクリエーション活動が重視されている。  
「食費は無料。残業のときには軽食（パン、牛乳等）も出している。日本人従業員は食費を払う（A社）」

「数年前、外部に調理を頼んだときは評判が悪かった。内製に切り替えてから不満は減っている。年に数件『こういう料理を増やしてほしい』というリクエストがある（A社）」

「会社への不満で最も多いのは福利厚生、施設関係。食堂に関するリクエストが多い。質・量のほか、『順番待ちで込み合うのもっと広くしてほしい』という訴えもあった。食費は会社負担。二つの会社を入れてやっている（B社）」

「スポーツ大会（駅伝、サッカー）、旧正月前の忘年会を行っている（B社）」

「社員旅行や忘年会などの催しは、利益が薄いときでも、やらないわけにはいかない。従業員は喜んでおり、家族の分も半額負担している（G社）」

「外部宅配業者から弁当を買っている。いくつかの候補から美味しい業者を選んだ（G社）」

## 8. 授乳休憩・生理休憩・妊娠出産休暇

女性労働者は満12カ月未満の子どもの育児（授乳）期間中に1日当たり60分、生理期間中に同30分の休憩を取得できる（第4章第12節参照）。また、出産前後に6カ月の休暇が付与される。出産する妻がいる男性労働者は、出産後30日以内に原則として5日間の休暇が認められる（第5章第3節参照）。調査では、こうした授乳休憩、生理休憩をまとめて休日として付与したり、買い取って金銭で支給したりしているケースがみられた。

「社内に授乳室を設けているが利用率はきわめて低い。まとめて休日を取得できるオプションを提供している（A社）」

「1時間の育児休憩については、搾乳の時間としている。搾乳室があり、母乳は冷蔵庫で保存する。休憩時間中に家に帰っても、授乳して会社に戻る時間がない（B社）」

「育児休憩は、遠くから通ってきている人が多いので、土曜日にまとめてとらせている。あるいは（買い取って）残業代としてつけている。まとめてとらせたほうが女性保護に近いが、ベトナムには年休の買い取り制度があるので、そんな意識になりやすい（S社）」

「育児休憩は、近所の人には家に帰って母乳を与えている。まとめて土曜日に与える人もいる（E社）」

「行政には保育園を充実してもらいたい。この辺にはとても少ないので、待機児童が非常に多い。会社近くに実家のある人は、おばあさんが子どもの面倒を見ている。田舎から出てくる人は、子どもを残して来ざるを得ない。それが、離職率が高くなる理由にもなっている（B社）」

「生理休憩は、生産ラインでは実際できないので、（買い取って）残業代として払っている。または有給休暇に置き換えている。実際に体調が悪い人のためには、交代要員としてラインに入る人をあらかじめ何十人か準備させている。休憩ではなく、1日休めるようにしてほしい」

い（B社）」

「生理休憩は、代わり的人がいなところでは、お金を払っている（S社）」

「生理休憩は昼休みを延長する形が多い（G社）」

「男性社員も1人、『産休』を取得した。先日は10人の職員のうち3人が同時に産休に入り、その間、アルバイトを何人か雇って対応した。その後、仕事が増えたので、産休した職員の復帰後も、続けてもらっている（G社）」

#### 第4節 人材育成

B社では「社内学園」の制度をつくっており、現場で2年間働いた10人ほどを選抜して3年間教育し、将来のマネージャー候補にしている。毎年150人くらいが応募する。1年目は座学、2年目からは各部署に「留学」してOJTの形で仕事を学ぶ。適性を見たうえで、現場に戻すか、保全、生産技術などの部門に配属する。修了者は（社内で）大卒扱いになり、昇格が早い。「在学」中の給与は保障している。

日本語検定試験やTOEICの結果を昇格の要件にはしている。試験問題は外注業者が作る。だが、この試験結果と会社での業績（成績）はあまり関係しないという。例えば日本語検定の結果がよい人でも、日本語で報告させるとよく理解できないことがある。それは日本語の問題なのか、内容がよく理解できていないためなのかがよくわからない。そのため、人事評価に使うのは実際には難しいということだった。

等級に応じてさまざまな研修を行う。受講すれば、検査や改善などの社内資格を与える。例えば、ある設備を改善するのは、その資格を持っている人しかできない。

通常の研修は数時間のカリキュラムで、その試験結果は、9割が満点というレベルである。受講するとその資格を与える形でモチベーションを上げるようにしているが、果たしてそれでよいのかと思っている。合格率が約3割という難しい本社レベルの技術検定、事務検定を導入できないかと考えている。

同社独自の技能実習制度もある。日本の本社に2年ほど出向させるもので、これまで、のべ50人くらい送り出している。「半年～1年の出張」「1～2年の出向」という二つのパターンがある。

ベトナム人労働者は、一つのことにのめり込む傾向があり、専門職に向いているという話をよく聞いた。一方、「他の部署の仕事には関わらない」という人が多く、人材育成の幅を狭めているようだった。

「ベトナム人は、一つのことにのめり込むのが日本人と変わらない、あるいはそれ以上かもしれない。人によるが職人気質があり専門工に向いている（F社）」

「前の会社でマネージャーの仕事をしていたら、マネージャーの仕事しかやらないという意識の人が多い（F社）」

「いくつかの工程を各ワーカーに分担すると、それぞれ分担された部分しかやらなくなってしまふ。前後の工程と線引きして『そこは自分の担当ではない』となる。前後の工程で止まっているところがあれば、気づいた人が進めてほしい。そのように注意はしている（G社）」

「他人の仕事をとるのはよくないという意識があるようだ。例えば営業の仕事を総務がやってはいけない。それぞれの仕事に利益があり、自分はそれに手を出してはいけないと考えてしまふ（F社）」

指導に当たって、何度も同じことを確認するのは労働者のプライドを傷つけることになり、方法として好ましくないという。

「日本人従業員との確執があつて辞めた人がいる。一つに怒り方の問題があつた。コミュニケーションをとっているつもりがバカにされたと思われていることもあつた。確認の手段にしても、日本人は一つ一つ、何回も何回も確認する。ベトナム人からするとそれはダメのようだ。二回以上確認すると怒り出す（F社）」

この会社のベトナム人従業員（間接部門職員）の話では「現場で何度も同じことを聞かれると、信用されていないのではないかと思われる。確認してもよいが、違うやり方にしてほしい。例えば2回目に確認するときは、他のことと一緒に聞くように工夫してほしい」とのことだった。

## 第5節 労働組合、労使関係

### 1. 活動内容

ヒアリングした企業ではおおむね労働組合が組織されており、ほとんどの従業員が加盟していた。組合費は主にレクリエーション活動に活用されているようだった。

「労働組合には正社員全員が参加しており、管理職（課長クラス）もベトナム人はみな加わっている。組合の専従者はいない。トップは係長クラスの人がやっている。課長クラスは幹部からは外れてもらうようになっている（A社）」

「組合は月に1回会合を開き、『こういうイベントがしたい』という話をしている（A社）」

「組合費は上部団体に納めた後で戻ってくる。節目のプレゼントや社員旅行の原資にしていると聞く。レクリエーション活動として、サッカー大会が開かれている（A社）」

「会社負担の2%の組合費はベトナムで仕事をするための必要経費と考えている（A社）」

「組合にはほとんど（約95%）が加盟している。管理職も組合員になっている。加入するかどうかは自由で、入社時の説明会のときに勧誘している（B社）」

「入社時の受け入れ教育、新人研修の後で、労働組合から新人に説明がある。そこで組織に入れている。その教育は週に1回など入社タイミングにあわせて行っている（D社）」

「組合員は組合費が徴収されるが、旅行やイベントなどで戻ってくるので、負担に感じていないのではないか（B社）」

「年に1回、組合の上部団体が来て会合を開いている。会社の業績を報告したり、会社と組合双方の決算報告をしたりしている（B社）」

「組合には社員のほぼ全員が当然のように入る。組合は誕生会を開いたり、社員旅行を企画したりして組合員に組合費を還元している。主な役割はレクリエーション（E社）」

「組合から残業代を課長級にも出すよう要求があり、話し合っただけでそのようにしたことがある。労働法に関することは労働組合を通してやっている（E社）」

「労組には全従業員が加入している。組合の資金について、例えば10%が旅行に使えろといったことが、上部団体の規則で規定されている。先日もその範囲内で、皆と相談したうえで、病氣見舞金を出した（F社のベトナム人職員・組合役員）」

「組合委員長は実際に選挙で選出している。現在、組合の代表者が16人いて、その中から選出されるケースが多い。組合専従者はいない。いる会社もあると聞く。上部団体から指名を受け、会社を離職して上部団体の所属になり、専従で会社にいるのだという（D社）」

## 2. 組織化の経緯

会社の設立に当たって、労働組合をつくらなくては（労働組合がなくては）ならないと理解している人が多い。だが労働法典は『雇用主は労働組合の設立を妨げてはならない』と規定するにとどまる。会社は組合の結成を義務ととらえ、設立時に、特定の人物に組合委員長になってもらうよう働きかけ、会社が事実上組合を作るケースが目立った。地域の労組（上部団体）が組合の結成を働きかける例もあった。

「労働組合は、会社設立時にそれなりの企業規模になることがわかっていたので、積極的に会社側が設立を支援した（D社）」

「労働組合は操業後しばらくしてからできた。総務の職員（総務部長兼通訳）に、『この国では組合を作らなければならないのでは』と相談していた。なかなかできなかったが、やがて作られた。工業団地の上部組合に『作ります』と言いに行った。最初の委員長は工場の製本部長。社長から『あなたがやったら』というのに近い形で、委員長への就任をお願いした（E社）」

「組合がなくても組合費は払わなければならなかった。従業員が6人になったとき、経理の職員が税務局から転職してきた人で組合とつながりがあったため、その関係上作る状況になった。労働組合の上部団体からも「労組をつくってほしい」といわれた（F社）」

## 3. ストライキの発生状況

外資系企業で「違法スト」が多発した時期もあり、最近では漸増傾向にある（第6章第6節参照）。

「現在、労使紛争はない。団体交渉するための知識・スキルがベトナム人側に足りないのだと思う。インフレが高い過去に自然発生的な紛争が発生したことはある。その時、組合は関

与せず、違法ストライキとして起こった。外部の人が扇動する動きがあったような噂を聞いた。地元の工業団地委員会の力を借りたり、労働局に仲裁に入ってもらったりして解決した。(A社)」

「最低限の法律、労働基準を守らないような会社でストライキが起きている。日系はあまりない。とくに韓国系の縫製業で労働環境がひどいところがあると聞く。もちろん高い利益を上げているところは給与が高く、従業員の不満もない。労働者はそういうところに移っていく(A社)」

## 第6節 懲戒処分

懲戒解雇に関しては、第4章第9節で触れたように、労働法典によって条件が定められている。その処分を下す際、使用者は労働組合(労働組合がない企業では該当地域の労組上部団体)が参加する会議を開き、対象者の懲戒理由を証明するといった手続が必要となる。証拠集めが難しいことなどから、話し合っただけで自主退職になるケースが多い。だが、ホーチミン日本商工会によると、最近でははじめをつけるため、厳格に手続を踏んで懲戒解雇に至ることも増えている。また、懲戒解雇の理由で多いのは、取引先業者からのキックバックの授受、器物破損、盗難、虚偽申告(偽のIDで入社)、情報漏えいだという。

「解雇する場合、労働組合が間に入る。労組が会社と労働者のどちらにつくかは、労組の構成員やそのポジションについている人が、会社と労働者のどちらに向いているかによって異なる。ただ、労組がつくられていることが、雇用主側にネガティブに働くといったことは聞かない。労働組合をつくってとんでもないことになったという話はない(C社)」

「懲戒解雇は会社のルールに基づいて行う。組合は(懲戒処分に関する)会議に同席し、会社側の恣意的な解雇になっていないかをきちんと見ており、手続上重要な役割を果たしている(D社)」

「怒ってパソコンを投げて壊した現地職員(組合委員長)を懲戒処分したケースがある。本社の役員が見咎めて注意したところ反抗したのでクビにしろという話になった。それで本人も辞めると言い出したが、現場レベルでは辞められると困るので止めた。ライセンス変更の手続を一手で担うなど、会社にとってどうしても必要な人材なので、『依願退職にするからとりあえず1カ月はいてくれ』とお願いしたら、『やり残したことがある』と退職を思いとどまってくれた。本社と掛け合い、懲戒処分では給与の昇給停止6カ月の処分にした。減給や、減給を伴う配置換えは法律上できない(降格は可能)(F社)」

## 参考文献

- アジア経済研究所編（2017）『アジア動向年報 2017』。
- 石塚二葉（2017）「第12回ベトナム共産党大会政治報告と党・国家主要人事」石塚二葉編『ベトナム「第2のドイモイ」——第12回共産党大会の結果と展望』アジア経済研究所。
- 今井昭夫（2012）「ベトナム語と「クオックグー」——公用語としてのベトナム語」今井昭夫・岩井美佐紀編著『現代ベトナムを知るための60章（第2版）』明石書店。
- 遠藤聡（2007）「ベトナムの国会と立法過程」『外国の立法』231。
- （2012）「ベトナム共産党——その支配の「正統性」」今井昭夫・岩井美佐紀編著『現代ベトナムを知るための60章（第2版）』明石書店
- 小倉貞男（1997）『物語ヴェトナムの歴史——一億人国家のダイナミズム』中公新書
- 加藤栄（1991）「ベトナム語」朝日ジャーナル編『世界のことば』朝日新聞出版
- 国際協力機構・パデコ・日本国際協力センター（2012）『ベトナム国人材育成分野情報収集・確認調査（ファイナルレポート）』
- 坂田正三（2012）「ベトナム経済の現代史——ドイモイの25年」今井昭夫・岩井美佐紀編著『現代ベトナムを知るための60章（第2版）』明石書店
- 白石昌也（2000）「党・国家機構概観」白石昌也編著『ベトナムの国家機構』明石書店
- 中野亜里（2013）「ベトナム共産党体制の行方——憲法改正をめぐる議論を中心に」『海外事情（拓殖大学海外事情研究所）』Vol.61, No.12
- 西岡剛（2012）「外国法令紹介——ベトナム社会主義共和国憲法の概要」ICD NEWS 第52号
- 日本在外企業協会編（2011）『海外派遣者ハンドブック——ベトナム編』
- 日本貿易振興機構ハノイ事務所（2012）『ベトナムにおける教育産業制度調査』
- （2015）『ベトナム教育産業への進出可能性調査』
- 野本啓介（2000）「地方行政組織」白石昌也編著『ベトナムの国家機構』明石書店
- ファン・ゴク・リエン監修（今井昭夫監訳）（2008）『ベトナムの歴史——ベトナム中学校歴史教科書』明石書店
- 松岡完（2001）『ベトナム戦争——誤算と誤解の戦場』中公新書
- 桃井至朗他編（2008）『新版東南アジアを知る事典』平凡社
- 労働政策研究・研修機構（2013）『ベトナムにおける工学系学生の職業への移行と産学連携に関する調査研究（JILPT資料シリーズNo.127）』

- General Directorate of Vocational Training (GDVT), 2016, Vocational Training Report-Viet Nam, 2013-2014
- General Directorate of Vocational Training (GDVT), 2011, National Occupational Skill Standard—CNC Metal Processing— December 2011
- General Statistics Office (GSO), 2013, Labour-Employment Survey
- General Statics Office (GSO), Major Findings: The 1/4/2015 Time-Point Population Change and Family Planning Survey
- General Statics Office (GSO), Major Findings of the 1/4/2016Time-Point Population Change and Family
- General Statistics Office (GSO), 2016, Statistical Yearbook of Vietnam 2015
- Hanoi University of Industry (HaUI), 2015, Hanoi University of Industry Brochure 2015
- Ho Chi Minh Vocational College of Technology (HVCT), 2016, Ho Chi Minh Vocational College of Technology Brochure 2016

(ウェブサイト)

- 日本外務省「ベトナム社会主義共和国基礎データ」  
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/vietnam/data.html>
- 日本厚生労働省「海外情勢報告（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）」  
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/dl/t5-13.pdf>
- 白地図専門店  
<http://www.freemap.jp/>
- General Statistics dOffice (ベトナム統計総局) , Statiscal Data  
[http://www.gso.gov.vn/Default\\_en.aspx?tabid=766](http://www.gso.gov.vn/Default_en.aspx?tabid=766)
- NGUYỄN VŨ, 2011, “Đề xuất trả lương tối thiểu theo giờ” , VnEconomy  
<http://vneconomy.vn/thoi-su/de-xuat-tra-luong-toi-thieu-theo-gio-20111215103916709.htm>
- The International Monetary Fund  
<https://www.imf.org/en/data>
- The World Bank, Free and open access to global development data  
<https://data.worldbank.org/>

---

JILPT 海外労働情報 19-03  
ベトナムの労働を取り巻く現状

発行年月日 2019年3月29日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23  
(担当) 調査部海外労働情報 TEL:03-5991-5136 FAX:03-5903-6115  
印刷・製本 株式会社 キタジマ

---

©2019 JILPT

\* 全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)