

第3章 労働市場と人材育成

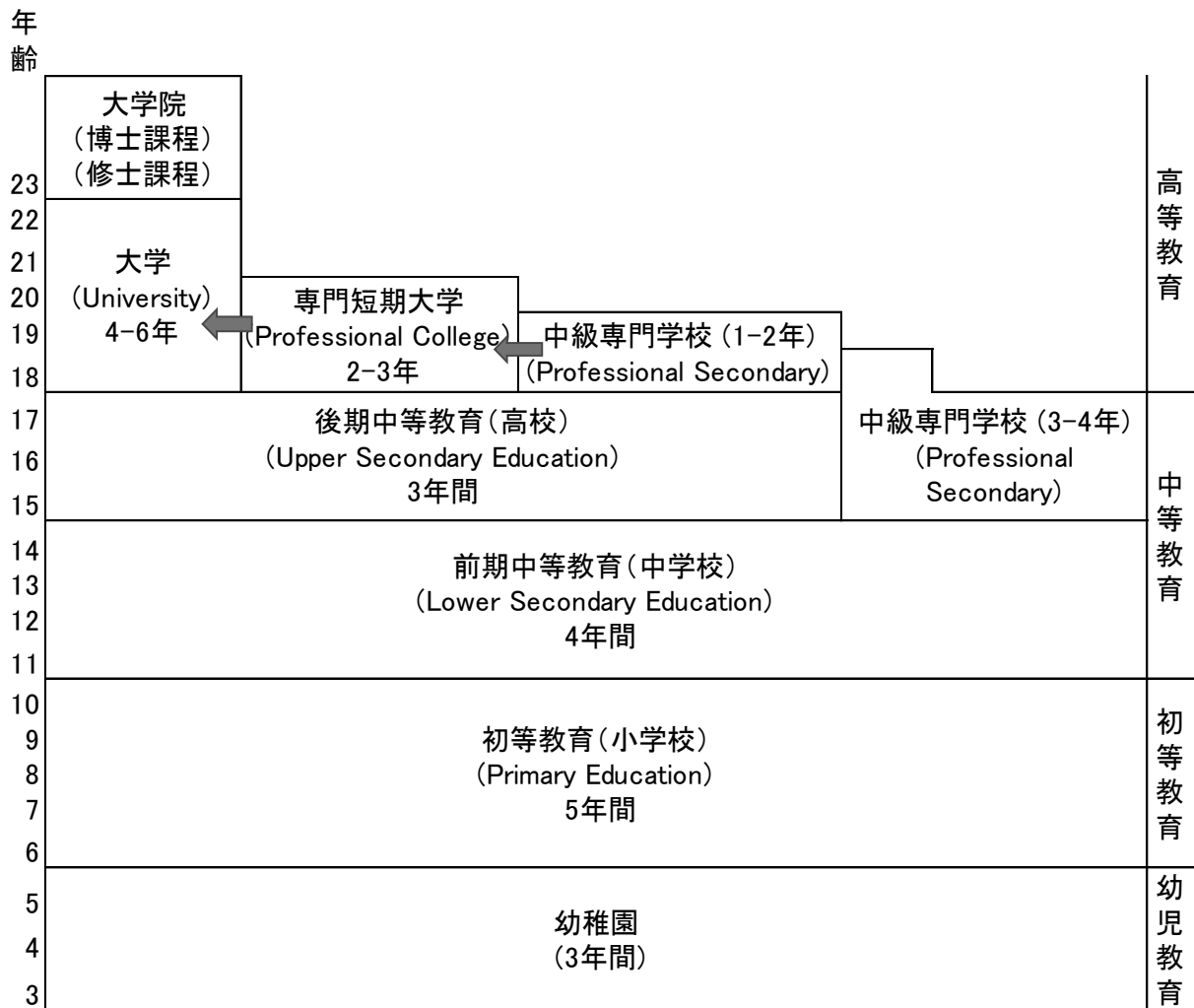
第1節 学校教育

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¹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。

¹ 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、中学校の義務教育化が規定され、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)²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。

² 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

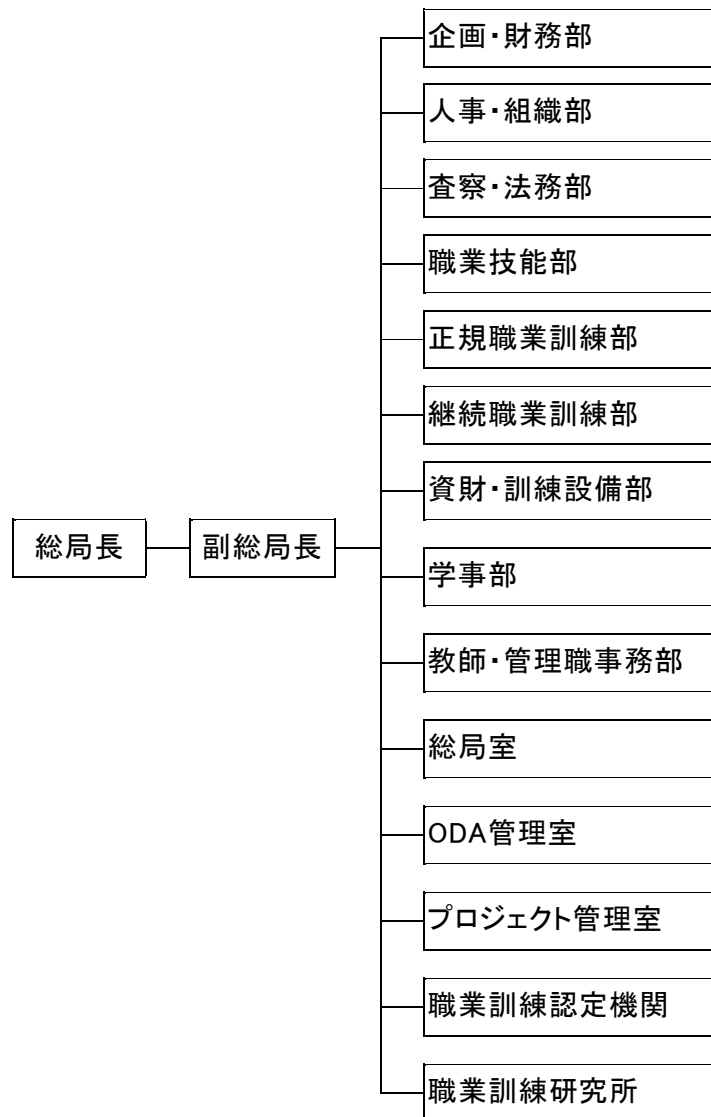
2. 職業訓練を所掌する省庁

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³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⁴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⁵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）⁶、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

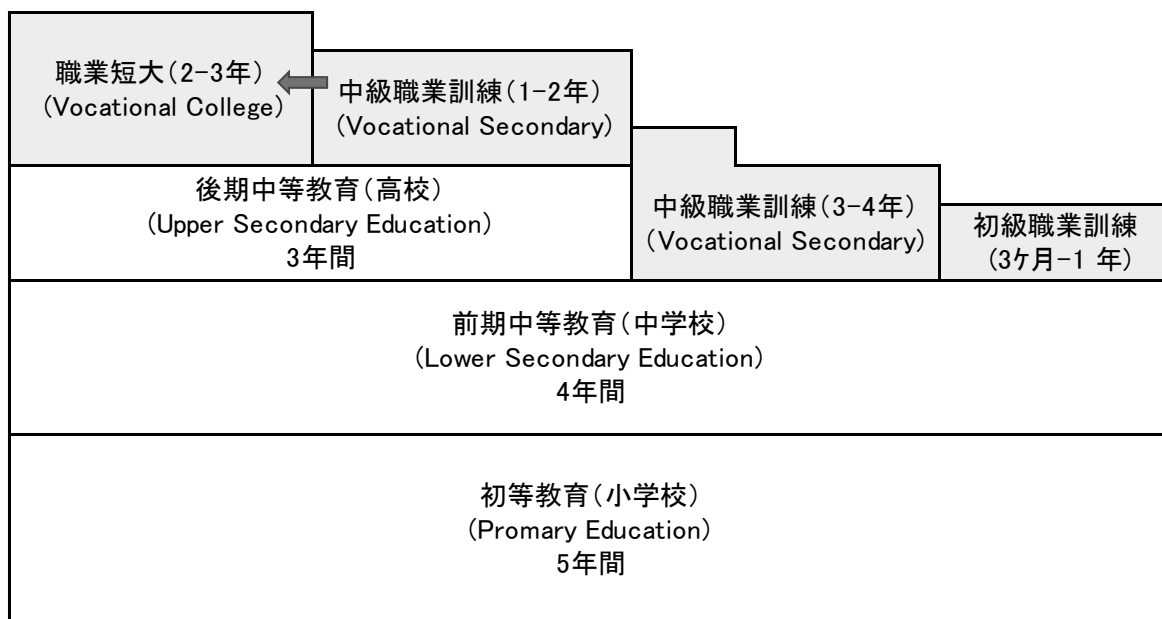
職業訓練は、義務教育修了後、あるいは高校卒業後の若年者に対して職業能力を付与し、スムーズな就職に結びつけることを大きな目的としている。

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⁷。

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

⁷ 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⁸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。

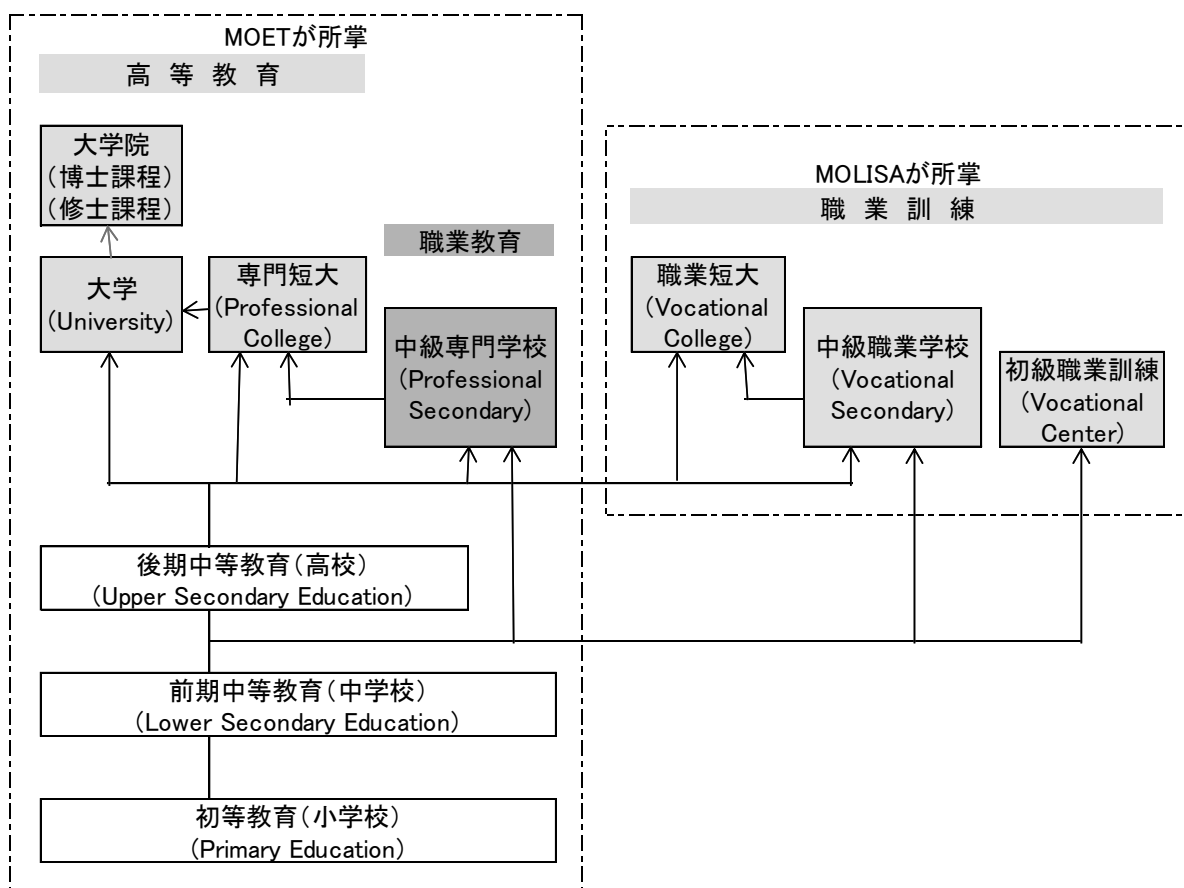
この中で、職業訓練に絞ってみると、職業短大卒 0.5%、中級職業学校卒 1.7%、初級職業訓練卒 3.2%で、これらの正規職業訓練卒の合計は 5.4%を占めているに過ぎない⁹。

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。

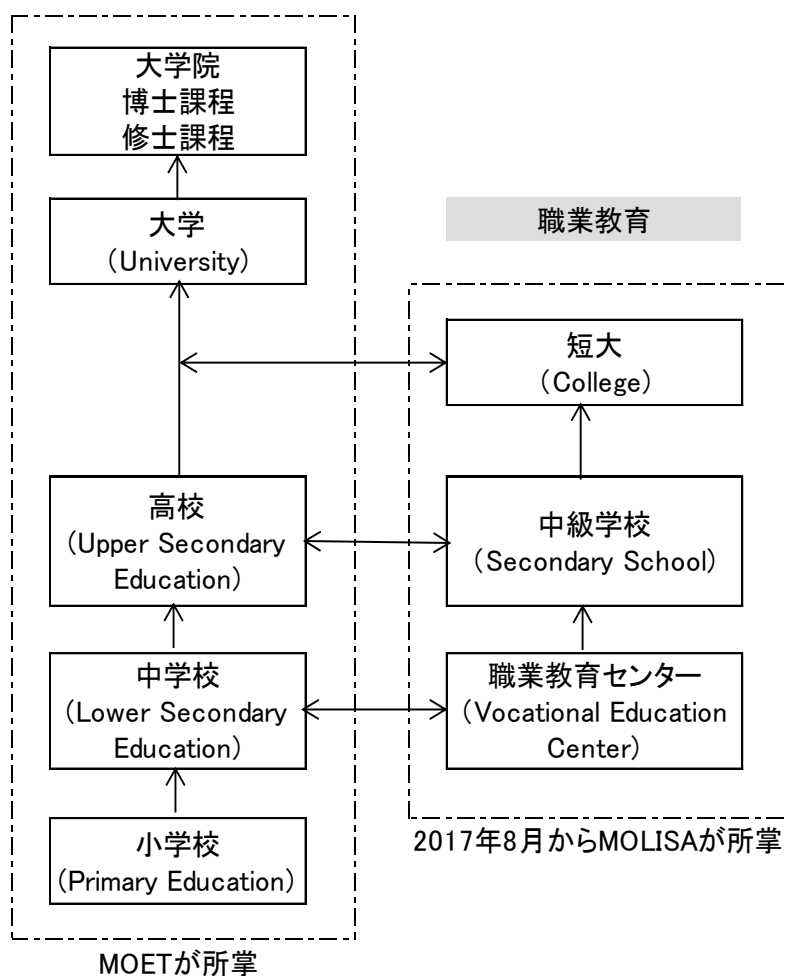
現在行われている教育・職業教育と職業訓練は、前者を MOET が所掌し、後者を MOLISA が所掌しており、かつ、いろいろな課程が入り組んでいて複雑になっている（図表 3-18 参照）。

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
A		作業準備					
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		加工部品の設計					
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					○
C		加工工程の設定					
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					○
D		NC 加エプログラムの設計					
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
E		CNC 旋盤加工					
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				○	
F		CNC フライス盤加工					
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
G		製品の品質管理					
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				○	
H		設備のメンテナンス(機械、治具・取付け具、切削工具、測定器)					
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				○	
I		産業安全衛生の実施					
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	○				
K		加工能率の改善					
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				○	
L		キャリアアップ					
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

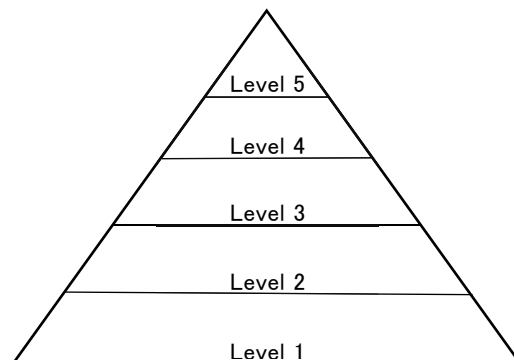
作業名：CNC 制御ソフトウェアによる NC 加工プログラムのチェック 作業番号：F5 I. 作業内容 機械を起動し、プログラム編集モードにする。NC 加工プログラムを開き、CNC 制御ソフトウェアを使用して NC 加工プログラムをチェックし、修正する。 II. 作業目標 ・NC 加工プログラムの精度 ・注意深さ、慎重さ、正確さ、安全性 III. 必須の技能と知識 1. 技能 ・CNC フライス盤及び CNC マシニングセンタの操作；NC プログラムの編集；判断と補正。 ・ドキュメントの検索 2. 知識 ・CNC フライス盤及び CNC マシニングセンタに関する技術的な業務；CNC 加工技術 ・CNC 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、2011 年 12 月までにメカトロニクス、グラフィック・デザイン、鉱山建設技術、鉱山電気技術の 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。

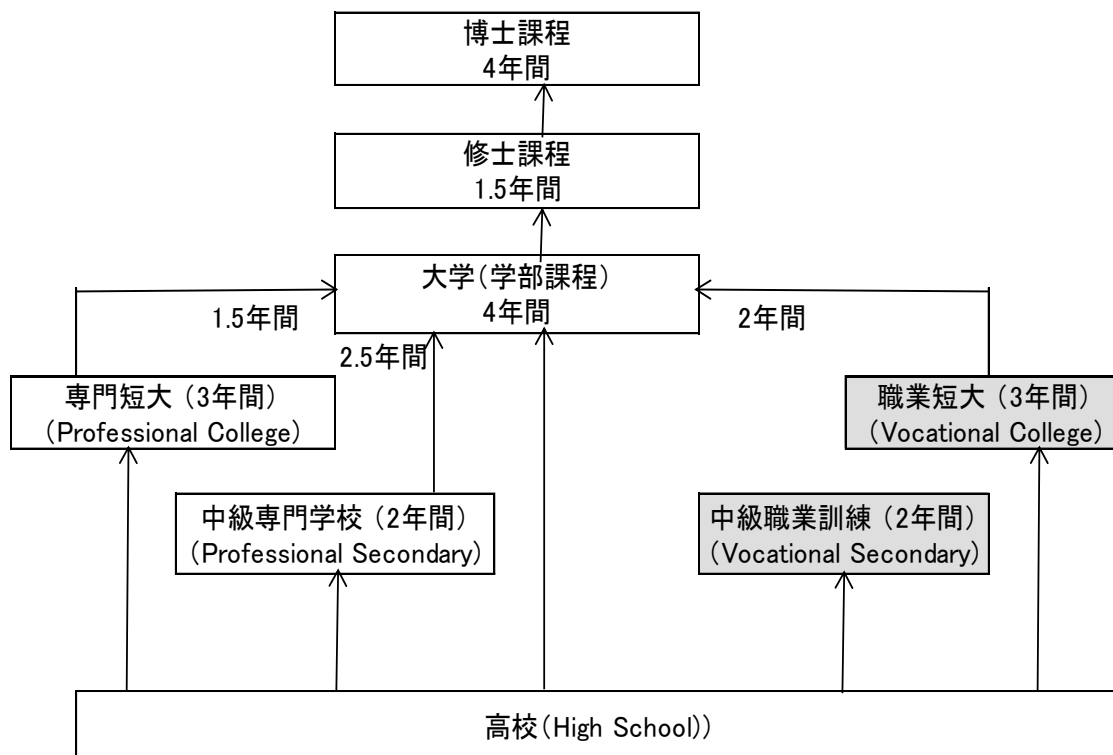
1898 年に技術専門学校として設立され、その後、1999 年にハノイ工科短期大学 (Hanoi Industrial College) に昇格、2005 年に大学に昇格し、現在に至っている。

(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マシニングセンター）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。

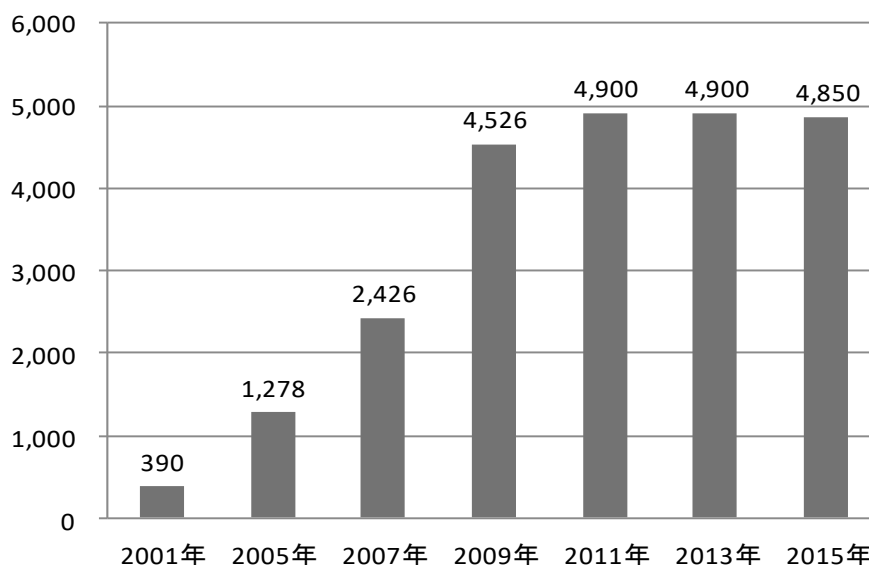
2001 年に技術学校に改組した当時、学生数は 390 人であったが、2005 年には 1,278 人、2007 年に技術職業短大に昇格して短大課程の職業訓練を実施するようになってからは、学生数を大きく伸ばし、ここ数年は 4,900 人で推移している。

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¹⁰

「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¹¹、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）¹²、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く存在するが、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¹³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¹⁴の勤務期間の合計が 90 日以下の外国人労働者¹⁵
- 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¹⁶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。