

ベトナム

1. 国名	ベトナム社会主義共和国(ベトナム、アジア) Socialist Republic of Viet Nam
2. 人口	7870万人(2001年、出所: Survey on labour and employment status)
3. 実質経済成長率	6.8%(2001年)
4. GDP	484兆4920億ドン、329億224万ドル(2001年) (1ドル=1万4725.2ドン、年平均)
5. 1人当たりGDP	391ドル(2001年)
6. 労働力人口	3948万9000人(2001年)
7. 失業率	(annual survey on labour and employment statusの結果に基づく) 都市部の失業率: 6.28%(2001年) 農村地域の不完全就業率: 25.6%(2001年)
8. 日本の直接投資額	24億円(2001年)
9. 日本の直接投資件数	5億円(2001年)
10. 在留邦人数	2682人(2000年10月)

雇用管理

■ 雇用の実態

経済部門別

2000年初頭、ベトナムにおいて企業法が可決され、非国有企業の設立・発展に拍車がかかった。同法の施行以来、2000年中に1万4400社の企業が設立され(1999年の2倍に相当)、続いて2001年には最初の5カ月間でさらに7230社が設立され、資本総額は9兆4000億ドンに上った。これは、2000年同期比で、設立企業総数で2倍、登録資本総額で2.5倍以上に相当する。このほか、2000年中に15万もの個人経営企業が創業された。これにより、50万人以上もの雇用が創出された。当然ながら、これが2000年における主要雇用創出源であった。

雇用構造の内訳は、個人経済部門で働く労働者が労働力人口の69.1%、集团的経済部門が16.3%、国有部門が10%であった。企業法に基づき運営されている私有企業で働く労働者は全体のわずか2.8%にすぎず、外資

系部門に働く労働者は1%以下であった。

産業別

労働力人口の産業別内訳は、農林水産業が60.54%、工業・建設業が14.41%、サービス業が25.05%であった。

農村地域においては、失業者はいないようであったが、生産年齢人口の平均不完全就業率はかなり高い(25.6%)。

外資系部門

ベトナムの総輸出の相当部分を占める部門である。しかしながら、雇用はわずかに伸びただけで、これまでのところ雇用数は30万人強にとどまっている。

国有企業部門

行政改革により、この部門で働く労働者は、メカニズムの再編と国家管理の向上を図るために削減された。ベトナムは、民営化、売却、雇用・統合という方針の下、1998年以来第3次行政改革を遂行してきた。その結果、

国有企業は2001年6月までにわずか5650社となった。労働・傷病兵・社会問題省(MOLISA)によれば、国有企業の余剰人員はおよそ10万人である。現在のところ、国有企業に働く労働者数は170万人と、(国有企業の数に半減したにもかかわらず)1991年と同数である。調査によれば、2000年において労働者の20%が定職に就いていないか、または失業中とあるが、実数は40%にも上るともいわれている。行政改革は今なお推進されており、この数字がさらに悪化する可能性がある。したがって、国有部門は今後労働者にとって魅力ある部門とはいえない。

拡大する労働者の海外派遣：1995年においてベトナムは15カ国に労働者を派遣していたが、2000年にはさらに25カ国増加した。具体的な実績を挙げると、1996年が1万2660人、97年が1万8970人、98年が1万2240人、99年が2万1810人、2000年が3万1000人である(2001年の最初の5カ月間に4万8000人)。戦略では、2001年から2005年までの期間に年間10万人分の派遣が見込まれている。派遣先では、主として、軽工業、建設業、サービス業、海上輸送、漁業、水産物加工業に従事している。

■ 雇用パターン

労働法では、労働者は、労働契約ごとに労働協約を締結することを条件に、1人以上の使用者と労働契約を締結する権利が認められている。パートタイム雇用はインフォーマル部門および科学研究職が中心である。これに関連して、多くの企業(とりわけ飲料サービス)が販売活動を日中に限っており、したがって1日の労働時間が4~5時間で、この時間帯にのみ労働者を雇用している。

労働契約のなかには、季節労働契約や一定の労働契約など、契約期間が1年に満たないものもある。季節労働契約は、建設業や農産物加工業に多く見られ、また農村世帯の多くでは、自営の形態をとっている。前述のように、農村地域の不完全就業率は25.6%と高く、これは、農業の余暇時間が主に家庭内労働に投じられてしまうためである。

■ 雇用の推移

表1 経済活動部門別雇用構造の推移

	1999年	2000年	2001年
合計	100.00	100.00	100.00
農林水産業	64.08	62.61	60.54
工業・建設業	12.43	13.10	14.41
サービス業	23.49	24.28	25.05

以上のように、雇用に占めるシェアは、農業において減少傾向にある一方、工業、建設業、サービス業では増加している。しかしながら、その変化は遅々としたものである。1999年から2000年までの1年間における雇用者シェアの増加は、工業が0.7%、サービス業が0.8%、2000年から2001年までの1年間はそれぞれ1.3%と0.8%であった。農業部門における雇用の減少は平均わずか1.6%であった。2005年までには以下のような経済活動部門別の雇用構造が期待されている。農林水産業：57.1%、工業・建設業：18.1%、サービス業：24.8%。とはいえ、都市部の失業率は依然高く、農村の労働者は主として農業に従事しているため、これを達成するのは極めて困難である。

表2 正規雇用に就いている15歳以上の経済活動人口の経済部門別割合

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
国有	8.75	9.01	10.15	10.11	10.06
非国有	91.25	90.61	89.32	89.36	89.33
外資	0.00	0.38	0.53	0.53	0.60
合計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

出所：The statistics on labour-invalids and social affairs in Viet nam 1996-2000

国有部門に働く労働者の割合は1998年を最高に、わずかに減少している。これに対して、非国有部門は変化が見られず、外資部門がわずかに増加している。今後は、国有企業並びに行政制度の改革に伴い、この部門の労働者の割合は減少し続け、当然ながら、民間部門が最も魅力的な雇用創出の場となるものと思われる。

■ 解雇

解雇手続きは、以下の場合に限り、懲戒処分として適用される：

- 窃盗、技術および営業上の秘密の開示、あるいは事業体の財産および利益に重大な損失をもたらすその他の行為を犯した労働者
 - 懲戒処分として他の職務に異動させられた労働者で、懲戒処分が取り消されていない間に職業上の規範について同一の違反を犯した者
 - 合法的な理由なくして、1カ月間に合計7日もしくは1年間に20日欠勤した労働者
- 従業員を解雇した場合、使用者には、省の労働事務所に通告することが義務づけられている。

■ 定年

労働法では、男性60歳、女性55歳の定年が定められている。過重および有害な条件の下での労働の場合の定年は、男性55歳、女性50歳とすることも認められている。実際に、正規の定年より5歳早い早期退職は、関係当事者の任意による場合に、検討される。

労働保険の対象となっている労働者の割合は、労働法で規定されているにもかかわらず、わずかである。

法律では、勤続25年の定年退職者の場合、最後の5年間の月給（追加手当は除く）の75%を受給する権利が認められている。

賃金

■ 賃金関係法

国内経済部門および外資系部門における最低賃金に関しては、数多くの異なる法規が定められている。

国内経済部門：最低賃金は月額21万ドンである。公共行政部門の賃金係数の変動幅は1から12と大きく、最高賃金の水準は最低水準の12倍である。商業・生産部門の企業において、最低賃金を下回る給与は認められていない。実質賃金はその売上高によって決まる。しかし

ながら、熟練労働者には最低賃金よりも高い給与を支払うべきことが規定されている。

外資系部門：最低賃金は、下記の水準に従い、労働契約にドン建てで盛り込まれている。

- ハノイおよびホーチミン市地区にある企業については、62万6000ドン以上。
- ハノイ、ホーチミン市の地方、ハイフォン、ビエンホア、ブンタオ市にある企業については、55万6000ドン以上。
- 残りの地区にある企業については、48万7000ドン以上。
- インフラも整備されておらず、アクセスも難しい地区にある企業については、41万7000～48万7000ドン。

以上の水準は、消費者物価指数が10%以上上昇した際には、調整される。

また、時間外労働手当は、以下のとおりである。

- 通常の勤務日は、少なくとも通常賃金の1.5倍。
 - 週休日および休業日は、少なくとも通常賃金の2倍。
 - 夜間勤務は、少なくとも日中勤務の賃金の30%相当の追加手当。
- 現在、政府は以下の方針で賃金改革を推進している。
- 企業に関しては、賃金基金の設置および賃金支払いの取り組みを強化する。
 - 公共行政部門に関しては、個別に賃金基金を設置する。

■ 賃金の決定方式

現行の法規では、賃金は、投じられた労働力と、企業あるいは事業の生産による利益に基づいて決定される。しかしながら、企業には、労働者に対する賃金の支払基盤として、政府の指導の下で賃金規程の策定が義務づけられている。

外資系企業と比べて、国有企業の賃金水準に大きな格差がないことは明らかである。非国有企業の最低および最高賃金は、他の2種類の企業よりも低い。このように、異なる法規が実施されているものの、最低賃金水準は企業間の賃金水準に大きな影響を与えていない。とはいえ、幹部の賃金は、多くの場合、一般労働者の最低および最高賃金の3倍にも上る。

表3 企業における賃金水準

	幹部		課長、係長		技師		一般労働者	
	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高
国有企業	2028	2889	1292	2039	861	1510	618	1193
非国有企業	1841	2733	1144	1877	791	1321	546	1088
外資系企業	1958	3059	1254	2216	871	1442	653	1427

出所：The survey result on wage and income in enterprises, MOLISA

■ 一般的な企業体系（賃金構造、支払方式、賞与および退職手当）

賃金のほか、労働者は、労働条件および職場によって他の手当制度を享受する権利が与えられている。

企業の利益に応じて、勤続1年を上回る労働者には少なくとも月給相当額の年次賞与が支給される。

使用者は、時間給または出来高給のいずれかの支払方式を選択する権利を有する。

労働時間、休業日、公休日、休暇

■ 労働時間に関する法律

標準労働時間は1日8時間、週48時間を超えてはならない。使用者は、労働者に事前に通知することを条件に、1日もしくは週ベースで勤務時間を決定する権利を有する。

1日の労働時間は、MOLISAおよび保健省の発表するリストに記載されているとりわけ過重、危険もしくは有害な作業に従事する労働者については、1～2時間短縮される。

公共行政部門については、週5日労働制が導入された。しかし生産・商業部門では企業に対しこの規則の適用が奨励されているものの、強制ではないために大半の企業は週6日制を採用している。週5.5日制を採用している企業もほんのわずかである。

公休日の年次休暇は8日である。

勤続12カ月の労働者の年間有給休暇は以下のとおりである。

- 通常の労働条件に対しては、12日
- 過重および有害な労働条件に対しては、14日
- 極めて過重および危険な労働条件に対しては、16日

休暇の日数は、勤続年数に伴って増加され、5年ごとに1日の割合で追加される。

女性労働者には、労働条件により4～6カ月の休暇が認められており、それ以上は、使用者との合意が得られれば、さらに無給休暇を取ることができる。

1歳未満の子どもを持つ女性労働者には、全額支給のうえ1日60分の休憩が認められる。

■ 関連情報

時間外労働時間は、1日4時間、年間にして200時間を超えてはならない。実際のところ、労働時間規定に関する違反は、季節的事業に従事する企業や外資系企業で多く見られる。例えば建設業などでは、一定の時間内に要求や注文にこたえて完了しなければならないので、使用者は労働者に1日4時間の残業を求めざるをえない。しかしながらその工事が終了すると、労働者は1日わずか数時間しか働けず、時には交代で休職することもある。また、外資系企業で働いている労働者は、より多くの所得を求めて自発的に残業をすることが多い。

また、労働者には、連続8時間の勤務の場合、その勤務時間内に30分の休憩が認められている。

労使関係

■ 国レベルにおける概況

国レベルにおいて、労働者を代表する唯一の正式な団体は、ベトナム労働総同盟（Viet nam General Confederation of Labor: VGCL）である。他方、使用者側の代表的な組織としては、ベトナム商工会議所（Viet nam Commerce and Industry Chamber: VCCI）とベト

ナム協同組合連合 (Viet nam Cooperatives Association: VCA) の2つがある。このほかにも、例えば、ホーチミン市産業経営者協会 (Association of Industrialists in Ho Chi Minh City)、タクシー組合 (Taxi Corporation)、外資系企業経営者クラブ (Club of FIEs's Directors) などがある。

■ 過去数年におけるストライキの状況

ストライキは、外資系企業で最も多く行われ、また地域別で見ると、ホーチミン市およびビンズオン省で最も多く発生している。

表4 年間ストライキ発生件数

	1998年	1999年	2000年
合計	62	63	70
1. 企業の形態別			
国有企業	11	4	16
外資系企業	30	38	34
民間企業	21	21	20
2. 主要都市/省別			
ホーチミン市	44	33	34
ドンナイ	5	8	7
ビンズオン	6	19	15
その他の省	7	3	15

出所：The statistics on labour-invalids and social affairs in Viet nam 1996-2000

ストライキを引き起こす主な決定因は以下のとおり。

- 労働者への支払いに関する争議
- 使用者による労働時間に関する違反

大半のストライキの主因は法律の規定違反である。ストライキは、外資系企業で最も多く見られている。

■ 使用者および被用者の全国組織の概要

被用者団体

現在のところ、被雇用者の代表機関として認められている唯一の組織は、VGCLである。VGCLは、中央レベルから地方レベルに至る組織機構を有している。企業の形態に従った企業内の地方労働組合は、省・市または地区の労働組合に属している。中央レベルでは、政府諸機関の政策立案に積極的に参画している。

使用者団体

• VCCI

これは、非国有企業および外資系企業の代表機関である。VCCIは、職業訓練、相談業務、情報提供など、企業の発展を支援するための様々な活動を実施している。このほか、数多くの企業フォーラムが開かれ、市場へのアクセス、企業に関する法規についての情報提供をしている。そのほか国家政策の改正などの論議および立案に参画する機会を企業に提供している。

• VCA

これは、協同組合や中小企業を主な会員とする団体である。VCAは、全国各地に支部を持つ。VCCIと同様、国家政策の策定に貢献するとともに、企業の発展に対する支援サービスを行っている。

これら2つの団体は、多くの場合交代でILO主催の政労使三者会議に使用者を代表して参加している。

国レベルにおいては、労使関係に関する政策の議論および立案に、MOLISAが政府の代表機関として、VGCLが被用者の代表機関として、VCCIもしくはVCAが使用者の代表機関として参画している。

■ 労使関係法

労使関係は、労働法と労働組合法がその基盤となっている。労働法では、企業は創業6カ月以内に労働組合を設置しなければならないと定められている。労働組合は、被雇用者を代表して、労働協約の作成・締結、業務規定の策定、労働契約の主要内容の議論、労働争議解決に当たっての代表主体としての役割など、企業とともに労使関係問題の解決に当たる。

被雇用者の労働組合への加入は自由である。

労働争議の解決は以下のとおり執り行われる。

- 労働争議の解決は、地方労働調停協議会(または区の地方労働事務所の労働調停者)によって行われる。
- 労働調停協議会がない場合は、省が解決に当たる。労働調停協議会の解決策を両者ともに同意できない場合は、人民評議会による解決が求められる。

労働調停協議会は、従業員10人以上の企業に設置さ

れる。協議会は、同数の労働者の代表と使用者の代表で構成される。構成員の人数は、労使双方の合意により決定される。

■ 労働協約制度

労働法に従い、主な要点は以下のとおりである。

- 労働者側では、企業の労働組合執行委員会または省級労働組合団体が労働契約を締結する。
- 各当事者は、協約の締結および内容について要件を提案する権利を有し、相手方当事者は、交渉を承諾しなければならない。
- 協約に盛り込まれる主な規定は、勤務時間および休憩時間、賃金、給与、賞与、賃金を基盤とした手当、労働規範、職場における労働安全衛生、社会保険である。
- 労働協約が発効する際には、使用者は労働者にその旨を知らせなければならない。

現実的には、労働協約は国有企業では実施されているようであるが、外資系企業ではこの種の協約を有している企業はわずか55%にとどまっており、非国有企業ではほとんどない。これは、法律が企業に対し労働協約を義務づけてはおらず、さらには、大半の非国有企業には労働組合すらないことが原因となっている。

労働行政

■ 主な雇用対策

前述のとおり、ベトナムにおける都市部の失業率、農村地域の不完全就業率はともに今なお高い。したがって政府は常に雇用を優先課題としている。1996年から2000年までの期間に1年平均で雇用は120万人増加し、今後年間にして130万の雇用創出が見込まれている。

- 継続的国家雇用計画。これは、1992年以来、多額の資金を得て実施されているプログラムである。総資本額はおよそ2兆ドンで、うち13億5000万ドンが国家予算から計上されている。プログラムに従い、毎年研修コースおよび再研修コースが実施されており、使用者には、従業員の増員あるいは独自の事業の創業による企業拡

大のために、優遇金利が提供されている。本プログラムにより、今後5年間で30万の雇用が創出されると推定されている。

- 今後5年間の労働力提供：30万人
- 農村地域においては、主として植林、畜産、農業経済への投資により雇用が創出され、不完全就業率が減少し、雇用および所得の質も向上してきた。主な雇用対策としては、植林および森林保護、養殖、漁業および養殖水産物の加工、労働集約的プロジェクトの実施などが行われている。
- ベトナムは、将来性のある産業の1つである観光事業の発展を計画している。この産業が本格化すれば、190万人もの雇用が創出されると推定される。すなわち、非国有企業の発展こそ、雇用問題の解決策といえよう。

■ 職業紹介事業

法律では、すべての経済部門に職業紹介所を設置する資格が与えられている。現在までのところ、全国に143の職業紹介センターが置かれており、毎年およそ20万人が就職や職業に関する相談に訪れ、およそ8万人が就職の斡旋を受けて職を得ている。この職業紹介事業は、国および社会団体が主導している。

職業紹介センターを通じての求人において、国有企業と外資系企業では、明確に異なる点がある。国有企業は、職業紹介センターを通じて求人を行う必要はないとされているが、外資系企業については職業紹介センターへの登録が義務づけられており、職業紹介センターが15日以内に斡旋できなかった場合にかぎり、独自の方法で求人を行うことができる。

職業紹介センターは、数多く設置されているものの、被用者と使用者を橋渡しする役割を果たすまでには至っていない。

■ 技能開発

ベトナムには大学／技術専門学校教育制度および中等学校に加え、職業訓練学校が整備されている。MOLISA

の報告によれば、現在のところ職業訓練学校 164校、職業訓練を提供する中等学校および技術専門学校137校、157の職業訓練センターがある。このほかにも、教育・職業センターなど、数多くのセンターが職業訓練に従事している。

職業訓練事業に対して、国は長年にわたり十分な関心を払わずにきたため、その結果として技術労働者の深刻な不足が生じている。1998年から職業訓練事業の改善が図られてきた。調査統計によれば、長期学習者の年間の卒業生数はおよそ13万人、短期学習者のそれは25万人に上っている。1999年の国勢調査によると、専門技術者の数は、15歳以上の労働力人口の13%であった。明らかにこれは低い比率であり、修了証書を取得していない技術労働者を含めても、その率は17%程度である。

極めて重要な点として、職業訓練事業には、市場の需要との開きが見られる。職業訓練機関は、市場の需要に合った訓練を行っていない、あるいはその能力がないために、新興の職種あるいは一定の熟練技師の需要にこたえることができない状況にある。現行の賃金体系が妨げとなって、異なるレベルを統合した訓練プログラムも実現されていない。同時に労働者側も、職業訓練コースを取るよりは、収入がよくてかつ大変ではない仕事を求めて大学に進学するほうを好む傾向にあるようである。現在ベトナムは、2010年までに職業訓練戦略の策定に取り組んでおり、これにより職業訓練機関の能力の強化と、施設、指導者、カリキュラムおよび教科書についての計画が改善される。2010年までに職業訓練を受ける労働者は労働力人口の26%になるものと見られている。

■ 女性労働者、若年および高齢労働者、障害者、外国人および労働力の輸出に関する対策

女性労働者

女性労働者は、総生産年齢人口のおよそ52%を占める。2001年における女性の失業率は6.98%と、全体の失業率より0.7%高い。

女性の雇用を増やすよう企業に奨励するために、労働法では、「女性労働者を多く雇用する企業に対し、政府

は優遇措置政策を採用し、減税を検討するものとする」と定めている。同時に、労働法は女性労働者の雇用を禁ずる職種リストを定めている。ベトナムでは、あらゆる側面において男性労働者と対等に働く権利が法律によって女性労働者に保証されているが、現実には、多くの企業が、女性固有の心理・生理学上の特質を理由に女性の採用に消極的である。

また、労働法には、女性が生殖機能に不適切な労働条件での労働を余儀なくされた場合に適切な仕事が保証されるように図るため、女性労働者を対象とする条件付き業務が規定されている。しかしながら、具体的な責任はまだ明らかにされておらず、国が責務を負うのかあるいは使用者が責務を負うのかの問題は未解決のままである。実際のところ、女性労働者の条件付き業務は完全には実施されておらず、この点が、2002年に議会が労働法の改正に関する法案を承認する際に調整が図られる内容の1つとなる。

高齢労働者

高齢労働者とは、男性労働者の場合は60歳以上、女性労働者の場合は55歳以上をいう。過重なあるいは危険な労働や健康に悪影響を及ぼす有害物質にさらされる労働に高齢者を雇用することは禁じられている。

若年労働者

表5 年齢層別、男女別および農村・都市部別人口動態 (%)

年齢層	合計	性別	
		男性	女性
合計	100.00	49.15	50.85
0～14	33.49	51.85	48.15
15～34	35.97	49.59	50.41
35～59	22.41	47.18	52.82
60以上	8.12	41.54	58.46

出所：Census on Population and Housing 1999

ベトナムは現在、15～34歳の人口が全体の36%、0～14歳の人口が全体の33.5%を占め、若年層が多いといえる。これらの年齢層が数年後には若年労働者となり、そ

の結果、国にとっては雇用創出が課題となる。毎年120万人から140万人が新たに労働市場に参入するものと考えられるが、その大半は未熟練労働者であり、職に就けない可能性がもっとも危惧される。

労働者の海外派遣

現在ベトナムが海外派遣している労働力は、臨時工や未熟練労働者が中心で、したがって、海外におけるベトナム人労働者の賃金総額は、およそ10億米ドルと、それほど多くない。労働者海外派遣の取り組みのなかで、ベトナムは、諸外国の労働力輸入の需要を満たすべく、数多くの技能ベースの研修コースを積極的に開講している。打開策の1つは、コンピューター・サイエンスの技師の海外派遣である。欧州諸国のIT専門技術に対する需要は、今後増加の一途をたどるものと予測される。このことから、この分野は賃金が高いこともあり、ベトナムの戦略に組み込まれている。すなわち、ベトナムは現在、臨時工および熟練労働者だけでなく専門家の輸出も考慮に入れている。

■ 労働安全衛生

労働法には、職業上の安全衛生について独立した規定が設けられているとともに、国も、その規定を実施するための一連の法律規則を発行しているが、労働災害や職業病は依然増加している。また、国は労働安全衛生の基準および規範に関する制度を制定しているが、実状に対処するには全く不十分なものである。

法律の規定に従い、労働者は定期健康診断を受けている。労働災害の場合、当該労働者の治療が完了するまで、使用者が治療費を全額支払わなければならない。

また、過重、有害および危険な職種のリストが発表されているが、国有企業にのみ適切なものであり、非国有企業については技術水準も低く、監督も徹底されていないことから適用は難しいようである。

1999年における労災による死亡者は399人、2000年には403人に上った。

労働関係法の概要

前述のとおり、労働法が労働法規に関連する唯一の法律文書であり、他は労働法の規定の執行を管理するための法律規則と考えられている。

労働法は、17章198条で構成されている。具体的には以下のとおりである。

- 第I章 : 総則
- 第II章 : 雇用
- 第III章 : 職業訓練
- 第IV章 : 労働契約
- 第V章 : 労働協約
- 第VI章 : 賃金
- 第VII章 : 労働時間・休憩
- 第VIII章 : 労働規律・物的責任
- 第IX章 : 労働安全衛生
- 第X章 : 女子労働に関する特別規定
- 第XI章 : 未成年労働者およびその他の労働者に関する特別規定
- 第XII章 : 社会保障
- 第XIII章 : 労働組合
- 第XIV章 : 労働争議の解決
- 第XV章 : 労働行政
- 第XVI章 : 労働法規違反に対する国家の労働監査・制裁
- 第XVII章 : 施行規則

現在、ベトナムは社会保障法の策定に取り組んでいる。

社会的保護

■ 社会保険

労働法規に基づき、従業員10人以上の企業には、社会保険への加入が義務づけられている。社会保険基金は、労働者および使用者の拠出によって成り立っている。毎月の拠出額は、賃金総額の20%相当で、5%が労働者、15%が使用者の負担である。このほか、必要に応じて政府が社会保険制度に補助金を交付している。

社会保険は以下の5種類の制度からなる。

- 医療保険
- 出産保険
- 労働災害補償保険
- 退職年金保険
- 死亡保険

現在、政府は、議会への提出に向けて、失業保険制度を含めた社会保障に関する法案を起草中である。これに関しては、企業には独自の失業対策基金の設置が労働法で義務づけられているが、実践にまでは至っていない。

前述のとおり、社会保険制度に加入していない労働者は多く、彼らは従業員10人未満の企業に働く労働者並びに個人経済労働者、いわゆる農民である。政府は現在、任意加入を原則に、国民のだれもが加入できる社会保険制度を推進している。

■ 医療保険

現行の法規に基づき、国有企業、公共行政機関、外資系企業、国際機関および従業員10人以上の企業には、医療保険基金の設置が義務づけられている。拠出水準は賃金水準の3%で、うち1%が労働者、2%が使用者の負担となっている。

外資系企業に対する政府の対策

外資の誘致に好ましい協力的な環境を整備することが、ベトナム政府の方針として貫かれてきた。これは、外国投資法の3回に及ぶ改正に明確に示されている。外国

投資家の意見を聞くために、実際に意見交換の場が数多く設けられてきた。近年の世界の趨勢にもかかわらず、ベトナムは年々外国からの投資が増大している。1999年におけるベトナムの新規登録プロジェクトの総資本額は15億6700万米ドルであったのに対し、2000年には20億1200万米ドルに伸び、2001年の最初の10カ月間でプロジェクト件数368件、総額19億9000万米ドルに上り、2000年との同期比ではプロジェクト件数34.3%増、資本額19.3%増を記録した。外資によるプロジェクトのなかで、工業・建設業が81.8%、サービス業が14%を占めている。

米議会が越米協定を承認した後、ベトナム議会もこれを承認したことから、外国投資を促す好ましい要因が整ったと受け取られている。

外資誘致を強化するため、政府は2001年から2005年までの期間に外国投資を誘致し、効率化を図るための2001年8月28日付決議第9/2001号を承認した。その主な内容は以下のとおりである。

- 2001年から2005年までの5年間で、およそ120億米ドルの新規登録プロジェクトを期待。経営資本として110億米ドル。
- 産業活動、輸出製品、加工製品、並びに農業活動および農村地域を支援する産業、すなわち通信技術・情報科学技術、ガス、電気、新素材、インフラ整備などへの投資を奨励。
- 外国投資家並びに国内投資にとって公正な活動の場を整備するとともに定期的な投資に好ましい条件づくりのために、法制度の順次整備。
- 投資形態の多様化と行政手続きの簡略化。