

ベトナム

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金
- IV. 労働時間、休憩時間
- V. 児童及び若年者に関する法律
- VI. 労使関係
- VII. 労働行政
- VIII. 労働関連法の概要
- IX. 社会保障

1. 国名	ベトナム社会主義共和国 Socialist Republic of Viet Nam
2. 人口	7993万人(2002年、出所: Survey on labour and employment status)
3. 実質経済成長率	6.8%(2001年)
4. GDP	484兆4930億ドン、322億990万ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	410ドル(2001年)
6. 労働力人口	4069万4000人(2002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: 6.01%(2002年) 農村地域の不完全就業率: 24.6%(2002年)
8. 日本の直接投資額	97億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	9件(2001年度)
10. 在留邦人数	2659人(2001年10月)

I. 2002年の動向

国会は、2002年に労働法の改正を可決した。改正法は、2003年1月1日に恒久的に施行され、労働当事者の責任と権限がより明確化される。主な改正点は以下のとおりである。

今後とも、労働組合の役割は、労働組合が政策立案の意見を中央省庁に提言するための大規模な話し合いを開催する際に決定される。労働組合は、とりわけストライキ回避のため労働争議の解決において重要な役割を果たす。水産養殖、情報技術(IT)などの業種別団体は、開発政策の提言および策定において有効な役割を果たす。

国有企業改革プロセスを強力に推進するうえで、政府は、改革プロセスのなかで余剰人員となる従業員を対象とする支援基金を設置するため、2002年4月付の政令第41/ND-CP号を公布した。また首相は、2002年12月2日に、企業が余剰人員の問題や不良債権の処理など様々な問題に対処するのを支援するため、整理・民営化活

動における支援基金の運用に関する決定第174/TTg号を公布した。

II. 雇用管理

1. 雇用の実態

雇用実績は、2001年に比べ120万人(3.05%)増大し、このうち46万7000人(2.38%)が女性労働者であった。

男性の雇用増大が女性のそれを上回った結果、女性の失業率が上昇した。都市部の雇用増加率は農村部の2.5倍となった。この比率は都市部の人口増加率を上回っており、仕事を求めて農村部から都市部への人口移動を示唆するものである(表1)。

雇用状況は、農業、林業、水産養殖業では減少したが、工業、建設業、サービス業では雇用率が上がっている(表2)。この動向は好影響を及ぼすと思われるものの、雇用構造の変化はやや遅い。農業、林業、水産養殖業の雇用は主として家業の形態をとるものであり、農村部が中心である。所得率が最も低いのもこれらの産業で

表1 過去12カ月間にわたり正規雇用就いた15歳以上の被用者
総数および男女別、都市部・農村部別雇用状況

	2001年(千人)	2002年(千人)	増加率(%)
総数	39,489	40,694	3.05
男	19,895	20,633	3.71
女	19,594	20,061	2.38
都市部	9,184	9,710	5.73
農村部	30,305	30,984	2.24

出所：2001年および2002年における労働・雇用調査結果

表2 産業別雇用状況の推移

	2001年	2002年
総計	100.0	100.0
農林水産養殖業	62.8	60.7
工業、建築業	14.4	15.1
サービス業	22.8	24.2

出所：2001年および2002年における労働・雇用調査結果

表3 経済部門において正規雇用就いている15歳以上の被用者

	総計	経済部門				
		国有部門	集团的経済部門	民間部門	個人経済部門	外資系部門
2001年	100	10.0	16.3	3.6	69.1	1.0
2002年	100	10.2	15.7	4.5	68.5	1.1

出所：2001年および2002年における労働・雇用調査結果

ある。しかしこのグループにおいても、水産養殖・品種改良部門の労働力の増大に伴い転換が見られており、この部門の成長が、ベトナムの加工業および水産輸出品にとって強力な支援材料となっている。

経済部門別に見てみると、国有企業の他の所有形態への移行は進んでいるにもかかわらず、国有部門の雇用は横ばいであった。他方、民間部門の雇用は最も増大した。2000年の企業法公布以降、公式の民間部門の雇用は120万人に増加したと推定されている。民間部門は、今後最大の雇用創出の場となるものと期待されている。外資系(FDI)部門は、社会投資総額の24%、輸出総額の23%を占めているにもかかわらず、この部門の雇用はおよそ40万人で、このうち25万人が工業区域および輸出加工区での雇用である(表3)。

2. 労働者の海外派遣

2001年には総数3万6168人の労働者が、ラオス(1万3731人)、台湾(7782人)、韓国(3910人)、日本(3249人)などの大手市場に送り出された。海外で働く労働者がベトナムに送金した外貨は、およそ13億米ドルに上った。

2002年の最初の11カ月間の海外雇用総数は、およそ4万3000人に上り、2002年の総目標を上回った。主な派

遣先はマレーシアで、その数はおよそ1万8000人であった。マレーシアは、今後数年も引き続きベトナムにとって主要派遣先市場となろう。海外出稼ぎ労働者からのベトナムへの外貨送金額は、およそ14億米ドルに達するものと見込まれ、これは、ベトナムの投資および開発にとって重要な外貨獲得源となっている。

労働者の海外派遣を調整するため、ベトナムは、海外雇用の質を向上させ、事業所並びに労働者双方の取り組みの点検・監視を強化する対策を整備した。ベトナムで現在労働者の海外派遣事業分野に従事している事業所は152を数える。12月2日には、8事業所が非効率な運営を理由に労働者海外派遣の免許廃止処分となった。労働・傷病軍人・社会事業省は調査を続けており、非効率な運営状況が発覚した事業所があれば、免許の取り消しをさらに行うことにしている。

3. 解雇

労働法に従い、解雇は、以下の状況に限って適用されるものとする：

- 従業員が、窃盗、横領、営業および／または技術上の秘密の開示、その他、企業の財産および利益に重大な損失をもたらす行為を犯した場合。

- 従業員が昇給時期を引き延ばされた場合、または懲戒処分として配置転換になり、懲戒処分がまだ取り消されていない間に労働規範上同一の違反を再度犯した場合、または役職を外されている間に再犯者となった場合。

- 従業員が、正当な理由なしに、1カ月間に合計5日間または1年間に合計20日間欠勤した場合。

使用者は、労働者解雇後、中央当局の直接管轄下にある省または市の地方労働事務所にその旨通知しなければならない。

4. 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、危険または有害な職種もしくは労働条件下で働く従業員の定年は、男性55歳、女性50歳となる。

III. 賃金

1. 賃金規定

労働法(労働契約が締結されている場合に適用される)および公務員法(国家公務員に適用される)が、ベトナムにおける賃金を規定する最重要労働法規となっている。しかしながら、同法規における規定を明確化するために、政府は、数多くの実施条例を公布している。

賃金の支払い方法：時間給(時給、日給、週給、月給)、または出来高給。

ベトナムの最低賃金規定は、国内経済部門と外資系部門により異なり、以下の条件となる：

国内経済部門の全国最低賃金は月額21万ドンであり、賃金係数の変動幅は1から12におよび、すなわち最高賃金は最低賃金の12倍になる。外資系部門の実質賃金が、最低賃金を下回することは認められていないが、企業の業績によって決まる。2003年1月から国有部門の最低賃金は、月額29万ドンに引き上げられる計画である。

外資系部門の最低賃金は、労働契約に定められ、以下の給与額に準じて、ベトナム・ドンで支払われる：

- ハノイおよびホーチミン市にある企業については、最

低62万6000ドン。

- ハノイおよびホーチミン市近郊およびハイファン、ビエンホア、ブンタオ市にある企業については、最低55万6000ドン。

- 他の地域にある企業については、最低48万7000ドン。

- 困窮する地域およびインフラが整備されていない地域にある企業については、41万7000～48万7000ドン。

上記の水準は、消費者物価指数が10%以上上昇した際には、調整される。

時間外労働については、以下に従い、1人当たりの単位賃金またはその仕事に適用されている現行の賃金率に基づき手当が支払われるものとする：

- 通常勤務日については、少なくとも150%に相当する額。
- 週休日については、少なくとも200%に相当する額。
- 公休日および有給休暇の日については、少なくとも300%に相当する額。

夜間の時間外労働については、従業員は、さらに、1人当たりの単位賃金または日中労働に対しその労働者に支払われている現行の賃金率に基づき算出される賃金の少なくとも30%の追加手当を受給する権利を有する。

時間外労働に対して従業員に代替となる休憩が与えられる場合には、使用者は、通常勤務日の賃金と時間外手当の差額のみを支払うことが義務づけられる。

2. 賃金の決定方式

- 賃金は、労働契約の両当事者間で合意され、遂行された仕事の生産性、品質および効率性に従い支払われるものとする。

- 政府は、ベトナム労働総同盟並びに使用者代表と協議のうえ、使用者が賃金等級、賃金表および基準労働量を策定し、企業の生産および営業状況に応じて適切に適用するうえで活用できるよう、それらの策定原則を定め、並びに国有企業の賃金等級および賃金表を制定するものとする。

賃金等級、賃金表および基準労働量を策定する際、使用者は、その企業の労働組合執行委員会に相談しな

なければならない。賃金等級および賃金表は、中央当局の直接管轄下にある、使用者もしくは本社のある省または市の労働事務所に登録し、企業において公表しなければならない。

3. その他規定

- 賃金は現金で支払われるものとする。使用者と従業員の合意のうえ、賃金の一部を小切手または国が発行する為替によって支払うことも可能である。
- 賃金に加え、従業員は、過重・危険職務手当、地域手当など、労働条件や職場に応じて諸手当を受給する権利を有するものとする。
- 賞与に関して：企業の生産・営業活動の年間実績並びに労働者の業績に基づき、企業に雇用された従業員には、賞与が与えられるものとする。使用者は、企業の労働組合執行委員会と協議のうえ、賞与規定を定めるものとする。
- 退職支援：2002年4月11日、政府は、国有企業の再編により余剰人員となる従業員を支援する目的で、政令第41/2002/ND-CP号を承認した。したがって、男性の場合は55歳から60歳まで、女性の場合は50歳から55歳までの余剰人員となる従業員で、20年間にわたり社会保険料を支払ってきた者は、早期退職によって賃金に影響を受けることなく定年制度を享受する権利を有し、同時に、余剰労働者のための国家支援基金から補助金を受給する権利を有する。

IV. 労働時間、休憩時間

1. 労働時間法

- 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。
- 1日の労働時間は、労働・傷病軍人・社会事業省および保健省の発表するリストに定められた極めて過重、有害、危険な作業に従事する労働者に関しては、1～2時間短縮されるものとする。
- 国の行政部門については、週5日労働制が定められて

いる。

- 従業員は、年間8日の公休日には賃金全額保証の有給休暇を得る権利を有する。

勤続12カ月の従業員は、賃金全額保証の年次有給休暇を得る権利を有するものとする：

- 通常の労働条件下で働く従業員については、12労働日。
- 過重、有害または危険な職種で働く従業員または過酷な生活状況にある地域で働く従業員、および18歳未満の者については、14労働日。
- 極めて過重、有害または危険な職種で働く従業員、および過酷な生活状況にある地域において過重、有害または危険な職種で働く従業員については、16労働日。年次休暇の日数は、雇用年数に従い増加され、5年ごとに1日の割合で増加されるものとする。

女性従業員は、労働条件に応じて産前産後合計4月から6カ月の出産休暇を取る権利を有するものであり、それ以降については、使用者と合意した条件に従い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従業員は、賃金全額保証のうえ労働日毎日60分の休憩を取る権利を有するものとする。

2. 労働時間に関するその他規定

- 時間外労働時間：時間外労働時間は、1日4時間、年間で200時間を超えてはならない。ただし、政府がベトナム労働総同盟および使用者代表と協議のうえ定めた特別な事例は除くものとする。このような特別な事例においても、年間で300時間を超えてはならないものとする。
- 従業員は、連続8時間勤務の場合、少なくとも45分の休憩を取る権利を有し、するものとし、その休憩は勤務時間に含められるものとする。
- 従業員は、以下の場合、賃金全額保証のうえ、私用休暇を取ることができる：
 - 結婚：3日
 - 子女の結婚：1日
 - 両親(配偶者の両親を含む)、夫、妻、子女の死亡：3日

V. 児童及び若年者に関する法律

ベトナムでは、児童に関する法律として以下が定められている：

- ・ 児童の保護、養育および教育に関する法律
- ・ 初等教育普及に関する法律
- ・ 労働法にも若年労働者に関する条項が設けられており、主要点は以下のとおりである：
 - ・ 若年労働者とは、18歳未満の労働者のことである。
 - ・ 15歳未満の児童の就労は、労働・傷病兵・社会問題省により決定された一定の職業・業務のカテゴリーを除き、禁止される。
 - ・ 使用者は、若年労働者の心身および人格の発達を確保できるよう彼らの健康に適した業務に限り、若年労働者を雇用することが認められるものとする。過重、危険な業務、有害物資にさらされる業務、あるいは彼らの人格に悪影響を及ぼす可能性のある業務および職場においては、若年労働者の雇用は禁止される。
 - ・ 若年労働者の労働時間は、1日7時間、週42時間を超えてはならないものとする。
 - ・ ベトナムは、ILO条約182号を批准した。

VI. 労使関係

1. 全国レベルにおける概況

(1) 被用者団体

ベトナムにおいて労働者を代表する唯一の正式な被用者団体は、ベトナム労働総同盟 (Vietnam General Confederation of Labour: VGCL) である。VGCLは、中央レベルから地方レベルに至る分権的組織機構を有している。合法的に設立された企業内労組は、VGCLに加盟している。国有企業では大半の企業に労組が設立されているが、外資系企業では労組の設立率は60～70%、民間企業となると極めて低い。VGCLによれば、2002年12月15日までに、新たに367の草の根の労組が設立され、6万7700人が加入したという。その内訳は、非国有企業

が240労組、外資系企業が27労組、協同組合が100労組となっている。現在までに草の根の労組の数は5万8600に上り、およそ410万の組合員を擁する。このうち非国有および外資系部門の労組がおよそ1万500を数え、組合員数は80万人である。

(2) 使用者団体

使用者側を代表する全国レベルの団体は、現在、ベトナム商工会議所 (Vietnam Chamber of Commerce and Industry: VCCI) とベトナム協同組合連合 (Vietnam Co-operative Alliance: VCA) の2つがある。

VCCI：非国有企業および大半の外資系企業を代表している。研修、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を開催し、市場参入、企業に関する法規についての研究などについて企業のサポートに当たり、また、国の政策に勧告を行っている。

VCA：2002年6月現在、協同組合および協同組合連合の数は1万4228に上り、うち4992組合が工業およびサービス業に従事している。2002年9月までに、VCAの会員総数は5785に達した。VCAは、全国61の市および省に支部を設置している。

このほか、職業別組合も設立されており、非政府組織として機能している。

2. ストライキ

ストライキは、外資系企業を中心に発生した。2002年12月15日までに実施されたストライキは75件に上り、うち36件が外資系企業におけるものであった。とりわけ韓国系企業が9件、台湾系企業が7件と顕著であった。また発生地域別で見ると、ホーチミン市が39件と最も多かった。

ストライキの主な原因は以下のとおりである。

- ・ 使用者による試用期間の延長。
- ・ 労働者への支払いに関する争議、とりわけ時間外手当に関する規定およびあまりに厳しい基準労働量をめぐ

表4 2000年および2001年におけるストライキ発生件数

	2000年	2001年
総計	70	73
1. 企業の形態別		
国有企業	16	12
外資系企業	34	40
民間企業	20	21
2. 主要都市／省別		
ホーチミン市	34	36
ドンナイ	7	6
ビンズオン	15	21
その他	15	10

出所：Statistic Year Book on Labour and Social Affairs in 2001

る争議。

- 労働時間に関する使用者側の違反。
- 多くの企業による従業員の社会保険および医療保険負担分の未払い。

大半のストライキでは、法律に定められた手続き違反が目立っている。VGCLの議長によれば、これは、ストライキに関する条項が厳しいため、草の根の労組が法律を順守するよう組合員をなかなか指導・管理できないからだ、という。

3. 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、地方労働者連盟および支部労組は、企業が創設された場合、すべての企業に創業6カ月以内に労働組合を創設する責任を負うものと定められている。この労組は、従業員を代表して、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、企業における労働争議の解決に当たっての代表主体としての役割など、労使関係問題の解決に当たる。

従業員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。

- 草の根レベル：企業の労働調停協議会または労働当局の労働調停者によって解決される。
- 草の根レベルで解決できない場合は、省の労働調停協議会に委任される。両当事者のいずれか一方が労働調停協議会の結論に同意できない場合は、その当

事者は、人民裁判所に申し立てるか、またはストライキを実施する権利を有する。

労働組合または省レベルの労働組合執行委員会が存在する企業には、労働調停協議会を設置しなければならない。労働調停協議会は、同数の従業員の代表と使用者の代表とで構成されるものとする。構成員の人数は、労使双方の合意により決定される。

4. 労働協約制度

労働法に定められた主な要点は、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の議長、もしくは執行委員会によって書面で権限を与えられた者が、労働者を代表して労働協約に署名する。使用者側は、企業の取締役、もしくは取締役によって書面で権限を与えられた者が、使用者を代表して署名する。労働協約は、その交渉内容が企業の労働組合員の50%以上の承認を得た場合に限り、締結されるものとする。
- 各当事者は、労働協約の締結を要求し、その条件を提案する権利を有し、相手方当事者は、交渉を承諾し、交渉の開始日に同意しなければならない。
- 協約に盛り込まれる主な内容は、雇用および雇用保証、労働時間および休憩時間、賃金、賞与および手当、基準労働量、労働安全衛生、社会保険などである。
- 労働協約が発効する際には、使用者は従業員にその旨を知らせなければならない。

企業の合併、統合、分割または分離、企業の所有権、経営権もしくは資産の使用権の譲渡の場合には、新たな使用者および労働組合執行委員会は、適切な労働力活用策に関する提案に基づき、労働協約の実施継続、修正、変更、あるいは新たな労働協約の締結の可能性を検討するものとする。

VII. 労働行政

1. 主な雇用対策

- 2001年末までに、政府は、国家雇用計画と国家貧困

削減計画を1つにまとめ、新たに国家貧困削減・雇用計画を策定することを決定した。同計画の重要な事業の1つは、小規模プロジェクトに貸し付けを行い、雇用を創出することである。2000年には、総額6600億ドンの貸し付けを実施、およそ30万人の雇用を創出した。また、2001年の実績は、それぞれ6680億ドン、25万5000人であった。計画では、労働者のための再研修コースの実施も支援した。

- 国有経済部門では、改革が進められており、統計によれば、余剰人員は25万人にまで増大すると見込まれている。したがって、国有経済部門における雇用数は減少し、その結果、国家予算も削減されるであろう。
- 民間経済部門は、その発展の推進が重視されており、多額の投資が実施された。雇用に関しては、民間部門が最大の雇用創出の場となっており、同時に、工業およびサービス業に従事する労働者の割合が増大する方向で、労働力の構造の変化に大きな影響を及ぼすであろう。
- 労働者の海外派遣：これは、ベトナムが、雇用創出と所得増大を目的に優先課題として取り組んでいる事業である。従来からの派遣先市場（例えば、マレーシア、韓国など）は今後も保持されるだろうが、ベトナムは、さらに、他の諸国に対しても可能性を引き続き探っている。2002年までに、ベトナム政府とマレーシア政府は労働力協力協定に調印することが見込まれており、これにより、ベトナムの労働者がマレーシアで働く機会がさらに増大するものと期待されている。

ベトナムは、現在、経済部門間の公正なビジネス・生産環境を整備するため、事業法の策定を進めている。2003年前半には、国内経済部門の最低賃金が引き上げられる見込みであるが、外資系企業の最低賃金は据置となるだろう。

2. 職業紹介事業

ベトナムの職業紹介事業は、労働力の需給に関する情報ネットワークが欠如していることから、様々な問題を抱えている。職業訓練事業は、市場の需要と密接に連

関する人的資源開発戦略の1つに定められており、このため職業紹介事業は、経済の主要中心地で展開されている。

2002年においては多くの外資系企業が、とりわけ南部の都市や省での軽工業（繊維、履物、エレクトロニクス）の求人で行き詰まった。主な原因は低賃金であったが、一部新興企業においては明確な人材採用計画もなく、したがってこの問題に積極的に取り組んでいなかった。企業と職業紹介機関の間に緊密な連携があれば、この問題は解決されたであろう。

外資系企業においては、いくつかの注目すべき変化が見られた。改正された労働法では、外資系企業は、ベトナム人労働者を直接または職業紹介機関を通じて採用することができ、採用した労働者のリストを地方労働事務所に通知しなければならないことが定められた。

3. 技能開発

ベトナムは長年にわたり高等教育にのみ重点を置いてきたことから、職業訓練に特別な注意が払われるようになったのはこの数年のことである。職業訓練事業は、数多くの諸外国および国際金融機関から財政支援を受けている。2002年までに、全国の労働力人口の20%が再訓練を受け、うち13.4%が職業訓練コースに参加した。年間の職業訓練受講率は現在およそ11%だが、2005年までに18~19%にする計画である。

現在、職業訓練学校は157、職業訓練センターは148、並びに職業訓練を実施している中等学校および技術専門学校は137を数える。このほかにも、450もの各種センターが職業訓練事業を行っている。

職業訓練をいっそう強化するため、2002年1月14日、首相は、2002~2010年の期間に及ぶ職業訓練機関ネットワークに関するマスタープランを承認する決定第48/2002/QD-TTg号を公布した。これにより、2005年までに各省／都市に職業訓練機関が少なくとも1箇所、またすべての農村／都市部地区に短期職業訓練センターが整備される計画である。

人的資源の開発に向けて投資対象となる優先職種の

1つは、情報技術である。今後2005年までに、政府は、およそ7000億ドン(約4600万米ドル)を投じて、少なくとも5万人のIT専門家の育成を目指すとともに、ITを中等学校のカリキュラムに導入して、IT訓練の拡大に努める計画である。

4. 女性労働者に関する施策

ベトナムでは、女性労働者の失業率は男性労働者よりわずかに高いが、女性が担っている家庭負担責任ははるかに大きい。労働法は、男女労働者の平等を定めているが、同時に女性労働者の雇用促進を定めた規定を設けている。

2001年における女性労働者の失業率は6.98%と、全体の失業率より0.7%高かった。明らかにこの差異はそれほど大きなものではないが、しかし女性労働者が家庭生活において果たしている役割は極めて大きいものとなっている。労働法には、次のように定められている。「国は、女性労働者を多く雇用する企業に対し、優遇措置政策を採用し、減税を検討するものとする」「妊娠中、出産休暇中、あるいは12歳未満の子どもの育児に当たっている女性労働者は、一時的に、労働契約の一方的終了を免除されるものとし、懲戒処分が適用される期間の延期が認められるものとする。ただし、企業がその事業活動を中止している場合はその限りではない」。

5. 労働安全衛生

2001年の統計によれば、労働災害の発生件数は3600件、うち362件は死亡事故であった。また、労働災害の被害者総数は3750人、うち死亡者は395人を数えた。労働災害の発生が多かった業種は、建設(労災件数208件、被害者232人)、電気の据え付け、修理および使用(95件、106人)、開発(106件、114人)などである。

VIII. 労働関連法の概要

ベトナムにおいては、企業における労働関連問題は、1994年に制定され、2002年に改正が行われた労働法に

主として網羅されている。改正された労働法は、2003年1月1日に発効する。同法の適切かつ効率的な順守を促進するため、政府および政府機関は、何百という実施条例を制定している。これらのほか、国会の常任委員会 は労働争議解決法を公布した。

IX. 社会保障

1. 社会保険

労働法に基づき、3カ月を越す期限付き労働契約および無期限労働契約に基づき従業員を雇用する企業、団体および組織には、強制社会保険制度が適用される。毎月の社会保険料として、使用者は企業の賃金基金総額の15%を、従業員は個々の賃金の5%をそれぞれ拠出する。また、社会保険制度の実施を確実なものとするため、必要に応じて国からの拠出金および補助金の交付が要請される。

現行の社会保険制度では、疾病手当、出産手当、労働災害・職業病手当、退職手当および死亡手当が給付される。

政府は、失業者の再訓練、失業保険の拠出率、失業給付の受給資格、および失業保険基金の設立・管理運営に関する規則を制定する計画である。

2. 医療保険

2002年初頭に、首相は医療保険機関を社会保険機関に統合する決定第20/2002/TTg号を公布した。これまで2機関は独立した機関であった。医療保険の拠出水準は賃金水準の3%と定められており、うち1%が労働者、残り2%が使用者の負担となっている。

国有企業の改革プロセスを促進するため、2002年4月に、政府は、余剰人員となる従業員のための支援基金設置を承認する政令第41/2002/ND-CP号を公布した。基金は2002年10月から正式に運用されており、一括補償と再研修手当という形で、国有企業の再編プロセスのなかで整理解雇された勤続年数の長い従業員を支援することを目的とするものである。特記すべき点として、

任意退職を奨励するために、労働法に定められている補償よりもはるかに高い額が支給される。

3. 外資系企業に対する政府の施策

政府は、外資誘致を常に重要課題に挙げてきた。このため、ベトナムで長期事業に取り組む外資系企業の

優遇を目的に迅速な法改正を行ったことから、この数年、外国からの対ベトナム投資は安定している。しかしながら、最近起業家との話し合いが行われたところ、ベトナムは、引き続き行政手続き、税率、国内企業と外資系企業における均一価格制度の実施などについて改正を進めるべきであることが指摘された。