

国別基礎情報 ベトナム

1 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

(%)

2000年	2005年	2010年	2013年	2014年	2015年
6.8	7.5	6.4	5.4	6.0	6.7

出所：世界銀行 World Development Indicators

ベトナム経済において GDP（国内総生産）は一貫して増加傾向にあり、特に 1988 年以降は常に 5%以上の成長率を持続している。1 人当たり GDP も堅調に増加し、2014 年には 2,000 ドルを超える水準となった。2008～2011 年には、経済過熱の反動から高インフレや労働市場の逼迫、貿易収支悪化等、マクロ経済面での混乱を招いたものの、2012 年以降は安定成長で推移している。

1-2 総人口

(千人)

1950年	1975年	2000年	2005年	2010年	2015年
24,810	48,030	77,631	82,392	86,933	91,704

出所：UN World Population Prospects 及びベトナム統計局ウェブサイト

ベトナムの人口は 2015 年に約 9,170 万人に達しており、ASEAN（東南アジア諸国連合）域内ではインドネシア、フィリピンに次いで第 3 位の人口規模である。人口構成において、性別では女性（4,646 万人）が男性（4,525 万人）より約 120 万人多く、地域別では農村部人口（6,089 万人）が都市部人口（3,082 万人）の約 2 倍である。ただしここ数年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る。

1-3 就業者数

(千人)

2005年	2010年	2013年	2014年	2015年
42,775	49,049	52,208	52,745	52,840

出所：ベトナム統計局ウェブサイト

労働力人口は 2015 年で約 5,400 万人である。労働力人口は一貫して増加しているものの、近年、女性及び農村部では若干頭打ちの傾向が見られる。また年齢階層別では 50 歳未満の階層で比率低下の傾向にある一方、50 歳以上の階層で増加傾向にある。

労働力率は、70%台後半で推移している。項目別では、男性及び農村部はそれぞれ 80%を超え、女性、あるいは都市部よりそれぞれ 10 ポイント程度高い数値で安定的に推移している。

就業者数は一貫して増加しており、2015 年は約 5,284 万人である。構成比率でみると、性別では若干男性（51.5%）が多く、地域別では農村部が約 7 割を占める。所有形態別では、国営部門で働く就業者割合（約 10%）は漸減傾向にある一方、外資系部門（約 4%）では増加傾向にある（ほかに「非国営部門」が 86%）。雇用形態別では、1 人事業主と賃金労働者がそれぞれ全体の約 4 割を占め、特に賃金労働者は増加傾向を示している。産業別では農林水産業が全体の約 44%を占めているものの、近年減少傾向にある。一方、工業・建設業（22.8%）及びサービス業（33.2%）は増加傾向にある。学歴別構成では、全国的には専門技術を持たない就業者が約 8 割を占め、職業訓練校や専門学校を修了した者、短大・大学卒以上の者がそれぞれ約 1 割を占める。ただし全般的には専門技術を持たない就業者割合の減少傾向とともに、大学修了の就業者割合の増加傾向が顕著である。

注：ベトナムの労働力人口、就業者数は 15 歳以上を対象としている。

出所：国際労働機関ウェブサイト ILOSTAT より算出

1-4 失業率

(%)

2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
2.88	2.22	1.96	2.18	2.10	2.33

出所：ベトナム統計局ウェブサイト

失業者数は 2015 年で約 115 万人、失業率は 2.33%である。ここ数年、男女間で失業率に大きな差はないが、都市部と農村部の失業率の格差は顕著である。2015 年の都市部の失業率は 3.37%と、農村部 (1.82%) より高い水準にある。年齢階層別では失業者数の約半数 (49.7%) は若年労働者 (15~24 歳) によるものである。

注：ベトナムの失業率は男性 15~59 歳、女性 15~54 歳を対象としている。

1-5 若年者失業率 (15~24 歳)

(%)

2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
5.48	6.17	6.26	7.03

出所：ベトナム統計局『労働力調査報告書 2015』

若年失業率の増加傾向は顕著であり、2015 年は一般失業率の 3 倍を超える水準にある。特に都市部における若年失業率は 2015 年で 11.94%であり、農村部 (5.23%) の 2 倍以上となっている。男女間で大きな差はないが、若干女性 (7.32%) の方が男性 (6.79%) より高い。また年齢階層別では、20~24 歳 (7.6%) が 15~19 歳 (5.8%) より高くなっている。

1-6 失業者に占める長期失業者の割合

(%)

	2013 年	2014 年
6 カ月以上 1 年未満	11.4	13.9
1 年以上	13.1	14.4

失業期間別で見た失業者の割合は 6 カ月未満が約 4 割、6 カ月以上 1 年未満、1 年以上がそれぞれ 10%台前半である。(残りの約 3 割は期間識別不能である。)

1-7 パートタイム労働者の割合

ベトナムでは就業者全体に占めるパートタイム労働者の割合は、労働力調査では調査項目としていない。ただしフルタイム労働者のひとつの基準として「週 35 時間以上の労働」という条件が定められており、この点から「週 35 時間未満の労働」はパートタイム労働者の代理指標となりうる。下記は全就業者数に対する週当たり労働時間ごとの就業者数の割合である。

(%)

週労働時間	2012 年	2013 年	2014 年	2014 年
30~34	4.9	6.0	6.2	4.7
20~29	6.8	7.9	8.6	7.4
10~19	3.2	3.9	4.5	3.3
1~9	0.2	0.9	1.1	0.8
計	11.9	18.7	20.4	16.2

出所：ベトナム統計局『労働力調査報告書 2015』

2 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

政府が職業紹介 (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 年労働法典第 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。

雇用サービスセンターは政府の規定に基づいて設立される。全国に 130 カ所あり、うち 64 カ所は地方の労働・傷病兵・社会局 (DOLISA) が、その他はさまざまな団体、委員会が運営している。主な業務は (1)無償での求職者に対する

職業相談、職業紹介及び労働市場情報の提供、(2) 事業主に対する求職者の紹介、(3)労働市場情報の収集、分析、失業保険受給書類の受付、DOLISA への提出、(4)雇用に関するプログラムやプロジェクトの実施、(5)職業技能訓練、である。

コミュニンといわれる区や市等が管轄区域に登録されている全世帯の情報を収集し、各地の DOLISA が、管轄区域に拠点を置くすべての事業所情報を記録する責任を負っている。

雇用サービス活動事業体は、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。

なお、職業紹介で公的機関の果たしている割合は非常に小さく、知人・親族の紹介や、工業団地の門前に広告を提示するなどして直接募集することが多い。

参考資料：厚生労働省「2014 年、2016 年海外情勢報告」、
国際労働財団ウェブサイト

2-2 失業保険制度

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（雇用法第 43 条 1 項）。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（同項）。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（雇用法第 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（雇用法第 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（雇用法第 49 条各項）。

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（雇用法第 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 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（雇用法第 50 条 2 項）。

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、旧法下の制度等も確認するなど注意が必要である。

2-3 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（2012 年労働法典第 187 条）。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がい者や重労働・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、たとえば、十年程度をかけて、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。

2-4 障がい者雇用対策

障がい者雇用については、従前、いわゆる雇用割り当て制度がとられていた。割り当て雇用率は 3%（一部の職種については 2%）とされていた。また、障がい者の労働時間は 1 日 7 時間、週 42 時間に制限されていたほか、労働能力喪失度 51%以上の障がい者については時間外・夜間労働に就かせることが禁止されていた。

しかし、割り当て雇用率を達成する企業はほとんど存在せず、また、障がい者保護の観点に立つ労働時間制限は、かえって障がい者雇用の障害となってきた（健常者向けの法定労働時間は 1 日 8 時間、週 48 時間であり、ライン作業などで健常者と障がい者を混在させて配置することが難しいなどの問題による）。

そこで、2012 年労働法典は、上記の割り当て雇用制度及び労働時間規制を廃止した。労働能力喪失度 51%以上の障がい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。

もっとも、ベトナムにおける障がい者雇用の促進のためには、まだまだ多くの課題が残されている。たとえば、障がい者の職業教育が不十分であること、障がい者が無理なく通勤できるような交通インフラなどが未整備であること、障がい者雇用を進めるための企業に対するインセンティブが貧弱であることなどである。

2-5 外国人労働者

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（政令第 11/2016/ND-CP 号（以下、「政令 11 号」とする）2 条 1 項 a）や外国法人からの社内人事異動（同項 b）などが典型的である。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。外国人労働者については、査証（ビザ）、一時在留許可証（テンポラリーレジデンスカード）や個人所得税など注意すべき点が複数存在するが、ここでは労働許可証の制度について紹介する。

外国人がベトナムで労働をするための条件の一つとして、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ていることが挙げられている（2012 年労働法典第 169 条 1 項 d）。労働許可証の発行条件は、政令 11 号及び、通達第 40/2016/TT-BLDTBXH 号（以下、「通達 40 号」とする）に詳しい定めが存在する。これらによると、2012 年労働法典第 169 条を踏まえ、(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。

このうち特に、(3)の専門家の要件の解釈が問題となっている。専門家の要件として、政令 11 号 3 条 3 項では、(a)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または (b)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 年以上あることが要請されている。政令 11 号及び通達 40 号において、(a)の発行主体が外国の公的機関でなければならないかという点の解釈が不明確となっているので注意が必要である。

労働許可証の有効期間は上限 2 年とされているが（2012 年労働法典第 173 条）、更新（再発行）手続きがあり、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）。

労働許可証には取得免除条件がある。2012 年労働法典第 172 条によると、労働許可証の取得が不要となる主な場合として、(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・経営に影響を及ぼす（またはそのお
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
ムに滞在する者、(6)ベトナムで働く留学生の場
合で、使用者が 7 日前までに省レベルの労働に
関する国家管理機関に届け出た者、(7) 政府の規
定に基づくその他の場合（詳しくは政令 11 号 7
条 2 項に記載）などが列挙されている。なお、
労働許可証の取得が免除されるときであっても、
勤務開始前 7 営業日前までに当局へ報告が必要
となる場合がある（政令 11 号 8 条 2 項）。

3 能力開発・キャリア形成支援

3-1 職業教育

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。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（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の道が開けている。

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。

3-2 職業訓練

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（MOLISA）の職
業訓練総局（GDVT）が、所掌している（2006
年職業訓練法）。

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 3 つのレベルがある。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。

職訓練施設として、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。

職業訓練施設数の過去 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。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。

参考資料：GDVT: Vocational Training Report-Viet Nam, 2013-2014

3-3 能力評価（資格）制度

ベトナム政府は、2008年にドイツのドイツ国際協力協会（GIZ）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、2016年9月時点で191職種のNOSSを開発している（すでに公表済みのもので189職種、公表に向けて手続き中のもの2職種である）。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。2016年9月現在、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。

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公表済みNOSS189職種の内訳は、以下の通りである。

- (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

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。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。

参考資料：GDVT: Vocational Training Report-Viet Nam, 2013-2014

4 労働契約・労働条件

4-1 労働契約

労働契約は、その期間によって、以下の3種類に大別される。すなわち、(1)期間の定めのない無期労働契約、(2)12~36カ月の期間を定める

有期労働契約及び、(3)12カ月未満の期間を定める季節的・一時的な短期労働契約である。

いずれの契約類型についても書面での締結と社会保険への加入が義務付けられているが、短期労働契約のうち3カ月未満の期間を定める超短期の労働契約については例外的に口頭での契約が認められており、社会保険の加入義務も免じられている。このため、建設・販売などの業種を中心として、社会保険を逃れるなどの目的のために超短期の契約が多用されており、「季節的・一時的」な労働に関する定義規定の必要性などが政府内で議論されている(2018年1月1日以降は、1カ月以上の期間を定める労働契約まで社会保険の適用対象を拡大予定、5-1「社会保険制度」参照)。

労働契約の締結に際しては、直接締結義務、労働条件提示義務、使用者による身分証などの原本保管禁止、損害賠償の予定禁止などが定められている(2012年労働法典第18~20条)。実際には、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2012年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。

なお、違法な労働契約の無効を宣言する権限について、2012年労働法典は裁判所の他に労働監督機関にもこの宣言を行う権限を付与しているが、その後2015年民事訴訟法典(2016年7月1日発効)において当該内容が改正され、裁判所がこの権限を有する唯一の機関とされている。

4-2 試用期間

試用期間は、一つの仕事につき1回のみ設定することが認められている。期間は当該職種の

専門性の程度により3段階に分けられており、(1)短大卒以上の専門・技術水準を要する仕事については60日以内、(2)職業訓練校・専門学校レベルの仕事については30日以内、(3)その他の仕事については6営業日以内とされている。試用期間中の給与額は双方の合意によるが、通常の賃金の85%以上でなければならない(2012年労働法典第97条)。

問題は、試用期間が労働契約に含まれるか否かについて、いまだ明確に規定されていないことである。このため、取り扱いが企業によってまちまちであり、雇用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、雇用契約から切り離し、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。

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上で、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。

4-3 パートタイム労働

2012年労働法典第34条第1項は、パートタイム労働者について、「(略)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をいう」と定義し、同条第2項は、「パートタイム労働者は、賃金、各権利及び義務についてフルタイムの労働者と同様の取り扱いを受け、機会の平等、差別をされないこと、労働安全及び労働衛生に関する権利を有する」と規定している。しかし、ここに言う「同様」の意味するところは明らかにされておらず、その給与が当該地方の最低賃金額(月額で規定。4-5「最低賃金」の項目参照。)を下回ることの可否や、退職手当、失業手当の算出方法も明確でないことが指摘されている。

4-4 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（2012年労働法典第47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（2012年労働法典第22条）。

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、すくなくとも高齢者（健康を保障できない）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）などについて適格的でないことから、政府内でも見直しが検討されている。

4-5 最低賃金

最低賃金は、全国を経済発展状況に応じて4種類の地域に区分し、それぞれについて毎年規定・公布されている。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）。また、労働法典は最低賃金額を月・日・時間単位で定める旨規定しているが、実際には月額のみが公布され、かつ月・日単位での最賃額の算出方法が不明確であることが現場に混乱をもたらしている。

直近6年間の最低賃金の変遷は以下のとおり。

	地域別最低賃金額（ベトナム・ドン/月）		
	2017年	2016年	2015年
第1地域	3,750,000	3,500,000	3,100,000
第2地域	3,320,000	3,100,000	2,750,000
第3地域	2,900,000	2,700,000	2,400,000
第4地域	2,580,000	2,400,000	2,150,000
議定	153/2016	122/2015/	103/2014/
(政令)	ND-CP	ND-CP	ND-CP
公布日	2016.11.14	2015.11.14	2014.11.11
発効日	2017.1.1	2016.1.1	2015.1.1

	地域別最低賃金額（ベトナム・ドン/月）		
	2014年	2013年	2012年
第1地域	2,700,000	2,350,000	2,000,000
第2地域	2,400,000	2,100,000	1,780,000
第3地域	2,100,000	1,800,000	1,550,000
第4地域	1,900,000	1,650,000	1,400,000
議定	182/2013/	103/2012/	70/2011/
(政令)	ND-CP	ND-CP	ND-CP
公布日	2013.11.14	2012.12.1	2011.8.22
発効日	2014.1.1	2013.1.1	2011.10.1

注：第1地域はハノイ・ホーチミンなどの都市部、第2地域はハノイ・ホーチミン市外、主要地方都市部、第3地域は地方都市、第4地域はその他、が該当する。

なお、2012年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。この3者構成の内訳は「公」＝政府（労働・傷病兵・社会省）、「労」＝労働組合（ベトナム労働総同盟）及び「使」＝（各使用者代表組織）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。

4-6 労働時間・割増賃金制度

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（2012年労働法典第104条1項）。使用者が週当たりで通常の勤務時間を定めた場合、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（2012年労働法典第104条2項）。

休日、休暇に関連して、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（2012年労働法典第104条2項、110条1項）。実際に土曜日にも操業している現地の企業は少なくない。週休の曜日は就業規則（ベトナム語の直訳では「労働内規」）で定める（2012年労働法典第110条2項）。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る（2012年労働法典第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（2012年労働法典第109条）。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（2012年労働法典第111条1項）、5年勤務ごとに1日ずつ増加する（2012年労働法典第112条）。未消化の年次有給休暇は金銭により清算されることになる（2012年労働法典第114条）。その他、結婚や家族の死亡等による慶弔休暇も存在する（2012年労働法典第116条各項）。

時間外労働に関しては法律、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（2012年労働法典第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（2012年労働法典第106条2項a）。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（特別な企業は1年間300時間）を超えてはならない（2012年労働法典第106条2項b）。時間外労働手当は、通常の賃金に対し、(1)平日の時間外労働は150%、(2)週休日勤務は200%、(3)祝日または有給休暇日勤務は300%、(4)深夜勤務にはさら

に30%、(5)深夜かつ時間外勤務にはさらに20%を割増して支払わなければならない（2012年労働法典第97条各項）。この計算方法は、通達第23/2015/TT-BLDTBXH号によって明確化された。

4-7 賃金テーブル・賃金表

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（2012年労働法典第93条1項、2項）。また、賃金テーブルを作成する際には、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（政令第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することはできず、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（同条3項a、b）。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（同項c）。

実務上は、最低賃金上がる度に賃金テーブルも上方修正を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。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）がされているか、賃金支払いと整合しているか等が確認され、修正、補足の指導を受けることがある。

4-8 懲戒

懲戒処分（労働紀律）は、物的責任（損害賠償）とともに、就業規則の主要な内容とされている。

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

義務付けられている。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・届出については日本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、日本と異なり、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。また、日本の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6-1「労働者代表」の項目を参照のこと。

懲戒処分の種類は、(1)けん責、(2)昇給停止（6カ月以内）、降格及び(3)解雇に限定されている（2012年労働法典第125条）。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。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3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。

4-9 労働契約の終了

労働契約は以下の場合に終了する（2012年労働法典第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）。

なお、労働者が一方的に労働契約を終了（退職）できる場合とは、以下の各場合である（2012年労働法典第37条）。

まず、有期労働契約に基づいて就労する労働者については、(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、及び、(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、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。

また、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。

つぎに、使用者が一方的に労働契約を終了（解雇）できる場合とは、以下の各場合である（2012 年労働法典第 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及び、(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。

解雇予告期間は、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 労働日とされている（2012 年労働法典第 38 条）。

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、当然に予告に代替するものではない。

4-10 労働者派遣制度

労働者派遣は、2012 年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を合意できる点や、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（2012 年労働法典第 53 条）、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（2012 年労働法典第 57 条）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（2012 年労働法典第 54 条）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。

5 社会保障

5-1 社会保険制度

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 4 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以下のとおりである。（決定第 959/QĐ-BHXH、政令第 37/2016/ND-CP）

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)	17%	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%

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。

(※本項は2-2「失業保険制度」、5-2「労災補償制度」も参照のこと)

(※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6-1「労働者代表」の項目を参照。)

5-2 労災補償制度

労働災害・職業病保険制度については、社会保険法第2条及び、労働安全衛生法第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、被用者の給与基金の1%の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(社会保険法第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(労働安全衛生法第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(社会保険法第43条、労働安全衛生法第45条)。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(社会保険法第44条、労働安全衛生法第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。

なお、関連法令として、労働安全衛生法の細則を定める政令第37/2016/ND-CP号がある。

5-3 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(2012年労働法典第157条1項)。ただし、出産前の休暇は2カ月を超えてはならない(同項)。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(2012年労働法典第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(2012年労働法典第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(2012年労働法典第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(社会保険法第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日あたり60分の育児休憩（有給）が認められている（2012年労働法典第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（社会保険法第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（2012年労働法典第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（同条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（同条4項）。

6 労使関係

6-1 労働者代表

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すべ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（Vietnam General Confederation

of Labour: 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行使す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。

6-2 使用者代表

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

VCCIは、非国有企業及び大半の外資系企業を代表している。研修、情報提供、企業フォーラム開催等企業発達の支援を行っている。VCAは、協同組合や中小企業を主な会員とする団体で、全国各地に支部を設置している。

6-3 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、6-1「労働者代表」の項で述べたとおり、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。

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日本とは異なり）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（2012年労働法典第68条）。

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おこない、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。

6-4 労働紛争処理システム

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、調停が不調に終わった場合は裁判所での解決となる。

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。また、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はじめて労働者側は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する。ただし、ストライキが開始された場合でも、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（6-1「労働者代表」の項参照）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（1995年1月1日施行）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）。

また、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、現在に至るまで集団的労働紛争解決システムは全体としてほとんど機能していない。

なお、2012年労働法典は、ストライキに対する対抗手段として、使用者にはじめてロックア

ウトを行う権利を認めている（2012年労働法典
第214条）。