

連載

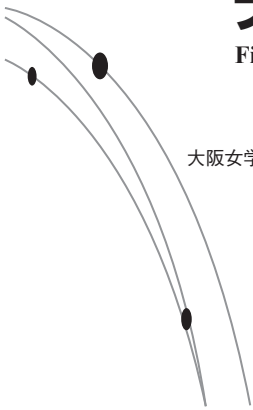
フィールド・アイ

Field Eye

ベトナムから——①

大阪女学院大学教授 香川 孝三

Kozo Kagawa



ベトナムの労働力輸出

労働力輸出の問題点

ベトナムは雇用政策の柱の1つとして、労働力を海外に送り出している。1990年代後半からベトナムはドイモイ政策が効を奏して経済成長しはじめた。GDPが年7~8%の割合で拡大しはじめた。しかし、都市と農村の格差が大きくなり、農村から都市に労働力が移動していく流れが強くなっている。農村には人口の約6割が住み、都市に流入する労働力予備軍が大量に存在している。その人たちに、特に若い人たちに職を得る機会をただちに提供することは難しい。農村での生活の貧しさが、都市での失業率を上げる要因となってきた。すでに都市で住居を持っている者でも、未熟練労働者の低賃金政策を採用しているために、生活の不安をかかえている。社会主義国ではあるが、その理想とする国民に最低限の生活保障を実現するには至っていない。

労働力を海外に輸出する政策は1980年からはじまったが、1990年まではソ連や東欧に二国間条約に基づき送り出していたが、1991年ソ連の崩壊を受けて、政策を大きく転換させ、労働者輸出会社に労働者輸出のあっせんを許可し、海外で働きたい者から手数料をとる方式に切り替えて、資本主義国に労働者を送り出しはじめた。「2005~2010年労働力輸出計画」を策定し、毎年輸出目標数値を設定している。2005年度には7万人、2006年度には8万人を送り出す目標を掲げているが、実際にはそれを超える人数を送り出している。2010年までに合計で80万から100万人を送り出す計画を持っている。現在は台湾やマレーシア、韓国をはじめとして約40カ国に送り出している。日本への送り出しも、その中の1つである。

労働力の送り出し国としてのメリットとしては、海外での技能習得が可能になり、人材育成にプラスになること、国内の失業率を下げることができること、特に若者の失業率を下げる効果を持つこと、海外からの送金によって外貨を稼ぐことができること、そのことによって貧困問題の解消に役にたつこと等が挙げられている。

しかし、マイナス面も存在する。海外に働きにでかける労働者が多額の借金を抱えてでかけていることである。労働者輸出会社を通じて手続を進める場合、その手数料が高い。日本に送る場合には、日本語や日本文化の事前研修や簡単な技術の習得を行っており、その費用を負担しなければならないし、仲介に要する費用も労働者側が負担している。それらを現金で支払うことができず、金融機関からの借金となる。その利子も年15~20%前後で高い。さらにベトナムに帰国することを保証するために保証金も支払わされており、ますます借金が嵩む結果となっている。

もし、相手先の国でそれを上回る収入を得なければ採算にあわないことになる。日本の技能実習制度で技能をみがき、働く場合には収入が月5~6万ぐらいにしかないために、実習先から逃亡して、不法就労者となっても、もっと稼がざるをえない状況に追い込まれる。月5~6万円からさらに強制的に天引きして賃金の一部が使用者が預かり、経営が悪化してくると、その金を使用者が使い込み、あげくの果てには倒産するというケースさえでてきている。強制的な天引きは労働基準法違反であるし、時給300円は最低賃金額の半分以上しか払っていないことになる。ベトナムの労働者輸出会社との契約で時給300円を約束しているケースが多いが、ベトナムの最低賃金でもっとも高いハノイやホーチミン市に立地する外資系企業でも月額6100円ぐらいであり、それと比較しても10倍以上もの収入になるので、ベトナムの労働者は時給300円に納得してしまいがちである。福島県田村市や茨城県大子町の縫製加工会社や愛知県の自動車部品会社で実際にこのような事例が発生している。安い労働力として使われており、技能移転に役立つという視点は置き去りにされている。ベトナムでは縫製業は盛んで、ベトナム女性は手先が器用でまじめに働くと、ベトナムに進出した日本企業には好評である。そのベトナム女性が日本で働いても長時間労働をよぎなくされ、最低賃金以下の収入しか得られない状況にある。それが一部の企業であっても、存在することは無視できない。

以上のように、送り出す側と受け入れ側の両方に問題が起きており、両者は関連しあっている。ベトナム側では送り出す立場からの制度改革を行っており、そのために新しく法律を作成した。

労働者輸出法の制定と労働法典の改正

1994年労働法の基本法典である労働法典に5A章を追加して、海外で働くベトナム労働者の保護規定を設けた。労働者輸出会社に労働省の許可を得ることを義務づけ、労働省に海外での雇用契約を登録すること、送り出す相手先との契約を締結し、労働者にその権利義務の内容を通知することを義務づけている。労働者輸出会社には出発前の訓練の実施を義務づけ、海外で働いている間の労働者保護を義務づけ、契約違反から生じる損害賠償責任を明記している。労働者には海外での労働に関する情報、募集条件、その権利義務の内容を知る権利を認め、訓練を受ける権利、ベトナムと相手国の法律によって保護を受ける権利、領事や司法機関から保護を受ける権利を認め、一方、手数料の支払いや契約違反による損害賠償責任、海外での雇用を悪用する労働者には法律によって処罰と損害賠償責任が明記されている。

労働法典の改正を受けて、「契約に基づいて海外で働く労働者法」(Law on Guest Workers on Contract または Law on Contract Export Labour) が2006年11月29日国会を通過し、12月12日に公布された。2007年7月1日から施行され、8月1日には政令が定められている。

その内容のポイントをみると、労働者輸出の形態として、労働者輸出会社が行う場合と非営利組織で行う場合、企業が実習(インターンシップ)を受けさせるために労働者を送り出す場合、個人レベルで行われる場合の4つを定めている。

労働者輸出会社の設立許可を得るためには、50億ドンの最低資本金が必要であり、ベトナム人による組織や個人によってのみ、企業法に基づき設立される必要がある。さらに労働・傷病兵・社会省から労働者輸出入業務の許可を得る必要がある、その手順を詳細に定めている。労働者輸出会社は最大3つの支店を設置することができることが定められている。4つ以上の支店を設置できないことになっている。これは労働者の管理をきちんと実施するために必要な制約であると解釈されている。支店が多いと管理が行き届かなくなり、

いい加減な経営がなされる可能性が高くなるからとされている。次に、海外で働いてもその給与が手数料より低い場合には、国が手数料を引き下げる指導を行うことが定められている。これは給与より手数料が高ければ、海外で働いても収入を増やすことにはならないためである。企業が積み立てておく保証金として、相手国とベトナム間の片道の航空券の10%に労働者数をかけた額とすることになっている。労働者輸出会社、労働者、送り先の組織の3者の間にそれぞれ契約が締結され、労働・傷病兵・社会省に登録され、許可を受けることが義務づけられ、契約内容を政府がチェックすることになっている。

非営利組織や個人ベースでの契約で海外に働きにくい場合にも、労働・傷病兵・社会省の許可を得る必要がある。実習のために労働者を海外に送り出す企業は、90日以下の場合には立地する省の労働局、それ以上の場合には労働・傷病兵・社会省に登録して許可を得ることが義務づけられている。

以上の4つの場合とも、労働者は保証人をたてる必要があり、労働者側の契約不履行があった場合の保証人の責任の範囲を定めている。

海外で働く労働者のための救済基金をつくることになっており、労働者輸出会社が手数料の総額の1%、労働者自身が10万ドルを拠出し、政府も予算を組んで基金に金を拠出する。その基金の30%までは新しい労働市場の開拓や調査に使われ、50%までは海外で働く労働者の地位向上に使われる。海外で死亡する労働者の家族に1000万ドルの補償金、負傷を負う労働者に最大500万ドルの補償金を付与する予定になっている。海外に出かける前の技能や言葉の訓練の費用にも充てることになっている。

これらの制度改革で、送り出し国としての役割をベトナムが果たしていけるだろうか。政府の積極的な介入によって労働者の保護を図ろうとしているが、そのねらいどおりになるのか、そこに腐敗がはびこらないことを祈るとともに、ベトナムの労働者が海外で働いても安い労働力として使われ、ますます貧しくなることのないことを祈る。

かがわ・こうぞう 大阪女学院大学教授、神戸大学名誉教授、2004～2005年在ベトナム日本国大使館・公使。最近の著書として『ベトナムの労働・法と文化』(信山社、2006年)、*Japan Labour Laws: Labour Cases and Comments*, Deep & Deep Publications, India, 2007年。