

海外労働事情

アメリカ/ブッシュ政権下NLRB—団結権の範囲縮小へ

ニューヨーク・タイムズなどの米メディアは、共和党多数となった全国労働関係局（NLRB）（注1）が、使用者側に有利な決定を下す傾向が顕著になりつつあると報じている。

従来の決定を覆すNLRB

二〇〇四年七月にNLRBは、私立大学で教職補助・研究補助に携わる大学院生の「労働者性」を認めず、団結権・団体交渉権を否定。続く九月には、会社からハビリティ援助受給中の障害を有する従業員の「労働者性」を否定し、団結権を否認している。さらに一月には、派遣先の正規労働者が組織する労働組合への派遣労働者の加入は、派遣先企業及び派遣会社の許可がない限り認められないとの決定を下している。

このうち派遣労働者の正規労働者組合への加入について、NLRBはこれまで、逆の判断を下してきた。例えば、二〇〇〇年には、派遣労働者が正規労働者と同等に代表選挙に参加する権限を認め、〇一年には、派遣労働者による派遣先組合への自動的加入を容認していた。もつ



とも、この二つの決定に対しては、「使用者が異なる労働者の交渉単位を複数使用者単位とし、両使用者の合意なく単一交渉単位に組み込むことは、全国労働関係法（NLR A）に反するものだ」といったNLRB委員の反対意見も提示されていた。〇四年一月の決定は、従来の少数派意見の趣旨がむしろ尊重され、従来の決定を覆すものだ。

メディアも労働者の権利縮小を懸念

二〇〇四年一月のケースは、ニューヨーク州オークデールの老人ホームで就労する正規労働者及び派遣労働者の代表選挙手続きをめぐって、全米サービス従業員労組（SEIU、組織人員一七〇万人）が提起したもの。NLRB地方支局長は「派遣労働者、正規労働者双方に代表選

挙における投票権がある」との決定を下したが、当該老人ホームがワシントンDCのNLRB本部に控訴。NLRB本部は、「NLRBは、従来から複数使用者が雇用する労働者グループの混合を否認し、複数使用者交渉単位が容認できるのは、団体交渉の際に一定の要件を満たした場合のみである。使用者の合意なく複数使用者が雇用する労働者を単一単位に組み込むと、使用者間の不必要な紛争を招きかねない」として、NLRB地方支局長の決定を破棄した。本決定に対しては、「経済のグローバル化が低所得・非熟練労働者の非典型労働力化を余儀なくした現状を鑑みると、複数使用者単位の団結を容認した先例の価値は大きかった。今回の決定は使用者側の歓迎を受けるだろうが、団体交渉の法的安定性や予見性に欠けたものといわざるを得ず、政策的正当性を裏付ける立場に偏りすぎている」との見解が少数派意見として提示されている。米メディアも、ブッシュ政権下のNLRBが、労働者の権利縮小に向かいつつあることに懸念を示している。

二三分に一度の頻度で労働者の解雇や差別が

全国労働関係法（NLR A）

は、従業員の団結権行使に対する使用者の干渉・妨害・威圧、解雇などを「不当労働行為」として禁止している。しかし、NLRB独自調査では、二三分に一度の頻度で、結社の自由の行使を理由とする労働者の解雇や差別が確認されている。また、コーネル大学が実施した調査は、①使用者の五割以上が、組織化を望む労働者に対し職場封鎖（ロックアウト）を示唆するなどの非合法的脅迫を行っている（注2）②三分の一以上が反組合従業員を買収したり、優遇措置を講じている③四分の一程度がオルグ活動中に組合支持の従業員を非合法解雇している——などの実態を明らかにしている。

（注1）全国労働関係局（National Labor Relations Board）は、準司法的機能を有する独立規制委員会であり、五人の局委員から構成される。各委員は、大統領が上院の承認を得たうえで任命し、任期は五年である。（注2）全国労働関係法（National Labor Relations Act）は、使用者による組織化の妨害、組合の破壊、団体交渉の回避などの違法な目的のためのロックアウト（職場封鎖）を、「不当労働行為」として禁止している。

委託調査員報告

【出所】

"NLRB flip-flops confuse unions, employers"
The Business Journal of Milwaukee - January 3, 2005
<http://milwaukee.bizjournals.com/milwaukee/stories/2005/01/03/editorial5.html>
"Labor Boards Critics See a Bias Against Workers"
NY times, January 5, 2005
<http://www.nytimes.com/2005/01/02/national/02labor.html>
"Protecting Americans' rights at work"
Pittsburghlive.com Sunday, December 26, 2004
http://pittsburghlive.com/x/tribune-review/opinion/columnists/guests/s_286453.html
(国際研究部)

イギリス/英政府、従業員・若者向けに新たな訓練スキームを導入

英国にはいわゆる読み書き計算などの基礎学力を持たない者が七〇〇万人存在すると言われる。国際競争力の阻害要因となる技能格差の拡大に対し政府は中小企業向け訓練パイロットスキームや若年養成工スキームなど、人材開発における施策を次々と打ち出している。

中小企業向け訓練パイロットスキーム

中小企業向け訓練パイロット

海外労働事情

社で、国内営業所の従業員および八〇〇〇人に対する週三七時間労働への時間延長（現行は週三五時間）について、同社とIGメタル（金属産業労組）および同社中央事業所委員会が一月二五日、合意に達した。延長に見合う賃金の増額はない。この延長と引き換えに、対象となる従業員には二〇〇九年までの雇用が保障される。

今回の労働時間延長は、ジーメンズ社としては、昨年六月にノルトライン・ヴェストファールン州の一部事業所で実施して以来の導入となる。前回と同様、延長にあたっては、金属産業労働協約で定める週三五時間労働に対し、同社とIGメタル（金属産業労組）および同社中央事業所委員会が「補充協約」を結ぶ形で導入を可能にしている。当事者は、合意にこぎつけるまでに三回にわたる交渉を行った。

補充協約では、週三七時間制実施のほか、クリスマス手当および休暇手当を業績・成果に比例する手当に置き換える措置を導入すると会社側はコメントしている。今回対象となる八〇〇〇人のほか、同社営業所で働く一万二〇〇〇人については、別会社化された営業サービス部門で別の労働協約を結んでいた（一九九八年以降すでに週三七時間

制を取り入れ、業績・成果手当も導入済み）が、今後、同じ労働条件に統合される予定だ。

IGメタルは三五・八時間を主張

今回の延長について、IGメタルは、年間総労働時間として一五七五時間を取り決めたとして、それを週労働時間に換算すると三五・八時間になると説明している。これに加え、年間五〇時間の資格取得のための訓練時間を設けており、その時間については「個別の資格取得のニーズが、本人、上司および事業所委員会の間で調整されなければならない」としている。

一月二七日に任期を終えて退任したジーマンスのハインリッヒ・フォン・ピエール社長は、今回の合意について「われわれの国内の職場および（産業）立地の安定と競争力維持に寄与するものだ」とドイツにおける雇用の尊重する考えを示した。同社はドイツ国内で一六万四〇〇〇人を雇用しているが、全社的な業績は好調なものの、二七日に発表した二〇〇四年第4四半期決算（一〇〇一二月）では、携帯電話端末事業の大幅な赤字がクローズアップされていた。

（国際研究部・主任調査員 吉田和央）

スウェーデン／外国人労働者の賃金紛争、EU労働市場の自由化と絡んで外交問題に

スウェーデン国内で工事を請け負うラトビアの建設会社で働くラトビア人労働者が、同国の産業別労働協約で決められた水準を下回る賃金で働いていることについて、スウェーデンの産別組合が反発して争議に突入。労組は工場現場を封鎖した。労組の行動を支持したスウェーデン政府に対し、ラトビア政府はEU内の人々の移動の自由を侵害するものと主張し、両国の外交問題にまで発展している。

二〇〇四年五月の欧州連合（EU）拡大に伴い、EU加盟国の市民は、すべての加盟国の領域内を自由に旅行し、滞在し、居住する権利が保障された。しかし、雇用者として働くことを目的とした労働者の移動については、移行期間が設けられ、現加盟国は最長七年間、新規加盟国からの労働者の受け入れに制限措置を講ずることが認められた。スウェーデンは、この制限措置を一切課さないこととした。

産別労働協定に基づく賃上げを拒絶

ラトビアの建設会社 Laval

and Partners（L&P）は、ストックホルム近郊の学校建設工事を落札し、工事を行っていた。L&P社は、同社が雇用する一人のラトビア人労働者に対して、スウェーデンの労働協約で定められた建設労働者の賃金を下回る賃金を支払っていた。L&P社は、ラトビア人労働者の賃金を、現在の八〇スウェーデン・クローネ（SEK）から一〇五SEKに引き上げようとしたが、スウェーデン建設労働者組合は、スウェーデンの産別労働協約で定められた一三〇、一四五SEKへの引き上げを要求し、L&P社はこれを拒絶した。

電気労働者組合のボイコットで深刻化

その結果、建設労働者組合は、二〇〇四年一月二日、L&P社の工事現場の封鎖を開始した。この紛争は、二月三日にスウェーデン電気労働者組合が当該建設現場でのすべての電気工事をボイコットすると発表したことにより深刻化した。電気労働者組合は、さらに二月二八日、L&P社が工事を行っているすべての現場で、同社が労働協約に署名するまでストライキを継続すると宣言した。このような同情的行動は、ス

ウェーデンの労使関係法制では合法とされている。法律と労働協約に基づくスウェーデンの制度では、外国人労働者を含む未組織労働者の労働条件についても、労働組合が争議行為により労働協約の締結を要求することを認めている。これは、スウェーデン労働市場においてはスウェーデンの労働協約が適用されるとする一般原則に基づくものである。

他方、L&P社は、外国で働くラトビア人労働者に対しても、ラトビアの労働協約が適用されるべきであるとし、そうでない場合は差別的取り扱いであると主張した。スウェーデン労働組合総同盟（LO）の弁護士は、これは差別事例ではなく、スウェーデンで働くラトビア人労働者にもスウェーデン労働者と同じ権利があるという均等待遇の問題である、と述べている。

両国間の外交問題にまで発展

この問題は、両国間の外交問題にまで発展した。スウェーデン政府は、スウェーデンの労働組合の行動を支持する旨を表明し、ラトビア政府は、スウェーデン労働者の現場封鎖をEU域内における人の移動の自由を侵害するものであると主張した。L&P社は、スウェーデンの労働組合と労働協約を締結するように要請されたが、同社は、すでに自社の雇用するラトビア労働者

と労働協約を締結していると反論した。

L & P社は、EU法に違反するとして、スウェーデン建設労働者組合を提訴するとともに、この問題を欧州裁判所へと持ち込むという脅しをかけた。

スウェーデン労働裁判所は、二月二日、労働組合の現場封鎖は、スウェーデンの法規に照らして、非合法とは言えないという判断を示した。

スウェーデンの労使が解決の道を模索

今後も同様の事件が発生することが予想されるため、LOとスウェーデン経営者団体連盟(SAE)は、この問題に関する一致点を見出すため、話し合いを開始した。

また最近、工業関係の使用団体は、外国企業との間で一時的な協約を締結し、外国企業がその協約に定められた最低賃金を支払うという新たな方法を採用した。この協約による最低賃金は、通常の平均賃金より三五四〇%低い額となっている。製造業における一例では、平均時給の一・二〇SEKに対し、一時的に合意された時給は七五SEKであった。

労働組合は、最低賃金は若年者や新規移民だけに適用されるものであると強く抗議している。組合側は、これは差別の一種であり、スウェーデンの賃金に下

方圧力をかけるものであると主張している。

建設関係労働者の合併

LO傘下の建設労働組合(組合員数一三万人)、電気労働者組合(同二万七〇〇〇人)、建物管理労働者組合(同三万九〇〇〇人)、塗装工労働組合(同一万八〇〇〇人)は、二〇〇七年初頭の合併に向けた検討に入ることを決定した。この四建設労働者の合併が実現すると、組合員数二万五〇〇〇人のLO内で三番目の産業別労働組合となる。

合併の目的は、交渉力・政治的発言力の強化、財政基盤の強化などのほかに、欧州労働市場の自由化への対応がある。EU拡大に伴い、現在、バルト海諸国やポーランドの建設会社が入参している。その中には、スウェーデン企業が支払うよりもずっと安い賃金で契約を獲得している企業もある。スウェーデンの建設関係労働組合は、個人的にスウェーデンに来る全ての外国人労働者や外国企業の労働者に対してもスウェーデンの協約に基づいて賃金が支払われるよう保障していくため、合併によって交渉力を強化していく必要に迫られている。

(国際研究部 大島秀之)

フィリピン/二〇〇四年の雇用率、三・二%の伸びを担う分野の労働力確保が今後の課題に

労働雇用省(DOLE)は一月九日、二〇〇四年の雇用率を発表した。アロヨ大統領の掲げる目標数字には達しなかったものの、サント・トマス労働雇用省長官は、「目標達成は可能である」と自信を示した。

雇用統計局(BLES)によると、二〇〇四年の雇用者数は、三二六・一〇〇万人。二〇〇三年の三〇六・三万五〇〇〇人から、九七万六〇〇〇人増加し、三・二%の伸びとなった。部門別では、サービス業が四・五%(六五万九〇〇〇人)増の一五・二三万六〇〇〇人で、全体の四八・二%を占めた。工業は、三・三%(一五万九〇〇〇人)増の四九・九万九〇〇〇人、農林水産業は、一・四%(一五万八〇〇〇人)増の一・三三七七〇〇〇人であった。これらの部門における雇用増が、全国的な雇用の伸びに実質的に貢献したといえる。

サービス部門の伸びを支えたのは、二七万一〇〇〇人の増加をみせた卸小売業。次いで、一・一六〇〇〇人増の運輸・倉庫・通信業、八万八〇〇〇人増の家政婦となっている。一方、工業部門では、二〇〇三年とほぼ同

様の伸びをみせ、その大部分(二万人)を製造業が占めている。

政府は雇用創出に躍起

アロヨ大統領は、任期中の六年で一〇〇〇万人の雇用創出を目標に掲げている。年平均では、およそ一七〇万人。二〇〇四年はこの数字には及ばなかったが、政府は、雇用創出実現に向けた政策を打ち出し、実行に移している。

例えば、中小企業向け融資の拡大。政府は、二〇〇五年年度の中小企業向け融資として、二八〇億ペソを割り当てる予定であることを明らかにした。この額は、二〇〇四年度の目標額を五〇億ペソ上回る。これによっておよそ五〇万人の新規雇用が期待できるといふ。融資は、全政府系金融機関の共同政策である「国家成長のための中小企業総合貸出プログラム(SULONG)」を通じて行われ、フィリピン不動産銀行(ランド・バンク)、フィリピン開発銀行(DBP)などが取り扱う。二〇〇四年一月末現在、同プログラムによる中小企業への融資額は、およそ二四〇億ペソ。五三万人以上の雇用を創出したとされる。

中部ルソン、カラバルソン、北部ミンダナオ地方および首都圏で利用者が多く、製造業、貿易、サービス業が大部分を占めている。

成長産業の人材確保が課題に

こうした新たな雇用の創出への取り組みとともに、ここ数年で急成長をとげた分野の労働力確保という課題が浮上している。フィリピンでは、ここ数年、情報技術(IT)関連サービス、電子、自動車部品、鉱業、食品ヘルスカケア、インフラ、物流の各分野で急成長をみせた。これらの分野が経済発展の牽引役となっていることは間違いない。

こうした分野の中核を担う優秀な人材をいかに確保するか。貧困、高失業率、財政赤字等、政府が解決すべき問題が依然として多いフィリピン。「訓練は成長への好機」(貿易産業省)とし、二〇〇五年の更なる成長に向けて、政府は諸政策に取り組む姿勢を示している。

(国際研究部 町田敦子)

韓国/少子高齢化進む

韓国は二〇〇五年には、世界で最も高齢化が進んだ国になる。これは国家統計局(NSO)が最近公表した、人口に関する報告書の中で明らかにされた。国際連合の統計値に基づくNSOの予測によれば、六五歳以上の高齢者の割合(高齢者比率)は二〇〇五年までに人口の三七・三%に達し、日本を上回って世界一となる。

二〇〇五年現在の高齢者比率

海外労働事情

は九・一%。一九六〇年には二・九%、一九八〇年には三・八%にとどまっていたが、二〇〇〇年には七・二%、二〇〇三年には八・三%と上昇してきた。今後、二〇一〇年には一〇・九%、二〇二〇年には一五・七%、二〇三〇年には二四・一%と、加速的な上昇が見込まれている。韓国に次いで高齢化が進む国としては、日本(二〇五〇年時点の高齢者比率が三六・五%)、スペイン(三五%)、イタリア(三四・四%)、オランダ(三三・二%)があげられている(国連のデータより)。

平均寿命の伸長と出生率低下が原因

表1 人口構成の変化の見通し(%)

	2005年	2050年
0~14才	19.1	9.0
15~64	71.8	53.7
65~	9.1	37.3

人口の高齢化は医療の向上による平均余命の伸長と、出生率の急低下によりもたらされたものだ。一九六〇年代から低下が続いている合計特殊出生率は、一九七〇年の四・五三から二〇〇三年には一・一九と、日本(二・二九)を下回る低水準となった。それは若い夫婦が子供を持つことを避ける傾向にあるところが大きいとNSOはコメントしている。

表2 合計特殊出生率の推移

	1970年	1975年	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2003年
韓国	4.53	3.47	2.83	1.67	1.59	1.65	1.47	1.19
日本	2.13	1.91	1.75	1.76	1.54	1.42	1.36	1.29

現在人口の多くの割合を占める三〇歳代、四〇歳代の層のなかには、未婚あるいは結婚しても子供を持たない者が多い。この年代が六五歳以上の高齢者になったとき、韓国の人口構成は極端な不均衡に直面することになるといわれる。国連によれば六五歳以上人口が一四%以上になると「高齢社会」と位置づけられるが、韓国ではこれは二〇一八年と予想されている。

現在のような人口の高齢化が続けば、経済成長の可能性は激減し、今後は低成長時代に突入することが専門家の間で懸念されている。政府は長期的な解決策を講じる必要がある。年金制度の改革や税制優遇などの出産促進策を導入するべきだという見方も示されている。

韓国の人口は二〇〇四年末現在で四八二九万人。二〇二〇年にピークの四九九五万人に達した後は減少に転じると見込まれている。五〇〇〇万人の台を越えることは、現時点では難しいと予想されている。

【参考】
 韓国労働部ホームページ
 (国際研究部 主任調査員 横田裕子)



(CSR)の問題が週上に上がっている。二〇〇四年初めに、アメリカとEUが中国輸出企業に対して、同年五月一日からSA8000認証を強制的に義務付けるというニュースが広く伝わったことに端を発している。SA8000とは、アメリカ経済優先許可委員会を前身とする私的組織Social Accountability International(SAI)が制定したCSR認証規程で、児童労働、強制労働、健康と安全、結社と団体交渉権、差別、懲戒措置、労働時間、賃金と管理システムなど九事項にわたって禁止や保障を求めるもので、第三者が実施する世界初の認証規程である。

WT O加盟以降、多国籍企業から受注する企業活動が軸の中国では、CSR運動を意識せざるを得ない状況となっている。国内でのCSR運動の現状を把握し、今後の対応を検討する目的で、労働社会保障部労働科学研究所は、「CSR運動対策研究」と題する報告を昨年十一月に発表した。その内容を紹介したい。

中国におけるCSR運動の現状

中国でのCSR運動は、九〇年代半ばに始まり、沿海地区から内陸部へと浸透し、玩具、ア

こうした国際的な注目を浴びて、今中国の製造業では、複数の発注元から一年に二〇から三〇回の監査を受けなければならぬ。多国籍企業は、CSRの職能部門の重点課題を中国に集中させており、世界的に有名な認証機関が市場開拓の軸を中国に移し、機関の増設と監査人員の増員を実施している。加えて、多国籍企業のCSR監査では、他の途上国よりも厳しい扱いをうけているという。

中国におけるCSRの実施方式

中国でのCSR監査の実施は、主に二つの方式が採られている。一つは、サプライヤー監査で、多国籍企業側が正式発注前か商品引渡し前に、自社の専属者か第三者認証機関の委託代理専門員を派遣し、納入業者や下請業者の文書資料、生産現場の調査、従業員へのヒヤリング等を実施

し、自社の取引行動規範に反していないかどうかを判断する。もう一つは、SA8000認証方式で、この手続きは、まず企業が書面で認証機関に申請する事から始まる。その後、仲介機関による特定の問題についての指導をうけ、改善変更を行った後に、権利授与された認証機関からの監査をうけるという手順である。監査に合格した企業は、認証機関から資格証書を授与され、その後は半年毎に再審をうけることになる。認証授与にあたっては、五万香港ドルから一五万香港ドル以上の費用を要するといわれる。

多国籍企業におけるサプライヤー監査、SA8000などのCSR監査では、安全、労働時間、賃金、従業員福利など労働条件への監査が中心となる。監査で指摘される問題の多くは、残業時間と残業手当の問題で、解決することが最も難しく深刻である。

これらCSR監査が中国企業に労働法に対する意識の向上や労働条件の調整・改善に貢献していることは事実であるが、その一方で、中国企業が多国籍企業と交渉して、監査規程の緩和や偽装工作を行っているといわれる。関連孫受け企業を設立させて総合的に労働時間計算を行ったり、賃金基準から逆算して融通したりと、実質的改善にいたらない事例が多いことを事

実として、同報告書では問題視している。その背景には、CSR監査は、多国籍企業自体も外からの圧力で実施しているにすぎず、実際に監査結果により発注がキャンセルされる可能性がほとんどなく、また、輸出加工貿易企業では現実に改善が難しいという事情があるといわれる。

課題
CSR運動への今後の対応と

二〇〇五年の紡績品の割当額撤廃後は、紡績輸出への対外貿易摩擦がCSR監査に転化され強化される可能性がある。従来の企業内部の行動規範から外部認証行動規範に移行することで貿易に多大な影響が及ぶこともまた懸念される。

人権闘争の勃発など経済成長のマイナス影響からの予防や貿易保護の立場から、CSR運動をプラスの方向で効果的に行っていくことが重要である。その具体的実現のために、①CSR運動で実際に起こりうる予想される影響に関する研究と認識の共有化を図る②CSR運動の実施方式を区分し、認証へのマスコミなどによる「商業的捏造」を排除しつつ、客観的な立場にたつた対応策を実行する③国際労働基準の積極対話に参加し、中国の発揮すべき役割を提言していく④国際労働基準や中核的労働基準の研究を強化し、法制

度の改善を行うことで労働保障関係法の執行力を強化する⑤労働組合、企業家協会、業界団体などを巻き込み社会的に労働保障信用制度を構築するとともに、労働監察能力を高め違法行為の摘発処分を強化することで、CSR監査による改善要件の削減に努力する⑥産業構造展開を推進することで、対外貿易戦略の多元化を実現する——などの六項目に重点的に取り組む必要性を報告書は提言している。

(国際研究部 主任調査員・野村かすみ)

ベトナム／貧困撲滅プログラム、順調に推移

ベトナムの「飢餓撲滅・貧困削減のためのナショナル・ターゲット・プログラム (HEPR II: Hunger Eradication and Poverty Reduction)」が開始されてから六年が経過した。政府は二〇〇四年に一六万世帯が貧困から脱したとして、同プログラムが大きな成果を上げていると発表している。

HEPRは一五の関係省庁が実施する九つのターゲット・プログラムの総称で一九九八年七月に開始された。医療、教育、少数民族及び被災者に対する支援、居住支援、生産用具・土地支援等の「貧困支援政策」と「貧困撲滅プロジェクト」(表1)で構成されている。支援政策には、

表1 貧困撲滅プロジェクト

1	貧困世帯に対する信用貸付
2	事業、農業及び林業に関する相談指導
3	貧困地区における飢餓撲滅・貧困削減モデルの確立
4	インフラ整備
5	農産物、非農業技術開発、小規模産業及びサービスを対象とする生産支援
6	HEPR担当者に対する指導
7	貧困地区内の新経済地域における移住者の定住
8	貧困地区における農業の定着及び定住
9	小規模雇用創出プロジェクトを対象とした融資
10	職業訓練
11	労働市場に関する統計資料の収集及び情報システムの確立
12	雇用管理に携わる担当者に対する指導

表3 貧困測定基準改定案

地域	現行基準	改定案
都市部	月収15万ドン	月収25万ドン
農村部	月収10万ドン	月収20万ドン
山岳地帯	月収8万ドン	改定なし

地方予算から総額一兆六〇〇億ドン、プロジェクトについては、四兆六四〇億ドンの予算が計上されており、その大部分は国家予算から拠出される。二〇〇四年六月に行つた貧困に関する調査によると、二〇〇〇年に行つた同調査結果と比較して、貧困世帯比率が全国平均で八・三八ポイント減少した(表2)。

HEPRを主管するベトナム労働・傷病兵・社会問題(MOLI)

表2 貧困世帯比率推移(単位: %)

	2000年	2004年6月	削減率
1. 北西地域	22.35	11.61	10.74
2. 北東地域	33.96	18.55	15.41
3. レッドリバーデルタ地帯	9.76	6.51	3.25
4. 北部中央地域	25.64	14.22	11.42
5. 中央沿岸地域	22.34	10.36	11.98
6. 中央高原地帯	24.9	12.99	11.91
7. 南東地域	8.88	2.95	5.39
8. メコンデルタ地帯	14.18	7.89	6.29
全国平均	17.18	8.80	8.38

SA)は、地域に応じて月収に基づく貧困測定基準を設定している。政府は、プログラムが順調に推移していることから、貧困測定基準をさらに引き上げ、都市部で一人当たり月収二五万ドン、農村部同二〇万ドンに改定することを計画している(表3)。中でもホーチミン市は改善が著しいことから貧困の定義を年間所得六〇〇万ドンとするにとし、さらなるプログラムの展開を図る。

【参考文献】
国際協力銀行ウェブサイトを(国際研究部)