

5.1 関係法令及び制度の概要

2009年4月1日付の一般調査では、ベトナムの人口は10年前と比較し950万人多い8,578万人と推定され、毎年、平均94万7,000人の増加となっている。総人口に占める15歳未満の割合は25%で、1999年の33%から減少している。逆に主要な労働力となる15歳以上、60歳未満の人口割合は1999年の58%から66%へと増加し、60歳以上の人口割合は1999年が8%、2009年で9%であった。総人口に占める都市人口の割合は約30%、農村人口が約70%である。全国的に労働年齢人口は4,380万人で全体の51.1%、そのうち27%となる1,190万人は都市部に、73%の3,190万人が農村部に住む。総労働人口に占める女性の割合は46.6%であり、毎年120～130万人増加している。そのため、雇用創出問題はベトナム政府にとってプレッシャーとなっている。2008年に4.64%であったベトナムの失業率は、世界的な経済危機により2009年には5%に増加した。創出された雇用も、計画では170万人であったが実際には150万人分にとどまった。一般的にベトナムの労働市場における労働供給は依然として労働需要を上回る。この失業状況の解決策の1つとして海外への労働者の派遣がある。ベトナムは平均で年間8万3,000人以上の労働者を任期付の契約ベースで海外へ派遣しているが、2009年は世界的な不況により海外への派遣は計画の83%となる7万5,000人に減少した。

現在、約50万人が30の事業団体、40以上の国や地域へ派遣されており、これらの海外派遣労働者から本国への年間送金額は、韓国からの7億米ドル¹、日本からの3億米ドルをはじめとして年間計16～20億米ドルに達する。2009年のベトナム人労働者の受入れは、台湾が最大の1万9,577人、次が韓国の7,175人、そしてその次が日本の4,959人であった。また、従来からの労働市場に加え、ラオス人民共和国の4,580人、アラブ首長国連邦の3,933人等をはじめとする新しい市場の開拓も行われている。しかしベトナム人の海外派遣労働者は、これらの地域における他の外国人労働者との日々激化する競争に直面しており、不十分な英語能力、産業での勤務態度、専門技能や受入国の文化理解度の不足等が大きな欠点になっている。2009年、ベトナム政府は海外に派遣される労働者のための職業訓練に関する新たなプロジェクトを裁可した。このプロジェクトは、海外へ派遣される労働者へ、1) 職業技能、2) 外国語、3) 派遣先の国の習慣や文化、4) 派遣先の国の法や規則の訓練を実施する。

ここでは、海外へ労働者を派遣する際のベトナムの法律の発展、海外労働派遣組織モデル、海外への労働派遣の状況、海外労働者の職業技能評価に関し述べるものである。

ベトナム労働法（2002年改正、及び補完）には、以下のような海外に派遣されるベトナム人労働者に関する条項がある。

- ・ 第134条及び第134条の2：一般規定、ベトナム人労働者が海外で働く際の派遣形態について
- ・ 第135条：海外派遣に携わる企業について
- ・ 第135条の2：海外で働く労働者の権利や義務について

¹ 1米ドル=90.79円（2010年1月18日現在）

ベトナム国会は、ベトナム人労働者が契約に基づき海外で働くための法律を採択、以下の規定を發布した。

- ・ 第 2 条：適用の範囲
- ・ 第 6 条：ベトナム人労働者が海外で働く際の派遣形態について
- ・ 第 17 条：海外雇用の配置場所や労働契約に関わる労働供給契約について

さらに、法令ではコミッション料（第 20 条）、手数料（第 21 条）、派遣企業の預託金（第 22 条）、労働者の派遣企業への預託金（第 23 条）、許可された場合の派遣企業の責任（第 24 条）、派遣企業が解散した場合の責任（第 25 条）、許可が得られなかった場合の派遣企業の責任（第 26 条）、派遣企業の権利と義務（第 27 条）が規定されている。また、この法令では、企業との契約や事業の下請け契約に基づき労働者を海外へ派遣する企業や海外のプロジェクトに投資した組織や個人に適用する条項、技能向上のために労働者を海外に派遣する企業や、海外への労働者派遣に携わる国営の公益事業組織に関わる条項等も規定されている。

同時にこの法令には派遣企業との契約に基づき海外で働く労働者の権利と義務を規定する条項（第 46 条）、外国の事業に投資した組織や個人との契約に基づき海外で働く労働者の権利と義務を規定する条項（第 47 条）、技能向上のために海外へ派遣される労働者の権利と義務を規定する条項（第 48 条）、派遣に携わる国営の公益事業組織との契約に基づき海外で働く労働者の権利と義務を規定する条項（第 49 条）も盛り込まれており、また個別の契約に基づき海外で働く労働者の権利と義務を規定する条項（第 51 条、第 52 条）も含まれる。

加えてベトナム人労働者海外派遣法では、労働者の帰国後の政策、雇用支援、雇用創出のための優遇政策や、渡航前の職業訓練、外国語訓練、必要な知識習得、及び、契約に基づく海外労働者のための雇用支援、国家の管理についての規定を定めている。2007 年以降、ベトナム政府と労働傷病兵社会福祉省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs : MOLISA）はベトナム人労働者海外派遣法の実行指針に関して 20 以上の文書を公布してきた。そのうち、政府が政令を 2 つ、首相が決定 1 つを発令した。2009 年、これらの法的文書では以下の主要問題に重点を置いた。

(1) 海外派遣労働者の職業訓練プロジェクト（2009 年）

2009 年、ベトナム政府は、海外派遣労働者の質の向上、世界の労働市場でのベトナム人労働者の競争力強化に貢献するため、派遣労働者のための新プロジェクトを実施する。プロジェクトでは、労働者派遣企業は職業訓練機関と契約し、派遣先の企業が必要とする専門的な技能を渡航前に労働者に訓練しなくてはならない。重点的に取り組む必要があるとされているのは、熟練溶接工、配管工、建設作業員、家庭看護師等の技能である。職業訓練コース終了後、労働輸出企業は職業訓練機関と協力し、労働者の資格や技術の試験を行う。労働者が職業技能のすべての必要条件を満たした際には修了証書が授与され、労働者は海外へ派遣される。

(2) 海外派遣労働者に関する 2009 年 4 月 29 日付首相決定、第 71/2009/TTg

持続可能な貧困削減政策を進めるため、ベトナムの首相は 2009～2010 年において海外への労働者派遣を促進し、61 の貧困地区を支援するプロジェクトを承認した。この決定によると、最初に 2009～2010 年の期間に 61 の貧困地区から選出された労働者 1 万人（年間平均約 5,000 人）を海外へ派遣する。続く 2011～2015 年にも貧困地区の労働者 5 万人（年間平均約 1 万人）を海外へ派遣し、2016～2020 年には 5 万 7,000 人（年間平均約 1 万 1,000 人）もの労働者が海外で働いているようにする。

貧しい労働者が海外へ派遣される前に受けられる支援政策は、以下のとおりである。

- ・ 労働者は、海外派遣に必要な能力を身につけるために、授業料、教材、教科書やノート等の助成金を含めて教育レベル強化の支援を受ける。さらに教育期間中の宿泊、食事、日用品、交通費についても、少数民族出身の学生が寄宿学校へ通う場合と同額の補助を受ける。
- ・ ベトナム人労働者海外派遣法に規定されている職業訓練、外国語の習得や必要な知識の強化のための支援を受ける。海外で働くための健康診断、パスポートや査証の取得、犯罪歴確認に関わる費用の補助を受ける。訓練コースが修了すれば法に従い、専門技術や知識向上についての修了証書が授与される。
- ・ 貧しい家庭の労働者で海外の労働期間が 12 カ月未満にもかかわらず、1) 健康状態の悪化により就労が困難、2) 企業や雇用者の経営状態悪化により職を失う、3) 企業や雇用者から一方的に労働契約を解除される、という理由によりベトナムに帰国しなければならない場合、帰国用の切符が支給される。

また、具体的な支援は以下のとおりである。

- a) 貧しい家庭や少数民族の労働者には職業訓練、外国語の習得や必要な知識強化のための教育が無償で提供される。
- b) ベトナム国内における 61 の貧困地区の労働者には職業訓練、外国語の習得や必要な知識強化のための費用の 50%が助成金として支給される。
- c) 貧しい家庭や少数民族の労働者には教育、及び訓練期間中は 1 人 1 カ月当たり食料や日用品のための費用として 4 万ドン²（約 2.3 米ドル）、宿泊費用として 20 万ドン（約 12 米ドル）の助成金が追加支給される。制服、蚊帳、毛布、サンダル等の日用品に関しても 1 人 1 カ月当たり 40 万ドン（約 23 米ドル）、労働者の居住地域から訓練場所への交通費（往復）は支給時の実費で支給される。パスポートや査証の申請、健康診断に関わる費用は大使館、病院等、関連機関がそれぞれ定める額での支給となる。

上記の刺激政策に加え、労働者は海外で働く需要があれば優遇の融資を受けることができる。貸付金は、海外で働くために労働者が支払わなければならない費用の額を上限として労働者の需要に基づき決定され、金利も、社会政策銀行が海外で働く労働者向けに規定する通常金利の半分の負担となる。政府はさらに、海外派遣労働者を対象に訓練を提供し

² 1,000 ドン=4.9171 円（2010年1月18日現在）

ている職業訓練機関に対し、優遇の融資を実施している。この融資は教室、簡易宿泊所、教育機材等の教育設備の改善に用いることができる。貸付の金額、金利、条件、書類は政府の定める優遇融資制度に基づき、ベトナム開発銀行を通じて現行の規定で行われる。

(3) プロジェクト活動

- a) 海外派遣労働者を対象としたコミュニケーション力、能力、知識向上のための活動
この活動の目的は、海外への労働者派遣に関わる地方政府職員の労働能力を知識の強化により向上し、地方当局や人々のために海外派遣労働のメカニズム、政策、影響についての最新情報の提供を行うことである。具体的な内容は以下のとおり。
- ・ 地方政府職員や市民レベルの普及員を訓練し、専門的能力を向上する。
 - ・ 人々が海外での労働に必要なもの、及び実際の就労後に必要なものの調査を行う。
 - ・ ベトナム人海外派遣労働者に関する政策、規則、採用条件、労働条件や生活環境、収入等についての情報提供や宣伝を、マスコミを通じて全国、地方レベルで実施する。
- b) 海外から帰国した労働者へ就職の紹介やカウンセリングの実施
この活動の目的は、派遣契約を終了し帰国した労働者に対して、ベトナム国内で雇用創出、又は就職を支援することである。具体的な内容は以下のとおり。
- ・ 海外で働く貧困地区の労働者に関するデータベースを作成し、労働者の海外派遣過程における管理、支援を実施する。
 - ・ 帰国した労働者へ職業相談、及びその経験や専門に適した職業紹介を実施する。
 - ・ 帰国した労働者やその家族に対し、家庭や農業の経済発展のために効果的な送金の使用方法について相談、指導を行い、起業のための訓練コースを実施する。

5.2 労働力移動の規模

(1) 労働力の受入れ

現在、ベトナムでは工業化や近代化の過程や、ベトナムへの直接外国投資の流れを促進している。投資に関してはと大幅に増加しており、2009年にはベトナムへの海外直接投資（Foreign Direct Investment：FDI）は214億8,000万米ドルにも達し、2010年には先進国がベトナムへの支援としておおよそ80億米ドルのODAを約束した。FDIの増加に伴い、工業地帯での技術労働者や熟練労働者の需要が高まっている。多くの外資系企業は海外から技術労働者をベトナムへ派遣してきている。その一方で、ベトナムは世界貿易機関（World Trade Organization：WTO）の一員となり、世界各地での労働移住も進んでいる。したがって、ベトナムへ働きに来る外国人労働者も増加し、ベトナムと国境を接する中国、ラオス、カンボジア等の企業もベトナムへ進出し、自国の労働者を呼び寄せている。

2003年、ベトナムには、主に工業地帯において約1万9,000人の外国人労働者がいた。しかし、多数の労働者がベトナムでの任務を終了したこと、労働契約終了前に自国へ帰国するため就労許可証を変更する労働者がいたこと、就労許可証を所有していないため自国へ帰国させられる者がいたこと、ベトナム国内での外国人労働者比率が労働者全体の3%を超えてはならないという政令第105/2003/ND-CPの規定による制限など、さまざまな原

因により 2004 年にはその人数は急激に減少した。2005 年、政令第 93/2005/ND-CP において、企業は省人民委員会から承認を得ることを前提に、全労働者数に対して 3%の外国人労働者の使用が認められた。その結果、外国人労働者の人数は再び増加し、2009 年には 4 万 9,514 人となった。

(2) 労働力の送付

ベトナムは、海外からの熟練労働者の受入れとともに、海外への労働者派遣の戦略展開を続けている。しかし 2008～2009 年の過去 2 年間に於いて世界的経済危機により受入国の需要が減少している。2007 年にベトナムは 9 万 6,058 人の労働者を海外へ派遣した。これは 2005 年の 1.3 倍、2000 年の 3 倍もの数字となる。しかし、世界的な経済危機により労働輸出の契約が減り、結果、海外へ派遣された労働者数も 2008 年は 9 万 5,682 人、2009 年には 7 万 5,000 人とやや減少した。毎年、海外へ派遣される労働者の約 3 分の 1 は女性で、特に受入国の高まる熟練労働者の需要により、海外で働く熟練労働者の割合が 2005 年は 15%、2008 年は 42.12%、そして 2009 年上半期では 45%と増加している。

表 5 - 1 ベトナム人海外労働者の人数と構成比（2005～2009 年）

項目		2005	2006	2007	2008	2009.12.30
海外派遣労働者数（人）		71,823	86,931	96,085	95,682	75,000
性別	構成比（%）	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	男性	66.37	64.80	64.83	70.18	63.79
	女性	33.63	35.20	35.17	29.82	36.21
能力別	構成比（%）	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	熟練労働者	15.36	23.24	34.69	40.12	45.47
	未熟練労働者	84.64	76.76	65.31	59.88	54.53
国別	構成比（%）	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	台湾	28.16	19.48	15.37	32.18	30.62
	韓国	19.10	12.56	12.74	20.34	17.80
	日本	5.20	5.91	6.49	7.78	7.09
	マレーシア	35.44	52.89	29.86	7.58	4.85
	ラオス人民民主共和国	9.58	0.66	3.36	4.12	3.75
	サウジアラビア	0.00	0.11	2.25	4.36	2.44
	アラブ首長国連邦	1.43	2.02	2.60	5.08	1.12
	カタール	0.18	3.70	6.20	0.43	0.39
	その他	0.91	2.66	21.13	18.12	31.94

*出典：Overseas Vietnamese Workers Management Department, 2009.

現在に至るまでベトナムの海外派遣労働者は 30 の職種で台湾、韓国、日本、マレーシアをはじめとする 40 以上の国や地域へ派遣されており、新規市場として西アジア（中東）、

北欧、東欧等も開拓されてきている。しかし過去 10 年間で台湾、マレーシア、韓国等の古くからの既存市場も含めた多くの国において、経営者の破綻や生産縮小によりベトナム人労働者が職を失ってきた。2008 年、海外で働く労働者からの送金額は、ベトナムの GDP の 8%に相当する 72 億米ドルであった。2009 年の見積もりでは送金額は 58～60 億米ドルで、2008 年と比較し 20%の減少となる。現在、受入市場のほとんどの需要は熟練労働者である。未熟練労働者を要望してきた台湾、マレーシア、中東でも現在は熟練労働者を必要としている。日本、韓国、北米、東欧をはじめとする市場に関しては技術を持つだけでなく、母国語以外の外国語を話せる労働者を求めている。したがって、多くの海外派遣企業は新規の派遣契約に適した熟練労働者の確保が困難となっている。

5.3 労働力移動の要因

(1) 労働力受入れの要因

ベトナムにおける海外労働者増加の要因は次のとおりである。

- ・ 最新技術や設備が整ったベンチャー企業や外資系企業が増えた。これら企業の新たな需要をベトナム人熟練労働者は満たしておらず、結果として海外から労働者が雇用された。
- ・ ハイテク産業が飛躍的に発展しているため、ベトナム人の熟練労働者が要職に就くことはできているものの、海外の専門家の支援は欠かせない。多数の外国人専門家がベトナム政府や企業から長期的に働くため招致されている。
- ・ 政府が刷新政策を進め、海外で働く多くのベトナム人がベトナム国内で事業を始めるために帰国した。彼らは定住地を海外としながら長期にわたりベトナムで働くために帰国し、通常マネージャーや専務取締役として外国人労働者を雇う。
- ・ 文化やスポーツ活動の質や競争力強化のため、ベトナムの組織は個別契約に基づき、外国人労働者やフットボール、バレーボール選手等のコーチを雇うことが認められている。
- ・ 中国をはじめとする近隣諸国の余剰労働力が合法、及び非合法、両方のルートで国境を越えてベトナムへ働きに来る。

(2) 労働力送付の要因

ベトナムは膨大な労働力を有する人口密度の高い国である。年間 130～140 万の雇用を生み出さなくてはならず、海外への労働者派遣は雇用創出、及び失業削減の解決策の 1 つとなり、ベトナム労働市場での雇用創出の圧力緩和に貢献し続けている。これこそがベトナムが海外への労働者派遣を推進している主な要因の 1 つである。

ベトナム人労働者は聡明で勤勉であり、他国の海外派遣労働者と比べ低い賃金でも受入れられる。これらの利点を活かし、ベトナムは既存市場に加え、オーストラリア、カナダ、北米、フィンランド、ノルウェーをはじめとする新たな労働市場を年々拡大してきた。近年、ベトナム企業は新企業の設立、国際入札ベースの事業計画の実施、外資系企業との提携や共同事業等、さまざまな形で海外に投資を始めた。一般的にベトナム企業は海外で所有する企業や支店で自国の海外派遣労働者を雇う。現在、ベトナム企業はラオス、カンボジア、

中米等で投資を展開している。

科学技術分野における国際協力活動を通じ、多くのベトナムの専門家、科学者、技術者が海外へ長期、短期で派遣されている。

歴史的背景により、大勢のベトナム人は海外に住む。彼らの親族もまた彼らに続き勉強、観光等を理由に公式、及び非公式のルートで海外へ行く。そのうちの多くは訪問国の許可の有無にかかわらず滞在期間を延長して一定期間働く。

ベトナムには第三国に事業を展開し、人材を必要とする外資系企業もある。そのような企業はしばらくの間、ベトナム人労働者を第三国へ派遣する。

労働者の能力開発の一環として、ベンチャー企業や 100%外資系企業はベトナム人労働者を訓練や職務技能向上のために本社や第三国へ派遣する。

5.4 送り出しの所管機関

(1) 政府

法律により、政府は海外への労働者派遣に関する唯一の国家所管機関である。政府は国内の法律や関連の国際条約に基づいた法律や労働輸出の一般政策の策定、労働者の海外派遣活動のための説明会を提供する義務がある。

(2) 労働傷病兵社会福祉省（MOLISA）

MOLISA は以下の責務がある。

- a) 海外派遣労働者に関わる戦略、計画、政策を策定、実施する。
- b) 海外派遣労働者に関わる法律を策定、公布、履行、普及、教育する。
- c) 海外派遣労働者が必要とする知識習得や訓練のための教材やカリキュラムを考案する。
- d) 管理、指導業務を行い、海外派遣業務遂行を支援する。労働者を海外へ派遣するメカニズムの設立と管理を行い、海外派遣部門に従事する専門スタッフを育成、訓練する。
- e) 海外派遣分野における国際協力や海外派遣労働者に関わる交渉、国際条約や国際協定の締結を行う。
- f) 海外労働市場の開拓活動を行う。海外で外国人労働者の就労が許可されていない分野、職業、仕事を明確にし、その情報を海外派遣企業に提供する。
- g) 海外の職業紹介活動の認可、交換、再認可、停止を行う。海外労働派遣に関わる法令に基づく登録業務の管理と、さまざまな形式の契約遂行を指導する。
- h) 海外労働派遣活動に法令違反がないかを確認、指導、発見し、その活動に関わる紛争や対立、告発の対応を行う。

現在、MOLISA はマレーシア、チェコ、台湾、日本等の国々で労務管理委員会を設立している。また、多数の労働者を派遣している国では、企業が代表事務所を設立することも認められている。

(3) 所轄省庁及び行政レベルの機関

所轄省庁及び行政レベルの機関は権能、職務、権限の範囲において MOLISA に協力し、政府の規制に基づいた海外派遣分野の国家管理を担う責任がある。MOLISA と密接に協力する関連省庁及びは外務省（Ministry of Foreign Affairs）、公安省（Ministry of Public Security）、社会政策銀行（Bank for Social Policy）である。

(a) 外務省

世界 80 カ所にネットワークを持つ外務省は、労働者の海外派遣を積極的に支援してきた。契約に基づくベトナム人の海外労働派遣法により、外務省の責任は以下のとおりである。

- 1) 外国で働く労働者の権利と法的利益を守り、法律の規則に従い労働者の労働違反に対処する。
- 2) 労働者の受入国の外国人労働者市場、方針や取り組みについての調査を実施する。
- 3) 市場へ参入する企業や、ベトナム、及び受入国の法律に基づき労働者派遣契約に携わる企業に対して情報の提供と指導を行う。
- 4) ベトナム当局が労働者の海外派遣契約の条件と信頼性や、海外取引先の評価を行う際に支援する。
- 5) 海外のベトナム企業・機関代表者の管理活動を監督指導し、労働者に問題が生じた際には解決を図る。
- 6) ベトナムの法に対し労働者の重大な違反の兆候が認められた場合に、ベトナム当局へ報告や提言を行う。
- 7) ベトナム当局、企業、公共サービス機関、海外へ投資している個人や受入国の機関、企業、組織と協力し、違反労働者を派遣先から本国へ送還する。

・海外におけるベトナム政府代表機関（在外公館）の責任

- 1) マーケティング、労働需要、外国人労働者の受入手順や方法に関する調査、及び研究を行い、市場開拓や海外での労働協力に関する協定締結について国家関連機関へ提言をする。
- 2) ベトナム企業に対し市場参入や、ベトナム、及び受入国の法律に基づいた合法的な労働契約の締結に関する指導を行う。
- 3) ベトナム人労働者の受入契約の適法性や実現性評価を実施、又は国の関係機関が評価を行う際に支援する。
- 4) ベトナム企業や代表に対し、海外派遣労働者の利益と権利を守るための管理、及び問題解決活動を監督指導する。
- 5) 海外におけるベトナム人労働者の雇用情勢や雇用量を監視し、資料にまとめる。
- 6) 契約期間が終了する前に労働者が本国に送還される理由を検証する。
- 7) 必要に応じて雇用者と労働者間の紛争を調停し、企業を支援する。
- 8) ベトナムと受入国の法律や国際的慣行に基づき、海外派遣労働者の正当な利益と権利を保護する。
- 9) 海外派遣労働者に対しベトナム、及び派遣先の国の法律について啓発し、法律を厳格に遵守するよう教育、説明する。

- 10) 労働者の職場で問題が生じた場合、その解決のため関連機関、組織、地方自治体の担当者と積極的に協力を行う。
- 11) 労働者が違反した場合の行政処分や処置の判断を行う。
- 12) 代表機関は半年ごとに外務省、及び MOLISA へ雇用情勢と受入国での労働者についての報告を行う。

(b) 公安省

法の権限内での公安省の責任は、以下のとおりである。

- 1) 労働者の海外派遣に関する法令違反の防止や対策についての指導を行う。
- 2) 労働者への詐欺行為、違法な労働派遣、海外派遣を希望する労働者の資産の着服などをはじめとする、海外への労働者派遣に関わる法令違反を調査し、処罰する。
- 3) さまざまな伝達方法を用いて、海外派遣に関する政府の政策や法令の宣伝を行う。

(c) 社会政策銀行

社会政策銀行の任務は以下のとおりである。

- 1) 海外派遣を希望する労働者に対し融資の手続き方法を支援する。
- 2) 政府政策の対象者（貧困層、政策対象世帯の子供）へ融資を実施する。
- 3) 海外での労働契約が終了した労働者の融資を解約する。

(4) すべてのレベルにおける人民委員会

すべてのレベルにおける人民委員会は、政府が委譲した、労働者の海外派遣に関わる活動について国家管理を行わなければならない。

(5) 企業

企業は労働者に対し以下の責任を負う。

- a) 海外派遣前に十分な教育指導を行う。
- b) 海外取引先（仲介業者や雇用者）と連絡を取り、労働者を受入国側の国境ゲートで引き渡しが可能なように手配する。必要に応じて企業は、労働者の派遣団に付き添いのスタッフを派遣先の職場まで同行させる。
- c) 労働者に対し海外派遣前に次の情報を提供する。
 - ・ 海外でのベトナム代表機関（労務管理委員会、領事館）の住所と電話番号
 - ・ ベトナム企業、仲介業者や雇用者の連絡窓口の住所と電話番号
- d) 労働者が受入国へ入国後 3 カ月以内に、企業は職場へスタッフを派遣し、雇用、収入、生活環境、労働条件に関する情報収集と初期問題の解決を図らなくてはならない。
- e) 企業、又は雇用者と労働者の間で締結された労働契約に基づく労働者の権利、利益、義務に関わる問題に迅速に取り組む。企業の力では解決困難な問題については、ベトナム代表機関と連携を取り、適切な問題解決を図る。

労働者の死亡、労働者やその他関係者に人的被害を及ぼす可能性のある事故等の複雑な事態が起きた場合には、問題発生から 3 日以内に企業は役員を派遣し、現地のベトナム代

表機関と連携を取り問題解決に当たる。企業は四半期ごとにベトナム代表機関、又は労働管理委員会に以下の報告をしなければならない。

- a) 派遣労働者と労働状況について、関連省令の公布時に指定された書式 01 で報告する。また、未解決件数を含めた、派遣中に発生した問題の件数を報告する。
- b) 政令第 141 号、及びその他関連する法的規則で規定した企業責任の遂行状況を報告する。

5.5 送付労働力の属性

5.5.1 受入国

ベトナムは約 58 万人の労働者を台湾、マレーシア、ラオス、韓国、日本をはじめとする 40 以上の国や地域へ派遣している。ベトナムの労働者派遣政策において最も重要な課題の 1 つに、海外労働市場とその市場シェアの拡大がある。近年、ベトナムは日本、韓国、台湾、マレーシア、リビア等の既存市場の維持、並びにブルネイ、シンガポール、アラブ首長国連邦、カタール、サウジアラビア、オマーン、バーレーン等の新市場への進出、両方に成功してきている。また、高額な給料を支払うオーストラリア、米国、カナダ、フィンランド、イタリア等の国への試験的派遣を実施すると同時に、ロシア、独立国家共同体（Commonwealth of Independent States : CIS）諸国、チェコ、ブルガリア、スロバキア、ルーマニアをはじめとするかつての市場への派遣も再開した。2006～2008 年には、毎年平均で 8 万 3,000 人、合計で約 25 万人ものベトナム人労働者が海外へ派遣された。主要な市場は以下のとおり。

(1) 韓国

2004 年以前は、年間平均約 4,000～5,000 人の労働者が、海外派遣会社を通じて研修生として派遣された。2004 年以降は、ベトナムと韓国の間で非営利労働派遣の合意（労働者は通関手続きに 700 米ドルのみを支払う）がなされ、2006～2008 年の間には 3 万 8,000 人を超す労働者が派遣された。2009 年には世界的な経済危機にもかかわらず、韓国企業はベトナム人労働者の受入れを続け、7,175 人が韓国へ派遣された。ここ数年に派遣された労働者の多くは熟練技術者で、主に製造業の分野に従事する。2010 年以降も韓国は主要な受入国の 1 つであり、韓国政府は現在、外国人労働者採用に関する政策の改正に取り組んでいる。例えば、この政策で韓国の雇用者は外国人労働者のインターネットによる募集が可能となり、採用にかかる時間と労力の削減となる。

(2) 日本

【職業訓練卒業生の海外への研修派遣プログラム】

1992 年以降、ベトナム政府は日本へ職業訓練卒業生や熟練労働者を研修生として派遣するプログラムをスタートさせた。今までのところ計 4 万人の対象者がおり、そのうち 1 万 7,000 人がこのプログラムに沿って日本で働いている。現在、ベトナム企業 100 社が認可を受けこのプログラムを推進しており、さらに日本企業の関連会社である多数のベトナム

企業がその従業員を6～9カ月間、研修制度で日本に派遣している。

2009年に日本経済は経済危機により大打撃を受けたものの、ベトナムからの労働力輸入は継続し、計画の約80%となる4,959人を受入れ。ベトナム人労働者は衣料、繊維、エレクトロニクス産業、情報技術、機械、加工、建築、漁業の各産業で活躍している。ベトナムは日本市場に更なる大きな可能性を見出しているが、日本は高度な技術を持つ労働者を要求している点が課題となっている。日本企業は2010年も引き続きベトナムから労働者を受入れ計画を進めている。

ベトナムの派遣企業は通常、研修制度に基づき日本へ労働者を派遣する前に、労働契約の担保として労働者から2,000～3,000米ドルを徴収する。この金額は、日本へ労働者を派遣する他国と比較しても高額である。結果として、契約した企業から逃亡し、他企業で違法に働くベトナム人労働者も多数いる。この問題を解決するため、日本企業からの要請もあり、ベトナム派遣企業はこの費用の徴収が禁止されている。

(3) 台湾

台湾への派遣は1999年から現在に至るまで実施されており、約20万人のベトナム人労働者が台湾で働いている。台湾は依然としてベトナム人労働者の大きな受入国であり、2009年には1万9,577人の労働者を派遣した。ベトナム人労働者の57.7%は製造業で、41.02%が医療現場や家事労働者として働いている。タイやフィリピンとの競争もあり、台湾で働く労働者数は減少してきているが、台湾への労働力輸出に関わる費用が値上がりしたため、台湾での勤務を希望する労働者も減ってきている。

(4) マレーシア

マレーシアは、新しい市場として多くの外国人労働者の需要がある。ベトナムは2002年から派遣を開始し、現在では15万人の労働者が働いており、2006～2008年だけで12万人以上の労働者が派遣された。2008～2009年は世界的な経済危機のため、マレーシアへの派遣には多くの問題が生じ、2009年の派遣者数は3万5,000人に減少した。2010年、マレーシア経済は危機からの回復を見せており、ベトナムはマレーシアを更なる大きな可能性がある市場と見ている。マレーシア企業もベトナム人労働者の雇用需要がある。

(5) 中東市場

中東は、ベトナムにとって新しい労働力輸出市場であり、アラブ首長国連邦、サウジアラビア、カタールでは2万人のベトナム人労働者が働いている。2009年には、4,550人の労働者をリビアに、3,933人をアラブ首長国連邦に、約2,000人をカタールへ派遣した。これらの国ではベトナム人労働者は主に建設の分野に従事している。平均月給はリビアで約780～900米ドル、サウジアラビアで250米ドルであり、その収入の低さのためベトナム人労働者にとっては将来的に魅力的な市場ではない。2010年の予測では、1万人の労働者の受入れ予定されている。

(6) ロシア、欧州

ロシア、及び CIS 諸国は 1980 年以来の既存市場である。旧ソ連の崩壊後、ベトナムからの労働者派遣は一時中断していたが、2005 年以降建設、電子組み立て、自動車生産、衣料、繊維等の分野へ復帰し、過去 2 年で 1,000 人の労働者が CIS 諸国へ派遣された。そのほかチェコ、スロバキア、ブルガリア、ポーランドの欧州市場も開拓された。チェコは 1980～1990 年にかけて受入れが続いた既存市場であったが、東欧の崩壊後に派遣は中断した。2006 年末からは派遣が再開し、2,000 人以上の労働者が機械、エレクトロニクス、衣料や繊維産業で働くために、さらに 1 万人以上が商売を行うためにチェコへ向かった。また、チェコでの雇用は多種多様で高度な技術を必要としないため、技術を持たない労働者も働きに行ける。しかし、この市場を安定させるため、ベトナム政府は労働の質の向上、特に労働者が受入国や産業の労働規則を遵守するよう啓発する努力を絶えず続けている。この市場へは、農村部の貧しい労働者を多く派遣することが可能で、本国の貧困削減に貢献している。

チェコでのベトナム人労働者の平均月収は約 400～600 米ドルだが、企業によってはベトナム人労働者に対しより高い、月収で 700 米ドルもの給与を支給してくれる場合もある。

表 5 - 2 派遣労働者数（2006～2009 年）（単位：人）

項 目		2006 年	2007 年	2008 年	2009 年
契約に基づく海外派遣労働者数		78,855	85,020	85,000	75,000
国 別	台湾	14,127	23,640	33,000	19,577
	マレーシア	37,941	26,704	7,800	3,500
	韓国	10,577	12,187	16,000	7,175
	日本	3,864	5,517	5,800	4,959
	ラオス	7,227	3,068	-	4,580
	カタール	2,621	4,685	-	2,000
	リビア	-	-	-	4,550
	アラブ首長国連邦	1,743	2,130	-	3,933
	チェコ	16	423	-	500
	マカオ	0	2,132	-	-
	サウジアラビア	205	1,620	-	1,200
	オーストラリア	5	32	-	-
	その他	529	2,882	-	-
船員		-	2,810	-	-

*出典：Overseas Vietnamese Workers Management Department, 2009.

5.5.2 職種

海外へ派遣されたベトナム労働者が関わる職種の分野は、おおよそ 30 種類に分類される。一般的な職種は建設、機械、金属切削加工、電気技術者、エレクトロニクス、組み立て、衣料、繊維、加工産業、船員、家事ヘルパー、看護師、整備工、溶接工、ホテルやレ

ストラン業、単純労働等である。

ベトナム人労働者は、主に工業分野に従事している。マレーシア、日本、韓国、台湾の主要な4市場を見ても、派遣労働者全体の40%が工業部門、4%が海上輸送、3%が建設産業に携わっている。

表 5 - 3 日本におけるベトナム人労働者の人数と主な職種（単位：人）

	1996年	2000年	2005年	2006年	2009年
工業	719	1,188	2,191	3,950	3,586
海上輸送	185	71	623	1,211	1,189
建設	132	73	62	75	69
その他	10	165	79	124	115

表 5 - 4 韓国におけるベトナム人労働者の人数と主な職種（単位：人）

	1996年	2000年	2005年	2006年	2009年
工業	5,400	6,410	9,895	8,205	5,267
船員	1,350	329	1,069	1,219	1,020
海上輸送	157	275	302	90	65
建設	919	150	605	1,031	823
その他	0	152	231	32	18

表 5 - 5 マレーシアにおけるベトナム人労働者の人数と主な職種（単位：人）

	2000年	2001年	2005年	2006年	2009年
建設	0	0	3	0	0
工業	0	0	24,372	35,237	33,677
農業	239	23	230	2,704	1,323

表 5 - 6 台湾におけるベトナム人労働者の人数と主な職種（単位：人）

	1999年	2000年	2005年	2006年	2009年
家政婦・看護師	1	2,891	11,841	1,419	7,820
工業	58	4,520	8,791	10,980	10,028
海上輸送	190	32	382	252	357
船員	250	253	1,633	1,376	1,259
建設	0	361	0	12	15
その他	59	42	137	88	98

*出典：Overseas Vietnamese Workers Management Department.

5.5.3 年齢

多くの海外派遣労働者は18～25歳と若い。建設、電気技術、エレクトロニクス等の職種に関してはほとんどの労働者が25歳未満の男性で、看護師、家事ヘルパー、ホテルや

レストラン業界には女性労働者が多く、この傾向は特に台湾が顕著である。家政婦をしている女性労働者の平均年齢は30歳で、そのほとんどがベトナムで結婚している。看護師、ホテルやレストランの給仕に就いている女性労働者は18～22歳である。中東諸国で働くのは主に男性で平均年齢は20歳である。

5.5.4 技能水準

一般的に、海外で働くベトナム人労働者の技能水準は低く、そのほとんどが単純労働者である（1998～2003年の期間に派遣された労働者の72.5%を占める）。2003年以降、ベトナムは派遣予定労働者の質向上のため適切な対応を取ってきた。全派遣労働者のうち、熟練労働者の比率は50%に増加し、受入国によっては韓国で80%、アラブ首長国連邦で90%に達した。

2008年までに、日本へ派遣された労働者数は1996年と比較し5.54倍に増加した。同時期の熟練労働者の人数も5.18倍に増加した。前述のとおり、2009年は世界的経済危機の影響で日本の労働市場へ派遣されるベトナム人労働者は4,959人に減少した。しかし労働者の質は向上し、日本へ派遣された労働者のうち、熟練労働者は全体の91%へ増加した。

表5-7 日本へ派遣されたベトナム人労働者数（1996～2009年）（単位：人）

	1996	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
熟練労働者	970	1,210	1,720	1,534	2,135	2,246	4,652	4,689	5,033	4,513
総計	1,046	1,497	2,202	2,256	2,752	2,955	5,360	5,517	5,800	4,959

*出典：Overseas Vietnamese Workers Management Department, 2009.

韓国ではベトナム人労働者数は増加し続けている。1996年と比較し、2008年までに韓国へ派遣されたベトナム人労働者数は2.04倍に増加している。同時期の熟練労働者の人数も8.49倍に増加した。日本と同様に、2009年は韓国への労働者派遣も7,175人に減少した。そのうち5,800人が熟練労働者で全体の80.83%であった。

表5-8 韓国へ派遣されたベトナム人労働者数（1996～2009年）（単位：人）

	1996	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
熟練労働者	1,507	1,890	979	683	794	1,255	9,749	12,800	5,800
総計	7,826	7,316	4,336	4,779	12,102	10,577	12,187	16,000	7,175

*出典：Overseas Vietnamese Workers Management Department, 2009.

マレーシアへの労働者派遣は2000年から開始し、長年にわたって現在に至るまでに派遣労働者数は、特に工業部門で急速に増加した。2006年にマレーシアに派遣された労働者数は2000年と比較し158倍となった。熟練労働者の人数は同時期で77倍にも増加した。しかし、多くの理由により2007年以降は派遣される労働者数が減少の傾向にある。2009年にマレーシアへ派遣されたベトナム人労働者の人数は全体の20%を占める技術労働者700人を含む3,500人とどまった。

表 5 - 9 マレーシアへ派遣されたベトナム人労働者数（2000～2009年）（単位：人）

	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
熟練労働者	51	6,703	2,669	1,825	3,915	3,208	1,170	700
総計	239	38,227	14,567	24,605	37,941	26,704	7,800	3,500

*出典：Overseas Vietnamese Workers Management Department, 2009.

台湾への労働者派遣は1997～1998年に開始されたが、年間190人と小規模であった。2000年からは8,000人以上の労働者が派遣され、翌年以降も増加を続けた。2008年に台湾へ派遣された労働者の人数は3万3,000人で1999年と比較すると59倍、2000年と比べると4.07倍にもなった。この時期に派遣された熟練労働者の人数はそれぞれ1999年の20倍、2000年の4.29倍と増加した。台湾は看護師や家事ヘルパーをはじめとする家事労働者の受入れを行っており、この職種の労働者は2003～2004年にかけて多く派遣されたが、2006年には1,419人と減少した。2009年に台湾へ派遣されたベトナム人労働者は、全体の52%を占める熟練労働者10,180人を含む1万9,577人であった。

表 5 - 10 台湾へ派遣されたベトナム人労働者数（1999～2009年）（単位：人）

	1999	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
熟練労働者	209	3,765	4,089	3,277	2,791	4,325	10,347	16,170	10,180
総計	558	8,099	29,069	37,144	22,784	14,127	23,640	33,000	19,577

*出典：Overseas Vietnamese Workers Management Department, 2009.

表 5 - 11 主要4市場における派遣労働者の資格（2008～2009年）（単位：人）

国名	2008年			2009年		
	派遣労働者数	熟練労働者	割合 (%)	派遣労働者数	熟練労働者	割合 (%)
日本	5,800	5,033	86.77	4,959	4,513	91.00
韓国	16,000	12,800	80.00	7,175	5,800	80.83
台湾	33,000	16,170	49.00	19,577	10,180	52.00
マレーシア	7,800	1,170	15.00	3,500	700	20.00

*出典：Overseas Vietnamese Workers Management Department, 2009.

海外派遣前に労働者は渡航先の国の習慣、伝統、そして法律について約74時間の訓練を受ける。熟練労働者のグループのうち、ほとんどは半熟練、もしくは熟練労働者である。日本、フランス、イギリス、リビア等の国では、高度熟練労働者を含むさまざまなレベルの熟練労働者の需要がある。市場によっては高度な熟練技術だけでなく専門家、フライト・アテンダント、船舶職員、IT技術者をはじめとする言語熟練度を必要とすることもある。一般的にベトナム人労働者の技術水準は低く、そのため日本、フランス、イギリス、米国、また、最近ではオーストラリアにおける一部の職業を除き、賃金も低い。これがベトナムの海外労働者派遣の難点となっている。

5.6 送付労働力の技能水準の評価制度

ベトナム政府は 2010 年以降数年をかけて、全体的な人的資源の質向上と同時に職業訓練開発戦略を展開し、海外へ派遣される労働者全員を対象に、渡航前に専門技術や外国語の訓練を実施する。加えてベトナム政府は、最貧困地区の人々に対し海外への派遣を目的に職業訓練を行い、この地区の持続的な貧困削減を図る。職業訓練学校、企業、外国語学習センター等には派遣前の労働者へ職業訓練を行う責任がある。さらに、労働者はコミュニケーション能力、対人能力技術、共同作業をはじめとする社会的技能の指導を受け、他の国からの労働者とうまくやっていけるよう、多様な文化環境で働く技術を学ぶ。

労働者の職業技能レベルはベトナム国内の訓練機関の認定書で証明されるだけでなく、外国の取引先による試験でも評価される。さらに重要なことは、その技能は労働者が課せられた生産技術や複雑な仕事を遂行する際に有効な能力でなければならない。実際に、建築作業に携わり建設技能を修得していると考えられていた建設作業員が、訓練を受けたことがなく基本的な仕事の操作ができないという理由で、外国の雇用者から採用されなかった例もある。そのため市場は基礎及び、高度な訓練、さらには高度な生産技術の訓練をも受けている労働者を要求している。

現在、方針に基づき、海外労働者派遣を専門とするすべての企業は、センターと呼ばれる派遣労働者のための訓練施設や学校を持たなければならない。訓練センターは海外へ派遣される労働者へ適応指導や外国語訓練を行う役割を持つ。そのため、基本的な職業技能や職業に関する訓練は職業訓練学校や職業サービスセンターで行われる。全国に広がる職業訓練学校制度は、労働者へ基礎的な職業訓練サービスを提供するだけでなく、海外へ労働派遣を行っている企業と連携し派遣労働者に対する向上や育成の訓練サービスを実施する。職業サービスセンターは、労働者へ職業指導や専門技術強化、労働の質向上の促進に多大な貢献をしてきているが、海外で働く労働者への展開は未だ限定的である。

労働力輸出に関わる企業の訓練機関は現在、適応指導や外国語訓練を行う。多くの企業は独自の職業訓練センターを持ち、主に短期間の職業訓練を実施している。職業訓練学校を持つ企業もあるが市場の多様化する需要に応えられるほど、多くの職業に関わる訓練を行うことはできない。一方で、海外への派遣を希望する者は、一刻も早く出発することを望み、12～24 カ月間もかかる公式訓練を受けるだけの根気も資金も持たない。それ故、海外へ派遣する優れた熟練労働者を確保するため、企業は職業訓練制度の「成果」に依存しなければならない。このため、海外派遣企業に属さない職業訓練制度が近年、規模の面で順調に発展し、質の向上という点でも進歩を見せ始めている。しかしながら、良い、安定したセンターや学校を除く多くの学校では職業や技術レベル、専門技術への要求をはじめとする市場の需要や動向に積極的に対応できず、市場の要求を満たす「成果」は出ていない。職業訓練での外国語研修も、労働者が海外で生活し、働くに足りる言語能力を習得するまでには至っていない。

上記状況の主要な原因として、海外派遣企業と職業訓練施設との関係が構築されておらず、戦略的協力がなされていない点にある。この二者間でよい関係を築くことができれば、双方にとって大きな利益をもたらす。職業訓練学校は、訓練に先進技術を取り入れた市場指向型の訓練活動を行い、質や成果の向上を目指し、結果として訓練を行う意義を高める。これらの学校の卒業生は、国内外の労働市場に高賃金で受け入れられることになり、同様

に、海外派遣企業は積極的に労働者の派遣を実施し、海外労働市場から評判や市場シェアを奪われる主な原因である有資格の労働者不足という問題に対応できるようになる。

上記の分析により、海外労働市場へ派遣するための労働者に対する優秀な技能レベルと言語能力の訓練や準備のため、「雇用者（実質的には海外への労働者派遣に携わっている企業）」と「学校（職業訓練学校）」との連携の必要性和妥当性を浮き彫りにした。しかしこの連携は、国（海外労働者派遣に関わる行政機関）との密接な関係があつて初めて効果的、持続的、かつ労働者への支援が可能となる。雇用者（企業）、訓練機関、国の三者の協力で、労働者は職業訓練や外国語研修、海外渡航時のサービス料の費用負担に対してより支援が受けられる。国は海外への労働者派遣を良い方向へ導くメカニズムを構築し、監視や監督を行わなければならない。これも人的資源の発展、並びに労働者を海外へ派遣することで得る大きな利益への国の必要かつ適切な投資である。三者パートナーの目的は、以下のとおりである。

1. 短期的

より一層の訓練を行い契約の要件に基づいた職業訓練生の資格を強化し、優秀な技能レベルと言語能力で労働の予備的需要に対応する。

2. 長期的

高度な技術や資格を持つ労働者の割合を、2010年には65～70%、2011年以降はさらに高い数字を目標として増加を目指す。長期的な目標は、海外労働市場の需要を満たす外国語能力を持つ熟練労働者を確保し、競争力を高め、現状の先行き不安な雇用問題に対処することにある。

上記目的を達成するために、以下の対策が取られる。

1. 短期的

労働者の海外派遣に携わる各企業は多くの職業訓練施設と協力し、各職業訓練学校は海外での勤務を希望する訓練生への相談、選択、及び支援の推進のために企業との関係を構築する。そのような訓練生には、職業の要件に対応するために更なる技術訓練を実施する。これは自発的で長期的、相互に利益のある関係であるべきである。国の行政機関は海外派遣に適任な訓練生に対し、貸付制度の設立による支援を提供する。

2. 長期的

- a) 労働者の海外派遣に携わる企業は、労働市場の変化と需要に注目し、市場が要求する職業や技術レベルの見通しを提供する。職業訓練に関わる国の所管機関と派遣企業は、ベトナム労働派遣協会と密接に協力して調査を実施、企業やその他の情報源から情報を収集し予測を立てる。そこから訓練の対象を特定し、海外派遣への人材の準備を進める。
- b) 職業訓練に関わる国の所管機関は資金を配分し、最適な職業訓練機関への訓練割り当てのための入札を計画する。
- c) 派遣企業と協力し、職業訓練機関は先導的な役割を持って、実施する職業訓練や職業カリキュラムの内容、市場で必要とされる外国語レベルを定める。各職業の技能訓練と外国語研修の統合を図り、海外への派遣を希望する訓練生の選択、訓練生に対する職業指導や専門知識による職業相談の推進を行う。

この課題をうまく遂行するためには技術アドバイザーの専門知識やベトナム人労働者を雇用する海外企業の技術、有名な職業訓練学校の講師の活用等、国際協力を最大限に利用する必要がある。

- d) 国は職業訓練、外国語研修のための融資制度を立ち上げ、海外派遣のための費用を補う必要がある。

要するに、労働者が海外でより良い雇用機会に恵まれるためには、より高度な職業技能、語学能力が必要である。海外派遣企業では、その優位性や海外労働市場の要求に応えるためにも外国語が堪能な熟練労働者を多数必要としている。職業訓練機関は十分活動的で、派遣企業と労働者の双方の需要にもうまく対応することができている。職業訓練分野での評判や商標を急速に固め、国際的や地域的な基準に向かい躍進している。

目的と利益が一致するためには、海外派遣労働者への技術訓練の質や外国語研修の向上のための「三者パートナーモデル」の遂行が可能な状況でなければならない。このモデルは、職業訓練と近い将来の雇用に関する国家プログラムの遂行に有効である。うまく実行するためには、受入国の代表機関、労働行政の国家所管機関、労働派遣協会、職業訓練機関、派遣企業の間でより密接に調整を行わなければならない。

労働力一般、特に海外派遣労働者の質を向上するために、ベトナム政府は意を決して職業訓練制度の改革に取り組んでいる。政府の最優先事項の1つとしては、職業訓練の質の管理が挙げられる。職業技能の認定制度と基準の発布に加え、2008年には試験的に職業訓練の質に関する認定制度を職業訓練短期大学や高校で実施した。2010年までには、職業訓練評価制度が職業訓練短期大学や高校、約150校で行われ、職業技能認定制度も構築される。2010年以降、国内外で働く労働者の職業技能の試験を行うため、全国20カ所の職業技能認定センター設立に投資を集中する。

5.7 受入れの所管機関

現在、以下の組織がベトナムの受入労働力に関して担当をしている。

(1) 労働傷病兵社会福祉省（MOLISA）

MOLISA は、ベトナム企業で働く海外労働者の給与、社会保険、産業政策に関する方針を含めた管理や政策を展開する責任がある。MOLISA の雇用局が労働輸入問題に関する国家管理の支援を担当している。

(2) 公安省

公安省は、査証手続きや個人記録管理を担当している。

(3) 外務省

政府の指導の下、MOLISA と連携しながら労働輸入に関わる交渉プロセスや、二国間、及び多数国間協定の締結の促進を担当し、すべての協定が国の認可している国際規定や条約に従っていることを確認する。

(4) 市、及び省の人民委員会

政府の指導の下、それぞれの市や省における企業で働く外国人労働者の管理を任されている。四半期ごとにこれらの機関は外国人労働者の状況を確認し、MOLISA へ報告しなく

てはならない。

(5) 社会政治的機関

関連機関と連携し、特に労働契約や労使関係期間中の外国人労働者の管理を任されている。

外国人労働者を管理するために、政府は以下のとおり規定している。

- a) ベトナムの企業、機関、組織で働く外国人労働者は以下の場合を除き、労働許可を得なければならない。
 - ・ ベトナムでの労働期間が3カ月未満であり、ベトナムにいるベトナム人や外国人の専門家が対処できない、急で複雑な技術的問題を解決するためなどの緊急事態を解決するために入国する場合。
 - ・ ベトナムの法令に従い法的地位を獲得している法人の理事や執行委員会の委員である場合。
 - ・ ベトナムにある代理店や支店の責任者である場合。
 - ・ 法務省が法に従いベトナムで働くための労働許可を発行した弁護士である場合。
- b) 労働許可の有効期間は労働契約や、外国の関係者が労働者に任命したベトナムでの勤務の期間に基づくが、36カ月を超えてはならない。
- c) 雇用者は、以下の条件を満たす外国人労働者の雇用が認められている。
 - ・ 18歳以上。
 - ・ 身体が健康で労働要件を満たしている。
 - ・ 熟練労働者（エンジニアや同等の資格、伝統的な職人も含む）であり、ベトナム人がまだ遂行することができない技術やテクノロジー、生産の経営や運営に精通している。
 - ・ 民間の医療や製薬会社に勤め、ベトナム国内で疾病の検査や治療に直接携わる場合には、民間の医療業務や薬務の労働許可に関する法令で定められているすべての条件を満たさなければならない。
 - ・ 犯罪歴がなく、現在ベトナム、及び外国の法令に基づき刑事訴追や刑罰の対象となっていないこと。
 - ・ ベトナム関係当局による外国人労働者のための有効期限が3カ月以上の労働許可を持つこと。

申し込みに必要な関係書類は以下のとおり。

- ・ 雇用者の労働許可の発行申請書。
- ・ ベトナムでの就職申し込み。
- ・ 母国の所轄官庁が発行する個人の裁判記録。ベトナムに6カ月以上住んでいる場合には、居住する地域の法務省が発行する個人の裁判記録も提出すること。
- ・ ベトナムの法令で定められた書式に基づき作成された外国人労働者の履歴書。
- ・ 母国で発行された健康診断書。既にベトナムに住んでいる場合には、保健省の規定に基づき認められた健康診断書。
- ・ 母国の所轄官庁が発行する学士、修士、博士や専門技能に関する法的に有効な認定証の写し。外国人労働者が職人や経験が豊富な労働者であるが、法的に有効な認定証が

ない場合には、資格について記した文書を提出する。この文書は母国の所轄官庁により保証されたものであること。

法的に認可を受け、外国人労働者を雇用できる企業は次のとおり。

- ・ 国営企業法、企業法、外国投資法に基づく運営をしている。
- ・ ベトナムで契約を遂行している外国業者（主要業者、下請業者）。
- ・ 経済、商業、金融、銀行、保険、科学技術、文化、スポーツ、教育、訓練、医療組織の代理店や支店。
- ・ 専門社会組織。
- ・ 国の公益事業部。
- ・ 医療、文化、教育、訓練やスポーツ組織（企業法、国営企業法、外国投資法に基づき設立された組織を含む）。
- ・ 外国の、又は国際的なプロジェクトのベトナム事務所。
- ・ 業務協力契約に基づく外国提携先のベトナム事務局。
- ・ ベトナムにおける弁護士の専門組織。
- ・ 企業法に基づき設立、運営されている協同組合。

5.8 受入労働力の属性

5.8.1 送出国

現在、ベトナムには 40 の国や地域から約 5,000 人の労働者が働きに来ている。このうち 70%は合法的就労者であるが、残りは観光査証で入国した単純労働者である。多くの単純労働者は中国出身で、ベトナムの中国企業や中国が実施しているプロジェクト等、さまざまな形式で働いている。そのほか、少数だがカンボジアやラオス、アフリカの国々出身の単純労働者もベトナムで働く。

5.8.2 職種

中国の単純労働者はさまざまな職種に従事している。最も一般的なのは橋、道路の建設作業員、組立作業員、鉱山労働者、発電所作業員、ツアーガイドである。漢方を使う漢方医としてベトナムへ働きに来る中国人もいる。このような場合には通常、事業を営んでいる、又は東洋医学の診療所の発展を目指してベトナム人と協力しているケースが多い。アフリカ出身の労働者は、主に個人契約ベースでサッカー選手や外国語教師のケースが多い。

5.8.3 年齢

ベトナムで働く外国人労働者の年齢はさまざまである。サッカー選手の多くは 25 歳以下で、東洋医学の診療所で働く労働者は 35～45 歳が多い。

5.8.4 技能水準

法的文書で規定されているように、ベトナムでの外国人労働者の受入れ高度な専門技術を持つ者に限定されており、単純労働者は受入れ必要がない。しかし、地域によっては、労働許可のない外国人労働者が多く働いている状況も見られる。ベトナムで働くほとんどの中国人は単純労働者である。少人数ではあるが、東洋医学の診療所で働く中国人医師や、ボーキサイト採掘、発電所建設等のプロジェクトに携わる中国人技師もいる。先進国からは、外国語教師としてベトナムに働きにくる労働者も少ないがいる。これらの労働者は通常、学士号以上の学位を取得している。

5.9 受入労働力の技能水準の評価

ベトナムでは、受入労働力の質の評価を担当する行政機関はない。

5.10 労働力送出・受入れに関する二国間・多国間協定

既存市場を維持しながら、新市場の開拓に集中的な取り組みを行った。2007年には、市場によってはベトナム人派遣労働者にとって数々の不利な変化が生じたが、さまざまな解決策を実施した結果、優れた成果も挙げた。

2007年、海外派遣労働管理局は多数の労働力受入国と労働協力や公式な協力と連携を目指し、交渉と合意に向けての準備を開始した。オマーンとは労働協力に関する覚書を交わし、カタールとは2008年1月11日付で労働協力協定に調印した。2008年にはアラブ首長国連邦、リビア、ロシア、ラオスと協定の交渉を、日本とは職業育成プログラムに基づく労働者派遣の問題を取り扱う経済開発協定の交渉を始めた。また、チェコ、マカオ、オーストラリア、米国とは、それぞれの国におけるベトナム人派遣労働者の管理に関する公式な協力を確立した。

既存市場の維持や重要な市場でのシェア拡大、新市場の開拓で成果を挙げた。2009年にはベトナム政府は日本、マレーシア、アラブ首長国連邦、中東諸国をはじめとする従来からの労働力受入市場と契約を結び、ロシアへの派遣も復活させた。同時に香港、フィンランド、ノルウェー市場への労働力送出も促進した。

派遣企業の評価によると、2009年は既存市場において多くの制約が想定されている。例えば過去、多くのベトナム人労働者を受入れきた既存市場の1つである台湾では家事労働者の受入れが止まり、派遣労働者は主に工業や建設部門、漁師として働いている。

2009年、韓国は2番目に大きな受入市場である。韓国政府がベトナム人派遣労働者の人数枠の設定を優先的に行っているという点から、推測では2010年も韓国への労働者派遣は他の国と比較し、より有利であるとされている。韓国企業は、ベトナムと韓国の文化が類似しているとしてベトナム人労働者の使用を好む。しかし、市場では語学能力のある熟練労働者の需要が益々高まっており、ベトナム企業は労働者を海外へ派遣する前にこれまで以上の準備を十分に行う必要がある。

ベトナムの派遣企業にとって、マレーシアは依然として既存市場である。2008～2009年には派遣された労働者数が大幅に減少したものの、2010年にはマレーシア経済の回復に

伴い再び増加すると予測されている。マレーシア政府は建設、エレクトロニクス、製造等の分野において労働力受入れの需要調査を専門とする特別委員会を設置した。マレーシアは他国と比較しても空港使用料が安いため、ベトナム政府は貧しい労働者がこの市場へ働きに行けるよう、条件を整えるべきである。

5.11 労働力送付・受入れの二国間・多国間協定に関する条約

WTO の枠組内での貿易協定によると、ベトナム国内で活動する外国企業は、自国から労働者を連れてくる権利があるとされている。現在、ラオス、中国、カンボジア等の隣接する国とは一時的な多国間協定に合意している。この協定に基づき国境地帯の住民は、国境を越えて隣国の国境地帯で働くことが認められている。

5.12 労働力移動の問題点

ベトナムでは、現在、特に現代技術や設備の産業において熟練労働者が不足している。したがって、社会経済発展のためにもベトナムへの熟練労働者の受入れは必要である。ベトナムの法令や政策の規定では海外からの未熟練労働者の受入れは禁止されているが、現実ではその流入は阻止できていない。近年、地方自治体によるベトナム国内で働く外国人労働者に関する調査が実施された。調査結果により、一部の産業に労働許可や資格を持たずに働いている多くの外国人労働者がおり、企業内で不法に外国人の単純労働者を雇う請負業者や出資者がいることが判明した。

ベトナムは労働市場の失業者を減らす対策の1つとして、海外への未熟練労働者の派遣を推進しなくてはならないが、不法な外国人の未熟練労働者の雇用により国内労働市場において無用な競争をもたらされている。ベトナムの憲法では外国人労働者の受入れは熟練労働者のみを許可しているが、違法な企業を罰する適切な制裁はない。政府当局にとってこの状況は、特に若年層や農村部の不完全就業のベトナム人労働者ための、更なる雇用創出への圧力となっている。

ここ何年かでベトナムは労働者の派遣分野で著しい進展を遂げた。2009年には約7万5,000人の労働者を海外へ派遣した。労働者派遣は、土地の開墾や利用目的の変更、退役軍人や、余剰労働力地域の多くの人に雇用をもたらした。加えて海外で働くことにより、ベトナム人労働者は技能を磨き、人的資源の向上にもつながった。さらに重要な成果として、2009年だけで派遣労働者は本国へ16億米ドルもの送金をもたらした。労働者派遣企業も設立され、徐々に新しい経済メカニズムに適応、発展してきた。

これまでに145社の企業が労働輸出の認可を受けている。その多くの企業が海外労働市場の新規開拓に積極的で、労働供給契約を結び、多数の労働者を海外へ派遣してきた。国際労働市場においてはこれらの企業は統合の取れた活動を行っている。また、労働力輸出のための職業訓練と訓練センターの制度が設立され、多くの省庁、地方自治体や企業による投資が行われた。さらに、財政管理、信用取引、出入国管理、パスポート、司法手続き、医療等の労働力輸出サービスに関する多くの法が公布され、外務省、公安省、銀行、法務省、保健省の関連省庁間で密接な連携体制が整った。主要な市場では派遣企業の代表や海

外労働管理委員会が設立され、効果的な運営を行っている。海外の労働市場拡大のための方向性や情報提供サービスも適切な配慮がなされるようになった。

しかし、統合要件への挑戦や他国との競争が激しさを増す中、ベトナムの労働者派遣には課題が山積みである。近隣諸国と比較し、派遣労働者数は依然として少ない。さらに重要なことは、ベトナム人の派遣労働者は未熟練や単純労働者がほとんどで、他国の同様な労働者と比べて賃金や収入も低い。派遣労働者の質が低いということは、将来的に市場を失う潜在的な危険性の1つとしても挙げられ、他国の派遣労働者との競争力の低下にもつながる。そのほかに浮上している憂慮すべき問題としては、ベトナム人労働者が労働契約を破棄し、ベトナム人労働者全体の信望を傷付けている点である。

2010年までの目標である海外への労働者10万人の派遣ためには、労働者の技能や資格、外国語の能力を向上しなければならない。現在、国は職業訓練制度の計画を完成させ、職業訓練機関の標準化を進めている最中である。最終的な目的は派遣労働者の資格向上であり、2010年までに全体の60%を熟練労働者にすることを目指す。2015年には派遣労働者のほとんどが訓練を受けた高度な技能を持ち、専門家に関しては全員が外国語に通じ、法律、受入国の文化や習慣の適応指導を受け、さらには規律や国益を守る意識を持ち、伝統的な国民文化の保持に努める人材の育成を目指している。

付録 派遣労働者の主要な職業、職種

職業・職種名	
機械操作	木工品
金属切削	加工産業
鉄工作業員	看護師
組立工	建設
機械工	水夫
電気技術者	運転手
エレクトロニクス	肉体労働
据付	家政婦
繊維	情報科学
衣料	ホテル、レストラン
造船	その他
溶接工	

*出典：General Department of Vocational Training.

【参考文献】

1. Annual report of MOLISA on Overseas Vietnamese Labour, 2009.
2. Decision No 71/2009/TTg dated April 29th 2009 by the Primer Minister.
3. Decision N. 144/QD-TTg dated 31/8/2007 of the Prime Minister on setting up the Support Fund for dispatched workers.
4. Decision N. 34QD-TTg dated 8/2008 of the Prime Minister on management of imported labour.
5. Decree N. 07/CP dated 20/01/1995 providing regulations on placement of Vietnamese workers for overseas employment.
6. Decree N. 152/1999/ ND- CP providing regulations on placement of Vietnamese workers and specialist for overseas employment on tenure basis.
7. Decree 126/2007/ND-CP dated 1/8/2007 providing detail regulation and guidance for implementation of a number of articles of the Law on sending Vietnamese labour to work overseas on contract basis.
8. Decree 144/2007/ND-CP dated 10/9/2007 of the Government on treatment of administrative violation in the areas of placement of overseas employment.
9. Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam, National Political Publishing House, 1995.
10. Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam in 2002, Labour and Social affairs Publishing House, 2002.
11. Lawnet.
<http://www.vietlaw.gov.vn/>
12. Law No 72/2006/QH11, 29 November 2006.
13. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs.
<http://www.molisa.gov.vn/>
14. Employment Permit System, Ministry of Labor, Republic of Korea.
<http://www.eps.go.kr/wem/en/index.jsp>
15. MOLISA – the 2007 Review meeting and implementation of the task for 2008's plan, Hanoi 1/2008.
16. Project on vocational training for placement of overseas employment, GDVT, 2004.
17. Situation of sending workers abroad and carrying out the implementation of the Law on sending Vietnamese labour to work overseas on contract basis, Department of overseas employment administration, January 2008.