

## 特集 4

アセアン経済共同体と  
ベトナムの労働問題

かがわ こうそう  
香川 孝三 ●大阪女学院大学・教授

## 1. 論点の整理

ベトナムがアセアンに加盟したのは1995年である。それに続いて1997年にラオス、ミャンマー、1999年にカンボジアが加盟したが、これらの国々は、アセアンの中では後発国として位置付けられている。

2015年12月31日にアセアン経済共同体が成立し、「モノ、サービス、投資の自由な移動、平等な経済発展、貧困と社会経済的不均衡の是正を実現し、安定・繁栄・強い競争力を持つアセアン経済地域の創造」を目指している。具体的には自由貿易体制の構築を目指し、そのために関税の引き下げを進めている。ベトナムでは2015年に原則0%の関税を達成し、関税引き下げの影響の大きい品目の0%の関税は2018年までに達成することを目標としている。

ベトナムはアセアン経済共同体だけでなく、アセアン域外の国との間で2国間の自由貿易協定や経済連携協定を締結している。日本、中国、韓国、オーストラリア、ニュージーランド、インドとの間で協定を締結しているし、2010年11月にはTPP

(環太平洋経済連携協定)の交渉にも参加しているし、RCEP(東アジア包括的経済連携)の交渉にも参加している。TPPは大筋合意ができたがまだ実施には至っていないし、RCEPはまだ交渉妥結に至っていないが、ベトナムは経済圏の形成に乗り遅れまいとしている。

これらによってベトナムの産業構造がどうなるのかが重要な課題となる。これまで低賃金を武器に外資系企業を導入してきたが、これからは競争力のない企業や産業は衰退を余儀なくされるであろう。2015年7月には新しい投資法が施行され、投資可能な分野のネガティブリストを掲げている。バイオ、新素材、ハイテク商品などの知的集約的産業への方向が示されている。

この中で、ベトナムでどのような労働問題が生じているのか、その問題を解決するためには政労使はなにをなすべきかという論点を本稿で取り扱いたい。

2. アセアン経済共同体によって  
労働問題にどのような  
影響をもたらすか

2014年に国際労働機関とアジア開発銀行は、ア

セアン経済共同体の構築に伴って生じる労働問題についての報告書を発表した<sup>1</sup>。それを手掛かりに問題点を整理していこう。基本的にアセアン経済共同体によってアセアンの経済発展が見込まれるが、その成果の配分が不平等になる可能性があり、貧富の格差が拡大しないような対策に取り組む必要があるとしている<sup>2</sup>。

#### (1) 人の移動の自由

人の移動の自由により、主にアセアン経済共同体では熟練労働者の移動を確保していこうとしている。そのために専門的業務の資格の相互承認を進めている。具体的にはエンジニア、看護師、建築士、測量士、医師、歯科医師、会計士、旅行業専門職の8業種に限られている。賃金の高い国に低い国から人が移動していくのが通常であり、アセアン経済共同体の成立によって移動が活発化し、雇用の構造や労働市場に変化がもたらされる可能性がある。

人の移動で問題になるのは、正規のルートでない方法で海外に移動して不法就労者となるケースがあることである。これについてはアセアン経済共同体としてはなにもふれていない。

#### (2) 生産性保持のための基礎教育や職業訓練

企業で高い生産性を保持する必要がある、そのために基礎教育や職業訓練の質の確保が必要になってくる。特に農村や貧しい家庭の子弟への教育の充実が必要である。それによって人的資源の開発、特に熟練労働者の養成を目指す必要がある。

#### (3) 非正規労働者の増加と対応

企業が激しくなる競争を生き抜くために、人件費節約のために非正規労働者の雇用を増やしている。非正規労働者はインフォーマル・セクターに従事している者との互換性があるが、低い労働条

件で労働に従事している。最低賃金を上げることによって雇用条件を良くしていくことが必要とされている。

#### (4) 失業者等への社会的保護

悲惨な雇用条件で働いている者や失業者への社会的保護の強化が必要である。生産性の低い産業は衰退していき、そこで働く労働者は整理解雇され、失業が増加する可能性がある。そこで、失業者への職の紹介事業の整備、失業保険制度の導入・整備が不可欠である。

#### (5) 団体交渉システムの確立

団体交渉システムを確立して、団体交渉によって雇用条件を良くしていく仕組みを定着させる必要がある。そのためには組合の組織率を上げていくとともに、組合指導者への教育が必要であり、良好な労使関係の構築を目指す必要がある。

### 3. ベトナムでの問題点と対策

#### (1) 海外就労をめぐる問題点

ベトナムは外に人を送り出す国である。韓国、台湾、マレーシア、日本などに約20万人を送り出している。ベトナムはアセアン域外への送り出しが多い。海外にでかけるのに多くの金額が求められ、それが本人の借金になっている。パスポート取得費、語学や技術習得の事前研修費、海外にでかけられるように斡旋してくれた人・機関への謝礼、2006年制定の「契約にもとづいて海外の仕事に出かけるベトナム人労働者法」によって、銀行に預ける必要のある保証金等のために、多額の金額が必要であり、それが借金となっている<sup>3</sup>。したがって、出かけた国で稼がないと、それを返済

1. ADB and ILO ed., ASEAN Community 2015; Managing integration for better jobs and shared prosperity, 2014

2. 香川孝三「ASEAN経済統合が各国労働法制に与える影響」Business Labor Trend 489号、2015年11月、4-11頁

3. 斎藤善久「ベトナムにおける「労働力輸出」産業の実態と問題点」季刊労働法248号、2015年3月、208-221頁

できない。そこで在留期間に制限があれば、その期限前に逃亡して不法就労者となって、稼がざるを得ない状況に追い込まれる。しかし強制送還されれば刑罰が待っている。しかも、海外に出かけて技能を身に付けてもベトナムでそれを生かせる機会が多くない。これでは人の移動を自由にしても問題が広がるばかりである。

アセアン内では移住労働者の権利の保護と促進のための宣言が2006年に合意され、現在これに法的拘束力を付与するかどうかのアセアン内で議論されている。それが不法就労者をカバーするかどうか焦点となっている<sup>4</sup>。

## (2) 人材育成をめぐる問題点

ベトナムでは「社会経済開発戦略2011-2020」のもとで、「2020年までの職業訓練の革新と発展」を作成し、工業化に必要な人材育成の強化に乗り出した。2020年までに全労働者の55%に職業訓練を実施し、訓練の質の向上を図ろうというものである。そのために職業訓練大学230校、職業訓練高校を310校の設置を目標としている。2006年に制定された職業教育法を2014年に改正し、2015年7月1日から施行されている。職業訓練省と労働傷病兵社会問題省が職業訓練を所管しているが、前者は就学前、初等、中等、大学での教育、後者は初等、中等、大学レベルでの職業訓練を担当している。

この政策は訓練施設の量の拡大と訓練の質の向上を目指しているが、様々な問題を抱えている。施設の老朽化、設備・機材の乏しさから実習が行き渡らない。企業の求める技術レベルとのミスマッチが起きている。学生や生徒への就職支援が行われないケースが多い。指導員が不足している。

統一した技能検定制度が整備されていないし、技能検定を受ける者が多くない。通常の学校教育によって形成される学歴を重視する傾向が強く、傍流とみなされる職業訓練校で訓練を受けたことが企業での処遇面で有利になっていない<sup>5</sup>。さらに、個別企業でOJTによって技能者を養成しても、その企業に定着しないで離職されてしまう等々の問題が起きている。

## (3) 非正規労働者の雇用・生活をめぐる問題点

非正規労働者の雇用は1997年のアジアでの通貨危機以後に広がってきた。人件費節約と人員調整の手段として非正規労働者の雇用が拡大している。正規労働者と比べて労働条件が悪いし、その地位は不安定である。ベトナムでは有期契約の期間満了後も働いている場合は無期契約に転換させたり、2012年労働法典で派遣労働への規制がなされているが、その抜け道が利用されている<sup>6</sup>。アセアンを含むアジア諸国にはインフォーマル・セクターに従事する者が多い。非正規労働者が解雇されると、少額で開業できる道端での物売りや屋台を始める。これは自営業者とされ、失業者を顕在化させないが、潜在的失業者になっている。ベトナムの失業率がIMFの統計によると、2014年で2.45%と低い数字になっているのは、このためである。

最低賃金の引き上げによって非正規労働者の賃金を上げることが可能となる。2016年1月からの1か月あたりの最低賃金額は、第1地域から第4地域まで、350万ドン、310万ドン、270万ドン、240万ドンとなっており、前年より12.5%ぐらい上がっている。1か月単位の最低賃金額しか決められていないために、日給や週給で支払われてい

4. 山田美和「ASEAN域内の労働者移動の現状」浦田秀次郎・牛田隆一・可部繁三郎編著『ASEAN経済統合の実態』、文眞堂、2015年9月、121-144頁

5. 厚生労働省編・世界の厚生労働2016（2015年海外情勢報告）、2016年4月1日、36-51頁

6. 斎藤善久「ベトナムにおける労使紛争と法制度」アジア法研究7号、2014年2月、130頁

る労働者の最賃額がいくらになるか不明瞭であるし、さらに、この最賃額では生活を支えるには不十分とされており、物価上昇率に追いついていないという問題がある<sup>7</sup>。

#### (4) 失業と求職をめぐる問題点

失業保険は2006年制定の社会保険法によって設けられ、2009年1月から施行されているが、この制度は雇用法に移管されて、2015年1月1日から施行されている。被保険者は約900万人ぐらいであり、対象者の約半分しかカバーしていない。少なくとも12か月以上の雇用契約を10人以上雇用する事業所で締結して働いている労働者に加入資格があるためである。失業者は失業手当、訓練費、職業紹介、失業中の健康保険を受けることができるが、適用される労働者を拡大する必要がある<sup>8</sup>。

ベトナムでは知人や家族の紹介や企業が直接雇用することによって約9割近くの求職者が就職しており、公的な職業紹介サービスを利用する割合が低い。この傾向は変わりそうもない。

#### (5) 労働組合の内実をめぐる問題点

ベトナムの労働組合では、組合員には管理職も含まれ、その活動費は企業や政府からも支出されている。したがって、資本主義社会における労働組合とは異なる。ベトナム共産党の支配下におかれ、共産党の政策を实践し、労働に関する法案を国会に提出する権限が認められている。問題点は企業内での労働者の労働条件向上を目指す活用が弱いことである。主な活動は労働者のレクリエーション(カラオケ大会、運動会、バス旅行など)の企画・運営である。労働条件の中心である賃金は共産党からの指導によって企業内で定められるので、交渉の余地はほとんどない。ドイモイ政策が

採用されているが、政治面での一党支配の社会主義体制が労働組合の役割に大きな影響を与えている。しかし、この状況を変えていこうとする動きが見られる。国有企業の民営化、外資系企業、民間企業の拡大が団体交渉による労働条件決定の必要性を高めてきている。労働組合法の2012年改正によると、労働者の利益を向上させる活動を保障している。しかし、団交の結果である労働協約は企業別では6割ぐらいで締結されているが、その内容は乏しく法律の内容をコピーしたものでしかない<sup>9</sup>。今後団体交渉を定着化させ、労働協約によって労働条件の向上を実現する仕組みを定着させていく必要がある。そうなれば一般組合員の要求に答えられない組合の方針を無視して、勝手におこなう山猫ストが減ってくることが期待される。これは労使関係の安定化につながってくるであろう。

## 4. 最後に

アセアン経済共同体だけでなく、2国間条約、多数国間条約によって自由貿易体制が広がってくると、最適地での工場の立地によって、場合によってはベトナムから他のアセアン諸国に出ていく工場もあり得る。逆にベトナムが立地に適しているとして新たに進出してくる企業もあるであろう。そのとき、企業閉鎖による整理解雇問題が起こる一方、解雇された労働者が再就職しやすい環境を整備する必要がある。自由貿易体制は労働者にとってプラスよりマイナスの影響を与える可能性が大きいので、そのマイナスの影響をいかに減らせるかが政策課題となろう。

7. 香川孝三「ベトナムの最低賃金制度」季刊労働法245号、2014年6月、235-248頁、斎藤善久「最低賃金及び賃金支払い方法をめぐる問題点」Business Labor Trend489号、2015年11月、26-29頁

8. 厚生労働省編・世界の厚生労働2015(2014年海外情勢報告)、2015年4月1日、38-52頁

9. Ingrid Artus, Uwe Blein, Judith Holland and Phan thi Hong Van eds., Labour Market and Industrial Relations in Vietnam, Nomos, 2015, p.278