

アジア諸国の職業安定制度と雇用政策  
に関する調査研究報告書

－ベトナム国－

平成15年3月

雇用・能力開発機構

財団法人 アジア人口・開発協会

(APDA)

## はじめに

本報告書は、財団法人アジア人口・開発協会が、平成14年度雇用・能力開発機構委託事業「アジア諸国の職業安定制度と雇用政策に関する調査研究」を受託し、ベトナム国で実施したものである。調査の取りまとめについては、本協会内に設置した研究委員会（委員長 黒田俊夫 日本大学人口研究所名誉所長／本協会理事）委員を中心に行った。

職業安定制度や雇用政策の適切な実施は、各国の社会的な安定の確保に深く関わることであり、また現在、アジア諸国における、国際的な相互依存関係の進展の中で、アジア域内の社会的な安定を維持するうえでも基本的な条件の1つである。各国の職業安定制度と雇用政策の現状を調査することはアジア諸国の現状と日本との関係を理解する上で重要な役割を担うことになる。

調査は、このような観点から、南アジア、東南アジア、東アジアを中心に各国の職業安定制度と雇用政策の実態および、人口構造、社会構造及び経済構造との関係、特に労働力輸出の問題に焦点を当て、各国の現状把握及び将来見通しを行い、国際化の進展・国際協力が必要となっていく中で、今後の日本の国際協力における政策立案に役立てるよう実施した。

現地調査は、グエン・ティ・タン・ベトナム人口・開発議員連盟前会長、グエン・ティ・ホアイ・トゥ・ベトナム人口・開発議員連盟会長、及びベトナム国会社会委員会の全面的な協力を得て実施された。また、在ベトナム国 菊森佳人二等書記官他の皆様には現地調査の全般にわたってご指導・ご協力をいただいた。

国内では、厚生労働省外国人雇用対策課および外務省民間援助支援室に調査内容についてご指導および調査の便宜をいただいた。また、在日ベトナム国大使館には調査準備全般にわたって多大なご配慮をいただいた。ここに深甚なる謝意を表す次第である。

終わりに、この報告書がベトナム国をはじめアジア諸国の発展と日本政府の有効な国際協力の進展に役立つことを願うものである。

なお本報告書は、本協会の責任において作成したものである。

平成15年3月

財団法人アジア人口・開発協会  
理事長 中山 太郎

# 目 次

はじめに .....	3
総 括 .....	7
<b>第 1 章 経済の現状と動向</b> .....	9
1. はじめに .....	9
2. マクロ経済の動向 .....	9
3. 地域間の格差 .....	11
4. 市場化の進展 .....	12
5. 社会指標の変化 .....	14
<b>第 2 章 ベトナムの人口と労働力</b> .....	17
1. ベトナムの人口 .....	17
2. 人間資源の現状 .....	26
3. ベトナムの労働市場 .....	31
<b>第 3 章 ベトナムにおける労務管理・国内労働市場の現状</b> <b>—求められる労務管理の高度化—</b> .....	35
1. 問題意識 .....	35
2. 調査対象企業 .....	36
3. 調査対象とした労働者の主要な属性 .....	39
4. 労働者の直面する労働市場 .....	43
5. 動機づけについての諸仮説 .....	45
6. 議論の構図と分析の手法 .....	49
7. 結 果 .....	51
8. ローテクとハイテク産業における社会的贈与交換 .....	55
9. 結 論 .....	58
<b>第 4 章 ベトナム政府の労働力送出政策と国際労働力移動の実態</b> .....	59
1. 外国への労働力送出にかかる担当省庁の組織と機能 .....	59
2. 外国への労働力送出政策 .....	61
3. 予 算 .....	62
4. ベトナムからの国際労働力移動の実態 .....	62
5. 労働力送出企業の概況と海外雇用労働力管理局（DAFEL）の役割 .....	67

6.	労働力送の実例	69
7.	今後の展望	73
<b>第5章</b>	<b>ベトナムにおける国際労働移動が及ぼす国内の影響</b>	<b>89</b>
1.	貿易収支改善効果	89
2.	海外からの技術移転の効果	90
3.	労働者にとっての海外出稼ぎのメリット (より良い就職ポスト、起業資金蓄積、その他)	92
<b>第6章</b>	<b>協力の課題</b>	<b>93</b>
<b>第7章</b>	<b>調査協力者・日程・収集文献リスト</b>	<b>95</b>
1.	調査研究メンバー	95
2.	調査協力者	96
3.	調査日程	98
4.	収集文献リスト	101

# 総括

## アジアの龍

### —ベトナム—

ベトナムはよく逆立ちした龍の姿に例えられる。このベトナムはベトナム戦争で甚大な被害を受けながらも1976年には南北統一を成し遂げた。しかしその後もカンボジア侵攻、1979年には中越戦争など戦禍が続き、その苦難が絶えることはなかった。また一応の平和を達成した後も共産主義政権のもと東側に属し、閉ざされたイメージの国であった。

しかし、ソ連のペレストロイカにならって採用した1986年のドイモイ政策への移行後、急速に門戸を開き、1995年にはアメリカとの国交樹立、ASEAN加盟を果たした。

当初、ASEANが共産主義ドミノ理論に基づき、アジアの共産主義化を防止する目的で形成されたことを考えると今昔の感がある。また近い将来にWTOへも加盟が予定されており、特別な国、閉鎖された国というイメージは過去のものとなっている。現在では若い女性にベトナム・ブームが起こっており、人気の海外旅行先でもある。

このようなベトナムであるが、過去の戦争は大きな影を落としている。ベトナム戦争時に行方不明になったアメリカ兵が約2,000人といわれるが、ベトナム側で行方不明になり、その消息のわからなくなった者は30万人を超えるといわれる。

今回、ベトナムの雇用制度と労働者送り出し機構およびその実態を中心に調査が行われたが、ベトナムで労働問題を担当するMOLISAは（Ministry Of Labour, war Invalid and Social Affairs）であり、日本語に訳すと労働戦傷者社会省となる。

このように労働問題を扱う省庁の名前に今なおwar Invalid（戦傷者）という名前が冠されているところにもベトナムにおける戦争の後遺症の深刻さを見て取ることができる。また今回の調査の中で明らかにされたことであるが、現在のベトナムの労働力送出制度そのものも、旧共産圏においてベトナムが東欧圏ならびにソ連邦に対する労働力の供出基地としての役割を果たしていたことから形作られたものであることがわかる。

現在のベトナム人口は7860万人強であり、東南アジアではタイに並ぶ大国である。この人口の面から言えばベトナムは大きな成果を上げている。1990年に1.92%であった人口増加率が2001年には1.35%まで低下している。これはベトナムの家族計画協会、女性同盟、ベトナム国会社会委員会などの努力により、ベトナム政府が貧困撲滅の一環として人口問題の重要性を認識し、国家政策の中で高い優先順位を与えたことによる。このベトナム政府の取り組みは高い評価を受け、1999年には国連人口賞も受賞している。

人口の分野で、このような大きな成果をあげたからといってベトナムは、中国の一人っ子政策のよ

うな極端な出生抑制策をとってはいない。一般的に言って社会開発や経済開発が進めば、人口は多産多死から少産少死へと移行する。これを人口転換と呼ぶがその過程で、高齢従属人口も年少従属人口も少なく、経済活動年齢人口が多い時期を通る。この時期を「人口ボーナス」と呼び各国が経済的発展を果たし、テイクオフを果たす好機となる。中国は様々な理由からかなり急激な人口抑制を行う道を選んだが、ベトナムは後発利益を生かし、人口転換によって生じる問題点を理解し、この人口ボーナスの時期を長く続かせる政策をとっていると考えられる。事実、ベトナム政府の推計値はそのような人口の推移を予測している。

現在、AFTA加盟など純粋な経済的競争の中に晒され、国内制度の整備を迫られるなど厳しい状況に置かれているが、1996年から1999年の平均GDP増加率は7%に達し、まさしく日本の高度成長を再現する勢いである。

高等教育の普及など、今後の課題はあるものの、90%を超える識字率など人間資源開発の面でも大きな可能性を持った国であり、今後の発展の可能性は非常に大きいと考えられる。

逆立ちした龍は、立ち上がる龍でもある。これからNIESの後を追い大きく発展することが期待されている。

# 第1章 経済の現状と動向

## 1. はじめに

ベトナムの経済運営は、1986年に社会主義型から市場経済型へ移行している。これにより、財とサービスの流通と生産の形態や産業・貿易の構造、GDPの成長などにおいて目立った変化が見られている。以下、ドイモイ政策が実施されはじめてから現在までのベトナムのマクロ経済の動向を概括したうえで、現在におけるベトナム経済の現状と問題点を吟味する。

## 2. マクロ経済の動向

表1-1は、期間別におけるGDP成長率、人口増加率、人口1人当たり所得の上昇率と物価の増加率を示している。時期の区分は、ドイモイが導入されはじめ経済がまだ混乱の状態にあった1985～90年、ドイモイの効果が鮮明に表れた1990～95年と、アジア金融危機の影響（1998～2000年）を含む1995～2000年という3期間にした。

まず国内総生産（固定価格）の数字を見ると、1985～90年の期間に4.5%の低い水準から1990～95年に8.5%の高い水準に上昇し、アジア金融危機があった1995～2000年の期間、まだ7.0%の水準を維持している。ドイモイの導入によって経済活動が活発となっただけでなく、一般物価の安定化傾向も見られている。1986年の周辺に3桁台のインフレ率も現在は10%前後にまで下がっている。GDPの高い成長率と並行して人口の増加率は、政府の人口抑制政策の結果を反映して下がり続けている。その結果、人口1人当たりの所得は、1990～2000年の期間に約6%台の年増加率を記録している。

以上に述べたマクロ経済指標の変化は、市場経済化の政策に大きく起因しているものである。政府が管理価格の制限・廃止を実施することにより、労働と資源が、それを有効に利用する人と産業に配分され、また個人農家や民間企業、外資系企業など、非社会主義的な生産形態の容認によって生産性の向上を可能にしている。農業においては、ドイモイ以前の期間に長く続いていた停滞から回復し、1999～2000年の期間に平均年率の4%以上の増加率を記録している。特にコメ生産の飛躍は、ドイモイ以前の期間にずっと、輸入に依存していた同国を、1989年に純輸出国に転じさせた。コメに限らず、畜産や永年作物の生産も大きく伸びている。南部工業地帯の北東部を中心にゴムやコーヒーなどの生産が拡大し、ベトナムの輸出金額の増大に貢献している。



表1-1 マクロ経済の動向（年率 %）

	1985-90	1990-95	1995-2000
GDP成長率	4.5	8.5	1.5
人口増加率	2.1	1.8	1.5
1人当たり所得の増加率	2.4	6.7	5.5
物価上昇率	210	28	6.9
部門別GDP増加（附加価値）			
農業	2.7	4.2	4.3
工業	4.7	12.0	10.5
サービス	5.7	8.6	5.7

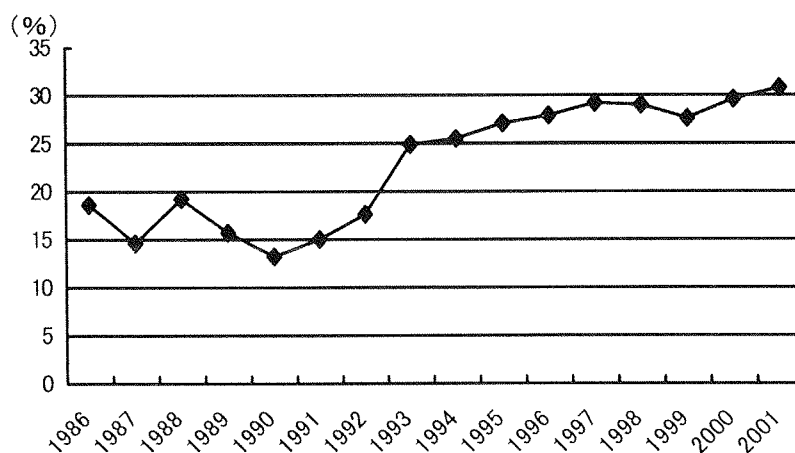
資料：Statistical Publishing House, *Statistical Yearbook, 2001*.

工業の生産にも大きな飛躍が見られる。ドイモイ以前は、国営企業の生産不振により工業部門の生産が振るわなかったが、ドイモイ政策により1990～95年に年率12.0%、1995～2000年に年率10.5%と鮮明な回復を示している。このように工業部門が好調を示している背景には、民間企業や外資系企業の参入があるが、国有企業の経営改善も重要な要素の1つである。なお、ベトナムの政府は、国営企業を改善するのに、企業の民営化という方策よりも国営企業を国有企業に変え、その経営を合理化することを選択した。この合理化の過程で非効率的な企業の統合・廃止が余儀なくなされ、この過程は現在も進行中である。

1997年、1998年頃にアジア諸国を襲った金融危機は、ベトナムの工業部門にもかなりの影響を及ぼしている。表1-1に示されている工業生産（附加価値）の伸び率は、1998～2000年に大きく落ち込み、1995～2000年の平均年増加率を10.2%にまで引き下げた。1990年代に記録した工業生産の停滞は、主に外資系企業の生産縮小に起因するものと思われる。

経済全体のGDP、農業生産、工業生産の拡大は、政策の転換により生産性が大きく上昇したことに加えて、国内外からの貯蓄と投資の拡大にも起因している。資本ストックの蓄積は投資の拡大が必要であり、いかにGDPに占める投資の比率を引き上げるかが重要である。ベトナムの場合、ドイモイがはじまった1986～90年の期間に15%台に過ぎなかった投資・GDP比率は、その後徐々に増大し1995年に27%に達し、2001年の段階には31%の水準にまで達している（図1-1）。

図1-1 投資・GDP比率





### 3. 地域間の格差

細長い国土を持つベトナムは、経済活動と所得水準の面で明らかな地域格差がある。経済関連の統計は国土全体を次に述べる8つの地域に区分している。

- |                        |              |
|------------------------|--------------|
| (1) ハノイ市を含む紅（ホン）河デルタ地域 | (5) 南部海岸地域   |
| (2) 北東部地域              | (6) 南部高原地域   |
| (3) 北西部地域              | (7) 南部工業地帯地域 |
| (4) 北部海岸地域             | (8) メコンデルタ地域 |

農業生産と工業生産の両方とも南部に傾斜しているのが1つの特徴である。一般に、北部の紅（ホン）河デルタと南部のメコンデルタがベトナム農業の主要生産地として知られている。しかし、表1-2に示されているように、農業部門の総生産においては、前者が18.6%に比べて後者はその約2倍の36.2%を占めている。特にベトナム国民の主食であるコメの生産を見ると、前者の20.1%に比べて後者は50.0%を占め、コメの生産は南部、特にメコンデルタの地域に集中していることを物語っている。

工業の生産にも同じ傾向が見られる。一般に、ハイフォン（Hai Phong）、ハノイなどを含む紅（ホン）河デルタと、ホーチミン市、ビエンホア市（Bien Hoa）などを含む南部工業地帯はベトナムの工業産地として知られている。しかし、この2者を比較すると、工業部門の全生産額に占めている後者の比率は53.3%で、前者の比率（18.5%）を大きく上回っている。このように工業生産が南部、特に南部工業地帯に傾斜している傾向は、外資系企業による生産にさらに鮮明に表れている。表1-2に示されているように、南部工業地帯だけで外資系による全土の生産額の70%を行っている。

以上で見た農業と工業の生産格差は、地域間の所得水準にも反映されている。表1-3は、1999年における人口1人当たりと労働者1人当たりの月間所得を示している。いずれの系列データも、北部よりも南部の方がより高い水準を示している。人口1人当たりの所得で見れば、北部の工業地域である紅（ホン）河デルタは南部工業地帯の半分に過ぎず、またメコンデルタの地域にも及ばない。労働者1人当たりの所得では、人口1人当たりの所得ほど大きくないが、それでも南部が高く北部が低いという傾向が見られる<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 地域間の所得格差が労働1人当たりよりも人口1人当たりの方がより大きく表れる背景には、南部の方が雇用機会が多いことに起因するものと思われる。

表1-2 地域間の生産格差

—地域別生産比率— (%)

	農業		工業	
	全体	コメ	全体	外資系
紅（ホン）河デルタ	18.6	20.1	18.5	21.0
北東部	7.7	7.0	5.1	2.5
北西部	1.9	1.4	0.2	0.0
北部海岸	8.7	9.2	2.7	2.0
南部海岸	5.5	5.3	4.1	1.7
南部高原	10.2	1.9	1.0	0.2
南部工業地帯	11.2	5.2	53.3	69.7
メコンデルタ	36.2	50.0	9.7	2.8
区分不可	0.0	0.0	0.0	5.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：表1-1と同じ。

表1-3 地域間の所得格差（1人当たり月間収入、1999年、1,000VNドル）

	労働者1人当たり	人口1人当たり
紅（ホン）河デルタ	472.6	280.3
（ハノイ市）	(533.0)	
北東部・北西部	467.1	210.0
北部海岸	517.4	212.1
南部海岸	514.4	252.8
南部高原	561.2	344.1
南部工業地帯	778.6	527.8
（ホーチミン市）	(784.5)	
メコンデルタ	519.2	342.1

出所：表1-1と同じ。

#### 4. 市場化の進展

ドイモイの導入は、生産の増大と物価の安定にその結果を表している。ドイモイ政策の効果は、さらに、経営形態の変革にも現れている。ベトナムの農業生産は、1986年以前では、農業合作社と国営農場の形態が進められ、南部では農家の抵抗で計画が思うように進まなかったとはいえ、この2つの形態が農業生産の担い手であった。しかし、1986年を境に農業合作社が相次いで崩壊し、ほとんどすべての農産物において個人農家が90%以上を占めるようになってきている。この傾向は特に南部に強く表れている。

工業の生産においても市場経済化、非国営部門の拡大が見られている。工業の生産は、1986年以前の期間では、主に国営企業と合作社によって行われ、それ以外の経営形態は認められなかった。1986年の政策転換により、個人企業、民間企業、外国企業とのジョイントベンチャーの生産活動への参入が可能となった。国有部門以外の経営形態の進出という意味での市場経済化の進展は、経営形態別の生産構造と雇用の構造に表れている。表1-4は、1986～97年の期間における部門別の雇用者数の推移を示している。この11年間で総雇用人数は約1,090万人増え、そのうち工業、農業とサービス業はそれぞれ

れ100万人、650万人と350万人を吸収している。

このように、絶対数から見ると、農業は依然として労働吸収の重要な役割を演じている。サービス業がそれに次ぎ、工業はまだ小さな影響を及ぼしているに過ぎない。しかし、雇用者数の増加率から見ると、農業の34%に比べ、サービス業は100%、工業は27%と農業以外の産業も目覚ましい雇用の拡大を記録している。

表1-4 雇用者数の推移 単位1,000人(%)

	1986	1990	1995	1997
全経済	26,020 (100)	30,299 (100)	34,590 (100)	36,994 (100)
工業	3,632 (14)	4,210 (14)	4,582 (13)	4,633 (13)
国有	1,388 (38)	1,191 (28)	1,051 (23)	1,160 (13)
非国有	2,244 (62)	3,019 (72)	3,531 (77)	3,473 (75)
農業	18,979 (73)	21,893 (70)	24,122 (70)	25,443 (69)
サービス業	3,409 (13)	4,192 (14)	5,886 (17)	6,918 (19)

出所：Statistical Publishing House, *Statistical Yearbook* (1994, 1997)

市場経済化の進展は、工業の総雇用数に示す国有部門と非国有部門の割合に表れている。国有部門のシェアは1986年の38%から1997年に13%と3分の1に縮小し、逆に非国有部門は同じ期間に62%から75%に拡大した。非国有部門には組合という形態が含まれていることと、組合形態の経営はこの期間に大きく減少していることを考えると、個人経営、民間企業と外資系の企業が雇用の創出に大きく貢献したことがうかがえる。

表1-5は、経営形態別の工業生産の推移を示している。工業経営の形態は、国有、民間、組合、混合と外資系に分類されている。国有部門は、生産額としては全期間を通して増え続けているものの、その割合は減少の傾向にある。この減少の傾向は特に1990年以降の期間に著しい。組合の形態も急激に減少し、近年になってほとんど無視しうるほどの水準にまで縮小している。その一方で、民間と外資系の分類は増加している。特に外資系の企業は、1990年以前にデータに表れないほど小さな数字に過ぎなかったが、現在は工業の総生産の約4分の1にまで成長してきている。

以上では、非国有部門と国有部門との対比で市場経済化の度合いを吟味したが、実は、実際の市場経済化は非国有部門が示した拡大よりも大きなものであったと見なければならぬ。というのは、ベトナムの場合、国有部門そのものも、国営企業が国有企業に変わり、国有企業内部での経営方式にも大きな変化があったので、この分の市場化も考慮に入れて吟味しなければならない。

表1-5 経営形態別工業生産の推移 (1994年価格、単位：兆VNドル)

	1986	1990	1995	1997
国有	28.2 (65)	36.8 (68)	52.0 (50)	64.5 (48)
民間	5.4 (12)	12.7 (23)	20.3 (20)	22.9 (17)
組合	9.8 (23)	5.0 (9)	0.7 (1)	0.7 (1)
混合			4.3 (4)	7.4 (6)
外資系			25.9 (25)	38.2 (29)
合計	43.4(100)	54.5(100)	103.3(100)	133.7(100)

出所：表1-4と同じ。

## 5. 社会指標の変化

所得分配や子供の死亡率、平均寿命、識字率などについての社会指標を通してベトナム社会の現状を見てみる。表1-6は、ベトナム全国と7地域のジニー係数を示している。ただし、地域別については、1996年以後のデータが入手できなかったため、1996年までの3時点に限って算出してみた。全国のジニー係数を見ると、1994年から1996年にかけて増加した後、1996～98年の期間に横ばいに転じている。短い期間の資料による推計結果なので確かなことはいえないが、ドイモイ後における所得分配の悪化と1996年の後の回復傾向と読み取れるかもしれない。

地域別のジニー係数を見ると、北部が低く南部が高いという傾向が見受けられる。すなわち、所得分配は相対的に北部がより平等で南部が不平等であり、市場経済へ移行する以前のベトナムでは、南部よりも北部の方が社会主義化が行き届いていた事実と一致するものと思われる。なお、7地域の中で南部高原が最も高いジニー係数を示しているが、これは、同地域には都市部に裕福な階層がある一方、農村部には多くの貧しい少数民族が居住している現状を反映しているものと思われる。北部と南部のジニー係数を比較すると、もう1つの傾向を見ることができる。それは、北部にある各地域のジニー係数は小さい数値を持っているが、時系列的に増加の傾向にあり、逆に南部の各地域の数字は大きな値を持っているが、1995年を境に減少の傾向に転じたことである。すなわち、所得分配は、市場経済化が遅く始まった北部ではまだ悪化の段階にあり、市場経済化が相対的に行き届いている南部では改善の段階に入っている、ということが読み取れるかもしれない。

表1-6 地域別ジニー係数

	1994	1995	1996	1998
全国	0.350	0.357	0.362	0.362
紅（ホン）河デルタ	0.321	0.322	0.340	-
北東北西部	0.311	0.318	0.329	
北部海岸	0.312	0.324	0.325	
南部海岸	0.297	0.308	0.332	
南部高原	0.422	0.435	0.435	
南部工業地帯	0.371	0.379	0.374	
メコンデルタ	0.339	0.345	0.337	

出所：Statistical Publishing House, *Statistical Yearbook, 1997*.

World Bank, *World Development Report 2000/2001*.

アジア主要国のジニー係数は表1-7の1列目に示されている。ベトナムよりも大きな数字、すなわちより不平等な所得分配を持っている国は中国、フィリピン、マレーシア、タイなどであり、逆にベトナムより小さい数字、すなわちより平等な所得分配を持っている国は、ラオス、モンゴル、パキスタン、スリランカなどである。

アジア主要国のその他の社会指標も表1-7に示されている。ベトナムでは、5歳以下の子供の死亡率（1,000人当たり）は現在もまだ40台にあり、マレーシア、スリランカ、中国、タイなどよりも高いが、1980年との比較で見ると著しい改善が見られる。さらに、平均寿命と識字率における指標は、アジア各国の中でもかなり高い位置にランクされている。これは、社会主義のもとで政府が一般教育の普及

に力を注いだことと、ドイモイ以後の所得・栄養供給の改善を反映したものと思われる。

表1-7 社会指標の比較

	ジニー係数	5歳以下子供	5歳以下子供		平均寿命		識字率	
		栄養失調率 (%) 1992-1998	死亡率 (‰) 1980	死亡率 (‰) 1998	(歳) 男	(歳) 女	(%) 男	(%) 女
ベトナム	0.361(98)	40	105	42	66	71	95	91
中国	0.403(98)	16	65	36	68	72	91	75
インド	0.378(97)	-	177	83	62	64	67	43
インドネシア	0.365(96)	34	125	52	64	67	91	80
ラオス	0.304(98)	40	200	-	52	55	62	30
マレーシア	0.485(95)	20	42	12	70	75	91	82
モンゴル	0.332(95)	-	-	60	65	68	72	51
ネパール	0.367(96)	57	180	107	58	58	57	22
パキスタン	0.312(97)	38	181	120	61	63	58	29
フィリピン	0.462(97)	30	81	40	67	71	95	95
スリランカ	0.344(95)	38	48	18	71	76	94	88
タイ	0.414(98)	-	98	33	70	75	88	93

出所：World Bank, *World Development Report 2000/2001*.

## 第2章 ベトナムの人口と労働力

### 1. ベトナムの人口

現在のベトナム人口は約7,869万人、男女別ではベトナム戦争の影響もあって、女性人口の方が若干多くなっている。また、都市・農村別では農村から都市への人口移動を反映して都市の人口比率が上昇し、同時に農村の人口比率が低下している。

表2-1 ベトナムの人口 男女／都市・農村別

年	総人口 (1,000)	男女別		都市		農村	
		男性	女性				
1990	66,016.7	32,202.8	33,813.9	12,880.3	20%	53,136.4	80%
1995	71,995.5	35,237.4	36,758.1	14,938.1	21%	57,057.4	79%
2000	77,635.4	38,166.4	39,469.0	18,805.3	24%	58,830.1	76%
2001	78,685.8	38,684.2	40,001.6	19,481.0	25%	59,204.8	75%

出所：GSO, *Population and Housing Census Vietnam 1999*, GSO 2001.

#### (1) 人口の基本指標

ベトナムの人口増加率は順調に低下を続けており、1990年に1.92%であったものが、2000年には1.34%まで低下している。ベトナムは国家開発目標をいくつか掲げており、その中でも飢餓の撲滅、貧困の削減、人口および家族計画プログラムを優先している。その意味で、海外での就労を含む雇用創出、人口問題への対策はベトナム政府にとって基本的に重要な政策として認識されていることになる。

2000年国家優先プログラム支出実績の第2位に、人口および家族計画プログラムが位置している。こ

表2-2 2000年国家優先プログラム支出実績

No.	事業	100万ドン
1	飢餓撲滅、貧困削減および雇用創出プログラム	917
2	人口および家族計画プログラム	637
3	危険な社会的疾病および感染症撲滅プログラム	383
4	安全な水と農村の衛生環境プログラム	85
5	文化プログラム	107
6	教育・訓練プログラム	566
7	500万ヘクタール森林再生プログラム	293

出所：Ministry of Finance, *State Budget Final Account for 2000 & Plan for 2002*, Financial Publishing House, 2002.

これは、現在のベトナムにとって緊急課題である飢餓撲滅、貧困削減および雇用創出プログラムに次いで、これらの問題の抜本的な解決策であると同時に長期的に大きな影響を与えることになる人口問題を重視している表われである。このようなベトナム政府の熱心な取り組みの結果、1990年から2001年までの人口増加率の減少は目を見張るものがある。人口増加率は1990年の1.92%から2001年には1.36%へと低下した。これは人口が倍増するための時間が37.5年から53.7年へ伸びたことを意味する。都市の人口増加率は2000年で4%と高いが、これは農村から都市へ人口が流入していることを示している。

表2-3 人口増加率の推移 男女／都市・農村別 (%)

	全国	男女別		都市	農村
		男性	女性		
1990	1.92	1.94	1.90	2.41	1.80
1995	1.65	1.74	1.57	3.55	1.17
2000	1.36	1.34	1.37	4.00	0.54
2001	1.35	1.36	1.35	3.59	0.64
2004	1.06	—	—	—	—
2009	1.06	—	—	—	—
2014	1.06	—	—	—	—
2019	1.05	—	—	—	—
2024	1.04	—	—	—	—

出所：GSO, *Population and Housing Census Vietnam 1999*, GSO 2001. GSO, *Results of Population Projections for Whole Country, Geographic Regions and 61 Provinces/ Cities Vietnam 1999-2024*, GSO 2001.

ベトナムは歴史的に見ても、北部の紅（ホン）河デルタを中心に高い人口密度を持っていた。この高い人口密度がもたらす人口圧力が、ベトナムの歴史的な南進の原動力であったといわれる。ベトナムの歴史は一言でいって、北の中国からの侵攻を跳ね返しつつ、南進するといったもので、カンボジア文化圏を侵食しつつその勢力を伸ばしていった歴史であるといえることができる。

現在でもその構図は基本的に変わっていない。北の人口稠密地域から南部の比較的人口密度の低い地域への人口移動が続いている。例えば、ホーチミン市近郊のドンナイ省の工場労働者だからといって、南部出身者の比率が高いわけではない。

現在でも典型的な紅（ホン）河デルタ地域の人口密度は1,000人を超えており、山岳地帯や森林を除いた人口密度は2,000人に迫る勢いである。アジアのモンスーン地帯における水田農業を基盤とした人口扶養力は世界でも最も高いといえるだろう。しかし2,000人/km<sup>2</sup>という人口密度を農業だけで扶養することは難しい。以前、農業に関する調査で紅（ホン）河デルタ地帯を訪れ、聞き取り調査をしたところ、「農耕地1km<sup>2</sup>当たりどれくらいの労働力が必要か」との問いに対して、「300人程度」であるとの回答であった。したがって、紅（ホン）河デルタ地域では不完全就業が恒常化しており、木彫、石彫、絹織物、農村工業が非常に発達している。しかも、首都であるハノイ市に近く、都市的な生活様式や社会的な階層の上昇と学歴の関係などに対する意識は高いと考えられる<sup>1</sup>。したがって、同地域

<sup>1</sup> ミャンマーにおける調査でも、首都ヤンゴン郊外と旧都マンダレー郊外を比較したところ、所得や社会開発、公衆衛生などの指標に関してはマンダレー郊外が明らかに進展しているにもかかわらず、教育/学歴が社会的な地位の上昇に結びつくかという認識に関しては、ヤンゴン郊外の方がはるかに高い相関があった。『アジア諸国発展段階別農村・農業開発基礎調査報告書—ミャンマー連邦—』農林水産省委託、(財)アジア人口・開発協会、2001年3月。



の高学歴者はハノイ市をはじめ都市への移動傾向が強まると考えられるし、また農民も新たな開拓地を求めて中部高地へ移動していると考えられる。その高い人口圧力に対して新たな雇用を創出することは政府にとって最も重要な課題となっている。

表2-4 2001年地域別人口密度 (人/km<sup>2</sup>)

地域	人口密度*	人口密度
紅(ホン)河デルタ	1817.2	1,166.03
北東部	944.57	138.33
北西部	546.84	64.89
北部中央海岸	1309.4	197.83
南部中央海岸	1158.1	202.43
中央高地	341.83	79.48
南東部	700.02	355.91
メコンデルタ	537.85	415.97

注：\*は森林・山岳をのぞく農地および住宅地における人口密度。

出所：GSO, *Statistical Year Book 2001*, GSO 2002より算出。

表2-5 ベトナムの人口、年平均増加率、平均余命、乳児死亡率、都市人口比率、人口移動

	人口		年平均人口増加率 (%) 1989-99	出生時平均余命 (年)	乳児死亡率 (%)	都市人口比率 (%)	人口移動 1984-89	人口移動 1994-99
	1989	1999						
全国	66,223,000	76,327,919	1.1	70.9	33.1	23.48	1,279,363	1,992,657
ハノイ市	2,086,954	2,672,125	2.5	75.7	11.0	57.59	6,404	114,617
ホーチミン市	4,095,818	5,037,151	2.1	75.7	10.5	83.47	82,388	410,553
紅(ホン)河デルタ	13,252,700	14,800,076	1.1	73.7	25.2	21.06	-191,987	-148,933
北東部	9,612,322	10,860,337	1.2	68.2	38.0	15.99	-106,019	-118,978
北西部	1,878,236	2,227,693	1.7	65.9	57.7	13.00	-4,844	-2,958
北部中央海岸	8,919,353	10,007,216	1.2	70.2	36.7	12.31	-162,484	-269,885
南部中央海岸	5,697,381	6,525,838	1.4	70.6	39.0	26.65	-66,368	-76,353
中央高地	2,020,638	3,062,295	4.2	63.5	65.0	22.80	224,654	198,468
南東部	10,134,183	12,711,030	2.3	72.9	17.2	49.97	364,229	600,899
メコンデルタ	14,708,187	16,133,434	0.9	71.1	35.3	17.07	-60,204	-180,087

出所：National Center for Social Sciences and Humanities, *National Human Development Report 2001*, National Political Publishing House, 2001

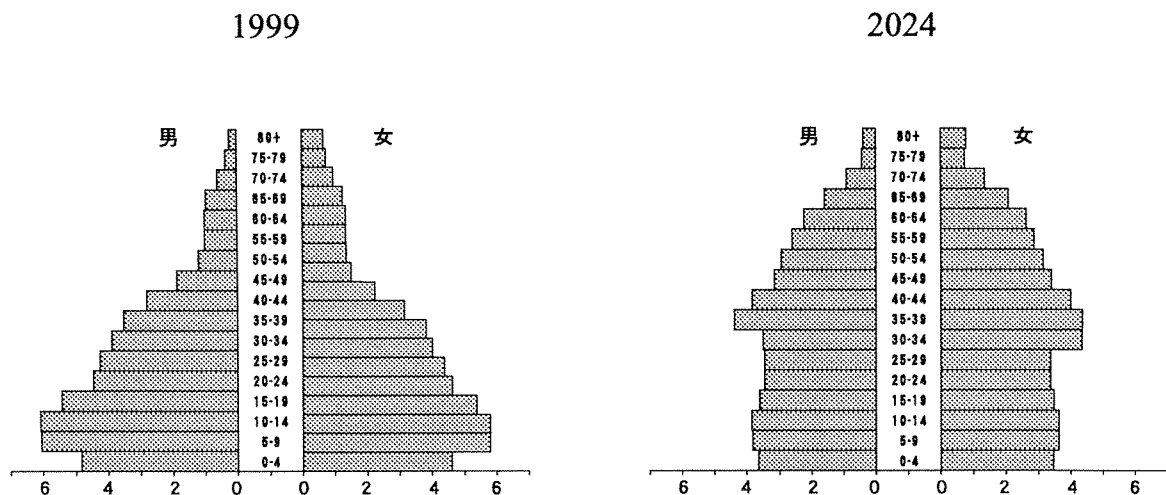
人口はハノイ市を除く紅(ホン)河デルタ、北東部、北西部から中央高地、南東部、ホーチミン市へ移動していることがわかる。中央高地への移動は紅(ホン)河デルタからコーヒー農園の開拓などを中心とした農民の移動であると考えられる。またハノイ市やホーチミン市への移動は工場労働者やその他の就業機会を探しての移動であると考えられる。アジアの同じ共産主義国である中国とベトナムの戸籍法は大きく異なっている。中国の法律では都市戸籍と農村戸籍が厳密に分けられ、大学進学などの理由がなければ都市戸籍を手に入れることができないが、ベトナムでは憲法でベトナム国民はベトナム国内のどこにでも居住できることになっており、都市への流入を防ぐための法的根拠はなく、他地域からホーチミン市へ移動してくる労働者に対する住宅の供給が大きな問題となっている。

## (2) 人口構造と出生率

### ①ベトナムの人口構造

人口構造はまだ若い国であるということが出来る。人口ピラミッドから見ても、これから人口ボーナスの時期を迎える。表2-3に見るように、ベトナム政府の予測では、2000年以降の人口増加率の低下はきわめて緩慢なものとなる。これは、結果的に人口ボーナスを享受する期間が長くなることを意味する。

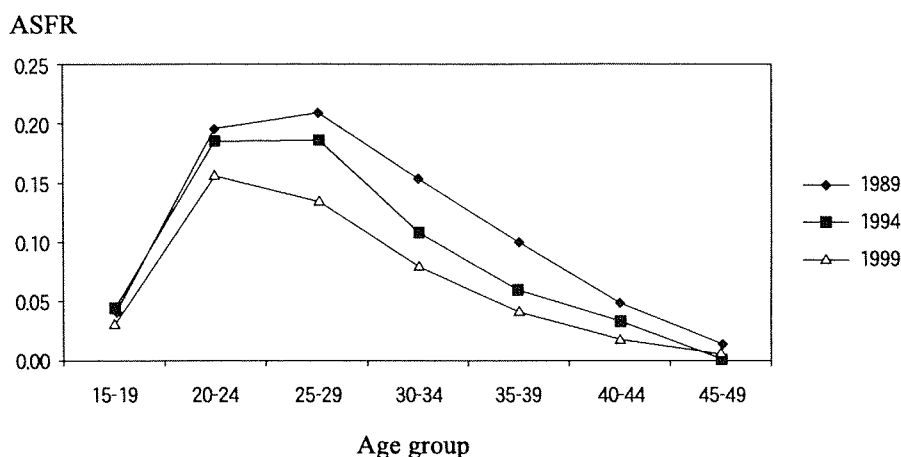
図2-1 ベトナムの人口ピラミッド



出所：GSO, *Results of Population Projections for Whole country, geographic Regions and 61 Provinces/ Cities Vietnam 1999-2024*, Statistical Publishing House, 2001.

年齢別出生率も順調に低下しており、年齢別の出生パターンは変化しないまま、出生率そのものが低下していることがわかる。

図2-2 年齢別出生率の推移1989、1994、1999



出所：図2-1と同じ。

## ②ベトナムの少数民族

またベトナムはキン（京）族がマジョリティで人口の80%以上を占めるが、数多くの少数民族を抱えている。キン族を含め統計に出ているだけで53の民族がいる。このほとんどが、交通の便の悪い、山岳地帯に居住しており、この民族の多様性が、地理的なアクセスの困難さとあいまって、地域間格差を拡大している。ベトナム政府もこの格差の解消に努力しているが、その解消は容易ではない。

## (3) 労働力の構造と特徴（就業、失業）

ベトナムの場合、労働力人口は男性の場合15～60歳、女性の場合15～55歳と年齢で規定される。したがって、労働力人口比率は総人口に対する同年齢層の人口の割合ということである。全国的に見ると、労働力人口比率は約49%であり、未熟練労働力の比率が88%以上と非常に高いのが特徴的である。高等教育修了者の比率はわずかに1998年で3%程度であり、労働力の質の向上が求められている（表2-7）。

また失業者に対する統計が存在するのは都市部のみである。ベトナムの所得水準では長期間全く就業しないということはほとんど許されないのでその長期失業率は1.14%にとどまっているが、失業率は6.28%に上り、実際上の不完全就業はもっと多いと予測される（表2-7）。

また農村の就業状態は1日の労働時間のうち、どれだけの割合で労働したかという基準で測られる。表2-7に不完全就業とあるのは、すべての労働時間を働いた場合を100として、実際の労働時間（割合）の差を%表示したものである。これらの指標がどのように実態を反映させているかを考えることは難しいが、ベトナム政府も労働統計改善の必要性を認めており、その改善を図ろうとしている。

表2-6 民族別人口

民族	全国	%	男性	女性
キン族	65,795,718	86.207	32,231,147	33,564,571
Tay	1,477,514	1.936	736,897	740,617
Thai	1,328,725	1.741	663,985	664,740
Hoa	862,371	1.130	433,676	428,695
Kho-me	1,055,174	1.383	511,328	543,846
Muong	1,137,515	1.490	561,929	575,586
Nung	856,412	1.122	428,954	427,458
Hmong	787,604	1.032	393,743	393,861
Dao	620,538	0.813	311,429	309,109
Gia rai	317,557	0.416	155,400	162,157
Ngai	4,841	0.006	2,241	2,600
E de	270,348	0.354	133,232	137,116
Ba na	174,456	0.229	87,069	87,387
Xo dang	127,148	0.167	63,255	63,893
San Chay	147,315	0.193	74,158	73,157
Co-ho	128,723	0.169	63,215	65,508
Cham	132,873	0.174	65,941	66,932
San Diu	126,237	0.165	64,023	62,214
Hre	113,111	0.148	55,851	57,260
Mnong	92,451	0.121	45,133	47,318
Ra-glai	96,931	0.127	47,386	49,545
Xtieng	66,788	0.088	32,341	34,447
Bru Van Kieu	55,559	0.073	28,095	27,464
Tho	68,394	0.090	34,049	34,345
Glai	49,098	0.064	24,812	24,286
Co tu	50,458	0.066	25,565	24,893
Gle Trieng	30,243	0.040	14,946	15,297
Ma	33,338	0.044	16,274	17,064
Kho mu	56,542	0.074	28,379	28,163
Co	27,766	0.036	14,239	13,527
Tai oi	34,960	0.046	17,527	17,433
Cho ro	22,567	0.030	11,023	11,544
Khang	10,272	0.013	5,159	5,113
Xinh mun	18,018	0.024	8,966	9,052
Ha Nhi	17,535	0.023	8,838	8,697
Chu-ru	14,978	0.020	7,271	7,707
Lao	11,611	0.015	5,901	5,710
Lachi	10,765	0.014	5,329	5,436
Laha	5,686	0.007	2,784	2,902
Phu La	9,046	0.012	4,513	4,533
La Hu	6,874	0.009	3,518	3,356
Lu	4,964	0.007	2,544	2,420
LoLo	3,307	0.004	1,582	1,725
Chut	3,829	0.005	1,976	1,853
Mang	2,663	0.003	1,336	1,327
Pa Then	5,569	0.007	2,791	2,778
Co Lao	1,865	0.002	951	914
Cong	1,676	0.002	835	841
Bo Y	1,864	0.002	943	921
Si La	840	0.001	425	415
Pu Peo	705	0.001	346	359
Brau	313	0.000	155	158
O Du	301	0.000	175	126
Ro Mam	352	0.000	184	168
外国人	39,532	0.052	24,692	14,840
区分不明	1,333	0.002	661	672
合計	76,323,173	100.000	37,469,117	38,854,056

表2-7 労働力人口比率、未熟練労働者比率、高等教育修了者比率、失業者比率、不完全就業者比率

	労働力人口 比率 (%)		未熟練 労働者 比率 (%)		高等教育修了者 比率 1,000人当たり		長期失業 (%)	不完全就業 (%)
	1996	1998	1996	1998	1996	1998	1998	1998
全国	48.8	48.6	89.2	88.2	26	30	1.14	25.2
ハノイ市	50.1	47.8	64.2	58.9	138	183	3.37	13.9
ホーチミン市	48.6	46.7	79.3	70.9	68	93	3.18	9.5
紅(ホン)河デルタ	51.3	50.8	85.3	84.0	40	48	0.95	33.6
北東部	50.7	50.8	90.2	89.9	17	19	0.78	22.0
北西部	49.0	49.2	93.2	89.4	13	20	0.77	14.9
北部中央海岸	46.7	45.6	91.6	91.1	18	19	0.72	31.1
南部中央海岸	49.0	48.8	89.2	89.5	27	29	1.39	27.1
中央高地	44.0	43.1	91.5	88.7	17	24	0.82	18.1
南東部	47.8	46.9	84.9	81.6	42	53	2.04	15.0
メコンデルタ	48.1	48.8	93.0	92.9	13	16	1.18	24.9

出所：National Center for Social Sciences and Humanities, *National Human Development Report 2001*, National Political Publishing House, 2001.

表2-8 都市の生産年齢人口に占める失業率 (%)

	1996	1998	1999	2000	2001
全国	5.88	6.85	7.40	6.44	6.28
ハノイ市	7.71	9.09	10.31	7.95	7.39
ホーチミン市	5.68	6.76	7.07	6.48	6.04
紅(ホン)河デルタ	7.57	8.25	9.34	7.34	7.07
北東部	6.42	6.60	8.72	6.49	6.73
北西部	4.51	5.92	6.85	6.02	5.62
北部中央海岸	6.96	7.26	8.62	6.87	6.72
南部中央海岸	5.57	6.67	7.07	6.31	6.16
中央高地	4.24	5.88	5.95	5.16	5.55
南東部	5.43	6.44	6.52	6.20	5.92
メコンデルタ	4.73	6.35	6.53	6.15	6.08

出所：GSO, *Statistical Year Book 2001*, GSO 2002.

表2-9 農村地域における就労時間 (%)

	1996	1998	1999	2000	2001
全国	72.11	71.13	73.49	73.86	74.37
紅(ホン)河デルタ	75.69	72.51	73.98	74.98	75.63
北東部	79.01	67.19	71.40	72.67	73.13
北西部		66.46	72.62	73.23	72.83
北部中央海岸	73.35	69.20	72.28	71.78	72.80
南部中央海岸	70.69	72.56	74.02	73.50	74.74
中央高地	74.98	77.23	78.65	76.74	77.16
南東部	61.76	74.55	76.20	76.44	76.50
メコンデルタ	68.16	71.40	73.16	73.10	73.39

出所：GSO, *Statistical Year Book 2001*, GSO 2002.

#### (4) ベトナムの雇用状況

ベトナムの場合、最も労働力人口を雇用しているのは、農民や家族商店といった個人所有の経済主体であることがわかる。家族労働の場合、経済的な生産性よりも、いわゆる食べていけることが重視されるであろうことは容易に想像できる。したがって、これらの労働力は潜在的に雇用労働者となりうるとはいつても労働政策の対象とはしにくい。本当の意味で雇用労働者と呼べる、いわゆる勤め人はその労働力人口の11%である。その中で、公有は9%を占め、82%のシェアを持っている（表2-10、表2-11、表2-12）。

一般に、国有や集団所有の効率性が低いと考えられている中で、ベトナムの場合、民間資本の効率性とあまり変わらない。外資が高いことは当然としても、この民間資本と公有との効率性の格差がないということは何を意味しているのだろうか。

1つの仮説は、実際上の運営が民間も国有（営）をはじめとする公有も変わらないということである。事実、国有（営）企業からの収入は通常の歳入の42%を占め最も大きな収入となっている（表2-13）。同時に、雇用労働者の82%を占めるということは、雇用対策の意味でも国有（営）企業が果たしている役割は非常に大きいということである。

表2-10 所有形態別GNP、就業者数

	所有形態別GNP		効率性*	所有形態別就業	
	1999年 (%)	1996-99 増加率 (%)		1999年 (%)	1996-99 増加率 (%)
GDP全体	100.0	7.0	1.00	100.0	3.4
公有(国有・集団所有)	49.4	6.9	5.49	9.0	1.5
民間(合計)	40.5	5.1	0.45	90.4	3.4
家族・農民	33.2	4.9	0.37	89.0	3.3
民間	7.3	9.7	5.21	1.4	12.1
外資	10.2	18.1	17.00	0.6	38.5

\* GDPを就業者比率で除したもの。したがって、所有形態別の労働者1人当たりの能率性（GDP生産比率）が求められる。

出所：GSO, *Statistical Year Book 2001*, GSO 2002.

表2-11 所有形態別就業者数

	合計	国有		その他	
1990	29,412.3	3,415.6	11.6%	25,996.7	88.4%
1995	33,030.6	3,053.1	9.2%	29,977.5	90.8%
2000	36,701.8	3,501.0	9.5%	33,200.8	90.5%

出所：GSO, *Statistical Year Book 2001*, GSO 2002.

表2-12 所有形態別GDP生産高（現行価格）

	1995		1998		2000		2001	
	生産高	割合	生産高	割合	生産高	割合	生産高	割合
国有	91,977	39.8%	144,407	39.8%	170,141	40.0%	186,958	38.4%
集団有	23,020	10.0%	32,131	8.9%	37,907	8.9%	39,763	8.2%
民間	7,139	3.1%	12,351	3.4%	14,943	3.5%	18,256	3.8%
家族経営	82,447	35.7%	122,112	33.6%	124,705	29.3%	155,655	32.0%
混合	9,881	4.3%	13,802	3.8%	17,324	4.1%	20,337	4.2%
外資	14,428	6.2%	36,214	10.0%	58,626	13.8%	63,524	13.1%
単純合計	230,887	100.0%	363,015	100.0%	425,646	100.0%	486,494	100.0%
合計	228,892		361,017		441,646		484,493	

\* 単純合計と合計の数字が一致しない。表2-14でも経済活動分野別就業者数も単純合計と合計の数字が一致しないので、複数の仕事に従事している労働者の数が少なからずいることを示している可能性がある。

出所：GSO, *Statistical Year Book 2001*, GSO 2002.

表2-13 2002年国家予算および2000年決算（単位10億ドン）

	2000決算		2002予算	
	金額	割合	金額	割合
国内からの収入	46,233		54,750	
国有（営）企業からの収入	19,692	42.59%	24,600	44.93%
外資からの収入	4,735	10.24%	6,400	11.69%
非国営部門からの	5,802	12.55%	7,400	13.52%
農地税	1,776	3.84%	520	0.95%
所得税	1,831	3.96%	1,975	3.61%
許認可税	934	2.02%	1,145	2.09%
宝くじからの収入	1,969	4.26%	2,700	4.93%
ガソリン税	2,192	4.74%	2,920	5.33%
その他代金	2,713	5.87%	3,065	5.60%
土地家屋税	2,823	6.11%	2,825	5.16%
その他収入	1,766	3.82%	1,200	2.19%
石油収入	23,534		20,700	
関税	18,954		27,750	
海外からの援助	2,028		2,000	
総計	90,750		105,201	

出所：Ministry of Finance, *State Budget Final Account for 2000 & Plan for 2002*, Financial Publishing House, 2002.

#### (5) 経済分野別就業者数

経済分野別就業者数は表2-14のとおりである。実数では農業・鉱業などの労働者人口は増え続けているが、その割合は低下してきており、雇用吸収の場としてほぼ飽和しており、新たな雇用機会を第一次産業で見つけるのは難しい現状を示している。



表2-14 経済活動分野別就業者数

	1990		1995		2000	
	実数 (1,000人)	%	実数 (1,000人)	%	実数 (1,000人)	%
農業	21,189.8	67.48%	23,071.9	65.87%	24,325.5	62.68%
漁業	286.3	0.91%	462.9	1.32%	719.4	1.85%
鉱業および石材	264.2	0.84%	242.0	0.69%	219.3	0.57%
製造業	2,293.7	7.30%	2,643.3	7.55%	3,207.8	8.27%
電気、ガス、水道	75.4	0.24%	77.7	0.22%	79.5	0.20%
建設	672.4	2.14%	792.7	2.26%	938.8	2.42%
卸業、小売、貿易、自動車・オートバイ 修理、および個人および家庭用品雑貨	1,373.3	4.37%	1,936.5	5.53%	2,714.4	6.99%
ホテル・レストラン	401.2	1.28%	522.4	1.49%	678.6	1.75%
運輸、倉庫、通信	625.6	1.99%	761.2	2.17%	939.2	2.42%
金融業	68.4	0.22%	67.9	0.19%	66.5	0.17%
科学・技術	40.8	0.13%	37.1	0.11%	33.7	0.09%
不動産	35.0	0.11%	62.6	0.18%	111.9	0.29%
行政ならびに防衛	789.5	2.51%	842.5	2.41%	919.9	2.37%
教育訓練	753.7	2.40%	844.6	2.41%	941.0	2.42%
保健・社会活動	216.8	0.69%	234.4	0.67%	250.9	0.65%
文化、芸能、スポーツ	54.2	0.17%	63.3	0.18%	73.1	0.19%
党および会員組織	80.4	0.26%	107.3	0.31%	145.0	0.37%
コミュニティ、社会、および個人に対 するサービス活動	137.2	0.44%	197.3	0.56%	373.6	0.96%
個人の家庭に雇用されている者	52.8	0.17%	61.4	0.18%	71.9	0.19%
分類不能	1.6	0.01%	1.6	0.00%	1.8	0.00%
単純合計	31,402.3		35,025.6		38,811.8	
合計	29,412.3		33,030.6		36,701.8	
(内) 国営部門			3,053.1		3,501.0	

出所：GSO, *Statistical Year Book 2001*, GSO 2002.

## 2. 人間資源の現状

ここで人間資源の現状を見てみよう。表2-15に見るように識字率は90%を超える高い水準を誇っている。1人当たりGDPもPPPでハノイ市では1万USドルを超え、ホーチミン市のそれは1万4,000USドルを超えている。ハノイ市やホーチミン市は最も低い北西部の約20倍ほどの水準を示しているのである。

また、この識字率の水準は東南アジアで比較すると、経済成長の割には高い水準となっている。これは共産主義政権がもたらした社会開発の成果といえるだろう。ただ、労働者に占める高等教育を受けた者の割合は非常に低い。同じソ連邦型の共産主義の影響を受けたとはいっても、カザフスタンやウズベキスタンとの大きな違いになっている。

## (1) 基本指標

表2-15 地域別就学率、成人識字率、1人当たりGDP

	就学率 (%) 1999	成人識字率 (%) 1999	1人当たりGDP 購買力平価 (PPP) (USドル)
全国	69.8	90.3	1,860
ハノイ市	70.5	96.9	10,071
ホーチミン市	77.1	94.0	14,622
紅(ホン)河デルタ	79.3	94.5	1,616
北東部	70.2	89.3	941
北西部	59.9	73.3	695
北部中央海岸	75.2	91.3	939
南部中央海岸	72.8	90.6	1,238
中央高地	65.2	83.0	1,102
南東部	69.5	92.1	3,809
メコンデルタ	59.6	88.1	1,496

出所：National Center for Social Sciences and Humanities, *National Human Development Report 2001*, National Political Publishing House, 2001.

ベトナム政府には、5カ年計画ならびに10カ年戦略目標というものが存在している(表2-16)。それによれば初級中等学校就学率を2010年までに100%にするという目標を立てている。現状は74%程度であり、中学校レベルでの教育のより一層の充実が求められている。同時に輸出を増加させることで、雇用を創出し、さらに熟練労働力を増加させることをうたっている。

表2-16 5カ年計画ならびに10カ年戦略目標

	2000	2005	2010
経済成長率 (%/年)	6.7	7.5	7.2
GDP に占める農業の割合 (%)	24.3	20-21	16-17
GDP に占める工業の割合 (%)	36.6	28-39	40-41
GDP に占めるサービス業の割合 (%)	39.1	41-42	42-43
国内貯蓄率 (GDP比%)	27	29-30	30
輸出 (GDP比%)	48	72	95
年間雇用創出 (百万人)	1.2	1.5	-
都市の失業率 (%)	6.4	5.4	<5
農村の不完全就業率 (%)	26.2	20	15-20
熟練労働力比率 (%)	20	30	40
貧困比率<国家の定める貧困線以下> (%)	17	10	5
出生時平均余命 (年)	68	70	71
初級中等学校就学率 (%)	74	80	100
栄養不良児童 (%)	33-34	22-25	20
5歳以下死亡率 (‰)	42	35	32
年間人口増加率 (%)	1.4	1.22	1.1-1.2
農村における安全な水の利用率 (%)	44	60	-

出所：National Center for Social Sciences and Humanities, *National Human Development Report 2001*, National Political Publishing House, 2001.

## (2) 労働者の最終学歴

労働者の教育水準を見てもかなりの地域格差があることがわかる。中等教育修了者は、わずかに17%程度である。

表2-17 労働者の教育水準 (％)

	非識字	小学校中退	小学校終了	下級中学校終了	中等教育終了
全国	3.82	16.68	32.29	29.95	17.27
女性	4.92	18.08	32.04	28.99	15.97
紅（ホン）河デルタ	0.71	6.37	20.69	48.74	23.46
北東部	7.37	14.77	28.04	33.65	16.18
北西部	23.46	22.47	29.34	15.96	8.76
北部中央海岸	2.29	10.37	28.68	40.61	18.06
南部中央海岸	2.97	18.90	39.74	24.02	14.38
中央高地	5.60	17.44	33.83	23.81	19.31
南東部	1.98	15.61	37.48	21.64	22.41
メコンデルタ	4.41	30.68	42.71	13.13	9.07

出所：National Political Publishers, *Vietnam Economy in 2001*, 2001.

## (3) 教育制度

ベトナムの教育制度は小学校5年、初級中等学校4年、上級中等学校3年の普通教育と、その後、全国統一試験によって選抜される国家試験を経て、大学（4～6年）、短大3年、その後、修士課程2年、博士課程2年から4年の高等教育に分けられる。

職業訓練教育は、下級中等学校を終了後、1～2年の中等技術専門学校、長期職業訓練（1年以上）、1年未満、3～6カ月の短期職業訓練に分けられる（図2-3）。

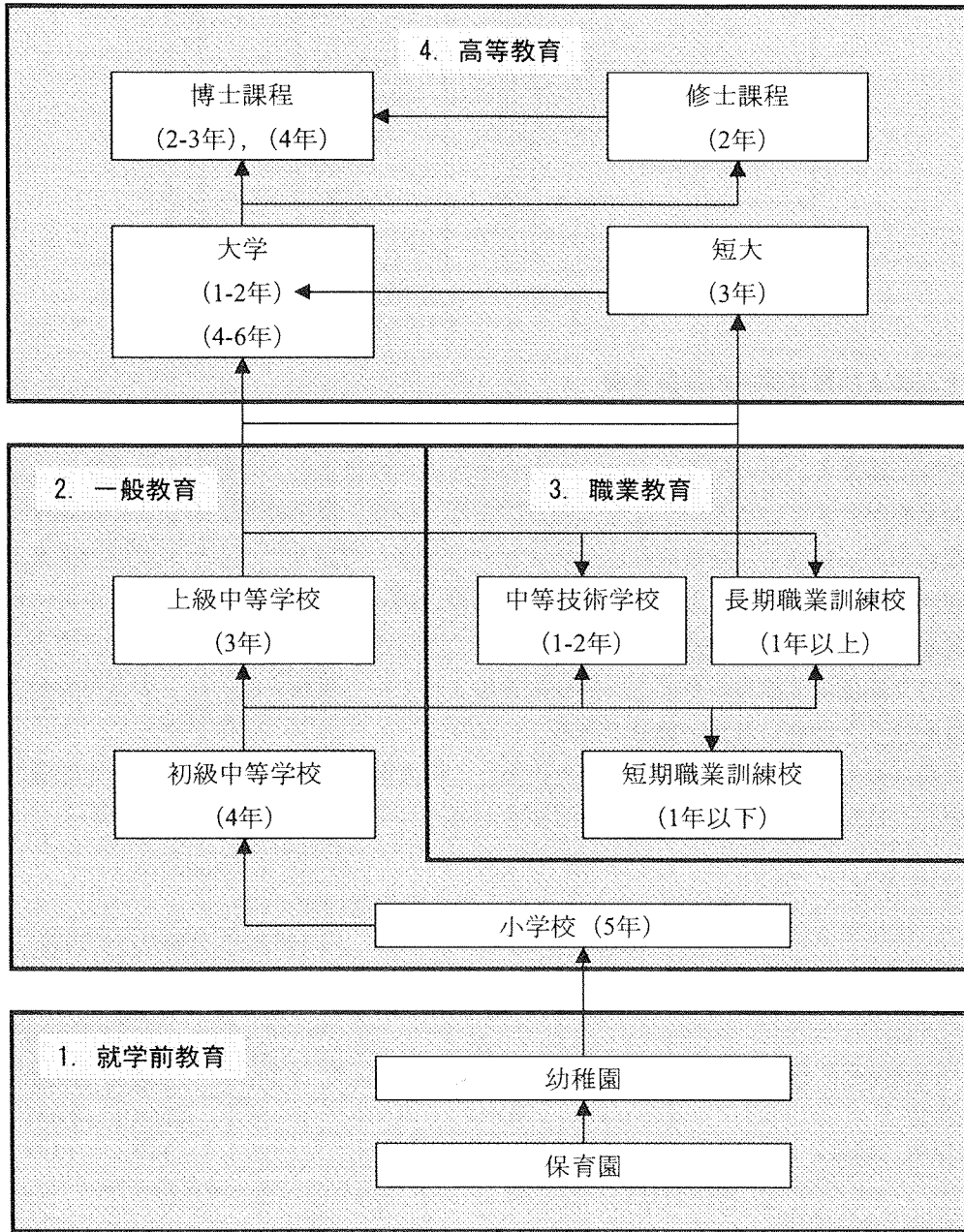
現在、問題となっているのがベトナムの民族別格差である。ベトナム政府による重点的な努力で、かなり改善されてはきているものの、少数民族が暮らしているのが山岳地域や遠隔地域であることもあいまって、キン族と少数民族の就学率格差はまだかなり大きい（表2-18）。

表2-18 就学率—民族別格差 (％)

	1992-93		1997-98	
	キン族	少数民族	キン族	少数民族
小学校	90.6	63.8	93.3	82.2
初等中学校	33.6	6.6	66.2	36.5
上級中学校	7.9	2.1	31.9	8.1
高等教育	3.2	0.8	10.5	1.4

出所：Vietnam Living Standard Surveys 1992/1993 and 1997/1998.

図2-3 教育制度



これに対し、男女格差はほとんどないといってよい。儒教文化圏であるが女性の社会進出には目覚ましいものがある。ベトナムは実はあまり集団主義的ではないといわれる。水を巡る農業における共同作業から、ある程度のまとまりで行動するものの、基本的には他の東南アジアと同じく二者関係が強く、干渉を嫌う。したがって、“王法も村までは入らず、村の法も家までは入らず、家の中では女性が主人である”、という言葉があるという。文化的に女性が重要視される基盤があったところに、共産主義のもと平等が推し進められた結果、このような高いレベルでの男女平等を達成していると考えることができる。

表2-19 就学率 男女別格差 (%)

		1992-93	1997-98
小学校	男性	49.8	50.4
	女性	50.2	49.6
初等中学校	男性	51.8	49.7
	女性	49.2	50.3
上級中学校	男性	57.9	52.3
	女性	42.1	47.7
大学・短大	男性	59.0	56.3
	女性	41.0	43.5

出所：Vietnam Living Standard Surveys 1992/1993 and 1997/1998.

#### (4) ベトナムの人間資源開発の国際比較

ベトナムの人間開発指数は162カ国中101位(1999)である。現時点でそれほど高いとはいえないが、識字率が90%を超えているということは、少なくとも国民のほとんどが読み書きをすることができ、社会開発の基礎ができているということである。また、通常、経済成長とかなりの相関を示す、乳児死亡率の改善や人口転換も、経済成長以上のスピードで進んでおり、ベトナム政府の政策が社会開発の分野で適切にとられていることを示している。ただ、国土に比べて高い人口密度を持つ同国が今後一層の発展を果たすためには製造業への移行が必要であるが、隣国に中国という世界最大の人口大国を抱え、そこで安価な労働力が事実上、無制限供給されている現状では、ベトナムが労働力供給の面で比較優位を持つとはいいがたい部分がある。

中国との関係のもとで、ベトナムが労働力の面、人間資源開発の面でどのような比較優位性を提示し得るのか、これからの大きな課題となってくるだろう。

表2-20 ベトナムの人間資源開発1992-1999

	1992	1993	1994	1995	1997	1998	1999
出生時平均余命	65.2	65.5	66.0	66.4	67.4	67.8	67.8
成人識字率 (%)	91.9	92.5	93.0	93.7	91.9	92.9	93.1
合計就学率 (%)	49	51	55	55	62	63	67
1人当たり実質GNP (PPP) US\$	1,010	1,040	1,208	1,236	1,630	1,689	1,860
人間開発指数	0.611	0.618	0.634	0.639	0.666	0.671	0.682
人間開発指数 (順位)	120	121	121	122	110	108	101

出所：National Center for Social Sciences and Humanities, *National Human Development Report 2001*, National Political Publishing House, 2001.

表2-21 人間資源開発順位（1999年162カ国中）

	HDI順位	平均余命	識字率 (%)	合計就学率 (%)	1人当たり実質 GNP (PPP) USドル	HDI
日本	9	80.8	99.0	82	24,898	0.928
香港	24	79.4	93.3	63	22,909	0.880
シンガポール	26	77.4	92.1	75	20,767	0.876
マレーシア	56	72.2	87.0	66	8,209	0.774
タイ	66	69.9	95.3	60	6,132	0.757
フィリピン	70	69.0	95.1	82	3,805	0.749
中華人民共和国	87	70.2	93.5	73	3,617	0.718
ベトナム	101	67.8	93.1	67	1,860	0.682
インドネシア	102	65.8	86.3	65	2,857	0.677
インド	115	62.9	56.5	56	2,248	0.571
ミャンマー	118	56.0	84.4	55	1,027	0.551
カンボジア	121	56.4	68.2	62	1,361	0.541
ラオス	131	53.1	47.3	58	1,471	0.476

出所：UNDP, *Human Development Report 2001*, UNDP.

### 3. ベトナムの労働市場

#### (1) 労働需給

ベトナムの労働市場を概観しておこう。直接投資をする側からいけばベトナムには豊富な過剰労働が存在するが、それはベトナムにとっては、とりもなおさず失業ないしは低位就業が深刻であることを意味している。加えて、労働市場に毎年140万人の新規参入があるといわれており、新規参入者を中心にいかに雇用機会を提供するかがベトナムの経済発展の主要な課題の1つとなっている。

確かに農林業は全雇用者の66.3%を吸収する最大の産業であるが、農業の雇用吸収はすでに限界に達しており、また工業化という観点からも非農業部門における雇用吸収が必要となってくる。過去10年間の就業人口増加率（表2-22）で見ると、市場経済化（ドイモイ）の進展により卸売・小売業、そしてホテル・レストラン従事者が急増している。また経済発展を牽引する役割を担わされている製造業もある程度の増加を見せている。

この国の経済を活性化させてきた主役は外資の流入であることは否定できない。国営企業改革で、国営企業がその数を減らしていく中、外国企業は着実に増加している（表2-23）。しかし、払込額で見た外資導入は1996年をピークとして減少しつつある。1997年の通貨危機の影響もあろうが、直接投資の流入がASEAN諸国すべてで減少している現状は、経済発展の著しい中国が海外資本を吸収した結果であることには留意する必要がある。すなわち、ベトナム経済の今後は、中国という外生的要因に大きく影響を受けることになる。

表2-22 産業別就業人口の変化 (1,000人)

	1990	1995	2000	2000/1990 増加率
雇用者数	29412.3	33030.6	36701.8	24.78%
主要産業				
農林業	21189.8	23071.9	24325.5	14.8%
製造業	2293.7	2643.3	3207.8	39.8%
建設業	672.4	792.7	938.8	39.6%
卸売・小売業	1373.3	1936.5	2714.4	97.6%
ホテル・レストラン	401.2	522.4	678.6	69.1%
運輸	625.6	761.2	929.2	48.5%
教育	753.7	844.6	941.0	24.9%

公的部門

	1995	2000
雇用者数	3053.1	3419.7
主要産業別		
農林業	282.2	213.6
製造業	599.0	698.3
建設業	296.5	369.9
卸売・小売業	198.4	171.7
ホテル・レストラン	34.6	28.2
運輸	194.9	208.1
公務員	204.1	236.4
教育	710.7	861.8

出所：Socialist Republics of Vietnam, Statistical Publishing House, *Statistical Yearbook*, 2001.

表2-23 企業数の推移

	1997	1998	1999	2000
国内企業	617,139	592,067	617,239	653,905
国営企業	1,843	1,821	1,786	1,633
非国営部門	615,296	590,246	615,453	652,272
民間部門	na	4,347	4,181	4,193
家内部門	na	583,352	608,314	644,113
外国企業	666	881	959	1,063

出所：表2-22と同じ

我々が聞き取りをしたある日系企業（ハイテク）の工場長は、「賃金水準でいえばベトナムと中国は同水準か、もしくはベトナムの方が多少低廉であろう。しかし国内市場がないことに加えて、中国では部品が国内で確保できるがベトナムでは輸入に頼らざるをえない。さらに製品市場についても、中国ではある程度の市場が国内にあるのに対して、ベトナムでは海外市場に依存しなくてはならない。したがって製品コストという観点でいえば、中国に比較優位があるといわざるをえない」と指摘している。こうした現状から、ベトナムの工業化の将来は必ずしも楽観できない。したがってベトナムの産業戦略としては、付加価値生産性の低い川下の組み立て産業から、高付加価値の産業への転換が求められることになろう。幸いにベトナムには、教育水準が高く、また勤勉な労働者が多くいることか



ら、この転換は決して不可能なことではないと考えられる。

## (2) ベトナムの主導的産業

ベトナムは、他のASEAN諸国と比較して過剰労働を十分に持っており、また東南アジアでは唯一儒教の影響を受けた社会ということもあり、比較的勤勉な労働者に恵まれている。したがってASEANの先発国であるタイやマレーシアの工業化戦略に沿って労働集約的川下産業の育成による経済発展戦略が適切となろう。タイの輸出構造を見ても、1985年のプラザ合意以降は、繊維に加えて電気・電子製品が2大輸出品目となっている。すなわち、同じ労働集約型産業でもローテク（縫製など）からハイテク（電気・電子）へのシフトが見られている。マレーシアでは、この移行がさらに顕著に観察されている。ベトナムにとっても、産業の高度化を図るうえで不可欠となる産業の推移といえよう。

確かに現状では、縫製業はベトナムの重要な輸出産業である。2000年の輸出額でいえば、縫製製品の輸出額は第1位の19億ドルであり、海産物14.8億ドル、履物の14.6億ドルと続いている。縫製業はきわめて労働集約的産業であり、勤勉で低賃金の労働力に恵まれたベトナムでは国際競争力を享受できる産業の1つである。しかし、その川中・川上産業である織布そして紡糸部門（国有企業があるが、その生産設備は老朽化している）は欠如したままであるために、付加価値獲得能力には難があるといわざるをえない。

ベトナムはASEAN諸国と比較しても相対的に優秀な労働力に恵まれていることから、将来において縫製業に代わりうる産業として、労働集約的ではあるものの技術集約的でもある電気・電子産業は有望と考えられる。特にタイやマレーシアに進出していた電気・電子産業の多国籍企業は、そこでの実質賃金の上昇から生産拠点を低賃金国に移転しつつある。ベトナムは、中国との直接投資獲得競争の中で電気・電子部門の育成を志向していかなくてはならない。これは単に電気・電子部門の育成にとどまらず、今後、ベトナムが産業構造を高度化していくための試金石となる作業でもある。

表2-24 直接投資の流入

	プロジェクト件数	承認額 (100万ドル)	払込額 (100万ドル)
1988	37	371.8	288.4
1989	68	582.5	311.5
1990	108	839.0	407.5
1991	151	1,322.3	663.6
1992	197	2,165.0	1,418.0
1993	269	2,900.0	1,468.5
1994	343	3,765.6	1,729.9
1995	370	6,530.8	2,986.6
1996	325	8,497.3	2,940.8
1997	345	4,649.1	2,334.4
1998	275	3,897.0	1,805.6
1999	311	1,568.0	693.3
2000	371	2,012.4	1,525.6
2001	502	2,503.0	1,044.1

出所：表2-22と同じ

# 第3章 ベトナムにおける労務管理・国内労働市場の現状－求められる労務管理の高度化－

## 1. 問題意識

アジアの開発途上国における機械工業の熟練労働について、尾高煌之助は『アジアの熟練』（アジア経済研究所、1989年）の中で、「熟練労働力の最大の問題は、生産労働者個々の技能水準の上昇よりは、むしろ自主的で意欲的な仕事集団をいかに創出し維持するかという点にこそあるのではないか。つまり、作業者の技能そのものの改善も重要だが、それと同時に（あるいはそれ以上に）、労働意欲の発揚、仕事人としての意識向上、生産活動をめぐる即物的知識の増大などをはじめとする職場運営と管理の問題が問われているのではないか」と指摘し、適切な労務管理技法の発見と実施が重要であるという作業仮説を提示している。

尾高仮説は熟練工が要請される機械工業を対象としているが、我々は、この仮説が縫製業に代表されるローテク産業から電気・電子産業に代表されるハイテク産業への産業転換に際しても重要な意味を持つと考える。

企業組織は、その企業の置かれた外的環境や企業の採用する技術特性を外生的変数として最適な組織形態を模索していくという意味において、オープン・システムである。とすれば、尾高仮説の妥当性ないしは重要性は、企業の生産技術特性によっても異なると考えられる。小池和男の「ふだんの作業（usual operation）」と「ふだんと違った作業（unusual operation）」という概念を利用して、ローテクとハイテク産業を比較しておこう。前者は、決まりきった、繰り返しの単調な作業で、ほとんど技能を必要としない作業である。これに対して後者は生産における変化と異常を処理する作業であり、技能・熟練を必要とする。換言すれば、規格化された繰り返しの多い経常的（ルーチン）業務と判断を伴う業務という対比ともいえよう。

縫製業などのローテク産業の製造工程の現場では「ふだんと違った作業」はほとんど要請されないことから、労働投入（努力）の評価も比較的容易である。そのために、労働誘因として出来高給が採用されることが多いし、現に、本稿で対象とするローテク産業では出来高給が採用されていた。これに対して電気・電子産業では「ふだんとは違った作業」ないしはルーティン化されにくい作業が必要となり、また製品の質が問題となることから、出来高給が採用されることはない。さらに「ふだんの作業」でも、手先の微妙な感覚が製品の出来具合を左右することの多い電気・電子産業の作業は、縫

製工場のように労働生産性に焦点を当てる労務管理には馴染まないであろう。したがって作業の標準化が困難となる電機・電子部品産業では、よほどの単純組み立て工程以外では出来高給制度は採用されることはない。このことは、ローテクとハイテク産業とでは異なる労務管理が求められることを意味している。

我々は尾高の主張に依拠して、ローテク企業とハイテク企業の労務管理の比較をしていく。そこから得られる帰結は、今後、ベトナムが産業の高度化を通じて雇用吸収を図るうえで求められる経営手法を抽出することになる。

## 2. 調査対象企業

ローテク企業としてハノイ市と南部ドンナイ省から縫製工場と製靴工場をそれぞれ1社ずつ計4社、そしてハイテク企業としてハノイ（High-tech Industrial Park）のテレビ・ブラウン管企業とドンナイ省の日系企業に対して経営者および製造工程従事者（429人）を対象とした実態調査を行った。

ここで対象とした労働者は、ベトナムの労働市場においては、海外、特に日本や韓国への出稼ぎ・研修にでかける労働者とほぼ同じ性質を持つグループに属すると考える。したがって、工場調査ではあるが、出稼ぎ労働者にまつわる労働者、そして彼らの直面する労働市場の環境を抽出することになる。

我々が調査対象としたのは、表3-1に示される企業である。北部と南部で、それぞれローテク2社とハイテク1社の計6社が選択された。そして表に示される人数の労働者、合計429人について聞き取り調査がなされた。調査を行うに当たって南北の差異にも分析の視座に加える予定であったが、後述のように南部の企業でも過半数が北部出身者であることから、南北の差については言及することなくローテクとハイテクの差異に焦点を当てることにする。

表3-1 調査企業

ローテク企業			サンプル数 (人)
A社	Hanoi	縫製業 韓国系	70
B社	Hanoi	製靴 従業員持ち株式会社 700人	73
C社	Dong Nai	縫製 従業員持ち株式会社	70
D社	Dong Nai	製靴 国営企業 1,100人	71
ハイテク企業			
OH社	Hanoi	テレビ・ブラウン管 韓国企業との合弁	70
F社	Dong Nai	プリント基板 日系	74

表3-2 賃金関数

ローテク企業		
A社	0.269** ED + 0.167 LS - 0.084 Gen (2.252) (1.403) (-0.736)	R <sup>2</sup> =0.136 F=3.473**
B社	-0.033 ED + 0.605*** LS - 0.306 ***Gen (-0.369) (6.709) (-3.445)	R <sup>2</sup> =0.447 F=18.703***
C社	0.217** ED + 0.268*** LS - 0.429*** Gen (2.216) (2.674) (-4.349)	R <sup>2</sup> =0.377 F=13.527***
D社	0.142 ED + 0.331** LS - 0.219 * Gen (1.270) (2.977) (-1.955)	R <sup>2</sup> =0.155 F=4.723***
ハイテク企業		
OH社	0.710*** ED + 0.009 LS - 0.070 Gen (8.56) (0.097) (-0.818)	R <sup>2</sup> =0.512 F=23.120***
F社	0.176 ED + 0.325*** LS - 0.274** Gen (1.656) (3.083) (-2.565)	R <sup>2</sup> =0.195 F=6.787***

注：ED：学歴なし=1、小学校卒=2、中学校卒=3、高等学校卒=4、専門学校卒=5、大学卒=6  
LS：勤続期間（月）、Gen 性別ダミー 男子=0、女子=1

表3-2に、教育水準と勤続年数（月表示）そして性差を変数としたミンサー流の簡単な賃金関数が各社別に示されている。全体的には有意な関数が求められたが、有意な変数についての規則的な傾向は認められない。ハイテク企業でも、OH社では教育水準、そしてF社では勤続年数が有意な変数となっている。ただし、ほとんどの企業で性差が有意となっており、女子の給与が低くなっている。職種についてのデータが欠如しているので、性差そのものが有意かどうかについては、詳しい研究が必要となろう。

紙幅の都合で、ローテクからC社とD社そしてハイテク2社についてのみ紹介しておこう。

#### ①C縫製工場

1975年に国有企業として設立されているが、ドイモイによる国有企業改革により2001年には従業員持ち株式会社（工業省30%、労働者69%、その他1%）となっている。労働者が株を購入するために、3年間無利子で10年返済の融資も行った。7工場を所有しており、ドンナイ省には4工場がある。全従業員数は2,800人（女子比率82%）、マシン台数は2,200である。したがって1工場当たり400人平均となる。輸出先の中心（70～80%）は日本であり、1999年からは著名なU社向けの生産も行っている。

労働者の新規採用は、1) 労働省の労働紹介所が全雇用の2/3を占めている。その他に、2) 従業員の子供（ただし同一工場では働かない）、そして3) 近隣省や北部へ直接行って募集という手法でなされる。かつては工場の近郊で労働供給があったが、現在は、それが難しくなっているために募集範囲が拡大している。このことは、3年前には3～5%であった離職率が現在は10%となった離職率の変化にも現れている。

Dong Nai地域の製造工程従事者（半熟練）の賃金水準は月70～90ドルであり、ホーチミン市の90～100ドルと比べると低廉となっている。この工場では法定最低賃金の50万VND（ベトナムドン=34ドル）を最低賃金としているが、出来高給の採用により、現実には70～90ドルの給与が支払われている。また企業内に過剰雇用が生じたときでも解雇はせずに、労働時間の短縮で対応している。し

かし平均給与の7割は保障するようにしているために、法定最低賃金は支払われることになる。工場長によれば、高性能ミシンの導入や技能訓練により、過去10年間に労働生産性が2.5倍になっているという。

## ②D製靴工場

1984年に設立され、年間200万足、340～400万ドルの生産額がある。製品はすべて輸出されている。ただし、デザインに難点があるなど、品質面では高いものではない。国有企業ではあるが、政府の指導により、2003年には従業員持ち株式会社となる予定である。

従業員は1,100人で、その約8割が女子である。女子の既婚率は25%程度であり、結婚後も就業を継続するという。採用は、政府の職業紹介所や新聞を利用する。1カ月の試用期間（その間は最低賃金の7割を支払う）を経て、正規採用となる。採用条件としては学歴は問題としておらず、小学校卒以上で18歳以上を雇用している。

給与は出来高給ではあるが、法定最低賃金の月50万VNDを保証している。また個人の生産性に基づいて、3ランクに分けたボーナスが年1回支給されている。工場経営者によれば、この2つが労働者の動機づけを高めることになるという。離職率は15%と高いが、低下傾向にはある。

## ③OH社（Sai Dong High-tech Industrial Zone）

国有企業（H社）であったが、1993年に韓国のD社との合併となった。テレビのブラウン管が主たる製品である。D社が倒産したとき、分社化されたO社が業務を引き継いだことから大きな影響はなかったという。ブラウン管製造は、化学・機械加工・電気・電子という4つの工程があり、そこで要請される技能はブラウン管の製造にのみ特有なindustry specificなものとなる。したがって、他業種との汎用性は高くない。また、いうまでもなく、相対的に質よりも生産量が重視される縫製や製靴業とは異なり、品質がより重視されることになる。その結果、個々人が独立して作業を行う縫製・製靴業とは異なり、小集団体制がとられている。OH社では最低2人から最高10人までの小集団をKeeperと呼ばれる組長が管理している。

従業員規模は1,354人であるが、工場を拡大しており、さらに1,000人を追加雇用する予定である。1,354人中、生産部門では高卒が921名（うち430が女子）と技術専門学校が305人、残りの150人が管理部門にいる。1週間の訓練と2カ月の試用期間を経て、ほぼ全員が採用となる。初任給は12～13万VND（90ドル強）であり、縫製工場などの半熟練工の倍程度となっている。昇給は3種類あり、優秀な労働者（5%）は10%、普通（25%）が6%、そして残りの70%の労働者は3%の昇給となる。作業内容から出来高給は採用されていない。

契約期間は2年ごとの更新となるが、契約終了による解雇は1%程度の労働者に過ぎない。解雇についても労働組合に証拠を提出して組合の承認が必要となる。過剰人員が生じたときのレイオフは可能であるが、6カ月分の給与を解雇手当として支払う必要がある。

労務管理の問題について質問したところ、労務規律の遵守が指摘された。「従業員は高卒でかつ農村出身者が多いことから、規律が守れない」と工場長は言う。喫煙や時間概念、特に遅刻が問題であり、こうした労働者については昇給せずに契約期間の切れる2年後に契約更新をしないで解雇するとのことである。

④F社

1995年にライセンスを取得して1996年から生産開始した。主たる製品はプリント基板であり、製品はフィリピン、タイ、そして日本にすべて輸出されている。製造技術も、ブラウン管製造と同様のものである。製造部門では小集団活動がなされているが、検査部門では個人の仕事となる。しかし、縫製のような単純作業の繰り返しではなく、欠陥部分のチェックが重要な作業である。

従業員は2,132（うち女子労働は1,205人）であり、このうち製造工程従事者は1,809人である。採用は政府の職業紹介所（job promotion center：省政府所轄）から紹介される。例えば10人採用予定といえ、10人を紹介してくれる。そして採用した場合、1人当たり3.5ドルを紹介所に支払うことになる。

採用に際しては、まず筆記試験をして求職者を半分に絞った後に面接をする。2カ月の試用期間（月給は45ドルをVND換算）を経て、正規採用（月給は54ドル）となる。契約期間は1年であるが、雇用調整のために使うつもりはないという。離職率は1999年が3.27%、2000年が4.4%であったが、2001年はレイオフがあり22%となった。

### 3. 調査対象とした労働者の主要な属性

製造工程従事者への質問表調査の結果から、労働者の基本的属性を確認しておこう（表3-3）。性別で見ると、ローテクが女子労働集約的、そしてハイテクが男子労働集約的となっている。また平均年齢が25歳ということもあり、未婚比率が67.4%、特にローテクでは75.8%となっている。教育水準（表3-4）は、ローテク企業では中卒までと高卒以上が約半々であるのに対して、ハイテクでは全員が高卒以上となっている。ただし、ローテクとハイテクそれぞれにおいて、性別の教育水準の差はほとんど観察されない。

表3-3 サンプル労働者の基本的属性

	性別		合計
	男子	女子	
ローテク	59 (29.7%)	226 (79.3%)	285 (100.0%)
ハイテク	99 (68.8%)	45 (31.3%)	144 (100.0%)
合計	158 (36.8%)	271 (63.2%)	429 (100.0%)

		年齢	勤続期間（月）	給与（1,000VD）
ローテク	男子	25.81 (5.51)	31.39 (45.28)	693.32 (21.66)
	女子	24.00 (5.6)	24.46 (26.26)	557.50 (196.71)
ハイテク	男子	27.96 (3.24)	64.18 (20.78)	1522.20 (543.91)
	女子	27.29 (7.3)	57.24 (15.53)	1163.51 (398.99)
平均		25.51 (5.31)	38.20 (32.62)	862.33 (523.1)

	婚姻関係			合計
	既婚	独身	離婚・死別	
ローテク	67 (23.5%)	216 (75.8%)	2 (0.7%)	285 (10.0%)
ハイテク	71 (49.3%)	73 (50.7%)	0 (0.0%)	144 (100.0%)
平均	138 (32.2%)	289 (67.4%)	2 (0.2%)	429 (100.0%)

表3-4 教育水準（卒業基準）

	産 業		平 均
	ローテク	ハイテク	
なし	1 (0.4%)		1 (0.2%)
小学校	26 (9.1%)		26 (6.1%)
中学校	120 (42.1%)		120 (28.0%)
高校	119 (41.8%)	103 (71.5%)	222 (51.7%)
専門学校	14 (4.9%)	18 (12.5%)	32 (7.5%)
大学	3 (1.1%)	20 (13.9%)	23 (5.4%)
その他	2 (0.7%)	3 (2.1%)	5 (1.2%)
合 計	285 (100.0%)	144 (100.0%)	429 (100.0%)

ローテク企業における性別の教育水準（卒業基準）

	ローテク		平 均
	男子	女子	
なし		1 (0.4%)	1 (0.4%)
小学校	3 (5.1%)	23 (10.2%)	26 (9.1%)
中学校	24 (40.7%)	96 (42.5%)	120 (42.1%)
高校	27 (45.8%)	92 (40.7%)	119 (41.8%)
専門学校	5 (8.5%)	9 (4.0%)	14 (4.9%)
大学		3 (1.3%)	3 (1.1%)
その他		2 (0.9%)	2 (0.7%)
合 計	59 (100.0%)	226 (100.0%)	285 (100.0%)

ハイテク企業における性別の教育水準（卒業基準）

	ハイテク		平 均
	男子	女子	
高校	68 (68.7%)	35 (77.8%)	103 (71.5%)
専門学校	14 (14.1%)	4 (8.9%)	18 (12.5%)
大学	17 (17.2%)	3 (6.7%)	20 (13.9%)
その他		3 (6.7%)	3 (2.1%)
合 計	99 (100.0%)	45 (100.0%)	144 (100.0%)

労働者の出身地（表3-5）を見ると、北部企業ではハノイ市を中心とする地域出身者であり南部出身者は1人しかいない。これに対してドンナイ省にある南部の企業では、ドンナイ省出身者はローテクで8.5%、ハイテクで2.7%でしかなく、また南部出身者も多くない。むしろ北部出身者がローテクで64.7%、ハイテクで69.9%と過半数を占めている。また、農村・都市別に出身を見ると（表3-6）、農村出身者が全体の64.3%を占めており、農村人口が都市の製造業で吸収されている様子が見てとれる。このためハイテク出身者では自宅から通勤している比率が66.7%であるのに対して、ローテク労働者の62%が借家住まいとなっている（表3-7）。また会社の寮に居住する比率はごくわずかであり、企業が寄宿施設を提供していないことがわかる。



表3-5 労働者の出身省

	北部 ローテク	北部 ハイテク	南部 ローテク	南部 ハイテク	合 計
Ha Noi	41 (28.9)	55 (78.5)			96 (22.4)
Hai Phong		2 (2.9)			2 (0.5)
Ha Tay	12 (8.5)	1 (1.4)	6 (4.2)	4 (5.5)	23 (5.4)
Hai Duan	3 (2.1)	2 (2.9)	5 (3.5)	7 (9.6)	17 (4.0)
Hung Yen	9 (6.3)	1 (1.4)	1 (0.7)	1 (1.4)	12 (2.8)
Ha Nam	6 (4.2)		2 (1.4)	3 (4.1)	11 (2.6)
Nam Dinh	10 (7.0)		13 (9.2)	8 (11.0)	31 (7.3)
Thao Binh	5 (3.5)		8 (5.6)	7 (9.6)	20 (4.7)
Ninh Binh	4 (2.8)		8 (5.6)	3 (4.1)	15 (3.5)
Cao Bang	1 (0.7)				1 (0.2)
Lang Son	1 (0.7)		1 (0.7)		2 (0.5)
Tuyen Quang	1 (0.7)				1 (0.2)
Yen Bai	2 (1.4)				2 (0.5)
Thai Nguyen	5 (3.5)	3 (4.3)	1 (0.7)		9 (2.1)
Phu Tho	6 (4.2)		3 (2.1)		9 (2.1)
Vinh Phuc	2 (1.4)		1 (0.7)	2 (2.7)	5 (1.2)
Bac Giang	3 (2.1)		1 (0.7)		4 (0.9)
Bac Ninh	6 (4.2)	1 (1.4)	1 (0.7)		8 (1.9)
Quang Ninh	2 (1.4)	1 (1.4)	1 (0.7)		4 (0.9)
Son La			1 (0.7)	2 (2.7)	3 (0.7)
Hoa Binh	2 (1.4)	1 (1.4)	2 (1.4)		5 (1.2)
Thanh Hoa	4 (2.8)		14 (9.9)	7 (9.6)	25 (5.9)
Nghe An	8 (5.6)	2 (2.9)	12 (8.5)	4 (5.5)	26 (6.1)
Ha Tohn	8 (5.6)	1 (1.4)	6 (4.2)	1 (1.4)	16 (3.7)
Quang Binh			4 (2.8)	2 (2.7)	6 (1.4)
Quang Tri			1 (0.7)		1 (0.2)
Thua Thien-Hue			2 (1.4)		2 (0.5)
Da Nang			1 (0.7)		1 (0.2)
Quang Ngai			3 (2.1)	1 (1.4)	4 (0.9)
Bin Dinh			5 (3.5)	1 (1.4)	6 (1.4)
Phu Yen			3 (2.1)		3 (0.7)
Khanh Hoa				1 (1.4)	1 (0.2)
Ho Chi Minh City			2 (1.4)	4 (5.5)	6 (1.4)
Lam Dong	1 (0.7)		1 (0.7)		2 (0.5)
Tay Ninh			1 (0.7)		1 (0.2)
Binh Duong			3 (2.1)	2 (2.7)	5 (1.1)
Dong Nai			12 (8.5)	2 (2.7)	14 (3.3)
Binh Thuan			1 (0.7)		1 (0.2)
Ba Ria				1 (1.4)	1 (0.2)
Long An			3 (2.1)	3 (4.1)	6 (1.4)
Long Thap			1 (0.7)	3 (4.1)	4 (0.9)
Tien Biang			2 (1.4)	2 (2.7)	4 (0.9)
Vinh Long			4 (2.8)	2 (2.7)	6 (1.4)
Ben Tre			1 (0.7)		1 (0.2)
Can Tho			3 (2.1)		3 (0.7)
Bac Lieu			1 (0.7)		1 (0.2)
Ca Mau			1 (0.7)		1 (0.2)
計	142 (100.0)	70 (100.0)	142 (100.0)	73 (100.0)	427 (100.0)

注：2人は出身地不明。

( )内は%

表3-6 都市・農村別出身

	都市	農村	合計
ローテク	87 (30.5%)	198 (69.5%)	285 (100.0%)
ハイテク	66 (45.8%)	78 (54.2%)	144 (100.0%)
平均	153 (35.7%)	276 (64.3%)	429 (100.0%)

表3-7 住居の種類

	自宅	借家	会社の寮	親戚宅	合計
ローテク	80 (28.1%)	178 (62.5%)	1 (0.4%)	26 (9.1%)	285 (100.0%)
ハイテク	96 (66.7%)	33 (22.9%)	3 (2.1%)	12 (8.3%)	144 (100.0%)
平均	176 (41.0%)	211 (49.2%)	4 (0.9%)	38 (8.9%)	429 (100.0%)

労働者が現在の職場への就業情報をどのようにして入手したかが、表3-8に示されている。ローテク企業では、親戚や友人といった個人のネットワークから情報を入手したというのが半分以上を占めている。これに対して、ハイテク企業では政府の職業紹介所が第1位となっている。これは外資系であるハイテク企業が公的募集機関の利用を余儀なくされていることもあろう。すなわち就業情報は、ローテクでより不完全となっていると考えられる。契約期間（表3-9）は、ハイテク労働者が中期（一般に2年）であるのに対して、ローテクでは差がある。これは国営企業系では長期雇用の慣行が踏襲されているのに対して、民間企業では短期ないしは中期雇用が普及しているためである。しかし、現状では、雇用期間の終了が解雇に直結するようなことはないようである。

表3-8 就業情報入手方法

	職業紹介所	友人	親戚	募集広告	本人	その他	合計
ローテク	46(16.1%)	73(25.6%)	88(30.9%)	43(15.1%)	31(10.9%)	4(1.4%)	285(100.0%)
ハイテク	54(37.5%)	9 (6.3%)	10 (6.9%)	33(22.9%)	29(20.1%)	9(6.3%)	144(100.0%)
平均	100(23.3%)	82(19.1%)	98(22.8%)	76(17.7%)	60(14.0%)	13(3.0%)	429(100.0%)

注：本人というのは、自分で職業紹介所などとコンタクトを取ったという意味での回答となっている。

表3-9 契約期間

	短期契約 (1年未満)	中期契約 (1-3年)	長期契約	登録なし	不明	
ローテク	60(21.1%)	88(30.9%)	94(33.0%)	38(13.3%)	5(1.8%)	285(100.0%)
ハイテク	2(1.4%)	142(98.6%)				144(100.0%)
平均	62(14.4%)	230(53.6%)	94(21.9%)	38 (8.9%)	5(1.2%)	429(100.0%)

次に、職業紹介に際して労働者が手数料を支払ったかを質問したところ（表3-10）、ローテク企業では30.53%、ハイテク企業では16.6%が手数料を支払ったとしている。また手数料額は、ローテク企業労働者が平均で543,480VNDとハイテク労働者の約10倍を支払っていることがわかる。紹介者別に見ても、ローテクとハイテクのそれぞれの内部では大きな差はないことから、ある種の均衡手数料のようなものが存在していることがうかがえる。

ローテクで高い値となっている理由は、より詳細な検討が必要である。ただし、農村出身者が多い

ことから就業情報が不完全であることや、労働需給関係がローテクでより過剰供給となっていることが想定できる。これについては、次節で詳述する。

表3-10 職業紹介手数料（支払い者のみ）

	平均手数料	標準偏差	人数	支払い者比率
ローテク	543.48	318.53	87	30.53%
ハイテク	49.79	62.21	24	16.67%
合計	436.74	349.02	111	25.87%

紹介料

	紹介者	手数料	標準偏差	人数
ローテク	職業紹介所	584.88	349.04	41
	友人	409.36	287.51	11
	親戚	688.24	329.08	17
	募集広告	415.38	114.35	13
	本人	375.00	150.00	4
	その他	200.00	.	1
	合計	543.48	318.53	87
ハイテク	職業紹介所	53.90	65.45	21
	親戚	30.00	.	1
	本人	16.50	19.09	2
	合計	49.79	62.21	24
合計	職業紹介所	405.03	381.41	62
	友人	409.36	287.51	11
	親戚	651.67	354.95	18
	募集広告	415.38	114.35	13
	本人	255.50	218.74	6
	その他	200.00	.	1
	合計	436.74	349.02	111

注：「本人」となっているのが手数料を払っているのは、自分で職業紹介所などとコンタクトを取ったという回答であるためと考えられる。

#### 4. 労働者の直面する労働市場

労働者への聞き取り調査の結果から、彼らが直面する労働市場の状況をローテクとハイテク労働者を対比させて見ていこう。双方の労働者の回答の差は、ウィルコクソンの順位和検定で検定されている。

まず、労働市場の需給状況を「現在の職場とほぼ同じ労働条件の職場を探すことは難しい」という質問への回答から見ていこう（表3-11）。ここでは、ハイテク労働者の方が有意に肯定的回答を見せている。給与水準がローテク産業の2倍あるという比較的労働条件に恵まれたハイテク産業労働者の回答ではある。しかし紹介手数料にかかわる表3-8では、ローテク労働者の方が手数料支払い比率でも、また額でも高い数値を示している。このことは、ハイテクと比べてローテクでは労働市場、特に就業情

報が不完備であり、その結果として就業紹介にかかわるレントが発生している可能性を示唆している。ちなみに農村・都市で比較すると、手数料支払い者は、ローテクで20%そしてハイテクで10%高くなっており、また支払額も農村出身の方がやや高くなっている。

表3-11 代替的就業機会

質問 「現在の職場とほぼ同じ労働条件の職場を探すことは難しい」

	全く妥当しない	妥当しない	どちらともいえない	妥当する	強く妥当する	合計
ローテク	37 17.2%	40 18.6%	7 3.3%	71 33.0%	60 27.9%	215 100.0%
ハイテク	2 1.4%	8 5.6%	2 1.4%	60 41.7%	72 50.0%	144 100.0%
平均	39 10.9%	48 13.4%	9 2.5%	131 36.5%	132 36.8%	359 100.0%

Mann-WhitneyのU=9816.00, WilcoxonのW=3336.00, Z=-6.202,

漸近有意確率（両側）0.0%

表3-12 手数料支払い：農村・都市別

		非支払い者	支払い者	合計	支払額（標準偏差）
都市出身者	ローテク	75 86.2%	12 13.8%	87 100.0%	483.33 (212.49)
	ハイテク	59 89.4%	7 10.6%	66 100.0%	
	合計	134 87.6%	19 12.4%	153 100.0%	
農村出身者	ローテク	123 62.1%	75 37.9%	198 100.0%	553.11 (332.45)
	ハイテク	60 77.9%	17 22.1%	77 100.0%	
	合計	183 66.5%	92 33.5%	275 100.0%	61.29 (71.3)

注：欠損データ1人あり。

転職意思（表3-13）を見ると、全体的には定着性向が高いが、相対的にはローテク労働者の方が転職性向は高い。これは代替的就業機会の有無についての認識と対応しており、それと転職意思とのSpearmanの相関係数はローテク労働者で-0.337（P<0.0%）、そしてハイテク労働者では-0.170（P<4.2%）と、代替的就業機会があると認識する労働者が有意に高い転職意思を示している。

表3-13 転職意思

質問 転職について、あなたはどうお考えですか。

- 1) 転職は全くありえないことである。
- 2) 近い将来においては、転職はありえない。
- 3) 職探しはしていないが、将来は転職するつもりである。
- 4) 転職を真剣に考えている。

	1	2	3	4	合計
ローテク	65 30.2%	50 23.3%	65 30.2%	35 16.3%	215 100.0%
ハイテク	46 31.9%	77 53.5%	10 6.9%	11 7.6%	144 100.0%
平均	111 30.9%	127 35.4%	75 20.9%	46 12.8%	359 100.0%

Mann-WhitneyのU=12072.50, WilcoxonのW=22512.50, Z=-3.696,  
漸近有意確率（両側）0.0%

次に、雇用保障（危険回避の程度）と賃金水準と、どちらを選好するかを質問した（表3-14）ところ、8割以上が雇用保障を選好しており、双方のグループに有意な差は認められなかった。すなわち、ベトナムの現状では今回対象としたようなフォーマル・セクターへの就業が困難であり、一旦こうした企業に就業したときには就業に固執する傾向が認められる。

表3-14 雇用保障と賃金との選好

- 質問
- 1) 雇用保障よりは、高賃金の方がよい。
  - 2) どちらかといえば、雇用保障よりも高賃金の方がよい。
  - 3) どちらかといえば、高賃金よりも雇用保障の方が重要である。
  - 4) 高賃金よりも、雇用保障の方が大切である。

	1	2	3	4	合計
ローテク	1 0.5%	36 16.7%	152 70.7%	26 12.1%	215 100.0%
ハイテク	5 3.5%	15 10.4%	111 77.1%	13 9.0%	144 100.0%
平均	6 1.7%	51 14.2%	263 73.3%	39 10.9%	359 100.0%

Mann-WhitneyのU=15456.50, WilcoxonのW=25896.50, Z=-0.031,  
漸近有意確率（両側）97.5%

## 5. 動機づけについての諸仮説

いかにして労働者を職務に動機づけさせるかは、経営の重要な要諦の1つであろう。このことについて、次の2つに留意する必要がある。第1に、職務への専念のあり様は、すでに指摘したように、同じ

製造部門といえどもローテクとハイテクで異なることである。第2に、研究者の中でも、何が動機づけ要因となるかについて見解の一致が見られないことである。そこで本稿では、代表的な動機づけ要因についての議論を概説して、それを仮説として提示する。そして聞き取り調査から得られたデータを利用して、仮説の検証を試みる。議論されるのは、主流派経済学の仮説、Akerlofによる部分的贈与交換仮説、そして産業・組織心理学における贈与交換仮説である。我々は以下に述べる諸仮説を念頭に置いて、ローテクとハイテク産業における動機づけを検討していく。

### (1) 経済学における動機づけ

企業内労働について頻繁に用いられる内部労働市場という経済用語が端的に示すように、主流派経済学は企業組織内においても擬制的市場が機能するという立場を採用している。そして労働が負の効用を持つと想定したうえで、金銭的報酬についての利己的利益の最大化行動をとる個人を設定する（主流派仮説）。また非金銭的報酬の重要性は認めたとしても、それは金銭的報酬と代替的であり、そうした報酬も金銭に還元しようと仮定している。

この枠組みでの実証研究は、労働者の努力を引き出すために企業が労働誘因（努力インセンティブ）を与えるという構図で議論が組み立てられている。しかし、これは価格メカニズムを内部労働市場における労働誘因に置き換えた議論、すなわち労働誘因に労働者が合理的に反応するという指摘であり、未だ事実と経済理論の整合性の確認にとどまっている感は否めない。そのために、動機づけが正面から議論されているわけではない。

### (2) 部分的贈与交換仮説

経済学においても、近年、ほかの社会科学の発想を取り入れた動機づけの研究がなされるようになった。それは、1) 金銭的報酬に還元できない効用が労働強度に影響する。そして、それを一部は含むが、2) 個人の最適化行動が他人（社会）の選好の影響を受ける、という主流派経済学の仮定に修正を求めるアプローチの登場を萌芽としている。中でも、主流派の想定する労働者像に異議を唱えて人類学における贈与交換の枠組みを雇用関係に持ち込んだAkerlof（1982）による部分的贈与交換（partial gift-exchange）仮説が注目されている。

ここで議論の準備のために、贈与交換について簡単に触れておこう。交換の基本形には、市場交換（経済的交換）と贈与交換（社会的交換）がある。市場交換は本来的に匿名である当事者間の売買契約であり、交換される財・サービスの価値は市場により決定される。匿名ということは、契約当事者間の平等と契約相手を選択する自由を意味している。これに対して贈与交換では、交換当事者の社会的・人格的關係が表面化する。主流仮説派は雇用関係を経済的交換とみなしているが、現実の雇用関係、それも組織内における長期的な雇用関係を契約の自由と平等に裏打ちされた純粋な経済的交換とみなすには無理があろう。ここに、雇用関係を贈与交換で捉えようとする契機がある。

市場交換と対比したうえでの贈与交換の特徴は、贈与交換では返礼の義務が明確に特定化されておらず、また返礼の規模も含めて返礼主体の裁量に委ねられていることである。したがって贈与交換は短期的には均衡する必要はなく、長期的に均衡することが期待されることもあれば、さらには不均衡により権力関係が醸成されることもある。

部分的贈与交換仮説を要約しよう。このモデルは、市場均衡賃金よりも高い賃金を享受する労働者

が、その返礼として高い労働強度を提供すると主張する。すなわち、自発的動機づけが議論されている。Akerlofは、現金転記を職務とする女子職工が、昇進や給与手当の増加という報酬が得られないにもかかわらず、会社の設定したノルマ以上に作業をこなすという主流派仮説では説明できない事実に注目する。そして、職工が自発的に動機づけられていることを説明するために、贈与交換の互酬的性格を強調する人類学者のMauss（1954）の議論を援用して、ノルマ以上の作業を職工による企業への贈与とみなす。

ただし、なぜ職工が企業に対して贈与行動を行うかについては、Akerlofの議論は錯綜している。彼は、職工が所属する組織を擬人化して愛着（sentiment）を抱き、所属する組織へ贈与することから職工が効用を見いだすのは自然なこととして贈与の利他的側面を主張する。しかし直ぐに、職工からの贈与（高い労働強度により高まった生産性）は賃金増加という公正な報酬を受けることを期待するものであると続けて、経済的交換に議論を移している。

主流派仮説とAkerlof仮説は、雇用関係を市場交換ないしは贈与交換として捉えるかという点で決定的に立場を異にしている。市場交換としてみると、賃金率は労働強度（労働の限界生産力）によって決定される。しかし贈与交換とみなせば、賃金率が労働強度を決定することになる。

### (3) 産業・組織心理学における贈与交換仮説

経済学が労働誘因として想定する金銭的報酬の有効性および非金銭的誘因との代替性について産業・組織心理学は懐疑的であり、その実証研究の多くは金銭的報酬よりも非金銭的報酬の方が動機づけ効果が大きいことを明らかにしている（Guzzo & Katzell, 1987）。さらに、能力給主義を掲げる企業であるにもかかわらず、その多くでは労働投入（努力）と報酬とに有意な関連が見られない（Lawler, 1971）し、また多くの労働者は労働投入と報酬とに直接的関連を認識していない（Lawler, 1987）としている。そして何よりも経済学においても、実証面において給与と業績との直裁的な関係が検出されない（Baker et al., 1988）との研究もある。さらに主流派経済学へのより強い反証としては、金銭的報酬が労働意欲を低減させるというクラウディング・アウト現象が経済学にも指摘されている（Frey & Oberholzer-Gee, 1997; Frey & Jegen, 2001）<sup>1</sup>。こうしたことから、産業・組織心理学では金銭的報酬が語られることは多くない。

産業・組織心理学における動機づけ研究の系譜を追う紙幅はないので、現在の中心的議論を紹介しておこう。かつては個別的な職務の側面についての職務満足に研究が集中していた。しかし、それと職務行動とに有意な関係が検出できなかったことから、職務ではなく組織そのものに対する職務意識と職務行動との対応関係に焦点が当てられるようになった<sup>2</sup>。そこで注目されているのが、組織コミットメント（organizational commitment）という職務態度である。

コミットメントという用語は経済学・社会学そして心理学を問わず多くの分野で用いられている。産業・組織心理学で用いられる組織コミットメントはMowday et al.（1979）の研究を嚆矢としている。彼らは、1) 組織目標に対する信頼と受容、2) 組織への利他的態度、そして 3) 組織成員としてとどまりたいとする意思、という下位概念で組織コミットメントを構成した。その後、Allen & Meyer（1990）

<sup>1</sup> もともとは産業・組織心理学における指摘である（Deci, 1971; Deci & Ryan, 1985）

<sup>2</sup> 典型的には、豊かで生産的な労働者の職務満足は高くないというGoldthorpe et al.（1968）の指摘を参照されたい。

は、情緒的 (affective)、規範的 (normative)、そして存続的 (continuance) な下位概念を組織コミットメントの構成要素として指摘している。これも、Mowday et al.の定義とほぼ対応している。このうち情緒的コミットメントは、多くの実証研究で、職務行動を説明する最も有効なコミットメントの中心的概念であるとされている。それは組織との情緒的紐帯を表しており、「特定の組織に対する同一化 (identification) と関与 (involvement)」として定義される (Porter et al., 1974; Mowday et al., 1979)。本稿でも、組織コミットメントというときは情緒的コミットメントを指すことにする。そして、組織コミットメントは労働意欲や離職など諸々の職務行動の先行因子となることが多くの実証研究により指摘されている (Mathieu & Zajac, 1990)。

組織への総体的な態度としての組織コミットメントが職務行動を説明するという産業・組織心理学の提示する構図は、労働行為と金銭的報酬との直裁的關係を仮定する経済学とは大きく異なっている。そして、この組織コミットメントとの絡みで組織における贈与交換論が産業・組織心理学でも展開されていくことになる。

#### (4) 贈与交換と「知覚された組織支援」仮説

組織コミットメントの説明変数を探る中で、贈与交換のパラダイムが提示されている。この指摘は心理学の分野では比較的早くなされていた (Levinson, 1965) が、それが実証の段階に至ったのは Eisenberger et al. (1986) による「知覚された組織支援 (Perceived Organizational Support) :以下、組織支援」の研究を嚆矢とする。この研究は、組織 (情緒的) コミットメントと組織支援とを労働者と組織間での贈与交換として捉える<sup>3</sup>。組織を擬人化する労働者は、組織支援を知覚することによって組織コミットメントを高めると想定される。その結果、贈与への返礼としての労働意欲が高まると主張する。この研究により、組織コミットメントの性質がより明瞭となったといえる。

組織支援についての主要な研究を簡単に紹介しておこう。Eisenberger et al. (1986) は、組織支援と情緒的コミットメントを媒介する変数として組織の厚生に関心を持ち組織がその目標を追求する活動を支援しようとする「知覚された義務 (Felt Obligation)」の概念を導入する<sup>4</sup>。そして組織支援と知覚された義務はポジティブに相関しており、かつその関係は互酬性の規範を持つ労働者ほど強くなると結論している。この研究は、組織支援と情緒的コミットメントが贈与交換の特性である互酬性によって特徴づけられることを指摘するものである。Rhoades et al. (2001) は、組織支援と情緒的コミットメントの相関を確認したうえで、組織支援の先行因子として組織の報酬、手続き的公正 (procedural justice)、そして監督者支援が有意であることを検証している。なお、これらの実証研究の大半は組織支援と情緒的コミットメントの關係に焦点を当てており、この關係が職務行動に与える影響には分析が及んでいない。ただし情緒的コミットメントと職務行動との關係については多数の研究があり、結果として、組織支援が情緒的コミットメントを介在して職務行動に影響するという論理が確認される

<sup>3</sup> 組織支援と情緒的コミットメントとの關係は広く確認されている。そのレビューについてはRhoades & Eisenberger (2002) を参照されたい。

<sup>4</sup> Rousseau (1995) やRousseau & Tijoriwala (1998) は、雇用契約をゲーム論的に反復的取引として捉えた労働者は双務的義務という心理的契約意識を醸成させるとする。この關係を維持するには、企業が労働者の期待を充足するよう行為し、そして企業が義務を果たすという信頼を構築する必要がある (Robinson & Morrison 1995)。そして企業が義務を果たさないときには、労働者は怠業や離職という手段に訴える、と主張する。彼らの議論では組織支援という概念は用いられていないが、Eisenberger et al.の枠組みと大きく重なり合う議論が展開されており、企業が贈与交換に関与する合理性が説明されている。



ことになる。

こうした組織支援をめぐる議論は、職工が擬人化した企業組織に対して愛着（sentiment）を持ち、企業への贈与に効用を見いだすのは自然なこととAkerlofが決定論的に主張した論理に明確な概念規定を与えており、それによりAkerlof仮説の実証可能性を高めたといえる。

#### (5) 2つの贈与交換仮説

Akerlofは、賃金が部分的には贈与交換の性質を備えていると主張して、主流派の想定を覆す仮説を提示した。この意味では、Akerlofは主流派経済学とは一線を画する。しかしAkerlofが効率賃金仮説の一部として部分的贈与交換を捉えていることから理解できるように、彼は金銭的報酬を念頭に置いている。賃金という金銭的報酬に議論を限定するという点では、Akerlofは紛れもなく経済学的である。しかし産業・組織心理学における贈与交換論では、報酬が金銭的である必然性はないとし、非金銭的贈与が想定されている。本稿では、前者を経済的贈与交換仮説、後者を社会的贈与交換仮説と呼称しておこう。

それぞれの仮説は異なる要因と論理展開を持っており、また、より現実面では、労務管理を考えるうえでの政策的含意も異なるものとなるろう。

### 6. 議論の構図と分析の手法

ここまで動機づけ仮説（表3-15）を鳥瞰してきたが、ここでの中心的課題は、1) 組織で働く人々を動機づけるのは経済的交換（主流派仮説）か、それとも贈与交換かということであり、また、2) 贈与交換というとき、それは金銭的贈与（経済的贈与交換仮説）、または非金銭的贈与（社会的贈与交換仮説）のどちらかである。

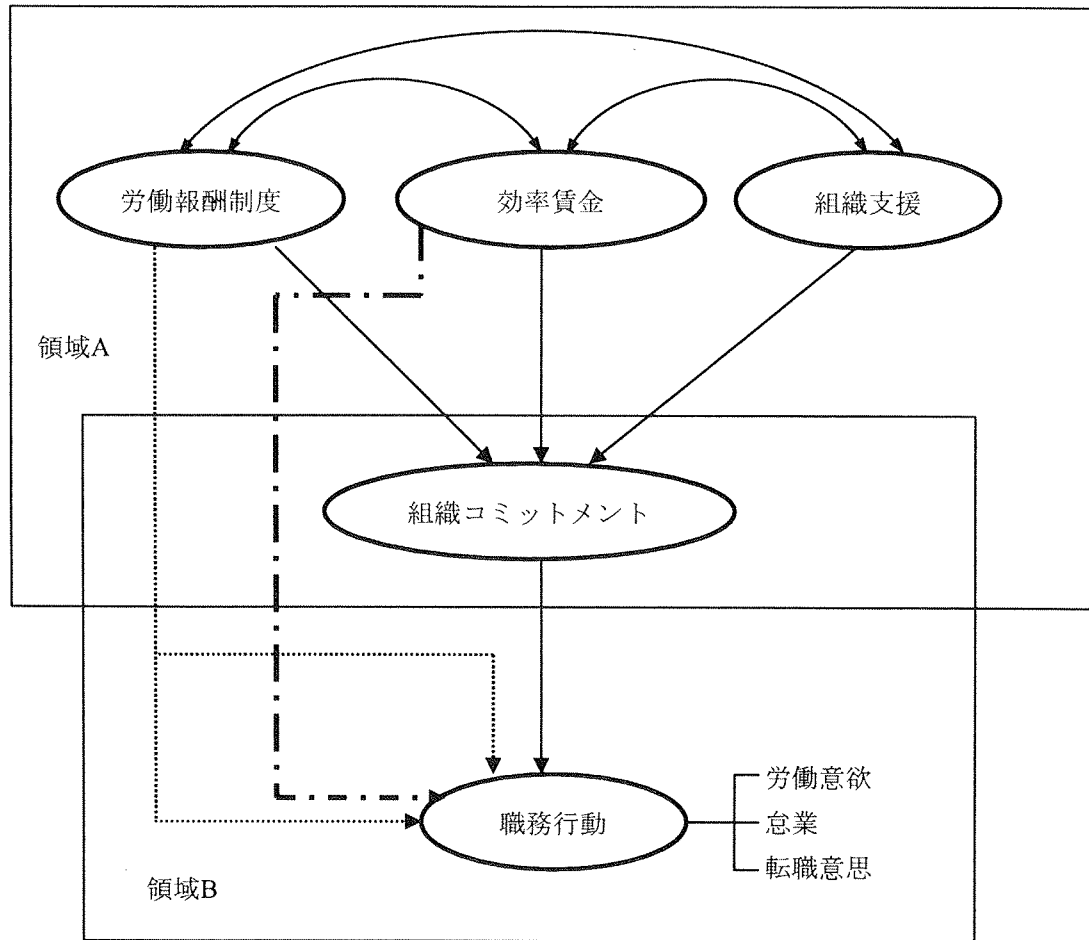
表3-15 動機づけ仮説

仮説	動機づけ要因
主流派仮説	労働報酬システム
怠業阻止仮説	効率賃金
経済的贈与交換仮説	効率賃金
社会的贈与交換仮説	知覚された組織支援

ところで、これらの仮説を構成する変数の多くは労働者の職務意識で捉えることが望ましいことを指摘した<sup>5</sup>。そこで本稿では、労働者個人を対象とした聞き取り調査によって捉えた職務意識から変数を構成していく。労働者の職務意識の観点から書かれている図3-1は、動機づけ諸仮説を議論するうえでの構図を表している。

<sup>5</sup> 職務意識とは職務態度（attitude）と職務行動への意思（behavioral intention）を含み、産業・組織心理学では前者が後者を規定すると想定している。

図3-1 分析の構図



注：双方向の曲線矢印は共変動をあらわす。

領域Aは贈与交換論における贈与と返礼（組織コミットメント）の関係を、そして領域Bは返礼が具体的な職務行動に帰結する関係を表している。領域Aで議論されるのは、贈与交換論において贈与の返礼として捉えられる組織コミットメントの先行因子となるのが、効率賃金（経済的贈与交換仮説）か組織支援（社会的贈与交換仮説）かということである。なお補足的に、主流派の注目する労働報酬システムが贈与交換の構図にどのように位置づけられるかも検討される。

なお、これらの仮説は相互に排他的ではないために、本稿では仮説の現実妥当性を検証することになる。したがって、論理の運びも仮説検証型ではなく事実探索型となっている。

本稿で用いる主要な構成概念は、職務態度としては組織支援・労働誘因・組織（情緒）コミットメント、そして職務行動としては労働意欲と転職意思である。それぞれは複数の質問（観測変数）から計測された潜在変数として求められる。使用されるステートメントとそのキーワードが、表3-16に示される。そして、自分に大変当てはまる＝4～全く当てはまらない＝1までの4肢法に基づくリッカート化した得点が与えられた。

効率賃金については、「自分の仕事振りを考えたとき、現在の賃金水準は適切である」と「最近では、この工場と同じ労働条件の仕事を探すのは難しい」という2つのステートメントへの回答（強く当ては

まる=4～まったく当てはまらない=1) から捉える。前者は、労働投入（努力）と報酬とのバランスから効率賃金を捉えるものである。後者は、今回対象としたようなフォーマル・セクターへの就業機会が限られている社会では、効率賃金の含意は賃金水準だけでなく、代替的就業機会が欠如しているという認識も含めて捉えられるべきと考えて用意した。すなわち、たとえ効率賃金を享受していたとしても、同程度の労働条件の得られる代替的就業機会が存在するかぎり効率賃金の効果は期待できないからである。

表3-16 分析に用いられる質問内容

職務態度

組織支援	キーワード
経営者は労働者が勤勉に働けば評価してくれる。	勤勉評価
経営者は従業員のことを気にかけてくれる。	恩恵
経営者は信頼できる。	信頼
経営者は労働条件の改善に努めてくれる。	改善
この工場では何かあったときには援助がある。	援助
経営者は敬意を持って労働者を扱ってくれる。	敬意
雇用は保障されている。	雇用保障
組織コミットメント	
工場は家族のようである。	家族
工場に愛着を感じる。	愛着
工場に忠誠心を感じる。	忠誠
この工場で働いていることを誇りに感じる。	誇り
この工場で働いていることが自慢である。	自慢
労働誘因	
この工場では勤勉に働けば高い賃金が得られる。	勤勉賃金
この工場では勤勉に働けば昇進できる。	勤勉昇進
昇進は公平になされている。	昇進公平
昇進の機会はある。	昇進機会
私の仕事は適切に評価されている。	適切評価
評価の基準は明確になっている。	評価基準

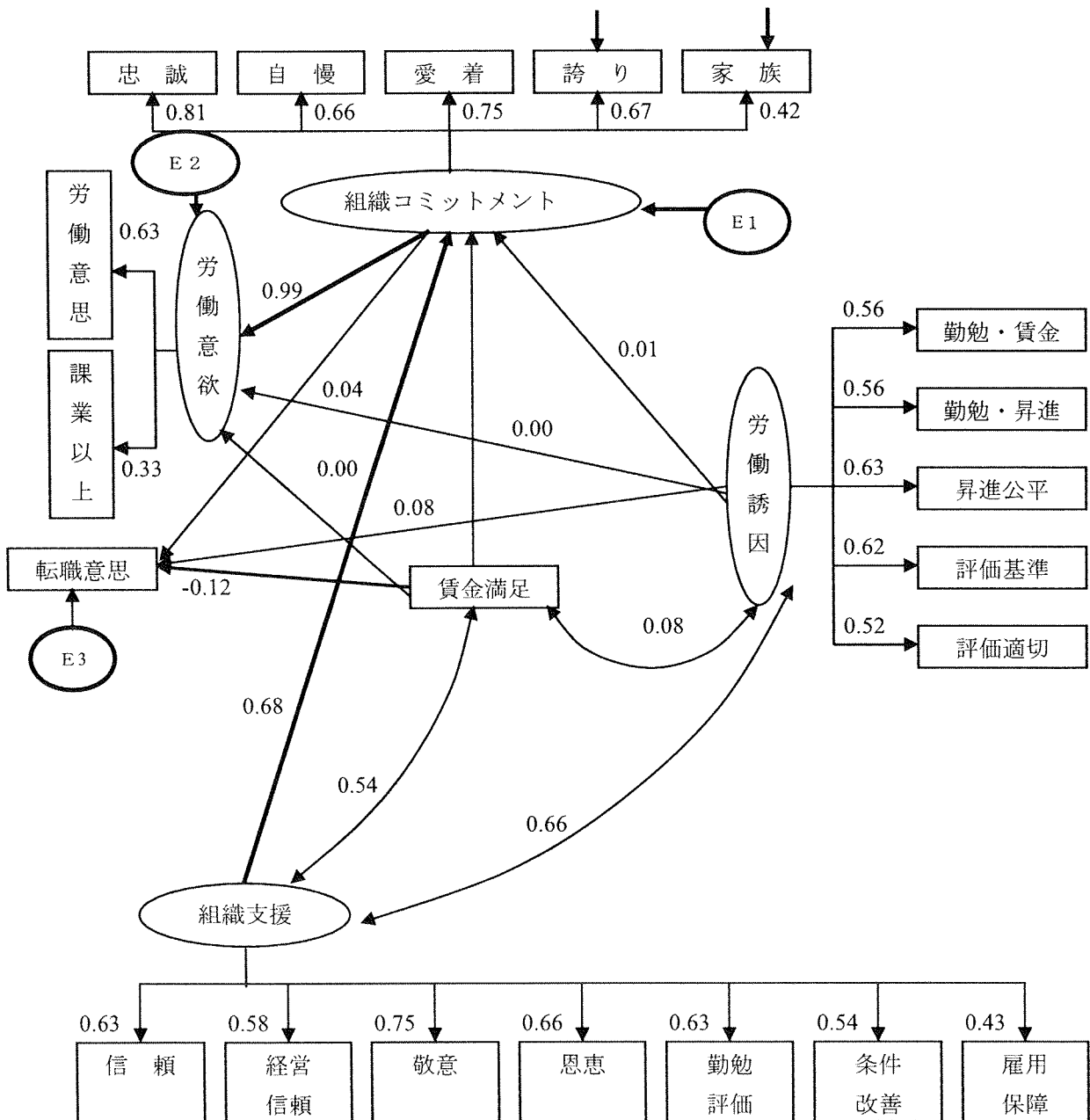
労働意欲	キーワード
一生懸命働こうとしている。	労働意思
決められた課業以上に働こうとしている。	課業以上
怠業	
かつてほどの労働への熱意がなくなった。	熱意喪失
仕事に集中できないことがある。	集中不可
仕事についてフラストレーションを感じる。	フラストレーション

## 7. 結果

図3-1に示した全体の構図が、尤度推定法による共分散構造分析（structural equation model or covariance structure model）の多重指標モデルを利用して検証された（図3-2）。なお、図の楕円は潜在

変数、長方形は観測変数を表し、潜在変数の右肩の数値は重相関係数の平方である。図では煩雑さを避けるために誤差項・攪乱項は省略されており、矢印のみが示されている。因果係数は標準化されている。適合度指標GFI (goodness of fit index)、修正適合度指標AGFI (adjusted goodness of fit index)、残差平方平均平方根RMR (root mean square residual)、そしてRMSEA (root mean square error of approximation) といった共分散構造モデルを評価する主要な指標 (豊田、1998) も十分満足できる水準となっている。計算にはSPSS、AMOS4.0を用いた。

図3-2 共分散構造分析の結果



RMR=0.036, GFI=0.915, AGFI=0.891, RMSEA=0.049(0.042-0.056)

職務行動の説明変数から見ていこう。労働意欲は組織コミットメントを有力な説明変数（標準化因果係数=0.99）としているが、労働誘因と賃金満足は全く直接的な関連を示していない。ただし賃金満足は組織コミットメントを高めることにより、間接的に労働意欲を高めている。労働報酬は組織コミットメントとも関連を持っていない。転職意思については、賃金満足だけが転職意思を低める効果を持っている。賃金満足は、したがって、労働意欲を高め、また転職意思を低下させる効果を持つという点では労務管理戦略の有効な変数となっている。

この結果は、労働誘因が労働意欲を高めるとする経済学の仮説を棄却しており、また賃金水準（への満足度）が労働意欲を高めるという経済的贈与交換仮説も棄却している。むしろ産業・組織心理学の想定するように組織コミットメントだけが労働意欲に直接関わっている。

労働意欲を高める組織コミットメントに影響する変数としては、組織支援が最も有力となっており、すでに指摘したように労働報酬は組織コミットメントと関連を持っていない。また賃金満足は組織コミットメントに有意な影響を持つが、しかし組織支援と強い関連（0.54）を持つことから、直接効果（0.14）よりも組織支援を経由した間接効果（ $0.37=0.54 \times 0.68$ ）の方が大きくなっている。労働報酬も組織支援と強い共分散関係にあることから、間接的に組織コミットメントに影響している。すなわち、賃金や労働誘因のあり様は、労働者にとっては組織からの贈与の一部を形成すると認識されていると考えられ、その労働意欲はいうに及ばず組織コミットメントへの直接効果は希薄であるといえる。したがって、全体的には、社会的贈与交換仮説が妥当しているといえる。

職務怠業についても、同様の作業をした（図3-3）。ここでも怠業を阻止する最大の要因は組織コミットメントである。ただし労働意欲については直接的影響力を持たなかった労働誘因と賃金満足は怠業を阻止する効果を持っている。すなわち、主流派経済学が想定している労働報酬の誘因は怠業を阻止するという意味において機能している。また賃金満足も怠業を阻止する効果を示しているが、これはベトナムでは相対的に恵まれた賃金を享受している労働者が怠業による解雇をおそれていることが考えられる。

図3-3 組織コミットメントの説明変数にかかわる判別分析の結果

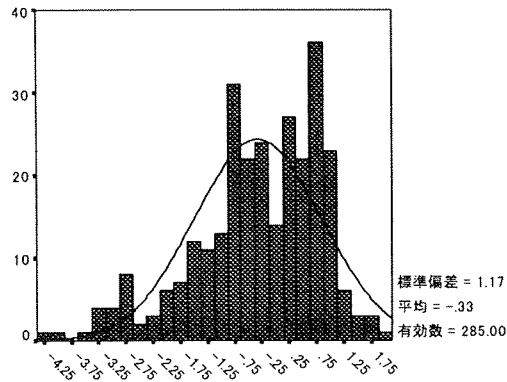
Wilks のラムダ\*

関数の検定	Wilks のラムダ*	カイ乗	自由度	有意確率
1	.825	81.609	3	.000

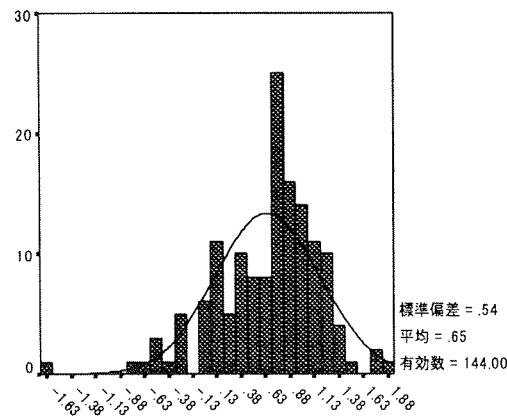
標準化された正準判別関数

組織支援	.723
賃金満足	.648
労働誘因	-.389

ローテク企業



ハイテク企業



分類結果\*

	tec dm	予測グループ番号		合計
		low tech	high tec	
元のデータ	度数	low tech	high tec	
		167	118	285
		27	117	144
	%	low tech	high tec	
		58.6	41.4	100.0
		18.8	81.3	100.0

a. 元のグループ化されたケースのうち66.2%が正しく分類された。

## 8. ローテクとハイテク産業における社会的贈与交換

本稿で議論している4つの職務態度について、ローテクとハイテク企業における平均値を見てみよう(表3-17)。すべての職務態度で、ハイテク企業の方が有意に高い値を示している。ここで組織コミットメントの説明変数となるほかの3つの職務態度を用いた判別分析でもローテクとハイテクは有意に判別されている。ここで賃金満足が符号がマイナスとなっていることに留意されたい。すなわち総体的に見て、賃金満足は組織コミットメントについてもクラウディング・アウト現象を起こしている可能性がうかがえる。

表3-17 職務態度に関わる平均値の差の検定

	ローテク	ハイテク	t-値
組織支援	-0.243 (1.100)	0.482 (0.486)	7.539, P=0.0%
組織コミットメント	-0.220 (1.091)	0.436 (0.565)	6.743, P=0.0%
賃金満足	3.439 (1.482)	4.431 (0.763)	7.537, P=0.0%
労働誘因	0.074 (1.050)	0.146 (0.877)	2.154, P<3.2%

注：( ) 内は標準偏差。

製造工程従事者を職務に動機づけ要因として職務コミットメントを指摘した。そして、それは社会的贈与交換仮説の枠組みで、労働者が組織支援を知覚することにより醸成されるであろうことを指摘してきた。ここでローテクとハイテク企業別に、職務行動関数を示しておこう。労働意欲関数については、決定係数は低いものの、組織コミットメントが有力な説明変数である。

労働意欲関数

ローテク企業

課業以上=0.241\*\*\*組織コミットメント R2=0.055  
(4.170)

労働意思=0.398\*\*\*組織コミットメント+0.160\*\*賃金満足  
(7.05) (2.816)  
R2=0.230  
F=43.499\*\*\*

ハイテク企業

課業以上=0.247\*組織コミットメント R2=0.026  
(2.208)

労働意思=0.447\*\*\*組織コミットメント R2=0.254  
(7.043)

ローテク企業

怠業 = -0.244\*\*\* 組織コミットメント -0.213\*\*\* 労働誘因 -0.173\*\*\* 賃金満足  
(-4.078) (-3.528) (-2.887)

+0.028 勤続年数 -0.037 教育水準 + 0.019 性別  
(0.530) (-0.037) (0.019)

自由度調整済みR2 = 0.243 F = 16.198\*\*\*

ハイテク企業

怠業 = -0.386\*\*\* 組織コミットメント -0.038 労働誘因 -0.080 賃金満足  
(-3.338) (-0.448) (-0.940)

-0.072 勤続年数 -0.010 教育水準 + 0.131+ 性別  
(0.927) (-0.126) (1.684)

自由度調整済みR2 = 0.179 F = 6.209\*\*\*

転職関数

ローテク企業

転職意思 = -0.332\*\*\* 組織コミットメント -0.239\*\*\* 労働誘因 -0.013 賃金満足  
(-5.540) (-3.960) (-0.170)

+0.036 勤続年数 + 0.116\* 教育水準 + 0.093+ 性別  
(0.682) (2.150) (1.757)

自由度調整済みR2 = 0.242 F = 16.127\*\*\*

ハイテク企業

怠業 = -0.378\*\*\* 組織コミットメント -0.116 労働誘因 -0.024 賃金満足  
(-4.412) (-1.341) (-0.283)

-0.011 勤続年数 + 0.049 教育水準 - 0.031+ 性別  
(-0.143) (0.623) (-0.402)

自由度調整済みR2 = 0.173 F = 5.994\*\*\*



ローテク企業

怠業 = -0.244\*\*\* 組織コミットメント -0.213\*\*\* 労働誘因 -0.173\*\*\* 賃金満足  
(-4.078) (-3.528) (-2.887)

+0.028 勤続年数 -0.037 教育水準 +0.019 性別  
(0.530) (-0.037) (0.019)

自由度調整済みR2 = 0.243 F = 16.198\*\*\*

ハイテク企業

怠業 = -0.386\*\*\* 組織コミットメント -0.038 労働誘因 -0.080 賃金満足  
(-3.338) (-0.448) (-0.940)

-0.072 勤続年数 -0.010 教育水準 + 0.131<sup>+</sup> 性別  
(0.927) (-0.126) (1.684)

自由度調整済みR2 = 0.179 F = 6.209\*\*\*

転職関数

ローテク企業

転職意思 = -0.332\*\*\* 組織コミットメント -0.239\*\*\* 労働誘因 -0.013 賃金満足  
(-5.540) (-3.960) (-0.170)

+0.036 勤続年数 + 0.116\* 教育水準 + 0.093<sup>+</sup> 性別  
(0.682) (2.150) (1.757)

自由度調整済みR2 = 0.242 F = 16.127\*\*\*

ハイテク企業

怠業 = -0.378\*\*\* 組織コミットメント -0.116 労働誘因 -0.024 賃金満足  
(-4.412) (-1.341) (-0.283)

-0.011 勤続年数 +0.049 教育水準 -0.031<sup>+</sup> 性別  
(-0.143) (0.623) (-0.402)

自由度調整済みR2 = 0.173 F = 5.994\*\*\*

怠業関数についても、同じく組織コミットメントが有力な生命変数で、怠業を阻止する効果を示している。労働誘因と賃金満足もまた、ローテク企業においては、怠業阻止効果を示している。しかしハイテク企業では、組織コミットメントだけが説明変数となっている。

転職関数についても、組織コミットメントが転職意思を阻止する効果を示している。ローテク企業では労働誘因の認知が転職意思を抑止しているが、ハイテクでは阻止していない。

## 9. 結 論

職務行動の最も有力な変数は組織への一体感を表す組織コミットメントである。労働誘因や賃金満足はローテク企業では説明力を持つことから、期待される職務行動を実現するための経営戦略変数となっているが、ハイテクでは組織コミットメントだけが説明力を持っている。

すなわち、ローテクからハイテクへと産業転換がなされるときには、労働誘因や賃金満足が労務管理の戦略対象から外れていき、組織コミットメントの醸成がより重要な意味を持つことになる。ハイテク企業の技術的特性からして出来高給は馴染まず、組織コミットメントを高めることにより自発的な職務行動を高める経営戦略が求められることになる。こうした労務管理戦略は、今は色褪せたかに見える日本的経営の本質でもある。しかし、その名称はともかく、単なる金銭的誘因で労働者を動機づける手法から労働者の組織への一体感を高めるといふ労務管理戦略が、ローテクからハイテク企業への転換の中で求められることが強調される必要がある。

本稿では、さらに、社会的贈与交換の枠組みで組織コミットメントが高まることを指摘した。こうした発想は、社会的贈与交換という用語は用いられないまでも、先進国におけるHuman Capital Managementの真髄である。こうした労務管理戦略は外資系企業によってももたらされるものであるが、ベトナム企業の中でも、こうした労務管理戦略が大学教育・企業人を対象としたセミナーなどを通じて浸透していくことが、ベトナムの産業の高度化に不可欠と考えられる。それが、結局は、ベトナムにおける雇用吸収力の持続的増加につながることになる。

# 第4章 ベトナム政府の労働力送出政策と国際労働力移動の実態

## 1. 外国への労働力送出にかかる担当省庁の組織と機能

ベトナムで労働力送出を担当しているのは労働戦傷者社会省（MOLISA : Ministry of Labour, war Invalid, and Social Affairs）である。組織図は図4-1のとおりである。

具体的に労働力輸出を担当しているのは海外雇用労働力管理局（DAFEL : Department for Administration of Foreign Employment Labor Force）である。

DAFELの組織図は図4-3のとおりであるが、局長の下に局次長、その下に、

- 1) 労働市場課、2) 労働政策および管理課、3) 計画・財務課、4) 局総務課、5) 監査官課、6) 人事課、7) 海外労働者管理課があり、労働者を外国に送り出すための訓練校を持っている。

図4-1 労働戦傷者社会省組織図

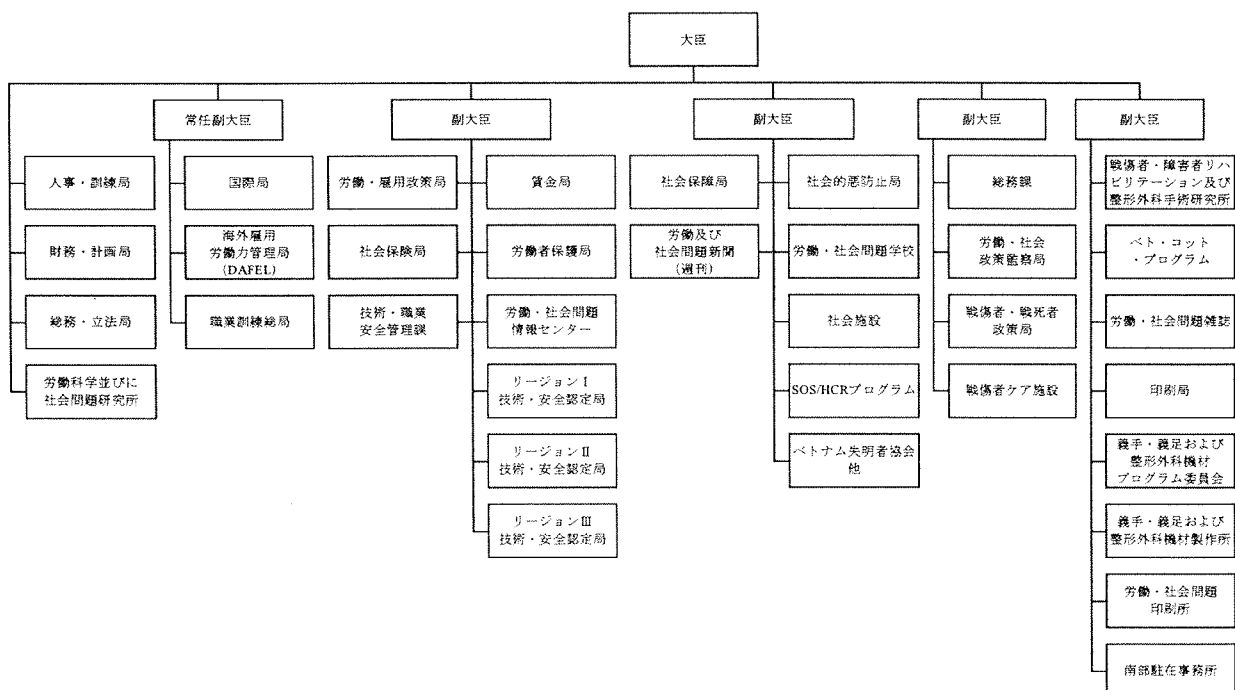


図4-2 海外送出国制度

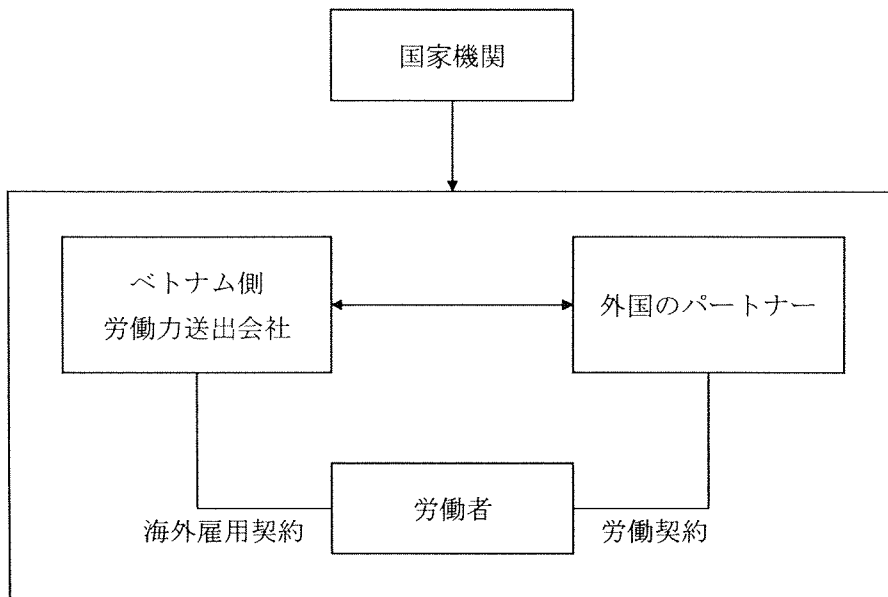
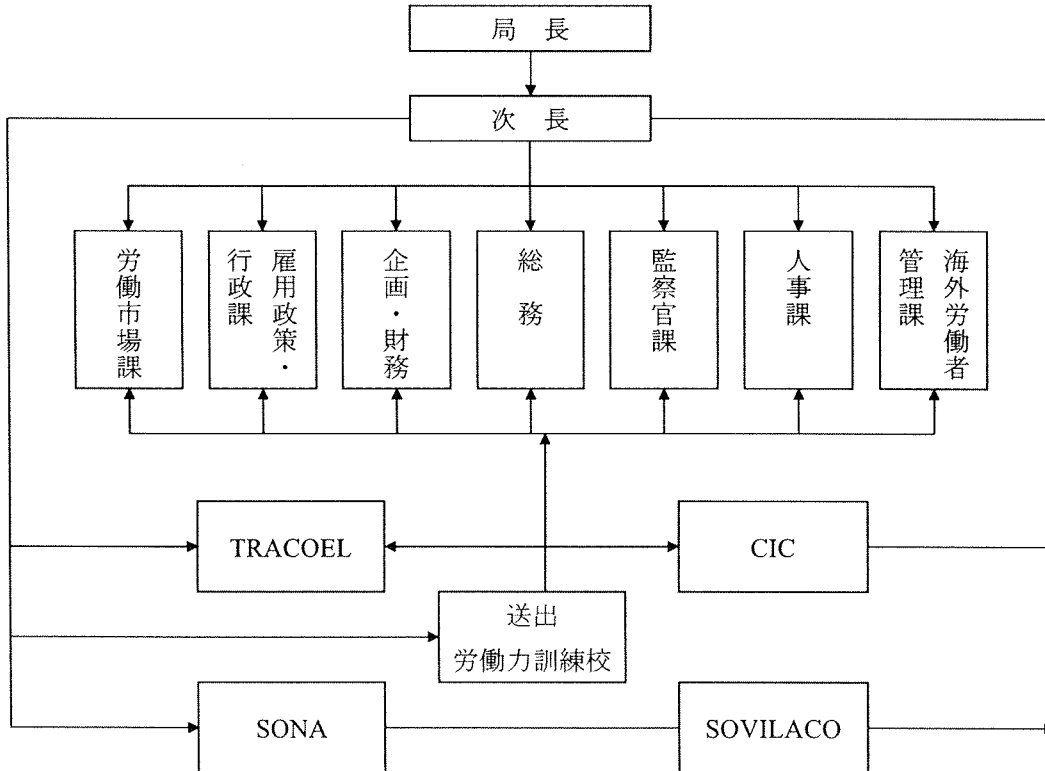


図4-3 DAFEL機構図



## 2. 外国への労働力送出政策

根拠法令の基本の法令となっているのは労働法（Labour Code）であり、セクションV-a “海外で働くベトナム人労働者”（Labor Code, Section V a Vietnamese Worker Working Overseas）に規定されている。同セクションは134条、134条の（a）、135条、135条の（a）、135条の（b）、135条の（c）からなる（資料1）。

同法律の冒頭で、

134条 国家は、企業、機関、個人が労働市場に赴いてそれを拡大し、ベトナムの法律、受入国の法律、ベトナム社会主義共和国が調印または加盟している国際協定に従ってベトナム人労働者の国外雇用を創出することを奨励している。  
と労働力送出の奨励が行われている。

さらに、ベトナムの労働力送出に関する法令No.152/1999/ND-CP（資料2）では、第1条で、「労働力送出について国際協力（所轄官庁および機関の公式派遣に関する公務員規則に規定されている役員や従業員の派遣は含まない）を行うことは、人的資源の開発に役立ち、労働者の仕事や収入を創出して労働者の技量を高めると同時に、国庫収入を増やし、ベトナムと諸外国の関係をいっそう充実させるものである。」と積極的にその意義をうたいあげ、労働力送出について、その詳細を規定している。

また、日本および韓国で研修中に失踪する研修生に対する布告も出され（資料3）、5,000USドルもの巨額なデポジットの没収を含む対策がとられている。

ベトナムの場合、労働者を送り出しているのはほとんどが政府系企業もしくは政府組織である。DAFELでの聞き取り調査によれば、現在160ある労働者送出機関（企業）のうち157が政府系で国営もしくはハノイ市やホーチミン市が所有しているといった公営である。純然たる民間の送り出し機関はわずかに3社だけである。

これには歴史的な事情があると考えられる。ベトナムはいうまでもなく共産主義国の1つとして旧ソ連・東欧圏と密接な関係を持っていた。その中で、各省庁は技術協力や支援を受ける代わりに、労働力を提供するという関係を構築していたと考えられる。したがって、運輸省であれば自動車関係の労働者を送り出し、農業省であれば農業関係の労働者を送り出すというように、ベトナムの各省が一種のバーター取引として、労働力送出を行っていた。現在、ソ連邦は崩壊し、その労働者の行き先がアジア各地に変化してきているが、既存の制度を変革するには至っていないという現状を考えることができる。

また、第2章で述べたように、ベトナムの国内歳入に占める国営企業の比率は42.59%と非常に大きい。しかも、いわゆる自営農民や個人商店をのぞく、雇用労働者に占める国営および公営企業の労働者が82%を占める現状では、官と民の区別をつけることは非常に難しい。雇用労働者という観点から考えれば、言葉を変えればベトナム全体が1つの国営企業をなしているとも考えることもできる。

これは、大きな問題点である。つまり、監督する側とされる側が同じということになる。例えばMOLISAに所属するDAFELがどのように実効性を持って、MOLISA傘下の労働力送出機関（企業）を監督し得るのか、また他省庁、例えば運輸省が所有する労働力送出機関（企業）を省庁間の垣根を越えてどれくらい監督できるのか。想像するだけで難しい問題が山積している。

今回の調査時に、運輸省が所有する労働力送出機関（企業）の社長に当たる人物に、「この仕事が終わったら本省に戻るのですか」と聞いたところ、「そうだ」という回答が返ってきた。監督を受けていた人物が、容易に監督する側が変わる可能性を持っているし、その逆もまたあり得るということである。その意味でこれらの企業は天下り先ではなく、外郭でもなくまさしく、各省の一部である。

監督を受ける側と監督する側が分離していないということは様々な問題を引き起すことになる。この点に関して、いろいろと聞いてみたが明確な回答は返ってこなかった。それには先に述べた理由が存在すると考えられるし、それに伴い、既得権益があまりにも複雑に絡み合っ、現実には手をつけることができない状況にあることも考えられる。また、このメカニズムから、これでは、労働者がその権利を主張する場所がないのではないかという疑問が出てきた。これに関しては、ベトナムが共産主義国であり意外なほど政府に対する不平や不満が自由に出てくるといった意見もあった。

実際はどのように運用されているか十分にはわからないし、その解消がきわめて困難であることは理解できるものの、そこに制度的な問題点があることは確かである。

### 3. 予 算

労働戦傷者社会省の2000年度決算はベトナム政府支出の中で、運輸省について第2位であり、3兆1,996億800万ドンであり、政府支出総額2兆7,099億9,100万ドンの約14%と非常に大きな割合を占めている（資料4）。特に支出の中でも直接事業費に当たる“社会・教育活動費”は3兆1,606億900万ドンであり、予算の98.8%を支出し、その他の省庁に比べ圧倒的に高いものとなっている。

資料4で労働戦傷者社会省の2002年度予算が2000年度比で5.8%になっており、驚かされるが、この点について確認を取ったところ、通常年間6%ずつ予算は増えており、この予算案が開示されたときに予算の一部が総額として表示されてしまったということであった。なおDAFELを含む労働戦傷者社会省の各部局の予算詳細は公開されていない。

### 4. ベトナムからの国際労働力移動の実態

#### (1) はじめに—失踪問題の深刻化

ベトナムの労働力送出の主要なターゲットである日本と韓国は、いわゆる単純労働力の受入れを行っていない。そのためこの両国への労働者の入国は、日本へは技能実習制度を含む研修制度、韓国へは産業技術研修制度を利用して行われることになる。ところが、ベトナム人研修生および技能実習生の日本および韓国での失踪率はきわめて高く、受入れ国の研修制度に依存する労働力送出政策の矛盾を浮き彫りにしている。

すなわち国際研修協力機構が公表した、1997～2002年3月までのベトナム人研修生・実習生の日本における失踪率を見ると、6,159人の新規入国者に対して失踪者は実に1,076人に上り、失踪率は17.5%に達する。同じ時期の新規入国者の総数は12万2,415人で、そのうちの失踪者数は2,506人であったから、研修生・実習生全体の失踪率は2.0%に過ぎない。言葉を換えていえば、ベトナム人は失踪者全体の

42.9%を占めていることになる。年次別に見ると、1997年には7.3%であったものが、逐年増大して2000年にはこれまでの最高の28.4%にまでなった。

ちなみに、韓国における研修生の失踪率は22.5%と日本よりも高く（年次は不明）、中国について第2位となっている。なお、韓国の研修生全体の失踪率は、1994～2000年5月までの期間で22.0%にも達している<sup>1</sup>。

このような状況に対処するため、ベトナム政府は2001年に首相布告第68号を公布した。その内容を見ると、失踪研修生・実習生は、あらかじめ預託した保証金でもって、失踪により発生したあらゆる損害と退去強制された場合の帰国費用を弁済しなければならないとされた。また、失踪者は帰国後5年たたなければ国外での研修が許可されないこととなった。その影響があったためか、日本での失踪率は2001年には16.7%にまで減少した。ところが2002年になると失踪率は再び増大傾向を見せ、3月までのそれは21.4%となって政府議定書第68号の限界を印象づけた。

失踪問題は、ベトナムの労働力送出政策と受入れ側である日本の抱える構造的な問題点を反映するものである。本稿の課題は、現地調査の結果に基づいてそれを解明することにある。

## (2) 労働力送出の歴史と概況

現行の労働力送出の法的根拠は、1999年に公布された政令第152号にある。その第1条には、「労働力送出という点での国際協力の拡大は、人的資源の発展、雇用と所得の創出、労働者の専門的技能の向上、外貨獲得、ベトナムと海外諸国との関係の改善に資する社会経済的活動である」と、その目的がうたわれている。労働力送出を主管する労働戦傷者社会省（MOLISA）は2010年には年100万人を送出する目標を立てている<sup>2</sup>。このように労働力送出はベトナムの重点的国策であるが、すでに20年以上の歴史を持つ。

### ①1980－1990年

1980年から開始されたベトナムの労働力送出は、政府間あるいは地域間協定の締結に基づいて行われた。その目的は南北統一後の経済的混乱により深刻化した過剰労働力対策であり、受入れ国にとっては低廉な労働力の確保を意味した。労働力送出を円滑に実施するため、1980年にMOLISAに労働力送出の管理を目的とする海外雇用労働力管理局（DAFEL：Department for Administration of Foreign Employment Labor Force）が設置された。

この期間の労働力送出総数は約30万人に上り、そのうち24万4,000人は旧ソ連邦、東ドイツ、チェコ、ブルガリアの旧社会主義圏に派遣された。この4カ国についての年次別内訳は表4-1に示されている。これを見ると、1982年に最初のピークがあり、1980年代なかばに低迷したあと1988年に最大の送出数が記録されたが、1990年には実質的に終息した。このほか1万8,000人の建設労働者がイラクに、7,000人の専門家がアフリカ諸国に送られた。そのうえに東ヨーロッパ諸国で研修生・実習生であった2万4,000人が労働者となった<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> Hong Jiwon『韓国における『産業研修制度』の現状』梶田孝道（研究代表者）『国際移民の新動向と外国人政策の課題』2001年、p.457-458。

<sup>2</sup> 2002年8月20日、MOLISAからの聞き取り。

<sup>3</sup> 2002年11月14日ダウンロード<http://www/dafel.gov.vn/english/dafel/currentstatus.html>

表4-1 旧ソ連、東ドイツ、チェコ、ブルガリアに派遣されたベトナム人労働者数、1980-1990年

年	労働者数 (人)
1980	1,070
1981	20,230
1982	25,970
1983	12,402
1984	6,846
1985	5,008
1986	9,012
1987	48,820
1988	71,830
1989	39,929
1990	3,069
合計	244,186

出所：2002年11月14日ダウンロード<http://www.dafel.gov.vn/english-label/currentstatus.html>

### (3) 1991年以降現在まで

社会主義圏の崩壊、1990～91年の湾岸戦争へのイラクの参戦、アフリカ諸国の経済的・政治的危機により、1980年代の労働力送出先は壊滅した。この状況に対応し、かつドイモイ政策による市場経済化への指向性を踏まえて、1991年に労働力送出にとって画期的な政策転換が行われた。それは労働力送出業務が国家から労働力送出企業へと移管されたことにほかならない。国家の役割は労働力送出に関する政策を策定し必要な規制を行うことに限定される一方、労働力送出企業はライセンスを取得したうえで営利事業として送出先国の受入機関と契約を結ぶこととされたのである。

この転換の結果、表4-2に示されているように、送出先は韓国、日本および台湾からなる東アジア、ラオスを中心とする東南アジア、クウェートなどの中東、リビアを中心とする北アフリカなどへと移行し、その中では韓国が突出している。ここでラオスへの労働力送出に触れておくと、ラオスとは二国間協定があり建設業に対する熟練労働者の派遣が中心であるが農業労働者も若干数いる。派遣される労働者の出身地は主としてベトナム中部の海岸地域である<sup>4</sup>。

<sup>4</sup> 2002年8月20日、MOLISAからの聞き取り。



表4-2 海外に派遣されたベトナム人労働者および専門家の数 1991-2000年

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	合計
韓国		56	1,352	4,378	5,674	6,275	4,880	1,322	6,029		29,966
ラオス		405	586	521	1,355	1,577	8,674	na	na		13,118
リビア		24	1,362	3,178	1,594	2,357	1,335	1,386	1,143		12,379
日本		210	285	257	723	1,343	2,250	1,926	2,530		9,524
クウェート		7	0	0	0	342	499	1,233	1,786		3,867
ロシア		17	152	588	0	0	0	na	na		757
チェコスロバキア		8	0	40	340	0	193	na	na		581
台湾		0	0	37	87	122	191	196	3,969		4,602
カンボジア		0	0	42	0	201	0	na	na		243
シンガポール		2	7	20	124	157	33	47	129		519
アンゴラ		25	17	8	52	20	24	na	na		146
ポーランド		0	24	5	12	71	28	na	na		140
サウジアラビア		0	0	0	37	45	53	124	293		552
その他		62	191	160	52	151	309	5,963	5,931		12,819
合計	1020	816	3,976	9,234	10,050	12,661	18,469	12,197	21,810	31,500	121,733

\*1991年および2000年の国別内訳が存在しないので、右端の数字を足しても最下段の合計とは一致しない。

出所：Ishizuka, Futaba, "Viet Nam's Labor Export : Policy, Performance, and Issues," Hayase, Yasuko, ed., *A Study on Trade, Investment and International Labor Migration in the APEC Member Economics*, APEC Study Center, Institute of Developing Economics, JETRO, March 2002, p. 293.

年次別の変化は表4-3に見られるが、1990年代なかばに1万人台、1999年に2万人台、2000年以降は3万人台と順調に拡大し、1991～2001年までの総送出数は15万8,752人に達した。

前述した政令第152号第3条は、1995年1月に公布された政令第7号と同様に、合弁事業、生産協力、事業内容と一致する労働供給などの契約のもとでの労働者派遣をも認めており、その場合には労働力送出企業を経由する必要はない。石塚は、この形態での送出労働力についての情報が存在しないためその詳細は不明であるとしながらも、1997～99年の場合おそらく公表された労働力送出数のなかばには達している<sup>5</sup>と見ている。

表4-3 労働力総送出量、1991-2001年

年	輸出量 (人)
1991	1,022
1992	810
1993	3,960
1994	9,230
1995	10,050
1996	12,660
1997	18,470
1998	12,240
1999	21,810
2000	31,500
2001	37,000
合計	158,752

出所：表4-1に同じ。

<sup>5</sup> 2002年8月26日、OH社から聞き取り。

ここで、我々が現地調査を行った2つの企業における、労働力送出企業を経由しない研修生の送出状況を紹介しておく。

#### ① OH社

韓国資本と合併でハノイでブラウン管を製造している。1995年に操業開始以来200人の研修生を韓国に送ったが、2002年現在では研修先をフランスに切り換え、50人からなる研修生の2チームを送ることにしている<sup>6</sup>。

#### ② F社

日本のIT企業の子会社として南部Dong Nai省でプリント基盤の製造を行っている。1996年の操業開始以来職長クラスとエンジニア300人を研修生として日本に送った。研修期間は数カ月から10カ月であり、1年以上の場合もあった。ベトナム帰国後1～2年は転職しない約束をさせており、転職した場合はかかった研修費用の返還を要求している<sup>7</sup>。

### (4) 頻発する詐欺と搾取

#### <事例1>

台湾に派遣された労働者のうち6%以上が、契約期間終了以前にベトナムに帰国した。その理由は労働条件がベトナムで聞かされていたよりも劣悪であったためであり、それは労働力送出企業と契約を結ぶ相手方が直接の雇用者でなくブローカーだからであると考えられている<sup>8</sup>。

#### <事例2>

アメリカ領サモアにある韓国資本のD社の縫製工場で働いていた249人（大部分が女性）は、過酷な労働と生活条件のもとに置かれて不満が蓄積していたが、賃金からの不明確な控除を引き金としてついにストライキに突入した。そればかりでなく、D社の倒産により2001年1月工場が閉鎖されたため、労働者たちは仕事もなく賃金も支払われないまま立ち往生するという状況に追いこまれた。最終的には、サモア当局の仲裁により労働者は帰国することができた。なお、この案件に関与した労働力送出企業の責任者2人は、契約内容を精査せず、アメリカ領サモアの生活水準と法制度に無知であり、結果的に政府に帰国費用を負担させたという理由で、6年間と3年間の禁固刑の有罪判決を受けた<sup>9</sup>。

#### <事例3>

2002年7月、4つの労働力輸出企業がアラブ首長国連邦の船会社と5,000人の労働者を送出する契約を結び、労働者を募集して身体検査およびビザ代ならびに保証金を納付させた。ところが、この契約内容の実行は考えられないとしてDAFELがこの案件の申請を拒否したため、渡航が不可能となった。労

<sup>6</sup> Ishizuka, Futaba, "Viet Nam's Labor Export : Policy, Performance, and Issues," Hayase, Yasuko, ed., A Study on Trade, Investment and International Labor Migration in the APEC Member Economics, APEC Study Center, Institute of Developing Economies, JETRO, March 2002, p. 292, note 30.

<sup>7</sup> 2002年8月30日、F社から聞き取り。

<sup>8</sup> Viet Nam News, April 27, 2001 (Ishizuka, ibid. p.296より引用)。

<sup>9</sup> Viet Nam News, May 1, 2001 (Ishizuka, ibid. pp.295-296より引用)。

働者は納付金の返還を求めており、DAFELも労働力送出企業に返還を要請しているが、身体検査およびビザ代については返還される見通しは暗い<sup>10</sup>。

#### <事例4>

2001年ホーチミン市の南西40kmにある村の村人三十数人が、地元の労働力送出企業から台湾での仕事を斡旋するといわれて、渡航料ならびに斡旋料として1人当たり3,000～3,500ドルを支払った。その資金源として自宅を抵当に入れた者もいる。ところが、この話は詐欺で、実際には観光ビザで渡航させたため就労が不可能であるばかりか、退去強制処分の恐れもあり、借金の返済のために予定していた収入が得られないという事態に陥った<sup>11</sup>。

この4事例を整理すると、事例1と事例2の前半は海外に派遣された労働者が劣悪な労働条件を強いられたケースであり、事例2の後半は海外で雇用されている企業が倒産した場合の対応が不十分でその犠牲が労働者に負わされたケースであり、事例3は海外での就労ができなくなったにもかかわらず諸経費を支払わされそうなケースであり、事例4は海外での就労希望者が悪質な詐欺事件の被害者にさせられたケースである。このわずか4つの事例を瞥見しただけでも、ベトナムの労働力送出の抱える制度的問題が引き起こすひずみが、最終的には労働者にしわ寄せされていることは明らかである。

## 5. 労働力送出企業の概況と海外雇用労働力管理局（DAFEL）の役割

政府議定書第152号第5条は、労働力送出のライセンスを申請できる企業について次の3条件を満たすことを要求している。

- ① 国有企業もしくは特定の大衆組織（ベトナム女性同盟、ベトナム商工会議所など6組織が例示されている）であること。ここでの国有企業には、地方公共団体に所属する企業も含まれる。
- ② 10億ドン（2002年6月現在6万4,516ドル）以上の資本があること。
- ③ 労働力送出に携わる部門の管理職およびスタッフ職の少なくとも50%が高等教育を受けていること。幹部職員は刑法犯の前科を持たないこと。

労働力送出企業の業務は、受入れ先国の企業や各種エージェントなどと輸出契約を締結し、労働者を募集し、受入れ先国の言葉・生活習慣や一般的職業教育などの事前研修を通常3か月から6か月間行い、実際に送り出し、帰国させるという順序で流れている。労働者は応募の際、労働力送出企業に手数料、保証金、事前研修料、健康診断料、渡航書類費用などを支払うのが通例である。

なお日本については、受入れ側がベトナムに来て事前研修生の中から受入れ予定数の8割程度を選抜し、残り2割程度はベトナム側が決めることがふつうであるとのことである<sup>12</sup>。その場合には諸費用を徴収されているのに渡航できない可能性が生まれることとなる。

表4-4は、所属形態別の労働力送出企業数を示している。2002年8月現在労働力送出企業は160あるが、

<sup>10</sup> Viet Nam News, August 2, 2002.

<sup>11</sup> 岩城徹男「東南アジア駐在員報告、2001年11月」、インターネットよりダウンロード。

<sup>12</sup> 2002年8月20日、DAFELからの聞き取り。

そのうちの3企業は純粹の民間企業であって表4-4のカテゴリーには含まれていない。表4-4で「支部および組織」とは、中央省庁および地方公共団体以外を指し、上述した「大衆組織」を含む。これを見ると、労働力送出企業が所属する中央省庁は交通・運輸省が最多であり、次いで建設省、工業省となっている。また、地方公共団体についてはハノイ市とホーチミン市がほぼ匹敵している。

表4-4 所属形態別労働力送出企業数

	1998		1999		2000	
	数	割合	数	割合	数	割合
中央省庁	20	54.1%	31	52.5%	69	51.5%
交通・運輸省			12	20.3%	26	19.4%
建設省			4	6.8%	12	9.0%
工業省			3	5.1%	8	6.0%
地方公共団体	11	29.7%	20	33.9%	45	33.6%
ハノイ市			4	6.8%	9	6.7%
ホーチミン市			3	5.1%	8	6.0%
支部および組織	6	16.2%	8	13.6%	20	14.9%
大衆組織		—	—	—	12	9.0%
合 計	37	100.0%	59	100.0%	134	100.0%

出所：表4-2と同じ。

ここで労働力送出企業としてのホーチミン市人民委員会の活動状況を紹介しておく<sup>13</sup>。国内からの人口流入が多いこともあってホーチミン市の失業問題は深刻であり、それへの対応策として労働力送出の重要性は高い。そのため人民委員会は2002年に1万人を送り出すという目標を掲げている。この委員会は、1980年代に約5万人の労働力を旧社会主義圏に輸出した実績を持つ。

1991年から韓国、日本、台湾などの諸国への輸出を始めた。近年はこれにマレーシアが加わった。送出数は1997年に若干減少したが、それ以外は増大傾向にある。最近の実績を見ると、2000年には日本に研修生として1,600人、韓国に研修生として3,000人、台湾に労働者として2,400人、合計7,000人を送り出した。2001年にはやや減少して5,700人となったが、そのうち2,000人は日本向けであった。2002年の1～6月の合計送出数は3,500人へと回復した。

日本への派遣希望者は、当初は片道切符分600ドルを用意すればよいだけであったが、失踪が問題化してからは多額ではあるが5,000ドルを保証金として要求している。なお、ホーチミン市人民委員会として、日本の研修・技能実習制度の現行3年の期間を延長することと、2回目の研修の許可を求める<sup>14</sup>強い要望がなされた。

表4-4に戻って、労働力送出の年次変化を見ると、ライセンスを取得した労働力送出企業の総数が激増していることと、所属カテゴリーのシェアにはそれほど変化が見られないことがわかる。石塚によれば、2001年10月現在、ライセンス取得企業159のうち労働力送出のみに特化している企業はわずか15に過ぎず、あとは建設、運輸、繊維、縫製などの事業を兼営していた<sup>15</sup>。その操業地は、ハノイ市に

<sup>13</sup> 2002年8月28日、ホーチミン市人民委員会からの聞き取り。ここで人民委員会とは、地方の国家権力機関として選挙で選出される人民評議会の執行機関であり、地方における国家行政機関でもある。これについては、寺本実「ベトナムの地方行政制度」『アジア研ワールド・トレンド』No.40、1998年11月を見よ。

<sup>14</sup> 当然のことではあるが、研修あるいは技能実習修了者は日本での再研修は認められていない。

<sup>15</sup> Ishizuka, *ibid.*, p.294.

60、ホーチミン市に30集中する以外は全土に分散している。なお、3民間企業の操業地はこの両市とハイフォンである。

労働力送出企業には送り出し国の専門化が見られる。韓国を対象とする企業は8で規模は最大級であり、日本については35企業ある。台湾については118企業が従事している。このような企業数の多さが、前節の事例1で見た台湾における労働条件の悪化を引き起こしていると思われる。

これらの労働力送出企業を監督し、必要な規制を行う役割を担う機関が第1節で述べたDAFELである。労働力送出企業の評価は、経験年数、年間労働力送出量、帰国させる能力、監督能力に基づいて行われる。特に年間労働力送出量は、海外における労働需要を発見できる能力を示すものとして重要である<sup>16</sup>。DAFELの発表によれば、2000年1月から2001年9月期の163企業の労働力送出実績別の分布は、500人以上が16企業、100～499人が24企業、1～99人が70企業、0人が53企業となっており、ライセンスを取得しているのに労働力送出実績のない企業が実に3分の1にも達していることになる。実績の低い企業には歴史の新しいものが多い<sup>17</sup>。

それにもかかわらず、2002年8月までにライセンスを取り消された企業数はわずかに15に過ぎない。これは、労働力送出企業の多くがDAFELと並んでほかの中央省庁の管轄下にもあるために、省庁間の権限争いが存在することにその1つの原因があろう。ただし、DAFELは近い将来に成績の悪い企業に対してさらにライセンスの取り消しを行う予定とのことである<sup>18</sup>。

付言すれば、海外派遣予定の労働者に研修を行うため、DAFELはホーチミン市に国際労働学校（School of International Labor）を2001年に開設した。また同じくMOLISAの部局である職業訓練総局（General Department of Vocational Training）も、同じ目的を持つ熟練労働者・送出労働者研修学校（Skilled Worker and Labor Export Oriented Training School）を2001年に設立したが、カリキュラムはDAFELと相談して決めている。300人を収容するこの学校は、ほとんどの経費を国庫補助で賄い極少額の学費を徴収する。なお、韓国は韓国に派遣予定の労働者のための特別の学校をベトナムにつくっており、修了者の80%は韓国に行く<sup>19</sup>。

## 6. 労働力送出の実例

### (1) 労働力送出企業としてのT社の事例

本節では、労働力送出企業の操業の実際を、ハノイ市に本拠を置くT社の事例について見ることにしよう<sup>20</sup>。

この会社は交通運輸省に所属する国営企業であって、スタッフも国家公務員である。主要な業務としては、労働力送出のほかに年間2,000万ドルに達する輸出入業務と自動車組立などを行っている。労働力送出の歴史は古く1980年に開始し、1980年代にはソ連邦および東ドイツ、チェコ、ブルガリアなど東ヨーロッパとイラクに、1991年以降はライセンスを取得して韓国、日本、台湾、リビア、アラブ

<sup>16</sup> 以上は、2002年8月20日、DAFELからの聞き取り。

<sup>17</sup> Ishizuka, *ibid.*, p.294.

<sup>18</sup> 2002年8月20日、DAFELからの聞き取り。

<sup>19</sup> 2002年8月21日、MOLISAの職業訓練総局からの聞き取り。

<sup>20</sup> 以下は、2002年8月27日、T社からの聞き取り。

首長国連邦などに、合計1万5,000人を輸出した。

労働力送出手順としては、まず送出可能性のある受入れ側のチェックを行う。特にアラブ諸国の場合には、コミッションだけ受け取って仕事を紹介しないケースがままあるからである。受入れ側のミッションのベトナムまでの旅費は、日本以外はT社が支出する。契約後、新聞広告や各省の労働部を通じて希望者を募集する。

ここで、ハノイ市の南西部に隣接するHa Tay省のMy Duc県における送出労働力の実際の徴募の仕方を紹介しておく<sup>21</sup>。まず、労働力送出企業がHa Tay省労働部と接触する。省労働部から発せられた情報は、県や省直轄都市などのレベルの労働部を経由してその統轄する地域のリーダーに伝達される。リーダーはラウドスピーカーなどを用いて住民に情報を伝え、それに応じた希望者の名簿が作成されて省労働部に送り返されるのである。

なお、My Duc県の労働力送出は、チェコや旧ソ連邦などの旧社会主義圏を対象として始まった。約50人に上る海外出稼ぎからの帰国者（My Duc県の人口は17万人強）の中には縫製、観光、製糸などの在村の事業を起こして金持ちとなった者がおり、村人の注目を浴びている。現在の主な労働力送出先は韓国と中東である。

再びT社での聞き取りに戻ると、渡航先国の人気度の順位は、日本が最高で、次いで韓国、かなり落ちて台湾となり、最後に中東がくる。平均して3倍の希望者が集まり、都市部から6割、農村部から4割という構成である。農村部は中部地域が多く、山地部からはこない。まず希望者の健康を診断するとともに学歴も確認する。マレーシアの場合には小卒でよいが、日本については高卒が要求されるからである。候補者を選抜後、会社が所有する海外労働研修センターで、派遣先国の言語や生活習慣などの研修を2カ月以上、日本の場合には5カ月行う。

派遣予定者が会社に支払わなければならない経費は、研修費が2カ月で40ドル、健康診断料50ドル、研修センターへの交通費・センターでの食費90ドル、渡航書類費用12ドル、資格審査料7ドルで、合計約200ドルとなる。とりわけ貧しい農民にとってはこの額はかなりのものである。

日本については1994年から研修生の送出を始めた。当初愛知県と岐阜県、その他近県で操業する縫製関係の企業約100社で組織する組合のスタッフと社長数人がMOLISAの紹介で来社した。1社平均3人を派遣し、これまでの合計290人のうち104人はすでに帰国している。支払われる手当・賃金の10%相当分を、手数料としてT社に送金させている。現在この手数料を8.3%へと低下させることを計画中である。日本では家族同様の待遇を受け、労使関係も良好で、韓国や台湾とは異なっている。

失踪問題については、研修手当や技能実習生に対する賃金が日本の一般水準より低すぎること、労務管理が劣悪な企業が存在すること、盗品の買い付けとともに失踪を援助する在日ベトナム人が存在することがその主たる理由である。失踪率が10%以上に達したときには、日本側との契約を破棄して全員帰国させることとしている。政府議定書第68号により、日本については2001年以降5,000ドルの保証金の預託を要求している。この措置ののちには失踪者は出ず、全員帰国している。

<sup>21</sup> 以下は、2002年8月25日、My Duc県からの聞き取り。なお、ベトナムの地方行政組織は、国の下に第1級行政区として省と中央直轄市が置かれ、その下に県や省直轄都市などの第2級行政区が置かれる。その下に第3級行政区としての基礎的行政単位が位置する。これについては、寺本実、前掲論文を見よ。

## (2) 日本での研修生・技能実習生の経験者の事例

2002年8月27日、1998～99年に研修生、2000年に技能実習生として日本に3年間いた経験を持つ女性4人から話を聞くことができた<sup>22</sup>。この4人はAさん（29歳）、Bさん（30歳）、Cさん（30歳）、Dさん（29歳）であって、いずれもハノイ市出身で帰国後もハノイ市に在住している。日本に行く前は、AさんとBさんは昼間アルバイトをしながら夜学に通い、CさんとDさんは縫製工場で働くという生活をしてきた。出発は5年前のことだから、4人とも24～25歳だった。

日本での研修の情報は、AさんとBさんは縫製工場で働く親戚から聞き、CさんとDさんは職場から得た。前節で述べたT社が労働送出国会社であり、40人以上が応募した中から19人（女性10人、男性9人）が選抜され、自宅から通いながら3カ月間事前研修を受けた。その経費は日本側がT社に支払ったため、自己負担はなかった。ただし保証金として3,000ドルを要求され、農地や不動産を抵当として銀行から借金してそれに当てた。

日本では、Aさん、Bさん、Dさんの3人は同じ所に住んで別々の縫製工場に通った。Aさんの工場は海津町近郊農村（岐阜県の最南端にあり、揖斐川と長良川の間に位置する）にあり、ベトナム人3人、日本人20人が作業していた。Bさんの工場は大垣市にあり、ベトナム人3人、日本人25～30人が働いていた。Cさんの工場は和歌山県橋本市にあり、その作業員15人全員がベトナム人であって日本人は事務所だけにいた。

4人とも、日本到着後1～2週間のうちに生産ラインについた。研修手当は、1年目は月6万8,000円、2年目は7万円であった。3年目に試験を受けて技能実習生となり、賃金は7万5,000円となった。ボーナスはなく、健康保険には会社負担で加入していた。残業があったが、1年目には残業代をもらえなかった。要求の結果、2年目には支給されるようになった。住宅は会社が面倒をみてくれたが、食費は自分もちであった。<sup>23</sup>T社からは、手数料として月5,000円を徴収された。この金は働いている会社が集めて送金していた。ただし、4人が帰国した翌年の2001年からは、会社が手数料を支払うようになり、手当・賃金から天引きされることはなくなったと聞いている。なお、19人のうち3人が日本滞在中に失踪した。

保証金の3,000ドルは、帰国の証明書と引き替えに返還された。4人のうち3人は3年間で1万5,000ドル、1人は2万ドル貯めた。Aさん、Bさん、Cさんの3人はその金を銀行に預金している。Dさんはオートバイを購入し、また実家の家計にも入れた。3人とも現在のところ結婚しておらず、その予定もない。Aさんには出発前恋人がいたが、日本に行っている間に関係が切れた。また4人とも仕事が見つからないので、帰国後2年間たってもぶらぶらしている。

「出発前から研修ではなく労働だと知っていたが、やはりそうだった」「それにしても日本での仕事はおもしろく、機会があればぜひもう一度日本に行きたい」と、4人とも異口同音に答えたのが印象的だった。

<sup>22</sup> 以下は、2002年8月27日T社で行われた聞き取りによる。

<sup>23</sup> 日本が実施している技能実習制度では、通常1年の研修終了後に研修成果の評価試験を受け、技能実習生となり、その後2年間の技能実習を行うことが多い。技能実習生に関しては労働者となることから、彼らに支払われる給与から労働保険や社会保険等が控除されることになる。また残業についても技能実習生は労働者として残業を行うことが認められるが、研修期間中については基本的に時間外研修は認められていない。

この面接から得られた知見を整理すると、①日本の受入れ側は、研修生には禁じられている残業を1年目から行わせるなど、当初から労働力として利用しており、ベトナム人も就労であることを事前に認識している。②3年目の技能実習生への移行後も賃金の増加はそれほどではない。③労働力送出企業の受け取る手数料は無視できない。④保証金は高額のため、借金に頼らざるをえない。⑤出稼ぎ後のベトナム社会への再適応は難しい。⑥日本への好印象を持ち続けている、などを指摘できる。

### (3) 韓国・東ドイツへの出稼ぎ

2002年8月27日、東ドイツへの出稼ぎ経験者であるハノイ市在住のEさん（40歳の男性、中卒）と、韓国への出稼ぎ経験者であるハノイ在住のFさん（40歳の女性、高卒）およびハノイから40km離れたHung Yen省に住むGさん（49歳の男性、高卒）から話を聞くことができた<sup>24</sup>。

Eさんは、独身だった20歳の1982年に農業・農村開発省付属の労働力送出企業から東ドイツの農業機械製造工場での就労の話があり、事前研修を受けた。当時は保証金やその他の必要経費は一切要求されなかった。東ドイツには1988年までいたが、その間、賃金の20%が差し引かれて、東ドイツ政府とベトナムの農業農村開発省に支払われた。4,000ドル貯めて帰国したのち、東ドイツでの経験を生かしてハノイで機械類を扱う店を開いた。現在従業員が4、5人いる。

FさんとGさんはいずれも韓国で研修生となった経歴を持っている。Fさんには夫と5歳になる子がおり、Gさんには妻と22歳および14歳の子がいたが、商業省付属の異なった労働力送出企業を経由し、Fさんは靴下工場で1996年からの2年間、Gさんはプラスチック成型工場で1996年から2年間働いたのちさらに1年間延長した。研修とはいえ実質的に労働であることは出国前から認識しており、実際にもそのとおりであったと2人は言う。

韓国での受入れ先に関する最初の情報は、Fさんの場合、国会事務局に勤務する父から、またGさんの場合はDAFELに勤務する弟から入った。Gさんの弟の話では、自分から意図的に情報を集めるということはないが、何か聞きつけたときには親戚だけには伝えるという。他人だと責任がとれず、また親戚を助けたいからである。もちろん親戚からは情報料や口きき料などはとらない。

労働力送出企業に支払った金額は、派遣前研修料と保証金を合わせてFさんの場合800ドル、Gさんの場合1,000ドルであった。これは他の労働力送出企業と比べて条件が良く、良心的な数字である。自己資金のほか一部友人などから借金して金を準備した。

韓国ではFさんには月350ドル、Gさんは月400ドルの手当が支給されていた。住宅と食費は受入れ先が負担した。ベトナムには2～3カ月おきに送金し、総額はFさんが4,000ドル、Gさんが1万ドルに上った。手当はウォンで支払われていたので、1997年の通貨危機によりドルに対するウォンの価値が半減したのは痛かった。

稼いだ金の用途を見ると、Fさんはオートバイや耐久消費財の購入に充てた。またGさんは家の修理代と耐久消費財の購入に使った。GさんはHung Yen省で農業に戻ったが、周りの出稼ぎ経験者には農地を購入する人が多いとのことである。なお、Fさんは帰国後、国会事務局の庭師をしている。

3人とも出稼ぎ経験については待遇を含めて良い記憶を持っている。出稼ぎにはぜひもう一度出たく、特に日本を望んでいる。けれども、Gさんが接触した別の労働力送出企業からは6,000ドルもの保証金

<sup>24</sup> 以下は、2002年8月27日ハノイ市アーミー・ホテルで行われた聞き取りによる。



を要求されたが、用意することができないので諦めた。またFさんの友人の中には、労働力送出企業に高額を保証金をだましとられてしまった者がいるとのことである。

この聞き取りから得られた知見は次のようになる。①Eさんは最も初期の社会主義圏への出稼ぎ者であって、帰国後もその経験が生かされている。FさんとGさんについては、②出稼ぎ先の情報の入手は特定の個人からなされた。③日本の研修・技能実習制度と類似の韓国の産業技術研修制度を利用したが、実質的には就労であった。④帰国後は研修内容と無関係の職業に従事している。⑤韓国についての印象は好意的である。

## 7. 今後の展望

今回のベトナム現地調査で痛感したことは、政府の側では失業の救済や国際収支の改善に対するきわめて有効な方策として、一般の人々の間では出稼ぎの結果得られる富への期待として、労働力送出に対する過大な幻想が一般化しており、いわば国をあげて出稼ぎフィーバーともいえる状況にあることであった。しかしながら、毎年150万人もの労働市場への新規参入がある<sup>25</sup>ことを考えれば、1991～2001年までわずか16万人弱というきわめて低い送出実績が事態の改善にほとんど意味を持たないことは明白である。

オイルショック後旺盛であった中東諸国の労働需要はすでに沈静化して久しい。そのため労働力送出の標的は日本を含む東アジア諸国に向けられることになるが、これら諸国では日本をはじめとして生産基盤の海外移転が進行しており、労働需要の劇的拡大は望むべくもない。

しかも、ベトナムの労働力送出事業は、①そのほとんどすべてが公的機関によって、②営利事業として行われているという特徴に由来する基本的問題を抱えている。公的機関の中でも各中央省庁の占める比重が高いが、そのそれぞれがばらばらに労働力送出企業を経営しているという事態は、監督機関であるはずのDAFELの権限を弱め、詐欺事件を含む著しい混乱を招いている。その犠牲が労働者に背負わされることはすでに見たとおりである。

また、労働供給が営利事業として営まれてよいのかという根本的疑問がある。労働需要に対して供給圧力がきわめて強いという条件のもとで労働力送出企業が利潤追求を行うとき、企業が労働条件を無視あるいは軽視してでも労働供給を優先するという行動に走りがちであることは容易に理解できよう。この場合にもそのつけは労働者が支払わなければならない。

このような状況のもとでの日本にとっての最大の問題点は、ベトナム側の意図する労働力送出と日本の研修・技能実習制度とのずれにある。現地調査の過程で驚かされたことは、研修・技能実習制度についての理解がほとんどなく、単に労働力送出の受け皿としてしかそれが認識されていないことであった。第3節で紹介したように、ホーチミン市人民委員会は技能実習終了者を再び研修生として受け入れてもらいたいと要望しているが、ここにもこの種の認識が端的に示されている。労働力送出企業においても労働者として受け入れる台湾と、建前としては受入れない日本を全く同一視していることは、第4節で見たとおりである。

<sup>25</sup> 2002年8月20日、統計局からの聞き取り。

労働者の側も研修という意識は当初からなく、出稼ぎ者として来日することは第5節で述べた。したがって、ベトナム政府がたとえ失踪防止のための保証金をきわめて高額にしても、日本での収入でそれをカバーできる限り、低額の研修手当よりもっと良い稼ぎを求めて失踪者が続出することは当然であろう。

しかしながら、ベトナム側に日本の研修・技能実習制度の内容を説明し、それへの適応を求める努力を積み重ねても、実態は変化しないであろう。というのは、この制度が日本では実質的に低賃金の外国人労働者の導入手段として機能していることは、第5節で見たとおりだからである。つまり、研修・技能実習制度が労働力送出手の受け皿であると見るベトナム側に共有されている認識は、この意味で妥当だということになる。

#### 参考文献

Ishizuka, Futaba, "Viet Nam's Labor Export : Policy, Performance, and Issues," Hayase, Yasuko, ed., A Study on Trade, Investment and International Labor Migration in the APEC Member Economies, APEC Study Center, Institute of Developing Economies, JETRO, March 2002.

出井富美「ベトナム－国家政策としての労働力輸出」『アジア研ワールド・トレンド』No.31、1998年1月  
ダン・ニュエン・アン「ベトナムにおける海外直接投資・政策・国際労働移動」早瀬保子編『アジア太平洋地域における国際人口移動』日本貿易振興会、アジア経済研究所、2001年3月

第Va部

海外で働くベトナム人労働者

134条

1. 国家は、企業、機関、個人が労働市場に赴いてそれを拡大し、ベトナムの法律、受入国の法律、ベトナム社会主義共和国が調印または加盟している国際協定に従ってベトナム人労働者の国外雇用を創出することを奨励している。
2. 18歳以上のベトナム国民で、ベトナムの法律ならびに受入国の法律や要件に従って働き、その他の要件を満たす能力と意思を有する者は、国外で働くことが許可される。

134a条

ベトナム人労働者の国外での就職斡旋の形態には次のようなものがある。

1. 外国の当事者と結んだ契約に基づいた労働力の供給。
2. 外国でのプロジェクトに関する企業との契約または下請け契約に基づく国外での就職斡旋の手配。
3. 外国での投資プロジェクトのもとでの国外での就職斡旋の手配。
4. 法の規定に従ったその他の形態。

135条

1. 国外での就職斡旋に従事する企業は、所管の労働官庁により発行されたライセンスを取得しなければならない。
2. 国外での就職斡旋に従事する企業は、以下の権利と義務を有する。
  - a) 国外雇用契約を所管の労働官庁に登録する。
  - b) 市場を見つけ、外国の当事者と契約結ぶ。
  - c) 労働者を採用するに当たっての諸条件、権利、特典、義務を公表する。
  - d) 労働者から採用手数料を徴収せずに直に採用を行う。
  - e) 労働者が国外の仕事に出発する前に労働者のオリエンテーションのための研修と教育を法の規定に従って実施する。
  - f) 労働者と国外雇用契約を締結し、結んだ契約と法の規定を厳しく遵守して労働者の派遣と帰国の手配を行う。
  - g) 国外での就職斡旋の手配料を直に徴収し、政府が発布した条例に従って国外雇用支援基金の負担金を支払う。
  - h) ベトナムおよび受入国の法律に従って、労働者が国外で労働契約に従って働いている期間中の正当な管理を保証し、労働者の権利と利益を守る。
  - k) 企業の契約違反に起因する損害賠償を労働者に支払う。
  - j) 契約に違反して企業に損害を与えた労働者に対して損害賠償の訴訟を起こす。

- 1) 国外での就職の採用と斡旋に関連して発生した法律違反について所管官庁に苦情の申し立てを行う。
3. 企業の下請け契約、プロジェクトまたは投資プロジェクトの契約に従ってベトナム人労働者の国外での就職斡旋に携わる企業は、それらの契約を所管の労働官庁に登録し、本条第2節のc)、d)、e)、h)、i)、k)、l) 項に明記された規定を遵守しなければならない。
4. 政府は、企業が手配した契約とは別に国外に働きに出る労働者について具体的な指示を出さなければならない。

#### 135a条

1. 国外で働く労働者には以下の権利と義務がある。
  - a) 国外で雇用されている労働者に関する方針、労働法、採用条件、権利、特典、義務に関する情報の提供を受ける。
  - b) 出発の前にオリエンテーションのための研修と教育を受ける。
  - c) 国外雇用契約に署名し、これを綿密に実行する。
  - d) ベトナムおよび受入国の法律に従って結ばれた契約において確保された権利と利益の保証を享受する。
  - e) ベトナムおよび受入国の法律を遵守し、受入国の文化と風習を尊重する。
  - f) 領事および司法の問題に関して保護を受ける。
  - g) 国外での就職斡旋の手配料を支払う。
  - h) 国外での就職斡旋企業および国外の雇用主に法や契約の違反があった場合、ベトナムまたは受入国の所管官庁に対して苦情の申し立て、告発、訴訟を行う。
  - i) 契約違反に起因する損害賠償を支払う。
  - k) 企業による契約違反に起因する損害賠償を受け取る。
2. 135条第3節に述べられた条件にて国外で働く労働者は、本条第1節のc)、d)、e)、f)、h)、i)、k) 項に明記された規定を遵守しなければならない。

#### 135b条

政府は、国外雇用のための労働者の研修、雇用される労働者の組織と管理、国外雇用支援基金の設立に関する詳細な規定を定めなければならない。

#### 135c条

1. 国外における労働者の違法な採用や派遣は固く禁じられている。
2. 国外での就職斡旋を悪用して、労働者の国外での採用、研修、派遣を違法に行った者は、法の規定に従って対処しなければならない。もたらした損害に対して賠償を支払わなければならない。
3. その他の目的で国外での雇用を悪用する者は、法の規定に従って対処し、もたらした損害に対して賠償を支払わなければならない。

政令

ベトナムの労働力送出国に関して1999年9月20日に発行されたNo. 152/1999/ND-CP

ベトナム政府

- ・ 1992年9月30日発布の政府機関に関する法律の遂行のため
- ・ 1994年6月23日発布の労働条例の遂行のため
- ・ 労働戦傷者社会省大臣の提案により

ここに政令を定める

第I章

一般規定

第1条：労働力送出国について国際協力（所轄官庁および機関の公式派遣に関する公務員規則に規定されている役員や従業員の派遣は含まない）を行うことは、人的資源の開発に役立ち、労働者の仕事や収入を創出して労働者の技量を高めると同時に、国庫収入を増やし、ベトナムと諸外国の関係をいっそう充実させるものである。

第2条

1. 政府は、ベトナムの政府機関、組織、国内外の個人が、自らの活動を通じて、国際法、ベトナムおよび受入国の法律に従って国外での雇用の調査と創出に参加することを奨励している。
2. 労働者と専門家（以下、これらをまとめて「労働者」と呼ぶ）は、次のような形態により国外で一定期間働くことが許可されている。
  - a) 国外で建設工事、合弁事業、製品分配パートナーシップを実施している、または海外投資を行っているベトナム企業を通じて
  - b) ベトナムの労働力送出国企業を通じて
  - c) 個々の労働者と国外の雇用主との間で結ばれた労働契約に従って
3. 労働者は、禁止された地域で働いてはならず、ベトナムの法律で禁止されている仕事に従事してはならない。
4. 本条第2節に定められた形態による労働力の送出国は、本政令に定められた契約と一致し、受入国の法律およびベトナムの法律の基本原則に従ったものでなければならない。

第3条：本政令第2条の第2節にあるa) 項とb) 項に規定された、労働力の送出国を行うことを許可された企業には次のものがある。

1. そのような事業運営を専門的に行う認可を受けた企業。
2. そのような認可は受けていないが、自社の事業分野に沿った形で国外の建設工事、合併事業、製品分配、労働力供給を実施している、または海外投資を行っている企業。

第4条：労働戦傷者社会省（MOLISA）は、労働力送上の管理に関して政府を支援しなければならない。

## 第Ⅱ章 認可と契約登録の手順

### 第5条

1. 以下の要件をすべて満たすベトナム企業には、労働力送上のための特殊ライセンスの付与が考慮されなければならない。
  - a) ホー・チ・ミン共産党青年同盟、ベトナム婦人同盟、ベトナム労働総同盟、ベトナム農民組合、ベトナム協同組合連合、ベトナム商工会議所をはじめとする国営企業または集団組織。
  - b) 設立資金を10億VND以上保有していること。
  - c) 労働力送上に直接関与している役員や職員の少なくとも50%が高等教育を受けており、外国のパートナーと一緒に仕事ができるようであればならない。これらの企業のリーダーには一切の犯罪歴があってはならない。
  - d) 契約を履行し、労働者を外国に送ることができる能力があることを証明する文書を提出すること。
2. 特殊ライセンスのための申請書類には、以下のものが含まれていなければならない。
  - a) 申請書
  - b) 当該企業の申請時における財政状態を示す認証された書類
  - c) 系列機関（系列省庁、集団組織、県または中央直轄市の人民委員会）
  - d) 労働力送企業設立に関する決定。新しい労働力送企業設立に関する結論を出す前に、省庁の首班、集団組織の中央委員会、県または中央直轄市の人民委員会、MOLISAの間で書面による合意がなされなければならない。
3. 特殊ライセンスのための申請書類一式は、MOLISAに提出しなければならない。（本条第2節に定められた完全な書類一式の提出からライセンスがおりるまでの）保留期間は15日を超えてはならない。ライセンス料は1,000万VNDである。

### 第6条：

1. 企業は、自社の契約をMOLISAに登録するに当たって以下の規則に従わなければならない。
  - a) 特殊ライセンスを受けた企業は、労働者を採用する少なくとも3日前までに自社の契約を登録しなければならない。
  - b) 本政令第3条2項に定められた、未認可の企業は、労働者を採用する少なくとも7日前までに自社の契約を登録しなければならない。

- c) 契約登録書類一式には次のものが含まれる。
- ・外国の当事者とすでに結んだ契約書の写し
  - ・(未認可企業の場合) 契約登録の時点で契約を実現する財政的能力があることを示す認証された書類
2. 自分と国外の雇用主との間で結んだ労働契約によって海外で働いている労働者は、その契約を地元のDOLISAに登録しなければならない。この場合に必要となる契約登録書類一式には次のものが含まれる。
- ・地元のコミューンの人民委員会によって認証された申請書。公務員やサービス部門で働く人たちの場合は、自分が働く団体や組織の認証も必要となる
  - ・労働契約または採用通知の写し
3. 申請書類一式がMOLISAの要件を満たしていなかったり、本政令に違反していたりした場合、労働戦傷者社会省大臣は契約を取り消すか、無効にする決定を下すことができる。

### 第三章

#### 一定期間国外で働くベトナム人の権利と義務

#### 第7条

1. 18歳以上のベトナム国民で、国外で働き、外国の当事者と結んだ契約に記されたすべての基準と要件を満たしている者は、国外で働くことが許可される。この例外は下記のとおり。
- a) 国の行政当局、選出公職、社会経済組織の役員や職員
  - b) 士官、下士官、陸軍兵員、現職警察官
  - c) 現行の法規制のもとでベトナムの国外に出ることが許されていない人たち
2. 企業に提出する申請書類一式には次のものが含まれる。
- a) 申請書
  - b) コミューン／区／地区／町の人民委員会または申請者が雇用されている機関によって認定された履歴書
  - c) 健康診断書
  - d) 提出済みのMOLISA発行による国外労働契約
  - e) 国外の当事者によって要求される書類が他にある場合はそれらの書類

第8条：労働力送出企業が行った手配によって国外で働く人々は、以下の権利と特典を得ることができる。

- 1. 雇用、宿泊施設、職場、契約期間、労働条件と生活条件、賃金率、特別賞与、超過勤務手当、保険に関する適切かつ正確な情報およびその他の必要な情報を、国外労働契約を履行する前に受け取る。
- 2. 自らが持つ正当な権利や特典を受入国でベトナムの在外公館に確保してもらう。
- 3. ベトナムの関連する法規制に従って、自分の収入を外国の通貨、設備を母国での投資のために送

金する際に優遇措置を受ける。

4. ベトナムの労働力送出企業ならびに国外の雇用主との労働契約の違反行為に関する請求や苦情の申し立てをそれぞれベトナムまたは受入国の所轄官庁に対して行うことができる。
5. ベトナムの労働力送出企業および国外の雇用主と労働契約を結び、それによって契約に述べられているすべての権利と特典に対する資格を得る。
6. ベトナムの法規制に従って社会保険負担金を支払う。
7. 労働契約が終了してベトナムに帰国した直後に保証金と利子を受け取る。

第9条：ベトナムの労働力送出企業の手配によって国外で働く人々は、以下の責任を負う。

1. 署名した労働力送出契約、労働契約、職場での規則を遵守する。
2. 本政令第12条、2項に定められた手配料をそれぞれの労働力送出企業に支払う。
3. 国外での円滑な契約の実現を確保するために労働力送出企業に保証金を支払う。
4. 現行法に従って所得税を支払う。ベトナムと二重課税防止協定を結んでいる国で働く場合、ベトナム人労働者はその協定に従って所得税を払うだけでよい。
5. 現行の法規制に従って社会保険負担金を支払う。
6. 出発前に研修と準備講習を受ける。
7. 雇用主とすでに結んだ労働契約を一方的に解除したり、他の労働者がそれを解除する手配をしなかりしない。
8. 労働者による労働契約の違法な解除により発生し、ベトナムの労働力送出企業と国外の雇用主がこうむったすべての損失や損害に対する責任を負う。
9. 関連規則に従い、受入国のベトナム在外公館の指示に従う。
10. ベトナムと受入国の法規制を遵守し、国家機密を漏洩することなく、国の伝統に従って行動し、地元の人たちと良好な関係を保つ。

#### 第10条

1. 個人の労働契約によって国外で働いている人たちは、本政令第8条の2項、3項、4項、6項および第9条の1項、4項、5項、6項、7項、8項、9項、10項に述べられている権利と特典が与えられており、責任を負う。国外に持ち出す、または国内に持ち込む必要な作業工具については免税扱いとなる。
2. 第2条の2項a) に規定された労働者は、本政令第8条の1項、2項、3項、4項、6項および第9条の1項、4項、5項、6項、7項、8項、9項、10項に述べられている権利と特典が与えられており、責任を負う。

#### 第11条

1. 本政令第2条の2項a) およびb) に規定された労働者が、契約の終了後に国外で働く意思と許可を持っている場合、その労働者はベトナム労働力送出企業と別途契約を結び、本政令に述べられている権利と特典を受ける権利を有すると同時に、責任を負う。
2. 本条に述べられている分類に属さない国外労働者で、合法的な労働契約に基づいている者は、契約登録の規則に従ってその国にあるベトナム在外公館に登録を行うことが義務づけられており、こ



これらの労働者は、本政令第10条の1項に述べられている権利と特典が与えられており、責任を負う。

#### 第IV章

#### 労働力送出企業の権利と責任

第12条：労働力送出のための特殊ライセンス（以下、「特殊ライセンス」と呼ぶ）を受けた企業は、以下の権利を有する。

1. 新しい市場の探索と開拓を積極的に行い、契約の最適な形を選択し、外国のパートナーと労働力送出契約を結ぶと同時に、国家、企業、労働者の利益を確保する。
2. 船乗りの場合は賃金の18%、その他の労働者の場合は賃金の12%を上限として、手配料を徴収する。
3. 本政令第19条に定めた保証金を受け取る。保証金の受け取りについては、国外労働契約書に記載されていなければならない。
4. 採用した労働者の派遣に関する決定に署名する。この決定はパスポート発行の根拠となる可能性がある。
5. 労働者の契約違反によって損失や損害が発生した場合、裁判所で補償を求める。
6. 外国の労働市場についての情報や企業の正当な権利の保護をベトナム在外公館に要請する。
7. 職業訓練、技術訓練、語学訓練を労働者や職員に提供するに当たって国家から支援を受ける。

第13条：特殊ライセンスを受けた企業は、以下の責任を負う。

1. 本政令およびその他の関連する法規制に従って契約登録を行い、労働者を国外に派遣する。
2. 本政令第8条1項に基づいて労働者に関する情報を普及させ、出発前の研修と準備を労働者に提供する。
3. 外国のパートナーと結んだ契約を実現し、契約条件に記されている労働者の権利を保護する。
4. 保証金を受け取ってから15日以内に、この保証金をすべて地元の国庫の口座に送金し、MOLISAに文書で報告する。
5. 労働者が支払った社会保険負担金を集め、所管官庁に納入する。
6. MOLISAの分類による優先グループに属する労働者を優先する。
7. 労働者の派遣、監督、保護、帰還を行い、その国におけるベトナム人労働者の総数とその職場についてベトナム在外公館に連絡し、労働者に関連する争いを解決する。
8. 労働者の事故、職業病、死亡に際して、外国のパートナー、ベトナムの所管省庁、地元の所管省庁に協力する。
9. MOLISAが禁止している職業に就かせるためにベトナム人労働者を海外に派遣しない。
10. 法規制に従って労働者の労働・社会保険手帳の維持と認定を行う。
11. 労働者または外国のパートナーによる契約違反によって発生した損害について、関連する法規制に従って補償を行う。
12. MOLISAに対して管理手数料を支払い、労働力送出に関する活動に対する税金を支払い、会計お

よび外国通貨の管理に対する方針や規制に従う。

13. MOLISAの指針に従って3カ月、6カ月、12カ月ごとに報告を行う。

#### 第14条

1. 労働力送出国企業は、外国のパートナーの要件を満たす労働者を採用しなければならない。企業は他の機関や企業と協力して採用の準備を行うことができ、採用、その条件、その他の関連情報についての公共広告を出さなければならない。
2. 企業が他の場所や組織で労働者の採用を行った場合、地方自治体または地元のDOLISA（労働戦傷者社会局）に特殊ライセンスを提示しなければならない。
3. 企業には、採用の具体的なタイミングや手順を明らかにすることも求められている。何らかの理由により企業が明示された期限までに労働者を派遣することができない場合、企業は労働者が企業に支払った料金と保証金を全額返済しなければならない。

第15条：企業はその代表者を国外に派遣し、労働者の監督と保護を行うと同時に、潜在的な市場を拡大しなければならない。企業の代表者は、倫理的で、十分な技量、知識、語学力を持った者でなければならない。代表者の数、その責任と権限は、ベトナムおよび受入国の法規制に従って定められる。

第16条：労働力送出国企業は第12条および第13条の1項、2項、3項、4項、5項、6項に述べられている権利を受けていない企業は第12条および第13条の1項、2項、3項、4項、5項、6項に述べられている権利が与えられ、責任を負う。採用に当たっては、その企業で働いている労働者を優先する。その時点における労働者の数が不十分な場合、企業はさらに労働者を採用して輸出することができる。

第17条：外国のパートナーと結んだ建築、移転、製品分配パートナーシップを実施している企業は、第12条の4項、5項、6項、ならびに第13条の1項、2項、3項、5項、6項、7項、8項、9項、10項、11項、13項に述べられている権利が与えられ、責任を負う。これらの企業はMOLISAに対して管理手数料を支払い、関連する生産用治工具を国外に持ち出す場合およびそれを国内に持ち込む際に免税扱いを受ける権利を有する。また、これらの企業は、ベトナムの労働法に従って労働者を適切に扱い、可能であれば外国通貨で報酬を支払うことが義務づけられている。

## 第V章

### 労働力送出国における省庁と地方自治体の責任

第18条：MOLISAには次のような責任がある。

1. 首相によって指定された、労働力送出国における国際協力に関する政府間合意の交渉と締結を行う。
2. 労働力送出国における1年または5年の目標を明らかにし、他の省庁、集団組織、地方自治体と協力しながら明示された目標を達成する。
3. 労働力送出国に関連する既存の政策の見直しまたは政策提議を行い、政府による検討と承認を求め

る。

4. 海外の労働市場を調査し、ベトナム人労働者の労働条件と生活条件を明らかにし、労働力送出に門戸が開かれていない職種や部門のリストを作成する。
5. 潜在的な労働者に提供する職業訓練講習についての指示を出して出発前に行うプログラムの枠組みを決め、十分かつ適切な技術研修と語学研修を提供することができる労働力送出センターを設立し、それによって輸出する労働力の質を確保する。
6. 関連規則に従って特殊ライセンスの発行、保留、取消を行うほか、契約登録の処理、手配料と管理費の徴収を行う。
7. 労働力送出に関連する企業や組織の監督と監査を行い、本政令第6条および第24条3項に述べられた状況に遭遇した場合は契約の実現を保留するか取り消す。
8. 労働力送出活動について首相に定期的に報告する。
9. MOFAをはじめとする関係省庁と連携し、労働力を輸出する過程で発生する問題の解決に当たる。
10. MOFAおよびCGOPと連携し、見込みの高い国々にあるベトナムの在外公館と連携する労働力輸出管理ユニットを設けることを検討する。

#### 第19条

1. MOFは、料金、手配料、管理費の徴収とその活用、保証金の金額とその取り扱いに関する具体的な規定を定める作業をMOLISAと共同で行う中心的な機関となる。
2. ベトナムの各在外公館は、その国のベトナム人労働者にとって行政機関の役割を果たし、MOFAを通じてその国の労働市場における変化をMOLISAに伝え、地元の機関や国際機関を通じて争いを解決してベトナム人労働者とベトナム企業の正当な権利と利益を保護する。
3. MOPSは、自らの管轄内でMOLISAと協力してベトナム人の国外労働者への国家行政を行い、契約の時間的要件に応じて彼らのパスポート取得を促進および加速する。
4. MPIおよびその他の関係省庁は、国際労働協力の問題を自らの対外関係発展計画に取り入れることが求められ、MOLISAと協力して労働力送出の1年計画と5年計画を策定する。
5. MOTとベトナム国営銀行は、本法令第8条3項、第10条1項、第17条に定められた労働者と企業が得ることができる権利の実現を促進する政策を導入するよう、政府に提案してゆく。

第20条：省庁、集団組織の中央委員会、県または中央直轄市の人民委員会には次のような責任がある。

1. 労働力を輸出するライセンスを与える企業の数をMOLISAと協議する。
2. 労働力送出企業を指導監督し、自らの管理下にあるそれらの企業の業務に対する責任を負い、他の関連機関と協力して発生した問題を解決する。
3. 自らの管理下にある労働力送出企業の業務に関する報告書を作成し、労働力送出に関する1年計画と5年計画をMOLISAに提出する。MOLISAは、これを基に政府に概要報告を行う。

第21条：MOLISA、MOF、MPI、国営銀行は、他の関連機関と連携し、特権を持つ人々や国に貢献した人々にクレジットを与える詳細な規定を作り、彼らの保証金や手配料の一部に充てられるようにする。

第22条：不可抗力の場合、労働力送出企業の系列機関は企業がベトナム人労働者を本国に送還する手助けをする。機関の管轄を超える事態が発生した場合、MOFA、MOLISA、MOFと協力して解決策を首相に提案することができる。

## 第VI章

### 賞罰

#### 第23条

1. 労働力送出において目覚ましい業績を残したベトナムの個人および企業には、関連規則に従って賞が授与される。
2. ベトナムの労働力送出に大きな貢献をした個人および企業にも賞が授与される。

#### 第24条

1. 自らの非合法または違法な目的のためにベトナムの労働力送出政策に違反したり、悪用したりすることは禁じられている。悪質な違反は訴追され、その実行者は法で求められる補償を行わなければならない。
2. 労働力送出契約または労働契約に違反し、本政令に違反した者はその結果生じる損失を補償しなければならない。帰国してベトナムの法規制に従って処罰を受けることを強いられる。
3. 本政令に違反したベトナム企業は、非難されるか罰金を科せられ、その契約は保留されるか取り消される。
4. 本政令に違反したり、労働者の海外派遣を妨げたりした個人、経済組織、国家機関には、適切な処罰が科される。

## 第VII章

### その他の規定

第25条：本政令は、政府が1995年1月20日に発行した政令No.07/CPに取って代わるものであり、署名日から15日後に発効する。本政令に矛盾するすべての規則は廃止される。

本政令が発効する前に労働力送出ライセンスの交付を受けている企業は、そのライセンスが失効するまでそれを使用することができる。本政令の定義により資格を有する企業はライセンスの更新を受けることができる。

第26条：労働者の国外派遣が、ベトナムの機関または地方自治体と外国のパートナーとの間で結ばれた労働協力合意や法的合意に基づいて行われる場合、それに関連する業務は結ばれた合意に準拠する。ただし、これに関与する企業や組織は、進展や結果についてMOLISAに報告しなければならない。

第27条：MOLISAは他の関連省庁と協力して、本政令の具体的なガイドラインや実施法について調整を行う。

第28条：大臣、各省の知事、第1級行政区としての省または中央直轄市の人民委員会の議長は、本政令を実施する責任がある。

ベトナム政府

首相

ファム・ヴァン・カイ（署名）

政府

ベトナム社会主義協和国

No.68/2001/QD-TTg

独立-自由-幸福

2001年5月02日、ハノイにて

### 首相布告

在日本および韓国で勝手に契約を破って逃亡するベトナムの研修生に対する対策

首相

1992年9月30日付け政府組織法に基づいて、海外で期限を決めて働くベトナム人労働者および専門家に関する1999年9月20日付けNo.152/1999/ND-CP政令に基づいて、ベトナムの研修生が在日本および韓国で勝手に研修契約を中止する現状を改善することを目的とする。この布告は、司法大臣および労働戦傷者社会大臣の申請に基づくものである。

### 布告

第一条：研修生を派遣するベトナムの各営業機関に派遣されて研修また実習として日本また韓国へ行くベトナムの公民は（研修生と称する）勝手に研修契約を中止した場合、以下のように処理される。

第二条：第一条に書いてある研修生は次の事項に従うこと。

1. 研修生を派遣する派遣機関（企業）（以下、ベトナム派遣機関という）に勝手に研修契約を中止することによって生じる損害・費用を賠償する。それには以下のものが含まれる。
  - a. 日本および韓国へ研修に行く各費用・選定費・教育費。
  - b. 研修契約の中止後、ベトナム派遣機関と契約している残りの期間のサービス費。
  - c. ベトナム側労働者送出機関が受入れ企業に支払った賠償金。
  - d. 研修契約を中止によって、ベトナム側労働者送出機関に与える実際の損失など。
2. 勝手に研修契約を中止した場合、強制帰国となりそれに必要となるすべての費用は本人の負担とする。
3. その事実を、家族・推薦企業・本人の家族が居住している地方の政府機関に報告する。

第三条：1999年9月20日付け政令No.152/1999/ND-CP第9条3項により、研修生から預かっている保証金はこの布告の第二条の2項と1項により賠償に使用する。保証金の控除は財政省および労働戦傷者社会省の規定に従って実施する。

1. 損害賠償が不足すると考えられる場合には、ベトナム側労働者送出機関（企業）および受入れ機関と締結する契約書の実施の担保とするためにベトナム側労働者送出機関（企業）は研修の希望者と打ち合わせて、デポジットや保証方法を定めること。デポジットや保証の方法は民事法に従うこと。

2. この布告の第一条に書いてある研修生に対して、帰国した後5年間の間に外国へ研修・実習に派遣をしないこと。

第四条：

1. この布告の第二条2項に書いてある研修生の強制帰国は以下のように実施する。
  - a. 受入れ企業からの研修生が勝手に研修契約を中断する報告書を受けた後、7日以内にベトナム側労働者送出機関（企業）は本人を国に帰すために在日本また韓国にあるベトナムの外交機関・領事館・大使館に申込書を送ること。  
それと同時に申込書を海外労働管理局および労働戦傷者社会省に送ること。
  - b. ベトナム側労働者送出機関（企業）から申込書を受けた後の日、ベトナムの外交機関また領事館は所在国に権限のある機関と国内に権限のある機関と協力して、研修生を国に帰すこと。  
この規定を実施するために、労働戦傷者社会省は主導的に、外務省および公安省と協力して国内に権限のある機関と在日本および韓国にある外交機関と領事館との組み合わせの順次を詳しく決めること。
2. 法務省は主導をして、外務省・公安省と労働戦傷者社会省と協力して、日本また韓国に権限のある機関と組み合わせ、この規定を実施すること。

第五条：海外労働管理局は、この決定の第二条の3項・第三条の2項に対する処理方法を実施する責任を持つこと。労働戦傷者社会省はこの規定の実施順次を詳しく決めること。

第六条：

1. この布告は署名後15日より効力を発揮する。効力が発行する日の以前に研修契約を勝手に中断して、まだ処理されていない場合もこの布告の規定に従い処理される。
2. 労働戦傷者社会省はこの布告の実施を告知し、検査する責任を持つこと。
3. この決定は日本また韓国へ研修・技能実習に行く前に研修生に告知すること。
4. 第二条と第三条と書いてある規定はベトナム派遣機関と研修生が締結する契約書に具体的に規定すること。

第七条：各大臣・閣僚会議管轄下の組織の長・政府の管理下の長・中央の管理下の県および市の人民委員会会長はこの決定を実施する責任がある。

送り先：

党中央組織委員会	首相
首相・各副首相	副首相
閣僚会議管轄下の組織の長・政府管理下の機関	Pham Gia Khiem
中央の管理下の県および市の人民委員会	サイン済み
政府官房および党の各部署	
国会、国家主席官房、最高人民裁判所、最高人民検察院、各団体の中央機関	
公報、政府官房の管理下の各機関	

資料4 ベトナム政府支出 2000年度決算ならびに2002年度予算

単位：100万ドン

2000		2002	
NO	政府機関	決算	政府機関
1	Ministry of Transport	5,820,672	Ministry of Transport
2	Ministry of Labor, Invalid and Social Affairs	3,198,608	Ministry of Agriculture and Rural Development
3	Ministry of Agriculture and Rural Development	2,215,211	Petroleum Corporation
4	Petroleum Corporation	1,600,000	Ministry of Health
5	Ministry of Education and Training	1,249,262	Ministry of Education and Training
6	Ministry of Health	1,130,948	General Tax Office
7	General Tax Office	1,009,546	Ministry of culture and information
8	Ministry of culture and information	479,843	Navigation Corporation
9	Ministry of Foreign Affairs	454,110	Ministry of Industry
10	Ministry of Industry	348,545	Ministry of Justice
11	Vietnam Television Station	338,600	Vietnam Committee of Sports and physical Culture
12	Ministry of Justice	333,845	Ministry of Foreign Affairs
13	National Population and Family committee	291,685	Supreme People's court investigation
14	General Customs Office	236,555	Ministry of Fishery
15	Supreme People's court investigation	215,259	Vietnam Aviation Office
16	Ministry of Science, Technology and Environment	179,123	General Customs Office
17	Ministry of Construction	176,405	Governmental Office
18	General Department of Meteorology	170,072	Ministry of Construction
19	State Treasury	165,662	Ministry of Science, Technology and Environment
20	Vietnam Committee of Sports and physical Culture	160,001	State Treasury
21	Vietnam Broadcasting Station	156,905	Vietnam Broadcasting Station
22	Natural Science and National Technology Center	154,682	Ministry of Finance
23	Ho Chi Minh City National University	147,872	Natural Science and National Technology Center
24	General Statistics Office	136,162	General Department of Meteorology
25	State bank	126,500	Ministry of Labor, Invalid and Social Affairs
26	General Land Office	121,449	Ho Chi Minh City National University
27	Navigation Corporation	119,098	Navigation Corporation
28	Electricity Power Corporation	118,108	National Assembly secretariat
29	Hanoi National University	117,541	Vietnam Television Station
30	Navigation Corporation	115,955	Hanoi National University
31	Vietnam News Agency	109,269	Vietnam News Agency
32	Ministry of Fishery	106,288	Ministry of Trade
33	Governmental Office	94,487	General Statistics Office
34	Ministry of Finance	87,975	General Land Office
35	Governmental Personnel Board	83,609	HCMC communistic Youth Union
36	National Assembly secretariat	83,147	National Social Science and Humanity Center
37	National Social Science and Humanity Center	81,036	Aviation corporation
38	Vietnam Women's Association	75,483	National Population and Family committee
39	Ministry of Trade	73,957	Rubber Corporation
40	HCMC communistic Youth Union	70,371	Governmental Personnel Board
41	Vietnam Aviation Office	69,376	Vietnam General Federation of Labour
42	Textile Corporation	58,908	Vietnam Farmer Organization
43	Vietnam General Federation of Labour	54,200	Ministry of Planning and investment
44	Ministry of Planning and investment	48,391	Ship Building Corporation
45	General Post Office	39,414	General Post Office
46	Committee fro ethnic minorities and mountainous area	34,553	Coal Corporation
47	Red Cross Association	32,221	Coffee Corporation
48	Supreme People's court	27,341	General Tourism Office
49	Ship Building Corporation	25,928	Directorate for Standard and Quality
50	Directorate for Standard and Quality	23,784	State Security Committee
51	Petrol max corporation	21,918	Vietnam Women's Association
52	Aviation corporation	20,878	Post-Telecommunication Corporation
53	Chemical Corporation	19,145	Chamber of Commerce and Industry of Vietnam
54	Coal Corporation	19,138	National Administration Institute
55	National Administration Institute	18,591	Vietnam Central Committee for collective Ally
56	General Tourism Office	16,215	Vietnam Patherland Front
57	Committee for Children Protection and care	15,802	State Auditing Office
58	Governmental Border Board	15,760	Textile Corporation
59	Coffee Corporation	14,532	State Inspection Office
60	State Auditing Office	13,771	Governmental Price Committee
61	Vietnam Farmer Organization	12,858	Committee fro ethnic minorities and mountainous area
62	Institute of National Remuneration and Competition	12,080	Steel Corporation
63	Presidential Secretariat	12,064	Committee for Children Protection and care
64	Vietnam Patherland Front	11,692	Institute of National Remuneration and Competition
65	State Inspection Office	10,886	Ally of Vietnam Science and Technology
66	Governmental Price Committee	10,530	Presidential Secretariat
67	Vietnam Central Committee for collective Ally	8,810	Governmental Religion Committee
68	Ally of Vietnam Science and Technology	6,665	Veterans' Organization
69	Steel Corporation	6,542	State bank
70	Mekong River Committee	6,169	Vietnam Writers Organization
71	Chamber of Commerce and Industry of Vietnam	6,112	Mekong River Committee
72	Post-Telecommunication Corporation	6,008	Organization of the Blinds
73	Vietnam Writers Organization	5,325	Chemical Corporation
74	Governmental Religion Committee	5,323	Vietnam Arts Organization
75	State Security Committee	4,384	Ally of peace organization
76	Rubber Corporation	4,381	Vietnam Lawyer's association
77	Ally of peace organization	3,579	Vietnam Movies Organization
78	Veterans' Organization	3,420	Vietnam Organization for Elderly
79	National Committee for Literature and art Association	3,017	Red Cross Association
80	Vietnam Musician's Organization	2,895	Paper Corporation
81	Vietnam Journalist Association	2,805	Supreme People's court
82	Vietnam Arts Organization	2,488	Tobacco Corporation
83	Architect's Organization	2,328	Vietnam Journalist Association
84	Folk Literate and art organization	1,963	Electricity Power Corporation
85	Vietnam Movies Organization	1,864	National Committee for Literature and art Association
86	Culture organization of ethnic minorities	1,854	Architect's Organization
87	Photographers' Organization	1,842	Vietnam Musician's Organization
88	Paper Corporation	1,746	Culture organization of ethnic minorities
89	Dancers Organization	1,426	Artist's Organization
90	Organization of the Blinds	1,212	Photographers' Organization
91	Vietnam Lawyer's association	877	National Medicine organization
92	Tobacco Corporation	530	Vietnam Medical and Pharmaceuticals Association
93	Vietnam Medical and Pharmaceuticals Association	448	Dancers Organization
94	National Medicine organization	363	Folk Literate and art organization
95	Vietnam Organization for Elderly	311	Governmental Border Board
96	Vietnam study encouragement organization	246	Vietnam study encouragement organization
97	Artist's Organization	135	Patron's Organization for Disable and Orphans
98	Patron's Organization for Disable and Orphans	101	
	Total	22,709,991	Total



# 第5章 ベトナムにおける国際労働移動が及ぼす国内の影響

## 1. 貿易収支改善効果

ベトナムの現状において、国内での稼得機会のないものに海外での雇用を斡旋することは、雇用機会の提供、新しい技術・ノウハウの習得、外貨の獲得、斡旋に伴う雇用者側から受け取る手数料など、多角的な効果が期待できるものである。

前章で分析したとおり、高等教育を受けた労働者がまだまだ少ないなど、その質は十分とはいえないものの、識字率は90%を超えるなど最低レベルの労働力の供給という意味からいえば、ベトナムの労働力は一般的にいて十分な水準を有し、需給の面からいえば過剰といえる。このような環境の中で、様々な労働者保護規定を設けながらも、政府としては積極的に労働力を輸出する政策をとっている。これは、冷戦時代に、ソ連・東欧圏への労働力供給基地であった過去の経緯からもそのような政策がベトナムとして大きな意味のあるものと考えられているのである。

前述したように、ベトナム政府の国内からの歳入のうち国有(営)企業からの収入は44.93%を占め、最も大きなものとなっている。その意味で、まず、各省や地方公共団体に所属して労働者派遣機関もその目的の1つが収益の確保であることは否定できないだろう。

貿易収支改善効果に関しては、労働力輸出がもたらす送金だけの特定の統計は存在していない。従って、推計するしかない。どのような条件で契約しているかは不明だが、統計として現れている労働力送金であり、ある程度の賃金水準は確保されているものと考えられることができる。

表5-1 海外に派遣されたベトナム人労働者および専門家の数、1991-2000年

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	合計
合計	1020	816	3,976	9,234	10,050	12,661	18,469	12,197	21,810	31,500	121,733

出所：第4章 表4-2より。

この労働力輸出された人数は2000年で3万1,500人ほどであり、労働力人口の0.1%にも満たないわずかなものである。平均してこの3万1,500人が年に4,000ドルほど送金したとすると、1億2,600万ドルの送金になる。

これを、経常収支と比較してみよう。

表5-2 経常収支（100万USドル）

	1997	1998	1999	2000
輸出 (fob)	9,145	9,365	11,540	14,448
輸入 (fob)	10,441	10,347	10,463	14,067
貿易収支	-1,296	-982	1,077	382
非-要素サービス	-597	-534	-548	-618
サービス (純)	-617	-689	-427	-597
(内) 利子	478	556	548	541
送金 (純)	887	1,149	1,180	1,481
(内) 公的送金 (純)	175	198	130	140
(内) 民間送金 (純)	712	951	1,050	1,341

出所：Vietnam Development Report 2002, World Bank in Vietnam.

これは民間送金の約1割に当たる金額である。輸出金額の1%弱であり、金額的にはそれほど大きくないが、これは企業でいえば純利益に当たるものであり、外貨の入手という点からいえば無視できる金額ではない。バングラデシュなどの場合、輸出に占める送金の割合が30%程度あることを考えれば、ベトナムの場合、送金総額の合計でも10%であり、バングラデシュなどに比べその割合ははるかに小さい（付表1）。それは国内の経済規模に比べて労働力送出のもたらす経済効果が低いことを意味し、今後もできることなら労働力送出を拡大したいと考えていると思われる。

## 2. 海外からの技術移転の効果

外国で雇用される場合の効果として、外国の技術移転などがあげられる。ただ、現実的にいくつかの工場を訪問して聞き取り調査を行った事例からいえば、この労働者の送出制度を使った、労働力送出がどの程度の技術移転の面での効果を持ちうるのか明確に示すことはできない。

例えば、ハノイ市と韓国系企業の合弁事業でテレビのブラウン管を作っている企業では、一部技術者が韓国で研修を受け、高度な技術を取得し、その技術を普及させることでベトナムの工場の技術水準を上げ、そのベトナム工場の技術者達が韓国系企業がフランスで立ち上げた新しい工場の“技術指導”を行っているという例や、日本が投資した企業では労働者をベトナム工場に所属させたまま、日本の工場での研修を行い、その技術水準を上げている。この場合は、これら労働者は、労働力送出の数には含まれていない。

どちらの例も、その企業内部で適用できる技術の向上を目的としたものであり、企業に所属していて初めて有用な技術である。そのような意味では、技術向上は期待できるが、少なくとも聞き取りの範囲では、労働力送出機関（企業）を通して派遣された労働者が外国で習得した技術を利用して、新しい雇用を創出するような、起業を行っている例はあまりなさそうである。

ここで、外国での技術の習得というものを2つに分けて考える必要があることがわかる。それは、ある企業というシステムの中での昇進や技術水準の向上につながる、技術の習得であり、もう1つは、そ

の獲得してきた技能が独自の企業に結びつく場合である。インドのIT技術者などはインドでかなり高度な情報処理技術理論を学び、アメリカで実際にソフトウェア開発などに従事してきた技術者が、インドに戻って新たな企業を立ち上げ、現在のインドにおけるソフトウェア産業の興隆を引き起こした。

しかし、ベトナムの場合、インドのIT産業のような意味で、外国で習得してきた技術が世界的に市場を持ちうるような状況にはなっていないと考えられる。労働力の質の面からいっても高等教育を受けた労働者は限られた数しかいない。その意味で、現在ベトナムに求められているのは、既存の技術をうまく使いこなすという意味での良質な労働力ということになる。

このような環境の中では、取得してきた技術が国際的な市場性を持つことは非常に難しい。したがって、企業に属している技術者が外国で技術を学んできてもその技術は汎用性のあるものとはいえず、その企業の中でのみ意味を持つ場合も少なくないだろう。

また、労働力送出機関（企業）を通して派遣された労働者の場合、仮に高度な技術を身に付けて帰ってきてても、それを活用する場がないということになってしまう。ただ、現実的に考えた場合、現状では労働力送出機関（企業）を通して派遣されたベトナム人労働者がそのような高度な技術に触れることができる機会は限られていると考えられ、もし仮にそのような事例があってもかなり希な例と考えることができるだろう。

もちろん、可能性としては、これらの蓄積が将来的に技術水準を上げ、独自資本などと結びついて新しい産業の基盤となることも考えられる。しかし、いわゆる最先端の技術は常に更新されており、その更新された技術を使う技術と、開発する技術とは大きく異なっている。

現在の情報、物流のグローバル化がもたらしたものは技術格差のきわめて短い時間での解消と、生産管理の高度化である。現在、日本が様々な意味で、高度な製造技術を持ちながらそれが日本企業の利益に結びついていない理由もそこにある。ある技術が開発され、その生産管理方法が確立すれば、あまり人的資源の特質に左右されることなく同じ製品が作れるようになっている。

この国際的なスタンダードに乗れない製品は国際的な市場性を失うどころか、その国内ですら競争に負けてしまうことになる。したがって、数十年前と違い、仮に中間的な技術を習得してきたとしてもそれをもって、起業を行うことが事実上非常に難しくなっているのである。その意味では、かつて発展段階別の適正技術があるといわれていたものが、工業製品に関しては適用できなくなっており、生き残ることができるのは、最先端の製品のみということになってしまう。

ベトナムの場合、隣国に世界の工場といわれる中国が位置している。当然、地理的な格差はほとんどなく、ある程度普及した技術であれば、量産体制などを含め中国と競争せざるをえなくなる。

ベトナムは、一般に人件費なども中国より高い現状にあり、海外からの技術移転の効果もマクロ経済の面での競争を含め、ベトナムが中国と異なる比較優位をどこに見いだすのかが、今後の趨勢を決めることになる。

現状では、日本や韓国で研修した研修生が日系企業の販売店などで雇用されている例はあるようである。しかし、ベトナム政府が期待するような新しい技術を習得して企業家として創業するという例はあまりないようである。華僑に比べ越僑の中にあまり卓越した経済人がいないことを含め、ベトナムを取り巻く環境を考える必要がある。

### 3. 労働者にとっての海外出稼ぎのメリット（より良い就職ポスト、起業資金蓄積、その他）

今回の聞き取り調査の結果では、日本や韓国で研修を行って得た資金は、家の修理やバイク購入などに変ってしまい、積極的な投資に向けたという例はなかった。もちろんサンプルが少なく、なおかつ、調査団の要請に応じて聞き取り調査に来ることができるという属性を考えると、現状無職かそれに近い状態にある人だけからしか聞き取り調査をすることができなかつたため、当然の結果ともいえる。

しかし、彼らに、彼らが知っている成功事例を尋ねてもあまりはっきりとした返事が返ってこないことから考えても、著名な例はあまりないと考えられる。

聞き取り調査を行った例では、日本での研修期間に結婚のタイミングを失ってしまった例や、ベトナムに帰ってベトナムの給与水準で働く気がしないで、定職についていない例などがあり、一度、高い収入を得た経験をすることで、またその資金蓄積があることで不完全就業の状態に陥っているという事例があった。

企業に属していれば、活用できる技術も自分が起業するうえでは適応性がない場合、単独の労働者派遣はあまり大きな技術移転の効果も考えられなければ、起業などにもあまりつながらないといえそうである。

ただ、日本で研修を受けた元訓練生たちがある程度蓄積されることで、日系企業の進出が容易になるという可能性はある。同時に日系企業がベトナムに進出する場合に、日本の労働慣行を経験し、日本語もわかる人材が登用される可能性はあり、事実そのような事例もあるという。しかし、この点に関しても中国との競合の中でベトナムがどのような優位性を持ちうるのか、その見きわめが難しいこと、さらに現在の日本の不況が大きな影を落としている。

付表1 バングラデシュにおける海外出稼ぎ労働者数と送金

	海外出稼ぎ労働者数 (1,000人)	送金額		輸出額 (100万ドル)	輸出額に 対する 送金の割合
		(100万タカ)	(100万ドル)		
1980	28	438	283		
81	38	619	281		
82	68	840	418	627	66.6%
83	64	1,500	631	687	91.8%
84	50	1,491	598	822	72.7%
85	69	1,153	444	936	47.4%
86	78	1,661	555	819	67.8%
87	61	2,136	696	1,074	64.8%
88	74	2,304	737	1,231	59.9%
89	87	2,477	771	1,291	59.7%
90	110	2,496	761	1,524	49.9%
91	97	2,726	764	1,718	44.5%
92	185	3,242	848	1,993	42.5%
93	238	3,698	944	2,383	39.6%
94	192	4,355	1,089	2,534	43.0%
95	200	4,814	1,198	3,473	34.5%
96	181	4,978	1,217	3,882	31.3%
97	228	6,304	1,475	4,427	33.3%
98	243	6,951	1,525	5,172	29.5%

出所：アジア諸国の職業安定制度と雇用政策に関する調査研究報告書—バングラデシュ人民共和国—、p.74、2000年。

## 第6章 協力の課題

ベトナムは最後発国としてASEAN諸国グループに参加し、ベトナム戦の後遺症、旧体制国営企業の転換など種々の困難な条件を抱えながら、社会経済の発展の道歩んでいることは、これまで各章で見てきた。日本は、その他のASEAN諸国への協力援助と同様、ベトナムへの協力を積極的に行ってきたが、この方針は今後も変えることはないであろう。しかしながらベトナムの抱えている悪条件は多く、日本の取り組むべき課題は多い。今後のあるべき協力のあり方を探るためにも、まずベトナムの状況、あわせて日本の状況について整理しておくことが必要であろう。

ベトナムは1986年よりドイモイ（刷新）路線を打ち出し、市場経済原理の導入など経済を中心とする開放化を進めるとともに、IMF、世銀との協調のもとで構造調整計画を実施してきており、日本を含む西側諸国や中国、さらには米国との関係修復、拡大の政策をとっている。

近年のマクロ経済の実績は1992～1996年平均で8.9%の成長率を記録するなど良好であったが、1997年のアジア経済危機の影響を免れることはなく、最近、成長はやや減速気味である。今後の課題としては、①社会経済のインフラ整備、②中心産業である農業の基盤整備、③各種の制度改革、④人材育成、⑤所得分配是正などがあり、2005年までの5年間の社会経済計画で1人当たりGDP倍増の目標を掲げている。

日本は1991年の和平合意を受け、円借款の再開などを契機に、①市場経済化移行支援としての人づくり制度づくり、②教育医療など社会的環境整備など、ベトナムの抱える課題への援助を行っており、1998年の第6回対ベトナム支援国会合では参加ドナー中最大の支援を表明した。技術協力については職業訓練関連分野も含め1997年の「日・ASEAN総合人材育成プログラム」に基づく協力を推進して、研修生受入れなどは1995年より急増している。協力の実績は1990年度までの累計404億円、研修員受入れ650人などであるが、その後も、年々800億円を下らない円借款を続け、研修員受入れも1998年までの累計で2,911人などの他、専門家派遣564人、調査団派遣2,776人などとなっている。その他、1998年度現在実施中のプロジェクト方式援助協力案件は10件、開発調査案件は1998年度のみで20件、無償資金協力案件も20件などとなっている。

協力の実情を見ると、日本は研修生を受入れているが、繊維産業など国際競争力を失いつつある分野が中心であることに加え、受入れ制度としての技術条件として単純労働力の受入れが難しいこともあって、受入れ産業の延命措置としての消極的効果しか期待できないという状況にあることは否めない。

しかしながら、ベトナム側の問題がより基本的なものとして指摘されなければならない。歴史的に

は産業の未発達を反映した余剰労働力を抱えるベトナムは労働者送出政策を一貫して採用しているが、その労働力は、中学以上教育修了者比率17%に迫る学歴に明らかなように、国際的に十分通用する水準ではない。また送出組織のほとんどが公的組織であり、管理するものとされるものが一体となっているという制度的欠陥が効率化を妨げている。さらに、長期的にもベトナムが比較的低レベルの技術者や単純労働者を送り出し、自国の技術水準の向上に役立てようと考えているが、現在のグローバリゼーションの進展の中で、中国との競争力を維持するにも適正技術という考え方の適応性を失っているなどで、中位レベルの技術が起業につながる期待が持てないなどの厳しい現実は否定できない。

こうしたベトナムの状況を前提にして、日本の協力援助はどうあるべきであろうか。人材育成、研修生の受入れに関して最も効率の良い方式は、これまで日本がASEAN諸国の初期段階で成功した手法であろう。現地で雇用した労働者を将来の中堅として日本の工場で研修させることである。しかし、不況の長期化による影響の他、日本の企業それ自身が低コストを求めて海外に進出する結果としての研修生受入れの減少などは見逃せない。

また、ベトナム側で見られる研修生の失踪事件に端的に表れているような労働者送出に関する制度、運用問題への適切な対応の不足、他方、日本における不法就労者の10年で倍増という実態から、効果的な研修制度の期待は大きくない。

理想的な研修制度としては帰国してからの雇用継続、有効な転職を視野に入れた方式の制度化ということであり、これには専門家の技術指導は欠かせない。現地での労働者の調査で明らかなように賃金より雇用を重視する意識、中長期契約の志向、他方企業例の動機づけ重視の合理的労務管理志向など、経済社会の実情を踏まえての対応が不可欠である。いずれにしても、人材育成は長期的課題であって、普通教育制度の充実などと連動する一方、労働力需要の創出など、産業、企業サイドの状況改善を睨みつつ持続的協力が必須とされるべきものであろう。

# 第7章 調査協力者・日程・収集文献リスト

## 1. 調査研究メンバー

### (1) 国内委員会

委員長	黒田俊夫	日本大学人口研究所名誉所長
主査	岡崎陽一	元厚生省人口問題研究所所長
	降矢憲一	日本家庭問題研究協会副会長
	原洋之介	東京大学東洋文化研究所教授
	栗木・レタン・ギエツプ	城西国際大学教授
	駒井 洋	筑波大学教授
	大野昭彦	青山学院大学国際政治経済学部教授
	広瀬次雄	財団法人アジア人口・開発協会 常務理事・事務局長
	楠本 修	財団法人アジア人口・開発協会 事務局長補佐・主任研究員
	津守美江子	財団法人アジア人口・開発協会職員
	望月純子	財団法人アジア人口・開発協会職員
	木村亮子	財団法人アジア人口・開発協会職員

### (2) 現地調査メンバー

栗木・レタン・ギエツプ	団長（前出）
駒井 洋	団員（前出）
大野昭彦	団員（前出）
楠本 修	団員（前出）

## 2. 調査協力者

### (1) 日本大使館

菊森佳人 二等書記官

### (2) ベトナム政府および関係機関

- 1) Ms. Nguyen Thi Than, Vice Chairperson, Vietnamese Elder Association, Former Member of Parliament, Chair, Social Affairs Committee, the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam.
- 2) Ms. Nguyen Thi Hoai Thu, Member of Parliament, Chair, Social Affairs Committee, the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam.
- 3) Ms. Ho Thi Hong Nhung, Member of Parliament, Social Affairs Committee, the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam.
- 4) Mr. Luong Phan Cu, Member of Parliament, Vice Chairperson, Social Affairs Committee, the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam.
- 5) Mr. Le Hong Phuong, Member of Parliament, Social Affairs Committee, the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam.
- 6) Dr. Nguyen Van Tien, Director, Social Affairs Committee, Office of the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam.
- 7) Dr. Nguyen Viet Lenh, Director, Department for Culture, Education, Youth and Children, Office of the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam.
- 8) Mr. Nguyen Hoang Mai, Expert, Social Affairs Committee, Office of the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam.
- 9) Mr. Nguyen Ba Hai, Head of the Labour Market Division, Department for Administration of Foreign Employed Labour Force (DAFEL), Ministry of Labour Invalids & Social Affairs (MOLISA).
- 10) Dr. Duong Duc Lan, Deputy Director General, General Department of Vocational Training, Ministry of Labour Invalids & Social Affairs (MOLISA).
- 11) Mr. Nguyen Dai Dong, Director, Department of Labour and Employment Policies, Ministry of Labour Invalids & Social Affairs (MOLISA).
- 12) Mr. Le Quang Trung, Expert, Department of Labour and Employment Policies, Ministry of Labour Invalids & Social Affairs (MOLISA).
- 13) Mr. Dao Cong Hai, Deputy Director, Department for Administration of Foreign Employed Labour Force (DAFEL), Ministry of Labour Invalids & Social Affairs (MOLISA).
- 14) Mr. Nguyen Gia Liem, Deputy Director, Center for Information and Consultancy Manpower Export, Department for Administration of Foreign Employed Labour Force (DAFEL), Ministry of Labour Invalids & Social Affairs (MOLISA).
- 15) Mr. Nguyen Gia Liem, Deputy Director, Center for Information and Consultancy Manpower Export, Department for Administration of Foreign Employed Labour Force (DAFEL), Ministry of Labour Invalids



& Social Affairs (MOLISA).

- 16) Mr. Tran Phi Tuoc, Deputy Director, Department of International Relations, Ministry of Labour Invalids & Social Affairs (MOLISA).
- 17) Dr. Phan Sy Nghia, Director of the Administrative Department, in charge of International Relations, General Department of Vocational Training (GDVT), Ministry of Labour Invalids & Social Affairs (MOLISA).
- 18) Mr. Nghiem Trong Quy, Director, Vocational Training Standardization Department, General Department of Vocational Training (GDVT), Ministry of Labour Invalids & Social Affairs (MOLISA).
- 19) Mr. Nguyen Bich Dat, Director General, Foreign Investment Department, Ministry of Planning and Investment.
- 20) Mr. Nguyen Bun Quyet, Director, Foreign Investment Department, Ministry of Planning and Investment.
- 21) Ms. Nguyen Thi Chien, Deputy Director, General Statistics Department, Ministry of Planning and Investment.
- 22) Ms. Ngo Thi Nhung, Expert, General Statistics Department, Ministry of Planning and Investment.
- 23) Mr. Le Quoc Khanh, Deputy General Director, Transport Investment Cooperation & Import-Export Cooperation, Ministry of Transportation.
- 24) Mr. Tran Van Oanh, Manager Assistant, Center for Overseas Labour Cooperation, Ministry of Transportation.
- 25) Mr. Phung Van Hung, Manager, Labour Management Department, HCMC Export Processing & Industrial Zones Authority.

#### International Organizations

- 26) Ms. RoseMarie Greve, Director, ILO Hanoi Office.
- 27) Mr. Nguyen Tien Phong, Head, Social Development and Poverty Reduction, United Nations Development Programme.
- 28) Ms. Mette Ide Dalager Davidsen, Programme Officer, United Nations Population Fund.
- 29) Ms. Do. Thi Minh Chau, National Programme Officer, United Nations Population Fund.

### 3. 調査日程

#### 8月18日(日)

- ・ 10:00 成田発 (JL731) 13:30 香港着
- ・ 14:55 香港発 (VN791) 15:45 ハノイ着
- ・ 現地カウンターパートと調査内容協議 (Ms. Ho Thi Hong Nhung国会議員およびDr. Nguyen Van Tienベトナム国会社会委員会事務局長)

#### 8月19日(月)

- ・ ベトナム国統計局訪問。マクロ経済指標、人口統計、人間資源開発、社会開発関連統計について説明をうけ、資料収集。
- ・ 14:30-15:30日本大使館訪問。菊森佳幹・書記官よりベトナム国の労働力の現状とその課題について説明を受ける。

#### 8月20日(火)

- ・ 労働戦傷者社会省 (MOLISA) 訪問。
  - 労働・雇用政策局Nguyen Dai Dong局長よりベトナム国の雇用安定制度、労働政策、社会開発、ベトナム国の労働力移動に関する法および規制、労働力の流入に関する法および規制、労働・傷痍軍人省の組織図と、労働力移動関連部局の職務分掌について説明を受ける。
  - 海外雇用労働力管理局 (DAFEL) Nguyen Ba Hai労働市場部長より労働力の海外送り出しのシステムおよび現状について説明を受ける。

#### 8月21日(水)

- ・ 労働戦傷者社会省職業訓練総局訪問。Dr. Duong Duc Lan職業訓練総局次長より、ベトナム国の職業訓練の現状とグローバリゼーションへの対応について説明を受ける。
- ・ ILOベトナム事務所訪問。Ms. RoseMarie Greve ILO駐在代表よりベトナム労働力の現状と課題について説明を受ける。

#### 8月22日(木)

- ・ 計画投資省訪問
  - Mr. Nguyen Bich Dat海外投資総局次長よりマクロ経済政策と外資による投資誘致政策、ベトナム人労働者による送金の役割について説明を受ける。
- ・ ベトナム国会文化・教育・青年・児童委員会訪問。
  - Mr. Nguyen Viet Lenhベトナム国会文化・教育・青年・児童委員会事務局長より、ベトナム国の人間資源開発政策、教育制度、高等教育制度、職業訓練制度について説明を受ける。

#### 8月23日(金)

- ・ UNDP事務所訪問。Mr. Nguyen Tien Phong社会開発および貧困削減プログラム長よりベトナム国に対する雇用創出分野での国際援助について説明を受ける。

- ・ UNFPA事務所訪問。Mrs.Do Thi Minh Chau およびMrs.Mette Ide Dalager Davidsenプログラムオフィサーよりベトナム国における人口プログラムについて説明を受ける。

#### 8月24日(土)

- ・ ハタイ省絹糸工場訪問。農村工業の現状について説明を受ける。
- ・ ホアビン省日本資本漬物工場を訪問。聞き取り調査の実施（P社）

#### 8月25日(日)

- ・ 休日

#### 8月26日(月)

- ・ ハノイ市と韓国資本の合弁によるOH社（ブラウン管製造）訪問。活動の概況と労働条件・労務管理についてMs. Phan Thu Luong社長より聞き取りを行う。  
調査票調査の確認。
- ・ ハノイ市と韓国資本の合弁によるA社（縫製加工）訪問。Mr. Phan Le Ha副社長より活動の概況と労働条件・労務管理について聞き取りを行う。  
調査票調査の確認。

#### 8月27日(火)

- ・ 運輸省所属労働力送り出し機関（T社）訪問。Mr. Le Quoc Khanh, 副社長より労働力の海外送り出しについて説明を受ける。同社にて日本での研修経験者聞き取り調査。
- ・ 海外労働経験者より聞き取り調査。

#### 8月28日(水)

- ・ 8:00 ハノイ発（VN231） 10:00 ホーチーミン市着
- ・ ホーチーミン市役所訪問。ホーチーミン市への労働移動と、ホーチーミン市からの労働移動、都市化について検討を行なう。

#### 8月29日(木)

- ・ D社（ドンナイ省の公営合資縫製工場）訪問。Mr. Vu Khac Thai社長より聞き取り調査。
- ・ C社（ドンナイ省営ゴム製靴工場）訪問、Mr. Mai Hoang Viet所長より聞き取り調査。

#### 8月30日(金)

- ・ F社訪問、聞き取り調査。
- ・ 23:45ホーチーミン市発

#### 8月31日(土)

- ・ 07:20成田着（JL750）

#### 4. 収集文献リスト

- 1) Socialist Republic of Vietnam, *The Comprehensive Poverty Reduction and Growth Strategy (CPRGS)*, Approved by the Prime Minister at Document No. 2685/VPCP-QHQT, 21<sup>st</sup> May 2002.
- 2) Socialist Republic of Vietnam, *The Education Development Strategic Plan For 2001-2010*, December, 2001.
- 3) General Statistics Office, *Statistical Year Book 2001*, Statistical Publishing House, Hanoi, 2002.
- 4) General Statistics Office, *Statistical Handbook 2001*, Statistical Publishing House, Hanoi, 2002.
- 5) General Statistics Office, *Census Monograph on Internal Migration and Urbanization in Vietnam*, Statistical Publishing House, Hanoi, 2001.
- 6) General Statistics Office, *Population and Housing Census Vietnam 1999—Completed Census Results—*, Statistical Publishing House, Hanoi, 2001.
- 7) General Statistics Office, *Data and results from the 3% sample of the Population and Housing Census 1999*, Central Data Processing Center, Hanoi, 2000.
- 8) General Statistics Office, *Census PopMap application*, Central Data Processing Center, Hanoi, 1999.
- 9) General Statistics Office, *The CD-Rom On Complete Census Results of The Population and Housing Census 1/4/1999*, Central Data Processing Center, Hanoi, 1999.
- 10) General Statistics Office, *Results of Population Projections for Whole Country, Geographic Regions and 61 Provinces / Cities Vietnam, 1999-2024*, Statistical Publishing House, Hanoi, 2001.
- 11) Ministry of Labour-Invalid and Social Affairs, *Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam Amended and supplemented in 2002*, Labour and Social Affairs Publishing House, Hanoi, 2002.
- 12) Ministry of Labour-Invalid and Social Affairs, Center for Information-Statistics on Labour and Social Affairs, *Statistical Data of Vietnam Labour –Employment 1996-2000*, Statistical Publishing House, Hanoi, 2001.
- 13) Ministry of Labour-Invalid and Social Affairs, Center for Information-Statistics on Labour and Social Affairs, *Statistical Data of Labour-Employment in Vietnam*, Labour-Social Publishing House, Hanoi, 2002.
- 14) Ministry of Labour-Invalid and Social Affairs, Center for Information-Statistics on Labour and Social Affairs, *Statistics on Labour-Invalids and Social Affairs in Vietnam 1996-2000*, Labour and Social Affairs Publishing House, Hanoi, 2002.
- 15) Ministry of Labour-Invalid and Social Affairs, Research Center for Female Labour Force, *Female Labour Force in Industry in Vietnam in Period of Renovation*, Labour and Social Affairs Publishing House, Hanoi, 2002.
- 16) Ministry of Education and Training, *Education and Training in Vietnam 2001*, Ministry of Education and Training.
- 17) Ministry of Finance, *State Budget Final accounts for 2000 & Plan for 2002*, Financial Publishing House, Hanoi, 2002.
- 18) Dang Nguyen Anh, *Migration in Vietnam-Theoretical Approaches and Evidence from a Survey*.

- 19) Ha Thi Phuong Tien and Ha Quang Ngoc, *Female Labour Migration-Rural-Urban*, Women's Publishing House, 2000.
- 20) United Nations Development Programme, *Development Cooperation VIET NAM*, April, 2002.
- 21) The World Bank In Vietnam, *Vietnam Development Report 2002 Implementing Reforms for Faster Growth and Poverty Reduction*, The World Bank in Vietnam, 2002.
- 22) Parth Dasgupta and Ismail Seragedin, *Social Capital- A Multifaceted Perspective-*, World Bank, 1999.
- 23) National Center for Social Science and Humanities, *National Human Development Report 2001- Doi Moi and Human Development in Viet Nam*, National Political Publishing House, Hanoi, 2001.
- 24) Central Institute for Economic Management, *Viet Nam's Economy in 2001*, National Political Publishers, Hanoi 2002.
- 25) Mekong Project Development Facility, *Private Sector Discussion Number 1 The Emerging Private Sector and the Industrialization of Vietnam*, Mekong Project Development Facility 1997.
- 26) Mekong Project Development Facility, *Private Sector Discussion Number 3, Equitization of State Enterprises in Vietnam: Experience to Date*, Mekong Project Development Facility 1998.
- 27) Mekong Project Development Facility, *Private Sector Discussion Number 4, Establishing a Venture Capital Firm in Vietnam*, Mekong Project Development Facility 1998.
- 28) Mekong Project Development Facility, *Private Sector Discussion Number 7, Vietnam's Garment Industry: Moving up the Value Chain*, Mekong Project Development Facility 2000.
- 29) Mekong Project Development Facility, *Private Sector Discussion Number 8, Vietnam's Undersized Engine: A Survey of 95 Larger Private Manufacturers*, Mekong Project Development Facility 2000.
- 30) Mekong Project Development Facility, *Private Sector Discussion Number 9, Private Companies in Vietnam: A Survey of Public Perceptions*, Mekong Project Development Facility, 1999.
- 31) Mekong Project Development Facility, *Private Sector Discussion Number 10, SMEs in Vietnam: on the road to prosperity*, Mekong Project Development Facility, 1999.
- 32) Mekong Project Development Facility, *Private Sector Discussion Number 12, Doing Business Under the New Enterprise Law: A Survey of Newly Registered Companies*, Mekong Project Development Facility, 2001.
- 33) Vietnam Development Information Center, *Putting Partnerships to Works in Vietnam, An Informal Report for the Consultative Group Meeting for Vietnam, Hanoi, December 7-8, 2001*, Vietnam Development Information Center.
- 34) Phan Thi Thanh, *Progress in Gender Equality at Work in Vietnam*, Hanoi 2001.
- 35) Cartographic Publishing House, *Viet Nam Administrative Atlas*, Cartographic Publishing House.
- 36) Decree No. 152/1999/ND-CP issues on September 20, 1999 on Vietnamese Manpower Export.
- 37) Decision of Governmental Prime Minister on State management transference over Vocational and Training Education from Ministry of Education and Training to Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs.
- 38) Decree of the Government on establishment of General Department of Vocational Training under the Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs.