

## 第1章

### ベトナムの労働市場と企業雇用

藤田麻衣

要約：

本稿は、公刊統計と既存研究のレビューを通じて、ベトナムの労働市場と企業雇用の変化について把握することを試みた。その結果、就労構造の転換が進みつつある一方で労働に対する需給のミスマッチも生じているとみられること、市場経済化に伴い企業の雇用慣行も変化しつつあるものの、そのプロセスは単線的に進んでいるとはいえないことなどが明らかになった。既存研究がとりあげてきたテーマや分析手法には偏りがあり、フォーマルセクターとインフォーマルセクターや所有形態といった通常のカテゴリでは把握しきれない複雑な現象も生じている。研究者には、実態の把握を可能とするようなデータや分析手法のいっそうの工夫が求められる。

キーワード：

ベトナム 労働 雇用 企業

#### はじめに

2012 年末時点で、ベトナムの企業部門で働く労働者は 1,108 万人おり、総就労人口 5,142 万人の 4 分の 1 弱に相当する。この比率が小さいのは、ベトナムの労働者の大半は、農業を中心とした自営業に従事するか、企業の形態をとらない小規模事業体で働いているためだが、近年、経済構造の転換が進むにつれて企業部門の労働者の比率は増加傾向にある。

ベトナムの経済発展という観点からみても、企業部門の労働者の位置づけは決して小さなものではない。現在、ベトナムは付加価値の高い産業を中心とした経済構造への転換を図るべく、資本や労働の投入を通じた成長から生産性の向上を通じた成長へと経済成長モデルの転換を目指している。企業部門の労働者は、ベトナムの経済構造の先端部分においてその高度化を支える役割を担っている。

しかし、これまでのところ、企業部門の労働者に焦点を当てたベトナムの労働市場や雇用についての体系的な研究は少ない。ドイモイ開始から 30 年近くが経過し、市場経済化と対外開放が進むなかで、労働市場と就労構造はどのように変化してきたのか。

企業の人事労務管理はどのように行われており、労働者の動機づけにどのように作用しているのか。ベトナム経済が世界的景気変動の波にさらされるようになるなかで、労働者に対するセーフティネットはどのように機能しているのか。本稿は、公刊統計の整理と既存研究のレビューを通して、以上のような課題について何が明らかにされてきたのかを整理し、さらなる研究が必要とされる分野について考察を加える。

以下、第1節では、公刊の統計資料を用いて、ベトナム全体および企業部門の労働者の状況をそれぞれ整理する。第2節では、既存研究のレビューを行う。最後に、考察の結果をまとめ、むすびとする。

## 第1節 公刊統計からの概観

本節では、公刊統計に基づき、ベトナム全体および企業部門の労働者の状況について概観する。この分野の統計資料としては、ベトナム統計年鑑（GSO [various years]）のほか、労働力サーベイ<sup>1</sup>と企業センサスの結果が出版されている。なお、近年、統計年鑑における「人口・労働」と「企業」のセクションは大幅に拡充されており、従来は労働力サーベイや企業センサスの結果として公表されていたデータの一部も取り込まれるようになっている。

### 1. ベトナム全体の労働者の状況

ベトナム統計年鑑に、経済活動人口に相当する「労働力(luc luong lao dong)」<sup>2</sup>という項目が登場するのは2010年版からで、2000年からのデータが得られる。GSO [2014]によれば、2012年時点のベトナムの労働力は5,235万人である。人口に占める労働力の比率は、2000年には49.7%であったが増加傾向にあり、2012年には59.0%に達している。

就労人口に関しては、古くからデータが掲載されているが、2000年代に入ってから何度かデータが改訂<sup>3</sup>されており、継続的に捕捉できるのは2011年版の改訂に基づく

---

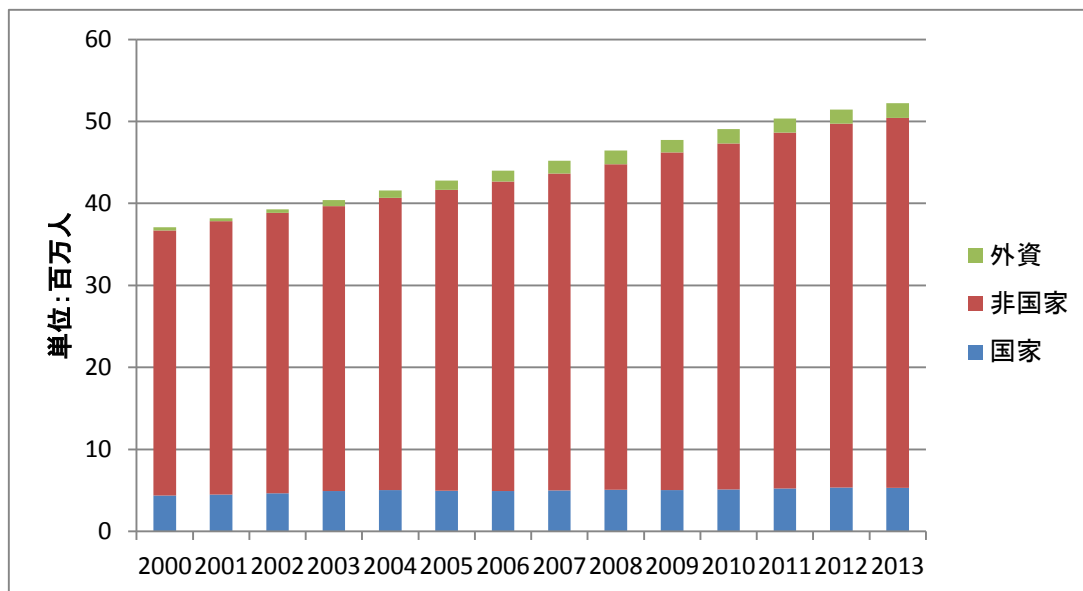
<sup>1</sup> 労働年齢（15歳以上）の人口のサンプル調査。1996年から2007年まで労働・傷病兵・社会問題省と統計総局(GSO)が実施していた調査を踏襲し、2007年にGSOによって初めて実施された。2009年には人口センサスと並行して実施され、2010年には年2回、2011年からは四半期ごとに実施されるようになった（Oudin et al. [2014: 17]）。

<sup>2</sup> 15歳以上で、就労している人と観察時点までの7日間に失業状態にあった人が含まれる。

<sup>3</sup> 2008年版までは、各年7月1日時点の全就労者（国防分野を除く）を対象としていた。2009年版では、①15歳以上の者への限定、②国防分野の除外規定の廃止、③2009年4月1日付人口住居センサスに基づく調整、という変更がなされた。2010年版では、就労者の対象として、賃金労働者、自営業・雇用主、一時的休業状態にある者などの特殊なケース、という分類が設けられ、それぞれについて具体的な要件が定められた。

2000年以降のデータである。所有形態別の構成（図1）をみると、2000年以降ほとんど変化がない。9割近くを国内非国家セクターが占め、国家セクターが約1割、成長著しい外資セクターも、就労者全体に占める比率は約3%にすぎない。

図1 就労人口の所有形態別構成



出所: GSO [various years] より筆者作成。

就労人口の産業別構成に関しては、継続的に捕捉できる2005年以降のデータを示した（表1）。農林水産業が全就労人口の約半分を占めているが、その比率は減少傾向にある。これにかわって、製造業、商業・輸送機械修理、建設などが増加している。

表1 就労人口の産業別構成

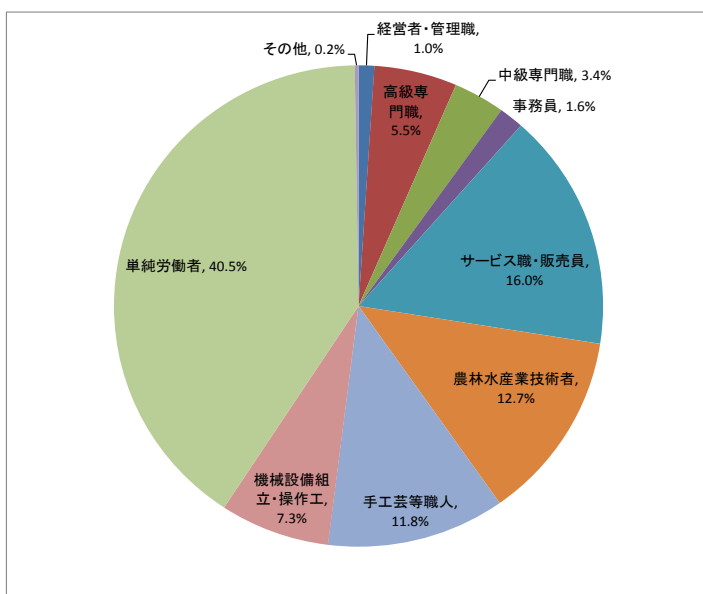
	2005		2012	
	人数 (百万人)	比率 (%)	人数 (百万人)	比率 (%)
農林水産業	23.6	55%	24.4	47%
鉱業	0.3	1%	0.3	1%
製造業	5.0	12%	7.1	14%
電気・ガス・水道等	0.3	1%	0.2	0%
建設	2.0	5%	3.3	6%
商業・自動車・二輪車修理	4.6	11%	6.3	12%
輸送・倉庫	1.3	3%	1.5	3%
宿泊・飲食	0.8	2%	2.1	4%
その他サービス	5.0	12%	6.2	12%
合計	42.8	100%	51.4	100%

出所: GSO [2014]より筆者作成。

就労人口の職種別構成については、図2に2012年の状況を示した。単純労働者(nghe gian don)が最多で約4割を占め、サービス職・販売員、農林水産業技術者、手工芸等職人などが続いている。

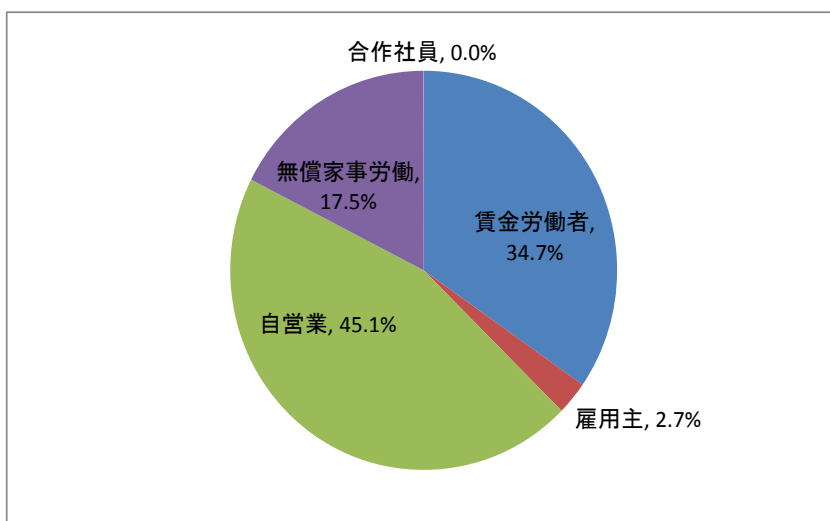
雇用形態も、2012年の状況を図3に示した。自営業が半分近くを占めている。ここには、農業労働者の大半が含まれる。賃金労働者は増加傾向にあり、2012年時点で35%を占める。

図2 就労人口の職種別構造 (2012年)



出所：GSO [2014]より筆者作成。

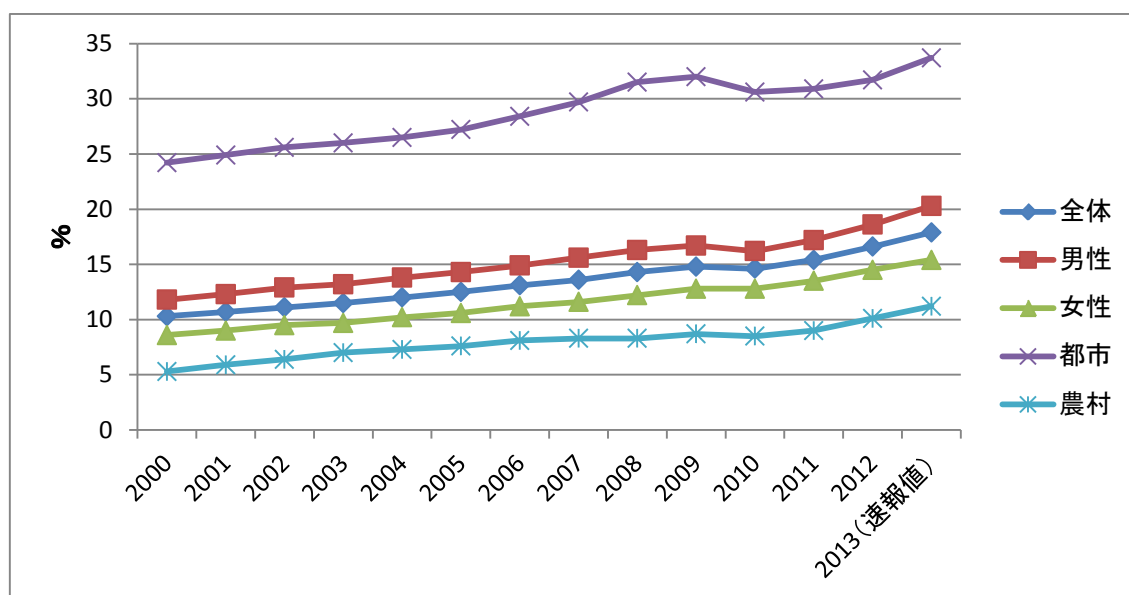
図3 就労人口の雇用形態別構成 (2012年)



出所：GSO [2014]より筆者作成。

ベトナムでは、技能労働者について論じる際に「訓練を受けた労働者」という概念がしばしば用いられる。これは、国家教育システムに属し、専門的、技術的、あるいは職業的教育を行う学校あるいは訓練機関で3カ月以上の訓練を受け、終了した者と定義されている（GSO [2014:49]）。図4には、訓練を受けた労働者の就労人口に占める比率の推移を示した。全国レベルでは、2000年の10%から2013年に18%まで増加したが、依然として低水準にある。女性よりも男性、農村よりも都市の方が高く、とくに都市・農村間の格差が大きい。業種間のばらつきも大きく、GSO [2014]によれば、2013年時点で、農林水産業、家事労働、飲食・宿泊などでは3~10%程度、製造業は18%にとどまっているのに対し、銀行・金融、情報・通信などでは8割以上に達している。なお、「訓練」を実施した機関別の内訳は、表2のとおりである。大学以上が最も多く、職業訓練機関の割合が少ないことが特徴的である。

図4 訓練を受けた就労者の比率



出所：GSO [2014]より筆者作成。

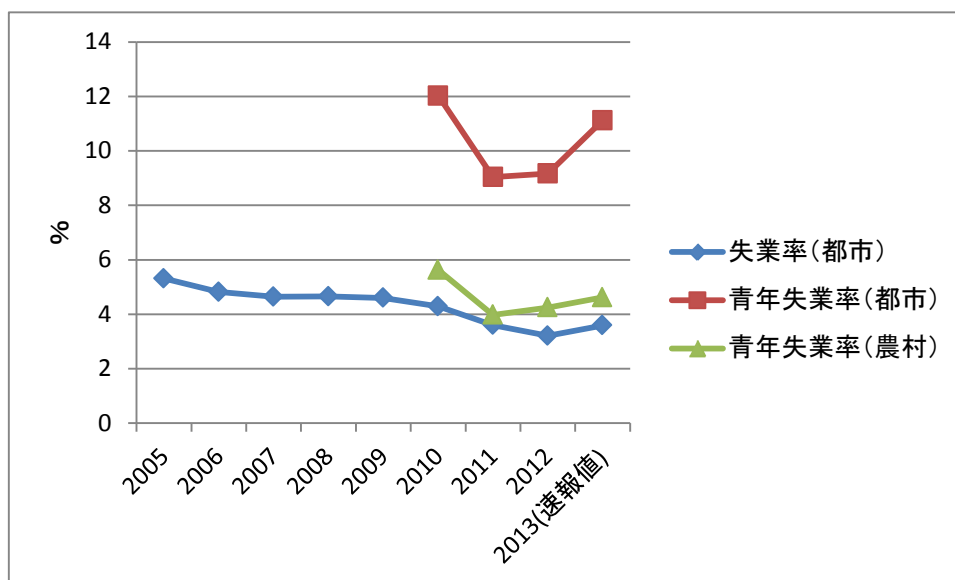
表2 労働者の教育水準別構成(%)

	2010	2011	2012	2013
専門・技術なし	85.4	84.6	83.4	82.1
職業訓練	3.8	4.0	4.7	5.3
専門中学	3.4	3.7	3.6	3.7
短大	1.7	1.7	1.9	2.0
大学以上	5.7	6.1	6.4	6.9
合計	100.0	100.1	100.0	100.0

出所：Tong cuc thong ke [2014]より筆者作成。

図5には、失業率の推移を示した。年齢層別の失業率では、青年（15～24歳）の失業率が突出して高いため、この年齢層の失業率も、データが取得できた2010年以降について表示した。2008年頃から経済成長率が低下しているが、失業への影響は明確には読み取れない。ただし、青年労働者の失業率は、2010年に12.03%にも及ぶなど、きわめて高くなっている。2013年には、青年は失業者全体の47.0%を占め、青年失業率は25歳以上の失業率の5倍に達している（Tong cuc thong ke [2014:2]）。また、学歴別では、2013年の全国の失業率が2.2%であるのに対し、短大卒では6.6%、大卒では4.0%（ibid. p.41）と、高学歴者の失業率が高くなっている。以上から、労働に対する需給のミスマッチが生じていることがわかる。

図5 失業率の推移



出所：GSO [2014], Tong cuc thong ke [2014]より筆者作成。

## 2. 企業における雇用の状況

冒頭でも述べたように、2012年時点の企業部門の労働者<sup>4</sup>は1,108万人で総就労人口の22%を占める。1995年には203万人（総就労人口の6%）であったが、2005年には608万人（同14%）となり、以後、企業部門の成長に伴って著しく増加してきている。

ベトナムに関しては、非農業個人生産経営基礎（co so san xuat kinh doanh ca the phi nong nghiep）と呼ばれる小規模事業体に従事する労働者が多いことがしばしば強調さ

<sup>4</sup> 1995年のデータは1995年事業所センサス（Tong cuc thong ke [2004]）による。その他の年はGSO [various years]より。

れる (Cling et al. [2012])。これら小規模事業体の労働者数<sup>5</sup>は、1995年時点では324万人と企業の労働者数を大幅に上回っていたが、2000年代初頭までに逆転した。2012年時点では795万人となっている。

企業形態別の労働者数(表3)をみると、最大の労働者を抱えるのは非国家セクターで全体の6割を占める。国有企業は2005年時点では3分の1を占めていたが、2012年には15%にまで減少した。ただし、「国有企業」と、株式化した国有企業の多くがとる企業形態である「国家資本のある株式会社」の労働者数の合計をみると、1割程度の減少にとどまっており、国有企業改革にともなう人員削減が限定的であったことを示唆している。外資企業の労働者は2005年から2012年までの間に2倍以上に増加し、企業部門の全労働者数のおよそ4分の1を占めるにいたっている。近年、電子産業において数万人を雇用する大型案件が相次いでいることに加え、縫製産業などにおける外国投資の増加を反映したものとみられる。

表3 企業形態別労働者数(単位:千人)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
国有	2,038	1,899	1,756	1,698	1,797	1,692	1,664	1,606
中央管轄	1,433	1,373	1,292	1,275	1,403	1,305	1,309	1,192
地方管轄	605	464	526	423	394	387	356	415
非国有	2,819	3,221	3,784	4,421	5,003	5,983	6,681	6,759
私有企業	481	499	513	566	572	631	556	543
合名会社	1	0	1	1	1	1	2	3
有限会社	1,595	1,740	1,940	2,218	2,534	3,087	3,367	3,439
国家資本のある株式会社	281	367	435	500	480	506	501	475
国家資本のない株式会社	462	614	895	1,136	1,416	1,759	2,256	2,298
外資	1,221	1,445	1,686	1,829	1,920	2,156	2,551	2,720
100%外資企業	1,028	1,237	1,459	1,604	1,691	1,902	2,289	2,476
合併企業	192	208	227	225	229	254	262	244
合計	6,077	6,565	7,225	7,949	8,719	9,831	10,896	11,085
(参考)国有+国家資本のある株式会社	2,319	2,267	2,190	2,198	2,277	2,197	2,165	2,082

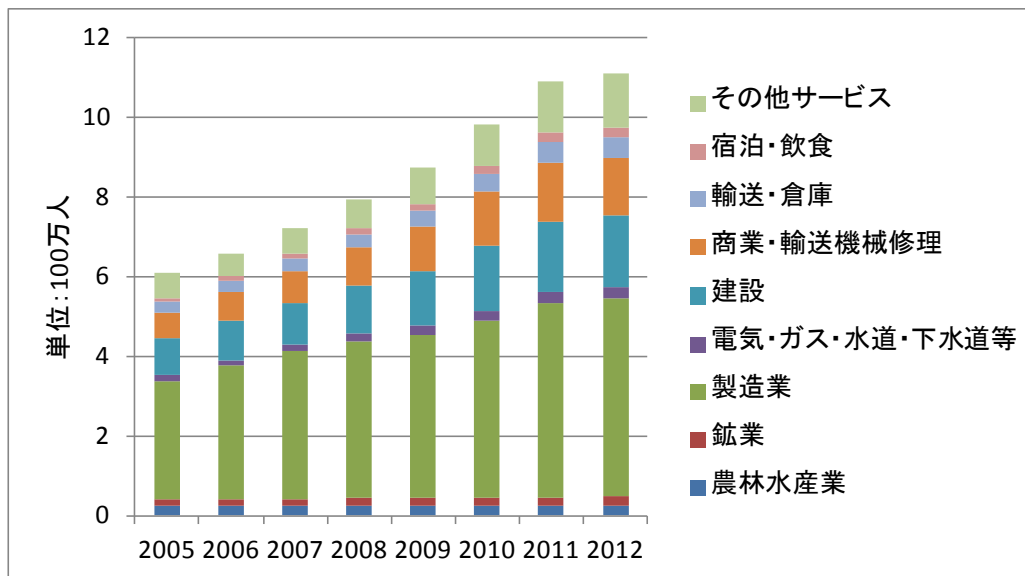
出所: GSO [various years], Tong cuc thong ke [2013]より筆者作成。

産業別の労働者数(図6)をみると、製造業が2012年時点で45%と圧倒的に多く、建設(同15%)、商業(同13%)などが続く。製造業の内訳をみると、衣類(2012年の製造業労働者の20%)と革製品(同17%)が突出しており、この2つの産業で製造業の労働者の3分の1以上を占めている。伸び率で突出しているのは電子製品・コンピュータ・光学製品で、2005年から2012年までの間に6倍に増えている。これらの産業は、労働者に占める女性比率の高さが非常に高いことも特徴的で、衣類で81%、革製品で77%、電子製品・コンピュータ・光学製品で77%に達している。以上のデータは、2000年代に入ってから輸出志向労働集約的産業の成長が労働市場に与えた影

<sup>5</sup> 注4に同じ。

響の大きさを物語っている。

図6 産業別の企業労働者数



出所: GSO [various years], Tong cuc thong ke [2013]より筆者作成。

表4は、企業労働者の平均月収<sup>6</sup>を所有形態別に示している。まず、国有企業が高く非国家企業が低い傾向にあることが読み取れる。国家資本のある株式会社、すなわち株式化された国有企業も、非国家企業のサブカテゴリーのなかで唯一、全企業平均を上回っている。しかし、国有企業と非国有企業の賃金格差が労働者の年齢や学歴の構成の違いに起因しているのか、同一のプロファイルの労働者に対しても国有企業では非国家企業よりも高い賃金が支払われているのかは判断できない。この点については、次節で既存研究に基づき検討する。

外資企業については、100%外資企業が全企業平均とほぼ同水準であるのに対し、合弁企業の月収が突出して高いことが注目される。この背景としては、合弁企業の大半に国有企業が参加しており、国有企業の高い賃金水準の影響を受けている可能性が高いこと、合弁企業の設立が求められるのは鉱業やサービス業の一部など規制業種が中心であり、後述のようにこれらの業種では賃金が高いこと、という二つの説明が考えられる。

<sup>6</sup> 企業による支払総額を労働者数で割ることによって算出した。



表4 所有形態別の企業労働者の平均月収（単位：千ドン）

	2005	2012
国有	2,146	8,030
中央管轄	2,369	8,818
地方管轄	1,619	5,765
非国有	1,238	4,399
私有企業	970	3,501
合名会社	1,582	5,057
有限会社	1,206	4,015
国家資本のある株式会社	1,776	6,085
国家資本のない株式会社	1,301	4,827
外資	1,810	5,996
100%外資企業	1,572	5,633
合弁企業	3,082	9,594
全企業平均	1,657	5,322

注：収入には、賃金と賞与のほか、時間外労働、交通、食事などの諸手当を含む。

出所：GSO [2014]より筆者作成。

産業による賃金水準の違いを考察するため、企業労働者の平均月収の全企業平均、および上位と下位10業種<sup>7</sup>の平均賃金を表5に示した。最上位の航空輸送と最下位の飲食サービスの間には、10倍近い格差がある。多数の労働者が従事する小売、宿泊・飲食、衣類、革製品などは、下位10業種に含まれる。他方、専門的な技能や知識が必要で、近年の急速な成長に人材の供給が追いつかない金融や情報・通信といった業種では、賃金が高騰していることがわかる。

表5 企業労働者の平均月収（2012年、全業種平均と上位および下位10業種）

単位：千ドン

全業種平均		5,322	
上位10業種		下位10業種	
1 航空輸送	29,014	1 飲食サービス	3,104
2 石油・ガス開発	20,277	2 木製品加工	3,415
3 金融サービス(保険、社会保険を除く)	16,594	3 陸上・鉄道輸送	3,754
4 金融・銀行・保険	15,969	4 小売	3,756
5 保険・再保険・社会保険	13,268	5 宿泊・飲食	3,818
6 鉱業補助サービス	11,443	6 水産業	3,830
7 通信	11,280	7 衣類	3,956
8 プログラミング・コンサルティング・コンピュータ関連サービス	11,216	8 輸送機械小売・卸売・修理	4,137
9 その他金融サービス	10,739	9 革製品加工	4,148
10 情報・通信	10,546	10 その他製造業	4,242

注：表4に同じ。

出所：GSO [2014]より筆者作成。

<sup>7</sup> ベトナム標準産業分類2007 (VSIC2007) のレベル2分類による。データが存在するのは69業種である。

最後に、社会保険に関するデータをみてみよう。企業センサスは、社会保険料、医療保険料および組合費の拠出状況についてのデータを提供している。全企業に占める拠出企業の比率（表6-①）をみると、2006年の47%から増加傾向にあったが、2010年に73%に達した後、2011年に31%へと大きく落ち込んでいる。この落ち込みは、非国有企業における拠出企業比率が半分以下に急減したことによるものである。背景には、経済停滞にともなう経営難があると考えられる。2011年には、インフレ抑制のために政府が相次いで金融引き締め策を講じたため、企業の資金繰りが悪化し、多くの企業が経営難に陥った。

表6 企業による社会保険料、医療保険料および組合費の拠出状況

① 拠出企業の比率 (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
国有	96.5	97.1	97.5	98.2	96.9	97.1
中央管轄	96.7	96.8	97.4	98.1	97.4	97.3
地方管轄	96.4	97.4	97.6	98.4	96.3	96.9
非国有	43.5	46.9	59.2	62.1	72.0	29.1
私有企業	27.0	28.2	34.8	35.9	46.9	14.5
合名会社	51.6	60.4	71.6	78.3	83.5	35.2
有限会社	50.0	53.6	65.5	66.7	75.6	28.7
国家資本のある株式会社	94.1	95.6	95.9	97.3	97.3	97.3
国家資本のない株式会社	52.7	54.3	72.6	75.8	82.6	38.9
外資	86.1	88.5	90.2	89.5	89.1	87.9
100%外資企業	86.2	88.3	90.2	89.6	89.6	88.1
合併企業	85.8	89.3	89.8	89.0	86.7	86.6
合計	46.5	49.5	60.8	63.4	72.8	31.4

② 拠出額の賃金総額に対する比率 (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
国有	7.5	8.2	7.8	8.5	8.1	7.4
中央管轄	6.9	7.8	7.5	8.0	7.7	6.8
地方管轄	9.7	9.4	9.6	11.0	10.1	10.0
非国有	6.0	6.1	6.0	6.8	7.0	12.0
私有企業	4.1	4.3	4.7	5.5	5.2	6.6
合名会社	5.4	8.1	6.9	7.9	6.2	15.4
有限会社	4.8	4.9	5.1	5.6	5.9	8.2
国家資本のある株式会社	8.4	7.9	8.0	9.7	9.5	8.9
国家資本のない株式会社	6.9	7.0	6.4	7.3	7.7	17.3
外資	9.5	9.0	10.0	10.1	13.9	13.1
100%外資企業	9.7	8.8	9.8	10.4	14.9	13.4
合併企業	8.8	9.6	10.7	9.0	9.9	11.0
合計	7.6	7.7	7.7	8.2	9.0	11.0

注：賃金総額には、賃金と賞与のほか、時間外労働、交通、食事などの諸手当を含む。

出所：Tong cuc thong ke [2013]より筆者作成。

他方、国有企業、および国家資本のある株式会社では、拋出企業比率は全期間を通じて高水準を維持しており、2011年にも落ち込みがみられない。これらの企業においては、計画経済時代からの伝統的慣行が維持される傾向にあることがうかがわれる。外資企業に占める拋出企業の比率も、国有企業には及ばないものの高水準にある。

表6—②には、賃金総額に対する拋出額の比率を示した。全般的に増加傾向にあり、外資、国有、国内非国有の順に高い、という傾向が確認されるが、注目すべきは、一般的な水準の低さである。Castel and To [2012: 620]によれば、2006年時点では、企業は賃金の23%相当<sup>8</sup>の社会保険料を負担することになっていたにもかかわらず、拋出額の賃金総額に対する比率は、もっとも高い外資企業でも9.5%にすぎない。なぜこのような状況が生じたのかについては、次節で取り上げることとしたい。

## 第2節 労働市場と企業雇用の変化——研究レビュー

公刊統計の整理からは、小規模事業体から企業へと雇用の転換が進みつつあることに加え、所有形態の多様化や新たな産業の成長が就労構造や労働条件に影響を与えつつあることが示唆された。本節では、労働市場と企業における雇用のあり方がどのように変化しているのか、既存研究のレビューを行う。

### 1. ドイモイ初期の国有企業の変化についての分析

ドイモイ開始後間もない1990年代に広く関心を集めたテーマとして、国有企業再編・改革の労働への影響がある。計画経済システム下では、労働者は国家による統一的な管理と配分の対象であった。企業を管轄する行政組織が、政府によって定められた計画に沿って、各企業に配分する労働者の数を決めており、企業には誰を雇用するかという限定的な自由があるのみで、雇用自主権は与えられていなかった(秋葉[2001], Liu [2006])。労働者は終身雇用を保障され、手厚い社会保障の恩恵も享受した。賃金は、国によって定められた賃金表に従い、等級と勤続年数に応じて、各企業に配分された原資から支払われた(Liu [2006])。賃金体系は圧縮的で、パフォーマンスによる格差はほとんどなかった(秋葉[2001])。

秋葉[2001]は、1996~97年に中央管轄縫製企業8社およびその従業員353名を対象として実施した調査データに基づき、国有企業の人事労務管理の変化を分析した。その結果、以下の点において労働者のインセンティブを高めるしくみが制度化されたと論じてい

<sup>8</sup> 内訳は、年金・遺族手当15%、疾病、妊娠・出産手当4%、労災・職業病手当1%、医療保険3%(Castel and To [2012: 620])。

る。第一に、政府規定の賃金ランクは依然として存在するものの、昇給にあたっての評価方法は企業によって異なるなど企業の裁量が拡大し、評価は概ね厳しく競争的になった。第二に、賃金は企業の収益と連動し、ボーナスおよび福利厚生は内部留保内の基金を原資とするようになったため、支給額に企業間の格差が生じるようになった。第三に、労働者間の賃金格差は、企業におけるボーナスおよび提案報酬制度の有無と関連しており、労働者の教育年数との関連が強かった。

しかし、市場経済化にともなう国有企業の変化が単線的かつ急速に進んだともいえない。労働者の企業経営への参加がドイモイ前後でどのように変化したかを分析した Karadjis [2011]は、労働者の権利を重んじる伝統的構造が 1990 年代末まで残存していたことを指摘している。計画経済下の国有企業では、企業の計画策定プロセスへの労働者代表の参加などにみられるように、労働者に多くの権利が与えられていた。1990 年代前半、企業の経営自主権の拡大とともに経営者の権限が拡充されたことで、労働者の役割はいったん後退した。しかしながら、1990 年代末には経営者の権限を抑制する動きなど揺り戻しもみられ、国有企業における賃金水準や雇用の安定度の高さ、賞与や福利厚生の手厚さから、労働者は株式化に抵抗する勢力となっている。Karadjis [2011]は、国有企業は依然として労働者など社会的利益を代表する多様なアクターによって組織されている、と論じている。

## 2. 家計調査データを用いた賃金構造の定量的分析

2000年代に入り、国内民間企業や外資企業が成長し、国有企業と並んで重要な役割を果たすようになると、所有形態による賃金構造の違いに着目した研究が多く行われるようになった。いずれも、1990年代から実施されてきた家計調査<sup>9</sup>のデータベースから賃金労働者のデータを抽出し、時間当たり実質賃金の分布や決定因について定量的な分析を行っている。ただし、このデータベース内の賃金労働者には公務員や小規模事業体の労働者も含まれていることには、注意が必要である。

Imbert [2013]と Sakellariou and Fang [2014]は、1990年代から2008年にかけて国有セクターの賃金水準が急増し、国有セクター内の賃金格差も拡大したことを示した。第一に、1990年代には国有セクターと非国有セクターの賃金水準の差異は微小であったが、2000年代には前者が後者を大幅に上回った。第二に、賃金格差については、①1990年代から2000年代にかけて、賃金労働者全体の格差は縮小した、②1990年代に、国有・非国有の各セクター内の賃金格差はほぼ同水準にあったが、2000年代にかけて非国有セクター内

---

<sup>9</sup> 1992~93年と1997~98年はベトナム生活水準調査(Vietnam Living Standard Survey: VLSS)、2002年以降はベトナム世帯生活水準調査(Vietnam Household Living Standard Survey: VHLSS)として隔年で実施されている。

の賃金格差が縮小したのに対し、国有セクター内の賃金格差には変化がない、あるいは拡大した。

Phan and Coxhead [2013]は、ミンサー型賃金関数<sup>10</sup>を用いて教育収益率を推計し、国有セクターの教育収益率が非国有セクターのそれを上回っていることを示した。賃金労働者の雇用先を所有形態（国有・非国有）と業種（貿易財・非貿易財）という二つの切り口で分類し、教育収益率を分析した結果は次のとおりであった。①1990年代にはすべてのセクターで教育収益率の増加がみられたが、国有セクター、とくに国有・貿易財セクターの増加が著しかった。②2000年代に入ってから非国有セクターの教育収益率も増加し、国有・非国有セクター間の教育収益率の格差は縮小した。③しかしながら、2008年時点においても、国有セクターの教育収益率は非国有セクターを大きく上回った。

以上のように、家計調査データを用いた一連の研究は、平等主義を体現していたはずの国有セクターの賃金格差が拡大し、非国有セクターの賃金格差を上回るにいたっていること、国有セクターの教育収益率も非国有セクターのそれを上回っていることを示している<sup>11</sup>。この背景について、Phan and Coxhead [2013]は、改革の不首尾を強調している。すなわち、資本調達において有利な立場にある国有企業は資本集約的な産業に集中する傾向が強く、資本と技能労働の補完関係ゆえに技能労働に対する需要が高くなることに加え、国有セクターにおける非能力主義的な雇用の配分<sup>12</sup>が教育収益率をいっそう引き上げるとする議論である。Sakellariou and Fang [2014]は、最低賃金制度の役割をあげている。非国有セクターでは、最低賃金は賃金の最低水準を引き上げる以上の機能は持たないのに対し、国有セクターでは最低賃金に係数を掛ける方式で賃金が決定されるため、最低賃金の引き上げは全労働者の賃金を引き上げる効果を持つ。同研究は、このような最低賃金の適用方式の違いに着目し、1990年代からの度重なる最低賃金の引き上げが、非国有セクターではセクター内賃金格差を是正する方向に作用したのに対し、国有セクターではそのような効果を持たなかったことを論じた。

以上、レビューしてきた家計調査データの分析は、いずれも国有・非国有の区分に着目しているが、これまでの分析では国内民間企業とともに非国有セクターに含められて

---

<sup>10</sup> 労働者の時間当たり賃金率の自然対数値を、教育年数、潜在経験年数（学卒後の経過年数）、観察不能な賃金決定要因の関数として表す式。世界各国のさまざまな時点の賃金分布を説明することが明らかにされてきた（川口[2011:2]）。教育年数の回帰係数が、教育年数が1年増えることによる賃金の増加率、すなわち教育収益率となる。ベトナムにおける教育収益率は増加傾向にあるが、国際比較の観点からは依然として低い水準にある（Phan and Coxhead [2013: 1109]）。

<sup>11</sup> Phan and Coxhead [2013: 1110]は、この状況は、国有セクターの縮小が著しかった旧ソ連・東欧とは異なり、中国と類似していると指摘している。

<sup>12</sup> Phan and Coxhead [2013]は国有セクターの雇用の決定因も分析し、「ネットワーク・ダミー」（世帯内に国有セクターに雇用されている者が存在するか否かを示す変数）が有意な正の効果を与えたとの結果を提示している。

いた外資企業に明示的に焦点を当てた分析も出てきている。Fukase [2013a]は、2002年と2004年の家計調査データを用いて、個人の属性、都市・農村の区別、産業と地域をコントロールしたうえで、外資企業の労働者はインフォーマル賃金セクターの労働者に比べて46%高い賃金を得ていること、フォーマルセクターの労働者に限定した分析では、外資企業と国有企業の労働者は、国内民間企業の労働者に比べて、それぞれ30%および16%高い賃金を得ていることを示した。

### 3. 家計調査データを用いた産業構造の転換と労働市場についての分析

前項では、所有形態の異なる企業の市場経済化への対応の違いに着目したが、ベトナムの労働・雇用問題に関連するもう一つの重要な論点として、産業構造の転換が労働市場に与えたインパクトがある。1990年代まで、国有企業による資本集約的重工業偏重の工業化路線は雇用創出効果が乏しいとして批判<sup>13</sup>が向けられてきたが、2000年代に入ると衣類や靴などの輸出向け生産が急成長を始める。前項で触れた家計調査データを用いて、このような輸出志向動労集約的産業の成長が労働市場に少なからぬ影響を及ぼしたことを示す研究が出てきた。

Oostendorp and Doan [2013]による1998年から2006年までの4回の家計調査データを用いた賃金構造の分析は、輸入代替産業から輸出志向産業および非貿易財産業へと雇用のシフトが進んだことを示している。これによれば、賃金労働者（小規模事業体の就労者を含む）に占める非貿易財産業就労者の比率は2.1%増加した一方で、貿易財産業就労者の比率は3.2%減少したが、後者に占める輸出志向産業就労者の比率は30.4%増加、輸入代替産業就労者の比率は34.3%減少した。

より具体的に、ベトナムの輸出急増のきっかけとなった米越通商協定（BTA）のインパクトに注目し、同協定がインフォーマル部門（小規模事業体）およびフォーマル部門（企業）の雇用配分に及ぼした影響を分析したのがMcCaig and Pavcnik [2014]である。この研究は、2001年12月に発効したBTAによるアメリカの関税引き下げのインパクトを2002年と2004年の家計調査データを用いて分析した。その結果、製造業の雇用における小規模事業体の比率は2002年の65.7%から、わずか2年後の2004年には60.1%にまで低下したが、BTAの関税引き下げ幅が大きかった産業ほど小規模事業体における雇用比率の減少幅が大きかった、すなわち企業への雇用シフトが進んだことが明らかになった。

労働集約的産業の成長は、非技能労働者に対する需要を拡大させることによって、労働市場にも影響を及ぼす。BTAによる輸出向け労働集約産業の成長が技能・非技能

---

<sup>13</sup> たとえば、Kokko and Sjöholm [2000]。ただし、この議論に対する批判もある(Jenkins [2010])。

労働者の相対賃金に与えた影響を考察したのが、Fukase [2013b]である。2002年と2004年の家計調査のパネルデータセットの分析の結果、2002年から2004年にかけて輸出増加率が高かった省ほど非技能労働者の賃金上昇率は高く、技能・非技能労働者の相対賃金の低下、ないしより緩やかな上昇がみられた。同研究は、貿易自由化が行われると、非技能労働が豊富な発展途上国では非技能労働の相対賃金が上昇し、技能労働者と非技能労働者の賃金格差が縮小するとするストルパー・サミュエルソン定理と整合的な結果だと論じている。

#### 4. 企業データを用いた雇用慣行の定量的分析

2. および3. で取り上げた家計調査データの分析には、仮説を定量的に検証し、得られた結論をベトナムの賃金労働者全体に一般化することが可能になるという利点がある一方で、労働者のデータセットを用いているため、企業の行動がどのように変化しているのかについての直接的な知見は得られないという制約もある。この点について把握するには、企業レベルのデータを用いた分析が不可欠である。そこで、以下では、企業レベルのデータを用いた雇用慣行の研究をレビューする。本項では定量的分析、次項では定性的分析を取り上げる。

Friedman [2004]は、2000年にホーチミン市で国有、国内民間、および外資企業計350社、および、これらの企業の生産労働者1,553名（1社あたり平均4.4名）を対象に実施した調査データを用いて、所有形態による雇用慣行の違いを分析し、以下の結果を得た。第一に、企業の所有形態別に労働者のデータをプールし、所有形態毎に賃金格差を分析すると、外資、国有、国内民間の順に格差が大きかった。なお、企業内の最高と最低賃金水準の比率でみると、外資、国内民間、国有の順に格差が大きかった。第二に、給与の決定因としては、いずれの所有形態においても、労働者の特徴（教育水準および経験）をあげる企業の比率が最も多かったが、国有企業では国家規定の賃金表、外資企業では市場実勢賃金、国内民間企業では労働者の効率がこれに続いた。第三に、労働者が昇進の決定因とみなす要素としては、いずれの所有形態の企業においても労働者の努力が筆頭にあがったが、国有企業と国内民間企業の労働者では勤続年数、外資では欠勤や遅刻の少なさが続いた。第四に、労働者のデータを用いてミンサー型賃金関数を推計した結果、教育年数が賃金に及ぼす影響については、国内民間企業と外資企業の労働者では統計的に有意な正の値が得られたが、国有企業の労働者では有意な結果が得られなかった。

以上の結果に基づき、Friedman [2004]は、①雇用慣行という観点からは、労働者の勤続年数を重視し賃金格差が小さい国有企業、労働者のパフォーマンスを重視し賃金格差が大きい外資企業の二者が対極に位置づけられる、②国内民間企業では、予想に反し、国有企業に近い慣行がみられる、③国内民間企業の特異なパターンは、資金へのアクセ

スの制約や不透明な規制環境に規定されている可能性がある、と論じた。2. で取り上げた家計調査データベースの分析は、国内民間セクターと外資セクターを区別していないとはいえ、国有セクター内の賃金格差は非国有セクター内よりも大きく、教育収益率も高いという結論で一致をみていたのとはあまりに異なった結果だと言わざるを得ない。

なぜこのような違いが生じたのか、厳密に検証することはできないが、ここでは二つの可能性を指摘しておきたい。第一に、2. でとりあげた既存研究が全賃金労働者を対象としていたのに対し、Friedman [2004]では、企業レベルのデータの大半は製造業企業のものであり、労働者レベルのデータは生産労働者のみを対象にしていたという違いが分析結果に影響を及ぼした可能性がある。5. で詳述するが、この時期の国有企業の賃金体系においては、業種間や職種間の格差は大きくても、特定の業種内の特定の種類の労働者に限れば格差はさほど大きくはなかった可能性がある<sup>14</sup>。第二に、家計調査データの分析はいずれも1990年代から2008年頃までの変化を扱っていたのに対し、Friedman [2004]は2000年のみを対象にしていたという調査時点の違いが結果に影響を及ぼした可能性がある。1993年から2008年までの教育収益率の変化を分析したPhan and Coxhead [2013]によれば、国有・貿易財セクターの教育収益率は1993年時点ではマイナスであったが、1998年にプラスに転じ、以後2002年にかけて急上昇した。仮に、2000年時点の状況が1998年に近かったとすれば、教育収益率が明確に確認できる水準になかった可能性もある。

Castel and To [2012]は、社会保険に焦点を当てた研究である。前節でみたとおり、企業センサスの公開データによれば、所有形態を問わず、企業の社会保険料等の拠出額の賃金支払総額に対する比率は制度上規定されている比率を大幅に下回る。この背景として、Castel and To [2012]は、①社会保険の適用外となる短期雇用契約(3カ月以下<sup>15</sup>)の労働者が多く雇用されていること、②賞与や各種手当といった賃金以外の労働者収入は社会保険の拠出額算出の際に除外されること、③企業の拠出額は雇用契約に記載された賃金額に依拠して計算されることになっているが、賃金が引き上げられても社会保険拠出金の計算根拠となる賃金額が調整されないケースが多いこと、という3点をあげている。

Castel and To [2012]は、拠出比率の低さを説明するうえでは③がもっとも重要だとしているが、①も企業における雇用の実態を把握するにあたっての重要なポイントである。企業における短期雇用(日雇いを含む)の実態については、さまざまな推計があ

---

<sup>14</sup> Friedman [2004]自身、産業ダミーを除外すると国有企業の教育収益率が統計的に有意になったとの結果も提示している。

<sup>15</sup> 2014年の第8期第8回国会で採択された新社会保険法では、1カ月以上3カ月の労働契約のある労働者も2018年から強制保険の対象に含まれることとなった。



る。2009年の企業センサスの結果を解説した World Bank and IFC [2011:3]は、臨時労働者(temporary workers)は企業の全就労者の35.8%を占めると報告している。Castel and To [2011: 621]も、企業センサスに基づく労働者数からベトナム社会保険に登録された労働者数を引くことによって短期雇用契約の労働者数を推計しており、その比率は公的セクターで20.5%、国内民間セクターで32.4%、外資セクターで16.0%に及ぶ。

Castel and To [2012]は、企業が社会保険費を支払わない、あるいは賃金額を過小報告する動機を検証するため、企業センサスの個票データを用いて、企業の社会保険費支払い行動を企業のパフォーマンス指標や属性によって説明することを試みた。同一産業内において、社会保険費を賃金実額に応じて支払っている企業は不払い企業や賃金額を過小報告している企業に比べて平均賃金が低い一方で、従業員一人当たり利益や収入が多いという結果は得られなかった。したがって、企業の社会保険料の不払いや賃金額の過小報告は、利益ではなく賃金を増やすために行われており、恩恵を得ているのは高い賃金を得ている労働者だというのが Castel and To [2012]の結論である。そして、背後には社会保険制度の恩恵よりも高い賃金を求める労働者の選好があると指摘している。この結果は、労働者の離職率が高く、労働者を集めるべく企業が賃上げ競争を繰り広げていた2006年当時の状況と整合的であるが、労働市場の状況が変化し、社会保険制度に対する認知も進みつつある現在、状況が変化しつつあるのか否かは興味深い課題である。

## 5. 雇用関係の定性的分析

以上で紹介した定量的分析とは対照的に、事例研究によって雇用関係(employment relation)を分析したのがCollins [2009]である。依拠しているのは、所有形態(国有、国内民間、合弁、および100%外資)および立地(ハノイ市およびホーチミン市)の異なる32社の経営者および労働者を対象として2004~2005年<sup>16</sup>に実施されたインタビューの結果である。「伝統的モデル」、「人事労務管理(PM)モデル」、「人的資源管理(HRM)モデル」という3つの雇用関係モデルの枠組みに沿った質的分析の結果、ベトナムの企業では、近代的なPM、HRMモデルの要素も採択されつつあるものの、依然として伝統的要素も並存しており、その背後には政府機関と企業の相互作用プロセスがあると論じている。

伝統的慣行の残存がもっとも顕著なのは国有企業である。事例研究の対象となった国有企業8社においては、雇用形態では終身雇用制と労働契約制(期限無し、期限付き、日雇い契約を含む)、賞与・手当にかかわる制度では国の賃金表に依拠したシステムと

<sup>16</sup> 調査が実施された時期は明示的に記されていないが、引用されているインタビューの日付から把握できる範囲での記述である。

個人あるいはチームのパフォーマンスを反映させるシステムというように、異なるシステムが並存していた。

より興味深いのは、国の硬直的な制度への対応である。2000年代半ば時点で、国有企業は1993年5月23日付議定26/CPに定められた国の最低賃金額を下回らず、かつ、その2.5倍<sup>17</sup>を超えないような賃金システムを構築せねばならなかった。他方、これらの企業は民間企業との競争のなかでよい労働者を獲得するために、規制の枠内で実質的な賃金を引き上げることを迫られていた。このため、多くの企業は国の制度の「抜け穴」を利用してという。具体的には、国の基準に沿って職位や任務、勤続年数に応じ支払われる「ハードな」賃金に加え、パフォーマンスに対する手当を含む「ソフトな」賃金、さらには昼食手当、交通手当、時間外手当などを導入することで、実質的な賃金を引き上げる方法である。2000年代初頭の時点で、国有企業の労働者の実勢賃金は、国内民間企業、さらには一部の外資企業よりも高水準となっており、かつて国有企業から民間企業に流出した技能労働者が、高賃金と恵まれた労働条件にひかれて国有企業に戻るといった現象が生じていたという (Collins [2009: 101])。

国内民間企業については、国の賃金表に基づく手当等の支払いや (労働者との交渉を経ない) 経営者による一方的な賃金の決定など伝統的慣行とともに、日雇い労働の多用、家族中心の非体系的経営の帰結としての組合活動の停滞といった特徴がみられた。

外資企業では、無期限あるいは期限付きの雇用契約の締結、チームあるいは個人のパフォーマンスに基づく手当の支払いなど、PMないしHRMモデルに沿った先進的慣行が普及している一方で、社会保険費の支払いを回避するためのパートタイム労働者や日雇い労働者の多用、法律上支払いが義務付けられている安全・衛生手当の不払いなど、法制度の抜け穴をついたり明確な法規違反を行ったりする実態もあるとしている。

## 6. 考察

本節でとりあげた既存研究は、多様な分析手法を用いて、企業における労働・雇用問題の多様な側面に接近している。既存統計の非公開個票データや、独自の企業や労働者の調査データを用いることによって、公刊統計のみでは分析が難しいさまざまな研究課題へのアプローチが可能になることがわかる。

とはいえ、既存研究がとりあげてきたテーマや分析手法に偏りが多いことも、また事実である。1990年代からの継続的な家計調査のデータベースが存在するためだと思われるが、賃金構造やその決定因については多くの研究が行われてきた一方で、採用や労働契約のあり方、職務配置や昇進のしくみ、研修・訓練といった分野については、研究が

---

<sup>17</sup> 筆者は、この根拠を確認できていない。

乏しい。賃金についても、企業内の制度の詳細や労働者の動機づけへの作用についての考察はほとんど行われていない。セーフティネットについての研究も限られていた。これらは労働市場の機能や労働生産性の向上と密接にかかわる、あるいは、ベトナムが世界的景気変動の波にさらされるなかで重要性が高まっている分野であり、さらなる研究が求められるといえよう。

政策およびその現場における運用も、見過ごされてきた分野である。とくに、人事労務管理の多くの側面が政策によって規定されてきた国有企業に関して、その重要性は高い。2000年代半ばの雇用関係の実態についてのCollins [2009]の考察は貴重な成果だといえるが、考察対象の国有企業はハノイ市とホーチミン市の8社に限られるうえ、政策の詳細とその運用実態については必ずしも詳細に記述されておらず、不明な点も多い。さらに、2012年労働法典においては、国が賃金制度の策定に関与する対象が国家所有の1人有限会社や国家経済集団など国有企業のごく一部に限られるようになる<sup>18</sup>など、政策の変化も進みつつある。より多くの企業を対象とし、政策の変化への対応まで見据えた実態把握が求められる。

## むすびにかえて

本稿は、公刊統計と既存研究のレビューを通じて、ベトナムの労働市場と企業雇用の変化について把握することを試みた。主なファインディングは、次のとおりである。第一に、小規模事業体から企業へ、国有企業から国内非国有企業や外資企業へ、輸入代替産業から輸出産業および非貿易財産業への就労構造の転換が進みつつある。第二に、青年労働者の失業率の高さ、訓練を受けた労働者の比率が低水準にとどまる一方、専門的な知識や技能を要する一部のサービス業で賃金が高騰していることなどから、労働に対する需給のミスマッチが生じていることが示唆される。第三に、市場経済化の進展にともない企業の雇用慣行は変化しつつあるものの、変化のプロセスは企業内の圧力や政策の制約などによっても規定されており、単線的に進んでいるとはいえない。

現実には、フォーマルセクターとインフォーマルセクター、所有形態といった、通常のカテゴリでは把握しきれない複雑な現象も生じている。たとえば、全体としてはインフォーマルセクターからフォーマルセクターへの雇用のシフトが進む一方で、Castel and To [2011: 616]が「フォーマルセクターにおけるインフォーマル雇用」と表現したように、社会保険の対象とならない日雇い契約などの形態で雇用される臨時労働者は、企業部門

---

<sup>18</sup> 2012年労働法典の施行細則を定めた議定 49/2013/ND-CP によれば、これらの企業が賃金表および賃金テーブルを作成ないし変更する際には、所有者への報告と意見聴取が義務付けられている。それ以外の企業については、同議定が定めた原則に従いつつ各企業が作成することとなっているが、県級労働管理機関への送付が必要とされている。

の労働者全体の3割超、伝統的に終身雇用制をとってきた国有企業でも今や2割超に及ぶと推計されている。研究者には、実態の把握を可能とするようなデータや分析ツールの工夫がいつそう求められるようになってきているといえよう。

なお、ベトナム語の文献については、本稿の研究レビューでは捕捉できていない。労使関係については、2006年頃からのストライキの増加を反映し、近年では多くの研究成果が発表されているが、紙幅の制約から取り上げることができなかった。将来の課題としたい。

### 《参考文献》

#### <日本語>

秋葉まり子[2001]「移行期ベトナムの企業制度改革——繊維産業国営企業の人事労務管理に関する事例分析」『アジア経済』XLII-7, pp.2-17。

川口大司[2011]「ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-26、独立行政法人経済産業研究所。

#### <英語>

Castel, Paulette and Trung-Thanh To [2012] “Informal employment in the formal sector: wages and social security tax evasion in Vietnam”, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 17(4): 616-631.

Cling, Jean-Pierre, Mireille Razafindrakoto and Francois Roubaud [2012] “To be or not to be registered? Explanatory factors behind formalizing non-farm household businesses in Vietnam”, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 17(4): 632–652

Collins, Ngan Thuy [2009] *Economic reform and employment relations in Vietnam*, Oxford and New York: Routledge.

Friedman, Jed [2004] “Firm ownership and internal labour practices in a transition economy: an exploration of worker skill acquisition in Vietnam”, *Economics of Transition*, 12(2): 333-366.

Fukase, Emiko [2013a] “Foreign wage premium, gender and education: Insights from Vietnam Household Surveys”, Policy Research Working Paper No. 6421, The World Bank.

Fukase, Emiko [2013b] “Export Liberalization, Job Creation and the Skill Premium: Evidence from the U.S.-Vietnam Bilateral Trade Agreement”, Policy Research Working Paper No. 6419, The World Bank.

Imbert, Clement [2013] “Decomposing the Labor Market Earnings Inequality: The Public and

- Private Sectors in Vietnam, 1993-2006”, Policy Research Working Paper No. 6344, The World Bank.
- Jenkins, Rhys [2010] “Why has employment not grown more quickly in Vietnam?” *Journal of the Asia Pacific Economy*, 9(2):191-208.
- Karadjis, Michael [2011] “State Enterprise Workers: Masters or Commodities?” in Anita Chan ed., *Labour in Vietnam*, Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- Kokko, Ari and Fredrik Sjöholm [2000] Some alternative scenarios for the role of the state in Vietnam, *The Pacific Review*, 13(2): 257-277.
- Liu, Amy [2006] “Changing wage structure and education in Vietnam, 1992-98”, *Economics of Transition*, 14(4): 681-706.
- McCaig, Brian and Nina Pavcnik [2014] “Export markets and labor allocation in a low-income country”, Working Paper No. 20455, National Bureau of Economic Research.
- Oostendorp, Remco H. and Quang Hong Doan [2013] “Have the returns to education really increased in Vietnam? Wage versus employment effect”, *Journal of Comparative Economics*, 41:923-938.
- Oudin, Xavier, Laure Pasquier-Doumer, Thai Pham Minh, François Roubaud, Dat Vu Hoang [2014] “Adjustment of the Vietnamese Labour Market in Time of Economic Fluctuations and Structural Change”, Document de Travail DT/2014-04, Unité Mixte de Recherche, Développement, Institutions et Mondialisation (UMR DIAL 225).
- Phan, Diep and Ian Coxhead [2013] “Long-run costs of piecemeal reform: Wage inequality and returns to education in Vietnam”, *Journal of Comparative Economics*, 41:1106-1122.
- Sakellariou and Fang [2014] “The Vietnamese reforms, change in wage inequality and the role of the minimum wage”, *Economics of Transition*, 22(2): 313-340.
- World Bank and International Financial Corporation (IFC) [2011] “Vietnam: Enterprise Surveys Country Note Series”, Country Note No. 13.

<統計資料>

- General Statistics Office (GSO) [various years] *Statistical Yearbook*, Ha Noi: Statistical Publishing House.
- Tong cuc thong ke [2004] *So lieu thong ke Viet Nam the ky XX – 3 (20 世紀のベトナムの統計 – 3)*, Ha Noi: NXB thong ke (統計出版社) .
- Tong cuc tong ke [2013] *Su phat trien cua doanh nghiep Viet Nam giai doan 2006-2011 (2006~2011 年のベトナム企業の発展)* . Ha Noi: NXB thong ke (統計出版社) .
- Tong cuc thong ke [2014] *Bao cao dieu tra lao dong viec lam nam 2013 (2013 年労働者サーベイ報告書)* , Ha Noi.