

## 第4章

### 現代ベトナムにおける学歴エリートのキャリアパス ——制度論的アプローチに向けた予備的考察——

伊藤 未帆

要約：本研究は、ドイモイ政策の導入によって市場経済への移行期にあるベトナムにおいて、高等教育制度の変化がもたらした高学歴労働者層の多元化状況を、制度論的アプローチを用いて明らかにすることを最終目的とするものである。中間報告となる本章では、その準備段階として、ドイモイ政策導入以前の中央統制経済期に行われていた職業分配制度が社会階層の形成に与えた影響を探るとともに、それが1990年代初頭以降の労働市場の自由化政策によってどのような変化を受けているのかを明らかにする。

2016年にハノイ市内で実施した大卒者を対象とする調査結果の分析を通じて、今日もなお大卒者たちが公的セクターへの就業を選好する傾向にあること、ただし年齢層が若くなるにつれて私営セクター志向へとシフトしつつあることが示された。より高い収入を求めて転職行動が頻繁に行われる一方で、大学卒業後から長期的に一つの企業に定着して就業し、その中でのキャリア形成を主体的に選択する動きも観察された。

キーワード：ベトナム、高学歴労働者、キャリアパス

#### はじめに

今日、多くの移行経済国において、高学歴若年層の失業問題が深刻化している。中国では、地方出身の大卒者たちが、大学卒業後に希望する就職先を見つけることができず、かといって地元に戻ることもできないまま都市の片隅に滞留する様子が報じられ、日本のマスメディアでもセンセーショナルに取り上げられた（廉 2010; NHK 2010）。ベトナムでも、2011年度の新規大卒者のうちの63%が失業状態にあることが、教育行政のトップである教育訓練省によって公表されたことを受け、大学の果たすべき役割とは何かを問う議論がたびたび新聞紙上を賑わせている（Hòai Nam 2014; Báo Giáo dục Việt Nam 2012）。

これらの国々では、かつての社会主義経済路線を脱却し、旧来の国営セクターを改革するとともに、私営企業や外資企業の新規参入を認めながら、市場主義原理に基づ

く経済体制へと移行しつつある。経済成長という面で見ればそれほど低いパフォーマンスを示しているわけではないにもかかわらず、若者たち、とりわけ大学をはじめとした高等教育機関を卒業した高学歴労働者たちが、希望する職業に就くことができずに労働市場に溢れているという、一見して奇妙なねじれ現象が生じているのである。

ところがその一方で、教育に対する人々の期待はとどまるどころを知らない。高い学歴を獲得しさえすれば、将来の地位達成が約束されたかのような妄信が社会全体を覆い尽くし、惜しげもなく教育に対する投資が行われている。ドイモイ期のベトナムに新たに出現した中間層について論じた Le, Do and Nguyen は、ベトナム経済が不況に陥り、自分たちの消費行動を節制しなければならないときでもなお、教育と医療への投資に関しては金額を減らすどころかむしろ増加させる傾向にあると指摘した (Le, Do and Nguyen 2009)。

移行経済国におけるこうした「学歴信仰」は、大卒者の大量失業という深刻な現状が明るみになってもなお、なぜこれほどまでに社会に受け入れられ、人々に強く信じられているのであろうか。実際のところ、移行経済国における高学歴取得者は、どのような形での地位達成を成し遂げているのであろうか。そこで本章では、ベトナムにおける大卒者層に焦点を当て、彼らの集団的な特徴と、初職入職後のキャリアパスについて、2016年に実施したサンプル調査の結果をもとに明らかにすることを目的とする。

以下では、まず第1節において、移行経済期以前の中央統制経済期に行われていた職業分配制度と、それが今日の学卒者労働市場にもたらしたひずみについて論じた先行研究を整理し、その問題点を明らかにする。第2節では、ベトナムにおける職業分配制度の実施によって、学歴と将来の地位達成を結びつける経路が形づくられたことを示す。そのうえで、1990年代初頭以降の高等教育の「大衆化」政策によって、高学歴を得ることのできる人々の層がむしろ固定化されていくきっかけが作られたことを指摘する。第3節では、2016年1月から2月にかけて、ハノイ市内で実施したサンプル調査の結果に基づき、今日の大卒労働者層の特徴と、彼らのキャリアパスについて具体的に明らかにする。最後に、今後、制度論的アプローチを用いてベトナムの高学歴労働者層の研究を進めていくために必要な課題を示す。

## 第1節 移行経済国における学歴エリート層についての先行研究

かつてソ連では、「新卒者の国家的・指令的配分」と呼ばれる就職指定制度によって、国家が新規学卒者の情報と企業・工場の人材ニーズの双方を把握したうえで、上意下達によって労働者と就職先とを結びつける制度が存在していた (堀江 2003)。学校を卒業した学生たちは、自らの意思で就職先を選択するのではなく、成績に応じて、

学校や教職員との紐帯関係を有する地元企業に配属された。卒業前にあらかじめ「就学中 OJT」経験を積んでおくことで、なるべく円滑に学校から職業への移行を実現させようとする工夫がなされていたものの（堀江 2012）、それでもやはり、当事者の主体的な関わりを欠いたマッチングシステムはさまざまな制度的矛盾を抱えていた（大津 1988; Malle 1986）。1950年以降の中国でも、「統一分配制度」と名付けられた、ソ連と同様の公的な就職先斡旋システムが実施されていた。李（2011）は、学卒者たちが、事前に配属先の企業についての十分な情報を持たないまま一方的に配属を受け入れなければならなかった様子が、当時「本人の意思を無視した強制結婚」という表現で揶揄されていたことを記している。

ソ連をはじめとする東欧諸国、および中国、そして後で述べるようにベトナムでも同様に行われていたこの国家主導型のマッチングシステムが市場経済化に伴って廃止されると、状況は大きく変化した。中国では、大卒者の就職制度が自由就職制度へと全面的に転換され、それにより、大学の役割も計画執行者から就職指導者へと変化した（李 2011; Fan 2002）。その結果、大学のランクごとに就職先の階層化がすすみ、同時に、社会的威信の高い職業に就職する際には親の政治資本が有利に働くといった、出身階層による格差が前面化したという（李 2006）。ロシアでは、旧ソ連時代に形成された大学と企業との結びつきによって生み出された社会ネットワークが、今日もなお新卒者の就職経路の中で重要な役割を果たし続けているが（堀江 2012）、そのことで自由な労働市場の発展が遅れ、現地社会でのつながりを持たない新規参入企業が、より良い人材を効率的に確保することを困難にしている。

ベトナムでも同様に、社会主義建設期の時代を通じて、大学生をはじめとした学卒者を対象とする職業分配（ベトナム語の直訳では労働分配（*phân phối lao động*））制度が施行されていた（伊藤 2014b）。学卒者が配属される先はそのほとんどすべてが国営セクター（行政機関および国営企業）であり、これらの配属先に正式な「編成（*biên chế*）」のポストを確保して初めて、「仕事に就いた」とみなす考え方が広く社会に普及していた（Nguyen 2002）。いったん国営セクターに就職してしまえば、その後に解雇されるというような事態は実質的にほとんど発生しなかったことから、編成制度を通じて、学卒者たちは自らの選択の自由を失う代わりに、職業的な競争関係にさらされることのない一生の「安定性」を約束された。市場経済化以後のベトナムにおける大卒労働者と雇用先との紐帯関係に着目した Nguyen は、こうした社会的心理が、ドイモイ政策導入直後の労働市場においても一定の影響力を及ぼし続けたと論じている（Nguyen 2002）。

国営セクターへの就職を「安定性」とみなすこうした考え方が、近年でもなおベトナム社会において維持され続けていること、それゆえに若者たちのあいだでは私営セクターよりも国営セクターへの就職を選ぶ傾向が強いことについては、King らの研究

においても示されている。彼らは14歳から25歳までの若者層を対象に調査を行い、ドイモイ政策導入以後のベトナムの若者たちの就職先が、徐々に私営セクターへと移行していく傾向を示唆しつつも、国営セクターにポジションを得た人々と比較してみると、仕事に対する満足度の面で私営セクターが劣ることを示し、雇用と教育をめぐる人々と国家との関係が、職業分配制度が施行されていた時代の世代との連続性を見せていること、その結果、社会階層の形成過程において国家が依然として重要な役割を果たしていることを指摘した (King, Nguyen and Minh 2007)。

このように、移行経済期にある国々の現在の学卒者労働市場について論じた先行研究では、かつての社会主義経済建設期に形成された公的な人事制度の影響がどのように変容し、あるいは維持されているのかを明らかにしようとした点で、共通した問題関心を持つ。ところが、これらの研究では、この制度によって作りあげられた学卒労働者の集団を一枚岩のものとして捉える傾向にあり、制度が変容していく過程で、集団の内部にも多角的な流れが生まれつつあることについては、十分に注目されてこなかった<sup>1</sup>。

今日のベトナムを含む移行経済期の国々では、伝統的な国公立大学が大規模な制度改革を経験するとともに、私立大学をはじめとした新たな学校制度が導入され、大学教育のマス化に向けた動きが急速に進んでいる。同時に、私営企業や外資系企業をはじめとする私営セクターが労働市場に参入し、ジョブマッチングの機会も多角化しつつある。こうした状況のもと、高学歴を獲得した労働者たちは、自らの地位達成にとってなにが有利となるのかを絶えず模索し、それぞれの状況に応じたキャリアアップ戦略を立てながら、急激な時代の変化に対応しようとしている。そこで本章では、ベトナムにおける大卒者のキャリアパスを詳細に検討することを通じて、ドイモイ期における経済・社会的な急激な変化が、今日の学歴エリート層の集団性を具体的にどのように多元化させているのかという点について明らかにしてみたい。

---

<sup>1</sup>制度が人々のあいだに特定の層を形成するという考え方については、支配的な制度的秩序の中で形成されるエリートの存在形態に着目したミルズを嚆矢とする、制度論的アプローチによって説明がなされてきた (山内 1995, 60; ミルズ 1956)。ミルズは、アメリカのパワー・エリート層を、学校教育をはじめとするさまざまな制度の所産として捉え、彼らの行為をその制度での地位、役割と結び付けて分析しようとした (古城 1971)。こうした考え方に基づけば、個人のキャリア形成との関連において古くから注目されてきた人的資本の蓄積とは別の観点から (Tinh 2011; Sakellariou and Patrinos 2000; Becker 1964; Shultz 1963)、学歴エリートたちの集団としての特質を明らかにすることが可能になると同時に、制度の変容にもなると、集団の内部が多角化していく様子を描き出すことが可能になる (山内 1995)。

## 第2節 社会主義建設期ベトナムにおける学歴エリート：学校教育と職業分配 制度

### 1. 教育の大衆化と社会主義的学歴エリート層の形成

1945年11月15日、ハノイ市内に、「医科、薬科、歯科大学、科学短大、美術短大、公共事業専門短大、農業専門短大、獣医専門短大」が開学した(Đỗ and Nguyễn 2001, 97)。ベトナムでは1907年にすでにインドシナ大学が設立されていたが、1945年に開学したこれらの大学機関は、それまでの教育制度を抜本的に改革し、全く新しいかたちでの教育機関となることを目指していた。科挙試験が行われていた封建期から仏領期にかけて、大学を頂点とした教育システムとは、支配者層に従事するための少数のエリート官僚集団を作り上げることを目的としていた。これに対し、ベトナム民主共和国のもとで新たに設立された大学機関は、広く国民全体に教育の機会を与えることで、社会全体に役立つ人材を育成するという目標を掲げていたからである(Đỗ and Nguyễn 2001, 99)。1946年に発布された、ベトナム民主共和国における最初の憲法第15条にも、初等教育の義務化と無償化、少数民族が母語で学ぶ権利、貧困層に対して政府が援助を行うことが明記されており(Hiến Pháp Việt Nam 1946)、それまでの教育制度を根本から作り変え、広く社会全体が受益者となることを目的とした、公共サービスとしての新たな教育システムを作り上げようとした意図が読み取れる。実際のところ初等教育に関しては、「平民学務」と名付けられた全国規模の識字キャンペーンが実施され、平野部を皮切りに、少数民族が多く居住する山間部や沿海部にも浸透することで、公共サービスとしての教育政策が実践されていった(伊藤 2014a)。

ただし、その後実際に施行されていった教育政策を見ていくと、必ずしも、この教育の「大衆化」をめぐる政策方針が、中等教育以降、とりわけ高等教育段階にまで適用されていたわけではなかったことが明らかとなる。順調に拡大し、社会に定着していった初等教育(当時は、前期中等教育と合わせて「普通基礎学校(trường phổ thông cơ sở)」と呼ばれた)に対し<sup>2</sup>、後期中等教育(ベトナム語では「普通中学校(trường phổ thông trung học)」と呼ばれた)と高等教育(大学、短大、専門中学)については、依然として少数精鋭のエリート集団という側面が維持され続けていた。

表2-1と図2-1は、ドイモイ政策が導入される以前の時期における、高校以下と、専門中学、短大・大学の生徒/学生数、およびそれぞれの人口1万人あたりに占める

<sup>2</sup> 初等教育の就学者数は、1932年度の37万3000人から、南北統一直前の1975年度には833万9000人へと急速に拡大し、その後も南北統一後の1979年度に1116万6000人、さらにドイモイ政策導入が行われる直前の1984年度には1125万6000人へと順調に拡大していった(Tổng cục thống kê 1985, 175)。

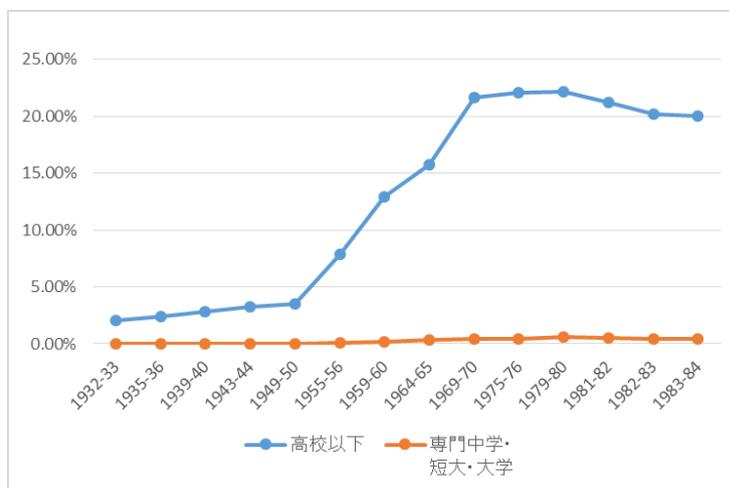
割合を示したものである。これによると、1932年度には1万人あたり2%程度だった高校以下の生徒数の割合が、1959年度までには12%に達し、さらにその10年後の1969年度には21%を超えるという非常に速いスピードで伸長していくのに対し、高等教育機関への進学者数は伸び悩み、1959年度時点で0.2%未満、南北統一後の1979年度で0.59%、さらにはドイモイ前夜の1984年でも1%に満たなかったという事実が明らかとなる。1966年度には、それまでの教育国家省が改組され、教育省と、大学・専門中学省へと分離したことにより、主に高等教育を管理するための専門行政機関が誕生したにもかかわらず（NĐ số 242-CP, Đỗ and Nguyễn 2001, 110）、その後も飛躍的に学生数が拡大することはなかった。

表 2-1 ドイモイ期以前における学校階梯別の生徒／学生数と  
 人口1万人あたりの割合

総数	内訳				人口1万人あたりの割合	
	高校生以下	専門中学	短大・大学	高校生以下	専門中学・ 短大・大学	
	(単位:1000人)				(%)	(%)
1932-33	377	375.1	1.3	0.6	2.08%	0.01%
1935-36	445.3	443.4	1.4	0.5	2.39%	0.01%
1939-40	556.9	554	2.3	0.6	2.83%	0.01%
1943-44	725.8	721.6	3	1.2	3.25%	0.02%
1949-50	793.7	789.1	3.5	1.1	3.50%	0.02%
1955-56	2002	1976.5	6.9	3.6	7.88%	0.04%
1959-60	5114.2	3798.7	23	17.1	12.94%	0.14%
1964-65	644.1	5333.1	51	54	15.74%	0.31%
1969-70	9709.3	8624.3	92	91.7	21.63%	0.45%
1975-76	11126.4	10502.5	95.5	92.1	22.05%	0.39%
1979-80	13722.8	11627.7	148	149.7	22.16%	0.57%
1981-82	12350.2	11680	116.2	149.3	21.26%	0.48%
1982-83	11875.7	11337.1	112.7	139.3	20.18%	0.45%
1983-84	12022.8	11498	115.6	133.6	20.04%	0.43%

(出所) Tổng cục thống kê (1985, 171) より筆者作成。

図 2-1 学校階梯別に見た、人口 1 万人あたりの  
 生徒／学生の割合の推移（1932 年度～1983 年度）



(出所) Tổng cục thống kê (1985, 171) より筆者作成。

## 2. 上位層キャリアパスとしての「国外留学」

1965年に新たに設立された大学・専門中学省は、基本的にはベトナム国内の高等教育機関の教育カリキュラムや学生定員などを一元的に管理する役割を担っていたが、それに加えて、いくつかの「特命」を与えられていた。第一に、社会主義友好諸国と呼ばれたソ連や東欧諸国に留学生を派遣し学ぶ機会を与えることで、大学以上の専門技能を備えた幹部候補生を育成するという使命である。1965年5月29日付で党中央書記局から公布された第162号通知には、「外国」、すなわち社会主義友好諸国への留学生を数多く輩出することの重要性が明記されている。

平和が達成されてから今日に至るまで、我々は数多くの科学・技術幹部、経済管理・技術管理幹部を育成し、経済、文化の発展、国防強化の要求に応じてきた。しかし、我々の科学・技術幹部育成事業は、依然として、量的にも質的にも、北部、南部に対する短期的および長期的な必要性に対して十分かつ時宜を得た対応を行うことができていない。(中略)

そこでまず、国内での幹部育成と同時に、我々は何千人かを選抜して、科学技術を学ばせるために外国留学させ、大学レベル、およびそれ以上の水準を持った幹部を育成する必要がある。(TT số 162-/TT-TU)

社会主義友好諸国への留学生派遣それ自体は、この時点よりも前から行われていたが、この通達以後、その数はさらに飛躍的に拡大していくこととなった。表 2-2 を見ると、通達が出された 1965 年の翌年度にあたる 1966 年度の留学生数が、実習生、研修生と合わせて合計 3834 人に達し、前年度のおよそ 10 倍に上っていることが明らかとなる。やや波はあるもの、その後もおおむね毎年 3000 人規模の留学生が輩出され、国内の大学進学者の 4~10%程度が外国留学を経験していたことになる。

彼らは、学費以外にも生活にかかわる全般的な費用を国家が支給する国費留学生であったことから、必然的に、厳しい選抜を勝ち抜いて選ばれた、国内でも最も優秀な学生たちであった。留学生の数が急増した 1960 年代半ばの時点では、高校（または高校に相当する教育機関）での成績評価が「優 (giỏi) または良 (khá)」の成績を修めており、「政治および道徳面」で良い資質を持ち、「祖国、革命、および党に対して誠実で、学習と労働、事業に真剣に取り組み、科学技術を深めていこうと心に決め、協調性があり、規則を順守する意識を持ち、生活面では勤勉で、質素、健康的な人物」を選抜すること、と定められているのみであったが (CT số 151/CT-TU)、1973 年に毎年の留学生の定員数を約 1000 人 (大学院生は 400 人) とするとした第 199 号議決の内容からは、この選抜基準がさらに厳しいものとなったことがうかがえる。

外国の大学への留学生の選抜は、国内の入学試験の中で行われるものとする。この試験で合格した学生は、外国語、および政治を学習するとともに、文化的知識をさらに高めるべく、1 年間集中的に学ぶこととする。この期間中に、(留学先で：引用者注) 学ぶ学問分野、留学国の振り分けが行われ、必要に応じて、政治に関する追加審査を行う。各地方は、軍事教練の義務と、幹部・労働者育成の任務のあいだのバランスをうまくとり、政治、文化、健康面で優れた青年たちを紹介するようにしなければならない。(NQ số 199/CP)

厳しい選抜を勝ち抜いて社会主義友好諸国への留学を果たした人々は、今日の頭脳流出問題とは反対に、留学期間を終えるとほぼ例外なくベトナムに戻ってきて母国のために従事する高学歴労働者となった。この仕組みを可能にしたもの、それが、中央統制経済下で行われていた、国家主導による労働者と就職先とのマッチングシステム、すなわち「職業分配制度」であった。

表 2-2 ベトナム民主共和国期における  
 国外への留学生の推移

	総数 (人)	内訳		
		大学	実習生	研究生
1953-54	244	244	-	-
1954-55	329	329	-	-
1955-56	406	406	-	-
1956-57	280	280	-	-
1957-58	22	5	-	17
1958-59	63	34	8	21
1959-60	373	358	6	9
1960-61	1085	963	48	74
1961-62	1085	963	48	74
1962-63	1570	1480	52	38
1963-64	1040	1007	3	30
1964-65	578	402	101	65
1965-66	366	255	76	35
1966-67	3834	3445	134	255
1967-68	2144	1801	92	320
1968-69	3599	3025	77	497
1969-70	2689	2317	26	346

(出所) Tổng cục thống kê (1970, 460, 463)

に基づき筆者作成。

### 3. 職業分配制度と社会的移動

職業分配制度とは、中央統制経済下の社会主義諸国で実施されていた、大学生を含むすべての高等教育機関の学生を国家が一元的に管理し、卒業後には、基本的に全員に対して何らかの職業を割り当てることを目的とした、国家主導型の労働市場の仕組みである。中国では、計画経済時代の1949年～1984年にかけて、統一分配制度と名付けられたシステムのもとで、政府による大卒者の職場配置政策が半ば強制的に実施されていた(李 2011, 90-92)。ベトナムでも、前述した社会主義友好国への留学生、およびベトナム国内の高等教育機関の卒業生をはじめ、国家機関(公務員、国营企業の従業員を含む)に従事する労働力については、まずは「編制(biên chế)」に組み入れられる必要があった。そこで1957年10月に「各級編制調整委員会」が設立され、各省庁、地方がそれぞれ採用試験を実施し、海外留学者や大卒者もこの試験を経て「編制」に入ることができるかどうか決定されていく仕組みが作り上げられた(伊藤

2013; Nguyen 2002)。先にも述べた1965年に国家教育省が改組され、新たに設立された大学・専門中学省のもう一つの重要な使命は、学生の専門分野を考慮したうえで、配属先でうまく仕事をこなしていけるかどうかを判断し、就職後も引き続き状況を観察し続けることで、国家計画委員会と緊密に連携しつつ、職業分配制度の円滑な実施をサポートすることであった（ND số 242-CP）。

さらに、南北統一が現実のものとなった1975年6月、すべての大学、短大、専門中学卒業生に対して、国家計画委員会が定めた人材配置計画に従って、就職先を配分するという制度が明文化された。この職業分配制度について定めた第134号議定とその細則（以下「第134号議定」）によれば、学校卒業後2か月以内に配属先の通達があり、大卒者を含む高等教育機関卒業生は速やかにそれに従うこと、もし通達に従わない場合には「卒業証書を授与しないか、すでに授与されている場合は卒業資格を取り消す」という厳しい規則が設けられた（ND số 134/CP）。これ以後1990年に同制度が廃止されるまで、大卒者を含む高等教育機関卒業生は、すべて国家によって一元的に管理され、強制的に何らかの職業を割り当てられる職業分配制度が誕生した（伊藤2013）。

この職業分配制度の実施は、おのずとこの時期のベトナムの高等教育の性格を特徴づけることとなった。第一に、この制度を円滑に進めていくためには、大学をはじめとした高等教育機関への入学者数と卒業生数を国家が徹底的に管理することが不可欠であり、なおかつ卒業生全員になんらかの公務員ポストを割り当てるために、その量的水準に一定の制限をかけ続けなければならなかったことである。これにより、初等教育や前期中等教育が急速に普及してもなお、高等教育機関へ進学できる人々の数は意図的に抑制され、初等教育の大衆化とは反対のベクトル、すなわち高等教育のエリート化という二極分化の傾向が生みだされた。

第二に、能力主義に基づいた社会構造の形成である。職業分配制度の実施によって、すべての大学生たちは学費が免除されたほか、奨学金という名の「給与」を与えられる国家の幹部候補生として扱われたが、そのためには、なによりもまず難関の大学入学試験に合格するという、「狭き門」をくぐらなければならなかった。このことは同時に、どのような階層の出身者であっても、能力主義に基づいて公平に進学の機会が与えられ、社会的地位の達成が可能となることを意味していた。表2-3は、1950年代に、労働者、農民層から大学または専門中学に進学した人の数と割合の推移を示したものである。これによれば、労働者・農民層の出身で、大学や専門中学に進学した人の割合は、1956年度時点ではそれぞれ25.4%、45.5%であったのが、1959年度になると40.7%、71.1%へと大きく拡大している。彼らは、家族の中で初めて大学に進学することができた、社会主義制度下におけるいわば第一世代の学歴エリートであった。

表 2-3 労働者・農民層出身の大学生、専門中学学生数

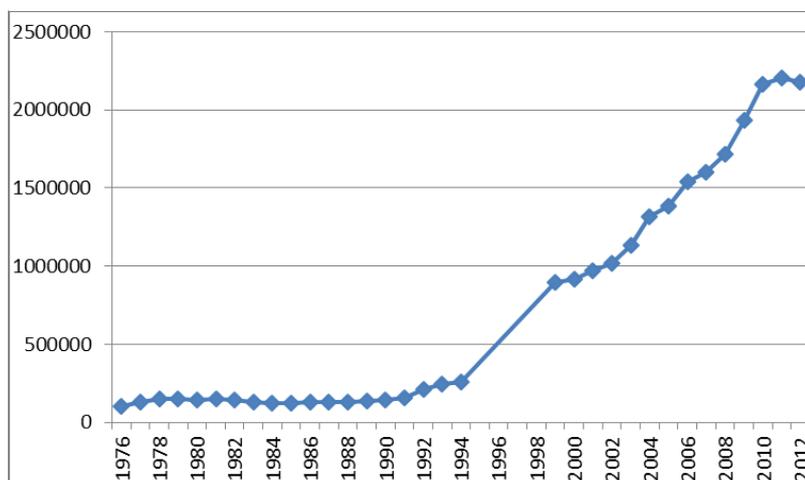
	学生数(人)		総数に占める割合(%)	
	大学	専門中学	大学	専門中学
1955-56	131	1063	-	-
1956-57	767	3415	25.4	45.5
1957-58	1151	4638	28.7	54.6
1958-59	1496	4251	29.1	58.2
1959-60	3115	10593	40.7	71.1

(出所) Cục thống kê TW (1960) (村野 1969, 104)。日本語訳については、一部筆者が修正を加えた。

#### 4. ドイモイ政策の導入に伴う高等教育の拡大と「大衆化」

1986年12月にドイモイ政策の導入が決定されると、こうした高等教育機関の性格は大きく変容することになる。国家丸抱え制度が廃止され、市場主義原理が導入されたことにより、教育機関に対する国家からの補助金も大幅に削減され、各機関に対しては、自分たちで学校を運営していくことが求められるようになった。入学者の定員を大学ごとに決定してもよいとされたことで、各大学は定員数を大きく拡大させ、それまで、国家によって管理された「狭き門」をくぐることができずに進学をあきらめざるを得なかった潜在的進学者層の獲得競争が一斉に加速した。図 2-2 は、1975年から2012年にかけての大学・短大の学生数の推移を示したものである。これを見ても、1990年代初頭以降に高等教育機関への学生数が急速に拡大していった様子を読み取れる。

図 2-2 大学・短大学生数の推移（1975年～2012年）



（出所）BỘ Giáo dục và Đào tạo（各年度）より筆者作成。データの一部は（伊藤 2013; 2014b）を参照した。

1990年代初頭を境に、高等教育機関への進学希望者が殺到するという事態を目の当たりにした教育行政は、一定の制約を設けることで、その流れを緩やかにしようと試みた。1993年に実施された全国大学・短大学長会議において、教育訓練省の生徒・学生局が行った報告の中で、次のとおり新たな方針が示されている。

1993年度以降、大学・短大への受験者の数は、自らの負担能力、社会的な要求、そして学生のレベルに応じて、主として学校からの提案によって定めることができるようになった。各学校は、国家予算による補助金に基づいた奨学金（の総額：引用者注）とは関係なく、受験者の数を定めることができる仕組みが作られたのである。（中略）政府首相第 287号指示を受けて、我々は、奨学金支給者の数を削減する方法を探し、それぞれの奨学金の価値を高める方法を模索している。具体的には、今年度から、それぞれの学校の合格基準点を決定するにあたり、奨学金の受給対象者数を「1993年度受験ガイド」上にあらかじめ掲載して公開し、当該年度に奨学金を受けることができる学生数がわかるようにした。（中略）

受験者数を拡大するためのもう一つの方法は、寄宿舎に関する新たな考え方の導入である。それは、大学に入れば当然の如く無料で寄宿舎に入寮できるとするのではなく、学生自身が居住に関する経費を自弁しな

ければならないというものである。自分たちで経費を負担することが可能な学校については、学生、とりわけ社会政策の対象となっている家族の子どもを、優先的に寄宿舎に入寮させる条件を最大限整えていく。

「1993年度受験ガイド」には、寄宿舎で受け入れ可能な人数も明記してある。これらの方策によって、数多くの学校が、受験生の定員を拡大する際の社会的プレッシャーを軽減することにつながるだろう。(Vu Học sinh-Sinh viên, 1993)

教育訓練省によって出されたこの方針は、定員が実質的に自由化された各大学に殺到するであろう受験者たちをどのようにコントロールするかを目的としたものであったが、裏を返せば、それまで学生全員に対して無条件で与えられていた奨学金制度を見直し、奨学金の対象者数を絞ったこと、および寄宿舎への入寮者にも制限をかけたという二つの点で、結果的に、大学に入学できる人々を特定の層に限定するという副作用をもたらしたと考えられる。奨学金がなくても大学の学費を払うことができるという経済的条件や、寄宿舎に入寮しなくても自宅から通えるという地理的な条件を備えた人々、もしそうでない場合には自ら経費を負担して学校の近くに下宿できるという条件を持った人々に有利にはたらくものだったからである。この結果、能力主義だけに基づくのではなく、生まれ育った家庭や地理的な環境も進学行動に少なからず影響を及ぼすという、高等教育進学をめぐる新たな状況が作り上げられていった。

近年のデータを見ても、高等教育機関への進学者が特定の地域に居住する層に偏向していることが窺える。表2-4は、2012年の生活水準調査の結果に基づいて、15歳以上人口に占める学歴別割合を、居住地区分、および居住地ごとに示したものである。短大・大学卒の学歴を保持している人の割合を都市部と農村部で比較すると、都市部で15.5%なのに対し、農村部ではわずか3.4%であることが示されている。なお、2002年、2006年と比較してみたところ、その差は縮まるどころか、むしろ拡大する傾向にあることが明らかとなった(図2-3)。

また、居住地別に見ても、ハノイを含む红河デルタ地域で10.6%、ホーチミン市を含む東南地方で9.5%であることを除くと、そのほかの地域では約5%前後にとどまっており、高等教育機関が集中するハノイとホーチミン市の近郊に進学者が集中していることがわかる。

すでに見たように、ドイモイ政策の導入以後、とりわけ1990年代初頭以降、高等教育をめぐる状況は大きく変化し、市場原理に基づく学校運営と、受益者負担という新たな原則が持ち込まれた。職業分配制度の廃止に伴い、大学の定員数が拡大するとともに大学数も増加したことによって、それまで一握りの学歴エリート集団に限定されていた高等教育が「大衆化」したことに期待を寄せた人々は、将来の地位達成を約

束してくれるものとして、一斉に学歴の獲得を目指すようになった<sup>3</sup>。しかし、生活水準調査の結果から浮かび上がってくるのは、こうした高等教育の「大衆化」状況が、ハノイとホーチミン市、およびその周辺地域を中心とする地域限定的な性格を伴いながら発展してきたという事実である<sup>4</sup>。職業分配制度の時代とは比べものにならないほど飛躍的に拡大したとはいえ、現在でもなお、特定地域の都市部出身者を中心に高学歴労働者たちの層が形成されていることがうかがえる。

そこで次節では、大卒者を対象に2016年に実施したサンプル調査の結果をもとに、ドイモイ期における高学歴労働者の集団的特徴を明らかにするとともに、彼らが今日の労働市場においてどのようなキャリアパスを実現させているのかという点についての基礎的な分析を試みる。

---

<sup>3</sup>大卒者の失業問題が深刻化した今日でもなお、彼らの進学熱は収束するどころか加熱し続けている。その結果、高校の成績が下がったことを親に咎められたことを苦に自殺してしまったケースなど、痛ましい事件もしばしば発生している(Bảo Đồi sống và Pháp luật 2014)。  
<sup>4</sup>この点において、ベトナムの現状を中国のそれと比較するのは興味深い。本文でもふれたように、社会主義建設期の中国でも職業分配制度(統一分配制度)が実施され、その後の市場経済政策の過程で爆発的に進学熱が加熱し、都市部のみならず地方出身の大学進学者が急増した。卒業後に彼らが職を見つけることができずに労働市場に滞留してしまう様子を「ありぞく蟻族」と形容し、彼らの大多数が「農村もしくは県級市出身で、家庭の収入は低く、両親が社会の中での中下層」であることを指摘した廉は、彼らが一生懸命勉強して大学に入ることで人生を変えるという夢を抱いて都市部の大学に進学したものの、確かなコネがないために、また「村」に戻るしかないことに気付く、と述べている(廉 2010, 20)。次節でも触れるように、ベトナムの大卒者たちにとっても、入職経路におけるコネ、すなわち社会ネットワークはその後のキャリアパスに重要な役割を果たしているが、他方で、中国のように失業状態となった大卒者たちが都市部に居残り続けるという社会問題にまで発展していないのは、彼らがそれなりの時点で進路変更を決断して「村」に戻り、新たなキャリアパスへの道を模索するという柔軟性を発揮しているからだと考えられる。このことは、同じ移行経済国家であっても、「学歴」が持つ社会的意味の多様性を示す興味深い事例である。

表 2-4 15歳以上人口に占める学歴別割合 (2012年)

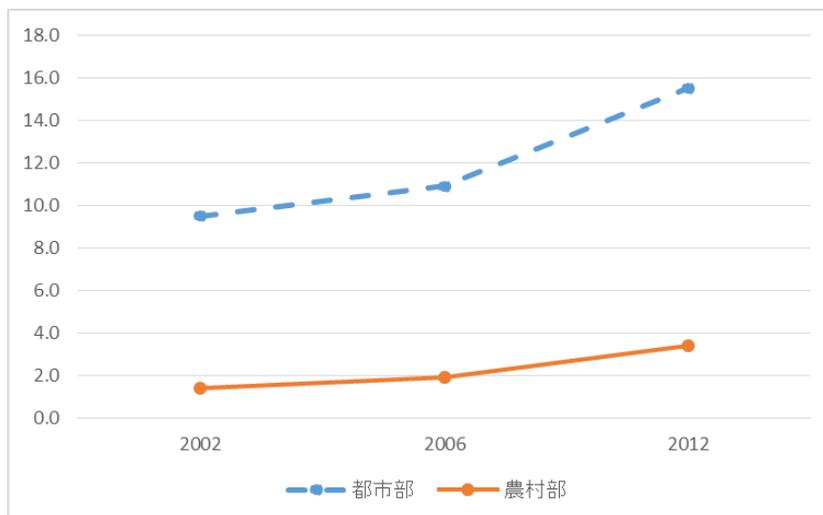
単位：%

		未就学	小学校卒	中学校卒	高校卒	職業学校卒	短大・ 大学卒	大学院卒	その他
居住地区分	都市部	11.7	17.6	22.5	18.2	13.6	15.5	0.9	0.1
	農村部	23.1	24.7	29.7	12.5	6.7	3.4	0	0
居住地域	紅河デルタ	8.2	12.9	36.4	18.6	12.7	10.6	0.7	0
	東北地方	20.6	19.5	30.3	13.1	11.1	5.4	0.1	-
	西北地方	35.1	20.9	25.0	8.7	7.0	3.3	0.1	0.1
	北中部	13.8	18.5	34.9	17.8	8.9	6.0	0.2	0
	南中沿海部	19.6	25.6	26.3	13.9	7.5	6.6	0.3	0.1
	中部高原	22.0	26.4	26.5	13.1	7.1	4.8	0.2	0
	東南地方	18.1	26.0	22.5	15.3	8.3	9.5	0.3	0
	メコンデルタ	33.9	32.3	17.0	8.0	4.8	4.0	0.1	0

(出所) GSO (2012, 69-76)

図 2-3 居住地区分ごとにみた  
 大学・短大卒の学歴保持者の割合の推移

単位：%



(出所) GSO (2002; 2006; 2012) より筆者作成。

### 第3節 高学歴労働者の集団的特徴とキャリアパス

#### 1. 高学歴労働者実態調査の概要

筆者は、2016年1月～2月にかけて、ハノイ市内で就業する20歳代～50歳代の高学歴労働者（以下、大卒者）を対象としたサンプル調査を行った。調査方法は質問票を使用した他記式面接調査である。以下では、調査対象160人のうち、現在ハノイ市内で就業していると回答した159人のデータをもとに分析を進めていきたい（有効回答率99.4%）。なお、回答者の性別内訳は男性53.5%（85人）、女性46.5%（74人）、出身地域別でみると、ハノイ市内出身者57.2%（91人）、ハノイ市以外の北部地域出身者34.6%（55人）、中部地域出身者7.5%（12人）、南部地域出身者0.6%（1人）であった。

#### 2. 卒業大学

表3-1に、回答者の卒業大学を、大学の主管機関別にみた内訳を示した<sup>5</sup>。ハノイ国家大学、教育訓練省、教育訓練省以外の官庁が管轄する大学の卒業生が、それぞれ40人（25.2%）、58人（36.5%）、53人（33.3%）を占めている。これらの大学はいずれも公立大学として位置付けられる。その一方で、1990年代以降に新設された、民間組織が運営する私立大学の卒業生も今回の調査対象者にも8人含まれている。1999年以降、現在に至るまでのベトナムにおける公立大学と私立大学の数の推移が示すように（図3-1）、今日のベトナムでは、依然として私立大学が占める比重が圧倒的に少ない。たとえば2014年度には、公立大学数156校に対し、私立大学の数は53校であった。また、学生数も、公立大学生149万3354人に対し、私立大学生の数はわずか17万6669人であり、約8.5：1の割合となっている。こうした状況を反映する形で、今回の調査でも、公立と私立の大卒者サンプルの数にかなりのばらつきが生じることとなった。教育制度とキャリアパスという観点で見れば、公立大学と私立大学卒業生を比べた分析視角が不可欠であるが、資料上の制約から、本章では主として公立大学の卒業生を中心とした大卒者を想定した考察を行うこととした。私立大学卒業生との比較については今後の課題としたい。

<sup>5</sup> ハノイ国家大学には、1994年に改組される以前のハノイ総合大学卒業生も含まれる。

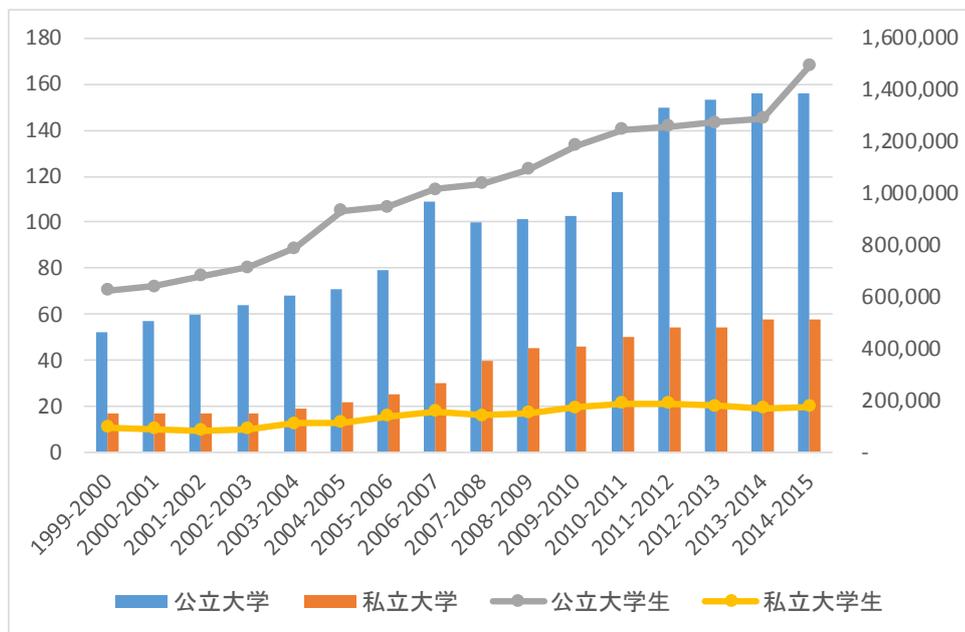
表 3-1 主管機関別にみた調査対象者の卒業大学と卒業生の内訳

	大学		卒業生	
	(校)	(%)	(人)	(%)
教育訓練省	14	29.2%	58	36.5%
教育訓練省以外の省庁	23	47.9%	53	33.3%
ハノイ国家大学 <sup>(注1)</sup>	7	14.6%	40	25.2%
私立大学	4	8.3%	8	5.0%
合計	48	100%	159	100%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

(注1) ハノイ国家大学 (ベトナム国家大学ハノイ校、National University of Vietnam, Hanoi、およびホーチミン市国家大学 (ベトナム国家大学ホーチミン市校、National University of Vietnam, Ho Chi Minh city) は、教育訓練省の直轄機関ではなく、省庁と同等レベルの行政権限を有することから、独立した機関カテゴリーとして扱っている。

図 3-1 学校設置主体別 (公立/私立) ごとにみた大学数と学生数の推移



(出所) Bộ Giáo dục và đào tạo (1999~2014 各年度版) より、筆者作成。

### 3. 就業機関

大卒者の現職内訳を、機関種別ごとに示したものが表 3-2 である。

表 3-2 機関種別ごとにみた大卒者の現職

	(人)	(%)
行政機関	40	25.2
公共施設(公立病院、学校等)	26	16.4
国有企業	27	17.0
私営企業	30	18.9
大学・研究所	21	13.2
外国企業	7	4.4
家族経営	2	1.3
その他	6	3.8
合計	159	100

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

ここから、大卒者の現職としては行政機関で働いていると回答した人の割合が最も高く、全体の 25.2%を占めることが明らかとなる。また、公共施設(公立病院、学校等)、国有企業で働いている人の数と合わせると、全体の 6 割近く(58.6%)を占めることが示された。大学・研究所については主管機関の詳細な情報が明らかではないが、現在のベトナム、特に今回調査を行ったハノイ市内においては、私立大学や私営研究所は絶対的に数が少ないことから、おそらくこの大学・研究所も公立のものであるとの推定が可能になる。そう考えてみると、今回の調査対象者のうち、7 割以上(71.8%)が、何らかの形で公的機関に従事する労働者であることが明らかとなる。

他方、公的機関に従事していない残り 3 割弱のうち、最も多いのが私営企業(*doanh nghiệp tư nhân*) (13.2%)、次いで外国企業(4.4%)、家族経営(1.3%)の順となる。この調査結果から明らかになった興味深い事実は、大卒者のうち、外国企業で働いていると答えた人の数がわずか 7 人(4.4%)しかいなかったことである。ベトナムでは、1987 年 12 月に外国投資法が制定されて以来、外資の受け入れ件数および総額が継続的な増加を続けている。とりわけ 1997 年のアジア通貨危機以降、政府による法制度の整備、制度の見直しのほか、工業団地建設等、ベトナム側での外国企業受入態勢の整備が進んだことに加え、投資家からも中国一極集中回避のためのリスクヘッジ先として注目を浴びるようになったことから、外国直接投資認可額は、1996 年には 102 億

ドル（認可ベース）であったのが、2013年9月には150億ドルの水準に達するなど、積極的な外資受け入れが進んでいる（国際協力銀行 2014, 24）。しかしながら、このような経済環境の大きな変化を経てもなお、大卒者たちが外国企業を選択するのではなく、あくまでベトナムの国内資本によって支えられた企業（行政機関、公共施設を含む）に従事していることは、かつての職業分配制度との関係から見ても示唆的な状況を表している。同じことが、彼らの給与水準と企業種別のつながりに関しても言えるので、この点については後で詳しく述べることにしたい。

なお、本報告書第3章の藤田論文によれば、1990年私営企業法第2条に定められた「私営企業」(doanh nghiệp tư nhân)とは、一個人が主となり、企業の各活動に対し個人の全資産により責任を負うものとされ、したがって、私的所有／経営の企業の総称ではなく、個人事業としての企業を指すと定義づけられている。しかし、今回の調査で、現在の就業先区分を「私営企業と回答した人に対して、その企業規模を尋ねたところ、必ずしも企業法で定められた定義の通りではなく、個人事業というよりもむしろ、11人から50人の従業員数を抱える中小企業(46.7%)が主流となっていることが明らかとなった(表3-3)。また、51人以上100人規模の企業で働いていると回答した人が23.3%、101人以上の企業と回答した人も2割弱(19.9%)を占めている。したがって、本章では個人事業主を主体とする私営企業と、それ以上の規模の私有企業のあいだに区別を設けず、あくまで非公的機関としての私営セクターが経営する企業体という広い意味で「私営企業」を捉えることとした。

表 3-3 大卒者が就業する機関種別ごとにみた従業員数

	機関の規模						合計	
	10人以下	11人 -50人	51人- 100人	101人- 200人	201人- 300人	301人以 上		
行政機関	(人)	9	14	3	4	5	5	40
	(%)	22.5%	35.0%	7.5%	10.0%	12.5%	12.5%	100%
公共施設(公立病院、学校等)	(人)	4	9	6	3	4	0	26
	(%)	15.4%	34.6%	23.1%	11.5%	15.4%	0.0%	100%
国有企業	(人)	1	6	3	4	1	12	27
	(%)	3.7%	22.2%	11.1%	14.8%	3.7%	44.4%	100%
私営企業	(人)	3	14	7	1	1	4	30
	(%)	10.0%	46.7%	23.3%	3.3%	3.3%	13.3%	100%
外国企業	(人)	1	1	0	1	1	3	7
	(%)	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	100%
大学・研究所	(人)	1	7	6	3	1	3	21
	(%)	4.8%	33.3%	28.6%	14.3%	4.8%	14.3%	100%
家族経営	(人)	2	0	0	0	0	0	2
	(%)	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
その他	(人)	2	3	1	0	0	0	6
	(%)	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
合計	(人)	23	54	26	16	13	27	159
	(%)	14.5%	34.0%	16.4%	10.1%	8.2%	17.0%	100%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

この表から明らかになるもう一つ注目すべき点は、国有企業で働いている 27 人のうち、6 割以上 (62.9%) が従事する企業が従業員数 101 人以上の大企業であったこと、なかでも 301 人以上の巨大企業がその半数近く (44.4%) を占めていることである。さらに、現在大卒者が従事する国有企業のうち、101 人以上の従業員数を抱える企業、延べ 17 社の設立年を見ると、そのうちの 9 社 (52.9%)、1975 年以前に創業した「老舗企業」であることがわかる。その一方で、従業員数 300 人以上の国有企業のうち 4 割強 (41.7%) にあたる述べ 5 社が、2000 年から 2010 年までに創業された、比較的新しい国有企業であることは注目に値する。今回の調査には具体的な企業名についての聞き取り項目は含まれていないため、残念ながらこれらの事例を詳細に検討する余地を持たないが、調査から得られたデータを通じて、2000 年代以降にも従業員数 300 人以上の大規模な国有企業が設立されていること、そして、設立年の如何を問わず、大卒者の就職先として、国有企業が依然として高い「魅力」を持っていることが推測できる。

表 3-4 大卒者が就業する機関の従業員数と創業年の関係（国有企業、私営企業）

		1975年 以前	1976年～ 1985年	1986年～ 2000年	2001年～ 2010年	2011年～ 現在	合計
国有企業	10人以下	(人) 0	0	0	1		1
		(%) 0%	0%	0%	100%		100%
	11人～50人	(人) 0	0	2	4		6
		(%) 0%	0%	33.3%	66.7%		100%
	51人～100人	(人) 1	0	2	0		3
		(%) 33.3%	0.0%	66.7%	0%		100%
	101人～200人	(人) 2	1	1	0		4
		(%) 50.0%	25.0%	25.0%	0%		100%
	201人～300人	(人) 1	0	0	0		1
		(%) 100%	0%	0%	0%		100%
	300人以上	(人) 6	0	1	5		12
		(%) 50.0%	0%	8.3%	41.7%		100%
合計	(人) 10	1	6	10		27	
	(%) 37.0%	3.7%	22.2%	37.0%		100%	
私営企業	10人以下	(人)		0	2	1	3
		(%)		0%	66.7%	33.3%	100%
	11人～50人	(人)		1	8	5	14
		(%)		7.1%	57.1%	35.7%	100%
	51人～100人	(人)		2	3	2	7
		(%)		28.6%	42.9%	28.6%	100%
	101人～200人	(人)		0	1	0	1
		(%)		0%	100%	0%	100%
	201人～300人	(人)		0	1	0	1
		(%)		0%	100%	0%	100%
	300人以上	(人)		2	1	1	4
		(%)		50.0%	25.0%	25.0%	100%
合計	(人)		5	16	9	30	
	(%)		16.7%	53.3%	30.0%	100%	

（出所）質問票調査に基づき筆者作成。

他方、同じく表 3-4 からは、大卒者が従事する私営企業の特徴も浮かび上がってくる。大卒者が従事する私営企業のうち、もっとも多くを占めていたのが、従業員数 11 人～50 人、かつ 2001 年以降に創業した比較的新しい企業であった（46.7%）。

こうした私営企業への就職傾向は、比較的若い世代を中心として増加する傾向にある。表 3-5 は、大卒者の大学卒業年コーホート別に見た、就業機関の内訳を示したものである。ここから、1986 年のドイモイ政策導入から職業分配制度の廃止、さらに 1990 年代初頭の大学教育改革を経て 2000 年代半ばになるまでの約 20 年間、大卒者の主な

就職先としては行政機関、公共施設、国有企業、大学・研究所が最も大きな割合を占めてきたのに対し、2005年以降、こうした傾向に変化が訪れ、私営企業への就業者の数が徐々に伸長してきている様子が明らかとなる。

表 3-5 大学卒業年コーホート別に見た就業機関

	行政機関	公共施設	国有企業	私営企業	外国企業	大学・研究所	家族経営	その他	合計	行政機関、公共施設、国有企業、大学・研究所の合計	
1985年-1989年	(人)	1	3	0	1	0	0	0	1	6	4
	(%)	16.7%	50.0%	0%	16.7%	0%	0%	0%	16.7%	100%	66.7%
1990年-1994年	(人)	2	3	1	1	1	2	2	2	14	8
	(%)	14.3%	21.4%	7.1%	7.1%	7.1%	14.3%	14.3%	14.3%	100%	57.1%
1995年-1999年	(人)	8	8	2	3	0	8	0	0	29	26
	(%)	27.6%	27.6%	6.9%	10.3%	0%	27.6%	0%	0%	100%	89.7%
2000年-2004年	(人)	19	5	16	8	2	9	0	0	59	49
	(%)	32.2%	8.5%	27.1%	13.6%	3.4%	15.3%	0%	0%	100%	83.1%
2005年-2009年	(人)	8	5	8	10	1	2	0	3	37	23
	(%)	21.6%	13.5%	21.6%	27.0%	2.7%	5.4%	0%	8.1%	100%	62.2%
2011年以降	(人)	2	2	0	6	3	0	0	0	13	4
	(%)	15.4%	15.4%	0%	46.2%	23.1%	0%	0%	0%	100%	30.8%
不明	(人)	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
	(%)	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
合計	(人)	40	26	27	30	7	21	2	6	159	114
	(%)	25.2%	16.4%	17.0%	18.9%	4.4%	13.2%	1.3%	3.8%	100%	71.7%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

(注) 年齢層ごとに、最も多くの割合を占めている機関を網掛けで示した。

さらに、大卒後すぐに就いた初職時点にさかのぼって見てみると、私営企業へのシフトはもう少し早い時期に始まっていたようである。表 3-6 は卒業年コーホート別に見た初職機関の内訳であるが、1999年までの卒業生のうち6割前後が、行政機関、公共施設、国有企業、および大学・研究所への入職を経験していた。これに対し、2000年以降の卒業生になると、私営企業への入職者が同一年齢層の卒業生全体の4割前後を占めるようになっていく。

表 3-6 大学卒業年コーホート別に見た初職機関

		行政機関	公共施設	国有企業	私営企業	外国企業	大学・ 研究所	家族経営	その他	合計	行政機関、公 共施設、国有 企業、大学・研 究所の合計
1985年-1989年	(人)	3	1	0	2	0	0	0	0	6	4
	(%)	50.0%	16.7%	0%	33.3%	0%	0%	0%	0%	100%	66.7%
1990年-1994年	(人)	2	4	1	1	1	0	2	3	14	7
	(%)	14.3%	28.6%	7.1%	7.1%	7.1%	0%	14.3%	21.4%	100%	50.0%
1995年-1999年	(人)	3	7	5	3	2	6	0	3	29	21
	(%)	10.3%	24.1%	17.2%	10.3%	6.9%	20.7%	0%	10.3%	100%	72.4%
2000年-2004年	(人)	7	8	9	24	3	4	0	4	59	28
	(%)	11.9%	13.6%	15.3%	40.7%	5.1%	6.8%	0%	6.8%	100%	47.5%
2005年-2009年	(人)	3	4	9	14	1	2	2	3	37	18
	(%)	8.1%	10.8%	24.3%	35.1%	2.7%	5.4%	5.4%	8.1%	100%	48.6%
2011年以降	(人)	3	0	0	6	3	0	0	1	13	3
	(%)	23.1%	0%	0%	46.2%	23.1%	0%	0%	7.7%	100%	23.1%
不明	(人)	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
	(%)	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
合計	(人)	21	24	24	50	10	12	4	14	159	81
	(%)	13.2%	15.1%	15.1%	31.4%	6.3%	7.5%	2.5%	8.8%	100%	50.9%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

(注) 年齢層ごとに、最も多くの割合を占めている機関を網掛けで示した。

#### 4. 転職経験

年代別にみた私営企業へのシフト傾向は、転職経験という契機を通じても同様に生じている。今回の調査では、159人の回答者のうち、大学卒業後に転職を経験したと答えた人の割合が66.7% (106人) を占めた。そこで、この転職経験者 (106人) の初職と現職を調べたところ、表 3-7 のとおりの結果が得られた。これによると、1990年から2004年までに大学を卒業した人で、転職経験を持つ人のうち、公的セクターから公的セクターへのスライドか、あるいは私営セクターから公的セクターへと移動した人が最も大きな割合を占めていたのに対し、2005年以降になると私営セクターから私営セクターへの移動を経験した人が主流となっていくことが示されている。

表 3-7 大学卒業年コーホート別に見た初職と現職の関係

	公的セクター <sup>(注1)</sup> →公的セクター	私営セクター <sup>(注2)</sup> →公的セクター	私営セクター →私営セクター	公的セクター→ 私営セクター	合計
1985年-1989年	(人) 1	0	0	2	3
	(%) 33.3%	0%	0%	66.7%	100%
1990年-1994年	(人) 3	2	2	1	8
	(%) 37.5%	25.0%	25.0%	12.5%	100%
1995年-1999年	(人) 12	6	0	3	21
	(%) 57.1%	28.6%	0%	14.3%	100%
2000年-2004年	(人) 10	20	9	0	39
	(%) 25.6%	51.3%	23.1%	0%	100%
2005年-2009年	(人) 8	6	11	2	27
	(%) 29.6%	22.2%	40.7%	7.4%	100%
2011年以降	(人) 2	1	5	0	8
	(%) 25.0%	12.5%	62.5%	0%	100%
合計	(人) 36	35	27	8	106
	(%) 34.0%	33.0%	25.5%	7.5%	100%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

年齢層ごとに、最も多くの割合を占めている機関を網掛けで示した。

注1) 公的セクターには、行政機関、公共施設、国有企業、大学・研究所を含む。

注2) 私営セクターには、私営企業、外国企業、家族経営、その他を含む。

なお、この転職経験という契機を軸に見た場合、世代別の変化は別の変数にも表れてくる。表 3-8 は大卒後現職までに転職を経験したことがあるかどうかを、大学卒業年コーホート別に示したものである。これによると、1995年の前後で、大卒者のキャリアパスの中に転職という契機が含まれる割合が増加していること、そして、多少の増減はあるものの、年代を経るごとにその割合が上昇していく傾向が読み取れる。とりわけ就職後5年以内にあたる2011年以降の大卒者についても、6割以上がすでに転職を経験していることは注目に値する。

表 3-8 大学卒業年コーホート別に見た転職経験

	転職経験あり	転職経験なし	合計	
1985年-1989年	(人)	3	3	6
	(%)	50.0%	50.0%	100%
1990年-1994年	(人)	8	6	14
	(%)	57.1%	42.9%	100%
1995年-1999年	(人)	21	8	29
	(%)	72.4%	27.6%	100%
2000年-2004年	(人)	39	20	59
	(%)	66.1%	33.9%	100%
2005年-2009年	(人)	27	10	37
	(%)	73.0%	27.0%	100%
2011年-	(人)	8	5	13
	(%)	61.5%	38.5%	100%
不明	(人)	0	1	1
	(%)	0%	100%	100%
合計	(人)	106	53	159
	(%)	66.7%	33.3%	100%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

そこでさらに、大学卒業年コーホート別に、転職の回数（1回～4回以上）を分類してみると、先に述べた2011年以降の最も若い世代のうち、2回以上の転職を経験していると答えたケースが6割以上（62.5%）を占めた（表3-9）。そのほかのコーホートを見てみても、転職経験ありと答えた人の割合が大きく増加した1995年以降、大卒者たちが複数回の転職を経験しながら現職に至っている状況が明らかとなる。とりわけ2000年以降の大卒者についてみれば、2回以上の転職経験を持つ人が転職経験1回を大幅に上回る結果となっており、2000年から2004年に限って言えば4回以上の転職経験者が同コーホートの約2割（20.5%）を占めていることが示されている。つまり、大卒後に一定の職場に長くとどまる日本型労働慣行とは大きく異なり（谷内2008、小池1994、岩田1993）、アセアン各地で見られるような、短期間での転職を繰り返すいわばジョブホッピングと呼ばれる労働慣行が、ベトナムの大卒労働市場でも頻繁に見られることが示唆されている。

表 3-9 大学卒業年コーホート別に見た転職回数

		1回	2回	3回	4回以上	合計
1985年-1989年	(人)	2	1	0	0	3
	(%)	66.7%	33.3%	0%	0%	100%
1990年-1994年	(人)	3	5	0	0	8
	(%)	37.5%	62.5%	0%	0%	100%
1995年-1999年	(人)	12	3	5	1	21
	(%)	57.1%	14.3%	23.8%	4.8%	100%
2000年-2004年	(人)	11	13	7	8	39
	(%)	28.2%	33.3%	17.9%	20.5%	100%
2005年-2009年	(人)	10	9	6	2	27
	(%)	37.0%	33.3%	22.2%	7.4%	100%
2011年以降	(人)	3	3	2	0	8
	(%)	37.5%	37.5%	25.0%	0%	100%
合計	(人)	41	34	20	11	106
	(%)	38.7%	32.1%	18.9%	10.4%	100%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

(注) 年齢層ごとに、最も多くの割合を占める機関を網掛けで示した。

## 5. 収入状況

では、こうした転職型の労働慣行は、大卒者の収入を軸として見た場合に、彼らのキャリアパスにどのような影響を与えているのだろうか。そこでまず、今回の調査対象者 159 人から聞き取った平均月収（賃金、手当を含む毎月あたりの全収入の平均金額、以下「月収」とする）の最大値と最小値、および中央値を、現在の所属機関別に分類したものが表 3-10 である。これを見ると、今回の調査対象者のうち、最も高い月収を得ていたのは国有企業に勤務する人の 2 億 5000 万ドン（日本円で約 127.6 万円<sup>6</sup>）、反対に最も低い月収が私営企業勤務者の 170 万ドン（同、約 8700 円）であった。ただし、これらはあくまで極端な事例と考えられることから、機関別の月収の中央値を算出し、金額の高い順に並べたところ、家族経営（3500 万ドン（日本円で 17.8 万円）、国有企業（2400 万ドン（同、約 12.2 万円））、その他（1350 万ドン（同、約 6.9 万円））、公共施設、私営企業、外国企業（いずれも 1000 万ドン（同、約 5.1 万円））、大学・研

<sup>6</sup> 2016年3月5日現在の円—ドン換算レート 1円=195.90 VND で算出した。以下、本節の日本円換算レートはすべて同じ。

究所（660万ドン（同、約3.3万円））、行政機関（600万ドン（同、約3万円））となった。公的セクターの中では、国有企業が最も高いものの、行政機関、公共施設、大学・研究所とあわせて考えてみると、家族経営を除く私営セクター（私営企業、外国企業、その他）と比べて、それほど大きな差異があるわけではないことが示されている。

表 3-10 現職機関別に見た大卒者の月収（単位=万ドン）

	行政機関	公共施設	国有企業	私営企業	外国企業	大学・ 研究所	家族経営	その他
最大値	10,000	2,000	25,000	10,000	3,700	1,300	4,000	5,000
最小値	400	230	800	170	800	241	3,000	800
中央値	600	1,000	2,400	1,000	1,000	660	3,500	1,350
度数(人)	40	25	27	30	7	21	2	6

（出所）質問票調査に基づき筆者作成。

#### （1）年齢と収入の関係

こうした機関別の月収水準は、調査対象者の年齢、および管理職経験の有無とどのような関係を持っているのだろうか。そこで、まず公的セクターと私営セクターの二つに分類したうえで、年齢（大学卒業年コーホート）と月収の関係を調べたものが表 3-11 である。これによると、公的セクターについては、2011年以降の最も若い年齢層を除くすべての年齢層で、500万ドン～1000万ドンの月収を得ていると答えた人々が最大の割合を占めているものの、その一方で、高月収層に関しては年齢という変数がそれほど影響を与えていない状況が明らかとなった。たとえば、1510万ドン以上の月収と回答した人を年齢層ごとに見てみると、1995年～1999年の大卒コーホートの26.9%、2000年～2004年の大卒コーホートではむしろそれよりも多い32.7%、さらに、2005年～2009年では34.8%と、年齢層が若くなるにつれて高収入者の割合が増えていくのである。

これに対し、私営セクターでは、相対的に見て年齢層が上がるほど月収が高いという結果が示された。1990年～1994年、1995年～1999年、2000年～2004年大卒者グループのうち、それぞれ100%、66.7%、70.0%が1510万ドン以上の高収入を得ていると回答した一方で、2005年以降の若年層の大卒者グループでは1510万ドン以上の月収を得ている人は見られず、1000万ドン以下の収入であるケースが全体の半数以上を占めている。

表 3-11 大学卒業年コーホート別に見た月収

		110万ドン～ 500万ドン	510万ドン～ 1,000万ドン	1,010万ドン～ 1,500万ドン	1,510万ドン 以上	不明	合計
公的 セク ター	1985年-1989年	(人) 0	4	0	0	0	4
		(%) 0%	100%	0%	0%	0%	100%
	1990年-1994年	(人) 3	3	2	0	0	8
		(%) 37.5%	37.5%	25.0%	0%	0%	100%
	1995年-1999年	(人) 6	11	2	7	0	26
		(%) 23.1%	42.3%	7.7%	26.9%	0%	100%
	2000年-2004年	(人) 5	24	3	16	1	49
		(%) 10.2%	49.0%	6.1%	32.7%	2.0%	100%
	2005年-2009年	(人) 6	8	1	8	0	23
		(%) 26.1%	34.8%	4.3%	34.8%	0%	100%
	2011年以降	(人) 2	1	1	0	0	4
		(%) 50.0%	25.0%	25.0%	0%	0%	100%
	合計	(人) 22	51	9	31	1	114
		(%) 19.3%	44.7%	7.9%	27.2%	0.9%	100%
私 営 セク ター	1985年-1989年	(人) 0	1	1	0	0	2
		(%) 0%	50.0%	50.0%	0%	0%	100%
	1990年-1994年	(人) 0	0	0	6	0	6
		(%) 0%	0%	0%	100%	0%	100%
	1995年-1999年	(人) 0	1	0	2	0	3
		(%) 0.0%	33.3%	0%	66.7%	0%	100%
	2000年-2004年	(人) 2	0	1	7	0	10
		(%) 20.0%	0%	10.0%	70.0%	0%	100%
	2005年-2009年	(人) 1	8	5	0	0	14
		(%) 7.1%	57.1%	35.7%	0%	0%	100%
	2011年以降	(人) 2	6	1	0	0	9
		(%) 22.2%	66.7%	11.1%	0%	0%	100%
	不明	(人) 0	1	0	0	0	1
		(%) 0%	100%	0%	0%	0%	100%
合計	(人) 5	17	8	15	0	45	
	(%) 11.1%	37.8%	17.8%	33.3%	0%	100%	

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

(注) 最も大きな割合を占める月収層を濃い網掛け、二番目に大きな割合を占める月収層を薄い網掛けで示した。

## (2) 役職と収入の関係

次に、役職との収入の関係を調べてみたい。現在、部長以上の役職に就いているかどうかという質問に対して得られた回答と、それぞれの月収の関係を見たところ(表 3-12)、公的セクターでは、役職者のうち7割以上(73.4%)が1000万ドン以下である

のに対し、非役職者ではその割合は約半数（53.7%）へと減少し、反対に1510万ドン以上の高収入層が4割近く（37.0%）出現することが示され、役職者のほうが非役職者よりもむしろ月収が少ないという、やや意外な結果が得られた。これに対し、私营セクターでは、役職者の6割以上（63.2%）が1510万ドン以上の高収入を得ているのに対し、非役職者の7割以上（73.1%）が1000万ドン以下の月収しか得ていない。したがって、私营セクターでは、公的セクターとは対照的に、役職者か否かという変数が月収に対して積極的な意味を持つものとなっていることが示唆されている。

表 3-12 役職者（部長以上）と月収の関係

		110万ドン～ 500万ドン	510万ドン～ 1,000万ドン	1,010万ドン～ 1,500万ドン	1,510万ドン 以上	不明	合計	
公的 セク ター	役職者	(人)	13	3	5	11	0	60
		(%)	21.7%	51.7%	8.3%	18.3%	0%	100%
	非役職者	(人)	9	20	4	20	1	54
		(%)	16.7%	37.0%	7.4%	37.0%	1.9%	100%
	合計	(人)	22	23	9	31	1	114
		(%)	19.3%	44.7%	7.9%	27.2%	0.9%	100%
私 営 セ ク ター	役職者	(人)	1	2	4	12	0	19
		(%)	5.3%	10.5%	21.1%	63.2%	0%	100%
	非役職者	(人)	4	13	4	3	0	26
		(%)	15.4%	57.7%	15.4%	11.5%	0%	100%
	合計	(人)	5	15	8	15	0	45
		(%)	11.1%	57.8%	17.8%	33.3%	0%	100%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

(注) 最も大きな割合を占める月収層を濃い網掛け、二番目に大きな割合を占める月収層を薄い網掛けで示した。

### (3) 転職経験と収入の関係

では、転職経験と現在の月収はどのような関係にあるのだろうか。前述したように、今日ベトナムの大卒者たちは、年齢層が若くなるにつれて私营セクターに入っていく傾向があることが、今回の調査結果を通じて明らかとなった。転職という契機に際して私营セクターを選択した人と同じく転職して公的セクターを選択した人とを比較してみると、収入の面で、何らかの差異が生じているのであろうか。

まず、転職経験の有無と月収の関係を見てみたところ(表 3-13)、転職経験の有無は、1510万ドン以上の高収入層についてはそれほど大きな影響を及ぼしておらず、それどころかむしろ転職経験を持たず、初職入職から同じ所属機関に在職している人のほうがその割合が多い(30.2%)ことが示されている。ただし、1010万ドン～1500万ドンまでの中位の収入層に関しては、転職経験がある人となない人のあいだに7.5ポイ

ントの差がついており、転職経験が、この収入層に対して何らかの作用を与えている可能性が推測できる。

表 3-13 転職経験の有無と月収の関係

		110万ドン～ 500万ドン	510万ドン～ 1000万ドン	1010万ドン～ 1500万ドン	1510万ドン 以上	不明	合計
転職経験あり	(人)	17	44	14	30	1	106
	(%)	16.0%	41.5%	13.2%	28.3%	0.9%	100%
転職経験なし	(人)	10	24	3	16	0	53
	(%)	18.9%	45.3%	5.7%	30.2%	0%	100%
合計	(人)	27	68	17	46	1	159
	(%)	17.0%	42.8%	10.7%	28.9%	0.6%	100%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

そこで次に、転職経験がある場合に公的セクター、私営セクターのいずれに転職したのかを分類して示したところ (表 3-14)、1510 万ドン以上の高所得者層だけ見ても約 5 ポイント (4.6 ポイント) の差が生じていること、さらに 1010 万ドン～1500 万ドンの中所得層までを含むと、公的セクターへの転職者のうち 35.3%が 1010 万ドン以上の収入を得ている人々であるのに対し、私営セクターへの転職者ではこの割合は 54.3%にまで達するという結果が得られた。転職経験を持たないグループと比較してみても (「転職経験なし」に占める中所得層以上の割合は 35.9%)、私営セクターに転職した人々が相対的に高い収入を得ている状況が明らかとなる<sup>7</sup>。

このことから考えれば、近年、大卒者の若年層に私営セクターへの入職傾向が強まっている背景には、私営セクターへの転職行動がもたらす高い収入を「魅力」とみなす人々が増えているためであるという一定の傾向を読み取ることが可能となる。

<sup>7</sup>念のため、公的セクターへの転職者、私営セクターへの転職者、転職経験なしの各グループについて、月収の中央値を見ると、それぞれ 805 万ドン、1200 万ドン、850 万ドンとなっていることから考えてみても、転職を経験して私営セクターに入職した人のほうが相対的に高い収入を獲得できることが示されている。

表 3-14 転職経験の有無と月収の関係

		110万ドン～ 500万ドン	510万ドン～ 1000万ドン	1010万ドン～ 1500万ドン	1510万ドン 以上	不明	合計
公的セクターへの 転職者	(人)	12	33	6	19	1	71
	(%)	16.9%	46.5%	8.5%	26.8%	1.4%	100%
私営セクターへの 転職者	(人)	5	11	8	11	0	35
	(%)	14.3%	31.4%	22.9%	31.4%	0%	100%
転職経験なし	(人)	10	24	3	16	0	53
	(%)	18.9%	45.3%	5.7%	30.2%	0%	100%
合計	(人)	27	68	17	46	1	159
	(%)	17.0%	42.8%	10.7%	28.9%	0.6%	100%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

なお、転職経験者、転職未経験者のいずれをも含む 159 人全員に対して、将来的な転職希望の有無を尋ねたところ、約 7 割 (69.8%、111 人) が、もし条件が整うならば「転職希望あり」と回答するという結果が得られた。その条件について、「高い給料を得られること」と回答した人の割合が、転職希望者 111 人の 75.6% (84 人) を占めていたことから、前述した傾向がある程度裏付けられるといえよう。

このことをさらに、現在の就職先種別ごとに分類してみたところ (表 3-15)、私営セクターよりも公的セクターに従事している人のほうが、「高い給料」という要素が将来の転職条件として強く作用していることが示された。すでに見たように、今回の調査では、大卒者の現在の収入水準について、公的セクターと私営セクターではそれほど大きな差異を示さないものの、公的セクターの中で国営企業だけは突出して収入が高いという状況が明らかとなっている。公的セクターである行政機関、公共施設、国営企業、大学・研究所に勤務している人々のほうが、私営セクターの主流を占める私営企業、外国企業よりも、高い収入を求めて転職を希望する人の割合が高いこと、とりわけ、すでに相対的に高い収入を得ているはずの国営企業従事者の中に、さらなる高収入を希求して転職を考える人がもっとも多く含まれていることには注目しておきたい。

なお、同じ質問項目として、転職条件の選択肢の中には「安定した仕事に就けること」という項目も含まれていたが、これに対して「はい」と答えた人の割合は、転職希望者 111 人のうち 45.9% (51 人) であった。このことから、転職を希望する人々の中では、高収入を得られることを重視する人のほうが、安定した仕事に就けることを望む人よりも割合が大きいことが示されている。

表 3-15 現職機関別にみた転職条件としての収入に対する反応

		「高い給料を得られること」		
		はい	いいえ	合計
公 的 セ ク タ ー	行政機関	(人) 22	7	29
		(%) 75.9%	24.1%	100%
	公共施設	(人) 14	4	18
		(%) 77.8%	22.2%	100%
	国営企業	(人) 19	2	21
		(%) 90.5%	9.5%	100%
私 営 セ ク タ ー	大学・研究所	(人) 11	3	14
		(%) 78.6%	21.4%	100%
	私営企業	(人) 11	7	18
		(%) 61.1%	38.9%	100%
	外国企業	(人) 2	1	3
		(%) 66.7%	33.3%	100%
	家族経営	(人) 1	0	1
		(%) 100%	0%	100%
	その他	(人) 4	1	5
		(%) 80.0%	20.0%	100%
合計	(人) 84	25	109	
	(%) 77.1%	22.9%	100%	

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

(注) 将来的に転職を希望すると回答した 111 人のうち、本質問項目への無回答 2 名を除く 109 人を対象に集計した。

## 6. 「転職しない」というキャリアパス

今回の調査結果によると、大卒後最初の入職から現在までの転職経験を持たず、将来的にも転職を希望しないと回答した大卒者が、19 人 (11.9%) 含まれていた。数は少ないものの、転職を繰り返すことでキャリアアップを達成しようとする近年の傾向とは反対に、一つの企業に定着するというキャリアパスを選択する人々の存在も見落とすことはできない。彼らはどのような属性、および条件を持った人々なのであろうか。そこで、大卒後に入職した時点から現在まで一度も転職を経験しておらず、かつ今後も転職の希望を持っていないグループ (19 人、以下「定着組」と、過去に転職を経験した、あるいは今後は転職の希望を持っている、ないしその両方であると回答したグループ (140 人、以下、「転職組」) に分けて、性別、出身地、大学卒業年コーホートの属性要因、および、現在従事している職業セクター、役職の有無、月収の職

業要因にそれぞれ分類したところ、表 3-16、および表 3-17 の結果が得られた。

性別に関してみれば、定着組の 6 割以上 (63.2%) が女性によって占められており、  
 転職組の 44.3% と比べてみるとほぼ 20 ポイントの差が開いていることが明らかとなっ  
 た (表 3-16)。本節冒頭で示した調査サンプルの男女比 (53.5% 対 46.5%) と比べると、  
 定着組における女性比率の高さが指摘できる。

出身地については、ハノイ市出身者の割合が最も高く、63.2% を占めていた。これ  
 は、調査対象者のサンプル比率 (ハノイ市内出身者 57.2% (91 人)、ハノイ市以外の  
 北部地域出身者 34.6% (55 人)、中部地域出身者 7.5% (12 人)、南部地域出身者 0.6%  
 (1 人)) をある程度反映した結果であると思なすこともできそうだが、転職組に占め  
 るハノイ市出身者の割合が 56.4% であることと比較すれば、定着組の方にはハノイ市  
 内出身者がより多く含まれていると考えても差し支えないだろう。

また、大学卒業年コーホートで比べてみると、1990 年～1994 年、1995 年～1999 年  
 に大学を卒業した現在 40 代の人々のあいだに、転職組よりも定着組が比較的多い傾向  
 にあることが読み取れる。これについては、次に述べる職業要因との関わりで考えて  
 みたい。

表 3-16 転職経験および将来の転職希望と、  
 性別、出身地、大学卒業年コーホートの関係 (属性要因)

	性別		出身地				大学卒業年コーホート							
	男性	女性	ハノイ	北部 (ハノイ市 以外)	中部	南部	1985年- 1989年	1990年- 1994年	1995年- 1999年	2000年- 2004年	2005年- 2009年	2011年-	不明	
転職経験なし、かつ 将来の転職希望なし	(人)	7	12	12	6	1	0	1	3	5	6	3	1	0
	(%)	36.8%	63.2%	63.2%	31.6%	5.3%	0%	5.3%	15.8%	26.3%	31.6%	15.8%	5.3%	0%
転職経験あり、または 将来の転職希望あり (両方も含む)	(人)	78	62	79	49	11	1	5	11	24	53	34	12	1
	(%)	55.7%	44.3%	56.4%	35.0%	7.9%	.7%	3.6%	7.9%	17.1%	37.9%	24.3%	8.6%	0.7%
合計	(人)	85	74	91	55	12	1	6	14	29	59	37	13	1
	(%)	53.5%	46.5%	57.2%	34.6%	7.5%	0.6%	3.8%	8.8%	18.2%	37.1%	23.3%	8.2%	0.6%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

表 3-17 は、主として現職に関するいくつかの変数 (職業要因) ごとに、定着組と転  
 職組の差異を明らかにしたものである。これをみると、現職の職業セクターに関して、  
 定着組の中で、公的セクターに従事している人の割合が約 8 割 (78.9%) を占め、私  
 営セクターを大きく上回っていることが明らかとなる。すでに述べたように、今回の  
 調査対象者は、全体として公的セクターに従事している人が多い (71.7%、114 人) と  
 いう特徴を持つため、定着組にも公的セクター従事者が多いのは必然的なことではあ

るが、しかし全体的な比率を10ポイント弱(7.1%)上回る結果がでたことにより、少なくとも全体の比率よりはやや多い程度には、定着組が公的セクターに偏向していると述べることはできるだろう。

月収については、定着組と転職組のあいだに、それほど大きな変化は見られない。あえて言えば、510万ドン~1000万ドンの中位層と、1510万ドン以上の高位層の割合について、定着組のほうが転職組よりも比較的高めであることが示されているが、しかしその差はわずかである。このことから、現在の収入の多寡が定着/転職を分ける重要な要因となっているわけではないことが示唆される。先に述べたように、今日のベトナム大卒者の中には、転職を繰り返しながら、主に収入面でのキャリアアップを目指そうとする人々が、とくに若い世代を中心に拡大しつつあるが、定着組を見ても、大卒直後に入職した最初の機関に長期的に定着するかどうか、その機関で得られる賃金面での地位達成への実績によって決まっているわけでは必ずしもないことが示された結果となった。

では、何が定着/転職を分けるポイントとなっているのだろうか。

ここで注目したいのは、現職への入職経路である。今回の調査で、現職への入職経路として利用したものを選択肢の中から答えてもらったところ、「両親・家族の紹介」を利用したとする回答者が、159人中71人(44.7%)含まれていた。定着組に絞って見てみたところ、この経路を利用した人の割合は57.9%にのぼり、転職組の42.9%と比較すると15ポイントの開きが生じていることが明らかとなる。東アジア地域について分析したいくつかの先行研究において、血縁や友人関係に代表される強い紐帯がより良い職場環境へのアクセスを可能にし、高い満足度を得ることができることがすでに指摘されてきたが(石田2012; 石田・小林2011; 渡辺1991)、今回の調査を通じて、現在のベトナム大卒労働市場においてもまた、市場原理に基づかないチャンネル、すなわち血縁関係に基づく強い紐帯を利用した入職経路が存在し、それが新卒者のジョブマッチングに効果的に作用した結果として、一つの機関への長期的な定着傾向という帰結をもたらしていることが示されたと考えられる。

ここで注意しておかなければならないことは、こうした強い紐帯の利用が、強制的拘束性を伴った環境、言い換えると、「容易に辞められない」という状況を作り出しているのではなく、むしろ定着することによって、同一機関内でのキャリアアップに積極的な効果をもたらすと考えられている可能性である。ソーシャルキャピタル指標が職場での権限獲得においてプラスの影響を与えることについてはLinらが指摘しているが(Lin, Ao and Song 2009)、今回の調査でも、現在、部長職以上の役職に就いているかどうかという変数について、定着組と転職組を比較してみたところ、定着組のほうが圧倒的に役職者の割合の方が多い(73.7%対26.3%)という事実が示された。表3-12で示したように、今回の調査対象者については、役職者と非役職者の比率がほぼ

同じ（49.7%対 50.3%）であったこととあわせて考えてみるならば、定着組を特徴づける重要な要素として、役職者の多さが明らかとなる。現在の40代といえば、職業分配制度が廃止され、各自が自由に職業を選択できるようになった1990年代に大学を卒業し初職の就職活動を経験した、まさに中央統制経済から市場主義原理への過渡期の世代である。この時期に初めて市場原理が導入されたベトナム大卒労働市場は大きく混乱し、企業と労働者の双方が手さぐりでマッチングを行っていく中で、社会ネットワークを利用した入職経路が発達し、重要な役割を果たした時代であった（Marr and Rosen 1998; Marr 1997）。こうした状況において、親や家族といった血縁関係を通じた強い紐帯というネットワーク経由の入職経路を利用することができた一部の大学生たちは、情報の不透明性を前提とした労働市場の中で一定の評価を付与され<sup>8</sup>、のちに所属機関における幹部要員へと昇進するに至るキャリアパスを獲得することができた。一つの機関に長期的に定着することがむしろ潜在的な移動機会を失わせるとして、望ましくないジョブマッチングのあり方であるという指摘もなされる一方で（Granovetter 1974[1995]=1998）、少なくとも今日のベトナムにおける一つの地位達成のかたちとして、複数の機関を渡り歩いて自らに合った仕事を見つけるというよりも、あえて一つの機関に長期的に勤め続けることでその職場環境に自らを適合させていくという、主体的な選択の結果としての定着型キャリアパスが存在することが示唆される<sup>9</sup>。

---

<sup>8</sup> Ressによれば、社会ネットワークという経路が、労働者にとっては職場の雰囲気や具体的な職務内容などの集約的情報を得やすい一方で、雇用者の側からすれば、採用の際に応募者がどのような人物なのかについての情報を得るためにコストのかからない方法であり、それゆえに求職活動における重要な資源となっているという（石田 2012; Ress 1966）。

<sup>9</sup> なお、2012年9月に、ハノイ市内の国有系金融機関の人事担当者に対して筆者が行ったインタビュー調査によれば、従業員が一人が辞職する際にはその子ども1人を入職させる権利を有すると内規が存在することが示唆され、今日でもなお血縁ネットワーク経由の入職経路が存在していることが示された。このような「強い紐帯」を基盤とした入職経路を利用したことが、その後の人事査定や昇進の際にどのような作用をもたらすのかについては、さらに詳細な検討が必要である。しかし、少なくとも今回の調査で示されたように、定着組の中に血縁ネットワーク経由の入職者が多く含まれていたこと、彼らの多くが現在、部長以上の役職者になっていることから考えると、少なくとも、ネットワークという入職経路を利用することそれ自体が、何らかの形で組織の中でのキャリアアップにつながるものとして評価されている可能性があることを推測させる。この点の検討については今後の課題としたい。（2012年9月13日に、ハノイ市にある国有系金融機関A社応接室にて、筆者（伊藤）がA社人事担当者へインタビューを行った。）

表 3-17 転職経験および将来の転職希望と、  
 現職の職業セクター、月収、入職経路、および役職の関係（職業要因）

	現職の職業セクター		平均月収					現職への入職経路： 両親、家族の紹介			現在の役職 の有無 (部長以上)		
	公的 セクター	私営 セクター	110万ドン- 500万ドン	510万ドン- 1000万ドン	1010万ドン- 1500万ドン	1510万ドン 以上	不明	利用した	利用 しない	不明	あり	なし	
転職経験なし、かつ 将来の転職希望なし	(人)	5	4	3	9	1	6	0	11	8	0	14	5
	(%)	78.9%	21.1%	15.8%	47.4%	5.3%	31.6%	0%	57.9%	42.1%	0%	73.7%	26.3%
転職経験あり、または 将来の転職希望あり (両方も含む)	(人)	99	41	24	59	16	40	1	60	78	2	65	75
	(%)	70.7%	29.3%	17.1%	42.1%	11.4%	28.6%	0.7%	42.9%	55.7%	1.4%	46.4%	53.6%
合計	(人)	114	45	27	68	17	46	1	71	86	2	79	80
	(%)	71.7%	28.3%	17.0%	42.8%	10.7%	28.9%	0.6%	44.7%	54.1%	1.3%	49.7%	50.3%

(出所) 質問票調査に基づき筆者作成。

## おわりに

本章では、主として2016年1月から2月にかけて実施したサンプル調査のデータをもとに、今日のベトナムにおける大卒者層の集団的な特徴と、初職入職後のキャリアパスについて明らかにした。その結果、現在大卒者の7割以上が、公的セクター（行政機関、公共施設、国有企業、および大学・研究所）に所属していることが示された一方で、2000年以降の若い世代を中心に、私営セクター（私営企業、外国企業、家族経営、その他）へのシフトが生じていることが明らかとなった。大卒労働者が国家セクター志向を持つこと、それと同時に、少しずつ私営セクターへシフトする動きを見せていることについては、2000年代初頭に若年層労働者の調査を行った King, Nguyen and Minh (2008)によって指摘されていたが、今回の調査結果を通じて、Kingらの調査結果から10年以上が経過した今日においてもなお、こうした傾向が一定程度継続しているという結果が得られた。ただし、Kingらの研究では、人々の国家セクターへの選好理由として、社会的安定性と仕事の保障を得られることが挙げられていたのに対し、本章の分析結果からは、むしろ高い収入を求めて公的セクターを志向する人々の存在が浮き彫りとなった。また、よりよい就業条件を求めて転職を繰り返すことで、キャリアアップを図ろうとする傾向も、若い世代を中心に強くみられるようになってきている。

他方、ドイモイ初期の混乱期に大学を卒業した40代の人々の中には、むしろ大卒後初めて就職した企業（その多くが公的セクター）に定着し続けることで、企業内での内部労働市場を勝ち抜いて、役職ポジションを得るといったキャリアパスを選択する

人も、数は少数ながら見られた。

これらのことから、ひとくくりに大卒労働者層といっても、その中にはさまざまな多様性が存在し、それらが総体として一つの層を形成しているように見えていることが明らかとなった。

今後に向けた課題としては、第一に、今回の調査対象には十分に反映できなかった、ドイモイ政策導入以後の新しい高等教育制度、すなわち私立大学や地方公立大学を卒業した人々のキャリアパスについての実態的解明を進めていきたい。そうすることで、今後、制度論的アプローチに基づく、学歴エリート層の多角的な分析が可能になり、それまで一部の大学・高等教育機関にゆだねられてきた一元的なエリート育成から、制度の多元化に伴って、多様な領域・多様な次元の各種エリートが生み出されている状況へと変化している様子を明らかにすることが可能になる（山内 1995）。

第二に、エリート層の質的多元性をめぐる地理的な比較である。具体的には、ハノイと並び高等教育機関が集中するホーチミン市の大学を卒業した高学歴労働者層を対象に、今回と同様の調査を行うことで、ハノイの事例との比較分析を行う。歴史的経緯の違いから、今日の市場経済化プロセスについてもさまざまな質的相違を有する両都市を比較することで、ベトナムの学歴エリート層の位相をより立体的に描き出すことができると考えられる。

## 参考文献

### <日本語文献>

- 石田賢示 2012. 「社会ネットワークとキャリア移動——理論的枠組みと実証研究の知見の整理——」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』61(1) 1-20.
- 石田光規・小林盾 2011. 「就職におけるネットワークの役割」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会 2——階層と移動の構造——』東京大学出版会 239-252.
- 伊藤未帆 2014a. 『少数民族教育と学校選択——ベトナム—「民族」の資源化のポリティクス——』京都大学地域研究統合情報センター「地域研究のフロンティア」叢書 京都大学学術出版会.
- 2014b. 「なぜ若者たちは『大卒』に憧れるのか？」『子ども社会研究』(20) 93-117.
- 2013. 「ベトナムにおける高等教育の発展プロセスと労働市場の変容」『ベトナムにおける工学系学生の移行と産学連携に関する調査研究』独立行政法人労働政策研究・研修機構 7-39.
- 岩田龍子 1993. 『日本的経営の編成原理』文眞堂.
- NHK 2010. 『蟻族の詩——上海 求職旅館の若者たち——』BS 世界のドキュメンタリー 2010/10/3 放送 <http://www6.nhk.or.jp/wdoc/backnumber/detail/?pid=100808> (2016年3月1日アクセス).
- 小池和男 1994. 『日本の雇用システム』東洋経済新報社.
- 国際協力銀行 2014. 『ベトナムの投資環境』  
[https://www.jbic.go.jp/wp-content/uploads/inv-report\\_ja/2014/01/17658/201401vietnam.pdf](https://www.jbic.go.jp/wp-content/uploads/inv-report_ja/2014/01/17658/201401vietnam.pdf) (2016.3.5 アクセス).
- 古城利明 1971. 「エリートイズムの権力理論とマルクス主義——C.W. ミルズとF. ハンターの理論的検討を中心に——」富永健一、倉沢進編『階級と地域社会』中央公論社 29-53.
- 大津定美 1988. 『現代ロシアの労働市場』日本評論社.
- 谷内篤博 2008. 『日本的雇用システムの特質と変容』泉文堂.
- 堀江典生 2012. 「ロシアにおける新規大卒者採用人事：経路依存と新たな展開」『KIER Discussion Paper Series』Kyoto Institute of Economic Research No.565 1-25.
- 2003. 「ロシアにおける新規学卒者労働市場の変容」『経済学雑誌』104(2) 84-96.
- ミルズ, C. W. 2000. 鶴飼信成、綿貫讓治訳『パワーエリート・上』東京大学出版会.
- 李敏 2011. 『中国高等教育の拡大と大卒者就職難問題——背景の社会学的検討——』広島大学出版会.
- 2006. 「中国の大卒者進路選択及び就職に関する階層差の実証研究——上海を事例として——」『教育社会学研究』(78) 257-278.

廉思 2010. 関根謙監訳『蟻族——高学歴ワーキングプアたちの群れ——』勉誠出版.

山内乾史 1995. 「エリート教育研究の課題と展望」『大學教育研究』(3) 59-68.

<英語文献>

Becker, Gary S. 1964. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Columbia University Press.

Fan, Cindy C. 2002. "The elite, the Natives, and the outsiders: Migration and labor market segmentation in urban China." *Annals of the Association of American Geographers* 92(1): 103-124.

Granovetter, M. 1974[1995]. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Chicago: University of Chicago Press. (渡辺深訳『転職——ネットワークとキャリアの研究——』ミネルヴァ書房 1998年) .

King, Victor T., Phuong An Nguyen and Nguyen Huu Minh. 2007. "Professional Middle Class Youth in Post-Reform Vietnam: Identity, Continuity and Change." *Modern Asian Studies* 42(4): 783-813.

Le, T.M., D.T. Do and D.H. Nguyen. 2009. "Attitudes and spending behaviors from a middle class point of view during the current economic recession in Vietnam." *Proceedings of SPISE2009 "Food Consumer Insights in ASIA: Current Issues & Future."* 61-69.

Lin, N. 1999. "Social Networks and Status Attainment" *Annual Review of Sociology* (25): 467-487.

Lin, N., D. Ao, and L. Song. 2009. "Production and Returns of Social Capital: Evidence from Urban China." In *Contexts of Social Capital: Social Networks in Markets, Communities, and Families*, ed by. R-M. Hsung, N. Lin and R. L. Breiger. New York: Routledge, 163-192.

Ma, R., Y-C. Huang, and O. Shenkar. 2011. "Social Networks and Opportunity Recognition: A Cultural Competition between Taiwan and the United States." *Strategic Management Journal* (32): 1183-1205.

Malle, Silvana. 1986. "Heterogeneity of the Soviet labour market as a limit to more efficient utilization of manpower." In *Labor & Employment in the USSR*, ed. by David Lane: Harvester Press, 122-142.

Marr, David G. 1997. "Vietnamese Youth in the 1990s." *The Vietnam Review* (2) Spring-Summer: 288-354.

Marr, David. and Stanley Rosen. 1998. "Chinese and Vietnamese youth in the 1990s." *The China Journal (Special issue: Transforming Asian Socialism. China and Vietnam*

*compared*) (40): 145-172.

Nguyen, Phuong An. 2002. "Looking beyond Bien che: The considerations of young Vietnamese graduates when seeking employment in the Doi Moi Era." *Sojourn* 17(2): 221-248.

Tinh, Doan. 2011. "Labour Market Returns to Higher Education in Vietnam." *MPRA Paper* No. 28426, <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/28426/> (2016.2.1 アクセス).

Rees, Albert. 1996. "Information Networks in Labor Markets." *American Economic Review* 56(1/2): 559-566.

Sakellariou, Chris N. and Harry A. Patrinos. 2000. "Labour market performance of tertiary education graduates in Vietnam." *Asian Economic Journal* 14(2): 147-165.

Shultz, Theodore W. 1963. *The Economic value of education*: Columbia University Press (清水義弘・金子元久訳『教育の経済価値』日本評論社 1980年) .

#### <ベトナム語文献>

Báo Đổi sống và Pháp luật 2014. "Bị mắng vì kết quả học tập, nữ sinh lớp 11 nhảy cầu tự tử." 3/12.

[http://www.doisongphapluat.com/giao-duc/bi-mang-vi-ket-qua-hoc-tap-nu-sinh-lop-11-nh-ay-cau-tu-tu-a25158.html#U2c92fl\\_vvg](http://www.doisongphapluat.com/giao-duc/bi-mang-vi-ket-qua-hoc-tap-nu-sinh-lop-11-nh-ay-cau-tu-tu-a25158.html#U2c92fl_vvg) (2016. 3. 1 アクセス).

Báo Giáo dục Việt Nam 2012. "63 % sinh viên thất nghiệp, chất lượng giáo dục có vấn đề?." 9/20.

[giaoduc.net.vn/Giao-duc-24h/63-sinh-vien-that-nghiep-chat-luong-giao-duc-co-van-de/227408.gd](http://giaoduc.net.vn/Giao-duc-24h/63-sinh-vien-that-nghiep-chat-luong-giao-duc-co-van-de/227408.gd) (2013.12.14 アクセス).

Đỗ Minh Cường và Nguyễn Thị Doan. 2001. *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, Hà Nội: nxb. Chính trị Quốc gia,

Hài Nam 2014. "Cử nhân thất nghiệp, học sinh vẫn ào ào vào đại học." Dân trí online, 4/9.

<http://dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/cu-nhan-that-nghiep-hoc-sinh-van-ao-ao-va-o-d-ai-hoc-1397483246.htm> (2016.3.1 アクセス).

Vụ Học sinh-Sinh viên. 1993. "Tiếp tục đổi mới công tác tuyển sinh vào các trường đại học, cao đẳng." In *Quán triệt nghị quyết hội nghị lần thứ tư ban chấp hành trung ương đảng khóa VII, Tiếp tục Đổi mới sự nghiệp giáo dục đại học (Báo cáo của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và đào tạo các báo cáo chuyên đề của các Vụ, Viện... tại Hội nghị Hiệu trưởng Đại học và Cao đẳng toàn quốc năm 1993)* ed. by Bộ Giáo dục và đào tạo. Hà Nội: 48-51.

#### <ベトナム語公文書>

ND số 242-CP (Nghị định số 242-CP ngày 13/12/1965 của Hội đồng Chính phủ: Quy định

nhiệm vụ và tổ chức bộ máy của Bộ Đại học và Trung học chuyên nghiệp).

TT số 162-/TT-TU (Thông tri số 162-/TT-TU ngày 29/5/1965 của Ban bí thư Trung Ương  
Đảng: về việc chọn người đi học khoa học kỹ thuật ở nước ngoài).

CT số 151/CT-TU (Chỉ thị số 151/CT-TU ngày 26/5/1967 của Ban bí thư Trung Ương Đảng:  
về một số vấn đề trong công tác tuyển sinh đi học các trường đại học nước ngoài).

NĐ số 134/CP (Nghị định số 134/CP ngày 30/6/1975 của Hội Đồng Chính Phủ: về việc ban  
hành qui chế phân phối học sinh và nghiên cứu sinh tốt nghiệp).

#### <ベトナム語統計資料>

Bộ Giáo dục và Đào tạo, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009,  
2010, 2011, 2012, 2013, 2014. *Thống kê Giáo dục và Đào tạo Hà Nội*: (出版社不明) .

Cục thống kê TW. 1960=1969. *5 năm xây dựng kinh tế và văn hoá (Số liệu thống kê  
1955-1959)* 村野勉訳『ベトナム民主共和国の経済・文化建設の5ヵ年』アジア経  
済研究所.

General Statistical Office. 2010. *Kết quả khảo sát mức sống dân cư năm 2010 (Result of the  
household living standards survey 2010)*, Statistical Publishing House.  
[http://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=12426](http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=12426) (2016. 2. 1  
アクセス).

Tổng cục thống kê. 1970. *15 năm xây dựng nền kinh tế xã hội chủ nghĩa* (Niên giám thống kê  
nước Việt Nam Dân chủ Công hòa) Hà Nội: (出版社不明) .

Tổng cục thống kê. 1985. *Số liệu thống kê 1930-1984* Hà Nội: nxb. Thống kê.