

第3章

ベトナムの障害者雇用法制

斉藤善久

要約：

ベトナムにおいては、障害者の雇用確保の観点から、改正労働法典においては障害者労働に関する規制の緩和（企業側において障害者雇用の障壁とされてきた特別の労働時間規制の撤廃など）が予定されている一方、新障害者法においては従前の障害者法令に比べて企業の社会的責任が強く問われており、このように性質の異なる2つの法による両面作戦で目的を達成しようとする MOLISA（労働・傷病兵・社会省）の思惑がうかがわれるところである。しかし、それ以前に、障害者の基本的な生活水準と就学機会を確保し、通学・通勤の交通インフラを整備し、かつ障害者雇用基金を各地域で設立し安定的に運用することが必要である。

キーワード：

ベトナム 障害者 雇用 労働法

はじめに

本稿は、「発展途上国の障害者雇用」のうち、ベトナムにおける現状と課題について、もっぱら法制度をつうじた促進という観点から明らかにしようとする研究の、中間報告としてひとまず書き記しておくものである。したがって、分担者自身の来年度における研究

に資するよう、一般の読者には不要と思われるような原語情報や重複する出典情報が多く含まれている一方、重要と思われる情報が未入手などの理由により欠落している部分もある。あらかじめご了承ください。

第1節 障害者の概況¹

1. 障害者人口と生活水準²

ベトナムにおける障害者の現状は必ずしも明らかでない。多くの論者が、出典を十分に明らかにしないまま、同様の統計情報を数年にわたり使い続け、かつ使いまわしている。それらの断片的情報をつなぎ合わせると、2005年ころ以降2010年末現在までにおける状況はおおむね以下のとおりである。

ベトナムの障害者人口は約530万人であり、同国の総人口の6.34%に相当する。その約70%³が労働年齢にある。

障害の種類別にみると、運動障害が29.41%、精神障害が16.83%、視覚障害が13.84%、聴覚障害が9.32%、言語障害が7.08%、知能障害が6.52%、その他17%となっている。重度の者は約110万人である。男女別では男性が多い（戦争、労災、交通事故、傷害事故などによる）⁴。

障害者の35.8%は先天的な障害を有している。後天的な障害者のうち、病気による者は障害者全体の32.34%、戦争に由来する者は25.56%、交通事故による者は3.49%、その他が2.81%である。今後長期にわたって、環境汚染や米軍が戦時中に使用した有害化学物質の影響、交通事故および労災、自然災害などにより、障害者人口が現在よりも減少することはないと予想されている⁵。

障害者は450万世帯に分布しており、1世帯（障害者の居る世帯）当たりの平均的障害者数は1.2人である。障害者世帯の60%が中程度の生活水準、38%が貧困世帯（ベトナム全体の貧困世帯率の約3倍⁶）であり、24%が仮設住宅に住んでいる⁷。また、85%が農村世帯であり⁸、8.51%が少数民族世帯である。

障害者の80%は収入を持たず、もっぱら家族の助けで生活している⁹。58%は日常生活などに介助を必要とし、73.6%が健康面での援助、56.48%が毎月の生活援助、43.1%がリハビリテーション、25.7%が就労援助を希望している。なお、障害者の77.2%は障害者法令¹⁰（ただし、2011年1月1日の障害者法施行にともない廃止）の存在を知らず、詳しく知っている者はわずか6.4%、名前だけ知っている者が16.5%となっている。

2. 教育水準と就労状況¹¹

6歳以上の障害者における非識字率は34.3%であり¹², 21.24%が小学校を卒業していない¹³。また, 労働年齢(16歳以上)の障害者の88.94%が専門的職業訓練を受けていない¹⁴。現在なんらかの職業訓練を受けている者は19,000人であり, 毎年約10,000人が雇用サービスセンターを通じて仕事を紹介されている。

有職者の大部分は, 農村部でこまごまとした手工業(ほうき, つまようじの製造など)に従事している。村内のグループで行う場合が多いが, 家庭内で行う者もいる。現在, 全国に大小400の作業場があり, 約2万人が働いている。

大規模な工場などでの雇用は進んでいない。日本企業においても同様であり, 現地日系企業に対するインタビュー(マブチモーター・北橋社長他)によれば¹⁵, ごくわずかの例外を除き, 障害者雇用は殆ど進んでいない。たとえば, マブチモーターでは約8,000人の現地従業員を雇用しているが, そのうち障害者は11名にすぎない。しかも, この11名は既存の従業員の中から障害のある者を自己申告させて, いわば内部労働市場において「発見」したものであり, そもそも障害者として採用したものではない。

また, MOLISAのNguyen Xuan Lap氏(former Deputy Director of Social Security Department)によれば¹⁶, 障害者の職業教育が不十分であること, インフラの未整備(障害者が職場に通うための交通手段など), 就労可能な者は既に就労していること, 使用者にとって障害者を使用することによる利益が小さいこと, 工場労働の多くは近代化され, ライン労働になっているが, 現行法上, 障害者の労働時間は健常者より1時間短い7時間である(労働法典第125条第4項)ため交代制における調整が困難であること, 法定の雇用割り当て(使用する従業員数の2~3%。後述)はあるものの, それぞれの企業における採用基準を満たす障害者は少ないこと, また, 公務員については雇用割当てが規定されておらず, 民間企業側に不公平観のあることなどが, 障害者雇用の制約要因となっている¹⁷。

第2節 関連法制度¹⁸

障害者雇用との関係で取り上げるべき中心的な法規規正文書は, 労働法典および障害者法である。労働法典については, 2011年中の国会通過を目指して, 目下, 全面改正のための法案策定作業が続けられている。そこで, 本稿では, 現行法に加えて, これまでに作成された主要な改正法案の草案をいくつか取り上げるにより, そこに現れた基本的な方針の変遷を明らかにする。また, 障害者法は2011年1月1日に施行されたばかりの法規であり, その効果については未だ検討しうる段階にないことから, まず同法に置き換えられた従前の法規である障害者法令(1998年)の概要を確認したうえで, 同法令との比較を通じて, 障害者法の基本的性格を明らかにする。

1. 現行労働法典（1994年公布，1995年1月施行）¹⁹

現行労働法典における関係規定として、ここでは第125条、126条および127条を取り上げる。

まず、第125条は、障害者を受け入れる職業訓練所について減税や低利息融資その他の優遇策をとること（第2項）、企業の障害者雇用義務（従業員数における割合は政府が規定）と、所定割合に満たない場合における、障害者雇用基金への一定額の納付義務、および割当以上に雇用した企業に対する手当の支給や低利息融資（第3項）、障害者の労働時間の上限（1日7時間，1週42時間）²⁰（第4項）を定めている。このうち、第3項の障害者雇用割当率に関しては、1995年の政府議定81/CP²¹第14条が、建設業，輸送業，鉱業など²²につき2%，その他の部門につき3%と定めている。

つぎに、第126条は、障害者向けの職業教育施設や作業所に対する優遇措置に関する規定である。現物支給や免税，低利息融資などを定めている。なお、障害者向けの職業教育施設や作業所としての認定基準については、政府議定81/CP第3条第2項が規定している。すなわち、10名以上の労働者を擁しかつその過半数が障害者であること、および、障害者を対象とした適合的な内規を備えていることである。

また、第127条は、労働能力を51%以上喪失した障害者に時間外労働や深夜労働をさせることの禁止（第2項）、有害危険な仕事に従事させることの禁止などを規定している。

2. 労働法典改正法案2009年6月第1草案²³

労働法典改正法案2009年6月第1草案において、上でみた現行法典第125条、第126条および127条に対応するのは、それぞれ、第168条、169条および170条である。

このうち、第168条は、企業の障害者雇用義務に関する現行法典第125条第3項の内容に、具体的な雇用割当率（2%または3%）を規定する前出の政府議定81/CP第14条の規定内容を取り込んだものとなっている。また、故意に雇用割当率を満たさなかった企業について、行政罰および刑事罰の対象とする旨の内容を加えている。

また、第169条は、障害者向けの職業教育施設や作業所に対する優遇措置に関する現行法典第126条の規定内容に、障害者向けの職業教育施設ないし作業所と認められるための具体的な認定基準（10名以上の労働者を擁し、かつその過半数が障害者であるべきこと、および障害者を対象とした適合的な内規を備えているべきこと）を規定する政府議定81/CP第3条第2項の規定を取り込んだものとなっている。

第170条については、現行法典第127条と同様の規定となっている。

3. 労働法典改正法案 2010 年 2 月 8 日第 3 草案²⁴

労働法典改正法案 2010 年 2 月 8 日第 3 草案において、現行法典第 125 条、126 条および 127 条に対応する内容は、複数の条文に分散して規定されている。第 177 条～第 181 条がこれにあたる。

このうち、現行法典 125 条第 2 項の規定内容に対応する第 177 条第 3 項は、減税や低利息融資などの優遇策の対象となる職業訓練所について、これを将来の雇用を前提として障害者に職業教育を施す企業に限定（ないし具体化）する規定となっている。

また、企業の障害者雇用義務に関する現行法典第 125 条第 3 項の規定内容に対応する第 178 条は、現行規定が割当雇用率を政府の規定に委ねているのとは異なり、これを障害者法の定めるところに委ねている。

さらに、重要な点として、現行法典第 125 条第 4 項の規定する障害者向けの法定労働時間規制（1 日 7 時間、1 週 42 時間）に対応する規定が存在しない。

以上を除くほかの内容については、現行法典の規定内容との大きな差異は認められない。

4. 障害者法令(06/1998/PL-UBTVQH10; 1998 年 7 月 30 日成立, 同年 11 月 1 日施行)²⁵

障害者法令は、障害者雇用について、概略以下の内容を定めていた（職業教育・職業紹介および自己雇用助成については本稿では割愛する）。

第一に、公的機関（行政機関、事業機関）は、労働者採用の必要がある場合において、採用基準を満たす障害者の採用を忌避してはならないことが定められていた（第 21 条第 1 項）。

第二に、各種企業における障害者の受け入れについては労働法の規定によるべきことが定められていた（同条第 2 項）。

第三に、障害者向けの生産経営単位については、租税の免除や低利息での融資、活動に有利な土地の貸し付けなどが規定されていた（第 22 条）。

5. 障害者法（51/2010/QH12 ; 2010 年 6 月 17 日成立, 2011 年 1 月 1 日施行）²⁶

障害者法の障害者雇用に関する各規定のうち、従前の障害者法令の内容が補足修正された部分としては、以下の各内容を挙げることができる（職業教育・職業紹介および自己雇用助成については本稿では割愛する）。

第一に、機関、組織、事業体、個人は、採用基準を満たす障害者の採用を忌避し、もしくは障害者の就労の機会を制限する目的で法律の規定に違反する採用基準を設けてはならないことが定められている（第 33 条第 2 項）。

第二に、障害者を雇用する使用者は、当該障害者に適合的な、仕事の配置、労働条件の設定および労働環境の整備を行うべきことが規定（第 33 条第 3 項）されるとともに、従業員中の障害者の割合が 30%を超える生産経営単位については、労働者における障害者の比率や障害の程度および企業の規模に応じた、労働条件や労働環境を障害者向けに改善するための助成や低利息での融資、優先的土地賃貸、租税の減免などが規定されている（第 34 条）。

第 3 節 検討

1. 現行労働法典

現行労働法典の下で、雇用割当率を満たさない企業については、障害者雇用基金に所定額を納めるべき義務が定められているものの、肝心の障害者雇用基金の設立が遅れていることが問題となっている。現在までに同基金の設立の決定がなされた省・市は 8 つに過ぎず、実際に活動しているのは Bac Ninh, Quang Ninh および Hai Duong のわずか 3 省に過ぎない²⁷。したがって、納付義務違反の企業が処罰される可能性は低く、他方、雇用割当をクリアした企業に対するインセンティブとしての低利息融資も財源がないため実現されていない。また、障害者の労働時間に対する規制は、ライン制の交代労働を主流とする現代的な工場において障害者雇用が忌避される原因の一つとなっている。残業規制、深夜労働規制についても同様と思われる。

2. 2009 年 6 月第 1 草案および 2010 年 2 月 8 日第 3 草案

2009 年 6 月第 1 草案は、現行労働法典の弱点を、具体的基準の労働法典本体への取り込みと厳罰化により克服しようとしたものである。これに対して、2010 年 2 月 8 日第 3 草案は、雇用を前提とした企業内での職業訓練を奨励することや、使用者からの評判が悪かった労働時間制限（1 日 7 時間、1 週 42 時間）を廃止することで、障害者雇用を促進しようとしたものである。

3. 障害者法令および障害者法

障害者法令は、採用基準をみだす障害者の採用拒否を公的機関についてのみ禁止していた（第 21 条第 1 項、2 項）。これは、同法令に先だって施行された現行労働法典が公的機関を雇用割当制度の対象からはずしていることに対する批判（企業からの不公平との主張）と、それが各企業における雇用割当付達成のエクスキューズに用いられている現状を受け

たものと推察される。他方、障害者法は、採用基準を満たす障害者の採用拒否の禁止対象をあらゆる使用者に拡大している（第33条第2項前段）。ここで、同法第33条第2項後段との比較から明らかであるように、ここにいう採用拒否は、目的のいかんを問わず禁止されている。したがって、単なる差別禁止規定にとどまらず、実質的にアファーマティブアクションを規定しているものと理解することが可能である（すなわち、採用基準を満たす障害者と健常者が居る場合、障害者を優先的に採用すべき場合が生じることを意味する規定、との理解が可能である）。

4. 総合評価

本来、このたびの労働法典全面改正は、昨年中に法案の作成と国会上程を終え、障害者法令と時期を合わせて施行する予定だったものである。両法の法案策定を担当する（した）MOLISA 法制局としては、労働法典については（当初はむしろ規制・罰則強化の方針であったものを）企業側の要望に沿う方向で緩やかな規制方法に改め、他方、障害者法においては障害者保護を強化することにより、両面から障害者の雇用確保を進めようとした（している）ものと思われる。

おわりに

ベトナムにおいて、労働契約に基づいて就労する労働者の割合はもともと小さい。雇用形態による障害者の所得保障や社会参加の促進には、少なくとも短期的には大きな期待はできないと思われる。

今後、すこしでも障害者雇用を拡大するためには、企業に対する雇用インセンティブだけでなく、そもそも障害者が労働力として労働市場に参加するための条件整備、すなわち、基礎的および専門的教育、その前提となる健康維持のための生活保障や通学（通勤）のための交通インフラ整備および介助サービスが重要である。このことは、たとえば日系の各企業が雇用割当を満たそうとしても採用基準をクリアする障害者を見つけることができないという現状からも明らかである。

また、障害者雇用基金の設立を急ぐ必要がある。本稿でみたとおり、同基金の設立の遅れのため、雇用割当に違反した場合の規定額の納付（罰則）制度も、同割当をクリアした場合のインセンティブとしての低利息融資制度も機能していないからである。障害者関係の立法に限らず、ベトナム法全般に言えることだが、法改正により新たな制度を作るよりも、既存の法規定の確実な施行を優先すべきである。また、そのために、そもそも施行可能な内容の立法がなされるべきである。

[注] _____

- ¹ なお、ハノイの障害者は約 90,000 人。そのうち有職者は 11,700 人 (13.14%)。労働能力がありながら仕事のない者約 13,900 人 (15.56%)。大部分は農村部に在住。就学、就労の需要は極めて高いが、交通手段の制約、障害者用寄宿舍の不足、家族の反対（家の外に出すことによる困難…都会の交通事情による事故や、家族に障害者が居ることについての劣等感）により実現しがたい。仕事が見つからない他の理由としては、…多くの機関、企業が、経済的理由（設備の整備など）から障害者雇用に消極的。職業教育の内容が当該障害者の労働能力に適合的でない場合が多く、また、職業教育における各科目の履修期間が 3 ヶ月、4 ヶ月または 6 ヶ月と短いため、商品価値のある製品を作れるほどの技能は身につけられない (NGUYEN THI VAN (Pho Chu tich Hoi NKT Ha Noi) [2010])。
- ² TS.NGUYEN NGOC TOAN (Cuc Bao tro Xa hoi) [2010] に示された情報を基本とし、それ以外の資料によるものは注で出典を示す。
- ³ 50%とする資料もある (DANG DOANH [2009])。
- ⁴ Bao cao so 81/BC-CP ngay 26 thang 5 nam 2006 cua Chinh phu ve bao cao 7 nam trien khai thuc hien Phap lenh ve nguoi tan tat. ただし、Dang Van Thanh (Pho chu tich kiem tong thu ky, Hiep hoi doanh nghiep cua thuong binh va NKT VN (VAIDE)) [2010] は、障害者人口 670 万人のうち女性が 360 万人 (過半数) を占めるとする。
- ⁵ 2020 年には人口の約 10%に達すると予測されている。NGUYEN VAN NAM [2009] 参照。さらに、Bao cao so 62/BC-LDTBXH ngay 15 thang 7 nam 2009 cua BO LAO DONG -THUONG BINH VA XA HOI, “Bao cao Tong ket tinh hình thi hanh Phap lenh ve nguoi tan tat va cac van ban phap luat lien quan” ; Dang Van Thanh (Pho chu tich kiem tong thu ky, Hiep hoi doanh nghiep cua thuong binh va NKT VN (VAIDE)) [2010] も参照のこと。
- ⁶ Bao cao so 62/BC-LDTBXH ngay 15 thang 7 nam 2009 cua BO LAO DONG -THUONG BINH VA XA HOI, “Bao cao Tong ket tinh hình thi hanh Phap lenh ve nguoi tan tat va cac van ban phap luat lien quan”; Dang Van Thanh (Pho chu tich kiem tong thu ky, Hiep hoi doanh nghiep cua thuong binh va NKT VN (VAIDE)) [2010] .
- ⁷ Bao cao so 62/BC-LDTBXH ngay 15 thang 7 nam 2009 cua BO LAO DONG -THUONG BINH VA XA HOI, “Bao cao Tong ket tinh hình thi hanh Phap lenh ve nguoi tan tat va cac van ban phap luat lien quan”; Dang Van Thanh (Pho chu tich kiem tong thu ky, Hiep hoi doanh nghiep cua thuong binh va NKT VN (VAIDE)) [2010] .
- ⁸ Dang Van Thanh (Pho chu tich kiem tong thu ky, Hiep hoi doanh nghiep cua thuong binh va NKT VN (VAIDE)) [2010] は、全国の障害者 670 万人のうち 500 万人 (82%) が農村に居住しているとする。
- ⁹ やや数字は合わないが、NGUYEN VAN NAM [2009] は、何らかの生産活動に参加する者が 50%強、そこから安定した（見合った）収入を得ている者は約 30%（50%強を 1 とした場合の 30%の意である可能性もある。原文:”Hien nay, ty le nguoi khuyet tat tham gia cac hoat dong san xuat moi chi dat tren 50%, trong do chi khoang 30% la co viec lam phu hop voi thu nhap tuong doi on dinh”) であるとする。
- ¹⁰ Phap lenh NTT cua uy ban thuong vu quoc hoi so 06/1998/PL-UBTVQH10 ngay 30 thang 7 nam 1998 ve nguoi tan tat.
- ¹¹ 障害者雇用企業の例として、Thieu tuong TRAN VINH QUANG (Chu tich Hiep hoi Doanh nghiep cua Thuong binh va Nguoi Khuyet tat Viet Nam) [2009] 参照。
- ¹² 他の資料には、非識字率 41%、読める者も小学校 1~2 年生レベルであるとするものもある。
- ¹³ Bao cao so 62/BC-LDTBXH ngay 15 thang 7 nam 2009 cua BO LAO DONG -THUONG BINH VA XA HOI, “Bao cao Tong ket tinh hình thi hanh Phap lenh ve

ngươi tàn tật và các văn bản pháp luật liên quan”; Dang Van Thanh (Pho chu tich kiem tong thu ky, Hiep hoi doanh nghiep cua thuong binh va NKT VN (VAIDE)) [2010] .

¹⁴他の資料には、労働年齢にある者（69%）のうち、職業訓練を受けた者は3%に過ぎないとするものもある。

¹⁵ 2010年8月20日。

¹⁶ 2010年12月15日。

¹⁷ なお、行政機関においても、改善の動きがあり、たとえばホーチミン市財政局は20名の障害者を採用した（ただし、身体障害のみ）。また、韓国、シンガポールおよび台湾系の企業の中には、障害者雇用に積極的な企業がある由である。

¹⁸ 障害者の職業教育と雇用に関する法規規範文書および関係文書として、ここに取り上げるほか、

- Luật Day Nghe

- Nghi dinh 81/CP ngay 23 thang 11 nam 1995 ve thi hanh luat lao dong cho NKT

- Nghi dinh 116/2004/ND-CP ngay 23 thang 4 nam 2004 ve viec sua doi, bo sung mot so dieu cua nghi dinh so 81/CP ngay 23 thang 11 nam 1995 cua chinh phu qui dinh chi tiet va huong dan thi hanh mot so dieu cua bo luat lao dong ve lao dong la nguoi tan tat

- Nghi dinh so 55/1999/ND-CP ngay 10 thang 7 nam 1999 cua chinh phu quy dinh chi tiet thi hanh mot so dieu cua phap lenh ve nguoi tan tat

- QĐ số 51 về chính sách hỗ trợ của nhà nước đối với cơ sở sản xuất kinh doanh danh riêng cho người lao động tàn tật, Luật NKT được ban hành ngày 17/6/2010

- Thông tư của Bộ tài chính số 23 TC/TCT ngày 26 Tháng 4 năm 1996 Hướng dẫn thực hiện miễn thuế đối với cơ sở sản xuất kinh doanh danh riêng cho lao động là người tàn tật

- Thông tư liên tịch 19/2005/TTLT/BLDTBXH-BTC-BKHDT ngày 19 tháng 5 năm 2005 Hướng dẫn thi hành Nghi định số 81/CP ngày 23 tháng 11 năm 1995 và Nghi định số 116/2004/ND-CP ngày 23 tháng 4 năm 2004 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghi định số 81/CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về lao động là người tàn tật

- Chỉ thị số 01/2006/CT-TTG ngày 09 tháng 01 năm 2006 về việc đẩy mạnh thực hiện các chính sách trợ giúp người tàn tật trong tình hình phát triển kinh tế-xã hội hiện nay

- Đề án trợ giúp người tàn tật giai đoạn 2006-2010

- Luật dạy nghề cho người tàn tật khuyết tật

が挙げられる。さらに、社会的保護に関するものとして、政府議定 13/2010/ND-CP（2010年2月27日：従前の議定 67/2007/ND-CP における保護費 12万ドン/月を 18万ドン/月に引き上げたもの）参照。

¹⁹ 現行労働法典は、「障害者」を指す語として、“ngươi tàn tật”を用いている。なお、同法典については、ここで取り上げるほか、職業教育施設における授業料の減免（傷病兵、障害者、少数民族など）についてさだめる第21条第2項、労災被災者に対する雇用継続（義務主体と具体的内容は、条文からは必ずしも明らかでない。）に関する第107条についても、今後検討が必要と思われる。

²⁰ ちなみに、いわゆる健常者の労働時間の上限は、1日8時間、1週48時間である。

²¹ Nghi dinh 81/CP ngay 23 thang 11 nam 1995 ve thi hanh luat lao dong cho NKT, Nghi dinh 116/2004/ND-CP ngay 23 thang 4 nam 2004 ve viec sua doi, bo sung mot so dieu cua nghi dinh so 81/CP ngay 23 thang 11 nam 1995 cua chinh phu qui dinh chi

tiet va huong dan thi hanh mot so dieu cua bo luat lao dong ve lao dong la nguoi tan tat, および Thông tu liên tịch 19/2005/TTLT/BLDTBXH-BTC-BKHDT ngày 19 tháng 5 năm 2005 Huong dan thi hanh Nghi dinh so 81/CP ngày 23 tháng 11 năm 1995 va Nghi dinh so 116/2004/ND-CP ngày 23 tháng 4 năm 2004 sua doi, bo sung mot so dieu cua Nghi dinh so 81/CP cua Chinh phu quy dinh chi tiet va huong dan thi hanh mot so dieu cua Bo Luat Lao dong ve lao dong la nguoi tan tat 参照。

²² doanh nghiệp thuộc các ngành sản xuất điện năng, luyện kim, hóa chất, địa chất, do đặc biệt, dầu khí, khai thác mỏ, khai thác khoáng sản, xây dựng cơ bản, vận tải

²³ 同草案は、「障害者」を指す語として、“nguoi tan tat”を用いている。

²⁴ 同草案は、「障害者」を指す語として、“nguoi khuyet tat”を用いている。なお、遅くとも 2009 年 9 月第 2 プラス草案において既にこの用語に変わっている。

²⁵ 同法令は、「障害者」を指す語として、“nguoi tan tat”を用いている。

²⁶ 同法は、「障害者」を指す語として、“nguoi khuyet tat”を用いている。

²⁷ NGUYEN VAN NAM [2009].

[参考文献]

〈外国語文献〉

DANG DOANH [2009] “Tiep can dich cu xa hoi cho nguoi khyet tat – TRAO QUYEN TU LUA CHON, TU QUYET DINH”, LD&XH So371 (tu 16-30/11/2009), tr.6-7.

Dang Van Thanh (Pho chu tịch kiêm tổng thư ký, Hiệp hội doanh nghiệp của thương binh và NKT VN (VAIDE)) [2010] “MO HINH VIEC LAM CHO NKT” (Deutschland in Vietnam 2010 セミナー “Viec lam cho nguoi khuyet tat“ [Nam nuoc Duc – The loai : Doi thoai] 24.+25.11.2010, Sunway Hotel, Ha Noi).

TS.NGUYEN NGOC TOAN (Cuc Bao tro Xa hoi) [2010] “TANG CUONG THUC THI CHINH SACH TRO CAP XA HOI HANG THANG – DOI VOI NGUOI KHUYET TAT”, LD&XH – So380 (tu 1-15/04/2010), tr.9-11.

NGUYEN THI VAN (Pho Chu tịch Hội NKT Ha Noi) [2010] “DP HANOI – Mot mo hinh ve day nghe va tao viec lam cho hoi vien”, TAP CHI LAO DONG VA XA HOI – SO396 – KY 1 THANG 12/2010, tr.43-44.

NGUYEN VAN NAM [2009] “VIEC LAM CHO NGUOI KHUYET TAT – Tu chinh sach den thuc tien va mot so khuyen nghi”, LD&XH so 358 (tu 1-15/5/2009),tr.30-31, tiep tr.41.

Thieu tuong TRAN VINH QUANG (Chu tịch Hiệp hội Doanh nghiệp của Thương binh và Người Khuyet tat Viet Nam) [2009] “VABED voi cong tac day nhe va tao viec lam cho nguoi khuyet tat”, LD&XH so 371 (tu 16-30/11/2009),tr.4-5.