

現在のベトナムの人材に関する基本情報

ホアン・ヴァン・アイン
会員・研修部門 副事務局長
ベトナム商工連盟（VCCI）

主な内容

- ▶ 2022年のベトナム経済の概況
- ▶ 2022年のベトナムの労働市場に関する基本情報
- ▶ ベトナムの新しい労働関連政策と法律に関する新情報
- ▶ VCCIの2022年省レベル競争力指数（PCI）評価調査の結果に基づく外資系（FDI）企業の労働市場に関する情報
- ▶ 三者構成におけるVCCIの役割とベトナムの使用者の代表組織としての機能の遂行
- ▶ 意見交換・話し合い

2022年のベトナム経済の概要情報



GDP
4,017
億ドル



一人当たり
GDP
4,110ドル



輸出入額
7,325億ドル

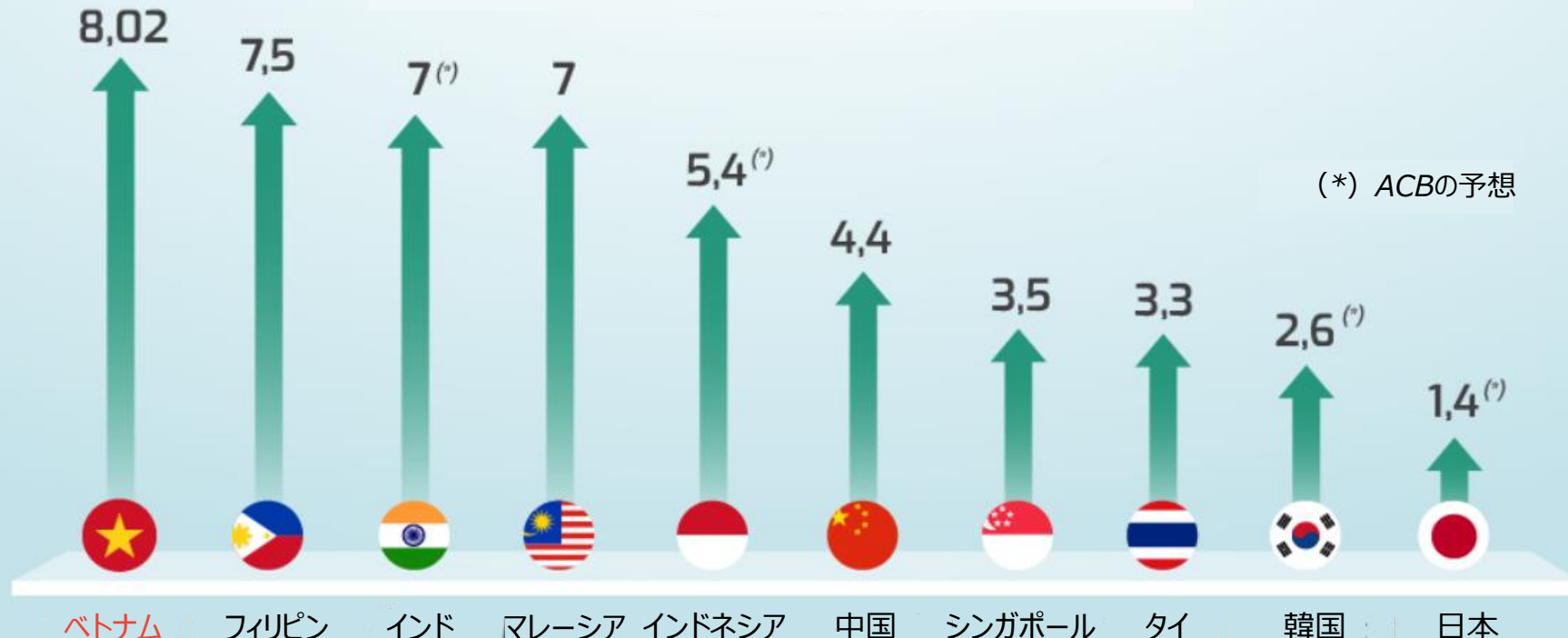


新規、再始動
企業
208,300

GDP成長率

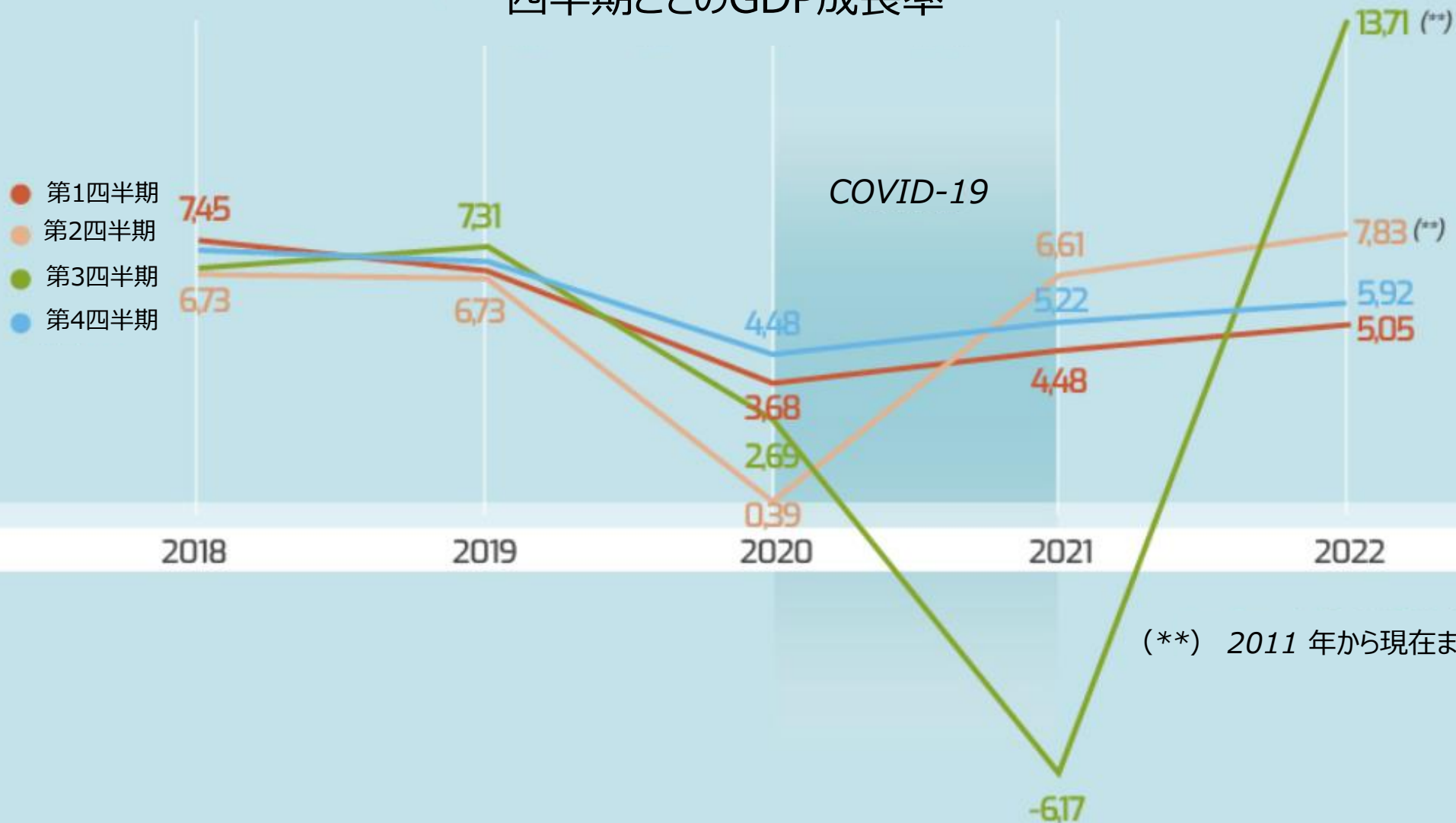
(単位：%)

地域をリードするベトナムのGDP成長率



2022年のベトナム経済の概要情報

四半期ごとのGDP成長率



インフレ

(単位：%)



輸出入

(単位：10億ドル)



主な輸出入品目

輸入



コンピュータと部
品



機械部品



電話機と部品



各種生地



プラスチック原
料

輸出



電話機と部品



コンピュータと部
品



機械部品



衣料



履物

ホアンサ諸島

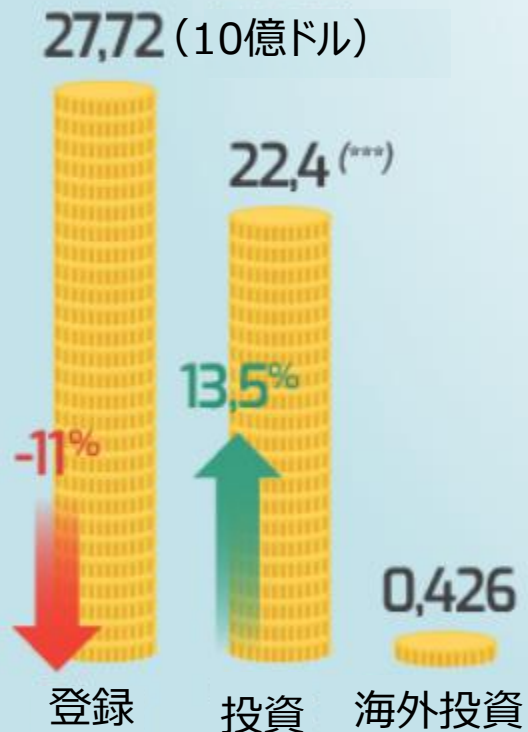
ホアンサ諸島



2022年のベトナム経済の概要情報

FDI資本

(***) 5年で最高値



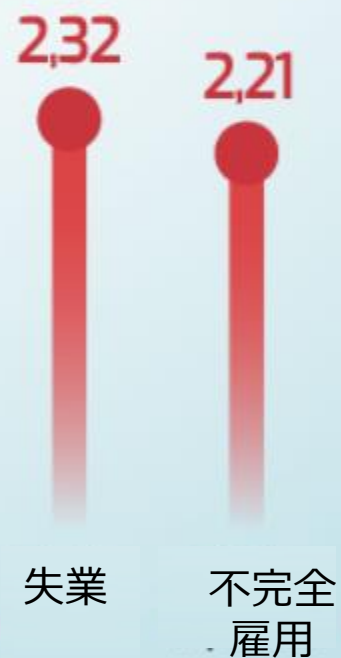
予算

(1000兆ベトナムドン)



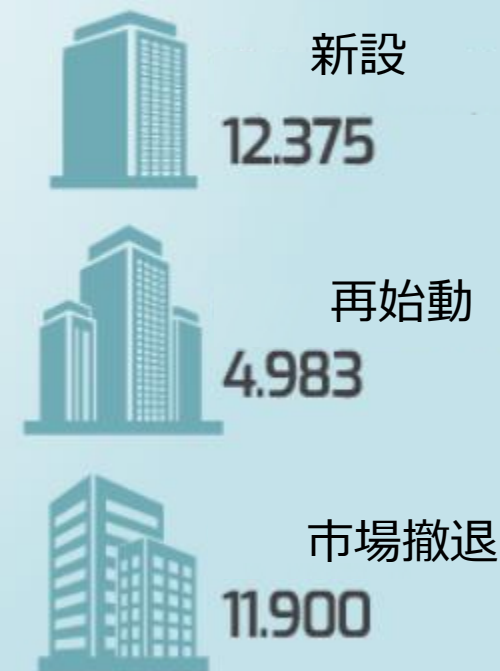
雇用

(%)



企業

1か月平均値



2022年のベトナムの労働市場に関する基本情報

▶ 労働力人口：

- 15歳以上 = 5,170万人、2021年比110万人増

- 内訳：

都市労働者 = 1,910万人

女性労働者:2,420万人（労働力人口の46.8%に相当）

初級レベルの訓練を受けた労働者 = 1,350万人

▶ 就業者

15歳以上就業者：5,060万人、2021年比150万人増

全国の非正規雇用の就業者の割合 - 65.6%

2022年のベトナムの労働市場に関する基本情報

▶ 不完全雇用労働

- ✓ 生産年齢層における不完全雇用者数は約991,500人で、前年比454,500人減少
- ✓ 生産年齢労働者の不完全雇用率は2.21%で、前年比0.89ポイント低下

▶ 労働者の収入

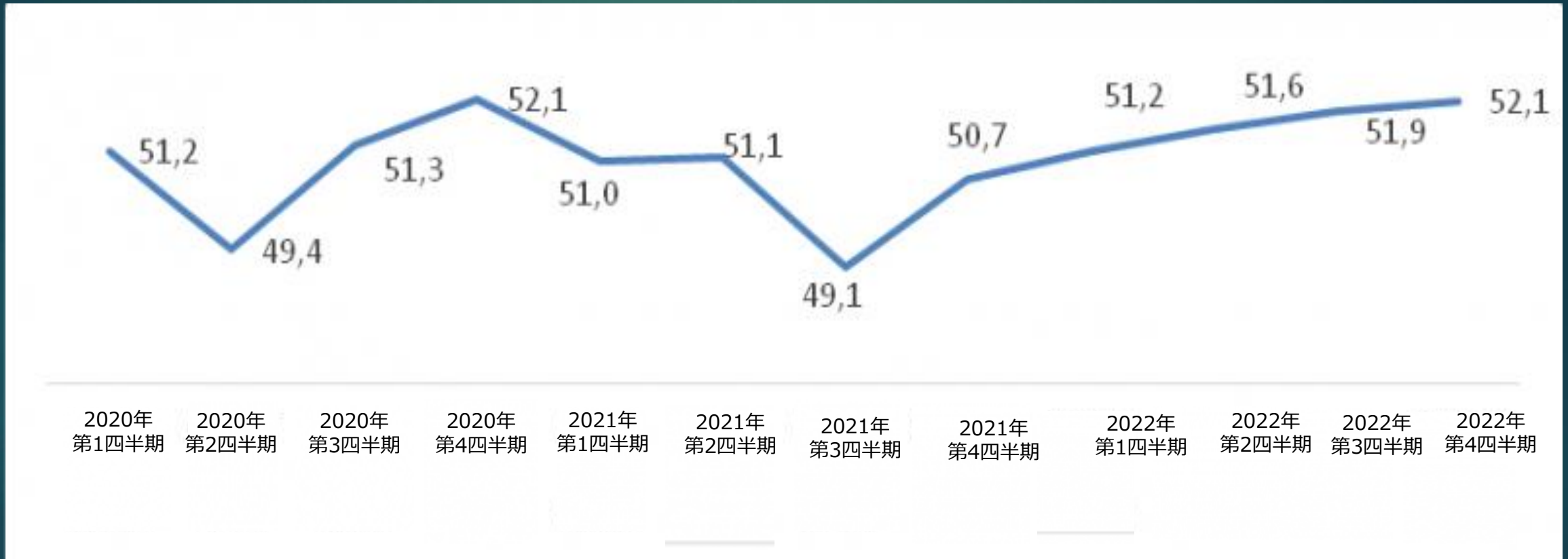
- ✓ 労働者の平均月収 = 670万ベトナムドン、2021年比で 927,000ベトナムドン増加
- ✓ 給与所得者の収入 = 750万ベトナムドン、2021年比で 992,000ベトナムドン増加

2022年のベトナムの労働市場に関する基本情報

10

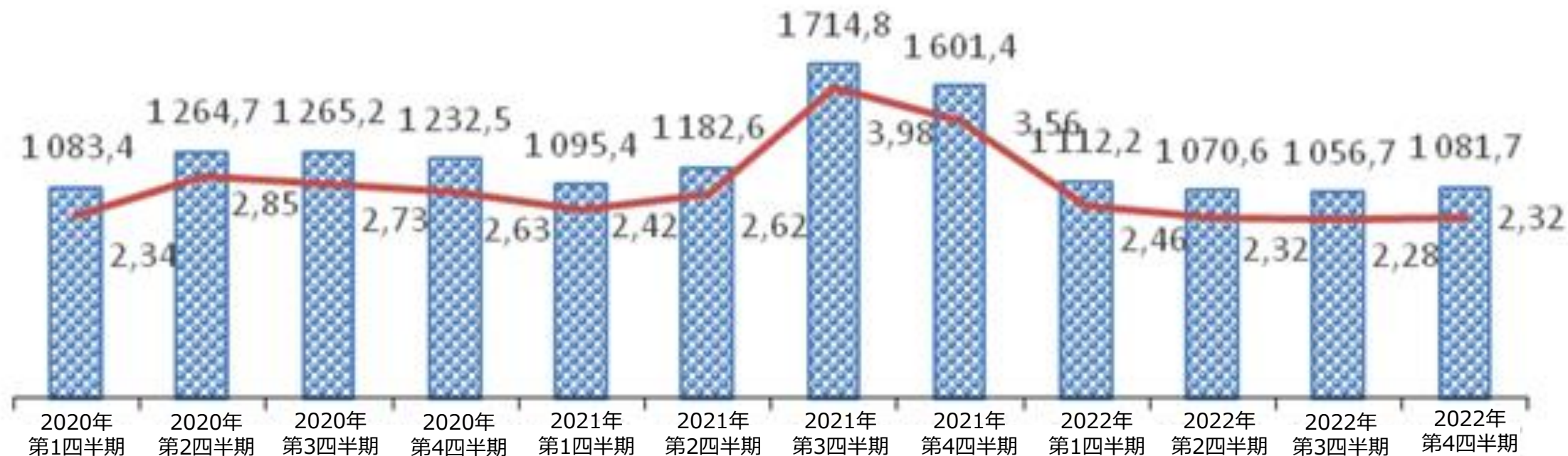
- ▶ 生産年齢層における失業
 - ✓ 生産年齢層の失業者数 = 107万人、2021年比で 359,200人減少
 - ✓ 生産年齢層における失業率:2.32%

過去3年間の四半期ごとのベトナム労働市場



過去3年間の四半期ごとの生産年齢層における失業者数と失業率

12



人数 (千人)

比率 (%)

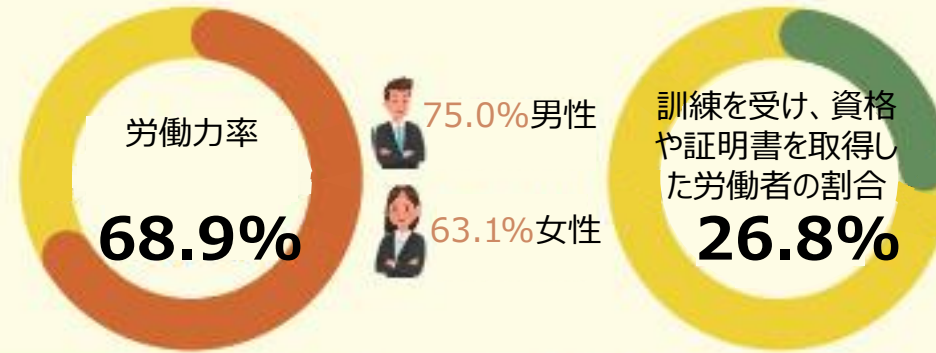
2023年のベトナムにおける労働市場の最新の更新情報

労働力人口

5,230万人が労働力人口に加わる

10万人 2023年第1四半期比

70万人 2023年第2四半期比



雇用

サービス

39.7%

工業・建設

33.4%

農林
水産

27.0%

5,120万人の就業者

83,300人 2023年第1四半期比

691,400人 2023年第2四半期比

失業

107万人

生産年齢層の
失業者数

25,400人

2023年第1四半期比

生産年齢層の
失業率

2.30%

7.41%

若者の失業率

都市部生産年齢層の
失業率

2.75%

不完全雇用

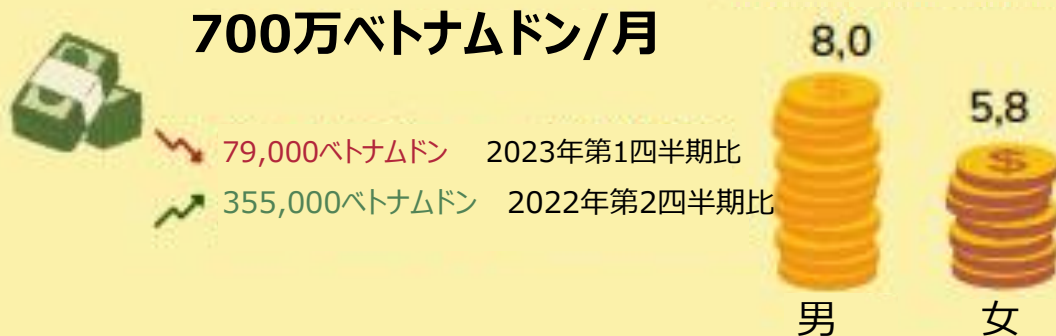


生産年齢層の940,700人が不
完全雇用

54,900人 2023年第1四半期比
58,900人 2023年第1四半期比

給与所得者の収入

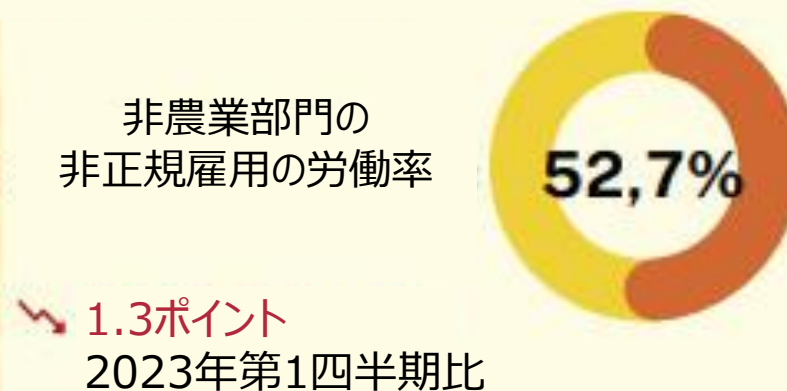
単位：百万ベトナムドン/月



農業における自給自足型労働者

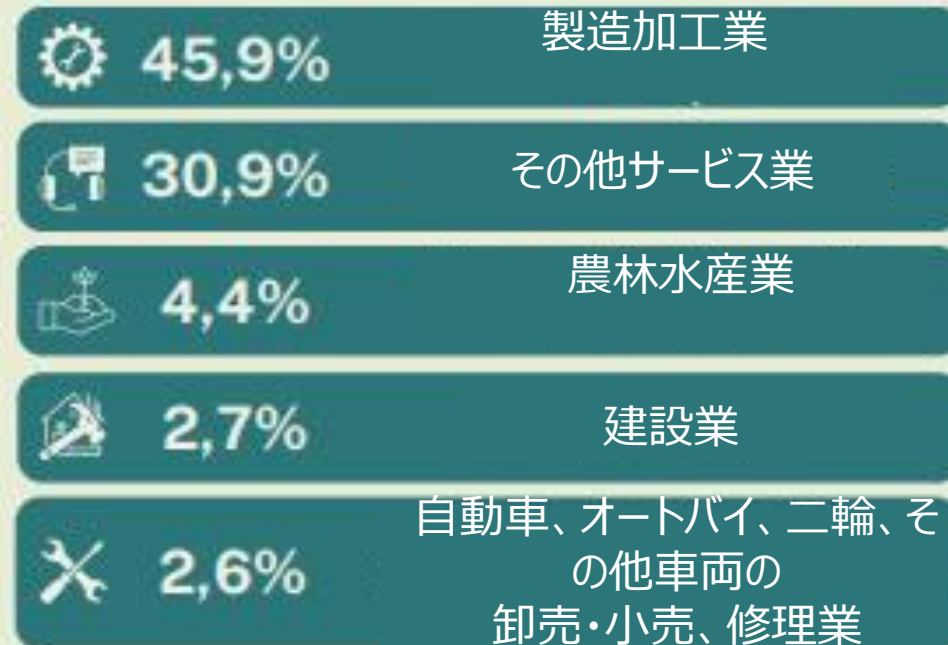


非農業部門の非正規労働者



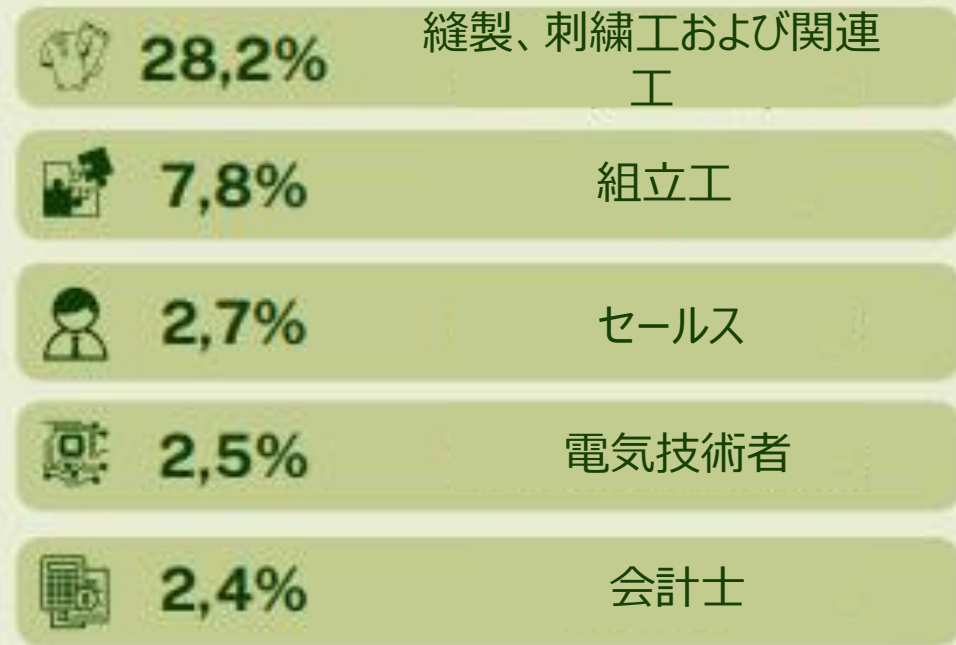
失業手当の申請が多い上位5業種群

(登録総数のなかで高い割合を占める)



失業手当の申請が多い上位5職群

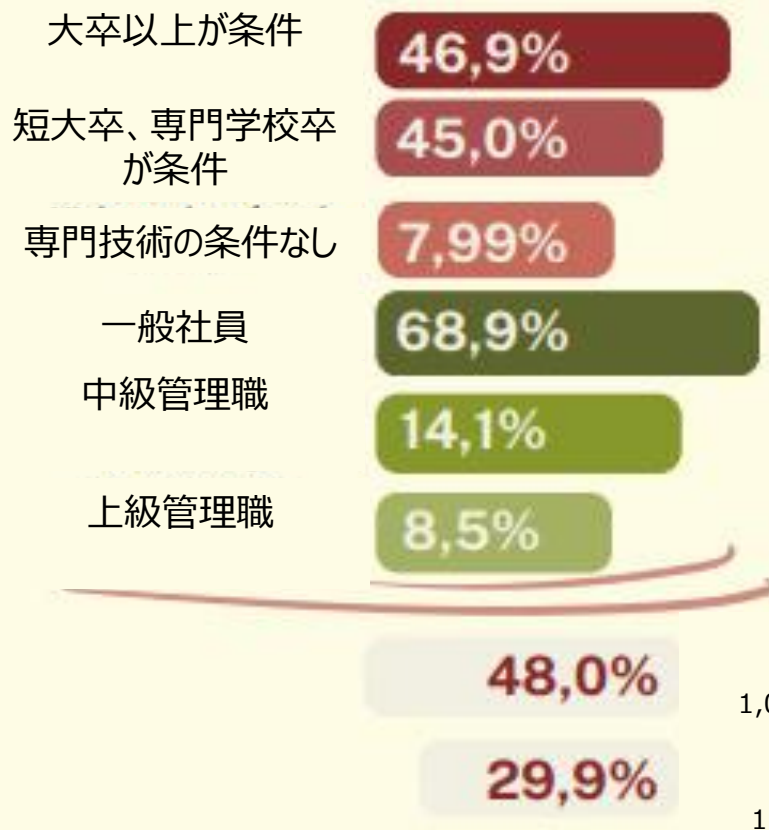
(登録総数のなかで高い割合を占める)



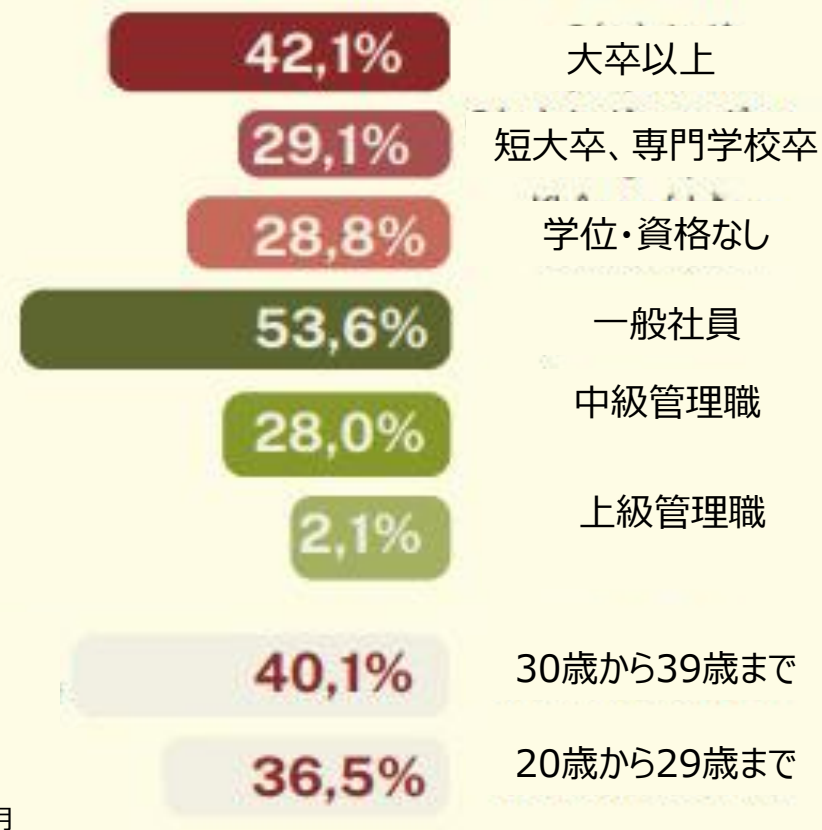
C2.市場における採用、求職の動向

2023年第2四半期における企業の求人掲載データとインターネットで求職する労働者の分析:
 企業が20,144件、70,504人の求人掲載。78,074人の労働者が求職

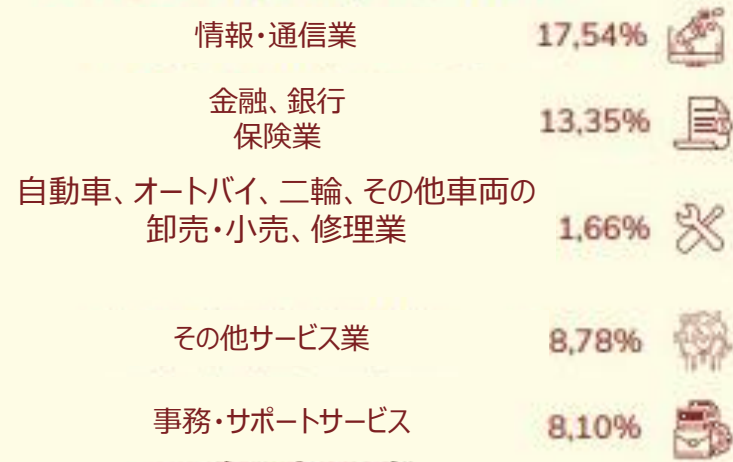
採用動向



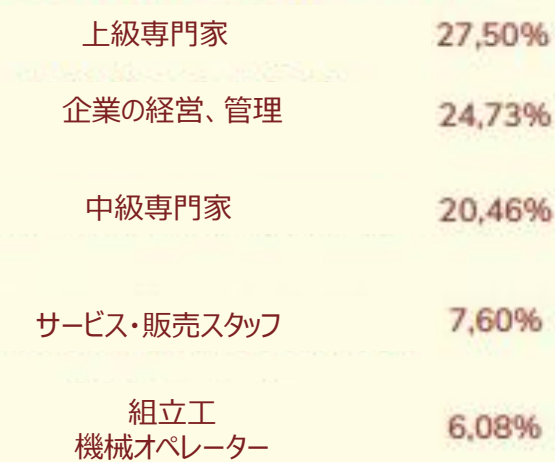
求職者の特徴



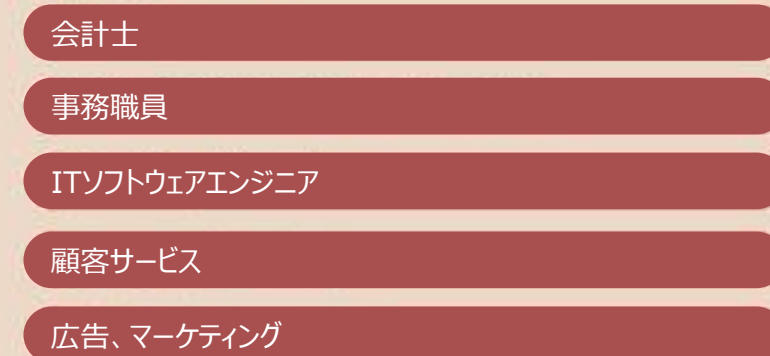
求人需要が多い上位5業種群



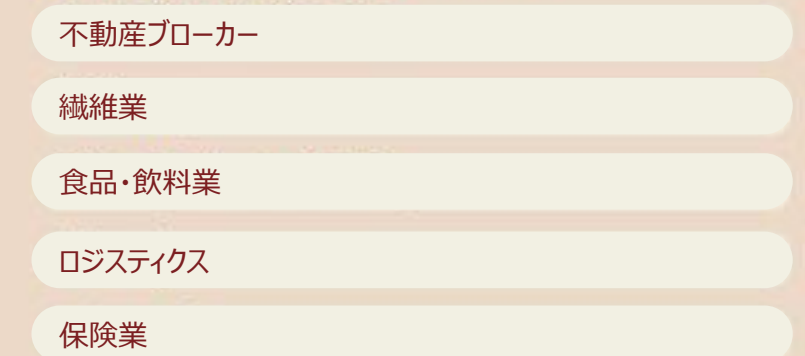
求人需要が多い上位5職群



求人需要が多い上位5職種



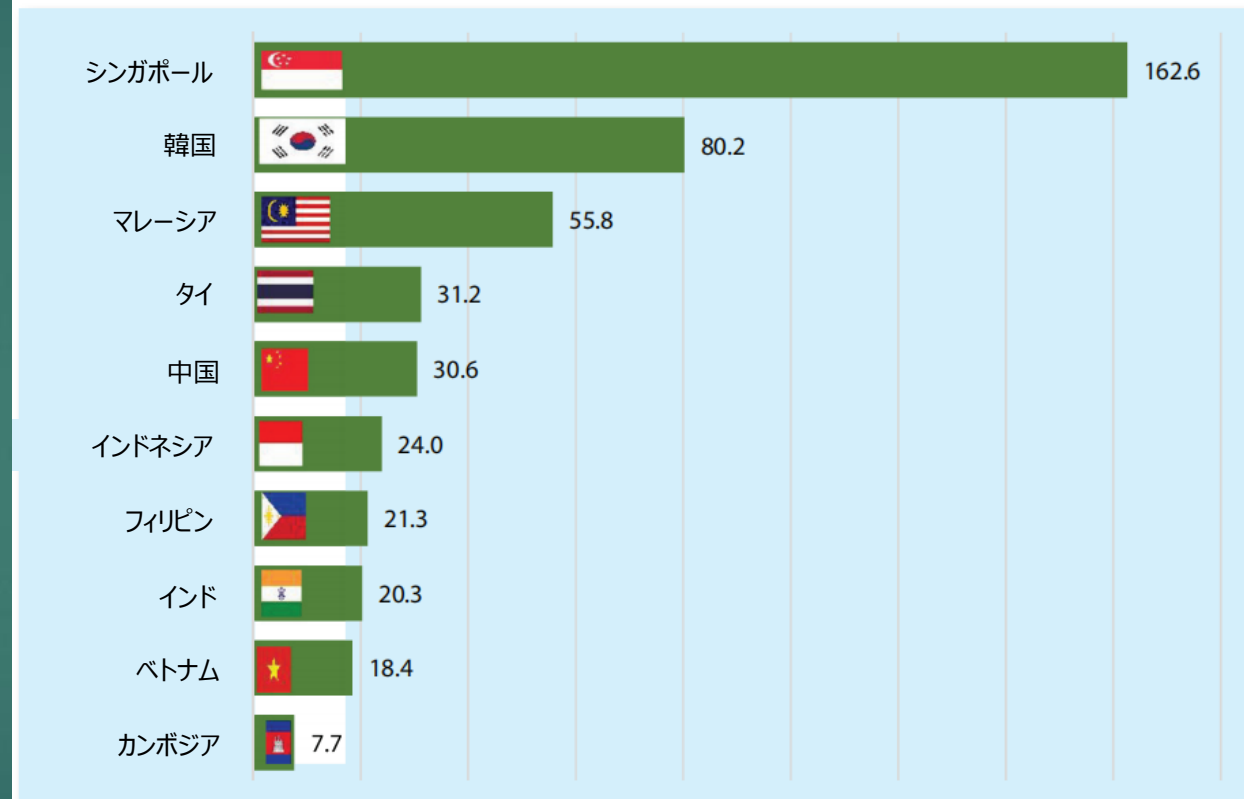
求職者が多い上位5職群



ベトナムの労働生産性

計画投資省の報告書「2011年から2020年のベトナムの労働生産性：現状と解決策」によると、近年、ベトナムは労働生産性の向上に力を入れており、その結果、労働生産性はその付加価値および上昇率の面で大幅に向上した。2011年から2015年にかけて、ベトナムの労働生産性は常に上昇傾向だった。経済全体の労働生産性上昇率は年間平均4.53%に達した。2016年から2019年の労働生産性上昇率はいずれも6%以上に達し、そのうち2019年は最も高い上昇率（6.62%）を達成した。2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で、労働生産性上昇率は鈍化したものの、それでも5%近くに達した。2016年から2020年の年間平均で、ベトナムの労働生産性上昇率は6.05%に達した。2011年から2020年を含めた経済全体の労働生産性の年間平均上昇率は5.29%に達した。2020年の経済全体の労働生産性は、現在価格で労働者あたり1億5,010万ベトナムドン（労働者あたり約6,466ドルに相当）と推定され、2011年（労働者あたり7,000万ベトナムドン）の2.1倍となっている。

2017年PPPに基づく2020年のベトナムおよびアジア諸国の労働生産性（千ドル）



出典：世界銀行（WB）

2019年11月20日付労働法第45/2019/QH14号および以下の関連文書

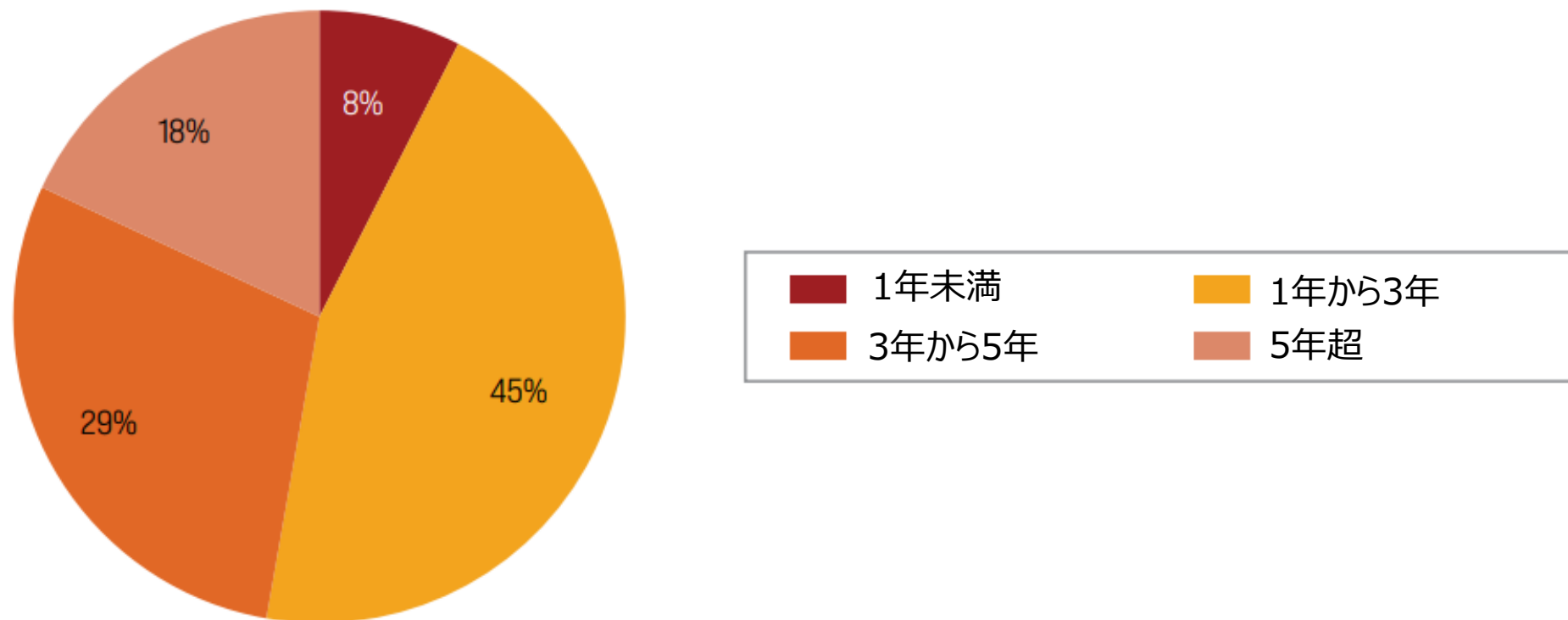
文書番号	内容の抜粋	発効日
政令83/2022/ND-CP	指導・管理機能を有する職員、公務員の定年退職に関する規定	2022年10月20日
政令38/2022/ND-CP	労働契約に基づき就労する労働者の最低賃金に関する規定	2022年7月1日
政令12/2022/ND-CP	労働、社会保険部門および契約に従って海外で就労するベトナム人労働者における行政違反処分について	2022年1月17日
政令152/2020/ND-CP	ベトナムで就労する外国人労働者および在ベトナム外国組織・個人のために就労するベトナム人の採用・管理に関する規定	2021年2月15日
政令145/2020/ND-CP	労働条件および労働関係に関する労働法のガイドライン	2021年1月2日
政令135/2020/ND-CP	定年退職年齢に関する規定	2021年1月1日

文書番号	内容の抜粋	発効日
通達09/2020/TT-BLDTBXH	未成年労働者に関する労働法のガイドライン	2021年3月15日
通達10/2020/TT-BLDTBXH	労働契約の内容、団体交渉協議会、生殖機能や子育てに悪影響を与える職種・業務に関する労働法のガイドライン	2021年1月1日
通達11/2020/TT-BLDTBXH	重労働、有害、危険な職種・業務、特に重労働、有害、危険な職種・業務のリストの発行	2021年1月3日
決定449/QD-TTg	首相公布の全国賃金審議会の設置について	3月26日

PCI調査結果:VCCIの2022年省レベル競争力指数は、FDI企業の人的資源に関連している。これらの質問を通して収集したデータに基づき、給与問題、現地の労働力の質、訓練コストと定着率、労働市場の最近の変動など、FDI企業の視点から労働問題についてリサーチした。

どの企業も、安定した人事組織を維持し、訓練プログラムに投資して、長期の大型注文に対応したいと考えている。2022年PCI FDI調査で、FDI企業の2分の1近くから得た回答によると、一般的に従業員の平均勤続年数は1～3年であることが分かった。一部の他のFDI企業の従業員の平均勤務年数は、3年から5年（FDI企業の29%）、5年以上（18%）と長い。しかし、パンデミック以降、従業員の定着がより困難になっている。ホーチミン市で働くある人事担当者によると、パンデミック以降、ワーカー、特に高齢のワーカーは長期的な仕事にはあまり関心を示さず、縛りが多くない短期の仕事を好むようになったという。そのような仕事では、社会保険の脱退一時金を引き出すのに必要な保険料納付期間を積み立て、その金額を別の事業や生計への切り替えに充てることができる。

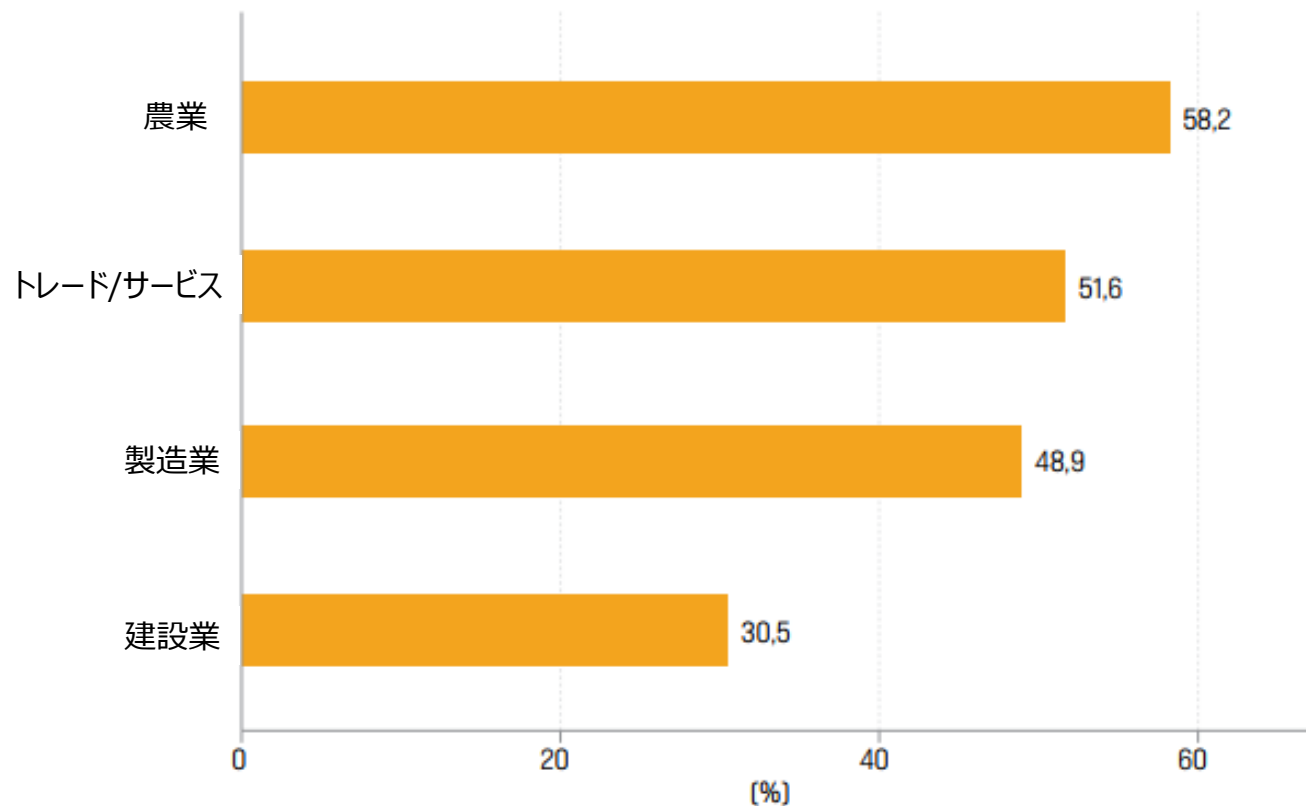
労働者の一般的な勤続年数



出典：2022年PCI-FDI調査、質問E3.8.2「従業員の一般的な勤続年数はどれくらいか？」

FDI企業における女性従業員の割合

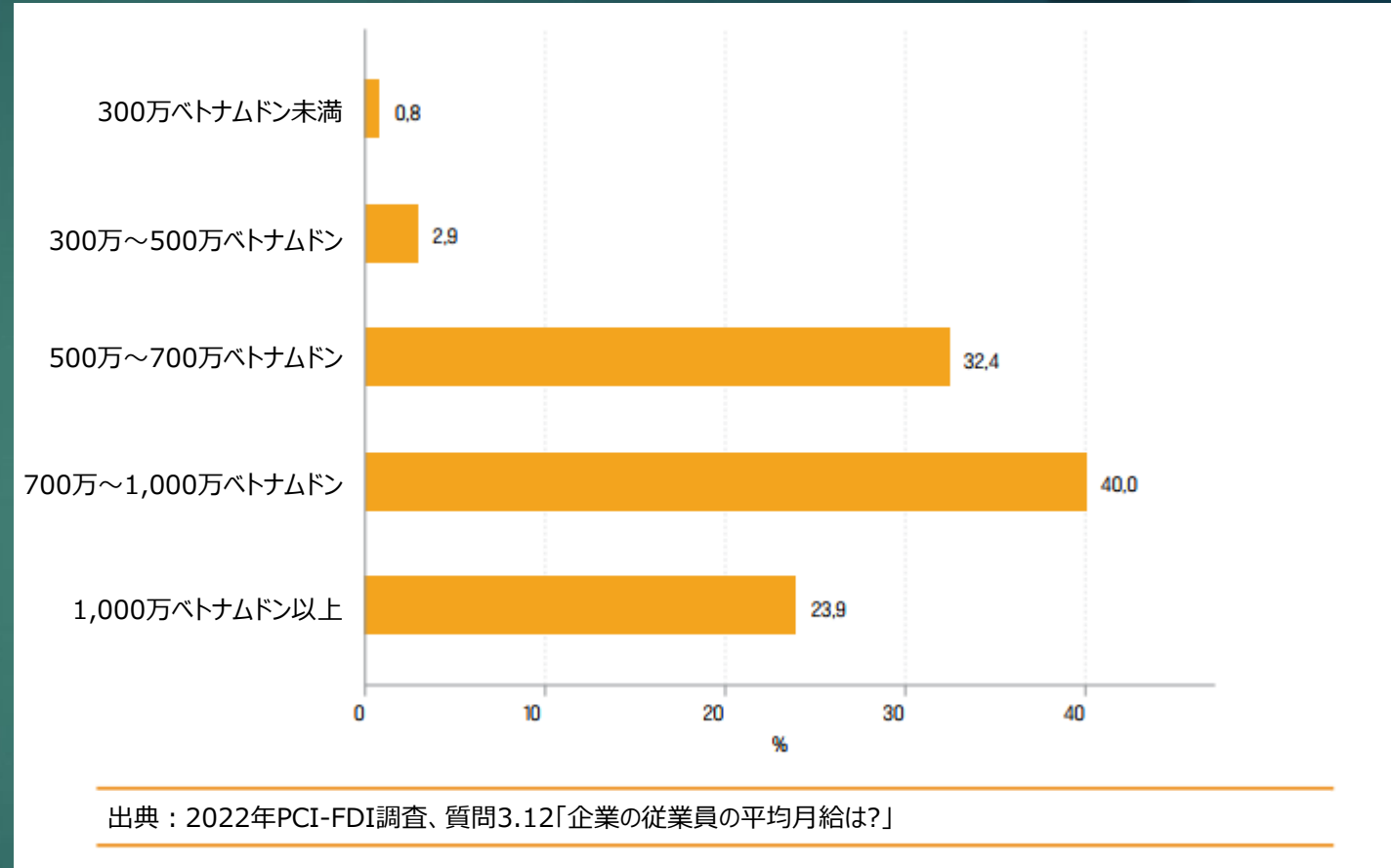
FDI企業の労働構造では女性従業員が比較的大きな割合を占めている。PCI調査に参加したFDI企業の女性従業員の平均割合は49.1%である。農業およびサービス部門で活動している企業グループの労働構造における女性従業員の占める割合が最も高く、それぞれ58.2%と51.6%であった。平均すると、製造企業の従業員の48.9%が女性である。一方、建設業は男性労働者の雇用が最も多い業界で、この業界における女性労働者の割合は30%強である。



出典：2022年PCI-FDI調査、質問E3.11.1「女性従業員は従業員総数中の何パーセントを占めるか？」

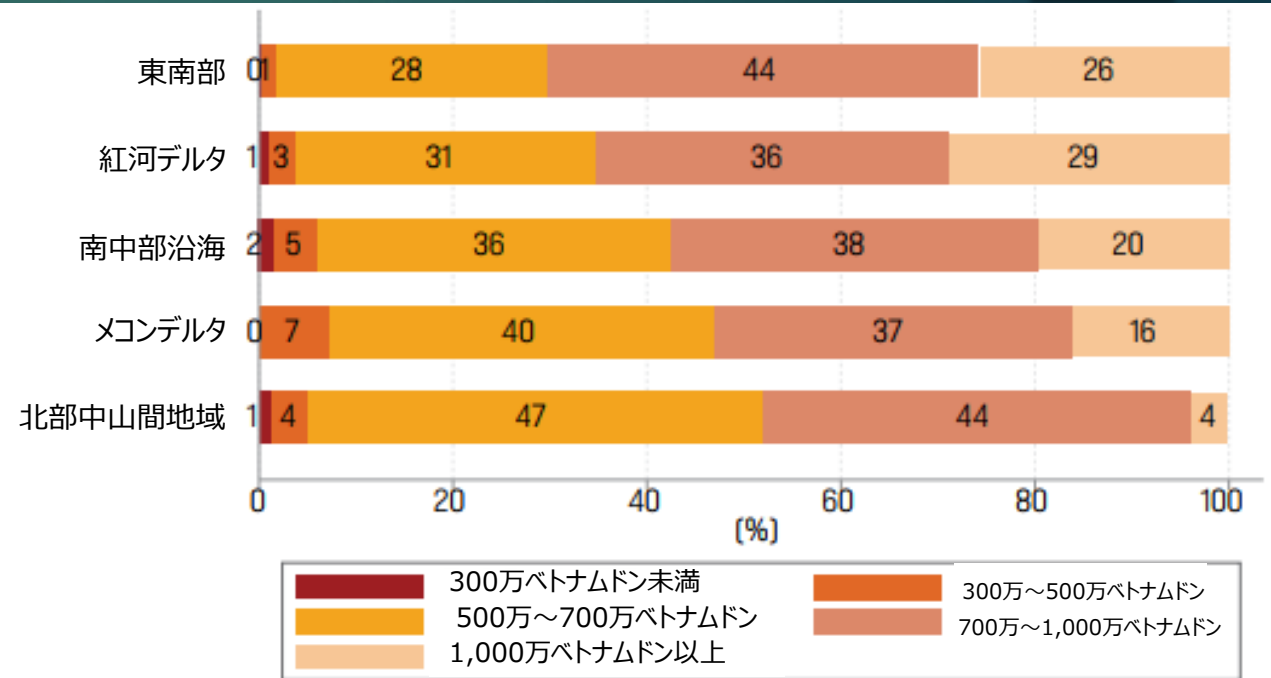
FDI企業の平均賃金

横のグラフは、多くのFDI企業の従業員の平均月収が700万ベトナムドン以上であることを示している。FDI企業全体の約40%を占める典型的なFDI企業は、700万から1,000万ベトナムドン（350ドルから500ドル）の月給額を採用している。一部の他のFDI企業（23.9%）は、平均的な給与支給が1,000万ベトナムドンを超えている。最後の2つのグループに入るFDI企業はごくわずかだが、FDI企業のわずか0.8%が300万ベトナムドン未満の月給額を採用しており（7社の調査参加企業）、2.9%にあたる53社のFDI企業の給与支給は300-500万ベトナムドンである。



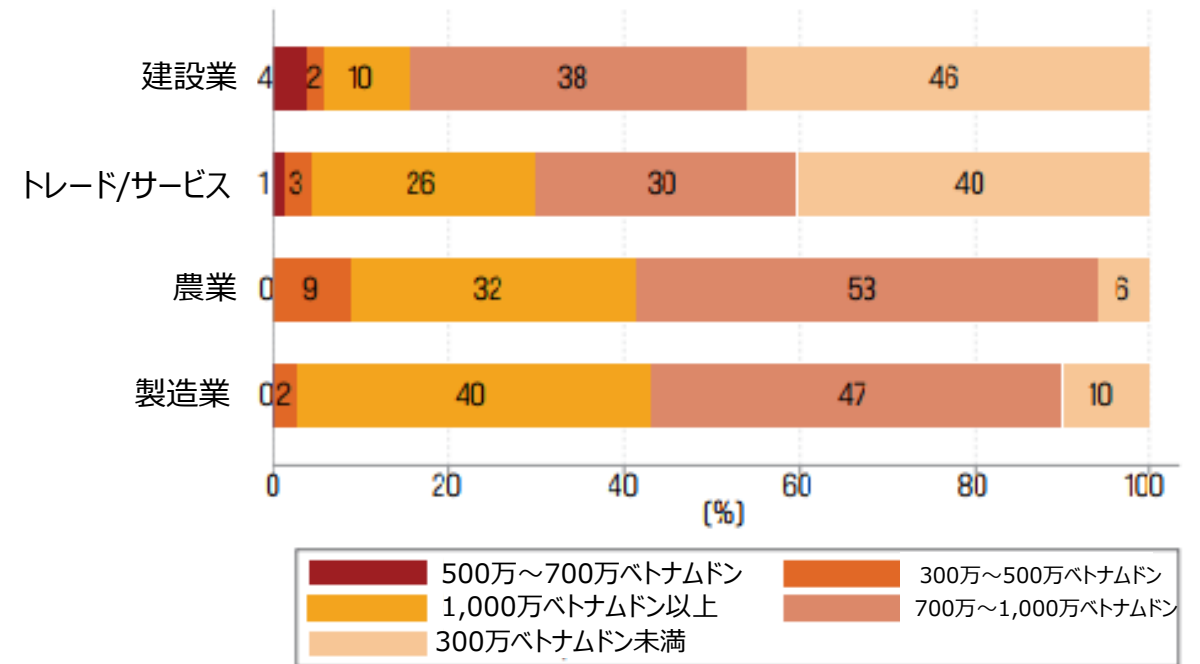
地域別のFDI企業の従業員の月給

横の図は、FDI企業の従業員の月給を地理的地域別に示したものである。これによると、東南部と紅河デルタ地域のFDI企業は、従業員に平均月給700万ベトナムドン以上と、最も高い給与を支給しており、割合は、調査参加企業のそれぞれ70%と65%にあたる。



部門別のFDI企業の従業員の月給

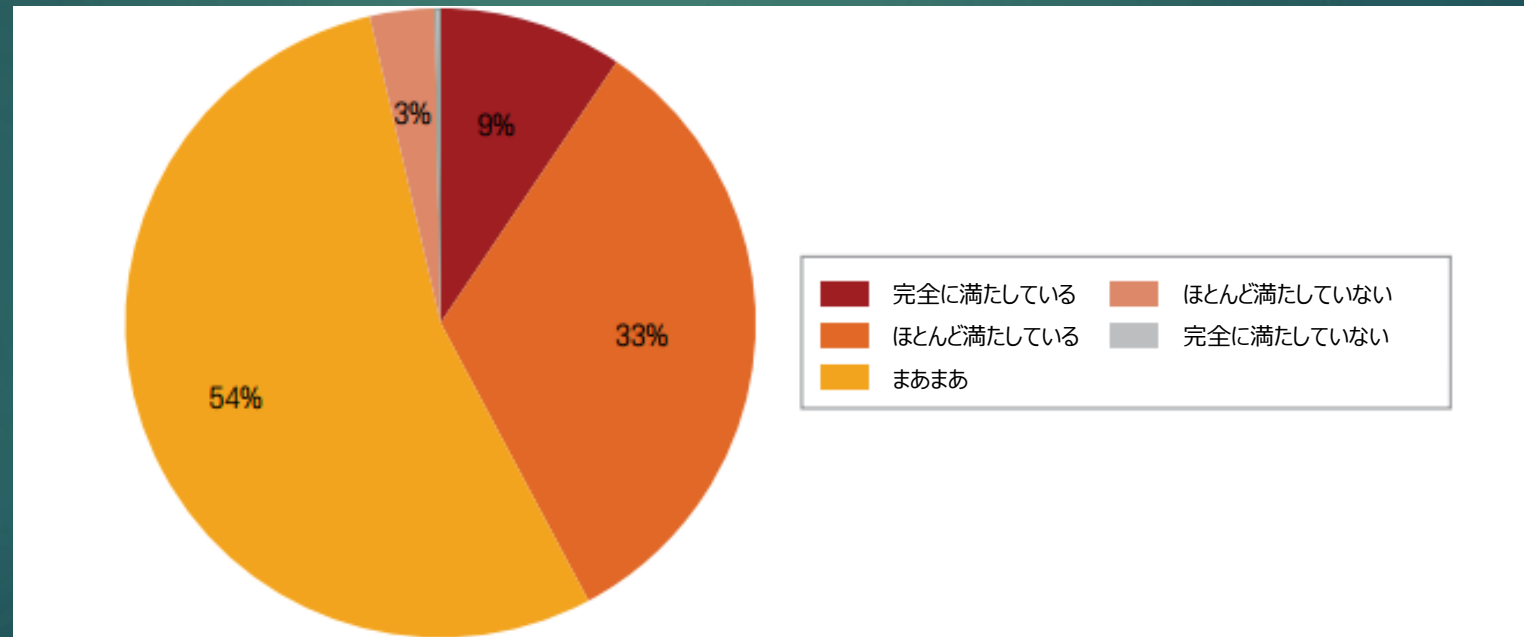
部門別で見ると、上部に示されているように、建設部門とサービス部門の労働者に最も高い給与が支給されている。建設業界のFDI企業の84%は、管理職以外のポジションに平均700万ベトナムドン以上を支給している。サービス業では、この割合は70%になる。対照的に、この給与額を採用しているのは工業/製造部門のFDI企業の57%、農業部門の59%のみである。



FDI企業の評価による地域ごとの労働力の質

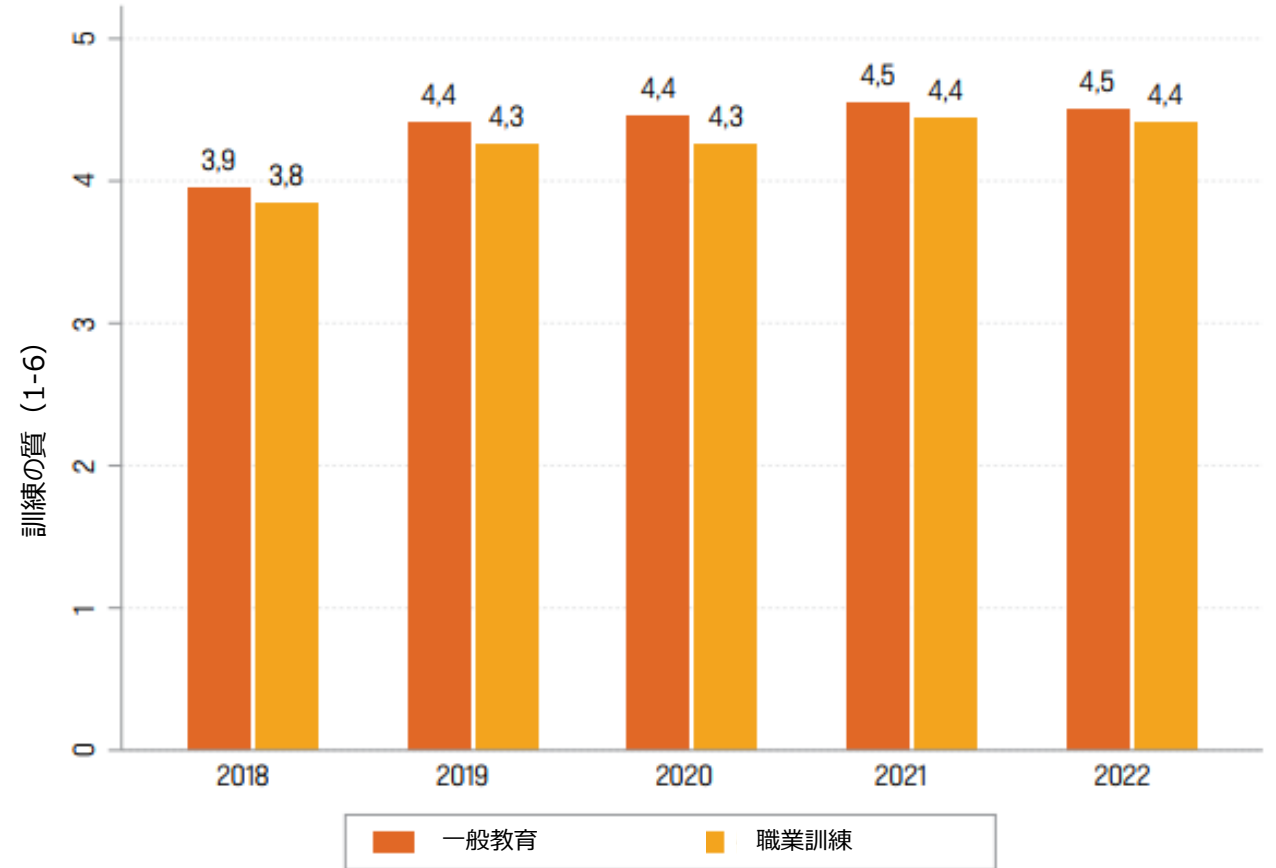
27

処遇は労働力の質や労働者の職位と密接に関係する要素である。人材の質は、省・市の当局が投資誘致や企業開発において特別な注意を払うべき重要な指標である。2022年PCI-FDI調査の結果は、各省における労働力の質を向上させる余地がまだ多くあることを示している。以下に見られるように、54%に上るFDI企業が、労働力の質は平均レベルでしかニーズを満たしていないと評価している。約3分の1のFDI企業は、労働力の質が企業のニーズをほとんど満たしていると評価している。人材の質について完全に満足しているFDI企業はわずか9%で、2021年の15%から減少した。



出典：2022年PCI-FDI調査、質問E9「企業の労働雇用の経験から、省の労働力の質をどのように評価するか？」

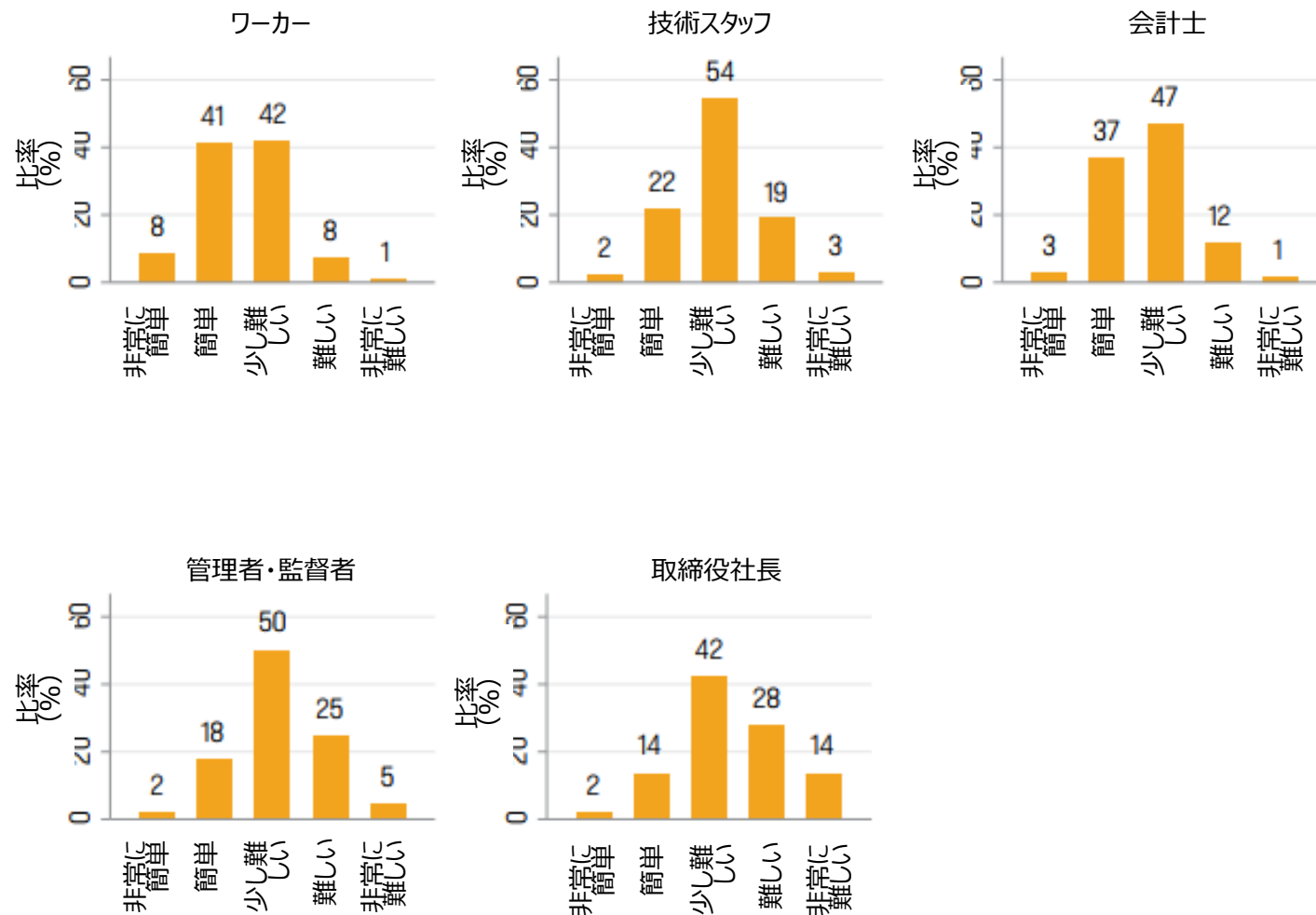
良い兆しとしては、FDI企業が今後の人材の質についてかなり楽観的であることを示したことである。一般教育の質と職業訓練の質に対する企業の評価はより肯定的になってきている。具体的には、6段階（1 = 「非常に悪い」から 6 = 「非常に良い」）のうち、FDI企業は一般教育の質を4.5ポイント、職業訓練の質を4.4ポイントと評価した。FDI企業の評価は2018年に比べてはるかに肯定的だが、近年、全体的な労働力の質の向上は鈍化しているようだ。



出典：2022年PCI-FDI調査、質問E1.2「企業は省の公共サービスの質をどのように評価しているか?」。グラフは、調査対象企業の数年間の平均評価ポイントを示している。

FDI企業における労働者採用の問題

管理者、監督者、技術者は、高い生産性が求められる職位の一例である。長年にわたり、FDI企業は、管理職としての現地労働者の採用において、困難に直面している。この現実は今後も変わらない。調査に参加したFDI企業の42%は、取締役社長のポジションの人材を探すのが「難しい」または「非常に難しい」と回答し、管理者・監督者のポジションを探す場合、FDI企業の30%が同様の評価をしている。技術スタッフのポジションも採用が難しい。54%に上るFDI企業が技術スタッフの採用は「やや難しい」と回答し、FDI企業の22%が「難しい」または「非常に難しい」と評価するほどであった。



出典：2022年PCI-FDI調査、質問E3.7.1「次の労働者グループの企業での採用における難易度を評価してください。」

FDI企業における訓練コスト

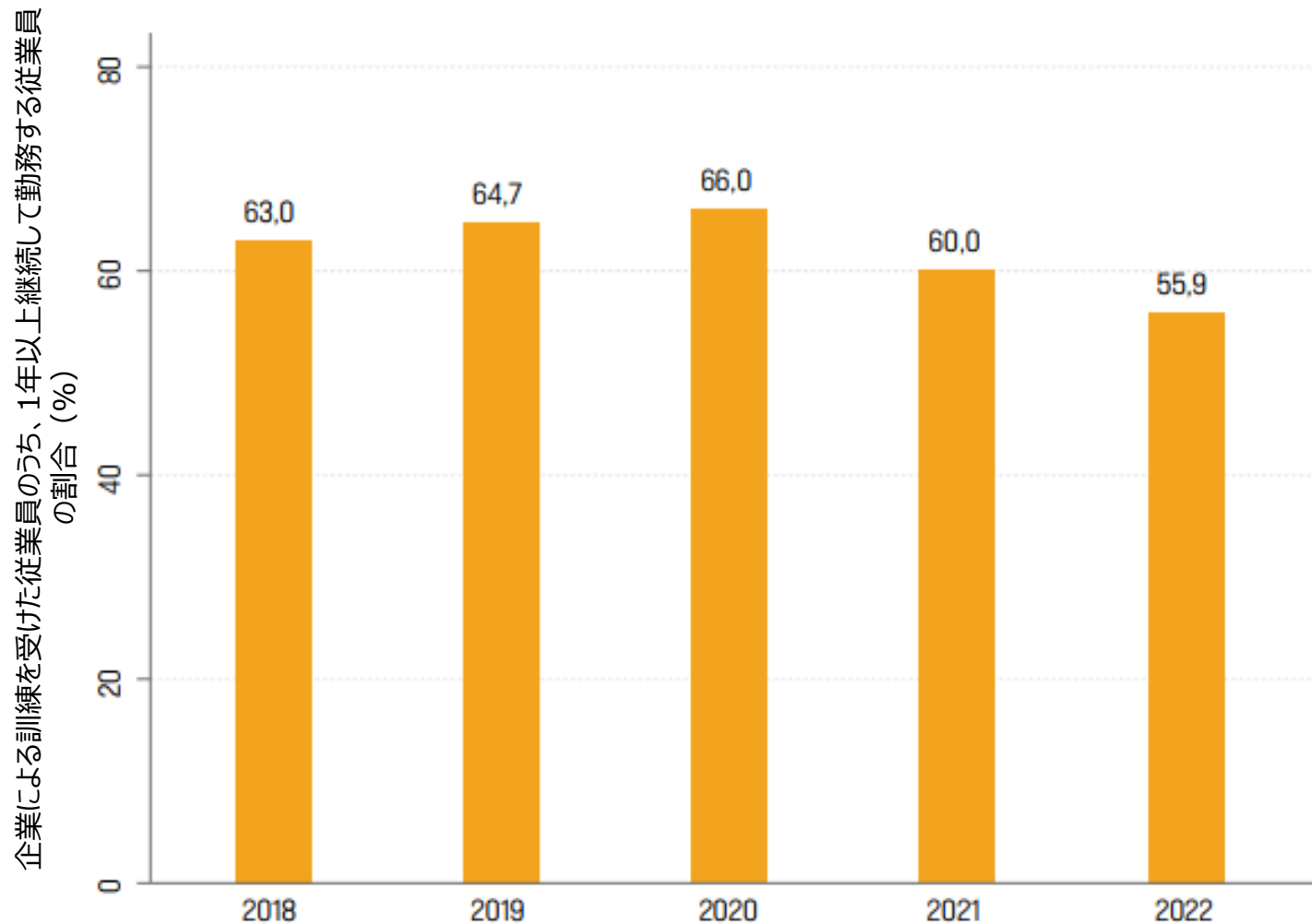
30

2021年には、62%に上るFDI企業が、市場で常に豊富に供給されている階層である、低スキルの単純労働者の採用が「簡単」または「非常に簡単」であると感じているが、2022年にはわずか49%に減少している。パンデミックの影響と大都市での生活費の高騰に対応できず、非常に多くのワーカーが工業団地での仕事を辞めて故郷に戻った。履物と繊維は、最も深刻な単純労働力不足の状況に直面している業界である。ニーズを満たす現地人材の不足は、FDI企業による労働者の自社訓練ニーズの増加につながっている。2021年PCI報告書はかつて、FDI企業が労働者の訓練コストを増大するという現象を記録していた。

年	観察対象数	平均	標準偏差	95%信頼区間	
				下限値	上限値
2010	619	7,71	13,71	6,63	8,79
2011	580	7,17	13,80	6,05	8,30
2012	574	3,62	5,52	3,17	4,07
2013	793	3,63	7,31	3,12	4,14
2014	798	5,95	11,75	5,13	6,76
2015	1020	5,24	10,20	4,62	5,87
2016	956	4,84	8,78	4,28	5,39
2017	1155	5,72	10,38	5,12	6,32
2018	1049	4,88	8,13	4,39	5,37
2019	1081	4,90	8,63	4,38	5,41
2020	1168	4,77	9,32	4,24	5,31
2021	1153	5,69	12,12	4,99	6,39
2022	1161	5,85	9,04	5,33	6,37

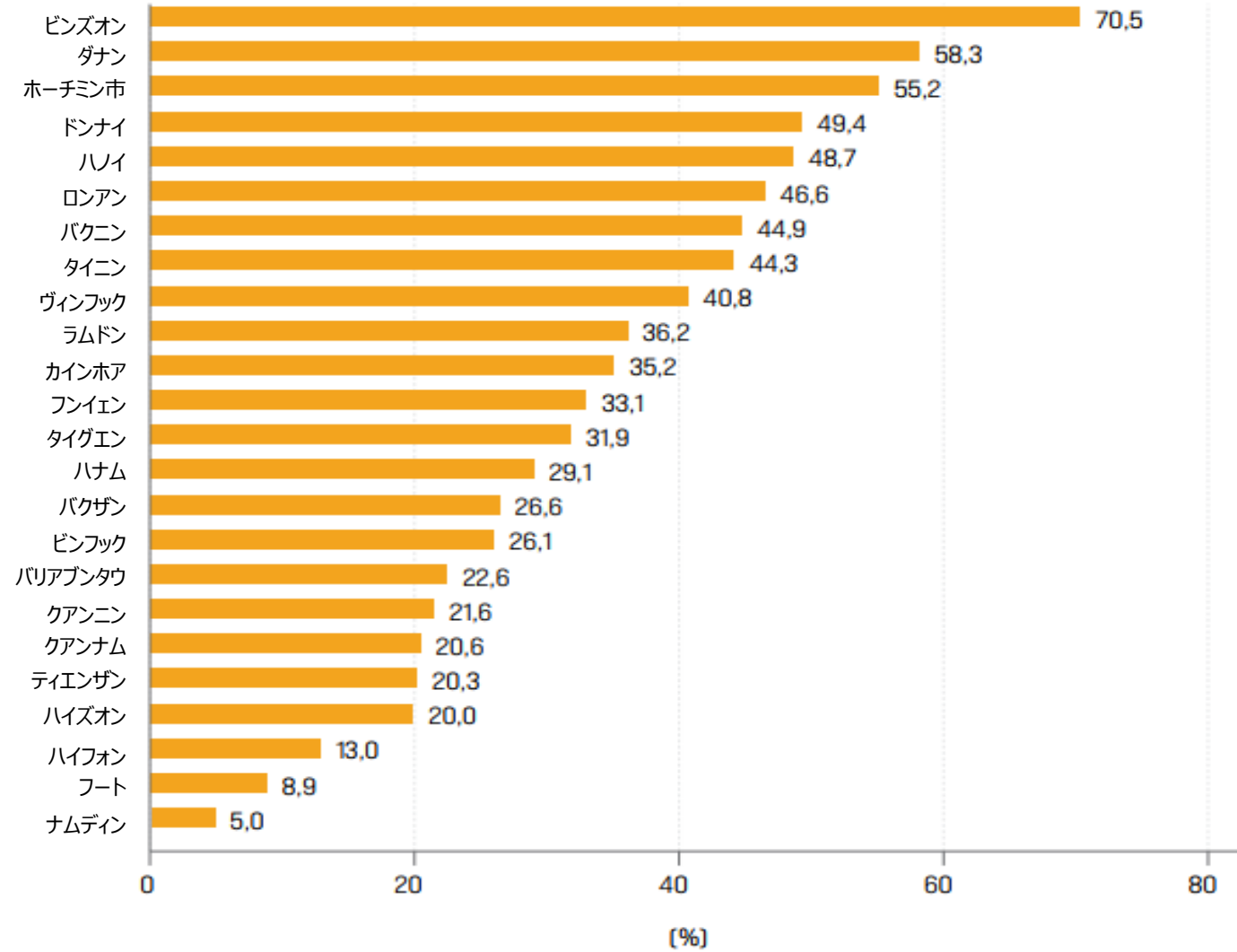
出典：2022年PCI-FDI調査、質問3.8「過去1年間、企業の労働者訓練コストは総運営コストの何パーセントを占めたか」。

FDI企業は労働者の採用だけでなく、訓練を受けた従業員の定着においても困難に直面している。労働力の安定は、企業が効果的に運営するために非常に重要な役割を果たす。しかし、FDI企業で訓練を受けた従業員で、1年以上継続して勤務する割合は過去2年間で大幅に減少し、2020年の66%から2021年には60%、2022年には55.9%となった。



出典：2022年PCI-FDI調査、質問E3.8.1「平均的に、業が訓練を行った従業員の何パーセントが、企業で1年以上継続して勤務するか？」

地方の移住労働者率



出典：2022年PCI-FDI調査、質問E3.11.2「企業の総従業員数の何パーセントが他省からの移住労働者か？」

VCCI:ベトナムにおける使用者を代表する国家組織

- ✓ 1963年4月に設立され、ハノイに本部を置き、ベトナムの主要経済地域に9つの支部と連絡事務所がある。
- ✓ 現在、全国に約600名の役職員がいる。
- ✓ 代表機能：ベトナムの企業、起業家、商工会議所、使用者。現在、定款によると、正会員は10,294社、準会員は200,000社を超える。
- ✓ ILOの規定：三者構成の一方の当事者である。ベトナム協同組合連盟とともに、使用者の組織を代表する
- ✓ 使用者代表の役割を果たす主な活動：
 - 労働市場に関連する政策・法律の整備に提言する（事務局、編集班、指導委員会など）
 - 訓練施設、職業訓練施設などの企業連携体制の構築を支援する
 - 使用者の代表組織として給与審議会の議論・交渉に参加する
 - 労働法および関連文書に関連する新しい政策・法律に関して通知、宣伝を行う
 - 地方における使用者の代表組織の設立を支援する
 - 企業の内部協力関係構築活動に参加する
 - ...

Q&A