

Anh Van Hoang 氏

ベトナム商工会議所(VCCI) 会員・研修部門 副事務局長

「新型コロナウイルスが各国の労働経済に与えた影響とニューノーマルな働き方」

ベトナムの労働問題や新型コロナへのこれまでの対応について情報を共有したいと思います。このような話題はあまり話したくないと思われるかもしれませんが、ベトナムでは現在進行形のことですので、プレゼンの前に、ベトナムではまだ新型コロナとの闘いが行われているという点を皆さんにお伝えしておきたいと思います。

昨年のシンポジウムの際は、ベトナムでの新型コロナの感染者は 1 日数百人程度でしたが、今では 1 日数十万人にまで増え、かなりの高水準に達しています。私たちも、こうした状況を克服し、政府からポジティブな情報を得るにはどうしたらよいかを考えているところです。すでに一部の活動は平常に戻っていますが、特にベトナム北部では対応にとっても苦慮している地方もあります。

私からは、まずベトナムでのパンデミックの状況について、次に新型コロナがベトナムの労働環境にどのような影響を与えているかについてお話したいと思います。最後に、ニューノーマルへの対応や新型コロナとの安全な共存を模索するベトナム企業の戦略についてお話します。

先ほども申し上げましたが、ベトナムでは 4 回の感染拡大がありました。うち 3 回は昨年で、今年に入って第 4 波が襲来して、状況はより深刻になっています。ベトナム保健省の公式サイトで見た情報によると、500 万人以上が新型コロナに感染し、41,000 人以上が死亡しているとのことです。昨日ベトナムで新型コロナに感染した人は 26 万人近くにのぼります。個人的には、この統計は正確ではなく、現状を踏まえれば実際の数値はもう少し高いのではないかと思います。

これまでベトナム政府がとってきた対策をご覧いただきたいと思います。昨年は、さまざまな政策や対策を講じてパンデミックと闘ってきました。特に、ロックダウン政策を適用したことで、生活必需品の生産や日常の活動、経済活動に至るまで、ベトナムの人々にさまざまな影響がありました。

今年になってから、別の基準に従い、新型コロナのどの感染レベルでロックダウンを実施すべきかを判断するようになりました。この表の右の赤い部分がロックダウンを適用するレベルです。あるグループの人々が深刻な状況にあつたとしても、このロックダウンの基準を国全体や、省や市全体に適用するのではなく、より小規模なレベルで適用します。都市や省によって異なりますが、例えば、村(コミュニティ)や区(ディストリクト)などに適用するのです。人口 10 万人あたり住民 150 人以上が感染して、ロックダウンの基準を満たした場合、ロックダウンの措置を取ります。今年の 1 月までは違っていたのですが、それ以降の、今のベトナムでの最新情報をお話しさせていただきます。

では、今回のパンデミックで、政府や国民は何をしてきたのかという疑問にお答えします。正直なところ、我が国ではパンデミックの期間中、ベトナム独自の戦略や政策というものは何も行っていません。

昨年のシンポジウムでもこのスライドをご紹介したと思いますが、私たちの国でも他国と同じような効果が出ています。このパンデミックに対処するために、政府も経営者も国民も、さま

2022 年 3 月 10 日(木) 主催 一般財団法人海外産業人材育成協会(AOTS)

労働事情シンポジウム「新型コロナウイルスがインドネシア、ベトナム、インドの労働経済に与えた影響とニューノーマルな働き方」

さまざまな策を講じてきました。これまで、政府の施策として、さまざまなインセンティブを含む支援策を実施してきましたが、直近では、2022 年の 1 年間、付加価値税を 10%から 8%に引き下げることを決定しました。これは、私たちの国で適用され、発効した最も新しい措置になります。

直接的な支援としては、先ほど申し上げたようなインセンティブ施策のほかに、さまざまな支援策が適用されています。インセンティブと支援活動に対しては、私たちからもサポートを提供しました。地方や地域によって異なりますが、1 人当たり 150 万ベトナムドン(約 70 米ドル)から 300 万ベトナムドン(約 130 米ドル)までの支援を行っています。同年、他にも直接支援として、ベトナムの南部地方が最も深刻な状況に陥った際には、その省から故郷に帰省する人々を対象に違う形で支援を提供しました。

ベトナムの経済状況についてですが、パンデミック下でも、GDP 成長率の観点から見た場合は悪くない状況にあると言えます。2021 年の GDP 成長率は 2.58%で、2020 年の 2.91%と比べると若干低くなっています。ですが、この GDP 成長率でも非常にポジティブに捉えています。

15 歳以上の労働力人口は 4,900 万人で、失業率については、ベトナム統計局の公式発表では、2021 年の失業率は 3.22%、労働力人口における不完全雇用率は 3.10%、平均的な賃金労働者の平均月収は 660 万ベトナムドンです。1 カ月あたり 300 米ドル近くを稼いでいることとなります。

新型コロナの流行のため、ベトナムでは 2020 年と 2021 年の 2 年間は、基本給の引き上げはありませんでした。引き上げの見送りは、労働組合と使用者団体の合意によるものです。また私たちも、労働傷病兵社会省との間で、この 2 年間は基本給の引き上げを適用しないことを確認しました。

新型コロナの発生により、2020 年は北部のすべての省がより深刻な状況に苦しみました。ベトナム北部のすべての省と都市で被害や困難が生じました。しかし新型コロナの第 4 波では、まず南部の省、特にホーチミン市や、ビンズオン、ドンナイといった一部の省と市、ベトナムデルタ地帯にあるすべての市と省で、デルタ変異株の感染が拡がりました。数ヶ月後には非常に厳しい措置がとられ、軍や社会団体からの支援体制を南部地方で展開し、新型コロナと闘う人々や南部地方を離れる人々を支援しなければなりません。

その後、2021 年 7 月 30 日から数ヶ月が経過した時点で、ベトナム南部の各省・市の感染状況をコントロールできるようになりました。ところが、2022 年に入ると、ベトナムの旧正月以降、ベトナムの人々に影響を及ぼしている主要な変異株がどれかは正確な情報がないため分かりませんが、北部で多くの症例が発生し、ハノイでも感染者が日々増加して非常に厳しい状況にあります。

幸いにもベトナムのワクチン接種プログラムのおかげで、12 歳以上の 78%以上が 2 回接種済みです。ワクチン接種が進んでいるのはとても良いことで、感染者数の数字はともかく、死亡者数は日に日に減少していますので、数字的にも良い傾向です。

厳しい状況の中、新聞やソーシャルメディアからの情報を見てみると、デルタ周辺の省、メコンデルタの省で発生したパンデミックにより、多くの問題が生じたことが分かります。ベトナム

では、デルタ地域のすべての省が経済の中心地で、ここで働くために故郷からこの地域に移り住んでいる人も大勢いるからです。

地方自治体や地元当局がロックダウン政策をとると、生活費に困った人たちがあらゆる方法で故郷に帰ろうとしたため、社会問題になりました。そのような情報は公表されていませんが、私たちはそうした状況を把握していましたので、さまざまな団体の協力を得て、故郷に帰ろうとする人たちを支援しました。

こちらのスライドは、デルタ型変異ウイルスに感染した人の数字を挙げています。新型コロナのデルタ型変異ウイルスは、2021年第3四半期にベトナムの労働者に大きな影響を与えました。

新型コロナのパンデミック第4波の展開はかなり複雑で、労働参加率の低下が深刻化しています。これはもちろん、メコンデルタ地域にある省の生産工場や企業がすべて生産を停止せざるを得なかったからです。このため労働参加率は、過去10年間で最低水準となりました。

新型コロナの第4波は厄介で、2021年の第3四半期に3ヶ月間続き、数百万人が職を失いました。非農林水産部門の労働者は引き続き深刻な影響を受けました。新型コロナの波を受け、2021年第3四半期には、特にホーチミン市で失業率の割合が異常に高くなりました。

労働者の平均月収は520万ドンでした。ベトナムの全国平均賃金は月660万ですが、新型コロナの期間中、南部の省の月収は520万に過ぎなかったのです。これは全国平均と比べて2割低い水準です。新型コロナの大流行という異例の事態のため失業率も急上昇し、通常の2%台の失業率をはるかに超えました。先ほども申し上げたように、ベトナムでは3.1%を超える失業率に直面しており、数年前の2%未満には程遠く、失業率は高止まりしています。

ベトナムでは毎年、13万社以上の企業が新たに設立されています。しかし新型コロナの影響で閉鎖、停止、生産中止に追い込まれた企業の数もほぼ同数となったことで、就職の機会が失われました。地域によっては、生産を続けているところもありますが、就職できるほど採用率は高くありません。

新型コロナの第4波は、ベトナム経済全般のあらゆる面、とりわけ労働市場に大きな影響を及ぼしています。そのため、政府にとっては2021年の成長目標を達成することが大きな課題となっています。このような状況を踏まえ、統計総局ではいくつかの解決策を提案しています。ここでは、これらの統計から導き出された結論に触れたいと思います。

まず、特に大都市と省レベルで適用可能な措置を厳格に実施して、新型コロナを制御下に置くことです。救済支援策を効果的に実施すると同時に、政府は各自治体に対して、企業や労働者が経済発展政策や労働者の支援・採用戦略に関する最新情報を得られるように、公式な情報や専門的な情報の伝達ルートを設けることを奨励する政策を策定する必要があります。

このような提案を行うのは、率直に申し上げて、ベトナムでは、昨年まで執られてきた措置では、ソーシャルディスタンス(対人距離の確保)を実現できないと分かったからです。

次に、パンデミックをコントロールする 2 つ目の措置として、省や市をまたぐ感染拡大を防止するためのガイドラインを策定しました。これはベトナムにとっては大きな課題で、ベトナムと同じような国もあるかと思いますが、このようなパンデミックにおいては、次に何が起こるかを予測するのは難しく、共通のポリシーもないため、ベトナムの各省や都市では、パンデミックの発生を防ぐためにそれぞれ異なる措置を講じています。ベトナム保健省の指導があったとしても、地方によっては、管理の仕方が異なったり、かなり厳格な措置を適用したりしているところもあります。

例えば、新型コロナの影響が大きい地域からの流入を許可しない場合があります。新型コロナの影響で、生産維持のためのコストがかなり高くなっています。出稼ぎ労働者は、ベトナムにとって有益な人々ではありますが、先ほども述べたように、帰省の手段は自ら探さなくてはなりません。故郷に帰るのが困難になっているのです。

パンデミックに対するベトナムの経験から、ベトナム企業に適用された措置やモデルについて紹介します。

まず、モデル 1 は「1 つの道、2 つの目的地」です。これは、生産体制を維持しようとした企業がとった措置ですが、この方法では、労働者が向かう場所は自宅と会社の 2 つだけになります。この「1 つの道」では、労働者は自宅と会社の間を往復します。一部の専門家はベトナム政府に対し、労使双方の利益になるような通勤手段として「1 つの道、2 つの目的地」を適用するよう提案しています。

モデル 2 は、新型コロナで大きな被害を受けたベトナムの南部地方の一部で講じられた措置です。「3 つのオンサイト」モデルは、生産、宿泊、食事を同じ場所にするというものです。このモデルでは、新型コロナの拡大を制御することはできません。感染が容易に拡大するため、何度か試した後、これはやめようという話になりました。

モデル 3 は、4 つの安全要素、すなわち「安全な通勤手段」、「安全な労働」、「安全な生産現場」、「安全な宿泊」を確保するというものです。このモデルでは、すべての労働者とすべての生産ラインについて、安全を保障するためのテストを実施しなければならないので、モデルの維持にかなりのコストがかかります。

モデル 4 は、「モデル 1 とモデル 2 の組み合わせ」です。ベトナムには、新型コロナの感染者が増加する何らかの要因があり、感染予防のためのワクチン接種を行っています。

こちらは、「3 つのオンサイト」モデルの写真です。ベトナム南部地方と、北部のバクザン省、バクニン省、ヴインフック省で実施されたものですが、何度か試したあと、このモデル自体、中止せざるを得ませんでした。

プレゼンテーションを終えるまでにまだ少し時間があると思いますので、このような状況に対処するための戦略やベトナムの特殊な事情について、最新の情報を説明します。

規制やロックダウンを何度も行い、さまざまなモデルや政策を適用しましたが、それでもパンデミックをコントロールすることはできませんでした。しかし現在、ベトナムのワクチン接種率は 80%近くに達していて、かなり高い水準にあります。新型コロナの感染者数は日に日に増えていますが、ワクチン接種でニューノーマルを確保することができると考えます。ベトナムでは、すぐにもニューノーマルに戻れるように準備を進めています。特に旅行や国際線の

運行については、3月15日から通常通りになる予定です。あと数日で、隔離方式などの適用も、証明書検査などもなく、すべてが元通りになるのです。

こちらのモデルは、先ほど行われたプレゼンの内容ともかなり似ていると思いますので、ここで触れておきたいと思います。マンパワーグループの戦略調査によると、ベトナム人従業員の41%がこの働き方に好感を抱いています。私たちはこれをハイブリッドな働き方戦略と呼んでいます。私のオフィスでも、在宅勤務・オフィス勤務の割合や、何時に出社しなければいけないという決まりはありません。

例えば、休日でもなく、在宅勤務とオフィス勤務が可能です。2～3日は在宅でオンライン作業、残りの数日はオフィスで直接作業というように。以前は何日もロックダウンしてオフィスを閉鎖しなければなりませんでした。今は在宅勤務とオフィス勤務の組み合わせで仕事ができるようになりました。

この方法について、ベトナムの大手メーカーに尋ねてみました。企業側は、どんな状況でも従業員が安全に働けるようにするための予防措置によって事態を管理できると考えているようです。このモデルで重要なのは、人々の理解です。従業員と雇用主の間でコンセンサスを取り、従業員は雇用主からIT技術のサポートを受けながら、どのような状況でも仕事の質を維持できるようにする必要があります。

コロナ下において、これらのモデルはチャンスでもあります。雇用主はこのモデルとリテンションツール(従業員との関係を保つためのツール)を使うことで、より柔軟な体制を作り、才能ある従業員を引き付けることができます。2日前、ベトナムのTOTOと話をしたのですが、販売量が半分になったので、かなりの数の従業員を解雇しなければならないということでした。とても大変なことです。営業活動を維持するコストが払えないため、優秀なスタッフを解雇しなければならないという話でした。

このモデルの課題については、私のプレゼンテーションでも触れていますので、私のスライドをご覧くださいと思います。

もう時間がありませんので、以上で私のプレゼンを終わります。ご清聴ありがとうございました。新型コロナの一刻も早い終息を願っています。

(了)