

ベトナム 2013 年制定雇用法 —2015 年から施行される雇用政策の内容—

国立国会図書館 調査及び立法考査局
海外立法情報課 藤倉 哲郎

【目次】

はじめに

I 雇用法制定の経緯

II 雇用法の主な内容

1 雇用創出支援政策

2 労働市場情報

3 国の職業技能評価及び認定証発行

4 雇用サービス

5 失業保険

おわりに

翻訳：雇用法

はじめに

近年の目覚ましい経済発展で国際的にも注目を集めているアジア新興国では、社会・労働法制の整備も進められてきている。先進国並みの手厚い社会保障制度の充実には困難さを抱えているこれらの国々が、社会的安定を維持しながら経済成長を持続させるために、どのような社会政策とりわけ雇用政策を実施するかが、経済政策と並んで、今後の注目点となっている。

1990 年代以降の市場経済化と高度経済成長を経験しているベトナムも、そうしたアジア新興国のひとつである。そのベトナムは、2000 年以降、複雑な雇用情勢に直面している。高度経済成長下にあっても、農村地域を中心に、失

業・不完全就労⁽¹⁾を解決するための雇用対策は、依然として重要な政策課題である。特に都市近郊の農村地域では、工業団地造成や都市開発によって農地を失う農民が相次ぎ、彼らの雇用問題解決が新たな課題となっている。しかし、農村に雇用問題が依然としてありながらも、大都市部では、非熟練労働力を中心に労働力が不足しているという、労働市場のミスマッチが起きている。また、職業訓練や学校での実用教育が盛んであるにもかかわらず、実際の雇用に結びついていないという、教育と労働市場のミスマッチも度々指摘されている。さらに、失業のリスクに対するセーフティネットの整備と拡充は、2008 年以降の世界同時不況の影響を受けたベトナムでも急務となっている。

こうした雇用情勢を背景に、雇用政策に関わる各分野の法整備を図った雇用法 (Luật Việc Làm) の制定が行われた。

本稿では、雇用法の制定経緯及びその概要を紹介し、末尾に雇用法の翻訳を付す。

I 雇用法制定の経緯

現在、ベトナムにおける労働・雇用に関連する主な法律には、労働法 (1994 年制定、2012 年全面改正)、労働組合法 (1957 年制定、1990 年と 2012 年に全面改正)、社会保険法 (2006 年制定)、海外就労者法 (2006 年制定)、職業

(1) ILO (国際労働機関) の定義では、ある労働者の労働時間が、その労働者が望んでおり、また従事することができる他の代替し得る雇用に比べて不十分である状態をいう。この概念は、先進国では非正規・パートタイム労働者の実態を把握するために用いられているのに対して、途上国では、主に農村に滞留して雇用支援が必要な余剰労働力を把握するために用いられる。ベトナムでは、過去 1 週間の労働時間が 35 時間未満で、かつより長い時間の就労を望んでいる場合を指す。

教育法（2006年制定）、公務員法（2008年制定）、準公務員法（2010年制定）がある。2000年以降に法律として制定された分野でも、政府や行政機関の政省令の形で、すでに1990年代から政策が実施されてきたものも多い。

これらの関連法のうち、労働法は、日本の労働三法に相当する内容のほか、社会保険及び労働安全衛生等に関する内容を含む大部のものであり、ベトナム語では民法、民事訴訟法、刑法、刑事訴訟法と並んで「bộ luật」⁽²⁾の名を冠し、「労働法典」と訳される場合もある。労働法の各章の一般規定を受ける形で、前記の労働組合法、社会保険法等、他の関連法が分野別に詳細な内容を規定しているという関係にある。なお、2012年に行われた労働法の全面改正では、労働者派遣に関する規定が加えられている⁽³⁾。

本稿が取り上げる雇用法もまた、労働法第2章「雇用」が定めている雇用政策⁽⁴⁾を、より具体的に規定するという関係にある。また今回の雇用法の制定では、後述するように、社会保険法に定められている失業保険の規定と、職業教育法に定められている国の職業技能評価と認定証発行の規定を、それぞれ雇用法に移して、かつ内容を改めることが図られた。

国会は、2011年8月に議決した法律制定プログラムの中で、雇用法の制定方針を明記した。これを受けて、同年10月に労働傷兵社会省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs）の大臣を委員長とする起草委員会が立ち上げられた。労働傷兵社会省は、立法の目的として、労働法による労働関係上の保護を受けない労働者が国内には多くおり、彼らに向けた雇用支援

のための法制度が必要であることを強調していた。同省は、2010年時点で、労働法の保護を受ける給与労働者は全就業者の3割強を占めるにすぎず、残りの7割近くが、法律に基づく雇用支援を必要としているとしていた。法整備が必要とされた重点分野は、雇用創出支援、労働市場情報、職業技能評価、雇用サービス、失業保険である。

労働傷兵社会省が提案した当初の法案は、11章130か条の詳細なものであったが、各方面からの批判が相次いで、大幅な修正・削除が加えられた。7章62か条で構成される最終草案は、2013年11月16日に国会を通過し、2015年1月1日から施行されることになった。

II 雇用法の主な内容

1 雇用創出支援政策

雇用法の雇用創出支援政策は大きく4つの分野に分けられている。第1が、雇用創出のための優遇融資で、これは「雇用に関する国の基金」を原資とするものである。同基金は、雇用創出を目的に1990年代以降に形成されたもので、国家予算、国際援助資金及び社会政策銀行の資金等から形成されている。雇用法は、中小企業など小規模な事業体や事業主への融資によって、間接的に雇用創出を図ろうとしている（第12条第1項）。特に融資対象が、障害者又は少数民族を多く雇用している場合には、さらに金利の優遇を受けることができる（同条第2項）。

第2の分野が、農村地域の労働者に対する転業及び転職支援で、農業から工業及びサービス

(2) 漢字の「部律」をベトナム語音読みによって翻字したもので、「一そろいの法律」を意味する。

(3) 労働法の改正を受けて制定された政省令により、専門的技能を必要とするサービス業17業種においてのみ労働者派遣が可能となっている。藤倉哲郎「【ベトナム】労働者派遣業関連法制の整備」『外国の立法』No.260-1, 2014.7, p.32. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8702079_po_02600112.pdf?contentNo=1>を参照。以下、インターネット情報は、明記がある場合を除いて、2014年9月1日現在である。

(4) 労働法第9条第1項は、「国、使用者及び社会は、雇用問題を解決するための施策を実施し、労働能力のあるあらゆる人が雇用の機会を得られるよう保障する責任を有する」と定めている。

業への転業、又はより条件のよい仕事への転職を支援するためのものである。特に都市整備や工業団地造成等によって農地を失ったり、土地が農地以外の用途に地目転換されたりして、農業が続けられなくなった農民への就業支援が念頭にある。支援内容には、職業学習への支援、雇用に関する無料の法律相談及び雇用紹介、新規事業への資金貸付がある（第 15 条第 2 項）。

第 3 が、公共事業的雇用政策である。同政策は、行政村⁽⁵⁾でのインフラ整備等の小規模事業を通じて、国家財政によって雇用を創出する政策である（第 18 条）。同事業で優先的に雇用されるのは、少数民族、貧困世帯又は農地を接収された世帯に属する者、未就労者又は不完全就労者である（第 19 条）。労働組合などの社会組織や国の財政による小規模事業を通じて雇用創出を図る取組は、1980 年代末から 1990 年代初頭にかけて、経営不振に直面した国有企業でよく見られた。そうした取組を、農村での臨時的な雇用創出を図るための政策として実施しようというのが雇用法の狙いである。

第 4 のその他の雇用創出支援として挙げられているのは、海外就労に関する支援策、青年向けの支援策などである（第 20 条、第 21 条）。

2 労働市場情報

労働力の需要と供給のミスマッチを解消するための制度整備は、市場経済化以降、重要な課題で、これまでも労働市場情報の収集、分析及び提供が、ホーチミン市等の大都市で試行され

ていた⁽⁶⁾。労働傷兵社会省は当初、全国の末端行政での情報収集を基礎としたデータベースの確立を目指していた。法案では、使用者と 15 歳以上の国民全員とに、行政村又は町の役所での、労働市場情報の登録を義務付けていた。使用者は、毎年提出を義務付けられた労働者採用計画に基づいて採用情報を公開し、採用決定又は労働契約終了の都度、行政機関に届け出なければならないとされた。15 歳以上の国民は、学歴、専門技術習得歴、雇用状況、勤務地といった情報を登録し、情報が変更された都度、届け出なければならないとされていた。しかし、このような登録制については、その実現可能性を疑問視する意見や、届け出の煩雑さを懸念する声が相次ぎ⁽⁷⁾、最終案では、新たな登録制度はすべて削除された。

国会を通過した雇用法では、雇用情勢、労働力の需要・供給の状況、在ベトナム外国人労働者及びベトナム人海外就労者の情報、並びに賃金・報酬に関する情報を、労働市場情報としている（第 23 条）。労働市場情報の収集及び管理に責任を負うのは、国全体については国の統計機関、地方に関しては労働傷兵社会省と各地方の人民委員会（行政府）である（第 24 条）。これらの機関は、労働市場情報の収集、並びにデータベースの構築、分析、予測、公開及び普及を行うものと規定されている（第 25 条）。

3 国の職業技能評価及び認定証発行

2006 年制定の職業教育法には、国の職業技

(5) ベトナムの地方行政単位は 3 級制で、第 1 級行政単位の地方省レベル（中央直轄市と地方省）、第 2 級行政単位の県レベル（郡、市社、県）、第 3 級行政単位の村レベル（市鎮、坊、社）があり、それぞれの行政単位には、民選議会である人民評議会と、行政府である人民委員会が置かれている。「行政村」とは、農村部の第 3 級行政単位である「社」のことを指す。

(6) ホーチミン市人民委員会のイニシアティブで 2009 年に同市労働傷兵社会局のもとに設立されたホーチミン市人材需要予報・労働市場情報センター（Center of Forecasting Manpower Needs and Labor Market Information Ho Chi Minh City）は、2009 年 10 月分から、産業別の求人・求職数の一覧をウェブサイト等を通じて公表している。

(7) DƯƠNG BỘI NGŨC, “Dự thảo Luật Việc làm: Vì sao không được chấp nhận?” *Lao Động*, (「雇用法案：なぜ受け入れられないのか」『労働』) 2012.10.16. <<http://laodong.com.vn/cong-doan/du-thao-luat-viec-lam-vi-sao-khong-duoc-chap-nhan-87820.bld>>

能評価及び認定証発行が規定されていた。雇用法の制定により、職業教育法の当該規定は廃止され、雇用法において改めて規定されている。法案を立案した労働傷兵社会省の意図は、第1に、職業技能評価及び認定証の発行を、雇用及び労働市場に関する政策と密接に関連させること、第2に、職業訓練課程の修了の有無や教育機関の種別にかかわらず、特定の業種や職務に必要な技能を適切に評価する制度を確立することである。職業教育法では、実用教育に関わる教育機関や修了証の種別を定めることに主眼があり、職業技能評価システムは各教育課程を修了していることを前提としていた。しかしベトナムでは、実用教育を行う短大・専門学校や職業訓練所が盛んに設立されて受講者を集めているものの、修了証を持つ者に実際の技能が伴っていないことが問題となっている。雇用法は、各教育機関が発行する修了証とは別に、実質的な技能を適切に評価する制度の確立を図ろうとしている⁽⁸⁾。

雇用法で、国による評価の対象になるのは、①専門的及び技術的見識、②作業実行能力、③労働安全衛生に関する知識で、国の認可を受けた組織が評価を実施する（第30条、第31条）。職業技能評価の基準は、業種ごとの具体的指標を各分野の関係機関が作成し、労働傷兵社会省の決裁を経て公布される（第32条）。評価基準指標を満たした者は、全国で効力のある認定証の発行を受けることができる（第33条）。また、労働者は、職業技能評価組織を選択することができ、評価の結果に関する不服申立てもできる

（第34条第1項）。

4 雇用サービス

公的な雇用サービスの提供は、ベトナムで市場経済化が始まった1980年代末からの歴史がある。当初、国有企業や行政機関での過剰人員整理に伴う失業者対策として始められ、雇用相談、雇用紹介、職業訓練、小規模融資等が行われた。これらのサービスを実施する組織は、雇用紹介センターと呼ばれ、その設立者は行政機関とは限らず、国有企業や行政機関で労働者の社会福祉事業を担っていた労働組合や婦人団体等の社会組織が独自に設立するものも数多くあった。

労働傷兵社会省の法案では、公的な雇用サービスを労働傷兵社会省傘下の組織に限定し、その他を民間の雇用サービス提供企業とするとしていた。同省には、公的な雇用サービスを一元的に管理しようという意図があったものと思われる。しかし、この法案は、地方の労働行政関係者からも、地方の雇用対策における従来の社会組織系雇用紹介センターの役割を軽視しているとして批判を受ける結果となった⁽⁹⁾。制定された雇用法で、公的な雇用サービスセンターには、労働傷兵社会省傘下のもののほか、社会組織系のセンターも含まれることになり、従来の雇用紹介センターの名称は、雇用サービスセンターに変更されることになった。

また、法案が挙げていた民間の雇用サービスの中に労働者派遣業が含まれていたが、公共性のある雇用サービスに、労働力を取引する経営

(8) 職業技能に関する評価及び認定証発行の規定が雇用法に移された後も、職業教育法に定められた各教育機関が発行する修了証の規定は残るが、この修了証が、雇用法に基づいて国が発行する認定証との関係で、何を意味することになるのかは不明である。今後、従来の短大・専門学校や職業訓練所が、第三者又は自らの評価による一後者の場合には、法律解釈上、当該教育機関が、雇用法に定める職業技能評価機関としても認定を受ける必要がある一認定証の取得を、修了要件に位置付けるという方向が考えられる。

(9) “Dự thảo Luật Việc làm: Rườm rà, vụng về mà vẫn thiếu,” *Lao Động*, (「雇用法案：くどく、ちらかっているのに、なお不備がある」『労働』) 2012.10.17. <<http://laodong.com.vn/cong-doan/du-thao-luat-viec-lam-ruom-ra-vung-ve-ma-van-thieu-88011.bld>>

活動が含まれるのは不適切であるとの批判を招いた⁽¹⁰⁾。こうした批判は、雇用サービス企業はその公共性を考慮して設立に必要な補償金額を低く抑える必要があるのに対して、労働者派遣会社の場合には、労働者の賃金の保障に備えるため、設立時の補償金額を高く設定する必要があるという矛盾を指摘していた⁽¹¹⁾。こうした批判を受け入れる形で、制定された雇用法では、労働者派遣業は、雇用サービスに含まれていない。

雇用法が定める雇用サービスには、労働者向けの職業相談及び紹介、使用者向けの労働者の紹介、並びに労働市場に関する情報の収集及び提供が含まれている（第 36 条）。サービス提供者は、国又は労働組合、青年組織、婦人団体等の政治社会組織が設立する雇用サービスセンター（第 37 条第 1 項）と、民間企業に分けられる（第 39 条第 1 項）。雇用サービスセンターは、労働市場情報の提供については無料で行わなくてはならず（第 38 条第 1 項）、民間企業の場合には、すべてのサービスについて対価を求めることが認められている（第 39 条第 4 項）。

5 失業保険

ベトナムの失業保険制度は、2006 年制定の社会保険法の中で初めて定められ、2009 年 1 月 1 日に施行された。政令（2008 年 12 月 12 日付政府議定第 127 号）により、失業保険の加

入対象は、12 か月以上の期間の定めのある労働契約又は期間の定めのない労働契約を締結している労働者で、かつ従業員規模 10 人以上の事業所の労働者とされていた。労働傷兵社会省は、失業保険の加入対象を大幅に拡大することを目指していた。同省は、ベトナムには従業員規模 10 人未満の零細企業が多数あり⁽¹²⁾、そうした企業で働く労働者や、さらに労働契約期間が 12 か月未満の季節雇用や臨時雇用にも、失業保険の加入対象を拡大する必要があるとしていた。さらに労働傷兵社会省は、失業保険による事業に、失業者の収入保障のほか、失業を未然に防ぐ雇用維持と、失業後の新しい職探しのための支援を組み入れて、失業保険を雇用政策と結びつけることを図っていた⁽¹³⁾。

雇用法の施行に伴って、社会保険法における失業保険の規定は失効することになった（第 61 条第 2 項）。制定された雇用法における失業保険に関する新たな規定の概要は以下のとおりである。

加入対象は、無期又は 3 か月以上の期限の定めのある労働契約を結んでいる労働者である（第 43 条）。失業保険への加入が義務付けられる使用者について従業員規模による制限はなく、使用者は、使用者負担分と合わせて労働者分の保険料を納付する義務がある（第 44 条）。保険料は、労働者が月例賃金の 1%、使用者が、失業保険に加入する事業所の全労働者の月例賃金

(10) PHAN ANH, “DỰ THẢO LUẬT VIỆC LÀM : Nhiều bất lợi cho NLĐ,” *Người Lao Động*, (「雇用法案：労働者に多くの不利あり」『労働者』) 2012.08.10. <<http://nld.com.vn/cong-doan/nhieu-bat-loi-cho-nld-20120810084957601.htm>>

(11) 法案審議当時、雇用紹介センター（雇用法が定める雇用サービスセンターの前身）の設立には 3 億ドン（約 145 万円）の補償金が必要とされていたのに対して、労働者派遣業に関する法令は、20 億ドン（970 万円）の法定資本のほかに、20 億ドンの補償金を一括して銀行に預けていることを、派遣会社の設立要件と定めている。

(12) 統計総局の企業実態調査によれば、2008 年時点で企業総数約 20 万 6000 社のうち約 56% が、従業員 10 人未満の零細企業である。Tổng cục thống kê, *Thực trạng doanh nghiệp qua kết quả điều tra 2007, 2008, 2009*, Nxb. Thông Kê, (統計総局『調査結果から見る企業実態 2007, 2008, 2009』統計出版社) 参照。

(13) 当初、労働傷兵社会省は、社会保険機構から独立した「雇用保険」の設立を構想していたが、使用者と労働者双方にとって行政手続の負担が増えることや、人手と資金の面から疑問視され、見送られた。前掲注(8)及び“Dự thảo Luật Việc làm: Còn nhiều tranh cãi,” *Lao Động*, (「雇用法案：なお多くの論争残る」『労働』) 2013.3.25. <<http://laodong.com.vn/viec-lam/du-thao-luat-viec-lam-con-nhieu-tranh-cai-107039.blđ>> を参照。

総額の1%、国が、失業保険に加入する全労働者の月例賃金総額の最大で1%である（第57条第1項）。

失業手当の受給には次の4つの条件を満たす必要がある。①労働契約が終了した者で、違法に一方的に労働契約を終了した労働者でないこと⁽¹⁴⁾、又は退職金若しくは労働能力喪失手当の受給者でないこと、②労働契約終了以前の一定期間に、満12か月（不連続でも構わない）以上、保険料を納付していること。③雇用サービスセンターに書類を提出していること、④書類を提出した日から15日後までに新たな仕事を見つけていないことである（第49条）。

失業手当の水準は、失業前6か月間の平均月例賃金の60%である。ただし公務員基本給又は法定最低賃金の5倍を超えてはならない。受給期間は、保険料納付期間に基づき、3か月以上、最長で12か月である（第50条）。失業手当受給者には、毎月、求職活動に関する報告を雇用サービスセンターに行うことが義務付けられている（第52条）。

また、失業手当の支給のほかに、雇用を維持するための施策として、経営困難に陥った企業に対して、事業転換のために必要な労働者の職業訓練資金を支援する政策が盛り込まれている（第47条）。さらに、失業保険に加入している労働者に対する、求職活動支援策も盛り込まれている（第54条）。

おわりに

雇用法の成立により、これまで分野ごとに複数の政省令で定められていたため複雑化していた雇用政策の内容が、ひとつの法律に整備された。ひとつの法律にまとめられることで、様々な雇用政策の概要を、国民が体系的かつ容易に理解できるようになった。さらに、今回の雇用法には、主に農村地域を対象とした雇用支援、実質的な職業技能を評価及び認定する制度、労働市場情報の整備、雇用サービスへの民間企業の参入、失業保険加入対象の拡大といった、近年指摘されてきた諸課題に定める内容が盛り込まれており、制度の充実が認められる。詳細は、政府又は労働傷兵社会省が公布する政省令によるとされている項目も多いため、各政策課題に対応した法令の今後の整備動向が注目される。

参考文献

- ・2012年時点の労働傷兵社会省作成の「雇用法案に関する詳細説明書」（“BẢN THUYẾT MINH CHI TIẾT VỀ DỰ ÁN LUẬT VIỆC LÀM.” 2014年9月1日現在リンク切れインターネット情報）。
- ・2013年時点の労働傷兵社会省作成の「雇用法案に関する詳細説明書」（同上）〈<http://vieclamvietnam.gov.vn/LuatViecLam/ThuyetMinhDuAnLuatViecLam.aspx>〉。

（ふじくら てつろう）

(14) 法案では、労働者側の理由で労働契約が終了された場合すべてを失業保険受給資格不適格としていたが、労働法に定められた合法的に労働契約を終了する労働者の権利(労働法第37条)を侵害するものだとの指摘があり、違法な場合のみに限定された。PHAN ANH, *op.cit.* (10)

雇用法

LUẬT VIỆC LÀM

国立国会図書館 調査及び立法考査局
海外立法情報課 藤倉 哲郎訳

【目次】

第1章	総則（第1条～第9条）
第2章	雇用創出支援政策
第1節	雇用創出優遇融資政策（第10条～第14条）
第2節	農村地域の労働者に対する転職支援制度 （第15条～第17条）
第3節	公共事業的雇用政策（第18条～第19条）
第4節	その他の支援政策（第20条～第22条）
第3章	労働市場情報（第23条～第28条）
第4章	国の職業技能評価及び認定証発行（第29条 ～第35条）
第5章	雇用サービスの組織及び活動（第36条～第 40条）
第6章	失業保険
第1節	失業保険の原則、対象及び制度（第41条 ～第46条）
第2節	労働者の雇用を維持するための職業技能の 訓練、養成及びその水準の向上への支援（第 47条～第48条）
第3節	失業手当（第49条～第53条）
第4節	雇用相談及び紹介並びに職業学習への支援 （第54条～第56条）
第5節	失業保険基金（第57条～第59条）
第7章	施行条項（第60条～第62条）

第1章 総則

第1条 規制範囲

この法律⁽¹⁾は、雇用創出支援政策、労働市場情報、国の職業技能評価及び認定証発行、雇用サービスの組織及び活動、失業保険並びに雇用に関する国の管理について定める。

第2条 適用対象

この法律は、労働者、使用者並びに雇用に関わる機関、組織及び他の〔労働者又は使用者以外の〕個人に対して適用される。

第3条 語句解釈〔定義〕

この法律における次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

1. 「労働者」とは、満15歳以上のベトナム公民で、労働能力を有しかつ雇用を求めている者をいう。
2. 「雇用」とは、収入を伴う労働活動で、法律で禁じられていないものをいう。
3. 「国の職業技能基準」とは、職業ごとの技能水準各等級に従って職務を実施するために、労働者に必要とされている専門的見識及び実践能力並びにそれらを職務に応用する能力に関する規定をいう。
4. 「失業保険」とは、失業保険基金への納付を基準に、仕事を失ったときに労働者の収

(1) 法律原文はベトナム政府ホームページ上の法律データベースから入手した（〈http://datafile.chinhphu.vn/file-remote-v2/DownloadServlet?filePath=vbpq/2013/12/38_vieclam.pdf〉最終アクセス日は2014年7月18日）。なお、訳文中の〔 〕内の語句は訳者が補ったものである。

入の一部を補てんし、労働者の職業学習⁽²⁾、雇用維持及び求職を支援するための制度をいう。

5. 「公共事業的雇用」とは、村、坊又は市鎮（以下、「行政村レベル」という）を地盤とした各経済社会開発プログラムと関連して、国の予算が用いられるプロジェクト又は活動を実施することを通じて創出される、報酬のある臨時的雇用をいう。

第4条 雇用に関する原則

1. 働く権利並びに職業及び職場の自由な選択の権利を保障する。
2. 雇用の機会及び収入は平等である。
3. 安全で衛生的な労働環境で働くことを保障する。

第5条 雇用に関する国の政策

1. 労働者に雇用を創出するために経済社会開発政策を策定し、経済社会開発戦略及び計画の中で雇用問題解決のための目標を確定し、雇用政策を実施するための資源を割り当てる。
2. 組織及び個人が、雇用創出に関与し、最低賃金水準以上の収入を伴う雇用を自ら創出して、経済社会開発及び労働市場の発達に寄与することを奨励する。
3. 雇用創出、労働市場の発達及び失業保険を支援する政策を設ける。
4. 職業技能水準を向上させる取組と関連させて、国の職業技能評価及び認定証発行の政策を設ける。
5. 高い技術専門水準を有する労働力又は経済

社会発展の条件に適合する多数の労働力を使用する職種及び職業に対して優遇政策を設ける。

6. 障害者、女性又は少数民族である労働者を多く使用する使用者を支援する。

第6条 雇用に関する国の管理の内容

1. 雇用に関する法規規範文書の公布及び施行
2. 雇用に関する法律の宣伝、普及及び教育
3. 労働力、労働市場情報、国の職業技能評価及び認定証発行並びに失業保険の管理
4. 雇用サービスセンター及び雇用サービス活動を行う企業の組織及び活動の管理
5. 雇用に関する調査、監査、請願及び訴えの解決並びに法律違反の処理
6. 雇用に関する国際協力

第7条 雇用に関する国の管理権限

1. 政府は、全国範囲の雇用に関する国の管理を統括する。
2. 労働傷兵社会省は、政府が雇用に関する国の管理を実施することに対して責任を有する。行政省及び省に準ずる機関は、自らの任務及び権限の範囲で、労働傷兵社会省と協力し、雇用に関する国の管理を実施する責任を有する。
3. 各行政レベルの人民委員会は、自らの任務及び権限の範囲で、地方における雇用に関する国の管理を実施する。

第8条 雇用に関する機関、組織及び個人の責任

1. ベトナム祖国戦線⁽³⁾及びそれを構成する各

(2) 以下「職業学習」、「職業訓練」及び「職業教育」とは、同一の施策のことを指しており、日本でいう職業訓練に相当する。同法のベトナム語原文では、労働者を主語とする場合には học nghề（職業学習）が用いられ、行政を主語とする場合には đào tạo nghề（職業訓練）、day nghề（職業教育）が用いられており、この翻訳では、三つの語を使い分けている原文の語調を保つために訳し分けている。

(3) ベトナム祖国戦線は、共産党の統一戦線路線を体现する組織で、共産党、人民軍、労働組合、青年組織、女性団体、宗教団体など、各社会階層を代表する組織の連合体である。

組織は、自らの職能及び任務の範囲で、労働者に雇用を創出する機関、企業、小事業所、組織及び個人に宣伝及び働きかけを行い、並びに国家機関と共に雇用に関する政策及び法律の適法な実施を構築し、及び監督する取組に参加する責任を有する。

2. 機関及び組織は、自らの任務及び権限の範囲で、雇用に関する政策及び法律を宣伝及び普及し、雇用を創出し、並びに法律に従って労働者及び使用者の権利及び合法的利益を保護する責任を有する。
3. 個人は、求職活動を自ら行い、及び雇用創出の取組に参加する責任を有する。

第9条 厳しく禁止される諸行為

1. 雇用及び職業における差別的処遇
2. 労働者又は使用者の身体、名誉、人格、財産、権利及び合法的利益に対する侵害
3. 法律の定めに反する雇用への労働者の採用又は使用
4. 労働者を欺くための不誠実なそそのかし、約束及び広告、又は法律に反する行為を実行するための雇用サービス若しくは労働市場情報の利用
5. 雇用に関する政策の実施における不正行為又は文書偽造行為
6. 労働者又は使用者の権利及び合法的利益に対する阻害、妨害又は損害行為

第2章 雇用創出支援政策

第1節 雇用創出優遇融資政策

第10条 雇用創出優遇融資

国は、雇用創出、雇用維持及び雇用拡大を

支援するために、雇用創出に関する国の基金及び他の金融資金に基づき、優遇融資政策を実施する。

第11条 雇用に関する国の基金

1. 雇用に関する国の基金は、次の各号に掲げるものにより形成される。
 - a)⁽⁴⁾ 国家予算
 - b) 国内及び国外の組織及び個人からの援助
 - c) 他の合法的な資金源
2. 雇用に関する国の基金の管理及び利用は法律の定めるところによる。

第12条 雇用に関する国の基金から資金を借入れることができる対象

1. 雇用に関する国の基金から資金を借入れることができる対象は、次の各号に掲げるものをいう。
 - a) 中小企業、合作社、合作組⁽⁵⁾及び自営業者
 - b) 労働者
2. 前項に定める対象が次の各号のいずれかに該当する場合には、より低い利率で、雇用に関する国の基金から、資金を借入れることができる。
 - a) 障害者又は少数民族である労働者を多く使用している中小企業、合作社、合作組及び自営業者
 - b) 障害者、又は特に経済社会条件の困難な地域に暮らしている少数民族

第13条 資金借入れの条件

1. 前条第1項 a) に定める対象が、次に掲げるすべての条件を満たす場合には、雇用に関する国の基金から資金を借入れることが

(4) ベトナム語のアルファベットの順は次のとおり。a, b, c, d, đ, e, g, h, i, j, k, l, m, n… (以下略)。

(5) 合作社及び合作組は共に社会主義的な協同組合組織の形態であり、農業分野のほか、商業及び手工業分野でも組織されている。合作組は、合作社よりも規模が小さく、組合員に対する内部規制が緩いものをいう。

できる。

- a) 地方で実現可能性のある借入プロジェクトがあり、生産及び経營業種が適切で、安定した雇用吸収ができること。
 - b) 借入プロジェクトが、そのプロジェクトが実施される場所に権限を有する機関及び組織により確認されていること。
 - c) 借入金に対する保証があること。
2. 前条第1項b)に定める対象が、次に掲げるすべての条件を満たす場合には、雇用に関する国の基金から資金を借入れることができる。
- a) 民事上の行為能力が十分にあること。
 - b) 自ら雇用を創出し、又は労働力を吸収するために資金借入れの需要があり、かつそのプロジェクトが実施される場所に権限を有する機関又は組織により確認されていること。
 - c) そのプロジェクトが実施される場所に合法的に居住していること。
3. 政府は、借入水準、期限、貸付金利、借入手順及び手続並びに借入金保証の条件を定める。

第14条 雇用創出支援のための他の金融資金からの優遇貸付

国は、経済社会条件により時宜に応じて、他の金融資金から優遇貸付を行うことにより、雇用創出支援の間接的政策の実施を図る。

第2節 農村地域の労働者に対する転職支援制度

第15条 農村地域の労働者に対する転業及び転職への支援

1. 国は、経済社会開発戦略及び計画に基づき、農村地域の労働者に対して、転業及び転職を支援する。

2. 転業又は転職しようとする農村地域の労働者は、次の各号に定める制度を受けることができる。

- a) 職業学習支援
- b) 労働、雇用及び職業学習に関する政策及び法律に関する無料相談
- c) 無料職業紹介
- d) 第11条、第12条及び第13条に基づく雇用に関する国の基金からの資金借入れ

第16条 農村地域の労働者に対する職業学習支援

農村地域の労働者が、3か月未満の職業学習又は職業訓練場での初級レベルの職業学習をする場合、首相の定めるところにより職業学習費用のための支援を受けることができる。

第17条 農村地域の労働者のための雇用を創出する中小企業、合作社、合作組及び自営業者に対する支援

中小企業、合作社、合作組及び自営業者は、生産及び経営を発展させ、農村地域の労働者が働ける場を拡大するために、次に掲げる活動を通して、国の支援を受けることができる。

1. 第11条、第12条及び第13条に基づく雇用に関する国の基金からの資金借入れ
2. 製品消費市場に関する情報提供の支援
3. 税に関する法律に基づく税の減免

第3節 公共事業的雇用政策

第18条 公共事業的雇用政策の内容

1. 公共事業的雇用政策とは、行政村レベルを地盤とした経済社会開発プログラムと関連して、国の予算を用いるプロジェクト及び活動を通じて実施されるもので、次の各号に掲げるものをいう。
 - a) 農業、林業、漁場及び製塩業の生産に供

するインフラ建設

- b) 公共的インフラ建設
 - c) 環境保護
 - d) 気候変動への対処
 - d) 地方における地域社会に資するその他のプロジェクト及び活動
2. 前項に掲げるプロジェクト及び活動について、入札に関する法律の定めに基づく請負業者選定を実施するときには、入札告示書又は仕様書に、入札に参加する業者は、次条第1項に定める対象に該当する労働者を使用する方法を提案するものとする、と定めなければならない。
 3. 政府は、公共事業的雇用政策の組織と実施に関する細則を定める。

第19条 参加対象

1. 労働者は、次に掲げるすべての条件を満たす場合には、公共事業的雇用政策に参加することができる。
 - a) プロジェクト及び活動が実施される地方に合法的に居住していること。
 - b) 公共事業的雇用政策に自主的に参加すること。
2. 前項に定める労働者が、少数民族の者、貧困若しくは準貧困世帯若しくは農地を接収された世帯に属する者又は求職者であって未就労若しくは不完全就労の者である場合には、公共事業的雇用政策に優先的に参加することができる。
3. 前条第1項の定め該当しないプロジェクト及び活動を実施する場合には、その組織及び個人は、この条第1項に定める労働者を使用することを奨励される。

第4節 その他の支援政策

第20条 契約に基づき海外に労働者を送り出

すことに対する支援

1. 国は、契約に基づき海外で就労することを希望し、かつその能力のある労働者を奨励し、そのための条件を整備する。
2. 労働者が、少数民族の者、貧困若しくは準貧困世帯若しくは農地を接収された世帯に属する者又は革命功労者の親族である者であって、契約に基づき海外で就労する希望があるものは、国から次に掲げる支援を受けることができる。
 - a) 職業学習及び外国語学習並びにベトナム及び労働者受入国の風俗、習慣及び法律に関する理解
 - b) 受入国の要求水準に適応するための職業技能の訓練及びその水準の向上
 - c) 優遇利率による資金借入れ
3. 政府は、この条に定める、契約に基づき海外に労働者を送り出すことを支援する政策について細則を定める。

第21条 青年に対する雇用創出支援

1. 国は、組織及び個人が青年に対する雇用問題を解決し、雇用創出の過程で青年が主導性と創造力を発揮できる条件を整備することを奨励する。
2. 国は、次に掲げる活動を通じて、青年に対する雇用創出を支援する。
 - a) 青年に対する無料の職業相談、案内及び紹介
 - b) 兵役義務又は公安義務を完了した青年並びにボランティアとして経済社会開発プログラム及びプロジェクト実施に携わり任務を完了した青年に対する、雇用創出に関連した職業訓練
 - c) 青年による起業及び事業立上げに対する支援
3. 政府は、前項b及びcに関する細則を定める。

第22条 労働市場の発達に対する支援

国は、次に掲げる活動を通じて、労働市場が発達するよう支援する。

1. 労働市場情報の収集及び提供、労働市場の分析及び予測並びに労働需給のマッチング
2. 雇用サービス活動及び労働市場情報システムの現代化
3. 雇用サービスセンターの能力向上のための投資
4. 組織及び個人の労働市場発達に関する取組に対する参加の奨励

第3章 労働市場情報

第23条 労働市場情報の内容

1. 雇用の状況及び趨勢
2. 労働市場における労働需給及びその変動に関する情報
3. ベトナムで働く外国人労働者及び契約に基づき海外で就労するベトナム人労働者に関する情報
4. 給与及び賃金に関する情報

第24条 労働市場情報の管理

1. 統計に関する国の管理機関は、統計に関する法律の定めに基づく国の統計指標である労働市場情報について、収集、公開並びにデータベースの構築及び管理を実施する。
2. 労働傷兵社会省は、各省及び関連機関との協力の下、国の統計指標システムに含まれない部門及び分野に関する労働市場情報の収集及び公表を主管し、その責任を有する。労働市場情報の管理、開発、利用及び普及に関する規則を公布及び施行する。また労働市場情報の情報ネットワーク及びデータベースを構築する。
3. 各行政レベルの人民委員会は、その任務と権限の範囲内で、地方における労働市場情

報を管理する。

4. 前3項に定める各機関は、労働市場情報を定期的に公表する責任を有する。

第25条 労働市場情報の収集、蓄積及び取りまとめ

1. 労働傷兵社会省は、前条第2項に定める権限に属する労働市場情報の収集、蓄積及び取りまとめを組織し、指導する。
2. 各行政レベルの人民委員会は、その管理範囲に属する地方の労働市場情報の収集、蓄積及び取りまとめを実施する。
3. 機関、組織、企業及び個人は、法律の定めに従い、労働市場情報を収集、蓄積及び取りまとめを実施する。

第26条 労働市場情報の提供

機関、組織、企業及び個人は、法律の定めに従い、労働市場情報を正確かつ迅速に提供する責任を有する。

第27条 労働市場情報の分析、予測及び普及

1. 労働傷兵社会省は、その権限に属する労働市場情報の分析、予測及び普及を主管する。
2. 各行政レベルの人民委員会は、その管理範囲に属する地方の労働市場情報の分析、予測及び普及を実施する。

第28条 労働市場情報の安全保護、守秘及び保存

1. 労働市場情報の情報ネットワーク及びデータベースの構築、運用及びアップグレードに際して、労働市場情報の安全が保護されなければならない。
2. 労働市場情報については、次の各号に掲げる秘密が守られなければならない。
 - a) 各組織及び個人の具体的な名称及び住所に関連する労働市場情報。ただし、組織

- 及び個人が公開に同意している場合を除く。
- b) 収集及び取りまとめの過程にあり、公開に関する権限を有する者がいない労働市場情報
 - c) 法律の定めに基づく国家機密リストに属する労働市場情報
3. 労働市場情報を開発し利用する機関、組織、企業及び個人は、この法律の定め及び関連する法律の他の定めに従い、情報の安全を保護し、秘密を守り、情報を保存する責任を有する。

第4章 国の職業技能評価及び認定証発行

第29条 国の職業技能評価及び認定証発行の目的

1. 国の職業技能評価及び認定証発行は、労働者の水準に基づき職業技能レベルを公認するために行われる。
2. 労働者は、国の職業技能評価及び認定証発行の取組に参加することにより、自らの職業能力を改善し、適した仕事又は国の技能認定証を有することを求める仕事を見出すことを可能にする。

第30条 国の職業技能評価の原則及び内容

1. 国の職業技能評価は、次の各号に掲げるすべての原則を満たさなければならない。
 - a) 労働者の自主性が担保されていること。
 - b) 国の職業技能基準に基づいていること。
 - c) 各業種の技能水準等級に基づいていること。
 - d) 正確性、独立性、客観性、公平性、透明性が確保されていること。
2. 国の職業技能評価の内容は、次の各号に掲げるものを含む。
 - a) 専門的及び技術的見識

- b) 作業実行能力
- c) 労働安全衛生手順

第31条 職業技能評価組織

1. 職業技能評価組織は、その活動を実施する条件を備え、かつ権限を有する国の機関から国の職業技能評価及び認定証発行の活動について認可証を発行されている活動組織である。
2. 職業技能評価組織は、物質的基盤、設備及び人材について十分な条件が備わっている場合には、権限を有する国の機関から、国の職業技能評価及び認定証発行に関する活動の認可証の発行を受けることができる。
3. 職業技能評価組織は、料金及び手数料に関する法律の定めに基づいて料金を徴収することができる。
4. 政府は、国の職業技能評価及び認定証発行の条件、[職業技能評価組織の]組織及び活動についての細則を定める。

第32条 国の職業技能基準の設定及び公布

1. 国の職業技能基準は、業種ごとの職業技能水準等級及び国の職業技能水準枠組に基づき設定される。職業技能水準等級の数は、業種ごとの複雑度合いに従う。
2. 大臣、行政省に準ずる機関の長及び政府直属機関の長は、それぞれ管理する分野の各職種について国の職業技能基準の設定を主管し、その決裁及び公布を労働傷兵社会省に提案する責任を有する。
3. 労働傷兵社会省は、国の職業技能基準の設定を指導し、当該基準を決裁し、及び公布する。

第33条 国の職業技能認定証

1. いずれかの職業技能水準等級の要求を達成した労働者は、労働傷兵社会省の定めに基づ

づいて、当該水準等級についての国の職業技能認定証の発行を受けることができる。

2. 国の職業技能認定証は全国範囲で効力を有する。ベトナムと他の国及び地域との間で、職業技能認定証に関する相互公認及び承認がある場合には、ベトナム並びに当該国及び地域の職業技能評価認定証は、それぞれの国及び地域において、相互に効力を有する。

第34条 国の職業技能評価及び認定証発行に参加する労働者の権利及び責任

1. 国の技能評価及び認定証発行に関し、労働者は、次の各権利を有する。
 - a) 職業技能評価組織を選択すること。
 - b) 相応の職業技能水準に関する要求を達成した際に、国の職業技能認定証の発行を受けること。
 - c) 法律の定めに基づき、国の職業技能評価の結果に対して不服を申し立てること。
2. 国の職業技能評価及び認定証発行に参加する労働者は、次の責任を有する。
 - a) 職業技能評価組織による国の職業技能評価及び認定証発行に関する内部規則を遵守すること。
 - b) 法律の定めに基づき、国の職業技能評価及び認定証発行に係る料金を納めること。

第35条 国の職業技能認定証を要する業務

1. 労働者自身又は地域社会の安全及び健康に直接影響のある業務を行う労働者は、国の職業技能認定証を要する。
2. 政府は、前項に定める業務のリストを定める。

第5章 雇用サービスの組織及び活動

第36条 雇用サービス

1. 雇用サービスとは、職業相談及び紹介、使用者の要求に基づいた労働者の供給及び選抜並びに労働市場に関する情報の収集及び提供をいう。
2. 雇用サービス組織とは、雇用サービスセンター及び雇用サービス活動を行う企業をいう。

第37条 雇用サービスセンター

1. 雇用サービスセンターは、公立事業体であり、次の各号に掲げるものをいう。
 - a) 国の管理機関が設立した雇用サービスセンター
 - b) 政治社会組織⁽⁶⁾が設立した雇用サービスセンター
2. 雇用サービスセンターは、首相が承認した計画に適合し、物質的基盤、設備及び人材に関する条件が十分に備わった状態で設立されなければならない。大臣、行政省に準ずる機関の長並びに地方省及び中央直轄市（以下、「地方省レベル」という。）の人民委員会主席は、前項 a に定める雇用サービスセンターの設立を決定する。中央の政治社会組織の長は、前項 b に定める雇用サービスセンターの設立を決定する。
3. 政府は、雇用サービスセンターの設立条件、組織及び活動に関する細則を定める。

第38条 雇用サービスセンターの任務

1. 雇用サービスセンターは次の各号に掲げる任務を有する。
 - a) 労働者向けの雇用相談及び紹介並びに労働市場情報の無償提供
 - b) 使用者の要求に基づいた労働者の供給及

(6) 労働組合、青年組織、婦人団体など、大衆運動において政治的及び社会的役割を付与されている組織。ベトナムでは、これらの組織は半官半民の組織で、人事権について国家機関から独立しているが、財政の国家予算からの独立性は明確ではない。ここでは、これらの組織が設立する雇用サービスセンターを、公立事業体のひとつとして位置付けている。

- び選抜
 - c) 労働市場情報の収集
 - d) 労働市場の分析及び予測
 - d) 雇用に関するプログラム及びプロジェクトの実施
 - e) 法律の定めに基づく職業技能訓練
2. 雇用に関する国の管理機関によって設立された雇用サービスセンターは、前項に定める各任務を実行し、失業保険受給書類を受け付け、管理権を有する国の機関に提出する。

第39条 雇用サービス活動を行う企業

1. 雇用サービス活動を行う企業は、企業に関する法律の定めによって設立され、活動する企業で、地方省レベルの雇用に関する国の機関が発行する雇用サービス活動許可証を有していなければならない。
2. 企業は、物質的基盤、設備、人材及び保証金について十分な条件が備わっている場合に、雇用サービス活動に関する許可証の発行を受けることができる。
3. 雇用サービス活動を行う企業は、その支店を設立することができる。
4. 雇用サービス活動を行う企業は、料金及び手数料に関する法律の定めにより、料金を徴収することができる。
5. 政府は、この条の細則を定める。

第40条 雇用サービス活動を行う企業の活動

1. 労働者及び使用者向けの雇用相談及び紹介
2. 使用者の要求に基づく労働者の供給及び採用
3. 労働市場情報の収集及び提供
4. 労働市場の分析及び予測

5. 法律の定めに基づく技能訓練及び職業教育
6. 雇用に関するプログラム及びプロジェクトの実施

第6章 失業保険

第1節 失業保険の原則、対象及び制度

第41条 失業保険の原則

1. 失業保険に加入する人々の間でリスクに対して共同で備えることを保障する。
2. 失業保険料の納付水準は、労働者の賃金に基づき計算される。
3. 失業保険料の給付水準は、失業保険料の納付水準及び加入期間に基づき計算される。
4. 失業保険の実施は、簡単、容易、便利な方法でかつ迅速に行われ、加入者の権利を十分満たさなければならない。
5. 失業保険基金は、集中、統一、公開、透明性、安全保護の観点から管理され、国の保護を受ける。

第42条 失業保険の各制度

1. 失業手当
2. 雇用相談及び紹介への支援
3. 職業学習に対する支援
4. 労働者の雇用を維持するための職業技能の訓練、養成及びその水準の向上に対する支援

第43条 失業保険強制加入の対象

1. 次のような労働契約又は雇用契約に基づき就労する場合には、労働者は失業保険に加入しなければならない。
 - a) 期限の定めのない労働契約又は雇用契約⁽⁷⁾

(7) 労働法上の労働契約 (hợp đồng lao động) と区別される雇用契約 (hợp đồng việc làm) は、2003年10月10日公布の国の事業体での公務員の雇用を定めた政府議定第116号に基づいて、労働者を雇用する場合に締結される契約を指す (同議定第3章第7項)。

- b) 期限の定めのある労働契約又は雇用契約⁽⁸⁾
 - c) 季節又は一定の業務に基づいた満3か月から12か月未満の期限のある労働契約⁽⁹⁾
- 労働者がこの項に定める労働契約を複数履行中である場合には、労働者と、この労働者との間で最初に労働契約を締結した使用者とが、失業保険に加入する責任を有する。
2. 前項にいう労働者が、退職者年金を受給している場合又は家事手伝い業である場合には、失業保険に加入しない。
 3. 失業保険に加入する〔加入を義務付けられる〕使用者とは、国家機関、公立事業体、人民武装組織⁽¹⁰⁾、政治組織⁽¹¹⁾、政治社会組織、政治社会職業組織、社会組織、社会職業組織、外国の機関及び組織、ベトナム領内で活動する国際組織、企業、合作社、家族経営者、自営業者、合作組並びにこの条第1項に定める雇用契約又は労働契約に基づいて労働者を雇用及び使用するその他の組織及び個人である。

第44条 失業保険への加入

1. 使用者は、労働契約又は雇用契約の効力が発生した日から数えて30日以内に、社会保険組織においてその労働者のために失業保険に加入しなければならない。
2. 毎月、使用者は、第57条第1項bに定める水準に従って失業保険料を納め、第57条第1項aに定める水準に従って各労働者

の賃金から控除した保険料を、失業保険基金に一括して納める。

3. 失業保険基金の残高の状況に基づいて、国は、第59条第3項により政府が定める水準に従って、国家予算からの支援金を当該基金に充てる。

第45条 失業保険料の納付期間

1. 失業手当の受給を確定するための失業保険料の納付期間は、失業保険料の納付が開始されたときから法律の定めにより労働契約又は雇用契約が終了したときまでの間で、かつ失業手当を受給していた期間を除く期間に、連続又は不連続に失業保険料を納付していた期間を合計した期間である。
2. 失業手当の受給が終了した後は、労働者の以前の失業保険料の納付期間を、次回の失業保険料の納付を受けるために算入することはできない。次回の失業手当を受けるための失業保険料の納付期間は、第53条第3項b、c、h、l、m及びnの定めに基づき失業手当の受給が終了した場合を除いて、初めから計算し直される。
3. 労働者が失業保険料を納付した期間は、労働に関する法律又は公務員に関する法律の定めに基づく雇用喪失手当又は早期退職手当を受けるため〔の期間〕に算入することはできない⁽¹²⁾。

(8) 労働法では、期限の定めのある労働契約とは、満12か月から36か月の間で期限を定めた労働契約をいう（労働法第22条第1項b）。

(9) 労働法では、12か月未満の労働契約を季節雇用及び臨時雇用と定義している（労働法第22条第1項c）。

(10) 警察と人民軍を指す。

(11) ベトナム共産党を指す。

(12) 失業保険制度が創設される以前、国有企業の倒産の場合などに、臨時的な失業者支援策として、労働者の勤続期間等を考慮して金額が決まる「職業喪失手当」（trợ cấp mất việc làm）や「早期退職手当」（trợ cấp thôi việc）と呼ばれる一時金を国が支給する例があった。同項の趣旨は、今後、「職業喪失手当」等と同様の措置が必要となった場合でも、当該手当の算定に用いる勤続期間には、失業手当を受け取るために算定されるべき期間（失業保険料納付期間）を含まないということである。

第 46 条 失業手当の受給

1. 労働契約又は雇用契約の終了した日から数えて 3 か月以内に、労働者は、失業手当受給書類を、雇用に関する国の管理機関が設立した雇用サービスセンターに提出する。
2. 雇用サービスセンターが書類を受領した日から数えて 20 日以内に、権限を有する国の機関は、失業手当の支給を決定する。労働者が失業手当を受給するための条件を満たしていない場合には、文書にてその労働者に回答しなければならない。
3. 社会保険組織は、失業手当の支給を決定した日から 5 日以内に、労働者に対する失業手当の支払いを実施する。

第 2 節 労働者の雇用を維持するための職業技能の訓練、養成及びその水準の向上への支援**第 47 条 支援の条件、期間及び水準**

1. 使用者は、第 43 条第 1 項に定める労働者で、失業保険料を納付し、次の各号に定める条件を満たす者に対して行う、雇用を維持するための職業技能の訓練、養成及びその水準の向上に係る費用に対する支援を受けることができる。
 - a) 支援を求めた日までに満 12 か月以上連続して失業保険に加入する〔第 43 条第 1 項に規定する〕対象に属していた労働者について、失業保険料を漏れなく納付している場合
 - b) 経済不況による困難に遭遇している場合、又は不可抗力により生産及び経営の構成若しくは技術を変更せざるを得ないことが理由である場合
 - c) 労働者に対する職業技能の訓練、養成及びその水準の向上を図るための資金が十分でない場合

- d) 職業技能の訓練、養成、その水準の向上その他の雇用維持のための方策で、権限を有する国の機関が認可しているものがある場合
2. 労働者の雇用を維持するための職業技能の訓練、養成及びその水準の向上に対する支援期間は、認可された方策に従い、かつ 6 か月を超えないものとする。
3. 政府は、この条の詳細並びに労働者の雇用を維持するための職業技能の訓練、養成及びその水準の向上に対する支援の水準を定めるが、失業保険基金の収支の均衡を確保しなければならない。

第 48 条 職業技能の訓練、養成及びその水準の向上に関する責任

1. 使用者は、職業技能の訓練、養成及びその水準の向上の取組を実施し、認可された方策に従って労働者を使用する責任を有する。資金を適切な対象に対して適切な目的で使用し、職業技能の訓練、養成及びその水準の向上の課程が終了した後、訓練の取組を実施した結果を、権限を有する国の機関に報告しなければならない。
2. 労働者は、職業技能の訓練、養成及びその水準の向上に関する法律の定めを遵守する責任を有する。

第 3 節 失業手当**第 49 条 受給条件**

- 第 43 条第 1 項に定める労働者で、失業保険料を納付している者は、次の各号に定める条件を満たす場合には、失業手当を受給することができる。
1. 労働契約又は雇用契約が終了していること。ただし次の各号に掲げる場合を除く。
 - a) 労働者が違法に一方的に労働契約又は雇

用契約を終了した場合

- b) 労働者が退職者年金又は労働能力喪失手当を毎月受け取っている場合
2. 第43条第1項a及びbに定める場合で、労働契約又は雇用契約が終了する前の24か月間に満12か月以上失業保険料を納付していること。又は、第43条第1項cに定める場合で、労働契約又は雇用契約が終了する前の36か月間に満12か月以上失業保険料を納付していること。
3. 第46条第1項に定める雇用サービスセンターに、失業手当受給書類を提出していること。
4. 失業手当給付書類を提出した日から数えて15日後までに就労していないこと。ただし次の各号に掲げる場合を除く。
 - a) 兵役義務又は公安義務⁽¹³⁾を履行している場合
 - b) 満12か月以上の期間のある学習コースに通っている場合
 - c) 少年院、強制教育場又は強制更生場への送致処分適用の決定を受けた場合
 - d) 勾留又は禁錮刑に服している場合
 - d) 定住のため又は契約に基づく海外就労のために国外で居住する場合
 - e) 死亡した場合

第50条 失業手当の水準、期間及び受給開始時点

1. 毎月の失業手当の受給水準は、失業前の連続した6か月のうち失業保険料を納付した期間の平均月例賃金の60%とする。ただし、国が賃金を定めている対象に属する労働者については、最大で基本給の5倍を超えないものとし、労働契約又は雇用契約を終了した時点で、使用者の決定による賃金

制度に基づいて失業保険料を納付している労働者については、労働法の定めに基づく地域別最低賃金の5倍を超えないものとする。

2. 失業手当の受給期間は、失業保険料を納付した月数に応じて計算されるものとし、満12か月から満36か月間納付した場合には3か月、さらに納付期間が満12か月加わるごとに1か月加わる。ただし、最大で12か月を超えないものとする。
3. 失業手当受給開始時点は、第46条第1項に定める失業手当給付書類をすべて提出した日から数えて16日目から起算する。

第51条 医療保険

1. 失業手当を受給している者は、医療保険に関する法律の定めに基づき、医療保険制度を利用することができる。
2. 社会保険組織は、失業保険基金から、失業手当を受給している者の医療保険料を納付する。

第52条 求職活動に関する報告

1. 失業手当を受給している期間中、毎月、労働者は、求職活動に関して、失業保険を受給している地域の雇用サービスセンターに直接報告しなければならない。ただし次の各号に定める場合を除く。
 - a) 労働者が、診療及び治療に関する法律の定めに基づく権限を有する診療及び治療機関の証明書を伴う病気、出産又は事故に該当する場合
 - b) 不可抗力による場合
2. 前項a及びbに定める場合について、労働者は、失業手当を受給している場所の雇用サービスセンターに報告する責任を有す

(13) ベトナムでは、兵役とは別に、公安省管轄の公安義務があるが、公安義務の人選は兵役登録に基づいており、適齢男子は、兵役義務又は公安義務のどちらかに割り振られる。

る。

3. 労働傷兵社会省は、この条の施行を指導する。

第 53 条 失業手当受給の一時停止、継続及び終了

1. 失業手当を受給している者は、前条に定める毎月の求職活動報告を行わなかったときは、失業手当受給を一時停止される。
2. 失業手当給付の一時停止を受けた労働者は決定に基づく受給期間が残っている場合において、前条に定める毎月の求職活動報告を実行したときは、失業手当の受給が継続される。
3. 失業手当を受給している者は、次の各号に掲げる場合には、失業手当の受給を停止される。
 - a) 失業手当受給期間が満了した場合
 - b) 就労した場合
 - c) 軍事義務又は公安義務を履行する場合
 - d) 毎月の退職者年金を受給する場合
 - d) 失業手当を受給している場所の雇用サービスセンターが紹介した業務を、正当な理由なく 2 回拒否した場合
 - e) 前条に定める毎月の求職報告を 3 か月連続して実行しなかった場合
 - g) 定住のため又は契約に基づく海外就労のために出国した場合
 - h) 満 12 か月以上の期間のある学習コースに通う場合
 - i) 失業保険法に違反する行為に関する行政罰を受ける場合
 - k) 死亡した場合
 - l) 少年院、強制教育場又は強制更生場への送致処分適用の決定を受ける場合
 - m) 裁判所による失踪宣告を受けた場合
 - n) 勾留又は拘留された場合
4. 前項 b、c、h、l、m 及び n に定める場合に

よって失業手当の受給を終了された労働者は、失業保険納付期間を、第 49 条に定める条件を満たしたときに次の失業手当受給期間を計算する基準として、留保することができる。

留保期間は、失業手当を受給した 1 か月は失業保険料を納付した 12 か月に相当するという原則に従って、失業手当をすでに受給した納付期間を除いた失業保険料納付総期間に基づき計算される。

第 4 節 雇用相談及び紹介並びに職業学習への支援

第 54 条 雇用相談及び紹介

第 43 条第 1 項に定める労働者で、失業保険料を納付し、労働契約又は雇用契約が終了し、求職を希望している者は、無償で雇用相談及び紹介を受けることができる。

第 55 条 職業学習の支援を受けることができる条件

第 43 条第 1 項に定める労働者で、失業保険料を納付している者は、次の各条件を満たす場には、職業学習の支援を受けることができる。

1. 第 49 条第 1 項、第 3 項及び第 4 項に定める各条件を満たしていること。
2. 法律の定めに従い労働契約又は雇用契約が終了する以前の 24 か月間に 9 か月以上失業保険料を納付していること。

第 56 条 職業学習支援の期間及び水準

1. 職業学習の支援期間は、最大 6 か月を超えないものとして、実際の職業学習期間による。
2. 職業学習の支援水準は、首相の定めるところによる。

第5節 失業保険基金

第57条 失業保険基金の納付水準、原資及び使用

1. 失業保険料の納付水準及び納付責任は、次の各号に定めるところによる。
 - a) 労働者は、月例賃金の1%を納付する。
 - b) 使用者は、失業保険に加入するすべての労働者の月例賃金総額の1%を納付する。
 - c) 国は、失業保険に加入するすべての労働者の月例賃金総額の最大1%を支援し、この支援は中央政府予算が保障する。
2. 失業保険基金の原資は次の各号に掲げるものから成る。
 - a) 前項の定めにより納付及び支援されたもの
 - b) 基金の運用益
 - c) その他の合法的な収入源
3. 失業保険基金は、次の各号に掲げる用に供される。
 - a) 失業手当に対する支出
 - b) 雇用維持のために労働者向けに行われる職業技能の訓練、養成及びその水準の向上に対する支援
 - c) 職業学習に対する支援
 - d) 雇用相談及び紹介に対する支援
 - d) 失業手当受給者の医療保険料の納付
 - e) 社会保険法の定めに基づき実施される失業保険管理のための支出
 - g) 基金を保全及び拡大するための投資

第58条 失業保険納付の基準となる賃金

1. 国が賃金を定めている対象に属する労働者について、失業保険料納付の「基準となる」月例賃金は、社会保険法の定めに基づき実施される強制社会保険料納付の基準となる賃金とする。失業保険料を納付する「基準となる」月例賃金水準が、20か月分の基

本給を超える場合には、失業保険料を納付する「基準となる」月例賃金水準は、失業保険料を納付する時点での基本給の20か月分とする。

2. 使用者が決定する賃金制度により失業保険料を納付する労働者について、失業保険料を納付する「基準となる」月例賃金は、社会保険法の定めに基づき実施される強制社会保険料納付の基準となる賃金とする。失業保険料を納付する「基準となる」月例賃金水準が、20か月分の地域別最低賃金を超える場合には、失業保険料を納付する「基準となる」月例賃金水準は、失業保険料を納付する時点での労働法の定めに基づく地域別最低賃金の20か月分とする。

第59条 失業保険基金の管理

1. 失業保険基金は独立採算とする。社会保険組織は、失業保険基金の収支、管理及び利用を実施する。
2. 失業保険基金からの投資活動は、次の各号に定める形式を通じて行い、安全性、透明性、効率性及び必要な場合にはその回収を確保しなければならない。
 - a) 国の債券、有価証券、公債、及び国が法定資本金の50%超を所有する商業銀行の債券の購入
 - b) 首相の決定するところにより重要とされる各プロジェクトへの投資
 - c) 国家予算、ベトナム開発銀行、社会政策銀行、国が法定資本金の50%超を所有する商業銀行に対する出資
3. 政府は、国家予算からの支援比率、基金の管理及び利用並びに失業保険事業の実施について、細則を定める。

第7章 施行条項

第60条 経過規定

1. この法律の〔施行〕前に雇用紹介活動に係る有効な許可証を得た企業は、その許可証の有効期限まで、雇用サービス活動を続けることができる。
2. この法律の〔施行〕前に設立された雇用紹介センターで、雇用サービス活動を有効に続けられるものは、雇用サービスセンターに名称を変更するものとする。
3. この法律の〔施行〕前に国の職業技能評価及び認定証発行の活動に関する認可証の発行を受けた有効な職業技能評価組織は、その認可証の有効期限まで活動を続けることができる。
4. この法律の〔施行〕前に社会保険法の定めに基づき労働者が失業保険料を納付した期間で、〔それに基づく〕失業手当を受けていない期間は、第45条の定めにより失業保険料が納付された期間に合算することができる。

第61条 施行

1. この法律は、2015年1月1日から施行される。
2. 失業保険に関する社会保険法（第11期国会/2006年/法律第71号）の各条項及び職業教育法（第11期国会/2006年/法律第76号）第9章「国の職業技能評価及び認定証発行」は、この法律が施行される日から失効する。

第62条 細則及び施行ガイドラインの規定

政府その他の権限を有する国の機関は、この法律で委任された各条項の細則と施行ガイドラインを定める。

この法律は、2013年11月16日、第13期第6会期ベトナム社会主義共和国国会において可決された。

国会議長

[署名・国会議長印]

グエン・シン・フン

(ふじくら てつろう)