

## 第3章

---

### ベトナムの障害者雇用法制

齊藤 善久

#### はじめに

ベトナムの一般的イメージといえば、ベトナム戦争、開発途上国、そして近年の急速な経済発展といったところであろう。同国における障害者問題の現状は、おおむねそのようなイメージから容易に推測されるとおりのものである。すなわち、戦争に由来する障害者が多く、生活水準は低く、そして拡大する経済格差のなかで発展から取り残されている。

このような障害者の生活を向上させ、その権利の実現を図るうえで、雇用の確保はきわめて重要な課題にほかならない。しかし、ベトナムでは障害者雇用は遅々として進んでいないのが現状である。割当雇用率を達成している企業は、日系企業を含めほとんど存在しない。

これまで障害者雇用を阻害してきたおもな要因としては、以下の三つを挙げることができる。第1に、企業側の要求を満たす障害者が少ない（労働能力、通勤可能性など）。第2に、労働法規における障害者保護規定の内容に不合理なものがある（労働時間等にかかる規制が厳しすぎる）。第3に、法制度を機能させるためのインフラの整備が遅れている（障害者雇用促進基金など）。

本章では、ベトナムの障害者がおかれている状況を各種資料やインタビュー結果などをもとに紹介し（第1節）、障害者雇用に関する法的な取り組みの経緯と現状を関係法の改正草案なども用いて概説したうえで（第2節）、そ

の内容を分析し（第3節）、妥当性を評価する（おわりに）。

## 第1節 障害者の概況

### 1. 障害者人口と分布

ベトナムにおいて、これまでに障害者に関する全数調査が実施されたことはない<sup>(1)</sup>。さまざまな機関・組織が独自の調査結果を公表しているが、調査方法や障害の定義などの違いから、結果に大きなばらつきがある。たとえば、総人口における障害者比率についても、2003年頃から2009年頃までに公表された数字には、2.1%から15.8%までたいへんな幅がある<sup>(2)</sup>。

このうち、政府報告書81/BC-CPに示されたサンプル調査報告によれば、2005年時点における障害者人口は530万人（そのうち、重度の障害者は110万人、障害者全体の21.5%<sup>(3)</sup>）、総人口の6.3%（障害者を擁する世帯は全世帯の7.9%）であり、年齢別では、55歳以上が約24%、16歳以上55歳未満が約60%、16歳未満が約16%だった。類型別では、肢体不自由29.4%、精神障害16.8%、視覚障害13.8%、聴覚障害9.3%、言語障害7.1%、知的障害6.5%、その他17%であり<sup>(4)</sup>、障害の原因は、先天的なもの<sup>(5)</sup>が35.8%、疾病（後天的なもの）が32.3%、戦争（枯葉剤によるダイオキシン被害を含む）が25.6%、労働災害が3.5%などとなっている。交通事故により障害者となった者は2001年から2005年の間だけで12万5000人に達した。また、居住地別にみると、障害者人口の87.3%が農村部に居住しており、都市部居住者は12.7%に過ぎなかった（ちなみに、全人口における同時期の都市部居住者率は27.1%<sup>(6)</sup>）。

このほか、2010年時点での障害者数を540万人、総人口の6.34%、障害者を擁する世帯数450万（1世帯当たり平均1.2人）、そのうち8.51%が少数民族世帯とする資料もある<sup>(7)</sup>。また、戦争や労働災害、交通事故、傷害事件などのために、障害者の男女比率は男性のほうが大きいとするものもあるが<sup>(8)</sup>、逆に女性の比率のほうが大きいとする調査結果も公表されている<sup>(9)</sup>。なお、環境汚染や枯葉剤などの影響、交通事故、労働災害、自然災害などにより、

今後長期間にわたって障害者人口が減少することはないとする予想が一般的である<sup>(10)</sup>。

## 2. 生活水準

政府報告書81/BC-CPによれば、2005年時点で、都市に生活する障害者の70%から80%、農村部に生活する65%から70%が、家族や親戚および社会的な援助に依存して生活していた。就業率は25%から35%程度だった。また、障害者を擁する世帯には貧困世帯が多く、障害者ひとりの場合31%、3人の場合63%、平均すると32.5%が貧困世帯だった。これは、同時期の一般的な貧困世帯率（22%）の約1.5倍に相当する比率である。なお、2001年から2005年における「貧困世帯」とは一人当たりの月収が8万から15万ドン以下（居住地域によって異なる）の世帯を指す。

さらに、2010年時点の状況として、障害者の80%は収入をもたず、58%が日常生活などに介助を必要とし、73.6%が健康面での援助、56.5%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とする資料もある<sup>(11)</sup>。

## 3. 教育水準

政府報告書81/BC-CPによれば、2005年時点で、障害者の約35.8%が非識字者だった。読み書きができる者（小学校レベルと思われる）は12.6%、中学校レベル24.1%、高校レベル20.7%となっている。職業訓練を受けた者は2.4%に過ぎなかった。

また、労働・傷病兵・社会問題省による最近の調査結果としてILOが紹介しているところによれば、6歳以上の非障害者の非識字率が10%以下であるのに対して、障害者では41%に達している。障害者の小学校就学率は38%、中学校8%、職業訓練を受けた者6.5%などとなっている<sup>(12)</sup>。中学校就学率が非常に低いことが気にかかる。また、以上の資料から、先天的障害者および幼児期に障害者となった者の大部分が就学することなく非識字

者として成長していることが容易に推察される。

#### 4. 就労状況

ベトナムでは障害者の就労状況はきわめて悪いというほかない<sup>(13)</sup>。政府報告書81/BC-CPによれば、2005年時点での障害者の就業率は58%であり、障害者の30%が就労意思を有しながら仕事をみつけられないでいた。とくに紅河デルタ地域では、失業率は41.9%に及んでいた。また、労働・傷病兵・社会問題省の機関誌によれば、2009年時点において障害者の就業率は50%に低下しており、さらに比較的安定した収入を得ている者は30%程度にとどまっていた<sup>(14)</sup>。なお、現時点で障害者のうち就労能力を有する者は75%であり、そのうち42.2%の者は自ら仕事を創出しているとする資料もある<sup>(15)</sup>。

就業者の大部分は、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。後述するように、障害者が自ら生産経営施設を設立する場合については、融資その他の面での優遇策が適用される。そのような事業場および就業障害者数は増加しているものの、2009年時点で、約500事業

写真1 障害者の職業訓練施設（刺繍）



（筆者撮影）

場 2万5000人とどまっている<sup>(16)</sup>。

労働者を雇用する事業体については、後述するとおり、その従業員の3%（一部の業種については2%）を障害者とすべきことが法定されている。ここにいう「障害者」とは、労働能力を21%以上喪失していると所轄機関により認定された者である<sup>(17)</sup>。もっとも、この割当雇用率を満たしている事業体は、実際にはほとんど存在しない。

このことは日系企業においても同様である。たとえばA社（小型モーター製造）では2010年8月のインタビュー時点で、8000人超の現地従業員のうち障害者は11人とどまっていた。しかも、この11人は既存の従業員のなかから障害のある者（障害により労働能力を21%以上喪失している者）に自己申告させ、いわば内部労働市場において「発見」したものである。つまり、そもそも障害者であることを前提として採用した労働者ではないのである。

また、日系企業のうち比較的積極的に障害者を雇用しているとされるB社（自動車用ワイヤーハーネス製造）でさえ、インタビュー時点（2011年7月）での障害者雇用率は0.5%（従業員約5000人中25人）程度にとどまっていた。なお、同社においては、従業員の大半が若い女性であるなかで、障害者はほぼすべて男性であり、障害の内容は聾啞のみだった。同社では障害者は赤い腕章をつけることで健常者と区別されているが、仕事内容に区別はなく、健常者に混じってライン作業などに就いていた。手話通訳者は配置されていなかった。会社側の説明によれば、社会貢献活動で交流のある近郊の障害者施設などから紹介を受けた若者を採用しており、会社として性別や人数に制限を設けているわけではなく、処遇は非障害者と同様ということである。法定雇用率が未達であることなどについて行政当局から指導などを受けたことはなく、そもそも、障害者の雇用状況について調査されたことも皆無とのことだった。なお、インタビュー中に、将来的に聾啞以外の障害類型の労働者についても採用を検討するとの意向が示された。

筆者がインタビューした企業のうち、法定雇用率をクリアしていた唯一の例は Protec Tropical Helmets（ハノイ市、ヘルメット製造、2001年設立）だった。ただし、非営利企業である。アメリカのNPOである Asia Injury Prevention Foundation（AIPF）がアジアにおける交通事故の後遺障害を予防する目的で

展開しているプロジェクトであり、ベトナムにおいて涼しく軽いヘルメットを製造販売し、ヘルメットの普及を促進すると同時に、利益はすべてAIPFに上納し、交通安全教育や子供たちへのヘルメット無償提供に用いられている。インタビュー時点（2011年8月）で160人の従業員が雇用されており、そのうち25人が障害者だった（障害者率は約16%）。障害の種類は肢体不自由に限られている。全従業員の70%が女性であるなか、障害をもつ従業員については、18人が女性、7人が男性（男女比は全従業員の男女比とおおむね同じ）だった。障害者の勤務時間は午前7時30分から午後3時30分（昼休み1時間）の7時間であり、非障害者よりも1時間短い。給与月額は障害者・非障害者とも200万から250万ドン（昼食代として1日あたり2万ドンが差し引かれる）である。この労働時間に関する取り扱い（1日7時間）は後述の労働法規に基づくものであるが、障害者雇用を促進するうえで大きな障壁になっているとのことだった。この障壁の理由については、第3節1.「現行労働法典と障害者法令」の項で改めて述べる。

なお、同社の労働者の募集は、障害者を含め、ホームページ<sup>(18)</sup>、地域の労働局、および正面ゲートの掲示板により行っている。

写真2 ヘルメット製造ライン



（筆者撮影）

## 第2節 法的取り組み

障害者の雇用に関連を有するおもな法規・規範文書としては、労働法典、障害者法、職業教育法、政府議定81/CP（労働法典の障害者関係規定の細則）、政府議定116/2004/ND-CP（81/CPの一部改正）、合同通達19/2005/TTLT/BLDTBXH-BTC-BKHDT（両議定の施行細則）、政府議定114/2002/ND-CP（労働法典の賃金関係規定の細則）、首相決定51/2008/QD-TTg（障害者のための生産経営施設への国家補助）などがある<sup>(19)</sup>。以下では、労働法典および障害者法の内容を中心に紹介しつつ、必要に応じてその他の法規・規範文書の内容にも触れることとする。

なお、労働法典は、2012年の国会通過をめざして、目下（2012年1月現在）全面改正のための法案策定作業が続けられている。そこで本章では、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ことにより、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いまだ検討しうる段階にない。そこで、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. 現行労働法典および関連規定

1994年7月5日に成立し1995年1月1日に施行された現行労働法典は、第11章「未成年労働者およびその他の種類の労働者に関する特別規定」にセクション3「障害者たる労働者」<sup>(20)</sup>（第125条、第126条および第127条）をおき、障害者雇用について定めている<sup>(21)</sup>。

まず、第125条は、障害者自身が仕事を創出する場合の低利融資（第1項）、障害者を受け入れる職業教育施設に対する優遇策（第2項）、企業の障害者雇用義務と割当雇用率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、および割当雇用率以上に雇用した企業への優遇策（第3項）、

そして、障害者の労働時間にかかる上限規制（第4項）を定めている。

第125条各項の全文は以下のとおりである。

第1項：「国家は障害者の働く権利を保障し、障害者の雇い入れ、雇用の創出を奨励する。毎年、国家は労働者の健康回復、労働機能回復、職業学習を援助するための予算を編成し、障害者が自ら雇用に創出し生活を安定させるための低利での融資政策を採用する。」

第2項：「障害者職業教育施設は、障害者が職業教育を受ける条件を整えるために減税、低利融資、その他の優遇措置を受けることができる。」

第3項：「政府はいくつかの職業および仕事について事業者が雇い入れるべき障害者たる労働者の比率を定める。もし（当該比率の障害者を）雇い入れないときは、事業者は、障害者のための雇用の解決に貢献するために、政府の定めるところに基づく金額を障害者雇用基金に納めなければならない。当該比率を超えて障害者を雇い入れる事業者は、国家から、障害者たる労働者にとって適切な労働条件を創出するための補助もしくは低利での融資を受ける。」

第4項：「障害者の労働時間は、1日7時間もしくは1週42時間を超えてはならない。」

このうち、第3項の障害者割当雇用率に関しては、1995年の政府議定81/CP第14条第1項が、電力、冶金、化学、地質、測量地図、石油・ガス、鉱業、インフラ建設、運輸の各業種につき2%（同項a）、その他の業種につき3%（同項b）と定めている。割当雇用率は、当該事業者の総従業員数の月平均値をもとに算出される（第2項）。割当雇用率が未達の事業者は、政府議定116/2004/ND-CP第1条第7項の定めるところにより、不足人数に最低賃金額を乗じた金額を毎月障害者雇用基金に納付しなければならない。

つぎに、第126条は、障害者向けの職業教育単位や生産経営単位に対する優遇措置に関する規定である。現物給付や免税、低利融資などを定めている。

第126条の全文は以下のとおりである。「職業教育単位および障害者のための生産経営単位は、工場、学校、教室、機器、設備に関する当初の物的基盤整備につき援助を受け、租税を免除され、低利の融資を受ける。」



障害者のための職業教育単位や生産経営単位としての認定基準については、まず、職業教育単位について、政府議定81/CP 第2条第2項が、生徒の70%以上が障害者であることを要求している。また、生産経営単位については、同議定第3条第2項が、10人以上の労働者を擁しかつその51%超が障害者であること（同項a）、および、障害者を対象とした適的な内規を備えていること（同項b）としていたが、人数に関する規制（10人以上）については、のちに政府議定116/2004/ND-CP 第1条第2項により削除されている。

障害者雇用基金については、政府議定81/CP 第5条各項が、設立主体、財源、および使用目的をつぎのように定めている。第1に、設立主体は、省、中央直属市である（第1項）。第2に、財源は、地方予算、雇用に関する国家基金、雇用割り当てを満たさない事業体が毎月納める金員、国内外の組織・個人からの寄付およびその他と定められていたが（第2項）、のちに政府議定116/2004/ND-CP 第1条第3項により「雇用に関する国家基金」は除かれている。第3に、使用目的は、障害者のための職業教育単位・生産経営単位および割り当てを超えて障害者を雇用している事業体を対象とする前述の各種援助・融資および障害者の労働機能を回復させるための各種活動である（第3項）。なお、障害者雇用基金の設立と運用は、財政省、労働・傷病兵・社会問題省および計画・投資省が、各省・中央直属市を指導してこれを行わせる（政府議定81/CP 第6条第1項）。同基金の運営状況の検査は、労働・傷病兵・社会問題省の責任とされている（同条第2項）。

また、第127条は、障害者を時間外・夜間労働や有害危険な仕事に従事させることの制限などを定めている。

第127条各項の全文は以下のとおりである。

第1項：「障害者のための職業教育施設もしくは障害者たる労働者を使用するところでは、適的な労働条件、作業用具、労働安全、労働衛生に関する規定を遵守し、障害者たる労働者の健康を常時ケアしなければならない。」

第2項：「労働能力を51%以上喪失した障害者に残業、夜間労働をさせてはならない。」

第3項：「使用者は、障害者たる労働者を過重または危険な仕事もしくは労働・傷病兵・社会問題省および保健省が公布するリストに基づく各有害物質に暴露する仕事に使用してはならない。」

最後に第128条は、戦傷病兵がこれらの規定以外の国家による優遇制度をも享受しうることを確認している。

## 2. 労働法典改正法案2009年6月第1草案

労働法典改正法案2009年6月第1草案<sup>(22)</sup>において、上でみた現行法典第125条、第126条、第127条および第128条に対応するのは、それぞれ、第168条、第169条、第170条および第171条である。

まず、第168条は、現行労働法制のもとでは下位法規である政府議定81/CPが定める具体的な割当雇用率（2%または3%）を、労働法典本体の内容に引き上げて定めている（第3項前段）。また、故意に割当雇用率を満たさなかった企業を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（第3項後段）。障害者の労働時間を1日7時間、1週42時間とする規定内容はそのまま維持されている（第4項）。

つぎに、第169条は、現行法典第126条の規定内容に加えて、政府議定81/CPが定める障害者向けの職業教育単位および経営生産単位の認定基準（10人以上、51%以上）を労働法典本体の内容に引き上げて定めている。もっとも、その後、同議定の内容自体が政府議定116/2004/ND-CPにより改正され、障害者10名以上とする基準が除かれたことはすでにみたとおりである。

第170条および第171条の内容は、現行法典第127条および第128条と同様である。

## 3. 労働法典改正法案2010年2月8日第3草案

労働法典改正法案2010年2月8日第3草案<sup>(23)</sup>において、前述の現行法典第125条から第128条、2009年6月第1草案第168条から171条に対応するのは、第177条から第181条である。

2009年6月第1草案との関係で特筆すべき点としては、第1に、割当雇用制度に関する規定が見当たらないことが挙げられる。すなわち、未達の場合の金員の納付義務や故意の場合の刑事罰、割り当てを上回った場合の優遇措置などはもちろん、割当雇用率に関する規定自体がおかれていない。したがって、障害者雇用基金の財源にも、割り当て未達企業からの納付金は含まれていない（第17条第2項）。第2に、障害者たる労働者の労働時間規制にかかる規定のうち、1日または1週あたりの労働時間を規制する規定もまた除かれている。

以上のほか、障害者雇用の奨励方法として、雇用を前提として障害者に職業教育を行う使用者（第177条第3項）や、障害者雇用のための事業体（第181条第1項）に対して減税・低利融資などの優遇措置が採られる旨の規定がおかれている。障害者雇用のための事業体と認められるための障害者比率などについては政府が定める下位法規にゆだねられている（同条第2項）。

#### 4. 労働法典改正法案2011年9月草案

直近の、そしてほぼ最終段階の草案である労働法典改正法案2011年9月草案<sup>(24)</sup>は、第11章「未成年労働者およびその他のいくつかの労働者類型に関する規定」のセクション5に、障害者雇用に関する規定をおいている。第186条から第188条である。

同法案においても割当雇用制度や労働時間規制にかかる規定が存在しないことは、2010年2月8日第3草案と同様である。さらに、同法案においては、労働者のための経営生産単位に関する規定もおかれていない。なお、第188条第1項が時間外労働・夜間労働の禁止対象を労働能力を61%以上喪失した障害者とするほかは、障害者の雇い入れおよび雇用の創出を奨励する一般規定をおくのみであり、具体的な内容はすべて障害者法ないし下位法規にゆだねている。

## 5. 障害者法令

1998年7月30日に成立し同年11月1日に施行された障害者法令06/1998/PL-UBTVQH10<sup>(25)</sup>は、その第4章：「障害者に対する職業教育および雇用」（第18条から第23条）において、概略以下の内容を定めていた。

職業教育を受ける障害者は、学費の減免や補助を受けることができる（第18条第1項後段）。また、障害者のための職業教育施設は、租税の減免、低利融資、土地の賃借について優遇されるほか、学校建設や教員訓練のために政府から経費援助を受けられる（第19条）。自ら仕事を創出する障害者および自宅で働く障害者は低利の融資などの助成を受ける（第20条第1項）。職業紹介センターは障害者に対しては料金を減免しなければならない（同条第2項）。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（第21条第1項）。障害者のための生産経営単位は、租税の免除や障害者雇用基金からの融資・助成、生産経営活動に有利な土地の貸し付けなどの優遇策の対象となる（第22条）。障害者のための生産経営単位の資本金は、各構成員の負担金、障害者雇用基金からの補助・貸し付け、株式、国内外の組織・個人からの募金を原資とする（第23条第1項）。

## 6. 障害者法

2010年6月17日に成立し2011年1月1日に施行された障害者法51/2010/QH12<sup>(26)</sup>は、その第5章：「職業教育および雇用」（第32条から第35条）において、概略以下の内容を定めている。

障害者を受け入れる職業教育施設は、法の規定に基づく優遇政策を享受する（第32条第3項後段）。職業教育を受ける障害者およびその教員は法の規定に基づく制度・政策を享受する（同条第4項）。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（第33条第2項）。障害者を雇用する使用者は、当該障害者に適合するように

仕事を配置し、労働条件を設定し、労働環境を整備しなければならない（同条第3項）。職業紹介組織は障害者のために職業学習および雇用に関する相談に応じ、職業を紹介する責任を有する<sup>(27)</sup>（同条第5項）。障害者が自ら、またはその家族が障害者のために仕事を創出するときは、政府の規定に基づいて、低利融資などのサポートを受けることができる（同条第6項）。従業員中の障害者の比率が30%以上の生産経営単位は、障害者の比率や障害の程度および事業体の規模に応じて、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、優先的な土地の貸し付け、事業所得税の減免などを受けることができる（第34条）。政府は、機関、組織および事業体に対する障害者雇用奨励政策の細目を規定する（第35条第2項）。

### 第3節 分析

#### 1. 現行労働法典と障害者法令

現行労働法典、障害者法令および両法規を前提とする各下位法規が定めてきた障害者の職業教育・雇用関係法制の基本的構造は、保護的規制とインセンティブによる奨励を両輪とし、その車軸として両者をつなぎ、制度全体を機能させる重要な役割が障害者雇用基金に与えられていたものといえる。保護的規制とは、2%または3%の割当雇用率、1日7時間1週42時間の総労働時間規制、一定の障害者についての時間外・夜間労働の禁止などである。また、インセンティブによる奨励とは、障害者のための職業教育単位や生産経営単位および割当比率を超えて障害者を雇用する事業体に対する低利融資などである。ここにおいて障害者雇用基金は、割当雇用率未達事業体からの所定金額の納付先であると同時に、低利融資などのインセンティブの原資ともなる構造となっていた。

しかし、実際には、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、全国63省・都市のうちわずか八つに過ぎず、そのうち実際に活動しているの

は Bac Ninh, Quang Ninh および Hai Duong の3省のみである<sup>(28)</sup>。したがって、割り当て未達の企業が所定額の納付を求められることはほとんどなく、割当雇用率をクリアした企業などに対するインセンティブも、財源がないためほとんど実現されていない。このことは、ベトナムにおいて障害者雇用が遅れている原因のひとつになっていると考えられる。

もっとも、障害者雇用が遅れていることの原因は多岐にわたる。たとえば、労働・傷病兵・社会問題省の Nguyen Xuan Lap 氏（前社会保障局次長）は、筆者のインタビュー（2010年12月15日）に答えておもにつきの6点を指摘した。第1に、障害者の職業教育が不十分である。第2に、通勤手段などのインフラが未整備である。第3に、就労可能な障害者はすでに就労している。第4に、インセンティブの内容が乏しい。第5に、障害者の1日の労働時間はその他の労働者の労働時間よりも短く設定されているため、シフト制のライン労働などでは人員配置の調整が困難である（一般的な労働時間は、1日8時間、1週48時間とされている。なお、障害者たる労働者の給与額はその他の労働者と同一でなければならないため<sup>(29)</sup>、結局、時間当たりの労働コストは使用者にとって割高となる。）。第6に、公的機関については割当雇用率が定められておらず、民間企業側に不公平観がある<sup>(30)</sup>。

そこで、以上のような問題点の解決が、その後の労働法典改正および障害者法の制定における課題とされることとなった。

## 2. 労働法典改正法案各次草案と障害者法

労働法典改正法案2009年6月第1草案は、障害者を対象とする職業教育単位・生産経営単位の認定基準や障害者雇用促進制度における業種別の雇用割り当ての具体的比率を労働法典本体に定めるとともに、雇用割り当てに対する故意の違反を刑事罰の対象とするなど、全体として制度の厳格化の方向で問題状況の改善を図ろうとしたものであったと評価することができる。

これに対して、同2010年2月8日第3草案では、雇用割り当ておよび障害者雇用基金に関する規定自体が姿を消し（したがって、もちろん刑事罰など

の規定もおかれていない)、障害者の雇用は義務ではなく、奨励・優遇の対象とされるにとどめられている。さらに、これまで障害者雇用の阻害要因となってきた労働時間規制(1日7時間, 1週42時間)も廃止されている。このように、同草案においては、2009年6月第1草案とは逆に、使用者にとって障害者を採用しやすい環境を整えることによって、無理のない範囲で障害者雇用を進めようとする方針がとられていることがうかがわれる。

上記の方針は、直近の2011年9月草案においても引き継がれ、さらに押し進められている。すなわち、同草案においては、時間外・夜間労働の規制対象となる障害レベル(労働能力喪失度)を、現行の51%以上から61%以上に引き上げている。また、障害者のための経営生産単位に関する規定がおかれていないなど、制度全体の簡素化もはかられている。同草案はすでに国会社会問題委員会からの意見付与手続きも終了したほぼ最終段階の草案である。同委員会から修正を求める意見もなく<sup>(31)</sup>、おおむねこの草案の内容で法案が策定されることが予想される。

また、労働法典改正に先んじて可決・施行された障害者法も、同様の内容と方向性(割当雇用制度の廃止, 障害者の使用にかかる制限の緩和, 差別の禁止, 制度の簡素化)に沿ったものとなっている。

## おわりに

ベトナムにおいては、せっかく構築された法制度が複雑すぎたり、社会実態に照らして規制内容が厳しすぎたり、あるいは関係下位法規や施行のためのインフラの整備が追いつかないために、まったく機能しないまま改正を繰り返すのがひとつのパターンとなっている。そして、障害者雇用にかかる諸制度もその好例のひとつにほかならない。構築された法制度が機能しないまま放置されれば、社会において法規自体の權威が失われることとなり、法治(ないし法権)国家をめざすうえで危険である。また、当該法制度によって保護されるべき権利主体にとっては、なまじ法制度が準備されているばかりに(たとえ当該法制度が機能していない場合であっても)、そ

の他のチャンネルによる権利の実現が困難になる場合が少なくない。

このような観点からベトナムの障害者雇用に関する法制度の整備状況を見るならば、現在とられている法改正の方向性は、同国の現状に即したおおむね妥当なものであると評価することも一応可能である。また、法定労働時間の上限や時間外・夜間労働に関する特別な規制の緩和は、労働集約型のシフト制ライン労働を主体とする大規模企業での障害者雇用を進めるうえで一定の効果が見込まれる措置であると思われる。

しかし、たとえば障害者雇用基金や、その財源を確保する手段としての側面を有する割当雇用制度については、障害者法や現在準備されている労働法典改正草案の趣旨がこれらを完全に廃止してしまおうとするものであるという筆者の理解が正しいとすれば、(いかに現状において基金の設立が遅れ、割当雇用制度が機能していないとしても、) 必ずしも妥当とは思えない。障害者雇用基金なくしては、企業に対する障害者雇用インセンティブとしての各種制度はもとより、ベトナム政府が障害者雇用を実現するために準備しているその他の施策についても、これを推進するための費用が十分に賄うというとは考えにくいからである。

今後ベトナムにおいて障害者の雇用問題を解決してゆくためには、企業に対する雇用インセンティブのみならず、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、機能回復・補助のための物的・人的ないし医療サービス、通学・通勤のための交通インフラの整備などが重要であることは明らかである。それらの施策を充実させて初めて、ベトナムにおける障害者雇用問題の解決の道が開かれるというべきだろう。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。

障害者雇用基金制度および割当雇用制度そのものは維持し、当面は各省・都市における基金の設立を急ぐとともに、割当雇用率は実現可能な水準に調整しながら、労働市場への障害者の参加状況に合わせて段階的に上げていくのが妥当な対応策であろうと思われる。



〔追記〕

2012年6月12日に成立した改正労働法典の障害者雇用に関する内容は、時間外・夜間労働の規制対象について現行水準（労働能力喪失度51%以上）が維持されたほかは、2011年9月草案の内容どおりとなった。

〔注〕

- (1) ベトナムにおける障害者の概況については寺本 [2008a] 参照。
- (2) 労働・傷病兵・社会問題省報告書63/BC-LDTBXH。
- (3) 168/TTr-CP。
- (4) なお、同報告書は、障害者の20%が重複障害者であり、とくに肢体不自由と精神ないし知能障害の組み合わせが多いことを指摘している。
- (5) おもに奇形をさすが、枯葉剤に起因するものは戦争由来の障害に分類されているようである。
- (6) 統計総局「性別および都市部・農村部でみた平均人口」。
- (7) Ths.NGUYEN NGOC TOAN [2010]。
- (8) 168/TTr-CP。
- (9) Dang Van Thanh [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。
- (10) 2020年には人口の約10%に達すると予測するものもある（NGUYEN VAN NAM [2009] など）。
- (11) Ths. NGUYEN NGOC TOAN [2010] など。
- (12) ILO「ベトナムにおける障害者の職業教育および雇用に関する考察報告書」。なお、筆者はここで引用されている労働・傷病兵・社会問題省の調査結果自体は未入手。
- (13) 障害者の雇用自体を目的とする事業所の実情や関係法規定については、寺本実 [2008b] を参照されたい。
- (14) NGUYEN VAN NAM [2009]。
- (15) ハノイ法科大学「ベトナム障害者法教科書」208ページ（ただし、データの出所は明記されていない）。
- (16) NGUYEN VAN NAM [2009]。なお、1995年時点では177単位8000人だったとする。
- (17) 政府議定81/CP 第1条の規定するところによる。
- (18) <http://www.protec.com.vn/web/>。
- (19) さらに、財務省通達23 TC/TCT、首相指示01/2006/CT-TTG などがある。
- (20) 現行労働法典は、「障害者」を指す語として、“người tàn tật” (handicapped person) を用いている。
- (21) 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）について定める第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。

- (22) 同草案は、「障害者」を指す語として、“người tàn tật” (handicapped person) を用いている。
- (23) 同草案は、「障害者」を指す語として、“người khuyết tật” (people with disabilities) 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すでにこの用語に変わっている。
- (24) 同草案は、「障害者」を指す語として、“người khuyết tật” (people with disabilities) を用いている。
- (25) 同法令は、「障害者」を指す語として、“người tàn tật” (handicapped person) を用いている。
- (26) 同法は、「障害者」を指す語として、“người khuyết tật” (people with disabilities) を用いている。
- (27) 無料とする趣旨かどうかは明らかでない。
- (28) NGUYEN VAN NAM [2009]。
- (29) 政府議定114/2002/NĐ-CP 第21条：「労働法典第125条に規定する障害者たる労働者が健常者たる労働者と同様の仕事をするとときは、同一の賃金を支払われる。」
- (30) 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割当雇用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り当て不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。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、身体障害者のみ）。また、韓国、シンガポールおよび台湾系の企業のなかには、障害者雇用に積極的な企業がある由である。
- (31) 国会社会問題委員会から国会常務委員会への報告書類228/BC-UBVĐXH13

## [参考文献]

### <日本語文献>

- 寺本実 [2008a] 「ベトナムにおける障害者生計調査に向けて—既存統計と社会モデル導入の試み—」（森壯也編『障害者の貧困削減：開発途上国の障害者の生計』調査研究報告書 アジア経済研究所 131～156ページ）（[http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/pdf/2007\\_01\\_13\\_06.pdf](http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/pdf/2007_01_13_06.pdf), 2012年10月31日アクセス）。
- [2008b] 「障害者を主たる労働力とするベトナムの経済主体」（坂田正三編『変容するベトナム経済と経済主体』調査研究報告書 アジア経済研究所 195～218ページ）（[http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/pdf/2007\\_04\\_12\\_07.pdf](http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/pdf/2007_04_12_07.pdf), 2012年10月31日アクセス）。

<ベトナム語文献> (母音記号・声調記号等省略, 表題等は筆者訳)  
(図書・論文・雑誌記事等)

- Dang Van Thanh [2010] *MO HINH VIEC LAM CHO NKT* (障害者雇用の現状)  
(Deutschland in Vietnam 2010 Seminar at Sunway Hotel, Hanoi, 2010 Nov. 24-25).  
Internationa Labour Organization [2010] *Bao cao khao sat ve Dao tao nghe va Viec lam cho nguoi khuyet tat tai Viet Nam* (ベトナムにおける障害者の職業教育および雇用に関する考察報告書)。  
NGUYEN VAN NAM [2009] “VIEC LAM CHO NGUOI KHUYET TAT — Tu chinh sach den thuc tien va mot so khuyen nghi” (障害者雇用—政策から実現まで, および若干の建議—) *LD&XH*, No. 358, pp. 38-39, pp41.  
Ths.NGUYEN NGOC TOAN [2010] “TANG CUONG THUC THI CHINH SACH TRO CAP XA HOI HANG THANG — DOI VOI NGUOI KHUYET TAT” (障害者に対する毎月の社会手当政策の実施を強化しよう) *LD&XH*, No. 380, pp. 9-11.  
TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI (ハノイ法科大学) [2011] *GIAO TRINH LUAT NGUOI KHUYET TAT VIET NAM* (ベトナム障害者法教科書) NHA XUAT BAN CONG AN NHAN DAN (人民公安出版)。

(政府報告書・公式統計等)

- BO LAO DONG — THUONG BINH VA XA HOI (労働・傷病兵・社会問題省) [2009a]  
*BAO CAO Thong ket tinh hình thi hanh Pháp lenh ve nguoi tan tat va cac van ban pháp luật liên quan*, (障害者法令および関係法規範文書の施行状況にかかる総括報告書) 62/BC-LDTBXH (2009年7月15日)。  
BO LAO DONG — THUONG BINH VA XA HOI (労働・傷病兵・社会問題省) [2009b]  
*BAO CAO Danh gia tac dong Du an Luật người khuyết tật*, [障害者法草案の評価報告書] 63/BC-LDTBXH (2009年7月15日)。  
CHINH PHU (政府) [2006] *7 NAM TRIEN KHAI THUC HIEN PHAP LENH VE NGUOI TAN TAT* (障害者法令の7年間の実現状況報告書) 81/BC-CP (2006年5月26日)  
CHINH PHU (政府) [2009] *TO TRINH VE Du an Luật người tàn tật*, (障害者法案に関する説明) 168/TTr-CP (2009年10月10日)。  
TONG CUC THONG KE (統計総局) [2011] *Dan so trung bình phân theo giới tính cả phân theo thành thị, nông thôn*, (性別および都市部・農村部でみた平均人口) (<http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=387&idmid=3&ItemID=11504>, 2011年12月アクセス)。  
UY BAN VE CAC VAN DE XA HOI (国会社会問題委員会) [2011] *BAO CAO THAM TRA SOBO, Du an Bộ luật lao động (sửa đổi)*, (労働法典改正プロジェクト暫定審査報告) 228/BC-UBVDXH13 (2011年10月3日)。

(法規範文書)

- 「議定81/CP および議定116/2004/ND-CPの施行を指導する」労働・傷病兵・社会問題省—財政省—計画投資省の合同通達 19/2005/TTLT/BLDTBXH-BTC-BKHTD (2005年5月19日)。  
「現在の経済社会発展の状況における各障害者援助政策の実現強化に関する」首相指示01

/2006/CT-TTG (2006年1月9日)。  
「障害者たる労働者に関する労働法典のいくつかの条項について細目を定め施行を指導する」政府の議定81/CP (1995年11月23日)。  
「障害者たる労働者のための生産経営単位に対する国家の補助政策に関する」政府首相の決定51/2008/QD-TTg (2008年4月24日)。  
「障害者のための生産経営単位に対する免税手続を指導する」財務省の通達23 TC/TCT (1996年4月26日)。  
障害者法51/2010/QH12 (2010年6月17日)。  
障害者法令06/1998/PL-UBTVQH10 (1998年7月30日)。  
職業教育法76/2006/QH11 (2006年11月29日)。  
「政府議定81/CPのいくつかの条項の改正に関する」政府の議定116/2004/ND-CP (2004年4月23日)。  
「賃金に関する労働法典のいくつかの条項の細則を定め施行を指導する」政府の議定114/2002/ND-CP (2002年12月31日)。  
労働法典35/L/CTN (1994年7月5日)。

<労働法典改正法案>

2009年6月第1草案。

2009年9月第2 プラス草案。

2010年2月8日第3草案。

2011年9月草案。