

第6章

高度経済成長下ベトナムにおける 新しい労働者層の形成と展望

——メコンデルタ地方都市における外資企業の事例から——

藤倉 哲郎

はじめに

市場経済化以前のベトナムでは、労働者層といえば、国家セクターと称された国有企業と官公部門⁽¹⁾におもに属していた。彼らは、当時の社会主義体制において、「革命を主導する階級」とみなされていた。しかし、この労働者層は、就業者全体の2割に満たない存在でもあった。1980年代後半からの市場経済化以降、労働契約制が導入され、国家セクター労働者の特権的地位⁽²⁾が限られていくとともに、他方で民間部門での雇用関係が急速に拡大していく。このような労働力の商品化と被雇用者の量的拡大にともない、労働者という社会的カテゴリーは、ベトナム社会の理解にとってますます欠かせない部分となってきている。

この章では、労働者層のなかでも労働集約型の外資企業で働く、おもに生産労働者層（いわゆる工具 [ワーカー]）に焦点を当てる。これは、とりわけ2000年代以降のベトナム経済が、外国資本に依存する輸出指向型工業化を梃にして高度経済成長を図ってきた点と、同時に深刻化してきた労使紛争が外資企業に偏ってきた点とにかんがみてのことである。また生産労働者と対比する文脈にかぎり、専門・管理・事務に従事する、管理・事務職員（いわゆ

る職員〔スタッフ〕についてふれることにする。管理・事務職員は、階層論において新中間層（あるいはただ中間層）として論じられる社会的カテゴリーに含まれるが、彼らの学歴エリート層としての詳細な分析は本書第3章に譲る。この章で扱う生産労働者層は、VHLSS データでの職業分類に基づく階層分類（序章 図序-1）で、下層に位置づけられる「単純労働者」と、中層に位置づけられる「工具・職人」にまたがっており、また管理・事務職員の方は、同じく中層に位置づけられる「事務職」に含まれるものと考えられる。

この章では、まず公開されている労働統計から1990年代以降の労働者層の規模感を得つつ、限られた資料から、外資企業の労働者層の社会階層としての特徴をとらえようと試みる。そのうえで、2008年から筆者が特定の外資企業で継続的に実施している労働調査から、社会階層移動という側面からみた具体像と、生産労働者層の意識・行動の変化を考察する。社会階層移動としては、高度経済成長下日本の労働者層の動向を分析した橋本（2011）の視点を参考にしつつ、出身階層から分析する世代間階層移動と、個々人生涯の職業移動からみた世代内階層移動とに着目することにする。

なお、従業員の就業意識や離職などの行動については、企業ごとの特殊性によっても大きく左右される。したがって、本章第2節以降が、特定の条件下にある労働者の意識・行動のパターンについての考察であるという制約は否めない。ただ、こうしたケーススタディを積み上げることによって、2000年以降のベトナムにおいて急速に拡大してきた新しい社会階層として、この労働者層の実態に少しでも近づくことができればと考えている。

第1節 市場経済化以降の被雇用部門の動向

1. 市場経済化最初期の被雇用部門の変容

以下本項では、藤倉（2017, 46-55）に基づいて、市場経済化最初期におけ

る被雇用部門の変化を概観する。市場経済化以前の1985年時点で、労働者層の大半が属していたとされる国有企業と官公部門（合わせて国家セクターと称される）の労働者数は386万人であった⁽³⁾。これは同じ年の就業者全体の15%にすぎない。当時のベトナムでは彼らが「労働者階級」であり、労働組合運動の組織対象であった。

こうした労働者層の構成内容は、高度経済成長が始まる前、市場経済化の最初期に、大きな変容に直面した。まず、1989年以降に、国有企業と官公部門で行われた余剰人員の整理解雇である。国有企業と官公部門の総人員の2割前後にあたる70～80万人が解雇されたといわれる。もうひとつが、鉱工業生産合作社（協同組合）の没落⁽⁴⁾により、60万人近くの人々が新たに職を求める状況にあったことである。こうした事情と、カンボジアからの復員、さらに毎年多くの若者が労働市場に新規に加わる人口構造とによって、1990年代初頭、新たな雇用創出が喫緊の課題となっていた。

こうした状況のなかで雇用の受け皿として有力視されたのが、市場経済化以降に雇用制度が整えられた民間被雇用部門⁽⁵⁾であった。1990年代に入ってこの民間被雇用部門が急拡大し、1996年時点ではすでに国家セクターの被雇用者数と同様の規模となった（次項の表6-1参照）。しかしこの民間被雇用部門には、市場経済化後に急増した零細な経済活動における自由業的・雑業的な（いわゆるインフォーマル）雇用が多数含まれており、企業での雇用は依然として限定的であった。1990年代半ばでも、民間企業と外資企業を合わせた労働者はおよそ40万人、すなわち民間被雇用部門の1割強にすぎなかった。

さて、1990年代半ばの時期、民間・外資企業の労働者層はどのような階層から移動してきた人々であったのだろうか。その全体像を把握することは、資料の制約で困難であるが、ベトナム国内の研究から、いくつかの断片的事実を見いだすことができる。なかでも Bùi Thị Thanh Hà（2003, 50-51）は、1996～1998年頃に外資系合併企業で実施された労働調査の結果を引きながら、外資企業労働者の出自をまとめている。それによれば、約45%が国有企業からの転職者、40%近くが高校新卒者、20%近くが手工業者であったという。

新卒者の多くが農村出身者であることが示唆されている。さらに縫製業では、国有企業からの転職者の割合が高く（76.2%）、食品加工業では元国有企業労働者と高校新卒者が半々を占めていたという。また、労働組合全国中央組織の機関誌に掲載された Đỗ Minh Nghĩa（1995）の報告によれば、1994年時点で、民間・外資企業の22%の労働者が、外資系合弁企業のみでは65%の労働者が、国有企業からの転職者であったとされている。これらの指摘から、当時の民間・外資企業、とりわけ外資企業が、急速な雇用縮小に見舞われた国有企業労働者の受け皿になっていたことがわかる。

本項の最後に、当時の外資企業労働者の賃金水準に少しだけふれておきたい。当時の賃金統計は入手できていないが、1992年に改訂された外資企業対象の法定最低賃金は、月35米ドルと設定されていた。これは、国有企業対象の法定最低賃金の月12米ドルをはるかに上回るばかりか、当時の国有企業労働者の平均月収約25米ドルをものぐ相対的な高水準であった（藤倉 2017, 67）。にもかかわらず、韓国系・台湾系企業をはじめとする外資企業ではストライキが1993年頃から増加傾向を示し始めていたのである。

2. 2000年代以降の外資企業労働者の増加

表6-1は、1996年からおよそ10年おきに就業者の就業上の地位別構成の推移をみたものである。一見して被雇用者数の急速な増大と、それがとくに民間被雇用部門の拡大によるものであることが確認できる⁽⁶⁾。このうち企業で働く労働者数が急増し、民間企業・外資企業で雇用されている労働者は2014年段階で、民間部門被雇用者の6割強に達していることが、統計総局の統計年鑑（GSO 2016a）と、下の表6-2との対比から判明する。

表6-1 就業上の地位別就業者数の推移

(単位:千人, %)

	1996		2005		2015	
	人数	構成比*	人数	構成比*	人数	構成比*
全体	35,386	100.0	43,452	100.0	52,840	100.0
国家セクター被雇用者	2,990	(50.4)	4,418	(39.6)	5,186	(25.0)
民間部門被雇用者	2,948	(49.6)	6,728	(60.4)	15,587	(75.0)
被雇用者合計	5,937	16.8	11,146	25.7	20,773	39.3
雇用主	254	0.7	172	0.4	1,533	2.9
自営業者	12,849	36.3	17,798	41.0	21,447	40.6
無償家内従事者	16,208	45.8	14,336	33.0	9,075	17.2
その他	137	0.4	0	0.0	12	0.0

(出所) MoLISA (2006), GSO (2016a) より筆者作成。

(注) *カッコ内は、被雇用者合計に対する構成比を示す。

つぎに表6-2は、企業実態調査の結果から、2000年以降およそ5年おきに、企業形態別に労働者数の推移をみたものである。民間企業で働く労働者が急増しているが、増加傾向は2010年以降鈍化しつつある⁽⁷⁾。他方で、外資企業のなかでも100%外国資本で設立されている独資企業の労働者数が急増し、2010年以降は民間企業の労働者数の伸びを上回っている⁽⁸⁾。2014年には外資企業労働者数は約345万人に達し、民間・外資企業で働く労働者総数の3割強を占めるまでになっている。

表6-2 企業形態別の労働者数の推移

(単位:人, %)

	2000		2005		2010		2014	
	総数	女性比	総数	女性比	総数	女性比	総数	女性比
全体	3,536,998	42.7	6,237,396	42.2	9,830,896	42.5	12,134,985	45.1
国有企業	2,088,531	39.8	2,037,660	35.9	1,691,843	32.0	1,537,560	29.2
民間企業	1,040,902	41.6	2,979,120	38.5	5,982,990	36.8	7,148,397	37.5
外資企業 (a)	407,565	60.4	1,220,616	65.9	2,156,063	66.8	3,449,028	67.8
うち (b) 独資	285,975	69.3	1,027,654	69.9	1,902,374	69.6	3,163,444	69.7
合併	121,590	39.4	192,962	44.6	253,689	46.1	285,574	45.9
b/a	70.2%		84.2%		88.2%		91.7%	

(出所) GSO (2004; 2009; 2016b) より筆者作成。

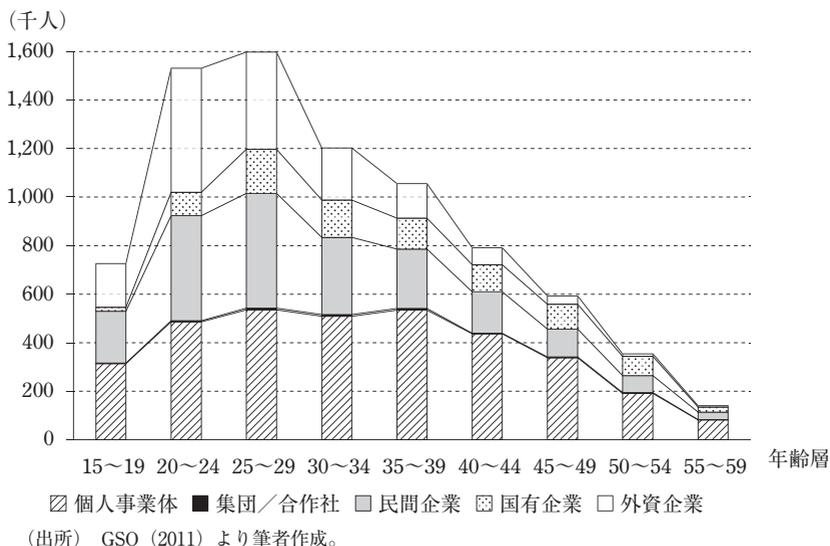
外資企業の雇用の伸びは、2000年代以降のベトナム経済が、外国資本に依存した輸出指向型の経済の性格を強めていることと関連がある。各年の統計年鑑に基づき、輸出額を国内部門と外資部門とに二分してみると、2003年には外資部門が国内部門を上回るようになり、2015年には輸出額全体の7割に達している。また同時に、輸出額に占める工業製品の割合が年々上昇し、2014年には76%に達している。このように国民経済においても雇用面においても、製造業の外資企業が年々その存在感を増している。

つぎに、外資企業で働く労働者層の全体的な特徴をもう少し詳しく検討しよう。やや古い数字であるが、2006年時点で、外資企業労働者の9割以上は製造業労働者であり、製造業23業種のうち皮革・縫製・家具・食料飲料品といった労働集約的業種に6割半ばの労働者が集中している（MPI and GSO 2008）。また、外資企業での雇用のもうひとつの際立った特徴は、女性労働者比率の高さである。表6-2にも示したとおり、独資系外資企業の女性労働者比率は7割に及んでおり、独資企業の急増とともに外資企業全体の女性労働者比率も高まっている。2006年時点では、縫製業（86.4%）、皮革業（84.2%）でとくに女性比率が高く、ほかに事務設備・電算機や電気機械といった業種でも、女性比率は8割前後であった（MPI and GSO 2008）。

さらに別の統計から、外資企業の労働者の年齢上の特徴をみておきたい。図6-1は、労働・就業サーベイから、2010年の鉱工業部門被雇用者数を年齢別・経済部門別にみたものである。民間・外資企業ともに15～34歳の若年層の割合が多いが、とくに外資企業では、20歳代の労働者の割合が、他の世代の労働者よりも際立って高いことがわかる。20～29歳の労働者が、外資企業労働者の6割近くを占めている。34歳以下の若年層でみればじつに8割を超えている。

以上概観したように、現在の外資企業の労働者の多くが若年層で占められており、雇用縮小のあった国有企業からの転職者が半数前後を占めていたとされる1990年代半ば頃の状況とは異なってきていることがうかがえる。実際に、外資企業労働者の職歴が、国有企業就労とはほとんど無縁であることは

図6-1 年齢層別・経済部門別の鉱工業部門被雇用者数（2010年）



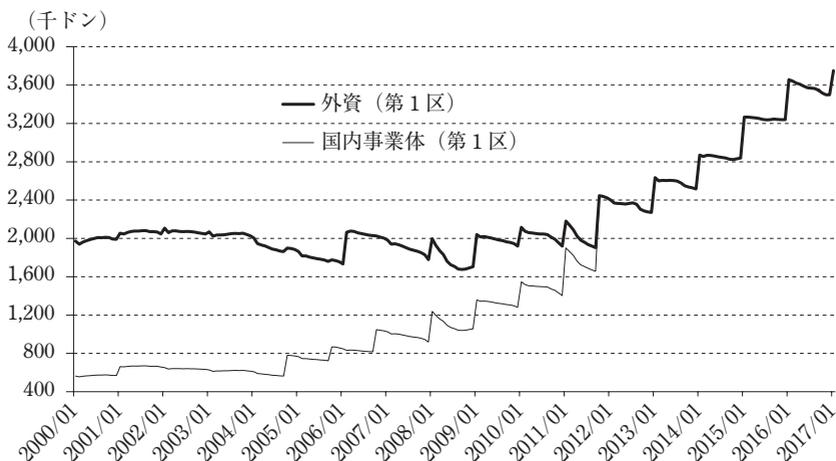
後述するところである。

3. 外資企業労働者の賃金水準

1990年代前半の外資企業労働者の賃金水準について、法定最低賃金の水準から推測して、外資企業の賃金水準が他の国内企業に比べて相対的な高水準であったであろうことはすでに指摘した。しかし2000年代以降、物価上昇にともなう実質賃金の低下と、内外格差を是正しようとする政府の賃金政策によって、外資企業の賃金水準は、他の国内企業に比べて決して高くはない水準になっていく。むしろ国有企業や一部の民間企業では、独資系の外資企業よりも賃金水準が高いところも出てきた。

図6-2は、直近の2017年1月の貨幣価格を基準に、国内事業体と外資企業にそれぞれ適用されていた法定最低賃金⁽⁹⁾の実質額の推移をみたものである。外資企業の法定最低賃金は2006年以降、毎年のように改訂されてきたが、

図6-2 法定最低賃金の実質値の推移



(出所) 法定最低賃金に関する各法令と統計総局発表の各月CPIを参考に筆者作成。

2011年10月の引上げ以前は、基本的には物価上昇を後追いする調整にとどまっていた。他方で国内事業体に適用される法定最低賃金は、2004年10月改訂以降、外資企業の賃金水準との格差是正を図るために、実質額でも引上げが続けられてきた。2011年10月改訂によって、法定最低賃金の内外格差は解消される。それと同時に、法定最低賃金は、物価上昇率以上に引上げがなされており、政府の実質賃金引上げの意図が明らかである。2017年1月改訂によって大都市圏の法定最低賃金は375万ドン（約165米ドル）に設定されている¹⁰⁰。

こうした法定最低賃金の引上げにともない、企業類型間平均賃金の格差も縮小してきている。表6-3は企業類型別の平均賃金について、2000年以降のおよそ5年おきに推移をみたものである。2005年には国有企業の賃金水準が外資企業のそれを上回り、民間企業も2010年代にかけて外資企業との賃金格差を縮小してきた。2010年以降、民間企業の賃金の伸びは外資企業のそれを下回っているが、民間企業の一部である合名会社（686万ドン）や、国の資本を含む株式会社（685万ドン）では、独資系の外資企業の平均賃金を上回っている企業もある。つまり、外資企業の賃金が相対的に高いとは言い切れな

表6-3 企業類型別の平均賃金の推移

(単位：千ドン／月)

	2000	2005	2010	2014
全体	1,054	1,712	4,094	6,289
国有企業	1,072	2,140	6,233	9,245
民間企業	737	1,303	3,420	5,327
外資企業 (a)	1,767	1,945	4,252	6,955
うち (b) 独資	1,392	1,698	3,852	6,640
合弁	2,602	3,228	7,170	10,332

(出所) GSO (2004; 2009; 2016b) より筆者作成。

い状況になりつつある。

第2節 外資企業労働者の横顔

1. 調査対象の概要

メディアや現地報告レベルでふれられる、外資企業の生産労働者像は、労働集約型産業における、農村出身で不熟練の若い女性労働者である。この節からは、メコンデルタの地方都市郊外にある外資企業（以下、「A社」）で、筆者が2008年から2016年まで断続的に実施してきた労働調査^[1]から、外資企業の生産労働者の横顔を紹介したうえで、次節以降、階層移動と職業意識の観点から考察を行う。

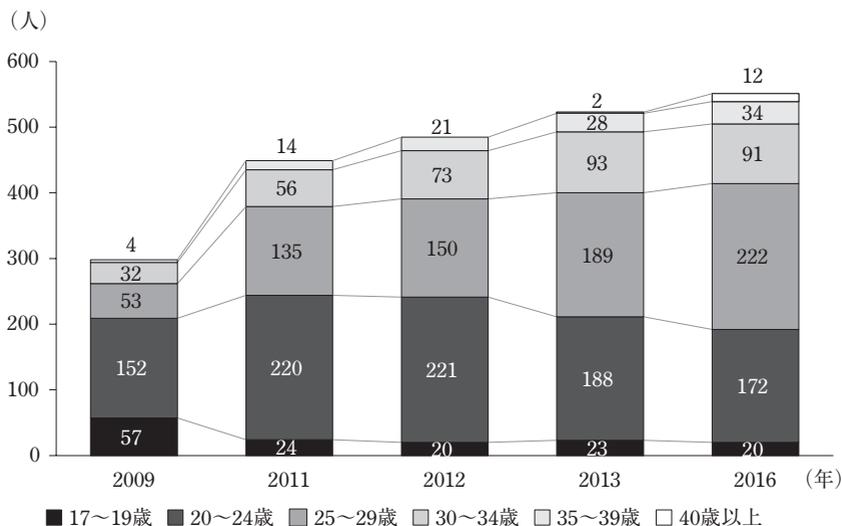
A社は独資系の外資企業で、2007年にベトナム工場の操業を開始した。縫製業企業であり、ベトナムでの安価な手仕事労働力に依存する典型的な労働集約型製造業である。おもに3つのブランドの委託生産を行っており、製品すべてが輸出される。従業員規模は、2009年の300人規模から2016年現在600人規模に至っている。工場長だけが外国人であり、2016年時点で管理・事務職員が81人、生産労働者が542人である。管理・事務職員のうち10人は元生産労働者で、職長（ラインリーダー）・班長（チームリーダー）やメンテナン

ス部門に引き抜かれ、人事管理上、管理・事務職員として位置づけられる労働者であるが、現場で生産に携わっていることには昇進以前と変わらない。2016年の調査票調査に基づいて生産労働者と管理・事務職員とを区別して階層分析をする際には、この10人は管理・事務職員に含めるが、それ以外では生産労働者に含めて考察している。

2. 年齢・性別・出身地

A社労働者の多くは、農村部の自宅から通勤する若年層である。第1節第2項で指摘した外資企業労働者の特徴にもれず、A社においても労働者の大半は34歳未満の若年層である。2016年の生産労働者の平均年齢は26.9歳（男性25.7歳，女性27.9歳）であった。図6-3は、調査年ごとの年齢構成である。入職時の平均年齢は、どの調査年も23歳前後（男性22歳前後，女性24歳前後）であり、20歳代が生産労働者全体の7割を占めている。ただ年を経るにした

図6-3 生産労働者の年齢構成の推移



がって、一定の定着者もいることを反映して、20歳代後半以降の人数・割合ともに少しずつではあるが上昇してきている。調査時点の平均年齢も、2009年時点の23.3歳（男性22.2歳、女性23.7歳）より3歳以上高くなっている。

他方で、管理・事務職員は、大半が大卒者であることもあり、平均年齢は28.6歳（男性29.1歳、女性28.1歳）と生産労働者より高くなる（平均入職年齢は24.5歳）。なかでも他社での就業経験が買われて採用されている者が多い管理職の平均年齢は30.9歳（最年少27歳）になる。とはいっても、管理・事務職員も大半が若年層で占められていることは生産労働者と同様である。

つぎに、女性比率をみてみよう。生産労働者の女性比率は2009年時点で70.0%と高かったものの、その後一貫して低下を続け、2016年には52.1%になっている。のちに離職率の部分で詳しく考察するが、この間、女性とくに20歳代後半の離職率が相対的に高めに推移していたことと関係しているとみられる。A社は、生産労働者の求人に際して女性をとりわけ重視しているわけではないが、家内縫製の経験のある女性労働者がいるなど、当初は結果として女性が多く入職していたとみられる。ただ、生産規模が拡大するにつれて、荷下ろし荷積みや、材料の機械裁断など男手に特化されがちな業務が増加したことから、男性労働者の比率も上がってきたものと考えられる。

他方で、管理・事務職員の方は、当初から男女比はほぼ半々である。事務職では会計部門に女性、倉庫管理に男性、管理職ではより高位の役職に男性が比較的多いという一定の傾向がある以外は、男女差は顕著ではない。ちなみに、副工場長は女性である。

最後に出身地と現在の居住地をみてみよう。まとまったデータのある2011年調査時のものであるが、A社の従業員は地元出身者が大半を占めている。ホーチミン市やハノイ市などの大都市圏では、新興工業の労働力を、遠方も含めて域外からの出稼ぎ労働に依存している。一方でA社の所在するような地方都市では、近接する農村部の労働力を雇うことができる。A社でも9割以上の労働者がメコンデルタ各省、とりわけA社から20キロメートル圏内（バイク通勤が可能）を出身地としており、その大半は自宅から通勤して

いる。生産労働者のほとんどが農村部に居住している一方で、最も都市化の進んでいる都市中心街から通う者の大半は管理・事務職員である。

第3節 世代間および世代内の階層移動

1. 学歴を指標とした階層移動と格差の再生産

2016年に実施した調査票調査を、2011年インタビュー調査の結果で補足した学歴と職業に関するデータを用い、2016年のA社在籍者を生産労働者(379人分)と管理・事務職員(45人分)¹²⁾に区別して、階層移動の観点から考察してみたい。

まず、労働者自身の学歴についてみる。生産労働者では、初等中等教育の平均就学年数(最大12年)は、9.7年(男性10.1年、女性9.3年)で中学卒業相当である。男女間に0.8年の格差があるが、これは1985年以前に生まれた労働者について男女差が大きいことが反映されている¹³⁾。1990年代生まれの労働者では男女間で就学年数にほとんど差はない(男性10.2年、女性10.1年)。筆者の別の労働調査(藤倉 2017)で、ベトナム北部の外資企業生産労働者の大半が高卒者(就学年数12年)であったことからすると、A社の生産労働者は学歴がやや低い。しかし、筆者が別途メコンデルタ農村で実施した調査で明らかにした、若い世代の就学年数の水準(藤倉 2013, 155)と大きな差はない。A社生産労働者は、初等中等学歴でみると地域の平均的な若者である。

生産労働者は高学歴保持者に乏しい。ここで「高学歴」とする専門中等学校(Trung cấp, 2年制)が44人(11.6%)、短大(Cao đẳng, 3年制)が11人(2.9%)、大学(Đại học, 4年制)が3人(0.8%)に限られる。これらの学歴の専門性と現在の職務との関連性の詳細は明らかではない。ただ、過去のインタビュー調査で聞き取った限られた具体的事例では、高学歴を保持する生産労働者の専門は食品加工(短大)や会計(大学)など、現職との関連性はみら

れなかった¹⁴⁾。

他方で管理・事務職員では、生産労働者と比較して高学歴が顕著である。元生産労働者で現在では昇進して現場の一般労働者の管理にあたっている者（3人が中卒者、3人が高卒者）を除くと、管理・事務職員では39人中36人と9割以上の職員が高学歴保持者で、とくに大卒者が8割の32人と多数を占めている（他の4人は短大卒）。

以上のことから、労働者のなかに高卒以下の生産労働者と、高学歴の管理・事務職員という明確な学歴階層差を確認することができる。では、両者は、親世代の学歴・職業からみてどのような階層の出身であろうか。

生産労働者の親の初等中等教育における平均就学年数は、父が7.0年、母が6.2年である。他方で、管理・事務職員の親では、父が9.3年、母が8.2年と、生産労働者の親との顕著な差がみられる。高等教育についてみると、生産労働者では、高学歴の父親の人数は8人（専門中等学校卒4人、短大卒1人、大卒3人）で、わずか2.3%である。母親では大学・短大卒者はおらず、専門中等学校卒業者が2人いるのみである。他方で管理・事務職員では、父親で2割半ば、母親で2割が高学歴である。また大卒者の割合も多く、父親では高学歴者9人中6人、母親では同7人中4人が大卒者である。

このように全体として、親から次の世代までに学歴は飛躍的に上昇している。しかし、親の学歴差は、生産労働者と管理・事務職員のあいだの学歴格差へと再生産されていることもまた顕著である。

2. 職業を指標とした階層移動

つぎに、親の職業に着目する。表6-4と表6-5は、親の農業就業と自営業・被雇用就業の状況について、生産労働者と管理・事務職員に分けて整理したものである。

生産労働者については、その多くが農村在住者ということもあり、親の6割強は農業就業者である。その多くは稲作である。このうち兼業率が3割強

表6-4 親の農業就業の状況

生産労働者				管理・事務職員			
N=379				N=45			
	専業	兼業	合計		専業	兼業	合計
農業世帯数	163	76	239	農業世帯数	9	7	16
うち 耕種のみ	111	44	155	うち 耕種のみ	5	5	10
耕種と畜水産	40	25	65	耕種と畜水産	1	2	3
畜水産のみ	12	7	19	畜水産のみ	3	0	3
農業経営面積 (㎡)				農業経営面積 (㎡)			
平均	4,496			平均	9,400		
中央値	3,000			中央値	9,000		
兼業率	31.8%			兼業率	43.8%		

(出所) 2016年インタビュー調査および調査票調査より筆者作成。

であるので、専業農家の割合は7割弱である。農業自営に次いで就業が多いのが被雇用である。父親では3割近くが被雇用者である。おもな職業は、随時雇用の農業労働や建設労働などの雑業である。次いで多いのが生産労働者で、外資企業での就労もみられる（父親で10人、母親で8人）。他方で自営業者は1割に満たず、おもなものは商売で、その大半は雑貨屋など小規模小売店である。生産労働者の親の非農業就業状況で顕著なのは、農業または他の自営業・被雇用との兼業が多くみられることである。親が生産労働者でも兼業が半数以上みられ、工場での生産労働であっても常雇いではないものも多いとみられる。

他方で、管理・事務職員の親では、農業就業者は3割半ばにとどまり、自営業、被雇用が多くみられる。自営業のおもなものは生産労働者の親と同様に商売であるが、10人を雇用する卸売業など、規模の大きな事業もいくつかみられる。被雇用の方は、生産労働者の親との相違が明らかで、公務員、企業での事務職員、生産労働者、その他の専門職が多数を占める。中間層と呼べる職種が並び、またいずれも兼業は少なく、生産労働者であっても兼業はまったくみられない。

このように親の職業からみると、生産労働者では、農民層を出身階層とし

表6-5 親の自営業・被雇用就業の状況

<u>生産労働者</u>		N=379	<u>管理・事務職員</u>		N=45
自営業		32	自営業		9
うち	商売	19	うち	商売	5
	手工業	5		手工業	1
	その他	8		その他	3
兼業率		50.0%	兼業率		11.1%
被雇用 (父)		111	被雇用 (父)		17
うち	雑業	66	うち	事務職員	4
	生産労働者	42		公務員	3
	技師	1		生産労働者	3
	バス運転手	1		雑業	3
	レストラン職員	1		技師	1
				大学教員	1
				軍人	1
				社長	1
兼業率		55.9%	兼業率		17.6%
被雇用 (母)		83	被雇用 (母)		10
うち	雑業	47	うち	公務員	3
	生産労働者	31		生産労働者	2
	事務職員	2		事務職員	3
	公務員	1		管理職員	1
	技師	1		教員	1
	調理師	1			
兼業率		62.7%	兼業率		10.0%

(出所) 2016年インタビュー調査および調査票調査より筆者作成。

て、世代間での労働者階層への移動が明確である。その農民層も、表6-4にあるように、平均的な農業経営面積でみて3000~4000平方メートルの小規模農家である。2011年のインタビュー調査において親の農業経営の詳細を聞き取っているが、多くは稲作収穫の大半を自給にまわす商業性の低い農業で、小規模な果樹栽培・畜産・自営業や随時雇用によって得られる現金収入で家計を補っていた。また、親が被雇用従事者の場合も、雑業従事や兼業の多い

被雇用者から常雇いの被雇用者へと、世代間でより安定的な被雇用部門への移動が顕著である。このような階層移動は、商業性の低い農業構造の農村においては、大きな世帯所得向上をもたらしている（藤倉 2013）。

一方で管理・事務職員では、親の職業階層でも常雇いでかつ管理・事務の職業や専門職が多くみられ、世代間での階層の自己再生産が顕著である。農民層出身者の場合でも、管理・事務職員の親は、農民層のなかでも比較的経営規模の大きな階層である（表6-4）。とくに専業農家では、1.5ヘクタール規模のエビ養殖、借地を集積した2ヘクタール規模の稲作など、大規模な農業経営がみられる。

3. 世代内階層移動——職歴と技能の点から——

(1) 生産労働者——不熟練労働者としての就業——

つぎに、A社従業員の世代内移動についてはどうであろうか。2011年調査では、インタビュー対象となった生産労働者の6割強（93人中58人）が前職歴をもっていた。そのほかは、初等中等学校の中退・卒業後、しばらくのあいだ親の農業や家業の手伝いを経ての入職者も多く、いわゆる新卒者ばかりではない。職歴を有する労働者の割合は、2009年インタビュー調査時の5割弱（68人中32人）よりも顕著に増加していた。

2011年調査時に職歴を有していた者のうち、6割は製造業での生産労働で、縫製業が多数であるが、製靴や水産加工など他の労働集約型業種も散見される。なお、2009年調査時の事例に基づくが、生産労働者の職歴を企業類型別にみると、外資・民間企業が大半を占め、企業類型が判明する23件の職歴のなかでは、国有企業の職歴はふたつにすぎなかった。国有部門と民間部門とのあいだでの労働市場の分断がうかがえる。他方で生産労働以外の前職経験は、建設等の自由業や、商店での売り子や給仕などのサービス業での就業である。これらのことから、A社の生産労働者の7割以上は農業・自営業層や随時雇用の不安定な雇用から、常雇いの工場生産労働へ階層移動してきたも

のとみることができる。

さて、A社入職に至るまでに、職業訓練等によって労働力の質の向上があったのかをみてみたい。2016年調査では、344人の生産労働者のうち、2割の73人が職業訓練の経験があると回答していた。6カ月未満が最多の37人、次いで1年以上も23人である。しかし、これらの職業訓練の詳細は不明である。これらのなかには、前職の工場労働における試用期間中の訓練を「職業訓練」と認識しての回答も含まれていることが、別途の聞き取りから判明している。一方、2011年調査の場合、職業訓練の内容は、全員（17人）について、高卒未満の者を対象とした初級訓練（đào tạo sơ cấp）であり、さらに標準化された訓練施設での訓練経験がある者は少数（5人）で、大半が個人や親族から教授されたものであった。

A社の生産労働者の場合、職業訓練の有無は、採用成否の判断材料（たとえば訓練内容が縫製業である場合）となることはあっても、有資格者として賃金水準に直接反映されるほどの指標にはなっていない。その点では、就業経験の有無についても同様である。生産労働者の賃金水準は、あくまで当該工場における作業習熟度にとまなう成果（ノルマや標準作業時間の達成等）によって規定されており、労働者があらかじめ主張し得る資格や熟練によって決まるものではない。このような意味で、生産労働者はみな不熟練労働者としてA社に入職している。

2007年操業開始のA社では、古参の労働者のなかに、高い作業習熟度にとまなう現場労働を管理・統制する役職（職長・班長）につくようになった者がいる。この点で、職場での生産労働者の熟練形成を見いだすことは可能である。しかし転職に際して、そうした熟練が賃金水準に直接影響するか否かは定かでない。ただ、2008年頃から若い不熟練労働者を調査してきたかぎりでは、労働集約型の輸出向け製造業で労働力調達において熟練をあらかじめ重視し得るのかは疑問である。そうであれば、職場で蓄積されるのは、当該職場においてのみ活用可能な習熟度にすぎないといえよう。

(2) 管理・事務職員——中間層としての就業——

つぎに、管理・事務職員の世代内移動についてみてみたい。調査結果が2009年調査に限られるが、管理・事務職員では8割弱（23人中18人）に職歴があった。うち半数は製造業での職歴であるが、現職同様の管理・事務部門での就業経験である。したがって、初職時点から生産労働者とは区別される、専門知識や管理・事務能力を有する中間層としての就業といえる。

管理・事務職員の方も国有部門での就業経験がある者は1人¹⁵⁾に限られ、15人が外資企業での職歴を有する。管理・事務職員の場合には、これらの就業経験は、A社での職階上の配置を通じて、賃金水準に影響を与えている。ただし、聞き取りによれば、職員自身が評価する就業経験と、A社側がそれを評価して設定する初期の賃金水準には、落差が小さくない。通常、職員の自己評価に基づいて希望する賃金水準は高く、A社側が当該職員の経験や能力を評価して提示する賃金水準は低い。とはいえ、職歴が賃金水準に与える影響は生産労働者よりずっと大きい。

また管理職員の場合、一定の職階以上は大学卒業学歴が重視されている。前述のように、生産労働者のなかに生産現場の管理職に抜擢される者もみられるが、人事担当者の言をそのままとれば、職長より上の職階につくには大卒学歴が必須である。ちなみに、労働者を監理・統制する職務を有している点で、中間層の仲間入りとみることもできる職長自身は、自らを労働者（工員を意味する công nhân）と認識している。

人事管理上、管理・事務部門に属する倉庫部門や出荷部門にも、生産現場の労働者から適性を見いだされて配置換えされ、現在まで勤務している者がいる。しかしそうした例は、いまや、生産現場の拡大とともに徐々に管理・事務部門が整備・拡充された工場創成期の例外的事例といえる。2016年現在、管理・事務部門の職員採用は、内部労働市場よりは新規採用での調達がほとんどである。

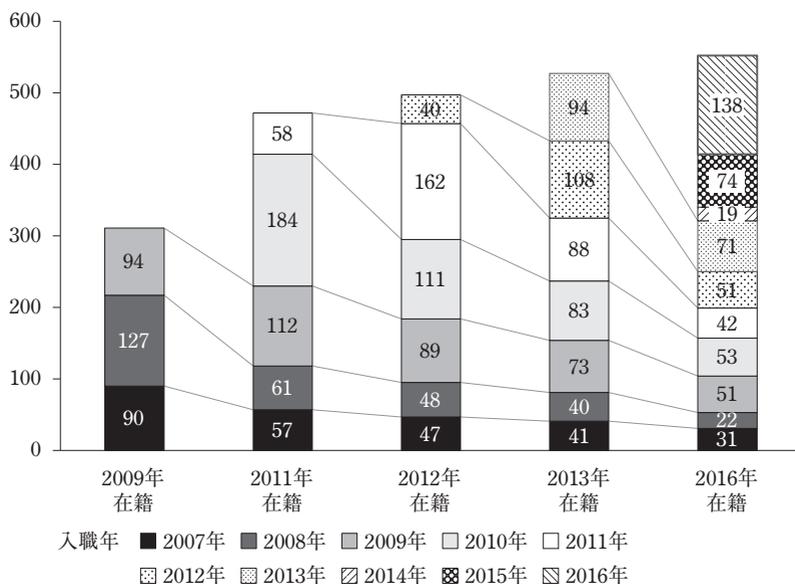
第4節 離職率からみる生産労働者の就業行動

1. 高い離職率

筆者が2008～2009年にベトナム北部と南部で企業調査をしていた際、製造業の外資企業では多くの企業で、生産労働者の高い離職率と労働力の確保が、労務管理上の問題点として重大視されていた。A社においても、2009年4月からの1年間、月の平均離職率は8%を超えていた。単純計算すれば、10カ月で労働者がすべて入れ替わる水準である。

図6-4は、各年の調査時に在籍していた生産労働者の入職年別の割合である⁶⁶。最初の1年のあいだに6割から8割が離職し、2年もすればいずれの

図6-4 生産労働者の入職年構成の推移



(出所) 2009年, 2011年, 2013年, 2016年のインタビュー調査および調査票調査より筆者作成。

年の労働者でも8割は離職しているという離職パターンがみられる。入職後の短期間での離職が多く、400～500人の規模の工場生産を維持するためには、つねに新規採用を続ける必要がある。2011年時点で生産労働者の4割強、2016年時点でも3割は入職1年未満の労働者で占められている。労働集約業種とはいえ、ある程度の作業習熟度を要する工程が少なくないA社でも、このような高い離職率の改善は大きな課題となっていた。

2. 勤続・離職を左右する要素

A社生産労働者の勤続・離職を左右する要因として、賃金水準以外のA社特有の要素のうちで、とくに重視されているものを整理しておきたい。まず労働者にとって勤続に有利に働く要素としては、①雇用の安定、②業務内容・労働時間の安定、③良好な労働衛生環境、④習熟度維持のための休職への対応、がある。

A社はOEM型生産を行っており、製品市場は海外ではあるが、A社親会社が長年かけて構築してきた安定的な市場であり、実際、2008～2009年の世界同時不況時にも生産は安定していた。したがって、他の委託加工型の企業が同時期の不況の影響で雇用を縮小するなかでも、A社の雇用は安定していた。こうしたA社生産の特徴ゆえに、製品規格も比較的安定し、また生産量の変動は年間スケジュールに基づいたものに限られるため、業務内容・労働時間ともに安定することになる。A社では夜間シフトはなく、生産最盛期にあらかじめ2時間程度の残業が求められる以外、生産労働者は通常午前7時から午後4時の定時勤務である。また、取引相手が固定的である分、求められる品質水準は高く、温度・湿度、汗、埃等の管理が厳格なため、結果として労働衛生環境が良好となる。

さらに、すでに述べたように、製品の性質上、少なくない工程で一定の習熟度が必要であることから、社内で育成した労働者の離職を防ぐために、会社側が許容する範囲で一時的な休職や出戻りを認めている。まず制度的には、

女性労働者の出産にかかる法定制度を遵守している。また、詳しい事例は後述するが、個別の「家庭の事情」を考慮して、離職した者の再入職を一度だけは認めるといふ、制度化はされていないが事実上の「休職」といえる対応をしている。

他方で、労働者にとって離職理由になり得る要素としては、①手取り賃金の相対的低さ、②福利厚生における企業と労働者との文化的な差異が挙げられる。労働時間が安定した昼間勤務であることと裏腹に、時間単価に大きな差はなくとも、長時間労働や夜間・休日の割増しが増しが期待できる他社の方が月の手取りが多くなることがある。とくに2011年までの調査では、生産労働者の低賃金感が強かったなか（後述）、少しでも手取りを増やしたいという労働者の転職先として、A社近隣で残業が常態化している水産加工工場などが有力視されていた。

また地元労働者と企業との文化的なずれは、外資企業で一般的にみられることであるが、A社の具体的事例としては、テト（旧正月）や中秋節などの催しや贈り物、一時金などが無いもしくは少ないということが、他の国内企業と比較した際の欠点として挙げられていた。テト賞与や一時金などは、収入の増減にかかわるものとして、生産労働者はたびたび他社と厳しく比較していた。

以上に挙げたような各要素と、賃金水準、さらに個人的な事情とがさまざまな強弱で組み合わせられて、A社労働者の実際の勤続・離職行動がとられる。在籍者を対象にした聞き取りから、離職した同僚の離職理由と在籍者の過去の離職理由を、また例外的に離職後に一定期間を経て職場復帰した労働者の事例から、労働者の離職理由を考察することができる。以下では、そうした情報を頼りとしつつ、労働者の勤続・離職行動についてより具体的に考察したい。

3. 2011年までの調査でみられた強い低賃金感

2009年調査、2011年調査において圧倒的に指摘の多かった離職理由は賃金水準である。A社において基本給は法定最低賃金水準に設定されている。第1節第3項でみたとおり、2011年10月改定まで、外資企業の法定最低賃金は実質的に据え置かれていた。そのため、2007～2008年や2011年などインフレが昂進した時期には、次の改定までの数カ月で実質賃金が顕著に低下する状況にあった。労働者への聞き取りでは、前述したようにA社職場環境の優位な点が挙げられたものの、生産労働者には低賃金感が広範にみられ、結局のところ、少しでもよい収入を求めての離職が後を絶たなかった。

外資企業でのストライキが顕著に増加していた2000年代後半、生産労働者の低賃金や生活難の問題は、ベトナム国内メディアや労働組合関連の出版物・報告書のなかで重要な焦点であった。この時期に労働調査をしていた筆者は、北部と南部のいずれでも、低賃金を訴える生産労働者に多く出会ってきた。A社の生産労働者の場合、ハノイ市やホーチミン市などの大都市圏で働く出稼ぎ労働者と異なり、農村にある自宅から通勤できることから、生活費の面で条件は幾分良かったが、それでも強い低賃金感は例外ではなかった。

このように労働者に全般的にみられた低賃金感は、頻繁な離職・転職の原因となっていたとみられるだけでなく、生産労働者として働き続けること自体への躊躇としても現れていた。北部ハイフォン市の労働者向け宿舎で実施した労働調査では、高卒以上の学歴や専門的な知識を身につけて、事務・管理職員や専門職に転職しようという意向や、一定額貯めた給与を元手に故郷に帰って自営業を始めたいといった意向が聞かれた（藤倉 2017, 211-215）。この時期の生産労働者は、自身の社会階層上の位置づけを自己肯定できる状況になかったといえよう。

4. 離職率の低下

A社における高い離職率は、2016年調査時点で大きく改善されていた。2015年8月からの1年間の月平均離職率は2.6%（期間契約労働者のまとまった離職のある月を除く）までに低下し、月平均7人が離職する程度に落ち着いている。以下、離職者の属性情報とインタビュー調査の結果をもとに、生産労働者の属性によってどのような離職傾向が認められるのか、もう少し立ち入って考察を加えたい。

まず、表6-6は、2011年から2013年の2年間と、2013年から2016年の3年間について、勤続月数別にみた年平均離職率を比較している。表で示される

表6-6 年平均離職率の比較

2011～2013年の年平均離職率		（％）	
2011年時点の勤続月数	全体	女性	男性
全体	26.9	25.6	29.5
0～11カ月	36.2	33.0	40.6
12～23カ月	24.1	22.0	29.3
24～35カ月	17.9	20.2	10.6
36～47カ月	20.8	23.9	12.3

※48カ月以上の階層を省略。最長勤続期間は50カ月。

2013～2016年の年平均離職率		（％）	
2013年時点の勤続月数	全体	女性	男性
全体	18.5	18.3	18.9
0～11カ月	25.8	27.0	24.8
12～23カ月	20.4	20.1	20.6
24～35カ月	18.7	20.1	16.6
36～47カ月	13.1	13.0	13.3

※48カ月以上の階層を省略。最長勤続期間は75カ月。

（出所） 2011年，2013年，2016年インタビュー調査および調査票調査より筆者作成。

とおり、勤続期間が長いほど離職率が低下する傾向があるが、これについては後述することとし、ここでは、ふたつの期間の比較に注目したい。勤続24～35カ月（2年以上、3年未満）の層を除いて、他の3つの層で、全体の年平均離職率が減少しており、とくに勤続0～11カ月（1年未満）の男性の離職率の低下は顕著である。勤続期間が短い労働者が労働者総数に占める割合が大きいことが、全体の離職率の低下にも寄与している。勤続期間の短い労働者ほど、この間の離職率を大きく低下させてきたといえよう。

つぎに表6-7は、2013年調査時在籍者の2016年調査時までの離職率を、性別と2013年時点の年齢別・勤続月数別にみたものである。全体としてこの3年間に4割半ばの労働者が辞めている。年齢別、勤続月数別にみると、年齢が高いほど、また勤続期間が長いほど、離職率は下がる傾向があることが読み取れる。男性では17～19歳での離職率がかなり高いが、20歳代前半、後半へと離職率は低くなる¹⁷⁾。他方で、女性でも離職率は年齢とともに下がっていくが、20歳代後半では男性よりも離職率は高くなっている。年齢が高くなるほど残留傾向が強まる背景には、年長者ほど勤続期間の長い労働者の占める割合が高くなること（後述）と、社外周辺の製造業での常雇い労働市場において30代以降の新規採用が少ないことがあるとみられる。

つぎに勤続期間との関係は、男女ともに年齢より明確に見て取れる。これは労働者が勤続とともに蓄積する習熟度が能率に基づく給与部分を向上させることと、勤続1年ごとに一定の勤続手当が支給されるため、勤続につれて賃金水準も高くなる傾向があることが、残留の重要な動機になると考えられる。しかし、女性の方が、男性よりも勤続期間にしたがっての離職率の低下が鈍い。勤続月数と年齢層をクロスさせると、20代では36カ月以上勤務を続けている者でも、離職率はそれほど低下しない。同表には現れていない詳細をみると、20～24歳層で勤続期間36カ月以上の層、25～29歳層で同35カ月未満層と36カ月以上の層ともに、そして30～34歳層で勤続36カ月以上の層では、男性よりも女性の方が、離職率が顕著に高くなっている。こうした数字が現れる背景を、インタビュー調査による定性的情報から補ってみたい。

表6-7 2013年調査時在籍者の2016年調査時までの離職率

全体	(%)		
	全体	女性	男性
	45.9	45.4	46.6

年齢別	(%)		
	全体	女性	男性
17～19歳	65.2	50.0	73.3
20～24歳	48.9	47.1	50.5
25～29歳	43.9	49.5	35.9
30～34歳	45.7	44.7	47.1
35歳以上	26.7	20.8	50.0

勤続月数別	(%)		
	全体	女性	男性
0～11カ月	59.1	61.0	57.5
12～23カ月	49.5	49.0	50.0
24～35カ月	46.3	49.0	41.9
36～47カ月	34.3	34.1	34.8
48～59カ月	31.1	33.3	25.0
60～71カ月	29.7	28.0	33.3
72カ月以上	29.4	36.4	16.7

勤続月数	勤続月数×年齢層 (%)	
	年齢層	
	20代	30代
0～11カ月	57.6	62.5
12～23カ月	48.0	52.6
24～35カ月	44.8	53.3
36～47カ月	34.2	34.5
48～59カ月	37.8	20.8
60～71カ月	34.6	16.7
72カ月以上	31.3	0.0

(出所) 2013年、2016年インタビュー調査および調査票調査より筆者作成。

5. 「家族の事情」の重大さ

低賃金が基本的な離職動機とみられていた2009年・2011年調査時から、賃金以外の理由となっていたのが「家族の事情」である。後述するように2011年以降に賃金水準の顕著な上昇がみられ、2016年調査で低賃金感が大きく緩和していることが明らかになると、逆に、「家族の事情」を理由とした生産労働者の離職が際立ってくる。前述した雇用や労働時間の安定などのA社特有の優位を労働者が認識しており、年齢・勤続期間の点からも在職することが経済的に賢明と思われるようになっても、「家族の事情」によって離職を余儀なくされる場合が残された。

「家族の事情」を分類すると、両親からの呼び寄せまたは結婚による居住・通勤条件の変化、もうひとつが近親者の病気・死亡または乳幼児養育のための一時的な就業不能状態の発生である。前者は、他都市への出稼ぎ労働から離職して実家に戻り、A社で職を求めることになった経緯として聞かれる前職の離職理由である。また、後者は、医療制度や保育制度が整っている社会の者からすると、必ずしも離職を要さないと感じられるが、ベトナムでは就業条件を左右する重大な離職理由として挙げられるものである。近親者の死亡による家族構成の変化にともなって居住・通勤条件が変わり、従前の就業を続けることが不可能になることもある。また、そうした居住・通勤条件の変化をとまなわなくとも、近親者で重病者の看護・介護や、当該近親者が担っていた家事労働の代行、死亡した際の葬祭の世話などによって、一時的な離職が必要とされることもある。

他方で、乳幼児の養育は、居住・通勤条件の変化がなくとも、とくに女性労働者にとって重大な離職理由となる場合がある。A社において低賃金感が緩和されてからも、引き続き残る離職理由として、よく指摘されているのがこの点である。法定の産休制度が遵守されていれば妊娠・出産が直接離職理由となることは少ないが、産休明けに乳幼児の世話をする者が近親者にいな

い場合、まずは女性が離職せざるを得ない。乳児を保育所に預ける例は少ない。多くの場合、乳幼児の世話を担うのは夫婦どちらかの親である。男性でも、養育にともなって手薄となる妻の家事を補助するために離職する例がみられた。

これらの一時的な就業不能状態の発生には、間違いなく医療制度・保育制度上の不備が背景にある。家族の看病や乳幼児の養育に関する社会通念¹⁸⁾も含めて、福祉と労働との関係は、今後、実態調査による詳細な検討課題となるであろう。重要なことは、2016年の聞き取り調査では、他の労働条件が改善されたとしても、「家族の事情」によって勤続期間の長い労働者とくに女性労働者でも離職する例が少なくない事実が確認されたことである。前述の2013～2016年離職傾向にて確認された20代から30代前半の女性の離職の相対的高止まりの背景として、乳幼児養育の事情も大きいものと考えられる。

逆に、こうした子の乳幼児期の課題を乗り越えることができた場合には、A社の安定した定時・昼間勤務というのは、子育てをする労働者にとっては優位性がある。幼稚園や小学校に通うようになった子の送迎を労働者自身が行っている場合にはなおのこと、またそれを親など近親者に頼っている場合でも、無理のない家庭生活を送ることができる安定した勤務時間は、実際、労働者にとって勤続の強い動機となっている。

第5節 賃金水準の上昇と生産労働者の意識・行動の変化

1. 賃金水準の向上

A社の生産労働者の賃金構造は、原則として法定最低賃金水準に設定されている基本給と、その他の諸手当で構成されている。諸手当には通勤手当、残業手当、職務手当¹⁹⁾、勤続手当のほか、勤勉性と能率の評価に基づく競争の手当がある。基本給が賃金全体に占める割合は、7割から7割半ばである。

したがって、生産労働者にとって、法定最低賃金の実質的な引上げは、実質所得の大幅な向上を意味する。既述のとおり2011年10月改定以降、法定最低賃金は実質額でも引上げがなされており、A社の場合、2016年調査時の基本給は2011年調査と比較して名目で2.3倍、実質で1.8倍になる。さらにA社は習熟度の高い労働者の離職を防ぐため、勤続1年ごとに加算される勤続手当を2011年以降に支給していたため、勤続期間の長い労働者ほど賃金上昇率は高くなっていた。手当額が頭打ちとなる勤続6年以上の労働者で、勤続手当は基本給の1割近くに相当した。

以上の賃金上昇を受けて、基本給に諸手当を加えた、生産労働者の総賃金は、2011年の月160～220万ドン水準から、2016年には月400～600万ドン水準となった。勤続期間が比較的長い生産労働者のあいだでの社内結婚も増えており、その場合には世帯収入は、小規模な農業と雑多な就業からの収入に基づいていた親世帯と比べて、飛躍的に向上しているとみられる²⁹⁾。

勤続期間の長い労働者については、作業能率向上による競争的手当の獲得、職務手当などによって、勤続期間の短い労働者よりも賃金が高い傾向がある。2011年調査の結果から、生産労働者のあいだでの賃金格差をみると、2007年入職、2008年入職の労働者の総賃金は、2011年入職労働者の総賃金と比べてそれぞれ1.28倍、1.15倍であった。また、無役職の労働者に比べて役職（組長・班長・職長）を有する労働者の総賃金は、1.38倍になった。当時の役職者の賃金水準は、入職したばかりの大卒の事務職員よりも高いほどであった。

こうした賃金水準の向上に、前節で考察した離職要因をあわせて考えると、この間の離職率の低下は、次のような大きく分けてふたつの因果関係によるものと考察することができる。第一に、法定最低賃金の大幅引上げにともなう実質賃金の上昇により収入水準が向上することで、同じように実質賃金が上昇している他社と比較して相変わらず手取りが少ないA社にあっても、収入以外のA社特有の労働条件（前節の2項で指摘した、①雇用の安定、②業務内容・労働時間の安定、③良好な労働衛生環境、④習熟度維持のための休職への対応など）がより重視され得ること。この点はとくに、勤続にともなう賃

金増の恩恵を受けられない入職間もない労働者たちの離職率が劇的に低下していることに示されているといえよう。

第二に、2007年から操業を開始し、しだいに勤続期間が長い労働者が蓄積されるなかで、習熟度による競争の手当が得やすく、あわせて役職への抜擢によって職務手当を得られる可能性が高まり、離職率が時間の経過とともに低下する労働者の割合が多くなってきたことが、離職率の傾向的な低下に貢献していると考えられる。この傾向には、30代を迎えるようになった労働者には、周辺労働市場で転職先がないという事情も加味される必要がある。こうしたA社労働者構成における勤続者・年配者の蓄積による離職率の傾向的な低下は、法定最低賃金の実質的な上昇によっても強められている。そのことは、勤続期間との関係で、一部例外はあるものの前掲表6-6によっても確認できる。

2. 余裕資金運用パターンの変化

2011年調査では賃金受け取り後の使い道についても聞き取っている。未婚の生産労働者の多くは、バイクのガソリン代や朝食代など通勤費用やその他の日常生活費を除いて、残った分は母親に渡しており、母親が収入を管理しているとされていた。また既婚の場合でも、同居する実母や義母が収入の管理をしているという場合がみられた。これらの収入は、世帯全体の生活費等に当てられ、一部が余裕資金になっていたとみられる。余裕資金の運用については、労働者の将来の結婚資金として貯蓄されているという回答がみられたものの、詳細は不明であった。

他方で、既婚で子どもがいる場合、貯金するだけの余裕がないことが多かった。生産労働者同士で結婚し共働きをしているような場合であれば、幾分か貯金ができていたが、多くはいわゆるタンス預金であり、金融資産としての運用はほとんどみられなかった。

おもに2011年調査時に聞き取り対象であった生産労働者を中心に再度聞き

取りを行った2016年調査時には、こうした賃金受け取り後の扱い、とくに余裕資金の運用パターンに大きな変化が確認された。2011年調査ではほとんどみられなかった社内での無尽講（hui）が広範にみられたのである⁽²⁾。一般的なものでは、労働者同士20人前後でグループを形成し、1人月50万ドン、多い場合に月100万ドンを拠出する。有利子で、詳細が判明した事例からの推定では利率は24%であった。複数の無尽講グループに参加している場合も多くみられ、夫婦でA社に勤務しているような場合には、1人分の月収のほぼすべてを複数の無尽講につぎ込んでいる事例さえあった。

これらの無尽講に参加するおもな目的は、住宅建設、家具・バイク等の耐久消費財の購入など、まとまった資金が必要な際の資金調達である。生産労働者の話では、2～3年前から積極的に無尽講を始めたという。それ以前は、母親が手渡された給与のうちの余裕部分を、近所付き合いのある知人らとの無尽講で運用し、結婚資金等の準備をすることもあったという事例が2016年調査では確認された。

また別の男性労働者の事例では、かつては自宅のある村で、自ら近所付き合いのある知人とのあいだで無尽講に参加していた。しかし、農業従事者の多い知人相手では余裕資金が生じるタイミングはより断続的で、数カ月に1回の拠出であったため、まとまった資金の調達または利子の受け取りにも時間を要した。そのため毎月の拠出で資金を回せる生産労働者同士での無尽講に参加するようになったという。

小口の余裕資金しかない人々にとって、無尽講すなわち回転型貯蓄信用組合の利用が、高利貸しはもとより市中銀行を利用することよりも、信用の面でも貯蓄の面でも理にかなったことであることは、近年、A・V・バナジーとE・デュフロ（2012, 243-252）が説得的に論じていることでもある。A社労働者の場合も、小口の余裕資金は必要に応じて農村インフォーマル金融の延長として運用されていたことであろう。今回確認された社内無尽講については、賃金上昇という局面に至って増加した余裕資金が、同じく賃金上昇による耐久消費財への消費性向の伸びを背景に、より積極的な運用を目的に生

産労働者のネットワークの場に持ち出され、社内でのインフォーマルな貯蓄信用システムの成立を促した結果と考えられる。

3. 生産労働者の展望

前述のとおり2011年調査時には、生産労働者のあいだでの低賃金感は広範にみられた。そのためA社での勤続を明確に展望する者も少数にとどまっていた。勤続にともなって一定の賃金上昇がみられた古参の労働者にも低賃金感はみられ、潜在的な離職・転職動機は小さくないと観察された。他方で、2011年にすでに在籍していた労働者に対する聞き取りであったという限定はあるものの、2016年調査時には、そうした低賃金感を含め現職に対する不満は劇的に低減し、勤続の展望も明確に語られていた。

また2011年調査時には、幾人かの労働者は親の農業を手伝い、また親から相続した土地で配偶者とともに農業に携わっていた。30歳代後半の男性労働者のなかには、将来的に親の農業も継ぎながら、工場勤務を続けることを展望する者もいた。それが2016年調査になると同じ労働者の展望として農業就業の可能性は小さくなっていた。農業との兼業を展望していた同じ労働者が、親の土地はいずれ賃貸するという選択を展望するようになっていたことに典型的に現れている。小規模農業を維持し被雇用と組み合わせる多就業は、低所得者によるリスク・ヘッジのひとつと理解できる。被雇用部門において、常雇いによる雇用安定だけでなく所得水準向上が期待できるようになれば、非効率な多就業を維持する意味合いは低下していくのが当然といえよう。夫婦ともに工場生産労働者という労働者も増えているように見受けられ、この傾向が次の世代へと継承されるようになれば、ベトナムの外資企業労働者層においても、自己の階層の再生産が始まると考えられる。

ベトナム北部で2009年と2011年に実施した労働調査では、生産労働者のほとんどが高卒者であったこともあり、低賃金の不熟練労働者であり続けることに将来展望を見いだせない労働者たちには、大学再受験や専門学校を利用

したキャリアアップをはかろうとする上昇志向がみられた（藤倉 2017, 213）。他方で、初等中等学歴の南部の生産労働者たちには、不熟練労働者であることへの諦念のようなものがうかがえた。古参の生産労働者のなかには管理職に昇進する例がみられたものの、そうしたポストが限られているだけでなく、より上位の職階への昇進は学歴によって閉ざされていた。そうしたなか、近年の賃金引上げによる所得向上は、生活の質の向上などを通じて、自らの所属階層を自己肯定する契機となり得る。

おわりに

過去10年ほどのあいだに、ベトナムの高度経済成長が外国資本への依存を強めるにしたがって、ベトナムに工場を移転してきた外資企業の雇用規模も急速に拡大してきた。こうして生まれた労働市場では、近年教育水準を高めてきた若年層が職を求め、新たな労働者層を形成してきている。A社での調査結果が明らかにしたことは、この若年層が、既存の労働者層の出身ではなく、農村のおもに農民層を出身階層としているということである。被雇用者としても、多就業のなかでの随時的不安定な雇用ではなく、常雇いの安定した雇用への世代間移動が認められた。ただし、この労働者層は、学歴差によって管理・事務を担う職員層とは隔てられ、世代内階層移動の展望は限られたものであった。

かつて筆者は2011年までの調査結果をもとに、労働集約型外資企業の労働者について、低賃金をはじめとした不利な労働条件を出身農村からの通勤形態をとることで、小規模稲作農家である実家から得られる経済的・社会的な便宜で補っていることを指摘した。これを「在郷通勤型就労」と称して、労使紛争が頻発していた外資企業における相対的労使関係安定の現象として論じた（藤倉 2017, 256-262）。

しかし、続く5年のあいだに、生産労働者を取り巻く境遇は大きな転機を

迎えている。2011年以降の法定最低賃金引上げという政府の賃金政策によって、A社では、生産労働者の所得が大きく向上していた。それにともなって、離職率の劇的な低下や、就業意識の変化、余裕資金の運用パターンに至るまで広範な変化が確認された。低賃金労働者であることの閉塞感を農村社会経済への依存によって補っているかにもえた労働者に、工場の生産労働者として生計を営むことへの展望がみられるようになってきている。あくまで、この章での調査対象であるA社におけるケーススタディではあるが、今後より一般的に社会的カテゴリーとしての労働者層の動向を研究する際にも、この賃金上昇という転機は重視されるべきものと考ええる。

〔注〕 _____

- (1) 党関係職員を含めた公職者・公務員などであり、国有企業以外の公的な現業部門（教育や保健・医療など）の従業者を含む。
- (2) 就労選択の自由が制限されていたもとの、行政的な労働力配置の政策に基づいて労働者となった者は、懲戒を除いて解雇されることのない事実上の終身雇用制を前提に、社会保険や住宅などの労働者向け社会政策の享受者であった。
- (3) 市場経済化以前の労働者層の規模を把握するには困難がともなう。公刊されている統計資料の少なさだけではない。民間部門の雇用については、そもそも統計上の項目として存在していない。国有企業や合作社を重視する当時の法令や政策から、民間部門での雇用の余地がごく限られたものであったと推測できるが、皆無であったとは考えにくい。
- (4) この没落の理由の詳細は不明である。ただし、いくつかの断片的な事実からは、東欧・ソ連での政変によって、こうした鉦工業生産合作社が担う小手工業品の有力な市場が喪失したことも一因であると推察される。また、石川（1999, 23-24）が指摘している市場経済化初期の自由放任的政策によって、協同組合的生産が急速に解体して、同時に急増する私的生産に置き換わっていったとも考えられる。いずれにせよ、市場経済化初期の経済史研究における今後の課題である。
- (5) 本章では、民間・外資企業や小規模事業体を含む非国家セクターでの雇用部門のことを「民間被雇用部門」と呼ぶ。
- (6) 国有企業と官公部門を合わせた国家セクターの被雇用者は、1996年以降増加に転じるが、それはおもに官公部門の増加による。2012年時点での国家セ

クター被雇用者の内訳は、国有企業で167万人、官公部門で341万人である（GSO 2013）。

- (7) 民間企業の7割近くの約27万社は、従業員規模10人未満の零細企業である。零細企業の割合は、2008年の6割弱（20万社中11万社）から上昇している。
- (8) 外資企業の従業員規模別割合は、10人以上300人未満の中小企業が最も多い6割（約6700社）を占めるが、300人以上の大企業も2割近く（約2000社）を占めている。
- (9) 経済状況や物価水準などを基準に全国をいくつかに分けて設定されている。2008年以降は、大都市圏に適用される第1区以下、第1区最賃額のおよそ9割水準の第2区、同8割の第3区、同7割の第4区の4区分が設定されている。
- (10) 2017年1月改訂での引上げ率は、前年までの14～15%水準から7%に急落した。
- (11) 筆者による従業員に対するインタビュー調査は、2009年10月に91人、2011年5月に100人、2013年6～7月に58人、2016年8月に40人に対して実施している。
- (12) 親の学歴情報は、2016年調査票調査に基づいた生産労働者344人分、管理・事務職員34人分を用い、自身の学歴情報と両親の職業情報については、2011年のインタビュー調査の結果から、それぞれ35人分、11人分を補っている。
- (13) 1980～1984年生まれの労働者の平均就学年数は、男性10.4年に対して女性8.4年、1970年代生まれでは、男性10.7年に対して女性6.1年と、男女で数年の格差がある。
- (14) 近年のベトナム労働市場における若い大卒者の就職難や業種ミスマッチについては、伊藤（2016）や藤倉（2017, 63-64）を参照。
- (15) 医療専門中等学校を卒業して、軍の医療機関で6カ月看護師をしていた職員が1人。彼女の両親は、ともに軍関係者である。A社での当該職員の職務は会計である。
- (16) 各年の在籍者数は、調査時点での人数である。調査は毎回、年後半から始まる生産最盛期を避けて年半ば前後に実施している。そのため、調査後のその年内に新規採用が多くあった場合、翌年調査時における前年入職者の人数が、前年調査時よりも多いことが起こる。たとえば、図6-4で、2012年在籍の2011年入職者数が、2011年在籍の2011年入職者数よりも多いのはそのためである。
- (17) 30代で離職率が半数近くへとふたたび上昇しているが、男性では2013年時点の30歳代の在職者数がもともと少ないので断定は難しく、聞き取りからもこうした数字が現れる背景は明らかではない。
- (18) 乳児保育の要望はあまりみられず、乳児の養育は基本的に近親者が担うも

のという観念がうかがえた。したがって乳児養育には、保育所の有無よりも、養育を担い得る親などの近親者に乳児を預かる条件があるかないかの方が重要となっていた。

- (19) 生産最盛期の人材確保を目的に、当該職務を担当していない平時にも支給される場合もあるため、職能給的な性格も有する。
- (20) メコンデルタでの農村調査に基づく農業収入と賃労働収入の比較は、藤倉(2013)を参照されたい。
- (21) 無尽講とは世界各地にみられるインフォーマル金融で、途上国研究では総称として回転型貯蓄信用組合(Rotating savings and credit association: ROSCA)と呼ばれることがある。日本語ではほかに、無尽、頼母子、頼母子講などの呼び名がある。

[参考文献]

<日本語文献>

- 石川滋 1999.「ヴェトナム市場経済化協力の経験」石川滋・原洋之介編『ヴェトナムの市場経済化』東洋経済新報社 3-37.
- 伊藤未帆 2016.「現代ベトナムにおける学歴エリートのキャリアパス——制度論的アプローチに向けた予備的考察——」(荒神衣美編「2000年代ベトナムにおける新たな社会階層の台頭」調査研究報告書 アジア経済研究所 78-118 http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2015/2015_C09.html).
- 橋本健二 2011.「労働者階級はどこから来てどこへ行くのか」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会2 階層と移動の構造』東京大学出版会 53-69.
- バナジー, A・V./E. デュフロ 2012. (山形浩生訳)『貧乏人の経済学』みすず書房 (Abhijit V. Banerjee, and Esther Duflo, *Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty*, New York: PublicAffairs, 2011).
- 藤倉哲郎 2013.「ベトナムにおける地方雇用機会と農村世帯の就業・家計構造——カントー市ハウザン河氾濫原の一農村における現状から——」坂田正三編『高度経済成長下のベトナム農業・農村の発展』アジア経済研究所 149-176.
- 2017.『ベトナムにおける労働組合運動と労使関係の現状』東海大学出版部.

<英語文献>

- GSO (General Statistics Office) 2004. *The Real Situation of Enterprises Through the Results of Surveys Conducted in 2001, 2002, 2003*, Ha Noi: Statistical Publishing House. (英越併記)
- 2009. *The Real Situation of Enterprises Through the Results of Surveys Conducted in 2006, 2007, 2008*, Ha Noi: Statistical Publishing House. (英越併記)
- 2011. *Labour and Employment Survey Data Warehouse* (<http://portal.thongke.gov.vn/khodulieuldvl/>, 2012年3月12日アクセス) (英越併記)
- 2013. *Results of the 2012 Establishment Census*, Ha Noi: Statistical Publishing House. (英越併記)
- 2016a. *Statistical Yearbook of Vietnam 2015*, Ha Noi: Statistical Publishing House, Ha Noi. (英越併記)
- 2016b. *Business Results of Vietnamese Enterprises in the Period 2010-2014*, Ha Noi: Statistical Publishing House. (英越併記)
- MoLISA (Ministry of Labour-Invalids and Social Affairs) 2006. *Statistical Data of Employment and Unemployment in Vietnam 1996-2005*, Labour Ha Noi: Social Publishing House. (英越併記)
- MPI (Ministry of Planning and Investment) and GSO 2008. *Foreign direct investment in Vietnam: 7 years at the beginning of century 21st*, Ha Noi: Statistical Publishing House. (英越併記)

<ベトナム語文献>

- Bùi Thị Thanh Hà 2003. *Công nhân công nghiệp trong các doanh nghiệp liên doanh ở nước ta thời kỳ Đổi mới* (ドイモイ期わが国の合弁企業における工業労働者), Nxb.Khoa học xã hội (社会科学出版社).
- Đỗ Minh Nghĩa 1995. “Thực trạng và giải pháp” (現状と解決策), *Tạp Chí Công đoàn* (労働組合雑誌), số 177: 2-3.