

ベトナムの労働力輸出  
——技能実習生の失踪問題への対応——

Vietnam's Labor Export:  
Responses to the Problem of Desertion among Technical Interns in Japan

石塚 二葉\*  
Futaba Ishizuka

**Abstract**

The number of Vietnamese workers participating in Japanese Technical Intern Training Program has been increasing rapidly in recent years. While this phenomenon is seen as part of the increasingly closer relationships between the two countries, it has also brought about some unfavorable side effects. The number of Vietnamese technical interns who run away from their workplaces, become illegal workers or even criminals has been on the rise.

This paper attempts to examine the effectiveness of the measures taken by the Vietnamese side to tackle with this problem of desertion among Vietnamese technical interns. The paper will firstly focus on regulations by the concerned governmental agencies such as the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs (MOLISA), and then the development and application of the Code of Conduct (COC) for sending agencies by the Association of Manpower Supply (VAMAS).

It turns out that various regulations on the pre-departure costs incurred by the workers are complicated, unclear, and seemingly contradicting with each other. MOLISA has *de facto* discretion in applying some of the provisions although there is no reference in the document. While there is an abundance of incorrect and tricky information related to labor export on the Internet, it is very difficult to get to accurate information, provided that there is “accurate information” at all.

Regarding the COC, while it is a well-intended and well-designed initiative to promote legal compliance among sending agencies and better protection of workers' rights, it is not a mechanism to find out bad practice or punish bad actors. The COC is implemented by only part of the sending agencies, and its ranking system has not yet received broad recognition.

**I. はじめに**

近年、日越関係はしばしば「過去最高」の良好な状態にあるといわれる。貿易・投資から安全保障まで、幅広い分野で両国間の関係は緊密化している。両国間の人の移動の増大もこのよ

---

\* アジア経済研究所 Institute of Developing Economies  
E-mail: Futaba\_Ishizuka@ide.go.jp

うな緊密化の一環である。日本が外国から受け入れている技能実習生のうち、ベトナム人実習生の占める割合は過去5、6年で急速に拡大しており、2016年以来、ベトナムは中国に代わって最大の技能実習生の送出国となっている。

人の移動の増大は、国民レベルでの交流や相互理解を促進し、両国間の良好な関係の発展に貢献することが期待される。しかしながら、ベトナム人技能実習生の急増は、二国間関係にある種の摩擦をも引き起こしている。期限付きの実習契約に違反して失踪し、不法滞在・不法就労者となったり、犯罪を犯したりするベトナム人が増加しているのである。失踪者の絶対数が多いばかりではない。他の国籍の実習生と比べて、ベトナム人技能実習生は失踪率が高いことが指摘されている。

海外で働くベトナム人労働者の失踪率が高いことは、他の主要受入国である台湾や韓国でも指摘されてきた。ベトナム政府もこれを労働力輸出を促進するうえで最大の問題のひとつと認識している。ベトナム政府は、受入国政府との協議にもとづき、送出国や労働者に対する様々な規則を制定するなどの努力を行っているが、あまり成果が上がらないようである。

本稿は、技能実習生として来日するベトナム人労働者の急増とそれに伴う失踪問題の深刻化を受けてベトナム側が行ってきた失踪防止の取り組みの有効性について検討する。本稿の構成は以下の通りである。まず、ベトナムの労働力輸出政策の沿革について概説する。次に近年における技能実習生としてのベトナム人労働者の来日急増の背景やその両国における影響について論じる。次いでベトナム人技能実習生の失踪等の問題とそれに対するベトナム側の対応について検討する。ここでは政府による規制とともに、業界団体による送出国の行動規範(COC)の策定とその実施について紹介し、最後にこれらの取り組みの有効性について若干の考察を行うこととする。

## II. ベトナムの労働力輸出の沿革

### 1. 労働力輸出政策の変遷と発展

ベトナムの労働力輸出の始まりは、ベトナムが1986年にドイモイと呼ばれる市場経済化路線を採用する以前の、中央計画経済システムの時代にさかのぼる。ベトナムは、1978年6月に社会主義諸国間の経済協力機構であったコメコンに加盟しており、その枠組みの下でソ連および東欧諸国への労働者の送出しが行われたのがその端緒である

まず1980年に東ドイツ、ブルガリア、チェコスロバキアの3カ国との間で、そして翌1981年にはソ連との間で、「労働協力協定」が締結された。その主たる目的はベトナム人労働者の技能向上のための教育・訓練であるとされていたが、より実質的な目的はまさに「労働力の輸出」であったと考えられる。ベトナム経済は当時、社会主義先進国、特にソ連からの物資の輸入に大きく依存していたが、反対にベトナム側からは輸出できる生産物が非常に少ないという不均衡状態にあった。そのようななかで、ベトナムが「輸出」できる資源のひとつとして注目されるようになったのが労働力であった。

コメコンの枠組みの下での「労働協力」は、政府と国営企業が中心となって行われた。ベトナム労働省の下に国際労働協力局という機関が設置され、この機関が受入れ国の政府と協議して派遣労働者の職種、人数、賃金などを決定し、その決定にもとづいて国内から労働者を集めて派遣する。派遣される労働者は原則的に国営企業の従業員の中から選ばれ、4年から6年の契約で派遣される仕組みであった。このような仕組みの下で、1980年から1990年までの約10年間

で30万人近いベトナム人労働者がソ連・東欧などに派遣されている。

しかし、1990年前後にはソ連・東欧で政変が起こり、コメコンも1991年には解散するに至る。これらの国々との労働協力協定も終結となり、新たな送出しは行われなくなった。入れ替わりに導入されたのが、現在につながる、企業主体の経済活動として行われる労働力輸出の仕組みであった。

1988年の政府108号指示は、労働協力業務を分権化し、経済組織が直接これを担当する制度へ転換する方針を打ち出した。1991年の政府370号議定は、ベトナム労働省に認定された送出し機関が、海外の市場開拓から労働者の採用、派遣前訓練、派遣から帰国までの管理を担当することや、労働者は送出し機関に対し手数料や保証金を支払うことなどを定めている。

政府370号議定は、1995年、1999年、2003年に相次いで改定され、内容が拡充されてきた。2006年にはこの議定を基礎として、「契約による海外派遣ベトナム人労働者法」（以下、「海外派遣法」）が成立している。海外派遣法は、全8章79カ条からなり、労働者の海外派遣を行う送出し機関（企業）と派遣される側の労働者のそれぞれの権利義務や契約内容、監督官庁である労働傷病兵社会省の責任などについて定めている。海外派遣法には、例えば、労働者の送出し機関に対する支払いにはサービス料と仲介手数料があること、労働者が就労契約に違反したような場合に備える保証金を預託することなどについて基本的な定めがある。具体的な支払いの上限額等については、別に労働傷病兵社会省の決定や通知などの形で、受入国や職種などにより個別の規定が設けられている。

労働力輸出に関してはまた、1998年に共産党政治局の41号指示という文書が出されており、労働力輸出の促進が重要な国策のひとつであることを示している。同指示によれば、「労働者・専門家の輸出は、人材育成、雇用創出、労働者の収入・技能の向上、国家のための外貨獲得、およびわが国と諸外国の協力関係の促進に貢献する経済社会活動である」とされる。同指示は、国内における雇用創出が第一であるとしながらも、都市部の失業率の現状や農村部の不完全雇用の実態にかんがみて、労働力輸出は依然として重要性の高い長期的な戦略であると位置づけている。

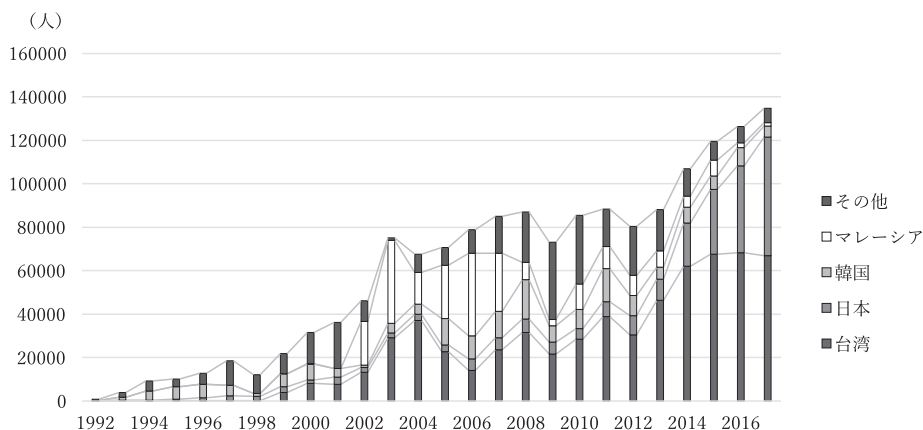
## 2. 労働力輸出の実績<sup>1</sup>

前項でみたように、ベトナム政府が現行の労働力輸出の仕組みを採用したのは、ドイモイ初期のことであった。以来約30年経った今、海外に派遣されるベトナム人労働者の数は年13万人を超えるに至っている（2017年）。

図1は、1992年から2017年までのベトナムの労働力輸出の実績を示している。送出し総数の推移をみると、1992年から2000年までの約10年間では累計約12万人であった。これが、2001年から2010年までの10年間には累計70万人以上になり、2011年から2017年までの7年間では既に74万人を超えている。単年度では2014年に初めて年間10万人を超え、2017年には13万5千人近くに達している。国内における雇用創出数に対する労働力輸出による雇用創出数の比率も、2000年には約2.4%であったが、2017年には約9%まで上がっている。雇用政策の一環としての労働力輸出の重要性が決して小さくないことがわかる。

<sup>1</sup> 労働傷病兵社会省の統計に表れない、近隣諸国への非公式な労働移動を除く。

図1 派遣労働者数の推移、1992～2017年



出所：石塚（2014）、Consular Dept., MOFA Vietnam（2017）に基づき筆者作成。

ベトナム人労働者の主な受入れ先は、台湾、マレーシア、韓国、および日本という東・東南アジアの4カ国・地域（以下、「国」）であり、2002年以来、ほとんどの年において送出し総数の8～9割程度をこれらの4カ国が受け入れている。しかし、経年でみると、この4カ国の間でもそれぞれの比重には相当の変動がみられる。

1999年には台湾、2002年にはマレーシアが、それぞれベトナム人労働者の受入れを開始した。この2カ国による受入れは、最初のベトナム人海外派遣労働者急増のけん引役となった。2000年代前半はこの2カ国が送出し総数の7割を受け入れていた。しかし、マレーシアの受入数は2006年をピークとしてその後減少する。

代わってシェアを拡大してきたのが、2005年に雇用許可制という新しい制度的枠組みの下で外国人労働者の受入れを本格的に開始した韓国である。韓国は2008年には1万8000人以上のベトナム人労働者を受け入れ、これはその年の送出し総数の2割を占めていた。しかし、韓国政府は2012年8月、ベトナム人労働者の失踪率が高いことを理由として、その新規受入れを停止した。その後しばらく受入れはアドホックな形で行われ、2016年5月に至って通常の受入れが再開したが、受入数は以前のレベルを下回っている。

ベトナムの労働力輸出は、近年、第二の拡大期を迎えているが、その主因となっているのが日本への送出しの急増である。年間のベトナム人労働者受入数をみると、2010年頃には日本はまだ5千人程度であり、台湾、マレーシア、韓国に次ぐ第4位の受入先であった。しかし、2017年には、日本は5万5千人近くを受け入れてベトナム人労働者の第2位の受入先となっており、第1位の台湾の6万7千人弱と合わせると、この2カ国だけでベトナム人海外派遣労働者の9割を受け入れている。

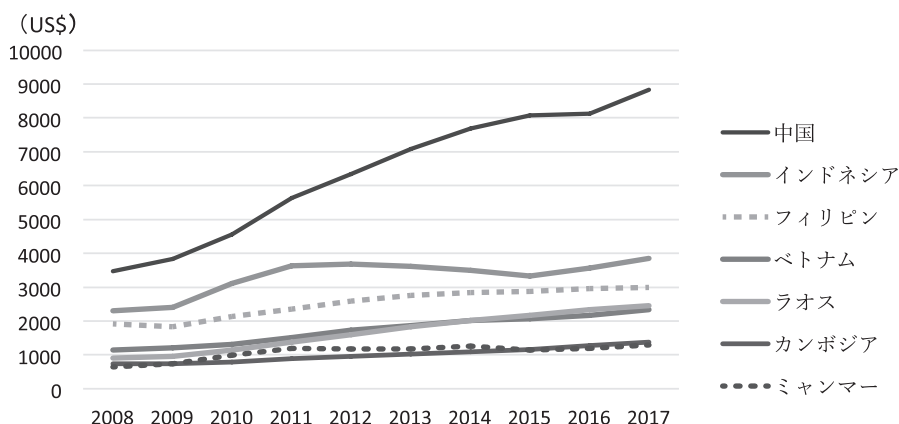
ベトナム人の日本での就労には、専門家や技術者としての就労、技能実習生としての実習への参加、留学生のアルバイトなどいくつかの形態があるが、労働者送出し機関による送出しの大宗を占めるのは技能実習生である。実際、日本の出入国統計をみても、ベトナム人技能実習生の新規入国者数は、2010年には約2200人、2011年には約6600人であったが、2017年には約5万8700人となっており、ベトナム側の労働力輸出統計と近似している。次節では、日本へ派遣されるベトナム人技能実習生の急増の背景について検討する。

### Ⅲ. ベトナム人技能実習生急増の背景

#### 1. ベトナム側の事情

まず、ベトナム側における労働力輸出、なかでも日本への送出しを促進する要因について検討する。通常、国際労働移動を促進する主要な要因としては、送出国と受入国の間の所得の格差が挙げられる。ベトナム経済は1990年代初め以来、最低でも年5%程度の成長率を持続しており、基本的に順調に成長を続けているものの、それほど高成長を達成しているわけではない。1998年以來、成長率が7%を超えることはほとんどなく、久々に経済が好調であった2017年でも年率6.81%の成長にとどまっている。2009年には中所得国入り（1人当たりGDP約1000ドル）を果たしたが、2017年の1人当たりGDPは2343ドルであり（世銀による。ベトナム統計局の数値では2385ドル）、下位中所得国脱却にはまだ時間がかかりそうである。近隣諸国と比べると、インドネシアやフィリピンよりは低く、カンボジアやミャンマーよりは高い。ラオスとはほぼ同程度である。このような趨勢に近年大きな変化はない（図2）。

図2 1人当たりGDPの推移



出所：World Development Indicatorに基づき筆者作成。

国際労働移動を促進するもうひとつの要因としては、送出国における雇用機会の不足があるとされる。実際、ベトナムの失業率は、近年、都市部でも3%前後であり、それほど高いわけではない。ただし、ベトナムでは依然として農村人口の比率が高く（総人口の約65%）、不完全雇用は広範に存在する。また、全体としての失業率よりも、若年層や、大卒など高学歴者の失業率が相対的に高いことが指摘される。2017年第4四半期の統計によれば、不完全雇用は約80万人、失業者は約110万人である。全国レベルの失業率が2.2%であるのに対し、若年層（15～24歳）の失業率は7.3%であり、失業者のほぼ半分をこの層が占める。大卒以上の資格を持つ失業者は約22万人となっている。ベトナムの高等教育進学率は近年では3割程度に達しているが、進学率の高まりに比して大卒以上の人材への需要が伸びていないのが現状である。

このような状況にあるベトナムにとって、日本への労働力輸出の促進は魅力的な選択肢となっている。ベトナム人労働者の主要受入国4カ国のなかの位置づけとしては、従来、マレーシアと台湾は、賃金は相対的に低く、労働環境などの面でも問題は少なくない一方、労働者の受入数が

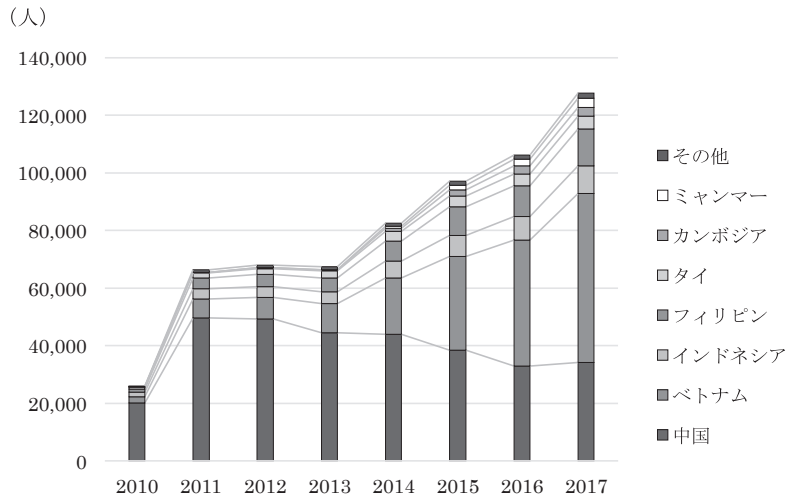
多く、労働者が派遣のために負担する費用やその他の条件も比較的低いと認識されてきた。これに対し、韓国や日本は、賃金は高く、労働環境も比較的よいが、労働者が負担する派遣のための費用や、採用されるために必要な技能や語学などのレベルも高い、狭き門とみられてきた（石塚2014）。ベトナム労働傷病兵社会省の2014年のデータによれば、これらの受入先におけるベトナム人労働者の月額平均賃金は、日本では1400ドル、韓国で1000ドル、台湾で650ドル、マレーシアで300ドルとされる（Consular Department, MOFA 2017）。特に韓国による受け入れが低迷している現在、日本の受入れ拡大へのベトナム政府や送出し機関、労働者の期待は大きい。

## 2. 日本側の事情

上でみたようにベトナム側には日本への送出し拡大へのインセンティブが存在しているとしても、実際には受入れ国側が門戸を開かなければ送出しを増やすことはできない。日本政府は、近年、技能実習生としての外国人労働者の受入を積極的に促進してきた。2014年1月、首相を議長とする産業競争力会議は、政府の新成長戦略の基本方針について議論し、そのなかで、生産労働人口の減少を補うため、外国人技能実習制度の見直しなど、外国人労働者の受け入れ環境を整備する方針を打ち出した。同年3月には、自民党日本経済再生本部の労働力強化・生産性向上グループが、技能実習生の滞在期間を上限3年から5年に延長することや、1企業が受け入れられる人数を増やすこと、受け入れ可能な職種の拡大などを提言している。これらの方針は2016年11月の技能実習法成立につながる。

実際の技能実習生の受入は、これらの方針を受けて、既に増加傾向にある（図3）。技能実習生の新規入国者数は、2011年の6万6000人余りから、2017年には12万8000人近くと2倍近くまで増えている。

図3 国籍・地域別技能実習生新規入国者数



出所：出入国管理統計（<https://www.e-stat.go.jp/>）に基づき筆者作成。

しかしながら、ベトナム人技能実習生の急増の背景となっているのは、全体としての技能実習生の受入数の増加だけではない。もうひとつの契機となっているとみられるのが中国人技能実習

生の減少である。従来、技能実習生の主要な送出国であり、2010年には技能実習生全体の8割近くを占めていた中国からの送出しが、経済成長による国内賃金レベルの上昇等の要因により、目に見えて減少しているのである。その減少分を代替するように増えてきたのがベトナム人労働者である。2017年のベトナム人技能実習生の新規入国者数は、2011年の中国人技能実習生の新規入国者数のレベルを超えている。

因みに、同様の現象は、日本が受け入れる外国人留学生の数の推移にもみられる。日本政府は、1983年に「留学生10万人計画」、2008年に「留学生30万人計画」を打ち出し、外国人留学生の受け入れを促進してきた。2010年から2017年までの期間を見ても、留学生総数は、約17万5000人から約26万7000人へと10万人近く増加している。一方、その内訳をみると、2010年には留学生の6割以上が中国からの留学生であったが、中国人留学生の実数は減少傾向にあり、2017年にはそのシェアは4割にまで下がっている。これに対し、ベトナムからの留学生は、2010年には全体のわずか2.5%に過ぎなかったが、2017年には全体の23.1%にまで増えている。特に、日本語学習機関への留学生に限れば、ベトナム人留学生の数は中国人留学生の数と同程度にまで増えているのである。

他の先進国と比較した日本の留学制度の特色として、留学生は週28時間（長期休暇中は1日8時間）までと比較的長時間就労（アルバイト）することが可能であり、金銭的な余裕のない途上国の留学生などでも「働きながら学べる」ことが挙げられる。このような制度のひとつの帰結として、高等教育機関での高度な教育を受けることを目的とする者から限りなく短期的な出稼ぎに近い目的を持つ者まで、幅広い層が留学生として日本にやってくることになる。事実、「労働力としての留学生」は、既に日本の経済社会において大きな位置を占めている（芹澤2018）。そして、このような意味においては、留学生と技能実習生の境界線は紙一重であるともいえる。ベトナムでは「日本へ働きに行くなら、技能実習生と留学生のどちらがよいか」といった記事がインターネット上でしばしば見られるし、技能実習生の送出しと留学の仲介を一手に行う企業も増えているようである。

## IV. ベトナム人技能実習生急増の影響

### 1. ベトナムにおける影響

近年における技能実習生の急増の影響についてはまだ十分研究されていないが、ひとつにはベトナムにおける送出し機関数の急増が指摘できるだろう。労働傷病兵社会省のウェブサイト上の記事によれば、2017年末時点での送出し機関数は315社であり、これは1年前の2016年末時点での277社から約40社増となっている<sup>2</sup>。2001年5月時点では168社、2010年6月時点でも167社であったことからみて、近年の急増は顕著である。日本への送出しを行っている送出し機関の数を見ても、2016年3月2日付の193社から、同年8月30日付の220社、2017年5月31日付の238社、同年12月25日付の250社と増えている。日本への送出しの増加は、送出し機関数の増加の唯一の理由ではないとしても、少なくとも大きな要因のひとつではあると思われる。2017年末では、ベトナムの送出し企業のはほぼ5社に4社が日本への送出しを少なくとも業務の一部として行ってい

<sup>2</sup> 労働傷病兵社会省ウェブサイトより（“Cục Quản lý Lao động ngoài nước tổng kết công tác năm 2017, triển khai nhiệm vụ năm 2018”, 18/1/2018, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=27543>, 2018年9月26日閲覧；“Bàn giải pháp nâng cao chất lượng lao động làm việc ở nước ngoài”, 8/3/2017, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=26498>, 2018年9月26日閲覧）。

る（ないし認定されている）計算になる。

送出し機関の数の急増は、企業活動の質のばらつきや日本語教員の不足などの問題を招いている可能性があるが、これらの点についてはあまり情報がない。ベトナム労働力輸出協会（VAMAS）は、2004年に設立された、送出し企業を会員とする業界団体であり、労働傷病兵社会省の元次官が会長を務めているなど同省との結びつきも深い。そのウェブサイトによれば、VAMASの会員企業数は141社（2018年9月30日確認）である。また、2017年にVAMASが定める「送出し機関の行動規範（COC）」（第4節参照）の実施モニタリング評価に参加した企業は106社であった。第4節で見ると、この実施モニタリング評価はあまり厳格であるとは思われないが、それでもこのCOC実施にコミットする企業は一般的に優良な企業であるとみられている。第3回実施モニタリング評価の結果報告では、「COCの実施モニタリング評価に参加しない企業のほとんどは熱意や決意、COC実施を通じたブランディングに対する認識を欠いている…多くは（労働者の）採用に関する規定違反さえ行っている」と述べられている<sup>3</sup>。

労働者に関してみると、VAMASのファム・ド・ニャット・タン副会長は、筆者の聞き取りに対し、近年、日本に派遣される労働者の質は向上していると述べた<sup>4</sup>。その主たる根拠は、VAMASがCOCのモニタリング評価の一環として行っている出国前の労働者を対象とした調査の結果である。2017年には106社の派遣前研修に参加した1670人の労働者を対象に調査が実施され、うち8割超に当たる1360人が日本への労働者であった。日本への労働者以外には、台湾への労働者が全体の15%、その他（サウジアラビア、マレーシア、ルーマニア）が4%である。2017年には、短大以上の学歴を持つ労働者が全体では24%を占め、うち日本への労働者では27%を占めたという。学歴に加え、もうひとつの指標は職歴である。2017年の調査では、日本へ行く労働者の72%が労働力輸出プログラムに参加する前に職に就いていたとされる（Nguyen Luong Trao 2018）。台湾への労働者についてはこの割合は24%であり、その他の労働者では42%であった。

日本から帰ってきた労働者についても情報が少ないが、Ngo Thu Phuong Lan va Pham Thanh Thoi (2015)はこの分野における比較的新しい研究成果である。同研究によれば、日本へ行くベトナム人労働者は、教育・技能レベルにより、高卒で技能の低い労働者と大卒で技能の高い労働者に分けられる。それぞれのグループは、日本滞在中に築いたネットワークや知識、資本などをもって帰国後の生計戦略を立てることになる。大卒グループは、帰国後、多くの場合に日本と関連のある仕事を続けるが、国内の日系企業では必ずしも自らの専門を生かせず、あるいはよい待遇が得られないなどの理由でこれらの企業に就職しないケースが少なくない。高卒グループは、一般に、帰国後は日本と全く関係のない新しい生計手段を模索するという。労働力輸出政策は、労働者の経済状況や専門技能の向上に一定程度貢献しているが、帰国者の活用という面では十分な成果を上げていないと同研究は評価する。そうであるとすれば、この点においては従来からあまり変化がないといえるかもしれない<sup>5</sup>。他方、実習生に高学歴者が増えているとすれば、ベトナム人労働者の技能向上への貢献という面での成果は以前よりも上がっている可能性はある。

## 2. 日本における影響

ベトナム人技能実習生の急増の日本における影響としては、ベトナム人技能実習生の失踪件数

<sup>3</sup> VAMASウェブサイトより（“Monitoring and Evaluation of the Application of the VAMAS Code of Conduct (COC-VN)”, 30/12/2015, [http://vamas.com.vn/monitoring-and-evaluation-of-the-application-of-the-vamas-code-of-conduct-cocvn\\_t221c677n44384](http://vamas.com.vn/monitoring-and-evaluation-of-the-application-of-the-vamas-code-of-conduct-cocvn_t221c677n44384), 2018年9月26日閲覧）。

<sup>4</sup> 2018年8月7日の聞き取りによる。

<sup>5</sup> 石塚（2014: 195-196, 204）参照。JITCOが2010年に実施した2008年度に日本から帰国したベトナム人実習生の状況に関する調査によると、回答者の8割が「仕事がないので探している」とのことであった。



や不法残留者数、刑法犯検挙人員数の増加が指摘される。

ベトナム人技能実習生の数が中国人技能実習生の数を越えた2016年、ベトナム人技能実習生の失踪件数も中国人のそれを越えてワースト1位となった。2017年にはさらに前年の約85%増となり、第2位の中国人技能実習生の失踪件数の2倍以上、全体の失踪件数の半分以上がベトナム人技能実習生と突出している（表1）。技能実習生在留者数を母数としても（3.6%）、新規入国者数を母数としても（6.4%）、2017年のベトナム人技能実習生の失踪率は主要送出し国中第1位である<sup>6</sup>。

表1 技能実習生失踪者数

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ベトナム	496	828	1,022	1,705	2,025	3,751
中国	1,177	2,313	3,065	3,116	1,987	1,594
カンボジア	-	-	-	58	284	656
ミャンマー	7	7	107	336	216	446
インドネシア	124	114	276	252	200	242
その他	201	304	377	336	346	400
計	2,005	3,566	4,847	5,803	5,058	7,089

出所：在ベトナム日本大使館提供資料

注：カンボジアの2012～14年のデータは「その他」に含まれる。

不法残留者数の推移を見ても、2018年7月現在の不法残留者総数は約7万人であり、うちベトナム人は8296人で、タイを抜いて、韓国、中国に次ぐ第3位となっている。8296人のなかには、技能実習生4136人、留学生2434人が含まれ、この2つのカテゴリーで全体の約8割を占める（法務省「本邦における不法残留者数について（平成30年7月1日現在）」）。

また、来日外国人<sup>7</sup>による刑法犯検挙件数を見ても、2017年におけるベトナム人の刑法犯検挙件数は3591件で、来日外国人による刑法犯検挙件数総数の3割以上を占めて第1位となっている。刑法犯検挙人員数でも中国に次ぐ第2位である。刑法犯検挙人員数では技能実習生よりも留学生の方が多いが、過去2年に限ってみれば、留学生は減少傾向にあるのに対し、技能実習生は増加傾向にある。2017年のベトナム人技能実習生の刑法犯検挙人員数は398人であり、留学生は同じく690人、ベトナム人の総数では1443人であった（警察庁「平成29年における組織犯罪の情勢」）。

## V. ベトナム人技能実習生の失踪問題への対応

### 1. 失踪の原因

ベトナム人技能実習生の失踪や不法残留の問題は、2018年8月16日の在ベトナム日本大使館

<sup>6</sup> 法務省報道発表資料「技能実習制度の現状（不正行為・失踪）」。ただし、2014～16年にかけては中国の方が失踪率が高かった。

<sup>7</sup> 「来日外国人」とは、日本に存在する外国人のうち、いわゆる定着居住者（永住者、永住者の配偶者等および特別永住者）、在日米軍関係者および在留資格不明者を除いた外国人をいう。

と労働傷病兵社会省との定期会合でも取り上げられた。会合では、失踪の主要な原因は賃金の問題であり、ベトナム人技能実習生はより高い賃金を得られる場所を求めて失踪するという理解で双方が一致した。そしてそれに密接に関係しているのが、技能実習生が負担する高額な派遣前費用の問題であるとされた<sup>8</sup>。

日本へ技能実習に来るために労働者は高額な費用を負担しなければならず、そのために銀行などから借金をする。だから労働者は日本へ来ると、借金をできるだけ早く返済しようと、契約を破ってより高い賃金を得ようとする。特に近年のように多くの送出し機関が乱立する状況では、送出し機関は日本での実習のよい面を過度に強調しがちであり、実際に日本に来てみると仕事が契約内容と違っていたり、収入が安定的でなかったりすることもある。このような背景で失踪が多発すると考えられるのである。

一般に、失踪の問題には受入国・企業側の様々な要因も絡んでいる。受入企業による賃金未払いや人権侵害といったあからさまな不正行為がある場合もある。また、仕事の内容や居住環境などに問題がある場合もある<sup>9</sup>。しかし、本稿では以下、ベトナム側の要因、特に派遣前費用を中心としたベトナム国内における送出しプロセスの問題を中心に見ていきたい。なぜなら、ベトナム人労働者の失踪の問題は、韓国や台湾への送出しにも共通する、ベトナムの労働力輸出の最大の課題のひとつであるからである<sup>10</sup>。

以下では、ベトナムにおける送出しプロセスの問題点について概説し、その改善への取り組みとして、関係政府機関による日本への送出しに関連する諸規定の制定、およびVAMASによる送出し機関の行動規範（COC）の策定および実施についてみていきたい。

## 2. 労働者採用・送出しプロセス

労働者採用から送出しに至るプロセスについては、第1節で触れた「海外派遣法」などに基本的な規定がある。送出し機関は、労働者を直接選定することが義務づけられ、選定費を徴収することを禁止されている。送出し機関は、最多で3つの省・市に一定の条件を備えた3つの支店を設置することができるが、これらの支店では契約の締結などを行うことはできない。

労働者が負担する主な費用としては、「海外派遣法」にはサービス料、仲介手数料、保証金についての定めがある。サービス料とは、送出し機関が労働者派遣のために行う様々なサービスの対価である。仲介手数料は、送出し機関が派遣契約締結・実施のために仲介者に支払う手数料であり、労働者はその一部または全部を送出し機関に弁済することとされる。保証金は、労働者の契約違反等の場合に損害賠償に充てられる担保金である。

実際の労働者採用・送出しプロセスはこれらの規定から予想されるよりも多様である。通常、送出し機関は、省・県レベルの職業紹介センターや、自らのウェブサイト、あるいは知り合いの紹介などを通じて労働者を採用する。個々の労働者の事例を見ると、職業紹介センターや送出し機関への登録にあたって大衆組織や短大などが紹介ないし仲介を行っているケースもある（Ngo

<sup>8</sup> 労働傷病兵社会省ウェブサイトより（“Tăng cường trao đổi thông tin giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Đại sứ quán Nhật Bản tại Việt Nam”, 16/8/2018, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=28153>, 2018年9月26日閲覧）。

<sup>9</sup> 2018年3月と5月には、ベトナム人技能実習生が福島第一原発事故の除染作業に従事していたことが報道され、問題となった。また、2018年5月には三菱自動車、6月には日産が、フィリピン人技能実習生などに実習計画と異なる作業をさせていたことが明らかになった。日本側におけるより構造的な問題については、日弁連（2011）、出井（2016）など参照。

<sup>10</sup> 既述の通り、韓国は2012年、ベトナム人労働者の失踪率の高さを理由に、ベトナム人労働者の受入れを停止した。台湾でも、同様の理由で、個人宅で就労するベトナム人家事・介護労働者の受入れを2005年から10年間にわたり停止していた。

Thi Phuong Lan va Pham Thanh Thoi 2015: 46-49)。

さらに、このプロセスに非公式に様々なブローカーが介在する場合がある。ブローカーは、例えば送出し機関や職業紹介センター等の関係者の知り合いであったり、これらの関係者自身であったりする。ブローカーが徴収する斡旋料のレベルは、当該労働者との関係や、賄賂を分配する関係者の数など様々な要素を考慮して決まるようである。ベトナムにおける日本への労働者送出しの実態を調査した斉藤（2015: 215）は、紹介者に約2500ドルを支払って送出し機関の研修センターへ入所した実習生の事例を紹介している。情報の少ない農村部に住み、自力で送出し機関への登録を行うことができない者などは、このようなブローカーに頼りがちである。ブローカーを騙った詐欺も後を絶たない。

また、労働者が送出し機関に対して支払う費用も、上記の3つのほか、健康診断やパスポート、ビザの取得に関する費用、航空運賃、研修費用（学費、寮費、教材費等）などが含まれる。このうち、特に不確定性が大きいのは研修費用である。

斉藤（2015: 214）は、労働者がほぼ無試験で研修センターに入所し、日本語などの教育を受けながら採用試験に備えるという方式をとっている、ある送出し機関の事例を紹介している。同センターでは、入所に際して、日本側の採用試験に合格するまでの期間については学費が免除されると説明されているが、実際には、採用が決定して渡航が間近に迫った時点で、入所から採用決定までの学費（1カ月当たり約100ドル）を突然請求されていたという。このように、特に日本側の採用試験に合格する前から送出し機関の教育機関に入所する方式をとる場合には、実際に渡航に至るまでの期間によって負担する費用の総額が大きく変わり、場合によっては相当高額になる恐れもある。しかし、既に送出し機関やブローカーに相当の金額を支払っている労働者は、渡航に至るまでの期間が長引いても道半ばで挫折することもままならず、最終的に大きな借金を背負って渡航することになる。

### 3. 日本への送出しに関連する規定

このような送出しプロセスの問題に対しどのような規制が試みられてきたか、日本への送出しに関する規定を検討してみる。

#### (1) 各種費用に関する規定

まず、各種費用に関する一般的な規定として、サービス料と仲介手数料の上限額については、2007年の労働傷病兵社会省・財政省合同通知16号が、それぞれ契約期間1年につき1カ月の基本給の額と定めている。そのうち、仲介手数料については、2008年の労働傷病兵社会省61号決定によれば、日本への送出しの場合の上限額は1契約につき1500ドルとされている。

次いで、2015年11月18日付の労働傷病兵社会省海外労働管理局公文4732号は、サービス料、仲介手数料を明示せず、「規定による各費目」の上限額を3年契約で3600ドル、1年契約で1200ドルと定めている。また、この料金は、実習生が日本側に在留資格を与えられ、かつ送出し機関が実習生と技能実習にかかる契約を結んだ後でのみ徴収可能である旨が明記されている。同公文に代わる2016年4月6日付の労働傷病兵社会省海外労働管理局公文1123号も同様の規定をおいている。

保証金については、「海外派遣法」では、労働者による契約の履行を担保するため、送出し機関と労働者の間の合意により、送出し機関が労働者の名前で開設する銀行口座に預け入れるものとされる。もっとも技能実習生に関しては、日本側で、2009年の入国管理法改正に伴い、技能実習生が送出し機関に対して負担する保証金・違約金が禁止されている。保証金等は労働者の失

踪等の契約違反を防止する目的で課されるものであるが、労働者やその家族に過重な負担を負わせることになる恐れがあり、また、実質的にはその徴収が派遣前費用の負担を増大させることから、むしろ失踪を助長する可能性があるとも考えられるからである。

しかし、ベトナム側では、保証金には失踪防止の効果があるという考え方が依然として強いようである。2013年の労働傷病兵社会省21号通知は、ベトナム人労働者の受入れ国別の保証金の上限額を定めているが、そのなかで日本の技能実習生に関しては保証金の上限額が3000ドルと規定されている。これは、オーストラリア・ニュージーランドや西欧諸国における上限額の2000ドルよりも高く、韓国における沿岸漁船の船員などに対する上限額と並んで、最も高いレベルである。

2017年6月、日本の法務省、外務省、および厚生労働省とベトナムの労働傷病兵社会省の間で、技能実習に関する初めての協力覚書が締結された。覚書には、改めて保証金・違約金の禁止が明記されている。保証金の徴収禁止やその他の派遣前費用にかかる法令順守を担保するため、技能実習の申請に当たっては、実習生が技能実習の準備に関し本国で支払った費用の明細書を送出し機関が作成し、実習生本人が署名することとされている。

2017年3月に労働傷病兵社会省が公表した台湾、日本、サウジアラビアへの労働力輸出に関する通知草案では、日本への技能実習生送出しに関する費用に関しては次のような定めがある。まず、サービス料の上限については、3年契約の場合に3600ドル、1年契約で1200ドルとされ、また、2016年の技能実習法により可能になった4年目、5年目の実習期間については、サービス料の追加徴収は認められない。仲介手数料については規定がないため、徴収できないものと解される。保証金については、「日本の法令が認めた場合にのみ徴収できる」ものとされ、日本の法令で認められないいかなる費目も徴収してはならないと規定されている。また、往復の航空運賃は日本側の監理団体が負担すること、実習生はパスポートとビザ（および司法履歴書）に関する費用を負担することなどについても明示されている。本稿執筆時点で、この通知草案実現の見込みは不明である。

## (2) その他の規定

費用に関する規定以外では、上述の2015年の4732号公文および2016年の1123号公文が、送出し企業は、労働者派遣契約を登録して海外労働管理局の承認を得た後にはのみ、労働者の選定・研修を行うことができ、また選定する労働者の人数は登録された人数を超えることができないことなどを定めている。これは上述のように、労働者が、採用の見込みが立たないまま、送出し機関の教育機関などに囲い込まれる状況を防止するための規定と考えられる。また、送出し機関が行う日本語教育については、520時間程度で、費用は590万ドン以下と規定されている（2017年3月の通知草案では、日本語教育は520時間以上とされ、費用には触れられていない）。

その他、より直接的に失踪防止を意図した規定として、失踪率が高い送出し機関に対する業務停止処分に関する規定がある。具体的には、2015年の4732号公文では、送出し機関は四半期ごとに失踪者のリストを海外労働管理局に報告することとされ、日本で実習中の実習生の総数に占める失踪者の比率が5%を超えた送出し機関は90日の業務停止処分とし、その期間を経過しても失踪率が改善しない場合は実習生の送出しを継続することができないと定められている。2016年の1123号公文では、労働傷病兵社会省は、6カ月ごとに送出し機関からの報告に基づいて審査を行い、失踪率が5%を超える送出し機関については、その比率が5%を下回るまでの期間、業務を一時停止すると定めている。

2015年の4732号公文ではまた、実習生の受入れ人数が200人未満の監理団体は、3社を超え

るベトナムの送出し機関と契約を締結することができないと定めている。これは、実習生の権利を損なうような不健全な競争を抑制するためとされる。2016年の1123号公文ではこの基準に若干の修正があり、実習生の受入れ人数が100人未満の監理団体は最大3社、100人以上200人未満の監理団体は最大5社の送出し機関と契約できることとなっている。同様に不健全な競争を抑制する趣旨の規定として、両公文では、日本の監理団体が複数の送出し機関と契約する場合、新たに締結した送出し機関との契約条件は、既存の送出し機関との契約条件を下回ってはならないとしている。(2017年3月の通知草案では、契約を締結できる送出し機関の数については1123号公文と同様の定めがあるが、複数の送出し機関との契約条件については規定がない。)<sup>11</sup>

#### 4. VAMASによる送出し機関の行動規範 (COC) の策定と実施

2015年の4732号公文は、VAMASに対し、同公文の実施を監視するため、日本市場に関する専門部署を組織すること、送出し機関による違反行為を発見して海外労働管理局に通報すること、海外労働管理局と協力して送出し機関の検査を行うことを求めている。

VAMASによる送出し機関の活動の監視のための主要な仕組みが、送出し機関の行動規範(COC)の策定とその実施である。VAMASは、国際労働機関 (ILO) の支援を受けて2010年にCOCを策定し(2018年に改訂)、2012年にはその実施の監察(モニタリング)と評価のための制度を定めている。COCの目的は、送出し機関による法令の順守を支援し、労働者の採用・送出しプロセスの透明性を高め、労働者をよりよく保護することである。

COC (2018年度版) は以下の12カ条からなる (表2)。

表2 送出し機関の行動規範 (COC) の条文と配点

各条文タイトル	項目数	配点
第1条 法令順守	2	3
第2条 ビジネススタンダード	5	3
第3条 募集広告	4	8
第4条 採用	9	16
第5条 研修	9	15
第6条 渡航手続き	6	4
第7条 海外での労働者の保護	12	15
第8条 契約の締結	8	13
第9条 帰国と再統合	4	5
第10条 紛争処理	3	6
第11条 パートナーとの関係構築	1	6
第12条 他の送出し機関との関係構築	2	6

出所：VAMAS ウェブサイトにに基づき、筆者作成。

<sup>11</sup> 以上の他、送出し機関と実習生による労働力輸出に関する規定違反に対する行政罰については、2013年の政府95号議定が規定している。

右端の欄は、評価のための配点を示しており、合計100点になっている。その他、各項目における違反の場合の減点の基準についても比較的に詳細な定めが置かれている。評価の結果は、当初はA1からDまでの7段階のランク付けがされていたが、2015年の第3回評価から6つ星から1つ星までの6段階の星の数で表されるようになった。70点未満は1つ星、70点以上85点未満が2つ星、85点以上90点未満が3つ星、90点以上95点未満が4つ星、95点以上が5つ星で、5つ星を5年連続で獲得した場合に6つ星となる。

モニタリング評価の仕組みは以下の通りである。まず、COCの実施にコミットした送出し機関のなかからモニタリング評価に参加する企業を選ぶ。導入当初は、初年度に20社、第2回に50社、第3回以降は（VAMAS会員企業の）全社を対象とすることを想定していた。しかし、実際には近年の送出し機関数の増加もあり、対象企業は全体の一部にとどまっている。2016/17年の第5回評価では対象企業数は106社であり、2017年の送出し機関総数の34%を占めるに過ぎないが、対象企業には主要企業が多く含まれるため、派遣労働者数でみると全体の7割近くを占めるとい<sup>12</sup>。対象企業の幹部は、COCに関する研修を受ける。

評価を実施する監察・評価評議会は、多様な関係者から情報を入手し、評価の参考にしている。対象企業の自己評価の他、マスメディア、労働者とその家族、他の送出し機関、省級労働傷病兵社会局、受入国における関係機関・組織、労働傷病兵社会省および海外労働管理局の監査機関などから得られる情報が評価の際に用いられる。このうち、労働者からの情報収集は、監察・評価評議会のメンバーが各対象企業の実施する派遣前研修に参加し、その研修に参加する派遣前の労働者と対話したり、調査票に記入してもらったりする形で行われる。また、帰国後の労働者についても、労働総連合の協力を得て調査票による情報収集を実施している。

第3節で触れたように、2017年調査では、106の対象企業における研修に参加した1670人の労働者に対して調査が行われ、うち8割超（1360人）が日本へ派遣予定の労働者であった。帰国後の労働者については、186人に対して調査が行われ、うち72%（133人）が日本からの帰国者であった。日本への労働者が多く含まれているのは、調査対象である主要送出し機関に日本への送出しを行っている企業が多いためであるか、VAMASや労働傷病兵社会省が日本への送出しサービスの質の確保を重視しているためであるか、理由は不明である。

これまで行われた評価の結果は、表3の通りである。全体的にランキングの高い企業が多く、しかも年々全体のレベルが上がってきていることがわかる。2017年の結果を見ると、対象企業の52%が5つ星以上を獲得している。これは、制度の目的からいえば何ら問題ではなく、むしろ成功の証であるとみるべきなのかもしれない。COCは基本的に企業の法令順守やグッドプラクティスの実施を支援するためのツールであり、問題のある企業を発見し、罰するための仕組みではないことに注意が必要である。

---

<sup>12</sup> “Hội nghị công bố Bộ Quy tắc ứng xử 2018 (COC-VN) của Hiệp hội XKLĐ và Bộ công cụ giám sát”, *Bản tin Lao động và Việc làm Ngoài nước*, Số 83 - Tháng 6/2018.

表3 COC実施モニタリング評価の結果

ランキング	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
6つ星	-	-	-	-	2
5つ星	8	11	26	37	53
4つ星	8	27	36	41	46
3つ星	3	9	4	8	5
2つ星	1	-	-	-	-
1つ星	-	-	-	-	-
計	20	47	66	86	106

出所：Nguyen Luong Trao (2018: 10)

## 5. 考察

以上、ベトナムにおける実習生の採用・送出しプロセスに関する規定やその遵守のモニタリングに関する制度の概要を見てきた。これらの規定や制度は、今後、実習生送出しに関する問題状況の改善につながると期待できるだろう。

まず、送出しプロセスに関する諸規定に関していえるのは、これらの規定自体、複雑で不明確であり、相互に矛盾していることさえあるということである。日本への労働力輸出に関する仲介手数料の上限額を1500ドルと定める2008年の労働傷病兵社会省61号決定は、現在も効力を有する文書である。それに対し、4732号公文や1123号公文は海外労働管理局による公文（official letter）であり、法規文書の序列としては労働傷病兵社会省決定よりも低いと考えられる。実際問題としても、局レベルによる公文の内容を知ることは省レベルによる決定の内容を知るよりも困難である。しかも、これらの公文ではサービス料と仲介手数料を明確に区別していない。2017年3月の労働傷病兵社会省通知草案ではサービス料の上限が明確に示されているが、仲介手数料については言及がない。

保証金についても同様の問題がある。2009年の日本側の入国管理法の改正に伴い実習生からの保証金の徴収が禁止された後も、2013年の労働傷病兵社会省21号通知は、技能実習生の保証金の上限額について定めている。21号通知も現在でも有効な文書であり、修正もされていない。2017年3月の労働傷病兵社会省通知草案でも、保証金の徴収については日本側の定めによるのみである。実務においては、斉藤（2015）の事例が示すように、保証金の徴収は依然として広く行われ、「上限3000ドル」の規定すら必ずしも守られていないものと思われる。

その他の規定についても、例えば2016年7月7日付のJITCOウェブサイトの記事<sup>13</sup>は、2016年の1123号公文のなかの監理団体が契約できる送出し機関の数に関する規定に関しては、監理団体側で必要があれば、受入れ計画を提出して、より多くの送出し機関と契約することに対する海外労働管理局の承認を求められることができるという同局の「運用」を確認している。同様に、複数の送出し機関と契約する際の契約条件の規定についても、新たに契約した送出し機関との契約条件が既存の送出し機関との契約条件を下回っていても、1123号公文の他の規定による条件を満たしている場合には、監理団体は海外労働管理局の承認を求められる旨を説明

<sup>13</sup> JITCOウェブサイトより（「ベトナム傷病兵・社会省副大臣公文をめぐるベトナム政府窓口との協議の報告について」（2016年7月7日）<https://www.jitco.or.jp/press/detail/2306.html>、2018年9月26日閲覧）。

している。これらの規定は確かにその合理性に疑問がなくはないが、例外を認める明文規定がなくても事情によっては例外を認めるという「運用」が広く行われるのであれば、「公文」の規範としての意味は限りなく形骸化してしまう。

インターネット上には、日本への労働力輸出の費用等に関する不正確な情報があふれている。一方、正確な情報を得ることは困難であり、得られたところで規定自体が不明確であったり不透明な運用がなされていたりする。これらの規定は、極論すれば、政府機関が何らかの努力を行っていると対外的にアピールするための材料か、あるいは送出し機関が公的な書類を作成する際の基準という意味しか持たなくなってしまう感がある。

送出し機関による規定の順守促進や送出しプロセスの透明性の向上、労働者の保護を目指すCOCの方はどうであろうか。COC実施モニタリング評価は、業界団体自らがメンバー企業の採用・送出しの実務を監視し、継続的にサービスの質の向上を目指す取り組みであり、ILOのグッドプラクティス・データベースにも掲載されている。また、モニタリング評価の一環として行われる実習生の調査は、この種の調査としては比較的規模が大きく、貴重な情報を提供している。2017年の実地調査に当たっては、一部の企業における派遣前研修のモニタリングにILOやIOM(国際移住機関)の職員が参加するなど、評価の客観性を高める取り組みもなされている。

しかしながら、既に指摘したように、COCは本来、問題のある企業を発見したり罰したりするための仕組みではないという限界がある<sup>14</sup>。派遣前費用や研修の質などにかかる「センシティブな問題」については、このような方法で正確な情報を得ることは困難であると思われる。例えば、COCの監察・評価評議会による調査に対して回答した派遣前実習生のうち、ブローカーを通じて送出し機関に登録するに至った者は全体の2.4%であり、その4分の1程度が平均数万円程度の金額をブローカーに支払っていたとされる。一見それほど深刻な状況ではないように見えるが、これが海外派遣ベトナム人労働者の7割の実態を表しているとは考えにくい。斉藤(2015: 219)も、調査に当たって接した実習生たちは、様々な困難を強いられ、不満を抱きながらも、来日できなくなることへの不安から、事実を隠そうとする傾向が非常に強かったと述べている。

COCのモニタリング評価の結果付与される「星」は、優良な送出し機関を見分けるためのひとつの手掛かりにはなると思われる。しかし、2017年のランキングで対象企業の半数以上が5つ星以上を獲得していることからわかるように、「ひとつの手掛かり」以上のものではない。制度そのものの認知度もまだ高くなく、5つ星以上を獲得している企業でもそのことを自らのウェブサイトなどで(ニュースのひとつとして以外に)アピールしているものは少ないようである。

## VI. おわりに

ベトナム人技能実習生の急増とそれに伴う諸問題の発生を背景に、ベトナム国内における実習生の採用・送出しプロセスが様々な問題を抱えているという認識は、日本側関係者の間でも相当程度共有されるようになってきている。4732号公文や1123号公文の内容をみても、ベトナム側の立場を反映するとともに、日本側の懸念や制度改善への要望にも応えようとしていることが窺われる。しかし、仔細に見ると、それらの規定にも曖昧な部分が少なくなく、「運用」によって意味を失っているとみられる規定もある。これらの規定の実施により実務に有意な変化が起

<sup>14</sup> ある送出し企業がいうように、COCは労働力輸出部門のISO認証制度の一種とみることができるとも思えない(“CoC-VN: ISO chuyên ngành của các doanh nghiệp XKLD”, 22/4/2017, <http://esuhai.com/events/3E097/CoC-VN-ISO-chuyen-nganh-cua-cac-doanh-nghiep-XKLD.html>, 2018年9月26日閲覧)。



こると期待することは残念ながら難しい。企業の法令順守や労働者の保護を促進することが期待されるCOCも、急増する送出し機関の一部をカバーするにすぎず、その一部においても問題の実態に十分迫ることはできていないようにみえる。

VAMASのタン副会長は、筆者の聞き取りに対し、失踪率が高くなると、日本政府がベトナム人実習生の受入れを停止するのではないかと懸念を表明した。しかし、労働傷病兵社会省のウェブサイトには、2018年夏、在越日本大使館が失踪等の問題について労働傷病兵社会省と協議を行ったというニュースと並んで、日本の政治家2人が相次いで同省を訪れ、介護や農業部門でのベトナム人技能実習生の受入れ促進について話し合ったというニュースが掲載されている。このような状況のもとで、ベトナム政府機関の危機意識はそれほど強くないのかもしれない。

しかし、事態は実際に深刻である。多発する失踪問題は、日本にとっての社会問題であるばかりでなく、ベトナム人実習生の人権にもかかわる問題である。両国の関係機関には、より実効性のある取り組みを行っていくことが求められている。

## 参考文献

〈和文〉

石塚二葉 2014年 「ベトナムにおける国際労働移動——「失踪」問題と労働者送り出し・受け入れ制度——」山田美和編『東アジアにおける移民労働者の法制度』アジア経済研究所。

出井康博 2016年 『ルポ ニッポン絶望工場』東京：講談社。

斉藤善久 2015年 「ベトナムにおける『労働力輸出』産業の実態と問題点」『季刊労働法』248号（2015年春季）。

芹澤健介 2018年 『コンビニ外国人』東京：新潮社。

日本弁護士連合会 2011年 「外国人技能実習制度の廃止に向けての提言」[https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/110415\\_4.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/110415_4.pdf)（2018年9月26日閲覧）。

〈英文〉

Consular Department, Ministry of Foreign Affairs (Vietnam). 2017. *Viet Nam Migration Profile 2016*. Hanoi: International Organization for Migration (IOM).

〈越文〉

Ngô Thị Phương Lan và Phạm Thanh Thôi. 2015. *Tiếp tục tìm kiếm tương lai - Chiến lược của người lao động Việt Nam trở về từ Nhật Bản*. TP.HCM: Nhà xuất bản ĐHQG-HCM.

Nguyễn Lương Trào. 2018. “Kết quả hoạt động giám sát, đánh giá việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử năm thứ 5”. *Bản tin Lao động và Việc làm Ngoài nước*, Số 83 – Tháng 6/2018: 4-11.