

ベトナムにおける家事労働と家事労働条約

定松文・巢内尚子

Domestic Work and ILO-C189 in Vietnam

Sadamatsu Aya Sunai Naoko

要旨

ILOは2011年に家事労働者条約を成立させ、現在22カ国が批准している。家事労働者を労働者と認め、労働者としての権利と保護、人権の保障をするのがILOの189条約、通称「家事労働者条約」である。アジアには多くの家事労働者がおり、ベトナムの場合、国内の家事労働者だけでなく、台湾など海外で家事労働に従事する移住家事労働者がいる。2015年の現地調査によって、2012年の新しい労働法では家事労働者が労働者として認められたこと、5か年計画の中でILO-C189への批准が検討されることが分かった。ヴェトナム女性連合の組織の中で家事労働の研修が行われ、労働傷病兵社会省は暴力を受けるなど虐待の問題、契約の問題、問題が外から見えにくいなどの状況を把握しているようだが公式見解としては出していない。海外労働庁では海外家事労働者の虐待など把握し、台湾では家事労働者の逃亡者がでていることから台湾からの受け入れ停止を認めてもいる。家事労働者たちは経済的事情で世帯の現金収入のために働かざるをえないが、新労働法を熟知しているとはいえず、調査から法律、行政、実態の乖離が浮き彫りとなった。

The ILO passed a domestic workers treaty in 2011, currently ratified by 22 countries. ILO-C189, known as the Domestic Workers Treaty, recognises the protection and rights of workers and the guarantees human rights to domestic workers (DW). There is many DWs in Asia, especially in Vietnam; there are also many DWs in urban areas and migrant DWs in Taiwan and other countries. Our field survey in 2015 found that the new labor law in 2012 recognised DWs as workers, and the Vietnamese Government will consider ratifying of the ILO-C189 as part of a five-year plan. The Viet-

nam Women's Union has undertaken the training of DWs. of Labour-Invalids and Social Affairs recognised problems specific to DWs such as abuse, violence, and contract issues, no official view has been taken. The of Overseas Labour acknowledges the abuse of overseas DWs and the need to stop the flow of Vietnamese DWs into Taiwan. Although DWs are forced to work for household cash income, they aren't familiar with the new labor law. This field research shows the divergence of law, the actual situation, and government policies.

キーワード：家事労働者、移住労働者、ジェンダー、権利、ILO家事労働者条約

Keywords : domestic worker, migrant worker, gender, right, ILO-C189

1. 問題の所在：家事労働という労働特性と社会的課題

国際労働機関（International Labor Organization: ILO）は2011年に「家事労働者の適切な仕事に関する条約（Convention concerning decent work for domestic workers）」（2013年9月5日発効）、通称ILO-C189「家事労働者条約（Domestic Workers Convention）」を成立させ、現在22カ国が批准している。アジアで批准している国は、国内にも海外にも家事労働者がいるフィリピンだけであるが、アジアには多くの家事労働者がいることも確かである¹。ベトナムの場合も、国内に家事労働者がおり、台湾など海外で家事労働に従事する移住家事労働者がいる。

以前から家事労働は搾取と人権侵害などの問題が起こりやすく、雇用主からの逃げ場がない家の中で、住み込み（live-in）の場合は特に自由が制限され、家事労働者のための住空間も保障されていないこと虐待などの問題があった。さらに、雇用主と24時間365日生活する状況で、育児・介護の人に対するケアを含む場合には十分な休息と休暇が保証されないこと、外出の自由がないこと、暴力とくに性暴力を振るわれるケースなど、香港、シンガポール、アラブ諸国では大きな問題となっている。給与水準も低く、支払いも住居費等が引かれる場合もある。さらに海外就労の場合、仕事の紹介や斡旋時に起こっているであろう人身売買や詐欺、多重債務など現代の奴隷制度と呼ばれるまでになっている。こうした家事労働者を労働者と認め、労働者

としての権利と保護、人権の保障をするのが「家事労働者条約」である。

ILOの家事労働者に関する調査報告書（2015b）によれば、世界に5,300万人の家事労働者がおり、そのうち87%が女性であり、アジア・パシフィック地域は全体の41%を占め、これはラテンアメリカ・カリブ地域の37%より多い。ベトナムにおいては、農村から都市への人口移動の結果、2000年の100万人から2013年に1,300万人と増加した中流階級に伴い家事労働者需要が増えているとILOは言っている。正確な数はわからないが、ベトナムには20万人以上の家事労働者がおり、2030年には35万人増加すると推計されている（vietnambreakingnews.com/2015/10/9）。また、UN Woman（2012）によれば、海外で働くベトナム人移住家事労働者は2011年に約7,000人で、インドネシア人、フィリピン人、スリランカ人が多くを占める中、現在は多くないものの今後増加すると推測されている。行先では、台湾4,711人、マカオ1,410人、キプロス792人、マレーシア57人であり、二か国間協定のもと送り出している。また、2013年からサウジアラビアとの協定により、16,000人のベトナム人が移住労働者として行っており、そのうち5,000人は家事労働者であり、そこでの雇用条件や労働環境も懸念されている（ILO 2015）。

本稿では2015年の現地調査をもとに、省庁からの聞き取りからベトナムにおける家事労働者が労働者として認められ、保護・保障の対象となるのか政府の見解をまとめ、研究者と家事労働者への聞き取りから、ベトナムの家事労働者に対する法律上の地位を確認したうえで、今後増加するであろうベトナムにおける家事労働者の雇用条件や労働環境の問題点を明らかにしたい。

2. 調査の概要

本稿で提示する言説・意見は科学研究費補助金基盤研究（A）海外学術調査「移住家事労働者とILO189号条約—組織化・権利保障・トランスナショナルな連帯」（研究代表者・一橋大学・伊藤るり）の2015年8月29日－9月6日にハノイ市およびその近郊で行った聞き取り調査をもとにしている。調査先は家事労働者および海外への労働者派遣に関する政府機関、研究者、当事者として選定し、日本とベトナムの研究者を介して書面であらかじめ質問項目を提示したうえで、申し込みを行った。対面式半構造化インタビュー調査においては、日本人とベトナム人の通訳を介して日本語とベトナム語で、政府機関と研究者には英語を使用言語とし、録音されたインタビューは英語

での書き起こしを行っている。調査先は以下のとおりである。

政府機関 ベトナム女性連合 (Hội liên hiệp Phụ nữ - Việt nam/
Vietnam Women's Union)

労働傷病兵社会省 (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội/Ministry of Labour -
Invalids and Social Affairs (MOLISA))

海外労働庁 (Department of Overseas Labor (DOLAB))、

研究者 Tran Thi Hong Institute for Family and Gender studies、
Khuat Thu Hong Institute for Social Development Studies

日本語教育NGOの代表

地方で日本語教室を開講しているベトナム人 (留学経験者、大卒) 1名

ベトナムの国内家事労働者 2名 台湾での家事労働経験者 2名

日本での技能実習生経験者 3名

日本への留学希望者 2名

主な質問項目は、政府機関MOLISAに対しては、「就業に関する男女の平等について、ベトナムの家事労働者の状況、ILOとの関係、家事労働者の問題に対する対応」、DOLABに対しては「家事労働者送出しの概要、台湾とサウジアラビアへの家事労働者の送出しについて、日本への家事労働者の送出しの可能性について」、VWUに対しては「就業に関する男女の平等について、ベトナムの家事労働者の育成と状況把握、ILOの家事労働者の問題への関心」である。海外での就労経験者については「家族構成、学歴、就労動機、費用・賃金、就労実態、再就労の希望」等を聞いた。政府機関への聞き取り調査では各機関の会議室等で約1時間、個人への聞き取りには個人宅や学校の教室など話しやすい場所を選び1時間半から2時間をかけて行った。(定松)

3. 司法と行政からみるベトナムの家事労働者の地位

3.1. 労働法における家事労働者

はじめにベトナムにおける家事労働者の法的地位を確認したのち、MOLISA、DOLAB、女性連合の聞き取り調査から、ベトナムにおける家事労働者の技術指導と就労実態およびそれらに関する政府機関の認識をまとめておきたい。

ベトナムでは2012年6月18日に改正労働法が国会で承認され、約21の政令

及び通達と共に、2013年5月1日から施行されている。家事労働者も労働者と認められることとなった。JETROの仮訳によれば改正労働法の適用範囲は以下のとおりである。

第2条 適用対象

1. ベトナム人被雇用者、職業訓練生および本法で規定するその他の被雇用者。
2. 雇用者。
3. ベトナムで就労する外国人被雇用者。
4. 労働関係に直接関連するその他の機関・組織・個人。

この「雇用者」は第3条2で「労働契約に基づいて被雇用者を雇用し使用する企業・機関・組織・合作社・家族経営事業者・個人をいう。個人の場合は、十全な民事行為能力を有していなければならない。」と定められ、個人雇用主においても適応化となっている。第10章では「女性の被雇用者に関する特別規定」として男女均等待遇、育休・産休の規定、病休休暇等を明記し、第11章には「未成年者」「高齢者」の雇用者を対象とした項目、第3節では「外国で就労するベトナム人の被雇用者、在ベトナムの外国の組織・個人のために就労するベトナム人の被雇用者、ベトナムで就労する外国人の被雇用者」としたベトナム人海外就労者と国内外国人被雇用者を対象とした権利等が記されている。

そして、新労働法の第11章第5節「家事労働者の被雇用者」は、家事労働者という労働関係の特性に基づき家事労働者に関する規定を第179条から第183条に定めている。

MOLISAが主張するようにILO-C189を念頭に定められたのではと考えられるような対応になっている部分もあるが(表1)、明らかに異なる点は家事労働者側に義務を課している部分と外国人家事労働者を想定していない点にある。年齢については一般の被雇用者に適応されている条項では、労働傷病兵社会事業省が規定したリストにある軽微な業務でのみで満13歳から15歳未満、制限された勤務時間において満15歳から18歳未満となる。2014年には新労働法の中で家事労働者に関する項目の施行ガイドラインとなる政令(Degree) 27号 (27/2014/ND-CP) が施行されている。

表1 ベトナム新労働法における家事労働者関連条項とILO家事労働条約の対比

	ベトナム労働法	ILO-C189
定義	第179条 家事労働者の被雇用者 1. 家事手伝いの被雇用者は、1軒または複数の家庭のために、恒常的に家庭内の業務を行う者という。家庭内の業務とは、家事・家の管理、子供の世話・病人の世話・高齢者の世話・車の運転・庭仕事、および家族のための他の商業活動に関連しない業務を含む。	第一条 (a)「家事労働」とは、家庭において又は家庭のために行われる労働をいう。 (b)「家事労働」とは、雇用関係の下において家事労働に従事する者をいう。 (c)「種別」は典型的にのみ家事労働を行う者及び職業としてではなく家事労働を行う者は、家事労働者でない。
	2. 家事手伝いの被雇用者が、請負の形式で働く場合は、本法の適用対象外である。	第二条1この条約は、全ての家事労働者について適用する。 2次に掲げる種類の労働者の全部又は一部をこの条約の適用範囲から除外することができる。(a)少なくとも同等の保護が別途与えられる種類の労働者、(b)実質的な性質の特別な問題が生ずる限られた種類の労働者
労働組合		第三条1 全ての家事労働者の人権の効率的な促進及び保護を確保するための措置、結社の自由及び団体交渉権の効率的な承認、あらゆる形態の強制的労働の撤廃、児童労働の効率的な廃止、雇用及び職業についての差別の撤廃、組合結社の自由と保証。
年齢		第四条 国内法令によって定められた最低年齢。
労働契約	第180条 家事手伝いの被雇用者との労働契約 1. 雇用者は、家事手伝いの被雇用者と文書による労働契約を締結しなければならない。	第七条 国内法令又は団体交渉の合意に基づく書面による契約 (a)使用者及び労働者の名称及び住所 (b)通常の職場の住所 (c)契約の開始日及び契約が一定の期間のためのものである場合にはその期間 (d)行うべき労働の種類 (e)報酬、計算方法及び支払の周期 (f)通常の労働時間 (g)年次有給休暇並びに日ごと及び一週間ごとの休息の時間 (h)該当する場合には、食料及び居住設備の提供 (i)該当する場合には、試用期間又は見習期間
	2. 家事手伝いの被雇用者との労働契約の期間は、両当事者の合意による。一方の当事者は、いつでも労働契約を一方的に解除する権利を有するが、15日に通告しなければならない。	第八条 移住家事労働者関連事項 第十条 休息と休暇の規定 第十一条 最低賃金等給与の保証 第十二条 給与の支払い方法 第十三条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
財労環境の整備	3. 両当事者は合意の上、労働契約に賃金の支払形式・支払期限・毎日の勤務時間・居住場所について明記する。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
財労環境の整備		
社会保険		
裁判を受ける権利		
雇用の義務	第181条 雇用者の義務 1. 労働契約で締結した合意を十全に履行すること。	第十四条 社会保険の保護適用
	2. 家事手伝いの被雇用者が自分で保険に加入できるよう、法規に基づき社会保険料・医療保険料を彼らに支払うこと。	第五条 家事労働者が、あらゆる形態の虐待、嫌がらせ及び暴力に対する実効的な保護 第六条 家事労働を行う家庭に住み込む場合には当該家事労働者のプライバシーを尊重する適切な生活条件 第九条 (a)「家事労働を行う家庭への住み込みか否か」の労働合意。 第十四条 十八歳未満の家事労働者の義務教育を奪わないこと又はその後の教育若しくは職業訓練に参加するための機会を妨げないこと。
雇用の義務	3. 家事手伝い被雇用者の名誉と人格を尊重すること。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
	4. 合意がある場合、家事手伝いの被雇用者に清潔で衛生的な食事場所・居住場所を提供すること。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
雇用の義務	5. 家事手伝いの被雇用者に、文化学習と職業訓練の機会を作ること。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
	6. 家事手伝いの被雇用者が退職して居住地に帰る際に、旅費を支払うこと。ただし、家事手伝い被雇用者が、期前後に労働契約を解除した場合を除くものとする。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
家事労働者の義務	第182条 家事手伝いの被雇用者の義務 1. 両当事者が労働契約で締結した合意を十全に履行すること。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
	2. 雇用者の財産を損壊・紛失した場合、合意または法規に基づいて賠償しなければならない。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
家事労働者の義務	3. 雇用者の家族および自分自身の安全・健康・生命・財産が脅かされる事故の起きる危険性がある場合、雇用者に直ちに通告すること。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
	4. 雇用者が虐待・セクシャルハラスメント・労働の強制、またはその他の法律違反行為をした場合、機関直前に告訴すること。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
雇用の罰則	第183条 雇用者の義務 1. 家事手伝い被雇用者に対する虐待・セクシャルハラスメント・労働の強制・暴力。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
	2. 労働契約にない業務を命じること。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
加盟国の義務	3. 被雇用者の身分証明書を保管すること。	第十五条 安全で健全な就労環境 第十四条 社会保険の保護適用 第十六条 紛争における裁判を受ける権利、それに準じる紛争解決の制度を利用する権利
		第九条(c)旅行証明書及び身分証明書を継続して所持する権利を有すること。 第十七条 家事労働者の権利と保護のための法整備 第十八条 最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議しううえで家事労働者のための法整備

出典) JETRO「ベトナム改正労働法」とILO-C189より筆者作成

3.2. 家事労働者の養成

それでは、家事労働者に関する政府機関の関与はどのようになっているのか。聞き取りの結果、VWUは女性のエンパワメントとしての養成機関で

あり、斡旋や海外への送出しのための国を選定する立場でないと言っている。家事労働者が就労する国を決め、資格や技術の枠組みを決定するのはMOLISA、実際のベトナム人海外就労者の資格認定や海外での就労状況の把握をし、必要な場合に保護をするのはDOLABという機能分化があるようだ。家事労働者の主体的な組合や自助組織は調査した限りでは聞かれず、民間の支援団体、NGO等も聞かれなかった。

VWUの下部組織には労働者を募集するライセンスがないので、人を集めて送出すことはできず、看護師は保健省の管轄という。VWUが家事労働者関連で行っている業務は職業訓練時や授業料の支援、女性労働者への資金支援、家事労働者のトレーニング、女性が移住労働に出ている間に残った家族の支援、移住労働経験者の帰国後の社会統合の支援という項目が挙げられたが、実際どの程度が行われているか今回はわからなかった。

家事労働者は養成機関において研修を受けずとも国内で就労することは可能であるが、VWU組織の中に研修機関がある。本部直轄の国レベルの職業訓練センター1カ所と、各地にある省レベルの研修センター43カ所があり、そこで各種の職業訓練を提供している。ベトナム政府は2016-20年の5か年計画²に職業訓練等の政策が盛り込まれ、一部は大学とも連携しながらVWUはセンター運営をしている。職業訓練センターには会計、観光、建設、メイク関連など複数のコースがあり、ミドルレベルの職業訓練センターには常勤のスタッフ (cán bộ) 25人、非常勤のコーディネーター50人が勤務している。この中に家事労働に関する職業訓練、家事労働コース (Domestic helper course) があり、国の基準に沿ったものであり国際基準にも適合しているとVWUは言う。内容は家族の世話 (chăm sóc gia đình³) に関するもので、料理、ベビーシッター、介護、健康、病人の看護などの項目がある。国レベルの職業訓練センターには、海外家事労働者向けのコースもあるが、受講した人で海外に働きに行く人はとても少ないようだ。

「今後、2016-20年の計画で海外への家事労働者としての就労を希望する人向けの職業訓練を進めていき、移住家事労働者向けコースも拡大したい」といい、具体的には法の知識、職業技術、外国語のコースを提供する。VWUは「もし日本が家事労働者をベトナムから受入れるのであれば、日本政府の支援で日本の文化を教えるコースを設けるなどで協力するのではないだろうか。日本の文化や習慣を学ぶインテンシブコースも必要だろう。既に

開始しているドイツへの看護師送出しではこうしたコースがある。日本の文化・習慣を学ぶためのインテンシブコースでは、日本政府の支援が必要になる」という。

政府機関としてはVWUが家事労働者育成に関わっているが、海外へ行く家事労働者に関しては公・民の送出し機関が実質的の仲介となっており、国別にも対応している。

3.3 ベトナム人家事労働者の海外への送出しと保護

海外への移住労働者に関する政策に関与しているのはMOLISAであり、実際の送出しと就労先での状況など監査・調査するのはDOLABである。

MOLISAによれば、就業に関する男女の平等について、「ベトナムでは憲法、労働法、『2011-2020年のジェンダー平等に向けた国家戦略』を承認する2012年首相決定（Decision No. 2351/QD-TTg）などで、法的に男女の差別はなく、存在するのは差別ではなく、「差（gap）」であり、男女差別（discrimination）はない」、「ベトナムの労働力全体における男性の割合は51%、女性は49%で、これは全体に人口にも通じる割合」と強調された。

MOLISAの国内家事労働に関する見解では、90%を女性が占め、農村部の低所得層が都市に出て家事労働者として就労している、都市部の中間層が増加している半面、ベトナムではまだ保健医療や家事サービスの供給は不足している中で、家事労働者の需要が拡大している。MOLISAによる家事労働者研究では、1日の平均労働時間は14時間で、1カ月の平均就労日数は28日だという。都市での需要は非常に高く、家事労働者の賃金は上昇しており、場合によっては家事労働者の賃金は大卒者より上回ることもある。現在、ハノイの平均賃金は310万ドン、農村は250万ドンという状況で、都市での家事労働者の月給は350万～400万ドン程度で、家事労働者はさらに食費や宿泊費がかからないため、貯蓄をすることができるそうだ。

家事労働者に関する問題も認識しており、ILOが2011年にハノイ市とホーチミン市で実施した家事労働者に関する調査では、家事労働者の22%が言葉による虐待経験を持ち、6%が性的ハラスメントを受けたことがあり、2.5%が暴力を受けたことなどが分かった。2012年に労働法が改正され、家事労働者に関する項目が新たに入ったことで、雇用主と家事労働者が契約書を結ぶことが義務付けられた。契約書には賃金や労働時間の規定をいれることが求

められているは前述したとおりである。家事労働者の問題に対する対応としては、雇用主は家事労働者を雇用する際に、警察に家事労働者を登録することになり、問題があれば地域のVWUの支部、地域レベルの人民委員会、コミュニティが介入することになり、緊急事態があれば、警察（公安）の「113」に電話する仕組みは作られているという。そして、家事労働者は家庭の中にはいて就労しているので、中で何が起きているのかを外部の人が知るのには難しいため、家事労働者に情報を与えることが必要とも認識している。

このように、家事労働者のかかえる問題をMOLISAは把握しているようだが、国際的調査でも指摘されていることがほとんどで、独自見解は語られなかった。ただし、移住家事労働者に関する正式な研究はまだないが、帰国した移住労働経験者に関する事例聞取りはあるという。MOLISAによる調査と見解に関する解釈は、人間関係が構築されていない今回の聞取り調査では限界があるためひかえたい。

海外家事労働者の実態把握はDOLABに聞き、担当者によって家事労働者の実態把握と保護の意識にかなりの差があると感じた。ベトナムは年間50万人の海外移住労働者を送り出すことを国家目標とし、GDP10%もたらす労働力・人材とみなしている。現在、家事労働者を送出す先としては、台湾、マレーシア、キプロス、サウジアラビアなどがある。1999年に台湾と協定を結んでいるが、ILO-C189を参考に見直し等していないのは、「昔結んだものだし、ILO-C189は最近でた新しいものだから」という認識であった。一方、サウジとの協定ではC189の内容を加味したのは、MOLISAと連携しつつ、自分たちでC189を研究していたもので、UNWOMENやILOなどの国際機関の技術支援によるものではないという。2005年に台湾への家事労働者送出しを停止しているのは、ベトナム人労働者の「逃亡」が多かったという理由をDOLABは認めた。しかし、「逃亡」理由として、「台湾の雇用主との相互理解に齟齬がきたしたこと」「家事労働者の給与は安いので、逃げて非正規労働者になれば税金も払わなくていいし収入があがるから」などをあげ、「個人的な問題」にその理由を結び付け、海外移住労働者という制度や仕組みといった政策責任を回避する傾向であった。そして2015年7月に在宅でのケアワーカーとして台湾への送出しを再開している。

日本での家事労働者受け入れについて、DOLAB側は日本語の難しさから日本就労は難しいとみていたが、2016年から技能実習生として介護職が設け

られるのは歓迎という見解を持っており、海外就労者の過酷な就労実態より、外貨獲得を期待する政府側の意向がうかがえた。

ILO本部とはMOLISAが親密な関係を構築し、ILO189号条約については、2016-20年にフィージビリティ・スタディを行っている。実際、MOLISAの認識は、ILO189号条約の批准に向けて、労働法を改正したというもので、男女平等の面を強化と雇用・職場の男女の扱いにおける平等を推進しているようだ。(定松)

4. ベトナムの家事労働者の労働実態と問題点

前章では、行政府の聞き取り調査から、ベトナムの家事労働者の法的地位と実態把握、海外家事労働者に関する政策をまとめた。本章では家事労働者当事者への聞き取り調査からベトナム国内の家事労働者と海外家事労働者の労働実態と問題点を考察したい。

4-1. 国内の家事労働者

ここでは首都ハノイ市と北部ハイズオン省で調査から、ハノイでは同市サダン(Xadan)の個人家庭で家事労働者として働く女性2人にインタビューをもとに国内家事労働者の実態を描きたい。うち1人は地方出身者で、ハノイで住み込み家事労働者として働く女性で、もう1人はハノイ出身で通いの家事労働者として働く女性である。

女性たちからの聞き取りでは、1) 家事労働者として働く女性の学歴・職歴・家族状況などの背景、2) 家事労働者として働くに至った経緯と理由、3) 就労時間や仕事内容など就労状況、4) 賃金・手当、5) 家事労働者として働いた経験への評価——などについて情報を得た。聞き取りをした家事労働者の名前は仮名である。

女性たちからの聞き取りをもとに、女性たちの背景や就労実態について検討したい。

4.1.1 農村から都市へ：国内移住家事労働者のケース

①国内移住家事労働者の背景

家事労働者と言っても、住み込み家事労働者と通いの家事労働者との間に職業歴や出身地、自立度など差がみられる。それぞれのケースを分けて考察するため、まず住み込み家事労働者のケースを紹介したい。

ハノイの家庭で住み込み家事労働者として働くフォン（仮名）は、1949年にハタイ省のトゥオンティンで生まれ、これまで同省で暮らしてきた。

ハタイ省は現在、ハノイに吸収合併されているが、農業が盛んな地域である。フォンは家族を故郷の農村に残し、ハノイへは単身で移住労働に来ている。ハノイやホーチミン市など都市部では一般家庭で家事労働者を雇用する動きが広がっているが、この動きの中で農村から都市へ移住労働に出る家事労働者が少なくないとみられる。この場合、主には農村の女性が親族などの紹介を受け、都市部の家庭で住み込み家事労働者として就労するケースが多いとされる。フォンもそうした農村―都市間を移動する移住家事労働者である。

フォンは7年生（中学校）まで学んだ後、1946年生まれの夫（最終学歴は同じく中学校）と結婚し、1971年に息子、1975年に娘を産んだ。ベトナム戦争が終結したのは1975年で、翌年の1976年に南北ベトナムが統一され現在のベトナム社会主義共和国が成立したが、フォンはホー・チ・ミン故国家主席がベトナムの独立を宣言した1945年から4年後という戦争中に北部ベトナムで生まれたベトナムの戦中世代と言える。

実際にフォンはベトナム戦争中、米軍が村に来るとその情報を軍に知らせたり、軍に食料を提供したりするなどして軍を支援していたという。ベトナムでは家事労働者としての仕事を、一定程度の年齢に達した既婚女性のものと捉える傾向があるが、フォンのような戦中世代の女性の中に家事労働者として就労している人がいるのである。

フォンの夫は、以前にはベトナム企業の工場で労働者として就労していた。故郷で農業をしているフォンの息子は7年生（中学校）を終えた後、現在は1976年生まれの女性と結婚し、既に20歳と10歳の子どもがいる。フォンの娘は1970年生まれの男性（10年生まで修了）と結婚し、現在は同じく故郷で農業をしている。またフォンには1952年生まれと、1955年生まれの弟が2人いるが、それぞれ故郷で農業をし暮らしている。

②家事労働者として就労する理由

農村で生まれ育ち、結婚し、子どもを産み、今では孫もいるフォンの暮らしや人間関係、仕事は、農村を中心にしたものである。だが、ハノイへの移住家事労働の経験も決して短期間というわけではなく、フォンは農村―都市

間を移動し、双方の生活を経験してきた。

フォンは現在までに継続中を含めハノイの2家族で住み込み家事労働者として就労してきた。1家族目は11年働き、現在も働いている2家族目はこれまでに5年ほど勤務している。では、なぜフォンはハノイで移住家事労働者として働くことを決めたのか。フォンはこう語る。

もっとお金を稼いで家族を助けたかったです。故郷では農業が中心で、ほかに仕事がなかったのです。それまでの生活は大変で、農業だけでなく、お線香をつくる内職もしてきました。夫の給与は月80万～90万ドンだけでした。

世帯経済の課題から、フォンは家事労働者として働くことを意識し、家族と相談の上でハノイに行くことを決めた。

ベトナムでは貧困問題が残る上、経済成長の中で経済格差が広がり、都市と農村間の経済格差は広がっている。都市でインフラ整備や商業地区の開発が進む一方、農業は十分に近代化されておらず、天候頼みの傾向が強く、天候によっては農業生産に打撃を受けることもある。

さらにフォンは2015年のインタビュー時点で60歳を超えていた。ベトナムの農村部でも近年は、外資系企業の進出が著しく、工場など工業部門での就労が増えているものの、工場は若年層を主に雇用し、フォンのような一定の年齢に達した女性が仕事を探すことは難しい。その中で、都市での移住家事労働はフォンのような既婚で子どもがおり、一定の年齢の女性が学歴や職歴を問われることなく就労できる機会を提供していると言える。

③農村―都市間の移住ネットワーク

フォンの村からは家事労働者として都市に出て来ているのは彼女だけだったが、フォンは人的ネットワークを使って雇用主を探すことができた。現在の雇用主の場合は、雇用主の母親が偶然にもフォンと同じ村の出身で同じ村に住んでいたことから、以前から雇用主家族を知っていた。その中で、改めてフォンはこの家族を雇用先として紹介され、就労に至っている。この際、紹介料を払うことはなかった。

ベトナムでは海外移住家事労働の場合、営利目的の仲介会社に手数料など

を含む高額の渡航前費用を支払うことが一般化している。

これに対し、国内での農村一都市間の移住家事労働をするフォンの場合、彼女が持つ社会関係資本が移住家事労働者としての就労を可能にさせた。

④就労状況

次にフォンがどのような就労状況にあるのかを見てみたい。

フォンの雇用主は4人家族で、30代のカップル（妻35歳、夫37歳）で、小学校1年生の娘（6）と生後7カ月の息子がいる。フォンは雇用主の妻はジュースを売る店を経営する。フォンは夫の仕事は知らないというが、雇用主世帯の経済状況はハノイでは平均的ではないかと思っている。

フォンは現在、この家庭に住み込みで働き、仕事は料理、掃除、子どもの世話など家事労働全般を担う。雇用主宅内にフォンのための個室が割り当てられ、そこで寝起きし、食事は雇用主と一緒にとる。

就労時間は長く、毎日朝5時に起床し、少しすると子どもが起きてくるので世話をする。その後も家事をし、昼前には昼食の準備をし、昼食をとった後、やっと昼寝の時間をとる。昼寝から起きると、子どもの世話などし、午後7時くらいに仕事が終わりと、仕事の後はテレビをみることもある。テレビをみた後はすぐに就寝する。

休日はなく、土日も働く。特別なことがある日やテト（旧正月）は休みで、故郷に年に5回ほど、1回当たり1～3日帰るのがフォンにとっての唯一の休日である。家族と離れての都市生活だが、フォンは携帯電話を持ち、家族と定期的に連絡をとる。

⑤契約書と賃金

前述した通り、ベトナムでは、2012年に成立した改正労働法（2013年施行）の第5節で、家事労働者に関する規定が盛り込まれた。この中で、賃金の支払い形式や支払い期限、勤務時間、居住場所について明記した労働契約を雇用者と被雇用者の間で結ぶことが規定された。さらに雇用者の義務として被雇用者の社会保険料や医療保険料の支払いなどが求められている。だがフォンは雇用者との間で労働契約は結んでいない。フォンは労働契約に関してこう語る。

雇用主家族とは以前からの知り合いで信じているので、契約書はいりません。

この発言の背景には、確かに雇用主との信頼関係もあるだろうが、フオンのこれまでの就労経験も影響を与えている。フオンはもともと農民として働き、労働契約や近代的な労使関係とは関係のない働き方をしてきた。また家事労働者の場合、これまで労働契約の締結はそもそもほとんど行われてこなかったとされる。改正労働法施行後も家事労働者に関する規定ができたこと自体や労働契約締結の必要性に関し、雇用主も家事労働者自身もよく知らないという状況が継続している⁴。

働き詰めの毎日の上、労働契約を結んでいないフオンだが、雇用主については、こう説明する。

雇用主はやさしく、関係はよいです。雇用主は自分を尊重してくれるし、親族のように扱ってくれています。とてもやさしい雇用主でこれまでに嫌がらせや虐待などをされたことはありません。

ベトナムでは家事労働者に関し労働法に規定され、雇用主と家事労働者とが契約書を結ぶことなどが義務付けられた。ただし、家事労働者の権利に関してはまだ十分に周知されておらず、長時間労働や休日がないという働き方が現在も存在することをフオンのケースは示唆する。その中で、フオンはたとえ労働契約を結んでいなくとも、雇用主との関係は良好なものであり、問題がないと説明する。

またフオンの月給は300万ドン（約1万3,635円）で、ハノイで2016年から適用されている350万ドン（約1万5,909円）の最低賃金を下回る。給与以外の手当では特になく、テト（旧正月）の際には果物、お酒、プレゼントなどをもらう。病気のときは、雇用主が薬を買ってくれ、それによりしのいでいる状況にある。

一方、長時間労働と最低賃金を下回る賃金という状況にあるフオンだが、それでも故郷で農業をしているよりは家事労働者としての就労は安定して現金収入を得られる貴重な仕事である。

⑥ 家事労働者という仕事への評価

これまでに見たように長時間労働である住み込み家事労働だが、フォンは自分の仕事を肯定的に評価する。

田舎とハノイとは環境が大きく異なることを知ることができました。田舎は農業だけですが、ハノイは仕事が多いです。ハノイの人の行動から学びましたし、ハノイに家事労働者として働きにきていることは自分にとって良かったと思います。今後も自分の健康状態がよければ家事労働者としての就労を続けたいです。

フォンの家事労働者としての就労条件は決して恵まれたものとは言えない。だが、一定以上の年齢に達した農村出身の既婚女性にとって、安定的に賃金を得て、故郷の家族の生活を助けることのできる移住家事労働は、経済的利点があることも事実である。フォンは課題の多い搾取的な労働状況と、農村では実現できない安定した賃金という状況にありながらも、それを受け入れ、家事労働という仕事を肯定的にとらえ、家事労働者として働いているのである。

ただし、フォン個人が納得をしていたとしても、家事労働者をめぐる人権侵害やハラスメントについてはかねてより伝えられている。またベトナムでは家事労働者は主に経済的に恵まれない世帯の女性により担われ、家庭という密室で仕事することになるが、このような状況の中で他の部門の労働者よりもぜい弱性が高いとも指摘されている⁵。

4.1.2 通いの家事労働者のケース

① 都市出身の家事労働者の背景

農村―都市間の移動を行う住み込み家事労働者とは、その就労状況に差があるのが、通いの家事労働者である。ハノイで通いの形で働く家事労働者の女性の事例をみてみたい。

マイは現在、フォンと同じようにハノイ市サダンの家庭で、家事労働者として働いている。フォンとの違いは、マイが住み込みではなく、通いで働いていることである。

マイはフォンとは異なりサダンの生まれであり、以前はベトナム企業の工

場で労働者として勤務し、定年まで勤めあげた。当時の月給は40万ドンと、安定した収入があったといい、農民のフォンと異なり、マイは近代的な労使関係の下での賃金労働経験を持つ。

マイは1956年に生まれ、高校を卒業した後、1997年に結婚し、2005年に離婚した。元夫はタクシー運転手として働いていたが、マイに自分の収入額を教えてくれない上、家に生活費を入れなかった。夫は家族を気に掛けることなく、家族に対する責任感もなく、生活費を稼ぐことも、家庭内の仕事もマイがすべてしなければいけない状況にあったと、彼女は回想する。そのためマイは仕事も子どもの世話も自分1人でしていた。夫の協力は得られず、マイは昼間に工場で働いた上で、家事など家のことをすべて自分でやるほかなかった。

マイは暴力にも苦しめられていた。マイは夫からは毎日殴られていた。夫はマイの対応に満足しないと怒り、怒鳴ったり、殴ったりしたようだ。マイは、家庭内暴力（DV）を受けたことをハノイの女性連合の支部に相談したものの、女性連合は彼女と夫にいくらかの助言を与えただけだった上、夫は女性連合の助言を受け入れなかった。マイは警察にも相談したものの、その際も警察は助言をし、（夫婦が）一緒にいるように諭しただけだったという。

家計を1人で支え、経済的な困難に直面するとともに、感情的にもさみしい時期が続き、マイは離婚を決断した。

離婚後の現在、マイは母（1940年生まれ）と弟（1967年生まれ）、さらに1997年生まれの娘と暮らす。母は60歳を超え、弟は病気があり働けない。娘は高校生で仕事をしていない。このためマイの稼ぎだけで、世帯経済を支えている。

自分の稼ぎだけで生計を維持することが求められるマイは、通いの家事労働者として働くことを選んだ。家事労働者として働くことは自分自身で決め、これに家族が同意した。離婚前も夫は家のことを気にかけることはなかったため、マイが家庭のことをすべて決めていたほか、現在も家のことを決めるのはマイである。家事労働者としての就労をマイ自身が決めたことは、彼女にとって当たり前のことだった。

家事労働者としての就労を自分自身で決めたというのは、家族と相談した上で決めたフォンとは異なる。マイは離婚を経験したシングルマザーであり、かつ60歳を超えた母親と病気の弟の暮らしも支える必要があるという状

況の中で、一家の唯一の稼ぎ手として仕事をしているが、フォンは現在も婚姻を継続している。家族の状況の違いが、家事労働者としての就労を決める際に、影響を与えたとみられる。

② 社会関係資本を使い雇用主探し

マイは現在までに4家族で家事労働者として就労してきた。家事労働者として働く前のマイの世帯経済はほかの家庭と比べてかわらず、平均的だったというが、それでも1人で家族の経済的な負担を担うのは容易ではない。

そんな中、マイは家事労働者として働いていた友人の紹介で雇用主を見つけた。家事労働者としての仕事を得るために、誰かに紹介料などを払ったことはない。先に見たフォンも紹介により職を見つけており、国内での家事労働者としての就労に際しては人間関係という家事労働者自身が持つ社会関係資本が雇用の確保に影響を与えているとみられる。

③ 家事労働者として就労する理由

マイの雇用主はすべてハノイのベトナム人家庭で、通いで仕事をしてきた。1家族目は1年、2家族目は6カ月、3家族目は7カ月、現在就労する4家族目は5年ほど就労してきた。

マイは家事労働者として働く理由をこう話す。

自分はこの仕事に向いていると感じるし、自分の時間にもあわせて仕事をできます。ほかの仕事を見つけるのが難しいこともあります。

マイはたしかに工場労働者としての就労経験がある。ただし、それでもベトナムで一定の年齢を超えた子どもを持つ女性が安定収入を得られる仕事に就くことは難しい。

家族のケアを担う女性は家庭の仕事にも時間がとられ、工場などで長時間働くことが難しいこともある。その中で学歴や職歴、年齢がさほど問われず、かつ自分の時間に合わせて働くことのできる通いの家事労働はマイにとって「自分に向いている」仕事として捉えられる。

④就労状況

マイの現在の雇用主は4人家族で、マイは「雇用主夫婦の学歴が高く、平均的な家庭よりも経済状況がよさそう」とする。雇用主の男性は40歳くらいで、ベトナム人民軍に勤務する軍人で、妻は38歳くらいで、国营企業で会計の仕事をしている。2人の間には小学生の息子（8歳）と幼児の娘がいる。マイの具体的な仕事内容は料理や掃除、子どもの世話など家庭の仕事全般である。1日の就労時間は午前8時から午後5時までで、お昼に1時間ほど休憩がある。昼休みには雇用主と一緒に食事をし、昼寝をする。この雇用主宅にはマイが眠るためのベッドのあるプライベートなスペースがあるという。休みは、日曜日だけで、そのほかはベトナムの法律に従い、独立記念日などの祝日が休みである。またテト（旧正月）に1週間の休みがある。

月給は500万ドン（約2万3,074円）と、ハノイの最低賃金を上回る。ハノイやホーチミンでは近年、家事労働者の需要が拡大し、家事労働者の賃金は上昇傾向にある。賃金上昇基調に加え、マイのスキルや交渉力が相対的に高い賃金を得るのを後押ししているとみられる。

そのほか、マイは手当として雇用主が社会保険料を負担している上、雇用主が洋服やシャンプーなどをくれることがある。テト（旧正月）には1か月分の給与をボーナスとしてもらっている。手当てが与えられているのもフオンとの違いである。

ただし、ベトナムでは共稼ぎ世帯が一般的な上、経済成長に伴う物価の上昇スピードも早い。同時に様々な商品やサービスを現金により購入する機会が増えている中、シングルマザーのマイは500万ドンで家族の生活費をすべてやりくりしており、なんとか生活はできるが、貯金できない状況にあることは留意したい。

⑤契約書

マイはこれまで就労した4家族全てと契約書を交わしている。契約書は雇用主が用意したもので、契約書には労働時間、給料、就労ルールなどが記されている。フオンがそうであったように、家事労働者として就労する女性の中で、契約書を雇用主との間で交わしている人はそう多くないとみられる。その中で、マイは契約書を交わしているが、これは彼女が賃金労働者として定年まで工場勤務してきた就労経験が影響を与えていると考えられる。

前述したようにマイの給与は月に500万ドンと、フオンの300万ドンよりも200万ドンも高い上、最低賃金に比べても高めである。この水準の給与を得られるのも、マイが契約書を結ぶなどして自らの権利を守ろうとしているなど、労働者としての権利意識を持っていることが影響しているだろう。

⑥雇用主との関係

一方、マイは雇用主との関係についてこう話す。

お互いの信頼が大事です。家事労働者がよく仕事をすることや信頼してもらおうと努めることが大事だと思います。例えば、家事労働者が雇用主の家を出入りする際に、自分のカバンの中身をきちんとみせて、なにも盗ったりしていないということを確認することも大事だと思います。

フオンは雇用主が「やさしい」というように雇用主との関係について、より感覚的なものを説明していたが、これに対し、マイはより実践的に雇用主との関係構築をとらえている。それも具体的にカバンの中身を見せることにより、自分が雇用主宅から何も盗ったりしない信頼できる存在であることを雇用主にアピールすることを実践している。

自分のカバンの中身を雇用主に開示することは、1人の人間としての人権という点を見ると、行きすぎた行為にも見えるが、それでもマイはより実践的な方法で、雇用主との信頼関係を構築しようとしている。マイの実践的かつ能動的な雇用主との関係構築は、彼女が、職場で上下関係を含むさまざまな人間関係の構築が求められる工場での賃金労働をしたことがあるなど、その就労経験によるものだと考えられる。

⑦家事労働者として働くことへの評価

以前は工場で働き続けてきたマイだが、では家事労働者としての仕事をどう評価しているのだろうか。マイはこう語る。

家事労働者として就労経験は自分を助けてくれたと思います。料理の仕方も学びました。今後も自分の健康状態がよい限り、続けられるだけ、

家事労働者の仕事を続けたいです。

離婚をし、自分1人で世帯の経済を支えなければならないマイにとって、家事労働者として就労することで、相対的に高めの賃金を得て、かつ家の近くで通いの家事労働者として働けることは経済的な利点とともに、生活面でも安定して暮らせるという利点があるだろう。

4.1.3 まとめ

以上のように、ハノイで家事労働者として働く女性たちの背景や家事労働者として働く理由、就労状況、賃金、家事労働者として働くことへの自己評価などを外観して言えることは、㊦住み込み家事労働者と通いの家事労働者の背景と就労状況の差異、㊧既婚の中高年女性という家事労働者の女性の共通項、㊨就労における課題、㊩エンパワメントの可能性——である。

まず㊦住み込み家事労働者と通いの家事労働者の背景と就労状況の差異だが、農村出身で家事労働者になる前は農民だったフォンとハノイ出身で前職は工場労働者だったマイとの就労先における労働者としての意識や交渉力に差があることがインタビューにより把握できた。

特に契約書を結ぶことについては、労働契約をそもそも結んでいないフォンに対し、工場での賃金労働経験を持つマイは契約書をきちんと結んでおり、ここからはマイの労働者としての自身の権利を守ろうという姿勢が見える。マイのほうが都市出身で、学歴的にも高校を出ており、賃金労働経験を持ち、権利意識や交渉力をフォンよりも持つに至ったと考えられる。

一方、㊧既婚の中高年女性という家事労働者の女性の共通項について、フォンとマイは出身地や学歴、職歴は異なるものの、ベトナムでは安定した仕事を見つけることが難しい一定の年齢に達した子どものいる女性であるという点で一致する。そのため安定して現金収入を得るための選択肢があまりない彼女たちにとって、都市の中間層や富裕層の人や高学歴者が参入しない家事労働は、残された就労機会として機能していることが伺える。

㊨就労における課題については、フォンのケースが典型的であるが、家事労働者の就労条件は決して良いとは言えない。改正労働法の施行により家事労働者の保護が進められているが、現状では法規制の周知はまだ不十分であり、家事労働者は労働契約を結ばない状態で、長時間労働をし、休日も十分

に与えられてはいない。さらに家庭内での密室の仕事である家事労働はその就労実態が外部からはわかりにくいほか、住み込みでの家事労働の場合は出身世帯から離れての生活・就労となり、なにかあった際に相談できる人が身近にいないことも多い。

⑤エンパワーメントの可能性に関してでは、特にマイの場合ではそうであるように、彼女が労働契約を結び、相対的に高い賃金を得て、家族の暮らしを自分1人の賃金で賄っていることから、マイが家事労働者としての就労により、経済的・社会的に自立を獲得するなど、家事労働者がマイをエンパワーメントしていると言える。マイのように交渉力や労働契約への知識を持つことができれば、家事労働という一般的にベトナム社会で低く評価されがちな仕事であっても、女性のエンパワーメントにつながる可能性を持つことが考えられる。

4-2. 海外で働くベトナム人家事労働者

① 送出しの流れ：営利企業が仲介する移住家事労働

ベトナムでは近年、海外への労働者の送出しが活発化し、この動きの中、家事労働者として海外で働くベトナム人女性が増えている。

家事労働者として海外に行く場合、行き先の多くを台湾が占めているとみられる。中にはサウジアラビアなどに行く例もあるが、まだ台湾に行く人が多い。

渡航に当たっては、まず都市部にある仲介会社にビザ（査証）とパスポートの取得費用、航空料金、渡航前研修費用、各種の手数料からなる渡航前費用を支払った上で、渡航前研修センターで、寮生活をしながら、語学（台湾の場合は中国語）と家事労働のスキル（家事全般、育児や介護などケアのスキルなど）を数カ月にわたり学ぶ。その後、仲介会社のあっせんを受け、渡航先での雇用主が決まってから、渡航することになる。

この流れからは、家事労働者としての海外移住労働が営利企業の仲介によって行われていることがベトナムからの移住家事労働の特徴と言える。既に都市部には移住労働をあっせんする仲介会社が多数設立され、移住産業が形成されており、家事労働者としての渡航以外にも日本への技能実習生としての渡航や韓国や台湾などへの工場労働者としての渡航でも仲介会社の利用は欠かせない状況である。移住産業の形成と拡大とが、ベトナムからの移住

家事労働を促す一因となっている。

② 海外で就労する移住家事労働者の背景

今回インタビューをしたヒエン（仮名）は1976年にベトナム北部ハイズオン（Hai Duong）省トゥーキー（Tu ky）に生まれ、現在もトゥーキーに住んでいる。ハイズオン省はハノイと北部の港湾都市ハイフォン市の間に位置し、ハノイから約60キロのところにある。地場経済の主軸は農業だが近年は立地の良さなどから、工場進出が進み、日本企業など外資系企業も周辺に生産拠点を置く。

ヒエンは中学（9年生）を卒業後、1994年に結婚した。夫（同じく中学卒業）は1972年生まれで、ヒエンより4歳年上で、同じ村の出身である。結婚の翌年の1995年に一番目の息子が生まれた。その後、移住労働から帰国後、ヒエンはさらに2番目の息子を出産している。

ヒエンは移住家事労働に出る前は農業をし、月に200万ドン（約9,226円）の収入があった。一方、夫は主にバイクの修理の仕事などをし、収入は月に200万ドンで、世帯収入は計400万ドン（約1万8,451円）程度であった。

③ 移住労働の概要

ヒエンは2002年5月から2005年1月に、台湾・台中市で移住家事労働者として就労した。さらに帰国から数カ月してすぐに台湾に戻り、1回目と同じ雇用主宅で、2005年2月から2009年2月まで就労した。

1回目の移住家事労働に当たっては、ハイズオン省内の親戚から仲介者を紹介され、この仲介者からハノイの仲介会社を紹介された。仲介者を頼ったのは、当時は情報が限られており、今のようにインターネットなどを通じて自分で調べるのが難しかったからだという。ハノイの仲介会社が台湾側の仲介会社と連絡を取り合い、台湾の仲介会社から雇用主を紹介された。

ヒエンはこの際、ハノイの仲介会社に1,600万ドン（約7万3,721円）を支払った。仲介者にはこの仲介会社が紹介料を払った。台湾での就労期間中は、給与から医療保険などとともに毎月300万～400万ドン（約1万3,823～1万8,430円）が天引きされていた。

仲介業者に支払った金額はヒエンの当時の月収200万ドンの8倍に当たるが、この資金は自費で賄い、借金はしなかった。ベトナムでは営利目的の仲

介会社を利用することが海外への移住労働ではほぼ必須である。ヒエンの場合も、同様に営利目的の仲介会社を利用することにより、台湾の就労先を確保し、渡航していた。

一方、ヒエンに仲介会社について自分自身の評価をたずねると、次のような回答が帰ってきた。

仲介会社から給与の天引きがありましたが、台湾で家事労働者として働く友人と話す時、私より天引きされる額が少ない人もいました。

ヒエンは仲介会社を利用したが、給与からの天引きについては自分よりも金額が少ない人がいることを知っていた。ヒエンは仲介会社の評価について説明する際、不満そうであり、給与からの天引きに納得していないことが伺えた。

仲介会社の利用はベトナムからの海外移住労働ではほぼ必須だが、労働者本人が仲介会社の徴収する手数料や仲介会社の事業の在り方に常に納得しているとは言えない。ただし、かといって移住労働において、ビザやパスポートの手続き、関連する手続き、航空券の手配、台湾側の仲介会社と連絡をとり雇用主とのマッチングを図ることなどは、農村出身で農業をし暮らしてきたヒエンのような女性にとっては自分だけでやり遂げるのは困難である。

渡航先でも言葉の問題や情報不足などから、仲介会社を頼らざるを得ない状況が継続する。さらに移住労働の希望者は多く、選考に漏れるなどして移住労働をできない人もいる状況もあり、移住労働の希望者や実際に移住労働に出た労働者は、仲介会社との間の不均衡な力関係の下に置かれることになる。

④ 台湾での就労状況

次にヒエンの台湾での家事労働者としての就労状況についてみたい。

ヒエンの雇用主家族は7人家族で、妻が銀行員、夫が大学教員という40-50代の夫婦、17歳、10歳、5歳の3人の子どもがいたほか、夫の両親も同居していた。夫の両親のうち1人は健康だったが、もう1人は片方の目が見えない状況だった。この両親は果樹栽培などの農業をしていた。

ヒエンの毎日の仕事は早朝に始まった。毎朝6時に起き、子どもの世話

(制服の用意など)をした上で、朝食の準備、掃除、洗濯をした。さらに昼食・夕食の準備に加え、雇用主の両親の介護(体をふく、着替え、歯磨きなど全般)も行った。雇用主の親を世話しているため、夜中にも仕事があった。毎日夜中に1~2回起こされ、目の見ない高齢者のトイレの介助をしていたのである。また、雇用主の親が病院に行くときにも付き添いをした。

1日の労働時間は12~13時間労働に上り、休み時間は昼に少しあるだけで、毎日朝6時から夜20時ぐらゐまで働き、その後はシャワーを浴びてやっと就寝する生活だった。

休日は1日もなく、1、2回目の移住労働期間を通じて1日も休みはなかった。正月も休みがない上、仕事は忙しくなった。正月には雇用主の家族が集まるため、毎日夜21時ぐらゐまで仕事をしていた。正月に雇用主が家族旅行に行ってくれると助かったと、ヒエンは当時を振り返る。

風邪のときは、掃除など床拭きはせず、食事の準備だけをした。また自由に外出することを雇用主から許されていなかった。買い物の仕事はまかされていなかったほか、日曜日にも仕事があったので、家の外に出る機会自体が少なかった。時に近くに散歩に行ったこともあったが、台湾で友達になったベトナム人も家事労働者で一緒に遊びに行ける場もなかった。

台湾では家事労働者は労働法が適用されていない。そんな中、ヒエンは長時間労働を休みなくこなし、外出も許されなかった。労働者としての権利が保護されていないだけでなく、人権が守られているとは言い難い状態での就労だったと推測される。

⑤虐待やハラスメントについて

ヒエンは台湾で働く中で、虐待などにさらされなかったのだろうか。

ヒエンは次のように語る。

虐待はありませんでしたが、たまに(雇用主から)しかられました。ほかに台湾で働くベトナム人の家事労働者の友人にはよくしかられた人もいました。

ヒエンは、1日12~13時間に上る長時間労働、深夜も高齢者のトイレ介助のために起きる毎日の生活、休日がゼロ、外出の制限といった状態に置かれ

ていたが、これに関しては彼女自身の中で虐待やハラスメントとの認識はないようである。

これはヒエンがもともと農民であり、近代的な労使関係の下での賃金労働経験がないことに加え、ベトナム社会で労働者の権利や人権に関する一般の人の意識が十分に確保されていないことが背景にあると考えられる。

ただしヒエンは雇用主から「しかられた」ことはあると認めている。さらに同じように家事労働者として台湾で働くベトナム人の友人の中には、頻繁に雇用主から「しかられた」人があることも説明している。彼女自身の中で、こうした経験について虐待やハラスメントと結びつけ考えていることが伺える。

また重要なことは、台湾で移住家事労働者として働くベトナム人女性の中に、長時間労働や休日がないという過重労働をしている上、雇用主から「しかられる」経験をしている人がいるということだろう。台湾ではベトナム人移住家事労働者は就労と生活の場でなにかのハラスメントにさらされるリスクを有している可能性が高い。

⑤ ベトナム政府機関との関係

一方、ヒエンは台湾での就労中、現地にあるMOLISAやDOLABなどベトナム政府機関の連絡先を知らなかった。ベトナムの政府機関とのなんらかの接触は移住労働前も移住労働の最中もなかった。

ヒエンのような就労状況にあるベトナム人家事労働者は少なくないとみられる。

台湾ではベトナム人移住労働者が虐待の被害に遭うケースがあったり、厳しい労働状況に置かれたりするケースがあり、ベトナム人移住労働者の支援組織が存在する。しかし、ヒエンは政府機関の情報や連先を知らず、接触できる状態になかった。このことからヒエンは台湾での就労中、自らを保護してくれるような組織に関する情報やその連絡先を知らずに過ごしていたと言える。

台湾の労働法において家事労働者の規定がないことや家事労働者が家庭内という密室で就労していることに加え、保護が必要になった際に相談できる機関の情報を持っていないということは、ベトナム人移住家事労働者にとってぜい弱性を高める要因になるとみられる。

⑥ 帰国の理由

ヒエンは帰国後の現在、ハイズオン省に進出する台湾企業の縫製工場で働いている。月給は500万ドン（約2万3,052円）。夫は建設資材を運んだり、バイクの修理の仕事をしたりして月に600万ドン（約2万7,662円）の収入を得ている。世帯収入は月に1100万ドン（約5万714円）になる。

帰国の理由とはなんだったのか。ヒエンはこう回想する。

パスポートの期限が切れたので、もう台湾での就労を続けたくなくて更新しませんでした。自分が移住労働をしていた間、夫が送金したお金で遊んだり、浮気をしたりしていたなど、家族に問題があったので、帰国しなかったのです。

国境を超える移住家事労働は、ベトナムで働くのに比べ相対的に高い賃金をベトナム人女性にもたらす。ただし家族とは物理的な距離が生じる上、3年の契約期間に帰国することは基本的にできない。家事労働者のベトナム人女性の中にも携帯電話を持ち、故郷の家族と定期的にやりとりする動きが広がっているが、それでも埋めがたい物理的な距離と出身世帯における3年間の不在という現実がある。その中で、子どもが学業を途中でやめたり、夫が金銭問題や女性問題を抱えたりするなど、残された家族をめぐる課題が生じるケースもある。

ヒエンの場合は夫の金銭問題と女性問題が発生し、これが彼女の帰国を促した。移住家事労働を行うベトナム人女性が帰国する際には、例えば移住家事労働により十分に経済的な資源を蓄積できたとか、健康問題とか、さまざま理由が考えられるが、ヒエンのケースからは残された家族をめぐる問題が移住家事労働者の帰国を決断させる一つの要因になることがあることが示唆される。

4-3. ベトナムの家事労働者の地位と就労の問題点

これまでベトナム国内の都市（ハノイ）で働く家事労働者の女性2人（住み込み家事労働者1人、通いの家事労働者1人）と、台湾で移住家事労働者として働いた女性1人について、インタビューデータをもとに状況をみてき

た。

ここから見えてくることは、国内外において、婚姻経験を持ち子どもがおり、経済的に課題を抱え、年齢が一定水準に達しているというベトナム国内で安定した良い仕事に就くことが難しい女性たちにとって家事労働が一つの就労機会、現金収入の源泉となっていることである。ベトナムでも台湾でも家事労働の仕事は低く評価され、社会的地位は低い上、十分に保護されているとは言えない。だが、インタビューを行った女性たちにとって家事労働は現金収入を安定して得られる重要な就労機会である。実際に家事労働者として就労することで、女性たちは現金収入を得て世帯経済の改善につなげていた。家事労働が一定のエンパワーメントを女性にもたらしていると捉えられる。

一方、家事労働者の女性たちの就労状況はベトナム、台湾ともに決して恵まれているとは言えない。朝から夜まで1日働き通しの長時間労働にさらされ、休日も十分には与えられていない。特にハノイの住み込み家事労働者フォンと台湾で家事労働者として働いたヒエンは、休みはほとんどなく働き詰めであった。

賃金水準もベトナム国内では家事労働者の需要拡大を受け上昇傾向にありマイのような交渉力のある女性は相対的に高い賃金を得られるチャンスも出てきているが、フォンのように最低賃金に満たない賃金で働く家事労働者がいることは家事労働者の女性たちの賃金に課題があることが示唆される。

同時に台湾で働いたヒエンの場合は低賃金だけではなく、給与からの手数料の不透明な天引きにもさらされていた。

さらに家事労働者の課題は、労働者としての保護が進んでいないことである。ベトナムでは改正労働法の施行で家事労働者と雇用主とが給与や就労時間などを規定した労働契約を結ぶことが義務付けられたが、実際には労働契約は一般化していない上、そもそも改正労働法の規定を知らない人が現在も少なくないとみられる。さらに台湾の労働法では家事労働者が対象になっていない。

就労をめぐる課題に加え、特に台湾のヒエンがそうであったが、保護を必要とした際に頼ることのできるベトナムの政府関係機関とのコンタクトがないことも問題である。フォンのようにベトナムで労働契約を結ばず就労しているケースがあるだけでなく、台湾という言語も法律も異なる海外でベト

ナム人女性家事労働者は頼ることのできる組織・個人がないままに就労しているのである。

前述したように家事労働者は就労により現金収入を得られ、これが女性たちに一定の経済的エンパワメントを促すが、女性たちの就労状況、法規制や政府機関との関係を見ると、女性たちが保護の十分でないままにぜい弱性の高い状況で就労していることが分かる。女性たちの経済的エンパワメントはある意味で、労働者としての権利や人権が侵害されている状況を引き受けたことの引き換えとしてのエンパワメントと言えるだろう。 (巢内)

5. まとめにかえて

本論考では、2015年9月の現地調査からベトナムの家事労働者に関して、法的地位、行政の施策、ILOの家事労働者条約との関係、国内・海外の家事労働者の現状と課題そして女性の自立についてまとめてきた。研究としては、1回の調査および少ない当事者へ聞き取り件数から概要の一端を把握するにとどめるものであるが、以下のような知見も得られた。都市と地方の間の格差が拡大するベトナムの経済成長において、従来から存在した家事労働は貨幣経済の浸透する社会の重要な世帯の現金収入源になっており、就労によって経済的自立を可能にすることから、通いの場合は特に、女性の自立、エンパワメントを促していることもわかった。また、海外への移住労働者を送ることで外貨獲得を考える国家は、フィリピン、インドネシアに続きベトナムも入っており、その中で2013年から施行されている改正労働法に家事労働が入ったことは、家事労働者の送出し国としては重要な一歩であると確認された。海外へ家事労働者を送出す国が国内法に家事労働者を労働者として認めることは、労働者としての権利の認識と人権の保護においては重要であり、ILO-C189を批准する第一歩となる。移住労働者の保護、受入れ国との対等な関係、ILO-C189を批准していない受入れ国へのプレッシャーとして、家事労働者への労働法の適応とILO-C189は有効であろうとフィリピンの事例からは推察される⁶。当事者の出身の違だけでなく、雇用主の法律の理解と、それを第三者がしっかりと監督でき、違法性を摘発できるかという点で法の実効性が大きな課題である。しかし、実際法律通りに実行されているかは大いに疑問が残る点ではあるものの、法律が存在することが重要であり、今後ILOの家事労働者条約への批准への回路をつなぐものである。

とはいえ、家事労働者の実態は、家族と離れての就労や住み込みでの見えない就労内の虐待、海外就労の場合はより分かりにくい搾取や虐待があるだけでなく、渡航時における中間搾取や不利な契約など、家族との不和など問題はより深刻である。「家事労働しかつづける職がない」という状況に付け込まれた搾取と人権侵害の問題は看過されるべき問題ではなく、当事者の語りをさらに量と質を備えた調査をしたうえでの実態把握と課題解決の提示を今後の課題としたい。

註

- 1 詳しくは、恵泉女学園大学平和文化研究所の拙著報告書を参照。
- 2 詳しくはホームページを参照。 <http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/English/strategies/strategiesdetails?categoryId=30&articleId=10050924>
- 3 chām sóc = 世話、gia đình = 家族
- 4 ハノイ市にあるInstitute For Social Development Studies (ISDS) のKhuat Thu Hong (クアット・トゥ・ホン) 博士の聞き取りから。
- 5 ベトナムの地元紙タインニエン電子版の英語版では2015年6月18日付の配信記“Vietnamese domestic workers vulnerable to abuse: ILO”では、国際労働機関 (ILO) がベトナムの家事労働者のぜい弱性の高さに警鐘を鳴らしていることが報じられた。
- 6 2016年9月のフィリピン・マニラ調査において、日本の国家戦略特区での「家事支援人材」導入にあたって送出し養成機関へのインタビューから、日本では労働者として認められていない家事労働者であるが、フィリピン政府が労働者を送るという立場を明確にしており、フィリピン国内での家事労働者に関する労働法の適応がみられた。

参考文献

ILO 「家事労働者の適切な仕事に関する条約 (第百八十九号)」

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/normativeinstrument/wcms_240004.pdf]

ILO, 2006, *Survey report: child domestic workers in Ho Chi Minh city*, March 2006 [<http://>

www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_34_en.pdf

ILO, 2013, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva. [http://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang--en/index.htm]

ILO, 2015a, *ILO global estimates on migrant workers: Results and methodology Special focus on migrant domestic workers*

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf]

ILO, 2015b, *The growing trend of Vietnamese migrant domestic workers: Viet Nam Country Brief* June 2015

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_376172.pdf]

定松文 2016「ILO189条約における「家事労働者」定義と日台韓の家事労働者実態に関する比較研究」『惠泉女学園大学平和文化研究所 報告書』

Ruth Bowen and Do Van Huong, 2012, *Women in International Labour Migration from Viet Nam: A Situation Analysis*, UN Women Viet Nam and Department of Overseas Labour, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, Viet Nam, May 2012.

[<http://asiapacific.unwomen.org/~media/5af7fa72a64f47a68e2492c4fa30e31c.pdf>]

参考電子情報

ベトナム労働法

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/vn/business/pdf/VN_20120618_rev.pdf

2012年ベトナム首相決定概要

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=91607

「2011～2020年のジェンダー平等に向けた国家戦略」

<http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/English/strategies/strategiesdetails?categoryId=30&articleId=10050924>

vietnambreakingnews.com “Domestic workers learn how to earn more” 2016年10月9日

[<https://m.vietnambreakingnews.com/2015/10/domestic-workers-learn-how-to-earn-more/>]