

## 〈特集論文〉

## ベトナムにおけるジェンダー政策——その実績と課題

ルオン・トゥ・ヒエン

Decades of social and economic research have indicated that gender equity is a vital ingredient for development in all sectors. This paper argues that although Vietnam has advanced gender equity policies and legal instruments manifested in the country's core legal documents, gender gaps remain not only in the economy and education, but also critically in the public and political space, by showing updated statistics in these areas.

The paper identifies negative influencing factors hidden in the legal documents' lack of establishing accountability measures, their immeasurable targets, and discrepancies among different documents related to targets.

Although punitive measures for civil servants who violate the legal provisions of gender equality are stated in recent legal decrees as one step toward accountability, the implementation of the punitive measures and the mentioned gender equality legal documents still remain challenges. This paper also claims that the gender gaps in Vietnam are due to ingrained patriarchal values and cultural practices that favor male over female in the key mentioned areas.

Keywords: Vietnam's gender mainstreaming policies, gender equality legal instruments in Vietnam, gender gaps in Vietnam, new trend in education in Vietnam, women's political participation in Vietnam

## 1. はじめに——よい開発実践としてのジェンダー平等

これまでの経済社会研究は、ジェンダー平等は開発の全ての分野に不可欠な構成要素であることを指摘している。その最も説得力のある事例は経済セクターにある。先行研究はジェンダー平等な国は生産性が高いことを示している。何故そのように言えるのか。第一に、教育へのアクセスや経済的機会が男性と同等に女性に与えられると、非常に高い生産性が得られる。クレジットや他の融資への平等な機会を持つ女性は、ビジネスを発展させ中小企業を大企業に拡大できる。第二に、生産性に資する投入、特に教育や保健、公的参加への投入は、子ども世代に渡って開発成果を生む。最後に、女性たちがエンパワーされ、政策決定に関与することが確保されると、公的領域において女性の声が反映されるより包括的で代表性の高い組織（institutions）が形成され、ひいては社会的公正な開発となる。教育分野や保健分野への投資は、男女あるいは女性が社会に貢献することのみならず能力を発揮することにも重大な影響を与える。子どもにとっては、必要な健康ニーズが満たされているか否かが子どもの成長に影響す

る。たとえば、低体重児や栄養不足、高い罹患率は認知発達の低さと関係している。健康状態が悪いと家計状況が悪化する。不健康は労働力や所得能力の低下を意味する。女性や女兒を対象とする保健分野や教育分野への投資は特に重要である。教育レベルの高い母親は高等教育による便益を子供に与える。教育レベルの高い母親から生まれた子どもは、乳幼児での死亡が減少し、出生時の低体重がなくなり、予防接種を受け、就学期間を終了し、早婚でなくなり、より豊かな生活をする可能性が高まる。

## 2. ジェンダー平等な政策と法制度

本節では、ベトナムにおけるジェンダー平等に関する法制度構築及び政策策定のための取り組みを法規規範文書<sup>1</sup>や政策におけるジェンダー平等の主流化を通して検証する。法規規範文書や政策によりジェンダー平等を志向する予算（Gender Responsive Budget: GRB）が促進され、ジェンダー平等の活動を行う人材を育成するための国家機構が設置された<sup>2</sup>。

近年、ベトナム政府はジェンダー平等の推進と女性に対する暴力の根絶に強く取り組んでいる。「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（CEDAW）」を1982年に批准し、続いて「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」及び「市民的及び政治的権利に関する国際規約」にも批准した。以下の法規文書から明らかなように、法制度及び政策におけるジェンダー平等の推進、政治及び行政における女性の代表性への支援においてベトナムは先進的である。

### 「ベトナム社会主義共和国憲法（1992）」

- ・第7条－国会議員及び人民評議会議員の選挙は普通、平等、直接、及び秘密投票の原則に従って実施される。
- ・第54条－全ての人民は国会議員及び人民評議会議員の選挙に立候補する権利。
- ・第63条－男性と女性の人民は政治、経済、文化、社会、家庭の全ての領域において平等な権利を有する。

2006年には画期的な法律が可決された。すなわち、全ての分野においてジェンダー平等を確実にし、その原則を確実にするため組織/機関、家族、個人のそれぞれの具体的な責任を規定する「ジェンダー平等法（Law on Gender Equality: GEL）」が可決された。以下はジェンダー平等法の主な内容である。

### 「ジェンダー平等法」（2006）

- ・政治と公官庁：国会あるいは人民評議会において男女は平等な被選挙権を有する。昇進や指導職または管理職に関する資格や年齢基準は男女に平等に適用される。
- ・経済機会：男女は経済的資源に平等なアクセスを持つ。
- ・雇用：採用及び給与/賞与、社会保障、労働安全に関する資格と年齢基準は男女平等に適用される。
- ・教育と訓練：訓練への平等なアクセス。年齢基準に男女間で違いはない。
- ・科学技術：科学技術への平等なアクセス、科学技術に関する訓練における平等。
- ・文化と情報とスポーツ：平等な参加、文化機会の平等な享受、情報への平等なアクセス。
- ・保健：健康管理及びリプロダクティブ・ヘルスに関する知識の取得における平等な機会、教育への

アクセス及び保健サービスへのアクセスにおける平等な機会。

- ・ 家族：共有財産や収入の使用について平等な権利及び義務、家族計画及び育児休暇における平等な責任、健康管理及び勉学、並びに成長における男児と女児の平等、家族全員の家事に対する責任。

## 2.1 法規規範文書及び政策の策定におけるジェンダー課題の統合

法規規範文書制定におけるジェンダー平等の主流化のため、ジェンダー平等法第21条（以下、第21条）に法制定の際のジェンダー主流化規定が明記されている。

1. 法規規範文書制定におけるジェンダー平等の主流化は以下の内容を含む。

- (ア) 法規規範文書により調整された目的に属するジェンダー課題の明確化やジェンダー政策の実施。
- (イ) 法令通知に際し、法規規範文書の法令の男女に対する影響の予測。
- (ウ) 法規規範文書の調整範囲におけるジェンダー課題に取り組む責任と資源の決定。

2. 法規規範文書制定の主要機関は、文書におけるジェンダー平等の主流化に対する責任を負う。また第21条第1項及び法規規範文書案に関連するジェンダーに関する情報及び統計に明記された内容に従って、法規規範文書の制定過程のジェンダー平等の主流化に関する報告書を作成する。

3. 法規規範文書の評価機関は、法規規範文書の策定におけるジェンダー平等の主流化の評価を行うため、ジェンダー平等の国家管理機構（state management agency）との調整の責任を負う。評価の対象となる課題は以下のとおり。

- a) 法案及び他の文書案におけるジェンダー課題の特定化。
- b) 法案及び他の文書案におけるジェンダー平等の基本的原則の確実化。
- c) 第21条1項の内容に従って法案及び他の文書案の策定過程におけるジェンダー平等の主流化。

4. 政府は法規規範文書の制定におけるジェンダー平等の主流化を規定する。

司法省は現在、法規規範文書法の草案を作成している。それは法規規範文書の制定の際のジェンダー平等の主流化に関する規定を含む。

第12期国会（2007年から2011年まで）において社会問題委員会（Committee on Social Affairs: PCSA）の方向性が示された。これは法案や法令案、議決案におけるジェンダー主流化の検証をジェンダー平等法に基づいて行うための方向性である。第12期国会は67法案を可決し、国会常務委員会（National Assembly Standing Committee）は13法令を承認した。67法案のうち17法案がジェンダー主流化を実現したと評価された。第13期国会（2011年から2016年まで）第1会期から第4会期において、国会は27法案を可決し、憲法改正案及び6法案に対して意見を提出し、その内半数はジェンダー主流化の観点から検証された<sup>3</sup>。これはジェンダー平等に配慮した立法、特に社会問題委員会の重要な成果である。

政府と各省は政策におけるジェンダー主流化を具体化した。例えば、2010年から2015年にかけて、首相は職業訓練や職業紹介における女性への支援スキーム295号（首相決定295/ OD-TTg 2010年2月26

日) を決定している。これはジェンダー平等法に明記されているように、女性のための職業訓練の強化、職業訓練及び雇用における女性の権利の保障、職業訓練を受けた女性労働者の増加、安定した収入のある職業に就く機会の創出、飢餓の撲滅と貧困削減、また女性のエンパワメントに対する支援、さらに、工業化及び近代化、国際的経済統合の要求と一致するものである<sup>4</sup>。

「ジェンダー平等国家戦略2011-2020」は、政治、経済、労働と雇用、教育と訓練、文化、情報、家族、さらにジェンダー平等のための国家管理の強化といった領域における7目的及び22個別目標を含む。また、5か年及び10か年の国家目標と対象を明確に規定し、ジェンダー予算の中期計画策定のための基盤となっている。「ジェンダー平等国家戦略2011-2020」実施の必要要件は、各省、セクター及び地方レベルがそれぞれに対応したジェンダー平等のための行動計画を策定し実施することである。

「社会経済開発計画2011-2015」におけるジェンダー課題の主流化は注目されてきている。ジェンダー平等国家戦略及びジェンダー平等国家プログラムの実施を重点的任務として、重視すると共に全ての分野におけるジェンダー平等の要求、セクター／領域、地方ごとの開発計画におけるジェンダー主流化強化は、「社会経済開発計画2011-2015」に規定されている。教育訓練省は通達No.67/2011/TT-BGDDT(2011年12月30日)を発令し、小学校の評価基準を示した。評価基準は「ジェンダーに基づく差別や侵害の根絶、学校での暴力の撲滅」を基準に含む。保健セクターにおけるジェンダー平等活動計画2011-2015では、特に女性のヘルスケアへのアクセス向上が含まれている。保健省の通達No.16/2009/TT-BYT(2009年9月22日)は家庭内暴力の被害者に対する保健医療施設での対応、ヘルスケアの提供、事案の通報を含む。

労働・傷病兵・社会問題省は2010年に「ジェンダー平等国家戦略2011-2020」を策定した。また、最初の5年間である2011年から2016年までの実施のための行動計画(2011年-2016年)を策定した。「ジェンダー平等国家戦略2011-2020」の定める目的7はジェンダー平等の国家管理の能力向上である。以下の4つの規範を含む。

#### 「ジェンダー平等国家戦略2011-2020」の規範

- ・規範1：2015年までに法案の80%、2020年までに全法案はジェンダー平等あるいはジェンダー不平等若しくは差別に関する内容を含む。
- ・規範2：2015年までにジェンダー平等あるいはジェンダー不平等若しくは差別に関する法規文書作成委員会及び編集チームの全員がジェンダーについての知識や分析さらに取り込みについての訓練を受ける。
- ・規範3：2015年までに、省及び中央直轄市はジェンダー平等に関する幹部を十分に擁し、ジェンダー平等や女性の地位向上の活動に参加する調整者やボランティアを配置する。
- ・規範4：2015年までに全てのレベル全てのセクターにおいてジェンダー平等及び女性の地位向上に関する幹部全員が少なくとも1回は専門的な訓練を受ける。

以下は政治参加におけるジェンダー平等についての主な考え方である。

#### 「ジェンダー平等法(2006年承認)及び法律No.73/2006/QH11」

- ▶ 実質的男女平等を達成するためにジェンダー差別を根絶すること、社会経済開発及び人材育成

における男女平等な機会を創出すること。

- ▶ 第11条 政治分野におけるジェンダー平等。
  - ・男女は国家運営及び社会活動への参加において平等である。
  - ・男女は村落の規定、コミュニティの規定、組織の規定の制定及び実施への参加において平等である。
  - ・男女は国会及び人民委員会への自薦による立候補あるいは候補者推薦において平等である。男女は政治組織、政治・社会組織、社会政治的及び専門的組織、社会組織、社会専門組織の主要機関への自薦による立候補あるいは候補者推薦において平等である。
  - ・男女は組織/機関の責任者及び指導者への昇進あるいは任命の際に、専門的資格や年齢において平等である。
  - ・政治分野のジェンダー平等を推進するための政策は以下を含む。
    - a) ジェンダー平等の国家目標に従って国会の女性議員及び人民委員会の女性委員の適切な割合を確保すること。
    - b) ジェンダー平等の国家目標に従って、国家機関における専門職への任命において女性の適切な割合を確実にすること。

「工業化及び近代化促進期間における女性のための労働に関するベトナム共産党政治局決議No.11-NQ/TW (2007年4月27日)」

- ▶ 工業化及び近代化のための需要を満たすために、高度な技術を有する女性の学者や指導者、管理者によるチームを設置する。
- ▶ 2020年までに共産党委員会における女性委員の割合を25%以上にする。国会及び人民評議会における女性議員の割合を30%から40%にする。女性が30%以上を占める組織/機関は女性指導者が存在しなければならない。
- ▶ 政治訓練学校の訓練コースや行政コースへの参加における女性の割合を30%以上にする。

「工業化及び近代化促進期間における女性のための労働に関するベトナム共産党政治局決議No.11-NQ/TWの実施に関する2020年までの政府行動プログラム (2007年4月27日)」

- ▶ 国会及び人民評議会の全てのレベルにおいて、意思決定過程への女性の参加を促進するためのメカニズムの確実な構築及び候補者として推薦される女性の割合の増加

「政府のジェンダー平等を確実にするための政策議定No.48/2009/ND-CP 及び議定No.48 (19/5/2009)」

- ▶ 交渉段階におけるジェンダー平等を確実にするためのジェンダー平等の目標に沿って、国会及び人民評議会の女性候補者の割合を国会に提出する。
- ▶ 男女の適切な割合の決議、女性の選択の権利の規定策定、採用、計画、トレーニング、再トレーニング、任命における女性のための優先的規定の策定。

「ジェンダー平等国家戦略 (2011-2020) 及び首相決定-2351-TTg」

- ▶ 目的1：政治分野におけるジェンダー格差を段階的に縮小するため、指導職及び管理職における女性の代表性を強化する。

- 目標1：2016年-2020年期には共産党委員会の各レベルの女性の割合が25%以上に達し、2011年-2015年期には国会及び人民評議会の女性議員の割合が30%以上に達し、2016年-2020年期には35%以上になるよう努力する。
- 目標2：2015年までに、省・省同格機関、政府直属機関<sup>5</sup>、人民委員会の様々なレベルの80%に女性指導者が存在し、2020年までには95%にまでにする。
- 目標3：2015年までに、労働力の30%以上を女性が占める共産党及び国家機関、政治・社会組織の70%に女性指導者がいなければならない。2020年までには100%とする<sup>6</sup>。

「ジェンダー平等国家プログラム（2011-2015）及び首相決定1241-TTg」

- ▶ 国家機関や行政機関における管理職及び指導職の能力向上のための活動が実施される。
- ▶ ジェンダー平等の推進において、第13期国会及び2011年-2016年期の人民評議会の女性議員の能力向上を図るための活動が実施される。

「議定No.34 /2011/ND-CP、議定No.66/2011/ND-CP、議定No.112/ 2011/ND-CP、議定No.27/2012/ND-CP、2012年に効力のある議定」

- ▶ ジェンダー平等の法規定に違反した公務員に課す懲戒処分。
- ▶ 懲戒処分は懲戒、警告、減給、降格、解任を含む。

政策枠組みについて重要なことは、目標を設定し、実施の責任を割り当てることである。女性代表の目標が様々なレベル、すなわち共産党や政治、行政において設定されてきた。具体的には、2016年-2020年期までには共産党委員会で女性委員が25%占めること、国会及び全てのレベルの人民評議会の女性議員が35%以上を占めること、女性の雇用割合が30%以上の省・省同格機関の95%は2020年までに女性指導者が配置されなければならないことが規定されている。女性雇用割合が30%以上の共産党及び省においては女性指導者の配置を100%にする。

ジェンダー平等法実施指針は「決議11-NQ/ TW（27/4/2007）」、「決議No.57（01/12/2009）」、「議定No.48（19/5/2009）」に存在する。「決議No.57」は特に、「意思決定過程における女性の参加を促進するためのメカニズムを設定し、推進し、さらに国会と全レベルの人民評議会の候補者として推薦される女性の割合を高める」ことを明記している<sup>7</sup>。

上述のとおり、2011年と2012年において、ジェンダー平等に関する法規定に違反した公務員に対する制裁措置を規定した5つの議定が策定された<sup>8</sup>。

上述した法制度及び政策は、ベトナムは女性の政治的参加の向上に強くコミットしていることを示すものである。これには次のような利点がある<sup>9</sup>。第1に、「ジェンダー平等国家戦略」はWID視点からGADアプローチへのジェンダー平等の方向性の転換を示している<sup>10</sup>。第2に、決定及び決議は各省及び国家機関の役割と責任を明確にしている。第3に「ジェンダー平等国家プログラム」には国家予算として5年間（2011-2015）で4600万ドルが計上された。第4に、経過モニタリングのために、国家プログラムと国家戦略にはベースラインとなる比較データが存在する。さらに、目標には明確で計測可能なものもある。重要なことは、政策枠組みとして指導文書の実施状況をモニタリングするためのシステムを開発することである。「決議No.57」に明記されているように<sup>11</sup>、ジェンダー統計システムが統計局

(GSO) によって2011年に設定された。このシステムは105指標で示される課題のデータの収集と報告を行う。それは女性の指導者や管理者に関する9指標を含む。このシステムにより多くの法規文書の実施状況、より重要なことはベトナムにおけるジェンダー平等の実施状況、のモニタリングを促進できる。しかし、政策は議決のモニタリングや目標達成の状況についての責任を明確にしていない。

近年策定されたジェンダー平等の法規定に違反した公務員に対する制裁措置に関する議定は、説明責任の第一歩である。しかし、この議定は不明確で、「ジェンダー平等の法規定」に関する詳細はなく、また、女性代表についての目標設定を議論した法令は具体的でない。「ジェンダー平等国家プログラム」は、プロジェクトの責任を持つ機関が定められているので、他の文書よりも強力である。しかし説明責任の取り組みが十分ではない。「ジェンダー平等国家戦略」の目標は測定が困難なものがある。例えば目的1の目標3は「2015年までに労働力の30%以上を女性が占める共産党及び国家機関、政治・社会組織の70%は女性指導者がいなければならない。2020年までには100%とする」と規定している。「主要な指導職の地位」が明確でないためこの目標は測定不可能である。また多くの指導職の具体的目標が設定されていない。目標の重要性を弱める「努力する」という表現にあるように目標が明確でない<sup>12</sup>。

目標に関する文書間に相違もみられる<sup>13</sup>。またジェンダー統計指標にはやや限界がある<sup>14</sup>。ベトナムの政策枠組みには、平等な代表を確実にするための政府能力を妨害するような大きなギャップが依然として残っていると言えよう<sup>15</sup>。

## 2.2 ジェンダー平等に関する国家機構

2008年以降、労働・傷病兵・社会問題省 (MOLISA) は、国家規模のジェンダー平等に関する国家運営の支援を主管する。このため、MOLISAはジェンダー平等部 (Gender Equality Department GED) を設置し、他省やセクターはジェンダー平等の国家運営に関する助言を行うフォーカルポイントを配置した (各省あるいは女性の地位向上委員会 (CFAW) の下部組織のいずれかに配置した)。地方レベルでは省レベル<sup>16</sup>の労働・傷病兵・社会省の部局に配置 (あるいはジェンダー平等室の設置又は県レベルの労働・傷病兵・社会省のフォーカルポイントを担当部局に配置) した。省下位行政単位の県レベルでは労働・傷病兵・社会省及び、さらに下の村レベルの文化・社会問題室は、ジェンダー平等促進の実施の助言を行う任務を担った。

女性の地位向上のためのベトナム国家委員会 (Viet Nam National Committee for Advancement of Women: NCFAW) は、女性の地位向上のための協力組織として、運営の質の強化及び向上を継続して行う。命令No. 27/2004/CT-TTgが示すように、女性の地位委員会は各省・省同格機関に22か所設置された。政府では8委員会、省レベルと中央直轄市では63委員会が設置された。各省レベルでは、女性の地位向上委員会はジェンダー平等に関する業務を含む女性の地位向上のための活動を拡大するよう運営を向上させている。

ジェンダー平等部等の設置と連携に加えて、ジェンダー平等の業務に従事する職員のための訓練や能力強化のための活動が積極的に行われている。過去10年間でジェンダー平等の組織運営の効率性やベトナム女性の地位が徐々に改善されてきた。これは、ジェンダー平等を志向する予算に貢献することが期

待される人材の育成強化という重要な役割を担っている。

### 2.3 ベトナムにおけるジェンダー予算実施に対する取り組み

近年、ベトナムは2014年から2016年の財政セクターの中期行動計画における、ジェンダー主流化によって、国家予算におけるジェンダー平等の主流化に取り組んでいる。2013年において、カナダ外務・国際貿易省は財務省の財政戦略と政策を支援した。支援では中期行動計画をジェンダーの視点から検証した。検証の結果、中期行動計画の目的とジェンダー課題、さらに中期行動計画におけるジェンダー主流化の条件と妥当性は良く関連づけられているという評価があり、ジェンダー主流化の内容は財政セクターの中期行動計画の文書に含めるよう提言を受けた。ジェンダー側面（gendered aspects）には以下が含まれる。

2014年-2016年中期行動計画の優先目的について：中期行動計画のプロジェクトと活動の優先順序を決定するための原則と方法は、社会保障の目的を確実にするように規定された。社会保障の目的はジェンダー平等、貧困層、女性、エスニック・マイノリティ、地方やアクセス困難な地域に関する課題に重点が置かれた<sup>17</sup>。加えて、ジェンダー主流化は、解決策や「女性労働者の存在する企業や女性が経営する企業を対象とする法人所得税に対する優遇政策の完成化及び簡略化」のように予想される政策成果に含まれる<sup>18</sup>。

上述した中期行動計画が承認したジェンダー主流化の内容を実現するためには、能力強化は懸案事項となっている。

## 3. 経済活動におけるジェンダー格差

開発における一般的な経済傾向はジェンダー格差を示している。たとえば「経済活動における差別、所得におけるジェンダー格差、家事やケアの責任の男女の違い、資産の所有権における格差、私的領域と公的領域における女性に対する制約がみられる。世界の多くの地域ではより豊かになっているが、これら領域の改善はまだ見られない、実際のところジェンダー格差の多くは、最も裕福な国においても顕著に残っている。」（World Bank 2012a, p. 39）。

開発研究のジェンダー専門家は、経済活動のパターンや変化に影響を及ぼすジェンダーの重要性を検証している。研究結果からは、ジェンダーは経済的エンパワメントや雇用、職場における問題、例えばインフォーマル・セクターの労働者に関する問題、移住の女性化、労働環境、長期の社会保障と関係していることが指摘されている。

地方及び都市また全てのセクターにおける男性と女性の異なるニーズに対して平等かつ包括的で応答性のある経済成長は、ベトナムにとっては重大なチャレンジである。市場経済を志向する社会主義への移行期には労働者の権利や機会均等、ジェンダー分業に関して多くの課題がある。

「ベトナム社会経済開発10年戦略（2011-2020）」は、平等で差別のない労働市場は今後の成長に重要であることを認識している。男女の労働参加率と便益を評価することは経済活動にジェンダー格差が存在することを明らかにする一つの方法である。経済活動におけるフォーマル・セクターとインフォーマ



ル・セクターでは、世界的には男性はフォーマル・セクター（賃金払いで雇用契約や社会保障がある）に突出しており、インフォーマル・セクター（無給で臨時雇い、社会保障がなく、不安定である）に女性が多い（World Bank 2012a）。

女性の多くが労働に参加しているが、この参加の増加は男性と女性の雇用機会の平等や平等な賃金を現わしていない。ベトナム女性の15歳から65歳の労働参加率は83%で非常に高い（男性は85%）（World Bank, 2006）。しかし、女性には高い賃金の職業に就く男性と同じ機会は十分になく、キャリア志向のためのトレーニングの機会も十分でない。女性労働者には受付業務、技術の低い事務、工業団地の低い技術労働が適切なセクターだという伝統的な考え方があるため、採用における差別問題もある。2009年では女性は男性賃金の平均75%が支給された（World Bank 2011, p. 52）。この結果、すべての所得のあるセクター、すなわち農業、賃金労働、企業における賃金にジェンダー格差がある。

### 3.1 インフォーマル・エコノミー

ベトナムでは、労働者の約70%は農業、地方や都市にみられる法人化されていない個人企業といったインフォーマル・セクターに従事している。インフォーマル・エコノミーとは「法人化されていない個人企業で、販売あるいはバスターするための商品やサービスを生産するが、政府に登録されておらず、非農業部門に該当する。」（Cling et al. 2010, p. 6）

### 3.2 地方と都市のジェンダーによるパターン

地方と都市で男女の従事する職種にジェンダーによるパターンが見られる。地方では、運輸や通信、小売業、金融業には男性が多い傾向にある。一方、女性が男性よりも多くみられるのは製造業、特に衣類、織物、食料・飲料、製紙業である。さらに、教育セクターに女性が多い。都市では、男性は運輸、通信、金融業、教育、保健サービスに多い。一方、女性は、飲食店、ホテルといったサービス業に多く、教育や金融業にもある程度女性が多い。

インフォーマル・セクターにおける男女別雇用

	2007			2009		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
農業	50.1	47.9	52.4	47.6	45.4	50.0
インフォーマル・セクター	27.7	28.2	27.1	24.4	25.1	23.7
フォーマル・セクター	22.2	23.9	20.5	27.9	29.5	26.3

出典：World Bank 2011, p. 47

上の表が示す通り、農業からの転出が見られる。男性よりも多くの女性が農業セクターに従事している。フォーマル・セクターには女性よりも男性が多く従事している。フォーマル・セクターの賃金や雇用保障はインフォーマル・セクターよりも一般的に良い。

他の問題として、技術労働者の賃金におけるジェンダー格差の問題がある。「女性技術労働者の割合は男性技術者の半分である。2002年と2006年にその差が若干拡大した。……職位については、地方及び都市の行政職や指導職は男性優位である。……それらの職はより高い賃金労働また一般的には指導職の責任を含む。」（World Bank 2011, p. 51）製造業における男女間賃金格差に関する記述は以下のとおり。

2008年のVHLSS（ベトナム生活基準調査 Vietnam Housing Living Standards Survey）によると、製造業における女性の男性に対する賃金は全産業の90%よりもかなり低い：都市では女性の賃金は男性の58%である。「都市部においては、世界市場の競争の最先端を維持するために、男性に比べて女性の賃金は搾取されていることが明らかになった」……これは2008年に開発途上国と移行期経済にある38か国の事例から明らかにされた。縫製品の低い人件費に関する報告によれば、ベトナムは1時間に0.38ドルであり、バングラデシュ、カンボジア、パキスタンと並んで4番目に低い（World Bank 2011, p. 56）。

### 3.3 雇用におけるジェンダー格差に取り組むためのアファーマティブ・アクション

専門職における女性の過少代表の状況は、女性は安定的な労働者ではなく、雇用における良い候補者ではないという雇用者側の差別的な意見を強める。このサイクルを断ち切り、女性に非伝統的な専門職や、より高い賃金、より高い意志決定過程の職位の雇用機会を提供するアファーマティブ・アクション政策<sup>19</sup>は政府のジェンダー平等に対する取り組みを示す良い事例である。

## 4. 公的部門と政党政治への参加におけるジェンダー平等

ベトナム政府及び公的部門の意思決定過程、さらに政党政治において男女の平等な参加が確保されなければ、ベトナム政府の推進するジェンダー平等は達成されない。女性は人口の50%を占めており、公平かつ正当に女性は代表する必要がある。女性の関心や経験は公共政策や政府の意思決定過程、さらに政治の実践において反映されなければならない。

先述したとおり、政府や政治の高いレベルにおいて男女平等な空間や女性の発言力を確実にすることは、「ジェンダー平等国家戦略2011-2020」の重要な目標に位置づけられている。この目標に加えて、ベトナム共産党の政策は、2020年までに全てのレベルの党委員会の女性指導者の割合が25%以上になるように、国会及び人民委員会の女性の割合が35~40%に達するようにまた政府組織は女性指導者が少なくとも30%を維持するように、数値を増加することである。しかし、党及び議会における女性の政治参加の目標と実際には大きなへだたりが依然として存在している。

### 4.1 女性と共産党への参加

ベトナムはベトナム共産党による一党支配であり、共産党の黨員となることは女性と男性の政治参加のための主要な経路である。2010年現在では、女性は32.8%しか占めておらず、共産党の女性と男性の代表性において大きな格差が存在している。2005年は、女性代表は20.9%で低かった。近年は改善が見られる。女性の低い参加の深刻な状況については、「女性の行政指導者や選挙の候補者のプールが小さい。さらに、女性代表の低い数値は、党の方向性や政策に対してほとんどの女性は発言権を持たないことを示している。加えて、共産党は採用及び昇進について中心的な決定機関であるが、採用及び昇進を決定するのはほとんどが男性である。」（UNDP 2012, p. 2） 最高意思決定過程の地位にいる女性の数を見てみよう。

過去3期のベトナム共産党における女性の数

	2001-2005			2006-2011			2011-2016		
	女性数	合計数	女性%	女性数	合計数	女性%	女性数	合計数	女性%
書記長	0	1	0	0	1	0	0	1	0
書記局	1	9	11	2	10	20	2	10	20
政治局	0	15	0	0	15	0	1	14	7
中央委員会	13	150	8.6	13	181	8.13	18	200	9

出典: World Bank 2011, p. 3<sup>20</sup>

2001年から2011年までの2期において、政治局には女性局員はいない。2011年-2016年期は、女性は16人中2人である。中央委員会においては、現在の期間は女性委員は200人中18人で、全体の9%を占め、非常に低い。

以下の表が示すように共産党執行部に占める女性の割合をみると、上記の傾向と同じ傾向を示している。

ベトナム共産党執行部に女性はわずかに存在

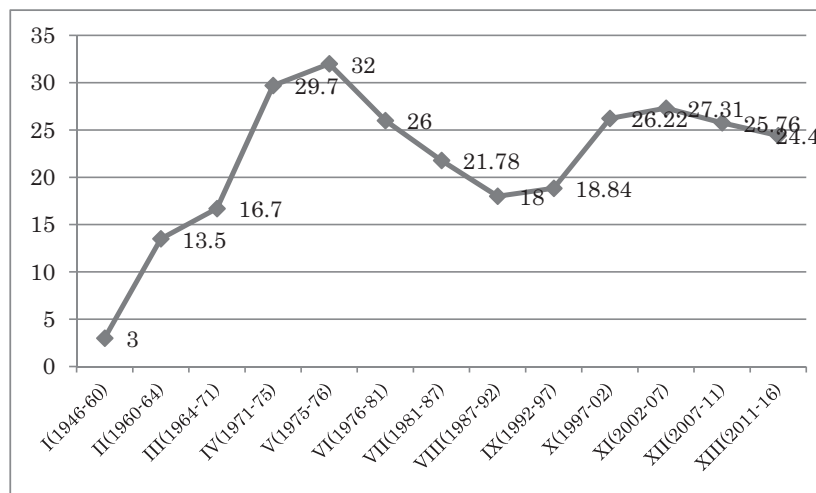
執行委員会	2001-2006	2006-2010	2010-2015
中央レベル	8.6	8.13	8.57
省レベル (Provincial)	11.32	11.75	11.37
県レベル (District)	12.89	14.70	15.01
村レベル (Commune)	11.88	15.08	18.01

出典: World Bank 2011, p. 78

中央及び省レベルでは女性の割合は増えていない。一方、政治的権力の弱い下位のレベル、すなわち、県レベル及び村レベルにおいては、女性の割合が微増している。

## 4.2 国会における女性の参加

期間ごとの国会における女性の割合



出典: Official website of the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, (<http://www.na.gov.vn/tailieukyhop/LDQHvaNN13/dsachUB.htm>)

## 省、県レベルの女性の政治参加

国会2002年-2011年における女性の割合

職位	2002-2007	2007-2011	2011-2016
国会議員	27.30	25.76	24.4
国会常務委員	22.20	15.76	23.53
委員長	25.00	22.22	11.11

出典：World Bank 2011, p. 78 :

ベトナム国会は男性が多く、法律、司法、経済、外務、財政の各委員会も大半（82-92%の間）を男性が占める（World Bank 2011）。最も重要な意思決定が行われる国会常務委員会にも女性は少ない。「常勤の委員（議長や副議長を含む）には女性が17.5%占める。この数値は、選挙で選出された女性の割合よりも国会における女性の代表性の状況をよく示している。」（UNDP 2012, p. 7）。

地方レベルの女性の議長・副議長の割合

	省レベル		県レベル		村レベル	
	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011
議長	1.64	1.56	5.46	3.92	3.46	4.09
副議長	8.19	28.13	11.42	20.26	5.60	10.61

出典：World Bank 2011, p. 79

副議長職では、村レベルよりも省レベルで増加している。過去10年間は、女性の議長職の割合に実質的な変化は見られない。

### 4.3 公的領域における女性の参加

国家のあらゆる組織はジェンダー格差のみられるもう一つの領域である。男女の雇用に関する指標はほぼ同じで、国家雇用の46.6%は女性で、およそ500万人に上る（UNDP 2010, p. 2）。明確なヒエラルキーと分業が存在する。すなわち、男性が権力のある地位に就くことが多く、女性は「伝統的」「ソフト」な職種に就くことが多い。教育と保健分野はこの事例である。教育分野では女性が圧倒的に多い。国家雇用のほぼ半分を占める。教育分野では女性は71.6%を占め、保健分野では62.1%を占めている（UNDP 2010, p. 2）。

各省の女性管理職については、22大臣のうち女性は2ポスト（労働・傷病兵・社会問題大臣と保健大臣の）を占める。また、省の局長職には女性は6.8%を占め、次長職は12.4%を占めている（UNDP 2010, p. 9）。

## 省レベルの女性指導者の割合 (2012)

No.	省名	省数	女性局長の割合	女性副局長の割合	女性管理職の割合
1	労働・傷病兵・社会問題省 (MOLISA)	63	22.2	22.3	22.3
2	工商省 (MOIT)	63	7.9	6.6	6.9
3	科学・技術省 (MOST)	49	6.1	14.8	12.2
4	農業・農村開発省 (MARD)	55	5.5	6.4	6.2
5	内務省 (MOHA)	42	2.4	11.5	9.6
6	外務省 (MOFA)	29	3.4	24.5	16.7
7	教育・訓練省 (MOET)	62	4.8	29.9	23
8	計画・投資省 (MPI)	63	3.2	8.5	7.1
9	司法省 (MOJ)	44	11.4	15.7	14.5
10	情報通信省 (MOIC)	63	3.2	7	5.8
11	文化・スポーツ・観光省 (MOCST)	44	6.8	9.5	9
12	資源・環境省 (MOCST)	40	2.5	1.8	1.9
13	財務省 (MOF)	43	16.3	20	19
14	建設省 (MOC)	43	0	2.8	2
15	保健省 (MOH)	41	7.3	22.7	18.9
16	交通・運輸省 (MOT)	45	2.2	1.7	1.8
	省全体		6.8	12.4	11

出典：UNDP 2012, p. 9

## 政府全レベルにおける男女別指導者の割合

	組織	人数			割合		
		男性	女性局長	女性副局長	男性	女性局長	女性副局長
大臣		102	4	15	84.3	3.3	12.4
局レベル	政府	2494	148	449	80.7	4.8	14.5
	共産党	62	3	13	79.5	3.8	16.7
	政治・社会組織	85	18	36	61.2	12.9	25.9
	合計	2641	169	498	79.8	5.1	15.1
課レベル	政府	3922	608	839	73	11.3	15.6
	共産党	7	5	2	50	35.7	14.3
	政治・社会組織	0	0	0	0	0	0
	合計	3929	613	841	73	11.4	15.6

出典：UNDP 2012, p. 10

UNDPによれば「表から女性指導者の割合は政府機関内で一貫していないことが分かる。課レベルでは共産党において男女同数に近いことを示している。女性は副局長に就き、局長と副局長の割合には深刻な格差があるという国際的な状況を示している。女性指導者数は政府の下位組織になると増えることも示している。」(UNDP 2012, p. 10)

公務員の賃金においてもジェンダー格差がみられる。中央統計局作成の2009年雇用統計とUNDPによる分析は以下の通りである。

公共セクターにおける男性と女性の賃金格差は、中等教育卒レベルにおいて見られ、女性は男性と比べて35.4%低い賃金になっている。また、職業訓練校卒や高等教育卒レベルにおいても、同じ教育レベルの男性と比較すると、女性は男性よりも職業訓練校卒で26.6%、高等教育卒レベルで18.4%低い賃金となっている。

## 4.4 投票及び分権化における女性の参加

ジェンダー格差を検証するもう一つの領域は、地方行政への参加と地方レベルでの公共サービスへの

アクセスの違いである。2010年に5000人を対象にしたベトナム省政府のジェンダー分析及び行政遂行指標によると、以下の結果を示した。

- ・人民評議会選挙に男性79.9%に対して女性68.4%が投票した。
- ・地方行政に対してアイデアや意見を表明したことについて、男性は27.3%であるのに対して女性は16.1%だった。
- ・村長の任期についての知識は男女で異なり、44.6%の女性が知らないことに対して男性は35.7%だった。

これらの結果から、女性は地方行政に積極的に参加していないこと、また男性と同じ知識を持っていないことが分かる。

#### 4.5 職場におけるセクシュアル・ハラスメント

依然として公に議論することはタブーであるが、新たな課題として、男性による身体的あるいは言語的に望ましくない一方的な女性に対するセクシュアル・ハラスメントが起きていることが挙げられる。ベトナム研究者クワット・チュ・ホン (Khuat Thu Hong) は「ジェンダー課題や女性の地位についての限定的な理解のため、セクシュアル・ハラスメントとは女性の尊厳に対する侮辱であり、女性の生活に影響するということについて人々は気が付いていない。ベトナム女性の公的な意見である「女性新聞」は女性の関心を守ることは、適切な服装をし、慎み深く、きちんとした生活をし、ベトナム女性のやさしさ（穏やかさ）の手本となるように女性を教育することだということを現在もなお強調している。新聞はセクシュアル・ハラスメントやそれによる女性に対する有害な影響について取り上げたことは全くない」(Khuat 2004, p. 121)。

ILOによるセクシュアル・ハラスメントの定義は包括的なものである。「セクシュアル・ハラスメントとは、性的性質を持ついかなる行為やステレオタイプの性やジェンダーに基づく行為であり、人が望まないまた／あるいは不快に感じる言葉による行為、言葉によらない行為、また視覚的な行為を含む。そのような行為は侮辱であり、健康や安全に対して問題が生じ、被害者に対して採用や昇進などの雇用における便益について被害を受けた者に対する差別が生じる。そして「『職場』とはハラスメントの生じる場所であり、職員のいる場所、例えば業務に就いて働く場所あるいは任命された業務を行う場所である」(ILO 2013, p. 11)。

ベトナムを対象とした事例研究は十分でない。2013年にILOが都市部男女によるフォーカス・グループ・ディスカッションを用いた研究を行った。男女間の権力関係についての文化的規範のある社会では何が不適切な行動にあたるのかについて多くの混乱はあるが、研究は、セクシュアル・ハラスメントは現実問題であることを明らかにした。この研究は「ベトナム男性と多くのベトナム女性は、文化的な理由、すなわち女性は男性に誘惑される正当で自然な対象であるという文化的な理由から、職場や他の社会環境における男性の女性に対する性的なからかいや意図的な接触を含むセクシュアル・ハラスメントについて語ることを、女性たちはどれほど苛立ち、恥ずかしい思いをし、怒りを感じ、恐れている」と報告している「セクシュアル・ハラスメントは多様な形態から成るが、文化的規範として性的な不品行と捉えるため、被害者は警察への通報に消極的である」とフォーカス・グループ・ディスカッションに参加した男性政府職員は答えている。

## 5. 教育における新たな傾向

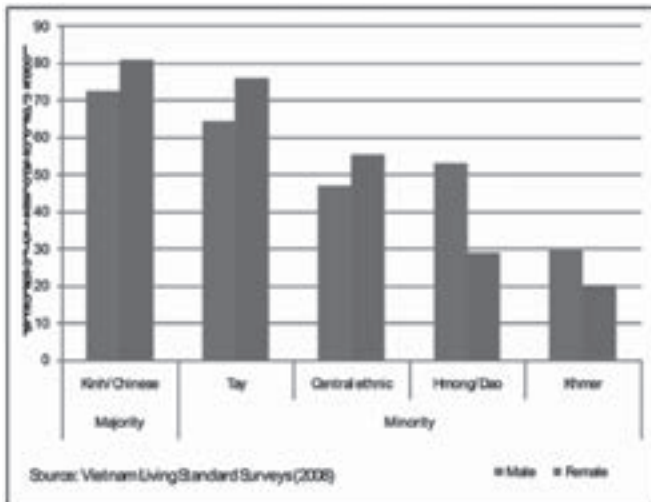
ベトナムの教育は全般的により成果を得ている。地域による違いやエスニック内のジェンダー格差はある程度みられるが、小学校レベルの男女の就学率は非常に高い。成人識字率も男性96%に対して女性は91%となっており、ジェンダー格差はあるが、成人識字率は高い (World Bank 2006)。

小学校における格差は縮小したが、新たな格差が生じている。すなわち地域間格差から、わずかに男児に対する格差が生じている。

### 5.1 エスニック・マイノリティとジェンダー格差

年齢やエスニック、地域によってジェンダー格差が生じている。北西地域は貧困が深刻で男児と女児との間の不平等が目立つ。15歳から17歳において、女児の53%が就学するのに対して男児は68%である (World Bank 2011)。

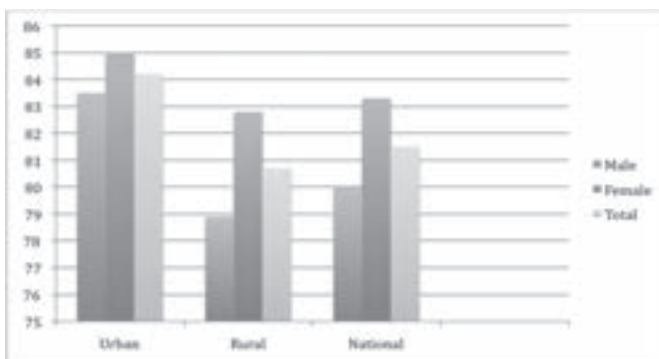
中学校におけるエスニシティ、性別の純就学率



出典：出典：World Bank 2011, p. 28

上記の表はエスニック別に示したもので、クメール族 (Khmer) /チャム族 (Cham)、モン族 (Hmong) /ダオ族 (Dao) では全体的に就学率が低く、女児は男児よりも低いことを示している。

性別都市・地方別中学校就学率



出典：World Bank 2012b, p. 76.

上記の表は男女別都市地方別の中学校の就学率を示している。全般的に都市は地方と比較して男児と女児はともに就学率が高い。極度の貧困により教育が遅れ、貧困削減をより困難にさせていることから、極度の貧困と貧困との違いは注目すべきである。重大なことは、ジェンダー格差が都市にも地方にも見られることである。中学校就学率については、地方では男児（78.9%）よりも女児（82.8%）が高くなっている。都市は地方よりもジェンダー格差は小さく、男児は83.5%に対して女児は85%が就学している。

## 5.2 性別都市地方別高等学校就学率

高等学校の男女別就学率は中学校よりも低い。賃金労働には高等教育レベルの能力が求められるため、この点は考慮すべき事柄である。ベトナム経済開発は高い教育レベルの労働力に依存している。

高等教育の就学率におけるジェンダー格差に関するデータは、中学校レベルでみられた女児が男児よりも全体的に就学している傾向と類似している。都市では、男児68.8%に対して女児76.2%が高等学校に就学している。地方では男児49.3%、女児54.5%となっており、男女ともに非常に低い就学率である（World Bank 2011, p. 76）。仮にこの傾向が改善されないと、教育の到達レベルにおいて男児は女児に対して不利になるだろう。さらに、これは技術・職業訓練や大学教育に対する機会においても影響するだろう。賃金や昇進は教育のレベルと関連しているので、性別による格差、雇用における格差はさらに進むだろう。

2010年男女別極貧困・貧困地域別純就学率

	小学校			中学校			高等学校		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
極度の貧困	91.6	88.8	90.2	62.2	70.8	66.6	16.4	28.1	22.9
貧困全体	90.2	90.2	90.2	68.6	75.6	72.2	28.1	36.1	32.4
紅河デルタ	95.0	93.5	94.3	89.6	91.9	90.6	69.2	67.2	68.2
東北部	93.0	90.9	91.9	85.2	83.0	84.1	56.0	60.7	58.3
西北部	93.3	93.9	93.6	80.9	65.5	74.2	47.4	38.8	42.7
北中部	90.9	91.1	91.0	83.8	87.6	85.8	54.7	58.9	56.8
南中部	92.1	90.7	91.4	89.5	86.4	88.1	58.4	69.6	64.0
中部高原	95.4	87.7	91.9	67.3	78.2	73.1	45.6	52.5	49.3
南東部	90.3	97.9	94.1	76.1	81.8	78.4	52.8	63.1	58.0
メコンデルタ	91.4	92.7	92.0	66.1	76.5	71.2	39.2	50.5	44.1

出典：World Bank 2012b, p. 76.

上記の表から、初等教育、中等教育、高等教育における地域の違いは明らかである。全ての地域で初等教育の就学率は90%以上であるが、就学率の北中部と南中部の就学率は他の地域と比べて低い。男女の就学率の格差が最も深刻なのは、中央高原では男児95.4%に対して女児87.7%であり、南東部では男児90.3%に対して女児97.7%となっている。

中等教育の男女別就学率は、女児が男児よりも全体的に教育レベルが高いことを示している紅河デルタと南東部において最も高い。中部高原は男児67.3%に対して女児78.2%となっており男児の就学率は女児と比べて低い。地域及びジェンダーの格差の傾向は高等教育においてより顕著である。メコンデルタでは男児39.2%に対して女児50.5%である。

ジェンダー格差は、男児がサービス業や製造業で賃金労働を得るために学校を辞めるような貧困家庭



の経済的逼迫によってある程度説明される。世界銀行（2012年）によれば、「6年あるいは8年間の教育を受けた後に学校を辞めることは短期的には意味があるかもしれないが、教育に関する選択は子供の生涯に関わることである。ベトナムの経済成長が持続し、近代化しても、若者は将来により仕事に就くために必要な教育や技術を身につけていないかもしれない。ベトナム経済発展は教育を受けた技術力のある労働者の不足により抑制されるだろう。」（World Bank 2012b, p. 76）。

女兒は教育レベルによっては男児と同等あるいは同等以上に教育を受けている。しかし、女兒の選択する学業分野は、女性にふさわしい仕事やキャリアというジェンダー役割や期待の結果が現れている。男児と女兒の選択する教科は将来従事する職業を暗示し、また、生涯得る所得に影響する。たとえば、男児が科学や技術について学習を続ける一方、女兒は教師や介護士になるために学び続ける。問題はジェンダー役割に関する職業への就業を強める教育カリキュラムに潜むジェンダー規範やステレオタイプである。この学習は家庭内や組織内のジェンダー役割や行動によっても強化される。たとえば家事労働は圧倒的に女性が担い、これにより女性の選択する職業という意味を持つてしまう。

ベトナムではジェンダー平等を推進する法制度や政策が整備されたが、重要な領域においては女性よりも男性を好む家父長的な価値観や文化、慣行が根強く残っているため、依然としてジェンダー格差は存在している。雇用及び職業における不平等なアクセス、女性に対する暴力や女性の政治参加の低さは、多くの女性たちにとってより豊かな人生を享受するための福祉や能力を損なうものである。

これについて、メイン・ティ・トゥ・ハは「ベトナム女性の能力や貢献は認められているが、女性は男性よりも劣っており、男性よりも下位にあると未だに考えられている。」と指摘している（Nguyen Thi Thu Ha 2011）。歴史家によれば、ベトナムの歴史初期において儒教の教えが母権制社会の一部であった女性の地位の低下を招いたという（Drummond and Rydstrom 2004, p. 2）。儒教の普及とともに、公的領域や家庭内における女性の男性よりも低い地位という性に基づくヒエラルキーや性別分業からなる社会秩序が構築された。儒教の教義は、家父長制及び家庭、公的領域における男性の優位な地位と女性の男性と比較して社会的に明確に低い地位をもとに定義されている。儒教の教えは、社会主義への移行や19世紀から20世紀にかけての欧米価値観の浸透によりその影響力は弱まってきたが、男女平等を規定した法律や政策が策定されても、家父長的な態度や慣行は依然として根強く残っている。

本稿では、ベトナムは法規規範文書や政策におけるジェンダー主流化政策、ジェンダー平等に関する政府機関の設置、ジェンダー平等のための活動予算の配分、ジェンダー予算のための取り組みを通じてジェンダー平等に対して強く取り組んでいるが、ジェンダー格差は経済や教育、特に公的及び政治的領域において依然として存在していることを論じた。政府機関によるさらなる効果的な活動への支援やジェンダー平等監視システムに対する取り組みが、次の10年間においてジェンダー格差を縮小するために求められている。

（るおん・とう・ひえん／ホーチミン国家政治行政学院政治行政女性センター所長）

（翻訳 雑賀葉子／お茶の水女子大学大学院人間創成科学研究科

ジェンダー学際専攻博士後期課程）

- 1 【翻訳者注】法規規正文書は、法規文書の起草、制定および権限を明確にする目的で制定されたもの。1996年に法規規正文書公布法 (Law on the Promulgation of Legal Documents) が、2002年に同法の一部を改正する法規規正文書公布法改正法 (Law Amending and Supplementing a Number of Articles of the Law on the Promulgation of Legal Documents) が制定されている。法規文書制定の権限は、国会、国会常務委員会、国家主席、政府、政府首相、中央省庁、最高人民法院所および最高人民検察院、人民評議会及び人民委員会に認められている (遠藤聡「ベトナムの国会と立法過程」、『外国の立法231』、2007年、p.110)。
- 2 Ministry of Labor-Invalids & Social Affairs(MOLISA). 2014. *Report National Review of 20-year Implementation of the Beijing Platform for Action (BPFA) in Viet Nam and the Outcomes of the 23rd Special Session of the General Assembly.* (Draft 8, Oct 2014)
- 3 Dương Thị Thanh Mai. “Mainstreaming gender in formulation of laws: Looking Back at 5-year Journey, at the National Workshop to Share Experience in GEL implementation.” December 2012, Vietnam (oral presentation).
- 4 スキーム295号の特別目的：70%以上の女性労働者に対する職業訓練や雇用に関する政策の周知、職業訓練における女性割合が40%、そのうち専門学校卒の女性労働者の割合の増加、職業訓練後に雇用された女性労働者の割合が少なくとも70%、職業訓練学校や雇用促進センター職業訓練についての相談や雇用オリエンテーションの実施、年間10万人の女性に新たな職を創出、そのうち5万人の女性労働者が職業訓練を受講。
- 5 翻訳者注「ベトナムの中央政府は省、省と同格の省同格機関、政府直属機関からなる。2007年の行政改革により再編された。省は国防省、公安省、外務省、司法省、財務省、交通・運輸省、建設省、教育・訓練省、農業・農村開発省、工商省、計画・投資省、保健省、科学・技術省、資源・環境省、情報・通信省、内務省、労働・傷病兵・社会福祉省、文化・スポーツ・観光省の18省からなる。省同格機関は政府監査院、ベトナム国家銀行、民族委員会、政府官房の4機関からなる。政府直属機関はホーチミン国家政府行政学院、ベトナム社会保険、ベトナム通信社、ベトナムの声放送、ベトナムテレビ局、ベトナム科学技術院、ベトナム社会科学院、ホーチミン廟管理局の8機関からなる。(遠藤聡「ベトナムにおける法体系の整備——2008年法規規正文書公布法を中心に」外国の立法238、2008年12月、p. 178)
- 6 翻訳者注「政治・社会組織とは国家機関ではないが、他の国家機関と合同法規規正文書を制定する権限を有する大衆団体である。ベトナム祖国戦線、ベトナム労働総同盟、ホーチミン共産青年団、ベトナム退役軍人会、ベトナム女性連合会、ベトナム農民会の6組織を指す。(遠藤聡「ベトナムにおける法体系の整備——2008年法規規正文書公布法を中心に」外国の立法238、2008年12月、p. 179)
- 7 Resolution No.57(01/12/2009)。
- 8 Decree No.34/2011/ND-CP、Decree No.66/2011/ND-CP、Decree No.112/2011/ND-CP、Decree No.27/2011/ND-CP。NCFAW “New Laws and Politics”, (2012): p. 8 参照のこと。
- 9 UNDP(2012), p. 13参照のこと。
- 10 UNWomen. “Vietnam National Programme on Gender Equality.” 2011.
- 11 Government Plan of Action (2020), No57/NQ-CP
- 12 前掲書、p. 13。
- 13 例えば、ベトナム共産党政治局決議No.11NQ-TW (2007年4月24日)は国会及び人民評議会において女性代表が35% - 40%占める目標を設定した。一方、ジェンダー平等国家戦略は「35%以上」を明記している。この目標は矛盾しないが、相違についての説明はない。
- 14 近年は、政府の女性の局長や次長の割合のデータを収集していない。また選挙における女性候補者の数も収集していない。
- 15 前掲書、pp. 13-14。
- 16 【翻訳者注】地方行政単位は、第1級行政区は省 (province)・中央直轄市、第2級行政区は県 (district)、第3級行政区は村又は社 (commune) の3層から構成される。
- 17 Ministry of Finance. *MTAP Document for the 2014-2016 period of the financial sector for the implementation of the Financial Strategy up to 2020.* (2014): p. 8.
- 18 MOFからの引用。
- 19 アファーマティブ・アクションについて、世界銀行によれば、目標は、女性の賃金雇用への参加を「クリティカルな閾値」(約30%になるまでとよく議論される)にまで引き上げることである。これまでの経験(多くは富裕国にみられる)によれば、アファーマティブ・アクションは強制的であればよく機能する。アファーマティブ・アクションは公務員や建設業で実施され

ている。しかし、明確なルールや慎重に行うモニタリングによるインパクト評価、遵守しない場合の制裁措置が必要である。そのような政策による経済的効果はまだ議論の多いところだが、全体的な評価は（米国の長期経験からの評価）、効率性に負の影響を及ぼさないことを示している（World Bank 2012a, p. 29）。

20 2014年11月に更新。

## References

- Beresford, Melanie and Tran Ngoc Angie. eds. *Reaching for the Dream: Challenges of Sustainable Development in Vietnam*. Singapore: Nordic Institute of Asian Studies, 2004.
- Drummond, Lisa and Helle Rydstrom. eds. *Gender Practices in Contemporary Vietnam*. Singapore: NIAS Press, 2004.
- Dương Thị Thanh Mai. "Mainstreaming gender in formulation of laws: looking back at 5-year journey, at the National Workshop to share experience in GEL implementation." December 2012, Vietnam (oral presentation).
- ILO. *Sexual Harassment in the Workplace in Vietnam: An Overview of the Legal Framework*. Hanoi, 2013.
- Khuat Thu Hong. "Sexual Harassment in Vietnam: A New Term for an Old Phenomenon." In Lisa Drummond and Helle Rydstrom. ed. *Gender Practices in Contemporary Vietnam*. Singapore: NIAS Press, 2004.
- Ministry of Finance. *MTAP Document for the 2014-2016 period of the financial sector for the implementation of the financial strategy up to 2020*. 2014
- Ministry of Labor-Invalids & Social Affairs (MOLISA). *2014. Report National Review of 20-year Implementation of the Beijing Platform for Action (BPFA) in Viet Nam and the Outcomes of the 23rd Special Session of the General Assembly*. (Draft 8, Oct 2014)
- National Committee for the Advancement of Vietnamese Women. *Guidelines on Gender Mainstreaming in Policy Making and Policy Implementation*. 2008.
- Nguyen Thi Thu Ha, "Gender Ideologies in the Vietnamese Printed Media." In Danijela Majstorovic and Inger Lassen. ed. *Living with Patriarchy: Discourse Approaches to Politics, Society and Cultures*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, 2011.
- Tai, Hue-Tam Ho, "Faces of Remembering and Forgetting" *The Country of Memory: Remaking the Past in Late Socialist Vietnam*. Berkeley: University of California Press, 2001.
- Tran Thi Van Anh. *A Gender Disaggregated Analysis of PAPI 2010 Data*. Research paper commissioned by the Centre for Community Support and Development Studies, and supported by UNDP Viet Nam, UN Women and UNDP Oslo Governance Centre. Hanoi, 2011.
- UNDP. *Technical Note, An Analysis of employment in the state sector in Viet Nam*. Hanoi, 2010.
- UNDP. *Women's Representation in Leadership in Vietnam*. Hanoi, 2012.
- UN Women. *Vietnam National Programme on Gender Equality*. 2011.
- UN Women. *Gender Responsive Budgeting in Vietnam* (draft version), 2015.
- World Bank. *Vietnam Country Gender Assessment*. Washington, DC, 2006.
- World Bank. *Vietnam Country Gender Assessment*. Washington, DC, 2011.
- World Bank. *Gender Equality and Development: World Development Report*. Washington, DC, 2012a.
- World Bank. *2012 Vietnam Poverty Assessment: Well Begun, Not Yet Done-Vietnam's Remarkable Progress on Poverty Reduction and the Emerging Challenges*. 2012b.