

第 6 章

市場経済化過程におけるベトナム労働法

はじめに

本論では市場経済化過程におけるベトナムの労働法制の変化を取り上げる。社会主義体制の下では、生産手段は公有制であり、労働者は理念的には生産手段の所有者であり、労働者は自らのために労働すると同時に国家のために労働していた。

市場経済への移行により、社会主義体制の下で存在しなかった別の労働関係が発生することになる。使用者と労働者との間の労働契約という新しい契約関係が発生することになる。社会主義から市場経済への移行過程における労働法制の第 1 の目的は、使用者と労働者が対等に取引できる労働市場の整備である。制度の枠組みとしては、労働契約制と労働者の相対的に不利な立場を保護する国家による労働者保護が柱となる。しかし労働法は、労働者保護と同時に開発促進の目的も有している。

本論では、雇用、労働契約・労働協約、労働組合、労働紛争解決について、市場経済化過程におけるベトナム労働法の問題点を考える。労働法典訳文については、日本労働研究機構、海外資料 No. 9 「ベトナム社会主義共和国労働法典」(村野 勉訳)を参照した。

I ベトナム労働法制

1. 社会主義体制下の労働法制

1945年8月、ベトナム民主共和国が成立し、インドシナ戦争を経て54年のジュネーブ協定により、ベトナムは南北に分断された。ベトナムの労働法制の前史は、北ベトナム、すなわちベトナム民主共和国における労働法制から始めなければならない。

この時期は社会主義制度を確立する時期、つまり生産手段の共有制（cong huu hoa）と中央計画経済の制度を確立する時期であった。ファム コンチュウ（Pham Cong Tru）は、この時期の労働法制について次のように説明している⁽¹⁾。

社会主義建設期においては、国家全体としての統一的計画化と財政補助的行政指導（chi huy hanh chinh bao cap）がその要であった。したがって労働関係と労働管理は相似していた。労働法の目的は、国营企業・国家機関における労働関係を規定することにあった。国营企業・国营農場等における労働関係とそれ以外の諸組織・団体の労働関係という二つの労働関係を統合することが目的とされた。この特徴、すなわち官僚的行政指導が労働関係のさまざまな面で支配的であった。

例えば、国营企業などに適用される採用と労働時間に関する議定（1963年議定24-CP）は、労働者の採用と給与に関する規則であった。この規則の下では、国家が最高使用者で、国营企業レベルでは国家に代わって経済組織（企業）が、所定の計画に従い募集・選考を行っていたが、これは中央からの指令に従うものであった。つまり、ベトナムでは共産党中央から末端労働組織への指令伝達手段として、行政的労働組織が機能していた。

チュウは、このような中央管理体制が、使用者（企業）・労働者双方の依

存心理を醸成し、能動的、創造的能力を停滞させたとしている⁽²⁾。和解、調停というような労働紛争解決制度は整備されていなかった。国営企業での労働契約制はきわめて短期的な補助的労働に限られていた。

労働者組織としての労働組合が、社会主義の前衛としてその役割を明確にされるのは、1980年のベトナム社会主義共和国憲法（以後、80年憲法とする）においてであった。80年憲法では、「ベトナム労働組合総連合はベトナム労働者階級最大の大衆組織であり、共産主義の学校であり、経済管理と国家管理の学校である」としている（第10条）。さらにその権限の範囲内において、労働組合が国家的問題に参加し、国家諸機関の職務を監督し、工場経営に参加する、としている。しかし、チューによれば、労働協約制度は、形式的に存在しているにすぎなかった。ここから、ベトナムの労働組合は、計画経済体制下で国家行政管理の末端として機能していたという状況が推測できる。

1986年にベトナムが市場経済を導入した。市場経済システムへの移行過程で発生する新たな労働関係に対応する労働市場を整備することが必要になった。次に、市場経済システムへの移行過程での労働法制の変化について述べる。

2. 市場経済システム導入と労働市場整備

1986年の第6回党大会は、経済体制の刷新（ドイモイ）を決定した。ドイモイは、市場システムにあわせた企業の自主的経営体制を導入する方針を打ち出したが、これに伴って新たな労働組織と管理の必要性が議論された。労働者に対する企業主（使用者）の責任、賃金制度、企業における労働生産性の向上、労働者の権利義務など、市場システムに対応した制度の変化が必要だった。

1987年の政府議定217号は、企業が直接労働者を採用できるように、採用に関する権限を企業に与えた。同議定は、労働契約に関しても規則を定め、使用者が労働者に対して権利だけでなく責任も有することを明らかにし

た⁽³⁾。市場システムへの移行は、労働市場に関する新たな制度を必要とした。労働契約令（90年）、労働組合令（90年）、労働保護令（91年）が制定された。上記の法令制定に続いて、雇用、集団労働協約、賃金、社会保険などに関する規則やガイドラインが制定された。しかし、これらの法令・規則は市場システム導入の初期段階における過渡的性格のものであった。

1992年のドイモイ憲法において、私営企業、外国投資企業、個人経営などの多様な企業形態が経済体制として認められた。所有形態が多様化すれば雇用形態も多様になる。多様な経済セクター体制の下で、労働関係、労働者保護の統一的制度を作る必要が生じてきた。労働法典制定は、ベトナムの市場経済化の進展を示すものであった。94年に国会で労働法典が成立した。同法典は、これまでの労働関係の法令・規則を集約したものとされているが、従前と決定的に異なるのは、労働者のストライキ権が認められたことであった。

3. 1994年労働法典の概要

労働法典は、前文、総則（第1章）、雇用（第2章）、実習訓練（第3章）、労働契約（第4章）、労働協約（第5章）、賃金（第6章）、労働時間・休憩（第7章）、労働規律・物的責任（第8章）、労働安全衛生（第9章）、女子労働に関する特別規定（第10章）、未成年労働者およびその他労働者に関する特別規定（第11章）、社会保険（第12章）、労働組合（第13章）、労働紛争の解決（第14章）、労働の国家管理（第15章）、労働法規違反に対する国家の労働制裁監査（第16章）、施行（第17章）という構成となっている⁽⁴⁾。

ベトナムの労働法典の目的は、賃金労働者の労働関係と労働市場を整備することにあった。市場においては弱者である労働者には保護が必要であり、国家が介入して労働市場の不完全性を補完することにあった。しかし、それは同時に労働生産性、効率性を高め、国家建設と工業化・近代化に貢献するという開発促進の制度でもあった。労働法典の前文は、労働法典が、労働者

の権利保護、使用者の権利と法的利益の保護、調和のとれた安定的労使関係の確立と同時に、「国の工業化と近代化⁽⁵⁾」に寄与するものとしている。

総則において、労働法典は「賃金労働者と使用者間の労使関係」と「その他労働に直接関係する社会的関係」を規定するとし（第1条）、すべての所有形態に属するすべての労働者、組織、労働契約に従って労働を使用する個人に適用されるとする（第2条）。外国投資企業にも労働法典が適用される（第3条）。ただし、国家公務員、地方公務員、人民軍・公安職員、政治社会団体職員、大衆組織、合作社等に対しては、他の法規が適用される（第4条）。つまり、労働法典が適用されるのは、賃金労働者と使用者の労働関係に対してであり、その限りにおいて企業の所有形態にかかわらず適用される⁽⁶⁾。

労働者とは、年齢15歳以上で労働する能力を有し、労働契約を締結した者（第6条）である。労働者は労働組合を設立し、参加し、活動する権利を有し、事業体の規定を法律の規定に従って事業体の管理に参加する権利を有する（第7条2）。労働者は、法律に定めるストライキを行う権利を有する（第7条4）。

労使関係は、自由意思、平等、協力の原則に基づく交渉・合意に基づき、労働紛争が生じた場合は、和解または仲裁による解決が奨励される（第9条）。

次に、ベトナムの労働市場の現状について述べる。

II 労働市場の現状

1999年の人口センサスによれば、ベトナムの総人口は7661万8000人であった。このうち、過去12カ月間に仕事のあった経済活動人口は3573万1000人であった。経済活動人口は、年齢15歳以上で、仕事についている労働者または現在失業中でも仕事につく意思のある労働者と定義される⁽⁷⁾。経済労働人

口を所有セクター別にみると、国家部門（公務員、国営企業労働者、軍・治安関係を含む）が10%、非国家部門が90%である。産業別にみると、農林水産業が63.6%、建設・工業部門で12.5%、サービス部門が23.9%である。ベトナムの経済活動人口の6割以上が農林水産業であるということは、この分野に労働人口が集中していることを意味する。

ベトナムの労働市場が直面している問題は、一つは労働力の需給の不均衡である。この不均衡には二面ある。第1の面は、余剰労働力つまり失業と職の不足という問題である。農村に人口の8割が生活しているという状況で、農村の潜在失業率が高いこと、また毎年、労働市場に参入する新規労働力が100万人から120万人と推定され、他方で経済が停滞して雇用機会が縮小していることなどの、当然の結果として失業の問題が深刻である。失業率は、1996年以後増加傾向にある。99年の都市部失業率は、7%前後と推測できる⁽⁸⁾。

第2の面はハイレベルの技術、知識を必要とする分野での人不足問題である。ベトナムは識字率が高く、国民は勤勉であるとされている。しかし、それは技術者、技能工、高度な知識を必要とする経営人材という点では、いまだに市場のニーズに応えられない状態にある。ベトナム経済の近代化・工業化を担うハイレベルの人材が不足しているのである。（表1、2）

このような状況で、移行過程にあるベトナムの労働分野での差し迫った問

表1 15歳以上労働人口の教育レベル

(%)

| | 1996 | | 1997 | | 1998 | |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| | 全 体 | うち女性 | 全 体 | うち女性 | 全 体 | うち女性 |
| 文 盲 | 5.8 | 62.3 | 5.1 | 61.6 | 3.8 | 62.4 |
| 小等教育中退 | 20.9 | 56.4 | 20.3 | 55.5 | 18.5 | 56.1 |
| 初等教育終了 | 27.8 | 49.7 | 28.1 | 49.2 | 29.4 | 45.3 |
| 中等教育終了 | 32.1 | 18.3 | 32.4 | 48.1 | 32.3 | 48.3 |
| 高等教育終了 | 13.5 | 44.1 | 14.1 | 44.0 | 16.0 | 44.2 |

(出所) 『ベトナムの労働・雇用情勢1996-1998』統計出版。

表2 15歳以上労働人口の専門程度別構成

| | 1996 | 1997 | 1998 |
|---------------|--------|--------|--------|
| 専 門 な し | 87.69 | 87.71 | 86.70 |
| 基 礎 程 度 | 1.77 | 1.51 | 1.46 |
| 基礎技術レベルワーカー | 2.26 | 2.05 | 2.16 |
| 基礎技術をもたないワーカー | 2.12 | 2.34 | 2.59 |
| 中 学 終 了 | 3.84 | 3.80 | 4.05 |
| 大学卒業程度 | 2.28 | 2.51 | 2.97 |
| 大学以上の高等教育 | 0.03 | 0.05 | 0.08 |
| 全 体 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

(出所) 『ベトナムの労働・雇用情勢1996-1998』統計出版。

題となるのは、(1)国営企業のリストラに伴う失業対策、(2)地方・農村部の雇用不足、(3)産業近代化のための知識労働者、技術者不足、ということになる。次に、前述した労働市場の現状をふまえて、労働法典の雇用に関する規定と政策について述べる。

Ⅲ 雇 用

労働法典の第2章(雇用)は、雇用拡大・創出のための国家の任務と雇用にかかわる労働者および使用者の権利について定めている。

1. 雇用に関する国の任務

労働法典は、雇用を、所得を創出し、法律で禁止されないすべての労働活動と規定している。国は、雇用創出の目標を定め、必要な条件を整え、財政援助、貸付、税の減免などの措置を講ずる。国は、少数民族のために雇用優遇措置を制定する。また雇用創出をもたらす越僑の投資に対して優遇措置を講ずる。政府は、雇用創出プログラムを毎年策定し、政府雇用資金について

国会の承認を得る。地方人民委員会は、独自の雇用創出プログラムと基金を立案し、人民会議の決定を受ける。

外国投資法、国内投資奨励法等において、雇用創出効果の高い投資、特別に国が定めた重点投資地域で雇用を創出する投資に対しては、特別の優遇措置が与えられている。ベトナムの2000年の国家計画では、120万人から130万人の雇用を創出することを目標に掲げている。また、地方レベルでは、ホーチミン市は99年に18万人の雇用を提供することを目標とした（ホーチミン市でのヒアリングによる）。雇用機会は国内だけでなく、海外へ労働力を輸出することも含まれる。

2. 求職サービス組織

法律により設立された求職サービス組織は、相談、求人紹介、求人募集援助、労働市場情報の収集・提供の責務を有する。海外労働派遣は所轄国家機関の許可を要する。

求職サービス組織は、手数料を徴収し、税の減免を受けることができる。また職業訓練を実施できる。求職サービス組織には、地方（省・中央直轄市）が設立を決定する組織、人民組織が設立する組織、さらに中央省庁が設立決定する特別求職サービス組織がある。労働・戦傷病者・社会福祉省がこれら求職サービス組織を統一管理している⁽⁹⁾。

(1) 求職サービス組織の実態

1999年現在、全国に144の求職サービス組織が設けられている。農村の雇用創出には、地方の省レベルで職業訓練センター、雇用促進センターなどが設立されている。地方における中小企業育成（実態は家内工業レベル）とともに、雇用問題を解決するための重要な対策である。ただし、地方の職業訓練センターはまだ貧しい状態であり、ニーズに応えられないことが問題である。

(2) 労働輸出

外国への労働輸出は、訓練・研修の名目で1～3年を期間として行われている。斡旋機関はこれまで地方ごとに1機関にとどめていたが、国営企業の余剰労働力や失業問題に対応するために、複数の機関に労働輸出ライセンスを認めて労働輸出振興をはかっている。現在は公的機関、国営企業に限られているライセンスを民間企業にも認めようという動きもでてきている⁽¹⁰⁾。ベトナム政府の中長期計画では、2005年に50万人、2010年には100万人の労働輸出を目標としている。

労働輸出の問題点は、家事労働のような禁止職種の出が行われていること、外国の労働現場でのベトナム人労働者の権利・保護が十分に行われていないこと、派遣前研修の不十分、帰国後の就職・復帰問題などがあげられている。労働輸出は、単に出稼ぎという所得効果だけでなく、海外での研修、技能獲得などを通じてベトナムの工業化、近代化に役立つ面も持っている。そのためには、送り出される労働者の質の向上が不可欠である。送り出す条件として外国語能力、専門分野の基礎知識などの基準を明確にすることが重要となろう。

(3) 外国機関、外国企業への労働者斡旋

外国企業等および外国人が、ベトナム人労働者を募集するときは、国が許可した雇用サービス組織に募集申請を行い、雇用サービス機関に紹介を求めなければならない。雇用サービス組織が紹介した労働者が、募集申請した外国企業等の要件を満たせない場合は、外国企業等は直接、労働者を募集できる。

1998年10月の議定85号は、ベトナム在住の外国組織、個人のために働くベトナム人労働者の採用、使用および管理に関する規則であるが、この規則によれば、外国公館・国際機関、通信・報道関係機関、NGO組織が募集する場合は外務省所属の労働供給機関に、外国企業・駐在員事務所等の組織が募集する場合は省級労働供給機関に、募集を申請しなければならない。募集申

請の日を含めて30日⁽¹¹⁾経過しても、労働供給機関が、募集条件を満たす労働者を紹介できなかった場合は、募集申請した外国側は直接、募集できる。上記の議定85号では、国家機密保持の理由から公務員、軍関係者が外国企業等に就職することを制限している。

ベトナム側で満たすことのできない高度の技術を要する業務または管理業務について、企業または個人は、一定期間外国人を雇用することができるが、ベトナム人労働者が外国人に代わってこれら業務を行えるように、研修プログラム計画をたてなければならない。この規定は、外国投資企業における管理・技術部門の人員のベトナム化を目的とするものである。

3. 雇用に関する労働者と使用者の権利・義務

求職者は、求人先と直接連絡をとること、あるいは求職サービス組織に登録する権利を有する。使用者は求職者と直接連絡をとること、あるいは雇用サービスを通じて労働者を募集する権利を有する。また使用者は、法の規定に従い、生産および経営の需要に合わせて労働者数を増減する権利を有する。

4. 雇用調整

1年以上勤続の労働者が、事業のリストラや技術革新で職を失う場合、使用者は労働者を再訓練して新しい職場で雇用する責任を有する。新しい職場を創出できず、解雇する場合は、失業手当を支払わなければならない。この場合、当該事業所における労働者の勤続年数に相当する月数の給与の失業手当を支払わなければならないが、2カ月を下回ってはならない。

この場合の事業再編、技術革新は、(1)生産性の高い機械・設備への更新、(2)生産工程の全部または一部の変更、(3)労働集約度の低い製品または製品構造への転換、(4)遅れた技術に替えて生産性向上と品質向上に寄与する先進技

術の利用、(5)組織再編（組織内の統合、解散）である⁽¹²⁾。ベトナムでは、使用者が事業再編や技術革新を理由にした雇用調整は比較的容易であるといわれる。外国投資企業の場合でも、労働組合と協議して、労働組合の指導力によって解雇することが多い。

大量解雇の必要が生じた場合は、使用者は事業体の必要性、事業体における各労働者の勤続年数、専門的技能、家族状況、その他要因に基づき、解雇者リストを公表して、労働組合執行委員会と討議し、その同意を得て1人ずつ解雇する。解雇は所轄の地方労働機関に通知後、有効となる。雇用調整の過程で労働組合は、経営管理に参画する立場と労働者保護の立場の両面を備えている。

IV 労働契約・労働協約

1. 労働契約

労働契約は、労働者と使用者間の賃金の支払いを受ける雇用、労働条件、労使関係における双方の権利と義務についての協定であり、市場システムに移行したベトナムにおいて、使用者と労働者の雇用関係を成立させる法的形式である。本節では、はじめに労働法典における労働契約の内容を確認する。

(1) 労働契約の形態

労働契約には三つの形態がある。

- (a) 期間の明示のない契約、
- (b) 1年ないし3年間の契約、
- (c) 1年未満の季節労働または特定の労働についての契約、である。

原則として、労働契約は文書で行われなければならないが、3カ月を超え

ない一時的労働，家内工業的性質の労働の場合は口頭による契約が認められる。労働契約の締結は，労働者と使用者の間で直接行うことができ，使用者と労働集団の代表者との間で締結することもできる。労働者は，1人または複数の使用者と単一または複数の労働契約を締結できる。

(2) 労働契約の要件

労働契約には，次の事項が含まれなければならない。

- 従事すべき労働
- 労働時間，休憩時間
- 給与
- 就業場所
- 契約期間
- 労働の安全・衛生に関する条件
- 社会保険

労働契約において，労働者の権利の一部またはすべてが，労働法規，労働協約または事業体の就業規則に定められた権利より低く定められている場合，あるいは労働者の他の権利に制限を与えるものである場合には，労働監督官は必要な修正・補足に関して当事者を指導する。当事者双方が勧告を受けた補足や追加を拒否する場合は，労働監督官はこれらの内容を強制的に削除する権限を有する。

(3) 労働契約を義務づけられる組織

労働契約の締結を義務づけられるのは，

- ① 国営企業，民間企業，合弁企業，協同組合（協同組合員以外の労働者に対して），労働者を雇用する家族・個人
- ② 公務員でない労働者を雇用する国家行政機関，大衆組織⁽¹³⁾および政治社会団体
- ③ 士官等以外の労働者を雇用する人民軍・人民公安に属する経済組織

④外国投資企業

⑤外国人労働者を雇用する国内の企業、個人、組織

⑥雇用規則で禁止されていない職種において、退役軍人、メイド、公務員を雇用する個人・組織、とされる⁽¹⁴⁾。

(4) 労働契約の終了

労働法典は、労働契約が終了する場合として、(1)契約期間が満了した場合、(2)契約した職務が完了したとき、(3)当事者双方が契約終了に同意したとき、(4)労働者が投獄されたとき、もしくは裁判所の決定により前職に就業することを禁止されたとき、(5)労働者が死亡、または裁判所が行方不明を宣告したとき、としている。

上記に加えて、労働法典は労働者が一方的に労働契約を終了できる場合と使用者が一方的に労働契約を終了する場合も、定めている⁽¹⁵⁾。紛争が生じるのは、使用者が一方的に労働契約を終了する場合である。

以下の場合には、使用者が一方的に労働契約を解除できる。

①労働者が、契約の下での職務を継続的に達成しないとき

②労働者が懲戒措置で解雇されたとき

③期間に定めのない契約の下で就労する労働者が、病気により12カ月続けて治療を受けたとき。または期間の定めのない契約の下で労働する労働者が、疾病により連続6カ月以上、休業した場合

④天災、火事などやむをえない事由によって、使用者が事態克服の努力をして、それが不成功に終わり、事業を縮小せざるを得ないとき

⑤事業体、機関、組織が活動を終了したとき

ただし、(1)労働者が、疾病、労働災害または職業病のために、医師の決定により、治療・療養を受けているとき、(2)労働者が年次休暇を取得しているとき、あるいは私用の休暇、またはその他使用者の同意を得た休暇を取得しているとき、(3)結婚・妊娠・出産、1年未満の乳児の育児休業の状況にある女子労働者の場合には、使用者は一方的に労働契約を解除できない。事業体等

で、1年以上継続的に就労した労働者との労働契約を解除する場合は、使用者は勤務期間1年について半月の賃金相当の退職手当を支払う責任を有する。

2. 労働契約にかかわる労働問題

労働契約に関連して指摘されている問題は、二つに分類できるであろう。第1は、本来労働契約を締結すべきであるのに、労働契約を締結しない場合である。これは非国営セクター（個人企業、私営企業、家族経営などの中小事業体）に多く、全体の労働者数の40%に達するとされている⁽¹⁶⁾。労働契約を締結しないケースが多いのは、使用者が、労働契約締結によって課せられる社会保険、医療保険等の支払いを回避していることがある。労働契約が締結されていないことにより、労働災害が発生しても労働者は補償を受けられないなどの問題が生じている。

第2は、違法な労働契約の場合である。違法な労働契約の例としては、(1)労働法で文書による契約を義務づけられているにもかかわらず口答の契約にしている場合、(2)年間をとおしての仕事の性質を有しているにもかかわらず1年未満の契約にしている場合、(3)労働・戦傷病兵・社会福祉省が定めた労働契約のモデルを使用していない場合、(4)労働法に定められた労働契約の内容を満足していない場合、などがある⁽¹⁷⁾。労働契約を締結しない場合あるいは違法な労働契約は行政処罰の対象となる⁽¹⁸⁾。

労働契約にかかわる紛争には、賃金、労働条件、労働災害、労働契約の終了などにかかわる紛争がある。なかでも、労働契約の終了にかかわる紛争が60～70%を占めるとされている。使用者側の組織再編、技術革新を理由にした労働契約の終了に対して、労働者側が同意しない場合の紛争も少なくない。組織再編、技術革新を理由とする場合は、使用者が一方的に契約を解除する事項には含まれていないからである。このような紛争の増加は、ベトナムの市場経済化が進展するに連れ、今後増えていくものと予想される。

3. 労働協約

労働協約は、労働条件、労働力の使用と労使関係における労使双方の権利、利益、義務に関する労働組合と使用者間の文書協定である。締結された労働協約は省級の労働基準監督署に届けられ、登録される。協約は労働基準監督署に登録された日から発効する。協約の一部について、労働基準監督署が承認しない場合はその部分については無効とされる。協約のすべてが無効とされる場合は⁽¹⁹⁾、協約取消し宣言は省級労働基準監督署の所管となる。協約の有効期間は1年ないし3年であるが、最初の協約は1年未満でも認められる。

事業体の分割、所有権・経営権または事業体の財産使用权の譲渡があった場合は、継承する使用者は、協約の有効期間満了まで、または新協約が締結されるまで、その協約を引き続き継続して履行する責務を有する。合併の場合は、政府が別に定める。(労働法典第52条)。

労働協約の適用対象は、(1)国営企業、(2)(国営企業を除く)10人以上のベトナム人労働者を雇用する他の経済セクターの企業および個人、(3)外国投資企業および輸出加工区・工業区企業、(4)10人以上のベトナム人労働者を雇用する外国および国際機関、(5)独立採算の行政機関、サービス機関、である。国家行政機関、大衆組織および政治社会団体連合の職員、人民軍・人民公安などの特殊企業で働く労働者には、労働協約は適用されない⁽²⁰⁾。

国営企業改革を進める過程で、企業の株式化、リース化、売却などの所有転換を促進することが政策課題になっている。企業改革の目的は、経営効率化(=利益をあげる)、技術高度化にあるが、改革過程で国営企業の余剰労働力を合理化することが必要になる。所有形態変更の際して労働者の雇用と労働条件の継続を定めた労働法第52条は、主として国営企業改革における労働者の雇用維持を目的としていると思われる。

V 労働組合

労働法典における労働組合の扱いは、労働法典施行後の労働組合結成の促進、使用者による労働組合の承認、労働組合活動の保証、ベトナム労働総連の役割などである。労働組合自体の設立、組織、任務などについては、1990年労働組合法に従うとしている。労働法典は労働分野の法令・規則の法典化であったが、労働組合法は労働法典に統合されなかった。

労働組合法は、次のように労働組合を定義している。

「労働組合とは、ベトナム共産党の指導の下に、自主的に組織されたベトナムの労働階級および労働者（合わせて労働者と呼ぶ）の広範な政治・社会団体をいう。それは、ベトナム社会主義共和国の政治体系の構成メンバーであって、労働者の社会主義学校である。⁽²¹⁾」

ここから明らかなように、理念上、ベトナムの労働組合は社会主義革命を担う重要な主体であり、労働者の権利と利益を保証する機能を有すると同時に「国と連携して生産の発展をはかる」機能も有している。

ベトナムの労働組合は、地域、産業ごとに連合組織が形成されており、その頂点にベトナム労働総連合がある。ベトナム労働総連合は、労働者代表として、国の経済社会開発計画、経済管理システム、労働政策に関して意見を述べ、政策策定と実施に関与する。労働総連合には、労働者の権利・義務に直接関連する法案を国会に提出する権限が認められている。また、労働に関する政策・制度の実施を監督・検査する責任をもっている。

すべての経済セクターの企業、国家機関・社会団体に雇用されるベトナム人労働者は、労働組合を組織し、加入することができる。労働組合は、関係政府機関または組織団体に通知すれば設立できる。労働組合法は、単位レベル以上の労働組合は法人格を有すると定めているが、実際には上部団体に公認されることを条件としている⁽²²⁾。労働組合は、新設事業体の場合、操業

後6カ月以内に結成されなければならない。

現在、ベトナム労働総連合傘下の労働者数は403万人で、国営企業の80%以上がここに含まれている。しかし、労働組合が結成されていない企業が多数あり、全体の30%に達すると言われ、労働総連合の監督指導機能の強化が課題となっている。

VI 労働争議の解決

1. 労働争議

労働争議は、「雇用、賃金、収入、その他労働条件に関する権利および利益、労働契約および労働協約の履行ならびに実習訓練期間中に発生する問題に関する紛争⁽²³⁾」と規定される。労働争議は、(1)個人的争議(労働者と使用者間の争議)と(2)団体争議(労働組合と使用者間の争議)、に分けられる。

2. 労働争議の解決方法

労働争議は、以下の原則に基づいて行われる。

- (1)当事者間の交渉と協議
- (2)法に基づく調停および仲裁
- (3)公開的、客観的、迅速な、法に準拠した解決
- (4)争議解決に労使双方の参加を得ること

個別労働争議解決の権限を有する機関は、(1)基礎労働調停協議会または(基礎労働調停協議会がない場合)県級の労働機関の労働調停委員、(2)人民裁判所、とされる。

団体労働争議解決の権限を有する機関は、(1)基礎労働調停協議会または県級の労働局労働調停委員、(2)省級労働仲裁協議会、(3)人民裁判所、である。

労働組合は労働仲裁協議会の裁決に同意しない場合、争議解決を人民裁判所に要請するかまたはストライキを行うことができる。公共セクター、国民経済もしくは国家の安全保障・防衛に不可欠な事業体については、ストライキを禁止される⁽²⁴⁾。

1995年10月の国会で人民裁判所組織法が改正⁽²⁵⁾され、労働争議解決の特別法廷として、労働法廷が新設された。労働法廷は個人争議に関しては、基礎労働調停協議会または県級の労働機関の労働調停委員の調停が不調に終わった以下に掲げる争議を取り扱う⁽²⁶⁾。

- (1)雇用、賃金、所得その他の労働条件にかかわる争議
- (2)労働契約の実行に関する争議
- (3)教育訓練過程で生じた争議

ただし、解雇または一方的な労働契約の終結と、使用者側が受けた損害の賠償に関する争議に関しては、基礎労働調停協議会または県級の労働機関の労働調停委員の調停を必要とせず直接人民裁判所に提訴できる。

団体争議は、省級労働仲裁協議会の仲裁決定に争議当事者が合意しない場合で、

- (1)雇用、賃金、所得その他の労働条件にかかわる争議
- (2)労働契約および労働協約の実行に関する争議
- (3)労働組合の結成、加入、参加の権利に関する争議、が対象とされる。

3. 労働争議解決の現状

労働法典制定により労働組合の争議権が認められるようになったが、手続きが複雑なので結果的に違法ストになってしまうケースが多いといわれる。ホーチミン市での聞き取り調査では、争議は個人争議と団体争議に分けられるが、この区分も明確ではないという。争議の始まりが個人の労働契約にかかわる問題でも、支援団体がかわることで、団体争議になることがある。首都ハノイでは、争議のケースは非常に少ないという。団体争議の大部分が

外国投資企業の争議であると言われる。しかし、最近では、国営企業の所有形態、組織形態変更に伴う争議のケースが新聞記事にあらわれるようになった⁽²⁷⁾。ホーチミン市の国営企業から株式会社に転換する過程にある企業では、労働組合に対して賃金引上げを約束したが、株式会社への転換が終了していないために、賃金引上げに関しては国営企業に対する規制が適用され、約束した引上げを実施できなかった。これに対して労働者がストライキにいたったケースである。労働法典上は、国営企業も非国営企業も同じ扱いとなっているが、実態は国営企業に対して雇用保障と賃金の制約が課されている。たまたま、新聞に載った事件であるが、ベトナムにおける企業改革の現状が引き起こしている問題を示している。

労働契約にかかわる争議の場合は、労働契約が法的に成立しているかどうかが起点となる。このとき、労働契約の内容が労働法の規定に違反する場合は、労働法違反の行政処罰で処理される。使用者側が被った損害に対する賠償訴訟の場合は、事件が労働紛争なのか、民事紛争なのか、あるいは経済紛争なのかを決定するまでに時間がかかる⁽²⁸⁾。委託業務に関する紛争も増加していて、賃金を払っていれば労働契約、サービス・生産物に対する対価を払う場合は民事契約であるという解釈が出ている。労働契約なら労働災害が発生しても、労働者は医療費、社会保険を受け取れるが、民事ならば受け取れないという問題がある。

労働仲裁協議会の仲裁人は大部分が労組の法務関係者であるといわれる。法曹人材が不足している状態ではやむをえないのかもしれないが、公正な仲裁という意味では、労使から中立な立場で仲裁を行う専門家の育成が課題であろう。

おわりにかえて

ベトナムで労働法典が制定された同じ頃に、同じアジアの社会主義国であ

る中国でも労働法が制定されている。中国の労働法とベトナムの労働法は相似する部分が多い。しかし、決定的な違いは、中国ではストライキ権が認められず、ベトナムでは認められていることである。共産党と労働総連合の関係においても、中国に比較すると、ベトナムの労働総連のほうが自律的であるという分析がある⁽²⁹⁾。この違いはどこに起因しているのだろうか。おそらく、開発に対する国家のあり方、国家開発に対する労働者の位置づけの違いにあるのではないかと、筆者は推測している。

ベトナム労働法典は、労働者保護と開発促進の二つの目的を有している。労働組織の自律性は労働者保護のほうにより強く作用し、それは国営企業改革のように労働者の既得権を危うくする場合には改革を遅らせる効果をもたらすかもしれない。他方で、いち早く週40労働時間制を国家公務員、国営企業に導入するなど、ベトナムの労働条件向上に積極的役割も果たしているともいえる。

2000年7月に行われたベトナムとアメリカの二国間通商協定調印に対して、アメリカの労働団体はベトナムの労働基準・人権を理由に反対の意思を表明した。ベトナムが対外関係をさらに拡大していく過程で、国内の経済改革の進展が不可避となる。それは国営企業の余剰労働力の整理を迫るだけでなく、国際的な労働基準の採用を要求することになるであろう。労働総連は開発と労働者保護のバランスをどのようにとることができるのだろうか。経済改革の進展、市場経済化の進展によってこれまで考えられなかった労働紛争の発生が予想される。本論で取り上げた雇用、労働契約などの分野でもすでに議論が分かれる問題が出てきていることが明らかになった。労働法もまた市場化の進展による経済社会の変化と他の法分野の変化により、変化を遂げていくものと思われる。

注(1) Pham Cong Tru, “Ve Phuong Phap Dieu Chinh Cua Luat Lao Dong Trong Co Che Kinh Te Thi Truong Hien Nay,” *Nha Nuoc va Phap Luat*, July 1997. (「現在

- の市場経済システムにおける労働法の調整方法について」『国家と法』1997年7月号)
- (2) 同上, 20ページ。
- (3) Vien Nghien Cuu Khoa Hoc Phap Ly Bo Tu Phap, *Tim hieu cac quy dinh Bo Luat Lao Dong cua Nuoc Cong Hoa Xa Hoi Chu Nghia Viet Nam*, Nha Xuat Ban Thanh Pho Ho Chi Minh (司法省法理科学研究所『ベトナム社会主義共和国労働法典規定解説』), 1995, pp. 13-14.
- (4) 労働法典の概要については, 石田暁恵「ベトナムの労働法制」(桜井由躬雄編『ベトナムの労働事情』日本労働研究機構, 2000年12月)を参照。
- (5) 1994年の共産党中間代表者会議で, ベトナムの中長期戦略として, 「工業化・近代化」路線が決定された。労働法前文はこのような国家開発の方向も反映している。
- (6) ベトナムの文献では典型的な労働関係として, (1)国家機関における労働関係, (2)合作社における労働関係, (3)賃金労働者の労働関係, があげられている。
- (1)国家機関における労働関係
 国家行政機関, 軍などの労働関係は, 国家行政関係の一部であり, ゆえに行政法が適用される。
- (2)合作社の労働関係
 合作社では, 社員は労働者であって, 生産手段の所有者であり, 社員総会のメンバーであることにより最高管理組織のメンバーでもある。したがって, 賃金労働者ではなく, 合作社の労働関係は合作社の規則で調整されることになる。
- (3)賃金労働者
 賃金労働者の労働関係は使用者と被用者の労働契約による。
- (7) Ministry of Labour Invalids and Social Affairs, *Status of Labour Employment in Vietnam 1998*, Statistical Publication House, 1999, p. 23.
- (8) 労働傷病兵社会省の年報では, 国全体の失業率は6.74%とされている。しかし, 国家統計局が発表した失業率は7.4%となっている。
- (9) 雇用に関する労働法の施行細則 (議定72-CP, 1995年10月)。
- (10) *Dau Tu* 紙, No. 49, 2000年6月15日付。
- (11) 議定46/1999/ND-CP, 1999年7月1日。
- (12) 議定72-CP, 第23条。
- (13) ベトナム祖国戦線他の政治社会団体を意味すると思われる。
- (14) 労働契約に関する施行細則 (議定198-CP, 1994年12月), 第1条。
- (15) 1. 労働者が, 一方的に労働契約を終了できるのは, 以下の場合である。
 (1)期限に定めのある契約 (1年から3年, 1年未満の季節的労働) または特

定の労働に関する労働契約の場合。

- ①契約で合意した業務、職場に配置されないとき、または合意した労働条件が保証されない場合。
- ②契約に定める賃金が、全額または契約期日に支払われないとき。
- ③虐待または強制労働をさせられたとき。
- ④労働者自身またはその家族が、困難に遭遇し、契約を履行できないとき。
- ⑤民選機関の専従職に選出されたとき、または国家機関の公務に任命されたとき。
- ⑥妊娠中の女子で、医師の診断により労働を中止しなければならないとき。

上記の場合の労働契約の一方的解除は、(a)から(c)については3日前、(d)および(e)の場合は少なくとも30日前に予告しなければならない。

(2)期間の定めのない労働契約の場合、労働者は一方的に労働契約を解除できるが、少なくとも45日前にその旨を使用者に予告しなければならない。

2. 使用者が一方的に労働契約を解除できるのは、以下の場合である。

- ①労働者が、契約の下での職務を継続的に達成しないとき。
- ②労働者が懲戒措置で解雇されたとき。
- ③期間に定めのない契約の下で就労する労働者が、病気により12カ月間続けて治療を受けたとき。または期間の定めのない契約の下で労働する労働者が、疾病により連続6カ月以上、休業した場合。
- ④天災、火事などやむをえない事由があって、使用者が事態克服の努力をして、それが不成功に終わり、事業を縮小せざるをえないとき。
- ⑤事業体、機関、組織が活動を終了したとき。

上記の①から③の場合、使用者が労働契約を一方的に解除するときは、予め労働組合執行委員会と協議し、合意に達しなければならない。合意が成立しない場合は、双方は所轄機関または組織に届けなければならない。労働基準監督署に通告した日を含めて30日後に、使用者は労働契約の解除を決定できる。労働者、労働組合が使用者の決定に同意しない場合は、労働紛争解決の手続きを求めることができる。

使用者が労働契約を一方的に解除する場合は、①期間の定めのない労働契約の場合は、少なくとも45日前の予告、②1年から3年期間の労働契約の場合、少なくとも30日前の予告、③1年未満の季節労働、特定労働の場合は、3日前の予告、を行わなければならない。

- (16) Le Hoai Thu, "Ve Phuong huong hoan thien che do hop dong lao dong o Viet Nam," *Nha nuoc va Phap luat*, Jan. 1999, p. 33. (レ ホアイ トゥー「ベトナムにおける労働契約制度完成の方向について」『国家と法』1999年1月)
- (17) Pham Cong Bay, "Ap dung cac quy dinh cua phap luat ve hop dong lao dong," *Tap chi Toa an Nhan dan*, May 2000, p. 23. (ファム コン バイ「労働

- 契約に関する法律規則の適用」『人民裁判所雑誌』2000年5月)
- (18) 労働規則違反に対する行政処罰（議定38-CP, 1996年6月）。
- (19) 次の場合に協約のすべてが無効となる：
 ①協約の内容が法に反する場合，②署名者が適正な権限を有しない場合，
 ③締結した手続きどおりに進まないとき，④協約が省級労働基準監督署に登録されなかった場合，である。（第48条2）
- (20) 労働協約に関する施行細則（議定196-CP, 1994年12月）第1条。
- (21) 労働組合法第1条の1。村野 勉訳から引用。
- (22) 労働組合法施行ガイドライン，第1条2項。議定133-HDBT, 1991年4月。
- (23) 労働法典第157条1項。
- (24) 施行細則は，1996年8月29日の議定51-CP, 1997年4月8日の労働・戦傷病者・社福社省通達12-LDTBXH/TT。通達12では，国民経済機関部門の事業体の条件として，国家から大規模投資を受けている国有企業，国が普通株または優先株を有している企業（株式化を前提），国家物価委員会の下で人民の生活にサービスを供給し，自社の費用で生産・サービスを供給できず，国から補助を受けている企業，とされている。
- (25) 人民裁判所は，刑事事件，民事事件，結婚および家族に関する事件，労働，経済および行政問題に関する事件を取り扱うとしている。
- (26) 労働争議解決手続き令，第11条。
- (27) Tien Phat 社のストライキ事件，*Tuei Tre* 紙，2000年8月3日。
- (28) 人民裁判所雑誌は，ダクラク省の国営コーヒー企業による従業員への賠償請求訴訟について，「労働紛争か民事紛争か」という記事を連載している。“Tranh chap Lao dong hay Dan su,” *Tap chi Toa an Nhan dan*, 2000年2月号，6月号。
- (29) Anita Chan and Irene Norlund, “Vietnamese and Chinese Regimes : On the Road to Divergence,” Anita Chan and Benedict J. Tria Kerkvliet and Jonathan Unger eds., *Transforming Asian Socialism: China and Vietnam Compared*, Bowman & Littlefield Pub., 1999, p. 227.