

Tran Ngoc Angie,

Ties that Bind: Cultural Identity, Class, and Law in Vietnam's Labor Resistance.

Ithaca : Cornell Southeast Asia Program Publications, Cornell University, 2013, 330pp.

か がわ こう ぞう
香 川 孝 三

ベトナムがフランスの植民地になった1880年代からドイモイ政策を採用した現在までの約120年間の労働組合運動の特徴を文献や聞き取り調査によって得た資料をもとに分析したのが本書である。時期区分としてフランスの植民地時代、ベトナム共和国時代、ドイモイ宣言後の3つに分けて議論している。ベトナム共和国時代は南ベトナムを分析対象とし、フランスの植民地時代とドイモイ宣言後は南北ベトナムを対象としている。労働者がひき起こした33の紛争事例（植民地時代は3事例、共和国時代は2事例、ドイモイ宣言後は28事例）を対象として、この期間を通じてみられる労働者の抵抗を労働行動主義（Labour activism）と表現し、その社会文化的要因を分析している。

I 本書の構成と概要

本書の構成は以下のようになっている。

- 序 章 労働組織と抗議を巡る諸論点
- 第1章 フランス植民地支配のもとでの農民と移住労働者
- 第2章 ベトナム共和国時代の労働者の抗議
- 第3章 国家制度と法的枠組——ドイモイ以来の労使関係への影響——
- 第4章 国有および株式化企業における労働者のエイジェンシー（行為主体性）
- 第5章 外国直接投資企業での労働組織と抗議
- 第6章 ベトナム民間および偽装された外資系企業での労働行動主義

第7章 国家に内在する矛盾、労働者および法の支配

第8章 結論

序章では仮説を述べている。労働者は、使用者の非人道的な取り扱いに抗議するために、はじめは個人的に使用者と戦うが、次第に組織化がなされる。同じ地区出身の移住労働者の間の地縁関係や、親族を呼び寄せて一緒に働く場合などにおける血縁関係、ジェンダー、人種、宗教、技能を基盤とした組織化がなされ、その後になって労働者としての階級意識による団結に進み、ストライキや怠業という抵抗形態を実行する。著者は労働者の抗議行動をマルクス式とポランニー式に区別し、マルクス方式は階級意識を基盤に置き、資本家による搾取とどう戦うかが問題になるのに対して、ポランニー式は階級の利益を基盤にするのではなく、「自己調整的市場」^{〔注1〕}によって危険にさらされる社会を防衛する必要性を基盤としているとみなす。ベトナムでは、国有企業、外資系企業、民間企業を含むあらゆる企業でこの2つのタイプの抗議行動が混ざり合って存在しており、このような柔軟性がベトナムにおける抗議行動の特色であるという。もうひとつの仮説は、法律と裁判制度を活用した闘争が3つの時代区分に共通してみられることにかかわる。法の支配は社会主義国にとって労働、資本、国家の関係を理解するのに重要な概念であり、法が労働争議の中でどのように利用されているかは、抗議行動の特色を分析する上でもうひとつのキーポイントとなる。

第1章では、フランス植民地時代における企業に働く中国からの移民 Hoa（華僑や華人）やベトナムの農民がフランス人資本家に対抗して行った抗議に焦点を当てている。そこでは、当初、ポランニー式の運動が進められた。フランス植民地支配のもとでフランス資本家に隷属することを当然とする「虚偽意識」を労働者はもっていなかった。一方、1920年代に中国でマルクス・レーニン主義を学んでベトナムに帰国した者達によって、ベトナム共産党や赤色労働組合が結成され、これが政治的経済的目的のための抗議の主体となり、マルクス式の階級意識の形成がみられた。

第2章では、南ベトナムにおける労働運動、抗議行動を検討している。1954年フランスと停戦する

にあたってベトナムは北と南に分裂し、北のカソリックの聖職者や信者が南に移住した。それらの中の進歩派が南での労働運動に影響を与え、民主主義や福祉国家を求める意識形成に寄与した。この進歩派は共産党員ともつながり、南ベトナムの企業に入り込んでいた。この時期はアメリカとの間で戦争（通常ベトナム戦争と呼ばれる）中であり、南ベトナムでは平和と社会正義を求める組合運動がみられた。それを動かしたのは、宗教的および文化的要因であった。

第3章では、共産党の一元支配体制のもとで市場経済化を実施することはそもそも矛盾をはらんでいることを指摘し、その後の章で、ドイモイ宣言後生じたストライキや労働争議を企業の所有形態別に分析している。第4章の国有企業ではボランニー式よりマルクス式の行動を採用している事例が多いのに対して、第5章の外国直接投資企業、第6章の民間企業ではマルクス式とボランニー式の両方が平等に用いられているという分析結果が示されている。これは最低賃金（最賃）が1999年から2005年の間凍結されたために労働者の不満がたまり、2005年12月から2006年1月に頻発したストライキを分析した結果である。第6章では表面上はベトナム民間企業としているが実際には外国企業が支配している企業をも分析対象としている。ベトナム人経営の民間企業には1999年国内投資法によって恩典が付与されるので、実際は外資が資本を提供しているにもかかわらず、ベトナム人の企業を装う企業が設立されている。これらの企業では外資系の高い最賃が適用にならず、それより低い国内企業の最賃が適用になり、社会保険料も低く抑えられるという。外資系企業よりひどい悪用が行われ、紛争を生み出している。

第3～6章を総括しているのが第7章である。国家側の対応としてsocial opinion cellとworkers self-management cellの2つの組織を作って紛争が起これないように工夫していること、および労働者が権利を守るために法律を活用し、さらに『労働新聞』や労働組合を活用して労働者の権利擁護のキャンペーンを張る事例を報告している。しかし、新聞は社会主義体制を維持するための国家機関のひとつとされており、新聞の活用には限界がある。社会主義体制を危うくする報道は規制を受けている。反体制的な方針をもつ労働組合の結成やそれを理由とす

る組合指導者の逮捕については『労働新聞』では一切報道されていない。新聞による国有企業への批判は難しいが、外資系企業や民間企業への批判はやりやすいといえよう。33の事例の中で『労働新聞』が活用された事例に外資系や民間企業が多いことはそれを示している。

最後の第8章では、ドイモイ政策の採用後、ベトナムでは社会主義国として労働者寄りの立場を公式には示しながらも、実際には労働者を抑圧しているという矛盾した状況にあることを示している。国家と企業は結びつきやすく、それらが労働者に対抗するという関係を生み出している。さらに労働組合が労働者の利益保護に徹していないところにベトナムの社会主義の特色がでている。

II 本書へのコメント

(1) 本書の全体的な意義

ドイモイ政策採用後の労使紛争の頻発から労働問題が注目を浴びており、社会主義市場経済下のベトナムで労働研究がやっと本格的に始まった。英語の本に限ってみれば、最近になっていくつか出版されている。Collins [2009], Chan [2011], Artus et al. [2015] 等である。このうち、2番目と3番目は論文集であるために、統一した視点で分析されていないのに対して、1番目は個人で書かれた本であり、労使へのアンケートをもとに社会主義市場経済の下でいかに労使関係を構築するかが論じられている。いずれの本もドイモイ後の時期を対象としている。これに対して本書は1880年代から2012年ごろまでの約120年近くの期間を通じて、3つの時期区分ごとに政治経済状況が大きく異なるにもかかわらず、企業に対する労働者の不満を解消するための手段の特徴を、仮説のもとに統一的に分析している点でユニークである。本書において、もっとも多くのページ（約200ページ）を割いているのはドイモイ政策採用後であり、この時期が重要なことはいうまでもない。

(2) マルクス式闘争対ボランニー式闘争

階級闘争論によれば、資本主義体制下では資本家の搾取のために労働者は窮乏化し、それをバネとして労働者は階級意識によって結束を高め、闘争を行う。これに対し、社会主義体制においては、国家は

労働者の経済的平等の実現をめざしており、国有企業とそこで働く労働者との間には対立は生じえない、したがってそこには労働者の闘争はないというのが社会主義国家であるベトナム政府の公式の見解である。しかし、現実には争議やストライキは発生しており、本書は実際に発生している闘争の分析を通して、公式の見解に疑問を提起している。

仮説を実証するために用いられた資料は、闘争の前後に配布されたビラ、チラシ、抗議のためになされた新聞への投書、企業への直訴のために提出された書面、当事者との面接によって得られた資料等である。著者は、主としてこれらの資料にみられる言葉の使い方から、ポランニー式とマルクス式との区別をしている。すなわち、マルクス式では、人種、宗教、ジェンダー、故郷等が異なっても、同じ企業で働く労働者を「われわれ労働者」という表現で表していることがメルクマルとされる。ポランニー式では「われわれ」という言葉は用いられていない。そこでは、労働生活の維持や人間の尊厳にかかわる表現が用いられ、抗議中に負傷または死亡した労働者への適切な保障を求める表現がみられる。しかし、階級意識の表れを「われわれ労働者」という言葉だけから判断するのは不十分ではないかという疑問を感じる。ストライキや労働争議の過程からどのような対抗関係が生じているかを前提としたうえで、「われわれ労働者」という表現がどのように用いられているかを分析すべきであろう。

(3) 法の支配

次に法の支配の問題をみてみよう。労働者は、はじめ自分たちの権利を守ってくれる法制度を知らなかったが、組合活動などを通じて法制度に関する知識を得ると、それを武器として自己主張を行った。植民地時代にもフランスの司法制度を活用し、裁判所へ提訴し、治安判事と議論することがあった。

計画経済時代には党の方針や国家の行政命令にもとづく統治が行われた。ところが、ドイモイ政策の採用後は市場経済を導入するために法の支配の確立が求められている。しかし、法の支配が社会主義体制と整合性をもたない場合がでてくる場合がある。そこでベトナムでは、法の支配（rule of law）と法による支配（rule by law）との区別がなされていることが指摘されている。法を手段として人民を統治するという意味で法による支配が主張されている。

この指摘は重要な課題を提起している。

日本をはじめ先進国や国際機関が、法整備支援をベトナムで実施しているが、それは市場経済化促進のための法の支配の実現を目指している。法による支配ではベトナム共産党の裁量の範囲を広げ、社会主義体制を固める機能を強化することにつながるが、市場経済化とは矛盾する場合が生じてくる。ここに社会主義市場経済のもつ矛盾が示されている。

(4) その他のコメント

本書では、企業経営側の立場からの分析はほとんどない。テーマの関係から仕方がないのかもしれない。しかし、労使関係は労働者と企業・使用者、政府との三者関係から生じるのであり、企業・経営側からの視点からの記述があってもいいのではないか。労使紛争がおきるひとつの理由は企業側が労働法令を遵守しないためなので、労働法令が遵守されないのはなぜなのかという分析は不可欠である。

政府の政策も労使紛争をひき起こす要因になる。例えば、外資系と国内企業間での二重の最賃制度^(注2)により、政府は最賃の低い地区に外資の誘致を進めながらも、戸籍制度によって都市と農村間の移動の自由を規制することによって、格差を固定化する役割を果たしている。労働者の経済平等を目指す社会主義国として、問題のある政策である。さらに、ストライキが山猫ストとして実施されれば刑罰を科す制度になっているにもかかわらず、公式論でいけば労働者寄りの立場にたつ政府側はスト指導者に刑罰を科さないという温情的な取り扱いがなされていると聞いていたが、ストの指導者の逮捕の事例が本書 203 ページに記述されている。ただし、逮捕しただけで刑罰を科したのかどうかは不明である。以上のことから、労使関係は政労使三者の動きから考察されるべき問題であり、労働者からだけの視点では不十分であるといえよう。

最賃額上昇や労働条件向上を求めるストライキに対応するための2つの組織が、労使紛争の解決策として第8章で示されている。職場に設置される social opinion cell と移住労働者の居住地に設置される workers self-management cell の2つである。ともに労働者の不満に関する情報を事前に入手することを目的としているが、後者には地区の公安職員が委員に入っている。ベトナム共産党員や労働組合による指名で委員が選ばれることを考慮すると、こ

これは諸刃の剣ではないか。委員はスパイとなり、この組織は、治安維持のための国家による監視の道具となり、労働者の活動、とくにその政治活動を抑制するのではないと思われる。さらにこれらが労働法典に定める労使紛争処理機関とは異なる機関であることは、法の支配が貫徹していないことを示唆している。ここにも社会主義市場経済のもつ矛盾をみることができよう。

ベトナム政府に対しては、環太平洋パートナーシップ (Trans-Pacific Partnership: TPP) やアメリカとの二国間の経済連携協定において、中核的労働基準の遵守が求められている。とくに本書との関連では結社の自由が焦点となる。結社の自由には2つの意味が含まれている。結社を作るかどうかの自由、つまり結社を作る自由と作らない自由の両方を含むことと、労働者自らがどのような結社を作るかを決定する自由を認めることである。ベトナムがILO87号条約も98号条約も批准ができないのは、後者の自由が保障されていないためである。ベトナムでは、社会主義体制を支える政治・社会組織のひとつである労働総同盟傘下の組合のみが合法的な組合とされ、労働者はそれ以外の組合を選択できない状況にある。

組合役員は共産党の方針に従った活動に力点を置くために、一般組合員との間に意思疎通を欠き、その結果、ストライキは山猫ストとなり、組合の統制が利かなくなってくる。労働者の抗議行動を階級意識だけで分析できないのは、組合の統制が利きにくい地縁・血縁による団結が生まれてこざるを得ない状況が生み出されているからである。共産党の支配を受ける労働組合は組合員の利益擁護に徹することができないシステムになっており、他方、労働者に

自由な労働組合の結成を認めることはベトナム共産党や政府にとっては反体制の動きを誘発するおそれがある。ベトナムが結社の自由を遵守することの困難さを本書から読み取ることができよう。

(注1)「自己調整的市場」という訳は、若森 [2015, 84]。

(注2) 外資系企業と国内企業との最賃額は2011年1月から同額となり、二重の最賃制度はなくなったが、地域による格差は継続されている。香川 [2014, 235-248]。

文献リスト

<日本語文献>

香川孝三 2014. 「ベトナムの最低賃金制度」『季刊労働法』245(6月)235-248.

若森みどり 2015. 『カール・ポランニーの経済学入門——ポスト新自由主義時代の思想——』平凡社新書.

<外国語文献>

Anita Chan ed. 2011. *Labour in Vietnam*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.

Artus, Ingrid, Uwe Blien, Judith Holland and Phan thi

Hong Van ed. 2015. *Labour Market and Industrial Relations in Vietnam*. Germany: Nomos.

Collins, Ngan Thuy 2009. *Economic Reform and Employment Relations in Vietnam*. Routledge.

(大阪女学院大学教授・神戸大学名誉教授)