



Title	ベトナムの労使関係法と労働組合
Author(s)	押見, 善久
Citation	北海道大学. 博士(法学) 乙第6257号
Issue Date	2004-12-24
DOI	10.14943/doctoral.r6257
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/28082
Type	theses (doctoral)
File Information	thesis2004.pdf



[Instructions for use](#)

ベトナムの労使関係法と労働組合

押見 善久

目次

I 序章

- 1 基本的認識
 - 1-1 ドイモイと労働立法
 - 1-2 ベトナム労働法の基本的構造
- 2 問題の所在と本稿の目的
- 3 構成と方法

II 背景的諸事項

- 1 ドイモイ
- 2 労働事情
 - 2-1 労働人口
 - 2-2 賃金、労働時間
 - 2-3 ストライキの概況
- 3 労働立法史の概略
 - 3-1 第一段階（一九四五年から一九五四年まで）
 - 3-2 第二段階（一九五五年から一九八五年まで）
 - 3-3 第三段階（一九八六年から現在まで）
- 4 労働組合
 - 4-1 ベトナム労働組合の歴史
 - 4-2 ベトナム労働組合の法的地位
 - ① 憲法における規定
 - ② 下位法規における総則的規定
 - ③ 党との関係
 - ④ 国家との関係
 - ⑤ 使用者との関係
 - 4-3 ベトナム労働組合の組織構造
 - ① 基本的構造
 - ② 組合員資格
 - ③ 基礎労働組合、暫定労働組合執行委員会、業団
 - ④ 地方産業別労働組合、県級労働同盟
 - ⑤ 中央産業別労働組合、省級労働同盟
 - ⑥ ベトナム労働総同盟
 - ⑦ 財政

Ⅲ 労働条件決定システムと労働組合

- 1 労働契約 (hop dong lao dong)
 - 1-1 労働契約の経緯と定義
 - 1-2 契約主体
 - ① 使用者
 - ② 労働者
 - 1-3 契約類型と契約手続
 - ① 契約類型
 - ② 契約手続
 - 1-4 労働契約の内容
 - 1-5 労働契約の履行、変更および中断
 - 1-6 労働組合の役割
 - 1-7 問題点
- 2 就業規則 (noi quy lao dong)
 - 2-1 就業規則の基本的性質と作成手続
 - ① 基本的性質
 - ② 作成手続
 - 2-2 紀律責任と紀律処分
 - ① 紀律責任の構成要件
 - ② 紀律処分に関する諸原則
 - ③ 紀律処分の形式と適用手続
 - 2-3 物的責任と物的処分
 - ① 物的責任の理論的根拠と特殊性
 - ② 物的処分の要件
 - ③ 物的処分の程度と方法
 - 2-4 労働組合の役割
 - ① 作成
 - ② 就業規則の周知と労働紀律の保証、強化
 - ③ 紀律処分、物的処分への参加
 - 2-5 問題点
- 3 労働協約 (thoa uoc lao dong tap the)
 - 3-1 経緯と概念
 - 3-2 労働協約制度の適用対象
 - 3-3 締結手続
 - ① 諸原則
 - ② 締結事項

- ③ 具体的手続（労働組合の役割）
 - 3-4 効力
 - 3-5 問題点
- 4 労働保護 (bao ho lao dong)
 - 4-1 概念と諸原則
 - 4-2 基準の設定
 - 4-3 各労働保護制度
 - 4-4 労働組合の役割
- 5 社会保険 (bao hiem xa hoi)
 - 5-1 基本的構造と諸原則
 - ① 基本的構造
 - ② 諸原則
 - 5-2 各社会保険制度
 - 5-3 労働組合の役割
 - ① 基礎労働組合、暫定労働組合
 - ② 県級労働組合
 - ③ 省級労働同盟
 - ④ 中央産業別労働組合
 - ⑤ ベトナム労働総同盟
 - 5-4 問題点
- 6 労働契約の終了 (cham dut hop dong lao dong)
 - 6-1 合法的な終了
 - 6-2 非合法的な終了
 - 6-3 整理解雇
 - 6-4 精算、労働者手帳の返却
 - 6-5 労働組合の役割
 - 6-6 問題点

IV 労働紛争解決システムと労働組合

1 経緯と概念

- 1-1 労働紛争解決システムの経緯
- 1-2 労働紛争の概念
 - ① 労働紛争 (tranh chap lao dong)
 - ② 個別的労働紛争 (tranh chap lao dong ca nhan)
 - ③ 集団的労働紛争 (tranh chap lao dong tap the)

- 2 対話 (doi thoai)
- 3 現場での話し合い (thuong luong truc tiep va tu dan xep giua hai ben tranh chap tai noi phat sinh tranh chap)
- 4 基礎労働調停協議会 (Hoi dong hoa giai lao dong co so)、
労働調停員 (Hoa giai vien lao dong)
 - 4-1 概要
 - 4-2 労働組合の役割
 - 4-3 問題点
- 5 県級人民裁判所 (Toa an nhan dan cap huyen)
 - 5-1 概要
 - ① 裁判管轄
 - ② 提訴、受理手続
 - ③ 審理の準備と和解勧誘
 - ④ 仮処分
 - ⑤ 審理と判決
 - 5-2 労働組合の役割
 - 5-3 問題点
- 6 省労働仲裁協議会 (Hoi dong trong tai lao dong tinh)
 - 6-1 概要
 - 6-2 具体的手続
 - 6-3 労働組合の役割
 - 6-4 問題点
- 7 省級人民裁判所 (Toa an nhan dan cap tinh)
 - 7-1 概要
 - ① 裁判管轄
 - ② 提訴 (上訴)、受理手続
 - ③ 審理の準備、和解勧誘および仮処分
 - ④ 審理と判決
 - 7-2 労働組合の役割
 - 7-3 問題点
- 8 最高人民裁判所、監督審および再審
 - 8-1 最高人民裁判所 (Toa an nhan dan toi cao)
 - 8-2 監督審 (giam doc tham)
 - 8-3 再審 (tai tham)
- 9 ストライキ (dinh cong)
 - 9-1 経緯

- 9-2 スト権の行使手続
- 9-3 裁判所による解決
 - ① 申立手続
 - ② 和解勧誘
 - ③ 仮処分
 - ④ 合法性審査
- 9-4 罰則
- 9-5 問題点

V 終章 一労使関係ルールのドイモイ

- 1 問題状況の総括
- 2 ベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性に対する修正の試み
 - 2-1 未組織事業体における労働者代表主体
 - 2-2 集団的労働紛争の定義
- 3 私見 一展望と課題一

註

付録

I 事例

事例① V-Flame 社におけるストライキの顛末

事例② Rehang Vietnam Stainless 社における労働組合の「無効化」の例

II ストライキの解決の現状

付録註

I 序章

1 基本的認識

1-1 ドイモイと労働立法

ベトナムではいわゆるドイモイ（刷新）路線が奏効し、経済の発展が著しい。つい一〇年前は真っ暗闇だったハノイの夜にも電気が灯り、商店にはモノが溢れている。庶民は財布を持つのが習慣になった。高嶺の花だったオートバイが渋滞している。高層建築も増えた。肥満気味の子供が眼鏡をかけてパソコンに向かう。ベトナムは確実に変化している。

ドイモイ路線は一九八六年のベトナム共産党第六回党大会で採用され、一九九一年の第七回党大会で具体化、確定された。従前の性急な社会主義革命路線は長期的な段階的革命路線に改められた。社会主義革命の基盤となる経済発展を優先する観点から市場経済が導入され、国土の工業化、現代化¹が進められている。

また、ベトナムは法権国家²の建設を急いでいる。とりわけ、市場経済の導入による労働市場の形成、工業化による被用者の増大などに対応する必要から、労働契約関係を規制する労働法の整備が急がれている。外資を呼び込むための法的基盤整備という側面もある。すでに、労働立法はその規定すべき主要事項をほぼ網羅した。しかし、実際の適用に際しては、概念の不明確さや規定内容の非整合性、非合理性など多くの問題が露見した。そこで、関係各法規の改正作業が進められている。二〇〇二年四月には労働法典³35-L/CTN（一九九四年七月五日）も大きく改正された⁴。

1-2 ベトナム労働法の基本的構造

現在のベトナム労働法は、労働組合法 40-LCT/HDNN8（一九九〇年七月七日）⁵、労働法典および労働紛争解決手続法令⁶48-L/CTN（一九九六年四月二〇日）の三つを基本的構造とする。ベトナム版労働三法である。

ベトナム民主共和国が公布した旧労働組合法 108-SL/L. 10（一九五七年一月五日）において、労働組合の主要な任務は、社会主義革命における労働者の教育、動員とされた。ベトナム労働総同盟をナショナル・センターとするベトナム労働組合⁷が唯一の法認組合とされ、国家計画の策定などにおいて全労働者を一般的に代表⁸する機能が規定された（つまり非組合員も代表した。もともと、戦時期であり非組合員は希だった）。労働紛争は殆ど想定されていなかった。

ベトナム社会主義共和国の樹立後、性急な革命路線が破綻し、ドイモイ路線が採用された。市場経済が導入され、労働市場の形成が始まった。

一九九〇年、現行労働組合法が公布された。同法の内容は、旧法をベースとし、市場経済的な労使関係に対応する内容を組み込んだものである。ベトナム

労働組合が共産党の領導を受ける政治－社会組織⁹であること、同組合が唯一の法認組合であり、労使関係における労働者の権利と利益を一般的に代表¹⁰すること（この性質を本稿ではそれぞれ唯一的代表性、一般的代表性と呼ぶ）、および組合加入権や組合活動権の保護などが規定された。個別的な労働紛争における労働組合の役割も規定されたが、労働組合と使用者の間における「不一致」については別に定めることとされた¹¹。

労使関係における労働組合の役割は、主に双方の利害や意見の調整、労働法規の実現に関する検査とされた。闘争主体という性質は付与されていない。

一九九一年、第七回党大会がドイモイ路線を確定した。市場経済の発展が加速し、使用者と労働者の分離が進んだ。必然的に、労働紛争も多発するようになった。

一九九四年に労働法典、一九九六年に労働紛争解決手続法令が公布され、市場経済型の労使関係（使用従属関係）を規制する労使関係ルールが設定された。具体的には、国家が労働条件の最低基準を定めた上で、使用者と労働組合が労働協約を締結して各職場ないし産業の具体的条件に応じたより高水準の労働条件を決定する労働条件決定システム、および、専門機関の紛争処理手続に労働者のスト権行使手続を組み込んだ労働紛争解決システムが構築された。社会主義国の法でありながら労働者にストライキによる要求実現を認めた点が特徴である¹²。

両システムとも、そのあらゆる局面に労働組合を重要なアクターとして配している。労働組合抜きには機能し得ないシステムである。

2 問題の所在と本稿の目的

旧労働組合法をベースとする現行労働組合法においては、社会主義的な立法スタンスと市場経済的な立法スタンスの混在が見られる。労働条件決定システムおよび労働紛争解決システムは現行労働組合法を前提として構築された。両システムの重要なアクターである労働組合とは、同法が唯一的、一般的代表性を規定するベトナム労働組合に他ならない。市場経済型の労使関係を規制する労使関係ルールにも現行労働組合法における上記立法スタンスの混在状況が反映されている。

したがって、この労使関係ルールを機能させるためには、その社会主義的な側面と市場経済的な側面をいかに上手く融合させるかが鍵となる。しかし、実際にはあまり成功していない。ベトナムの労使関係ルールは機能不全を起している。

機能不全は集団的労働紛争解決システムに顕著である。労働法典は労働者のスト権を規定し、労働組合にはこの実力闘争を組織、指導する役割が付与され

た。しかし、労使関係におけるベトナム労働組合の基本的役割は調整および検査であって、闘争主体となることではない。アンビバレントな役割を付与された労働組合は混乱し、身動きが取れなくなった。労働者も、そのような労働組合に多くを期待していない。結果、労働法典施行後二〇〇四年六月までに発生した七〇〇件あまりのストライキすべてが山猫ストという、異常な事態が現出している¹³。

労使関係ルールの機能不全を導いている社会主義的な立法スタンスと市場経済的な立法スタンスのミスマッチは、政治（社会主義）と実社会（市場経済）のミスマッチが労働法制において顕在化したものに他ならない。この顕在化、すなわち労使関係ルールの機能不全が、政治—社会組織として政治（党）と実社会（労働者）を取り結ぶベトナム労働組合との関連において集中的に発生しているわけである。したがって、問題の根は深い。

社会主義ベトナムにおける市場経済の導入自体の是非や問題点は、筆者の手に余るテーマである。しかし、上記の問題状況を認識した上であれば、労使関係ルールの範囲内に限定してその改善策を模索することにも、十分意義があると言ふべきである。改善の余地のない法制度など存在しないからである。

本稿は、労働者の権利および利益の確保の観点から、ベトナムにおける労使関係ルールと労働組合の法的関係を分析して問題点を摘示し、関係法制のドイモイについてその展望と課題を明らかにしようとするものである。

3 本稿の構成と方法

法制度の研究は、その歴史的、政治的および社会的なバックグラウンドを踏まえたものでなければ意味がない。本稿のテーマとの関係では、少なくともドイモイ路線の経緯と内容、現在のベトナムにおける労働事情一般、そして労働組合組織に関する歴史と現状について確認したうえで論を進める必要がある。そこで、第Ⅱ章においてこの作業を行う。まずドイモイ路線に関しては、すでにわが国研究者においても優れた研究がなされているところであるから、もっぱらそれら先行研究を参考にして基本的な経緯と内容を確認する。つぎに労働事情に関しては、労働人口や平均賃金などのほか、多発している山猫ストの概況についても説明する。資料としては、ベトナム国内の関係機関による統計資料や報告書、新聞記事、研究論文などを用いる。また、ベトナムにおける労働立法史の概略についても確認する。これは、拙稿「ベトナムの労働関係法制」¹⁴の該当部分を手直したものである。さらに、ベトナムにおける労働組合組織の歴史、政治的ないし法的な基本的地位、および組織の現状について明らかにする。資料としては、歴史についてわが国およびベトナムにおける先行研究、基本的地位について関係法規など、また組織についてはベトナム労働組合の内

部規定や報告書などを用いる。

第Ⅲ章および第Ⅳ章では、ベトナムの労使関係ルールと労働組合の法的関係を分析する。ただし、ベトナムの労使関係ルールは先行研究の乏しい研究領域であるため、労働組合に直接関連を有する事項のみを取り上げたのでは問題状況の的確な理解を期待できない。そこで、労使関係ルール全般についてその個別的内容を逐一分析、検討し、労使関係ルールとその問題点の総合的把握を図りながら労働組合の役割と問題点を抽出する。第Ⅲ章を労働条件決定システム、第Ⅳ章を労働紛争解決システムの各内容にあてる。資料としては、関係諸法規およびベトナム労働組合の内部規定のほか、ベトナム国内の関係機関による統計資料や報告書、新聞記事、研究論文などを用いる。

以上の順序と方法により問題状況を正確に把握した上で、終章ではベトナムにおいて進められている関係法制のドイモイについて検討し、その展望と課題を明らかにする。ベトナム労働組合の唯一的代表性および一般的代表性が中心的な論点となる。資料としては、関係法規やその各次草案、ベトナム国内の関係論文のほか、立法関係者に対するインタビュー結果などを用いる。

Ⅱ 背景的諸事項

1 ドイモイ

ベトナムは一九七六年七月に南北統一を果たした。同年一二月のベトナム共産党第四回大会は、旧ソ連のモデルを基調とする性急な社会主義革命路線を採用した。しかし、身の丈を超えた同路線は破綻を免れなかった¹⁵。

一九八〇年代から一九九〇年代初頭にかけての社会主義陣営における激変は周知の通りである。ベトナムにとっては、経済の多くを依拠していた社会主義経済圏が消滅したということでもあった¹⁶。激しいインフレ（一九八六年時点で七七四.七%）の発生などにより、人民の不満が高まっていった。

ベトナム共産党は、社会主義同胞諸国における上記事態の主因を、「国家・社会運営の失敗によって、政治的安定（つまり一党支配）が失われたことにある」と分析した。そして、自国内においては、体制の枠内における上からの民主化・自由化により経済を発展させる大幅な改革が必要と判断した¹⁷。

一九八六年一二月の第六回党大会は、従前の性急な社会主義路線を主観的観念論であったと自己批判し、ドイモイ（刷新）の開始を宣言した。ドイモイとは、「現実合わない誤った考え、不合理な方法、時代遅れの制度などのいっさいを一新する」ということである¹⁸。同路線は、現状を「社会主義への過渡期における最初の段階」¹⁹と位置づけた一九九一年一二月の第七回党大会において具体化され、綱領路線として確定された。

ドイモイ路線は多面的な刷新を旨とするが、特に経済発展のための改革が優

先されている²⁰。市場経済が導入され、一九八九年頃から経済面において効果が現れ始めた²¹。この市場経済は、二〇〇一年四月の第九回党大会において、「社会主義指向に沿った国家による管理が行われ、市場メカニズムに従って運動する多セクター商品経済」と定式化された。「社会主義指向の市場経済」と略称されている。具体的には、社会主義の正しい方向を逸れないように国家が管理する市場経済において、国营、合作社、民間（私経営的資本主義）、個人、混合（国家と民間の共同経営）および外資系の六つの経済セクターの協力的競争関係により経済を発展させ、その中で国营セクターおよび合作社セクターの実力を上げて国民経済全体を社会主義へ導こうという戦略に基づく市場経済である²²。

このように、ドイモイとは単なる規制緩和ではなく、ましてや資本主義への転向では決してない。現在のベトナムにおいて展開する市場経済は、社会主義達成の基盤形成という目的に立つ特殊な市場経済なのである。

2 労働事情²³

2-1 労働人口

二〇〇二年時点におけるベトナムの総人口は約八〇〇〇万人である²⁴。

労働・傷病兵・社会省（部）²⁵の統計²⁶によると、一五歳以上の労働年齢にある者の総数は約四八四〇万人²⁷であり、うち約一三〇〇万人（約二七％）²⁸が都市部、約三五四〇万人（約七三％）が農村部に居住している²⁹。常態として職を有する者は、都市部が約九二〇万人³⁰、農村部が約三〇〇九万人³¹で、計約三九二九万人となっている。

有職者の分布を経済セクター別でみると、個人セクターが約二七〇〇万人（約六八・七％）と群を抜き、合作社セクター約六一二万人（約一五・六％）、国家（行政事業および国营）セクター約四〇〇万人（約一〇・二％）、民間セクター約一四〇万人（約三・六％）、外資系セクター約四四万人（約一・一％）、混合セクター約三四万人（約〇・八％）と続く³²。

このように、約三三一二万人（約八四・三％）は個人セクターまたは合作社セクターの労働者である。その大多数は自営業者または合作社社員であるから、労働契約に基づく労働者ではない。また国家セクターの労働者の一部は公務員、軍人などである。したがって、労働契約に基づく労働者、すなわち労働法典の適用対象者たる労働者は少数派であると言える。

しかし、国土の工業化、現代化政策の下で労働力の分布が大きく変動し、労働契約に基づく労働者が急増している³³。

有職者の六一・一％を占める農林漁業部門³⁴労働者のうち九八・六％は個人セクターまたは合作社セクターの労働者であり、その九三・六％が農村部に居住している³⁵。同部門においては経営規模の拡大や二次産業化が進み、外部労働力

を用いる個人セクターが増えている。合作社においても労働契約に基づく労働者が現れ始めた。他方、都市部へ出稼ぎに行く労働者も増加している。

このほか、公共サービス部門の一部民営化などにより公務員から労働契約に基づく労働者に移行する者もある。

一九九〇年に四〇〇万人だった労働契約に基づく労働者は、二〇〇〇年には九〇〇万人まで増加した³⁶。二〇一〇年には二〇〇〇万人を突破することが予想されている³⁷。

なお、二〇〇二年における失業率は六・〇一％だった³⁸。

表³⁹ 二〇〇三年における産業／セクター別労働者分布（単位：％）

	計	国家	合作社	民間	個人	外資系	混合
農林漁業	59.04	38.16	95.98	59.71	80.50	47.03	32.90
工業・建設業	16.41	0.36	0.07	2.67	0.59	2.04	1.47
サービス業	24.55	61.48	3.96	37.62	18.91	50.93	65.66
計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

労働・傷病兵・社会省

表⁴⁰ 失業率（単位：％）

1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年前期
6.84	6.74	6.52	6.30	6.01	6.00

ベトナム労働総同盟政策-経済-社会委員会

2-2 賃金、労働時間

二〇〇四年現在、公務員および各経済セクターにおける最低俸給、賃金額は二九万ドンである⁴¹（一万ドンは約七三円に相当）。外資系事業体については別立ての最低賃金額が規定されている。すなわち、ハノイ市およびホー・チ・ミン市の各区⁴²につき六二万六〇〇〇ドン／月、両市の各県⁴³およびハイフォン、ビエンホア、ブンタウ各市の各区につき五五万六〇〇〇ドン／月などである⁴⁴。

割増賃金については、夜間労働が三〇％増、時間外労働には通常賃金の一五〇％、休日労働には二〇〇％の支払いが義務づけられている⁴⁵。また、民間企業は利益の一〇％以上、外資系事業体は賃金の一ヶ月分以上の水準により賞与を支給しなければならない。

ただし、このような最低賃金額により都市部において生計を維持することはほとんど不可能である（賃金労働者は都市部に集中している）。筆者が行った聞き取り調査によれば、ハノイ市で一世帯が生活するためには一ヶ月あたり少なくとも一五〇万ドンが必要である。ちなみに、幼児一人を公立の保育園に預けた場合の月謝と食券代が約二七万ドンであり、ほぼ最低賃金額に相当する。政

府内においては最低賃金額を二〇〇七年時点で三四万ドンにまで引き上げることが検討されているが、これは政府自身の推計による実生活上の必要額（二〇〇四年で三一万六〇〇〇ドン、二〇〇六年で三七万三〇〇〇ドン）さえカバーし得ない額である⁴⁶。

もちろん、実際の賃金額は上記最低賃金額を大きく上回っている。たとえば労働総同盟の資料（第九回ベトナム労働組合大会における労働総同盟執行委員会の報告書）⁴⁷は、二〇〇三年における賃金額について、中央が管理する国営事業体⁴⁸で一ヶ月一人あたり八〇万ドンから二〇〇万ドン、地方管理、投資部門に属する国営事業体⁴⁹で五〇万ドンから一一〇万ドン、非国営セクターの事業体では三五万ドンから八〇万ドン、外資系事業体では八〇万ドンから三二〇万ドンとしている⁵⁰。

しかし、労働者が実際に手にする上記賃金額も、実生活上の最低限度の必要を満たしていない場合が多い。同資料も、「教育、学生保険、病気治療費など賃金額に反映されない支出も考慮すると、賃金労働者の生活は極めて苦し」く、「賃金に関する政策は何度も調整、改定されたが賃金額はいまだ提供する労務に見合ったものとなっていない」とまとめている⁵¹。また、農業部門労働者の一・五％については、その賃金額が最低賃金額さえ下回っているとする資料もある⁵²。

労働時間は、一日八時間、一週四八時間を基本とし、使用者と労働組合による合意⁵³を条件に、一日四時間、一年二〇〇時間（特定の輸出生産・加工業について例外的に三〇〇時間⁵⁴）以内の時間外労働が許されている。また満一二月未満の子を持つ女性労働者について一日一時間の有給休憩を定めるなど⁵⁵、労働者ないし職種の特性に応じた配慮がなされている。なお、国家セクターについては先行的に週四〇時間労働制が適用されている⁵⁶。

表⁵⁷ 二〇〇三年における業種／セクター別平均月収（単位：一〇〇〇ドン）

	平均	国家	合作社	民間	個人	外資系	混合
平均	775	855	642	756	614	927	854
農業・林業	663	756	536	689	579	781	746
漁業	538	600	1,350	450	419	-	400
鉱業	589	1,610	-	421	482	-	450
製造業	507	517	367	476	435	751	561
電力・ガス・水道	598	611	-	-	600	-	490
建設	558	687	505	593	543	-	550
商業・自動車等修理	468	495	-	517	492	-	500
ホテル・レストラン	498	495	-	517	492	-	500
輸送・倉庫・通信	684	807	736	689	651	800	640
金融	989	744	-	2,000	300	1,400	-
科学・技術	-	-	-	-	-	-	-

不動産	650	483	-	600	500	-	1,000
国家管理・保安・ 国家防衛・公安	379	398	82	-	345	350	550
教育・訓練	679	689	-	300	650	-	800
健康・社会活動	400	427	-	350	200	-	-
文化・スポーツ	550	550	800	-	425	-	-
党・機関・組織	410	421	300	-	-	-	-
個人・地域サービス	830	880	717	816	653	1,007	896
家事	625	600	900	1,100	568	675	-
国際機関	480	-	-	-	480	-	-

CENTRAL INSTITUTE FOR ECONOMIC MANAGEMENT

2-3 ストライキの概況⁵⁸

ドイモイ路線採用後のベトナムでは、市場経済が本格化し始めた一九八九年頃以降労使紛争が多発している。ストライキについても、発生件数、規模、激しさの三点がそろって拡大傾向にある。労働法典が施行された一九九五年から二〇〇四年六月までに発生が確認されたストライキの総数は七〇〇件を上回り、かつその全てが違法な山猫ストである。

ストライキは、ホー・チ・ミン市を筆頭として南部の大都市に多く、外資系事業体、特に韓国および台湾資本の事業体に集中している⁵⁹。たとえば二〇〇三年一月一日から一二月三〇日までに全国で発生したストライキは一一四件であり、そのうち外資系事業体におけるものが七八件、国営事業体におけるものが三件、その他が三三件、発生地域はホー・チ・ミン市が五六件で最も多く、ドンナイ省⁶⁰二四件、ビンズオン省一二件と続く⁶¹。業種別では製靴、縫製、輸出食品加工など軽工業部門での発生率が高く、また時期は陰暦および陽暦の元旦前後が多いようである。

ストライキの大半は賃金ないし賞与に関する権利紛争に基づくものである⁶²。チャン・ヴェト・ハー⁶³は、ベトナムにおけるストライキの主因を四つに分類している（括弧内は一九九七年一月から一九九八年六月までに発生した六八件の内訳を示す）⁶⁴。第一に、法定ないし契約上の賃金額の保障に関するものである。賃金の不払いし遅払い（一九件）、不十分払い（二三件）、理由のない賃金控除（一件）、祝祭日労働に対する割増賃金の不払い（三件）、時間外割増賃金の不払い（五件）がある。第二に、賞与に関するものである。賞与制度の不存在ないし金額の不足または支給の遅れ（八件）、各労働グループ⁶⁵間での不公平な支給（一件）、褒賞基金の非公開（一件）がある。第三に、マネジメント工作に関するものである。過重なノルマの設定（六件）、合理的な理由のない処罰や点検または不当な解雇や懲戒処分（一一件）、罵倒、叱責、工場への監禁など労

働者の人格に対する尊重を欠いた言動（六件）、規定以上の時間外労働の強制（一〇件）、労働契約の締結拒否や、違法ないし不利な条件での締結の強要（一〇件）がある。第四に、労働組合に関するものである。労働組合に対して執行委員会の更迭と再選を要求するケース（〇件）と、使用者に対して労働組合の設立を要求するケース（〇件）がある。

経済セクター別に見ると、まず国営セクターに関しては、賃金の支払いや雇用保障などにおいて不十分な面が多く、利益の分配や製品単価の設定などにおいても民主性に欠ける傾向が指摘されている。つぎに非国営セクターについては、最低賃金違反、割増賃金の不払いや超過労働の強制、社会保険料の滞納、労働契約や労働協約の不締結、見習い期間の延長などが多いとされる。外資系セクターについては、賃金などに関する問題のほか、労働者の身体や尊厳に対する侵害⁶⁶がストライキを導くケースも少なくない⁶⁷。

ストライキが全て山猫ストとなっている原因については様々なものが考えられるが、主要なものとして、そもそも基礎労働組合⁶⁸（職場単位で組織されるベトナム労働組合の末端単位組織）が組織されていない職場単位が多いこと、基礎労働組合ないし上級組合がストライキの組織、指導に消極的であるケースが多いこと⁶⁹、法定のスト権行使手続が煩雑かつ非合理的であること、労働者や基礎労働組合役員の法律知識が不十分なことなどが挙げられる。

基礎労働組合の有無との関係で見ると、一九九八年一月から二〇〇三年一月までに確認されたストライキの七〇%以上は基礎労働組合が未設立の職場単位において発生している⁷⁰。基礎労働組合が未設立なら、当該職場単位におけるストライキが山猫ストとなるのは当然の理である。ベトナムにおいてはドイモイ以降基礎労働組合の設立率が低迷している（後述）。

しかし、基礎労働組合を有していながらなお山猫ストが発生する職場単位も少なくない。たとえば、ホー・チ・ミン市で二〇〇一年に発生した三三件のストライキのうち二〇件は基礎労働組合が設立済みの職場単位において発生している。二〇〇二年の前半六ヶ月間では二三件中一五件だった⁷¹。またチャン・ヴェト・ハーによると、上でみた六八件のストライキのうち三〇件が基礎労働組合を有する職場単位で発生しているが、基礎労働組合はストライキ発生後の収拾に参加しただけであり、しかも解決に成功したものは六件に過ぎなかった⁷²。

このように、山猫ストが発生する原因の一部は基礎労働組合が自己の責任を果たさないことにある。労働組合はストライキの指揮という新たな役割に戸惑っている。当該職場単位における自らの調整能力の欠如を認めることに繋がるからでもある。制度を理解し利用する能力が不足している場合も多い。そのため労働者の多くは労働組合を信頼しておらず、かつ生活上の必要に迫られて山猫ストを行っているのである。このような状況について労働総同盟は、「組合組

織が存在するにもかかわらずその活動が効果的でなく、労働者の気持ちや問題の緊急性が解らないというケースがいくつかある。基礎労働組合の幹部が使用者の誤った行為を擁護するケースさえある」と自己批判している⁷³。

このほか、労使紛争の解決を担当する各機関の能力不足も山猫ストが多発する原因のひとつである。まず中央の所轄国家機関（労働・傷病兵・社会省）については、一貫した監視を実現していないために労働法規違反を発見、処理できないことが指摘されている。紛争事項の生成を看過しているわけである。このことは特に非国営セクターおよび外資系セクターについて顕著とされる。つぎに労使紛争の解決を担当する地方の所轄機関については、ストライキの発生後、ケースによってはストライキの終結後に初めてその事実を知ることが多く、処理に手間取って公安機関への出動要請を余儀なくされるケースも発生している由である⁷⁴。

表⁷⁵ 外資系事業体における国籍別ストライキ件数

年	スト 件数	台湾		韓国		香港		その他	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
1990	3	1	33.3	2	66.7	0	0.0	0	0.0
1991	3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	2	66.7
1992	6	2	33.3	2	33.3	0	0.0	2	33.3
1993	11	4	36.4	4	36.4	0	0.0	3	27.3
1994	17	2	11.8	7	41.2	1	5.9	7	41.2
1995	28	6	21.4	12	42.9	2	7.1	8	28.6
1996	32	15	46.9	10	31.3	2	6.3	5	15.6
1997	24	7	29.2	10	41.7	2	8.3	5	20.8
1998	32	9	28.1	12	37.5	3	9.4	8	25.0
1999	38	20	52.6	9	23.7	1	2.6	8	21.1
10/2000	34	12	35.3	12	35.3	2	5.9	8	23.5
合計	228	79	34.6	80	35.1	13	5.7	56	24.6

ベトナム労働総同盟法律委員会他

表⁷⁶ 地域ごとのストライキ件数

	総数	ホー・チ・ ミン市	ドンナイ省	ソンベ省 ⁷⁷	その他
1995年	60	28(46.7%)	6(10.0%)	12(20.0%)	14(23.3%)
1996年	52	29(55.8%)	10(19.2%)	8(15.4%)	5(9.6%)

1997年	48	37(77.1%)	3(6.3%)	0(0%)	8(16.7%)
1998年	62	44(71.0%)	5(8.1%)	6(9.7%)	7(11.3%)
1999年	63	33(52.4%)	8(12.7%)	19(30.2%)	3(4.8%)
～10/00	66	30(45.5%)	7(10.6%)	15(22.7%)	14(21.2%)
総数	351	201(57.3%)	39(11.1%)	60(17.1%)	51(14.5%)

ベトナム労働総同盟法律委員会

表⁷⁸ 全ストライキ件数

年	総数	セクター						原因								最大参加人員数	最長労働喪失日数
		国営		非国営		外資系		労働者の 権益 ⁷⁹	労働条件 ⁸⁰	労働者の 取り扱い ⁸¹	その他	人	日				
		件数	%	件数	%	件数	%							件数	%		
1989	10	10	100	0	0	0	0										
1990	21	18	85.7	0	0	3	14.3										
1991	10	7	70.0	0	0	3	30.0										
1992	15	9	60.0	0	0	6	40.0										
1993	38	14	36.8	13	34.2	11	28.9										
1994 ⁸²	51	19	37.3	15	29.4	17	33.3										
1995	60	11	18.3	21	35.0	28	46.7										
1996	52	6	11.5	14	26.9	32	61.5	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	人	日
1997	49	10	20.4	15	30.6	24	49.0										
1998	62	11	17.7	21	33.9	30	48.4	58	93.5	1	1.6	2	3.2	1	1.6	900	4
1999	63	4	6.3	21	33.3	38	60.3	56	88.9	4	6.3	3	4.8	0	0	950	4
2000	71	15	21.1	17	23.9	39	54.9	66	93.0	2	2.8	3	4.2	0	0	1000	5
2001	85	9	10.6	26	30.6	50	58.8	79	92.9	3	3.5	2	2.4	1	1.2	1150	7
2002	88	5	5.7	29	33.0	54	61.4	80	90.9	4	4.5	2	2.3	2	2.3	6300	6
6/2003	76	4	5.3	20	26.3	52	68.4	67	88.2	4	5.3	0	0	5	6.6	6000	7
合計	751	152	20.2	212	28.2	387	51.5	406	91.2	18	4.0	12	2.7	9	2.0		

労働・傷病兵・社会省他

3 労働立法史の概略⁸³

ベトナムにおける労働関係法制の形成過程は大きく三段階に分けられる。すなわち、ベトナム民主共和国が成立した一九四五年から南北が分断される一九五四年頃までの約九年間（第一段階）、一九五五年頃からいわゆるベトナム戦争

(抗米救国闘争。一九六〇年頃から一九七五年まで)を経た後ドイモイに至る一九八五年までの約三〇年間(第二段階)、および一九八六年から現在まで(第三段階)の三段階である。

なお、労働組合法制については次節で改めて取り上げる。

3-1 第一段階(一九四五年から一九五四年まで)

一九四五年八月のベトナム民主共和国樹立後、新政権は直ちに労働法規の制定に着手し、労働省、内務省および社会救済省に対して統一的法規の起草および公布を命じた。同年一〇月には北部、中部および南部の三地域における従前の規制⁸⁴の効力が停止された。その後、メーデーにおける労働者の賃金享受権、テト(陰暦の正月)および各祝日の休暇、年休、物価調整手当および公務員の最低賃金に関するホー・チ・ミン主席の各勅令⁸⁵(一九四六年)が公布され、続いて給与所得に対する徴税の廃止、公務員定年退職者の待遇、公務員に対する無給休暇期限の延長などに関するいくつかの勅令が公布された。また労働省は、商工業事業主に一ヶ月前の解雇予告を義務づける議定⁸⁶(一九四五年一〇月一日)や、解雇された労働者に対する援助金(五〇ドン)を定める議定などを公布した。

ベトナム最初の憲法である一九四六年憲法⁸⁷は、労働者を含む公民の基本的な権利と義務を定めた。さらに一九四七年には「各工場、地下鉱山、商店および各自由業におけるベトナム人または外国人雇用主とベトナム人労働者⁸⁸の間の賃金労働に関する交易」について規定する勅令 29-SL(三月一二日。全九章一八七条)が公布された。今日のベトナムにおいては、これをベトナム最初の労働法典と見做す専門家も多い⁸⁹。同勅令においては労働者の団結権とスト権が明記されていた。

しかし、その後フランスによる再侵略が始まった。ベトナム民主共和国樹立当初に企図された労働法制の形成と実現には大きくブレーキがかけられ、その内容は急速に公務員ないし国防関係に偏ったものになっていった(実際上も、労働者は加速度的に国防関係の国営企業に吸収されていった)。この時期に公布された勅令としては、「国営企業に企業委員会⁹⁰を設置する」勅令 118-SL(一九四九年一〇月一八日)、「総反撃のための人力、物力および財力の総動員を決定する」勅令 20-SL(一九五〇年二月一二日)、「公務員⁹¹の勤務条件に関する」勅令 76-SL(一九五〇年五月二〇日)、「抗戦の期間において政府を助ける工人⁹²に関する制度を定める」勅令 77-SLおよび「公民の抗戦義務を定める」勅令 93-SL(ともに一九五〇年五月二二日)などがある。このような戦時総動員体制の中で、勅令 29-SLはほとんど適用されないまま「幻の労働法典」としてその役割を終えた。

3-2 第二段階（一九五五年から一九八五年まで）

第二段階はベトナム戦争による戦時総動員体制およびベトナム社会主義共和国としての南北統一後における性急な社会主義化の時期に当たる。したがって、労働関係法規の公布は国営経済、集団経済および各国家機関の領域に集中した。

国会の公布にかかる法規としては、一九五七年の旧労働組合法と、一九五九年および一九八〇年の両憲法⁹³がある。政府は数千件に上る議定および決定⁹⁴を公布した。主なものとして、「労働保護に関する臨時条例を公布する」議定 181-CP（一九六〇年一二月一八日）、「国家の労働者および職員⁹⁵の社会保険に関する臨時条例を公布する」議定 218-CP（一九六一年一二月二七日）、「国家の労働者および職員の採用と免職に関する条例を公布する」議定 24-CP（一九六三年一月三一日）、「集団契約⁹⁶の締結制度を規定する」議定 172-CP（一九六三年一月二一日）、「国家の各企業、機関における労働紀律⁹⁷条例を公布する」議定 195-CP（一九六四年一二月三一日）、「労働者、公務員および武装勢力の賃金制度の改善に関する」議定 235-HDBT（一九八五年九月一八日）、「傷病兵および社会問題に関する一部の制度および政策を補足修正する」閣僚評議会⁹⁸の議定 236-HDBT（一九八五年九月一八日）などがある。また、労働省など各省も単独または連名で通達⁹⁹を公布し、労働者の待遇に関する各制度の細目を定め、施行を指導した。

しかし、官僚的、バオカップ¹⁰⁰的集中管理システムに立脚したこの段階の労働法制は、国家の価格体制と実際の市場価格の乖離など多くの問題を惹起し、最終的には経済的な恐慌状態¹⁰¹の中で破綻した。

3-3 第三段階（一九八六年から現在まで）

第六回党大会（一九八六年）におけるドイモイ路線の提唱は、労働法制にとっても大きなターニングポイントとなった。同路線は第七回党大会（一九九一年）において綱領路線として確定され、その内容は一九九二年憲法¹⁰²にも盛り込まれた。

「各国営企業に対する計画化と社会主義的経営方式のドイモイ政策を規定する」閣僚評議会の決定 217-HDBT（一九八七年一月一四日）により国営事業体にも労働契約制度が導入されるなど、経済のドイモイによる労働市場の展開に備えて、あるいは後押しされながら、市場経済に対応した労使関係ルールの整備が進められている。

個別的事項について矢継ぎ早に公布された関係諸法規は、一九九四年に労働法典として大成された¹⁰³。労働法典に取り込まれた主な法規としては、ベトナムにおける外国投資法 4-LCT/HDNN8（一九八八年一月九日）¹⁰⁴、「各外資系事業

体に対する労働規制」(閣僚評議会の議定 233-HDBT一九九〇年六月二二日に付帯して公布)、労働契約法令 44A-LCT/HDNN8 (一九九〇年九月一〇日)、労働保護法令 61-LCT/HDNN8 (一九九一年九月一九日)、「労働協約に関する規定を公布する」政府議定 18-CP (一九九二年一二月二六日)、「各事業体における新たな賃金制度を暫定的に規定する」政府議定 26-CP (一九九三年五月二三日)、「社会保険制度を暫定的に規定する」政府議定 43-CP (一九九三年六月二二日) などがある¹⁰⁵。なお、労働法典は実質的に初めてスト権を規定した。

一九九六年には労働紛争解決手続法令が公布され、同法令、労働法典および一九九〇年労働組合法からなるベトナム労働法の基本的構造が完成された。

しかし、短期間に形成された労働法制は実際の適用に際して多くの問題を露呈した。そこで、「労働協約に関する労働法典の一部条項の細目を規定し施行を指導する」政府議定 196/CP¹⁰⁶、「労働時間、休憩時間に関する労働法典の一部条項の細目を規定し施行を指導する」政府議定 197-CPおよび「労働契約に関する労働法典の一部条項の細則を規定し施行を指導する」政府議定 198-CP (いずれも一九九四年一二月三一日)、「労働紀律および物的責任に関する労働法典の一部条項の細目を規定し施行を指導する」政府議定 41-CP (一九九五年七月六日)¹⁰⁷、「労働契約に関する労働法典の一部条項の細目を規定し施行を指導する」政府議定 44/2003/ND-CP (二〇〇三年五月九日) など、個別事項ごとの手当てが進められている。

さらに、二〇〇二年四月一九日には「労働法典の一部条項を修正、補足する」法律 1uat35/2002/QH10 が公布され、労働法典本体について多面的な改正が施された¹⁰⁸。

しかし、問題は依然山積している。特に集団的労働紛争解決システムは全く機能していない。二〇〇四年六月二四日に公布された民事訴訟法典 24/2004/QH11 は人民裁判所における労働紛争解決システムに若干の改正を加えたが¹⁰⁹、集団的労働紛争に関する問題状況の改善に寄与し得るものでないことは最高人民裁判所労働法廷長も認めるところである¹¹⁰。

4 労働組合

4-1 ベトナム労働組合の歴史¹¹¹

ベトナムにおける労働者階級の形成は、一九世紀末、フランスによるインドシナの植民地化を契機とする。植民地政策の下での劣悪かつ差別的な労働条件¹¹²に抵抗する形で始まった労働運動は、必然的に民族独立運動と結合して展開されることとなった。

一九一九年、グエン・アイ・クオク¹¹³がパリ一七区の金属労働組合に加入した。後のホー・チ・ミンである。ベトナム人初の労働組合員とされている¹¹⁴。

同じ頃、サイゴン（概ね現在のホー・チ・ミン市に当たる）のバーソン造船所で、ベトナム初の労働組合であるバーソン赤色工会¹¹⁵が結成された。フランスから帰国したトン・ドゥク・タン¹¹⁶（後のベトナム民主共和国主席）が非公然的に結成した。

一九二五年六月、グエン・アイ・クオクがベトナム青年革命同志会を結成して組合組織活動を開始した¹¹⁷。同会はベトナムにおける最初の政治組織であり、労働者階級を運動の基幹に据えていた。

同年、バーソン赤色工会を中心とするバーソン造船所ストライキが発生した。これは「ベトナム初の政治的・国際的労働者階級闘争」であり、「戦艦が中国での革命の弾圧に向かうことに反抗してのストライキ」だった¹¹⁸。しかし、翌一九二六年、フランスの迫害によりバーソン赤色工会は解散に追い込まれ、その中心メンバーはベトナム青年革命同志会に合流した。

一九二八年には、後にベトナム労働組合主席を歴任するホアン・クオク・ヴェトもベトナム青年革命同志会に加わった¹¹⁹。そして、一九二九年六月一七日、同会の北部代表がインドシナ共産党¹²⁰を設立した（同党は後にアンナン共産党およびインドシナ共産主義者同盟を加えて現在のベトナム共産党となる）。

一九二九年七月二八日、インドシナ共産党臨時執行委員会はハノイで北圻赤色総工会を設立し、同党臨時中央執行委員グエン・ドゥク・カイン¹²¹を総工会臨時中央執行委員に選出して工会の指導にあたらせた。同年一二月には中圻赤色総工会、翌一九三〇年四月には南圻赤色総工会が設立された。赤色総工会は、後に友愛会¹²²、反帝労働者会¹²³を経て救国労働者会¹²⁴となり、主に北部および中部で発展した。

南部では南圻赤色総工会が一九四〇年のフランスによる大弾圧で壊滅状態となり、それ以後独自に労働組合組織が発展する。一九四五年四月に南圻総工会、五月に青年先鋒企業委員会が設立され、八月に南部総労働組合に改名された¹²⁵。

一九四五年八月、当時ベトナムを占領していたわが国が敗戦を迎え、八月革命を経てベトナム民主共和国が樹立された。救国労働者会も一定の役割を果たした¹²⁶。翌一九四六年七月二〇日には、南部を含む全国組織である現在のベトナム労働組合が組合員数二〇万人をもって発足した。ただし、分断された南部における組合組織の活動は、ベトナム民主共和国におけるそれとは別個に展開した¹²⁷。

なお、フランスの再侵略による混乱などのため、ベトナム労働組合がその第一回大会を開催するまでにはさらに三年半の月日を要した。その間、ベトナム労働組合は五次にわたる愛国競争運動¹²⁸を組織して労働者を抗仏戦争に動員した¹²⁹。

ベトナム労働組合第一回全国大会¹³⁰は、一九五〇年一月、タイグエン省で開

催された。同大会は、「全国の工人、職員、特に兵器部門の工人を動員して、フランス植民地主義に対する抗戦、抵抗を勝利に導くための多くの武器、戦闘器材を生産する」との目標を設定した。ホアン・クオク・ヴェトが総同盟主席に選出され、以後ベトナム戦争終結後の一九七八年五月まで三期連続で主席を務めた。

第二回大会¹³¹は一九六一年二月にハノイで開催された。目標は、「幹部、工人および職員を生産労働競争に動員し、『自らの血肉である南部のために全員が二倍働く』精神で北部に社会主義を建設して国家統一闘争に貢献する」。また、ベトナム労働総同盟からベトナム総労働組合¹³²に名称が変更された。同大会以降、ベトナム労働組合大会は全てハノイで開催されている。

第三回大会¹³³は、ベトナム戦争末期の一九七四年二月に開催された。目標は、「人力および財力を動員して戦場を支援する。全ては南部の解放と国土の統一のために」。また、トン・ドゥク・タン国家主席が総労働組合名誉主席に選出された。

第四回大会¹³⁴は一九七八年五月に開催された。ベトナム戦争終結、ベトナム社会主義共和国としての国土統一後における最初の大会である。目標は、「全国における経済発展と工業化を推進するために、工人階級その他の労働者を生産労働競争に動員する」。ホアン・クオク・ヴェトに替わり、後の党中央執行委員会総書記グエン・バン・リンが総労働組合主席に選出された。

第五回大会¹³⁵は一九八三年一月に開催された。目標は、「党の三大計画すなわち『農業と食品工業、消費財生産および輸出の振興』を実現するために工人および労働者を動員する」。グエン・ドゥク・トゥアンが総労働組合主席に選出された（一九八七年二月に三役が改選され、ファム・テ・ズエットが主席に選出された）¹³⁶。

第六回大会¹³⁷は一九八八年一〇月に開催された。第六回党大会でドイモイ路線が提唱された後の最初の大会である。目標は、『『雇用、生活、民主的で公平な社会』のために党のドイモイ路線を実現する』。ベトナム総労働組合からベトナム労働総同盟に名称が戻され、グエン・ヴァン・トゥが総同盟主席に選出された。

第七回大会¹³⁸は一九九三年一月に開催された。第七回党大会でドイモイ路線が綱領路線として確定された後の最初の大会である。目標は、「労働組合の組織と活動をドイモイし、祖国の建設と防衛に貢献し、工人および労働者の利益に配慮してこれを防衛する」。総同盟主席にはグエン・ヴァン・トゥが再選された。

第八回大会¹³⁹は一九九八年一月に開催された。同大会は、「国土の工業化、現代化事業、雇用と生活および民主的で公平な社会のために強健な工人階級と

労働組合組織を建設しよう」とのスローガンに要約される長文の目標を設定した¹⁴⁰。ク・ティ・ハウが総同盟主席に選出された。

そして、二〇〇三年一〇月、直近の大会である第九回大会が開催された¹⁴¹。「強靱な工人階級と労働組合組織を建設し、工人、職員および労働者の合法的で正当な権利と利益に配慮してこれを防衛し、全民族の大団結の強化に貢献し、国土の工業化、現代化事業を実現しよう」とのスローガンに要約される「五大任務」が設定された¹⁴²。総同盟主席にはク・ティ・ハウが再選された。

以上がベトナム労働組合の略歴である。ベトナムにおいて、労働運動と共産主義運動は同根であった。両者は民族独立という共通の目標の下で密接に絡み合い、一体となって現在の独立を勝ち取ったのである。構造的には、工人階級の先鋒隊¹⁴³たる共産党がベトナム労働組合を領導し、ベトナム労働組合が労働者を教育、動員して共産党の目標の達成を助けるという関係が確立されている。

独立の達成後、特にドイモイ路線の採用後において、労働組合の掲げる目標は、「労働者の動員」から「労働者の権利と利益に対する配慮と防衛」にシフトしつつある。ただし、ベトナムが社会主義国家で有り続ける以上、「労働者の権利と利益に対する配慮と防衛」が共産党と労働組合の上記関係性を踏み越えることは有り得ない。

4-2 ベトナム労働組合の法的地位

① 憲法

ベトナムがこれまでに制定した憲法は、一九四六年憲法、一九五九年憲法、一九八〇年憲法および一九九二年現行憲法の四つである。

一九四六年憲法は、ベトナム民主共和国樹立の翌年に公布された。フランス憲法の影響を受け、「民族的民主的」な憲法であったと評価されている¹⁴⁴。労働組合に関する規定は置いていない。

一九五九年憲法は、ソ連憲法の影響を受けたものである。「北部の社会主義への前進に寄与し、南部の解放、祖国の統一、全国における人民の民族民主革命の任務の達成の事業の強固な基礎となった」と評価されている¹⁴⁵。

労働組合に関しては、第一〇条後段に「国家は経済計画を建設し、これを実現するために、各国家機関、労働組合組織、合作社およびその他の働く人民の各組織を抛りどころとする」との規定が置かれたにとどまる。

一九八〇年憲法は、ベトナム社会主義共和国として南北が統一された後の公布にかかる最初の憲法である。「ベトナム社会主義共和国の政治、経済、文化、社会制度を規定し、わが人民の集団主人権と市民の基本的権利・義務を確定、法制化し、国家の組織機構、国家機関の機能と権限、これら諸機関の関係、および国家・人民間の関係等について規定」したものと評価されている¹⁴⁶。

同憲法第一〇条は、「ベトナム総労働組合はベトナム工人階級の最大の大衆組織であり、共産主義の学校であり、経済管理、国家管理の学校である。/その職務¹⁴⁷の範囲内において、労働組合は国家の仕事、国家機関の活動の検査、および企業の管理に参加し、工人、職員を教育し、社会主義競争運動を組織し、国家機関とともに工人、職員の生活に配慮し、その権利利益を保障する」として、プロレタリア独裁体系¹⁴⁸における労働組合の位置づけと役割、すなわち経済、国家および社会の管理における労働組合の重要な位置づけと役割を明らかにした。

一九九二年現行憲法は、第六回党大会以降のベトナムにおけるドイモイ路線の展開、第七回党大会における党の綱領路線としての確定を受けて制定された。

同憲法第一〇条は、「労働組合は工人階級と労働者の政治-社会組織であり、国家機関、経済組織、社会組織と協力して幹部、工人、職員およびその他の労働者の権利利益について配慮、防衛し、国家と社会の管理に参加し、国家機関、経済組織の活動の検査、監視¹⁴⁹に参加し、幹部、工人、職員およびその他の労働者を教育して祖国を建設、防衛させる」と規定した¹⁵⁰。このように、一九八〇年憲法第一〇条に比べるとその内容は簡潔なものとなった。共産主義や社会主義の語も見当たらない。労働組合についても固有名詞による特定がなされていない。とは言え、労働組合の位置づけと役割に基本的な変更がなされたわけではない。また、右位置づけと役割の特殊性からも、そこにおいて想定されている労働組合がベトナム労働組合ただ一つであることは明らかとすべきだろう。実際上も、法認組合をベトナム労働組合に限定する一九九〇年労働組合法第一条第二項は現行憲法の下でも適用され続けている。また、そのことを前提として、関係諸制度が構築されている。

② 下位法規における総則的規定

労働組合について最初に規定した勅令 29-SLは、ベトナムにおける労働組合をベトナム労働組合に限定しなかった。同勅令は、労働組合を産別組合とし（第一五六条）、各組合がそれぞれ規約を制定することとした（第一五二条）。労働組合は自らの組合員のみを代表し¹⁵¹、したがって労働協約の効力もその組合員にしか及ばない旨規定された（第四四条）。また、各労働組合がそれぞれローカル・センターおよびナショナル・センターを設立することが認められた（第一六七条）。もっとも、同勅令が実際にはほとんど適用されなかったことは既に述べたとおりである。

一九五九年憲法に二年先立つ一九五七年、最初の労働組合法である旧労働組合法が公布された¹⁵²。同法前文は、「工人階級によって領導される人民民主制度における労働組合組織の役割、任務および権限を明確に定め、工人階級の発展

と組織の強化のために有利な条件を整え、北部を堅強にして徐々に社会主義へ進めるための政権の建設¹⁵³、経済の建設¹⁵⁴および文化の発展の事業において労働組合に積極的な作用を発揮させ、国家統一闘争と、平和で、統一され、独立し、民主的で、かつ豊かで強いベトナムを建設する基礎をなすために労働組合法を公布する」として、戦時体制における労働組合法公布の目的を明らかにした。同法は、労働者の教育動員機関たる労働組合の位置づけと役割を明らかにし、その活動に法的根拠を与えようとするものだった。

旧労働組合法は、第一章において全三条からなる総則を定めていた。その第一条は、労働組合は工人階級の自発的結成による大衆組織であること、および、全ての労働者は労働組合に加入する権利を有することを規定していた。また第二条および第三条は、労働組合はベトナム労働組合¹⁵⁵の定める労働組合条例(規約)に基づいて結成され、上級組合の公認を受けるべきことを規定していた。すなわち、ベトナム労働組合以外の労働組合の結成は許されなかった。

この頃、労働組合が闘争すべき対象は、第一にはフランス植民地主義やアメリカ帝国主義に代表される外敵であり、第二には社会主義革命に対する労働者の消極的風潮であった。企業は全て国营であり、企業と労働組合は共産党の領導の下で「同志的合作」を行う関係だった。

ちなみに、ファム・コン・チュらの研究¹⁵⁶によると、この頃国家が労働組合に委ねた権限は次の二種類に大別される。

第一に、生産管理および企業管理の領域における権限である。この領域に属する諸事項について、労働組合には主として参加権が付与されるに止まり、決定権は当該企業または機関の長が有していた。具体的には、工人職員会議(職場大会)の組織と領導¹⁵⁷、企業の長との集団契約の締結¹⁵⁸、労働者の競争運動の組織と指導¹⁵⁹、技術の改善や生産の合理化¹⁶⁰、国家計画の策定と実現および企業の管理¹⁶¹などがこれに当たる。

第二に、労働者の労働条件および生活条件の改善の領域における権限である。この領域に属する諸事項には、企業の長に対して労働組合執行委員会との合意が義務づけられている事項や、労働組合に決定権が付与されている事項があった。具体的には、労働条件の設定と適用¹⁶²、労働者の昇級や賞罰¹⁶³、労働保護工作の検査¹⁶⁴、消費財の分配や住居の提供およびその検査¹⁶⁵、褒賞基金および集团的福利基金の管理と使用¹⁶⁶、保険基金および社会保険事業の管理¹⁶⁷などである。

現在、ベトナム労働組合の基本的地位を規定する下位法規としては、一九九二年憲法に二年先立って公布された一九九〇年労働組合法(以下、労働組合法)および「労働組合法の施行を指導する」閣僚評議会の議定 133-HDBT(一九九一年四月二〇日)がある。また、ベトナム労働組合が自ら定めるベトナム労働組

合条例（組合規約）前文も、ベトナムにおけるベトナム労働組合の基本的位置づけおよび任務について確認している（労働組合法は労働組合の設立手続など一部事項の規定をベトナム労働組合条例に委任しており、同条例は準法規的性質を有する）¹⁶⁸。

労働組合法は、「社会主義革命における労働組合の役割を発揮させ、労働者の民主的権利および利益を保証するため」に「労働組合の機能、権限および義務に関して規定する」との前文を置いている¹⁶⁹。また、旧法と同様、第一章を全三条からなる総則に充てている。旧法に比べると、前文が簡潔なものとなった反面、総則の規定はかなり詳細な内容となった。以下、総則の一部を紹介する。

第一条第一項「労働組合は、ベトナム共産党の指導のもとで自発的に設立される工人階級およびベトナム人労働者（労働者と呼ぶ）の広範な政治—社会組織であり、ベトナム社会の政治体系における構成員であり、労働者の社会主義学校である」。

第一条第二項「各経済セクターに属する生産・経営単位、外資系企業、国家の機関・事業単位および社会組織（機関、単位、組織と呼ぶ）において働くベトナム人労働者はすべて、ベトナム労働組合条例の枠内において労働組合を設立し、加入する権利を有する。／法律の規定に従って設立する労働者の各会¹⁷⁰は、各労働同盟に加入する権利を有する。／労働組合組織を設立したときは、工作関係を建設するために、関係を有する政権機関、組織に通知する。／労働組合組織およびその活動への参加の自発性原則を侵害する全ての行為、労働組合への加入または労働組合の活動を行ったことを理由として労働者を差別する全ての行為はこれを禁止する」。

第二条第一項「労働組合は、労働者の権利と正当で合法的な利益を代表し、これを防衛し、国家に参加して生産を発展させ、雇用問題を解決し、労働者の物質的・精神的生活を改善する責任を有する」。

第二条第二項「労働組合は、労働者を代表、組織して機関、単位、組織の管理、経済—社会の管理および国家の管理に参加し、自己の職務の範囲内において、かつ法律の規定に従って、機関、単位、組織の活動を検査する」。

第二条第三項「労働組合は、労働者を組織、教育、動員して国家の主人公としての役割を発揮させ、公民の義務を実現させ、祖国である社会主義ベトナムを建設、防衛させる責任を有する」。

第三条第一項「労働組合はそのあらゆる活動において憲法および法律を遵守しなければならない。／国家機関、単位、組織の長は、労働組合の組織面に関する独立権および本法に規定するその他の権利を尊重する」。

第三条第二項「国家機関、単位、組織の長および労働組合は、機関、単位、組織の建設、国土の建設、および労働者の利益に対する配慮のためにあらゆる活動において合作関係を強化しなければならない。意見の相違する問題が発生した場合は対話と協議¹⁷¹を通じて法律に従った解決方法を見出さなければならない。国家機関、単位、組織の長は、労働組合活動のために必要不可欠な条件を

整える責任を有する」。

第三条三項「ベトナム労働総同盟との合意の上で、閣僚評議会は、国家機関、単位、組織の長と各級労働組合の間の活動関係について具体的に規定する」。

以上を旧法における前文および総則と比較すると、主な相違点として二点指摘することができる。一つは、共産党による労働組合の領導が明記された点である（第一条第一項）。もう一つは、労働組合を労働者の権利と利益の代表者と位置づけた上で、使用者について不当労働行為を禁止するとともに組合活動の保障を義務づけた点である（第一条第二項、第三条第二項）。社会主義路線の堅持を確認した上で市場経済に対応するための規定と評価できる。

なお、本稿で言うベトナム労働組合の唯一的代表性は、法的には上掲の労働組合法第一条第二項が労働者の団結形態をベトナム労働組合に限定していることで確保されている。職場単位で見ると、一つの職場単位に存在し得る単位労働組合はベトナム労働総同盟の末端組織である基礎労働組合のみとなり、組合の併存は起こり得ない。また、同様に一般的代表性は、第二条各項などが労働組合の代表する対象を「労働者」と規定し、組合員に限定しないことから導かれる。職場単位で見ると、基礎労働組合は職場単位の全労働者を組合加入の有無に関わらず代表する。

③ 党との関係¹⁷²

労働組合法第一条第一項は、ベトナム労働組合を党の領導下に組織される政治－社会組織と位置づけた。政治－社会組織はその後ベトナム祖国戦線法05-L/CTN（一九九九年六月二六日）第四条において祖国戦線の構成員として明記された。同法第一条第二項は祖国戦線をベトナム共産党に領導されるベトナム社会主義共和国の政治体系の部分であると定義した。また同法第七条第一項は、国家の法律とともに党の路線、方針および政策を宣伝し、その実現のために人民を動員することを祖国戦線の責任であり権限であるとした。これはつまりベトナム労働組合の責任、権限でもあるということに他ならない。前に見た労働組合法における党とベトナム労働組合の関係に関する規定がベトナム祖国戦線法において一定具体化されたわけである。

しかし、党とベトナム労働組合の関係について法規が規定するのはここまでであり、具体的な領導の方法などに関する規定は見あたらない。

そこで二〇〇一年ベトナム共産党条例に目を転ずると、その第四十一条第二項は「党は国家機関および政治－社会団体が選出または任命するために水準を満たす幹部を紹介する」と規定している。領導のチャンネル確保および領導効果の向上を目的とする規定である。もちろん、政治－社会組織であるベトナム労働組合もここで言う政治－社会団体に含まれる。

実際、このような紹介はベトナム労働組合組織のあらゆるレベルで行われている。歴代のベトナム労働総同盟主席は必ず党中央委員を兼任する取扱となっている。ベトナム労働総同盟執行委員会の委員もその大半が党员である。筆者が行った聞き取り調査においても、基礎労働組合の役員選挙に際しては当該職場内の党委員会が党员を被選挙者として指名するケースが多かった¹⁷³。

このことについて、たとえばベトナム労働総同盟および労働組合大学の作成にかかるテキストは、「党は、労働組合の工作をさせるために自らの幹部を労働組合に押しつけるのではなく、大衆が労働組合の指導的要職に自ら選出するために良い党员を紹介するに過ぎない」とする。また、同テキストはさらに次のように述べる。「労働組合には、共産党の領導が不可欠である。なぜなら党は最も先鋒的で最も積極的な部分の集合だからである。党の労働組合に対する領導は偶然ではなく、力づくでもなく、それは工人階級とベトナム労働組合の革命闘争の歴史の中で形成されたのである」。「党の領導を労働組合の仕事に対する干渉であると誤解してはならない」¹⁷⁴。

④ 国家との関係

ここでは特に国家とベトナム労働組合の協力関係について見ておく。両者の協力関係については、労働組合法第二章「労働組合の権利と責任」中にいくつかの関係規定が置かれているほか、政府首相の決定 465-TTG（一九九四年八月二七日）に付帯¹⁷⁵して公布された「政府とベトナム労働総同盟の間の工作関係に関する規制」が、詳しく規定している。

第一に、労働に関係する立法および政策立案における協力がある。

労働組合法第四条第一項が、「労働組合は労働者¹⁷⁶を代表、組織して、国家の経済—社会発展計画、経済管理に関する政策およびシステム、労働者の権利、義務および利益に関連を有する主張¹⁷⁷および政策の策定と実現に参加する。ベトナム労働総同盟主席は閣僚評議会の会議に参加する権利を有する。各級労働組合主席は、関係諸機関、単位および組織が労働者の権利、義務および利益に直接的に関連を有する問題について話し合う会議に出席することができる」と規定している。また同法第五条第一項が「労働者の権利、義務および利益に直接的に関連を有する問題の範囲内において、ベトナム労働総同盟は法律および法令の草案を国会および国家評議会¹⁷⁸に提出する権利を有する」と規定し、同条第二項が「労働組合は国家と共に¹⁷⁹労働、賃金および労働保護に関する法律、政策および制度を策定し、労働者の権利、義務および利益に直接的に関連を有するその他の各社会政策を策定する」と規定している。そして上掲「政府とベトナム労働総同盟の間の工作関係に関する規制」第二条が、関係省庁および政府機関が労働、賃金、労働者保護およびその他労働者の権利、義務および利益

に直接的に関連を有する法規や政策を起草する場合はベトナム労働総同盟主席団の意見を求めるべきこと、労働総同盟主席団は草案作成に参加させる代表者を選出すべきこと、および労働総同盟主席団と起草担当機関の意見が一致しないときは政府首相が双方の意見につき報告を受けた上で決定すべきことを規定している。

なお、一九九七年から二〇〇三年までの間にベトナム労働総同盟が関係した立法は、法律八五件、法令四五件の計一三〇件であった¹⁸⁰。

第二に、労働者の競争運動に関する協力がある。

労働組合法第四条第四項が、「労働組合は機関、組織、国営経済単位、事業単位および合作社と協力して¹⁸¹社会主義競争運動を組織し、各経済—社会目標の実現のために労働者の潜在能力を発揮させる」と規定している。そして上掲「政府とベトナム労働総同盟の間の工作関係に関する規制」第三条が、生産および節約に関する工人、職員および労働者の競争運動については政府が目標を設定し、労働総同盟がこれを発動すべきことを規定している。

そして第三に、法律および政策の実現状況の検査に関する協力がある。

労働組合法第五条第三項が、「労働組合は労働に関する各政策および制度の実現を監督¹⁸²、監視する責任を有」し、「その職務の範囲内において労働契約、選抜雇用¹⁸³、解雇¹⁸⁴、賃金、賞与、労働保護、社会保険、および労働者の権利、義務および利益に関連を有する各政策の実現状況について検査する」とした上で、個別的事項毎に労働組合の検査、監視に関する権限および義務を規定している。そして上掲「政府とベトナム労働総同盟の間の工作関係に関する規制」第四条が、ベトナム労働総同盟について、政府ないしその機関による工人、職員および労働者の権利と利益に関連を有する法律の執行と政策の実現に関する検査、監視に参加すべきことを規定している。またベトナム労働総同盟は、「労働法典の施行のために行うべき諸事項に関する」ベトナム労働総同盟の指示¹⁸⁵04-CT/TLD（一九九六年四月一八日）¹⁸⁶などを公布して、労働関係法規の施行およびその検査、監視における下部労働組合組織の国家への協力責任を規定している。

表¹⁸⁷ 労働組合が起草に関わった法規数

	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	計
法律	14	15	10	9	8	7	22	85
法令	6	3	11	15	1	3	6	45
計	20	18	21	24	9	10	28	130

ベトナム労働総同盟

⑤ 使用者との関係

使用者とベトナム労働組合の関係に関する現行規定は大きく二つに分類できる。

第一は、上で国家との協力関係について見たように、ベトナム労働組合に対して労働関係法規の実現状況を検査、監視する役割を付与するものである。その対象事項の範囲は非常に広く、雇用、賃金、労働者保護、社会保険、懲戒など、労働者の権利、義務および利益に関連を有するあらゆる問題に及んでいる¹⁸⁸。個々の使用者との関係では、ベトナム労働組合の末端単位組織である基礎労働組合が上級組合の指導の下でこの役割を果たすことになる。具体的な内容については後にそれぞれ検討するが、基礎労働組合はさまざまな方式を通じてこれを実現する。すなわち、単独または所轄機関との協力による検査¹⁸⁹、労働災害の調査および処理における所轄機関への建議、関係各会議への参加、事業体内部の安全委員ネットワーク¹⁹⁰の利用などである。使用者は、基礎労働組合が上記役割を効果的に実現するための条件を整えなければならない¹⁹¹。また使用者は、基礎労働組合が検査に際して行う質問や、違法状態の解決方法、違反者の処分などについて行う建議に回答しなければならない（労働組合法第九条第二項、第三項）。

第二は、基礎労働組合の活動の保障に関するものである。使用者に対して、組合活動に協力し、事務所、交通手段および連絡手段などの活動条件を整える義務¹⁹²、不利益取り扱いや支配介入の禁止¹⁹³、労働時間中の組合活動に対する賃金の支払い¹⁹⁴や基礎労働組合役員に対する解雇制限¹⁹⁵などが規定されている。

4-3 ベトナム労働組合の組織構造

① 基本的構造

ベトナム労働組合は、共産党や、共産党の指導を受ける他の全ての国家機関、政治-社会組織および社会組織と同様に、民主集中原則を体現するヒエラルキー構造により構成されている。ピラミッドの頂点は全国的労働組合指導機関であるベトナム労働総同盟である。その指導下に、中央レベルの産業別労働組合指導機関である中央産業別労働組合¹⁹⁶および省レベルの地域別労働組合指導機関である省級労働同盟¹⁹⁷が並列に配置されている。その下に省レベルの産業別労働組合指導機関である地方産業別労働組合¹⁹⁸および県レベルの地域別労働組合指導機関である県級労働同盟¹⁹⁹がやはり並列に配置されている²⁰⁰。ただし、地方産業別労働組合は中央産業別労働組合の下部組織でありながら、直接的には省級労働同盟の指導に服する。中央産業別労働組合は補佐的な役割を有するに過ぎない²⁰¹。地方産業別労働組合の設立および解散に関する決定も省級労働同盟が主導する。県級労働同盟は省級労働同盟の下部組織としてその指導を受ける。そして最末端の単位組合が、職場単位で設立される基礎労働組合および

同業自由業者により設立される業団²⁰²である。基礎労働組合および業団は地方産業別労働組合および県級労働同盟に加盟してその指導を受ける。

地方産業別労働組合に関する内部的指導関係に顕著であるように、ベトナム労働組合組織においては産業別労働組合よりも地域別労働組合により多く指導的役割が配分されている。たとえば労働紛争解決システムへの参加も地域別労働組合の役割とされている。

なお、労働組合法第一条第三項は以上の各労働組合についてそれぞれ法人格を認め、各自が印章を保有すべきことを規定している。しかし、ここで言う法人格とは、民法典 44-L/CTN（一九九五年一月〇九日）におけるそれとは異なるものであるとされる。ベトナム労働組合条例によれば、ベトナム労働組合の全ての財産はベトナム労働総同盟の所有に属するというのがその理由である²⁰³。

② 組合員資格

労働法典第七条第二項は、「労働者は自己の権利と合法的な利益を防衛（中略）するために、労働組合法にしたがって労働組合を設立し、これに加入し、活動する権利を有する」と規定する。ここで言う労働者とは、「満一五歳以上で労働能力を有し、かつ労働契約を締結した者」（同条第一項）であり、同法典は他に労働組合の設立、加入に関する制限を規定していない。なお、同法典は公務員など「労働契約を締結」していない労働者について労働組合を設立、加入する権利を否定しているわけではない。それら労働者はそもそも同法典の適用対象外だからである。

また労働組合法第一条第二項は、あらゆる職場で働く「ベトナム人労働者」について、「ベトナム労働組合条例の枠内において」労働組合を設立し、加入する権利を認めている。すなわち、「ベトナム人」との限定を加えるのみである。

このような広範かつ一般的な規定方法は、ベトナム労働組合条例においても同様である。二〇〇三年ベトナム労働組合条例第一条は、組合員資格の範囲を次のように規定するに止まる。

「賃金、俸給を得て働くベトナム人の工人、職員および労働者、または合法的な自由業者は、ベトナム労働組合条例に賛成し、労働組合の基礎組織における生活を志願し、規定にしたがって労働組合費を納める限り、職業、性別および宗教にかかわらず、労働組合に加入することができる」。

組合員資格の範囲を具体的に規定するのは、ベトナム労働組合条例の施行を指導する労働総同盟の通知²⁰⁴である。しかし、二〇〇四年一月現在、二〇〇三年労働組合条例に関する通知は公布されていない。そこで、二〇〇三年労働組合条例第一条と同旨である旧労働組合条例（一九九八年）第一条²⁰⁵について公布された通知 68/TTr-TLD（一九九九年五月二七日）を参照すると、その第一条

は次の各対象について組合員資格を認めていた。すなわち、①六ヶ月以上の期間を定める労働契約に基づく労働者（工人、労働者）²⁰⁶、②職員、すなわち公務員法令²⁰⁷の規定する公務員（幹部、公職）および各非政府機関、組織で働く職員（党職員など）③外資との合弁事業体または株式会社²⁰⁸において国家により選ばれて国家の権利利益と所有権を代表する任務に就くベトナム人である。また、④合法的な自由業者、すなわち工業、小規模手工業、運輸交通、サービス、医療などの各部門において所轄の国家管理機関から営業許可を受けた個人労働者、および⑤ベトナムの各機関または事業体と外国の各機関または事業体との間で締結された六カ月以上の期間を定める労働契約に基づいて外国で就労する労働者についても、労働組合または業団の組合員資格が検討されることとしていた。他方、次の各対象については組合員資格が否定されていた。すなわち、①ベトナムの国籍を有しない者、②民間事業体²⁰⁹または有限責任会社²¹⁰の事業主²¹¹、および③刑事事件の被告人または改造²¹²期間中の者である。

したがって、ベトナム労働組合における組合員資格の範囲は、民間セクターについては事業主および六ヶ月未満の期間を定める労働契約に基づく労働者を除くほぼ全てのベトナム人労働者または自由業者、また公務員については公務員法令の規定対象である公務員の全体ということになる²¹³。なお、公務員法令は、裁判官や検察官を含む公務員の大部分をその規定対象とする一方で、軍と公安の士官職および軍の国防工人を適用除外としているが、二〇〇三年ベトナム労働組合条例第二七条は軍および公安における労働組合組織について規定しており²¹⁴、実際にも労働組合が存在する²¹⁵。

以上のようなベトナム労働組合の組合員資格に関して、問題点を二点指摘しておく。

第一は、基礎労働組合組織の設立に際しての人数要件に関連する問題点である。後述するように、二〇〇三年ベトナム労働組合条例は、基礎労働組合および業団の最低設立人数を前者につき五名、後者につき一〇名と定めている。そこで、自由業者の団体である業団はさておき、労働者五名未満の職場単位で働く労働者の組合員資格の有無、および組合員資格が有るとした場合のその実現方法が問題となる。

現在のところ、この問題について手当てする規定は皆無である。実務においては組合員資格が無いと同様の取扱いがなされている。すなわち、当該労働者は、自己の職場単位において基礎労働組合を設立できないのみならず、地域や産別の上級労働組合に個人加盟することもできないと解されている²¹⁶（もっとも、実際にそのような希望を表明した労働者の有無は明らかでない）。

第二は、職位および職種との関係における組合員資格の範囲が不明瞭であることである。極端な例としては、民間事業体におけるいわゆる「雇われ社長」

の組合員資格の有無が議論されている。「雇われ社長」は事業主にあらず、関係規定はそのような社長の組合員資格を否定していないことが論拠となっている²¹⁷。

③ 基礎労働組合、暫定労働組合執行委員会、業団

基礎労働組合は、職場単位毎に、五名以上の労働者により、上級組合の決定を得て設立される²¹⁸。

労働法典第一五三条の規定するところにより、地域別および産業別の上級組合は、活動中の事業体であって労働組合を有しないものについては二〇〇四年六月三〇日まで²¹⁹、また新規に設立される事業体についてはその活動を開始する日から六ヶ月以内に基礎労働組合を設立する責任²²⁰を有する。使用者は基礎労働組合が早期に設立されるための条件を整える責任を有する。基礎労働組合の設立に至らない期間については、地域別および産業別の上級組合が事業体内部に暫定労働組合執行委員会を指名する。これは、民間セクターの増加等にもなって未組織事業体が増加している現状に鑑み、旧第一五三条における「省級労働同盟は当該事業体に（中略）暫定労働組合組織を設立しなければならない」との規定が改正されたものである²²¹。

暫定労働組合執行委員会は、基礎労働組合と同様の保護を受け、権限を有する²²²。設置期間は原則として最長一二ヶ月である²²³。基礎労働組合設立のために十分な条件が整ったときは、暫定労働組合執行委員会は、正式な基礎労働組合執行委員会を選出するための職場大会を開催しなければならない²²⁴。

なお、ドイモイによる労働関係の多様化にともない、基礎労働組合の任務と権限についても当該労働関係の特質に応じていくつかのグループに分けて規定する必要が生じた。そこで、「各事業体、機関における基礎労働組合の権利と責任に関する」閣僚評議会の議定 302-HDBT（一九九二年八月一九日）、二〇〇三年ベトナム労働組合条例などがこの問題について規定した。ここでは二〇〇三年ベトナム労働組合条例における規定内容の概略を紹介しておく（議定 302-HDBTの規定内容については各註参照）。

第一に、国家の各機関、事業単位および各社会組織の機関における基礎労働組合の任務と権限²²⁵は、①労働者（組合員、公務員、職員および労働者）²²⁶に関する政策および法律の施行状況に関する検査と監視（第一五条第一項）、②当該機関または単位の長²²⁷との協力による、民主的規制²²⁸の実現、職場大会²²⁹の組織、労働契約の締結の指導、労使条件の改善、労働者の生活への配慮、労働者の権利利益に関連を有する各種協議への参加（同条第二項）、③労働者の愛国競争運動など各種運動の組織（同条第三項）、④党の路線と方針²³⁰、国家の政策と法律および労働組合組織の任務に関する宣伝、労働者の水準向上、各種社会

活動の組織（同条第四項）、⑤組合員の増加および強靱な基礎労働組合の建設（同条第五項）とされた。

第二に、各国営事業体における基礎労働組合の任務と権限²³¹は、①当該事業体の監督²³²との協力による、民主的規制の実現、職場大会²³³の組織、労働側代表者としての労働協約の締結、労働契約の締結の指導、雇用問題の解決、労使条件の改善、労働者（組合員、工人、職員および労働者）の収入、生活および福祉に関する水準の向上、労働者の権利利益に関連を有する各種協議への参加（第一六条第一項）、②労働者に関する制度、政策および法律の施行状況に関する検査と監視、消極的または貪婪な²³⁴各現象および社会的悪弊に対する闘争、労働紛争の発見とその解決への参加（同条第二項）、③労働者の愛国競争運動や生産性向上運動の組織（同条第三項）、④党の路線と方針、国家の政策と法律および労働組合組織の任務に関する宣伝、労働者の水準向上、各種社会活動の組織（同条第四項）、⑤組合員の増加および強靱な基礎労働組合の建設（同条第五項）とされた。

第三に、生産、工業サービス、手工業など各合作社における基礎労働組合の任務と権限²³⁵は、①管理委員会²³⁶との協力による、愛国競争運動の組織、職場大会²³⁷の組織、雇用の保障、労使条件の改善、労働者（組合員、社員および労働者）の職業水準の向上、社員でない労働者における労働契約の締結の指導（第一七条第一項）、②ベトナム共産党の路線と方針、国家の政策と法律および労働組合組織の任務の宣伝、内規の作成への参加、労働者に関する各政策の実現状況の監視、社会的悪弊に対する闘争（同条第二項）、③管理委員会との協力による、労働者の生活に対する配慮、各社会活動の組織、困難な状況にある組合員に対する援助²³⁸、組合員の余暇の組織（同条第三項）、④組合員の増加および強靱な基礎労働組合の建設（同条第四項）とされた。

第四に、民間事業体、有限責任会社、株式会社、外資系企業およびその他の職場単位における基礎労働組合の任務と権限²³⁹は、①労働契約の締結の指導および援助（第一八条第一項）、②労働側代表者としての労働協約の作成、締結および実現状況の監視（同条第二項）、③労働側代表者としての基礎労働調停協議会²⁴⁰への参加など各労働紛争の解決への参加（同条第三項）、④愛国競争運動や社会活動への労働者（組合員および労働者）の動員、仕事や生活の場における互助、使用者との協力による労使条件の改善、社会的悪弊の阻止に対する闘争（同条第四項）、⑤党の路線と方針、国家の政策と法律および労働組合組織の各任務の宣伝、教育（同条第五項）、⑥組合員の増加および強靱な基礎労働組合の建設（同条第六項）とされた。

ベトナム労働総同盟の資料によれば、二〇〇三年時点で活動中の基礎労働組合数は六万一千四百四十四である。このうち少なくとも五万九千三百三十三組合は国家セクタ

一（行政、事業セクターおよび国営セクター）において組織されたものであり、少なくとも一万四三一組合が非国営セクターにおいて組織されたものである²⁴¹。すなわち、活動中の基礎労働組合の約八三％は国家セクターで組織されたものである。

また、二〇〇三年一〇月時点での労働組合法の適用対象労働者（工人、職員および労働者）数は約一〇八〇万人であり、そのうち国営事業体を含む全経済セクター²⁴²が約八二〇万人、行政事業セクター²⁴³が約二六〇万人となっている²⁴⁴。これに対し、同年六月時点のベトナム労働組合の組合員数は約四二五万人²⁴⁵、そのうち国営事業体を含む全経済セクターで働く者は約二五二万人（国営セクターが約一六七万人、外資系セクターが約三四万人、その他非国営セクターが約五十一万人）²⁴⁶、行政、事業セクターが約一七三万人である²⁴⁷。したがって、ベトナム労働組合はその権利および利益を代表するべき労働者の四〇％弱を組織しており、組合員の約八〇％は国家セクターの労働者で占められていることになる²⁴⁸。

セクター別の組織率については情報が乏しいが²⁴⁹、国家セクターについては、一般に行政、事業部門で九五％前後、国営事業体で九〇％前後と言われている。また新聞報道を総合すると、二〇〇〇年時点での外資系セクター労働者の組織率は約四〇％²⁵⁰だった。その他非国営セクターにおける組織率は一部大都市で六〇％から八〇％に及んだが²⁵¹、全国平均では三五％から四〇％に止まった²⁵²（なお、これら組織率の算定基礎とされた労働者数は組合設立要件を満たした職場単位の労働者数と思われる）。さらに、非国営セクターおよび外資系セクターを中心として、基礎労働組合が設立されても敢えて組合員とならない労働者が増加している²⁵³。

つぎに、基礎労働組合の設立率（基礎労働組合を有する職場単位の割合）についてみると、国家セクターに属する各職場単位はほぼ例外なく基礎労働組合を有している。これに対し、外資系を含む非国営セクターの職場単位における設立率は二〇〇二年時点で約四〇％である²⁵⁴。なお、二〇〇〇年時点の外資系事業体外における設立率は五〇％弱、その他の非国営セクターでは三〇％弱であった²⁵⁵。以上はいずれも組合設立要件を満たす職場単位における設立率である。

ベトナム労働組合は、第九期（二〇〇三年から二〇〇八年）の間に、組合員数を一〇〇万人以上増やすことを目標として掲げている。具体的には、行政、事業機関で働く公務員²⁵⁶のほぼ全て、国営事業体の労働者（工人、職員および労働者）の九五％以上、組合設立要件を満たすその他セクターの労働者の六〇％以上を吸収することを目標としている。また基礎労働組合の設立率については、国家セクターの職場単位の一〇〇％、その他の経済セクターについては組合設

立要件を満たす職場単位の七〇%が最低目標として掲げられている²⁵⁷。

表²⁵⁸ 基礎労働組合数

	1998年	2003年6月
総数	47,211組合	61,424組合
国家セクター	41,517組合	50,993組合 ²⁵⁹
比率	87.9 4%	83.0 2%
非国営および外資系セクター	5,694組合	10,431組合
比率	12.0 7%	16.9 8%
非国営事業体	4,912組合	9,221組合
外資系事業体	782組合	1,210組合

ベトナム労働総同盟組織委員会

表²⁶⁰ 組合員の内訳（全体）

	1998年	2003年6月
総数	3,672,000人	4,251,705人
女性組合員	1,743,108人	2,091,135人
比率	47.47%	49.18%
国家セクター	3,214,000人	3,397,185人
比率	87.52%	79.90%
行政、事業	1,663,308人	1,732,185人
国営	1,550,692人	1,665,000人
非国営および外資系セクター	458,000人	854,520人
比率	12.47%	20.09%
外資系	154,054人	340,000人
非国営	303,946人	514,520人

ベトナム労働総同盟組織委員会

業団は、一〇名以上の同業自由業者により、上級組合の決定を得て設立される²⁶¹。自由業者であるから使用者は存在しないが、基礎労働組合と同列の末端単位組合としてベトナム労働組合の組織構造に組み込まれている。シクロやセ・オーム（それぞれ、自転車、オートバイを用いたタクシー）の個人営業運転手による組合がその典型である。具体的な活動内容として、たとえばセ・オ

一ムの業団における高速道路通行券の共同購入などがある。

二〇〇三年ベトナム労働組合条例第一九条の定める業団の任務と権限は、①地方政権および所轄機関との関係において業団の団員を代表し、団員の権利と合法的で正当な利益について配慮、防衛すること（第一項）、②党の路線と方針、国家の政策と法律および労働組合組織の各任務を宣伝し、また団員を教育してその政治的、文化的水準を向上させること（第二項）、③職業と生活の場において団結させ、助け合わせ、社会的悪弊に対して闘争させること」（第三項）、④団員を増加させ、強靱な業団を建設すること（第四項）である。

なお、新聞報道によれば、二〇〇二年時点で活動中の業団数は九七三だった²⁶²。

④ 地方産業別労働組合、県級労働同盟

二〇〇三年ベトナム労働組合条例第二一条各項の定めるところによれば、地方産業別労働組合は、省または中央直属市²⁶³の各経済セクターに属する同部門、同業種の労働者を束ねる²⁶⁴産業別労働組合である（第一項）。その設立および解散は、当該地域を管轄する省級労働同盟が中央産業別労働組合と合意の上で決定する（第二項）。地方産業別労働組合は当該地域の各基礎労働組合の指導²⁶⁵を任務とする。右指導を行うにあたって、地方産業別労働組合は省級労働同盟の指導を受ける。ただし、当該部門、業種に特殊な問題に関しては中央産業別労働組合の指導を受ける（第三項）。

同条第四項各号の定める地方産業別労働組合の任務と権限は、①省級労働同盟および中央産業別労働組合の活動方針および省級の労働組合大会における議決の実現（a）、②当該地域、部門における経済－社会の発展に関する同級管理機関の活動への参加（b）、③所轄の末端単位組合に対する、関係各法規、制度、政策および科学技術に関する指導²⁶⁶および情報サービス、愛国競争運動の組織、党の路線と方針、国家の政策と法律、労働組合の任務および当該部門における労働者の伝統、義務および権利に関する教宣（c）、④県級労働同盟との協力による、当該部門、業種に関する各制度、政策の実現の指導²⁶⁷および検査、当該部門の労働者の権利および合法的で正当な利益の防衛（d）、⑤組合員の増加および強靱な末端単位組合の建設（d）である。

なお、ベトナム労働総同盟の資料によれば、二〇〇三年時点で活動中の地方産業別労働組合数は四三六だった²⁶⁸。

県級労働同盟は、県、郡²⁶⁹、市²⁷⁰および省直属市²⁷¹の労働同盟の総称である。二〇〇三年ベトナム労働組合条例第二二条各項の定めるところによれば、県級労働同盟は当該地域の労働者を束ねる労働組合であり（第一項）、省級労働同盟の決定に基づいて設立、解散され、またその活動についても省級労働同盟の指導を受ける（第二項）。

同条各項各号の定める県級労働同盟の任務と権限は、①当該地域の末端単位組合および県級教育労働組合の設立および解散の決定、右各労働組合に対する直接的指導（第三項）、②党の路線と方針、国家の政策と法律および労働組合組織の任務の宣伝（第四項a）、③省級労働同盟の指示、議決および工作方針、県級の党委員会²⁷²の指示、議決および県級の労働組合大会の議決の実現、県級の党委員会および国家機関との協力による²⁷³、経済－社会の発展に関する方針の決定、労働者の仕事と生活に関連を有する問題の解決（同項b）、④愛国競争運動の組織、経済－社会の発展への貢献、農業および農村の工業化、現代化への貢献（同項c）、⑤各社会活動の促進、労使条件の改善、貧困の撲滅、文化的な生活様式の建設、消極的または貪婪な傾向や社会的悪弊との闘争（同項d）、県級の関係国家機関、地方産業別労働組合および総公司労働組合との協力による²⁷⁴、関係各制度および政策の実現状況に関する検査と監視、労働者の申請、申立²⁷⁵および労働紛争の解決（同項d）、⑥組合員および基礎労働組合の増加、強靱な基礎労働組合の建設（同項e）である。

なお、ベトナム労働総同盟の資料によれば、二〇〇三年時点で活動中の県級労働同盟数は六二三だった²⁷⁶。

表²⁷⁷ 県級の労働組合数

	1998年	2003年6月
総数	1,150組合	1,894組合
県級労働同盟	552組合	623組合
地方産業別労働組合	394組合	436組合
その他の同級 ²⁷⁸ 労働組合	204組合	835組合

²⁷⁹

ベトナム労働総同盟組織委員会

⑤ 中央産業別労働組合、省級労働同盟

二〇〇三年ベトナム労働組合条例第二六条各項の定めるところによれば、中央産業別労働組合は、全国の同一部門の労働者を経済セクター横断的に束ねる産業別労働組合である。同組合は、各省（部）の機関の労働組合、党および中央団体²⁸⁰の各委員会の労働組合、各省（部）または部門²⁸¹に属する総公司の労働組合その他同レベルの労働組合を直接的指導対象とする（第二項）²⁸²。中央産業別労働組合の設立および解散は、ベトナム労働総同盟主席団が決定する（第一項）。

同条第三項各号の定める中央産業別労働組合の任務と権限は、①党の路線と方針、国家の政策と法律および労働組合組織の任務の宣伝（a）、②当該部門の

労働者の合法的で正当な利益の代表および防衛 (b)、③国家による当該部門の経済—社会に関する管理、関係各制度および政策の建設への参加 (c)、④組織体系、組織モデルに関する研究、産業別労働組合体系における各級労働組合の機能と任務の具体化、各下級労働組合の大会の指導²⁸³、労働組合幹部の養成 (d)、⑤所轄下級組合が行う以下の各事項、すなわちベトナム労働総同盟執行委員会および同主席団の各指示、議決および中央産業別労働組合大会の議決に関する研究と具体的展開、事業体などの管理への参加および労働者の利益の防衛、職場大会²⁸⁴の組織、労働協約および労働契約の締結、労働者の職業水準の向上、関係法規、政策および労働者の義務と権利に関連を有する情報の周知および愛国競争運動の組織の各事項に関する指導²⁸⁵ (d)、⑥各地方産業別労働組合による関係制度、政策および当該部門の伝統に関する教宣、当該部門の発展、および当該部門に属する各非国営経済単位における基礎労働組合の設立を指導する省級労働同盟への協力²⁸⁶、省級労働同盟による地方産業別労働組合の設立または解体への参加 (e)、⑦省級労働同盟による当該地域の基礎労働組合の指導に関する分担関係の策定²⁸⁷における協力 (f)、⑧ベトナム労働総同盟主席団の規定に沿った対外関係の実現 (g) である。

なお、ベトナム労働組合のホームページ²⁸⁸で公開された資料によれば、二〇〇三年一〇月時点で活動中の中央産業別労働組合数は二〇である。ただし、中央直属総公司労働組合を含む。同組合は、実質的に中央産業別労働組合と同じだからである。

表²⁸⁹ 中央産業別労働組合および中央直属総公司労働組合 (二〇〇三年一〇月時点)

部門	労働者 (女性)	組合員 (女性)	組織率	基礎労組 (生産・経営/行政・事業/合弁/非国営)
石油・ガス ²⁹⁰	18,696 (3,214)	16,675 (2,916)	89%	30 (26/ 0/ 4/ 0)
船舶 ²⁹¹	23,904 (5,336)	22,544 (5,131)	94%	38 (18/ 0/ 0/ 20)
鉄道 ²⁹²	44,843 (11,560)	10,292	23%	133 (129/ 0/ 0/ 4)
工業 ²⁹³	360,200 (157,484)	314,956 (136,000)	87%	471 (416/ 0/ 0/ 55)
電力 ²⁹⁴	75,000 (38,000)	73,200 (3,600)	98%	117 (103/ 0/ 0/ 14)
交通運輸 ²⁹⁵	111,103 (19,471)	91,853 (17,926)	83%	486 (- /117/ 16/ 26)
ゴム ²⁹⁶	78,149 (37,287)	72,275 (35,947)	92%	146 (142/ - / - / -)
銀行 ²⁹⁷	58,898 (36,127)	55,684 (2,916)	95%	462 (446/ 0/ 0/ 16)
公安 ²⁹⁸	12,000 (4,400)	8,500 (3,500)	71%	34
国防 ²⁹⁹	101,103 (44,278)	101,103 (44,278)	100%	635 (626/ 0/ 0/ 9)
水産 ³⁰⁰	14,025 (5,006)	7,494 (4,115)	53%	52 (43/ 0/ 0/ 9)

保健衛生 ³⁰¹	110,500			24
建設 ³⁰²	179,884	126,934	71%	398 (363/ 0/ 0/ 35)
職員 ³⁰³	35,789 (13,087)	35,469 (12,978)	99%	49
商業・旅行 ³⁰⁴	48,800 (20,900)	35,571 (14,096)	73%	124 (101/ 0/ 0/ 23)
農業・農村 ³⁰⁵	123,784 (53,122)	104,173 (43,999)	84%	56 (50/ 0/ 0/ 6)
印刷 ³⁰⁶	10,832 (4,628)	9,872	91%	8
教育 ³⁰⁷	2,538 (922)	2,538 (922)	100%	24 (0/ 24/ 0/ 0)
民用航空 ³⁰⁸	7,000	7,000	100%	
通信 ³⁰⁹	77,000 (38,000)	73,200 (36,000)	95%	49 (35/ 0/ 0/ 14)
総数	1,494,048			

※労働者数は基礎労働組合を有する職場の労働者数を意味するものと思われる。

省級労働同盟は、当該省または中央直属市の労働者（工人、職員および労働者）を束ねる地域別労働組合である。

二〇〇三年ベトナム労働組合条例第二八条各項の定めるところによれば、同組合は、当該地域の県級労働同盟、地方産業別労働組合、省または市に属する総会社の労働組合、各工業区労働組合および直属の末端単位組合をその直接的指導対象とする。また中央の職場単位における基礎労働組合であってこれをカバーする中央産業別労働組合または総会社労働組合が存しないものもこの対象に含まれる（第二項）。省級労働同盟の設立および解散は、ベトナム労働総同盟主席団が決定する（第一項）。

同条第三項各号の定める省級労働同盟の任務と権限は、①党の路線と方針、国家の政策と法律および労働組合組織の任務の宣伝（a）、②当該地域の労働者の合法的で正当な利益の代表および防衛（b）、③ベトナム労働総同盟執行委員会および同主席団の各指示、議決、省級の労働組合大会の議決、党の各指示、議決および国家の政策と法律の実現、省級の党委員会³¹⁰、国家機関による当該地域の経済－社会の発展、労働者の生活、雇用および労使条件に関連を有する方針または計画の策定への参加³¹¹、当該地域の労働者における愛国競争運動および各社会活動の組織（c）、④関係国家機関および中央産業別労働組合との協力による³¹²、労働者に直接関連を有する法律および政策の各職場における実現状況の監視および検査、当該地域の労働仲裁協議会³¹³への参加、労働紛争の解決の指導³¹⁴、労働災害の調査への参加、当該活動地域で活動する各事業体における労働者の権利と合法的で正当な利益の防衛（d）、⑤各地方産業別労働組合、省または市に属する総会社労働組合、県級労働同盟、各工業区労働組合

およびその他同級の労働組合に対する、ベトナム労働組合条例の定める各任務の実現に関する指導³¹⁵ (e)、⑥中央直属総会社の基礎労働組合および中央産業別労働組合直属の基礎労働組合の諸任務³¹⁶の実現に関する指導³¹⁷ (f)、⑦労働者の文化水準および職業水準の向上、文化活動やスポーツ活動の組織、関係施設³¹⁸の管理、職業紹介センターおよび法律相談事務所³¹⁹の組織 (g)、⑧労働組合幹部に関する計画的な研究³²⁰、幹部の管理、訓練³²¹および養成³²²、省または市の党委員会³²³およびベトナム労働総同盟の割り当て³²⁴にしたがった幹部政策の実現 (h)、⑨各下級労働組合大会の指導³²⁵、強靱な基礎労働組合と業団の建設である。

なお、二〇〇三年一〇月時点でみると、省級労働同盟は全ての省（五七省）および中央直属市（四市）³²⁶において設立され、活動している（ただし、同年一月に一部の省が分割されるなどした結果、省および中央直属市の総数は六四となった³²⁷）。

表³²⁸ 省級労働同盟（二〇〇三年一〇月時点）

省・市	労働者	組合員	組織率	専従	基礎労働組合（国営／国家／外資との合弁／非国営）	県級労働同盟	地方産別労組
Ha Noi	220,687	216,329	98	437	2,300(1,179/ - / - /1,121)	12	7
Hai Phong	280,000	157,134	56	129	1,728(1,172/ 155/1,004/ 438)	14	9
Tuyen Quang	33,881 ³²⁹	29,944	88		327(270/ - / - / 47)	6	6
Cao Bang	22,241	20,644	93		- (- / - / - / 6)	13	
Thai Nguyen	42,670 ³³⁰	19,626	46		849(788/ - / - / 61)	9	11
Son La	36,306	34,504	95	78	732(966/ - / - / 36)	10	8
Phu Tho	96,100 ³³¹	69,980	73	135	1,038(123/ 820/ 6/ 89)	12	7
Vinh Phuc	36,968	27,012	73		658(635/ 0/ 0/ 23)	7	9
Bac Giang	43,849 ³³²	39,509	90	65	1,016(- / - / 4/ 21)	10	7
Bac Ninh	29,700	26,932	91		677(606/ - / - / 30)	8	7
Quang Ninh	56,256 ³³³	54,236	96	118	973(122/ 756/ 10/ 85)	14	9
Hoa Binh	30,800					11	
Ninh Binh	44,000	28,379	64		642(567/ - / - / 75)	8	8
Hung Yen	37,297	29,097	78		602(- / - / - / 36)	10	8
Ha Giang	32,000	25,226	79		668(36/ 547/ - / 63)	10	7
Thai Binh	50,567	45,353	90		1,072(919/ - / 1/ 152)	8	9
Bac Can	14,050	11,999	85	34	413(405/ - / - / 8)	7	4

Ha Tay	71,373	63,009	88		1,375(1,215/ 0/ 0/ 160)	16	8
Lao Cai	31,222	26,108	84	60	690(675/ - / - / 15)	10	7
Lai Chau	30,000 ³³⁴	20,120	67	73	464(61/ 400/ 0/ 3)	12	8
Lang Son	32,968	27,341	83	78	730(38/ 692/ 0/ 19)	11	5
Nam Dinh	52,319 ³³⁵	30,590	58		1,307(1,219/ - / - / 88)	10	9
Ha Nam	42,727 ³³⁶	30,119	70	53	667(35/ 453/ - / 179)	6	6
Hai Duong	69,565 ³³⁷	62,608	90	94	975(81/ 733/ 7/ 54)	12	8
Yen Bai	29,259	28,971	99		687(659/ - / - / 28)	9	8
Ha Tinh	39,536	37,598	95		1,124(1,091/ - / - / 32)	11	9
Nghe An	134,043 ³³⁸	99,858	74		2,119(116/1,750/ - / 217)	19	11
Quang Binh	32,877 ³³⁹	31,572	96	57	806(46/ 724/ 26/ 7)	9	46
Quang Tri	26,855 ³⁴⁰	24,343	91		672(67/ 605/ - / 24)	9	9
Thua Thien-Hue	53,097	47,884	90		875(750/ - / - / 125)	9	11
Quang Nam	31,251	23,638	76	67	285(259/ - / - / 26)	14	7
Da Nang	59,414 ³⁴¹	41,567	70	86	76(37/ 25/ 6/ 8)	6	6
Ninh Thuan	16,007	14,575	91		382(358/ - / 24/ -) ³⁴²	1	2
Phu Yen	33,050	28,442	86	65	678(560/ - / - / 118)	8	5
Binh Dinh	50,300 ³⁴³	45,000	89	61	928(62/ 640/ 2/ 224)	11	4
Khanh Hoa	57,730	43,820	76	74	737(640/ - / 18/ 79)	7	9
Thanh Hoa	81,691 ³⁴⁴	80,175	98	179	2,060(1,782/ - / - / 287)	27	8
Binh Thuan	36,383	29,372	81		826(761/ - / - / 65)	9	7
Dac Lac	83,750	71,103	85		1,464(1,366/ - / - / 98)	19	6
Quang Ngai	45,710	38,716	85		831(734/ - / - / 97)	12	6
Ba Ria -Vung Tau	49,101	43,088	88		775(583/ - / - / 192)	7	11
Ho Chi Minh	648,094	482,102	74		5,354(393/2,305/ 388/2,268)	22	7
Can Tho	68,645	59,358	86		1,309(963/ - / - / 346)	9	6
Lam Dong	40,448	36,747	91	75	963(102/ 751/ 3/ 107)	22	8
Gia Lai	32,117	28,507	89		822(774/ - / - / 48)	14	7
Kon Tum	22,487	19,113	85		497(467/ - / - / 30)	8	6
Soc Trang	55,719	31,364	56		750(25/ 668/ - / 57)	15	8
Ben Tre	32,101	28,174	88		729(706/ - / - / 43)	8	6
Vinh Long	34,889	28,026	80	65	885(640/ - / 2/ 241)	7	7
Kien Giang	39,155 ³⁴⁵	32,721	84	86	800(29/ 716/ - / 55)	13	9

Tra Vinh	20,247 ³⁴⁶	7,436	37		572(562/ - / - / 10)	8	8
Binh Phuoc	48,358 ³⁴⁷	40,522	84	60	609(105/ 479/ 2/ 23)	8	3
Tien Giang	56,499	38,857	69	75	896(767/ - / - / 129)	9	8
Binh Duong	176,087	116,309	66		1,005(38/ 478/ 204/ 285)	7	7
Tay Ninh	49,023	35,912	73	62	885(789/ - / 14/ 73)	9	5
Dong Nai	169,277	129,682	77	204	1,382(136/ 922/ 181/ 143)	9	13
Long An	53,205	43,500	82		937(63/ 779/ - / 95)	14	7
Dong Thap	40,518	36,394	90		1,001(519/ - / - / 482)	11	5
An Giang	42,673	38,673	91		999(- / - / - / 69)	11	4
Bac Lieu	21,216 ³⁴⁸	19,047	90	50	518(30/ 466/ 1/ 21)	6	6
Ca Mau	38,792 ³⁴⁹	32,965	85	82	754(40/ 669/ - / 45)	7	9
総数	3,987,150					650	

※労働者数は基礎労働組合を有する職場の労働者数を意味するものと思われる。なお Hai Phong 市、Son La 省の基礎労働組合数など明らかに誤りと思われる数字も原則としてそのまま記入した。

⑥ ベトナム労働総同盟

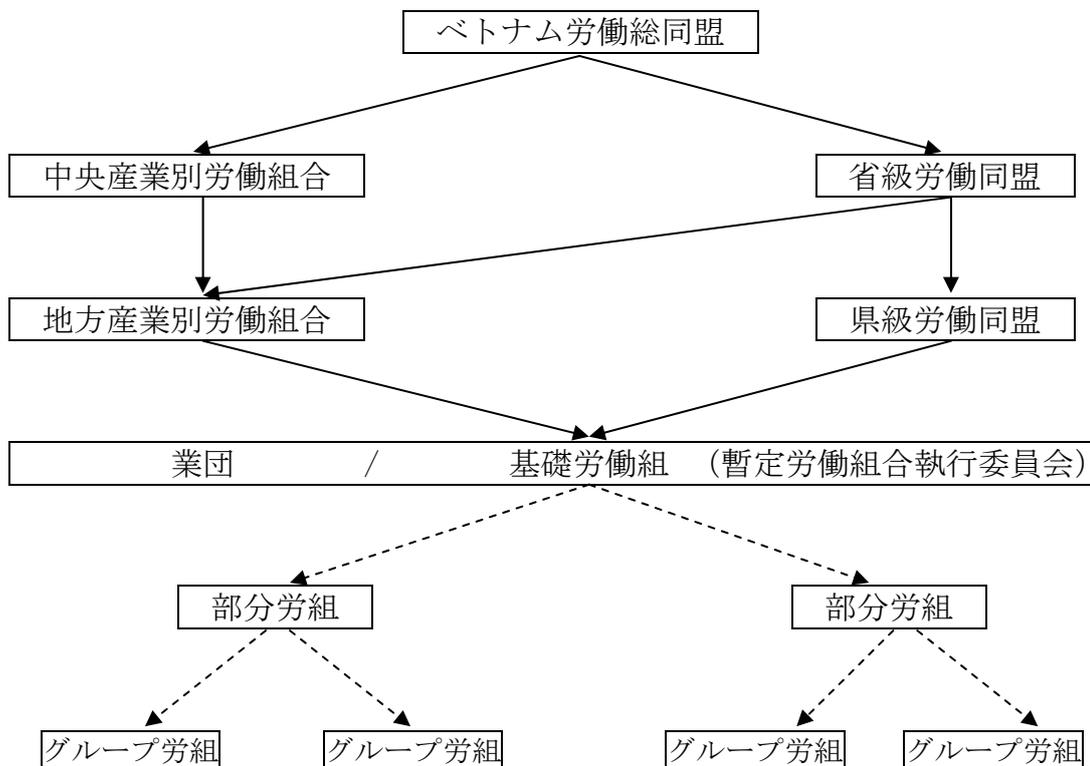
ベトナム労働総同盟は、全てのベトナム人労働者を一元的に代表するベトナム唯一のナショナル・センターである。

二〇〇三年ベトナム労働組合条例第二九条各項の定めるベトナム労働総同盟の任務と権限は、①ベトナム労働組合大会および党の議決を実現するための労働組合の活動計画³⁵⁰の決定および各級労働組合の指導³⁵¹、党の路線と方針、国家の政策と法律および労働組合組織の任務の宣伝、労働組合の理論研究仕事の指導³⁵²および右指導内容の実践に関する総括（第一項）、②国家および経済-社会の管理への参加³⁵³、労働者（工人、職員および労働者）の任務と権利利益に関連を有する制度、政策および法律の策定とその実現状況の検査および監視への参加、労働保護に関する科学的研究仕事の組織および管理、国家の各委員会および協議会³⁵⁴における労働者に関連を有する各問題の協議への参加³⁵⁵（第二項）、③国家との協力による、国土の現代化、工業化のための労働者の文化、政治、専門および職業面における水準向上プログラム³⁵⁶の策定およびその実現の指導³⁵⁷、国家、ベトナム祖国戦線その他の団体との協力による³⁵⁸、労働者における愛国競争運動および各社会活動の組織（第三項）、④労働組合の組織と幹部に関するドイモイの方向およびその手段の決定、労働組合幹部に関する計画的な研究、幹部の管理、訓練および養成、幹部に関する各政策の実現（第四項）、⑤法律およびベトナム労働総同盟の規定に基づく労働組合の経済活動および財産の管理、文化、スポーツ、旅行および休息³⁵⁹に関する各級労働組合の活動の指

導³⁶⁰ (第五項)、⑥党および国家の路線と対外政策に基づいた対外関係の拡大 (第六項)、⑦労働組合の財政および財産の管理に関する方針および手段の決定 (第七項) である。

二〇〇三年一〇月に開催された第九回ベトナム労働組合大会は、二〇〇三年から二〇〇八年までを任期とするベトナム労働総同盟第九期執行委員会を選出した。同執行委員会は一九名の主席団を含む一五〇名の執行委員で構成されている。同大会前にベトナム労働総同盟が発表した予定によれば、各執行委員の出身母体は、ベトナム労働総同盟の各機関のほか、各中央産業別労働組合および省級労働同盟 (各組合から一名ずつ)、各級労働組合の専従幹部³⁶¹、先鋒的各部門で直接生産に携わる工人³⁶²、各国家機関および団体の管理職幹部および科学職幹部³⁶³などである。その五〇%が五〇歳未満、二五%が女性、六%が少数民族、三%が非党員とされた³⁶⁴。あくまで予定ではあるが、このような人事は大会による承認を前提として事前に事実上決定しているのが通例であるから、概ね上記の通りになったものと思われる。

図³⁶⁵ ベトナム労働組合の組織構造



⑦ 財政

労働組合法第一六条第一項は「各労働組合は法およびベトナム労働総同盟の規定に従って財政を行う」と規定し、同条第二項各号がその財源を規定している。

財源は次の二種類に大別される。すなわち、「組合員から徴収する組合費のほか、労働組合の文化、スポーツ、観光および経営活動から得る収入、ならびに国際団体および外国の労働組合からの寄付」（同項 a）といった独自の財源、および「国家予算から給付される経費、および閣僚評議会の規定に従って機関、単位または組織から労働組合に移管される資金」（同項 b）といった国家に由来する財源である。

前者のうち組合員から徴収する組合費については、「労働組合費の徴収の実現を指導する³⁶⁶」ベトナム労働総同盟の通知 06/TT-TLD（一九九五年一月二〇日）が当該組合員の給与の二%と定めている。

これに対し、後者に属する事項として、各職場単位から徴収される組合費がある。そして、この組合費を納入する義務の主体は民間の事業体にまで拡大されている。すなわち、財政省³⁶⁷と労働総同盟の合同通達³⁶⁸76/1999/TTLT-BTC-TLD（一九九九年六月一六日）に基づき、基礎労働組合を有するすべての行政・事業機関³⁶⁹、武装勢力単位、政治組織³⁷⁰、政治-社会組織、社会組織、および各経済セクターに属する事業体は、その労働者（工人、職員および労働者）に対する給与総額の二%に相当する金額を当該基礎労働組合に納めなければならない³⁷¹。組合員の人数に関わらず、当該職場単位の労働者全員に対する給与額が算定基礎となる。

上記合同通達は、この組合費の徴収方法について次のように規定している。すなわち、その労働者が国家予算から俸給の支給を受ける職場単位については、財政省が当該職場単位に対する国家予算から予め二%を控除してこれをベトナム労働総同盟に直接納付する。労働者が地方予算から俸給の支給を受ける職場単位については当該地方の財政機関が同様に当該地方の労働同盟に直接納付する³⁷²。また、各経済セクターに属する事業体については、労働組合は徴税機関に対して徴収を委任することができる³⁷³。これら事業体は組合費を製品の原価または流通費用に組み込むことができる。

なお、外資系事業体については一部の例外を除き組合費の負担が免除されている³⁷⁴。これは「外国からの直接投資を奨励するいくつかの方策に関する」政府首相の決定 53/1999/QD-TTg（一九九九年三月二六日）第三条第四項に基づく措置であるが、ベトナム労働組合は同措置の廃止を提議している³⁷⁵。

ベトナム労働組合の財政に対する国家予算からの支出は組合費の負担に止まらない。前出の「政府とベトナム労働総同盟の間の工作関係に関する規制」は、その第六条において次のように規定している。「ベトナム労働総同盟は毎年収支

計画書を作成し、財政省および国家計画委員会³⁷⁶に提出する。財政省および国家計画委員会はこれを政府首相に報告する責任を有する。ベトナム労働総同盟の収入が必要な支出額に満たないことが見込まれるときは、国家は対応を検討し、その経費の一部を援助する」。

この規定に基づいて二〇〇〇年度の国家予算から支給された援助総額は五四二億ドン、二〇〇二年度に組まれた援助予算総額は七八九億一〇〇万ドンであった³⁷⁷。

他方、支出面では、専従組合幹部の給与が大きな問題となっている。

ベトナムにおいては、従来、県級以上の労働組合の被選出幹部は国家の職員とみなされ、国家予算からその給与が支払われる取り扱いとなっていた。しかし、財政省、政府幹部組織委員会および労働・傷病兵・社会省の合同通達 79TT/LB（一九九一年一二月二七日）により右取り扱いは廃止され、それら専従組合幹部の給与はベトナム労働組合自身が負担することになった³⁷⁸。

この結果、専従組合幹部の給与額は同級の政府機関などで働く職員の給与額よりも低くなり、士気の低下など組合活動への支障を導いた。たとえば、労働総同盟機関紙はある県級労働同盟主席の次のような投書を掲載している。「四ないし五任期を勤め上げた県級労働同盟主席および副主席の定年退職時の給与は三五〇万ドンである。政権の長および副長は三年で一号棒昇給するから、組合幹部との給与の格差は非常に大きなものとなる。そのため組合幹部の権利利益は著しく害されており、その活動における熱心さの欠如を導いている。(略) 組合幹部に対する現在の平均的な活動経費は一年あたり一四〇〇万ドンであるが、これも合理的でない。なぜなら年度毎に開始と総括の会議を開かねばならず、報奨金も支出しなければならず、各競争運動を組織してはまた賞金を出さなければならず、各試験を組織してもやはり賞金を出さなければならないのに、活動経費が党や国家の同級職員と同等であるというのは合理的でない。なぜなら、党や国家の同級職員は、ほとんどの場合このような支出が必要ないか、あってもごくわずかだからである」³⁷⁹。

なお、専従組合幹部の給与の低さは特に基礎級労働組合において著しく、非国営セクターにおける組織率と組合活動の低迷の一因となっていた。そこで、「非国営事業体の専従組合幹部に対する給与の支払いのための経費援助に関する」政府首相の決定 1213/QD-TTg（二〇〇一年九月七日）が公布され、二〇〇一年度中央予算の予備費³⁸⁰から一二〇億ドンがベトナム労働総同盟の予算に補充された。これを受けてベトナム労働総同盟は「非国営各事業体の専従組合幹部に対する給与の支払いに関する臨時規定の公布に関する」労働総同盟の決定 1724/QD-TLD（二〇〇一年一二月三日）を公布し、二〇〇一年七月から二〇〇三年末まで、外資を含む非国営セクターの専従組合幹部に対して以下の給与を

支給した。すなわち、外資系事業体の専従組合幹部に対して一ヶ月あたり三〇〇万ドン、その他の事業体（従業員三〇〇人以上）の専従組合幹部に対して一ヶ月あたり最低賃金の四. 三二倍などである。

ちなみに、ベトナム労働組合内部には専従組合幹部の給与を事業体に負担させるべきとする見解も有り、機関紙に掲載されている³⁸¹。

Ⅲ 労働条件決定システムと労働組合

1 労働契約 (hop dong lao dong)

1-1 労働契約の経緯と定義

労働契約を媒介とする労働関係の形成方式については、勅令 29-SL（一九四七年三月一二日）および勅令 77-SL（一九五〇年五月二二日）がそれぞれ賃金労働契約³⁸²、労働者を雇う契約³⁸³として規定し、定員外³⁸⁴や臨時雇用³⁸⁵の工人、職員
の雇用に用いられていた。

その後、「各国営企業に対する計画化と社会主義的経営方式のドイモイ政策を規定する」閣僚評議会の決定 217-HDBT（一九八七年十一月一四日）を契機として、労働契約制度が労働関係を形成するための主要な形式の一つとなった³⁸⁶。

労働法典第二六条は、労働契約を「労働者と使用者の間における、賃金の支払いを受ける雇用、「労働条件」³⁸⁷および労働関係における双方の権利と義務に関する合意」と定義している。また同法典第一六条は、使用者による直接的な募集、採用の自由原則（第二項）および労働者による直接的な応募の自由原則（第一項）を定めている。

なお、労働契約は、その目的が仕事の完成ではなく労務の提供である点、労働者が当該契約関係の範囲内で使用者に従属し、また契約した労働者本人が労務を提供しなければならない点、および継続的な契約関係である点において民法上の請負契約³⁸⁸とは異なると説明されている³⁸⁹。

1-2 契約主体

① 使用者

労働契約上の使用者について、労働法典第六条後段は、「使用者とは、労働者を雇用、使用して賃金を支払う事業体、機関、組織または個人である。個人としての使用者は満一八歳以上³⁹⁰であることを要する」と規定している。また、「労働契約に関する労働法典の一部条項の細目を規定し施行を指導する」政府議定 44/2003/ND-CP（二〇〇三年五月九日）第二条第一項がこれを次のように具体化している³⁹¹。すなわち、①国営事業体法³⁹²、事業体法³⁹³またはベトナムにおける外国投資法に基づいて設立、活動する事業体、②政治組織または政治-社会組織の所有にかかる事業体、③国家公務員³⁹⁴以外の労働者を使用する各行政・

事業機関、④軍または警察勢力に属する各経済組織であって士官、下士官または戦士³⁹⁵でない労働者を使用するもの、⑤合作社、家族または個人であって労働者を使用するもの、⑥「教育、医療、文化、スポーツ領域における各活動の社会化³⁹⁶奨励政策に関する」政府議定 73/1999/ND-CP（一九九九年八月一九日）に基づいて設立された民間³⁹⁷の教育、医療、文化、スポーツ各基礎、⑦ベトナム国内において活動する外国または国際の機関、組織または個人であって、ベトナム人労働者を使用するもの（ベトナム社会主義共和国が締結または参加³⁹⁸した国際条約において他の規定が存する場合を除く）、および⑧外国人労働者を使用するベトナムの事業体、機関、組織または個人（ベトナム社会主義共和国が締結または参加した国際条約において他の規定が存する場合を除く）である。

このように、国家機関、ベトナムの領土内で活動する各国際組織および外国の機関を含む全ての機関、組織、事業体および個人が労働契約上の使用者となり得る。

② 労働者

労働契約上の労働者について、労働法典第六条前段は、「労働者とは、満一五歳以上であって労働能力を有し、労働契約を締結した者をいう」と規定している³⁹⁹。なお、前掲の政府議定 44/2003/ND-CP第二条第二項の定めるところにより、次の者の労働関係については労働契約制度が適用されない。すなわち、①公務員法令の適用対象に属する者⁴⁰⁰、②国会の代表、各級人民会議⁴⁰¹の専任⁴⁰²代表、国会または各級人民会議により任期をもって任命または選出⁴⁰³され、国会、政府、各級人民委員会、人民裁判所および人民検察院の機関において各職務を行う⁴⁰⁴者、③所轄機関により国営事業体の総監督、監督、副監督または会計長⁴⁰⁵の職務に任命された者、④事業体管理協議会⁴⁰⁶のメンバー、⑤政治組織、政治-社会組織に属し、当該組織の規律⁴⁰⁷に基づいて活動する者、⑥各事業体内部の党、労働組合、青年団組織において工作を行う専従幹部であって、事業体から賃金の支払いを受けない者、⑦合作社法⁴⁰⁸に基づく合作社の社員であって、賃金、工賃⁴⁰⁹の支払いを受けない者、および⑧人民軍または人民警察⁴¹⁰の士官、下士官、戦士、專業軍人⁴¹¹および職員は、労働契約上の労働者ではない。

1-3 契約類型と契約手続

① 契約類型

労働法典第二七条第一項各号の定めるところにより、労働契約は、①期間の定めのない契約（a）、②一二ヶ月以上三六ヶ月未満の期間を定める契約（b）、③一二ヶ月未満の季節的ないし一定の仕事⁴¹²の完成までの期間を定める契約（c）の何れかの形式によらなければならない⁴¹³。

長期の使用が見込まれる仕事に短期の契約形式を用いてはならない（同条第三項）⁴¹⁴。契約期間の満了後も雇用関係を継続する場合は、契約期間が満了した日から起算して三〇日以内に新しい契約を締結しなければならない。新しい契約を締結しないまま三〇日を越えて使用したときは、契約時に遡って期間の定めのない契約に転化する。また、有期契約の二度目の更新は期間の定めのない契約によらなければならない（同条第二項および政府議定 44/2003/ND-CP 第四条第四項）。

② 契約手続

労働契約の成立過程は、提案、交渉および締結の三段階に分けられる。

提案（募集、求職）は、一方が他方に対して直接的に行うこともできるし、雇用サービスセンターや新聞広告などマスコミを通じて間接的に行うこともできる（労働法典第一六条第一項、第二項など）。外資系企業については、改正以前の労働法典第一三二条第一項、「雇用に関する労働法典の一部条項につき細目を規定し施行を指導する」政府議定 72/CP（一九九五年一〇月三十一日）および「ベトナムで外国の組織、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」政府議定 85/1998/ND-CP（一九九八年一〇月二〇日）がベトナム人労働者の直接的募集に制限を課していたが⁴¹⁵、右制限は二〇〇一年の労働法典改正で廃止された。

交渉の内容および方法について具体的に規定する法規は見当たらない。ハノイ法科大学の労働法テキストは次のように解説している。すなわち、募集者（使用者）は、仕事の内容や労働者の一般のおよび個人的な利益に関連する諸事項を説明しなければならない。その内容には当該企業等の経営状況や展望も含まれる。求職者（労働者）は、私生活に関する事項を含む必要な情報を提供するほか、必要に応じて募集者の指示する能力検査を受けなければならない⁴¹⁶。

労働契約の締結は、原則として書面によって行わなければならない（もつとも、書面の作成が労働契約関係の成立要件か否かは明らかでない）⁴¹⁷。書面は労働・傷病兵・社会省の発行する統一様式の契約書⁴¹⁸を用いて二部作成し、双方が署名の上一部ずつ保管する。ただし、三ヶ月未満の期間を定める臨時的な雇用契約および家事労働⁴¹⁹契約については例外的に口頭での締結⁴²⁰が認められている（労働法典第二八条）。

なお、求職者はその代表者を通して集団的に労働契約を締結することもできる（労働法典第三〇条第二項）⁴²¹。また、試用期間については別に規定がある⁴²²。

1-4 労働契約の内容

労働契約の内容は、講学上、必要的合意事項と任意的合意事項⁴²³に大別され

る。必要的合意事項とは労働契約の内容を構成する基本的諸事項である。具体的には、労働法典第二九条第一項の定める労働契約の主要な内容、すなわち、仕事⁴²⁴、労働時間、休憩時間、賃金額、就労場所、契約期間、労働安全、労働衛生、および社会保険に関する諸事項がこれにあたる。もっとも、右各事項のいずれかについて合意を欠く労働契約の効力については明確に規定されていない⁴²⁵。

また、同条第二項は「労働者の権利利益につき規定する労働契約の内容の一部または全部が労働法、労働協約または就業規則の規定する水準を下回るとき、もしくは労働者のその他の権利を制限するものであるときは、労働契約の当該部分または全部は修正、補足されなければならない」と定めている。当該内容が当然に無効となったり、労働法、労働協約、就業規則などの規定内容に自動的に置き換えられたりする構造にはなっていない。同条第三項の定めるところにより、労働監察官⁴²⁶は、当該内容の修正または補足を指導⁴²⁷、要求し、当事者が従わないときは当該規定を無効とする権限を有する。労働法典の一部改正⁴²⁸により、同項には「この場合における当事者の権利、義務および利益は法律の規定するところに基づき解決される」との規定が加えられた。これは、後述の労働紛争解決システムにより解決すべきことを定めたものと解される。

1-5 労働契約の履行、変更および中断

労働契約に基づく労務の提供は、当該契約を締結した本人が履行しなければならない。ただし、使用者の同意がある場合はこの限りでない(労働法典第三〇条第四項)。

労働契約の一方当事者が契約内容を履行しない場合であっても、他方当事者は相手方に対してその履行を強制することはできない。たとえば、労働者が契約した労務の提供を行わないときは、使用者は当該契約関係を終了し、損害の賠償を請求することができるに止まる。

契約内容の変更は、当事者双方の合意に基づく修正、補足もしくは新しい契約の締結により行う。変更を希望する当事者は、相手方に対して変更希望期日の三日前までに申し入れなければならない。変更について双方が合意に至らないときは、従前の契約内容を継続し、または契約を終了する(同法典第三三条第二項)。

使用者は、「突発的な困難もしくは生産、経営上の必要性」が生じた場合、一年に六〇日を限度として労働者を契約内容と異なる仕事に配置することができる。この場合については、三日前までの予告、予定期間の明示のほか、仕事の内容が労働者の健康状態や性別に適合的なものであるべきこと、配置後一ヶ月は従前の賃金水準を維持すべきこと、および一ヶ月経過後は仕事に見合う水準

に変更できるが、従前の水準の七〇%以上であるべきことがさだめられている（同法典第三四条各号）。

また、労働契約は、一定の場合において一定の期間中断される。停約⁴²⁹と呼ばれる制度である。具体的には、労働者が兵役や国会、人民会議の代表などの任務に就く場合や懲役刑を科された場合⁴³⁰など政治的、社会的な理由による場合、および、労働者が学習や仕事のために使用者の許可を得て一定期間無給で外国に滞在する場合など双方の合意による場合に適用される（労働法典第三五条第一項各号）。

1-6 労働組合の役割

労働契約に関して基礎労働組合が担う役割の第一は、合法的な労働契約の締結の促進に他ならない。ベトナムにおいては、正式な労働契約を締結されないまま就労する労働者や、法定の労働基準を下回る契約内容に甘んじている労働者の割合が非常に高いからである。役割の第二は、締結された契約の内容およびその実現状況を監視することである。その対象には、使用者のみならず労働者も含まれている。

法規範としては、閣僚評議会の議定 133-HDBT⁴³¹および 302-HDBT⁴³²がこの役割を定めている。上記各議定を踏まえて基礎労働組合の具体的任務を明らかにした「労働協約および労働契約に関する労働組合工作を指導する」ベトナム労働総同盟の通知 08/TT-TLD（一九九五年二月一八日）第二章は、大要以下のように規定している。

まず、労働契約の締結を促進するための準備工作として、その必要性、目的、意義および利益を事業体の労働者に宣伝する。また、事業体の労働協約の内容を周知することにより、その内容に沿った労働契約の締結、修正ないし補足を促す（Buoc1-1）。

労働契約を締結していない労働者が多数存在する場合は、全労働者が労働契約を締結できるようにするための条件の整備方法を使用者に提案、建議する⁴³³（Buoc1-2）。

また、関係法規⁴³⁴や労働協約の内容に違反する労働契約の有無を調査し⁴³⁵、これら各規範の内容を下回る水準において締結された労働契約を発見したときは、使用者に対してその内容の補足や修正、もしくは労働契約の再締結を建議する（Buoc2 各号）。

さらに、労働契約の実現状況を双方向的に（労、使双方について）検査する⁴³⁶する。使用者の側に違反が発見された場合は契約事項の遵守を建議、要求し⁴³⁷、労働者の側に違反が発見されたときはその教育や契約遵守キャンペーンを担当する（Buoc3-1）。

以上の任務は、使用者との密接な協力関係、当該事業体の党委員会⁴³⁸、上級労働組合および所轄機関の意見をj得て遂行する（Buoc3-4）。

労働協約などにおいて労働契約関係双方の合作関係を定めるときは、労働契約の締結状況を基礎労働組合執行委員会に通知する使用者の義務を規定するよう努力しなければならない（Luu y）。

なお、上掲の通知 08/TT-TLDは、労働契約に関する上級労働組合の任務についても明らかにしている。その第三章の定めるところによれば、上級労働組合は、それぞれ同級の政権⁴³⁹および労働機関と協力して、労働契約に関する国家およびベトナム労働総同盟の規定、指導⁴⁴⁰を研究し、各部門、地方、および単位の実況を調査、比較⁴⁴¹した上で、各末端組織に対する具体的な指導⁴⁴²計画を策定する。

1-7 問題点

労働契約制度の抱える最大の問題点は、その締結における違法の多さに他ならない。特に非国家セクターにおいて、正式な労働契約を締結されず、あるいは短期契約の更新を強要され不安定な立場に甘んじている労働者が非常に多い⁴⁴³。

ベトナム労働総同盟の資料によれば、国营事業体セクター、外国投資セクターにおける労働契約の締結率は九〇%を超えている一方、民間事業体⁴⁴⁴では四〇%近くの労働者が労働契約を締結されないまま就労している。また、労働契約を締結している労働者の八〇%以上は有期契約に甘んじている⁴⁴⁵。

多くの民間事業体が、社会保険料の納付義務を免れるために恒常的な仕事についても三ヶ月未満の契約の締結に固執している⁴⁴⁶。また、労働契約の締結において労働・傷病兵・社会省の発行にかかる用紙の購入、使用が義務づけられていることも労働契約締結率の低迷の一因となっている⁴⁴⁷。

表⁴⁴⁸ 労働契約の締結率

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年前期
労働契約締結率 ⁴⁴⁹	78%	80%	81%	84%	84%	87%

ベトナム労働総同盟政策-経済-社会委員会

2 就業規則 (noi quy lao dong)

2-1 就業規則の基本的性質と作成手続

① 基本的性質

労働法典第八章は、事業体内部における労働紀律⁴⁵⁰および労働者の物的責任⁴⁵¹について定めている。就業規則は、これらの具体的内容を各事業体内部におい

て明文化させる手段である。

労働紀律とは、労働者の非違行為に対して懲戒権が行使される諸事項の総体である。わが国の企業秩序に近い概念と言える。労働法典第八二条第一項は、「労働紀律とは、就業規則において体現される時間、技術⁴⁵²、生産および経営に関する規範の遵守に関する諸規定である」と定義している⁴⁵³。また、物的責任とは、労務の提供過程において労働紀律に違反した結果生じた物質的損害に対する労働者の賠償責任である。

このように、ベトナムにおける就業規則制度とは、当該事業体における労働条件の最低基準というよりも、使用者の労働者に対する支配権や、労使関係における使用者側の財産権の保障を主眼に置いた制度である。

もともと、労働法典第八章は、使用者が労働者に対して行使しうる懲戒権ないし損害賠償請求権の内容を詳細に規定し、限界付けている。この点に着目すれば、就業規則制度は、労働者保護の観点から罪刑法定主義的原則を労使関係に導入し、国家による積極的介入によって搾取関係を規制するものであることも事実である。

② 作成手続

常時一〇名以上の労働者を使用する事業体、職場単位⁴⁵⁴は、就業規則を文書により作成し（労働法典第八二条第一項後段）、省級の労働・傷病兵・社会局⁴⁵⁵に登録しなければならない（同条第三項）。登録の期限は、「労働紀律および物的責任に関する労働法典の一部条項の細目を規定し施行を指導する政府議定41/CP（一九九五年七月六日）の一部条項を修正、補足する」政府議定33/2003/ND-CP（二〇〇三年四月二日）の公布時点で既に活動中の事業体、職場単位については二〇〇三年七月一七日まで、また、新設の事業体、職場単位についてはその活動を開始した日から起算して六ヶ月以内である⁴⁵⁶。

就業規則の必要的記載事項としては、次の各事項が規定されている。すなわち、①労働時間、休憩時間、②事業体における秩序、③職場の労働安全、衛生、④事業体の財産および技術上、経営上の機密の保護、⑤労働紀律違反行為と処分形式、および⑥物的責任である（労働法典第八三条第一項）。

これら各事項に関する就業規則の内容は、労働法その他の法律の定める最低基準を下回ってはならず（同法典第八二条第一項後段）、かつ労働協約として合意された労働条件の水準を下回ってはならない（同法典第四九条第二項後段）。

就業規則の発表に先立って、使用者は基礎労働組合執行委員会の意見を聴取しなければならない⁴⁵⁷（同法典第八二条第二項）。

就業規則は、省級の労働・傷病兵・社会局に登録された日から効力を発生する。労働・傷病兵・社会局は、就業規則を受領⁴⁵⁸した日から起算して一〇労働

日以内⁴⁵⁹にその登録を関係者に通知⁴⁶⁰しなければならない。右期間内に通知のないときは、就業規則は自動的に発効する（同条第三項）。

就業規則の内容は、個々の労働者に通知⁴⁶¹した上で、その要点を事業体の適当な場所に掲示しなければならない（同法典第八三条第二項）。

2-2 紀律責任と紀律処分

① 紀律責任の構成要件

紀律責任とは、紀律処分を甘受すべき労働者の責任である。

紀律責任の構成要件は、労働紀律に対する違反行為が存在すること、および、当該違反行為について「過失」⁴⁶²が存在すること、の二つである。

「過失」は、当該違反行為における労働者の非難可能性の全般を指す用語である。したがって、故意と過失の双方が含まれる。この「過失」概念について、たとえばハノイ法科大学の労働法テキストは次のように説明している。すなわち、労働者は、労働契約関係における自らの義務を履行するために十分な条件と能力を有するにもかかわらず労働紀律に違反した場合に、当該違反行為について「過失」を有するものと見做なされる。「過失」は、「意識のある過失」と「無意識の過失」に大分される⁴⁶³。「意識のある過失」とは、労働者が違反行為およびその結果を認識することができるとともに、当該行為の実現および結果の発生を期待する場合の「過失」である。すなわち、わが国における故意に当たる概念である。これに対し、「無意識の過失」は、その性質によって二種類に分類される。すなわち、「ぞんざいさによる無意識の過失」と、「自信過剰による無意識の過失」である⁴⁶⁴。「ぞんざいさによる無意識の過失」とは、行為の結果を予見すべきであり、またそれが可能であったにもかかわらず、ぞんざいさの故に予見することができなかった場合の「過失」である。また、「自信過剰による無意識の過失」とは、行為の結果を予見し得たにもかかわらず、行為の結果は発生しないものと信じ、かつ結果の発生を期待していない場合の「過失」である⁴⁶⁵。

② 紀律処分に関する諸原則

労働法典第八四条第二項は、一つの労働紀律違反行為に対して複数の紀律処分形式を適用することを禁止している。また、同法典第六〇条第二項は、紀律処分の適用に替えて罰金を科したり賃金をカットしたりすることを禁止している。なお、前出のハノイ法科大学の労働法テキストは、右原則に加えて以下の各原則が有ると説明している。すなわち、①一人の労働者が同時に複数の労働紀律違反行為を行ったときは、最も重大な違反行為についてのみ処分する⁴⁶⁶、

②精神病その他の病気により認識能力または行為制御能力を失った労働者の行為について紀律処分を適用してはならない、③紀律処分の際して、労働者の身体や尊厳を侵犯してはならない、および④ストライキに参加したことを理由として紀律処分を適用してはならない（同法典第一七八条第一項が復讐⁴⁶⁷を禁止している）、という各原則である⁴⁶⁸。

③ 紀律処分の形式と適用手続

労働紀律処分の形式については、労働法典第八四条第一項（改正後）が、「労働規律に違反⁴⁶⁹した者は、その違反⁴⁷⁰の程度に基づき、以下の諸形式の一つにより処分⁴⁷¹される」としたうえで、次の五形式を限定列挙している。すなわち、①譴責⁴⁷²、②六ヶ月を限度とする昇給停止、③六ヶ月を限度とする、賃金水準の低い他業務への配置換え、④解任⁴⁷³（管理職について）、および⑤懲戒解雇⁴⁷⁴の各形式である。

最も重い処分形式である懲戒解雇については、労働法典第八五条第一項各号が、これを適用できる場合を限定列挙している。すなわち、①「窃盗、横領、もしくは技術上、経営上の機密の漏洩、または事業体の財産や利益に重大な損害を与える行為」（a）、②「昇給停止もしくは賃金水準の低い他業務への配置換え形式による処分期間中もしくは解任形式による処分後における再度の違反行為」（b）、および③「一カ月に五日もしくは一年に二〇日の、正当な理由のない欠勤」（c）の各場合である。

また、政府議定 33/2003/ND-CP（二〇〇三年四月二日）が、懲戒解雇を含む各処分形式と紀律違反行為の対応関係を詳細に規定している。

具体的な適用の手続については、労働法典第八七条各項が次のように定めている。すなわち、労働紀律処分の適用に関する審理⁴⁷⁵は、使用者、当該労働者および基礎労働組合執行委員会の代表の出席を得て行わなければならない（第三項）。審理において、使用者は当該労働者の「過失」の存在を証明しなければならない（第一項）。労働者には弁明の機会が与えられる。弁明は、労働者が自ら行うこともできるし、弁護士⁴⁷⁶などに依頼することもできる（第二項）。審査の過程は文書に記録されなければならない（第四項）。

なお、政府議定 33/2003/ND-CP の定めるところにより、処分の内容は書面によって当該労働者に通告しなければならない（口頭での譴責による場合を除く）。

処分を不服とする労働者本人または基礎労働組合執行委員会は、使用者、所轄機関に対して申し立てを行い、または法律の規定する手続により当該紛争の解決を要求することができる（労働法典第三八条第二項、第九三条）。

労働紀律違反行為は、違反行為の日から起算して三ヶ月、特別なケース⁴⁷⁷については六ヶ月で時効⁴⁷⁸となる。右期間を経た行為について労働紀律処分を適

用することはできない（同法典第八六条）。また、昇給停止形式または配置換え形式の紀律処分を適用した場合において、当該期間の二分の一を経て労働者に改善、進歩が認められるときは、使用者は処分期間の短縮を検討しなければならない（同法典第八八条第二項⁴⁷⁹）。

2-3 物的責任と物的処分

① 物的責任の理論的根拠と特殊性

一九九二年憲法第二二条前段は、「あらゆる経済成分に属する生産、経営基礎は（中略）法のもとに平等であり、合法的な資本と財産は国家によって保護される」と規定している。また同憲法第五八条は、国家は公民の合法的な所有権を保護する旨定めている。ベトナムの労働法学界においては、憲法における右各規定が、労働者に物的責任を課すことの正当性の理論的根拠とされている。すなわち、ベトナム労働法は、労働紀律に違反して使用者の財産権を侵害した労働者に賠償責任を課すことにより、使用者の合法的な財産を保護しているのだと説明されている⁴⁸⁰。

労働者の物的責任は、①労働契約に基づく労務の提供過程においてのみ発生する点、および②損害賠償の対象となる財産は労働契約上の労務提供義務の履行過程において労働者が管理、使用、保管または加工する使用者の財産でなければならないという点で、一般の損害賠償責任とは異なるものであることが指摘されている⁴⁸¹。

② 物的処分の要件

物的処分とは、労働者に対する物的責任の追及である。すなわち、損害賠償の請求に他ならない。

物的処分を適用するためには、①労働紀律に対する違反行為の存在、②使用者の財産上の損害の存在、③違反行為と財産上の損害の間における因果関係の存在、および④労働紀律に違反した労働者の「過失」の存在という四つの要件を満たす必要がある。

物的処分を適用するための根拠となる労働者の違反行為は、労務提供義務の履行中になされたものに限られる。マニュアルを誤用して機械設備を損壊した場合における「誤用」がその典型である。

また、使用者の財産上の損害とは、その財産の数量または価値の減少を指す。ただし、物的処分が適用できるのは直接的な損害についてのみである。使用者は、労働者の規律違反行為と自己の財産上の損害との間に直接的な因果関係が存在することを立証しなければならない。

③ 物的処分の程度と方法

法は、労働者が賠償すべき金額に一定の上限を設定している。

労働法典第八九条後段は、労働者が労働紀律に対する違反行為により機械設備を損壊した場合などであって、使用者の被った財産上の損害の程度が甚だしいものでない⁴⁸²場合については、労働者に対する物的処分の程度は賃金の三ヶ月分を超えてはならない旨規定している。なお、「甚だしいものでない場合」とは、政府議定 41-CP（一九九五年七月六日）第一四条の規定するところにより、損害額が五〇〇万ドンを超えない場合である。

この場合の賠償は、労働法典第六〇条第一項の定める方法による（同法典第八九条後段）。すなわち、賃金からの控除である。使用者は、基礎労働組合執行委員会と協議の上、月給の三〇%を超えない一定額を当該労働者の毎月の賃金から控除することができる⁴⁸³。すなわち、労働紀律処分としての賃金カットは許されないが、物的処分については相殺的な控除が認められているのである。

つぎに、労働者が使用者の所有に属する用具、設備などを紛失し、あるいは許容量を超えて資材を消費した場合については、同法典第九〇条が次のように定めている。すなわち、当該労働者は、不可抗力による場合を除き、使用者に与えた損害の一部または全部を市場価格に基づいて弁償しなければならない⁴⁸⁴。この場合については具体的な賠償方法は定められていない。

いずれの場合についても、損害が複数の労働者の紀律違反行為に起因するものである場合は、各人の具体的な労務提供義務の内容および条件に応じてそれぞれの「過失」の程度が確定され、右程度に応じて賠償責任が配分されることになる。

物的処分の手続および時効は、前述の労働紀律処分におけるそれに準ずる（同法典第九一条）。

2-4 労働組合の役割

① 作成

労働法典第八二条第二項は、「就業規則の発表に先立って、使用者は、事業体の基礎労働組合執行委員会の意見を参考にしなければならない」と規定している。すなわち、当該事業単位の組織率にかかわらず、労働組合が適用対象労働者の全体を代表して就業規則の作成に関与するシステムとなっている。

ベトナムの労働法学界において、労働組合の意見を参考にする上記使用者の義務は、就業規則の起草段階から適用される強制的な手続きであると考えられている。また、こうして労働組合が就業規則の起草に参加することは、「各規定の合理性と正確さを保証することになる」と評価されている⁴⁸⁵。

ただし、労働組合の意見を参考にすることが就業規則の効力発生要件であるかは明らかでない。

② 就業規則の周知と労働紀律の保証、強化

労働組合は、就業規則を労働者に周知するとともに、就業規則の定める労働紀律を「保証、強化」する役割を担っているとされる。このことについて、ハノイ法科大学の労働法テキストは以下のように説明している。

労働紀律の「保証、強化」とは、各労働者にその義務をより良く理解させ、労働紀律に従った労務の提供を実現させることである。具体的には、「教育、説得」、「社会的影響」、「奨励、褒賞」などがその手段となる。

「教育、説得」は、労働紀律の内容、目的および効果を労働者に明瞭に理解させることにより、労働紀律に対する自覚を向上させ、これを遵守させようとする手段である。つぎに、「社会的影響」は、労働紀律違反行為に対する批判的な世論を指導、作出するとともに、自ら手本を示すことによって労働者に労働紀律の遵守を促そうとする手段である。各職場単位においては、基礎労働組合をはじめ、青年団や婦人会といった大衆団体がこの役割を担っている。また、「奨励、褒賞」も労働紀律の「保証、強化」の重要な手段である。労働法は、各労働関係の性質と労働者が達成した成績に基づく様々な「奨励、褒賞」の形式、程度および財源を規定している⁴⁸⁶。

③ 紀律処分、物的処分への参加

労働法典第八七条第三項および政府議定 41/CP（一九九五年七月六日）第一条第一項 b の規定するところにより、使用者は、労働紀律処分の適用に当たって基礎労働組合執行委員会の代表の参加を得なければならない（口頭での譴責形式による場合を除く）。

具体的には、「労働組合法の施行を指導する」閣僚評議会の議定 133-HDBT（一九九一年四月二〇日）第一条が基礎労働組合との協議義務を定めており、懲戒解雇については政府議定 33/2003/ND-CP（二〇〇三年四月二日）が同合意義務を定めている。

また、労働法典第九二条第一項は労働紀律違反行為の調査過程における当該労働者の一時停職決定について基礎労働組合執行委員会との協議義務を定め、政府議定 41-CP（一九九五年七月六日）第一条第二項は基礎労働組合執行委員会の代表の意見を労働紀律処分の記録書面に記載すべきことなどを定めている。

労働紀律処分、物的処分における以上のような労働組合の参加は、労働組合が関係情報を把握し、当該職場単位における労働法の実現を検査、監視するための手段の一つとなっていると説明されている⁴⁸⁷。

懲戒解雇処分の適用について使用者と基礎労働組合執行委員会の意見が一致しないときは、基礎労働組合は直接上級の労働組合に報告し、使用者は労働・

傷病兵・社会局にその旨報告する。報告の日から起算して二〇日⁴⁸⁸を経て初めて使用者は懲戒解雇処分を決定することができるが、右決定について責任を負わなければならない（政府議定 33/2003/ND-CP）。

労働紀律処分または物的処分を不当と考える労働者本人または基礎労働組合執行委員会は、使用者、所轄機関に対して申し立てを行い、または法律の規定する手続きに則って労働紛争の解決を要求する権利を有する（労働法典第三八条第二項、第九三条）。所轄機関が使用者による処分を「誤ったもの」⁴⁸⁹であると結論付けたときは、使用者は当該決定を取り消し⁴⁹⁰、公式に謝罪し⁴⁹¹、当該労働者の名誉とすべての物質的権利利益⁴⁹²を回復しなければならない（同法典第九四条）。

2-5 問題点

就業規則の作成手続については、使用者に対して様々な義務が規定されている。すなわち、文書による作成、基礎労働組合に対する事前の意見聴取、必要的記載事項、関係法規や労働協約の規定水準を下回らないこと、登録の期限、および労働者に対する周知などである。しかし、その何れが就業規則の効力発生要件であるかについては明確に規定されていない。

たとえば、就業規則の定める内容が労働協約において合意された労働条件の水準を下回る場合について、労働法典第四九条第二項後段は「事業体における労働に関するあらゆる規定は労働協約に符合するように修正されなければならない」と定めている。しかし、前に見た労働契約の場合と異なり、労働法規や労働協約に違反する規定内容を一定の手続により無効としたり、労働紛争解決システムにより解決したりする旨の規定は、就業規則については見当たらない。

違法な内容を定める就業規則の処理について規定する政府議定 33/2003/ND-CP（二〇〇三年四月二日）も、省級の労働・傷病兵・労働局が使用者に対し該当部分を修正、補足して再登録するよう指導⁴⁹³すべき旨定めるに止まっている。

労働者の権利確保の観点から、就業規則の効力発生要件を明確にする必要がある。

3 労働協約 (thoa uoc lao dong tap the)

3-1 経緯と概念

ベトナムにおいては、勅令 29-SL（一九四七年三月一二日）における集合契約⁴⁹⁴制度の規定が労働協約制度に関する最初の規定であったと評価されている⁴⁹⁵。同勅令は集合契約を「経営者またはその代表と工人またはその代表の間の合意によって各産業、企業または地域における仕事上の規則および一般的な賃金を

決定するために締結する契約」(第三七条)と定義した。また、「労働組合の代表はその組合員の個別的委任状を得ずとも組合員を代表⁴⁹⁶して集合契約を締結することができる。労働組合が存しない場合は、工人の代表はその代表する各工人の明確な委任状を有する場合のみ集合契約を締結することができる。使用者の代表も、その代表する各使用者の委任状を得てはじめて集合契約を締結することができる」(第三八条)と定めていた。

すなわち、集合契約制度は専ら契約当事者の規模に着目した制度であり、労働者の団結により獲得されるものという性質は薄かった。集合契約の直接的当事者は使用者(ら)と労働者らであり、労働組合はその組合員の代表者であるに過ぎなかった。

集合契約制度は、共産主義的な戦時総動員体制の下で公布された臨時条例(政府評議会⁴⁹⁷の議定172/CP(一九六三年一月二日)に付帯して公布)において、集団契約⁴⁹⁸制度として引き継がれた。ただし、当時の時局を反映して、集団契約制度の主眼は軍需産業への労働者の動員、計画経済の下で割り当てられた生産計画の完遂におかれた。また、集合契約制度におけるような未組織事業体での労働協約の締結手続は規定されず、各国営企業の労働組合がその労働者全体を代表して集団契約を締結することとされた。一九五七年労働組合法により確立されたベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性が、労働協約制度についても実現されたわけである⁴⁹⁹。

ちなみに、共産主義的な戦時総動員体制下にあったこの段階において、大半の労働者は労働組合の存する国営企業の労働者であり、敢えて労働組合に加入しない者は稀であった。また、非組合員についてもその労務の提供について共通の目的(抗米救国など)を一応措定できた。したがって、労働者の権利と利益をベトナム労働組合が唯一的、一般的に代表することについて大きな矛盾は存在しなかった⁵⁰⁰。

労働法典の規定する現行の労働協約制度は、基本的にこの集団契約制度を踏襲するものである⁵⁰¹。すなわち、第一に、その直接的な当事者は使用者と「労働者集団」⁵⁰²である。「労働者集団」とは、必ずしも法的な概念ではないが、一般的に「各生産、経営、サービス単位において常態として勤務する労働者の全体」の意味で用いられる用語である。つまり、「労働者集団」には非組合員も含まれる。第二に、労働協約の締結においては、基礎労働組合が「労働者集団」を唯一的、一般的に代表する。したがって、その効果もまた「労働者集団」の全体に及ぶ。

この現行労働協約制度は、「労働者集団」と使用者の間の権利、義務関係を国家の法規および当該職場単位の特性、条件などに適合的に具体化させることを目的として、双方がその代表者を通して協議し締結する集団的な協定である。

労働法典第四四条各項は次のように規定している。すなわち、「労働協約とは、労働条件⁵⁰³と使用条件、労働関係における双方の権利利益と義務に関する、労働者集団と使用者との間の合意文書である。労働協約は労働者集団の代表と使用者により平等および公開の原則にもとづいて協議され、締結される」(第一項)。「労働協約の内容は労働法およびその他の法律の規定に反してはならない。国家は労働法の規定よりも労働者にとって有利な内容を規定する労働協約の締結を奨励する」(第二項)。

3-2 労働協約制度の適用対象

労働協約制度の適用対象は、自己の計算において活動し、労働者の収入が生産、経営効果に完全に従属し、かつベトナム国内で一〇名以上のベトナム人労働者を常用する事業体と、当該事業体の「労働者集団」(常勤ベトナム人労働者の全体)との間の労働関係である(「労働協約に関する労働法典の一部条項の細目を規定し施行を指導する」政府議定 196/CP (一九九四年一二月三十一日) 第一条第一項)。

これに対し、国家の行政、事業機関における公務員の労働関係、すなわちそのサービスに対する給与が国家予算から支弁される各労働関係については、労働協約制度は適用されない(同条第二項)。

したがって、武装勢力に属する各事業体の労働関係についても原則として労働協約制度は適用されないが、例外的に労働契約に基づいて労働者を使用する一部事業体⁵⁰⁴とその賃金労働者の労働関係については適用対象とされている。また、たとえば合作社とその社員の関係についても労働協約制度は適用されないが、近年、合作社と労働契約を締結して就労する賃金労働者が増加していることに鑑み、右労働関係については労働協約制度を適用することが新たに定められた(政府議定 196/CPの一部条項を修正、補足する政府議定 93/2002/ND-CP (二〇〇二年一月一日))⁵⁰⁵。

なお、産業レベルで労働協約を締結することも可能である。ただし、労働法典は「(労働協約制度は) 産業レベルの労働協約の協議と締結にも適用される」(第五四条)との一文を置くのみである。また、他に具体的な手続を規定する法規も見当たらない。

3-3 締結手続

① 諸原則

労働法典第四四条第一項は、労働協約の協議、締結について、自発、平等および公開⁵⁰⁶の各原則を定めている。

まず、自発原則とは、労働協約の協議、締結を担うべき双方の代表者に対し、自発的、積極的な参加を求めるものである⁵⁰⁷。その実質は、わが国で言う団交応諾義務、誠実交渉義務を代表者双方について主張するものに他ならない。この原則については、労働法典第四六条第一項が、「双方は労働協約の締結とその具体的内容について要求を行う権利を有する。要求を受けた側は、協議の開催に応諾するとともに、要求書を受領した日から起算して二〇日以内の期日を合意しなければならない」と具体化している。もっとも、労働組合が協議を拒否することは一般に想定されていない。したがって、自発原則は専ら使用者に対して規定されたものと評価されている⁵⁰⁸。

つぎに、平等原則とは、労働協約の協議、締結において不当な圧力を用いることを双方に禁じるものである。この原則についても、念頭に置かれているのは使用者側による労働組合ないし労働者への圧力である。具体的には、経済的地位の格差を利用した押し付けや要求などである⁵⁰⁹。

また、公開原則とは、労働協約の協議、締結の過程を当該協約の労働側当事者である「労働者集団」に公開することを求めるものである。具体的には、使用者および労働組合が提出する要求の内容およびその協議の過程を「民知、民議、民働、民検」⁵¹⁰の精神に則って「労働者集団」に公開すべきことが主張されている⁵¹¹。

② 締結事項

労働法典第四六条第二項は、労働協約において締結すべき主な事項として、①雇用および雇用保障⁵¹²、②労働時間、休憩時間⁵¹³、③賃金、賞与および諸手当⁵¹⁴、④ノルマ⁵¹⁵、⑤労働安全、労働衛生⁵¹⁶、および⑥社会保険⁵¹⁷を挙げている。

また、これら各事項は、政府議定 196/CP（一九九四年一二月三十一日）第二条第一項各号において以下のように具体化されている。

①雇用および雇用保障とは、（イ）各雇用保障手段、（ロ）各職種について適用する労働契約類型、（ハ）労働契約の終了事由、（ニ）退職や失業およびレイ・オフ⁵¹⁸に対する手当、（ホ）生産方式の変更や技術革新にともなう労働者の職能向上、再教育プログラム、および（ヘ）臨時配転期間に関する各原則に関する諸事項である⁵¹⁹（a）。

②労働時間、休憩時間とは、（イ）一日および一週間あたりの労働時間、（ロ）シフト⁵²⁰、（ハ）職種毎の休憩時間、（ニ）週毎の休日および祝日、（ホ）年休制度（帰省などの場合の往復の時間も含む）、（ヘ）その他の各種休暇制度、および（ト）時間外労働に関する諸事項である⁵²¹（b）。

③賃金、賞与および諸手当とは、（イ）事業体における最低賃金額または平均

賃金額（月給、日給または時間給について）、（ロ）事業体における賃金表⁵²²、（ハ）物価スライド、（ニ）賃金の支払い方法（時間給、出来高給、請負給⁵²³など）、（ホ）賃金単価の決定と調整に関する原則、（ヘ）昇給に関する原則と条件、（ト）各種手当、（チ）毎月の賃金の支払い時期、（リ）未消化年休の精算、（ヌ）年休を利用して帰省した場合の交通費の精算、（ル）時間外労働に対する割増賃金、および（ヲ）賞与（臨時⁵²⁴、月例、年末、品質、利潤）に関する諸事項である⁵²⁵（c）。

④ノルマとは、（イ）ノルマの設定、試行、公布および変更の諸原則と方法、（ロ）事業体における一般的、個別的ノルマ、および（ハ）ノルマ不達成の場合の処理方法に関する諸事項である⁵²⁶（d）。

⑤労働安全、労働衛生とは、（イ）労働安全、労働衛生の保障手段、（ロ）労働者の健康を守るための基準や装置、装備、（ハ）労働者の健康向上のための物資の支給、（ニ）労使条件の改善手段、および（ホ）労働災害、職業病の補償に関する諸事項である（d）。

⑥社会保険とは、社会保険制度（保険料の拠出、納付、および保険金の給付）に関する「労働者集団」と使用者の権利と責任に関する諸事項である（e）。

③ 具体的手続（労働組合の役割）

労働法典第四五条第一項a（改正後）の定めるところにより、労働協約の協議（団体交渉）⁵²⁷における「労働者集団」の代表者は、基礎労働組合執行委員会または暫定労働組合執行委員会⁵²⁸（以下、労働組合）である⁵²⁹。

また、同項b（改正後）の定めるところにより、使用者側の代表者は、事業体の長、または事業体の組織条例⁵³⁰の規定もしくは事業体の長の委任状に基づき委任を受けた者である。

協議の手続については、労働法典のほか、政府議定 196/CP（一九九四年一月三十一日）および政府議定 93/2002/ND-CP（二〇〇二年十一月一日）が規定している。また、「労働協約および労働契約に関する労働組合工作を指導する」ベトナム労働総同盟の通知 08/TT-TLD（一九九五年二月一八日）が労働協約の協議における労働組合の具体的任務を明らかにしている。

協議には、①使用者の労働組合に対する要求に基づく場合、②労働組合の使用者に対する要求に基づく場合、および③使用者と労働組合の間に予め合意があり、これを共同で「労働者集団」に提案する場合がある。

①の場合、協議に先立って、労働組合は使用者の要求内容を研究し、また「労働者集団」の意見を聴取しなければならない（08/TT-TLD第三章Buoc2-1-c）。②の場合、労働組合はその要求書の草案につき予め「労働者集団」の意見を聴取しなければならない。また③の場合、労働組合は使用者と共同で「労働者集団」の意見を聴取し、その結果を踏まえて改めて使用者に対する要求書を作成した

なければならない。なお、労働組合は協議に先立って上級労働組合の指導的意見⁵³¹を仰がなければならない(08/TT-TLD第一章Buoc1-5, 6)。

要求を受けた側は、協議の開催に承諾するとともに、協議の日時、場所および人数⁵³²について合意するための事前協議の場を設けなければならない(196/CP第三条第二項)。なお、前述したように、協議の日時は要求書を受領した日から起算して二〇日以内の期日により決定されることを要する。

協議の結果、労働組合と使用者が合意に至ったときは、労働組合はその内容を「労働者集団」に諮る。投票もしくは署名により「労働者集団」の過半数の賛成が得られたときは、右内容を労働協約として締結する(196/CP 第三条第四項)。

上掲 08/TT-TLDの第一章Buoc2-2 各号はこれを次のように具体化している。すなわち、労働協約の締結につき合意に至ったときは協約案を作成し、労働組合と使用者が共同で職場大会⁵³³を開催する。大会においては、協約案の条項ごとに「労働者集団」の投票を行い、採決する。職場大会を開催しないときは、労働組合が「労働者集団」の署名により同様に採決する(a)。「労働者集団」の過半数が賛成したときは、職場大会において労働協約の締結式を行う。締結式には関係諸機関の代表を招待し、そのチェックを受けることを要する(b)。

労働協約の締結は、政府の定める統一様式の書面(196/CP 付録)を用いて行わなければならない。また、「労働者集団」による投票もしくは署名の結果(総数、賛成者数、反対者数、否決された条項および比率)は、書面に作成した上で労働組合の代表者の署名を得なければならない(196/CP 第四条)。

労働協約は四部作成し、使用者および労働組合がそれぞれ一部を保管する(労働法典第四七条第一項a、b)。また、一部は労働組合が上級労働組合に送付する(同項c)。そして、一部は登録のため、使用者が労働・傷病兵・社会局に送付する。右送付は協約の締結の日から起算して一〇日以内に行うことを要する。また、上述の「労働者集団」による投票または署名の結果に関する書面を添付しなければならない(同項d、196/CP第五条第一項)⁵³⁴。

使用者は、労働協約の協議、締結、登録、修正、補足および周知にかかる全ての経費を負担しなければならない。また、協議、締結に参加する労働組合執行委員(専従者を除く)の右参加時間に対する賃金も保障しなければならない(労働法典第五三条)。

なお、労働協約に関する上級労働組合の役割は、本章1-6で労働契約について見たところと同様である。

3-4 効力

労働法典第四七条第二項は労働協約の効力発生時期を労働・傷病兵・社会局

による登録の日としていた⁵³⁵。しかし、労働法典の一部改正⁵³⁶により、協約中で合意された期日をもって発効することとされた。発効期日について合意のない場合は、協約の締結された日に発効する。

同法典第四八条第一項（改正後）の定めるところにより、労働協約はその内容の一部に違法のあるときは当該部分につき無効となる⁵³⁷。また、同条第二項各号の定めるところにより、以下のいずれかの場合はその全部が無効となる。すなわち、労働協約の内容の全部が法律に違反しているとき（a）、労働協約の締結者が適正な権限を有しないとき（b）、および締結手続にその他の違反のあるとき（c）の各場合である⁵³⁸。

労働協約は、一年から三年の期限を定めて締結しなければならない。ただし、はじめて労働協約を締結する事業体については初回のみ一年未満の期限を定めることができる（同法典第五〇条前段）。

労働協約が発効した日から起算して六ヶ月（上記の場合により一年未満の有効期限を定めるときは三ヶ月）を経過してはじめて、労働組合および使用者は相手方に対し労働協約の修正、補足を要求することができる。修正、補足の手続は協約の締結手続に準じる（同条後段）。

労働協約の期間満了に先立って、労働組合および使用者は有効期間の延長または新しい労働協約の締結を協議することができる。右協議が労働協約の期間満了時においてなお決着しないときは、労働協約は三ヶ月を限度に効力を持続するが、三ヶ月を経てなお双方が合意に至らないときは自動的に失効する（同法典第五一条）。

以上のほか、政府議定 93/2002/ND-CP（二〇〇二年十一月一日）第一条第五項は、事業体の吸収合併⁵³⁹により事業体の労働者の過半数が合併された事業体の労働者で占められることとなった場合は合併された事業体の労働協約が適用されるべきこと、また、事業体の統一⁵⁴⁰や分割、所有権、経営権または財産使用権の移転があった場合、および吸収合併であって上述の場合にあたらない場合については、労働組合と使用者は六ヶ月以内に新しい労働協約の締結のための協議を行うべきことを規定している。

また、事業体の活動を承継した使用者は、その協約をも承継してこれを実現しなければならない（労働法典第五二条第二項、第六六条前段）。

3-5 問題点

労働協約制度の問題点としては以下の諸点を指摘することができる。

第一に、労働協約の効力関係、すなわち労働者の権利の実現に関する問題である。労働協約は、建前上、「労働者集団」と使用者の間の協定である。その締結にも「労働者集団」の過半数の賛成が必要である。したがって、協約の内容

を労働者個々人の契約内容など具体的な労働条件に反映させることの妥当性に、たとえばわが国における労働協約の一般的拘束力におけるような理論的な問題は少ないと言える。しかし、前に労働契約、就業規則の問題点についてそれぞれ見たとおり、労働協約は、適法に発効した場合でも当然には「労働者集団」の労働条件を変更しない。すなわち、労働協約における合意水準を下回る労働契約については労働監察官による指導と無効の宣言、そして労働紛争解決システムによる解決が定められているのみである。また、就業規則については、省級の労働・傷病兵・労働局が修正を指導する旨定められているのみである。使用者が右指導に従わない場合、労働者はやはり労働紛争解決システムにより解決を図る他ない。

第二に、労働協約の締結過程における「労働者集団」の圧力手段の行使の是非、すなわち、労働者の利益の獲得方法に関する問題である。労働法典は「労働者集団」にストライキ権を規定した。しかし、労働協約の締結過程において、たとえば協議がデッド・ロック⁵⁴¹に陥った場合にスト権を行使できるか否かは規定上明確でない。少なくとも、労働協約の締結手続に関する法規およびベトナム労働組合の内部規定はこれを予定していない。第IV章で見るとおり、労働紛争解決システムは権利紛争に加えて利益紛争をも解決対象としている。しかし、スト権の行使には、事業体内部での調停をはじめとする何段階もの和解、調停の前置、さらに労働組合による決定と指導が規定されている。事業体内部での調停が規定されていることから明らかなように、これは労働協約の締結過程に適用することを前提とするシステムではない。また、本節で見たとおり、労働協約の締結手続には「労働者集団」に対する労働組合と使用者の共同提案の場合が規定されている。このことに象徴されるように、ベトナムの労使関係ルールにおける労働協約制度の実質は、「使用者および労働組合」と「労働者集団」の間の協定制度である。したがって、労働協約の締結過程において「労働者集団」がスト権を行使することは実際上も困難である。ベトナムの労働法学界も、労働協約に関する労働紛争とは労働協約の不履行ないし、不完全履行に関する労働紛争であると理解している。

第三に、実際上の問題点として、労働協約の締結率の低迷が指摘されている。そもそも、労働組合の設立率が低迷しているからである。労働・傷病兵・社会省に属する科学および各社会問題院⁵⁴²が二〇〇〇年三月に行った調査によると、五一・二五%の事業体において、労働組合が未設立であるために労働協約が締結されていなかった⁵⁴³。ベトナム労働総同盟執行委員会の二〇〇三年一〇月の発表によると、労働協約制度の適用対象事業体における二〇〇二年の労働協約締結率は、国営事業体で八〇%強、外資系事業体で三〇%弱、民間事業体では一五%強となっている⁵⁴⁴。

以上のように、労働協約制度は、その性質上、同制度自体の問題点に加えて、労働組合の唯一的、一般的代表性、労働紛争解決システムおよびベトナム労働組合が内包する理論的、現実的な問題点が最もストレートに発現する問題領域となっている。

なお、労働法典の一部改正⁵⁴⁵に際して、ベトナム労働総同盟法律委員会副委員長（当時）レ・クアン・チェン⁵⁴⁶氏は次のような改正を提案していた。第一に、労働協約の協議がデッド・ロックに陥った場合におけるスト権行使手続の明文化である。同氏はあわせて労働協約の実現を求めるストライキの禁止を提案しているから、その本旨はストライキを利益紛争に限るということにあると思われる。第二に、未組織事業体における、上級労働組合による労働協約の締結である。当該協約が使用者と「労働者集団」の間の協定であることは変わらない。労働協約の締結における基礎労働組合執行委員会ないし暫定労働組合執行委員会の役割を、上級労働組合が肩代わりするという改正案である。未設立の事業体については上級組合が当該事業体の「労働者集団」を代表して労働協約を締結できるようにすべきことを提言していた⁵⁴⁷。ただし、いずれも実現しなかった⁵⁴⁸。

表⁵⁴⁹ 労働協約締結率（単位：％）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年前期
平均	55	56	59	63	64	67
国家セクター	80	83	85	89	89	91
非国営セクター	12	12.5	14	14.5	15.2	-
外資系セクター	15.4	17	20.5	25.4	29.1	-

ベトナム労働総同盟政策-経済-社会委員会

4 労働保護 (bao ho lao dong)

4-1 概念と諸原則

労働保護とは労働者の健康に関する保護のことであり、公民の健康防衛制度⁵⁵⁰の中心的な課題と位置づけられている。一九九二年憲法は、第六一条において「公民は健康防衛制度を享受する権利を有する（以下略）」と定めるとともに、第五六条において、労働保護政策および労働保護制度を公布する国家の義務を定めている⁵⁵¹。労働保護制度とは、労働安全および労働衛生に関する国家の諸制度、労働災害および職業病を予防するために国家が定める具体的諸規則の総体である。

労働保護制度は、労働者の健康保護が国民経済全体に対して有する意味の大きさの観点から、次の二つの原則の下で展開される。

その第一は、国家による統一的管理の原則である。右原則は、労働法典第九五条第二項により「政府は、労働保護、労働安全および労働衛生に関する国家計画を立案してこれを経済—社会発展計画および国家予算に組み入れ、科学的研究に投資し、労働安全、労働衛生および個人の健康防衛手段のための用具、設備を生産する事業⁵⁵²の発展を支援し、また、労働安全、労働衛生に関する基準、規定および規範⁵⁵³を公布する」と具体化されている。

その第二は、労働関係の当事者双方に対して実現を強制する原則である。すなわち、あらゆる職場単位において、労働関係の当事者双方は、労働安全、労働衛生など労働者の健康保護に関する国家の各規定を実現する責任を有する。また、使用者は労働者の職務に関連を有する労働安全、労働衛生の各規定やその実現方法について労働者を指導し、訓練しなければならない⁵⁵⁴。

4-2 基準の設定

国家は、国家レベル、産業レベルまたは基礎レベルでの労働安全、労働衛生に関する基準を定める。

国家レベルの基準とは、全国レベルで産業横断的に適用される基準である。政府または政府の委任を受けた国家機関が公布する。適用対象は、経済セクター、事業規模の大小、労働者の人数、事業主の国籍などにかかわらず、ベトナムの領土上で労働力を使用する全ての職場単位である。

産業レベルおよび基礎レベルの基準は、当該基準が対象とする産業ないし職場単位⁵⁵⁵に適用される基準である。産業レベルの各管理機関が公布する。

以上の基準について、労働法典は使用者に以下の各責任を定めている。すなわち、使用者は、第一に、「労働安全、労働衛生の観点から嚴重な対応を必要とする各種機械、設備、物資または物質を生産、使用、保管、維持または貯蔵するための事業所の新設、拡充または改造に際し、職場および周辺における適法な労働安全および労働衛生を保障するための各手段の妥当性を論証しなければならない⁵⁵⁶」(第九六条第一項前段)。第二に、「職場における、空間、通気性、照明、ほこり、蒸気、有毒ガス、放射線、磁気、熱、騒音、振動およびその他の危険有害因子が許容基準内であることを保障するとともに、定期的に右各因子の数値を測定しなければならない」(第九七条)。第三に、機械、設備の設置場所その他危険性を有する場所には、全ての人から見やすくかつ読みやすい位置に労働安全、労働衛生に関する専用の掲示板を置かなければならない(第九八条第二項後段)。そして第四に、労働災害、職業病を惹起する危機が存する場合は直ちにその危機を克服する措置を講じ、または活動を停止しなければならない(第九九条第一項)。

また、労働者については、労働安全、労働衛生に関する規定を遵守し、労働

保護のために提供された設備、用具を保持、使用するなどの責任を定めている（第九五条第一項など）。

労働保護に関する各法規の規定は強制的な規範である。労働関係の当事者双方はこれと異なる合意をなすことができない。

4-3 各労働保護制度

国家は、危険、有害または特殊な労働条件において就労する労働者を保護するために、危険有害手当、夜間勤務手当などの各手当制度や、短縮労働時間制度のほか、以下のような労働保護制度を定めている。

第一は、安全装備⁵⁵⁷の提供に関する制度である。使用者は、危険、有害な職場で働く労働者に対して、労働災害、職業病を予防するための用具、装備を支給しなければならない。具体的な用具、装備の内容と品質は国家によって規格化される。使用者は右規格を満たさない用具、装備の支給により発生した結果に責任を負わなければならない。また、特に高い安全性が要求される物品、たとえば、ガスマスク、命綱、手袋、ゴム長靴、絶縁マットなどに関しては定期的にその品質を検査しなければならない。

第二は、健康診断⁵⁵⁸制度である。使用者は、職種毎に規定される健康基準に基づいて労働者を配置しなければならない（労働法典第一〇二条前段）。また、労働者の雇用前、さらに雇用後は定期的に、労働者の健康診断を実施しなければならない（同条後段）。各職業分野における定期健康診断のスペンは厚生省の規定するところによる。労働者が労働災害に遭い、または職業病に罹患したときは、使用者は周到な治療および定期検診を受けさせなければならない（同法典第一〇五条後段、第一〇六条後段）。以上の各事項にかかる経費は、全額使用者の負担となる（同法典第一〇二条後段、第一〇七条第二項）。

第三は、作業後の衛生措置および健康増進のための現物の提供に関する制度である。使用者は、有害物質やばい菌で汚染された職場で働く労働者に対して、その就労時間後に消毒、除去、洗浄などの各手段を提供しなければならない（同法典第一〇四条後段）。また、危険、有害な作業に従事する労働者には、当該作業の危険性、有害性の程度に応じて健康増進⁵⁵⁹のための現物⁵⁶⁰を提供しなければならない（同条前段）。現物とは、労働者の健康の回復に貢献し、抵抗力を増し、身体に取り込まれた有害物質の作用を減少し、または有害物質の迅速な除去を助けるための、食品、果物、清涼飲料水などを指す。

第四は、特定の労働者に対する保護制度である。国家は、女性、未成年者、高齢者および身障者について、以下のような労働者保護制度を定めている。

まず、女性者については、労働関係における男女の平等が規定されている一方で、女性の心理的、生理的特色に鑑み、その健康、身体機能および子供の養

育機会を保護するための各規定がおかれている。具体的には、①子の出産、養育に悪影響を与えるおそれのある危険、有害な職種（労働法典第一一三条第一項前段）および常態として潜水し、または地下鉱山に入る職種（同項後段）における女性労働者の使用の禁止、②妊娠七ヶ月以上の女性労働者、生後満一ヶ月未満の子を養育する女性労働者の時間外、夜間または遠隔地における使用の禁止（同法典第一一五条第一項）、③妊娠七ヶ月以上の女性労働者に対する賃金の減少を伴わない労働時間の短縮（一日につき一時間）または職務の軽減（同条第二項）、および④月経期間中の女性労働者または生後満一ヶ月未満の子を養育する女性労働者に対する有給の休憩（一日につきそれぞれ三〇分、六〇分。同条第三項）が規定されている。

つぎに、未成年労働者については、満一五歳を原則的下限として⁵⁶¹労働関係への参加（被用者として）が認められている一方で、①未成年者の体力、知力および人格⁵⁶²の健全な発達にとって有害な各職種における未成年者の使用の禁止（同法典第一二一条）⁵⁶³、②未成年労働者に対する短縮労働時間（一日七時間以内、一週間四二時間以内）の適用（同法典第一二二条第一項）、③夜間、時間外労働の原則的禁止⁵⁶⁴（同条第二項）などが規定されている。

また、標準定年年齢を超えた高齢者、すなわち六〇歳超の男性労働者および五五歳超の女性労働者⁵⁶⁵については、困難、危険な職種および高齢者の健康に悪影響を及ぼす有害物質を取り扱う職種での使用が禁止されている（同法典第一二四条第三項）。

さらに、身障者については、①減税措置などの雇用奨励措置（同法典第一二五条第二項など）、②一定の割合における雇用義務（同条第三項）、③短縮労働時間（一週間四二時間以内）の適用（同条第四項）、④労働能力の五％以上を喪失した労働者の夜間、時間外における使用の禁止（同法典第一二七条第二項）、および⑤困難、危険な職種または有害物質を取り扱う職種⁵⁶⁶における使用の禁止（同条第三項）が規定されている。

4-4 労働組合の役割

労働者保護に関し、労働組合は以下の任務と権限を有する⁵⁶⁷。

第一に、「ベトナム労働総同盟は、労働保護、労働安全、労働衛生に関する国家プログラム⁵⁶⁸の策定⁵⁶⁹、科学的研究プログラムの策定、および労働保護、労働安全、労働衛生に関する法律の整備⁵⁷⁰について政府に参加する⁵⁷¹」（労働法典第九五条第三項。労働組合法第六条第一項も同旨）。また厚生省および労働・傷病兵・社会省は、職業病のリストの公布に先立ってベトナム労働総同盟（および使用者の代表）の意見を聴取しなければならない（労働法典第一〇六条前段）。

第二に、「労働組合は、労働者を教育し、働きかけて⁵⁷²、労働者保護および職

場環境の防衛⁵⁷³に関する各規定を厳正に執行させる責任を有する」(労働組合法第六条第二項)。

第三に、労働組合は、各職場単位における労働者保護関係法規の実現状況を検査し、労働者の生命に対する危険の徴候を発見したときは当該単位の実現状況に対して活動の一時中止を含む安全性の確保措置を要求する権限⁵⁷⁴を有する(同条第三項)。また、労働災害事故の調査に際しては労働組合の代表者の参加を得るべきこと、および、労働組合は国家機関または裁判所に対して労働災害の発生にかかる責任者の処分を要求する権限を有することが定められている(同条第四項)。

そして第四に、基礎労働組合執行委員会または暫定労働組合執行委員会は、労働安全基準、労働衛生基準の実現方法などにつき、使用者との間に労働協約を締結する。

5 社会保険 (bao hiem xa hoi)

5-1 基本的構造と諸原則

①基本的構造

社会保険は、労働者の疾病、労働災害、職業病、妊娠出産、定年および死亡に際して、労働者自身およびその家族の生活の安定を確保するために国家が統一的に管理、運営する強制的保険類型である。

社会保険関係は、保険者⁵⁷⁵、保険参加者⁵⁷⁶、および被保険者⁵⁷⁷の三者で構成される。

保険者は、ベトナム社会保険⁵⁷⁸(国が設置する社会保険機関)の長である。ベトナム社会保険は、財政省、労働・傷病兵・社会省、厚生省およびベトナム労働総同盟の代表者とベトナム社会保険の長で構成されるベトナム社会保険管理評議会⁵⁷⁹の管理下で社会保険業務を行う。

保険参加者とは、社会保険料など保険財源の拠出者を指す。具体的には、使用者、労働者および国家である。使用者は労働者に支払う賃金総額の一五%、労働者は賃金の五%を保険料として納付する。国家は保険財源や給付水準の実質的価値を保全するなど必要な財政的援助を行う(労働法典第一四九条第一項各号)。

被保険者は、三ヶ月以上の期間を定める労働契約または期間の定めのない労働契約に基づいて就労する労働者、および法律の定める各条件を満たすその家族である(同法典第一四一条第一項)。三ヶ月未満の期間を定める労働契約に基づいて就労する労働者は強制適用の対象から除外されているが、任意加入も可能である。右労働者が任意加入しないときは、使用者は右労働者が加入した場合に使用者が負担すべき保険料に相当する金額をその賃金に上乗せして支払わ

なければならない（同条第二項）。

社会保険に関する紛争のうち、使用者と労働者の間における紛争は労働紛争解決システムにより解決される（同法典第一五一条第二項a）。労働者が退職している場合⁵⁸⁰、および社会保険機関と労働者または使用者の間における紛争は双方の合意した方法により解決される。双方が合意できないときは人民裁判所により解決される（同項b）。

② 諸原則

社会保険は国民総生産⁵⁸¹の分配形式のひとつとされ、労働者（被保険者。以下同じ）各人の社会に対する貢献度（供出した労働力とその成果）に応じた分配を原則とする。貢献度は、労働者が納付した保険料の総額およびその期間に基づいて評価される。右貢献度に応じて具体的な保険給付水準および給付期間が決定される。

ただし、例外も多い。たとえば、後述するように死亡恤救制度において労働者の遺族が受給する各手当の金額や受給期間は一律であり、労働者が納付した社会保険料の総額や期間とは基本的に無関係である。また、妊娠出産手当制度の給付対象は原則的に女性労働者に限られている。このように、被保険者は一律5%の社会保険料を負担しているからといって、必ずしも社会保険制度の全てを享受できるわけではない。

なお、社会保険の給付水準は、国家が最低生活水準、最低賃金額などに基づいて規定、変更する最低給付額を下回ってはならないと同時に、労働者の生活上の困難、不幸による収入の喪失、減少または突発的な支出の増加を補填するための金銭給付という社会保険給付の基本的性質から、原則として当該労働者の従前の所得を上回るものであってはならないとされている⁵⁸²。

5-2 各社会保険制度

現行の各社会保険制度の詳細については、労働法典第一二章および社会保険条例（政府議定 12/CP（一九九五年一月二六日）に付帯して公布）などが定めている⁵⁸³。現行制度の内訳は、①疾病手当制度⁵⁸⁴、②労働災害、職業病手当制度⁵⁸⁵、③妊娠出産手当制度⁵⁸⁶、④退職（年金）制度⁵⁸⁷、および⑤死亡恤救制度⁵⁸⁸である。以下、右各制度の概要について簡単に紹介する。なお、広義の社会保険制度には私傷病の治療費などをカバーする医療保険制度⁵⁸⁹も含まれる。同制度も強制加入であり労使それぞれについて保険料の納付が義務づけられているが、本稿では取り上げない。

①疾病手当制度は、私傷病による休職を対象とする制度である。労働者（被保険者。以下同じ）が労働災害または職業病以外の怪我または疾病のため医師⁵⁹⁰

の証明書を得て休職する場合に、社会保険財源から疾病手当が給付される（労働法典第一四二条第二項）。ただし、自傷、喧嘩、酒酔い、麻薬の使用などに起因する怪我または疾病のために休職する場合は給付されない（社会保険条例第六条後段）。満七歳以下の第一子および第二子（合法的な養子を含む）の怪我または疾病のために女性労働者、一定の場合においては男性労働者⁵⁹¹が休職する場合にも給付される（同条例第八条第一項）。給付額は休職時の賃金の七五％である。給付期間は労働者の職種および社会保険料の納付期間に基づいて決定される。たとえば、通常の職種で社会保険料の納付期間が三〇年以上の場合は年間五〇日以内となる（同条例第七条各項）。

②労働災害、職業病手当制度は、労働災害または職業病による労働能力の減衰を対象とする制度である。労働災害とは、原則として労務の提供に密接に関連して発生し、労働者の健康または生命、もしくは身体のいずれの部分ないし機能に影響を及ぼす災害であり、かつ就業時間中に就業場所において、または通勤の道程において発生するものを言う（同条例第一五条）。ただし、人命の救助や国家、人民の財産の救出に起因する災害など、労務の提供とは無関係でも労働災害とみなされる場合がある⁵⁹²。また職業病とは、健康に対して有害な要素を有する「労働条件」⁵⁹³の下で継続的に就労したことにより労働者が罹患する疾病である⁵⁹⁴。厚生省および労働・傷病兵・社会省がその具体的なリストを作成する（同条例第二四条）。

労働災害または職業病による休職期間中の賃金および治療に要した費用は全額使用者の負担となる。労働災害、職業病手当制度は右の各費用をカバーしない（労働法典第一〇七条第二項、第一四三条第一項前段）。治療期間を経て傷病が固定したときは、労働者は所轄の医学鑑定評議会⁵⁹⁵において労働能力の減衰の程度に関する等級分類を受ける。右等級に基づいて、社会保険財源から一回性または毎月の労働災害、職業病手当が給付される。（同項後段）。労働災害、職業病により労働者が死亡したときは、遺族に対して社会保険財源から最低賃金の二四ヶ月分に相当する一回性の手当が給付される（同法典第一四三条第二項）。

③妊娠出産手当制度は、妊娠、およびそのための休職を対象とする制度である。労働者の妊娠、出産にあたって政府が規定する標準的妊娠出産休暇期間に一ヶ月を加えた期間の賃金相当額が社会保険財源から給付される。標準的妊娠出産休暇期間は、「労働条件」⁵⁹⁶、業務の危険性および有害性の程度、自宅から職場までの距離などに基づいて四ヶ月から六ヶ月の範囲で政府が規定する。多胎の場合は二人目以上一人につき三〇日が加算される（同法典第一四四条第一項など）。また、妊娠期間中の受診休暇制度もあり、一回一日、計三回を有給で通院できる。使用者は右通院時間について賃金を支払わなければならない。

④退職（年金）制度は、労働者の退職を対象とする制度である。保険料を一五年以上納付した労働者が、男性は満六〇歳、女性は満五五歳の定年年齢に至って退職した場合に適用される。給付月額、最低賃金額以上、平均賃金額の七五%以下の範囲内で、保険料の納付期間および同期間中の平均賃金額に基づき決定される。すなわち、納付一五年で平均賃金額の四五%が給付され、一六年目以降一年につき男性は平均賃金額の二%、女性は三%ずつ、三〇%を限度に増額される。保険料納付期間が一五年に満たない場合は納付一年につき平均賃金一ヶ月分の退職手当が給付される。この他、退職一時金制度がある。給付額は平均賃金五ヶ月分を上限として保険料納付期間に基づき決定される（「社会保険条例の一部条項の修正、補足に関する」政府議定 01/2003/ND-CP（二〇〇三年一月九日）など）。

⑤死亡恤救制度は、労働者（労働契約関係の終了後において社会保険給付を受けている者および待機中の者を含む）が死亡した場合を対象とする制度である。葬祭手当制度⁵⁹⁷および恤救手当制度⁵⁹⁸により構成されている。

葬祭手当制度は、死亡した労働者の葬祭費用を援助する制度である。喪主に対して最低賃金額の八ヶ月分が給付される（労働法典第一四六条第一項、社会保険条例第三一条）。また、恤救手当制度は、労働災害に被災し、または職業病に罹患した労働者、一五年以上社会保険料を納付した労働者、または毎月払いの形式により退職年金制度もしくは労働災害、職業病手当制度を享受していた労働者が死亡した場合に、その一定の遺族に対して毎月払いの形式により手当を給付する制度である。給付対象となる遺族は、労働者が直接扶養していた満一五歳未満の子、配偶者または定年年齢を過ぎた父母である。（労働法典第一四六条第二項）。恤救手当制度の給付水準は、受給者各人につき最低賃金額の四〇%、他に収入のない場合は同七〇%である。（社会保険条例第三三条第一項）。ただし、その人数は四名を限度とされている（同条第二項）。

5-3 労働組合の役割

現行社会保険制度の施行以前、政府議定 43/CP（一九九三年六月二二日）が定めた暫定社会保険制度、すなわち疾病手当制度、労働災害、職業病手当制度および妊娠出産手当制度の運用にあたっては、使用者負担分の社会保険料（賃金総額の五%）は各級労働組合組織が徴収し⁵⁹⁹、ベトナム労働総同盟がこれを管理していた⁶⁰⁰。しかし、一九九五年一月の政府議定 12/CP（社会保険条例）後、同年二月にはベトナム社会保険が設置され（政府議定 19/CP）、社会保険財源に関するベトナム労働組合の上記役割についても同年七月をもってベトナム社会保険に引き継がれることとなった（財政省通達 58/TC/HCSN）。

現行制度におけるベトナム労働組合の活動内容については、労働組合法が、

「労働組合は各社会政策の策定に参加し、法律の規定するところにしたがって社会保険を管理する国家機関に参加する⁶⁰¹」と規定し（第八条第一項）、また、各級労働組合について社会保険に関する法律の実現状況について単独または関係機関との協力により検査を行う権利を定めている（同法第一二条）。

ベトナム労働組合の内部においては、「社会保険工作に関する労働組合の活動を指導する」ベトナム労働総同盟の通知 99/TLD（一九九六年七月二日）が、「社会保険は党と国家の大規模な社会政策であり、労働者⁶⁰²の利益を防衛、配慮する労働組合の活動の重要な内容のひとつである」（同付記）との立場から社会保険制度に関する各級労働組合の活動内容を大要以下のように具体化している。

① 基礎労働組合、暫定労働組合

社会保険制度に関する基礎労働組合および暫定労働組合の活動内容については以下の各事項が規定されている。すなわち、①社会保険に関連する制度、政策および社会保険工作に関する上級組合の指導⁶⁰³の研究、理解、②労働者に対する社会保険制度の宣伝、周知、③労働者が労働契約、労働協約（意見参加）により関係事項を合意し、また社会保険制度を享受するための書類を作成する場合における指導⁶⁰⁴、援助、④職場単位⁶⁰⁵における社会保険制度の実現状況の労使双方に対する検査、監視、および各関係制度、政策の実現の要求、⑤使用者または社会保険機関に対する労働者の申請、申立の解決の要求、および社会保険に関する労働紛争の解決のための基礎調停協議会への参加、⑥疾病、妊娠出産、労働災害または職業病により休職もしくは死亡した労働者に対する見舞または弔問⁶⁰⁶、⑦使用者との協力による⁶⁰⁷必要書類の作成および職場単位における運用上の不備の解決、⑧福利厚生基金による毎年の避暑、保養旅行の使用者に対する提案⁶⁰⁸、⑨職場単位における社会保険工作の責任者となるための指導的同志⁶⁰⁹一名の選出、そして⑩上級労働組合、所轄国家機関に対する関係制度、政策の改善のための研究の建議、および上級労働組合に対する定期的または随時の報告である（99/TLD- I）。

② 県級労働組合

県級労働組合⁶¹⁰の活動内容については以下の各事項が規定されている。すなわち、①単独または同級の政権との協力による⁶¹¹労働者に対する社会保険制度の宣伝、周知、および直属の下級労働組合の幹部に対する訓練の実施、②基礎労働組合に対する社会保険工作の指導⁶¹²、③単独もしくは同級の政権との協力による、使用者における社会保険制度の実施状況の検査、④社会保険制度、政策の実現過程における労働者の申請、申立に対する回答⁶¹³および同級の政権との協力による解決、⑤各職場単位における社会保険制度の実現状況の把握、お

および労使双方の希望を社会保険制度の改善に反映するための情報ネットワークの組織、⑥各職場単位に対する、労働者の生活に配慮する⁶¹⁴活動の提案、および同級の政権との協力による、右活動のための条件の整備と奨励、そして⑦労働組合の社会保険工作に関する定期的評価および上級労働組合への報告である(99/TLD-II)。

③ 省級労働同盟

省級労働同盟の活動内容については以下の各事項が規定されている。すなわち、①社会保険に関連する制度、政策および社会保険工作に関する上級労働組合の指導⁶¹⁵の研究、理解、②単独または同級の政権との協力による当該地方の労働者および使用者に対する社会保険政策の宣伝、および右政策、ベトナム労働総同盟の指導内容に関する労働組合幹部の訓練、③単独または各検査団への協力ないし参加⁶¹⁶による、省または中央直属市の社会保険参加者における社会保険制度の実現の監視、評価および所轄機関に対する意見の提出、④社会保険制度に関する労働者の質問への回答、および社会保険政策の実現過程における労働者からの申請、申立に関する関係単位⁶¹⁷との共同⁶¹⁸解決、⑤省医学鑑定評議会⁶¹⁹、省労働仲裁協議会への参加⁶²⁰、および社会保険制度、政策に関する労働者の権利の侵害を解決するための法廷への参加⁶²¹、⑥省社会保険機関⁶²²の活動に対する労働組合の検査、監視⁶²³の具体的方法に関する同機関の長⁶²⁴との意見統一、および省社会保険機関に対する申請⁶²⁵の解決の建議、そして⑦現場における問題状況を定期的にベトナム労働総同盟に報告するための職場単位レベルとの通信、報告システムの構築である(99/TLD-III)。

④ 中央産業別労働組合

中央産業別労働組合の活動内容については以下の各事項が規定されている。すなわち、①労働者に対する社会保険制度の宣伝、周知、②下級労働組合の訓練、③労働総同盟の指導⁶²⁶に基づく下級労働組合の指導⁶²⁷、④社会保険に関連する制度、政策の理解、右制度、政策との関連における当該産業およびその「労働条件」⁶²⁸の特殊性の研究、および右制度の労働者のための運用に関する下級労働組合の検査、監視活動の指導⁶²⁹、⑤省、部門⁶³⁰との共同による⁶³¹福利厚生基金の使用に関する事業体および基礎労働組合の統一的指導⁶³²、⑥単独もしくは省、部門の専門機関との協力による⁶³³各事業体における社会保険制度、政策の実現状況の検査、およびベトナム労働総同盟に対する当該産業の特殊性の観点に立った制度改正の建議、⑦省級労働同盟による当該地方における申請、申立の解決に対する協力⁶³⁴の解決、そして⑧当該産業における社会保険制度の実現状況の労働総同盟に対する定期的な報告である(99/TLD-IVなど)。

⑤ ベトナム労働総同盟

ベトナム労働総同盟の活動内容については以下の各事項が規定されている。すなわち、①全国における労働組合の活動の領導、指導⁶³⁵、②社会保険の実現過程における諸問題について労働者、各級労働組合から寄せられた建議の総合、および社会保険制度、政策などに関する国家への建議、③単独もしくは労働・傷病兵・社会省など関連各省、部門との協力による⁶³⁶社会保険制度、政策の実現状況の検査、監視、④労働総同盟検査委員会⁶³⁷の活動として、社会保険に関する労働者からの申請、申立の解決または解決への参加⁶³⁸、⑤ベトナム社会保健管理評議会および中央医学鑑定評議会⁶³⁹への参加⁶⁴⁰、そして⑥社会保険制度、政策の実現状況、労働者の希望および労働組合の社会保険工作に関する毎年の総括⁶⁴¹である（99/TLD-V）。

5-4 問題点

社会保険制度の適用を免れるために使用者が正式な労働契約を締結せず、または三ヶ月未満の期間を定める契約の締結に固執する傾向が特に非国営セクターにおいて顕著である。ベトナム社会保険の発表によると、二〇〇三年時点でベトナムにおいて活動する約五万の非国営事業体（一九九五年の二〇〇倍）のうち、社会保険に加入しているものはわずか七〇〇〇事業体に止まっている⁶⁴²。

また、やはり非国営セクターを中心として、使用者が労働者負担分の保険料をその賃金から控除しておきながら滞納し、労働者が社会保険制度を享受できないケースが多発している。上出のベトナム社会保険の発表によると、二〇〇二年における非国営セクター事業体の社会保険料滞納総額は約三三〇億ドンであった⁶⁴³。

表⁶⁴⁴ 社会保険料、医療保険料の納付状況（単位：人）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年前期
社会	3,228,100	3,744,100	3,812,700	4,475,925	4,731,721	5,126,640
医療	6,069,000	6,854,000	7,206,000	7,552,000	9,124,000	92,000,000

ベトナム労働総同盟政策-経済-社会委員会

6 労働契約の終了 (cham dut hop dong lao dong)

6-1 合法的な終了

労働法典第三六条各項の定めるところにより、労働契約は以下の各場合において当然に終了する。すなわち、①契約期間が満了したとき（第一項、第二項）、②当事者双方が合意したとき（第三項）、③労働者について懲役刑の判決が確定したとき⁶⁴⁵、または裁判所の決定により従前の仕事に就くことを禁止されたと

き（第四項）、および④労働者が死亡したとき、または裁判所により失踪を宣告されたとき（第五項）の各場合である。

また、労働法典は、上記以外の合法的な労働契約終了方法として当事者双方の解約予告手続を定めている。

すなわち、労働者は、期間の定めのない労働契約については四五日前の予告により合法的に解約することができる。傷病の治療期間が六ヶ月に及んでなお労働能力が回復されない場合は三日前の予告で足りる（第三七条第三項）⁶⁴⁶。また、期間の定めのある労働契約についても、労働者は以下の各場合において予告により解約することができる。すなわち、①契約で合意した業務、職場に配置されず、あるいは契約で合意した労使条件⁶⁴⁷が保障されないとき（同条第一項a）、②賃金が契約で合意した金額または期限により支払われないとき（同項b）⁶⁴⁸、③虐待され、または労働を強制されたとき（同項c）、④本人もしくはその家族の事情により契約の実現を継続できなくなったとき（同項d）⁶⁴⁹、⑤民選機関の専従職に選出されたとき⁶⁵⁰、もしくは国家機構の公務に任命されたとき⁶⁵¹（同項d）、⑥妊娠中であり、医師の指示によるとき（同項e）、および⑦傷病の治療期間が三ヶ月に及んでなお労働能力が回復されないとき労働能力が回復されないとき（同項g）⁶⁵²の各場合である。右各場合の解約予告期間は、①、②、③および⑦については三日（同条第二項a）、④および⑤については一年未満の契約であれば三日、一年以上の契約であれば三〇日（同項b）である。⑥については医師の診断による（同項c、同法典第一一二条）。

また、使用者は、以下の各場合において予告により労働契約を解約することができる。すなわち、①労働者が一貫して契約にしたがった労務の提供を行わないとき（第三八条第一項a）⁶⁵³、②労働者を懲戒解雇するとき（同項b）、③労働者の傷病の治療期間が、期間の定めのない労働契約について一二ヶ月、一年以上の期間を定める労働契約について六ヶ月、一年未満の期間を定める労働契約について当該契約期間の半分に及び、なおその労働能力が回復しないとき（同項c）、④天災、火災その他政府の定める不可抗力による場合であって、使用者があらゆる対策を講じたが、なお生産を縮小し、または事業場を減少させざるを得ないとき（同項d）、および⑤使用者たる事業体、機関または組織がその活動を終了したとき（同項d）の各場合である。ただし、労働者が法定の各有給休暇または使用者が自ら許可した休暇を取得している期間中は労働契約を解約することができない（第三九条各項）。使用者の解約予告期間は、期間の定めのない労働契約については四五日（第三八条第三項a）、一年以上の期間を定める労働契約については三〇日（同項b）、一年未満の期間を定める労働契約については三日（同項c）である。

なお、以上の各解約予告は、その予告した契約終了期日の前であればいつで

も取り消すことができる（第四〇条）。

6-2 非合法的な終了

労働法典は、労働契約が非合法的に解約された場合の処理方法についても規定している。使用者に明確な解雇意思がある場合に復職を強制することの非合理性の観点から⁶⁵⁴金銭賠償による解決方法を明定していること、同様に労働者による非合法的な退職に対しても金銭賠償を定めていることが特徴である。

まず、使用者による非合法的な解雇の場合については、使用者は労働者を原職に復帰させるとともに、使用者の右行為のために労働者が就労できなかった期間の賃金および手当に相当する金額を賠償しなければならない。ただし、右賠償額は当該労働者の賃金および手当の二ヶ月分を下回ってはならない。労働者が復職を希望しないときは、上記賠償に加えて退職手当（一二ヶ月以上勤続で一年につき賃金および手当の半月分。第四二条第一項）を支給しなければならない。なお、労働法典の一部改正⁶⁵⁵により、労働者の復職を望まない使用者は、上記賃金、手当に関する賠償および退職手当の支払いに加えて双方の合意による賠償金を労働者に支払うことで解決できる旨の規定が加えられた（第四一条第一項）。

つぎに、労働者による非合法的な退職の場合については、労働者は退職手当を享受することができず、さらにその賃金および手当の半月分およびその訓練⁶⁵⁶にかかった経費（政府が規定するところによる）を使用者に対して賠償しなければならない（同条第二項⁶⁵⁷、第三項）。

また、前述の予告期間に違反した側は、相手方に対して違反した日数の賃金に相当する金額を賠償しなければならない。ただし、わが国における解雇予告手当制度とは異なり、使用者に対して解雇予告期間を短縮するための手段を定める趣旨ではない。

6-3 整理解雇

以上で見た労働契約の終了に関する一連の規定とは別に、労働法典第一七条は、事業のリストラや技術革新⁶⁵⁸により労働者の仕事がなくなった場合について規定している。使用者は、勤続一二ヶ月以上の労働者について、新しい仕事への配置により解雇を回避するための再訓練を施さなければならない。また、新しい仕事を準備できず右労働者を解雇せざるを得ないときは、勤続一年につき一ヶ月分の賃金額に相当する失業手当⁶⁵⁹を支給しなければならない。ただし、最低でも二ヶ月分以上支給することを要する（第一項）。

6-4 精算、労働者手帳の返却

使用者および労働者は、労働契約が終了した日から起算して七日以内、特別な理由のある場合でも三〇日以内に双方の債権および債務を精算しなければならない。

事業体が破産した場合の労働者の債権の精算については、事業体破産法（一九九四年一月一〇日）⁶⁶⁰の規定するところによる。

労働契約の終了に際して、使用者はその理由を労働者手帳⁶⁶¹に記入し、これを労働者に返却しなければならない。ただし、規定の記載事項のほか労働者の再就職の障害となるようないかなる事柄も書き加えてはならない（労働法典第四三条）。

6-5 労働組合の役割

労働者との合意によらない解雇は、原則として労働組合による合意を得た上で行わなければならない。すなわち、天災、火災などの不可抗力による場合および事業体などがその活動を終了した場合をのぞき、使用者は、基礎労働組合執行委員会と協議し⁶⁶²、合意にいたって⁶⁶³はじめて労働者を一方的に解雇することができる。右協議が合意にいたらないときは、双方は当該地方の労働に関する国家管理機関にその旨報告しなければならない。右報告を行った日から起算して三〇日を経たはじめて使用者は労働者の解雇を決定することができるが、「その決定に責任を負わなければならない」⁶⁶⁴。使用者による右決定に同意しないときは、基礎労働組合執行委員会および労働者は労働紛争解決手続による解決を要求する権利を有する（労働法典第三八条第二項）。整理解雇手続による大量解雇の場合も上記手続による（同法典第一七条第二項）。

なお、未組織事業体に関する取り扱いについては規定がないが、これは未組織事業体においては労働者を一方的に解雇できないという趣旨ではない。実際にも普遍的に行われている。

6-6 問題点

労働関係の終了に関する諸規定は、わが国と比較しても労働者の保護に厚いものと評価することができる。しかし、そもそも労働契約の締結率が低迷していることはすでに見たとおりである。労働・傷病兵・社会省は、この保護の厚さが使用者における労働契約の締結の忌避、期間の定めのある契約への固執の一因になっていると分析している（もっとも、それ故に保護を弱めるべきと考えているわけではない）⁶⁶⁵。

また、特に労働組合の役割に関して次の問題点が指摘できる。すなわち、前出の労働法典第三八条第二項の規定するところによれば、基礎労働組合執行委員会が労働者の解雇について使用者と合意した場合、使用者は当該解雇につい

て「責任」を負わないことになる。これは、解雇された労働者がもはや使用者に対して当該解雇の効力を争い得なくなるということに他ならない。労働組合が労働者の権利を十分に代表しなかった場合において労働者の権利が未組織の職場単位におけるよりも決定的に損なわれることになる典型例と言える。

IV 労働紛争解決システムと労働組合

1 経緯と概念

1-1 労働紛争解決システムの経緯⁶⁶⁶

ホー・チ・ミン主席の指導の下、ベトナム民主共和国はその成立の直後から労働法の整備に力を入れた。労働に関する重要な勅令が矢継ぎ早に公布された。また裁判システムも構築された（労働事案は民事事案の一類型とされ、独自の解決システムは構築されなかった）。しかし、フランスによる再侵略が始まり、ベトナムはこれらの制度をほとんど適用することなく共産主義的な戦時態勢へと移行した。

一九五四年頃から一九八四年頃までは、国営経済および国家の所有にかかる集団経済を柱とするこの段階の経済的な特色のゆえに、また、働く人民の集団的主人制度⁶⁶⁷の観点から、国家は労働紛争の存在を否定した。労働に関するあらゆる紛争は「労働における不一致」⁶⁶⁸と呼ばれ、行政機関により解決された。しかし、その効果は高くなかった。

一九八五年一月一四日、閣僚評議会（今日の政府）は、所轄機関において解決に至らなかった数種類の「労働における紛争」を人民裁判所に審理させる決定QD10/HDBTを公布した⁶⁶⁹。最高人民裁判所、最高人民検察院、司法省、労働省（後の労働・傷病兵・社会省）および職業教育総局は、右決定の施行のために人民裁判所による「労働における紛争」の解決を具体的に指導する連名通達02/TT-LN（一九八五年一〇月二日）を公布した⁶⁷⁰。

一九九〇年八月三〇日、現行労働法典の基礎となる労働契約法令が公布された。また、一九九二年五月一二日、右法令の細目を規定する閣僚評議会の議定ND165/HDBTが公布された。これが、個別的労働紛争⁶⁷¹に関する現行労働紛争解決システムの原型となった⁶⁷²。さらに、同年六月二三日には集団的労働紛争⁶⁷³について初めて規定する政府議定18/CPが公布された⁶⁷⁴。また、この間、閣僚評議会は「各外資系事業体に対する労働規制」、労働・傷病兵・社会省は通達19/LDTBXH-TT（一九九〇年一二月三十一日）を公布し、外資系事業体における労働紛争の解決手続を規定した⁶⁷⁵。

なお、QD10/HDBT以降労働法典の公布までに構築された人民裁判所における労働紛争解決システム（和解および訴訟。以下同じ）は基本的には民事事案の解決手続と同様のものではあったが⁶⁷⁶、実際には労働紛争の大半が引き続き行政機

関により解決されていた。当時の人民裁判所は労働紛争の解決について十分な経験を有しておらず、使用者、労働者双方も人民裁判所における労働紛争解決システムをよく理解していなかったため、人民裁判所における労働紛争解決システムはあまり機能しなかった。

表 677 人民裁判所が解決した労働紛争の件数（すべて個別的労働紛争）

年	総件数	解雇に関するもの	損害賠償に関するもの
1987	408 件	300 件	108 件
1988	313 件	226 件	87 件
1989	142 件	115 件	27 件
1990	108 件	85 件	23 件
1991	34 件	24 件	10 件
1992	46 件	25 件	21 件
1993	41 件	25 件	16 件

出典不祥

1-2 労働紛争の概念

① 労働紛争 (tranh chap lao dong)

労働法典第一五七条第一項は、労働紛争を「雇用、賃金、収入⁶⁷⁸およびその他の労使条件に関連を有する権利と利益⁶⁷⁹、労働契約の実現、労働協約、および職業学習⁶⁸⁰の過程に関する紛争である」と規定している。

ベトナムの労働法学界における説明は概ね以下の内容で一致している。

すなわち、労働紛争とは、労働法典第一五七条第一項の掲げる諸事項について労働契約関係の当事者間に発生した主張や要求の不一致につき、当事者の一方または双方が自主的解決のための協議を拒否した場合、または協議したが解決できなかった場合において、当事者の一方または双方が所轄の解決機関、組織に自己の権利利益の擁護を要求した事態ないしその内容を指す⁶⁸¹。ただし、労働契約関係の当事者間における紛争であっても、上記以外のもの⁶⁸²は労働紛争に当たらない。また、法は労働紛争を個別的労働紛争および集団的労働紛争の二種類に分けて規定しているが、これは、もっぱら当該紛争に参加⁶⁸³する双方当事者の人数⁶⁸⁴の観点、すなわち当該紛争が労働者およびその家族、使用者、ひいては地域や国家の政治的、経済的安定に及ぼす影響の観点から行われた分類である、と説明されている⁶⁸⁵。

つまり、集団的労働紛争は、労働者の団結を通じたより良い労働条件の獲得ではなく、政治、経済に影響する大規模な労働紛争のコントロールを主眼として設定された概念なのである。

このように、ベトナム労働法における労働紛争の分類方法は、わが国における分類方法（個別的労働関係紛争と集団的労使関係紛争）⁶⁸⁶と外形上似通っているものの、特に集団的労働紛争とわが国における集団的労使関係紛争ではその意味するところが大きく異なっている。

② 個別的労働紛争 (tranh chap lao dong ca nhan)

労働紛争の分類に関して、労働法典は、「労働紛争は、労働者と使用者の間における個別的労働紛争および使用者と労働者集団の間における集団的労働紛争からなる」（第一五七条第二項）と規定するのみである。これに対し、労働紛争解決手続法令が両紛争類型の基本的内容⁶⁸⁷を規定し（第一一条）、最高人民裁判所が公文書 40/KHXX⁶⁸⁸がこれを具体化している。

最高人民裁判所の公文書 40/KHXXによれば、個別的労働紛争とは、「労働者個人と使用者の間の、雇用、賃金、収入およびその他の各労働条件⁶⁸⁹に関連を有する権利と利益、労働契約の実現と職業学習の⁶⁹⁰過程、解雇⁶⁹¹形式による労働紀律処分ないし労働契約の一方的終了、または使用者に対する損害の賠償に関する紛争」である（A-1）。

これを受けて、労働法学界においては一般に次のように説明されている。すなわち、個別的労働紛争とは、労働者対使用者の、単独ないし個人的で、組織性、労働者相互間の集団的連結を有さず、また労働組合組織が当該紛争の当事者とならない紛争類型である。その内容は、個別的労働者、「労働者の一団」⁶⁹²または使用者の、権利、義務または利益に関連を有するものである。個別的労働紛争は、通常、個別的労働契約の実現、変更または終了の過程、賃金、賞与、社会保険など関係諸制度の実現の過程において発生する⁶⁹³。

③ 集団的労働紛争 (tranh chap lao dong tap the)

集団的労働紛争の基本的特徴は、まさにその集団性、すなわち労働側紛争当事者の集団性および紛争内容の集団性に求められる。最高人民裁判所の公文書 40/KHXXによると、集団的労働紛争とは、「労働者集団と使用者の間の、雇用、賃金、収入およびその他の各労働条件⁶⁹⁴に関連を有する権利と利益、労働協約の実現、労働組合の設立、加入および活動の権利に関する紛争」である（A-1）。

しかし、個別的労働紛争の場合とは異なり、集団的労働紛争の定義に関する労働法学界の説明は統一されていない。

現時点で一応のコンセンサスが得られているのは以下の内容に止まる。すなわち、第一に、集団的労働紛争は「労働者集団」と使用者の間の紛争であり、事業体の一部ないし全体、または一つの産業分野⁶⁹⁵などさらに広い範囲において発生し得る紛争類型であるということ⁶⁹⁶、第二に、集団的労働紛争の内容は

常に「労働者集団」の全体の権利および利益に関連を有するものであり、労働協約など労使間で合意された諸事項の実現、あるいは労使がいまだ合意にいたっていない新たな各権利、義務の設定に関して発生する紛争事項であって⁶⁹⁷、その解決の結果は「労働者集団」の全体に及ぶということである。

なお、労働側当事者である「労働者集団」は労働組合により代表されることを要するとの見解がさまざまな観点から主張されており、結論としては概ね共通認識として確立している⁶⁹⁸。しかし、それら見解の多くは、労働組合による代表を集団的労働紛争の成立要件とするのか、集団的労働紛争解決システムを利用するための手続要件に過ぎないとするのかを明らかにしていない。他方、労働組合による代表の必要性を明確に否定する学説も僅かながら展開されている（後述）。

以上のほか、集団的労働紛争を労働組合により代表される利益紛争に限定する見解が主張されている。この見解はすでに一部の集団的労働紛争解決機関で採用されており、実際に多くの労使紛争の解決要求が個別的労働紛争とされ却下されている⁶⁹⁹。

また、労働組合の幹部に対する不当な取り扱いを集団的労働紛争とする見解も形成されつつある⁷⁰⁰。これは、公文書 40/KHXXが「労働組合の設立、加入および活動の権利に関する紛争」を集団的労働紛争に当たると明記しているにもかかわらず、これまであまり取り上げられなかった論点である⁷⁰¹。

2 対話 (doi thoai)

労働組合法第一〇条は、「労働組合は労働者を代表し、使用者（機関、単位、組織の長）に対して労働者から提出された各問題に回答するよう要求する。必要な場合は、労働者の権利、義務および利益に関連を有する各問題を解決するために、労働組合は労働者集団と使用者（関連を有する機関、単位、組織の長）の間の対話を組織する」と規定している⁷⁰²。「労働者集団」の規模が一五〇名を超える職場単位においては「労働者集団」の代表者が出席する（議定 302-HDBT 第五条）。対話は、職場単位の通常の生産、経営活動ないし工作に影響を及ぼすものであってはならない（同条、議定 133-HDBT 第一六条）。

これは、厳密には労働紛争解決手続ではなく、労働紛争予防手続である。労働組合は中立的な仲立ち人として機能するに過ぎない。「労働者集団」の規模が一五〇名を超える場合の代表者も、労働組合に限定されていない。

しかし、このような対話組織権でさえ、右権限を認めることは労働組合をプロレタリア独裁国家の対抗勢力であると認めることと同義であるとの理由から、一九五七年の旧労働組合法では規定が見送られた⁷⁰³。同権限は上掲の労働組合法第一〇条において初めて労働組合に付与されたものである。

ただし、議定 302-HDBT（一九九二年八月一九日）以後、労働法典、労働紛争解決手続法令をはじめいかなる関係法規も労働組合の対話組織権について規定していない。また、実際上も職場単位において対話が組織されることはほとんど無いようである。

このような現状を踏まえて、たとえばハノイ法科大学の労働法テキストは、労働組合の対話組織権を「死んだ権利」⁷⁰⁴とし、労働組合法、議定 133-HDBT、議定 302-HDBTなどにおける関係諸規定は「形式的なもの」⁷⁰⁵に過ぎないと説明している⁷⁰⁶。

3 現場での話し合い (Thuong luong truc tiep va tu dan xep giua hai ben tranh chap tai noi phat sinh tranh chap)

労働紛争は、まず、当該紛争が発生した現場において、紛争当事者間の直接的な話し合いにより解決が図られる（労働法典第一五八条第一項）。

この段階における労働組合の役割に関しては、「各級労働組合の労働紛争解決への参加を指導する⁷⁰⁷」ベトナム労働総同盟の公文書⁷⁰⁸674/TLD（一九九七年六月九日）が概略以下のように規定している。すなわち、個別的労働紛争に関しては、基礎労働組合執行委員会の代表者は双方当事者と直接面談し、当該事案が後述の基礎労働調停協議会にかけられる以前に当事者双方が和解⁷⁰⁹に達するための条件を整える（phan thu nhat-B- I-1）。集団的労働紛争もしくは集団的反応表現⁷¹⁰（違法なストライキやサボタージュ⁷¹¹など）に関しては、基礎労働組合執行委員会の代表者は「労働者集団」もしくはその代表者と面談して状況の把握に努めるとともに労働者に対して仕事に戻るよう働きかけ⁷¹²（同II-1）、使用者との間の対話⁷¹³のための条件を整え、必要な場合には上級労働組合に通報してその代表者を招き、また「労働者集団」に対して関係諸手続を指導⁷¹⁴する（同2）。

このように、労働紛争のこの段階における労働者側当事者は、あくまで当該労働者ないし「労働者集団」自身である。基礎労働組合は、事態の収拾、労使間の自主的な和解のための仲介役を果たすに過ぎない。

特に集団的労働紛争については、これが曲がりなりにも収拾するケースのほとんどは現場での第三者を交えた話し合いによると言われている。第三者とは、現場に駆けつけた警察官や労働・傷病兵・社会局の担当者、上級労働組合の幹部などである。新聞記者もここに含まれる。ベトナムにおいて新聞メディアは全て各国家機関や社会組織などに所属しており、労働紛争を記事として取り上げる新聞は、必然的に労働、法律、公安などの関係機関、組織に属するものが多い。新聞記者はそれぞれの機関、組織の職員を兼ねているから（たとえばベトナム労働総同盟の機関紙であるLAO DONG紙の記者はベトナム労働総同盟の幹

部職員でもある)、紛争両当事者に対して一定の発言力ないし影響力を有しているわけである⁷¹⁵。

4 基礎労働調停協議会 (hoi dong hoa giai lao dong co so)、労働調停員 (hoa giai vien lao dong)

4-1 概要

現場での話し合いで解決を見なかった労働紛争のうち基礎労働組合（または暫定労働組合執行委員会。以下同じ）を有する事業体で発生したものについては、当該事業体内部に常設される基礎労働調停協議会が当事者の申し立てに基づいて調停を行う⁷¹⁶。

基礎労働調停協議会は、使用者および基礎労働組合の二者構成である⁷¹⁷。双方が同数のメンバーを出す。人数は双方の合意によるが、総数は四名以上でなければならない。任期は二年間である。議長および書記⁷¹⁸は六ヶ月交代で双方が交互に出す。議決は全会一致により行う（労働法典第一六三条第二項、労働・傷病兵・社会省通達 10/LDTBXH-TT⁷¹⁹, II-1)。使用者は、協議会の設置およびその活動に必要な各条件を整えなければならない（労働法典第一六三条第三項、通達 10/LDTBXH-TT, III-5)。

具体的な調停手続および権限などについては通達 10/LDTBXH-TT が詳細に規定しているが、ここでは労働法典の関係条項における規定内容からその概要を見る。

まず、個別的労働紛争の調停手続については第一六四条各項が規定している。すなわち、①基礎労働調停協議会は、調停申立書を受領した日から起算して七日以内に労使双方の当事者もしくはその委任を受けた代表者⁷²⁰の出席を得て調停を行う⁷²¹（第一項）。②双方が基礎労働調停協議会の調停案⁷²²に同意したときは、双方および基礎労働調停協議会議長ならびに同書記の署名する調停調書⁷²³を作成する（第二項）。③調停が不調に終わった場合、もしくは当事者の一方が文書による呼び出しに対して正当な理由なく二度欠席した場合⁷²⁴は、調停が不調に終わった旨の証書⁷²⁵を作成し、不調となった日から起算して三日以内に右証書の写しを双方に送付する（第三項）。

つぎに、集団的労働紛争の調停手続については第一七〇条各項が規定している。その内容は、当事者が調停に欠席した場合の規定がない点、調停が不調に終わった場合の証書には当事者双方および協議会の意見を付記しなければならない点、および右証書の写しの送付について規定がない点を除くほか、上で個別的労働紛争について見たところと同様である（第三項）。

基礎労働調停協議会が設置されていない事業体⁷²⁶で発生した労働紛争については、県級の労働に関する国家管理機関が紛争当事者の申し立てに基づいて労働

調停員を派遣し、調停に当たらせる（通達 10/LDTBXH-TT, V。個別的労働紛争について労働法典第一六二条第一項、集団的労働紛争について同法典第一六八条第一項）⁷²⁷。職業教育契約⁷²⁸に関する個別的労働紛争の調停も管轄する（労働法典第一六五条一項）⁷²⁹。

労働調停員による調停の具体的な手続などは、上で基礎労働調停協議会について見たところと同様である（個別的労働紛争について労働法典第一六五条各項が第一六四条を準用、集団的労働紛争について同法典第一七〇条各項）。

4-2 労働組合の役割

ベトナム労働総同盟の公文書 674/TLD（一九九七年六月九日）は、基礎労働調停協議会に関する労働組合の役割を以下のように具体化している⁷³⁰。

基礎労働組合は、第一に、10/LDTBXH-TTの規定に従って基礎労働調停協議会を設置するための準備および使用者との協議を主導する（phan thu nhat A-III-1）。第二に、基礎労働組合執行委員会の代表者を二名以上選出して基礎労働調停協議会に参加させる。右代表者には基礎労働組合の主席、副主席⁷³¹のどちらかが必ず含まれることを要する（同 2）。第三に、基礎労働調停協議会の機構、メンバー、各関係原則および具体的活動について使用者の合意を得るために協議する。右合意内容は基礎労働調停協議会の内規もしくは労働協約の内容として規定する（同 3）。第四に、基礎労働調停協議会の設置を事業体の労働者に周知し、また、協力関係を構築するために労働・傷病兵・社会局⁷³²、省、都市、郡および県⁷³³の労働同盟に対して通知する（同 4）。そして第五に、基礎労働調停協議会のメンバーとなった代表者の活動を検査し、工作方法の指導、資料の提供、能力の向上などの面で援助する（同 5）。

上級労働組合は、基礎労働調停協議会のメンバーに選出された者など基礎労働組合の幹部に対して各種文書、参考資料を提供し、また労働紛争の解決に関するセミナーを開催する（phan thu hai-2）。また、基礎労働組合の設立と発展、基礎労働調停協議会のメンバー選出の準備を含め、協議会を設立するための基盤を整える⁷³⁴（同 3）。

4-3 問題点

まず、理論面においては、集団的労働紛争における「労働者集団」と基礎労働組合の関係が問題となる。ベトナムの労働法学界においては基礎労働組合による代表が集団的労働紛争の成立要件か否かについて明確な回答が出されていないが、現行の労働紛争解決システムは、少なくとも以上で見た職場単位レベル内での解決段階に関する限り明らかに未組織事業体における集団的労働紛争の発生を予定している。

第一に、基礎労働調停協議会が未設置の事業体で発生した集団的労働紛争（その詳細な定義はともかく）については、①未組織事業体である場合と、②基礎労働組合が存するが基礎労働調停協議会が未設置の場合が考えられる。①の場合、労働調停員のもとで調停を受ける「労働者集団」の代表者はもちろん基礎労働組合ではない。存在しないからである。問題は②の場合である。労働法典第一六四条第二項は、調停を受ける主体を「当事者もしくはその委任を受けた代表者」と明記している。したがって、仮に基礎労働組合が「労働者集団」の代表者として調停を受けるとすれば、その唯一的、一般的代表性によってではなく、「労働者集団」からの明確な委任によって、ということになる。基礎労働組合がこの委任を取り付けられない可能性もゼロではないことを考えれば、職場単位レベルにおいて「労働者集団」が基礎労働組合の唯一的、一般的代表性の妥当性を判断する重大なチャンスとなり得る。

第二に、基礎労働調停協議会が設置されている事業体で発生した集団的労働紛争についても、上述の②の場合と同様の問題が生じる。なお、この場合において基礎労働組合が「労働者集団」の委任を受けたときは同じ基礎労働組合がメンバーの半数を構成する基礎労働調停協議会において調停が行われることになるが、これは使用者側についても同じことである。

つぎに、実際面においては次のような問題が生じている。すなわち、民間セクターを中心として基礎労働組合の設立率が低迷していることはすでに見たとおりであるが、その当然の結果として、基礎労働調停協議会の設置率はさらに低迷している。ベトナム労働総同盟の機関紙が報じたところによれば、二〇〇三年時点における基礎労働調停協議会の設置率は、国営事業体で約五五%、外資系事業体で約三〇%、民間事業体では約一五%にすぎない⁷³⁵。そこで、多くの事業体においては、労働調停員が労働紛争の調停を担当すべきこととなる。しかし、労働調停員の数はその担当すべき紛争件数に比べて圧倒的に不足していると言われている。

5 県級人民裁判所 (Toa an nhan dan cap huyen)

5-1 概要

① 裁判管轄

各級人民裁判所には労働事案を専門とする労働法廷⁷³⁶が置かれ、全ての労働事案はこれら労働法廷で審理、裁判される。

基礎労働調停協議会（または労働調停員。以下同じ）による調停が不調に終わった個別的労働紛争⁷³⁷の事案については、県級（県、郡、市、省直属市）人民裁判所が第一審裁判所となる（労働法典第一六六条第一項）。ただし、①懲戒解雇事案もしくは一方的な労働契約の解約についてその有効性を争う事案（同条

第二項a)、②労働契約の解約にともなう損害賠償または諸手当の支払いに関する事案（同項b）、③家事使用人の労働関係に関する事案（同項c）、④社会保険に関する事案のうち、使用者と労働者の間におけるもの⁷³⁸（同d）および⑤労働力輸出⁷³⁹に関する損害賠償事案（同d）については、必ずしも基礎労働調停協議会における調停の前置を要しない。また、外国の要素を有する⁷⁴⁰事案については裁判管轄を有しない（労働紛争解決手続法令第一二条第二項b。省級人民裁判所が第一審裁判所となる）。

県級人民裁判所の地域管轄については、労働紛争解決手続法令第一三条が「労働事案の第一審を担当する裁判所は被告の職場または住居が存する土地の裁判所である。被告が法人である場合は、法規が別に定める場合を除き、被告が主たる住所⁷⁴¹を置く土地の裁判所である。ただし、各当事者は原告が職場または住居をおく土地の裁判所に対して労働事案の解決を要求することにつき被告と合意する権利を有する」と規定している。また同法令第一四条が原告の選択に基づく地域管轄について詳細に規定している⁷⁴²。

② 提訴、受理手続

労働紛争解決手続法令第三二条各項各号の定めるところにより、県級人民裁判所に対する提訴期限は、懲戒解雇または労働契約の一方的解約に関する事案および使用者に対する損害賠償請求事案については当該紛争の発生した日から起算して一年、調停が不調に終わった日から起算して六ヶ月であり（第一項a）、その他の事案については調停が不調に終わった日から起算して六ヶ月である（同項b）⁷⁴³。

個別的労働紛争事案の当事者⁷⁴⁴が原告となるときは、その調停を担当した基礎労働調停協議会（または労働調停員）は、調停が不調に終わったことの証明書類およびその他の関係資料を同裁判所に送付する責任を有する（同条第四項）。

県級人民裁判所は、提起された訴えがその裁判管轄に属すると認めるときは、原告に対して直ちにその旨通知する。この場合、原告者は提訴の日から起算して七日以内に訴訟費用を予納⁷⁴⁵しなければならない（同法令第三五条第一項）。予納額は、訴訟額の価値を基準として定まる訴訟費用⁷⁴⁶の五〇%、最低五万ドンである⁷⁴⁷。ただし、労働者が使用者に対して賃金、社会保険、労働災害または職業病に関する損害賠償を請求する場合（同法令第三一条第一項a）および労働者が使用者に対して解雇もしくは雇止めを争い、または損害賠償を請求する場合（同項b）は訴訟費用の負担が免除される。したがって、予納も不要である。また、右各場合に当たらない労働者であって、社、坊、市鎮⁷⁴⁸の人民委員会が経済的に困難であることを認定する者についても、訴訟費用の一部または全部が免除される（同条第三項）。

県級人民裁判所は、原告が前納訴訟費用の納付証書を提出した日に訴状を受理⁷⁴⁹する。原告が訴訟費用の予納を免除される場合は訴状を受領⁷⁵⁰した日に受理する（同法令第三五条第二項）。

③ 審理の準備と和解勧試

県級人民裁判所は、訴状を受理した日から起算して七日以内に被告および関連する権利利益または義務を有する者に対して訴状の内容を通知する。この通知を受けた者は、右通知を受領した日から起算して七日以内に当該事案に関する意見を文書で回答しなければならない（労働紛争解決手続法令第三六条第一項）。

県級人民裁判所は、審理の準備段階において必要と認めるときは、自らまたは他の裁判所に委託して、職権による調査（証拠の確定、収集）を行うことができる（同法令第三七条）。

なお、県級人民裁判所は審理の開始決定に先立って和解を勧試しなければならない（同法令第五〇条第一項）。和解が成立した場合は和解調書が作成され、右調書は確定判決と同一の効力を持つ⁷⁵¹。和解が成立しなかった場合は、当該事案について裁判長⁷⁵²となる裁判官が審理の開始について決定する（同条第二項）。右決定は訴状を受理した日から起算して三〇日以内に行わなければならない（同法令第三六条第二項）。

④ 仮処分⁷⁵³

当事者、労働組合および人民検察院は、県級人民裁判所に対して仮処分の決定を請求⁷⁵⁴することができる（労働紛争解決手続法令第四三条第一項、第二項前段）。裁判所は請求を受領した日から起算して三日以内に仮処分に関する決定を行わなければならない。また、県級人民裁判所は請求の有無にかかわらず仮処分を決定することができる（同条第三項⁷⁵⁵）。

仮処分の決定は事案の解決過程のあらゆる段階において行うことができる。決定は、審理の開始以前⁷⁵⁶においては当該事案の解決を担当する裁判官がこれを行い、審理の進行中⁷⁵⁷においては審理会議がこれを行う（同条第二項後段）⁷⁵⁸。

仮処分の内容は、①解雇の一時的停止（同法令第四四条第一項）、②使用者に対する、賃金または賠償金、もしくは労働災害または職業病に関する手当の、労働者への仮払いの強制⁷⁵⁹（同条第二項）または③当事者その他の組織ないし個人に対する一定の行為の禁止または強制（同条第三項）のいずれかによる。

⑤ 審理と判決

県級人民裁判所は、審理の開始を決定した日から起算して一〇日以内、正当

な理由のある場合でも一五日以内に事案の審理を開始⁷⁶⁰しなければならない（労働紛争解決手続法令第三六条第三項）。第一審審理会議⁷⁶¹は二名の裁判官⁷⁶²と一名の人民参審員⁷⁶³により構成される（同法令第一六条第一項）⁷⁶⁴。第一審審理会議の各決定は多数決による（同条第五項）。人民参審員にはベトナム労働組合の代表が就くこともある。

審理は、原告および被告の出席を得て進行される。双方は代理人を立てることができる（同法令第四七条）。労働者たる当事者は、労働組合の組合員でなくとも基礎労働組合執行委員会をその代理人とすることができる（労働組合法第一条第四項）。当該事案に関連する権利利益または義務を有する者も訴訟参加者として審理に出席することができる（労働紛争解決手続法令第二〇条第一項）。また、人民検察院も自らの判断により随時出席することができる（同法令第二八条前段）。

当事者または各訴訟参加者が正当な理由により初めて欠席するときは審理が延期⁷⁶⁵される（同法令第四九条第一項b）。原告（またはその代理人）以外の者の欠席については、二度目以降そのまま審理が進行される⁷⁶⁶（同条第二項）。原告の欠席が二度に及んだときは事案の解決が停止⁷⁶⁷される（同法令第四一条第一項c）。審理の進行に必要な不可欠な証人、鑑定人または通訳⁷⁶⁸が欠席したときは出席するまで審理が延期される（同法令第四七条中段）。また、人民検察院が訴訟に参加する場合であって検察官が欠席したときは、その出席または文書による意見の提出を得るまで審理が延期される（同条後段）。

審理においては、まず当事者および各訴訟参加者に対する審尋⁷⁶⁹により事実が確定される（同法令第五一条第一項）。審尋は審理会議が最初にこれを行い、続いて検察官および「当事者の権利と合法的な利益を擁護する者」⁷⁷⁰（労働者側については労働組合の代表者）が行う。当事者および各訴訟参加者は、さらに審尋を行うべきと考える問題点を審理会議に提出する権利を有する（同条第二項）。

審尋の終結後、当事者（またはその代理人）および各訴訟参加者による口頭弁論が行われる。また、検察官は当該事案の解決について意見を述べる（同法令第五二条）。

以上を経て、審理会議は当該事案につき協議し、多数決により判決を採択する（同法令第五四条第一項）。裁判長は、判決の全文を読み上げ、当事者に対して上訴⁷⁷¹の権利と判決の履行義務について説明する（同条第三項）。

5-2 労働組合の役割

基礎労働組合執行委員会は、個別的労働紛争の当事者たる労働者から要請があったときはその代理人となる（労働組合法第一条第四項）。また、基礎労働

組合の代表者は「当事者たる労働者の権利と利益を擁護する者」⁷⁷²として訴訟に参加することもできる（労働紛争解決手続法令第四七条前段）。

これらの規定を受けて、ベトナム労働総同盟の公文書 674/TLD（一九九七年六月九日）は個別的労働紛争の訴訟における労働組合の役割を以下のように具体化している。

まず、基礎労働組合は、①各関係書面および資料を準備して訴訟を行い⁷⁷³（phan thu nhat B-I-4）、②原告もしくは被告となる労働者のために訴状その他の書面の準備を助け、物質面を含む援助や弁護士の紹介など支援活動を行い（同 5）、③労働者の利益になる場合に裁判所に対して仮処分を申請し（同 6）、④裁判所の決定、確定判決に基づく当事者双方の権利と義務の実現を監視する（同 9）などの任務を有する。

また、省級および県級の労働同盟は、①当該地方における各労働事案を調査し⁷⁷⁴、②裁判所において労働者および労働組合の権利と合法的な利益を実現する各級労働組合の活動を適宜支援し、③労働組合の代表たる人民参審員の職務能力の向上のための交流を組織する（phan tu hai-5）などの任務を有する。

5-3 問題点

ベトナムの労働法学界においては、労働訴訟における審理会議に労働組合の代表者を兼業裁判官として加えるべきか否かが論点となっている⁷⁷⁵。なお、このような主張は特に第二審以降の裁判手続について意義を有する。後述するように、第二審以降の審理会議のメンバーには人民参審員が含まれていないからである。

また、ベトナムの裁判システム全般に関わる問題点としてつぎの二点が指摘できる。

第一は、裁判官の専門能力に関する問題点である。このことについては、武藤司郎がつぎのように紹介している。「裁判官は、各級とも、裁判所単科大学または大学法学部を卒業した者でなければならず、かつ最高裁判所の裁判官については、八年以上法律職に従事した経験が必要である。省級裁判所の裁判官については六年以上、県級裁判所の裁判官については四年以上法律職に従事した経験が必要であると規定されている（九三年五月一四日付人民裁判所の裁判官および人民参審員に関する法令第一六条ないし一八条）。しかし、実際には、現職の裁判官でも法学士号を有していないものが多く存在しており、法律の素養、特に市場経済関連法のそれは不十分であるのが現状である」⁷⁷⁶。

第二は、判決の事実上の執行力が弱いことである。一例として、VP銀行事件においては、病気休職中に解雇された同行ホー・チ・ミン支店長がホー・チ・ミン市第一区人民裁判所から従前の雇用契約の有効性を確認する判決を得たが、

同行は同支店長を職場復帰直後に約二〇〇〇キロ離れた支店の徴収係へ配転し（給与額七〇%減）、これに対して同裁判所が行った判決に関する趣旨説明（現職復帰）についても無視を続けた。このような場合に適用すべき強制手段の不備が問題となっている⁷⁷⁷。

6 省労働仲裁協議会 (Hoi dong trong tai lao dong tinh)

6-1 概要

省労働仲裁協議会は、基礎労働調停協議会（または労働調停員。以下同じ）による調停が不調に終わった集団的労働紛争につき、当事者の一方または双方の申し立てに基づいて「仲裁」⁷⁷⁸を行う機関である。

省労働仲裁協議会の構成、機能などについては、労働法典第一六九条第二項のほか、「省労働仲裁協議会の設立に関する」政府首相の決定 744/TTg（一九九六年一〇月八日）、右決定 774/TTgの実現を指導する労働・傷病兵・社会省の通達 02/LDTBXH-TT（一九九七年一月八日）⁷⁷⁹などが規定している。

労働仲裁協議会は各省（および中央直轄市。以下同じ）の労働・傷病兵・社会局⁷⁸⁰に設置され、同局の経費により運営される（774/TTg第四条）。

基礎労働調停協議会が使用者と労働組合の二者構成であるのに対し、省労働仲裁協議会は公、労、使の三者構成をとっている（「労」は労働組合）。ハノイ市およびホー・チ・ミン市の労働仲裁協議会については九名、その他の省労働仲裁協議会については五名または七名のメンバーにより、三年の任期で構成される。具体的には、労働・傷病兵・社会局の監督または副監督⁷⁸¹が協議会主席⁷⁸²の任に就くほか、以下の者がメンバーとなる。すなわち、省級労働同盟の代表者一名、合法的な使用者組織⁷⁸³から選出された代表者一名、労働・傷病兵・社会局の職員⁷⁸⁴たる専従書記一名、および法律家、管理者⁷⁸⁵、省級祖国戦線から選出された有識者⁷⁸⁶各数名である（02/LDTBXH-TT-II-1）。

基礎労働調停協議会における調停が紛争当事者による積極的な同意を得られない限り不調となるのに対し、労働仲裁会議の「仲裁」裁定は当事者が積極的に拒否しない限り自動的に発効し、履行が義務付けられる⁷⁸⁷。ただし、この「仲裁」は紛争当事者間の仲裁契約に基礎づけられるものではなく、紛争当事者が仲裁裁定に不服のときは拘束力を発生しない。したがって、実質的には調停をやり直しているに過ぎない。

なお、この「仲裁」手続についてもさらに和解勧試の前置が義務づけられている。

6-2 具体的手続

仲裁協議会は、仲裁申立書を受領した日から起算して一〇日以内に、当該集

团的労働紛争の和解⁷⁸⁸と解決を進行するための会合を開かなければならない。労働仲裁協議会の書記は、右会合の五日前までに協議会の各メンバーおよび双方に対して上記申立書その他の関係資料を提供し、協議会のメンバー、会合の開催日時および場所を通知する責任を有する（02/LDTBXH-TT-III-3）。

仲裁協議会における和解および事案の審理は「当事者の委任を受けた代表者」の出席を得て行うことを原則とする。一方の代表者が書面による召喚にもかかわらず初めて欠席するときは審理が延期される。ただし、二度目以降の欠席については代表者欠席のまま進行される。

審理⁷⁸⁹においては、双方の陳述を聴取の上、仲裁協議会の専従メンバーが証拠その他の資料に基づいて和解案の草案を起草し、各メンバーの意見を取り入れて修正する。完成した和解案は仲裁協議会主席が双方の代表者に提示する。

和解が成立した場合は和解調書が作成され、双方の代表者および仲裁協議会主席が署名する。

和解が成立しなかった場合は仲裁協議会の専従メンバーが「仲裁」裁定案を起草し、各メンバーによる協議の上、無記名投票により裁定が決定される。「仲裁」裁定は直ちに双方に通知され、その内容について双方に異議がなければ⁷⁹⁰自動的に発効する（同4）。異議の表明の期限については特に規定がない。

6-3 労働組合の役割

省労働仲裁協議会の構成員のうち一名はベトナム労働組合の代表者である。大部分の省労働仲裁協議会では省級労働同盟の副主席がこの任に就いている⁷⁹¹。

ベトナム労働総同盟の公文書674/TLDは、省労働仲裁協議会での集团的労働紛争解決手続における基礎労働組合の役割を概略つぎのように具体化している⁷⁹²。すなわち、①省労働仲裁協議会の要求に基づいてその各活動に参加するために必要な条件を整えること（phan thu nhat B-II-4）、②「労働者集団」に対して省労働仲裁協議会における決定の内容およびその根拠を解説すること（同5）、③省級労働同盟およびその他の上級労働組合との関係を堅持してその指導、援助⁷⁹³を受け、省労働仲裁協議会に対して必要な資料や証拠を提供して紛争の早期解決を図ること（同8）、④個別労働者および「労働者集団」の権利と利益の実現および事業体の安定を確保⁷⁹⁴するために、双方の合意や所轄機関（ここでは労働仲裁協議会）の決定内容の実現を検査、監視すること（同10）などである。

6-4 問題点

省労働仲裁協議会による集团的労働紛争の解決に関してはつぎの各問題点が

指摘できる。

まず、理論面においては、基礎労働調停協議会について見たところと同様、集团的労働紛争の当事者たる「労働者集団」の代表者が労働組合に限られるか否かが明確でない。前述した集团的労働紛争の定義の問題とも密接な関連を有する論点である。このような理論的状況は、省労働仲裁協議会が集团的労働紛争の解決を専門とする機関であることとの関係上、制度の運用にも重大な影響を及ぼしている。

そこで、実際面に目を転ずると、省労働仲裁協議会により解決された労働紛争はほとんど存在しないと言われている。

従来、その最大の原因は省労働仲裁協議会の設立の遅れにあった。たとえば、一九九七年（労働法典の施行二年後）時点での省労働仲裁協議会の設置数はわずか一四であり⁷⁹⁵、二〇〇〇年末時点でも全六一省、中央直属市のうち少なくとも七つの省において未設置となっていた⁷⁹⁶。しかし、二〇〇三年九月時点では全ての省、中央直属市において労働仲裁協議会が設立済みとされており⁷⁹⁷、この問題は一応解決している。

ところが、現在に至ってもなお多くの省労働仲裁協議会が設立以来なにも具体的な活動を行っていないか、少なくとも集团的労働紛争を解決した経験がない。省労働仲裁協議会がその責任を放棄して労働者を苦しめているところさえあるとされる⁷⁹⁸。

省労働仲裁協議会により解決される事案数の低迷については、前置すべき調停を担当する基礎労働調停協議会の設置率の低迷が大きな原因となっている。そこで、基礎労働調停協議会による調停を経なくても省労働仲裁協議会が事案を受理できるようにすべきとの提議がなされている⁷⁹⁹。

しかし、原因は省労働仲裁協議会自身の運営方針にも存在する。すなわち、多くの省労働仲裁協議会が、基礎労働組合の指導、代表によらない労使紛争を「多数労働者による個別的労働紛争に過ぎない」として門前払いにしているのである⁸⁰⁰。上述の理論的問題に由来する原因に他ならない。

以上のほか、省労働仲裁協議会による「仲裁」裁定の効力も問題点の一つである。この問題については、ルー・ビン・ニュオン博士が、仲裁契約制度の導入による紛争当事者への履行強制システムの構築が必要であるとする論文を発表している⁸⁰¹。

なお、このことと関連して、いったん「仲裁」が成立した事案については省級人民裁判所への提訴が受理されないことが問題となっている。

7 省級人民裁判所 (Toa an nhan dan cap tinh)

7-1 概要

① 裁判管轄

省級人民裁判所は、①外国の要素を有する個別的労働紛争の事案（労働紛争解決手続法令第一二条第二項 b）および県級人民裁判所の裁判管轄に属する事案であるが省級人民裁判所において解決する必要があると認められる事案（同項 c）の第一審、②県級人民裁判所が第一審を担当した事案の第二審（同法令第六〇条第二項）、および③省労働仲裁協議会の「仲裁」裁定に双方のいずれかが異議を申し立てた集団的労働紛争の事案（同法令第一条第二項、第一二条第二項 a）の第一審を担当する。

省級人民裁判所が第一審を担当する場合の地域管轄は県級人民裁判所について見たところと同様である。また、第二審を担当するのは当該省（または中央直轄市）に属する県級人民裁判所が第一審を担当した各事案についてのみである。

② 提訴（上訴）、受理手続

個別的労働紛争の事案（第二審）の上訴、受理手続は概略以下のとおりである。

労働紛争解決手続法令第六〇条各項の定めるところにより、県級人民裁判所が第一審を担当した事案の当事者またはその代理人は、県級人民裁判所の判決または決定につき省級人民裁判所に上訴⁸⁰²することができる（第一項）。また、県級もしくは省級の人民検察院は、県級人民裁判所の判決または決定に対して抗議⁸⁰³を行うことができる（第二項）。

上訴、抗議の期限は、当事者またはその代理人については第一審の判決または決定の日から起算して一〇日であり（同法令第六一条第一項）、県級人民検察院については七日、省級人民検察院については一〇日である（同条第二項）。

上訴、抗議の手続は、第一審を担当した県級人民裁判所に対して行う。県級人民裁判所は、訴状を受領した日（上訴する者が訴訟費用を予納すべき場合⁸⁰⁴についてはその納付証書を提出した日）から起算して七日以内に、訴状および当該事案に関する全書類を所轄の省級人民裁判所に送付するとともに（同条第四項）、県級人民検察院、当事者および関連する権利利益または義務を有する者に対しその旨通知しなければならない。また、人民検察院が抗議手続を行うときは、人民検察院は当該抗議に関連する権利利益または義務を有する者に対し訴状の写しを送付しなければならない（同法令第六二条第一項）。

上訴、抗議に関連する権利利益または義務を有する者は、上記各通知を受領した日から起算して七日以内に省級人民裁判所に対し当該上訴、抗議に関する意見を送付しなければならない（同条第二項）。

つぎに、集団的労働紛争の事案の提訴、受理手続は概略以下の通りである。

労働紛争解決手続法令第十九条第三項の定めるところにより、「労働者集団」は、基礎労働組合執行委員会による代表を通じて⁸⁰⁵その訴訟における権利と義務を実現する。つまり、個別的労働紛争における場合や省労働仲裁協議会における場合と異なり、人民裁判所における紛争解決過程については、その代表者が基礎労働組合執行委員会に限定されている。

なお、同法令第一条後段の定めるところにより、「労働者集団」の権利と合法的な利益を防衛するために必要と認めるときは、上級労働組合は独自に提訴することができる。この場合、右上級労働組合は原告に準ずる⁸⁰⁶訴訟上の権利と義務を有するが、原告そのものとなるわけではなく、防衛されるべき利益を有する「労働者集団」の基礎労働組合執行委員会⁸⁰⁷が原告とならなければならない⁸⁰⁸（同法令第十九条第五項）。

したがって、人民裁判所における集団的労働紛争の解決過程において、労働側の訴訟当事者は必ず基礎労働組合執行委員会である。また、「仲裁」裁定の取消訴訟ではないので、相手方当事者は常に使用者またはその代理人である。

提訴期限は省労働仲裁協議会による裁定の日から起算して三ヶ月である（同法令第三二条第一項 c）。当事者が提訴したときは、当該集団的労働紛争の調停を担当した基礎労働調停協議会（または労働調停員）および仲裁を担当した省労働仲裁協議会は、それぞれ、調停が不調に終わったことの証明書類、仲裁裁定を関係資料とともに省級人民裁判所に送付する責任を有する（同条第四項）。

省級人民裁判所は、事案がその裁判管轄に属すると認めるときは提訴した者（原告。ただし、上級労働組合が提訴した場合は上級労働組合）に対して直ちにその旨通知する（同法令第三五条第一項）。訴訟費用の予納およびその後の受理手続については県級人民裁判所が個別的労働紛争事案の第一審を担当する場合と同様である。ただし、同法令第三一条各項各号の定めるところにより、「労働者集団」の利益のために提訴する基礎労働組合執行委員会（第一項 c）および上述の場合における上級労働組合（第二項）については、訴訟費用の負担が免除される。

③ 審理の準備、和解勧試および仮処分

個別的労働紛争事案の第二審における審理の準備、和解勧試および仮処分の手続は、①上訴者、人民検察院（抗議の場合）、②当該上訴、抗議に関連する権利利益または義務を有する者および③「当事者の権利と合法的な利益を擁護する者」に対して新証拠の提出を認める規定（労働紛争解決手続法令第六五条各項）のあるほかは第一審における場合と同様である（根拠条文も同じ）。

集団的労働紛争事案の第一審における審理の準備、和解勧試および仮処分の手続は県級人民裁判所における個別的労働紛争事案の第一審手続について見た

ところと同様である（根拠条文も同じ）。

④ 審理と判決

個別的労働紛争事案（第二審）の審理および判決の手続は概略以下のとおりである。

省級人民裁判所は、第一審裁判所の判決または決定のうち、当事者が上訴し、または人民検察院が抗議した部分について審理する（労働紛争解決手続法令第六六条第一項）。第一審判決または決定のうち、上訴または抗議がなされなかった部分は確定する⁸⁰⁹（同法令第六四条）。

審理を担当する第二審審理会議⁸¹⁰は三名の裁判官により構成され（同法令第一六条第二項）、多数決により各決定を行う（同条第五項）。第一審と異なり、人民参審員は審理会議のメンバーに含まれない。

審理の手続は、第一審判決に対する上訴、抗議の場合と第一審決定に対する上訴、抗議の場合とで若干異なる。

まず、第一審判決に対する上訴、抗議については、県級人民裁判所の送付にかかる関係書類を受領した日から起算して二〇日以内、複雑な事案については三〇日以内に審理を開始⁸¹¹しなければならない（同法令第六六条第二項）。

同法令第六九条各項の定めるところにより、審理は以下の当事者および各参加者の出席を得て進行される。すなわち、①人民検察院が抗議を行う場合は、省級人民検察院が出席しなければならない。その他の場合は、人民検察院が自ら必要と認める場合に出席する。人民検察院が出席する場合、省級人民裁判所は五日以内に関係書類⁸¹²を提供⁸¹³しなければならない（第一項）。②訴訟の当事者および当該上訴、抗議に関連する権利利益または義務を有する者は出席しなければならない（第二項）。また、③当事者から要求があり、必要と認められる場合については、鑑定人、証人および通訳の出席を得なければならない（第三項）。

以上のうち、人民検察院が出席すべき場合であるにもかかわらず欠席するときは審理が延期されるが、その他の者が欠席した場合は欠席のまま進行される（第四項）。

同法令第七〇条各項各号の定めるところにより、第二審審理会議は第一審におけると同様の手続で審理を進行し（第一項）つぎのいずれかの判決を行う。すなわち、①第一審判決の維持⁸¹⁴（第二項a）、②第一審判決の一部修正⁸¹⁵、③第一審判決の破棄自判⁸¹⁶（同b）、④第一審判決の破棄差戻し（同c）、⑤当事者が死亡した場合や、関連する刑事、民事、経済、行政または労働事案の解決の結果を待つ必要がある場合などにおける審理の一時的停止⁸¹⁷（同d）、または、⑥第一審について見たところと同様の場合における審理の停止（同d）のいずれ

かである。

つぎに、第一審の決定に対する上訴、抗議については、特にその意見を聴取する必要のある場合を除き当事者を召集する必要がないこと（同法令第七二条第一項）、上訴、抗議の訴状を受領した日から起算して一〇日以内に審理の開始につき決定を行うべきこと（同条第二項）が定められているほかは、第一審判決に対する上訴、抗議の場合と同様の手続によるべきことが定められている（同条第三項）。

第二審の判決、決定は確定判決となり、裁判の日から起算して五日以内に当事者および各訴訟参加者に送付される（同法令第七一条第二項）。

また、集団的労働紛争事案（第一審）の審理および判決の手続は、県級人民裁判所における個別的労働紛争事案（第一審）の審理および判決について見たところと同様である（根拠条文も同じ）。ただし、労働組合が提訴した場合において当該労働組合が審理を欠席するときは、出席を得るまで審理が延期される（同法令第四九条第一項）。

7-2 労働組合の役割

個別的労働紛争事案の第二審における労働組合の役割は、第一審について見たところと同様である。すなわち、当事者たる労働者から要請があったときのみ、基礎労働組合執行委員会が代理人となる。

これに対して、集団的労働紛争事案については労働者側の訴権が労働組合に独占されている。訴訟における労働者側の当事者は常に基礎労働組合執行委員会である。

このことについてベトナム労働総同盟の公文書 674/TLD（一九九七年六月九日）は、「労働者集団が省労働仲裁協議会の決定に賛成しないときは、労働組合執行委員会は、なによりまず⁸¹⁸、労働者集団を裁判所に対する解決要求へと方向づけなければならない⁸¹⁹。労働組合執行委員会の代表は、訴訟過程における原告としての各権利と義務を実現する」（phan thu nhat-B-II-6）としている。

7-3 問題点

労働組合による訴権の独占は「労働者集団」のスト権の行使を抑制するものである。

後に見るとおり、「労働者集団」は、省労働仲裁協議会の「仲裁」裁定に不服の場合であって省級人民裁判所に提訴しない場合にはじめて、基礎労働組合執行委員会の決定と指揮によりストライキを行うことができる。したがって、訴権を独占する基礎労働組合執行委員会が提訴を決定すれば、ストライキを行うことができなくなる。そして、ベトナム労働総同盟の公文書 674/TLD が基礎労

働組合に対して提訴を優先するよう明確に指導していることはすでに紹介したとおりである。

また、仮に基礎労働組合執行委員会が「労働者集団」の要請によりストライキを行おうとするときであっても、上級労働組合が提訴すれば基礎労働執行委員会は原告とならなければならない。つまり、ストライキを行うことができない。

もっとも、そもそも省労働仲裁協議会の「仲裁」にかけられる集団的労働紛争がほとんど存在しないことも既に述べたとおりである。したがって、省級人民裁判所もほとんど（あるいは全く）集団的労働紛争の事案を扱ったことがないと言われている。

8 最高人民裁判所、監督審および再審⁸²⁰

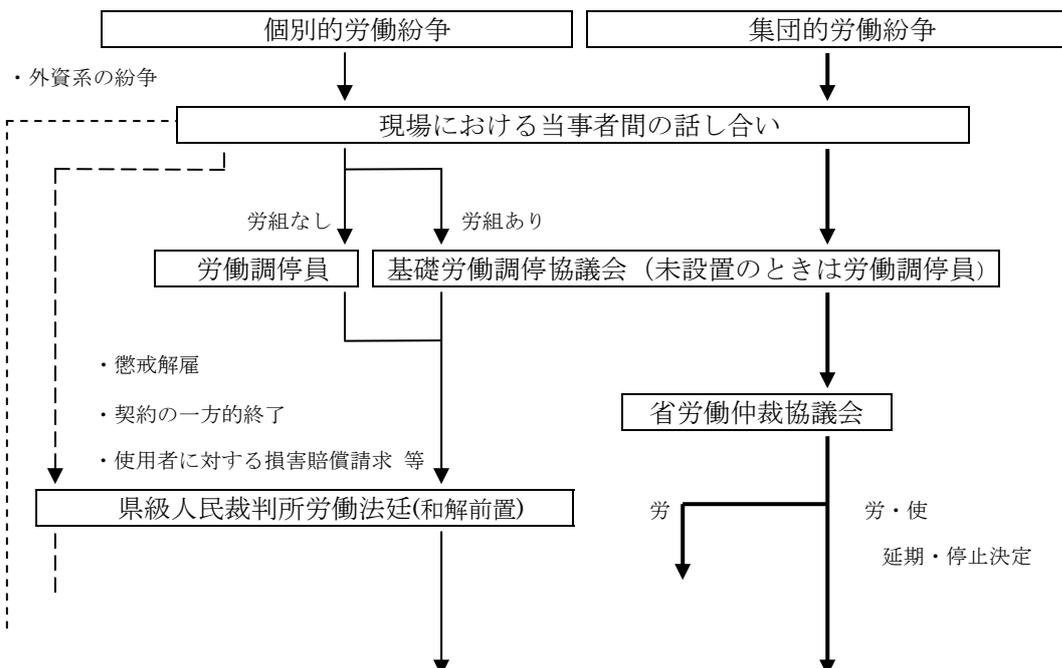
8-1 最高人民裁判所 (Toa an nhan dan toi cao)

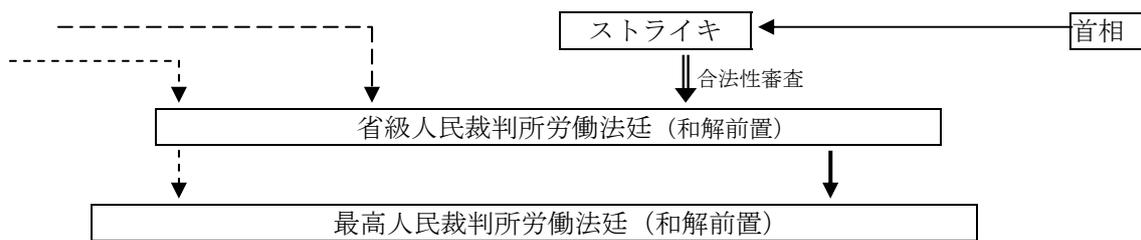
最高人民裁判所は、個別的労働紛争事案のうち外国の要素を有する事案、およびすべての集団的労働紛争事案の第二審を担当する。

外国の要素を有する個別的労働紛争事案の第二審の訴訟手続は、省級人民裁判所におけるその他の個別的労働紛争事案の第二審について見たところと同様である（根拠条文も同じ）。

また、集団的労働紛争事案の第二審の訴訟手続も、基本的には省級人民裁判所における個別的労働紛争事案の第二審について見たところと同様である。ただし、労働者側の訴権が労働組合に独占されていることは、省級人民裁判所における集団的労働紛争事案の第一審について指摘したところと同様である。

図 労働紛争解決の流れ





8-2 監督審(giam doc tham)

労働紛争事案に対する確定した判決、決定について、①訴訟手続に重大な違反があったとき（労働紛争解決手続法令第七三条第一項a）、②判決、決定の内容の一部が事案の客観的事情に符合的でないとき（同項b）、および③法規の適用に重大な誤りがあるとき（同項c）は、以下の者は監督審制度により抗議⁸²¹を行うことができる。

すなわち、①最高人民裁判所長官⁸²²および最高人民検察院院長⁸²³はあらゆる人民裁判所の判決、決定について（同法令第七四条第一項）、②最高人民裁判所副長官⁸²⁴および最高人民検察院副院長⁸²⁵は地方（省級以下）の人民裁判所の判決、決定について（同条第二項）、また③省級人民裁判所所長⁸²⁶および省級人民検察院院長は県級人民裁判所の判決、決定について（同条第三項）抗議を行うことができる。

抗議の期限は、当該判決または決定が確定した日から起算して六ヶ月、労働者の利益となる⁸²⁷内容の抗議である場合は一年とされている（同法令第七五条第一項）。

抗議を行うときは、①当該判決または決定を行った人民裁判所、②抗議に基づく監督審を担当する人民裁判所（後述）、③当該事案の当事者、および④抗議の内容に関連する権利利益または義務を有する者に対して直ちに抗議書面を送付しなければならない。抗議に基づく監督審を担当する人民裁判所は、抗議書面を受領した日から起算して一〇日以内に同級の人民検察院に対して関係書類⁸²⁸を送付する（同条第二項）。

抗議を行う者は、当該確定判決または決定の施行を延期させ⁸²⁹、または一時的に停止させることができる。

監督審は、以下の各審理会議⁸³⁰において進行される。すなわち、①県級人民裁判所の判決、決定については省級人民裁判所の裁判官委員会⁸³¹（同法令第七六条第二項）、②省級人民裁判所の判決、決定については最高人民裁判所労働法廷（同条第三項）、③最高人民裁判所の判決、決定については最高人民裁判所裁判官委員会（同条第四項）、また④最高人民裁判所裁判官委員会の決定については最高人民裁判所裁判官評議会⁸³²（同条第五項）による審理会議が監督審を担当する。これらの審理会議のうち、最高人民裁判所に属するものは三名の裁判

官により構成される（同法令第一六条第三項）。省級人民裁判所において組織される裁判官委員会については構成に関する規定が見当たらない。各審理会議は、メンバーの三分の二以上の出席を得た上で（同条第四項）、投票による多数決で決定を行う（同条第五項）。

各人民裁判所は、関係書類を受領した日から起算して一ヶ月以内に監督審手続による審理を開始⁸³³しなければならない（同条第六項）。

監督審の審理会議は、当該確定判決、決定のうち、抗議が行われた内容についてのみ審理することができる（同条第一項）。

監督審の審理においては、審理会議が必要と認める場合を除き、当該事案の当事者や抗議に関連する権利利益または義務を有する者の出席を得る必要はない（同法令第七七条第一項）。

審理では、まず、審理会議のメンバーの一名が当該事案および抗議の内容を説明する。つぎに、当該事案の当事者、訴訟参加者が出席している場合は意見を陳述する。続いて、検察官が当該事案の解決に関して意見を述べる。以上の手続を経て、審理会議は討論を行い、判決または決定を出す（同条第二項）。

監督審の審理会議による判決、決定は、次のいずれかの形式による。すなわち、①抗議の棄却⁸³⁴（同法令第七八条第一項）、②一部修正、③破棄自判（同条第二項）、④破棄差戻し⁸³⁵（同条第三項）、または⑤破棄、同法令第四一条第一項の規定⁸³⁶に基づく事案の解決の停止（同条第四項）のいずれかである。

8-3 再審(tai tham)

労働紛争事案に対する確定した判決、決定について、①当事者が判決、決定の時点においては知り得なかった重大な事実が新たに発見されたとき（労働紛争解決手続法令第七三条第二項a）、②証人の供述、鑑定人の結論が正しくないか、通訳による翻訳が原文どおりでないこと、または証拠の偽造があったことを証明する根拠があるとき（同b）、③裁判官、人民参審員、検察官または裁判所書記官が故意に不正確な関係書類を作成したとき⁸³⁷（同c）、および④裁判所が判決、決定にあたって依拠した裁判所の判決、決定もしくは国家機関の決定が取り消されたとき⁸³⁸（同d）は、再審制度による再審理が行われる。再審制度における抗議権者、審理の管轄と手続および決定などはすべて監督審制度について見たところと同様である（根拠条文も同じ）。

表⁸³⁹ 各訴訟段階における基本的訴訟活動

	第一審（提訴・起訴 ⁸⁴⁰ ）	第二審段階（上訴・抗議 ⁸⁴¹ ）	監督審、再審段階（抗議）
審	- 被告、関連する権利利益・	- 抗告・抗議の通知	- 抗議の通知

理 準 備 段 階	義務を有する者に対する通知 - 上記対象に訴状に関する回答および資料・証拠を要求 - *第三六条第二項の決定 - 仮処分決定 - 検察院に記録書類を送付 - 証拠の収集・確定 - 和解勧誘 - 検察院、当事者、当事者の合法的な権利と利益を擁護する者に裁判所の各決定を送付	- 抗告・抗議に関連する権利利益・義務を有する者に対する文書による意見の要求 - 抗告、抗議の取り下げ - 事案解決の停止 - 証拠の補充、確定 - 仮処分決定 - 検察院が研究するための記録書類の送付	抗議を行う者は、当該抗議の対象たる判決・決定を出した裁判所、監督審または再審を行う裁判所、および当事者、抗議に関連する権利利益・義務を有する者に対して、速やかに抗議書面を送らなければならない。
審 理 会 議	二名の専業裁判官および一名の人民陪審員	三名の専業裁判官	省級人民裁判所裁判官委員会、最高人民裁判所労働法廷、同裁判官委員会、同裁判官評議会
事 案 解 決 の 進 行	- 和解勧誘 - 審尋 - 事案の解決の停止 - 口頭弁論 - 判決の起草と申し渡し - 法廷記録の作成 ⁸⁴² - 法廷秩序違反者の処分	- 和解勧誘 - 審尋 - 事案解決の停止 - 口頭弁論 - 法廷記録の作成 - 法廷秩序違反者の処分	- 審理会議メンバーの一名が、事案・抗議の内容を説明 - 召喚された者がいるときは意見を陳述 - 検察院が意見を説明 - 審理会議が討論し判決・決定
召 喚 対 象	当事者、当事者の代表者、提訴した労働組合、当事者の合法的な権利と利益を擁護する者	当事者、提訴した労働組合、使用者の代表者、関連する権利利益・義務を有する者	裁判所が決定に先立って意見を聞く必要を認める場合のみ、当事者、関連する権利利益、義務を有する者
閉 廷 後 の 活 動	- 検察院、要求があったときは当事者、提訴した労働組合および使用者の代表者に対し判決・決定の摘録・コピーを判決・決定の日から起算して七日以内に提供 - 法廷記録の修正、補足	- 判決・決定のコピーを当事者、提訴した労働組合、使用者の代表者、関連する権利利益・義務を有する者および検察院に対し判決・決定の日から起算して五日以内に送付	規定なし

9 ストライキ (dinh cong)

9-1 経緯

ベトナム民主共和国臨時政府は、一九四七年三月、ホー・チ・ミン主席による勅令 29-SLにおいて労働者のスト権を承認した。具体的には、その第三章第三節「団結とストライキの自由に関する権利⁸⁴³」第一七四条において、「労働者は団結し、ストライキを行う権利を有する。この権利を行使できる範囲については、和解、仲裁の方法とあわせ、別に勅令で定める⁸⁴⁴」と規定していた。しかし、同勅令が実際にはほとんど適用されないまま死文化したことは第Ⅱ章で述べたとおりである。

同勅令については、たとえばハノイ市労働同盟編『労働紛争の解決と違法ストライキの抑制における基礎労働組合組織の役割』が、適用範囲が非国営セクターの経済単位に限られていたことを問題点として指摘している⁸⁴⁵。また、同勅令が規定した労働者のスト権については、たとえばハノイ法科大学の労働法テキストが、「国家による集中経済管理システムの特殊性のゆえに使用されることがなく、實際上、労働者もこの権利まで使用しなければならない事態には陥らなかった」と説明している⁸⁴⁶。

一九八二年九月二四日、ベトナム社会主義共和国はスト権に関する国際条約、すなわち、経済、社会、文化に関する国連条約第八条第一項d（一九六六年）を批准した⁸⁴⁷。さらに、一九九二年憲法の制定過程においては、その第一次草案に市民のスト権⁸⁴⁸を規定する条文が盛り込まれた。もともと、右規定はその後草案から姿を消し⁸⁴⁹、結局、ベトナム憲法は一九九二年憲法の一部改正（二〇〇一年一二月）⁸⁵⁰を経た現在にいたるまでスト権を規定していない。

スト権が実質的にはじめて法定されたのは、一九九四年の労働法典においてであった。すなわち、その第七条第四項が、「労働者は法律の規定に従ってストライキを行う権利を有する」⁸⁵¹と規定し、第一七二条から第一七九条がその行使および解決の手続について規定した。

労働法典にスト権を規定するにあたっては国会内外から慎重論が多く表明された。たとえば村野勉は第九期国会第五会期における審議の経過について、「多くの議員がストライキの条件がゆるすぎるのではないかと原案に不安を表明し、中には労働者の過半数賛成というのは、現実的でなく、悪用され易いから、執行部の3分の2ないし100%の賛成を条件にすべきだとの意見もあったという。結局、労働組合は使用者と可能な限り話し合い、ストライキを最小限に抑えるよう努力すべきことを条文に盛り込むということで、ストライキ権がようやく

容認されたのである」⁸⁵²と紹介している。

このような慎重論がありながらも労働法典草案にスト権の規定が盛り込まれ、また国会においてもスト権を規定すること自体については概ね賛成が得られた背景については、現在のところ十分な説明も解明もなされていない。前掲『労働紛争の解決と非合法的ストライキの抑制における基礎労働組合組織の役割』は、ドイモイの積極的作用、社会主義を指向する市場経済システムの導入過程における客観的な必要性、国際的ななかかわりの構築過程⁸⁵³における必要、および国際法の一定の影響があったと分析しているが、その各要因の内容については明らかにしていない⁸⁵⁴。

9-2 スト権の行使手続

集团的労働紛争が上に見た省労働仲裁協議会の仲裁裁定によってもなお解決しないときは、「労働者集団」は、省級人民裁判所に提訴するか、ストライキによる解決を図るかのどちらかを選択することができる（労働法典第一七二条第一項、労働紛争解決手続法令第七九条前段）。ただし、公共サービスに従事する事業体または国民経済や国防などに必要不可欠な事業体として政府が規定する一部の事業体⁸⁵⁵の「労働者集団」は、ストライキを行うことができない（労働法典第一七四条）。

ストライキには、「労働者集団」の提議による場合と、基礎労働組合執行委員会自らのイニシアチブによる場合の二種類がある。いずれの場合についても、基礎労働組合執行委員会が「労働者集団」の意見を聞き、その過半数の賛成を得て⁸⁵⁶決定する。

具体的には、事業体全体におけるストライキについては当該事業体の「労働者集団」の三分の一、事業体の一部分におけるストライキについては当該部分の「労働者集団」の過半数の労働者が提議したときは、基礎労働組合執行委員会が無記名投票もしくは署名⁸⁵⁷により当該「労働者集団」における賛成者の人数を確定し（労働紛争解決手続法令第八一条第一項）、過半数労働者の賛成を得た上で基礎労働組合執行委員会がこれを決定する（同条第二項）。基礎労働組合執行委員会自らのイニシアチブによる場合も同様の手続による（根拠条文も同じ）。

「労働者集団」の過半数の賛成を得てなお基礎労働組合執行委員会が必要を認めるときは、投票または署名の結果を得た日から起算して三日以内に再度投票または署名により「労働者集団」の意思を確認する。「労働者集団」の過半数が依然としてストライキに賛成であるときは、基礎労働組合執行委員会は「ストライキを決定し、これを領導しなければならない」⁸⁵⁸（同条第二項）。

ストライキの決定後、基礎労働組合執行委員会は三名以内の代表者を選出し

て使用者に要求書を手交し、また省級の労働機関および労働同盟に通告書を送付する。要求書の手交および通告書の送付はストライキ実行予定日の三日前までに行わなければならない（同法令第八二条第一項）。要求書および通告書には、①「労働者集団」と使用者との間における（ストライキの原因となった）問題点⁸⁵⁹、②使用者に対する要求内容⁸⁶⁰、③「労働者集団」における投票または署名の結果、および④ストライキの開始日時を明記しなければならない（同条第二項）。

同法令第八四条一項はその各号において、ストライキの前後およびストライキ中に禁止される行為を列挙している。すなわち、双方当事者についてはストライキの妨害または他者に対する参加の強制（a）、「労働者集団」については暴力の使用や事業体の機械、設備、財産に対する損害の惹起および公共の秩序、安全の侵犯（b）、そして使用者についてはストライキを理由とする解雇、配転⁸⁶¹およびストライキの参加者や領導者⁸⁶²に対する報復、復讐⁸⁶³（c、d）が禁止されている。

政府首相は、ストライキが国民経済、国家の安寧または公共の安全に対して重大な危険を有すると認めるときは、当該ストライキの延期または中止⁸⁶⁴を命じることができる（同法令第八六条）。

9-3 裁判所による解決

① 申立手続

ストライキの前後およびストライキ中において、基礎労働組合執行委員会は、当該ストライキの合法性の認定⁸⁶⁵を人民裁判所に請求することができる。同様に、使用者は非合法性の認定⁸⁶⁶を請求することができる（労働紛争解決手続法令第八七条第一項）⁸⁶⁷。さらに、ストライキの通告を受けた省級労働機関および省級労働同盟は、ストライキの開始以前もしくはストライキ中において、当該ストライキの合法性に関する認定を人民裁判所に請求することができる。また、人民検察院は当該ストライキの非合法性の認定を求めて当事者を起訴することができる。（同条第二項）⁸⁶⁸。以上の各請求は、「労働者集団」がストライキを行う事業体が主たる住所をおく土地の省級人民裁判所労働法廷に対して行う（同法令第八九条）。

人民裁判所は、申立書を受領した日から起算して三日以内に、関係書類、資料⁸⁶⁹とあわせてこれを審査⁸⁷⁰する。当該ストライキの解決がその所轄に属すると認めたときは、裁判所は申立書類の受理を記録⁸⁷¹し、基礎労働組合執行委員会、使用者、省級の労働機関、労働同盟および人民検察院に対してその旨通知する（同法令第九一条）。

省級人民裁判所労働法廷の法廷長⁸⁷²は、申立書の受理後直ちに一名の裁判官

を当該事案の担当者として任命する⁸⁷³（同法令第九二条第一項）⁸⁷⁴。右裁判官は、当該事案が受理された日から起算して三日以内に解決手続の開始または却下を決定しなければならない（同条第二項）。

② 和解勸試

ストライキの解決過程においても、さらに和解勸試⁸⁷⁵の前置が定められている（法令第九四条）。

和解会議⁸⁷⁶は当該事案を担当する裁判官により主宰され（同法令第九七条、第九九条第一項）、つぎの者の出席⁸⁷⁷を得て和解を進行する⁸⁷⁸。すなわち、①基礎労働組合執行委員会および使用者の代表者（同法令第九八条第三項）、②省級の人民検察院、労働機関および労働同盟の代表（参与⁸⁷⁹。同条第二項前段）⁸⁸⁰、および③各関係領域の専門家（裁判所が諮問を依頼した場合。同項後段）である。基礎労働組合執行委員会または使用者の代表者が欠席したときは和解会議を延期し、三日以内に再召集する。

和解会議において、基礎労働組合執行委員会の代表者は、労働紛争の内容、省労働仲裁協議会の裁定、右裁定に同意しない理由、使用者に対する「労働者集団」の要求および提議の内容を説明する（同法令第九九条第二項）。使用者は、「労働者集団」の要求および提議の内容に関する自己の意見、当該労働紛争およびストライキの結果に関する和解案⁸⁸¹を説明する（同条第三項）。

和解が成立したときは裁判官により和解調書が作成され、右調書は確定判決と同一の効力を持つ。和解が成立しなかったときは、裁判官は和解が成立しなかった旨の記録を作成するとともに⁸⁸²、使用者に対して新たな和解案の提出を命じる。使用者は、右記録が作成された日から起算して三日以内にこれを提出しなければならない。

使用者の提出した新たな和解案によってもなお双方が合意に至らないときは、裁判官は基礎労働組合執行委員会に同和解案に対する「労働者集団」の意見の聴取を命じる⁸⁸³。基礎労働組合執行委員会は聴取を命じられた日から起算して三日以内にこれを行わなければならない。裁判官は、同和解案について「労働者集団」の過半数が同意したときは和解の成立を公認する。他方、「労働者集団」の過半数が同意しなかったときはストライキの合法性審査の開始を決定する（同法令第九九条第五項後段）。

③ 仮処分⁸⁸⁴

ストライキの解決過程において、当該事案を担当する裁判官および後述のストライキ解決会議は紛争当事者に対して一定の行為を禁止もしくは強制する仮処分を決定することができる（労働紛争解決手続法令第九六条第一項、第二項）。

仮処分は紛争当事者から所轄裁判所の所長に対して申請⁸⁸⁵することもできるほか、人民検察院もこれを建議⁸⁸⁶することができる。所長は、右申立または建議を受領した日から起算して三日以内にこれを判断し、回答⁸⁸⁷しなければならない（同条第四項）。

④ 合法性審査

和解が成立せず、ストライキの合法性に関する審査を開始する旨の決定を行ったときは、人民裁判所は右決定の日から起算して三日以内に審査を開始⁸⁸⁸しなければならない（労働紛争解決手続法令第九九条第五項中段）。

審査は、ストライキ解決会議⁸⁸⁹により行われる。右会議は前記の担当裁判官を議長とする三名の裁判官で構成される（同法令第一〇〇条第一項）。審査には人民検察院が出席⁸⁹⁰する（同条第二項）ほか、基礎労働組合執行委員会および使用者またはその代表者もこれに参加⁸⁹¹しなければならない（同条第三項）。

ストライキ解決会議におけるストライキの合法性判定基準については、同法令第八〇条第一項が「合法的とされるための要件」としてつぎの各基準を列挙している。すなわち、①当該ストライキが集团的労働紛争として労働関係の範囲内で発生したものであること（同項a）、②同一事業体の複数の労働者⁸⁹²により当該事業体の範囲内で進行されること（同項b）、③「労働者集団」が省労働仲裁協議会の決定に同意せず、かつ当該事案の解決を求めて裁判所に提訴しないこと（c）、④調停、「仲裁」期間中に使用者に対して一方的な行為をしないこと、過半数の賛成、基礎労働組合執行委員会による決定を得た上で要求書、通告書を提出することなど労働法典第一七三条第一項および第二項の規定を遵守すること（d）、⑤政府の規定するストライキ禁止事業体でないこと（d）、および⑥政府首相によるストライキの延期または中止の決定に違反しないこと（e）の六点である（労働法典第一七六条も同旨）。このように、判断基準は全てスト権の行使手続に関するものである（もっとも、集团的労働紛争の定義が不明確であることは前述のとおりである）。

審査においては、まず議長が当該ストライキについて行われた解決手続の経緯を説明する。これを受けて基礎労働組合執行委員会および使用者またはその代表者が意見を述べ（労働紛争解決手続法令第一〇一条第一項）、人民検察院の代表者が当該ストライキの合法性に関する見解を説明する（同条第二項）。以上を踏まえてストライキ解決会議が協議を行い、多数決により決定する（同条第三項）。

具体的な決定内容は、ストライキ期間中のスト参加者に対する賃金補償額を決定する必要上、「ストライキ参加労働者に対するストライキ期間中の賃金の支払いおよびその他の権利利益の解決に関する」政府議定ND58/CP（一九九七年五

月三一日)により以下のように細分化されている⁸⁹³。

第一に、ストライキが合法的なものであり、かつ当該ストライキを導いた集団的労働紛争の原因について使用者にのみ責を負うべき事由が存する⁸⁹⁴とする決定である。スト権の行使手続を遵守した権利紛争に基づくストライキであると認定する決定に他ならない。

この場合、使用者はストライキに参加した労働者に対してストライキ参加期間中の賃金の全額を補償するとともに、「労働者集団」が当該ストライキにおいて掲げた各要求を実現しなければならない (ND58/CP 第二条第一項)。

第二に、ストライキが合法的なものであり、かつ使用者に責を負うべき事由が存しないとする決定である。スト権の行使手続を遵守した利益紛争に基づくストライキであると認定する決定に他ならない。

この場合におけるストライキ期間中の賃金補償の有無と金額は、基礎労働組合執行委員会と使用者の協議による (同条第二項)。

なお、「ストライキが合法的なもの」である場合に関する規定は以上の二つのみである。「ストライキが合法的なもの」であり、かつ「労働者に責を負うべき事由が存する」場合は規定されていない。以下で見るとおり、「労働者に責を負うべき事由が存する」場合は、「ストライキが非合法的なもの」である場合とセットでしか規定されていない。「労働者に責を負うべき事由が存する場合」の内容については規定がないが、たとえば労務の提供過程における非違行為 (に対する懲戒処分に抗議する紛争) などがこれに当たると思われる。労働者における「責を負うべき事由」の存否がストライキの合法性に関する判断基準に含まれるか否かは明かでない。含まれるとすれば、集団的労働紛争該当性の問題として判断されることになるだろう。

第三に、ストライキが非合法的なものであり、かつ使用者にのみ責を負うべき事由が存するとする決定である。スト権の行使手続に違反した権利紛争に基づくストライキであると認定する決定に他ならない。

この場合、当該ストライキの中止⁸⁹⁵が命じられる (労働紛争解決手続法令第一〇二条第一項b)。また、ストライキ期間中の賃金補償についてはつぎのように解決される。すなわち、①スト権行使手続違反が同法令第八〇条第一項cまたは同項dに関するものであるときは、使用者は前月の賃金額の七〇%に相当する賃金をストライキ期間について補償しなければならない (ND58/CP第三条第一項a)。これに対して、②スト権行使手続違反が労働紛争解決手続法令第八〇条第一項b、同項dまたは同項eのいずれかに関するものであるときは、使用者は前月の賃金額の五〇%に相当する賃金をストライキ期間について補償しなければならない (ND58/CP第三条第一項b)。

第四に、ストライキが上掲の労働紛争解決手続法令第八〇条第一項cまたは同

項dに照らして非合法的なものであり、かつ使用者と労働者⁸⁹⁶の双方に責を負うべき事由が存するとする決定、もしくは双方に責を負うべき事由が存しないとする決定である。スト権行使手続に上記規定に関する違反があり、かつ労働者側にも責を負うべき事由のある権利紛争、または労働者側に責を負うべき事由のない利益紛争に基づくストライキであると認定する決定に他ならない。

これらの場合、当該ストライキは中止を命じられる。この場合におけるストライキ期間中の賃金補償の有無と金額は、基礎労働組合執行委員会と使用者の協議による。責を負うべき事由を有する側は、裁判所の決定にしたがって当該違法状態を正さなければならない⁸⁹⁷ (ND/58/CP第三条第二項)。

第五に、ストライキが労働紛争解決手続法令第八〇条第一項 c または同項 d に照らして非合法的なものであり、かつ労働者にのみ責を負うべき事由が存するとする決定である。スト権行使手続に上記規定に関する違反があり、かつ労働者側に責を負うべき事由のある利益紛争に基づくストライキであると認定する決定に他ならない。

この場合も、当該ストライキは中止を命じられる。ストライキ期間中の賃金は補償されない (ND/58/CP 第三条第三項)。

第六に、ストライキが労働紛争解決手続法令第八〇条第一項 a または前掲の同項 b、d もしくは e に照らして非合法的なものであり、かつ使用者に責を負うべき事由が存しないとする決定である。スト権行使手続に上記規定に関して違反のある利益紛争であると認定する決定に他ならない。

この場合も、当該ストライキは中止を命じられる。ストライキ期間中の賃金は、双方が別に合意する場合を除き補償されない (ND/58/CP 第三条第四項)。

第七に、ストライキが前掲の労働紛争解決手続法令第八〇条第一項 d に照らして非合法的なものであり、かつ使用者と労働者の双方に責を負うべき事由が存するとする決定である。スト権行使手続に上記規定に関する違反があり、かつ労働者側にも責を負うべき事由のある権利紛争であると認定する決定に他ならない。

この場合も、当該ストライキは中止を命じられる。ストライキ期間中の賃金は補償されない (ND/58/CP 第三条第五項 a)。

第八に、ストライキが前掲の労働紛争解決手続法令第八〇条第一項 e (政府首相によるストライキの延期または中止の決定に違反しないこと) に照らして非合法的なものであり、かつ使用者と労働者の双方に責を負うべき事由が存するとする決定である。スト権の行使手続に上記規定に関する違反があり、かつ労働者側にも責を負うべき事由のある権利紛争であると認定する決定に他ならない。

この場合も、当該ストライキは中止を命じられる。ストライキ期間中の賃金

は、政府首相が当該ストライキの中止を命じた日以後については補償されない。右中止命令の日以前の賃金については裁判所の判断による（ND/58/CP 第三条第五項 a）。

以上の各決定は直ちに施行される⁸⁹⁸。ただし、決定内容に不服の基礎労働組合執行委員会および使用者は、右決定の日から起算して三日以内に最高人民裁判所第二審法廷に不服申立を行うことができる。この場合、法廷長は三名の裁判官を指名⁸⁹⁹して当該申立を終局的に解決する（労働紛争解決手続法令第一〇二条第三項）。

なお、ストライキに参加しなかった労働者であってストライキのために就労できなかった者に対する賃金の補償額については当事者間の協議による⁹⁰⁰。ただし、右金額は政府の定める最低賃金額を下回ってはならない（同条第二項）。

以上を総合すると、スト権の行使手続を遵守した権利紛争に由来するストライキであって当該労使紛争の発生につき労働者側に責を負うべき事由がないと認定された場合、「労働者集団」の要求内容（すなわち権利）が実現され、当該紛争自体が解決を見る仕組みになっている。また、スト権の行使手続に違反したあらゆるストライキは中止を命じられる。したがって、ストライキ解決会議による決定を得た後なお「労働者集団」がストライキを継続し得る場合は一つしか存しない。すなわち、スト権の行使手続を遵守した利益紛争であって、労働者に責を負うべき事由のない場合である。

このように、ストライキ解決会議による協議と解決の対象は、ストライキの手続的合法性にとどまらず、当該ストライキを導いた労働紛争の原因にまで及ぶ。文字どおり、ストライキを「解決」するのである。

表 ストライキ解決会議によるストライキの合法性の判定結果と効果

	①	②	③		④		⑤	⑥	⑦	⑧
権利類型	権利	利益	権	利	権	利	利益	利益	権利	権利
有責性（労）	無	無	無		有	無	有	無	有	有
手続違反			bde	c d	c d		cd	abde	Ð	e
ストの継続	×	○	×	×	×		×	×	×	×
賃金補償	全額	協議	50%	70%	協議		×	×合意	×	命令前：裁判所が決定／命令後：×
効果	実現	-	-	-	是正		-	-	-	-

※表中の a, b, c, d, d, e は、それぞれ労働紛争解決手続法令第八〇条第一項の各号（a, b, c, d, d, e）に対応。

9-4 罰則

「労働法違反行為に関する行政処罰⁹⁰¹を規定する」政府議定 113/2004/ND-CP（二〇〇四年四月一六日）第一九条は、ストライキに関連する行政処罰形式およびその対象を以下のように規定している。

第一に、①政府首相によるストライキの延期、中止命令に違反した労働者、および②事業体の機械、設備または財産に損害を与え、もしくは公共の秩序、安全を侵犯した労働者（同b）については、氏名の公表⁹⁰²もしくは二〇万ドン以上五〇万ドン以下の罰金が科される（第一項a、b）。なお、事業体の機械、設備または財産に損害を与えた者については当該損害に対する賠償が強制される⁹⁰³（第四項）。

第二に、ストライキ権の実現を妨害し、または他者に対してストライキへの参加を強制もしくは扇動⁹⁰⁴した者については、一〇〇〇万ドン以上一五〇〇万ドン以下の罰金が科される（第二項）⁹⁰⁵。

第三に、ストライキ参加者またはその指導者⁹⁰⁶に対して報復、復讐⁹⁰⁷を行った者については、一五〇〇万ドン以上二〇〇〇万ドン以下の罰金が科される（第三項）。

9-5 問題点

集団的労働紛争における上級労働組合の提訴権についてはすでに述べた。この場合、基礎労働組合執行委員会は原告として出廷する義務を有する。したがって、「労働者集団」はスト権を行使することができない。他方、投票、署名の結果「労働者集団」の過半数がスト権の行使を望んだ場合は基礎労働組合執行委員会はストライキを組織しなければならない。そこで、たとえば投票、署名によるスト権の確立段階で上級労働組合が提訴した場合の処理が問題となる。法はこの問題について規定していない。

また、ストライキ解決手続においては、「労働者集団」の過半数の意思に基づくストライキについてもさらに和解勧誘が規定されている。そして、裁判上の和解（提訴に基づく解決手続における和解）の場合と同様、裁判所において使用者と和解を行うのは常に基礎労働組合執行委員会である。ストライキ解決手続における和解については、裁判上の和解と異なり、使用者の提示した和解案に対する諾否を「労働者集団」の意見聴取により決定する規定があるが、それは再提出された和解案についてのみである。最初の和解案については、基礎労働組合執行委員会がその判断で合意できる。合意した場合の和解調書は確定判決と同一の効力をもつ。すなわち、「労働者集団」は当該紛争事項についてもはやスト権を行使できない。

このストライキ解決手続の申立は、ストライキの実行以前においてすでに行うことができる。申立権者には、提訴の場合と同様、基礎労働組合執行委員会、上級労働組合などが含まれる。

結局、「労働者集団」の署名、投票の結果スト権行使に賛成する者が過半数であった場合でも、これに消極的な基礎労働組合執行委員会は、ストライキを組織する以前に自らストライキ解決手続を申し立て、使用者との間で和解することでストライキを免れることができるシステムである。

V 終章 一労使関係ルールのドイモイ一

1 問題状況の総括

第II章で見たとおり、ベトナムでは市場経済の導入にともない、労働組合を有さない職場単位、すなわち未組織職場単位が増加した。また、労働組合に加入しない労働者、すなわち未組織労働者も多くなった。このことは、特に外資系セクターを含む非国営セクターに顕著である。未組織職場単位、未組織労働者とも全体の約六〇%を占めている。同時に、右セクターを中心としてストライキが多発している。それらは押し並べて権利紛争に由来するものであり、かつその全てが山猫ストである。

また、やはり同章で見たとおり、従来歴史的、政治的理由からベトナム労働組合に付与されてきた唯一的、一般的代表性には、ドイモイ以降の法権国家路線の中で法的にもこれを再確認し、保障する作業が進められてきた。

まず、権利紛争の多発は具体的労働条件を決定しその実現を確保するシステムが十分に機能していないことを意味する。右システムを個別的事項ごとに分析した第三章では、ベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性が未組織職場単位および未組織労働者の増加と相俟って上記機能不全を導いていることを明らかにした。その基本的な構造としては、①職場単位の「労働者集団」（全労働者）を唯一的、一般的に代表する基礎労働組合の存在を前提とし重要なアクターとするシステム設計がなされているため、特に未組織職場単位の割合が高い非国営セクターなどで労働者の権利の確保が困難になっていること、および②基礎労働組合が存する場合であっても、労働協約制度において顕著であるようにその役割は中立的であり、この中立的な基礎労働組合に唯一的、一般的代表性が付与されることにより「労働者集団」の意思を直接的に反映するチャンネルが確保され得ないシステムとなっていることが指摘できる。

つぎに、ストライキの全てが山猫ストとなっているのは、スト権の行使と解決の手続を含む集団的な労働紛争解決システムが機能していないことの現れである。第四章で検証したとおり、右システムは、そもそも解決対象である集団的労働紛争の定義が不明確であること、解決手続が極めて繁雑であることなど

の問題を有すると同時に、上で労働条件決定システムについて述べたと同様の問題構造を内包している。

以上のように、労働条件決定システム、労働紛争解決システムとも、その機能不全の法制面における原因の多くはベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性に関連して生起している。

この唯一的、一般的代表性の背景にあるベトナム労働組合の政治的位置づけには、共産党による一元的国家領導體制が密接に関係している。そのこともあって、ベトナム国内においてはベトナム労働組合の右性質自体を問題視する発想が希薄であり、またタブーにもなっている。しかし、専ら現状への現実的対処の観点から、立法当事者らは職場単位レベルにおけるベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性の緩和を検討してきた。この問題につき見解を公表する法学者も現れ始めている。以下、このような改革案に関する状況を概説した上で、若干の私見を述べて本稿の結論とする。

2 ベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性に対する修正の試み

2-1 未組織事業体における労働者代表主体

市場経済の導入後、非国家セクターの成長に伴って未組織事業体（労働組合が未設立の事業体）が増加した。敢えて基礎労働組合に加入しない労働者も多くなった。そこで、このような事業体において労働者を代表する主体のあり方が議論されてきた。

たとえば、一九九二年五月の労働法典起草委員会第一次草案は次のような規定案を置いていた。すなわち、未組織事業体については地方の労働機関が「労働者集団」⁹⁰⁸を指導して労働者代表委員会を選出させる。代表委員会は事業体内部において労働組合と同様の権利と責任を有し、保護を受ける。また、労働組合が設立されたが労働者の過半数を組織するに至らない場合は、労働組合執行委員会が「労働者集団」に非組合員の代表を選出させ、これと協力して「労働者集団」を代表するというものである。なお、労働者代表権の反組合的目的による利用を禁止する条文が置かれていた⁹⁰⁹。

これに対し、一九九四年四月の同起草委員会公開草案における規定案は次のようなものとなった。すなわち、未組織事業体については第一次草案と同様であるが、労働組合が設立された場合は労働組合がその組織率にかかわらず「労働者集団」を代表する。ただし、労働組合が労働者の半数を組織するに至らない場合であって、「労働者集団」が要求したときは、労働組合が「労働者集団」に非組合員の代表者を選出させ、これと協力して「労働者集団」を代表するというものである。なお、第一次草案と同様、労働者代表権の反組合的目的による利用を禁止する条文が置かれていた⁹¹⁰。

この時点までの各次草案は、未組織または労働組合が労働者の半数を組織するに至らない事業体における労働者代表主体の不在の問題を、当該事業体内部におけるベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性の緩和により解決しようとしていたのである。

しかし、同年五月の同起草委員会最終草案ではこれとは異なる方向性が選択された。すなわち、労働組合のみが「労働者集団」を代表することとされた。また未組織事業体については省級労働同盟が暫定労働組合の設立を指導⁹¹¹することとされた。第Ⅱ章でみたとおり、暫定労働組合は基礎労働組合に準ずるベトナム労働組合の末端組織単位である。暫定労働組合が設立されるまでの期間に関する措置は講じられなかった⁹¹²。

結局、同月の第九期国会第五会期で可決された労働法典第一五三条第一項は次のような規定となった。すなわち、「活動中の未組織事業体においては労働法典施行後六ヶ月以内、新設の事業体においてはその活動を開始した日から起算して六ヶ月以内に、省級労働同盟は、当該事業体の労働者ないし労働者集団の権利および利益を代表、防衛させるために暫定労働組合を設立しなければならない」というものである。暫定労働組合が設立されるまでの期間に関する措置は規定されなかった。

ところがその後、未組織事業体の増加、労働者の組合離れはさらに深刻化した。また、未組織の外資系事業体の中には従業員代表制を導入するものも現れ始めた⁹¹³。このような状況を踏まえて、「労働法典の一部条項を修正、補足する」法律の立法過程において、事業体内部における労働者代表主体の問題が再検討されることとなった。

ベトナム労働総同盟はその唯一的、一般的代表性を維持する方向での法改正を主張した。たとえば二〇〇〇年四月、ベトナム労働総同盟は同法起草委員会に対し、省級労働同盟が暫定労働組合の設立計画書を送付した場合における使用者の協力義務の規定を提議した⁹¹⁴。また、同年七月にベトナム労働総同盟が開催したセミナーでは、労働組合の設立を妨害した使用者に罰則を規定すべきとの見解が発表された⁹¹⁵。

同年八月の同法起草委員会報告書⁹¹⁶は、研究が必要な方向性として二つの案を提示した。第一は、未組織事業体の「労働者集団」を当該地方の上級労働同盟に代表させるというものである。第二は、労働組合が設立されるまでの期間について労働者の代表⁹¹⁷を選出し、事業体内部における労働組合の役割を代行させるというものである。

同法起草委員会の第一次草案は、上記の両案のうち前者を採用した。

二〇〇一年三月、司法省直轄のハノイ法科大学は、未組織事業体の「労働者集団」に自らの代表者を選出させる方向で第一次草案を修正すべきとする意見

書⁹¹⁸を提出した。しかし、この意見は採用されず、同月一六日に同法起草の主務官庁である労働・傷病兵・社会省が政府首相に提出した第一次草案の説明文書⁹¹⁹にも記載されなかった。

その後、事業体内部に組織基盤を有しない上級労働組合に「労働者集団」を代表させることの非合理性などの観点から草案の修正が重ねられた。結局、同年五月、未組織事業体については上級労働組合が暫定労働組合執行委員会を「指名」⁹²⁰する案が採用され、二〇〇二年四月の第一〇期国会第一一会期に上程された最終法案にも盛り込まれた。国会は右法案を可決し、労働法典第一五三条第一項は次のように改正された。

「活動中の未組織事業体においては労働法典の一部条項を修正、補足する法律の施行の日から起算して六ヶ月以内、新設の事業体においてはその活動を開始した日から起算して六ヶ月以内に、地方の労働組合、産業別の労働組合は、労働者ないし労働者集団の権利および合法的な利益を代表、防衛させるために当該事業体に労働組合組織を設立する責任を有する。／使用者は労働組合組織が速やかに設立されるための条件を整える責任を有する。労働組合が設立されない期間については、地方の労働組合または産業別の労働組合が、労働者ないし労働者集団の権利および合法的な利益を代表、防衛させるために暫定労働組合執行委員会を指名する。／事業体における労働組合の設立および活動を妨害するあらゆる行為はこれを禁止する」。

指名に対する受諾義務は規定されていない。しかし、現在のベトナムにおいて労働者が右指名を拒否することは困難である。労働組合の設立を事実上強制するシステムと言える。改正前と比較して、労働法典におけるベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性の保障レベルはむしろ強化されたことになる。

ただし、労働法典以外の労働関係法規には、未組織事業体についてベトナム労働組合の組織に属さない労働者代表主体を規定するものがある。たとえば、事業体破産法（一九九四年一月一〇日）は事業体の破産宣告を裁判所に請求する権利を労働者の代表に付与している⁹²¹。また、労働・傷病兵・社会省の「各事業体における労働者、職員の昇給を指導する」通達（一九九五年三月二二日）⁹²²および「賃金に関する政府議定 197/CPの一部条項の実現を指導する」通達（同年四月一九日）⁹²³も、未組織事業体について「労働者集団」の代表者に一定の役割を規定している。前者は昇給協議会の構成員としての役割、後者は賞与規定の作成における意見聴取の対象としての役割である。これら各法規は現在も有効である⁹²⁴。

このように、ベトナム労働法制における労働者代表主体のあり方の問題は、少なくとも末端レベル、すなわち各事業体の内部レベルに関する限り、未だ完全には決着を見ていない。

表 労働法典起草、改正過程における労働者代表主体の取り扱い

	未組織事業体	組織率五〇%以下	過半数を組織
労働法典 一九九二年五月第一次草案	労働機関が「労働者集団」に労働者代表委員会を選出させる。同委員会は基礎級労組と同様の権利と責任を有し、保護を受ける。	基礎級労組が「労働者集団」に非組合員の代表者を選出させ、協力して「労働者集団」を代表。	基礎級労組が代表する。労働者代表委員会は解散。
労働法典 一九九四年四月草案	同上。基礎級労組が設立されたときは労働者代表委員会は解散。	基礎級労組が代表。「労働者集団」が要求すれば非組合員の代表者を選出させ、協力して「労働者集団」を代表。	同上。
労働法典 一九九四年五月最終草案	省級労働同盟が暫定労組の設立を指導。使用者は組合設立のための条件を整えなければならない。	基礎級労組が代表。	
労働法典	省級労働同盟が暫定労組を設立しなければならない。	基礎級労組が代表。	
改正法起草委報告書	労働者代表制の導入を視野に入れた改正作業の必要性を示唆。		
改正法第一次草案	上級労組が「労働者集団」の権利と利益を直接代表。	基礎級労組が代表。	
ハノイ法科大意見書	「労働者集団」がその代表を選出する権利を有する旨改正すべき。	—	—
改正法	上級労組が事業体内部に暫定労組執行委員会を「指名」。	基礎級労組が代表。	

2-2 集団的労働紛争の定義

法は、集団的労働紛争を「労働者集団と使用者の間における」労働紛争と定義し（労働法典第一五七条第二項）、その解決過程において「労働者集団」の代表者を基礎労働組合またはこれに準ずる暫定労働組合執行委員会に限定してい

る。前述のとおり、「労働者集団」とは、一般的に「各生産、経営、サービス単位において常態として勤務する労働者の全体」を意味する語である。

これは、労働者の団結形態がベトナム労働組合（職場単位においてはその末端組織単位である基礎労働組合）に限定されていること、また、労働協約の適用対象が組合ではなく「労働者集団」であることなどに照らせば、一貫性のある規定内容と言える。

しかし、集団的労働紛争解決システムは全く機能しておらず、山猫ストが多発している。機能不全の典型的パターンは、①未組織事業体であるため労働組合による代表を得られないか、②労働組合が当該紛争を代表しないため、③解決担当機関が当該紛争を集団的労働紛争と認めない、というものである。

上記事態を改善するために、集団的労働紛争解決システムの改正が検討されている。理論面における最大の争点は、集団的労働紛争の定義である。すなわち、労働組合による代表を集団的労働紛争の成立要件とするべきか否かという問題である。法は、これまでこの点を明確にしてこなかった。「労働者集団」と労働組合の関係、すなわちベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性が、集団的労働紛争について問い直されているということに他ならない。

集団的労働紛争の再定義、すなわち労働法典第一七二条第二項の改正に関する議論の方向性は、大きく二つに分かれている。

第一は、労働組合による代表を集団的労働紛争の成立要件としない方向性である。代表的な論者はルー・ビン・ニュオン⁹²⁵博士（ハノイ法科大学助教授）であり、その論文「集団的労働紛争およびその解決について」において大要次のように主張している。すなわち、集団的労働紛争の成立要件は、①労働側の紛争主体が「労働者集団」、多数の労働者、またはその何れかの代表者であること、および②当該紛争が労働に関係するものであり、「労働者集団」の一般意思の発現であることの二点である。すなわち、労働組合による代表は集団的労働紛争の成立要件ではない。また、集団的労働紛争における労働組合の役割は「労働者集団」の代表者として行動することであるが、これは労働者代表委員会が行っても同じことである。したがって、未組織事業体および労働組合が労働者の半数を組織するに至らない事業体における集団的労働紛争については労働者代表委員会を「労働者集団」の代表者とするべきである⁹²⁶。

ルー博士の上記見解は、労働法典改正過程におけるハノイ法科大学の前出の意見書にも反映された。同意見書は、「労働者集団」の代表者と使用者の間の労働紛争を集団的労働紛争として認めるべきとした⁹²⁷。代表者を労働組合に限定しない趣旨である。

このように、労働組合による代表を集団的労働紛争の成立要件としない方向性とは、ベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性を集団的労働紛争について

緩和しようとする方向性に他ならない。

第二は、労働組合による代表を集团的労働紛争の成立要件とする方向性である。前出の「労働法典の一部条項を修正、補足する」法律の起草委員会による第一次草案および労働・傷病兵・社会省による説明文書などがこの立場をとっていた。具体的には、集团的労働紛争の定義について、労働法典第一五七条第二項に「五名以上の労働者が参加する同一紛争事項に関する労働紛争であって労働組合により代表されるもの」との成立要件を加えることを提案していた。五名という人数が「労働者集団」の規模を意味するのか、その一部の労働者による紛争を想定しているのかは明かでないが、労働組合が代表する客体はあくまで「労働者集団」である。ちなみに、五名という人数は基礎労働組合の最少設立人数でもある。この、労働組合による代表を集团的労働紛争の成立要件とする方向性とは、ベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性の保障を集团的労働紛争について確保しようとする方向性に他ならない。

結局、「労働法典の一部条項を修正、補足する」法律は、集团的労働紛争の定義に関する労働法典第一五七条第二項を改正しなかった。このため、多数の労働者が参加する労働紛争、なかんずくストライキの解決に関連して多くの問題が発生していることは既に見たとおりである。そこで、労働法典の改正後も集团的労働紛争の定義、「労働者集団」と労働組合の関係に関する議論が継続されている。たとえば、目下進められているストライキ法令草案の作成などがその舞台となっている。二〇〇四年七月に主務官庁である労働・傷病兵・社会省の法制局副局長⁹²⁸にインタビューしたところによれば、草案は労働組合の権限を強化する方向で作成されているとのことだった。

3 私見 一展望と課題一

市場経済の発展は今後ベトナムにどのような状況をもたらすだろうか。

白石昌也は、国民生活の安定に伴う価値観や欲求の多様化、利害関係の複雑化、外国からの情報や知識の流入を背景として、ベトナム共産党に次のような二者択一が迫られると分析する。すなわち、第一の選択肢は政治的な多元主義を認めるという方向性である。また、第二の選択肢は、形式的には一党支配体制を継続しながら一種の連合体のような包括政党に脱皮するという方向性である⁹²⁹。

私見によれば、上のような分析は、ベトナム労働組合についても妥当する。ベトナム労働組合に対しては次の二者択一が迫られることになるだろう。すなわち、第一の選択肢は労働組合組織の多元化の方向性である。つまり、労働者の団結形態としてベトナム労働組合以外の労働組合組織の設立を容認するという方向性である。また、第二の選択肢は、労働者の団結形態をベトナム労働組

合に限定しつつ、各経済セクターの労使関係の特質に応じて各級、各種労働組合の位置づけや役割を多様化する方向性である。前に見た未組織事業体の範囲内に限って労働者代表委員会などの選出を認める案は、上記両選択肢の折衷的な方向性を国家の側から限定付きで提示させようとしたものと評価できる。

ベトナム共産党は、第一の選択肢すなわち政治的多元主義の導入の可能性を明確に否定している。たとえば第七回党大会においてグエン・バン・リン書記長（当時）がこの姿勢を明らかにした⁹³⁰。しかし、政治-社会組織であり「党と労働者大衆を結ぶ**伝達紐帯**」⁹³¹であるベトナム労働組合が多元化を余儀なくされる事態に陥れば、それはベトナム共産党の一党独裁体制にとっても崩壊のきっかけとなる可能性が大である。そして、ベトナム労働組合が直面する状況はベトナム共産党よりも切迫している。政治-社会組織として活動するフィールドが人民の生活に直結する労働の現場であり、またその威信もベトナム共産党に較べて遥かに低いからである。労働法典にスト権を規定するに際してはベトナム労働組合の政治的圧力団体化を危惧する観点から国会で議論が集中したが⁹³²、同組合の過度の弱体化もまた、党としては避けなければならない。

そこで、非国家セクターの約六割が未組織事業体という現状の下で労使関係ルールのドイモイを進めるとき、上記のような党の思惑はベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性の維持、強化インセンティブとして働く。当然、労働者の団結形態としてベトナム労働組合以外の労働組合組織の設立を容認する見解は、法律の草案としても学説としても公にされたことがない。また、労働者の代表主体の多元化と団結形態の多元化は次元の異なる問題であるが、事業体内部における暫定的な代表主体の多元化でさえ認められないのが近年の趨勢である。

未組織事業体における労働者代表主体の問題は、上級労働組合による暫定労働組合執行委員会の指名という形で決着した。筆者はこれを、労使関係ルールのドイモイの方向性に関する党および政府の結論を示すものと理解している。すなわち、ベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性の維持、強化をもって現状への処方とする方向性が確定されたのである。

この方向性をドイモイ路線全般に対する反動と評価するのは早計である。ドイモイ路線は、単なる規制緩和路線ではないからである。労使関係ルールのドイモイは、ベトナム共産党による一党独裁体制の安定に資するものでなければならない。問題は、その中でいかに労働者の権利、利益を確保するかである。本稿では扱わなかったが、ベトナム労働組合は組合幹部のレベル・アップといった法制面以外でのドイモイも進めている。このようなドイモイの進展次第では、たとえば上級労働組合による暫定労働組合執行委員会の指名も、将来における社会主義の達成と現在における労働者の権利、利益の代表という二つの課

題へのバランスのとれた解決策となる可能性がある。

しかし、目下、国土の工業化、現代化政策の下で賃金労働者が急増している。第Ⅱ章で見たとおり、二〇一〇年にはその人口は二〇〇〇万人を上回ることが見込まれている。ベトナム労働組合がこの激変に対応できないならば、すなわち、現在よりもはるかに大規模化した労働者層の多様化し複雑化した権利と利益を十分に代表できないならば、近い将来、先述の二者択一はもはや回避不可能となるだろう。

今後は、第Ⅲ章および第Ⅳ章で指摘した労働条件決定システムおよび労働紛争解決システムにおける個別的諸問題の改善と併せて、たとえば使用者からの独立性を確保するシステムの構築など、ベトナム労働組合がより公正かつ積極的に労働者の権利と利益を代表し得る方向での関係法制のドイモイが必要と思われる。

註

¹ 「工業化とは、先進工業国に追いつくことではなく、ベトナムの産業・労働構造を工業国型に転換することだ。換言すると、産業に占める工業の比率を高めること、労働人口に占める労働者の比率を高めることだ。また、工業化は現代化と結合したもので、現代的テクノロジーを備えることが重視されている。二〇一〇年までの十ヵ年戦略は、『低開発状態から脱却』し、二〇二〇年までに工業化と現代化を達成する土台を作ること为目标としている。そして、この十年間に再度、GDPの倍加をめざす。その間の単年度成長率は七．五％に設定されている」（北原俊文「[ベトナム]ドイモイ推進の意思しめした国会選挙／社会主義めざす多セクター市場経済の進展と多様化する社会」前衛二〇〇二年八月号八八頁以下）。

² 一党独裁体制を堅持する関係上、一般に法治（phap tri）ではなく法権（phap quyen）の

語が用いられている。

³ Bo luat Lao dong

⁴ luat35/2002/QH10 (二〇〇二年四月一九日。二〇〇三年一月一日施行)

⁵ Luat Cong Doan

⁶ Phap lenh Thu tuc giai quyet cac tranh chap lao dong

⁷ 現在、ベトナム労働組合の正式名称はナショナル・センターと同じ「ベトナム労働総同盟 (Tong Lien doan lao dong Viet Nam)」である。第六回ベトナム労働組合大会で確定した。ただし本稿では、区別の便宜上、組織全体を指す場合にはその一般的な呼称である「ベトナム労働組合」を用いる。

⁸ thay mat / なお、選挙による代表は dai bieu (国会議員など)、契約による代理は dai ly (代理店など) が一般的であり、thay mat の定義は曖昧である。

⁹ to chuc chinh tri xa hoi / 国家予算法第一条に規定され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、ベトナム婦人連合会およびベトナム農民会を指す (白石昌也編著『ベトナムの国家機構』明石書店二〇〇〇年五月三十一日五九頁 (渡辺英緒執筆分))。なお、関係法規として「国家財政の管理、予算編成、執行、および決算の細則を規定する」政府議定 87-CP (一九九六年一二月一九日第一二条がある。

¹⁰ dai dien (代面) / thay mat と同様、その定義は曖昧である。前掲註 8 参照。

¹¹ 第一二条第二項

¹² 労働紛争処理システムは中国法をモデルにしたものであるが、改革開放政策をとる中国においても労働者のスト権は規定されていない。中国における「労働紛争処理手続」について、楊坤「中国における労使紛争処理システムと労働組合の役割」労働法律旬報一四九一、一四九三、一四九七、一五〇七、一五〇八号所収、および山下昇『中国労働契約法の形成』信山社二〇〇三年二月一五五頁以下参照。なおスト権について常凱は、ストライキ自体は法律上規制されていないという意味において合法であるが、積極的にスト権およびその行使について規定されていないので労働組合はこれを組織、指導することができないというジレンマに陥っているとす。また、国家がスト権を規定しないことの実際的意義は、「国家はストライキを提唱しないばかりでなく、国家は消極的にストライキを阻止しまたは予防することにある」と説明している (常凱「中国におけるストライキ立法」法政研究第六九卷第三号四六五頁以下)。

¹³ BAO LAO DONG, 9. 6. 2004, tr. 3, DUONG MINH DUC, Phan lon do... “luong-thuong”!

¹⁴ 拙稿「ベトナムの労働関係法制」北大法学研究科ジュニア・リサーチ・ジャーナル No. 6 所収

¹⁵ 北原前掲註 1 論文

¹⁶ 前掲註 9 書二一四頁 (中臣久執筆分)

¹⁷ 白石昌也『東アジアの国家と社会 5/ベトナム/革命と建設のはざま』東京大学出版会一九九三年一月二〇日二〇七頁以下（引用部分も）。

¹⁸ 北原前掲註1論文

¹⁹ ベトナム共産党は、過渡期は多くの段階を経ると予測している。レ・カー・フィエウ前書記長は、過渡期は全体で百年またはそれ以上かかるとのべたことがある（北原前掲註1論文）。

²⁰ 一九八九年九月、グエン・バン・リン共産党書記長は、建国記念日の演説において、「ベトナムのドイモイの当面の重点は経済であり、政治システムの刷新は安定を損なわない範囲で徐々に行うべきである」と述べた（古田元夫『ベトナムの現在』講談社現代新書一九九六年一月二〇日八五頁）。

²¹ 古田前掲註20書一六頁

²² 北原前掲註1論文

²³ ベトナムの労働事情については、『海外調査シリーズ 47/ベトナムの労働事情』日本労働研究機構二〇〇〇年一月七日が詳しい。

²⁴ Tong cuc Thong ke, Nien giam 2002 によると二〇〇二年現在の総人口は七九七二万七四〇〇人であり、CIA 資料 <http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/vn.html> によると二〇〇三年七月現在の総人口は八一六二万四七一六人である。

²⁵ Bo（部）。わが国で言う中央省庁に相当。

²⁶ BO LAO DONG-THUONG BINH VA XA HOI: TRUNG TAM THONG TIN-THONG KE LAO DONG VA XA HOI, So lieu thong ke LAO DONG-VIEC LAM O VIET NAM 2002, NHA XUAT BAN LAO DONG-XA HOI, HANOI, 5. 2003

²⁷ 四八四一万五九五五人（前掲註26資料 Tr. 10）。なお、PGS. TS PHAM QUY TO, THI TRUONG LAO DONG VIET NAM-THUC TRANG VA CAC GIAI PHAP PHAP TRIEN, NHA XUAT BAN LAO DONG-XA HOI, 6. 2003, tr. 57 によると、年齢別労働人口の分布は下表のとおりである。

年齢グループ	1979年		1989年		1999年		2009年（予想）	
	単位：千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
15-19	6,015	22.63	6,820	19.45	8,219	18.44	9,299	16.09
20-24	4,882	18.73	6,000	17.12	6,765	15.18	8,600	14.88
25-54	14,121	53.14	20,264	57.81	27,778	62.33	36,983	63.98
55-59	1,554	5.85	1,967	5.61	1,804	4.05	2,922	5.05
計	26,572	100	35,051	100	44,566	100	57,804	100

²⁸ 一三〇四万六一四四人（前掲註26資料 Tr. 10）

²⁹ 三五三六万九八四一人（前掲註26資料 Tr. 10）

³⁰ 九一九万六六〇七人（前掲註26資料 Tr. 72）

³¹ 三〇〇九万四一三一人（前掲註2 6 資料 Tr. 78）

³² それぞれ、二六九九万五八四八八人、六一二万三二八八人、三九九万五三三九人、一四〇万二二六七人、四三万七一七三人、三三万八六八三人（前掲註2 6 資料 Tr. 236）

³³ 「各国営事業体のドイモイ、再配置によって経営生産効果を高めるために、各国営事業体の工人職員労働者の数は大きく変動している。他の経済セクターへ移動する者もある一方で、工人職員労働者の数を増やしているところもある。各国営事業体には現在一八〇万人超の工人職員労働者がおり、その中で、いくつかの部門においては、古参の工人、高度の職業技術を有する工人がいる。伝統芸能については、減少傾向にある。民間事業体 doanh nghiep tu nhan、合作社、有限責任会社、株式会社の各経営生産基礎における工人、労働者の数は急速に増加している。現在は一四〇万人近くが働いている。また、各個人経営生産基礎 cac co so san xuat kinh doanh ca the には、四三〇万人超の労働者がいる。各外資系事業体で就労する労働者は六〇万人近くおり、日増しに多くの若年工人、労働者を吸収している。その一部の者は基本的な訓練を受け、専門、業務、技術に関してかなりの水準を有している。多くは大きな省、都市、各工業区に集中している。その他、期間の定めのある契約に基づいて海外で就労する労働者も増加しており、現在では数十万人に達している」（BAO CAO CUA BAN CHAP HANH TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM (KHOA VIII) TAI DAI HOI IX CDVN, 10. 2003, tr. 2）。

³⁴ 部門 (nganh) とは、「同じ専門分野に属する組織や個人を、横断的にくくる概念である」（前掲註9 書一八頁（白石昌也執筆分））。

³⁵ 農林漁業二四〇二万三一七三人、個人セクター一七七八万三四四三人（農村部一五六八万四三三三人）、合作社セクター五九〇万八三七三人（農村部五七九万二七九〇人）、両セクターの計二三六九万一八一六人（農村部二一四七万七一二人）（前掲註2 6 資料 tr. 236, 240）

³⁶ BAO CAO TONG KET THUC HIEN BO LUAT LAO DONG, BO LAO DONG-THUONG BINH VA XA HOI, Ha Noi, 20. 4. 2001 (DU AN LUAT SUA DOI, BO SUNG MOT SO DIEU CUA BO LUAT LAO DONG, BO LAO DONG-THUONG BINH VA XA HOI, HA NOI, 5. 2001 所収) / 同報告書によると、二〇〇〇年における賃金労働者九〇〇万人の内訳は、国営事業体が五四〇〇基礎に約一八〇万人、私営事業体が三万七八〇〇基礎に二八〇万人、外国投資企業が約三二万人のほか、小規模・手工業合作社セクターが一万八〇〇〇基礎に数百万人、農園経済合作社セクターが一萬五〇〇〇基礎に常態として一〇万人以上のほか日雇いとして年間のべ三〇〇〇万人以上、在ベトナムの外国外交機関、代表機関、国際組織、経済組織が二〇〇〇基礎以上に数十万人などであり、さらに、行政事業領域においては、そのサービス業務に就いていた人員の一部を労働契約制度に移行した。また、個人経済セクターについても、外部労働力を使用するものが数十万基礎あった。

³⁷ 前掲註3 6 報告書

³⁸ 二〇〇二年における全国の失業率は六．〇一％であり、これをハノイ市についてみると七．〇八％だった (Bao lao dong thu do, 21. 10. 2003, tr. 4) 。また二〇〇三年の都市部における失業率は五．七八％ (前年比〇．二三％減) だった (BAO LAO DONG, 5. 1. 2004, tr. 2, NGUYEN XUAN NGA, VIEC LAM, DOI SONG NGUOI LAO DONG NAM 2003: That nghiep giam, nhung doi du con lon) 。二〇〇三年時点での地域別の失業率は下表のとおりである。

	Aged 15 and above		At working age	
	Total	Female	Total	Female
Whole country	5.60	6.93	5.78	7.22
1. Red River Delta	6.18	6.68	6.37	6.90
Ha Noi city	6.64	7.55	6.84	6.90
Hai Phong city	6.96	7.69	7.12	7.77
2. North East	5.75	5.47	5.94	7.92
Quang Ninh	6.66	8.10	6.83	8.40
3. North West	5.02	3.78	5.19	3.94
4. North Central Region	5.22	5.16	5.45	5.47
5. Central Coastal Region	5.25	5.84	5.46	6.13
Da Nang city	5.07	5.44	5.16	5.49
6. Central Highlands	4.28	5.16	4.39	5.36
7. South East Region	5.92	8.56	6.08	8.88
HCM city	6.40	9.46	6.58	9.83
8. Mekong River Delta	5.11	7.29	5.26	7.59
Can Tho city	5.35	7.32	5.55	7.67

Table 2. 11: Unemployment Rate of the Urban labor Force in 2003 (%), CENTRAL INSTITUTE FOR ECONOMIC MANAGEMENT, VIETNAM' S ECONOMY IN 2003 (A Reference Book), NATIONAL POLITICAL PUBLISHER, 2004

³⁹ Table 2. 10: Labor Composition by Industry and Ownership in 2003 (%) (CENTRAL INSTITUTE FOR ECONOMIC MANAGEMENT 前掲註 3 8 資料)

⁴⁰ Phu luc 3 “MOT SO TINH HINH CNVCLD, VAN DE THI DUA, KHEN THUONG, HOAT DONG XA HOI” (前掲註 3 3 報告書 tr. 38)

⁴¹ 政府議定 5-CP (一九九四年一月二六日) により一二万ドン／月と定められた最低賃金額は、政府議定 06/CP (一九九七年一月二一日) により公務員について一四万四〇〇〇ドン／月に引き上げられた後、公務員および民間についてそれぞれ政府議定 175/1999ND-CP (一九

九九年一二月一五日)、政府議定 10/2000/ND-CP (二〇〇〇年三月二七日) により一八万ドン/月に引き上げられた。さらに、政府議定 77/2000/ND-CP (二〇〇〇年一二月一五日) により二一万ドン/月、政府議定 03/2003/ND-CP (二〇〇三年一月一五日) により現在の二九万ドンに引き上げられた。

⁴² quan (郡)

⁴³ huyen (県)

⁴⁴ 外資系企業に対する最低賃金額は、労働・傷病兵・社会省の通達 11/LDTBXH-TT (一九九五年五月三日) がハノイ市およびホー・チ・ミン市について三五米ドル/月などと規定し、ついで同省の決定 385/LDTBXH-QD (一九九六年四月一日) により、ハノイ市およびホー・チ・ミン市について四五米ドル/月、Hai Phong、Vinh、Hue、Da Nang、Bien Hoa、Can Tho、Ha Long、Nha Trang および Vung Tau の各都市について四〇米ドル/月、その他の地方および多くの単純労働者を使用する農林水産(養殖)業事業体について三五米ドル/月などの引き上げが行われた。このように従前は米ドル建てで規定されていたが、同省の決定 708/1999/QD-BLDTBXH (一九九九年六月一五日) においてドン建てに変更となった。ちなみに、一九九六年、一九九九年および二〇〇四年時点での為替レートは、それぞれ一米ドル約一万一〇〇〇ドン、一万四〇〇〇ドン、一万五五〇〇ドンである。

⁴⁵ 政府議定 114/2002/ND-CP (二〇〇二年一二月三一日) 第一〇条三項各号

⁴⁶ Bao lao dong thu do, 28. 10. 2003, tr. 1-3/Nguoi lao dong, 23. 10. 2003, tr. 2/また BAO LAO DONG 前掲註 3 8 記事によれば、二〇〇四年現在、最低賃金額は労働者の最低限度の生活維持に必要な額の七二. 五%しかカバーできていない。なお、賃金の支払い方法について、能力給制度の導入を認めることが検討されている (BAO LAO DONG, 24. 10. 2003, tr. 1-2)。

⁴⁷ 前掲註 3 3 報告書

⁴⁸ DNNN thuoc cac nganh T.U' quan ly dau tu

⁴⁹ DNNN thuoc dia phuong quan ly dau tu

⁵⁰ ちなみに TP. HO CHI MINH: Chi co 61% lao dong duoc ky hop dong lao dong, 3. 10. 2003, BAO LAO DONG, tr. 2, DANG NGOC によれば、ホー・チ・ミン市の賃金労働者一人あたりの平均月収は一四六万六四〇七ドン。収入の多い順で見ると、外資企業が二三八万九〇〇〇ドン、国营事業体が一六〇万二〇九七ドン、株式会社が一五二万六九三〇ドンと続く (二〇〇三年九月二九日に同市労働・傷病兵・社会局が国会社会問題委員会 (Uy ban cac van de xa hoi cua Quoc hoi) に対して行った報告の内容)。

⁵¹ 前掲註 3 3 報告書 tr. 4

⁵² BAO LAO DONG 前掲註 3 8 記事

⁵³ 合意の労働側当事者について労働法典第六九条および政府議定 109/2002/ND-CP (二〇〇二年一二月二七日) 第一条二項三号 a は労働者としていたが、労働・傷病兵・社会省の通達 15/2003/TT-BLDTBXH (二〇〇三年六月三日) はこれを労組執行委員会に改めた。

⁵⁴ 紡績・縫製・皮革・製靴および水産加工業。なお、労働・傷病兵・社会省の通達 15/2003/TT-BLDTBXH（二〇〇三年六月三日）の定めるところにより、その他の業種についても所轄機関の許可を得て三〇〇時間以内の時間外労働を行うことができる。

⁵⁵ 政府議定 195/CP（一九九四年一月二三日）第三条三項

⁵⁶ 国家機関（cac co quan, don vi hanh chinh, su nghiep）、政治組織および政治-社会組織については政府首相の決定 188/1999/QĐ-TTĐ（一九九九年九月一七日）、国有事業体については労働・傷病兵・社会省の通達 23/1999/TT-BLDTBXH（一九九九年一〇月四日）による。

⁵⁷ Table 2. 13: The Average Income of a Wage Earner in June 2003 (Thousand VND per month) (CENTRAL INSTITUTE FOR ECONOMIC MANAGEMENT 前掲註 3 8 資料)

⁵⁸ ベトナムにおけるストライキの実態については、木村大樹『最新ベトナムの労働事情』自費出版二〇〇四年五月が現地の新聞記事などから多くの具体例を収集し日本語で紹介している。

⁵⁹ もちろん、これらの国からの進出企業数が多いことも考慮する必要がある。

⁶⁰ tỉnh (省) / 行政単位。

⁶¹ BAO LAO DONG, 11. 12. 2003, tr. 3, NGUYEN VAN DUC, NAM 2003: Tinh hình tranh chấp lao động và phục tạp

⁶² 二〇〇一年初頭から二〇〇四年四月までにホー・チ・ミン市の外資系企業で発生したストライキの七九. 八%が賃金・賞与の不払いないし遅払いに起因するものだった (BAO LAO DONG 前掲註 1 3 記事)。

⁶³ Tran Viet Ha

⁶⁴ Tran Viet Ha, HUONG DAN TIM HIEU BO LUAT LAO DONG VA CAC VAN BAN, QUY DINH MOI NHAT, NHA XUAT BAN THONG KE, 8. 2000, tr. 123-

⁶⁵ nhóm lao động

⁶⁶ たとえば、韓国人の社長がベトナム人従業員を殴打して重傷を負わせた事件として LADIES BORN 社事件 BAO LAO DONG, 24. 4. 2001, tr. 2 / BAO LAO DONG, 26. 4. 2001, tr. 2 / BAO LAO DONG, 4. 5. 2001, tr. 2 / BAO LAO DONG, 5. 5. 2001, tr. 1-7 など。また台湾人使用者のベトナム人労働者に対する暴力の例として Phu My Hung 社事件 (BAO Nguoi lao động, 25. 12. 2000, tr. 3) など。

⁶⁷ ストライキを導く使用者側の原因を分析するものとして、TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI, GIAO TRINH LUAT LAO DONG, NHA XUAT BAN GIAO DUC, 2. 1997, tr. 273-275 など。

⁶⁸ Công đoàn cơ sở

⁶⁹ ただし、労働組合がストライキに消極的であるとの分析に対しては、ベトナムの学界内に異論もある。

⁷⁰ 前掲註 3 3 報告書

⁷¹ BAO lao động thu do, 20. 12. 2002, tr. 1-2

⁷² Tran Viet Ha 前掲6 4 書 tr. 123-

⁷³ 前掲註3 3 報告書

⁷⁴ TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註6 7 書 tr. 273-275 など

⁷⁵ TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM: BAN PHAP LUAT, TAI LIEU TAP HUAN CONG DOAN THAM GIA GIAI QUYET TRANH CHAP LAO DONG VA DINH CONG, 10. 2000, tr. 11 / LIEN DONAN LAO DONG THANH PHO HA NOI, VAI TRO CUA TO CHUC CONG DOAN CO SO TRONG VIEC GIAI QUYET TRANH CHAP LAO DONG VA HAN CHE DINH CONG CHUA DUNG PHAP LUAT, NHA XUAT BAN LAO DONG-XA HOI, Ha Noi, 2000, tr. 136 / LUU BINH NHUONG, TAI PHAN LAO DONG THEO QUY DINH CUA PHAP LUAT VIET NAM, tr. 224 (ハノイ法科大学二〇〇二年提出博士論文、未公刊), tr. 225 他を基に作成。

⁷⁶ TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM 前掲註7 5 資料 tr. 11 他を基に作成。

⁷⁷ 一九九六年一月以降ビンズオン省、ビンフック省に分割。

⁷⁸ 労働・傷病兵・社会省の報告 52/LDTBXH, 15. 11. 1995、LIEN DONAN LAO DONG THANH PHO HA NOI 前掲註7 5 資料 tr. 135-136 / LUU BINH NHUONG 前掲7 5 論文 tr. 224 / Ban Phap luat TLD, TINH HINH DINH CONG (前掲註3 3 報告書 tr. 39)、厚生労働省編『2001～2002年海外情勢白書』日本労働研究機構二〇〇二年一〇月他を基に作成。

⁷⁹ 本稿では *quyen loi* (権利) を「権利利益」と訳出した。英語では *interest* に相当する。権利 (*quyen* / 英語では *right*) と利益 (*loi ich* / 英語では *benefit*) の総体であり、モノの享受、所有権の移転、およびその正当性などに関する問題の全体を指す概念である。「労働者の権利利益 (*quyen loi cua nguoi lao dong*) 」と言うときは労働契約関係に由来する物質的な *interest* 全般を指す。その目的物は、第一義的には賃金(その他、食事、制服など) である。当該 *interest* が法規や個別的労働契約、就業規則、労働協約などにおいて既得の権利水準であるか、それ以上のものであるか(すなわち、講学上の権利であるか、利益であるか) は問わない。「権利利益に関する紛争 (*tranh chap ve quyen loi*) 」と言うときは、講学上の「権利紛争 (*tranh chap ve quyen*) 」であると「利益紛争 (*tranh chap ve loi ich*) 」であるとを問わず、具体的なモノの享受、所有権の移転に関する紛争の意である。

⁸⁰ *dieu kien lao dong* / 使用者から労働者への所有権の移転をとまなわず、労働者が処分可能性を有しないモノないし事項に関する概念。その主要内容は作業場の安全、衛生に関わる諸問題である。*dieu kien lam viec* も同義。

⁸¹ 暴言、暴力などによる名誉、人権の侵害など。

⁸² 一九九四年には自営自動車運転手の「集団的反応」が一件発生している。

⁸³ 本節の内容は、DANG DUC SAN (編) *Tim hieu LUAT LAO DONG VIET NAM*, NHA XUAT BAN CHINH TRI QUOC GIA, 6. 1996, tr. 24-に多く依拠している。なお、本文中(第一段階)で紹介する各勅令および議定について、筆者は原文を確認できていない。

⁸⁴ *luat le* (律令)

⁸⁵ sac lenh (勅令)

⁸⁶ nghi dinh (議定)

⁸⁷ 国民会議が一九四六年憲法を採択した日付は、「いまでは、『11月9日』として確定している」(鯨京正訓「党と憲法—『党の指導性』という規定について」『ベトナムの政策決定過程(中間報告)』財団法人日本国際問題研究所一九九七年三月三三頁)。

⁸⁸ cong nhan (工人) / 一般に cong nhan は直接生産に携わる工場労働者を指す語であるが、29-SL においては賃金労働者全般を指す広い意味において用いられていた。“Cong nhan” la nguoi lam thue voi mot nguoi chu de lay tien va thuoc quyen dieu khien cua nguoi chu. Cong nhan gom co:tho, gia nhan, nguoi lam cong va phu (29-SL 第四条)

⁸⁹ 「勅令 29-SL はわずか一〇章からなるものではあったが、それらの章のなかには、まだ章にはならないきわめて重要な多くの節を有したものもあった。ただし、わずか二条しか規定をおかない章もあった。全般的には、現在のものと比較すると、労働紛争の解決、雇用、社会保険および労働の国家管理に関する章、節が欠けているに過ぎない。多年にわたる草案の作成、意見の収集および調整を経て、我が国の労働法典草案における配列は一七章からなるものとなった。ただし、基本的には勅令 29-SL における配列を継承、発展させたものである」(Lao dong va xa hoi, 5. 1994, tr. 28)。

⁹⁰ 抗戦の期間において当該企業の防衛に協力することなどを任務とする(第七条 b)。

⁹¹ cong chuc (公職)

⁹² cong nhan (工人) / この時期における工人とは国営企業で直接生産に携わる労働者の意である。

⁹³ それぞれ、一九五九年一二月三十一日、一九八〇年一二月一八日国会通過。

⁹⁴ quyet dinh (決定)

⁹⁵ vien chuc (職員) / 公務員および党などの職員の総称。

⁹⁶ hop dong tap the

⁹⁷ ky luat lao dong / 職場規律違反者に対する懲戒。

⁹⁸ Hoi dong Bo trung / 「現行の九二年憲法が制定される以前にあっては、国家評議会という集団的大統領機関(議長、副議長、委員で構成)が設けられており、その役割は現在の国家主席と国会常務委員会のそれをほぼ兼ね備えるものであった」(前掲註9書三六頁(白石昌也執筆分))照。

⁹⁹ thong tu

¹⁰⁰ 「中央集権的、官僚主義的経済管理制度の下での生産、流通、消費に対する包括的国庫補助金制度」(桜井由躬雄、桃木至郎編『東南アジアを知るシリーズ/ベトナムの辞典』同朋舎一九九九年二六三頁(三尾忠志執筆分))。

¹⁰¹ 一九八五年六月の第五期第八回中央委員会総会における価格、賃金および通貨の一斉改革決議は、「全国的規模で配給制度を廃止し、配給価格をなくして国家の価格体制を(市

場価格に：筆者註）単一化し、そのかわりに生活必需品の購入に必要な金を賃金に繰り入れることを骨子とした改革で、あわせてデノミと新通貨発行を執行するというものであった。しかし、八五年秋から実施されたこの改革は、年率で七〇〇%を超えるインフレを引き起こし、ベトナム経済を大混乱におとしいれてしまった」（古田前掲註20書七二頁）。

¹⁰² 一九九二年四月一五日国会通過。

¹⁰³ 村野勉は、労働法典制定の最大の意義を「これまでバラバラに出されていた労働関係の法令・規則を体系化し、集大成したことにある」とする（村野勉「解説」『海外資料No.9』日本労働研究機構一九九五年一月）。なお、労働法典制定の経緯について前掲註14拙稿参照。

¹⁰⁴ Luat Dau tu nuoc ngoai tai Viet nam

¹⁰⁵ この時期に公布された重要な労働関係法規として、さらに「工業生産、工業サービス、建設、運輸業を営む個人経済（kinh te ca the）、自営経済（kinh te tu doanh）に対する政策に関する規定を公布する」閣僚評議会の議定 27-HDBT および「工業生産、工業サービス、建設、運輸業を営む各集団経済単位（don vi kinh te tap the）に対する政策に関する規定を公布する」閣僚評議会の議定 28-HDBT（ともに一九八八年三月九日）、「国営工業企業条例の公布に関する」閣僚評議会の議定 50-HDBT（一九八八年三月二二日）、「各国営経済単位における労働力の再配置に関する」閣僚評議会の決定 176-HDBT（一九八九年一月九日）、労働組合法 40-LCT/HDNN8（一九九〇年七月七日）、「各外国投資企業における労働者の最低賃金額に関する」労働・傷病兵・社会省の決定 365-LDTBXH/QD（一九九〇年八月二九日）、会社法 47-LCT/HDNN8 および私営事業体法 48-LCT/HDNN8（ともに一九九一年一月二日）、事業体破産法 30-L/CTN（一九九四年一月一〇日）、「行政、事業の公務員、職員、および武装勢力の新たな賃金制度を暫定的に規定する」政府議定 25-CP（一九九三年五月二三日）などがある。

¹⁰⁶ 政府議定 93/2002/ND-CP（二〇〇二年一月一日）により一部改正された。

¹⁰⁷ 政府議定 33/2003/ND-CP（二〇〇三年四月二日）により一部改正された。

¹⁰⁸ 二〇〇三年一月一日施行。外資系企業に対して労働者の直接雇用を認める等の改正がなされた。

¹⁰⁹ 二〇〇五年一月一日施行。労働法廷における裁判官と人民参審員の構成などが改正された。

¹¹⁰ Nguyen Viet Cuong 氏。二〇〇四年七月に行った筆者のインタビュー。

¹¹¹ 本節の内容のうちドイモイ（一九八六年）以前に関する部分は、藤原未来子「現代ベトナムの労働者に対する労働組合の役割—北部国営セクターにおける労働組合活動の内容の変化を中心に—」（東京外国語大学一九九八年三月提出修士論文、未公刊）に拠るところが非常に大きい。その他の資料としては、TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM-TRUONG DAI HOC CONG DOAN, NHUNG VAN DE CO BAN VE CONG DOAN VIET NAM (Giao trinh dung cho cac lop

cua Hoc vien Hanh chinh quoc gia va cac Truong dai hoc, cao dang Nha nuoc), NHA XUAT BAN LAO DONG, 6. 1996/TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM: BAN TU TUONG VAN HOA, DE CUONG TUYEN TRUYEN KY NIEM 70 NAM CONG DOAN VIET NAM 28/7/1929-28/7/1999(TAI LIEU TUYEN TRUYEN TRONG CONG NHAN, VIEN CHUC VA LAO DONG), Cong ty In Cong Doan Viet Nam, 4. 1999 / CONG DOAN VIET NAM, KY YEU 70 NAM CONG DOAN VIET NAM, NHA XUAT BAN LAO DONG, 1999 などを用いた。ベトナムの労働運動と労働組合の歴史についてさらに詳しくは、HOAN QUOC VIET, GIAI CAP CONG NHAN VA TO CHUC CONG DOAN VIET NAM, NHA XUAT BAN LAO DONG, 12. 1970 / BAN NGHIEN CUU LICH SU CONG DOAN VIET-NAM, LICH SU PHONG TRAO CONG NHAN VA CONG DOAN VIET NAM(1860-1945), NHA XUAT BAN LAO DONG, 2. 1974 / BAN CAN HIEN DAI VIEN SU HOC VIET NAM, MOT SO VAN DE VE LICH SU GIAI CAP CONG NHAN VIET NAM, NHA XUAT BAN LAO DONG, 8. 1974 / BAN NGHIEN CUU LICH SU CONG DOAN VIET NAM, So thao lan thu nhat LICH SU PHONG TRAO CONG NHAN VA CONG DOAN VIET NAM TRONG KHAN CHIEN CHONG THUC DAN PHAP (9. 1945-7. 1954), NHA XUAT BAN LAO DONG, 7. 1985

¹¹² 「この時期のベトナム人労働者は、奴隷か囚人のような状態であった。たとえば鉦山労働者は鉦山地帯を出たら脱走者として取り扱われた。ベトナム人成人男性の賃金はフランス人労働者の75分の1、婦女子の場合は成人男子の2〜3分の1であった」(Truong Cao Cap Cong Doan Viet Nam, Lich Su Phong Trao Cong Nhan Cong Doan The Gioi va Viet Nam, Nha Xuat Ban Lao Dong, 1983, tr. 149-152 に基づく藤原前掲註111論文九頁註)。

¹¹³ Nguyen Ai Quoc

¹¹⁴ ベトナム労働総同盟資料 <http://www.congdoanvn.org.vn/>

¹¹⁵ Cong hoi Do

¹¹⁶ Ton Duc Thang

¹¹⁷ 「ベトナム青年革命同志会を組織したグエン・アイ・クオクは、その機関雑誌『青年』の中で工会の組織化を主張する。最初の段階では友誼会、相済会といった互助会組織、大衆組織の形をとったが、実質的には工会組織であった。青年革命同志会のメンバーは工場、農園、鉦山などに入り、労働者の組織化を進めた。28年の段階で、北部各州の工場や鉦山に工会組織が出来ていた」(藤原前掲註111論文七頁)。

¹¹⁸ 藤原前掲註111論文七頁

¹¹⁹ Hoang Quoc Viet / UBND THI XA BAC NINH VIEN CONG NHAN VA CONG DOAN, THAN THE VA SU NGHIEN DONG CHI HOAN QUOC VIET, NHA XUAT BAN LAO DONG, 2001 所収各論文、ピエール・ルッセ著、角山元保訳『ヴェトナム共産党史／アジア革命の前衛はいかに武装されたか』柘植書房一九七九年三月五日(第二刷)五頁以下(同書においてHoang Quoc Vietはホアン・クオック・ヴェトと表記されている)など参照。

¹²⁰ Dong Duong Cong san Dang

¹²¹ Nguyen Duc Canh

¹²² Nghiep doan Ai huu (一九三五年から一九三九年まで)。「1937年、インドシナ総督は『友愛会』という名称で労働者の組織化を認めた。合法的な組織の設立機会を得て、全国の工会組織は名称変更する。友愛会はベトナム各地で発展し、38年5月1日には、ハノイで5万人の労働者が結集しその勢力を示威したりした。友愛会時代には党の指導の下に労働者運動が進められ、労働者の要求がわずかながらも通った。しかし人民戦線政府が崩壊した後フランスは反動化し、労働者運動を弾圧し、39年9月、友愛会の解散を命じた。39年9月だけで、友愛会のメンバー2000人が逮捕されている。友愛会時代に勝ち取った労働者の権利は反古にされた」(藤原前掲註111論文八頁)。

¹²³ Hoi Cong nhan Phan de (一九三九年から一九四一年まで)。「再び秘密組織となった工会は、反帝民族統一戦線の一組織となり、『反帝労働者会』という名称に変わった。かなり規模が大きくなった友愛会期とは異なり、友愛会から優秀な会員を選び、『三三制』という3人組のグループを作り活動した」(藤原前掲註111論文八頁)。

¹²⁴ Hoi cong nhan Cuu quoc (一九四一年から一九四六年まで)。「41年にベトナム独立同盟会(ベトミン)が結成されると、反帝労働者会は『救国労働者会』と名称が変わった。ベトミンを誕生させた第8回党中央委員会では、『一部、一階級の権利は、民族の存亡より(優先度が)下にある』とされ、救国労働者会の最大の任務も民族解放であった。救国労働者会は反帝労働者会より大衆性が高まり、反仏、反日であれば職業の別なく加盟できた」(藤原前掲註111論文八頁)。

¹²⁵ 藤原前掲註111論文九頁

¹²⁶ 藤原前掲註111論文九頁

¹²⁷ 南部における組合活動の展開について、PTS. HOANG NGOC THANH, LIEN HIEP CONG DOAN GIAI PHONG MIEN NAM VIET NAM(1961-1975), NHA XUAT BAN LAO DONG, 1999

¹²⁸ 「現在に到るまで持続されているシステムである競争運動の、『競争』というベトナム語(thi dua: 筆者註)は、『戦闘、生産、工作、あるいは学習において最高の成績を上げるようお互いを促し合うため、能力や力を出しきる』という意味である。その意味の通り、戦時には戦闘への意欲鼓舞、抗戦経済の発展、平時には主として生産や取扱量などの増加を目的とした競争運動が各産業分野、大衆組織で発動されている。労働組合組織では、抗仏戦争時には特に武器製造部門で実行され、迫撃砲などより高度な武器も生産されるようになった」(藤原前掲註111論文一一頁)。

¹²⁹ 各次愛国競争運動のスローガンは以下のとおり。「労働時間が国を救う」(一九四六年八月から。一日一時間のサービス残業を内容とする)、「武器生産増加」(一九四八年五月から)、「武器を増やして衣を自給しよう」(一九四八年六月から)、「積極的に抵抗し、積極的に総反攻を準備する」(一九四九年一月から)、「積極的に準備して総反攻を強力にしよう」(一九四九年七月から)。

¹²⁹ 一日一時間のサービス残業(藤原前掲註111論文一三頁)。

¹³⁰ 一九五〇年一月一日から一月一五日まで、Thai Nguyen 省 Dai Tu 県 Cao Van 社 (xa) で開催。二一名の正式な委員および四名の補欠委員 (uy vien du khuyet) からなる執行委員会を選出。Hoang Quoc Viet 主席、Tran Danh Tuyen 総書記 (Tong Thu ky) (BAO LAO DONG, 24. 9. 2003, tr. 2, TU DAI HOI DEN DAI HOI:Dai hoi toan quoc lan thu nhat)。

¹³¹ 一九六一年二月二三日から二七日までハノイで開催。五五名の正式な委員と一〇名の補欠委員からなる執行委員会を選出。Hoang Quoc Viet 主席、Tran Danh Tuyen が総書記。七五二名の労働組合代表が出席 (BAO LAO DONG, 25. 9. 2003, tr. 2, TU DAI HOI DEN DAI HOI:Dai hoi II Cong doan Viet Nam)。

¹³² Tong Cong doan Viet Nam

¹³³ 一九七四年二月一日から一四日まで。六〇〇名の代表が出席。七一名の委員からなる執行委員会、二一名の委員からなる主席団、九名の委員からなる書記委員会を選出。Hoang Quoc Viet 主席、Nguyen Duc Thuan 副主席兼総書記、Nguyen Cong Hoa、Truong Thi My 副主席 (BAO LAO DONG, 26. 9. 2003, tr. 2, TU DAI HOI DEN DAI HOI:Dai hoi III Cong doan VN)。

¹³⁴ 一九七八年五月八日から一日まで。三九の省、都市の労働組合連盟 (Lien hiep Cong doan tinh, thanh pho) および一八の中央部門労働組合 (Cong doan nganh TU') に属する全国二一六万六二五七名の組合員を代表する八六二名の代表が出席。一五五名の委員からなる執行委員会、一二名の委員からなる書記委員会を選出。Nguyen Van Linh 主席、Nguyen Duc Thuan 副主席兼総書記。(BAO LAO DONG, 27. 9. 2003, tr. 2, TU DAI HOI DEN DAI HOI:Dai hoi IV Cong doan Viet Nam)。

¹³⁵ 一九八三年一月一六日から一八日まで。全国四〇〇万名近くの組合員を代表して九四九名の代表が出席。一五五名の委員からなる執行委員会、一三名の委員からなる書記委員会を選出。Nguyen Duc Thuan 主席、Pham The Duyet 副主席兼総書記 (後に Pham The Duyet 主席、Vu Dinh 副主席、Duong Xuan An 総書記) (BAO LAO DONG, 29. 9. 2003, tr. 2, TU DAI HOI DEN DAI HOI :Dai hoi V Cong doan VN)。

¹³⁶ 一九八六年の第六回党大会で共産党執行部が改革派に入れ替わりドイモイ路線が採択されたこととの関係が推察されるが、詳細は不明。

¹³⁷ 一九八八年一〇月一七日から二〇日まで。全国四〇〇万名近くの組合員を代表して八四〇名の代表が出席。一五五名の委員からなる執行委員会、一五名の委員からなる書記委員会を選出。Nguyen Van Tu 主席、Duong Xuan An、Cu Thi Hau 副主席 (BAO LAO DONG, 30. 9. 2003, tr. 2, TU DAI HOI DEN DAI HOI:Dai hoi VI Cong doan VN)。

¹³⁸ 一九九三年一月九日から一二日まで。五三の省級労働組合、二三の中央部門労働組合を代表して六四〇名の代表が出席。一二五名の委員からなる執行委員会、一五名の委員からなる主席団 (Doan Chu tich) を選出。Nguyen Van Tu 主席、Cu Thi Hau、Hoang Minh Chuc、Nguyen An Luong、Hoang Thi Khanh 副主席 (BAO LAO DONG, 1. 10. 2003, tr. 2, TU DAI HOI DEN DAI HOI:Dai hoi VII Cong doan VN)。

¹³⁹ 一九八八年一月三日から六日まで。全国六一の省級労働同盟および一八の産別組合 (cong doan nganh nghe) を代表して八九七名の代表が出席。一四五名の委員からなる執行委員会、一七名の委員からなる主席団を選出。Cu Thi Hau 主席、Nguyen An Luong、Dang Ngoc Chien、Do Duc Ngo、Nguyen Dinh Thang 副主席 (BAO LAO DONG, 2. 10. 2003, tr. 2, TU DAI HOI DEN DAI HOI:Dai hoi VIII Cong doan VN)。

¹⁴⁰ 「社会主義への道にしたがって『民を富ませ、国を強くし、公平で文明的な社会を実現する』ために、工業化、現代化の期間における工人階級を建設してその質と量を発展させ、農民および知識層との強固な連盟の建設において中核となり、各経済セクターにおける組合員の発展に努め、強健な労働組合組織の建設と労働組合幹部の水準の向上を継続し、社会経済戦略の建設と工人、職員および労働者に関連を有する法律および政策の建設に参加し、工人、職員および労働者の合法的で正当な権利と利益に配慮してこれを防衛し、党と政権の建設およびベトナム祖国戦線における民族大団結の建設に積極的に参加し、国防と治安を強固にし、政治的安定と社会の安全秩序を堅持し、沸騰する競争運動を強化し、工人、職員および労働者を動員して経済的、社会的発展のための内在的力量を発揮させる」 (BAO LAO DONG, 2. 10. 2003, tr. 2, TU DAI HOI DEN DAI HOI:Dai hoi VIII Cong doan VN)。

¹⁴¹ 二〇〇三年一月一日から一三日まで、ハノイ市 Cung Van hoa Lao dong Huu Nghi Viet-Xo で開催。正式な代表九〇〇名のほか、党、国家、ベトナム祖国戦線、各省 (BO)、委員会、部門の代表および海外からの代表約三〇〇名が参加。一五〇名の委員からなる執行委員会、一九名の委員からなる主席団、一名の委員からなるベトナム労働総同盟検査委員会 (Uy ban Kiem tra Tong LLDL Viet Nam) を選出。Cu Thi Hau 主席、Dan Ngoc Chien、Do Duc Ngo、Nguyen Dinh Thang、Dang Ngoc Tung、Nguyen Hoa Binh 副主席 (BAO LAO DONG, 24. 9. 2003, tr. 1, 2, TONG LLDLVN VA BAN TTVH TRUNG UONG HOP BAO NHAN DIP DAI HOI IX CDVN:Dai hoi cua “Doan ket, tri tue, dan chu va doi moi” / BAO LAO DONG, 14. 10. 2003, tr. 1, 2, 3)。

¹⁴² 第九期 (二〇〇三年から二〇〇八年) におけるベトナム労働組合の五大任務は、①「工人、職員および労働者に対する宣伝と教育を推進して堅強な工人階級の建設に貢献し、工業化、現代化事業において先頭を進む」、②「工人、職員および労働者に関連を有する制度、政策および法律につき、その建設、実現および検査を主導し、またはこれに参加し、労働者の権利利益に配慮してこれを防衛する」③「国土の各経済社会目標の勝利の実現に貢献するために、工人、職員および労働者における各愛国競争運動を広範に組織する」、④「組合員数を増加させ、堅強な労働組合組織を建設し、労働組合の活動内容と活動方法をドイモイする」、⑤「各対外的活動を拡大する」 (BAO LAO DONG, 24. 9. 2003, tr. 1-2, TONG LLDLVN VA BAN TTVH TRUNG UONG HOP BAO NHAN DIP DAI HOI IX CDVN:Dai hoi cua “Doan ket, tri tue, dan chu va doi moi” / BAO LAO DONG, 14. 10. 2003, tr. 1-2-3)。

¹⁴³ doi tien phong cua giai cap cong nhan / 一九九二年憲法第四条

-
- ¹⁴⁴ Trich tham luan cua dong chi Truong Chinh, Luat Hoc, so16(1976), tr. 32／鮎京正則『ベトナム憲法史』日本評論社一九九三年二月二〇日一二〇頁以下参照。
- ¹⁴⁵ 同上
- ¹⁴⁶ 同上
- ¹⁴⁷ chuc nang (職能)
- ¹⁴⁸ he thong chuyen chinh vo san
- ¹⁴⁹ それぞれkiem tra (検査) /giam sat (監察)
- ¹⁵⁰ 一九九二年憲法は国会の議決 51/2001/QH10 (二〇〇一年一月二五日) により修正、補充されたが、労働組合に関する第一〇条については従前の規定が維持された。
- ¹⁵¹ 当該職業分野の一般的権利利益に関連を有する事案について訴訟の当事者となりうる (第一五九条) が、個別労働者 (cong nhan) の訴訟については当該労働者が自らの組合員である場合にのみその権利を代表することができる旨規定されていた (第一六〇条)。
- ¹⁵² なお Pham Cong Tru (van hung tac gia khac), CAC NGANH LUAT TRONG HE THONG PHAP LUAT VIET NAM, NHA XUAT BAN PHAP LY, 1987. 8, tr. 50 によると、これに続いて一九五八年四月九日に同法の施行細則を規定する議定 180-TTg が公布されているが、筆者は未確認。
- ¹⁵³ xay dung
- ¹⁵⁴ kien thiet
- ¹⁵⁵ 条文上は、「労働総同盟」。
- ¹⁵⁶ Pham Cong Tru (van hung tac gia khac) 前掲註 1 5 2 書 tr. 50-51
- ¹⁵⁷ 議定 188-TTg (一九五八年四月九日。筆者は未確認) 第五条、議定 182/CP (一九七九年四月二六日。筆者は未確認) 第一九条
- ¹⁵⁸ 一九五七年労働組合法第六条、議定 182/CP 第二〇条、決定 76/HDBT (公布年月日不明。筆者は未確認)
- ¹⁵⁹ 議定 182/CP 第二一条
- ¹⁶⁰ 指示 (chi thi) 82-TTg (一九六一年三月二日。筆者は未確認)
- ¹⁶¹ 一九五七年労働組合法第五条および議定 188/TTg
- ¹⁶² 議定 188/TTg 第五条
- ¹⁶³ 一九五七年労働組合法第五条、議定 182/CP 第一六条
- ¹⁶⁴ 「労働保護に関する臨時条例を公布する」議定 181-CP (一九六〇年一月一八日)
- ¹⁶⁵ 議定 182/CP 第一〇条、第一二条
- ¹⁶⁶ 議定 182/CP 第一三条
- ¹⁶⁷ 政府評議会 (hoi dong chinh phu) の決定 31/CP (一九六三年三月二〇日)
- ¹⁶⁸ 二〇〇三年一月三日第九回全国代表大会通過。なお TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM-TRUONG DAI HOC CONG DOAN 前掲 1 1 1 書 tr. 40 は、「社会主義への過渡期の最初の段階におけるベトナム労働組合の位置づけは、ベトナム労働組合第三回大会および第四回大

会において確定され、第六回および第七回大会において発展させられた」とする。労働組合の位置づけは大会毎に可決される労働組合条例の前文に示される。第八回大会は、第七回大会が可決した前文をほぼそのまま踏襲した（労働者の動員事項に「国土の工業化・現代化」の語が加えられたのみである）。第七回大会が可決した一九九八年労働組合条例の日本語訳としては、前掲藤原註111論文所収付録「ベトナム労働組合条例」がある。第九回大会は、労働組合のこれまでの闘争事業の目的に「労働者の合法的で正当な利益」を加え、労働組合を「政治—社会組織」と位置づけ、また前文の文章の配列を変更するなど若干の改正を行ったが、大要に変更はない。その内容は以下のとおり。「ベトナム共産党の領導の下で、その設立の日から今日にいたるまで、ベトナム労働組合は常に労働者階級と民族の利益に忠実であり、工人、職員および労働者の運動を組織し祖国の事由と独立、労働者の合法的で正当な利益のための闘争事業の先頭に立ってきた。そのすばらしい伝統を発揮し、ベトナム労働総同盟は引き続き工人、職員および労働者を組織、動員して国土の工業化、現代化事業の先頭に立っている。これは『民を富ませ、国を強くし、公平で民主的で文明的な社会を実現する』という目標のためである。／ベトナム労働総同盟は、工人階級、知識人階層および労働者が、勢力を集結、団結するため、力強い工人階級を建設するため、労働者の権利と合法的で正当な利益を代表し防衛するため、独立し統一されたベトナムを社会主義へ進めるよう奮闘するために自発的に設立する広範な政治—社会組織である。／ベトナム労働総同盟は、大衆性を有し、また工人階級の階級性を有する。その職務は、工人、職員および労働者の権利と合法的で正当な利益を代表すること、国家の管理および経済、社会の管理に参加し、また国家機関および経済組織の活動の検査に参加すること、工人、職員および労働者を教育し動員して、国家の主人公としての権利を発揮させ、公民の義務を実現させ、祖国ベトナムを建設、防衛させることにある。／ベトナム労働総同盟は、ベトナム共産党によって領導されるベトナム祖国戦線のメンバーであり、国家と合作関係にあり、各政治—社会組織およびその他の社会組織と協力関係にあり、ベトナム社会主義共和国の憲法と法律の枠内で活動する。／ベトナム労働総同盟は、国際的な団結の伝統を発揮し、友好、団結、平等および互惠の原則の下で各国の労働組合や国際組織との合作関係を強化、拡大し、労働者の利益のために、また平和、民主、民族独立、社会の発展と進歩のために奮闘する」。

¹⁶⁹ 前文の日本語訳は、「労働組合法」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』一九九五年一月所収による。

¹⁷⁰ Hoi／上級組合により公認され、ベトナム労働組合に加盟するまでは、「労働組合」(cong doan) とはみなされないわけである。

¹⁷¹ doi thoai, hiep thuong

¹⁷² ベトナム労働組合に対する共産党の領導の必要性と正当性を解説するものとして、PGS. TS NGUYEN PHU TRONG, TIM HIEU SU LANH DAO CUA DANG DOI VOI CONG DOAN, NHA XUAT BAN

LAO DONG, 2001 がある。ただし同書は専ら党とベトナム労働組合の歴史的連携に立脚した主張を展開するものであり、法的観点は希薄である。

¹⁷³ 一九九七年にハノイ市の国営金属加工会社などで行った調査。

¹⁷⁴ TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM-TRUONG DAI HOC CONG DOAN 前掲註 1 1 1 書 tr. 41-42

¹⁷⁵ kem theo

¹⁷⁶ nguoi lao dong

¹⁷⁷ chu truong

¹⁷⁸ Hoi dong Nha nuoc

¹⁷⁹ tham gia voi

¹⁸⁰ Nguyen Duy Vy (Deputy Head of Legal Affairs, Vietnam General Confederation of Labor), ROLE OF THE VIETNAM GENERAL CONFEDERATION OF LABOR IN PROMOTING DECENT WORK IN VIETNAM (BO LAO DONG-THUONG BINH VA XA HOI, FRIEDRICH EBERT STIHTUNG: ASEM INFORMAL SEMINAR “THE FUTURE OF EMPLOYMENT IN ASEM: THE DECENT WORK AGENDA IN A GLOBALISED ECONOMY” , Ha noi, 21-23. 4. 2004 における報告)

¹⁸¹ cung voi

¹⁸² don doc

¹⁸³ tuyen dung (選用)

¹⁸⁴ cho thoi viec

¹⁸⁵ Chi thi (指示)

¹⁸⁶ 特に、集团的労働紛争解決システムを機能させるために下部労働組合組織が果たすべき責任などについて規定している。

¹⁸⁷ Nguyen Duy Vy 前掲註 1 8 0 報告

¹⁸⁸ 労働組合法第九条第一項

¹⁸⁹ 労働監督官の臨検における協力（労働法典第一八九条）など

¹⁹⁰ mang luoi an toan vien

¹⁹¹ 労働法典第一五四条第二項など

¹⁹² 労働法典第一五四条第二項、「労働組合法の施行を指導する」閣僚評議会の議定 133-HDBT (一九九一年四月二〇日) 第一七条など

¹⁹³ 労働法典第一五四条第三項

¹⁹⁴ 労働法典第一五五条第二項、133/HDBT 第一八条など

¹⁹⁵ 労働法典第一五五条第四項「使用者は、基礎労働組合執行委員会の委員である労働者を解雇し、またはその労働契約を一方的に解約するときは、基礎労働組合執行委員会の同意を得なければならない。当該労働者が執行委員会の委員長である場合は、直接上部の労働組合の同意を得なければならない」。労働組合法第一五条第四項も同旨。

¹⁹⁶ Cong doan nganh Trung uong

¹⁹⁷ Cong doan tinh, thanh pho

¹⁹⁸ Cong doan nganh dia phuong

¹⁹⁹ Lien doan lao dong huyen (Lien doan Lao dong huyen, quan, thi xa, thanh pho thuoc tinh)

²⁰⁰ 二〇〇三年ベトナム労働組合条例はさらに工業地区労働組合（第二三条）、総公司労働組合（第二四条）およびその他いくつかの労働組合（第二五条）をここに位置づけているが、本稿では取り上げない。

²⁰¹ 地方産別労組が省レベル労働同盟の指導下であり、中央産別労組はこれを助ける役割にあることについて、ベトナム労働総同盟の決定 1261/QĐ-TLĐ（一九九六年一月二六日）LUAT CONG DOAN VA CAC VAN BAN HUONG DAN THI HANH, NHA XUAT BAN CHINH TRI QUOC GIA, tr. 294 所収参照。

²⁰² nghiep doan（業団）

²⁰³ TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM-BAO LAO DONG, DE TAI NGHIEN CUU-NHUNG DIEM MAU CHOT TRONG HE THONG PHAP LUAT LAO DONG, 2002, Tr. 9。なお二〇〇三年ベトナム労働組合条例第三七条は、「労働組合の元来の資産（nguồn vốn）による財産、国家から労働組合に対して所有権の移転を受けた財産は、労働組合の所有に属する財産である。ベトナム労働総同盟は、ベトナム労働組合組織の全ての財産の所有主である。各級労働組合は、ベトナム労働総同盟から各財産の管理と使用の任務を与えられ、当該各財産の使用と管理に関してベトナム労働総同盟と法律の前に責任を負う」と規定している。

²⁰⁴ thong tri（通知）

²⁰⁵ 一九九八年労働組合条例第一条「職業、性別および信仰にかかわらず、各経済セクターに属する各事業体、各事業単位および国家機関、各政治—社会組織および社会組織において賃金を得て働く（lâm công, an lương）すべてのベトナム人工人、職員および労働者、合法的な自由業者、あるいは期間の定めのある契約に基づいて国外で働く労働者は、ベトナム労働組合条例に賛成し、労働組合の基礎組織で活動することを志願し、規定に基づいて組合費を納めれば、労働組合に加入することができる。」

²⁰⁶ 私立学校の教員および民間の幼稚園または保育園の教員、社、坊、市鎮、県、市社、区または省直属市の各級政権により賃金を支払われる社、坊または市鎮の医療機関幹部を含む。

²⁰⁷ PHAP LENH CAN BO CONG CHUC（幹部、公職法令）02N/CTN（一九九八年三月九日）。法令 11/2003/PL-UBTVQH11（二〇〇三年五月八日）により一部改正。

²⁰⁸ 事業体法 13/1999/QH10（一九九九年六月一二日）の規定する cong ty co phan

²⁰⁹ 事業体法 13/1999/QH10（一九九九年六月一二日）の規定する doanh nghiep tu nhan

²¹⁰ 事業体法 13/1999/QH10（一九九九年六月一二日）の規定する cong ty trach nhiem huu han

²¹¹ ベトナム労働総同盟通知（THONG TRI）68/TTr-TLĐ（一九九九年五月二七日）第一条が事業主の組合員資格を明確に否定した。ちなみに、一九九七年に筆者が行った調査では、事

業体における唯一の組合員が事業主というケースも確認された（ハノイ市内の小規模バス修理工場の例）。

²¹² cai tao

²¹³ このほか、たとえば「労働組合費の徴収を指導する」財政省とベトナム労働総同盟の合同通達 76/1999/TTLT/TC-TLD（一九九九年六月一六日）は、使用者負担分の組合費の徴収対象として国家行政・事業機関、武装勢力単位、政治組織、政治-社会組織、社会組織、社会-職業組織、各経済セクターに属する（組合費の負担を免除されている外国投資企業を除く）事業体を挙げ、それぞれについて規定しているので、（組合費の負担を免除されている外国投資企業を含む）右各労働使用単位がすなわち、ベトナム労働組合の組合員資格を有する労働者の属する労働使用単位の範囲であることがわかる。

²¹⁴ 二〇〇三年ベトナム労働組合条例第二七条「ベトナム人民軍および人民公安における労働組合はベトナム労働組合系統における産別労働組合組織であり、国防および治安勢力における各生産、科学、技術、行政・事業、サービス単位で俸給を得て働く工人、職員および労働者を集合させる。ベトナム人民軍および人民公安における労働組合の組織と活動は、労働法およびベトナム労働組合条例の各規定を保障するという原則に立ち、国防省および公安省の指導部との討論と一致を経た上で、ベトナム労働総同盟主席団により規定される」。なお、一九九八年ベトナム労働組合条例第二四条も同旨の規定をおいていた。

²¹⁵ 公安には「人民公安労働組合幹事会」（BAN CAN SU CONG DOAN CONG AN NHAN DAN）、軍には国防労働組合委員会（BAN CD QUOC PHONG）がそれぞれ存在する。他の産別労組とは名称が異なるが、組織上の異同、具体的な活動内容などについてはほとんど情報がない。筆者が関係者をインタビューしたところによれば、公安機関については全員がそれぞれ地域労組に個人加入し（退役少佐）、軍においては経済活動を行う工場など関連事業体の労働者のみが当該職場の労働組合に加入している（現役中尉）。もっとも、たとえば軍については LAO DONG 紙が国境部隊労働組合の活動について紹介しているなど、軍人の少なくとも一部は労働組合に加入していることが窺われる（Dai hoi dai bieu cong doan Bo doi Bien phong lan thu V:Phan dau 75%-80% CDCS vung manh xuat sac, BAO LAO DONG, 18. 7. 2003, L. Nguyen）。

²¹⁶ 二〇〇四年一月に筆者が行ったインタビューにおけるベトナム労働総同盟幹部職員（総同盟機関紙編集者）の回答など。

²¹⁷ 二〇〇三年一〇月に筆者が行ったインタビューにおいて Luu Binh Nhuong ハノイ法科大学助教授は、①仮に社長の組合員資格が認められた場合は、社長もまたその他労働者と同じ基礎労働組合の組合員となる（一つの職場単位内に労働組合が並存することは許されないことによる）、②その場合、たとえば株式会社であれば株主の代表と当該労働組合の間で労働協約が締結されることになる、との見解を示された。なお、二〇〇四年一月現在、社長に対する組合員資格の付与は実現の見込みが低い。したがって、そのような場合の例

に漏れず、この問題を取り上げた論文などが公表されたことは無いようである。

²¹⁸ 二〇〇三年ベトナム労働組合条例第一四条第一項 a。一九九三年ベトナム労働組合条例における最少設立人数は一〇名であったが、一九九八年ベトナム労働組合条例第一四条第一項において現在のように改正された。経済のドイモイにともない小規模民間セクターが発展した結果労働者が一〇名未満の事業体が増加し、基礎労働組合の設立率および組織率が低下したことなどが背景にあったものと考えられる。もともと、そもそも基礎労働組合の最少設立人数を規制する理由は明らかでない。

²¹⁹ 「労働法典の一部条項を修正、補足する」法律 luat35/2002/QH10（二〇〇二年四月一九日公布、二〇〇三年一月一日施行）の施行から六ヶ月以内。

²²⁰ trach nhien（責任）

²²¹ 「労働法典の一部条項を修正、補足する」法律 luat35/2002/QH10（二〇〇二年四月一九日）第四二条による改正。ただし、このような臨時組合執行委員会および委員長の「指名」については、既に一九九六年十一月一七日のベトナム労働総同盟主席団の決定 81/QD-TLD に付帯して公布された「暫定労働組合組織の組織と活動に関する」規定第三条が規定していた。同決定は政府首相の公文書 5650/TCCB（一九九五年一〇月六日）による同意を経て公布された法規である。なお、組合加入の自由原則の建前上この指名には強制力がないが、指名された労働者にとっては事実上の強制になり得るものと思われる。

²²² 「暫定労働組合組織の組織と活動に関する」規定第一条。具体的には、ストライキを組織する権限（第五条第一項）など。

²²³ 「暫定労働組合組織の組織と活動に関する」規定第三条第四項

²²⁴ 「（一九九八年）ベトナム労働組合条例の施行を指導する」ベトナム労働総同盟の通知 68/TTr-TLD（一九九九年五月二七日）第Ⅲ章 1.1。なお、右規定は、ここで言う条件の内容として、五名以上（業団については一〇名以上）の組合員のほか、生産－経営ないし工作上的の特色、当該機関、単位の機能、任務および管理面における安定を挙げている。

²²⁵ 議定 302-HDBT「Ⅲ-各機関（事業単位、国家機関、社会組織）における基礎労働組合の権利と責任」第一六条「基礎労働組合は機関の長とよく協力し、幹部、工人および職員を組織してプログラム（chuong trinh）、専門工作计划の作成と実現に参加させる。また、機関の幹部、工人、職員を動員して職責と与えられた任務、プログラムおよび専門工作计划をよく実現させるための競争運動を組織する」。第一七条「基礎労働組合は、工作の効率を向上させるための組織または作業方法の改善、幹部、工人および職員の義務、権利および利益に関連を有する各制度、政策および法律の実現につき、必要に応じて機関の長に意見を述べる。機関の長と基礎労働組合は、閣僚評議会の議定 133-HDBT（一九九一年四月二〇日）第七条および第一条の規定に従って、幹部、工人および職員に対する賃金、賞与、住居および懲戒処分に関する各問題の決定を実現しなければならない。機関の長は、幹部、工人および職員の義務および利益に関連を有する合法的な各収入の、国家の方針、

制度、政策および法律に沿った分配と使用について、基礎労働組合と意見を交換 (ban voi) する。基礎労働組合と機関の長は、閣僚評議会の議定 241-HDBT (一九九一年八月五日) に基づき、機関における人民監査委員会 (Ban Thanh tra nhan dan) の組織と活動に関する各規定を実現する責任を有する」。なお、労働組合法第一二条第二項の定めるところにより、国家の行政、事業機関 (co quan Nha nhuoc, don vi su nghiep) が賃金、賞与、住居に関する問題を決定する場合または労働者の解雇を決定する場合は、労働組合執行委員会と協議し、合意を得なければならない。

²²⁶ doan vien, can bo, cong chuc, vien chuc va nguoi lao dong

²²⁷ thu truong hoac nguoi dung dau

²²⁸ Quy che dan chu

²²⁹ 幹部、公職会議 (hoi nghi can bo, cong chuc)

²³⁰ それぞれ、duong loi/chu truong (主張)

²³¹ 議定 302-HDBT 「Ⅱ-各経済セクターに属する各事業体における基礎労働組合の権利と責任」 「A-国営事業体について」 第七条「基礎労働組合は、労働者が事業体の管理について意見を述べるために、事業体の監督と協力して工人職員大会を組織する。基礎労働組合は、事業体の監督に対し、生産管理、技術、事業体に交付された国家資産の価値の維持と発展およびすべての消極的現象の阻止闘争について意見を述べ、労働者の生産、経営および節約実現の競争運動の組織と、議定 133-HDBT 第四条の規定する事業体の任務の勝利的完成において事業体の監督と協力する。基礎労働組合と事業体の監督は、閣僚評議会の議定 241-HDBT に基づき、事業体における人民監査委員会の組織と活動に関する各規定を実現する責任を有する」。第八条「賃金、賞与、住居および懲戒処分に関する問題を解決するときは、事業体の監督と基礎労働組合は、議定 133-HDBT 第一条の規定を実現しなければならない。事業体の福利基金の使用は、国家の政策と法律に基づかなければならない。基礎労働組合は、事業体の監督と協力して福利基金の使用計画を作成し、工人職員大会に提出して討論し、決定する。福利基金を緊急の目的 (天災、火災または疫病) のために使用する必要があるときは、事業体の監督は基礎労働組合とともに決定し、直近の工人職員大会において報告しなければならない。基礎労働組合は、国家の政策と工人職員大会の決定に反する福利財源の使用を検査し、これを停止させる権利を有する」。第九条「この規定に基づき、ベトナム労働総同盟の同意を得た後、国防省は各国防企業における施行につき具体的な指導を行う」。なお、労働組合法第一二条第二項の定めるところにより、国営企業 (xi nghiep quoc doanh) が賃金、賞与、住居に関する問題を決定する場合または労働者の解雇を決定する場合は、労働組合執行委員会と協議し、合意を得なければならない。

²³² giam doc (監督)

²³³ 工人、職員大会 (Dai hoi cong nhan vien chuc)

²³⁴ tham nhung

²³⁵ 議定 302-HDBT 「Ⅱ-各経済セクターに属する各事業体における基礎労働組合の権利と責任」 「B-各工業生産、工業サービス、建設、運輸合作社について」 第一〇条「基礎労働組合は、合作社の管理委員会および検査委員会と協力して合作社条例の規定に基づき社員大会を組織し、全員を動員して社員大会の議決を実現する」。第一一条「基礎労働組合は、合作社管理委員会による労働者の雇用の解決、効果的生産経営に意見し、労働者の生産労働、経営および節約実現の競争運動を組織し、合作社条例に従って収入を分配、使用し、労働者の生活に配慮し、国家の制度、政策および法律に違反する現象の阻止闘争を行う」。第一二条「合作社において契約制度に基づいて働く労働者は、基礎労働組合に対し、国家の政策と法律に基づく利益および締結した労働契約に関する各問題について自己を代表するよう提議する権利を有する」。

²³⁶ ban quan tri

²³⁷ 社員大会 (Dai hoi xa vien)

²³⁸ 見舞い (tham hoi) と援助 (giup do)

²³⁹ 議定 302-HDBT 「Ⅱ-各経済セクターに属する各事業体における基礎労働組合の権利と責任」 「C-私営事業体について」 第一三条「基礎労働組合は、労働者集団を代表して事業主と協議を行い労働協約を締結し、労働者における労働契約の締結を助け、労働に関する制度、政策および法律の正しい実現や労働者の権利と利益に関連を有するその他の問題について事業主を監視し要求を行う権利を有し、また所轄の国家機関に対して事業体における労働に関する法律その他国家の政策に関する違反の処理を建議する権利を有する。事業主および基礎労働組合による自己の権利と利益に関連を有する問題の解決に同意しないときは、労働者または労働者集団は所轄の国家機関に対して建議を行う権利を有する」。第一四条「労働者を解雇 (buoc nguoi lao dong thoi viec) し、または期間の満了前に労働契約を終了するときは、事業主は基礎労働組合と協議し同意を得なければならない。双方が合意に至らないとき、または労働者が同意しないときは、労働紛争争の解決に関する法律に基づき所轄の国家機関に送致する」。「D-外資系企業について」 第一五条「これら各企業における基礎労働組合の権利と責任は、閣僚評議会の議定 233-HDBT に付帯して公布された外資系企業に対する労働規制および右規制の施行を指導する労働・傷病兵・社会省の通達 19-LDTBXH (一九九〇年一月二日) に基づいて実現される」。なお、各外資系企業に対する労働規制の該当部分 (第五章「労働組合」) は以下の通り規定している。第二八条「企業に働く労働者は、労働組合法およびベトナム労働総同盟の条例に従って、労働組合を設立し、活動する権利を有する」。第二九条「労働者の組織として、企業における労働組合組織は全労働者の権利と合法的な利益を防衛し、労働者集団と企業の間各問題において労働者集団を代表し、団体交渉 (thuong luong tap the) を通じて当該企業の労働関係を安定させ、生産の発展に寄与する機能を有する」。第三〇条「企業の監督は、労働者の労働組合設立権、組合活動権を尊重し、労働組合の役割を尊重しなければならず、また

恒常的な意見交換、団体交渉のため、および労働組合の各機能の実現のために手段と情報を提供し、有利な条件を整える責任を有する」。また、「外資系企業に対する労働規制の施行を指導する」労働・傷病兵・社会省の通達 19-LDTBXH/TT（一九九〇年一月三十一日）

「V. 労働組合」は以下の通り規定している。一「企業の監督は、労働組合法および労働規制第二八条、第二九条および第三〇条の規定するところに従い、労働組合の組織と活動に関する各権利を尊重しなければならない」。二「労働組合執行委員会の主席、または執行委員会から委任された者は、労働者の権利と利益に関連を有する各協議会に参加し、意見を述べることができる」。三「労働規制第一六条（労働契約の一方的終了。筆者註）により労働契約を終了するときは、企業の監督は労働組合執行委員会の意見を聴くことを要する。監督の決定に同意しない場合、労働組合執行委員会は労働紛争の解決を管轄する機関に対して報告する権利を有する」。四「労働に関する政策または法律の執行における違反を発見したときは、労働組合執行委員会は、企業の監督に対して当該政策または法律の正しい実現を要求する権利を有する」。五「企業の監督は、労働組合の活動のために有利な条件を整え、手段と情報を提供し、賃金、賞与、労働安全、労働衛生および企業の労働者に関連を有するその他の事項について状況を知らせる責任を有する。労働組合は、労働者を教育して労働契約を正しく履行させる責任を有する」。

²⁴⁰ Hoi dong hoa giai lao dong co so

²⁴¹ ただし、業団を含む可能性がある（Nguyen Duy Vy 前掲註 180 報告）。

²⁴² cac co so SXKD thuoc moi thanh phan kinh te

²⁴³ khoi cac co quan HCSN cua Dang, Nha nuoc, cac to chuc xa hoi, doan the...

²⁴⁴ 前掲註 33 報告書 tr. 2/BAO LAO DONG, 24. 9. 2003, tr. 1, 2, TONG LDLDVN VA BAN TTVH TRUNG UONG HOP BAO NHAN DIP DAI HOI IX CDVN: Dai hoi cua “Doan ket, tri tue, dan chu va doi moi”

²⁴⁵ Ban To chuc TLD, CONG TAC TO CHUC, CAN BO CONG DOAN（前掲註 33 報告書 tr. 33）

²⁴⁶ それぞれ、一六五万五〇〇〇人、三四万人、五一万四五二〇人。

²⁴⁷ 前掲註 245 資料

²⁴⁸ 「この五年間、各経済セクターにおける組合員の増加および労働組合組織の建設の工作は重要な結果を達成した。組合員数および基礎労働組合数は従前より増加し、その分布には大きな変化があった。非国営セクターおよび外資系セクターにおける組合員数および基礎労働組合数は、その全体に占める割合を大きく増した。両セクターでは、この五年間に四〇万人近くの組合員、四七三七の基礎労働組合および業団が新たに加わった結果、その組合員は八五万人となり、基礎労働組合は一万四〇〇組合を超えた。これは組合員全体の二〇%以上、基礎労働組合総数の一七%近くを占める数である。特に、工業の集中するいくつかの省および都市においては五〇%を超えている。この五年間に基礎労働組合の総数は六万一〇〇〇を超え、組合員数は四二五万人を超えた」（前掲註 33 報告書 tr. 13）。

²⁴⁹ ちなみに堀田芳郎編著『新版世界の労働組合－歴史と組織－』日本労働研究機構二〇〇〇年九月三五七頁は、二〇〇〇年時点でのベトナム労働組合全体の推定組織率を八五%とし、また「公共サービス部門」、「国営企業」および「民営企業（非国営企業）」の組織率をそれぞれ九五%、九〇%、七〇%としている。しかし、全体および「民営企業」の組織率については、仮に二〇〇〇年時点のものとするればやや高すぎる。

²⁵⁰ BAO LAO DONG, 5. 10. 2000, tr. 2

²⁵¹ BAO LAO DDONG, 22. 1. 2001, tr. 2 によれば、ハノイ市、ホー・チ・ミン市で六〇%から七〇%。BAO LAO DONG, 5. 10. 2000, tr. 2 によれば、ハノイ市で約八一%、三万四一九八名。なお、新聞で用いられる非国営 (ngoai quoc doanh) には外資系企業が含まれる場合がある。

²⁵² BAO Nguoi lao dong, 10. 11. 2000, tr. 3/BAO Nguoi lao dong, 22. 1. 2001, tr. 2

²⁵³ たとえば、Hai Phong 市の有限会社 Nam Hoa では従業員一二五三名中一二〇名、Ngoi Sao 社では約一〇〇〇名中五〇名しか組合に加入しておらず、このような事態は同市において普遍的なものとなっている (BAO LAO DONG, 24. 11. 2003, tr. 2, HOANG HOAN, VIEC THU KINH PHI CONG DOAN KHU VUC NGOAI QUOC DOANH O HAI PHONG: Chi co 3% chu doanh nghiep dong kinh phi CDLD)。

²⁵⁴ BAO Nguoi lao dong, 20. 11. 2002, tr. 3

²⁵⁵ TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM, HOI THAO SUA DOI, BO SUNG MOT SO DIEU CUA BO LUAT LAO DONG, 7. 2000, tr. 5

²⁵⁶ cong chuc, vien chuc

²⁵⁷ 前掲註 3 3 報告書 tr. 29-30/BAO LAO DONG, 14. 10. 2003, tr. 1 (1 trieu doan vien moi, LUU QUANG)

²⁵⁸ 前掲註 2 4 5 資料を基に作成。

²⁵⁹ 国家セクターにおける基礎労働組合の急増はベトナム労働総同盟の公文書 105/TLD (二〇〇〇年一月二五日) に基づく組織改編が実施されたためである。

²⁶⁰ 前掲註 2 4 5 資料を基に作成。

²⁶¹ 二〇〇三年ベトナム労働組合条例第一四条第一項 b

²⁶² BAO lao dong thu do, 19. 11. 2002, tr. 1, 10

²⁶³ thanh pho truc thuoc trung uong

²⁶⁴ tap hop

²⁶⁵ chi dao (指導)

²⁶⁶ huong dan

²⁶⁷ huong dan, chi dao

²⁶⁸ Nguyen Duy Vy 前掲註 1 8 0 報告

²⁶⁹ quan

²⁷⁰ thi xa (市社)

-
- 271 thanh pho thuoc tinh
- 272 cap uy Dang
- 273 tham gia voi
- 274 phoi hop voi
- 275 それぞれ、khieu nai/to cao
- 276 Nguyen Duy Vy 前掲註180報告
- 277 前掲註245資料を基に作成。
- 278 tuong duong
- 279 増加分のうち六一三組合は県の教育労働組合（CDGD huyen）である。
- 280 doan the Trung uong
- 281 Bo, nganh
- 282 ただし、中央産業別労働組合のうちベトナム公務員労働組合（Cong doan Vien chuc Viet Nam）が束ね、指導する下級労働組合の内訳については、別途ベトナム労働総同盟主席団が規定する。（同項）。
- 283 huong dan, chi dao
- 284 幹部、公職会議、および工人、職員大会
- 285 huong dan, chi dao
- 286 chu dong phoi hop
- 287 xay dung quy che phoi hop chi dao de huong dan cac Cong doan co so
- 288 <http://www.congdoanvn.org.vn/Cdnganh.htm>
- 289 ベトナム労働組合ホームページ前掲註288で公開された各組合の情報を基に作成。
- 290 ベトナム石油・ガス労働組合（CONG DOAN DAU KHI VIET NAM）。一九九一年一月一六日設立。
- 291 ベトナム船舶総公司労働組合（CONG DOAN TONG CONG TY HANG HAI VIET NAM）。一九九六年一月二五日設立（ベトナム労働総同盟決定1456/QD-TLD）。
- 292 ベトナム鉄道労働組合（CONG DOAN DUONG SAT VIET NAM）。一九四六年五月設立。ベトナム機関車救国工人会（Hoi Cong nhan cuu quoc hoa xa Viet Nam）を前身とする。
- 293 ベトナム工業労働組合（CONG DOAN CONG NGHIEP VIET NAM）。一九九七年四月五日設立。
- 294 ベトナム電力労働組合（CONG DOAN DIEN LUC VIET NAM）。
- 295 ベトナム交通運輸労働組合（CONG DOAN GIAO THONG VAN TAI VIET NAM）。一九六六年一月一八日設立（ベトナム総労働組合決定669/QN）。
- 296 ベトナムゴム労働組合（CONG DOAN CAO SU VIET NAM）。
- 297 ベトナム銀行労働組合（CONG DOAN NGAN HANG VIET NAM）。一九九三年四月一日設立。
- 298 人民公安労働組合幹事会（BAN CAN SU CONG DOAN CONG AN NHAN DAN）一九九三年六月二八日設立。
- 299 国防労働組合委員会（BAN CONG DOAN QUOC PHONG）。

-
- 300 ベトナム水産労働組合 (CONG DOAN THUY SAN VIET NAM) 。一九九二年一〇月二〇日設立。
- 301 ベトナム保健衛生労働組合 (CONG DOAN Y TE VIET NAM) 。一九五七年一二月二三日設立。
- 302 ベトナム建設労働組合 (CONG DOAN XAY DUNG VIET NAM) 。一九五七年三月一六日設立。
ベトナム基本建設労働組合 (CONG DOAN XAY DUNG CO BAN VIET NAM) 。ベトナム建築労働組合 (CONG DOAN KIEN TRUC VIET NAM) を前身とする。
- 303 ベトナム職員労働組合 (CONG DOAN VIEN CHUC VIET NAM) 。一九九四年七月二日設立。
- 304 ベトナム商業・旅行労働組合 (CONG DOAN THUONG MAI VA DU LICH VIET NAM) 。一九五九年十一月一九日設立。
- 305 ベトナム農業部門・農村発展労働組合 (CD NGANH NONG NGHIEP VA PHAT TRIEN NONG THON VIET NAM) 。一九九七年四月五日設立。
- 306 ベトナム印刷労働組合 (CONG DOAN IN VIET NAM) 。一九九五年四月一五日設立 (ベトナム労働総同盟決定 364/QD-TLD) 。
- 307 ベトナム教育労働組合 (CONG DOAN GIAO DUC VIET NAM) 。一九五一年七月二二日設立。
- 308 ベトナム民用航空労働組合 (CONG DOAN HANG KHONG DAN DUNG VN) 。一九九〇年六月一六日設立 (ベトナム労働総同盟決定 516/QD-TLD) 。
- 309 ベトナム通信労働組合 (CONG DOAN BUU DIEN VIET NAM) 。一九四七年八月三〇日設立。
- 310 cap uy Dang
- 311 tham gia voi
- 312 phoi hop voi
- 313 Hoi dong trong tai lao dong
- 314 huong dan va chi dao
- 315 chi dao
- 316 党の議決、方針および計画を実現すること、当該地方の所轄国家機関と協力して労働に関する検査と監視を行い、労働災害事案を調査し、労働者の申請、申立および労働紛争を解決すること、使用者または国家機関との関係において、また訴訟の場において、労働者を代表し、防衛すること、および、労働者のための各制度、政策の実現状況を検査、監視すること。
- 317 huong dan, chi dao
- 318 工人、労働組合の文化会館 (nha van hoa cong nhan, cong doan)
- 319 van phong tu van phap luat
- 320 quy hoach
- 321 dao tao
- 322 boi duong (培養)
- 323 それぞれ、Tinh uy (省委) / Thanh uy (城委)
- 324 phan cap (分級)

325 huong dan, chi dao

326 ハノイ (Ha Noi) 、ハイフォン (Hai Phong) 、ダナン (Da Nang) およびホー・チ・ミン (Ho Chi Minh) の四市。

327 二〇〇三年一月二六日、Can Tho 省、Dac Lac 省、Lai Chau 省は、Can Tho 市、Hau Giang 省、Dac Lac 省、Dac Nong 省、Lai Chau 省、Dien Bien 省の五省、一市に分割された。

328 前掲註〇〇ベトナム労働組合ホームページで公開された各組合の情報を基に作成。

329 工人一万五六七二人

330 工人四万人

331 工人七万二五〇人

332 工人一万五六八三人

333 工人三万三五九人

334 工人九〇〇〇人

335 工人五万九七一人

336 工人三万一四四三人

337 工人三万九二三九人

338 工人七万二八九五人

339 工人一万九八三一人

340 工人一万一九〇〇人

341 工人三万六五四九人

342 この規模の省で外資との合弁事業体の基礎労働組合が二四もあるのは不自然なので、非
国営事業体における基礎労働組合数の誤りと思われる。

343 工人一万六〇〇〇人

344 工人三万二五七一人

345 工人一万一四〇九人

346 工人一万九〇六一人

347 工人二万八三五七人

348 工人二三六六人

349 工人一万七一九二人

350 chuong trinh (章程)

351 chi dao va huong dan

352 chi dao

353 tham gia

354 それぞれ、Uy ban (委班) 、Hoi dong (会同)

355 cu dai dien tham gia / 正確には、参加する代表者の選出。

356 chuong trinh

357 chi dao

358 phoi hop voi

359 nghi ngoi

360 chi dao

361 Can bo chuyen trach

362 cong nhan truc tiep san xuat o cac co nganh mui nhon

363 それぞれ、can bo quan ly、can bo khoa hoc

364 本文で紹介したほか、主席団の総数は一九名とし、一名を主席、五名を副主席、一二名ないし一三名を総同盟の機関で働く主席団委員、二名ないし三名を各中央産業別労働組合で働く主席団委員、三名を各省級労働同盟で働く主席団委員とする予定である旨報じられた (BAO LAO DONG, 24. 9. 2003, tr. 1, 2, TONG LDLDVN VA BAN TTVH TRUNG UONG HOP BAO NHAN DIP DAI HOI IX CDVN: Dai hoi cua “Doan ket, tri tue, dan chu va doi moi”

365 藤原前掲註 1 1 1 論文八一頁の表「労働組合組織略図」をベースとし、TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM-TRUONG DAI HOC CONG DOAN 前掲註 1 1 1 書 Tr. 60 の略図などを参考に一部変更した。

366 huong dan

367 Bo Tai chinh

368 THONG TU LIEN TICH

369 co quan hanh chinh, don vi su nghiep であるが、co quan hanh chinh, su nghiep と略されることもある。本稿では何れも行政・事業機関とした。

370 to chuc chinh tri

371 一九九九年以前の同旨の規定として、「労働組合費の徴収に関する」財政省の公文書 3649-TC/HCSN (一九九六年一〇月一五日)、「(一九九五年における)労働組合費の徴収を指導する」財政省とベトナム労働総同盟の連名通達 103/TT-LB (一九九四年一二月二日) などがある。

372 財政省と労働総同盟の合同通達 THONG THU LIEN TICH 126/2003/TTLT/TC-TLD (二〇〇三年一二月一九日) により一部改正。

373 特に非国営セクターの事業体につき、「非国営各事業体に対する労働組合費納付方式の指導に関する」財政省とベトナム労働総同盟の合同通達 74/2003/TTLT/BTC-TLD (二〇〇三年八月一日) がある。

374 例外として、たとえばロシアとの合弁企業である Viet-Xo 石油社について、政府の公文書 1184/CP-KTTH (一九九九年一月九日) が事業体負担分の組合費 (貸金総額の二%) の徴収を規定している。なお、トヨタ・ベトナム社およびホンダ・ベトナム社のように年間数億ドンに上る組合費を自発的に納付している外資系事業体もある (BAO LAO DONG, 31. 12. 2003, tr. 2, QUANG CHINH, VAN DE KINH PHI HOAT DONG CONG DOAN O CAC DOANH

NGHIEP CO VON NUOC NGOAI:Kinh nghiem tu Cty Honda va Toyota)。

³⁷⁵ 二〇〇三年三月、ベトナム労働総同盟は政府に対して次のような提議を行った。「労働組合の活動の条件をつくり、これを援助するために、ベトナム労働総同盟は以下のとおり提議する。(略)政府は全ての経済セクターに属するあらゆる事業体は組合費を納めなければならない旨定めるべきである。第一に、首相に対して、外資系事業体から労働組合費を徴収しない旨規定する決定 53/1999/QĐ-TTg 第四条第三項の破棄の検討を提議する。また右規定が破棄されるまでの期間については、政府は二〇〇〇年五月二七日に行われたベトナム労働総同盟主席団との会合における Phan Van Khai 主席の結論的意見、すなわち政府首相は外資との合弁事業体および大規模民間事業体に対して一定の範囲内において労働組合工作(組合に対する援助)を行うことに同意する旨の結論的意見(Thong bao so 76/TB-VPCP, 26. 6. 2000, II-8)の実現を継続することを提議する。同時に、各省、特に非国营セクターの職場単位を多く有する各省について、非国营セクターの工人、労働者を集合させるために労働組合組織に対して経済的援助を行うよう指導することを提議する」(BAO LAO DONG, 15. 3. 2003)。なお、国家の行政・事業機関、および国内企業における労働組合費の負担は、その義務性の故にわが国における経費援助とはやや性質を異にするものであり、必ずしも使用者による支配介入、労組の弱体化を導くものではないと評価することも可能である。たとえば、動力・農業機械総公司(TCty MDL&MNN)労働組合は、外資系事業体に対する組合費負担義務の免除後、外資系事業体の基礎労働組合は従前よりも使用者に対する従属性を増し、受動的になってしまったとの見解を示している(BAO LAO DONG 前掲註374記事)。

³⁷⁶ Uy ban ke hoach Nha nuoc

³⁷⁷ 国家予算の約〇. 〇六%から〇. 〇七%に相当した。二〇〇〇年度の決算および二〇〇二年度の予算についてはNUOC CONG HOA XA HOI CHU NGHIA VIET NAM BO TAI CHINH, NGAN SACH NHA NUOC Quyet toan nam 2000 & du toan nam 2002, NHA XUAT BAN TAI CHINH HA NOI, 3. 2002を参照。

³⁷⁸ 労働組合法第一五条第三項後段「専従幹部の給与はベトナム労働総同盟により一般方針に従って定められ、労働組合基金から支払われる」、労働法典第一五五条第三項「専従組合員の給与は労働組合基金により支払われるが、事業体の規定や団体協約により事業体の他の労働者同様の権利、集団福利を享受する」。

³⁷⁹ BAO LAO DONG, 24. 9. 2003, LE VAN DUONG (Chu tich LDLD Ham Thuan Nam, Binh Thuan), GOP Y DU THAO VAN KIEN DAI HOI IX CONG DOAN VIET NAM, Can phai giai quyet nhung bat hop ly!

³⁸⁰ du phong Ngan sach Trung uong

³⁸¹ BAO Nguoi lao dong, 2. 8. 2000, tr. 3

³⁸² khe uoc lam cong

-
- 383 giao keo
- 384 phu dong
- 385 tam tuyen
- 386 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 120
- 387 dieu kien lao dong
- 388 hop dong khoan viec
- 389 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 123
- 390 満一八歳はベトナムにおける成人年齢である（民事法典第二二条後段）。民法上の行為能力と労働契約の締結能力の関係については、鈴木康二訳、著『ベトナム民法／条文と解説』日本貿易振興会一九九六年六月二一頁参照。
- 391 直接的には労働法典第四条の細則を定めるものである。
- 392 Luat Doanh nghiep nha nuoc
- 393 Luat Doanh nghiep
- 394 cong chuc, vien chuc nha nuoc
- 395 それぞれ、si quan（士官）／ha si quan（下士官）／chien si（戦士）
- 396 xa hoi hoa（社会化）／民営化の意。
- 397 ngoai cong lap
- 398 それぞれ、ky ket（記結）／tham gia（参加）
- 399 満一五歳未満であっても労働契約を締結することはできるが、父母または法定代理人の同意を得なければならない。
- 400 ただし、「国家行政・事業機関の一部職務における契約制度の実現に関する」政府議定 68/2000/ND-CP（二〇〇〇年十一月一七日）により、一部公務員についても労働契約制度が適用されることとなった。このことにつき、さらに「国家の各事業単位における公務員の採用、使用および管理に関する」政府議定 116/203/ND-CP（二〇〇三年一〇月一〇日）、「議定 116/2003/ND-CP の一部条項の実現を指導する」内務省通達 10/2004/TT-BNV（二〇〇四年二月一九日）、「各国家機関における公務員の採用、使用および管理に関する」政府議定 117/2003/ND-CP（二〇〇三年一〇月一〇日）、「議定 117/2003/ND-CP の一部条項の実現を指導する」内務省通達 09/2004/TT-BNV（二〇〇四年二月一九日）、および「公務員の採用、使用および管理におけるいくつかの問題の指導に関する」内務省公文書 537/BNV-CCVC（二〇〇四年三月一五日）参照のこと。
- 401 Hoi dong nhan dan
- 402 chuyen trach（専責）
- 403 それぞれ、bau／cu ra
- 404 giu cac chuc vu
- 405 それぞれ、Tong giam doc（総監督）／giam doc（監督）／Pho giam doc（補監督）／Ke

toan truong (計算長)

⁴⁰⁶ Hoi dong quan tri doanh nghiep

⁴⁰⁷ Quy che (規制)

⁴⁰⁸ Luat Hop tac xa

⁴⁰⁹ それぞれ、tien luong/tien cong (銭工)

⁴¹⁰ それぞれ、quan doi nhan dan/cong an nhan dan

⁴¹¹ quan nhan chuyen nghiep

⁴¹² mot cong viec nhat dinh

⁴¹³ 労働法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により、期間の定めのある労働契約に関する期間の定め方が、年単位から月単位に変更された。もっとも、各期間の長さ自体は変更されていない。

⁴¹⁴ 労働法典の一部改正により、第二項から第三項に移動。

⁴¹⁵ 外資系企業は雇用サービスセンターを通じて求人を行わなければならない、三〇日間経過後なお適当な人材を得られなかった場合にはじめて直接的に募集、採用を行うことができる旨規定していた。ただし、実際には上記雇用サービスセンターはあまり機能していなかったとされる。たとえば、労働科学、社会問題研究所が二〇〇〇年末に実施した調査によると、外資系企業の労働者の六一・六七%は直接的に採用されていた。他の方法により採用された労働者は少なく、特に雇用サービスセンターを通じて採用された労働者は一七%しかいなかった。海外労働時報 http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2001_10/vietnamP01.html (「ベトナム 2001 年 10 月／外国投資企業 129 社の雇用状況と労働条件」)

⁴¹⁶ TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI, Giao trinh LUAT LAO DONG VIET NAM, NHA XUAT BAN CONG AN NHAN DAN, 11, 1999, tr. 130-131 および TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 136-137 / 両書とも、労働契約締結過程におけるこのような交渉の内容と方法は法律に明記されている (Phap luat qui dinh rang) としているが、筆者はそのような法規の存在を確認できなかった。

⁴¹⁷ 労働契約法令 44A-LCT/HDNN8 (一九九〇年九月一〇日) 以前も、有害または困難な仕事、および労働者が満一五歳未満である場合については書面による労働契約の締結が義務付けられていた。使用者による労働者の権利の侵害を予防し、当該契約の締結および実現に関する所轄機関の検査を容易にすることを目的とする措置であった (TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 130)

⁴¹⁸ 労働契約法令 44A-LCT/HDNN8 (一九九〇年九月一〇日) 第九条は、書面による労働契約は労働・傷病兵・社会省の印刷、発行にかかる用紙によるべきこととした。また、「各外資系事業体に対する労働規制」(閣僚評議会の議定 233-HDBT 一九九〇年六月二二日に付帯して公布) や、「労働契約法令の施行細則を規定する閣僚評議会の議定 165-HDBT (一九九

二年五月一二日)の実現の指導に関する」労働・傷病兵・社会省の通達 04-LDTBXH/TT (一九九三年三月一八日) 第三条も、労働・傷病兵・社会省の発行にかかる用紙の使用を定めていた。また、右用紙については「労働契約用紙の発行、管理および使用に関する」労働・傷病兵・社会省の決定 207/LDTBXH-QD (一九九三年四月二日) が具体的に定めていた。これに対し、労働法典 (一九九四年七月五日) は労働契約用紙の特定を行わなかった。しかし、一九九六年一〇月一二日、労働・傷病兵・社会省が「労働契約に関する政府の議定 198/CP の一部条項の実現を指導する」通達 21/LDTBXH-TT を出し、その第二章「労働契約の形式、内容および種類」第一条 (II-1) において、労働契約は上記 207/LDTBXH-QD に基づいて労働・傷病兵・社会省が発行する用紙によるべき旨改めて規定した。

⁴¹⁹ lao dong giup viec gia dinh

⁴²⁰ giao ket ban mieng/なお、口頭での契約は khau uoc (口約) と呼ばれることもある。

⁴²¹ この場合の集団とは nhom (グループ) であり、その代表者 (nguai duoc uy quyen hop phap thay mat cho nhom nguoi lao dong) は労働組合ではない。

⁴²² 試用契約も契約の一種であるが、正式な労働契約ではない。この契約においては、仕事の内容、期間、賃金といった最も基本的な事項についてのみ合意される。正式な労働契約を締結するための条件の一種と理解されている。束縛の程度も正式な契約ほど高くなく、当事者はどの時点においても試用契約を解約することができる。ただし、労働法典第三二条の規定するところにより、被試用者 (労働者) が試用契約において合意した条件を満たしているときは、試用者 (使用者) は当該契約を解約することができない。試用期間は、単純な仕事については三〇日、複雑な仕事については六〇日を越えてはならない (前掲註 4 1 6 書 (Giao trinh...) tr. 131 および TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 136-137)。

⁴²³ それぞれ、dieu khoan can thiet/dieu khoan tuy nghi (もしくは dieu khoan bo sung)

⁴²⁴ cong viec phai lam

⁴²⁵ TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書は、必要的合意事項を労働契約の成立に必要な不可欠な内容であるとし、そのいずれかにつき合意を欠く労働契約は無効であると説明している (tr. 128-129)。

⁴²⁶ Thanh tra lao dong

⁴²⁷ huong dan

⁴²⁸ luat35/2002/QH10

⁴²⁹ dinh uoc (停約)

⁴³⁰ bi tam giu, tam giam

⁴³¹ 「労働組合法の施行を指導する」閣僚評議会の議定 133-HDBT (一九九一年四月二〇日) 第六条中段「労働者の要求に基づき、労働組合は、労働契約に関する法律に従って、使用者側との間における労働契約の締結を助ける」。

⁴³² 「各事業体、機関における基礎労働組合の権利と責任に関する」閣僚評議会の議定

302-HDBT（一九九二年八月一九日）第Ⅱ章「各経済成分に属する各事業体における基礎労働組合の権利と責任」第六条後段「労働者が要求したときは、基礎労働組合は、法律に基づいて当該労働者が事業体との間に個人の労働契約を締結することを助ける責任を有する」。

⁴³³ それぞれ、de xuat（提出）／kien nghi（建議）

⁴³⁴ 労働法典第二七条から第三〇条まで、および、政府議定 198/CP 第二条、第三条、第四条および第一二条。

⁴³⁵ to chuc theo doi phat hien kip thoi

⁴³⁶ theo doi,kiem tra,giam sat

⁴³⁷ can thiep yeu cau

⁴³⁸ cap uy Dang

⁴³⁹ chinh quyen

⁴⁴⁰ それぞれ、quy dinh（規定）／huong dan

⁴⁴¹ それぞれ、da soat／doi chieu

⁴⁴² chi dao,huong dan

⁴⁴³ 使用者が労働契約を締結しない場合の罰則を定めるものとして、「政府議定 87/CP（一九九五年年一二月一三日）および政府議定 88/CP（一九九五年年一二月一四日）に規定する労働契約不締結に関する行政違反処罰を指導する」労働・傷病兵・社会部通達 05/LDTBXH-TT（一九九六年年二月一三日）がある。

⁴⁴⁴ DNTN

⁴⁴⁵ 二〇〇三年九月二九日にホー・チ・ミン市労働・傷病兵・社会局が国会社会問題委員会（Uy ban cac van de xa hoi cua Quoc hoi）に報告したところによれば、ホー・チ・ミン市の各経済、社会セクターで働く労働者の総数は二三三万五六九九人であるところ、労働契約を締結している者は一四二万八九〇二人で全体の六一．一八％。期間の定めのない契約を締結している者は三五万七六九七人であり、労働契約未締結の者が多い職場は、縫製、製靴、建設及び各小規模生産単位（co so san xuat nho le）である（BAO LAO DONG 前掲註 50 記事）。

⁴⁴⁶ 前掲註 33 報告書 tr.6／BAO lao dong thu do, 19.11.2002, tr.10

⁴⁴⁷ この問題につき、ある新聞（紙名不詳二〇〇一年三月一二日六面）は次のように報じている。「コンピューター、情報工学の普及した今日、少なくない事業体、特に多くの労働者を雇用し、採用する事業体が、この非科学的な規定に縛られていることに不満の声をあげている。なぜなら、労働・傷病兵・社会省自身が印刷、販売する労働契約用紙によってしか労働契約を締結できず、労働契約書面の作成、管理その他関係するいろいろな問題の処理のために不必要な出費と時間の浪費を強いられるからである。そこで、次のような提議を行う事業体が現れるようになった。すなわち、『内容面については労働・傷病兵・社会

省による用紙と完全に同じ物にするので、すなわち、紙の色くらいしか異なるものをつくるので、独自に労働契約用紙をコンピューターで作成、保存することを認められたい』というものである。しかしながら、ある省 (tinh) の労働・傷病兵・社会局労働・賃金室長は次のように述べる。『あらゆる労働契約は、労働・傷病兵・社会省が“特殊な紙”を用い、“専権により印刷する”用紙により締結されなければならない』。たとえ、省レベルでの管理機関である労働・傷病兵・社会局であってもこれを印刷することは許されず、一様に労働・傷病兵・社会省のものを購入し、それを各使用者に再販売しなければならないのである。この幹部 (室長) もまた、次の点について認めている。すなわち、『問題は、多大な時間の浪費である。労働・傷病兵・社会省は、事業体に対して適時に用紙を供給することができないことが多い』と。もし事業体が労働者と労働契約を締結し、その内容面については規定されたところを十分に満たしているにもかかわらずこの『専権』をもって印刷された用紙を使用していなかったという場合についてはどのように解決されるのかという質問に対して、同室長は、『おそらく労働法典違反行為の処罰に関して規定する議定 38/CP に基づいて監督官により処罰されることになるだろう』と述べた。

⁴⁴⁸ 前掲註 40 資料を基に作成。

⁴⁴⁹ いくつかの地方における労働法典施行状況の検査結果に基づく数値。

⁴⁵⁰ ky luat lao dong

⁴⁵¹ trach nhien vat chat

⁴⁵² cong nhge (工芸)

⁴⁵³ 「労働紀律制度とは、事業体、機関、組織に対する労働者および使用者の義務、責任を規定する各法規範の総合であり、その任務、責任を執行しないか、または十分に執行しない労働者に対する処分形式を規定するとともに、それを模範的に執行する労働者を奨励する手段をも規定するものである」(TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 67 書 tr. 221)。

⁴⁵⁴ 具体的な適用対象は「労働紀律および物的責任に関する」政府議定 41/CP (一九九五年七月六日) 第一条が規定している。国家公務員等の労働関係については別に規定が有る。なお、同議定第二条は適用除外対象を限定列挙していたが、適用対象を定める第一条のみで十分であるとの理由から、政府議定 33/2003ND-CP (二〇〇三年四月二日) により失効した。

⁴⁵⁵ 労働法典第八二条第三項 (改正後) は労働に関する省級の国家管理機関としているが、政府議定 33/2003/ND-CP (二〇〇三年四月二日) により労働・傷病兵・社会局と特定された。

⁴⁵⁶ 政府議定 33/2003/ND-CP (二〇〇三年四月二日) は、活動中の職場単位に対する就業規則の登録期限を同議定の発効 (公布の一五日後) から六ヶ月以内としている。

⁴⁵⁷ phai tham khao y kien

⁴⁵⁸ nhan duoc

⁴⁵⁹ 労働法典第八二条第三項は一〇日としているが、政府議定 33/2003/ND-CP (二〇〇三年

四月二日) がこれを一〇労働日とした。

460 thong bao

461 thong bao

462 loi

463 それぞれ、loi co y/loi vo y

464 それぞれ、loi vo y do cau tha/loi vo y vi qua tu tin

465 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 235

466 ちなみに、労働法違反行為の処罰（もっぱら使用者に対する適用を想定）においては複数の違反行為について各行為ごとにこれを処罰する原則が採用されている（「労働法違反行為に関する行政処罰を規定する」政府議定 48/CP（一九九六年六月二五日））。

467 tru dap, tra thu

468 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 233-234

469 vi pham (違反)

470 pham loi

471 xu ly (処理)

472 khien trach (譴責)

473 cach chuc (革職)

474 sa thai

475 xem xet

476 luat su (律師)

477 議定 41/CP 第八条に規定。

478 thoi hieu (時効)

479 luat35/2002/QH10 による改正。

480 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 239

481 同上

482 khong nghiem trong

483 この場合に限らず、労働者の賃金の一部を控除して支払う場合、使用者は基礎労働組合執行委員会と事前に協議しなければならない（労働法典第六〇条）。右義務に違反した使用者に対しては一〇万ドンから五〇万ドンの罰金が新たに規定された（「労働に関する各法律違反行為の行政処罰を規定する」政府議定 133/ND-CP（二〇〇四年四月二〇日。同年五月一日施行））。

484 責任契約 (hop dong trach nhien) が締結されているときは責任契約による。なお、TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書は、多くの場合、労働者は損害の価値よりも低い賠償を行うだけでよく、その賠償期間中の生活を保証されているとする (tr. 244)。

485 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 77

486 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 239-232/なお、「奨励、褒賞」に関する

労働組合の提議は業務に直接関連しない事柄にも及んでいる。たとえば、路上でひったくり犯を取り押さえたタクシー運転手に対する表彰を使用者に提議した例として、BAO Nguoi lao dong, 12. 1. 2001, tr. 3 がある。

⁴⁸⁷ TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 83

⁴⁸⁸ 政府議定 41/CP はこの期間を三〇日としていたが、政府議定 33/2003/ND-CP により短縮された。

⁴⁸⁹ sai

⁴⁹⁰ huy bo

⁴⁹¹ xin loi cong khai

⁴⁹² quyen loi vat chat

⁴⁹³ huong dan

⁴⁹⁴ tap hop khe uoc

⁴⁹⁵ TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 90

⁴⁹⁶ thay mat

⁴⁹⁷ Hoi dong Chinh phu

⁴⁹⁸ hop dong tap the

⁴⁹⁹ 「集団契約とは、企業の生産計画義務の完遂と工人、職員の生活の改善における双方の権利と義務の確定を目的として企業の長と労働組合執行委員会との間で締結される文書である。/集団契約は、工人、職員に集団主人精神 (tinh than lam chu tap the) を発揮させ、生産計画の完遂と企業における生活条件の改善に関する企業の長 (giam doc) と労働組合執行委員会により代表される工人、職員の間で同志的合作関係 (quan he hop tac dong chi) を強固にし、増強させるための重要な法理論的工具である。集団契約制度は、「各国営企業における集団契約の締結に関する」政府評議会の議定 172/CP (一九六三年一月二一日) に付帯して (kem theo) 公布された臨時条例において規定された。「集団契約は、以下の各原則に従って締結される。すなわち、工人、職員の幅広い (rong rai) 討論を経た上で企業の長と労働組合執行委員会が社会主義的自覚を持って合作すること、国家計画以上の成果を達成し現行 (当時) 法令 (luat le) において規定された工人、職員の権利利益を保障すること、および、集団契約が法的効力を有した後は双方ともに施行の責任を有すること、という各原則である」。「集団契約書面の内容は以下のものを含む。すなわち、奮闘 (phan dau) と企業の生産計画以上の成果の達成について、労働保護 (bao ho lao dong) について、労働法令 (luat le lao dong) の施行について、および、工人労働者の政治、文化、職業技術の向上の問題についてである」。「集団契約の締結は法律の規定する手続により実現される」 (Pham Cong Tru (van hung tac gia khac) 前掲註 1 5 2 書 tr. 51-52) 。また、集団契約制度について TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書は、「計画経済のもとで企業において締結された集団契約は、今日の労働協約と比較すると未だ明確に労働

関係各側の責任、義務および権利を体現するものではなかった」と評価している (tr. 90-91)。なお、筆者は集団契約が規定されていた臨時条例を未入手であり、その内容を直接確認できていない。

⁵⁰⁰ ただし、藤原前掲註 1 1 1 論文は、この時期のベトナム労働組合と労働者の関係における諸矛盾の存在を指摘している。

⁵⁰¹ 直接的には、「各事業体、機関における基礎労働組合の権利と責任に関する」閣僚評議会の議定 302-HDBT (一九九二年八月一九日) の「II (各経済成分に属する各事業体における基礎労働組合の権利と責任)」第六条前段「労働者集団が労働協約の内容につき討論し、一致した後、基礎労働組合は労働者を代表して事業体の長との間に労働協約を締結する」を取り込んだものである。

⁵⁰² tap the lao dong / tap the nguoi lao dong も同義。

⁵⁰³ dieu kien lao dong (労働条件)

⁵⁰⁴ 閣僚評議会の議定 388/HDBT (一九九一年一月二〇日) に基づいて設立される事業体

⁵⁰⁵ 「労働協約に関する労働法典の一部条項の細目を規定し施行を指導する政府議定 196/CP (一九九四年一月三十一日) の一部条項を修正、補足する」政府議定 93/2002/ND-CP (二〇〇二年一月一日)。同議定第一条第一項各号の規定する労働協約の適用対象事業体、組織は、「国営事業体法、事業体法またはベトナムにおける外国投資法に基づいて設立され、活動する事業体」(a)、「各行政、事業機関、政治組織および政治—社会組織の各生産、経営、サービス基礎」(b)、「合作社法に基づいて設立される合作社であって、労働契約に基づく労働者を使用するもの」(c)、「社会化 (xa hoi hoa) を奨励する政府議定 73/1999/ND-CP (一九九九年八月一九日) に基づいて設立される民間の各教育、医療、文化、スポーツ基礎」(d)、および「ベトナム社会主義共和国が締結または参加する国際条約に別の規定がある場合を除き、ベトナムの領土上で活動する国際または外国の機関、組織であって、労働契約に基づいてベトナム人労働者を使用するもの」(d) である。

⁵⁰⁶ それぞれ、tu nguyen (自願) / binh dang (平等) / cong khai (公開)

⁵⁰⁷ 前掲註 4 1 6 書 (Giao trinh...) tr. 96

⁵⁰⁸ NGUYEN VAN SON-DAO THANH HAI-MAI TRUC ANH, HUONG DAN THUC HIEN LUAT CONG DOAN, NHA XUAT BAN LAO DONG, Ha Noi, 1999, tr. 111

⁵⁰⁹ 前掲註 4 1 6 書 (Giao trinh...) tr. 97

⁵¹⁰ 党中央委員会第六回大会において提唱された。dan biet, dan ban, dan lam, dan kiem tra (people's knowledge, people's discussion, people's work, people's control)

⁵¹¹ 前掲註 4 1 6 書 (Giao trinh...) tr. 97-98

⁵¹² viec lam va bao dam viec lam

⁵¹³ それぞれ、thoi gio lam viec / thoi gio nghi ngoi

⁵¹⁴ それぞれ、tien luong / tien thuong / phu cap luong

515 dinh muc lao dong

516 an toan lao dong/ve sinh lao dong

517 bao hiem xa hoi

518 tam ngung viec

519 前掲註4 1 6 書 (Giao trinh…) はさらに、事業の縮小に際しての労働者保護制度、労働契約の実現に関するチェックや紛争の解決における「労働者集団」の代表（すなわち基礎労働組合）の権限と責任などを挙げている (tr. 101)。

520 bo tri ca kip

521 前掲註4 1 6 書 (Giao trinh…) はさらに長期勤続労働者に対する優遇制度などを挙げるほか、年休制度に関連して、未消化年休の取り扱い（買い取り）に関する事項をここに含めている (tr. 101-102)。

522 ちなみに、賃金表（およびノルマ表）の作成義務に違反した使用者については「労働に関する各法律違反行為の行政処罰を規定する」政府議定 133/ND-CP（二〇〇四年四月二〇。同年五月一日施行）が一〇万ドンから五〇万ドンの罰金を定めている。

523 luong khoan

524 dot xuat

525 前掲註4 1 6 書 (Giao trinh…) はさらに、賃金遅払いの場合の賠償方式、精勤や節約または生産高に応じた表彰制度などを挙げている (tr. 102)。

526 前掲註4 1 6 書 (Giao trinh…) はさらに、物資・原料の節約に関する各ノルマなどを挙げている (tr. 102-103)。

527 thuong luong

528 旧規定においては「暫定労働組合組織」とされていたが、労働法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により「暫定労働組合執行委員会」と改正された。

529 さらに、政府議定 196/CP 第三条第一項、同 93/2002/ND-CP 第二条。

530 dieu le to chuc doanh nghiep

531 y kien chi dao

532 労働法典第四五条第一項はこの人数を双方同数とする規定を置いていたが、同法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により削除された。

533 国営事業体については工人、職員大会 (Dai hoi cong nhan vien chuc)、民間セクターの事業体については民主会議 (Hoi nghi dan chu)。

534 労働・傷病兵・社会局への登録は、「労働協約の施行の指導に関する」労働・傷病兵・社会省の公文書 (CONG VAN) 1479/LDTBXH に付帯して公布された様式により行う。

535 労働協約は省級の労働機関（労働・傷病兵・社会局）に登録された日から効力を有すること、省級の労働機関は労働協約を受領した日から起算して一五日以内にこれを審査し、使用者および労働組合の双方に文書でその結果（登録）を通知すること、労働協約に違法

のある場合はこれを指摘するとともに双方に対して再登録のための修正を指導 (huong dan) すること、および右期限を過ぎても省級の労働機関が通知を行わない場合は、労働協約は自動的に発効することが定められていた。なお、政府議定 196/CP 第五条第三項も同旨。

⁵³⁶ luat35/2002/QH10

⁵³⁷ 労働法典第四七条第二項の改正にあわせて、労働法典第四八条第一項は、「労働協約は協約の中の一つもしくはいくつかの条項が省級の労働機関によって承認されないときは当該部分について無効と見なされるが、登録されたその他の条項は効力を有する」から「労働協約は協約の中の一つもしくはいくつかの条項が法律の規定に反するときは当該部分について無効と見なされる」に改正された。

⁵³⁸ 労働法典第四七条第二項の改正にあわせて、同法典第四八条第二項 d「省級の労働機関に登録されなかったとき」は削除された。

⁵³⁹ sap nhap

⁵⁴⁰ hop nhac

⁵⁴¹ be tac

⁵⁴² Vien khoa hoc va cac van de xa hoi

⁵⁴³ TRAN THUY LAM, MOT SO VAN DE VE THOA UOC LAO DONG TAP THE (労働協約に関するいくつかの問題について), tap chi Luat Hoc so2, 2002 が紹介している (tr. 22)。なお、右論文はこのような状況を踏まえてベトナム労働組合による協約締結権の独占の妥当性を再検討し、結論としてこれを承認している。ただし、その論旨は必ずしも明確でない。

⁵⁴⁴ 前掲註 3 3 報告書 tr. 6

⁵⁴⁵ luat35/2002/QH10

⁵⁴⁶ Le Quang Chien

⁵⁴⁷ Le Quang Chien (Pho truong Ban Phap luat-Tong LLD Viet Nam), THAM LUAN VE MOT SO GIAI PHAP GOP PHAN HOAN THIEN THOA UOC TAP THE, TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM (HOI THAO SUA DOI, BO SUNG MOT SO DIEU CUA BO LUAT LAO DONG) 7. 2000, tr. 4-5/Le Quang Chien, Ve mot so giai phap hoan thien che dinh thoa uoc tap the, LAO DONG & CONG DOAN (LABOUR AND TRADE UNION REVIEW), CO QUAN CUA TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM, 7, 2000, tr. 31

⁵⁴⁸ なお、「労働法典の一部条項を修正、補足する」法律およびその施行を指導する諸文書における労働協約制度に関する改正点について、ThS. TRAN THUY LAM, Mot so diem moi ve thoa uoc lao dong tap the theo Luat sua doi, bo sung mot so dieu cua Bo luat lao dong va van ban huong dan thi hanh, TAP CHI LUAT HOC, So thang3-2003, tr. 47

⁵⁴⁹ 前掲註 4 0 資料を基に作成。

⁵⁵⁰ che do bao ve suc khoe

⁵⁵¹ 「国家は労働保護政策、制度を公布する。国家は、国家公務員 (vien chuc Nha nuoc) および賃金労働者 (nhung nguoi lam cong an luong) に対する労働時間、賃金制度、休暇

制度および社会保険制度を規定し、労働者に対するその他の各社会保険形式の発展を奨励する」。なお前掲註416書 (Giao trinh…) は、右規定を労働者としてその健康、安全および衛生を保障される公民の基本的権利を規定するものと評価している (tr. 185)。

552 co so (基礎)

553 それぞれ、tieu chuan (標準) / quy trinh (規程) / quy pham (規範)

554 前掲註416書 (Giao trinh…) tr.185-

555 co so (基礎)

556 phai co luan chung

557 trang bi phong tien ca nhan

558 kham suc khoe

559 boi duong (培養)

560 hien vat (現物)

561 例外職種は労働・傷病兵・社会省が規定する (労働法典第一二〇条前段)。

562 人格の健全な発達に悪影響を与える職場での未成年者の使用禁止、および該当する職場のリストの公布は、労働法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により加えられた。

563 労働・傷病兵・社会省および厚生省がリストを公布する。

564 例外職種は労働・傷病兵・社会省が規定。

565 労働法典第一二三条。同法典第一二四条第一項により使用が認められている。

566 労働・傷病兵・社会省および厚生省がリストを公布する。

567 本文中に挙げる各法規の他、ベトナム労働組合の内部規定として、ベトナム労働総同盟主席団の議決 01/TLD (一九九五年四月二一日) がある。

568 chuong trinh (章程)

569 xay dung

570 xay dung

571 tham gia voi Chinh phu

572 van dong (運動)

573 bao ve moi truong

574 quyen (権)

575 nguoi thuc hien bao hiem

576 nguoi tham gia bao hiem

577 nguoi duoc bao hiem

578 Bao hiem xa hoi Viet Nam / 「ベトナム社会保険の機能、任務、権限および組織機構を規定する」政府議定 100/2002/ND-CP (二〇〇二年一二月六日)

579 Hoi dong quan ly bao hiem xa hoi Viet Nam

580 労働法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により新たに規定された。労働契約関係の終

了した労働者は企業内部に設置される基礎労働調停協議会を利用できないことによる。

581 tong san pham quoc dan

582 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 251-253

583 さらに、「社会保険条例の一部条項の修正、補足に関する」政府議定 01/2003/ND-CP（二〇〇三年一月九日）、「政府議定 12/CP の一部条項の施行を指導する」労働・傷病兵・社会省の通達 06/LDTBXH-TT（一九九五年四月四日）などがある。なお、人民軍および人民公安の士官、專業軍人、下士官および兵士（binh si）に対する社会保険制度については、別途、政府議定 45/CP（一九九五年七月一五日）に付帯して公布された「人民軍および人民公安の士官、專業軍人、下士官および兵士に対する社会保険条例」およびその一部条項の施行を指導する政府議定 89/2003/ND-CP（二〇〇三年八月五日）などが、武装勢力における労働の特殊性の観点から一定の優遇措置を定めている。たとえば、疾病手当を給与額の一〇〇%とする、妊娠出産手当の受給期間を五ヶ月以上とする、退職金の受給開始年齢を五歳引き下げるなどである。

584 che do tro cap om dau

585 che do tro cap tai nan lao dong, benh nghe nghiep

586 che do tro cap thai san

587 che do huu tri

588 che do tu tuat

589 che do bao hiem y te

590 thay thuoc

591 労働・傷病兵・社会省通達 06/LDTBXH-TT（一九九五年四月四日）B- I -5

592 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 262

593 dieu kien lao dong（労働条件）／前掲註 8 0 参照。

594 TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 262

595 hoi dong giam dinh y khoa

596 dieu kien lao dong（労働条件）／前掲註 8 0 参照。

597 che do mai tang phi

598 che do tro cap tien tuat

599 「ベトナム労働総同盟による五%の社会保険財源の徴収に関して暫定的に指導する」財政省とベトナム労働総同盟の合同通達 05/TT-LB（一九九四年一月一二日）

600 ベトナム政府の法文書検索サービス <http://vietlaw.gov.vn/> が提供する「社会保険工作に関する労働組合の活動を指導する」ベトナム労働総同盟の通知 99/TLD（一九九六年七月二日）の前文によれば、財政省とベトナム労働総同盟による通達 86/TB-TT がこのことを規定していた。ただし、筆者は右通達を未入手のため原文を確認できていない。

601 tham gia voi

602 cong nhan lao dong

603 chi dao, huong dan

604 huong dan

605 co so (基礎)

606 to chuc tham hoi

607 phoi hop voi

608 労働組合法第八条第二項は、使用者と共に (cung) 労働者の文化的生活、スポーツ (the duc, the thao) 活動、レクリエーション (ngghi ngoi) および旅行活動を組織することを労働組合の責任として規定している。また、このような活動に用いられる集团的福利厚生基金 (quy phuc loi tap the) については、労働組合が使用者と協力して (phoi hop voi) 管理し、使用すること (同条三項)、基礎労働組合は、使用者と協力して右基金の使用計画を立て、職場大会にこれを諮り、右大会の議決の執行状況を検査する任務を有し、使用者による基金の使用に議決違反のあるときはその使用を停止させる権利を有すること (議定 133-HDBT (一九九一年四月二〇日) 第八条) が規定されている。社会保険条例以前、集团的福利厚生基金は社会保険制度の一つと位置づけられ (「賃金労働および社会労働に関する閣僚評議会の決定 217/HDBT の実現を指導する」労働・傷病兵・社会省の通達 01/LD-TBXH (一九八八年一〇月九日) など)、その財源としては国営事業体の収入の一部が国家により再分配されていた (「国家の各生産、経営基礎における集团的福利厚生基金の使用の管理制度に関する」ベトナム総労働組合の通達 (thong tu) 5-TT/TCD (一九八〇年二月一九日) など)。しかし、現行の社会保険制度における同基金の取り扱いについては、筆者の研究が至らないため明かでない。社会保険条例は同基金について規定していない。

609 dong chi lanh dao

610 より正確には、「基礎より上級の労働組合 (cong doan cap tren co so)」であるが、ここでは「県級労働組合」とした。具体的には県級労働同盟、地方産業別労働組合などがこれに当たる。

611 phoi hop voi

612 chi dao, huong dan

613 tra loi

614 cham lo

615 chi dao, huong dan

616 phoi hop, tham gia

617 don vi (単位)

618 tham gia cung voi

619 Hoi dong giam dinh Y khoa tinh

620 tham gia (参加)

-
- 621 cu dai dien tham gia
- 622 bao hiem xa hoi tinh
- 623 労働組合法第九条、政府議定 19/CP（一九九五年二月一六日）第四条、および政府首相の決定 606/TTg（一九九五年九月二六日）に付帯して公布されたベトナム社会保険の組織と活動に関する規制第一条
- 624 Giam doc（監督）
- 625 khieu nai
- 626 chi dao, huong dan
- 627 chi dao, huong dan
- 628 dieu kien lao dong（労働条件）
- 629 huong dan
- 630 それぞれ、Bo（部）／nganh
- 631 cung voi
- 632 thong nhat huong dan
- 633 phoi hop voi
- 634 phoi hop voi
- 635 それぞれ、lanh dao（領導）／chi dao（指導）
- 636 phoi hop voi
- 637 Uy ban kiem tra Tong Lien doan
- 638 第七期ベトナム労働総同盟執行委員会の議決 4A/NQ-TLD（一九九六年一月五日）Muc II -2-c、ベトナム労働総同盟主席団の規定（Quy dinh）432/QD-TLD（一九九六年四月一八日）第八条および第九条
- 639 Hoi dong giam dinh Y khoa Trung uong
- 640 tham gia（参加）
- 641 tong hop danh gia
- 642 BAO lao dong thu do, 14. 10. 2003, tr. 1, 4, THU HA, 85%DOANH NGHIEP NGOAI QUOC DOANH KHONG THAM GIA BAO HIEM XA HOI（ハノイ市についての統計も紹介している）／ホー・チ・ミン市について、BAO Nguoi lao dong, 13. 10. 2003, tr. 14
- 643 上掲 BAO lao dong thu do, 14. 10. 2003, tr. 1, 4
- 644 前掲註 40 資料を基に作成。
- 645 Nguoi lao dong bi ket an tu giam
- 646 Yen Bai 省のある労働組合員は、このような労働者の予告退職権の存在が使用者が期間の定めのない労働契約の締結を忌避する原因となっているとし、その対策として短期間で退職する労働者に対して養成費用（phi dao tao）の返還を義務づける方向で「労働契約に関する労働法典の一部条項の細目を規定し施行を指導する」政府議定 44/2003/NDCP（二〇

○三年五月九日) の関係条項を改正すべきことを提言している (BAO LAO DONG, 17. 5. 2004, Phi Quang)。

⁶⁴⁷ dieu kien lam viec

⁶⁴⁸ ちなみに、賃金の直接、全額、定期および就業場所での支払い原則違反、および賃金遅払いに対する補償義務違反については、「労働に関する各法律違反行為の行政処罰を規定する」政府議定 133/ND-CP (二〇〇四年四月二〇日。同年五月一日施行) が一〇〇万ドンから五〇〇万ドンの罰金を定めている。

⁶⁴⁹ Ban than hoac gia dinh that su co hoan canh kho khan khong the tiep tục thực hiện hợp đồng

⁶⁵⁰ duoc bau lam nhiem vu chuyen trách o cac co quan dan cu

⁶⁵¹ duoc bo nhiem giu chuc vu trong bo may nha nuoc

⁶⁵² 労働法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により追加。

⁶⁵³ thuong xuyen khong hoan thanh công việc theo hợp đồng

⁶⁵⁴ TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 141

⁶⁵⁵ luat35/2002/QH10

⁶⁵⁶ dao tao

⁶⁵⁷ 賃金および手当の半月分の賠償義務は労働法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により追加された。

⁶⁵⁸ thay doi co cau hoac công nghệ

⁶⁵⁹ tro cap mat việc làm/なお、失業手当制度の詳細を規定するものとして、「雇用に関する労働法典の一部条項につき細目を規定し施行を指導する」政府議定 39/2003/ND-CP (二〇〇三年四月一八日) などがある。

⁶⁶⁰ Luật pháp sản doanh nghiệp 30-L/CTN (一九九四年一月一〇日)

⁶⁶¹ so lao động

⁶⁶² trao đổi

⁶⁶³ nhất trí

⁶⁶⁴ phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình

⁶⁶⁵ 前掲註 3 6 報告書

⁶⁶⁶ ベトナム民主共和国成立から労働法典公布までの労働紛争処理立法に関しては、NGUYEN QUANG MINH が裁判官教育のために執筆した論文 NGUYEN QUANG MINH, DE CUONG BAI GIANG: TRANH CHAP LAO DONG VA GIAI QUYET TRANH CHAP LAO DONG, KHOA I. 1996 (未公刊) 中に簡潔にまとめられている。本節の内容は基本的に同論文の該当箇所に基づいている。

⁶⁶⁷ chế độ làm chu tap thể

⁶⁶⁸ bắt buộc trong lao động

⁶⁶⁹ NGUYEN VAN TAO-HAI NAM, XET XU CAC tranh chấp trong lao động, NHA XUAT BAN PHAP

LY, 7. 1986によると、「労働における紛争 (Nhưng viec tranh chap trong lao dong)」は、「労働紛争 (Tranh chap lao dong)」よりも内容において広く、そこには「労働紛争」のほか、労働と学習におけるその他の各紛争が含まれた。なお、QD10/HDBTの適用対象は、①国家公務員、職員の懲戒免職に関する紛争、②国内で職業を学ぶ学生、外国において職業を学ぶ学生、職業を教える教師および生産実習生の国家に対する養成費用の賠償または規律処分に関する紛争、③外国での労働合作に赴いたが紀律処分により契約期間の途中で帰国させられた労働者に関する紛争、④賃金労働者と私営雇用主の間の紛争、の各紛争類型だった (tr. 7)。

⁶⁷⁰ 各労働事案の解決に関する各級人民裁判所の裁判管轄は、これら各法規および「民事事案解決手続法令」 (Phap lenh thu tuc giai quyiet cac vu an dan su) により次のように定められた。すなわち、省級人民裁判所は、解雇、労働契約の終了に関する各紛争および外国の要素を有する各労働紛争の解決を管轄する。県級人民裁判所は、QD10/HDBTの規定する人民裁判所の裁判管轄に属するその他の各労働紛争の解決を管轄する。ただし、困難、複雑な事案については省級人民裁判所が初審裁判所となることができる。

⁶⁷¹ tranh chap lao dong ca nhan

⁶⁷² その主な内容は次のとおり。①労働紛争が発生したときは、労働者および使用者は和解と相互の利益の尊重の精神に基づいて直接協議しなければならない。②紛争の解決に関して相互に合意できないときは、当事者の一方ないし双方は基礎労働和解協議会 (hoi dong hoa giai lao dong co so) に和解の進行を要求する権利を有する。③基礎労働和解協議会は、使用者側および(もしあれば)労働組合の執行委員会、または「労働者集団」によって選出された当該職場単位 (co so) の労働者数に基づく双方同数のメンバーにより構成する。各側は基礎労働組合執行委員会の任期に準ずる任期において協議会の会長 (chu tich) と書記を相互に選出する。基礎労働協議会は、要求書を受領した日から起算して一五日以内に双方の当事者の出席を得て和解の会合を進行する責任を有する(一方が正当な理由なく欠席したときもなお進行する)。④基礎労働和解協議会の結論に同意しないときは、各当事者は基礎労働和解協議会が結論を出した日から起算して一〇日以内に労働仲裁協議会に申請する権利を有する。その場合、基礎労働和解協議会は五日以内に紛争の記録書類を所轄の労働仲裁協議会に送付しなければならない。労働仲裁協議会には、中央労働仲裁協議会、省級の労働仲裁協議会および県級の労働仲裁協議会(必要と認められる場合)がある。これら各仲裁協議会は同級の労働機関によって設立、主宰される。仲裁協議会の構成員は、それぞれ同数の労働機関の代表、労働組合組織の代表および使用者の代表であり、同級の労働機関によって指名され、同級の人民委員会によって承認される。労働仲裁会議は紛争の記録書類を受領した日から起算して三〇日以内(複雑な事案の場合は一〇日間延長が可能)に労働紛争の仲裁を進行し、決定を出さなければならない。各側は、この決定に同意しないときは一〇日以内に上級の労働仲裁協議会に申請することができる。どの級の仲裁協議会においても

仲裁手続きは同様のものとする。⑤労働仲裁協議会の決定または基礎労働和解協議会の和解記録の内容は、各側が決定ないし和解記録を受領した日を含め一〇日以内に履行されなければならない。各側が履行しないときは、一方ないし双方は各民事事案解決手続 (thu tuc giai quyet cac vu an dan su) に基づき人民裁判所に審理を要求する権利を有する。

⁶⁷³ tranh chap lao dong tap the

⁶⁷⁴ DAI HOC QUOC GIA HA NOI-TRUONG DAI HOC KHOA HOC XA HOI VA NHAN VAN: KHOA LUAT, GIAO TRINH LUAT LAO DONG VIET NAM, NHA XUAT BAN DAI HOC QUOC GIA HA NOI, 2. 1999, tr. 335-336

⁶⁷⁵ これら各法規は外資系事業体で発生した労働紛争の解決に関して以下のように規定していた。すなわち、紛争が発生したときは、双方(労働者と企業、労働者の代表と企業の長 (giam doc) は相互に和解、公平および合理性の精神に基づき相互の利益を尊重して直接協議を進行しなければならない。合意に至らないときは、双方は①地方の労働機関が仲介する (lam trung gian) 双方同数の代表からなる調停協議会 (hoi dong hoa giai)、②地方の労働機関が設立、主催する仲裁協議会 (hoi dong trong tai) または双方が合意のうえで選任した仲裁者 (nguai trong tai)、および③労働・傷病兵・社会部部长の選任する仲裁者のいずれかの形式による調停 (hoa giai) ないし「仲裁」 (trong tai) を選択することができる。双方によって合意された調停および仲裁の形式は、労働協約 (thoa uoc lao dong tap the) の中に記載されなければならない。調停が不調となり、または当事者が仲裁裁定に不服のとき (trong tai khong co hieu qua) は、当事者各側は民事事案審理手続により人民裁判所に当該紛争の解決を委ねることができる。

⁶⁷⁶ ただし、以下のようないくつかの特色もあった。すなわち、①労働事案の審理については裁判費用の納付が免ぜられた。②決定を出した機関、組織、企業に対して訴えが提起され (khieu nai)、または裁判所に対して審理の要求があったときは、被告 (trong viec kien) 機関、組織の長 (thu truong)、企業の長 (giam doc) または人民委員会の代表は、裁判所による調査または審理のための召喚に応じなければならないが、代理人を立てることもできた。③裁判所は、民間雇用主 (chu tu nhan) と賃金労働者 (nguai lam cong) の間の紛争については和解 (hoa giai) を前置しなければならず、また法廷においてなお必要と認められるときも和解を勧誘しなければならなかった。ただし、解雇、労働契約の終了または国家への費用の賠償請求 (doi boi thuong phi ton cho Nha nuoc) に関する紛争については和解勧誘の必要がなかった。④審理の開始 (mo phien toa) にあたって、裁判所は、法廷において基礎労働組合執行委員会の意見を発表する代表者を選出させるために、(当事者たる労働者が就労する職場単位の) 基礎労働組合に対して事前に通知しなければならなかった。

⁶⁷⁷ NGUYEN QUANG MINH 前掲註 6 6 6 論文

⁶⁷⁸ それぞれ、viec lam/tien luong/thu nhap (収入)

⁶⁷⁹ したがって、利益紛争を含む。ベトナムの法学界においては、「法律違反の有無にかか

わらず (trong nhung truong hop co hoac khong co vi pham phap luat) 」などの表現が用いられることが多い。使用者の側に法律違反のある場合が権利紛争、ない場合が利益紛争ということになる。権利紛争 (tranh chap ve quyen) と利益紛争 (tranh chap ve loi ich) の分類について、DAI HOC QUOC GIA HA NOI-TRUONG DAI HOC KHOA HOC XA HOI VA NHAN VAN:KHOA LUAT 前掲註 6 7 4 tr. 344 参照。ちなみに中国の「労働紛争」概念においては「権利紛争だけで、利益紛争は想定されていない」(楊坤「中国の労使紛争処理法制」日本労働法学会誌九二号一九九八年所収)。

⁶⁸⁰ hoc nghe (学芸)

⁶⁸¹ 前掲註 4 1 6 書 (Giao trinh...) tr. 245-246

⁶⁸² 「労働における紛争 (tranh chap trong lao dong) 」と呼ばれる。前出の閣僚評議会の決定 QD10/HDBT (一九八五年一月一四日) における「労働における紛争」とは異なる。

⁶⁸³ tham gia (参加)

⁶⁸⁴ muc do

⁶⁸⁵ DAI HOC QUOC GIA HA NOI-TRUONG DAI HOC KHOA HOC XA HOI VA NHAN VAN:KHOA LUAT 前掲註 6 7 4 tr. 342

⁶⁸⁶ 菅野和夫『労働法第六版』弘文堂二〇〇三年六八三頁など。

⁶⁸⁷ 第 II 章第一条「裁判所は以下の各労働事案の解決を管轄する」。第一項「基礎調停協議会または県、郡、市社、または省に属する都市(以下、県級)の労働機関の労働調停員による調停が成立しなかった、雇用、賃金、収入またはその他の各労使条件に関連を有する権利と利益、労働契約の実現または職業学習の過程に関する、労働者と使用者の間の各個別的労働紛争。ただし、以下の各個別的労働紛争については必ずしも基礎における調停を経ることを要しない(略)」。第二項「雇用、賃金、収入またはその他の労使条件に関連を有する権利と利益、労働協約の実現、または労働組合の設立、加入、活動権に関し、省、中央直轄市の労働仲裁協議会(以下、省級労働仲裁協議会)が解決したが労働者集団または使用者が労働仲裁協議会の裁定に同意しなかった、労働者集団と使用者の間の各集団的労働紛争」。

⁶⁸⁸ 「労働紛争解決手続法令の一部規定の施行を指導する」最高人民裁判所の公文書 (CONG VAN) 40/KHXX (一九九六年七月六日)

⁶⁸⁹ dieu kien lao dong (労働条件)

⁶⁹⁰ 職業学習契約 (hop dong hoc nghe) について、TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI, TU DIEN GIAI THICH THUAT NGU LUAT HOC:LUAT DAT DAI;LUAT LAO DONG;TU PHAP QUOC TE, NHA XUAT BAN CONG AN NHAN DAN, 12. 1999, tr. 118 参照。

⁶⁹¹ sa thai

⁶⁹² mot nhom nguoi lao dong

⁶⁹³ 前掲註 4 1 6 書 (Giao trinh...) tr. 248-249 における説明。

⁶⁹⁴ dieu kien lao dong (労働条件) / 前掲註 8 0 参照

⁶⁹⁵ nganh

⁶⁹⁶ 前掲註4 1 6 書 (Giao trinh...) tr. 249

⁶⁹⁷ TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註6 7 書 tr. 271

⁶⁹⁸ 前掲註4 1 6 書 (Giao trinh...) tr. 249

⁶⁹⁹ BAO LAO DONG, 20. 9. 2003, tr. 2, TRUONG DANG-MINH DUC, DU THAO SUA DOI BO SUNG PHAP LENH THU TUC GIAI QUYET CAC TRANH CHAP LAO DONG: Nham lan ngay tu phuong phap luan! / 労働・傷病兵・社会省がドイツ FES (FRIEDRICH EBERT 財団) と共催した労働紛争解決手続法令改正法案の草案作成に関するセミナー (二〇〇三年九月一二日、ホー・チ・ミン市) において、Mai Duc Chinh ホー・チ・ミン市労働同盟副主席は、「『権利と義務』に関する紛争はすなわち個別的労働紛争であり、使用者と一名から数百名の労働者との間で発生し得るものである。現在までに発生した六〇〇件以上のストライキのほぼ全ては、使用者が労働関係における労働者の『権利と義務』を侵害したために、一職場単位内において、同時期に、同内容の矛盾 (mau thuan) が多くの労働者との間に発生し、彼らをして組織的でない反応 (phan ung) に導いたものである。したがって (それらは個別的労働紛争であったから) 労働組合は右労働者らを代表しなかったのである」と述べた。また、集团的労働紛争の解決機関である Dong Nai 省労働仲裁協議会の代表 (Mai Thi Thuyet 書記) は、同省において多数の労働者が参加する労働紛争は数多く発生しているが (同様の観点から) 集团的労働紛争に該当するものは少ないので仲裁協議会は暇である旨述べ、個別的労働紛争をも管轄するホー・チ・ミン市人民裁判所労働法廷の代表 (Tran Thi Thanh Mai 裁判官) は、同一の事案につき数百名もの労働者がそれぞれ訴訟を提起するので極度に多忙である旨述べた。なお、同セミナーにおいては、多数の労働者を当事者とする個別的労働紛争の解決システムが必要であるとの結論で出席者が一致した (同記事)。また、同記事を執筆した記者の一人である LAO DONG 紙記者 (ベトナム労働総同盟幹部) Duong Minh Duc 氏も、筆者が二〇〇三年一〇月に行ったインタビューに対し、この見解に完全に賛成する旨述べた。

⁷⁰⁰ たとえば、ホー・チ・ミン市労働同盟の機関紙である Nguoi lao dong 紙記者 (同労働同盟幹部) Le Thuy 氏は、筆者が二〇〇三年一〇月に行ったインタビューに対し、基礎労働組合幹部を労働者側当事者とする労働紛争は、その人数に関わらず常に集团的労働紛争であるとの見解を示した。その理由は、全労働者の権利と利益の代表者たる労働組合 (ないしその幹部) 自身の権利と利益に関する問題は、当然に全労働者の権利と利益に密接に関係するものであるから、というものだった。

⁷⁰¹ しかし、外資系事業体を中心として、労働組合幹部に対する使用者の不当労働行為的な言動が見られ始めている。例として、本稿付録「Rehang Vietnam Stainless 社における労働組合の『無効化』の例」参照。ちなみに、使用者による反労働組合的な言動は、労働組合活動の「無効化」 (vo hieu hoa) と呼ばれている。

⁷⁰² 「対話」システムの位置づけについて、NHA XUAT BAN LAO DONG, HUONG DAN THUC HIEN LUAT

CONG DOAN, quy II/1999, tr. 98-99 参照。

⁷⁰³ TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註6 7 書 tr. 87

⁷⁰⁴ mot quyen bo ngo

⁷⁰⁵ co tinh chat hinh thuc

⁷⁰⁶ 前掲6 7 書 tr. 87-88/なお同書は、「このことは、国会が労働組合に対して新たな権能、すなわちストライキ組織権を規定したとき更に明確になった」としているが、その意味するところは明らかでない。

⁷⁰⁷ huong dan

⁷⁰⁸ cong van

⁷⁰⁹ hoa giai (和解)

⁷¹⁰ bieu hien phan ung tap the

⁷¹¹ それぞれ、ngghi viec/lan cong

⁷¹² van dong cong nhan lao dong lam viec

⁷¹³ 労働紛争発生後の「対話」である点において、前述の「対話」とは異なる。

⁷¹⁴ huong dan

⁷¹⁵ 実際、「本紙記者のとりなしにより、使用者は一定の非を認め、違法ストライキ参加者は職場に復帰した」などの記事を目にすることも多い。

⁷¹⁶ 基礎労働調停協議会の設立義務について、労働法典第一六三条第一項は「設立されなければならない (phai duoc thanh lap)」としているが、その名宛人は明らかでない。なお、基礎労働調停協議会の設置基準は従来「常態として一〇名以上の労働者を使用する事業体」であったが、労働法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により「労働組合を有する事業体」と改正された。従来の設置基準は、(基礎労働調停協議会の構成員である) 基礎労働組合の当時の最少設立人数 (一〇名) にあわせたものであった。

⁷¹⁷ ちなみに中国の「企業労使紛争調停委員会」は、「従業員代表大会に (または従業員大会) より選ばれた従業員代表・工場長 (支配人) が指名した企業代表・企業労働組合委員会により指名された企業労働組合代表で構成され (『労使紛争処理条例』第七条第一項)、組合の代表は自動的に調停委員会の主任となり、調停委員会の事務機関は企業労働組合委員会に設けられる。中国の労働法学界は、調停委員会の三者構成のメリットとして、当事者の状況を全面的に把握しえるほかに、各方面の意見を聞くことにも有利であって、公正な調停を行うことができると指摘している。特に、企業組合代表の役割については、それが第三者としての中立の立場にたつので、従業員の合法的権益を守れると同時に、企業の合法的権益をも擁護しえることができると分析されている」(楊坤前掲註6 7 9 論文六七頁以下)。これに対し、二〇〇三年ベトナム労働組合条例第一八条 (民間セクター各事業体における基礎労働組合の任務と権限) 第四項は、基礎労働組合は「労働者集団を代表して基礎労働調停協議会に参加」する旨規定している。

⁷¹⁸ それぞれ、chu tich (主席) /thu ky (書記)

⁷¹⁹ 「基礎労働調停協議会、県級 (quan, huyen, thanh pho, thi xa, thi tran thuoc tinh, thanh pho truc thuoc Trung uong) 労働機関の労働調停員の組織と活動を指導する労働・傷病兵・社会省の通達」10/LDTBXH-TT (一九九七年三月二五日)

⁷²⁰ dai dien duoc uy quyen cua ho

⁷²¹ tien hanh (進行)

⁷²² phuong an hoa giai

⁷²³ bien ban hoa giai thanh

⁷²⁴ 労働法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により追加。

⁷²⁵ bien ban hoa giai khong thanh

⁷²⁶ 必ずしも未組織事業体に限らない。すなわち、労働組合を有しながら基礎労働調停協議会を未設置の事業体を含む。

⁷²⁷ ちなみに、労働法典以前、労働契約法令は、基礎労働組合が存しない場合について、「労働者集団」が選挙で代表者を選出し基礎労働調停協議会の構成員とすることとしていた。

⁷²⁸ thuc hien hop dong hoc nghe va chi phi day nghe

⁷²⁹ 労働法典の一部改正 (luat35/2002/QH10) により、家事使用人 (nguai giup viec gia dinh) とその使用者の間の紛争が管轄対象から削除された。

⁷³⁰ 基礎労働調停協議会における労働組合の役割について定めるものとして、ほかに「労働協約および労働契約に関する労働組合作を指導する」ベトナム労働総同盟通知 (THONG TRI) 08/TT-TLD (一九九五年二月一八日) I-Buoc3-4「基礎労働組合執行委員会は、法律の規定にしたがって労働紛争解決に関する権利と責任を実現するために、その代表を選出して基礎労働和解協議会に参加させる」、「労働法典の施行のために行うべき諸事項に関する」ベトナム労働総同盟の指示 (Chi thi) 04/CT-TLD (一九九六年四月一八日。特に労働法典において規定された集団的労働紛争解決システムを機能させるために下級労働組合組織が果たすべき責任などを規定)、「各労働紛争の解決への参加における各級労働組合の活動に関する」ベトナム労働総同盟の指示 09/CT-TLD (一九九六年一二月一四日)、労働・傷病兵・社会部の通達 10/LDTBXH-TT (一九九七年三月二五日)、二〇〇三年ベトナム労働組合条例第一八条 (民間セクター各事業体における基礎労働組合の任務と権限) 第四項「労働者集団を代表して基礎労働調停協議会に参加し、法律の規定にしたがって各労働紛争の解決に参加する」などがある。なお、基礎労働調停協議会における労働組合の役割を解説する文献として、TRAN VIET HA, HUONG DAN TIM HIEU BO LUAT LAO DONG & CAC VAN BAN, QUY DINH MOI NHAT, NHA XUAT BAN THONG KE, 8. 2002 がある (tr. 103)。

⁷³¹ それぞれ、Chu tich (主席) /Pho Chu tich (副主席)

⁷³² So/Phong (房)

⁷³³ それぞれ、tinh (省) /thanh pho (城舗) /quan (郡) /huyen (県)

⁷³⁴ tao co so

⁷³⁵ BAO LAO DONG, 29. 9. 2003, B. C. D, HOAT DONG PHAP LUAT TONG LLDVN:Gop phan thuc hien tot 3 chuc nang cua to chuc cong doan/また BAO Nguoi lao dong, 3. 1. 2001, tr. 4 によると、二〇〇一年時点で、ホー・チ・ミン市において一〇名以上を雇用する二万事業体のうち基礎労働調停協議会を設置済みのものは約半数に過ぎなかった。

⁷³⁶ Toa lao dong

⁷³⁷ 基礎労働調停協議会もしくは労働調停員が所定の期限内に解決しなかった場合を含む（労働法典第一六六条第一項）。

⁷³⁸ 労働法典第一五一条第二項 b

⁷³⁹ xuat khau lao dong

⁷⁴⁰ co yeu to nuoc ngoai

⁷⁴¹ co tru so chinh

⁷⁴² 労働紛争解決手続法令第一四条各項の規定するところにより、原告は以下の場合に労働事案の解決を要求する裁判所を選択する権利を有する。すなわち、①被告の住所および住居が明らかでないときは、被告が財産を有する土地または最後に住所もしくは住居を有した土地の裁判所に対して解決を要求することができる（第一項）。②事案が事業体の支部において発生したときは、原告は事業体が住所を有する土地または当該支部が住所を有する土地の裁判所に対して解決を要求する権利を有する（第二項）。③事案が雇用主 (nguai cai thau) または中間的役割を有する者 (nguai co vai tro trung gian) たる使用者の行為によって発生したときは、原告は主たる使用者の住所または住居か、雇用主または中間的役割を有する者が住居を置く土地の裁判所に対して解決を要求する権利を有する（第三項）。④事案が労働契約、労働協約、職業教育契約の違反から発生した場合は、原告は労働契約、労働協約あるいは職業教育契約を実現する土地の裁判所に対して解決を要求する権利を有する（第四項）。⑤労災、職業病による生命、健康、医療費に関わる損害賠償の要求、または賃金、失業手当、停業手当の支払い要求、および強制的社会保険類型に属さない労働者に対する社会保険、医療保険に関する支払い金額を争う事案については、原告は原告が住居を置く土地または被告が住所もしくは住居を置く土地の裁判所に対して解決を要求する権利を有する（第五項）。⑥労働者に対して財産、職業教育の費用に関する損害賠償を要求する事案については、原告は被告労働者が就業し、または住居を置く土地の裁判所に対して解決を要求する権利を有する。複数の被告が相違する職場または住居を有するときは、原告は被告の一人が就業し、または住居を置く土地の裁判所に対して解決を要求する権利を有する（第六項）。⑦労働契約または労働協約において紛争解決裁判所に関する合意のあるときは、原告はその裁判所にのみ提訴することができる。

⁷⁴³ 「労働紛争解決手続法令の一部規定の施行を指導する」最高人民裁判所の公文書 40/KHXX (一九九六年七月六日) A-3 「提訴の期限 (thoi hieu) について」 「事案の受理 (第三五

条)、却下(第三四条C)、事案解決の停止(第四一条第一項d)のために労働紛争解決手続法令第三二条第一項の規定する提訴の期限について考察するときは、提訴する者の合法的な権利と利益を保障するために提訴期限に算入しない期間と算入の再開に関する民法典第一六八条ないし第一七一条の各規定を適用する必要がある。労働法典は一九九五年一月一日に発効したので、法典がその解決を人民裁判所の管轄とする旨規定(第一五七条)する各労働紛争は本来ならば一九九五年一月一日から解決(の申立)を受理されなければならないが、労働紛争解決手続法令は一九九六年七月一日に発効したので、一九九五年一月一日から一九九六年七月一日までの間に発生した各労働紛争については労働紛争解決手続法令第三二条の規定する提訴の期限は一九九六年七月一日から計算されなければならない。ただし、閣僚評議会の議定 10/ND-HDBT(一九八五年一月一四日)が規定する四類型の労働紛争の提訴の期限については、同議定および最高人民裁判所、最高人民検察院および労働省職業教育総局(tong cuc day nghe)の連名通達 03/TTLN(一九九五年一〇月二日)の規定に基づいて計算される。ここでいう四類型とは、免職(thoi viec)形式での処分を受けた国家公務員、職員/紀律処分を受けたことにより国家に対する養成費用の賠償を強制された、国外において職業学習中の学生、職業学校の教員、および実習生/外国との労働合作に赴いた者であって期間前に帰国しなければならない紀律処分を受け、契約違反により国家に対する費用の賠償を強制された者/賃金労働者(nguoi lam cong)とその個人雇用主(chu tu nhan)の間の紛争に関するものである。労働法典の発効(一九九五年一月一日)以前に発生した労働紛争であって上述の四類型以外のものについては、人民裁判所の管轄外であるから裁判所は訴状を受理せず、当事者に対してその旨明確に説明しなければならない」。

⁷⁴⁴ 「労働紛争解決手続法令の一部規定の施行を指導する」最高人民裁判所の公文書 40/KHXX(一九九六年七月六日) A-2-c 「労働紛争解決手続法令第二八条の規定するところにより、未成年者または障害者たる労働者の合法的な権利と利益に関連する法規違反、およびその他の重大な各法規違反について提訴する者がいないときは、検察院は所轄の裁判所に当該労働事案を起訴する権利を有する。労働法典第一一九条の規定するところにより、未成年の労働者とは一八歳未満の労働者である」。

⁷⁴⁵ nop tien tam ung an phi

⁷⁴⁶ ①請求額が〇ドン以上一〇〇万ドン未満のときは五万ドン、②一〇〇万ドン以上一億ドン未満のときは請求金額の三%(ただし最低五万ドン)、③一億ドン以上一〇億ドン未満のときは三〇〇万ドンおよび一億万ドンを超える部分の二%、④一〇億ドン以上のときは二一〇〇万ドンおよび一〇億ドンを超える部分の〇. 一%である(「訴訟費用(AN PHI, LE PHI)に関する」政府議定 70/CP(一九九七年六月一二日)第二一条各項)。

⁷⁴⁷ 「訴訟費用に関する政府議定」70/CP(一九九七年六月一二日)第二三条第一項。なお、払い戻しなどについて労働紛争解決手続法令第三〇条各項。

⁷⁴⁸ それぞれ、xa (社) / phong (坊) / thi tran (市鎮)

⁷⁴⁹ thu ly (受理)

⁷⁵⁰ nhan duoc

⁷⁵¹ co hieu luc phap luat / 「労働紛争解決手続法令の一部規定の施行を指導する」最高人民裁判所の公文書 40/KHXX (一九九六年七月六日) A-4 (労働事案の解決過程における和解について) 「民事事案における当事者間の合意の公認手続きにおいては、裁判所は和解調書を当事者双方および同級の検察院に送付し、その後一五日間当事者が意見を変えず、かつ検察院が建議を行わないときに初めて当事者間の合意を公認する旨の決定を行う。これに対し、労働事案において当事者が合意に至ったときは、裁判所は直ちに当該合意を公認する旨の決定を行い、右決定は法的効力を持つ。すなわち、各当事者はもはや上訴の権利を有せず、監督審または再審の手續に基づいて申立を行う権利を有することとどまる」。

⁷⁵² Chu toa phien toa

⁷⁵³ bien phap khan cap tam thoi

⁷⁵⁴ yeu cau (要求)

⁷⁵⁵ 仮処分決定の期限 (三日) については労働紛争解決手続法令第四六条第二項にも同様の規定が置かれている。

⁷⁵⁶ truoc khi mo phien toa

⁷⁵⁷ tai phien toa

⁷⁵⁸ 仮処分の決定に際しては当該決定の効力の期限を明記しなければならないが、法律の定める事案解決期限を超える期限を定めてはならない (労働紛争解決手続法令第四三条第四項)。

⁷⁵⁹ buoc

⁷⁶⁰ mo phien toa

⁷⁶¹ Hoi dong xet xu so tham

⁷⁶² Tham phan

⁷⁶³ Hoi tham nhan dan

⁷⁶⁴ 「事件の種類に応じて多少異なるが、一般に第一審は人民参審員と裁判官から構成され、控訴審、監督審、再審という法律上の高度な判断が必要な場合には、裁判官のみから構成されるという制度になっている。人民参審員と職業裁判官は法律上同一の権限を持ち、判決内容の決定における評決においても、その権限に差はない。第一審に関しては、制度上、素人による人民裁判の伝統が生かされているといえよう」 (前掲註9 書一三二頁 (武藤司郎執筆分))。

⁷⁶⁵ hoan

⁷⁶⁶ 被告が裁判所の召喚に対して正当な理由なく二度以上欠席した場合については五万ドンから一〇万ドンの罰金が規定されている (労働紛争解決手続法令第二〇条第三項 b)。

⁷⁶⁷ dinh chi (停止)

768 それぞれ、nguoi lam chung/nguoi giam dinh/nguoi phien dich
769 xet hoi
770 nguoi bao ve quyen va loi ich hop phap cua duong su
771 khang cao (抗告)
772 nguoi bao ve quyen va loi ich cua duong su la nguoi lao dong
773 tham gia (参加)
774 to chuc viec theo doi
775 「(ドイツ、フランス、スウェーデンなどと異なり) ベトナム法においては未だにこのこと
が規定されておらず、この問題は法曹の間で議論的になっている」(TRUONG DAI HOC LUAT
HA NOI 前掲註6 7書 tr. 86-87)。
776 「このため、司法省に属する裁判官研修所で、法学士号を持っていない地方人民裁判所
の裁判官に基礎法学の再教育をして、法学士号を取得させるようにしている」。「任期は
いずれの級の裁判官も五年である。實際上、ほとんどの裁判官が再任されるが、国会の常
務委員会の決議に従い、在職課程のコースを受けても法学士号を取得できなかった者につ
いては、任期終了後、再任されないことがある」(前掲註9書一三三頁(武藤司郎執筆分))。
777 BAO LAO DONG, 4. 12. 2003, Tr. 2, CAO HUNG
778 trong tai (仲裁)
779 「省労働仲裁協議会の設立に関する政府首相の決定 744/TTg (一九九六年一〇月八日)
の実現を指導する」労働・傷病兵・社会省の通達 02/LDTBXH-TT (一九九七年一月八日)
780 So
781 それぞれ、Giam doc (監督) / Pho giam doc (副監督)
782 Chu tich Hoi dong
783 合作社連盟協議会 (Hoi dong lien minh cac Hop tac xa)、省級商工会 (Hoi cong thuong
gia cap tinh)、監督クラブ (Cau lac bo Giam doc) など
784 cong chuc (公職)
785 nha quan ly
786 「労働、社会領域に関する有識者であり、当該地方において名望のある社会活動家」(nha
hoat dong xa hoi co hieu biet ve linh vuc lao dong - xa hoi va co uy tin o dia phuong)
787 もっとも、仲裁裁定の不履行に対する罰則は現在のところ規定されていないようである。
788 hoa giai (和解)
789 phien hop
790 neu hai ben khong co y kien
791 BAO LAO DONG 前掲註7 3 5記事
792 省労働仲裁協議会における労働組合の役割について定めるものとして、ほかに「労働法
典の施行のために行うべき諸事項に関する」ベトナム労働総同盟の指示 04/CT-TLD (一九九

六年四月一八日)、「各労働紛争の解決への参加における各級労働組合の活動に関する」ベトナム労働総同盟の指示 09/CT-TLD (一九九六年一二月一四日)、労働・傷病兵・社会部の通達 10/LDTBXH-TT (一九九七年三月二五日)、二〇〇三年ベトナム労働組合条例第一八条 (私营セクター各事業体における基礎労働組合の任務と権限) 第三項「労働者集団を代表して基礎労働和解協議会に参加し、法律の規定にしたがって各労働紛争の解決に参加する」などがある。

⁷⁹³ それぞれ、chi dao (指導) / giup do

⁷⁹⁴ bao dam (保担)

⁷⁹⁵ 一九九七年三月に筆者が行ったインタビューに対する政府関係者の回答による。

⁷⁹⁶ LUU BINH NHUONG 前掲 75 論文所収の労働・傷病兵・社会省資料によれば、二〇〇〇年末における省労働仲裁協議会の設立状況は下表のとおり。

	省、中央直属都市	労働仲裁協議会書記	注
1	Ha Noi 市	Nguyen Van Hop	
2	Hai Phong 市	Vu Duy Hien	
3	Tuyen Quang 省	Luong Xuan Lap	
4	Cao Bang 省	Hoang Gia Toan	
5	Thai Nguyen 省	Hoang Thi Vy	
6	Son La 省	Do Chi Hoa	
7	Phu Tho 省		未設立
8	Vinh Phuc 省	Nguyen Tien Danh	
9	Bac Giang 省	Nguyen Ngoc Thuyet	
10	Bac Ninh 省	Nguyen Tien Dung	
11	Quang Ninh 省		未設立
12	Hoa Binh 省	Tran Dinh Vui	
13	Ninh Binh 省	Nguyen Huu Do	
14	Hung Yen 省	Vu Quoc Khanh	
15	Ha Giang 省	Bui Huy An	
16	Thai Binh 省		未設立
17	Bac Can 省	Ta Ngoc Minh	
18	Ha Tay 省	Le Viet Tuc	
19	Lao Cai 省	Nguyen Manh Tuan	
20	Lai Chau 省	Tran Thanh Nhi	
21	Lang Son 省	Do Quang Trung	
22	Nam Dinh 省		書記名不明
23	Ha Nam 省		書記名不明

24	Hai Duong 省		書記名不明
25	Yen Bai 省		書記名不明
26	Ha Tinh 省	Le Tuyen	
27	Nghe An 省	Hoang Thi Huong	
28	Quang Binh 省		未設立
29	Quang Tri 省	Luu Toan Nang	
30	Thua Thien-Hue 省	Hoang Thuan	
31	Quang Nam 省		未設立
32	Da Nang 市	Nguyen Thanh Trung	
33	Ninh Thuan 省	Le Duy Phuoc	
34	Phu Yen 省	Nguyen Phat	
35	Binh Dinh 省		未設立
36	Khanh Hoa 省	Nguyen Hoe	
37	Thanh Hoa 省		書記名不明
38	Binh Thuan 省	Bui Duc La	
39	Dac Lac 省	Nguyen Xuan Duc	
40	Quang Ngai 省	Le Van Thai	
41	Ba Ria-Vung Tau 省	Nguyen Van Nam	
42	Ho Chi Minh 市	Nguyen Thi Dan	
43	Can Tho 省	Thai Cong Thanh	
44	Lam Dong 省	Nguyen Van Luong	
45	Gia Lai 省		書記名不明
46	Kon Tum 省	Le Tung Lam	
47	Soc Trang 省	Le Minh Linh	
48	Ben Tre 省	Huynh Quang Trieu	
49	Vinh Long 省	Nguyen Sy Chung	
50	Kien Giang 省	Vu Duy Hien	
51	Tra Vinh 省		書記名不明
52	Binh Phuoc 省		書記名不明
53	Tien Giang 省	Le Ngoc Mung	
54	Binh Duong 省		未設立
55	Tay Ninh 省	Nguyen Duc Hanh	
56	Dong Nai 省	Mai Thi Tuyet	
57	Long An 省	Bui The Nhan	

58	Dong Thap 省	Nguyen Trong Tinh	
59	An Giang 省	Dang Huy Chau	
60	Bac Lieu 省	Quach Son Hoang	
61	Ca Mau 省		書記名不明

⁷⁹⁷ BAO LAO DONG 前掲註 7 3 5 記事

⁷⁹⁸ TLDLDBPL (ベトナム労働総同盟法律委員会) , 59/BCPL, BAO CAO TOM TAT TINH HINH THUC HIEN NGHI QUYET DAI HOI VIII CONG DOAN VIET NAM VE CONG TAC PHAP LUAT, 18. 10. 2000, Ha noi / BAO Nguoi lao dong, 6. 11. 2000, tr. 3

⁷⁹⁹ BAO Nguoi lao dong, 3. 11. 2000, tr. 3

⁸⁰⁰ BAO LAO DONG 前掲註 6 9 9 記事

⁸⁰¹ LUU BINH NHUONG, VE TRANH CHAP LAO DONG TAP THE VA VIEC GIAI QUYET TRANH CHAP LAO DONG TAP THE, tap chi Luat Hoc, TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI, 2001-2, tr. 38

⁸⁰² khang cao (抗告)

⁸⁰³ khang nghi (抗議)

⁸⁰⁴ 予納義務の対象と金額は個別的労働紛争の事案について県級人民裁判所が第一審となる場合と同様である。

⁸⁰⁵ thong qua dai dien Ban chap hanh cong doan co so

⁸⁰⁶ nhu nguyen don

⁸⁰⁷ ban chap hanh cong doan co so cua tap the lao dong

⁸⁰⁸ phai tham gia to tung voi tu cach la nguyen don

⁸⁰⁹ co hieu luc phap luat

⁸¹⁰ Hoi dong xet xu phuc tham

⁸¹¹ mo phien toa

⁸¹² ho so vu an

⁸¹³ chuyen

⁸¹⁴ giu nguyen

⁸¹⁵ sua mot phan

⁸¹⁶ sua toan bo phan

⁸¹⁷ tam dinh chi

⁸¹⁸ truoc het

⁸¹⁹ phai huong cho tap the lao dong yeu cau toa an giai quyet

⁸²⁰ 「ベトナムでは、ソ連法に由来し主に法令適用の誤りを是正するための確定判決に対する監督審制度や、事実認定の誤りを是正するための再審制度が採用されており、実際にも監督審が頻繁に審理されている。一見三審制度が採用されているように思えるが、当事者

は監督審や再審を申し立てる権利がなく、この権利を有するのは、裁判所の所長や検察院の院長らのみであるので、三審制度が採用されているとはいえない」（前掲註9書一二一頁（武藤司郎執筆分））。

⁸²¹ khang nghi（抗議）

⁸²² Chanh an（正案）

⁸²³ Vien truong（院長）

⁸²⁴ Pho Chanh an（副正案）

⁸²⁵ Pho Vien truong（副院長）

⁸²⁶ Chanh an（正案）

⁸²⁷ co loi cho nguoi lao dong

⁸²⁸ ho so vu an

⁸²⁹ hoan

⁸³⁰ Hoi dong xet xu

⁸³¹ Uy ban tham phan

⁸³² Hoi dong tham phan

⁸³³ mo phien toa

⁸³⁴ bac

⁸³⁵ Huy ban an, quyet dinh da co hieu luc phap luat de xet xu so tham hoac phuc tham lai

⁸³⁶ 労働紛争解決手続法令第四一条（事案の解決の停止）第一項「裁判所は以下の各場合において事案解決の停止を決定する」。a「原告または被告が死亡し、その権利、義務が承継されなかったとき」、「組織が解体したが、訴訟上の権利、義務を承継する個人、組織が存しないとき」。b「提訴した者が訴状を取り下げたとき、または検察院が起訴の決定を撤回したとき」。c「原告が召喚に対し二度にわたり正当な理由なく欠席したとき」。d「裁判所が訴状を受理（thu ly）する前に提訴の期限が過ぎたとき」。d「事案が他の裁判所または審査権限を有する機関の確定判決または決定により解決済みであるとき」。e「事案の当事者たる事業体について裁判所が破産宣告請求の解決手続の開始を決定しているとき」。g「事案が裁判所の裁判管轄に属さないとき」。

⁸³⁷ co tinh lam sai lech ho so vu an

⁸³⁸ bi huy bo

⁸³⁹ LUU BINH NHUONG 前掲註75論文付録2

⁸⁴⁰ それぞれ、khai kien/khoi to

⁸⁴¹ それぞれ、khang cao（抗告）/khang nghi（抗議）

⁸⁴² Ghi bien ban phien toa

⁸⁴³ quyen tu do ket hop va bai cong

⁸⁴⁴ Cong nhan co quyen tu do ket hop va bai cong. Mot Sac lenh sau se an dinh pham vi su dung nhung quyen nay cung cach thuc hoa giai va trong tai

⁸⁴⁵ 「この勅令の適用範囲は非国営セクターの経済単位に限られており、また、戦争状態の

中、結局、施行指導文書も出されることがなかった」（LIEN DOAN LAO DONG THANH PHO HA NOI 前掲註 7 5 資料 tr. 20）。

⁸⁴⁶ TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI 前掲註 6 7 書 tr. 282

⁸⁴⁷ LIEN DOAN LAO DONG THANH PHO HA NOI 前掲註 7 5 資料 tr. 12

⁸⁴⁸ quyen dinh cong

⁸⁴⁹ 一九九二年憲法第一次草案第五章「市民の基本的権利・義務」のうち、表現の自由に関する第六五条は、「『市民は、情報を伝達する権利および情報を受け取る権利をもち、集会、結社、示威、ストライキの権利をもつ』と定め、『情報を伝達する権利および情報を受け取る権利 quyen thong tin va duoc thong tin』および『ストライキ権 quyen dinh cong』という新たなカテゴリーを規定」した。この「『ストライキ権』の規定は後にはまったく姿を消すことになるが、『ストライキ権』の規定がこの時期現れたことについては、その理由は今日までのところ明らかにされていない。しかし、『情報』権利にかんする新たな規定と同様に、一九八九年末のマス・メディア法をめぐる攻防および一九八九年秋から一九九〇年の初頭にかけての『複数政党制』を求める世論の存在と無縁ではないと思われる」（鮎京前掲註 1 4 4 書一四一頁以下）。

⁸⁵⁰ 「一九九二年ベトナム社会主義共和国憲法の一部条項の修正、補足に関する」議決 51/2001/QH10（二〇〇一年一月二五日）

⁸⁵¹ Nguoi lao dong co quyen dinh cong theo quy dinh cua phap luat

⁸⁵² 村野前掲註 1 0 3 「解説」。また、労働法典草案の起草と上程の経過につき、前掲註 1 4 拙稿参照。

⁸⁵³ qua trinh hoi nhap khu vuc va quoc te

⁸⁵⁴ LIEN DOAN LAO DONG THANH PHO HA NOI 前掲註 7 5 資料 tr. 20

⁸⁵⁵ 労働法典第一七四条「政府の規定するリストに基づき、いくつかの公共サービス事業体および国民経済または安寧、国防に必要不可欠な事業体においてはストライキを行ってはいならない。労働者集団の正当な要求について適宜援助、解決を行うために、各国家機関は定期的にこれら各事業体において労働者集団の代表および使用者の意見を聞かなければならない」。ストライキ禁止事業体のリスト（ベトナム航空など）は、「ストライキを許されない事業体における労働者集団の要求の解決に関する」政府議定 51/CP（一九九六年八月二九日）が規定している。

⁸⁵⁶ to chuc lay y kien

⁸⁵⁷ それぞれ、bo phieu kin/lay chu ky

⁸⁵⁸ phai quyet dinh dinh cong va lanh dao cuoc dinh cong

⁸⁵⁹ van de bat dong

⁸⁶⁰ noi dung yeu cau giai quyet

⁸⁶¹ それぞれ、sa thai/dieu dong nguoi lao dong di lam viec o noi khac vi ly do dinh cong

⁸⁶² nguoi lanh dao cuoc dinh cong

⁸⁶³ それぞれ、tru dap/tra thu

⁸⁶⁴ それぞれ、hoan/ngung

⁸⁶⁵ ket luan cuoc dinh cong hop phap

⁸⁶⁶ ket luan tinh bat hop phap cua cuoc dinh cong

⁸⁶⁷ 労働紛争解決手続法令第八八条（申請書および各添付資料）第一項「労働者集団または使用者が裁判所に対してストライキの解決を要求する申立書には以下の内容を明記しなければならない」。a 「ストライキを決定した基礎労働組合の名称、住所。ストライキを指導する者の氏名、住所」。b 「使用者の氏名、住所」 c 「労働者集団がストライキを行う事業体の名称、所在地」。d 「理由」。d 「申立書を提出する者の要求内容」。「申立書とあわせて、各要求書、ストライキに関する通告書および当該労働紛争の解決に関する省労

働仲裁協議会の裁定の写し、およびストライキの解決に関連を有する各書類 (giai to)、資料を送付しなければならない。／申立書の提出者が使用者であるときは、政府の定める裁判費用 (le phi) を納付しなければならない」。

⁸⁶⁸ 労働紛争解決手続法令第八八条第二項「裁判所に対してストライキの合法性に関する認定を請求する省級労働機関、省級労働同盟の申立書および検察院の起訴状には以下の内容を明記しなければならない」。a 「請求を行う機関の名称、所在地、要求文書に署名した者の氏名、職務」。b 「労働者集団がストライキを行う事業体の名称、所在地」。c 「ストライキの合法性に関する認定を請求する理由」。d 「各具体的請求内容」。「申立書には、ストライキの合法性に関する認定の請求に関連する各資料、証拠を添付しなければならない」。

⁸⁶⁹ 労働紛争解決手続法令第九〇条 (資料、証拠の提出義務) 「基礎労働組合執行委員会、使用者は、ストライキの解決過程において、裁判所の要求に基づいて必要な各資料、証拠を十分に提出する義務を有し、当該資料、証拠の正確性について責任を有する。省級の労働機関、労働同盟が申し立てる場合、または人民検察院が裁判所にストライキの解決を請求して起訴する場合は、右各機関は資料、証拠を提出しなければならない」。

⁸⁷⁰ xem xet

⁸⁷¹ vao so

⁸⁷² Chanh toa

⁸⁷³ phan cong (分工)

⁸⁷⁴ 労働紛争解決手続法令第九三条 (裁判官の任務と権限) 第一項「ストライキの解決を担当する裁判官は以下の任務、権限を有する」。a 「ストライキ解決の記録書類を作成するための資料、証拠の収集」。b 「現場検証」。c 「仮処分」。d 「基礎労働組合執行委員会と使用者の間におけるストライキの解決に関する和解の勧誘」。第二項「裁判官がストライキ解決過程において犯罪の徴候 (dau hieu) を発見したときは、刑事起訴を検討するための資料を人民検察院に提供する」。

⁸⁷⁵ hoa giai (和解)

⁸⁷⁶ hoi nghi hoa giai

⁸⁷⁷ tham gia (参加)

⁸⁷⁸ 労働紛争解決手続法令第九九条第五項前段「ストライキの解決を担当する裁判官は、当事者に対して各法的根拠を示して説明し、双方当事者がストライキの解決に関して相互に協議、合意するために和解を進行する」。

⁸⁷⁹ tham du (参与)

⁸⁸⁰ 労働紛争解決手続法令第九九条第四項「省級の労働機関および労働同盟の代表者は、労働者集団および使用者の各要求および提議に関する自己の意見を発表し、人民検察院の代表者はストライキの解決に関する自己の意見を説明する」。

⁸⁸¹ phuong an giai quyét

⁸⁸² 和解が成立した旨の記録または成立しなかった旨の記録には、裁判官、和解会議の書記および各当事者の署名を得なければならない (労働紛争解決手続法令第九九条第五項後段)。

⁸⁸³ giao cho

⁸⁸⁴ bien phap khan cap tam thoi

⁸⁸⁵ khieu nai

⁸⁸⁶ kien nghi (建議)

⁸⁸⁷ それぞれ、xem xet/tra loi

888 mo phien hop

889 Hoi dong giai quyet cuoc dinh cong

890 tham gia (参加)

891 tham du (参与)

892 nhung nguoi lao dong

893 労働紛争解決手続法令第一〇二条(裁判所の決定)第一項「ストライキの合法性を審査し結論が出たときは、裁判所は以下の各決定を出す権利を有する」。a「ストライキは合法的なものである。この場合において使用者に過失があるときは労働者はストライキ中の賃金の全額を補償される。使用者は、法規の規定に基づいて労働者の正当な各要求を実現し、その他の権利を解決しなければならない」。b「ストライキは非合法的なものであり、労働者集団はストライキを中止しなければならない。この場合、裁判所は各側の過失に基づいて賃金の補償額を決定し、政府の規定するところに基づいて労働者のその他の権利の解決を決定する」。ND/58はこれを特にストライキ期間中の賃金補償に関して具体化したものである。

894 co loi

895 ngung

896 nguoi lao dong

897 phai co bien phap khac phuc, sua chua loi

898 co hieu luc thi hanh

899 chi dinh (指定)

900 do hai ben thoa thuan/ただし、労働者側の交渉代表者、交渉方法については規定がない。

901 xu phat hanh chinh

902 phat canh cao

903 buoc

904 それぞれ、ep buoc/kich dong

905 ただし、同項が根拠とする労働法典第一七八条第二項は扇動(kich dong)を処罰対象として規定していない。

906 Nguoi lanh dao

907 tru dap, tra thu

908 tap the nguoi lao dong

909労働法典起草委員会第一次草案(一九九二年五月)第一六〇条第一項「労働者の過半数を組織する労働組合組織を有する事業体においては、労働組合執行委員会は当然に労働者集団を代表する」。同条第二項「労働組合組織を有するがその組合員が労働者の過半数に満たない事業体においては、労働組合執行委員会は、労働者集団を代表する各仕事(cong viec)を執行委員会と協力して行わせるために、労働者集団に非組合員の代表者を数名選出させる。ここにおいて選出されるべき代表者の数は労働者集団によって決定されるが、地方の労働機関の承認を受けなければならない(moi la hop phap)。上記労働者代表の権利と責任は、本章第二節に規定するところによる。何人も、労働者代表権(quyen dai dien nguoi lao dong)を労働組合執行委員会の役割を減衰させ、労働組合を分裂させるために用いてはならない」。第一六三条「未組織事業体においては、地方の労働機関が労働者集団を指

導して、少なくとも三名からなる労働者代表委員会 (ban dai dien nguoi lao dong) を当該事業体の労働者集団を代表させるために選出させる。代表委員会は委員長を選出し、多数決により決定する。労働者代表委員会は地方の労働機関の承認を受けなければならない」。第一六四条第一項他「(略) 労働者代表(委員会)は、基礎労働組合と同様の権利と責任を有し、保護を受ける」。第一六五条第三項「事業体に労働組合組織が設立されたときは、本章第一節第一六〇条の規定を適用する。基礎労働組合組織が事業体の労働者の過半数を組織したときは、本節に規定する労働者代表の役割は当然に終了する」。

⁹¹⁰ 一九九四年四月草案(新聞公開分) 第一五四条「労働組合組織を有するところでは、労働組合執行委員会が代表者となる。組合員数が労働者集団の過半数に満たない場合であって、労働者が必要と考え、要求したときは、労働組合執行委員会は、執行委員会と協力して労働者集団を代表させるために、労働者集団に非組合員の代表者を数名選出させる。労働者集団により選出されるべき非組合員の代表者の数について地方の労働機関の承認を受けなければならない (moi la hop phap)。労働者代表権は、労働組合執行委員会の役割を減衰させ、労働組合を分裂させるために用いてはならない」。第一五七条「未組織事業体においては、地方の労働機関が労働者集団を組織して、少なくとも三名からなる労働者代表委員会を当該事業体の労働者集団を代表させるために選出させる。(略)」。第一五九条第二項「事業体に労働組合組織が設立されたときは労働組合執行委員会が労働者代表委員会と交替 (thay the) する」。

⁹¹¹ huong dan

⁹¹² 一九九四年五月最終草案(国会案) 第一五五条「労働組合組織を有するところでは、労働組合執行委員会が代表者となる。労働組合組織を有しないところでは、省級労働同盟が、労働者集団を代表させるために暫定労働組合の設立の組織を指導 (huong dan) する。暫定労働組合組織の活動はベトナム労働総同盟の規制するところにしたがう」。

⁹¹³ 外資系事業体における従業員代表制の導入の動きを批判するベトナム労働総同盟機関紙の記事として、BAO LAO DONG, 24. 7. 2000, tr. 2 などがある。

⁹¹⁴ 413/PL-TLD, 5. 4. 2000, Ha noi

⁹¹⁵ Tham luan cua Lien doan Lao dong tinh Dong Nai: NHUNG VUONG MAC BAT HOP LY CAN DUOC BO SUNG SUA DOI TRONG BO LUAT LAO DONG (TONG LIEN DOAN LAO DONG VIET NAM 前掲註 2 5 5 資料所収)。なお、当時の「労働法違反行為に関する行政処罰を規定する」政府議定 38/CP は労働組合の設立に対する妨害行為について罰則を規定していなかった。現在は「労働法違反行為に関する行政処罰を規定する」政府議定 ND113/2004 (二〇〇四年四月一六日) 第二〇条がこれを規定している。

⁹¹⁶ Ban soan thao sua doi, bo sung Bo Luat Lao dong, BAO CAO DANH GIA VA NOI DUNG, NGUYEN TAC SUA DOI, BO SUNG MOT SO DIEU CUA BO LUAT LAO DONG, 8. 2000

⁹¹⁷ dai dien lao dong

⁹¹⁸ BO TU PHAP: TRUONG DHL HA NOI, BAN TONG HOP Y KIEN DONG GOP CHO DU THAO LUAT SUA DOI, BO SUNG MOT SO DIEU CUA BO LUAT LAO DONG, 9. 3. 2001

⁹¹⁹ 19/TTr-BLDTBXH, 16. 3. 2001

⁹²⁰ chi dinh (指定)

⁹²¹ 事業体破産法第二五条「事業体が労働者に対して連続して三ヶ月以上賃金を支払えない

ときは、労働組合の代表(労働組合組織がないところでは労働者の代表)は、事業体が主要な本拠を置く土地の裁判所に対して当該事業体の破産宣告を請求する権利を有する。この場合において、労働組合(ないし労働者の代表)には訴訟費用の前納の必要がなく、一債権者として債権者会議に参加し、事業体の経営活動を再組織するための和解立案書を可決する権利を有し、事業体が和解立案書を作成しないとき、または和解立案書が可決されなかったときは、事業体の残存財産価値の分配に関して裁判官と討論し、建議する権利を有する」。

⁹²² 「各事業体における労働者、職員の昇給を指導する」通達 05/LDTB-XH (一九九五年三月二二日) IV-1「労働者が技術的専門水準の向上、労働効率、生産効果の向上に奮闘するよう奨励する国家の客観的でしっかりとした規定に従った昇給を保障するために、事業体は昇給協議会を設立しなければならない。昇給協議会の構成員は、事業体の長および事業体の長が選んだ数名の構成員、労働組合執行委員会の代表または労働者集団の代表(労働組合未設立の場合)である」。

⁹²³ 「賃金に関する政府議定 197/CP の一部条項の実現を指導する」通達 10/LDTB-XH (一九九五年四月一九日) 4-a および b「賞与規定の作成に際しては、基礎労働組合執行委員会、労働組合組織が未設立のところでは労働者集団の代表の意見を参考にしなければならない」。

⁹²⁴ 労働法典以前に公布され、労働法典の指向に伴い廃止された関係法規として、閣僚評議会の議定 233-HDBT (一九九〇年六月二二日) に付帯して公布された「各外資系事業体に対する労働規制」および右労働規制の施行を指導する労働・傷病兵・社会省の通達 19-LDTBXH (一九九〇年一二月三十一日) などがある。「各外資系事業体に対する労働規制」第二条第二項「労働者の代表とは、ベトナム労働総同盟の系統に属する労働組合の主席、または当該労働組合の執行委員会から委任された受けた者、あるいは、企業内にいまだ労働組合組織が設立されない場合において労働者集団を代表するために当該労働者集団により選出された者をいう」(労働協約の締結主体となる旨規定)。労働・傷病兵・社会省の通達 19-LDTBXH (一九九〇年一二月三十一日) IV-2「企業の長(または企業の監督から委任された者)は、企業の具体的条件に基づき、規定にしたがって労働協約につき交渉しこれを締結するために、協約の起草を主導し労働組合あるいは労働者の代表と意見を交換する。企業にいまだ労働組合が存在せず労働者の代表を選出することが必要不可欠である場合は、当該企業で働く労働者の中から無記名投票により、企業の長(またはその代表)および所轄労働機関の代表者の検分のもとで選出される」。

⁹²⁵ LUU BINH NHUONG

⁹²⁶ 「労働紛争の集団的性質を確定するためには、まず、その主体が労働者集団であるか否かを確定しなければならない。／通常、労働者集団は集団的行為を通して主体であるとみなされる。各個人は、統一的活動目的のもとで、ともに参加し、あるいは組織を承認するのである。しかしながら、労働者集団の組織形式は他の各集団と同様ではない。労働者集団は、労働組合の設立、組織性を有する各活動の組織といった正式な表現をとることがで

きる一方、暗黙に承認された主体としても存在し得るのである。すなわち、組織面において未だいかなる具体的な表現をも有していない段階において、人々は暗黙裡に、その一定の人数と、仕事、賃金、労働条件など彼らが常に関心を向けていなければならない問題の共通性という二つの要素を有するがゆえに、当該職場単位の労働者全体が労働者集団を構成するものとして了解するのである。「集团的労働紛争は以下の基本的徴表から確定できる。第一に、職場単位ないしその部分における多くの労働者、または労働者集団の代表の、使用者に対する紛争であること、第二に、紛争に参加する労働者らが共通の目的を有すること、すなわち、紛争における労働者らの要求内容が個人的なものでなく、共通のものであること、第三に、紛争の内容が仕事、賃金、社会保障、労使条件、労働災害、職業病、解雇、労働者の名誉に対する侵害など、労働の過程に関連を有するものであることである。／以上のような理解方法に依れば、労働組合の参加の有無は集团的労働紛争における必要不可欠な⁹²⁶要件ではない。なぜなら、労働組合が参加する場合、労働組合は労働者集団の代表として行動するのであり、このことは労働組合組織がない場合に労働者集団の代表委員会が行動する場合と比較して何ら変わるところがないからである」（LUU BINH NHUONG, VE TRANH CHAP LAO DONG TAP THE VA VIEC GIAI QUYET TRANH CHAP LAO DONG TAP THE, tap chi Luat Hoc, TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI, 2. 2001, tr. 38）。

⁹²⁷ さらに、集团的労働紛争の成立要件として事業体の労働者の三分の一以上かつ一〇名以上の参加など人数要件を規定すべきとした。

⁹²⁸ PHAN DUC BINH 氏

⁹²⁹ 白石前掲註17書二〇九頁以下。

⁹³⁰ 「一党制か多党制かは、政治闘争、階級闘争における力関係の反映であり、結果であつて、したがって、それは、それぞれの国の具体的な歴史的条件の産物である。現在のわが国の条件のもとでは、多元的政治メカニズム、野党をともなう多党制を打ち立てなければならない客観的な必要はない。野党をともなう多党制を容認することは、つまりは、祖国に敵対し、人民に敵対し、体制に敵対して活動する国内の、また外国帰りの反動・報復諸勢力がすぐさま合法的に再起する条件をつくることである。それは、わが人民がけっして受け入れない事柄である」。「ベトナム共産党第7回大会諸文献についての中央委員会報告／社会主義の道にそって刷新の事業を引き続き前進させよう／一九九一年六月二十四日／書記長（当時）／グエン・バン・リン」世界政治一九九一年一二月月号上巻五五頁以下。「ソ連・東欧における社会主義体制の危機・崩壊という事態をふまえて、八九年以来ベトナムでは、経済の分野での改革を優先し、政治の分野の改革は経済復興・成長の前提となる政治的安定をそこなわない範囲で行われるべきものとされた。つまり共産党の指導性を否定したり、対立野党を認める政治的多元主義の導入は拒否するという道が選択されることになった」（古田前掲註20書一七一頁）。

⁹³¹ 一九七四年労働組合条例序文。これはもちろん、レーニンにより提起された「労働組合＝伝達紐帯論」に由来するものと思われる。なお、レーニンの伝達紐帯論について、下斗米伸夫は、「往々なされる誤解とは反対に、労働組合、労働大衆とソビエト国家との利益の不一致を前提としつつ、あらためて両者の統合と同一化をはかる論理として了解された」ものであったことを指摘している。下斗米伸夫『ソビエト政治と労働組合』東京大学出版会1982年6月25日5頁。

⁹³² 村野前掲註103「解説」参照。

【付録】

I 事例

事例① V-Flame社におけるストライキの顛末¹

従業員が親会社に対して社長他の更迭を要求したケース／基礎労働組合の一部役員が労働者代表委員会を承認し、「労働者代表権」を委譲したケース

V-Flame社（以下「会社」）は、ホー・チ・ミン市 Tan Thuan 輸出加工地区に社屋を構え、ガスライターを生産する一〇〇%日本資本の有限責任会社である。従業員は約七〇〇名であり、うち六八〇名が二交代制によるライン作業に従事している。会社は日本所在の親会社が倒産した後、新しい親会社である Glanz社からN社長およびI副社長を迎えたが、この新しい指導陣（以下「監督委員会」）が数名のベトナム人幹部従業員を解雇した上、苦しい財政状況の中で経営内容のいくつかを変更した結果、従業員らの間で次第に不満がつのっていた。

会社は、二〇〇一年六月二六日、従業員らに対し、七月七日（土）に替えて七月一日（日）に、しかも通常の労働日の賃金により、二二時まで就労することを命じた。会社によるこのような日曜日の就労命令は三週連続のことであった。因みに、翌七月二日（月）は午前六時から就労することになっていた。なお、従前は、時間外・休日労働を命ずる必要のある場合、会社は法の定めにしたがって事前に従業員と協議を行っていたが、この頃には右手続を無視し、従業員に対して一方的に通告するのみとなっていた。さらに、この過密労働により体調を崩して休んだ者については、その前日の労務に対しても賃金を支払わないという違法な措置をとっていた。

このような状況の下、同社でのストライキを呼びかけるビラが六月二九日から会社の内外で配布されていたが、七月一日午後、ついに同社の第二シフトの従業員二〇〇余名がストライキに入った。その主たる要求内容は休日労働に対する割増賃金の支払いであったが、従業員らはこれに併せて、労働契約に基づく年三米ドルの昇給の実現、社会保険料・医療保険料の納付（会社は、二〇〇一年一月以降、社会保険料の従業員負担分を賃金から控除しながら滞納しており、このため疾病・出産制度を享受できない女性労働者や、退職一時金制度を享受できない退職者が多数あった）、年休買取金の支払い（会社は一九九八年以降未消化年休の清算を行っていないが、将来の閑散期に従業員に年休の取得を強制して自宅待機に対する賃金の支払い（七〇%）を免れることをねらい、形式的にこれを「支給遅れ」としていた。多くの従業員について三〇日分もの年休買取金が「支給遅れ」になっていた）、および苛酷な就業規則の改正を要求し、会社がこのことに関する話し合いに応じるまでストライキを継続する意思を明ら

かにした。従業員らは五名の代表を選出して使用者側との話し合いを試みたが、N社長はこれを拒否した上、警備員に命じて会社の門を閉めさせ、「中の者は出さず、外の者は入れない」手段にでた。さらに、警備員Bが従業員に対して暴言を吐き、取材に赴いた LAO DONG 紙記者に激しく暴力をふるおうとしたため、憤激した従業員らが門を取り囲みこれに反対した。結局、同記者の説得により、同日一六時一五分、従業員らは一旦帰宅した。

翌七月二日（月）、スト参加者は第一、第二両シフトの従業員五〇〇名近くに増加した。従業員らは、少なくとも七月四日まで、または要求が達成されるまでストライキを継続することを宣言した。ここにおいて、会社基礎労働組合は会社に対し同日午前中に従業員らとの対話の場を持つことを建議し、会社がこれを承諾したので、基礎労働組合執行委員会の司会により会社と従業員らとの間で話し合いが持たれた。ここで、従業員らは文書により、幹部従業員に対する責任手当のカット、賄いを一人前五〇〇〇ドンから四五〇〇ドンのものに落としたこと、労働協約違反、トイレカード制、社会保険料の滞納、年休買取金の不支給など九点に関する撤回・改善を要求した。このうち、幹部従業員に対する責任手当カットとは、会社が、二九名のグループ長、シフト長の毎月の責任手当を「合理的な理由なく」罰金として三ヶ月間にわたり支払わなかったことを指す（一人当たり一〇万八〇〇〇ドンから一二万八千ドン）。また、トイレカード制とは、作業中にトイレに行きたくなった従業員は名前を控えてトイレ使用許可カードを支給されるために許可を求めなければならず、またこのカードはライン当たり一枚しかあてがわれなかったため同時に二名以上トイレに行くことができず、また原則として各シフトにつき一人一回しか利用が認められないという制度のことである。

これにつづき、同日（七月二日）、ホー・チ・ミン市輸出加工地区-工業地区（以下 Hepza）労働管理室長 Phung Van Hung 氏と Hepza 労働組合副主席 Truong Thi Be 氏により、従業員の代表と会社の監督委員会および報道機関の出席を得て、本件ストライキに関する和解が進められた。この席において、監督委員会は、従業員らの要求について次のような回答を行った。すなわち、賄いについては、確かに五〇〇〇ドンのものから四五〇〇ドンのものに変更したが、現在の食事は日系の会社との契約により供給されているものであり、品質的には六〇〇〇ドン相当のものである。しかし、もし従業員が納得しないのであれば従前のものに戻す。社会保険料の滞納については、会社は目下経済的に逼迫した状況にあるので一度に解決することはできないが、二〇〇一年八月から徐々に納付してゆき、年末までに完納する見込みである。それまでの間に出産、疾病制度を享受できなかった従業員に対しては、会社がこれを全額補償する。年金買取金についても二〇〇一年末までに清算する。時間外・休日労働に対する割増賃金

は、法定の基準によりこれを支払う。年三米ドルの昇給についてもこれを実現する。トイレカード制は廃止する。なお、幹部職員に対する責任手当カットについては、彼らがその責任を遂行せず、品質基準に達しない商品の生産を導いた結果会社に対して五万米ドルの損害を与えたことを理由とするものであり、基礎労働組合執行委員会も話合いの結果この決定に同意（黙認）した正当な処分であったが、彼らの今後の勤務態度いかんによっては再び責任手当を支給する用意があるとした。以上のうち責任手当カットについては、Truong Thi Be Hepza 労働組合副主席の要求により、監督委員会が証拠を提出してその正当性を証明した。最後に、Phung Van Hung Hepza 労働管理室長と Truong Thi Be Hepza 労働組合副主席が、会社に対し、本件ストライキに参加した従業員を解雇してはならないこと、従業員の健康を損なわないように時間外労働を配分すべきこと、懲戒処分には際はては手続を遵守すべきこと、および現行法に基づいて就業規則を調整し直すべきことを提議した。以上を踏まえ、従業員らは労務の再開に同意し、同日（七月二日）一五時頃、二〇〇名前後が一旦仕事に復帰した。

ところが、これに前後して会社内に「労働者代表委員会」なるものが設立され、会社にその名簿を提出するとともに「監督委員会（N社長およびI副社長）の更迭」という新たな要求を提示してストライキの継続を宣言、指導した。右「労働者代表委員会」は、実質的には基礎労働組合執行委員会の構成員七名のうち二名がこれを設立したうえ同執行委員会名で文書による承認を与え、本来は基礎労働組合にのみ認められる「労働者代表権」を委譲したものである。なお、この「労働者代表委員会」には既に会社との労働契約関係を終了した数名の個人が名を連ねていた。上記「労働者代表委員会」による働きかけの結果、従業員らは前記同意を撤回してストライキを続行した。結局、同日は一八時まで話合いが行われたが、解決を見なかった。

翌七月三日（火）午前、本件ストライキは、ライン従業員の全員である六八〇名が参加、会社のあらゆる活動が麻痺するという事態にまで発展した。ここにおいて、「労働者代表委員会」の代表に選出されたL氏は、LAO DONG 紙の取材に対し、「我々は要求を達成するまで闘い抜く所存である。第一に、日本の親会社は新しい監督委員会を任命するとともに、この問題の実現にかかる時間を明確にすること、第二に、新しい監督委員会が任命されるまでの期間中に現監督委員会が（従業員に対して）何らかの事項について指導を行おうとするときは労働者代表（委員会）を通して行うこと。もしこれらの要求が承諾されないときは、我々は長期にわたってストライキを継続するであろう」と述べた。

このような事態に対し、同日（七月三日）午前、Hepza 管理委員会常任委員会副委員長 Nguyen Chon Trung 氏が、通達により、会社に対しては、七月二日午後合意した内容を速やかに実現すること、および Hepza 管理委員会が適宜指

導できるよう本件ストライキの情勢について報告を絶やさないことを求め、従業員らに対しては、直ちに仕事に復帰することを呼びかけた。また、ホー・チ・ミン市労働同盟副主席 Mai Duc Chinh 氏は、同日午後、Hepza 労働組合執行委員会に対して、会社基礎労働組合執行委員会に前述の権利委譲文書を撤回させ、全従業員と会って彼らが仕事に復帰するよう運動すべき旨指導した。また、ホー・チ・ミン市公安当局は、本件ストライキについて調査し「扇動者」を処分するための担当者を選任した。

七月四日（水）朝、会社が門を開き掲示板を掲げて仕事への復帰を呼びかけたところ、約三〇名の従業員がこれに応じた。しかし、残りの約六五〇名は、会社の正面にある家屋に結集してストライキを続行した。同日午後、Phung Van Hung Hepza 労働管理室長は、従業員を安心させて仕事に復帰させるため、会社の監督委員会と連名で九つの内容からなる通知を出した。その内容は、会社は幹部に対する責任手当カット処分の決定の破棄を約束する。社会保険料は八月から全額納付する。二〇〇一年度第三期における年休買取金を完全に清算する。トイレカード制度は廃止する。本件ストライキに参加した従業員を解雇しない（ただし、前述の Hepza 管理委員会副委員長による通達に故意に従わない従業員を除く）、などというものであった。同日一七時五〇分、右通達を周知するための掲示板が立てられると、従業員の大部分は帰宅した。なお、親会社である日本の Glanz 社は同日、本件ストライキの解決に参加させるため、同社U副社長を現地に派遣した。

七月五日（木）朝、従業員の大部分が通常の仕事に復帰した。ストライキを継続する者も若干名いたが、会社はこのような従業員については年休を取得したものとして取り扱うこととした。同日、ナベシマ社長と Hepza 管理委員会の代表は、従業員らが本件ストライキに際して行った建議について「会社は従業員らによる正当な要求の全てについてその解決に同意する」旨の覚書に署名した。この他、会社は、Hepza 管理委員会に対しても、ストライキに参加した従業員を解雇しないことをも約束し（前述の Hepza 管理委員会副委員長による通達に故意に従わない従業員を除く）、さらに、四日間に及んだ本件ストライキ期間について、全ての従業員に対して賃金を支払うことを決定した。

七月一〇日午後、Hepza 管理委員会の主催により、Nguyen Chon Trung 同副委員長の司会で、本件ストライキを検証する関係各機関、組織の会合が開かれた。この会合は「労働者代表委員会」の設立を容認するか否かという問題で紛糾した。容認派としては、まず Hepza 管理委員会が「V-Flame 社においては基礎労働組合と併せて労働者代表委員会を設立することが必要不可欠である」とし、また、ホー・チ・ミン市党執行委員会動員委員会専門委員の Nguyen Van Le 氏が「労働者集団は、労働組合組織を認知せず自らその代表委員会を設立する権利を有

する」ことを肯定した。これに対して、ホー・チ・ミン市労働同盟副主席 Phan Thi Anh Thu 氏は、「本件ストライキが発生したのは会社が労働者の合法的で正当な権利を侵害したためである」として本件ストライキの発生の責任はもっぱら会社に帰することを認めながら、「労働者の唯一の合法的な代表組織は基礎労働組合であるから、本件ストライキにおける「労働者代表委員会」の設立は法律とベトナム労働組合条例に違反する」とし、Hepza 労働組合に対して、「労働者代表委員会」を認めない旨の決定を出し、右代表委員会の設立に参加した基礎労働組合執行委員会の構成員に対して厳格な紀律処分を行うべき旨指導した。その具体的論拠は、「憲法第一〇条は労働組合が労働者階級の唯一の合法的な代表者である旨規定しており、また労働組合法および労働組合条例は、労働組合組織が共産党の指導のもとにある祖国戦線の構成員たる政治-社会組織である旨明確に規定している。このように、様々な成分からなる現在の経済において、外資系企業にあつては、党は労働組合組織を通じて労働者階級を指導するのである。それゆえ、わが国の政治体制は非合法的ないかなる労働者代表組織も労働組合組織との並存を認めない。もしそのようなものの存在を許すならば、「労働組合組織における多元」状態を支持することになってしまう。その場合、党はどの組織を通して労働者階級を指導することになるのか？」というものだった。結局、Nguyen Chon Trung Hepza 管理委員会副委員長は、Phan Thi Anh Thu ホー・チ・ミン市労働同盟副主席の意見に賛成した。ただし状況の安定を維持するため、労働者代表委員会を直ちに解散させるのではなく、徐々に解体を進めることを提議した。また、ホー・チ・ミン市労働組合連合に対し、基礎労働組合幹部の紛争解決能力の向上とともに労働者に労働法を周知すべき旨提議した。なお、Hepza 管理委員会はこの会合において、本件ストライキを「扇動」した個人を擁護するとともに、従業員らが掲げた「監督委員会の解雇」要求についてもこれを正当な要求であるとする見解を示した。

七月二七日、Hepza 労働組合は、正式に本件会社における「労働者代表委員会」の正当性を否定し、これを解散させた。他方、会社の監督委員会は次のような通告を行った。すなわち、約二〇〇名の従業員によりストライキが開始された七月一日に就労した従業員らに対しては賃金の二〇〇%を支払い（ストライキに参加した従業員に対する取り扱いは不明）、七月二、三、四の各日については、従業員らは「労働者代表委員会」による扇動、恫喝の犠牲者であるに過ぎないから、全従業員について賃金を支払う（具体的な金額は不明）、とした。

また、「労働者代表委員会」について、会社は、Hepza に対し、「具体的にはL氏（前出）およびC氏が命令し、電気、電話を止めて会社の生産に重大な損害を与えた。『労働者代表委員会』は引き続きストライキを扇動し、就労しようとする従業員に恫喝を加えている。『労働者代表委員会』は労働法典第一七三、一

七六、一七八の各条に違反している（抄）」等とする申立書を提出した。監督委員会は、右申立書において、Hepza に対し、「会社が（Hepza を）信託して今後も投資を続けるため」に、「労働者代表委員会」の惹起した損害を解決されたい旨要求した。

事例② Rehang Vietnam Stainless 社における労働組合の「無効化」の例

同社は、Long An省Ben Luc県Nhut Chanh²において一九九九年に操業を始めた、家庭用ステンレス製品を生産する一〇〇%台湾資本の私営有限会社（Cong ty TNHH）である。社長（tong giam doc）Lは台湾人であり、従業員数は二〇〇三年六月現在で一九三名（うち二一名は無契約状態で就労）、平均給与は一人当たり月額六〇万ドンである。

同社においては、二〇〇二年一月に五名の執行委員（全員が直接生産に携わる工人³）による暫定労働組合が結成されたが⁴、会社から供与された組合事務室には家具等が一切なかったため、後日開催された基礎労働組合設立大会（以下、大会）においては、出席者全員が土間の炊事場に直接座ることになった。また、社長は、連続就労を命ずるという手段を講じて男子従業員の全員（人数等不詳）及び四六名の女子従業員（総数一三〇名。全員組合加入申請書を準備していた）について大会への出席を阻止した。

同年一月二三日、社長は全従業員を集合させ、基礎労働組合（以下、組合）に加入した者は「社長への面通し」⁵のため部屋の一方に進み出るよう命じた。

同年一二月五日、社長は、大会に参加した従業員全八四名（大会に参加した女子従業員全員）中八三名に対して、大会が開催された時間に相当する二時間半分の賃金をカットする旨通告した。組合執行委員会は、この件につき会社側に「干渉」⁶を試みたが解決できず、省労働同盟に報告してその協力⁷を求めた。これに対し、社長は同月二一日、大会参加者中八〇名を日差しの強い屋外に集合させ、一時間にわたって通報者の氏名を糺した。組合委員長Nguyen Thi Cam Nhanが名乗り出ると、社長は同日中に、工場内の圧延グループ⁸で就労していた彼女を孤立する廃材倉庫に配転した。また、その他の全執行委員についても、祝祭日の一時金を減額支給した。

社長は、何度も従業員を集合させては、「何のために労働組合に入るのか。収入を減らされ、失業しやすくなるためか。組合委員長自身が収入を減らされているのに、どうやって他人を守るのか」と述べ、実際に、二〇〇二年末、組合に加入した従業員全員について、各手当と賞与を減額支給した。

その後、社長は Le Duc Tham および Nguyen Thi Mong Van の二名の組合執行

委員を解雇したほか、組合員 Tran Thi Thoi を強いて組合脱退届を提出させ、同様に脱退を強要したが拒否された組合執行委員 Nguyen Thi Kim Thanh に対しては、二〇〇三年六月初頭、警備要員を使って就労場所である工場構内への立ち入りを禁じた（Ben Luc 県労働同盟の「干渉」により解決したが、圧延グループから低賃金で重労働の製品研磨ラインに配転させられた）。

また、社長は、自ら組合印を管理して、組合委員長による保管を許さず、組合がこれを使用する時は毎回社長の検閲を通すべきこととし、さらに上級組合から送られて来る書類を全て没収して組織内の連絡を遮断した。さらに、頻繁に組合員を呼び出しては組合の活動内容を取り調べて録音し、特に組合委員長に対しては、上級組合宛の各文書につき、組合員を告発する内容に修正したり、前出の執行委員 Nguyen Thi Kim Thanh を職務不適格により除名する決定を行った旨報告するよう迫ったりした（組合委員長は何れも拒否した）。

以上のような組合に対する「無効化」⁹の結果、当初五名だった組合執行委員は、二〇〇三年六月一日時点で二名に減ってしまった¹⁰。

同年六月一〇日、省の関係諸機関による合同調査団¹¹は、同社における労働法の執行状況について、労働法典に違反しているばかりか基礎労働組合組織の全ての活動を無効化する兆候さえあると結論し、同社に対し、組合活動の条件を整えるべきことなど一八項目にわたる建議を行った。

翌一日以降同社に関する上記の事態が新聞に報じられるようになったところ、同年六月一五日午後、会社は各工場長を招集して右報道内容を審理¹²した。その席上、社長は自らの過ちを否定したうえで、報道機関に情報を提供した組合幹部を糾弾した。また、社長寄りの一部の従業員は会社を告発¹³したことを理由に組合主席の交代を要求した。

他方、Ben Luc 県労働同盟は、六月一九日、Long An 省労働同盟および各関係機関に文書を送り、組合組織の職能、権限を正しく実施したことのみに理由としてその活動を制限される危機に直面している本件会社の組合幹部を防衛し、組合執行委員会に対して速やかに組合印を返還するよう同社社長に「干渉」すべきこと、本件会社監督委員会¹⁴とともに使用者側と労働者側に労組法と労働法典を宣伝するための場を設けることを提議した。また、Ben Luc 県労働同盟主席は、Long An 省労働同盟に対し、組合組織の活動に関する条例に違反することを理由として、組合大会を開催して新しい組合執行委員会を選出する（会社側の）意図を承認しないことを建議した。

ただし、組合執行委員の欠員を補充するため、組合は二〇〇三年八月、Long An 省労働同盟および Ben Luc 県労働同盟の検証¹⁵の下で任期途中の大会を開催し、同社従業員である Le Huu Hoang と Nguyen Thi Mong Hong の二名が当選した。八月二七日、組合委員長が Long An 省労働同盟から送付された新執行委員公認決定

書を同社内部の掲示板に貼付したところ、同日午後、社長夫婦がこれを破り捨てた。また、組合委員長の抗議¹⁶に対して、社長は、周知したければ従業員を探しに行って一人ずつ伝えればよいと答え、さらに、「ここには『申請と許可』¹⁷しか存在しないのだ」と述べた。

二〇〇三年九月三日、社長は、組合執行委員Nguyen Kim Thanh（女性）¹⁸に対して、従前より不利益な（有害手当、昼食、社会保険、職階に基づく賃金から出来高給への変更など）新しい労働契約への署名を強要した。同氏がこれを拒否したところ、翌九月四日、同社の警備要員は出勤した同氏の入構証を取り上げて構外へ追い出した。翌九月五日、同氏が再び同社へ赴き、説明を得るために社長に面会を求めたところ、三名の警備要員（男性二名、女性一名）が同氏を引き倒し、会社の正門までの一五メートルを引きずったうえ、路上に投げ捨てた。警備員に引き倒された際、彼女は肩を脱臼し、さらに彼女の上衣のボタンは引きちぎられ、群衆の面前で胸がさらけ出された。同氏は直ちにBen Luc県労働同盟に走り、事情を報告した。

II ストライキの解決の現状

ベトナムにおいて労働者のスト権が実質的に初めて認められたのは一九九四年の労働法典においてであり、その解決システムもまた同法典において初めて規定されたものである。しかし、ベトナム国内の先行研究¹⁹によれば、一九八六年のドイモイ政策開始から一九九五年の労働法典施行までの間にすでに一二二件のストライキが発生しており、これらストライキは以下の方法によって解決された。すなわち、政権（人民委員会）と労働・傷病兵・社会局の干渉によるものが六件、公安によるものが一件、関係諸部門（混成幹部団）によるものが九件、労働使用単位の主管機関によるものが四件、上部労働組合組織によるものが六件、当事者双方による自力解決が一四件などとなっている。

表²⁰ 一九九七年（労働法典施行の二年後）におけるストライキとその解決の例

日時	地点	経済セクター等	人数	原因/要求内容	解決方法	合法性	組合性
1. 1	Hoc Mon, TP. HCM	私営 (tu nhan) 企業	60	96. 11 分賃金の不十分払い（2 度に分けて 70%）	県労組同盟が監督委員会と協力して解決（1. 4 に全額清算）	—	—

1.3	Thu Duc, TP. HCM	私営 有 限 責 任 会 社	40	正月（陽暦）休暇後、監 督者が労働者に点検を 強制/（工場内の）労働 政策に関する10項目	労組同盟、労働・ 傷病兵・社会室が 監督委員会に各 要求内容への対 応の研究を要求	—	—
1.3	Dong Nai	私営 有 限 責 任 会 社 分 工 場	40	会社が正月（陽暦）の予 定を発表しなかったの で労働者が休んだが、監 督者が点検を強制/点検 強制的禁止、労働時間、 賃金・賞与	会社が要求受諾 所轄機関は会社 に労働者に対す る労働法教育を 提議 ※和解協 議会未設置	—	—
1.5	Hoc Mon, TP. HCM	台湾 合 弁 企 業	60	賃金不（十分）払いによ り 96.11 からストライ キ	—	手 続 違 反	有
1.6	TP. HCM	私営 会 社 （服飾）	171	—/単価の公開、順法清 算、理由無き懲戒禁止	社長が要求に同 意	手 続 違 反	未
1.8	TP. HCM	私営 会 社	150	低賃金（平均10万ドン/ 月）、賃上げ無き労働時 間延長/賃上げ、その他 労働法規の実現	社長が解決を約 束	手 続 違 反	未
1.8	Hoc Mon, TP. HCM	韓国 100% 会 社	140	—/賃上げ及び労働条件 の改善	社長がスト期間 中の賃金の半額 支給と賞与規定 の発表を約束	手 続 違 反	未
1.14	Thu Duc, TP. HCM	台湾 合 弁 有 限 責 任 会 社	500	—/賃上げ、組合執行委 員会再選出、労働法典の 実現	—	手 続 違 反	有
1.16	TP. HCM	有 限 責 任 会 社	150 運 転 手	—/歩合保証額維持、法 定休に対する賃金支払 い、無過失事故賠償制度 廃止、労働契約締結、社 会保険、組合設立	社長が労働者と 協力して解決	—	未

1. 28 -29	Quan1, TP. HCM	国営 事業体 支社	200	－/正月一時金及びその 他の権利	経営委員会が正 月一時金につき 「進行」	－	－
1. 30	Thu Duc, TP. HCM	私営 株 式 会 社	1, 0 00	低賃金、時間外割増賃金 不払い	二県の労組同盟 の活動で会社は 生産工程見直し、 正月一時金支給、 賃上げ	－	－
2. 1	Hoc Mon, TP. HCM	韓国 100% 会社	680	－/一時金の不公平の是 正、年休の改善	労働・傷病兵・社 会局と県労組同 盟が解決	手 続 違 反	有
2. 1	Hoc Mon, TP. HCM	合弁 会社(国 名不明)	96	会社が正月一時金(の有 無・水準)につき公表せ ず	県労組同盟が活 動するも解決せ ず	－	－
2. 3	Quan4, TP. HCM	国営 事業体	50	時間外労働分不払い	社長が各要求を 解決	－	－
2. 3	Tan Thuan 製 造 加 工 区, TP. HCM	韓国 100% 会社	400	賃金遅払い、年末一時金 無し	労働・傷病兵・社 会局、労組、及び 製造加工区管理 委員会が会社と 協力して活動し、 社長が解決を約 束	手 続 違 反	有
2. 13	Cu Chi, TP. HCM	韓国 100% 会社	300	違法な労働強化、遅刻に 対する罰金等	労働・傷病兵・社 会局と県労組同 盟が活動し解決	手 続 違 反	有
2. 13	Cu Chi, TP. HCM	韓国 100% 会社	51	社長による不当な点検 強制	県労組同盟が活 動し解決	手 続 違 反	有

付録註

¹ BAO Nguoi lao dong, 2001. 7. 2, tr. 3, V. Tung 「V-Flame社の200名以上の労働者がストライキ」／BAO LAO DONG, 2001. 7. 2, tr. 2, Duong Minh Duc-Dang Ngoc 「200名以上の従業員が権利を要求してストライキ」／BAO LAO DONG, 2001. 7. 3, tr. 2, Duong Minh Duc-Dang Ngoc 「従業員集団は監督委員会 (BAN GIAM DOC) の解雇を要求」／BAO Nguoi lao dong, 2001. 7. 3, V. Tung, tr. 3 「V-Flame社の従業員がストライキを継続」／BAO LAO DONG, 2001. 7. 4, tr. 2, Duong Minh Duc-Dang Ngoc 「扇動した個人のためではなく、集団の権利の犠牲のために」／BAO Nguoi lao dong, 2001. 7. 4, tr. 3, V. Tung 「V-Flame社の従業員はまだ仕事に復帰せず」／BAO LAO DONG, 2001. 7. 5, tr. 2, Duong Minh Duc-Dang Ngoc 「30名の従業員が仕事に復帰。日本のGlanz社副社長がストライキの解決のため渡越の予定」／BAO Nguoi lao dong, 2001. 7. 5, tr. 3, Phan Thao-Vinh Tung 「労働関係の範囲を越えた事件に発展」／BAO LAO DONG, 2001. 7. 6, tr. 2, Duong Minh Duc-Dang Ngoc 「従業員は仕事に復帰。会社は従業員の正当な全ての要求の解決に同意」／BAO Nguoi lao dong, 2001. 7. 11, tr. 3, V. Tung 「過ちを犯した労働組合幹部に厳格な処理を」／BAO LAO DONG, 2001. 7. 12, tr. 3, Duong Minh Duc 「非合法的な従業員代表委員会の解散が必要である」／BAO LAO DONG, 2001. 7. 31, tr. 2, Duong Minh Duc 「非合法的な「労働者代表委員会」に対する断固とした処理が必要である」(「労働法に基づき、もしHepza労働管理室長が労働調停員として上記申立てにかかる和解を成立させることができないときは、非合法的な「労働者代表委員会」が惹起しその責任を負うべき損害を明らかにするために、本件事案は裁判所での解決に移されることになる」とする)による。

² 社 (xa)

³ cong nhan

⁴ BAO Nguoi lao dong, 11.6.2003-14 は一月三〇日に結成されたと報じているが、日付につき他の記事との整合性に疑問がある。

⁵ de ong nhan dien

⁶ can thiep (干渉)

⁷ ho tro

⁸ to can

⁹ vo hieu hoa

¹⁰ BAO Nguoi lao dong, 12.6.2003-Thoi su は、解雇一名、退職二名と報じている。これに対して、BAO Nguoi lao dong 11.6.2003-14 は解雇二名、退職一名としている。本稿では後者を採用。

¹¹ Doan Thanh tra lien nganh

¹² xem xet

¹³ kien

¹⁴ Ban Giam Doc

¹⁵ chung kien

¹⁶ phan ung (反応)

¹⁷ xin va cho

¹⁸ 前出の組合執行委員 Nguyen Thi Kim Thanh と同一人物と思われる。近年、女性はその氏名から「家」への所属を意味する「Thi (氏)」を抜いて表示する風潮がある。

¹⁹ LUU BINH NHUONG, TAI PHAN LAO DONG THEO QUY DINH CUA PHAP LUAT VIET NAM (ハノイ法科大学 2002 年提出博士論文、未公刊) tr. 152

²⁰ LIEN DONAN LAO DONG THANH PHO HA NOI, VAI TRO CUA TO CHUC CONG DOAN CO SO TRONG VIEC GIAI QUYET TRANH CHAP LAO DONG VA HAN CHE DINH CONG CHUA DUNG PHAP LUAT, NHA XUAT BAN LAO DONG-XA HOI, Ha Noi, 2000, tr. 143-148