



Title	ベトナムの労働関係法制
Author(s)	押見, 善久
Citation	北大法学研究科ジュニア・リサーチ・ジャーナル, 6, 153-180
Issue Date	1999-12
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/22308
Type	departmental bulletin paper
File Information	6_P153-180.pdf



ベトナムの労働関係法制

おし み よし ひき
押 見 善 久

目次

本文に入る前に	155
第1章 労働関係法制の形成過程	155
第1節 第1段階 (1945～1954)	155
第2節 第2段階 (1955～1985)	156
第3節 第3段階 (1985～現在)	157
第2章 労働法典成立過程	157
第1節 起草過程	157
(1) 起草委員会の設立	157
(2) 労働法典草案の起草	158
(3) 外国の経験の接受	158
(4) 参考資料の編集	158
(5) 草案に関連を有する各法規範文書	158
(6) 草案起草への国会各機関の参加	159
第2節 草案の提出と審査	159
(1) 国会常務委員会に対する最初の提出	159
(2) 政治局に対する最初の意見請求	159
(3) 国会への最初の草案提出	160
(4) 国会常務委員会への2回目の草案提出	160
(5) 人民の意見を募るための公開	161
(6) 国会常務委員会への3回目の草案提出	161
(7) 政治局に対する2回目の意見請求	161
第3節 草案の上程と可決	161
(1) 上程	161
(2) 審議	162
(3) アンケートの実施	162
(4) 国会代表の意見の集約	163
(5) 可決	163
第4節 小括	164

第3章 現行労働法制総論	164
第1節 労働法の調整対象と調整方法	164
(1) 労働法の調整対象	164
(2) 労働法の調整方法	165
第2節 労働法の基本原則	165
(1) 労働者の保護に関する基本原則	165
(2) 使用者の合法的な権利と利益の保護に関する基本原則	167
(3) 経済政策と社会政策の調和的結合に関する基本原則	167
第3節 労働法の法源	168
(1) 法律文書	168
(2) 法律より下位の文書	168
第4節 ベトナム労働法制の特徴	170
おわりに.....	171
注（付 主な訳語）	171

本文に入る前に

1995年1月のベトナム社会主義共和国労働法典(BLLD)施行から既に4年余りが経過した。しかし、同国の現行労働関係法制、とりわけ上記労働法典の成立にいたる過程の研究は、少なくともわが国においては皆無に近いと言える。

本稿は、このような現状に鑑み、筆者がこれまでに入手し得た情報を、広くベトナムの労働関係法制に関心を持っておられる方々と共有しようとするものである。

まず、第1章では、ベトナムにおける労働法の形成過程をごく簡単に紹介する。本章では、ベトナム民主共和国が誕生した1945年以降を対象とし、同政府がそのごく初期段階から割合周到な労働法制を企図していたこと、仏・米との戦争により労働法の形成と実現にも大きくブレーキがかけられるとともに、その内容も急速に公務員ないし国防関係に偏ったものとなっていったこと、ベトナム社会主義共和国におけるドイモイ路線の採択後、今日の労働法典に連なる非常に多くの法規範文書が公布され、法典化の基盤となり、かつ法典の中に包摂されていったことなどを明らかにしたい。なお、本章の記述は基本的にDANG DUC SAN(編)『Tim hieu LUAT LAO DONG VIET NAM』⁽¹⁾(以下、『Tim hieu ー』)の24頁以下に基づくものである。

続く第2章では、現行労働法典の起草から可決、公布に至るまでの経緯と議論をたどる。周辺的な情報から事実を推し量らざるを得ない部分も多いが、資料的価値という点でも、研究対象としての面白さという点でも、筆者は本章を本稿の中核を成すものと位置づけている。例えば、労働組合組織以外の労働者代表組織を認めようとする規定が議論の過程で草案から消えていった事実などは、出版されている書籍などからは一般に読み取ることが困難な情報と言えよう。本章の記述は、おおむねベトナム国会資料「QUA TRINH SOAN THAO, THAM TRA VA THONG QUA DU AN BO LUAT LAO DONG」の前半部分に基づ

いている。

第3章では、1995年労働法典を中心とするベトナムの現行労働法制について、その総論的部分に限って紹介する。本章の記述は、PHAM VAN AN(監修)『GAIO TRINH LUAT LAO DONG』⁽²⁾(以下、『GIAO TRINH ー』)の拙訳をベースとしている。各論的部分については修士論文にまとめたが、紙幅の関係上本稿では紹介することができない。

第1章 労働関係法制の形成過程

本来ならば、ここではベトナムにおいて労働者階級が形成され始めた仏印時代⁽³⁾、またはさらにそれ以前からの労働法制の発展過程を追ったうえで、その流れの中での現行法制度、とりわけ1995年労働法典の位置づけを明らかにすべきである。しかし、資料の不足から、本稿では1945年の八月革命、ベトナム民主共和国誕生以降の動きを概括するに止める。

一般に、ベトナムにおける1945年以降の労働関係法制の形成過程は大きく3段階に分けて考えられている。すなわち、八月革命が成功し、ベトナム民主共和国が成立した1945年から南北が分断される1954年頃までの約9年間(第1段階)、1955年頃からいわゆるベトナム戦争(1960頃～1975)を経た後ドイモイ(1986年)に至る1985年までの約30年間(第2段階)、および、1985年から現在まで(第3段階)の3段階である。

第1節 第1段階(1945～1954)

1945年の八月革命、ベトナム民主共和国の樹立直後から労働法規の公布に関心を寄せた新政権は、同年10月には北部・中部・南部の3地域における従前の規制⁽⁴⁾の効力を停止する勅令を公布し、同時に、労働部、内務部および社会救済部に対し、新たな労働関係を調整するための統一的法規範文書の起草、公布の促進を指導・委任した。またその後、5月1日(メーデー)における勤労者の賃金享受権、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各部門の公

務員の最低賃金を決定する各勅令を公布したり(1946年)、古い税制を改正し、給料に対する徴税を廃止する勅令、および、退職公務員に対する待遇や、各部門の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を公布した。

一方労働部は、1945年10月1日、各商工業について勤労者を解雇しようとする日の1カ月前の報告を強制する議定を公布し、続いて、解雇された各勤労者に対する援助金(50ドン)を定める議定を公布するなどした。

ベトナム民主共和国最初の憲法である1946年憲法⁵⁾は、労働者を含む公民の基本的な権利と義務を定めた。また、ホー主席は、「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の各私営雇用主とベトナム人勤労者の間の仕事に関する交渉」について規定する1947年3月12日付勅令29/SLを出した。この勅令は、雇用主と職人の関係、賃金労働者と使用者の関係を調整するもので、全9章187条の規定から成り、簡潔ながら労働法として制定・規制すべき分野・事項のほとんどをカバーしていたと評価されている。それ故、ベトナムにおいては今日、この勅令29/SLをしてベトナム最初の労働法典であると見做す法学者も多い。なお、勅令29/SLは既に労働者のスト権を明記していたが、この権利は「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、労働者もまた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」⁶⁾と説明されている。

この間、ベトナムの独立を認めないフランスとの戦争のために、勤労者は加速度的に国防関係の企業・工場で就業するようになった。こうした環境の下で政府は勅令29/SLを補足し、国防部に属する各工場で働く勤労者の仕事に関する制度、新たな公務員制度と公務員の一般的賃金体系、および、企業委員会の設立と各国営企業の民主的管理を規定する、いくつかの勅令・議定を公布した。特に、1950年5月20日および22日、公務員および勤労者の労働関係について勅令29/SLを変更し国営セクターにおいて新たな労働関係の調整方

法の適用を開始する勅令76/SL、77/SLを公布した。しかし、戦争という状況の下にあって、上記各文書は実際にはその一部分しか適用されることがなかった。

第2節 第2段階(1955~1985)

この段階における労働関係法規は、専ら国営経済、集団経済および各国家機関の領域に集中している。

国会によって公布された法律文書としては、1957年11月5日の労働組合法と、1959年、1980年の両憲法がある。

各行政機関がこれら2つの新憲法の下で社会労働政策に関して公布した各法規範文書の総数は1000件を超え、そのほとんどは政府の「議定」ないし「決定」という形式において公布された。主なものとしては、以下の各文書がある。

- 1960年12月18日付議定181/CP労働保護に関する臨時条例
- 1961年12月27日付議定218/CP勤労者、職員の社会保険に関する臨時条例
- 1963年1月31日付議定24/CP雇用と免職に関する条例
- 1963年議定172/CP集团的契約締結制度
- 1964年12月31日付議定195/CP国家の各企業、機関における労働紀律条例
- 1985年9月18日付議定235/HDBT勤労者、職員および武装勢力の賃金制度の改善について
- 1985年9月18日付議定236/HDBT戦傷病者・社会保険に関する政策の一部の補足・変更について

政府が「議定」の形式で文書を公布するのと同様に、各部もまた、部または各部連名の「通達」の形式で各文書を公布することにより、勤労者、職員に対する各優遇制度を説明・指導し、または細目を規定した。この期間に公布された法規範文書には、それまで以上に労働法の範疇に属するものが多かった。しかし、この段階における労働法制は、それが官僚による集中管理システムとともに生まれ、存在し、勤労者、職員の労働関係のみ

を調整するものであった⁽⁷⁾のために、次第に極めて多くの欠点を露呈するようになり、最終的には国土の社会—経済に関する恐慌状態の中で破綻してしまったと説明されている。

第3節 第3段階（1985～現在）

指導部が改革派主導に入れ替わり、ドイモイ路線が打ち出された共産党第6回大会（1986年12月）はベトナムにとって多くの面でターニングポイントとなり、第7回大会および1992年憲法は、社会主義的指導に基づく国家管理の下で市場経済を発展するための基盤を造出した。多くの政策や法規が改善、公布され、このことは経済、財源、銀行、税、外国投資、技術移転、民事および労働の各領域において顕著であった。この段階において公布された労働法に関連を有する法規範文書としては、以下のものが挙げられる。

- 1987年11月14日付決定 QD 217/HDBT 国营企業に対する計画化と社会主義的会計をドイモイする政策について
- 1987年12月29日ベトナムへの外国投資法
- 1988年3月9日付議定 ND 27/HDBT および ND 28/HDBT 個人、私営、集団および家族経済に対するドイモイ政策について
- 1988年3月22日付議定 ND 50/HDBT 国营企業条例
- 1989年10月1日付決定 176/HDBT 各国営経済単位における労働力の再配置について
- 1990年6月22日付議定 ND 233/HDBT 外資系企業の労働規制
- 1990年6月30日労働組合法⁽⁸⁾
- 1990年8月30日労働契約法令⁽⁹⁾
- 1990年12月21日私営事業体法および会社法
- 1991年9月19日労働保護法令
- 1993年5月23日付議定 25/CP 行政、事業の公務員、職員および武装勢力の臨時賃金制度について
- 1993年5月23日付議定 26/CP 各事業体における新たな臨時賃金制度について
- 1993年6月22日付議定 43/CP 社会保険制度

に関する臨時規定について

- 1993年12月30日事業体破産法
- 1994年6月17日労働法典
- 1995年10月28日民法典

この段階における労働法規範文書は、市場構造への接近、新たな労働関係設定の開始、および賃金労働者と使用者の間の労働関係に対する法理論的基盤を造出するものであった。特に、最近の公布にかかる各労働法規範文書は、公務員・職員と行政事業機関・国家管理機関の間の各関係を労働法の規制対象から分離しようとする傾向があると評価されている。

第2章 労働法典成立過程

労働法典草案が労働部（現在の労働・戦傷病者・社会福祉部）のイニシアチブで準備され、（第1次）労働法典起草委員会が9度にわたり草案を起草した1976年および1981年から1989年を別とすれば、労働法典の起草、審査、上程、可決の過程は、1990年から1994年にかけての約4年間にわたって進行したと捉えることができる。この間に政府は、草案を整理するために、1993年9月、1994年4月、1994年5月の3度にわたり国会常務委員会に草案を提出した。また、国会に対しても1993年12月の第9期国会第4会期に1度草案を提出して意見を求めた⁽¹⁰⁾ほか、国内の主要各紙に草案の全文を掲載し、1カ月弱をかけて広く各界の意見を募った。また、国会党グループは、草案に関して発生したいくつかの問題点について2度にわたり政治局の指導意見を求めている⁽¹¹⁾。

以下では、起草、審査、上程を経てベトナム社会主義共和国労働法典が可決されるまでの流れをやや詳しく紹介する。

第1節 起草過程

(1) 起草委員会の設立

労働法典の立法計画に関する決定がなされた第8期国会第7会期の後、1990年7月4日、部長会議主席（今日の政府首相）は労働法典起草委員会の設立に関する決定 247/CT を出した。起草委員

会は、労働・戦傷病者・社会福祉部部長、司法部部長およびベトナム総労働組合副委員長からなり、労働・戦傷病者・社会福祉部部長が委員長を務めた。また、労働法典起草委員会は、3つの部ないし部門の各専門員からなる補佐専門家グループを選出し、労働・戦傷病者・社会福祉部内に事務局を設置した。

(2) 労働法典草案の起草

起草委員会は1990年11月15日には既に最初の草案(前文および16章)をまとめていたが、政府に対して初めて草案を提出したのは1993年8月19日のことであった。この間の経緯については不明である。草案は、前文および16章183条からなるものであり、1993年8月19日付意見書32/LDTBXHと併せて提出された。

その主な内容は以下のようなものであった。

a) 一般的規定

労働法典の調整対象と適用範囲、労働者・使用者の基本的権利・義務および労働関係における基本原則、および労働法典公布後における適用の諸原則と射程。

b) 労働関係の形成と維持の前提をなす諸規定

仕事と仕事の解決⁽¹²⁾および職業学習に関する原則とシステムの確定。

c) 労働条件に関する諸規定

賃金に関する諸原則・条件・最低基準の確定、労働時間と休憩時間、労働規律と物的責任、および労働安全と労働衛生。社会保険制度、および数種の労働について個別に保護する特殊な諸制度。

d) 労働関係に関する規定

労働関係を形成・実現する条件の確定、および労使紛争解決システム。

e) 労働の国家管理に関する規定

労働に関する国家管理の主要な内容の確定、労働に関する各国家管理機関、労働監察、および労働法規違反の処理。

(3) 外国の経験の接受⁽¹³⁾

起草委員会は、労働法典草案の起草に当たってILOから労働法規の専門家を招き、起草に関連する各問題に関して11回にわたり助言・助力を得た

他、外国における経験を学習し、参考とするために2グループを日本、マレーシア、シンガポール、タイおよびインドネシアの5カ国に派遣し、これら5カ国における労働法規成立の経験に関してこの2グループがまとめた多くの報告・資料を得た。

また、起草委員会は、1993年8月に政府に提出した草案の初稿をILOに送り、その意見を求めた。これに対してジュネーブのILO事務局は、これをさらに整理させるための覚書をベトナム政府に送っている。なおILOからはこの他にも、その労働関係各規範のベトナム国家法規への転化を草案を通して促進するために多くの措置が講ぜられ、それ故、労働法典草案はILOの労働に関するかなり多くの進歩的な思想・観点を接受したとされている。

(4) 参考資料の編集

一方で起草委員会は、労働法規に関する国内外の資料の編集、翻訳、印刷および発行を行った。これらの資料のうち特に重要なものとしては、労働に関するホーチミン主席の(署名、公布にかかる)各勅令集、(以前から現在までの)労働に関する各文書を体系化したもの、ILOの労働に関する最も基本的な各条約・勧告集、世界各国の、労働に関する各法典、法律および法律より下位の文書、各編集資料、世界各国なかんづく東南アジア各国の労働法規の概括、および労働法典草案について解説する各文書などがある。

上記資料は草案の起草に参加した各専門家、草案審査機関に提供され、また、そのうちのいくつかは、労働法典草案について意見する国会常務委員会の各委員、国会代表、研究会、専門家などに供された。

(5) 草案に関連を有する各法規範文書

労働法典草案の起草と平行して、労働法典起草委員会は、公布管轄権限を有する各機関による法律より下位の多くの労働関係法規範文書の起草・提出にも参加した。それらのうち重要なものは、以下の通りである。

- 労働契約法令(8.1990)
- 労働保護法令(9.1991)

- 外国での仕事に派遣するベトナム人労働者に関する議定 370/HDBT (11.1991)
- 仕事の解決⁽¹⁴⁾に関する議定 120/HDBT (4.1992)
- 労働契約法令の施行を指導する議定 165/HDBT (5.1992)
- 労働協約に関する議定 18/CP (12.1992)
- 新賃金制度に関する各議定 25/CP, 26/CP および 27/CP (5.1993)

上記各法規範文書の起草・公布には、ドイモイ期における労働管理工作の実現の要求に応じるとともに、法典を試行し、後の法典施行を容易ならしめるとの目的があったとされている。

(6) 草案起草への国会各機関の参加

国会について見ると、1990年から1993年8月までは経済・予算委員会、1993年8月から1994年までは「社会問題に関する委員会」と法律委員会が労働法典草案の審査を統轄した。審査の過程において、国会の各委員会と国会事務局は、報告を受け、多くの意見を述べると同時に、草案の起草過程を通してこれをフォローアップし、草案委員会に対して直接意見を述べるための専門委員を出した。

第2節 草案の提出と審査

(1) 国会常務委員会に対する最初の提出

1993年9月15日、国会常務委員会に最初に提出された草案は、前文および16章182条からなるものであった。

1993年9月17日午前、国会常務委員会の1993年9月14日付意見書4610/PCが、政府首相から委任された労働・戦傷病者・社会福祉部部長によって読み上げられた。その主な内容としては、労働法典の公布の必要性、労働法典草案の思想・観点および主要な内容のほか、意見の相違がある問題点として、最低賃金、祝日、使用者の代表組織、労働者の代表組織、およびストライキに関する問題の提示が含まれていた。

続いて同日午前、「社会問題に関する委員会」の副委員長⁽¹⁵⁾が、審査委員会を代表して、労働法典

草案に関する1993年9月15日付審査報告216/UBXHを読み上げた。この中で審査委員会は、意見書で述べられた意見の相違がある各問題をも含め、草案の形式、章立て、内容および体现方法に関して基本的に賛成した一方、ベトナム国内の外資系各企業への適用に関して1章を加えるべき旨提議し、また、草案中のいくつかの条文について、制裁に関する規定を補足すべき旨提議した。

国会常務委員会は、2日間の日程で草案に関する報告・意見を聞き、討論を行ったうえで草案について基本的に賛成した一方、起草委員会に対し、使用者団体の設立権および労働者集団のストライキ権に関する規定についてより厳しく制限する方向で草案を整理することを要求し、また、草案について政治局の意見を求めるために、ストライキの許否、女性労働について個別の章を設けるか否か、および女性労働者の休憩・休暇について、草案の再整理を要求した。

(2) 政治局に対する最初の意見請求

1993年9月28日、国会党グループは、政治局に対し、国会常務委員会の結論に従って修正された草案(前文および16章194条)を提出し、10月1日、2日の2日間にわたりその意見を求めた。意見を求めたのは、労働者集団のストライキ権、使用者の各代表組織、女性労働者について個別の章を設けるか否か、および女性労働者の休憩・休暇についてであり、国会党グループから委任された労働法典起草委員長らが、政治局に意見を求める各問題に関する意見を陳述した。

これら各問題に対する政治局の指導意見は、まず労働者集団のストライキ権を認める規定を設けることについては同意する一方で、使用者側の代表組織については規定の必要なしとし、また、女性労働者について個別の章を設けることには同意するが、女性労働者の妊娠出産休暇については政府による細目の規定に基づいて4カ月から6カ月の規定をおくべき、などであった。

国会常務委員会は、政治局の結論に基づき、数名の委員を政府の労働法典起草委員会による労働法典草案の修正に直接参加させた。この修正の結

果、労働法典草案は前文および17章191条となった。

(3) 国会への最初の草案提出

上記草案(前文および17章191条)は、1993年10月中旬に国会代表に資料を送付したうえで、1993年12月23日、第9期国会第4会期(1993年12月4日～1993年12月30日)に上程された。

始めに、政府首相から委任された労働・戦傷病者・社会福祉部部長が、労働法典草案に関する政府の1993年12月23日付国会意見書5696/PCを読み上げた。その主な内容は、労働法典公布の必要性、労働法典草案の思想・観点および主な内容に関するもののほか、ストライキ、労働組合の役割と位置づけ、使用者側の役割、妊娠出産休暇、最低賃金、文書形式の各問題に関する更なる考慮の提議などであった。

続いて、「社会問題に関する委員会」の副委員長が、委員会を代表して、1993年12月6日付審査報告266 BC/UBXHを読み上げた。その内容は、労働法典草案の内容と体现方法については基本的に賛成する一方で、ベトナム国内の外資系各企業における労働制度に関して個別的規定を補足すべきことや、省および中央直轄市の首長にストライキ停止要求権を与えるべきことの提議であった。

草案に関する討論は、1993年12月25日午前、グループ⁽¹⁶⁾において進行され、会期書記団は自ら、集中的に討論されるべき11の問題を提示した。この中には、政府の1993年12月23日付国会意見書5696/PC、「社会問題に関する委員会」の1993年12月6日付審査報告266 BC/UBXHにおいて掲げられた諸問題が含まれる。

起草委員会の専門員グループ⁽¹⁷⁾、国会事務局の専門員は、各グループ⁽¹⁸⁾における討論の議事録に基づき、また、グループ⁽¹⁹⁾毎の討論をフォローアップした起草委員会の各専門員、国会事務局の専門員の意見を反映し、労働法典に関する各国会代表の意見の総括において会期書記団を補佐した。

各国会代表の意見は、草案の実行可能性、文書形式、調整する対象と範囲、労働契約、労働組合

の役割と位置づけ、労働者保護、労使紛争、労働者集団のストライキ権、女性労働者と数種の特種業務に従事する労働者の各問題に集中した。

(4) 国会常務委員会への2回目の草案提出

1994年2月16日、国会常務委員会に2回目に提出された草案は、前文および17章198条からなっていた。

1994年3月8日午後、国会常務委員会の1994年2月16日付意見書708/PCが、政府首相から委任された労働・戦傷病者・社会福祉部部長によって読み上げられた。

その主な内容は、労働法典草案の整理のために各国会代表から寄せられた意見に関する報告であり、これらの意見は、文書の形式、労働法典の調整対象と適用範囲、労働組合の役割と位置づけといった一般的な問題、および、労働者の最低年齢、口頭の契約、女性労働者の使用、退職年金制度の享受条件、ストライキ等の具体的な問題に集中していた。

同日、審査委員会を代表して「社会問題に関する委員会」の副委員長が、国会代表から寄せられた労働法典草案に関する意見についての1994年3月8日付審査報告296 BC/UBXHを読み上げ、その中で、召し使い⁽²⁰⁾および国防勤労者の各労働関係を法典の調整範囲とするか否か、口頭による労働契約の締結条件、および労使紛争解決システムについて、政府はさらに考慮すべき旨提議した。また、国会第5会期への提出に先立って広く各界・人民の意見を募る計画を可決すべきとの提議もここで行われた。

国会常務委員会は審査の場を3度設け、1994年3月10日午前、国会常務委員会を代表して国会議長が、政府による労働法典の調整範囲および適用対象のさらなる勘案、労働組合の役割と位置づけの更に厳密な規定、労使紛争解決手続の規定、起草委員会、「社会問題に関する委員会」およびその他の各機関、委員会による草案の研究・整理、および、労働法典草案に関する各界・人民の意見の募集という、「社会問題に関する委員会」が提議した計画の内容に同意するとの結論を述べた。

(5) 人民の意見を募るための公開

各界・人民の意見を求める計画は、1994年4月10日から同年5月5日までの25日間にわたって実施され、国会常務委員会での意見に基づいて整理された草案の全文(前文および17章202条)が、中央、労働・戦傷病者・社会福祉部門およびベトナム労働総同盟の発行にかかる主要各紙において公開された。この公開に際しては、労働法典について説明する文書のほか、対象と適用範囲、労働者の保護⁽²¹⁾水準と使用者の合法的な権利の保護⁽²²⁾、労働者の最低年齢、労働者および使用者の損害賠償請求権、労働者の賃金・工賃、特殊業務に従事する労働者、労働者集団の代表、および労使紛争の解決などの各問題点について意見を募る文書が添付された。

こうして集められた意見は起草委員会によって集約された。意見の内容は草案のほぼすべての項目、内容にわたったが、特に、対象と適用範囲(16意見)、労働者の最低年齢(15意見)、失業手当(18意見)、労働災害の賠償(16意見)、産休(26意見)、定年(26意見)、基礎労働組合(23意見)の各問題に関する意見が多かった。

(6) 国会常務委員会への3回目の草案提出

1994年5月7日、国会常務委員会に3回目に提出された草案は、前文および17章203条からなつた。

1994年5月16日、国会常務委員会の1994年5月16日付意見書2664/PCが、政府首相から委任された労働・戦傷病者・社会福祉部部長によって読み上げられた。その主な内容は、労働組合の位置づけと役割、労働者の最低年齢、口頭の契約、女性労働者の使用、退職年金制度の享受条件、およびストライキの各問題について寄せられた、各界・人民の意見に関する説明であった。

続いて、審査委員会を代表して「社会問題に関する委員会」副委員長が、各界・人民の意見を受けて整理した草案に関する1994年5月16日付審査報告339 BC/UBXHを読み上げた。その主な内容は、提出された草案の各面について基本的に賛成する一方で、労働組合の問題について政治局の

意見を求めるべきこと、政府による最低賃金の決定と公布の規程をよりしっかりと規定すべきこと、および、国会常務委員会が国家主席に対してストライキ禁止令の公布を提議する権利を有するとの規定を補充すべきことの提議であった。

国会常務委員会は、この草案についても審査の場を3度設けた結果、労働組合の役割と位置づけや、女性労働者の妊娠出産制度などの問題点について政治局の意見を求めることを決定した。

(7) 政治局に対する2回目の意見請求

1994年5月19日、上述の国会常務委員会に3度目に提出された草案(前文および17章203条)が政治局に提出され、特に、基礎労働組合の役割と位置づけおよび女性労働者の妊娠出産制度に関する問題について、その意見が求められた。

これに対し政治局は、労働組合組織の役割を強化し、基礎労働組合を事業体における労働者集団の唯一の代表組織と認めるべきであり、女性労働者については、政府の規定する細目に従い、具体的場合毎に、4カ月、5カ月、6カ月の3タイプの出産休暇期間を規定するべきであるとの指導意見を付した。

第3節 草案の上程と可決

労働法典草案(前文および17章194条)は、1994年5月に招集された第9期国会第5会期において上程された。同法案は、章ごとに逐次審議された結果、6月17日、出席者総数332、賛成326、反対4、棄権2で採択され⁽²³⁾、同年6月23日の公布を経て、中華人民共和国労働法典と同じ1995年1月1日から施行された。

以下、労働法典の上程から、可決、公布までの流れを紹介する。

(1) 上程

各国会代表に対する資料の送付(1994年5月22日)を経て、1994年5月26日午前、前文および17章200条からなる草案が国会に上程され、政府首相の委任を受けた労働・戦傷病者・社会福祉部部長が、労働法典草案を完成するための人民の意見の収集に関する意見書2788/PC(1994年5月22

日)を読み上げた。その主な内容は、労働法典公布の切実性を強調するほか、未だ意見の相違が見られる問題として、労働組合の役割と位置づけ、労働者の最低年齢、口頭の契約、女性労働者の使用、退職年金の享受条件、およびストライキの各問題点を提示し、国会の意見を求めるというものであった。

続いて、「社会問題に関する委員会」の副委員長が、審査報告書 341 BCTT/UBXH (1994 年 5 月 25 日)を読み上げた。ここでは、国会に上程された草案の内容について基本的に同意する旨述べられた一方で、国会に意見を求めるべき問題点として、労働者の最低年齢、労働契約の終了と手当の水準、最低賃金、女性労働者の使用と妊娠出産休暇の期間、定年年齢、基礎労働組合の役割と位置づけ、および労使紛争の解決とストライキの各問題が提起された。

(2) 審議

労働法典草案は、1994 年 5 月 26 日午後、各国会代表によりグループ⁽²⁴⁾で審議された後、同月 28 日、29 日⁽²⁵⁾の 2 日間にわたり本会議における審議を進行された。

グループでの審議において出された意見は、おおむね上記意見書、審査報告書において提起された各問題点に集中した。

本会議における審議では、5 月 28 日に 43、翌 29 日に 38 の意見発表があり、上記意見書および審査報告書において掲げられた以外の多くの問題についても審議された。また、29 日には労働・戦傷病者・社会福祉部部長が、起草委員会を代表して、国会代表が掲げたいくつかの問題について説明している。

(3) アンケートの実施

1994 年 5 月 29 日から 6 月 15 日まで、「社会問題に関する委員会」、会期書記団および労働法典起草委員会は、労働法典草案の中でも意見の相違が多く見られる 19 の問題点について各国会代表に意見請求票⁽²⁶⁾を送付し、2 段階、各 2 日間の期限でアンケートを実施した。この結果、第 1 段階(6 月 4 日まで)で 348、第 2 段階では 258、総計 606

の回答が寄せられ、意見を求めた 19 の問題点以外の問題に関する意見も多く寄せられた。

以下、上記アンケートで問われた 19 項目と、それらに対して第 1 段階で寄せられた意見の概略およびその件数の内訳を紹介する(各項目末尾の括弧書は草案段階での該当条項。なお、法典の対応する規定内容については注を参照)。

a) 労働法典の適用対象に家内労働者を含むべきか否か (§ 2)。

222 意見が草案(含む)に賛成。123 意見が反対⁽²⁷⁾。

b) 賃金労働領域外の各対象(公務員等)を適用外とする規定について (§ 4)。

239 意見は適用外とする規定を残すことで一致。ただし、第 4 条に掲げる対象は他の各法律で規定するとすべき等の意見あり。第 4 条を削除すべきとの意見は 71 件⁽²⁸⁾。

c) 労働者の虐待および強制的禁止規定(「法律に異なる規定のある場合を除き」)について (§ 5 - 2)。

230 意見が維持で一致。116 意見が、「法律に異なる規定のある場合を除き」の削除で一致⁽²⁹⁾。

d) 労働者の最低年齢について (§ 6)。

272 意見が満 15 歳で一致。52 意見が満 16 歳で一致⁽³⁰⁾。

e) 第 1 章(総則)の最後に 1 条(「労働組合は、国家機関、社会組織とならび、幹部、勤労者、職員およびその他の労働者の権利に配慮・保護する勤労者階級と労働者の政治-社会組織であり、労働法典の各規定を厳正に施行する国家機関、経済組織の検査、監察に参加する。」)を加えることについて(新§ 12)。

265 意見が追加に同意。51 意見が反対⁽³¹⁾。

f) 失業手当(1/2 カ月分)について (§ 16-1)。

218 意見が 1/2 カ月分に 1/2 カ月分を加え(したがって 1 カ月分)、かつ社会保険の支給額を維持することで一致。110 意見が 1/2 カ月分に 1 カ月分を加え(したがって 1.5 カ月分)、かつ社会保険の支給額を維持することで一致⁽³²⁾。

- g) 労働契約の終了による退職手当の額について (§ 42-1)。
139 意見が勤務 1 年につき 1/2 カ月分で一致。
174 意見が 1 カ月分で一致⁽³³⁾。
- h) 労働契約の各類型について (§ 27)。
200 意見が草案どおり (3 類型) で一致。109 意見が、期間の定めのないものと、期間の定めがあるもの (季節的労働または特定の労働) の 2 類型に修正することで一致⁽³⁴⁾。
- i) 口頭の契約について (§ 28)。
259 意見が、草案どおりで一致。81 意見が削除で一致⁽³⁵⁾。
- j) 軍務が終了した労働者の復職(使用者の責任)について (§ 35)。
285 意見が復職で一致。13 意見が復職させなくてもよいで一致⁽³⁶⁾。
- k) 一時的に拘留・監禁された労働者の復職(使用者の責任)について (§ 35)。
130 意見が復職で一致。106 意見が復職させなくてもよいで一致⁽³⁷⁾。
- l) 病気による労働契約の終了について (§ 38-1-c)
264 意見が草案どおり (1 年間経過後終了) で一致。56 意見が 2 年間で一致⁽³⁸⁾。
- m) 一時的に拘留・監禁された労働者に対する賃金の前払いについて (§ 67)。
108 意見が前払いすべきで一致。185 意見が前払い不要で一致⁽³⁹⁾。
- n) 祝祭日休暇の追加について (§ 73)。
259 意見が草案どおりで一致。76 意見が、Hung Vuong (ベトナム原初の王) の命日 (陰暦 3 月 10 日) を加えるべきで一致⁽⁴⁰⁾。
- o) 女性労働者の採用拒否の禁止について (§ 111-2)。
278 意見が「使用者は、女性労働者が選抜のための水準を男性と同様に満たすときは、女性労働者を優先的に採用しなければならない。」との修正で一致。52 意見が本項の削除で一致⁽⁴¹⁾。
- p) 妊娠出産休暇の期間について (§ 114)。
270 意見が草案どおり (4~6 カ月) で一致。63

意見が 3 から 5 カ月で一致⁽⁴²⁾。

- q) 女子労働者のための更衣所、浴室等について (§ 116)。
288 意見が、1 項の精神を維持し、文章を簡素化することで一致。28 意見が 1 項の削除で一致⁽⁴³⁾。
- r) 退職年金の享受条件について (§ 145)。
298 意見が草案どおりで一致⁽⁴⁴⁾。
- s) ストライキ後の責任処理について。
156 意見が、法典に規定すべきで一致。180 意見がストライキ法令⁽⁴⁵⁾において規定すべきで一致⁽⁴⁶⁾。

(4) 国会代表の意見の集約

会期書記団、起草委員会および国会事務局は、労働法典草案に関するグループでの討論 (1994 年 5 月 26 日午前) について同日午後には「労働法典草案に関する意見集」⁽⁴⁷⁾をまとめ、また、本会議での討論 (1994 年 5 月 27 日, 28 日) についても、同年 6 月 1 日には「労働法典に関して本会議での討論で出された国会代表の意見の総括報告」⁽⁴⁸⁾をまとめて、それぞれ各国会代表に送付したほか、先述のアンケートについても「労働法典草案に関する国会代表の意見集」⁽⁴⁹⁾(意見請求票による)をまとめ、各国会代表に送付した。

(5) 可決

労働法典草案についての採決は、1994 年 6 月 16 日, 17 日の 2 日間にわたり、国会本会議において進行された。

6 月 16 日、労働・戦傷病者・社会福祉部部長が、起草委員会、審査委員会および書記団を代表して、国会代表の意見の総括書と、労働法典草案を整理するための意見を読み上げた。各国会代表からは 59 の意見が発表され、その大部分は草案の具体的規定に関するものであった。また、この日の採決では、労働法典草案のうち前文および第 1 章から第 5 章までが可決された。

翌 6 月 17 日、労働・戦傷病者・社会福祉部部長が、起草機関、書記委員会を代表して、各国会代表が掲げたいくつかの問題について説明を加え、各意見に基づいて整理したいくつかの問題につい

て報告した。各国会代表からは57の意見が発表され、その大部分はやはり草案の具体的規定に関するものであった。また、この日、草案の残る各章および全体が可決された。

第4節 小 括

国会常務委員会に最初に提出された労働法典草案(1993年9月)を最終的に成立した1995年労働法典(前文および17章198条)と比較すると、前文および全ての章、条項について補足・修正が加えられている。その主なものとして、まず章立てに関しては、特殊労働者について規定した章が女性労働者について規定する章と未成年労働者およびその他の労働者について規定する章に分けられたほか、9つの条項が加えられた。また、内容面に関しても、労働者、使用者それぞれに対する保護の程度に関するものを中心として、各規定について全面的な調整がなされた。具体的には、使用者側⁽⁵⁰⁾の代表組織の設立を容認する規定の削除、未組織の労働者集団が自らを代表する労働者集団代表委員会を選出する権利を有する旨の規定の削除、女性労働者の妊娠出産休暇について、4カ月の1パターンから4カ月、5カ月、6カ月の3パターンとする修正、退職年金の受給資格に関する補足、および、労働者のストライキ権に関するさらに具体的な規定がなされている。

第3章 現行労働法制総論

1995年労働法典はいわゆるパンデクテン方式を採用しており、その内容は大きく一般的(総則的)部分と個別的(各論的)部分とに分けられている。

一般的部分に分類されるものとしては、労働法の一般原則、調整対象および調整方法の一般的特色、および「労働法法律関係」(後述)の特色など、一般的な問題について定める各規定があり、一方、個別的部分に分類されるものとしては、仕事、実習訓練、労働契約、労働協約、賃金、労働時間と休憩時間、労働規律と物的責任、労働者保護、社会保険、労働者代表(労働組合)、労使紛争の解決、

および労働の国家管理に関する各規定が、各制定事項ごとにまとめて規定されている。

ここでは、紙幅の都合上、以上の各内容のうち一般的部分に関するものについてのみ紹介したうえで、第4節においてベトナム労働法制の全体的な特徴について概説するにとどめることとする。

第1節 労働法の調整対象と調整方法

(I) 労働法の調整対象

労働法の調整対象は、「労働関係」と「労働関係に関連を有する関係」(以下、「労働関係関連関係」)であると説明される。「労働関係」は労働の使用に関する各社会関係を指し、「労働関係関連関係」とは労働の使用過程において発生する各社会関係を指す語である。

a) 労働関係

労働法の主たる調整対象は、あらゆる経済成分における使用者と賃金労働者の間の労働関係、すなわち、労働契約に基づくあらゆる労働関係である⁽⁵¹⁾。

国家は、労働契約によって形成される労働関係に直接に干渉するのではなく、法規の公布を通じて、「労使双方の利益と遵法の原則」に基づく各自由主体間の協議を促進する、との建前がとられている。法規は、労働契約に基づく労働関係に対して各標準、法理論的枠組みを示し、労使各側の権利の下限と義務の上限を確定する。

一方、各国家機構で働く公務員の労働関係⁽⁵²⁾は、まず第一に行政法によって調整される。この労働関係は、各側の合意という要素を有しない純粹に行政的な決定に基づいて形成されるからである。とは言え、公務員(およびいくつかの類似の対象)もやはり労働者であることに変わりはなく、各国家機関はその使用者であって、労働法もまた、これを一使用関係と見る角度から、符合する範囲において公務員の各労働関係を調整する⁽⁵³⁾。

b) 労働関係関連関係

労働法は、労働関係と密接な関連を有する各社会関係をも調整する。このような関係として次のものがある。

1) 実習・訓練に関する関係

実習・訓練に関する関係は、職業教育を行い、仕事を仲介する能力と条件を有する事業体・組織・個人と、仕事を探し、または探すために実習・訓練を受けようとする個人の間で発生する。この関係は、労働関係の「前身」であり、各労働関係を形成するための条件を保障・造出するものとして労働法の調整対象に属すると説明されている。

2) 損害賠償に関する関係

損害賠償に関する各社会関係の大部分は民法によって調整されるが、損害が労働に関する権利・義務の実現において労働関係の一方から他方に惹起されたものであるときは労働法によって調整される。

3) 社会保険に関する関係

国家は自ら生活のために働き得ない困難な状況にある労働者の生活を様々な財源から保障し、社会保険もその財源の一つである。労働者に対する各物質的条件の保障の過程は労働関係と密接な関連を有し、それ故、労働法の調整対象とされている。

4) 使用者と労働者集団の代表の間関係

労働組合組織は、労働者集団の代表者として使用者との関係に参加し、労働者の合法的な権利と利益を代表、防衛する。この関係は当然に労働法の調整対象である⁽⁵⁴⁾。

5) 労使紛争の解決に関する関係

労働関係の各主体が労働に関する権利・義務を実現する過程で発生する様々な権利・利益の相違は、管轄権限を有する各組織・機関によって解決される。このような紛争の解決は、労使双方に対する権利の保障、労働関係の調和と安定の保障を目指すものであり、労働法の調整対象に属する。

6) 労働の国家管理に関する関係

これは、労働の使用に関する各規定の履行における、使用者と国家ないし管轄権限を有する国家机关間の関係である。労働管理の目的は、労働関係双方の権利と公共の利益を保護し、各労働関係の調和と安定を保障し、生産の発展を促進することであり、この関係もまた労働法の調整対象と

されている。

(2) 労働法の調整方法

労働法の調整対象たる各社会関係の多様性のゆえに、その調整方法もまた多様である。

a) 当事者間の合意による方法

これは、主に、労働者と使用者の間に労働関係を形成する場合、および労働協約を締結する場合に適用される方法である。労使間の地位的・経済的な不平等性・従属性の問題から、この方法が民法におけるそれと同義でなく、この関係において労働者の地位を一定程度向上させる措置の取られていることは勿論である。

b) 一方の命令による方法

使用者は、労働の組織・管理領域において自己の権限の範囲内で就業規則などの規定を作成し、労働者に対してその履行を強いる権利を有する。この調整方法は、労働者に対する使用者の権威⁽⁵⁵⁾に由来するものと説明され、行政法における⁽⁵⁶⁾命令（権力に由来）とは区別されている。

c) 労働組合の活動による調整

この方法は、労働の過程において発生する、労働者の合法的な権利・利益に直接関係する各問題を解決するために使用される。

労働組合組織が使用者との関係において弱者たる労働者を代表することの必要性ないし正当(統)性については、少なくともこの調整方法の説明に関する限り我が国と変わるところはないようである⁽⁵⁷⁾。

第2節 労働法の基本原則

労働法の各基本原則の内容は、開放⁽⁵⁸⁾期における党と国家の観点・路線、ドイモイ政策を体現するものであり、潜在的な社会労働力の使用の奨励、経済政策と社会政策の調和的結合、経済成長の加速、社会－経済状況の安定、「people rich, country strong」、「公平で高度な社会」などの実現を目標とするものである。

(1) 労働者の保護に関する基本原則

労働者保護の思想は、国家発展の目標とその原動力を「人々による、人々の本領の発揮、まず第

一には労働者の本領の発揮⁽⁵⁹⁾におき、さらに「生産力の発展のために、全ての経済成分の可能性を発揮し、更なる搾取を事実上承認して社会の中に貧富を一定分散するが、しかし常に関心を持って労働者の利益を保護しなければならない⁽⁶⁰⁾とする観点に由来するものである。

この思想に基づく保護の射程は非常に広範囲にわたり、労働者（およびその家族）を、労働関係の一主体としてのみならず、一人の人間として保護しようとするものである。具体的には以下のような各原則がある。

a) 職業選択の自由⁽⁶¹⁾

1992年憲法第55条は、「労働は、公民の権利であり義務である。国家と社会は、労働者に対し、日増しに多くの仕事を創出する計画をたてる。」⁽⁶²⁾と規定し、これを受けて労働法典第5条1項は、「何人も、性別、民族、社会的背景1)⁽⁶³⁾、信条、宗教を問わず、労働の権利と職業選択の自由と学習、職業水準を向上させる権利とを有する。」（『海外資料 NO. 9 ベトナム社会主義共和国労働法典⁽⁶⁴⁾以下 JIL 訳）と規定している。これらは、労働者が自己の能力と希望の範囲で仕事を探し、労働の権利を獲得する機会を持ち得ることを法律面から保障するものである。労働法は、労働者に対して労働関係に参加する権利を保障するために労働者の労働の権利と職業選択の自由を規定する⁽⁶⁵⁾一方で、他面では全ての労働者が仕事をもち、働くことができるための条件の創出における国家、事業体および全社会の責任を規定する⁽⁶⁶⁾。

また、労働法は、労働関係へのもう一方からの参加、すなわち、使用者として労働力を雇用・使用する自由をも規定している⁽⁶⁷⁾。

b) 労働に基づく賃金・工賃の支払い

市場経済を前提とする賃金概念の説明に我が国におけるそれと大きく異なるものは見当たらない。労働力は商品であり、賃金・工賃はその価格である⁽⁶⁸⁾。同一の労働には同一の賃金が支払われ、それら賃金・工賃は使用した労働力を十分に補填するとともに労働者の生計を長期的に保障するものでなければならないとされている。

また、労働法典は、「労働者の賃金は、労働契約の当事者双方の合意⁽⁶⁹⁾により、労働生産性、労働の質、および効率性に依拠して支払われる。労働者の賃金は、国の定める最低賃金以下であってはならない。」（第55条、JIL 訳）⁽⁷⁰⁾と規定している。実際の具体的賃金額は事業体の収入と効率に基づいて合意され、また、国家が規定する最低賃金額は、事業体において賃金単価、社会保険の徴収額および支払額を計算するための基礎となる。

なお、国家の行政・事業領域における賃金は国家によって決定され、専門的職業の水準、質および活動の効果といった各要素を考慮されたうえで財政予算から支払われる。

c) 労働者に対する労働保護の実現

国家および事業体は、「人は生まれながらにして貴く、社会の主要な労働勢力である」との観点から、労働者に対して健康を保護し、労働の安全と衛生を保障する任務と責任を有するとされる。

1992年憲法第56条は「各労働保護政策、制度を公布する」国家の責任を規定し、また、労働法典第95条2項は、「政府は、労働保護、労働安全および衛生のプログラムを立案し、それを社会経済開発計画および国家予算に組み入れるものとする。政府は、また科学的研究に投資し、労働安全衛生のための器具や、個人の安全を確保するための手段を生産する事業体の発展を支援するものとする。さらに、政府は労働安全衛生の基準、規定および規範を公布する。」（JIL 訳）と規定しており、この原則は労働法典の第9章において体现されている。具体的には、労働安全・労働衛生条件の保障、個人保護手段を装備する制度の享受、困難な仕事や有害・危険な要素を有する仕事における各健康増進制度の享受、健康に配慮した仕事の配置と有害・困難な仕事に対する短縮労働時間の適用、労働災害・職業病等の診察および治療における各物質的条件の保障などが規定されている⁽⁷¹⁾。

d) 労働者の休む権利の保障

1992年憲法第56条は、国家が休憩・休暇制度を規定する責任を有する旨規定している。これを受

けて、労働法典はその第7章において休憩・休暇に関する制度を規定しており、ここでは、私用休暇⁽⁷²⁾や週休日⁽⁷³⁾などを除くほか、労働時間中の休憩時間、テトをはじめとする祭日、年休など、休憩・休暇の多くについて賃金の全額支給が保障されている⁽⁷⁴⁾。

e) 労働者集団代表権の尊重

各事業体で働く労働者は、法規、条例および事業体の就業規則の規定に基づき、自己の就労する事業体（国営、私営を問わない）において、労働の使用に関する各法規の規定の実現に参加し、また、実現の検査・監察に参加する権利を有する。労働者のこのような権利は労働組合組織を通じて実現される⁽⁷⁵⁾。

労働組合については、1992年憲法第10条が、「勤労者階級および国家機関を含む労働者の政治—社会組織であり、経済組織であり、幹部、職員およびそれ以外の労働者の権利に常に配慮、保護する社会組織であり、国家および社会の管理に参加する」ものであると規定しており、労働法も、労働者の合法的な権利・利益の代表者としての労働組合の役割を承認している⁽⁷⁶⁾。労働組合の労働者集団代表権は、具体的には、労働の使用、賃金の支払い、協約の締結、労働保護、社会保険などにおける労働組合の権限と責任に関する規定において体现されている⁽⁷⁷⁾。

f) 労働者に対する社会保険の実現

1992年憲法第56条は「…国家は、国家の職員および賃金労働者に対し、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」と規定しており、これを受けて労働法典は、その第12章において、病気、出産、労災、職業病、定年退職および死亡⁽⁷⁸⁾保険の各制度を享受する労働者の権利のみならず、保険料を拠出し、労働者に対する各保険制度を実現する、国家および各使用単位の責任についても規定している。

(2) 使用者の合法的な権利と利益の保護に関する基本原則

労働関係の一方当事者たる使用者の合法的な権

利・利益の保護は、使用者が強者であるとの認識に立ちつつも、やはり労働法の立法および適用の過程を貫く主要な思想であるとされている。

経営の自由権および財産・資本・生産資材の所有権は1992年憲法によって承認されており、使用者は、私的経済成分に属するか国家的経済成分に属するかを問わず、生産・経営の自主権を有する。国家は、経済に有利であると同時に仕事の創出においても重要な貢献をなす国内外の投資を奨励する。全ての使用者は、労働者に職業選択の自由その他の労働に関係する権利が保障される限り、労働者選択権、生産経営の需要による労働者増減権、労働者管理権、就業規則および各労働規制公布権、表彰・紀律処分権、労働契約終了権などの各権利を有する⁽⁷⁹⁾。

使用者の財産が労働者によって損害を被ったときは、使用者は労働者に対して損害賠償を要求する権利を有する⁽⁸⁰⁾。

また使用者は、単位内における経営産出状況と単位の財政—経済能力に適合的な労働協約を労働組合との間で協議、締結する権利をも有する⁽⁸¹⁾。

(3) 経済政策と社会政策の調和的結合に関する基本原則

労働者は、社会の構成員であり、本人とその家族の生活のために労働関係に参加する。それ故、各労働制度は、労働者の労働それ自体に関連を有することは言うにおよばず、労働者とその家族の社会生活全般にも関連を有することになる。まさにこの観点から、各労働関係の調整過程においては経済政策と社会政策が調和的に結合されなければならない、労働法は、利潤、賃金、褒賞…といった各経済的目標と同時に公平、民主、互助、共同…といった各社会的問題をも効果的に解決しなければならないとの説明がなされている⁽⁸²⁾。

このような理念は、第7回全国党大会での政治報告において「経済発展の原動力となる社会政策を採用しなければならず、同時に、社会政策実現の基礎となり前提となる経済政策を採用しなければならない。」と概括され、さらに第8回全国党大会において、「市場経済は、消極的な側面、社会主

義との矛盾を有し、それはすなわち過度に貧富が分化する趨勢であり、金銭崇拜の心理であって、金銭は人品、道徳…を蹂躪するものであるから、市場経済に入るにあたってその消極的傾向を出来る限り克服、制限しなければならない。」との表現で示された。

労働法は、生産を拡大して多くの労働力を吸収する投資家を奨励し、これを効果的に達成するような労働の使用を奨励すると同時に、各事業体における一定水準の労働条件の保障、労働者の収入を向上させる民主的、公平かつ文明的な労働管理を奨励する。例えば、各資本家は、社会のマンパワーを使用する権利を得るとともに一定の割合で障害を有する労働者に対しても仕事を保障しなければならない、また、託児所、幼児教育が必要な子供をもつ女性労働者に対して、託児所、幼児学級、あるいは経費援助制度⁽⁸³⁾を準備する責任を有する。

一方、政府は、雇用について恵まれない状態にある人や職業構造の変化により失業した人が多数いる地域、部門に対して財政援助⁽⁸⁴⁾を行う⁽⁸⁵⁾ほか、各社会問題を解決し、事業体の利潤を保障するために、障害を有する労働者や女子労働者を多数使用する事業体に対して優先的に資金の貸し付け、減税を行う。

この他、退職・失業手当の水準や社会保険料の拠出額は使用者の支払い能力に基づくこと、事業体が破産したときは労働者の賃金債権が優先的に清算されること、労使双方が単位毎、期間毎…の条件と能力に応じて労働者に有利な方向で自由に合意できるようにするために現行の労働法が双方の権利・義務、利益などの細目について規定していないことなども、この原則を体现するものされる。

以上で述べた各基本原則に基づいて、労働契約の締結における自由、自発、平等原則、労働に従った賃金支払い原則、労働保護と社会保険の国家による統一管理原則、和解と仲裁に基づく紛争解決原則といった、労働関係の各面、労働法の各制定事項に関する各具体的原則が形成されるとの説明

がなされている。

第3節 労働法の法源

労働法の法源は、各労働関係および労働関係関連関係を調整するために公布管轄権限を有する各国家機関が公布する各法規範文書である。

これら各法規範文書は、「法律文書」および「法律より下位の文書」の2種類の体现形式に分類される⁽⁸⁶⁾。

(1) 法律文書

a) 憲法

1992年憲法(現行憲法)は、国家の基本法であるとともに、労働法の最も重要な法源である。1992年憲法の各条項、特に第5章は、仕事を得る権利、社会保険を享受する権利、労働保護を受ける権利、労務提供義務、労働紀律遵守義務など公民の基本的な各権利・義務を規定⁽⁸⁷⁾しており、これらはベトナム労働法の基本原則となっている。

b) 法律

法律は、それぞれの社会関係領域において憲法を具体化するために国家の最高権力機関である国会の議決を経て制定、公布される法であり⁽⁸⁸⁾、憲法の次に重要な法律文書である。労働および労働管理の領域において憲法の各規定を実現するために公布された法律としては、1994年6月23日付労働法典、1990年6月30日付労働組合法のほか、母親および児童保護法、会社法、私営事業体法や、1993年の事業体破産法などがある。

(2) 法律より下位の文書

a) 法令

法令は、社会における個別の領域に関して、法規による調整の要求に適時に応え、憲法および法律の各規定・各条項を具体化するために国会常務委員会によって制定、公布される文書類である⁽⁸⁹⁾。労働法の法源にあたる法令としては、1990年8月30日付労働契約法令、1991年の公民の告訴陳情の解決に関する法令(国会会議公布)、1996年4月11日付各労使紛争解決手続法令がある。

b) 政府の議決、議定、政府首相の決定、指示

これらは、最高行政機関が各国家機関の様々な

活動領域について公布する普遍的法規範文書であり、憲法、法律の各制定事項の最も基本的な内容を具体化し、または政府の重要な方針、具体的な政策などを公布するものである。

現行労働法の法源としては、以下のような非常に多くの議定があげられる。

- 行政、事業および武装勢力における公務員、職員の臨時賃金制度に関する 1993 年 5 月 23 日付議定 25/CP
- 各事業体における新たな臨時賃金制度に関する 1993 年 5 月 23 日付議定 26/CP
- 労働時間、休憩時間に関する 1994 年 12 月 31 日付議定 195/CP
- 労働協約に関する 1994 年 12 月 31 日付議定 196/CP
- 賃金に関する 1994 年 12 月 31 日付議定 197/CP
- 労働契約に関する 1994 年 12 月 31 日付議定 198/CP
- 労働安全、労働衛生に関する 1995 年 1 月 20 日付議定 06/CP
- 期間の定めのある外国での仕事へのベトナム人労働者の派遣に関する 1995 年 1 月 20 日付議定 07/CP
- 社会保険条例の公布に関する 1995 年 1 月 26 日付議定 12/CP
- 労働紀律、物的責任に関する 1995 年 7 月 6 日付議定 41/CP
- 仕事に関する 1995 年 10 月 31 日付議定 72/CP
- 障害者の労働に関する 1995 年 11 月 23 日付議定 81/CP
- 実習訓練に関する 1995 年 12 月 15 日付議定 90/CP
- 女子労働に関する 1995 年 12 月 15 日付議定 23/CP
- 労働法規違反行為に対する行政処罰に関する 1996 年 6 月 25 日付議定 38/CP

また、以上の各議定の他、雇用、職業訓練に関する決定 120/CP など法源としてあげることができる。

c) 各部の通達⁽⁹⁰⁾

これらは、各制度の細目、労働者の権利を規定、説明し、上級機関により公布された各法規範文書の実現を指導するために、各部が独自ないし連名で出す法規範文書である。

このうち労働者に対する労働政策、賃金および社会保険に関する国家の各規定の実現を指導するものとして特に重要なのは、労働・戦傷病者・社会福祉部、財政部ないし厚生部による通達、および、労働・戦傷病者・社会福祉部門—財政部—ベトナム労働総同盟の連名による通達であるとされる。例えば、以下のものがある。

- 社会保険条例の実現を指導する 1995 年 4 月 4 日付労働・戦傷病者・社会福祉部通達 06/LDTBXH-TT
- 労働時間、休憩時間を指導する 1995 年 4 月 11 日付労働・戦傷病者・社会福祉部通達 07/LDTBXH-TT
- 労働安全衛生訓練の合作を指導する 1995 年 4 月 11 日付労働・戦傷病者・社会福祉部通達 08/LDTBXH-TT
- 有害な労働条件および未成年者の使用を禁止する仕事について規定する 1995 年 4 月 13 日付労働・戦傷病者・社会福祉部—厚生部連名通達 9/TT-LB
- 賃金に関する議定 197/CP の実現を指導する 1995 年 4 月 19 日付労働・戦傷病者・社会福祉部通達 10/LDTBXH-TT

d) その他の法源

各事業体の就業規則、条例および労働協約（所轄労働機関に登録されたとき）は労働法の補充的な法源と見做され、所轄管理機関の同意を経て労働関係の各当事者および各関連主体に対して強制力を有する。

e) ILO 条約

直接の法源ではないが密接な関連を有するものとして、ベトナムが批准した各 ILO 条約がある。

1950 年、Bao Dai（阮朝最後の皇帝）が正式に ILO に加盟し、ベトナムが南北に分断された 1954

年以後はサイゴンの傀儡政権が加盟国としての資格を承継したが、この資格は1975年のサイゴン解放とともに消滅した。1980年1月26日、ベトナム社会主義共和国はILOへの加盟を申請し、正式な加盟国となるも、カンボジア内戦への介入に起因する中国との戦闘、旧ソ連への接近が西側諸国および国際機関の反発を買い⁽⁹¹⁾、1983年以降ILOの活動に参加しなくなってしまった。しかし、ベトナムは1992年にILOの活動を再開⁽⁹²⁾し、政府の提案を受けた国家主席はILO条約の批准に関する1994年5月30日付決定193 QD/CTNを出した。これによって批准された条約は、以下の各条約および第80号条約、第116号条約の計12条約である。

- 1919年第5号条約(各工業において就労する児童の最低年齢の規定に関する条約)
- 1919年第6号条約(工業における児童の深夜労働に関する条約)
- 1921年第14号条約(各工業基礎における毎週の休日の適用に関する条約)
- 1929年第27号条約(船舶貨物の重量の記載に関する条約)
- 1935年第45号条約(地下鉱山での仕事における女性の使用に関する条約)
- 1947年第81号条約(工業および商業における労働監察に関する条約)
- 1964年第120号条約(商業および事務職における衛生に関する条約)
- 1965年第123号条約(地下鉱山において就労し得る最低年齢に関する条約)
- 1965年第124号条約(地下鉱山において就労する少年の健康診断に関する条約)
- 1981年第155号条約(労働安全、労働衛生および仕事環境に関する条約)

第4節 ベトナム労働法制の特徴

1995年労働法典は必ずしも突然誕生した訳ではなく、いわゆるドイモイ路線採択後の公布にかかるものを中心とする既存の法規範文書⁽⁹³⁾をまとめたものという性格が強い。とはいえ、同路線

の採択自体が1986年末のことであり、これを受けて例えば市場経済下における労働関係に対応するための労働契約法令が公布されたのがようやく1990年8月であったことなどをみても、ドイモイ後のベトナム労働法制はきわめて短期間に形成されたものといえることができるだろう。

しかし、急ごしらえであるにもかかわらず、労働法典の規定内容は全般的にかなり緻密であり、かつ、殊に労働者の保護に関する規定は、高水準であるとともに諸外国の労働法制に関する経験を生かしたものとなっているように見受けられる。例えるなら、いわゆる発展途上国にいきなり最新のハイテク機器が導入されたようなもので、ドイモイ路線採択後のベトナムにおいては、価値判断はともかくとして、いわば、労働法制面、とりわけ基準法的部分におけるワープが起きているのである。

一方で、ベトナムがあくまで社会主義国としての体制を維持するという前提にたった上で市場経済を導入した関係上、従前(すなわち、ドイモイ以前の労働法制)と大きく変わるものなかつた部分も当然に存在するのであり、その良い例が、労働組合組織に関する諸規定である。すなわち、現行労働法制下においても、労働組合組織は、ベトナム共産党の指導のもとに組織される「政治・社会組織」であり続け、労働者の利益を代表することにどまらず、国家機関・経済組織・社会組織とともに国家と社会の管理に参加し、国家機関・経済組織などの検査・監察にも参加する権利を有するものと位置づけられているのである⁽⁹⁴⁾。1995年労働法典においては、このような、必ずしも労働者の利益を代表することのみを主眼としない労働組合組織に対してストライキ権が付与された訳であり、本稿では扱わなかったが、このスト権が草案の審議の過程ないしその後の労使紛争解決システムの法制化の過程で事実上骨抜きにされていったことは当然の帰結であったと言えることができるだろう。

また、さきに高水準であると述べた労働法典上の労働者保護に関する諸規定に関しても、その後

に出された労働法典の施行を指導する種々の法規範文書により、あるいは施行を延期され、あるいは事実上骨抜きにされ、または実行性を担保するためのシステムが未整備であるなどして、その実質の見極めにはまだまだ時間が必要である。

おわりに

現地での情報収集およびその後の翻訳、検討作業の過程は、ベトナム労働法と中国労働法の間の共通点ないし類似点の多さに対する確信を深めてゆく過程でもあった。中国もまた、社会主義を維持しつつ市場経済を導入し、それに伴って（ベトナムと同様、民法典の制定に先立ち、しかもベトナム労働法典と同じ1995年1月1日に）労働法典を施行している。今後、第3章第4節で述べたような、一方でワープし、一方で旧態を維持しているという労働法制上の矛盾、すなわち、「労働者」概念、「使用者」概念は経済のドイモイ（市場経済の導入）に合わせて大きく変容する一方で、労働組合だけはその位置づけを変化させることのないまま更に新たな役割を与えられたことに起因する問題点の研究を中国との比較という観点を加えて行ってゆくならば、あるいは市場経済導入期における社会主義国労働法制という新たな研究領域を開拓できるのではないかと期待している。筆者は、その中でも特に両国の労使紛争解決手続きの異同について、当該手続きにおける労働組合組織の役割などの観点から比較検討を試みてゆきたいと考えている。というのは、この研究が実は、今日その本来的存在意義を見失いつつあるわが国労働組合の将来的な展開を考える上で、労働者の利益代表組織から労使間の利害調整機関への変容を考える場合などにおいて、何らかの形で参考となりうる可能性が小さくないと考えるからである。

注

- (1) DANG DUC SAN (編) 『Tim hieu LUAT LAO DONG VIET NAM』(NHA XUAT BAN CHINH TRI QUOC GIA・6.1996)
- (2) PHAM VAN AN (監修) 『GAIO TRINH

LUAT LAO DONG』(TRUONG DAI HOC LUAT HA NOI・2.1997)

- (3) 「労働者階級の形成は(中略)19世紀末とするのが一般的である。」：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—」6頁, 9頁注。
- (4) 「規則」:「luat le」。
- (5) 国会会議での採択の日付について、「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・3.1997) 33頁。
- (6) 前掲『GIAO TRINH—』(注2) 282頁。
- (7) 注(96) 参照。
- (8) 1957年11月5日労働組合法の改正。
- (9) JIL 訳では「労働契約法」。
- (10) この草案を最終的に成立した1995年労働法典と比較すると、句読点などの瑣末な修正・補足を除いても、前文および総数200条中152条について修正・補足が加えられている。先ず構成については、条項が200条から198条に整理されたほか、章、項目についても細かな変更が有った。また、内容面では、使用者の権利・利益との関係における労働者の権利・利益の保護水準、基礎労働組合の役割と位置づけ、女性労働者に対する保障の水準、退職年金制度を享受する各場合、および、労働に関する国家管理に関する修正がなされた。
- (11) 国会党グループと政治局については、古田元夫「ベトナムの行政改革に関するメモ」前掲書(注5)「参考資料ベトナム共産党第7期第8回中央委員会総会決議抜粋」71頁参照。
- (12) 「仕事の解決」:「giai quyét viec lam」。
- (13) 日本からもJICA等を通じて専門家が助言、助力された旨聞いているが、具体的には未確認。なお、ベトナムに対する法整備支援に関して、鯨京正訓「法整備支援すすむベトナム」『INTER JURIST 124』(国際法律家協会・15.9.1998) 2頁以下。

- (14) 注(12)。
- (15) 「副委員長」:「pho chu nhien」。
- (16) 「グループ」:「To」。
- (17) 「グループ」:「nhom」。
- (18) 「グループ」:「To」。
- (19) 「グループ」:「To」。
- (20) 「召し使い」:「gia nhan」。
- (21) 「保護」:「bao ve (防衛)」。
- (22) 「保護」:「bao ho (保護)」。
- (23) 村野勉 JIL 訳解説。
- (24) 「グループ」:「To」。
- (25) 資料によっては 27 日, 28 日の 2 日間とするものもある。
- (26) 「意見請求票」:「phieu (票)」。
- (27) BLLD § 2「労働法典は, また, 見習い者, 家内労働者, および(中略)の労働に適用される。」(JIL 訳)。
- (28) BLLD § 4「他の法規により規定する。ただし, 本法典に定める規定のいくつかは, 具体的なケースに応じて上記の人々に適用される。」(JIL 訳)。
- (29) BLLD § 5-2「労働者の虐待と強制労働はいかなる形態であれ, 禁止される。」(JIL 訳)。
- (30) BLLD § 6「労働者とは, 少なくとも 15 歳に達していて, 労働する能力を有し, そして労働契約を締結した者をいう。」(JIL 訳)。
- (31) BLLD § 12「労働組合は, 国家機関, 経済団体および社会団体と協力して労働者の権利に配慮し, それを守り, 労働法規の規定の実施の検査や監督に参加する。」(JIL 訳)。
- (32) BLLD § 17-1 当該事業体に 1 年以上勤務した常勤労働者について「もし新しい職を創出できず解雇しなければならない場合, 勤続年数に相当する月数分の給与の失業手当を支払わなければならないが, 最低 2 カ月分は支払わなければならない。」(JIL 訳)。
- (33) BLLD § 42-1「事業体, 機関または組織で, 1 年以上定期的に就労した労働者との労働契約を解除する場合において, 使用者は, 勤務 1 年につき半月の賃金相当の退職金に加え, 賃金補助金があれば, それを労働者に支払う責任を有する。」(JIL 訳)。
- (34) BLLD § 27-1「労働契約は, 以下の形式の 1 つでなされなければならない。a) 期間の明示のない労働契約 b) 1 年ないし 3 年間の労働契約 c) 1 年未満の季節的労働または特定の労働についての労働契約」(JIL 訳)。
- (35) BLLD § 28「労働が一時的な性質を有するものであり, その期間が 3 カ月を超えないとき, またそれが家内工業的性質の労働であるときは, 契約は口頭で行うことができる。」(JIL 訳)。
- (36) BLLD § 35-1 軍務による労働契約の一時的停止の期間が満了したときは, 「使用者は労働者を復職させなければならない。」(JIL 訳)。
- (37) BLLD § 35-3「一時的拘留・監禁されている労働者の労働契約停止期間満了時の復職は, 政府の定めるところによる。」(JIL 訳)。
- (38) BLLD § 38-1-c 期間の定めのない労働契約については連続 12 カ月, 期間の定めのあるものについては連続 6 カ月, 1 年未満の労働契約については, 契約期間の半分以上を治療に費やし, なお回復の見込みがないとき。
- (39) BLLD § 67-3「一時的拘留・監禁されている労働者に対する賃金の前払いは, 政府の定めるところによる。」(JIL 訳)。
- (40) BLLD § 73 祝日の有給休暇は, 太陽暦の元旦(1月1日), 陰暦の新年(大晦日および新年の最初の 3 日間), 戦勝記念日(4月30日), メーデー(5月1日)および建国記念日(9月2日)。
- (41) BLLD § 111-2「使用者は, 事業体が必要とし, 男女が同じようになし得るすべての職の採用において基準を満たす女子を優先しなければならない。」(JIL 訳)。
- (42) BLLD § 114-1 妊娠出産休暇の期間は 4 ~ 6 カ月。
- (43) BLLD § 116-1「女子労働者を就業させる所では, 更衣所, 浴室および女子衛生室が設けられなければならない。」(JIL 訳)。
- (44) BLLD § 145-1「男子 60 歳, 女子 55 歳」(JIL 訳) など。

- (45) ストライキ法令 (Phap lenh đinh cong)。
- (46) 労働法典には規定されなかった。また、少なくとも 1997 年 2 月以前において、「ストライキ法令」なるものは公布されていない。
- (47) 「労働法典草案に関する意見集」: 「Ban tap hop nhanh ve Du an Bo luat lao đong」。
- (48) 「労働法典に関して本会議での討論で出された国会代表の意見の総括報告」: 「Bao cao tong hop y kien đai bieu Quoc hoi thao luan tai Hoi truong ve Bo luat lao đong」。
- (49) 「労働法典草案に関する国会代表の意見集」: 「Ban tap hop y kien đai bieu Quoc hoi thao luan tai Hoi truong ve Bo luat lao đong」。
- (50) 「側」: 「gioi」(界)。
- (51) BLLD § 1 「労働法典は、賃金労働者と使用者間の労使関係およびその他労働に直接関係する社会的関係を調整するものである」(JIL 訳)。
- (52) 公務員の労働関係については、その関係が管理関係、権力関係であり、また、公務員には国土の運用 (dieu hanh) のための十分な能力、水準、経験が要求されることから、公務員になろうとする人々の労働関係の形成は、国家の規定する雇用、任用、昇進、紀律および彼らの生活の安定の保証に関する厳格な要求に基づかなければならないとされる。前掲『GIAO TRINH—』(注 2) 8 頁。
- (53) 国家は、労使間の合意によらないとは言え、それぞれの仕事における各公務員の労働力の消耗に基づいて彼らの賃金、労働時間を決定しなければならない。また、公務員も、一般の労働者と同様、労働における安全衛生条件を保証され、労働の過程およびその後における社会保険の享受を保証される。前掲『GIAO TRINH—』(注 2) 9 頁。
- BLLD § 4 「国家および地方公務員、選挙、任命あるいは指名による地位の保有者、人民軍・人民公安職員、大衆団体、その他政治的、社会的団体職員および合作社社員に関する労働制度は他の法規により規定する。ただし、本法典に定める規定のいくつかは、具体的ケースに応じ
- て上記の人々に適用される。」(JIL 訳)。
- (54) このほか、労働組合は、社会労働勢力の代表者として、政策、法律の画定、労働法実現の検査、監査に参与する。前掲『GIAO TRINH—』(注 2) 11 頁。BLLD § 12 (注 31)。
- (55) 「権威」: 「quyen uy」。
- (56) 公務員の労働関係は行政法によって調整される。本稿第 3 章第 1 節(1) a) 参照。
- (57) 前掲『GIAO TRINH—』(注 2) 15 頁以下。
- (58) 「開放」: 「mo cua」。
- (59) 第 7 回全国党大会において提出。原文は「vi con nguoi, phat huy nhan to con nguoi, truoc het la nguoi lao đong」。前掲『GIAO TRINH—』(注 2) 17 頁。
- (60) 第 8 回全国党大会議決。原文は「De phat trien suc san xuat can phat huy kha nang cua moi thanh phan kinh te, thua nhan tren thuc te con co boc lot, su phan hoa giao ngheo nhat đinh trong xa hoi, nhung phai luon quan tam, bao ve loi ich nguoi lao đong」。前掲『GIAO TRINH—』(注 2) 17 頁以下。
- (61) 「職業選択の自由」: 「viec lam (仕事)」と「nganh nghe (職業)」の選択の自由。
- (62) 原文は「Lao đong la quyen va nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngay càng nhiều việc làm cho người lao đong」。前掲『GIAO TRINH—』(注 2) 18 頁。
- (63) 「注 1) 直訳では、「社会的成分」。資本家、労働者など所属する社会階級を意味する。」(JIL 訳注釈)。
- (64) 『海外資料 NO.9 ベトナム社会主義共和国労働法典』(日本労働研究機構・1.1995)。
- (65) 本人の能力に基づく具体的な仕事、職業を選択する自由、本人とその家族の生活条件に適合する仕事場所を選択する自由、法律が禁止しない限りにおいて使用者、場所を問わず労働関係に参加する自由、および、労働関係の形成と終了の自由など (BLLD § 16-1 他。労働契約の終了の自由については § 37-3 など)。
- (66) BLLD § 13, § 14, § 15, § 17, § 18 など。

- (67) BLLD § 6, § 16-2 など。
- (68) [主な訳語]*「tien luong, tien cong」参照。
- (69) 合意の形式は、労働契約、労働協約である。
なお、合意に基づく賃金の支払いについては、
BLLD § 59, § 60, § 61 が労働者とその賃金の保
護措置を規定している。
- (70) 同旨、BLLD § 7-1。
- (71) BLLD § 97~§ 104 など。
- (72) BLLD § 78。
- (73) BLLD § 72。
- (74) BLLD § 71, § 73, § 74 など。
- (75) 労組法 § 2-2「労働組合は、その機能の範囲内
において、法の規定に従って、機関、単位およ
び組織の活動検査・監督する機能を行行使す。」
(JIL 訳)。なお、労働者が自己の合理的な権利と
利益を防衛するために労働組合を設立し、加入
し、活動する権利は、使用者に対してその妨害
を禁止することにより反射的に保障されている。
BLLD § 154-3「使用者は、労働者が労働組
合を結成すること、または労働組合に加入する
こと、もしくは労働組合の活動を行うことを
もって不利益な取り扱いをしてはならず、また、
労働組合の組織および活動に介入するために経
済措置、その他の措置を用いてはならない。」
(JIL 訳)。
- (76) 労組法 § 2-1「労働組合は、労働者の権利およ
び合法的正当な利益を代表し、かつ保護する。」
(JIL 訳)。この他、ベトナム労働組合法条前文
(邦訳として藤原前掲論文(注3)「付録」があ
る) など。
- (77) BLLD § 7-2, § 38-2, BLLD 第5章, § 60,
§ 76-1, § 106, BLLD 第13章など。
- (78) 「死亡」:「tu tuat」。
- (79) BLLD § 8, § 82 など。
- (80) BLLD § 89, 90 など。
- (81) BLLD 第5章。なお、前掲『GIAO TRINH
一』(注2)は、組合結成の承認、不当労働行為
の禁止などに関する BLLD § 154 他の規定につ
いて、労働者を民主的かつ効果的に管理するた
めに労働組合組織を配置する権利」であると説
明している。
- (82) 前掲『GIAO TRINH一』(注2) 29頁以下。
- (83) 「経費援助制度」:「ho tro kinh phi」。
- (84) 「財政援助」:「su ho tro」。
- (85) BLLD § 17。
- (86) 図「各法規規範文書の上下関係」(渡辺英緒「ベ
トナムの法源と立法過程」前掲書(注5) 所収
81頁より転載) 参照。「法源の分類に関しては
様々な方法があり、文書の公布管轄権限に基
づく分類、文書の等級(cap do)に基づく分類…
などの観点がある」。前掲『Tim hieu一』(注1)
19頁。
- (87) 1992年憲法第10条, 第55条, 第56条など。
- (88) 渡辺前掲論文(注86) 75頁参照。
- (89) 渡辺前掲論文(注86) 75頁参照。
- (90) 「従来、通達以下の各労働法規規範文書が数量と
しては相当多く公布されてきたが、多くの規定
はなお適合的でないか、または未だ不完全な
ものであり、通達間で矛盾する規定さえあった
ので、実現に際して支障を生じることが少なくな
かった。労働法典が公布された今、管轄権限を
有する各国家機関は、労働法典を具体化し、施
行を指導するために、緊急に法律より下位の文
書を作成している」。前掲『Tim hieu一』(注1)
20頁。
- (91) 長銀総合研究所(編著)『海外職業訓練ハンド
ブック ベトナム』(財団法人海外職業訓練協
会・3.1997) 14頁参照。
- (92) 1992年5月に活動の再開、継続を通告し、
1992年6月、第79回大会(ジュネーブ)に数年
ぶりに参加した。前掲『Tim hieu一』(注1) 33
頁。
- (93) 本稿第1章第3節参照。
- (94) 1992年憲法第10条, BLLD 第1条 など。
- (95) 古田前掲論文(注11) 67頁。なお、本稿では
ここでいう「国営企業」を「国営事業体」とし
たところもある。
- (96) 「ドイモイ以前、“cong nhan”は国営セクター
で働く労働者として捉えられていた。また、労
働組合のカバーする範囲は、“cong nhan, vien

chuc”であった。“vien chuc”は「公務員」を意味する。つまり労働者とは、国営セクターと国家機関に働く人々であった。しかしドイモイにより複数の経済セクターが出現し、労働組合に多様な経済セクターで働く人々の参加が認められるようになってから、“cong nhan, lao dong”, 日本語に訳すと「工員、労働者」という語彙が、労働者を示す言葉として一般に使用されるようになった。労働者の概念が広がったのである。藤原前掲論文（注3）2頁以下。

なお、近時公務員とその他の労働者の峻別が進み、公務員に含まれる「vien chuc（本稿では「職員）」は、労働組合の構成員、ひいては労働法の適用対象から外れていった。

(97) 白石昌也「ベトナム国会の組織と活動」前掲書（注5）2頁で用いられている訳語に準拠。

(98) 藤原前掲論文（注3）20頁および48頁によれば、労働組合の名称は、1961年2月の第2回ベトナム労働組合大会において「ベトナム労働総同盟」から「ベトナム総労働組合」に変更され、1988年10月の第6回大会で「ベトナム労働総同盟」に戻された。したがって1961年2月から1988年10月までの名称は「総労働組合」が正しいが、本稿では該当する期間の組合に関する記述はない。

[主な訳語]

※括弧内は原語の漢越語表記。日本語と越語の品詞は必ずしも対応していない。

なお、原語（ベトナム語）の表記にあたっては、小文字のdとđを使い分けるほかは全て英語のアルファベットのみを用いて表した。

委員会 uy ban（委班）

委員長 chu nhien（主任）/chu tich（主席）

維持 giu nguyen

委任 uy quyen（委権）

インフレーション lam phat（濫発）

請負契約 hop dong khoan viec

延期 hoan（緩）

オリエンテーション dinh huong

課 vu（務）

会計長 ke toan truong（計算長）

解雇 sa thai（沙汰）

会合 phien hop

会社 cong ty（公司）

価格決定会議 hoi dong dinh gia（定価会同）

科学・工業・環境部

Bo Khoa hoc-Cong nghe va Moi truong

確定 xac minh（確明）

過失 loi

管轄権限 tham quyen（審権）

監察 thanh tra（清查）

鑑定人 nguoi giam dinh

幹部 can bo（幹部）

企業 xi nghiep（企業）

技術移転 chuyen giao cong nghe（工芸転交）

基礎 co so（基礎）

起訴 khoi to（起訴）

起草委員会 ban du thao（予草班）

議長 chu tich（主席）

機能 chuc nang（職能）

基本給 nguyen luong（元糧）

義務 nghi vu（義務）

却下 tra lai

級/レベル cap（級）

給付/手当 tro cap（助給）/phu cap（附給）

教育・養成部 Bo Giao duc va Dao tao

行政法 Luat Hanh chinh（行政律）

協同組合 nghiep doan（業団）

局 so

紀律/懲戒 ky luat（紀律）

記録 bien ban（編本）

記録書類 ho so

勤労者 cong nhan（工人）

勤労者・職員大会

đai hoi cong nhan vien chuc（工人職員大会）

具申 khieu nai

具申書 don khieu nai

郡 quan（郡）

経済成分 thanh phan kinh te（経済成分）

経済・予算委員会

Uy ban Kinh te va Ngan sach	財政部 Bo Tai chinh (財政部)
契約 hop dong (合同)	採択 nghi an (議案)
結果 hau qua (後果)	裁判官 tham phan (審判)
決定 quyet dinh (決定)/dinh doat (定奪)	裁判長 chanh an (正案)
県 huyen (県)	裁判費用 an phi (案費)
建議 kien nghi (建議)	サービス dich vu (役務)
健康診断 kiem tra y te (医済検査)	サボタージュ lan cong
検査 kiem tra (検査)	参加者 thanh phan (成分)
検察 kiem sat (検察)	残業 lam them gio
検討 xem xet	暫定労働組合 cong doan lam thoi (臨時工団)
権利 quyen loi (権利)	産別/部門/分野 nganh
権力 quyen luc (権力)	参与 tham du (参与)
行為能力 nang luc hanh vi (行為能力)	時間外手当 phu cap lam them gio
合営 hop doanh (合営)	時間外労働時間 thoi gian lam them gio
抗議 khang nghi (抗議)	事業 su nghiep (事業)
工作 cong tac (工作)	事業体 doanh nghiep (営業)
合資 lien doanh (連営)	事故 su co (事故)
交渉 giao dich (交易)	事実 su kien (事件)
厚生部 Bo Y te (医済部)	市社 thi xa (市社)
控訴審 phuc tham (復審)	市鎮 thi tran (市鎮)
控訴審法廷 toa phuc tham	失業 mat viec lam
工賃 tien cong (工賃)	執行委員会 ban chap hanh (執行班)
公務員 cong chuc (公職)	実習訓練/職業学習 hoc nghe
拘留 bat giu	疾病手当 tro cap om đầu
告訴	自発 tu nguyen (自願)
kien tung (件訟)/kien cao (件告)/khai kien	支部 chi nhanh
(起件)	死亡恤救制度 che đo tu tuat (死恤制度)
告発 to cao (訴告)	事務所 phong (房)
国防部 Bo Quoc phong (国防部)	社 xa (社)
国民総生産	社会救済部 Bo Cuu te xa hoi (社会救済部)
tong san pham quoc dan (国民総産品)	社会保障 bao dam xa hoi (社会保担)
個人 tu nhan (私人)	社会問題に関する委員会
国会 Quoc hoi (国会)	Uy ban Ve cac van de xa hoi
国会常務委員会	終局 cuoi cung/xong
Uy ban Thuong vu Quoc hoi (国会常務委員会)	修正 sua doi
国会党グループ	従属 le thuoc (隷属)
Dang doan Quoc hoi (国会党団)	終了 cham dut/het han
国家会議 Hoi dong Nha nuoc (国家会同)	主座 chu toa (主座)
雇用 tuyen dung (選用)	首相 thu tuong (首相)
再審 tai tham (再審)	首長 chu tich (主席)

受理	thu ly (受理)	対話	đoi thoai (対話)
受領/到達	nhân đưoc	団体	đoan the (団体)
試用	thu viec	地域手当	phu cap khu vuc (区域附給)
省	tinh (省)	地方	đia phuong (地方)
証言/供述	loi khai	中央直轄特別市	thanh pho truc thuoc trung uong (中央直属城舗)
上訴	khang cao (抗告)	仲裁	trong tai (仲裁)
証人	nguoi lam chung	勅令	sac lenh (勅令)
情報	thong tin (通信)	賃金	tien luong
条約	cong uoc (共約)	賃金等級	thang luong
書記官	thu ky (書記)	賃金目録	bang luong
職員	vien chuc (職員)	通告	thong bao (通報)
職業病	benh nghe nghiep	通訳者	nguoi phien dich
職業分野	nganh nghe	停業	ngung viec
職名	chuc danh (職名)	提議	đe nghi (提議)
処分	xu ly (処理)	締結	giao ket (交結)
署名	ky (記)	停止	ngung
審議官	hoi tham (会審)	手続	thu tuc (手続)/trinh tu (程序)
審判	tham (審)	投資	đau tu (投資)
尋問	xet hoi	登録	đang ky (登記)
深夜労働時間	thoi gio lam viec ban đem	特殊業務に従事する労働者	lao đong đac thu (特殊労働)/nhung nguoi lao đong lam nhung cong viec co tinh chat đac biet
審理	xet xu/lay len/xet thay	都市	thanh pho (城舗)
ストライキ	đing cong (停工)	取消	huy bo
生活物価/物価	gia ca	内務部	Bo Noi vu (内務部)
政治局	Bo Chinh tri (政治部)	妊娠出産手当	tro cap tai san (胎産助給)
制定行為/制定事項	che đinh (制定)	能力	nang luc (能力)
責任手当	phu cap trach nhiem (責任附給)	能力/可能性	kha nang (可能)
節	muc (目)	ノルマ	đinh muc lao đong
選挙	bau cu	廃止	bai bo
専従	chuyen trach (専責)	派遣	cu đi
前納裁判費用	tien tam ung an phi (案費暫応銭)	母親および児童保護法	Luat Bao ve Ba me va Tre em
専門員	chuyen vien (専員)	判決	tuyen an (宣案)
草案	du thao (予草)	犯罪	toi pham (罪犯)
相談センター	trung tam tu van (諮問中心)	部	Bo (部)
訴状	đon kien (単件)	副委員長	Pho Chu tich (副主席)
率先	thi đua		
尊厳	nhan phan (人品)		
体系	he thong (系統)		
退職/雇止	thoi viec		
退職年金制度	che đō huu tri (休致制度)		
代表/代理	đai dien (代面)		

部長 Bo truong (部長)
物価調整手当 cap gao dat do
物の責任 trach nhiem vat chat (物質責任)
文書 van ban (文本)
変更 thay doi
弁護士 luat su (律師)
編成 bien che (編成)
坊 phuong
法規 phap luat (法律)
法源 nguon (源)
褒賞 thuong (賞)
法廷 toa/phien toa
法廷長 chanh toa
法律 luat (律)
法律委員会 Uy ban Phap luat (法律委班)
法律能力 nang luc phap luat (法律能力)
法律文書 van ban luat (律文本)
法律分野 nganh luat
法律より下位の文書 van ban duoi luat
法理論/法的～ phap ly (法理)
保護/防衛 bao ve (防衛)
補足 bo sung (補充)
本人性 dich danh
本部 tru so (柱所)
マスコミ
 phuong tien thong tin dai chung
 (大衆通信方便)
夜間手当 phu cap lam dem
擁護/保護/防衛 bao ve (防衛)
リスト danh muc (名目)
臨時緊急手段
 bien phap khan cap tam thoi (暫時緊急便法)
令 lenh (令)
労使紛争 tranh chap lao dong (労働争執)
労働関係 quan he lao dong
労働関係関連関係
 cac quan he lien quan den quan he lao dong
労働協約
 thoa uoc lao dong tap the (集体労働妥約)
労働組合 cong doan (工団)

労働組合連合 lien doan (連団)
労働契約
 hop dong lao dong (労働合同)/hop dong su dung (使用合同)
労働災害 tai nan lao dong (労働災難)
労働者 nguoi lao dong
労働勢力 luc luong lao dong (労働力量)
労働・戦傷病者・社会福祉部
 Bo Lao dong-Thuong binh va Xa hoi
労働総同盟
 Tong lien doan lao dong (労働総連団)
労働仲裁会議
 hoi dong trong tai lao dong (労働仲裁会議)
労働能力 kha nang lao dong (労働可能)
労働部 Bo Lao dong (労働部)
労働保護 bao ho lao dong (労働保護)

*「cong chuc, vien chuc」

参考とした資料中の「cong chuc」, 「vien chuc」はそれぞれ「公務員」, 「職員」とした。ベトナムの公務員には「行政機関および国家事業体(学校, 病院, 郵便局などを指し, 国営企業は含まれない)」(95)のほか武装勢力, 党幹部などが含まれるところ, 筆者は, 行政機関の勤務者が「公務員」, 国家事業体の勤務者が「職員」にあたる(ただし, 「職員」は民間でも用いられる)ものとの理解を前提として本稿をまとめた。

*「cong nhan」

「cong nhan (工人・工員)」(96)は全て「勤労者」と訳出し, 本稿でもこの語を用いた。「勤労者」との訳をつけたのは中国で言うところの「勤労者」との類似性について幾ばくかの予感があったからであるが, あるいは不適當だったかもしれないと未だ逡巡しているところである。

*「phap luat, luat」

「phap luat」は漢越語で表せばざり「法律」であるが, 前掲渡辺論文(注86)に従い「法規」と訳出する。また, 同論文より, 「luat」を「法律」と訳す。但し, 「quan he phap luat」(法律関係)や「nang luc phap luat」(法律能力), 「uy ban phap

luat」(法律委員会) (97) のように、「phap luat」に当たる部分を「法律」としたものもある。

*「tien luong, tien cong」

賃金にあたる語としては「tien luong」と「tien cong」があり、前者を「賃金」、後者を「工賃」とした。「tien cong」の漢越語は「工錢」であり、これは中国語では漠然と日給、時間給を指す語のようである。本稿は、「賃金」=月給、「工賃」=日給ないし時間給、との理解に基づいている。

*「tinh, bo」

地方行政単位である「tinh」、中央省庁にあたる「bo」は、前掲渡辺論文(注86)に従い、それぞれ「省」「部」の語をあてた。

*「Tong lien đon lao đong」

「Tong lien đon lao đong」は「労働総連盟」などの訳語が当てられることもあるが、本稿では「労働総同盟」とした(98)。

*「trong tai」

「trong tai」には対応する漢越語どおり「仲裁」の語を当て、「hoi đong trong tai lao đong」も「労働仲裁会議」と訳出した。ただし、「trong tai」の实质は当事者の異議が認められている「調停」なので、この点に注意して適宜読み替えられたい。

(おしみ よしひさ 北海道大学大学院法学研究科博士後期課程1年)

図 「各法規規范文書の上下関係」
※前掲渡辺論文P 81 より転載

