

国際・国内動向

ベトナムの新しい労働法典

芹沢 寿良

ベトナム社会主義共和国は、1986年からこの10年「ドイモイ」（刷新）という現行政治体制下の市場経済化と憲法改正を中心とする政策を推進して経済の再建と国民生活の向上に重要な成果を収め、今日、東南アジア諸国の中でもさまざまなその将来的可能性について世界の大きな注目を集めていることは周知の通りである。

ベトナムは、その過程で顕在化した労働問題に対処するために、1994年6月に国会においてストライキ権の保障を含む画期的な新しい労働法典を制定し、1995年1月からベトナムで活動するすべての企業に適用施行している。法典に基づく政令、省令、施行規則などの細則も順次公布され、10月の国会では関係の深い民法典や労働裁判所法の改正が成立するなど労働法制確立への整備は進行中である。

以下、新しい労働法典（LABOUR CODE OF THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM）の制定過程と若干の特徴的な内容を簡単に紹介しておきたい。

ドイモイ政策と労働問題の顕在化

1975年にベトナム戦争が終結し、1976年に南北の統一によるベトナム社会主義共和国が成立して、経済的には重工業の優先的發展を中心的課題とする社会主義的工業化をめざす中央集権的計画経済体制がとられたが、その後のカンボジアや中国との戦争による軍事的負担が重くのし

かかるなかで超インフレ、消費物資・食料不足など大きな経済的危機に見舞われることとなった。

1979年以降、そこからの脱出を図る農業政策などが試みられていたが、政権党のベトナム共産党は、1986年の第6回大会において「ベトナムは社会主義への長い『過渡期』の入口に位置し、この段階では非社会主義セクター、個人企業や民間企業の活動や市場経済システムを含めた経済発展を志向するのが望ましい」としてドイモイを提唱、路線の大転換をおこなったのである。

具体的には、外国投資の奨励、非社会主義的経営形態と営業の自由、生産・販売の自由裁量の容認、農業分野の非集団化政策と国営企業の改革の推進、市場メカニズムの導入、財政と貿易収支の赤字削減などであったが、こうしたドイモイ政策によって停滞していた鉱工業生産や農業総生産は増加し、超インフレーションは終

ベトナムに関する若干の統計数字 〈各種資料より〉

人口（1994年）	7,251万人	男性 3,539万人	女性 3,712万人
労働人口（1994年）	3,367万人		
失業率（1992年）	7.4%		
潜在失業・失業者（1992年）	17.3%		
経営形態（1994年）	農林水産	工業建設	サービス業
国営	2.9%	68.8%	45.9%
非国営	97.1%	31.2%	54.1%
国営企業の平均月給（1993年6月）			
工業	267（千ドン）		
農業	144		
建設	217		
貿易	227		
為替レート：1米ドル≒10,000ドン			

息して国内経済は好調な発展を示し、また対外経済も輸出、外国投資ともに順調に拡大していた。市場には消費財が豊富に出回るようになり、国民の生活様式にも変化、向上が見られるようになった。

しかし一方、市場経済政策は、多くの社会的諸問題とともに、必然的に新しい労資の利害対立と多様な労働問題を生み出し、とりわけ外国企業や合併企業において労働契約違反、低賃金、賃金未払い、長時間労働、劣悪な労働環境、労働災害、人権侵害(殴打)、民族的な侮蔑、組合結成の妨害などをめぐる労働者の不満や要求が高まり、職場放棄、サボタージュ、ストライキといった労資紛争が多発するようになった。また、国営企業においては解体や非国営企業への所有形態の変更による大量の解雇、配転問題が発生し、それに東欧諸国や中東諸国からの「出稼ぎ労働者」の帰国が加わり失業問題は一層深刻化していったのである。

労働総同盟と法典成立経過

「法治国家の建設」もドイモイ政策の中心的任務であったが、1992年に憲法を大幅に改正し、「ベトナム社会主義共和国は、人民の、人民による、人民のための国家である」と規定するとともに、「市民の基本的な権利と義務」については「市民は、法律の定めるところにしたがい、言論の自由権、マス・メディアの自由権をもち、情報を受け取る権利、集会、結社、示威の権利をもつ」ことを保障した。ただ、ストライキ権は憲法では保障しなかったが、労働組合を他の基本的な大衆組織とともに「人民の権力の政治的基礎をなす」として高い政治的地位を保障した。全国的な労働組合組織であるベトナム労働総同盟は国会に対する法案提出権を有し、また政府の労働組合に関連する問題の討議に際して労働

総同盟議長の閣議への出席権を保障している。

総同盟は、とくに外資系企業における自然発生的な仕事放棄、山猫スト、サボタージュなど頻発する労資紛争の原因を検討するなかから、外資系企業が増大すれば労資紛争は避けられない、それに対処するためには新しい労働法典の制定が必要であるという態度を打ち出し、1990年7月から法案の起草作業を開始した。1993年7月には国会常務委員会が労働法典の制定意思を表明し、12月の国会に法案を提出した。しかし、議員からの意見聴取にとどまり、採択はされなかった。1994年4月に労働法典草案の全文が公表され、全国的な公開討論に付されたが、その後国民からの多数の修正、要望意見や労使団体、各分野の専門家、ILOなどから寄せられた意見などに配慮し、調整した最終の法律案がまとめられ、5月に国会に正式に上程された。直ちに委員会における審議が開始されたが、ストライキ権保障などをめぐって異論が続出したため、慎重な審議が進められ、その後の本会議では各章毎に賛否を問い、最後に全文一括の採択を行なうという異例の措置がとられている。そして、6月、議員総数394名、出席者総数332名、賛成326票、反対4票、棄権2票、議員総数に対する賛成率82.5%で成立したのである。

新労働法典の特徴—ストライキ権保障

労働法典は、17章194条から成る長文のものであるが、既定の個別的な労働関係諸法令等を集大成したものとなっており、国家の労働政策上の義務、労使の基本的な権利と義務、労働諸条件の最低基準、個別的労使関係と集団的労使関係の在り方、社会保険制度、団結権保障と労働争議解決手続きの枠組み等が詳細かつ具体的に既定されている。最大の特徴は、ストライキ権を明確に保障したことであろう。同じ時期に施

国際・国内動向

行された中国の新労働法にはこの保障はない。その他幾つかの特徴的な点をあげてみるとー(a)労働者の団結権と「法律に定めるストライキを行なう権利」を保障する。(b)使用者は「労働者数を増減する権利を有する」とし、大量解雇の場合は解雇者リストを公表し、地域労働組合の同意を得て解雇する、最低2ヵ月分以上の勤続年数に相当する月数分の失業手当を支払う。(c)使用者が労働契約を一方的に解除する場合は、予め基礎労働組合と話し合い、合意することが必要。退職金は勤務1年につき半月の賃金相当の退職金支給(重い制裁解雇の場合は例外)。(d)労働協約は労働者の50%が交渉内容に同意した時締結され、省級労働基準監督署に登録した日から発効する。(e)「政府は、ベトナム労働総同盟、使用者代表と協議した後、各期ごとの共通最低賃金、部門最低賃金を決定し公布する」(現在の共通最賃は月額12ドル、総同盟は14ドルへの引き上げを要求中、外資系企業は35ドル～30ドル)。時間外労働の割増率50%、休日労働100%、深夜労働さらに30%増。(f)労働時間は1日8時間、1週48時間、危険有害労働の場合は1～2時間短縮。休憩は8時間労働の場合30分、夜勤の場合45分。年間祝日は8日。年次有給休暇12日～16日(勤続年数5年に1日増)、年休の分割、2～3年分のまとめ取得可、未消化年休に対する賃金支払い(買い上げ)。(g)労働者は、労働災害が生命や健康にかかわるときは、作業拒否ないし職場退避の権利を有する。(h)「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」。女子労働者は、労働条件および業務が苛酷・有害・遠隔度の程度により4ヵ月から6ヵ月の産前・産後休暇を取ることができる。(i)社会保険基金は使用者の場合、賃金総額の15%に相当する金額、労働

者は賃金の5%を納付する。(j)未組織の事業体と新設の事業体は労働法典施行後6ヵ月以内に暫定労働組合を結成しなければならない。その活動は政府がベトナム労働総同盟と協力して定める。(k)労働争議は、個人的争議と団体争議からなるが、それぞれ所定の手続きにより段階的に解決への努力を積み重ねていくシステムが規定され、「ストライキは、労働者の過半数が投票もしくは署名で賛成した後、単位労働組合委員会により決定される」。ストライキの実施までさらに一定の手続きが必要とされ、「ストライキ中の暴力行為は厳重に禁止」され、また「国民経済もしくは国家の安全保障および防衛に不可欠な若干の事業体でのストライキは禁止される」。

以上の諸点からも、「社会主義国家」として市場経済体制下の解雇権など使用者の権利を認めつつ、可能な限り労働者保護を徹底させ、その上で男女の雇用平等の実現をめざそうとしていること、また労働者のストライキ権を保障しつつ、労働争議の話し合い、調整による解決を中心に据えているという特徴は確認出来よう。ストライキ権の保障をめぐる1992年憲法の制定をめぐる論議以来、多くの反対論が続出した大きな争点であっただけに、ドイモイ政策を支持、推進する立場のベトナム労働総同盟の姿勢も慎重である。

労働法典の施行1年が経過したが、労働法典はあまり浸透しておらず、そのため自然発生的な労働争議の発生が続いている。私が1995年9月、ホーチミン市で調査した民間の中小零細企業の状況を見ても全般的に労使双方の順法意識の低さが感じられたが、労働法典に基づく新しい労使関係を確立するためには、労働組合の活動力の強化、権利意識を高める学習活動、法律家集団の取り組み、労働法制の一層の整備が必要であろう。(会員・高知短期大学教授)