

特集：体制変動と労働組合のダイナミズム

ベトナム労働法における労働者代表主体の取り扱い

齊藤 善久

はじめに

一九八六年にドイモイ（刷新）政策を開始したベトナムでは、一九九一年ころから労働市場の展開が本格化している。すなわち、社会主義ベトナムにおいても、労働契約関係の普遍化が進んでいるわけである。具体的には、国家経済セクターに属する企業等において労働契約制度がとられるようになっていくほか、国営外経済セクターについても私営形態（国内民間企業）の増加にともない労働者数が増加している。また、外資セクターについても、企業数、労働者数とも、おおむね順調に伸びている。現に職を有する労働者人口はおおむね四千七〇〇万～四千八〇〇万人であり、この数字から集団形態（すなわち、合作社。ただし、労働契約に基づいて就労する者も増えている。）および個人形態（個人事業主）の労働者数を除く一〇〇〇万人前後が労働契約に基づく労働者ということになる。

労働者人口（千人）

	二〇〇五	二〇〇六	二〇〇七	二〇〇八	二〇〇九
総数	42,774.9	43,980.3	45,208.0	46,460.8	47,743.6
国家経済セクター	4,967.4	4,916.0	4,988.4	5,059.3	5,031.1
中央	2,584.8	2,559.7	2,570.4	2,577.7	2,538.2
地方	2,382.6	2,356.3	2,418.0	2,481.6	2,492.9
国営外経済セクター	36,694.7	37,742.3	38,657.4	39,707.1	41,100.8
集団	294.2	279.1	275.1	149.6	140.2
私営	2,355.6	2,730.8	3,060.5	3,873.4	3,038.3
個人	34,044.9	34,732.4	35,321.8	35,684.1	37,922.3
外資セクター	1,112.8	1,322.0	1,562.2	1,694.4	1,611.7
総数－（集団＋個人）	8,435.8	8,968.8	9,611.1	10,627.1	9,681.1

ベトナム統計総局 “Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc tại thời điểm 1/7 hàng năm phân theo thành phần kinh tế và ngành kinh tế” 修正版（二〇一一年二月）をもとに筆者作成

労働契約関係の下では、必然的に、双方当事者（労働者と使用者）の利害が対立する。実際、ストライキが多発している。その件数は年を追うごとに増加し、規模も拡大傾向にある（なお、これまでに発生したストライキは、すべて法定の手続によらない違法ストライキであるとされて

いる)。そこで、労働者の権利・利益を代表すべき労働組合ないし労働組合制度全体について、ドイモイ以前とは異なる市場経済型のありようが求められている。これまで対立的な労使（資）関係を前提としてこなかった既存のベトナム労働組合が、現下の労働市場において労働者代表主体としての役割を十分に果たし得ていないことは、衆目の一致するところだからである。

しかし、ベトナムが政治面において社会主義体制を維持している関係上、政治-社会組織として党と労働者を結ぶ役割が法定されている既存のベトナム労働組合（制度）の刷新については、その方向性や射程においておのずと限界が付されることとなる。すなわち、労働組合組織の多元化は言うに及ばず、既存のベトナム労働組合以外の主体に何らかの形で労働者を代表する地位を認めることも困難とならざるを得ない。

本稿は、上記のような基本的問題認識に立ち、ベトナム労働法における労働者代表主体の問題に関する今後の検討に資するべきものとして、過去および現在における関係立法・法改正の経緯の分析を通じて、労働者代表主体の問題にかかる立法当局および関係機関・組織の基本的な姿勢や対策の変遷を明らかにし、若干の検討を加えようとするものである。

一 ベトナム労働組合の唯一・一般的代表性

仏領インドシナ期に始まるベトナムの労働運動は、民族独立という共通目標のもとで、ホー・チ・ミンらの共産主義運動と融合して展開したものだ。労働組合は、共産党の指導のもとで組織化され、統一ベトナムの樹立にも大きく貢献した。これが、現在の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の出自である¹。このような歴史的正当性を背景として、ベトナム労働組合に対して、全ベトナム人労働者の唯一かつ一般的な代表主体たる地位が法定されている²。

具体的には、一九九〇年に施行された現行労働組合法が、以下のようなかたちで、ベトナム労働組合の唯一・一般的労働者代表性を実質的に規定している³。

第一に、唯一の法認組合としての地位は、同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することにより確保されている。すなわち、職場単位（ベトナムでは、これを「基礎」と呼ぶ）レベルでの労働組合の設立はベトナム労働組合の規約に基づいて行わなければならないため、かならず同組合の末端組織である「基礎労働組合」として設立されることとなる。したがって、（法認）組合の併存は起り得ない。

第二に、全ベトナム人労働者を代表するということは、職場単位でみれば、職場単位に基礎労働組合が設立されたときは、当該単位の全労働者が（基礎労働組合に加入しようがしまいが）当該組合によって代表されることになる、ということである。このことは、同法第2条各項などが、ベトナム労働組合の代表する対象を「労働者」と規定していること、すなわち、対象を「組合員」に限定していないことなどから導かれる帰結である。また、労働法典等における労働協約システム等に関するその他の具体的な規定においても、おしなべて、労働組合が代表する対象は当該職場単位の全労働者となっている。

一九九〇年労働組合法 第一条、第二条

- 第一条① 「労働組合は、ベトナム共産党の領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」。
- ② 「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、ベトナム労働組合規約の枠内において労働組合を設立し、これに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、工作関係を確立するために、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① 「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發展させ、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」。
- ② 「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」。
- ③ 「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發揮させ、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」。

これらの点は、団結権を人権レベルで把握し（組合設立・加入権）、職場単位における労働組合の併存を許容する一方でいわゆるフリーライダーを原則として認めないわが国の労働組合システムとは大きく異なる点であり、ベトナム労働組合の権限が非常に大きいと言える反面、労働者からみれば、加入するメリットは特に存在しない、ということになる。労働組合員となることは、従前は共産党員となるためのステップとしても機能していたが、近年においては共産党員となること自体のメリットも低下している。このため、労使（の利益対立）関係が顕在化した市場経済化後においては、〈集会に参加したり組合費を徴収されたり使用者からいじめられるだけ損だから労働組合に加入しない〉という労働者が国営外・外資系セクターを中心に増加しており、組合の組織力を弱める一因となっている。また、新設の民間企業においては、そもそも基礎労働組合が設立されない場合が多いようである。一般に、外資系セクターにおける基礎労働組合の設立率は三五％程度、国内民間企業については一五％程度に過ぎないと言われている。

二 労働者代表権に関する修正の試み①一九九五年労働法典

市場経済に対応するためにストライキ権を含む多くの新しい観点・内容を盛り込んで編纂された現行労働法典の最終法案が確定する過程では、労働者代表システムに関しても多くのアイデアが提出されていた。

まず、最も初期のものである一九九二年五月の労働法典起草委員会第一次草案には、次のような規定案が置かれていた。すなわち、未組織事業体（基礎労働組合が未設立の事業体）については地方の労働機関が「労働者集団」⁴（組織性を有しない労働者の集合。実質的に、「全労働者」の意。）

を指導して労働者代表委員会を選出させる。同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、基礎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、基礎労働組合執行委員会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、労働者代表権の反組合的目的による利用を禁止する規定案も置かれていた⁵。

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過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、反組合的目的による労働者代表権の利用を禁止する規定案が置かれていた⁶。

このように、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過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・一般的代表性の緩和により解決しようとしていたことがうかがわれる。

ところが、同年五月の同起草委員会最終草案においては、それまでとは異なる方向性が選択された。すなわち、ベトナム労働組合の唯一・一般的代表性という原点に立ち返って、労働者代表委員会のアイデアは完全に取り下げられた。基礎労働組合はその組織率にかかわらず労働者集団を代表することとされ、未組織事業体については省レベルの労働同盟が暫定労働組合（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）の設立を指導⁷することとされた。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⁸。

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、省レベル労働同盟は、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、やはり規定されなかった。

労働法典起草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。同委員会は企業内労働組合と同様の権利と責任を有し、保護を受ける。	企業内労働組合が「労働者集団」に非組合員の代表者（労働者代表委員会？）を選出させ、協力して「労働者集団」を代表。	企業内労働組合が代表する。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。企業内労働組合が設立されたときは労働者代表委員会は解散。	企業内労働組合が代表。「労働者集団」が要求すれば非組合員の代表者（労働者代表委員会？）を選出させ、協力して代表。	同上。
労働法典 一九九四年五月 最終草案	省レベル労働組合が暫定労働組合の設立を指導。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。	企業内労働組合が代表。	
労働法典	省レベル労働組合が暫定労働組合を設立する。	企業内労働組合が代表。	

三 労働者代表権に関する修正の試み②労働法典二〇〇二年改正

二でみたとおり、一九九五年労働法典は、ベトナム労働組合の唯一・一般的代表性を確認・強化する内容によりスタートした。しかし、この制度によっては、労働組合の組織率の低減はもとより、設立率の低減もおさえることはできなかった（すなわち、暫定労働組合システムは機能しなかった）。他方、未組織の外資系企業の中には、独自に従業員代表制を導入するものも現れ始めた⁹。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（二〇〇二年）」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改めて検討されることとなった。

労働立法における法案策定への参与権が法定されているベトナム労働総同盟は、もちろん、その唯一・一般的代表性を維持・強化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には、省レベル労働同盟が未組織事業体に暫定労働組合を設立しようとする場合における使用者の協力義務の規定を法案起草委員会に提議している¹⁰。また、二〇〇二年七月に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対する罰則を規定すべきとの見解が発表されている¹¹。

このようなベトナム労働組合の意向を反映して、二〇〇〇年八月に法案起草委員会がまとめた報告書¹²には、未組織事業体における労働者代表主体の問題について、研究が必要な方向性として二つの案が示された。すなわち、当該地方の上級労働同盟に労働者集団を直接代表させる案、および、労働者の代表¹³を選出させ、労働組合の役割を代行させる案である。

その後、法案起草委員会の第一次草案は前者の案を採用したものとなったが、二〇〇一年三月には後者の方向で第一次草案を修正すべきとの意見書¹⁴がハノイ法科大学（司法省直轄の法曹・公務員養成大学）から提出されるなど、ベトナム労働組合の唯一・一般的代表性の緩和を主張す

る意見も根強く存在した。特に、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が指摘され、草案の修正が重ねられた。

結局、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」¹⁵する案が最終法案において採用され、二〇〇二年四月の第一〇期国会第一会期に上程・可決された¹⁶。指名に対する受諾義務は規定されていないが、(共産党・労働組合の権威が低落しているとはいえ)労働者がこのような指名を拒否することは困難と思われるから、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・一般的代表性の保障レベルは、さらに強化されたわけである。

二〇〇二年労働法典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50%以下	過半数を組織
改正法 起草委報告書	労働者選出代表制度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	上級労働組合が「労働者集団」の 権利と利益を直接代表。	企業内労働組合が代表。	
ハノイ法科大学 意見書	「労働者集団」が自ら代表を選出する 権利を有する旨改正すべき。	—	—
二〇〇二年 改正法	上級労働組合が企業内部に暫定労働 組合執行委員会を「指名」。	企業内労働組合が代表。	

四 労働者代表権に関する修正の試み③労働法典二〇〇六年一部改正（ストライキ関係）

以上で見たような、ベトナム労働組合の唯一・一般的代表性を強化する方向での法改正は、労働組合の組織率・設立率の改善に大きな効果をもたらさなかったのみならず、増加を続ける違法ストライキ（労働組合の組織・指導によらないストライキ）の抑制にもまったく無力だった。そこで、違法ストライキ対策に特化した再度の労働法改正が行われることとなった。当初は、「ストライキ法」のような独立の法規の制定が企図されていたが、後に労働法典の該当部分の改正により対応する方向に転換された。

これらの法案の策定過程においては、当初、二〇〇二年の労働法改正において確認・強化された労働者代表システムに整合的なストライキ法制が構想されていた。すなわち、基礎労働組合ないし暫定労働組合（執行委員会）の存在を前提とし、これら組合により所定の手続に則って組織・指導されたストライキのみを合法とするものである。たとえば、二〇〇五年八月の「ストライキ解決手続法令」第一〇次草案や、二〇〇六年四月および五月の労働法典改正草案がこれにあたる。

ところが、二〇〇六年一〇月の労働法典改正草案は、それまでの流れから一転し、未組織事業体の労働者代表が組織・指導するストライキを合法と認める規定案を示して関係者を驚かせた。そして、この案がそのまま最終法案に盛り込まれ、二〇〇六年十一月に可決・成立した¹⁷。

共産党独裁体制、ひいては社会主義体制の維持の観点からきわめてセンシティブなストライキの問題について（のみ）、このように労働者統制システムの中核であるベトナム労働組合の唯一・一般的代表性が緩和された理由は必ずしも明らかでない。しかし、あえて説明を試みるとすれば、つぎのような理解の仕方が一応可能である。すなわち、労働者において労働条件に対する不満が高じているにもかかわらず、基礎労働組合（ないし暫定労働組合）が未設立であるためにスト権を行使できない¹⁸という状況が一般化するなら、自主労組による新たな労使関係秩序の構築が目指される事態さえ導きかねない。しかし、ポーランドの経験に照らしても、そのような運動の展開は、社会主義体制維持の観点から非常に危険と言うべきである。そこで、むしろ現行のワン・ユニオン・システムを維持するためにとられた苦肉の策が、二〇〇六年の法改正であった。つまり、未組織企業の増加という現状から自主労組結成という状況を導かせないために、それら未組織企業の労働者について、組合形式によらない労働者代表の下でのストライキを認めつつ、上級労働組合への届け出を要件とし、これを契機として当該企業に介入し企業内労働組合を設立させる作戦、というわけである。

二〇〇六年労働法典改正法におけるストライキ合法性要件としての労働者代表主体の取り扱い

二〇〇五年八月 スト解決手続法令第一〇次草案	企業内労働組合または暫定労働組合の執行委員会による組織・指導
二〇〇六年四月 労働法典改正草案	同上
二〇〇六年五月 労働法典改正草案	同上
二〇〇六年一〇月 労働法典改正草案	企業内労働組合または暫定労働組合の執行委員会、もしくは未組織企業の労働者らによって選出され上級労働組合に通知された代表者による指導
二〇〇六年 労働法典改正法第一七二 a 条	未組織企業におけるストライキの組織・指導は労働者らによって選出され上級労働組合に通知された代表者による

五 労働者代表権に関する修正の試み④労働法典二〇一一年（予定）改正

二〇〇六年の労働法典一部改正は、未組織企業の労働者について労働組合の組織・指導によらないスト権行使を可能とした。しかし、同改正の後も違法ストライキの件数は増加し続けている（他方、同改正の前後を通じて、合法的なストライキは現在まで皆無とされている）。ある資料によれば、二〇〇六年、二〇〇七年および二〇〇八年における違法ストライキの発生件数は、それぞれ三八七件、五四一件、七七三件であった¹⁹。ストライキの内容も過激化しており、機械や工場の破壊をとまなうケース、使用者や不参加者に対する脅迫が行われたケースなども現れている。また、労働組合が存在する企業で発生したストライキの中には、組合幹部の排斥を要求するピラがまかれたケースもあったことが報じられている²⁰。

このような中、労働法典について二〇〇二年改正に続く二度目の全面的改正が予定され、法

案策定作業が進められている。当初は二〇一〇年中の可決・施行が予定されていたが実現せず、二〇一〇年四月現在、二〇一一年中の可決・施行が目指されている。これまでに「第二次草案」だけでも一〇を超えるバージョンが作成され、現在は「第四次草案」の取りまとめ作業が行われている。労働者代表システムに関しては、二〇〇六年改正におけるベトナム労働組合の唯一・一般的代表性の一部緩和（ストライキ関係）の流れをその他の事項にも拡大すべきか否かについて、立法関係者間での調整が続けられている。

これまでに筆者が入手し得た草案は第一次から第三次までの計六バージョンに過ぎないが、その範囲内での分析からも、労働者代表主体にかかる規定案の変遷の様子が一定程度浮き彫りになる。

まず、初期段階の各次草案においては、二〇〇六年改正（ストライキ関係）において示されたベトナム労働組合の唯一・一般的代表性の緩和路線をストライキ以外の事項に拡大する方向性が顕著であった。たとえば、団体交渉や労働協約の締結についても、未組織企業の労働者集団から選出された代表者に対して労働組合と同様の権限を付与する規定案が示されていた。また、二〇〇二年改正で導入された上級組合による労働組合の強制設立制度はこれらの草案からは姿を消していた。

ところが、二〇〇九年九月の「第二次*草案²¹」を境に、それまでの緩和路線はじわじわと保守路線、すなわちベトナム労働組合の唯一・一般的代表性を徹底する路線へと押し戻されて行く。まず、同草案では、未組織企業における団交・協約主体について従前の草案が提示していた労働者選出代表による交渉・締結を認める規定案が削除された。さらに、遅くとも同年一二月の「第二次草案」までには、未組織企業における労働組合の強制設立規定が復活し、労働組合が設立されるまでの期間のストライキについては上部組合の代表が組織・指導することとする規定案が示された。また、二〇一〇年二月の「第三次草案」においては、未組織企業における団交・協約主体について、上部組合が労働者集団を直接的に代表する旨の規定案が現れている。

二〇一〇年（二〇一一年）労働法典改正過程における労働者代表主体の取り扱い

	団交・協約主体	ストライキ	組合設立
現行労働法典	基礎（暫定）労働組合執行委員会	未組織企業においては労働者選出代表が組織・指導	上級組合による暫定執行委員会の指名
二〇〇九年六月（第一次）改正草案	未組織企業については労働者選出代表	未組織企業においては労働者選出代表が組織・指導	強制設立規定なし
二〇〇九年八月（第二次）改正草案	団交：基礎（暫定）労働組合執行委員会 協約：基礎（暫定）労働組合執行委員会 または労働者選出代表	未組織企業においては労働者選出代表が組織・指導	強制設立規定なし
二〇〇九年九月（第二次）改正草案	未組織企業については労働者選出代表	未組織企業においては労働者選出代表が組織・指導	強制設立規定なし
二〇〇九年九月（第二次*）改正草案	基礎（暫定）労働組合執行委員会	未組織企業においては労働者選出代表が組織・指導	- 不明 -
二〇〇九年一二月（第二次）改正草案	基礎（暫定）労働組合執行委員会	未組織企業においては上部組合の代表が組織・指導	上級組合による組合設立または暫定執行委員会の指名
二〇一〇年二月八日（第三次）改正草案	未組織企業については上部組合の代表	未組織企業においては上部組合の代表が組織・指導	上級組合による組合設立または暫定執行委員会の指名

六 労働者代表権に関する修正の試み⑤労働組合法二〇一〇年（二〇一一年）改正

上でみた二〇一〇年（二〇一一年）労働法典全面改正にあわせて、ベトナム労働組合は一九九〇年労働組合法の全面改正を企図している（労働組合法に関しては、ベトナム労働組合が法案策定・提出の主務組織となっている）。二〇一一年四月現在、第七次草案の作成作業が進められているが、筆者がこれまでに入手し得たのは、第三次草案（作成時期不詳）、第四次草案（二〇〇九年十一月）および第五次草案（二〇一〇年三月）の計三バージョンにとどまっている。当然、ベトナム労働組合の既得権益（すなわち、唯一・一般的な労働者代表性）を維持・拡大する内容となっている。特に重要な内容として、以下の三点が挙げられる。

第一に、三草案いずれも、企業における労働者集団の代表権が労働組合の専権であることを確認している。また、未組織企業に労働組合が設立されるまでの期間について、基礎上級労働組合が直接的に労働者集団を代表することとしている²²。

第二に、第四次草案および第五次草案は、未組織企業について、労働組合強制設立権を上部組合（基礎上級労働組合）に認めている²³。これは、二〇〇九年九月以降の労働法典改正草案に現れた規定案を取り込んだものである。

第三に、第四次草案および第五次草案は、労働組合の設立・組織・活動に関して、他の法律に対する労働組合法の優越を確認している²⁴。流動的な労働法典改正作業において労働者代表権に関する規定内容が再び緩和の方向へと動く可能性を考慮した、いわば保険的な規定案と思われる。

七 まとめにかえて

労働・傷病兵・社会省は、健全な労働市場構築の観点から、(ILO等のアドバイスを反映した)政・労・使三者間の協議システムの確立を目指している。表面上もっとも難航しているのは使用者側代表主体の確立である。しかし他方、既存のベトナム労働組合がドイモイによる市場経済導入後の労働市場においてなお適切な労働者側代表主体と見なしうるか否かについても、疑問を感じている関係者が少なくない。また、違法ストライキが増加している現状等に鑑み、職場レベルの労使関係についても、自発的かつ民主的な労働者代表システムを背景とした利害調整システムの確立が喫緊の課題と認識されており、ベトナム労働組合の唯一・一般的労働者代表性を今後も維持していくことの妥当性について、(見解が公にされることは少ないものの)反対の意見を有する関係者の多いことが、インタビューなどを通じてうかがわれるところである。

このような労働・傷病兵・社会省側のスタンスは、特に後者の問題点(職場レベルでの労働者代表主体)について、同省が法案の策定を担当した労働法典やその改正法の、特に初期の草案の中に顕著に反映されている。すなわち、労働組合代替的な、あるいは未組織の期間における補完的な、労働者代表の選出と権限付与にかかる各アイデアである。しかし、労働関係の法案策定への参与権を有するベトナム労働組合は、自己の権益擁護の観点から、これらのアイデアに一貫して反対してきた。過去における労働法典およびその改正法の制定の経緯は、すなわち、労働者代表権に関する労働・傷病兵・社会省のスタンスとベトナム労働組合のスタンスの間における綱引きの歴史に他ならない。

現在のところ、両者の関係は、ベトナム労働組合側が二勝(労働法典、二〇〇二年改正法)一敗(二〇〇六年改正法)となっている。今般の労働法典改正作業(二〇一一年改正予定)においては、二〇〇六年改正で一部実現されたベトナム労働組合によらない労働者代表システムの帰趨が注目されているが、二〇〇九年九月ころを境に、当初の動きとは逆行し、従前以上にベトナム労働組合の唯一・一般的労働者代表性が強化される方向へ進んでいることは既にみたとおりである。ストライキ手続に関する二〇〇六年改正が違法ストライキの解消に無力であった現状を踏まえ、社会主義体制におけるワン・パーティー・システムの維持に密接な関係を有するワン・ユニオン・システム緩和のリスクのみが強調されることとなった結果であると思われる。

筆者は、おそらくこのままベトナム労働組合の唯一・一般的労働者代表性を貫徹・強化する方向で二〇一一年労働法典改正法案が策定され、上程・可決されるものと予測している。また、今般の改正においては、労働組合法も同時に全面改正され、上記の方向が今後の労働法典改正で再び変更されないように楔を打ち込む役割を果たすであろうことは前述のとおりである。しかし、(本稿では触れなかったが)ベトナム労働組合は国家財政や使用者からの経費援助、メンバーシップなどの観点から、市場経済における労働組合として多くの問題を抱えた組織と言わざるを得ない²⁵。

ベトナム労働法典は今般の改正ではじめて労働者派遣制度を規定する見込みである。労働関係の一層の多様化と労働紛争の複雑化が予想され、労働者の権利・利益を適切に代表するシステムの必要性がますます高まっている。ベトナム労働組合自身による労働者代表機能の主体的なドイ

モイが求められる所以である。

齊藤 善久（さいとう よしひさ）
神戸大学大学院国際協力研究科・准教授

注

- (1) ドイモイ以前のベトナム労働組合の経緯や実態については、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1998年3月提出修士論文、未公開）が詳しい。少なくとも日本語でまとめられた先行研究としては、これを超えるものは今のところ存在しないと思われる。
- (2) 近年、これを国際人権規約違反と指摘する論文も国内において公にされている。： *Th.S.Cao Nhật Linh*. “Quyền thành lập, tham gia công đoàn trong luật quốc tế và luật Việt Nam” http://www.nclp.org.vn/ban_ve_du_an_luat/quyen-thanh-lap-tham-gia-cong-11loan-trong-luat-quoc-te-va-luat-viet-nam
- (3) 一九九二年憲法第一〇条は、「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」と規定しているが、ここにいう労働組合は、少なくとも文理上、ベトナム労働組合に限定されていない。
- (4) *tap the nguoi lao dong*
- (5) 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」。

- (6) 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」。
- (7) huong dan
- (8) 一九九四年五月最終草案（国会上げ分）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、省レベル労働同盟が、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定めるところによる」。
- (9) 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。
- (10) 413/PL-TLD, 5. 4. 2000, Ha noi
- (11) 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前掲注255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。
- (12) 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
- (13) dai dien lao dong
- (14) 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
- (15) chi dinh（指定）
- (16) 二〇〇二年改正労働法典第一五三条第一項「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」。

- (17) 労働法典改正法74/2006/QH：二〇〇七年七月一日施行。
- (18) もっとも、ベトナム憲法はスト権を規定しておらず、労働法の定めるスト権の主体は必ずしも明らかではない。すなわち、ベトナムにおいては未組織企業の労働者にはそもそもスト権が付与されていないと理解することも一応可能である。
- (19) BAO LAO DONG 二〇〇九年二月六日一面・四面 “Tong LLDLVN - Uy ban ve cac Van de xa hoi cua Quoc hoi: Can hoan thien Luat Cong doan va phap luat lao dong”, THU HUONG
- (20) Th.S LE VAN CUONG (Hoc vien Xay dung Dang), “CONG DOAN VIET NAM TRONG THUC HIEN CHUC NANG BAO VE LOI ICH CUA NGUOI LAO DONG”, LAO DONG & CONG DOAN, So448 (ky2 thang3-2010), tr. 6
- (21) 「第二次プラス草案」ないし「第二次スター草案」と呼ばれている。
- (22) 第四条（語句解説）第六項（第三次草案）、第七項（第四次および第五次草案）：「基礎における労働者集団代表とは、基礎労働組合執行委員会、業団執行委員会、臨時労働組合執行委員会もしくは基礎上級労働組合である。」
- 第三次草案第一六条（基礎労働組合未設立の機関・組織・単位・事業体の労働者に対する労働組合の権利と責任）：「基礎上級労働組合は、未だ基礎労働組合組織を設立できていない各機関・組織・単位・事業体の労働者の権利と合法的で正当な利益を、この法律の第一条の規定に基づいて代表・防衛する権利と責任を有する。」第四次・第五次草案第一九条も同旨。
- (23) 第四次・第五次草案第五条（労働者の労働組合設立・加入・活動権）第二項：「活動中の機関、組織、単位、事業体であって、未だ労働組合組織を有しないものについては、遅くともこの法律の発効後六ヶ月以内に、また、新たに設立された機関、組織、単位、事業体であって未だ労働組合組織を有しないものについては、遅くとも活動の開始から六ヶ月以内に、基礎上級労働組合は基礎労働組合を設立し、もしくは臨時労働組合執行委員会を指名する権利と責任を有する。」
- (24) 第四次・第五次草案第九条（労働組合法、国際条約および関連を有する各法律の適用）第一項：「労働組合の設立、組織および活動については、この法律および関連を有する法律のその他の各規定を適用する。労働組合に関してこの法律とその他の法律の間で相違する規定のある場合は、この法律の規定を適用する。」
- (25) この問題の基本的内容については、拙著『ベトナムの労働法と労働組合』明石書店二〇〇七年三月を参照されたい。