

特集：グローバリゼーションと経済法制改革

ベトナムに見る労働市場のグローバル化と関係法制の現状

齊藤 善久

1. はじめに

ドイモイ後のベトナムにおいては、外貨の獲得や産業の発展などの観点から外資系企業の誘致が積極的に展開されてきた。経済のグローバル化を背景として、進出企業は順調に増加している。また、2007年時点で失業率4.64%¹のベトナムにおいて、それら外資系企業群は、ベトナム人労働者の雇用確保の観点からも一定の位置を占めるまでになっている。全就業者数に占める外資系企業で働く労働者数は、1997年7月時点の0.4%（13万2853人）から2007年8月時点で2.0%（91万8985人）にまで増加している²。また、このような国内外資系労働市場もさることながら、近年においては国外の労働市場の開拓も盛んであり、多くのベトナム人労働者が様々な国で働いている（ちなみに、彼・彼女らが本国に送金する外貨は年間約15億ドルにおよぶとされている³）。

しかし、社会主義市場経済という特殊な市場経済の下での労働法制の在り方を模索するベトナムにとって、国内外資系労働市場に対する規制は、外資の呼び込みと自国労働者の保護という相反する要請に加え、たとえば社会主義的労働組合システムの適用いかんなど政治的な問題も絡んで、非常に困難な解決課題となっている。また、国外労働市場におけるベトナム人労働者の保護に関しては、ようやく対策に着手されたところであるが、現時点では実効的な方策は殆ど見出せないでいる。

本稿では、最近のベトナムにおける関係法制を中心に、関連する諸問題の現状を概説する。

2. 国内労働市場

①外資系企業に対する特別の規制とその見直し

ベトナムにおいては、ドイモイ路線の下で社会主義市場経済が導入され、労働市場が形成されている。国有企業においても、従前の任用制度に代わって労働契約制度が適用されるようになった⁴。国内民間企業の成長も著しい。このような中で、雇用の創出・維持における外資系企業の重要性が日増しに大きなものとなっている。また、ドイモイ以降の労働法制に関しては、外資系企業における労働関係への対応の必要性が当初から法整備の牽引役だったと言っても過言ではない⁵。具体的な規定内容についても、たとえば短期雇用型契約類型の整備など、外資系企業の需要に即して規定されたと思われるものが少なくない⁶。

もっとも、外資系企業における労働関係に関しては、政治的・経済的ないし文化的な理由から、いくつかの特別な規制方法がとられてきた。しかしその内容は、国内セクターとの差異を埋めていく方向で、徐々に見直されつつある。

たとえば、ベトナム人労働者の募集・採用に関する規制が挙げられる。1994年に公布された労働法典⁷第16条は、労働者による直接的な応募の自由原則（第16条第1項）および使用者による直接的な募集・採用の自由原則（同条第2項）を定めているが、外資系企業に対しては、国家機密の保持などの観点から、「各外資系事業体に対する労働規制」⁸および労働法典第132条が、外資系企業がベトナム人労働者を直接募集・採用することを原則として禁止していた。外資系企業は政府系の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、30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こととされていた⁹。

しかし、上記規制は「労働法典のいくつかの条項の修正、補充に関する」国会の2002年4月2日付け法律35/2002/QH10¹⁰（以下、「2002年労働法典改正法」）により廃止され（労働法典第132条の改正にかかる部分）、外資系企業においてもベトナム人労働者の直接募集・採用が可能となった¹¹。

また、たとえば企業内に労働組合が設立された場合の、組合費の取り扱いにも変化が見られる。社会主義国であるベトナムの労働法は、使用者による組合費負担について規定している。現時点では、「労働組合費の徴収を指導する」財政省と労働総同盟の2004年12月8日付け合同通達119/2004/TTLT/BTC-TLDDVNの定めるところにより、労働組合を有するすべての事業体は、その労働者に対する給与総額の2%に相当する金額を当該組合に納めなければならない。なお、この納付額の算定基礎となる労働者数は、当該組合の組合員数ではなく、未組織労働者を含む当該事業体の全労働者数であることに注意が必要である。

上記の制度は、もちろん、資本主義圏から進出した外資系企業にとっては理解が困難なものである。たとえばわが国においては、使用者による労働組合への経費援助は不当労働行為（便宜供与による支配介入：労働組合法第7条第3号）として禁止されている。そこで、ベトナムにおいては、これまで、「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1999年3月26日付け決定53/1999/QD-TTg第3条第4項により、外資系企業については組合費の負担義務を免除してきた¹²。

しかし、財政難に苦しむベトナム労働組合（ベトナム唯一の法認労働組合組織。すべての企業内労働組合は同組合の末端組織として設立される¹³。）は上記のような優遇策に長く反対してきた¹⁴。そこで、この問題に関する帰趨が注目されていたが、政府首相の2008年10月1日付け決定133/2008/QD-TTgは、ついに外資系企業に対しても、組合費の納付を義務付けるにいたった（2009年1月1日施行）。もっとも、外資系企業側の反発を考慮してか、その負担割合はその他経済セクターにおける場合の半分、すなわち賃金総額の1%とされている¹⁵。

ところで、外資系企業で働く労働者の最低賃金額に関しては、相変わらずその他経済セクターにおける最低賃金額よりも高水準に設定されている。2009年3月現在で見ると、国有企業を含む国内資本企業における1か月あたりの最低賃金額は65万ドンから80万ドン（地域によって異なる）であるのに対し¹⁶、外資系企業における最低賃金額は92万ドンから120万ドンに設定されて

いる¹⁷。このような外資系企業と国内資本企業における差異については、公務員に対する国家の俸給支払能力等との関係で、国内資本企業における最低賃金額を最低生活水準以下に設定せざるを得ないことに一因がある。わが国では考えにくいことであるが、ベトナムにおいては、公務員に自助努力としての副業が奨励されている。外資系企業労働者に対する最低賃金水準が高いのではなく、国内資本企業における最低賃金水準が低すぎるのである。

②労働者保護強化の動き

わが国においては、経済のグローバル化を背景として（もしくはそれを口実として）雇用の不安定化が急速に進行している。日雇い派遣のような極端な短期不安定雇用の弊害が大きな社会問題となっているのは周知のとおりである。しかし、労働者の使い捨ては、長期的には国力を弱め、政治不信を導く。外資の導入にともない短期雇用が一般化した中国では、労使紛争が多発している現状を受けて、労働者保護の動きが急速に進められている。2008年1月1日施行の労働契約法¹⁸第14条は、「期間の定めのある労働契約を二回にわたり連続して締結した場合」であって「当該労働者と引続き労働契約を締結するとき」は原則として「期間の定めのない労働契約を締結しなければならない」とした。また、「雇用者が、労働者の労務提供日から満1年たっても書面によって労働契約を締結しなかった場合には、雇用者と労働者との間で期間の定めのない労働契約を締結したものとみなす」旨規定した¹⁹。

ベトナムにおいても、使用者が期間の定めのない労働契約や長期の労働契約の締結を嫌う傾向が顕著である。「労働者と労働組合研究所」によれば、2008年現在、期間の定めのない労働契約ないし1～3年の長期労働契約のもとで働く労働者は、何らかの労働契約類型により働く労働者全体の31.2%（外資系では41.7%）に過ぎない。同研究所は、長期契約が嫌われる理由として、社会保険・医療保険の納付義務、労働契約終了の便利、契約終了時に労働者に支払うべき各費目の額などを指摘している²⁰。

このような状況の下で、ベトナムにおいても中国に類似の法規制が進められている。すなわち、2002年労働法典改正法（労働法典第27条の改正にかかる部分）²¹は、①期間の定めのある労働契約の期間満了後、当該労働者が継続就労するときは、双方当事者は当該期間の満了した日から起算してから30日以内に新たな労働契約を締結すべきこと、②もし30日以内に新たな労働契約が締結されないときは、当初の労働契約時にさかのぼって期間の定めのない労働契約が締結されたものとする、③1回更新した期間の満了後において労働者がさらに継続して就労するときは期間の定めのない労働契約を締結すべきことを規定した。

なお、ベトナムにおいては、そもそも労働契約を明確に締結されないまま就労する労働者の多いことが大きな問題となっている。口頭による労働契約の成立を認めるわが国労働法と異なり、ベトナム法は労働契約は書面によるべきことを規定している²²。しかし、締結率は2007年末時点で賃金労働者全体の87%（そのうち、国家事業体96%、民間84%、外資系86%）であり、残る13%の賃金労働者は契約未締結のまま就労しているとされている²³。この点中国では、前記の労働契約法第82条が、「雇用者が労働者の労務提供日から1ヵ月を超えて1年末までの間に、労働者との間で書面による労働契約を締結しなかった場合には、労働者に対して毎月二倍相当額の

賃金を支払わなければならない」旨、規定した²⁴。現在のところ、ベトナムにおいてこれに追随する動きは見られない。極めて厳しい罰則であり、中国における使用者側の反発も強いことから、同国における外資の撤退状況などについて帰趨を見守っているものと思われる。

3. ストライキと労働者代表システム

①ストライキの発生状況

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1989年頃以降、労使紛争が多発している。特に近年、外資系企業を中心にストライキが急増し、規模も拡大している。労働者のスト権およびその手続を規定した労働法典が施行された1995年1月1日以降、2009年2月初頭までに発生したストライキ件数は3000件弱とされているが、そのうち2006年に発生したものが387件、2007年は541件、2008年は773件とされている²⁵。ベトナム労働組合によれば、「1995年1月から2008年9月までに全国で発生した2600件超のストライキのうち、外資系企業におけるものが72.4%、国内民間資本企業におけるものが24.1%を占める」。また、「最近では工業・生産地区²⁶の電気・電子機器関係企業で多く発生している。外資系企業におけるものが大半を占めている。いずれも、交渉の決裂を経ず、法定の手続によらないものである。多くは消費者物価が上昇した時期や陽暦の年末、テト（陰暦の正月）の前後に発生している。原因は、労使間の利益の衝突、使用者による違法行為、労使間の合意の違反などである。特に南部の工業地区において、最低賃金が労働者の生活上の必要を満たさないことがストライキの原因となっている。そこでは、多くの労働者が、7～10年働いても賃金は200万ドンに届いていない。他方、大部分の企業は、最低賃金以上の賃金を支払っているのだから問題ないと考えている。大部分の企業は勤続1年ごとに5～7%の賃上げを行っているが、物価の上昇に追いついていないのが実情である」²⁷。

特に最近では、法定最低賃金を遵守するなど遵法意識が高くこれまで労使紛争が比較的少なかった日系企業においてストライキが（連鎖的に）多発しているのが特徴と言える。本国取引先におけるジャスト・イン・タイム方式を受けたタイトな労務管理に加えて、やはり、ベトナム国内における急激なインフレに（最低）賃金額の改定が追い付いていないことが一因と思われる。

なお、わが国を含む外資系の各企業においてストライキが多発する理由として、「ベトナム経済研究所」のTRAN MINH YEN博士は次のように分析している²⁸。「（外資系企業が集中する）工業地区には省外から多くの労働者が集中しており、したがって住居の問題が非常に重大である。たとえば、ビンズオンでは2万5千人（15%）、ドンナイでは1万3000人（6.5%）、ホーチミンでは8千人（4%）分しか住居を確保できていない。「また、労働者の大部分が農村出身であり、工業に不慣れであり、紀律意識が低く、認識面にも専門水準にも限界があるため、使用者の要求に応えられず、労使間の双方の言い分や利益に衝突が生じている」。

②労働組合設立率の低迷

ところで、ベトナムにおいてこれまでに発生しているストライキの最大の問題点は、その急増ぶりよりも、それら全てが法定の手続によらない違法ストであることである。特に、唯一の法認

労働者代表組織であるベトナム労働組合の指揮によらない「自発 (tu phat) スト」である点が問題視されてきた。このようなストライキは法定の労働紛争処理システムが予定しないものであり、また労働者側代表者がはっきりしないなどの問題もあり、紛争の解決を困難にする要因となっている。そこで、ベトナムにおいては、この問題に対処するための試行錯誤が続けられている。最もドラステックな動きが見られるのは、未組織企業（企業内労働組合が未設立の企業）における労働者代表システムに関する法改正である。

ドイモイ後のベトナムにおいては、外資系企業や国内民間企業の増加により、使用者側に労働組合の設立・活動を嫌う風潮が広がった。そして、そのこともあって、労働者側においても労働組合の威信や設立・加入メリットが低下し、未組織企業が増加した²⁹。国有企業においては100%近い組合設置率が維持されているものの、国内民間企業では2007年時点で約15%、外資系企業では35%しか労働組合が設立されていない³⁰。一方、ストライキが発生した企業の71%が未組織企業だったとされている³¹。一般に、ストライキの多くは当該企業に適切な労働者代表主体／労使関係調整主体たる企業内労働組合が存しなかったことを原因の一つとして発生していると理解されている（労働組合が存したにも関わらず自発ストが発生した残る29%については、労働組合の調整能力不足の結果ということになる。実際、大規模な自発ストライキを発生させてしまった企業の組合幹部は上部組織から処分される場合がある）。

③暫定労働組合

ドイモイ後の各企業内における労働者代表主体の問題については、1994年労働法典の草案段階から既に様々な案が出され、検討されていた。例えば、所轄機関の主導により当該企業の労働者に労働者代表委員会を選出させ、同委員会に企業内労働組合と同様の権限を付与する案（1992年5月案、1994年4月案）³²、地方の上級労働組合組織に暫定労働組合の設立を指導させる案（1994年5月案）などである。しかし、結局、1994年労働法典第153条は、暫定労働組合の設立を上級労働組合組織の義務として規定した³³。ベトナム労働組合の、ベトナムにおける唯一の労働者代表主体性（企業レベルにおいては、ベトナム労働組合の末端組織である企業内労働組合の、唯一の労働者代表主体性）が堅持されたわけである。同法典においては実質的に初めて労働者のスト権が明記されたが、共産党との緊密な指導関係下にある労働組合以外の労働者代表主体（労働者代表委員会など）にスト指導権限を含む各種の権限・地位を認めることの政治的な危険性が危惧された結果と思われる。

ところが、その後、国内民間企業や外資系企業における組合設立率が低迷し、それを一因として労働法システム全体の機能不全が顕在化し³⁴、違法ストライキが多発した。そこで、特に未組織企業における労働者代表主体の問題の取り扱いについて、2002年労働法典改正法における対応が注目された。

同改正法の法案起草過程においては、当初、従業員代表制の導入も視野に入れた改正作業の必要性が示唆され（改正法起草委員会報告書）、学界からも未組織企業における労働者代表委員会システムの必要性を主張する見解が示された（ハノイ法科大学意見書）。しかし、結局、成立した2002年労働法典改正法（第153条第1項にかかる部分）は、従前にも増してベトナム労働組合

の労働者代表主体としての唯一性を保護・強化する内容となった。すなわち、未組織企業については上級の労働組合組織が暫定労働組合執行委員会を「指名」することとしたのである³⁵。ベトナム労働組合は、その組織の維持・拡大のための強力なツールを入手したことになる。

もっとも、上記の法改正がその後ベトナム労働組合の組織面にもたらした具体的効果については、現在のところ明らかでない。そして、少なくとも違法ストライキに関する限り、状況がますます悪化していることは前述したとおりである。

④未組織企業におけるストライキ法制

違法ストライキの加速度的な増加を受けて、2002年労働法典改正後も関係法制度の改正作業が続けられた。たとえば、2004年6月15日公布にかかる民事訴訟法典24/2004/QH11の成立に際して、労使紛争解決手続についても若干の見直しの上で同法典に取り込まれることとなり、ストライキの取り扱いについても議論の対象となった。しかし、特にストライキについては、問題の特殊性・複雑性の観点から別途「ストライキ法」のような法規の制定が目指されることとなった。結局、独立の法規としての制定は見送られ、労働法典の一部改正として関係手続が改正されることとなった。その過程をみると、2005年8月の「ストライキ解決手続法令」第10次草案、2006年4月および5月の労働法典改正草案などは、いずれも合法的なストライキの要件として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・指導を求めている。

ところが、2006年10月の労働法典改正草案においては、一転して、未組織企業の労働者により選出された代表者の組織・指導によるストライキを許容する内容が示され³⁶、各界を驚愕させた。これまで、ストライキという実行使の権限を共産党のコントロール下にある労働組合以外の主体に委ねることに、立法関係者は非常に慎重だったからである。そこで、上記法案は再度変更されるものとの観測もあるなか、2006年11月29日、当該内容を維持した労働法典改正法74/2006/QHが可決、成立した（2007年7月1日施行）³⁷。

では、なぜ、このような法改正がなされたのだろうか。このことについては、以下のように理解することが可能と思われる。

労働組合の設立率が低迷し、未組織企業が増加している現状の下で、労働者におけるストライキの要請（すなわち、労働条件に対する極度の不満）があるにもかかわらず企業内組合が未設立であるためにスト権が行使できないという状況の一般化が進行するならば、労働者は、ベトナム労働組合のみを唯一の法認組合として全労働者の権利・利益を代表させる現行労働法システムを見限り、自主労組による新たな労使関係秩序の構築を目指すことさえ起こりかねない。しかし、ポーランドの経験に照らしても、自主労組運動の展開は社会主義体制維持の観点から非常に危険である。そこで、2006年における上述の労働法典改正は、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と見ることができる。すなわち、未組織企業の増加（これは、組織化を使命とするベトナム労働組合の力不足・怠慢を意味することにもなる）をもって自主労組結成の正当化根拠となさしめないために、それら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権行使を認め、ただし上級労働組合への届け出（その結果、上級組合による助言・指導のチャンネルが開ける）を要件とし、うまく行けばストライキをきっかけに当

該企業に介入して労働者らを組織化（企業内労働組合を設立）させようという作戦である。

3. 国外労働市場

①関係法規の整備

国外労働市場の開拓は、外資獲得の観点からも、ベトナム人労働者の雇用確保の観点からも、国の重要な施策課題となっている。かつての国内外資系労働市場に対すると同様、自国労働者の保護はもちろん、国家機密の漏えい防止、出国労働者の犯罪行為等による相手国との関係悪化防止など様々な目的から、関係法規の整備が進められている。

たとえば、2002年労働法典改正法は、ごく単純かつ抽象的な内容を規定していた旧第134条（外国で働くベトナム人労働者の規律遵守義務等）および135条（同労働者に対する法的保護等）を修正・補足し、当該各規定内容を具体化した。さらに、2006年11月には「契約に基づいて外国での仕事に赴くベトナム人労働者法」So 72/2006/QH11が成立し³⁸、2007年7月1日施行された。同法は、労働契約に基づいて外国で就労するベトナム人労働者のみならず、わが国などが多く受け入れている研修生・技能実習生などをも対象とし、国家、関係機関・企業、労働者・研修生の相互関係やそれぞれの権利と責任について詳細に規定するものである³⁹。

しかし、いったん国外に出た労働者を有効に保護ないし規律することは非常に困難である。これを可能とする制度・メカニズムの構築が求められているが、現在のところ、場当たりの対応がなされているに過ぎない。一例として、わが国および韓国において逃亡・失踪したベトナム人研修生・技能実習生に対するサンクションを規定する、「日本および韓国において研修契約を故意に破棄したベトナム人研修生の処分方法に関する」政府首相の2001年5月2日付け決定68/2001/QD-TTgがあげられる。同決定第2条によれば、故意に研修契約を破棄した研修生は、ベトナム側エージェントに対して、①選抜・訓練費用、②契約に基づく毎月のサービス料、③ベトナム側エージェントが相手国の受け入れ事業体に支払う罰金・損害賠償相当額、および④その他の実際的損害を賠償しなければならない（第1項）。また、在外公館などが強制帰国させた場合の費用を全額負担する（第2項）ほか、その家族や従前の勤務先、居住地区の人民委員会などに対する当該事実の周知を甘受しなければならない（つまり、逃亡の事実が母国の身内やコミュニティ、職場関係者に言いつけられる。第3項）⁴⁰。

②受け入れ国側の対応例

昨今の世界的な経済不況を受けて、外国での仕事に赴いたベトナム人労働者が契約期間途中で解雇される例が増加している。このようなベトナム人労働者の保護についてベトナム本国が有効な対策を講じられないでいる一方、受け入れ各国においては、それぞれ関係制度の整備が進められている。

国外労働管理局のまとめとしてLAO DONG紙が報じたところによれば⁴¹、①台湾においては、中途失職した外国人労働者は引き続き60日間滞在し、求職活動を展開することができる。転職回数制限はない。期限内にあらたな使用者が見つからないときは帰国しなければならないが、そ

の場合、従前の使用者は航空券を提供し、かつ雇用期間1年間につき1か月分の基本給相当額を賠償しなければならない。②韓国においては、中途失職した外国人労働者は労働省が設置する外国労働者雇用援助センターに登録し、新しい仕事の紹介を受ける。2ヶ月間の期間内にあらたな使用者が見つからないときは帰国しなければならないが、その場合、従前の使用者は雇用期間1年間につき1か月分の基本給相当額を賠償しなければならない。EPS⁴²に基づく労働者が帰国する場合の航空券代は、労働者が入国後直ちに加入する帰郷保険から支給される。研修生として入国した労働者は航空券代を自弁しなければならない。③マレーシア（生産部門を中心に、インドネシア、バングラデシュ、インド、ミャンマー、ベトナムなどからの外国人労働者の大量解雇が進んでいる）においては、人材供給会社を通じて入国・就労していた外国人労働者が中途失職した場合、会社は当該労働者のためにあらたな職場を確保する責任を有し、それまでの期間については1ヵ月あたり500RMを支給しなければならない。あらたな職場が見つからない場合、労働者は帰国しなければならないが、その場合、従前の使用者は航空券を提供し、かつ雇用期間1年間につき2週間分の基本給相当額を賠償しなければならない。④UAE（アラブ首長国連邦）においては、中途失職した外国人労働者が別の職場を確保することは極めて困難である。職業水準および就労期間に関する非常に厳しい規制がなされているからである。例外として、使用者たる会社が倒産した場合や事業許可を取り消された場合、合併した場合などについてはそれらの規制の適用が除外されるが、労働者が転職するためには、さらに以下の各条件を満たさなければならない。すなわち、従前の使用者から当該就労に反対しない旨の証明書を発行されること、および職場変更手数料の納付である。中途失職労働者が帰国する場合は、従前の使用者は航空券を提供し、かつ、勤続1年未満の場合は基本給の1か月分、勤続1年以上（ただし技術者については1年未満でも）の場合は2か月分の手当を支払わなければならない。⑤チェコ共和国においては、従前の使用者は3か月分の賃金相当額を賠償しなければならない。なお、同国内務省が、中途失職した外国人労働者（2009年初頭現在で約12000人）に対する扶助を計画している。すなわち、帰国を希望する者（EU圏を除く）に対して、航空券および500ユーロを支給しようというものである。

単純労働力としての外国人労働者の就労を厳しく制限しているわが国においては、労働法の適用対象から除外されている外国人研修生（1年目。2年目および3年目は技能実習生として労働法の適用対象となる）が事実上の労働力として酷使される例が後を絶たない。朝日新聞⁴³によれば、「研修・技能実習制度による滞在者は、07年には約17万7千人で03年に比べ倍増」しているが、「労働法令違反で指導を受けた事業場は、03年の412カ所から06年1209カ所、07年1907カ所と急増している」。このような現状を受けて、あらたな在留資格として「就労研修」を創設し研修生も2ヶ月間の座学後は労働法の適用対象とする案（法務省）や、3年間の技能実習に一本化する案（厚生労働省）などが検討されている理由である。

4 まとめにかえて

ベトナム側の関係者は認めがらないが、同国の労働法制については、中国法の影響が大きいことは明らかである。少なくとも、中国における立法の動向を注視し、外資系企業の反応など実地的な効果も参考にしながら、関係法制度の整備・改正を進めているようである。たとえば、本稿で取り上げた外資系企業における労働組合費の取り扱いなどは、中国における動向（賃金総額の2%。未組織企業についても工会準備金として徴収）をにらみつつ、同国との比較上、外資系企業に受け入れられ易いであろう内容（賃金総額の1%、未組織企業については不徴収）としたものと思われる。このように、今後のベトナムにおける労働法制を考える上では、少なくとも中国における労働法制や労働事情の動向を視野に入れた研究が不可欠であろう。

また、ベトナム国内における外資系労働市場規制を検討する上では、当該各企業の母国における労働市場や労働法制の特質についても把握しておくことが重要となる。さらに、国外の労働市場に参入する労働者の保護の観点からは、受け入れ側各国をも対象とした、より国際的な制度研究の必要性が高まっている。労働市場がグローバル化している以上、当然ではあるが、労働法研究もまたグローバル化を余儀なくされているわけである。

以上

斉藤 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) BAO CAO DIEU TRA LAO DONG VA VIEC LAM VIET NAM 2007, BO KE HOACH VA DAU TU-TONG CUC THONG KE, 2008, tr.51。もっとも、近時の世界的経済不況の影響により、現在の失業率はさらに悪化しているものと思われる。
- (2) 前掲注1書tr.19
- (3) LUU BINH NHUONG (Chu bien), MAI DUC TAN, “HOI DAP PHAP LUAT VE DUA NGUOI LAO DONG DI LAM VIEC O NUOC NGOAI”, NHA XUAT BAN TU PHAP, 1.2009, tr.5
- (4) 「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1987年11月14日付け決定217-HDBT
- (5) 「各外資系事業体に対する労働規制」は、1994年の労働法典公布に先立ち、1990年6月22日、閣僚評議会の議定233-HDBTに付帯して公布された。ちなみに、契約の一般原則を定める民法典44-L/CTNが公布されたのは1995年11月である。このように、民法に対して特別法である労働法の整備が先行し、さらに外資系企業に対するそれが先んじて制定されていることから、経済面でのドイモイ政策における外資の呼び込みと、そのための法整備の位置づけの重さがうかがえよう。

- (6) ベトナムと同じく社会主義市場経済の下での労働法制が形成・展開されている中国について、高木喜孝・俞浪瓊著『中国のWTO加入と法整備 「社会主義的市場経済」の法と制度』（明石書店2008年10月）は、「外資導入は、低賃金・輸出志向の生産工場において、若年・低賃金、そして短期間（多くは1年）という労働条件を一般化した。それは合弁企業等外資企業にとどまらず、中国国内企業にも波及していった。20歳代の青年男女が1年契約、数年で入れ替わるという労働形態が生産工場では一般的となったのである。その条件の上に『世界の工場』が実現したとあってよいだろう。」と指摘する（190～193頁）。同様の指摘がベトナムについても妥当し、また、そのような外資側の需要に応じる形での労働契約類型が、外資を呼び込む観点から設定されてきたものと思われる。なお、中国における有期労働契約の展開について、詳しくは、オランゲレル「有期労働契約に対する法規制のあり方に関する日本・中国・ドイツの比較法的分析－「契約の自由」はどこまで認められるべきか－」神戸法学雑誌第56巻第4号145頁（2007年3月）を参照のこと。
- (7) 1994年7月5日公布35-L/CTN。1995年1月1日施行。
- (8) 前掲注5参照。
- (9) もっとも、実際にはこの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2000年末に実施した調査によると、外資系企業の労働者の61.67%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17%しかいなかった。（「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」海外労働時報http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2001_10/vietnamP01.html）
- (10) 4月19日公布、2003年1月1日施行。
- (11) なお、労働法典第132条は、高度の技術を要する職務および管理職について要求水準を満たすベトナム人労働者が見つからない場合に一定比率・一定期間において外国人労働者を雇用することを認めつつ、早期にベトナム人労働者に置き換えるための養成プログラムを策定すべきことを、企業の義務として規定している。外資系企業側の需要に配慮した制度設計を行いつつも、その主眼はあくまでもベトナム人労働者の雇用促進にあることが見て取れよう。
- (12) 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1999年11月9日付け公文書1184/CP-KTTHは、企業負担分の組合費（賃金総額の2%）の徴収を規定していた。また、現地の新聞報道によれば、2003年当時、トヨタ・ベトナム社およびホンダ・ベトナム社は年間数億ドンに上る組合費を自発的に納付していた。（BAO LAO DONG, 31.12.2003, tr.2, QUANG CHINH, VAN DE KINH PHI HOAT DONG CONG DOAN O CAC DOANH NGHIEP CO VON NHUOC NGOAI: Kinh nghiem tu Cty Honda va Toyota）
- (13) 詳しくは、拙著『ベトナムの労働法と労働組合』明石書店2007年3月35頁以下参照。
- (14) このことにつき、前掲注13書注349（198頁～199頁）参照。
- (15) ちなみに、中国においても、中華人民共和国工会法第42条の定めるところにより、企業はその使用する労働者の賃金総額の2%相当額を使用者負担分の組合費（工会経費）として納めなければならないが、さらに進んで、企業内に労働組合が未設立の場合であっても、同額を準備金（筹备金）として上級組合に納付すべきことが、基層労働組合組織の設立準備期間における労働組合経費（準備金）の支払いに関する中華全国总工会弁発庁の通知（総工弁発〔2004〕29号）により規定されている。これらの納付方法

- については、2008年7月から、上級組合が当該地方の税務機関に徴収を委任できることとなり、実際、大連市や深セン市などでは実施されている模様である。
- (16) 政府の2008年10月10日付け議定110/2008/ND-CP（施行指導文書として、労働・傷病兵・社会福祉省の2008年10月20日付け通達23/2008/TT-BLDTBXHおよび24/2008/TT-BLDTBXH）。なお、職業教育を受けた労働者（企業内で教育した場合を含む）については7%の割増（第3条第2項b）。また、国家企業については収益等に応じた割増も規定されている（「各国有会社における労働管理、賃金、収入について規定する」政府の2004年12月14日付け議定206/2004/ND-CP第4条）。
- (17) 政府の2008年10月10日付け議定111/2008/ND-CP。なお、職業教育を受けた労働者（企業内で教育した場合を含む）については7%の割増が規定されている（第2条第2項）。
- (18) 2007年6月29日第10期全国人民代表大会常务委员会第28次会议可決、2007年6月29日付け中華人民共和国主席令65号
- (19) 和訳はいずれも「資料／中華人民共和国労働契約法」労働法律旬報1661-72による。
- (20) LE THANH HA, “TIEP TUC HOAN THIEN CO CHE HAI BEN TRONG QUAN HE LAO DONG - dap ung yeu cau hoi nhap”, TAP CHI Lao Dong va Xa Hoi 336 (1-15/6/2008), tr.34
- (21) なお、同法同部分には、続いて、12ヶ月間以上の継続的な仕事をさせるために季節雇用や12ヶ月間未満の一定の仕事のための契約形態を適用することを原則として禁止する規定が置かれている。
- (22) 労働法典第28条。ただし、3か月間未満の臨時的な仕事および家事労働については口頭での契約によることが認められている。
- (23) TS. BUI NGOC THANH, “PHAP LUAT VE QUAN KE LAO DONG - CAN DUOC THUC THI NGHIEM CHINH TRONG DOANH NGHIEP”, TAP CHI Lao Dong va Xa Hoi 330 (1-15/3/2008), tr.14
- (24) 和訳は前掲注19「資料／中華人民共和国労働契約法」による。
- (25) BAO LAO DONG 2009年2月6日1面・4面, “Tong LDLDVN-Uy ban ve cac Van de xa hoi cua Quoc hoi: Can hoan thien Luat Cong doan va phap luat lao dong”, THU HUONG
- (26) khu cong nghiep, khu che xuất
- (27) <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=248&c2=248&m=2701>より。筆者訳。
- (28) TS. TRAN MINH YEN, “DINH CONG, TIEN LUONG - nguyen nhan va giai phap han che”, TAP CHI Lao Dong va Xa Hoi 324 (tu 1-15/12/2007), tr.24
- (29) 使用者の中には、組合費の負担や組合による法律遵守状況の検査を嫌って組合の設立を引き延ばす者がある。實際上、組合がうまく設立できるかどうかは、使用者の対応によるところが大きい。Lien doan Lao dong tinh Bac Ninh, “CONG TAC PHAT TRIEN DOAN VIEN, THANH LAP CONG DOAN CO SO TRONG DOANH NGHIEP NGOAI NHA NUOC VA DOANH NGHIEP CO VON DAU TU NUOC NGOAI”, Cac tham luan du kien trinh bay tai Dai hoi X Cong doan Viet Nam
- (30) TRAN MINH YEN前掲注28論文。なお、BUI NGOC THANH前掲注23論文は、2007年末時点での組合設立率につき、全体63%、国家98.7%、国内民間48.9%、外資系79%としているが、国内民間および外資系にかかる数字については疑問がある（多すぎるように思われる）。
- (31) TRAN MINH YEN前掲注28論文。

- (32) なお、企業内労働組合の組織率（組合員資格を有する労働者における加入率）が過半数に至らない場合の労働者代表主体について、1992年5月案は企業内労働組合と非組合員代表者が協力して代表することとしていた。1994年4月案は、これを当該企業の労働者らの要求がある場合に限定した。以上のようなアイデアはその後の草案等では見られなくなり、企業内労働組合が設立された場合はその組織率にかかわらず当該組合が非組合員を含む全労働者の代表主体となるとの原則が維持された。
- (33) 1994年労働法典第153条第1項：「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」。
- (34) ベトナムにおける労働法システム全般と労働組合の関係については、前掲注13拙著参照。
- (35) 改正労働法典第153条第1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」。
- (36) より正確には、第173条5項改正部分が、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って組織・指導されないストライキを違法ストライキとした。
- (37) 新たに第172 a 条がおかれ、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べきことが定められた。
- (38) 2006年11月29日国会（第11期第10会期）通過。
- (39) 同法について解説する文献として、LUU BINH NHUONG (Chu bien) 前掲注3書参照。
- (40) さらに第3条は、当該損害賠償額を、研修生がベトナム側のエージェントに預けてある保証金（政府議定152/1999/ND-CPの規定するところによる）と相殺することをエージェントに許可すること、新規の渡航希望者について上記保証金では損害額をカバーできないことが予想される場合には民法の規定に基づいて保証金の増額について合意することを許可すること（以上、第1項）、エージェントは一度契約を破棄（逃亡）した研修生とは、以後5年間は契約しないこと（第2項）を規定している。
- (41) BAO LAO DONG 2009年2月6日1面—4面 “Lao dong Viet Nam o nuoc ngoai bi cham dut hop dong truoc thoi han: Khong de trang tay ve nuoc” D.L.N-TR.M
- (42) Employment Permit System：民間エージェントを介さない政府間での労働者短期受け入れシステム。
- (43) 朝日新聞2009年2月16日朝刊14版1面（生田大介）