

ベトナムの労使関係法と労働組合

学位論文内容の要旨

ベトナムではドイモイ(刷新)路線が奏効し、経済の発展が著しい。市場経済の展開とともに労働市場も形成され、労働契約関係が普遍化しつつある。

これに対応すべく労働関係法の整備が急がれ、基本的構造は完成している。右構造は、一九九〇年労働組合法、一九九四年労働法典および一九九六年労働紛争解決手続法令からなる。ベトナム版労働三法と言える。

ドイモイ初期に制定された労働組合法は、戦時下で制定された旧法の内容を基本的に承継している。社会主義的な立法スタンス、すなわち社会主義革命のために労働者を教育、動員する観点から、ベトナム労働組合を唯一の法認組合とし、非組合員を含む全労働者を一般的に代表する地位を付与している(本論文では、これをベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性と呼んでいる)。

その後、ドイモイ路線が党の綱領路線として確定され、市場経済化が加速した。これを受けて制定された労働法典、労働紛争解決手続法令は、市場経済型の労働関係の調整を主眼とする労使関係ルールを構築した。すなわち、労働組合を媒介とする集団的な労働条件決定システム、労働紛争解決システムである。

とは言え、それらはもちろん労働組合法の定めるベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性を前提として構築された。このため、上記労使関係ルール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が混在したものとなった。

そこで、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こしている。

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、労働組合にはストライキを組織、指導する役割が付与された。しかし、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。

労使関係ルールにおけ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）を取り結ぶ任務を付与された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。

本論文は、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展望と課題を明らかにしようとするものである（以上序章）。

市場経済の導入にともない、ベトナムでは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り、未組織職場単位、未組織労働者とも約六〇%に達している。ストライキも右セクターに集中している。それらは押し並べて権利紛争に由来するものであり、全て山猫ストである。

他方、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、一般的代表性については、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（以上第二章）。

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の現れである。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この機能不全を導いている。その基本的な構造としては、①各職場単位の労働者を唯一的、一般的に代表する基礎労働組合（ベトナム労働組合の単位組合）の存在を前提としてシステムが設計されているため、基礎労働組合の設立が遅れている非国営セクターを中心として労働者の権利の確保が困難になっていること、②基礎労働組合の役割は労使中立的であるため、各職場単位において労働者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（以上第三章）。

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續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。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、解決手續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（以上第四章）。

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。

このベトナム労働組合の唯一的、一般的代表性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。立法の聖域と言える。しかし、専ら現状への現実的対処の観点から、立法当事者や労働法学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、一般的代表性の修正を検討してきた。

第一に、未組織事業体での労働条件決定過程における労働者代表主体について議論が繰り返された。すなわち、労働者代表委員会の可否である。

第二に、集团的労働紛争の定義における基礎労働組合の位置づけが議論されている。すなわち、労働組合以外の代表者により代表、指揮される労使紛争の是非である。やはり労働者代表委員会の可否が問題となっている。

筆者は、二〇〇二年における労働法典の一部改正により、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」する旨の規定が置かれたことをもって、上記の各論点の結論は既に示された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。ドイモイは、単なる規制緩和路線ではなく、そこにおいて導入された市場経済は「社会主義を指向する市場経済」だからである。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。

今後は、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（終章）。

ベトナムの労使関係法と労働組合の関係に関する諸問題、すなわち労働組合の国家的御用組合化、労働者の労働組合離れ、新たな労働者代表システムの構築ないし労働組合に対する新たな役割の付与は、そのまま、わが国労働法学が直面している問題に他ならない。

本稿で明らかにしたベトナムにおける取り組みは、その是非はともあれ、労働者の自発的団結、連帯という基本的要素が不可逆的に喪失されつつある現状の下での労働者代表システムの再構築という観点から、わが国労働法学にとっても示唆深いものである（付記）。

学位論文審査の要旨

主 査 教 授 道 幸 哲 也

副 査 教 授 鈴 木 賢

副 査 教 授 倉 田 聡

学 位 論 文 題 名

ベトナムの労使関係法と労働組合

論文の要約

最近中国を中心とするアジア労働法の研究が顕著にすすんでおり、業績も蓄積しつつある（香川孝三『アジアの労働と法』2000年、信山社、山川昇『中国労働契約法の形成』2003年信山社等）。しかし、同じ社会主義市場経済化が進展しているベトナムについてはほとんど研究がなされていない。本論文は、ベトナムにおける数回の現地調査およびベトナム語文献も含む多くの基礎資料を駆使してベトナムの労使関係システムを明らかにするとともにそのシステムにおける労働組合の役割を検討したものである。わが国における最初の本格的な研究といえる。

本論文の基本的視点は、ベトナム労働組合の基本的特徴を、社会主義革命のために労働者を教育・動員するための唯一の法認組合であり、非組合員をも含む全労働者を一般的に代表する地位（唯一的、一般的代表性）を有するものと把握し、その特徴が市場経済下においてどう変化し、いかなる課題に直面しているかを、集団的労働条件決定および紛争解決システムに着目して解明するものである。

具体的内容は以下の通りである。1章において問題関心を明らかにし、2章において、背景的事項として、賃金・労働時間等の労働事情、労働立法史、さらに労働組合の法的地位・組織構造等を検討している。それをふまえて、3章において、労働条件決定システムを労働契約、就業規則、労働協約、労働保護、社会保険、労働契約の終了の観点からその全体像を明らかにし、労働組合がそれらの労働条件決定の仕方に関与しているかを論じている。4章においては、労働紛争のパターンと紛争パターンに応じた解決システムのあり方を、現場での話し合い、県級人民裁判所、省労働仲裁協議会、省級人民裁判所、最高人民裁判所の各レベルに応じてかつ労働組合の役割との関連において解明している。同時に、スト権行使手続きと、同行使に関する裁判所による解決をも論じている。終章では、以上の労働条件決定・労使紛争解決システムにみられる労働組合の機能不全の実態とその原因を明らかにするとともに「労働組合の唯一的、一般的代表性」原理を修正しようとする立法的試みに言及している。

結論として、労働組合の機能不全の原因として以下をあげている。①各職場単位の労働組合を唯一的、一般的に代表する基礎労働組合の存在を前提としてシステムが設計され

ているため、基礎労働組合設定が遅れている非国営セクターを中心に労働者の権利確保が困難となっていること、②基礎労働組合の役割は労使中立的であるため、労働者の意思を使用者の対応において直接反映するチャンネルが確保され得なくなり、市場経済化にともないこの傾向が顕著になっていること。また、ベトナム労働法の顕著な特質の一たる、スト権保障についてそれが必ずしも適切に機能していない(すべてが山猫スト)理由として、①解決対象たる「集团的労働紛争」の定義が不明確であること、②解決手続きが煩雑であり、労働者集団がストに積極的であっても、基礎労働組合執行委員会はストを組織する以前に自らがスト解決手続きを申立て、使用者との間で和解することによってストを回避することができること、等をあげている。

論文の評価

本論文の意義として以下をあげうる。

第一に、ベトナム労使関係法の全体像を、労働組合の役割・機能との関連において、現地における関係者からのインタビュー、豊富な関連資料を利用して明らかにした。とりわけ、法システムとして解明した点が評価しうる。もっとも、全体像の解明を試みたために、論旨の流れに若干のゆれがみられている。また、個別の叙述(たとえば、労働契約論)に不十分さがみられた。

第二に、社会主義労働法下における、労働組合の特徴たる「唯一的、一般的代表性」の具体的内容を、労働条件決定・労使紛争解決システムとの関連において明らかにするとともに、そのような性質ゆえに、ドイモイ政策に適切に対応できなかった理由を解明した。さらに、1990年代以降の労働法典起草、改正過程において、労使紛争処理の際の労働者代表のあり方について、必ずしも労働組合による代表を集团的労使紛争の成立の要件としないアイデアや基礎労働組合をどの程度重視するかに関する論争状態が明らかにされた。

第三に、ベトナム労働法の顕著な特徴であるスト権保障について、それが的確に機能しえない理由が示された。社会主義労働法の観点から「スト権」がどう位置づけられていたかを解明する一つの視点が明らかになった。

以上のことから、審査委員は全員一致で本論文が博士の学位に値するとの評価に達した。