

連載

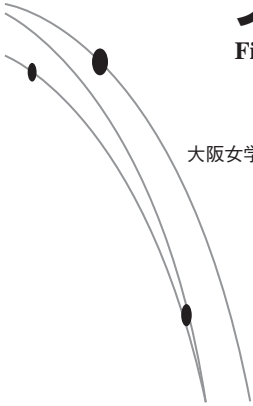
# フィールド・アイ

Field Eye

ベトナムから——②

大阪女学院大学教授 香川 孝三

Kozo Kagawa



## ベトナムのストライキと争議調整

### ストライキの実情

ベトナムではストライキ権の行使は一定の条件のもとで認められている。社会主義国でストライキ権を認めるのは例外であろう。中国ではストライキ権を正面から認める規定は存在しない。社会主義国では、労働者は主人公であり、労使紛争は存在しえないという建前になっており、ストライキ権を保障する必要はないからである。しかし、社会主義国でも働く者と管理する者との間で摩擦が生じる可能性はありうること、ベトナムでは1994年に労働法典を制定した時には、社会主義市場経済化を目指すことをすでに決定しており、労使紛争の存在は当然の前提とされていたこと、さらに労働法典の法案作成時に、ILOから示唆を受けていたことなどが、ストライキ権を一定の条件のもとで認めることになったものである。

ストライキ権行使の前に、紛争を労働調整委員会や労働仲裁委員会に付託するという調整前置主義を採用しており、これらの手続がうまくいかなかった場合に、ストライキ権を行使できる仕組みになっている。

労働法典施行以来、1300件以上のストライキが報告されている。賃金不払いをめぐる紛争からストライキが発生している事例が多いが、その中で注目されたのが、2006年2～3月にかけておこなわれたストライキである。ホーチミンにある工業団地で、最低賃金の値上げを求めてストライキがおこり、全国に波及した。日系企業でもストライキが発生した。中国と同じでベトナムも低賃金政策を採用しており、最低賃金も低く抑えている。つまり外資導入のために低賃金を武器とする政策を採用している。しかし、夫婦共稼ぎでも最

低賃金だけでは生活はきわめて困難である。2、3の仕事を持たないと生活できない状況にある。

実際のストライキは調整手続に入る前の段階で実施されている。したがって、違法なストライキと判断されている。それにはいくつかの原因がある。

1つは、労働組合が紛争処理の機能を果たさない場合がある。企業単位に結成されている労働組合（基層労働組合）が企業側と癒着して御用組合化しているからである。この場合、いくら組合に要求を持っていても相手にされない。そこで労働者の一部はいきなりストライキに入って抗議行動をとる。なぜ御用組合化するのか。それは社会主義特有の問題である。労働組合も企業も社会主義体制を守るものとされている。資本主義国の労働組合でも企業とともに生産性を向上させるという側面では共同歩調をとるが、利潤をどう分配するかという面では、両者は対立する。しかし、社会主義国では分配は国が決定するので、両者の対立する契機はうすれてしまう。共同歩調をとる側面が強くなって、組合は御用組合化しやすい。その中でおこなわれるストは山猫ストにならざるをえない。

2つは、組合役員が指導力を意図的に発揮しない場合がある。御用組合化していない場合であっても、紛争がおきることは組合役員の実績とされ、役員は責任をとらされる。

3つは、労働者の一部がストライキに入る場合、その紛争を調整手続に付託できるかどうかあいまいなために、調整機関が付託を拒否する場合がある。労働組合だけが紛争を付託できるという解釈があるからである。この場合には調整機関への付託がないために、違法ストを覚悟の上でストライキに突入することになる。

4つは、多くの労働者が労働法典を知らず、どのように紛争を解決すればいいのか分らず、いきなりストライキで意思表示をしてしまう傾向がある。ベトナム労働総同盟は労働組合大学を設置して役員を教育しているが、一般組合員の教育は十分になされていない。

5つは、違法ストでも、その指導者への責任追及がきびしくないことである。労働者が主人公の国なので、処分が甘くなりがちである。スト終結の際に、スト中の賃金を支払う場合もあり、違法ストをはびこらせる要因となっている。

### 争議調整の法改正

2006年11月、労働法典の一部が改正されて、争議

調整やストライキについての改正がなされた。この改正は2007年7月1日から施行された。

それによると、争議を3種類に分類し、個々の労働者と使用者間の紛争を個別紛争とし、これに対して集団紛争を2種類にわけ、1人以上の労働者と使用者間の権利をめぐる紛争（権利をめぐる集団紛争）と、1人以上の労働者と使用者間の利益をめぐる紛争（利益をめぐる集団紛争）にわけている。

個別紛争では企業内の調整委員会または調整員が担当し、それで解決できない場合人民裁判所に付託される。解雇、労働契約内容の一方的不利益変更、退職時の手当の支給をめぐる紛争は人民裁判所が直接処理する。

権利をめぐる紛争は企業内の調整委員会または調整員、次に地区の人民委員会議長に付託される。そこで解決しない場合は、人民裁判所に付託するか、ストライキを実施するか選択できる。

利益をめぐる紛争は企業内の調整委員会または調整員、次に地区の人民委員会に設置される仲裁委員会に付託される。そこで解決しない場合、ストライキを実施できる。

紛争の当事者を労働組合だけでなく、1人またはそれ以上の労働者としており、これによって労働者の一部が紛争をおこした場合、それを調整機関に付託できることがはっきりした。したがって、労働組合だけでなく、労働者の一部もストライキが可能になったことになる。この点では画期的な改正といえよう。

#### ストライキ権行使の手続

ストライキは基層労働組合、それが無い場合には労働者の代表によって組織、指導される。その代表は地区や省の労働組合に通知されなければならない。300人未満の企業や事業場では、労働者の投票や署名集めによって、50%以上の賛成でスト決議をする。300人以上の企業や事業場では、基層組合執行部、それがな

い場合は生産部門の代表者たちによる投票や署名集めによって、75%以上の賛成でスト決議をおこなう。その決議をおこなうことを実施する1日前までに使用者に通知されなければならない。その決議には、ストの対象となる紛争の調整の結果内容、スト開始日時、場所、連絡先の名前と住所が含まなければならない。スト開始の5日前までに、その決議を多くとも3名の代表が使用者に手渡す。その写しを省の労働担当者や労働組合にも送付しなければならない。スト開始日時までに、使用者が要求に答えなければ、ストを実施することができる。スト中であっても使用者と交渉でき、ストを中止することもできる。

労働者側も使用者側もストが合法かどうかの判断を人民裁判所に求める。もし違法と判断されれば労働者側はただちにストを中止し、裁判所の決定が届いた日の翌日までに、仕事に復帰しなければならない。それに従わない場合に、懲戒処分や損害賠償の責任が生じる。

ストに参加した者には賃金は支払われない。ただし両当事者が別の取り決めをすれば別であり、賃金が支払われる場合があることを認めている。実際にはスト解決のために賃金の全部または一部を支払うことが慣行化している。低賃金政策のために、ぎりぎりの生活をしている労働者にはスト中であっても生活費を支払う必要があるためである。ストに参加しない者には、労務提供ができなくても賃金が支払われる。

これらの改正で労使紛争が解決され、山猫ストの発生をおさえることができるか疑問である。従来の紛争処理の枠組みはそれほど変わっていないからである。

かがわ・こうぞう 大阪女学院大学教授、神戸大学名誉教授、2004～2005年在ベトナム日本国大使館・公使。最近の著書として『ベトナムの労働・法と文化』（信山社、2006年）、*Japan Labour Laws: Labour Cases and Comments*, Deep & Deep Publications, India, 2007.