

国別基礎情報 ラオス

1. 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

7.0% (2016年) 7.3% (2015年) 7.6% (2014年) (資料1)

1-2 総人口

6,492,228人 (2015年) (資料2)

1-3 就業者数 (労働力率)

3,474,582人 (2015年) (資料2) (10歳以上)

男女別労働力率 (2015年、資料2より計算)
(10歳以上)

合計：70.4% 男性：68.8% 女性：72.2%

*ただし、15歳から64歳の生産年齢についての労働参加率は以下の様になっている。

男女別労働力率 (2015年、資料2より計算)
(15歳～64歳)

合計：80.7% 男性：83.2% 女性：78.1%

1-4 失業率

2.1% (2015年、資料2)

男女別失業率 男性：2.1% 女性：2.1% (2015年)

注：失業者の定義は国際的に標準なものとは異なっている。

国勢調査によっているため、過去12カ月の経済活動について聞いており、自分を失業者と申告した者を失業者としている。いつでも仕事に就ける、仕事を探しているといった点は質問されていない。

出所：1. Asian Development Bank (2017) Key Indicators for Asian and the Pacific 2017.

2. Lao Statistics Bureau (2015) Results of Population and Housing Census.

2. 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

ラオスでは親族や友人による縁故、工場や事務所前の貼り紙による募集が一般的であり、無料の求人雑誌もよく活用されている。その他、新聞、SNSなども利用されている。公的な職業安定制度を活用しようという機運もあるが、実質的に機能している公的な制度は存在していない。特に、地方において求人、求職の情報が少ないという問題がある。また、キャリアガイダンスの機会が少なく、今後改善していく必要がある。

2-2 失業保険制度

失業保険は社会保障基金により管理されている。民間の場合、使用者と従業員は合計で給料の11.5% (使用者6%、従業員5.5%) の保険料を社会保障基金に支払い、社会保障基金はそれを医療給付、労働災害給付、老齢年金、失業給付などに使用することになっている。11.5%の保険料のうち失業給付基金に支払われるのは2.0% (使用者1%、従業員1%) であり、政府部門や個人事業主は適用除外のため失業保険料を支払っていない。給付の詳細は、5「社会保障制度」の「5-9 失業給付」を参照のこと。

出所：国際労働財団編「2017年 ラオスの労働事情」。

http://www.jilaf.or.jp/rodojijyo/asia/southeast_asia/laosu2017.html

(2017年6月23日に国際労働財団主催により開催された講演会におけるラオス労働組合連盟(LFTU)チャベット・マニセン広報部副部长らによる講演録。)

2-3 外国人雇用の概況

ラオス人の雇用が優先するが、使用者は十分なラオス人労働者を確保できない等、必要があるときは外国人労働者を雇用することができる。外国人労働者の雇用上限は、肉体労働において専門技能を有している者の場合は、従業員数の15%、頭脳労働において専門技能を有している者の場合は25%となっている(労働法第68条)。

ラオスでは専門技能をもつ労働者の数が限られており、専門技能を持つ労働者は外国人労働に頼らざるを得ない面がある。ラオス人とタイ人は同じタイ族に属し、ラオス語とタイ語は共通する部分が多い。したがって、タイ人はラオス人と言語および文化上の障がいが高く、製造業などの専門技能を持つ者として雇用されている。また、建設部門では生産性を上げるためには、外国人労働者を雇用せざるをえず、ベトナム人や中国人の雇用が多い。現在進行中の鉄道やダムプロジェクトには多数の外国人労働者が必要となると予想される。

ラオスにおいて不法に働いている外国人労働者は多く、その数は把握できていない。労働社会福祉省は不法労働者の管理対策として、2016年に登録した不法労働者に一時的労働許可書を発行した。一時的労働許可書の発行数は、24,000であったと発表している。そのほとんどは、ベトナム人、中国人、タイ人であった。

2018年2月に発表されたラオス労働社会福祉省の公表資料によると、2017年のラオスにいる正規の外国人労働者の数は、新規17,285人(内女性2,477人)更新3,920人(内女性881人)合計21,205人(内女性3,358人)であった。

出所：労働社会福祉省からの回答。

2-4 外国で就労するラオス人

ラオス政府はタイ、日本など諸外国と労働者送出しについて協定を結んでいる。タイは隣接しており、言語障壁も低く、賃金も高いため、多くの人がタイに働きに行っている。タイへの正式な送出しの場合には人材派遣会社が数社あり、この会社を通じてタイの企業への就職を斡旋する。これが正規の労働送しルートであるが、正規の手続きのためには費用がかかり、また時間がかかるため、多くの人が不法にタイに行き働いている。現地の英字新聞によるとタイの外国人労働者の数は150万人で、ラオス人はその1割の15万人と言われており、ラオス人が主に従事する職業は家事労働、農業、食料販売などである。タイは不法外国人労働者をとりしめる方針を打ち出している一方、単純労働者が不足している。そのため、不法滞在外国人労働者で登録をした者には一時的な労働許可書や暫定的身分証明書を発行して、その後正式な書類に切り替える方向に進めている。

労働社会福祉省の公表資料によるとラオス人で正規に海外にて就労する労働者数は、タイへの新規は40,769人(内女性22,002人)、更新8,704人(内女性4,391人)、その他の国8,617人(内女性4,408人)、合計で58,090人(内女性30,801人)となっている。比率的には女性のほうが多い。

出所：海外職業訓練協会(OVTA)(2008)「[OVTA各国・地域情報\(ラオス\)：労働者の国外送しについて](#)」。

<http://www.ovta.or.jp/info/asia/laos/laborsend.html>

労働社会福祉省からの回答。

3. 能力開発・キャリア形成支援

3-1 初期教育訓練

ラオスの就学開始年齢は6歳で、小学校5年、中学校4年、高等学校3年の「5+4+3」制がとられている。就学前教育も存在し、徐々に広がって

いる。義務教育は、小学校と中学校の9年間であるが、広く浸透しているわけではない。小学校の純就学率は、2013～2014年度（2013年9月から2014年8月まで）において98%に達しているが、退学と留年が多い。約23%の小学校は、いまだ不完全校である（5年生までない）。中学校の粗入学率は74.4%まで下がる。

3-2 継続教育・高等教育

高等学校の粗就学率は2013～2014年度において41.3%である。大学は医学系を除くと通常4年間のコースである。以前は私立のカレッジも学士の学位を出すことができたが、質の維持ということで、現在は、学位を授与できるのは5つの大学に限られる。国立大学は、ビエンチャン、ルアンパバーン、サワンナケート、パクセーにある総合大学とビエンチャンにある医科大学である。

職業訓練学校は、多くが教育省の管轄下にある。フォーマルな教育では、中学校あるいは高等学校卒業者が入学することができる。卒業により、サーティフィケート、ディプロマ、ハイヤーディプロマがえられる。そのほか、ノンフォーマルな職業訓練校があり、入学のための学歴要件はない。労働社会福祉省も職業訓練センターをいくつかの県に持っている。

出所：UNDP (2017) National Human Development Report: Graduation from Least Developed Country Status Lao PDR 2017.

4. 賃金・労働時間、解雇法制等労働条件

4-1 労働契約と就業規則

労働契約は口頭または書面によって締結することができる（労働法77条1項）。ただし一方または両当事者が法人または組織の場合は、書面によって締結しなければならない（77条2項）。

労働契約の締結に際して、両当事者は平等な立場で労働契約の成立の可否を決定することができ、もしそこに誤解、強迫、虚偽があった場合は、労働契約は無効となる。書面で労働契約を締結する場合、締結する場所、日付、署名または拇印が必要であり、さらに村長および信頼できる双方の立ち合い人による最低3名の署名または拇印が必要となる。労働契約書を公証役場に登録することができる。（契約内および契約外の債権法15条）。ラオス語が公用語にはいるが、ラオスではラオス語のほかに、モン語やアカ語など複数の言語が使われており、労働契約を締結する際にどの言語を使うかを定める必要がある。

労働契約には以下の事項を定めなければならない（78条）。

- ・ 使用者と労働者の氏名
- ・ 労働者の仕事、権利と義務、責任および専門性の範囲
- ・ 労働者の給料または賃金
- ・ 労働契約の期間、契約の開始日および終了日
- ・ 使用者と労働者の現住所
- ・ 給料および賃金の支払方法
- ・ 試用期間
- ・ 福利厚生制度
- ・ 労働日、週休日、休日
- ・ 労働契約終了時に労働者の受け取る給料や追加の報酬
- ・ その他の労使双方で法律上必要と認める事項

以上の項目の中で労働法によって規制を加えられている論点がある。

(1) 試用期間

未熟練労働者の場合は30日を超えることはできない。熟練労働者の場合60日を超えることができない（79条2項）。試用期間中にやむをえない理由で10日までは欠勤することができる。そ

の期間は試用期間に含まれない。試用期間終了日の7日前に本採用するかどうかの通知をしなければならない。試用期間中の賃金は本採用後の賃金の90%以上とされている（79条5項）。

（2） 契約の期間

期間の定めのある労働契約の場合、両当事者が更新したいときは、15日前に相手に予告し、60日以内に延長の手続をおこなわなければならない。予告がない場合、労働契約は期間の定めのない契約となる。労働契約の期間は3年を超えることができない。3年を超える場合は、期間の定めのない労働契約に転換される（76条2項）。

（3） 就業規則

使用者は、事業所の内部規則として労働者の保護に関する就業規則を制定することが義務づけられている。

就業規則は、使用者と労働組合、労働者代表または事業所の労働者の過半数との協議を経て、さらに労働管理局の承認を得る必要がある（63条2項）。就業規則はラオス語で作成され、外国人がいる場合には、その母国語で翻訳されなければならない（63条5項）。就業規則は労働者に周知させる必要があり、掲示板や特定の場所に掲示、印刷して配布しなければならない（65条）。

就業規則に定めるべき内容は以下である（64条）。

- ・ 事業所の開始および終業時間、事業所の所在地、業務の内容
- ・ 休憩時間、食事時間
- ・ 週休日
- ・ 病気休暇およびその他の必要な休暇の日数
- ・ 装具や道具、保護器具の使用法を含む職場の労働安全対策、業務上疾病を予防するための規制や安全衛生基準
- ・ 労働紛争解決の手続、懲戒処分の手続

- ・ 労働者への福利厚生および遵守すべき義務

就業規則を普及させるために労働社会福祉省は「モデル就業規則」を作成している。それに基づいていると、労働監督局の承認を得やすくなる。

4-2 最低賃金制度

最低賃金の定義は2015年2月9日に公布された「ラオスの労働者の最低賃金の改正に関するガイドライン」（No.808/LSW）で、「最大26日間の労働における金額とし、時間外手当、各種手当、奨励金、食事、宿泊費、送迎費、日当などの福利厚生分を除く基礎給与とする」とされた。諸手当は含まないので、最低賃金は基本給だけを規制することになっている。ラオスの最低賃金は全国一律であり、月額単位で決められている。首都であるビエンチャンと地方との生活水準の格差が大きいが、地域によって差をつける最低賃金は設定していない。労働社会福祉省、ラオス労働組合総連合、ラオス商工会議所の三者による国家労働委員会の話し合いで最低賃金額の引き上げ額が首相府に提出され、首相が最終的に決定する仕組みになっている。

1991年にはじめて最低賃金が決められてから、8回目になる最低賃金の改定について2017年7月から議論されはじめた。現行の2015年4月からは、7回目の改定によって、最低賃金は900,000キープであったが、賃金実態調査を受けて、ラオス労働総連盟は1,200,000キープに上げることを主張し、ラオス商工会議所は1,000,000キープを主張していた。これに対して労働社会福祉省は1,100,000キープ（約129ドルを提示した。ラオスでの最賃の改定は、最終的には首相によって決定されるが、2018年5月1日から新しい最低賃金額1,100,000キープが施行された。

労働環境の厳しい事業所、たとえば有害物や化学物質を扱う業務、放射線や感染症にさらされる

業務、ガスや煙を吸い込む業務、地下での業務、非常な高温や低温での業務、へき地での業務などの場合には、最低賃金に 15%を上乗せした額を支払うことが義務づけられている（108条）。

日給、時間給、出来高給、成功報酬によって支払われる場合であっても、最低賃金額を下回ることとはできない（107条）。

4-3 賃金に関する法律上の規制

（1） 時間外労働手当

労働日の午前 11 時から午後 10 時までの間で働く時間外労働の場合には 150%、午後 10 時から午前 6 時までの間で働く時間外労働には 200% の割増を払う義務がある。基礎となる 1 時間の単価は、月 26 日分の給与を計上して、計算することになっている（労働法 114 条）。月に日数は 31 日、30 日、29 日、28 日の 4 通りがあるので、労働日数は月によって異なるが、月の給与を 26 日働いたとみなして計算することになる。これは労働者に有利になる月と不利になる月が生じることを意味する。割増率が日本より高いために、有利になる場合と不利になる場合があり得るが、有利と不利が相殺されるので、妥当な解決方法とみている。

週休日や公休日の勤務の場合には、午前 6 時から午後 4 時までの勤務には 200%、午後 4 時から午後 10 時までの勤務には 300%、午後 6 時から午前 6 時までの勤務には 350% の割増率になっている（115 条）。

（2） 夜間勤務や夜間交代勤務手当

通常の勤務が午後 10 時から翌日の午前 6 時に及んでいる場合、通常の勤務時間帯の時給の 15% の割増率を支払わなければならない（116 条）。

（3） ボーナス

ボーナスについての労働法上の定めはないが、労使が合意して就業規則にボーナスの支払いに

ついての規定を設けた場合、ボーナスの支払い義務は生じる。1 カ月分のボーナスが年末に支払われる場合がある。

（4） 賃金支払いの原則

賃金は月に最低 1 回定められた日に支払われなければならない。出来高払いの場合には、2 カ月に 1 回以上支払われなければならない。

労働者の出産、疾病、事故によって賃金の前払いを請求した場合、使用者はそれに応じることができる。ただし、前払い分を賃金から控除する場合、2 割を超えてはならない（110 条）。

（5） 休業手当

使用者の過失によって操業できない場合、賃金の 50% 以上の休業手当を労働者に支払わなければならない（111 条）。

（6） 賃金の優先債権

事業所が解散や倒産した場合、労働者の賃金は他の債権者の債権より優先して支払いを受ける権利を有する（112 条）。

（7） 賃金からの控除

労働者の責任によって損害が発生した場合、その賠償額を賃金から控除することができる。ただし 20% を超えることはできない（113 条）。

賃金から所得税、労働基金、社会保障基金への掛け金を控除することが認められている。

4-4 労働時間制度

（1） 所定労働時間

所定労働時間は 1 日 8 時間、1 週間 48 時間で、週 6 日制である（労働法 51 条 1 項）。例外として以下の業務に従事し、許可を受ければ 1 日 6 時間、週 36 時間を所定労働時間とすることができる（51 条 5 項）。

- ・ 放射能や感染症にさらされる業務

- ・ 健康に有害なガスや煙を吸引する業務
- ・ 爆発物のような危険な化学物質を扱う業務
- ・ 坑内や地下での業務、水中や高所での業務
- ・ 非常な高温や低温での業務
- ・ 振動する機械を扱う業務
- ・ 管理が不可能で危険性の高い業務の場合には、所定労働時間をさらに短縮することができる（51条4項）。

（2） 夜間勤務

午後 10 時から午前 6 時までの勤務を、夜間勤務としている。医師の診断によって夜間勤務ができない場合は、3 カ月を超えない期間内に、配置転換させなければならない（61 条）。

（3） 交代勤務

業務の必要性から交代勤務が可能となっている。1 交代当たり 8 時間または 6 時間を超えてはならない。午後 10 時から午前 6 時までの夜間勤務に従事する場合、最低 11 時間のインターバルを置かなければ、次の交代勤務ができない（62 条）。

（4） 時間外労働

時間外労働が可能になるためには、使用者が事前に労働者にその必要性を説明して合意を得るほかに、労働組合または従業員代表の事前の合意がなければならない。大規模な災害や緊急事態を除き、1 カ月 45 時間、1 日 3 時間を超えることはできない。連続 4 日以上 of 時間外労働を禁止している。1 カ月 45 時間を超える場合は、労働監督局の許可が必要となる（53 条）。

（5） 休憩時間

労働者は 60 分を下回らない昼食時間を取ることができる（51 条 3 項）。それ以外に使用者は適切な休憩時間を設けなければならない。

交代勤務の場合の休憩は、食事時間は 45 分、それ以外の休憩は 15 分を超えない範囲で認められる。（52 条）。

（6） 休日

（a） 週休日

少なくとも週 1 日または月 4 日の休日を認められている。日曜日以外の曜日が休日でも構わない（54 条）。

（b） 公休日

以下の公休日は有給で休むことができる（55 条）。

- ・ 建国記念日 12 月 2 日
- ・ 新正月 1 月 1 日
- ・ 国際女性の日 3 月 8 日（女性のみ）
- ・ ラオスの正月 4 月中の 3 日間の休み
- ・ メーデー 5 月 1 日
- ・ 教師の日 10 月 7 日（教師および学校経営者のみ休み）
- ・ 外国人労働者にはそれぞれの建国の日が 1 日休み
- ・ 公休日は週休日にあたる場合には代休を取得することができる。
- ・ 伝統的慣習による休日は、労使の合意によって休日とすることができる。

（7） 休暇

（a） 疾病休暇

医師の診断書を添えて申請すれば疾病休暇を有給でとることができる。年間 30 日を超えることはできない（56 条 1 項）。

（b） 個人的事情による休暇

家族の事情や個人的事情によって休暇を申請できる場合がある。その理由を証明できる書類を添付し、労働組合または従業員代表の合意を得た

うえで申請すれば、有給で少なくとも3日の休暇をとることができる（58条）。

- ・ 労働者の父母、配偶者、子供が入院して看護する者がいない場合
- ・ 労働者の父母、配偶者、子供が死亡した場合
- ・ 労働者が結婚する場合
- ・ 配偶者が出産および流産する場合
- ・ 災害によって甚大な被害を受けた場合

（c） 年次有給休暇

1年勤務した労働者は15日の有給休暇を取得する権利を有する。放射線や感染症にさらされる業務、有害なガスや煙を吸引する業務、化学物質を扱う業務、坑内や地下の業務、非常な高温や低温での業務、振動する機械を扱う業務などの健康を害する恐れのある業務の場合には、18日の有給休暇を取得する権利を有する（57条1項）。

有給休暇を取得する場合、事前に使用者と合意の上で休暇日を設定する。使用者側の理由によって有給休暇を取得できなかった場合、未消化の年休日数分に通常の賃金を支払わなければならない（57条4項）。

4-5 年齢に関する法制度

定年年齢は男性60歳、女性55歳となっており、この年齢が15年以上働いていると老齢年金を受け取れる年齢である。ただし、女性は希望すれば、定年を延ばすことができる。

労働法102条によれば、14歳以上であれば雇用可能である。しかし、残業はできない。必要であれば、12歳以上14歳未満の者を軽作業のために雇用することは可能である。軽作業は、身体や精神に悪影響を与えないこと、学校などへの通学を妨げないことが条件となっている。

18歳未満の者を雇用する場合、身体や精神に安全でなく危険な作業、職務、場所での仕事を禁

じるなど一定の条件が付けられている。また、名前、生年月日などの記録の保管を義務付けている。

出所：労働法72条、101条～103条。

4-6 労働安全衛生

使用者に労働安全や労働者の健康を保持する義務が課せられている（119条）。たとえば、安全基準やリスクを定期的に点検し、最低年1回労働監督局に報告書を提出しなければならない。企業内の規則を労働組合または従業員代表または過半数の労働者と協議して合意にもとに作成しなければならない。労災が発生した場合にはその詳細を労働監督局に報告しなければならない。

労働者100人未満の事業所には、安全および健康を管理する責任者1名を配置しなければならない（123条）。100人以上の事業所では、責任者2名以上を配置して、安全および健康管理委員会を設置して研修を実施しなければならない（123条）。麻薬の禁止、HIV・エイズの感染防止の研修などが想定されている（119条10項）。

労働者50人以上の事業所には最低1名の医療スタッフを配置し、50人未満の場合には、医薬品を常備し、応急処置責任者を配置する必要がある（124条）。最低年1回の健康診断を実施すること、危険業務や夜間業務の場合には、最低年2回の健康診断を実施しなければならない（126条）。

資材の適切な配置、落下防止策、高所での作業の際のロープや安全ベルトの装着、足場の固定、作業台の高さの調節、危険個所に接触ガードを設置、照明設備、換気、騒音対策、有害化学物資の適切な管理、暑さや寒さ対策、緊急事態への対応、ヘルメットやサングラス、マスクなどの防護具の配給等が定められている。

飲料水、食堂、休憩所、ロッカー、通勤用の駐車場、男女別トイレ、洗面台、従業員の送迎バスの手配等が定められている。

労働事故が発生し、労働者が4日以降休業しなければならない場合には、事件の詳細を労働監督

局に報告されなければならない。労働者が負傷または死亡した場合も同様である（125条）。

4-7 女性および年少者

職場における男女平等の取り扱いについて定め、女性の生殖機能からの保護について規定を設けている（労働法 96 条）。

妊娠中または 1 歳未満の幼児を育てている女性には一定の業務に従事することを禁止している（97 条）。店内の高さ 2 メートル以上での業務、10 キログラム以上の重さの取り扱い、深夜および休日業務、連続して 2 時間以上の立ち仕事、危険業務が挙げられている。これらの業務に従事している女性を、賃金を変更することなく臨時に他の業務に異動させなければならない。

（1） 出産休暇

産前産後合わせて 105 日以上 of 休暇をとることができる。そのうち産後は 42 日以上とらなければならない。双子の場合には 120 日以上 of 休暇をとらなければならない。流産や死産の場合でも有給の休暇をとる権利を有する（98 条）。

（2） 育児時間

出産後 1 年以内の女性労働者は、1 日 1 時間の授乳時間が与えられ、子供の予防接種のための休暇をとることができる（98 条 3 項）。

（3） 女性に禁止される行為

採用前に妊娠の検査をすること、婚姻や妊娠を妨害するような勤務条件を設定すること、婚姻や妊娠を理由に解雇することが禁止されている（100 条）。

（4） 年少者の採用

12 歳以上 14 歳未満の者を軽易な業務に採用できる。14 歳以上 18 歳未満の者を採用できるが残業が禁止されている（101 条）。年少者の勤務記

録を作成しておかなければならない。それを労働管理局に提出しなければならない（103 条）。

（5） 年少者に禁止される業務

危険な業務、精神的身体的に健康に有害な業務、強制労働、債務労働、人身売買、買春やポルノ、覚せい剤や中毒性物質を売買、生産、運搬の業務が禁止されている（102 条）。

4-8 外国人の雇用に関する制度

ラオスにおける外国人の雇用は労働社会福祉省の許可によって割り当てられる。この割り当ては技能開発就労斡旋局の調査を受けて大臣によって許可される。ラオス人の雇用を優先することが原則であるが、肉体労働者の場合には全労働者の 15%、頭脳労働者の場合は全労働者の 25% を限度とする（労働法 68 条）。政府による 5 年以下の大規模事業または重点事業をおこなう場合には、政府と事業主との契約に従って実施するので、この割合にこだわらない。ASEAN 諸国の域内を移動可能な職種の労働者の場合には、ASEAN 内の協定に基づいて決められる。

外国人は年齢が 20 歳以上、適切な技術と専門レベルを有すること、犯罪歴がなく、健康であることが求められている（43 条）。雇用期間は 12 カ月以下の期間であり、延長も可能であるが、最大 5 年までである。経営者や専門家は別途考慮される（45 条）。

許可を得た企業は、許可を得た日から 1 カ月以内に労働許可証を作成する。労働者ビザを取得すれば、労働契約の定めに従って、労働許可証が発行される（44 条）。ただ試用期間、季節的労働および臨時的労働の場合には、労働許可証の期間は 3 カ月を超えてはならない（44 条 3 項）。

外国人はラオス人労働者と同等の取り扱いを受ける権利を有する（69 条 1 項）が、ラオスの法令や伝統的慣習を遵守し、ラオス労働者に技術移

転を図る義務、納税の義務、期間終了後ラオスから退去する義務を有する（69条2項）。

外国人を受け入れる企業は、外国人にラオスの伝統尊重を助言し、ラオス人労働者の育成計画書を労働管理局に提出し、外国人の労働契約終了後労働許可証を労働管理局に返納しなければならない（70条）。

4-9 労働契約の終了

（1）期間の定めのない労働契約の場合の解雇制限

労働法 80 条では、一方当事者は期間の定めのない労働契約を解約することができる。この場合、予告期間として頭脳労働の場合 4 日、肉体労働の場合 30 日が求められている。この解雇の予告期間中に、1 週間のうち 1 日を有給で再就職先を探すことを使用者は認めなければならない。その間に事故や負傷を負った場合、回復に要する時間は予告期間として換算されない（85 条）。

82 条では、以下の解雇理由がある場合に、使用者側は労働契約を解約できる。

1 つは、労働者に専門的技能を有しない、または健康診断書があっても健康な状態にない、もしくは能力と健康に合ったより適切な別の仕事に従事することが認められた後に、労働者が働くことができない場合。

もう 1 つの場合は、労働単位（企業単位）（注）内で仕事を改善するために労働者の数を減らすことが必要と使用者が判断し、組合や従業員代表、過半数以上の従業員と相談して労働監督官に報告した場合に、労働契約を解約できる。その場合、解雇予告や人員整理の理由を事前に説明しなければならない。整理解雇の場合に、労働組合が関与することが認められている。

さらに、以上 2 つの理由以外に、労働契約、就業規則、労働者と使用者の合意によって定められる解雇理由に該当する場合。

86 条では、労働者の責めに帰すべき事由で使用者が解雇する場合は、労働監督官の許可なく解雇することができる。その事由として以下が定められている。

1. 故意に使用者の損害を与えた場合
2. 使用者から警告を受けながらも、労働単位（企業単位）の就業規則、労働契約に違反すること
3. 正当な理由なく、連続 4 日間以上仕事をしないこと
4. 裁判所から禁固刑を受ける判決を受け、労働単位（企業単位）に対して故意になされた犯罪行為のなされた場所に監禁される場合
5. 他の労働者、特に女性の権利に違反し、警告を受けた場合

この場合であっても、労働者は賃金を受ける権利を失わないとされている。つまり、労働契約の解約が効力を有するまで、賃金請求権を労働者が有するということである。

87 条では、解雇できない場合を例示している。

1. 妊娠や 1 歳以下の子どもを持っている女性
2. 治療中でリハビリを受け、診断書を持っている労働者
3. 労働単位（企業単位）の従業員代表や組合役員である労働者
4. 法廷手続中の者または裁判所の決定を待っている労働者
5. 負傷して治療を受け、診断書を持っている労働者または自然災害の被害を受けた労働者
6. 年休や使用者の許可を受けて休暇を取得する労働者
7. 使用者の要請によって別の場所で仕事する労働者
8. 使用者に苦情を申し立て、または訴訟提起をする労働者または労働単位（企業単位）

内で、労働法や労働紛争に関して政府職員に協力する労働者

使用者が以上のケースで解雇する場合には、労働監督官の許可が必要になる。

88 条では、以下の場合には解雇が不当と判断される。

1. 正当な理由のない労働契約の解約
2. 直接または間接に権限を濫用して労働契約を使用者が解約する場合、または労働者の基本的権利が侵害されて、仕事ができない状態におこまれる場合
3. 労働者または従業員代表から事前に抗議を受けた後に当該労働者の労働契約を使用者が解約する場合、しかし、労働者が辞職しなくてすむように問題を処理せず、変更もおこなわない場合

89 条では、不当な解約の法的効果を定めている。

1. 労働者は以前の地位への復職、またはその他の適切な仕事に配置することを求める権利を有する。
2. 使用者が労働者を復職させず、または労働者が仕事を中止した場合、使用者は労働契約や法に従って補償金やその他の給付を支払わなければならない。

90 条では、補償金の額について定めている。解雇された月に直近の月の給与の 10%に勤続月数をかけた額である。88 条にもとづき不当な解約の場合には、解雇された月にもっとも近い月最後の給与の 15%に月数をかけた額である。本法に定められていない理由で労働契約を解約する場合、使用者は労働契約、労働単位（企業単位）の就業規則、労働協約に従って補償金が支払われなければならない。この補償金は失業中の生活費の一部になる。

93 条では、労働契約が終了する場合を定めている。

1. 労働契約が完全に実施された場合

2. 期間の定めのある労働契約で、期間が満了した場合
3. 両当事者が解約に合意した場合
4. 使用者または労働者が死亡した場合
5. 労働者が無断で、裁判所から禁固刑の判決を得た場合

労働者の死亡による解約の場合、使用者は、90 条にもとづき計算される補償金額の 50%を支払わなければならない（93 条 2 項）。本人は死亡しているため、その遺族に支払われることになる。それは労働者本人への退職金であり、遺族の生活費としての意義がある。

（2） 期間の定めのある労働契約の場合

期間の定めのある労働契約の場合、両当事者の合意または一方当事者が契約違反をした場合に、取り消すことができる。違反者は、契約違反によって生じる損害賠償責任を負う。使用者が違反した場合、使用者は契約満了までの残りの期間の給与や手当を労働者に支払う義務が生じると同時に損害賠償責任も生じることになる。

93 条 2 号によって、期間の定めのある労働契約で、期間満了すれば労働契約を解約できる。

（3） 解雇後の取り扱い

労働者が辞職してから 7 日以内に申し出があれば、使用者は雇用証明書を発行しなければならない。証明書には、勤務開始日、終了日、仕事の地位を書かなければならない。労働者は賃金や勤務評価の証明を求めることができる（95 条）。

（4） 労働者側からの退職

83 条では、以下の場合に、労働者側から労働契約を解約、つまり退職できる。使用者の解雇の場合と同様な予告期間が必要である。1 つは、労働者が治療を受けたのにもかかわらず健康状態がよくない場合、健康診断書があって、使用者が当該労働者を新しい地位に移動したが、それでも労働

働者が働くことができない場合、2つ目は、労働者が労働契約に基づき、複数回使用者に抗議しても、解決されない場合、3つ目は、労働者が仕事のできない理由として職場の移動があげられ、それを組合、従業員代表および自治体の長が書面で証明する場合、4つ目は、使用者の脅迫、嫌がらせ、セクハラがあり、使用者がそれを無視する場合。

(5) 軍隊勤務の場合の取り扱い

81条では、労働者が国の任務(軍隊)につく場合には、労働契約は停止または延期される。その期間は1年を超えないことが条件になっており、賃金や手当は支払われない。期間が終わったならば停止または延期以前に就いていたと同じ地位に労働者を受け入れなければならない。それができない場合は、使用者は損害賠償を支払う義務が生じる。労働者が仕事に復帰することや新しい仕事に就くことを拒否する場合には、損害賠償を請求する権利はない。

(6) 使用者の変更する場合の取り扱い

84条では、事業の売却、委譲、企業合併等によって使用者が変わる場合、旧使用者は頭脳労働に対しては45日、肉体労働に対しては30日前に事前通知をしなければならない。この期間中に、再就職先を探すために、労働者は1週間に1日の有給を取得する権利がある(85条)。

注:「労働単位」とは、労働者が所属する企業を意味し、退職しても死亡するまで企業が労働者の面倒をみる単位のことである。社会主義国特有の用語であり、ラオスのほか、中国、ベトナムでも用いられている用語である。

5. 社会保障制度

5-1 社会保障制度総論

ラオスの社会保障制度は公務員、軍人、警察官およびその家族に適用になる制度からはじまった。1993年11月公布の首相令178号でそれが定められた。民間の労働者およびその家族を対象とする社会保障制度は1999年12月公布の首相令207号に基づき、2001年6月1日から始まった。その根拠となっている首相令は2013年社会保障法に格上げされ、その実施のためのガイドラインが2015年7月24日に公布されている。この法律によって公務員、軍人、警察官と民間企業の両方をカバーする社会保障制度となっている。この制度設計にはベルギーやルクセンブルグの支援を受けてILOが技術協力をしている。

制度の運営は特別法人社会保障基金が担っている。この基金は事会によって運営されているが、理事長は労働社会福祉大臣、副理事長は財務省、保健省、労働総連盟、商工会議所からの代表、理事は労働社会福祉省、国防省、公安省、財務省、内務省、女性同盟、労働総連盟、商工会議所、もう1つ別の使用者組織代表、基金事務局長から構成されている(社会保障法61条)。

1人以上を雇用する民間企業が強制適用になるが、独立自営業者や任意に加入を希望する者も加入することができる。加入する者は使用者も労働者も社会保障基金に登録しなければならない(64条)。

基金は、保険料で運営されているが、民間の労働者が月給の5.5%、使用者が6%を支払う(55条2項、56条2項)。使用者負担が0.5%多いのは労災補償を使用者が負担しているためである。保険料計算の対象となる月給の上限は450万キープ、下限は最低賃金額の90万キープであり、最低賃金が上がると変更されるであろう。

政府が公務員、軍人、警察官の保険料として全給与の8.5%を支払う(55条1項)。公務員、軍

人、警察官は月給の8%を支払う。独立自営業者や任意の加入者は9%の保険料率になっている。

図表 社会保障基金の中での保険料の区分け

基金名称	政府部門	民間部門	自営業等部門
医療・健康基金	1.5%	1.5%	1.5%
労災および職業病基金	0.5%	0.5%	
短期給付基金	2.5%	2.5%	2.5%
長期給付基金・年金	12.0%	5.0%	5.0%
失業給付基金		2.0%	
合計	16.5%	11.5%	9.0%

出所：国際労働財団編「[2016年 ラオスの労働事情](#)」

http://www.jilaf.or.jp/rodojijyo/asia/southeast_asia/aosu2016.html

2016年9月9日に国際労働財団主催により開催された講演会におけるラオス人民革命党労働組合中央委員会対外関係委員会委員会・ボンニョン・ブッタボン氏らによる講演録に基づく。

給付内容は医療給付、出産給付、疾病等による休業手当、労災・職業病および疾病による傷病給付、障がい手当、老齢年金、葬祭料、遺族給付、失業手当の9種類である。

転職を繰り返して定期的に保険料を支払っていない者は、新に社会保障をうける資格を更新しなければならない(50条)。退職した者が仕事に復帰して保険料を納付する場合、保険料納付期間が合算される(51条)。

公務員、軍人、警察官およびその家族に対する制度によってカバーされるのは人口の15%、社会保障法によってカバーされる民間企業の労働者は人口の6%程度と想定されている

出所：WHO Representative Office, [Lao People's Democratic Republic ed., Health Financing.](#)

http://www.wpro.who.int/laos/topics/health_financing/en/

5-2 医療給付

医療給付は、最低1カ月の保険料を支払うと、加入者とその配偶者と加入者が生計を維持している子どもに労災による疾病や出産による疾病の治療を受けさせることができる(社会保障法12条1項)。最低3カ月の保険料を支払うと、加入者は労災以外の疾病の治療を受けられ、さらに18歳未満の子どもまたは勉学中で未婚の23歳未満の子どもが治療を受けることができる(12条2項)。

治療は指定された病院で現物給付として治療を受けることができる(13条)。医療費の支払いは疾病の程度や治療の質によって定められているが、病院ごとに登録人数に応じて定額医療費を支払うという人頭請負制度によって医療保障を行ってきたが、それだけでは不十分なので、医療機関との契約によって治療費を支払う別のやり方も導入している。

出所：漆原克文「[ラオス、カンボジアの社会保障制度](#)」『海外社会保障研究』国立社会保障・人口問題研究所150号、2005年春、91頁。

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/17690408.pdf>

5-3 出産給付

最低6カ月保険料を支払い、妊娠3カ月以降の出産や流産、妊娠中絶をした場合に、加入者の月給の60%相当の額が子ども1人あたり給付される。妻が仕事を持っていない場合にも加入者の配偶者として同じ額が給付される(社会保障法18条)。出産によって仕事に復帰できないことが医学的に認定された場合には、過去6月の月給の平均の80%相当の額を3カ月間のみ受けとることができる。その後は疾病給付や障がい給付に移行する(19条)。

5-4 労災・職業病および一般の疾病による傷病手当と障がい手当

労災や職業病で治療が必要な場合は、医師の診断に応じて社会保障基金が支払う。

労災や職業病によって一時的に労働能力を喪失して、治療中やリハビリを受けている場合、労災や職業病による傷病手当が、過去6カ月間の平均月給の70%を最大6カ月間支給される。勤務したり退職している場合はその半額が支給される（社会保障法23条）。一般の疾病による傷病手当は平均月給の60%が最大3カ月間支給される。勤務したり退職している場合には、その25%が支給される（25条）。

傷病手当が支給された期間後も労働能力の喪失が続いている場合、労働能力喪失の程度によって8つのカテゴリーに区分して、障がい手当が支払われる（20条）。

カテゴリー1（81-100%）、カテゴリー2（71-80%）、カテゴリー3（61-70%）、カテゴリー4（5-60%）、カテゴリー5（41-50%）までは毎月の障がい手当、カテゴリー6（31-40%）、カテゴリー7（21-30%）、カテゴリー8（1-20%）は一時金が支払われる（22条）。

労働災害や職業病によって移動が困難な者に義肢が提供される（26条）。カテゴリー1の労働者を介護する者には、その労働者に支払われる額の70%が労働者の存命中に支給される（27条）。

5-5 疾病による休業手当

最低3カ月の保険料を支払い、疾病のために入院等によって休職中の労働者に休業手当が支払われる（29条）。休職してから最初の6カ月間は、過去6カ月間の平均月給の70%に相当する額が支払われる。それ以降も休職する必要がある場合、次の6カ月間は、平均月給の60%に相当する額が支払われる。さらにそれ以後も休職が続

く場合、治癒の見込みがないと判断されるときは、障がい給付に移行する（社会保障法30条）。

5-6 老齢年金

以下の者が老齢年金を受け取ることができる（社会保障法32条）。それぞれの組織から退職許可の証明書を取得する必要がある。

1. 男性60歳、女性55歳に達し、勤続25年の者が年金を受ける権利を有する。
2. 1975年以前に革命運動に参加した者
3. 障がい度カテゴリー1から4までの者
4. 男性55歳、女性50歳で最低20年勤務し、その中で危険な業務に5年以上継続して勤務した者、公務員、軍人、警察官で20年から25年以上保険料を納付した者
5. 民間企業、自営業者、任意加入者で15年以上保険料を納付した者

年金額は、民間企業、自営業者、任意加入者の場合、退職前12カ月の平均賃金を基礎に保険料納入による獲得年金ポイントを算出して、それに1.5%をかけることによって計算される（34条）。年金額は小切手で受給者に支払われる。

年金を受ける資格を満たさない者は、過去6カ月の平均賃金の1.5倍に勤続年数をかけた額を一時金として受け取る権利を有する（36条）。

5-7 葬祭料

最低3カ月保険料を納付した者が死亡した場合、その葬式費用が支払われる（社会保障法38条）。過去6カ月間の平均賃金の12カ月分に相当する額が支払われる。加入者の配偶者が死亡する場合は6カ月分に相当する額、18歳未満の子どもが死亡する場合は3カ月分に相当の額が支払われる（39条）。

5-8 遺族給付

5年以上の保険料を支払った加入者によって生計を維持されていた以下の遺族が、加入者の死亡によって月々の手当を受ける権利を有する（社会保障法 41 条、42 条、43 条）。

夫が死亡した場合、55 歳に達した妻が定期的に所得を得られず、さらに再婚しないときには、夫の最後の月給、老齢年金または傷病給付の 30% に相当する額を受け取ることができる。逆に妻が死亡した場合、60 歳に達した夫で障がいを負って定期的な所得がなく、再婚もしていないときに、妻の最後の月給、老齢年金または傷病給付の 30% を受ける権利を有する。

死亡した加入者の 18 歳に達していない子ども、義理の子ども、養子（これらを総称して孤児と呼ぶ）は死亡者の最後の月給、老齢年金または傷病給付の 20% に相当する額を受け取る権利を有する。その人数に関係なく、総額で 60% 以上を受け取る権利はない。身体的または知的障がいを負い働くことができない孤児は一生涯給付をうける権利を有する。

死亡者によって生計を維持されていた父で 60 歳に達した場合、または母で 55 歳に達した場合、それぞれに所得がないときには、死亡者の最後の月給、老齢年金または傷病給付の 30% に相当する額を受け取る権利を有する。父母ともにこの基金の受益者である場合には、死亡者の最後の月の給与の 50% を超える額を受け取ることはできない。つまり、30% プラス 30% の 60% でなく、50% が上限となるということである。

国の防衛の戦いのためにすべての子どもが死亡した両親には、死亡した子どもが加入者かどうかは問わず、一生涯遺族給付をうける権利を有する。

5-9 失業給付

以下の場合に失業給付が支払われる（45 条）。

1. レイオフされたり、企業が倒産した場合
2. 最低 30 日失業している者として登録された者。就業規則に違反して解雇された者や、許可なく任意に退職した者は失業給付を受けることはできない。

失業給付額は、失業する前の 6 カ月間の平均賃金の 60% に相当する額である。保険料納付期間が 12 カ月から 36 カ月の場合は 3 カ月、37 カ月から 144 カ月の場合は 6 カ月、145 カ月以上の場合は 12 カ月間支払われる（46 条）。しかし、合理的理由なく就職を拒否する場合や再就職先を見つけた場合は、給付が停止される（49 条）。

失業給付を受ける者は、必要があれば、ガイダンスや職業訓練を受けなければならない（47 条）。新しい職を得るための援助をうける権利を有する（48 条）。

5-10 その他の医療に関する制度

5-1 で既述の社会保障基金によってカバーされる医療保障の他に、インフォーマル・セクターの人々を対象とした地域医療保険制度が WHO の支援によって保健省のもとで試験的に 2002 年から実施されている。これは主に自営業者や農民を対象にしている。人口の 56% をカバーするとされている。しかし、任意加入なので現段階でどのくらいの割合の人々が加入しているかは不明である。自営業者や農民でも 2013 年社会保障法によっても任意加入すれば、カバーされることになる。しかし農村には十分に病院が整備されていないので、医療給付の分野では社会保障法の利用価値は少ない。

貧困線以下で暮らしている貧困家族を対象とした健康平等基金 (Health Equity Fund) が 2004 年から試験的に保健省の管理のもとで施行されている。この場合は保険料の徴収はなく、すべて

税金で賄っている。医療費だけでなく医療機関に通う交通費や食事代も給付されている。これは医療施設まで遠いところに住んでいる人のために補助する制度である。これで人口の 23%をカバーするとされている。

さらに母子の健康増進のために無料で妊娠中の女性や新生児の健康診断や健康教育がなされるスキームがいくつかの州で国際 NGO の協力のもとで実施されている。

以上の諸制度を統合して将来的には国民皆保険制度を目指しているという。

出所：[WHO Representative Office, Health Financing.](http://www.wpro.who.int/laos/topics/health_financing/en/)

http://www.wpro.who.int/laos/topics/health_financing/en/

6. 労使関係

6-1 労働組合運動の萌芽期

ラオスは中国、ベトナムとともに一党独裁の社会主義国である。経済面では市場経済を導入しているが、政治面では社会主義国の特徴を維持している。そのことがラオスの労使関係を規制している。

1953 年フランスから独立しながらも、ベトナムの支援を受けたネオ・ラオ・イッサラ（自由ラオス戦線）、その戦闘部隊であるパテト・ラオ（ラオス愛国戦線）とアメリカの支援を受けたラオ王国政府が対立した。ラオス人民革命党の前身であるラオス人民党がベトナム労働党（現在のベトナム共産党の前身）の指導のもとに結成されたのが 1955 年 3 月 22 日であり、そのもとでラオス愛国戦線が組織され、その中に女性、青年、労働者等による大衆組織がラオス人民党を支援するために結成された。1956 年 2 月 1 日にはラオス労働組合総連盟（Lao Federation of Trade Unions）が大衆組織の 1 つとして設立された。実質的にまだ労働者層が育っていない段階で労働者を代表

する組織が設立されたと言える。ラオス北部のフアパン県に正式に労働組合が結成されたのは 1966 年で、組合員は 35 名であった。ラオス労働組合総連盟はアメリカの支援を受けるラオス王国政府が支配する地位で共産主義者の活動を支援し、ストライキや抗議行動を 1975 年の革命時まで継続していた。ラオス愛国戦線は 1975 年以降ラオス建国戦線と名称を変更し、それを支援する大衆組織であるラオス労働組合総連盟が唯一のナショナル・センターとして存在するという位置づけは、現在も継続している。毎年 2 月 1 日はラオス労働組合設立の日として祝典が挙げられている。ラオス労働組合総連盟が最初の大会を開催したのは 1983 年である。このとき組合員総数は約 5 万人であった。

出所：Simon Fry and Bernard Mees, *Industrial Relations in Asian socialist-transition economies: China, Vietnam and Laos, Post-Communist Economies*, vol.28, no.4, p.453.

6-2 労働組合の組織構造、組合員資格、組合設立

2007 年 12 月 25 日に公布され、2008 年 2 月 1 日から施行された労働組合法が労働組合の権利義務やその役割について定めている。

ラオスの労働組合は 4 層の構造になっている。ラオス労働組合総連盟が全国レベルの組合、その下に県・中央直轄市レベルの組織、さらに、その下に郡・市レベルの組織、最末端に労働単位（企業単位）レベルの単位労働組合が存在する（労働組合法 36 条）。

組合員は性別、宗教、政治的地位、教育レベル、民族を問わず、18 歳以上のラオス国籍を有する者でなければならない（同 20 条）。労働単位（企業単位）の労働者だけでなく管理職、大統領、首相をはじめ政府関係者のほとんどが労働組合員であり、政府と一体化している。

組合員は労働組合の政策、規則に従い、役員選挙で投票し、場合によっては立候補者になる権限を有する。能力向上を図って、所属する企業の生産計画に積極的に参加する。組合の運営に意見を述べ、組合からの支援を受ける権利を有する（同21条）。

単位労働組合は企業別組合であり、活動を開始してから6カ月たった企業では単位労働組合を設立することが義務づけられており（労働法166条）、企業とともに生産性向上に協力するとともに、構成員である組合員の働く権利を保障する義務を担っている（労働組合法40条）。

単位労働組合は組合員が支払う組合費、企業側からの援助で運営がなされる。上部の組合には単位労働組合から加盟費が納められ、さらに地方および中央政府からの財政支援によって上部組合は運営されている。ラオス労働組合総連盟は中央政府からの援助が約3割を占め、県・中央直轄市レベル（40%ぐらいの割り当て）と郡・市レベル（60%ぐらいの割り当て）の組合からの加盟費と外国からの支援金で運営されている。外国からの支援金の事例として国際労働財団がラオスで実施する研修の費用が挙げられている。

中央および地方政府、各企業は労働組合の活動のために、会議の場所、寮、車両その他の機材を提供してサポートする義務が課せられている（同6条）。

ILOの国別情報によれば2010年組合組織率は15.5%となっている。これが2014年には、組合員数21万419人（男性11万6133人、女性9万4286人）で、組織率が28%となっている。

組合員はラオス労働組合総連盟に加入しない組合を設立することは認められていない。民族間の団結や組合員の団結を分裂させる行為は禁止され、派閥化や反対運動は禁止されている（30条）。ラオスは1964年にILOに加盟しているが、ILO87号・98号条約をまだ批准していないのはこのためである。

外資系の企業でも活動を開始して6カ月経過すれば単位労働組合を設立する義務があり、それに違反する場合には罰則がかけられる（51条）が、外資系企業には厳格にそれを実施していない。特に経済特区でそれがみられる。経済特区では労働組合の結成を認めないという政策が採用されているわけではないが、事実上労働組合が結成されていなくてもそれを黙認しているということであろう。

出所：国際労働財団編「2015年ラオスの労働事情」。

http://www.jilaf.or.jp/rodojijyo/asia/southeast_asia/lao/2015.html

（2015年9月4日に国際労働財団主催により開催された講演会におけるラオス労働組合連盟（LFTU）ソンサイ・ケッタウォンサワンナート県委員長による講演録）

LFTUでのヒヤリング（2018年3月2日）の結果。

6-3 使用者団体

もっとも代表的な使用者団体としてラオス全国商工会議所がある。政府の労働政策を策定する際に三者制の会議で検討されているが、使用者団体を代表してラオス全国商工会議所から委員が出席している。

1989年商業省の管轄下にあるラオス全国商工会議所が設立された。2003年7月24日から施行された首相令（No.125/PM）を廃止して2009年11月20日に改正された首相令（No.316/PM）が現在施行され、これに基づいて運営されている。国家と企業の橋渡しと会員の権利や利益保護によってラオスの社会経済発展に貢献することを目指す組織として設立されている。

会員は通常会員と支援会員があり、企業法によって5,000万キープ以上の資本金で登記されている企業はこの商工会議所の会員になることを申請しなければならない（首相令19条）。1,000社以上の企業が会員になっている。会員の会費、

様々な事業による収益、政府の財政援助によって運営されている。

商工会議所の労働分野での任務として、国家労働委員会において最低賃金額の決定や労働法の改正、安全衛生、労働市場政策等の問題について使用者代表として政府やラオス労働組合総連盟の代表と議論し、労働争議の解決に参加することが挙げられている（首相令 5 条 2 号、労働法 163 条）。

この商工会議所のほかに業種ごとの団体も組織されている。たとえばラオス縫製業協会がある。

ビエンチャン日本商工会が組織されているが、ラオス商工会議所とは連携をとって活動している。

6-4 団体交渉と労働協約

単位労働組合の役割は使用者と団体交渉によって労働者の労働条件の維持改善である。ラオス労働法では労働組合だけでなく労働者代表にも、雇用、賃金、社会保険その他の労働条件に関して団体交渉する権限が認められている（労働法 169 条）。

ラオスでは労働組合のほかに労働者代表制度が設けられている。2 本立てになっている。これは労働組合の組織化が進んでいないために、労働者の意見を表明できる機関を設ける必要があると判断されたためである。労働組合が組織されていない企業に労働者代表が設けられる。従業員が 10 人から 50 人までは 1 名、51 人から 100 人の場合は 2 名、それ以上は 100 人増加するごとに 1 名の労働者代表を追加する（労働法 166 条）。

団体交渉によって合意された内容を書面で記述されたものは労働協約であるが、これは労働管理局（中央、県、郡レベルの労働組合と労働社会福祉省の事務所）に提出され、そこで合法的で公正であることが確認されたら、両当事者および証人が署名をする。それを公証役場に登録されなければならない（労働法 170 条）。

6-5 ストライキとロックアウト

社会主義国にはストライキの規定のある国とない国があるが、ラオス労働法には一定の範囲でストライキやロックアウトを禁止する規定が存在する。ということは一定の範囲でストライキやロックアウトを認めることを意味する。つまり全面禁止にはなっていない。2007 年労働法 65 条でストライキとロックアウトを一定の場合に禁止する規定があったが、これが現行法の 2013 年の労働法改正時に 154 条に変更になった。

2007 年労働法では労働紛争が発生して、労働紛争解決手続に付託中の場合には、労務提供拒否と労務受領拒否を禁止し、さらに労使や社会秩序に損害を与える労務拒否や労務受領拒否を禁止している。もし騒動や社会不安をもたらした場合は刑法によって 1 年以上から 5 年未満の禁固刑に付される。

現行法では、労働紛争解決手続中の労働者の労務不提供や使用者の労務受領拒否を禁止している。ただし深刻な事態が発生する場合は、三者機関によって労務提供拒否や労務受領拒否に同意すれば、それが可能となる。労働紛争が解決できない場合は、法令に違反しないかぎりでもストライキが可能である。ストライキが可能となる場合を明文で定めている（154 条）。

労働社会福祉省の労働管理局からはストライキもデモもおきていないという報道があるが、ストライキが全くないのであろうか。小規模な集団的な労務拒否が発生したことはあるようである。しかしそれが報じられることはない。

出所：[Human Rights Watch Concerns on Laos, November 5, 2015.](https://www.hrw.org/news/2015/11/05/human-rights-watch-concerns-laos)

<https://www.hrw.org/news/2015/11/05/human-rights-watch-concerns-laos>

[Laos 2016 Human Rights Report, p.27.](#)

<http://www.state.gov/documents/organization/265560.pdf>

Simon Fry and Bernard Mees, *Industrial Relations in Asian socialist-transition economies: China, Vietnam and Laos, Post-Communist Economies*, vol.28, no.4, p.463.

6-6 労使紛争の調整

労働法には労働争議を解決する手続を定めている。それによれば、まず当事者の話し合いによる解決がある。それで解決できない場合に行政機関による解決方法がある。行政機関には県レベル、郡レベル、村レベルの3段階が認められている。この場合、法律・権利紛争と利益紛争で手続が異なっている。

法律・権利紛争の場合、関係当事者の話し合いをおこない、同意を達成できれば、両当事者と承認の署名の上で、5日以内に労働組合と所轄の労働管理局に提出すれば、合意の効力が発生する。話し合いで解決しない場合、労働法150条に基づき労働管理局に調停を求める。そこで解決できれば紛争は終わるが、そこで解決できない場合は15日以内に裁判所に訴えることになる（労働組合法46条、民事訴訟法35条）。

利益紛争の場合、関係当事者の話し合いをおこない、同意を達成できれば、両当事者と承認の署名をして、労働監督局に提出されると、法的効力が生じる。同意ができない場合、労働監督局に解決を求める。15日以内に解決できない場合、上位の労働組合が協議に参加することを要請する。

それでも解決に至らない場合、労働法151条に定める労働紛争解決委員会に解決を求めることができる。労働紛争解決委員会は政労使三者によって委員が構成されており、中央と県レベルに設置されている。中央では労働社会福祉大臣によって、県レベルでは県の労働社会福祉局長によって設置されている。この委員会の事務局は労働社会福祉省労働管理局、県の労働社会福祉局の労働管理課が担当している。

ここでの調停が15日以内に解決しない場合、裁判所に提訴できる（労働法152条）。請求額が3億キープ未満の場合は地域人民裁判所、請求額が3億キープ以上の場合は県または直轄市人民裁判所に提訴することができる。裁判所が扱う事件は、労働契約に関する紛争、労働契約解除をめぐる補償金に関する紛争、労災による損害金にかんする紛争、賃金に関する紛争、その他の労働に関する紛争とされている（民事訴訟法34条）。

裁判の審理は20日以内に開始し、開始から9カ月以内に結審しなければならない（民事訴訟法30条）。

労働社会福祉省の発表による労働争議件数を見ると、2009-2014年までに254件があり、55%が調停で解決し、25%が取り下げられ、19%が裁判所に付託された。あとは未解決になっている。これまで組合によるストライキや抗議行動はまれであったが、今後資源の枯渇によって鉱山の閉山がおりうる可能性があり、人員整理問題が発生する可能性がある。

最後に労働法153条は国際的な労働紛争を労働管理局や労働紛争解決委員会で処理できるし、国際条約にもとづき解決を図ることもできることを定めている。

出所：Thipmany Inthavong, *Labour Disputes Settlement in Laos P.D.R. submitted to the Fifth Conference of Asia Society of Labour Law at Tokyo, March 2015.*