

第6章 労使関係

第1節 労働者代表システム

かつてフランスの植民地とされていたベトナムにおいては、歴史的に資本家・使用者階級＝フランス、労働者階級＝ベトナム人民、労働運動＝民族独立運動であった。したがって、その労働運動は必然的に共産主義運動と結びつき、ベトナム労働組合はベトナム共産党の指導の下、一体となってフランス、日本、アメリカと戦い、社会主義ベトナムとしての統一・独立に貢献した。

そのような歴史的正当性を有するベトナム労働組合は、ベトナムにおいて唯一の労働者代表組織として全ての労働者を代表する特殊な法的地位を付与されている。すなわち、一つの事業場において労働者が設立することができる労働組合は一つのみで、当該組合は当然にベトナム労働総同盟（VGCL）をナショナルセンターとするベトナム労働組合に組み込まれ、当該事業場における組織率（従業員全体における加入率）にかかわらず、当然にその全従業員を代表する権限と責任が付与される。

問題は、未組織の事業場（労働組合が未設立の事業場）における労働者の代表主体であり、かつてはストライキ権の行使手続きに限定して、当該事業場の労働者の過半数により選出された代表者のもとでこれを行行使することが認められたこともあったが、現在では、ベトナム労働組合内の当該地区における上級組織がそれらの労働者を直接代表する制度がとられている。

このような特殊な労働組合制度のもとで、事業場の労働組合の組合員となった労働者は毎月賃金の1%を組合費として徴収されるが、使用者もまた、全従業員（全組合員ではない点に注意）の賃金の2%相当額を組合経費として納入しなければならない。

準国家機関的な性質を有するベトナム労働組合がそもそも「労働組合」と呼びうるものであるか否かについては、かねてから議論のあるところである。最近では TPP（環太平洋経済協力パートナーシップ協定）にともなう越米の2国間合意に基づいて労働者代表組織の自由設立を認める労働法典改正法案が準備されたが、TPP 批准案自体の国会提出が見送られたことにより頓挫した（2017年現在）。

第2節 企業内労働組合

現状、企業内組合を有している企業は多く存在している。日系の場合、労働者数の多い製造業、工業団地の企業などは企業内組合を有しているところが多いが、労働者数の比較的小さいサービス業などでは企業内組合が存在していないところも多い。

企業内組合は、新規企業設立後に、従業員数がある程度増えてきた段階で、総務スタッ

フまたは翻訳通訳をする秘書などが中心となり、会社理解のもと、企業所在地を管轄する上部労働組合の指導を受けつつ、設立されることが多いようである。もっとも、企業が実質的に主体となって企業内組合の立ち上げに関与する場合、労働者に対して加入を強制するような言動がないよう注意する必要がある。

企業内組合は主に、組合費をもとに労働者に対する福利厚生（具体的には社員旅行を組織する等）を担うことが多い。企業内組合が無い会社であっても、組合費の会社負担を免れることはできず、上部団体に前述の労働組合費を納めなければならないことに注意が必要である（政令 191/2013/ND-CP 号 4 条、労働総同盟決定 1935/QD-TLD 号 4 条）。実際に、当該地区の上部団体から労働組合費の納入を求められるということがある。なお、企業内組合が存在する場合には、使用者負担の労働組合費のうち、65%はその企業内組合において運用され、35%は上部団体に上納されているとのことである（労働総同盟決定 1935/QD-TLD 号 6 条 1 項）。

企業内組合が存在することで、企業にとってもメリットがあると言われている。例えば、懲戒解雇の際の手續（2012年労働法典：以下、労働法典 123 条 1 項 b 号）において、地域の上部労働組合に立会人を招聘する必要がなく、企業内組合の代表者の出席により手續きが円滑に行える点などが指摘されている。その他、就業規則の作成または変更の際、その公布前に企業内組合の意見聴取をする場面もあり（労働法典 119 条 3 項）¹、整理解雇等の場面でも企業内組合の代表を参加させる必要がある（労働法典 44 条 3 項）ため、企業内組合を持ち、日頃から良好なコミュニケーションができていれば、このような手續をスムーズに進めることができるだろう。これらの手續は、正しく履践されなければ、その手續きに基づく処理が無効となるおそれがあるので留意されたい。なお、社会主義国において企業内に労働組合を持つと、当該労働組合が他の大衆動員組織と連携して当該企業との闘争が勃発してしまうのではというイメージを持つ方もいるが、実際のところ、企業調査を行ってもそのようなリスクに直面しているという声はなかった。

第 3 節 団体交渉・労働協約

団体交渉及び労働協約は、ともに当該事業場の全労働者と使用者との間の交渉であり、当該交渉の結果としての協定である。しかし、第 1 節で述べたとおり、事業場における労働者の代表組織は当該事業場レベルの労働組合（労働組合が未設立の場合は上部組合）だけであるから、結局、労働組合組織を通じて使用者と交渉することになる。ただしその結果締結された労働協約の効力は（組合員であるか否かにかかわらず）当該事業場の全労働者に及ぶこととなる。

1 就業規則を登録するに当たり、企業内組合が無い企業は上部団体と協議しなければならないが、労働組合費を上部団体に納めていないとその協議の申し入れに対応してもらえないこともある。

団交請求権は、(団交応諾義務が使用者のみに課されているわが国とは異なり) 労使双方に認められている。どちらか一方が団体交渉を要求したときは、双方は7日以内に開催日時などを合意しなければならない。

交渉事項は、①賃金、賞与、手当及び昇給、②勤務時間、休憩時間、時間外労働、及び交代制勤務の間の休み、③労働者に対する雇用保証、④労働安全・労働衛生の保証、就業規則の実現、及び⑤その他、当事者双方が関心を有する内容である。

交渉代表者(労側は労働組合)が合意に至ったときは、当該事業場の全労働者による投票を行い、過半数の賛成を得て労働協約を締結する。労働協約の期間は1年から3年だが、初めて労働協約を締結する場合は1年未満の期間を設定することができる。

なお、事業場レベルでの労働協約制度とは別に、産別レベルでの労働協約制度も法定されているが、その内容は不明確な部分が多く、ほとんど活用されていない。

第4節 労働紛争解決システム

労働紛争は、個別的労働紛争と集団的労働紛争に大別される。集団的労働紛争はさらに権利に関する紛争と利益に関する紛争に分類され、それぞれ調停前置(一部の紛争類型を除く)のうえで別個の解決システムが定められている。

個別的労働紛争については、まず調停が行われ、不調に終わった場合は裁判所での解決となる。労働調停員に対する個別的労働紛争の解決要求の期限は、紛争の各当事者が自らの合法・正当な権利・利益が違反された行為を発見した日から起算して6カ月とされている(労働法典202条1項)。裁判所に対する個別的労働紛争の解決要求の期限は、それを発見した日から起算して1年とされている(労働法典202条2項)。このように、解決要求の申立が可能期間が短いため注意を要するとともに、起算日を明らかにするために、労務管理の中で問題となりそうな場面では日付のある書面で証拠を保全しておくことが重要となる。

集団的労働紛争のうち権利に関する紛争については、調停が不調に終わった場合は県レベル人民委員会主席に解決を要求し、その決定内容に不服のときは裁判所に解決を要求することになる。権利に関する集団的労働紛争の解決要求の期限も、それを発見した日から起算して1年とされている(労働法典207条)。

利益に関する紛争については、調停が不調に終わった場合は、省レベル仲裁評議会においてさらに調停(「仲裁」といいながら、同評議会の決定は強制力を有さず、実質的に調停案に過ぎない)を重ね、再び不調に終わった場合に労働者側は初めてスト権行使のための手続きを開始することができる。

ストライキは当該事業場の労働組合(未設立の場合は上部組合)が労働者の過半数の賛成を得て開始されるが、これに参加するか否かは労働者各人の自由である。この点は、労働組合が当然に全労働者を代表するベトナムの労働組合システム(第1節参照)における矛盾

であり、このストライキの結果としてなんらかの労働協約が勝ち取られた場合の効力（全労働者に適用）との整合性も、説明が困難である。

もともと、現実には 1994 年労働法典において初めて労働者のスト権が規定されてから現在に至るまで、労働組合によって法定の手続きどおりに行われたストライキは皆無であると言われている（他方で、労働組合によらない違法なストライキは多発している）。

なお現行の労働法典は、ストライキに対する対抗手段として、使用者に初めてロックアウトを行う権利を認めている。

省内で発生したストライキの合法性審査の管轄権は、省レベル人民裁判所が有する（労働法典 225 条）。裁判所がストライキを違法とする旨の決定を行ったものの、労働者がストライキを中止せず勤務に戻らないときは、違反の程度に応じて、労働に関する法律の規定に従って懲戒処分される（233 条 1 項）。したがって、違法と思われるストライキが発生した場合であっても、裁判所の判断に先駆けて懲戒処分をすると当該懲戒処分が違法とされるおそれがあることには注意が必要である。

また、ストライキを先導した労働組合に対する使用者の損害賠償請求に対する異議の手続が定められている（通達 29/2015/TT-BLDTBXH 号 7 条）。労働組合は、使用者の損害賠償請求の書面を受領した日から 5 営業日以内に、協議の開催を求める書面を使用者に送付し、使用者はその書面を受領した日から 3 営業日以内に、協議の日時、場所、参加者について労働組合の代表者の合意を得て決定する。協議時には議事録を作成し、合意した事項については履行に移り、合意に至らない場合には双方が裁判所に訴えることができる。

制度としては以上のような手続が定められているが、実効性については疑問が残る。そもそも「集団的労働紛争」とはどのような紛争であるのかという根本的な定義の問題が曖昧なまま残されているため、全体として集団的労働紛争解決システムは現在に至るまでほとんど機能していないと言える。

ストライキの防止方法として、①企業の法令順守を徹底し、労働者の権利を保護する観点をもって最新の法令情報や他企業の良い事例を収集、実践すること、②職場における対話を充実させ、労働者の意見に耳を傾け、労使の適切な関係を築くこと等が挙げられる。

第 5 節 個別的労働紛争の実態

労働紛争に関連し、その背後にあるベトナム人の一般的な傾向として、訴訟等の法的手続きをとることをあまり好まないともいわれており、この点は日本人の傾向とも似ているようにも思われる。ベトナムにおいて、裁判にまで積極的に進んで徹底的に争うという労働紛争が頻繁に起こっているわけではないようである。他方で、ベトナム人は交渉に長けているという傾向もあるとの指摘もあり、労働紛争でベトナム人労働者と日系企業の間で対立が厳しくなると困難な交渉になることも少なくない。

個別労使紛争で頻繁に問題になるのは解雇である。懲戒の項で触れたとおり、ベトナムでは労働者の問題行為が懲戒事由に該当するかが争点となることが多い。

もともと、会社の立場から見て、ワーカークラスの労働者の解雇の場合、ベトナム人労働者の賃金が低額なために、懲戒の重たい手続を履践する紛争解決コストよりも、紛争の原因・争点はともかく、給与数カ月分を会社が労働者に支払う形で円満に合意することにより解決するほうが、コストが抑えられるという判断もあり得る。この場合、合意内容を法的観点から過不足なく書面にして署名を得ておくことも重要である。ただし、合意による労働契約の終了（解除）の場合も退職金（解雇手当）の負担が使用者にはあるため、注意が必要である（労働法典 36 条 3 項、48 条 1 項）。

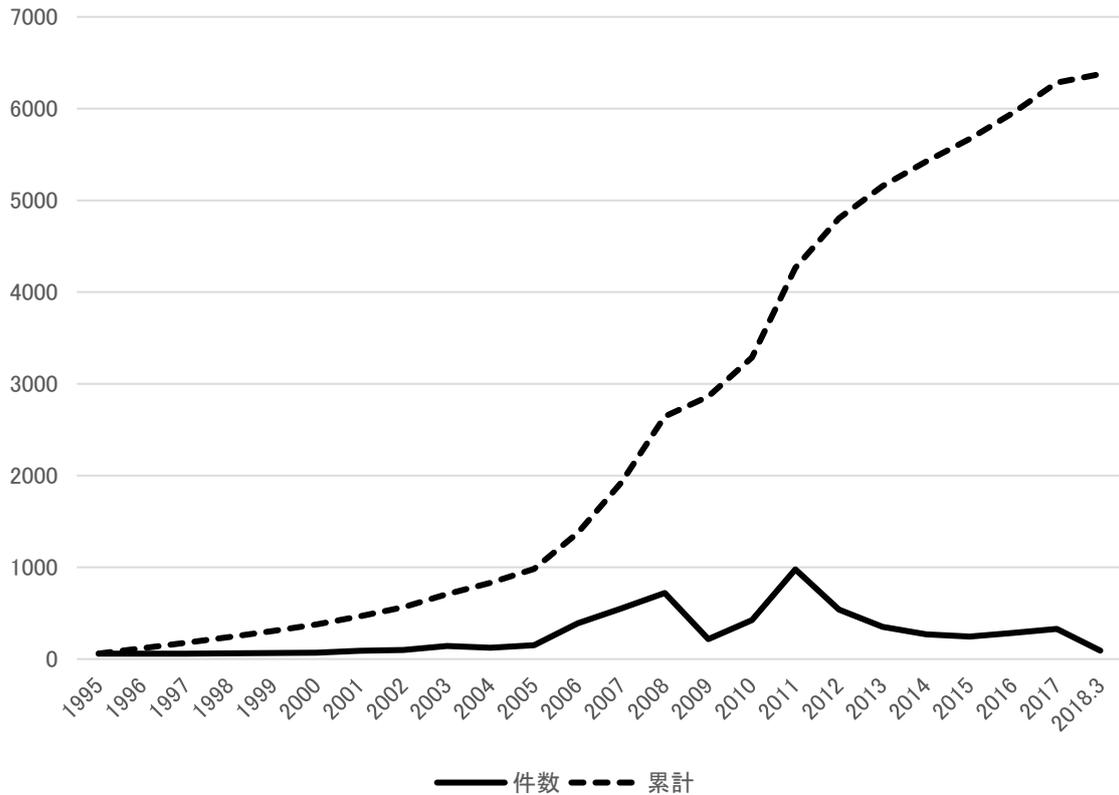
ベトナムに関係する労使紛争であっても、日本の労働契約や解雇が問題になる例もある。それは、日本本社採用で出向や長期出張等の様々な形でベトナムにおいて勤務する場合である。例えば、日本本社との労働契約に基づき、ベトナムからの転勤を命じた場合に、実質的に困難な転勤または理由の無い若しくは虚偽の事実に基づく転勤命令として労働者が反論した場合には、日本の労働契約について争うことになりうる。日本本社から出向の開始や終了等を命じる場合には、ベトナム労働法に目が行きがちだが、日本の労働法の観点にも留意すべきである。なお、出向者がベトナム法人とも労働契約を締結している場合には、当該ベトナムにおける労働契約についても争いになる可能性がある。

第 6 節 集团的労働紛争の実態

図表 6-1 に、ベトナムにおけるストライキの発生状況を示す。

1995 年に施行された旧労働法典において初めて労働者集団のストライキ権が明記されて以降、いわゆるリーマンショックの起こった 2008 年まで、ストライキの発生件数は年を追って増加した（特に 2005 年頃から急増。2005 年：152 件、2006 年：390 件、2007 年：551 件、2008 年：720 件）。2009 年には一時的に 218 件まで落ち込んだが、2010 年には 424 件となり、2011 年には 978 件を記録した。その後は漸減傾向を示し、2014 年から 2016 年にかけては 200 件台で推移したが、2017 年からは再び漸増傾向を示している（2012 年：539 件、2013 年：351 件、2014 年：269 件、2015 年：245 件、2016 年：286 件、2017 年：314 件）。

図表6-1 ストライキ発生状況



出所: 新聞報道資料などをもとに作成。

なお、労働法はストライキが合法と評価されるための要件の一つとして労働組合の組織と指導によるべきことを要求しているところ、これまでに発生したストライキはおしなべて労働組合の組織と指導によらない山猫ストであり、したがって法定の手続きに違背する違法なストライキとなっている²。

ベトナム労働総同盟の内部資料（報告書）によれば、大半のストライキは、700名程度ないしそれ以上の参加により1日ないし2日間にわたって行われている。しかし、1万人を超える規模のものや、さらに長期にわたるものも発生している。例えば、2018年3月にドンナイ省のPou Chen 有限責任会社で発生したストライキ（1万4000人、3日間）や、2018年1月にロンアン省のYSVN社で発生したストライキ（2100人、8日間）などがその例である。

² このため、近年、ベトナムの公文書やメディアにおいては、これらの違法ストライキについて、法律の予定するストライキ（Đình công）と区別する観点から、Ngũng việ c tạ p thểの用語が当てられている。

図表 6-2 直近の地域別発生状況

地域	総数		2017 年		2018 年(1~3 月)	
	件数	%	件数	%	件数	%
北部	129	30.64	104	31.88	25	31.88
中部	19	4.51	14	4.38	5	4.38
南部	273	64.85	211	63.75	62	63.75
総数	421	100.00	329	100.00	92	100.00

出所：ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

図表 6-3 直近の行政地域管轄別発生状況

年	件数	ホーチミン市		ビンズオン省		ドンナイ省		その他の各地域	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
2017 年	329	41	12.46	63	19.15	22	6.69	203	61.70
2018 年 (1~3 月)	92	9	9.78	6	6.52	24	26.09	53	57.61
総数	421	50	11.88	69	16.39	46	10.93	256	60.81

出所：ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

ストライキは南部のホーチミン市、ビンズオン省及びドンナイ省で特に多く発生している（図表 6-2、6-3 参照）。例えば 2013 年から 2017 年の間に全国で発生したストライキ 1630 件³（全国 63 省・中央直轄市のうち 42 の省・中央直属市で発生）のうち、ホーチミン市で発生したものが 360 件（22.09%）、ビンズオン省が 373 件（22.88%）、ドンナイ省が 161 件（9.88%）、その他が 736 件（45.15%）となっている。また、ビンフック省、ベンチャー省、クアンナム省、フート省などにおいて増加傾向にあることが指摘されている。

企業類型別にみると、国有企業におけるストライキの発生はほとんど報告されておらず、少なくとも統計上は外資系企業におけるものが大半を占めている（図表 6-4 参照）。特に韓国企業における発生件数が突出しており、これに台湾企業、日本企業が続く形となっている（図表 6-5 参照）。また、業種別では、ベトナムにおける労働集約型産業の典型である縫製業での発生件数が約半数を占めている（図表 6-6 参照）。

3 前述の（新聞報道資料などに基づく）各年におけるストライキ発生件数の和とは必ずしも一致しない。

図表 6-4 直近の企業類型別発生状況

年	件数	国有企業		外資企業		民間企業	
		件数	%	件数	%	件数	%
2017年	329	0	0.00	245	74.47	84	25.53
2018年 (1~3月)	92	0	0.00	72	78.26	20	21.74
総数	421	0	0.00	317	75.30	104	24.70

出所: ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

図表 6-5 直近の投資国別発生状況

年	総数	外資企業									
		総数		韓国		台湾		日本		その他	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
2017年	329	245	74.47	113	46.12	60	24.49	11	4.49	61	24.90
2018年 (1~3月)	92	72	78.26	34	47.22	16	22.22	5	7.00	17	23.61
総数	421	317	75.30	147	46.37	76	23.97	16	5.05	78	24.61

出所: ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

図表 6-6 直近の産業別発生状況

年	総数	業種									
		縫製		革靴		電子		木材加工		その他	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
2017年	329	167	50.76	46	13.98	15	4.56	24	7.29	77	23.40
2018年 (1~3月)	92	36	39.13	17	18.48	15	16.30	0	0.00	24	26.09
総数	421	203	48.22	63	14.96	30	7.13	24	5.70	101	23.99

出所: ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

ストライキの主な原因は、賃金の遅払い、賞与の不支給や不完全支給、テト賞与の不公平支給などであり、一貫して、利益にかかる紛争に起因するものよりも権利にかかる紛争に起因するものが多数を占めている（図表 6-7 参照）。労働法は権利紛争由来のストライキを禁止しているから、この意味でも、現在発生しているストライキの大半は違法ストライキということになる。

図表 6-7 直近の目的別発生状況

年	総数	原因							
		権利紛争		利益紛争		権利・利益紛争		その他の紛争	
		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
2017年	329	157	47.72	56	17.02	105	31.91	11	3.34
2018年 (1~3月)	92	29	31.52	28	30.43	33	35.87	2	2.17
総数	421	186	44.18	84	19.95	138	32.78	13	3.09

出所:ベトナム労働総同盟内部資料をもとに作成。

なお、労働者が最終的にストライキに踏み切った原因が賃金や賞与の支払いに関する問題であったとしても、その背後には昼食の質に関する不満や、日頃の管理職（日系企業であれば日本人）の差別的対応などに対する憤懣が積み重なっている場合が多いので注意が必要である。