

# ドイモイ政策下ベトナムにおける労使関係の一局面： 1994年労働法制定に対するベトナム労働総連合の論理と行動

藤倉哲郎

## Ⅰ. 課題設定と前提事項の整理

### Ⅰ.1. 時代背景と課題設定

1990年代のベトナムでは、ドイモイ政策の進展とともに多くの法律が制定された。市場経済化に伴う法制面の改革は、これまで共産党や政府機関の決定や指示によって社会を統治してきたのに代えて、国会での審議を経て一般性を付与された法律に基づく、法治体制を整える意味があった。本稿で扱う1994年労働法の制定も、これまで国家が行政的に管理していた労使関係を、法律に基づく労使当事者間の領域として開放し、国家はあくまで法律の範囲内で労使関係を調整するという、市場＝自由主義的な管理方式への根本的な改変を意味していた<sup>(1)</sup>。

他方、労使関係における一方の主体である労働組合については、共産党の指導下で活動してきた長い歴史を持ち、唯一の全国中央組織である、ベトナム労働総連合(the Vietnam General Confederation of Labour、以下VGCL)と、その傘下の労働組合が存在していた。これらの労働組合は、労働者の権利利益擁護、福利向上を図るのみならず、国家の生産目標へ労働者を動員しつつ、生産管理に労働者を代表して参加することで、生産活動における民主性の実現を期待されてきた、社会主義的労働組合である。現在、ベトナムにおいて、労働組合の自主設立は事実上認められておらず、共産党指導下にあるVGCL傘下の労働組合だけが法認されている。

労使関係の法的枠組みの設定を図った1994年労働法制定は、こうした、市場経済化に伴う市

場＝自由主義的な法制度確立という流れと、労働組合の社会主義的特殊性を維持しようとする流れとの狭間に位置していた。齊藤[2007]は、法学研究の視点から、ベトナムの労働組合の特殊な法的位置づけに起因する、現行労働紛争解決システムの機能不全を明らかにしている。齊藤は、VGCL傘下の労働組合しか法認しない「唯一代表性」と、組合員か否かを問わず、すべての労働者の権利をVGCL傘下の労働組合が代表するとする「一般代表性」という法理論が、ベトナムの現状に合っていないと主張している。筆者も、基本的に齊藤の分析に同意するが、本稿は、齊藤の法学的分析に対して、このように矛盾をはらむ現行労働法の政策論的背景を明らかにすることを目指している。

但し、本稿は課題を限定し、同法制定過程へのVGCLの関与の側面から分析する。その理由は、史料的制約を除けば、主に次の二点にある。第一に、同法制定の時期は、VGCLが、労働組合の組織と活動の刷新を模索し、新たな方針を決定した時期にあたり、労働法制定へのVGCLの関与は、新たな方針のテストケースであったからである<sup>(2)</sup>。また、近年、1994年制定法を基礎とする現行労働法の抜本的改正が試みられているが、労働組合の規定をめぐる意見対立により延期されている。したがって、第二に、1994年労働法制定時以来続く現在の論争を理解する上で、同法制定過程におけるVGCLの主張と行動を改めておさえておく必要があるからである。

なお、労働組合の「唯一代表性」、「一般代表

性」は、1994年労働法に先立つ、1990年労働組合法の中ですでに盛り込まれていた。しかし、初期の国営企業改革と並行して進められた労働組合法改正において、議論が集中したのは、国営企業改革に伴って強化が図られていた経営主の権限と、生産管理に対する労働組合の関与権限との兼合いであった<sup>(3)</sup>。

これに対して、1994年労働法は、外資企業も含めた民間企業の本格的展開が視野に入れられた時期に着手され、市場主義的な労働法制、すなわち自由な労働契約を前提とする契約当事者間の権利保障・紛争処理のための法的枠組みの確立を図ったものである。そのため、ドイモイ後の労働法制において、既存の労働組合を市場経済化の中でどのように位置付けるかが本格的に問題になったのは、1994年労働法制定の際である。

以下、本稿は、1994年労働法制定に際して、VGCLとその傘下の労働組合が、どのような見解を持ち、どのように同法制定に関与したかを分析することで、ベトナムの労働法制における現在の問題点の、政策論的起源を明らかにする。なお、本稿で用いた内部資料は、VGCL本部資料室に保管されている労働法制定関連の資料(草案・報告書・意見書など)である。

## 1.2. 労働法制定へのVGCLの関与の枠組み

まずVGCLは、1990年7月に政府により設置された労働法起草委員会(以下起草委員会)を通じて、草案起草当初から労働法制定に関わっていた。同委員会は、政府機関である労働傷兵社会省の大臣を長とした他、司法大臣、VGCL副議長(組織内No.2)を委員としていた。但し、起草委員会内部で実際の起草作業にあっていたのは、労働傷兵社会省、司法省、VGCLの三つの機関から派遣された委員で構成される専門班(約15名)だった。VGCLは、自身の経済社会政策委員会から3名の委員を派遣していた(VGCL

[1993.8.2])。

VGCLは、上記のように起草委員会とその専門班を通じて、労働法制定に関わっていたが、内部文書のやり取りを見る限り、起草委員会でのイニシアティブは、労働傷兵社会省が握っていたとみられる。起草委員会へのVGCLの参加は、労働傷兵社会省が草案への意見を関係機関から聴取する際の、労働組合側窓口としての性格が強かった。草案は起草の都度VGCLに送付され、VGCLは、傘下の労働組合を含めた内部での意見取りまとめを行った。その後、VGCL書記局(後に議長団)が、起草委員会又は政府に意見書を提出するという形をとっていた。労働法制定過程に、国会常務委員会<sup>(4)</sup>が加わるようになると、VGCLの意見書は、同委員会へも送付されるようになる。

VGCLは起草委員会を通じた関与の他、自らの機関紙ラオドンに主張を掲載する形でも、労働法制定に関与していた。なお、ベトナムでは新聞の自由発行は認められておらず、いずれの新聞も、共産党や国家機関、又は青年団や婦人会などの大衆団体の機関紙の形をとっている。

またVGCL内部では、経済社会政策委員会が、労働法制定への関与に責任を負っていた。同委員会は、VGCL本部の部局の一つである。同委員会副委員長のトゥ・レーが、起草委員会専門班に派遣されていた。傘下の労働組合を含めたVGCL内部では、同委員会が、労働組合の幹部らを集めて研究会や意見聴取の場を設け、その報告や、草案への提言を、VGCL書記局(後に議長団)へと上げていた。

## 1.3. VGCLが労働法制定に際して問題にした主な論点

労働法制定過程でVGCLが問題にした主な論点を大別すると、1)労働組合の代表権、2)労働組合の権限、3)ストライキ権、4)労働者の権利及び義務の四点があった。本稿では、前の

二つを扱うことにする<sup>6)</sup>。

労働組合の代表権とは、国レベル又は職場単位で、誰が労働者の権利利益を代表するのかという論点である。本稿では、スト権行使の際に誰が労働者を代表するかという論点も、ここに含めて扱う。他方、労働組合の権限とは、労働者の権利利益に関連する諸事項の決定に際して、労働組合がどのように関与するのかという問題である。前者が労働者を代表する主体の所在の問題であり、後者は労働者の権利利益を擁護するための手段の問題である。

両論点については、労働法に先立って制定されている1990年労働組合法の規定との整合性も問題となった。1990年労働組合法は、事実上VGCL参加の労働組合のみを合法的な労働組合と指定し(「唯一代表性」)、VGCLを労働政策の策定と施行における政府機関と対等な協力主体として扱っていた。また、職場単位では、労働契約の破棄に際しての労働組合による規制や、非組合員の権利利益をも労働組合が代表すること(「一般代表性」)などを規定していたのである。労働法制定に際しては、これらの労働組合の代表権、労働組合の権限を、市場経済化を前提条件とした労働法制において、どのように規定するかが、クリティカルな争点となったのである。

#### 1.4. 時期区分

本稿では、各草案の特徴、VGCLの対応を指標に、労働法成立までの4年間で次の三つの時期に分けて論じる。第1期は1992年5月の第1次草案の起草を受けて、VGCLが労働法草案に対する原則的立場を表明した段階である。第2期は、1993年12月の国会第4会期に向けて、新たな草案の起草が相次いだ時期であり、VGCLが1993年7月の第5次草案に対する見解から、1993年12月の国会開会直前に姿勢を転換する段階である。第3期は、前年に成立が延期された労働法を、1994年5～6月の国会で成立させる

べく、大詰めの議論が交わされた時期である。この段階で、VGCLは、大衆討議の機会を利用して、自身の主張をラオドン紙上で展開しつつ、国会第5会期に臨んだ。

## II. 第1期(1990～1992年)：初期草案の起草とVGCLの原則的立場の表明

### II.1. 第1次草案の特徴

1992年5月に起草された第1次草案<sup>6)</sup>は、まず、職場で労働者を代表する権利について、労働組合の組織状況に応じて、三つの場合を規定していた。一つは労働組合が職場の過半数の労働者を組織している場合には、組合がその職場の労働者を代表する。また、労働組合が過半数の労働者を組織していない場合には、組合が労働者を代表するが、労働者は組合員以外の若干名の代表者を補充選出することができる(以下組合外代表)。さらに、労働組合が未設立の場合、地方労働行政機関の指導下に、労働者自身が、労働者代表委員会を選出することができる。同委員会は、労働組合が設立されるまでの間、組合に代わって労働者の権利利益を代表する。このような規定に伴い、労働協約の交渉や、後述する労働組合の権限に係る諸条項においては、労働組合と労働者代表委員会が併記されていた。

また同草案では、労働者のスト権を認めていたが、ストを労働者の全く自主的な権利行使とみなししていた点が特徴で、スト権行使の際の労働組合の役割に関する規定はなかった。

上記のように、第1次草案では、既存の労働組合以外に、労働者が独自の代表を選出する余地があった。但し、前述の1990年労働組合法に基づくことが労働組合設立の条件であり、また、組合外代表の選出には既存の労働組合が関与すること、さらに労働者代表委員会の設立は地方労働行政機関の指導下に行われる点など、労働者の完全に自由な団結権は注意深く退けられていた。

しかし、完全に自由な団結権が注意深く退けられていたとはいえ、同草案には、既存の労働組合の独占的な代表権を相対化し、労働者の主体性を重視する特徴が確認できる。スト権のほか、企業内の自主管理組織への代表を、労働者が労働組合や労働者代表委員会の内外から選出する権利や、その代表の罷免権が労働者のみにあるとする規定などである。

他方で、草案は、労働組合の権限について、次のようにしていた。草案は、使用者による労働契約破棄、政府による法定最低賃金決定など、労働問題に関する幅広い事項において、労働組合の関与を規定していた。これらの決定を政府や使用者が行う際、予め労働組合から意見を聴取したり、施策の実施に際して労働組合と協力したりするというものである。この内、使用者による労働契約破棄については、経済セクター別に規定を分け、民間企業においては労働組合の意見を参考にすること、国営企業においては労働組合と意見が一致することを、それぞれ使用者による労働契約破棄の要件とし、国営企業により強い規制が掛けられていた。

これら労働組合の権限に関わる規定は、労働組合が労働者の権利利益に関わる問題全般に関与するという、ドイモイ以前からの理念の延長でもある。市場経済化という条件のもとで、これらの労働組合の権限をどう扱うかが、論点になっていた。なお、国レベルの労働政策に関与する労働側の主体は、必ずしも労働組合ではなく、「労働者の代表」又は「労働者の代表組織」と表現される場合もあった。

## II. 2. 第1期におけるVGCLの対応：原則的立場の表明

### II. 2. (1). VGCLからの最初の意見表明

VGCLは、第1次草案について、1992年7月までに、傘下の組合幹部、労働者からの意見聴取を行ったうえで、VGCLとしての考えをまと

めた(VGCL [1992.7.9, 1992.7.23])。

その中でVGCLは、市場経済化に対応するために、早急に労働法を成立させる必要性を強調しつつ、あるべき労働法の基本理念を次のように述べた。すなわち、市場経済化によって、これまで国営企業に限定されていたものとは異なる労使関係が出現し搾取が行われることになるが、そこでの労働法の役割は労働者擁護にしなければならない。労働者と使用者が対等ということはありません、社会主義国かつ労働者の国家であるベトナムの労働法であることを踏まえなければならないというものであった。以下、労働組合の代表権と権限について、第1期のVGCLの基本的な考え方を整理する。

### II. 2. (2). 第1次草案に対するVGCLの意見

まず、労働組合の代表権について、VGCLは次のように主張していた。共産党が労働組合の複数制を認めていない以上、労働者を代表する組織は、VGCLの規約によって設立される労働組合だけである。またこの労働組合は、共産党指導下の政治社会組織であるという原則を、一貫させなければならない。さらにこの原則は1990年労働組合法においてすでに確認されていた。他方で、民主主義の観点から、労働者を結集させる形態を多様化させること、労働組合に参加する労働者の自主性を尊重することは、貫徹すべきもう一つの原則であるとも主張していた。

上記の基本原則を踏まえ、草案の具体的内容について、次のように述べていた。まず職場内での労働組合の代表権は、組織率を決定的な要件にはしないこと。但し労働者の多数を組織できていない場合には、権利利益に関する議論への労働者の参加を促すために、非組合員の代表を補充選出させる機会を、その職場の労働組合が設ける。また労働組合が未設立の場合には、労働組合の上部組織又は労働行政機関の指導下

に、労働者自らが代表委員会を選出することができるとした。そして、職場外では、VGCL傘下の労働組合の上部組織のみが労働者を代表する資格があるとし、複数の労働者代表委員会が集まって独自の上部組織を設立する可能性を否定した。

この代表権に関する主張は、組織率によって労働組合の代表権が左右されることを避け、VGCL傘下の労働組合の代表権を例外なく確保しながら、同時に労働組合の管理下で労働者に一定の自主性を認めようとしたものといえる。そして、これらの代表権に関する原則に基づき、VGCLは、今後の草案修正に際して、次の三点に留意すべきと提起した。第一に労働組合の代表としての役割を明確にする、第二に1990年労働組合法にすでに規定されている内容は不要なので草案から削除する、第三に労働者代表委員会が労働組合と競合しないようその位置づけを明確にすることである。なお、スト権行使の際の労働者の代表権について言及はなかった。

他方で、労働組合の権限についてVGCLは、草案が1990年労働組合法の原則を発展させた内容になっているとして、歓迎していた。この時点では、当該部分の「労働者の代表」や「労働者の代表組織」といった表現は、問題にされていなかった。

### III. 第2期(1993年)：新たな草案の起草とVGCLの姿勢転換

#### III. 1. 立法スケジュールと第5次草案の特徴

1992年9月までに、関係機関において、労働法草案に対する最初の意見集約が一巡した。これを受けて国会は、12月に、1993年立法スケジュールを議決し、労働法の成立時期を、1993年後半の第4会期とした。その後、1993年2月に第3次、3月に第4次、さらに7月に第5次草案が起草された<sup>(7)</sup>。本稿での論点について、主な議論は第5次案を念頭に進められているの

で、第5次案について、以下その特徴を整理する。

まず、労働組合の代表権について、第1次草案と同様、労働組合の組織状況に応じて規定を分けている。但し、組合外代表について、第1次草案が、労働組合が職場で過半数の労働者を組織していない場合としていたのに対して、「多数を占めていない場合」と変更し、組織率を決定的な基準にするべきではないというVGCLの意見に近づいた。また、組合外代表の人数を制限し、合法的な組合外代表の要件として労働組合の上部組織の承認を加えた。このように職場内の労働組合の代表権を強化し、また組合外代表が必要な場合でも、労働組合の上部組織からの指導が行えるように改められた。

また、労働組合未設立の場合の労働者代表委員会設立や、労働組合の権限を定めた諸条項において、労働者代表委員会が労働組合と並列されていることは、第1次草案と同様だが、労働者代表委員会の設立に、地方労働行政機関の承認が必要との規定が加わった。

さらに、第1次草案において労働者の主体性重視を特徴付けていた諸条項は削除された。すなわち、職場内の自主管理組織への代表を、労働者が労働組合や労働者代表委員会の内外から選出する権利などが削除された。

他方で、スト権と労働組合との関係では、スト権行使を決定する主体として、労働者集団の他に労働組合が加わるものの、労働者集団と労働組合の関係は規定されておらず、スト権行使における労働者の主体性が引き続き認められていた。

このように労働組合の代表権について、労働者の主体性を重視する第1次草案の特徴は、スト権に関連する規定を除き大きく後退し、他方、労働者の自由な団結権を制限することになる規定がより周到に加わった。

次に第二の論点である労働組合の権限につい

て見ておきたい。使用者による労働契約破棄に際して、第1次草案では経済セクター別に規定を分けていたが、第5次草案までの修正では、経済セクター別の規定を統一し、使用者は労働契約破棄に際して、労働組合と意見交換し、両者の意見が不一致の場合には、使用者が最終的な決定権を持つ一方、労働組合は労使紛争解決機関に訴える権利を持つと修正された。

また、法定最賃などの国レベルの政策決定に際しての労働組合の役割は削除され、両政策へ労働組合が関与する余地を退け、行政機関が専一的に管理する領域とした。他方で、職場内の労働組合の権限は、一部強化されている。例えば、懲戒処分決定までの労働者の処遇については、労働組合の意見を参考に決定しなければならないと加えられた。

労働組合の権限に関する起草委員会の意図は不明だが、市場経済化路線を前提に、企業の経営自主権に対する規制をできるだけ排除したいという方向性と、労働者の権利利益に関わる事柄には制度的な規制を盛り込みたいという方向性が、せめぎ合っていたものと考えられる。

### III. 2. 第5次草案に対するVGCLの対応：8.18意見書の提出

VGCLは、第5次草案に対する意見書を、8月18日付のVGCL書記局から政府宛ての文書(以下8.18意見書、VGCL [1993.8.18])として作成している。以下、この意見書の内容を整理・検討する。

8.18意見書では、労働組合員が多数を占めていない職場での組合外代表の選出と、労働組合が未設立の職場での労働者代表委員会の設立という草案の規定について、草案の趣旨が、労働組合の結集形態を拡大し、労働者の自主性を尊重することで、民主性を拡大することにあるとして、草案を基本的に支持すると述べている。しかし、意見書は、労働組合がある職場での組

合外代表の選出という方策について、VGCL内でもなお意見が分かれているとし、二つの選択肢をあげている。一つは、草案に合わせて、1990年労働組合法を改正する。もう一つは、組織率に関わらず労働組合の代表権を認めつつ、組合は、非組合員が自らの代表を補充選出する機会を設ける。但しその補充代表の人数には制限を掛け、かつ組合の上部組織が承認しなければならない、というものである。意見書は、後者の案であれば、労働組合の代表権を損なわずに、民主性の拡大も実現できるとして推しつつ、前者の案でも受け入れられるとした。

上記の提案については、やや複雑な理解が必要である。ここで意見書が提案している二つめ(組合外代表を補充選出する機会を職場の労働組合が設ける)は、第5次草案にすでに盛り込まれているからである。さらにこれ以降大きな修正が行われない同条項について、VGCL側は、8.18意見書以降も、必要な修正がなされていないと繰り返し草案の修正を要求していた。そこで次のように理解すると整合的になる。

まずVGCLの意見は、労働法に組合外代表の規定を入れるならば、1990年労働組合法の改正が必要であることを前提とする。第一の提案は、草案の組合外代表の規定を容認し、それに合わせて労働組合法を改正するというものである。他方、第二の提案は、労働組合法の改正を必要とする組合外代表の規定は、労働法に盛り込まない。そして、組合外代表は、労働法ではなく、VGCL傘下の各労働組合の組織内民主主義の問題として捉えるのである。組合外代表の人数制限は、あくまで組織内問題として組合外代表の仕組みを運用する際の指針である、という理解である。組合外代表の問題を法律事項にせず、VGCL傘下の各労働組合が組織内民主化の問題として自主的に解決すべきものとして、組織内部に閉じ込める考えである。このような考えは、後述の「12.2文書」以降に明確になるが、8.18

意見書の不可解な部分を理解するには、このような考えがすでにあったと見るべきであろう。

8.18意見書が提出された直後、起草委員会を所轄する労働傷兵社会省から改めて組合外代表の是非についての意見を求められたVGCLは、次のように返答していた。VGCLは、資本主義国では、複数の労働組合があり、また組合未加入の労働者の権利利益を代表し擁護するための組織も必要であるとしながら、「しかし、現在我が国には、ひとつの労働組合しか存在しない。従って、労働者が代表を選出するよう組織することは必要なのだろうか？もしこのように、ベトナムの労働組合にまだ加入しておらず、又は加入する気のない労働者の権利を守るために、彼らが代表者を選出する権利を拡大する必要があるならば、そのような労働者が要求した場合に、労働組合執行委員会が、彼らの代表者の選出の機会を組織すればよい。彼らが、労働組合組織に十分な代表の資格があると認めれば、選出の必要はない」(VGCL [1993.8.27])としていたのである。

第1期以来、労働組合の代表権に関するVGCLの議論には、一方に労働組合の民主性拡大、他方にVGCL傘下の労働組合の「唯一代表性」の確保(労働組合の複数制の拒否)という、二つの重心が確認できる。第2期の特徴は、まず、引き続き労働組合の民主性拡大にも重心が置かれており、労働者代表委員会の規定を支持し、また組合外代表の規定に沿った1990年労働組合法の改正にも言及していることである。他方、組合外代表問題を、組織内の問題として内部化し労働法には同規定を盛り込まないとする主張の萌芽もみられることから、第2期は、VGCL傘下の労働組合の「唯一代表性」を主要な重心として展開する第3期への、過渡期と位置づけることができる。

ところで、スト権行使にかかわる労働組合の代表権について、8.18意見書の段階でも、

VGCLは意見を述べていない。

最後に、労働組合の権限について見ておく。8.18意見書は、使用者による労働契約破棄の問題に集中していた。先に1990年労働組合法は、国営企業、行政機関を念頭に、使用者による一方的な労働契約破棄には、労働組合の同意を必要とするとしていた。すでにみたように、第5次草案までの修正では、経済セクター別規定を統一し、労働契約破棄の最終的な決定権を使用者に与えていた。VGCLはこの修正について、1990年労働組合法制定以降の変化(市場経済化の進展を指す)に適合しており、受け入れられるとした。さらに労働組合法の修正もありうるとの柔軟な姿勢も示した。

### III. 3. 下部組織からの意見集約とVGCLの姿勢の転換

#### III. 3. (1). 下部組織からの意見

ここで、1993年末から1994年前半にかけて、VGCLの下部組織から集められた労働法草案への意見についてまとめる。ここで下部組織の意見を重視するのは、下部組織の労働組合幹部の意見が、本稿が扱う、労働組合の代表権、労働組合の権限について、第5次草案に対するVGCL本部の意見よりさらに徹底しており、続くVGCLの姿勢転換は、これら下部組織の意見に同調する形で行われているからである。

1993年7月に第5次草案が起草されると、VGCLは、翌8月上旬から、同草案と関連資料を、地方組織や産別組織に送付し、意見を上げるよう求めていた(VGCL [1993.8.2])。この意見集約は11月までに返答が集められ、VGCL経済社会政策委員会から同議長団<sup>(8)</sup>に報告された(VGCL [1993.11.17, 1993.11.26])。またVGCLや地方組織、産別組織は、労働傷兵社会省とも連携しながら、労働組合幹部、労働傷兵社会省の行政官、経営者や弁護士が参加する公聴会を開催し、意見の取りまとめを図っていた。

労働組合の下部組織からの意見は、総じて草案に批判的であった。これらの批判は、第一に労働者の権利利益の増進を図る立場からのものだった。労働法草案は、労働契約、賃金、労働時間、女性や青少年への保護措置などについても規定していたわけだが、下部組織の幹部は、労働者の権利水準が低く、使用者に有利な内容になっていると批判していた。第二は、本稿で扱ってきた二つの論点に関連したものだった。以下、後者の二つの論点に対する、下部組織の意見をまとめておきたい。

まず労働組合の代表権についての代表的な意見は、1994年4月上旬に、地方組織であるホーチミン市労働連合が主催した公聴会においてみられる。この会で、ある労働組合議長は、組合外代表について、労働組合が労働問題の解決に参加する唯一の労働者代表であるとし、労働者を代表するふたつの組織の存在は、競争と矛盾を引き起こし、使用者によって労働者の分断を図られる危険があるとした。同会議では、同氏に賛同する多くの意見が出され、ホーチミン市労働連合の幹部らは、組合外代表の規定の削除を求め、労働組合のある職場では、労働組合が唯一の労働者代表であることを明記するべきとの意見を出した(*Lao Dong* [1994.5.19a])。1993年11月に取りまとめられた下部組織からの意見でも、多数は、組合外代表を認めないとしていた(VGCL [1993.11.17])。

他方、労働組合の未設立の場合の労働者代表委員会の設立については、上述のホーチミン市労働連合主催の会では、多くの意見が賛成で一致していたが、同委員会の活動を指導する者、労働組合との関係などについて、より明確な規定が必要であるとした。1993年11月に取りまとめられた意見においても、労働者代表委員会の指導は労働組合が行い、6ヵ月後には労働組合を設立するなど、同代表委員会を、労働組合上部組織の指導下にある、暫定的な組織であると

明記するよう求める意見が出ていた。

次に労働組合の権限について、下部組織の労働組合幹部は、VGCLよりさらに広範に求めていた。例えば使用者による労働契約破棄の際の労働組合の関与について、VGCLは、「労働組合の意見を参考にする」とした第5次草案への歩み寄りを見せていたが、下部組織の幹部からは、使用者に寄り過ぎるとの批判、使用者の労働契約破棄には労働組合の同意を必要とすると求める意見が確認できる。このほか、労働契約の内容に対する労働組合による監督や、就業規則を制定する際の労働組合からの同意など、職場内での労働組合の権限強化を求める意見が出されていた(VGCL [1993.11.17], *Lao Dong* [1994.5.3])。

### III. 3. (2). 国会第4会期直前のVGCLの姿勢の転換

本節第2項で検討したように、第5次草案に対する8.18意見書は、総じて草案に肯定的で、1990年労働組合法改正の可能性さえ示していた。しかしこの意見書が提出された後に、VGCL本部へと続々と上げられた下部組織の意見は、上記のように草案に批判的であった。そのような批判的な意見は1994年に入ってからラオドン紙を通じて引き続き現れていた。これを背景に、国会第4会期が開会される直前の12月初め、突如VGCLは労働法草案に対する肯定的な姿勢を転換した。

VGCLの姿勢の転換は、まずVGCL [1993.12.2] (以下12.2文書)にみられた。同文書は、VGCL議長団から、労働組合幹部兼任の国会議員に宛てて送付された。当時国会には、VGCL議長のグエン・ヴァン・トゥのほか、VGCL本部役員など、労働組合幹部でもある国会議員が14名いた。12.2文書は、これらの国会議員向けに、労働法草案に対するVGCLの基本的姿勢を示し、国会審議において協力を求めることを意図して

いた。

まず12.2文書における基本的考え方は次の四点である。第一に、1990年労働組合法の規定を尊重し、労働組合が設立されているところでは、労働組合を労働者の代表とするという以外の規定は設けないこと。労働組合未設立の場合、労働組合上部組織と地方労働行政機関の指導下に、労働者代表委員会を設立するが、同組織はあくまで暫定的組織であること。これらの観点は、労働組合の複数性を回避するための基本的原則であること。

第二に、労働組合の権限について、使用者による労働契約破棄のほか、賃金政策など労働者の権利利益に関する政策に対して、予め労働組合が関与しなければならないこと。

第三に、労働者の権利と義務について、草案が労働者の権利擁護に偏っており使用者の権利に配慮がないという批判は的外れで、いずれの市場経済国でも、労働法の目的は労働者の権利を守る点にあること。

第四に、多セクター市場経済においては、正当な権利を侵害された労働者が最後の手段としてストライキを起こす権利は認められなければならないこと。但し労働組合は、そのストが法律に則って正しく行われるように、組織者とならなければならないこと。

以上の基本的考えから、本稿が扱っている二つの論点すべてについて、VGCLの姿勢の転換が確認できる。まず、労働組合の代表権について、再び1990年労働組合法の原則を重視し、同法の改正もありうるとした姿勢を翻している。さらに12.2文書の具体的提案の部分に及べば、組合外代表に関して次のように提案している。労働組合員が多数を占めていない場合で、労働者からの要求があれば、労働組合の執行委員会、同執行委員会に参加する代表者を補充選出する機会を設ける。但し同選出にいずれの上部組織の公認も必要ないと。第5次草案における

組合外代表に対する曖昧な態度から、同問題を末端労働組合の組織内部の問題として扱うという明確な態度へと転換している。また、ストについても、ストの組織者として労働組合を位置づけるようになり、ここに至ってVGCLは、草案が、ストの組織主体を労働組合のみならず労働者集団としていたことについて、初めて問題とした。

労働組合の権限についても、第5次草案に対する意見書までの控え目な主張から、労働組合の関与権限を広範に要求する姿勢となっている。ここでは具体的な条項に対する意見を詳細には触れないが、VGCLが労働組合による事前の関与を要求した領域は、国レベルの政策から職場レベルの施策に広く及んでいた。

VGCLは、国会開会后、労働法の審議の直前にも、上記の労働組合幹部兼任の国会議員をVGCL本部に集め、再度VGCLの見解を確認し、国会審議に積極的に関与することで意思統一を図っていた(Lao Dong [1993.12.23])。

### III. 4. 国会第4会期と立法スケジュールの変更

VGCLの内部文書によれば、国会常務委員会は、12月の国会第4会期に先立つ1993年9月の会議において、同11月に国会議員に新草案を送付し、国会開会に先立って幅広い意見聴取(大衆討議)を行うために、草案の完成に取り掛かることを決定したとされている(VGCL [1993.9.24])。しかし結局、予定されていた草案の公開も大衆討議も行われず、前年に採択された立法プログラム通りの労働法の採決も行われなかった。国会では、新たな立法プログラムが採択され、労働法の成立は、1994年前半の国会第5会期に持ち越された(Quoc hoi [1994: 902-905])。

残されているVGCLの内部文書からは、国会第4会期直前の12月初めに翻されたVGCLの意見が、政府・起草委員会や国会常務委員会に予

め通知されていたかは確認できない。しかし、本稿で第2期とした時期は、労働法草案に対するVGCLの姿勢転換と、労働法制定の半年延期という形で終わったのである。

#### IV. 第3期(1994年)：VGCLによる労働法草案修正キャンペーンと労働法の成立

##### IV. 1. 1994年3月国会常務委員会の決定

12月末に国会が閉会され、翌1994年2月前半に、新たな草案が起草された。修正の焦点は、本稿で扱っている二つの論点以外にあった。この修正の後、国会常務委員会は、3月の定例会議を労働法草案の議論にあてた。同会議では、草案に対する国会議員からの意見と第4会期での議論をまとめた報告が行われ、両報告に基づいて議論が行われた(*Lao Dong* [1994.3.15])。同会議の内容を以下簡単に整理する(VGCL [1994.3.10, 1994.3.11])。

労働組合の代表権について、草案の規定では複数の労働組合を誕生させかねないとの懸念も表明されたものの、常務委員の多数は草案の規定で充分とした。また労働組合の権限について、草案は合理的又はそれ以上であり労働組合の権限をこれ以上押し出す必要はないとの意見が出され、国会常務委員会はこの意見に沿って、草案を修正しないと結論付けた。これら結論を受けて、同委員会は、大衆討議に付して速やかに国会議員に送付するために、起草委員会とともに草案の最終調整をするよう、下部機関に指示した。

この指示に基づき4月10日に大衆討議の開始が宣言され、4月12日付のラオドン紙において草案の全文が公開された。当然、同草案は、上記の常務委員会の結論に沿った内容であった。大衆討議とは、論争的な国家政策に対して大衆的な議論の場を設定し、一般大衆から広く意見を吸い上げることで、政策決定における民主性を確保しようという理念のもとに行われる。し

かし実際の大衆討議は、ほぼ大枠の固まった政策の一般大衆への周知を図るといった性格が強い。労働法制定についても同様で、国会第5会期での成立が視野に入った段階で初めて、草案の全体がメディアで公開されたのである。

以上のように国会第4会期の閉会后、1994年2月から5月にかけて、国会第5会期(同年5月開会)での成立に向けた、労働法草案の最終調整が進められていた。

##### IV. 2. VGCLによる労働法草案修正キャンペーン

1994年に入り、VGCLは、前述の国会常務委員会の会議に先立つ3月初め、同委員会に宛てて、正式な意見表明を行っていた(VGCL [1994.3.5])。その内容は、前年12月の姿勢転換をより徹底させたものだった。この意見書の中でVGCLは、以前は草案の精神を承認する意見だったが、多くの側面を検討した結果、1990年労働組合法の精神を守るために、草案を修正する立場に転換したと率直に述べている。そのうえで、VGCLは具体的修正内容を次のように提起した。

まず労働組合の代表権について、意見書は、労働組合がある場合、労働組合が労働者一般を代表し、非組合員の代表を補充選出する必要はないとした。その理由として、労働組合が労働者から信任を得られるかは労働組合自身が奮闘する問題であり、草案のような組合外代表を選出するという規定は、労働組合の威信を減じ、労働組合の複数制に結びつくものだと主張した。また労働者代表委員会について、労働組合未設立の職場での必要性を認めつつ、次の条件を付けた。第一に、代表委員会の設立の任務を労働組合上部組織に与え、労働行政機関の承認は必要としないこと。第二に、代表委員会は、労働組合が労働者を結集するための、暫定的な一形態に過ぎないこと。続けてVGCLは、政府の賃金政策など国レベルの政策の他、職場内での解

雇や規律処分など、労働者の権利利益に関わる問題への労働組合の関与権限を、よりはっきりと規定すべきとした。

しかし、上述したように、国会常務委員会の会議では、VGCLの意見はほとんど取り入れられなかった。同会議にVGCLを代表して出席していたトゥ・レーは、同会議の内容をVGCL本部に報告した文書の中で、次のように憤慨をあらわにしていた。「国会常務委員会は、もうこれ以上再検討することはない、小委員会に委任して構わないとしたのだ！」(感嘆符原文ママ)(VGCL [1994.3.11])。

草案はその後、国会常務委員会の指示したスケジュールに沿って公開され、大衆討議に付されたわけだが、その草案公開は、皮肉にもVGCLの機関紙であるラオドン紙において行われた。労働法草案の公開に際して、労働政策に深い関わりを持つ労働組合の機関紙が利用されること自体は意外なことではない。しかし、当時、起草委員会・国会常務委員会とVGCLとの間に、草案をめぐる意見対立があった状況下で、ラオドン紙は、大衆討議の機会を利用してVGCLが主張を宣伝する舞台として浮上した。

VGCL内で労働法制定問題を取り仕切っていたトゥ・レーは、ラオドン紙で草案が公開されたのと同じくラオドン紙上に解説記事を寄せた(*Lao Dong* [1994.4.12])。その内容は、労働組合幹部をはじめとした読者に草案の問題点を示し、議論に積極的に参加するよう促すものだった。この記事の後、ラオドン紙では「労働法の研究」と題した連載記事をはじめとして、労働法に関する記事が続けて掲載された<sup>9)</sup>。その内容は、1993年末の転換を経て1994年に決定的となったVGCLの新たな見解に沿い、テーマ別、逐条的に、労働法草案の問題点を指摘し、修正を求めるものが大半を占めた。

このようにVGCLは、大衆討議の機会を利用して、自らの見解の正当性をその機関紙を通じ

て主張し、労働法草案に対する修正キャンペーンを行ったのである。筆者は、1994年初めから国会第5会期が開催されるまでの時期について、労働法制定に関する記事を掲載しうる他紙を確認したが、管見の限り、主要メディアにおいて、ラオドン紙が労働法草案への論評の舞台をほぼ独占していたといえることができる。

#### IV. 3. 5.10最終意見書

ラオドン紙上での労働法草案修正キャンペーンを通じて「世論」工作をしながら、5月9日に、VGCLは最終意見書をまとめ、翌日に国会常務委員会、起草委員会等に送付した。同意見書は、大衆討議の開始に合わせて再度行われた意見集約も踏まえたものである。その主な内容は、3月のVGCLの見解を逐条的に徹底させたものである。以下箇条書きで、労働組合の代表権、労働組合の権限に関わる修正要求についてあげておく(VGCL [1994.5.10], *Lao Dong* [1994.5.19b])。

- ① 各条項にある「関係する各代表」、「労働者の各代表」、「関係する各方面」といった代表の主体が曖昧な表現は、「ベトナム労働総連合」と明記する。
- ② 労働組合が存在する職場では、組合員の多少にかかわらず、労働組合が職場全体の労働者の代表である。「労働組合があるところでは、労働組合執行委員会が代表である」とだけ規定し、組合外代表の規定は削除する。
- ③ 労働組合未設立の場合の労働者代表委員会設立については、1)労働行政機関が労働組合地方組織と協力して設立を指導する、2)代表委員会は暫定的なものにすぎない、3)代表委員会は労働組合の地方組織の指導下に活動すると明記する。
- ④ 法定最賃や職業病目録の決定に際して、政

府はVGCLの同意を必要とすると修正する。

- ⑤ 賃金テーブル、重労働・有毒環境業務目録の決定に際して、政府はVGCLの意見を参考にすると修正する。
- ⑥ 政府は、VGCLとの間で、労働政策の諸問題に関する合意文書を、毎年取り交わすとする条文を加える。
- ⑦ 使用者による労働契約破棄に際して、使用者は労働組合の同意を必要とすると修正する。
- ⑧ 職場内での賃金算定法、遅配、賞与の決定に際して、使用者は労働組合と交渉、意見交換すると加える(草案には、就業規則、規律処分等の決定の際の労働組合の関与だけ規定されていた)。

最終意見の目新しさは、ここでVGCLが「同意権(quyen thoa thuan)」という新たな概念を持ち出して、これと「意見参加(tham gia y kien)」とを使い分けつつ、政府の労働政策、職場内での使用者による労務管理上の施策に対して、各レベルの労働組合が関与する方法として、系統的に条文に盛り込んだことである。

#### IV. 4. 国会第5会期での労働法の成立

国会第5会期は5月26日に開会された。労働法の集中討議の中で、VGCL議長グエン・ヴァン・トゥは、新たに「労働組合があるところで初めてストライキができる」という新たな主張を行い、VGCLとその傘下の労働組合には、ストライキを指導する責任を引き受ける力量があると強調した(*Lao Dong* [1994.5.31])。ここにきて初めて、VGCLは、スト権行使の代表権を、労働組合に限定するとの見解を示した。

その後国会は、他の法案の審議を挟みながら労働法草案の再修正を試み、6月17日の最終採決の結果、圧倒的多数の賛成で労働法の最終草案を可決した。VGCLの最終意見について先に

箇条書きした項目は、可決された労働法では次の通りになった。

- ① 「関係する各代表」、「労働者の各代表」、「関係する各方面」といった表現のうち、労働側代表を示す箇所はすべて「ベトナム労働総連合」とだけ明記された。
- ② 組合外代表の規定は削除された。
- ③ 労働者代表委員会の名称は「暫定労働組合」と修正され、企業設立6ヵ月以内に地方省レベルの労働組合地方組織の責任で、この暫定労働組合を結成すると規定された。労働者代表委員会に関する他の規定はすべて削除された。
- ④ 政府による最低賃金の決定、職業病目録の決定に対するVGCLの同意権は認められず、VGCLの意見を参考にするという規定にとどまった。
- ⑤ 賃金テーブル決定に際してのVGCL意見の参考は認められたが、重労働・有毒環境業務目録の決定に際しては、認められなかった。
- ⑥ 政府とVGCLとの労働政策に関する合意文書取り交わしの規定は、認められなかった。
- ⑦ 使用者による労働契約破棄に対する、労働組合の同意権は認められなかった。但し、職場で労使の意見が一致しなかった場合、使用者は最終決定に先立って労働行政機関に報告しなければならないとされた。
- ⑧ 職場内での賃金支払形態、遅配、賞与の決定に際して、使用者が労働組合の意見を参考にしなければならないという規定は、認められなかった。

以上の通り、労働組合の代表権に関わる条項は抜本的に改められた。「暫定労働組合」という規定は、組合外代表の規定が完全に削除されることと合わせて、VGCL傘下の労働組合以外

の労働者代表が誕生する余地を完全になくすものであった。また、国レベルで労働政策に関わる労働側代表として、VGCLという具体的な組織名が書き込まれた。さらに、スト権行使の決定主体を「労働組合又は労働者集団自身」としていた条項は、「基礎労働組合執行委員会」（「基礎」とは職場単位を指す）と修正されることによって、スト権の保持者は労働者集団でありながら、ストを組織する主体が職場の労働組合に限定された。すなわち労働組合が未設立のところ、又は労働組合の意向とは別に、労働者集団が独自にスト権を行使することはできないことを意味した。以上のように、労働組合の代表権に関わる諸規定は、VGCLの最終意見および国会での主張を全面的に受け入れたものだった。

しかし、VGCLが新たに主張した「同意権」については、いずれの条項においても認められることはなく、一部の分野において、VGCL又は職場の労働組合から意見を求めることが規定されるにとどまった。

## V. 1994年労働法制へのVGCLの関与の意味と限界

### V. 1. 1993年末のVGCLの姿勢転換の背景と意味

本稿では、三つの時期に分けて、労働法制定へのVGCLの関わりを検討してきた。時期ごとに変遷するVGCLの姿勢は、ちょうど1993年11月の第7回労働組合大会を前後したVGCLの姿勢と対応していた。1980年代末から1990年代初めにかけて、「労働組合の組織と活動の刷新」というのが、労働組合関係者にとって、クリティカルな主題であった。第7回労働組合大会を控えていたVGCLとその傘下の労働組合は、ドイモイ政策下の自らの位置づけ、その役割から組織形態に至るまで、理論上も実践上も、試行錯誤を続けていた。ベトナム共産党指導下の組織であることを大前提としつつも、かなり自由な議論が交わされていた。しかし、同大会で

VGCLは、組織内民主主義を充実させるのではなく、民主集中制を維持し、組織の結束を固めることで、労働者の権利利益を擁護する役割を果たそうとする道を選んだのである(藤倉[2009])。

当時のVGCLやその傘下の労働組合の幹部たちの念頭に、ソ連・東欧社会主義諸国で起きた、労働組合の複数化から体制崩壊へと至る政治的イベントがあったことは間違いない。しかし、労働組合の複数性を認めないという基本原則を、労働法制定の三つの時期を通じて保持し続けながらも、他方で、VGCLは、労働運動における民主性をどのように充実させるかという論点も重視していた。特に、本稿の第1期から、第2期が終わる直前までは、VGCL傘下の労働組合以外に労働者代表を誕生させる余地があった草案に、VGCLは、比較的肯定的に、柔軟に応じていた。これは、第7回労働組合大会に向けた議論における、VGCL内の議論の自由度と対応していた。

しかし、第7回労働組合大会において論争の決着を見た後、労働法草案に対するVGCLの姿勢も転換された。VGCLの姿勢の転換が、大会(11月)の直後(12月)に始まったことは、充分示唆的である。大会を挟んだこの時期に、VGCL指導部人事に大きな交代はみられなかった。つまりVGCLの姿勢の転換は、組織的な動揺を伴わず速やかに行われていた。重要なのは、労働法草案に対する見解において、VGCL指導部より、地方組織や産業別組織の幹部の方が、VGCLの主張を先取りしていたことである。草案と労働組合の組織固めとの関係に一層の懸念を強めていたのは下部組織の幹部であった。VGCL指導部は、そうした下部組織の幹部たちに押し上げられる形で、労働法草案への姿勢を転換したのである。

1990年代初めのベトナムの政治状況において、保守的な揺れ戻しがあったという分析がすでに

あり、古田[1996: 91-95]はこれを「保守バネ」と表現している。ドイモイ直後の民主的政治雰囲気、ソ連・東欧の政変を目の当たりにした共産党によって、民主的可能性をかなり狭めた形で決着をつけられたのである。古田の議論で重要なことは、そのような保守的な流れが、党最高指導部内の一部の保守的な人々だけでなく、穏健改革派の人々も含めて、当時のベトナム政治状況において広く共有されていたという点である。労働法草案に対してVGCLが姿勢転換を行うに至る構図は、まさに古田の言う「保守バネ」と同様の構図であった。ベトナム共産党内部の論争と決着を後追いする形で、労働組合の下部組織に共有されていた保守的な雰囲気が、VGCL指導部の姿勢転換を促したのである。

## V. 2. 1994年労働法の成立と労使関係の変質

労働組合の代表権と権限という二つの論点は、前者が労働者を代表する主体に関する問題であり、後者が労働者を代表してその権利利益を擁護するための手段に関する問題である。両論点は、広く捉えた場合の社会主義的労働組合の「代表(制)」の二つの柱である。現存した社会主義国家の労働組合は、一般的に、民主集中制を採用し、唯一のナショナルセンターとその傘下の労働組合のみが労働者を代表するという体制をとってきた。同時に、少なくとも理念的には、社会主義的労働組合は、労働者を代表して企業又は政府の政策に関与するという権限も与えられていた。

統制経済から市場経済への経済体制移行期の初期にあたっていた1994労働法制定に際して、労働組合の代表権に関するVGCLの主張は、ストライキの組織主体を労働組合に限定するという主張も含めて、全面的に1994年労働法に反映された。他方で、労働組合の権限について、VGCLの主張は、その広さ(権限の及ぶ範囲)と深さ(権限の強さ)についても、限定的にしか受

け入れられなかった。すなわち、労働者を代表する主体に関して唯一性を保持しながらも、労働者の権利利益を擁護するための手段について、労働組合による制度的規制手段が担保されなかったのである。広さと深さを伴った労働組合の関与という概念は、1994年労働法において否定された。これは、社会主義的労働組合の「代表(制)」の、従って社会主義的な労使関係の、決定的な変質を意味する。1994年労働法制定によって、VGCLとその傘下の労働組合には、労働者を代表する責任だけが残された。すなわち、VGCLは、代表権に関する自らの主張を通すことにより、職場内の労働運動の民主化と、労働組合未設立の職場における労働者組織化、および労働者集団の実力行使を管理する課題を、自らの組織体系内部の問題として引き受けたのである。

ソ連・東欧の労働運動の動向を注視していたベトナムの労働組合は、労働組合の複数制による組織分裂によって労働運動の混乱、引いては政治的混乱を警戒していた。当時の政治的背景からみると、共産党指導下にあるVGCLの傘下で一元的な労働組合体系を維持しようとしたVGCLの主張は、傘下の労働組合の幹部のみならず、国会の賛意を得られる主張であった。わずか14名の労働組合幹部兼任の国会議員に代表されたVGCLの意見が、多数の国会議員の政治的意識と合致していたのである。

他方で、労働者の権利利益に関する事項へ労働組合が関与する権限は、元来は、ドイモイ政策を受けた国営企業への経営自主権付与と並んで、生産管理への労働組合の関与を梃子に、国営企業における民主性をいかに実現するのかという、国営企業改革の文脈で議論されていた。この文脈の延長であれば、労働法制定は、1990年労働組合法で一般的に規定された労働組合の権限を、労働法の各項目において具体化又は強化することが課題となるはずであった。しかし、

労働法制定議論が本格化するわずかの間に、共産党・政府の経済路線は、さらに市場経済化へと傾斜し、労働法制定に求められたのは、国営企業のみならず、市場経済化を前提としたすべての職場の労使関係を律する法制であった。従って、労働者の権利利益に関する事項の決定に労働組合が関与するという課題は、市場経済化を前提とした職場一般においてどのように規定するのかの問題となっていたのである。そして、VGCLの最終意見において提起された、広範で強力な労働組合の権限は、国会の賛意を得られず、逆に、政府機関の労働政策に関する裁量を確保し、企業の経営権を尊重するより市場＝自由主義的であった、政府・起草委員会案が、国会の賛意を得たのである。

こうした、政治的要請(労働運動の統一)と政策的要請(市場経済化)のずれが、市場＝自由主義的な体裁をとっているベトナムの労働法において、斉藤[2007]が労働組合の「唯一代表性」、「一般代表性」と名付けた、特殊な法理論が合わせ持たれる起源となったのである。

なお、1990年労働組合法から1994年労働法制定までに、政策決定関係者の問題関心がより市場経済化へと変化した国際的背景として、政府とIMF・世銀との関係が指摘できる。IMFは1989年からベトナム政府への政策対話・助言を強化しており、1994年に初めて、IMF・世銀がそれぞれ構造調整貸付を提供している。石川[1999: 23-24]は、ベトナムにおける1990年代末までの改革プログラムには、ベトナム政府自身が、経済危機から脱出する方法として採用した自由放任的政策と、IMF・世銀から外圧的に与えられた自由化・市場経済化政策が混在していると指摘している。政府・起草委員会による労働法草案に見られる市場＝自由主義的な性格は、IMF・世銀の貸与に付帯する政策改定条件に含まれる、国営企業改革との関連が強いように思われる。史料的制約により、労働法案起草とそ

の後の修正に際しての、政府・起草委員会側の意図を裏付ける分析ができる段階にはない。そのような分析が可能となれば、経済体制移行期の初期における、国内政策立案者の意図とIMF・世銀等の国際機関の政策との関係を、実証的に明らかにすることができると思われる。

### V. 3. 1994年労働法制定後のVGCLの役割の法的限界～むすびにかえて～

1994年6月に成立した労働法は、翌年1月1日より施行された。しかし、その後の労使関係は、特に外資企業をはじめとした民間企業におけるストライキの増加という形で緊張を深刻化させている。これらのストのほとんどは、労働法の法的手続きに拠らない、労働者による非合法的な山猫ストの形をとっている。これらの紛争に対して、斉藤[2007: 26-30]も指摘しているように、労働組合は、法的に規定された「唯一代表」「一般代表」の役割を充分果たすことができないでいる。このことは、1990年代を通じた、民間企業での組合組織率の低迷と相まって、これまで国営企業を中心に労使関係を統合していた、VGCL傘下の既存労働組合の影響力が、及ばない領域が広がっていることを示唆している。ベトナムでは、スト権も含めて労働者の権利を定めた1994年労働法において、労働組合の自主設立を制限したために、市場経済下の労働者のエネルギーは、法認・管理されない法制度外の領域へとあふれ出てしまっているのである。

また、労働法制定過程において、VGCL側が、労働政策策定への強い権限を得ることができなかったため、その後、政府機関の労働政策に対する発言力にも限界があった。特に、外資企業の法定最賃の問題において顕著であり、再三のVGCLからの要求にも関わらず、労働法制定後1990年代を通じて、政府は外資系企業の法定最賃を引き上げなかった。制度的規制を梃子に、労働者の権利利益を向上させようとするVGCL

の役割も、充分果たすことができないでいる。

1994年労働法は、その後、2002年に部分改正を行っているが、労働組合の代表権をめぐる労働傷兵社会省と、VGCLの意見対立は続いており、VGCLは引き続き、「唯一代表性」、「一般代表性」の維持を主張している(斉藤[2007: 163-165])。他方で、1990年代中頃から、VGCLは、「調和的労働関係(*quan he lao dong hai hoa*)」と呼ばれる路線を打ち出すようになり、社会民主

主義的国際組織などとも連携しつつ、産業平和の構築を図っている。このようにVGCLは、政治的にセンシティブな「唯一代表性」、「一般代表性」には手を付けずに、労使協調的な労使関係を構築することで、非合法ストライキに至る紛争の種を予防的に取り除き、共産党の市場経済化・経済成長路線と調和する、安定的労使関係を目指しているといえよう。

## 註

1. 労働法への政策的要請が、市場システムに則った労使関係の法的枠組みの構築であることを、当時、首相を務めていたヴォ・ヴァン・キエットが語っている(*Lao Dong* [1993.12.26])。
2. VGCLの新たな方針決定の過程については、藤倉[2009]参照。
3. 1990年4月5日から5月24日までの、ラオドン紙上の労働組合法改正関連記事を参照。
4. 国会議員から選ばれた少数で構成される常勤機関のこと。下位法令の制定、憲法・法律・法令の解釈など強い権限を持つ。法案は、国会が決議した立法プログラムに沿って政府が起草した後、国会常務委員会での事前審理を経て、国会の定例会期の審議へと提出されていた。
5. 労働者のスト権を認めている1994年労働法は、これを認めていない改革開放後の中国労働法との比較で興味深い。しかし、本稿では紙幅の制約により、スト権行使の際の代表権の問題に限り取り上げる。
6. 1991年3月に草案のたたき台が起草されていることが確認できるが、原文が入手できず、その内容は明らかではない。
7. 第2次草案については、筆者の調査においては本文が発見されず、また得られた内部文書からも、いずれの時期に起草され、どのような議論がなされたか不明である。
8. 1993年11月の第7回労働組合大会において、VGCLは書記局制から議長団制に組織形態を転換した。議長団は以前の書記局に相当する。
9. 「労働法草案の研究(“*NGHIEN CUU DU THAO BO LUAT LAO DONG*”)」は、1994年4月17日～5月17日の毎号(週3日発行)に掲載された。

## 文献

- 藤倉哲郎(2009)「ドイモイ最初期における労働組合の諸活動とベトナム労働総連合(VGCL)の方針」『アジア研究』55(1): 54-72.
- 古田元夫(1996)『ベトナムの現在』講談社.
- 石川滋(1999)「ヴィエトナム市場経済化協力の経験」石川滋・原洋之介編『ヴィエトナムの市場経済化』東洋経済新報社.
- Lao Dong* (1993.12.23), “*Gap mat than mat cac dai bieu Quoc hoi la can bo Cong doan*”.

- (1993.12.26), “THU TUONG VO VAN KIET: Bo Luat Lao dong la mot yeu cau cap bach”.
- (1994.3.15), “UY BAN THUONG VU QUOC HOI: THONG NHAT Y KIEN VE DU THAO LUAT LAO DONG VA CONG BO LAY Y KIEN NHAN DAN”.
- (1994.4.12), “DU THAO LUAT LAO DONG CAC VAN DE CAN TAP TRUNG THAM GIA Y KIEN”.
- (1994.5.3), “NGHIEN CUU DU THAO BO LUAT LAO DONG: CAN HAN CHE SU TUY TIEN DOC DOAN CUA NGUOI SU DUNG LAO DONG”.
- (1994.5.19a), “CHUNG QUANH DU THAO BO LUAT LAO DONG: NGUOI LAO DONG VA NGUOI SU DUNG LAO DONG NOI GI?”.
- (1994.5.19b), “TLDLDVN de nghi chinh ly bo sung 55 dieu trong Bo Luat Lao dong (du thao)”.
- (1994.5.31), “THAO LUAN TAI KY HOP THU NAM QUOC HOI KHOA IX BO LUAT LAO DONG PHAI VI NGUOI LAO DONG VA PHU HOP THUC TE VIET NAM”.
- Quoc hoi Nuoc cong hoa xa hoi chu nghia Viet Nam (1994), *Ky yeu cua quoc hoi khoa IX - ky hop thu tu*. Ha Noi : Van phong Quoc hoi.
- 齊藤善久 (2007) 『ベトナムの労働法と労働組合』 明石書店.
- VGCL (1992.7.9), Ban Kinh te - Chinh sach Xa hoi “To Trinh : Kinh gui : BAN THU KY TONG LIEN DOAN LDVN”.
- (1992.7.23), Ban Thu ky “Y KIEN CUA BAN THU KY TONG LIEN DOAN VIET NAM VE DU THAO I - BO LUTA LAO DONG”.
- (1993.8.2), Ban Thu ky “BAO CAO : V/v tham gia soan thao Bo Luat Lao dong cua Tong Lien doan lao dong Viet Nam”.
- (1993.8.18), Ban Thu ky “V/v gop y kien vao du thao 5 Bo luat lao dong”.
- (1993.8.27), Ban Thu ky “V/v tra loi cong van so 2853/LDTB-XH”.
- (1993.9.24), Ban Kinh te - Chinh sach Xa hoi “BAO CAO VA DE NGHI CUA BAN KINH TE-CSXH TLD VE VIEC : To chuc dot tham gia y kien cua cong doan vao Du thao Bo luat lao dong, truoc khi trinh ra ky hop 4 Quoc hoi khoa 9”.
- (1993.11.17), To Phap luat, Ban Kinh te - Chinh sach Xa hoi “Kinh gui : DOAN CHU TICH TONG LIEN DOAN LDVN”.
- (1993.11.26), Ban Kinh te - Chinh sach Xa hoi “TO TRINH VE DU THAO BO LUAT LAO DONG”.
- (1993.12.2), Doan Chu tich “Kinh gui: Cac Vi Dai bieu quoc hoi”.
- (1994.3.5), Doan Chu tich ” V/v Tham gia Du thao Bo luat Lao dong”.
- (1994.3.10), Tu Le “BAO CAO VE CUOC HOP CUA UBTVQH CHO Y KIEN VE DT BLLD”.
- (1994.3.11), Tu Le “THU HOACH (so bo) QUA VIEC NGHE Y KIEN CUA UBTVQH”.
- (1994.5.10), Doan Chu tich “Trich yeu : V/v tham gia y kien du thao Bo Luat Lao dong”.

## **An Aspect of Industrial Relations under *Doi Moi* Policy in Vietnam: The Logic and Activities of the Vietnam General Confederation of Labour towards the Legislation of the 1994 Labour Code**

F U J I K U R A T e t s u r o

The legislation of the 1994 Labour Code of Vietnam was processed between two lines; one was a policy line which needed the market-oriented and liberal system of laws suitable for a market economy, the other was a political line which pursued conservation of the socialist characters of trade unions.

Then the VGCL and its subordinate unions, which had been under the Vietnam Communist Party's leadership, was greatly concerned about unions' status as workers' representatives and empowerment of unions.

At first, although the draft was open for alternative workers' representatives and was rather restrictive of unions' empowerment, the VGCL responded positively to it. However, confronted by pressures from its subordinate unions' leaders, the VGCL changed its stance and pursued exclusive status of the VGCL's unions as workers' representatives and more empowerment of unions. As a result, it conducted a campaign for amendment to the draft through its official organ.

Finally, the 1994 Labour Code maintained exclusive status of the VGCL's unions as workers' representatives while it restricted empowerment of unions. Therefore, it meant that the 1994 Labour Code nominally declared socialist unions' exclusive status as workers' representatives but it refused unions' strong empowerment in the coming market economy.