

# ベトナムにおけるストライキ問題

大阪女学院大学副学長 香川孝三



## 世界同時不況の影響

ベトナムも2008年後半からの世界同時不況の影響から逃れることはできない。それまでの経済発展が停滞してきている。実質GDP

を見てみると、2006年8・2%、2007年8・5%、2008年後半からの不況の影響から2008年は6・23%と予測されていたが、それを下方修正して6・18%となった。2009年の第一四半期は3・1%と大幅にダウンしている。このことが労働問題に影響を与えるのは当然である。

企業の生産が低下してくるので、雇用される従業員の数の減少がおこってくる。国内向けの産業には大

きな影響は見られないが、アメリカ、EU、日本などの国々の景気後退によって輸出産業（縫製業や水産加工業など）に影響が出ており、操業短縮、一時帰休、希望退職を実施する企業が増えてきている。

世界同時不況の直前までは、8%を超える高度経済成長のために、生産現場で働く従業員の離職率の高さに企業は悩まされていたが、不況になると離職しなくなった。簡単に再就職先が見つからないと判断して従業員が辞めなくなった。そのために人員調整が必要になった。たとえば、試用期間が終了した時点で本採用をしないという方法を取り、景気が回復すれば本採用することを約束して契約を終了させている。従業員をいくつかのグループにわけて、交代に

一時帰休をし、給与は下がるが、人員整理をやらなくて乗り切ろうという企業もある。退職金を割り増しして希望退職を募るという方法も採用されている。契約を終了されても郷里の田舎に帰れば、なんとか食べていける状況があったり、都市に残っていても、普段から2つ3つの仕事をやっているのので、ただちに食べるのに困らないので、大きな社会問題にならないですんでいる。

国内向けの製品を作っている企業では不況の影響が小さいので、ベトナム経済が大きく落ち込んでいないので、経済の回復は早いという希望的観測がながれており、好景気になれば人手不足になるので、従業員を解雇しないで雇用を存続させながら、給与はがまんしてもらおうという対

策が採用されている。

ベトナムで気になる雇用の形態が広がりがつつある。それは日々雇用される形態であり、日本流に言えば日雇い労働者ということになる。ベトナムではこれが非正規労働者ということになる。社会保険の対象にならないし、仕事の量に応じて雇用量を調節できる手段として利用されている。社会主義時代には考えられない雇用形態であるが、市場経済化が導入された結果生まれた形態である。これが今後どうなるのか注目が必要である。

## ストライキ問題

ベトナムでは2006年から2008年にかけてストライキが多発した。2005年5月から2006

ベトナムの労働者



年4月までに371件、2007年541件、2008年1月から8月までに650件という数字がベトナム労働総同盟から報告されている。その原因は物価の上昇率の高さであった。原油の値上がり、食料品の値上げがその要因であった。賃金が上がらないのに物価が急激に上昇したために、賃金値上げ、特に最低賃金の上昇を求めてストライキが発生した。

2009年第一四半期は14・47%と前年より落ちてきている。

この物価上昇から生活が苦しくなった労働者がストライキをおこした。ベトナムではストライキを実施するためには一定の手続きが必要である。ところが実際に起こされたストライキはその手続きを踏まない違法なストライキであった。それは組合の役員が賃上げを求める活動をしないので、一部の組合員が勝手にストライキに突入し、それに同調する組合員が参加した。したがって組合での決議もなくストライキに突入しており、山猫ストである。組合役員は解雇問題のような権利紛争には調整役として活躍するが、賃上げのような利益紛争には関与したくない。組合はベトナム共産党を維持するための祖国戦線の有力メンバーであり、現体制を守るという使命を持っている。共産党は基本的に低賃金政策を採用しており、その政策にしたがい組合は賃上げ要求をしない。それに不満な組合員がいきなりストライキに突入するという戦術を採用している。

このようなストライキの効果なのか、1999年以来据え置かれていた最低賃金が、2006年、2008年、2009年とあげられた。外資系企業では、ハノイ、ホー

チミンの場合には月120万ドン(8400円)、中都市の場合には月108万ドン(7560円)、小都市とその近郊の省の場合には95万ドン(6650円)、その他の地域が92万ドン(6440円)になっている。

企業は、最賃の上昇への対応だけでなく、違法ストライキへの対応が大きな問題と思っている。なんの予告もなく突然にストライキに入るために生産計画が狂ってしまう。しかし、当局は違法ストライキの指導者を取締まったり、罰則を科すことはなかった。これに対する批判が生じ、対策として労働行政機関、公安、人民委員会などが参加するタスクフォースが各地方に設置され、違法ストライキが発生した場合の対処方法を作成した。違法ストライキが発生し、労働者が集会している場合、公安が解散や中止を求め、取締を実施することになっている。そして労使が交渉できる場を設定するよう努める。そのために、ハノイでは2009年6月3日「労働関係発展支援センター」が設置された。

2007年に労働法典が修正されて違法ストライキへの対応を定めた。ストライキを労働組合だけでなく労働者集団にも認めて、それが違法と

なる場合を明記し、ストライキ開始手続も明記している。人民裁判所が違法ストライキと認定する決定が確定してから1年間に、損害を受けた使用者は、労働者集団とストライキ参加者に賠償請求ができる。ストライキ開始前の給与3か月分を上限の額とする。それは労働組合の場合には組合費から支払われ、労働者集団の場合はストライキ参加者数で割った額が、スト参加者の給与から控除される。これによって違法ストライキを規制する効果が期待されている。法改正や最近の不況がストライキへのブレイキになっているのか、ストライキの発生件数が激変してきた。2009年1月から5月まででホーチミン市では48件となっており、前年同期と比べ、60%の減少となっている。

香川孝三(かがわ・こうぞう)

東京大学大学院法学政治学研究所博士課程単位取得。富山大学助教授、同志社大学教授、神戸大学大学院国際交流学科教授を経て07年4月から大阪女学院大学教授(現在)。専門はアジア法、労働法、労使関係法。2004年から2年カン駐ベトナム日本大使館公使として赴任。そのほか、日本ジェンダー学会(常務理事)、日本労使関係研究会(常任理事)、アジア法学会(理事)、NPOアジアボランティア協会(副代表)、IMF-JC労働リーダーシップコース(副校長)。著書は「アジアの労働と法」、「ベトナムの労働・法と文化」など多数。