

## ベトナムに労使紛争が起こる理由

Mr. Nguyen The Vinh

ベトナム

ベトナムのグエン・ティ・ビンと申します。私の勤務している G 社は、コンサルティングのサービスをしています。そして、外資の中小企業の人たちがベトナムに来たときの様々なサービスも行っています。

1995～2011 年の 16 年の間に、ベトナムでは 4000 件以上のストライキがありました。これは 1995 年に 60 回ありました。しかし 2011 年には 885 件になりました。これは非常に多かったわけですが、この表を見ていただくと分かりますが、77%が外資系企業、海外直接投資の企業で起こっていることです。

### 1995～2011年間のストライキ発生総数

(情報源:労働傷病兵社会省)

年	年間発生件数	企業の種類			パーセンテージ(%)		
		国有企業	FDI (海外直接投資による企業)	民間企業	国有企業	FDI	民間企業
1995	60	11	28	21	18,33	46,67	35
1996	59	6	39	14	10,17	66,10	23,73
1997	59	10	35	14	16,95	59,32	23,73
1998	62	11	30	21	17,74	48,39	33,87
1999	67	4	42	21	5,97	62,69	31,34
2000	70	15	38	17	21,43	54,29	24,29
2001	90	9	55	26	10,00	61,11	28,89
2002	99	5	65	29	5,05	65,66	29,29
2003	142	3	104	35	2,11	73,24	24,65
2004	124	2	92	30	1,61	74,19	24,19
2005	152	8	105	39	5,26	69,08	25,66
2006	390	4	287	99	1,03	73,59	25,38
2007	551	1	438	112	0,18	79,49	20,33
2008	720	0	584	136	0,00	81,11	18,89
2009	218	0	158	60	0,00	72,48	27,52
2010	422	0	360	62	0,00	85,31	14,69
2011	885	3	676	206	0,34	76,38	23,28
合計	4170	92	3136	942	2,21	75,20	22,59

このような数字になるのは、なぜかといえば、ベトナム国営企業の数は少なく、FDI (海外調節投資による企業) が 3,136 社であるのに対し国営企業は 92 社、そして民間企業が 942 社ということが関係しています。なぜ海外直接投資、外資系の企業に労使紛争が多いかと言えば、90 年代の頃は、このような現象は文化的な違いや見解の違いが

あったと言うことが主な理由だったわけですが、2001 年以來、現在までのところは、企業の経済的な利益優先に対し労働者の権利を誰が守るのかといった問題が関わってきています。

ストライキの 75% を FDI が占めています。その内訳は、台湾が 38%、韓国 30%、シンガポール、米国、その他となっています。どうして、このようにベトナムでストライキや労使紛争が多いかと言えば、人事労務管理の方法にも原因があります。法律はベトナムでもしっかりしていますが、実際に法律を施行するとなると、難しい点がいろいろあります。それから、ローカルのベトナム人であっても、きちんと法律を理解していません。そういう意味では労働者にも原因があります。3 つ目には、事業主に原因があります。会社にとってよくないことは避けようとするのが企業ですが、法律からみるとあまりよくないということが分かっているにもかかわらず、やはり企業のために何かをやってしまう。

これは残業などについても、言うことができます。たとえば政府部門において、多くの人を使っています。労働者に年間 200 時間以上、所定労働時間を越えて働かせてはならない法律があるわけですが、しかし、あるセクター、特に政府系のセクターにおいて年間 300 時間以上の残業があるわけです。民間企業の工場においても、そういうことがよくみられます。毎日の残業時間は平均すれば 2 時間程度かも知れませんが、ワーカーから見ると非常に厳しい状況下で働いているのです。ホワイトカラーの人たちは違う労働条件です。ですから、もし、毎日 10 時間働くのであれば、それはやはり大きな影響を受ける状況であるわけです。たとえば暑い、非常に温度が高い状況の職場環境で働いていることもありえます。

最後の理由として、労働者の権利と利益を誰が守るかという不信感です。労働組合がありますが、その力がだんだん弱まってきています。そこで労働者があまり労働組合を信じることができない。つまり、労働組合の存在感が弱いために、労働者の権利をきちんと守ってくれないという不信感があるわけです。



労働組合の人たちも、実際の問題がよく分かっていないということがあります。もちろん、合法的なストライキではなくとも、やはりそういったことが非常に高い割合で起こっているということがあります。

まず、解決策としては、国が主導して、労使に対し労働法を学ばせ、労使関係を改善するための活動を推進させることがあります。また、さらに雇用主や従業員に企業の社会的責任を自覚させるための活動も欠かせません。

もうひとつの解決策としては、労働組合、特に、企業内の労働組合の執行委員に労働法を学んでもらい、組合の役割と自覚を促すことです。団体交渉がもっと活用されるべきであり、組合は、内部での討論で意思を統一し、それを雇用者側に訴えかけることによって、より解決に向けた努力を行うことが重要です。その過程で組合がトップ層と対話をする機会を持つということも意味のあることです。経営トップ層に直接、質問することも可能になるからです。そういうことでは、法で求められているものではありませんが、労使協議の場を設定して話し合うことも効果があります。ベトナムでも慣行的に労使協議を行っている会社が多くあります。