

香川孝三・著（信山社）定価3,200円  
ベトナムの労働・法と文化  
～ハノイ滞在記～

著者の香川先生は、現役の神戸大学大学院国際協力研究学科の教授であり、ご専門は、労働法である。IMF・JCともご縁が深く、京都での労働リーダーシップコースの運営委員で、ゼミのご指導と労働法の講義を長年お願いしている。

本書は、著者が、2004年4月から5年9月までの1年半の間、外務省との人事交流でベトナム

の日本大使館公使として赴任されている時に書きためてきた文章を整理したもので、内容も「ベトナムの労働と経済」「学术交流・文化交流」「ベトナムでの法整備事業」「ベトナムでの仕事と生活」と多岐にわたっている。特に労働組合の立場から見ると、第1章「ベトナムの労働と経済」の内容は興味深い。

その一端を紹介すると、労働法を専門とされている学者の立場から、ベトナムの「労働組合と使用者団体」について取り上げている。

ベトナムの労働組合の特徴について、「現

在の労働組合は1990年の労働組合法によって規制を受けている。全ての企業は設立後6カ月以内に、労働組合を設立する義務がある。その組合は祖国戦線の構成員であるベトナム労働総同盟の最末端組織（基礎労働組合）となる。つまり、ベトナム労働総同盟が唯一の認められた組



いるので、企業別組合であると言える」と分析している。

また、労働組合活動の特徴についても、「基礎組合はレクリエーション活動や企業内の福祉活動を主に実施している。さらに団体交渉によって労働条件を合意して労働協約を締結している。労働協約は労働者集団と企業側との協定であって、基礎組合と話し合いを行って、未組織労働者を含む企業内の全労働者の過半数の同意を得て締結されている。組合に加入しない従業員にも労働協約が適用になることを前提としている。これは労働組合の役割は、組合員の代表というだけでなく、労使双方の権利や利害の調整を行うことを含んでいるとベトナムでは考えられているからである。ただし、国営企業では賃金については、国の予算によっ

て決まるので、交渉の対象になっていない。このことが、民間企業や外資系企業にも影響して、現段階では、賃金交渉はなされていないのが実態である」と分析している。

ベトナムでの1年半の滞在記である本書から、読者は、ベトナムの今の姿を、ありありとイメージできること間違いない。是非、ご一読願いたい。（渡辺美知夫・記）

織であり、それ以外の組織は認められない。ということは、労働者が自分の好きな労働組合を組織したり、選択する自由は認められていないことを意味する」として、

ILOの結社の自由条約は批准していないこと、さらにもう一つの特徴として、「基礎労働組合は企業や事業所ごとに設立されて