

(続紙 1)

京都大学	博士 (地域研究)	氏名	Le Giang Thi Hien
論文題目	ベトナム経済改革下の国営企業における雇用制度と労働組織の変化 －建設産業の事例－		
(論文内容の要旨)			
<p>1986 年以來のドイモイ (刷新) 政策の導入と市場社会主義経済の創出の過程がどのように展開し、その結果国民の福祉はどう変化したのか。今日のベトナムにおけるこの最重要問題に関連して、本論文は、国営建設企業の改革を通して当該問題に接近し、考察・研究を行った。具体的には、国営企業改革の結果、生産管理制度がいかに変化したかという問題と、労働契約制度や労働法典の導入など労働制度改革の結果、労働組織がいかに変化したのかという問題、特に改革の結果、大量に生まれた臨時工をめぐる新たな労働関係のあり方や労働条件の解明を主な課題として設定した。</p> <p>そして本論文は、以上の課題に答えるため、①国営建設産業の内部請負制度と下請け制度の導入と展開、②内部請負・下請け制度の導入と雇用制度の改革に伴う建設現場の労働組織の変容、③内部請負制度と下請け制度の下での臨時雇用労働者の調達と労働関係、の 3 点に焦点を当てて考察した。</p> <p>方法論として本論文は、大手国営建設企業のひとつである A 社を取り上げ、企業幹部や現場監督、労働者などに対する聞き取りと、管理者および労働者に対する質問表を用いたインテンシブな調査を行った。さらに企業から定款や各種報告書を取得し、一部全国データなどで補完した。</p> <p>本論文の主な結論は、以下の通りである。</p> <ol style="list-style-type: none">1. 国営企業は、ドイモイ以前の計画経済期における労働力配置制度であり終身雇用が一般的であったビエンチュエ制度から、労働契約制度に転換することにより、1990 年以降余剰労働力を大幅に削減し、その一方、臨時工の雇用を着実にまた大幅に増大させ、労働力需要の季節性に対応できる雇用制度を作り上げた。2. 削減された労働者の多くは現場労働者であった。そして、近年、現場労働者のうち機械や設備を操作する職種の雇用は、常用労働者により確保するが、その他の職種はほとんど臨時工によって補充するという動きが鮮明になっている。3. A 社は、計画経済期に一般的であった割当型生産管理方式を廃止し、内部請負制度と下請け制度を導入した。この請負制度の下で、班長や組長は、請負業者や下請け業者として位置づけられるようになった。			

4. 計画経済期に存在した、労働者→組長→班長という昇進ルートが消滅しつつある。ドイモイ後の班長は、大卒の技術者から昇進するか、あるいは下請け業者出身者である。組長は、外部の下請け業者、ないし、それまでの正社員が退職して下請け業者となったものである。
5. 今日の班長・組長は、現場監督だけでなく、労働者の募集・雇用・賃金支払いもおこなっている。彼らは、地縁・血縁関係を利用して、農村からの臨時工の調達を行っている。
6. フランス植民地期には、カイと呼ばれる労働力の調達・管理に携わる仲介者がおり、労働者の賃金は一部天引きされて契約終了後に支払われる制度が存在した。カイはしばしば労働者を騙して搾取したとして、攻撃の対象となっていたが、今日の班長や組長は労働者からカイと呼ばれていることからわかるように、植民地期のカイと似た性格を帯びている。
7. 今日の班長や組長は、しばしば賃金支払いを遅らせる一方、労働者の生活資金を貸与している。そのため、多くの労働者が班長や組長に負債を負っている。この点もカイに似ている。他方、労働者は帰郷時に賃金をまとめて受け取り、また年に数回しか帰郷しないものがあるため、しばしば労働者への未払い賃金は多額になるが、労働者はこれを貯金と意識し、むしろ好む傾向にある。
8. 臨時工は大半が3ヶ月契約で雇用関係が結ばれ、これが何度も繰り返されており、労働法に違反している。労働災害がよくみられるが、3ヶ月雇用の臨時工なので労働災害保険がなく、災害時の治療費の支払いなどについて組長の温情にしか頼ることができないという問題点も抱えている。

本論文は、以上の諸点を明らかにした。

(論文審査の結果の要旨)

ベトナムのドイモイと呼ばれる市場社会主義経済化政策の実際の実行過程やその成果を、投資、生産、雇用の増加（ないし一時的減少）としてとらえ、その要因を主として政策論的および数量的に追究する研究成果は、今日かなりの数にのぼっている。

これらの研究に対して本論文は歴史的・制度的アプローチをとり、国营建設企業の労務管理と労働組織の変化を克明に追うなかで、植民地期の労働力調達管理制度であったカイ制度、および計画経済期の労働力配備制度の国营企業版であったビエンチェ制度との対比において、ドイモイ後の労働契約制度下の現場労働者の調達、労務管理、生活管理の実態を詳細に明らかにした。また、管理の主要な担い手である班長と組長に対する詳細な調査の結果、ドイモイ後の現代において植民地期のカイ制度に似た制度が復活しているという、驚くべき実態を明らかにした。

本論文の実証的貢献は以下の点にまとめられよう。

1. ドイモイによる国营企業改革の結果、生産管理方式が変化し、従来の割当制度から内部請負制度、ないし下請け制度に変化したという事実を、その移行プロセスも含めて明らかにした。
2. 現場の労働組織において、計画経済期に支配的であった「労働者→組長→班長」という内部昇進ルートが消滅しつつあり、一方、班長は大卒後入社で技術職員を経てなる点、組長は、下請け業者がなったり、従来から存在した正社員組長が退職して下請け業者になったりして組長を続けている、という点を明らかにした。
3. 計画経済期の終身雇用従業員が転化した正社員は、現場労働者のレベルでは大変少なくなり、ほとんどが臨時工によって占められることになった。これにより、企業は余剰労働力問題を解決し、労働需要の変動に容易に対応できるようになった。
4. このような臨時工としての現場労働者を調達し、また管理する班長や組長は、現場ではカイと呼ばれている。実際、班長や組長は、3ヶ月雇用を繰り返して低賃金状態においておきながら、賃金支払いの遅延、生活資金の貸し出しによって、労働者に負債を負わせて繋ぎ止め、賃金後払い方式をとるなど、植民地期のカイの悪い面を思わせる方式をとっている。

5. 班長や組長が、労働力の調達を担っているという点でも植民地期のカイと似ている。しかしながら、今日の組長らは地縁・血縁を利用して労働者をリクルートしており、植民地期の一部のカイに見られたように労働者を騙したり、労働を強制したりするわけではない。年に数回しか帰郷しない労働者は、帰郷時に賃金を受け取れることをむしろ貯蓄として望んでいる。
6. ただし、3ヶ月雇用の繰り返しなどの労働法違反や、労働災害に際して不十分な対応しかできないなどの問題点があり、これらの是正が望まれる。

以上の諸点から、本論文は、次のような解釈を示している。すなわち、政府は、国営企業改革と労働制度や労働法制の改革を実施し、その過程で経営自主権を得た国営企業は従業員の大規模解雇を行い、雇用調整の容易な臨時工の大規模雇用をはかった。このような環境下で下請け制度が発達し、その下で労働力の調達・管理の方式として植民地期のカイ制度に似た制度が復活した。

新しい臨時工調達管理制度は、騙しや強制がない、労働者も許容する制度であったという点において植民地期の制度と異なる。とはいえ、ドイモイ後にこのような植民地に起源をもつ制度が部分的に復活したことにより、労働者の調達・管理がそれなりに円滑に進むこととなったという点で、国営建設産業がドイモイ政策に適応して、その政策が意図しなかった制度を生み出したといえることができる。

本論文は、以上の諸点を明らかにしたという点で学問的貢献が明瞭である。

よって、本論文は博士（地域研究）の学位論文として価値あるものと認める。また、平成21年6月8日、論文内容とそれに関連した事項について試問した結果、合格と認めた。

論文内容の要旨及び審査の結果の要旨は、本学学術情報リポジトリに掲載し、公表とする。特許申請、雑誌掲載等の関係により、学位授与後即日公表することに支障がある場合は、以下に公表可能とする日付を記入すること。

要旨公開可能日：_____年_____月_____日以降