

ビジネスと人権にかかる基礎調査

ベトナム

2023年3月

(一財) 国際開発センター

本報告書で示された情報は各種の公開情報に基づいて整理したものであり、本研究メンバー及び（一財）国際開発センターは、その完全性、正確性、あるいは、情報の使用に起因して生じる結果について一切の責任を負うものでない。また、本報告書で示された見解は、本研究メンバーのものであり、各々の所属先の見解を代表するものではない。

本報告書を、個人の私的使用、その他著作権法によって認められる引用の範囲を超えて、これらの情報を使用（複製、頒布、改変、公衆送信、再利用及び転送等を含む）することは、事前に（一財）国際開発センターから書面による許諾申し込みを必要とする。

はじめに

本報告書は、一般財団法人国際開発センターによる自主研究で作成した「ビジネスと人権」に関する国別報告書である。

企業が実施する事業は、実施する対象国の経済・社会・環境に対してポジティブ・ネガティブ両方の影響を与えうるものである。そのため、企業に期待するふるまいについて多国籍企業の文脈で、古くから国際的に議論されてきた。1979年に経済協力開発機構（OECD¹）が作成した多国籍企業行動指針は、その国際的議論に対応して、多国籍企業が責任ある行動を自主的にとることを勧告することを目的として作成され、世界経済の発展や企業行動の変化にあわせて、これまでに計5回改定されている。

このような継続的な取り組みがある一方、2011年に国連人権理事会において「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下「指導原則」）が作成された。

「指導原則」は、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」や国連グローバルコンパクトなどの労働における基本的な権利に関する国際基準やガイドラインが定められた後、2010年のISO26000（社会的責任に関する手引き）や2011年のOECD「行動指針」改定（人権に関する章の追加）などの国際的枠組み整備の集大成として作成された²。現在の「ビジネスと人権」に対する取り組みを検討するにあたって指針となる重要な文書である。

「指導原則」は、ビジネスにおける人権の課題を企業責任としてより踏み込んで整理し、国家には人権を保護する義務が、そして企業には人権を尊重する責任があるとした。企業は人権に対して直接・間接的に負の影響を助長したり、関与したりする（事業・製品・サービスと結びついている）可能性がある。そのため、企業はそういった影響を想定して人権に配慮した対応をとることが求められる³。また、「指導原則」では、各国に対して「ビジネスと人権に関する国家行動計画」（NAP⁴）の策定を推奨しており、日本でも2020年に同計画が策定された。それにあわせる形で、日本経済団体連合会は「企業行動憲章」と実行手引きを改訂し⁵、外務省、経済産業省、法務省などは、日本の企業がビジネスと人権に関する企業責任を果たせるように、数々のガイダンスや参考資料を作成するなど、その取り組みを加速させている。

2015年に国連総会で採択された国連持続可能な開発目標（SDGs⁶）の17のゴールは、すべての人々の人権を実現するためのものと捉えられており、国連開発計画（UNDP⁷）によると、各ゴールに設定され

¹ Organisation for Economic Co-operation and Development

² 法務省（2021）『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（詳細版）』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>）

³ United Nations (2011) *Guiding Principles on Business and Human Rights*（参照元：https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf）および法務省（2021）『今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（詳細版）』（参照元：<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>）

⁴ National Action Plan on Business and Human Rights

⁵ 一般財団法人日本経済団体連合会「企業行動憲章／実行の手引き 改定履歴」（参照元：<https://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/rireki.html>）

⁶ Sustainable Development Goals

⁷ United Nations Development Programme

ているターゲットの 9 割以上が人権に関連するものである⁸。SDGs は日本企業の CSR の取り組みを示すものとして、日本の日常生活でもよく目にするようになっており、その意味でも企業は人権に配慮した取り組みが社会的に求められるようになってきた。

以上の通り、企業は国内・海外で展開する事業が直接的もしくは間接的に人権に与える影響に対して企業責任を果たすことがより強く求められるようになってきている。日本の企業においても、人権に配慮した対応を徐々に進めつつある。しかし、新興国や途上国への海外事業展開や既存事業において人権への配慮を進めるには、現地の関連情報を幅広く収集する必要がある。そこで、本調査では、本邦企業による人権に配慮した経営に資することを目的に、特に日本との関わりが強いと思われる東南アジアと南アジアの途上国を中心に、人権に係る情報を、インターネットによる情報収集によりとりまとめた。

本報告書では、第 1 章で調査対象国の社会・経済・政治の概要、人権の概要を説明する。ビジネスと人権の背景となる情報となるように心がけた。

第 2 章では、「指導原則」の枠組みを踏まえ、(1) 人権を保護する義務を持つ国家（政府）の取り組み、(2) 企業が人権を配慮するために参考となりうるビジネスと人権に関する関連法規などの概要、(3) 救済制度の概要をまとめた。なお、(1) では、NAP の策定状況に応じて、その進捗や計画の概要を説明している。また、(2) では、ビジネスと人権に関する関連法規やそれを取り巻く課題について、可能な限り情報をとりまとめている。

第 3 章では、実際にどのようなビジネスと人権に関するリスクが発生しているのか、いくつかのケースを紹介することで、現地の状況がより把握できるように心がけた。

なお、今回の調査では、インターネットで入手可能な二次資料を用いて関連情報をまとめている。今回の報告書では、国によっては一つの分野に数十の関連法が存在していることもあり、今回は法律を一つ一つ精査するのではなく、概要を示すだけに止めた。また、途上国の法や制度は、その執行の程度や法解釈のあり方に差がある。今回の調査では、残念ながらその実態を網羅的かつ正確に把握するには制約があった。もし間違いや補足情報などがあれば是非ご連絡いただきたい。また、本報告書では、法律の和訳やその解釈については、その正確性を保証するものではない。法制度や実際の法執行の程度などについては日々変化するものであるため、最新情報をご確認いただきたい。

⁸ UNDP ホームページ（参照元：<https://www.undp.org/blog/human-rights-and-sdgs-two-sides-same-coin>）

目次

はじめに	i
第 1 章 ベトナムの概要	1
1.1 ベトナムの概要	1
1.2 人権に関する状況	2
第 2 章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度	3
2.1 政府の取り組み	3
2.2 法令・規制	4
2.3 救済メカニズム	6
第 3 章 ケーススタディ	9
ケース 1：土地所有権	9
ケース 2：河川の水質汚染	9
ケース 3：労働環境の改善	10

第1章 ベトナムの概要

1.1 ベトナムの概要

ベトナムは、国土面積 32.92 万平方キロメートル、人口約 9,816 万人を有し、北部を中国、西部をラオス、カンボジアに、東部および南部を南シナ海に囲まれた東南アジアの国である。国土は南北に長く、その 4 分の 3 は山地や丘陵地などからなる。その他、紅河デルタおよびメコンデルタは肥沃な土地を有し、コメの主な生産地となっている。

ベトナムは社会主義国で、その国会は定数 500 名、任期 5 年の一院制を採用している。ベトナム共産党は、憲法において「全人民の利益を忠実に代表する」組織、そして「国家・社会の指導的勢力である」と明記されている唯一の合法政党で、5 年に 1 度開催される党大会を最高機関とする。党大会は、閉会中の最高指導機関として国家を運営する中央委員会を指名し、今後の基本路線や政策を決定する役割を担っている。また、憲法には、「ベトナム祖国戦線」という政治連合組織が規定されており、共産党、労働総同盟、婦人会連合、法律家協会、仏教界、赤十字協会、ジャーナリスト協会など幅広い団体を包摂している。ベトナム祖国戦線の団体は、法案を国会に提出する権利を有し、国会や地方議会（人民評議会）選挙で立候補者の選択を行うなど大きな力を有している⁹。

ベトナムの 2021 年の国民総生産（GDP）は約 3,626 億ドル、一人あたり国民総所得（GNI）は 3,560 ドルで、ベトナムは低所得国に位置づけられている。コメなどの農産品の他に、携帯電話や PC・電子機器（部品含む）などの工業製品などを、主に米国、中国、韓国、日本、香港に輸出している。現在では経済成長著しいベトナムだが、1990 年代初期の一人あたり国民総所得（GNI）は 110 ドル程度で、ベトナムは低所得国のひとつだった。経済成長の契機となったのは、1986 年のベトナム共産党第 6 回党大会でのドイモイ（刷新）路線の正式採用で、中央計画経済から市場経済への転換が進展、ベトナム経済は、1990 年代初めから本格的な経済成長の軌道に乗り、工業化が進んだ¹⁰。

ベトナムの 2021 年の国民総生産（GDP）は約 3,626 億ドル、一人あたり国民総所得（GNI）は 3,560 ドルで、ベトナムは低所得国に位置づけられている。コメなどの農産品の他に、携帯電話や PC・電子機器（部品含む）などの工業製品などを、主に米国、中国、韓国、日本、香港に輸出している。現在では経済成長著しいベトナムだが、1990 年代初期の一人あたり国民総所得（GNI）は 110 ドル程度で、ベトナムは低所得国のひとつだった。経済成長の契機となったのは、1986 年のベトナム共産党第 6 回党大会でのドイモイ（刷新）路線の正式採用で、中央計画経済から市場経済への転換が進展、ベトナム経済は、1990 年代初めから本格的な経済成長の軌道に乗り、工業化が進んだ¹⁰。

1990 年代の初期のベトナム経済は、第 1 次産業が 4 割、第 2 次産業が 2 割程度だったのに対して、2020 年には、それぞれ 14.8%、33.7%を占めるようになった。雇用に目を向けると、ベトナムでは、2010 年代になっても主な雇用先は農業で（約 4 割）、工業部門の雇用は 2 割程度であった。年齢別では、15-



図 1-1 ベトナムの位置
出典：UNOCHA

⁹ 伊藤文規（2006）「国際研究 I ベトナムの統治機構、司法制度の概観」『ICD NEWS 第 28 号』、枝川充志および黒木宏太（2021）「ベトナム司法制度の概要」『ICD NEWS 第 89 号』。なお、2013 年に改定された憲法では、共産党を規定する第 4 条には、「ベトナム共産党は、人民と密接に結びつき、人民に奉仕し、人民の監察を受け、自らの各決定につき人民に責任を負う。」との条項が追加されている。

¹⁰ World Development Indicators、石塚（2017）「序章 第 12 回ベトナム共産党全国代表大会と『第 2 のドイモイ』の可能性」、『ベトナムの「第 2 のドイモイ」：第 12 回共産党大会の結果と展望』

24歳が全雇用の4割近くを占める（男性雇用者の約48%、女性は約41%）。また、全雇用の2割がパートタイム労働に従事する（男女ともそれぞれ2割）。全体的に自営業が多い（全雇用の約5割）¹¹。

児童労働については、ベトナム政府は、2012年・2018年に国家児童労働調査を実施している。によると、5-17歳のうち1,031,944人（5.4%）が児童労働に従事していた¹²（男児：54.5%、女児：45.5%）。そのうち85%は、農村部在住であった。分野別では、59.7%が農業・漁業・林業（うち48.1%が5-14歳）に、同じく15.6%が工業・建設業（うち29.7%が5-14歳）に、22.9%がサービス業に従事している（うち59.2%が5-14歳）。児童労働に従事する子どもの大半が無償で労働しており、賃金を受け取っているのは20.3%にすぎない。就学率は63%で、2012年の調査より20%程度改善したものの、改善の余地が残されている。

1.2 人権に関する状況¹³

国際NGOは、2022年10月発表の共同声明を通じて表現の自由および結社の自由への侵害を批判、改善を求めている。それによると、ベトナム政府が2021年に国連人権評議会への立候補を表明したものの、少なくとも48名のジャーナリスト、人権活動家、NGOリーダーを、「民主的自由の侵害」、「国家に対するプロパガンダ」、「脱税」に対する罪で拘束、逮捕、判決を言い渡しており、刑法117条、317条の撤廃を求めている。また、共同声明以外の記事でも、コロナ対策を含め、政府の政策に批判的な記事をFacebookアカウントに書いた者が逮捕されたケースが指摘されている。また、LGBTIの人々の中には、コロナ禍のロックダウンで近親者からの差別や暴力に直面している者もいるとされる。

また、ベトナム政府は、2022年8月に国際NGOを規制する政令第58号を制定、現在は、「国家の利益」「社会秩序」のためにNGOを解散させることが可能になる「結社の操業と運営、組織に関する規制（Regulations on the organization, operation and management of associations）」を起草中で、共同声明では、ベトナム政府は、国民への人権教育を進めることを明言しているが、実際にはこれらの法令が恣意的に使われることにより、表現の自由ならびに結社の自由が侵害されるとしてその改善を求めている。

子どもの人権については、ベトナム政府は、「子どものための国家活動計画2021-2030」を策定するなどの取り組みを進めている。しかし、国連子どもの権利委員会からベトナム政府への勧告（2022年10月21日発表）では、子どもの権利委員会は同計画の策定を歓迎しつつも、ベトナム政府に対して、①同国の国内法の子どもの定義（対象年齢16歳未満とされている）を、子どもの権利条約にあわせて18歳未満と変更することを求めているほか、②脆弱な状況にある子ども（女児、地方部在住・LGBT・貧困状態・少数派の宗教信者である子ども）への公共サービスへのアクセス改善や、③少数派の宗教信者もし

¹¹ World Development Indicators

¹² ILOのHPの特設ページでは、調査結果が動画にまとめられており、ベトナムの児童労働の状況が5分程度でわかりやすく整理されている（英語）。（参照元：https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_764701/lang-en/index.htm）

¹³ 国際NGO4団体による共同声明、Amnesty Internationalのベトナムの人権状況概要、国連子どもの権利委員会第5回および第6回統合報告書結論（Concluding observation）より作成。（参照元：https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2022/10/Vietnam%20HRC%20statement_hrw_RN_1.pdf、<https://www.amnesty.org/en/location/asia-and-the-pacific/south-east-asia-and-the-pacific/viet-nam/report-viet-nam/>、https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fvnm%2fCO%2f5-6&Lang=en）

くは少数グループの子どもの世帯登録、④刑法改正によるオンラインでの子どもへの性的虐待および人身売買などの防止、⑤子どもが人権侵害に遭った場合に子ども自身が申告しやすい苦情聞き取りメカニズムの確保、などを求めており、課題は多く残されている。

第2章 ビジネスと人権に関連する法令・規制・制度

2.1 政府の取り組み

2.1.1 ビジネスと人権に関する国家行動計画

ベトナムでは、ビジネスと人権に関する国家行動計画（NAP¹⁴）は、まだ発表されていない。しかし、2018年からベトナム法務省を国連開発計画（UNDP¹⁵）が支援する形で同計画の策定作業が始まっている。その過程で、2018年と2019年に次の二つの調査が実施され、労働法や環境法をはじめとしたビジネスと人権に関する現状や課題が確認された。

- 「責任あるビジネス活動に関する規制に関する初期評価」（a Preliminary Assessment of the Regulatory Framework on Responsible Business Practices in Viet Nam）（以下初期評価報告）
- 「ベトナムの衣類・靴・電気産業に関するサプライチェーンにおけるビジネスと人権：ベースライン調査」（Business & Human Rights in the Garment, Footwear and Electronic Supply Chains in Vietnam A Baseline Study）（以下サプライチェーン調査）

2020年に開催された第1回の協議ワークショップでは、ビジネスと人権に関する国内規制が、「国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP¹⁶）」の実施や国際コミットメントに準じているかどうかを評価し、今後のNAP策定で取り組むべき課題が協議された。2022年4月6日には、その成果を踏まえて第2回協議ワークショップが開催され、責任あるビジネス活動のプロモーションが行われた。2023年にはNAPが国家主席に提出される予定で、法務省とUNDPは、その前に第1ドラフトを公表し、協議プロセスにかけることを提案している¹⁷。



図 2-1 第1回協議ワークショップの様子
出典：UNDP関係者のTweet（Global NAPs ホームページで紹介されている）

¹⁴ National Action Plan on Business and Human Rights

¹⁵ United Nations Development Programme

¹⁶ United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights

¹⁷ Global NAPs ホームページ（参照先：<https://globalnaps.org/country/vietnam/>）

2.2 法令・規制

2.2.1 国際人権規約および ILO 中核条約の批准状況

「指導原則」では、企業に対して、国際的に認められた人権を尊重することを求めており、その最低限の基準として世界人権宣言に加え、国際人権規約及び ILO 中核条約を指定している（詳細は、本自主研究の全体報告を参照）。同国際条約に係るベトナムの批准状況は、下表のとおり。

表 2-1 ベトナムの国際人権規約および ILO 中核条約の批准状況（2022 年 12 月時点）

国際条約		批准	批准日
経済的・社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）		○	1982/9/24
市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）		○	1982/9/24
ILO 中核的労働基準 (e) = 2022 年 6 月 ILO 総会で追加が決定 ¹⁸⁾	(a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認		
	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87 号）	-	未
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98 号）	○	2019/7/5
	(b) あらゆる形態の強制労働の禁止		
	強制労働に関する条約（29 号）	○	2007/3/5
	強制労働の廃止に関する条約（105 号）	○	2020/7/14
	(c) 児童労働の実効的な廃止		
	就業が認められるための最低年齢に関する条約（138 号）	○	2003/6/24
	最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（182 号）	○	2000/12/19
	(d) 雇用及び職業における差別の排除		
	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100 号）	○	1997/10/7
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111 号）	○	1997/10/7
	(e) 安全で健康的な労働環境		
職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（155 号）	○	1994/10/3	
職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（187 号）	○	2014/5/16	

出典：OHCHR 及び ILO のサイトより作成¹⁹⁾。

これらのうち 2022 年 12 月時点でベトナムが批准していないのは、結社の自由及び団体権の保護に関する条約（87 号）のみだが、ILO によるとこの条約も 2023 年に正式な批准が予定されている²⁰⁾。ただし、前述の通り、結社の自由や表現の自由など、国内法の内容や適用について国連人権委員会や国際人権団体などからの指摘・批判が多いことには注意が必要である。特に結社の自由はベトナムの労働組合のあり方に関係するポイントである。

2.2.2 憲法および労働関連法で規定される人権

(1) 憲法上の人権

ベトナム国憲法は、ベトナム社会主義共和国における、国民の政治・民事・経済・文化・社会に関する

¹⁸⁾ 2022 年 6 月の ILO 年次総会で、「安全で健康的な労働環境」を中核的労働基準に組み入れることが決定された。
(参照元：https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_848332/lang-ja/index.htm)

¹⁹⁾ OHCHR ホームページ（国連条約データベース、ベトナムの批准状況）（参照元：https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=29&Lang=EN）、ILO のサイト（ベトナムの批准状況）（参照元：https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103004）

²⁰⁾ ILO ホームページ（参照元：https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_710542/lang-en/index.htm）

る人権を保障するとして、法の下での平等、参政権、労働権、教育を受ける権利、社会保障を受ける権利、両性の平等、子供の保護、言論・報道の自由、精神・身体に対する自由などの人権を規定している²¹。労働者の権利に関して、憲法では、国家は進歩的で調和のとれた安定した労使関係を構築するための環境を提供し、また平等な労働条件を提供するものとされている。ただし、憲法では、「人権、市民権は、国防、国家の安寧、社会の秩序と安全、社会道徳、共同体の健康上の理由のため必要不可欠な場合のみにおいて、法律の規定に従って制限され得る」ともされており、法律の適用範囲には制限があるなどの指摘がある。

(2) 労働者の権利

ベトナムは、ドイモイ路線の採用以降、海外投資を積極的に受け入れ、その過程で労働者のビジネスと人権に関わる法的な改善を求められるようになり、政府も対応する姿勢を見せている。労働者の権利については、先進国において企業責任として国際条約の遵守が求められる多国籍企業の社内対応から徐々に始まった。近年では「環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定」や EU との自由貿易協定の交渉過程で必要性が指摘され、国際条約の批准につながるなど、そのペースが加速している²²。労働法はその一例にあたり、国際条約「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）」が批准された事に伴って、2019年11月20日に国会で改定案が採択された²³。

改正労働法では、労働者は、仕事・職場・職業・職業学習・職業水準の向上を自由に選択すること、差別、労働の強要、職場におけるセクシャルハラスメントを受けないことその他、労働安全・衛生の保障、団体交渉権を有する（第5条）。そして、差別、労働者の虐待、労働の強要、セクシャルハラスメント、労働力の搾取、職業訓練及びインターンシップの悪用、児童労働などが厳禁行為とされる（第8条）²⁴。その他、同法では、医療機関の指示に基づき妊娠中の業務を休止しなければならない場合、セクシャルハラスメントや虐待、強制労働をさせられる場合などに労働者は契約を終了することができる契約解除権が与えられるなど、多くの点が改正された。団結権については、今回の改定で、ベトナム労働総同盟以外にも労働組合の結成がはじめて認められることとなった。改正労働法の施行日は2021年1月1日である。おそらく、今後、2012年労働法のように労働法実施細則の策定・改定が見込まれる。引き続き注視が必要である。

2.2.3 その他主な関連法令

憲法によると、土地は、その他の天然資源とともに「全人民の所有に属する公共財であり、国が所有者を代表し、統一的に管理する」とされる。「初期評価報告」によると、土地法は、土地所有権、土地の獲得および使用、マスタープラン作成、土地の転換をカバーした内容になっている。土地行政は、天

²¹ JICA ホームページ（参照元：https://www.jica.go.jp/project/vietnam/021/legal/ku57pq00001j1wzj-att/legal_03_20151215.pdf）

²² ILO (2018) FINAL PROJECT EVALUATION, NIRF EU project.

²³ 労働法改正の経緯については、立花聡（2020）「ベトナム労働法改正（2020年）と在越日系企業の人事労務課題」アジア経営研究 No. 26 2020 が詳しく説明している。

²⁴ JETRO, Nagashima Ohno & Tsunematsu (2020) 労働法典第45/2019/QH14号【仮訳】（参照先：https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/asia/vn/business/pdf/45-2019-QH14-jp.pdf）

然資源・環境省が主管官庁として機能し、省・県・市町村の行政がその実施を担う。なお、同法および関連法は、頻繁に改定されており、その実施に関する法律は 27 に及ぶ。土地獲得や補償、住居移転などに関する争議や不満に対処する法的枠組みの強化が求められている。

環境法は、EU・ベトナム自由貿易協定において EU とベトナム間の炭素市場に関する事項や、野生動物の違法取引を減らす取り組みを要請する生物多様性に関する事項など、環境保護関連の項目が示されている。国内の関連法としては、環境保護法、生物多様性法があり、その他多くの制令が施行されている。ただし、環境保護法には、集団訴訟を認める規定がなく、さらに大規模事業の設計や環境評価などの段階で一般人や NGO などが環境に関する問題意識を表明する機会を認める規定がないことから、多くの環境被害は発生後に、工場労働者や近隣住人、コミュニティなどが問題を特定、訴えることになる。一般的に訴訟は、その複雑性や費用の問題により避けられる傾向にあるとされる。以上の事から、環境問題においては、規制の強化、集団訴訟を可能にする仕組みの設置、環境に関する影響についての報告などの透明性強化支援などが求められている。

消費者保護については、消費者権利保護法が 2010 年に制定されているほか、刑法、民法、競争法 (Law on Competition)、環境保護法、生産物品質法、食料安全法などにおいても消費者の権利が認識されている。また、企業法では、法や関連規定・基準に従って財やサービスの質を確保する責任が企業に課されている。汚職は、人権保護に負の影響を与え得る、「ビジネスと人権」において重要な課題の一つであると認識されている²⁵。ベトナムでは、2018 年改定の反汚職法で、同国で初めて民間部門の汚職に関する内容として、利益相反の管理や情報開示などが求められるようになった。企業は同法に基づき、当局（中央政府、地方政府（省））の査察を受け、さらに社内の汚職事案の検出・対応・報告の責任を負う。

2.3 救済メカニズム

以下は、ビジネスと人権に関して問題があったときに苦情を訴える救済メカニズムの概要について、「初期評価報告」および「サプライチェーン調査」を参考に説明する。

2.3.1 人民裁判所

憲法では、人民裁判所にベトナムの司法権が与えられている²⁶。人民裁判所には、人権をはじめ、国家の利益、法的な権利、組織や個人の利益を守る責任があるとされている。例えば、金品の違法取引や禁止商品の製造・取引、知的財産権の侵害、脱税・保険の未払いを含む金融・資金関連の犯罪、環境汚

²⁵ 「人権関連の財やサービスの利用可能性、質、アクセシビリティに壊滅的な打撃を与える」、との認識から、国連人権高等弁務官事務所は、「ビジネスと人権と反汚職アジェンダをつなぐ」と題する報告書を発表している。(参照元：https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A_HRC_44_43_AdvanceEditedVersion.pdf)

²⁶ 枝川・黒木 (2013) によると、2013 年憲法から、同じく司法機関とされていた人民検察院と区別され、人民裁判所が司法権を行使することが明記された。また、同論文では、「1992 年憲法では、明文上、『司法 (tư pháp)』という言葉が使用されていないなど、三権分立制度を持たないベトナムにおいては、その概念を認めるかについては争いがあった」こと、そして、「司法権の意義などについては依然として明らかではないとされている」ことが指摘されている。

染や環境保護規定の違反があった場合、企業は、刑法により罰せられ、裁判にかけられる。行政が訴えられるケースの大半は、土地に関するものとされる。また、労働関係の判例は増加傾向にあり、2000年の745件に対して、2007年から1,000件台、2013年からは4,000件を超えるようになった。「サプライチェーン調査」での労働裁判に出廷している弁護士に対する聞き取りによると、労働裁判の大半は、不法解雇、労働災害に関するものである。

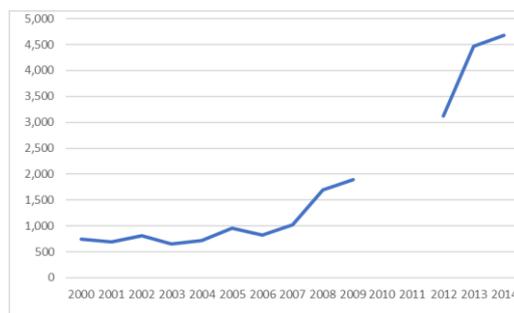


図 2-2 労働関連の判例件数
出典：「サプライチェーン調査」より作成

2.3.2 行政当局

行政違反对処法では、行政違反があった場合に制裁措置を行う権限が、視察団、人民裁判所、市場管理局、海外労働管理局、人民委員会、人民警察などに与えられている。また、草の根調停法（Law on Grassroots conciliation）では、調停者が、当事者間が和解に合意するように助力することが認められている。この場合国家がその調停作業に対して資金援助ができる。

汚職に関しては、人民委員会が、告発を受理、査察を行う。各省が政府監査局とともに反汚職対策に取り組み、汚職犯罪が発生した場合は、防衛省と公安省が調査活動を行う。また、人民委員会は、汚職に関する情報の配布や、汚職に対する苦情に対する査察や問題解決の対応を行い、人民評議会に報告する²⁷。また、国による監査も汚職の防止・発見に重要な役割を果たすとされる。2022年の国会常任委員会に対する報告によると、これまで査察当局は、行政関連の査察を5,800件、専門事案への査察を114,122件実施した。

2.3.3 ベトナム労働総同盟

ベトナム労働総同盟（VGCL²⁸）は、憲法で規定されているベトナム祖国戦線の構成団体の一つで、2019年の労働法改正までは、唯一の労働組合であった。ベトナムの、VGCLは、1991年に初の法律相談所を設置し、これまでVGCLに53の法的サービスポイントを設けている。その形態は、独立した法律相談センター（LAC²⁹）と、省・市レベルの労働連盟の組織内に統合された法律相談所の二つに分類される。

前者のLACは、非組合員でもインフォーマル部門の労働者であっても、無料で法律アドバイスサービスを提供しており、社会保障に関する法的アドバイスや、賃金条件や異動に関する不満についての対応、不当解雇や業務中の事故などの労働裁判で労働者の代理をするなどの対応も行うとされている。

後者の「法律相談所」は組織図には明記されていないが、ハノイ市やホーチミン市の労働同盟では、労働関連のよくある相談事項（FAQ）や、ホットラインの電話番号がホームページに示されるなど（ホーチミンのみ）、オンラインで相談窓口が複数開設されている。

²⁷ 枝川・黒木（2013）によると、人民評議会は、憲法において「地方における国の権力機関」とであるとされており、地方議会としての役割を持つ。また、人民委員会は、憲法において「人民評議会の執行機関」とされており、地方行政機関としての役割を持つ。

²⁸ Vietnam General Confederation of Labour

²⁹ Legal Advice Center



図 2-3 ハノイ市労働同盟の法律相談のページ
右端に質問投稿用のフォームが用意されている。

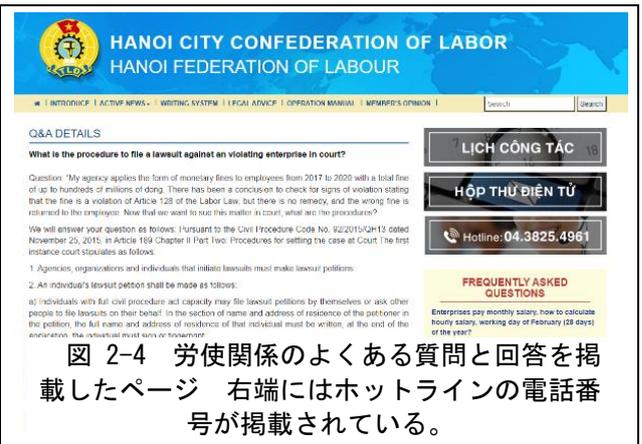


図 2-4 労使関係のよくある質問と回答を掲載したページ
右端にはホットラインの電話番号が掲載されている。

2.3.4 ベトナム司法支援協会

ベトナム司法支援協会（VIJUSAP³⁰）は、内務省が 2011 年に設置した非営利組織である。常勤弁護士は、労働者に助言するだけでなく、裁判では、その準備や労働者の代理人を務める。特定の分野に専門性を持つ弁護士とも非常勤ベースで協働している。その他、法律普及セッションを開設し、労働者の苦情聞き取りなどの業務も行っている。

労働者から苦情が発生した場合は、まず、社内の制度を使って当事者間で解決を模索する。もし仲介人を介しても解決しなかった場合、もしくは査察の決定に合意できなかった場合は、裁判となる。また、VCGL に助言を得る事もできる。それでも解決できなかった場合は裁判となる。「サプライチェーン調査」の聞き取りによると、特に労働者が問題にしていたのは賃金問題であった。これはベトナム国内の移住労働者においても同様のようである。また、回答者の大半が、所属する部署のリーダーと非公式に話をする事で労働上の不満や苦情を訴えている。

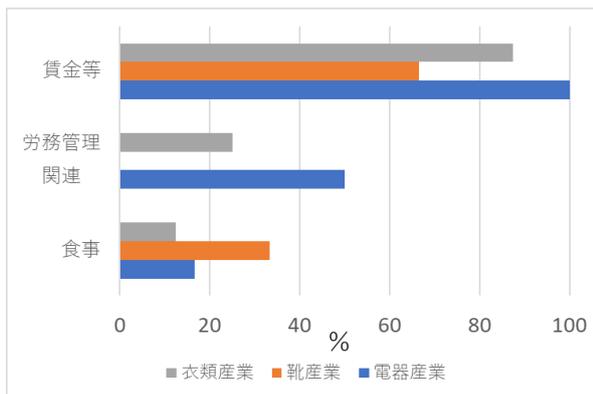


図 2-6 労働者の不満内容（衣類・靴・電器産業）

出典：「サプライチェーン調査」

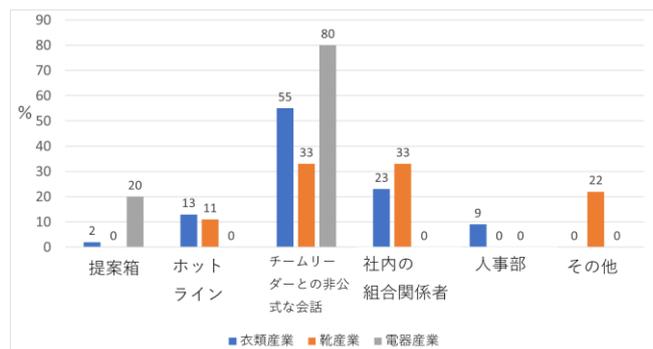


図 2-5 労働者が最も信頼する苦情相談先（衣類・靴・電器産業）

出典：「サプライチェーン調査」

³⁰ Vietnam Judicial Support Association for the Poor

表 2-2 省・県職員、ベトナム国内の移住労働者が経験した問題

	回答の割合
給与額が合意より低い	100 %
労働時間が合意より長い	95 %
食事、宿泊施設、光熱費のアレンジが不十分	90 %
合意した内容と異なる労働	80 %
職業、健康、安全に関するもの	75 %
労働時の安全確保・警備に関するもの (Safety and security concerns)	50 %
個人に帰属する文書の盗難	7 %

出典：ILO (2015) *Complaint mechanisms for Vietnamese migrant workers: An overview of law and practice* より作成。

注：回答者総数 138 名（うち地方政府関係者（省・県・村）は 87 名。移住労働者は 47 名、その家族は 7 名）。

第 3 章 ケーススタディ

ビジネスと人権に関して、ベトナムでは、例えば次のようなケースが報じられている。

ケース 1：土地所有権

業種：通信業

ハノイ市ミードウック郡ドンタム村で、2017 年に土地の強制収用に反対する村民らが公務執行中の警察官ら 38 人の身柄を拘束した。最終的に 38 人は開放され、同市警察は刑事事件として立件・捜査することを決定した。2020 年には、反対運動を行っていた活動家 3 名が逮捕された。

ハノイ市では、1980 年に、軍用空港の建設用地として強制収用されたが、その後建設は見送られていた。その後 2014 年にその土地が軍の駐屯地として使用されること、そしてその一部が大手通信会社への割り当てられることが決まった。土地収用を巡っては、村民と当局との間で対立が続いている。

参照元：https://www.viet-jo.com/news/social/print_170614071904.html

キーワード：土地所有権、強制収用、通信業

ケース 2：河川の水質汚染

業種：製造業

2016 年 4 月、プラスチック製造業者の工場の排水が原因で北中部地方の 4 つの省で魚の大量死事故が発生した。同社の工場の排水システムには運転過程に 53 の違反行為があり、同社は 2016 年 6 月

に事故の責任を認め、経済損失を受けた漁民と海洋環境汚染処理に対する賠償金として5億ドルを支払うことを公約した。その後同社は上記の違反をすべて改善し、環境保護のために改善要求のあった施設をすべて完成させた。2020年の資源環境省のモニタリングでは、その対応と公約の実行が評価された。環境保護施設にかけた経費（上記賠償金を含む）は、14億ドルだった。

参照元： <https://www.viet-jo.com/news/social/201215082757.html>

キーワード： 環境汚染、製造業、水質汚染

ケース 3：労働環境の改善

業種： 製造業

国際的家電企業 A 社が運営する工場の全労働者が、作業中に強い疲労感やめまいなどを訴えており、労働者が、8-12 時間の立ち仕事を強いられていること、女性労働者は、産休がないため、妊娠中に休暇を取ることによって会社から賃金を差し引かれるのを避けるために休暇を取らない。その結果、妊婦であっても勤務時間中立ち続けることが常態化していること、女性労働者に関しては流産がかなり一般的になっていることなどが現地 NGO の調査により指摘された。しかし、上記家電会社は、調査が工場を訪問せずに行われており、労働条件に関する報告内容は根も葉もないものだと完全否定した。その後 NGO の反論があり、またこの報告書に関しては、国連人権専門家も強い関心を示した。

このようなやりとりを経て、同社は、第三者による監査を実施、その結果、同 NGO の報告書に関する反証を得たとしつつも、労働者の労働環境、健康、福祉の確保を重視する同社の立場を示し、監査により指摘された課題に対応すると回答した。

参照元： <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/samsung-responds-to-un-human-rights-experts-re-allegations-raised-in-report-on-working-conditions-in-vietnam/>

キーワード： 労働環境の安全、家電産業、女性