

タイにおける解雇法制の生成と展開

吉田美喜夫

目次

はじめに

民商法典と解雇規制

個別的労働関係法上の解雇規制

1. 56年労働法の制定と解雇手当の創設

2. 革命団布告第19号と解雇規制

3. 60年代の法改正と解雇規制

4. 「72年法」の制定と解雇規制

5. 「72年告示（労働保護）」の改正経過と解雇規制

6. 98年労働保護法と解雇規制

7. 社会保障法と解雇保護

集团的労働関係法上の解雇規制

1. 56年労働法の解雇規制

2. 「72年告示（労使関係）」の解雇規制

3. 74年内務省告示の解雇規制

4. 75年労働関係法と解雇規制

労働裁判所法と解雇規制

おわりに

はじめに

本稿の目的は、解雇に関するタイの法規制がどのような経過を辿って形成されてきたかを検討することにある。このような目的を設定した理由は、以下の2点である。

第一に、解雇が労働法上どのように扱われているかを明らかにすることは、特定の国の労働法の性格を映し出す意義があるからである。

つまり、労働者にとって重大な打撃となる解雇を規制することは、労働者の保護を目的とする労働法にとって基本的な課題となるから、解雇の規制の仕方を明らかにすることは、労働法自体の特徴を明らかにすることになるからである¹⁾。

第二に、解雇に関する法規制の変遷を歴史的に跡づけることが、現行の法規制を理解する上で必要な方法であると考えられるからである。すなわち、タイの労働法に関する標準的な教科書では、多くの場合、最高裁判所の判例を参照しながら法律条文に解説を加えるという方法が採用されており、必ずしも学説や理論的対立を叙述するという内容になっていない²⁾。このような事情の下では、条文それ自体の文理上の意味の理解が重要になるが、法規制の歴史的変遷を辿ることは、それに資することになると考えるからである。

そこで以下では、まず、民商法典における、いわば近代市民法上の解雇に対する規制の内容を確認した後()、労働法上の法規制を、個別的労働関係法(「保護法」と呼ぶ場合もある)()と集団的労働関係法(「団体法」と呼ぶ場合もある)()の二つの分野に分けて検討する。同一の法令が両方の分野を含む場合もあるが、説明の便宜のため関係する条項を別々に扱うことにする。最後に、労働裁判所と解雇の関係を扱う()。タイでは、解雇保護にとって労働裁判所が実際に重要な役割を果たしているだけでなく、それをもたらず法制度上の仕組みになっているからである。

民商法典と解雇規制

最初に、タイ民商法典を検討する。民商法典は、近代法上最初の解雇規制を含むだけでなく、労働法上の定めがない場合、現在でも労働関係を規制する基本法である。

ところで、タイの民商法典は、1925年から1935年にかけて公布されたが、労働法上重要であるのは1929年に公布された第3編(契約各則)第6章

「雇用」に関する規定(第575条から第586条)である。ここでは、その条文すべてを訳出することは省略し³⁾、各条項の概要だけを以下に示しておく。

すなわち、第575条：雇用の定義、第576条：有償の原則、第577条：権利義務の一身専属性、第578条：保証した技能欠如による契約の解約権、第579条：相当な理由による欠勤および合理的に短い期間の欠勤を理由とする解約権の否定、第580条：報酬の後払い原則、第581条：黙示の更新、第582条：契約の解約、第583条：即時解雇、第584条：使用者の死亡と契約の終了、第585条：退職時の証明書、第586条：帰郷旅費、の各条項である。

これらの条項の中で、雇用契約の解約に関係する内容は、当事者の一方が本条に違反した場合、他方の当事者が契約を解約することができる旨を定める第577条、および、黙示の更新の場合の事前告知による解約権を定める第581条にも含まれているが、解雇規制の観点から見てとくに重要な規定は、第582条と第583条の2カ条である。すなわち、

「第582条 契約当事者が契約においてどれだけの長さの雇用するかを定めていなかった場合、事前の告知によって契約を解約することができる。それは、賃金を支払うと定めたいずれかの時またはその前に行い、次回の賃金の支払いをすると定めた時に契約を解約する効果を生じさせることができる。ただし、3ヵ月を超えて事前に告知する必要はない。

さらに、かかる告知に際し、使用者は、当該告知の期限に基づき労働者に対して契約を解約するときまで支払わなければならない賃金を一度に支払ってしまうことができ、それにより労働者を即時に離職させることができる。

第583条 労働者が合法的な使用者の命令に故意に違反する場合、いづれもそのような命令に注意を払わず無視する場合、仕事を放棄してしまう場合、重大な性質の違反をする場合、または正当かつ誠実な

自己の義務の履行に適合しないその他の行為をする場合、そのいずれであるかを問わず、使用者は事前告知なしに、または、損害賠償（Sinmaithottheen）なしに解雇することができる。」

さて、タイの民商法典が、主に先進欧州諸国の法制度を参照しながら、日本民法の翻訳的起草といわれる制定経過を辿ったことは、別稿⁴⁾で紹介したので、ここでは触れない。ただ、解雇に対する規制方法の成立を考える場合、第583条は重要な意味をもつので、本条がどの国の法から影響を受けたかについては言及しておきたい。

第6章「雇用」の各条文は、フランス民法、ドイツ民法、ドイツ商法、スイス民法、日本民法、エジプト民法などが参照されている⁵⁾が、第583条は、例外的に Jenks の文献⁶⁾が参照されている。参照された Jenks の第473項は、以下の内容である。すなわち、

「もし被用者が、彼の使用者の合法的な命令に故意に従わないか、常習的に無視する場合、はなはだしく無能力である場合、欠勤する場合、重大な非行を犯した場合、または、その他正当かつ誠実なその義務の履行に相反する行為をした場合、被用者は使用者によって予告（notice）または損害賠償（compensation）なしに解雇されうる。もし、被用者の賃金が一定の期間で支払われる場合、かかる解雇の時に支払われるべきものとなっていない、いかなる賃金部分も支払われる権利を有しない。被用者が予告なしに彼の職務を不法に放棄した場合も同様とする。」

これによれば、タイ民商法典第583条は、この条項の前段部分の翻訳そのものである。そして、この条項並びに解雇規制と密接に関係するタイ民商法典第582条⁷⁾および第583条を総合して見ると、民商法典において以下のような解雇規制の枠組が成立したと考えられる。すなわち、期間の定めのない雇用契約は、最大3ヵ月前の予告により解約できること、即時解雇は次の賃金支払期までの賃金を支払えば可能であること、しかし、労働者の責めに帰すべき事由がある場合、予告も損害賠償も必要ないこと、とい

う規制枠組がそれである。そして、ここでいう損害賠償は、解約の効果が発生するまでの賃金補償を意味すると考えられる⁸⁾。

個別的労働関係法上の解雇規制

1. 56年労働法の制定と解雇手当の創設

タイで最初の労働法は1956年に制定された「労働法」(以下、「56年法」という)である。これ以前にも労働法を制定しようとする試みが無かったわけではないが、いずれも制定にまで至らなかった。そのような試みの中で、解雇との関係で重要な例は、1940年7月の国会議員による労働法案である。この法案は、最終的には撤回されたが、その中に雇用契約の終了の場合、1ヵ月前の予告を定める規定を含んでいた⁹⁾。

ところで、56年法は、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を認めるとともに、労働条件の保護も含む体系的な労働法であった。解雇との関係で重要な点は、56年法が民商法典の存在を前提としつつ、後に見るような解雇手当制度を導入した点である。

56年法が制定された背景には、第一に、陸軍の支持基盤を失い始めたピブンが、政権の支持基盤として新たに労働者をターゲットにするという政治的意図に基づき、1955年に一連の民主化政策を取り始め、国会の再開と労働立法を公約し、その起草委員会を任命したという事情がある。そのため、56年法の制定過程において、労働者代表から要求を聴取したり起草委員会との交渉も行った¹⁰⁾。第二は、使用者側の反対で施行には至らなかったが、1954年に、国・労・使の拋出により、母性保護、児童手当、疾病、障害、離職、埋葬を対象とする社会保障法が制定されるなど、社会政策立法を生み出すだけの時代状況もあった¹¹⁾。ただし、この段階では理念先行であった。就業者の多くは農業従事者であり、法の適用対象の成熟がなかったからである。失業手当が含まれていなかった点に、そのことが表れている¹²⁾。つまり、農業の占める比重が大きかったので、季節的な失業は

あっても、それは半失業というべきもので、失業そのものと見られなかったのである。第三は、浅見教授が強調されているように¹³⁾、アメリカへの留学経験のある先進的な労働官僚の活躍という事情もあった。彼らを通じてアメリカ法とともに、ILO からの影響も受けたと考えられる¹⁴⁾。

56年法が定めた解雇に関する保護は以下のとおりである。すなわち、6 ヶ月以上勤務で30日分以上の賃金に相当する「解雇手当」(Nganchotchai = 補填金という意味の用語が充てられている)、1 ヶ月以上6 ヶ月未満勤務の場合、30日以上前の解雇の予告が30日分以上の賃金に相当する解雇手当の支払いを使用者に義務づけた(第34条1項, 2項)。6 ヶ月未満の場合、解雇の予告と解雇手当が選択的になる違いがある。そして、労働者に重大な違反がある場合にはその適用がないものとし、具体的な定めは省令に委ねられた(同条4項)。

上記第34条4項でいう省令は、1957年2月18日に定められた(以下、「57年省令」という)。その第6条において、如何なる行為が重大な違反となるかを定めていた。この省令の規定形式は、以後若干の修正が加えられることもあったが、基本的に後述する告示など別の法形式の中へ吸収されて踏襲されることになるので、以下に提示しておきたい。

「第6条

第34条4項に基づく重大な違反となる行為として以下の行為を定める。

- (1) 労働者が故意に行為を為し、使用者に損害を蒙らせる原因となる場合、
- (2) 労働者が過失により行為を為し、使用者に損害を蒙らせる原因となる場合、
- (3) 労働者が就業規則、または使用者の合法的な命令に違反し、それが使用者に損害を蒙らせる原因となる場合、
- (4) 労働者が、使用者もしくは命令権者の合法的な命令をしばしば無視し、または、そのような命令に故意に違反する場合、

- (5) 労働者が理由なく職務を連続して放棄し、それが7日を超える期間である場合、
- (6) 労働者が汚職行為をした場合、または、
- (7) 労働者が罪を犯し、確定判決により懲役刑を受ける場合。ただし、軽微な罪である場合、または過失による罪であって、損害が自己の職務と関係したものでない場合を除く。」

このようにして、解雇の場合、一定の勤続期間を充たせば解雇手当が支払われるが、労働者の責めに帰すべき事由があれば支払われないという仕組みが創設されたのである。この制度は、民商法典の解雇規制とは別に設けられたものであるが、両者には密接な関係があると考えられる。なぜなら、民商法典上は、解雇に当たり、予告か、それに代わる賃金を支払うことを求めたが、の基礎には次のような法理、すなわち、予告を欠く解雇は違法であるから、労働者の責めに帰すべき事由があれば、いわばその違法性と相殺されて損害賠償を支払う必要はない、との法理が据えられており、このような法理が56年法にも継承されたと考えられるからである。なるほど、6ヵ月未満の勤続の場合、解雇予告でも良いとしている点に、まだ民商法典段階の保護水準からの未分離を含んでいたといわねばならないが、勤続が6ヵ月以上になれば解雇手当を支払わねばならないとしたことは、解雇に対して独立した保護を行うものであって、重要な変化である。つまり、労働契約の継続的性格を踏まえ、それを一方的に絶つことになる解雇への非難可能性を承認するとともに、継続的就労には報償するが、逆に、労働者の責めに帰すべき事由があればその功労を打ち消すものとし、かつ社会保障法の制定に見られる社会政策的な観点からの解雇に伴う労働者の生活困難に対する配慮が結合して、解雇手当という新たな制度が設けられたと考えられるのである。このような解雇手当の支払いは、当時のタイの一般的な雇用慣行よりも労働者に有利な労働条件の一つであったといわれる¹⁵⁾ように、56年法は、短命ではあったが、将来に繋がるところの労働者を保護する制度を創設した点で意義がある。

2．革命団布告第19号と解雇規制

56年法は、1958年10月のサリット將軍によるクーデターに伴い発せられた1958年10月31日の「革命団布告第19号」により廃止された。そして、その授權により労働基準を定めたのが1958年12月20日の内務省告示（以下、「58年告示」という）である。なお、56年法を廃棄した理由は、反政府活動の基盤を破壊し、投資活動を促進するために労働組合を弾圧する点にあったから、56年法のうち団体法の部分だけが廃止され、その結果、労働組合はその存在が否定された。しかし、保護法の部分については、罰則は伴わないものの、基本的には56年法の内容が58年告示として継承された¹⁶⁾。

解雇については、58年告示第27条、第28条で定められた。このうち、第27条は基本的に56年法第34条を継承したものである（解雇手当の用語も Nganchotchaai のままである）。また、第28条は、57年省令第6条を基本的に継承したものである。

しかし、仔細に見ると、58年告示では以下の修正が加えられていた。すなわち、56年法の1ヵ月、6ヵ月という期間の表記を、第27条では、それぞれ30日、180日とした、56年法第34条第1、2項の各但書（法定より多額の解雇手当を支払う場合を除外する）を第27条第3項として独立させた、第27条に勤務の期間が継続している必要がある旨の文言を加えた、57年省令第6条(2)でいう使用者に損害を及ぼす行為について、「重大な」過失による場合とした、57年省令第6条(4)でいう命令違背の場合について、「命令権者」の文言が削除された、57年省令第6条(7)のうち、「または過失による罪であって、損害が自己の職務と関係したものでない場合」の部分が削除された。

これらにより、全体として、解雇手当の適用除外とされる場合が明確化かつ限定され、それだけ労働者にとって有利になったといえる。

3．60年代の法改正と解雇規制

タイは60年代から本格的な工業化へと向かった。それを象徴するのが

1960年・1962年の「産業投資奨励法」であり、1961年から始まる第1次国家経済社会開発計画である。これらにより、外国からの投資を受け入れ、輸入代替型工業化が進められた。

その結果、労働者数の増加や企業規模の拡大などの変化が生じ、労働争議も増大した。それに対処するため、労働組合の禁止という法状態を維持しつつ、多発する労働争議の解決手続きを提供するため、1965年に「労働争議調整法」が制定された。そして、解雇との関係で注目できることは、バンコクおよびトンブリ地区の労働争議の統計（内務省公共福祉局労働課に対して調停の依頼があった件数）では、60年代前半での争議の内容のうち、解雇手当の支払いの訴えが半数以上を占めたという点である。これは、58年告示では、労働者の責めに帰すべき事由による解雇の場合、解雇手当が支給されないの、かかる場合に該当するとした不支給を不服として労働者から調停申請されたこと、そして、まだこの段階では、農村からの出稼ぎ型の労働者が多く、労働条件に不満がある場合、農村に帰るか職場を変わることで対抗しようとし、この場合、解雇手当を要求する形での紛争となって現れたことによる¹⁷⁾。

このように、労働争議が多発し、その中心的な原因が解雇手当にあるとすれば、それへの対応が必要になる。以下に見る1964年3月23日の内務省告示第3号（以下、「64年告示」という）の眼目は、まさにその点にあったというべきであるが、実は、64年告示は、それに止まらない、重要な改正を含んでいた。

すなわち、64年告示は、58年告示第27条、第28条を廃止し、以下のような改正を行った。第一に、「常用労働者」などの新しい概念を採用した。第二に、解雇手当に関する基本的な定めである58年告示第27条に後述のような重要な改正を施した。第三に、解雇手当（用語は Nganchotchaai のままである）が受給できるための勤続期間を180日から120日に短縮した。第四に、解雇手当を受け取ることができない場合を定める第28条の事由を整理統合し、労働者の責めに帰すべき事由を明確化した。第五に、解雇手当

を失う怠勤日数を7日から3日にするなど厳格化する一方、解雇手当を失う場合を労働者に重大な違反のある場合に限定した。

なお、用語の定義を定める64年告示第3条の中で、解雇は以下のように定義された。すなわち、

「『解雇』は以下のことを意味する。すなわち、労働者を退職させること、解職すること、または免職することをいい、使用者が以下のことをする場合を含む。

- (1) 労働者が就労することに同意せず、かつ賃金を支払わないこと、
- (2) 労働者を臨時に休業させ、かつ15日を超えて賃金を支払わないこと、または、
- (3) 労働者から同意を得ずに労働者の通常の賃金を引き下げること、ただし、労働者が職場規律に違反したことにより賃金を引き下げられる場合は除く。」

ところで、上記改正点の第二（解雇手当の定め）についてであるが、今回の改正により、勤続期間が短い場合には解雇予告か解雇手当かを選択的に定めていた従来の規定を廃止し、120日以上勤続の常用労働者の解雇には30日分の賃金に相当する解雇手当が支払われるという扱いに純化された。しかし、同時に、試用労働者および有期雇用労働者には解雇手当は支払われないことにもなった。これによって、解雇予告と解雇手当の労働法上の並立状態が解消され、解雇予告とは切り離された独立の解雇手当制度が成立した。しかし、他方で、解雇手当が支払われない労働者概念が登場するという新たな問題を生み出すことにもなった。

さらに、上記改正点の第一についてであるが、64年告示では、「常用労働者」などの新たな概念が登場した。これは突然のことではなく、以下のような56年法以降の法改正を経ている。すなわち、まず56年法の段階では、労働者概念は単一であった。そこでは、「労働者とは賃金を受け取るために使用者に対して労働することに同意したもの」（第3条）とされていたに過ぎない。そして、解雇手当との関係でも、「期間の定めのある雇用で

ない」(第34条)場合がその支払いの対象であった。

ところが、58年告示では、「労働者」「月給労働者」「臨時労働者」「指揮監督者」という四つの概念が定義規定に登場した。このうち、「月給労働者」とは、月ベースで、かつ週休日も賃金が支払われる(ただし、割増はない)ものをいい、「臨時労働者」とは、120日を超えない期間、臨時的、一時的、季節的に就労するものをいうとされた。そして、これらを区別する意味は、保護の内容を異にする点にあった。たとえば、有給である祝祭日および病気休暇(後者の賃金は半額)は、臨時労働者には認められなかった¹⁸⁾。また、「指揮監督者」には、週休日、祝祭日、年次休暇の労働に時間外労働手当が、「月給労働者」には、祝祭日、年次休暇、病気休暇に賃金が支払われないものとされた。なお、定義規定としてではなく、各種の休日・休暇に対する手当の計算に関する規定の中で、「月給労働者」「日給労働者」「時間給労働者」「出来高給労働者」という概念が用いられていた。

さらに、64年告示では、「常用労働者」「臨時労働者」「月給労働者」「週給労働者」「日給労働者」「時間給労働者」「出来高給労働者」「監督的労働者」「試用労働者」などの概念が定義規定に登場した。「監督的労働者」は58年告示での「指揮監督者」の表現の変更でしかなく、また、「月給」「日給」「時間給」「出来高給」の各労働者は、賃金の支給期間や算定方法の違いに基づく概念であって、58年告示でも見られたものである。しかし、「常用労働者」および「試用労働者」は新しい概念である。まず、前者の意味は、月給、日給といった賃金の支払い形態に関わりなく、いつもの事として雇っておくことに使用者が同意した労働者のことをいう(64年告示第3条)。つまり、「常用」か「臨時」かは、雇用に期間が付いているか否かで区別するのではなく、一定の期間で終了する仕事に就労するか否かによる。したがって、「期間の定めのある常用労働者」も存在するのである。次に、後者の「試用労働者」とは、常用労働者であって180日以内の一定の期間において試みに就労しているものをいうとされた。

ところで、すでに民法法典では、雇用契約に期間の定めがある場合とな
い場合が定められ、それは、その後の労働保護に関する告示でも継承され
てきた。しかし、64年告示で、「常用労働者」および「試用労働者」とい
う概念が登場した点は、新たな問題を惹き起こすことになった。なぜなら、
解雇手当の支払いはもとより、各種の労働保護が「常用労働者」に限定さ
れるという規制が行われることになったことから、そのような保護を回避
するため、「臨時労働者」や「試用労働者」として期間を付した形式で労働
者を雇用することが行われるようになったからである。この問題につい
ては、労働側からの反対運動が高揚し、後に触れるように、1989年の内務
省告示により、このような区別は廃止された。

いずれにせよ、各種の労働者概念が設定されたのは、工業化の進展に伴
い、労働者が増加するとともに多様化し、法規制上、厳密な区別を必要と
してきたからだと考えられる。

4. 「72年法」の制定と解雇規制

60年代からの工業化の進展に伴う社会状況の変化、国民からの民主化の
要求の高揚、さらには政権党内の対立という状況の下で、タノム・グルー
プがクーデターを実行した（1971年11月17日）。そして、クーデター後、
タノム・グループは国民の支持を得る意図の下に、「革命団布告第103号」
（以下、「布告第103号」という）を公布し（1972年3月16日）、これにより
前記の「革命団布告第19号」が廃止されるとともに、その委任により、主
要には、労働保護、労災補償、最低賃金、労働関係に関する四つの内務省
告示が制定された。これらは国会で制定された法律ではないが、総称して
「1972年法」と呼ばれている（本稿では、「72年法」という）。

このうち、「労働関係に関する内務省告示」（以下、「72年告示（労使関
係）」という）では、労働組合（ただし、「協会」という名称の下に）の設
立を承認した。また、「労働保護に関する内務省告示」（以下、「72年告示
（労働保護）」という）は、1998年の「労働保護法」（以下、「98年法」とい

う)が制定されるまで、基本的な労働保護立法として適用された。

解雇に関していえば、布告第103号は、その第2条5号で、解雇の場合に労働者に解雇手当(ここでは、Khaachotchaai = 補償金という用語を初めて用いた)を支給することを決定する権限を内務省に与えていた。これに基づき公布された「72年告示(労働保護)」の定める解雇に関する規定の特徴は、以下のとおりである。すなわち、第一に、解雇の場合、常用労働者は30日以上賃金の解雇手当が支払われるとしたこと、第二に、期間の定めのある常用労働者、180日までの試用労働者、その他、労働者の責めに帰すべき事由がある場合には、解雇手当は支払われないとしたこと、第三に、使用者の命令に労働者が違反する場合、事前に警告する要件を新設したこと、第四に、就労が120日を超えれば臨時労働者にも解雇手当が支払われることになり、その脱法行為を規制するため、120日に達する前に解雇して再雇用した場合、両期間は合算されるとしたこと、である。

なお、ここでの解雇の意味は、「賃金を支払わないか、減額して連続7労働日以上就労を禁止した場合」をいう。さらに、雇用に期間の定めがある場合、期間の満了も解雇と理解されていることに注意すべきである。

このように、「72年告示(労働保護)」においては、常用労働者を軸にした解雇保護が確立したと評価できる。

5. 「72年告示(労働保護)」の改正経過と解雇規制

72年法のうち、保護法に相当する「72年告示(労働保護)」は、以後、何度も改正され、最終的には、98年法の制定でそれらの改正が集約された。以下では、そこに至る改正を跡づけることにする。

(1) 1974年の労働保護に関する内務省告示(第2号)

まず、最初に「72年告示(労働保護)」を改正したのは、1974年6月13日付労働保護に関する内務省告示(第2号)である。その内容は、以下のとおりである。

すなわち、勤続120日以上のものについて、その期間に対応して段階

的に解雇手当の額を設定したこと（勤続120日～1年未満：30日分以上の賃金，勤続1年～3年未満：90日分以上の賃金，勤続3年以上：180日分以上の賃金），解雇に該当する使用者の行為を明確にしたこと，適用除外になる労働者を明確にしたこと，である。

これらのうち，については，従来，解雇手当は，勤続期間が120日以上であれば，その長さに関係なく一律30日分以上の賃金としていたものを，勤続期間に応じて3種類に充実させた。これは，当時，労働運動が高揚し，最低賃金が年に3回も引き上げられるということがあったが，そのような時代状況の反映ということができる。については，解雇の意味を，「労働者が1972年4月16日付労働保護に関する内務省告示第47条の違反がないにも拘わらず，退職させること，解職すること，もしくは免職すること，または，休日を含むか否かに拘わらず，賃金を支払うことなく，使用者が常用労働者を継続して7労働日を超えて就業させない場合をいう。もし，使用者が当該労働者を今後働かせない意思をもっていることが明らかであるか，わざと難癖をつける場合も解雇とみなす」とした。これは，解雇に該当するか否かがはっきりしないケースが登場したことに対応するためであったと思われるが，このような規定が設けられたため，使用者の「働かせない」意思が証明されなければ解雇とは評価されないことになった¹⁹⁾。なお，このような解雇の定義は，後に1993年の告示で改正されるまで，後述する1978年の二つの告示および1989年の告示に継承された。については，従来も「期間の定めのある常用労働者」および「180日までの試用期間中の常用労働者」を解雇する場合，解雇手当を支払う必要がないことを定めていたが，その規定形式は但書の形式であった。これを項の形式に独立させたものである。

(2) 1978年の労働保護に関する内務省告示（第5号）

次の改正は，1978年6月21日の労働保護に関する内務省告示（第5号）（以下，「78年告示」という）により行われた。ここでの改正のうち，解雇については，上記1974年6月13日の内務省告示（第2号）により改正され

た「72年告示(労働保護)」第46条第2項を廃止し、以下の内容とした。すなわち、第一に、解雇の定義について、「労働者が、法律、就業規則または労使間の合意に基づく定年を理由にして離職しなければならない場合、および使用者が労働者の同意なしに賃金を引き下げた場合」を加えたことである。第二に、解雇手当の支給対象からはずれる場合の定め以下の内容が追加された(省略して引用する)。すなわち、「就業規則または労使間の合意に基づき……支払う退職金または救済金を受け取る労働者を含み、それらが、……(内務省告示)に基づく解雇手当より少なくない額である場合、または、少ない額であるが、(内務省告示)に基づく解雇手当額に等しい額にまで増額して……支払う場合」との定めである。この改正により、従来は、解雇手当と退職金の両方を受け取ることができたが、今後は、いずれか高いほうを受け取ることができるだけになった。

このような改正に対して、国家労働開発顧問会議が78年告示を廃止すべき旨の決定をした²⁰⁾。この問題提起をしたのは、同顧問会議の委員の一人であるLCT=Labour Congress of Thailand²¹⁾議長のパイサーンであった。当然、これは労働運動からの反対があったことを意味する²²⁾。その結果、78年告示が出されて1ヵ月余り後の1978年7月31日の内務省告示(第6号)(以下、「78年第二告示」という)により、78年告示は廃止され、74年に改正された「72年告示(労働保護)」の内容に戻されてしまった²³⁾。

(3) 1989年の労働保護に関する内務省告示(第11号)

やや時期が下がって、1989年10月11日、労働保護に関する内務省告示(第11号)(以下、「89年告示」という)により解雇に関する規定の改正が行われた。その内容は以下のとおりである。

まず、「72年告示(労働保護)」第45条を廃止し、新たな第45条の条文中、「72年告示(労働保護)」第47条に定める解雇手当の欠格事由のない場合、解雇された労働者が権利を有する年休に対し賃金を支払う旨を定めた。

次に、89年告示は、78年第二告示で改正された「72年告示(労働保護)」第46条および第47条を廃止し、以下の内容にするとともに、第75条も改正

した。

すなわち、第46条第2項について、「常用労働者」としていた表現から「常用」の文言が削除された。敷衍すれば、89年告示の定義関係の規定において、「72年告示（労働保護）」の「労働者」を「常用労働者」と「臨時労働者」に区別して定義していた部分を削除し、両者の区別を無くして「労働者」一本としたのであるが、これに伴い、解雇に係る規定においても同様の改正が行われたのである。このような改正は、常用労働者と臨時労働者の存在が両者の間で労働条件上の格差を生み出し、そのことが労働運動上もマイナスになることから、労働組合が反対運動を組織し、それによって実現した改正である²⁴⁾。これ以外は74年告示により改正された「72年告示（労働保護）」の内容と同じである。なお、第47条については、元々の「72年告示（労働保護）」で「常用労働者」としていたものを「労働者」と改正したに過ぎない。

これに対し、大幅に改正されたのは第46条第3項である。すなわち、解雇手当が支給されない有期労働契約を「臨時的、不定期的、季節的、プロジェクト的性格を有する」ものと明確化した。これにより、期間を付した労働契約は、たとえば、さとうきびの伐採など、期間が明確なものなどに限定された。

さらに、第75条の改正も重要である。すなわち、「第46条(1)で定める権利（解雇手当を受け取る権利 引用者）を労働者に持たせないために、使用者が120日に達する前に解雇したため労働者が継続して労働しなかった場合、使用者が労働者にどのような業務をさせていたか、および雇用期間が互いにどれだけ離れているかに拘わらず、解雇手当の支払いの計算に当たっては、後の労働期間を前の労働期間と合わせて数える」とした。これは解雇手当の支給を免れる行為を防ぐための改正であった²⁵⁾。

しかし、このような期間を合算する規制が強化されたことにより、かつて4ヵ月未満の雇用を拡大させたといわれる。つまり、継続雇用をせず、4ヵ月で雇止めをしてしまう雇用が増えたのである。これをもたらし

た背景には、「人材派遣会社」の登場がある。生産ラインの50%が派遣労働者という調査もあるほどである²⁶⁾。タイがグローバル化に組み込まれ、激化する国際的な経済競争に伍していくため、コストを低下させようとして派遣労働者のみならず、短期雇用である臨時労働者や契約労働者の雇用が拡大したのである。

(4) 1993年8月16日付内務省告示第14号

本告示(以下、「93年告示」という)では、89年告示で改正された「72年告示(労働保護)」第46条、第47条、第75条を廃止し、以下の内容になった。

まず、第46条第2項について、解雇の意味を、「労働者にその後の労働をさせず、かつ賃金を支払わない行為」および「今後の事業を実行できないという理由で、労働者が労働できず、かつ賃金を受け取ることができない場合」とした。後者は前者に含まれるはずであるが、わざわざこのような定めにしたのは、「事業継続の困難」という理由を加えることに狙いがあったものと考えられる。また、従来の規定は、使用者の意思を問題にすることから判定が難しかったのに対して、今度は賃金の支払いがあるかないかという客観的な基準によって判定するものであり、それにより問題の処理を容易にすることも意図されたと考えられる²⁷⁾。なお、この規定は、そのまま後述の98年法に継承された。

次に、第46条第4項について、期間を定めることのできる雇用を「使用者の業務もしくは取引の通常の仕事に使わない特別の計画における労働であって、確実な労働の開始および終了の期間があるもの、終了の規定がある一時的な性質の労働、仕事の完成する性質のある労働、または季節的な労働で、ある季節の期間における雇用であり、これらの労働が2年以内に終了しなければならないもの」(なお、雇用の開始と終了の時期を雇用の開始の時に文書で契約する必要がある)とした。これは、89年告示でいう「臨時的、一時的、季節的、またはプロジェクト的な性質の仕事」という規定の意味を具体的に示して限定することに狙いがあったものと考えられ

る。

最後に、第75条については、単に解雇手当の支払いを免れようとする場合のみならず、「労働保護に関する法律に基づく何らかの権利」の保護を僭脱しようとする場合までも含めるように拡大された点に意味がある。

(5) 1994年10月6日の労働社会福祉省告示

1993年9月、新たに労働社会福祉省が設立され、労働に関係する行政権限が内務省から移管された。そして、1994年10月6日の労働保護に関する労働社会福祉省告示（以下、「94年告示」という）を定め、それによって以下のように「72年告示（労働保護）」第46条に付帯条項が補充された。

すなわち、「使用者が、労働者の数を削減しなければならない理由となる機械の導入または機械もしくは技術の変更による作業編成、製造方法、販売もしくはサービスを調整する理由で、労働者を解雇する場合」に60日前の予告か60日分以上の賃金に相当する解雇手当を支払う旨を定めた（第46条の2第1項、第2項）。そして、このような解雇について、6年以上勤続の場合、1年につき15日分、ただし、最高360日分の賃金に相当する特別解雇手当を支払う旨を定めた（第46条の3）。

先走っていえば、以上の定めは、表現の厳密さのための修正を除けば、上記の第46条の2は98年法の第121条へ、第46条の3は第122条へと継承された。ただし、第46条の2第2項の場合、通常解雇手当も受け取ることができるかどうか不明な規定になっていたため、98年法ではそれとは別であることが明確化され、かつ第46条の2第2項では単に解雇手当と呼ばれていたものを、第46条の3で用いられていたのと同じ「特別解雇手当」という名称にし、それによって通常解雇手当とは別のものであることが明確化された。

この補充の意図は、いわゆるリストラに伴う解雇に対して一定の保護を行うことにある。つまり、従来の制度は、個別解雇についての制度であったので、労働市場の変化や技術革新に関する集団解雇は予定していなかった²⁸⁾。しかし、国際的な経済競争が激化するのに伴い、安価な労働力を利

用した労働集約的な産業から技術集約的な産業へと転換が図られ、その過程で整理解雇が実施されるようになった。そして、これに対して労働側の合理化反対または解雇手当引き上げを要求する運動²⁹⁾が活発化してきたので、これに対応する必要があったのである。

6. 98年労働保護法と解雇規制

「72年告示(労働保護)」が修正を受けながらも基本的な労働保護法規として長年適用されてきたが、国会での審議を経て制定されたものでないことから、その正統性ないし信頼性について批判があった。1992年のチュアン内閣以来、法律による規制への転換が試みられ、1998年になってやっと制定されたのが166カ条からなる98年法である。

本法における解雇に関する規制は、これまでの規制を集約したものといつてよいが、新たに加えられた重要な規制は、以下のとおりである。

第一は、解雇は予告(期間の上限は3ヵ月)を文書により行うこととし(第17条第2項)、文書で示した理由以外を解雇手当の支払いを免れる事由として援用できないことにした(第17条第3項)。

第二に、予告期間に相当する賃金が事前の解雇予告に代えて支払われた場合、労働者は直ちに労働を終了できることにした(第17条第4項)。

第三に、妊娠を理由とする解雇が禁止された(第43条)。

第四に、解雇手当の基礎となる勤続期間と手当額の種類が増やされた。

第五に、事業所移転の場合の特別解雇手当が設けられた。

第六に、退職時に救済金を支払うための労働者福祉基金が設けられた。

以上のうちのいくつかについて補足しておきたい。

まず、第一については、解雇予告を文書によるべきことにした点に意味がある。

第二については、民商法典では、要件を満たす場合、使用者が労働者を離職させることができる定めになっているのを、労働者も仕事をしなくてよいことを明確にした。

これら二点については、民商法典上も同様の定めがある。したがって、これらの定めにより、解雇に際しては、解雇予告またはそれに代わる賃金のほか、解雇手当も支払われるべきことが明確にされた。

第四については、従来の三つに区分された解雇手当額に加えて、6年以上10年未満の場合、240日分以上、10年以上の場合、300日分以上の賃金に相当する解雇手当が加わった。98年法の目玉の一つが、実は解雇手当の引き上げであり、とくにこの点には使用者団体からの強い反対があった³⁰⁾。また、工業化の進展に伴い吸収されてきた労働者の勤続期間が延びてきており、それに応ずる意味もあった。もっとも、勤続の長いもののほうが多い解雇手当てを受け取るという新规定の利益を得るのは、女性より男性だと予想されたところのものではあったが³¹⁾。

第五については、すでに94年告示で機械更新に伴う解雇に対する特別解雇手当が設けられ、それは98年法にそのまま継承された（第121条、第122条）のであるが、加えて、事業所の移転に伴う解雇の場合にも特別解雇手当を支給するものとした（第120条）。すなわち、事業所移転の場合、労働者への30日以上前の予告を義務づけ、労働者が移転に応じたくない場合、労働契約の解約権を承認するとともに、通常の解雇手当の50%以上の額の特別解雇手当を支払う旨を定めていた。そして、30日以上前の予告に代えて30日分以上の賃金を支払うことも認めた。これらは、予告と解雇手当が並存する形での保護の創設と評価できる。なお、労働者には、本件への該当性について労働福祉委員会³²⁾の審査を求める権利が認められた（第120条第3項）。

最後に、第六について、労働省労働保護福祉局内に「労働者福祉基金」が設けられ（第126条以下）、10人以上の労働者がいる事業所で、1987年の「退職金積立基金法」に基づいて企業内に退職金積立基金を設けていない場合、労働者福祉基金に加入し、労使で掛金を積み立て、労働者の退職や死亡の場合に救済金が支給されることになった³³⁾。

以上のように、98年法は、リストラや事業所移転などの新しい変化に対

応すること、および、これまでの「72年告示(労働関係)」制定以降、修正を繰り返してきた解雇に関する規定を集約するとともに、水準を改善したものと性格づけることができる。その結果、解雇に当たっては、予告またはそれに代わる賃金および解雇手当並びに特別解雇手当が支払われることになった(ただし、労働者の責めに帰すべき事由があれば、それを失う)。しかし、解雇手当の額が引き上げられたので、それを回避するため、派遣形態の雇用が拡大するという問題も発生した³⁴⁾。なお、周知のように、98年法の制定直前に、1997年の「通貨危機」が発生し、これに伴う経済危機により、夥しい数の解雇が行われた。この解雇に際し、法定の解雇手当が支払われないケースも多数発生した³⁵⁾。

7. 社会保障法と解雇保護

保護法に関して、最後に、1990年に成立した社会保障法について簡単に触れておく必要がある³⁶⁾。なぜなら、保障内容に「失業給付」があり、これと解雇手当との関係が問題になるし、さらに、タイでは社会保障法も労働法の中に位置づけられているからである³⁷⁾。

ところで、社会保障法は、「傷病」「出産」「障害」「死亡」「児童扶養」「老齢」「失業」を対象に、国の負担分を除き労使折半で保険料を徴収する方式による。1991年3月からの制度の発足段階では、「傷病」「出産」「障害」「死亡」の4種類のみが先行実施され、また、従業員20人以上の企業が適用対象であった。その後、1993年9月には従業員10人以上の企業へ、さらに2002年4月からは従業員1人以上の企業に適用対象の拡大が行われ、給付の対象も1998年12月には「児童扶養」「老齢」まで拡大されたが、「失業」については財政上の条件がないことを理由に、何度も実施が引き延ばされてきた。しかし、ついに2004年1月から保険料の徴収が開始され、2004年7月から「失業給付」が支給されることになった³⁸⁾。

これにより、解雇の場合、解雇手当と失業給付の両方が支払われることになった。使用者側は、両者が重複することを理由に、解雇手当の見直し

を主張しているが、労働側は、使用者が支払う解雇手当と国・労・使の三者が保険料を支払う失業給付とは別であるとして、解雇手当の維持を主張している³⁹⁾。

集団的労働関係法上の解雇規制

1. 56年労働法の解雇規制

次に、団体法上の解雇に関する規制を見ることにする。その最初は、56年法である。56年法は団体法分野も含む統一的な労働法であり、以下のような規制を解雇に対して及ぼしていた。第一は、労働争議が発生し団体交渉で解決できない場合、当該争議を労働関係委員会に付託しなければならないが、付託から20日間または労働関係委員会の決定後7日間は労働者の解雇が禁止された（第119条）。第二は、労働者が出訴したこと、もしくは証言・証拠の提出をしたことを理由とする解雇、または労働組合員であること、もしくは労働組合員になろうとしたことを理由とする解雇が不当労働行為として禁止された（第121条）。

このような規制内容を有した56年法は、しかし、前述のように、1958年のクーデターにより廃止され、労働組合は存在しえなくなった。団結権の復活は、次に見る1972年の内務省告示まで待たねばならなかった。

2. 「72年告示（労使関係）」の解雇規制

団体法分野については、56年法が廃止されて以降、1965年の「労働争議調整法」を別にすれば、規制法を欠いていた。労働争議調整法は、労働組合の存在を否定する法状態の下でも発生することが避けがたい労働争議の調整手続きを定める法律でしかなかった。そのような時期を経て、「72年告示（労使関係）」が制定された。本告示は、集団的労働関係を規制する法令であり、その中に、解雇に関して以下の規制を含んでいた。

一つは、労使はそれぞれ相手方に対して労働条件の変更を求めて要求書

を提出する権利があるが、そのような手続中に要求書に關与したものを解雇することが禁止された(第19条)。

もう一つは、不当労働行為制度上の解雇規制である。すなわち、使用者もしくは使用者協会が本告示に違反したことを訴えたこと、または、労働者もしくは労働者協会⁴⁰⁾が本告示に基づき権利を行使したこと、もしくは行使しようとしたことを理由として、労働者を解雇し、またはその他不当な差別的取扱いをすることが禁止された(第72条)。

なお、解雇と直接関係しないが、後の改正で不当労働行為の種類が充實されたことを認識する必要上、この段階での不当労働行為の内容を確認しておくとして、以上の他、本告示に違反している旨の訴えや本告示の権利行使の抑制を煽ったりする行為(第70条)、同様の行為を金銭提供などにより行う行為(第71条)、要求書の受領拒否または団交拒否(第73条)が、それぞれ不当労働行為として禁止された。

以上のような解雇規制は、基本的には56年法の内容を継承したものと評価することができる。

3. 74年内務省告示の解雇規制

「72年告示(労使関係)」は、その後、1974年8月26日の内務省告示第2号(以下、「74年告示(労使関係)」という)により改正された。解雇と関係する重要な改正点は、要求書に關与したものの解雇に加え、配転も禁止されたこと、不当労働行為となる行為を各条文ごとに規定する形式を改め、まず、使用者に禁止される不当労働行為を号形式で六つ列挙し(第70条)、次に、いかなるものにも禁止される不当労働行為を号形式で二つ列挙した(第71条)ことである。そして、「72年告示(労使関係)」の第72条および第73条が削除された。さらに、このような形式上の改正で止まらず、第70条で号形式となった六つの不当労働行為の中に、新たに、労働者協会のメンバーであること、メンバーになろうとしたことを理由とする就労の妨害行為(第1号)および解雇の禁止(第3号)、苦情の申立て、要求書の提

出、交渉、訴訟の提起、労働法令に基づく当局、裁判所での証言、証拠の提出を理由とする解雇および就労を妨害する行為の禁止（第2号）、労働者協会への加入または脱退の強制もしくは抑制する利益供与の禁止（第4号）、労働者協会の活動またはメンバーとしての権利行使の妨害の禁止（第5号）、労働者協会の活動への干渉の禁止（第6号）が加えられた。

このような規制の特徴は、不当労働行為の類型を豊富化させる中で不当労働行為となる解雇も拡充されたこと、そして、要求書に関係した労働者を解雇から保護すること自体は、「72年告示（労使関係）」でも行われていたが、今度は、それを不当労働行為の一類型に加えることで達成しようとしたこと、である。

4. 75年労働関係法と解雇規制

「72年告示（労使関係）」および「74年告示（労使関係）」は、1975年に国会での審議を経た法律となった。それが「労働関係法」（以下、「75年法」という）である。75年法と内務省告示を比較すると、解雇規制が充実されたと評価できる。現行法でもある75年法に基づく解雇規制は、以下のとおりである。

まず、要求書が提出され、それが交渉、調停、仲裁の手續中の場合、要求書に関係する労働者、労働者代表、労働組合の委員、小委員、組合員、労働連合（複数の労働組合の連合体）の委員、小委員を解雇することが禁止された（第31条第1項）。これにより、解雇が禁止される要求書に関する手続きの範囲および解雇の禁止対象となる労働者の範囲が詳しく規定されたことになる。そして、この禁止が除外されるのは、職務を忠実に履行しないもの、または使用者に対し故意に刑事犯罪を犯すもの、故意に使用者に対し損害を与えるもの、文書による警告を使用者から受けたにも拘わらず、規律、規則、または使用者の合法的な命令に違反するもの（このような規律、規則、命令は要求書に関する行動を妨げるために定めるものであってはならない）、正当な理由なく3日連続して職務を

放棄したもの(以上,第31条第1項),であり,これまでとは異なり,「過失により使用者に重大な損害を与えた場合」および「最終判決により懲役に処せられたとき」という二つの場合が削除された。

次に,労働裁判所⁴¹⁾の許可なく労働者委員会委員(従業員代表委員会のこと)の解雇が禁止された(第52条)。組合役員がこの委員を兼ねている場合が多いので,彼らに解雇保護が及ぶことになる。

さらに,不当労働行為の章(第9章)での解雇規制としては,まず,集会召集,苦情申請,要求書提出,交渉,訴訟提起,または労働法令に基づいて担当官,登録官,労働争議調整官,労働争議仲裁人,労働関係委員会委員に対して,証言,証拠を提出したこと,およびそれらの準備行為をしたことを理由として,労働者および組合役員を解雇することを禁止した(第121条第1号)。また,組合員であることを理由とする解雇も禁止した(同条第2号)。ただし,組合の設立に向けた活動段階で組合の発起人が解雇されても保護が及ばないという問題がある。さらに,雇用条件協約⁴²⁾および労働争議の裁定が有効である期間中,要求書に関係した労働者および組合役員を解雇することを禁止した(第123条)。ただし,この禁止には適用除外となる場合があり,それは,「重大な違反については警告を要しない」(第123条但書第3号)との文言および「雇用条件協約,決定,裁定に違反させるため,扇動,支援,勧誘する行為をするもの」(同条第5号)との文言が付加されている以外,上記の第31条に基づく解雇保護の除外事由と同様である。なお,このような適用除外となる事由は,98年法上の解雇手当(第119条)がもらえない場合の事由とほぼ共通している。

このような規制の意味は,労働者を解雇から守ること自体にあるというより,要求書の提出に関与した労働者を解雇から保護することを通じて,雇用条件協約を保護することにあると見るべきである。それは,要求書の提出に始まり雇用条件協約の締結をめぐって労使関係上の手続きが展開するように団体法自体が組み立てられているからだと考えられる。実際上も,労働者が要求書を提出したことに対し,使用者が解雇で応じるという例は

少なからず見られる⁴³⁾。ただし、このような保護の構造は、要求書の提出から雇用条件協約の締結または仲裁までの段階と、それらが成立して効力を有している段階とを分けて、後者を不当労働行為の対象として保護したものとイえる。両者が相俟って、雇用条件協約に基礎づけられた労使関係の形成と安定が図られることになるのである⁴⁴⁾。

しかし、同時に、雇用条件協約が有効な期間中の解雇について、労働関係委員会への救済申立ても可能であるので（第124条）、個々の労働者は、自らの解雇を不当と考える場合、この手続きを利用することができる。つまり、労働関係委員会は、實際上、個別解雇の救済機能も有しているのであって、次に述べる労働裁判所による解雇保護と相俟って、解雇規制に幅を持たせることになっている。

労働裁判所法と解雇規制

タイの解雇規制を問題にする場合、労働裁判所制度について触れないわけにはいかない。それは、解雇が最終的には裁判所で争われることになるからという理由ではなく、1979年に制定された「労働裁判所法」⁴⁵⁾という手続法の中に解雇の民事的効力に関する実体法上の定めが置かれているからである。

すなわち、労働裁判所法第49条では、審理の結果、当該解雇が不公正であると判断すれば、労働裁判所は、従前の賃金での継続雇用を使用者に命じ原職に復帰させることができ、もし、労働裁判所が、労使の関係がこじれていて修復できないと判断する場合には、損害賠償額を決定する、としている。損害賠償額は、年齢、勤続年数、不公正解雇の結果として発生した困難の程度、解雇理由、98年法上の解雇手当の額などを考慮して決定することになっている。つまり、98年法では主要には解雇手当による保護しか規定していないが、手続法である労働裁判所法の中で別の救済方法の可能性を認めているのである。

このような解雇が不公正な場合の救済は、労働者保護を意味する。したがって、筋からいえば、98年法の中にこの定めを置くことが自然である。実際、労働裁判所法の立法過程では、上記の救済を手続法で定めることに立法技術上疑問とする議論があったようであるが、救済目的に資するという手続法に入れられ、そのまま今日に至っている。また、解雇に限らず、労働法上の紛争を解決するのは、結局、裁判所であるという理由で、裁判所の義務や権限、管轄を定める裁判所法の中に入れられたのである⁴⁶⁾。

ところで、解雇が無効な場合に金銭解決を認めている点は、ドイツ法の影響が強いと考えられる⁴⁷⁾。しかし、ドイツでは、解雇の場合の金銭解決は労使双方が求めることができるが、使用者からの解消申立ては今後の労使間の協力関係が期待できない場合に厳格に限られている⁴⁸⁾。これに対し、タイでは、法律の条文上は、金銭解決の選択は当事者からの申立てとは関係なく、裁判所の判断に委ねるものとなっている。また、当該解雇が無効な場合に、復職に代えて損害賠償を命じるという定めにもなっておらず、そのような法律効果やいずれが原則的な解決方法であるかに触れることなく、もっぱら裁判所の判断で復職か損害賠償かを決定できる定めになっている。ただし、実際の手続きでは、原職復帰か金銭解決か、いずれを選択するかは、労働者の請求内容如何によるとされる。もし労働者が原職に戻してほしいと訴えれば、そのように裁判所が判決を出すことになる。しかし、個別的解雇事件では、基本的には損害賠償金を渡して別れるのが普通であって、原職に戻ることは少ないとされる。使用者は、解雇してしまった労働者には二度と会社に戻ってほしくないと考えた傾向が強いからである⁴⁹⁾。

いずれにせよ、もっぱら裁判所の判断で復職か損害賠償かを決定できる定めは、介入的で温情的な解決を労働裁判所に認めるものと評価できる。それを可能にしているのは、参審制の採用であると考えられる。すなわち、労働裁判所では、使用者代表とともに、労働者代表が裁判官として加わることになっているが、そのことにより、実情に合致した解決が図られ、介

入的であってもその結論が労働者に受け入れられているのである。もちろん、どんな結論でも受け入れられるわけではないが、おおむね労働者に好意的な結論が出されており、それが労働者からの信頼を得ることにつながり、多数の訴えの提起となって現れていると考えられる⁵⁰⁾。

お わ り に

以上のようなタイにおける解雇規制の展開を簡単に整理し、結びとしたい。

ところで、タイでは、解雇の効力について有効か無効かを問題にする法規制より先に、解雇に当たり予告すること、または予告に代わる賃金を支払うこととされ、その後、解雇に当たっては解雇手当を支払わなければならないとする制度が導入された。そして、このような解雇保護は、労働者に受け入れられるところとなった。その理由は、単に解雇されて終わりというよりマシであるというように労働者に意識されたからではないかと考えられる。このような意識は、近代以前の時代の「主人と従者」という支配・服従を基本原理とする社会関係の下で形成された意識が基盤になっていたであろうし、また、クーデターに象徴される軍の支配の強い権威主義的な政治環境も影響したであろう。「主人」としての使用者によって有無をいわず自由に解雇されることと比較すれば、解雇手当が受け取れることは労働者にとって、はるかに有利な扱いだと受け止められたものと思われる。また、次のような事情も重要である。すなわち、急速な工業化に伴い、労働者の多くは農村から供給されることになったが、農民から労働者に転換して間もないため労働者としての意識が弱かったこと、解雇されても帰農する余地があったこと、また、家族のネットワークで生活の維持が可能であったこと、さらに、工業化の展開速度が速く、容易に職場を変わりえたことから長期勤続の雇用慣行が確立しなかったこと、そして、「いざとなればバナナを盗っても生きていける自然条件」⁵¹⁾があることから、

解雇の脅威が小さかったこと、などによると考えられる。

このようなことから、解雇手当さえ受け取ることができれば雇用の継続に執着しない労働者の態度が形成され、これに応じて、解雇手当を軸とする法規制に以後一層精密な改良が加えられ、定着していったものと考えられる。そして、このような改良が繰り返し可能であったのは、クーデターで権力を掌握した勢力の授権により、国会での審議を経ない行政機関の告示という法形式で労働関係上の変化に応じて柔軟な規制を積み重ねることが可能であったことも寄与していたと考えられる。

他方、労働組合の結成を認める法規制は、権威主義的な政治体制の下で動揺を繰り返し、長く定着を見なかった。それでも、やっと70年代に至り保護を受けることになり、その一環として解雇保護が組み込まれた。その場合、不当労働行為の一類型としての解雇の保護も含まれていたが、その場合、要求書の提出に始まる一連の手続きと、交渉の結果、締結される雇用条件協約の保護が重視され、それとの関係で解雇保護が行われたと見られる。もっとも、労働組合組織とそれを軸とする近代的な労使関係は未だ未成熟といわざるを得ず、その意味で、依然として保護法上の解雇保護が重要な意味をもっているといえる。

ところで、80年代の終わり以降、労働移動のパターンが都市定着の傾向を見せてきた⁵²⁾。これに伴い、解雇された場合に労働者が解雇手当の支払いを最重要視するという態度も変化してきたと考えられる。すなわち、工業化の進展に伴う農業の経済的地位の低下と帰農の可能性が小さくなるにしたがって、徐々に都市に定着して労働者としての生活を維持することを基本に据えざるを得なくなってきた。その結果、当面の生活を支える解雇手当は当然重要ではあるが、それだけでなく、雇用を確保することの重要性が高まってきた。また、労働集約型から技術集約型へと産業が転換するとともに、グローバリゼーションの下で国際的な経済競争に巻き込まれたことによる不況や倒産を原因とする解雇が多発するようにもなったのである。

こうして、労働者としての生活を危うくする解雇の効力自体が問題とされることになるのである。労働者が当該解雇に納得できないとして解雇の効力自体を争う紛争がその現われである。労働裁判所法における「不公正な解雇」に対する法規制は、このような変化に対応するものであったと評価できる。この場合、何が「不公正」かは裁判所の判断の蓄積に俟つことになる。そして、そのような判断に関する法理が重要性を増すことになる。その検討は、今後の課題としたい。

- 1) 野田教授は、解雇法の研究の意義を次のようにいう。「解雇は、労働契約を中心に形成された労働関係を断絶するものであり、そこには労働関係の総体の断面図が描き出される。」「一国の労働法の理解は、解雇法の研究めきにはありえない」と。野田進『労働契約の変更と解雇』(信山社・1997年)「はじめに」ii頁。
- 2) このような状況は、林教授が指摘されるように、「通説・判例」という観念の世界が未確立な段階といえることができる。林和彦「開発体制と労働法」日本労働研究雑誌469号(1999年)7頁参照。
- 3) 条文の訳については、吉田美喜夫「タイの社会変動と労働法の展開過程」立命館法学299号(2005年)120頁以下参照。
- 4) 吉田・前掲注3)論文118頁以下参照。なお、この論考と本稿とは随所で関係するので、以下では一々の参照は省略する。
- 5) Phraya Manawarachasevi, *Index of Civil Code*, Faculty of Law, Thammasat University, 1980, pp. 24-25.
- 6) Edward Jenks (ed.), *A Digest of English Civil Law*, Second Edition, 1921, London, pp. 212-213. 本書は、イギリスの夥しい制定法と判決の中から重要なものをセレクトし、その中に含まれるルールを整理したものである。初版は1905年から1917年にかけて11冊の分冊形式で出版されたが、第二版では2巻の合冊版の形式となった。なお、平良「タイ・日本民商法比較」法学研究58巻7号(1985年)123頁参照。
- 7) 本条は日本民法第627条が参照された。
- 8) なお、イギリスにおいて、予告のない解雇は不法解雇となり、それに対する損害賠償は予告期間の賃金相当額とする準則が歴史的に形成されてきた経緯については、石田眞『近代雇用契約法の形成』(日本評論社・1994年)149頁以下、高木龍一郎「コモン・ロー解雇法理と不当解雇制度 不当解雇概念形成過程を中心として」東北学院大学法学研究年誌2号(1984年)1頁以下参照。
- 9) Phiraphol Tritasavit, *Labor Policy and Practices in Thailand: A Study of Government Policy on Labor Relations, 1932-1976*, New York University, 1978, p. 138.
- 10) 浅見靖仁「タイの労働運動(1900年~1958年) その成長の軌跡と政治経済的背景の変化」アジア研究37巻2号(1991年)22-23頁, Pasuk Phongpaichit & Chris Baker, *Thailand: Economy and Politics*, Second Edition, New York, 2002, p. 199.

- 11) Nikom Chandravithun, *Thai Labour—A Long Journey*, Bangkok, 1982, p. 11, 飯田順三「タイの社会保障法について」小室金之助教授還暦記念『現代企業法の諸問題』(成文堂・1996年)387頁以下,久保清「タイの労働者に関する社会保障制度(上)」所報(バンコク日本人商工会議所)1993年3月号41頁以下参照。
- 12) Nikom・前掲注11)書 p. 11.
- 13) 浅見靖仁「サリット=タノム政権下のタイの労働政策 革命団布告19号から103号への政策転換における労働局官僚の役割」歴史と文化 歴史学研究報告第22集(1994年)99頁参照。
- 14) Phiraphol・前掲注9)書 pp. 151ff にも同様の指摘がある。
- 15) 浅見・前掲注13)論文97頁以下参照。
- 16) 浅見・前掲注13)論文93頁以下参照。
- 17) 浅見・前掲注13)論文102頁,110-111頁参照。
- 18) 年次休暇の資格は満1年の継続勤務が要件だから,「臨時労働者」の場合,そもそもこの資格は発生しない。58年告示第8条参照。
- 19) ブラコン・パントウウィチャートクン(村嶋英治訳)『労働者保護法解説及び労働者保護法』(バンコク日本人商工会議所・1985年)87頁参照。
- 20) 浅見靖仁「労働政策 制度化とインナーサークルの形成」末廣昭・東茂樹編『タイの経済政策 制度・組織・アクター』(アジア経済研究所・2000年)271頁参照。
なお,国家労働開発顧問会議は官僚,有識者,労働者代表,使用者代表によって構成される労働政策に関し政府に助言することを任務とする機関であり,1976年10月に設置された。
- 21) 労働組合の全国中央組織の一つであるタイ労働者評議会の英語名である。
- 22) 海外労働時報16号(1978年)8頁,同17号(1978年)14頁参照。
- 23) 厳密に言えば,78年告示で改正された「72年告示(労働関係)」第46条が廃止され,以下の内容で置き換える,という規定形式をとっている。しかし,置き換えられた内容は,取るに足らないごくわずかの表現上の字句修正を除けば,74年に改正された「72年告示(労働保護)」第46条と完全に一致している。
- 24) Sungsidh Piriyanarangsarn and Kanchada Poonpanich, "Labour institutions in an export-oriented country: A case study of Thailand", in Gerry Rodgers (ed), *Workers, institutions and economic growth in Asia*, Geneva, 1994, p. 236, 海外労働時報129号(1987年)7頁参照。
- 25) 高橋康敏「労働法の改正箇所」所報(バンコク日本人商工会議所)1993年5月号84頁以下,海外労働時報156号22-24頁も参照。
- 26) 末廣昭「アジア通貨・経済危機と労働問題 タイの事例」加瀬和俊・田端博邦編『失業問題の政治と経済』(日本経済評論社・2000年)136-137頁参照。
- 27) タマサート大学法学部のヴィチトラ教授によれば,このような規定は,使用者が労働者に仕事を与えず,かといって労働者を解放して別の仕事を探せるようにするわけでもないという不安定な状態に置くことを回避する狙いのものという。2002年2月の聴き取りによる。
- 28) Pasuk Phongpaichit et. al., *Challenging social exclusion: Rights and livelihood in*

タイにおける解雇法制の生成と展開 (吉田)

Thailand, ILO, 1996, p. 110.

- 29) 末廣・前掲注26)論文136頁参照。
- 30) 浅見・前掲注20)論文301頁注(16)参照。
- 31) 大沢真理「アジア経済危機のジェンダー分析」加瀬・田端編・前掲注26)書177頁参照。
- 32) 政労使の代表で構成される委員会で、労働福祉に関する政策、指針、基準について所管大臣に提言することなどを任務とする。労働保護法第93条以下参照。
- 33) 佐々木英二「タイの Provident Fund (退職金積立基金) について」所報 (バンコク日本人商工会議所) 2001年4月号14-18頁参照。
- 34) 日系企業での聴き取りによる (2004年2月17日実施)。
- 35) ボンボット・ラムトーン (サイアムパーツ労働組合書記長) 講演 (1999年7月28日開催)・財団法人国際労働財団ホームページ参照。なお、1997年の危機以降の解雇の状況は、浅見靖仁「タイ：経済危機への取り組みと変革の胎動」『アジア経済危機と各国の労働・雇用問題 模索する改革の方向』(日本労働研究機構・2000年)7頁以下に豊富な事例が紹介されている。
- 36) 飯田順三「タイの社会保障法について」小室金之助教授還暦記念『現代企業法の諸問題』(成文堂・1996年)387頁以下、菅谷広宣「インドネシア・フィリピン・タイの社会保障」広井良典・駒村康平編『アジアの社会保障』(東京大学出版会・2003年)275頁以下参照。
- 37) たとえば、Kesamsan Wirawalln, *Khamathibuai kotmaai ruengnguan* (労働法解説), Bangkok, 2004 を参照。
- 38) 海外労働情報2003年12月版参照。
- 39) タイ労働省での聴き取りによる (2004年2月16日実施)。
- 40) この段階では、「労働組合」ではなく、「労働者協会」という用語が用いられた。
- 41) 75年法の制定時点では、まだ労働裁判所は設立されていないが、第163条で、その設立を予定していた。
- 42) わが国の労働協約とほぼ同義であるが、20人以上の規模の事業所でこれが存在しない場合、就業規則がそれに代替することになる点で大きく異なる。
- 43) たとえば、1975年のスタンダード・ガメント社 (SG社) の場合、最低賃金の支払い要求への対応が解雇であった。林玲子・柳田節子監修『アジア女性史 比較史の試み』(明石書店・1997年)45頁参照。
- 44) なお、不当労働行為となる解雇については、吉田美喜夫「タイの『労働関係法』による労使関係の法規制」立命館法学298号 (2004年)463頁以下参照。
- 45) 正式には「労働裁判所設置および労働事件訴訟法」という。なお、裁判所の設置は1980年4月である。
- 46) チュラロンコーン大学法学部スタシリ教授およびタイ労働省での聴き取りによる (前者は2004年2月11日、後者は2005年2月24日実施)。
- 47) 根本到「ドイツ解雇制限法における解消判決・補償金処理制度」季刊・労働者の権利249号 (2003年)100頁以下参照。
- 48) マンフレート・レーヴィッシュ (西谷敏ほか訳)『現代ドイツ労働法』(法律文化社・

1995年)452頁以下参照。

- 49) タイ労働省での聴き取りによる(2005年2月24日実施)。
- 50) 末廣・前掲注26)論文150頁参照。
- 51) 斉藤親載『タイ人と日本人』(学生社・1999年)41頁。もちろん、ここで「盗る」とは、窃盗行為を意味するわけではないであろう。
- 52) Pasuk Phongpaichit & Chris Baker, *Thailand: Economy and Politics*, New York, 1995, pp. 198 and 205, 河森正人「タイ労働問題の現段階(下)」所報(バンコク日本人商工会議所)1994年4月号40頁, 北原淳編『東南アジアの社会学』(世界思想社・1989年)277頁(松園祐子執筆)277頁参照。