

吉田美喜夫

## タイ労働法研究序説

審査委員 主査 佐藤敬二  
副査 安本典夫  
副査 倉田原志

〔論文内容の要旨〕

### 1 学位請求論文の構成

学位請求論文は、立命館大学法学部叢書第10号として晃洋書房より出版されており、その構成は以下の通りとなっている。

序文

第一章 タイの社会変動と労働法の展開過程

第二章 タイの「労働関係法」における労使関係の法規制

第三章 タイの国営企業と労使関係法

第四章 タイにおける「労働関係法」の改正問題

第五章 タイにおける女性労働者の法的保護

第六章 タイにおける最低賃金法制の役割と課題

第七章 タイにおける解雇法制の生成と展開

第八章 タイにおける解雇保護の構造と法理

第一章が全体の総論にあたり、タイ労働法の歴史が概観され検討される。その上で第二章から第四章が労働団合法、第五章から第八章までが労働保護法の主要な論点について検討されている。労働団合法については、第二章で民間部門の法、第三章で国営企業の法が検討され、さらに、第四章では今後の改正に向けた課題が検討されている。労働保護法については、個別の諸論点のうちタイ労働法を特徴付ける論点を検討している。すなわち、タイは女性労働力比率が高いという特徴を有することから、第五章ではまず女性労働者の法的保護が論じられ、開発途上国として経

済開発との関係で重要な意義をしめるものとして、第六章では最低賃金法制が論じられ、「特定の国の労働法の性格を映し出す意義」を有するものとの著者の主張を背景として、第七章と第八章において解雇法制が検討されている。このように本論文は、「序説」との表題がつけられているものの、タイ労働法を特徴付ける問題領域が扱われており、タイ労働法の全体像を提示するものとなっている。

## 2 学位請求論文の問題意識

本論文の序文、さらには、学位審査公開研究会の場での報告において、次のような問題意識が表明されている。日本においては、近代化のために法制度が西欧をモデルとしたことから、法学も、もっぱら西欧の法制度の理解や法理論の修得に向けられ、労働法学においてもドイツ労働法の研究が中心であった。しかしその研究の到達点として、ドイツを相対化し、背景や動態を重視した研究を行うことと、共通課題について比較法研究を行うことの必要性が認識されることとなった。その中で、日本企業のアジア進出、とりわけ80年代の半ば以降、東南アジア諸国への顕著な進出がみられ、この場合に、現地に工場を建設し、現地の労働力を使用する形態をとったことから現地での労働関係を形成するとともに、進出の理由が低位な労働条件の利用にあったことから、労働紛争を惹起し、アジア労働法への関心呼び起こした。タイ労働法についても同様の背景がある一方で、日本におけるタイ労働法研究は少なく、タイにおいても、クーデターによる政変が繰り返されたことを反映してか研究者は少なく、研究業績も限られている。しかしタイ労働法は「生成しつつある法としての労働法」という特徴を有しており、しかも、そこでの労働法は後発国として他国の労働法の成果を反映させるという利点があること、工業化とグローバル化の同時進行を背景に展開するという特徴を有している。本研究は、そのような生成しつつある労働法を、法の基盤である労使関係や労働関係の生成・展開と関係付ける形で、主要な立法の分析を軸に行うことを課題としている。以下、本論文の要旨を紹介する。

## 3 論文の要旨

第一章は、タイ労働法の歴史を概観するなかでタイ労働法の特徴を明らかにしている。近代化以前の「労働法」から、法制度の近代化による民法商典での「雇用」規定、第二次世界大戦後の1959年法、クーデターによる1965年法、1972年法の制定、

民主化の成果としての1975年法制定，クーデターによる1991年法，1998年法，2000年法が概観される。その上で以下のような特徴が指摘されている。まず，クーデターの繰り返しに対応して労働法制も変動するが，それは主として労働団体法であって労働保護法は継続していること。それは，経済発展のための最低限の労働力保護や国民の支持をえることの必要性からであった。団結保護が安定的に実現したのは70年代であるが，それは多分に政治的事情によるため，団結を強固な規制の下に置く内容であったこと。さらに，グローバル化の中で国際競争力を維持する観点から，団結の自由度を高める政策動向が見られない現状であること，である。

第二章は，民間部門の労働団体法，とりわけ1975年法が検討されている。団結権が憲法上の基本的人権として定着していないため，結社の自由の行使として労働組合が承認され，労働組合に対する様々な法規制，団体交渉と「雇用条件協約」締結，労働者委員会による労使協議，労働争議と争議調整制度，不当労働行為制度がそれぞれ概観されている。その上で，法が団結権を厳しく規制している側面があるとともに，タイ労使関係の文脈に即して検討すると，手続きが詳細に規定されていることは便宜でもあること，登録制度は公認化の効果もあること，組合活動による解雇禁止規定のあること，労働組合以外の労働者グループも保護されていること，協約と就業規則を義務付けることに合理性もあること，労働条件の不利益変更に対する規制のあること，といった積極面の存在を指摘している。

第三章は，国営企業に対する労働団体法の特徴が，主として1991年法から2000年法への変化を素材として検討されている。1991年法は，国営企業職員協会の設立と請願の提出を認める一方で，ストライキを禁止し，国営企業関係委員会を設立していた。その後2000年法では，労働組合の結成と要求書の提出・協約締結が認められた一方で，ストライキは認められず国営企業労働関係委員会による強制仲裁によることになった。その上で，国営企業労働者による労働運動の位置の大きさから，国の発展にとっての障害であるとみなされ弱体化が図られたが，1991年法では余りにも過剰であったと評価され，それが2000年法につながったものの，1975年法のレベルに戻すとともに法改正して法律を確実に施行することが課題であると指摘される。

第四章は，労働団体法，とりわけ1975年法について，労働運動側の改正草案を素材として，改正の焦点が何であるかが検討されている。最初に，法改正をめぐる動きが概観された後，労働運動側の改正草案における，労働組合の設立と運営，要求書の提出と団体交渉，労働者の保護と不当労働行為，労働連合および労働者団体評議会の新しい構造と役割，についての提案内容が概観される。その上で，本草案が1975年法の枠組みを維持している，国家の規制権限を弱めようとしている，使用者

との実質的な対等関係を形成しようとしている、重要な限界が見られる、今後の労働組合のあり方について提案している、といった特徴と問題点が分析されている。

第五章は、労働保護法のうち女性労働保護が検討されている。労働力構成における女性比率の高い特徴があることを指摘し、採用差別、就労実態上の問題、賃金差別、退職・定年・解雇の差別といった女性をめぐる労働条件問題を検討した上で、それに対する法的保護として、憲法規定と労働保護法、とりわけ1956年法、1972年告示、1998年法の内容が紹介される。その上で、一般に労働条件基準は低位であり、女子に対する保護も母性保護の領域に限定されており、雇用平等への関心は遅れたこと、さらにそれは、仏教社会からの影響や家族構造が背景にあることが指摘されている。

第六章は、労働保護法のうち、最低賃金法制が検討されている。開発途上国の場合には、低位な労働条件を外資導入のインセンティブにする一方で、国民の支持を必要とし、技術集約型産業への脱皮のためには労働力の質を向上させる課題があるため最低賃金制は政治的にも重要な問題であると位置づけられ、最低賃金制の成立と展開、具体的な最低賃金額の推移とその意味・果たしている役割が概観される。その上で、最低賃金を決定する機関である賃金委員会が政労使の三者構成であることの特徴を有していること、適用範囲が狭いという問題のあることが分析されている。

第七章は、労働保護法のうちの解雇法制につき、実定法上の規制につき検討されている。この検討は、解雇規制法こそが当該国の労働法の性格を映し出し、その歴史的分析がタイの現行法の理解に必要であるとの位置づけにもとづき進められ、民商法典における解雇規制、個別的労働関係法上の解雇規制、集团的労働関係法上の解雇規制、労働裁判所法と解雇規制の展開がそれぞれ概観される。その上で、労働保護法上の解雇規制が解雇にあたっての解雇手当支払という形での制度になっている点が特徴であり、それは、軍の支配の強い権威主義的な政治環境や解雇されても家族のネットワークで生活が維持されることが背景にあったと分析される。他方で労働団体法上の解雇規制は未成熟であること、80年代終わり以降、雇用自体の確保の重要性が高まっていることが指摘されている。

第八章は、前章を受けて、労働保護法のうちの解雇法制につき、どのような法理によって処理されているかが検討されている。ここでは、タイの解雇保護において解雇手当が重要な位置を占めているが、それだけでなく、不公正な解雇から労働者を守るために労働裁判所法の規定が活用されており、この「不公正」概念をめぐって判例法理が展開されているとして、判例法理が紹介されている。その上で、解雇

に対する「補償法」を基本にしつつも、「存続保障」の性格も付加されているが、それは労働裁判所法という手続法によって保護されるものとなっている特徴があること、両法の整合性が課題となっていることが指摘されている。

### 〔論文審査の結果の要旨〕

本論文審査にあたっては、2008年6月13日博士学位審査公開研究会を開催した。まず、論文の全体的な構成や執筆の意図に関して報告があり、質疑応答を行った。報告は、論文内容にとどまらず、その背景となっているタイの諸事情についても詳しく報告される内容であった。また、参加者からの質問に答える形で、タイの労働実態について、女性労働の現状には母系社会の背景があること、タイ法制度について、頻繁なクーデターにより新憲法が制定されることから憲法規範が国の政策に左右されていること、「タンマ」概念が重要であること、労働判例がまとめて公開はされていない現状の下で判例法理の分析に困難のあること、それらの中でタイ研究を進めることの意義、がそれぞれ明らかにされた。

この研究会および審査委員会での議論を通じて、本論文について、以下のように評価するものである。

第一になによりも、日本における先行研究が少ないのみならず、タイにおける研究者も少ない中で、タイ労働法制の全体像が示されたこと自体に大きな意義がある。これは、東南アジアへの企業進出なども背景としてアジア法制に関心が高まり、著者も参加する形で、1997年と1998年にアジア労働法をテーマとした労働法学会でのシンポジウム開催、2003年アジア法学会の設立、さらにはアジア労働法学会の設立も準備中という中で、タイ労働法の全体像がまとめられたことの意義は大きい。

第二に、タイの労働法制を、日本やそれ以外の国との比較において検討するのではなく、タイ労働法制の文脈で把握しようとしていることに意義がある。そのためには、英語などに翻訳された文献を参考とするだけでなく、タイ語の文献も参照することによって研究が行われている。これらは近年の比較法研究の一つの方向性として広がっている方向性であるが、頻繁なクーデターのために、労働法制が大きく変動するというタイにおいて、この視点での検討を貫いていることは、比較法研究のひとつの模範であると言える。

第三に、検討ならびに分析が、単に法制度のそれではなく、法の基盤である労使関係や労働関係の生成・展開と関係づけて行われている点を評価することができる。これは著者が、東南アジア経済学あるいは開発途上国経済学の研究者と共同研究を行っているということを背景としており、単なる法理の記述にとどまらずタイ労働

法の理解につながるものであり、さらに、著者は意識的に避けていることであるが、実他国との比較を行う際にもその基盤を提供するものである。

第四に、タイの伝統的な社会関係な理念を一つの分析概念としている点に意義がある。具体的には、女性労働問題への対処法の背景として仏教社会からの影響を挙げたり、解雇手当中心の解雇法制について「バナナを採っても生きて生ける自然環境」を指摘したり、解雇法理について「不公正」を伝統的社会における「タンマ」概念から位置づけたりという諸点等に見ることができる。アジア諸国においても西欧法制の移入が進んでいるが、西欧の法制度のみを基準としただけでは理解できない部分も多い。そこへ大胆に切り込んでいる点にアジア労働法研究としての一つの方法論が見られる。

以上より、本論文は、博士の学位にふさわしいものと評価する。

#### 〔試験又は学力確認の結果の要旨〕

本学位請求者は、卒業後、立命館大学産業社会学部助教授、同法学部教授として、学部および大学院で授業を担当している。以上に加えて本論文の内容並びに国内外の学会・本学の各種研究会等における堪能な外国語力による本学位請求者の発表および国際的学術交流の実績を併せ考慮し、博士の学位に相当するものと判断する。したがって、立命館大学学位規程25条1項により、試問並びに外国語試験を免除した。

以上の次第で、審査委員会は全員一致で、本学位請求者に対して、本学学位規程18条2項に基づき博士（法学 立命館大学）の学位を授与することを適当と判断した。

以上