

タイにおける女性労働者の法的保護

吉田 美喜夫

目次

- 一 はじめに
- 二 タイにおける女性労働の特徴
- 三 女性労働者の労働条件問題
- 四 女性労働の規定要因と社会開発計画
- 五 女性労働者に対する法的保護
- 六 おわりに——女性労働者に対する法的保護の特徴と課題

一 はじめに

アジアの発展途上国の場合、労働力構成上、女性比率が高いという特徴がある。⁽¹⁾とくにタイの場合、それが顕著である。すなわち、タイは農業を家内労働総出で経営する伝統の下で急速に工業国へと発展し、その過程で女性が非農業部門へと進出した。それにより工業部門で女性労働者が高い比重を占める労働関係が形成され、それがタイの労働法の現実的な基盤をなすことになった。したがって、タイの労働法を理解するためには、それが女性労働者をどのよ

うに規制しているかを明らかにする必要がある。⁽²⁾

もとより本稿の関心は、単に女性労働者に関する法規制の内容の認識それ自体にあるわけではない。女性労働者の地位の向上にとって法の果たす役割が大きいと考えるがゆえに、まずもって法状態の理解が必要であると考えられる。⁽³⁾このような問題関心をもった理由は以下の諸点にある。

第一に、経済のグローバル化に伴い、「労働力のフエミニゼーション」ないし「労働力の女性化」⁽⁴⁾といわれる変化が各国で起きているが、タイでも同様の変化があり、それを把握する必要があるからである。

第二に、このような「労働力の女性化」という現象は国際分業の進展の中で生起しているのであるが、それが日本企業の海外進出によって深化しているだけでなく、とくにタイへの日系企業の進出が顕著である以上、進出先で発生している問題の解決は当該国の課題であるとして視野の外に置くことはできないと考えるからである。⁽⁵⁾

第三に、現に進行している国際分業は、低コストの労働力利用を目的として「新国際分業」⁽⁶⁾にアジアを労働力の供給源として統合する過程として生起しているため、女性労働者を劣悪な労働条件の下に置く結果を生んでおり、そのことは解決されるべき問題であると考えられるからである。⁽⁷⁾

なお、以上のような問題意識で女性労働者を対象にする場合、どの層を対象にするかが問題となる。⁽⁸⁾同じ女性でも、タイでは職業や階級差が性差より強いという現実があり、「女性」であることが単純な共通項にならないからである。以下では、主として「コンバアで働く女性労働者」⁽⁹⁾を念頭に置くことにする。⁽¹⁰⁾

(1) アジアの各国で女性労働者の比率が上昇してきた推移を紹介するものに、小森良夫「アジアにおける労働者階級の状態——諸指標による概観」経済一五号（一九九六年）八九頁以下がある。

(2) ただし、後述するように、タイでは依然として女性の多くが農業に従事している。そして、一九九八年の労働保護法において、定義上は農

業労働者および家内労働者も適用対象となる労働者に含まれた。しかし、労働社会福祉省令第九号（一九九八年）により労働者が農業と家内労働に従事する場合の使用への適用が除外されたため、結局、農業分野は労働法の適用対象から除外された。このような理由から、本稿では農業分野は直接の対象としない。

- (3) この視点からすると、国際労働基準についても検討が必要であるが、本稿でこれを行うことはできない。
- (4) 「グローバルイゼーション」の女性への影響は労働分野に限定されない。社会福祉、食料・農業問題（輸出入作物のための農地収奪）、健康・医療などとも関係する。また、この変化は先進国、発展途上国のいずれでも見られる現象であり、先進国では既婚女性パート労働化、発展途上国では若年女性労働者化という形態で現れている。竹中恵美子・久場嬢子編『労働力の女性化』（有斐閣・一九九四年）二五六頁以下（足立真理子）、足立真理子「グローバルイゼーションと女性労働」法の科学二十七号（一九九八年）五七頁以下参照。
- (5) 東アジア地域で最も典型的かつ急速に進展している。藤井光男編『東アジアの国際分業と女性労働』（ミネルヴァ書房・一九九七年）「はじめ」参照。

(6) 一九九九年までの日系海外進出企業の累積は、全世界で一八八〇六社である。このうち、アジアが五一・八％で一位、次いで北米が二一％である。さらに、アジアの中でタイは中国（二一四七七社、二五四％）に次いで多く、一三〇四社、一三四％を占める。しかし、進出企業の従業員数に占める製造業の割合は、中国八九・四％に対し、タイは九〇・二％で、タイの方が上回っている。週刊東洋経済臨時増刊『海外進出企業総覧（国別編）』二〇〇〇年四月二六日号一五四六頁以下参照。

(7) 途上国が原料を供給し、先進資本主義国が工業製品を生産するという古典的な分業に対し、先進国から途上国に工場移転が起り、そこで工業製品が生産されるような分業をいう。

(8) 熊沢誠『女性労働と企業社会』（岩波書店・二〇〇〇年）一七頁参照。

(9) 熊沢・前掲書一〇三頁。なお、熊沢誠『日本の経営の明暗』（筑摩書房・一九八九年）一四六頁以下では、八〇年代末のタイにおける日系企業の労働現場を描いている。

(10) 本稿を執筆するにあたり、タマサート大学のヴィチトラ教授 I L O / E A S M A T（バンコク）の高木君代上級専門官には有益な解説や資料提供を受けた。この場を借りて感謝の意を表する。

二 タイにおける女性労働の特徴

タイの女性労働者に対する法的保護の内容を検討する前提として必要な限りで、まず女性労働全体と、そのうちの女性労働者の状態について特徴を明らかにしておきたい。

[1] 労働力構成上の女性労働の位置

まず労働力の状況を二〇〇〇年五月の統計で見ると、総人口六、二三四万人のうち、労働力は三、三二七万人で、五四・四％を占める。このうち恒常的労働力は三、一八一万人で、季節的非労働力——雨季と乾季があり、農業労働において労働力の吸収・排出が起ることから季節的変動がある——は一四六万人である。そして、恒常的労働力の内訳は、就業者が三、〇四四万人、失業者は二、三六万人、失業率は四・一％である。⁽²⁾

就業者のうち、農業従事者は一、二八六万人で四二・二％である。これに対し、非農業従事者は一、七五九万人で五四・八％である。就業者の地位別内訳は、使用者が一〇七万人で三五・％、政府雇用者が二六八万人で八・八％、民間雇用者が九九四万人で三二・七％、自営業者が九九五万人で三二・七％、無給家族従業者が六八一万人で二二・四％である。

次に、労働力人口における女性の占める割合について見ると、男性人口三、一一五万人、男性労働力人口一、八六〇万人、就業者一、七三三万人であり、他方、女性人口三、一一九万人、女性労働力人口一、四六七万人、就業者一、三一一万人である。そして、労働力率（労働力人口を二一歳以上人口で除した数値⁽³⁾）の性別割合は、男性七七・〇％、女性六〇・一％である。ちなみに、わが国の場合、労働力率（労働力人口を一五歳以上人口で除した数値）は、一九九

九年で、男性七六・九%、女性四九・六%であるので、タイの方が女性の労働力率は高い。このような特徴はこれ以前と比較しても大きな変化はないが、長期的に見ると、女性の労働力率は低下傾向にある。その理由は進学率の上昇にあると考えられる。⁽⁵⁾

年齢と就業との関係（労働力率）を見ると、一九九三年当時、女性の方が男性より早い年齢で就労を開始する実態にあった。すなわち、一三一―四歳について見ると、労働力率は都市で男性八・八%、女性一三・〇%、農村で男性二・六%、女性二四・〇%であり、⁽⁶⁾都市と農村の区別なく女性の方が高かった。とくに一三一―四歳の女性の場合、家政婦、工場、レストランなどのサービス業での就労に男性より早い年齢で従事していた。そのため教育を受ける機会を失い、ひいては雇用上の選択肢を狭めることになる指摘されていた。⁽⁷⁾二〇〇〇年五月の統計でも、この特徴が消えたわけではないが、若い年齢層での労働力率は低下している。すなわち、一三一―四歳では、都市で男性二・四%、女性三・〇%、農村で男性一・〇・三%、女性八・三%である。これは前述のように就学率の向上によるものと考えられる。

さらに、女性年齢階級別労働力率を見ることが出来る。わが国の場合、良く知られているように、M字型カーブになっている。すなわち、一九九七年についていうと、二〇―四歳の年齢区分が最も高く七三・四%、ボトムは三〇―三四歳で五六・二%、以後、四五―四九歳にかけて上昇し、その後、低下するカーブを描いている。⁽⁸⁾しかし、タイの場合、二〇〇〇年五月の統計——これ以前でも同様であるが——によれば、日本とは逆に、年齢とともに率が上昇し、三五―三九歳の年齢区分で最高の八二・三%となり、以後、加齢とともに低下していくという台形型カーブになっている。そして、とくに六〇歳以上になると、急激に低下するという特徴がある。⁽⁹⁾

このような台形型になる理由について、香川教授は、タイ以外の国の場合も含めて以下のように説明している。①

子育て期か否かに関係なく就労を継続せざるをえない雇用労働者以外（典型は農業従事者）も統計に含んでいること、⁽²⁾育児を担当する家族の仕組みがあること、⁽³⁾外食の習慣など家事労働の負担が小さいこと、⁽⁴⁾残業などがない規則的な労働ができる条件があること、などである。とくにタイの場合、これらに加え、⁽⁵⁾上座部仏教の影響から女性は生産労働に従事して父母に孝行するという考えがあること、ただし、女性の中に階層区分があり、上層では家事使用人がいて労働の継続ができ、中間層でも働き続ける女性が出ているのに対して、下層では生活のため労働を継続せざるをえないことを指摘している。⁽¹⁰⁾上記のうち、④はともかく、それ以外は私見と一致する。

問題は雇用者、すなわち労働法の適用対象となる労働者の割合、とくにその性別割合がどれほどかである。二〇〇〇年五月の統計では、全女性人口のうち、就業者は四二・一%を占めるが、そのうち雇用者（政府、民間（民間が約八割）の合計）は四一%であり、無給の家族従業者が三四・二%を占める。したがって、概して女性就業者の三分の一程度が労働法上の労働者ということになる。

以上のように、農業従事者が就業者の約四割に及ぶなど農業が重要な位置を占め、その従事者の中に多数の無給家族従業者がいること、とくに女性就業者の三分の一余りが無給の家族従業者（主に農業）であることが特徴である。⁽¹¹⁾

しかし、経済的な比重の点では、農業はそれを低下させている。すなわち、GDPは、一九六六年に農業三一%、製造業一六%であったが、一九八〇年にはほぼ拮抗し、一九八一年には農業二二%、製造業二三%と逆転し、九六年には農業は一%にまで低下した（製造業は二八%）。⁽¹²⁾また、労働力の吸収の点でも、次のように変化した。すなわち、タイは戦後から六〇年までは年三%の人口増加をし、その後六〇―八〇年の間には二・七%にまで低下した。とくに七〇年代の半ばには家族計画政策の効果が現れ、九〇―九五年には人口増加率は一・四%にまで低下した。八〇年代までの高い人口増加率の下で増加した労働力は、七〇年代までの工業化が資本集約的（労働節約的）であったの

で雇用吸収力は大きくなく、他方で、農業分野が開墾による耕地の拡大により労働力を必要としたことから、六〇—七〇年では六四・四％が農業に吸収され、その後、七〇年代、八〇年代も、それぞれ五四・一％、四五・五％と高い吸収力を示した。しかし、八〇年代半ばに開墾できる土地が枯渇するに従い、農業分野はこのような労働力の吸収力を失い、九〇年代に入ると逆に排出するようになる。これに対し、顕著な吸収力を示すのが製造業である。すなわち、六〇年代七三％、七〇年代九・八％、八〇年代一六・二％と増大し、とくに、九〇—九五年には八四・二％を占める。同様に商業、サービス業も高い吸収力を示しているが、製造業には及ばない。⁽¹³⁾

このような労働力の高い吸収力を示した新たな分野と女性労働者との関係について次に検討する。

〔2〕 工業部門への女性労働者の吸収

タイの工業化は六〇年代に始まる。六〇年・六二年の「産業投資奨励法」による外国からの投資の自由化と輸入関税の大幅な引き上げ、および第一次国家経済社会開発計画（一九六一—六六年）に基づき輸入代替型工業化が進められ、六〇年代から八〇年代の約二〇年間に平均して年率七％の経済成長を遂げた。⁽¹⁴⁾

前述のような労働力の農業から別の分野への移動に関して、農業部門から最初に解放された労働者のグループが女性労働者であったという点が重要である。このような移動が起った要因は、①彼女らの賃金が安く訓練し易かったこと、⁽¹⁵⁾ ②女性たちが農業労働と比較して工場での労働を過酷ではなく収入が安定していること、⁽¹⁶⁾ ③同じ国とは思えないほど都市と農村の格差があること、⁽¹⁷⁾ ④若い女性が農村から都会に移住することに意識の点で抵抗が小さい伝統があったこと、⁽¹⁸⁾ などによる。

就業分野は、二〇〇〇年五月の統計によれば、農業が最大で男性四五・二％、女性三八・三％である。次いで多いの

は、男性が製造業、商業、サービス業であり、女性はサービス業、製造業、商業の順である。とくに、これら三業種すべてで男性より女性の方が多い。注目すべきことは、製造業において、六〇年には男女比が二・一％対一・三％、七〇年には二・四％対一・七％、八〇年には三・〇％対二・六％だったものが、九〇年には三・六％対三・五％とほぼ拮抗し、二〇〇〇年には一四・四％対一九・七％と完全に逆転したこと、および女性の増加のスピードが速かったことである。⁽¹⁹⁾ これは工業化の速度が速く、それに歩調を合わせて女性が製造業に吸収されていったことを示している。

〔3〕 輸出指向型工業化と女性労働者

アジア諸国では、多くの場合、初期の工業化は輸入代替型による消費財の生産を中心とするものであったから、国内市場が狭隘なアジア諸国ではいずれも限界に直面し、やがて輸出指向型の工業化に向かった。タイも第三次国家経済社会開発計画（一九七二—七六年）でこの方向に転換した。⁽²⁰⁾ このような変化について、本稿のテーマとの関係で留意しておくべき点は、輸出指向型産業に転換した業種は繊維産業のみであるといわれるように、繊維産業が重要な地位を占め、かつ後述のように、そこでの労働力の多くが女性であったという点である。⁽²¹⁾

製造業全体で見した場合、男女比が歴史的に変化し、とくに近年女性の占める割合が大きいことは前述のとおりであるが、輸出指向型産業について見ると、それが顕著である。つまり、女性労働者が特定の分野に集中しているという特徴がある。具体的には、たとえば一九九二年の輸出一〇品目のうち、衣料、宝石、冷凍工品、電子、集積回路、履物、魚缶詰の七つで全輸出額の約三割を占め、労働力の八〇％以上が女性で占められていた。⁽²²⁾ とくに工業製品の輸出シェアにおいて、繊維製品が七六年、八〇年、八五年、九〇年、九五年のいずれを見ても最大である。⁽²³⁾ タイがこの部門に軸を据えてきたことは明らかである。⁽²⁴⁾

繊維産業では、糸より布、布よりアパレル製品（衣料品）の方が労働集約度は高い。つまり、紡績、織布、縫製の順に労働集約度が高く、縫製では繊維産業全体の約八割の労働者を抱える。そして、すでに紡績部門では資本集約度が高かったのであるが、織布部門でも八〇年代の終わりから大企業で国際競争力をつけるため設備高度化が図られ、たとえばシャトルレス式機械の場合、シャトル式では一人一台であったものがライン（二〇台前後）一人を担当でき、高品質の幅の広い布を作れるというのである。⁽²⁵⁾ その結果、女性単純労働の重要性が小さくなり、九三年のタイ・クリアン社のように、大量のレイオフが行われることになる。また、このような技術革新を理由に、若い女性や男性と置き換えるため、初等教育しか受けていない二〇年以上勤続の一定高い年齢層の女性労働者の解雇やレイオフが問題となった。⁽²⁷⁾ 縫製部門は労働集約度が高く、国際競争に勝つためにはデザインの向上、多品種化、縫製技術の向上、注文から納期までの期間の短縮などが必要であるといわれる。⁽²⁸⁾

輸出指向型工業化と女性労働者の関係において見落してならないことは、インフォーマル・セクターの問題である。なぜなら、輸出部門に財とサービスを供給する上でインフォーマル・セクターが依然として重要な役割を果たすとともに、この部門で女性の占める割合が高いからである。

ところで、インフォーマル・セクターの明確な定義はないが、ある定義によれば、「規制が少なく、小規模で、新規参入が容易で、比較的単純な技術を使用し、正規教育を必要とせず、資本もそれほど必要ではない活動」であって、政府に黙認されている非登録経済のことをいう。⁽³⁰⁾ 具体的には、自営業、無給家族労働者、一〇人以下の事業体の労働者などであり、分野は農業、商業、サービス業、製造業、運輸業、建設業などが多い。少し古いデータであるが、一九八八年には全就業者の八六％がインフォーマル・セクターに属していた。そして、学歴の低い三〇―四〇歳代の既婚女性が多かった。⁽³¹⁾

インフォーマル・セクターを労働者の法的保護という観点から見ると、まず、その契約関係が曖昧であるという問題がある。彼らは農村から移動してきたものが多いことから、保護と従属を内容とする伝統的な「保護―被保護関係」という上下関係によって略式に契約が行われる。⁽³²⁾ また、景気が悪くなれば簡単に解雇されるなど、使用者として何ら責任を負わずに雇用調整ができる方式がとられている、そして、下請の出来高方式であること、輸出産業であるフォーマル・セクターの広大な裾野を形成している国際経済の影響を受けることから、仕事がある場合には長時間労働になり、なければ短時間で賃金も少なくなる、という労働条件の低位性と不安定性がある。⁽³³⁾ もちろん、労働法の保護の枠外であり、労働監督は及んでいない。社会保障法も二〇人以上規模の民間企業が対象（一九九三年九月以降一〇人以上に拡張）であるため、その保護を受けることができない。

その他、電気・電子機器産業も重要な位置を占めている。この部門も女性の比重が高い。たとえば、一九九七年の場合、この部門は男性一〇五〇〇〇人、女性三三二、〇〇〇人である。⁽³⁴⁾ 女性の数は織物工業とほぼ同数である。ところで、エレクトロニクス産業は、単純労働にすぎない。技術革新が速く、熟練が身につく前に次の製品の生産に従事するので、いつまでも未熟練労働者のままである。この産業は浮沈が激しく、倒産や失業の危険が大きい。また、集中力が要請されるので、健康を害し、長くは働けない。⁽³⁵⁾

最後に、次の点を指摘しておきたい。輸出指向型の産業の場合、必然的に国際競争に巻き込まれることになる。労働集約型の産業から高度な技術を要する産業へと急速に変化している中で、女性労働者は機械と男性労働者によって職場から追い出される形勢にある。「最も直接的な脅威を受けるのは低賃金女性労働者に依存してきた産業である。女性は現在製造部門において不利な立場に立っているグループであり、新しい挑戦に対処する準備ができていない」⁽³⁶⁾のである。企業の経済戦略の選択次第で女性労働の位置づけが変化する。したがって、未熟練女性労働者の需要が低

下したとき切り捨てられないためには、その熟練度を高める必要があるが、女性の熟練形成を阻む男女分業観が存在している。また、一時的労働であることから訓練への意識が低かったり、技術を身につけると他の会社に移る可能性がある⁽³⁷⁾ので、使用者が訓練を無駄と見ている。これらの克服が課題である。

- (1) Report of the Labor Force Survey, Whole Kingdom, Round 2: May 2000, National Statistical Office. 本書では、本資料を「二〇〇〇年五月の統計」といふ。なお、タイの労働統計では、国全体、都市、農村などに区別して調査しており、各々で統計数字が大きく異なる。本稿は厳密かつ詳細な分析ではなく基本的特徴の把握を目的としているので、主として国全体の統計数字を利用する。
- (2) 一九九九年までの失業率は、八〇年代二七％、九〇年代前半三〇％、九六年一五％、九七年一九％、九八年四・〇％、九九年四・二％であり、九七年の経済危機以降、上昇している。経済企画庁調査局編『アジア経済一九九〇』および、Ministry of Labour and Social Welfare, "Year Book of Labour Statistics 1999" を参照。
- (3) ただし、最低労働年齢は一九九八年の労働保護法により一三歳から一五歳となった。
- (4) 労働大臣官房政策調査部編『労働統計要覧』(二〇〇〇年版) 参照。
- (5) 糸智滋「待遇改善を求めて闘う女性たち」アジア経済研究所編『第三世界の働く女性』(明石書店・一九九六年) 四九頁参照。
- (6) 一九九三年の統計による。National Commission on Women's Affairs (NCWA), Office of the Prime Minister, "Thailand Report on the Status of Women and Platform for Action 1994, For the Forth World Conference on Women, Peking 1995," pp. 94f. 以下、本書を Peking ヲシテ。
- (7) Committee for Thailand's Second Report on the Implementation of the Convention on the Elimination of Discrimination against Women, National Commission on Women's Affairs (NCWA), Office of the Prime Minister, Thailand, "Thailand's Combined Second and Third Report to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women", 1996, p. 44. 以下、本書を Second Report ヲシテ。
- (8) 総務庁統計局『労働力調査』(一九九七年) 参照。
- (9) 都市と農村で女性年齢階級別労働力率に違いがあるが、台形型カーブである点に違いはない。タイと同様に台形型である東南アジア諸国は台湾、インドネシア、フィリピン、マレーシアである。香川孝三『アジアの労働と法』(信山社・二〇〇〇年) 八五頁参照。
- (10) 香川・前掲書八七―八八頁参照。
- (11) 男性の無給家族従業者は一三・四％である。

+

- (12) National Economic and Social Development Board, "National Income of Thailand, 1951-1996 Edition," ただし、依然として産業構造上農業の占める比重は高く、農業を軸とする独自の経済政策(マングロインダストリー)を採用していることも事実である。この政策については末廣昭・安田靖編『タイの工業化 N A I C への挑戦』(アジア経済研究所・一九八七年)二七八頁以下参照。以下、本書を『タイの工業化』とす。

+

- (13) 原田泰・井野靖久『タイ経済入門(第二版)』(日本評論社・一九九八年) 七一―七四頁、武邑尚彦「タイの農村社会」北原淳編『東南アジアの社会学』(世界思想社・一九九七年) 二五一頁参照。
- (14) 前掲『タイの工業化』三六頁参照。
- (15) Sununta Sengthai, Globalization and Employment Practices in Thailand: A Case Study of the Textile Industry, in: Proceedings of 3rd Asian Regional Congress of International Industrial Relations Association, Taipei, 1996, p. 166.
- (16) National Committee on the Perspective Plan and Policies for Women's Development, National Commission on Women's Affairs (NCWA), Office of the Prime Minister, Thailand, "Perspective Policies and Planning for the Development of Women (1992-2011)", Chapter 2, pp. 2-3. 以下、本書を PPP ヲシテ。
- (17) それはあたかも「明治時代の農村と現代の東京が同時に存在しているようなものである」と指摘されている。柳田佳子『女性問題・海外レポート——タイの働く女性とその周辺——』(名古屋市民局・一九九三年) 八頁。
- (18) 「タイでは、女性の経済活動への参加率がアジアの中でも最も高いレベルにあり、若い未婚の女性が一人で移住することに對する制約もないからである。伝統的に未婚の女性が家を離れることを嫌う文化のマレーシアでは、村の近くに輸出加工区を設立することで、彼女達に仕事をもたらした」といふ。パワティ・トントイ「東南アジアにおける女性労働者の夢と現実——労働現場から——」上智大学社会正義研究所・国際基督教大学社会科学研究所編『女性の人權と現代社会』(明石書店・一九九六年) 四〇頁。
- (19) Sungsith Pityarangsang and Kanhadha Poompanich, 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. 245, table 23.
- (20) ただし、実際の政策がこの方向に変化したとはいえないとの指摘もある。前掲『タイの工業化』六三頁参照。
- (21) 前掲『タイの工業化』六三頁。なお、本書は二四六頁以下でタイの繊維産業の発展を紹介している。
- (22) 「古典的単純労働」がアジアの女性に委ねられていく姿は、広木道子『アジアに生きる女性たち』(ドメス出版・一九九九年)で描かれてい

タイにおける女性労働者の法的保護(吉田)

- 28.
- (23) Pasuk Phongpaichit et al., "Challenging Social Exclusion: Rights and Livelihood in Thailand", ILO, 1986, p. 93. Pasuk Phongpaichit & Chris Baker, "Thailand - Economy and Politics", New York, 1997, p. 139. 楠田・前掲書二二頁参照。
- (24) 原田・井野・前掲書一七六頁表三参照。なお、一九八五年に輸出額において繊維産業がコメを抜いてトップになったとの指摘もある。前掲『タイの工業化』二三三頁参照。
- (25) 前掲『タイの工業化』二三四頁参照。
- (26) 河森正人「タイ労働問題の現段階(上)」所報(バンコク日本人商工会議所発行 以下 同)一九九四年二月号三六頁。Phongpaichit, op. cit., p. 96.
- (27) Second Report, p. 7 and p. 46.
- (28) 前掲『タイの工業化』二四五頁参照。
- (29) 一九九三年に国際労働統計家会議は「自営業主によって所有され、運営される家計部門の企業」と定義しており、継続的に雇用者を使用しないものをいう。国際連合(日本統計協会訳)『世界の女性一九九五——その実態と統計——』(日本統計協会・一九九五年)二三九頁参照。したがって、本稿の範囲より相当限定されている。タイのインフォーマル・セクターに関する包括的な研究として、パスク・ボンバイチット・糸賀滋編『タイの経済発展とインフォーマル・セクター』(アジア経済研究所・一九九三年)がある。
- (30) ボンバイチット・糸賀・前掲書四、二一、三六頁参照。
- (31) Pivrayangsan and Poompanich, op. cit., p. 220, table 6, and Peking, p. 22.
- (32) ボンバイチット・糸賀・前掲書二二頁参照。この関係について、田中忠治『タイ 歴史と文化』(日中出版・一九八八年)三三頁以下参照。
- (33) たとえば、一九九六年の多国籍繊維会社のエデン(Eden)の労働争議は、一、五〇〇人の女性労働者を外部の下請労働者と置き換えようとしたことから発生した。この会社は工場を閉鎖し、バングラーディッシュに新工場を開設した。The Nation, March 9, 1996 および国際自由労連(川入博・西川聡子訳)「一九九七年度版・労働組合の権利侵害に関する年次調査」労働法律旬報一四二八号(一九九八年)五五頁参照。
- (34) Mit Charoenwal, New Trends of Labour Law in Asia-pacific Region, Thailand Country Report, Aoyama Gakuin University, 1998, p. 6/2 (未公開)。
- (35) パスク・ボンバイチット(田中紀子訳)『マッサージ・ガール——タイの経済開発と社会変化——』(同文館・一九九〇年)解説一八一—

- 八二頁(田中紀子)参照。なお、以上の他の輸出指向工場の様子について、たとえば、未廣昭『タイ——開発と民主主義——』(岩波書店・一九九三年)一五一頁では、プロイラーの解体処理作業のほとんどを一八歳から二歳ぐらいの女性が担っていること、同、一五六頁では、ツナの缶詰工場での女性労働、同、一六六頁では、エビ加工でも女性労働が頼りであることを記述している。
- (36) トンタイ・前掲論文四五頁。
- (37) トンタイ・前掲論文四三頁。

三 女性労働者の労働条件問題

前述のとおり、タイでは経済における女性労働者の比重が大きい。しかし、結論的にいえば、女性労働者はそれに見合った処遇を受けていない。以下では、この点を明らかにするため、女性労働者の労働条件に関する主要な問題を概観することにする。

(1) 採用差別

労働関係の形成は募集から始まる。わが国では、男女雇用機会均等法により、この段階から女性差別は禁止されている。しかし、タイにこのような法律はない。たしかに、九八年の労働保護法で、あらゆる段階での性別による差別が禁止される旨の規定が初めて設けられた(第一五条)。しかし、その規制が及ぶのは採用からである。⁽¹⁾そのため、「男性求む」とか「女性求む」という求人広告が罷り通ることになる。

次に、採用の段階では、性別による差別は許されないと考えられている。しかし、次のような事情が、採用段階での性別差を解消する上で障害になっている。すなわち、女性を雇用する際、面接で身分証明書の提示を求め、⁽²⁾それにより既婚か未婚かがわかるので、既婚だと別の理由をつけて採用しないという例がある。⁽³⁾なぜなら、一九六二年の

「個人名法」により、女性の場合だけ結婚すると姓を夫に合わせて変更し、かつ敬称を *Nang sao* (*Miss*) から *Nang (Mrs)* に変更するとともに、⁽⁴⁾ 敬称を身分証明書で使用しなければならぬので、容易に既婚であるか否かが判別されるからである。たしかに、未熟練で安価、従順な労働力として女性を雇用しようとする場合には、女性に好意的となる可能性はあるが、⁽⁵⁾ それでも母性保護の責任を回避するなどの理由から、女性の採用を控える可能性がある。

このような現状を支えているのは根強い性別職業観である。したがって、この問題を解決するには、社会の認識を変えるためのかなりの教育が必要である。⁽⁶⁾

〔2〕 就労実態上の問題

小規模工場において強制労働に近い実態があり、これから逃れるため労働者が工場から脱出を試みて四階から飛び下り負傷したという例もある。⁽⁷⁾ また、女性労働者問題というより児童労働の問題であるが、一九八八年三月に、*Nawa City Boy* 縫製工場から六〇人の少女を警察が救出するという事件があった。多くは一五歳以下で、工場から出られず、粗末な食事で、一日二時間も労働し、かつ五カ月も賃金が全く支給されていなかった。⁽⁸⁾

労働時間について、二〇〇〇年五月の統計によれば、法定労働時間は週四八時間であるので、統計上の調査区分である一区分のうち、週三九時間以下一括、週四〇―四九時間、週五〇時間以上一括について見ると、都市部ではそれぞれ一七・二％、四五・二％、三七・六％である。これに対し、農村部では、同じく二・八％、二八・七％、四九・五％である。したがって、都市部では標準的な労働時間帯のものが多く、農村部では五〇時間以上層が多く、約半数を占める。

次に、性別の要素を含めて、その就業上の地位として区分されている使用者、政府雇用者、民間雇用者、自営業者、

+

+

無給家族従業者のうち、民間雇用者について見ると、まず都市部の場合、上記三区分はそれぞれ、男性は三三・三％、六七・五％、二九・二％であり、女性は四三・三％、六六・九％、二八・八％であるので、男女に有意な差はない。これに対し、農村部の場合、同じく、男性は一七・七％、四〇・七％、四七・六％であり、女性は二二・六％、五〇・三％、三七・一％であるので、男性の方に五〇時間以上層が多い。しかし、仔細に見ると、都市部では、七〇時間以上という長時間層が男性七・九％、女性一〇・八％である。さらに、自営業者と無給家族従業者について見ると、都市部では性別に関係なく、いずれも五〇時間以上層が六割を占める。しかし、農村部では、自営業者の場合、五〇時間以上層は男性の方が女性より多い(六三・一％対五四・〇％で約一〇ポイント差)のに対し、無給の家族従業者の場合には女性の方が一五ポイントも多い(三二・九％対四七・一％)。

このように、一般的に女性の労働時間が男性より長いとはいえないが、都市部での女性の民間雇用者に長時間労働層が有意(一割を超える)に存在すること、農村部の女性の無給家族従業者に長時間労働が見られることを指摘できる。

ところで、タイ北部の労働集約的産業である食品、縫製、電子の各工場の二〇代から三〇代の小学校(食品、縫製の場合)、高校、職業専門学校(電子の場合)卒業の女性で自宅通勤という労働者について行われた「工場制度への忌避」に関する実態調査によれば、以下の観測が可能である。すなわち、彼女らは、最低賃金が支払われ、労働時間は八時間で、食品、縫製は三シフト、電子は二シフトという労働条件であるが、婚姻・育児タミー(タミー変数)は職務行動に有意な影響を与えていないし、ストレスの程度にも関連していない。しかし、彼女らは退避型離職意思を示しており、それは、次のデータで示される。すなわち、「女性のライフ・スタイルへの選好」の調査結果によると、食品、縫製、電子、電子事務職の四種の女性労働者について、平均は、①「女性は家事だけに専念するのがよい」＝

二・六％、②「結婚か出産までは家庭の外で働いて、その後は家庭にとどまるのがよい」＝一三・九％、③「出産後も仕事をやめて、子供に手がからなくなった後に再び外で働くのがよい」＝二〇・四％、④「女性も、結婚・出産にかかわらず外での仕事を続けるのがよい」＝六二・九％である。注目されるのは、電子労働者は②の割合が際だって高いこと(二六・一％)で、これが平均値を押し上げている。電子事務職は④の割合が高いことである(七四・二％)。これは、労働者の賃金が一般に最低賃金で決まるという状況の中で、電子事務職の賃金がこれより四〇％余り高いことも影響しているであろう。そして、ストレスを感じるとした労働者の比率は、食品三四・七％、縫製二七・七％、電子四六・九％、電子事務職六三・三％であり、労務規律が最も厳格であると考えられる日系の電子工場労働者でストレスを感じる労働者の比率が高い。電子産業では集中力が要請されるので、健康を害し、長くは働けないといわれる労働実態が、このような回答となって現れているものと考ええる。

重大な問題は、女性労働者が労働災害・職業病の危険の中で労働していることである。あるレポート⁽¹¹⁾によれば、タイ北部のラムプーン工業団地では、中心はエレクトロニクス関連の企業であり、労働者のほぼ一〇〇％が二〇歳前後の女性労働者である。ここでは、一九九三年から九四年にかけて、工場の操業に伴う重金属を含む産業廃棄物による河川の汚染などの環境問題とともに、作業を通じたそれらの体内蓄積が原因と見られる労災死亡事故が発生した。もっとも、進出企業による地域支配の結果、住民の協力が得られず正確な原因究明が困難であった。また、農村への商品経済の浸透と企業進出とが相俟って、現金収入を求めて長時間労働が行われ、年間四、〇〇〇時間労働を三十四年も継続して過労死する事例も出た。その他、九三年五月一日にバンコク近郊の Kader Toys 玩具工場の火災で一八八人の労働者が死亡し、四八三名以上が負傷する事件があったが、その大部分は若年女性労働者である。これは防火施設など職場の安全の不備が原因であったが、安全教育などの対策を講じる上で、教育の不足、たとえば化学的な知識

の不足が障害になっている。また、日本でも同様であるが、被災の場合の補償を使用者に対して裁判で請求することは時間や費用の点で困難である。⁽¹⁴⁾以上の例は「女工哀史」を彷彿させる労働実態であるといつて良く、零細なインフォーマル・セクターの場合には、労働環境は一層劣悪である。

ただし、このような負の側面のみを描いてはバランスを欠くことも事実である。なぜなら、労働安全衛生に関する現場自主対応型の改善活動への取り組みが始まっているし、⁽¹⁵⁾九八年の労働保護法では、安全衛生職場環境委員会を設置し、政策立案や省令制定などのために審議させることにする(第一〇〇条以下)など、労働安全衛生の改善が考慮されているからである。

(3) 賃金差別

二〇〇〇年五月の統計によれば、月額賃金は、農林水産業の場合、都市部では、女性は男性の七五％、非都市部では八三％、製造業は同じく七二％、七二％、商業で七七％、八六％、サービス業で、六九％、八三％である。⁽¹⁶⁾このように男女の賃金格差があるが、とくに農林水産業や製造業で格差が大きいこと、非都市部の方が相対的に格差が小さいこと、ただし、どの産業でも都市部の女性の方が、非都市部の男性より賃金額が多いことなどの特徴がある。⁽¹⁷⁾

後述のように、法律上は性別を理由とする賃金差別を禁止しているが、⁽¹⁸⁾実際には前述のように男女間で大きな賃金格差がある。とくに同じ仕事であるにも拘わらず、どの分野でも女性の方が男性より低い賃金を得ている。⁽¹⁹⁾女性の賃金が低い理由の一つは、女性が賃金の低い仕事に従事していることである。また、女性が企業内で高い地位に就いていないこともその理由であるが、その背景には、高い賃金の獲得や昇進につながる教育や職業訓練についての男女間の不平等がある。⁽²⁰⁾さらに、同一労働であることの証明の難しさと、厳格に法の適用が行われると女性が雇用の機会を

奪われる恐れがあるという理由もある。⁽²¹⁾ このようなことから、賃金格差、昇進格差を解消する上で、教育・訓練が重要な意味を持っている。

前述のように、多くの企業が労働法の適用を回避するため下請や臨時雇用の形態を利用している。たとえば、タイの衣料産業では八〇万人の労働者の大半は下請の形態である。そして、下請や臨時雇用のため、一九九〇年代初期には都市の労働者の半分が最低賃金よりかなり低い賃金を受け取っていた。⁽²²⁾ また、賃金額のみならず賃金形態での差別もある。これは女性労働者の多くがインフォーマル・セクターに組み込まれていることと関係がある。ここでは日雇いの出来高賃金や家内労働形式という場合が多いからである。当然、最低賃金の規制を受けていないし、その他の法的保護も受けていない。⁽²³⁾

[4] 退職・定年差別

公務員の場合、定年は男女の区別なく六〇歳である。しかし、民間の場合、九八年の労働保護法制定以前には、定年を含む男女の労働条件上の差別を禁止する法律は存在しなかった。そのため、次のような状況があった。すなわち、そもそも労働条件が悪く、健康を害して長く働けないせいでもあるが、ある織物工場では一九七九年頃まで定年は三〇歳であったが、その後程なく四〇歳にしたという。⁽²⁴⁾ また、従業員が一、〇〇〇人という大企業の場合でも、定年は、男性五五歳であるが、女性は四八歳であり、四八歳という年齢は、一九九五年に四五歳から引き上げられたものという。⁽²⁵⁾ さらに、タイ航空でも、男性の客室乗務員は通常の定年である六〇歳まで働けるのに、女性の場合は四五歳であった。⁽²⁶⁾ 当然、このような状態は九八年の労働保護法に違反することになる。実際、今日ではタイ航空も定年の性別はなくなった。しかし、女性であることを理由とした差別は許されないといいつつも、労働社会福祉省の職員によ

れば、仕事の性質上、合理的な理由があれば、男女の定年の差は認められる、と理解されている。⁽²⁷⁾ また、定年を何歳にするかは自由であるから、現場労働で女性が多く働いている現状からすると、そのような職務に若い定年年齢を設定し、結果として、女性が男性より早く辞めねばならないということも起る。したがって、差別の解消には時間がかかるであろう。

最後に、退職・解雇について一点指摘しておきたい。すなわち、九七年七月以降の経済危機に際し、女性の方が不公平に解雇された点である。たとえば、九八年八月のタイ・メロン・テキスタイル社(紡績工場)では、四、八二六人を解雇したが、その大半が女性であった。⁽²⁸⁾ また、あるNGOの研究では、一九九七年四月から一九九八年一月の危機の時期に削減された労働者の八〇%は女性であったといふ。⁽²⁹⁾ つまり、女性の方が解雇のリスクが大きいのである。

- (1) 労働社会福祉省でのインタビュー(二〇〇〇年一月二日)でも、性別による採用差別は労働保護法一五条に違反するとの認識が示された。
- (2) 採用に当たり身分証明書のコピーを提示させるのが普通である。Mathana Phanamramai and Pawadee Tonguthai, "Final Report on Labor Welfare in Thailand", Thailand Development Research Institute, 1994, p. 38.
- (3) 上智大学社会正義研究所・国際基督教大学社会科学研究所編・前掲『女性の人權と現代社会』パネル・ディスカッション(パワディー・トントイン発言)二四二頁。Phanamramai and Tonguthai, op. cit., p. 38.
- (4) 離婚した場合、姓を元に戻すことができないが、Nang は変更されない。PPP, Chapter 12, pp. 12-19, Peking, p. 37. Amara Pongsapich and Wimalisiri Jamarawej, "Sociological Status of Women in Thailand", Asian Development Bank and the Canada Fund, 1998, p. 3. なお、一九八六年以来、国会で姓の問題に関する法改正が議論されているが、決着を見ることが、今後の課題とされている。この問題には入れは敬称の改正は容易だと見られる。Virada Somsawadi, "Some Pertinent Legal and Social Issues on Women in Thailand", Chiangmai University, 1997, p. 14, and "Thailand's Reply, Questionnaire on the Implementation of the Beijing Platform for Action", p. 51. プラ・ウバと Thailand's Reply 二二〇。
- (5) ポンパイチュット・糸賀・前掲『タイの経済発展とインフォーマル・セクター』二二頁参照。

- (6) Somswasti, op. cit., p. 19. Second Report, p. 7 and p. 43. なお, Thailand's Reply, p. 31 で、使用者に性別に関係なく採用を勧奨するところが課題であると述べている。
- (7) 海外労働時報二二九号 (一九八七年) 五〇頁参照。
- (8) 海外労働時報一三五号 (一九八八年) 四三頁参照。
- (9) 大野昭彦「工場化の初期段階における労働者の組織不適應——北タイの経験から——」アジア研究四四巻一号 (一九九七年) (一九九四年調査実施) 八八頁以下参照。
- (10) ポンバイチット・前掲『マッサージ・ガール』一八一—一八二頁、広木・前掲『アジアに生きる女性たち』五二—五二頁参照。
- (11) 山本博史「北部タイ工業団地の聞き取り調査」労働の科学五〇巻二—号 (一九九五年) 三八頁以下、広木・前掲書五一頁以下、朝日新聞一九九四年八月一七日付「The Nation, March 9, 1996」など参照。
- (12) ICFIU, "Internationally-recognised Core Labour Standards in Thailand", Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of Thailand, Geneva, 15 and 17 December 1999, p. 4.
- (13) 山口洋「労働安全衛生政策とその問題点・タイ」日本労働研究雑誌四〇二号 (一九九三年) 四二頁参照。
- (14) Second Report, p. 30.
- (15) 川上剛「タイにおける労働安全衛生」労働の科学四九巻一号 (一九九四年) 九頁以下参照。また、チャラームチャイ教授の論文「タイにおける労働安全衛生の現状と改善方向」労働の科学四七巻八号 (一九九二年) 四四—四六頁では、労働安全衛生に関する国家政策の展開を簡単に紹介している。なお、「このような労働環境の改善要求についてのリーダーシップは、労働者自身ではなく、労働疾患を専門とする女性医師であるといわれる。重富スハボン／重富真一郎訳「タイの女性労働者史一九六〇—八〇年」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・一九九七年) 四九頁参照。
- (16) このような格差は、アジアの他の国と比較すればまだ良い方である。ちなみに、日本は一九九五年で、女性は男性の六〇.二%であるが、小規模事業所を含めると、半分である。国際女性の地位協会編『女性関連法データベース』(有斐閣・一九九八年) 二四八頁(朝倉むつ子) 参照。
- (17) Peking, p. 22.
- (18) 七二年革命評議会布告第一〇三号第二六条、九八年労働保護法第五二条では、性別に関係なく、同種、同質、同量の労働に対して同一の賃金が支払われねばならない旨定められている。なお、タイはILO一〇〇号条約を批准している(一九九九年)がILO一一二号条約は批准し

ていない。

- (19) ICFIU, op. cit., p. 7.
- (20) Pongsepih and Jammamwej, op. cit., p. 6.
- (21) Phanairamai and Tongnithai, op. cit., p. 39.
- (22) ラタワン・タンティウィタイヤピタック「タイの社会発展と人権活動」アジア・太平洋人権情報センター編『アジアの社会発展と人権』(現代人文社・一九九八年) 一一八頁参照。なお、一九七三年に最低賃金制が導入されたが、一九七五年一月一日以前に最低賃金以下の賃金を受け取っていた労働者の割合が最大であったのは女性が多く働いている繊維産業であった。Bevans D. Mabry, "The Development of Labor Institutions in Thailand", Ithaca, 1979, p. 12.
- (23) Second Report, p. 7 and p. 44.
- (24) ポンバイチット・前掲『マッサージ・ガール』三七頁参照。
- (25) Siengthai, Globalization and Employment Practices in Thailand: A Case Study of the Textile Industry, p. 178.
- (26) Second Report, p. 7 and p. 44.
- (27) 労働社会福祉省でのインタビュー (二〇〇〇年二月二日) にある。
- (28) バンテジット・タナチャイセータワットノ末廣昭・浅見靖仁編「タイの経済危機と労働問題」労働法律旬報一四五二号 (一九九九年) 三三頁参照。
- (29) ICFIU, op. cit., p. 7. なお、労働社会福祉省の調査でも同様の結果である。たとえば、衣料・縫製では解雇者の九二.三%が女性、最も女性の割合が低い食品・飲料でも五三.〇%が女性であり、すべての業種で女性の方が多し。Thailand's Reply, Appendix, p. 22.

四 女性労働の規定要因と社会開発計画

タイの首都バンコクを見る限り、女性の社会進出は著しい。しかし、まだ多数の女性は農村にあり、その諸条件は悪く地位も低い。政治レベルでの進出がとくに少ないことは、女性の地位を象徴している。⁽¹⁾ このような状況の下で女

性の地位の向上を図るためには、社会全体を視野に入れた取り組みが必要である。つまり、社会全体での女性の発展を計画的に遂行する必要があり、その場合、女性労働を規定している様々な要因を確認し、NGOなどの運動体とも連携しながら進めていくべきである。

一般に、社会構造、社会的規範、慣習などは女性の存在を規定する要因である。そして、とくに女性労働者を使用するに当たって、経営側がそれらを利用しており、そのことが女性労働者をいつそう不利な位置に置いていると考えられる⁽²⁾。また、本稿が女性の地位の向上を実現する方途に関心を有する以上、このような諸要因の検討をする必要がある。しかし、本稿では主として労働法という限られた領域に対象を限定せざるを得ないので、以下では、その不十分さを補う意味で、まず法以外の女性の在り方を規定する諸要因のうち主要なものに限って概観し、さらに社会開発計画における女性の位置づけについて検討する。

[1] 伝統的価値観と家族関係

前述のように、タイの女性労働者は、その多くが農村から供給された。労働者になった当初は、当然ながら、農村で身につけた意識を維持している。これは容易なことでは消えるものではない。では、どのような意識だったのか。これまでの研究によれば、タイの農村では、婚姻に当たって妻方で同居し、離婚は夫が家から離れることで成立する慣行があった。つまり、女性労働者の出身地として重要なタイ北部では母系社会であったことから、農民が生活に窮すると女性が責任をとり、職を求めて村を出ていくことになるのである⁽³⁾。なお、近代化の過程で導入された均分相続制が、未女子相続の慣習法を破り、その結果、相続する土地が小さくなり、それで生活できなくさせたことが、土地を手放し、女性が都市に労働者として進出させた理由の一つであるともいわれる⁽⁴⁾。

たしかに、タイの伝統的な農村社会の慣習によれば、結婚後も女性の社会的な流動性が許容され、さらに母方居住制や双系的親族システムが女性の自立を助けてきた⁽⁵⁾。しかし、これらの制度は、女性の地位を高めず、女性を男性の添え物と考えるものでもあった。つまり、衣・食・住の生活を支える日常の生産的活動を分担するのが女性で、儀礼に代表される消費的・非日常的活動を分担するのが男性であると見られてきた⁽⁶⁾。そこには、家族の生活を最終的に支えるのが女性である、との考え方があり、女性がその負担を背負ってきたのである。そのことが女性の積極的な社会進出を促してきた大きな要因である⁽⁷⁾。タイ社会における男女差の核心を、このような役割分担ないし性別分業と捉えることが可能である⁽⁸⁾。このことが、たとえばマッサジ・パーラーで働く女性達が、多くはタイ東北部および北部から来ていること、彼女らが家族とのつながりを維持し、家族の生活を支える重要な働き手として仕送りを行っていることにつながるのである⁽⁹⁾。

[2] 宗教と女性

宗教とくに仏教の影響は、タイ社会における女性の地位を考える上できわめて重要である。宗教は人々の価値観や行動規範に大きな影響を与えるため、もし宗教上、男性と比較して女性が低い地位に置かれることになれば、社会的にもそのようなものとして扱われるという結果になるからである⁽¹⁰⁾。

仏教自体に共通した問題であるが、とくにタイの仏教は女性に対して差別的である。たとえば、その一つであるカルマ (Karma = 業の考え方) の法は、男性を女性より優れたものと見る意識を農村女性に対して形成させているといわれる⁽¹¹⁾。また、タイの仏教的な女性観では、カネを不浄なものとみなし、賃金労働を蔑視しつつ、女性を精神世界から拒絶し、女性は物質的世界に属するものとされる。これが、女性が販売業で多く働いている理由である。さらに、

国教に等しい仏教において、女性は公式の地位がない。つまり、出家して修行をすること、僧侶になることが許されない⁽¹²⁾。女性が仏教に貢献出来るのは、男子を産み、出家させることに限られる。その意味で、女性は母性の側面で評価されることになる。母親としての役割を女性に与える女性観がインフォーマル・セクターなどで販売業や家事労働の延長としてのメイドなどの労働へとつながっていく⁽¹⁴⁾。母性に高い価値を認めているこのような仏教の考え方は、法的保護にも影響してくると考えられる⁽¹⁵⁾。

ところで、僧侶になることが否定されることは、精神世界に関係するだけでなく、世俗世界、つまり社会的・経済的意味を有している。とくに教育との関係が重要である。なぜなら、女性は僧侶を感わずものという理由で、西欧式の教育が導入されるまで教育機関であった寺院から排除されていたからである⁽¹⁶⁾。教育の機会から排除されることは、社会的な活動の機会を失い、限られた活動の場しか得られないことにつながる。教育の在り方はタイ社会に深い影響を長く与えてきた。

[3] 教育制度と女性

タイの労働市場に関するいくつかの指標は、二〇〇〇年五月の統計によると、学歴との強い相関関係を示している。すなわち、専門職・技術職、管理職・経営職・行政職などは高等教育を受けたもので占められているのに対し、販売業、農林水産業・鉱業、運輸・通信業、手工業・工場労働、肉体労働、サービス業・スポーツ・娯楽は初等教育しか受けていないものが六―八割を占めている。そして、収入について各職種毎の最も多数の労働者が属する収入区分で見ると、以上の学歴および職種と明確に対応していることがわかる。また、収入の格差も、三―四倍というように非常に大きい⁽¹⁸⁾。この背景には、実力、能力より学歴を優先する考え方がある。そのため、「どんなに優秀であっても、

学歴によってその人の地位、職種が決まるのであって、仮にこの鉄則を破ると、社内の秩序が破れる⁽¹⁹⁾」といわれる。このように、教育のレベルが従事する職業や労働条件を強く規定する関係があるため、教育制度を見ておく必要がある。

伝統的な寺院での男子に対する教育やカトリック宣教会などによる男女に開かれた限定的な教育、王族や貴族の子弟を対象とする王宮学校、これを庶民にまで拡大する試みである庶民学校、さらには地方への教育の普及のために寺院を教育の場とする制度化などの変遷を経て、タイで初めて男女の初等義務教育が開始されたのは一九二一年のことである。その場合、満七歳から一四歳が教育対象とされた。そして、一九三五年の初等教育令改正で一五歳まで対象が拡大された。しかし、一九三二年当時の初等教育の全国平均就学率は五八・一%で、卒業率は三九%でしかなかった⁽²⁰⁾。教育年限は、義務教育に限って見れば、当初四年であり、戦後になって、開発計画の中に教育を位置づける観点から、一九六〇年に七年間に延長された。しかし、とくに農村では四年までの就学で止まっていたことから、実をあげるため、一九七八年にはこの七年が六年に短縮された。そして、ついに一九九〇年五月、閣議決定により、教育年限が中等教育前期 (mathayom 3-ll 中学) までの九年とされ、九四年から全国的に導入された⁽²¹⁾。そして、九六年には九〇%強の就学率となった⁽²²⁾。さらに、九七年憲法 (後述) では、無償の二年以上の基礎教育を受ける権利が保障され (第四三条) 、これを具体化するため、九九年の国家教育法では、二〇〇二年までに義務教育を九年に引き上げることが明記された。しかし、高校レベルまでの二二年間の義務教育化はまだ具体化されていないだけでなく、第八次国家経済社会開発計画の最終年である二〇〇一年でも六九・九%の就業者が小卒 (prathom 6) 、またはそれ以下ではないと見られている⁽²³⁾。

ところで、一九九八年の統計によれば、初等教育の就学率に男女差はないが、中等教育前期では男子が女子より若

干低くなり、さらに中等教育後期になると、女子の方が高くなる(一〇ポイント差)。このような中等教育後期の就学率の差はこれ以前でも認められる。この理由として指摘されていることは、女子の場合は普通教育に留まる傾向があるのに対し、男子の場合、職業教育の分野に進むことである。⁽²⁵⁾このことが、女子が未熟練労働力として低い労働条件に甘んじなければならぬ条件となっていると考えられる。また、女子が平等に初等教育を受けられるようになっても、教科書の内容が旧態依然たる固定的な性別役割分業の考えに基づくため、その改善が平等化の前進にとって課題となっている。⁽²⁶⁾

いずれにせよ、タイの初等教育の普及は東南アジアにおいては抜きん出ている。識字率の高さがそれを物語っている。一九九〇年には識字率は九三%である。ただし、非識字者の六二%が女性である。これは高齢の女性の若年時における教育機会の不十分さの反映であって、将来は解消される問題である。⁽²⁷⁾

ところで、タイでは最初から大学は男女共学であった。タイに女子大はない。それは、ラーマ六世(在位一九一〇—一九二五年)が上からの近代化を推進するため、女性の社会進出に特別の理解を示したためである。また、立憲革命後実権を掌握したヒブーン元帥も、女性の地位向上をナシヨナリズム運動の一環とし、女性の教育機会の増大や公務員としての採用枠拡大に努めた。このような事情があつて、大学レベルでの進学率における男女差は著しいわけではない。しかし、大学への進学は、なおエリート層に限られている。そして、女性が学位の取得に大きな執着心を持つ理由は、それが男性に互して活躍し、職場の女性差別や軽視に対する護符になるからである。⁽²⁸⁾さらに、学問分野に男女差があり、伝統的なステレオタイプの観点から、商業、会計、経営管理は女性の分野と考えられ、これらを含む社会科学分野で女性が多い。そして、たとえば一九九三年の全国のあらゆるレベルの学校の教員の七三%は女性であった。⁽²⁹⁾

[4] 女性と社会開発計画

女性労働者を規定する要因は、もちろん、以上に尽きるものではない。したがって、女性労働者の地位の向上のためには、社会全体の開発が図られねばならない。タイでも、国際的な女性問題への取り組みの前進や各種女性団体の運動から影響されつつ、これらを含むさまざまな問題を解決する必要があるが政府によっても認識され、総合的な女性開発計画が策定されてきた。以下では、その概要を紹介しておきたい。⁽³⁰⁾

タイの開発計画は、一九六一年から国家経済社会開発計画として策定・実施されてきた。その際、女性問題が初めて取り上げられたのは第三次計画(一九七二—七六年)である。そこでは、主として農村の女性の置かれた状況の改善がテーマとされ、家族計画に関心が向けられたにすぎない。労働問題も含む女性問題が課題として明確に意識されたのは第四次計画(一九七七—八一年)からである。この計画では、社会発展の章において、開発計画が女性を考慮していないことの懸念が表明されるとともに、同一労働同一賃金の徹底と技術訓練の充実、女性に差別的な法の改正などが提起された。

このような段階を経て、第五次計画(一九八二—八六年)で初めて女性問題の項目が登場した。ここでは、地域、健康、社会問題が取り上げられた。しかし、第六次計画(一九八七—九一年)、第七次計画(一九九二—九六年)では、女性問題が対象から外されてしまった。すなわち、第六次計画では、女性の開発計画が人的資源・社会および文化開発計画に統合されたのである。これは、経済発展を主たるテーマとする政府が女性問題を二次的に扱ったためと見られる。

ただし、見落してならないことは、国家女性問題委員会(National Commission on Women's Affairs = NCWA)の前身である国家経済社会開発委員会の小委員会が、経済社会開発計画とは別に、第五次計画期間中の一九八一年に一九八

二一〇一年までの長期女性開発計画を立案したことである。⁽³¹⁾ ここでは女性問題の現状、政策目標、対象、措置などが包括的に定められていたから、これこそ固有の意味での最初の女性開発計画といえる。また、第六次計画中の一九八九年にNCWAが公式かつ常設機関として設立された。ただし、この計画を具体的に実施するための措置が講じられていないという問題があった。これに対し、第八次計画(一九九七—二〇〇一年)では、予算措置を講じる形で女性問題が組み込まれた。⁽³²⁾

しかし、以上の取り組みにも拘わらず、「この間の開発過程が明らかにした事は、開発努力の成功にとって女性は不可欠であるが、開発が女性の条件を改善するとは限らないという冷徹なる事実であった」⁽³³⁾との指摘がある。経済的な開発だけでなく、女性の地位の改善を含む開発計画と権利の獲得が重要であるといえる。

- (1) 赤木攻『タイの政治文化—剛と柔—』(勁草書房・一九八九年)一七七頁以下参照。たとえば女性の下院議員に占める割合は五六% (一九九六年選挙)である。Thailand's Reply, Appendix, p. 38. なお、わが国の場合、女性の国会議員は、九八年一月現在、衆議院二四人(四八%)、参議院四三人(二七・一%)である。
- (2) 佐口和郎『アジアの労働、研究と社会政策学会』労働法律旬報二四一四号(一九九七年)二八頁以下参照。
- (3) 伊従直子『アジアの民主化と女たち』(明石書店・一九九四年)九三頁参照。
- (4) Somsawat, "Some Pertinent Legal and Social Issues on Women in Thailand", p. 16.
- (5) Danuee Tantiviranond and Shashi Ranjan Pandey, Dutiful but Overburdened: Women in Thai Society, Asian Review Vol. 3, 1989, p. 43.
- (6) 赤木・前掲書一八二頁参照。
- (7) このような女性の地位を諺の分析から解明している業績として、宮本マラシー「諺にみるタイの女性と現状」大阪外国語大学女性研究者ネットワーク『地球のおんなたち』(嵯峨野書院・一九九六年)四六頁以下、同「諺に見るタイの社会での男女の立場の違いとその背景」大阪外国語大学東南アジア・南アジア言語研究会『東南アジア及び南アジア諸国に於ける里諺、格言の用法に関する比較研究』(一九八八年)九頁以下参照。

がある。

- (8) 赤木・前掲書一八二頁参照。
- (9) ポンバイチット・前掲『マッサージ・ガール』六一頁参照。
- (10) Peking, p. 40. なお、林行夫「タイ仏教における女性の宗教的地位についての一考察」龍谷大学社会学論集七号(一九八六年)一〇五頁も参照。
- (11) Tantiviranond and Pandey, op. cit., p. 30.
- (12) 女性の「出家」は正式のものとは評価されず、僧侶に認められる無料バス乗車といった特権もない。Pongpipich and Jannarawej, "Sociological Status of Women in Thailand", p. 38.
- (13) ポンバイチット・前掲『マッサージ・ガール』一八三頁以下(解説)参照。
- (14) ポンバイチット・前掲書一九五—一九六頁(解説)参照。
- (15) 中東諸国の分析では、女性保護は「イスラム型」開発モデルでは厚く、「自由主義型」開発モデルでは薄いといわれるように、宗教の影響がある。加納弘勝「中東諸国——女性の社会進出と四つの対応」森健・水野順子編『開発政策と女子労働』(アジア経済研究所・一九八五年)一三頁以下参照。
- (16) 一九九七年に策定された第八次国家教育開発計画(一九九七—二〇〇一年)でも、広い国土に分散している児童に等しく教育を受ける機会を保障するため、全国土に散在する仏教寺院(約三四〇〇〇カ寺)の中に教育施設を設置することが盛り込まれている。横山正明「タイに於ける教育制度の現状と将来」所報一九九八年七月号一八頁参照。
- (17) Tantiviranond and Shashi, op. cit., p. 44.
- (18) なお、榎田・前掲『女性問題—海外レポート』一九二〇頁も参照。
- (19) サクター・タニットクン・小林豊「タイに於ける労務関係マニュアル」(小林株式会社・一九九一年)三七頁。
- (20) タイの教育制度については、『もっと知りたい タイ』(弘文堂・一九九〇年)一八七頁(村田翼夫)『もっと知りたい タイ』(第二版)『弘文堂・一九九五年)二〇五頁(中園優子)「新沢正禎「タイの教育制度」(バンコク日本人商工会議所・一九八八年)が詳しい。
- (21) Suteera Thomson and Mayrine Bhongsuej, "Profile of Women in Thailand", ESCAP, 1995, p. 38.
- (22) 田坂敏雄編『アジアの大都市「一」バンコク』(日本評論社・一九九八年)二八一—二九頁参照。

- (23) 田坂倫・前掲書一九頁参照。
- (24) Report of Education Statistics: Academic Year 1998, National Statistical Office.
- (25) Peking, pp. 15-16.
- (26) Second Report, p. 39. なお、小学校の教科書および補助教材における性別役割分業に関する記述の調査では、男性が扱われる頻度が多く様々な領域で男性が女性に優越する地位にあることを描く内容であることが明らかになっている。National Committee on Education, Employment and Culture, the National Commission on Women's Affairs, "Research Report on the Assessment of Textbooks and Supplementary Readings Concerning Transmission of Values on Gender Roles", 1995. また、同様の課題は、マスメディアの分野にもある。Thailand's Reply, pp. 4-5.
- (27) Second Report, p. 37. なお、一九九四年の非識字率も女性が六二%である。Thailand's Reply, Appendix, p. 13.
- (28) 以上について、小野澤ニッタマー「社会進出するキャリアウーマン」、小野澤正喜編『アジア読本 タイ』(河出書房新社・一九九四年)二三―三三九頁参照。
- (29) Second Report, p. 39.
- (30) 主として以下を参照。楠田・前掲書六〇頁以下、Pongsapich and Jannarwej, "Sociollegal Status of Women in Thailand", pp. 25f., PPP, Chapter 2, pp. 2-12f.; 江藤双恵「タイにおける女性学——その研究と実践——」原ひろ子・前田瑞枝・大沢真理編『アジア・太平洋地域の女性政策と女性学』(新曜社・一九九六年)三〇九頁参照。
- (31) ただし、この計画は一九八九年に「一九九二―二〇〇一年」の計画に改正された。
- (32) Thomson and Bhongsweij, op. cit., p. 17. なお、NOCWAを含む女性の地位の向上に取り組んでいる機関の予算は九七年の経済危機で伸びが鈍化しているものの、年々増加されていく。Thailand's Reply, p. 8.
- (33) 平井文子「開発と女性/ジェンダーについての一考察(下)」アジア・アフリカ研究三四五号(一九九六年)五六頁。

五 女性労働者に対する法的保護

タイに限らず、性別に基づく差別を解消し、全体として女性の状態を改善するためには、女性自身の運動を通じた実践とそれを支える措置が必要である。その場合、単に制度を準備しただけでは不十分であって、⁽¹⁾法と現実との乖離

に見られるように、とくに法制度を平等化しただけでは不十分である。たとえば、売春について男女とも罰則があったとしても、実際には女性のみが逮捕されるといふように、法の運用に従事するものに男性が多いことから、差別的な運用がありうるからである。⁽²⁾しかし他方で、女性差別が制度——とくに法制度——として存在し、それが差別を固定化し再生産しているという事実を見た場合、法制度の改革は女性の地位の向上にとって重要な役割を果たす。また、法制度は個別的な解決を越えて社会全体の改革を可能にし促進する。さらに、権利意識を育て運動を強固にする。したがって、一方で法制度からのアプローチの限界とともに、その積極的意義も確認した上で、以下、女性の法制度上の扱いについて検討を行いたい。なお、法制度を問題にする場合、家族法関係、刑事法関係など、男女が不平等に扱われている分野全体を対象にすべきであるが、以下では国際条約および憲法上の平等規定を概観した後、主として労働法の分野に限定して検討する。

[1] 女性差別撤廃条約

一九八五年八月九日、タイは女性差別撤廃条約を批准し、同年九月八日に発効した。しかし、条約加入に際し七つの条項について留保を行った。すなわち、第七条(政治的・公的活動における平等)、第九条二項(国籍に関する男女平等)、第一〇条(教育における差別撤廃)、第一一条一項(b)(雇用機会の平等)の四つについては、タイの法令と慣行の範囲内で適用されるものとし、第五条三項(契約に関する女性の法的能力)、第一六条(婚姻・家族関係における差別的撤廃)、第二九条(国際司法裁判所による紛争解決の受容)の三つについては、適用されないものとした。しかし、その後、九〇年に第一一条一項(b)、第一五条三項について、そして、九二年には第九条二項について、それぞれ留保を撤回した。この段階で、留保の対象は、第七条、第一〇条、第一六条、第二九条となった。⁽³⁾さらに九

五年には、第七条と第一〇条の留保撤回が行われた。以上の結果、残っているのは第一六条と第二九条の留保だけである。とくに第一六条の留保の撤回は保守的な国会議員が伝統的価値や慣行に固執しているため困難と見られている⁽⁴⁾。以上のような条約上の留保を撤回し、内閣が政府機関での差別的な規定の見直しを指示した結果、とくに雇用に関していえば、女性がどのポストにも就けるようになり、昇進も可能になった⁽⁵⁾。しかし、民間においては、なお条約と実態との間に大きなズレがあり、性別による差別が公然と罷り通っている⁽⁶⁾。ただし、九八年の労働保護法で、性別による雇用上の差別が禁止される旨の規定が新設されたことは前述のとおりである。これによって、たとえば日系企業でも定年の男女同一化などの対応をしたが、立法に伴う変化を詳細に把握することは、現時点では困難である。

〔2〕 憲法上の女性の権利

女性の法的地位を問題にする場合、何より憲法上の扱いを検討する必要がある⁽⁷⁾。しかし、タイの場合、憲法で男女平等の規定があっても、憲法自体がクーデターでしばしば廃棄されることから寿命が短く、むしろ男女平等に反する法律が改正されないまま残ってしまうという特殊な問題がある。実際、一九三二年の立憲革命以来、一九九七年憲法までで一六の憲法を経験してきた⁽⁸⁾。したがって、人権を保障する最高法規としての憲法の地位が不確かであるとともに、憲法がそのような地位にある規範であることの理解も不十分となる。ただし、このような状況は、九七年憲法以降、変化しつつあり、憲法規定からの逸脱に厳しい目が向けられるようになったといわれる⁽⁹⁾。

ところで、一九三二年の立憲革命により専制君主制から立憲君主制に移行して以降の憲法のうち、女性の地位に関して重要なのは、三三年、七四年、七八年、九一年、そして九七年の各憲法である。

まず、三三年憲法の場合、第一四条で一定の資格のある市民に、性別に関係なく村の代表の選挙権を承認していた。

しかし、これ以後七四年までの憲法は、一般的な法の下の平等を定める条項があるだけで、男女の平等は謳っていない⁽¹⁰⁾。かつし、一般的な平等条項に反する法制度や社会制度も存在した。

女性の地位に関する最大の進歩は七四年憲法でもたらされた。この憲法で男女平等が初めて規定されたからである。それは、この憲法が七三年の「学生革命」というタイの民主化にとって戦後最大の運動の産物だったことによる。制定に当たっては、起草委員会に女性団体の代表が加わり、第二八条中段で「男性と女性は平等の権利を有する」と定められた。そして、第二三六条に国家が平等に反する法の改正や平等化のための立法を促進することを求める定めが置かれ、これに基づき、二年の猶予期間中、とくに公職（たとえば裁判官や弁護士）から女性を排除する法律の廃止や家族法関係について改正が行われた⁽¹¹⁾。しかし、これを完成する前の七六年一〇月六日に軍事クーデターが起り、七四年憲法が廃棄される一方、新たに制定された七六年憲法では男女の平等条項は規定されず、平等化の前進は頓挫した。

七六年にクーデターを起した軍部は、自ら成立させたタニン内閣と対立し、七七年一〇月、再びクーデターを起し、七八年憲法を定めた。七八年憲法には「何人も憲法の施行の下で権利および自由を有する」（第二二条）との条項と「何人も法の下に平等であり、法の下で等しい保護を享受する」との一般的な平等条項（第二三条）はあったが、男女の平等条項は含まれていなかった⁽¹²⁾。しかし、その後、九一年のクーデターまでの一三年間に亘る政治的安定と七五年に制定された「国連女性の一〇年」などの影響を受けた女性運動の前進により、政府は平等化の施策を進めた。具体的には、前記（四）⁽⁴⁾のように、女性の役割と地位の発展に関する小委員会が国家経済社会開発委員会によって一九七九年に設けられ、女性に関する最初の国家開発計画の立案が行われた。そして、さらに一九八九年三月には、女性問題について政府に助言し、政策や開発計画の提案、女性開発活動の援助などを行う機関としてNGOの代表も

含む三〇人の委員によって構成される国家女性問題委員会 (NCWA) が設立された⁽¹³⁾。法的な問題との関係で重要なことは、その中に女性の平等化のための法の役割を促進させる全国法制委員会が設けられたことである。そして、その間に見られた変化の一つは、一九八二年に、村長および国王に女性が就けるようにする法改正が行われたことである⁽¹⁴⁾。

さらに九一年憲法⁽¹⁵⁾は、九一年二月三日のクーデター後のものであるが、七八年憲法第二三条と同じ規定を第二五条に置くほか、男女の平等規定も含んでいた。具体的には、第六八条で「国は、男女平等を維持、促進、強化するものとする」と定めていた。また、第八二条には、「国は、……労働力、とくに若年および女性労働力を保護し、……」との規定が、第八四条には、「国は経済社会開発計画が国家政策の指導原理に一致するよう保証するものとする」との規定があった。しかし、第六八条、第八二条、第八四条の各規定は人権規定としてではなく、「第五章 国家政策の指導原理」という章に置かれていた。そのため、これらの規定違反を理由に国を訴えることはできなかった⁽¹⁶⁾。ただし、このような不十分さを伴ってはいたものの、次のような前進が見られた。すなわち、女性の大任が任命されたこと、配偶者が外国人であるタイ人女性の子にタイ国籍の取得を可能にしたこと、後述のとおり公務員である女性の産前産後休暇の日数が増加されたこと、さらに、郡長 (District Officer) に女性が任命されたこと、などである。このように、とくに公務員レベルでは女性差別はなくなったが、国営企業および民間企業では平等化の課題を残していた。そこで、このような憲法の改正を求める署名運動や宣伝活動、政治家へのロビー活動などが各種女性団体やNGO、女性の国会議員によって九三年から九四年に取り組まれた⁽¹⁷⁾。そして、女性の権利に関する重要な憲法改正論議が九四年一〇月から始まり、九五年一月四日に上下両院合同会議で改正案が採択され、二月一日に施行された。すなわち、この憲法では七四年憲法と同様に明確な男女の平等条項 (人は本憲法の下に権利と自由を有する。男女は法の下に

平等である。憲法により人を不公正に差別することはできない」(第二四条) が入れられたのである。

これをさらに前進させたのが九七年憲法である。すなわち、九七年憲法には性別による差別を許さないという条項が入った (第三〇条)。前述のように、九五年憲法でも男女が平等の権利を有するという規定はあったから、すでに男女平等を謳っていたわけであるが、今度は明確に差別禁止事由として「性別」を入れた点に違いがある。これは、タイ全土の三三のNGOや研究機関、地方の女性組織などがゆるやかな連合体として「憲法と女性ネットワーク」を結成し、憲法に女性の視点を入れさせる運動をした成果でもある⁽¹⁸⁾。

九七年憲法には、以上のほか、男女の平等および女性労働者の権利に関する以下の規定がある。すなわち、第五条「タイ国民は出生、性別、または宗教の如何に拘わらず、本憲法の保護を平等に受ける」との規定、第三〇条「すべて人は法の前に平等であり、等しく法による保護を受ける。男女は平等の権利を有する。出生地、人種、言語、性別、年齢、肉体的または健康上の状態、個人の状況、経済的または社会的地位、信仰、教育訓練、または憲法の定めにも抵触しない政治的信条の違いを理由とする人の差別は許されない」との規定、第八六条「国は、労働年齢にあるものに労働機会を促進し、とくに児童労働および女性労働について労働保護を提供し、労働関係制度および社会保障制度を提供し、並びに公正な賃金を確保するようにしなければならない」との規定である。さらに、人権の状況を監視する「国会オンブズマン制度」(第六章七節) や「国家人権委員会」(第六章八節) に関する規定、第五三条「児童、青少年および家庭内の者は、国により暴力および不公正な取扱いから保護される権利を有する」との家庭内暴力に関する規定などが設けられている。

〔3〕 労働保護法における女性労働者の保護

(1) 一九五六年法に至るまでの労働保護法と女性労働者

タイで最初の労働保護立法とされるのは一九三九年の「工場法」であるが、これは工場開設の許可制や工場の設備基準を定めるものであった。たしかに、本法は労働者の安全衛生を確保することを目的にしていたから、その点で労働保護法としての性格を有するものである。しかし、たとえば労働災害に対する補償や監督制度を含んでいなかった点に見られるとおり、そのような性格は薄弱であった。これ以降、国際世論の圧力もあって、女性・年少者のための保護法案が何度か国会に上程された（とくに一九三八年）が、歴代政府は立法化に積極的でなかったといわれる。それは労働法が経済の発展にとって障害になるとの見方のほかに、当時の労働者の多くが中国系であったことから、彼らを保護することより、むしろ労働力構成をタイ人に転換することに主要な関心があったからとも見られている。⁽¹⁹⁾

なお、一九三九年に労働調査法が制定され、労働問題に対処する方途を探るため労働者の労働・生活条件についての調査が行われた。これは第二次世界大戦で中断したとはいえ、労働立法の前提となる情報の収集が試みられた点は注目できる。

戦後、労働問題への取り組みは一九四五年に内務大臣を委員長とし、政府要人を委員とする労働問題委員会が構成されたことで再開する。しかし、実際に調査を行ったのは一九五〇年に来タイしたILOの調査団であり、その結果は一九五四年に政府に提出された。他方、この労働問題委員会は、ILOのメンバーとしてのタイの義務や労働条件について検討を進め、労使に団結権を承認するよう政府に要求するとともに、労働問題一般に関する立法および、とくに女性と年少者の保護のための法律を起草するよう勧告した。また、国会の解散により成立に至らなかったものの、戦前に引き続いて包括的な労働法案が一九四六年に上程された。⁽²⁰⁾ このような準備があつて、以下の一九五六年法が制

定されたといえる。

(2) 一九五六年法と女性労働者

労働基本権の保障および労働条件保護を内容とするタイで最初の包括的な労働法は一九五六年労働法である。これは当時としては先進的な内容の立法であり、アメリカおよびILOの援助によるものであった。⁽²¹⁾ 当時の憲法は一九五二年改正の憲法であり、労働分野に関しては強制労働禁止条項（第二八条）があるだけで、男女の平等条項も存在しなかつた。

本法は、第一編労働者の保護、第二編労働組合および連合体、第三編労働関係、第四編経過規定、第五編罰則で構成され、全一五二カ条であった。⁽²²⁾ そして、女性に関しては第一編の中で規定されていた。すなわち、第一編は、第一部第一章労働時間の制限、第二章休暇、第二部女性労働の雇用、第三部年少者の雇用、第四部賃金、第五部災害補償、第六部福祉、第七部監督から成っていた。なお、賃金について、同一の性格・条件の労働に対する男女同一賃金の原則を定めていた（第三〇条）。

女性労働者に関する保護の内容は以下のとおりである。①労働時間は一日八時間または一週四八時間以内で、時間外労働も一日二時間、一週六時間以内（ただし、勅令で適用除外業務が定められる）（第二三条）、②重量物取扱いの禁止（第一四条）、③工場での午後一〇時から午前六時、商店・事務所での午前零時から午前六時までの雇用の禁止、継続または交替制労働などで主務官庁の許可がある場合を除く（第一五条）、④一八歳未満の未婚女性のダンスホールなどでの雇用禁止（第一六条）、⑤産前三〇日、産後三〇日の休暇、また、六月以上継続勤務した場合、三〇日以上は有給（第一七条）、⑥第一七条の休暇のほか、出産による疾病で就労できない場合、三〇日以内の無

給の休暇(第一八条)などである。

本法は、一九五八年一〇月のクーデターにより制定後二年余りで廃止されてしまった。廃止の理由は、主として労働組合の勢力増大を抑込む点にあった。そのため、保護法の分野については、むしろ保護の必要性を認め、革命団布告第一九号の形式で、保護法の規制に関する命令制定の権限を内務省に与えた。しかも、布告中に経過規定を置くなど周到な配慮をしていた。⁽²³⁾ すなわち、革命団布告第一九号二項で労働時間、休暇、女性・年少者、賃金、健康福祉に関する規定を定める権限を、また、同三項では労災補償に関する規定を定める権限を、それぞれ内務省に与えた。そして、この革命団布告第一九号二項に基づく内務省告示「(1)(一九五八年二月二〇日)において、労働条件一般の保護が規定され、布告三項に基づく内務省告示「(2)(一九五八年二月二〇日)において、災害補償に関する定めが行われた。そして、女性労働者に対する保護は「(1)に含まれていた。

この内務省告示は五六年法の保護内容と大差なく、むしろ詳細な部分さえも含まれていた。女性労働者に関する保護は以下のとおりである。①危険有害業務の禁止(第三一条)、②重量物取扱いの禁止(第三二条)、③工場事業場は午後二時から午前六時、商業事業場は午前零時から午前六時の間の雇用禁止、ただし継続または交替制労働など主務官庁の許可がある場合は可能(第三三条)、④一八歳未満の未婚女性のダンスホールなどでの雇用禁止(第三四条)、⑤産前三〇日、産後三〇日の休暇、この休暇について一八〇日以上の勤続者は三〇日分以上の平均賃金を受ける、休暇日数には本告示および使用者が認める休暇を算入する(第三五条)、⑥第三五条の休暇のほか、出産による疾病で労働できない場合、別に三〇日の無給休暇がある(第三六条)、⑦産前・産後就労困難な場合、作業の変更を請求できる(第三七条)、⁽²⁴⁾ などであった。

このような内容は、以後に継承される女性労働者に対する保護の骨格を形成した。また、内務省告示「(1)の労働条件一般については一〇人以上の労働者を雇用する事業者が適用対象であった(第二条)が、女性・年少者保護に関する規定は、これと異なり、女性・年少者を一人でも使用していれば適用された(第二九条)。ここには積極的な保護の姿勢を認めることができる。

このような労働立法を生み出したのは、一九五八年に全権を掌握したサリット元帥およびその後継者であるタノム元帥の個人的な意向ではない。労働者保護に関する法規制を廃止することに対する、五六年法を制定する上で指導的役割を果たした労働官僚の抵抗が寄与したといえる。前記布告に基づく労働者保護には罰則はついておらず、違反に対する労働監督官からの警告が発せられるに止まるものであったが、事実上、五六年法が復活したといつてよく、破壊されたのは団体法のみであった。⁽²⁴⁾

(3) 一九七二年法と女性労働者

六〇年代からの工業化の進展や国民の民主化要求の中で、七一年一月にタノム・グループによるクーデターが起り、かれらはそれに対する国民の支持を得るべく、「労働保護並びに労使関係に関する布告」(革命評議会布告第一〇三号)を公布した(一九七二年三月二六日)。これにより前記の革命団布告第一九号が廃止されるとともに、その委任により、労働者保護、労災補償基金、最低賃金、労使関係に関する四つの内務省令が制定された。これらは国会で制定された法律ではないが、総称して「一九七二年法」と呼ばれている。このうち「労働者保護に関する内務省令」は、一九七八年の労働保護法(後述)が制定されるまで、基本的な労働保護法として適用された。

革命評議会布告第一〇三号では、内務省に命令を定める権限を与える旨の第一条において、労働時間関係、最低賃金および賃金関係、解雇手当、労災補償、安全衛生、就業規則などに関する規定のほか、とくに女性および年少者の

労働時間、就業禁止業種、雇用年齢並びに妊婦の休暇規定を独立した項目として定めている。つまり、女性、年少者、そして妊婦を保護の対象として明確にしていることが特徴である。

革命評議会布告第一〇三号の委任を受けて制定された「労働者保護に関する内務省令」では、全七条からなる第二章「女性労働使用」の中で女性労働者に対する保護を定めていた。その内容は、①高所作業や重量物運搬などの危険・有害業務の禁止(第一三条、第一四条)、②一八歳未満の未婚女性のナイトクラブ、ダンスホール、ダンス練習場、酒場、マッサージ浴室、ホテルなどでの雇用禁止(第一五条)、③午前零時から午前六時の間の深夜業禁止と継続または交替労働などの場合の深夜業の許容(第一六条)、④前条の深夜業が有害な場合の労働監督官による労働時間の変更・短縮命令(第一七条)、⑤出産休暇(第一八条)、⑥産前産後の職務変更(第一九条)などである。なお、別の章の中で、同種・同質・同量の労働に対する男女同一の賃金・時間外労働手当・休日労働手当の原則を定めていた(第二六条)。

以上の保護のうち出産休暇については後述するので、その他の事項に関し若干の補足をしておきたい。

まず、女性労働者に対し一定の危険・有害業務が禁止されているが、女性が監督者として他人を使う場合は禁止されていない、と解された。⁽²⁵⁾

次に、深夜業に関しては以下の例外が認められた。すなわち、連続性業務、交替制業務、深夜の時間帯に行わねばならない性質・状態の業務は禁止対象から除かれた(第一六条但書)。ただし、例外による深夜業が健康と安全に危険・有害であると労働監督官が判断した場合、労働局長またはその委任を受けたものの同意を得て、労働時間の変更または減少させる命令を発することができた。

最後に、妊娠している女性の配置転換(職務変更)については、女性に請求権を認める一方、使用者の裁量で配置点では病気休暇を含めて九〇日となった。そして、賃金の有無の点では、病気休暇は有給である(第三三条)から六〇日分が有給となった。さらに、第一八条二項において、出産後、労働に復帰できない場合、これに加えて三〇日の無給の休暇を取得できる旨定めていた。

転換を検討しなければならないとしており、労働者の権利性は曖昧であった。

ところで、九三年に改正されるまで、一九七二年法では出産休暇について以下のように定められていた。まず、第一八条一項において、出産休暇としても利用できる三〇日以内の病気休暇(第二二条一項)のほか、休日(週休および祝祭日)を含む六〇日の出産休暇に対する権利を認めていた。この六〇日の内、当該女性労働者が一八〇日以上継続して労働してきた場合、三〇日以内について通常の賃金を受け取ることができた。以上の結果、出産休暇の日数の点では病気休暇を含めて九〇日となった。そして、賃金の有無の点では、病気休暇は有給である(第三三条)から六〇日分が有給となった。さらに、第一八条二項において、出産後、労働に復帰できない場合、これに加えて三〇日の無給の休暇を取得できる旨定めていた。

出産休暇に関し、一九九二年に有給の出産休暇を六〇日から九〇日に拡大する要求運動が盛り上がった。このよう
な要求が出てきた理由は——子供と過ごす時間を長くしたいという要求がその基礎にあったが——、第一に、一九九二年から公務員には有給の出産休暇が六〇日から九〇日に延長されたことである。第二は——これが最大の理由であるが——、子育ての構造が変化してきたことである。すなわち、タイの農村では、同一敷地内に複数の世帯が居住したり親族も近隣に居住しているため、子供が親族網の中で自然に育つという伝統がある。⁽²⁶⁾そして、前述のように、タイの女性の場合、結婚退職ということが少ないのであるが、これを支えていたのは、農村から都市に来た若い人が結婚して子どもができること、子育てを故郷の親族に委ねる条件があったからである。また、それができない場合には、⁽²⁷⁾子守を雇う習慣が長く続いた。このような事情が、一方で公的な保育施設が不十分な状態に置かれることにつながり、⁽²⁸⁾他方で、大家族から核家族化への進展により育児担当者としての高齢者が居なくなったり、子守をしていた家政婦となる女性が工場やサービス業にひきつけられて行くに依りて、女性の就労を支える条件が変化したのである。⁽²⁹⁾

このような要求に対して使用者は強く抵抗した。そもそも、使用者が三〇日の有給出産休暇についても遵守しないという問題があった。このような使用者の姿勢を示す事例がある。すなわち、九三年当時、タイの織物・被服企業で一、五〇〇人以上の労働者がレイオフされるといったことがあったが、その理由は、有給出産休暇の九〇日間への延長要求の中心を担っていた女性の活動家を排除するためであったという。なぜなら、この要求は、女性が九割を占める当該の繊維関係の企業にとって脅威だったからである。⁽³¹⁾

使用者の強い抵抗にも拘わらず、出産休暇に関する以下の法改正が行われたのは、第一に、NCWAやNGOのみならず女性組合員による運動が旺盛に取り組まれたためである。⁽³²⁾そして、この運動の中から「女性のための財団・女性労働部会」などの組織が生まれた。⁽³³⁾第二に、一九九一年のクーデターと一九九二年の弾圧(「五月事件」)後に成立した政府が民主的な政治への改革の一環として行った一連の労働法改正の中に母性保護の強化が含まれたためである。⁽³⁴⁾

さて、一九九三年四月二八日付内務省令で前記七二年法第一八条が改正された(一九九三年五月一日施行)。すなわち、①休暇日数が六〇日から九〇日に増加された、②病気休暇のほか取得できる旨の規定部分が削除された、③三〇日分が有給となるための勤続要件が削除された、④出産後の無給の休暇を取得できる旨の定めが削除された、⑤出産の前後で休暇の取得ができる旨明記された、⑥九〇日のうち四五日以下が有給であることが定められた、⑦診断書に関する定めが削除された、⑧ただし、出産休暇に休日を含む旨の定めに変化はなかった。そして、とくに要求の中心であった賃金の有無については、上記の有給四五日に加え、社会保障法も改正され、九〇日以内の賃金の五〇%(＝四五日分)の出産休業補償給付が二回の出産まで支給される(社会保障法第六七条)ことから、合計九〇日分の賃金保障が実現し、公務員と同じになった。ただし、社会保障法の適用対象が、一九九三年九月以前は従業員二〇人

以上規模の民間企業に限定されており、それ以降一〇人以上に拡張された。

法運用上の問題として、たとえば出産休暇および妊婦の配置転換が請求によって獲得される権利であることから、その権利を知らなかったり、⁽³⁶⁾知っても解雇を恐れて権利を行使しない女性が多いことがあった。⁽³⁷⁾もちろん法理論上は妊娠を理由とする解雇は違法と考えられていたが、それを明確に定める法律がなかったことや、実際には露骨に妊娠を理由とせず別の理由で解雇されることがあった。つまり、それらの保護は現実の保護になっておらず、労働力の需給上の力関係で事実上の保護となる場合があるにすぎなかったのである。⁽³⁸⁾

(4) 新労働保護法(九八年法)の制定と女性労働者

新たな労働保護法が一九九八年一月七日に国会で可決成立し、二月二〇日に公布され、八月一九日から施行された。⁽³⁹⁾従来の「労働者保護に関する内務省令」と異なり、本法は、国会での審議を経て制定された「法律」という形式であること、一六六条からなる体系的な法律であること、下請労働関係など新たな雇用・就業形態についても規制を加えようとしていること、などのほか、女性と年少者の保護を厚くし、罰則も強化したことなどの特徴がある。そして、九八年労働保護法では、激化する国際経済競争に伍していくため、国際的な労働基準、とくにILO条約に適合させることが考慮された。⁽⁴⁰⁾

女性労働者に関する規定として、まず第一五条で男女の均等待遇の原則が定められた。すなわち、「使用者は、労働の性質または状況によりそのようにすることができない場合を除き、雇用において男性の労働者と女性の労働者を平等に取扱うものとする」と。しかし、前述したように、たとえば実際には男女の賃金格差は解消していない。それは、女性が低賃金の職種に従事しているからであるが、等しい労働の場合でも低い賃金しか受け取っていない。また、

九七年以降の不況の中で、解雇されたのは圧倒的に女性であるなど、雇用上の性差別が顕然とある。⁽⁴¹⁾

次に、セクシュアル・ハラメント禁止の規定が新設された(第一六条)。本条は、「使用者または主任、監督者、管理者は、女性または年少者である労働者に対し性的手段による侮辱を行ってはならない」と定める。セク・ハラは禁止は、これを要求する女性労働者の運動とNGOである女性権利擁護団体からの要求に応えたものであって、新法の目玉の一つとして画期的なものと受け止められている。⁽⁴²⁾ 従来、女性がセク・ハラを受けた場合、仕事を変わるか我慢するしか方法がなかったからである。⁽⁴³⁾ 本条では、使用者または指揮命令者が、その立場を利用して女性労働者に対してセク・ハラをすることを罰則付きで禁止している。具体的には、侮辱、迷惑行為、失礼な言動、威嚇、性的侵犯、または恋愛関係のように男性が女性の身体に接触する行為の結果、損害を受け、または名誉を侵害された場合を指す。⁽⁴⁴⁾ 本条について当局者は、「当たり前のことをわざわざ法律で規定する必要があるか、という意見もあるかも知れないが、働くものを保護するという観点から規定した」と述べている。⁽⁴⁵⁾ しかし、本条違反の場合、手続的には通常の労働監督官ではなく、警察行政を通じた刑事手続によることになり、民事上の保護がどのようになるかについては不確かである。そのため実際に女性が被害を受けた場合、裁判で争うには困難が伴うとの評価もある。⁽⁴⁶⁾

さらに、女性・母性保護規定に関し、危険有害業務の禁止の範囲が拡大された。たとえば、地下の採掘作業に限らず、水中やトンネルでの作業が禁止され(第三八条)、重量物の取扱いに関しても、従来最も軽い重量が二五kgであったものが一五kgへと大幅に制限された。⁽⁴⁷⁾ そして、妊娠している女性は、午後一〇時から翌日午前六時までの労働時間外労働および休日労働が禁止され(第三九条)、九〇日(休日を含む)の出産休暇が認められた(第四一条)。その九〇日のうち四五日以下の期間は有給である(第五九条)。そして、妊娠している女性は出産の前後、軽易な労働への転換を請求できる(第四二条)。さらに妊娠を理由とする解雇が禁止された(第四三条)。

以上の保護について若干補足しておきたい。まず、第三八条の危険・有害業務の禁止対象に「爆発物または可燃物の製造・輸送業務」がある(第三号)が、これにより石油事業で女性技術者が労働できなくなるとの声が出た。そこでこれを受け止め、当該事業の生産工程の技術上の進歩と危険防止システムの存在、さらに事故・労災の発生率も少ないことを理由に、当局者は女性が当該業務に従事できるよう規定の改正作業をすると述べていた。そして実際、これに沿った措置がとられた。⁽⁴⁸⁾ すなわち、労働保護法と異なる労働者保護を与える業務に係る勅令および省令により、石油事業での技能技術業務がその対象に加えられた(勅令第三条第四号、省令第七号第四条)。

そして、深夜業、時間外労働、休日労働、危険有害業務は妊娠している女性労働者について禁止されている(第三九条)が、これも省令で緩和されている。すなわち、経営者の地位の業務、専門業務、金融会計業務を含む事務業務については、本人の同意があれば時間外労働をさせることができる(省令第七号第五条)。⁽⁴⁹⁾

最後に、前記のように、従来から結婚や妊娠を理由に解雇することは違法であると考えられていたが、実際には、明文規定がなかったことから別の理由で解雇することがあった。このような解雇を封ずる上で、妊娠を理由とする解雇を明確に禁止した第四三条には重要な意味がある。⁽⁵⁰⁾ また、出産休暇についても、九三年改正法と比較すると、賃金保障の部分が別の条項に置かれるという変化があるだけで、保護の内容に基本的な違いはない。ただし、九三年改正法では、出産休暇を出産の前後で取得できるという規定の仕方がされていたが、九八年法ではそのような表現は消えた。そのかわり、出産休暇は病気休暇(これは従来と同じく三〇日以内は有給である。第五七条)とはみなされない旨の規定が置かれた(第三二条三項)。もともと、出産休暇は九八年法以前から出産の前後で利用できたのであるが、賃金保障の日数が不十分な段階では、病気休暇が有給であることから、それを生理休暇や産前休暇に充ててきた。しかし、賃金保障の期間が九三年改正で改善されたことから、そうした便法の必要性はなくなった。したがって、九三

年法から九八年法へと規定の仕方に変化があっても、出産休暇は産前・産後の両方で利用できることも、出産休暇と病気休暇は別のものであることを明確化することによって、病気休暇の保護の独自性が高まったと見るべきである。なお、七二年法の下では、家事使用人はそもそも労働者の定義から除外されていた。これに対し、九八年法ではそれに含まれた。しかし、省令第一号〔2〕により、家庭で雇用する使用人については妊婦に対する保護も適用除外となる。ただし、セク・ハラ禁止は適用される。

- (1) 「法的措置など国家の介入（公正アプローチ）だけでは社会に根付いているジェンダー不平等を取り除くことはできない」との指摘について、平井・前掲「開発と女性／ジェンダーについての一考察（下）」五八頁参照。
- (2) PPP, Chapter 12, p. 12-2.
- (3) Peking, p. 41, タンティウイ・タバピタク・前掲「タイの社会発展と人権活動」一三三頁参照。
- (4) Suteera, Thomson & Mayinee Bhongsej, "Putting Women's Rights in the Constitution: An Experience of Thailand", Gender and Development Research Institute, 1996, p. 34, Pongsapich and Jammawej, "Sociollegal Status of Women in Thailand", Asian Development Bank, 1998, p. 2.
- (5) 軍隊と女性性の将軍が出現してこそ。Ibid., p. 40.
- (6) Second Report, p. 7 and p. 43.
- (7) この問題に関する九五五年憲法まじりの基本文献は、Thomson & Bhongsej, op. cit., p. 6。
- (8) Parichart Siwaraksa, Chaowana Trainas and Ratha Vayagool, "Thai Constitutions in Brief", Institute of Public Policy Studies, 1997, なお、タイ憲法の特徴については、下條芳明「『タイ式立憲主義』における人権保障」土居靖美編『東南アジア諸国憲法における人権保障』（嵯峨野書院・二〇〇〇年）一五七頁以下参照。
- (9) 橋本卓教授からのヒアリング（二〇〇一年二月三日）による。
- (10) Thomson & Bhongsej, op. cit., p. 2.
- (11) ただし、婚約者と性的関係をもった者に対する損害賠償が男性の婚約者にだけ認められる（民商法典第一四四五条）とか發通を理由とする

+

+

離婚請求が夫にのみ認められている（民商法典第一五二六条一号）など家父制的な規定が残っている。

- (12) 七八年憲法の翻訳として『タイ王国憲法 仏暦二五二二年（一九七八年）』バンコク日本人商工会議所資料一四八号（一九八八年）がある。
- (13) 原ほか編・前掲『アジア・太平洋地域の女性政策と女性学』二八七頁以下で、NCWAの活動が紹介されている。
- (14) 榎田・前掲「女性問題・海外レポート」五五頁、重富・前掲「タイの女性労働者史一九六〇—八〇年」四八頁参照。なお、NCWAは当初、首相府の中の一部として設けられたが、その後、局のレベルに引き上げられた。Pongsapich and Jammawej, op. cit., p. 34.
- (15) この翻訳として『タイ王国憲法 仏暦二五三四年（一九九一年）』バンコク日本人商工会議所資料二〇五号（一九九二年）がある。
- (16) 九一年憲法第五九条。なお、このような国家政策綱領的規定の性格について、玉巻弘光「ASEAN諸国における社会権の基本権の保障」安田信之編『ASEAN法——その諸相と展望——』（アジア経済研究所・一九八七年）八二—八三頁参照。
- (17) このよみな運動の紹介として、Suteera, Thomson, An Experience of NGOs in Institutionalizing Gender Equality, in: Asia Pacific Women in Politics Network, Gender and Development Research Institute, Convention Watch Group, "Gender Equality in Asia and the Pacific: A Call to Action, 1996" (Workshop Proceedings), p. 16.
- (18) 以上について、PPP, Chapter 12, pp. 12-14, Peking, pp. 35f, 榎田・前掲書五三頁以下、Pongsapich and Jammawej, op. cit., p. 36, 斉藤百合子「新憲法にみる女性の視点——舞台裏の元気な女性」日本タイ交流 News Letter 第三〇号（一九九八年）参照。
- (19) 舟橋尚道編『タイの労働事情』（アジア経済研究所・一九六二年）二四三—二四四頁参照。
- (20) 以上について、Nikom Chandavithun, "Thai Labour: A Long Journey", Thai Watana Panich, 1982, pp. 22-27.
- (21) 拙稿「タイの労使関係と法（一）」立命館法学二二六号（一九九一年第一号）一七三頁参照。
- (22) 条文の日本語訳については、舟橋・前掲書に収録されている。
- (23) 舟橋・前掲書二四七頁（秋田成統）参照。
- (24) 一九五八年一〇月から七三年一〇月までのサリット・タノム政権下の労働政策について、浅見靖仁「サリット・タノム政権下のタイの労働政策——革命団布告一九号から一〇三号への政策転換における労働局官僚の役割——」『歴史と文化』XVIII歴史学研究报告第二二集（東京大学教養学部人文科学科紀要第九九輯）（一九九四年）九六頁以下参照。
- (25) プラコン・バントゥウィチャートワン／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・一九九〇年）三八頁参照。

タイにおける女性労働者の法的保護（吉田）

三二五 (三二五)

- (26) 第一八条一項では、第二条一項の病気休暇に加えて六〇日の出産休暇を取得する権利がある旨定めていることから、このように解することができる。なお、パントゥウイチャートクン・前掲書三八頁も参照。
- (27) 上智大学社会正義研究所・国際基督教大学社会科学研究所編・前掲『女性の人権と現代社会』パネル・ディスカッション(パウディー・トントイ発言)二三五頁参照。
- (28) 竹内隆夫「タイの家族・親族」北原淳編『東南アジアの社会学』(世界思想社・一九九七年)二四一頁参照。
- (29) 榎田・前掲書一四頁参照。
- (30) Peking, p. 19. 榎田・前掲書四八頁参照。
- (31) 海外労働時報二〇六号(一九九三年)四一五頁参照。
- (32) 糸賀・前掲「待遇改善を求めて闘う女性たち」五二頁参照。
- (33) パンティット・タナチャイセータウットノ末廣昭・浅見靖仁編「タイの経済危機と労働問題」(2)「労働法律旬報」四五二号(一九九九年)三八頁参照。
- (34) Nikom Chandravitthun & W. Gary Vause, "Thailand's Labor and Employment Law: A Practical Guide", Bangkok, 1994, p. 683.
- (35) 社会保障基金からの給付について、梅沢真一「タイにおける最近の労働関係法令の改正等について」所報一九九三年五月号六四頁参照。タイの社会保障法については、森崎正毅「社会保障法Q & A」所報一九九一年一月号一〇二頁以下、久保清「タイの労働者に関する社会保障制度」(上)(下)所報一九九三年三月号四一頁以下・四月号一〇〇頁以下、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・一九九六年)三八七頁以下参照。また、本法の翻訳として、『タイ国社会保障法(改訂版)』(パンコク日本人商工会議所・一九九七年)(資料二四五号)がある。なお、社会保障法では農業やインフォーマル・セクター、家内労働など多数の労働者が属する部分がかバーされていないことが最大の弱点である。また、加入が可能な場合でも、保険料負担があるため、現実には加入は困難である。Pongsapich and Jannarweij, op. cit., p. 6 and p. 30.
- (36) 女性が自らに保障されている権利について十分に知らされていない点は、今日でも問題として認識されている。Thailand's Reply, p. 31.
- (37) 榎田・前掲書一四頁参照。
- (38) Second Report, p. 47.
- (39) 本法の翻訳として、拙稿「タイの新労働保護法」立命館法学二六八号(一九九九年第六号)一五六三頁以下がある。また、本法の概要を知るためには、小暮康二「新労働保護法の施行について」所報一九九八年九月号二七頁以下、同「新労働者保護法(一九九八年)の概要」所報一九九八年三月号三七頁以下参照。

- (40) Ministry of Labor and Social Welfare, "Labor Protection Act B. E. 2541: The Law Enacted for Prosperity of Thai Workers and Their Employers", pp. 1-2. 本文書は労働社会福祉省が九八年労働保護法を解説したものであるが、未刊行である。
- (41) Mit Charoenwal, Labour Standard and Its Practice in Thailand, Report for 12th World Congress on Industrial Relations, Tokyo, 29 May-2 June 2000, p. 19.
- (42) 海外労働時報二七〇号(一九九八年)一八頁参照。
- (43) Pongsapich and Jannarweij, op. cit., p. 30.
- (44) Wichitra Foongladda, "Yoolakkomnaitreungangan", phinkhrangthii 16 (『労働法原理概説』第一六版) Bangkok, 2000, p. 123.
- (45) ルンサリット・チャントラート「新労働立法の背景について(上)」所報一九九二年二月号三三頁。
- (46) ICFIU, "Internationally-recognized Core Labour Standards in Thailand", p. 7.
- (47) ただし、重量物に関する制限は女性に限られない。第三七条参照。
- (48) 盤谷日本人商工会議所労務委員会「『一九九八年労働保護法』に関する解説——労働社会福祉省による——」所報一九九八年七月号五二頁参照。本文書は労働社会福祉省による本法の公式の解説の日本語訳である。
- (49) 小暮・前掲「新労働保護法の施行について」二九頁、海外労働時報二八五号(一九九九年)一四四頁参照。
- (50) Phanairamai & Tonguthai, "Final Report on Labor Welfare in Thailand", p. 38.

六 おわりに——女性労働者に対する法的保護の特徴と課題

最後に、タイの女性労働者に対する法的保護の特徴と課題を整理し、本稿の結びとしたい。

歴史的に振り返って見ると、西欧諸国では一般に、労働保護法は女性と年少者に対する労働条件保護法として出発した。しかし、タイの場合、最初の立法が一九五六年という時期であったことから、まだ工業化が低位なため労働関

係自体が十分に形成されていない段階で、すでにモデルとして外国に存在する労働法が移入された。その場合、成人男性も含む一般労働者保護法として立法され、その中で女性労働者の保護が行われた。その後、工業化を進めるに当って、外資を導入するためにも労働者の抵抗を抑える必要があり、団結権に対しては厳しい態度が取られ、長い期間に亘って団結やストライキが禁止された。これに対し、労働者保護法については基本的には維持された。それは労働力を摩滅させないためには最低限の保護が必要であること、外国からの批判を回避する必要があること、権威主義的支配への支持を取り付ける必要があることなどによると考えられる。

しかしながら、労働者の保護は安定的な法形式を欠いていた。五六年法は短命であったし、その後の労働者保護の根拠法自体が革命団および革命評議会というクーデターにより権力を獲得した勢力から授権されて内務省令で定められた。そして、行政上の判断で柔軟な規制が行われ、監督自体も熱心に行われたとはいいがたい。何より、労働組合が厳しく弾圧され、団結権が認められた場合も組織化は進まなかったために、最低の法定基準を超える労働条件を獲得することはおろか、法定基準を使用者に遵守させることすら困難であった。

このようなことから、一般的な労働条件基準も低く、女性に対する保護の内容も決して十分なものではなかった。危険有害業務、重量物取扱い、ダンスホールなどでの就業、深夜業などの禁止、産前産後の休暇、産後の作業の変更などがその内容であった。このような内容は、五六年法以来、基本的な女性労働者保護の骨格として成立し維持されてきた。ただし、法律上の位置という点では、女性労働者保護は「一般労働使用」を定めた部分に続く位置で、かつ賃金・手などを定める部分の前に置かれた。この形式は九八年法にも継承されており、女性労働者保護を重視する立法意思の表れといえる。

このように女性労働者保護が重視されてきたことに比較し、雇用平等については関心の対象になることが遅れた。

七〇年代では、雇用の確保や賃金の確実な支払いなどの短期的な経済要求が女性労働者の関心事であり、賃金や昇進の男女差別は、その存在を知ってはいたが、改善を要求する対象に含まれていなかった⁽¹⁾。性差別を容認する背景には女性が育った仏教社会からの影響が存在したと考えられる。さらに、このような態度となるのは、労働を継続することなしには生活がなりたないという事情があるからであり、これが「台形型雇用」を生み出したのである。そして、家族総出の農業労働の形態と、工業化が進展した後も続いた厳しい経済的困難が労働の継続を必要とし、その条件として——母系制社会の伝統も寄与していたと思われるが——出産休暇を中心とする母性保護の重視につながったと考えられる。とくに、使用者が賃金保障を義務付けられる形で出産休暇が保障される点は、社会的な保障が不十分な中で、まずもって使用者の負担とする規制となったと考えられ、その後、社会保障法が制定されても、いわば社会と使用者が折半して賃金を保障するという制度を生み出したといえる。ただし、出産後も働き続けることを可能にしてきた家族構造が動揺しつつあるため、今後は、育児休業や育児のための制度が社会的に提供されることに對する要求が一層強まるであろう。

ところで、八〇年代の半ば以降の急速な経済発展により、中間層の形成や政治の民主化、男女平等への要求が強まってきた。それまでの経済発展は未熟練・単純労働による集約的生産に支えられたものであったが、国際的な経済競争の激化の中で、労働力の質の向上が課題となってきた。これに対応したのが九八年労働保護法であるといえる。しかし、この法律は、なお根強い伝統的な意識が影響している労働関係を前提としつつ、他方で下請労働関係などの新たな雇用・就業形態の発生に対応するとともに、労働条件の保護を通じて労働生産物の質を国際的なレベルに引き上げることを目指すものであり、複雑な側面を併せ持っている。たとえば、規範の形式が法律となり、これは行政からの労働法の自立を象徴している。しかし、命令で法律のレベルを低下させることができるという行政の優位は

残っているし、他方で、先進的なセク・ハラ規制も含む。さらに、九八年法は、タイの経済環境が良好な時期に審議されたので、九七年七月以降の経済危機の下で、その内容を後退させる省令制定が行われた。このように、まだ最低基準としての労働条件確保を図るという性格は確立しておらず、保護法としては軟性の法律である。内容の後退は女性労働者保護で見られ、その影響を女性が受けることになる。

さらに、団体法の分野でも、一九七五年に制定された現行法である労働関係法は依然として労働組合の管理法ともいいうる性格を維持している。そして、労働組合運動の有力な勢力である国营企業の労働組合に組合の結成を禁止する法規制が九一年から二〇〇〇年まで続き、二〇〇〇年に法改正⁽²⁾が行われた後も、国营企業と民間労働者との分断は維持され、組合に対する行政的介入が行えるようになっていた。したがって、まだ「労働法における開発法制の清算」⁽³⁾は終わっていない。労働組合の団結力を通じて自主的に労働条件を改善するという段階に至るには、なお時間が必要であろう。

このようにして、一般的な女性労働者保護規定が貧弱なせいもあるが、男女の平等化を図るために保護をなくすという問題意識は一般に見られないし、労働法上の女性労働者の保護は年少者と同じく弱者であることに着目して根拠づけられている⁽⁴⁾。しかしながら、男女の平等化の課題も重要になっている。公務員との平等を求めたものではあったが、出産休暇の期間延長は、平等化を理念としていた。また、長年の努力の成果として、国際条約の批准や憲法上の平等条項、憲法の最高法規性の理解が進展している。これは、世界的な男女平等化の動向から影響を受けることによつて、政治の民主化と歩調を合わせつつ進展したものであり、NGOなどの運動や意識も発展している。ただし、仏教を軸とする伝統的な社会規範が男女の性別による差別に強く影響しているから、職場内での平等化を社会全体の中での平等化の一部を構成するものとしていくことなしには、職場での真の平等も実現しないといわねばならない。

もとより、経済が発展したからといって、男女の格差が解消されるとはいえないのである。その意味で、女性労働者の地位の改善を社会開発計画に組込んで推進するという方向は重要である。農村社会から急速に工業化が進められたことから、伝統的要素と現代的要素がミックスされて同時に存在している。それらに並行して対処していかざるをえないからである。

ところで、法制度を問題にする場合、単にどのような条文になっているかを見るだけでは不十分であることはいうまでもない。法と現実との乖離⁽⁵⁾という問題は、どの国でも問題となるが、とくに発展途上国ではこの乖離を国が意識的に放置することすらある。もちろん、今日では、法の施行状況についての調査が行われている。たとえば、一九九九年第一四半期の労働監督官による査察では、四五・五%の事業所で労働保護法違反が、そして五四・一% (対象労働者の五七・九%は女性労働者である) で労働安全上の法令違反が発見された。まことに深刻な状況といわねばならない。より徹底した調査をすれば、一層悪い結果が出るであろう。さらに問題であることは、そのような法律自体が適用されない膨大な労働者が存在することである。本稿との関係では、そのような適用除外されている事業場での女性の就業が多いという問題がある。第一は、インフォーマル・セクターの問題である。実は、九六年のILO家内労働条約にタイは加入しなかったのであるが、その理由は、インフォーマル・セクターを労働法の適用対象にすると、フォーマル・セクターの労働者との競争を引き起こし、また、膨大な広がりがある労働実態を違法にすることになる結果が発生するため、それを回避することにあつたのである。第二は、女性労働の問題に限らず、またインフォーマル・セクターと重なる面もあるが、独自の問題は外国人労働者の存在である。正規の就労資格をもち、タイ人がやらない仕事に従事している場合、インフォーマル・セクター以下の状況にあるといえる。したがって、このような領域での労働に対する法的保護を及ぼすことが女性労働にとっての重要な課題である。

- (1) 重富・前掲「タイの女性労働者史一九六〇—八〇年」四七一—四八頁参照。
- (2) この法改正について、拙稿「タイの新『国営企業労働関係法』の意義と課題」立命館法学二七一・二七二号下巻 (二〇〇〇年三・四号) 一六七八頁以下参照。
- (3) 林和彦「開発体制と労働法」日本労働研究雑誌四六九号 (一九九九年) 一一頁参照。なお、同「労働法における開発独裁の清算——韓国経験」日本法学六六巻二号六二頁以下も参照。
- (4) 「日本の新しい把握事例と対策」Wichira Poongladda, "Kornaitengngzan 2: Kornaitikumkhroongrengngzan" (『労働法 2 労働保護法』 Bangkok, 1998, p. 163.
- (5) 林・前掲「開発体制と労働法」一〇頁参照。
- (6) Labour Studies and Planning Division, Department of Labour Protection and Welfare, "Labour Review in Thailand", 1st Quarter, 1989, pp. 12-13.
- (7) Pongsapich and Jammawej, "Sociological Status of Women in Thailand", p. 49, p. 50 and p. 53.
- (8) タイにおける外国人労働者問題について、Phanaitamai & Tongthai, "Final Report on Labor Welfare in Thailand", pp. 15-16. 未廣昭「タイにおける労働市場と人事労務管理の変容」社会科学研究四八巻六号 (一九九七年) 七一頁、同「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・二〇〇〇年) 一三七—一四四頁参照。

+

+

+