

タイにおける「労働関係法」の改正問題

吉田美喜夫

目次

はじめに

集团的労働関係法の展開過程

- (1) 1956年「労働法」の制定と廃棄
- (2) 革命団布告第103号と「75年法」の制定
- (3) 1991年クーデターと労働法
- (4) 民主化の進展と労働法

「75年法」改正論議の展開過程

- (1) 「75年法」の基本的特徴
- (2) 90年代末までの議論状況
- (3) 「政府草案」と労働運動側の改正要求
- (4) タクシン政権の発足と改正論議

「労働運動版草案」の内容と特徴

- (1) 「労働運動版草案」の準備経過
- (2) 「労働運動版草案」の構成と基本原則
- (3) 「労働運動版草案」の具体的内容
- (4) 「労働運動版草案」の特徴と問題点

おわりに

はじめに

70年代の初めに成立したタイ労働法が90年代に入り動き始めた。たとえば、92年に発足したチュアン内閣以来、それまで命令形式であった1972年の「労働保護に関する内務省告示」に替えて労働条件の保護を法律で規律するための試みが繰り返され¹⁾、ついに1998年、「労働保護法」(以下「98年法」という)が制定された。これにより労働法の重要な改正が半分だけ実現した。

ここで半分といったのは、より重要な集团的労働関係法分野での改正が残っているからである。後述のように、労働者の団結権自体を否定する、あからさまな開発法制²⁾の性格を継承していた労働法が1975年の「労働関係法」³⁾(以下「75年法」という)である以上、この改正の実現の可否が開発法制からの離脱を決するからである。ところが90年代初頭、クーデターを機に制定された1991年の「国営企業職員関係法」(以下「91年法」という)が国営企業での労働組合の結成を否定した点に見られるように、開発法制からの離脱どころか、その方向に逆行する立法が行われてしまった。皮肉なことに、91年法は開発法制の継続と見られる内容を留めていたが故に、かえって国際的および国内的な労働運動からの批判を呼び起こし、法改正が継続的に政治課題となり続けた。そして、ついに2000年、「国営企業労働関係法」(以下「2000年法」という)が制定され、労働組合の結成が再び認められることになった⁴⁾。しかし2000年法には、民間労働者と国営企業労働者の団結を分断する法規制だけでなく、75年法と共通する法規制も残っている。したがって、集团的労働関係法の大本である75年法自体の改正こそが基本的な課題となる。この改正論議は、後述のように1998年以降本格化し、現在、進行中である。これがどのように展開するかが開発法制からの離脱の成否につながるといえる。

そこで本稿では、75年法の改正論議に関し、主として労働運動側の草案⁵⁾を素材にしながら、どのような内容の改正が焦点になっているか、また、その焦点について労働運動側からどのような要求が出されているかを明らかにすることを通じて、タイ労働法の改革の課題について検討したい。

集团的労働関係法の展開過程

最初に、75年法を改正するという課題の歴史的な位置を確認するために必要な限りで、タイ労働法の歴史を振り返っておきたい。

(1) 1956年「労働法」の制定と廃棄

タイにおいて最も基礎的に労働関係を規制するのは「タイ民商法典」である。「雇用」を定める本法典第3編第6章は1929年に制定された。ただし、そこでは主として雇用契約の成立と賃金支払い時期、契約の終了を規律するに過ぎず、これを労働法ということはできない。

最初の労働法は1956年の「労働法」（以下「56年法」という）である。これは集团的労働関係法と個別的労働関係法を含む先進的な統一労働法であり、前者の部分では、労働組合の結成、団体交渉、労働協約、ストライキ、不当労働行為など、集团的労働関係法としての基本的な制度を一通り定めていた。

しかし、56年法は1958年10月に行われたサリットのクーデターで廃棄されてしまった。廃棄の理由は、労働組合を弾圧することで反政府活動の基盤を破壊し、外国からの投資活動を促進する点にあった⁶⁾。以後、1972年まで労働組合が禁止される法状態が続いた。ただし、労働保護については、クーデターで権力を掌握した革命団の布告第19号の授權に基づき内務省告示により規制された。

(2) 革命団布告第103号と「75年法」の制定

ところで、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・62年の「産業投資奨励法」であり、61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。この結果、労働者数の増加や企業規模の拡大などの変化が生じ、労働組合が禁止された下でも労働争議が増大した。たとえばストライキ件数は、多くはなかったが、1965年には前年の約3倍（17件）にもなった。そこで、その解決手続きを定める「労働争議調整法」が1965年に制定された（1966年3月1日施行）。つまり、この当時の法状態は、労働組合の結成を禁止しながら要求の提出とそれをめぐる交渉は認めるといったものであった。

このような60年代からの工業化の進展に伴う社会状況の変化と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、1971年11月17日、タノムがクーデターを実行した。これより前、上記の労働争議調整法が十分に機能しなかったことに加え、ILOからは労働組合権の侵害に対する批判を受け、さらにILOと結びついていた内務省労働局の若手官僚からの要求もあったことから、1971年11月初めに団結権の保護を含む労働関係法の法案が国会に提出されるということがあった。しかし、このクーデターにより国会が閉鎖されたことから、廃案となってしまった⁷⁾。このような準備があって、クーデター後、国民の支持を得る意図の下に革命団布告第103号が公布された(1972年3月16日)。これにより前記の革命団布告第19号が廃棄されるとともに、その授權により、主要には労働保護、労災補償、最低賃金、労働関係に関する4つの内務省告示が制定された。このうちの「労働関係に関する内務省告示」によって労働組合の結成が承認された。ただし、「労働組合」ではなく「協会」という名称を使用させていたし、同一県内での組織であること、ストライキに入るまでに面倒な手続きを経る必要があることなど厳格な規制が及ぼされた。

「労働関係に関する内務省告示」の下では、手続きが面倒なこともあって法定の手続きを経ないストライキが多発するとか、1973年の「学生革命」を契機とする軍政の終了といった背景の下で、同告示は1974年に改正され、紛争処理手続きの短縮や県をまたがる組合組織の承認などが行われた⁸⁾。さらに1975年、同告示は告示の形式から法律の形式に改正された。これが現行の75年法(1975年2月26日公布)である。ところが、翌年の1976年10月6日にタニンのよるクーデターが起り、労働組合の禁止こそ行われなかったが、ストライキは禁止されてしまった。この状態は1981年1月28日まで続いた。

(3) 1991年クーデターと労働法

これ以後、集団的労働関係法の分野では、前記のように1991年にクーデ

ターがあり、国営企業の集団的労働関係の規制を民間から切り離すとともに労働組合の結成を禁止する91年法が制定された。国営企業労働者は組織労働者の中心であっただけに、これによって労働組合数はほぼ半減した。またこの時、75年法の重要な改正も行われた。すなわち、クーデターを実施した国家平和秩序維持団の布告第54号（1991年2月28日）により、アドバイザー制やスト投票の新要件が導入された。前者は、労働組合のアドバイザーを2年の任期で2人に限定し、労働局長による資格認定と登録を求めた（具体化は1991年8月29日労働局長通達による）。その結果、たとえば地方の労働組合が団体交渉のとき所属する連合体の役員の援助を求めようと思っても、予め登録しているアドバイザーでないと依頼できないことになる。そして、この規制は労働組合の役員を自由に選ぶ権利を否定することと共通する問題を含んでいる。また、後者はストライキに総会での組合員総数の過半数の賛成を必要とするものである。これは組合民主主義に合致する当然の規制のように見えるが、すでにイギリスにおいて80年代に労働組合の内部運営への規制の一環として導入されたストライキの秘密投票制が、ストライキの減少を政策意図としていた点に示されるように⁹⁾、ストライキの実施を困難にする規制といえる。とくにタイにおいては、総会を開催しなければならない負担の問題の他に、組合指導者の強いリーダーシップの下でストライキが実施されるという事情があるため、いっそうストライキを制約することになる。

91年法は約10年後の2000年に廃棄され、2000年法が制定された。これにより、国営企業での労働組合の結成が承認されたが、民間企業の労働者との団結の制限やストライキの禁止など、依然として大幅に労働基本権が制約されている¹⁰⁾。なお1998年には、1972年の「労働保護に関する内務省告示」に替えて独立の法律の形式をとった98年法が制定された。

(4) 民主化の進展と労働法

一般に、発展途上国では、経済発展を進める場合、国民の政治参加や基

本的人権を制約しつつ、国民のエネルギーを経済発展に集中する体制を作り上げてきた。このような体制は開発体制と呼ばれる。タイでもこのような体制がサリット政権の成立した1959年以降確立したと考えられる。開発体制の下では、国民の基本的な人権だけでなく労働者の権利も制限されるのが普通であるが、とくにタイの場合、何度もクーデターが行われ¹¹⁾、その度に労働組合の解散やストライキの禁止、労働法の改廃が繰り返されてきた¹²⁾。たとえば、上述のように、1958年のクーデターで真っ先に廃棄されたのは、タイで最初の労働法である56年法であった点に、開発体制と労働法との対立的関係が如実に現れている。それだけに、どのように開発体制が清算され民主化が進展するかは、労働法にとって決定的な問題である。この点から見ると、1991年の軍事クーデターを最後に今日までクーデターが行われていないことは、労働法にとり積極的な意義がある。グローバリゼーションが進展すると、民主的でない国には企業進出が行われなから、クーデターを回避する政治的判断を生むと考えられるし、経済発展に伴い中間層の拡大と政党政治の本格的な発展により民主化が定着してきた¹³⁾ことも、その背景をなしていると考えられる。

ところで、このような民主化の到達点が1997年の現行憲法（以下「97年憲法」という）の制定である。これはクーデターとも政変とも無関係に制定された初めての憲法であるだけでなく、1992年5月17-20日の大虐殺¹⁴⁾以降、粘り強く追求されてきた民主化の成果でもある¹⁵⁾。この憲法が民主化の観点から見て重要なことは、第1に、憲法の起草が国会とは独立した機関（憲法起草議会）によって、しかも草案を国民に配布し意見聴取を経るという国民参加によって行われた点である。クーデターを契機にして制定された憲法が国民不在であることは当然であるが、92年、95年の憲法改正でも、まだこの点が不徹底であった。第2に、軍人と政治を切断すること、および議員や大臣のポストが利権と結びつき、それが選挙の腐敗をもたらすという悪循環に陥っていた状態を改めることをめざした制度改革が行われた点であり、とくに上院が国王の任命制から選挙制に改正されたこ

とや憲法裁判所、国家人権委員会、国家汚職防止取締委員会などが設置されたことが重要である。

たしかに、憲法改正後初めて行われた上院の選挙では、不正により多くの選挙区で選挙が無効になるとか、2001年2月9日に政権についたタクシン首相の資産隠蔽疑惑事件について、国家汚職防止取締委員会からの訴えに対して8対7の僅差で憲法裁判所が無罪判決を下したことなど課題を残している¹⁶⁾。さらに、下院議員選挙で単独過半数に近い議席を得て首相の座についたタクシンは、強力なリーダーシップを発揮し政治の安定をもたらしているが、この政権の将来は不透明である。しかし、97年憲法を定着させようとする世論の力が働きつつあり、着実に開発体制からの離脱に向かってしていると見るべきであろう。

では、労働法にとって97年憲法はいかなる意義があるか。男女平等を謳う条項は従来の憲法にも見られたが、97年憲法では、これに加えて「性別」を差別禁止事由として含めた（第30条¹⁷⁾。そして、これを受けて98年法では男女の均等待遇が定められた（第15条）。しかし、このような前進があるものの、これまでクーデターの度に憲法が廃止されても法律はそのまま残るという経験を繰り返したことやクーデターで権力を掌握した集団の命令で規律が行われたこと、さらには国会で定める法律ではなく行政機関の命令に大幅な裁量を認める形で規律してきたことから、最高法規としての憲法の下に、法律以下の各種法規範が効力の上下関係に従い整然と体系化されているとはいえない法状態を生み出してしまっている。たとえば、98年法上保障されている職業訓練休暇も、業務の正常な運営を妨げる場合、行使できないことが省令で定められるなど、実質的に法律上の権利を否定するに等しい規制が行われている¹⁸⁾。また、タイでは従来から、憲法上、労働者だけのための基本的人権としては団結権が保障されてこなかったし、その点は97年憲法も同じである。労働組合の結成や活動は「人」に対して保障される「結社の自由」（第45条）および「集会の自由」（第44条）の行使として行われることになる。しかも、これらの権利は法

律により制限できることを憲法が謳っている(第44条2項,第45条2項)。現在,75年法で労働組合の設立や運営に関し詳細な規制が加えられているのも,これまでの憲法にもあった,このような憲法上の権利保障に対する法律の制限を許容する規定を根拠にしている。したがって,法律レベルでどのような改正が行われるかが重要となるのである。

「75年法」改正論議の展開過程

(1) 「75年法」の基本的特徴

以下では,75年法の改正について,過去どのような議論が展開されてきたかを明らかにするが,その前提として,改正を必要とする75年法とは,そもそもどのような法律であるのかを明らかにしておく必要がある。ただし,労働運動側の改正要求は,当然,彼らから見て不満と考えられる75年法の内容に対応して提出されているので,説明が重複することを避けるため,その基本的特徴に絞って検討しておきたい。

75年法の基本的特徴は以下のとおりである¹⁹⁾。

まず,団結権の保護についていえば,登録制度に見られるとおり,労働組合への厳格な規制を特徴とし,労働組合設立の人数要件(10人以上),行政による解散権限,組合形態の企業別および業種別への制限,組合役員の従業員要件など組合の内部運営への介入等を可能としている。このうち,たとえば10人以上という設立要件は,企業規模の点からかなりの労働者が組織対象から外れ²⁰⁾,結果的には組合を弱小・分散状態のまま固定化する役割を果たしてきた。また,労働組合の役員になるには,いずれかの企業の従業員籍が必要であるとともに,その選出された職場のフルタイムの労働者でなければならないから,フルタイムの組合役員として活動できないだけでなく,ある役員が国際競争に伍していくためと称してレイオフされると,組合役員も辞めなければならないことになる。

つぎに,不当労働行為は禁止されているが,労働組合の登録前の段階は

法的保護の対象になっていないので、組合結成の動きが使用者に察知されると組合発起人が解雇され、登録までの段階で組合がつぶされてしまうのである。

そして、団体交渉が行われる前提として労働関係の相手方へ要求書を提出する必要があるが、これは労使とも可能である。過去、要求書はほとんど労働者側から提出されていたが、近年、使用者からリストラを内容とする要求書を提出するケースが増えている²¹⁾。そして、交渉が不調の場合、調停に付されることになるが、その手続きについて日数を含めた詳細な規制があり、そのような手続きを経て初めてストライキを行うことができる²²⁾。

さらに、争議行為は要求書をめぐる交渉が不調な場合に初めて可能となるだけでなく、目的が狭義の労働条件事項に限られ、方法もストライキに限定されている。そして、全面的であろうと部分的であろうと、ロックアウトをする権利が使用者に保障されている。このような労使平等規制は、とりわけタイのような労働組合が弱体な国では一層不平等な労使の力関係を招来することになる。

この他、所管の大臣や登録官に広範な裁量が認められ、ストライキの禁止や組合役員の辞任などを命令できる規制もある。

このような周到な法規制により労働組合は分散的で弱体なまま留め置かれた。これは開発体制に適合的なものといえる。そして、75年法で確立された規制が、下記のような若干の変更を蒙りつつ、今日まで維持されてきた。しかも、これ以外に民間と国営企業の労働者を分断するとともに団結権に対して重大な制約を含む2000年法が存在することは上記のとおりである。

(2) 90年代末までの議論状況

前記のように、75年法の制定後1年半余りの時点でクーデターが行われ、ナショナルセンター（全国的中央労働組織）に相当する労働評議会の設立

要件を厳しくする²³⁾布告第46号が出された(1976年10月21日)。また、タニン内閣は労働組合に好意的でなく、労働運動の有力な勢力である国営企業の労働組合を75年法の適用から除外する立法を計画するということがあった²⁴⁾。しかし、1977年10月20日のクーデターで政権についたクリアンサク内閣は、政治不安に対処するためもあってタニン内閣と比べ労働組合に宥和的であり、国営企業労組に対する上記の態度を逆転させた²⁵⁾。そして、1981年10月には政・労・使三者で協調のための合意が成立する²⁶⁾とか、その後の順調な経済発展によって労働条件の改善が図られた²⁷⁾こともあり、75年法の改正が重要な政治課題となることはなかった。ただし、労働4団体、すなわちLCT(タイ労働会議)、TTUC(タイ労働組合会議)、NFUC(全国自由労組会議)、NCTL(タイ全国労働会議)の協力で1988年に労働関係法草案を起草するという動きがあったことは注目すべきである²⁸⁾。

以上のような事情に加え、91年法が制定されるという重大な事態を迎えたため、まずもって91年法への対応が緊急の課題となり²⁹⁾、75年法を改正するという課題が背景に退いたといえる。そして、91年法の廃棄に対する労働側の要求は制定直後から見られ、ILOへの申し立てなどの取り組み、さらに92年以降の民主化の高まりの中で、91年法の改正の動きが本格化した。他方、労働保護法の制定に向けた動きや、92年以降の憲法改正の動きも進化した。こうして、97年憲法、98年法、さらに2000年法の制定などが相次いだ。しかし、91年法の改正に検討開始から7年近い時間を要した点に見られるように、75年法の改正への動きは簡単には前進しなかった。

(3) 「政府草案」と労働運動側の改正要求

75年法の改正に向けた具体的な動きは90年代の終わりになって始まった。それは、以下のとおりである³⁰⁾。

まず、1998年12月1日、チュアン内閣は労働社会福祉省³¹⁾がまとめた草案(以下「政府草案」という)の原則について承認する閣議決定を行い、

法制委員会³²⁾に検討を命じた。その内容については、すでに簡単に検討したことがある³³⁾ので省略するが、要するに労働者の労働基本権に対する大幅な、かつ行政による規制を維持しており、75年法より後退する内容を含んでいた³⁴⁾。具体的には、登録制度、労働組合の目的の制限、登録官による労働組合の活動状況の査察、労働組合役員のタイ国籍要件、アドバイザーの数と資格の制限、労働争議の広範な強制仲裁、広範な対象でのストライキ制限、ストライキのための総会での過半数の賛成、ピケットの禁止などである。とくに問題は、労働組合が存在する場合でも、15人以上の労働者を擁する事業場に「合同協議委員会」を設け、それが事業場の全労働者を拘束する協定を締結できるとする制度を新設する点である。これにより、労働組合の存在自体が脅かされることになるからである。

このような政府の動きに先立ち、労働運動側は1998年10月1日および7日に労働関係法草案を検討するためのセミナーを開催した。そこでは75年法の問題点や労働運動側としての改善要求が出され、それと一致するような労働運動側の草案を起草するための14人の委員からなる委員会を設置することになった。同委員会は、その後、労働運動版の草案を作り、多数の労働団体の意見を聴いて修正版を作成し、これを受け入れるよう政府³⁵⁾、ILO、政党など諸機関に働きかけていった。

このセミナーで出された労働運動側の提案の要点は以下の22項目である。なお、〔 〕内の記述は筆者（吉田）による現行の75年法に基づく解説である。

「使用者」「労働者」「雇用条件」という法律上の用語の定義を拡大する。

2000年法を廃棄し単一の労働関係法にする。

要求書に署名した労働者は、その撤回を禁止する〔全労働者の15%以上の署名を付して使用者に要求書を提出して交渉が始まる。これに替わり労働組合が要求書を提出する場合、20%以上を組織している必要がある〕。

使用者は労働者に対して要求書を提出できないようにする〔要求書は労使いずれの側も相手方に対して提出することができる〕。

使用者側の交渉代表者は使用者に代わって判断する完全な権限を有するものとする。

使用者は、労働者が要求書を提出している期間は事業閉鎖や解雇を行わない。

使用者の部分ロックアウトは禁止する。

未完成品や機械、製造そのものの移動を禁止し、ストライキをしている労働者に替わって就業する他の労働者を導入することも禁止する。

国家平和秩序維持団布告第54号を廃棄する。

基幹的産業でのストライキは少なくとも7日以前に公衆に知らせ、その後ストライキができるものとする〔公益事業では、要求書をめぐる交渉が不調に終わった場合、労働争議調停官が日本の労働委員会に類似した機関である労働関係委員会に案件を付託し、同委員会は30日以内に判定することになっており、ストライキをすることはできない〕。

ストライキまたはロックアウトが発生した場合、労働者は事業場において集会ができ、かつ事業場の基礎的な便益を利用できるものとする。

労働関係委員会は政・労・使各同数の合計15人の委員で構成されるものとする〔労働関係委員会は、1人の委員長、7人以上14人以下の委員、その内、少なくとも労使各3人の委員で構成することになっており、三者が同数ではない〕。

労働組合が存在する事業場では、労働者委員会〔50人以上の事業場で労働者が任意に設置することができる労使協議機関〕を廃止し、労働者委員会の職務権限を労働組合に譲るものとする。

労働組合は雇用条件に関係する利益の追求ならびに保護、および労使間ならびに労働者間の良好な関係を促進するという最低限の目的を

有するものとする〔労働組合の目的は雇用に関する利益の追求と保護、および労使間、労働者相互間の良好な関係を促進することに限定されている〕。

1 事業場にはただ1つの労働組合だけが存在しうるものとする〔10人の労働者が集まれば労働組合を結成できるので、事業場内で複数組合の並存が可能である〕。

労働組合を設立するものを、その開始から保護し、労働者委員〔労働者委員会の委員のこと〕および国家レベルの政策立案の委員会〔各種の三者構成機関が設置されている〕の委員であるものも保護する〔不当労働行為の保護を受けるのは、労働組合として登録されて以降である〕。

労働組合役員である労働者は、少なくとも2人について、就業しているとみなしフルタイムで労働組合の業務を行えるようにする。

労働組合の役員は総会において選挙で選ぶが、一緒に従業員でなくてもよいとする〔役員になるためには組合を組織している企業または業種の労働者である必要がある〕。

産業レベルでの団体交渉ができるようにする〔交渉は要求書の提出が前提なので、事業場ないし企業レベルでの交渉に限られる〕。

5つ以上の労働組合で労働連合を結成し、10以上の労働連合で、かつ5万人以上の労働組合員によって労働評議会を結成するものとする〔労働連合は2つ以上の労働組合、労働評議会は15以上の労働組合または労働連合によって結成できる〕。

- ⑲ 労働評議会の役割を増やし、国家レベルの政策の策定に参加させる〔労働評議会の目的は研究促進および労働関係促進に限定されている〕。
- ⑳ 労働者が不当労働行為をしたため〔労働者にも不当労働行為が禁止されている〕解雇しようとする場合、事前に労働裁判所の許可を求め、その後解雇できるものとする。

その後も法案を検討するセミナーが数多く開催され³⁶⁾、それらでの検討

を経て、労働運動の幹部らは政府に対して法制委員会で検討されている政府草案への意見書を2000年7月4日に提出した。そこで示された反対理由は、政府草案が、憲法の規定に違反すること、革命団の独裁の目的を継承していること、ILO条約に違反していること、国際人権規約に違反していること、労働運動の発展を阻害し破壊をもたらすこと、同じ労働者同士の対立をもたらすこと、労働者の団結権を支援し発展させるより政府に統制権限を与えること、であった。

(4) タクシン政権の発足と改正論議

その後、2001年2月9日、タクシンが首相となり、2月17日に新内閣が発足した。そして、2月26日に国会に対して行った政策発表の中の労働開発政策において、「効率的で公正な開発および労働保護の問題の改善に対して、関係する当事者に参加する機会を与えるような労働関係組織の形成を促進する」ことを明記していた。

タクシン政権の成立後も法制委員会での検討が継続され、労働社会福祉省としても新たな政府の下で草案を検討すべきであるとして、労働運動側の草案を国会に提出することに同意した。そして、その後、2003年3月24日までの間にタイ労働連帯委員会や国会の労働委員会などによる9回にも及ぶ公開聴聞会が企画され意見集約が図られた。

他方、政府草案はすでに4年にわたり法制委員会の検討下に置かれてきたのであるが、2003年時点で判明している政府草案に対する法制委員会による修正の要点は、パンティットのまとめによれば以下のとおりである³⁷⁾。

労働組合の設立をすること、および組合役員となるためのタイ国籍要件ならびに管理監督者とそうでない労働者とを労働組合員であることにおいて分離することを廃止する。

労働組合の登録手続きについて、発起人が登録官に申請するとき1つの労働組合の組合員であることを証明させ、最初の総会まで発起人に組合役員としての地位を認めることで登録手続きの迅速化を図る。

発起人の資格と名簿の提出は引き続き求めるが、労働組合を検査する登録手続きにおける登録官の権限は廃止する。

1つの事業場に労働組合が複数存在する場合、全労働者の過半数を組織する労働組合が要求書を提出する権利を有するものとする。

もし労働組合が事業場の全労働者の20%以上を組織している場合、署名を集めて使用者に要求書を提出することを労働者に禁止し、もし労働組合が多数あって、いずれも組合員が全労働者の半分に達しない場合、団体交渉の代表を選ぶ選挙を行うものとする。

労働組合を結成しようとする労働者の解雇および部分ロックアウトは不当労働行為とし、労働者には労働関係委員会に訴える権利を認める。

事前に労働関係委員会の許可を得た場合を除き、要求書の提出から雇用条件協約の締結までは労働者の解雇は禁止される。

労働関係委員会は政・労・使各5人の委員から構成し、直接、労働裁判所に行く代わりに、求めに応じて労働紛争を判定すること、および労働者委員の懲戒または解雇を審理する権限を追加する。

労働関係委員会において労使はすべての証拠を提示し、もし当該案件が労働裁判所の審理に付される場合、労働関係委員会で明らかになった事実関係を証拠として継承することができる。

使用者は労働関係委員会の判定に服するものとする。使用者が判定の取消を求める場合、前もって判定に基づき労働者に支払わなければならない賃金または損害賠償額に等しい金銭を裁判所で支払うか労働者の就労を受け入れることにより、労働裁判所に訴えることができるものとする。

労働者のピケットを禁止する政府草案の規定を廃棄する。

労働者委員会を改善し、事業場ごとに労働者の任意により合同協議委員会を設けるように改変する。事業場に労働組合があり、かつ少なくとも半分の労働者を組織している場合、当該労働組合が合同協議委

員会の労働者を代表する委員をすべて任命できるものとする。

合同協議委員会(名称を「事業場労働関係促進委員会」に変更する)の合意の効力は全労働者に及ぶが、雇用条件協約に違反したり不利であったりしない必要があるものとする。

労働組合のレベルから労働連合および労働評議会レベルまでの上部組織の団結を促進する。

なお、これ以後、2003年12月段階では、政府において法改正に関する目立った動きはない。

「労働運動版草案」の内容と特徴

(1) 「労働運動版草案」の準備経過

2003年8月にバンティットの編集による『労働運動版労働関係法草案』³⁸⁾が発表された(以下「労働運動版草案」または「本草案」という)。上記のように、すでに労働運動側の草案は1998年末に作成されているが、労働運動版草案の「はしがき」によれば、それ以後の公聴会や労働組合などから出された意見を反映させるべく労働運動内に作業委員会が設けられ、2003年4月7-8日に集中的な作業を行って改訂の上、2003年6月18日に政府に提出されたのが本草案である。こうして完成した本草案は、タイ労働連帯委員会に参加する労働組織および9つすべてのナショナルセンターの支持を得たものである³⁹⁾。このような一致は近年見られなかった成果だという。この意味で、本草案は労働運動側の最終案と評価してよい。以下では、労働運動版草案に掲載されているバンティットの解説(以下「草案解説」という)に基づき、労働関係法の改正に当たり労働運動側がどのような基本的考え方の下に、いかなる改正案を用意したかを見ることにする。

(2) 「労働運動版草案」の構成と基本原則

労働運動版草案は全162カ条からなり、構成は以下のとおりである。

定義などの一般規定（第1条～第7条）（7カ条）

第1章 雇用条件協約（第8条～第18条）（11カ条）

第2章 労働争議解決手続き（第19条～第29条）（11カ条）

第3章 ロックアウトとストライキ（第30条～第32条）（3カ条）

第4章 労働関係委員会（第33条～第40条）（8カ条）

第5章 労働者委員会（第41条～第49条）（9カ条）

第6章 使用者協会（第50条～第81条）（32カ条）

第7章 労働組合（第82条～第107条）（26カ条）

第8章 労働組合の援助と保護（第108条～第110条）（3カ条）

第9章 使用者連合，労働連合，使用者評議会および労働評議会（第111条～第120条）（10カ条）

第10章 不当労働行為（第121条～第127条）（7カ条）

第11章 罰則規定（第128条～第158条）（31カ条）

経過規定（第159条～第162条）（4カ条）

つぎに、草案解説では、本草案の基礎に据えられている5つの原則を掲げている。その要点は以下のとおりである。 経済部門や職業、職位を問わず自由に労働組合が設立できるよう労働関係法を単一にし、2000年法は廃棄する。 およそ働いているものはすべて、どんな形態の労働組合の設立も自由にできるようにする。 労働組合の運営を国家が統制せず自由にするため、労働組合の規約、役員、アドバイザーの登録ならびに労働組合および労働組合役員の廃止命令、さらに組合事務所への臨検という係官の権限を取り消す。 労働組合を設立する活動の禁止、ストライキの禁止、開始したストライキの中止をする省令や命令を出す大臣の権限は、その行使が不透明であり、廃止する。 労働組合は組合事務所やチェック・オフなどの便宜を要求する権利を有し、それは長期にわたる良好な労使の協力関係を促進することになる、との5原則である。

(3) 「労働運動版草案」の具体的内容

以上のような原則に立って、草案解説では、以下大きく4つに分けて労働運動版草案の要点を説明している。すなわち、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評議会の新しい構造と役割、の4つである。そして、それぞれについて合計23項目の要点を提起している。それらの主旨は以下のとおりである。

〔1〕労働組合の設立と運営

ここには10項目が含まれている。

まず、あらゆる形態の労働組合を自由意思に基づいて結成できる権利を労働者に与えることである。現行法では企業別組合と業種別組合の2形態の労働組合のみが承認されている。これ以外の職業別組合や一般組合の結成ができるようにすることを求めている。

労働組合の設立登録と組合規約の関係については、組合規約草案もつけた労働組合の登録申請の手続きを廃止し、労働組合の最初の通常総会から30日以内に登録官に規約を通知し、登録官は申請から3日以内に登記証書を発行するものとする。

労働組合を設立する権利を有するもの、および労働組合役員となるものの資格について、労働組合の設立ができるための、使用者に雇われていることやタイ国籍、20歳以上という要件を廃止し、労働組合の役員に選出されるのに、当該事業場の労働者でなくても、かつて労働組合員であったものでもよく、総会で指名する手続きによることにする。

労働組合の目的について、現行法では雇用条件に関する利益の追求および保護、ならびに労使間および労働者相互の良好な関係の促進という目的を定めているが、将来の経済、社会、政治の発展に關与するために、これより広い目的を定められるようにする。

労働組合の権限を充実させ、(イ)各種委員会の労働者側委員の任命

権限を有すること、(ロ) 組合員に代わって労働関係法に基づき各種権利を行使すること、(ハ) 使用者に組合員の組合費の控除を要求すること、の3つを加える。

ストライキをする場合、その決定の原則を規約で定めることは労働組合の権利というべきであるから、総会において秘密投票で過半数の賛成を要するという要件を廃止する。

事業場において労働者の代表組織を1つにすることで労働関係上の運営の便宜と統一を図るため、1事業場には1労働組合のみとする。

通常の就業をしなければならないという組合役員の犠牲がなくても良いように、少なくとも2人の労働組合役員を就業しているとみなして労働組合のためにフルタイムで仕事をする権利を与える。

労働組合と労働者委員会との関係について、労働組合の役割を明確にするため、労働組合が設立されたら労働者委員会の任務を解き、労働組合が協議と交渉の任務を遂行するようにする。

労働組合の解散について、組合規約や総会の決議、法定組合員数を満たさないこと、そして破産宣告の場合とし、解散を命ずる登録官の権限を廃止する。

〔2〕 要求書の提出と団体交渉

ここでは6項目が提起されている。

労働側の団体交渉における結束を破壊することになるような、使用者の脅迫・勧誘などの方法による要求書からの労働者の離脱を防止するため、法律に従って提出された要求書について、提出後に関係する労働者の数が減少しても要求書としての効力を有するものとする。

団体交渉を遅延させたり雇用条件などに知識のない外部の人間を連れてきて交渉に当たらせるということを防ぐため、使用者側の交渉代理人は完全な決定権限を有するものとする。

団体交渉における労働組合のアドバイザーの選出は労働組合の自由とすべきであるから、その登録制を廃止する。

雇用条件協約は、現行法上、効力期間の上限は3年であり、期間が終了して新たな協議がない場合、1回につき1年の期限の延長ができる。しかし、このような効力期間を明確にするため、雇用条件協約は1年間だけ有効とし、終了した場合、その後、要求書が提出され新たな合意があるまで有効とする。

現行法では要求書を提出し合意に至らなかった場合だけストライキができるが、それに限らず使用者が雇用条件協約や労働保護法、主管係官の裁定を遵守しない場合も労働者はストライキができるものとする。

労働組合のストライキ権および団体交渉権を侵害することになるから、ストライキをしている労働者やロックアウトをされた労働者に替わって新しい労働者を受け入れたり事業場の残りの労働者に仕事をさせることを使用者に禁止する。

〔3〕労働者の保護と不当労働行為

この問題については、5項目を提起している。

最高裁の判例法の弱点や労働者の立場の弱さを利用して、使用者は団結権を侵害する方法を開発してきているので、いくつかの不当労働行為からの保護を充実する。すなわち、(イ) 定年による場合を除き、労働組合の設立のための行動をしたか、現にそのような活動をしている労働者、労働組合員である労働者、要求書の提出を準備している労働者を解雇することを禁止する。(ロ) 人間の尊厳や自由権、正当性に反する形で、労働者、労働者代表、労働組合役員が勤務の継続をできなくする如何なる行為も禁止する。(ハ) 労働組合員である労働者、要求書に関係した労働者、要求書に賛成した労働者、正当な理由なく選んだ労働者に対する部分的なロックアウトは禁止する。

定年を理由とする場合を除き、労働団体の設立、要求交渉、ストライキに関係した労働者の保護を達成し使用者による攻撃を防ぐため、それらの労働者の解雇には労働裁判所の許可を要するものとする。

公益事業の労働者の権利行使も特別扱いされるべきでなく、公益事業でのストライキによる公衆の不便については、それを回避するため少なくとも7日前に公衆に知らせるものとする。

ストライキまたはロックアウトの場合、それは労使間の問題であり、公共の利益に影響を及ぼそうとするものでもなく、合意が成立すれば就業に復帰するのであるから、その間に労働者が事業場で集会し、かつ事業場の基本的な便益の利用ができるものとする。

現行法上、労働関係委員会の各側の代表者の人数は、労使が3人以上としているだけで、政・労・使の各代表の人数が等しいかは明確ではないので、案件の判断に等しく関与するため、政・労・使の代表各5人、合計15人の委員で構成し、労使の各委員はそれぞれ使用者協会と労働組合の選挙によるものとし、小委員会も三者構成で任命するものとする。

〔4〕労働連合および労働評議会の新しい構造と役割

ここでは2項目のみの提案となっている。

労働組合組織を労働組合、労働連合、そして労働評議会という段階構造にし、かつ各段階の組織を堅固なものにするため、5つの労働組合で労働連合を作り、5つの労働連合で、かつ組合員数が3万人となることによって労働評議会を結成するものとする。

産業別の労働組合と労働連合には事業場を超えるレベルでの要求書の提出を認め、労働連合には、それを構成する労働組合の利益と研究の促進、良好な労働関係の促進も追求できるようにし、さらに労働評議会には労働問題以外の国家レベルの政策立案に参加する役割も加える。

以上である。

(4) 「労働運動版草案」の特徴と問題点

以上のような労働運動版草案の特徴と問題点について、以下のように考

える。

第1は、現行の75年法と比べ、形式面については大きな変化がないことである。すなわち、75年法は全163カ条であるが、本草案は全162カ条であるので、ほとんど同じである。また、第8章が追加されて章の順番が順送りになった以外、章編成および章の表題も75年法と全く同じである。そして、罰則を別にすれば、労使の各団体の結成に関する定めが量的に多く、条文数の約4割を占める。この点に関心の焦点があるのは、労働組合の結成を促進することがその他の権利の実現の基礎になるという考えによると思われる。この意味で、本草案は現行法の枠組みを維持しながら、労働組合の結成と運営を自由にすることに主眼をおいた提案だといえる。

第2は、国家の規制権限を弱める提案をしていることである。具体的には、労働組合の主体や形態の自由⁴⁰⁾、2000年法の廃棄、組合役員の従業員要件や国籍要件の廃止、労働組合を登録する以前の段階での保護、国家平和秩序維持団布告第54号によるスト投票、アドバイザーに関する規制の廃止などがそれである。しかし、「結社の自由」に関する国際基準は、ILO 87号条約に示されているように、事前の許可なく自ら選択する団体の設立および加入の保障、内部運営および団結活動の保障ならびに公的機関によるこれらの権利の制限および干渉を受けない権利、行政機関による団体の解散および活動停止を受けない権利、上部団体の結成および加入の権利などを保障することにある⁴¹⁾。これに照らせば、本草案は労働組合の存立に関わる領域への国家の介入という度を越した規制の排除を要求する段階に止まっているといえる。

第3は、使用者との間で実質的な対等関係を形成するための要求を提出していることである。たとえば、部分ロックアウトの禁止、スト破りの禁止、抗議ストなどストライキの目的の拡大、公益事業でのストライキの承認などがそれである。前述のように、タイの労働関係法の特徴の1つは、団結権などが労使対等に保障されている点である。団体を結成する点での労使平等はILOの基準とも一致するが、争議行為までも対等に保障する

点は、国際人権規約とは一致しない。このような形式的な労使平等保障を崩すことは積年の課題であった。これに関し、法制委員会も、たとえばピケットの容認など労働組合側の要求に応える修正をしているが、なお部分的でしかない。

第4は、以上でも若干指摘したが、いくつかの重要な限界が認められる点である。たとえば、10人という労働組合の設立人数や登録制度そのもの、交渉の煩瑣な手続きなどを廃止し、規制をシンプルにするという要求は不十分である。要求書の提出という手続きは、これを以って要求に関する団体交渉や争議行為など一連の集団的労働関係を開始させることになるので、タイの労働関係法において極めて重要な位置を占めている。しかし、これが使用者からも可能になれば、労働条件の引き下げを使用者のイニシアティブで可能となる。それだけに、労働側だけが要求書を提出できるようにすることは、以前から要求されてきた。しかし、これに変更は加えられていない。さらに争議行為について、一定、使用者の争議行為を規制する提案はしているが、ロックアウト自体は引き続き使用者に保障することを認めるなど、従来の規制の基本に係わる改正要求は控えられている。その意味で、本草案は控えめな提案といえる。

第5は、今後の労働組合のあり方を提起していることである。労働者委員会との関係について、労働組合さえあれば労働者委員会の機能を組合に独占させること、労働関係委員会の構成を名実共に三者構成とすること、そして労働組合の目的を狭い労働関係上の問題に限定せず、国家レベルでの政策形成に影響力を及ぼすことへと拡大させていることがそれである。これらは、各企業において労働組合に優越的地位を保障しつつ、それを最底辺に据えて統一的なナショナルセンターへと整然とした階層構造を展望し、このナショナルセンターが政策立案に参加するという構想を企図したものと見える。しかし、他方で、1企業1組合の原則や在籍専従、チェック・オフ、事業場での各種便宜供与の要求など、企業内組合の性格を強化する要求も多く出されている。それは、ナショナルセンターの分裂に見ら

れるような分散化した組合運動を統一的な組織へと再編したいという願いが基礎になっていると考えられる。この点では政府草案の考えと一致する。ただし、それを労働側は企業別組合の強化で達成しようとするのに対し、政府草案は過半数労働組合への優遇措置や労働者委員会を労使代表で構成する「合同協議委員会」ないし「事業場労働関係促進委員会」として再編・強化することで実現しようとしている⁴²⁾点にちがいがあ。しかし、1企業1組合の原則や労働連合、労働評議会に一定規模であることを資格要件とするなど、権利の核心に及ぶ規制を組合自体が要求していることの中には、労働組合全体の統一を通じて国家レベルでの労働組合の統合へと足をすくわれかねない危険性が含まれていると考えられる。

お わ り に

労働運動版草案は75年法の下での30年近いタイ労働運動の経験を集約したものと見える。それだけに切実な改正要求を含んでいる。そして、この草案のみならず法制委員会の修正を受けた政府草案も国家の介入については抑制させる傾向が認められ、それらの草案を総合した法律が成立すれば、労働法における開発法制としての性格は弱まることになる。しかし、それを完全に払拭し、「結社の自由」を文字通り現実のものとするには、なお大幅な改正が必要である。

労働運動側が基本的な労働法に関する法案を一致して纏め上げたことは大きな前進ではあるが、依然として上記の限界を含むのは、現在の組合が組織率3%程度で、実際に活動しているのも半分くらいしかなく、ナショナルセンターも多数に分裂しているという組織の現状の反映であると考えられる。このような状態の下では、従来の経験から提出される問題の範囲内で解決をめざすことは現実的な選択といえる。

元来、労働者の置かれた状態を改善するには、法律の改正だけでは不十分であって、労働組合運動自体の強化はもちろんのこと、使用者および政

府が労働者権を尊重した労働関係の形成に向かう必要がある。このことはタイ労働法改革にとって引き続き課題である。

- 1) 国際労働財団（JILAF）『東南アジアにおける雇用政策を中心とするソーシャル・セーフティネットの形成と労使の役割に関する調査研究』（2000年）42頁参照。
- 2) 開発および開発体制などの概念については、末廣昭「発展途上国の開発主義」東京大学社会科学研究所編『20世紀システム 4 開発主義』（1998年・東京大学出版会）13頁以下、労働法との関係について、香川孝三「アジア諸国の労働法を考える視点」日本労働法学会誌91号（1998年）10頁参照。また、「開発法制の清算と将来」という視角からアジア諸国の労働法を分析した論考に林和彦「開発体制と労働法」日本労働研究雑誌469号（1999年）2頁がある。
- 3) 集団的な労働関係を規律する法律であるので、わが国の用語法によれば「労使関係法」というほうが適切かもしれないが、本稿では原語に即した用語を使用しておく。
- 4) 本法の立法過程と法律の内容については、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271・272号（2000年）1678頁以下参照。
- 5) Bundit Thanachaisethavut (Bannathikan), Rang Phraracha Banyat Raengngan Samphan Chabap Khabuankan Raengngan, 2003, Bangkok, p. 33-86.
- 6) 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）93頁以下参照。
- 7) このような経過について、浅見・前掲注6）112-113頁参照。
- 8) Phiraphol Tritasavit, "Labor Policy and Practices in Thailand: A Study of Government Policy on Labor Relations, 1932-1976", New York University, 1978, pp. 179-180.
- 9) この点について、片岡昇『団結権の課題と展望』（2003年・有信堂）51頁以下参照。
- 10) 詳しくは、拙稿「タイの国営企業と労使関係法」立命館法学249号（1996年）1252頁以下、同・前掲注4）1678頁以下参照。
- 11) 1932年の立憲革命以降、1991年2月のクーデターまででクーデターの数はず23回を数える。
- 12) Chuta Manusphaibool, Industrial Relations and Their Problem in Thailand, in: "International Symposium on Environment and Development Its Legal and Political Aspects", Nagoya University, 1992, p. 68.
- 13) 末廣昭「タイの軍部と民主化運動 73年『10月政変』から92年『5月流血事件』へ」社会科学研究44巻5号（1993年）48頁以下参照。
- 14) 1991年のクーデターの首謀者であるスチンダ国軍最高司令官が選挙ぬきに首相に就任したことに對する反政府活動への弾圧を指す。
- 15) 1992年の大虐殺事件以降のタイの政治改革と憲法改正の流れについて、今泉慎也「タイの政治改革と1997年憲法」作本直行・今泉慎也編『アジアの民主化過程と法』（2003年・アジア経済研究所）41頁以下参照。ただし、民主化を推し進めた勢力をどのように見るかや97年憲法がどの勢力の利害を反映したものかと考えるかについて、見解に対立がある。玉田芳史『民主化の虚像と実像 タイ現代政治変動のメカニズム』（2003年・京都大学出

版会)319頁以下参照。

- 16) 大友有「タイにおける汚職と不正」作本・今泉編・前掲注15)129頁以下参照。
- 17) 拙稿「タイにおける女性労働者の法的保護」立命館法学275号(2001年)303頁参照。
- 18) Andrew Brown, Bundit Thanachaisethavut, Kevin Hewison, Labour Relations and Regulation in Thailand: Theory and Practice, Working Papers Series No. 27, Southeast Asia Research Centre, City University of Hong Kong, 2002, p. 3, Earl V Brown Jr, Thailand: Labour and the Law, in: "Workers' Rights for the New Century", 2003, Asian Monitor Resource Center, p. 358.
- 19) 詳しくは、拙稿「タイの労使関係と法(2・完)」立命館法学217号(1991年)357頁以下参照。
- 20) 2000年において約1割となる。Brown, Thonachaisetavut, Hewison, op. cit., p. 5.
- 21) 通貨危機が起こった1997年後半以降、条件切り下げ提案をする傾向が強くなっているという。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』(2000年・日本経済評論社)143-144頁参照。
- 22) 団体交渉から争議行為に移行するまでの日数が短いため、じっくりと労使間で交渉をする暇がなく、かえって労働争議を長引かせているとの批判がある。Nimfa B. Ogena et al., "Globalization with Equity: Policies for Growth in Thailand", Institute for Population and Social Research, Mahidol University, 1997, pp. 76-77.
- 23) 元々、登録と数の要件はなかったが、この布告により、登録の義務づけ、および15以上の労働組合または労働連合(2つ以上の労働組合で設立される)が労働評議会に加盟することが必要になった。
- 24) 海外労働時報3号(1977年)12頁, 7号(1977年)11頁, 10号(1978年)7頁参照。
- 25) 海外労働時報9号(1978年)5頁, 浅見靖仁「1970年代のタイの労働運動: 輸出指向型工業化への移行期における試行錯誤」一橋論叢115巻2号(1996年)354頁以下参照。
- 26) 「労使協調のための行動規準」のことで、詳しくは拙稿「タイの労使関係と法(1)」立命館法学216号(1991年)162頁以下参照。
- 27) 80年代において、継続的に最低賃金の引き上げが行われた。ただし、物価の上昇もあり実質最低賃金はほぼ横ばいであった。加瀬・田端編・前掲注21)135頁参照。
- 28) この草案は、部分ロックアウトの禁止や要求書の提出を労働側のみに限定するといった内容を含んでいた。海外労働時報147号(1989年)8頁参照。
- 29) 法改正を求める運動と改正の経過については、前掲・拙稿「タイの国営企業と労使関係法」1285頁以下, 前掲・拙稿「タイの新『国営企業労働関係法』の意義と課題」1687頁以下参照。
- 30) 以下の経過については、主として、Bundit Thanachaisethavut, Kankhluanwai Sana Rang Phraracha Banyat Raengngan Samphan, Chabap Khabuankan Raengngan (2002年)(未公刊)を参照した。
- 31) 「2002年省庁局改編法」により従来の1府13省1庁から1府19省へと省庁が再編され、労働社会福祉省も2002年10月3日から労働省と社会開発・人間福祉省(Ministry of Social Development and Human Security)に分離された。

タイにおける「労働関係法」の改正問題（吉田）

- 32) この委員会の任務は法令草案の作成や官公庁等への法律上の助言、立法に関する内閣への提案などである。詳しくは、飯田順三「国務院法制委員会について」ジュリスト1111号（1997年）195頁参照。
- 33) 拙稿「グローバル化とタイ労働法の改革」中谷義和・安本典夫編『グローバル化と現代国家』（2002年・御茶の水書房）129頁以下参照。
- 34) ILO, Memorandum of the International Labour Office on the Draft Labor Relations Bill of 1999 of Thailand, 1999, ICFTU, 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, および海外労働時報281号（1999年）18頁も参照。
- 35) 1999年1月18日に政府に提出された。
- 36) 1999年11月26日のセミナーの内容については、拙稿「タイ労働法」浜田富士郎・香川孝三・大内伸哉編『グローバリゼーションと労働法の行方』（2003年・勤草書房）229頁以下参照。
- 37) 上掲・注5)の文献 pp. 89-90.
- 38) 上掲・注5)の文献参照。
- 39) 2003年12月時点での American Center for International Labor Solidarity に対する照会への回答による。
- 40) ただし、法律上の存在ではない地区労働組合グループがすでに労働組合運動において重要な役割を果たすに至っている。バンティット・タナチャイセータウト/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1452号（1999年）36頁以下参照。
- 41) ILO が定める国際労働基準について、片岡・前掲注9)の、とくに第3章参照。
- 42) 98年法で「事業場内福祉委員会」が設置された（第96条）のも、これと共通した動きと考えられる。