

# タイの「労働関係法」による 労使関係の法規制

吉田美喜夫

## 目次

### はじめに

#### 団結権の保護

1. 団結権と憲法
2. 労働組合の結成主体  
労働組合に対する法規制
1. 組織形態に対する規制
2. 労働組合の登録制度
3. 組合役員の資格要件と活動保障
4. 20%組織組合に対する保護  
団体交渉と「雇用条件協約」の締結

1. 「雇用条件協約」の重要性
2. 交渉の主体および手続
3. 「雇用条件協約」の内容と効力  
労働者委員会による労使協議

1. 労働者委員会の設置と構成
2. 労働者委員会の開催と協議事項
3. 労働者委員会委員に対する保護
4. 新たな労使協議機関の設置構想  
労働争議と争議調整制度

1. 労働争議と争議行為の発生状況
2. 争議行為に対する法規制
3. 争議行為の禁止
4. 争議調整制度

#### 不当労働行為の禁止

1. 不当労働行為の類型
2. 不当労働行為となる解雇
3. 不当労働行為の救済手続
4. 不当労働行為と救済の内容

### おわりに

## はじめに

タイにおける労働組合と使用者との間の集団的労働関係(以下「労使関係」という)<sup>1)</sup>を規律する法律には、民間部門を対象とする「労働関係法」(1975年に制定されたので、以下「75年法」という)と国営企業を対象とする「国営企業労働関係法」(2000年に制定されたので、以下「2000年法」という)<sup>2)</sup>がある。本稿は、前者について、その規制内容および特徴を明らかにすることを目的としている<sup>3)</sup>。

ところで、75年法では、たとえば団体を結成する権利が、労働者には労働組合、使用者には使用者協会を結成する権利として対等に保障されている。また争議行為についても、労働者にはストライキ、使用者にはロックアウトをする権利が、それぞれ保障されている。このように、労働者と使用者それぞれに各種の権利が平等に保障されているので、それぞれの権利について労使を均等に検討すべきであるが、以下では、労働者の団結および団結活動に対する規制を中心に扱うことにし、それとの関係で必要な限りで使用者の権利にも言及することにしたい。

最初に、検討の対象となる75年法の構成を確認しておきたい。ただし、本稿の叙述は法律の構成に対応しているわけではない。わが国の労働法を説明する場合に通常採用される順序に従っている。その方がタイ労働法の理解に資すると考えるからである。

75年法は、全167カ条からなり、以下の構成となっている。

定義などの一般規定、第1章雇用条件協約、第2章労働争議解決手続、第3章ロックアウトとストライキ、第4章労働関係委員会、第5章労働者委員会、第6章使用者協会、第7章労働組合、第8章使用者連合および労働連合、第10章不当労働行為、第11章罰則規定、および経過規定である。

## 団結権の保護

### 1. 団結権と憲法

タイで労働組合を結成する権利が保障されたのは、タイで最初の労働法である1956年の「労働法」(以下「56年法」という)においてであるが、この法律は、すぐに1958年のクーデターで廃止されてしまった。これ以外にもタイでは繰り返しクーデターが行われ、その度に、ストライキが禁止されたり労働組合の存在さえ否定された。このように、労働者の団結する権利に対する承認は動搖的であり、基本的人権として必ずしも定着していない。実際、労働組合を結成する権利が憲法上どのように扱われているかについて見ると、最新の恒久憲法<sup>4)</sup>である「仏暦2540年憲法」(仏暦年から543年を引くと西暦年となる。本憲法は1997年に制定されたので、以下「97年憲法」という)では、労働者をとくに権利主体とした定めを置いているわけではない<sup>5)</sup>。労働者の集団的権利に関する定めとしては、第47条の「政党を結成する自由」とは別に、第45条で「協会、組合団体、連合団体、協同組合、農民団体、民間団体またはその他の団体の結社の自由」を保障している。したがって、労働組合の結成については、この「結社の自由」の行使によることになる。そして、「結社の自由」は「法律の規定にもとづく権限による場合を除いて、これを制限することはできない」(第46条2項)ので、具体的には75年法による労働組合の設立や運営、その活動に関する詳細な規制が正当化されることになる。さらに、「結社の自由」は市民的自由として、使用者にも対等に保障されている。つまり、労使関係上の団体を結成する権利も、市民的自由の一つであるから、労使に共通に認められることになる。そして、75年法では、労使それぞれの団体の結成要件について、ほぼパラレルに規律している<sup>6)</sup>。

## 2. 労働組合の結成主体

労働組合を結成できるのは「労働者」であるが、その定義について75年法では、「賃金の対価として使用者のために働くことに同意した者」と定めている(第5条。なお、以下、とくにことわりのない限り、条数は75年法のものである)。したがって、失業者はここでいう労働者には含まれない。また、中央官庁、地方官庁、バンコク都およびバタヤ市の行政機関、2000年法にもとづく国営企業、そして、政令で定められているタイ銀行および別に法律で定められている空港事業には75年法の適用が排除されている(第4条)。これに加えて、後述のように、労働組合の結成は実際には10人以上の労働者がいる事業場に限られてくるので、そのような条件を欠く農業労働従事者も含めると、2000年において42%の労働者が労働組合を結成する権利を享受しえないことになる<sup>7)</sup>。

このような広範な団結権の制約は、後述の労働組合の登録制度や組合役員タイ国籍要件、登録官による登録抹消の場合の労働組合の解散等の定めにも見られ、そのためもあって、2004年7月時点では、タイはILO 87号条約および98号条約を批准していない。

## 労働組合に対する法規制

### 1. 組織形態に対する規制

労働組合(sahaphap raengngaan)を結成できるのは、「同じ使用者の下で働く労働者」か「使用者の数には関係なく同業種の労働に従事している労働者」でなければならない(第88条)。つまり、組合の形態は「企業別」または「業種別」に限られている。したがって、一般組合や地域労組などは認められないことになる。そして、企業別と業種別のそれぞれの組合が複数集まって、労働連合(sahaphan raengngaan)を結成したり(第113条)、さらに、15以上の労働組合または労働連合により、労働者団体協議会(sapha ongkan lukjang)(いわゆるナショナル・センター)を結成する

ことができる（第120条）。2002年の場合、労働組合は1,160組合、労働連合としては電気器具業、織物業、銀行・金融業などで19組織、労働者団体協議会としてはタイ労働会議（LCT）、タイ労働組合会議（TTUC）など9組織が結成されている。なお、これ以外に、2000年法にもとづき国営企業で44組合が組織されている<sup>8)</sup>。

組織形態を限定する狙いは、行政当局幹部の見解では、次の点にある。すなわち、同じカテゴリーの労働者が同じ労働条件になるということは、労働監督がし易いからであり、また労働者にとっても便利である、ということである<sup>9)</sup>。しかし、それだけではないと考えられる。後述の登録制度をうまく機能させるためには組織を単純化する必要性があろう。そして、とくに一般組合を排除したのは、このような形態の組合の場合、政治的批判勢力が潜ししやすいこと、製造業に従事する労働者が広く分散している状態に適合的な形態である一般組合を認めないことで、組合運動が強力になることを避ける狙いがあったためだと考えられる<sup>10)</sup>。

なお、管理監督者も労働組合を結成できるが、一般労働者と同一の組合には加入できない（第95条3項）。ここでいう管理監督者とは、解雇や報奨金の支給、懲戒処分などを直接行う権限を有するものをいい、たとえば、単に功労の報告や懲戒請求を使用者に提案するに過ぎないものは含まれない（最高裁判決第1677-1678/2526号）。

## 2. 労働組合の登録制度

### (1) 登録手続

労働組合として法的地位を得るには、一定の要件の下に登録をしなければならない。すなわち、同一使用者または同一業種の労働者10人以上が発起人となり、規約案を作成し、申請書とともに登録官に届出をし、要件審査を経て登録できる。登録することによって法人格を取得し、労働組合としての権利を取得する（第87条、第89条）。登録事務所は中央（バンコクの労働省）と地方（県）にあり、登録官として中央は労働保護福祉局長、

地方は県知事が担当する。この登録官には強力な権限があり、労働組合の活動を調査するため、組合事務所に立ち入り、書類の検査や組合財政のチェックをすることができる。それどころか、労働組合、労働連合、労働者団体協議会のいずれであれ、たとえば労働組合の目的の逸脱（政治活動など）がある場合や国家経済に害を及ぼすような活動をする場合、その委員（以下「組合役員」という）は登録官により退任を命令されることがあるし（第106条）、委員会<sup>11)</sup>（以下「執行委員会」という）も解散を命令されることがある。解任されたものは同命令の日から1年後でなければ再任されえない（第120条の2）。なお、この命令に対しては労働大臣への不服申立ができ、さらに、その決定を労働裁判所で争うこともできる（第106条、第111条、第120条）。

労働組合は組合員の名簿を用意しておき、上記のように登録官の調査に応じなければならない（第104条、第105条）。したがって、組合員の名簿自体を当局に提出する必要はないが、結局は組合員の氏名が当局に明らかになる仕組みとなっている。

登録が行われた場合、120日以内に大会を開催し、執行委員会を構成する組合役員を選出、規約の承認などを行い、さらにそれを14日以内に登録しなければならない（変更の場合も同様の手続を要する。第93条、第94条）。

なお、10人以上という少数の労働者が集まれば組合を結成できるという規制の仕方は、56年法でも採用されていた。しかし、これがかえって小さな組合を生み出す結果となり、そのことが同時に組合の力を弱めることになる点については批判があり、この要件の廃止が主張されてきた<sup>12)</sup>。

## (2) 登録要件

労使の各団体を登録するためには、団体の主体や人数、目的などの要件を満たさなければならない。すなわち、労働組合の場合、その設立目的として法律上定められているのは、「雇用条件に関する利益を確保、保護し、使用者、労働者間および労働者相互の良好な関係を助長する」ということ

である（第86条2項）。また、労働連合の場合は、労働組合間の良好な関係の促進および労働組合ならびに労働者の利益を保護することである（第113条）。さらに、労働者団体協議会の場合、研究と労使関係を促進することである（第120条）。

「雇用条件」の意味は、わが国の「労働条件」より狭く解されており、雇用または労働の条件、労働日、労働時間、賃金、福利厚生、解雇、またはその他の利益である（第5条）。これには定年や就業時間<sup>13)</sup>および生活手当も該当する（最高裁判決第416/2524号）。

上記に反する目的（たとえば、政治的目的）を掲げることはできず、反する場合、登録できない。また、75年法制定以前に設立された組合の場合、これ以外の目的を掲げていることも考えられるが、その場合も、本法の組合と見なされる以上（第161条）、同様の規制を受けると考えられる。

組合規約の必要記載事項も法定されている。興味深いのは、名称に必ず「労働組合」をつけること、組合費も定めておくこと、金銭・財産の運営・管理に関すること、ストライキの指示の手続、「雇用条件協約」（後述）承認の手続、執行委員会の構成・選挙・会議に関することなども含めるべきこととされている点である。

さらに、組合の総会で決定すべき事項も法定されている。たとえば、規約の改定、組合役員を選出、予・決算、財政関係、組織変動などのほか、組合員の利害関係事項も含まれる（第103条）。そのため、たとえば執行委員会で使用者の雇用条件協約違反を訴えるという決定をし、それにもとづいて訴えた場合、判決の効力が組合員に及ぶものである以上、当該行為は組合員の利害関係事項となり、したがって、訴えをするには総会で決議しなければならないから、それを欠く訴えは根拠をもたないことになる（最高裁判決第2622/2538号）。

### (3) 登録の可否と不服申立

結成主体たりうる資格、規約、目的などが法定の要件に合致していると判断されれば、登録証明書が発給されるが、そうでない場合、訂正命令が

出される。目的の点で国民の秩序・安寧に反する場合には、訂正命令ではなく、登録不可が命ぜられる(第91条1, 2, 3項)。なお、登録が不可となる理由として、たとえば一般労働者と管理監督者は同一の組合を結成できない、という規制に違反し、両者が混合して組合を設立しようとしている場合も含まれる。そして、登録が認められなかった場合、不服申立を労働大臣に対してすることができ(第91条4項)、さらに労働大臣の決定に不服の場合、労働裁判所の判断を求めることができる(第111条, 第83条)。

なお、1年に1回、総会を開かないか、あるいは2年間当局に何の連絡もしない場合、当局は労働組合が解散されたものと見なして登録を抹消している<sup>14)</sup>。

#### (4) 登録制度の機能

以上のような登録制度は、組合員の登録簿を備えておき、いつでも当局の調査に供しうるようにしておかねばならない(第104条)ほどのものであるから、組合は完全に国家によって把握されることになる。また、登録官に組合員のリストが提出されることにより、實際上、使用者も組合員を把握できることになる<sup>15)</sup>。そして、このような登録制度こそが東南アジアにおける労働組合に対する法規制のポイントになっているのである<sup>16)</sup>。

このような登録制度が東南アジア諸国で一般的であるのは、各国が植民地であった当時、宗主国が独立運動の主体として活動しようとする労働組合を規制し、掌握するという植民地政策の一環として登録制度を位置づけていたからである<sup>17)</sup>。しかし、タイの場合、植民地となった経験がないにもかかわらず登録制度が採用されたのは、他の東南アジア諸国からの影響ということが考えられるが、より根本的には、次の点にあると考えられる。すなわち、軍部と官僚による強権的な政治が行われてきたタイの歴史の中で、労働組合の統制が政治的支配にとって重要であったこと、および、経済発展にとっても登録制度による労働組合の規制が有用と判断されたことである。つまり、ストライキを抑制し、労働者を生産に協力させ、体制内

的な労働組合を育成すること、言い換えれば、経済発展にとって必須の条件である協調的な労使関係を形成し、経済発展を中心に据えた政策を積極的に推進するために、政府が労使をコントロールしようとする場合、登録制度が有効だと考えられたのである<sup>18)</sup>。

尤も、登録制度は労働組合を統制する意義を有するだけではないことも事実である。労働組合側からも登録制度は受容されているからである<sup>19)</sup>。組合から見た場合、登録制度がないと組合員の二重籍のチェックができないという不便があるし、使用者からだけではなく「公のお墨付き」を得ることは組合の地位を安定化させる上で有益だからである。

### 3. 組合役員の資格要件と活動保障

組合役員については、その組合の組合員であること、タイ国籍を有すること、20歳以上であること、という要件を満たさねばならない（第101条）。さらに重要な要件は、いずれかの企業の従業員籍が必要であるとともに、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という点である。したがって、フルタイムの組合役員として活動できないだけでなく、ある組合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、組合役員も辞めねばならない（労働者が退職すれば役員としての資格を失う。最高裁判決第7906/2543号）。このような仕組みが組合を弱体化させ、レイオフへの抵抗力を弱める効果をもたらす。実際、たとえば有力な労働者団体協議会であるタイ労働会議（LCT）議長のスウィット・ハートーン（Suvit Hathong）は、1998年5月に経済危機により勤務先のサヤム・パーツ社（日産系列の部品製造会社）が廃業したことから議長の座を退かざるを得なかった<sup>20)</sup>。

登録組合の場合、執行委員会のメンバーは、時間を保障されて有給で労働争議に関する交渉、調整、仲裁裁定の承認などの活動ができるとともに、当局が定めたところに従い、会議に参加することもできる（第102条）。なお、同様の保障は労働連合、労働者団体協議会の組合役員にもある（第

118条、第120条)。ただし、どのような会議でも有給となるわけではなく、当局が定めたものに限られ(最高裁判決第1614/2527号)、かつ当該組合役員に所属する労働組合に関係する案件を対象とする会議でなければならない(最高裁判決第5297/2539号)。有給保障を取得するには、このような会議に参加するために休暇をとることを使用者に告げればよく、使用者の事前の承認は必要ない(最高裁判決第1231/2535号)。この日数は法定されていないが、実際には、労使間で毎年定めているようである。

#### 4. 20%組織組合に対する保護

登録制度の他に、タイの労働組合に対する規制を特徴づけているものの一つに、20%を組織している労働組合に対して特別の法的保護が与えられている点がある。すなわち、後述のように、労働者が「雇用条件協約」の締結ないし改定を求めて使用者に要求書を提出する場合、要求書に係する労働者の20%以上を組織している労働組合がその労働者に代わって要求書を提出することができる(第15条1項)。つまり、労働組合として団体交渉をするためには、20%以上を組織していればよいわけである。また、労働組合がその事業場の労働者の20%を超えて組織している場合、「労働者委員会」(後述)のメンバーの数は非組合員からなる委員より1人は多くなければならないことになっている(第45条2項)。

このように一定の法的保護を享受しうるための組織率が極めて低いことから、使用者が労働組合を従業員の代表として認めようとしなかったことや労働組合も組織拡大を図ろうとしなかったことの原因ともなっており、現行法の欠点の一つとして指摘されている。そして、少なくとも30%ないし50%にすべきであるとの提案がある<sup>21)</sup>。

## 団体交渉と「雇用条件協約」の締結

### 1. 「雇用条件協約」の重要性

#### (1) 「雇用条件協約」の意味

労働組合を結成すれば、一般に、次の段階として使用者に対して要求を提出し、交渉することになるが、タイでは、この手続、言い換えれば、団体交渉の手続についても詳細に規制されている。その場合、以下のような特殊な意味をもつ「雇用条件協約」に対する規制が重要な位置を占めている点に特徴がある。

ところで、労働者が20人以上いる事業場では、労働条件を労使で書面により取り決める必要がある（第10条）。この場合、この取り決めについては、「労働協約」(sanyaa ruam ceencaa toorong) という用語ではなく、「雇用条件協約」(khootoklong kiaukap saphaap kaancaang) という用語が用いられている。このような独特の用語が用いられているのは、この協約が二重の意味、すなわち、一つは、集团的労働関係法上の団体交渉を経て締結される「労働協約」の意味、もう一つは、個別的労働関係法上の「就業規則」の意味の二つの意味を含んでいるからである<sup>22)</sup>。

#### (2) 雇用条件協約の締結主体

興味深いのは、75年法では、雇用条件協約は使用者と労働者の間で、そして、使用者またはその団体と労働組合の間で結ばれる労働条件に係る協定と定義づけられていることに示されているように、その締結主体として、労働組合のみならず、労働者の集団にも締結権限を認めている点である。これは、75年法が制定された当時、労働組合が弱体であったため、労働組合がない場合にも労働条件決定に労働者が参加することを通じて労働組合を作るよう仕向けることに狙いがあったといわれる<sup>23)</sup>。

しかし、組織化がそれほど進んでいない（組織率約3%）ことに見られるとおり、この政策意図は、それが実現していないだけでなく、法律上、

抜道が用意されていることから貫徹していない。つまり、一定規模の事業場に雇用条件協約の存在を義務づけておきながら、その存在が疑わしい場合、使用者が労働保護法に基づき制定しなければならない就業規則（労働保護法第108条<sup>24</sup>）がこの協約と見なされることになっているからである（第10条3項）。ただし、この場合も、当該就業規則は75年法上の雇用条件協約となるから、就業規則を労働者に有利に変更する場合は格別、そうでない場合、変更の規制は75年法から受けることになる。その結果、後述のような当事者（就業規則の場合は使用者）からの要求書の提出と交渉というプロセスを辿る必要があり、それをしない場合、労働者に適用できない。

## 2. 交渉の主体および手続

### (1) 要求書の提出主体

団体交渉の方式についても以下のような規制がある。すなわち、雇用条件協約の締結・改定をしようとする場合、まず要求書の提出をしなければならない（第13条）。なお、前述のように、労働保護法上の就業規則の変更は「雇用条件」の変更と考えられ、したがって、これ自体要求書の提出と見られるので、同様の手続に従わねばならない。この要求書は、労働者側からも使用者側からも、随時、それぞれ相手方に対して提出できる。

まず、使用者が要求書を提出する場合、要求書を全労働者または労働者が所属している労働組合に対して提出することができる。また、この提出は自ら、または自己の所属する使用者協会によって行うこともできる（第15条1項）。組合がない場合、要求書を掲示し、そのコピーを職場の責任者に送付するだけでよい（最高裁判決第1739/2525号）が、単に労働条件を変更する旨の掲示を出しても、それは使用者の希望を表示したまでのことであるから、法定の手続に従ったものとは評価されない（最高裁判決第4532-4617/2541号<sup>25</sup>）。要求書を受け取った側は、相手方に自己または代理人の名前を知らせねばならず、これは受領を確認する意味がある（第16

条）。

他方、労働者側が要求書を提出する場合について見ると、さらに二つの場合に分けることができる。まず、労働組合のメンバーではない労働者が要求書を提出する場合、要求書に関係ある事業場の全労働者の15%以上の氏名および署名が集まれば、労働組合と同様に要求書を提出し、交渉できる（第13条3項）。そのため、労働者は署名運動をして要求書を提出しようとする。15%という割合は、要求書の提出から労働争議終了まで維持される必要があり、もし提出後、これを下回るに至った場合、要求書自体が有効とは認められなくなる（最高裁判決第3415/2525号）。もう一つは、労働者が労働組合のメンバーである場合であって、その場合には労働組合が要求書を提出することができ、第1の場合とは違って、上記の割合の氏名および署名の必要はない（第15条2項）。ただし、この場合の労働組合は、既述のように、事業場の全労働者の20%以上を組織している「20%組合」でなければならない。組合を通じて要求書を提出する場合、組合員の氏名が表に出ないので、労働者には利用しやすい方法であると考えられているが<sup>26)</sup>、使用者としては、実際に「20%組合」であるかどうか疑義を持つ場合がある。その場合、労働争議調整官<sup>27)</sup>に調査を求めることができる（第15条3項）。調査の結果、労働争議調整官は要件を満たしているか否かについて通告する。ただし、人数や名簿の内容を知らせるわけではない<sup>28)</sup>。

## (2) 要求書の提出主体に関する問題

要求書の提出主体については、以下のような問題がある。

まず、労働者のグループによっても要求書の提出ができることは、労働組合の交渉力を弱める作用があることは以前から指摘されてきた<sup>29)</sup>。しかし、他方で、要求書を提出したあと組合を結成する可能性はあるわけであり<sup>30)</sup>、この手続が組織化に一定寄与しているとも見られる。

つぎに、事業場に複数の労働組合がある場合、要求書を提出する資格はどの組合にあるかという問題がある。この問題は、たとえば、ある労働組合が要求書を提出してから、その交渉中に残りの労働者たちが要求書を提

出する場合や単純に複数の労働組合が存在する場合などに生じる。前者の場合、要求書の提出は、出発点において、労働組合があるか否か、あっても20%組合であるかどうかで以後の手续が分かれるので問題とならない。20%以上の労働組合が複数存在する場合が問題となる。この場合、労働争議調整官が第13条に定める代表を選ぶ選挙を実施することになる(第15条4項)。結果として、唯一交渉代表選挙制をとるのと同じことになる。そうして締結された協約は、その代表選挙に参加した全労働者を拘束する(第19条1項)。

最後は、要求書を労使とも提出できるという平等規制から生じる問題である。すなわち、過去、要求書はほとんど労働者側から提出されていたが、「通貨危機」が発生した1997年後半以降、使用者から提出するケースが増えている<sup>31)</sup>。この平等規制のおかげで、グローバル化に伴う競争激化に対応した労働条件の不利益変更の提案が使用者のイニシアティブにより可能となるのである<sup>32)</sup>。

### (3) 要求書の提出時期

要求書の提出時期について、法律上、定めはない。協約の失効60日以前に提出すべきとの意見がある<sup>33)</sup>が、要は旧協約と連続して新しい協約を締結したかったら、旧協約の期間が満了する前に要求書を提出すればよいのである(最高裁判決第7886/2543号)。

使用者が要求書の受理を拒否することが紛争の原因となる場合が多い。そのため、労働争議調整官が要求書を職場に15日間掲示することをもって要求書の受理があったとみなす法改正の提案もある<sup>34)</sup>。

なお、国家が経済危機に陥り、物品およびサービスの価格の凍結が布告されたような場合、定期昇給および職務変更に伴う昇給を除き、労働者側が賃金引き上げを要求すること、および使用者側が賃金を引き上げることは禁止される(第33条)。

### (4) 交渉の開始と担当者

要求書が受理されてから3日以内に交渉を開始しなければならない(第

16条）。一旦、交渉が開始されれば、妥結に至るまでの交渉の回数や期間の制限はない。交渉をする場合、交渉員の数は労使共各7人以内である。この氏名は原則として要求書の提示の際、相手方に伝えなければならない（第13条2項、3項）。労働者側の交渉員の選出にあたっては、要求に関係するすべての労働者が選挙権を有し、労働者自身が、または労働者の要請で労働争議調整官が選挙を実施する（第14条）。また、交渉員の範囲が定められており、使用者側の場合、使用者自身または取締役、株主、パートナー、正規職員、使用者協会の役員、使用者連合の役員が交渉員となることができ（第13条）、他方、労働者側の場合、要求に関係する労働者または、その労働者が加盟する労働組合もしくは労働連合の組合役員が交渉員となる（第14条。詳細な定めについては仏暦2518年内務省令第1号、改正内容については、仏暦2527年内務省令第3号参照）。

交渉に際し、労使共各2人以内のアドバイザーを任命し、交渉に参加させることができる。そして、その氏名を相手方に通知することになっている（第17条）。75年法の制定当初の規定では、これはいかなる人物でもよかったが、1991年2月のクーデターの実行に伴う国家平和秩序維持団布告第54号（1991年2月28日）で資格が限定された。すなわち、労働組合のアドバイザーは2年の任期で2人に限定されるとともに、労働保護福祉局長（1991年当時は内務省労働局長）による資格認定と登録が必要となった。資格要件は詳細であり、タイ国籍を有し25歳以上であることから始まり、穏当な見解を持つことや労働平和の追求といった態度も求められている。さらに、労使関係面での経験または研修を受けたものでなければならない（1991年8月29日内務省労働局通達）。なお、資格を欠くことになれば、労働保護福祉局長によって解任される（第17条の2）。このように、誰でもアドバイザーになることはできないので、たとえば交渉に際し急に労働連合の組合役員の援助を求めようとしてもできないことになる。

なお、実際に交渉が何回か行われた後、そのまま放置され、2年余り時間が経過したという場合、当該要求書は効力を失い、したがって、使用者

が要求書に係る労働者を配転しても、後述する要求書の関係者の解雇や配転を禁止する第31条に違反しない(最高裁判決第3815/2529号)。同じく、「合意できない労働争議」(後述)の段階に至って、争議行為に移行するでもなく、また、任意仲裁人の任命に至るでもない場合には、もはや交渉中とはいえないので、労働者が解雇されても第31条の保護は受けられない(最高裁判決第5209/2537号)。

#### (5) 団体交渉に対する保護の不十分性

団体交渉について、その拒否は後述の不当労働行為には該当せず、したがって、使用者が団交拒否をしても刑罰は科されず、また誠実団交義務もない。法案の段階では罰則が予定されていたが、削除されてしまった<sup>35)</sup>。もし使用者が団交を拒否するならば、労働者側としては要求書提出から3日後に労働争議調整官の調整を受けるというつぎのに移行するしかない。

前述のように、労働組合が強く規制され、また後述のようにストライキも厳しく規制されていることから、労働組合の交渉力が貧弱であり、さらに行政側が早い段階から強権的に労働争議に介入してくるため、団体交渉が発達することは困難である。ただし、団体交渉が発達しないのは強い規制のせいばかりではない。タイでは、労働争議が起こると、団体交渉をするより当局に押し掛けて仲介を求めるといった態度をとることが多い<sup>36)</sup>。これは、労働者のなかに労使関係を主従関係と捉える意識があり、上下の関係は作れても、水平の関係が作りにくいという労働組合の組織・活動原理に反する社会的伝統があったせいでもある<sup>37)</sup>。

### 3. 「雇用条件協約」の内容と効力

#### (1) 雇用条件協約の内容

交渉の結果、合意が成立すれば、書面にして両当事者が署名し、かつ使用者は協約の締結後3日以内に、30日間以上、事業場に掲示しなければならない(第18条1項)。また、締結の日から15日以内に、労働省労働保護福祉局長またはその委任を受けたものに届出て、登録することが義務づけ

られている（第18条2項）。その登録に当たり、たとえば労働保護法に違反した内容を協定しているような場合、内容を改めさせる指導を労働保護福祉局長が行い、それを行わない場合、登録を拒否される。なお、登録された協約の数は、2000年304、2001年325、2002年198である<sup>38)</sup>。

ところで、雇用条件協約では基本的な労働条件について定めることが義務づけられている。すなわち、雇用・労働条件、労働日・労働時間、賃金、福利厚生、解雇、労働者の苦情提出、協約の改定または期間の延長という7項目は少なくとも含む必要がある（第11条）。これを労働保護法に基づき使用者が定めることが義務づけられている就業規則の規定事項（労働保護法第108条）と比較すると、就業規則では、労働時間関係を詳細に定めること、および職場規律と懲戒について定めることが求められている点、他方、協約では、福利厚生および協約の改定または期間の延長について定めることが求められている点に違いがあるだけであり、それ以外は基本的に一致している。問題は、協約で7項目すべてを定める必要があるか否かである。それぞれの項目について、どの程度規定されていればよいかは法定されていないし、要求書を提出するに当たって雇用条件のいずれかは改正する必要がないと考えれば、それは協定されることはないのであるから、すべての項目を含む必要はないと考えられている<sup>39)</sup>。そして、たとえば賃率等級表や労働日の基準労働時間しか含まれていないものも、それについて当事者が合意し、他の法律上の規定に違反していない限り、登録が認められる<sup>40)</sup>。

では、法定事項以外の事項を使用者は自由に定めることができるか、言い換えれば、要求書を提出し、労働者の同意を得る必要はないかが問題となる。たとえば、能率やレベルによって作業グループを編成する規則は、人事管理上の方法であって雇用条件協約の性質や前記の第11条で定める事項の性質を持たないので、使用者が自由に定めることができると考えられている（最高裁判決第635/2534号）。さらに、組合費を賃金から控除して組合側に引き渡すことを内容とするチェック・オフ協定はどうか。タイで

はチェック・オフ協定は一般的ではないが、そもそも法律上、労使間の協定は「雇用条件協約」に限定されており、いわゆるチェック・オフ協定は雇用や就業と関係はするが、雇用条件とはいえないので、雇用条件協約ではないことになり、したがって、使用者はそれに拘束されないと考えられている(最高裁判決第3680/2532号)。なお、組合費の月額は、民間企業の労働組合の場合、1999年の調査で、10%が10パーツ(約30円)、70%が20パーツ、20%が30パーツであった<sup>41)</sup>。

## (2) 雇用条件協約の効力

雇用条件協約は使用者および要求書に署名した労働者ならびに交渉代表選挙に関係した労働者には、たとえ要求書に署名をしていなくても、その拘束力が及ぶ(第19条1項)。また、協約に違反する、または矛盾する労働契約の締結は禁止される。ただし、労働者に有利な労働契約の締結は許される(第20条)。つまり、「有利原則」が法定されている。第20条の保護は協約の施行後に就職した労働者にも及ぶ(最高裁判決第1707/2527号)。したがって、たとえば、使用者が事業場の何らかの規則や命令を発した場合、それは労働者と使用者の間の合意ではないから労働契約とはいえず、したがって使用者が自由に発することができるが、その内容が労働者に不利になる場合には、要求書の提出以下の法定の手続を経なければならず、それをしない限り、それらは労働者を拘束しない<sup>42)</sup>。たとえ、就業規則の改正後に労働者を招集して説明し、それに労働者の反対がなくても、適正な手続を経ていない以上、不利な改正であれば効力を有しない(最高裁判決第2498/2529号)。また、使用者による一方的な就業規則の改正が全体として労働者に有利でも、不利な部分を含んでいれば、その部分については効力を有しない(最高裁判決第1373/2527号)。なお、第20条の規定が適用されるのは、要求書の提出以下の手続を経て締結された協約についてであって、協約がない場合に協約とみなされる就業規則についてそれはない(最高裁判決第4208/2530号)。

協約には、以下の場合、一般的拘束力が認められている。一つは、要求

書に参加した労働者の数が要求書に係する全労働者の3分の2を超える場合であって、当該事業場の全労働者に協約の拘束力が及ぶ（第19条1項）。もう一つは、労働組合と使用者または使用者協会との間で要求書が提出された場合であって、かつ当該労働組合が当該事業場または同業種の全労働者の3分の2を超える組合員を擁している場合、当該のすべての労使を拘束する（第19条2項）。なお、使用者の多くは、労働条件の画一的処理のため、組合員と非組合員の区別が不明、労働者に有利、といった理由で非組合員に対しても協約を適用しているといわれる<sup>43)</sup>。つまり、企業内での統一的な労働条件の確保が重視されているといえる。尤も、このことが組合に入る必要性を感じさせないことにもつながっている<sup>44)</sup>。

### （3）雇用条件協約の有効期間

雇用条件協約の有効期間は労使の合意で決めることができる。しかし、最長3年である。有効期間の定めがない場合は1年の有効期間と見なされる（第12条1項）。このような期間の制限は、わが国の場合と同様に、社会・経済状況の変化に応じて協約を締結することを可能にすることが目的である。問題は、3年を超えて、たとえば5年という有効期間を定めた場合、その協約自体が無効になるか否かである。協約はできるだけ遵守されるべきであるし、当事者の意思も尊重する解釈をするべきであるので、協約の定めのうち5年という部分だけが無効となり、それ以外は有効であるから、3年の期間を定めた協約と解されている<sup>45)</sup>。

期間満了後、新たな交渉が開始され新協約が締結されれば、その有効期間に従うことになるが、新協約の締結のための交渉がない場合、既存の協約が1回につきさらに1年有効である（第12条2項）。この第12条の意味について、有効期間の満了に当たり要求書の提出に始まる所定の手続がない限り期間の延長が繰り返され、その結果、当該事業場における無協約状態の発生が起らないようにする規定と解されている<sup>46)</sup>。

### （4）雇用条件協約の解釈・適用をめぐる紛争

協約が遵守されている場合は争議行為が禁止される（後述）ことの反対

解釈により、協約の一方当事者に違反がある場合、他方当事者はストライキまたはロックアウトをすることができると思われる。しかし、後になって協約違反がなかったことが明らかになると、当該ストライキやロックアウトが違法となり、複雑な法的問題を発生させることになる。したがって、これを回避するためには当事者で討議するなど平和的解決を追求するか労働裁判所に訴えることが選択される必要がある。また、協約の解釈・適用に関する紛争を回避するため、第三者に判断を求めることを協定することも選択肢となる。

(5) 罰則について

以下の場合、すなわち、使用者または労働者が登録された協約に違反した場合、使用者が協約の登録義務、周知義務に違反するか協約違反の労働契約（有利な場合は除く）を締結した場合、刑罰が科せられる（第130条、第131条）。の場合、1カ月以下の懲役もしくは1,000パーツ以下の罰金または両罰が併科される。しかし、の場合については1,000パーツ以下の罰金でしかないので、その重罰化が必要であろう。

## 労働者委員会による労使協議

### 1. 労働者委員会の設置と構成

75年法では、従業員50人以上の事業場において、労働組合とは別の組織として、労働者委員会を任意に設置することができる旨定めている（第45条）。この設置状況は、2000年の場合688、2001年の場合686、2002年の場合441である<sup>47)</sup>。なお、50人未満の事業場で「労働者委員会」を設けても、本法でいう労働者委員会とは認められない<sup>48)</sup>。

この委員会の委員の数は、事業場の規模（労働者数）に応じて7段階に分かれ、50～100人：委員は5人、101～200人：7人、201～400人：9人、401～800人：11人、801～1,500人：13人、1,501～2,500人：15人、2,501人以上：17～21人の委員である（第46条）。

委員の選出方法は二つある。すなわち，事業場の全労働者が選挙する場合，事業場の全労働者の5分の1を超えて組織している労働組合が任命する場合である。の要件を満たさなければの方法によることになる。また，についてはさらに，労働組合が任命した労働者委員会の委員は非組合員労働者である委員より1人は多くなければならず，また，労働組合が50%を超える組織率の場合には，当該組合が全委員を任命できることになっている（第45条2項）。具体的な選挙の原則と方法は，労働保護福祉局長の告示による。

## 2. 労働者委員会の開催と協議事項

労働者委員会は，最低3カ月に1度，使用者が開催することが義務づけられているほか，労働者委員会委員の過半数または労働組合の要求によっても開催しなければならない。そして，この委員会は，労働者の福利厚生，就業規則の制定，苦情処理，事業場内の対立の解決の追求について協議することを任務としている（第50条1項）。

また，使用者の行為を不公正または労働者に対して過酷と判断した場合，労働者委員会，労働者，労働組合は労働裁判所に対し判断を求めることができる（第50条2項）。

## 3. 労働者委員会委員に対する保護

労働者委員会委員に対して，労働裁判所の許可なしに解雇，減給，懲戒，委員活動の妨害，さらに働き続けられないようにする如何なる行為も罰則付きで禁止されており（第52条，第143条），加えて，使用者が労働者委員を懐柔するために金銭などを供与することも禁止されている（第53条）。そして，実際には，組合役員が労働者委員会のメンバーとして選出されることになるため，結果として，組合役員がこのような手厚い法的保護を受けることになる<sup>49)</sup>。

このような保護は，当然，当該労働者が委員の地位にある期間だけに及

び、もし後述のような過半数労働者による解任決議が行われれば、保護を失う(最高裁判決第5209/2537号)。また、労働裁判所が、たとえば解雇に許可を与えた場合、当該解雇を不当労働行為として争うことはできない(最高裁判決第2675/2524号)。さらに、故意に使用者に損害を加え、かつ、就業規則への違反の程度が重大である場合などには、雇用条件協約の有効期間中であっても、関係する労働者の解雇が認められるが(第31条但書3号)、それと同じく、労働者委員会委員が同様の行為を行った場合、当該委員の解雇の許可を労働裁判所に請求することができる(最高裁判決第7241/2543号)。

この規定(第52条)の重要性を反映して、上記のような争いの他にも、労働裁判所の許可のない労働者委員の解雇が人員整理の一環として行われた場合の効力や経営障害により労働者委員を休業させた場合に関する労働裁判所の許可の要否など、様々なケースについての最高裁判決がある。

ところで、このように労働者委員会委員の地位が保護されているので、逆に、その地位を失えば解雇される危険がある。この地位は3年の任期で再任が可能であるが、退任する事由としては、このような任期が終了した場合の他、死亡や辞任などが定められている(第48条)。問題となるのは、「当該事業場の全労働者の過半数が解任を決議した時」という退任事由(第48条5号)の意味である。これについては、集会ないし会議での決議でなければならないだけでなく、解任文書への過半数労働者の署名で良いと解されている(最高裁判決第324-325/2538号)。もう一つ、労働者委員会委員の地位に関し問題となるのは、たとえば、彼が企業秘密を漏洩したような場合、使用者は当該委員または委員会自体の解任を労働裁判所に請求することができる旨の規定(第51条)を利用できるか否かである。しかし、このような迂遠な方法による必要はない。なぜなら、上記の第52条にもとづき当該委員の解雇の許可請求を労働裁判所に対して行い、それが認められれば解雇が可能になり、解雇されれば委員であるための前提自体がなくなるからである<sup>50)</sup>。

#### 4. 新たな労使協議機関の設置構想

労働者委員会が団体交渉ではなく労使協議を通じて協調的な労使関係を形成することを企図したものであることは明らかである。歴史的に振り返って見ると、このような企図は1976年の政・労・使三者による「タイ労使関係綱領」<sup>51)</sup>や1981年の「労使協調のための行動規準」<sup>52)</sup>に表現されている。たとえば、上記「行動規準」では、労使協議会の労働者代表は、雇用条件・福利厚生についての労働者の意見を集約すること、生産性の向上ならびに労働者の利益擁護と公正の確保のために、労使の仲介者として行動すべきことを定めている。

しかし、労働者委員会は必ずしも機能しているとはいえないのが現状である<sup>53)</sup>。そこで、75年法の改正論議においては、これまでの労働者委員会とは原理的に異なる機関の設置が提案されている。すなわち、労働組合が存在する場合でも、50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ものである。これは労働者委員会の場合と異なり、労使各代表によって構成され、しかも労働組合がある場合でも職場の構成員を拘束する協定を締結することができる。たしかに、この協定は雇用条件協約に違反したり矛盾する場合は拘束力を持たないものとされているが、実際にはその判定は困難な場合もあるから、労働条件規制に混乱をもたらすとともに、労働組合の活動基盤を掘り崩すおそれがある<sup>54)</sup>。

## 労働争議と争議調整制度

### 1. 労働争議と争議行為の発生状況

75年法は「労働争議」の意味を明確に定めている。すなわち、雇用条件協約の締結をめざして団体交渉を開始する場合、前述のように、要求書を相手方に提出しなければならないが、それが受理されて3日以内に交渉が開始されない場合、および、交渉が開始され、それが何回に及ぼうと合意

に達しないので、要求書を提出した側がそれ以上の交渉を欲しない場合、それをもって「労働争議」状態に入ったと見なされる(第21条)。

このような意味での労働争議は1991年135件、92年195件、93年184件、94年165件、95年236件、96年177件、97年187件、98年121件、99年183件、2000年140件、2001年154件、2002年110件発生しており、それほど多い数ではない(年平均166件)。そして、ストライキも、1991年7件、92年20件、93年14件、94年8件、95年22件、96年17件、97年15件、98年4件、99年3件、2000年3件、2001年4件、2002年4件発生し(年平均10件)、また、ロックアウトも、1991年7件、92年14件、93年9件、94年7件、95年17件、96年1件、97年8件、98年4件、99年13件、2000年10件、2001年1件、2002年2件(年平均7.8件)であり、ロックアウトの件数がストライキと比べて結構多いことが特徴である。

2002年について、労働争議の内容を見ると、78%が製造業で発生し、つぎに多いのがホテル・レストラン業の7%であるから、ほとんどは製造業で占められている。そして、ストライキ、ロックアウトも、すべて製造業で発生したものである。労働争議の対象となった要求項目としては、110件の労働争議において676の要求事項が提出され、内訳は、雇用条件が39、労働日および労働時間関係が69、賃金関係が233、福祉関係が198、解雇が17、苦情関係が85、その他35の各項目であり、賃金や福祉に対する要求が強いことがわかる<sup>55)</sup>。

## 2. 争議行為に対する法規制

### (1) 争議行為の目的・方法の制限

労働争議は、労働条件に関する要求書をめぐって合意に至らない場合のことをいうので、たとえば、それ以外を目的とする政治ストはストライキ権の行使とは評価されない。

争議行為の方法はストライキおよびロックアウトに限定されている(第22条)。そして、ストライキおよびロックアウトが対等に規制されている。

なお、団体交渉の開始に当たって、使用者だけが要求書を提出したという場合、労働者がストライキに入れるか否かが問題となるが、要求書の提出をいづれが行ったかに関係なく、労使それぞれがストライキおよびロックアウトに入ることができると判断されている（最高裁判決第453/2528号）。

まず、ストライキは厳格に労務提供の拒否と考えられているので、ストライキに際し、平和的ピケは認められているものの、工場の出入口を封鎖し製品の運搬を妨害したりストライキをしている労働者以外のものの権利を侵害するような集会を行うことはできない（最高裁判決第1018/2525号、第2790/2525号）。つまり、単に労務提供を拒否することで使用者が損害を蒙ることは当然と考えられているが、労務提供の拒否を超えるような行為は使用者に故意に損害を蒙らせる意図があると考えられ、そのような行為をすれば免責を失う。

つぎに、ロックアウトは法律上の定義（第5条）にもとづき、労務の受領拒否と考えられており、事業場閉鎖という事実行為を伴う必要はない。また、ロックアウトをする場合、使用者は操業を停止したり、他の労働者に仕事をさせないことまでも義務づけられているわけではない（最高裁判決第1389/2531号）。そして、実際、ロックアウトは組合メンバーを対象とする部分ロックアウトの形で行われることが多いため、事業場の労働者全員をロックアウトする場合だけをロックアウトとして認めよという法改正の要求が組合側から出されることになるのである<sup>56)</sup>。

## （2）争議行為の開始手続

争議行為は自由に開始できず、手続上の規制を受けている。

まず、そもそもの出発点として、前述のように、労働条件を変更しようとする場合、変更を希望する労働者側または使用者側は各々相手方に対して要求書を提出する必要がある。そして、要求書に関して合意に至らない場合も、後述のように、すぐに争議行為をすることができないだけでなく、組合総会でストライキを承認しなければならないという手続を要する点に注意すべきである。ただし、労働者の側が労働組合ではなく単なるグルー

プの場合、これは要件になっていない。

ところで、このストライキの批准手続は、以下の経過で導入された。すなわち、1991年のクーデターに際し、国営企業の労使関係を75年法の規制対象から排除するとともに国営企業で労働組合の結成を禁止する2000年法の制定が行われたが、同時に、クーデターを実行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75年法を改正し、この批准手続が導入されたのである。これにより、ストライキは総会での秘密投票により組合員総数の過半数の賛成が必要となった（第103条8号）。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<sup>57)</sup>、とく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タイの事情や総会を開催しなければならない負担を考えると、ストライキの実施を困難にする規制といえる。

つぎに、前述のような「労働争議」が発生したと見なされる段階に至った場合、直ちに争議行為に移行できるのではなく、まず、当該労働争議の調整の手続に入らなければならない。すなわち、労働争議が発生したと見なされる時点から24時間以内に、要求書を提出した側が労働争議調整官にその旨を文書で通知し（第21条）、労働争議調整官は通知から5日以内に調整を行うことになる（第22条<sup>58)</sup>）。労働争議調整官の調整が功を奏して合意に達すれば、協約を締結することになり、その場合は、団体交渉を経て締結された協約の場合と同様に、公示や登録を行わねばならない。もし、要求書を提出した側が、労働争議調整官への通知をする手続をせずに放置した場合、当該要求は破棄ないし放棄されたと見なされる<sup>59)</sup>。そして、労働争議調整官の調整によっても上記5日以内に合意に達しない場合に「合意できない労働争議」が発生したことになり、その段階で初めて争議行為に入ることができる。ただし、この場合、抜き打ちのストライキまたはロックアウトはできず、24時間前に文書で労働争議調整官ともう一方の側

に争議行為の通告をしなければならず（第34条2項）、それを欠く場合、使用者は解雇手当を支払わずに労働者を解雇できる（最高裁判決第3058/2523号）。

争議行為の通告手続について、ロックアウトに入る際、事前の通知が行われるべき「もう一方の側」の意味をどう解するかが問題となるが、個々の労働者とは解されず、したがって、労働者の代表ないし一部に対する通知で足りると考えられている（最高裁判決第273/2525号、第3433-3434/2530号）。それは、もう一方の「側」という文言が用いられているからである。

### （3）争議行為の実行上の問題

争議行為の実行に関し、以下のような問題がある。

まず、ストライキと同時にロックアウトに入った場合でないと、労働者がストライキをやめて就労を希望したとき、それを拒絶できない、と考えられている（最高裁判決第862/2529号）。つぎに、ストライキの回数は法律上定められていない。したがって、たとえば、10項目のうち3項目だけ合意が成立したような場合、まだ合意できない労働争議は存続しているから、使用者に告知せずに一旦労働者がストライキを止めて職場復帰しても要求書は生きているので、ストライキ権は存続しており、再び労働者がストライキをすることも可能である（最高裁判決第2522/2529号）。また、争議行為の期間についての法規制もない。しかし、要求書の撤回が行われたり合意が成立すれば、争議行為を継続することはできない。争議行為を行う法律上の前提がなくなるからである。さらに、これは実際上の理由であるが、労働争議が解決していなくても争議行為に利益がないと行為者側が判断すれば終了することになる<sup>60)</sup>。

### （4）争議行為の免責と賃金

労働者、労働組合、組合役員に対する刑事・民事免責の範囲は労働組合が行うストライキに限らず、交渉（これは使用者側との間だけでなく、労働者側内の場合も含む）、ストライキの支援活動、労働争議の宣伝活動、

集会の開催などに及ぶ。ただし、政治に関係しない行為であることが必要である(第99条)。

ストライキの場合、それが正当であろうとなかろうと、労働者は賃金を受け取るとはできないと考えられている。他方、正当なロックアウトの場合、使用者は賃金を支払う必要はない。しかし、違法なロックアウトの場合も、賃金を支払わねばならないのではなく、法律構成としては、違法なロックアウトにより蒙った損害賠償を労働者が請求するものであって、その場合の損害額は受け取ることができなかった賃金額に等しい額とされる<sup>61)</sup>。

### 3. 争議行為の禁止

争議行為が禁止される場合については、以下のように六つに区別することができる。なお、その違反に対しては刑罰が科せられる(第132条, 第133条, 第139条, 第140条, 第141条)。

第1は、要求書の通告がないか、まだ合意できない労働争議に至っていない間、言い換えれば、争議行為を開始できるようになる前の手続がまだ進行している間は争議行為が禁止される(第34条1項1号)。

第2は、雇用条件協約、労働争議調整官の裁定、仲裁人の裁定が有効であり、それらを労使が遵守している間は争議行為が禁止される(第34条1項2, 3, 4号)。逆にいえば、協約などの違反があれば、要求書の提出という手続を経ずに争議行為ができる(最高裁判決第2019-2022/2523号, 第2916-2918/2526号)。ただし、その場合も、事前通告などは必要である。

第3は、相手方および労働争議調整官に24時間前に通告せずに争議行為を行うことは禁止される(第34条2項)。

第4は、労働関係委員会<sup>62)</sup>の裁定審査が進行中である場合、労働争議仲裁人の仲裁が進行中である場合、労働大臣の裁定および労働関係委員会の裁定が行われた場合、争議行為は禁止される(第34条1項5, 6号)。

第5は、鉄道、港湾、電信・電話、エネルギー・電力、水道、燃料油の

製造・精製，病院・診療所，および省令で定められた私立大学・学校，協同組合，運輸・運輸関連・観光業，燃料油販売業などの公益事業では労働争議は当事者の力の対決によってではなく，労働関係委員会の強制仲裁に付される（第23条）。なお，国营企業の場合も，2000年法で同様に国营企業労働関係委員会の強制仲裁に付される<sup>63)</sup>。

第6は，以下の場合である。すなわち，労働大臣は，戒厳令法にもとづく戒厳令の布告もしくは緊急事態管理法にもとづく緊急事態の宣言がある場合，または争議行為が国家の経済や秩序などに反すると判断した場合，当該労働争議を強制仲裁に付することができるとともに（第25条），戒厳令布告と緊急事態宣言の場合には，争議行為を禁止し職場復帰を労使に命じることができ（第36条），また，争議行為が国民経済や安全保障を害する場合には，労使に職場復帰を命じるだけでなく，代替労働力によって操業をさせることができる（第35条）。このような事例として，たとえば，1976年10月6日のクーデターで戒厳令が布告され，以後，1981年1月27日まで争議行為が禁止されたことがある。

#### 4．争議調整制度

##### (1) 紛争処理制度の役割と内容

75年法は，第1章が雇用条件協約の定め，第2章が労働争議の解決に関する定めになっており，労使関係の主体である労働組合や使用者団体に関する定めは後ろの方に置かれている（それぞれ第7章，第6章）。この構成にも，労使の合意の獲得と，それが実現しなかった場合，可能な限り紛争を適切に処理しようとする立法意図が表れているといつてよい。これは外国資本を受け入れ，工業化を通じて経済発展を図る場合，紛争処理制度の立法化が不可欠な条件であるとの判断に基づくものと考えられる<sup>64)</sup>。

このような労使紛争の発生をできる限り防止しようとする立法意図は，以下の諸制度にも反映されていると考えられる。

第1に，協約の中に労働者の苦情処理についての定めを置くことを義務

づけており(第11条),また,就業規則中にも苦情申立手続について定めるべきことになっている(労働保護法第108条7号)。

第2に,要求書にもとづく交渉中,争議調整中,裁定中には,要求書に関係ある労働者,労働者代表,組合役員,組合の小委員会役員または組合員ならびに労働連合の組合役員および小委員会役員の解雇,配転は,たとえば,それらの者が故意に使用者に損害を及ぼした場合などを除き,禁止されている(第31条)。ただし,組織率が20%に満たない労働組合が要求書を提出した場合には,組合役員を上記期間中に解雇しても本条には違反しない(最高裁判決第289/2525号)し,職務ではなく職位を異動することは配転には該当しないと考えられている(最高裁判決第2392/2526号)。

第3に,要求書に係る労働者,使用者,労働組合ならびに労働連合,使用者協会および使用者連合の役員,代表者,アドバイザー以外の者は,たとえば政治家なども含め,要求書提出以下の手続およびロックアウトならびにストライキ中の集会に関与することが禁止されている(第32条)。これは,実際に争議行為が行われる前に問題を解決し,紛争の元になるような行為を極力制限するためであると考えられる。ただし,ストライキに至らない行為,たとえば,公開集会の開催までも禁止するものではなく,実際,それは交渉中の圧力手段として利用されることがある<sup>65)</sup>。

## (2) 紛争処理手続と担当者

前述のように,労働争議状態に入った場合,このことを24時間以内に労働争議調整官に通告する義務がある(第21条)。したがって,労働争議が極めて早い段階から国家の規制の枠内に取り込まれる仕組みになっている。

労働争議調整官は,上記の通告を受けた後,5日以内に両者が合意に達するように調整することになる。合意に達した場合,協約にして登録しなければならない(第22条2項)。合意に達しない場合,公益事業以外については,前述のように,次の段階として,任意仲裁に付すか,争議行為に訴えることになる。そして,の場合,労働争議仲裁人は当該労働争議を審査し,文書により仲裁裁定を行う。そして,当該裁定は労働保護

福祉局長に登録しなければならず、また、1年間効力を有する（第26条～第30条）。なお、ここでいう労働争議仲裁人は労働争議仲裁事務所に備え付けられているリストの中から選ばれることになる（第9条）。仲裁に付されれば、争議行為は禁止され、仲裁人の行った裁定には従わねばならない。違反には刑罰が科される（第131条）。

これに対し、公益事業の場合には、労働争議調整官による調整で合意に達しないとき、当該争議は労働関係委員会に送付され、その後30日以内に裁定されることになる。この裁定に不服の場合、7日以内に労働大臣に上訴できる。そして、労働大臣は上訴から10日以内に最終決定を下す。上訴されない労働関係委員会の裁定および上訴に対する労働大臣の裁定は最終決定であり（第23条）、これに違反すると、2年以下の懲役もしくは4万バーツ以下の罰金または両罰が併科される（第132条）。ただし、このような裁定に不服がある場合、労働裁判所法上、裁定の変更または取消を求めて訴えることができる（労働裁判所法第8条1項4号）。

なお、公益事業以外の場合でも、当該労働争議が国家の経済や社会秩序にとって重要な意味があるときには、労働大臣は労働争議調整官による調整で合意に達しない労働争議を労働関係委員会の仲裁に委ねることができる（第24条、第35条）。そして、30日以内に労働関係委員会の決定が下されるが、必要だと判断する場合、労働大臣はこの期間を延長できる。労働関係委員会の決定は最終的なものであるが、労働裁判所で争い得ることは前述の第23条の場合と同様である。なお、第35条の適用例として、1987年のシーカオ織物の労働争議<sup>66)</sup>および1993年7月のタイ・クリアン社の労働争議がある<sup>67)</sup>。

## 不当労働行為の禁止

### 1. 不当労働行為の類型

75年法では、わが国の不当労働行為制度に類似した制度が設けられてい

る。

不当労働行為<sup>68)</sup>となるのは、使用者が、労働者または労働組合が、集会の取決め、苦情申請、要求書提出、交渉、もしくは提訴すること、または労働保護法にもとづく係官もしくは75年法にもとづく登録官などに対して証人となり、もしくは証拠を提出したこと、または上記行為の準備をしたことを理由に、労働者、労働者代表、組合役員に対し、解雇または就労に耐えることができない結果をもたらす行為をすること、労働者が組合員であることを理由に解雇または就労に耐えることができない結果をもたらす行為をすること、労働者が労働組合に加入することを妨害すること、もしくは脱退させる行為、または、労働者を組合に加入させず、もしくは脱退させるため、労働者または組合の担当者に対し金銭・財産を与え、または与える合意をすること、組合の運営を妨害すること、または労働者が組合員としての権利の行使を妨害すること、法律上の権限なしに労働組合の運営に干渉すること、である(第121条)。

なお、不当労働行為は、原則として使用者に対してのみ禁止されている。しかし、労働組合への加入・脱退を強制すること、および使用者に第121条の不当労働行為をさせる行為は、何人に対しても禁止されている(第122条)。

不当労働行為の種類について付言しておきたい点は、第1に、経費援助は不当労働行為の種類に含まれていないだけでなく、労使の交渉事項とされていることである。第2は、75年法上、労働組合の設立をするものに対する解雇は不当労働行為の種類に含まれていない点である。このため、この過程での使用者の妨害の可能性を考慮すると、組合結成自体を追求するというより、法的に保障されている労働条件改善の要求書提出という手続を利用の方が安心ということになる。このことは現行法の一つの欠点とされており<sup>69)</sup>、法改正への要求のポイントの一つである<sup>70)</sup>。

## 2. 不当労働行為となる解雇

不当労働行為の重要な類型の一つに、雇用条件協約および労働争議の裁定が有効な期間中、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が含まれ、それは原則として禁止されている（第123条）。実は、これとは別に、要求書の提出から交渉、調整、仲裁の手段中においても、要求書に関係した労働者や組合役員の解雇および配転が禁止されている（第31条）。つまり、要求書の提出から協約の締結または仲裁までと、それらが成立して効力を有している期間とを分けて、後者を不当労働行為の対象にしているのである。これは手続面という動的な段階とは区別して、協約が成立した後の協約が有効な期間内の労使関係の安定を図ろうとしたものと考えられる。両者が相まって、いわば隙間なく労働者保護が実現したことになる。ただし、動的な段階の保護は解雇および配転の禁止であり、より保護が広い。また、要求書の準備に関与したが要求書に名前のない労働者にも保護が及ぶ（最高裁判決第1600/2526号）し、組合役員に任命する組合の決議があれば、組合の登録以前の段階でも保護が及ぶ（最高裁判決第3985-3987/2529号）。要求書の有効期間内における要求書の提出も第121条が保護する要求書の提出に該当する（最高裁判決第2602-2603/2523号）。なお、協約の有効期間中に行われた勤務時間の不利益変更を拒否して労働しなかったものが解雇されたケースについて、その協約変更は第20条に違反しており、不就労も協約変更への不同意の意思表示であってストライキではなく、したがって、当該解雇は第123条違反の不当労働行為であると判断した最高裁判所の判決がある（最高裁判決第2019-2022/2523号）。

問題となるのは、合意できない労働争議が発生し、労働者がストライキに移行した場合、それに参加した労働者の解雇に対し第31条の解雇禁止規定が適用されるか否かである。このような場合の解雇は、同条が禁止する期間の後の行われたものであるから、第31条の解雇禁止の対象にはならないが、労働者は不当労働行為の禁止に違反していることを理由に労働関係委員会に対し救済を申立てることができると考えられている。また、協約

が締結された後の解雇も、第31条の禁止する解雇ではなく、第123条の不当労働行為として保護されると考えられている<sup>71)</sup>。

不当労働行為としての解雇からの保護は、たとえば労働者が使用者に損害を与えたり、無断欠勤するなどの非行がある場合には及ばない。このような保護を失う事由は、協約や裁定に違反するように仕向ける行為を除けば、労働保護法上の解雇手当(労働保護法第119条)がもらえない解雇事由と類似している。では、そのような非行がないにも拘わらず、たとえば、資金不足を理由に協約や仲裁が有効な期間内に要求書に関係した労働者を解雇した場合、不当労働行為となるか否かであるが<sup>72)</sup>、資金不足によりある課を廃止する際、そこで働く労働者に別の職務を探さずに解雇すれば、不当労働行為になると考えられている(最高裁判決第1245/2522号)。また、経営難が単に予測であって確実でない場合の解雇も不当労働行為となる(最高裁判決第7043-7046/2542号)。これに対し、実際に経営難による解雇であって、対象労働者を新しい仕事に就けさせようとし、かつ解雇手当も支払っているような場合や、解雇が事業を継続できない課の労働者を対象とし、組合員だけを対象にしたものではなく解雇手当も支払っている場合には不当労働行為ではないと考えられている(最高裁判決第1612-1636/2523号、第3303/2525号)。

### 3. 不当労働行為の救済手続

不当労働行為の被害者からの救済申立は、それが行われた日から60日以内に労働関係委員会に対して提起しなければならない。そして、これを受けた場合、労働関係委員会は、90日以内に決定を下し、命令を出さなければならない(第125条1項)。この命令に不服な場合、労働関係委員会が命令に従うように定めた期間内に労働裁判所に訴えることができる(労働裁判所法第8条1項4号)。つまり、労働関係委員会での審理を経た後でなければ労働裁判所への訴えはできない(労働裁判所法第8条2項)。このような手順を踏んでいるかどうか不明確な場合、労働者は労働裁判所に使

用者を訴えることはできない（最高裁判決第1432/2531号）。労働裁判所に訴えを提起する場合、労働関係委員会は自然人でも法人でもないので訴訟当事者とはなり得ず、訴えは命令に署名した労働関係委員会委員に対して行われる<sup>73)</sup>。そして、確定した労働関係委員会の命令に従わない場合、6カ月以下の懲役もしくは1万バーツ以下の罰金または両罰が併科される（第158条、第159条）。

#### 4. 不当労働行為と救済の内容

労働関係委員会は、不当労働行為であると判断した場合、救済の内容として、使用者に対し労働者の職場復帰を命じる、使用者もしくは違反者に損害賠償を命じる、または、適当と思われる作為・不作為を命じる（第41条4号）。もし、労働関係委員会の命令に不服があって労働裁判所に訴えがあった場合、労働裁判所は、当該解雇をやはり不当労働行為であると判断すれば、職場復帰に替えて損害賠償を命じることができる（最高裁判決第3084-3086/2524号）。つまり、一般の解雇の場合と同様に、不当労働行為となる解雇についても、労働裁判所は職場復帰ではなく使用者が支払うべき損害賠償額を決定できるわけである（労働裁判所法第49条）。

このように、原則としては「原状回復主義」が採用されているのであるが、職場復帰ではなく損害賠償の形での処理も法制度上可能としており、また、実際にもそのような解決による割合の方が高い。この点では、組合活動をしたものに対する解雇の救済が職場保持につながっていない。そのため、職場復帰に替えて金銭で解決するというものないよう原状回復主義に即した救済をすべきであるとの意見がある<sup>74)</sup>。

以上のような救済に加え、「科罰主義」も採用されている。刑罰が科せられるのは使用者の不当労働行為の場合（第121条、第123条、第158条）だけでなく、何人に対しても禁止されている不当労働行為の場合も含まれる（第122条、第159条）。ただし、労働関係委員会が定めた期間内に命令

に服した場合、刑事訴訟手続は中止される(第126条)。しかし、命令そのものは生きているから、使用者はその取消を求めて訴えることができる(最高裁判決第1449/2522号)。逆に、不当労働行為を受けた労働者は、使用者が第158条の刑罰を科されるように告訴することができる(最高裁判決第3491/2525号)。

## おわりに

本稿は、タイにおける労使関係法制の主軸をなす75年法の内容を概観することを目的とするものであり、また、別稿において75年法の特徴を確認した上で75年法に対する労働組合側からの改正要求について検討したことがある<sup>75)</sup>。したがって、ここでは75年法の特徴のうち、団結を厳しく規制している側面については簡単に触れるに止め、それとは逆の団結を保護する側面を付加し、結びとしたい。

ところで、藤川教授は、タイを含むアジア諸国の集団的労働関係法の領域における法制度の特徴として、紛争回避型であること、行政機関の広範な関与、労使関係を管理・統制する性格があること、労働組合保護の観点か弱いこと、を指摘している<sup>76)</sup>。これらは、そのまま75年法の最も適合的な特徴づけとすることができる。これらが具体的にどのような75年法の規制と対応しているかの説明は、もはや繰り返す必要もないと思われる。以上の4点のほか、ストライキとロックアウトを労使対等に保護していることや過去クーデターを経験してきたタイの歴史を反映した非常事態時に備えた規定の存在などを指摘できる。これらは、全体として労働組合の保護・育成を図るというより、労働組合を弱いまま固定化する効果をもたらすものと評価できる<sup>77)</sup>。

しかし、このような「労働法が労働者に厳しい」<sup>78)</sup>という特徴を指摘した上で、以下のような肯定的な側面も見ておく必要がある。

第1に、要求書の提出から始まり、逐一日数まで含めて争議行為の実施

に至るまでが詳細に規定されている点は、紛争を話し合いにより解決するための過剰な規制には違いないが、他方で、労働組合を通じた労使自治の慣行が未成熟な場合には、かえって手順が示されることの便利さを有する規制でもある。

第2に、組合および協約の登録制度は、国家による労働組合運動の統制に道を開くものであり、警戒すべき制度であることは当然であるが、しかし、他方では、公認化により使用者からの攻撃をかわす意味を持ちうるし、また、協約の登録は、労使の合意に強固な地位を与えるものといえる。

第3に、組合役員に限らず、労働者一般に対して、労使の合意に至る手続中および協約の有効期間中について、解雇からの保護など手厚い保護が用意されている。しかも、前者については独自の解雇禁止として、後者は不当労働行為の一類型として解雇を禁止することで、保護に隙間が生じないように配慮されている。

第4に、労働組合だけでなく、労働者のグループに対しても保護が用意されており、法律上の表現も「労働者」が主語になっている規定が多い。これは組織率が低く、かつ農村から参入してくる労働者が十分に労働者意識をもっていないことを考え、労働組合の育成を図ろうとするパートナーリステックな立法意思の現れだと考えられる。

第5に、非常に重要な制度である雇用条件協約の存在を一定規模の事業場に義務づけ、それが無い時には就業規則で代替させるというアイデアは、できるだけ明確な規則により労使関係を規律しようとする合理的な考えの表現であると見ることができる。

最後に、第6として、労働条件の不利益な変更に対して厳しい制約が及ぼされており、もし使用者がそれを行おうとすれば、就業規則を変更する場合でも労使で交渉しなければならないものとしている。この規制が労働条件の向上を目指したものであることは明らかであり、その基礎には労働者保護の理念があるといえる。

このように見てくると、労働者の保護を独自の方法で行っている内容に

については、今後もそのまま維持すべきようにも見える。しかし、現行の制度が労働側から好意的に受け止められているのも、実は、低い組織率や全国組織の分裂などに象徴される組合運動の力量不足が影響していると思われる。歴史的に形成されてきた労使関係の実態と遊離することは法の実効性を失わせる可能性もあるが、労働組合に関する規制はシンプルなほど保護になることを考えると、75年法も、より自由度の高い規制内容に改正する必要があるといえよう。

- 1) 労働組合と使用者との関係については、「集团的労働関係」や「集团的労使関係」「団体的労使関係」などさまざまな言い方がある。わが国の労働関係調整法では、それを「労働関係」と呼んでいる。本稿では、検討対象の法律名としては原語 (prarachabanyat raengngaen samphan) に忠実に「労働関係法」と呼ぶが、規制の対象については「労使関係」と呼んでおくことにする。
- 2) 本法の制定過程と内容については、吉田美喜夫「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。
- 3) 本稿では、タイの労働法に関する代表的基本書であるケサムサンの著作 (Kesamsan Wirawalln, "kham-athibaai kotmaai raengngaen" (労働法解説), Bangkok, 2001) を参照する。また、最高裁判決については、ケサムサンの上記著作のほか、Wong Chantong, The Right to Strike and Lockout in Thailand: in "A Survey of the Current Situation in ASEAN", ILO, 1988, Viyada Simasathien, The Administration and Enforcement of Collective Agreements in Thailand: in "A Survey of the Current Situation in ASEAN", ILO, 1988 で紹介されているものを使用する。
- 4) タイでは、クーデターの直後に制定される20~40条程度の「暫定憲法」と、そうした簡略憲法ではない本格的な憲法である「永久憲法」ないし「恒久憲法」がある。綾部恒雄・永積昭編『もっと知りたい タイ』(弘文堂・1982年)214頁参照。
- 5) 97年憲法の概要について、衆議院憲法調査会事務局「タイ王国憲法 概要及び翻訳」(2003年4月)(大友有執筆)参照。
- 6) なお、97年憲法では、日本国憲法第25条のような包括的な「生存権」規定ではなく、以下のようなさまざまな権利を具体的に保障している。すなわち、公衆衛生サービスを受ける権利(第52条)、保護者のいない児童・青少年の養育・教育を受ける権利(第53条)、高齢者の援助を受ける権利(第55条)、障害者・虚弱者の援助を受ける権利(第55条)、環境権(第56条)、消費者の権利(第57条)などである。
- 7) Andrew Brown, Bundit Thonachaisetavut, 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. 9.
- 8) Department of Labour Protection and Welfare, "Year Book of Labour Protection and Welfare Statistics 2002".

タイの「労働関係法」による労使関係の法規制（吉田）

- 9) 内務省労働局での聴き取り（1990年9月実施）による。
- 10) Phiraphol Tritasavit, "Labor Policy and Practices in Thailand: A Study of Government Policy on Labor Relations, 1932-1976", Dissertation of New York University, 1978, pp. 191-192, 225-226.
- 11) これは労働組合の中に設けられるもので、組合を代表して渉外活動を行う機関である（第100条）。いわゆる執行委員会ないし役員会と見ることができる。
- 12) Phiraphol・前掲注10)書 pp. 264-270.
- 13) Kesamsan・前掲注3)書 p. 163.
- 14) サクダー・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・1991年)40頁参照。
- 15) 日本貿易振興会海外経済情報センター『タイの労働争議』(1975年)46頁参照。
- 16) 香川孝三『アジアの労働と法』(信山社・2000年)20頁参照。
- 17) 香川・前掲注16)書23頁参照。
- 18) 香川・前掲注16)書29-31頁参照。
- 19) 組合役員への聴き取り（2004年2月実施）による。
- 20) 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)21頁参照。
- 21) Nongyao Reechaoen, The Problem of Union Recognition in Thailand: in "A Survey of the Current Situation in ASEAN", ILO, 1988, pp. 104 and 105, Phiraphol・前掲注10)書 p. 270, Wong・前掲注3)論文 p. 122.
- 22) Viyada・前掲注3)論文 p. 71.
- 23) 内務省労働局での聴き取り（1990年9月実施）による。
- 24) 「労働保護法」とは、従来の内務省告示に替えて1998年に法律の形式で制定された労働条件を保護する法律を指す。
- 25) なお、掲示による方法は、かつて1965年労働争議調整法第5条2項で採用された方法でもある。
- 26) 日本貿易振興会海外経済情報センター・前掲注15)書36頁参照。
- 27) 労働争議調整官は、担当する地域が全国か、バンコク都か、あるいはそれ以外の県もしくは郡かで異なるが、労働保護福祉局の4号級以上の上級公務員であったり、県労働事務所3号級以上の一般公務員など、いずれも公務員が任命されることになっている（内務省令第184/2535号）。
- 28) Kesamsan・前掲注3)書 p. 178.
- 29) Basu Sharma, "Aspects of Industrial Relations in ASEAN", Institute of Southeast Asian Studies, 1985, p. 74.
- 30) Nongyao・前掲注21)論文 p. 98. また、解雇を恐れて要求書を提出した翌年に労働組合を結成するケースも多いといわれる。糸賀滋「タイの労使関係における政・労・使の役割」所報（バンコク日本人商工会議所）1996年7月号19頁参照。
- 31) 1997年後半以降、使用者が労働条件の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』(日本経済評論社・2000年)143-144頁参照。
- 32) Nimfa B. Ogena et al. "Globalization with Equity: Policies for Growth in Thailand", Institute for Population and Social Research, Mahidol University, 1997, p. 68.
  - 33) Wong・前掲注3)論文 p. 123.
  - 34) Wong・前掲注3)論文 p. 123.
  - 35) Phiraphol・前掲注10)書 p. 194.
  - 36) タイで陳情や直訴が珍しくない点について, 粕谷信次編『東アジア工業化ダイナミズム 21世紀への挑戦』(法政大学出版局・1997年)105頁(末廣昭執筆), 岡本邦宏『タイの労働問題』(ジェトロ・1995年)57頁参照。
  - 37) Arnold Wehmhórner, Trade Unionism in Thailand— A New Dimension in a Modernising Society, *Journal of Contemporary Asia*, Vol. 13, No. 4, 1983, p. 492.
  - 38) Department of Labour Protection and Welfare・前掲注8)書。
  - 39) Kesamsan・前掲注3)書 p. 171.
  - 40) Viyada・前掲注3)論文 p. 75.
  - 41) Brown, Bundit and Hewison・前掲注7)書 p. 25.
  - 42) Kesamsan・前掲注3)書 p. 183.
  - 43) 岡本・前掲注36)書247頁参照。
  - 44) Nongyao・前掲注21)論文 pp. 94 and 98.
  - 45) Kesamsan・前掲注3)書 p. 172.
  - 46) Kesamsan・前掲注3)書 p. 172.
  - 47) Department of Labour Protection and Welfare・前掲注8)書。
  - 48) Kesamsan・前掲注3)書 pp. 204-205.
  - 49) Nongyao・前掲注21)論文 p. 102.
  - 50) Kesamsan・前掲注3)書 p. 209.
  - 51) 海外労働時報2号(1977年)34-38頁参照。
  - 52) Code of Practices for the Promotion of Labour Relations (Thailand, 1981), in: "Selected Basic Agreements and Joint Declarations on Labour-Management Relations", ILO, 1983, p. 279.
  - 53) 金子由芳『アジア法の可能性』(大学教育出版・1998年)132頁参照。
  - 54) 吉田美喜夫「タイ労働法」浜田富士郎・香川孝三・大内伸哉編『グローバル化と労働法の行方』(勁草書房・2003年)230頁参照。
  - 55) 以上の統計は, Department of Labour Protection and Welfare・前掲注8)書の各年版を参照。
  - 56) 吉田美喜夫「タイにおける『労働関係法』の改正問題」立命館法学292号(2003年)444頁参照。
  - 57) 片岡昇『団結権の課題と展望』(有信堂・2003年)51頁以下参照。
  - 58) 5日間の調整期間を10日間に延長すべきとの見解がある。Nimfa B. Ogena et al.・前掲注32)書 p. 70.
  - 59) Kesamsan・前掲注3)書 p. 188.

タイの「労働関係法」による労使関係の法規制（吉田）

- 60) Kesamsan・前掲注3)書 p. 202.
- 61) Kesamsan・前掲注3)書 p. 202.
- 62) 委員長1人および7人以上14人以下の労働大臣によって任命された委員で構成され、そのうち、使用者側および労働者側から各3人以上選任されることになっている（第37条）。そして、労働争議の調整のほか、不当労働行為の裁定も行う。
- 63) 吉田・前掲注2)論文1694頁参照。
- 64) 神尾真知子「ASEAN 諸国の労働紛争処理制度」安田信之編『ASEAN 法 その諸相と展望』（アジア経済研究所・1987年）169頁以下参照。
- 65) 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. 72.
- 66) 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』（日本貿易振興会アジア経済研究所・2000年）293頁以下参照。
- 67) 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）1994年2月号38頁参照。
- 68) タイ語では「正当ではない行為」という語が用いられているが、ここでは「不当労働行為」と呼んでおく。
- 69) Nongyao・前掲注21)論文 p. 104.
- 70) 吉田・前掲注56)論文444頁参照。
- 71) Kesamsan・前掲注3)書 p. 195.
- 72) この問題について、Kesamsan・前掲注3)書 p. 227 以下参照。
- 73) Kesamsan・前掲注3)書 p. 230.
- 74) Nongyao・前掲注21)論文 pp. 105 and 106.
- 75) 吉田・前掲注56)論文。
- 76) 藤川久昭「アジア諸国の集团的労働法制の現状と特徴」日本労働法学会誌91号（1998年）43頁以下参照。
- 77) このような規制の性格を強調するものとして、Phiraphol・前掲注10)書 p. 261.
- 78) 日系企業現地社長の話。鎌田慧『アジア絶望工場』（現代史出版会・1984年）91頁。