

# タイの社会変動と労働法の展開過程

吉田美喜夫

## 目次

### はじめに

近代的労働関係の形成と労働法

1. 近代化以前の「労働法」
2. 工業化の初期段階における労働力構成の特徴
3. 法典編纂と民商法典の「雇傭」
4. 立憲革命と労働政策の特徴
5. 労働運動の開始とその特徴
6. 労働実態の調査と労働保護立法の試み

第2次大戦後初期の社会状況と労働法

1. 第2次大戦後初期の社会状況
2. 労働立法の試みと1956年「労働法」の制定
3. 56年法の構成と特徴
4. 56年法の廃止と「革命団布告第19号」の制定

本格的な工業化の進展と労働法

1. 経済政策の転換と労働争議への法的対応
2. 工業化の進展に伴う社会変動と「72年告示」の制定
3. 「民主化の時代」と1975年「労働関係法」の制定
4. 組合弾圧の再来から「宥和政策」への転換

輸出指向型工業化の展開と労働法

1. 外資導入の積極的推進
2. 雇用形態の変化と法的対応
3. 1991年のクーデターと「国营企業職員関係法」の制定
4. 民主化の進展と労働運動の状況
5. 労働社会福祉省の発足
6. 1997年の「通貨危機」とその後の展開
7. 1998年「労働保護法」の制定
8. 2000年「国营企業労働関係法」の制定と75年法の改正問題

### おわりに

## はじめに

本稿の課題は、労働立法を中心とする労働法現象の変化を通して、タイ労働法の歴史を概観することにある。この作業は、主として法規の変遷を辿るものであり、「法と現実との乖離」という問題を想起するまでもなく、そこから把握できることには限界がある。しかし、このような作業も、特定の国の労働法を理解しようとする場合、基礎作業として欠くことはできない。

この課題に照らし、以下の諸点を明らかにしたい。

第1は、タイでは労働関係<sup>1)</sup>がどのように形成され、どのような問題が登場したか、それはどのように解決されたかという点である。労働法は労働者と使用者の関係を規制の対象とするものであるから、この問題は、労働法の基盤そのものの形成過程を明らかにすることを意味する。また、労働関係は工業化の過程を通じて形成されるので、この問題は経済の展開と関係づけて検討する必要がある。その際、タイ経済が国際経済との関係を深めていくにつれ、どのような問題が登場してきたかという点に留意する。これは、とくに80年代以降の場合、グローバリゼーションとの関係に注目することでもある。

第2は、労働運動がどのように形成され、展開していったのかという点である。労働関係は労使の利害対立を孕む関係であって、その対立がやがては労働運動となって展開されるようになる。そして労働運動の担い手は国民の重要な部分を占める労働者であるから、為政者としては、それに対してどのような態度をとるかが政治的にも重要な問題となる。したがって、このような社会対立への政策立法としての労働立法は労働運動の展開と関連づけて把握する必要があるのである。

第3は、タイにおいて民主化がどのように達成されてきたかという点を問題にする。なぜなら、タイでは第2次大戦後、労働法が度重なるクーデ

ターにより翻弄されてきたという歴史があるからである<sup>2)</sup>。なるほど、タイの場合、クーデターは軍を中心とする官僚層内の権力の移動でしかない<sup>3)</sup>としても、これに表現される政治的特質が労働運動や労使関係制度の発展に実質的な影響を与えてきた<sup>4)</sup>。したがって、このような政治のあり方との対抗関係の中で、言い換えれば、民主化の展開との関係で労働法を把握する必要があるのである<sup>5)</sup>。

最後は、第4として、以上のような諸側面を含むタイの社会変動の過程を経ながら、労働者の権利がどのように形成されてきたかという点である。この問題は、タイ労働法の基本的特徴がどのように形成されたか、それは現在、どのような段階にあるか、今後如何なる課題を提起しているかを明らかにすることでもある。

以下では、このような課題を置きつつ、タイ労働法の歴史を概観することにする。

## 近代的労働関係の形成と労働法

### 1. 近代化以前の「労働法」

#### (1) 賦役制度と奴隷制度

タイ<sup>6)</sup>において本格的な労働法 使用者の指揮命令の下で労務を提供する労働者とそれに対して賃金を支払う使用者との個別のおよび集団的な関係を労働者の保護を目的に規律する法制度 が成立するのは第2次大戦後のことである。しかし、労働の使用に關係する法令という意味での労働法であれば、古くは1557年の「王室典範」まで遡ることができる。この法令は男子の平民に対し国王の名の下に公共作業に一定期間従事する賦役の義務を定めるものであった<sup>7)</sup>。その後、労働の使用に關係する法令としては、零落により身売りして奴隷になったものの地位を規律する勅令が1638年に制定された<sup>8)</sup>。なお、タイの奴隷制では、奴隷は支配層(王族と官僚貴族)と被支配層(平民と奴隷)に分かれる身分のうちの後者に属し、

伝統的には七つに区分された。しかし、奴隷の大部分を占めるのは負債を返済する保証契約に基づくタイプであり、平民 = 自由人に回復することができた<sup>9)</sup>。

(2) 「三印法典」と「雇傭」

近代以前の法令で労働法との関係で最も重要なものは、「三印法典」である。すなわち、タイの伝統法を知る唯一の手がかりである「三印法典」(Kotmai Tra Sam Duang)<sup>10)</sup>では、176節からなる「雑律」(Laksana Betsat)の第6番目に「雇傭」(表題は「Caang (雇傭または賃借)および Waan (委託)」)に関する13の条項が含まれていた。仮訳に基づき各条項の骨子を示せば、以下のとおりである。

雇って何らかのものを職人に作らせる場合、雇主と職人はその値段を決め、もし職人がそのものを壊したら、その値段に従って職人に賠償させ、報酬は受け取らせない。

だれかがあなたの牛や馬などを一定期間借りたが無くした場合、その牛や馬の代金を受け取り、かつ契約どおり賃借料も受け取るべし。

だれかがあなたの牛車を借りてどこかに荷物を運ぶ場合、運転手が道に沿って走らせていて荷物が壊れても運転手は責任を問われない。もし道から外れて荷物が壊れた場合、運転手に賠償させるべし。もし牛車が壊れ立ち往生していて盗人に積荷を奪われたら運転手は賃金をもらえない。もし運転手が急ぎすぎて牛車が壊れ途中で積荷を失ったら、運転手は賠償すべし。もし日暮れに近くなったので運転手が急いでいて牛車が壊れ途中で立ち往生していて盗人に積荷を奪われたら、運転手に責任を問うべきではない。

だれかが人手不足で、公務や戦争のためであれ、また、どれだけの期間であれ、どれだけかの金額で契約してあなたの家来を借りたとき、その期間が短縮したり借りるのを止めたりしても、当初の契約どおり家来に労賃を払わねばならない。それらのものは労働者でしかないから、雇主にどれだけ儲けがあっても労働者に分配はしないし、損を出

しても労働者に頼ることもできない。

あなたの家来を借りてどこかに使いに行かせるとき、元の主人であるあなたの許可を得てから行かせることができる。もしその家来が虎などに殺されたり木から落ちて死んだ場合、あなたはその借主の責任を問えない。

人を雇い潜って物を探させたが物が揚がらずその人が死んだ場合、賃金を払うだけでよい。もし落とした物が揚がり潜った人が溺死した場合、賃金を支払い、かつ揚がった物を4等分して、死者に報酬として分与し、死者の主人に与え、さらに4分の1で死者を葬る。

だれかが雇われて牛や馬などを飼育する場合、その牛や馬の価額を知っておくべきである。もし牛や馬が病気になったり虎にかまれたら、持ち主に自分の物を自ら看病するように言うべし。持ち主は自分の物をほったらかして死なせてはならない。もし持ち主のところが遠くて間に合わないなら、近くにいる兄弟などに知らせるべし。このような3件について、もし牛や馬が死んでも、持ち主の運命だから飼育している人の責任は問えない。もし飼育するものがほったらかして盗まれたり他のものに貸して死んだら、そのものは賃料を受け取ったのに看病しなかったから牛や馬の代価を支払うべし。

だれかがあなたの兄弟や家来をどんな目的であれ親やあなたに知らせずに借りた場合、その人が病気で死んだり、どんな事情であれ失踪したら、あなたは借りた人に弁償さすべし。もしあなたの兄弟や家来を借りて遠くに行かせる場合、あなたと親に知らせていたら、その人が病気で死んだり、どんな事情であれ失踪した場合、借りた人に死んだ人の代価の半分を功德として弁償させるべし。さらに、あなたの兄弟や家来を借りて使いに行かせるにつき、父母やあなたが同意を与えていた場合、その人が病気で死んだり、どんな事情であれ失踪したら、あなたは借りた人に弁償させられない。なぜなら、親とあなたはお金ほしさに貸したからである。

だれかを雇って仕事をさせ賃金を受け取らせる場合、言いつけた仕事以外のことをしたら、その人にその賃金は支払わなくても良い。

あなたの家来に委託したところ、そのものが失踪して発見できない場合、委託した人に家来の代価の半分以上を賠償さすべし。もしどんな物であれ借りて返さなければ、借りた人はその全部の代価を支払うべし。

- ⑪ もしだれかがあなたの家来に委託して土木工事であれ仕事をさせ、その者が酒を飲みすぎたりして死んだ場合、あなたは委託した人にその者をあなたにまで送り届けさすべし。もし送り届けず、あなたの家来が逃亡したり悪漢に殺されたりしたら、あなたは委託した人に家来の代価を支払わすべし。もしあなたの家来に委託して、強盗にあたり戦争で死んだりした場合、証人となる目撃者がいたら、委託した人に葬儀をさせるが、借りた場合はその人に家来の代価を支払わせられない。なぜなら、双方が欲して家来を貸し借りしただけであり、死んだのはそのものの業のためだからである。もしだれかがあなたの家来に委託してココナツなどを採るために木登りをさせ、あなたの家来が落ちて死んだら、委託した人にあなたの家来の代価を支払わせるべし。なぜなら、訴えて審理ができないからである。もし、家来を雇ったがまったく使わなかったら、賃金は要求し、その者に功德を積むべし。
- ⑫ あなたの家来に委託し木に登らせなかったのに事故で死んだら、自然のなせる業であり、委託した者に家来の代価を支払わせられない。
- ⑬ ある者がだれかに委託して物を買ってもらう場合、そのある者が代金を払わず、売主が委託された買主に支払いを催促し、買主が委託者に支払いを催促したのに、委託された買主への支払いが遅滞している場合、買主は出頭することを要求し、委託者が買い物委託したか否か、代金を与えたか、どれだけ買わせたか、審査すべし。審査して訴状が真実である場合、代金を返さないものとして、その物の2倍の価額を要求すべし。そして、売主に代金を支払い、残りは半分ずつを賠

償金と国家への罰金とすべし。

以上である。

上記の定めでは、近代法上の雇傭、請負、委任などの契約関係を明確に区別せずに規制していること、上記の表題の下での規制の対象が牛や馬の賃借など人間の労務に限られないこと、奴隷などの家来は所有物であるので賃借ができ、親や主人が契約の主体であること、その家来が死んだり失踪した時などの損害の負担関係が重視されていること、奴隷などの家来は所有物ではあるが人間なので、葬儀など功德に関する規定が置かれていること、しかし、家来は労務の対価しか受け取らないとしたり、命令を超える仕事には賃金が支払われないとするなど、雇傭としての性格も一定含むこと、債務不履行にも刑事罰を予定していること、近代法の雇傭では重要な問題となる契約の成立要件や解除についての定めが含まれていないこと、などの特徴がある。したがって、上記の定めでは、生産手段からも自由な存在となった独立の法主体としての労働者とその労働力を買い取った使用者との関係を規律するという基本的な性格を帯びるまで雇傭契約が純化されるに至っていないといえる。

### (3) 20世紀初頭の労働諸法

時代が下がって1901年には、外国人の家の家事使用人が盗みを働いて逃亡するという問題が発生したことに対処するため、家事使用人を登録し管理する警察規則が定められた。これは解雇の日付と理由を明らかにすることも義務づけていた。しかし、家事使用人の抵抗で登録は進まなかった<sup>11)</sup>。また1904年には、自由の身になった奴隷に対し月当たり4パーツより少ない賃金の支払いを禁止する勅諭が定められた<sup>12)</sup>。なお、賦役制度は人頭税が導入された1899年に、奴隷制は1905年に、それぞれ最終的に廃止された。さらに1916年には、人力車夫について、身体が壮健で18歳から40歳の年齢であること、タイ語が話せることを労働許可の要件とするとともに登録も要求する行政規則が制定された<sup>13)</sup>。

以上のような賦役や奴隷、家事使用人の労働関係を規律する法令は、身

分的な隷従を内容としており、まだ自由な契約を基礎とする近代的な法制度ということとはできない<sup>14)</sup>。もとより、労務の提供に対して対価＝賃金を与えるという社会関係＝雇傭関係は、身分的な社会においても部分的には存在したと考えられる。たとえばスキナー（William Skinner）は、17世紀に入るとタイが中国だけでなくオランダおよびイギリスとの取引も始め、1663年にはオランダ人が従業員を使用する工場を経営していたことを記述している<sup>15)</sup>。また、賦役労働で行われてきた土木事業などが19世紀の半ばには華僑の賃労働に置き換えられていったし、農村でも農耕のために雇傭労働が用いられていた<sup>16)</sup>。「三印法典」に収録された「雇傭」の規定も、このような労働関係を規律の対象としたものと考えられる。しかし、タイ人のほとんどは、古くから家族労働を中心とする農業労働に従事していたから、雇傭関係はタイ社会では部分的な存在であったと考えられる。身分的な社会の中で雇傭労働を中心的に担ったのは中国系の移民＝華僑であり、それが徐々に増大していったのである。

## 2. 工業化の初期段階における労働力構成の特徴

### (1) 農業労働の伝統

タイは「水に魚あり、田に稲あり」（1292年のラームカムヘーン王刻文の一節）<sup>17)</sup>と形容される肥沃な大地に恵まれた国である。そのため、生活に必要なものは容易に得られ、自給自足で暮らせた。スキナー<sup>18)</sup>が強調しているように、タイ人にとって農業以外の仕事として官吏や自営業は選択肢に入るものの、賃金を得るために他人の指揮命令の下で働くというような労働に従事することはその対象外だったのである。とくに、そのような労働は19世紀終わりの四半世紀に順次解放されるまで従事させられてきた絶対王政下の賦役義務や隷従関係、奴隷制度など強制的な性質を伴う労働と共通するものと見られたためでもある。また、1855年にイギリスとの間で締結されたパウリング条約（タイ英修好通商条約）で門戸が西欧諸国にも開かれ、これによって米の輸出が増大したことから、タイ人を今まで



以上に農業生産に向かわせたことも、そのような彼らの態度の理由の一つである。門戸開放の結果、貨幣経済の発展がもたらされ、賃金による生活の前提を形成することになったといえるが、他方、大量の工業製品が流入したことから製造業を未発達のまま停滞させることにもなった<sup>19)</sup>。

## (2) 雇傭労働の担い手

では、雇傭労働は誰によって担われたのか。それは華僑によってであった。すなわち、主として19世紀以降、政治的圧迫や生活苦などを理由に、中国南部からタイへの移民が増加してきた。彼らは、収入を得て故郷へ帰るか送金することが目的で移住してきたので、どのような仕事も厭わず、以前は政府が賦役制度に頼っていたような仕事も含め、商業、金融業、鉱山、精米、製材、荷役、造船、運河や鉄道の建設、人力車夫など、タイ人の欲しない仕事に従事するようになった。つまり、このような事情により農業以外の分野において必要な労働力は、華僑によって供給されたのである<sup>20)</sup>。この状況は第2次大戦の直前の段階でも変わらず、農業以外の分野の労働者の60～75%は華僑で占められていた<sup>21)</sup>。

このように雇傭労働が多くの場合、華僑によって担われたという事情は、後にも述べるように、労働者を保護する労働法の形成に対して消極的な政府の態度となって現れたし、労働運動の主体形成の点でも影響を及ぼした<sup>22)</sup>。

## 3. 法典編纂と民商法典の「雇傭」

### (1) 法制度の近代化

上記のように、タイは1855年にパウリング条約を締結し欧米列強への門戸開放を行った。その際、欧米列強と結んだ不平等条約は領事裁判権(治外法権)の承認と関税自主権の放棄を内容としていた。このうちとくに治外法権は、多発する外国人の犯罪を取り締まることができないことから、国家統治の上で支障になってきた。しかし、たとえば訴訟当事者に「潜水競争」をさせて陳述の真偽を判定するという神判を認めるような法律があ

る限り、治外法権の廃止を外国に求めることはできなかった。そのため、不平等条約を改めさせようとするれば、何よりも近代的な法制度化が必要であった<sup>23)</sup>。その制度化に当たり、タイの場合も日本と同様に、主として欧州法を継受する途が選択された。そして、法典編纂事業のため、外国人法律家を招聘し<sup>24)</sup>、1897年に外国人法律家も含めて6人の委員からなる法典編纂委員会を組織してその作業が開始された。

最初に制定されたのは、刑法典、民事訴訟法典、裁判所構成法であり、1908年のことであった。続いて民商法典の編纂作業のため1908年に法典編纂委員会が設立された。これをリードしたのはフランス人法律顧問であり、当然、フランス法の強い影響を受けた<sup>25)</sup>。一旦は1923年に民商法典第1編（総則）および第2編（債権）が公布されたが、施行されなかった。その理由の一つは、それらがタイ人法曹に理解し難かったことである<sup>26)</sup>が、さらに重要なことは、西澤教授が指摘するように<sup>27)</sup>、列強間の利害対立という背景があった点である。すなわち、フランス法の影響を受けた立法内容は、タイにおいて経済活動を展開していたイギリス商人にとって法源として重要であったイギリス法からの転換を意味し、彼らの活動にマイナスの影響を及ぼすことになる。そのため、草案段階で意見聴取がされなかったことに対してイギリス領事から横槍が入ったのである。

しかし、1925年には民商法典を施行するという当初からの方針は維持されたため、修正作業を急ぐ必要があり、日本民法を翻訳して、それをベースに各国の法律を参考にして草案が起草された<sup>28)</sup>。日本法がモデルとされたのは、日本法がドイツ法を簡略化したものと見られたことと、日本がタイにとって課題であった不平等条約改正をすでに達成していて参考になると考えられたためと思われる<sup>29)</sup>。そして、1925年に改正民商法典第1編および第2編が公布され、1926年から施行された。引き続き、1929年には民商法典第3編（契約各則）、そして1931年には第4編（物権）が公布され、ついに1935年には民商法典第5編（親族）、第6編（相続）が公布・施行されることにより、タイ民商法典が完成した。労働法との関係でいえば、

第 3 編第 6 章に置かれた「雇傭」が重要である。

(2) 民商法典の「雇傭」

タイ民商法典の「雇傭」の規定は以下のとおりである。

第575条 雇傭とは、労働者と呼ばれる者が使用者と呼ばれる別の者に  
労務を提供することに同意し、かつ使用者が労務提供の期間に対して  
報酬を支払うことに同意した契約のことをいう。

第576条 もし状況により当該労務を無報酬で提供すべきことが予期で  
きないならば、報酬を支払うという約束があるものと暗黙のうちに見  
なす。

第577条 労働者の承諾がある場合、使用者はその権利を第三者に譲渡  
することができる。

労働者は、使用者の承諾がある場合、自己に代わって第三者に労務  
を提供させることができる。

契約当事者の一方が本条に違反した場合、他方の当事者は契約を解  
除することができる。

第578条 労働者が明示または黙示に自分に特別の技能があることを保  
証した場合、かかる技能が欠如していることは使用者に対し契約を解  
除する権利を与える。

第579条 労働者が相当な理由により欠勤すること、および合理的に短  
い期間欠勤することは、使用者に契約を解除する権利を与えない。

第580条 報酬の支払いの時期が契約または慣習により定められていな  
い場合、報酬は労務提供が行われた後に支払うべきものとする。もし  
期間が定められていれば、報酬は各期間が終了した時点で支払うべき  
ものとする。

第581条 もし互いに雇用すると合意した期間が終了し、労働者がさら  
に労務提供を継続しており、かつ使用者がこれを知りつつ異議を述べ  
なかった場合、当事者が最初の契約と同一の条件で新たに雇傭契約を  
締結したものと推定される。ただし、いずれの当事者も次条の定め

従い告知をすることにより契約を解除することができる。

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

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

第583条 労働者が合法的な使用者の命令に故意に違反する場合、いつもそのような命令に注意を払わず無視する場合、仕事を放棄してしまう場合、重大な性質の違反をする場合、または正しくかつ誠実な自己の義務の履行に適合しないその他の行為を行う場合、そのいずれであるかを問わず、使用者は事前告知なしに、または補償金なしに解雇することができる。

第584条 どのような雇傭も使用者の個人的性格に重要部分がある場合、かかる雇傭契約は使用者の死亡により当然に終了する。

第585条 雇傭が終了した場合、労働者は、当該労働者がどれだけの期間仕事をしてきたかということ、およびその行ってきた仕事が多様な仕事であるかということを表示した証明書を受け取ることができる。

第586条 使用者が旅費を出すことによって地方から連れてきて雇傭した労働者である場合であって、その雇傭が終了し、かつ契約に別段の定めがない場合、使用者は帰りの旅費を支払わなければならない。ただし、以下の場合でなければならない。すなわち、

一 契約が労働者の行為または違反の故に解除または終了しなかった場合で、かつ、

二 労働者がそこから連れてきて雇傭された地方にまで然るべき期間内に帰る場合，  
である。

(3) 「雇傭」規定への外国法の影響

上記のように，民商法典の編纂に当たり日本民法が重要な役割を果たしたが，その他にかなりの国の法令が参照された。この点を明らかにしているのが，民商法典の起草に参加したタイ人法律家であるパラヤ（Phraya Manawarachasevi）が立法当時作成したというタイ民商法典と諸外国の民・商法との対照表である。このうち，「雇傭」の部分についてのみ引用すれば，次頁の表のとおりである<sup>30)</sup>。

これに見られるとおり，日本民法をモデルにしつつも，実に多くの国の法令が参照されたことがわかる。

4．立憲革命と労働政策の特徴

(1) 立憲革命と労働問題への対応

1932年の立憲革命により絶対王政が打倒され，立憲君主制となった。この時をもってタイ現代政治史の出発点と見なされるのが普通である<sup>31)</sup>。そして，この革命を主導した人民党によって民族主義政権が樹立された。その際，六つの綱領が明らかにされたが，その中に初めて労働政策といえる内容が含まれていた。すなわち，その第3に「人民の経済的安寧を促進すること，そのために新政府はすべての人民に対する雇用創出，国家経済計画の策定を行い，人民の困窮を放置しないこと」が謳われていた<sup>32)</sup>。実は，タイ人の失業という社会問題の発生が立憲革命の背景の一つとなるとともに，労働問題への政策的な対応の契機ともなったのである。すなわち，1917年ころからタイでは部分的ながら失業問題が発生し<sup>33)</sup>，とくに1930年代に入ると，世界恐慌の影響による世界的な米価の下落と，それに伴う農村労働力の不完全就業，さらには，官吏の解雇も行われたことなどから，失業者が増大したのである<sup>34)</sup>。

タイの社会変動と労働法の展開過程（吉田）

第6章 雇 傭（数字は条数）

タイ民商法典	フランス	ドイツ	スイス	日本	イギリス	その他
575	フランス民法1780	ドイツ民法611	スイス民法238	日本民法623		
576		ドイツ民法612 ドイツ商法59	スイス民法338			
577		ドイツ民法613	スイス民法339	日本民法625		
578		ドイツ商法71				
579		ドイツ民法616 ドイツ商法341, 63, 72(2)				
580		ドイツ民法614	スイス民法340	日本民法624		
581		ドイツ民法625	スイス民法342	日本民法629		
582	フランス民法1780 (loi. 1890)	ドイツ民法620-629	スイス民法343, 345	日本民法627		
583					Jenks' I No. 473*	
584			スイス民法347			エジプト民法980
585		ドイツ民法630 ドイツ商法73				
586		ドイツ商法59-83				エジプト民法403

\* 本条項については, Edward Jenks (ed), *A Digest of English Civil Law*, 2nd ed., Vol. I. London, 1921. pp. 212-213.

## (2) 具体的な労働政策

このような問題に対処するため、上記の人民党綱領に基づき、1932年に「職業紹介所法」が制定された。この法律は、国が内務省登録部内に設置された職業紹介課と地方事務所を通じて職業紹介を行う場合だけでなく、民間職業紹介所も規制するものであり、高額の手数料を要求したり詐欺的な行為をさせないようにするものであった<sup>35)</sup>。そして、公的機関、個人、各種団体が内務大臣の許可を受けることを条件に、有料(その額は命令で制限された)または無料(公的機関の場合)のいずれの職業紹介も可能となった<sup>36)</sup>。尤も、当時、労働者自身で容易に仕事を見つけることができる状態にあったこと、およびタイ人の役所嫌いの意識や官僚的事務処理などのため、この施策は必ずしも成功しなかったといわれる<sup>37)</sup>。

さらに、このような失業問題に対処するため、次のような施策が講じられた。すなわち、1938年に成立したピブン政権は、華僑を封じ込めて経済のタイ化を進める経済民族主義路線をとり、精米やタバコなどの主要産業の国有化を行うとともに、工業や商業でのタイ人の就労を促進するため、移民の制限、タクシー運転手のタイ国籍要件など華僑労働者の就業制限を行った。すなわち、スキナーの研究<sup>38)</sup>で明らかにされているように、たとえば1935年には、精米所で労働者の少なくとも50%はタイ人が占めることを義務づける法律が制定された。また、1939年の「タイ人労働法」は、公私いずれの工場も75%はタイ人を雇用することを義務づけ、1941年には、「職業援助および職業訓練法」が制定され、勅令により27の職業がタイ人の専業分野とされた。ただし、1944年には四つの職業に減らされた。

## 5. 労働運動の開始とその特徴

### (1) 初期労働運動の特徴

労働者が主として華僑で占められていたという事情は、労働運動にも影響を及ぼした。すなわち、20世紀への転換点の前後に行われたストライキは、華僑の間に広がっていた秘密結社によって実行されたからである。尤

も、このような秘密結社を労働組合といえるかは問題である<sup>39)</sup>が、少なくとも労働運動の初期にはこのような形でストライキが実行されたのである。

タイで最初の労働組合は、1897年にシャム市街電車会社のタイ人労働者で結成された市街電車労働者協会であり、結成時300人を組織し、相互扶助のみならずストライキも行なった<sup>40)</sup>。会社は、当初、この組織を否認したが、政府の指導やストライキの脅威の前に、この態度を改め<sup>41)</sup>、1912年に政府の求めに応じて登録を行い、公認の組織となった<sup>42)</sup>。そして市電労働者は1921年から1923年にかけて、および1932年から1933年初めにかけて激しいストライキを行い、会社に対し要求書を提出した<sup>43)</sup>。

これ以外にも華僑労働者で組織された若干の労働者協会があったが、いずれも共済活動を中心としていた。しかし、太平洋戦争中でも抗日運動と結びつきつつ、労働者の互助組織の活動が継続された<sup>44)</sup>。

## (2) ストライキの多発と法規制

立憲革命を契機に、労働者は1932年から1936年にかけて相次いでストライキにより労働条件の改善を求めるようになった。そして、人力車夫、市街電車の労働者、女子染色工、タクシー運転手、バス運転手、鋸夫、精米所の労働者、鉄道労働者などによって、バンコクのみならず地方でも、また様々な態様でストライキが行われた<sup>45)</sup>。これらは全体として不満の表現という程度のものであったが、労働者が団結し発言権を持つことができることを示した点で重要な意義があった<sup>46)</sup>。

ところで、当時、ストライキに対する独立した規制立法は存在せず、一般的な刑法が適用された。1908年に制定された「刑法典」では、「暴行脅迫ヲ以テ不法二人ヲ強制シ或ル事ヲ為サシメ又ハ為ササラシメ若クハ或ル事ニ屈從セシメタル者」に刑罰が科せられる旨の規定（第268条）があったが、ストライキにとって、より強力な規制手段となったのは反乱罪（第104条）の規定である。なぜなら、同条では、「君主、政府又ハ国政ヲ嫌悪又ハ輕蔑スルノ意ヲ生セシムルコト」「人民ノ間ニ不平、不信ノ念ヲ起シ



因テ公安ヲ害スルニ至ラシムルコト」「人民ヲ扇動シテ国法ニ違反セシムルコト」を目的にした行為を反乱罪としており<sup>47)</sup>、労働関係上の問題以外の、たとえば政治的問題についてストライキをすると、これに該当する虞れがあったからである。そして、このような法状態は、ストライキを法認する後述の1956年「労働法」が制定されるまで続き、実際、この規定により多くのストライキ参加者が起訴された<sup>48)</sup>。たとえば、1952年の国鉄マカサン修理場のストライキがその例である<sup>49)</sup>。

## 6. 労働実態の調査と労働保護立法の試み

### (1) 労働調査の実施

前記のように、職業紹介業務は1932年に開始されたが、その所管は1933年に内務省から商務省に移され、1934年、その中に労働部が設立された。そして、1936年には「労働者状態調査法」が制定され、これに基づき労働・生活条件に関係する調査権限をもつ労働調査委員会が設置された。本委員会は、商務大臣によって任命される9人の委員からなり、議長は商務次官、事務局は労働部長が担当した。このようにして労働問題に対処する方途を探る試みが開始された。しかし、労働調査は第2次大戦により中断し、戦後、1945年8月に労働問題委員会が任命されることで再開された<sup>50)</sup>。また、労働部は労働基準が法定されていないという事情の下で、苦情処理、労働法の草案作りなどの業務にも従事した<sup>51)</sup>。なお、労働部は、1940年に内務省内に設置が決定された公共福祉局の補助的な部門となった<sup>52)</sup>。

### (2) 「工場法」の制定

特定の職業に限定されない一般的な労働保護を内容とするという意味での最初の労働立法は、1939年の「工場法」である。この法律は工場の開設許可を受けるための条件として工場における雇用条件を規律するものであった。そして、施設を清潔に保つことや安全を確保するように設備を設置することなど工場の安全衛生に関する一般的規定を置いていた。これに違反した場合、当局（産業省が主務省）は工場の閉鎖を命ずることができ

た。

しかし、開設許可後の施行監督制度を欠くとか、使用者に対する労災の報告義務を定めるだけで補償義務を負わせるものではないなど、不十分なものであった<sup>53)</sup>。なお、1947年12月24日の省令は工場における詳細な安全衛生に関する規定を含んでいた<sup>54)</sup>。

### (3) 労働保護立法の試みと失敗

本格的な労働保護法の制定の試みが始まったのは1938年のことである。この年、ナコーンナーヨーク県選出の議員によって国会に提出された、労働時間、賃金、女子・年少者、老齢・労働者保険、労働安全に関する包括的な労働法案をめぐる議論があったが、議会は62対28という大差で否決してしまった<sup>55)</sup>。さらに、労働時間の斉一的な規制、書面による労働契約、1カ月前の解約告知などを定める法案が1940年7月にも議員から提出されたが、政府によって撤回するよう求められ、成立しなかった。その際、政府は、工業化が進められているまさにそのときに立法化しているような時間のゆとりがないとか、労働者の多くは家族の一員として扱われ、使用者も労働者を公正かつ正当に処遇していて問題はないと主張していた。しかし、政府がこうした立法に消極的であった背景には、当時、労働者の多くが華僑によって占められていたことから、民族主義的な政府が、彼らの労働・生活条件の向上を意図しなかったという事情が考えられる<sup>56)</sup>。

## 第2次大戦後初期の社会状況と労働法

### 1. 第2次大戦後初期の社会状況

#### (1) 社会状況の特徴

第2次大戦直後には、インフレや移民の制限による労働力不足で労働者の立場が強くなったこと、また、経済発展の追求、最も民主的な憲法の一つとされる1946年憲法の制定<sup>57)</sup>に見られる民主化の前進などが特徴である。このような勢いを駆って、労働者が団結活動を活発化させ、労使紛争

やストライキが社会全体に影響を及ぼすようになった。たとえば、1946年から1947年に173件のストライキが発生した<sup>58)</sup>。なお、このような労働問題に責任を負う行政機関として内務省公共福祉局労働課が1947年7月に設立され<sup>59)</sup>、さらにこの労働課は、後述のように、戦前からの課題であった労働立法を進める部署となった。

## (2) 労働運動の状況

第2次大戦後、印刷工組合、サムロー（足踏み三輪タクシー）運転手組合、運輸労働者組合などが結成され、1947年1月1日には、最初の労働組合の連合体である「バンコク労働者職業連合協会」が結成された<sup>60)</sup>。そして、1947年のメーデーの時点では、「タイ労働者職業連合協会」（英語名：Central Labour Union (CLU)）と呼ばれる全国組織へと発展し、大方の意見では、75,000人のメンバーを擁したといわれる。この前身は、立憲革命および抗日運動としての「自由タイ」の指導者であるプリディー・パノムヨンに従うプリディー派や華僑のグループが中心となって戦前の1944年に結成した「バンコク労働者組合」であり、これは戦後の解放的な雰囲気とインフレや物不足という状況の下で、激しい労働争議を指導し、労働者の信頼を獲得していた。

ところで、CLUにおけるタイ人労働者と華僑労働者との構成比率は3対2であったといわれるが、指導部はプリディー派と共産党の強い影響下にあった。そして、1949年2月にCLUが世界労連(WFTU)に加盟したことから、政府は1952年に登録更新拒否を行った。さらに1952年の「共産主義活動防止法」により非合法化され、幹部が逮捕されるなどして、結局、解散した。尤も、実際には共産党系の指導者が地下に潜行しただけであり、それ以外の指導者は活動を継続したという。

以上のようなCLUに対抗して、政府側はタイ人の支配する労働組合連合組織を作ることを意欲し、ピブン陸軍元帥（ピブンは1948年4月8日、首相となった）の援助で、1948年、政府寄りの「タイ労働者協会」（英語名：Thai Labor Union. 1951年に Thai National Trade Union Congress

（TNTUC）となる）が結成された。そのメンバーは、タイ人に限られ、主としてサムロー運転手や小売商人などの自営業者を組織し、発足後間もなく75,000人を擁するまでになった。この組織の結成は、ピブン陸軍元帥が下層からの政治的支持を取り付ける手段にするという政治的を基礎としており、公然と政府の予算から資金援助を受け、1950年に国際自由労連（ICFTU）に加盟した<sup>61)</sup>。

その後、1949年から1956年にかけて多くの労働者組織が結成されたが、いずれも人的・財政的に政府の支配を受けるものであった。たとえば、1954年に華僑労働者が結成したタイ自由労働者協会（FWAT）は、精米、港湾労働者を中心に、45の加盟組合、14,000人の組合員を擁した<sup>62)</sup>が、これは CLU が解散した後の華僑労働者の受け皿としての役割が期待されていた<sup>63)</sup>。

なお、以上のような政治的権力者が労働組合を支援するという「政治的組合主義」は、労働組合自体を解散させた後述する1957年9月16日のサリット将軍のクーデターを機に終焉した<sup>64)</sup>。

### （3）「経済タイ化政策」の推進

タイにおける第2次大戦直後の事情のうち労働法との関係で重要なことは、次のような経済政策が採用されたことである。すなわち、タイの工業的發展を進めるにあたり、戦後初期の50年代においては、国营企業の設立など国家主導型・外資制限の工業化政策が採用された。これは、1953年の「国营企業法」によって80を超える国营企業があらゆる分野で設立されたことに表現されている。この政策は、すでに立憲革命を行った人民党によって1938年以降採用されてきた経済ナショナリズムの考え方に基づいている。低位な工業化の段階で、かつ華僑が広範な産業分野を担っているという状況の下で選択された政策である<sup>65)</sup>。

また、戦前から継続して労働者のタイ人化も進められた。すなわち、戦前に制定されていた一定の職業をタイ人に割り当てる法律と同様の法律が制定され、1949年には床屋や製塩業など10業種から、1951年にはタクシー

運転者など6業種から、1952年には美容師などからも外国人が排除された。そして、1956年2月には「タイ人職業援助法」が制定され、10人以上の労働者を使用する事業場の場合、省令により50%以上はタイ人を使用しなければならないこと、タイ人の空席が生じた時は、その率に達するまでタイ人で補充しなければならないことになった。これは、経済活動における華僑の存在の大きさを規制し、タイ人の進出を促進するとともに、経済活動への国家の参加も進めようとするピブン首相の「経済タイ化政策」の一環であった<sup>66)</sup>。

## 2. 労働立法の試みと1956年「労働法」の制定

### (1) 戦争直後の団結の法規制

第2次大戦直後の段階では、現実には労働運動が盛んに展開されていたのであるが、明確に団結権を承認する法律は存在しなかった。尤も、1947年11月9日に公布された暫定憲法第23条で市民的自由として「結社の自由」が定められていたので、労働組合は合法的な存在と考えられていた<sup>67)</sup>。そして、合法的な存在となるためには内務省で登録しなければならず、登録することで法人格を取得することができた(民法第1274条、第1275条、第1282条)<sup>68)</sup>。しかし、政治的・経済的な活動は認められておらず、このことは労働組合としての法的存在を否定するに等しかった。

このように、政府が団結権の承認を行わなかったのは、労働組合の存在が経済発展にとって障害になると考えたこと、および華僑労働者が労働組合を政治目的に利用することを恐れたためであるといわれる<sup>69)</sup>。

### (2) 労働立法の試み

前述のように、第2次大戦以前の段階で、労働実態を調査し、それを労働政策の立案につなげていく試みが開始されたが、それは第2次大戦により中断された。しかし、第2次大戦後、戦争による工場の破壊、都市への農民の流入などで失業が増大し、労働条件が悪化する状況が見られた。そこで、1945年8月に内務大臣を委員長とする労働問題委員会が設置され、

労働保護法の制定や団体を結成する権利を労使に承認すべきことを政府に勧告する意見をまとめた<sup>70)</sup>。また、労働保護と団結権の保障を含む包括的な労働法案が1946年に議員によって国会に提案されたが、新憲法公布（1946年5月9日）に伴う国会の解散により成立しなかった。さらに、労働問題委員会の勧告により設けられた内務省公共福祉局労働課（以下、労働課という）は、労働保護法と労働組合法の各草案を政府に提出した。そして、政府はそれを法制委員会<sup>71)</sup>に付託する前に内務省と外務省に検討させ、その作業は1948年に終了した。しかし、草案の原則を承認するよう内閣に提示されるまでには至らなかった。

### （3）1956年「労働法」の制定経過

このような経過を経て、1954年に、労働課は労働安全保護を行うべきである旨の提案を内閣に行い、それを受けて内閣は上記1948年の草案と共通する原則を有する労働者労働安全保護法草案を内務省と厚生省に準備させる決定をし、女子および年少者の労働保護に関する法案も起草されたが、制定には至らなかった。そこで、1956年に、労働課は、すでに起草されている五つの労働法草案、すなわち、労働保護法、労働組合法、労使紛争解決法、女子および年少者の労働者労働安全保護法、商店休日法の各草案を収集した。そして、労働課は法制委員会と共同でそれらを検討し、労働保護法、労働組合法、紛争解決法の三つに集約した。その後、公務部門、労使団体、マスコミなどの代表者の意見を聴取した後、これら三つの草案を「労働者に関する法律」という名称の法律として1本にまとめて再度国民の意見を聴取し、大方の賛成を得たので、1956年8月に検討を終えた。そして、名称を「労働法」と変えて国会に上程され、1956年9月20日に可決成立し、1957年1月1日から施行された（以下、本法を「56年法」という<sup>72)</sup>）。

### （4）立法過程の特徴

56年法の立法過程の特徴は以下のとおりである。第1に、タイは設立以来ILOのメンバーであったが、その条約と一致した労働法を制定してい

なかったので、ILO のメンバーとしてのタイの義務に一致させる立法化が必要であるという問題意識があったことである。労働実態の調査も1950年来タイしたILOの調査団によって行われ、その結果は1954年に政府に提出されるということがあった<sup>73)</sup>。第2に、56年法は、法案作成を担当する政府機関の職員が1955年にアメリカに渡り、労働行政を研究してきた成果というべきものであり<sup>74)</sup>、「アメリカ労働法をモデルとした継受法」<sup>75)</sup>という性格をもっていたことである。第3に、迅速に制定されたことである。これは労働問題が重要になってきたという状況を背景にしながら、1957年2月の国会選挙において、ピブン首相が設立したタイで最初の政党であるマナンカシラー自由党に対して労働者の支持を得ようとしたためであると考えられている<sup>76)</sup>。

### 3. 56年法の構成と特徴

#### (1) 56年法の全体構造

タイにおける最初の包括的な労働法である56年法の概要は以下のとおりである。

56年法は、定義規定などの総則部分に続き、第1編労働保護、第2編労働組合および連合体、第3編労使関係、第4編経過規定、第5編罰則で構成され、全152カ条から成る。

まず第1編では、第1部通常の労働使用、第1章労働時間の規定、第2章労働者の休日、第2部女子労働の使用、第3部年少者の使用、第4部賃金、第5部災害補償金、第6部福祉、第7部点検と監督、をそれぞれ定めていた。

次に第2編では、第1章労働組合の設立、第2章労働組合の組合員、第3章労働組合の権利と義務、第4章労働組合の業務の遂行方法、第5章労働組合の合同、第6章労働組合の解散、第7章連合体、をそれぞれ定めていた。

最後に第3編では、第1章労働関係委員会、第2章団体交渉、第3章労



働争議の解決，第4章ストライキとロックアウト，第5章不当労働行為，をそれぞれ定めていた。

このように，56年法は，労働保護および労使関係の両方に関する罰則付きの規制を含む体系的な労働立法であった。

(2) 56年法と労働保護

56年法のうち，第1編労働保護の規定は，公務員を除く雇用者数10人以上の事業場に適用された（1957年2月21日勅令）。そして，内務大臣が本法施行の責任を負うとともに，労働監督官の任命を行う権限をもつことによって，労働保護行政に根拠づけが行われた。

保護の概要は以下のとおりである。

労働時間は週48時間（危険有害業務は42時間），休憩は1時間，週当たり連続24時間の休日，年13日の祝祭休日，年30日の病気休暇，休日労働の割増率は200%，時間外労働のそれは150%であった。

女子労働者について，時間外労働の制限（1日2時間，週6時間），危険有害業務および深夜労働（午後10時から午前6時）の禁止（交替制など例外あり），産前産後各30日の休業（30日は有給）が定められた。

年少者の使用について，12歳未満の年少者の使用禁止，12歳以上16歳未満の年少者の労働時間は1日6時間，週36時間とするとともに，深夜労働（ただし午後8時から午前6時）および危険有害業務が禁止された。

6カ月以上労働したものを解雇する場合，使用者は30日分の賃金に相当する解雇手当を支払わねばならない。

労災について，労働者の故意・重過失による場合を除き，負傷，疾病，障害，死亡に対して使用者の補償責任を認めるとともに，飲料水の提供や危険有害業務の場合の健康診断なども定められた。

(3) 56年法による労使関係の法規制

56年法の労使関係を規制する部分では，公務員を除き労働組合を結成す



る権利が承認されるとともに、団体交渉、労働協約の締結、ストライキも可能となり、さらに団交拒否をした使用者には刑罰が科せられることになっていた。ただし、労働組合が弱体で労働者代表としての実態が伴っていないことから、交渉以前にストライキを行うパターンが多く、実際に団交拒否に対し刑罰が科せられたケースはなかったといわれる<sup>77)</sup>。使用者団体も存在が予定されているが、その結成について労働組合の場合のように規制は加えられていない。したがって、使用者団体は通常の「結社の自由」の行使として扱われることになる。また、団体交渉権は労働組合にのみ認められ、使用者には認められていない。これに対し、争議行為については、労働組合にストライキ、使用者にロックアウトが認められていた。更に、不当労働行為については労働組合への加入・脱退の強制を除き使用者にのみ禁止されたものの、救済の申立ては労働者側にだけ認められていた。また、労働争議の解決と不当労働行為の救済のために政・労・使各代表からなる労働関係委員会が設けられることになった。

このように、56年法の場合、労使関係の当事者について、基本的には労働者の権利を保護するために労働者側にのみ片面的に保護が及ぼされており、この点では、後の時期の労働法において労使対等に各権利が保障される形式が採用されたのとは異なっていた。しかし、未登録の組合に加入したり活動をすれば刑罰が科せられるという厳格な設立許可主義の下にあり、また、登録の可否に関する登録官の裁量権や組合大会での決議事項が法定されるなど組合の内部運営に関する監督権限が大きかった。さらに、組合の発起人や組合役員にタイ国籍と年齢（成人であること）の要件が課せられていた。

なお、56年法制定後、最初の1年で136の労働組合が結成され、また1955年にはゼロになっていたストライキが1956年12件、1957年21件へと急増するなど<sup>78)</sup>、本法は労働運動を活発化させる役割を果たしたと評価できる。

#### 4. 56年法の廃止と「革命団布告第19号」の制定

##### (1) サリットによるクーデターと56年法の廃止

前述した1957年2月の選挙においてピブン首相は勝利したものの、選挙違反事件を起こしたことから批判を浴びることになった。これを一旦は凌いだが、再び批判を受けることになり、その中で発生した1957年9月16日のサリット将軍によるクーデターでピブン政権は退陣させられた。そして、ポット暫定内閣を経て1958年1月1日タノム内閣が成立した。しかし、再度、サリット将軍により1958年10月20日にクーデターが行われ、タノム内閣が倒されるとともに、サリット自らが権力を掌握した。この時以降、軍政下に入り、憲法も廃止された下で、政治活動、労働組合の結成およびストライキ、ロックアウトが禁止された。そして、組合指導者は共産主義者であって国家の安全に反するとして組合の長24人を含む200人以上の組合指導者が逮捕された<sup>79)</sup>。なお、このクーデターは、単に政治的安定を実現させただけでなく、サリットが「独裁的温情主義」といわれる独特のタイ政治を実現する画期ともなった<sup>80)</sup>。

##### (2) 「革命団布告第19号」の制定とその内容

56年法は、このクーデターに際し発せられた1958年10月31日付「革命団布告第19号」（以下、「布告第19号」という）により廃止された。布告第19号前文では、廃止の理由として、56年法が、労働使間の紛争を引き起こす規定を含むこと、共産主義者に従った行動を労働者に煽っていること、経済運営にとって脅威となっていること、などを掲げていた。これは、政敵の支持基盤の破壊と外資導入の促進の両方を狙ったものと見ることができる<sup>81)</sup>。

布告第19号は、その第1条で、労働組合を廃止することを謳っていたが、とくにストライキやロックアウトを禁止する規定は置かれていなかった。そこで、実際には発生することが避けがたい労働争議に対処するため、第4条で、強制仲裁といえる性格の手続きを定めていた。すなわち、内務省の任命した主務官<sup>82)</sup>が当該労働争議を審理し判定する権限を有すること、

その判定に不服の場合、15日以内に内務省公共福祉局長に再審理を申立てることができ、同局長の判定は最終的なものであることを定めていた。

他方、労使関係の分野以外の労働時間、休日、女子・年少者、賃金、福利計画、労災補償などの労働保護の分野について、布告第19号は、告示によって具体的な内容を定めることとするとともに、たとえば、労災が56年法の下で発生したものであれ、布告第19号が出されて以降のものであれ補償が受けられる旨の規定など、周到にも56年法との継続性に配慮する経過規定を置いていた<sup>83)</sup>。そして、1958年12月20日、布告第19号の授権に基づき労働条件保護に関する内務省告示が定められた。その内容は、法定労働時間が週44時間に短縮される一方、商業などは週54時間にすること、週休を継続24時間から7日以内に1日以上とすること、病気休暇の賃金は全休日期間労働した場合の賃金の半分にするが医療費は使用者負担とすること、などの改正点を含む。しかし、全体として見れば、56年法からの基本的な継続性が認められる。

### (3) 労働保護のための法規制の存続

布告第19号により労働組合は禁止されたが、労働保護のための法規制は継続した。その背景には、1960年と1970年の間に労働者の数が100万人も増加したことに加えて、56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あった。つまり、彼らの抵抗で労働保護の廃止まではできなかったのである<sup>84)</sup>。また、労働力の最低限の保護は経済発展にとっても必要であるから、「経済運営に脅威」という56年法を廃止した理由とも矛盾しないとの判断があったものと考えられる。しかし、布告第19号に基づく内務省告示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り、さらに労働組合が禁止された以上、この内務省告示を使用者に遵守させる裏付けを欠いていたのであるから、労働保護としては不十分であった。

いずれにせよ、1958年から1972年までは、労働保護が内務省告示などの形で存在しただけであり、労働組合は禁止されていた。したがって、この

期間は、「労働法不在」の時代といえることができる。この状態は、後述の1972年3月の「革命団布告第103号」により労働組合の結成が承認されるまで続いた。

## 本格的な工業化の進展と労働法

### 1. 経済政策の転換と労働争議への法的対応

#### (1) 「開発」政策の開始

50年代の「国家主導・外資制限」の工業化政策の失敗後、サリットは、1959年から「民間主導・輸入代替・外資優遇」の工業化政策へと転換した。すなわち、投資委員会（BOI）の設置（1959年）、産業投資奨励法の制定（1960年、1962年改正）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1次国家経済社会開発計画（1961～1966年）の策定が行われた<sup>85)</sup>。これらの施策により「開発」<sup>86)</sup>が国家目標になった。「開発」を進めるに当たり、輸入を抑え外国資本を迎え入れる途が選択された。このようにして労働力しかないタイが外資依存型「開発」に着手したことで「開発」における労働の役割が規定され<sup>87)</sup>、それに伴い労働法の意味も大きくなった。

#### (2) 労働争議の増大

56年法を廃止したサリットの狙いの一つは、組合運動を抑圧することで外国からの投資の環境を作る点にあった<sup>88)</sup>。この政策は一定の成功を収め、1958年のクーデター以後、ストライキは1959年に最高の11件を数えたものの、その後1963年のサリットの死去まで年2～3件でしかなかった。しかし、1963年からストライキは増加に転じ、とくに1965年には数自体は多くないとはいえ、前年の約3倍（17件）になり、翌年の1966年も同数となった。このように、労働組合が禁止されていたにも拘らず、労働争議はなくなっただけでなく、これらのストライキは、交渉前に仕事を放棄する形態のものであり、交渉の法的手続きが存在しないことの不便さを浮か

び上げらせることになった。

(3) 1965年「労働争議調整法」の制定とその内容

このような状況に対応するため、1965年12月30日、「労働争議調整法」が制定された。本法の概要は以下のとおりである。なお、本法で定められている手続きは、要求書の提出からストライキまたはロックアウトに至るまで、基本的には労働者側、使用者側それぞれパラレルに規定されているが、以下では労働者側に即して説明する。

まず、労働者が労働条件に関する協定または待遇を変更しようとする場合、文書でその内容と交渉代表者（3人以下）を使用者に通知する。そして、その要求書を受け取った使用者は、7日以内に自己の交渉代表者（3人以下）を労働者側に通知する（使用者個人が交渉する場合、その必要はない）。交渉代表者の通知後3日以内に、要求書を提出した労働者側は労働争議調整官に対し両交渉代表者が交渉するように調整を申請しなければならない。労働争議調整官は、この申請後3日以内に交渉代表者に対し、交渉の日時、場所を通告する。そして、使用者が要求書を受け取ったのに交渉代表者を通知しないか、その通知はしたが労働争議調整官の指示した日時、場所に出頭しない場合、当該紛争は「合意できない労働争議」と見なされる。要求書を出した労働者側の代表者が出頭しない場合には、要求書の提出があったこと自体が否定される。交渉は開始されたが、5日以内に合意に達しない場合、要求書を提出した労働者側は案件を労働争議調整官に委ねなければならない。これを3日以内に委ねないと、要求書の提出自体が否定される。そして労働争議調整官は5日以内に調整のため両交渉代表者を召喚する。労働争議調整官に調整を申請しない場合および調整のための召喚に応じない場合、要求書の提出自体が否定される。この調整が30日以内に合意に達しないと、当該紛争は「合意できない労働争議」と見なされる。他方、両当事者が仲裁で紛争を解決することに同意すれば、それに拠ることになるが、30日以内に労働争議仲裁人を決める合意が成立しない場合、当該紛争は「合意できない労働争議」と見なされる。また、労

働争議調整官に委ねられた紛争が15日以上調整に付され、かつ「合意できない労働争議」と見なされる前であれば、両交渉代表者は5人以内の労働争議仲裁人を任命する合意ができる。労働争議仲裁人の決定には両当事者は従わなければならない。労働争議仲裁人が任命されても30日以内に決定が行われない場合、当該紛争は「合意できない労働争議」と見なされる。

以上のようにして「合意できない労働争議」と見なされる段階に至れば、労働者はストライキ、使用者はロックアウトをすることができるが、要求書の提出がない場合、交渉中であって「合意できない労働争議」と見なされるに至っていない場合、さらに労働争議仲裁人の決定があつて、それに違反していない場合、ストライキやロックアウトをすれば刑罰が科せられる。また、公益事業および国営企業の場合、戒厳令または緊急事態の宣言が行われた場合、ストライキおよびロックアウトは禁止される。なお、要求書に関係したものを手続きの進行中に解雇することは、労働者の非行などを理由とする場合を除き、禁止される。

このように本法は、労働組合の設立を認めない状態を維持しながら<sup>89)</sup>、現実に発生してくる労働争議および団体交渉の処理の手続きについて定めるものであった。そして、争議行為自体を禁止するものではなかったが、実際には極めて複雑で時間のかかる手続きを経た上でないとそれを行うことができなかつた。そのため労使に無視されるところとなり、所期の効果は発揮されなかつた。その意味で、本法は労使協議や労使紛争の自主的解決の手続きを労使関係の当事者に慣れ親しませるための立法であつたといえる。そして、このような経験に照らし、実際に遵守されるような法律を作ることが課題となつた。

なお、1968年には、1932年の「職業紹介所法」に替わる「職業紹介および求職者保護に関する法律」が制定された。

## 2. 工業化の進展に伴う社会変動と「72年告示」の制定

### (1) 本格的な工業化と労働者の増大

前述のとおり、タイでは60年代から本格的な工業化が開始された。その結果、大きな社会変動が生じ、とくに社会の階級構成が変化した<sup>90)</sup>。すなわち、就業人口の地位別構成において無給の家族従業者が減少する一方で、労働者が確実に増加した。尤も、就業構造の点では、1980年段階でも農業部門の従事者が72.2%を占めるというように、農業の比重が高いという特徴が見られ、これが80年代の半ばまで農業と工業を結合する経済構造を形成させた条件である<sup>91)</sup>。工業製品の輸出額が農業製品のそれを超えたのは1985年のことである。とはいえ、下記のような労働立法を促した背景には、労働者の増大があったことは確かである。

### (2) 革命団によるクーデターと「72年法」の制定

ところで、1963年のサリットの死去後、政権を継承したタノム政権が恒久憲法を制定した1968年6月20日から後述のクーデターが行われた1971年11月17日までの3年半余の期間を除き、1958年10月20日から1973年10月14日の「学生革命」まで恒久憲法を欠いていたことから、この期間に民主化=請憲運動のエネルギーが蓄積していた<sup>92)</sup>。そして、民主化を求める国民の要求と、前述のように労働争議を解決する法律上の手続きの不備、そして労働組合権を侵害しているとのILOからの批判をかわすため<sup>93)</sup>、タノム政権は1969年に内務省労働局<sup>94)</sup>に対し労働法の起草を命じた。これを受けて作成された労働関係法草案および労働保護法草案が1971年11月初め国会に上程され、両法案は1971年11月19日に通過することが予定されていた<sup>95)</sup>。ところが、その直前の11月17日、タノムが率いる革命団が自家クーデターを実行したことから国会が閉鎖され、結局、審議未了で廃案となった。このクーデターは、与党内の権力の分裂によって重要な予算案の成立が危ういと見られたため行われたものである<sup>96)</sup>。

こうして権力を握ったタノムが率いる革命団は、1972年3月16日、労働保護および労使関係に関する告示を制定する権限を内務省に付与すること



などを主要な内容とする「革命団布告第103号」を公布した。この布告第103号によって、1958年の「革命団布告第19号」および1965年の「労働争議調整法」は廃止された。そして、この布告の委任に基づき、1972年4月16日、「労働保護に関する内務省告示」（以下では「72年告示（労働保護）」と呼ぶ）、「労災補償金支払決定に関する内務省告示」、「最低賃金決定に関する内務省告示」（以下では「72年告示（最低賃金）」と呼ぶ）、そして「労働関係に関する内務省告示」（以下では「72年告示（労働関係）」と呼ぶ）などが上記1971年の草案を引き継いで制定された（これら全体を以下では「72年法」と呼ぶ<sup>97)</sup>。

(3) 「72年法」の意義と制定意図

これら一連の内務省告示の最大の意義は、労働組合の結成を再び認めた点にある。しかし、これ以外にも、最低賃金制度を導入したこと、雇用主の分担金と政府補助金とからなる労災補償基金による労災補償制度を導入したこと、労働保護に関して内務省が定めた告示の違反に対して罰則が用意されたこと（革命団布告第103号自体が根拠法令）など、全体として労働者保護が具体化され、実効性が高められた点にある。そして、これらの制度は現行法に継承されており、その意味で、「72年法」は現行労働法の出発点といってよい。なお、1972年12月13日、「外国人の就業に関する革命団布告322号」が制定され、外国人は主務官の許可を得て就業できることになった<sup>98)</sup>。

ところで、興味深いことは、それまでの政府は労働組合を禁止していたのに、革命団が「開発」途上においてそれを認めた点である。なぜなら、「開発」を進めるに当たっては、多くの場合、「開発独裁」と称されるような自由や人権を抑圧した政治体制が敷かれるのであるが、これに照らすと労働組合を認めたタイの態度はそれと適格的ではないからである。この点に注目するのが浅見教授である<sup>99)</sup>。教授の研究によれば、タイの政権が自由や人権を否定するのではなく、逆に宥和的な政策を採用した背景には、70年代初めの政治的状況とそれに応じた政府の政策判断があったのである。



つまり、強圧的な態度ではかえって当時勢力をもっていた共産主義者の影響が労働者の間に広がるおそれがあり、それを防ぐためには宥和的な政策のほうが適切だとの判断があったのである<sup>100)</sup>。私見によれば、これに加え、法規制の内容自体を「開発」体制に適合的なものにするすることで、労働組合の承認が行われたものと考ええる。

#### (4) 「72年告示(労働関係)」の内容と特徴

では、一連の告示はどのような内容であったのか。ここでは、労使関係と労働保護に関する告示に限定して、それらの法規制の内容を概観しておきたい。

まず、労使関係に関する「72年告示(労働関係)」であるが、これにより組合結成ができることになったとはいえ、本告示では「労働組合」の名称を避け、「労働者協会」(Samakhom Lukcang)と呼ぶことにした上(ただし、以下では「労働組合」または「組合」ということがある)、「労働者協会の設立を申請する権利」として団結権が認められた結果、登録が承認されて初めてその存在が認められるというものであった。そして、設立が認められるには、目的、発起人の人数、組織形態などが制限されるとともに、行政官庁による組合の解散や役員のパ免権限、組合の内部事項への行政の監督等が広範に認められた。このうち、組合形態についていえば、企業別組合、業種別組合は結成できても、組合員は同一県内で雇用されていなければならないので、全国組合の結成や国際組織への加盟ができなかった。また、組合を設立するには10人以上労働者が集まらねばならないという要件が課せられたが、これにより企業規模の点からかなりの労働者が組織対象から外れ、結果的には組合が弱小・分散状態のまま固定されることになった。さらに、不当労働行為は禁止されたが、労働組合の登録前の段階では法的保護が及ばないので、組合結成の動きが使用者に察知されると指導者が解雇され組合がつぶされてしまう危険があった。さらに、56年法と「72年告示(労働関係)」を比較すると、後者では「団体交渉」を労働組合の権利として認める条文が消えている。そして、56年法では団体交渉

の方式には規制がなかったが、今度は「雇用条件協約」<sup>101)</sup>の締結に向けた手続きの形式で詳細な定めが置かれ、労使関係の相手方への要求書の提出や争議行為の保障などについて労使が平等に規制されることになった。とくに、団体交渉と争議調停の手続きについて、「労働争議調整法」の場合と同様に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またはロックアウトが可能となるのであって、しかもその手続きには最長で105日、最短でも75日もかかるほどであった<sup>102)</sup>。そのため、本告示後も、この手続きを経ない違法ストが頻発した<sup>103)</sup>。

#### (5) 「72年告示（労働保護）」の内容と特徴

他方、労働保護についていえば、「72年告示（労働保護）」は56年法以来の内容を集成したものと評価できるが、いくつかの新しい規制も含まれていた。たとえば、期間の定めのある雇用の臨時労働者とそうでない常用労働者の概念を創設し、基本的な保護は後者にのみ及ぶとしたこと、週の労働時間が鉱工業は48時間、危険有害業務は42時間、商業などは54時間とするなど細分化が図られたこと、120日以上継続勤務した労働者の解雇に対し、勤務の期間に応じて、最低30日分、最高180日分の賃金に相当する解雇手当を支払うように改善したこと、就業規則の制定を10人以上の労働者を使用している使用者に義務づけたこと、などである。しかし、同時に、法律ではなく省の告示という形式が維持されたので、「開発」に向けた行政側の判断が反映しやすい法形式であることに変わりはない。また、労働組合の勢力が弱い状態では、これを使用者に遵守させる点で限界があったといわねばならない。なお、「72年告示（労働保護）」は、後述する1998年の「労働保護法」（以下「98年法」ともいう）が制定されるまで、労働条件を保護する基本法としての役割を担った。

### 3. 「民主化の時代」と1975年「労働関係法」の制定

#### (1) 「民主化の時代」と労働立法の前進

「72年告示（労働関係）」が制定されても、すぐには労働組合（労働者協

会)の結成は進まず、最初の年にはわずか<sup>104)</sup>、1972年4月から1974年末までで45組合が設立されただけであった。しかし、1973年の石油危機による物価の上昇と失業の増大、学生を中心とする軍事政権に反対する社会運動の高揚に呼応しストライキが増加する(1972年34件、1973年501件、1974年357件、1975年241件)など、労働運動が活発化した。これに対しタノム政権は弾圧の姿勢をとったが、1973年10月14日、「学生革命」(「10月政変」とも呼ばれる)に抗し切れず国外に亡命した。こうして10月16日に民政のサンヤー内閣が成立し、軍政は終わりを告げた。その後1976年10月6日のクーデターまで「民主化の時代」が続いた。なお、このような労働運動の高揚が見られたことから、組合リーダーや労働問題の関係者は、1972年という年を「タイ労働運動元年」と評価している<sup>105)</sup>。

ところで、サンヤー内閣は、社会運動の高揚を前にして、一方で、1974年10月7日の恒久憲法の公布、1975年1月19日の上院議員資格などに関する憲法改正、1975年1月26日の下院総選挙の実施などを進めるとともに、他方で、労働者の要求に応える重要な施策を講じた。一つは最低賃金の引き上げである。石油危機による24%にも及ぶインフレという事情もあったが、やはり社会運動の高揚という政治的圧力に譲歩して1974年だけで3回(1月、6月、10月)も最低賃金を引き上げた<sup>106)</sup>。もう一つは、上記のように「72年告示(労働関係)」の効果が不十分であることが明らかになったことから、これを1974年8月26日付内務省告示(以下では「74年告示(労働関係)」と呼ぶ)により大幅に改正したことである。

## (2) 「74年告示(労働関係)」の概要

「74年告示(労働関係)」は、以下のような内容を含んでいた。すなわち、

労使とも自己のメンバーの中からアドバイザーを任命できるようにしたこと、

要求書の提出から最終的に争議行為ができるまでの期間を短縮したこと(具体的には105日から8日に短縮)、

公益事業での労働争議の場合、労働争議調整官が労働関係委員会に

当該要求書を提出すること、および、国民経済に重大な影響を及ぼす労働争議の場合の主務大臣による労働争議調整官または労働関係委員会への事件の付託ならびに争議行為の中止命令ができるようにしたこと、

交渉の結果成立した協定事項は1年間有効としたこと、

労働者の非行などを理由とする場合を除き、要求書の提出後の手続きが進行中に要求書に關係する労働者の解雇のみならず職務の変更も禁止したこと、

労働関係委員会の委員の総数（5～9人から9～15人へ）ならびに労使各側の人数の増加（1人から3人へ）および任期を延長した（2年から3年へ）こと、

労働関係委員会の権限を拡大したこと（たとえば、上記の役割および不当労働行為に対して適切な救済措置を使用者に命ずること、ならびに不当労働行為の判定手続きを定めることなど）、

県をまたがる労働者協会（労働組合）の連合組織を承認したこと、労働者協会（労働組合）の役員に有給休暇（年間30日）を保障したこと、

継続して120日以上労働者であることという組合員となるための要件を廃止したこと、

- ① 不当労働行為に関する規定について、条文を号形式にし、かつ類型を合計八つ列挙して明確化するとともに拡充したこと、

などである。

### (3) 75年法の制定経過

このような前提があって、「72年告示（労働関係）」および「74年告示（労働関係）」を法律形式にする作業が進められた。そして、労働組合の指導者からは、ストライキの開始要件や労働組合の役割を掘り崩すことになる労使協議機関（「労働者委員会」という名称）の新設などを含む法案に対して批判が提起されたが、1975年1月21日に87対3という圧倒的な賛

成で「労働関係法」(以下「75年法」と呼ぶ)が制定された<sup>107)</sup>。サンヤース首相自身は1975年1月の総選挙に出なかったため退任することになったが、ちょうど退任の日である1975年2月14日に75年法は公布された。そして、総選挙を受けて2月15日にセーニー内閣が成立した。しかし、この内閣は与党が過半数に満たなかったため、国会での信任が得られず崩壊し、3月17日にククリット内閣が成立した<sup>108)</sup>。そして、この内閣の下で75年法が施行された。なお、本法によって、前記「革命団布告第103号」の関係規定は廃止された。

#### (4) 75年法の概要

75年法の詳しい内容の紹介は別稿<sup>109)</sup>に譲るが、その特徴は、56年法以後「74年告示(労働関係)」までの労使関係に対する規制の集大成というべき内容になっている点にある。したがって、従来の告示が法律化されただけであるから基本的な変化はないが、それでも、いくつかの重要な改正が加えられた。たとえば、

75年法では、労働者の団体の名称が「労働者協会」から「労働組合」に復帰したこと、

交渉の結果締結される協定を雇用条件協約(以下、この項では「協約」という)という合意文書とし、20人以上の事業所にその存在を要求した上で(なお、就業規則による代替を承認していたが)、同協約の締結に至る要求書提出から争議行為までの交渉や調整の手続きを詳細に定めたこと(労働争議調整官、労働争議仲裁人、労働関係委員会の役割および手続きの期間など)、

要求書の提出主体として、労働者代表に加え、従業員の20%を組織する労働組合にもその地位を認めたこと、

要求書を受理してから交渉を開始するまでの期間を2日から3日にしたこと、

協約が締結された場合の掲示期間が30日以上と明記されたこと、および当局への届出の期間が合意の日から3日以内が15日以内に延長さ

れたこと、

協約の規範的効力、一般的拘束力、および有利原則が明記されたこと、

法定の期間内に合意に達しなかった場合、争議行為に移行できることが明記されたこと、ただし、24時間前の文書による労働争議調整官および相手方への通告が義務づけられたこと、

要求書提出以後、争議行為の際の集会に至るまで第三者の関与を禁止したこと、

経済危機下での賃金引き上げを禁止する権限を主務大臣に認めたこと、

労働関係委員会の委員の人数を「9人以上15人以下」を「7人以上14人以下」にしたこと、

- ⑪ 労働関係委員会は労使少なくとも各1人の出席を要としたこと、
- ⑫ 事業場における労使協議機関である労働者委員会が創設され、それに関して詳細な規定が置かれたこと、
- ⑬ 労働組合の「設立を申請する権利」ではなく、「設立する権利」が端的に認められたこと、
- ⑭ 使用者協会および労働組合に関する規定をそれぞれ別の章立てにして登録手続きや内部運営に及ぶ詳細な規定が置かれたこと、
- ⑮ 労使それぞれの団体の連合体を二つのレベル（労働側についていえば、労働連合と労働連合または労働組合が集まった労働者団体協議会）で認めたこと、
- ⑯ 不当労働行為を拡充し、協約または裁定が有効な期間中に関係労働者を解雇することが禁止されたこと、

などである。

#### (5) 75年法の意義と課題

1974年の労働者協会（労働組合）の数は45でしかなかったが、75年法が制定された1975年には111に倍増し、また、組合員数も5万人に達するな

ど、組織化が急速に拡大した。この点に示されるように、75年法は従来より団結の自由を拡大する法律であった<sup>110)</sup>。しかし、労働組合に対する厳格な規制立法としての基本的性格に変わりはなく、そのため、以後長く本法の改正が労働者側から要求され続けることになった。

#### 4. 組合弾圧の再来から「宥和政策」への転換

##### (1) 組合弾圧の再来

75年法制定後、ククリット内閣は、1976年1月12日、国会を解散した。しかし、それを受けた選挙結果により、再びセニが政権についたものの、社会運動、とくに学生運動の高揚の下で、1976年10月6日、軍部(国家統治改革団と称したグループ)によるクーデターが起こり、戒厳令が敷かれたことから、再び組合弾圧の時代を迎えた。すなわち、1958年以降の軍政下の場合とは違って組合の存続は認められたものの、1976年10月8日から1981年1月28日までの間、労働組合の全国中央組織の非公認化、国営企業の組合の非合法化、さらにストライキ、ロックアウトの禁止が行われた<sup>111)</sup>。そして、実際に労働争議が発生した場合には、バンコクをはじめとする主要県においては労働関係委員会の強制仲裁に付され、それ以外の県では副知事などによる強制仲裁に委ねられることになった<sup>112)</sup>。

##### (2) 「宥和政策」と協調的労使関係の形成

その後、上記1976年のクーデター後成立したタニン内閣と軍部との対立から、1977年にもクーデターがあり、クリアンサク政権が成立した。労働法との関係で重要なことは、浅見教授の研究<sup>113)</sup>で明らかにされているように、この政権が労働者側に対して「宥和政策」を採用したことである。すなわち、「妥協を許さない反共、強権的政治展開」<sup>114)</sup>を進めたタニン内閣の後を継ぎ、クリアンサク内閣は政治的・社会的緊張の緩和を図ったのである。なお、これに続く「上からの民主化」ないし「調整型政治」を進めたプレーム政権<sup>115)</sup>までの時期の大きな流れとしては、協調的な労使関係を形成しようとする態度が各政権に共通していたといつてよい。その



背景には、労働組合が活動力を強める一方で、政治状況が不安定のため、政権を担った勢力が宥和的な態度をとらざるを得なかったという事情があった<sup>116)</sup>。

このような態度を表現するいくつかの政労使間の動向を指摘しておきたい。

第1は、1976年9月15日、政労使の三者間で「タイ労使関係綱領 政労使三者による共同声明」という合意が行われたことである<sup>117)</sup>。これは、タイ使用者団体協議会議長、タイ労働組合連盟議長、労働局長の間で合意されたものであり、協調的方向の萌芽といえる。その主要内容は、75年法の存在を前提とした上で、労使関係の当事者である使用者および使用者協会ならびに労働者および労働組合が相互の立場や権利を尊重し責任を自覚すること、労働組合がない場合には企業内協議制度を設けること、労働組合が労働者の代表として責任ある行動をとること、労働組合の活動に援助を与えること、要求を提出し交渉する手続きを整備し尊重すること、紛争の発生を防ぐために協力し規程の整備や経営情報の提供を行うこと、紛争は話し合いによって解決されるべきこと、など近代的労使関係と産業平和の確立のための課題を確認することを主要内容としていた。加えて、雇用政策、職業訓練、報酬や解雇、作業環境などについても制度化を図るべきことを謳っていた。

第2は、1977年11月4日、クリアンサックが組合代表者との会合で、労働組合の自由の拡充を約束し<sup>118)</sup>、実際、1976年10月6日のクーデターによって禁止されていた労働組合の全国中央組織の結成と国営企業労働組合の容認が行われたことである。すなわち、1978年2月にはタイ労働者評議会（英語略称：LCT。なお、この前身はタイ労働組合連盟である）、同年3月には全国自由労働者評議会（英語略称：NFLUC）、そして1979年1月にはタイ労働者全国評議会（英語略称：NCTL）が登録を認められた<sup>119)</sup>。労働者側は、このような条件を活かし、活動を活発化させた。

第3は、政労使から成る三者構成システムを利用する政策が推進された



ことである<sup>120)</sup>。典型は国家労働開発顧問会議<sup>121)</sup>であり、1976年の国家統治改革団布告第47号に基づいて設けられた。三者構成という形態自体は労働者を国家機関の中に積極的に受け入れるものであって、民主的な側面を有する。しかし、労使の代表を労働政策の決定過程に加える諸制度が採用されたのは、鮮明になってきた社会対立を緩和するためであって、その意味で、いわば「上からの民主化」<sup>122)</sup>の動きと評価できる。このような限界は、各機関の構成に現れており、三者として労使代表の他に中立委員が加わるというのではなく、政府委員が加わる上、政府委員の占める割合が労使各委員より大きく設定され、政府の意思が貫徹する仕組みの委員会のほうが多かった。また、委員のポストをめぐる労働組合相互の対立を生み出し、労働者側の勢力を削ぐ機能を果たす面もあった<sup>123)</sup>。

このような宥和政策が採られて以降、スト禁止が解除されたにも拘わらず、1985年から1991年までの各年のストライキの件数は一桁に減少した。これは宥和政策の結果であるとともに、同時に、順調な経済の発展と最低賃金の引き上げの結果でもあったと考えられる。

### (3) 労働裁判所の設置

ところで、1979年に「労働裁判所設置および労働事件訴訟法」(以下「労働裁判所法」という。制定は1979年4月30日、施行は1979年5月12日、裁判所(バンコクの中央労働裁判所)設置は1980年4月23日である)が制定された。この立法は、70年代初めに労働紛争が多発したことを踏まえ、紛争解決手段を制度化したほうが得策であると政府が判断したからである<sup>124)</sup>。本法に基づく労働裁判所の設置も、上記の宥和政策の一環と評価できる。

尤も、労働裁判所を設置するという考え方自体は、すでに75年法の中に含まれていた。すなわち、75年法第163条に、労働裁判所設立に関する法律が発効しない間は司法裁判所が労働裁判所としての裁判権を有する旨の規定があった。したがって、労働裁判所の設置構想そのものは、「民主化の時代」に至る民主化の進展の産物であるといえる。しかし、それを現実

のものにしたのは、「民主化の時代」以降の労働運動の高揚と共産主義勢力の伸張に対処する必要性への認識であった<sup>125)</sup>。

本法では、多発する労使紛争を適切に解決するという労働裁判所の設立の趣旨に合致するよう、労使代表が職業裁判官と対等の比重で評決に参加するとともに、極力、紛争を穏便に解決するため、和解が強力に追求される制度枠組が採用された。また、制度の内容も実質的に労働者保護に配慮したものとなっている。すなわち、簡便性・迅速性・平等性・公平性の原則に基づき処理されるよう、審理に当たっては通常の民事訴訟とは異なる手続きが定められた。たとえば、訴えは口頭でも可能なこと、訴訟費用の免除があること、弁護士を依頼する必要はないこと、それを担保するため弁論主義ではなく職権探知主義によること、原則として訴えから7日以内に審理が開始され、結審後3日以内に判決が出されること、当事者に対して正当であるために適切であると考えられる場合には請求内容を超える判決や命令を出す特別の権限も有すること、上告は最高裁に対して直接行われ2審制であること、しかも、最高裁は法律審であること、などの特徴がある<sup>126)</sup>。

もう一つ、労働裁判所法の特徴は、解雇に関する重要な規制を含んでいる点である<sup>127)</sup>。すなわち、解雇は、まずそれが民商法典や75年法に違反する場合、いずれも無効である。また、「72年告示（労働保護）」では、解雇する場合、使用者は解雇手当を支払わなければならない旨定めている。では、以上を満たせば解雇が有効かといえば、そうではない。不公正な解雇の場合、労働裁判所が原職復帰または損害賠償の支払いを命ずることができることになっているからである。どのような場合に当該解雇が不公正な解雇となるかの判断は判例法に委ねられているが、このように実体法ではなく手続法である労働裁判所法において解雇保護を定めている点に解雇規制の特徴がある。

#### (4) 1981年「労使協調のための行動規準」

1980年3月、クリアンサック首相の辞任に伴い成立したプレム政権は、対共産党対策において投降者の社会復帰を認めるなど平和的解決の途を選

択した。そして、国民間の利益調整と民主主義運動を擁護する方針をとり、労働運動に対しても軟化政策をとった。その典型的な表現は1981年1月27日の内務省告示であり、これにより1976年10月から続いていたストライキおよびロックアウトの禁止が解除され、以後、ストライキが活発化した。そして、1981年4月1日に軍部若手将校グループ(「ヤング・タスク」と呼ばれる)によるクーデター未遂事件<sup>128)</sup>があるなど、不安定な政治状況の中で、1981年10月7、8、13日にバンコクで政労使の各代表が集まって開催された全国三者会議で「労使協調のための行動規準」<sup>129)</sup>が合意された。この「行動規準」は慣行として定着することをめざすべき労使の行動の指針である。

内容上、二つの部分からなる。まず、(i)では、13項目の簡単な「行動指針」が提起されるとともに、タイの文化・伝統に基づきつつ社会的・経済的要請に応えるような労使関係の促進、政労使間で国の開発政策について協力関係を発展させること、民主主義を発展させること、政府が労使関係を国家政策として促進し、教育計画の中にも加えていくことなどが含まれていた。これらは基本的には、労使が労働法の遵守や労使関係上の問題を話し合いによって解決することを基本とする近代的な労使関係を形成する上で当然の初歩的な労使間の行動規範を定めたものである。

より重要なのは(ii)の部分であり、労使関係上の各領域において慣行として合意された内容が付属文書として掲げられている。そこでは、75年法の内容を再確認しつつ、法律上具体的には定められていない点について補充している。たとえば、職場レベルに労働組合があれば、それと協議の上、労使協議会が設置されるべきことを謳うなど、協調的労使関係の形成に役立つ制度化を提起していた。また、労働組合役員が、組合のことに精通し、組合員の利害関心を十分把握し、そして使用者側とのパイプ役となることを求めるなど組合自治に対する介入的な提案も含んでいた。さらに、労働者側も企業の利益に貢献する責任のあることを明確に謳っていた。

このような点から見て、この「行動規準」は、経済発展という国家目標

に沿った労使関係を作り上げるために、労使関係に精神的な「和」を持ち込もうとしたものといえよう<sup>130)</sup>。

なお、1978年には、先の1972年12月13日付革命団布告第322号に替えて「外国人就業法」が制定された。

## 輸出指向型工業化の展開と労働法

### 1. 外資導入の積極的推進

#### (1) 急激な経済成長

70年代の後半から輸出指向型の工業化へと政策転換が図られたが、その過程はさらに2段階に区別できる<sup>131)</sup>。

第1段階の工業化は、第3次国家経済社会開発計画（1972年～1976年）を画期とする。尤も、実際には税制などがこれに沿うように変化したとはいえ、輸出指向型に転換した分野は繊維産業や食品加工業に限られ、家電製品やプラスチック製品などは国内市場を販路としていた<sup>132)</sup>。また、80年代前半には農産品の輸出価格の下落により経済不況を経験している。

このような状況を大きく転換させ、第2段階の工業化に到達させたのは、1985年の「プラザ合意」以降の急激な円高による電機・電子や機械類などの日系企業の進出である。また、日系企業と同様に通貨上昇などで競争力が低下したアジア NICs から衣料、靴、造花、宝石などの生産がタイに移動し、1987年からは投資ラッシュが起こった。たとえば、1988年だけで過去20年分の累積投資額を超えるほどの投資があった<sup>133)</sup>。これにより80年代末からは衣類、宝石、運動靴、IC、コンピュータ部品、AV 機器などの輸出が増大し、輸出指向型の工業化が実現した。そして、1988年から3年間は2桁の経済成長率を達成した。その後、1991年から1995年までの期間も8%前後の経済成長率を実現した。

#### (2) 労働力不足問題

このような工業化の進展の下で次のような変化が生じた<sup>134)</sup>。すなわち、

直接投資ラッシュと工場建設ブームにより1988年から8年間で民間企業部門に300万人以上の新規労働者需要を引き起こし、技術職・専門職と非熟練労働者の労働力不足が生じた。そこで、このような非熟練労働者不足に対処するため、1996年6月25日、タイ政府は農業、漁業、鉱業、建設などで非合法に働いていたミャンマー、ラオス、カンボジアなどの外国人労働者に2年間の労働許可を与えた。1996年5月時点での政府調査では、約72万人の非合法外国人労働者がいた<sup>135)</sup>が、この措置により37万人が労働許可を得た<sup>136)</sup>。

### (3) タイの経済的地位の変動

労働力不足は、当然、賃金を上昇させた。これにより、真っ先に繊維産業で競争力が失われ、倒産や企業移転が発生し、労働争議や失業が問題となった<sup>137)</sup>。そして、タイの経済的地位は、より安価な労働力のある中国、インドネシア、ベトナムに脅かされることになった。すなわち、1990年をピークに外資は中国、ベトナムに向かい、日本からのタイへの投資も、日本の不況と中国へのシフトにより、90年代には低下した。それに替わって、アジア NIEs や ASEAN からタイへの資本の流入が90年代以降増大した<sup>138)</sup>。この変化は貿易動向にも見られ、1995年までは2年連続で20%台の伸びを示していた輸出額が、1996年には0.3%の伸びに止まった<sup>139)</sup>。ただし、まだ内需が活発であったことから、6.4%の経済成長率を達成した。

こうして低下した労働集約的な工業製品輸出を補うものとして電子部品などの中間的な高い技術の工業製品への転換が図られた。この転換は80年代の終わりから90年代の初めに起こった。なお、1995年には農業は決定的に地位を低下させた（農業の GDP は10%、製造業のそれは28%）が、それでも労働力の50%はまだ農業に従事していた。

### (4) 人材開発の課題

このような転換をめざす上で新たな問題が浮上した。競争力を失った分野と異なる、高付加価値の製品を生産するための技能を身につけた労働力の不足という問題がそれである。たとえば、作業指示書を理解したり ISO

運動に対応するには初等教育レベルでは無理である<sup>140)</sup>。そのため、教育の向上を図る人材開発＝教育システムの整備が図られた。この問題は、すでに80年代の半ば以降、顕在化していたのであるが、グローバリゼーションは何より労働力の質の向上を課題として提起したといえる<sup>141)</sup>。具体的には、技術職・専門職不足に対処するため、大学における工学部の新設や定員枠の拡大への助成などが行われた。

## 2. 雇用形態の変化と法的対応

### (1) 経済競争の激化と臨時雇用の増大

グローバリゼーションの下で国際的な経済競争が激化し、これに応じてコストを低下させるため、生産設備の高度化や人員削減、地方への工場移転などの他、短期雇用である臨時労働者や契約労働者の雇用が拡大した<sup>142)</sup>。当時の労働保護を定める「72年告示（労働保護）」では、雇用期間が120日以上になると、労働者には解雇手当や有給の病気休暇、年休に関する保護が及ぶことになっていた。そのため、120日未満の、たとえば2～3カ月とか105日間の期間を付した労働契約が締結された。このような契約では、使用者は単に上記の保護を回避できただけでなく、労働者が無給の休暇を避けて休もうとしないので労働日を増やすこともできた。そして、契約期間が終わったら退職させられ、再び契約を締結する方法が利用された<sup>143)</sup>。

### (2) 有期雇用の規制

このような臨時労働者の存在は、彼らと常用労働者との間で賃金格差があることによって、常用労働者の賃上げの足を引っ張ること、最低賃金の実施を危うくすること、組合員の増加にもマイナスであること<sup>144)</sup>などから、労働組合はその使用に対する反対運動を開始した。すでに1987年10月のタイ労働者評議会（LCT）とタイ労働組合評議会（TTUC）の合併協議の場で、臨時雇用を禁止する労働法の改正が合同行動のテーマとされ<sup>145)</sup>、以後、その他の労働団体も加えて法改正を求める政府への働きかけが繰り返

返された。そして、ついに1989年10月11日、「労働保護に関する内務省告示(第11号)」が出され、「72年告示(労働保護)」が以下のように改正された。すなわち、第2条の定義規定の中で「労働者」には「常用労働者」と「臨時労働者」を含むとした部分を削除するとともに、両者の区別を無くし「労働者」一本とした。そして、第32条(有給休暇)、第33条(病気休暇)、第33条の2(軍務休暇)、第45条(解雇の場合の年休補償)、第46条(解雇手当)、第47条(解雇手当の不支給)が「常用労働者」を対象とする定めになっていたものを「労働者」に認められるものとした。これらのうち、とくに重要な点は、解雇手当が勤続120日以上で発生すること、および解雇手当が支給されない有期労働契約を「臨時的、不定期的、季節的、プロジェクト的性格を有する」ものと明確に限定したことである。さらに、第75条を改正し、解雇手当の支給を免れる行為を防ぐため、労働期間が120日に達する前に労働者を解雇して一定期間経過後再雇用した場合、「使用者が労働者にどのような業務をさせていたか、および雇用の間隔期間がどれだけであるかに関わらず、解雇手当の計算に当たっては、以前の労働期間を後の労働期間に加算する」とされた<sup>146)</sup>。

### (3) 下請形式の規制

上記のような有期雇用の使用と並んで、下請形式も利用されるようになった。すなわち、とくに衣料分野のフォーマルセクターの外で<sup>147)</sup>、工場の一部または全部の工程を独立させ、元は工場で働いていた労働者と請負契約を結んで工場に統合する形式が採用された。ほとんどが無給の家族労働も含む零細な規模の家内労働である。労働者の特徴は、女性、低学歴、既婚、21~40歳、子持ち、低技能などである。法的保護の外に置かれている上、仕事に季節的変動があったり出来高払いのため長時間労働になる。このような下請労働は、都市部からその周辺・農村部へと拡大し、児童労働も組み込んでいる<sup>148)</sup>。また、下請の作業工程が細分化され分業化へと向かうことから、一層仲介業者などへの従属を強め、そこでの労働条件も悪化させた<sup>149)</sup>。



請負形式の就労は、たしかに起業のチャンスを与える可能性やフォーマルセクターでの雇用が確保できないものに雇用の機会を与える。しかし、そのより重要な経済的意義は、グローバリゼーションによる激烈な競争と不確実な国際経済の下でタイ経済に柔軟性を与える点にある。つまり、下請構造はグローバリゼーションからの利益を生み出したり、損失を軽減したりするメカニズムになっているのである<sup>150)</sup>。

下請就労の労働条件の現状に鑑み、当該就労関係へも法的保護を及ぼすことが課題となった。たしかに、「72年告示（労働保護）」でも下請関係は規制されていた。すなわち、同布告第7条では、「使用者が下請者である場合、使用者とともにその使用者の前段階の中間下請者より元請者に至るまでの請負者は、連帯して労働者に対する賃金、時間外労働手当、休日労働手当の支給に責任を負」い、これは解雇手当、労災補償、労災補償基金分担金にも適用されることになっていた。しかし、金銭上の保護に限られていたし、そもそも縦横に及ぶ複雑な下請関係では誰が主たる使用者なのかを確定することは困難であった。また、末端の零細な業者は使用者として責任を果たす能力がない場合が多い。このようなことから、下請契約方式の規制が課題となり、それは後述の98年法によって対応が図られることになった。

#### （4）労働保護の強化

この他、重要な保護の前進として、第1に、出産休暇の延長がある<sup>151)</sup>。すなわち、「72年告示（労働保護）」の下では、30日の有給病気休暇の他、60日の出産休暇（有給は30日）が認められていたが、90年代初めに有給の出産休暇を90日に増加するよう要求する運動が高まり、ついに1993年4月28日付内務省告示と社会保障法の改正によりこれが実現した（90日の内、45日分は有給の出産休暇、残りの45日分は社会保障法上の出産休業補償給付による）。第2に、1968年の「職業紹介および求職者保護に関する法律」が1985年に改正された。これは職業紹介業を通じて外国に労働者を送り込むケースが増加し、求職者がだまされるなどのトラブルが多発してきたに



も拘わらず、罰則が緩やかで規制できなかつた状況に対応したものである<sup>152)</sup>。

### 3. 1991年のクーデターと「国営企業職員関係法」の制定

#### (1) 1991年のクーデター

80年代においては、全体として協調的な労使関係の展開と民主的な政治体制の下で順調な経済発展が見られた。そして、外資を引き入れる上で不利になるようなクーデターはないものと予想されていた。ところが、1991年2月23日、またもやクーデターが発生した。この背景には、チャートチャーイ首相と軍との利害の対立があつた<sup>153)</sup>。そして、2月26日には、すべてのストライキ、ロックアウトが禁止されるとともに、労働争議は労働関係委員会の強制調整に付されることになった。

#### (2) 「国営企業職員関係法」の制定とその内容

労働法の観点から見て最大の問題は、このクーデターに際し、「国営企業職員関係法」(以下「91年法」という)が制定されたことである<sup>154)</sup>。すなわち、91年法は、国営企業を75年法の適用対象から除外するとともに、国営企業でのストライキに対する科罰、労働組合としての性格を否定された「職員協会」の設立、職員協会による労働条件に関する当局への請願の承認、職員協会は公休日または祝祭休日にのみ総会が開催できること、各国営企業で労使による業務関係委員会を設置し、労働条件についての要求を調整すること、ここでの合意を認可し、かつ労働福祉の基準を設定するため、全国レベルの国営企業関係委員会を設置すること、などを内容としていた。これにより、国営企業の労働者は互助会的な従業員団体を結成して活動ができるだけになった。そして、国営企業の労働組合はタイの労働運動において中心部隊であつたから、その解散によって労働組合数はほぼ半減した。

91年法の狙いは、国営企業の民営化というグローバリゼーションに対応する市場開放政策への抵抗勢力である国営企業の労働組合を弾圧すること

にあった<sup>155)</sup>。つまり、国営企業に外資を導入する狙いもあって<sup>156)</sup>、その民営化が課題とされていたが、組合がそれに抵抗していたのである。さらに国営企業の枢要なポストは軍出身者によって占められていたから、軍部によるクーデターによって邪魔な存在である組合が弾圧されたのである<sup>157)</sup>。

### (3) 労働組合への新たな規制の導入

このクーデターの場合、国営企業以外の一般の労働組合の活動は禁止されなかった。しかし、クーデターに際し行われたのは、国営企業労働者の団結の破壊だけでなく、労働組合全体に打撃を与える以下のような新たな規制も加えられた。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、一般の労働組合の場合も、アドバイザー制やスト投票の新要件が導入されたのである。前者は、組合のアドバイザーを2年の任期で2人に限定し、資格要件を課し登録を求めた。これにより、たとえば地方の組合が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、予め登録していないと依頼できず、もし援助すれば1年の懲役になり、組合指導者を弾圧する武器となった。また後者は、ストライキをするために総会での組合員総数の過半数の賛成を要件とするものである。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、組合幹部のリーダーシップの果たす役割が大きい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である。

91年法は、労働者の基本的な権利である団結権を否定するものであるので、国際自由労連が直ちにILOへ提訴するなど法改正の要求を開始した。そして、後述のように、2000年に至って、91年法を廃止し、「国営企業労働関係法」が制定されることによって、団結権の回復が実現した。

#### 4. 民主化の進展と労働運動の状況

##### (1) 民主化の進展と97年憲法の制定

1991年のクーデター後、その指導者の一人であるスチンダ陸軍大将が軍服を着たまま首相に就任したことから、1992年に激しい反スチンダ運動が起こり(「5月流血事件」と呼ばれる)、スチンダは辞任に追い込まれた。このような運動の高揚の背景には、1973年から1976年の「民主化の時代」に学生だったものが1992年には都市中間層として育っていたこと、および1992年段階では、より広い国民が民主化に参画してきたことなどの事情があった<sup>158)</sup>。そして1992年以降、軍を支持基盤とする首相がいなくなるなど、軍の政治力が低下し、逆に政党政治が本格的に展開するようになった<sup>159)</sup>。

このような民主化の力の強まりは、その後、1997年の現行憲法へと結実した<sup>160)</sup>。この憲法の特徴はクーデターや政変と関係なく制定されたことである。そして、この憲法の意義は、第1に、憲法の起草が国会から独立した機関(憲法起草議会)によって行われたこと、第2に、草案が国民に配布され意見聴取を行うというように国民参加の下で制定されたこと、第3に、軍人と政治との結びつきや議員および大臣のポストが利権と結びつく政治のあり方が規制されたこと、第4に、上院議員が国王の任命制から選挙制に替えられたこと、第5に、憲法裁判所、国家人権委員会、国家汚職防止取締委員会を設置するなど統治体制の民主化を実現するための制度化が図られたこと、第6に、男女平等を謳う条項に加えて「性別」が差別禁止事由に含められたこと、などにある。

##### (2) 労働運動の状況

民主化の進展の下で、労働運動の状況はどうであったか。輸出指向型工業化が開始された70年代、とくに労働組合が合法化された1972年以降について内務省労働局統計によれば、まず労働組合は、徐々にその数が増加し、1980年には255、1990年には713、そして、1999年には1,056となった。しかし、ほとんどは企業別組合であり、ナショナル・センター(NC)も多

数に分裂し、組織率は数%で、ほぼ停滞していた（たとえば、1999年の組織率は2.5%であった）。そして、1993年以降、民間の従業員数の増加に伴い、組合数も伸びたが、後述する1997年の「通貨危機」以降、労働組合運動は停滞し、組合結成数より解散数の方が上回った。また、有力なNCの分裂も発生した<sup>161)</sup>。

では、ストライキはどうか。労働社会福祉省（後述のように内務省から労働行政が移管された）統計によれば、ストライキは1973年に500件を数えたものの、1976年10月から1981年1月までストライキが禁止されたことから、1977年には6件にまで減少し、1978年に21件を数えて以降、1984年までは年平均30件程度、1985年から1991年までは一桁となり、1992年から1997年までは年平均15件程度である。

このように、決して組合運動が活発であるとはいえないが、次のような変化にも注目すべきである。第1は、グローバリゼーションの下で競争力の低下に伴い行われた繊維産業を中心とする「リストラ」に対抗して、1990年から1993年にかけて、たとえば1993年のタイ・クリアン社（紡績染色工場）の例に見られるような大規模なストライキが多発したことである<sup>162)</sup>。第2は、法律上の存在ではない地区労働組合グループが組合運動において重要な役割を果たすようになったことである<sup>163)</sup>。第3は、解雇手当などを請求して労働裁判所に訴える件数が飛躍的に増加したことである<sup>164)</sup>。

## 5. 労働社会福祉省の発足

労使関係および労働保護に関する行政は永く内務省の管轄事項であって、1965年10月以来、その一部局である労働局が担当してきた。しかし、以下のような理由で、独立の省に改編することになった<sup>165)</sup>。第1に、労働局は、農業労働者、漁業労働者も含めて管轄していた点に示されるように、元々、その仕事の幅が広がった上、工場や労働者の増加に対応する必要があったこと、第2に、1990年に社会保障法が制定され、その施行にとって

労働局では十分でないこと、第3に、近隣諸国では労働省が設置されており、労働行政を内務省管轄とすることが労働・社会政策分野での遅れの表現と見られたこと、第4に、国際会議において他国の労働担当官と同等の立場で活動するのに不都合であるばかりか、1987年以降、アメリカが労働省を設立することを促していたこと、第5に、人材確保の点でも独立の省になったほうが有利であること、などである。

このような理由で、1991年に政府は労働局を省とする法案を決定したが、同年のクーデターで頓挫した。そこで、まず1992年3月15日、労働局を労働保護福祉局および技能開発局に分離することを経て、1993年に「省庁局改革法」が制定され、1993年9月23日、労働社会福祉省が設立された<sup>166)</sup>。設立に当たっては、基本的に内務省の既存部局を再編する方法が採用された。具体的には、大臣官房、次官事務局（以上、新設）、労働保護福祉局、職業紹介局（新設）、技能開発局、社会福祉局、社会保障事務局から構成された。なお、1994年には、技能開発局の中に訓練技術開発課、労務管理開発課、年少者・女性労働調整課の三つの課が新設された。これは人的資源の開発を目的にした施策と見ることができる<sup>167)</sup>。

なお、これは後のことになるが、2002年10月3日、省庁再編の一環として労働社会福祉省が分割され、労働省と社会開発・人間福祉省が設置され、労働行政は労働省が管轄することになった。

## 6. 1997年の「通貨危機」とその後の展開

### (1) 「通貨危機」の発生

1995年以降、タイの輸出競争力に低下が見られたが、その原因は米ドルと連動していたタイ・バーツがドル高により値上がりしたことにある。そして、経済成長が鈍化した状況の下で、投機目的の短期資金が急激に引き揚げられ、1997年7月2日、タイ・バーツの実質切り下げを契機とする「通貨危機」が発生した<sup>168)</sup>。

この危機を乗り切るため IMF の支援を受けることになり、その条件で

あった財政赤字と金融機関の不良債権を削減する措置がとられた。しかし、それが元でタイ経済は急速に悪化し、1997年の経済成長率は60年代以降で初めてマイナス1.7%となり、さらに1998年にはマイナス10.2%となった。

## （2）労働分野への影響

このような経済危機は、労働分野に深刻な影響を及ぼした。何より、多くの企業が倒産したことにより失業率が上昇した（1997年1.9%、1998年4.0%、1999年4.2%）。解雇されたものも、経済危機から1～2年の間に労働者の10%近くに当たる100万人余りに及んだと推測されている<sup>169)</sup>。そして、貧困ラインの人々は100万人増加し、トータル830万人（人口の13%）となった。さらに、家計の不如意や就労のため多くの子供が学校へ行くことができなくなった<sup>170)</sup>。

たしかに欧米と比較した場合、タイの失業率は格段に高いわけではない。しかし、その理由は、タイの場合、社会保障も不十分であるため<sup>171)</sup>、ともかく働いて生活の糧を得なければならないので、失業者がインフォーマル・セクターに流入したり、農村へ帰郷したりすることで表面化しないことにある<sup>172)</sup>。いわば「社会的にビルトインされたセーフティ・ネット」が存在するといつてよい<sup>173)</sup>。

経済危機は外国人労働者も直撃した。「経済ブーム」の下での「3K労働」の労働力不足に対処するため、前述のように、政府は1996年に外国人労働者の合法化に踏み切ったのであるが、その半年後に経済危機に見舞われ、タイ人の失業が深刻化したため、政府は従来の態度を変え、許可証を持たないもの約30万人を強制送還した。しかし、実際には「3K労働」へのタイ人の就業は進まず、労働力不足問題に変化はなかったため、すぐに一定の業種で例外を認める態度に再度転換し<sup>174)</sup>、さらにその後の経済の回復に応じて10万人という登録制限を2004年には撤廃した。そして、2004年の登録外国人労働者はミャンマー、ラオス、カンボジアからのものを中心に127万人に及んだ<sup>175)</sup>。

### (3) 経済危機後の展開

経済危機後のタイ経済はどうか。1997年から2001年を対象とした第8次経済社会開発計画は「経済ブーム」の下で立案されたため、経済危機に際し調整が加えられた。すなわち、社会開発目標として職の創造、所得の創造が据えられ、労働者には労働保護と福祉、社会的安全網が強化された<sup>176)</sup>。これに続く第9次経済社会開発計画(2002年~2006年)では、市場経済に過度に依存したことに対する反省から、市場経済以外の経済的手段も確保して磐石な発展を進める方向が打ち出された<sup>177)</sup>。これらは、「開発」に向けて驀進してきた過去を反省し、新たな方向の模索が始まったことの現われと見ることができる<sup>178)</sup>。

なお、実際の展開はどうかといえば、通貨の安定、好調な輸出、政府の経済対策・金融緩和によりタイ経済は回復に向かい、1999年4.4%、2000年4.6%、2001年2.0%、2002年5.2%、2003年6.7%、2004年6.2%というGDPの成長率を記録した。

## 7. 1998年「労働保護法」の制定

### (1) 労働保護法の制定

タイにおける労働条件を保護する法令としては、前述のとおり、最初の56年法がクーデターで廃止された後、1958年の革命団布告第19号に基づく内務省告示を経て1971年のクーデター後の「72年告示(労働保護)」が長く適用されてきた。しかし、「72年告示(労働保護)」は内務省の命令であり、しかもクーデターによる授権を根拠としていた。このような法形式は、経済発展のために行政主導で施策を遂行する上では便利であるが、国会での論議を経るという透明性を欠き、正統性という点で疑問視されるだけに、グローバリゼーションの下で法律化が求められていた。

また、国際競争の激化により、従来、低位な労働条件、とくに低賃金を武器にした経済発展が限界を見せ始めるとともに、貿易摩擦の発生や自由貿易への圧力が高まってきた。このような状況の変化の下で、労働者の生



活の安定と向上を図り、労働力の質を引き上げて労働集約的な生産から技術集約的な生産へと向かう必要性が認識されてきた。そして、「発展途上国」から脱し、自由な市場経済に伍していく方向を目指す上でも、労働保護立法の改革が課題となってきた。

このような理由から、1992年9月23日に発足したチュアン内閣以来、それまでの命令形式あった「72年告示（労働保護）」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<sup>179)</sup>、やっと1998年1月7日、それが実現した<sup>180)</sup>。98年法の政府案が提案されたのは、タイの経済環境が良好な1996年12月20日であったが、その後、1997年7月に「通貨危機」が発生したことから使用者側は立法に対して反対の声を挙げた。しかし、審議はそれ以前から始まっていたので、立法は行った上、後述のように、施行規則により規制を緩和して施行されることになった。

## （2）労働保護法の特徴

166カ条からなる98年法の特徴は以下の諸点である。

第1に、ILO条約との一致が追求されたことである<sup>181)</sup>。たとえば労働時間について、1日8時間、1週48時間が原則とされ、これにより、とくに商業では従来の週54時間から大幅な時間短縮となった（第23条）。また、年少者に関し、最低労働年齢が13歳から15歳に引き上げられた（第44条）。

第2に、不妊手術休暇、研修・訓練休暇が新設された（第33条、第36条）。タイが未熟練労働を中心とする生産から高度な技術を要する生産に移行する上で、労働力の質を向上させるための職業訓練が重要になっていたが、研修・訓練休暇はこの要請に応えたものである。

第3に、労働者が使用者の金銭または財産に責任を負う場合を除き、労働者から業務上の損害に対する保証金を取ることが禁止された（第10条）。

第4に、事業変動に伴う労働者の負担を軽減し新しい職場への移動を円滑にする規制が強化された。まず、解雇手当は、従来も勤続日数・年数に応じて一定日数相当分の賃金という方式で定められていたが、新たに6年以上、10年以上という長期勤続の場合の手当が設定された（それぞれ240

日分、300日分の賃金。第118条)。また、事業場移転の場合、労働者は情報の提供を受け、移動したくない場合、契約の解除ができ、特別解雇手当も支給されることになった(第120条)。そして、使用者が不可抗力ではない理由で休業する場合、休業前の労働日の賃金の50%以上の手当が休業期間に対して支払われることになった(第75条)。さらに、労働者援護基金が設けられ、労働者の離職、死亡などの場合に給付が行われることになった(第126条以下)。

第5に、三者構成の安全衛生職場環境委員会が設置され、政策の立案や省令の制定のための審議を行うことになった(第100条)。劣悪な作業環境の下での職業病が社会問題となっていたからである。また、同じく三者構成の労働福祉委員会を設け、労働福祉に関する政策の立案や省令の制定のための審議を行うとともに(第92条)、労働者が50人以上の事業場内にも労働者代表から構成される事業場福祉委員会を設置し、福祉に関し使用者と協議などが行われることになった。ただし、75年法上の労働者委員会が設置されている場合には、それが事業場福祉委員会として活動することとされた(第96条)。

第6に、「72年告示(最低賃金)」に基づき実施されてきた最低賃金制度が98年法に統合された。そして、新たに設けられることになった基礎最低賃金額で全国共通の基準を確保し、その上で県単位の最低賃金額が決定できるようにした(第78条以下)<sup>182)</sup>。

第7に、譲渡、相続、合併などにより使用者の変更があった場合、新使用者が労働者の従前の権利・義務を継承することが明確に定められた(第13条)。また、下請労働関係などの新たな雇用・就業形態の普及に対応するため、直接労働者と契約関係になくても、多層的に労働を管理し賃金を支払うことを委託したり、職業斡旋業ではないものに労働者の確保を委託し、その労働者を委託者の責任の下にある生産過程または事業に組み入れている場合、その委託者も使用者と定義することで使用者として雇用上の全責任を負わせるようにした(第5条)<sup>183)</sup>。

最後は、女性の保護について、男女の平等取扱を明記するとともに（第15条）、妊娠している女性労働者の深夜業・時間外労働・休日労働および一定の危険有害業務の禁止（第39条）、ならびに妊娠を理由とする解雇およびセクシュアル・ハラスメントを禁止した（第43条および第16条）。

なお、以上の他、罰則の強化も図られた。

### （3）規制緩和措置

98年法は、全体として労働者保護の強化を図る内容であった。しかし、上記のように経済危機が発生したことから、規制を緩和する省令（「1998年労働保護法に基づく労働社会福祉省令7号（1998年）」）が制定された。

その内容は、以下のとおりである。週労働時間が48時間の範囲内で、時間外労働手当を支払うことなく1日8時間を超えて労働させることができる。飲食店で働く労働者は、休憩時間が2時間以上でも、その超えた時間は労働時間とは見なされない。石油、化学産業では原則として女性の労働が禁止されるが、そこでの測量、採掘、精製などの職務での就労を認める。管理職、財務および会計などの職務に就いている女性について、妊婦の時間外労働などの禁止を適用除外とする。

これらは経済危機への対応と規制の弾力化の両面を含んだ措置ということができる。

## 8. 2000年「国営企業労働関係法」の制定と75年法の改正問題

### （1）国営企業労働関係法の制定

91年法の改正は、1992年のチュアン政権以来取り組まれることになるが、法案が国会に提案されても上院の反対により不成立になる経過を繰り返した。そして、やっと2000年2月、「国営企業労働関係法」が成立した<sup>184)</sup>。

本法は、91年法を廃止した上、国営企業における労働組合の結成、10以上の労働組合による労働連合の結成、民間の労働者団体協議会（NC）<sup>185)</sup>への加盟などを認めた。そして、民間の組合の場合と同様に、要求書の提出と交渉、雇用条件協約の締結も可能になった。さらに、公休日または祝

祭休日に限定されていた総会開催日も自由化された。ただし、ストライキは禁止されたし、国営企業の労使関係を民間労働者のそれと別の法規制の下に置くという法的分断は維持された。また、この立法に際し、75年法の改正にまで踏み込むには至らなかった。

## (2) 75年法の改正問題

国営企業の労使関係を規制する法律の改正が実現したので、次に課題となるのは、団結に対する過剰な規制を含む75年法そのものの改正である。この課題への取り組みは現在進行中であるし、別稿<sup>186)</sup>でも検討しているので、ここでは少なくとも以下の諸点が法改正においてどのように扱われるかが焦点であることを指摘するに止める。この場合、何を課題とするかの基準の設定が問題であるが、ここでは労働関係法が労使関係の当事者、とくに労働者側の集団の権利を保障する法律であることに基づき、彼らの権利に関して課題とされてきた事項がどのように解決されることになるのかという観点から指摘することにする。すなわち、

すべての労働者が、自由に、いかなる形態の労働組合も結成できる権利が承認されること、

労働組合の運営に対する国家の介入を認める様々な権限（たとえば、労働組合および役員の新設命令など）を廃止すること、

労働組合の設立前の段階から法的保護が及ぼされること、

要求書の提出に始まる団体交渉の煩瑣な手続きが簡略化されること、

争議行為の労使対等保障を改めるとともに、ストライキに対する制限を廃止すること、

労使協議制の制度化が労働組合の存在や活動を制約するものにならないこと、

などである。

ところで、2005年春の段階では、労働関係法に関する政府草案と労働組合の草案との隔たりは大きい。政府の労働組合に対する冷淡な態度は一貫しているといつてよいが、この背景には、次のような状況が反映している

と思われる。すなわち、グローバル化の下でのビジネスで力をつけてきた中間層が、1992年のいわゆる「5月運動」に見られるように民主化を推進させたのではあるが、同時に、経済活動に利益を見出し自由な取引を重視する立場に立つことから団結権には必ずしも支持を与えないという態度をとっているという事情がそれである<sup>187)</sup>。

政府は21世紀に入って以降、経済発展を指向する態度を強めているから、労働組合にとっての環境は厳しいといわねばならない。実際、労働組合の活力が低下しているだけでなく、むしろ、そうであるが故に、NC間の対立が顕在化している。しかし、その一方、このような組合上部の動きから疎外された末端の労働組合が、新たなネットワークを形成し力をつけつつある。これらの労働組合が従来の協調的な態度から対抗的な態度へと転換する可能性を否定することはできないだろう<sup>188)</sup>。

## おわりに

以上のようなタイ労働法の展開過程について、「はじめに」で述べた課題に即してその特徴を概括し、結びとしたい。

ところで、団結の保障と労働条件の保護を基本的な内容とする労働法は、タイの場合、華僑労働者を中心とした労働力構成の特徴と工業化の遅れを反映し、第2次大戦後になってやっと制定された。しかし、労働法は以後繰り返しクーデターによって蹂躪されることになった。ただし、労働法全体が蹂躪されたわけではなく、労働保護法の分野は継続した点に注意すべきである。つまり、団体法と保護法とは相対的に独自の展開を辿ったわけである。それは経済発展＝「開発」を進める上で最低限の労働力の保護は必要であったし、政権を維持する上での労働者の支持や支配の正統性を確保する上で意義があったからである。団体法が動揺的であったため、保護法で最低限を保障し、それ以上は団結により実現するという、団体法と保護法の連携構造は安定的に継続しなかった。また、法形式が行政命令に

よったため、行政主導で進める「開発」に労働条件水準を適合させる上で好都合であった。法律で労働条件が保護されるに至るのは、20世紀の終わりに近づいてから(1998年)のことである。

団結の保護が安定的に実現したのは70年代に入ってからである。これは他の東南アジア諸国と比較すれば早い方といえるが、その事情は複雑である。労働官僚の役割もあったし、労働運動からの要求に応えるという側面もあったが、外資の導入を始めとする経済政策の観点から見れば、それと対立する性格の労働立法が行われたのは、多分に政治的である。とくに、共産主義的な社会運動への「宥和政策」という面が強かった。しかし、そのような理由に基づくため、労働立法は団結を保護するというより団結を強固な規制の下に置く内容であった。つまり、タイ労働法は、団結は認めるが、それを厳しい取り締まりの対象にするという特徴を帯びることになった。このような特徴は、実は、労働組合を禁止していた段階で実際には発生することが不可避であった労働争議にどのように対応するかという切実な必要が生み出したものといえる。1965年の労働争議調整法において導入された規制方法がそれであって、労使の合意形成に向けた複雑な調整手続きが用意され、それが不調に終わって初めて争議行為が可能になることとされた。このような労使関係に対する規制のあり方は、その後、団結を承認する「72年告示(労働関係)」および75年法へと継承され、今日に至っている。

ところで、民主化が進展したと同じ時期に国際競争の激化や産業構造の変化が起きた背景には、グローバリゼーションの動きがある。それは民主主義についても先進諸国との同化の力として作用し、クーデターを困難にするのはもちろん、労働法の変化をも促してきた。したがって、このままグローバリゼーションが進展すれば、労働法の改革も進みそうである。しかし、グローバリゼーションは何よりもタイと世界経済との緊密な関係の成立を意味するから、一方で、国際的な競争が激化し、国別に部品の供給関係を形成している生産体制の下では、小さなストライキでも回避されね

ばならないという事情から、他方で、同時にこの過程で力を付けてきた企業家層が労働組合に親和的ではない態度をとる傾向が認められることから、団結権に対する規制を緩和し、団結の自由度を高める方向は見られない。団結に対する厳しい規制を維持した上で、交渉や協議を通じた労使関係の方が合理的だと考えられつつあり、そのための装置として企業内での労使協議機関の設置が重視されている。75年法の改正議論における中心テーマの一つがその導入問題である。

このように見てくると、団体法の分野については、手続的規制をどこまで緩和し、真正面からより自由な団結の保障を実現するかが基本的な課題といえる。他方、労働保護法の分野については、「法と現実との乖離」を埋めることこそが課題であり、先進資本主義国に見られるような規制緩和の動きは部分的である。もっとも、競争力強化のために経営側から要求されてくる規制緩和に対し行政命令で対応している点に、なお従来の行政優位の特徴が持続しているといえる。

いずれにせよ、70年代に形成された独特の個性をもつタイ労働法は、その性格をなお根強く維持していくものと考えられる。

- 1) 「労働関係」という概念は多義的であるが、本稿では、個別のおよび集団的な労働者と使用者との関係全体を総称する用語として用いる。ただし、とくに集団的な労働者と使用者との関係については「労使関係」と呼ぶことにする。また、法令の名称については、集団的な労使関係を規制するものであっても、原語に忠実に「労働関係法」と呼ぶことにする。
- 2) 市毛景吉「開発推進下のアジア諸国における労使関係の再編成」法律論叢58巻4・5号（1986年）10頁参照。タイにおける第2次大戦後のクーデターの例については、安田靖『タイ 変貌する白象の国』（中公新書・1988年）の「日・タイ社会・経済関係年表」、加藤和英『タイ現代政治史 国王を元首とする民主主義』（弘文堂・1995年）357-358頁参照。
- 3) 綾部恒雄・永積昭編『もっと知りたい タイ』（弘文堂・1982年）212頁〔赤木攻執筆〕参照。
- 4) 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.
- 5) アジア諸国における「民主化」をどのように捉えるかについては、岩崎育夫編『アジア



と民主主義(アジア経済研究所・1997年)参照。また、アジアにおける民主化と労働法との関係について、吉田美喜夫「アジア諸国における『民主化』の進展と労働法」日本労働法学会誌91号(1998年)59頁以下参照。

- 6) タイの国名がピブン政権によってナショナリズムを高揚させるために「シャム」から「タイ」に変更されたのは1939年6月24日のことであるが、本稿では、「タイ」で統一しておく。
- 7) 賦役の期間は、当初年6カ月であったが、次に4カ月、最後は3カ月となった。賦役制度について、石井米雄『タイ近世史研究序説』(岩波書店・1999年)242頁以下参照。なお、賦役制度の成立時期は学説上確定されていないが、ここではスダシリの指摘に従っておく。Sudasiri Wasawong, *Kotmaui kiaukap kaankhunkhroong ruengnguan* (労働保護に関する法律), Bangkok, 2005, p. 15.
- 8) Sudasiri・前掲注7)書 p. 15.
- 9) このような事情から、タイの奴隷をアメリカ南部の黒人奴隷と同様に理解するのは正確ではなく、家事使用人でもいふべき存在と見るべきとされる。石井米雄「タイの奴隷制に関する覚え書」東南アジア研究5巻3号(1967年)167頁以下、石井米雄・吉川利治編『タイの事典』(同朋舎出版・1993年)241頁参照。
- 10) これは現在の王朝を開いたラーマ 世が1805年にアユタヤ時代(1350年~1767年)およびそれ以後1805年までの諸法令を「法典」として編纂したもので、タイ語法典としては現存する最古の法典である。石井・前掲注7)書302頁以下、赤木攻「タイ国の法体系に関する一考察( ) 伝統的法体系の存続」東南アジア研究13巻3号(1975年)441頁以下参照。
- 11) Medhi Dulyachinda, "The Development of Labour Legislation in Thailand", *International Labor Review*, IX, 1949, p. 471.
- 12) Sudasiri・前掲注7)書 p. 16.
- 13) Sudasiri・前掲注7)書 p. 16.
- 14) タイでは、被支配層である自由民は土地には緊縛されず、自ら庇護者を選ぶことができた。したがって、封建制といっても、土地ではなく労働力に対する支配を特徴とする点で本来の封建制ということとはできない。舟橋尚道編『タイの労働事情』(アジア経済研究所・1962年)120頁〔嶺学執筆〕参照。
- 15) ウィリアム・スキナー(山本一訳)『東南アジアの華僑社会 タイにおける進出・適応の歴史』(東洋書店・1981年)23頁参照。
- 16) 舟橋編・前掲注14)書120頁, 151頁〔嶺学執筆〕参照。
- 17) 製作年は石井米雄・桜井由躬雄『東南アジア史』(山川出版社・1999年)159頁参照。
- 18) スキナー・前掲注15)書64頁以下参照。
- 19) 末廣昭・安田靖編『タイの工業化 NAIC への挑戦』(アジア経済研究所・1987年)13-17頁〔末廣昭執筆〕参照。
- 20) Nikom Chandravithun, *Thai Labour—A Long Journey*, Bangkok, 1982, p. 3.
- 21) Pasuk Phongpaichit & Chris Baker, *Thailand: Economy and Politics*, 2nd ed., New York, 2002, p. 192.

タイの社会変動と労働法の展開過程 (吉田)

- 22) 中国人の移民の増加の過程と労働法への影響は, Pasuk Phongpaichit & Chris Baker, *Thailand: Economy and Politics*, New York, 1995, pp. 174-177.
- 23) 赤木・前掲注10)論文452-453頁参照。
- 24) その中に政尾藤吉が含まれていたことは特筆されてよい。赤木・前掲注10)論文453頁参照。なお, 政尾藤吉に関する研究として香川孝三『政尾藤吉伝』(信山社・2002年)参照。
- 25) ここに至る編纂作業については, 飯田順三「民商法典成立小史1 6」ジュリスト1141号(1998年)168頁, 1149号(1999年)6頁, 1154号(1999年)5頁, 1160号(1999年)5頁, 1165号(1999年)5頁, 1177号(2000年)183頁参照。
- 26) 飯田順三「タイ国における西洋近代法継受に関する基礎的研究」法社会学年報42号(1990年)108頁参照。
- 27) 西澤希久男「タイ民商法典編纂史序説 不平等条約改正と法典編纂」法政論集177号(1999年)260頁以下参照。
- 28) 飯田・前掲注26)論文108頁参照。
- 29) 西澤・前掲注27)論文269頁参照。
- 30) 平良「タイ・日本民商法比較」法学研究(慶応義塾大学)58巻7号(1985年)(1)頁以下, Phraya Manawarachasevi, *Index of Civil Code*, Faculty of Law, Thammasat University, 1980, pp. 24-25. 西澤・前掲注27)論文266頁参照。
- 31) タイの政治史については, たとえば, 加藤・前掲注2)書, タック・チャルムティアロン(玉田芳史訳)『タイ 独裁的温情主義の政治』(井村文化事業社・1989年)など参照。
- 32) 加藤・前掲注2)書92頁。
- 33) Medhi・前掲注11)論文 p. 472.
- 34) 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. 16-17.
- 35) Sudasiri・前掲注7)書 pp. 17-18.
- 36) Medhi・前掲注11)論文 p. 475.
- 37) Nikom・前掲注20)書 p. 22. Medhi・前掲注11)論文 p. 477.
- 38) スキナー・前掲注15)書126頁以下参照。
- 39) 浅見靖仁「タイの労働運動(1900年~1958年) その成長の軌跡と政治経済的背景の変化」アジア研究37巻2号(1991年)8-9頁参照。
- 40) Bevars D. Mabry, *The Development of Labor Institutions in Thailand*, New York, 1979, p. 38.
- 41) Nikom・前掲注20)書 p. 35.
- 42) Medhi・前掲注11)論文 p. 474.
- 43) 1923年初めのストライキについて, Andrew Brown, "Locating working-class power", in Kevin Hewison (ed.), *Political Change in Thailand: Democracy and Participation*, London, 1997, p. 166.
- 44) 浅見・前掲注39)論文11-12頁参照。
- 45) スキナー・前掲注15)書125-126頁。

- 46) Nikom・前掲注20)書 p. 14.
- 47) 刑法典の訳について,岡田朝太郎「暹羅王国刑法法典」早稲田法学3巻(1924年)24頁,61-62頁。なお,飯田順三「タイ近代刑法典および民商法典の編纂過程における日本法の影響(一)」創価法学29巻1・2号(1999年)も参照。
- 48) Nikom・前掲注20)書 p. 12.
- 49) 浅見・前掲注39)論文20頁参照。
- 50) Medhi・前掲注11)論文 p. 481.
- 51) The Japan Institute of Labour, *Labor Relations in the Asian Countries*, 1967, pp. 130-131, Nikom・前掲注20)書 p. 24, Sudasiri・前掲注7)書 p. 18.
- 52) Medhi・前掲注11)論文 p. 480.
- 53) Nikom・前掲注20)書 pp. 22-23, Medhi・前掲注11)論文 p. 477, 塚本重頼編『アジア諸国の労働法』(アジア経済研究所・1974年)288頁〔鷲尾宏明執筆〕参照。
- 54) Medhi・前掲注11)論文 p. 478。なお,本稿では,これ以降の時期の工場法は検討の対象にしないが,1939年法後の展開を簡単に示せば,1960年,1969年にそれぞれ新工場法が制定され,1975年,1979年の改正を経て,1992年に現行の工場法が制定された。飯田順三「タイ 新工場法の制定」ジュリスト1016号(1993年)93頁参照。
- 55) Sudasiri・前掲注7)書 p. 18, Nikom・前掲注20)書 p. 27, スキナー・前掲注15)書127頁。
- 56) Phiraphol・前掲注34)書 pp. 138-139, スキナー・前掲注15)書127頁。
- 57) Parichart Siwaraksa et. al., *Thai Constitutions in Brief*, Bangkok, 1997, p. 6.
- 58) Phichit Chongsathiwatana, "The Thai Labour Movement from 1945 to October 14, 1973", in Arnord Wemh rner (ed.), *The Trade Union Movement in Thailand*, Bangkok, Friedrich-Ebert-Stiftung, 1978, p. 31.
- 59) Medhi・前掲注11)論文 p. 482, Sudasiri・前掲注7)書 p. 18.
- 60) この時期の労働運動については,浅見・前掲注39)論文1頁以下参照。ただし,組織名は私見による。
- 61) Nikom・前掲注20)書 pp. 39-41, Phiraphol・前掲注34)書 p. 143.
- 62) 塚本編・前掲注53)書287頁〔鷲尾宏明執筆〕参照。
- 63) Phiraphol・前掲注34)書 p. 144.
- 64) Basu Sharma, *Aspects of Industrial Relations in ASEAN*, Singapore, 1985, p. 69.
- 65) この点は,吉田美喜夫「タイの国営企業と労使関係法」立命館法学249号(1997年)366頁以下,末廣・安田編・前掲注19)書24頁参照。
- 66) スキナー・前掲注15)書241-243頁参照。
- 67) Medhi・前掲注11)論文 pp. 474-475。なお,タイで「結社の自由」が保障されたのは1932年の立憲革命によって制定された最初の憲法によってである。Supachai Manusphaibool, "The Role of the Government and Labour Legislation in the Development of Thailand's Industrial Relations System", in Arnold Wehmh rner and Suebsaeng Promboon (ed.), *The Trade Union Movement in Thailand*, Bangkok, 1978, p. 44.
- 68) ただし,社団の定めは,1992年の改正で第78条以下に移された。
- 69) Nikom・前掲注20)書 pp. 28-29, 42-43, 45-46.

- 70) 以上について, Nikom・前掲注20)書 pp. 22-27, Phiraphol・前掲注34)書 p. 140, Medhi・前掲注11)論文 p. 481.
- 71) 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, 本委員会の設置法および飯田順三「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。
- 72) 以上の経過について, Sudasiri・前掲注7)書 pp. 18-20参照。なお, 56年法の詳しい制定史について, Sudasiri Hengphulothona, “Wiwathanakaan khong kotmaairaengaan” (労働法の進歩), in Suni Manlikaman et. al., *Culalongkoon Mahawithayalai raainguan phonkaanwicai wixwathanakaan khong kotmaaithai nai roop soongrooipii phaak 5 phaak kotmaai mahaachon suan phaeng ruu kotmaisangkom* (チュラロンコーン大学, 研究成果報告, タイ法200年の進歩, 5部, 民事一般法・社会法の部), Culalongkoon Mahawithayalai, 1982, pp. 113ff.
- 73) Nikom・前掲注20)書 p. 25.
- 74) Phiraphol・前掲注34)書 p. 151, 舟橋編・前掲注14)書244-245頁〔秋田成就執筆〕参照。
- 75) 塚本編・前掲注53)書288頁〔鷲尾宏明執筆〕。
- 76) Sharma・前掲注64)書 p. 69, Phiraphol・前掲注34)書 pp. 150 and 186. なお, 加藤・前掲注2)書141頁も参照。
- 77) Phiraphol・前掲注34)書 p. 193.
- 78) Department of Labour ed., *Yearbook of Labour Statistics* および Pasuk & Baker・前掲注22)書 p. 193 の表参照
- 79) 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)23頁参照。
- 80) タック・前掲注31)書179頁以下参照。
- 81) 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XVIII歴史学研究報告第22集(1994年)95頁参照。
- 82) バンコクおよびトンブリならびに地方に区分し, 前者の場合, 内務省公共福祉局労働課長をはじめ5人の職員が, 後者の場合, 県知事および郡長が主務官に任命された(1958年12月31日付内務省令)。
- 83) 舟橋編・前掲注14)書247頁〔秋田成就執筆〕参照。
- 84) 浅見・前掲注81)論文96頁以下参照。
- 85) 末廣・安田編・前掲注19)書58頁以下参照。
- 86) 「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』(東京大学出版会・1998年)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10頁(1998年)参照。
- 87) 岩崎育夫「開発主義と労働を政治学の立場からみる」日本労働研究雑誌469号(1999年)17頁参照。
- 88) Krirksak Kongsilp, *The Impact of Trade and Farmers Associations on the Social and Economic Development of Thailand*, 2nd ed., Chulalongkorn University Social Research

Institute, 1981, p. 7.

- 89) 立法過程で団結権を認めるか否かについて労働官僚と警察局および経済官僚との間に対立があり、結局、労働官僚の主張が退けられた点について、浅見・前掲注81)論文106-109頁参照。
- 90) 滝川勉・他『東南アジア現代史』(有斐閣・1982年)189頁以下〔北原淳執筆〕参照。
- 91) 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)133-134頁参照。
- 92) 綾部・永積編・前掲注3)書215頁〔赤木攻執筆〕参照。
- 93) Pasuk & Baker・前掲注22)書 p. 191. なお、浅見教授は、政府に圧力をかけるように労働官僚がILOに働きかけをしていた点を指摘している。浅見・前掲注81)論文114頁参照。
- 94) 1947年に設立された内務省公共福祉局労働課は、1965年10月に労働局に昇格した。なお、Medhi・前掲注11)論文 p. 482. Sudasiri・前掲注7)書 pp. 18-19 参照。
- 95) Bevars D. Mabry, "The Thai Labor Movement", *Asian Survey*, Vol. 17, No. 10, 1977, p. 935, footnote 7.
- 96) Phiraphol・前掲注34)書 p. 174, 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)344頁参照。
- 97) Sudasiri・前掲注7)書 pp. 21-22. なお、これら一連の告示は、法形式上は法律ではないが、「72年法」と総称されることがある。
- 98) Sudasiri・前掲注7)書 p. 22.
- 99) 浅見靖仁「タイにおける開発主義と労使関係」日本労働研究雑誌469号(1999年)34頁以下参照。
- 100) 浅見・前掲注99)論文37頁以下参照。
- 101) 基本的には労働協約と同義であるが、特殊な意味を有する点については、吉田美喜夫「タイの労使関係と法 集団の労使関係法の領域を中心とする予備的考察 (2・完)」立命館法学217号(1991年)73頁参照。
- 102) Bevars D. Mabry & Kundhol Srisermhok, "Labor Relations under Martial Law", *Asian Survey*, Vol. 25, No. 6, 1985, p. 615.
- 103) Phiraphol・前掲注34)書 p. 176.
- 104) Mabry・前掲注95)論文 p. 935.
- 105) 高木剛『タイ見たまま感じたまま』(日本労働協会・1985年)214頁参照。
- 106) 吉田美喜夫「タイにおける最低賃金法制の役割と課題」立命館法学294号(2004年)11頁以下参照。
- 107) *The Voice of the Nation*, January 23, 1975, *Bangkok Post*, January 22, 1975.
- 108) 加藤・前掲注2)書168頁以下参照。
- 109) 吉田美喜夫「タイの『労働関係法』による労使関係の法規制」立命館法学298号(2004年)431頁以下参照。
- 110) Sharma・前掲注64)書 pp. 71-72.
- 111) ただし、実際に禁止命令が発動されたのは1980年のタバコ専売での紛争だけであつたといわれる。Takashi Shiraku, *The Comparative Law between Thailand and Japan*,

タイの社会変動と労働法の展開過程 (吉田)

- Chulalongkorn University, 1982, pp. 2 and 5.
- 112) Wong Chantong, "The Right to Strike and Lockout in Thailand", in *A Survey of Current Situation in ASEAN*, ILO, p. 121.
- 113) 浅見・前掲注99)論文37頁以下参照。
- 114) 加藤・前掲注2)書208頁。
- 115) 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)61頁以下参照。
- 116) 浅見・前掲注96)論文341頁以下参照。
- 117) 海外労働時報2号(1977年)34-38頁参照。
- 118) Arnold Wehmh rner, "Trade Unionism in Thailand— A New Dimension in a Modernising Society", *Journal of Contemporary Asia*, 1983, p. 490. なお, クリアンサクク = パイサンの3項目合意については, 高木・前掲注105)書217頁以下参照。
- 119) 浅見靖仁「労働政策」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)266-269頁参照。
- 120) Sungsidh Piriyaarangsana & Kanchada Poonpanich, "Labour Institutions in an Export-oriented Country: A Case Study of Thailand", in Gerry Rodgers (ed.), *Workers, Institutions and Economic Growth in Asia*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 1994, p. 227, 糸賀滋「タイの労使関係における政・労・使の役割」所報(パンコク日本人商工会議所)1996年7号18頁参照。
- 121) 浅見・前掲注119)論文270-271頁参照。
- 122) 末廣昭『タイ 開発と民主主義』(岩波書店・1993年)85頁以下参照。
- 123) この点は使用者側も同じであることについて, 糸賀・前掲注120)論文19頁, 井上詔三「経済の躍進と労使関係の現状」日本労働協会雑誌354号(1989年)64頁参照。
- 124) 詳しくは, 浅見靖仁「タイの労働裁判所: その設立の経緯と機能」大原社会問題研究所雑誌467号(1997年)16頁以下参照。
- 125) このような分析について, 浅見・前掲注99)論文37-41頁, 浅見・前掲注124)論文16頁参照。
- 126) 労働裁判制度の概要については, 飯田順三「タイ 労働裁判について」日本労働研究雑誌427号(1995年)51-54頁参照。
- 127) Wichitra Foongladda, *Yoo lak kotmaui raengnguan* (労働法要綱), Bangkok, 2000, pp. 195ff.
- 128) この事件について, 加藤・前掲注31)書225-229頁参照。
- 129) Code of Practices for the Promotion of Labour Relations (Thailand, 1981), in ILO, *Selected Basic Agreements and Joint Declarations on Labour-Management Relations*, Geneva, 1983, p. 279.
- 130) 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)179頁参照。
- 131) 浅見・前掲注99)論文35頁参照。
- 132) 末廣・安田編・前掲注19)書63頁, 浅見・前掲注99)論文35頁参照。

- 133) 末廣・前掲注122)書136頁以下参照。
- 134) 末廣・前掲注91)論文129頁以下,末廣昭「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48巻6号(1997年)100-101頁参照。
- 135) 1996年1月におけるタイの最低賃金(バンコクの場合)は日額145バーツであったが,外国人労働者の大半の出身国であるビルマのそれは12バーツ相当なので,50バーツでも喜んで働くといわれた。海外労働時報239号(1996年)5頁参照。
- 136) 末廣・前掲注91)論文137頁,小暮康二「不法就労外国人登録制と最低賃金の改定」所報(バンコク日本人商工会議所)1996年10月号4頁以下参照。
- 137) Sununta Siengthai, "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, Table 9, 10, Voravidh Charoenloet, *Labour Standards in Thailand: The Impact of Trade Liberalisation*, PSIO Occasional Paper, 1997, pp. 9ff.
- 138) Nimfa B. Ogena et al., *Globalization with Equity: Policies for Growth in Thailand*, Institute for Population and Social Research, Mahidol University, 1997, p. 13.
- 139) 森靖雄「タイ経済の現状と中小企業」経済1999年9月号129頁参照。
- 140) 末廣・前掲注134)論文(「タイにおける労働市場と人事労務管理の変容」)81頁注42参照。
- 141) Ogena et al.・前掲注138)書 p. 73.
- 142) 「人材派遣会社」が媒介し,生産ラインの50%が派遣労働者であるとする調査もある。末廣・前掲注91)論文136-137頁参照。
- 143) Sungsidh & Kanchada・前掲注120)論文 pp. 230ff, Mathana Phananimamai and Pawadee Tonguthai, *Final Report on Labor Welfare in Thailand*, Thailand Development Research Institute, 1994, p. 28.
- 144) Sungsidh & Kanchada・前掲注120)書 pp. 234-235.
- 145) 海外労働時報129号(1987年)7頁参照。
- 146) 高橋康敏「労働法の改正箇所」所報(バンコク日本人商工会議所)1993年5月号84頁以下,海外労働時報156号(1990年)22-24頁も参照。
- 147) ただし,フォーマルセクターでも下請形式は採用されており,ブランド・メーカーなどの国際的な下請関係に組み込まれている。Voravidh Charoenloet, "A Study of Contract Labour in the Textile and Garment Sector in Thailand, 1997", paper presented at the Seminar on "ILO-Asia-Pacific Regional Seminar for Trade Union Organizations on Contract Labour". New Delhi, 21-25 April 1997. p. 14.
- 148) Sungsidh & Kanchada・前掲注120)書 p. 234, Ogena et al.・前掲注138)書 p. 46, Voravidh・前掲注147)論文 p. 34.
- 149) Voravidh・前掲注147)論文 pp. 29 ff.
- 150) このような下請構造の役割について, Ogena et al.・前掲注138)書 pp. 46-47.
- 151) 吉田美喜夫「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)309頁参照。
- 152) Sudasiri・前掲注7)書 p. 23.



タイの社会変動と労働法の展開過程 (吉田)

- 153) 末廣・前掲注115)論文63頁以下参照。
- 154) 本法の内容と問題点について詳しくは、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)1683頁以下参照。
- 155) John J. Lawler and Chochechai Suttawet, "Labour Union, Globalization and Deregulation in Thailand", in Chris Rowley and John Benson (ed.), *Globalization and Labour in the Asia Pacific Region*, London, 2000, p. 221.
- 156) 日本経済新聞1994年9月1日付参照。
- 157) 神津里季生「タイの労働組合」所報(バンコク日本人商工会議所)1993年3月号35頁参照。
- 158) 河森正人『タイ 変容する民主主義のかたち』(アジア経済研究所・1997年)12頁, 157頁以下参照。
- 159) 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』(京都大学学術出版会・2003年)95頁以下, 河森正人「スチンダー政権の成立と崩壊」アジアトレンド1992- 2頁以下参照。
- 160) 金子由芳「タイ憲法改正をめぐる最近の動向」所報(バンコク日本人商工会議所)1996年11月号17頁以下参照。
- 161) 末廣・前掲注91)論文149頁参照。
- 162) 末廣・前掲注91)論文149-150頁, 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。
- 163) 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。
- 164) 1996年までの提訴件数は11,000件台までであったが, 1998年には23,000件台まで急増した。その後, 2002年に13,000件台まで低下したが, 2003年には再び21,000件台となった。なお, 最新の統計によれば, 2004年は12,323件であった。これらの訴えのうち最大の事案は解雇関係であり, 2001年以降について見ると, 2001年は15,831件のうち7,004件, 2002年は13,361件のうち5,410件, 2003年と2004年は統計の取り方が変化したので, 解雇手当の請求事件だけについて見ると, 2003年は21,747件のうち6,290件, 2004年は12,323件のうち3,790件であった。以上, 中央労働裁判所事務局作成の統計資料による。
- 165) 海外労働時報122号(1987年)16頁, 労働社会福祉省の設立直前における労働局での聞き取り(1990年8月24日実施), Nikom Chandravithun & W. Gary Vause, *Thailand's Labor and Employment Law: A Practical Guide*, Bangkok, 1994, p. 15.
- 166) 吉田修「労働福祉省の新設」所報(バンコク日本人商工会議所)1993年12月号28頁以下, 梅澤真一「労働社会福祉省について」所報(バンコク日本人商工会議所)1994年7月号30頁以下参照。
- 167) 海外労働時報221号(1994年)22頁, 同226号(1995年)5頁参照。
- 168) 経済の動きについては, 経済企画庁調査局編の『アジア経済』1997-2000年の各年版, 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)2頁以下, また, 危機への対応の内容について, 末廣昭『キャッチアップ型工業化論 アジア経済の軌跡と展望』(名古屋大学出版会・2000年)98頁以下参照。

- 169) 浅見・前掲注168)論文18頁参照。
- 170) ミット・チャロンワン「タイにおける労働基準とその実施」『アジアにおける公正労働基準』(日本労働研究機構・2001年)20頁,22頁,末廣・前掲注91)論文129頁以下参照。
- 171) 失業保険は2004年7月から実施された。
- 172) 浅見・前掲注168)論文15-16頁参照。
- 173) 遠州敦子・遠州尋美「アジア危機と人びとの暮らし」KEIZAI 1999年6号110頁参照。
- 174) 浅見・前掲注168)論文22頁,末廣・前掲注91)論文144-145頁参照。
- 175) ビジネス・レーパー・トレンド2004年12月号37-38頁参照。
- 176) Chet Boonpratuang, "A Review of Action on Employment Relief", in *Paper Presented Asian Regional Consultant on Follow-up to the World Summit for Social Development*, 1999, p. 4.
- 177) 館逸志「第9次経済社会開発5カ年計画の策定について 新たなテーマとなる『足るを知る経済』」所報(バンコク日本人商工会議所)2000年5月号19頁参照。
- 178) 石井・桜井・前掲注17)書515頁以下〔末廣昭執筆〕参照。
- 179) 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。
- 180) 施行は1998年8月19日である。本法を紹介した論考に以下のものがある。小暮康二「新労働保護法の施行について」所報(バンコク日本人商工会議所)1998年9月号27頁以下,同「新労働者保護法(1998年)の概要」所報(バンコク日本人商工会議所)1998年3月号37頁以下,磐国日本人商工会議所労務委員会「『1998年労働保護法』に関する解説 労働社会福祉省による」所報(バンコク日本人商工会議所)1998年7月号47頁以下,ルンサリット・チャントラート「新労働法立法の背景について(上)(下)」所報(バンコク日本人商工会議所)1999年2月号20頁以下,1999年3月号63頁以下など。なお,本法の翻訳として,吉田美喜夫「タイの新労働保護法」立命館法学268号(1999年)1563頁以下がある。
- 181) "Labor Protection Act B.E. 2541: The Law Enacted for Prosperity of Thai Workers and Their Employers". これは労働社会福祉省の解説ペーパーで未公開。
- 182) 詳しくは,吉田・前掲注106)論文21頁以下参照。
- 183) この点について,小暮・前掲注180)論文(「新労働者保護法(1998年)の概要」)38頁参照。
- 184) 2000年法の立法過程および法律の内容について,詳しくは,吉田・前掲注154)論文1687頁以下参照。
- 185) 75年法に基づき15以上の労働組合または労働連合によって組織される団体であり,いわゆるナショナル・センター(NC)にあたる。
- 186) 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)425頁以下参照。
- 187) Lawler and Chokechai・前掲注155)論文 pp. 230-232.
- 188) 浅見靖仁「タイの労働運動の最近の『異変』について」所報(バンコク日本人商工会議所)2004年8月号13頁以下参照。