

經濟論叢

第 135 卷 第 3 号

前川嘉一教授記念號

献 辞	山 田 浩 之	
日本型福祉社会論における自助と福祉	松 井 栄 一	1
アメリカ労働組合運動と禁酒法	小 林 英 夫	20
友愛協会近代化の内包した矛盾	中 野 保 男	42
賃金水準の社会的統一化政策	大 谷 強	70
タイ労使関係の近代化	ダララット・アナンタナスウォン	92
情報化とソフト労働化における労働の構造	板 東 慧	113
ノルウェー産業民主化プロジェクトと 社会技術システム論	赤 岡 功	135
イギリス鉄鋼業における労務政策の展開	菊 池 光 造	154

前川嘉一 教授 略歴・著作目録

昭和 60 年 3 月

京 都 大 学 經 濟 學 會

タイ労使関係の近代化

——労働争議の展開と組織の形成——

ダララット・アナンタナスウォン

はじめに

タイ国は第二次世界大戦の終了とともに近代化への過程を辿りはじめたが、この過程において、次のような意味での新たな労使関係制度が創り出されることとなった。それはまず、この制度を構成する三つのグループ、つまり、(1)労働者とその組織、(2)経営者（雇用者）とその組織、(3)政府およびその代表機関のそれぞれの位置と役割が従来になく明確化したことであり、次に、この制度のなかで職場と産業社会を規制する一連のルールが形成され、整備されてきたことである¹⁾。

筆者は別稿において、労働者、経営者、政府機関という労使関係の三当事者の各々について、その発展を検討した²⁾。本稿では、これを前提としたうえで、これら三つの主体の行動によって織りなされるタイ労使関係の展開を概観し、1970年代に多発した労働争議の性格を分析するとともに、タイ労使関係の特質を明らかにしたい。

1 戦後タイ労使関係の展開

タイ産業社会において、労使関係のルール設定のさい、それに参加したのは

1) 以下の展開については、前川嘉一、D・アナンタナスウォン「タイの労使関係とその問題点」アジア社会問題研究所『アジアと日本』第10号、1974年、を参照されたい。cf. J. T. Dunlop, *Industrial Relations System*, Holt, 1958, pp. VIII-IX.

A. Fox and A. Flanders, *The Reform of Collective Bargaining: From Donovan to Durkheim*, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. VII, No. 2, July 1969, p. 160.

2) 拙稿「タイ労使関係の近代化」(上)、アジア社会問題研究所編「アジアと日本」第29号、1976年5月。

経営者と政府のみであって、労働者は参加しなかった。このことは、タイにおける伝統的な「恩情主義的」労使関係の慣行による。部下“Punoi”としての被用者は主人“Puyai”としての経営者に服従しなければならないのである³⁾。この雇用慣行は成文化されないし、また、賃金、労働時間、福利厚生施設などの労働条件についていかなるフォーマルな契約も欠如している点で特徴的である。それは仏教の教義に基づいているといえる⁴⁾。

この点を念頭において、以下、労使関係の展開を三つの段階に区分してやや詳しく検討してみよう。

第1段階 (1948年—57年) この時期は、民商法により労使双方とも団結権を与えられたが、団体交渉権、ストライキ権は認められなかった。労働者組織は政治家の指導を受け、また、政治的目的に利用された。経営者組織は生産上の目的をもって形成されたが、人事管理の問題には注意を払わなかった。いま、この段階の相互関係を全国レベルと産業レベルの二つの地平で考察してみよう。

全国レベルでは、雇用、作業条件、労働者の福利厚生、争議解決などの規準を定めるため労働者連合と交渉をおこなう経営者団体の連合は存在していなかった。他方、労働者連合については、政治的諸勢力の浸透のゆえに相互に対抗関係にあった。政府にバックアップされていた「タイ全国労働組合会議」TNTUC (1948年設立) は左翼の親共産主義的な「中央労働組合」CLU (1947年結成) と対抗していた。「タイ自由労働者連合」FWAT (1954年設立) と「タイ全国労働組合連合」TNFTU (1957年設立) も CLU と対抗しており、その目的はナショナリズムと反共主義に焦点をあてたものであった。労働者の福祉または作業諸条件については無視されたのである。そして、このような状況の全国レベルにおいては、労働者連合と経営者連合との間で団体交渉によって労働問題の解決をはかるといような関係は生じなかった。とくに、政府は労働者団体の目的をナショナリズムと反共主義という政治的なものに歪曲した

3) F. Lombard, *The Thai Workers on the Move*, *Financial Post*, Aug. 31, 1973. p. 7.

4) *Ibid.*

のである。

産業レベルについてみれば、労使双方ともに団体交渉の保証は与えられていなかった。また、このレベルにおいても経営者の組織は存在していない。すでに別稿でみたように、産業別労働組合のほうは多数組織されてはいたが⁵⁾、経営者側は労働者代表の承認や彼等との交渉を拒否しえた。しかも、争議のたいのケースは政府の下渉を伴っていた。たとえば、1950年に、シャム電機会社においてボーナス問題をめぐって発生した争議をみてみよう。労働者委員会との交渉を拒否した会社側に対し、労働者はストライキのおどしをかけたが、ストライキは現実にはじまる前に中止されてしまった。それは、ストライキ開始前に、きわめて世評の高い官僚である警察庁長官が労働者の大衆集会で演説をおこない、政府がこの問題について彼らに同情的な実態調査をおこなうという誓約をしたからであった⁶⁾。ここで強調されるべき点の一つは、この段階では、政府は経営者であると同時に労働法というルール作成者でもあったことである。こうした事実こそが、労使関係への政府干渉を容易なものとし、また、団体交渉の不承認を結果したといえよう。

1957年、首相がアメリカ合衆国から帰国後、その影響によって、欧米労働法を基本とした労働法が議会を通過した⁷⁾。同法は労働者にたいし、労働組合の結成と団体交渉の権利を保証するものであった。この法律制定後、ストライキの発生件数は、56年の3,673人の労働者を含む12件から、1957年の12,977人を含む22件へと増加した。この争議の急増が、団体交渉を保証する57年法の結果としてもたらされたことは明らかである。また、右の事実は、タイ労働者のもつ自己の労働諸条件改善への潜在力を例証するものでもある。不幸なことに、タイ労働者は自己の権利に対して無責任であり、政府の不適當な斡旋手続は労働

5) 前掲拙稿 7-8 ページ。13-18ページ。

6) E. Fogg, *Labor Organization in Thailand*, *ILRR*, Vol. 6, No. 13, Apr. 1953, p. 371. なお、労働者の大多数をなす非組合員の場合、苦情や争議は労使間で個人的に解決された。

7) S. Molleechati, *The Problems Confronting Labor Organizations in Thailand*, MA Thesis, Texas Tech. College, 1966, p. 73.

運動を政治的慣例にしてしまった、といわれた⁸⁾。しかし、労働争議の主な要因は、明らかに高賃金の要求、作業条件の改善、よりよい福利厚生施設の要求から来ていたのである。

ともあれ、これらの事実にもかかわらず、57年の労働法は翌年10月の革命団布告第19号によって廃止され、このために、既存の全労働者団体、労働組合は非合法化され、団体交渉制度もここでひとまず終止符をうつこととなった。

第2段階（1958年—71年）57年法が廃止されたのは安全という理由からで、そのことは次のような布告の前文から明らかである。つまり「仏暦2499年（1957年）の労働法は、雇用者と被用者間の対立を誘発し、相互の同情と協調の精神を無力にし、また、被用者が産業および通商の完全な破壊を最終目標とする共産主義者に従って、きわめて好ましからぬ行動に走ることを刺激する目的に利用されるような条項を含むゆえに、革命団は同法を廃止し、同時にこれにかえて被用者の福祉と利益の保護に必要な手段を講じることを適当と認めるものである」と⁹⁾。そして、この時以降、労働法規は内務省のもとで布告された。しかし、それは労働者にたいし、作業諸条件や労働者保険について保護を与えるものであったが、団結権や団体交渉権は認めなかった。

1965年の争議多発の時期のあとで、労働争議解決法が制定された。ここでは、争議解決の斡旋について政府の労働局が重要な役割を演じた。

なお、この時期の労使関係は、生働者を100人以上雇用する中規模および大規模経営と、それ以下の小規模経営との二つのレベルに区別して考察しよう。

前者のたいていものは外資系会社または合弁会社であった。むろん、若干の民族企業も存在してはいたが、タイ式 *modus vivendi* が普及するにつれて、これらの経営は政府とますます密接な関係をもつようになった。それらは政府から政治的保護を受け、逆に政府のほうでは前者から経済的（財政的）支持を得ていたわけである。したがって、このレベルでの労使関係の特徴点は、経営

8) *Ibid.*, p. 74.

9) Thien Ashakul, *The Situation of Labor Unions and Labor Relations in Thailand*, Soul, September 1971, p. 6.

者は労働者に対して優越した立場にあった政府から支持を受け、他方、労働者はいかなる組織的な後盾もない、ということであった。労働争議解決法は存在していたが、その規定する制度は、労働者代表が雇用者側からの報復をおそれたために、現実には充分機能しなかった¹⁰⁾。

次に、小規模経営のレベルでは、労使関係は伝統的形態をとっていた。つまり、経営者は一方的に作業規則を示し、労働者はその規則に服させられた。苦情や争議が起きても、労働者は経営者と個人的に交渉するか、さもなくば政府労働局の介入を要請する、という形をとらざるをえなかった。

第3段階（1972年—74年）この時期の労使関係の展開は、時間的には短期間であり、それだけに研究も充分の展望を得にくいだが、それはタイ労使関係の将来に対して重要な転換点をなしている。革命団布告第103号によって、労使ともに団結権、団体交渉権を与えられ、ストライキ権、ロックアウト権も保証された。これに照応して、とりわけ1973年には労働不安が高まった。むろん、そこには数多くの要因があった。これらを外的・内的要因として示すならば、企業外的要因としては、生活費の膨張¹¹⁾、政治的状況の変化（1973年10月14日以降）、マス・メディア（新聞）によるストライキ報道、がある。企業内的要因は、(1)雇用主の行為が労働法に準拠しないこと、(2)雇用主の労務管理が不適切であること、(3)雇用主がしばしば労働条件を変更すること、(4)雇用主が労働者の当然の給付を減額すること、などである。しかも、これらの要因は、経営者や政府によって一方的にとり決められた過去の労使関係から結果したものであった。

とはいえ、革命団布告によって、作業ルール設定過程における三つのグループのバランスはよりよくとれてきている。むろん、労働者の大多数が不熟練で教育レベルも低く、また組合に組織されていない状態が続く限り、依然問題は残されているが。

10) Lombard, *op. cit.*, p. 9.

11) 1972年から73年の消費者物価指数の上昇率は15.5%であった（*Year Book of Labor Statistics 1972-1973*, p. 85）。

II. 労働争議の展開

この節においては、増大傾向にある労働争議の問題をとりあげ、この面からタイ労使関係の特質を浮彫にしたい。

しかし、利用可能な資料が限られているので、ここでは資料の許す範囲内でのみ、タイにおける労働争議の状態を描出しようにすぎない。

争議の展開については前節で示した時期区分に従って検討することとする。つまり、第1段階(1948—57年)、第2段階(1958—71年)、第3段階(1972—74年)、の3段階である。

第1段階においては、労働争議に関する利用可能な資料はほとんど欠如しており、ストライキを伴う争議についての労働局の統計資料がただ一つ存在する

第1表 バンコクにおける主要原因別労働争議輪旋数(1962-1974)

年	雇用①	賃金 支払い	その他 賃金②	作業条 件③	複 数 の 争 点	その他	合 計
1962	270(71)	93(25)	—(—)	8(2)	—(—)	9(2)	380(100)
1963	303(81)	55(15)	4(1)	8(2)	—(—)	2(1)	372(100)
1964	203(59)	50(15)	89(26)	1(—)	1(—)	—(—)	344(100)
1965	203(56)	75(21)	70(19)	13(4)	—(—)	—(—)	361(100)
1966	219(51)	108(25)	61(14)	21(5)	23(5)	—(—)	432(100)
1967	196(49)	135(34)	32(8)	7(2)	26(7)	—(—)	396(100)
1968	268(50)	175(33)	32(6)	8(2)	50(9)	—(—)	533(100)
1969	253(33)	334(43)	49(7)	16(2)	117(15)	—(—)	769(100)
1970	251(38)	277(42)	23(4)	9(1)	95(15)	—(—)	655(100)
1971	249(36)	316(45)	26(4)	11(1)	96(14)	—(—)	698(100)
1972	304(36)	339(41)	46(5)	14(2)	135(16)	—(—)	838(100)
1973	377(34)	487(44)	39(4)	50(4)	110(10)	41(4)	1104(100)
1974	791(50)	443(28)	50(3)	27(2)	223(14)	58(3)	1592(100)

出所) Labor Department, *Year Book of Labor Statistics*, 1968, p. 117, 1974, p. 99
より作成。なお、1961年以前の資料は欠如している。

- 注) ① 退職金、差別待遇および復職問題を含む。
② 残業手当、有給休暇問題を含む。
③ 貯蓄金庫、傷害積立金、報償金問題を含む。

にすぎない。第2段階以降になれば、労働争議の斡旋のケースについての資料があらわれてくる。ここでは、バンコクにおける主要原因別にみた労働争議斡旋件数を示す第1表と、これを3つの段階毎に整理した第2表を掲げよう。な

第2表 主要原因別段階別労働争議発生件数

	第一段階 (1948-57)	第二段階 (1958-71)	第三段階 (1972-74)
雇 用	—	242(49)	491(42)
賃金要求	—	162(33)	423(36)
その他の賃金問題	—	38(8)	45(4)
作業条件	—	10(2)	30(2)
複数の争点	—	41(8)	156(13)
そ の 他	—	1(-)	33(3)
合 計	—	494(100)	1178(100)

注) 第1表より作成

お、以下の考察に際しては、表示された斡旋件数を(ストライキを含む、またはストライキを含まない)争議の件数を示すものと想定する。ここから明らかなのは、まず第1に、第1段階から第3段階にかけて、争議発生件数が494件から1178件へと激増していることである。とくに、第2段階と比べて第3段階に含まれる年数がわずか3年にすぎないことを考えるならば、こうした争議の急増はいっそう注目に値する。しかし、この点について詳しくはのちにストライキについて述べる際検討するとしよう。

争議発生の原因 第2に、争議の発生した原因についてみれば、そのほとんどが雇用および賃金問題に関係しており、両者合わせて全体の75%にのぼっているのである。この現象は、団体交渉を欠如した労使関係制度の片務的性格に起因していたといえる。民商法、労働法には、雇用条件すなわち賃金、労働時間および福利厚生に関する雇用契約は、これを明確に決定し成文化すべきもの、との規定がなされていた。しかし、現実はこの規定を遵守したのは大会社のみであって、その他の中・小経営や家族経営にはそうした成文化された雇用契約

は欠如していた¹²⁾。また、雇用契約自体も、その決定は経営者側に依存していた。労働者の場合、まず彼らの大多数をなす不熟練かつ教育水準の低い者は、組合による教育や保護なくしては雇用契約に関する問題点をほとんど理解できず、さらに、1972年に至って漸く合法化された労働組合自体も、運動の歴史が新しく、組合員数も少数なために、団体交渉を通じて経営者に対し有効な影響力を及ぼしうるところまでゆかなかつたのである。

この点は賃率の決定の場合も同様であった。1973年に至るまで、タイでは最低賃金制はおこなわれていなかった。それ以降についても、労働法の指示する標準的な最低賃金の規定に違反する会社は依然多かつた。1974年に労働局は、バンコクその他の地区の435の経営を対象として、最低賃金制の実施状況に関する実態調査をおこなったが、それによれば、バンコクに所在する経営の34%、調査対象経営総数の32%が法を犯している事実が明らかになっている¹³⁾。この場合、賃率が経営者によって一方的に決められていたことはいうまでもない。

雇用契約が成文化されなければ、労使間の紛争は相対的に容易に発生しやすい。しかも、組合をもたない労働者は、経営者と個人的な交渉で話をつけるか、さもなければ争議の解決を労働局の斡旋に委ねざるを得なかつたのである。ともあれ、雇用契約の最も中心的な位置を占める雇用と賃金問題に争議の原因が集中したことの背景には、労使関係制度が一方的性格のものであるという事実があつた。

ところで、争議に際し、その係争点についての意見の一致が得られなければ、被用者は雇用者に要求の受け容れを迫るための最後の手段としてストライキに訴えることになる。そこで次にこうしたストライキの発生傾向について、ミッ

12) Decha Kaewchansilp, *Laws Concerning Employment*, Labor Department, 1968, pp. 101-110.

13) Labor Department, *Monthly Bulletin of Labor Statistics*, Vol. 1, No. 1, January 1974, p. 13.

チュール・シルバーの方法に依拠しつつ検討する¹⁴⁾。

ストライキの発生傾向 第3表、第4表、第5表はILOおよび労働局の労働統計年報からストライキ関係の指標をまとめたものである。ここにはストライキの具体的諸相が十分反映されていないが、しかし大まかな傾向を知るには十分だと思われる。

ここから明らかなことは、(1)第二次大戦終了後、タイにおけるストライキの発生件数は増大の一途を辿っていること(年平均でみて第1段階の6件から第3段階の297件へと激増している)、(2)ストライキ参加労働者数、喪失日数ともに絶対数でみて第1段階から第3段階にかけて増大傾向にあること、ただし、これらの数値を年平均で相互に比較すれば、第2段階ではおおむねストライキの発生件数、規模ともに他の2つの時期より低い値しか示しておらず、また、第3段階では第1段階に比してとりわけストライキ持続日数は短かくなっていること、(3)部門別にみれば、ストライキの発生傾向およびその増加率は製造業において最も著しいこと、以上である。

第1段階、第3段階におけるストライキ多発傾向は少なくとも労働法規の制定と関係している。労働者組織と団体交渉を合法化する法律が通過したとき(第1段階では1957年、第3段階では1972年)、ストライキ発生件数は、56年の12件から翌年の22件へ、また72年の34件から73年の501件へとそれぞれ増加しているのである(第3段階での増加率がとくに顕著であることについては後に触れる)。労働者組織と団体交渉とが非合法下にあった第2段階において、ストライキの増加が控え目なものであったこともそのことを確認させる。参加労働者数、喪失日数によってもこのことは知られる。

ストライキの特徴 では、こうしたストライキの特徴はいかなるものか。これについては次の3点を指摘しうる。

1. 法規は労働者組織と団体交渉を保証し、争議解決方法をも規定していた

14) Michael Silver, *Recent British Strike Trends: A Factual Analysis*, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XI, No. 1, March 1973, p. 97.

第3表 ストライキ発生件数 (1948-1974)

	ストライキ (1)	参加労働者 数 (2)	喪失日数 (3)	1 争議あたり労働者 数 (2)/(1)	1 労働者あたり 喪失日数 (3)/(2)
1948	1	—	—	—	—
1949	3	680	3,558	227	5.2
1950	2	430	8,000	215	18.6
1951	1	1,600	1,600	1,600	1.0
1952	3	900	8,200	300	9.1
1953	6	960	6,015	160	6.3
1954	2	910	515	455	0.6
1955*	—	—	—	—	—
1956	12	3,673	23,234	306	6.3
1957	22	12,977	91,788	590	7.1
1958	4	458	4,202	115	9.2
1959	11	846	8,160	77	9.6
1960	2	23	64	12	2.8
1961	2	68	93	34	1.4
1962	3	81	63	27	0.7
1963	4	118	159	30	1.3
1964	12	300	539	25	1.8
1965	17	3,753	6,566	221	1.7
1966	17	5,413	18,764	318	3.5
1967	2	470	470	235	1.0
1968	14	1,867	3,217	133	1.7
1969	18	5,345	23,593	297	4.4
1970	25	2,888	6,004	116	2.1
1971	27	5,153	12,646	191	2.5
1972	34	7,803	19,903	230	2.6
1973	501	177,887	296,887	355	2.4
1974	357	105,883	507,607	297	4.8

出所) ILO, *Year Book of Labor Statistics*, 1966, p. 713, Labor Department, *Year Book of Statistics*, 1968, p. 122, 1974, p. 118

注) *印の年の資料は欠如している。

第4表 部門別ストライキ発生件数 (1958-74)

年	製造業*	建築業	商業	運輸 通信	サービ ス	その他	合計
1958	3	—	—	—	1	—	4
1959	11	—	—	—	—	—	11
1960	2	—	—	—	—	—	2
1961	2	—	—	—	—	—	2
1962	2	—	—	1	—	—	3
1963	3	1	—	—	—	—	4
1964	5	1	—	—	—	—	6
1965	12	3	—	—	2	—	17
1966	5	7	1	4	—	—	17
1967	—	2	—	—	—	—	2
1968	9	2	2	—	1	—	14
1969	12	2	1	1	2	—	18
1970	15	5	—	2	3	—	25
1971	20	1	1	4	1	—	27
1972	—	—	—	—	—	—	34
1973	389	6	24	42	30	10	501
1974	280	7	20	25	12	13	357

出所) Labor Department, *Year Book of Labor Statistics, 1968*, p. 123, 1969, p. 129, 1972-73, pp. 119-121, 1974, pp. 119-121, 1968年以前の資料は欠如している。

注) *印は食料, 飲料, 繊維, 木材, 紙, 印刷, 化学, 石油, 鉄, 非鉄金属を含む。

第5表 ストライキ発生件数および規模 (年平均)

	第一段階 (1948-57)	第二段階 (1958-71)	第三段階 (1972-74)
全産業のストライキ数	6	11	297
製造業のストライキ数	—	7	223
参加労働者数	2,766	1,913	97,179
喪失日数	17,864	6,039	274,799
ストライキ当り労働者数	487	131	294
労働者当り喪失日数	6.8	3.1	3.3

出所) 第3表, 第4表より作成

注) ストライキが大規模なものか小規模なものか, 公認か非公認かについては資料的制約のため区分しえなかった。

にもかかわらず、ストライキはたいてい「直接的」且つ「非合法的」に発生した。とくにストライキの激発した1973年には、労働局の報告によれば殆どのストライキが直接的、非合法的に発生している¹⁵⁾。報告に示された理由は、(a)もし労働者が合法的に争議をおこすならば、雇用者は争議期間中労働者を解雇するため、労働者はそうした雇用者の報復を恐れ、それを避けるべく、右のような行動に出た、(b)労働者がストライキを継続するのに成功すれば、彼らは一般大衆やマス・メディアによる支持をも得ることができ、雇用者から要求項目を比較的容易に獲得しえた、というものである。後者については、たとえば新聞がストライキを報道すると、雇用者が労働者の要求を即座に容れる事実がそれを証明している。

2. ストライキの発生と、会社の規模との関連を示す正確なデータは欠如しているが、ストライキはおおむね労働者100人以上の大経営で発生しており¹⁶⁾、その傾向はとりわけ繊維工業において著しかった。1973年の繊維工業におけるストライキ多発傾向については2つの理由が考えられる。まず第1に、繊維工業の工業的環境(立地、作業の性格、労働力の質)が挙げられる¹⁷⁾。つまり、繊維工業はバンコクおよびその周辺地域に殆ど立地を得ているゆえに、労働者も工場の寮であれ、それ以外の住宅施設であれ、同じ地域内に多数が結集しやすかった。また、作業工程が複雑な技術を要さず、労働集約であるため、同質的不熟練労働者が数多く雇用されていた。以上は繊維工業労働者の団結の条件であるが、他方こうした同質的労働者に対する労働条件の…様な低劣さが彼らのストライキ活動を現実化させたのである¹⁸⁾。次に第二に、1973年の学生デモ

15) Labor Department, *Conditions and Labor Problems in Industry*, 1973, p. 6.

16) *Ibid.*, p. 5.

17) C. Kerr and A. Siegel, *Interindustry Propensity to Strike, Collective Bargaining*, edited by A. Flanders, 1969, pp. 138-160.

18) 低劣な労働条件としては主に低賃金(最低賃金制以前は1日あたり8パーツ=40米セント)、長時間労働(8時間労働日)および作業環境の悪さを指摘しうる(Chulalongkorn University Students, Bangkok's Textile Workers, *Ronin Magazine*, No. 16. Bangkok 1974, pp. 36-39)

以降の政治的環境が繊維工業労働者層に対し高度に政治的な意識を生じさせたことが挙げられる。彼らは新政権によって、また労働法規によって承認されたストライキ権を積極的に利用したのである。

3. ストライキ参加労働者数の増大に比較して年平均でみたストライキ持続（喪失）日数の増加率が少なく、第3段階では第1段階のその半分以上の数値しか示していないが、他方、労使間の肉体的暴力行為は殆どみられなかった¹⁹⁾。これらの点は直接的ストライキの帰結であった。つまり、労働者の場合、団体を形成して雇用者に圧力をかける際、大衆の注目や支持を獲得するためには暴力行為は禁物であった。また、雇用者についていえば、労働者が直接的ストライキをおこせば彼らは直ちに要求を承認した。それは、労働者の団体行動自体が経営者にとって脅威であるということのほかに、ストライキに対する大衆の支持が社会的圧力となったためでもあるが、ともあれそのことによって、労働者の直接ストライキの持続日数は短かいものとなったわけである。

以上の考察から、タイにおける労働争議は増大傾向にあり、しかもストライキを伴いがちであること、主な原因は雇用・賃金問題にあること、ストライキは製造業とくに繊維工業で集中的に発生し形態的には非合法的で参加労働者数は多いが持続日数は短くなる傾向をもっていること、が明らかになった。

III 近代化——組織の形成

本節では、タイ労使関係の史的発展とそこから生じてくるさまざまな問題をふまえ、タイ国が工業化の目的を達成することを容易ならしめるような労使関係制度の改善の方法を示唆したい。

労使関係の問題点 タイ労使関係の歴史をふり返ってみる場合、直ちに浮かび上がってくる重要な問題点は、ルール決定過程が団体交渉を通じるものでなかったことである。つまりそれは、全国レベルにおいては政府が、産業レベルにおいては雇用者がそれぞれルールを上から決定するところの、労働者の参加

19) Labor Department, *op. cit.*, p. 6.

しない一方的な過程であった。このことは3当事者それぞれのイデオロギー上、組織構造上の特質と密接に関連していた。

この点をまず政府についてみれば、タイ国は約700年の間、絶対王制下にあり、ルール決定の源は絶対君主から発していた。また、1932年には立憲君主制へと政体が変わり、以来既に42年を経過しているにもかかわらず、この期間全体のおよそ3分の1の期間は軍事政権下にあったのであり、後者はルール決定について同じく絶対的な権威を有していた。民衆の側についても、こうした体制に対する重大な挑戦はみられなかった。民衆がルール決定への影響力をいくぶんなりとも持つためには、1972年の学生デモに伴う政治的状況の変化を待たねばならなかったのである。

ともあれ政府がルール決定の絶対的権威をなすというイデオロギーは、工業化に対する政策的配慮等ともあいまって、労使関係の上からの一方的規制となってあらわれた。つまり、労働者組織の結成や団体交渉は社会平和、秩序および良い投資環境を維持するという名目の下に禁じられたのである。

他方、賃金、労働時間等最低限の労働条件を規制する労働者保護立法の存在にもかかわらず、法規の施行はきわめて不十分であった。その最大の原因の一つは、法律を有効に施行させる労働局の組織が質量ともに弱体すぎたことにある。既にみたように、たとえば1972年の労働局のスタッフ数はわずか740名にすぎなかった。こうした小人数では、労働問題の増大に有効に対処することは困難ならざるをえなかったのである。

では経営者の場合はどうか。彼らは自らを労働者に仕事を与える主人と見なし、また、労働者は仕事を提供される見返りとして自分達に忠誠と服従を示さなければならぬという家父長主義的イデオロギーを有していた。経営者が職場の諸ルールの一方的規制者としてあらわれることは、こうしたイデオロギーの必然的帰結であった。彼らは労働者組織や団体交渉に敵対的に対応したが、それは、労働者組織や団体交渉がルール決定過程における自分達の当然の権利に挑戦するものと考えられたからである。

また、組織の面で見れば、経営者団体が結成されたのは主として生産的目的のためであって、労務・人事問題を中心的に取り扱う雇用者団体はほとんど形成されていない。1974年の労働局の報告によれば、当事存在していた雇用者団体は、ただ1つであった。したがって全国または産業レベルでの団体交渉が実現される組織上の前提が雇用者の場合欠如していたのである。

最後に労働者について。経営者の家父長的イデオロギーに対応して、タイ労働者も自らを職場の主人に対して絶対的に服従すべき部下と考えていた。そのことは彼らが高度に個別主義的であり、またパーソナルな関係をより好むことと密接に関連していると思われる。これらの思考構造のゆえに、彼らは職場の諸ルールの設定を経営者に委ねることとなったのである。

労働者組織における問題点はそのほとんどが部外者によって組織化されたことにあった。部外者はおおむね政治家であって、彼らは労働者組織の機能をナショナリズムや反共宣伝等の政治的なものに歪めてしまったのである。また、そうした組織内部で労働者の演じた役割はきわめて消極的なものにすぎなかった。

雇用契約が成文化されないことにあらわれた一方的な労使関係の形成には以上のようなイデオロギー上、組織構造上の特徴が規定的であった。

ところで、このような労使関係の慣行においては、賃金や雇用（解雇、復職）問題をめぐる労働争議は比較的容易に発生することとなる。労働者が要求を出しても、雇用者が交渉または集団的解決を拒み、しかも合法的交渉に対して解雇の脅しをかけるとすれば、労働者の反応は突発的でさし迫った形をとらざるを得ない。このことは、既にみたように、ストライキ発件数全体のなかで非合法的なものの比率が高かったことに示されている。この場合労働者は「まずストライキを、次いで交渉を」という争議のパターンをとるが、これにたいし、雇用主が交渉を拒否し、ロック・アウトで対抗することで事態はいっそう悪化する。労使のこうした行動様式は最近ますます目だっており、これによって産業社会がいっそう無規律なものになりつつある。しかし、労使関係が突発的ス

トライキやロック・アウトの増大に伴ない無規律の度合を強めてゆく際、フランダースが既に指摘したように、²⁰⁾ 2つの危険な事態が生じることになる。つまり第1に、良い労使関係とはなにか、ということに関して誤まった見方があらわれる。生産を一時的に阻害するような形態の争議を避けることができる場合にはじめて労使関係は共働的且つ建設的たりうるのであり、そういう状態こそが良い労使関係である、というのである。だが現実には雇用主側の要求に労働者が常に従い、また、経済的停滞に際しては経営内での紛争を避けるということを相互に承認しあうことによって、平和的な良い労使関係がえられるにすぎないのであって、こうした犠牲を払っての平和は経済成長や社会進歩の妨げになるという点を別としても、単に将来にむけてトラブルを蓄積するだけである。第2に、労使関係の無規律は、その原因を除去するというよりむしろ、その徴候にすぎないもの（たとえばストライキ）を抑圧するような政策的解決の擁護に通じ易い。1958年に政府が労働法を廃棄したのはまさにこの点を示している。合法、非合法を問わず、すべてのストライキは労使関係の特定局面の徴候をあらわすのであるが、この、ある意味では安全弁または警鐘ともいえるものを抑圧することに腐心し、他方で発火点に達するまで、憤懣を増大させる諸原因を除去せずにいる政策ほど有害かつ危険なものはないであろう。

団交の制度的確立と組織の形成 では、組織の形成と団体交渉に基づく労使関係の近代化はいかにして可能か。

まず、現在の非合法ストライキやロック・アウトの形態における労使関係の無規律は、より秩序だった平等な産業社会を形成するための前提条件として承認され、しかるのちに必要な修正を受けるべきである。そうした方法が結局は、社会の全構成員の福祉を高めるべき近代化の目的にかなうと考えられるのである。この場合、必要な修正とは、職場でのルール決定過程における三当事者の交渉力をよりいっそう均衡的なものにし、そのうえで、さまざまなレベルで生

20) A. Flanders, *Management and Unions, The Theory and Reform of Industrial Relations*, London 1970, pp. 155-156.

起する労働問題の解決方法として団体交渉を制度的に確立させることである²¹⁾。

団体交渉の機能は市場的局面、政策的局面、経営者の局面の3局面に區別しうる。市場的局面とは「現在の被用者および新規被用者による会社への労働給付がいかなる条件によって継続されるかを決定する過程」²²⁾と考えられている。政策的局面とは「政府機関を設置し、その定義かつ規制をおこない、工業に関する法律を起草し施行し解釈する代表機関や、法律の強制のための手段を供給すること」²³⁾である。また、経営者の局面とは「労使双方が重大な利害をもつ事柄を決定するさいの経営者の機能を配分すること」²⁴⁾である。

以上の3局面の機能をとおして団体交渉は3つの目的を達成しうる²⁵⁾。つまり、

(1) 「労働者のカルテル」としての労働者組織——市場的機能は労使間の交渉上の不平等を匡正する。

(2) 「法の支配」——政策的機能は工業に関わる統治権を配分する。すなわち、(a)雇用者は「相互に受容される」産業自治の規律をつくるため、労働者組織と決定力を配分すべきである。(b)労使は自分達の自律性を守るため協力すべきである。——「この私的な集団的決定の領域に対する他者の干渉を禁じる倫理的な自己決定原理。」

(3) 「産業民主主義」——経営者の機能は「相互性の原理」を実現させる。後者は企業の経営に不可欠な成員がそれぞれの関係する事柄の決定に対し発言権をもつことを基礎としている。

更に、正当な団体交渉制度の実現は次の三つの条件に依存している²⁶⁾。

(1) 当事者それぞれが十分組織化されていること。

21) cf. A. Flanders, *The Nature of Collective Bargaining*, *Collective Bargaining*, ed. A. Flanders, 1969, p. 19.

22) *Ibid.*, p. 32.

23) *Ibid.*

24) *Ibid.*

25) *Ibid.*, p. 33.

26) Flanders, *Management and Unions*, p. 159.

(2) 当事者がおたがいを承認する用意を示すこと。

(3) 当事者すべてが協約を遵守すること。

要するに、団体交渉とは諸組織による職務の規制の過程であり、作業ルールの決定に際し、当事者間の勢力をよりバランスのとれたものにするることによって、産業社会をより自治的民主的ならしめる機能を有するものである。むしろ、この制度のもとでも相互規制のいわば限界状況において争議が発生することは当然であるが。

ともあれ、こうした制度に基づく労使関係の近代化が早期に達成されるためには、3当事者のイデオロギーと組織構造がかえられねばならぬことはいうまでもない。イデオロギーは団体交渉の本質としてのルール決定力の平等な配分という考え方を受容しうるものに変化すべきであろう。政府は最強力な権威の担い手であり、「良い投資環境」を創出しようが、そればかりではなく、労使が作業のルールを共働的に規制しうる「良い労使関係環境」の創出についても配慮せねばならない²⁷⁾。雇用者は労働者を抑圧し、ルール決定力の分け前を拒絶すべきではない。決定力の配分の拒否は将来にむけてトラブルを蓄積することになるからである。労働者自身よりも労働組合運動にたいする意識を高め、積極的に自分達の決定力の分け前の実現に努めなければならない。

また、団体交渉制度は組織、相互理解および協約の尊重という3つの要因を前提とするのであるから、この制度の実現のためにはなによりもまず、3当事者ともに組織化をいっそう進めることが必要である。政府の場合、労働法規を効果的に施行し、同法の遵守を労使双方に勧告するために、現在の労働局がより大きな組織に拡張されるべきであろう。誤解を避けるために付言するならば、労働局の組織の拡張は同局の勧告機能を高めることが目的なのであって、労使関係への干渉機能を高めることが目的なのではない。

27) 政府は社会の秩序と平和の維持という名目のもとにいつでも自律的に法規を存廃させる。革命団布告第103号もこの観点に基づいていたのであって、それは現実の労使関係の表層を変化させたにすぎなかった。

雇用主と被用者はそれぞれ全国レベル、産業レベルおよび工場レベルで組織化される必要がある。産業社会の最小単位としての職場から最大単位としての連合に至るまでのこれらの組織によって、団体交渉における労使双方の意思は十分に代表されうるであろう。

被用者はその大多数が未熟練で教育水準も低く、そのうえ供給超過のため組織化はきわめて困難である。しかし、組織の形成に際しては熟練および半熟練の被用者がリーダーとなり、未熟練の被用者の保護をいっそうおし進めるべきであろう。

1976年現在、政府は産業レベルでの組織形成と団体交渉を保証する労働法を制定することによって、労使関係制度の近代化のための正当な進路をとっている。しかし、これらの法規が労働者の交渉力をより強化するためには、全国レベルでの労働者組織の形成をも保証すべきであろう。政府や雇用者と共働的に活動する労働者組織を承認することは、労働運動を「法の支配」のもとにおく重要な要因をなすからである。

お わ り に

以上みてきたことから、現在に至るまでのタイ労使関係においては、職場および産業社会の諸ルール設定に際しての3当事者間の相互作用は均衡した基礎にたつて展開されていないことが明らかとなった。つまりそれは全国レベルでは政府が労働法規の発布という形でルールを作成し、産業レベルでは経営者が諸作業規則を設定する一方的過程であって、ここでは労働者はいかなる参加も不可能なのである。また、実際の雇用慣行は仏教の教義に基づいており、成文化されないのが普通であった。

これらの特徴は3当事者のイデオロギーや組織面にも影響を及ぼしていた。長期にわたる絶対王制および軍事政権下の歴史過程で、政府自体が絶対的なルール作成の権威をなすとの観念が公衆の間に深く浸透してきたのである。労使関係に関わる仏教の教義もまた労使双方のイデオロギーに影響を及ぼしてきた。

主人としての雇用者は部下としての労働者に仕事を与え、後者はその見返りとして忠誠と服従を捧げねばならないというのがそれである。

組織面では、政府代表機関としての労働局は労働法を有効に施行するには質量ともに弱体すぎ、他方、労使の組織化の程度も不十分であった。労使の組織化の不十分なことはひとつには右にみた彼らのイデオロギーや労使関係への無理解により、もう1つには労働者自身が殆ど不熟練で教育水準が低く、その上供給過剰であるという事情が与っていた。むろん、過去において経営者や労働者の組織が全く欠如していたわけではなかった。しかし、不幸にも経営者団体は生産的目的にのみ関係し、労働問題をとりあげなかった。労働者組織についても、労働者自らによってでなく政治家である部外者によって形成され、ナショナリズムや反共宣伝等の政治的目的に利用されがちであった。

他方、こうした現在までの労使関係のもとで労働争議も増加傾向を示している。たいいていの争議は雇用と賃金問題をめぐって発生していた。争議がストライキを伴うケースも漸増している。それは製造業、とりわけ繊維工業において目立っている。各々のストライキについては参加労働者数は増大するが継続日数は漸次短くなる傾向を有している。この傾向は実はストライキが直接的且つ非合法的な形をとることのあらわれであった。そして、こうした直接的、非合法的ストライキは労働者組織が実質的に承認されないことの結果であった。つまり、争議に際し、雇用者の報復を避けるためには、労働者はどうしても直接的に圧力をかける団体へと結集せざるを得なかったのである。

以上の考察からタイ労使関係の特徴をつぎのように要約することができる。すなわち、

(1) タイ労使関係の特徴は3当事者がルール決定過程で平等の基礎に立っていないことである。政府と経営者のみがそれぞれ全国および産業レベルでルールを決定し、労働者は仲間はずれにされている。

(2) この制度の下で発生する労働争議の特徴は、第1にそれが雇用、賃金問題といった最も基本的な労働条件にかかわっており、第2に直接的、非合法

的ストライキの形態をとることにある。

この最後の点に関して付言すれば、直接的、非合法的なストライキの比率が高い労働争議が増大傾向にあるということは、労使関係の無規律性が高まることでもある。そして、そうした無規律状態の高まりは労使関係制度についての誤解に通じ易く、その結果、無規律＝不安定性の原因（ルール決定過程での勢力不均衡）を除くというよりむしろ、その徴候にすぎないもの（ストライキ等）を抑圧する政策的方向がとられることにもなる。実体はともかく、まずもって秩序だった労使関係が要求されるからである。

しかし、近代化が社会的にみて最も適当な形で達成されるためには、労使関係において、3当事者の組織化がいっそうおし進められ、また、それを前提とした団体交渉制度にもとづくルール決定方法が確立されるべきであろう。団体交渉は組織の相互的承認、協約の遵守に依存するが、その条件が満たされれば、それは労働者カルテルや法の支配を実現するばかりでない。なによりもまず、3当事者の平等なルール決定への参加を実現することになるのである。

3当事者それぞれのイデオロギー上、組織構造上の問題点とその解決方法についても本稿でその大筋を示唆した。しかし、この解決方法は更に詳しく検討される必要があるが、この点は将来の課題としたい。

(今久保 幸生 訳)

追記 本稿は、ダララット氏が「タイ労使関係の近代化—労働争議の展開と組織の形成」(上)・(下)、として「アジアと日本」誌 第28および第29号(1975年4月、5月)に発表したものを、ダララット氏および訳者今久保幸生氏の許可を得て、菊池が圧縮・整理したものである。なお、圧縮・転載を快く承諾された「アジアと日本」誌に記して感謝したい。(1985年1月、菊池光造記)