

香川孝三著

『マレーシア労使関係法論』

信山社 1995年 vii+232ページ

かみ お まち こ
神 尾 真知子

I

アジアに対する関心は近年とみに高まり、さまざまな領域において研究がなされている。社会科学の領域では、政治や経済に関してはかなり研究が進んでいるといえよう。しかし、法に関してはまだまだの感が強い。

香川教授は、アジア諸国の労働法、特にインド労働法を大学院在学中から先駆的に長年研究をしてこられた。本書は1986年に公刊された『インドの労使関係と法』（成文堂）に続く研究成果である。インドからマレーシアとシンガポールに研究対象を移されたのは、インドと同様にイギリスの植民地であったこと、イギリスだけでなくインドの労働法の影響も受けているからである。

本書の目的は、マレーシアの労使関係に関わる法律制度がどのようになっているのかを分析することにある。

本書の構成は二つの部分からなり、第1編ではイギリスの植民地における労働組合政策を次のような4つの視点で研究している。(1)イギリス政府が植民地の労働組合に対する政策をどのように形成してきたのか。(2)イギリス本国の労働組合、特にイギリス労働組合会議(TUC)がどのような労働組合政策をもち、影響を与えたのか。(3)イギリスの経営者団体、特にイギリス使用者団体連盟(BEC)および海外使用者連盟(OEF)が植民地の労働組合に対してどのような政策を有し、影響を与えたのか。(4)植民地政府はどのように対応したのか。

第2編は独立後のマレーシアにおける労使関係法

上の問題を取り扱っている。ここでは、労使関係に関する法政策が工業化政策推進に適した労使関係を形成するために必要な法的枠組みの提供を目的として形成されてきたという認識に立っている。そして、マレーシア労使関係法がどのように改正され、経済発展に関わってきたのかを分析している。

II

本書の構成は次のようになっている。

第1編 イギリス側の労使関係政策

- 第1章 シドニー・ウェップ植民地大臣下の労働政策
- 第2章 1940年植民地開発福祉法における労使関係政策
- 第3章 マラヤ最初の労働組合令
- 第4章 マラヤの労働組合顧問官の役割
- 第5章 海外使用者連盟の役割

第2編 マレーシアにおける労使関係法上の諸問題

- 第6章 労働組合・使用者団体の登録制度
- 第7章 マレーシアの労働組合承認問題
- 第8章 団体交渉・労働協約と強制仲裁制度
- 第9章 ストライキとロックアウトの法律問題

第1章は、シドニー・ウェップ植民地大臣のもとでの植民地労働政策を検討している。シドニーは労働党内閣の下で1929年6月から31年8月までの2年余り植民地大臣を務めた。自らが筆をとった労働党の社会主義綱領(1918年)では、イギリス帝国を維持し、成人に達していない民族を指導、教化しようとする姿勢がみられる。彼は経済や社会分野では革新的であったが、イギリス帝国の問題になると「平凡な帝国主義的保守主義者」だったと同時代人に評されている。

とはいえ、彼の植民地大臣時代にイギリス植民地省の労働政策は大きく方向転換した。従来植民地の労働問題はそれぞれの植民地において解決すべきことと考えられ、植民地省として統一した労働政策はとっていなかった。しかし、植民地の経済状況の変

化につれて、特に国際労働条約にどう対応するかについて植民地省のリーダーシップが必要となった。労働社会条件の改善のために植民地省が積極的に政策立法していくことが明確にされた。1930年の植民地省労働協議会の設置（42年に植民地労働諮問協議会に改組）、労働組合立法に関する通達、31年のILO強制労働禁止条約の批准がそれを物語っている。

特に、1930年に植民地の総督あてに出されたシドニーの労働組合立法に関する通達は、イギリスの制度とは異なる強制的な労働組合登録制度の導入を提案した。これは全ての労働組合を植民地政府が把握して指導を行うためであり、マレーシアの植民地支配下および独立後の労使関係立法に取り入れられた。

第2章では、1940年の植民地開発福祉法の制定過程が述べられ、同法に基づく具体的な施策のひとつである植民地省作成のモデル労働組合令が取り上げられている。同令は1940年7月12日に植民地大臣によって全ての植民地に通達として送付された。その特色は、前述の1930年通達と同様に強制登録制度を採用している点にある。労働組合の活動に対する刑事免責および民事免責も定めているが、植民地の労働組合活動が宗主国イギリスにとって不都合な時には規制できるようになっていた。

1942年に植民地省労働協議会は植民地労働諮問協議会に改組され、ここに初めて植民地の労働政策にイギリスの労使代表の意見が反映される公のルートができあがった。同協議会の勧告により、イギリスの労働組合指導者を植民地に派遣するようになった。政府は植民地の労働組合をイギリス型の産業民主制になう組合に育成することを目指した。その背景には労働組合と政治の結びつきを抑止しようとするねらいがあった。TUCも政府と同じ考えを有していた。

第3章は、マラヤで最初に成立した1940年労働組合令を考察している。労働組合に対するマラヤ共産党の影響力が強まり、1936年から37年にかけてストライキが多発し、植民地政府や使用者側は労働組合を規制するための立法の必要性を自覚した。そこで制定されたのが1940年労働組合令である。

労働組合令は、強制的な組合登録制度をもとにし

て植民地支配を維持するために組合を統制しようとした。なお、労働組合の定義には使用者団体も含まれている。登録を認められなかったりまたは取り消された組合は、ストライキやロックアウトなど組合の活動だけでなく、その存在自体を否定されてしまう。

労働組合令は、結局第二次世界大戦後の1946年に施行された。戦後マラヤ共産党と反日マラヤ人民軍が政治活動の拠点に労働組合を利用したので、労働組合と政党を切り離すための一つ的手段として労働組合令の強制登録制度を利用したのである。

第4章は、TUCが植民地の労働者や労働組合とどのような関わり方をしてきたかを探るために、労働組合顧問官として植民地に派遣されたイギリスの労働組合活動家に焦点をあてている。

マラヤでは1945年にTUCの組合活動家が労働組合顧問官として派遣された。その任務は、労働組合の構成・運営や財政面の指導を通して使用者と団体交渉のできる労働組合を育成すること、使用者団体に対しては団体交渉や紛争処理について助言すること、健全な組合運動の発展を危うくする個人・組織・労働者・使用者の行為や活動を政府に知らせること等であった。

マラヤ連合の初代労働組合顧問官となったブラゼルは、イギリスのボランティアの信奉者であり、当初「自由」で「任意的」に発達した「健全」かつ「独立した」労働組合を想定していた。しかし、1946年のマラヤ共産党指導の大規模なストライキに接し、自由や任意を認める政策はきわめて危険であるという認識をもつに至った。さらに労働組合への規制は外部からの圧力からまだ幼い労働組合を保護するために必要であると考えようになった。

1940年労働組合令を、労働組合に対する共産党からの影響力を排除する方向で1948年6月および7月に改正した。同年6月には非常事態宣言が出され、マラヤ共産党の指導を受けていた労働組合の活動は停止させられ、登録が取り消された。一方でマラヤ共産党の影響を受けていない穏健な組合活動は認められていった。

非常事態宣言により労働組合運動に空白状態が生

じた。そこで残った労働組合が統一してナショナルセンターを作ろうという動きがでてきた。ブラジエルは積極的に支援を行い、1949年にマラヤ労働組合協議会（のちのMTUC）結成に向けての第1回会合が開かれた。彼は植民地という枠組みの中で労働者の利益擁護をはかる組合の結成をめざした。

第5章は、イギリスの植民地における使用者団体の動きを、海外使用者連盟の動きから考察している。

海外使用者連盟の前身である植民地使用者連盟は、1945年に植民地の使用者の利益を擁護するために結成された。海外使用者連盟の活動の中心は初めはILOの使用者代表への助言者を派遣することであり、特に実行不可能な条約や勧告を植民地に適用するのを阻止し、植民地の状況にあった内容に修正することに力を注いだ。また、植民地労働諮問協議会に参加し連盟の意見を植民地省の政策に反映させようとした。

1945年からは植民地が独立していったので海外使用者連盟に名称を変更した。連盟は団体交渉の当事者能力を持っていないので、構成メンバーへのサービスと政策立法への協力とそのためさまざまな委員会への委員派遣が活動の中心となった。

マラヤではいくつかの使用者団体が結成されたが、海外使用者連盟の果たした役割については明らかではない。

第6章以降は現在のマレーシアの労使関係法上の諸問題が取り上げられている。第6章では、労働組合と使用者団体の登録制度を労働組合法に基づいて検討している。1989年の改正以前の労働組合法が想定した組合形態は職能別、職業別、産業別であり、一般組合を認めていない。これは独立前にマラヤ共産党の指導を受けた一般組合を排除したという歴史的な背景がある。

企業内組合は1989年改正により認められているが、産業別組合が登録されている分野では企業内組合の設立を認めないことがマレーシア労働組合会議(MTUC)と政府間で合意されている。ルック・イースト政策の下で企業別組合の結成が多くみられる。

厳格な登録申請手続きと労働組合局長による登録やその取消に対する幅広い裁量が定められている。

労働組合や使用者団体が期間内に登録しない場合、登録を拒否された場合、登録を取り消された場合、不法な集団とみなされ、登録された労働組合や使用者団体の有する権利、免責、特権を享受できない。

第7章は、マレーシアの労働組合承認問題を取り上げている。「承認」とは使用者によって団体交渉の相手方となる労働組合として認められることを意味する。1967年労使関係法によると、使用者の任意承認制度を残しながらも、労使関係局長や労働大臣による承認手続きへの介入が認められている。問題がこじれたときは労働大臣に最終決定を下す権限がある。

最もホットに組合の登録や承認問題が争われたのは電子産業での組合組織化である。1971年に登録された産業別組合であるマレーシア電機産業組合は電子産業での組織化にのりだした。当初政府は電子産業の労働組合の登録を認めなかった。マレーシアの現段階では産業平和の維持が重要であり、外資導入のためには電子産業での組織化は認めないとしたのである。

この問題では、アメリカの一般特恵関税制度との関連で1988年に突然電子産業での組織化を認めることを政府は明らかにした。しかし、電子産業の組合組織化はスムーズにはいかず、電子産業の従業員だけからなる全国電子産業労働組合の登録申請が拒否される等、ILO結社の自由委員会に提訴される事件が相次いだ。政府は生産性向上に協力的な企業内組合しか認めないという方針をとっている。

第8章は、団体交渉、労働協約、強制仲裁制度について研究している。団体交渉についても、交渉手続きおよび交渉事項を規制している。交渉事項の制約により、昇進や異動等が使用者の専権事項として広く認められている。これは外資導入を視野に入れている。

労働協約は一定の形式を備えていなければならない、その写しを産業裁判所の登録官に届け出なければならない。それは認証のため産業裁判所に送付される。裁判所は協約が合致しているか否かのみならず、国全体の経済状況や雇用慣行も考慮に入れて判断する。産業裁判所は協約の内容を変更する権限も有してい

る。

認証された協約は登録官によって登録され、裁定とみなされる。裁定とみなされると、協約当事者のみならず協約にかかわる事業所の全ての労働者を拘束する。協約上の労働条件が雇用契約の内容となる。協約違反に対しては、最終的に刑事罰により履行が担保されている。

労使紛争は、労使の自主的な話し合いや労働協約に定める手続きに従って解決を図る。それでも解決されない場合は、労使関係局長の調整、次いで労働大臣の調停に付される。それでも解決できない場合は、産業裁判所に争議を付託できる。その場合、労使が共同で労働大臣に裁判所への付託を要請する場合（任意仲裁）と、労働大臣がその権限に基づき付託する場合（強制仲裁）がある。仲裁の対象となる紛争は、非組合員の解雇問題、不当労働行為をめぐる紛争、裁定や協約の解釈をめぐる争いについてである。

産業裁判所の裁定や命令は法律問題を除き最終的なものである。裁定が下される時、公共の利益、財政状況、国の経済、当該産業や関連する産業に対する影響等が考慮される。産業裁判所制度の役割は、国の工業化による経済発展という政策を実現することにある。

第9章は、ストライキとロックアウトの法律問題を取り上げている。ストライキやロックアウトについても開始手続きが法律によって厳格に定められている。それに違反したストライキやロックアウトを行った労働組合または使用者団体またはその構成員に対しては刑事罰が科される。

銀行業、電気事業、消防事業、港湾・航空事業等が「公益事業」とされ、そこでのストライキやロックアウトに対しては、より厳しい規制がなされている。

開始手続きや禁止規定に違反して行われたストライキやロックアウト、政治ストや同情ストは違法なものとして、当事者に刑事罰が科される。

ピケティングは平和的説得の範囲内のものが認められ、脅迫を伴うものについては刑事罰が科される。この点はイギリス法を継受し、インド法と類似

している。ピケティングの差し止め命令は裁判所の裁量によってなされる。

人や財産を傷つける一定の場合に雇用契約違反を犯罪として禁止している。1948年の判決ではストライキは労務不提供の正当理由にならないという前提にたち、ストライキは雇用契約を破棄するという判断を示した。後に、1975年の事件において、連邦裁判所は雇用契約の意思解釈により、ストライキは労務を停止しているにすぎず雇用契約が終了していないことを示した。

III

本書は、マレーシア労使関係法を法制史的に分析し、現行法の特徴を明らかにした日本で最初の書である。アジア法研究に伴うさまざまな困難や苦労を思う時、本書に注がれた香川教授の情熱と努力に敬服する。一般的にアジア法研究には次のような困難や苦労があると考えられるからだ。場合によっては現地語を習得しなければならない。資料が不足している、あるいは資料の存在がわかっていても入手困難であることが多い。研究対象国の研究者による法研究が十分になされていないのでパイオニア的にテーマに取り組み格闘しなくてはならない。多くの国が植民地支配を受けたので継受法として宗主国の法との比較法が不可欠である（宗主国の法も研究しなければならない）。法と現実の乖離が甚だしい。法の背景にある政治的経済的状況の理解も必要である、等々。その上、発表した研究成果は学界において余り注目されない。なぜなら、日本の法学界の比較法研究の関心は「モデルとしての」欧米先進国法であり、アジア法への関心はこれまでうすかった。アジア法研究者はそれでもこつこつと研究を続けてきたのである。

日本の国際化、そしてアジア諸国の経済発展により最近アジア法に目が向けられるようになったことは、うれしいことである。日本労働法学会も1997年秋の学会シンポジウムの共通テーマを「アジア諸国の労働法」とし、香川教授を中心に学会報告に向けてすでに研究会をスタートさせている。

本書の意義について述べてみたい。本書を読んだ人は、マレーシアという今まで日本に知られてこなかった国の労使関係法の歴史と法制度を知る。本書の意義は第1にここにある。日本のこれまでの比較法学の中心は欧米法であり、マレーシア労働法についての知識と認識を有していなかった。日本もその一員であるアジア諸国の法を知ることは比較法の視野を広くする。

また、本書を読んだ人は、マレーシアの労使関係法が欧米法とは異なった特質を有していることを理解する。組合登録制度と強制仲裁制度が独立前には植民地支配のために使われ、独立後は経済発展のために使われている。アジア法研究においては、経済発展という立法目的に必ずぶつかる。労使自治に委ねることをせず、労使関係に国家が介入するものもそれゆえである。したがって、アジア法研究では、法解釈や法理論の研究よりもどちらかといえば法政策と法制度論の研究が中心となり、またそこに面白さがある。政治や経済の文脈の中で法をとらえ研究するのである。欧米法研究とは異なったスタンスが求められる。このように経済発展と結び付いた法という視点は欧米法および日本法研究にも有益である。アジア法研究の手法によって、欧米法および日本法の「みえていなかった側面」が新たな角度から「み

えてくる」ことがある。

では、経済発展という共通の立法目的を有するアジア法には共通性がみられるのだろうか。この問題を考えるには、同じようにイギリスの植民地支配を受けたマレーシアとシンガポールの労働法を比較することが有意義である。幸い香川教授は現在シンガポールも研究対象となさっているので、上述の疑問を解きあかしていただきたいと願うものである。

さらに、本書はILO条約をどうみるかということを考えさせる。マレーシアの組合登録制度から生じた労働問題がILOの結社の自由委員会に提訴されたが、ILO条約は普遍的な国際基準とみるべきなのか。マレーシアのような途上国にとって、ILO条約はどのような意味があるのか。市場の国際化のなかで、問い直されるべき問題である。

香川教授は本書において、マレーシア労使関係法の特徴を特に価値判断せず客観的に述べられている。客観的な叙述が本書を難解にしている面もあるが、アジア法研究においては「安易な価値判断をしない」姿勢が大切であると考え。教授は単線の発展論の立場をとらないものと推察される。本書は欧米法研究者には是非読んでいただきたい書である。

(帝京平成大学助教授)