

第6章

労働政策

——制度化とインナーサークルの形成——

第1節 課題の設定

本章では、タイの労働政策決定過程の分析を行う。労働政策の分野においても政策決定過程の制度化がさまざまな形で進められてきているが、制度が作られてからほどなくして、制度を取り巻く環境が変化してしまい、制度と新しい状況との間に齟齬をきたすことがしばしばあった。

1977年に政権を握ったクリアンサックは、労働者を自らの政権の支持基盤のひとつにしようとして、次節で述べる国家コーポラティズム的な制度作りに着手した。ところがそれらの制度が完全に機能し始める前に、クリアンサックは失脚してしまった。80年にクリアンサックにかわって首相となったプレームは、クリアンサックとは違って労働者を自らの政権の支持基盤とすることに全く関心を示さなかった。このため、プレーム政権下では、労働政策に関しては、国家コーポラティズム的な制度のもとで、非国家コーポラティズム的な政策が行われることになった。プレーム政権後期には、労働者団体の労働政策決定過程への影響力を弱めるための制度改革が行われた。ところが88年にプレーム政権の跡を継いだチャーチャーイ政権は、労働者に宥和的な態度をとろうとした。このため、チャーチャーイ政権は、成立後しば

らくの間、プレーム政権末期に労働者団体の影響力を弱めるように修正された制度のもとで、労働者団体の意向を重視する政策を行うことになった。

このようにタイの労働政策に関しては、制度と政策との間に不一致が生じることが少なくない。またこの間、経済情勢も激しく変化し続けたこともあって、労働政策決定過程の制度化が行われたといっても、その制度化は、政府の政策や経済情勢の変化に柔軟に対応することができるように、担当大臣（1993年以前は内務大臣、93年以降は労働社会福祉大臣）に大きな権限を与え、大臣の裁量によって政策をかなりの程度左右することができる余地を残す形でなされてきた。

大臣に大きな権限が与えられているとはいっても、大臣は頻繁に交代することが多いため、実際には大臣の判断は、労働局（1993年以降は労働社会福祉省）の官僚の意見に大きく影響される。また大臣に与えられた権限によって、通常の制度的な枠組みの外で政策決定が行われる場合でも、明文化されていない一定の暗黙のルールに従って決定が行われることが多い。こうした暗黙のルールは、80年代以降、労働局の官僚、労働者団体協議会（通常、日本ではナショナル・センターと呼ばれているが、本章では原語に忠実に労働者団体協議会と訳す）と使用者団体協議会の指導者の間に徐々に形成されてきたものである。本章ではこの暗黙のルールの形成と維持に関わっている集団をインナーサークルという言葉で呼ぶこととする。

まず次節では、本章で使用するいくつかの用語の整理を行う。第3節では、1970年代後半にクリアンサック政権によって作られた制度的な枠組みの特徴とその背景を説明し、第4節では、80年代以降タイの労働政策決定過程に関わってきた主要なアクターを紹介する。そのうえで第5節では最低賃金の決定過程、第6節では労使紛争の解決方法の制度化について、具体的にどのような制度化が行われ、また制度化されていない部分では主要アクターはどのように行動してきたかを検討する。

第2節 コーポラティズム、制度化、インナーサークル

1. コーポラティズム論について

前節で、クリアンサック政権は、労働政策に関して国家コーポラティズム的な枠組みを築こうとしたと述べたが、まず国家コーポラティズムの概念について説明しておくことにする。コーポラティズムを政治学の用語として定着させたシュミッターによれば、コーポラティズムにおいては、政策の実質的な決定が、国会での政党間の討議によってよりも、むしろ各分野を代表する団体と国家との協議によって行われる。コーポラティズムにおいては、それぞれの分野を代表する団体はひとつしか国家によって認められないのが一般的で、その分野に属する者はそれらの団体に所属することが何らかの形で実質的に義務づけられていることが多いともシュミッターは指摘している⁽¹⁾。

国家と各界の代表団体の力関係は、国家がどの程度それらの代表団体からの支持を必要としているかによって規定されるとシュミッターは論じている。各界の代表団体が独占的な代表権を獲得するために国家による承認を必要としている一方で、国家もその存続のためにそれらの代表団体の支持を強く必要としている場合は、国家と各代表団体との関係は対等な関係になり、国家は各代表団体間の利害の調整役に徹することが多いとシュミッターは述べている。彼はこのようなタイプのコーポラティズムを社会コーポラティズム（または自由コーポラティズム）と呼んでいる。これに対し、国家がそれらの代表団体からの支持がなくても存続し続けることができる基盤を有している場合には、国家と各代表団体との関係は、垂直的な上下関係となり、国家は各代表団体の運営に対して一方的に干渉したり、制限を課したりすることができる。このようなタイプのコーポラティズムをシュミッターは国家コーポラティズムと呼んでいる。

なおシュミッターのコーポラティズム論では、政策分野ごとに国家と各代

表団体との関係に大きな違いが生じることは想定されていないが、本章では、利益表出システムは、政策分野ごとに大きく異なりうるという立場をとり、国家コーポラティズムや社会コーポラティズムという概念を、政治体制全体の特質を表わす概念としてよりも、各政策分野ごとの利益表出システムの特質を表わす概念として用いることにする。またシュミッターのコーポラティズム論においては、国家は自らが承認した代表団体をすべて平等に扱うことを前提にして議論が進められているが、本章では、国家が特定の代表団体とは社会コーポラティズム的な関係を築く一方で、他の代表団体との間には国家コーポラティズム的な関係やまたは非コーポラティズム的な関係を結ぶこともありうることを考える。

2. 財界団体と使用者団体

本章では、財界団体と使用者団体という語を使い分けることについてもここで言及しておきたい。本章では、経済政策の決定過程において大きな役割を果たしているタイ工業連盟 (FTI)、タイ商業会議所連合 (BOT)、タイ銀行協会 (TBA) などを財界団体と呼び、労働政策の決定過程において大きな役割を果たしているタイ使用者団体協議会 (ECOT) やタイ商工業界使用者団体協議会 (ECONTHAI) のように労働関係法の規定にもとづいて使用者団体協議会として労働社会福祉省に登録している団体を使用者団体と呼ぶことにする。使用者団体は、もともとは財界団体の有力指導者たちによって結成されたのであるが、第3節で述べるように、1990年代になってからは、財界団体の執行部とは異なる顔触れが使用者団体の運営を担当するようになり、財界団体とは異なる独自の行動をとるようになっていたので、両者を明確に区別するために、財界団体と使用者団体という二つの言葉を使い分けることにする。

3. 制度と非制度

本章では、制度という概念を「明文化された規則などによって、その仕組と機能が当事者の大多数に明確に理解されている一連のプロセス」と定義して用いる。「一連のプロセスを理解する」ということは、そのプロセスの正当性を認めるということと同義ではない。正当性は認めなくても、そのプロセスにどのようなインプットがあると、どのようなアウトプットがなされるかについて、かなりの程度正確に予測することができれば、そのプロセスの仕組と機能を理解しているということになる。

非制度的な状況とは、当然のことながら制度が確立されていない状況を指す。ただし、非制度的な状況にはいろいろな場合が想定されることを指摘しておきたい。非制度的な状況には、すべての当事者が全く何の予測もできないような状態だけでなく、一部の当事者の間にはかなりの程度予測可能な暗黙のルールが存在するものの、他の大多数の当事者にはその暗黙のルールがわかりにくく、予測があまりできないという状況も含まれる。

4. インナーサークル

上に述べたように、非制度的な状況でありながら、一部の当事者の間にある程度予測可能な暗黙のルールが存在している場合、それらの「一部の当事者」を本章ではインナーサークルと呼ぶ。インナーサークルは同質の集団から成り立つとはかぎらない⁽²⁾。第4節以下で述べるようにタイの労働政策の場合は、労働指導者の一部、使用者団体指導者の一部、労働社会福祉省の官僚の一部といった異なった性質と利害をもつ者によってインナーサークルが形成されている。

インナーサークルはインフォーマルなグループであることが多く、タイの労働政策決定過程に関与するインナーサークルもその例外ではない。かなり

異なる出自をもつ者たちが、インナーサークルを形成することができたのは、次節以下で述べるように1970年代以降次々と作られた3者構成組織のメンバーとなることによって、互いに頻繁に会い、さまざまな協議を行うようになったことによるところが大きい。

インナーサークルの間の暗黙のルールはしばしば変更されることが多く、インナーサークルの外部の者には予測が難しい。しかし、インナーサークルの内部の者は、さまざまな形で頻繁な接触を行っており、しかも暗黙のルールの変更に際しては、インナーサークル内部で事前に協議が行われることが多いため、その時々暗黙のルールを理解することができるのである。

第3節 クリアンサック政権下における国家コーポラティズム的枠組み構築の試み

1. クリアンサック政権以前の労働政策と労働運動

タイでは1958年から72年までの間、労働組合の結成は認められていなかったが、72年に労働政策が大きく転換し、労働組合の結成を認めるとともに、法定最低賃金制度も導入された。72年の労働政策の変化の最大の理由は、共産主義の脅威が深刻化し始め、労働運動を全面的に禁止して労働運動を地下に潜らせてしまうよりも、労働者の活動を一定の範囲内で合法化し、政府の管理下で穏健な労働者組織を育成すべきであるという考え方が軍や警察などの治安担当部局の間で高まったことによる。また60年代に産業労働者が増加したことによって、60年代後半以降労働争議の増加に直面するようになっていた労働局の官僚たちの間にも、労使紛争解決のための制度的な枠組みを整備するとともに、労働者の代表として交渉相手となることができるような組織を育成すべきだという意見が強くなっていた⁽³⁾。

治安担当部局や労働局は、政府の統制下に労働者を組織化することを目指

し、彼らと関係のあった国営企業で働く労働者に労働組合をまず結成させ、それらの穏健な労働指導者が労働運動の中心的存在となるように、組合活動のための場所や資金を提供するなどさまざまな便宜をはかった。

ところが1973年に軍事政権が崩壊したことによって、労働運動を取り巻く状況も一変してしまった。民主化が一気に進み、言論や集会の自由が大幅に認められるようになるなかで、それまで抑えつけられていた労働者の不満が一気に噴出し、各地で次々と労働争議が発生し、民間企業においても数多くの組合が結成されるようになったのである。労働局は、73年以降も穏健な国営企業の労働指導者を中心にして労働者の全国的な統一組織を作らせて、その組織との間に国家コーポラティズム的な関係を築くことを目指したが、とくに民間企業の労働者を中心にそうした枠組みには飽きたらず、急進的な改革を要求する声が高まった。このため74年から75年にかけては、穏健な国営企業労働者を中心とするタイ労働組合連盟 (Glum Sahaphap Raeng-ngan haeng Prathet Thai) と急進的な民間企業の労働者を中心とする全国労働者連帯センター (Sun Prasan-ngan Kammakon haeng Chart) という二つの労働者の全国組織が並存することになった。

左翼思想の影響を強く受けていた全国労働者連帯センターは、左派の勢力伸長に危機感を強めていた治安当局から激しく弾圧されるようになり、1975年中頃には主な指導者の多くが地下に潜伏し、山岳地帯で行われていたタイ共産党のゲリラ活動に参加するようになったため、75年後半以降その活動はほとんど停止してしまった。これに対し、タイ労働組合連盟の方は、全国労働者連帯センターに対抗させるために労働局が積極的に支援したこともあって、順調に組合員を増やした。

電気、水道、鉄道など公共サービス部門の国営企業の労働者の多くを組織化することに成功したタイ労働組合連盟は、急速にその発言力を増し、1975年後半からは、労働局からの独立性を強め、政府の政策に対する批判も行うようになった⁽⁴⁾。

しかし1976年10月のクーデタ後に首相に就任したターニンは、ストライキ

を全面的に禁止し、共産主義勢力とは一線を画して活動していたタイ労働組合連盟をも敵視する姿勢をとった。だが、ターニンの反労働組合的な態度に批判的な勢力も政府内に存在していた。労働局と軍の一部は、タイ労働組合連盟を「信頼できる」労働者の代表組織として育て、タイ労働組合連盟を通じて、一般の労働者を間接的にコントロールすることができるようにすべきだと考えていたのである。このため、ターニン政権下の労働政策は一貫性を欠いたものとなった。77年10月に軍が再びクーデタを起こし、ターニンにかわってクリアンサックが首相に就任すると、労働組合に対して、積極的な宥和策がとられるようになった。

2. 労働者と経営者の全国組織の再編成

1976年10月のターニン政権成立後、75年に制定されたばかりの労働関係法のなかの労働者および経営者の全国組織に関する規定が改定された。労働関係法の規定はタイの労働者団体や使用者団体のあり方に大きな影響を与えているので、やや長くなるが、まず労働関係法の規定について説明しておくことにする。

1975年労働関係法は、同じ使用者のもとに働く労働者、または複数の使用者のもとで働いていても同業種に従事している労働者が10人以上集まれば、労働組合（Sahaphap Raengngan）を結成することができるとしている（第88条および第89条）。ただし労働組合結成に際しては、労働局（93年以降は労働社会福祉省）に届け出ることが義務づけられており（第87条）、登録にあたっては組合の規約を提出しなければならない（第91条）。しかも社会秩序を乱すおそれがあると判断した場合、労働局は労働組合の登録申請を拒否することができる（第91条）。また同一の業種の労働組合、または同一の使用者のもとに結成された労働組合が二つ以上集まれば、労働組合連合（Sahaphan Raeng-ngan）を結成できるとされ（第113条）、さらに15以上の労働組合または労働組合連合が結集すれば、労働者団体協議会

(Sapha Ongkon Lukchang) を結成することができるとしている（第120条）。

1975年労働関係法では当初、労働者団体協議会を労働局に登録することができるとされていただけで、登録は明確に義務づけられていなかったが、76年10月21日に出された国家統治改革団命令第46号によって、労働者団体協議会に関する第120条が改定され、労働者団体協議会も労働局に登録することが義務づけられ、労働組合の場合と同様に、登録に際しては規約を提出し、社会秩序を乱すものでないかどうかについての審査を受けなければならないことにされた⁽⁵⁾。

同様の改定は、使用者団体協議会（Sapha Ongkon Naichang）に対してもなされた。1975年労働関係法は、同業種に属する使用者が3人以上集まって使用者協会（Samakhom Naichang）を結成することができるとし（第57条）、労働組合と同様に、使用者協会も結成の際には、規約を労働局に提出して、社会秩序を乱すものではないかどうかについての審査を受けたうえで、登録をしなければならない（第57条、第59条）としている。また同業種に属している使用者協会が二つ以上集まれば、使用者連合（Sahaphan Naichang）を結成することができ（第112条）、五つ以上の使用者協会または使用者連合が集まれば、使用者団体協議会を結成することができる（第120条）としている。使用者団体協議会についても当初は登録は義務づけられていなかったが、76年10月に出された国家統治改革団命令第46号によって、労働者団体協議会と同様に、労働局に規約を提出して審査を受けたうえで、登録することが義務づけられることになったのである。

1976年の改定によって、労働者団体協議会と使用者団体協議会の結成には国家による承認が正式に義務づけられるようになったわけであり、コーポラティズム的な枠組みを構築するための条件のひとつが整備されたことになる。ただしコーポラティズムの理念型においては、国家が承認するのは各界1団体で、しかもそれぞれの分野においてはその代表団体に所属することが半ば義務化されることになっているが、タイの労働関係法は、複数の労働者団体協議会や使用者団体協議会が設立されることを妨げるような条項は含まれて

いない。労働者が10人集まれば、労働組合を結成することができ、15の労働組合が集まれば労働団体協議会を結成することができるため、150人の労働者が集まれば労働者団体協議会を結成できることになり、少なくとも参加者の人数に関しては、第2、第3の労働者団体協議会を結成する法律上のハードルはさきわめて低いといえよう。使用者団体協議会についても同様のことがいえる。またタイの労働関係法は、労働組合や使用者協会に労働者団体協議会や使用者団体協議会に加盟することを義務づけてはいない。

比較的少人数の労働者や使用者だけで労働者団体協議会や使用者団体協議会を結成できるようにしたのは、政府が「信頼できる」と判断した比較的少人数の労働者や使用者にまず労働者団体協議会や使用者団体協議会を結成させ、それを政府の指導下で徐々に成長させていくことによって、労働者や使用者に対する政府のコントロールを強化しようと労働局が考えたためだと思われる⁽⁶⁾。

労働関係法の新しい規定にもとづいて、1977年1月にはタイ使用者団体協議会（Sapha Ongkon Naichang haeng Prathet Thai, 英語略称ECOT）が労働局に登録され、78年2月にはタイ労働評議会（Sapha Ongkon Lukchang Sapha Raeng-ngan haeng Prathet Thai, 英語略称LCT）の登録が認められた。ECOTの結成は10の使用者協会とひとつの使用者連合が参加して行われ、LCTの結成は17の労働組合によって行われた。どちらも労働局がかなり低めに設定した最低参加下部組織数をそれほど大きくは上回らない数の使用者協会や労働組合によって結成されたのである⁽⁷⁾。

なお、ECOTにしてもLCTにしても、その前身となる組織が1976年以前にすでに活動をしていた。LCTの前身は先に述べたタイ労働組合連盟である。76年の段階では100あまりの労働組合および労働組合連合がタイ労働組合連盟に参加していたが、76年10月以降の政治情勢の変化によって、労働組合を解散したり、また解散しないまでも実質的な活動を停止する組合が多く、また活動を続けた組合もその多くが、国家統治改革団命令第46号によって、それ以前よりも労働者団体協議会に対する政府のコントロールが厳しくなった

ことを警戒して、労働者団体協議会としての正式な登録のための準備作業に加わることを躊躇したため、まずは労働局との間に一定の相互信頼関係をもっていた17の組合だけで、労働者団体協議会を結成することになったのである⁽⁸⁾。

ECOTの前身は、1974年にタイ商業会議所とタイ工業協会（タイ工業連盟の前身）が合同で設置した商工業研究所（Samnak Wichakan Thurakit lae Utsahakam）である。商工業研究所は、タイ商業会議所とタイ工業協会のメンバーに対して労務問題などに関する助言を行うなどの役割を果たしていたが、しだいに使用者協会の連絡組織的な役割も果たすようになり、76年8月からはタイ使用者団体協議会と名乗るようになった。ただし当時は使用者団体協議会は登録が義務づけられていなかったため、労働局には登録しなかった。しかし76年10月に登録が義務づけられたため、 OPP・ワスラット（Op Wasurat）やチャーン・マヌータム（Chan Manutham）ら財界の有力者が発起人となって、労働局に登録を申請した。

労働局は登録に際して、LCTに対してもECOTに対しても、規約を整備して、入退会の手続き、執行部の構成や選出方法、会計制度などを明確に定めることを要求したため、登録のための準備作業を進める過程で、LCTでもECOTでも内部組織の大幅な整備が行われた。労働者団体協議会と使用者団体協議会の登録を義務づけることによって、両団体の組織の整備を促し、国家の「信頼できる」協議相手となるように育成するというクリーンサックや労働局の思惑はある程度成果があったといえよう。

1978年3月には、LCTを危険視する軍や内務官僚の一部の支援を受けて、全国自由労働会議（Sapha Ongkan Lukchang Raeng-ngan Seri haeng Chart、英語略称はNFLUC）が結成され、第2の労働者団体協議会として登録が認められた。さらに79年1月にはタイ労働会議（Sapha Ongkan Lukchang Raeng-ngan haeng Prathet Thai、英語略称はNCTL）が第3の労働者団体協議会として登録が認められた。しかしNFLUCもNCTLもLCTよりずっと規模が小さかったこともあり、クリーンサックはLCTを重視する姿勢をとった。

3. 国家労働開発顧問会議の設置

国家労働開発顧問会議 (Sapha thi Pruksa Phua Phatthana Raeng-ngan haeng Chart) は、1976年10月のクーデタの15日後に設置が決定された。73年から76年まで労働局長を務めていたニコム・チャントラウイトゥーン (Nikom Chandravithun) は、ストライキの非合法化に反対したが、反対を貫くことが難しいと判断すると、ストライキを非合法化するのであれば、労働者の不満を吸い上げるための組織を作る必要があると主張した。ターニン はあまり賛意を示さなかったが、クリアンサックらが賛成したため、国家労働開発顧問会議が設置されることになったのである。設置の決定がなされたのは76年10月であったが、実際に委員が任命されたのはクリアンサック政権成立後の78年3月であった⁽⁹⁾。

国家労働開発顧問会議は、労働政策に関して政府に助言を行うことが任務とされたが、その構成に大きな特徴があった。国家労働開発顧問会議は現職の官僚、有識者、労働者の代表、使用者の代表がそれぞれ5人ずつ、合計20人の委員によって構成される。官僚と有識者は内務大臣が指名するのに対し、労働者の代表は労働組合が1組合1票で投票する選挙によって選出し、使用者の代表も同様に使用者協会による選挙によって選出されることとされた。政府代表、労働者代表、使用者代表によって構成される3者構成組織 (Ongkon Traiphaki) としては、1972年に設置された労働者災害補償基金委員会と賃金委員会、75年に設置された労使関係委員会に次ぐ、4番目の組織ということになる。ただし、労働者代表委員と使用者代表委員が政府の指名によってではなく、労働組合と使用者協会の選挙によって選出されることとされたのは、国家労働開発顧問会議が最初であった。労働組合による選挙の結果、第1期の労働者代表委員には、LCT議長のパイサーン・タワッチャイナン (Phaisan Thawatchainan) ら5人が選ばれた。クリアンサックはこの国家労働開発顧問会議を重視する姿勢を示したため、国家労働開発顧問会

議はクリアンサック政権下では非常に重要な役割を果たすことになった。

例えば、1978年6月、内務省は労働保護に関する省令第5号を出したが、この省令は、振替休日の制度を廃止し、またそれまでは解雇手当支給の対象に含まれていた定年退職を支給対象からはずすなど、労働者に不利な条項がいくつか含まれていた。このためLCT議長のパイサーンが、この問題を国家労働開発顧問会議で提起したところ、国家労働開発顧問会議は労働保護に関する省令第5号は取り消すべきだとの結論を出した。この決定を受けて内務省が、振替休日制度の復活と定年退職を再び解雇手当支給の対象とすることを内容とする労働保護に関する省令第6号を出したことによって、この件は決着した。このほかにも国家労働開発顧問会議は、パイサーンら労働者代表委員の意見を取り入れる決定をいくつかしたため、パイサーンの名声が高まり、LCTに加入する労働組合の数も増加し、労働者の間の国家労働開発顧問会議に対する評価もあがるようになった⁹⁰。

4. 労働裁判所の設置

労使紛争を専門に扱う労働裁判所を設置する案は1970年代の前半から政府部内で議論されていたが、そのための具体的な作業が行われるようになったのは、76年になってからであった。労働裁判所法案の起草委員会の人選はターニン内閣によって行われ、労働者代表2人と使用者代表2人を含む15人からなる法案起草委員会が設置された。使用者代表委員には、ECOTの創設者でもある OPP とチャーンが選ばれ、労働者代表委員には、右派の政治家 サマック内相と親しい関係にあった タノン・ラオワーニット (Thanong Laowanit) ブンロート・ブリュワリー社労働組合委員長とチャーンと親しい関係にあるといわれていた サナン・ウォンスティー (Sanan Wongsuthi) 労働センター財団 (Munanithi Sun Raeng-ngan) 理事長が選ばれた。法案起草作業は、クリアンサック政権誕生後の78年6月に終了し、法案は立法議会 (Sapha Nithibanyat) に提出された。立法議会は労働裁判所設置の原則に賛

意を示したうえで、15人の委員からなる法案検討特別委員会（Khana Kam-mathikan Wisaman）を設置して、法案の細部についての審議にあたらせることとした。

この法案検討特別委員会にも使用者側代表としてチャーンとオップが参加し、労働者側代表としてはタノン・ラオワーニットとパイサーン・タワツチャイナンが参加した。起草委員会のときに参加したサナンにかわってパイサーンが労働者側代表として参加するよう要請されたのは、LCTの議長であるパイサーンの役割を重視しようとするクリーンサックの姿勢を反映したものだといえよう。法案検討特別委員会は1979年3月に審議を終了し、労働裁判所に対する労働組合や使用者協会の影響力を強化するための修正を行った。まず原案では、補助裁判官は、使用者協会と労働組合から提出された候補者リストのなかから法務省が選ぶとされていたが、使用者協会と労働組合が行う投票によって選ばれることに変更された。また、原案では、労働裁判所の裁判官の構成について、使用者側および労働者側代表補助裁判官はそれぞれ1人ずつとするとされていたが、法務省所属の裁判官は1人以上とされ、上限が定められていなかった。これに対し、法案検討特別委員は、法務省所属の裁判官、使用者側代表、労働者側代表を同数とするよう原案を修正した⁽¹¹⁾。

法案検討特別委員によって上述のような修正を加えられた法案は、1979年4月に立法議会によって承認され、5月に公布された。法案成立後、補助裁判官の選出方法に関する内務省令（80年3月7日公布）や労働裁判所訴訟手続きに関する労働裁判所規則（80年4月22日公布）の作成作業が行われ、80年4月に労働裁判所は正式に開設された。労働裁判所は80年代以降、毎年数多くの労使紛争を処理しており、タイの労使紛争の解決に非常に重要な役割を果たすようになっている。

5. クリアンサックと国家コーポラティズム

クリアンサックは、労働者団体協議会と使用者団体協議会を育成し、政府を交えた3者の協議によってさまざまな労働問題を解決する仕組みを作ろうとした。少なくとも労働政策に関しては、クリアンサックはかなり意識的に、国家コーポラティズム的な枠組みを築こうとしたといえよう。では、なぜクリアンサックは、国家コーポラティズム的な枠組みを作ろうとしたのであろうか。それはまず第1に、そうした枠組みが治安対策として有効だと彼が考えたためである。タイ共産党は1970年代後半に急激にその勢力を強め、タイ政府にとって大きな脅威となっていた。労働者に不満が高まりすぎないようにするための制度的な枠組みを作る必要があると彼は考えたのである。

またクリアンサックは、労働者団体が自らの支持基盤のひとつとなることを期待してもいた。クリアンサックは1979年に下院議員選挙を行い、国会を再開したが、301の下院の議席のうち、合わせて195の議席を獲得した上位4政党をすべて野党に回して苦しい政権運営をすることになった。陸軍司令官でもあったクリアンサックは軍の支持に頼ることができたが、参謀畑での経験が長く、実戦部隊を指揮した経験が少ないため、軍内の支持基盤は必ずしも盤石なものではなかった。このためクリアンサックは、政権の支持基盤を拡張する必要性に迫られていたのである。

ただし、クリアンサックは国家コーポラティズム的な枠組みの構築に完全には成功しなかった。その一番大きな理由は、政府部内にLCTを危険視する勢力が根強く残っていたことである。このため、それらの勢力の支援を受けて、NFLUCとNCTLも労働者団体協議会として政府から認可された。LCTは国家から認知された唯一の労働者の代表組織としての座を獲得することはできなかったのである。

クリアンサックが作り上げたこうした中途半端な国家コーポラティズム的枠組みは、1980年から8年間続いたブレーン政権のもとでしだいに変質する

ことになった。プレームは国家コーポラティズム的枠組みの構築にはあまり熱意を示さなかった。80年代にはタイ共産党が急速に弱体化したため、治安対策のために国家コーポラティズム的枠組みを作る必要性はクリアンサック政権時代よりも低下した。またプレームは有力政党との間に良好な関係を保ち、常に下院の過半数を超える国会議員の支持を獲得していたうえに、指揮官として実戦部隊を指揮していた期間が長かったため、いわゆる子飼いの部下が多く、クリアンサックよりも軍内の支持基盤も強固であった。このため、プレームにとっては、労働者団体を自らの支持基盤のひとつにする必要性は高くなく、労働者の代表団体との間に国家コーポラティズム的な関係を築くことには全く熱意を示さなかったのである。

第4節 労働政策決定過程に関与する主要なアクター

1980年代以降のタイの労働政策決定過程における変化について考察する前に、労働政策決定過程に関与する主要なアクターについて少し整理しておくことにしたい。

1. 労働者団体

クリアンサック政権下では、LCT、NFLUC、NCTLの三つの労働団体協議会が労働組合のナショナル・センターとして存在したが、NFLUCとNCTLは規模も小さく、あまり活発な活動をしていなかったため、LCTが突出した存在となっていた。しかしプレーム政権下ではそうした状況に大きな変化が生じた。

1979年頃からLCT内部で、パイサーン・タワツチャイナンを中心とするグループとアーマド・カームテートーン (Ahmad Khamthetthong) とパナット・タイルアン (Phanat Thailuan) らを中心とするグループが対立するよう

になった。アーマドは当時から軍部の一部と深い関係にあるという噂があったが、83年3月に軍がその政治的発言力を維持するために、改憲要求運動を行った際、それを支持することを公言したことから、パイサーン派との対立が決定的になった。結局、83年9月、パイサーンは他の有力労働指導者数十人とともにLCTを脱会して、タイ労働連合会議（Sapha Ongkan Lukchang Samaphan Raeng-ngan haeng Prathet Thai、英語略称はTTUC）を結成し、新たな労働者団体協議会として登録した。

パイサーン派が脱退した後、LCT内部では、今度はアーマド派とパナット派が対立するようになり、パナットは1984年にNCTLに移籍した。NCTLは、パナットが加入してから急速に参加組合数を増やし、勢力を拡大するようになった。一方、アーマドは軍内の対立に巻き込まれたこともあって、85年8月には彼が所属していた国鉄の労組から除名され、さらには85年9月のクーデタ未遂事件に際して、反乱軍側に荷担して労働者の決起を呼びかける演説を行ったため、LCTからも追放されることになった。アーマドの失脚後しばらくは、LCTの活動は低調になったが、タノン・ポーアーン（Thanong Pho-an）らを中心とする新執行部のもとの徐々に勢力を回復していった¹²⁾。

ブレームは全くといっていいほど労働問題には関心を示さず、首相就任後しばらくは明確な労働政策を示さなかった。クリアンサック政権時代に、労働局内で国家コーポラティズムの枠組みを築くことに熱意を示す官僚たちが力を増したため、ブレーム政権成立後しばらくはそれらの労働局官僚たちによって新たな3者構成組織が次々と作られることになった。1982年には労使関係促進委員会（Khana Kammakan Songserm Kan Raeng-ngan Samphan）と職場安全基準設定委員会（Khana Kammakan Kamnot Matrathan Khwamplot-phai nai Kan Thamngan）が設置され、85年には職場環境向上委員会（Khana Kammakan Phatthana Saphap lae Singwaetlom nai Kan Thamngan）が設置された。これらの委員会にはどれも政府委員とともに労働者代表委員と使用者代表委員が任命されることとされた。

これらの委員会の労働者および使用者代表委員の任命にあたっては、労働局は労働者団体協議会および使用者団体協議会が推薦した者を委員に任命するという姿勢をとった。使用者団体協議会については、1994年まではECOTしかなかったので、ECOTが推薦した者がそのまま各種委員に任命されるのが94年までは慣行となっていた。これに対し、労働者団体協議会は複数存在したため、労働局は、労働者代表委員の数が労働者団体協議会の数またはその倍数と一致する場合は、各労働者団体協議会に同じ人数ずつ推薦させてそれを全員任命することが多かった。労働者代表委員の数が労働者団体協議会の数またはその倍数に一致しない場合は、労働者団体協議会同士で輪番制などの方法をとることができないか話し合わせたり、くじ引きを行ったりすることもあった¹³⁾。

クリアンサック政権時代には首相がLCTを重視する姿勢を示したので、労働局もその方針に従う傾向が強かったが、プレーム首相は労働指導者とはほとんど面会をせず、どの労働指導者とも親密な関係を築こうとはしなかった。また1980年代にはLCT以外の労働者団体協議会の活動も活発になったため、労働局は少なくとも形式的にはすべての労働者団体協議会を対等に扱うようになったのである。このため、プレーム政権下では四つの労働者団体協議会すべてが各種の3者構成組織などを通じて何らかの形で政策形成過程に関与するようになった。傘下の組合数や組合員数の多寡にかかわらず、労働局がすべての労働者団体協議会を対等に扱ったことは、労働者団体協議会同士が合併してより大きな組織となるインセンティブを弱めることになった。

プレーム政権誕生後しばらくすると、労働局内で軍や警察と深い関係をもつ官僚のなかにもしだいに労働局の重要ポストに就く者が現われ、労働局内で労働者団体積極の育成派と労働者団体警戒派との間に一定のパワーバランスが生じるようになった。このため、プレーム政権中期以降は新たな3者構成組織はあまり作られなくなった。プレームは、国家コーポラティズム的な枠組みを構築することに関心を示さなかったが、クリアンサックが作り上げた制度を完全に崩すことにも強い意欲を示さなかったため、労働裁判所など

表1 各労働者団体協議会の参加組合数と組合員数 (1987, 95年)

労働者団体協議会名 ()内は登録年	1987年			1995年		
	参加組合 数	参加組合 員数	1組合あ たり平均 組合員数	参加組合 数	参加組合 員数	1組合あ たり平均 組合員数
TTUC (1983)	86	98,974	1,151	174	58,528	336
LCT (1978)	58	61,749	1,065	77	40,649	528
NCTL (1979)	105	22,188	211	179	29,236	163
NFLUC (1978)	26	7,038	271	51	8,987	176
NPET (1993)			-	31	13,157	424
CTL (1993)			-	34	9,479	279
NLC (1991)			-	41	7,048	172
TCIL (1989)			-	23	6,463	281

(注) TTUC: Thai Trade Union Congress.

LCT: Labour Congress of Thailand.

NCTL: National Congress of Thai Labour.

NFLUC: National Free Labour Union Congress.

NPET: National Congress of Private Employees of Thailand.

CTL: Confederation of Thai Labour.

NLC: National Labour Congress.

TCIL: Thailand Council of Industrial Labour.

(出所) タイ労働社会福祉省労働保護局内部資料より作成。

クリアンサック時代に作られた3者構成組織の多くはプレーム政権下でも機能し続けた。国家労働開発顧問会議のようにあまり重視されなくなった3者構成組織もあったが、それらの組織も完全に廃止されるようなことはなかった。

表1は、1987年と95年について、各労働者団体協議会に参加していた労働組合と労働者の数を示したものである。表に示されているように、87年に一番多くの労働組合を傘下に抱えていたのはパナットが率いるようになっていたNCTLである。ところが、NCTLの傘下の組合員数は、TTUCやLCTよりもはるかに少ない。これはTTUCやLCTには規模の大きな国営企業の労働組合が数多く参加していたのに対し、NCTLには、規模の小さな労働組合が多かったことによる。しかし労働裁判所の補助裁判官や国家労働開発顧問会

議の労働者代表委員の選挙では1組合1票で選挙が行われるため、これらの選挙では86年以降NCTLが圧倒的な強さをみせるようになった。

NCTLはこれらの選挙に勝つために、実質的な活動はほとんど何もしない小さな組合を形のうえだけ次々と作ることによって、傘下の組合数を増やしているという批判がTTUCやLCTによってなされたが、NCTLはその後も参加組合数を増やし続けた。このため、それに対抗して他の労働者団体協議会も参加組合数の拡大に力を入れるようになった。前節で述べたようにタイでは、労働者団体協議会への参加が義務づけられていないため、1979年には労働局に登録していた労働組合のうちの40.4%だけがいずれかの労働者団体協議会に参加していたが、労働者団体協議会間の参加労働組合獲得競争が激しくなったことによって、87年には労働組合の53.5%がいずれかの労働者団体協議会に所属するようになり、その割合は95年には60.2%にまで上昇した¹⁴⁾。

1980年代末までは労働者団体協議会の数は四つのままであったが、80年代末から90年代前半にかけて新たに四つの労働者団体協議会が次々と結成された。前節で述べたように、現在のタイの労働関係法の規定では比較的少人数でも労働者団体協議会を結成することができ、しかもいったん労働者団体協議会として認知されると、各種の3者構成委員会に代表を送り込むことができるようになるため、労働指導者にとっては、新たな労働者団体協議会を設立する大きな誘因が存在しているのである。

表1の1987年と95年の数字を比べると、TTUCとLCTはこの8年間に参加組合数は増えたものの、参加組合員数は大幅に減少していることがわかる。これは91年にクーデタを起こした国家秩序維持団（ローソーチョー）によって、国営企業の労働者が労働組合を結成することが禁止されたことによる。国営企業の労働組合は「職員協会」(Samakhom Phanakngan)と名称を変更して存続することが許されたため、有力な国営企業の労働組合の多くはその組織をその後も維持し続けているが、労働組合としての地位を失ったことによって、労働者団体協議会の構成員となることができなくなってしまったのである。このため、組合員数が1万人を超える大規模な国営企業の労働組合

がいくつか加盟していたTTUCとLCTは、91年に参加組合員数を大きく減少させることになったのである。それまでTTUCとLCTにおいて非常に重要な役割を果たしてきていた国営企業の労働組合が突然脱会せざるをえなくなったことは、TTUCとLCTにとって大きな打撃となった。

タイの労働者団体協議会は労働裁判所補助裁判官の選挙などにおいて激しく争ったりするものの、イデオロギー的に明確な違いが必ずしもあるわけではなく、毎年ほとんどすべての労働者団体協議会が共同でメーデー集会を開催するなど、共同歩調をとることも少なくない。ただしパナットが率いているNCTLは他の労働者団体協議会から不信の目でみられることが多く、しばしば独自の行動をとることがある。

なお、労働者団体協議会ほどではないものの、政策決定に一定の影響をもっている労働者団体として、国営企業労働者連盟（Samaphan Raeng-ngan Ratthawisahakit Samphan）と地区別労働組合グループ（Glum Sahaphap Yan）がある。国営企業労働者連盟は、1991年に労働組合と名乗ることができなくなり、労働者団体協議会に参加することができなくなった国営企業の労働者たちが、各国営企業に作られている職員協会の企業横断的な連帯組織として結成したものである。労働者団体協議会としては認められていないため、3者構成組織に代表者を送り込むことはできないが、大規模な集会を開いたり、政府に要望書を提出したりして、その時々々の要望を政府に伝えている。ストライキを行うことは禁止されているが、電気、水道、鉄道などのインフラ部門で働く労働者が多いため、潜在的な交渉力は大きなものがあり、政府も彼らの要求を完全に無視することはできないことが多い。

地区別労働組合グループは工場が集中している地区で、業種にかかわらず地区ごとに労働組合が集まって結成したものである。労働関係法に規定されている労働組合連合には該当せず、労働社会福祉省への登録はしておらず、法人格が与えられていないインフォーマルな団体である。現在10の地区別グループが結成されている。地区別グループは、労働者団体協議会が個々の労働組合の日常の活動の支援を十分にしていないという不満を背景に1980年代

表2 使用者協会および使用者団体協議会の数（1977～96年）

年	使用者協会	使用者団体協議会	年	使用者協会	使用者団体協議会
1977	11	1	1987	16	1
1978	13	1	1988	17	1
1979	11	1	1989	18	1
1980	11	1	1990	19	1
1981	11	1	1991	19	1
1982	12	1	1992	20	1
1983	12	1	1993	51	1
1984	15	1	1994	108	3
1985	14	1	1995	128	5
1986	15	1	1996	140	5

（出所） タイ労働社会福祉省，*Year Book of Labour Statistics*，各年版。

後半から次々と結成され、その多くは特定の労働者団体協議会と結びつくことなく、組合の日常活動を相互に支援しあったり、地区内の争議を支援したりする活動を続けている。ここ数年はそれぞれの地区内の問題だけでなく、国政レベルの問題についても、積極的に発言するようになってきている。地区別グループは、3者構成組織などに代表を送り込むことはできないが、労働者団体協議会がNGOとの連携に消極的であるのとは対照的に、積極的にNGOとも連携して、集会を開いたり、要望書を政府に提出したりして、自分たちの要求を政府に伝えるようになってきている。

2. 使用者団体

表2に示されているように、1994年までは、ECOTが唯一の使用者団体協議会であったが、94年になって新たに二つの使用者団体協議会が結成され、95年にはまたさらに二つの使用者団体協議会が結成された。ECOTが唯一の使用者団体協議会であったときには、使用者協会の数は77年から92年までの16年間に11から20に増えたにすぎなかったが、93年から96年にはわずか4年間に使用者協会の数は20から140へと7倍にも増えた。

使用者協会が急増するようになったのは、労働者団体の場合と同じように、労働裁判所の補助裁判官や国家労働開発顧問会議の使用者代表委員の選挙がひとつの使用者協会につき1票の選挙で選ばれるため、他の使用者団体協議会に対抗するために、各使用者団体協議会が互いに競いあって傘下の使用者協会の数の増加に努めたからである。

なお、ひとつの使用者協会につき1票の形で選挙が行われるのは、労働裁判所の補助裁判官や国家労働開発顧問会議の使用者代表委員の選挙だけではない。使用者団体協議会の役員選挙も1協会1票で行われる。従業員を数多く抱える大企業がいくつも参加している使用者協会も、従業員が10人程度しかいない町工場の経営者が4～5人集まって作った使用者協会も、選挙の際にはどちらも1票を投じることができるのである。1993年に当時はまだECOTが唯一の使用者団体協議会であったにもかかわらず、使用者協会の数が急増したのは、ECOT内の派閥争いが激しくなるなかで、93年に会長選挙が行われたことと関係している。派閥争いに敗れた側は、翌年タイ商工業界使用者団体協議会（Sapha Ongkan Naichang Phuprakop Kankha lae Utsahakam Thai、英語略称はECONTHAI）を結成した¹⁵⁾。

ECONTHAIは、ECOTから分離独立した後、傘下の使用者協会の増加に努め、その後傘下の使用者協会数においてECOTを上回るようになってきている。各使用者団体協議会が互いに争いながら次々と新しい使用者協会の結成を支援したため、表2に示されているように使用者協会の数は1993年以降急増した。93年以降に結成された使用者協会は、その多くが零細な企業の経営者たちが結成したものであり、使用者団体協議会に零細企業が占める割合が近年非常に高くなっており、比較的規模の大きな企業を中心とするタイ工業連盟（FTI）やタイ商業会議所連合（BOT）などの財界団体とは、異なる利害を有するようになってきている¹⁶⁾。

3. 労働社会福祉省官僚

1993年に労働社会福祉省となるまでは、労働局は内務省のなかのひとつの局であった。労働局には、社会政策や労働法などをもともと専門としていた官僚と、治安対策を主に専門とする官僚がおり、後者には軍や警察と強いつながりをもつ者が少なくなかった。前者のグループを代表するのが、労働局が1965年に局に昇格したときに初代局長となったティエン・アチャクン（Thian Atchakun）や、73年から76年の民主化の時代に労働局長を務めたニコム・チャントラウィトゥーンであった。後者のグループを代表するのが、70年代後半に共産党対策の専門家として数多くの共産主義勢力に関する本を書き、その後も軍と深い関係をもち続け、91年から92年にかけては労働副局長も務めたプラシット・チャイトーンパン（Prasit Chaithongphan）である¹⁷⁾。

労働局内に労働運動に対してかなり異なった考え方をもつ複数の勢力が存在し、しかも両者の間に一定の勢力の均衡が保たれていたことは、労働者団体協議会の乱立を促進する要因ともなった。例えば1970年代末には、プラシットはLCTを敵視し、NFLUCなどを半ば公然と支援したが、ニコム派の官僚の多くはNFLUCやNCTLに対しては嫌悪感を抱いていた。労働局が、3者構成組織の労働者代表委員の選出などに際して、特定の労働者団体協議会を優遇しなかったのは、数多くの労働者団体協議会を乱立させて、特定の協議会が強くなるのを防ぐべきだという軍や内務省内の治安担当部局の意向を反映したものであったが、労働局官僚がそうした方針に従ったのは、どの労働者団体協議会を支援すべきかに関して労働局内に意見の相違があり、特定の協議会だけを優遇することは、労働局内の対立を激化させることになりかねないので避けるべきだという暗黙の合意が労働局内でできていたことにもよる¹⁸⁾。

4. 軍

軍部はプラシットら軍と関係の深い労働局の官僚を通じて労働局の政策決定にも影響を与えたほか、何人かの労働運動指導者と密接な関係をもっていた。ただし、軍にも内部にさまざまな派閥があり、しかもそれらの派閥が頻繁に離合集散を繰り返していたため、軍が一致団結してひとつの労働者団体を長期間にわたって支援するようなことはなかった。1983年に軍が憲法改正を主張したときに賛意を表明したアーマドが、彼がつながりをもっていた軍人グループとは別の軍人グループと関係の深かったワンチャイ・プロムパー（Wanchai Phrompha）らによって、国鉄の労働組合から追放されたことにも現われているように、軍内の各派閥がそれぞれ別の労働指導者を支援していることが多かった。

ただし、1980年代後半以降、共産主義の脅威が現実的なものでなくなったこともあって、軍が労働運動に関与する度合は小さくなってきている。91年2月のクーデタによって一時的に軍が再び大きな力を握った時期に、軍の政治への関与を厳しく批判したLCTのタノン・ボーアーン議長が誘拐されて殺害されるという事件が起きたが、92年以降は、軍の影響力はそれまで以上に急速に低下してきている。

5. 政治家

国会議員が労働政策決定過程に深く関与するようになったのは、1988年にチャーチャーイ政権が誕生し、工業地帯を抱えるバンコク近郊のサムットプラカーン県選出の国会議員ワタナー・アサワヘーム（Watana Asawahem）が労働問題担当の内務副大臣になってからである。政治家の関与は、93年に労働局が労働社会福祉省に昇格し、労働大臣のポストができ、それに国会議員が就くようになったことによってさらに大きなものとなっている。ただし

これまでのところ労働大臣には、組織労働者の少ない農村部選出の国会議員が就任することが多く、大臣在任中は労働政策決定過程にかかわるものの、大臣の座を離れたあとまで継続的に関与し続ける政治家はまだほとんどいない。

第5節 最低賃金の設定

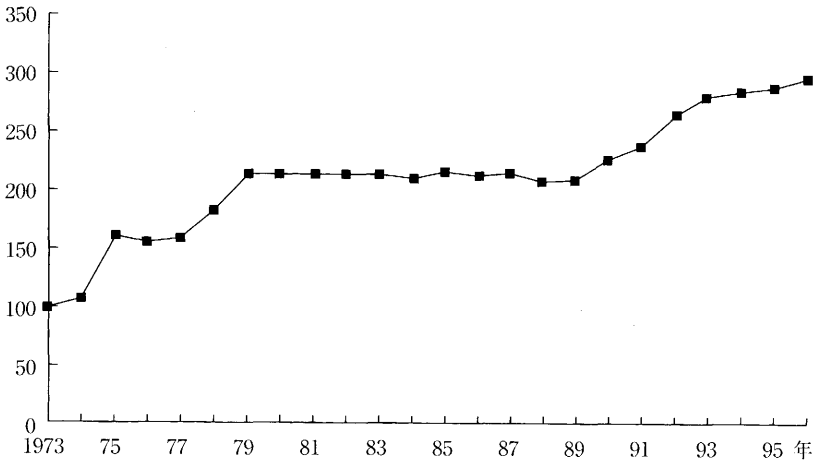
タイに法定最低賃金制度が導入されたのは1972年のことである。72年4月に出された「最低賃金決定に関する内務省令」はその第3条において、労働者代表と使用者代表をそれぞれ1人以上含む9人以上、15人以下の任期2年の委員からなる賃金委員会（Khana Kammakan Khachang）を設置すると規定している。

1972年に設置された第1期賃金委員会は9人の委員からなり、労働者代表委員、使用者代表委員が1人ずつ含まれていた。第1期の労働者代表委員には、50年代に国鉄労組の指導者の一人として活躍したウィーラ・タノームリエン（Wira Thanomliang）が任命された。ウィーラは60年代後半から軍の諜報機関と深い結び付きをもっており、当時の軍事政権にとっては「信頼できる」労働指導者であった。第1期賃金委員会は73年4月からバンコクの最低賃金を12バーツとする決定をした¹⁹⁾。

1973年後半、石油ショックによって激しいインフレが生じたため、最低賃金は74年1月には16バーツに引き上げられた。しかし当時急速に台頭してきていた全国労働者連帯センターのもとに結集した労働者たちは、16バーツでは不十分だとして、最低賃金を20バーツに引き上げることを要求して連日のように労働局前で大規模なデモを行った。結局、サンヤー首相が最低賃金を20バーツに引き上げることを表明したことによって、デモはいったん沈静化した。このような形で最低賃金の引き上げが決定されることは、賃金委員会が十分に機能していないことを示すものであった。

図1 実質最低賃金の変化(1973~96年)

(1973年を100とする指数)



(出所) 末廣昭編『タイの統計制度と主要経済・政治データ』アジア経済研究所, 1998年, 付表12-4。

このため、1974年に発足した第2期賃金委員会には、ウィーラにかわって、当時労働運動のなかで頭角を現わしつつあったパイサーン・タワッチャイナンが労働者代表委員として加わるようになった。76年5月に発足した第3期賃金委員会からは、政府側代表5人、労働者代表5人、使用者代表5人という構成になり、タイ労働組合連盟で活躍していた5人の労働指導者が労働者代表委員に任命された。

政府側代表5人、労働者代表5人、使用者代表5人という構成はその後、第7期賃金委員会まで維持された。1987年11月に発足した第8期賃金委員会では、政府側委員4人、有識者3人、労働者代表4人、使用者代表4人という構成となったが、89年12月に発足した第9期賃金委員会からはまた政府側代表、労働者代表、使用者代表各5人という構成に戻った。

図1は、1973年から96年までについてそれぞれの年の年末の時点でのバンコクの名目最低賃金をバンコクの消費者物価指数で割り、さらにそれを73年

を100とする指数にすることによって、実質最低賃金の動きを示したものである。図1から明らかなように、70年代には最低賃金はインフレ率を上回る率で上昇した。しかし80年から89年にかけて、つまりプレーム政権時代には、1人あたりGDPは実質で1.6倍に増加したにもかかわらず、最低賃金はインフレ率を相殺する分しか上昇しておらず、実質的な最低賃金は全くといっていいほど変化しなかった。

タイでは民間企業の多くが、工場のラインワーカーの初任給を最低賃金と同じにし、勤続年数が長くなって最低賃金よりもやや高い賃金を得るようになった労働者に対しても、毎年の賃金の引き上げ率を最低賃金の引き上げ率とほぼ同じにすることが一般的な慣行となっていたため、最低賃金の引き上げ率は、民間企業の工場で働く労働者にとっては、非常に切実な問題であった。

プレーム政権下でも、労働者団体は毎年のように最低賃金引き上げを要求する集会を開いたが、1974年のように大規模なデモを連日のように行ったりはしなかった。労働者団体協議会が、物価上昇率を上回る率の最低賃金の引き上げを強硬には要求しようとしなかったのはなぜであろうか。まず1970年代に最低賃金が大幅に上昇したことを考慮に入れる必要がある。73年から79年にかけてタイの1人あたりGDPは実質で1.3倍になったが、その間に最低賃金は2.1倍になっている。73年から89年を通してみれば、この間に1人あたりGDPは実質で約2.1倍になっているので、80年代に最低賃金が実質伸び率ゼロとなったのは、政治情勢が不安定だった70年代に前倒しで引き上げを行ったためとみることもできよう²⁰³。

またもうひとつには、労働者団体協議会は賃金委員会の決定をある程度尊重せざるをえなかったためである。労働者団体協議会の指導者は、賃金委員会に労働者代表委員として参加しており、それにもかかわらずその決定を否定することは、3者構成組織の原則を否定することにつながり、賃金委員会以外の3者構成組織との関わりにも影響を与えることが懸念されたのである。前節で述べたように、1980年代には数多くの3者構成組織が作られており、

労働者団体協議会の指導者たちはそれらの3者構成組織に労働者代表として参加することで、政府や使用者団体の代表と頻繁に接触するようになっており、そうした頻繁な接触から得られるさまざまな情報が、彼らの労働運動内での発言力を強くすることに役立っていたのである。賃金委員会の決定に従わずに、他の3者構成組織への関わりを危うくしてまで最低賃金のさらなる引き上げを強硬に要求することには、労働者団体協議会の指導者の多くが躊躇したのである。

しかし3者構成組織に参加する機会を与えられていなかった一般の労働者にとっては、労働者団体協議会の指導者のそのような態度は承服しかねるものであった。労働者団体協議会の指導者の多くは国営企業の職員として最低賃金よりもはるかに高い賃金を得ており、しかも最低賃金の引き上げには難色を示すことの多かった政府も、国営企業職員の給与引き上げには比較的柔軟な対応をすることが多かった。この時期、国営企業の職員の給与の伸び率が最低賃金の伸び率を上回ることが続いたため、民間企業で働く労働者の間に、労働者団体協議会の執行部は国営企業の労働者の給与引き上げばかりを重視して、最低賃金の引き上げにはあまり力を入れていないという不満がしだいに高まった。このため、1980年代後半からは、民間企業で働く労働者が中心になって各地に結成した地区別労働組合グループが連名で、最低賃金に関して、政府に直接独自の要求を出すようになった。地区別労働組合グループのこうした動きに刺激されて、労働者団体協議会も80年代後半からは最低賃金の引き上げをそれまでよりも強く要求するようになった⁽²¹⁾。

ブレーム政権が、1987年11月に賃金委員会の構成を、従来の政府委員5人、労働者代表委員5人、使用者代表委員5人という構成から、政府委員4人、有識者3人、労働者代表委員4人、使用者代表委員4人という構成に変更したのは、労働者側のこうした動きに対処するためであった。有識者として新たに加わることになったのは、首相府国家統計局の事務局長、タマサート大学人的資源研究所長、中央銀行調査局長の3人である。物価指数などの専門家を委員に加えるかわりに、労働者代表委員を1人減らすことによって、最

表3 最低賃金の引き上げ要求額と引き上げ実現額の比較（1989～95年）

（単位：バーツ）

	改定前の最低賃金	労働者代表委員要求額	改定後の最低賃金	引き上げ要求額	引き上げ額	要求実現率(%)
1989年1月	73	80	76	7	3	42.9
1989年4月	76	80	78	4	2	50.0
1990年4月	78	105	90	27	12	44.4
1991年4月	90	120	100	30	10	33.3
1992年4月	100	136	115	36	15	41.7
1993年4月	115	140	125	25	10	40.0
1994年4月	125	145	132	20	7	35.0
1994年10月	132	150	135	18	3	16.7
1995年9月	135	155	145	20	10	50.0

（出所） *Thurakit Kan-ngan* [金融ビジネス], June 17-23, 1995, p. 30.

低賃金の伸び率をできるだけ物価の上昇率と同じ程度に抑え続けることを目指したのである。

ところが実際には、図1に示されているように、1990年以降、実質最低賃金は再び上昇するようになった。これはひとつには80年代後半以降タイ経済が高度成長を始めたからであり、またもうひとつには88年にプレームが政界を引退し、チャーチャーイ国民党党首が首相となり、12年ぶりに政党政治家が率いる内閣が誕生したことによる。軍との関係があまりよくなかったチャーチャーイは、治安維持のために軍に出動を要請するような事態は極力避けようとしていた。軍の力に依存することによって、軍の発言力が増してしまうことを恐れたのである。こうした事情もあって、チャーチャーイは一定の動員力をもつ労働者団体協議会に対して宥和的な態度をとることが多かった。賃金委員会の構成についても、チャーチャーイは首相に就任した翌年、労働者団体協議会の要求に答える形で、労働者代表委員の数を1人増やし、政府委員、労働者代表委員、使用者代表委員各5人ずつの構成にし、プレームが行った変更を元に戻した。

表3は、1989年から95年までの期間について、最低賃金の改定に際し、労

働者団体協議会側が当初要求した額、改定前の最低賃金、改定後の最低賃金の三つをそれぞれの回の改定について比較したものである。最低賃金の改定に際しては、労働者団体協議会間で事前に協議を行い、同一の要求額を掲げることが多い。表3では、複数の要求額が掲げられた場合については、多数派の要求額が示してある。この間、労働者団体協議会側の引き上げ要求額が全額実現したことは一度もない。毎回、改定前の最低賃金と労働者団体協議会の要求額の間で決着がはかられている。表3には、実際の引き上げ額を労働者団体協議会が要求した引き上げ額で割ることによって計算した要求実現率も示してある。この期間については、労働者団体協議会の引き上げ要求額の3分の1から半分の額で決着するという暗黙の了解が関係者の間でなされていたといわれているが、それを裏付けるものといえよう。その前の改定からわずか半年後に再び改定が行われた94年10月を除けば、要求実現率はどの回も33%から50%の間になっている。

これは逆にいえば、労働者団体協議会は、引き上げ要求を出す際、少なくとも33%は要求を実現することができる見通しの額を提示したということになる。どれくらいまで引き上げることが実際に可能かは、賃金委員会での正式な討議が行われる前に、使用者団体協議会の代表や労働社会福祉省の官僚などとインフォーマルな形で意見交換をするなかで感触を探るという。また地区別労働組合グループなどが独自に政府に対して出している要求額なども考慮に入れながら決定するという²²⁾。

賃金委員会に労働者側代表や使用者側代表として参加したことのある者のなかには、労働者代表委員と使用者代表委員が提案する額には常にある程度の開きがあるので、最終的には大臣の意向を受けた政府委員が、労働者代表委員と使用者代表委員の提案の中間の額を提示し、そこに落ち着くことになると語っている²³⁾。1989年以降は労働者団体協議会の引き上げ要求額の3分の1から半分で決着するという暗黙の了解がなされていたことを考えると、政府委員、および政府委員に対して大きな影響力をもつ大臣には、引き上げ要求額の3分の1から半分の間のどこで決着させるかの裁量が与えられてい

ることになる。

大臣が政府委員にどのような意向を伝えるかは、さまざまな要因によって決定される。ブレーン政権時代のように最低賃金の伸び率は物価上昇率と同じにするという不文律があったときは判断は難しくなかったが、そのような不文律が破棄された1989年以降においては、経済情勢や政治情勢などを考慮した決定が行われることになる。労働者側も使用者側も89年以降、各種の集会での発言や新聞記者へのインタビューのなかなどで、最低賃金に対するさまざまな要望を述べ、またその要望がいかに切実なものであるかをそれ以前よりも強くアピールするようになっていく。賃金委員会への参加は労働者団体協議会と使用者団体協議会のみには認められていないが、このような非制度的なチャンネルを通じての要請は、労働者団体協議会や使用者団体協議会以外の団体でも自由に行うことができるため、労働側では地区別労働組合グループ、経営側ではタイ工業連盟やタイ商業会議所連合などのように、賃金委員会に代表を送ることができない団体が、このようなインフォーマルなチャンネルでの発言に力を入れる傾向がここ数年とくに顕著にみられる。

これまでのところ、賃金委員会は、労働者団体協議会の代表と使用者団体協議会の代表に最低賃金決定過程への参画を認めることによって、彼らにも共同責任の一端を負わせ、その決定を労働者や使用者に拒否しにくいものにするとともに、労働者団体協議会の代表と使用者団体協議会の代表に決定権を完全には与えずに、ある程度政府の裁量の幅が残るようにすることによって、その時々状況の変化に柔軟に対応することができる制度として機能してきているといえよう。

第6節 労使紛争解決のための制度的枠組み

1. 労働関係委員会と労使関係法第35条

労働関係委員会（Khana Kammakan Raeng-ngan Samphan）は、社会的な影響が大きいと判断される労働争議の解決と、不当労働行為に対する訴えを処理することを主な目的として、1972年に設置された3者構成の委員会である。72年に発足した第1期の委員会では、政府委員が7人いたのに対して、労働者代表と使用者代表はそれぞれ1名ずつしか含まれていなかった。その後、労働者代表と使用者代表の委員の数は、74年に発足した第2期労働関係委員会では各3名となり、80年に発足した第5期委員会では各4名、82年に発足した第6期委員会では各5名に増加した。これに対し、政府委員の数は75年には9人に増えたものの、80年には再び7人となり、82年には5人となった。82年の第6期労働関係委員会以降は、政府委員、労働者代表委員、使用者代表委員ともそれぞれ5名ずつとなり、現在に至っている²⁴。

労働関係委員会は、1975年労働関係法によって、鉄道、港湾施設、電話や水道など公共サービスの分野で労働争議が発生した場合には、その争議について裁定を下すことができるとされている（第23条）。また公共サービス関連以外の業種における労働争議であっても、内務大臣がその争議が社会の安定と秩序を乱す恐れがあると判断した場合は、労働関係委員会が争議の仲裁にあたることになる（第24条および第35条）。さらに戒厳令や非常事態宣言によって、ストライキやロックアウトが禁止されている期間に、合意に達することができない労働争議が生じた場合には、労働関係委員会が仲裁を行う（第25条）ことにもなっている。

表4は、労働関係委員会に持ち込まれた労働争議の数を示したものである。ストライキが禁止されていた時期（1976～81年と91～92年）には第25条の規定にしたがって労働関係委員会が仲裁を行った争議がかなりの数あるものの、

表4 労働関係委員会に持ち込まれた労働争議件数 (1972～92年)

年	件数	関与労働者数	第23条	第24条	第25条	第35条(4)	第41条(5)
1975	8	n. a.	1	1	0	4	2
1976	21	n. a.	6	2	4	5	4
1977	28	n. a.	8	0	20	0	0
1978	43	n. a.	17	0	26	0	0
1979	49	n. a.	16	0	33	0	0
1980	59	n. a.	8	1	50	0	0
1981	20	n. a.	13	0	3	4	0
1982	22	60,744	16	0	0	6	0
1983	9	9,634	9	0	0	0	0
1984	5	22,100	4	0	0	1	0
1985	8	36,734	8	0	0	0	0
1986	6	10,463	6	0	0	0	0
1987	8	39,465	7	0	0	1	0
1988	5	19,843	5	0	0	0	0
1989	5	2,868	4	0	0	1	0
1990	4	44,938	3	1	0	0	0
1991	9	2,957	0	0	9	0	0
1992	11	5,532	0	0	10	1	0

(注) 労働関係法第41条第5項は、労使関係委員会に、担当大臣の求めに応じて労働争議に関する意見を提出する権限を付与している。ただし、第41条第5項は、1977年以降には適用された事例がないので、本文中では言及しなかった。

(出所) 労使関係委員会の資料より作成。

その他の年については、労働関係委員会が扱った労使紛争はそのほとんどが第23条に規定されている公共サービスに従事する企業における労働争議で、第24条や第35条の規定にもとづいて労働関係委員会が仲裁を行った例はほんの数件しかない。

その数少ないケースのひとつで、マスコミなどによって大きく報じられ、民間企業の労働争議が非常にこじれた場合における、政府や労働者団体協議会のその後の取り組み方にも大きな影響を与えることになったのが、1987年のシーカオ織物工業会社 (Srikao Kan Tho Utsahakam) の争議である。

シーカオ織物工業は、バンコク郊外のオムノイ地区に織布工場をもってお

り、そこで働いていた約280人の労働者のほとんどが若い女性たちであった。オムノイ地区で工場労働者のための活動を行っていたNGO「市民の権利と自由協会」(Samakhom Sitthi Seriphap khong Prachachon, 英語略称UCL)のアドバイスを受けて、1987年4月、従業員のうちの118人が連名で、会社側に労働条件の改善を求める要望書を提出した。これに対し経営者は、要望書の提出にかかわった労働者のほぼ全員を解雇した。労働者側はこれを不服として5月7日からストライキを行い、また経営者側もそれに対抗して5月11日からロックアウトを行った²⁴。

争議がいつまでたっても解決されないため、シーカオ織物工業の労働者たちは、7月8日、「市民の権利と自由協会」やタイ大学生連盟(Sahaphan Nisit Naksuksa haeng Prathet Thai)の支援を受けて、争議解決のための介入を行うことを首相に要請する手紙を提出し、その後そのままバンコクの労働局の前で座り込みを開始した。大勢の若い女性労働者たちが労働局前で野宿をしながら何週間も座り込みを続けたため、テレビや新聞もこの問題を大きくとりあげるようになり、彼女たちに同情する世論がしだいに高まった。

このため労働局の高官が自ら会社に出向いて、解雇を取り消すよう経営者に要請したにもかかわらず、経営者側はそれを拒否し、逆にさらに追加解雇を行うなどしたため、労働局内にも経営者に対する不満が高まるようになった。こうした状況のなかでプラチュアップ内相は8月10日、ついに労働関係法第35条を適用することを宣言し、会社側が解雇した労働者172人のうち、調停作業が開始されてから解雇された64人については、争議中に働くことができなかった日数分の賃金を支払ったうえで、翌日から職場に復帰させることを命じ、残りの108人については労働関係委員会に調停を命じた。

シーカオ織物工業の争議はマスコミによって大きく報じられたため、この争議以降、長期間ストライキを行っても争議解決の見通しがつかず、しかもストライキを中止しても労働者の職場復帰を経営者が認めようとしない場合には、労使関係法第35条を適用して、内務大臣の権限によって強制的に経営者に労働者の職場復帰を認めさせるよう内務大臣や労働問題担当の内務副大

臣に直訴することが労働者の最後の手段として広く認識されるようになった。このため、1987年以降そのようなケースが毎年、年に数件起きるようになった。またシーカオ織物工業の争議については、労働者団体協議会は、ほとんど何も具体的な支援活動を行わなかったため、末端の組合員やNGO、さらには一部のマスコミにもその姿勢を強く批判されるようになった²⁶⁾。

翌1988年にはG・S・スチール社で、労使双方が長期間にわたってストライキとロックアウトを行う激しい争議が起きた。G・S・スチールの争議に際しては、シーカオの争議の際に厳しい批判にさらされた教訓から、TTUCとLCTが積極的にその支援に乗りだし、連名で、内務大臣に労使関係法第35条を適用するよう要請した。結局G・S・スチールの争議には第35条は適用されなかったが、非常に頑な態度をとっていた経営者が最終的にはロックアウトを解除することに合意したのは、労働局の調停を拒否し続けると、第35条が適用されることもありうることを経営者が危惧したためだといわれている²⁷⁾。

G・S・スチールの争議によって、民間企業の労働者が争議の仲裁を内務大臣に直訴する際には、労働者団体協議会が仲介するという前例が作られることになった。労働局の官僚たちも、それまであまり接触のなかったNGOよりも、各種の3者構成組織などの場で、頻繁に接触する機会のある労働者団体協議会の指導者が仲介役をすることを好んだこともあり、G・S・スチールの争議後、労働者団体協議会が内相への直訴の仲介役をすることがその後「暗黙のルール」として定着していった。年に数回内相への直訴が行われるにもかかわらず、正式に第35条が適用される例がきわめて少ないのは、第35条という最後の手段を用いる前に、労働局の官僚と労働者団体協議会の指導者による非公式の調停作業を行うことによって、何らかの合意に至るケースが少なくないことによる。

ただし、内務大臣に直訴すれば労使だけで決着をつけるよりも必ず労働者にとって有利な形で介入が行われるというわけではない。1980年代末以降、内務大臣に直訴を行ってもほとんど何の対応もなされなかったケースもいく

つかある。内務大臣がどのように介入するかは、直訴を行った労働者たちを、労働者団体協議会がどれくらい力を入れて支援するかによって大きく左右される。シーカオ織物工業の争議以降は労働者団体協議会の支援を得ずに、内務大臣を争議に介入させることに成功した例はほとんどないので、内務大臣を介入させるためには、労働者団体協議会の支援が不可欠ということに事実上なっている。

しかも、労働者団体協議会は、労働者が直訴を行ったすべての争議に対して、内務大臣の介入を要請するわけではない。どこにも明文化されてはいないものの、1980年代末以降、何度もこのような事例を扱っていくなかで、どのようなケースには内務大臣の介入を要請してもよいかということについて、ある程度の合意が内務省や労働社会福祉省の高官と労働者団体協議会の指導者の間に形成されてきているように思われる。

2. 労働裁判所

表5に示されているように、1980年の開設以来、労働裁判所は毎年相当数の労働事件を扱ってきている。表5には労働関係委員会が扱った不当労働行為の数も記載しておいたが、労働関係委員会が扱う不当労働行為はこの間増えていない。労働関係法の第121～123条に規定されている一連の不当労働行為を使用者または被雇用者が行った場合には、相手側を労働関係委員会に訴えることができるが（第124条）、これらの不当労働行為は、労働裁判所に訴えることもできる。

それにもかかわらず労働裁判所が開設されてからも、労働関係委員会にも訴える道が残されたのは、労働関係委員会に訴える方が手続きが簡単で、また原則として訴えを受理してから90日以内に決定を下すことになっているため（第125条）、結論が早く出ることから、労働裁判所よりも労働関係委員会に訴えることを望む者がいると思われたからだという²⁸。しかし実際には、労働裁判所にも、迅速に判決が出されるようにするための規定がさまざまに

表5 労働裁判所が扱った労働事件および労働関係委員会が扱った不当労働行為

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
訴訟件数	4,131	3,598	3,761	5,247	7,583	7,744	6,293	6,774	7,421	7,768	9,173	9,329	11,384	9,833
前年からの持ち越し審議件数	145	227	309	263	305	537	584	308	266	276	204	480	1,122	2,053
審議件数	4,276	3,825	4,070	5,510	7,888	8,281	6,877	7,082	7,687	8,044	9,377	9,809	12,506	11,886
審議終了件数	4,049	3,516	3,807	5,205	7,351	7,697	6,569	6,816	7,411	7,840	8,897	8,687	10,453	10,632
次年度審議継続	227	309	263	305	537	584	308	266	276	204	480	1,122	2,053	1,254
原告の類別														
被雇用者または労組が原告	4,006	3,402	3,579	5,100	7,388	7,557	6,007	6,474	6,978	7,121	8,411	8,578	10,548	8,707
雇用者が原告	124	195	172	147	181	185	286	297	443	647	762	751	836	1,126
労働局が原告	0	1	10	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
訴訟の争点														
解雇取り消し	107	138	96	128	226	94	120	57	67	129	405	116	93	232
解雇手当	3,010	2,222	1,871	2,765	3,971	4,032	2,979	2,843	2,754	2,445	2,332	2,681	3,890	3,242
賃金・諸手当	336	594	939	1,580	2,498	2,504	2,228	2,692	2,521	3,545	3,779	4,787	5,362	2,706
その他	596	562	901	732	656	1,067	1,242	1,224	2,069	1,721	2,381	1,103	1,108	4,452
労働関係委員会に訴えのあった不当労働行為	275	237	222	139	153	172	134	120	102	122	148	145	n. a.	n. a.

(出所) タイ中央労働裁判所および労働関係委員会事務局の資料より作成。

設けられており、数カ月で判決が出されることが多く、また訴訟を起こすための手続きも非常に簡素化されているため、労働裁判所開設後は、不当労働行為に対する訴えのほとんどは労働裁判所に持ち込まれることになったのである。労働裁判所が毎年1万件以上の労働事件を迅速に解決していることは、労使紛争の解決手順の制度化がかなりの成果をあげていることを示すものといえよう²⁹。

労働関係委員会と違って、労働裁判所は、労使関係法だけでなく、労使協約の違反に関する争いなども扱う。表5に示されているように、開設当初は解雇手当の支払いをめぐる争いが多くを占めていたが、1980年代後半以降は、賃金や諸手当の支払いをめぐる争いも数多く労働裁判所に持ち込まれるようになっていく。ただし、労働裁判所はすでに締結された労使協約に違反しているかどうかについては判定を下すことができるが、労使協約の改定や賃上げ交渉などをめぐる労使間の争いには介入することはできない。

労使協約の改定や賃上げ、さらには法律的には問題のない解雇をめぐる争議については、労働社会福祉省が調停を行うことになっているが（労働関係法第21条および第22条）、調停が不調に終わった場合は、労使双方がストライキやロックアウトなどの手段を用いて争うことによって、当事者間で決着をはかることになる。ただしその場合でも、労働者側には、内相や労相、場合によっては首相に直訴するという選択肢も残されている。

第7節 結び：「半分の制度化」とインナーサークルの形成

1970年代後半にクリアンサック政権下で作られかけられた国家コーポラティズム的な制度は、プレーム政権になって国家コーポラティズム的な関係の構築が目指されなくなり、当初の目的とはかなり異なる役割を果たすようになりながらも、その後も存続した。それらの制度によって、労働局の官僚と労働者団体協議会および使用者団体協議会の指導者が頻繁に接触する機会が作

り出されることになった。

これら3者はそれぞれ異なる利害をもっているものの、頻繁に接触していることによって、相手の行動パターンをある程度予測できるようになり、しかも3者の間でさまざまな情報を共有するようになった。この情報の共有は、それに参加している者にとって、非常に重要な役割を果たすようになる。最近では、末端の労働者の動員力に関しては、地区別労働組合グループの方が労働者団体協議会を上回るようになってきているが、それにもかかわらず、労働者団体協議会が依然としてタイの労働運動の主導権を握っているのは、労働者団体協議会の指導者が今後の労働関連法規の改正の予定や内相や労相、さらには労働社会福祉省高官への働きかけ方を熟知していることによるところが少なくない。また使用者団体協議会が、労働政策の分野に関してだけは、より規模の大きい企業の経営者が多く集まっているタイ工業連盟やタイ商業会議所連合よりも大きな影響力を行使することができるのも、労働政策に関するさまざまな内部情報に日常的に接していることによる。

このため、労働者団体協議会も使用者団体協議会も、3者構成組織の個々の決定には不満を抱くことはあっても、3者が頻繁に接触し、政策決定に際しては事前に協議を行うという、これまでに徐々に築きあげてきた慣行を維持したいという気持ちが強い。もちろん3者の関係は対等なものではなく、政策決定に際して事前に協議はするものの、労働者団体協議会や使用者団体協議会の意向が常に反映されるとはかぎらない。それでも少なくとも労働社会福祉省が今後行おうとしている政策に関する情報に他の者たちよりも先に接することはでき、それだけでも彼らにとってはかなりのメリットがあるのである。

1970年代後半以降、タイの労働政策決定過程は、制度化が進んできているが、最低賃金の決定や労働争議への政府の介入に関しては、完全に制度化されていない部分が残されている。制度はいったん作られると、変更することが容易ではないため、政治や経済状況が大きく変化しているタイでは、そうした変化に柔軟に対応するために「半分の制度化」の状態にあることが望ま

しい側面もある。しかし制度化されていない部分で、あまりにしばしば予測困難な形で決定が行われることは、当事者の多くにとって望ましいことではない。タイの労働政策の分野においては、制度化されていない部分に関しても、労働社会福祉省、労働者団体協議会、使用者団体協議会の間に、「暗黙のルール」が形成されているため、制度の枠外での決定も、かなりの程度予測可能な一定の範囲のなかで行われるようになっているのである³⁰⁾。

[注]—————

- (1) P・シュミッター「いまなおコーポラティズムの世紀なのか」(P・シュミッター, G・レームブルック編〈山口定監訳〉『現代コーポラティズムⅠ』木鐸社, 1984年)。
- (2) マイケル・ユーシム(岩城博司・松井和夫監訳)『インナー・サークル: 世界を動かす陰のエリート群像』東洋経済新報社, 1986年などでは、インナーサークルは政治経済の中枢を担う比較的均質な出自をもつ集団を指す語として使われているが、本章では、それとはやや異なる意味でインナーサークルという語を用いる。
- (3) 1972年の労働政策の転換については、浅見靖仁「サリット＝タノム政権下の労働政策: 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〈東京大学教養学部人文科学科紀要, 第99輯, 歴史学研究報告第22集〉, 1994年)を参照されたい。
- (4) 1970年代のタイの労働運動については、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』第115巻第2号, 1996年2月)を参照されたい。
- (5) タイの労働関連の法令は、そのほとんどが労働局もしくは労働社会福祉省が数年おきに編纂する『労働法規集』(Ruam Kotmai Raeng-ngan)に収められている。
- (6) ブンティエン・カムチュー(Bunthien Khamchu) 首都電力公社労働組合委員長へのインタビュー(バンコク, 1994年11月)。
- (7) ECOT結成の経緯については, *Chalong Kroprop 20 Pi khong Kandamnoen-kan, Sapha Ongkan Naichang haeng Prathet Thai* [タイ使用者団体協議会設立20周年記念], 1996, pp. 20-26. また, LCT結成の経緯については, Nikhom Tengyai, "Khwampenma khong Sapha Raeng-ngan haeng Prathet Thai" [タイ労働評議会の歩み], *Khao Khon Ngan* [労働者ニュース] (LCT機関誌), May 1, 1981, pp. 18-21.

- (8) LCTの機関誌『労働者ニュース』(*Khao Khon Ngan*)の元編集長ニコム・テンヤイ(Nikhom Tengyai)へのインタビュー(バンコク, 1993年3月)。
- (9) ニコム・チャントラウィトーンへのインタビュー(バンコク, 1993年3月), およびBundit Thammatrirat, “Botbat Sapha thi Prukha phua Phatthana Raeng-ngan haeng Chart kap Khabuankan Raeng-ngan” [国家労働開発顧問会議の役割と労働運動], in Munnithi Arom Phongphangan ed., *Rabop Traiphakhi kap Khabuankan Raeng-ngan Thai* [3者構成システムと労働運動], Bangkok: Munnithi Arom Phongphangan, 1989, p. 206.
- (10) Bundit, “Botbat Sapha thi Prukha…” [前掲注(9)], pp. 207-210. なお, 国家労働開発顧問会議の役割はプレーム政権時代には大幅に低下した。
- (11) 労働裁判所設立の経緯については, Chamrat Khemacharu, “Prawat San Raeng-ngan” [労働裁判所史], *Dunlaphaha* [天秤], Vol. 29, No. 1, January-February 1982に詳しく説明されている。
- (12) 1980年代前半の労働運動内の内紛については, Prakaiphruk Chaiyaphong (pseudonym), “Khabuankan Kammakon Thai: 1 Thotsawat haeng Khwam-taekyaek” [タイの労働運動: 分裂の10年], *Warasan Setthasat Kanmuang* [政治経済学ジャーナル], October 1988.
- (13) 各種3者構成委員会委員経験者へのインタビューおよび労働関係委員会事務局での聞き取り調査(バンコク, 1998年8月および99年1月)。
- (14) 労働社会福祉省労働福祉保護局労働関係課の内部資料から計算。労働者団体協議会に参加している組合の割合は, 各労働者団体協議会に参加している組合数を合計し, それを全組合数で割ることによって算出した。ただしタイの労働関係法は, ひとつの組合が複数の労働者団体協議会に属することを禁じておらず, また実際に複数の労働者団体協議会に所属している組合がいくつかあるため, この方法で計算すると, 実際の割合よりやや多めの割合になる。
- (15) ECOTおよびECONTHAI本部事務局での聞き取り調査(バンコク, 1998年8月)。
- (16) 例えば, 1998年の労働保護法改正に関して, FTIやBOTが解雇手当の増額などに対して強く反対意見を述べたのに対し, ECOTもECONTHAIも異議を唱えなかった。またFTIやBOTはここ数年, 最低賃金決定過程に彼らが正式に関与できるチャンネルを設けるよう政府に要求するようになってきている。
- (17) 労働局の組織構成や職員数の変化については, 労働局が局昇格25周年を記念して作成したKrom Raeng-ngan, *Prawat lae Kanborihan-ngan khong Krom Raeng-ngan* [労働局の機構と歴史], 1990に資料が載っている。
- (18) 筆者は, 1988年からほぼ毎年, 労働局官僚や労働運動指導者へのインタビューを行っているが, 労働局官僚のなかにも労働運動指導者のなかにもこのような見方をする人が少なくない。

- (19) 各期の賃金委員会は任期終了後、活動報告書を作成している。委員の構成や最低賃金の決定についてはそれらの活動報告書に記載されている。また賃金委員会については以下の文献が非常に参考になる。Bundit Thammatriirat, "Botbat Khana Kammakan Kha Chang kap Khabuankan Raeng-ngan" [賃金委員会の役割と労働運動], in Munnithi Arom Phongphangan ed., *Rabop Traiphakhi kap Khabuankan Raeng-ngan Thai* [3者構成システムと労働運動], Bangkok: Munnithi Arom Phongphangan, 1989. なお、タイの最低賃金は地域によって異なるが、最低賃金をめぐる論議は主にいつもバンコクおよびその周辺の県に適用される最低賃金についてなされるので、本章ではバンコクの最低賃金にのみ言及することにする。
- (20) またタイでは1980年代前半までは法定最低賃金があり厳格に守られてはいなかったことも考慮に入れる必要がある。最低賃金に関する知識が労働者の間に普及したこともあって、80年代に最低賃金の実質の伸び率がゼロに抑えられ続けている間に、少なくとも中規模以上の工場では、法定最低賃金を守るのが一般的になり、実質最低賃金は引き上げられなくても、最低賃金の遵守率が高くなったことによって、80年代にもかなりの数の工場労働者の賃金が実際には上昇した。
- (21) 民間企業の労働者のこうした不満については、例えば、Naphaphorn Atiwanchayaphong, Somsak Samakkhitham, and Bundit Thammatriirat, "Sarup Sathanakan lae Botrien Khwam Kluangwai khong Khabuankan Raeng-ngan Thai nai Pi 2531" [1988年の労働運動の教訓と概略], *Raeng-ngan Parithat* [労働評論], January 1989, pp. 4-15.
- (22) ニコム・テンヤイ元労働者代表賃金委員、プラトゥアン・セーンサン (Prathuang Saengsang) LCT議長らへのインタビュー (バンコク, 1993年3月, 1996年3月, サムットプラカーン, 1998年8月)。
- (23) 労働者代表賃金委員を務めたことのあるニコム・テンヤイおよび使用者代表賃金委員を務めたことのあるスチャーン・コーシン (Sucharn Kosin) へのインタビュー (バンコク, 1993年3月および1998年8月)。
- (24) 委員の構成については、労働関係委員会事務局が毎年作成している『年次活動報告』(*Rai-ngan Pracham Pi*) に記載されている。
- (25) シーカオ争議の経緯については、シーカオ争議を支援した「市民の権利と自由協会」のスタッフに1988年8月にインタビューを行ったときの記録を参考にしたほか、労働問題に関する月刊誌『労働評論』(*Raeng-ngan Parithat*) の87年8月号, 9月号, 10月号の記事, 労働局労働関係課が年に3回作成していた『労働関係情勢』(*Sphap-kan Raeng-ngan Samphan*) の87年5-8月号などを参照した。
- (26) シーカオ争議へのTTUCやLCTの対応のしかたに対する批判については、

Naphaphorn Atiwanitchayaphong, "Botrien Khon-ngan Srikao Kantho" [シーカオの労働者の教訓], *Raeng-ngan Parithat* [労働評論], September 1987, pp. 15-18.

- (27) G・S・スチールの争議については、1988年8月および9月にサムットプラカーン県で、G・S・スチールの労働指導者および争議を支援していたタイ鉄鋼金属労働組合連合（Sahaphan Raeng-ngan Utsahakam Raeng-ngan Lek lae Loha）の幹部に聞き取り調査を行った。また『労働評論』（*Raeng-ngan Parithat*）の88年8月号、9月号、10月号にも関連記事が載っている。
- (28) 労働関係委員会事務局での聞き取り調査（バンコク、1999年1月）。
- (29) 不当労働行為に対する労働関係委員会の決定に不満がある場合は、労働裁判所に控訴することができる。労働関係委員会の年次活動報告書によれば、労働関係委員会に持ち込まれた不当労働行為に対する訴えの3割近くが、労働裁判所に控訴されている。このため自らに有利な決定を労働関係委員会が下しても、相手側が控訴することが見込まれる場合は、初めから労働裁判所に訴えた方が時間を節約できるということも、労働関係委員会に持ち込まれる不当労働行為の訴えの件数が増加しない原因のひとつになっている。労働裁判所の機能の詳細については、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』第467号、1997年10月）。
- (30) ただし、インナーサークルに入ることができない者の間では、このような状況に対して、不満が高まってきているのも事実である。タイ工業連盟やタイ商業会議所連合などは最低賃金の決定や労働関連法規の改正に関する審議に彼らも参加させることを政府に要求するようになってきているし、また労働側でも、地区別労働組合グループなどを中心に、労働者団体協議会に対する不満が高まってきている。

年表 労働政策関係の動き

年 月 日	事 項
1972年 3 月16日	革命団布告第103号によって14年ぶりに労働者の団結権回復
1972年 4 月16日	労働保護に関する内務省布告公布
1972年 4 月16日	最低賃金決定に関する内務省布告公布
1972年 4 月16日	労災補償基金委員会に関する内務省布告公布
1972年 7 月10日	第1期賃金委員会発足（政府委員7人，労働者代表委員1人，使用者代表委員1人）
1972年 7 月10日	第1期労働関係委員会発足（政府委員7人，労働者代表委員1人，使用者代表委員1人）
1974年11月17日	タイ工業協会（FTIの前身）とタイ商業会議所が商工業研究所を共同で設置することに合意
1974年12月 6日	第2期賃金委員会発足（パイサーンが労働者代表委員に就任）
1975年 2 月26日	労働関係法制定
1975年 3 月29日	第3期労働関係委員会発足（政府委員9人，労働者代表3人，使用者代表3人に構成が変更）
1975年 5 月 1日	タイ労働組合連盟と全国労働者連帯センターが別々にメーデー集会を開催
1976年 5 月11日	第3期賃金委員会発足（政府委員，労働者代表，使用者代表，各5人合計15人に構成が変更）
1976年 8 月23日	商工業研究所が中心となってECOT結成
1976年10月 6日	戒厳令が発令され，ストライキは全面禁止に
1976年10月21日	国家統治改革団命令第46号によって労働者団体協議会と使用者団体協議会の登録が義務化
1977年 1 月 7日	ECOT，使用者団体協議会として労働局から認可される
1977年 3 月21日	国家労働開発顧問会議設置決定
1977年11月 4日	クリアンサック，タイ労働者財団を設立
1978年 2 月14日	LCT，労働者団体協議会として労働局から認可される
1978年 3 月29日	NFLUC，労働者団体協議会として労働局から認可される
1978年 8 月12日	ブラシット・チャイトーンバン，『共産主義者と労働組合』と題するブックレットを出版
1979年 1 月27日	NCTL，労働者団体協議会として労働局から認可される
1979年 3 月22日	第1期国家労働開発顧問会議発足
1979年 5 月11日	労働裁判所設置および労働事件訴訟法公布
1980年 4 月23日	労働裁判所開設
1980年 4 月24日	第5期労働関係委員会発足（政府委員7人，労働者代表4人，使用者代表4人に構成が変更）

1981年1月27日	ストライキ禁止解除
1982年6月2日	第6期労働関係委員会発足（政府委員5人，労働者代表5人，使用者代表5人に構成が変更）
1982年8月1日	バイサーン，80組合を率いてLCTを脱退
1983年1月13日	アーロム・ボンパガン財団設立
1983年3～4月	アーマド，軍の改憲要求運動を支持
1983年9月16日	TTUC，労働者団体協議会として労働局から認可される
1983年9月末	アーマド派，パナットをLCTから追放。パナットはNCTLに参加
1985年8月2日	国鉄，アーマドを解雇
1985年9月9日	未遂クーデタ。アーマドとサワットは反乱軍側を支援したため，失脚
1986年2月16日	パナットが率いるNCTLが，労働裁判所の労働者代表補助裁判官の選挙で，LCTとTTUCを破る
1987年4～8月	シーカオ織物工業争議（プラチュアップ内相，労働関係法第35条を適用）
1987年11月10日	第8期賃金委員会発足（政府委員4人，有識者3人，労働者代表3人，使用者代表3人に構成変更）
1988年3月31日	NFLUC，労働者団体協議会として労働局から認可される
1988年4～9月	G・S・スチールで争議発生
1988年8月4日	ワタナー・アサワヘーム，労働問題担当の副内相に就任
1989年4月28日	TCIL，労働者団体協議会として労働局から認可される
1989年12月26日	第9期賃金委員会発足（再び政府委員5人，労働者代表5人，使用者代表5人の構成に）
1990年9月1日	社会保障法公布
1991年4月18日	国営企業職員関係法公布，国営企業労働者の団結権撤廃，国営企業労組は職員協会に改組
1991年6月12日	NLC，労働者団体協議会として労働局から認可される
1991年6月19日	タノーン・ボーアーンLCT議長，何者かに誘拐される（現在も行方不明）
1992年5月13日	ブラシット・チャイトーンバン労働局長代理，労働組合がスチンダー首相退陣要求運動に荷担していないことに感謝するとともに，今後もスチンダー退陣要求運動に組合員が参加することがないように要請する手紙を主要労働組合に送付
1992年5月23日	タイ銀行金融業労働組合連合，ブラシットから送られた手紙に対し，抗議声明を発表
1992年5月24日	スチンダー首相辞任。スチンダー辞任要求運動では，ソムサック・コーサイスック国鉄職員協会議長がその中心メンバーの一人として活躍

1992年7月7日	ブラシット・チャイトーンバン労働副局長, 社会福祉局副事務局長に左遷される
1993年2月11日	NPET, 労働者団体協議会として労働局から認可される
1993年5月10日	ケーダー社の玩具工場で火災。188人の労働者が焼死
1993年6～12月	タイクリアン社(紡織染色工場)争議
1993年9月23日	労働局が労働社会福祉省に昇格
1993年10月29日	CTL, 労働者団体協議会として労働社会福祉省から認可される
1994年4月28日	ECONTHAI, 使用者団体協議会として労働社会福祉省から認可される
1994年11月6日	労働指導者らによるラジオ番組『労働者の声』(毎週日曜夕方1時間)の放送開始
1995年6月28日	バンコクの繊維工場労働者36人が起こした塵肺訴訟に対して, 労働裁判所が勝訴判決を下す
1996年6月23日	チン・タップリーNLC議長, タイ労働党結成
1996年9月	イーデン・グループに解雇された労働者が解雇手当の支払いを求めてデモを行う
1996年12月16日	サンヨー・ユニバーサル・エレクトリックで争議。労働者が暴徒化して工場に放火
1997年2月14日	LCTとTTUC, 合併に合意
1997年5月26日	LCT, TTUC, NFLUC, NLC, TCIL, NPETと国営企業労働者連盟が, 連帯組織として「タイ労働者団体協議会フォーラム」(Sammacha Sapha Ongkon Lukchang haeng Prathet Thai)を結成
1997年5月	タイ・メロン・テキスタイル社とタイ・アメリカン・テキスタイル社で整理解雇をめぐる争議
1997年11月	TTUC, スウィット派とバンチョン派に分裂
1998年1月7日	新労働保護法公布, 施行は8月19日から
1998年1月20日	タイ・サミット・オートパーツ社で争議, 労働者が暴徒化
1998年8月	タイ・メロン・テキスタイル社とタイ・アメリカン・テキスタイル社, 業績不振のため操業停止。解雇手当をめぐる労使双方が激しく対立。労働社会福祉大臣が調停作業を行う
1998年12月1日	社会保障制度が拡充され, 児童養育手当と退職年金のための積み立てが開始される

(出所) 筆者作成。