

# タイの外資政策と労働関連法

丹野 勲

## 要旨

本論文では、タイの外資政策の変遷について考察し、タイの中心的な労働関連法である1998年労働者保護法、および1975年労働関係法を中心として、タイの労働法の特徴、およびその法制に基づくタイ企業の人的資源の特徴について論述する。その際、タイ労働関連法と人的資源管理、日本の労働法との比較、およびILO条約との関連などについても触れる。

タイの労働法の特徴として以下を指摘した。第1は、タイの労働者法による労働条件はILOの最低基準に準じた規定が多い。第2は、タイでは最低賃金を実質的に労働者の賃金決定の基準となっている。第3は、残業に関する賃金の割増率については高水準である。

第4は、解雇手当の支給が法制化されている。第5は、20人以上の労働者を有する事業所は文書による雇用条件協約(労働協約)を義務づけている。第6は、労働組合登録制度の存在である。労働組合を結成できるのは、労使関係法で「同じ使用者の下に働く労働者」、または「同業者の労働に従事している労働者」でなければならないと規定しており、労働組合形態は、企業別、または業種別に限られることになる。したがって、一般組合や地域別組合は認められない。第7は、労使関係において、労働組合のみならず労働者委員会も重要である。

**キーワード：**タイの外資政策、タイ労働者保護法、タイ労働関係法、ILO（国際労働機構）、タイの人的資源管理

## はじめに

本稿では、タイの外資政策の変遷について考察し、タイの中心的な労働関連法である1998年労働者保護法、および1975年労働関係法を中心として、タイの労働法の特徴、およびその法制に基づくタイ企業の人的資源の特徴について論述する。その際、タイ労働関連法と人的資源管理、日本の労働法との比較、およびILO条約との関連などについても触れる。

なお、本論文は、文部科学省科学研究費補助金基盤研究C「アジア・太平洋のフロンティア

地域の国際経営」(課題番号18530309)の研究成果でもある。

## 第1節 タイの外資政策

タイは、アジアの中で最も早く外国資本を積極的に受け入れ、外資導入による工業化に成功した国の1つである。タイの戦後の外資政策の変遷についてみてみることにしよう。

第1段階は、1960年代から70年代初期までの輸入代替工業化政策を採った時期である。60年代から、外資奨励政策の環境面での整備、およ

び輸入代替を目的とする外資政策を行なった。60年には、外国投資の促進のための機関として投資委員会（Board of Investment:BOI）が設立された。また、同年に、それまでの産業奨励法を改正し、「産業投資奨励法」を制定した。タイ政府は、国家経済社会開発計画として、61年から第1次5カ年計画を開始した。この国家計画の政策目標は、民間活力の活用、インフラの整備、国内外の民間企業の投資促進に重点をおいた。その政策に沿って、62年に、産業投資奨励法を大幅に改正した「1962年産業投資奨励法」を制定した。この産業奨励法は、外資を積極的に導入し、輸入代替型の工業を育成することを狙いとしている。政府は、繊維製品、消費財等の輸入関税を大幅に引き上げる一方、国内産業への外国資本投資を税制面で奨励する政策をとった。外資に対する法人税の免除期間の延長、利益送金の保証等の優遇措置を行なった。65年には、投資委員会の権限強化を目的とした機構改革を行ない、総理府の直轄機関とした。この時期は、国内産業保護のために導入された高関税を回避し、タイ市場を確保する輸入代替を目的とし、政府の産業投資奨励法にも誘発されて、日系企業を初めとする外国企業は盛んにタイに直接投資を行ない企業進出を果たした。この輸入代替型産業の育成は、タイの工業化や国内の産業基盤の強化には一定の効果をもたらしたが、他方では国内生産のために必要な部品、機械設備等の資本財の輸入が増大し、国際収支の悪化を招いた。また、狭隘な国内市場により規模の経済が追求できない、関税障壁により国際競争から隔離されていた等から、この時期のタイ企業の生産性は低く、国際競争力は低い状態であった。

第2段階は、1970年代前半期の輸出産業の奨励と選択的外資導入政策を採った時期である。70年代前半に、新投資奨励法により輸出産業の奨励が開始された。72年には、従来の輸入代替政策から輸出志向政策を目的とする「1972年投資奨励法」<sup>(1)</sup>が制定された。72年から、輸出志向型産業振興に重点をおいた第3次5カ年計画

が開始された。この時期は、72年の10月に起こったタイ大丸事件をきっかけとする日本製品不買運動、73年10月の学生革命を契機としてタノム政権が倒れ文民政権の誕生、74年の田中元首相訪タイ時の反日運動、等の政治状況下で奨励企業の選別を強化するという外資規制措置が実施された。輸出産業への外国資本からの投資を期待しながらも「外国企業規制法」（1972年11月）、「外国人職業制限法」（1973年12月）を制定して外国企業の投資を規制した。さらに、非輸出産業（輸出が売上げの20%以下）は、現地側パートナーが資本の60%以上を所有するべきであるとする「新投資ガイドライン」の設定（1975年）により、資本の現地化を強化した。しかし、この現地化の規制の強化は、軍部の反クーデター（1967年10月）以降緩和の方向に向かうことになる。

第3段階は、1970年代後半から現在までの輸出志向工業化の時期である。70年代後半から直接投資を歓迎する奨励策が打ち出され、輸出志向政策がさらに強化された。77年4月に従来の投資奨励法が大幅に改正され、「1977年投資奨励法」<sup>(2)</sup>が制定された。輸出志向型産業をさらに育成するために、78年7月には外国人職業規制法の改正、78年7月と82年4月には外国企業法の規制緩和、および83年1月にはBOIの通達を実施された。特に83年のBOI通達は、外国資本の投資比率の緩和が行なわれた。すなわち、外国投資家は、製品の50%以上を輸出する場合は過半数、100%輸出の場合は100%の資本所有が認められた。なお、主に国内市場向けの企業では、タイ側が登録資本の51%以上の株を所有することとした（例外として、農業、動物飼育業、漁業、鉱業、サービス業の場合のみ、タイ側は60%以上の資本所有が可能である）。以上のように、タイ政府は、外国資本の資本所有に関しても100%外資が株式を保有する完全所有を認める外資優遇政策を打ち出し、本格的な外資導入による輸出志向工業化政策を採った。

タイの外資政策の現状についてみてみよう<sup>(3)</sup>。「1977年投資奨励法」は、1991年と2001年に一

部改正された。投資奨励業種は、国の経済社会開発と安全保障で重要な産業、輸出志向産業、資本集約的、労働集約的または高度なサービス産業、農産物または天然資源を原料として使用する産業であり、BOIが奨励業種を公表する（投資奨励法第16条）としている。また、2000年から「1999年外国人事業法」が施行された。1999年外国人事業法では、特に規制されている業種<sup>(4)</sup>では、外資の参入が規制されているが、その他の業種では外資100%出資を認めている。製造業は、100%出資の外資を原則として認めている。農業、漁業、鉱業、サービス業の一部は、外資出資規制があり、51%以上をタイ資本にしなければならないとしている。

## 第2節 タイの労働関連法と人的資源管理

タイの人口は、約6,400万人で、国土面積は51.3万km<sup>2</sup>（日本の約1.4倍）である。タイ国民は、タイ族（シャム族など）が約8割、華人系（約1割）、マレー系、カンボジア系、山岳民族（カレン族、モン族等）などがある。タイは、華人とタイ人との混血が多く、華人とタイ人との同化が進んでいる。タイの文化についてみると、宗教は南方上座部仏教が中心で、ユニークな文化を持っている。<sup>(5)</sup> 公用語はタイ語である。

### 1. タイ労働者保護法の適用範囲

タイ労働者保護法では、中央、地方、地区の行政機関、国営企業労働関係法に基づく国営企業、省令で定めた機関・組織は適用しない（労働者保護法第4条）としている。すなわち、労働者保護法は、国や地方の機関、国営企業を除く、企業、組織などの労働者に適用される。ただし、家内労働者には適用されない。

### 2. 労働契約

タイでの労働契約については、民商法典第3編第6章（第575条から第586条まで）、労働者

保護法などに規定されている。

労働契約とは、労働者が使用者のために労働することに合意し、使用者が賃金を支払うことに合意した契約をいう（労働者保護法第5条）。タイでは、労働契約を書面で行う義務規定はない。また、労働契約に関する厳密な規定がタイの労働法規にはない。

タイの雇用契約は、①期限の定めのない無期労働契約、②期限の定めのある有期労働契約、がある。期間の定めのある有期雇用契約は、使用者の通常の業務ではない特別のプロジェクトに係る雇用、臨時的性格を有する業務、季節的業務、2年間で終了する業務で書面契約を締結しているものについてのみ行うことができる（労働者保護法第118条）。

すなわち有期雇用労働者の規制により、近年ではタイの製造の業務では、特段の理由なく有期の雇用契約をおこなうことは認められなくなってきている<sup>(6)</sup>。また、この有期雇用労働者の規制強化により、人材派遣会社による派遣労働者が増加しているという指摘もある<sup>(7)</sup>。

### 3. 労働時間・休日

タイの法定労働時間は、1日8時間、週48時間である。ただし、省令で定める危険有害な業務については、1日7時間以内、週42時間以内である。業務の性質・状況により始業および終業時刻を特定できない場合には、1日8時間以内、かつ週の労働時間の合計が48時間以内で1日の労働時間を使用者と労働者が合意して定めることができる（労働者保護法第23条）。

すなわち、タイの法定労働時間はILOの最低基準（ILO第1号条約）の週48時間労働である。また、使用者と労働者が合意することにより変形労働時間制度を法定労働時間の範囲内で採ることができる。

1日の就業時間中に1時間以上の休憩時間を、労働の開始から5時間以内に与える。使用者と労働者との事前合意により1回の休憩時間を1時間以内にできるが、1日の休憩時間の合計は

1時間以上でなければならない。就業中の休憩時間は労働時間に算入しない。ただし、休憩時間の合計が1日に2時間を超える場合には、2時間を超える時間を所定労働時間に算入する(労働者保護法第27条)。

使用者は労働者に1週間に1日以上の日を、次の休日とを6日以内で与えなければならない。使用者と労働者は特定日を休日として事前に合意ができる(労働者保護法第28条)。

満1年間勤務の労働者は、1年に6日以上の日を、使用者は年次休暇を6日以上付与できる。未使用の日は翌年以降に繰り越すことができる。1年未満勤務の労働者は勤務期間に比例して年次休暇を定めることができる(労働者保護法第30条)。

すなわち、タイの年次有給の規定は、満1年間継続して労働した場合は、年間6日以上の日を、使用者は年次休暇を6日以上付与できる。未使用の日は翌年以降に繰り越すことができる。1年未満勤務の労働者は勤務期間に比例して年次休暇を定めることができる(労働者保護法第30条)。

すなわち、タイの年次有給の規定は、満1年間継続して労働した場合は、年間6日以上の日を、使用者は年次休暇を6日以上付与できる。未使用の日は翌年以降に繰り越すことができる。1年未満勤務の労働者は勤務期間に比例して年次休暇を定めることができる(労働者保護法第30条)。

日本の労働基準法では、6ヶ月以上勤務し8割以上出勤した労働者は、年に10日以上の日を、使用者は年次休暇を6日以上付与できる。未使用の日は翌年以降に繰り越すことができる。1年未満勤務の労働者は勤務期間に比例して年次休暇を定めることができる(労働者保護法第30条)。

## 4. 賃金

同種、同質、同量の労働については、労働者の性別を問わず、使用者は同一の賃金・手当を定めなければならない(労働者保護法第53条)とし、同一労働同一賃金の原則を規定している。使用者は、賃金をタイ通貨により支払わなければならないが、労働者の承諾を得ている場合、小切手または外国通貨で支払うこともできる(労働者保護法第54条)。すなわち、賃金支払は、原則としてタイ通貨で、現金で支払う必要がある。

①使用者が労働者に残業をさせた場合、150%増しの残業手当を支払なければならない(労働者保護法第61条)。②休日の労働させた場合、200%増しの休日手当を支払なければならない(労働者保護法第62条)。③休日の残業させた場合、300%増しの休日残業手当を支払なければならない(労働者保護法第63条)。賃金の支払は、原則として少なくとも月に1回以上支払わなければならない(労働者保護法第70条)。

タイ日系企業の賃金の特徴として、資格あるいは職階を縦軸に、横軸に勤続をとった査定つき昇給による基本給が一般的であり、学歴間格差の大きい賃金構造であるという指摘がある<sup>(8)</sup>。著者の日系企業の聞き取り調査においてもほぼ同様な意見である。タイの日系企業では、現場作業職、監督職、管理職などにおいて職階を分類して、各職階の基本給のレンジ(最低額と最高額)を決め、人事考課に基づいて勤続年数により昇給するという形が一般的である。

## 5. 最低賃金

使用者は、国が決めた最低賃金を下回る賃金を労働者に支払ってはならない(労働者保護法第90条)。最低賃金制度は、国際労働基準としてILOがその原則(ILO第26号条約、ILO第131号条約など)を定めており、タイを含めたほとんどの国でその基準が使用されている。

タイでの最低賃金決定のための機関は、賃金

委員会である。賃金委員会は、労働社会福祉事務次官を委員長とし、政府側を代表する者4人、使用者側及び労働者側を代表する者各5人で内閣の任命する者を委員とする（労働者保護法第78条）。賃金委員会は、賃金に関する政策、制度、決定、改定などを内閣に答申すること、基礎最低賃金を定めること、などの権限責務がある（労働者保護法第79条）。賃金委員会は労働者の現行の賃金額、生活費指数、インフレ率、生活水準、製造原価、物価、事業所の支払能力、労働生産性、国内総生産及び経済社会の状況を参考にして基準最低賃金および最低賃金を決定する。最低賃金は、業種別または地域別に定めることができる。最低賃金の審議決定は、賃金委員会の定めた基礎最低賃金を下回ってはならず、最低賃金の定めがない地域については基礎最低賃金を当該地域の最低賃金とみなす（労働者保護法第87条）。

すなわち、タイの最低賃金決定の機関は賃金委員会であり、その委員会がタイ全体の基準最低賃金を決定する。最低賃金は、業種別または地域別に定めることができることから、基礎最低賃金を基準として、業種別による最低賃金または地域別による最低賃金を決定している。タイでは、現実には業種別より地域別の最低賃金が一般的である。現行の最低賃金制度では、地域ごとに日額最低賃金が設定されており、バンコクおよびその周辺5県が184バーツ、プーケット186バーツ、アユタヤ160バーツ、チェンマイ159バーツ、ソンクララー152バーツ、チェンライ146バーツで、最低はナーンで143バーツとなっている<sup>(9)</sup>（現在1バーツが日本円で3円程度である）。

## 6. 就業規則

従業員数が10人以上の使用者は、タイ語の就業規則を作成しなければならず、その就業規則には少なくとも、①労働日、通常労働時間及び休憩時間、②休日及び休日に関する原則、③時間外労働及び休日労働に関する原則、④賃金の支

給日および支給場所、⑤休曜日及び休暇に関する原則、⑥勤務規律及び懲戒、⑦苦情申立て、⑧解雇、解雇手当及び特別解雇手当、が含まれていなければならない（労働者保護法第108条）。すなわち、タイではタイ語の就業規則を制定することが法律で明記されており、就業規則を設けないことは法律違反となる。

## 7. 解雇予告

労働者の解雇予告については、以下のよう規定されている。

- ①雇用契約で定めた期間が満了したときは、予告を行わなくとも雇用契約は終了する。
- ②期間の定めのない雇用契約の場合は、賃金支払期間前またはそれ以前に他方の当事者に文書で予告することにより使用者または労働者は雇用契約を終了させることができる。ただし、3か月以上前に予告する必要はない。
- ③使用者は予告により定められた契約終了のときまで支払わなければならない額の賃金を支払うことにより労働者を即時解雇することができる。
- ④労働者の責めに帰すべき事由がある場合、予告も損害賠償なしに解約できる（労働者保護法第17条）。

第1の解雇予告の規定は、期間の定めのある労働契約の場合は、予告なしで雇用が終了し解雇となる。

第2の規定では、期間の定めのない雇用契約の場合は、賃金支払期間前に解雇予告する必要があるとしている。タイの労働者は通常は月ごとに賃金を支払う月給制が一般的であるが、月給制の労働者の場合は1ヶ月前の解雇予告ということになる。また、賃金は毎月1回以上支払うという条文（労働者保護法第70条）があるので、最大1ヶ月の予告期間ということになる。しかし、タイでは、2週間に1回、週給、日給などの賃金支払い形態もあるので、1ヶ月以内の短期間で解雇予告し労働契約を終了することも可能である。さらにこの規定で重要なのは、

解雇予告は文書で行い、解雇理由を明記する必要があるという点である。

ただし、この条項には以下のような例外規定がある。使用者が他の場所に事業所を移転し、そのことにより労働者や家族の通常生活に影響が及ぶ場合、使用者は少なくとも事業所移転の30日以上前に労働者に予告しなければならない。また、機械の導入、機械の更新、もしくは技術革新により、使用者が、生産、販売サービスの方式、組織を改善するという事情のため、使用者が労働者を解雇する場合には、使用者は、解雇の日、解雇理由及び労働者名を解雇の日の少なくとも60日以上前に、労働監督官及び解雇される労働者に予告通知しなければならない（労働者保護法第121条）。

第3の規定では、予告期間に支払うべき賃金（予告手当）を支払えば、使用者は労働者を即時解雇できる。

なお、日本の労働基準法では、使用者が労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前にその予告をしなければならず、それをしない場合は30日分以上の平均賃金（予告手当）を支払わなければならないと規定している（労働者保護法第20条1項）。さらに、日本では、文書が必要という規定はない。

第4の規定では、労働者の責めに帰すべき事由がある場合、予告も損害賠償なしに解雇できる。労働者の責めに帰すべき事由として、①職務に対する不正または使用者に対し故意に刑事犯罪を犯したとき、②使用者に対し故意に損害を与えたとき、③過失により使用者に重大な損害を与えたとき、④労働者が就業規則、規程または使用者の合法的かつ正当な命令に違反し、使用者から書面で警告を受けた場合（ただし重大な違反の場合には警告を要しない）、⑤正当な理由なく3日連続して職務放棄したとき、⑥最終判決により禁錮刑を受けたとき（ただし過失による罪または軽罰を除く）、である（労働者保護法第119条）。

タイの日系企業では、書面による警告を行った後に、解雇する場合も多い。これは、就業規

則や業務命令に違反して企業から文書で警告を出し、それを守らなかった場合、解雇とするのである。解雇理由を明確にし、突然の解雇という労働者の反発を和らげること、訴訟となった場合の解雇理由の正当化、などのため警告書を発することがかなり一般なしている。なお、労働者の責めに帰すべき事由により解雇では、予告手当を支払う義務はない。

## 8. 解雇手当

使用者は雇用終了する労働者に次のように解雇手当を支払わなければならない。

① 120日以上1年未満勤務した労働者には、最終賃金の30日分、② 1年以上3年未満勤務した労働者には、最終賃金の90日分、③ 3年以上6年未満勤務した労働者には、最終賃金の180日分、④ 6年以上10年未満勤務した労働者には、最終賃金の240日分、⑤ 10年以上継続して勤務した労働者には、最終賃金の300日分、の労働賃金以上を支払わなければならない。

ただしこの解雇手当の規定は、雇用期間が明確に定められており、当該期間の定めに従って雇用を終了する有期雇用労働者に対しては適用しない（労働者保護法第118条）。また、労働者の責めに帰すべき事由がある場合、解雇手当を支払う必要はない（労働者保護法第119条）。

なお、事業所移転による労働者の転勤を望まない場合、または機械の導入、機械の更新、技術革新により、労働者を解雇するような場合、特別解雇手当を支給するという規定がある（労働者保護法第120条、第121条）。

## 9. 労働組合と労使関係

### （1）労働組合の設立

タイでは、労働者の団結権が認められており、1975年労働関係法で労働組合、労使関係などが法的に規定されている。

労働組合は、労働関係法の規定に基づいてのみ設立できる（労働関係法第86条）。労働組合

は規定を作成し登録官に届け出なければならず、登録後労働組合は法人格を有する（労働関係法第87条）。労働組合を結成する権利のある者は、同じ使用者の下に働く労働者、または使用者の数に関係なく同業者の労働に従事している労働者でなければならず、かつ法行為能力を有し、タイ国籍を有する者でなければならない（労働関係法第88条）。労働組合の登録申請にあたっては労働組合を結成する権利のある10人以上の労働者を発起人としなければならない（労働関係法第89条）。

## （2）労働組合の組合員

労働組合に加入できる者は同一使用者の下に働く労働者か、または同業種で働く労働者で、かつ15才以上でなければならない。公営企業労働関係法に基づく従業員および経営陣は、労働組合の組合員になることはできない。労働者を雇用、減給、解雇、懲戒する権限を有する監督的労働者はその他の労働者が結成した、もしくはその他の労働者が組合員になっている労働組合の組合員にはなれない。その他の労働者は監督的労働者が結成した、もしくは監督的労働者が組合員になっている労働組合の組合員にはなれない（労働関係法第95条）。

すなわち、労働組合の加入は、公営企業を除く、15才以上の同一企業、または同一業種の労働者である。また、管理職のような監督的労働者も労働組合を結成することができる。ただし、この場合、監督的労働者は、一般労働者と同一の組合に加入できない。

## （3）労働組合の権限と責務と刑事・民事責任

労働組合の権限と責務として、①要求の提出、交渉、仲裁決定の受理、協約締結、②組合員の利益のための活動の企画・執行、③職業紹介に関する情報サービスの提供、④経営・労働に関する問題の解決、紛争の解消のための助言、⑤組合員の福祉、公共の利益のための資金・財産の提供、⑥組合費の徴収、がある（労働関係法第98条）。

労働組合が組合員の利益をはかる目的で政治に関係しない①労使交渉、②ストライキなどの争議行為、③労働争議への説明・宣伝、などの活動を行うとき、労働者、労働組合、労働組合委員などは刑事または民事責任を問わない。ただし、その活動が国民の安全、生命や身体あるいは、自由や名誉、財産に脅威を与えるような性質の刑事犯罪を構成する場合はこの限りではない（労働関係法第99条）。

労働組合の委員である労働者は労働者を代表して労働争議について交渉、調停、仲裁裁定の承認を行う（労働関係法第102条）。

## （4）労働組合の上部団体—労働組合連合、労働者団体評議会

労働組合間の良好な関係を助成し、また、組合員と労組との利益を守るために、登録して労働組合連合（Federation）を結成することができる（労働関係法第112条）。労働組合連合の結成は、労働組合員の投票により全会員の過半数の賛成が必要である。登録後、労働組合連合は法人格を有する（労働関係法第113条）。タイの代表的労働組合連合として、タイ繊維・衣服労働組合連合（TWFT:Textile Germent and Leather Workers' Federations of Thailand）、タイ石油・化学労働組合連合（TGFT:Textile Germent and Leather Workers' Federations of Thailand）などがある。

15以上の労働組合または労働組合連合は、労働者団体評議会（Congress）を設けることができる。労働者団体評議会は登録しなければならない。登録により労働者団体評議会は法人格を取得する（労働関係法第120条）。労働者団体評議会は、ナショナルセンターという性格を持つ。タイの代表的な労働者団体評議会として、タイ労働者評議会（LCT:Labor Congress of Thailand）、タイ労働組合評議会（TTUC:Thai Trade Union Congress）などがある。

タイの登録されている労働組合は1369、労働組合連合は18、労働組合評議会は10である。タイの労働組合の特徴としては、組織率が数パー

セントと著しく低いことである。また、個々の労働組合は、ナショナルセンターに直接加盟しているため、産業別の活動が行われにくいことである<sup>(10)</sup>。

## 10. 雇用条件協約（労働協約）

20人以上の労働者を有する事業所は文書による雇用条件協約（労働協約）が必要である。事業所に雇用条件協約がない場合、労働保護法に基づき使用者が義務付けられている就業規則を雇用条件協約とみなす（労働関係法第10条）。雇用条件協約は少なくとも、①雇用もしくは労働条件、②労働日および労働時間の特定、③賃金、④福利厚生、⑤雇用終了、⑥労働者の苦情申立て、⑦雇用条件協約の改訂もしくは更新、を含むものでなければならない（労働関係法第11条）。

雇用条件協約は20人以上の労働者を有する事業所に義務づけている。雇用条件協約は使用者と労働者間で合意した期間有効とするが、3年を超えてはならない。協約に期限の記載がない場合、協約は1年間有効とする。雇用条件協約が終了し新たに交渉が開始されない場合は、協約を更に1年間有効なものとする（労働関係法第12条）。

雇用条件協約の制定もしくは改訂を要求する場合、使用者または労働者は他方に対し要求書を書面で提示しなくてはならない（労働関係法第13条）。

使用者は雇用条件協約に反する、または矛盾する雇用契約を労働者との間に締結してはならないが、雇用契約が労働者に有利な場合はこの限りではない（労働関係法第20条）。

## 11. 労働者委員会

労働者が50人以上の事業所においては労働者委員会を設置することができる。事業所の全労働者数の20%を以上の労働者が労働組合員である場合、労働者委員会の委員は、労働組合任命

委員のほうで、非組合員労働者の委員より1人以上多くなければならない。事業所の全労働者数の50%以上の労働者が労働組合員である場合、労働組合は労働者委員会の全ての委員を任命することができる（労働関係法第45条）。労働者委員会委員の任期は3年とし、再選または再任できる（労働関係法第47条）。

使用者は、最低3ヶ月に1度労働者委員会を開催しなければならない。また、①福利厚生、②服務規定の協議、③苦情の検討、④紛争解決、に関する協議のために、労働者委員会委員の過半数または、労働組合より正当な理由で開催の要求があれば、労働者委員会を開催しなければならない。使用者の行為が不公正または労働者に対して苛酷なものであると労働者委員会が判断した場合、労働者委員会、労働者、労働組合は労働裁判所に対して裁定を求めて提訴する権利を有する（労働関係法第50条）。

## 第3節 ILOとタイ労働法

タイの労働法において、ILO（国際労働機構）の影響が大きい。ILO条約は基本的には世界標準の労働基準であることから、ILOに加盟している諸国は、それを遵守することが要求される。タイはILO加盟国であり、タイ労働法においてもILO基準に合致する法整備が求められるのである。

ILOの国際労働基準として、①結社の自由、②団結権および団体交渉権、③強制労働の禁止、④差別待遇の禁止、⑤児童労働、⑥賃金、⑦労働時間・休日・休暇、などがある<sup>(11)</sup>。

第1の結社の自由とは、いかなる差別もなく、労働者および使用者はそれぞれの利益を促進し擁護することを目的として、それぞれの選択する団体を設立し、加盟する権利を有するものである（ILO第87号条約）。労働者は労働組合団体を、使用者は使用者団体を、人種・国籍・性別・政治信条などで差別なく、設立・加盟する権利である。労働組合のストライキ権も認めている。



第2の団結権および団体交渉権とは、労使間の相互不干渉原則を通して組合権利を、使用者と労働者との間で保護しようとするものであり、反組合的差別行為<sup>(12)</sup>、干渉行為に対する保護<sup>(13)</sup>、団体交渉の促進などを規定している。具体的には、組合員であることを理由とする雇用拒否、解雇、差別待遇（配置転換、転勤、降格、報酬など）などの不利益な取り扱いを受けないことである。

第3の強制労働の禁止とは、処罰の脅威の下に強制され、自らの意思によるものでない一切の労苦と定義される強制労働の禁止規定（強制労働条約（第29号条約第2条））である。この第29条を補強・補完する目的で、より人権保障的な「強制労働の廃止に関する条約」（第105号）が採択された<sup>(14)</sup>。

第4の差別待遇の禁止とは、同一価値労働についての報酬差別（第100号条約）、人種・皮膚の色・性・宗教・政治的意見・出身などによる差別待遇（第111号条約）、などを禁止することである。すなわち、男女労働者に対する同一報酬の原則、および雇用および職業についての差別待遇を除去するために機会・待遇の均等を促進することを目的としたものである。

第5の児童労働については、就業の最低年齢（第138号条約）、最悪な形態の年少労働の禁止および廃絶（第182号条約）、などを規定している。就業の年齢については、教育を重視する観点から、就業の最低年齢について義務教育終了年齢であり、いかなる場合も15歳を下回らないものとするとしている。しかし、発展途上国については、関係労使団体と協議の上、当初は14歳とすることができるとされている（第138号条約第2条）。ただし、就業の最低年齢は、16歳まで漸進的に引き上げることを目標にすべきであるとしている（第146号勧告）。最悪な形態の年少労働の禁止および廃絶については、18歳未満のすべての年少者は、強制労働、売春・ポルノ、麻薬取引などの不正な活動、健康・安全・道徳に害のある最悪の形態の労働<sup>(15)</sup>を禁止している。

第6の賃金については、最低賃金（第26号条約、第131号条約）、賃金保護（第95号条約）、同一賃金・均等待遇（第138号条約）、などを規定している。最低賃金に関しては、最低賃金制度を設置すること、最低賃金の決定については労使の協議・合意の上決定すること、最低賃金は法的拘束力を持つこと、などとしている。賃金保護については、賃金の支払い方法、賃金からの控除、支払の定期性などについて定めている。賃金の支払い方法は原則として通貨・現金で労働に直接支払うこと、賃金からの控除は法律・労働協約などで定めるもののみ認められ、労働供給を目的とした前貸しは禁止すること、賃金は法律や労働協約で定められた間隔で定期的に支払うこと、などを規定している。

第7の労働時間・休日・休暇については、労働時間を原則として1日8時間、週48時間以内、超過時間に対する賃金の割増率を25%以上とする<sup>(16)</sup>（第1号条約）、労働者は7日ごとに1度少なくとも継続して24時間の休日を取得できる<sup>(17)</sup>（第14号条約）、継続して1年就労した労働者については6労働日の有給休暇を取得できる<sup>(18)</sup>（第52号条約）、などを定めている。

タイなどのアジア諸国では、以上のようなILOの国際労働基準に沿った形で、各国労働法の多くの規定が制定されているといえよう。

## おわりに

タイの労働者保護法、労使関係法を中心とした労働関連法の特徴、およびそれに関連するタイの人的資源管理の特徴について考察してみよう。

第1は、タイの労働者保護法による労働条件はILOの最低基準に準じた規定が多いという特徴がある。タイの法定労働時間はILOの最低基準の週48時間労働（ILO第1号条約）である。年次有給休暇は、1年に6日以上（ILO第52号条約）という規定である。労働時間、休日、年次有給休暇などの労働条件は、先進諸国の水準を下回るILOの最低基準に準じている。

ILO（国際労働機関：International Labor Organization）は、第1次大戦後の1919年に国際連合の姉妹機関として創設された。第2次大戦後、労働者問題を担当する国連の専門機関となった<sup>(19)</sup>。ILOの目的・任務は憲章前文、およびフィラデルフィア宣言（国際労働機関の目的に関する宣言）に記されている<sup>(20)</sup>。ILO憲章前文では、世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができ、世界の平和や協調が危険にいたるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦・貧困を多数の人々にもたらす労働条件が存在する場合には、①労働時間の規制、②労働力供給の調整、③失業の防止、④妥当な生活賃金の支給、⑤疾病、疾患、負傷への保護、⑥児童、年少者、女性の保護、⑦、老年・廃疾に対する給付、⑧外国人労働者の利益の保護、⑨同一価値労働に対する同一報酬の原則、⑩結社の自由の原則の承認、⑪職業・技術教育の促進、などの措置を講ずることが急務であると謳っている。また、1944年に採択されたフィラデルフィア宣言では、ILOの基本原則として、①労働は商品ではない、②表現および結社の自由は不断の進歩のために欠くことができない、③一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である、④欠乏に対する戦いは労働者および使用者と同等の地位において遂行すること、であると謳っている。

ILOは、国際労働基準として条約（議定書を含む）と勧告という2つの形式がある。条約は、国際的な最低の労働基準を定めており、加盟国は批准により受諾する。勧告は、批准がなく、拘束力がない、加盟各国が国内法や労働協約などで任意に採用できる国際労働基準である。条約数は185、勧告数は195であるが、日本は47の条約を批准している。なお、加盟国平均の条約批准数は41、OECD加盟国平均では72となっており、日本の批准率の低さが目立つ<sup>(21)</sup>。ILO条約には、中核的8条約があり、これを尊重し、促進し、実現する義務があり、そのためにあらゆる措置をとるよう求めている。ILOの中核的8条約とは、①結社の自由と団体交渉（87号

条約、98号条約）、②強制労働の廃止（29号条約、105号条約）、③児童労働の廃止（138号条約、182号条約）、④雇用・職業の差別の廃止（100号条約、111号条約）、である。なお、ILO加盟国は178カ国、タイはILOに正式加盟している。

第2は、タイでは最低賃金を実質的に労働者の賃金決定の基準となっているという点である。現場ワーカーの初任給の決定において、最低賃金プラスアルファが賃金水準となり、賃上げ率においても最低賃金のアップ率が参考にされている。タイの最低賃金決定機関は、賃金委員会である。最低賃金制度は、国際労働基準としてILOがその原則を定めており、タイを含めたかなりの国でその基準が使用されている。ILO第26号条約「最低賃金決定制度の創設に関する条約」、および第131条「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約」などが、最低賃金についての原則を定めている。ILO第131号条約では、特に発展途上国を考慮して、最低賃金の水準の決定に当たって考慮すべき要因として、①国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保険給付および他の社会的集団の相対的な生活水準を考慮に入れた労働者およびその家族が必要な水準、②経済開発上の要請、生産性の水準並びに高水準の雇用を達成し、維持するという経済的要素、であるとしている。

第3は、残業に関する賃金の割増率については高水準である点である。通常のコロケーションの割増率は150%増し、休日労働は200%増し、休日残業は300%増しの残業手当を支払うという規定である。

第4は、解雇手当の支給が法制化されている点である。使用者は雇用終了する労働者に対して、120日以上1年未満勤務の労働者は最終賃金の30日分から、10年以上勤務した労働者は最終賃金の300日分の労働賃金以上を支払わなければならないと規定している。

第5は、20人以上の労働者を有する事業所は文書による雇用条件協約（労働協約）を義務づけている点である。タイの雇用条件協約は、集

团的労働関係としての労使の団体交渉を経て締結される労働協約に近いものである。ただし、この雇用条件協約は個別的労働関係としての就業規則という性格もあわせ持つ。労働組合と会社側との交渉により、労働協約としての雇用条件協約を締結するのが原則であるが、タイでは労働組合組織率が低いため、労働組合が存在していない場合が問題となる。その場合、事業所の全労働者の15%以上の氏名および署名が集まれば、労働組合と同様に要求書を提出し、雇用条件協約の制定もしくは改訂に関する交渉ができるとしている。

第6は、労働組合登録制度がある点である。労働組合は、労働関係法の規定に基づいてのみ設立でき、労働組合は規定を作成し登録官に届け出て、登録官が申請が適法と判断すれば登記を認める。登録後労働組合は法人格を有する。つまり、タイでは、組合の設立認可主義が採られている。この組合登録制度は、政府の関与する程度が高い制度であり、組合の設立・運営の自由が制約されているという特徴がある。タイでは、労働組合を設立する権利があるが、中国やベトナムのように労働組合設立の義務はない。労働組合を結成できるのは、労使関係法で「同じ使用者の下に働く労働者」、または「同業者の労働に従事している労働者」でなければならないと規定していることから、労働組合形態は、企業別、または業種別に限られることになる。したがって、一般組合や地域別組合は認められないことになる。タイでの労働組合形態は、以上のような法律的制約もあり、企業別組合が一般的である。タイの日系企業においても、企業別組合が一般的となっている。ただし、組合の上部団体（労働組合連合、労働者団体評議会など）では、企業別組合が業種別に加盟した業種別・産業別の形態がみられる。

第7は、労使関係において、労働組合のみならず労働者委員会も重要であるという点である。従業員50人以上の事業所においては、労働組合とは別に労働者委員会を任意に設置できる。タイでの労働者委員会は、労働組合組織率が低い

現状の中で、労使関係における労働者側にとって重要な存在となっている。労働者委員会が、労働者の各種の要求、福利厚生、苦情処理、紛争処理、労働裁判所への提訴などを行う労働者の代表組織となっている。企業に労働組合がある場合、労働組合とは別に労使の協議機関としての労働者委員会が存在する形となるが、労働者委員会のメンバーは労働組合執行委員などの幹部が兼任しているケースも多い。

## 注

- (1)「1972年新投資奨励法」の概要は以下である。
  - ①輸出産業の重点的奨励。輸出商品生産のための原材料・部品・機械の輸入に対する輸入税および営業税の免除、等の優遇措置の導入。
  - ②工業立地の地方分散。地方開発、地域間格差の解消のため、特定地域に立地した企業に税制上の恩恵を与える。
  - ③法人所得税の免除。法人所得税は、3年間以上、最高8年間免除される。
  - ④奨励企業に対する各種の国家保証。国は奨励企業の産業活動と競合するいかなる新規産業活動をも行なわない。国はいかなる民間企業をも国有化しない。生産された製品の輸出はつねに許可される。
  - ⑤移民法によって規定されている割当枠（1国あたり200人）を越えて、必要な期間、外国人熟練労働者または専門家、およびその妻子の入国を認める。
- (2)「1977年投資奨励法」による外資企業への優遇措置および追加優遇措置の主要な内容は以下である。

第1に、外資系企業への保証措置として、①当該企業を国有化から保護する、②同企業と競合する国営企業の新規設立を不許可とする、③同業種の既存国営企業による市場の独占を禁止する、④価格統制を実施しない、⑤製品の輸出認可を常時保証する、⑥政府系機関、国営企業の取り扱う競合製品に対する免税を禁止する、などがある。

第2に、外資系企業の許可として、①投資関連活動を目的とした外国人のタイ国への入国を認める、②奨励対象企業に必要な外国人熟練労働者、技術者、その家族は投資委員会の承認のもとに、通常の割り当て以外にタイでの居住を認められる、③奨励活動実施のため土地を所有できる、④海外への外貨持ち出し、あるいは送金を認める、などがある。

第3に外資系企業への税制上の優遇措置として、①奨励対象企業が機械類を輸入する場合、輸入税・営業税を全額免除または半額免除する、②原材料の輸入に対する輸入税、営業税の90%まで免除する、③法人税（3年～8年）の免除、期間中欠損が生じた場合、免除期間終了後、最高5年間繰り越し欠損として経費を計上できる、④投資委員会より事前に承認を受けた契約に基づく営業権、ロイヤリティ、技術指導料の海外送金に対する源泉課税を5年間免除する、⑤所得税免除期間中、配当を課税対象所得より除外する、などがある。

第4に投資奨励地域（the Investment Promotion Zones）に対する外資系企業への優遇措置として、①5年間の範囲内で、営業税を最高90%まで免除する、②通常の所得税免除期間終了後、または所得税免除を受けていない場合は所得の発生後、さらに5年間にわたり法人税の50%を免除する、③輸送費、電気・水道費の実際の経費の25%を課税対象法人所得より控除する、④通常の減価償却のほか、法人所得が生じた時点より10年間以内に限り、任意の年に、インフラ建設に要した経費の25%を課税対象法人所得より控除する、などがある。

第5に輸出志向型産業に対する外資系企業への優遇措置として、①輸出向け製品に使用される輸入原材料に対する輸入税、営業税を免除する、国産原材料の買入れに対する営業税を免除する、②再輸出品に対する輸入税、営業税を免除する、③輸入税、営業税を免除する、④運賃・保険料を除く、対前年輸出増加分の5%相当を課税対象法人所得から控除する、などがある。

（3）元田時男（2008）、1-11ページ。

（4）「1999年外国人事業法」での外国人の定義、および、外国人の参入を特に規制されている業種として以下がある。

この法律による外国人の定義としては、①タイ国籍のない自然人、②外国の法律により設立された法人、③タイ国の法律で設立された法人で、資本金の2分の1以上が①または②によって保有されている法人、または有限または普通パートナーシップの代表社員または執行社員がタイ国籍者でない場合、④タイ国の法律で設立された法人であるが、資本金の2分の1以上が①、②、または③によって保有される法人以下の通りである（外国人事業法第4条）。以上から、外国人の持分が50%未満であれば外国人とはならない。

「外国人事業法」の規制業種として以下がある。

第1は、特別の事由により外国人が営むことのできない業種である。新聞、ラジオ放送、テレビ放送事業、稲作、畑作、園芸、家畜飼育、林業、漁業、土地の売買など。

第2は、国家の安全、伝統・芸術・地方の伝統

工芸、天然資源または環境に影響を与える事業など。武器の製造販売、国内の陸上、水上、航空輸送、古物・美術品、タイの伝統工芸品の製造、製糖、木材加工など。

第3は、外国人との競争力がまだついていない事業。外国人事業委員会の了承により、タイ人の持分が50%未満であれば商務省の商業発展局長が許可する。精米、米および穀物の製粉、養魚による漁業、植林、合板等の製造、石灰の製造、会計サービス、法律サービス、建築サービス、エンジニアリングサービス、一部の建設、一部の仲買業・代理業、最低資本金額が1億バーツ未満または1店舗当たりの最低資本金額が2000万バーツ未満の全種類の小売業、1店舗当たりの最低資本金額が1億バーツ未満の全商品の卸売業、広告業、ホテル業、観光業、飲食店など。

（5）著者は、タイの文化と経営という視点で重要なのは以下であると考えている。

①宗教文化—小乗仏教

タイは仏教国家である。タイの文化に、仏教の影響が色濃く存在している。タイの仏教は小乗仏教であるという特徴がある。タイの小乗仏教の民衆レベルでの理解について考えてみよう。

タイの小乗仏教の基本思想の第1として、因果応報観がある。この思想は、善行を行えば善果を得ることができ、悪行を行えば悪果を得る、という考え方である。悪果には、「地獄」の存在も内在している。

第2の基本思想として、功德（ブン）とよばれる考え方である。すなわち、人間は、生前に行なった善行と、悪行との帳尻により、死後の運命が決定されると考え、善行の結果として得られる功德（ブン）が悪行を上回っていれば、死後でも幸福な状態であるとする。

第3は、輪廻転生の思想である。人間はこの世で終わるものではなく、人間は生まれかわり死にかわりしてとどまることがない。現在の人間の生存の状態は、過去の無数の生存における帳尻の総和としての業（カム）により決定されると考える。この思想は、ある種の宿命論であろう。しかし実際には、タイ人は宿命論特有の暗さがない。それは、功德の蓄積によって、死後の運命を現世においてさえも、ある程度変えることができるという希望的楽観観が内在されているためである。

第4は、地獄（バーブ）の存在が示されていることである。悪行が善行を上回れば、死後の世界としての地獄の存在が指摘されている。反対に、善行が悪行を上回る功德の状態であれば、天国（サワン）があるとする。タイの民衆は、天国よりむしろ人間の世に生まれて、富貴権勢に恵まれた現世の幸福の状況を功德（ブン）に対応するものとし

て理解しているようである。功德を積んで、死後再びこの世に戻って、王様や大金持ちになって楽しく暮らせるようになりたい、というのはその代表的考え方である。

第5は、出家が功德を得るための最良の手段として認識されていることである。タイでは、男性は若い時期に出家するという習慣が一般的になっている。

このようなタイの小乗仏教の思想は、タイ従業員の価値観にも大きな影響を与えている。

## ②現実享楽主義

タイの文化・価値構造として指摘したいのは、現実享楽主義である。タイの人は、与えられた現実のなかで、一日を楽しく生きようとする。タイ人は、サヌック(楽しむ)を大切にするという。将来のために現在を犠牲にするより、現在の生活を重視する。楽しく生き、美味しいものを食べ、一日一日が平穩無事に過ぎ行くことがタイ人の心情である。企業でタイ人は残業をしたがらないという声を聞くが、タイ人は仕事より家族生活を重視する。タイの町を歩くと、夕方から家族や親戚同士が屋台や飲食店で食事を楽しんでいる姿をよく見かけるし、バンコクのような大都会では夜遅くまでデパートでショッピングしている家族づれが見られる。このようなことは、日本にはあまりないことであろう。タイ人のほうが日本人より生活を楽しむ術を心得ているようにも見える。日本は確かに経済的には豊かになったが、その反面、現在の生活を楽しみ享受する生活が犠牲になっていないだろうか。タイは経済は貧しいが、日本では忘れていく何かがあるように思う。

## ③権威主義—ナーイの社会

タイ人は、勤勉価値はあまり重要視されてこなかった。また、タイのエリートは、肉体労働、工場現場での労働を低く見ており、軽蔑する傾向がある。日系企業の日本人は、タイ人は怠け者で勤勉でなく、大卒技術者が現場に入りたがらないという印象を持つ人が多いが、それは労働に対する価値が日本と相違しているためである。文化的、歴史的に見ると、それはタイの「チャオ・ナーイ社会」に求められるという。チャオ・ナーイというのは、タイの旧社会の制度であるサクディ・ナー制における高級貴族官吏のことである。タイ社会を特徴づけるサクディ・ナー制とは、全国民を領有する国王が、平民に一定の土地の耕作権を下賜し、平民はその代償として、賦役、兵役、納税等の義務を果たすという、封建制度に近い社会制度である。サクディ・ナー制は、貴族官吏が平民を支配し、貴族階層と平民階層という2つの階層の階層分化をもたらす結果となった。タイでは、現在でもエリートは、チャオ・ナーイたる貴族官吏

のようになること、チャオ・ナーイのような生活・価値観を持つことが理想とされている。チャオ・ナーイの理想的生活規範は、手を使つての労働、肉体労働をしないこと、金銭的に出し惜しみしないことだとされていた。働かないで、金を浪費して生きるという貴族官吏のような人が、タイではエリートの生活の理想であり、社会から威光を獲得できる人なのである。このような価値観が現代のタイ社会に依然として存在している。例えば、大学においても優秀な学生は、官吏を目指して法文系の学部集中し、技術系学部は人気がないという。大卒者は、会社に入っても生産現場に入りたがらないし、現場を管理したり技術的援助をしたがらないという。タイのある日系企業の工場長は、工場長である自分が率先して働けば、労働者も働くようになると思って一生懸命に働いてみたが、タイ従業員で誰もついてくるものがなかったと述懐している。これは日本と勤労に対する考え方が相違している好例であろう。タイ社会の最高の価値たるチャオ・ナーイの理想は、労働しないことであり、この工場長は、日本人と同じように「工場長さえこんなに働いているのだから、我々も頑張らなければ」とタイの労働者が考えてくれるだろうという期待があったのだろう。しかし、現実には、全く逆に軽蔑され、おそらく「こんな暑いところまで来て、あんなに働かなければならないのは、日本ではよほど使い物にならない人間だったのだろう」とタイ人に思われたためである。

## ④個人主義

タイの企業経営に影響を与える文化・価値構造として個人主義的価値が指摘できる。タイ文化の個人主義といっても、それは西洋における個人主義とは異質のものである。周知のように西洋の個人主義は一神教たるキリスト教文化を基盤として成立し、神と人間との一対一の関係としての個人主義である。タイが個人主義的文化を持つといっても、それは個人が自由で、独立的であり拘束・規制を嫌うという意味である。では、なぜタイで個人主義が醸成されたのであろうか。

歴史的に見るとタイの村落社会は、厳密な階層関係が存在していなかった。個人の社会的位置を支配するような固定した規則がなく、階層的な人間関係や共同労働的まとまりはあるが、それは全面的服従を意味するものではなかった。タイの村落社会では、村民個人の独立性・自主性が守られた上での、村長と村民、老若のある種の社会的地位・階層が認定されているくらいである。ただ、年長・先輩といった年功的要因は、かなり村落での人間関係で重視されていた。このようなタイの村落での個人主義的価値観は、現在でも依然としてタイの文化の特徴として大きく残っている。

さらに、タイにおける個人主義の醸成の原因として考えられるのは、タイ社会の家族制度が核家族であったということである。タイでは、中国のような大家族、日本のような直系家族とは異なり、結婚すると双方の両親から離れて独立して家を構える核家族形態が村落において一般的であった。核家族制は、個人の独立、自主性や自由を助長し、個人主義的価値を植え付ける。タイ人の個人主義的文化が、タイ人従業員は集団への忠誠心・一体感が希薄である、独立したが、規律を守らない、上下関係・年功を重視するといったタイの企業経営風土の特徴を生み出している。

(6) バンコク日本人商工会議所 (2007)、172ページ。

(7) 吉田美喜夫 (2007)、320ページ。

(8) 日本労働協会 (1990)、235ページ。「タイの労働事情」235)

(9) バンコク日本人商工会議所 (2007)、184ページ。

(10) バンコク日本人商工会議所 (2007)、178-179ページ。

(11) ILOについては、日本ILO協会 (1999、2004)、中山 (1998)、吾郷 (2005) に詳しい解説がある。

(12) 反組合的差別行為に関する主要な規定は以下である。「労働者は、雇用に関する反組合的な差別待遇に対して十分な保護を受ける。労働組合に加入せず、または労働組合から脱退することを労働者の雇用条件とすること、および、組合員であるという理由または労働時間外にもしくは使用者の同意を得て労働時間内に参加したいという理由で、労働者を解雇し、その他その者に対して不利益な取り扱いをすること」、を禁止している(団結および団体交渉権条約 (第98号条約第1条))。

(13) 干渉行為に対する保護に関する主要な規定は以下である。「労働者団体を使用者または使用者団体の支配下におくために、使用者もしくは使用者団体に支配される労働者団体の設立を促進し、または労働者団体に経理上の援助その他の援助を与える行為」、を禁止している(団結および団体交渉権条約 (第98号条約第2条))。

(14) 1957年に採択された「強制労働の廃止に関する条約」(第105号条約)の第1条の規定は以下である。「この条約を批准する国際労働機関の加盟国は、次に掲げる手段、制裁、又は方法としての全ての形態の強制労働を禁止し、かつ、これを利用しないことを約束する。(a)政治的な圧制もしくは教育の手段、または政治的見解もしくは既存の政治的・社会的・経済的制度に思想的に反対する見解を抱いたり、発表することに対する制裁。(b)経済発展の目的のために、労働力を動員、使用する方法。(c)労働規律の手段。(d)同盟罷業に参

加したことに対する制裁。(e)人種的、社会的、国民的、または宗教的差別待遇の手段。

(15) 1999年に採択された「最悪な形態の年少労働の禁止および廃絶」(第182号条約第3条)での最悪の形態の労働の定義は以下である。「(a)年少者の売買、債務による拘束および農奴、武力衝突に使用するために強制的又は制度的な年少者の徴用を含む強制労働又は義務労働等、あらゆる形態の奴隷制度又はそれに類似する慣習。(b)売春、ポルノの制作又は卑猥な演技のために年少者を使用、斡旋又は供給すること。(c)不正な活動、特に関連する国際条約で定義された麻薬の生産や密売に年少者を使用、斡旋又は供給すること。(d)業務の性格により、又はそれが行なわれる状況により、年少者の健康、安全、又は道徳を損なう恐れのある業務。」

(16) 第1号条約では、労働時間については、労働時間を原則として1日8時間、週48時間以内しているが、以下の適用除外を認めている。「(a)監督又は管理の地位にあるもの又は機密の事務を処理するもの、(b)週のうち1日又はそれ以上の日の労働が8時間より少ない場合で、その分を他の日に追加することはできるが、追加は1日1時間を越えてはならない、(c)交代制の労働の場合は、3週以下の一期間内での労働時間の平均が条約の一般基準を超えてはならない。」

(17) 日本は第14号条約(「工業的記号における週休の適用に関する条約」(1921年制定))を、批准していない。日本が批准しない理由は、労働基準法が原則として毎週1回の休日を与えなければならないとしているが、4週4日の休日も認めていること(同法35条)などのためである。

(18) 日本は第52号条約(「年次有給休暇に関する条約」(1936年制定))を、批准していない。

(19) ILOについては、日本ILO協会 (1999、2004)、中山 (1998)、吾郷 (2005) に詳しい解説がある。

(20) ILO憲章前文、およびフィラデルフィア宣言(国際労働機関の目的に関する宣言)については、日本ILO協会 (1999) に日本語訳がある。

(21) 日本ILO協会 (2005)、20ページ。

## 参考文献

- 吾郷眞一 (2005) 『国際経済社会法』三省堂。
- Binswanger Brooker (2005), *Thailand Company Handbook*, The Brooker Group (Thailand) .
- バンコク日本人商工会議所 (1999) 『タイ国労働法および関係内務省令』バンコク日本人商工会議所。
- バンコク日本人商工会議所 (1993) 『労使交渉マニュアル』バンコク日本人商工会議所。
- バンコク日本人商工会議所 (2007) 『タイ国経済概況2006/2007版』バンコク日本人商工会議所。
- 福谷正信編 (2008) 『アジア企業の人材開発』学文社。
- 岩城雄次郎 (1985) 『日タイ比較文化考』。勁草書房。
- ジェトロ (1995) 『ビジネスガイド タイ』日本貿易振興会。
- 香川孝三 (2000) 『アジアの労働と法』信山社。
- 末廣昭・東茂樹 (2000) 『タイの経済政策——制度・組織・アクター』アジア経済研究所。
- 三浦清彦編著 (1995) 『海外職業ハンドブック タイ』海外職業訓練協会。
- 元田時男 (2003) 『タイビジネス必携』タイ・パルネット (バンコク)。
- 日本労働協会 (1990) 『タイの労働事情』日本労働協会。
- 中山和久編著 (1998) 『教材 国際労働法』三省堂。
- 日本ILO協会編 (2005) 『ILOのあらまし』日本ILO協会。
- 日本ILO協会編 (2004) 『職場の基本的権利と国際労働基準—ILO基本条約の解説』日本ILO協会。
- 日本ILO協会編 (1999) 『講座ILO—社会正義の実現をめざして (上巻)』日本ILO協会。
- 日本ILO協会編 (1999) 『講座ILO—社会正義の実現をめざして (下巻)』日本ILO協会。
- 岡本邦弘 (1995) 『タイの労働問題』日本貿易振興会。
- PricewaterhouseCoopers (2008), *Doing Business and Investing in Thailand*, PricewaterhouseCoopers.
- 週刊タイ経済編集部 (1998) 『タイ国労働法』タイ経済パブリッシング (バンコク)。
- サクダー・タニットクン (小林豊訳) (1991) 『タイ日系企業の労働裁判 判例集』小林株式会社 (タイ国バンコク)。
- 津野正朗 (2001) 『労働保護事情&労働保護法』COMM Pte. Ltd. (タイ国バンコク)。
- 田中忠治 (1988) 『タイ—歴史と文化』田中出版。
- 吉田美喜夫 (2007) 『タイ労働法研究序説』晃洋書房。