

1995(平成7)年3月15日 発行
高知短期大学『社会科学論集』第68号 抜刷

〈調査報告〉

マレーシア、タイ労働事情の一端

—日系中小企業の労働諸条件と両国の労働組合組織—

芹 沢 寿 良

〈調査報告〉

マレーシア、タイ労働事情の一端

— 日系中小企業の労働諸条件と両国の労働組合組織 —

芹 沢 寿 良

内 容

- ①調査実施計画と参加の経過及び活動日程
- ②マレーシア、タイ両国の概要
- ③タイ進出日系中小企業の状況
- ④進出日系大企業の労働事情
- ⑤進出日系企業に対する労働者側の見方と企業側の対応
- ⑥マレーシア、タイ両国の労働組合運動
- ⑦ペナン消費者協会の活動

①調査実施計画と参加の経過及び活動日程

日本におけるナショナルセンターの一つである全国労働組合総連合（全労連）は、1994年6月29日から7月1日まで静岡県伊豆長岡でアジア・太平洋労働組合シンポジウム「労働者の権利、人権と多国籍企業の民主的規制」を開催したが、これには、オーストラリア、インド、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、タイ、アメリカ、国際労働組合権利センター、国際労連、世界労連の8カ国、3国際組織から約130名が参加した。このシンポジウムの記録は“WORKERS' RIGHTS, HUMAN RIGHTS AND THE DEMOCRATIC CONTROL OF MULTINATIONALS A S I A - P A C I

F I C E TRADE UNION SYMPOSIUM"として全労連（ZENROREN）から発行されている。

全労連は、事前に関係各国に配布された討論のための提案文書—背景説明のなかで日本独占資本のアジア地域への新たな進出について「深刻な不況のもとで、…圧倒的多数がアジアに集中している。…それは90年代からふたたび強まった円高圧力とともに、深刻な不況からの脱出をめざす日本の独占的大企業の低コスト化戦略であり、国内での賃金抑制や人減らしとともに国内産業を空洞化させる多国籍企業化がいつそう促進されたことである。その最大の理由はアジア諸国の低賃金であり、日本を100とした賃金コストはフィリピン4.7%、インドネシア3.6%、マレーシア7%、タイ4.8%、など極端な低コストである。いつそうの低賃金を求めてN I E SからA S E A N、中国、ベトナムへの進出がすすんでいる。すでに日本の独占的大企業は、家電製品を中心にアジア諸国から逆輸入も大規模にすすめ、それは地場産業や下請中小企業のくらしと経営を破壊している」ことなど、その他進出日本企業における労働組合結成や組合活動の妨害、公害・環境破壊や生活様式の破壊などを指摘し、「多国籍企業の横暴を民主的に規制する」ことを日本とアジア諸国の労働者・国民が当面する共通のたたかひの緊急課題と提起した。

このシンポジウムは大きな成功を収めたようで、私が今回参加したマレーシア、タイ両国の労働事情調査、とりわけ労働組合組織との交流もシンポジウムに参加し、このなかで日本の全労連運動とそれに協力している研究者集団に信頼感を寄せた両国のユニオンリーダーの受け入れによるものであった。私達との交流、懇談のなかでも全労連とはじめて接触して非常に多くのことと学び、今後の協力関係が出来たことを率直に喜んでいた。

さて、今回の「東南アジア経済視察団」としてのマレーシア、タイの経済・労働事情調査は、シンポジウムに日本側から研究者の立場で参加し、「戦後成長路線の行き詰まりと独占のアジア戦略」の報告をおこなった労働運動総合研究所常任理事で愛知労働問題研究所所長、日本福祉大学教授の大木一訓氏と「トヨタイズムとのたたかひ」について発言した愛知労働問題研究所事務局長の佐々木昭三氏が、夏から秋にかけてシンポジウムに参加したマ

レーシア全国輸送装備関連産業労働組合書記長サイド・シャヒール氏、タイ労働会議副議長プラサン・ブンチャレラムスギ氏と連絡をとり、協議するなかでまとめ、また愛知県に関わりをもつタイに進出している日系中小企業の受け入れ、協力によって実現したのである。

調査団は、愛知労働問題研究所、愛知県労働組合連合会、愛知県商工団体連合会の三団体のメンバーのよって編成されたが、三団体は「国内の産業空洞化の実態把握とともに、進出国（アジア地域）の実態を正確につかむことの必要性を痛感して」今回の調査を計画したのであった。高知県の私が参加したのは、大木一訓氏とは労働問題研究の分野での古くからの友人で、愛知労働問題研究所の創立に関係し、現在も研究所のメンバーの一人として在籍していたことからであった。

私は、1971年6月、鉄鋼労連調査部スタッフの時代に約1ヵ月間、西ヨーロッパ諸国の職場レベルの労働組合組織とその機能、及び年次有給休暇の連続取得の実態に関する調査に参加して以来ひさしく海外に出かける機会がなかったが、長かった大学管理職の生活から解放されて実現した23年振りの海外調査であった。かって西ヨーロッパからの帰路、トランジットとして当時ベトナム戦争下のサイゴン空港で機内に長い時間閉じこめられたことと、二日間の香港滞在ぐらいが私とアジアとの関係で、それ以外の見聞は全くなかった。アジア諸国は、その後あらゆる面でめざましい発展と変貌を遂げ、国際的地位を確実に向上させていったが、今日、わが国の独占資本の多国籍企業化の問題とともに、戦後50年の節目に日本とアジアの将来的な関係構築にたいする新たな国民的な関心が高まっていることは周知の通りである。こうしたなかで、労働問題、労働組合運動の研究者として、どこか東南アジア諸国の経済、労働事情の一端を直接この目で見て、独占資本の多国籍企業化と労働組合運動の国際連帯の問題、日系企業に働く労働者の職場での労働と生活の問題、日本の外国人労働者問題などを考えてみたいと思っていた私にとって今回の調査団は、目的、対象、内容などの点で絶好の機会であった。

今回の調査は、10月29日～11月1日（マレーシア・ペナン、クアラルンプール）と11月2日～5日（タイ・バンコク）の正味一週間という短い期間

であったため、ごく限られた範囲の、しかも表面的な、駆け歩きの見聞で終わったが、しかし、それでも今日の両国の労働事情の一端を知ることはできたと思っている。以下、その結果を簡単に報告するとともに、調査のなかで感じた若干の感想を述べることにしたい。聞き取りや資料把握の不十分さからくる誤りがあることが考えられるが、それらについては訂正していくことにしたいと思う。

そこでまず、調査団の主な活動について報告しておくことにしたい。

▽タイ進出日系中小企業の調査－会社訪問と日本人管理者との面談、職場見学（タイ・バンコク）

*サムサコーン工業団地内のI社

*ナワナコーン工業団地・第2ゾーン内のT社

▽ジェットロ関係者との面談（マレーシア・クアラルンプール）

▽産業別、職種別、企業別、及びナショナルセンターの労働組合の幹部及び組合員との交流、懇談（マレーシア・クアラルンプール、タイ・バンコク）

*マレーシア全国輸送装備関連産業労働組合本部（シャーアラーム工業団地）同労組書記長－サイド・シャヒール氏、ゴム労連と日本電送労組の役員

*タイ労働会議副議長ブラサン・ブンチャレラムスギ氏）、レストラン労連委員長、同中央地域支部委員長、組合員（いずれも女性）、警察官労組委員長

▽工場団地内街頭における日系大企業労働者からの聞き取り（マレーシア・クアラルンプール）と市民の朝、夜の生活視察（タイ・バンコク、マレーシア・クアラルンプール、ペナン）

▽マレーシア・ペナンの消費者協会の訪問とバターワース工業団地日系企業の労働問題担当者からの聞き取り

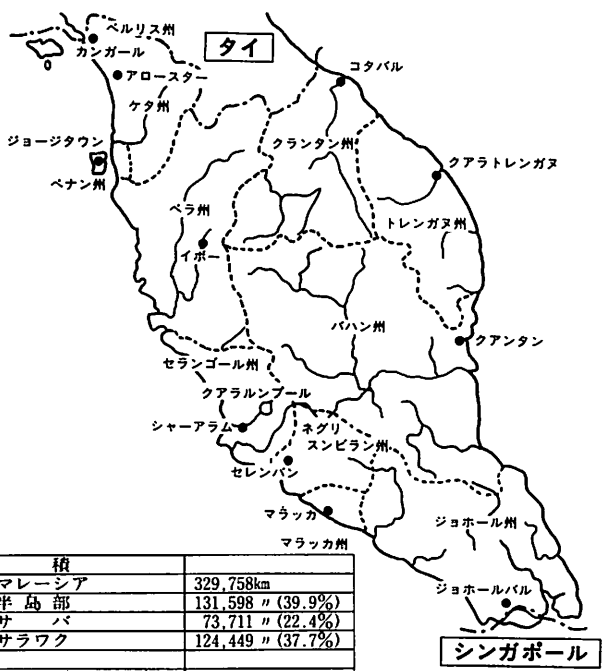
今回の調査にあたって、愛知県に拠点をもつ自動車関係を中心とした大企業の現地工場の視察について調査団事務局が可能な限りの努力をしたにもかかわらず、関係企業の理解と協力が得られずに実現出来なかったは大変残念

なことであった。そのため日系大企業の労働者の状況については、マレーシアにおけるペナン消費者協会の進出外国企業の労働問題担当者からの聞き取りやクアラ Lumpur のシャーアラーム工業団地内の街頭における日系大企業に働く労働者への直接的な聞き取りといった方法によらざるを得なかったが、それでも日本の独占資本に搾取されている現地労働者の労働と生活実態の一端を知ることができ、それは今後の調査への足掛かりにはなり得るものであった。

進出日系大企業とは対照的に、二つの進出中小企業の場合は、事前に調査団受け入れに同意し、必要な資料を用意していかなる質問にも率直に答えてくれただけでなく、職場内を自由に見学させ、写真撮影にも何の制限も加えないなど誠意のある対応であった。生産現場の見学と写真撮影は、全く予期せぬ成果であった。これには操業間もないために設備、技術面での「企業秘密」とすべき何も存在していないという事情からの判断があったものと思われる。

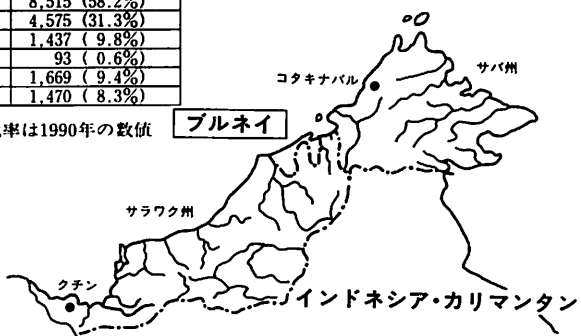
②マレーシア、タイ両国の概要

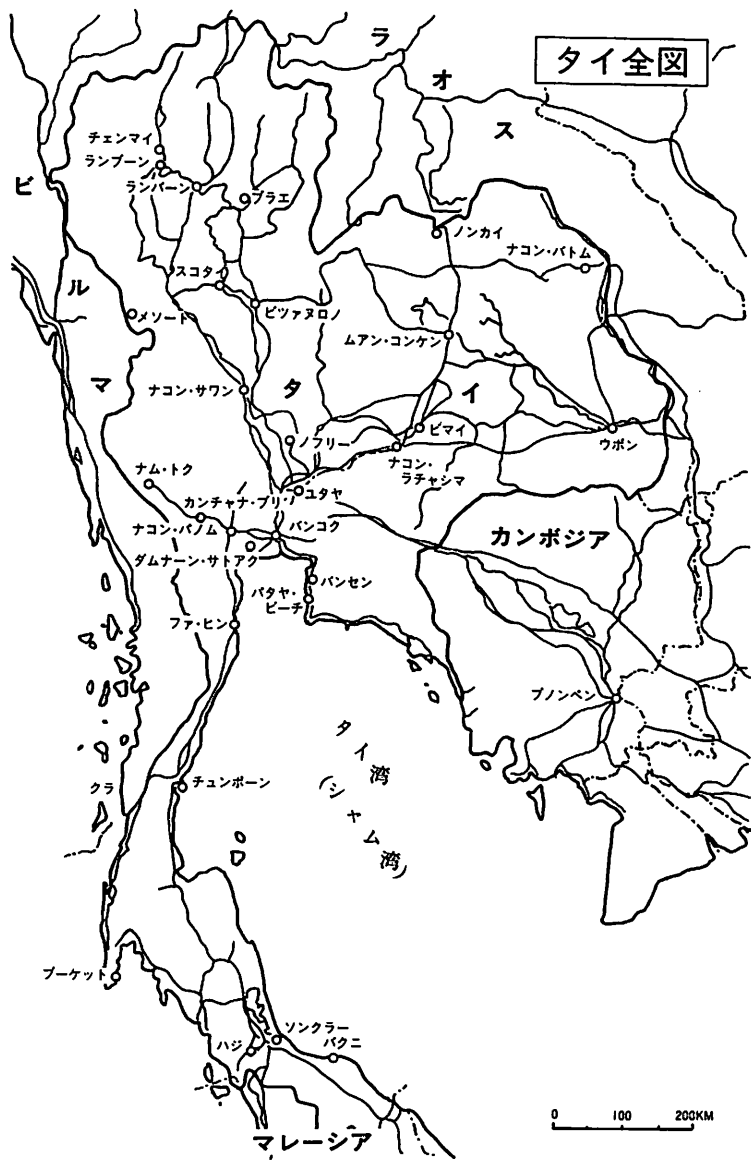
よく知られていることなので、ごく簡単に基本的な事柄についてだけ書いておくことにする。詳しくは表や図を参照。



(1)面積	
全マレーシア	329,758km
半島部	131,598 〃 (39.9%)
サバ	73,711 〃 (22.4%)
サラワク	124,449 〃 (37.7%)
(2)人口(1992年、1,000人)	
全マレーシア	18,606
半島部	15,267 (82.1%)
マレー人	8,515 (58.2%)
中国人	4,575 (31.3%)
インド人	1,437 (9.8%)
その他	93 (0.6%)
サバ	1,669 (9.4%)
サラワク	1,470 (8.3%)

・(注) 人種別人口及び比率は1990年の数値





ASEAN諸国及び日本の主要経済指標(1993年)

	インドネシア Indonesia	マレーシア Malaysia	フィリピン Philippines	シンガポール Singapore	タイ Thailand	ブルネイ Brunei	日本 Japan
面積(1,000km ²)	1,948	329	300	0.639	514	5.765	378
人口(百万人)	191.2	19.1	65.6	2.8	60.7(推定)	0.27	124.76
人口密度(人/km ²)	98	55	211	4,339	108	43(89年)	328
GDP(億ドル)	1,428(推定)	633	529	551	1,220(推定)	42(90年)	42,238
実質GDP伸び率(%)	6.5(暫定)	8.5	1.69	9.9	7.9	3.0(推定)	0.1(暫定)
1人当たりGDP(米ドル)	661(92年)	3,073	824(92年)	16,592	2,105(推定)	16,405(90年)	33,892
消費者物価上昇率(%)	9.8	3.6	7.6	2.4	3.3	2.5(推定)	1.3(暫定)
貿易・輸出(100万米ドル)	36,823	45,918	10,274(92年)	73,941(暫定)	32,733	2,365(92年)	351,279
輸入(")	28,328	42,508	16,140(92年)	85,161(暫定)	45,904	2,281(92年)	209,850
入出超(")	8,495	3,410	▲5,866(92年)	▲11,220(暫定)	▲13,171	84(92年)	141,429
国際収支(")							
貿易収支(")	8,495	3,410	▲5,866(92年)	▲11,220(暫定)	▲13,171	N.A.	141,429
経常収支(")	▲1,912(暫定)	▲2,104	▲1,000(92年)	▲2,039(暫定)	▲7,639	1,400(推定)	131,350
総合収支(")	741(暫定)	11,360	1,130(91年)	7,522(暫定)	1,164(92年)	N.A.	38,426
外貨準備高(100万米ドル)	11,263	29,166	4,676	45,500	24,473	N.A.	98,524
対外債務残高(")(92年末)	84,385	19,837	33,000	16,51(公的)	39,424	-	-
公的デット・サービス・レシオ(%)	24.5	5.2	15.7	-	10.3	-	-
対米ドル為替レート(1年平均)	(ルピア)Rp. 2,110(年末)	(リンギ)MS\$ 2.5738	(ペソ)P 27.119	(Sドル)S\$ 1.6158	(バーツ)Baht 25.540(年末)	(Bドル)B\$ 1.6290(92年)	(円)¥ 111.85
日本の貿易額(100万米ドル)							
輸出	6,022	9,649	4,814	16,601	12,260	127	-
輸入	12,478	7,642	2,380	3,602	6,501	1,408	-
日本からの民間直接投資額 (100万米ドル)	1,676(92年)	265	160(92年)	670(92年)	657(92年)	109	-
1951~92年度累計	14,409	4,815	1,943	7,837	5,887	-	-
失業率(%)	7.8	3.0	9.9	2.4	3.2	-	2.5
残留日本人数(人)	8,494 (92年10月)	8,196 (93年10月)	4,219 (92年10月)	17,901 (92年10月)	18,210 (92年10月)	131 (92年10月)	-

ジエトロ クアランプールセンター編「数字でみるマレーシア経済」より

アセアン諸国の就業者数、失業者数等の推移

(千人、%)

区	分	1988年	89	90	91	92	93
シンガポール	就業者数	1,239	1,394	1,469	1,524	1,576	
	失業者数	43	31	25	30	43	
	失業率	3.3	2.2	1.7	1.9	2.7	
マレーシア	就業者数	6,176	6,390	6,686	6,926	7,148	7,371
	失業者数	78	72	54	50	42	
	失業率	7.2	6.7	5.1	4.3	3.9	3.0
タイ	就業者数	27,727	28,061	30,844	28,859	29,204	31,642
	失業者数	1,281	1,178	710	1,091	1,369	1,229
	失業率	4.3	3.6	3.9	3.1	p3.1	p3.3
フィリピン	就業者数	21,205	21,908	22,212	22,914	23,696	24,389
	失業者数	2,244	2,212	2,032	2,716	2,594	2,495
	失業率	9.6	9.2	8.4	10.6	9.9	9.3
インドネシア	就業者数	72,518	73,908	75,851	76,423	78,519	
	失業者数	2,077	2,181	1,952	2,032	2,186	
	失業率	2.8	2.9	2.5	2.6	2.7	

資料出所：シンガポール；労務省「Singapore Yearbook of Labour Statistics」

タイ；内務省「Year Book of Labour Statistics」

タイ銀行「Key Economic Indicators」

マレーシア；大蔵省「Economic Report」

フィリピン；労務省資料

インドネシア；88年中央統計局「Keadaan Angkatan Kerja」（経済活動人口の状態）、89～91年「Statistik Indonesia」、92年「Laborers/employees Situation in Indonesia」

注1 タイの労働力人口は乾期と雨期で大きく変動する。1～3月が乾期、7～9月が雨期すなわち農繁期となり、労働力人口が増加する。雨期の労働力人口の増加は、季節労働者や失業者のほか農家の家族が農業従業者として加わるためである。就業者数及び失業者数はこの変動の影響を受ける。

タイの就業者数及び失業者数は、88年は2月、8月の労働力調査結果の平均、89年は2月、5月、8月の調査結果の平均、90年は8月の調査結果、91年は2月、5月、8月の調査結果の平均、92年は2月の調査結果、93年は内務省労働福祉保護局の推計値。

失業率の算出には、仕事を特に探していない失業者も含まれている。92年及び93年の失業率は速報値である。

2 マレーシアの93年の就業者及び失業率は推計値である。失業者は求職登録者数である。失業者数は労働力人口－就業者数で算出される。

3 フィリピンの就業者数、失業者数、失業率は1、4、7、10月の労働力調査結果の平均である。ただし、93年10月の数字はすべて速報値。

4 インドネシアの失業率は、100%から就業率を引くことにより算出した。

5 シンガポールは各年6月の労働力調査の結果による数値。

労務省編「1993年海外労働情勢」より

(a)マレーシア

立憲君主制。西マレーシア11州と東マレーシア2州で構成される連邦国家。国王はそのうち9州のスルタンの互選による。任期は5年。「ルックイースト（東方を見よ、日本と韓国に学べ）政策」をとるマハティール首相の下で西暦2020年までにマレーシアを先進国レベルに発展させる強力国家開発政策が進められている。

人口1901万人の多民族国家で、マレー系55%、中国系34%、インド系10%、その他1%といった構成であるが、資本（株式資本所有）や雇用面でマレー系住民が工業・商業部門に一定の比率で優先的に参加する「プミプトラ（「土地っ子」の意）政策がとられている。イスラム教が公式宗教とされているが、信教の自由も保障されている。

(b)タイ

プミポーン国王を元首とする立憲君主国。1976年、民主化を求める学生運動に対する血の弾圧、そして左翼的反政府勢力を一掃して以後も「宮廷革命」的な軍によるクーデターが頻発しており、政権の安定度は低い。1991年、二桁の高度経済成長を実現させたチャチャイ政権を打倒した軍は、アナン暫定政権を擁立。1992年には総選挙で民生復帰がきまりながら、スチンダ陸軍司令官が公約を破って首相に就任、5月にはこれに反対する市民を大量に殺戮したことは記憶に新しい。同年10月に発足した現チュアン政権は議会内の基盤が弱く、軍の関係を含め、流動的な情勢にあるといわれている。こうした情勢のなかで、とくに国営企業の労働組合活動の基本的権利は侵害されたままである。

熱心な仏教徒が国民の9割を占める。歴史的には中国南部から移住してきたタイ族が多数派。南部マレーシア国境付近にイスラム教徒が集中し、北部山岳地帯には精霊信仰のアカ族など少数民族が多い。そして華僑がタイ経済の過半を握っているといわれている。

③タイ進出日系中小企業の状況

(a) I社の概況と労働条件

この会社は、民間会社が開発したというバンコクの西南30kmのサムサコーン工業団地にあり、団地に進出している企業自体まだ少ないようで、工業団地としての整備もあまり進んでおらず、この会社と工場周辺はまさに草茫々の状況であった。幹線道路沿いといってよい場所に立地され、比較的広い、ゆとりのある敷地を有し（20ライ、1ライ=480坪）、事務所や工場の建物は新しく、敷地内には美しい草木が植えられ、手入れが行き届いていたが、一歩足を踏み入れた職場は、外とは対照的に粉塵がいたるところに溜り、機械設備や工具などの配置もどことなく雑然としていて、全体的な雰囲気は、建てやの天井が高ただけ明るさがあったが、私がかって日本の東京大田区などで見た昭和30年代、40年代の鋳物工場に近く、そこで多くの労働者があまり労働意欲があるとは思えないスローペースで黙々と働いていた。以下、日本人の管理職従業員の話である。



サムサコーン工業団地内 I 社の職場で働くタイ男性労働者

I社は、1989年に設立され、1993年5月から操業を開始した日本の企業三社（出資45%）と現地タイ企業一社（出資55%）の合弁企業（資本金6億円）で、社長はタイ人、日本人従業員は1名（労務担当課長クラス）、出資日本企業からの出向者2名、タイ人労働者80名（内、女性は事務職4名、現場2名）、ほとんどが男性労働者で、技術者・マネージャークラスが専門学校、大学卒の4～5名、砂型作りの職人が12～13名、他は単純労働者・ワーカーである。ワーカーの平均年齢は20歳台で、圧倒的に未婚者。ワーカーのなかには義務教育を受けておらず、したがって文字の読めない者もあり、OJTで教育するようにしている。

ここで製造されている鋳物製品は、主力製品の電動モーターの蓋、自動車・バイク用のブレーキドラムなどである。現在の製品は、主としてタイ国内向けで、新たに計画している製品もあるが、鋳物技術や機械加工のレベルが低く、日本の製品基準が厳しいなかでは本格的進出までにはほど遠いと判断している。会社は、未だ経営上赤字のため法人税は支払っていない。

I社の賃金は、ワーカーの場合、バンコク地区に適用される最低賃金法そのままの賃金、一日135パーツ（1パーツ＝4円で540円）で、マネージャークラスの場合は、月7,000パーツから10,000パーツ支払っているが、この業界では1日200パーツでも高いといわれている。昇給は年1回、給与の支払いは月2回（毎月15日と月末）。一時金（支那正月とタイ正月の二回）、1～2ヵ月分程度の額を支給。賃金支払いの制度は未だ確立されていないが、今後検討し、整備していかなければならないと考えている。従業員の所得税は所得の10%程度ではないか。

福利厚生面では、大きな吹き曝しの施設で家族的な零細業者が営んでいる食堂があるが、1食10パーツ程度で、会社の補助はない。利用者不足で営業的には成り立っていないようである。簡単な寮施設はあるとのことであるが、労働者は工場周辺で出身地を同じくする何人かで小さな、汚いアパートで生活をしており、会社側は従業員の居所を正確に把握していないし、把握できないでいるといっている。したがって、従業員が無断欠勤をしても出勤要請の連絡も出来ず、出勤してくるのを待つ以外にないという。金がなくな

ると出てくるのが常態となっている。そのまま辞めていくのもしばしばで、無断欠勤に対する制裁は行なわれていない。就業規則を守るよう周知徹底の努力はしているという。

退職金制度も通勤手当も現在のところ設けられていない。

労働時間は、週6日労働で、午前8時前後から午後5時前後までで、残業は出来るだけしないようにしているが、必要な場合は、最終工程で行なうようにしている。

操業開始以来勤続している労働者は5名程度で、他はほとんど途中で辞めており、定着率は全く悪い。3K職場や職種を嫌う傾向が強く、最もきつい鋳物銃の湯注ぎ作業の労働者は、給料日の翌日からしばらく出勤してこない場合があり、誰一人出勤してこないために、その職場は空というということもおきることがある。

労働安全の面では、従業員に安全帽や安全靴を準備しても着用しないなどの対策上の問題があり、また労働災害が発生してもその実情が知らされない、報告されないということが多い。会社側は「労働災害に対する公的な労災補償制度のようなものは未だ確立されていない」と説明していたが、タイには1972年の労働者保護に関する内務省令があり、使用者は労働災害の発生時に労働者に補償金を支払う義務が課せられ（20人以下の従業員を使用する場合）、また1973年の「労災補償基金拠出義務がある使用者の業種および地域指定に関する内務省令」（これは20人以上の労働者を使用する使用者は強制加入）が適用されている場合は、労災発生時に15日以内に地域の労災補償金担当者に通知すれば、この基金から補償金が支払われるようになっている。

労働者の主力はタイ東北部の農村出身者であるが、不足分は応募を希望する者が多い同じ地方から、人脈により常時必要数を確保している。しかし、技能労働力の確保は容易ではなく、労働力不足の傾向にある。それでも外国人労働者を使用しなければならないほど逼迫はしていない。タイでは、外国人労働力の使用は現在のところ禁止されており、不法就労者は、逮捕され、母国へ送還されることになっている。

I社では、一応、職場の作業のスムーズな進行のために職長を置いている

が、会社は労働者の問題についてこの職長と話し合うようなことは出来るだけ避けるようにしている。それは職長を窓口として「仕事の請負」の交渉になり、賃金、労働条件の引き上げに繋がる可能性があるからだと説明している。I社には労働組合はない。

会社の担当者としては、現状を他の進出企業の平均以下の水準で、決して良いとは思っていないので、労務人事管理の面の整備や賃金制度の確立などを会社の今後の発展課題として検討していかなければならないと考えているということであった。

日系企業における専門職の経歴別・職種別の
おおよその中心賃金水準分布状況

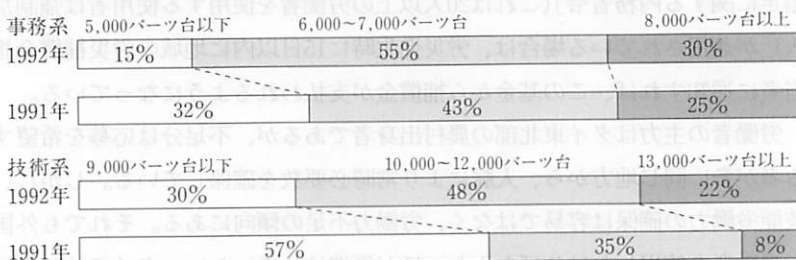
(パーツ)

	アカウント	コンピューター要員	技術系	人事・労務担当
管理職(課長)	20,000～35,000	20,000～35,000	20,000～40,000	20,000～30,000
中堅社員(大卒)	15,000 を中心に幅広く	15,000 を中心に幅広く	20,000 を中心に幅広く	15,000 を中心に幅広く
中堅社員(高専卒)	10,000 を中心に幅広く	10,000～15,000	10,000～15,000	10,000 を中心に幅広く
新入社員(大卒)	5,000～8,000	6,000～9,000	6,000～10,000	6,000～7,000
新入社員(高専卒)	4,000～5,000	4,000～5,000	4,000～5,000	4,000～5,000

資料出所：バンコク日本人商工会議所（1992年1月調査）

注：各種手当を含み、残業手当を含まず。高専卒には、短大卒を含む。

日系企業における大卒初任給の分布状況（企業割合）



資料出所：バンコク日本人商工会議所「賃金労務実態調査報告書」（1992年）

注：各種手当を含み、残業手当を含まず。高専卒は、短大卒を含む。

日本ILO協会「世界の労働」1993年11月号より

(b)T社の概況と労働事情

この会社は、大手自動車メーカーの孫請けの位置にある日本企業（本社は名古屋市）で、政府の援助で開発されたというバンコクの北50kmのナワナコーン工業団地の第2ゾーンにある。ナワナコーン工業団地には、現在100社位の企業が進出しており、その内80社が日系企業ということである。以下、T社社長の話である。

T社は、1987年に会社登記し、タイ投資委員会の誘致を受け、1989年2月に操業許可を得て今日に至っているが、I社に比べると敷地は半分程度、事務所も工場も小規模で、自動車部品のピン・ボルト類、シート・ハンドル、レギュレーター・ハンドル軸を生産しており、これまで100%を日本（60%）とアメリカ（40%）の第一次下請けに輸出してきた。1994年5月にタイ国内における販売（20%）許可を得たので1996年度から実施予定。今後、それに対応していくために設備拡張の方向を進めていくことになる。

生産面の状況は、年間稼働日数289日、従業員75人（内、ワーカー55名）、男性15名、女性60名（内、工場労働65名、その他10名）となっている。主役は女性で、手先が器用なことから機械に強く、かつ非常に勤勉である。そうしたなかで男性はサポート的存在となっている。

最低賃金法で最低賃金が毎年上がり、1994年は4月と10月に二回、合計10パーツ、8%アップし135パーツとなっている。したがって人件費が毎年あがっていくことになり、経営的には困難が増すことになる。

こうしたなかでも労働者の定着率は悪く、就職応募者の多いタイ東北部から補充しているが、マネージャー、経理担当、技術者などスタッフは売手市場で、その確保は容易ではない。バンコクからこれらの労働者を調達しようとすると、高い賃金とともに自動車、バイク支給が条件として要求される。高賃金をめざしての労働者の転職－「ジョブホッピング」が激しく、普通のこととなっているのがタイ人労働者を雇用している企業の共通した頭痛の種となっているが、転職がキャリアとして評価される傾向が社会的にある。賃金面、福祉施策面での工夫、改善が必要だと考えている。住宅面では、団地内に



ナワナコン工業団地第2ゾーン内のT社の職場で働くタイ女性労働者

3戸をシフトを想定して所有しており、住宅用の私有地も確保されている。

T社では、従業員の技術研修と優遇策の両面から、日本への研修派遣を実施してきているが（過去3名）、定期的を実施するまでには至っていない。本社側の協力を得て、継続的に実施したいと考えている。

従業員と会社側（社長）との直接的コミュニケーションは、言葉、タイ語の難解さもあってあまりとられていない。自分の部下のタイ人女性が働いている事務所内でも直接話をするのもほとんどないが、コンサルタントとしての協力者（タイ人）を介して職場の問題の解決に努力し、作業をスムーズに運ぶよう努力している。

1992年のタイにおける民主化要求の運動発展の後、ナワナコン工業団地でも労働争議が吹き荒れたたが、周辺企業でストライキのための太鼓が叩かれるなかで、T社でもナショナルセンターの指導を受けて、労働組合の結成が通告され、労働条件改善の要求が出されたこともあった。しかし、組合に対する労働者の理解が進まないうちに、要求が取り下げられ、さしたることもなく解決したが、組合も事実上潰れたようである。それから2年が経過し、労働組合が存在するところでは労働協約の改訂期を迎えているが、今のところ目立った動きはみられない。

ここで、労働者に保障されている休暇について触れておくと、この面でも政府による手厚い保護が与えられており、わが国の労基法にあたるさきの内務省令によって通常の賃金が支払われる病気有給休暇が年間30日、また特別に出家休暇（一時的に坊さんになるための休暇）が認められている。その他、60日間の無休の出産休暇、出産後健康状態が悪い場合はさらに30日間が追加的に認められているが、政府の労働者保護はますます徹底する方向にあるように思われる。政府の最近の労働保護法案では、妊娠した女性労働者の深夜労働、残業、休日出勤の禁止、妊娠を理由とする解雇の禁止、児童の就労時間制限と残業、休日労働の禁止が盛り込まれている。

(c) タイにおける最低賃金制について

以上、タイに進出している日系中小企業における労働者の賃金が最低賃金法に定められる最低賃金そのものであるというところに大きな特徴があるが、タイでは、1973年以来、法令により、労働者に支払われる賃金の最低基準を定めている。

最低賃金の決定にあたっては、内務省労働局内にある最低賃金委員会が審議し政府に対して諮問する。この委員会は、政労使の各代表15名からなる三者構成諮問機関である。最低賃金は、全国に適用されるが、全国を5地域にわけ、それぞれ異なる最低賃金額を定めているが、同一地域内では業種・職種を問わず、同額の最低賃金額となっている。法律上、使用者は最低賃金を上回る賃金を設定しなくてはならないことになっているが、しかし、必ずしも遵守されているとは限らないようである。

5地域とは、(バンコク周辺)、(プーケット)、(ラノン、パンガー)、(チョンブリ、サラブリ、ナコーン、ラチャスマ、チェンマイ)、(その他の地域)であり、バンコク周辺とプーケットは同額で、他はそれ以下の格差がつけられている。

1994年は、4月に1日125パーツから132パーツに引き上げられ、10月にさらに135パーツに改訂されたが、それはその後の交通費、食費、住居費など物

価の上昇に見合うようにするというのであった。これに使用者側は「産業界全体の賃金構造に悪影響が及ぶ」という理由から反対し、辞職した使用者側委員も出るという顛末となつた。

④進出日系大企業の労働事情

(マレーシア・ペナンのバターワース工業団地内のサンヨー、シャープ、及びクアラランプールのシャアアラム工業団地内の松下など電機メーカー)

さきにも述べてたように、今回の調査では進出日系大企業の協力が得られなかったためにペナンでは、消費者協会の進出企業の労働問題を担当している者のサンヨー、シャープの実情についての報告を聞き、クアラランプールではシャアアラム工業団地内の街頭で松下電器で働くマレーシアの技術労働者に直接インタビューするという方法がとられたが、実情の一端は知ることができた。

(a)バターワース工業団地内の進出大手電機メーカー

以下、ペナンのバターワース工業団地内のサンヨー、シャープの電機メーカーの状況は、消費者協会バーラ氏（労働問題担当）の報告である。

バターワース工業団地は、ペナン島の対岸のマレー半島に立地し、1985年に総工費8億円をかけて韓国資本により完成した全長8.4kmのペナン・ブリッジを渡らなければならないが、そこには、ソニーをはじめ電機・電子産業の多くの日系大企業が進出していた。

マレーシアでは、1970年代に終わりから電子産業の産業別労働組合の結成は禁止されており、企業別組合なら認められることになっているが、こうしたなかで、職場は2交代12時間労働で、これには恒常的な残業が組み込まれていて、労働者はストレスが高まる労働を余儀なくされている。しかし、労働者は危険有害な労働環境に対する認識が低いために、そこから危険有害職

場における長時間過密労働による労働者の健康問題が憂慮される状況となっている。

労働時間は、一日8時間、週48時間制となっているが、会社の専用バスを利用するとすると、バスの運行時間が残業時間を前提して設定しているために、事実上強制的なものとなっている。

労働者の1994年の基本賃金は、月270～290ドル（1マレーシアドル40円・日本円11,600円）で、その他に皆勤手当（30～40ドル）、残業手当（2ドル50セント）、交替手当などが支給されているが、賃金は企業間の話し合いで調整決定されるいわゆる「談合賃金」である。こうした諸手当がないと基本賃金が低いと労働者の生活はかなり厳しい。

労使関係では、企業内組合との団体交渉でも現地に交渉能力なく、東京の決定待ちという状況であるが、従来の日本的労務管理がストレートに通用しないと見ると賃金の高い労働者の解雇や下請企業の解約など「アメリカ式労務管理」に変えてくる。そのため、労使関係は悪化してきている。

(b) シャーアールラム工業団地の日系企業労働者からの聞き取り

シャーアールラム工業団地は、クアラルンプールの約30km～40kmの郊外に展開された緑豊かな100平方m²もあろうとてつもなく広大な工業団地で、100社を超す日系企業が進出しているといわれ、松下電器、日立、NECの電機メーカー、三菱自動車系の現地自動車メーカーのプロトンの工場が立地していた。まだまだ相当の空き地もある。

調査団のグループは、飲食店で休憩していた松下電機エアコン事業部に勤務している日本の国立茨城高専を出た30歳の青年技術労働者（3人家族）ら二、三人の労働者にインタビューして労働と生活の状況を質している。

日本語を巧みに話すその労働者達は、「日系企業はとて面白い。経営のあり方、労務管理も問題はない。生産技術にわれわれがついていけないのが問題なだけで」「一番ありがたいのは医療費を会社がもってくれることだ」「資格を取り技術を身につけ、努力すれば賃金や労働条件はよくなる」と一様に高く評

働いていた。青年技術労働者は「自分の基本給は2500マレーシアドル（約10万円）であるが、高卒初任給は450マレーシアドル（約18000円）であると明らかにした。そこにいた他の労働者は、「私はそんなにももらっていない」と否定していたが、食費は、朝食1.5マレーシアドル、昼食3マレーシアドル、夕食マレーシアドルということで、一日7.5マレーシアドル、1ヵ月225マレーシアドル（約9000円）となる。高卒労働者の月額賃金の半分が食費に消えているという生活実態である。かれらは持ち家ではなくアパート住まいであった。別のマレーシアにおける日系大企業の労働組合幹部との交流のなかで出された話では、従業員300人の内、持ち家の者は僅か3人とのことである。

⑤進出日系企業に対する労働者側の評価と企業の対応

両国においても進出日系企業に対する評価は、一般の労働者のレベルでも労働組合幹部の間でも全般的に高いが、それは日本をはじめとする外国企業の進出が両国の経済の発展と労働者、国民の生活水準の向上、生活様式の近代化に大きな寄与をしていると考えているところからきている。具体的には日系企業の福利厚生面の施策に対する評価がとくに高いことは他の調査でも共通して指摘されている。

タイでは、進出企業のなかでも日系企業の評価は、韓国、台湾、中国の企業に比べて、「タイ人の性質、気持ちを受けとめてくれる」「タイの法律を知っており、また労働問題がわかっている」という点できわめて高い。三国の企業に対する批判として「タイ人の性質を知らず、タイ人を馬鹿にしている」「タイの労働法も知らず、またそれを無視して話し合いもしようとしない」「最低賃金以下の賃金しか支払わない」「それらの企業には療養補償の制度もなく、ストライキが起こる」といったかなり厳しいものであった。

しかし、1993年10月に開催された在タイ日系企業労組幹部と日本の労組幹部との間で開かれた意見交換会では、タイ側から「労働組合に対して敵対的で、組織化の阻止のためにあらゆる手段（労組リーダーの退職強要を含め

て)を試みる」、「人事部の管理職には、労使関係と無関係な多数の管理業務が割り当てられている」、「日系企業は、利潤追求至上主義である。投資条件の良い地域に工場を移転し、またその計画をおこなっている」という手厳しい批判が出されていたことが報道されている。

日系大企業の労使関係にも長い時間が経過するなかで、労働者や労働組合との間に、賃金、労働時間、労務人事管理の問題をめぐって意見の食違いや利害の対立が表面化してきているようであるが、組合幹部からは「技術移転が思うようになされていない」とか「労使問題に対する現地企業としての自主的決定権に基づく判断がなされない」とか「タイ人の管理職を使って会社の方針や考え方を押しつけてくる傾向がある」「現地企業のトップクラスが日本企業では課長クラスで、経験的にも能力的にも高くない」などの不満や批判が出されている。「技術移転」が遅々として進まないことについては、「人材登用」問題とともに両国の経営者側からも日本企業に提起されており、日本の企業側との間の重要なテーマになっているようである。

この「技術移転」問題について、マレーシアの進出日本企業側は、「製造、労務管理、財務管理」に関する技術は60%以上の高い移転度となっており、遅れているのは「販売管理、経営管理、開発といった比較的高度は管理部門における技術」であるとして、ローカル企業への技術指導を含めて引き続き努力するとしている。なお、関連して日本への研修生派遣も全体の94%の企業が何らかの形で行っており、その内39%が定期的に行っていることを明らかにしている。そしてマレーシア側に対して、将来の上級管理職候補である「スキルド・ワーカーの不足」を解消していくためには、政府に職業訓練校、専門学校、工業高校の抜本的拡充を要求する要望している。

両国に進出している日系企業は、日本人商工会議所、日本人会その他何らかの団体、交流協議の場を設けて活動しており、それに主要都市にあるジェトロ(JETRO)が協力援助しているようである。

そうしたなかで、共通の頭痛の種となっているのが激しい労働者の転職・「ジョブホッピング」の問題で、多くのケースがより高い賃金と労働条件を求めて流動しており、これは避けがたいことではあるが、これについても日

系企業間で定期的に情報交換を行なって賃金引き上げをコントロールするために協議し、また日系企業間では労働者の引抜きは自粛するという協定を締結したりしている。また、年に一回賃金実態調査も実施して、その結果をベースに一種の「談合」・情報交換によって企業間に格差が生じないようにしている。

一定の歴史のある進出日系大企業に対する現地の評価は、上記のようになり高いが、調査団が企業訪問し、聞き取り調査した日系中小企業の現状は、労働組合もなく、労働組合運動との接触もないなかで、「労働力過剰」の東北地方から人脈の関係で連れてこられ就労している若い、そして学歴のない全くの未熟練労働者だから「未定着」「離職・転進」という問題をかかえながらも維持されているが、今後このまま推移できるものではないであろう。中国、韓国、台湾の企業に対すると同じ非難、批判が加えられ、企業の存立に関わってくることは必至である。

日系中小企業は、まず何によりも会社側と労働者とのコミュニケーションのための制度をつくり、定期的に職場の問題や労働者の不満、要求を話し合い、問題点を解決していく努力が必要であろう。そうしたなかで、合理的な労務人事管理の諸制度を確立し、最低賃金法を上回る賃金を支払い、福利厚生などの諸制度を充実させていくべきである。「最低賃金が毎年上がっていくようであれば、もっと労賃の安い国への転出か、工場を閉鎖して本国へ引き上げるしかない」といった方向はとるべきではない。そして労働組合の結成を認め近代的な労使関係を構築し、団体交渉を基本に諸問題の解決にあたり企業の安定的発展をめざしていくべきではないか。

⑥ マレーシア、タイ両国の労働組合運動について

(a) マレーシアの労働組合運動

マレーシアの労働組合は、イギリス植民地時代の1920年～30年代に天然ゴム・プランテーションおよびスズ鉱山に最初に結成され、アジアの中では比

較的早い時期に労働組合運動が育っていた。第二次世界大戦後は、1948年、労働組合運動に影響力を持っていたマラヤ共産党は非合法化されてからは、いろいろの変化を遂げそれには幾度となく改定された労働組合法の厳格な規制的運用が影響を及ぼしている。この大まかな流れについては冒頭にあげたアジア・太平洋労働組合シンポジウムにおけるマレーシアからの参加者、サイド・シャヒール氏の報告が明確であるが、サイド・シャヒール氏はそこで國の法制度と政府の政策を批判するとともに、労資協調主義的で無力な労働組合指導部をも批判し、過去の労働者のたたかいを労働組合のモデルとし、それを基礎に真の労働組合運動を建設して労働組合の新しい役割を果たしていく必要性と決意を表明している。

マレーシアのナショナルセンターの現況は、表の通りであるが、ナショナルセンターに準ずる役割を果たしている組織として、公務員、国营企業職員を代表し政府と労働条件について交渉する官公労連（Cuepacs）がある。

政府とナショナルセンターとの間で、この20年以上にわたってもめている問題が、電機労組が外資導入で発展してきた電子産業を産業別組織の組織化対象とすることを産業が異なり一産業一労組の原則に反するとして認めないというもので、組合側は団結権侵害の問題として1992年のILO総会の場に持ち出し、政府との間の論議が再熱している。

マレーシアの労働力人口700万人、組合員数約120万人、組織率16%である。

マレーシアのナショナルセンター

(1992年)

組 合 名	組織状況	役 員	国際組織 加盟状況
マレーシア労組会議 [MTUC] Malaysian Trades Union Congress	・ 結 成 1950年 ・ 組合員数 50万人 ・ 加盟組合数 160	・ 委員長 Zainal Rampak ・ 書記長 V.David	・ ICFTU に加盟
マレーシア労働組織 [MLO] Malaysian Labour Organization	・ 結 成 1989年 ・ 組合員数 10万人 ・ 加盟組合数	・ 委員長 Mohd.Matjid ・ 書記長 K.Samgam	・ 未加盟

(組合員数、加盟組合数はいずれも組合発表)
堀田芳明著「歴史と組織・世界の労働組合」(新訂版)より

調査団が交流した労働組合は、ナショナルセンターのマレーシア労組会議（ICFTU）に加盟していると思われるマレーシア全国輸送装備関連産業労働組合である。この組合会館（事務所）は、シャーアラム工業団地内の日系企業の正門前にあり、付近に商店や食堂、バイク・自転車の修理所などもあり、労働者が集まり易い場所に設けものと思われる。

組合会館に入ってまず驚いたことは、国王と首相の写真が掲げられていたことで、日本では考えられないことであるが、政府の労働組合活動への介入、干渉、積極的な組合幹部・活動家に対する差別や尾行、「公安警察」の監視、「資本論」を読んだだけで投獄された組合幹部がいたなど厳しい運動環境にあるという話を聞くと、「政府から目をつけられないための隠れ蓑」というコメントも理解出来よう。

交流会議には、マレーシア側から三役クラスの男女の幹部15名が出席していたが、全国輸送装備関連産業労組のメンバーだけでなく、ゴム産業労連、ホテル労連、日本電装などからも参加していたところをみると、シャヒール氏を中心にして真の労働組合運動の建設をめざす民主的なグループのリーダーたちと思われる。そして出席者のほとんどが30歳前後の若いエネルギーな印象の幹部たちで、マレーシアの労働組合運動の将来がこうした人々に担われることは労働組合運動の発展に確信を与えてくれる。交流会議のなかで、マレーシアの労働組合運動の歴史的流れを説明してくれた全国輸送装備関連産業労働組合の元書記長ダス氏は、民主的な労働組合のグループを結成し、若い労働者を組合指導者に育てる教育をめざしていることを明らかにしたが、これは労働組合運動の発展、強化にとって欠かすことのできないきわめて重要な活動である。

ダス氏は、また大変注目すべきことを発言したが、それは国際自由労連に加盟し、日本の今日の連合に加盟している自動車総連と接触していた時代に、その当時の塩路一郎会長から「会社に迷惑をかけるな」と組合運動の進め方について干渉を受けて以来、そうした勢力からは離れ、その後「労働情報」グループ（社会党左派の岩井章氏の労働組合グループのことか？）と接触し、労働組合運動のあり方を模索してくるなかで今回の全労連のシンポ



マレーシア全国輸送装備関連産業労働組合本部事務所の建物

ジュームへの参加となり、そして愛知労連との交流となったという経緯であった。

全体の交流会の後、三つのグループに別れてさらに細部にわたる交流をおこなったが、私の参加したグループ会には、ゴム労連、日本電装労組の幹部4名が出席し、組織の現状と組織範囲、組織拡大の活動、会社の組合政策、外国人労働者問題などについて日本側から質問し、マレーシア側からはとくに日本の労働者の長時間労働とその仕組みや長時間労働を受け入れる日本人の「文化」について質問が

出されてそれぞれ相互に回答し



マレーシア労働組合幹部との交流会議

た。このなかで注目されたことは、会社側は会社のいいなりになるHOUSE-UNION(YELLOW-UNION)づくりに力を注いでおり、産業別組合の組織化活動や自主的、民主的な組合活動にはさまざまな妨害を加えてくる、そのなかで組合員を増やす努力をしているけれどなかなか成果はあがっていないということであった。非組合員が圧倒的多数のようである。また、多民族国家との関係で労働組合組織自体、そのことを配慮した措置をとっているかどうかについては、民族毎の組織ではなく、一つの組織に加盟して活動しており、なんら問題は生じていないということであった。

労働力不足と外国人労働者問題では、インフレと経済成長のなかで失業率は低下し、労働力不足の状況が生じているが、政府が従来規制を緩和し、ある程度の外国人労働者の導入が可能となったためにインドネシア、バングラデシュ等からのマレーシアにも外国人労働者が入ってきている。マレーシアには現在、民間労働者に適用される退職金共済制度はあるが、公的年金制度がなく（公務員労働者にはある）、労働者の公的年金制度創設への要求が高いことも明らかにされた。

夕方には、トップクラスのリダーたちと夕食をともにしながら、さらに交流懇親を続けたが、そのなかで公安当局の監視と弾圧が厳しいこと、こうしたことも政府は日本から学んでいること、組合幹部が「資本論」を読んでいること、一年間投獄されたことがあること、現在ナショナルセンターの役員選挙が進められ、シャヒール氏が立候補し、当選をめざして運動していることなどが明らかにされたのである。また、組合員のなかで女性が20%位の比率を占めているが、女性は結婚し、子どもが生まれても、子育てと両立させて働き続けるための制度や施設が企業と社会に確立されてないためにほとんどが退職しているという事実も明らかになった。マレーシアの進出日系企業で働く従業員の8割は女性労働者で、会社側は「従順で、チームワークと規律に従う労働者を欲して」お花やカルチャースクールを開催しているといわれているが、こうしたなかで、家事、育児は働く男女労働者と社会の共同の責任という国際的流れからみても結婚、育児退職の状況は問題で、労働組合も女性の地位向上と労働組合運動の将来のためにも、子どもを育てつつ職業生活を継

続できるような環境条件の整備、確立を企業と政府に対して要求していくべきであろう。

(b)タイの労働組合運動

1991年現在、タイの労働力人口2,844万人、組合員数85.3万人、組織率3%で、組織率の低さは格別である。しかし、労働組合誕生の歴史は古く、1897年に路面電車の労働者を組織した友愛会であったといわれている。第二次世界大戦後、労働組合運動の復活したが、1952年の共産主義の非合法化以降、軍のクーデターの度に労働組合の運命は浮沈を続け、1991年クーデターによる軍事政権が国営企業における労働組合の結成を禁止して以来、タイの労働組合運動は沈滞して、社会的にも「傑出したリーダーが存在せず、またナショナルセンターの一部が労働者の権利のために闘う意思を全くもっていない」と批判されている状況である。こうしたなかで、どう政権が変わろうともその影響力を保持しようとして軍、政党、政治家との結びつきの程度によって、組合指導者を中心とする派閥が形成されてくるということが指摘されている。

現在、タイのナショナルセンターは、タイ労働会議、全国自由労働組合会議、タイ全国労働会議、タイ労働組合会議、タイ産業労働会議、全国労働会議、タイ全国民間労働者会議、タイ労働開発会議の八つであるが、後の三つのナショナルセンターが1991年のクーデター以後の結成である。全労連主催のシンポジウムに参加したタイ労働会議には、副議長のプラサン・ブンチャラムスギ氏の報告によると、法に基づく583の登録組合の内、105組合がタイ労働会議に加盟し、組合員数は84,834人ということである。

この八つのナショナルセンターは、1994年5月、タイ政府に対して労働法の改正、生計費に見合った最低賃金の調整、職場における労働者の健康と安全を保護するための有効な施策の実施、民間部門と同様に、国営企業労働者に対しても1975年労働関係法を適用すること、ILO第87号条約の批准、労働運動を弱体化させる政府機関の活動を中止させることなど15項目の要求を

タイの労働組合数及び組合員数の推移

(組合、人、%)

年	単位労働組合数	労働組合員数	組織率
1988	559	295,901	3.6
89	593	309,041	3.6
90	713	309,000	3.5
91	657	169,424	1.7
92	749	190,142	1.9
93	849	231,900	2.8

資料出所：タイ内務省労働福祉保護局

注1 組織率=労働組合員数/雇用量

2 91年の数値は、民間労働組合のみ

労働省「1993年海外労働情勢」

タイのナショナルセンター

(1991年)

組合名	組織状況	役員	国際組織 加盟状況
タイ労働会議 [LCT] Labour Congress of Thailand	・結 成 1978年 ・組合員数 7万人	・議長 Manus Niyomsapmanee ・書記長 Banjong Boonrat	・ICFTUに加盟
タイ労働組合会議 [TTUC] Thai Trade Union Congress	・結 成 1982年 ・組合員数 10万人	・議長 Panit Charoenphao ・書記長 Tavee Tachathiravat	・ICFTUに加盟
全国自由労働組合会議 [NFLUC] National Free Labour Union Congress	・結 成 1978年 ・組合員数 1.1万人	・議長 Anusak Boonyapranai ・書記長 Precha Titayampong	
全国タイ労働協議会 [NCTL] National Congress of Thai Labour	・結 成 1978年 ・組合員数 2.5万人	・議長 panus Thailuan ・書記長 Chaleay Tontong	・WCL系BATU に加盟
タイ産業労働委員会 [TCIL] Thai Council of Indu- strial	・結 成 1989年 ・組合員数 0.4万人	・議長 Samaen Si-thong ・書記長 Chalor Ung-chai	

堀田芳明著「歴史と組織・世界の労働組合」(新訂版)より

提出した。いずれも積極的な要求であり、これらの実現をめざすナショナルセンターの共同行動の組織化と発展をタイ労働組合運動の前進のために強く期待するものである。ナショナルセンターの一部の幹部のなかに、加盟組織が少なくとも50を超えない限り、ナショナルセンターの結成を許可しない立

法改正の必要性を主張しているようである（現在は、15の加盟組合があればナショナルセンターを結成できることになっている）。

タイのバンコクでは、進出日系中小企業の訪問、聞き取りと職場見学が終わった後に、タイ労働会議副議長プラサン・ブンチャレラムスギ氏を中心に、全国警察官労組委員長、レストラン労連委員長（女性）、同中央地域支部委員長（女性）、同組合傘下の女性組員5名、副議長のボディガード（組員）2名の方々と交流、懇談の機会をもった。

このなかで、プラサン・ブンチャレラムスギ氏が全労連のシンポジウムへの参加にあたって、これまで国際自由労連や同盟との関係で日本へ何回か出かけたが、ビザはスムーズに発行されたのに、今回は日本大使館から「なぜ赤の組合の会議に参加するのか」といった執拗な妨害を受け、それに粘り強く抗議することによって発行させたことを明らかにした。これからは、闘う労働組合をめざす組合幹部や組員へはこんな形の妨害はさらに強まることになるであろう。

この交流、懇談でタイ側の参加者の間で問題になったことは、進出日系企業のやり方をどう見るかということで、プラサン・ブンチャレラムスギ氏が日系企業の対応を比較的高く評価したのに対して、レストラン労連の女性幹部からそれは一面的で、「日系企業でも問題のある企業がある。タイ人の管理職が日本人経営者の意向を実現するために強引に方針を押しつけてくるやり方が見られるが、それは労働者から反発を受けたりする」といった批判が出され、それらをめぐって「タイ人のなかには労働者に権威を示そうとして権力を使いたがる傾向がある」「日系企業がそういう点を利用してやらせている面もあるのではないか」などいろいろの意見が出された。プラサン・ブンチャレラムスギ氏の評価には多分に外交辞令的な要素もあったとおもわれるが、決して過大評価でないことはマレーシアにおける評価と共通する面があることから明らかである。しかし、労働組合としては両面を正確に捉えて対応することが必要であろう。

調査団一同がびっくりしたことは、タイ労働会議副議長がバンコクに設置されている中央労働裁判所の判事で、レストラン労連委員長が同じく中央労

働裁判所の判事補も努めているということであった。

この労働裁判所と追加裁判官について簡単に説明しておく、労働裁判所は、労働契約と労働協約、労働保護法と労働関係法に基づく権利義務に関する事件などを取り扱う特別の裁判所で、司法大臣が必要に応じて定めた裁判官および追加裁判官（使用者側追加裁判官と労働者側追加裁判官）をおいている。労使の追加裁判官は同数である。そして追加裁判官は労働裁判所管轄区域内の経営者協会と労働組合の投票に基づき、労働局が提示した使用者・労働者双方の代表者名簿から国王が任命する。追加裁判官の任期は二年である。判事というのはこの追加裁判官と追加裁判官補のことである。

労働組合の幹部が労働裁判所の裁判官、裁判官補も努めているということで、民間大企業で現在不当な差別的出向と闘っている調査団のメンバーの一人が、タイにおいてそのような事例が裁判所に提訴されることがあるのかどうか質したのに対して、プラサン・ブンチャラムスギ氏から、組合活動を理由にトイレの前に座らせるような処分を受けた労働者から救済の提訴があり、元の職場に戻す判決を出して実際に戻させたことがあるという紹介があった。

マレーシアとタイ両国で経験豊かな労働組合のオールドリーダーや女性を含めた中堅若手のユニオンリーダーたちと交流出来たことは大変有益であった。タイの全国警察官労組の若い大柄でがっちりとした体格の委員長（内務省勤務警察官）やレストラン労連の地域組織の中堅女性委員長、そのリーダーを支える若き女性組合員たち、そしてマレーシアの自主的民主的労働組合運動をめざす全国輸送装備関連産業労組やゴム産業労連のトップリーダーたち、その人々には労働者の利益を守る先頭に立つという労働組合幹部としての勇氣や気概のようなものが静かな言動のなかにも強く感じられ、両国の労働組合運動の希望に満ちた将来を見る思いであった。そのリーダーたちの成長と運動の発展を大きく期待するものである。しかし、これまでの各国の労働組合運動の歴史と今日の労資関係の現実が教えているように、支配層は、資本・政府から独立し、労働者、国民の利益を優先的に守る労働組合運動の発展を傍観することはなく、厳しく対決してくることは疑いの余地はな

い。国際自由労連に加盟し、日本の労資協調主義的な労働組合運動と関わった歴史をもつ両国の労働組合運動がその後、真の労働組合運動への道を模索し、日本の階級的、民主的なナショナルセンターの全労連に接近し、交流を深めようとしていることは注目すべき傾向である。その背景には、両国の労働者が進出日系企業を一面評価しつつも、近年巧妙に強めつつあるその搾取と抑圧に対して、生活水準の立ち遅れに対して不満、批判を高めるという状況が広く生じてきていることがあるものと思われる。こうした傾向的な変化に対する政府、資本、日本大使館などの弾圧、分裂策動、妨害などが開始されており、それはますます強められるとみて間違いない。したがって両国の労働組合運動の前途はけっして平坦な発展が約束されているわけではなく、さらにさまざまな大きな曲折の過程があると考えるべきであろう。両国をはじめ東南アジア諸国の労働者、国民のために闘う労働組合運動への支援と連帯はあらゆる面で一層強めていくことが必要である。

⑦ペナン消費者協会の活動について

最後にマレーシアのペナン島にあるペナン消費者協会の活動について簡単に報告しておくことにする。

ペナン消費者協会の存在と活動については、四分の一世紀の歴史を重ね、WHO（世界保健機構）にも加盟し、第三世界最大規模の組織として数々の実績をあげているので国際的にもかなり広く知られているが、私達は折角の機会であるので直接訪問し、組織と活動状況について、できればパターワース工業団地内の日系大企業の労働事情などを教えてもらおうということでクアラランプールに移動する途中尋ねることにしたのである。協会は市内マカリイスター通り的高级住宅地域にあり、広い芝生の庭をもつ間数の多い比較的大きな建物で、ある個人から提供されたものとのことである。

協会は1970年に創立され、現在、100名の専従スタッフが勤務し、ペナンだけでなくマレーシア全域を活動舞台にして多岐にわたる活動、事業をおこ



ペナン消費者協会本部の建物

なっている。活動としては、専門部局を設けてあらゆる苦情処理活動（年3,000件から4,000件）、法律相談、教育活動、調査活動、地方・地域対策、各種新聞の発行、メディア広報対策、各種の国内外資料取捨と整理などに取り組んでおり、機関紙（「UTUSANKONSUMER」）は英語、中国語、マレー語の三ヶ国語を一ヵ月ないし二ヵ月毎に定期的に発行し、こどものための新聞も発行している。

事務局には多くに女性が働いており、若い男性青年もいたが、中国系の人は見当らず、ほとんどがインド系の人で、若干マレー系の人が目につく状況であったが、全体的にもインド系の人を中心になっているようである。消費者協会の組織と活動について説明してくれた人もセバラニー・スピヤニさんという小柄ではある理知的な女性もインド系の人であり、すでに紹介したバターワース工業団地内の日系大企業の労働事情について説明を担当してくれたバーラ氏も精悍なリーダーといったインド系の人であった。

ペナン消費者協会の活動資金については、政府、企業から一切の財政面の援助はなく、新聞、雑誌の販売による収入、各種団体からの助成金、委託調査による収入などによっているとのことであった。

この報告をまとめるにあたり、調査内容に関連して次の文献、資料を一部参考にした。本文中の表やグラフは、調査時点のものではないが、出来るだけ最近のものを参考までにこれらの文献、資料から転載させていただいたものである。

- (1)労働省編『1993年海外労働情勢』
- (2)堀田芳明編著『歴史と課題・世界の労働組合』(新訂版)
- (3)日本労働研究機構編『タイの労働事情』(平成元年)
- (4)日本労働研究機構編『マレーシアの工業化と労働問題』(平成三年)
- (5)日本労働研究機構編『海外労働時報』の1992～1994年の労働統計特集と1994年1月号～12月号
- (6)21世紀の労使関係研究会編『21世紀の労使関係』の「第5章 タイ」
- (7)全労連編『アジア・太平洋労働組合シンポジウム・労働者の権利、人権と多国籍企業の民主的規制』
- (8)ジェトロ クアラルンプールセンター編『数字でみるマレーシア経済』1994年6月
- (9)日本労働研究機構『日系企業の経営と人事戦略ーアジアの事例』1990年
- (10)川島孝徳「タイの社会労働事情ージョブホッピングに悲鳴」日本ILO協会『世界の労働』1993年11月号
- (11)小林英夫著『東南アジアの日系企業』1992年
- (12)大谷 巖「東アジア経済と労働問題」労働運動総合研究所『季刊労働総研』1991年秋季号(No4)
- (13)吉村真子「マレーシアの新経済政策下の工業化と外資：日系企業の進出とマレーシア社会の構造変化」法政大学社会学部学会『社会労働研究』第39巻、第2・3号
- (14)同上「マレーシアの工業化と労働力構造ー日系企業A社のケース」同上第41巻 第1・2号