

タイの労働裁判所： その設立の経緯と機能

浅見 靖仁

- I はじめに
- II 労働裁判所とは
- III 労働裁判所設立の経緯
- IV 労働裁判所の機能
- V 労働裁判所の補助裁判官選出について
- VI 結 び

I はじめに

1980年代後半から90年代前半にかけてタイ経済は急成長を続け、社会経済構造に大きな変化が生じた。表1は、80年と93年のタイの就業構造を比較したものであるが、この表からも明らかのように、この間、民間企業で働く賃金労働者の数が急速に増加した。

輸出指向型工業化によって賃金労働者が増加したことは、それまでのタイの労使関係や政府の労働政策、さらには労働運動のあり方にも少なからぬ変化をもたらしつつある。輸出指向型工業化が労使関係に与える影響についてはさまざまな見方がある。労働集約型産業が輸出の中心である場合、賃金レベルが輸出競争力を大きく左右するため、政府及び経営者は賃金を極力低く抑えようとして、労働団体の動きを厳しく制限し、抑圧的な労働政策をとるようになるという見方がある一方で、輸出のためには価格だけではなく、品質管理と納期の厳守が重要な要素になるので、そのためには良好な労使関係が必要となり、政府や経営者は労働者に対して宥和的な態度をとるようになるという見方もある。しかし現実のタイの労使関係にはこうした単純な図式のどちらにもあてはまらない複雑な変化が生じている⁽¹⁾。

輸出指向型工業化は、政府と経営者を一種のディレンマに陥らせる。経営者は、賃金はできるだけ低く抑えながら、しかしその一方で労働者の労働意欲をこれまで以上に高め、品質管理を徹底しなければならないというディレンマに直面し、政府は、政権の安定のためには経済成長が必要であ

(1) 途上国における輸出指向型工業化が労使関係や政府の労働政策に与える影響については、拙稿「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』115巻2号、1996年2月を参照されたい。

表1：雇用形態の変化

雇用形態	1980年		1993年	
	千人	%	千人	%
雇用主	282	1.3	631	2.1
政府関係被雇用者	1,190	5.3	2,174	7.1
民間企業被雇用者	3,727	16.5	9,303	30.3
自営業者	6,787	30.1	9,211	30.0
家族で行っている自営業の手伝い	10,537	46.8	9,361	30.5
合計	22,523	100.0	30,680	100.0

(出所：Department of Labour, Year Book of Labour Statistics, 各年版.)

り、そのためには低賃金を求める経営者側の声にも耳を傾けざるを得ないが、しかしまたその一方で急速にその数を増やしている賃金労働者の間に反政府感情があまりに高まることも阻止しなければならないというディレンマに直面する。タイの政府と経営者たちはそれぞれこうしたディレンマに直面しながら、労働者とどのような関係を持つべきか試行錯誤を続けているのである⁽²⁾。

1980年代後半以降、外資に大きく依存して成長してきたタイ経済にとって外国からの投資が減少することは経済全体の失速につながる。ストライキが頻発することは、ストライキが起きた個々の企業の業績に悪い影響を与えるだけでなく、外国からの投資に悪影響を及ぼすことによってタイ経済全体にも深刻な影響を与えかねない。しかしこうした状況は、労働者の側から見れば、ストライキの威力が増したということでもあり、場合によってはストライキという手段に訴えることによって、または訴えるという姿勢をみせることによって、これまで以上の多くの譲歩を経営者や政府から引き出すことができるかもしれない。ただし、実際に数多くの企業の労働者が次々とストライキを行って、タイ経済全体が停滞してしまえば、労働者の生活にも悪影響が及びかねない。また、ストライキを行うと経営者や政府に対して大きな打撃を与えることができても、そうしたストライキの再発を恐れる経営者や政府が態度を硬化させ、強烈な反撃を行ってくる危険性もある。ストライキはその破壊力を増したものの、労働者もストライキという手段に訴えることには以前よりも慎重にならざるを得なくなっているようである⁽³⁾。

表2は、1962年以降のタイの労使紛争とストライキの件数の変化を示したものである。タイでは労使双方の交渉によって合意に達することができない事態が生じた場合は、労使紛争として労働省（93年以前は内務省労働局）に届け出ることになっている。労使紛争の届け出があると、労働省は担当官を派遣して、紛争の調停にあたることになっており（労働関係法第22条）、ストライキまたはロックアウトを合法的に行うことができるのは、労働省の担当官による調停作業が不調におわった場合のみであると労働関係法によって規定されている（第22条及び34条）。ただし実際には、労働省に労使紛争発生の届け出がなされないうちに、紛争がストライキにまで発展することが少な

(2) こうしたディレンマへの対応は、経営者の中でも業種などによって異なったり、政府の中でも省庁や担当大臣の政治家としての支持基盤などによって異なり、そのことが輸出指向型工業化の進展が労使関係や労働政策に与える影響をより複雑なものにしている。

(3) また、それまで国内市場向けの最終消費品の生産が中心だったのが、輸出関連や下請け生産の割合が増えたことによって、これまでよりも納期の厳守が強く求められるようになったことも、ストライキの破壊力を大きくすることになっている。

表2：労使紛争及びストライキ件数の変化

年	労使紛争	ストライキ	ストに至った労使紛争の割合	年	労使紛争	ストライキ	ストに至った労使紛争の割合
1962	379	3	0.8%	1979	205	64	31.2%
1963	372	4	1.1%	1980	174	18	10.3%
1964	344	6	1.7%	1981	206	54	26.2%
1965	361	17	4.7%	1982	376	22	5.9%
1966	432	17	3.9%	1983	229	28	12.2%
1967	396	2	0.5%	1984	86	17	19.8%
1968	533	14	2.6%	1985	220	6	2.7%
1969	769	18	2.3%	1986	248	24	9.7%
1970	655	25	3.8%	1987	200	22	11.0%
1971	698	27	3.9%	1988	208	33	15.9%
1972	n. a.	34	n. a.	1989	191	44	23.0%
1973	577	501	86.8%	1990	297	71	23.9%
1974	477	357	74.8%	1991	279	68	24.4%
1975	460	241	52.4%	1992	370	103	27.8%
1976	340	133	39.1%	1993	417	147	35.3%
1977	61	7	11.5%	1994	523	69	13.2%
1978	156	21	13.5%	1995	793	91	11.5%

注：タイの労使紛争及びストライキの件数については、毎年労働省が数字を発表しているが、労使紛争とストライキの定義が80年代に変更されていることに注意が必要がある。まず、1984年までは、ストライキとロックアウトが区別されておらず、ロックアウトもストライキの件数に含まれていたのに対し、85年以降は、ストライキ件数とは別にロックアウトの件数が発表されるようになっていく。本表では、時系列的な比較を可能にするために、85年以降についても、労働者側によって始められたストライキの件数と経営者側が行なったロックアウトの件数を合計したものをストライキ件数として表示している。また、85年以前は、労働関係法の規定に基づいて合法的に行なわれたか否かにかかわらず、労働省が把握した労使紛争及びストライキはすべて労使紛争及びストライキの件数としてカウントされていたが、86年以降は、労働関係法の規定に基づいて合法的に行なわれたもののみを労使紛争 (kho phiphaat raeng-ngaan)、ストライキ (kaan nat yut ngaan) とカウントすることになり、労働関係法の規定に基づかないで行なわれた紛争及びストライキは、労使対立 (kho khatyaeng) と労働停止 (kaan yut ngaan) という別のカテゴリーにカウントされている。この点についても、本表では、85年以前と86年以降との時系列的な比較を可能にするために、86年以降についても、85年以前と同じ定義を用いることにし、非合法のものであっても、労使紛争やストライキの件数に含めて表示してある。タイでは毎年合法的ストライキの数倍の件数の非合法ストライキが生じているため、非合法ストライキを含めるか含めないかによってストライキ件数に大きな違いが生じる。

(出所：Yearbook of Labour Statistics, Ministry of Labour, 各年版より作成)

くなく、そのようなストライキは厳密には労働関係法違反であるが、タイの労働省は、違法ストライキに比較的寛大な態度をとってきており、労働者が工場を破壊したり、経営者に危害を加えたりしないかぎり、ストライキ開始の手續きの違法性を問題にすることなく調停作業にあたることが多い。表2に示されている労使紛争とストライキの件数は、合法であるか非合法であるかにかかわらず、労働省が把握した労使紛争及びストライキの件数を示したものである。80年代に賃金労働者の数が急増したことを考え合わせると、80年代以降、ストライキの件数は比較的低い水準に抑えられているといえよう。

タイでは1940年代や50年代には労働運動が大きな盛り上がりを見せたが、60年代には労働組合の結成が禁止されるなど、労働運動は厳しく抑えつけられた⁽⁴⁾。しかし、70年代になって、民主化の動きが強まると、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て、労働争議が頻発したのである。80年代以降のタイの労働政策や労使関係には、激しい労働争議が頻発し、政権の安定や投資環境にも深刻な影響を与えた70年代半ばの経験とそれに対する反省が大きな影響を与えている⁽⁵⁾。60年代のように労働運動をただ単に抑えるだけでは、蓄積された労働者の不満

(4) 1960年代以前のタイの労働運動や労働政策については、拙稿「タイの労働運動(1900年～1958年)：その成長の軌跡と政治経済的背景の変化」『アジア研究』37巻2号、1991年3月、及び拙稿「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3月を参照されたい。

がいつか爆発する危険性があり、また70年代のように紛争解決のための制度的な枠組みがしっかりと作られていない状態で労働運動が盛んになると混乱を招くということを経験を通して学んだことによって、70年代後半以降タイ政府は労使紛争の解決手段の制度化を真剣に進めるようになったのである。

1970年代後半以降のタイ政府による労使紛争解決手段の制度化の試みは、経営者や労働者からもある程度の支持を得て行われてきている。経営者や労働者から一定の支持が得られている一つの理由は、そうした制度化が経営者団体や労働者団体の代表にも参加の機会を与えながら進められてきたことにある。本論文で扱う労働裁判所もそうした制度化の試みの一つであるが、次節以下で述べるように、経営者団体や労働者団体の代表が補助裁判官として審理に参加するようになっている。また労働裁判所以外にもタイでは政府、経営者、労働者の代表によって構成される各種の三者構成委員会が70年代後半以降次々と設置されている⁽⁶⁾。また、70年代に労働運動の側で、体制変革を目指す動きが挫折し、漸次的な生活水準の改善を目指す動きが主流になったことも、労使紛争解決手段の制度化を促進する要因となった。

本論文では、1980年に設置された労働裁判所の設立の経緯とその機能を中心に論じることによって、80年代以降のタイの労使関係、労働政策に生じた変化の一面を明らかにしたい⁽⁷⁾。タイの労働裁判所については、タイ語ではいくつか論文が発表されているものの、英語や日本語で書かれた文献はほとんどないので、その成り立ちと機能についてやや詳しく述べることにしたい⁽⁸⁾。

(5) 1970年代のタイの労働政策や労使関係については、拙稿「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」を参照されたい。

(6) 1970年代以降設置された主な三者構成委員会は以下の通り。「国家労働開発審議会」(Saphaa Thii Pruksaa Phua Phatthanaa Raeng-ngaan haeng Chaat) 1976年、「労働関係促進委員会」(Khana Kammakaan Songserm Kaan Raeng-ngaan Samphan) 1982年、「労働安全基準設定委員会」(Khana Kammakaan Kamnod Maat-rathaen Khwaam Ploodphai nai Kaan Thamngaan) 1982年、「労働環境開発委員会」(Khana Kammakaan Phatthanaa Saphaap lae Singwaedloom nai Kaan Thamngaan) 1985年、「社会保障委員会」(Khana Kammakaan Prakan Sangkhom) 1990年。また、「最低賃金委員会」(Khana Kammakaan Kha Jaang)、「労災補償基金委員会」(Khana Kammakaan Koongthun Ngern-thodthaen)、「労働関係委員会」(Khana Kammakaan Raeng-ngaan Samphan)の3つの三者構成委員会は1972年に設置されたが、活動を本格化させたのは70年代後半のことである。これらの三者構成委員会については、Somsak Saamakhiitham *et al.* *Rabob Traiphaakhii kab Khabuankaan Raeng-ngaan Thai*, Bangkok: Arom Phongphangan Foundation & Union for Civil Liberty, 1989などに紹介されている。

(7) この時代のタイの労使関係や労働政策の変化を総括的に論じるためには、主要産業における人事労務管理の変容や各種労働団体の動きを詳細に検討する必要があるが、これらの点についてはまた別の機会に論じることにしたい。人事労務管理の変容については末廣昭「タイにおける労働市場と人事労務管理の変容」『社会科学研究』(東京大学社会科学研究所)第48巻第6号、1997年3月が非常に参考になる。また、各種労働団体の動きについては、80年代前半までの動きについては、Prakaaiaphruk Chaiyaphong (pseudonym), "Khabuankaan Kammakoon Thai : 1 Thotsawat haeng Khwaam Taekyaek," *Waarasaan Setthasaat Kaanmuang*, October 1988, 80年代後半以降については、アロム・ボンパガン財団(Arom Phongphangan Foundation)によって出版された論文集、*Prawattisaat Khabuan Kaan Raeng-ngaan Thai*, 1990や*Choomnaa Raeng-ngaan Thai*, 1991, 月刊誌*Raeng-ngaan Parithat*の諸論文や記事が参考になる。

II 労働裁判所とは

ヨーロッパには労働裁判所を設置している国が少なくないが、日本には労働裁判所が存在しないため、日本人の多くにとっては労働裁判所はあまりなじみのないものと思われるので、タイにおいて労働裁判所が設置された経緯や実際の機能について論じる前に、まず1979年に制定された労働裁判所法に基づいて、タイの労働裁判所とはどのようなものであるかについて述べることにする⁽⁸⁾。タイにおける労働裁判所設置にあたっては、ヨーロッパ諸国、中でもドイツの労働裁判所制度が参考にされたため、タイの労働裁判所はドイツの労働裁判所と多くの共通点を持っているが、タイ独自の特徴も数多くある⁽⁹⁾。

労働裁判所の特徴の1つは裁判官の構成にある。タイの場合、労働裁判所法第17条で、労働裁判所での審理は、法務省所属の正規の裁判官と経営者側代表補助裁判官及び労働者側代表補助裁判官がそれぞれ同数ずつ参加して行われなければならないと規定している。労働裁判所法は3種類の

-
- (8) タイの労働裁判所についてタイ語で書かれたものとしては、Suchaat Sukhonthakaan, Phongsak Thanoomwong, Bandit Thammatrirat, "Botbaat Saan Raeng-ngaen kab Khabuankaan Raeng-ngaen," in Worawit Charoenlert et al. *Rabob Traiphakkhii kab Khabuankaan Raeng-ngaen Thai*, Bangkok: Arom Phongphangan Foundation & Union for Civil Liberty, 1989; Khongsak Buuranakun, "Kaan Raeng-ngaen Samphan nai Pratheet Thai : Koranii Suksaa Saan Raeng-ngaen," チュラロンコーン大学経済学部修士論文, 1996年などがある。また労働裁判所が発行している *Waalasaan Saan Raeng-ngaen* や労働省が発行している *Waalasaan Raeng-ngaen Samphan*, 法務省が発行している *Dunlaphaa* などの雑誌にも労働裁判所に関する論文が多数掲載されている。
- (9) 1979年に制定された法律の正式名称は「労働裁判所設置及び労働事件訴訟法」(Phraraacha Banyat Jad-tang Saan Raeng-ngaen lae Withii Phijaaranaa Khadii Raeng-ngaen) であるが、本論文では以下その略称として「労働裁判所法」という名称を用いることにする。また、労働裁判所法には、バンコクに設置される中央労働裁判所がバンコク及びバンコク近郊の5県の労働事件を担当し、それ以外の県の労働事件は、地方労働裁判所または県労働裁判所が担当することと書かれている(第6条, 7条, 9条)。ただし、経過規定として、地方労働裁判所や県労働裁判所が設置されるまでは、中央労働裁判所が地方の労働事件も担当することとされている(第60条)。タイでは賃金労働者の多くがバンコク及びその周辺で働いていることもあって、労働裁判所法が制定されてから20年近く経った現在でも、地方労働裁判所や県労働裁判所はまだ1つも設置されておらず、中央労働裁判所がすべての労働事件の審理を行っている。なお、本論文で言及する労働関連法規はすべてタイ語の原文にあつたが、79年労働裁判所法は村嶋英治氏によって付記を除く全条文が日本語に訳され、バンコク日本人商工会議所労務委員会から出版された『タイ国労働法及び関係内務省令』(資料No. 140) 1982年の中に収められている。
- (10) ドイツをはじめとするヨーロッパ諸国の労働裁判所制度をタイ語で紹介した文献としては以下のものがある。Phaisit Phiphatthanakun, "Rabob Saan Raeng-ngaen nai Taang Pratheet," in *Saan Raeng-ngaen: Panhaa Kaan Jadtang Saan Raeng-ngaen*, Bangkok: Charoenwit Kaanphim, 1979; Wisit Limaanon, *Saan Raeng-ngaen nai Tang Pratheet*, "Waarasaan Saan Raeng-ngaen," Vol. 1, Nov., 1980; Prakhon Phanwichaatikun and Kaseemsan Wilaawan, "Raai-ngaen Kaan Duu Saan Raeng-ngaen na Pratheet Israel lae Pratheet Frangseet," *Dunlaphaa*, Vol. 31, Jan.-Feb., 1984; Kamonchai Rattanakaawwong, "Khroongsaang lae Khaet Amnaat Saan Raeng-ngaen khong Pratheet Sahaphan Saathaaranarat Yerraman," *Waarasaan Saan Raeng-ngaen*, Vol. 9, Jan.-Mar. 1990.

裁判官は同数でなければならないと述べているだけで、具体的な人数は定めていないが、実際には個々の裁判の審理は、正裁判官、経営者側及び労働者側代表補助裁判官それぞれ1人ずつの合計3人の裁判官によって行われることになっている。なお、第Ⅲ節で述べるように、1978年末に立法議会に提出された法案では、労働裁判所での審理は、法務省所属の正規の裁判官1人以上及び経営者側代表補助裁判官1人と労働者側代表補助裁判官1人で行うこととするとされており、法務省所属の正裁判官が経営者側代表及び労働者側代表補助裁判官を数の上で上回ることも可能になっていたが、立法議会によって修正が加えられ、三種類の裁判官はそれぞれ同数でなければならないとされた。判決にあたっては正裁判官及び補助裁判官が合議をし、合意にいたらない場合には多数決によって判決を行うことになっているので、立法議会での修正によって正裁判官が補助裁判官を数の上で上回ることができなくなったことは、経営者側及び労働者側代表補助裁判官の発言力を大きくすることになった。

経営者側及び労働者側代表補助裁判官の選出方法については第14条で、経営者協会及び労働組合が選挙を行って選出すると規定されている。具体的な選出方法については労働裁判所法には規定されていないが、1980年3月7日に公布された内務省令によって、選出方法が詳細に規定されている。選挙は労働者側と経営者側それぞれ別々に行われ、労働省（1993年以前は労働局）に登録している労働組合または経営者協会が推薦した者のみが立候補することができる（同上内務省令第2項）。労働組合と経営者協会はそれぞれ1組合または1協会につき、投票人を1名選ぶ（同上第6項）。投票人には立候補者全員の候補者番号が書かれた紙片が渡されるので、その候補者リストの中から定員の数だけ補助裁判官にふさわしいと思う候補者を選んで、印をつける（同上第12項及び第16項）。なお、補助裁判官の員数は法務省に決定する権限が与えられているが（労働裁判所法第11条）、経営者側と労働者側の員数が同じでなければならないと労働裁判所法に明記されている（同上第11条）。80年4月に労働裁判所が設置された時には、経営者側及び労働者側代表の補助裁判官の員数はそれぞれ30人であったが、その後労働裁判所に持ち込まれる訴えが増加したのに伴い、現在では補助裁判官は経営者側及び労働者側それぞれにつき100人に増加している。なお、補助裁判官の任期は経営者側、労働者側とも2年である¹¹⁾。

補助裁判官にはどのような人が実際に選ばれるのかについては、第Ⅴ節で述べることにするが、ここではとりあえず、選挙が労働組合及び経営者協会を単位にして行われることに注意を喚起しておきたい。つまり労働裁判所の補助裁判官の選挙に関しては、数万人の組合員を持つ大組合もわずか10数人からなる小さな組合も同じ1票を投じることができるのである。また、労働組合または経営者協会から推薦されれば、労働者や経営者ではない者でも補助裁判官に立候補することもできる。労働裁判所法は第14条で補助裁判官となることができる者の条件を列挙しているが、タイ国籍であること、成人に達していること、禁治産者ではないこと、犯罪歴がないこと、国会や地方議

11) 補助裁判官の任期は2年だが、毎年員数の半分ずつが改選されることが通例になっている。歴代の補助裁判官のリストは労働裁判所で閲覧することができる。補助裁判官の選挙結果はアロム・ボンパガン財団が発行している *Raeng-ngaan Parithat* にも掲載される。なお、本論文では、Phuu Phiphaksaa Somthob の訳語として補助裁判官という語を用いているが、バンコク日本人商工会議所労務委員会『タイ国労働法及び関係内務省令』（資料 No. 140）では、追加裁判官という訳語が用いられている。

会の議員や政党の役員ではないことなどがあげられているだけで、労働者または経営者でなければならぬという規定は設けられていない。

タイでは法律を制定する場合、条文の最後に付記をつけ、その法律を制定する理由について述べるのが少なくない。付記は本文とともに官報にも掲載される。1979年に制定された労働裁判所法には以下のような付記がつけられている。「この法律が制定されるに至ったのは、雇用契約に基づく雇用主と被雇用者との間の争い、または労働基準法及び労働関係法に関する雇用主及び被雇用者の権利に関する争いである労働事件は、一般の民事事件や刑事事件とは異なった特質をもっているからである。労働事件は、労働問題に関する知識と理解を有する裁判官と経営者側代表補助裁判官及び労働者側代表補助裁判官とによって審理されるべきであり、審理は簡便かつ経済的、迅速、平等、公正に行なわれなければならない。また、紛争当事者が話し合いによって和解に達する機会を与え、紛争後も互いに敵対感情を抱くことなく、ともに働き続けることができるようにするために、民法に規定されているさまざまな手続きや手段のいくつかの適用を除外して審理を円滑に行なうことができるようにする必要がある。この法律はこうした理由から制定されたものである。」¹²⁾

付記に明記されているように、労働裁判所は①簡便、②経済的、③迅速、④平等、⑤公正をモットーとする。1979年の労働裁判所法には、これらのモットーを実現するために、以下のような規定が含まれている。

①簡便 (saduak)

タイの労働者には、地方から都市に出て働いているものの、住民票の移転手続きをしておらず、地方に住民登録したままの人が少なくない。このため第33条では、原告が住民登録している地域ではなく、原告が働いている地域でも訴えをおこすことができると規定している。また、労働者の中には、訴状をうまく書くことができなかつたり、また弁護士に頼んで訴状を書いてもらう費用を工面することができない人もいるため、労働事件については文書ではなく口頭でも訴えをおこすことができるという規定も設けられている(第35条)。なお、口頭で訴えがなされた場合は、労働裁判所の職員がその訴えを文書にすることとされている(第35条)。

②経済的 (prayat)

民事裁判を起こす際には、さまざまな手数料を負担しなければならないが、所得の低い労働者にはそうした手数料が大きな負担となりかねず、それが労働者が訴えを起こすことをためらわせてしまう可能性があるため、労働裁判所は一切手数料を徴収しないこととされている(第27条)。また、証人を呼ぶ場合も、証人に対する謝礼は裁判所が支払うこととし(第47条)、また弁護士を依頼せずに裁判に臨むことも認めている。

③迅速 (ruadreu)

第Ⅲ節で述べるように、労働者や労働局が民事裁判に対して持っていた最も大きな不満は、判決までに非常に長い時間がかかることであった。日々の暮らしに追われている労働者にとって数年間にわたって裁判で争うことは、非常に大きな負担となる。そこで、労働裁判所法には審理を迅速に行うための規定が数多く含まれている。労働裁判所は審理が終了するまで連日公判を開くこととさ

12) 1979年労働裁判所法付記。

れ、やむを得ない理由から審理を延期する場合でも7日以上の延期は認めないとされている（第45条）。また、労働裁判所は証人の証言を詳細に記録しなくてもよい（第46条）とされ、上告も高等裁判所ではなく最高裁判所に直接行うこととなっており、三審制ではなく、二審制となっている（第54条）。また、訴えを受理してから最初の公判を開くまでの期間や証人尋問などにかかる時間についても1980年2月27日に制定された労働裁判所規則で制限が加えられている。さらに労働裁判所は最終公判から3日以内に判決を言い渡さなければならないことになっている（第50条）。

④平等（samerphaak）

法務省所属の正規の裁判官の他に経営者側及び労働者側代表の補助裁判官を同じ数だけ審理に加わらせることによって、労使双方の言い分を理解しようとしているほかに、証人への質問を裁判官自身が行うことができると規定している（第45条第1項）。これは労働者には金銭的な理由から優秀な弁護士を雇うことができないことが多いため、弁護士に大きな役割を担わせると経営者側に有利に裁判が行われてしまう危険性があるという考えから、とり入れられた条文中で、労働裁判所に弁護士を連れてくることは認められているものの、弁護士は裁判官の許可を得た時に限り、質問を行うことができるとされている（第45条第2項）。

⑤公正（tham）

ここではタイ語のタムの訳語として公正という言葉を用いたが、タムという概念は上座部仏教に基づく概念で、社会正義とか道理とも訳すことのできる言葉である。平等（サマーパーク）とは別に公正（タム）という言葉が用いられていることには、経営者と労働者のように力関係が対等ではない者たちの間の争いを裁く場合には、ただ単に両者を形式的に平等に扱うだけでは不十分であるという考え方が反映されているように思われる。労働裁判所法の第48条では、労働事件の審理においては、労働者が置かれていた生活環境や暮らしぶり、労働条件や賃金などを十分考慮に入れて審理を行うべきとされ、また経営者側についてもその会社の経営状況なども考慮に入れた上で、社会的に公正な形で調停や判決をしなければならないとしている。また、通常の民事裁判の場合は、判決は裁判の当事者に対してのみ拘束力をもつが、労働事件の場合は、労働裁判所が適当と判断した場合には、裁判所に訴えた労働者と雇用者との間の関係だけでなく、同一職場のすべての労働者と雇用者との間の関係に適用させることもできると規定されている（第53条）。これは例えば、数多くの労働者が雇用主に不当な扱いを受けたものの、何らかの事情から不当な扱いを受けた労働者全員ではなくその一部だけが労働裁判所に訴えた場合、労働裁判所はその雇用主に対して、原告となった労働者たちだけではなく、原告とはならなかった労働者たちに対しても賠償金を支払うよう命じることができるということである。

また、労働裁判所法は、争議後も労働者が同じ職場で働き続けることができるようにするためには、判決という形で勝者と敗者を作り出してしまうよりも、調停作業によって和解させることを優先すべきであるとも規定し、裁判のあらゆる段階で裁判官は和解の道を模索すべきであるとしている（第38条及び43条）。

なお、労働裁判所法第8条によって、労働裁判所が扱うことができるのは、労働保護法や労働関係法、または雇用契約や雇用条件協約に基づく権利や義務に関する事件であると規定されている。労働裁判所は、現在結ばれている雇用契約や雇用条件協約に関する争いについては審理するが、雇

用契約や雇用条件協約の改訂をめぐる争いについては特別な場合を除き審理しない。この点については第Ⅵ節で少し触れることにしたい。

以上、タイの労働裁判所の特徴を法律の条文に即して見てきたが、それが実際にどのように機能しているかは、法律の条文からだけでは窺い知ることはできない。しかし、労働裁判所の実際の機能については第Ⅳ節で論じることにして、その前に次節ではこのような労働裁判所が設置されるに至った経緯について少し見ておくことにしたい。

Ⅲ 労働裁判所設立の経緯

タイで労働裁判所の設置について論議されはじめたのは1970年代はじめのことである。当時労働局の若手官僚であったカセームサン・ウィラーワン (Kasemsan Wilaawan) は、労働局発行の『労働関係雑誌』(Waarasaan Raeng-ngaan Samphan) の70年10月号に発表した論文の中で、労働裁判所設置の必要性について論じている¹³⁾。60年代末に労働裁判所設置が提案されるようになった背景には、労働争議の増加がある。当時は、労働組合の結成は認められていなかったにもかかわらず、第Ⅰ節の表2に見られるように60年代後半から労使紛争の数が増加する傾向にあった。労使紛争が生じた際には、まず労働局が担当官を派遣し、調停作業にあたることになっていたが、この調子で労使紛争が増加し続けたら、対処できなくなるという危惧が実際に調停作業にあっていた労働局の若手官僚たちの間に高まっていた。また当時は労働関連法規にはほとんど罰則規定が設けられていなかったこともあって、労働関連法規があまり遵守されておらず、労働争議が生じた職場のほとんどにおいて何らかの法規違反が行われていたが、労働局が派遣する調停官にはそうした違反に対して断固たる措置をとる権限が与えられていなかったため、違反者を厳正に処罰することのできる制度の導入を求める声も労働局の中で高まっていた¹⁴⁾。

こうした状況の中で労働局は、あまりに悪質な違反を行い、しかも労働局の再三の勧告にも従おうとしない経営者に対しては、労働局自身が原告となって民事裁判所に訴えるという方法もとるようになった。しかし、1968年に労働災害によって死亡した労働者の遺族に対して、内務省令の規定によって定められた補償金を支払うことを拒否し続けていた経営者を労働局が原告となって訴えた裁判などは、被告が最高裁に上告したこともあって判決が確定するまでに5年もかかり、判決自体は原告の労働局の主張をほぼ全面的に認めたものであったものの、判決が確定した時には、補償金を受け取るはずであった遺族はすでに貧困の中で死亡してしまっていた。この事件をきっかけに、労働事件を専門に取り扱い、迅速な審理を行うことができる労働裁判所の設置を求める声が労働局内で一層高まり、73年10月に軍事政権が崩壊して、民主化が進んだこともあって、政府内で労働

13) Kasemsan Wilaawan, "Thaat thii Mai Yoomrab Kaan Plodploom," *Waarasaan Raeng-ngaan Samphan*, Vol. 12 No. 10, 1970.

14) ニコム・チャントラウィトゥン (Nikom Chandravithun) とのインタビュー (1992年11月)。ニコムは66年から72年まで労働局副局長、73年から76年まで労働局長を務めた。また、1960年代のタイの労働関連法規とそれに対する違反については、拙稿「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」を参照されたい。

裁判所の設置が真剣に検討されるようになった⁽¹⁵⁾。

民主化の流れの中で1974年10月に新憲法が制定されたが、74年憲法には労働局の若手官僚の働きかけもあって、「法律によって労働、税金、社会の分野を専門に扱う裁判所を設置することができる」（第212条）という規定が盛り込まれた。また、75年2月には労働関係法が制定されたが、その中には労働裁判所の存在を前提にした条文が数多く含まれた。ただし、実際には当時はまだ労働裁判所は存在していなかったため、労働関係法は163条で労働裁判所法が設置されるまでの間は、司法裁判所が労働裁判所の役割を代行すると定めていた。76年6月には、セーニー内閣が勅令局（Samnakngaan Kammakaan Kritsadiikaa）に労働裁判所法の草案作成を検討することを命じた。しかし、勅令局の反応が鈍かったこともあって、セーニー首相は同年8月、勅令局ではなく法務省に草案を作成させることに方針を変更し、法務省の事務次官を委員長とする11人の委員からなる「労働裁判所法起草委員会」を設置させた⁽¹⁶⁾。

ここで少し当時のタイの労働運動について述べておくことにする。第I節の表2に示されているように、1973年の民主化によって、それまで抑えつけられていた労働運動は大きな盛り上がりを見せるようになり、ストライキが多発するようになった。こうした状況の中で2つの労働団体が大きな力を持つようになった。1つは労働局の指導の下で、電力公社や水道公社などの公企業の比較的穏健な労働指導者を中心に72年末結成された「タイ従業員協会グループ」（Klum Samaakhom Luukjaang haeng Pratheet Thai）、もう1つは繊維産業などの民間企業の急進的な労働指導者と学生運動活動家が一緒になって74年6月に結成した「全国労働者連帯センター」（Suun Prasaan-ngaang Kammakoon haeng Chaat）である。全国労働者連帯センターは、労働者、農民、学生の「三連帯」（saam prasaan）によって体制を変革することを主張し、政府や経営者団体と激しく衝突した⁽¹⁷⁾。

全国労働者連帯センターが力をつけることを恐れた労働局は、タイ従業員協会グループを全国労働者連帯センターに対抗する勢力にしようとしたが、そのためにはタイ従業員協会グループが従来もっていた親政府的イメージを弱める必要があり、タイ従業員協会グループが政府の政策を批判するなど独自路線を採ることをある程度容認するようになった。1975年2月に制定された労働関係法によって、労働組合という名称を使うことが認められたこともあって、タイ従業員協会グループは75年3月にはタイ労働組合連盟（Klum Sahaphaap Raeng-ngaang haeng Pratheet Thai）と名称も変更し、傘下の組合の労働争議を支援して具体的な成果を次々とあげるようになった。一方全国労

(15) Kasemsan Wilaawan, "Rao Khwan Mii Saan Raeng-ngaang Kan Dai Ruu Yang," *Waarasaan Raeng-ngaang Samphan*, Vol. 15, No.10 ; Kasemsan Wilaawan, *Kaan Damnoen Khadui nai Saan Raeng-ngaang*, Bangkok: Rungruangtham, 1982, pp. 3-4.)

(16) Jamrat Kheemajaaru, "Prawat Saan Raeng-ngaang," *Dunlaphaa*, Vol. 29, No. 1, Jan-Feb., 1982, pp. 87-88. なお、この論文の著者のチャムラット・ケーマチャールは労働裁判所法作成に深くかかわり、労働裁判所初代長官になった人物である。また、Kasemsan Wilaawan, *Kaan Damnoen Khadui nai Saan Raeng-ngaang*, p. 4にもこの間の労働局の動きについて少し触れている。

(17) 70年代の労働運動の詳細については、拙稿「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」を参照されたい。

働者連帯センターの方は、75年5月から6月にかけて起きたスタンダード・ガーマントとドゥシタニ・ホテルの争議で激しく経営者側と争い、世間の耳目を集めたが、結局どちらの争議にも敗れた。しかもその直後指導者の一人が暗殺されかけたことをきっかけに中心的メンバーが地下に潜行してタイ共産党の武装闘争に参加するようになったため、75年6月以降急速に弱体化していった。

1975年末にはタイの労働組合の数は111にまで増え、組織労働者の数は5万人に達したが、75年6月以降はタイ労働組合連盟が事実上唯一のナショナルセンターとして機能するようになり、労働者連帯センターに参加していた労働者たちのかなりの部分を吸収しながら、その政治的影響力を強めて行った。75年後半頃からタイ労働組合連盟は政府の政策を正面から批判するようになり、75年9月には治安維持法制定に強く反対し、同年12月から翌年1月にかけては、米価引き上げ計画に反対した。タイ労働組合連盟はククリット内閣に対して、生産者米価だけを引き上げて、消費者米価は据え置くように要求したが、ククリットがこの要求を拒否したため、傘下の労働組合にゼネストを呼びかけた。当時タイにあった111の労働組合のうち約60の組合が参加してゼネストが行われ、結局ゼネスト開始から4日目にククリット内閣に連盟の要求をほぼ全面的に認めさせることに成功した。消費者米価の引き上げ阻止に成功したことによってタイ労働組合連盟の人気は一層高まり、タイ労働組合連盟が主催した76年のメーデーには10万人近くが参加した。

このように労働裁判所設置の動きが具体化しだした1970年代半ばはタイの労働運動が大きな盛り上がりを見せた時期でもあった。ただし、この時期、タイの労働運動側から労働裁判所の設置が強く要求されることはなかった。労働裁判所の設置は、労働者側からの要求によってではなく、法務省と労働局の官僚主導で行われたのである。タイ労働組合連盟が、労働裁判所設置にあまり強い関心を示さなかったのは、当時の政治状況の下では、裁判という手段よりもストライキなどの直接行動の方が労働者に有利な形で争議を決着しやすくと考える労働指導者が少なくなかったことによると思われる¹¹⁸。

1976年10月のクーデターによって、タイが再び戒厳令下におかれたことは、労働裁判所設立法案の作成作業にも、労働運動のあり方にも大きな影響を与えた。76年8月に労働裁判所法起草委員会が設置されたことは先に述べたが、この委員会が第1回目の会合を開く前に、クーデターが発生したため、法務省は、政治状況の変化を理由に起草委員会を設置し直すことをターニン内閣に進言した。新たに結成された起草委員会は15人の委員からなり、法務省の事務次官が委員長で、その他に裁判官4人、内務省、検察局、労働局、勅令局、労使関係委員会の代表各1人、オブ・ワスラット (Ob Wasurat) 経営者連合会会長、チャー・マヌータム (Chaan Manuutham) タイ商工会議所役員、サナン・ウォンステイー (Sanan Wongsuthii) 労働センター財団 (Muunlanithi Suun Raeng-ngaen) 理事長、タノン・ラオワーニット (Thanong Laowaanit) プンロート・ブリエワリー労働組合委員長からなることとなった¹¹⁹。

¹¹⁸ ニコム元労働局長とのインタビュー及びブンソン・ウィチャラナ (Bunsong Wijarana) タイ鉄鋼金属労働組合前委員長、ブンティエン・カムチュー (Bunthien Khamchuu) 首都電力公社労働組合前委員長らの労働指導者とのインタビュー。

¹¹⁹ Jamrat Kheemajaaru, "Prawat Saan Raeng-ngaen," p. 88; Suchaat Sukhonthakaan, Phongsak Thanoomwong, Bandit Thammatriirat, "Botbaat Saan Raeng-ngaen kab Khabuankaan Raeng-ngaen," pp. 71-72.

セーニー内閣の下で作られた起草委員会は関係省庁の官僚のみで構成されていたのに対し、1976年10月のクーデター後に作り直された起草委員会には経営者団体と労働者団体からそれぞれ2人ずつ合計4人の民間人が含まれている。労働者代表として起草委員会に参加したタノン・ラオワーニットは、タイ労働組合連盟の役員も務めていたが、75年末から76年初頭にかけて行われた米値引き上げ反対運動の際に、タイ労働組合連盟の執行部が開いた秘密会議の内容を右派の政治家サマック・ストラウェート（Samak Sunthorawee）に漏洩した疑いをもたれるなど、以前からその右寄りの姿勢を他の執行部メンバーから不信と警戒の目で見られていた。タノンは、76年10月6日のクーデターの前日には極右団体ナワボンとヴィレッジスカウトが開いた集会に参加し、軍所有のラジオ局の電波を通じてタイ労働組合連盟の他の指導者を左翼思想を信奉しているとしてその逮捕を政府に要求するなど、76年のクーデターによって政権を奪取した軍や右派グループとの関係をますます深いものにした²⁰⁾。もう一人の労働者側代表委員であるサナン・ウォンステイーは、73年頃から「ホテル等宿泊施設従業員協会」（Samaakhom Luukjaang Roongraem lae Hoophak）の一員として労働運動にかかわっていたが、左派のタードプム・チャイディー（Therdphum Jaidii）らと対立して除名され、その後右寄りの姿勢を明確にしていた人物で、労使協調路線を主張する国際的な労働組織BATU（Brotherhood of Asian Trade Union）のタイ支部代表も務めていた。サナンは労働裁判所法起草委員会の経営者側代表委員の一人で、数多くの繊維関連の会社の経営にかかわっていたチャー・マヌータムとも親しい関係にあったといわれている²¹⁾。

このようにターニン内閣下で発足した労働裁判所法起草委員会には、労働者側代表委員が含まれてはいたものの、委員となったのは右派の労働指導者2人だけで、パイサーン・タワッチャイナン（Phaisaan Thawatchainan）をはじめとするタイ労働組合連盟の中心的指導者は委員には選ばれなかった。逆にタイ労働組合連盟のイデオログ的存在だったアロム・ポンパガン（Arom Phongphangan）がクーデター直後に逮捕、投獄されたりしたため、タイ労働組合連盟は、その実質的な活動をしばらく停止することになった²²⁾。またクーデター後は、ストライキは禁止され、労働争議が生じた場合は内務省が調停を行い、労使双方ともその調停に従わなければならないとされた。第I節の表2に示されているように、非合法化されたとはいえ、1976年10月のクーデター後もストライキが完全になくなったわけではないが、それでもその件数はクーデター前に比べて激減することになった。

一方、労働裁判所法の起草作業の方は順調に進んだ。起草委員会は、1977年8月10日に初会合を開き、まず一般の裁判所とは別に労働争議を専門に扱う労働裁判所を設置すべきであるという点

20) Prakaaiphruk Chaiyaphong (pseudonym), "Khabuankaan Kammakoon Thai: 1 Thotsawat haeng Khwaam Taekyaek," pp. 43-44; Arom Phongphangan, *Kammakoon*, Bangkok: Bophit Kaanphim, 1979, pp. 116-117 及び Prakaaiphruk Chaiyaphong とのインタビュー（1989年3月）。

21) Prakaaiphruk Chaiyaphong, "Khabuankaan Kammakoon Thai: 1 Thotsawat haeng Khwaam Taekyaek," pp. 45-46 ; Arom Phongphangan, *Kammakoon*, p. 73 & 97.

22) アロム・ポンパガンの逮捕・投獄の経緯及び彼の思想的背景については、以下の文献の中で彼自身が詳しく述べている。Arom Phongphangan, *Jaak Khuk thung Khuk: Setthasiri thung Baangkhuen*, Bangkok : Numsaao, 1979.

に関して委員全員の合意を得、裁判にかかる費用と時間を節約することを重視し、また裁判官の人事を経営者側にも労働者側にも受け入れられるような公平なものとするについて基本的な合意がなされた²³⁾。77年10月には再びクーデターがあり、ターニンにかわってクリアンサックが首相となったが、草案作成作業は中断されることなく続けられた。委員会はほぼ毎週開催され、78年6月に草案作成作業を終了し、草案を法務省に提出した。草案はそのまま法務省からクリアンサック内閣に提出され、閣議の了承を得た上で、法案としての整合性のチェックのために勅令局に送られ、勅令局によって細かい点について若干の訂正が加えられた。クリアンサック内閣はそれを法案として78年12月に立法議会(Saphaa Nithibanyat)に提出した。立法議会は労働裁判所設置の原則に賛意を示した上で、15人の委員からなる法案検討特別委員会(Khana Kammathikaan Wisaaman)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経営者側代表としてチャー・マヌータムとオプ・ワスラットが参加し、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・タワッチャイナンが参加した。起草委員会の時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、ターニンにかわって首相となったクリアンサックが、体制内での漸次的改革を要求している労働指導者の活動まで制限することは、かえって労働者の間に共産主義を浸透させる危険性があると考え、タイ労働組合連盟系の労働指導者たちとの関係を改善しようとしたためである²⁴⁾。法案検討特別委員会は全部で16回の会議を開き、79年3月8日に審議を終了したが、法案検討特別委員会において以下のような修正が加えられた²⁵⁾。

①原案では、補助裁判官は、経営者協会と労働組合から提出された候補者リストの中から法務省が選ぶとされていたが、経営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。

②原案では、労働裁判所の裁判官の構成について、経営者側及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、法案検討特別委員会は、法務省所属の裁判官、経営者側代表、労働者側代表を同数とするよう原案を修正した。

③経営者や労働者だけでなく、労働局も労働裁判所に訴えることができるようにした。

④原案では、労働裁判所の判決に問題があると最高裁判所が判断した場合には、最高裁判所がその件について審理し直すことができるとされていたが、法案検討特別委員会は、労働裁判所が証拠や証言の審査を十分に行っていないと最高裁判所が判断した場合に限り、再審を命じることができると修正された。

いずれも労働裁判所の原則に大きな変更を加える修正ではないが、①と②の修正は、当初の案よ

²³⁾ Jamrat Kheemajaaru, "Prawat Saan Raeng-ngaan," p. 88.

²⁴⁾ ターニン政権とクリアンサック政権の性格の違いについては、例えば Montri Chenvidyakarn, "One Year Civilian Authoritarian Rule in Thailand: The Rise and Fall of the Thanin Government," *Social Science Review*, 1978を参照されたい。またこの法案検討特別委員会の委員15人全員のリストは、Suchaat Sukhonthakaan, Phongsak Thanoomwong, Bandit Thammatriirat, "Botbaat Saan Raeng-ngaan kab Khabuankaan Raeng-ngaan," pp. 71-72に掲載されている。

²⁵⁾ Jamrat Kheemajaaru, "Prawat Saan Raeng-ngaan," pp. 89-90.

りも経営者団体や労働者団体の自主性を大幅に認め、経営者側及び労働者側代表補助裁判官の発言権を強化することになった。また、労働局も原告となることが認められたことは、どちらかと言えば労働者側に有利な変更であった。労働局（1993年以降は労働省）が原告となって労働裁判所に訴えを起こしたのは、81年から94年までの14年間に14件しかないが、14件とも被告とされたのは経営側であった²⁶⁾。

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20日に立法議会で承認され、5月11日に官報で公示された。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23日に労働裁判所は正式に開所した²⁷⁾。

IV 労働裁判所の機能

この節では、労働裁判所が扱った労働事件についての統計資料を参考にしながら、タイの労働裁判所が実際にどのように機能しているのかを見ていくことにしたい。表3に示されているように、労働裁判所に毎年持ち込まれる労働事件の数は年々増加する傾向にあり、最近では年間1万件近い訴えが寄せられている。日本でもバブル経済の崩壊後、各企業がリストラを行い始めたこともあって近年裁判に持ち込まれる労使紛争が増加していることが話題になっているが、それでも1995年1年間に裁判に持ち込まれた労働事件は4,106件である²⁸⁾。あまり単純に比較することはできないであろうが、賃金労働者の数では日本はタイをはるかに上回っていることを考え合わせると、タイでは労使紛争の解決の手段として労働裁判所がかなり大きな役割を果たしているといえよう。また表3に示されているように、労働裁判所が審議した訴訟の9割以上が労働者が原告となっていることを考え合わせると、労働裁判所はタイの労働者から一定の信頼と評価を得ているともいえよう。

表3からは毎年労働裁判所に持ち込まれた訴訟のうち何%がその年のうちに審議を終了することができずに次の年に持ち越されたかを計算することもできる。1992年以降、次の年に持ち越す訴訟の割合が増える傾向にあるが、それでも20%は越えておらず、91年以前についてはその割合は10%未満でしかない。年末に持ち込まれる訴訟もあることを考えると、この数字はタイの労働裁判所では非常に迅速に訴訟が処理されていることを物語っているといえよう。例えば、すべての訴訟を1カ月で処理するとしても、12月になってから起こされた訴訟は年内に審議を完了することができず、次の年に持ち越すことになる。年間を通じて毎月ほぼ同じ数の訴えが寄せられると仮定すると、その場合の次の年への持ち越し率は8.3%ということになる。同じ仮定のもとで、すべての訴訟を2カ月で処理する場合は、次の年への持ち越し率は16.7%になる。もちろんすべての訴えが迅速に処理されるわけではなく、昨年10月に判決が出た北部工業団地にある日系企業の工場で働いていた元従業員が仕事が原因で体内に重金属が蓄積したために病気になったとして起こした訴訟の場合などは、訴えが受理されてから判決が出るまでに2年以上もかかった²⁹⁾。しかし、全体と

26) 労働裁判所が扱った労働事件に関する統計については第IV節の表3を参照。

27) Jamrat Kheemajaaru, "Prawat Saan Raeng-ngaan," pp. 90-91, p. 95.

28) 朝日新聞 1997年5月1日。

表3：労働裁判所が扱った労働事件に関する統計

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
新規訴訟件数	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	145	227	309	263	305	537	584	308	266	276	204	480	1,122	2,053
審理を行った件数	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
審理終了件数	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
原告が訴訟を取り下げ	720	895	983	1,063	2,188	1,941	1,587	1,601	1,285	2,216	2,327	2,485	1,944	2,198
和解成立	585	858	1,065	1,387	2,593	2,424	2,308	1,912	2,121	2,130	3,712	4,672	5,384	3,844
判決言い渡し	2,713	1,721	1,686	2,184	2,497	3,307	2,666	3,292	3,990	3,160	2,844	1,510	3,084	4,562
原告勝訴	2,354	1,423	1,388	1,804	2,136	2,876	2,269	2,897	3,380	2,170	1,972	1,382	2,674	3,891
被告勝訴	356	298	298	380	361	431	397	395	610	990	872	128	410	671
その他	31	42	73	31	73	25	8	11	15	334	14	20	41	28
次年度に審理継続	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														
解雇取消	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
雇用者が従業員委員解雇を要求	73	115	110	93	91	107	113	92	74	88	208	253	216	155
その他	523	447	791	639	565	960	1,129	1,132	1,995	1,633	2,173	850	892	4,297

(出所：タイ中央労働裁判所)

してみれば、少なくとも民事裁判所に比べれば審議は迅速であり、著者がインタビューした比較的労働裁判所に批判的な労働指導者たちからも、審議の迅速さについての不満はあまり聞かれなかった。

第Ⅱ節で述べたように、労働裁判所はできるだけ調停によって紛争を和解させることを目指すこととされているが、表3に示されているように、判決前に和解に至るケースが実際にかなりある。労働裁判所に持ち込まれた争いの中で、判決によって決着がはかれるケースが占める割合には、年によってかなりのばらつきがあるが、1981年から94年の14年間全体で見ると、その割合は約40%である。判決が出されたケースについては、表3に示されているように、労働裁判所によって被告が勝った件数と負けた件数が明らかにされている。81年から94年までの14年間全体で見ると、判決が出た場合に原告が勝つ割合は83.2%である。これは先に述べたように労働裁判所が扱う訴訟の9割以上は労働者が原告であることを考えると、全体的にみれば少なくとも労働者側をそれほど不利には扱っていないことを示すものといえるであろう。ただし、実際に敗訴判決がでたケースだけでなく、判決に至る前に原告が訴訟を取り下げたケースも原告敗訴のケースとして扱うと、勝ち負けがはっきりとつく形で終わった裁判のうちで原告が勝った割合は、14年間の通算で62.1%に低下する。

次に、訴えの内容を見てみると、表3に示されているように、解雇手当に関するものと賃金及び諸手当に関するものが訴えの大半を占めている。解雇手当については、1972年4月に制定された「労働者保護に関する内務省布告」(Prakaat Krasuang Mahaadthai Ruang Kaan Khumkhroong

(29) この裁判については、例えば *Bangkok Post*, October 29, 1996などを参照。

Raeng-ngaan) の第 46 項で勤続年数に応じた法定最低手当額の計算方法が細かく規定されている。しかし、第 47 項には被雇用者が職務に対する不正や使用者に対して故意に重大な損害を与える行為や就業規則の重大な違反を行った場合には、雇用者は解雇手当を支払わなくてもよいと規定されている³⁰⁾。どのような行為が重大な違反や重大な損害を与える行為とみなされるかについては、明確な基準は定められておらず、過去の判例などを参考にしながら、個々のケースについて判断することになっている。このため、解雇が行われた場合、労働者側に重大な過失があったかどうか、つまり経営者は解雇手当を払う義務があるかないかをめぐって、労使の主張が対立することが少なくない。

労働裁判所設立当初はこうした解雇手当の支払いをめぐる争いが、訴訟の 7 割近くをも占めていた。しかし解雇手当をめぐる争いが占める割合はその後低下し、最近では賃金や解雇手当以外の諸手当をめぐる争いの方が多くなっている。これは 1 つには 1980 年代前半はタイ経済全体が不況であったのに対し、87 年以降は高度経済成長が続いたために、解雇される労働者の数が減ったことにもよると思われる。しかし、表 3 からは、解雇手当の占める割合が減ったのは、解雇手当をめぐる争いの絶対数が減ったからではなく、賃金をめぐる争いが増加したところによる大きいことが読みとれる。これは、労働裁判所設立当初は、それが実際にどのように機能するのかがはっきりしなかったこともあって、解雇通知を受け、どこにも行き場がなくなった場合以外には、労働裁判所に紛争を持ち込むことを労働者の多くが躊躇していたが、労働裁判所は必ずしも労働者に不利な判決ばかりを下すわけではないということが明らかになるにつれて、賃金に関する争いも労働裁判所に持ち込まれるようになったことを反映しているように思われる³¹⁾。

労働裁判所が労働者から一定の評価を受け、労使紛争の解決の手段としてかなり重要な役割を果たしていることは、表 3 に示された統計数字からだけではなく、著者がここ数年行っているタイの労働指導者とのインタビューでも強く感じられたことであるが、またその一方で労働裁判所に対して労働者が完全に満足しているわけではないことも事実である。例えば、判決結果だけを見ると、確かに労働者側が勝った訴訟の割合が高いように見えるが、労働者側が勝った訴訟の中には、経営者側が明らかに労働関連法規に違反している場合が少なくなく、それは民事裁判に比べれば、迅速に結果が得られ、また費用もあまりかからないというものの、それでも裁判に訴えるということは、日々の暮らしに追われている労働者が気軽に言うことができるのではなく、勝つ見込みが相当高い場合以外には訴訟を起こすことをためらってしまうからだという見方をする人もある。また、条文では労働裁判においては、証人に対する質問は裁判官が行い、弁護士は裁判官が許可した場合に限って質問をすることができるということになっているが、実際には弁護士が質問する許可を願い出た場合に、それを裁判官が拒否することはまれで、労働裁判においても弁護士が重要な役割を果たすことが少なくないことに対する批判もある。弁護士をたてないで、労働者が訴訟を起こした

30) この内務省布告は、村嶋英治訳『労働者保護法解説及び労働者保護法』バンコク日本人商工会議所、1985 年に全訳が載っているが、第 47 項については 93 年に改正が行われたため、現在の条文はそこに載っている日本語訳とはやや異なったものになっている。

31) アルニー・シートー (Arunii Siithoo) タイ労働評議会 (LCT) 副委員長、ワンベン・ブレイムケウ (Wanphen Preemkaew) タイ鉄鋼金属労働組合委員長らとのインタビュー (1995 年 8 月)。

場合には、判決にまで持ち込んだ場合に得られたであろう補償金よりもかなり低額の金額と引き替えに和解に応じてしまうケースが非常に多いという指摘もある³²。しかし、こうした批判はあるものの、労働裁判所の存在意義を完全に否定する労働指導者は少ない。

V 労働裁判所の補助裁判官選出について

タイの労働裁判所に関しては、その機能のしかたよりも、補助裁判官の選出方法に多くの批判が集まっている。労働者にとって、労働裁判所の補助裁判官になることは非常に名誉なことだと考えられており、補助裁判官の選挙があるたびに激しい争いが行われる。どのような争いが行われ、それがタイの労働運動にどのような影響を与えているのかについて述べる前に、1976年以降のタイの労働運動について簡単に説明しておくことにする。

第Ⅲ節では、1976年10月のクーデターによって、タイ労働組合連盟が活動をほとんど停止したところまで述べたが、77年10月に、労働運動に対して強い嫌悪感を抱いていたターニンにかわって、以前から労働組合に対して宥和的な態度をとっていたクリアンサクが首相となったことによって、タイ労働組合連盟に参加していた労働指導者たちは再び活発に活動するようになった。78年2月にはパイサーン・タワッチャイナンを委員長として「タイ労働評議会」(Saphaa Ongkaan Luukjaang Saphaa Raeng-ngaan haeng Pratheet Thai, 英語の略称はLCT)が75年労働関係法に則ったナショナルセンターとして結成され、最低賃金引き上げ要求運動やスト権回復要求運動を展開するようになった。

1978年3月には、タノン・ラオワーニットを委員長とする「全国自由労働会議」(Saphaa Ongkaan Luukjaang Raeng-ngaan Seerii haeng Chaat, 英語略称はNFLUC)が第2のナショナルセンターとして旗揚げした。政府内や経営者たちの中には、タイ労働評議会(LCT)が唯一のナショナルセンターとして力をつけることを好ましく思わない者もあり、全国自由労働会議(NFLUC)の結成は、タイ労働評議会(LCT)に対抗することを主な目的として、特務機関関係者や一部の経営者たちからの支援を受けてなされたといわれている³³。また、79年1月にはサナン・ウォンステイーを委員長とする「タイ労働会議」(Saphaa Ongkaan Luukjaang Raeng-ngaan haeng Pratheet Thai, 英語の略称はNCTL)が結成された。

さらに、1979年6月頃からタイ労働評議会(LCT)内部で、パイサーン・タワッ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(Aamad Khaamtheethoong)とパナット・タイラン(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

³² 労働裁判所に対する労働者の側からの批判は以下の文献にも紹介されている。Suchaat Sukhonthakaan, Phongsak Thanoomwong, Bandit Thammatriirat, "Botbaat Saan Raeng-ngaan kab Khabuankaan Raeng-ngaan," pp. 113-114; Bandit Thanachaisethavut, "Saan Raeng-ngaan Yuk Mai : Taengtang Phuu Phiphaaksaa Somthob Luangnaa," *Raeng-ngaan Parithat*, Vol. 10, No. 9, September 1996.

³³ Prakaaphruk Chaiyaphong, "Khabuankaan Kammakoon Thai: 1 Thotsawat haeng Khwaam Taekyaek," p. 45; "Kammakoon Thai: Kaan Toosuu khoong Sahaphaap Raeng-ngaan," *Thai Nikoon*, May 5, 1978, p. 10.

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タイ労働評議会（LCT）を脱会して、「タイ労働連合会議」（Saphaa Ongkaan Luukjaang Samaaphan Raeng-ngaang haeng Pratheet Thai、英語略称は TTUC）を新たなナショナルセンターとして設立した。

その後タイ労働評議会（LCT）では、アーマド派とパナット派が対立するようになり、1984年9月には、パナットはアーマドによってタイ労働評議会（LCT）から追放され、パナットはサナンのタイ労働会議（NCTL）に参加するようになった。パナットが加入してから、タイ労働会議（NCTL）は急速に参加組合数を増加させ、勢力を強めた。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月には出身母体の国鉄労組からも除名され、さらには85年9月のクーデター未遂事件に際して、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りしたため、タイ労働評議会（LCT）からも追放されることになった。その後タイ労働評議会（LCT）はタノン・ポーアーン（Thanoong Phoo-aan）らを中心とする新執行部のもとで徐々に勢力を回復していった。

1980年代以降のタイの労働運動については、別の論文で詳しく論じる予定なので、本論文ではこれ以上述べないことにする。とりあえずは、労働裁判所の労働者側代表補助裁判官の選挙は、このようにタイの労働運動が分裂を繰り返していた状態の中で行われてきたということを指摘しておきたい。なお、タイのナショナルセンターはその後も増え続け、現在では9つのナショナルセンターが存在するが、その後新たに設立されたナショナルセンターは、上述の4つのナショナルセンターに比べると、はるかに小さな規模にとどまっている。

先に述べたように、労働者にとって労働裁判所の補助裁判官に選ばれることは非常に名誉なことだと考えられている。補助裁判官を2期4年以上にわたって務めれば、ほぼ自動的に叙勲の対象になる上、補助裁判官としての手当も貴重な副収入となる⁶⁴⁾。このため、補助裁判官の選挙では毎回激しい争いが展開される。第Ⅱ節で述べたように、補助裁判官の選挙は、各組合から1人ずつ選ばれる投票人による投票によって結果が決まるので、多くの組合を傘下にかかえるナショナルセンターの支持を得た候補が有利になる。補助裁判官の選挙には、労働組合の推薦を受ければ誰でも立候補することができるが、傘下の組合があまりに多くの候補者を推薦すると、票が分散して他のナショナルセンターが支持する候補者に負けてしまう危険性があるので、各ナショナルセンターは傘下の労働組合が推薦する立候補者の調整を行うのが通例となっている。このため、各ナショナルセンターの中の有力労組の組合役員たちが立候補者となることがほとんどである。

補助労働裁判官選挙をめぐる各ナショナルセンター間の争いは1980年代後半、その激しさをさらに増すようになった。86年2月に行われた選挙では、大方の予想に反して、パナット・タイランが率いるタイ労働会議（NCTL）の推薦する候補が20のポストのうち16のポストを獲得した。傘下の組合員数ではタイ労働評議会（LCT）やタイ労働連合会議（TTUC）をはるかに下回るタイ労働会議（NCTL）が、ポストの8割をも獲得することができたのは、選挙に備えて、小さな労組を数多く作って、傘下の労働組合数においてはタイ労働評議会（LCT）やタイ労働連合会議（TTUC）

64) Bandit Thanachaisethavut, "Khroongsaang Traiphaakhii kab Kaan Mii Suanruam khoong Luukjaang nai Sangkhom Thai," *Raeng-ngaang Parithat*, Vol. 10, No. 1, January 1996, p. 12.

を上回るようになったからである⁶⁵⁾。

タイでは、1975年に制定された労働関係法によって、労働組合は労働省（1993年以前は労働局）に届け出る必要があるとされており（第87条）、労働組合として登録申請するためには10人以上の発起人がいなければいけない（第89条）とされている。1つの企業において結成することのできる労働組合の数については特に制限は設けられていないので、極端な場合、もし仮に100人の賛同者がいる場合、それを1つの組合として登録するかわりに、10人ずつの10の組合として登録することも可能である。組合員100人の1つの組合として登録した場合には、労働裁判所の補助裁判官の選挙に際しては1人の投票人しか送り出すことができないが、10人ずつの10の組合として登録した場合には10人の投票人を送ることができるため、労働裁判所の補助裁判官の選挙のことだけを考えれば、大きな組合を作るよりも、小さな組合を数多く作った方が有利になる。

タイ労働評議会（LCT）やタイ労働連合会議（TTUC）は、バナット・タイルアンが率いるタイ労働会議（NCTL）は選挙に勝つために、実質的には全く活動していない小人数の組合を数多く作ることによって傘下の組合数だけを増やしていると批判し、1987年の労働裁判所補助裁判官の選挙では、タイ労働評議会（LCT）とタイ労働連合会議（TTUC）の間で立候補者の調整を行って、タイ労働会議（NCTL）に共同して対抗することにした。しかし、それにもかかわらず、87年の選挙では20のポストのうち19をタイ労働会議（NCTL）に握られてしまった⁶⁶⁾。88年の選挙では、タイ労働評議会（LCT）とタイ労働連合会議（TTUC）は、全国自由労働会議（NFLUC）とも共闘して、タイ労働会議（NCTL）に対抗して、巻き返しに成功し、92年と93年には、全国自由労働会議（NFLUC）がタイ労働会議（NCTL）側についたものの、タイ労働評議会（LCT）とタイ労働連合会議（TTUC）は新しく結成された2つのナショナルセンターを味方につけることによって選挙に勝った。しかし、94年の選挙では、候補者調整をめぐる争いから、タイ労働評議会（LCT）とタイ労働連合会議（TTUC）との間の共闘が実現せず、結局タイ労働評議会（LCT）と全国自由労働会議（NFLUC）を中心とするグループが、タイ労働連合会議（TTUC）やタイ労働会議（NCTL）に対して勝利を収めた⁶⁷⁾。このように、労働裁判所の補助裁判官の選挙がある度に、80年代末以降に作られた中小のナショナルセンターや特定のナショナルセンターに属さない産別組合連合や地域別組合連合をもまじえた離合集散を繰り返しながら、激しい争いが行われてきている。

1986年にタイ労働評議会（LCT）とタイ労働連合会議（TTUC）が共同して最低賃金の引き上げを政府に要求したのに対して、全国自由労働会議（NFLUC）は引き上げに反対し、タイ労働会議（NCTL）はこの問題についての態度を保留したことなどから、タイ労働評議会（LCT）やタイ労働連合会議（TTUC）に比べて、全国自由労働会議（NFLUC）とタイ労働会議（NCTL）は経営者

65) Prakaaiphruk Chaiyaphong, "Khabuankaan Kammakoon Thai: 1 Thotsawat haeng Khwaam Taekyaek," pp. 51-55; Bandit Thanachaisethavut, "Khroongsang Traiphaakhii kab Kaan Mii Suanruam khoong Luukjaang nai Sangkhom Thai," pp. 11-13.

66) Prakaaiphruk Chaiyaphong, "Khabuankaan Kammakoon Thai : 1 Thotsawat haeng Khwaam Taekyaek," pp. 54 & 64.

67) Bandit Thanachaisethavut, "Khroongsang Traiphaakhii kab Kaan Mii Suanruam khoong Luukjaang nai Sangkhom Thai," pp. 12-13.

寄りだと一般に考えられているが、各ナショナルセンター間のイデオロギー的な違いはそれほど大きくはなく、また労働裁判所の補助裁判官の選挙の際の選挙協力は、わずかにあるイデオロギー的な違いとはあまり関係なく単なる票合わせのために合従連衡が繰り返されていると多くの人から見なされている。

こうした形で補助裁判官の選挙が繰り返されることは、各ナショナルセンターのエネルギーを浪費させ、また各ナショナルセンター相互の不信感を増大させることによって、社会保障制度の整備や労働安全基準の強化などを政府に要求するために労働界全体が統一行動をとることを難しくさせているだけでなく、労働運動全体のイメージをも悪くしており、世論の労働組合運動に対する評価を厳しいものにしてしまっているという危機感を抱いている労働指導者も少なくない。そこで、各ナショナルセンターが推薦する候補者の数をあらかじめ話し合いで決めてしまおうという試みがこれまでに何度もなされてきたが、現在にいたるまでそうした試みはまだ成功していない³⁸⁾。また組合員数にかかわらず、各組合が同じウェイトで投票するという現在の制度を改めて、組合員数に応じて各組合の投票に異なったウェイトを与えるという案や、各組合が選んだ投票人が選挙を行うのではなく、労働組合に参加している組合員全員に投票権を与えて選挙を行うという改革案も出されているが、どちらの案にも強い反対論があり、そうした改革はすぐには実現されそうにはない³⁹⁾。

このように労働者側の補助裁判官の選挙では、激しい争いが展開されてきたのに対し、経営者側の補助裁判官の選挙においては、1994年までは激しい争いは行われてこなかった。労働者側とは違って、有力企業の経営者たちの間では労働裁判所の補助裁判官に選出されることはあまり名誉なこととは考えられてこなかったのである。著名な経営者が労働裁判所の補助裁判官になることは全く皆無ではないものの非常にまれで、企業のトップではなく、労務担当者や法律顧問が経営者側の補助裁判官に選出されることも少なくなかった⁴⁰⁾。93年までは労働関係法の規定に基づいて設立された全国レベルの使用者団体協議会（Saphaa Ongkoon Naaijaan）は1つしかなかったこともあって、経営者側の補助裁判官の選挙については、あらかじめ候補者の調整がなされ、ポストの数だけしか立候補者がいないという無風選挙になることが多かった。

しかし、そうした状況は1994年に大きく変化することになった。この年、新たに2つ全国レベルの使用者団体協議会が結成され、また使用者協会（Samaakhom Naaijaang）の数も94年1年間でそれまでの51から108に一気に増加した⁴¹⁾。タイの労働関係法は、労働組合や労働組合のナシヨ

(38) 1996年の選挙に際しても、そうした試みが行われたが、結局失敗し、9つのナショナルセンターが2つのグループに分かれて激しい争いが行われた。Nukuun Kookit, "Choomnaa Phuu Phiphaaksaa Somthob Saan Raeng-ngaan Chut Mai," *Raeng-ngaan Parithat*, Vol. 10 No. 3, March 1996, pp. 21-22.

(39) 改革案については例えば以下の文献にも簡単に紹介されている。Bandit Thanachaisethavut, "Phuunam Raeng-ngaan Saner Nayobaai Raeng-ngaan too Ratthabaan Chut Mai," *Raeng-ngaan Parithat*, Vol. 11 No. 1, March 1996, p. 5; Bandit Thanachaisethavut, "Khroongsang Traiphaakhii kab Kaan Mii Suanruam khoong Luukjaang nai Sangkhom Thai," pp. 13-14.

(40) Santiphaap Sathaaphon, "Luaktang Phuu Phiphaaksaa Saan Raeng-ngaan: Suk Yok Mai, Soong Khaai Kamma-koon," *Matichon* (タイ字日刊紙), 1983年5月8日。

ナルセンターだけでなく、経営者側が作る使用者協会や経営者側のナショナルセンターである使用者団体協議会についても、労働省に登録することを義務づけている。使用者協会は同業種の使用者3人以上が発起人となれば結成することができ（労働関係法第56条及び57条）、また5つ以上の使用者協会が集まれば使用者団体協議会を結成することができる（同上第119条）。94年に結成された使用者協会の多くは、少人数の経営者からなる協会で、新たに作られた使用者団体協議会は主に中小企業の経営者によって構成されている。大企業の経営者とは違って、中小企業の経営者の中には、労働裁判所の補助裁判官になることを名誉なことと考える経営者が少なくないこともあって、94年以降は経営者側の補助裁判官の選挙でもポストの数を上回る立候補者が出るようになってきている⁴²。

VI 結 び

タイでは、1976年10月のクーデター後ストライキが一時禁止されたが、81年1月にストライキが再び合法化された。しかし第I節の表2に示されているように、80年代以降、ストライキ件数は比較的低い水準にとどまっている。その一方で、第IV節の表3に示されているように、労働裁判所に持ち込まれる労使紛争の件数は増えてきている。このことから直ちに、労働裁判所が設置されたことによって、ストライキの増加が抑えられたと結論することはできないが、第IV節で述べたように、労働裁判所が労使紛争の解決にある程度の成果をあげていることは確かであろう。

第II節で述べたように、労働裁判所の判決は正裁判官、経営者側及び労働者側代表の補助裁判官の3人の合議に基づいてなされることになっているが、3人の裁判官の意見が一致しない場合には多数決の原理に従うこととされている。また、多数決に敗れた裁判官は、多数意見にどうしても賛成しかねる場合には、少数意見として自らの意見を述べる権利が与えられている。しかし、労働裁判所の判決において、3人の裁判官の意見が激しく対立して、多数決に敗れた裁判官が少数意見を述べるという例はまれである。タイの労働裁判所はこれまでにすでに10万件を越える訴訟を扱い、4万以上ものケースについて判決を出してきており、判決の基準がかなり確定してきていることもあって、判決の多くは、3人の裁判官の合意を得てなされるという⁴³。

もちろん、労働裁判所の存在によって、すべての労働争議が解決されているわけではない。第II節で述べたように、労働裁判所は、労働関連法規に規定されている権利や義務に関する争いやすでに結ばれている雇用契約や雇用条件協約の履行をめぐる争いなどは扱うことができるものの、賃金や諸手当の引き上げなど雇用条件協約の改訂をめぐる争いは扱わない。このため、労使が激しく対立し、長期間にわたるストやロックアウトが行われ、大きな社会問題となった1988年のGSスチー

41) 経営者協会や労働組合の数は、労働省が毎年発行している Year Book of Labour Statistics に掲載されている。なお、95年にはさらに新たに2つの使用者団体協議会が設立され、使用者団体協議会の数は5つになった。

42) 1996年1月に行われた経営者側補助裁判官の選挙には50のポストに対して、61人が立候補した。Nukuun Kookit, "Choomnaa Phuuphiphaaksaa Somtob Saan Raeng-ngaan Chud Mai," p. 22.

43) アルニー・シートータイ労働評議会 (LCT) 副委員長、ワンベン・ブレイムケウ (Wanphen Preemkaew) タイ鉄鋼金属労働組合委員長らとのインタビュー (1995年8月)。

ル争議や93年のタイ・クリアン争議、96年のタイ・スズキ・モーターズ争議などに関して、労働裁判所はほとんど何の役割も果たすことはできなかった。

一般にタイの労働裁判所は、一旦ストやロックアウトにまで発展した争議については無力であることが多い。ストやロックアウトにまで発展した争議は、すでに締結されている雇用契約や雇用条件協約をめぐる争いではなく、それらの改訂をめぐる争いであることが多いからである。しかしながら、ストやロックアウトにまで発展する労使紛争は、紛争の直接的な理由が発生する以前から労使双方に不信感が蓄積されている場合が多い。そしてそれらの不信感は労働関連法規に規定されている権利を相手側から認められていない、あるいは相手側がそれを濫用している、または雇用契約や雇用条件協約に定められたことを相手側が守っていないと感じていることによって蓄積されることも少なくない。タイの労働裁判所が、労働関連法規やすでに締結されている雇用契約や雇用条件協約に規定されている権利や義務をめぐる争いを毎年約1万件も処理して、何らかの決着をつけていることは、そうした不信感の蓄積の解消に少なからぬ効果を与えていると思われる。

タイ政府の労働政策はさまざまな問題を抱えてはいるものの、他の新興工業国の中には労働運動を厳しく抑圧してきた国が多い中であって、1980年代以降、労働者の団結権や団体行動権を大幅に認めながらも、それによって経済全体が深刻な悪影響を被ってしまうほどの労働不安が生じることを防いできたことについては、一定の評価がなされるべきであろう。労働裁判所の設置によって、労使紛争解決の手段を制度化し、労使関係の安定化をはかるといふタイ政府の政策は、他の新興工業国における労使関係のあり方を考える際にも示唆するところが少なくないと思われる。

ただし、タイの労働裁判所の真価が問われるのはむしろこれからであるともいえる。タイ経済は1980年代後半から高成長を続け、労働力に対する需要も増え続けた。こうした経済状況下では労使関係が比較的安定するのはそれほど不思議なことではない。しかしここ数年タイ経済の成長率は低下し始めており、また80年代の高度成長の結果賃金が上昇したために労働集約的産業の中には国際競争力を失い始め、業種によってはレイオフを行って事業を縮小したり、労働者のかわりに機械を導入したりする動きがでてきており、今後しばらくは労働者を取り巻く環境はこれまでよりも厳しいものになることが予想される。こうした状況の中で今後タイの労働裁判所はこれまで以上に大きな役割を果たすことが期待されているのである。

（あさみ・やすひと 一橋大学社会学部助教授）

[本論文で用いた資料の収集やタイで行ったインタビューに対しては、大和銀行アジア・オセアニア財団及びアメリカ合衆国 Social Science Research Council から助成を受けました。記して謝意を表します。]