



マレーシアの労働基本権のいま — 規制的労働法の現状を突く —

IMF-JC 顧問 小島正剛

事として折に触れ浮上する。

さる1月18-20日、ジュネーブで開かれた世界貿易機関(WTO)総会が、「マレーシアの通商政策レビュー」を行うにあたり、国際労働総連合(ILO)が提起した『報告書』は、マレーシアにおけるILOの中核的労働基準

条約の批准・適用状況を分析したもので、観測筋の注目を集めることとなった。題して『マレーシアにおける、国際的に認知された中核的労働基準』がそれである。本稿ではこの『報告書』を援用しつつ、若干のコメントを付し、マレーシアにおける状況の一端を浮き彫りにしてみた。

プロローグ

マレーシアでは、ストライキが発生しにくい。それが一因で、同国が安全な海外直接投資(FDI)の相手先として上位に位置付けられてきたことは否定しがたい。

したがって、現地で事業展開する多国籍企業や地場産業に働くマレーシア人労働者、そして隣国インドネシアなど海外からの移住労働者が、労働基本権をどう享受しているかは、社会的公正を追求する国際労働運動の深い関心

『報告書』の概要

結論から言えば、この国における労働基本権は著しく損なわれてきた。その背景には、規制的な労働法が介在するのだが、本欄でも一度ならず言及してきたところだ(例えば、『マレーシア労働法を考

えら』時代が遅れるもう一つの開発法』2008年夏号、など)。ILOの提起した『報告書』は、まず冒頭で、この分野におけるマレーシア政府の担うべき責務を示唆している。すなわち、第1回WTO閣僚会議(1996年12月9-13日、シンガポール)が採択した閣僚宣言を、マレーシア政府も支持したことを指摘したのである。すなわち宣言に曰く、「われわれは、国際的に認知された中核的労働基準の遵守を改めて誓約する」。『報告書』はこの宣言に即して作成した資料の一つであることを明記している。

ちなみに、関係国によるこの基本権遵守の誓約は、第4回閣僚会議(01年11月9-14日、ドーハ)

において再確認され、さらに、98年のILO総会時に174カ国によって採択された「仕事における基本原則および諸権利に関する宣言」や、08年ILO総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言」でも、確認されている。こうした国際文書採択にマレーシア政府もコミットしているとして、注意を喚起していることが注目される。

『報告書』は、中核的労働基準、すなわち4分野、8条約の(批准状況)と遵守状況を記述しその(結





マレーシアの労働基本権のいま
— 規制的労働法の現状を突く

クアラルンプール市内ルネッサンスツインタワービル



論)を付記しているので、順に紹介しコメントを加えていく。

I 結社の自由と団体交渉権

〔批准状況〕まず結社の自由と団体交渉権の分野についてだが、マレーシアはILO第87号条約(結社の自由および団結権擁護)を批准していない。が、第98号条約(団結権および団体交渉権)は批准している。

この分野の状況(略)の(結論)は次のようである。「労働者は団結権および団体交渉権を持っている。しかしながら、これらの権利は

法律上も実際上も、その行使の領域と対象となる労働者の範囲において、厳しく規制されている。多数の移住労働者グループや公共部門の一部職域の従業員は、団結権で特定の規制を受けている。ストライキ権は明確には承認されておらず、またストへの法規制が多い(スト権付与から外される労働者やスト手続きの規定など)。労使紛争の解決メカニズムも不能率な状況のままである」。

これは手厳しい結論である。たしかに、どの国でも組合作りは容易ではないが、この国の状況は異常とさえ言えるだろう。とりわけ厳しい状況にあるのは、最大級の産業であるエレクトロニクス産業、公共部門の一部職域、及び移住労働者の、組合組織化問題であることが指摘されている。

とくに金属産業分野のエレクトロニクス産業に、独立した全国産業別組織の結成が認められない状況は、この国の組織化問題を考えるとき、不可避の問題である。

エレクトロニクス産業の怪

これには、しかし、歴史的な経緯を見ておく必要がある。マレーシア政府が産業の中心としてきたゴムやスズなど二次産業の衰退を予測して、代替産業として電機・エレクトロニクスの導入を誘致し始めたのは1971年。「自由貿易加工区(FPZ)法」の導入はその引き金であった。当時、発展途上国のビヘイビアの常として、多国籍企業を誘致すべく、理不尽にも自国労働者の低賃金を喧伝し、法人税の減免を始め、諸々の優遇措置を講じたのだが、合わせて一定期間(3-5年)の組合結成禁止に合意していたことは公然の秘密であった。労組結成を外資導入の阻害要因と見做していたからだ。

71年、マレーシア電機労組(EIUWU)が結成されると、同労組は多国籍エレクトロニクス企業の組合組織化にも着手した。ところが、政府は、エレクトロニクスは電機産業に属しないと強弁し、電機労組による組織化活動を禁じてしまった。対する労組側の次の戦

略は別途に全国エレクトロニクス産業労組を結成することとしたが、多国籍企業の意向を忖度する政府は、この動きをも禁じたのである。事態を重視した国際金属労連(IMF)とそのマレーシア協議会(IMFIMC)は、ILO結社の自由委員会に提訴して政府に圧力をかけた。北米のIMF加盟組織の要請を受けたAFL-CIOは米貿易小委員会に証言し、ILOの基本権無視のマレーシアから輸出されてくる製品を対象に、一般特惠関税制度(GSP)の適用除外とするよう迫ったのであった。マレーシア政府は衝撃を受けた。労働長官は日をおかず組合の結成



マレーシア電機労組本部で著者(右側)とラジャセカランマレーシア労働総同盟事務局長、若松J.C事務局長



を容認すると公表した。ところが、

それから1カ月も経ぬうちに、長官は、組合を認めるとはしたがそれは産業別組合のことではなく、企業内組合（インハウス・ユニオン）のことだと言いつつたのであった。その背後に今度は多国籍企業側からの巻き返しがあったことはすぐに知れた。結局若干の企業内組合ができたが、それらは先手を打った企業側の息のかかった組合ばかりであった。この状況は今日に至るまで変わっておらず、最近地域ベースの組織なら良いとする動きが政府側にあるとも仄聞するが、真偽のほどは定かでない。

では、過去においてだがエレクトロニクスは電機の範疇の外なとと決定したのか。一般的にもなぜ組織化は座礁に乗り上げるのか。

『報告書』は、人的資源省の労使関係局長(DGIR)や、とくに労働組合局長(DGTU)に付与された絶大な権限や、規制的な労働関係法について言及している。

ILO 基準と矛盾する労働法

ここで、労働関係法のあらまし

を見ておこう。

労働関係法は、大きくは3本ある。すなわち、①個別労使関係を律する「55年雇用法(EA)休日など基本的な雇用条件を規定」、②集团的労使関係を律する「67年労使関係法(IRA)使用者と労働組合との関係を規定」、そして③「59年労働組合法(TUA)労働組合および組合連合体を律する法」の3法である。

このうち、まず「労使関係法(IRA)」の注目をあげてみよう。その第一は労働組合に対し、当局に「登録」し「認証」を受けることを義務付けていることだ。さらに、「適格」な団体交渉単位であるとの使用者の「承認」を得て後、初めて団体交渉が出来るとの原則を規定していることである。

さらに、団体交渉プロセスを規定し、労働協約は労使関係裁判所(IC)の承認を受けて発効するなどと規制している。また経営専権事項の幅が広く交渉事項から外される。昇進人事を始め配置転換事業所閉鎖、事業再編・整理・解雇、欠員補充、懲戒処分などはいずれも経営専権事項である。労使

紛争に際してはストライキやロックアウトを極力避け、交渉・調停・仲裁など平和的手段を通じて解決する原則を定めている。注目すべきは、労使関係局長(DGIR)が紛争処理を含む集团的労使関係のあらゆる局面に関与する権限を付与されていることである。

次に、「労働組合法(TUA)」はどうか。同法は労使関係法と連動し、組合の「登録」、「認証」、使用者の「承認」を義務づけるが、組合の「組織範囲」を規定しているのが注目点である。すなわち、事業所別(89年改正法で企業別公認)、産業別、業種別、職業別(または類似の産業別、業種別、職業別)のいずれかとすると規定し、その「適格性」(および「合法性」後述)についての判断は労組局長の決定

に委ねており、現実にかれの恣意的な判断が際立つのである。仮に金属が主力の事業所を組織化しても、一部にプラスチック部品の加工部門があれば、当該使用者の異議申し立てで金属労組の関与する理由は否定されるのだ。まして時代の要請でもある「合同労組」も、大産別の結成なども

不可能である。ナショナルセンターのマレーシア労組会議(MTUC)は、労組法の適用を受けず、一般的な結社法のもとに登録されているのも不可思議である。ナショナルセンターとしての交渉能力が法的に削がれていることになる。

また、同法は、組合の権利・義務を具体的に規定する中で、「組合資金の使途・投資を規制し」「役員資格条件を規制し」「政治活動を禁止し」「国際労働団体を含む海外諸団体への加盟条件を規定する」などとして、全般的に組合を国家の監督下におくことを定めている。

ストライキ権行使についても規制は厳しく、組合員の3分の2の支持票が求められる。投票結果はその正当性について労組局長の検査を受け、しかる後に冷却期間がおかれる。この間局長は調停を試み、不調の時は労使関係法廷(IC)に付される。この間ビケスト、ロックアウトは禁じられる。あえて付言すれば、組合が集会を開こうとすると、当局の許可が求められる。刑法は、5人以上の集会を禁じているからである。かくしてスト行動は未然に防止される。



マレーシアの労働基本権のいま
— 規制的労働法の現状を突く

(その代わりというべきか、個別紛争のケースは年間1000件を下らない)。

人的資源相は、また、治安維持法のもとにマレーシアの公共秩序または治安維持のため、問題と見做す組合を無条件に6カ月間、資格停止とする権限を付与されている(TUA第18条)。組合は不当な目的で結成され、利用され、または利用される可能性があつてはならないのである(「合法性」)。

他の3分野については、紙幅の都合でそれぞれ条約の(批准状況)と適用状況の(結論)のみを列記することとした。

II 差別および報酬の平等

〔批准状況〕マレーシアは、ILO第100号条約(報酬の平等)を批准しているが、第111号(雇用・職業上の差別禁止)は批准していない。

〔結論〕「雇用差別は禁止されている。しかし、報酬の平等に関する立法は無く、決定機構への女性の参加は低水準にある。多くの国内労働者、とくに女性の移住労働

者の多くが厳しい搾取にあい、身体的な負荷を負わされてきているとの報告がある。他方で、男女間の教育格差は縮小しつつある」。

III 児童労働

〔批准状況〕マレーシアは、ILO第138号条約(就業最低年限)および第182号(最悪の形態の児童労働)を批准している。

〔結論〕「児童の就業最低年限は14歳であるが、家内事業の軽作業では14歳未満でも容認され、16歳では危険作業も許容されている。

児童労働は、主としてレストラン、マーケット、零細企業、および両親がともに就業する農園などに存在する」。

IV 強制労働

〔批准状況〕マレーシアは、ILO第29号条約(強制労働)を批准しているが、第105号(強制労働の禁止)は批准していない。

〔結論〕「マレーシアとインドネシア当局が交わした国際協定(覚え書)は、労働許可証を使用者が保持することを許容している。結果的に、多くの家内労働にある婦女子や工場に就業する男子移住労働者の乱用を促している。さらに、RELAと称する民間の武装グループは移住労働者の諸権利侵害で多くの非難を浴びている。一部反汚職法担当の官吏が人身売買に関与しているとの報もある」。

エピローグ

『報告書』は最後に24項目の改善点を列記し、マレーシア政府やWTO、ILOの善処方を提言している。

政治活動を禁じられているマ

レーシア労働運動だが、08年総選挙では、過去連続11回一方的に勝利してきた与党連合政権を、改憲に必要な全議席(222)の3分の2を割り込むまでに追い込み、政治的ランドスケープに一定の変容を招来させた。

しかし、悲願である労働法改定には未だ届かない。さらには全国最低賃金制度、失業保険制度の確立など、取り組むべきアジェンダは大きくマレーシア労働運動の前に立ちほだかっている。一層の政治改革を含め、近未来における前進を願うばかりである。

(2010年3月30日記)

● IMF-JC顧問

小島正剛 こじま・せいごう

60年IMF日本事務所に入職以来、JC事務局長代理、JC国際局長、JC副議長(国際委員長)(以上IMFとの兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。98年JC顧問に。日本労働ペンクラブ会員他。主要著書「海外労働アラカルト」他。



独立記念公園