



台湾における労働基本権のいま — 早急に望まれる労働法改定

IMF・JC 顧問 小島正剛



プロローグ

去る3月、台湾のある電子部品企業で争議が発生した。原因は同社に労働組合が結成され、それが伏線で組合幹部5人と組合員10人が解雇されたことにある。アジアでありがちな話とはいえ、これが台湾内外の関心と呼ぶところとなった。

2009年、同社は最高益をあげていた。しかし従業員1300人の労働条件は相変わらず劣悪であり、労働密度は異常に高く、強

制的なサービス残業は日常茶飯事。安全衛生条件は最悪であるなど、多くの点で違法状況にあると、従業員の苦情である。同年12月、ついに組合が結成される。すると、本年3月経営者はくだんの解雇を断行し、生産ラインを中国に移転すると脅迫した。これは確信的な組合潰しの策動だと労働側は訴えている。

同労組は、経営側に対し不当解雇撤回、対話を通じた解決を求め、政府には特別委員会を設置して労働条件や基本権侵害の実情を調査して、再発防止に努めるよう申し入れている。

その相手企業名はヤン・ファースト・オプトエレクトロニクス社(YFO)で、最新型の携帯用タッチ・センサーのメーカー。製

品供給先にはサムスン、LG、HTC、コルコム、グーグルなどが名を連ねている。近々グーグルが、グーグル・フォンの生産をHTCとコルコムに委託する手筈ともいわれ、YFO製品の最大バイヤーになるとみられている。

YFOはハイテク・センター桃園のほか、中国の広東、ベトナムのハノイに工場を持ち、従業員数は合計1万人規模である。

現在台湾には加盟組織をもたぬ国際金属労連(IMF)だが、この一件を無視することはなく、台湾政府に書簡を送り、早急に同労組の提案を受諾すること、また同

労組の上部団体に向け緊急に連帯行動をとるよう訴えた(IMFオンライン・ニュース)。

雇用労働関係法令のいま

こうしたケースは起こるべくして起こっており、台湾における労働者の基本権がどのような状況にあるかに関心を呼び起こす一因となる。今回は、その辺に目を向けてみることにしたい。

おりしも、この7月上旬、世界貿易機関(WTO)が台湾の通商政策をレビューするのの際に、国際労組総連合(ITUC)が「チャ



台湾における労働基本権のいま — 早急に望まれる労働法改定

台湾の輸出を支える港湾施設



イニーズ・タイペイにおける中核的労働基準に関する報告書」(注)を提起しているもので、それを援用しつつ若干のコメントを加えていくことにする。

ちなみに、台湾の雇用労働に係る法令は次の8分野からなっていることを記しておこう。すなわち①労働基準、②労働保険、③労働福祉、④労働安全衛生、⑤労使関係、⑥労働監査、⑦職業訓練⑧雇用、である。必要な法令は一応整備されていることが分かる。

台湾がILOの場合で中国にとっ

て代わられたのは1971年。

それ以前に批准していたILOの基本条約は、第98号(団体交

渉権)、第100号(同一報酬)、第105号(強制労働廃絶)、第111号(雇用差別禁止)の4条約のみであった。第87号条約(結社の自由)は批准していなかったものの、団体交渉やスト権は認められていた。ただし、規制が厳しかったのである。

71年以降、労働関係法令に若干の改定はあったものの、民主派の陳水扁政権下でも基本権を含む労組法の根本的改定はならず、去る6月1日、馬政権下の労工委員会(行政院)で改定案の第三次審議が終了した。相も変わらず使用者側からの異論も強く、改定論議は難航している模様だ。

「ITUC」報告書から

ITUC「報告書」は、中核的労働基準の四つの分野に絞って台湾の実情を記述しているが、以下に順次概要を紹介していこう。

I 結社の自由と 団体交渉権

この分野では、台湾は49年にILO第98号条約を批准したが、

第87号条約は批准していない。

結社の自由は29年法が承認している。ただし公務員、国防産業、教職員、医療関係者、家事手伝い、兵員、警察、消防夫の組合結成や組合加入は禁じている。公務員及び教員には公務員団体法や教員法があつて、団体を結成出来るがスト権は付与されない。現在審議中の労組法改定案が通過すれば、教員は組合結成を承認されることになる。

組合が承認を得るためには労工委員会に規約を提出せねばならない。当局は「公序に反する」か「資格要件を満たさぬ」と判断すればこれを却下する権限を持つ。既存の組合といえども同様の事由で解散させることが出来る。

29年法は当局が直接組合の内政干渉に手を染めることを許容している。現在審議中の改定案では組合は自ら幹部を選出し、自立した組織的決定をなしようという規定すべしと「報告書」は訴えている。

台湾には35万人の移住労働者が就労している。かれらの組合加入は認められているものの、独自の組合結成や組合委員長就任は禁

止されている。かれらは強制送還を恐れ、不当な処遇について異議申し立てするのを避ける傾向が強いとは、「報告書」の指摘である。それでも、近年、自ら結集する動きは止まっていない。NGOの支援が背後にある。

団体交渉は法で認めてはいるが義務付けてはいない。また労働基準法が最低労働基準を定めるが、労働市場の多くの分野が適用除外となっている。例えば弁護士、医師、看護士、家内労働分野などである。労働協約の殆どは、労働基準法に規定の最低基準そのもので、それ以上を交渉で規定するのは大手企業など少数派にすぎない。

ストライキ権はたしかに法に定めている。しかし、合法的にスト宣言をするには手続きが煩雑であつて実施しにくい。ストが許容されるのは賃金関係と就労スケジュールに係わる問題のみである。現行の労働争議解決法は改定論議の途次にあるが、紛争解決には複雑で時間のかかる手続きを規定している。合意に至らぬ時は使いが当局に申請し当局は



台湾における労働基本権のいま
— 早急に望まれる労働法改定

仲裁、調停などの労をとる。これには時間がかかり、その間、ストまたはロックアウトは許容されない。ただし、審議中の労働法改定案では組合が正当な団体交渉を主張できるような組合の権利改善が謳われている。

29年法は反組合差別を禁止しているが、組合幹部や組合員の不当解雇に対する罰則は規定していない。冒頭に示したYFO社のケースが想起されるだろう。「報告書」は同社が解雇しやすい移住労働者200人、高校生インターン400人を採用しており、法定最低賃金さえ支払っていないと指摘している。

しばしば目撃されるのは人員整理の際に真っ先に解雇される中に組合幹部や組合員が入っていることであり、些細な理由でかれらを解雇するなど、反組合的行為をすることである。こうした問題も審議中の法改定案に織り込まれていると「報告書」は指摘している。

労働関係法は台中と高尾の輸出加工区（EPZ）にも適用されている。ただし、加工区を管理するのは経済部である。



待遇改善を求める外国人労働者（台北）

ITUCの要約 団結権、団体交渉権、ストライキ権の労働三権

は承認されている。しかしながら、多くの部門の勤労者が組合結成や組合加入を阻まれている。団体交渉は義務付けられていない。ストは事前に法的にも実際にも仲裁調停メカニズムを含め時間を要し突入まで複雑な手続きを要する。反組合差別には罰則規定がないため、容易に差別が発生している。この件も、審議中の労働法改定案のポイントである。

II 処遇平等と同一報酬

この分野では、台湾はILO第100号条約、第111号条約を批准している。

関連国内法（2008年）もジェンダー平等を規定しているが、現実には差別が見られる。行政院によれば同一価値労働に対する女性の賃金は男性のその82%である。概して低賃金層に多く配属され、昇進の機会は限られている。

同法施行前は女性従業員は結婚または妊娠を理由に退職を余儀なくされていた。施行後は労働力不足もあり状況は変化している。

職場の性的ハラスメントは禁止され、厳罰も規定されている。職場にハラスメントの苦情処理システムを保持することにもなっているが実効のほどは不明である。

東南アジアや中国から多くの女性が結婚相手や職を求めて台湾にやってくる。現在30万人が結婚し台湾在住であるが、多くは相手が低所得であるため共働きとなり、出身国に送金もしている状況にある。が、言葉の問題もあり、通常は不安定就業を余儀なくされる。

介護サービスや家内労働で働く外国人は16万9000人。これらに労働基準法は適用されない。

法は身障者の雇用について、民間部門では従業員67人以上の場合

最低1%の障害者の雇用、公共部門では従業員34人以上の場合3%の障害者雇用を確保することを求めている。この割合を満たさぬ時は身障者福祉基金に月間給与分を納入する。こんにち、公共部門の労働力の4%が身障者である。

先住民（少数民族）は台湾人口の2%を占めるが、通常非熟練低賃金職に採用されている。先住民雇用権法（2001年）が少数民族の擁護を定めているが、前進は遅々としていると「報告書」は記述している。かれらの失業率は全国平均の2倍であり賃金は65%である。

レスビアン、ゲイ、性転換者等の求職者に対する差別には4万2600米ドル相当の罰金が科せられる。HIV/AIDS発症者はHIV防止および患者の権利擁護基金による保護対象であるが万全ではない。

ITUCの要約

法は雇用上のジェンダー差別を禁止し、同一価値労働同一賃金の処遇を定めている。しかしながら、ジェンダー差別は昇進、賃金、採用面で発生している。



台湾における労働基本権のいま
— 早急に望まれる労働法改定

III 児童労働

児童労働に係わるILO条約は第138号(就業最低年令)、第182号(最悪の形態の児童労働禁止)などがあるが、これらは台湾のILO加盟が断絶後に登場した条約であり、台湾は批准していない。

ITUCCの要約 おおむね政府は児童労働問題について実効的な法を実施している。ただし、若干の児童の性的な搾取がある。政府は現在この部分の廃絶に力を入れている。

IV 強制労働

台湾はILO第29号条約(強制労働)を批准していないが、第105号条約(強制労働の廃絶)は批准している。

ITUCCの要約 強制労働は、とくに移住労働者の奴隷的労働(債務などで束縛された労働)の形で発生している。強制労働または買春目的での外国人の人身売買がある。

ITUCCの勧告 「報告書」は最

後に17項目にわたる提言を示している。右に見た問題点や限界を網羅したもので、とくに団結権をすべての部門に認めること、組合の自治権を認め内政干渉を控えること、労働基準法をすべての部門に適用すること、合法ストの手続きを簡素化すること、自由な団体交渉を促進すること、反組合差別には罰則を規定することなどが主眼点で、ジェンダー問題や移住労働者問題などの解決も課題として列記している。

エピローグ

たしかに、ITUCC「報告書」の指摘は妥当なものであり、現在進行中の労働関係法改正審議では検討材料として有効だと考える。とはいえ、すでに民進党時代から続く改定審議である。早急かつ最善の議論が待たれるところだ。

90年代半ばから非合法のうちに発足していた第二のナショナル・センター全国産業工会が、すでに退場している陳水扁政権下で公認されて以降、国民党政府の統制下にあった旧官製の全国総工会との

競合の中で、自主的な労働運動が進展してきたことは否定できず、今後の実効的な運動の成果が待たれる。それには、IMFに加盟するに足る民主的な金属の労組協議会の再建が運動の前進に寄与するはずである。

YFO社の不当労働行為は労働界のみならず、WTO加盟国に広く知れ渡った。争議の平和解決が望まれる。台湾がILO非加盟となった現在でも、ILO基準を確立していくことは重要である。各国・地域におけるユニヴァーサル・ヴァリュウ、国際公正労働基準の

確立は、労働運動はもちろん、世界貿易上の必須の課題である。わけても台湾にとつてはそれが国際社会における先進地域としての存在感を高めることに繋がる。またこの分野で中国に先行することが中国本土との関係においても存在価値を高めることになろうし、それが本土に一定の刺激を及ぼす効果を生む可能性も秘めているよう。中国ではストの連鎖に直面し、当局も労働者の所得向上の重要性に目覚め始めている昨今である。



台湾のメーデー (2009年5月1日)

(注) ITUCCはWTOが通商政策をレビューする度に当該国・地域の中核的労働基準の状況を記述し提言を含む「報告書」を提起してきた。今回もその環である。台湾がチャイニーズ・タイペイの名でWTOに加盟したのは2002年である。

(2010年7月16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。