



マレーシア労働法を考 える——時代に遅れるも う一つの開発法

ンなモノレールが走り抜ける姿など、だれが想像しただろう。ここはまぎれもなく大都会である。

この辺りが、寂しい町外れの一角だったことを思えば、この40年ほどの変貌には目を見張るものがある。中心街に聳える国営石油企

プロローグ

クアラランプールのホテルで考えた。外は時季外れのスコールで、大型の窓ガラスを叩きつけるように洗い流している。

かつて40年ほど前、鄙びたホテルの界限には、椰子やゴムの木の林が見られ、夕立が来れば、たちまち懐かしい土の匂いを送ってきたものだった。

今回は違う。林立する巨大ビル群の中、高層ホテルに滞在するせいもあって、土の匂いなどは願うべくもない。ビルの谷間を、モダ

ただ、どうであろう。この国にも出現した社会格差のインパクトは大きく、社会の縁辺に追いやれた少数民族やワーキング・プアの目には、巨大プロジェクトはただ巨大浪費としか映らなかった。さる3月8日の下院総選挙は、ついに過去11回に及ぶ総選挙に連勝してきた与党連合を苦境に追い込んだ。改憲に必要な安定勢力である、全議席(222)の3分の2を割り込んだのだ。これは、大きな衝撃であったろう。

一方、野党側は82議席へと一挙に4倍増とし、しかも12州のうち5州で野党政権を誕生させたから、この国の「政治的ランドスケープ」もまた、大きく変容したと言わねばならない。(本誌前号)

かくして、マレーシア労働運動

● 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。



の対政府要求は、俄然脚光を浴びるところとなった。例えば全国最低賃金制度(月額9000リンギ、3万2000円弱)、失業手当制度の導入、そして本稿主題の労働法の改正などである。

労働法を考える

そこで、求められる法改正とは何かだが、労働法が極めて規制的であることは否定のしようがない。例えばこんな話がある。ある学者が、中立的な立場を条件に、こ



マレーシア労働法を考える —時代に遅れるもう一つの開発法



ペトロナス・ツインタワー（マレーシア・クアラルンプール）

の国の労働法とILO基準との乖離について比較研究した。その報告書を読んだ政府の高官が批判した。「あまりにも組合寄りの結論だ」というのである。学者は言った。「そのコメントこそ、本書の中立性を証明するものです」。

こうした法を改正することは、マレーシア労働会議（MTUC）の長年の悲願である。

振り返ってみると、マレーシアの独立にあたっては、イギリス植民地時代の法律や条例を引き継いだのだが、労働法もまた例外では

なかった。労働問題の治安対策が根源にあった。いまも生きる「登録制度」はその一端だ。その後、発展途上国として、工業化を中心とする経済開発計画の推進とともに、外資誘致を視野に入れた労働法は経済開発政策に適合する方向で、次第に修正・整備され、今日の法制に至ったといえるだろう。ときに開発法と化したと評される所以でもある。

法の前の平等

この国でも、基本的には、「人は何人（なんびと）

といえども法の前に平等である。」（憲法第八条）言論の自由、集会の自由、結社の自由についても権利を有するとしている。

しかし別の条項では、議会判断によって危険とみなせば諸権利を法によって規制しようとしていることを、指摘しておく必要がある。とくに「結社の自由」の規制は本来の条文には制定されておらず、63年に補足されたものであるから、当時政府が抱いた労働組合への不信感を示したのと言えらるだろう。その背景には、かつて反植民地闘争を展開したマラヤ共産党の指導下に労働運動がおかれたとされる、歴史的要因も作用していたと思われる。

労働法の注目点

今日、労使関係を律する基本的な法は、①「雇用法」、②「労使関係法」、③「労働組合法」の三法である。順にその特徴を見ていこう。

(1) 55年雇用法(EA)

EAは、使用者と個別従業員との関係、すなわち個別的雇用関係を律する法であり、各種の基本的雇用条件を規定している。①労働

時間、②賃金支払い、③休日、④年次休暇、⑤疾病休暇、等々で、すべての従業員が請求できる最低限の処遇条件、労働基準である。

適用されるのは、①基本賃金月額一五〇〇リンギ（一リンギは約三五円）未満の従業員、②賃金月額に係わりなく、現業労働に携わる従業員となっていて、地域的には西マレーシア（半島部）だけである。サバ、サラワク州には別途独自の法が適用される。

人的資源省労働局(LD)の所管になっていて、紛争は労働裁判所(LC)が処理する。

EAの注目点

EAについては、最低賃金の規定がないこと、②サバ、サラワク両州との間に労働基準の格差があること、③官公部門が排除されていること、などが指摘されている。

(2) 67年労使関係法(IRA)

IRAは、使用者と労働組合、すなわち集団的労使関係を律する法であり、労使関係のよって立つ主要な原則を次のように定めている。

①組合結成について、原則として労使それぞれの組合結成の権利を



マレーシア労働法を考える 一時代に遅れるもう一つの開発法

保証する。

② 組合は当局に「登録」し、認証を受けねばならない。さらに適格な団体交渉単位であるとの当該使用者の「承認」を得てのち、団体交渉を実施することができる。

③ 団体交渉。定期的な団体交渉を行い団体協約を締結することができる。

④ 労使紛争の解決にあたっては、労使は可能であればストライキ、ロックアウト等の争議行為よりは、交渉・調停・仲裁の平和的手段を通じて紛争を解決すべきである、などとする原則が規定されている。

団体交渉の規定で注目されるのは、交渉事項から除外されるとする次の「経営専権事項」であろう。昇進人事、② 配置転換、③ 事業所閉鎖、④ 事業再編・整理・解雇、⑤ 退職・解任、⑥ 雇用の終了・解雇および復職、⑦ 欠員補充、⑧ 懲戒処分、など使用者の自由裁量の幅を広く規定している。

団体協約については、さらに、協約は労使関係裁判所（後述）の「承認」を得て発効すること、当該事業所・職業の全従業員（正規・非正規）を協約適用対象とするこ

と、などを定めていて、その限りでは公正である。

IRAの施行適用対象は、E Aと異なり、賃金レベルや職業に係わりなく、すべての従業員である。名目的には民間・官公両部門、地域的には全マレーシアに適用される。

所管は人的資源省の労使関係局（IRD）、紛争処理には労使関係裁判所（IC）が機能する。

IRAの注目点 注目すべきは、労使関係局長（DGIR）が、団体交渉、団体協約以外の、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ことであり、団体交渉自体も、交渉のプロセスが規定され、協約も当局の承認を必要とし、③ 幅広い経営専権事項が規定されるなどの諸点である。

(3) 59年労働組合法（TUA）
TUAは言うまでもなく労働組合および組合連合体を律する法である。すなわち、① 労働組合の定義を規定し、その「登録」を義務とし、使用者による「承認」を必要とし、組合の「組織範囲」を事業所別、産業別、業種別、職業別（または、類似の「産業別、業種別、



マレーシアの下院総選挙風景

職業別）のいずれかとすることを規定し、③、組合の権利義務を規定する中で、組合資金の用途・投資を規制し、役員資格条件を規定し、「政治活動を禁止」し、海外の国際労働団体・諸団体への加盟条件を規定し、④ 全般的に組合を国の監督・監視下におくことを定めている。

所管は人的資源省労働組合局で（TUD）である。TUAの施行範囲はマレーシア全土である。高度な自由裁量権を手にする労働組合局長（DGTU）であるが、解決困難な紛争は人的資源相への仲裁付託が最終段階となる。
TUAの注目点 注目すべきは、登録義務が組合に課されている

ること、登録認証を取得しない組合は解散せねばならず、② 組合組織範囲が限定されており（適格性、組合が不法な目的で結成され、利用され、利用される可能性があつてはならないとしている（合法性）。

こうした「適格性」や「合法性」を判定するのは、既述したように、絶大な権限を付与されたDGTUである「TUA第二〇条（二）項」。その判定基準は規定されていない。自由裁量権、生殺与奪の権利とさえ評される由縁である。類似の「すなわち、同種の“産業、業種、職業の別」と判定は一層微妙となる。また産業、業種、職業等の定義の幅が狭いため、組合もまた小規模に限定される。

産業間の業際がファジーになる現実に直面して、細分化される組合を超えた一般合同労組の結成もあつてしかるべきだが、現行法はそれを許さない。

既存の組合といえども、既述した理由や使用者側のクレームで、DGTUの判断次第で登録抹消の可能性も否定出来ない（第12条、第13条）。



マレーシア労働法を考える 一時代に遅れるもう一つの開発法

そして、④その他組合の普遍的な権利が規制されている。既述した組合資金の使途規制のなかには、当局による組合帳簿の自由検閲も含まれ、政治活動は禁止であるし、組合規約で規定すべき役員資格まで条件を規定し、国際組織への加盟条件まで規定するなど、「組合に関して」胎児「から死亡までの全期間を律しているから、組合が真に自由である局面はありえない。」(IMF・IMC幹部)との指摘が、信憑性を帯びてくる。

ILO基準との乖離

こうした法律が、ILO基準から具体的にどのように乖離しているかは興味深いところだろう。

第八七号条約(結社の自由)だけを見ても、それは明らかである。

条約は次のように明記している。条約第3条(1)項に記載の権利(結社の自由)を規制し、同(2)項の合法的行為を阻害するいかなる

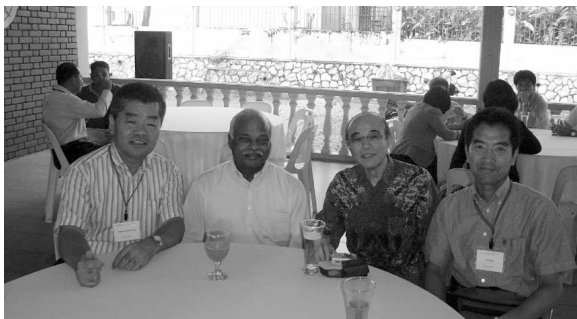
介入も差し控えるべきこと、②労働団体は、行政的機関によって解散または資格停止処分の対象となつてはならないこと(条約第4条)、

③国内法は、条約規定の保障を阻

害したり、また阻害するように適用されてはならない(第8条(2)項)、④労働団体は、連合体、総連合体を結成し加盟する権利を持ち、そうしたいかなる団体、連合体、総連合体も、労働者の国際団体に加盟する権限を持つこと(第5条)などの諸点で、明らかに乖離が見られるのである。

若干のコメント

右に見た法は、自由で民主的な労組結成・発展の基盤であるには規制的であり、現代社会に求めら



マレーシア金属労組事務所で開催されたラジャセカラン氏と共に。左から若松事務所局長代行、ラジャセカラン氏、筆者、加藤議長

れる建設的な労使自治の原則を確保するには時代にそぐわない、と言えらるだろう。

開発とともに歩んできた労働法の本質が分かっていうものである。ストライキは法の規定や煩雑なプロセスのために、年間数件という少なさで、海外直接投資(FDI)の誘因になつていないことは、疑うべくもない。しかし実情は、労働裁判所や労使関係裁判所への提訴が年間1000件を上回るものである。

近年政府は、政労使三者構成の労働法レビュー委員会を立ち上げたが、かえって使用者側が法改悪案を提起し、いま霧の中にある。

エピソード

本稿をどうまとめるかと思案しているところに、MTUCのラジャセカラン書記長から連絡があった。

ポイントは、不安定雇用の典型とされる外国人労働者の組織化をめぐる政府高官の見解対立である。

結論からいえば、従来人的資源省は労組法上、彼らの組合加入や法定の就業条件を享受できるとし

てきた。しかし、移民法のもとに就労許可証を発給する内務省移民局は、発給に一連の条件を付しており、滞在中いかなる団体への加入も禁止しているのである。

インタヴューの中で、移民局高官は、そうすることがグローバル企業の意向に沿うとさえ明言している。最近同局の高官や関係者らが複数、労働力の不法なアウトソーシングに絡む汚職で検挙されたのも、むべなるかなであろう。背後にグローバル企業の動きが垣間見える、と書記長は伝えてきた。

「人治」が「法治」に優先する国がアジアにはあると聞き及ぶが、この国もその方向に一層進んでいるとは知りませんでした、と書記長にメールを送ったことであった。

MTUCはこれから、法改正に向けて、どう活動を展開するであろうか。政治活動を法的に禁じられているだけに、野党勢力との連携が見どころになるだろう。それにしても、「人治」と「法治」とを器用に使い分けるこの国の官僚たちには、これからも悩まされそうである。

(2008年7月24日記)