

## マレーシアの労働組合 承認問題

香川孝三\*

### I. はじめに

本稿はマレーシアの労働組合の承認問題について議論することを目的とする。ここでいう「承認」とは、使用者によって団体交渉の相手となる労働組合として認められることを意味する。「承認」を受けた組合が、団体交渉以外にどのような権限が与えられるかは、それぞれの国の立法政策によって決まってくるが、団体交渉の相手として認められることが、一番重要な権限であることでは一致している<sup>1</sup>。

このテーマを取り上げる理由は次のとおりである。マレーシアでは1940年労働組合法によって、はじめて労働組合が登録されることによって合法的組織として存在することが認められた<sup>2</sup>。登録されないかぎり非合法的組織となるので、組合として活動するためには登録が強制される。しかしこの労働組合法には組合承認についての規定を置いていない。ということは使用者が組合を承認するかどうかは使用者の任意にまかされていたことを意味する。この当時イギリスではこの任意承認制度を採用しており、それをマレーシアも引き継いでいたためである。したがって登録は強制されるが、承認に関してはヴォランタリ

1 「承認」を労働組合が使用者により企業内で活動することを認められることと定義して最近のイギリスの組合承認制度を分析するものとして藤川久昭「イギリスにおける組合承認法制」日本労働研究雑誌1993年12月号18頁。

2 拙稿「マラヤ最初の労働組合法」社会科学46号77頁。マレーシアに強制登録制度がはいつてくるまでの経緯を分析したものとして拙稿「アジア諸国における労働組合の登録制度」アジア経済24巻9号、同「シドニー・ウェップ植民地大臣下の労働政策」評論社会科学37号。

ズムの影響を受け継いでいた。

この労働組合令は、1941年2月からはじまった日本軍のマラヤ侵略のために施行がおくれた。1945年9月日本軍政がとかれた後、マラヤ連邦はイギリスの軍政下におかれ、1946年9月30日に労働組合令が施行された。この1940年労働組合令は、イギリスからの独立後1959年労働組合法に引き継がれ、若干の修正はされながらも、基本的枠組みは変わることなく現在も効力を持っている。

その後変化をもたらしたのは1967年労使関係法の成立である。この法律によって組合承認の手続きが定められ、それまでの任意承認制度を一部放棄した。その内容は後でのべるが、政府の介入による承認手続きを定めた。これによって承認をめぐる生じる紛争を解決することを目指した。

ところが、1981年7月、マハティール首相が「ルック・イースト政策」を提唱した<sup>3</sup>。これは工業化政策を実現するために、生産性向上とそれを支える労働倫理を東方（主として日本）から学ぼうとする政策である。具体的にいえば、対立的な労使関係から日本のよ

うな労使協調的な労使関係に切り替えて、生産性を向上させようとするものである。そのために企業内福祉を充実させ、企業内組合（House Union あるいは In-House Union）の結成を促進させることをめざした。この企業内組合になれば、これまでの産業別組合と異なり企業あつての労働組合という発想になり、生産性を阻害する活動が低下して、協調的な労使関係を生み出すと考えられたためである。

これに対してマレーシアの労働組合のナショナル・センターであるマレーシア労働組合同会議（MTUC）は、企業内組合は民主的運営ができず御用組合化しやすいこと、従業員から組合役員になる人材が育っていないために組合の運営ができないこと、産業別組合と競合する組合ができることによって産業別組合の存立が危うくなることを理由に反対した。しかし MTUC は企業内組合に徹底して反対することはできない事情がある。MTUC の構成メンバーに企業内組合がはいっているからである<sup>4</sup>。マレーシアでは「ルック・イースト政策」が提唱される前から企業内組合が結成されていた。特に公務員関係ではほとんどが省庁や公的機関ごとの従業員で構成される企業内組合であるし、民間部門でも中小企業では企業内組合が多いとされている。それ

3 ルック・イースト政策についてはマハティール・ビン・モハマッド「マレーシアよ、何処へ」慶應国際シンポジウム編集委員会編・アジアと日本、勁草書房、211頁-229頁。労使関係とのかかわりについては市毛景吉「いわゆるルック・イースト政策とマレーシア労使関係」法律論叢60巻2・3合併号265頁、山田省三「シンガポール・マレーシアにおける労使関係と House Union 化の動向」齊藤祥男教授還暦記念会編・経営国際化への多面的接近、梓出版社、129頁、Peter Wad, "The Japanization of the Malaysian Trade Union Movement" in Roger Southall ed., Trade Unions and the New Industrialisation of the Third World, Zed Books Ltd., London, 1988, pp. 210-229.

4 日本労働協会編・わが国海外進出企業の労働問題-マレーシア-、117-121頁にのっている1974年4月1日現在の MTUC の加盟組合の一覧表、さらにアジア労働研究所編・マレーシアの労働組合運動（アジア労働運動資料26号）46-56頁にのっている1978年現在の MTUC の加盟組合一覧表をみても企業内組合と思われる名前がある。

らをすべて御用組合であるとして否定することは MTUC の組織そのものを危うくするおそれがある。MTUC がおそれているのは、企業内組合ができることによって産業別組合が弱くなることである。したがって MTUC は公式には企業内組合に反対しているが、それを貫くことができない状況にある。マレーシア政府が「ルック・イースト政策」にもとづき企業内組合を積極的に押し進めているのは、その点を見越しているためである。

現実に企業内組合が生まれることによって問題がでてきている。たとえば産業別組合がカバーする産業に属する企業に企業内組合が結成され、企業内組合が承認されて、産業別組合の承認が取り消されるという事態が生じてきた。その承認の取り消しができるかどうかという法律問題が生まれてきた。さらに外資を導入しやすくするために、組合の組織化をみとめなかった電子産業において、企業内組合ならば組織化をみとめるという方針をマレーシア政府が1988年9月22日にあきらかにした。ここでも企業内組合の承認問題が登場してきた。これらは一業種、一職業、一産業に一組合を登録させ、承認を認めるという方針をこれまでとってきたが、そこに企業内組合が割り込んできても、その方針どおりでやるのか、それとも別の方針で処理するのかわかりしていないために起こってきた問題である。

以上のことから組合の承認問題がマレーシアでホットな問題として今議論されている。その問題の内容を検討し、発展途上国での工

業化政策と組合の団結権とのかかわり方を見てみようというのが、本稿のねらいである。

## II. 労働組合の承認手続き

1967年労使関係法に定められている組合の承認手続きについてみてみよう。1967年の制定時と比べるとかなり変更されているが、現行の手続きをまとめておこう<sup>5</sup>。

登録組合だけが承認の申請ができるが、次の4種類の労働者が組合員の過半数をこえることはできない。過半数をこえると承認申請ができない。その4種類とは、管理的職務に従事する者、経営の責任をおう者、秘密の事項を取り扱う者、保安を担当する者である。

〔第一段階〕登録組合は、使用者あるいは使用者団体に書面で労働者あるいは特定の労働者のために承認を申請する。

〔第二段階〕使用者あるいは使用者団体は、21日以内に承認をあたえるか、あたえない場合にはその旨を組合に通知する<sup>6</sup>。あるいは労働者が承認を求めている組合の組合員であるかどうかははっきりしない場合、それを確認するために労使関係局長に申し立て、そ

5 C.P. Mills, *Industrial Disputes Law in Malaysia*, Malayan Law Journal Pte. Ltd., Singapore, 1971. Wu Min Aun, *The Industrial Relations Law of Malaysia*, Heinemann Educational Books (Asia) Ltd., Kuala Lumpur, 1982. Ponniah Arudsothy, "Malaysia" in R. Blanpain ed., *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol. 8. 日本語で紹介したものとして林和彦「マレーシアにおける最近の労使関係(上)」世界の労働39巻1号43頁、拙稿「ASEAN諸国・アジア NIES の労働法制と労働事情2—マレーシア編—」月刊労働486号8頁。

6 1967年制定時には30日であったが、1980年に21日に短縮された。

の旨を文書で組合に通知する。

〔第三段階〕使用者から承認拒否を受けたり、21日以内に返事をうけない組合は、そのことを労使関係局長に報告することができる。

〔第四段階〕報告をうけた局長は、それを解決するに必要と判断する措置や調査をおこなうことができる。局長は組合、使用者や使用者団体に必要な情報の提供を求めることができる。さらに承認を求められている労働者を代表する組合の適格性や代表する地位を有するかどうかの判断を労働組合登録官に付託することができる。登録官が組合の適格性がないと判断したり、代表性にかけると判断した場合には、承認をうけることはできない。もし承認に値すると局長が考えても、それを使用者あるいは使用者団体に勧告できるだけであり、承認を命ずることはできない<sup>7</sup>。使用者あるいは使用者団体がそれを拒否した場合には、その旨を労働大臣に通知する。

〔第五段階〕労働大臣が承認を認めるべきかどうかの最終決定を下す<sup>8</sup>。それは裁判所で争うことはできないとされている<sup>9</sup>。

ここで注意しなければならないのは、「承認」には2種類あることである<sup>10</sup>。一つは

自分の組合員である従業員だけの代表として使用者と団交したり、苦情処理をおこなう場合である。これは「限定的承認」とよばれている。もう一つは「一般的承認」と呼ばれているが、これは一定の単位の従業員の全員を代表して組合が団交する場合を意味している。この場合には一定の単位内の非組合員のためにも団交することを意味する。

使用者は「限定的承認」か「一般的承認」のいずれかをみとめるかを定めることができる。「限定的承認」の場合には、先にあげた4種類の労働者が組合員の過半数を占めていないかどうかをチェックすればよい。この点で問題がある場合には、労使関係局長に付託され、そこで解決しない時は労働大臣が決定する。

やっかいな問題が生じるのは「一般的承認」の場合である。このとき、一定の単位の従業員の過半数以上を組織していることが必要である。それを確認するために組合員名簿、組合への入会金、組合費支払証明書、組合加入申請書、組合執行委員会議事録等をチェックするが、それを信頼できない場合には一定の単位の従業員全員による秘密投票によって決する。使用者が確認できない場合には、いずれの方法で確認するかは労使関係局長の措置にまかす場合が多い。最終的には労働大臣の決定にまかす<sup>11</sup>。

この手続きをみると、使用者による任意承認制度を残しながらも、労使関係局長や労働大臣による承認手続きへの介入がみとめられている。特に問題がこじれた場合、労働大臣

7 National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products v. Director General for Industrial Relations & Anor, Penang High Court 3 April 1990, (1990) 3 Malayan Law Journal 112

8 1967年制定時には局長ではなくいきなり労働大臣に報告され、そこで調査した後産業裁判所 (Industrial Court) で最終的に決定がくだされた。

9 裁判所が争えないとなっているが、実際には裁判所で争われている。

10 Wu Min Aun, op. cit., p. 54

に最終決定を下す権限があたえられている点に特色がある。

実際の承認処理状況をみてみよう。1980年から1988年までの使用者、大臣、未決定の3つに分けた処理状況の統計（数字は%）を以下に掲げる。

	80	81	82	83	84	85	86	87	88
使用者	43	49	49	34	30	23	30	31	33
大臣	4	11	7	6	5	7	12	7	9
未決定	53	39	43	60	65	70	58	61	58
合計	100	100	100	100	100	100	100	100	100

（出典：Ponniah Arudsothy, "Malaysia" in R. Blanpain ed., International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, vol. 8 p. 103）

この統計をみると、大臣による決定は1割前後で、これを多いとみるか、少ないとみるか見解の別れるところであるが、1割という数字自体は思ったほど多くないのではなからうか。労使関係局長や大臣の介入による解決はそれほど多くないといえよう。使用者による任意承認は3割から4割をしめている。これは任意承認制度が生かされていることを示しているといえるのではなからうか。気になるのは、未決定の割合が過半数以上を占めていることである。これは承認するかどうか判

断するのに時間がかかりその年度内に解決しなかったり、承認するかどうかが決める調査が長引いたり、大臣によって承認が拒否されたり、組合が承認申請を取り下げたりした数字の合計である。どの要因がこの数字を高くしているのか分からないが、結果として承認されなかったことになり、これは組合が承認申請しても、半分以上は承認が認められないで終わっていることになる。これは組合が登録されても、使用者と団体交渉できない組合が半分以上あるということになる。このことはマレーシアの労使関係にとっての問題点である。

さらに企業内組合とのかかわりで注意が必要なのは、企業単位で団交することは承認手続きとの関係ではなんら問題がないことである。「一般的承認」の場合、一定の単位を企業とすれば企業ごとの団交がなされることになるからである。産業別組合であっても、団交は企業別になされる場合が多い。企業別交渉に産別組合の役員が加わり、その指導の下で交渉がおこなわれる。企業内組合の場合には産別組合の役員が入らず、企業内組合の役員が交渉するという違いがあるだけである。企業内組合は「ルック・イースト政策」によってはじめてマレーシアで結成されたものではなく、それ以前から企業内組合は中小企業や公務員関係で結成されており、法律上産業別組合だけを念頭においた承認手続きではなかった。したがって「ルック・イースト政策」によって企業内組合の結成を奨励しても、その法律上の承認手続きを変更する必要はな

11 組合承認によって生じる法律上の効果は次のとおりである。組合承認手続きが継続している間または労働大臣の決定がでた後その決定に不服であることを理由として労働者はストライキやピケティングをおこなえない。使用者もロックアウトや雇用関係を終了してはならない。承認された組合の団交や労働協約については拙稿「シンガポール・マレーシアの労働協約法制—経済発展とのかかわりにおいて—」日本労務学会・静修短期大学編・日本労務学会年報第10回大会、1頁。

かった。

そうなると問題としては次の2点を検討する必要がある。ひとつは承認手続きの前の組合登録の段階に問題がないかどうか。もうひとつは産業別組合が承認を受けていたが、ある企業または事業所で組合員が脱退し、その企業なり事業所の労働者の過半数の支持を受けた企業内組合が結成され、登録を認められた場合、その企業内組合が承認を受けることができるのか。一度承認されると、3年間有効であり、3年たたなければ別の組合が承認申請できないルールになっているが、3年たたないうちに企業内組合が登録された場合その承認をどうするのか。また3年たった後に企業内組合ができた場合、先の産業別組合の承認を取り消せるのか。これらの問題について節をあらためてみていこう。

### Ⅲ. 企業内組合の登録問題

組合の登録手続きを企業内組合に適用する場合の問題をみてみよう。マレーシアでは強制登録制度をとり、登録が認められなければ組合として合法に存在することができず、承認の問題もそもそもおこらない。したがって登録をみとめられるかどうかは大問題となる。

その前に「労働組合」の定義をみてみよう。1988年の改正前の労働組合法上の定義は次のとおりである<sup>12</sup>。

12 1959年までの改正を含めた労働組合法の翻訳として塚本重頼訳・マレーシアの労働組合法、アジア経済研究所、1974年8月。

「『労働組合』または『組合』とは、労働者または使用者の就労の場所がマラヤ諸州、サバ、サラワクに所在するか、またはマラヤ諸州、サバ、サラワクにおいて労働者を雇用する使用者に関して、それらの労働者または使用者の組織する団体または結合であって、

- (a) 特定の事業 (trade)、職業 (occupation)、産業 (industry) または同種の事業、職業、産業において：かつ
- (b) 一時的であるか、永続的であるかを問わず：かつ
- (c) 以下に掲げる目的の1または2以上をその目的とするものをいう。
  - (1) 労働者と使用者、労働者と労働者、または使用者と使用者との間の関係の規制
  - (2) 労働争議において労働者または使用者のいずれかの代表
  - (3) 労働争議やそれに関連することをおこなうこと
  - (4) 事業または産業におけるストライキまたはロックアウトの促進、組織化もしくはは経済的援助、またはストライキもしくははロックアウト中のその構成員に対する賃金その他の給付の支給

この定義から、労働組合だけでなく使用者団体も「労働組合」の定義の中にはいることが分かる。使用者団体が結成される場合、マレーシアでは「trade union」ではなく、「association」や「federation」という表現を用いている<sup>13</sup>。したがって労働者の団体

13 Wu Min Aun, op. cit., p. 1

である労働組合だけが trade union という表現をもちいて労働組合法の適用をうけている。この定義から想定している組合形態は、職能別組合、職業別組合と産業別組合の3種類である。したがって一般組合と企業内組合は除かれている。一般組合がのぞかれているのは、歴史的背景がある。イギリスからの独立前、マラヤでは共産党の指導を受けた一般組合が結成され、植民地政府はそれを嫌い排除した。そこで組合がひとつの trade, occupation, industry ごとに結成されることを前提とした。複数の trade, occupation, industry にまたがって組合が結成されることをみとめなかった。それをそのまま独立後もうけついでいる。「同種の」という文言があるが、これは登録官が同種と判断すればよいことになっている。電子産業での労働組合の組織化にからんで問題となったが、これについては後の節でふれることにする。

企業内組合は想定されていなかったのに、1988年の改正によって、「ひとつの企業あるいは事業所」(a single enterprise or establishment) が組合結成の基盤となることを認める規定を追加した。さらに組合の定義の中で、目的として「労働条件の改善、労働者の経済的社会的地位の向上あるいは生産性の向上によって健全な労使関係の促進を目的とする」ことを追加した。これは、あきらかに「ロック・イースト政策」実現をめざした改正である。これによって生産性向上をめざす企業内組合を登録の対象とすることをあきらかにした。

この1988年改正には MTUC は反対の立場をとりながらも、政府との間で「すでに産業別組合が存在する業種については企業内組合の設立を認めない」という合意が3月16日に成立していた。ということは産業別組合が登録されている分野では企業内組合の登録を認めないということを意味する。したがって産業別組合のない分野でしか企業内組合の登録が認められないことになる。これは法的拘束力のない合意にしかすぎないが、登録官の裁量のさく登録制度なので、これが守られるかどうか登録官の裁量いかんにかかっている。

組合はその設立の日から1カ月以内に登録官に所定の様式で登録申請をおこなわなければならない。ただし登録官の許可があれば6カ月まで延長できる。その申請には組合役員となる少なくとも7名が署名しなければならない。ということは7名で組合を結成できることになる。登録官はその申請が登録要件にあっているかどうかを検討して、あっていると判断すれば、その組合を登録し、その組合に登録証明書を発行しなければならない。その要件の中で注目されるのは次の点である<sup>14</sup>。

すでに特定の業種、職業、産業において労働組合が存在し、さらに他の労働組合を存在させることが当該業種や産業の利益にならないと登録官が判断する時、労働組合の登録を拒否できる。これは1980年の改正によって追加された規定であるが、この規定では登録官の判断によってどの組合が登録されるかがきまることになる。運用いかんによっては企業

内組合を優先的に登録されることが可能になる規定ということになる。

一度登録されても取り消される場合がある。その取り消し事由の中で注目されるのは次の点である<sup>15</sup>。これは1980年の改正時に追加された規定である。

- 14 これ以外の組合登録の拒否できる要件は次のとおりである（労働組合法12条2項）。
- (a) 労働組合が違法な目的のために利用され、または当該組合の目的および規約に反するか、もしくはこれと相容れない目的のために利用されるおそれがあると、登録官が判断する場合
  - (b) 労働組合の目的が違法な場合
  - (c) 労働組合が労働組合法やこれに基づき制定された規則を順守していないと登録官が判断する場合
  - (d) 労働組合の目的、規則や規約が労働組合やこれに基づき制定された規則の規定と相容れないと、登録官がみとめた場合
  - (e) 登録される組合の名称が、
    - ① 他の既存の労働組合の名称と同一か、登録官が公衆または組合員をだましやすいと判断するほど他の労働組合の名称と類似している場合
    - ② 登録官が好ましくないと判断する場合のいずれかであって、登録官が認める名称に当該組合が変更しない場合
- 15 これ以外の取り消し事由は次のとおりである（労働組合法15条1項）。
- (a) 登録官の求める方法で労働組合の解散が証明される時に、当該組合が申請する場合
  - (b) 登録官が次の事項を確認する場合
    - ① 登録証明書が詐欺または錯誤によって手に入れられ、または発行されたこと
    - ② 労働組合の目的や規約に違法がみられること
    - ③ 労働組合の構成または執行機関の構成が違法であること
    - ④ 労働組合が違法な目的、または当該組合の目的や規約に反する目的に利用され、または利用されるおそれがあること
    - ⑤ 労働組合が、労働組合法やそれに基づき制定される規則や組合規約に違反し、またはこれらの規定と相容れない組合規約を引き続き有効とし、または38条によって求められている事項についての規約を廃止すること
    - ⑥ 労働組合の基金が、違法な方法により、または違法な目的のために、または組合規約上許されない目的のために使われること
    - ⑦ 労働組合が消滅したこと

特定の業種、職業、産業または雇用の場所に2つ以上の登録組合が存在する場合、労働者の利益になると登録官が判断すれば、次の措置をおこなえる。

- (a) もっとも多くの労働者を有する労働組合以外の組合の登録証明書を取り消すこと。
- (b) もっとも多くの労働者を有する労働組合以外の組合に対して、登録組合員名簿から組合員を除籍することを命ずること。

この規定では、「雇用の場所」での組合の組織化ができることになっている。これは企業内組合の結成を前提としているといえよう。そうすると、ある企業や事業所でもっとも多くの労働者を組織する企業内組合がある場合、それ以外の組合は登録がみとめられず、組合として存在することができなくなる可能性がある。また産業別組合が登録されていても、特定の企業や事業所にその産業別組合の支部があり、その支部の組合員の過半数以上が脱退して別の企業内組合を結成した時、企業内組合も登録され、特定の企業や事業所単位でみると複数組合の登録が併存することもありうる。登録官がそうすることが労働者の利益になると判断すれば可能である。またその支部の組合員が全員脱退して企業内組合を結成した場合でも、産業別組合自体は他に支部をもっているので登録はそのまま生き続けることは可能である。ただしこの場合支部のある企業による産業別組合の承認は取り消されるであろうが。複数組合の併存が可能なの



は、先にあげた登録官の措置は「ねばならない」という義務づけになっておらず、「することができる」という登録官の裁量が働く余地を残しているからである。そして登録だけでなく承認もそれぞれの登録組合が所属する組合員のためだけの「限定的承認」をうければ、企業や事業所単位に複数組合が併存することは法律上可能である。したがって一業種、一職業、一産業に一組合の登録と承認をみとめるという政策をとっているが、それは法律上義務づけられているわけではない。登録官の裁量でその政策とは違う処理が可能である。

以上のとおり企業内組合の登録が可能であるが、どのくらい企業内組合が組織されているのであろうか。1984年、1986年、1988年の産業別の統計を以下に掲げる。

産 業	組 合 数			組合員数 (,000)		
	84	86	88	84	86	88
農 業	18	19	20	9,1	9,7	10,4
製 造 業	20	32	46	10,9	16,4	22,4
電気・水道	7	8	6	21,4	21,8	22,4
商 業	8	10	15	13,0	14,2	15,2
輸送・通信	32	25	39	42,4	49,3	48,3
サービス業	92	95	98	68,9	69,3	77,5
合 計	177	199	224	165,9	180,9	200,5

(出典：Ponniah Arudsothy, op. cit., p. 73)

数字をみれば、結構多くの企業内組合が結成されていることが分かる。1984年の177の組合数は全体の組合数の49.3%を占め、1986年の199は52.5%、1988年の224は54.5%をし

めている。マレーシアの組合数の半分は企業内組合ということになる。民間部門だけでみると、1984年は28.2%、1986年は36.1%、1988年は38.2%が企業内組合の占める割合である。4割近くをしめている。これだけの高い割合を占めているのは、「ルック・イースト政策」を提唱する前から企業内組合が結成されていたためである。その後数が増えているのは「ルック・イースト政策」のおかげかもしれないが。

#### IV. 企業内組合の承認問題

企業内組合が登録された後、それが承認をうけるかどうかの問題となる。特に産業別組合が承認をうけている場合に、そこに企業内組合が割り込むことができるかどうかの問題となる。現段階ではこの問題については立法で解決されていない。登録官や労使関係局長、労働大臣がどう処理しているか聞き取り調査する必要があるが、残念ながら今はその予定はない。これについてはいくつかの判例があるので、それをみるしかない。

(1) *Persatuan Pegawai-Pegawai Bank Seme-nanjung Malaysia v. Minister of Labour, Malaysia & Ors*, Supreme Court 13 May and 25 November 1988, (1989) 1 *Malayan Law Journal* 30

上告人は1978年マレーシアの商業銀行の従業員で結成された産業別組合である。1980年17の商業銀行から承認を得た。その中に被上告人である *Malayan Banking Bhd* が含まれ

ていた。この被上告人の従業員で組織する企業内組合 (Association of Maybank Officers) が結成され、1986年10月8日登録官がその企業内組合の登録を認めた。それを受けて10月29日銀行がこの企業内組合を承認し、上告組合の承認を取り消した。

上告組合は企業内組合の登録に関して労働大臣に不服申し立てしたが、労働大臣はそれを認めなかった。その大臣の決定を取り消すために高等裁判所に移送令状を求めた。しかし1987年5月20日高裁はそれを認めなかった。高裁は、労働者の利益になるのならば、たとえある産業において労働者を代表する組合が存在していても、登録官はもうひとつの組合の登録を認める権限を有するという考えにたち、登録官が労働者の利益になると判断したのであれば裁判所がそれに介入することはできないとした。

そこで上告組合は最高裁判所に訴えた。その根拠は、労働組合法12条(2)の規定に違反していることである。つまり、登録官はすでに特定の業種、職業、産業に組合が存在する場合、他の組合が存在することがその労働者の利益にならないと判断する時にはその組合の登録を拒否できるという規定があるが、登録官がこの規定を無視して企業内組合の登録を認めたと主張した。

これに対し最高裁は、次のように判決を下し、上告を認めた。登録官が考慮しなければならない労働者の利益は、当該銀行の従業員の利益だけではなく、他の銀行にいる従業員の利益も含まれている。ところが登録官は被

上告銀行の従業員の利益を考慮して登録を認めたと言っており、他の銀行の従業員の利益を考慮していないことは明らかである。そこで企業内組合の登録は無効であり、その登録を認めた労働大臣の決定も無効であると判断した。

すでに産業別組合がある場合に、企業内組合の登録が結果として無効になったが、もし登録官が当該銀行の従業員だけでなく、他の銀行の従業員の利益も考慮して、労働者の利益を守るために企業内組合の登録が認められると判断された場合、最高裁の論理でいけば企業内組合の登録が可能になる。その時産業別組合の登録や承認がどうなるのかという問題が残される。高裁がいうように産業別組合と企業内組合の併存という事態がありうることになるのではなかろうか。

(2) Kesatuan Sekerja Pembuatan Barangan Galian Bukan Logam v. Director General of Trade Unions & Ors, Penang High Court 28 June 1990, (1990) 3 Malayan Law Journal 231

原告組合は1963年結成され登録された陶器や非鉄金属を生産する産業に従事する労働者を組織する産業別組合である。1988年3月7日原告組合は Franklin Porcelain Sdn Bhd に承認の申請を行った。会社側は労働組合局長 (労働組合登録官が名称変更されたもの) に通知をし、労働組合員であるかどうかの調査を局長がおこなった。その結果組合加入書に署名のない者がでてきたために、局長は組合

に承認申請の取り下げを勧告した。組合はそれをうけて承認申請を取り下げた。そして組合の加入を個々の組合員に確認する作業をおこなった。

あらためて1989年5月4日原告組合はFranklin Porcelain Sdn Bhdとその一部の生産を譲渡されたFranklin Mint Porcelain Manufacturing Sdn Bhdに対して承認申請をおこなった。しかし5月23日に承認が拒否された。その前に企業内組合が登録され、5月18日に承認申請をおこない、翌19日にそれが認められたためである。会社側は企業内組合を承認したので、3年たないと承認申請できないと承認を拒否した。原告組合の主張によれば、会社側は原告組合から組合員が脱退し、企業内組合に加入するようそそのかし、原告組合の組合活動を妨害したようである。

そこで原告組合は企業内組合の登録に際して原告組合になんら意見を述べる機会を与えなかったのは不公平であることを理由に、企業内組合の登録の無効の宣言判決を求めた。さらにそれに基づく承認の無効の宣言判決、会社側が原告組合の組合員の団結権を侵害し、労働組合法に違反した旨の宣言判決、企業内組合が組合員を獲得する行為や組合費を徴収する行為の差し止め命令、会社側の原告組合への支配介入行為の差し止め命令を裁判所に求めた。

第一審では、企業内組合が会社内で組合員獲得や組合費徴収行為の暫定的差し止め命令と会社側の原告組合への支配介入行為の暫定的差し止め命令をみとめた。ところが企業内

組合の登録については判断を示さなかった。

高裁では登録と承認の無効の宣言判決を下した。その理由として、労働組合局長が企業内組合の登録を認めるかどうかを判断する際に、原告組合の意見を述べる機会を与えなかったことは自然的正義に反することをあげた。いいかえれば原告組合が承認申請のために努力している最中に、だまし撃ちするように企業内組合をさっさと登録し、しかも会社側も承認を認めた。これでは局長と会社側がぐるになって企業内組合を強引に登録し、かつ承認したという印象を裁判所に与えたといわざるをえない。

この事件は最高裁判所で争われており、最終的にどのように解決するか分からないが、裁判所は政府の「ルック・イースト政策」にかならずしも忠実にしたがっているようでもない。裁判所は裁判所でいかに公平に問題を処理するかに苦心しているように思われる。

これまでの考察をまとめてみると、次のようにいえるであろう。工業化政策を実現するひとつの手段として、マレーシア政府は企業内組合を奨励している。これはマハティール首相が提唱している「ルック・イースト政策」の一環であるが、このことが組合の登録と承認をめぐる問題を難しくしている。政府としては、工業化政策を実現するために必要な生産性向上に必ずしも協力的でない産業別の全国組織に変わって、企業内組合に生産性向上への協力を期待している。そのために労働組合法、労使関係法を改正して、企業内組合の登録と承認がやりやすくなるように工夫し

た。しかし、それまで組合のなかったところに企業内組合が結成される場合は問題がないが、すでに登録がされ、かつ承認を得た産業別の全国組織の支部がある企業で、企業内組合が結成された場合、どちらの組合が承認されるのかという問題が発生した。

マレーシアでは企業単位で団体交渉がなされる場合が多いが、その場合企業が交渉単位となる。交渉単位内の全従業員を代表して交渉する場合には、単位内の全従業員の過半数以上を組織している組合が承認される。このような「一般的承認」では、産業別全国組織の支部と企業内組合のどちらが過半数を占めているかで承認問題が処理される。ところが、マレーシアでは「限定的承認」も認めており、それぞれの加入する組合員のためにのみ団交をおこなうことができる。この場合には、それぞれの組合の登録と承認が認められれば問題は出てこない。この時には企業内に複数組合が併存することになる。ところが登録や承認にかかわる登録官や労使関係局長は、ひとつの組合だけに登録と承認を与えようとしている。これはできるかぎり産業別の全国組織を排除しようとする意図が働いているためであると推測できる。そのために企業内組合の登録と承認がみとめられて、産業別の全国組織の登録と承認が取り消される事態が生じた。この取消が裁判所で争われたが、判決をみるかぎり裁判所は政府の「ルック・イースト政策」にかならずしも忠実ではないことがあきらかとなった。

組合の団結権と工業化政策とのかかわりを

より具体的にみるために、次節でマレーシア電子産業における組合承認問題をみることにする。

## V. 電子産業での組合の組織化問題

### (1) 問題の背景

組合の登録や承認問題が政府、使用者と組合間で大きく対立したのが、電子産業での組合の組織化であった。この問題を分析することによって、経済発展のための工業化と組合の団結権との関係を考えることにしよう。

なぜこの問題が生まれたか、その背景をみてみよう。マレーシア政府は1950年代後半から天然ゴムや錫という一次産品の輸出にたよる経済から工業化をはかるといふ経済発展政策を取り始めた。1958年創始産業令(Pioneer Industries Ordinance)を施行して輸入代替型工業をめざし、それがうまくいかないので1968年投資奨励法を制定して輸出志向型工業を目指した<sup>16</sup>。これをさらに展開したのが1971年に作られた新経済政策(New Economic Policy)である<sup>17</sup>。これは経済効率を向上させることとマレー人優先の分配政策(ブミプトラ政策)を目指したものである。

この経済効率を向上させるために外資を導入する政策を採用した。創始産業令や投資奨

16 貝出昭編・マレーシア・シンガポール—経済と投資環境—, アジア経済研究所, 273-289頁

17 Government of Malaysia, Mid-Term Review of the Second Malaysian Plan 1971-1975, 1973. 堀井健三編・マレーシアの工業化—多民族国家と工業化の展開—, アジア経済研究所。労働とのかかわりで新経済政策を論じたのは日本労働協会編・マレーシアの労働事情—新経済政策と労働・社会の実態—, 日本労働協会, 昭和56年8月

励法は税法上の優遇措置を講じて外資の導入をはかったが、新経済政策の下でも引き継がれた。さらに1975年工業調整法によって、製造業をおこす場合商工大臣の許可が義務づけられ、企業のタイプによって外資の比率に制限をもうけ、外資を入れたい分野には外資のマジョリティ所有を認め、外資導入をはかった。

これらの政策に加えて労働関係面でも外資に優遇措置を認めた。創始産業での組合結成を3年間禁止したが、1980年に3年の制限を廃止し、無制限にした。さらに労使関係法15条によって、創始産業や労働大臣の定める産業における労働協約で、1955年雇用法12章で定める労働条件より有利な労働条件を定めることを禁止した。

電子産業への外資の導入は1970年に入ってから始まった。アメリカの資本が最初に入った。1971年 National Semiconductor Sdn Bhd (ペナン)、1972年 Advanced Micro Devices Sdn Bhd (ペナン)、Hewlett Packard (M) Sdn Bhd (ペナン)、Intel (M) Sdn Bhd (ペナン)、Motorola Malaysia (クアラルンプール)、Monsanto Electronics (クアラルンプール)、National Semiconductor Sdn Bhd (マラッカ)、Texas Instruments (M) Sdn Bhd (クアラルンプール)、Siemens Litronix (M) Sdn Bhd (ペナン)と1970年前半に一気に外資が入ってきた。それらは自由貿易区に立地された<sup>18</sup>。

1971年登録された産業別組合であるマレーシア電機産業組合 (Electrical Industry

Workers' Union, EIWU) が電子産業での組織化にのりだした。1973年 EIWUは電機と電子産業の従業員を組織化して、組合規約上の組合員資格条項の変更を登録する申請をおこなった。ところが登録官は電機産業と電子産業とは別の産業であり、しかも同種の産業ではないという理由で、EIWUが電子産業の労働者を組織することは認められないと主張した。しかし労働組合法では「特定の業種、職業、産業」だけでなく「同種の業種、職業、産業」でも組織化ができる規定をもうけている。そこで電子産業が電機産業と「同種」かどうか争われた。この問題は最高裁判所まで争われたが、組合側の主張はみとめられなかった<sup>19</sup>。そこで電子産業の従業員だけの産業別組合を作ることをきめ、1978年登録を申請した<sup>20</sup>。ところが登録官は登録するかどうか決定しないまま放置していた。EIWUは1979年当時で約48,500人の電子産業の労働

18 Elizabeth Grace, Shortcircuiting Labour : Unionising Electronic Workers in Malaysia, INSAN, Kuala Lumpur, 1990 p. 11, Rajah Rasiah, "The Semiconductor Industry in Penang : Implications for the New International Division of Labour", in Journal of Contemporary Asia, vol. 18, no. 1 (1988) p. 24.

19 Electrical Industry Workers' Union v. Registrar of Trade Unions (1976) 1 Malayan Law Journal 177 ここでは登録官の電子産業が電機産業と同種でないという判断にもとづき、電子産業に従事する労働者に組合員資格を与えることを禁止する権限を持たないことを宣言する判決を組合が求めた。最高裁判所 (この時は Federal Court と呼ばれていた) は、登録官に同種かどうか判断する権限を労働組合法によって与えられており、それに裁判所が介入するのは差し控えるべきであるという判断を示した。Wu Min Aun, op. cit., p. 43

20 海外労働時報142号40-44頁, 1989年2月, 同144号33-34頁, 1989年4月, 同145号14-15頁, 1989年5月

者を組織していた。これが一転して1988年9月22日電子産業での組合の組織化を認める方針に変更した<sup>21</sup>。

## (2) ILO での対立

この間、この問題は国際労働機関の結社の自由委員会で何度も争われた。1977年6月3日、EIWU が加盟していた国際金属労連 (IMF) と MTUC が ILO 結社の自由委員会にマレーシア政府がILO98号条約に違反していると申し立てた。98号条約は1961年に批准されていたが、87号条約はまだ批准されていなかった。そこで98号条約違反だけで申し立てた。これは879号事件とよばれている<sup>22</sup>。委員会は電機産業と電子産業両方の労働者を組織する事例をあげ、両者を区別する必要はないことと労働者がどのように組合を結成するかは労働者の自由な選択にまかすべきであることから、EIWU が電子産業の労働者を組織することを認めるべきであると勧告した。しかしマレーシア政府は国内問題への干渉であると批判した。

1978年7月3日 IMF は879号事件での委員会の勧告をマレーシア政府が履行していないとして再度申し立てをおこなった。この事件は911号事件とよばれている<sup>23</sup>。ここでは1972年のマレーシアの産業分類では電機産業

21 小島正剛「組織化解禁されたマレーシア電子産業労組」世界の労働39巻2号52頁、日本労働研究機構編・マレーシアの工業化と労働問題145頁

22 International Labour Organisation, Official Bulletin, 177th Report, paras. 88-113 approved by the Governing Body at its 205th Session, February-March 1978

の一部門として電子産業が位置づけられていることと、第三次マレーシア計画でも同様な取り扱いがなされていることが主張された。これに対してマレーシア政府はマレーシアの現段階の経済状況では産業平和の維持が重要であること、労働者の教育レベルの低さから労働者みずからの意志で組合を選択する能力にかけ、組合役員のいいなりになることを理由に現行制度の継続を主張した。さらに EIWU の組合員の範囲の問題について次のように主張した。

- (a) 電子産業は外資をひきつけ失業をへらすうえで社会経済上重要な役割を果たしており、外資を必要としている経済発展の現段階では組合の組織化は慎重に考えなければならない。
- (b) 電子労働者に既成の組合 (EIWU) への加入を認めると、この分野での外資導入の刺激にはならず、逆に外資が逃げ出すかもしれない。また EIWU にとっても荷がかちすぎている (電子産業には46事業所で42,000人が働いている)。
- (c) EIWU は完成に仕上げられる製品を製造する企業の従業員だけに組合員資格を認め、彼らだけを組織化すべきであり、部品を作る電子産業での組織化はすべきではない。このために登録官が EIWU の組合員資格条項の変更を拒否している。つまり外資を導入するために、電子産業で

23 International Labour Organisation, Official Bulletin, 190th Report, paras. 410-202 approved by the Governing Body at its 213th Session, May-June 1980

の組合の組織化を認めないということがマレーシア政府の主張といえよう。

結社の自由委員会は、登録要件に関する解釈が制限的になされているので、制限的に解釈しないように勧告した。

1981年1月26日 IMF は三回目の提訴を結社の自由委員会におこなった。これはペナン州バヤン・ルパスの貿易自由区にある RUF 電子会社での EIWU による組合組織化をめぐる紛争である。EIWU は800人の従業員のうち600人を組織したが、登録官は EIWU は RUF の従業員を代表することはできないとして承認申請を拒否した。登録官は労使関係局長から承認を求めている組合の適格性の調査について付記されることができからである。EIWU は労働大臣に訴えたが、1981年2月24日認められなかった。EIWU は労働大臣命令を無効とするために高裁に移送令状を求めると同時に、IMF が結社の自由委員会に提訴した。これは1022号事件とよばれている<sup>24</sup>。

委員会は行政機関が先の879号、911号事件での委員会の勧告を考慮しないで処理したこと明記し、行政機関が結社の自由の原則を考慮して労働組合法上の労働組合の定義をもっとゆるやかに解釈して処理することが望ましいとする勧告を出した。さらに登録組合でな

ければ団体交渉できないとする制度を改め、登録の有無にかかわらず団交を認めることが望ましいと報告書に書いてあるが、勧告には含めていない。

結社の自由委員会の報告書の中で企業内組合や「ルック・イースト政策」がでてくるのは、1986年9月 IMF が申し立てた1380号事件である<sup>25</sup>。Ericsson Telecommunication Sdn. Bhd. は1974年以来 EIWU を承認していたが、別会社 Perwira Ericsson Sdn. Bhd. を設立して約100名を移籍した。EIWU は1984年7月その別会社に承認を申請した。ところが承認が拒否され、労働大臣も1985年7月19日 EIWU が別会社の従業員を代表していないとして承認を認めなかった。また EIWU が従業員を組織した Amalgamated Parts Manufacturers Sdn. Bhd. でも1984年4月承認を拒否された。この時会社は「ルック・イースト政策」に従い企業内組合の設立を奨励することを決定したと説明した。このケースでも労働大臣は承認を認めなかった。いずれも EIWU の組合員資格が両方の会社が属する産業の従業員には及ばないことをその理由としていた。つまり電機産業と電子産業とは異なるということである。

委員会は先の3つの事件と同様な判断を示したが、それに加えて当該組合が交渉代表となる資格があるかどうかを確認する投票手続きを実施するよう関係機関に指示することをマレーシア政府に勧告した。資格があるかど

24 International Labour Organisation, Official Bulletin, 211th Report, paras. 515-525 approved by the Governing Body at its 218th Session, November 1981; 217th Report, paras. 379-388 approved by the Governing Body at its 220th Session, May-June 1982; 218th Report, para. 18 approved by the Governing Body at its 221st Session, November 1982

25 International Labour Organisation, Official Bulletin, 248th Report, paras. 363-380

うかをいかに公平に決めるかという問題があることをあらたに指摘し、投票による確認方法を採用することを勧告した。

### (3) 電子産業での組織化承認…GSP問題とのかかわり

1988年9月24日に突然電子産業での組織化を認めることを政府は明らかにした。その理由としてアメリカにおける一般特恵関税制度 (Generalized System of Privileges, GSP) の適用除外のリストにマレーシアがはいりそうになったことがあげられている。この制度によってアメリカに製品を輸出する発展途上国が関税率の引き下げや免税措置という優遇措置を受けることができる。もしマレーシアがこの制度の適用をはずされたら、経済上大きなマイナスを受けることになる。アメリカがこの措置を考える直接のきっかけは、1987年7月 AFL・CIO がマレーシアの労働者の労働基本権が侵害されているとして、米通商代表部にマレーシアを GSP の適用から排除するよう申し立てたことである<sup>26</sup>。その前に MTUC の書記長が AFL-CIO に GSP の適用排除をアメリカ政府に働きかけるよう求めていた<sup>27</sup>。

1984年通商関税法502条に、国際的にみとめられた労働者の権利を保障する措置を講じていない国には GSP の適用から排除するこ

とができるという規定があり、これに基づいて AFL・CIO が申し立てをおこなった。この規定は労働基本権を抑圧することによって低コストで生産し、それを輸出することは不公平な貿易であり、やめるべきであるという考えに基づいている。つまり公平な国際競争の維持と労働基本権の確立という二つの目的を持っている。

この GSP 適用排除にマレーシア政府は当然反対である。電子産業の雇用労働者は1987年で8万8000人を越え、輸出実績は輸出総額の15%をしめている。その輸出はアメリカ向けが半分以上になっており、GSP の適用が排除されるとマレーシアの経済発展にマイナスであることは明らかである。MTUC も GSP が廃止されれば、外資系企業が撤退し、その結果失業者が増えることはマレーシアの労働者にとってマイナスであると判断し、反対した。米通商代表部は1988年8月 AFL・CIO の申立を受理し、11月にはこの問題について決定を出す予定になっていた。その決定がでる前に、9月24日マレーシア政府は電子産業での組合の組織化を認めることを発表した。

この政策変更が急だったために、使用者側がこれに反発した。特にマレーシアに進出したアメリカの電子産業の団体である Malay-

26 この問題については Amii Larkin Barnard, "Labour Law in Malaysia : A Capitalist Device to Exploit Third World Workers", Law and Policy in International Business vol. 23, no. 2, pp. 415-440

27 海外労働時報139号37頁, 1988年11月, このために V・デビット書記長は1987年10月27日から1988年6月3日まで、マレーシア政府によって国内治安法違反の疑いによって拘留された。これについては日本労働組合総評議会・マレーシアの労働運動と労働法, 1988年, 48頁以下参照



sian American Electronics Industry Associationが反対した。使用者の反対に二通りの考えがあった。これまでの政府の外資導入の奨励策と矛盾すること、いかなる組合であろうとそれをみとめると外資が撤退するのではないかという批判と、電子産業での組合の組織化はやむをえないが、産業別組合だけでなく企業内組合もみとめ、いづれを選択するかは組合員にまかせるべきではないかという批判がでてきた<sup>28</sup>。前者は組合結成にまったく反対の立場であり、後者は本音では企業内組合だけの組織化をみとめよとするものである。政府は後者の立場を採用して、1988年10月電子産業では企業内組合だけの組織をみとめるという決定をした。当然この決定にEIWUは反発した。こうして電子産業の労働者の組織化の進め方をめぐって争いが生まれた。政府は企業内組合の登録・承認をやりやすくするために1988年労働組合法を改正した。

GSP問題は1988年4月従来どおり適用することで決着がついた。問題が完全に解決したものでないことを確認しながらも、マレーシア政府が電子産業での企業内組合の設立をみとめ、従来より改善されたことを評価してアメリカ側はGSPの存続を決めた<sup>29</sup>。

#### (4) 組合組織化の具体例

それではこの政策変更によってすんなりと電子産業において組合の組織化が認められた

のであろうか。実際はそうではなかった。その事例をみてみよう。

① MTUCとEIWUは電子産業での組織化が認められたことから、電子産業の従業員だけからなる全国電子産業労働組合(National Union of Electronic Industry Workers)を結成することを再度決定し、1988年10月15日登録を申請した。しかしこの登録は拒否された。その根拠は10月19日に発表した企業内組合だけしか電子産業では認めないという政府の方針である。これが労働者自身がどのような組合を作るか決める自由を持っていることに違反しないかが問題となった。これについて1988年12月1日IMF、12月22日ICFTU、1989年1月19日MTUCが結社の自由委員会に申し立てた<sup>30</sup>。

政府の1989年4月5日の答弁ははざれがわるく、労働者がどういう組合を作る希望をもっているかが登録を認めるかどうかを決める一要素であるので、全国電子産業労働組合の登録を考慮中であるとした。また1989年4月までに電子産業で4つの企業内組合の登録を認めていることもあきらかにした。しかし1989年8月15日労働組合法局長は全国電子産業労働組合の登録を拒否した。その理由はこの組合の組合員資格が電子だけでなく電機産業の従業員も含んでいるので、労働組合法上の労働組合の定義に入らないとしたことである。

28 労働省国際労働課「電子工業の団結権禁止も解除」労働新聞昭和63年12月5日号(1747号)13頁

29 海外労働時報151号41頁、1989年9月

30 International Labour Organisation, Official Bulletin, 265th Report, paras. 550-587 (Case No. 1480); 270th Report, paras. 109-123

委員会は労働組合法8条から12条を結社の自由の原則に合致するよう改正することと、全国電子産業労働組合の登録拒否を労働大臣の決定によって取り消すことを勧告した。同じ問題で委員会にかかった事件はこれで5件目であり、これまで委員会の勧告がほとんどマレーシア政府によって守られていないので、強い調子の勧告となっている。

マレーシア政府が先に登録を認めた4つの組合はすべて企業内組合であり、電子産業では企業内組合しかみとめないという方針を貫こうとしていることが明らかである。

- ② 日立製作所がつくった Hitachi Consumer Products (Malaysia) Co. はクアラルンプールの南20キロの郊外にある自由貿易区に進出してテレビの電子部品を生産している。1989年12月この労働者が EIWU に加盟した。EIWU は会社に承認するように申請したが、承認しなかった。労使関係法上の手続に基づき、1990年6月2日労働大臣が最終的に承認は認められないという決定をだした。企業内組合はみとめるが産業別組合は認められないという政府の政策に基づき判断された。これに抗議するために約1000人の労働者（ほとんどが女性）がストライキをおこなった。会社は組合の結成を認められていない労働者がおこなうストライキはマレーシアでは違法であるとして、ストライキを指導した8名を解雇した。この解雇の撤回を求めて約850人の従業員が

再度ストライキを実施した。会社は組合の承認申請中ストライキを禁止している労使関係法10条を根拠にストの中止を呼びかけた。しかし4日間ストライキがおこなわれたので、会社は全員を解雇した。この大量解雇は電子産業においてははじめてのことであった。しかし21名を除きあとの従業員は6月25日謝罪文に署名をすることによって職場に復帰した。この謝罪文に署名しなかった21名の中に先に解雇された8名も含まれていた。21名が原職復帰をもとめて調停手続きが開始され、結局給料の70%相当額を解決金として支払うことで合意し、原職復帰は断念した<sup>31</sup>。

EIWU の承認拒否と8名および21名の解雇が98号条約違反かどうかが問題となったこの事件はIMFの申し立てによりILO結社の自由委員会にかけられた。これは1542号事件と呼ばれている<sup>32</sup>。前者の問題について、委員会は現行法とそれの政府解釈では電子産業に従事している労働者に真に組合を選択する自由はないと判断されるので、組合選択の自由を認めるために労働組合法を改正することをマレーシア政府に勧告した。後者の問題について、委員会はすでに調停手続きで解決しているので勧告はださなかったが、本件はストライキに参加

31 The Japan Times, 1990年6月22日号3頁, 1990年6月25日号2頁, 1990年6月28日号2頁, 海外労働時報165号10頁, 1990年9月

32 International Labour Organisation, Official Bulletin, 277th Report, paras. 383-405 approved by the Governing Body in February-March 1991, 281st Report paras. 22-38

したために解雇されたものであり、これは結社の自由を反し、被解雇者は原職復帰する権利を有することを報告書の中で明言している。

- ③ アメリカ資本の入っている RCA は1988年年末にHarris に買収された。その前から組合結成の動きがあり、1989年1月に企業内組合 (RCA Sdn. Bhd. Employees' Union) が結成された。電子産業では最初の企業内組合であった。その6月に会社側に承認申請をおこなった。企業側は従業員の過半数が組合員であるかどうか分からないとして、8月に労使関係局長にそのチェックを要請した。そのチェックをしている最中に会社は社名がHarris Solid State (Malaysia) に変更したことを労働省に通知した。そこで組合は名称を変更する必要性が生じ、秘密投票をして組合員の合意を取りつけた。その上で再度11月に登録を受け直した。次に承認を受けるために、先のチェックを労働省に申請し、その結果従業員の52%が組合員であることが明らかとなった。そこで1990年1月10日労働省は14日以内に承認するよう使用者に命令した。

ところが14日目の1月24日、会社は24名をもとの企業に残したまま、Harris Solid State と Harris Semiconductor を合併してできた Harris Advanced Technology (Malaysia) に従業員を移籍させてしまった。この24名(内女性は11名)は企業内組合の役員であったが、リンク・ビルと呼ばれるプラントに配置換えされ、400メート

ル離れたところで働いた。ところが会社は9月21日そのプラントの操業を停止し、24名は解雇された<sup>33</sup>。こうなると組合役員としての活動が困難になるとともに、会社名が変更になったので組合名も変更せざるをえなくなった。こうして企業内組合の結成が妨害された。この事件では次の3つの側面で問題となった。

ひとつは1990年6月 AFL-CIO は再び GSP の適用排除を米通商代表部に申し立てたことである。この時には国際労働権教育研究基金、全米友愛電気工労組、農家及び石油製品協会もこの申し立てに加わった。その理由として、ILO98号条約違反、児童労働禁止違反、安全衛生規則違反、性差別違反を上げた。これに対して委員会 (GSP Subcommittee of Trade Policy Staff Committee) はすでに一度 GSP 適用排除について判断をだした場合には実質的に新しい情報がないかぎり再検討はしない決まりになっているが、今回はその新しい情報はないとして、申し立てを棄却した<sup>34</sup>。

この申し立てにマレーシア政府は反論を

33 RCA での紛争については Amii Larkin Bernard, op. cit., p. 430, G. ラジャセカラン「アジアにおける多国籍企業の労使関係の現状と課題—特に日系企業を中心に—」IMF-JC1990年10・11月合併号47頁, 海外労働時報147号13-14頁, 1989年6月, 同149号19-21頁, 1989年7月, 同163号12-14頁, 1989年6月, 同149号19-21頁, 1989年7月, 同163号12-13頁, 1990年7月。RCA の組織上の問題については Elizabeth Grace, op. cit., pp. 55-60

34 小島正剛「貿易と労組権とのリンケージ—マレーシアでの GSP 問題が再浮上」IMF-JC1990年8月号86頁, 同「GSP とマレーシア」IMF-JC1993年5・6月合併号79頁, 海外労働時報164号12-15頁, 1990年8月

述べているが、GSP 適用排除によって圧力をかける戦術は将来使えなくなるおそれがある。マレーシアが経済成長を遂げることによってそもそも GSP の適用を受ける資格がなくなる可能性があるからである。

二番目は、この事件も ILO 結社の自由委員会にかけられ、1552号事件となった<sup>35</sup>。会社の組織変更は組合員の同意を得て組合の規約を変更すれば対応できることなので、結社の自由の原則に反するものではないというマレーシア政府の主張を委員会は認めた。問題の焦点は21名(最初22名であったが1名は再雇用された)の解雇が組合活動によるものかどうかであった。21名は原職復帰を産業裁判所に求めたので、そこでどう結論がでるかが問題であるが、委員会は産業裁判所での審理が予定どおり開かれ、その結果を委員会にただちに知らせることをマレーシア政府に要望している。したがってこの事件は最終的に解決してはいない。

三番目は、この企業内組合結成時に会社がおこなった組合活動妨害行為の差し止め命令を求めて訴訟事件がおきている。1990年11月1日に最高裁判所の判決(RCA Sdn Bhd v. Pekerja-Pekerja RCA Sdn Bhd & Ors, (1991) 1 Malayan Law Journal 309)がでてい

入申し込み書を配布し、組合費を徴収する許可を会社に求めたが、拒否された。そこで組合は労使関係局長に会社が組合活動の妨害をしていると申し立てた。1989年3月7日両当事者が会合し、おたがいが相手の権利を尊重し、職場での産業平和を維持することを合意した。ところが会社の職員が組合総会に介入したり、組合加入活動を妨害した。そこで5月13日労使関係法8条に基づき労使関係局長に申し立てた。さらに5月23日裁判所に会社の組合活動妨害行為の差し止め命令や組合活動を規制する会社の通達の無効の宣言判決を求めた。

第一審、第二審は勤務時間外における会社施設内での組合加入申し込み書の配布と組合費徴収の妨害の暫定的差し止め命令だけを認めた。そこで会社はその命令の破棄を最高裁に求めた。最高裁は暫定的差し止め命令を求める訴訟原因がないとして会社側を勝たせた。暫定的差し止め命令は訴訟係属中にその地位を維持するために認められるものであるが、この事件ではそのような地位が認められない。労使関係法8条に救済手続きが定められ、本件ではその手続きを用いて組合側が救済をもとめており、高裁がそれに介入することはできないと判断した。つまり手続上の問題で処理し、会社の行為が労使関係法4条、5条、7条に違反しているかどうかという問題については判断をしめさなかった。

第一審や第二審の事実関係からは会社側の組合活動を妨害する行為がうかがわれる。産

35 International Labour Organisation, Official Bulletin, 277th Report, paras. 406-419 approved by the Governing Body at its Session in February-March 1991 and March 1992 ; 283rd Report paras. 282-295

業別組合だけでなく、企業内組合も会社側が嫌っていたことがわかる事実がでていいる。使用者側は徹底して組合を嫌い、組合側はあらゆる手段を用いて使用者側と対決した事例である。

以上3つの側面からいえることは、電子産業での組合の組織化を認めるといいながら、EIWUや全国電子産業組合という産業別組合による組織化を認めず、企業内組合に限定して組織化を認めるといふ政府の方針を貫こうとしている。ILOやIMFからの勧告や要請を無視しても貫こうとしている。しかし外資系企業のなかには、それを越えて一切の組合をみとめないという企業さえ存在する。外資導入による工業化を実現するために組合結成の自由を規制せざるをえないという政府の基本的考えがその背景にある。その後1992年5月電子産業での組合設立問題について、マレーシア政府、ILO、IMFの三者による会議がIMFから提案されたが、マレーシア政府はこの提案を拒否した<sup>36</sup>。また1992年9月3日全国労働助言委員会(NLAC)で再度労働大臣は電子産業では企業内組合しか認めないという方針を変更しないことを明言した<sup>37</sup>。

## VI. おわりに

マレーシアの労働組合の承認問題は、法律上は一応整備されている。しかし組合の登録や承認制度によって労働者の組合選択の自由が制限されている。特に労働組合登録官(1988

年の労働組合法改正から労働組合局長)の裁量の幅がひろく、政府の意向が直接登録や承認に反映されるシステムになっている。それが明確に示されているのが電子産業における登録と承認問題である。これは以上にみられるとおりに解決にはいたっていない。マレーシア政府、MTUC、ILO、IMF、外資系資本を中心とする使用者側のそれぞれの思惑が入り乱れて決着がつかない。

それ以外の産業では、産業別組合も企業内組合も認めているにもかかわらず、なぜマレーシア政府は電子産業だけに企業内組合にこだわるのであろうか。「ルック・イースト政策」にこだわるのであれば、なぜすべての産業に企業内組合を強制しないのであろうか。

もしそれをやれば、当然MTUCが反対するであろうし、ILOの結社の自由委員会でも労働者に組合形態を自由に選択させないことに対して、マレーシア政府はいままで以上の非難をうけることになろう。そこでマレーシア政府が政策の象徴として電子産業だけにこだわり続けていると理解できる。

その基本的な考えとして次のことが指摘できよう。経済発展をめざすには、産業平和が必要であるが、組合はその戦術によって生産を阻害し、産業平和を乱す。これまでマレーシアの組合のやり方では、生産を阻害する側面が強くていいる。それをあらため、生産性向上に協力する組合を作る必要がある。それが企業内組合であるという考えを政府は持っている。しかし、はたして企業内組合がいつ

36 海外労働時報190号8-9頁, 1992年7月

37 海外労働時報194号8-9頁, 1992年11月

も生産性向上に協力的かといえ、かならずしもそうとは言えない。マレーシアでは「ルック・イースト政策」が提唱される以前から、企業内組合が存在しており、もし企業内組合が生産性向上に協力的であったならば、あえて「ルック・イースト政策」を提唱する必要はなかったはずである。結社の自由の原則に違反するおそれを顧みず、電子産業においてのみ企業内組合にこだわり続けているのは、それを突破口として生産性向上によって経済発展政策の実現をめざすことに、よりおおきな価値をみいだしているためではないかと思われる。それに対して企業内組合より産業別組合に活動の基盤を置いていた MTUC が抵抗するのは当然である。しかし MTUC 内にも企業内組合があり、それを否定してしまうことはできない。企業内組合が産業別組合にとってかわって、MTUC の組織そのものが弱体化させられることを MTUC は恐れている。先の裁判例を見ても分かる通り、産業別組合があるところに企業内組合が作られ、どちらを承認するかという紛争がおきており、登録官の裁量によって企業内組合が優先的に取り扱われるおそれが出てきているし、マレーシア政府が全国的レベルの産業別組合を生産性向上に協力的でないとなし、これを MTUC は知っているからである。労使協調的で政府批判の強くないナショナルセンターである「マレーシア労働組織」(Malaysian Labour Organisation) が1989年6月12日に結成されたことは、このおそれをより強めることになった。したがって企業内

組合の登録と承認をめぐる問題は当分解決の見込みはないのではないと思われる。

## Trade Union Recognition in Malaysia

Kozo KAGAWA\*

### Abstract

In Malaysia trade union recognition is granted to only a registered union under the Trade Unions Act, 1959. Registration as a trade union is essential for a union because an unregistered union is treated as illegal one under this Act.

Namely compulsory registration system is adopted in Malaysia. Furthermore the Registrar judges whether a trade union can be registered or not. The Registrar has wide discretionary competence at this compulsory registration system. The Registrar may refuse to register a trade union if he is satisfied that there has already been in existence a trade union in respect of the particular trade or occupation or industry. Therefore the problem depends upon discretionary judgment of the Registrar whether a house union

will be registered when an industrial union has already been registered at the particular industry. The Malaysian government has a policy to encourage workers to organise house union because house union will be cooperative with management to promote productivity. Conversely the government judges an industrial and occupational union as hindrance to productivity growth. This policy is named "LOOK EAST POLICY".

To ascertain this policy, the definition of trade union was amended in 1988, saying that the trade union was an association or combination of workmen who functions within any particular trade, occupation or industry or within similar trades, occupations or industries or within a single enterprise or establishment.

Next problem must be considered whether registered house union can get recognition even when an industrial union has already been granted recognition. Two cases are examined in this article. It can be concluded that the Court does not obey the government policy.

The same problem is considered in the electronics industry. The Registrar refused to register Electrical Industry Workers Union (EIWU) which was organizing workers in the electronics industry. The reason was that EIWU could not organize workers in electronics industry because electronics industry

---

\* Professor, Graduate School of International Cooperation Studies, Kobe University.

was different from electrical one under the classification of industry in Malaysia. The government had a policy to invite foreign capitals to Malaysian electronics industry in order to promote industrialization. For this purpose the government adopted anti-unionism policy in the electronics industry.

This problem was judged by the Committee of Freedom of Association whether it was violation of freedom of association under the I.L.O. Convention No. 98 which was ratified in 1961 to refuse registration. The Committee answered in the affirmative. But the government did not change the policy.

In September 1988 U.S. Government threatened Malaysian government to abolish Generalized System of Privileges. Under this pressure the government decided to change the policy. The government admitted workers in electronics industry to organize only house union under "LOOK EAST POLICY". Even under this new policy EIWU was not granted recognition because EIWU is an industrial union.

As the result Malaya Trade Union Congress, the biggest national center of labour, opposed this policy, asserting that the workers shall have freedom to choose what kind of trade union is organized. On the other hand many house unions have affiliated to MTUC since the foundation of MTUC. Therefore MTUC has dilemma that he cannot absolutely

oppose the house union policy.

This problem arises from the friction between economic development policy and workers' right to organize trade unions in the developing country. Attention must be paid how this problem shall be finally resolved in Malaysia.