

マレーシア最近最近の労働事情と労働組合の動き

小 関 藤 一 郎

I

マレーシアは1957年独立国となった新興国で、はじめはシンガポールを含んだ連邦であったが、1963年シンガポールの独立後はマレー半島にある西マレーシアとボルネオ島北部にあるサラワク、ブルネイを含む連邦となった。マレーシアは経済発展の見地からみればいわゆる開発途上国 *developing countries* に属するのであるが、その国民所得(1人当)は333米弗(1968年)で、開発途上国としては上位をしめている¹⁾ばかりでなくアジアでは日本、シンガポールについて高い。マレーシアは戦前からゴムと錫の世界的な生産地として知られていたが、その状況は今日でも変りはなく、1963年の世界統計によるとゴムの生産高は世界総生産の40.4%を、錫は42.5%をしめ、圧倒的な優位をしめているばかりでなく、マレーシアの貿易においてこの二つの商品の輸出のしめる割合も極めて高く、年によって多少異なるが、両者合計して50~60%をしめている。²⁾ しかし独立国として経済発展を進めていくためにはゴムと錫だけは依存することはできない。そこで工業化を推進して近代的産業の育成をはかることが急務となっている。そして農業と工業、輸出向生産と国内消費向け生産の間のバランスをとることが必要となっている。そうした工業化を促進するため政府は創始企業法 *Pioneer Industry Ordinance* を制定して外国からの投資を導入して所期の目的達成をはかろうとしている。こうした発展途上国における労働問題と労働組合の動きについて以下最近現地を訪れる機会に入手した資料、情報によって概観してみたい。

まずマレーシアの人口構成であるが、それは次の表にみるように若年人口のしめる比率が著しく高いのが特徴である。

西マレーシアの人口の年令構成 (1965年)
年令群 人口数 百分比

0~14	3,657,000	(44.0%)
15~29	2,083,000	(25.2%)
30~44	1,277,000	(15.4%)
45~59	854,000	(10.3%)
60~42	427,000	(5.1%)
計	8,298,000	(100%)

ところでこのうち有業人口は約30%程度で、これを産業別にみると次のとおりである。

(単位 1,000人)	1965	1960	年平均伸率
農 業	1,388	1,277	1.7%
鉱 工 業	234	196	3.6%
建 設 運 輸 業	216	150	7.0%
政 府	257	200	5.1%
サーヴィス商業	429	351	4.1%
総 数	2,518	2,174	3.0%
失 業 者	160	138	6.0%
総 労 働 力	2,678	2,312	5.2%

有業人口が30%ほどであるということは若年者が多く生産年令に達している者が多いからにもよるが、失業人口が6%もあることはこの国の労働問題を考える場合重視すべき点である。この数字は最近マレーシア生産性本部の調査では8%となっており、必ずしも正確なものとはいえないが、年々13万人の若年者が労働市場に送りこまれるこの国ではとにかく失業が大きな問題であることは事実である。そればかりでなく潜在失業者もかなりあるものと考えられる。この点についてはまだ調査は行われていないので正確なことはわからない。こうした意味において労働力は量的には非常に豊富であるが、単純作業や非熟練的作業に適する労働力は充分であっても、質的には著しく不足しており、特に技能工、熟練技能者は著しく少ないのである。このことはこの国の近代的な経済成長にとって大きな問題を提起しているのである。それで、マレーシアの労働力の質の問題を考えるにあたってはその教育の問題の考察をぬきにするとはできない。

II

マレーシアの教育は1962年初等教育の無償化が行われてから、近代化の第一歩がふみ出されたが、まだ義務教育制とはなっていない。1966年の統計によると就学率は90.5%でかなり高い比率である。しかし地域的にみると都市では就学率は良いが、児童の約80%が居住している農村や小都市ではこの比率はかなり下っている。農村の生活は貧困であるため、両親は子供の就学に対して深い関心をしめさないし、児童の能力を個人的にのばそうとする空気は極めて少いのである。また農村地区の学校には教師の赴任することを肯じないものも少なくない。それを無理にすすめるとむしろ教師を辞任する者さえあるということである。これは農村地区の生活水準が低く、また農民たちの教育に対する理解も少いため、教師が赴任を拒否するからである。初等教育がこの状況であるから農村ではとくに中等教育へ進む者はごく少い。農民は子供に中等教育をうけさせるよりは肉体労働をさせる方を好むし、子供もまた中等教育に対して魅力を感じないものが多い。中等教育は前期3年と後期3年にわかれ、前期は試験なしではいれるよう1965年以降制度が改められたが、まだ中等学校へ進学する子供は初等教育終了者の1/2以下である。ただ前期中学への入学が試験なしでできるようになってから、多少、中等学校進学者数は増加しているが、まだまだその充実は今後に残された課題である。特に近代的経済社会の建設が確固たる基礎の上に立って行われるためには中等教育の普及充実は何よりも急務である。中等教育の充実が達成されなければ、初等学校の教師の不足も解決することはできないのである。ところで中等教育の問題はそれが普通科コース Academic course と職業科 Vocational course の二つにわかれているが、この二つの間の均衡が著しくくずれていて、現実の要求に合わない普通科コース進学者が圧倒的に多いことと、もう一つは植民地時代からの名残りが払拭されず、一般に技術、科学教育が余り重視されていないことである。両者はある意味では深く関連しているが、職業教育に対する偏見は容易には消滅していない。第一に、後期中等学校の職業コースに進学する生徒は全生徒の5%

程度しかなく、しかも後期中学校への進学に際して行われるテストの成績が悪いものしか職業科コースを選択しないのである。つまり普通科コースにいけないものしか職業科コースにはいかない。しかもその数はごく僅かしかいないのである。このことが労働者の技能教育、技能水準向上に対する大きな障害となっているのである。しかるに工業化の発展はそうした人材を多く需要しているがそれが充足されないでいる。しかも普通科コースは一般に大学への進学のための準備に重点がおかれているため、大学へ進学しないものにとっては非常に中途半端なものとなる。その点で科学、技術教育の立ちおくれと一般人の旧態依然たる認識が大きな問題なのである。中等教育を終了したものの失業はかなり多いといわれるが、それは彼等が役人とかクラークなどのホワイト・カラー的な職業にしか志向しないために生じている現象である。政府は不足する技能者養成のため特別に養成所をつくり、すでに企業に就職している労働者に対して訓練を行っているが、そうした養成機関における充分に資格のある教師、インストラクターの不足に悩んでいる状態である。工業化の促進という大きな使命達成という点からみると、中等教育の方向づけに大きな問題が残されている。それをどのように解決していくかがこれからの最大の課題であるといえるであろう。長く英国の統治下にあつて英国のオクスフォードやケンブリッジ大学の伝統である人文学科優位の影響をうけてきたこの国でこうした科学、技能教育をどのように中等教育にいかしていくのかはなみなみならない仕事であり、それがどのように達成されるのか注目に値することである。

現在政府は行政当局、職業教育、使用者側の要求を調整する機構を設立したが、まだその効果は現われていない。実際商業学校では普通科に進学を認められない能力の低い者しか入学者がないし、教師の給料も低いため、職業科の中等教育を終了しても仕事が見つかるまで数ヶ月無駄な時間を費すものも少くない。このため技能訓練など職業上の技能習得はむしろそうした実状、実際の要求をよく知っている産業あるいは企業に委ねた方が効果的であり、公費の浪費削減にもなるという見解もかなり強くなっている。³⁾ とにかくマレー

シアの現状においては中等学校で習得できる程度の技能熟練、あるいは準専門職に対する需要は大学卒業生に対する需要よりもはるかに大きいのである。またそうした技能者や準専門職業者を養成する機関、人員が著しく欠乏しているのである。科学教育の重要性増大にこたえて政府は2年前にペナン Penang に特別に数学、理科教育担当の教員養成の大学を設立したことを追記しておこう。

最後に大学についてみることにする。大学は首都クワラ・ルンプール Kuala Lumpur にあるマレーシア大学と国民大学 National University, ペナン大学の3つしかないが、第三のはまだ卒業生を出していない。⁴⁾ 大学生の数は中等学校の生徒総数の1%ほどである。⁵⁾ しかもこの中で労働者階級の子弟は極めて少い。マレーシアで注目すべきことは海外の大学に留学する学生の多いことで生産性本部のパラニアパン M. Palaniappan 氏によると1971年6月現在でその総数は20,345にのぼり、留学先は15ヶ国に及んでいる。しかも彼等の大部分はいわゆる文科学問を学んでいるのである。これはマレーシアの財政にとってもかなりの負担を意味するし、国の教育発達の見地からみても好ましいことではない。また大学教育の内容も人文系の学科に重点がおかれ、自然科学、工業技術を志す専攻生は少い。たとえば V. Kanapathy 氏によると⁶⁾ 1967年の大学卒業生 405人中理学士31, 工学士31, 農学士2である。ゴム園のほか農産物が極めて豊富な国で農学士がこんなに少いのもきわめて矛盾した点で、農業が国の非常に重要な産業で技術革新をとり入れる余地が多いのに、農学士が少いということはマレー人学生の志向がどこにあるかを示す注目すべき事実である。なおマレーシアでは独立以来マレーシア化をはかることに努め、企業に対して従業員をとる際にはマレーシア人、中国人、インド人をそれぞれ人口比に応じて採用するように定めているが、大学生の場合もこの人種構成比⁷⁾ が守られることが規定されているから、マレー人には非常に有利な立場におかれている。にも拘らずマレー人において特に人文系学科への志向が圧倒的に強いことは問題とされなければならないところである。

これについて、開発途上国でもアフリカのケニア Kenya は大学生に自然科学、工業技術方面に

向わしめるため優先的に奨学金を与える方法をとって高度の人材養成を計画的に行っていることをマレーシアも学ぶべきであると V. Kanapathy 氏⁸⁾ は強調している。

労働力は量的には豊富ではあるが質的に多くの問題のあることは上述したとおりであるが、マレーシアの280万を超える労働力のうちフルタイムで雇用されて給料を貰って働いているのは135万ほどで全体の50%にみえない。このうち最大なのは約30万と推定される政府関係の公務員である。これにつぐのはゴム園労働者である。工業従業者は11万程度であるが、企業規模は小規模のものが多く、従業員10名以下の零細企業が80%以上をしめている。⁹⁾ 政府は工業化促進のため「創始企業法」を実施してきているが、同法適用による企業は1966年末で112であるが、その生産額は25%、雇用者数では15%と大きい比率をしめている。¹⁰⁾ こうした企業として日本からのものでは松下、八幡（新日本製鉄）、味の素、三洋等々があるが、資本集約的なものが多い。こうした進出企業によってかなり雇用が促進されるので、政府はこれにかなり肩をいれている。また新聞にも近く日本の某企業がマレーシアで操業することになるが、これによって直接雇用何百人、間接に何百人が雇用されることになるといったことが大きく報道されている。雇用の促進がマレーシアにとっていかに重大な問題であり、また最大の関心事であることもわかるのである。こうした企業進出に対して政府ばかりでなく労働組合も大きく期待している。組合が期待するのは資本集約的産業の進出であって、組合の指導者たちはそうした企業の進出によってマレーシアの労働者が技能を高める機会が与えられることを歓迎し、希望している。また組合指導者のインド人の中にはこうして進出してくる企業に日本の企業が多いが、一般に日本の企業指導者は現地の経営者に比べて頭のはたらしもよいし、また理解もよい点を高く評価しているものが少くない。と同時にアジア人である日本人が西欧人に負けず、あるいはそれよりもすぐれて工業化の促進に努力し実績をあげていることはアジアの人々に対してよい模範と先例を示したもので、マレーシア人により刺激と勇気づけを与えていると見る人もある。そうした評価はともかくとして田

本の企業進出が現地人の雇用を促進に役立っていることは事実である。¹¹⁾

Ⅲ

マレーシアでは労働組合は政府に登録することになっている。¹²⁾ 1968年末における登録された組合数と組合員数は次のとおりである。¹³⁾

組合規範	組合数	組合員総数	構成比
100未満	72	3,344	1.12%
100— 200	41	5,984	1.99%
201— 500	42	14,217	4.74%
501—1,000	31	21,741	7.24%
1,001—2,000	31	46,937	15.64%
2,001—5,000	18	65,983	21.98%
5,001—10,000	4	26,295	8.76%
10,000以上	3	114,988	38.30%
雇用者連合	16	694	0.23%
組合連合体	2		
	260	300,183	100%

全般的な結成率は明確ではないが、ゴム園労働組合などの有力な7組合が全組合員の47%をしめており、200人以下の小組合は全組合員の3.1%をしめているにすぎない。また被雇用者組合244の中136(55.7%)は政府機関に従業する組合でその成員総数は103,174で全組合員の34.45%をしめている。この国では組合員にいかにか政府に雇用されている従業者が多いかがうかがわれる。組合の結成の単位は日本のように企業別ではなく、産業別である。これらの組合の多くはマレーシア労働組合評議会 Malaysian Trade Union Congress (以下 M.T.U.C と略して用いる) という強力な組織を結成している。この中もっとも勢力の大きいのが上述した公務員の組合であるが、1969年10月に公布施行された組合法の改正によって、公務員の組合は政府関係以外の部門の労働者を含む組織に加入することを禁止されることとなり、MTUC はそれだけ勢力を弱められることになった。(なおこの法律改正で公務員の組合は国際自由労連 ICFTU などの国際的組織にも加わることはできなくなった。この措置に対して MTUC はこれは明らかに労働組合活動に対する制限であるとして抗議している。その点は以下にまた詳しくふれることにする。) MTUC に参加している組合はゴム園労働者組合 National Union of Planta-

tion Workers, 全マラヤ鉱山産業従業員組合 All Malayan Mining Industry Staff Union や全国商業労働者組合 National Union of Commercial Workers, 銀行員組合 National Union of Bank Employee など104にのぼっている。現在 MTUC の役員をみると議長は Yeoh Teck Chye 氏¹⁴⁾ (銀行員組合の委員長)で、事務局長は S.T.H.Zaidi 氏(陸軍省文官公務員組合長)、事務局次長は John R. Gurusamy 氏(教員組合委員長)、財務部長は G. Perumal (ゴム園労働者組合委員長)などであるが、これら役員のごほとんどはインド人によって独占されている形である。筆者が訪問して面接した色々の組合の役員は全部インド人であった。これは何故なのか、マレーシアの国民の人種構成の中で約15%ともっとも比率の少いインド人が何故組合運動の指導者の大部分をしめているのか。それは組合員の62%¹⁵⁾ をインド人がしめているからであろう。もっともこれは1957年の数字であるが、この傾向は今日でも変りないといつてよいであろう。そして、それは組合の結成がもっとも進んでいるゴム園、鉱山労働者をはじめ事務員、食堂労働者、教員等々にインド人が多いことによるものである。マレー人は農業従事者が多く、中国人は販売に従事するものが多いため、案外組合員が少いのである。インド人はマラヤの労働組合の勢力の大半を支えているのである。ただ最近ではマレー人も組合活動に対して関心を示すものが増えてきているが、まだインド人の優勢をくつがえずには至っていないのである。またマレーシアの労働組合には教員組合、銀行従業員組合などホワイト・カラーの組合やホワイト・カラーと他の肉体労働者が一緒になった組合が少なくない。この点は西歐的というよりはむしろ日本に近い状況である。マレーシアの労働組合におけるもっとも重大な問題は言語の問題である。マレー人はマレー語を母国語とするが、植民地時代からの慣習で英語を理解する者もかなりある。しかし労働者には英語が通じない場合が多いようである。インド人にとっても事情は同じであるが、ゴム園労働者にはタミール語を母国語とするものが多い。中国系はもちろん中国語を母国語とするのではあるが、その中には広東系あり、福建系ありで複雑である。ただ新聞などは国語を用いているが中国

人でも新聞のよめないもののがかなり多い。最近マレーシア政府はマレーシア化促進のためマレー語の使用を奨励し、またこれを強化している。最近1年間に街上からは英語の掲示広告の類はほとんど一掃されてきている。また日本の進出企業の政府への報告も最近ではマレー語でかくことを要求されているマレー語を国語とするのは独立国としては当然ではあるが、マレー語の整備は必ずしも充分に行われてはいないようである。このため組合の広報などでは英語がまだ多く用いられており、年報などの類はすべて英語である。ゴム園労働者組合 National Union of Plantation Workers などは組合員に配布するニュース等は英、マレー、タミールの三ヶ国語を用い、三ヶ国語で印刷している。こうしたことが指導者層は別として労働者全体相互の伝達を、少くとも円滑な伝達を阻止していることは確かであり、多人種社会における組合運動のもつ困難がそこにはっきりと浮び出ている。指導者がこの問題にどのように対象していくか中々難しい問題である。日本や英、米、独、仏などの国々では想像できない問題にマレーシアの組合は当面しているのである。

しかし MTUC は言語の問題では多くの障害をかかえているが、組合の方針は正義と民主主義の実現というはっきりした目標をもっている。これはかつての統治国である英国の労働組合をその範として出発し、独立前から英国の労働組合専門家たちの指導をうけてきているため現実に即した着実な動きをとってきているのであるが、そうした組合の現実主義的な動きは、1945年日本の敗北後本格的な組合運動開始後間もなく左翼急進主義者たちによって非常に大きな痛手をうけた経験を教訓としていることにもよるものである。MTUC はだから政治闘争第一主義とすることを絶対に排除して、経済的目標達成を最大の行動目標としている。とくに1946—47年頃、組合が戦後の発足をしてから間もなく共産党の指導の下に全く牛耳られた状態から脱してから、民主主義を徹底的に守るという立場に立って労働者の利益擁護と生活水準向上のために努めるという健全な方針を堅持してきたことは各方面から高く評価されている。そしてその勢力は着実に伸びてきており、マレーシアの工業化とともにその組織率も増してきたのであ

る。たとえば MTUC は最近マラヤワタ（新日鉄の現地工場）製鋼労働組合 Union of Malayawata Steel Workers やマラヤワタ 木炭製造労働組合 Union of Malayawata Charcoal Sdn Bhd Employees¹⁷⁾ などを加入せしめており、その活動は比較的活潑であるだけでなく、成功しているといえるのであった。しかしマレーシア政府が工業化を促進するため外国資本の導入を促す方策として創始企業法を制定してから、この状況に大きな変化が生れてきた。政府は1969年創始企業などにおいて労使紛争の発生することは創始企業誘致にはマイナスになる惧れがあるとして労働法の改正を行い、これを実施した。これに対し MTUC はこれは組合を圧迫するものであるとして強く反対する一方 ILO にもこれを提訴しているほか、世界自由労連の支援を求めてこの改正の撤回を要求している。ところでその改正の問題点となったところは次の諸点である。

第一は公務員または準公務員の組合は非公務員が組合員となっているいかなる組織にも加盟することは許されない。すなわち公務員は MTUC に加入することは認められなくなるのである。この結果 MTUC 加入の組合員総数の30%は加入を禁止されることになる。と同時に公務員の組合は国際的労働組織にも加入されることは認められなくなるのである。

第二は1968年の企業奨励法に規定される創始企業において組合がその交渉事項に「雇用」「配置転換」「不況または再組織によるレイオフ」「職務割り当て」「職務規定」「昇進」などの人事に関係する事項を含めしめることは違法であるとされたことである。

第三、労働組合は1948年以来登録されることになっているが、この改正によって当局は組合の登録を拒否する広汎な権限をもつことになる。

第四、従来組合は労働協約などについて不満のある場合は産業法廷 Industrial Court に訴えることが認められていたが、今度の改正規定によるとそれは認められなくなり、労働大臣の決定が最終的のものとなる。このため法の制定も司法もすべて大臣に帰着するという不都合が生ずる。

第五、組合が関係する産業、職業に3年以上従業した者でなければ、組合役員に選ばれることは

できない。これに関して例外を認める権限は労働大臣に属する。¹⁸⁾

MTUC によると更にマレーシア政府は1966年インドネシアとの対決の時期に非常事態ということで、凡ての公務員のストライキ権を停止するほかあらゆる労働紛争を強制的に調停にかける権限を労働大臣に認めるという規定を定め、それを暫定措置“temporary”として実施すると明言したが、インドネシア政府首脳がスハルトに代り対決の時期はすぎたのに労働に関する非常措置は未だに続けられている¹⁹⁾ばかりでなく、更に1967年の新しい労使関係法により、調査委員会 Board of Enquiry における審議継続中の事件あるいは労働大臣により問題が産業法廷に移された事件に関しストライキは許されなくなり、労働運動に対する制限は一層増大している²⁰⁾と MTUC は訴えるのである。こうした組合活動に対する制限の増大に対して、MTUC は1970年以来政府にこの法規改正に反対し、それをできるだけ早く徹廃するようにと度々交渉している。しかし政府はこれらの改正措置は暫定的のものであり、現在マレーシアが直面している工業化の促進、失業の撲滅のためには止むを得ない措置であることをとくりかえし説明しているに止まっている。労働省の関係者も暫定的という意味は結局は創始企業法の運営が促進され、工業力が増大するまでということであると解しているようである。そうすると暫定的とはいってもここ数年はつづくのかも知れないと見られる。MTUC の主脳者たちはこれに非常に失望しているが、改正措置の徹廃を断念せず1971年2月にも緊急執行委員会を開いて組合活動の自由が早く回復するよう努力することを宣言している

MTUC の組合指導者たちはこの問題が解決することを目下の最大の課題であると考えているが、同時にこの目的達成のため組合運動の統を一破壊することのないよう慎重に構えている。筆者が MTUC の指導者の人々と会った時の印象では日本のな何か切っばつまった感じは受けなかった。

労働組合側のこうした動きに対して経済関係者や学識者は現在マレーシアは失業が多いばかりでなく、農村には潜在失業者もあり、そうしたことが一部の共産テロ分子の活躍の温床になっていることを考えると、工業化は漸次進んできていると

はいうもののまだその前途は瞭遠なのだから、労働組合も多少の犠牲は、国民の連帯と統一が強く叫ばれている時に、忍ぶべきではないかという意見を表明している。²¹⁾ところで政府の懸念する労働紛争の顕在的形態であるストライキはどの程度生じているのであろうか。1968年の数字によると1年間の発生件数163件で参加労働者数は延べ31,062人で労働損失日は280,417日で、前年に比べて約全般的に倍加している。なお1968年までの過去10年間における平均は件数60,参加人員54,543労働損失日は188,343である。この点からみるとたしかに1968年からストライキが急に増しているという印象をうける。なおストライキの発生を産業別にみると163件の中72件はゴム園、5件はココ椰子園、13はパーム椰子園であって約90%はプランテーションで生じている。これに対して製造業でおこったストライキは8件、参加人員3,027人損失は23,692日である。この8件のうち3件は組合承認からんで生じたものであるが、他は雇用条件を繞って生じている。なおストライキに関する詳細は附表ⅠおよびⅡについて見られたい。²²⁾

こうした状況からみると開発途上国における組合運動は極めて困難な問題に当面していることが知られる。政府が1969年に制定した改正措置をどのように考えるのかも、工業化の要請や諸々の条件などとの関係において見られなければならないであろう。経済開発途上国における労使関係の問題はその意味で先進国の場合と異ったものがあることを知らなければならない。

IV

MTUC という評議会が現代当面している問題は以上のとおりであるが、次にその有力な構成員であるプランテーション労働組合 National Union of Plantation Workers とホワイト・カラー組合の代表とみられる銀行従業員組合 National Union of Bank Employees の活動についてみることにする。前者についてみると、同組合は1946～65年間に組合の要求がどのように実現されていったかをゴムの価格の変動と関連させて報告した Black and White Book を1967年に刊行している。これによってみると、このプランテーション組合の努力のあとがはっきりみられるとともにそ

の努力目標もわかるのでそれを要約すると次のようである。

組合が報告している努力目的は1. 賃金, 2. 有給休暇, 3. 病気の際の入院補償 Hospitalisation Pay 4. 毎週の休日確保, 5. ゴム価格上昇に伴うボーナス, 6. 時間おくれの切りつけ手当 (Late Tapping) 7. 雨天によるゴム液流出の際の補償, 8. 奨励金, 9. 住宅手当, 10. 離職手当, 11. 子弟の上級学校進学手当, 12. 年間ボーナス (利潤分配) 13. 間接労働の廃止, 14. 冬季手当, 15. 超過勤務手当である。これらについてプランテーション労働組合 National Union of Plantation Workers が1946年から20年間の間にどのくらい活動の成果をあげてきたかをみると, 1946~53年までは賃金増額と有給休暇3日の2点だけである。賃金はゴムの価格の変動に応じているが, それは1946年のゴム41.87cts に対し, 切りつけ労働者 tappers 0.70\$²³⁾ (日給), その他の労働者0.70\$, 1948年ではゴム42.15 cts に対し切りつけ労働者2.15\$, その他1.45\$, 1950年ゴム108.18 cts に対して切りつけ労働者2.40\$, その他1.60\$, 1951年ゴム1~1.50\$ に対し, 切りつけ労働者3.00\$, その他2.30\$, 1952年ゴム90 cts~1.00\$ に対し切りつけ労働者2.90\$, その他2.20\$, 1953年ゴム65~70cts に対し, 切りつけ労働者2.50\$ その他2.10\$ 1954年はゴム65~70 cts に対して切りつけ労働者2.40\$, その他2.05\$ で, ゴムの相場に応じて賃金も変動しているが, 1948年以降は2\$以上の賃金を確保してきている。1956年になると有給休暇は10日にふえたほか入院補償として年間2週間は賃金の半分を支給されることになりまた1週に1日(有給)の休日が確実にとれることになった。ゴムの相場は60~80 cts であったためこの年賃金は2.60\$ (切りつけ労働者), その他も同様2.60\$ となったが, 1959年以降はゴム相場は60~80 cts であったのにもかかわらず日給はずっと3.00\$ (切りつけ労働者)をこえ, 1962年には3.05\$, 1964年には3.50\$, 1965年3.55\$ となっている。また有給休暇は1956, 1959年は10日であったが1962年には16日, 1964, 65年には19日と著しく増加している。病院入院補償は1962年から60日分半額補償となり, 1964年にはそれが更に3ヶ月半額補償と増額され, さらに結核の場合には9ヶ

月まで延長されることになった。週休は1956年以来1回1日ときめられただけであったが, 1965年にはこのほか定期的に月曜か金曜を休日にするようになった。ボーナスは1959年からゴムの価格が60 cts をこえたとき, 10 cts こえるごとに14 cts ボーナスが支給されることになったが, 更に1962の年からはゴムの価格が70cts を1 cts こえるごとに2 cts のボーナス支給と条件がよくなった。また賃金でも1959年からは奨励金が出されることになり, A等級の切りつけ労働者には15ポンドをこえる1ポンドごとに6 cts を, B等級のそれには11ポンドをこえる1ポンドごとに8 cts を, C等級のそれには6ポンドをこえる1ポンドごとに10 cts を支給することが定められた。1962年以降は更にA, B, Cの各等級に応じて奨励金に対して2 cts, 3 cts, 4 cts の追加支給が行われることになったほか, 雨天などの稼働不可能日の補償手当も支給されることになった。住宅手当は1964年以降プランテーションに住宅の支給をうけない男子成人労働者に対して作業日1日80 cts の割で手当が支給されることになった。こうして上述の15項目の目的の中9項目にわたって組合は目的を達成してきている。徐々にねばり強く目的達成に努力している指導者の努力は高く評価されてよい。なおプランテーション労働組合(NUPW)は組合の福利活動にも力をいれ, 最近組合本部の近くに学生寮を設けた。²⁴⁾それは100人を収容できるもので, ゴム園などプランテーション労働者の子弟で大学に進学する意欲と能力をもっているも大学はクワラ・ルンプールとパナンにしかないため²⁵⁾, 実際下宿して進学することは不可能なので, そうした学生に便宜をはかるため最近設置されたものである。組合ではそうした施設によって労働者の子弟の大学進学を促進するとともにそれを通じて同時に労働者の文化的水準の向上をはかることを狙っている。現在寮に泊っている学生は50人ほどであるが, 外国人学生も臨時に宿泊が認められるということである。この学生寮ではマレーに居住する労働者の子弟ならマレー人, 中国人, インド人と人種差別なく入寮せしめるほか, 食事も3人種の子弟が相互に理解できるよう3種類の料理を交互に供ようす配慮されている。組合のこうした配慮はマレーシアにおける国民の連帯と統一とい

う大きな目標達成に対する基本的支持と協力への表現でもある。こうした組合配慮もさることながら、国民的統一への積極的支持は開発途上国の組合のいき方を示すものとして注目されよう。なお寮はクワラ・ルンプルから 10km 以上はなれたところにあるが、学生は皆日本のホンダのオートバイで通学している。また組合が組合員の子弟の大学進学にこのように努力していることは組合運動のあり方としても興味深い点である。

マレーシアのホワイト・カラーの組合として銀行従業員組合 National Union of Bank Employees は 1959 年に結成された。この組合が結成されたのは銀行従業員の労働条件が劣悪であり、超過勤務時間などについての規定などもなかったため、そうした条件改善のため発足したもので、発足当時 300 人にすぎなかった組合員も 1968 年には 5,238 人と 17 倍に増加している。頭初は Perak 州のイポー Ipoh で発足したが、漸次全産業的組織にまで拡大していったもので、現在では MTUC の有力なメンバーである。現在はクワラ・ルンプルのほかペナン、ジョホール・バルー Johore-Bahru, セレンバン Seremban の 4 ヶ所に支部を設けている。組合の活動の重点は MTUC とともに政府の組合活動制限撤廃と組合員の生活水準向上と生活安定にむけられており、退職時の救済基金の確立にも大きな努力が払われている。この組合は一部役職者をはじめ中堅幹部とホワイト・カラーが中心でそれだけで全組合員の 82% をしめているが、ホワイト・カラー以外の従業員も組合に加入しており、それは全組合員の 18% をしめている。このようにかなり高級職員が加入しているところに問題があるが、中国人系銀行や外国系銀行が多いのでそうした人々も含まれているように思われる。この組合は Suara NUBE (組合の声) という機関紙を発行しているが、そこには高級職員で組合員になることを好まなかったり肯んじないものがあるが、今からでもおそくない、早く組合に加入するようよびかけが掲載されている。こ

NUBE はその活動によって組合員の雇用の安定賃金の増額、労働時間の短縮、有給休暇の増加、超勤手当の増額などを実現しており、更に職場の環境改良更衣室の設備改善に努力をむけているが今後の活動として有給休暇を 3 週間とすること、病気休養施設と手当支給、退職金の増額などを要

求しているほか、休暇時の保養施設の設置などの実現をめざしている。退職時の共済基金は 50 万 \$ をこえている、この基金は組合員およびその扶養家族に対して退職 (辞職、管理職への昇進の場合も含む) および死亡の際支給されるものであるが、2 年おきの組合代表者会議の承認を得れば組合員および子弟の訓練、教育のための奨学金にも支出されることができている。この基金への掛ケ金は一人当り月額 3 \$ である。この NUBE は現在 MTUC に議長をおくっている。ホワイト・カラーとそれ以外の従業員を含めているほかかなり高級職員を組合員として認めている点は戦後のわが国の組合のいき方もかなり類似している点を想起させる。現在事務の第一等級とホワイト・カラー以外の職務では著しく給与が開いている。こうした状態でいつまでも全組合の統一が保たれていくかどうか、そういう所に問題が包蔵されているように思われる。ただ産別組織である点はわが国の組合と異っているところである。この組合の給支体系をみると下のとおりであって年功的要素が多くはいっている。

第一事務階級	第二事務階級	第三事務階級
1 年 520 \$	1 年 345 \$	1 年 220 \$
2 " 544	2 " 366	2 " 235
3 " 568	3 " 387	3 " 250
4 " 616	4 " 408	4 " 265
5 " 640	5 " 429	5 " 280
6 " 665	6 " 450	6 " 295
7 " 690	7 " 471	7 " 310
8 " 690	8 " 492	8 " 328
9 " 715	9 " 513	9 " 341
10 " 740	10 " 535	10 " 357
11 " 765	11 " 557	11 " 373
12 " 790	12 " 579	12 " 389
	13 " 601	13 " 405
	14 " 623	14 " 421
	15 " 645	15 " 437
	16 " 667	16 " 453
	17 " 689	17 " 469
	18 " 711	18 " 485
	19 " 733	19 " 801
		20 " 517
		21 " 533
		22 " 549
		23 " 565

また事務職員以外の賃金表は次のとおりである

1 年	110	11 年	171
-----	-----	------	-----

2年	116	12年	178
3 "	122	13 "	185
4 "	128	14 "	192
5 "	134	15 "	199
6 "	140	16 "	206
7 "	146	17 "	213
8 "	152	18 "	220
9 "	158	19 "	227
10 "	164	20 "	234
		21 "	241

要するに開発途上国においては組合の動きも、

その国の当面する政治、経済事情やその社会構造、文化的条件によって先進国のパターンとは異った形態をとることは不可避であるが、マレーシアの場合も急速に工業化をすすめて経済的自立を達成し、生活水準の向上をはかることが急務であるだけ、組合の活動も他の国の尺度ではかることは難しい。こうした点についてはもっと充分の資料を蒐集するとともにその歴史的條件、社会文化的條件を考察した点につき進んだ研究が必要である。筆者もできるだけそうした面への努力をつづ

表I ストラウイキの発生件数と継続日数

産業別	継続日数										1ヶ月以上	参加労働者数	労働損失日数
	1日	2日	3日	4-5日	6-7日	8日	9-14日	15-31日	1ヶ月以上	以上			
ゴム園	30	12	7	4	3	1	8	3	4	72	24,244	245,440	
ココ椰子園	1	—	1	1	2	—	—	—	—	5	347	1,042	
パーム椰子園	7	3	—	1	1	—	1	—	—	13	2,539	5,448	
製造業	1	—	3	—	1	—	1	2	—	8	3,027	23,692	
建設業	—	—	1	—	—	—	—	—	—	1	642	1,926	
商業	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	90	2,340	
娯楽産業	—	1	—	—	2	—	—	—	—	3	173	529	
合計	39	16	12	6	9	1	10	6	4	103	31,062	280,417	

表II 原因別ストライキ件数

原因	産業										計	参加労働者数	労働損失日数	
	園	園	園	業	業	業	業	業	業	業				
団体協約に関するもの	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1. 組合活動に関するもの (協約締結拒否を含む)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2. 雇傭条件	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(a) 賃金	10	3	—	3	1	—	—	—	—	17	3,545	8,189		
(b) 労働日数	2	—	—	—	—	—	—	—	—	2	203	203		
(c) 解雇	31	—	4	2	—	1	3	—	—	41	17,118	204,571		
(d) その他	23	1	9	—	—	—	—	—	—	33	6,339	30,824		
B. 団体協約に関係しないもの	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1. 同情スト	2	—	—	—	—	—	—	—	—	2	591	8,429		
C. その他の原因	4	1	—	—	—	—	—	—	—	5	1,846	9,697		
合計	72	5	13	8	1	1	3	103	31,062	280,417				

けたいと考えている。その意味で本稿は一つの覚書きとしての意味をもつものである。

参 考 文 献

Annurl Report of The Ministry fo Labor for the year. 1968.

Charles Gamba, The Origins of Trade Unionism in Malaya, Eastern Universities Press Ltd, Singapore, 1962.

Alex Josey, Trade Unionism in Malaya, Donald Moore, Sigapore, Kuala-Lumpur 1958.

V. Kanapathy, The Malaysian Economy, Asia Pacific Press, Singapore, 1970.

M.T.U.C. General Council's Report. 1969—1970.
" " 1968—1969.

Educational Statistics of Malaysia, 1968.

V. Kanapathy, The role of Education and Training in Developing Managers and Adnministrators, Malaysian Management Review Vol. 3 n. 1, 1968. july.

V. Kanapathy, Foreign Investment in Malaysia U.M.B.C. Economic Review, Vol. VI. n. 2. 1970.

V. Kanapathy, Technological Change and Management Policies, U. M. B. C. Economic Review. Vol. VI. n. 1. 1970.

H. Myint, Trade, Education and Economic Development, U. M. B. C. Economic Review. Vol. VI. n. 1. 1970.

〔註〕

- 1) V. Kanapathy, The Malaysian Economy 1970 attached Table I.
- 2) Y. Kanapathy, op. cit., p. 230—231.
- 3) V. Kanapathy, op. cit., p. 18.
- 4) マレーシア大学の在學生は1968年で現在、総数5,566人であるがこのうち Faculty of Arts は2,332人で、40%以上をしめている。
- 5) 公立中等学校在學生数は1968年統計によると606,664 (内 男303,060, 女303,604である) で中学校在學生は公立1,363,641, 私立8,233である。
- 6) V. Kanapathy, op. cit., p. 21.
- 7) マレーシア人50%強, 中国人30%, インド人15%, その他5%8), V. Kanapathy, op. cit., p. 22.
- 9) 海外労働事情マニュアル1. p. 89.
- 10) 同 上
- 11) 創始企業法によって企業は進出しても日本人の職員

数は現地従業員との割合で一定数に抑えられ、しかも操業後年月を経るにつれて減員を要求されることになっている。

- 12) 1959年創定の労働組合法 Trade Unions Ordinance と労働組合格制法 Trade Unions Regulations に基いている。
- 13) Annual Report of The Ministry of Labor for the year. 1968 p. 65. (なお\$はマレー幣である。)
- 14) このほか副会長を四人おいている。
- 15) Alex Josey, Trade Unionism in Malaya p. 55. インド62%, マレー人21%, 中国人16%
- 17) マレーシアではゴムの廃木が多いのでこれを原料として木炭を製造しているが、この木炭はコークスと混合されて製鉄用燃料に用いられている。マラヤワタでも相当量の木炭が燃料として使用されている。
- 18) 以上の主項目は MTUC の General Council's Report 1969—70 p. 22—23 による。
- 19) 同 上 p. 24.
- 20) 同 上 p. 24.
- 21) V. Kanapathy, The Malaysian Economy, p.124—160.
- 22) Annual Report of the Ministry of Labor, 1969 からとったものである。
- 23) マレー・ドルの価値は1971年6月で米弗の三分の一に相当している。
- 24) 組合本部はクワラ・ルンプールの郊外ペタリン・ジャヤ Petaling Jaya にある。
- 25) クワラ・ルンプールにはマラヤ大学 Unirersity of Malaya のほか National University があるが、1968年には前者しか存在なかった。