

# 東南アジアにおける最近の労働事情 ～不安定就労者・結社の自由～

かがわ  
香川

こうぞう  
孝三

●神戸大学 名誉教授 / 大阪女学院大学 名誉教授

## 1. はじめに

本稿はアジアの中でも東南アジアを中心とした労働事情を述べることにする。本号の他の原稿では中国、韓国、インドが取り扱われているので、それ以外の地域として東南アジアを取り上げる。これはほぼアセアン加盟国と重なっている。東南アジアでの労働事情として多くの問題が存在するが、枚数の制限もあるので、不安定就労者の問題と結社の自由をめぐる問題に焦点を絞ることとする。

## 2. 不安定就労者の問題

「不安定就労者」(unstable workers)とは、雇用されているかどうかは問わず、働く場においてその地位が保障されておらず、収入が生活を維持

するのに十分でない者を指す<sup>1</sup>。

東南アジアでは、この不安定就労者の割合が高く、いまなお無視できない問題である。不安定就労者には、自営業に従事している者と、雇用されても不安定な地位や収入で働いている者を含んでいる。不安定就労者は、デーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に欠ける仕事に従事している。持続可能な開発目標（SDGs）において、すべての人々が包括的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびデーセントワークの推進を目指しているが、東南アジアの不安定就労者は、その目標を到達することが困難な状況にある。

不安定就労者の問題は、1つはインフォーマルセクターの視点から議論されてきたが、もう1つは非正規労働者の視点からも議論されてきている。

### (a) インフォーマルセクターの視点からの分析

ILOの2019年発行の推計<sup>2</sup>によれば、世界で不安定雇用にいる者が約14億人おり、そのうちア

1. 「不安定就労者」という表現は、「不完全就労」という表現をヒントにしている。雇用（employment）と失業（unemployment）の間に、「不完全就労」（underemployment）という表現が用いられている。これは、労働力が生かされず、不本意な状態で働いていることを指している。

2. ILO ed., Women and Men in Informal Economy : A Statistical Picture, 2018

アジアに約9億人いるとされている。その多くがインフォーマルセクターで働き、労働法や社会保障の適用を受けることなく、不利な労働条件のもとで働いている。インフォーマルセクターはフォーマルセクターと区別され、公式の経済統計から除外される場合が多く、その定義は明確ではない。都市部で露天商、屋台、自転車修理、靴磨き、人力車引き、廃品回収等の仕事に従事している者を指している。これらは自営業に従事している者だけでなく、家事労働者や零細な家内工業で働いている者も含まれている。工業化が進むにつれて地方から都市に流入する者がフォーマルセクターに従事するチャンスがなく、生活のために元手が少なくても働ける自営業に従事して、その日暮らし

で生きており、スラムで暮らす貧困層を形成してきた。

アジア経済は21世紀に入って、アジア通貨危機やコロナ期を除いて、比較的高い経済成長率を示してきた。おおむね年5～8%の経済成長率を誇ってきた。しかし、その後のILOの統計によっても、インフォーマルセクター従事者の割合に大きな変化はなく、東南アジアの国々ではシンガポールを除いて、インフォーマルセクター従事者は表1のように雇用全体の6割から8割もの割合を占めている。経済成長を遂げてもインフォーマルセクターを下げることができていないことを示している。

表1 インフォーマルセクター従事者の割合

国	インフォーマルセクターの割合	統計年度
インドネシア	81.2	2023
ベトナム	67.5	2023
ラオス	90.5	2022
東チモール	80.6	2021
ミャンマー	81.0	2020
カンボジア	89.5	2019
タイ	65.0	2018

(出典：ILOSTAT, Statistics on informal sector, data-4RCA2(3)-Excel)

このインフォーマルセクターとフォーマルセクターにまたがる分野に新たに参入してきたのがギグワーカーである。ギグワーカーとはインターネット上のプラットフォームを利用して自分の裁量で働く場所や時間を決めて仕事を請け負う労働者であり、若者が多い。ギグワーカーの労働条件や

社会的保護が従来の労働法や社会保障法の枠組で対応できるのか、新法で対応するかの議論がおきている。2025年1月1日施行のシンガポールのプラットフォーム労働者法は東南アジアでこの問題に対応した最初の新法である<sup>3</sup>。これは労災補償と住宅手当や退職金給付を認めているが、ギグワ

3. Con Thien Seng and Angeline Woo, “The Platform Workers Act 2024 in Singapore: Pioneering Regulation for the Gig Economy”, <https://conbazul.com/the-platform-workers-act-2024-in-singapore-pioneering-regulation-for-the-gig-economy/>

一カーは中央積立基金への拠出が義務となる。今後、他の東南アジア諸国でも新法の制定が期待されている。

#### (b) 非正規労働者の視点からの分析

非正規労働者は正規労働者以外の雇用形態で働く者であるが、パートタイマー、請負労働者、派遣労働者を含み、多くの場合、雇用期間が設けられており、正規労働者より低い賃金しか払われていない。フォーマルセクターに従事している非正規労働者が想定されるが、インフォーマルセクターである零細小企業や家内工業にも非正規労働者がみられる。

フォーマルセクターでは技能の熟練度の高い基幹労働者を正規労働者として雇用の安定を保障するのに対して、単純労働には賃金の安い非正規労働者を雇用する戦略が採用されている<sup>4</sup>。非正規労働者は不景気になれば、真っ先に解雇されて、雇用量を調整する要員とされている。この非正規労働者は解雇されれば、農村に帰ったり、都市部でインフォーマルセクターに従事して生活している。経済のグローバル化が進み、国際競争が激しくなるにつれて、アジアでは安い労働力で先進国との競争に立ち向かわざるをえない。その結果、フォーマルセクターでも雇用の不安定な労働者が増加してきた。これがアジアに進出した日系企業のサプライチェーン上の問題を引き起こす要因となっている。

非正規労働者の中に外国人労働者や移民労働者が含まれている。東南アジアの中にも経済格差があって、経済発展の進んだ国に遅れた国から移動する労働者が増加している。その外国人労働者は

非正規労働者として働く場合が多い。東南アジアではタイ、シンガポール、マレーシアが外国人労働者を受け入れている。

マレーシアでは2023年9月30日段階での統計によると、バングラデシュから615,944人、インドネシアから444,741人、ネパールから337,237人、ミャンマーから141,873人が入国している。バングラデシュからはほとんどが男性で、製造業、建設業、サービス業等に従事している。外国人労働者の働き方に強制労働に該当するケースが多発して、マレーシア政府は「強制労働に関する国家計画2021—2025」を策定し、強制労働を撤廃することを目指している。その中で、日系企業を巻き込む紛争が発生した。

台湾系企業K社がマレーシアでプラスチック部品を生産し、マレーシアで操業する日系企業に納品していた。K社はバングラデシュからの労働者約250名を雇用していたが、2024年4月から賃金不払いとなった。それだけでなく、長時間労働、作業ミスへの過酷な罰金、劣悪な寮生活、パスポートの管理、ビザ延長手続のないまま違法に働かせる等々が見られ、強制労働を疑われる状況が発生した。人材派遣企業を通じた募集でバングラデシュからの労働者に手数料を支払わせ、その結果、バングラデシュ労働者は多額の借金を背負っていた。K社が責任を負うだけでなく、部品を発注している日系企業にもサプライチェーンの管理責任を求める動きが出てきた<sup>5</sup>。東南アジアの不安定就労者の問題は、ビジネスと人権に関する国連の指導原則によって、日系企業のサプライチェーン管理の在り方やその責任の取り方はどうするかの問題を突きつけている。

4. 香川孝三「非正規労働者の実態をふまえた問題提起」アジア法研究5号17—26頁、2011年

5. IndustriALL ed., “Forced Labour Allegations at Kawaguchi, Malaysia”

<https://www.industriall-union.org/forced-labour-allegations-at-kawaguchi-malaysia>

### 3. 結社の自由の問題

東南アジアでの結社の自由尊重の状況を見る資料としてITUC Global Rights Indexがある。これは団結権、団体交渉権、ストライキ権がどの程度尊重されているかを5段階で評価したものである。1段階がもっとも尊重され、数字が上がるほど尊重されない程度が上がっている。東南アジアをみると、2段階 (repeated violations of rights) がシンガポール、3段階 (regular violations

of rights) がなく、4段階 (systematic violation of right) がベトナム、5段階 (no guarantee of rights) がカンボジア、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイである。5+段階 (no guarantee of rights due to the breakdown of the rule of law) がミャンマーである<sup>6</sup>。5段階の評価の国が多く、結社の自由を含む労働三権の遵守において問題を抱えている国が東南アジアに多いことを示している。ミャンマーは2021年クーデターによって国軍は命令によって民主派を支持している労働組合の活動を制限しており、もっとも深刻な問題を抱えている。

表2 結社の自由尊重の状況 (東南アジアと日本)

結社の自由の尊重度	国
1 段階	
2 段階	シンガポール、日本
3 段階	
4 段階	ベトナム
5 段階	カンボジア、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ
5 + 段階	ミャンマー

※数字が上がるほど尊重されない程度が上がっていく。

(出典：ITUC Global Rights Index 2024 <https://ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en>)

組合の推定組織率を見てみよう。ILOの組合組織率の統計によると、組織率の高い順番からみると、ベトナム49.5% (2018年)、シンガポール22.2% (2019年)、インドネシア13% (2019年)、カンボジア9.6% (2012年)、フィリピン8.5% (2020年)、マレーシア5.3% (2010年)、タイ3.3% (2019年)の順になっている。ラオス、ミャンマー、ブルネイの数字は掲載されていない。ベトナム、シンガポールを除き、推定組織率が低い。ベトナムが高い数字になっているのは社会主

義国であることからきている。この推定組織率が低いことがITUC Global Rights Indexにおいて評価が低い要因の1つでもある。

結社の自由をみる場合、資本主義国と社会主義国を分けて分析みる必要がある。2つの政治体制の違いは結社の自由の扱いに相違を生み出す要因になっているからである。

#### (a) 社会主義国の場合

ベトナムとラオスが東南アジアにおける社会主

6. 香川孝三「アジアの結社の自由の問題点」日本労働法学会誌132号149-157頁、2019年

義国である。ともに一党独裁体制を敷いており、労働組合はその体制を維持するための組織として位置づけられている。したがって、労働組合は労働者の経済的利益を保護するという役割だけでなく、政治体制を維持するための組織でもある。

労働組合のうち企業単位に結成されるのが基礎組合（企業別組合）である。その基礎組合は上部団体として国家が認める全国組織に加入することを強制されている。ということは全国組織に加入しない基礎組合を結成することができない。もし、結成されれば違法な団体になる。これは組合を選択する自由がないことを意味し、結社の自由に違反することになる。

ベトナムはこの問題解決に乗り出した<sup>7</sup>。2019年改正の労働法典によって、上部団体としてベトナム労働総同盟に加入しなくてもいい独立組合の存在を認めた。2019年6月13日にはILO98号条約を批准し、さらにILO87号条約も批准する予定をたてた。しかし、独立組合は登録が義務づけられているが、その手続や要件を定める政令は公布されておらず、実際に結成された事例はない。ベトナムのこの動きは社会主義市場経済化を促進するためであったが、公安出身のベトナム共産党書記長が誕生してからは、むしろ揺り戻しがおこり、社会主義体制強化の動きがみられ、独立組合の動きはみられない。当然ILO87号条約の批准はされていない。

## (b) 資本主義国の場合

マレーシアの1959年労働組合法、シンガポールの1959年労働組合法、フィリピンの1974年労働法典、タイの1975年労使関係法、カンボジアの2016年労働組合法、インドネシアの2000年労働組合法、ミャンマーの2013年労働組織法によって、労働組合の強制登録制度が採用されている。独立後の産業化政策である外資導入のために、権威主義的な独裁体制（開発独裁）を必要とし、そのために反政府運動をおこなう労働組合を抑制する手段として強制的登録制度が活用された。

マレーシアのマハティール元首相の「ルック・イースト政策」やシンガポールのリー・クアンユー元首相の「日本に学ぼう運動」が企業別組合の設立を推奨した。企業別組合は産業別組合と異なり、生産性向上に協力し、経済発展を支えてくれることを期待する政策であった。マレーシアは1989年改正の労働組合法で、企業を単位として組合の結成を認める規定を追加した<sup>8</sup>が、シンガポールはそれをしなかったが、徐々に企業別組合が結成されて、その数を増やしてきている<sup>9</sup>。フィリピン、タイ、インドネシアでも企業別組合が産業別組合との競合関係がある中で活動を続けている<sup>10</sup>。これは産業別組合との競合関係のない中で活動する日本の企業別組合とは異なっている。そこには企業別組合としての存在意義を問われ、その覚悟をもって活動している組合が存在している。

7. 香川孝三「ベトナムにおける団結権」労働法律旬報1977号4-5頁、2021年2月

8. 香川孝三「マレーシアにおける企業別組合」季刊労働法282号164-178頁、2023年

9. 香川孝三「シンガポールにおける企業別組合」商経学叢70巻2号79-91頁、2023年

10. 吉田美喜夫「タイにおける『企業別組合』の法認の歴史と法規制の仕組み」季刊労働法285号172-181頁、2024年、イク・ファリーダ、鬼正一「インドネシアにおける企業別組合の実態」季刊労働法283号145-153頁、2023年