



シンガポールの企業別組合

香 川 孝 三

概要 本稿はシンガポールの企業別組合の実情を分析することを目的としている。強制的登録制度が採用されているので、登録されなければ違法な団体となる中で、企業別組合は1960年前後には登録官の裁量によって登録されはじめた。しかし、企業別組合が注目されたのは1981年10月のリー・クワンユー首相の「日本に学ぼう運動」の提唱であった。それ以来着実に企業別組合が増加していった。これには唯一のナショナルセンターであるNTUCが生産性向上に企業別組合が役に立つことを1984年に認めたためである。NTUCには産業別組合も加盟しており、政労使三者によるコーポラティズムが実践されていることは企業別組合だけでなく産業別組合もそれに協力しているからである。

Abstract This article aims to analyze the situation of house unions in Singapore. Trade union shall be registered by the Registrar under compulsory registration system. House unions have been registered around 1960. But “Learning from Japan Movement” has been advocated by the Prime Minister Lee Kuan Yew in October 1981 to promote productivity for economic development. NTUC admitted that house unions were effective tools to achieve economic development as only one national center of trade unions since 1984. Then house unions have gradually been increasing till now. Industrial unions also participate in NTUC. Not only house unions but also industrial unions are cooperative to maintain good industrial relations together with the government and employers association. This relationship is named as corporatism industrial relations.

キーワード シンガポール, 企業別組合, 組合登録, コーポラティズム

原稿受理日 2023年6月3日

1. はじめに

多くのアジア諸国で企業別組合が組織されてきたが、そのことが日本では十分に考察されてこなかった。筆者は「企業別組合の国際比較」(労働法律旬報2001号, 巻頭言3-4頁, 2022年2月)という小論の中で, そのことを指摘して, 欧米の労働組合だけでなく, 日本の企業別組合と比較して, アジア諸国の企業別組合の特徴を考察することを提案した。

その一步として, 「シンガポールの企業別組合」(労働法律旬報2025号, 巻頭言, 2023年2月)を公表したが, 3000字という字数制限があって十分議論することができなかった。そこで本誌に寄稿の依頼を受けたことを機に, 論文として発表することとした。

本稿は, アジア諸国の中で, シンガポールの企業別組合(House UnionまたはIn-House Union)の組織化の状況や問題点を整理し, 日本の企業別組合との比較を試みたい。シンガポールの労働組合は産業別組合と職能別組合が主要な組織形態であると言われてきたが, はたしてそれだけなのかという疑問がある。シンガポールはイギリスの植民地であったために, 組合の組織形態もイギリスの影響を受けていることを前提に言われてきたにすぎない。イギリスからの独立前からシンガポールやマレーシアでは企業別組合が組織されていながら注目されてこなかった。企業別組合が組織されても組合員数は少なく, 産業別組合や職能別組合ほどの影響力がなく注目されなかったためである。しかし, 1981年のリー・クエンユー首相の「日本に学ぼう運動」の提唱以来, 企業別組合の数が着実に増加しており, 日本の企業別組合との比較が可能な状況になってきている。

マレーシアもイギリスの植民地であり, 産業別組合と職能別組合が主要な組織形態とされてきたが, シンガポールと同様にマレーシアでも企業別組合の組織化が進められてきた。その両国の状況を比較して, どこに違いがあるのかを分析することも重要な視点である。

2. シンガポールにおける労働組合運動の形成

ペナン, マラッカ, シンガポールの3地域は1866年海峡植民地法によって東インド会社の支配から離れて, イギリスの直轄の植民地となった。それ以外のマレー諸州はスルタンの地位を認めてイギリスが間接的に支配していた。サバとサラワクがイギリスの直轄植民地となったのは1946年であった。1941年12月8日から1945年9月5日までは日本の軍政に置かれたが, それ以降はイギリスの軍政におかれた。1948年マラヤ連邦が成立したが,

1957年8月31日にイギリスから独立した。1963年9月16日、マラヤ連邦にシンガポールとサバ・サラワクが加わってマレーシアが成立した。しかし、1965年8月9日にシンガポールが分離独立して、現在のマレーシアとシンガポールが成立した。したがって、1965年8月9日まではシンガポールもマレーシアも同じ法制度のもとに置かれていた。

シンガポールではマレーシアから分離する1965年以前に、労働運動の担い手の中から共産主義の勢力が排除されていった歴史をみることができる。1946年マラヤ共産党の影響を受けたシンガポール労働組合連盟（SFTU）が独立運動の中心勢力となったが、1948年マラヤ共産党が非合法化されて以降、その勢力が衰えた。これに対して、共産主義に否定的な方針を持つシンガポール労組会議（STUC）が1951年に結成されたが、1954年に結成されたリー・クァンユーが率いる人民行動党と連携して運動を展開した。1959年のはじめての選挙で人民行動党が51議席中43議席を獲得して、政権を担うようになると、その結びつきが強化された。しかし、人民行動党内の争いがあるため、共産主義に親和的であった者は民族社会主義党（Barisan Socialis）を結成して分裂していった。これを受けて、1961年STUCは分裂して、人民行動党を支持するシンガポール全国労組会議（National Trade Union Congress, NTUC）と民族社会主義党を支持するシンガポール労組協会（Singapore Association of Trade Unions, SATU）が結成された。当初はSATUが80以上の組合を組織して約20組合しか加入させていなかったNTUCを圧倒していた。しかし、SATUが反政府のゼネストを指導したことによって、加盟組合の登録が取り消され、人民行動党の主導によってSATUは1963年11月に活動を禁止させられた^(注1)。その結果、NTUCが労働運動の多数派を占めて、シンガポールにおけるナショナルセンターとして唯一の組織となった。この人民行動党とNTUCの連携によってシンガポールの政治的安定を確保する一助になった。

1965年NTUCと政府間でCharter for Industrial Progress and Productivity Code of Practiceを締結し、協調的な労使関係を構築することを目指した。NTUCは1969年11月「労働運動の近代化セミナー」を機に、外資の導入による輸出志向型工業化政策のために、生産性を高める方針を積極的に推進することを決議した。その政策の実現のために、団体交渉とそれを強化するストライキという伝統的な労働組合運動から脱却して、政労使の三者協調による経済発展を推進する基盤を作り上げた^(注2)。この労使関係をコーポラティズム（corporatism）と表現されている。それが示されているのがストライキ件数の少なさである。1978年から1984年まではストライキ件数は0であったし、それ以降もストライキ件数はきわめて少ない状況にある。これはストライキによって生産性が阻害されることが

少なかったことを意味する。

3. 労働組合の強制的登録制度の歴史

シンガポールでは、1940年労働組合法（その後改正されながら現行法となっている）によって、労働組合は登録されることが義務づけられており、組合活動を実施するためには登録組合にならなければならない。登録されない組合は違法な団体となる。これは強制的組合登録制度と呼ばれている。それはイギリスからの独立運動にかかわる労働組合を監視するために考案された制度であった^(注3)。さらにこの労働組合法は労働組合だけでなく使用者団体にも適用されていた。この労働組合法は成立してすぐにシンガポールが日本の軍政に置かれたために施行されなかった。日本の軍政は太平洋戦争の終結によって終了し、シンガポールは再びイギリスの植民地下に置かれた後、1946年労働組合法が成立・施行された。

1946年労働組合法は、組合結成の基盤として「業種、職業または産業」(trade, occupation or industry)に限定して、職能別組合、職業別組合、産業別組合だけが登録できることを明記した。この規定のねらいは、当時マラヤ共産党の指導を受けていた一般組合を排除することにあった。中国人が中心となって独立運動のためにマラヤ民族解放軍による武力闘争が展開されており、それを支える組合としてスズ鉱山で働いていた中国人労働者が中心となって地域毎に組織されていた一般組合が活動していた。それは統合されて全マラヤ一般労働組合(Pan Malaya General Labour Union, PAGLU)となり、さらに、1947年名称変更して全マラヤ労働組合連合(Pan-Malayan Federation of Trade Unions, PMFTU)となった。1946年労働組合法はこの一般組合を非合法化することを目指した。企業別組合についてはどうであったのか。法律にはなにも規定はないので、肯定も否定もしていないが、そもそも企業別組合は考慮されていなかった可能性がある。

1959年労働組合法によれば、労働組合の定義が改正されて、「業種、職業または産業、または類似の業種、職業、または産業」という規定になった。「類似」という表現が追加されている。なにが「類似」しているかは登録官の判断にまかされていた。これによって、業種、職業、産業の範囲が柔軟に解釈されることになった。このことが企業別組合の登録を登録官が認める方向に向かわせた可能性がある。つまり、業種、職業、産業を柔軟に解釈することが、企業や事業所に組織される組合の登録を促す方向に導いたのではないかと推測される。現実企業別組合が組織されていて、登録が申請されたときに、登録官が裁

量によって登録を認め始めたのは、1959年の改正がきっかけではないかと推測される。

1963年3月にアジア経済研究所から発行された船橋尚道編『マラヤ・インドネシアの労働事情』410頁には、シンガポールで結成された企業別組合として、Mansfield Local Employees' Union^(注4)とSingapore Metal Box Workers' Unionの2つの組合名が記載されている。これらは1963年当時にすでに登録されていたものと思われる。同書428頁以下によれば、Singapore Metal Box Workers' Unionはアメリカ系資本の缶工場で組織された組合である。最初1947年マレーシアのジョホールで立地されたが、1950年にシンガポールに移った。従業員は約500名で、その半分は女性であった。ここでは工場委員会が月1回開催され、苦情処理を担当しており、組合は活発ではなかった。会社は医療・スポーツ・娯楽施設を提供し、労務管理担当者を設けていた。そのために、1960年代に激しい闘争が見られたシンガポールでは、比較的に穏健な組合であったとされている。それが企業別組合であったからかどうかは現段階では確認できなかった。

さらに、1992年段階でのNTUCに加盟していた組合名簿^(注5)によると、企業別組合と思われる組合名が見られる。たとえば、Singapore Press Holdings Employees' Union (1946), Singapore Maritime Officers' Union (1951), Singapore Insurance Employees' Union (1955), Sime Darby Employees' Union (1964), Air Transport Executive Staff Union (1965), Keppel Employees' Union (1969)をあげることができる。1959年の労働組合法改正以前から企業別組合の登録が認められていたことは明らかである。登録官の裁量を暗黙のうちに認めていたのではないかと推測される。

労働組合の定義の中に、その目的が定められている。1973年の労働組合法改正において、労働組合の目的を3つあげている。1つは労使間の良好な関係を構築すること、2つ目は労働条件や労働者の社会的経済的地位の向上を図ること、3つ目は高い生産性を確保するために労働者を鼓舞することである。特に1と3の目的は協調的な労使関係を築いて生産性を高めて工業化政策の実現を目指すシンガポールの経済政策に合わせた規定となっている。これには労使協調的な組合の組織化を促進しようとする意図が感じられる。これが明確になったのが1981年10月、リー・クワン・ユー首相が宣言した「日本に学ぼう運動」であった。

マレーシアでは、1981年12月、マハティール首相のルックイースト政策の宣言で、企業別組合の組織化が提唱された。それを促進するためにマレーシアでは1956年労働組合法の1989年改正によって、企業や事業所（establishment）を基盤として労働組合の組織化できることを明記した。それまでは「業種、職業、産業または類似する業種、職業、産業」

(trade, occupation, industry) を基盤として組織することを認めていただけであった。さらに、労働組合の目的の中に良好な労使関係を構築し、生産性の向上を目指すことが明記されたことも企業別組合の組織化を図る意図をみることができる。以上のように、マレーシアは積極的に企業別組合の組織化促進のために、法改正をおこない、企業別組合の登録を正式に法律で認める政策を採用した。なぜ、その政策を採用したのか。それはマレーシアのナショナルセンターである MTUC が企業別組合に否定的な対応をとってきたからであると思われる。

これに対して、シンガポールでは、1973年労働組合法改正で、労働組合の目的を良好な労使関係と生産性の向上が取り上げていたが、労働組合を組織する基盤は「同業、職業、産業または類似する業種、職業、産業」の3つに限定したままで、企業別組合の組織化が政労使三者によって促進された。ということは企業別組合の登録を登録官の裁量にまかせたままで対応してきたことを意味する。つまり、政労使とも企業別組合の組織化に賛成の立場をとっていたからであると思われる。

4. 企業別組合の組織化問題

企業別組合の組織化を積極的に進めるきっかけとなったのは、先に述べたように、リー・クワンユー首相が1981年10月に「日本に学べ」運動を提唱し、それを受けてマレーシアのマハティール首相が1981年12月「ルックイースト政策」を提唱したことであった。この2つの運動がシンガポールとマレーシアの労働運動に大きな影響を与えたことは考慮しておかなければならない。日本では企業別組合が日本の経済成長を支えた重要な要因であるとして、マレーシアとシンガポールで企業別組合の組織化を進める運動が起きた。シンガポールはマラヤ連邦から1965年8月9日に分離独立した国であり、マレーシアの動きはシンガポールにも影響を与えた。小さな島国であったシンガポールは独立後10年ほどで、政治的安定と経済発展を手に入れ、先進国を目指して一層経済発展への努力を積み重ねてきていた時期であり、人民行動党の単独独裁体制を確立して、いわゆる開発独裁と言われた時期に対応した。

NTUC が企業別組合を積極的に推し進める転機となったのは、NTUC が生産性を高めるためには企業別組合が有効であると認めたことである。この点はマレーシアのナショナルセンターである MTUC が企業別組合に否定的の方針を持っていたことと異なっていた。否定と言っても完全否定ではない。なぜならば、すでに企業別組合が MTUC に加盟して

おり、それまで否定することはできない状況にあった。企業別組合によって規模の小さい組合によって労働運動が分断されることを嫌ったためである。しかし、マレーシアではMTUCの現状を見据えて、マハティール首相はルックイースト政策を実施していった^(注6)。

企業別組合の組織化戦略をすすめるにあたって、2つの方法が考えられる。1つが、産業別組合を企業別組合に置き換えるというドラスティックな方法である。もう1つは産業別組合が組織されていない企業で、企業別組合の組織化を図る方法である。前者は、これまで産業別組合や職能別組合が主要な組織形態であったので、その中で企業別組合を組織することは抵抗を受けやすい組織化であったと言えよう。これに対して、後者は抵抗が少なく実現の可能性は高い。リー首相は前者を考えていた可能性があるが、NTUCとしては後者の方法が実現可能性の高い方法とみていたと思われる。

NTUCは1984年4月代議員大会で、NTUCの傘下の組合が企業別組合を組織することを認める決議をおこなった。企業別組合を組織する場合の3つの基準を提言している。1つは、企業別組合は300名から500名の組合員数を持つこと、2つは、責任感のある有能な役員を持つこと、3つは、良好な労使関係を維持しなければならないことである。1つは、小規模の組合では組合活動を実践することが困難なので、一定数の組合員数を求めたものである。中規模企業での企業別組合の設立を奨励している。2つは、企業別組合は企業内の従業員から構成されるので、役員は責任感を持つ優秀な従業員から選ばれることを求めている。3つは企業別組合であっても過激な指導で労使対立をおおるのは困るので、労使協調的な指導を望んでいることを示している。これらの基準の前提として、NTUCの指導によって企業別組合の組織化を図ろうとしていることがうかがえる。

産業別組合を企業別組合に再編する方法がとられた事例がある。1984年から1985年にかけて進められたシンガポール航空とその関連企業において組織されていた産業別組合（Singapore Air Transport Workers' Union, SATWU）を3つの企業別組合に再編成した事例である。企業別組合化に反対する意見があったが、NTUCだけでなく政府も強力に企業別組合化を指導して、SATWUの特別代議員会議で113対1という多数決で3つの企業別組合の結成が決められた^(注7)。SATWUは戦闘的な戦術を用いて航空機の飛行を止めて労働不安を生み出していたことから、シンガポール航空の経営者は戦闘的な産業別組合から企業別組合に変更することに同意していた^(注8)。以上のことから、組合員の中から企業別組合の設立を望む動きがでてきたわけではなく、NTUC、政府、経営者側のより経済発展の実現を目指す動きの中から、産業別組合を再編して、生産性向上に協力する

企業別組合の設立促進政策が生まれてきたと言えよう。

独立後の登録組合の組合組織形態別の数を見てみよう。

表1から次のことが言えよう。第1点は、産業別組合と企業別組合が伸びて、職能別組合と一般組合が減少していることがわかる。特に1979年と1984年の間に産業別組合が伸びているのは1982年に一般組合を解散して、9つの産業別組合に再編成したためである。

第2点は、リー・クワン・ユー首相が「日本に学ぼう運動」を提唱した1981年以前から企業別組合が登録されて活動していたことである。独立直後の1967年に企業別組合が登録されているが、このことは独立以前から企業別組合が登録されていたことを推測させる。このことは組合の組織化の基盤として「業種、職業または産業、または類似の業種、職業または産業」に置きながらも、同一企業や事業所の従業員が組合員として加入する企業別組合をも登録の対象とする運用がなされていたことを示している。

第3点は、産業別組合や一般組合の規模が大きく、組合員数が多いのに比較して、企業別組合の規模が小さく、1組合あたりの組合員数が少ないために、産業別組合に所属する組合員数の割合が高くなる。たとえば、1984年の組合員数でみると、産業別組合42%、職能別組合10%、一般組合18%、企業別組合20%である。半数近くが産業別組合であり、企業別組合より産業別組合の影響力が強いことをうかがわせる^(注9)。

表1 組合組織形態別の登録組合数

年度	産業別組合	職能別組合	一般組合	企業別組合	合計
1967年	11	12	3	15	41
1979年	12	22	4	21	59
1984年	18	20	4	21	63
2005年	22	14	3	29	68
2022年	25	6	1	28	60

出典：Dae Yong Jeong and John Lawler, *Enterprise Unionism in Asia*, pp.194-196 および Albert A. Blum and Somsong Pataranapich, “Productivity and the Path to House Unionism: Structural Change in the Singapore Labour Movement”, *British Journal of Industrial Relations*, vol.25, no.3, 1987, pp.389-40 から筆者が作成

5. 日本の企業別組合との比較

日本の企業別組合と比較をする場合、その違いに着目する必要がある。第1点は、シンガポールには産業別組合が多く組織され、団交交渉の当事者となることができる。これに対して、日本では産業別組合はきわめて少ないことである。それに代わって、日本では産

業別の協議会（単産）が組織されており、企業の枠を超えた活動もなされている。しかし、単産は団交の委任を受けることは可能ではあるが、それ自体は団交の当事者能力は持たない。したがって、日本では企業別組合が団交の当事者能力を持つことになる。しかし、企業別組合が組合分裂をおこして複数組合が併存することによって団交をめぐる紛争が生じている。

これに対して、シンガポールでは、産業別組合と企業別組合とが競合することはないのかという問題がありうる。競合問題とは企業単位でみた場合、産業別組合のその企業に置かれる支部と、企業別組合が併存して、どちらの組合が団体交渉の当事者となるかという組合承認をめぐる争いが生じることである。マレーシアではその競合問題が生じているが、シンガポールでは競合問題が生じないように NTUC が調整を図っているものと思われる。つまり、産業別組合と企業別組合の棲み分けがなされていると思われる。コーポラティズムを実現するためには組合の内部紛争は避けなければならないからである。もちろん、組合承認をめぐる紛争が生じた場合のために、無記名投票によってどの組合を承認するかを決める手続について労使関係（組合承認）規則を1966年に制定し、施行している。

第2点は、日本で企業別組合が協調的な労使関係を構築する上で重要な論点であることは間違いない。しかし、企業別組合はいつも協調的な組合ばかりではない。戦闘的な戦略を採用する場合もある。日本でも第二次世界大戦直後の経済の混乱期には、生産管理闘争のような戦闘的な戦術を採用する企業別組合が存在した^(註10)、現在のインドの企業別組合には闘争を繰り返すケースが多くみられる^(註11)。企業別組合が協調的な組合として活動するためにはいくつかの条件が必要である。日本では長期雇用（終身雇用）や年功制が日本企業における生産性や労使協調を支えて、経済発展を実現させたと理解されてきた。シンガポールでそれらがあるかと言えば、それは疑問である。長期雇用や年功制はシンガポールには見られない。日本から学ぶとすれば企業別組合だけであつたと言えよう。

第3点は、シンガポールでは労働組合の役割が法律によって規制されている。たとえば、労使関係法18条2項によって、経営専権事項として昇進、配転、人員整理、解雇、服飾、仕事の割り振りは団体交渉事項から除かれている。日本では経営に関する事項であっても、それが労働条件にかかわる場合には団交の対象になっているし、労使協議による話し合いの対象とされている。さらに、シンガポールでは、賃金交渉は全国賃金評議会が策定された賃金ガイダンスに準拠してなされ、そこから外れることはできない。労働組合の本来の役割が規制を受けていることはシンガポールの労使関係上の特徴であり、それがコーポラティズムを支えていると言えよう。

第4点は、日本では長期雇用の慣行の中で、企業への忠誠心や勤労意欲にあふれ、生産性向上に励む労働者を生みだしたことが経済成長を支えてきた。しかし、シンガポールでは長期雇用の慣行は定着していない。転職を繰り返すことを前提とすれば、企業別組合のメンバーは絶えず変動しており、組合運営の安定性を欠くことにならないのであろうか。NTUCが責任感のある有能な組合役員を持つことを条件としてきたのは、この点への配慮を示している。企業別組合でも組合員数が多ければ外部指導者を組合役員として高賃金で雇用することは可能であろう。しかし、中規模や小規模な組合ではそれは難しい。企業別組合で活動のなめである役員の確保をどうしているのであろうか。転職を繰り返すといっても、従業員の一部に長期雇用を享受する者がおれば、組合役員の人材確保ができるのではないか。

第5点は、推定組合組織率の問題である。日本では徐々に推定組織率が低下してきており、2017年では17.1%、2022年では16.5%にまで下がってきている。これに対して、シンガポールではわずかではあるが、推定組織率が上昇している。ILOが発表している統計によると、2009年17.6%、2010年18%、2011年18.9%、2012年19%、2013年20.4%、2014年20.8%、2015年21.2%、2016年21.8%、2017年22.2%、2018年21.9%、2019年22.2%となっている。日本との差はまだ小さいという評価はありえようが、今後も同じかどうかはチェックしておく必要がある。NTUCに加盟しておれば、組合生協事業によってスーパーマーケットやタクシーの利用、各種保険への加入、ゴルフ場やクリニック等の健康管理施設の利用、職業訓練や職業紹介を受ける等のメリットがある。それらを利用したいために組合員になる者がいるとされている。これは労働組合の社会的影響力の違いを判断する材料になるからである。

さらに、推定組織率の上昇に企業別組合の組織化が貢献しているのであろうか。これは統計的に分析する資料がないために現段階では分からない。

第6点は、組合の中での女性の地位はどうなっているのか。日本では女性労働者の処遇への対応が不十分なことは企業別組合の限界とされている。シンガポールではどうなっているのか。シンガポールでは、組合員に占める女性の割合は約5割になっている。これは徐々に増加しており、1964年には17%、1970年には19%、1980年には39%、1990年には43%、1993年には44.5%と着実に増加してきている。

NTUCが発行しているLabour Movement Annual 2022年版^(注12)によると、NTUCの中央執行委員会委員は22名中4名が女性であり、女性が18%を占めている。現在の委員長は女性であり、しかも女性では2人目の委員長である。加盟する65組合の役員が顔写真付

きで掲載されており、その中で執行委員会委員の中での女性の割合を計算した。多分LGBTQの人もおり、見分けがつきにくい人もいるが、顔写真と名前からの判断では、執行委員総数1,325人のうち女性は418人であり、31.5%を占めている。この割合は日本と比べれば高いと思われる。日本では、男性の正社員を中心として運営されてきた企業別組合で男女平等への取り組みがなされてきてはいるが、組合員に占める女性の割合は34.1%であり、女性役員比率は12.9%であることを考える^(注13)と、シンガポールの組合内のジェンダー平等は日本より進んでいることが分かる。中国系が多いために儒教の考えが浸透して家庭責任を女性が担っているが、それでも女性の労働市場への進出や女性管理職の割合は日本より高い。したがってジェンダー格差指数のランキングでも全体では49位、経済的参加では28位となっており、日本より高い。その背後に外国人女性が家事使用人となって、シンガポール女性が働けるよう支えていることを無視できない。男女対等な共稼ぎ労働が可能になっているのは、経済格差を利用して外国人女性を低賃金労働者として活用しているからである。

6. ま と め

リー・クワンユー首相の提唱する「日本に学ぼう運動」が、企業別組合をシンガポールで増加させるきっかけとはなったが、それ以前からシンガポールでは企業別組合は組織され、組合登録が認められていた。企業別組合はどのような状況のもとでも労使協調関係を生み出すものではないが、シンガポールでは協調的な労使関係を構築する上で必要な組合形態として位置づけられてきた。唯一のナショナルセンターであるNTUCがそれを肯定したためである。

政労使の三者が協力して労働社会政策や産業政策を推し進めるコーポラティズムがシンガポールの労使関係の特徴とされている。対立的な労使関係ではなく、労使協調的な関係でなければコーポラティズムは実現しない。企業別組合が労使協調的な戦略を採用している組合が多いと思われるが、シンガポールでは産業別組合も大きな力をもっており、それが労使協調的な戦略を採用しなければコーポラティズムは実現しない。つまり、企業別組合は労使協調的な組合、産業別組合は戦闘的な組合という区分けをすることはできない。シンガポールでは産業別組合も企業別組合も生産性向上に協力する組織となっているからこそ、コーポラティズムが維持されているのである。それを保証しているのが、政労使代表による構成される全国賃金評議会において公式な賃金ガイドが公表され、それが経済・

産業政策に合わせて毎年の賃金水準を決定するシステムである。このシステムが労使に受け入れられて賃金紛争を引き起こさなくて安定的な労使関係を構築することに寄与している。

追記：中島敬方教授とは財団法人連合総合生活開発研究所で主任研究員をされていた時からのお付き合いである。1999年度の連合総研での「アジア諸国における労働時間関係諸制度の実施状況等の調査研究委員会」（主査・香川孝三）で研究担当者としてお世話いただいたことがきっかけであった。このたび近畿大学を退職されたことから寄稿の依頼を受けた。中島教授が今後健康を維持されて活躍されること祈念いたします。

注

- (1) シンガポールの労働運動については、Basu Sharma (1985), *Aspects of Industrial Relations in ASEAN*, Institute of Southeast Asian Studies, pp.62-68, Chew Soon Beng and Ryan Tan Hin Tuan (2020), “Worker representation to worker empowerment: the case of Singapore”, Byoung-Hoon Lee, Sek-Hong Ng and Russell D. Lansbury ed., *Trade Unions and Labour Movements in the Asia-Pacific Region*, Routledge, pp.205-209
- (2) 政労使の間の人事交流にその特徴が表れている。人民行動党と NTUC の間の人の移動をみると、NTUC の書記長が大統領や大臣になる事例は多くみられる。NTUC の幹部や職員が政府機関に出身したり、使用者団体の職員になる場合もみられる。本田智津絵 (2021年) 「労働組合」田村慶子編『シンガポールを知るための65章 (第5版)』明石書店, 246-250頁, 田村慶子 (2016年) 『シンガポールの基礎知識』めこん, 138-139頁
- (3) 香川孝三 (1995年), 『マレーシア労使関係法論』信山社, 57-59頁, 同 (1983年) 「アジア地域における労働組合の登録制度—経済発展とのかかわり」アジア経済24巻6号, 54-67頁
- (4) Mansfield Local Employees' Union がどのような企業で組織されたのかは確認することはできなかった。ただ, 季刊雑誌として Newsletter を発行しており, その16号 (1962年) がシンガポール国立図書館に所蔵されていることは確認した。そこから1959年か1960年頃に組織されたものと推測される。https://www.nlb.gov.sg/biblio/200046976
- (5) Tan Chwee Huat (1995), *Labour Management Relations in Singapore*, Prentice Hall, pp. 85-87
- (6) 香川孝三, 前掲書, 152頁, 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, 2023年9月刊行予定
- (7) Trade Union Directory (2022), https://www.mom.gov.sg/employment-practices/trade-unions/trade^union-directory#/
- (8) 使用者側の見解は Francis Wee (1984), “House Unions in Singapore”, *The Singaporean Employer*, vol.7. no.1, p.6 (この翻訳は「House Union: シンガポール使用者の見解」海外労働時報 93号 6-8頁)
- (9) Dae Yong Jeong and John Lawler (2007), “A New Framework of Enterprise Unionism: A Comparative Study of Nine Countries”, *Advances in Industrial and Labour Relations*, vol.15, pp.155-211
- (10) 藤田若雄 (1973年), 『日本労働争議法論』東京大学出版会, 96-118頁
- (11) 香川孝三 (2022年・2023年) 「インドの企業別組合の系譜(1)(2)」季刊労働法 279号 178-192頁, 季刊労働法 280号 163-177頁
- (12) https://www.ntuc.org.sg/uportal/news/Labour-Movement-Annual-2022/

- (13) 後藤嘉代（2022年）、『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』日本生産性本部，14頁，63頁

参 考 文 献

- 香川孝三（1995）『マレーシア労使関係法論』信山社，
山田省三（1986）「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」斎藤祥
男選歴記念会編『経営国際化への多面的接近』梓出版社，129-158頁
第一東京弁護士会労働法制委員会編『シンガポール労働法制・労働力政策視察報告書』2019年
Chew Soon Beng（1992），*Trade Unionism in Singapore*, McGraw Hill Book Company
Chrit Leggett（1993），“Corporatist Trade Unionism in Singapore”，Stephen Frenkel ed.,
Organized Labour in the Asia-Pacific Region-A Comparative Study of Trade Unionism in Nine Countries,
pp.223-248
Chris Leggett（2010），“Trade Unions in Singapore- corporatist paternalism” John Benson and
Ying Zhu, *Trade Unions in Asia-An Economic and Sociological Analysis*, Routledge, pp.102-120
Syed Salleh Bin Syed Abdullah Alattas（1995），“House Unionism in Singapore”，(Bachelorr’s
Thesis of Social Science), <https://solarbank.nus.edu.sg/handle/10635/170510>
Chew Soon Beng and Rosalind Chew（1995），“The Development of industrial relations strategy
in Singapore”，Anil Verma, Thomas Kochan and Russell D. Lansbury ed., *Employment
Relations in the Growing Asian Economies*, Routledge, pp.62-87
Dae Yong Jeong and John Lawler, A New Framework of Enterprise Unionism: A Comparative
Study of Nine Asian Countries, David Lewin and Bruce E. Kaufman ed. (2007), *Advances in
Industrial and Labour Relations*, vol.15, 2007, pp.155-211
Chew Soon Beng and Ryan Tan Hin Tuan（2020），“Worker representation to worker
empowerment: the case of Singapore”，Byoung-Hoon Lee, Sek-Hong Ng and Russell D.
Lansbury ed., *Trade Unions and Labour Movements in the Asia-Pacific Region*, Routledge, pp.204-
221