

第2部 法・制度改革の取り組みと問題点 第6章 イ ンドネシアの労使紛争処理制度改革 労使紛争処 理に関する法律2004年第2号を中心に

著者	水野 広祐
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア 経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) http://www.ide.go.jp
シリーズタイトル	その他
雑誌名	インドネシア 再生への挑戦
ページ	125-147
発行年	2005
出版者	日本貿易振興機構アジア経済研究所
URL	http://doi.org/10.20561/00038204

第6章

インドネシアの労使紛争処理制度改革 ——労使紛争処理に関する法律2004年第2号を中心に——

水野 広祐

はじめに

スハルト (Soeharto) 政権終焉後、労働法の全面的な見直しが進められてきたインドネシアにおいて、労働三法改正の仕上げとも言うべき、労使紛争処理に関する法律2004年第2号が2004年1月14日に大統領により署名され、1年後に施行されることとなった。

スハルト大統領退陣後成立したハビビ (Bacharuddin Jusuf Habibie) 政権は、成立直後に、国際労働機関 (International Labour Organization: ILO) 条約第87号を批准して国内法化することにより団結権を承認した。改革と民主化の流れのなか、政府は、労働法の全面見直しをはかった。こうした試みのなかで成立した、労働組合に関する法律2000年第21号は、団結権の保証をはかり、従来の労組登録制度に替えて労組の届け出制度等を定めた。続いて成立した労働力に関する法律2003年第13号は、労働基準法的性格をもつのみならず、労使関係や労働力計画さらに労働力育成および労働監督も含む幅広い規定をもつ。この2003年労働力法第13号が基準や制度を定めた実体法であるのに対し、2004年に成立した労使紛争処理に関する法律2004年第2号は、2003年労働力法の労使関係領域の訴訟法という性格がある。

従来のインドネシアにおける労使紛争処理制度においては、一方における使用者に対する強い解雇規制と、他方における組合に対する厳しいストライキ規制が、いずれも政府の労使関係に対する大幅な介入によって可能となっていた。これらは、基本的には労働紛争調整に関する1957年法律第22号と、民間企業における雇用関係終結に関する法律1964年第12号とによって規定されていた。1957年法律第22号は強制調停の制度とストライキに対する強い規制を、法律

1964年第12号は解雇許可制度を定め、この両者は政府の労使関係への大幅な介入の基礎となっていた。スハルト政権期になると、従来の政府による労使関係への大幅な介入の枠組みがパンチャシラ (Pancasila) 労使関係⁽¹⁾として強化され、排他的コーポラティズム (exclusionary corporatism)⁽²⁾とも言うべき政府による大幅な労働運動と経営者団体への介入から、政労使の三者機関であった労働紛争調整に関する1957年法律第22号に基づく労働紛争調整委員会 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) も政府による労使関係コントロールの手段となりがちであった。

これに対し、労使紛争処理に関する法律2004年第2号は、従来の労働紛争調整委員会を廃止し、かわって労使関係裁判所 (Pengadilan Hubungan Industrial) という名の労働裁判所を、インドネシア史上初めて設置することを定めた。従来の労働紛争調整委員会は委員長が労働力省職員であったのに対し、今回の労使関係裁判所は、地裁に設置され、地裁の判事がこの労使関係裁判所の裁判長となる。また、最高裁判所 (Mahkamah Agung) に上告できるが、そこでも判事が裁判長となる。そして、労働組合側および使用者側の各々1名より成る特別判事が、労使関係裁判所においても最高裁においても審議にあたる。三権分立の建前からすれば、新しい機関の政府からの独立という前提は明確である。従来存在した解雇許可制度の原則的廃止は、労使関係への政府の介入度合いを大幅に減少させ、また労使関係特に解雇問題に大きな影響を及ぼす可能性がある。

政府から独立した労働裁判所の制度は、1920年代初め、鉄道や国営質業においてストライキが多発したときに考慮されたことがあり、労使紛争に対処するための労働裁判所を設けるべきだとする意見が出され、利害調整のための調停制度を優先すべきだとする意見と対立したが (Ingleson [1986] および Macvey [1965])、結局、調停委員会 (Verzoeningsraad) が設立された。パンチャシラ労使関係概念の成立過程では、労使紛争処理制度も議論されており、その成立に深く関与した国家情報調整庁 (Badan Koordinasi Inteligen Negara: BAKIN) のアリ・ムルトポ (Ali Moertopo) は、それまでの労働紛争調整委員会の判断基準が一般的過ぎるとして、公正な判断の基準を標準化する判例を積み重ね、これを労働紛争調停委員に広く知らしめ、必要があれば労働裁判所への改組も検討すべきだと述べた (Moertopo [1980])。ただし、その後は、この考えは実行に移

されず、特にスドモ (Soedomo) 労働力相の時期には合議のプロセスを強調する種々の規則が作成されてゆく (水野 [2003a])。では今回、どのような考えに基づいて労使関係裁判所が設立されるに至ったのであろうか。

水野 [2003a] は、従来の労働紛争調整委員会システムでは、政府機関の調停と並んで、労働紛争調整委員会の決定やその調停内容が、解雇に際しての一時金の額の多寡にもっぱら集中し、多様な解決策を模索しないという意味で、むしろ調停の質が貧弱であることを明らかにした。またストライキに対する厳しい規制のため、合法ストライキができずストライキがほとんどすべて「違法」ストになってしまい、これがまた解雇の原因となって、労使関係を不安定化させていることを明らかにした。このような、ストライキを実質的に認めず労使関係をむしろ不安定化させてきた制度は、2004年の法律でどのように変わるものであろうか。

またスハルト政権期の多くの労働法規が政労使三者協議システムによって生み出された形をとっていても、実は、政府が一方的に主導し ([水野 [2002] および水野 [2004])、労使の労働法規作成への関与の度合は低かったことを示した。では、民主化期に策定された今回の法律の成立過程はどのようなものであったろうか。

本章は、成立したばかりの労使紛争処理に関する法律2004年第2号が定める労使紛争処理制度について、以上の諸点に注目し、それまでのシステムとの比較をはかり、またその成立過程においてなされた議論や法案の修正過程をみることにより、新しい制度の特質と問題点を明らかにしようとするものである。

第1節 労使紛争処理に関する 法律2004年第2号の成立過程

1. 労使紛争処理法案をめぐる議論

従来から存在した労働紛争調整委員会を廃止して、労働裁判所を設置しようとの提案は、スハルト大統領退陣後多くの人々によってなされた。まず、労働組合グループである。スハルト政権下で長く投獄され、ハビビ政権の成立と同

時に釈放されたパクパハン (Mochtar Pakpahan) および、1998年5月の団結権の回復によって合法化されたパクパハンが委員長を務めるインドネシア福祉労働組合 (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia: SBSI) はこの提案を積極的に行う。

パクパハンらのグループがつくった労働裁判所法案 (Rancangan Undang-undang tentang Peradilan Perburuhan) によると、これまでの法律が労働者の基本的人権の保護という点で弱点があるとして、簡単で迅速、公正で安価な紛争処理制度をめざして同法案が作成された。この労働裁判所制度により、社会や企業家さらに労働者は労働関係における権利と義務をより認識し、よって法的確定性 (Kepastian Hukum) を享受するとしている。

労働紛争調整委員会を廃止して労働裁判所を設置しようとの提案は政府からもなされる。労働裁判所を導入しようとしたきっかけを、労働力省法制局局長はこう語る。「これまでの法律によると、中央労働紛争処理委員会決定は、行政裁判所に関する法律1986年第5号に基づき、14日以内に行政高等裁判所に控訴できた。行政高等裁判所の決定は最高裁判所に控訴できるので、もともと迅速な解決をうたっていた労働紛争調整委員会の制度の下で、最終決定まで何年もかかる事例が出るようになった。法務省に、行政高等裁判所への控訴という道をなくす方策を尋ねたが、ないという回答であった。そこで、迅速な結審のため、地裁内に労使関係裁判所を設けて、高裁レベルの裁判所への控訴の道がない制度にしたのだ⁽³⁾。」

このような経緯から、労働裁判所設置推進グループが1998～99年と先行して動いたが、2000年頃よりこの設置に反対するグループも動きを強める。設置反対グループは、労使紛争処理法案における労使関係裁判所の設置が、労働力育成保護法 (労働力に関する法律2003年第13号の当初の名称) における解雇制度の廃止とセットになって提出されていることから、両法案に対する批判のなかで労使紛争処理法案を批判する。

このグループは、新しい制度の下では、労働者が裁判所に訴えることとなり、その費用が労働者にとって高くつくこと、必要とされる日数は結局新しい制度の方が長くなってしまうこと (行政裁判所に提訴される場合を除く)、そして何より、解雇許可制度の廃止は解雇問題の解決がまったく労使に委ねられることを意味し、企業はもう解雇の許可を労働紛争調整委員会に求める必要がなく解雇が容易になされると考えられ、これまでも多かったその数は一層増すである

うと法案を批判した。政府は、弱い立場にある労働者を保護する義務があり、これまでの制度は労働者の弱い立場を認識しているのに、新しい制度はその認識を欠いている、政府は労働者を保護する責務を放棄するものであり、政府はこれまで通り（ないしより改革が進められた形で）労働者を解雇から守る義務があるのだと主張した。そして、新しい労働法が、解雇を容易にし、有期労働契約を長期化し、労働者保護を後退させるものであり、これらは国際通貨基金（International Monetary Fund: IMF）や世界銀行およびILOの後押しの下でつくられたとした。そして、グローバリゼーションの流れがインドネシア労働法にも強まっているとして、IMFや世界銀行のインドネシア経済支配反対の運動と併せて法案反対の動きを強めたのであった⁽⁴⁾。

このように、労使紛争処理法案や労働裁判所の設置提案が、IMFや世界銀行およびILOの後押しの下に進められているとの批判に対し、パクパハンは、自らのグループが労使関係裁判所制度を提案したとし、従来の制度では問題決着までに何年もかかることをあげ、これに反対するグループはこの現実をどうするのだと問い、労働側判事存在も保証された新しい労使関係裁判所による迅速公正な紛争処理制度の利点を力説した。そして、「インドネシア経済のIMFによる支配には私も反対してきたが、労使紛争処理法案や労働裁判所の設置提案にはIMFや世界銀行の圧力や働きかけなどなかった」と述べた⁽⁵⁾。

2. 法案成立過程

政府（この場合特に労働力相⁽⁶⁾）は、2003年3月に労働力に関する法律2003年第13号を成立させたが、この法律に対しては、アウトソーシングや有期契約労働、あるいは女性労働保護規定などをめぐって多くの反対の声があった。政府は、この法律に続いて、労使紛争処理法案の早期成立をはかった。当初は「2003年5月に成立を！」と意気込んでいたが、多くの反対意見のなかそのような早期の国会通過は到底不可能とわかると、同年5月に労働力法にならって国会特別委員会（2000年5月に労使紛争処理法案および労働力保護育成法案が国会に上程された後の2001年1月に、国会がこれらを審議するために設置した）の下にインフォーマルな小委員会を設置することにした。

2003年5月レクソ・アグン（Rekso Agung Herman）小委員長は、基本的には政府に届け出を出しているすべての労働組合連合組織に招待状を出し、5月

31日、会合をもった。この会合を大委員会と呼び、大委員会参加労働組織は、小委員会メンバーを選出するように要請した。この際、レクソ・アゲン小委員会会長は、労働組合組織を四つのグループに分け、各々のグループ内で委員を互選するように要請した。

その四つのグループとは、全インドネシア労働組合総連合（Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia: KSPSI）とその傘下の組合、改革全インドネシア労働組合連合（Federasi Serikat Pekerja Indonesia Reformasi: FSPSI-Reformasi）、全国インドネシア労働組合会議（Kongres Serikat Pekerja Indonesia: KSPI）傘下の組合、そしてインドネシア福祉労組総同盟（Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia: KSBSI）およびその他の組合であった。この四つのグループは、順に5名、2名、2名、3名の委員を出すように要請され、各々の組合は基本的には政府がつくったグループ分けの方法や代表数に異議を唱えながらも、最終的にはこの方法に従って委員を出した。

小委員会は、活動を始めた2003年8月から12月までの期間、集中して議論した。審議は、これまでの政府案を叩き台に、まず、レクソ・アゲン小委員会会長が学識経験者の意見を聞いて法案を作成した（この法案は学識経験者案と呼ばれることもある）。後に、労働側、経営者側がそれぞれ法案を作成し、さらに小委員会として労働側と経営側とが合意した法案を作成した。同法案はその後特別委員会における議論を経て法案となり、そして、最終的には国会における若干の修正の後、国会を通過した。

小委員会における審議およびその後の法案修正点として挙げられる重要な点は以下のとおりである。

- ①訴訟費用の無料化。2003年初めまでの法案にはいずれもなかった項目である。
- ②1億5000万ルピア以下の債権支払いの強制執行に伴う費用⁽⁷⁾の無料化。これも小委員会設置以前にはなかった項目である。
- ③労使関係裁判所において、労働者および経営者の弁護活動は、労働者組織ないし経営者組織が行うことができる。これは、2002年9月段階の法案で規定された。それまで、組合や経営者は専門の弁護士に依頼するしかなかった。

- ④略式決定 (putusan sela) の規定を設けたこと。企業が従業員の解雇手続きに入っているときに、企業が従業員に対して停職処分を下すことができるが、その場合、企業は、従業員に対して賃金その他を支払わなければならない (労働力に関する法律2003年第13号第155条第3項)。この義務を企業が怠った場合、労使関係裁判所は略式決定を下して、企業に対し賃金その他の従業員に対する支払いを命ずることができる。この決定に対して、企業は法廷で争うことができない。この規定も、小委員会設置以前にはなかった。また、簡易裁判の制度が設けられ、迅速な審議が行われる予定である。これも、小委員会設置以前にはなかった規定である。
- ⑤特別判事の資格要件を緩めたこと。2003年初めの段階の法案では、45歳以上で大卒の者となっていたが、法律では、30歳以上の大卒 (専門を問わない。ただし最高裁労使関係裁判所特別判事は法学士であることが必要) となった。

以上の諸点は、小委員会で労使の合意が得られ、法律となった項目である⁽⁸⁾。一方、労使の反対にもかかわらず法律となった項目として、労使関係裁判所に係争がもち込まれる以前に、斡旋 (konsiliasi)⁽⁹⁾ ないし仲裁 (arbitrase)⁽¹⁰⁾ が労使に対して提示され、それらが用いられない場合、調停 (mediasi)⁽¹¹⁾ の手続きを経なければならいとなった点がある。仲裁は利益紛争⁽¹²⁾、労組間紛争を、斡旋は解雇紛争、利益紛争、労組間紛争をカバーするのに対し、調停は権利紛争⁽¹³⁾ を含むすべての紛争をカバーする。2003年初めまでの法案では、権利紛争は調停の対象となっておらず、またその他の紛争でも労使ないし一方は、調停の手続きなしに直接労使関係裁判所に問題をもち込むことができることとなっていた。

政府は、調停官は労働力省係官とする、斡旋者は裁判所に登録した斡旋者とするとして、仲裁手続きがとられない場合、斡旋ないし調停の手続きをとることを義務化することを考え、結局、国会はこの案を了承したのであった。この修正は、法律によれば、労使関係裁判所にもち込まれる問題が増え過ぎるのを回避するという意図をもっていた。この修正には、労働力省調停官の雇用を確保し、影響力を維持したいという政府の意図が容易に読み取れるが、一方、一部の労組側にも政府による保護を求める声があるという事実配慮した結果で

あった。

このような修正を経てもなお、この法律に対する反対の声は絶えない。反対の論拠として最もよく挙げられる考えは、結局、この労使紛争処理に関する法律2004年第2号が、労働力に関する法律2003年第13号の訴訟法であるのだから、労働力に関する法律2003年第13号に反対する以上、この労使紛争処理に関する法律2004年第2号にも反対する、という意見である⁽¹⁴⁾。

第2節 労使紛争処理に関する 法律2004年第2号の規定する労使紛争処理制度

1. 労使関係裁判所に係争がもち込まれるまで

本法律がカバーする紛争として、権利紛争、利益紛争、解雇紛争および労組間紛争が挙げられている。インドネシアの労働法運用の現場では、特に、民間企業における雇用関係終結に関する法律1964年第12号が解雇のみについて紛争手続きを定めたこともあり、解雇紛争を他の紛争と分けて考えることが普通である⁽¹⁵⁾。また、1998年5月以降、一企業に複数の組合が存在することが一般化したことに伴い、労組間の紛争が増大すると考えられ労組間紛争を労使紛争の1カテゴリーとしたのであった。

従来のシステムでは、解雇紛争が労使紛争調整に関する1957年法律第22号と民間企業における雇用関係終結に関する法律1964年第12号によって、利益紛争は労使紛争調整に関する1957年法律第22号によって規定されていた。これに対して、権利紛争は、植民地時代からの規定が生きており、独立後は地方裁判所が扱うとの解釈 (Soepomo [1975, p.142])⁽¹⁶⁾ が法学者よりなされていた。ただし、今日のインドネシアで、実際に権利紛争が当事者によって地方裁判所にもち込まれることは稀である。基本的には労働監督官が労働基準問題に関しては監督と告訴を行う。これが関わる労使紛争について労使紛争調整委員会によって決定が下されるとき、労働基準問題について労働監督官による処理を命ずる、ないし、その問題の故、企業による解雇は許可しない、とする形を取っていた。したがって、労組間紛争も含め、今回の法律によって労使紛争処理制度がカバーする領域が広がったと言える。

紛争処理システムの最初の段階は、労使による合議・一致（ムシャワラー・ムファカット）⁽¹⁷⁾のプロセスである。合議は義務付けられており、これが成功すれば妥結することになり、結ばれた協約は労使関係裁判所に登録される。この合議のプロセスが30日継続して妥結しないとき、合議は失敗したと考えられる。このとき、紛争の片方ないし両当事者は、紛争を労働問題管轄の行政に記録する（mencatatkan）。その際、合議を示す証拠がない場合、7日以内に行政当局は証拠を補足するよう問題を当事者に返すとしている。問題を受けた行政当局は、紛争当事者に、斡旋ないし仲裁の選択肢を提示する義務があり、7日以内に斡旋ないし仲裁が選択されないとき、行政当局は、書類を調停官に渡す。労使の当事者は、斡旋を利益紛争・解雇紛争および労組間紛争に関して選択することができ、一方、仲裁は利益紛争および労組間紛争に関して選択することができる。

斡旋が労使により選択されると、労働力事務所に貼り出されている斡旋者⁽¹⁸⁾名簿のなかから適任者を労使双方が一致して選択することにより斡旋のプロセスが始まる。斡旋の結果、労使が合意に達したときは労働協約（Perjanjian Bersama）が作成される⁽¹⁹⁾。紛争が合意に至らないとき、斡旋者は勧告（anjanran）を出す。勧告が両者によって受け入れられないとき、労使の一方ないし双方が労使関係裁判所に問題を持ち込むことができる。斡旋者は、その任務を30日以内に終了させなければならない。

労使が仲裁を選択したとき、労使で合意した1名の仲裁者、ないし労使が各々指名した2名の仲裁者とこの2名の仲裁者が指名した1名の仲裁者の3名が仲裁の任にあたる。仲裁として、まず労使の和解がはかれる。和解が達成されないとき、仲裁者らは仲裁決定を下す。この決定は、法的に両者を拘束する。この決定が下された紛争は、労使関係裁判所にもち込むことができない。仲裁者は、仲裁者任命契約書作成後30日以内に作業を終了させなければならず、これは14日間だけ延長できる。仲裁決定は、仲裁過程で一方の当事者によって提出された文書が偽造であった、重要文書が隠されていたなどの特別な事情があるときのみ、一方の当事者によって決定の30日以内に最高裁判所にその破棄を訴えることができる。最高裁判所はその全部ないし一部を破棄することができ、その結果生まれる状態を定める。

労使が斡旋、ないし仲裁を選択しなかったとき、紛争は調停に回される。斡

旋あるいは仲裁が適用できない権利紛争の場合は、まず調停にかけられることとなる。調停官は、労働力省の職員のなかで大卒、労働法に通じているなどの条件を満たした者である。調停の結果、合意に達すれば労働協約が締結されるが、されないうき調停官は勧告を出す。この勧告が、少なくとも労使の一方によって受諾されなかつたとき、労使双方ないし一方は、労使関係裁判所に紛争をもち込むことができる。調停官は、その任による紛争処理プロセスを30日以内に終了させなければならない。

以上のように、労使紛争が30日間の労使間の交渉によって合意をみないとき、紛争は、労働力行政に記録され、後に権利紛争の場合は調停にかけられ、解雇紛争の場合、まず労働力行政によって斡旋の選択肢が提示されこれが選択されないうきは調停にかけられることがわかる。利益紛争と労使間紛争の場合、まず、労働力行政によって斡旋ないし仲裁の選択肢が労使に示され、労使がそのいずれも選択しないとき調停にかけられることがわかる。そして、仲裁は基本的にはその決定は労使を拘束するので、紛争プロセスが終了するのに対し、斡旋、ないし調停はこれで紛争が解決しないとき、労使関係裁判所に問題がもち込まれることがわかる。

今回成立した法律は、成立に至るまで何度も法案の修正がなされ、法案成立直前までの様々な段階の法案では、権利紛争は、労使が問題を労使関係裁判所に問題を直接もち込むことができると規定されていた。しかし、成立した法律では、権利紛争も、調停にかけられることになった。調停官についても、様々な考えがあつたが、結局、政府職員があたることになった。さらに、当初の労使による30日間の合議で合意に至らなかつたとき、労使が労働力行政に記録するという規定は法案の最終段階までなく、法律に初めて登場したのであつた。以上から、当初の法案に比べ、法律においては労使紛争処理プロセスにおける政府の役割は明らかに増大したと言える。

2. 労使関係裁判所における労使紛争処理

労使関係裁判所は、地裁内に設置される。この労使関係裁判所は、利益紛争および労組間紛争については最終審となり、一方、権利紛争および解雇紛争に関しては、一審であり、当事者は最高裁判所に控訴できる。

労使関係裁判所の判事は、30歳以上、大卒、労使関係分野における5年以

上の経験などの条件を満たし、労働団体ないし経営団体の推薦により労働力相の承認の下、最高裁長官の提案に基づき大統領決定によって任命された特別判事と、地裁内の1人の判事によって構成される。労使の当事者によって紛争がもち込まれると、地裁裁判長は、その紛争の審議にあたる判事として1人の地裁内判事と2名の特別判事を決定し、この3名の判事のうち、地裁内判事が判事長となる。特別判事は、公務員、国軍・国家警察メンバー、弁護士、労組・経営者団体の役員、政党の役員等が兼職してはならない。この判事の構成は、当然ながら、これまでの労働紛争調整委員会とは大きく異なる。労働紛争調整委員会は、労使の代表と政府各省の代表によって構成され、前述のように委員長は労働力省職員であった。

判事が決まると、7日以内に最初の公判が開かれなければならない。そして、通常の裁判は、最初の公判から数えて50日以内に判決が下されなければならない。ただし、当事者に急を要する事情が明白なとき、一方のあるいは両当事者は、簡易裁判(Pemeriksaan Dengan Acara Cepat、「迅速審議」と直訳される)を申請することができる。地裁裁判長は、この申請の7日以内に簡易裁判を行うのか決定しなければならず、その決定があったとき7日以内に公判が開かれなければならない。

判事長が判決を下すにあたっては、法律、既存の契約、慣行および公正を考慮するとされ、これは、これまでの労働紛争調整委員会が、以上の点以外に国家の利益を考慮するとしていたのとは異なる。

上告審判事は、最高裁長官によって決定された2名の特別判事と、1名の最高裁判事によって構成される。この特別判事となる者の要件および任命プロセスは、労使関係裁判所の特別判事とほとんど変わりが無いが、学歴が法学士でなければならない点のみ異なる。最高裁判所における上告審は、上告を受理したときから30日以内に結審しなければならない。最高裁判所における決定は最終審として当事者を拘束する。

これらの労使関係裁判所および最高裁判所における上告審においては、訴訟費用支払いが免除されており、また1億5000万ルピアまでの債権支払い強制執行費用が免除されていること、および略式決定の規定が含まれていることは上述の通りである。また、上述のように裁判所において労組はそのメンバーの弁護活動を行うことができると定めている。

労使紛争処理に関する法律2004年第2号は、各州の州都が存在する県や市における地方裁判所に初めて労使関係裁判所を設置すると定めている。また、産業が集中している県や市においては、法律成立後、6ヵ月以内に大統領決定によって地方裁判所内に労使関係裁判所を設置するとしている(59条)。また、地裁内の労使関係裁判所特別判事の最初の任命にあたっては、少なくとも、各裁判所に5名の労働側特別判事および5名の経営側特別判事を置くとしている(70条)。これらの特別判事の選任は、法律が施行される2005年1月17日までに行わなければならなかったが、結局この法律の施行は1年間延期された。

第3節 新しい制度の積極面と問題点

1. 新しい労使紛争処理制度の積極面

(1) 法的確定性確保の可能性

従来の労働紛争調整委員会は、その決定の根拠として「国家の利益」があったが、今回設置される労使関係裁判所ではこれがなくなった。このことは決定に政治的判断が入る可能性を少なくする可能性がある。しかし、法的確定性という観点からより重要な点は、判決が公表される点であろう。従来の労働紛争調整委員会はその決定をもちろん当事者には伝えたが、それを公表はしていなかった。これに対して、今回決まった労使関係裁判所では、判決は裁判所に貼り出されて公表される。過去の判決の閲覧も容易になり、また判例集やその解説集も容易に作成されよう。これから、過去の判例や他地域の裁判所の判例との比較も容易になり、これから判例の積み重ねによる法的判断の確定性が生まれてこよう。

(2) 迅速な解決の可能性

第2節の新制度の説明で触れたように、新しい制度の下では、処理プロセスの各段階において処理期限が定められている。これらは、当初より新制度が問題処理の迅速性をうたっていたからであり、また、新制度は実は時間がよりかかるとする批判に答えるため、できるだけ早く問題が処理されるよう規定をつくった結果であった。

従来の制度も、もし1957年段階の法律のように、中央労働紛争調整委員会決定が両者を拘束し、次に用意されている手段が労働相の拒否権のみであるのなら、それほど時間がかかったわけではなかった。しかし行政裁判所に関する法律1986年第5号によって、行政裁判所への提訴が可能になった後には、問題処理に数年かかるケースも稀ではなかった。

2. 新しい制度の問題点

(1) 労働側判事と小規模労働組合組織

新しい制度は、労働組合に対して、組合側判事の供給および裁判に際しての組合員に対する弁護活動を要請している。しかし、当面は多くの組合が労働側判事を供給できない可能性がある⁽²⁰⁾。新制度では当面、各労使関係裁判所に5名の労働側判事がいるに過ぎないので、2003年10月時点で労働組合連合組織が74も存在するなか、多くの組合は係争が生じて問題が労使関係裁判所にもち込まれても、5名の労働側判事のなかにその組織推薦の判事がいない可能性が高い。さらに、問題を地方裁判所長が受け付けて、3名の判事を決定する際に、係争中の組合と、特別判事を推薦した組織を同一にするという保証はない。特別判事は、推薦した労働組合が、その罷免を申請したとき、罷免される(第67条)ので、特別判事にとって推薦労組との関係は重要であるにせよ、労組側がどのようにその活動を効果的にコントロールするのか、特に推薦関係をもたない労組が、労働側判事から期待されたサービスを得ることができるのか、どうこれを保証するのか、という問題がある⁽²¹⁾。

(2) ストライキ権の問題

ストライキ権は、労働力に関する法律2003年第13号がその第137条以降で規定している。それらの規定によると、ストライキを行おうとする労働組合あるいは労働者代表は行動の7日前までに企業および行政に対する事前通告を行わなければならない。そして通告を受けた企業と行政は通知受理書を発行しなければならない(この規定は合法ストの条件となり、この条件を充たさなかった場合、行政によるスト非合法化措置への道を開き得る)。組合あるいは労働者代表は、従業員に対してストへの参加を強制してはならない。また、スト開始前およびスト中には行政による労使の合議の推進義務が規定されている。そして、合議

が合意をみないとき、行政の担当官は問題を労使紛争処理機関（労使関係裁判所）に移す。法律は、スト開始前あるいはスト開始後の合議が合意を生まないとき、労働組合ないしストライキ責任者は、ストライキの継続・延期・中止のいずれの措置をとることも可能であると規定している。さらに、法律は、ストライキが合法であるとき、要求が企業の違反している労働基準の権利に関する場合、ストライキ中の賃金も支払われると規定している⁽²²⁾。

以上が労働力に関する法律2003年第13号におけるストライキに関する規定である。この規定では明らかではない、斡旋中のストの是非あるいは労使関係裁判所に係争がもち込まれた際のストの是非等は、労働力に関する法律2003年第13号に対する訴訟法である法律2004年第2号が規定すると期待されていた。

ところが、実際に成立した労使紛争処理に関する法律2004年第2号では、ストライキに関する規定がまったく含まれていなかった。2001年段階の法案では、紛争が、調停あるいは仲裁に入っているとき、および当事者の一方が労使関係裁判所に係争をもち込んだ時点でストライキは禁止されるとされ、これらに対する違反には刑罰が規定されていた。しかし、法案レベルでは2002年以降、この禁止規定が消えており、成立した法律にもこのような禁止規定も刑罰規定もなかった。

法律の国会通過直後に筆者が小委員会労働側委員に試みたインタビューでは、「労使関係裁判所に係争がもち込まれた時点でストライキは禁止される。なぜなら交渉が始まっていると考えられるからだ⁽²³⁾。」との回答を得た。また、インドネシア経営者協議会側委員に対するインタビューでも「紛争が、調停、斡旋、仲裁にかかっているとき、また労使関係裁判所に係争がもち込まれた時点でストライキは禁止される」と答えた。法律のどこにもそういった規定はみられないとの筆者の問いに対して、小委員会インドネシア経営者協議会側委員は、労働力に関する法律2003年第13号第137条が「労働者および労働組合の基本権としてのストライキは、交渉の失敗の結果（太字は筆者による）、合法的、秩序立ちかつ平和的に行われる」と規定しているのだから、交渉が行われている間はストライキを行うことができないのだ、と答えた。そして、紛争の労使二者による合議期間30日の間でもストライキは禁止されている、と答えた⁽²⁴⁾。

筆者による国会特別委員会学識経験者委員に対するインタビューでも「調停、

斡旋などのプロセス中および労使関係裁判所に係争がもち込まれた時点のストライキは禁止されることになる⁽²⁵⁾」との回答からも、法案を作成した労使および学識経験者の間で、「交渉中なのだから調停、仲裁、斡旋および労使関係裁判所に問題がもち込まれた時点でストライキは禁止される」との解釈がほぼ合意されていると言える。

しかしながら、ストライキ権という、きわめて重要な労働権の禁止規定が、法律2003年第13号第137条に隠されており（このような解釈は法律の説明文にも出てこない）、まるであうんの呼吸のように法律2004年第2号作成に関わった政労使および学識経験者の間で共有されている姿は、まったく奇妙としか言いようがない（法律2003年第13号作成に関わった小委員会労働側委員はそのような解釈はなかったと筆者のインタビューに答えた⁽²⁶⁾）。

このような法律の規定の問題点として以下の3点が考えられる。まず、明確な規定をせず、法案作成に関わった当事者にしかわからないストライキ禁止規定は、明確な規定をすべき法律の文章として問題があるという点である。法律を読んで、その文字通り受け取り、調停中や斡旋中にストを行う、あるいは労使二者の交渉中にストを行おうとする組合や労働者代表に対して、法律作成当事者が上記の文章を示して「交渉中だからストライキはできない」と言っても「ストライキが禁止されるとは書いていない」と一蹴され得る。

二つ目の問題は、この規定が実行可能かという問題である。多くの法律作成当事者の解釈からは、ストが可能なのは、当初の30日の合議期間の後、斡旋、仲裁、調停のいずれかのプロセスがはじまるまでの期間、さらにこれらの斡旋および調停が不調に終わった後、問題が労使関係裁判所にもち込まれるまでの期間、さらに労使関係裁判所の判決が出た後、問題が最高裁にもち込まれるまでの期間となる。

しかし、各々のプロセスの間の期間はたいてい短く、多くは7日以内なので、7日前にストを通告しなければならない今の制度ではやはりストライキ可能な期間は非常に短いということになる。このように法律作成当事者の解釈によれば、スト可能期間と禁止期間がめまぐるしく交互し、可能期間はかなり短いということになる。

しかし、今日のインドネシアにおけるストライキは、組合の指導というよりも、従業員の「自発的な」ないしは「自然発生的な」行動がまずあり、それを

組合執行部が後追いでスト参加者を擁護する、ないし擁護しないというケースが多い（水野 [2003a]）。職場に存在する不正（と従業員が感ずる状態）、低賃金状態等に対する不満が何かのきっかけで爆発するような形のストライキが多く、また多くの組合に存在する組合員と執行部との間の意思疎通の不足（水野 [2004]）を考えると、仮に組合執行部が法律を守ろうとしても、組合のスト指令とスト中止指令が繰り返されざるを得ない新しい制度は、一体、組合員によって守られるのであろうか。

これまでの紛争でも、紛争が起こると調停官はすぐ会社にやってきて調停を試みていた。しかし、紛争展開過程におけるその存在感は薄く、またその調停の質も低いものであった（水野 [2003a]）。このような存在感の薄い調停官が来た（調停中となる）からストはできない、という論法を、紛争があつて（例えば労働者代表が停職処分になりそれに抗議してストを行う [水野 [2004]]）意気軒昂な組合員が受け入れるとは筆者には到底思えない。

さらに考えられる問題は、結局、労働者が行うストライキは、新しい制度の下でも「違法」ストとなり、ストのたびに労使の間で著しい緊張がもたらされるといふ可能性である。従来の規定では、違法ストに対する刑罰規定がありながら、この規定が適用されることは実はなく、代わって「5日間無断欠勤をした場合は自主退職とみなすとされ、解雇手続きを開始することができる」とする規定をめぐって攻防があつた。すなわち、解雇の危険を冒してストを行っていたわけだが、こんどの法律2003年第13号では「違法」ストに対する刑罰規定がなくその代わり「5日間の無断欠勤は自主退職とみなす」と規定され、労働紛争調整委員会による解雇の許可あるいは労使関係裁判所の解雇の認定（penetapan）も必要なくなった（水野 [2003b]）。

組合が煩雑なスト合法化のための手続きを行わない、あるいは末端組合員まで指令を徹底できないとなれば、今までのようにストライキはほぼすべて違法となる。そして、ストが5日継続した段階で組合員は解雇されて一旦は雇用関係が消滅し、組合員が問題を労使関係裁判所にもち込んだ時点ではじめて争うべき雇用関係が復活する、ということになる。

むろん、この想定は最も悪い事態であり、例えば、組合ないし労働者代表は、5日以上「違法」ストライキがもつ重大な意味を勧告して、「違法」ストを（少なくとも一旦は）4日までにとどめる、ないし、労働行政が、組合ないし労

働者代表のスト通知書に対する受理書の発行に際し、それほど厳格に対処しないなどのシナリオもあり得る。

いずれにせよ、今回の労働法改正におけるストライキについての規定が今後、多くの議論を呼び、またその実施に際して、解釈の相違、混乱、さらに労使関係の緊張といった問題をもたらし得るといえる。

(3) 政府の労使関係に対する介入

上述のように、労使紛争は30日の労使交渉で妥結をみないとき、まずは、斡旋ないし仲裁の方策が労使によって勘案され、これらが不調のとき、はじめて調停というプロセスが始まる（ただし権利紛争に関しては30日の労使交渉の後、すぐに調停プロセス）。そして、調停官は行政官である。従来制度においても、仲裁があった。ただし、この仲裁プロセスが選択されたことはほとんどなかった。考えられる理由は、労使双方が同意する第三者としての仲裁者を選任することが困難であるという点であろう。そのような労使双方が選択し得る権威のある、あるいは双方から公正だと判断される人材は多くはなかったと推測できる。

新しい制度でも、斡旋および仲裁について労使が合意する第三者（斡旋者および仲裁者）を探すのは容易ではなかろう。一方、調停は、労使が調停官を指定するのではなく、行政がこれを決めるので、労使が斡旋ないし仲裁を選択しなかった場合、自動的に調停のプロセスに進むことになる。もちろん、権利紛争の場合、有無を言わず調停のプロセスに進む。この調停官は行政官であるので、実質的には、強制調停を定めていた1957年法律第22号の下における制度とあまり変わりがなくなる。

第4節 まとめ

労使紛争処理に関する法律2004年第2号は、1999年や2000年に法案が各方面によって作成された時点で想定されていた、労使紛争処理過程における労使交渉の重視と、政府から独立した労使関係裁判所の判決を通じた、迅速で法的確実性を確保する制度の確立、さらに結果としての政府の役割の縮小という特

質とはかなり異なった内容となった。替わって、政府の労使紛争処理過程における役割が維持され、それは、事実上、政府職員による強制調停の制度が維持され得るという点に現われている。

ただし、政府から独立した機関である労使関係裁判所の設立という点では、当初の諸法案の趣旨は生かされた。今回、労使関係裁判所という名の労働裁判所がインドネシアで初めて設立されることになった大きな理由は、これまでの制度にあった、特に1986年以降、中央労働紛争調整委員会決定が行政高等裁判所に控訴できるようになったことによってもたらされた紛争処理期間の長期化という問題が、労使関係裁判所の設立を通じた迅速な紛争処理により解決されるという点にあった。また、法的確定性の確保という点も、判決が公表されて判例集がつけられ、判例の積み重ねが法源となることによって改善される可能性が開かれたと言える。

労使関係裁判所が設立されながら、なお政府の役割りが維持された理由として、政府側に従来からの労働力行政職員の雇用と労使関係に政府の影響力を確保したいという面がある一方、また労働側の一部グループからは労使関係裁判所制度の設立は政府の労働者保護義務の放棄であるという批判があり、そうした批判に応えた面もあった。

本章はまた、法案作成過程を検討した。今回の法案策定は、スハルト体制期のような政府の一方的指導、という姿からは大きく異なっていた。政府や国会は、労使の意見を取り入れるため、国会の特別委員会に対する非公式な諮問委員会としての小委員会をつくって、労使さらに学識関係者の意見を取り入れようとはかった。2002～2003年の労働力法案の小委員会より、2003～2004年の労使紛争処理法案における小委員会の方が、労働者側委員の労働組合全体に対する代表性が強かった。この小委員会への参加あるいは関与を拒否した組合もあったが、多くはこの小委員会への参加にある程度は積極的であった。

この小委員会の活動により、法律は、当初の政府案と大きく異なったものになったと言え、訴訟費用の無料化など様々な点で、労使の提案が取り入れられて改善された。労働組合が法廷で弁護活動を行うことが可能となり、また労働側判事も資格要件が緩められた。労働側判事を供給できない労組も効果的にそのサービスを得る方策も考察されている。

ただし問題点も存在した。最大の問題点は、明文化しないスト禁止規則をつ

くったという点である。労働力に関する法律2003年第13号第137条の何気ない1フレーズにスト禁止規定とその根拠を盛り込ませた法律作成方法は禍根を残すものとなる可能性が高い。

この規定の問題が3点考えられた。まず、明示的な文章でないことから生まれる多様な解釈と、その帰結である。スト禁止と言ってもその言葉が明文化されておらず、説得力に欠ける。二つ目の問題は、スト解禁とスト禁止の期間がめまぐるしく交互することになり、これは、インドネシアにおける実際のストライキの発生実態に適合していないため、組合執行部や労働者代表がそれを守ろうとしても指令の徹底は容易ではなく、また煩雑な手続きを組合執行部や労働者代表が行うのかという問題である。すなわち、守られないことがわかっている法律をつくったのではないかと懸念されるのである。その結果、再度、ほとんどのストライキが「違法」ストになってしまう可能性が高い。違法スト自体は当面処罰の対象にならないにせよ、「違法」ストが解雇に直結するため、ストの「違法」化は、労使関係の緊張をもたらし、労使関係を不安定化させるのである。過去の例では、ストの「違法」化は、ストライキの発生を抑制するというよりも、労使関係を不安定化させるのであった。さらに、当面は弾力的に運用される可能性は高いにせよ、行政による実質的なストの禁止政策にも道を開くものである。

一方、今回の法律によって生み出される制度の下でも、労組の団結の強化や、労使が双方の権利を認識することによる労使関係の安定化が進むのなら、今回のストライキの規定があっても労使関係不安定要因にならない、という可能性(水野 [2004])は存在し得る。ただし、今回の法律が、一見「法の支配」を推進しているようでありながら、現実を直視せず、守られないことがわかっている無理な規定をつくることにより、法律自体が「法的確定性」を高めず、労使関係不安定化の源となる可能性を残したのは残念であった。

【注】

- (1) 労使が、企業や産業、労働者、地域社会、国家、および神に対し責任を負い、パンチャシラの五原則や相互扶助、およびパートナーシップに基づき、生産の向上と成果の分かち合いに務めるとする労使関係。政府は、開発を推進するためこの労使関係を育成する。階級闘争概念や双方を敵対的關係とする見方が否定された。

- 1974年のパンチャシラ労使関係 (Hubungan Perburuhan Pancasila) に関するセミナーで定式化され、スハルト期のイデオロギーとなった (水野 [2002])。
- (2) コーポラティズムとは、国家が特定の団体に独占的・排他的地位を与えて社会集団内における唯一の代表権を認める一方、その見返りとして、団体の側は政策の執行に協力し、当該社会集団に対する国家のコントロールを確保する利益媒介構造 (Semitter [1979])。Hadiz [1997, pp. 26-37] は、スハルト期のインドネシアの労使関係が、労働者やその運動が国家に従属し、また国家に強く管理されていたことから、排他的コーポラティズム (Exclusionary Corporatism) と呼んだ。
 - (3) 2002年1月11日労働力省法制局局員との筆者によるインタビュー結果。
 - (4) 2001年5月1日のジャカルタ・モナス広場でのメーデーの集会 (メーデー実行委員会主催) における大多数の労働者組織 (例えば、インドネシア労働者闘争国民戦線 [Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia: FNPBI]、ジャボタバック労組 [Serikat Buruh Jabotabek]、独立ジャーナリスト連盟連合 [Federasi Aliansi Jurnalis Independen: FAJI]、インドネシア金融労働組合協会 [Asosiasi Serikat Pekerja Keuangan Indonesia: ASPEK] など) の代表はこのようなロジックで演説していた。なお、Jabotabekはジャカルタ (Jakarta)、ボゴール (Bogor)、タンゲラン (Tangerang)、プカシ (Bekasi) を包括する地域をさす。
 - (5) 2003年1月27日のインドネシア福祉労組委員長モフタール・パクパハン (Mochtar Pakpahan) との筆者によるインタビュー結果。
 - (6) 労働力相 (Menteri Tenaga Kerja) は、内閣により労働力移住相、さらに労働力移住協同組合相でもあった。最近では、スハルト政権下の第4次から第7次までの内閣、およびハビビ大統領期は労働力相、ワヒド大統領期以降は労働力移住相である。本章では、スハルト期以降はすべて労働力相と記す。ただし、スカルノ政権下では労働相 (Menteri Perburuhan) であったので、その時期に関しては労働相と述べる。
 - (7) 未払い賃金などの労働者が会社にもつ債権の会社による支払いについて、会社の支払い不履行に対して裁判所が会社に支払うよう強制執行する際の、執行費用のこと。
 - (8) 2003年12月24日の筆者による労使紛争処理法案小委員会労働側委員に対するインタビュー結果。
 - (9) 労使に信任された斡旋者ないし第三者が労使交渉の仲立ちを行う。斡旋者は勧告を出すことがあるが、労使はそれを受諾することも拒否することもできる。
 - (10) 労使双方に信任された仲裁者が仲裁して裁定を下し、それは両者を拘束する。
 - (11) ふつう公的機関の調停官が労使交渉の仲立ちを行う。労使が合意に至らないとき

調停官が勧告を出すことができる。労使はこれを受諾することも拒否することもできる。

- (12) 賃金交渉などの、法律や労働協約の違反やその解釈をめぐる問題を含まない紛争。
- (13) 法律や労働協約の違反やその解釈をめぐる紛争。
- (14) 例えば、2004年3月8日の全国労働組合A社単組執行部との筆者によるインタビュー結果。あるいは、2004年3月12日にジャカルタで行われた労働組合権利センター (Trade Union Rights Centre: TURC) 主催の討論集会における議論。
- (15) 例えば、労働紛争調整委員会は今日、紛争の内訳として解雇紛争とその他の紛争と分けて紛争件数を毎年発表している。
- (16) 労働紛争調整に関する1957年法律第22号が、解雇紛争をカバーしていることから権利紛争も扱っているとする解釈はある。
- (17) 共同体の問題を解決するための決定を行う共同の話し合いをムシャワラー (Musyawarah) といい (Koesnoe [1969])、当事者は徹底的に議論を行いその結果到達した合意は、全員一致の合意—ムファカット (Mufakat) —の決定とされ、その合意は当事者が尊重するとする考え。スハルト政権下では、この原則の故、インドネシアには多数決の原理は適さない (Sutardjo [1984])、あるいはインドネシアには野党がない、と解釈されることもあった。
- (18) 斡旋者は、インドネシア国民、45歳以上、大卒、最低5年の労使関係における経験、労働法の理解などを資格要件とし、労働力相ないし労働力行政担当官によって資格が認められる。仲裁者は、斡旋者と同様の要件に加えて、証明書ないし仲裁者試験の合格証によって労働法の理解が証明されなければならない、とされ、また、法的措置を行い得る能力を備えているという要件を充たさなければならない。
- (19) この労働協約の労使関係裁判所への登録は、妥結後3日以内になされなければならない。今回の法律では、いずれの段階でも労働協約は労使関係裁判所に登録されなければならないと規定され、その期間はいつでも3日以内である。
- (20) Surya et al. [2004] は、新設される労使関係裁判所の数は、33州の首都にある地裁および、ジャカルタ (Jakarta)、バンドゥン (Bandung)、スラバヤ (Surabaya) 周辺の県や市の合計20の地裁であるとして、53の労使関係裁判所において必要とされる労働側判事の数を165人と推計している。そして、このような判事を供給できる組織は、今のところ、全部で86存在している労働組合全国組織のなかで全インドネシア労働組合総連合 (KSPI)、インドネシア福祉労組総連合 (KSBSI)、自立労働組合連合 (Gabungan Serikat Buruh Independen: GSBI) および独立ジャ

ーナリスト連盟 (Aliansi Jurnalis Independen: AJI) の4組織だけであるとして、ほとんどの組合はその準備ができていない、と述べている。

- (21) 労使紛争処理法案小委員会に参加した委員らは、労働組合名誉会議 (Dewan Kehormatan Serikat Buruh/Serikat Pekerja) 構想を考案している。各労組組織はこれに属し、問題のある労働側判事はこの組織を通じて推薦母体の組織に対して通知され、ときには推薦母体はその推薦を撤回するという方法で、これらの判事をコントロールする、という構想が出された。これらの組織をどう結成するのがあるいは運営するのは今後の問題である。
- (22) 詳しくは、水野 [2003b] 参照。
- (23) 2003年12月24日の、筆者による労使紛争処理法案小委員会労働側委員に対するインタビュー結果。
- (24) 2004年3月11日の、筆者による労使紛争処理法案小委員会インドネシア経営者協議会側委員に対するインタビュー結果。
- (25) 2003年6月3日の、筆者によるグナワン・ウトモ (Goenawan Oetomo) 国会第7委員会特別委員会委員に対するインタビュー結果。
- (26) 2004年3月18日の、筆者による労働力法案小委員会労働側委員に対するインタビュー結果。

【参考文献】

〈日本語文献〉

水野広祐 [2002] 「グローバル化とインドネシアにおける労働組合政策と労働組合——資本移動類型とDeyo説との関連で」(『社会政策学会誌』、第8号)。

—— [2003a] 「インドネシアにおける労使紛争処理制度とその紛争事例——「合議の原則」(ムシャワラー)のもとにおける労使紛争処理」(『アジア経済』、第44巻第5・6号)。

—— [2003b] 「インドネシアの新労働法——2003年労働力に関する法律第13号と労使紛争処理法案」(『労働法律旬報』、No. 1557.8号)。

—— [2004] 「労働者組織の台頭と労使関係制度の展開——安定的な労使関係の成立に関する事例研究」(佐藤百合編『インドネシアの経済再編——構造・制度・アクター』、アジア経済研究所)。

〈欧文文献〉

Hadiz, Vedi, R. [1997] *Workers and the State in New Order Indonesia*, London, Routledge.

Ingleton, John [1986] *In Search of Justice, Workers and Unions in Colonial Java*,

- 1908 - 1926, Singapore, Oxford, New York, Oxford University Press.
- Koesnoe Mohammad [1969] *Musjawarah, een Wijze van Volksbesluitvorming Volgens Adatrecht*, Nijmegen, Katholieke Universiteit te Nijmegen.
- Macvey, Ruth T. [1965] *The Rise of Indonesian Communism*, Ithaca, New York, Cornell University Press.
- Mizuno, Kosuke [2005] “The rise of labor movements and the evolution of the Indonesian system of industrial relations: A case study”, *The Developing Economies*, Vol. XLIII, Number 1, pp. 190-211.
- Moertopo, Ali [1980] “Hubungan perburuhan Pancasila sebagai manifestasi falsafah Pancasila di bidang perburuhan”, in *Hubungan Pemerintah Pengusaha Dan Buruh Dalam Era Pembangunan I*, Suntjojo ed. Jakarta, Yayasan Marga Jakarta, pp.26-44.
- Patrick Quinn [2003] *Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama, Sebuah Studi tentang Pengalaman Indonesia 1998-2003*, Jakarta: International Labour Organization Jakarta Office.
- Schmitter, P.C. and Lehmbruch ed. [1979], *Trends toward Corporatist Intermediation*, London, Sage (P. シュミッター、G. レームブルッフ編、山口定監訳『現代コーポラティズム』、木鐸社、1984年)。
- Soepomo, Imam [1975] *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Penerbit Djambatan.
- Surya Tjandra, Jafar Suryomenggolo [2004] “Sekadar bekerja? Analisa UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perspektif Serikat Buruh”, Discussion Paper No.1, Trade Union Rights Center, Jakarta.
- Sutardjo Kartohadikoesoemo [1984] *Desa*, Jakarta, Balai Pustaka.