

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

みずのこうすけ
水野 広 祐

はじめに

解雇許可制度と労働紛争調整委員会を
核とする労使紛争処理制度
A 社と労使紛争の概況
A 社労使紛争の特質
「合議」を支える制度と運用
結 論

はじめに

インドネシアにおいて長くつづいていた権威主義的開発体制のもとで展開していた排除的コーポラティズムは、団結権の確立と民主化の動きの中で終焉し、今日、労働組合は活発な活動を続けている。一方、企業による労組活動への妨害も後を絶たず[水野 2002]、さらに不安定化した労使関係が、インドネシアからの外資の逃避ないしそれへの投資減少の理由にあげられることも多い。はたして、民主化に向かうインドネシアにおいて、それまで存在していた(と考えられていた)国家による強い規制の元における「安定した労使関係」から、団結権や交渉権が確立した上でも労使の利害の調整が可能で労働者の福祉を向上させ得る労使関係への移行が可能であろうか。

この利害の調整のため重要な制度が労使紛争処理制度であろう。ところで、労使紛争処理制度には、ドイツのように法律によって労働者の経営参加が保証されることにより事前に労使紛争に対処し、非常に高い頻度で労働裁判所に対する訴訟が行われ、裁判所の斡旋とともにその判決によって問題解決を図ることにより事後的な対処をする制度がある。この制度のもとでは、労働裁判所を頂点とする法的枠組みが確立し、いわば「法の支配」が優先しているといえる。一方、日本のように職場におけるインフォーマルな交渉制度が事前に紛争に対処し、紛争が表面化した後も、団体交渉等を通じる労使の交渉により問題の解決を図り、両者を拘束する労働委員会による仲裁決定や裁判所の判決に依存する割合が非常に少なく、その解決方法は法的枠組みの中にあるとはいえ、当事者間の話し合いに著しく依存する制度が考えられる[Hanami and Blanpin 1984]。また、国家による介入の度合いの非常に強い制度と、労使の自主的解決が重んぜられる制度もある[Deery and Mitchell ed. 1993, 23]。

インドネシアの労使紛争処理制度において、特に1957年労働紛争調整に関する法律第22

号からムシャワラー（Musyawarah，合議の原則）^{注1}が強調され，この傾向はスハルト政権に入ってから，パンチャシラ（建国の五原則）が強調されるに従い一層強まった^{注2}。スハルト体制下，パンチャシラ労使関係（Hubungan Industrial Pancasila）の概念が唱えられ，合議・全員一致の原則（ムシャワラー・ムファカット：Musyawarah Mufakat）のもとでは，当事者が合議をつくして全員一致に至るよう努力するべきであるとされた。そのため，ストライキなどの方策は極力避けられなければならないとされた^{注3}。

一方，インドネシアでは1950年代初めより，国家が労使紛争に積極的に介入する制度が維持され，それは今日の労使紛争処理制度の基本となっている1957年法律第22号や，民間企業における解雇に際しての企業による政府の許可取得義務を定めた1964年法律第12号によって規定されている。

ところが，1997年の通貨危機以降のインドネシアの民主化と改革の流れの中，IMFと世銀の主導により，社会の多くの部門で「法の支配」が強調され，多くの制度改革が行われるなか，労働法と労使関係においても多くの変革が試みられている。その中心に，団結権確立の実体化である労組法（2000年法律21号）および，2000年5月に国会に上程された「労使紛争処理に関する法案」（RUUPPHI）と「労働力育成保護法案」（RUUPKK）がある。これらは2002年9月に国会を通過し，大統領によって署名される予定であったが，9月の労働組合の大規模な反対運動および企業の反対にあい，国会通過が延期になった。10月以降，再度，各界の意見を入れて法案の改正がなされている。

これらの新法案は，インドネシア史上初めて「労使紛争裁判所」を設け，またこれまでの制度の核であった労働紛争調整委員会を廃止し，企業による解雇許可取得義務制度も当初，原則廃止することを規定していた。いわば，インドネシアの制度が一気に「法の支配」と「国家の不干渉」の原則の元にある制度に移行するかの印象もある。

本稿は，この最近の制度変化の意義を考えるため，今日の労使紛争処理の実態について検討する。国家の介入が所期の成果をもたらすかどうかは，介入の度合いもさることながら介入の「質」が重要であろう〔Burdham and Udry 1999, 223-224〕。同様に，法的枠組みが確立し法の支配にもとづいた制度がよく機能するのか，あるいは「協議」を重視する制度がうまく機能するのかも，それらの制度の「質」がどのようなものであるのかによって規定されよう。そうならば，当然ながら一概に労働裁判所を頂点とする制度が望ましいとも，あるいは「協議」を重視する制度が望ましいともいえまい。

結局，新しい制度が成果を生むかどうか，あるいはこれまでの制度が成果を生んだのかどうかは，これを取り巻く諸条件や主体の考え・行動，実際の運用を検討し，制度の「質」を考えることによってしか解明できまい。本稿は，このような問題意識から，これまでのインドネシアにおける労使紛争処理制度の実際の運用を，特に「協議」の「質」に注目しつつ，労働紛争の現実の展開過程に基づいて検討しようとするものである。

これまでのこの分野における先行研究としては，Soepomo（1975）が制度の概観を植民地期から雇用契約法との関連で論じており，Hartono

and Judiantoro (1989) は、1980年代の政府政策をふまえて法律を解説している。Deery and Mitchell ed. (1993) は、アジア8カ国の労働法と労使関係を論じ、各章は労使紛争処理制度の概説と労使紛争処理機関の受理件数などを各国別に紹介しているが、インドネシアは論じられていない。神尾(2001) は、フィリピンなどとの比較においてインドネシアの紛争処理制度にふれている。また、Soepomo (1978) や Yayasan Sosial Wijaya Kusuma Semarang (1980) は労働紛争調整委員会の仲裁決定などの決定集やその解説である。このように、制度や法律の解説等はこれまで存在したが、制度とその運用について制度の質を紛争具体例を検討することによる研究はこれまで例がない。他方、スハルト期の労使紛争の研究としては、Hans et al. (1982) が紛争への軍の関与や弱体な労組を論じ、Suziani (1999) が運動靴製造企業における女性労働者の労働条件などとの関連を論じている。これらに対し本稿は、労使紛争処理制度の実際に焦点を合わせ、制度の「質」を論じようとするものである^(注4)。

本稿は、本節につづく第 3 節で、基本的には1957年法律第22号および1964年法律第12号に基づき、現在の労使紛争処理制度を概観する。そして、激的な労使紛争から667人もの大量解雇に至ってしまった A 社の事例について、第 3 節で紛争を概観し、第 4 節でその特質と「合議」の質について考察する。第 5 節では、「合議」を支える制度と運用について考える。第 6 節は結論を述べる。

解雇許可制度と労働紛争調整委員会を核とする労使紛争処理制度

1. 1957年労働紛争調整に関する法律第22号 労働紛争調整委員会とストライキ

1957年法律第22号は、労使双方の交渉による問題解決を強調し、問題解決のための主要な方策は合議 (permusyawaratan) にあるとしている。労働者側として交渉できるのは労働組合に限られ、労使双方による合議を義務づけたのである。交渉がまとまらないときのため任意仲裁 (arbitrage) の制度が用意された。ただし、任意仲裁制度を利用しないとき (実際には、今日、この制度が利用されることはほとんどない)、両者ないし一方の当事者により、労働省係官にたいし、書面で、通知されなければならない。労働省係官は、書面を受け取った後、調査を行いそして調停 (perantaraan) を行う。すなわち、強制調停の性格をもつ。係官は勧告 (anjaran) を出すことができ、一方ないし双方の当事者がこれを受け入れなかったとき、係官は問題を地方労働紛争調整委員会 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, 略して P4D) に移さなければならない。地方労働紛争調整委員会は、両者が和解ないし合意するようすぐに調停に入らなければならない。勧告を出すことができる。労使が合意に達したとき、労働協約を締結し、この協約が法的拘束力をもつことになる。地方労働紛争調整委員会は、勧告によっては問題を解決できないとき、両者を拘束する仲裁決定を下すことができる。すなわち、強制仲裁である。この勧告および決定を下すに際し、委員会は、法律、契約や協約、慣行、公正さお

よび国家の利益を考慮するとされた。労働紛争調整委員会は、政労使三者各々5名よりなり、委員長は労働省代表委員が兼任する。

地方労働紛争調整委員会の仲裁決定にたいし、労使の一方ないし双方は、14日以内に中央労働紛争調整委員会（Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat、略してP4P）に対して再審を請求できる。中央労働紛争調整委員会は強制仲裁決定を下す。労働大臣は中央労働紛争調整委員会の強制仲裁決定に対して、14日以内に拒否権を行使する、ないし執行の延期を命ずることができる。

労使の合議を優先することから、ストライキやロックアウトの実施にあたっての条件として、十分に合議を行ったのかという点が問われる。すなわち、労働省担当官の調停のもと労使紛争の主要問題に関し労使が十分に議論を尽くした、あるいは、他の当事者により交渉の要請が本当に拒否された、あるいは過去1週間の間に係争中の問題に関して他の当事者への交渉の呼びかけが2度実を結ばなかった、ということが説明されなければならない。地方労働紛争調整委員会は、申請書を受け取ってのち7日以内に、行動を起こそうとする組合ないし企業に対してその委員長が文書受領書を与える。そして、組合ないし企業はこの、受領日付が記載された文書受領書を受け取って後、初めてストライキなどの行動を起こすことができる。この規定を守らずに行動を起こした組合や企業の長は刑罰を受けることになっている。また、必要があると認められたとき、地方・中央労働紛争調整委員会は、調査（enquête）の実施を命令することができる。調査期間中は、当事者はストライキやロックアウトを行うことができず、これに

違反した場合も刑罰をうける。

以上から、この1957年法律第22号は、労使間の交渉を優先しているものの、それが成功しないときの強制調停と、これが問題解決しないときの強制仲裁を規定しており、政府の介入の度合いは強いといえた。

以上のような政府の強い干渉を一層強めたのが、1964年民間企業における雇用関係の終了に関する法律第12号^{（注5）}が定める民間企業における解雇許可制度であった。

2. 1964年民間企業における雇用関係の終了に関する法律第12号 解雇許可制度

上記の1957年法律第22号が労働組合と企業との紛争に関する法律であったのに対し、この法律は、労働組合のみならず、組合に属さない個人と企業との関係も規制した。すなわち、1964年法律第12号は、企業に最大限、解雇を避ける努力をするよう義務づけ、解雇する場合、労働組合と、また労働者が組合に属していないとき労働者個人との間で合議を行うよう義務づけている。そして、合議が不調に終わった場合、企業は地方労働紛争調整委員会から解雇の許可を得よう、また被解雇者が10人以上の場合、中央労働紛争調整委員会から許可を得よう義務づけられた。企業は、文書で解雇の請求とその理由を労働紛争調整委員会に提出しなければならない。労働紛争調整委員会は、解雇について被解雇者との間で充分合議したが不調に終わった旨を示したときにのみ、企業の申請を受け付けるとした。労働紛争調整委員会は、労働市場の状況や企業および労働者の利益を考慮して、決定を迅速に出さねばならない。また、解雇の許可を出すとき、企業が労働者に対して解雇一時金（uang pesangon）、功労金（uang jasa）お

および補償金 (uang ganti kerugian) など^(注6)を払うよう義務づけた。地方労働紛争調整委員会の決定に対し、14日以内に当事者は、中央労働紛争調整委員会に控訴できる。この、法律は、3カ月の試用期間にある労働者を除き、日給や出来高払いなどどのような給与形態のもとにある労働者にも適用されるとしている。

この法律の施行細則を通達した、1964年の「民間企業における雇用関係の終了に関する法律の施行に関する指令 No.9/Inst./64^(注7)」は、雇用関係の終了に際し、許可を取る必要のあるのは解雇しようとする企業に限られること、有期労働契約について契約期限が終わったものは法律による雇用関係の終了であり許可取得の必要がないこと、解雇について労使の合意のあるときも許可取得の義務があること^(注8)を定めている。また、労働組合員であることやその活動・および時間外の労組活動、さらに企業の許可のもとにおける時間内の労組活動を理由とした解雇請求、また思想信条や、労働問題に関した政府などへの訴えを理由とした解雇請求には許可が出されないことも決められた。

また続けて出された1964年法律第12号の施行指令 No.15/Inst./64 は、労働者が法律違反を行ったり企業に損失をこうむらせた場合は、解雇の許可は与えられるとした。その場合として、窃盗、企業家・その家族・同僚に対する暴行、意図的ないし過誤による企業財産の破壊などを挙げている。また、解雇にあたって企業が労働者に支払うべき一時金などに関し、労働者が非常に重い過失を犯したとき、解雇一時金、功労金、および補償金のいずれも支払われる必要がなく、過失が充分重いつき、解雇一時金のみを与えたとし、さらに、その他の解雇に際しては、

解雇一時金、功労金および補償金などを与えるべきだとしていた

3. スハルト期における修正 パンチャシラ労使関係と紛争処理手続きの規定化

今日のインドネシアにおける労使紛争処理制度は上記の二つの法律をその柱としているが、上記2法律制定後、幾つかの重要な制度の変更が行われている。最も重要な制度変更は、1986年行政裁判所に関する法律第5号^(注9)によって規定された。これにより中央労働紛争調整委員会の決定は、14日以内に行政裁判所に控訴できるとされた。行政裁判所の決定は最高裁判所に控訴できるので、迅速な解決をうたっていたこの制度のもとでも、最終決定まで何年もかかる事例がでることになった。

1974年パンチャシラ労使関係 (Hubungan Perburuhan Pancasila) に関するセミナーは、インドネシア労使関係のイデオロギーを定め、開発を推進するため、労使は、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くパンチャシラ労使関係を発展させなければならないとした。1985年の労働力大臣決定 No. Kep-645/Men/1985^(注10)は、パンチャシラ労使関係 (Hubungan Industrial Pancasila) の指針をさだめた。これによると労使間のムシャワラー・ムファカットすなわち合議・全員一致原則を強調して、労働紛争調整制度として企業内の不満処理メカニズム、労働調停官による調停によって合意形成が図られるべきとされ、やむなく労働紛争調整委員会に持ち込まれても委員会は両者の合意形成に努力すべきであるとされた。

1986年雇用関係の終結方法と、解雇一時金、

功労金および補償金の決定に関する労働力大臣決定 No. Per-04/Men/1986^(注11)は、企業が労働紛争調整委員会より解雇の許可をとる必要のないケースとして、労働者が書面によって退職を申し出たとき、就業規則で定められている定年に達したとき、という規定を新たに加えた。また、労働者が続けて6日間、正当な証拠を付した書面の提示なしに欠勤した場合、労働者は自主退職したものと見なすという、重要な解雇理由が加わった^(注12)。この規定は、民間企業における雇用関係の終了と解雇一時金、功労金および補償金の決定に関する労働力大臣規則 No. Per-03/Men/1996^(注13)によって、5日間、企業が呼び出したにもかかわらず、正当な証拠を付した書面なしに欠勤した場合、労働者は自主退職したものと見なす、と変更された。

1986年「時間外勤務手当、ストライキ、有期労働契約、解雇および企業地位ないし所有の変更の諸ケースに特に直面した労使紛争根絶の一般指針および指示に関する労働力大臣決定 No. Kep. 342/Men/86」^(注14)は違法スト対処の方策を示した。企業は、違法ストを中止させる方策として、スト中の労働者に対して、特定時期までに職場復帰し、職場復帰する用意のある旨を記した書面に記入するよう掲示する、職場復帰の意志を示さないということは雇用関係の継続の意志がなく、職を必要としていないということの意味すると考えた。このような方法で、合議・全員一致の達成を目指し、これに成功しないとき、労働紛争調整委員会の決定をまつため問題を労働力省担当官にゆだねることとした。また、企業は、その調整に地方政府、警察、地区軍（Kodim）と協力してあたると規定され、軍の関与が合法化された。1994年の、企

業レベルの労使紛争処理と雇用関係の終了および仲裁の指針に関する労働力大臣決定 No. Kep. 15 A/Men/1994^(注15)は、1986年労働力大臣決定 No. Kep-342/Men/86 を無効とし、違法スト対処に際する警察や地区軍（Kodim）の関与というこれまでの規定をはずした。ただし、労働力省労働力保護労使関係育成局長名の回状^(注16)は、労働力大臣決定 No. Kep. 15 A/Men/1994 は、違法ストに対処する際に治安当局の関与は否定されるべきものではないとした。

上記の規定からも、解雇に際しては基本的に労働紛争調整委員会からの許可が必要であるとされていることが明白であり、また利益紛争は、労働紛争調整委員会が担当すべきであるとする解釈が一般的である。ただ、権利紛争に関しては、その委員が裁判所の判事の要件を満たすものではないことから労働紛争調整委員会が扱うことには異論があり、地方裁判所が扱うべきだとする解釈が多くなされていた（例えば Soepomo（1974, 142-147））。これに対し、1988年の労使紛争防止および処理に関する行動指針についての労働力大臣決定 No. Kep-120/Men/1988^(注17)は、地方裁判所を通じた解決方法は、緊張関係を長引かせるので極力避けるべきであるとし、企業内の上司との間の話し合い、企業内の労使の話し合い、労働力省係官を交えた話し合い、労働紛争調整委員会を通じた解決の方策を詳細に示した。

政府は、1994年まで全インドネシア労働組合（SPSI。1973年から85年までは全インドネシア労働者連合〔FBSI〕、95年に全インドネシア労働組合連合〔FSPSI〕と名称変更）しか認めず、1994年になってはじめて1年以内に同連合に属するという前提で、同連合に属さない企業レベルの労

組の結成を認めた。実際には、多くのストライキが特に1980～83年および90年代はじめより実施され、ほとんどが違法ストでありまた多くが全インドネシア労働組合連合以外の組織や集団によって実施された〔Hadiz 1997；宮本 2001；水野 2002〕。これは企業とこれら集団との敵対的関係を生む原因となった。

4. 民主化期 2000年労組法

スハルト大統領退陣後、2000年労働組合に関する法律第21号^{〔注18〕}が作られた。これにより、従来からの労組員であることやその活動を理由とした解雇禁止に加え、降格、配置転換、賃金の不払いや減額、あらゆる形態の脅迫、さらに労組結成反対キャンペーンという方法を用いた、労組結成の有無、組合員や役員になる・ならない、労組活動の有無に対する強制や妨害を何人たりとも行ってはならない、と規定された（第28条）。また、労働組合や組合連合等の結成は、企業・政府・政党その他の圧力や介入なしに、労働者や組合の意志に基づいて行われると規定された（第9条）。

また、1998年5月、労働組織登録に関する労働力大臣規則 No. Per-05/Men/1998^{〔注19〕}により労組登録要件が大幅にゆるめられ、2000年労働組合に関する法律第21号のもとでは、労組結成届け出制になった。これらの結果、多数の労働組合中央組織さらに企業レベルの組合が結成されるに至った〔Arief 1999〕。ただし、全インドネシア労働組合連合の系譜を引く組合以外の新しい組合と企業との関係はしばしば敵対的である〔水野 2002〕。

また、民間企業における雇用関係の終了と解雇一時金、勤続報奨金（uang penghargaan masa kerja）および補償金の決定に関する労働力大

臣決定 No. Kep-150/Men/2000^{〔注20〕}は、5日間、企業が書面で2回呼び出したにもかかわらず、正当な証拠を付した書面なしに欠勤した場合、企業は、雇用関係終了の手続きを開始することができるとした。

2000年以来国会で議論されてきた「労使紛争処理に関する法案」と「労働力育成保護法案」は、2003年3月の本稿執筆時点では、「労働力育成保護法案」が「労働力法」（Undang-undang tentang Ketenagakerjaan）として成立しつつあるが、「労使紛争処理に関する法案」が未成立である。したがって、現時点では1957年法律第22号および1964年法律第12号を柱とする制度が生きている、

では、このような諸法令のもと、労使紛争はどのように処理されてきたのであろうか。

A 社と労使紛争の概況

1. A 社の概況

A 社は、1970年代に設立された金属加工部門の企業で、ジャカルタ首都特別州西ジャカルタ市に位置し、現在、金属製家庭用品を製造し、2000年時点で製品の70%を輸出した。2000年時点の従業員約2000人である。13社を擁するBグループに属する。A社は、華人系インドネシア人所有の国内資本企業であるが、Bグループ企業の多くはスハルト元大統領親族が一部所有することで知られている。グループ企業には、全インドネシア労働組合連合金属電気機械産業労組支部や同組合連合化学エネルギー鉱業産業労組支部などが存在する。すべて全インドネシア労働組合連合傘下産別労組支部であり、13社とこれら労組は統一労働協約を締結

している。

A 社においては、1970年代より、全インドネシア労働組合連合金属電気機械産業労組 A 社支部（Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT. A, 略して PUK SPL EM FSPSI PT. A, 1970年代は全インドネシア労働者連合金属窯業産業労組 A 社支部 PUK SBLK FBSI PT. A, 現在の名前になるのは95年から）が存在し、2000年3月までこの組合しか存在しなかった。

筆者による A 社の全インドネシア労働組合連合金属電気機械産業労組支部組合員に対するアンケート調査結果（配布250人、回収172人、2001年4～5月に実施、組合を通じて配布・回収）によると女性従業員比率は41.3%で、平均年齢は32.5歳、平均勤続年数は10.3年、既婚者比率は77.3%、高卒以上者の比率は45.4%、2001年3月の平均賃金は77万9872ルピア（残業手当を含む）であった。ちなみに、このときの月額法定最低賃金額は42万6250ルピアであった。

2. 労使紛争の概況

スハルト大統領退陣後の2000年、他の多くの企業と同じように、それまで企業内に一つしかなかった労働組合以外の別の労組が結成された。同年4月、同社から遠くない場所に全国組織の本部がある友愛自由労組（Serikat Buruh Merdeka Setiakawan, 略して SBMSK）に属する組合が A 社に結成されたのであった。

友愛自由労組は、スハルト体制下の1990年に、それまで一つしかなかった全インドネシア労働組合の産別組織関係者および NGO の活動家などにより結成され、労組登録申請を政府に行ったが拒否された。1991年までは活発な活動を行

ったが、91年に内部分裂で活動の中止を余儀なくされ、団結権が確立した98年ののちの99年に活動を再開し、同年労働力省に登録された^(注21)。スハルト退陣後に活発な活動を始めた、全インドネシア労働組合連合ないしその系譜を引く組合以外の組合グループの一つだが、スハルト期にも活動を行っていたという特徴がある。

新たに結成された A 社友愛自由労組組合支部（Basis Serikat Buruh Merdeka Setiakawan PT. A）が、2000年5月に諸要求を提出すると、新組合の存在を認めようとしめない会社との間で紛争が始まった。A 社友愛自由労組支部との交渉に一切応じない会社に対し、組合は、デモ（unjuk rasa）を続けて交渉を迫り、また国家人権委員会、ILO ジャカルタ事務所などへの訴えを続け、国会がこの訴えに応じた。国会第6委員会のもとで、労使交渉が行われ5月26日に労使合意が成立した。しかし、あくまで新組合の存在を認めようとしめない会社は、新組合との以降の交渉を拒否し、また国会における合意も実施しなかった。新組合は、1998年の労働組織登録に関する労働力大臣規則に基づき2000年5月に登録申請を行い、同年7月に登録を完了する^(注22)。ただし、労働力省は、登録完了前も、同労組登録申請後は新組合を A 社の単組として、さらに紛争調停の当事者として扱った。

この交渉過程で、5月6日、デモ労組員にたいし、会社側の役職者ややくざが暴行を行って会社側の52人が警察に連行された。また、5月25日国会の駐車場にあった会社の車がパンクされ、また会社の文書や携帯電話が盗難にあらうという事件があり、会社は友愛自由労組員の仕業だとした。労使は各々、警察への告発を行ったが、6月に警察は5名の友愛自由労組員

(委員長と役員を含む)の取り調べを開始した。A 社友愛自由労組支部は、会社に対して、国会における合意の実施、組合の承認を要求し、さらに警察への告発に抗議して6月19日にデモを行った。会社は、6月19日のデモの際、暴力行為があったとして、6月21日、15名の組合員の解雇申請を中央労働紛争調整委員会に行った。

以降、15名の組合員の解雇申請をめぐる、労働力省西ジャカルタ市事務所調停員による調停と、これに続く中央労働紛争調整委員会による審議を中心に事態は推移する。11月23日に、中央労働紛争調整委員会は、15名の無条件解雇を許可し、また解雇一時金の支払いも不要とした。

友愛自由労組は、この決定に対し、一方で、労働力大臣の拒否権発動を求めると同時に、2001年1月6日からの15名に対する連帯デモという名のストライキを行い、このストライキが長期化する。一方、警察は、いったんは証拠不十分としていた、5月25日の国会駐車場自動車破損文書盗難事件に関し、11月になって5名のA社友愛自由労組員の取り調べを再開した。5名は収監されて検察の取り調べを受け、さらに12月5日から中央ジャカルタ地方裁判所における公判が始まった。

以降、この中央ジャカルタ地方裁判所における公判と1月6日からのデモを巡って事態は展開してゆく。A 社友愛自由労組は、あくまで国会における合意の実行と労組の会社による承認を要求しつつ、他方では公判への圧力を示すようにデモを継続する。会社は、デモ参加者を上回る数のやくざの支援を得てこれに対抗し、多くの暴力が用いられる。また、先の15名に対する中央労働紛争調整委員会の仲裁決定に対し、友愛労組は労働力大臣が拒否権を行使すること

を要請する。公判は、1月25日に組合員の勝利となるが、長期の欠勤を理由に会社は、2月に入ってから、667名の解雇を中央労働委員会に申請する。労働力省西ジャカルタ市事務所の調停を経て、中央労働紛争調整委員会の審議が始まる。2月には、労働力大臣は拒否権を用いないことが決定される。2月15日には、スト中の労組員に対する1月の給与支払いが労使で合意されるが、2月19日に会社はこの約束を反故にする。会社や、全インドネシア労働組合連合金属電気機械産業労組 A 社支部は、解雇一時金の支払いのない解雇を求めるが、2月の労働力省西ジャカルタ市事務所調停官の勧告は、会社の落ち度も認め、解雇一時金付きで解雇を許可するというものであった。そして、4月3日、中央労働紛争調整委員会は、従業員の長期無断欠勤や暴力行為を理由に解雇を決定するが、やはり会社の落ち度を認め、解雇一時金付きの解雇の許可を決定する。そして、5月、労使双方はこの決定を受け入れ、665人の労組員は2月28日付で解雇され、解雇一時金やスト中の1月と2月の賃金などを受け取った。労使のいずれもが行政裁判所に控訴するなどの行動にでなかったため紛争は終結をみた。

労使紛争の詳細な経過は、付表に示した。

A 社労使紛争の特質 「合議」の質

以上の紛争に関し、主な争点や紛争の特質、さらに「合議」の「質」に関して項目ごとに検討してみたい。

1. 労組の否認問題

会社は、一貫して A 社友愛自由労組支部の

存在を正式に認めなかった。A社の人事部長代理は、A社友愛自由労組支部はデモの際に、半ば強制的に加入書に署名させたものであり、委員長選挙も、通常、全インドネシア労働組合連合支部の選挙で行っているような手続きを踏んだものでなかったと言う点をあげ認められない、とした。また、労働力省西ジャカルタ市事務所提出された組合員名簿にも、従業員の中にある同じ名前の人数よりも多くの人数が含まれており、その正当性を疑わせるものであるとした^(注23)。ただし、2000年労働組合に関する法律第21号や、これが成立する前に有効であった、1998年の労組登録に関する労働力大臣規則は、労組成立の要件として綱領および規約の存在をあげているのみであった。また、2000年労組法では労働力省事務所に対する届け出を、1998年の大臣規則では登録を義務づけているが、その際にもメンバーリストなどの提出を義務づけているだけで、例えば委員長選挙の方法について規定しているわけではない。労組法は労働者の自由意志に基づき結成されるとしており、従業員が結成したと主張し、さらに行政にも登録を行った労組を認めず交渉に応じないという会社の対応には、明らかに問題があろう。2000年労組法第28条は、労組加入非加入を理由にした解雇、降格等、賃金差別、およびあらゆる種類の脅迫を禁じており、会社の取ってきた5月6日の労組員に対する暴行、やくざを用いた友愛自由労組員に対する脅迫・強制には労組法違反という性格があろう。

この問題点があるからこそ、労働力省西ジャカルタ市事務所調停員の2001年2月における調停案や中央労働紛争調整委員会の同年4月の決定においても、A社友愛自由労組支部を認め

なかった会社に対してこれを会社の落ち度と述べたのであった。

前述のように、1957年法律第22号や、1964年法律第14号は、紛争当事者（とりわけ企業と労組）の間における合議を義務づけており、これからみても、会社のA社友愛自由労組支部否認や一切の交渉拒否は大きな問題であろう。

A社友愛自由労組は、ことあるごとにこの会社の労組否認の問題を取り上げてきた。国会第6委員会はこの問題に対応して、労使交渉の場を設けた。調停官も労使から意見を聞くという形で話し合いの場を設けようとしたと考えられる。ところが、会社は、国会の労使妥結点を、全インドネシア労働組合連合金属電気機械産業労組支部との間で実施しても、A社友愛自由労組支部との話し合いには以降も応じようとしなかった。

友愛自由労組がこの会社の対応に対して取った最も重要な方策は、なんといってもデモないしストライキであろう。労組法違反に対する処罰問題は、次節で論ずることとして、ここでは友愛自由労組が頻繁に用いたデモないしストライキについて考える。

2. デモないしストライキ

ストライキ実施手続きに関する規定は、第節でみたとおりである。本事例において、組合がこの規定にしたがった合法ストを行っていないのは明白であろう。1957年法律第22号第27条と第28条によれば、違法ストに対しては、指揮者が刑罰に処せられる。組合によれば、行動はデモであってストライキではない^(注24)。したがって、指揮者は違法ストのかどで罰せられる必要はないということになる。会社によればこれは違法ストであるが、会社も違法ストを理由と

して組合を告発しようとは考えていないということであった^(注25)。

違法ストを理由として刑罰が科されるというリスクは、組合はほとんど考慮する必要がないが、このデモないしストによる不就労が5日に及ぶと、前節でみたように、5日間、企業が書面で2回呼び出したにもかかわらず、正当な証拠を付した書面なしに欠勤した場合とみなされ、企業は、雇用関係終了の手続きを開始することができる。したがって、組合による5日におよぶないしそれ以上の期間のストライキないしデモは、組合員の解雇という大きなリスクをおかして初めて可能になる。

後でみるように、現行労働法制下のインドネシアでは、合法ストはきわめてまれなケースでありながら、実際には多くのストライキないしデモが起きている〔水野 2002〕ことを考えれば、このリスクは、行動を起こす労働組合が例外なく負っていると言える。本稿の事例においては、2000年2月や6月に1日だけのストライキが実施されたが、一方、2000年5月のストライキ（デモ）は5月3日から26日まで継続したし、2001年1月6日に始まるスト（デモ）は、組合はいわばデモ終了の契機を逸して長期にわたってしまった（組合は、公判に勝利した1月25日職場復帰をしようとしたがやくざらに阻止された）。2001年1月6日から始まるデモは、会社の設定した職場復帰の最終期限である1月17日を越してもなお継続していたために、解雇の理由となったが、2000年5月のデモの場合、23日間継続していたにもかかわらず、組合が国会を動かして労使合意に持っていったため解雇の理由とはならなかった。2001年1月の長期のデモ（スト）が、解雇に至ったのは、5日を越して

欠勤を続けたという理由のみによるのではなく、この場合、組合が、2000年5月の場合の国会における合意のような、労使を越えたより高いレベルにおける政治圧力を動員するなどをして解雇回避をすることに失敗したために生じたとも言え、長期のデモ（違法ストライキ）が解雇をもたらすかどうかは、期間のみによって決まっているわけではないことがわかる。

さらに特徴的なことは、2000年2月のデモ（ストライキ）にみられるように、組合の指導関係が明確ではなく「自発的に」「自然発生的に」生じるストライキが存在するという点である。筆者が1999年以来調査した組合や企業においても、このような、組合の指導がないにも関わらずストライキが生じたケースとして、99年10月のタンゲランにおける運動靴製造企業P社のケースおよび同じくタンゲランにおける2002年2月の縫製企業S社の例があった。これらの場合、組合は、後追いする形で組合員擁護のため、ストライキの継続ないし労使交渉に当たったのであった。この両企業では、全インドネシア労働組合連合系列の組合と、これに対抗する、スハルト退陣後に生まれた組合の双方が存在していたにも関わらず双方の組合の指導なしにストライキが従業員によって起こされていた。本稿の研究事例でも、「自発的に」生じたストを背景に、全インドネシア労働組合連合金属電気機械産業労組支部執行委員を交えた従業員10名によって構成された「労働者代表」が会社と交渉に当たり、このときは会社も交渉に応じて種々の待遇改善が合意されたのであった。

3. 「合議」の質 労使の場合

現行の労使紛争処理に関する法制度は、労使合議の重要性を繰り返し強調している。では、

この合議はどのように行われたのであろうか。

会社は、全インドネシア労働組合連合金属電気機械産業労組 A 社支部との間では、良好な労使関係が作られていると認識しており、同組合との間では密接な合議も行われている。従業員が、同組合の指令と関係なくデモを行ったときでも、友愛自由労組の名を出さなかった2000年2月時点では、「労働者代表」との間で数回の交渉が行われて妥結を見ている。しかし、会社がその存在を認めようとしない A 社友愛自由労組支部との間では、その合議は困難を極める。

2000年5月の場合、会社が組合を無視すると、組合は、国家人権委員会、警察などに訴えるが相手にされず、国会に訴えることによって初めて会社を交渉のテーブルにつかせることができた。6月23日の場合、やくざが動員されていたという事情もあって、組合は、40人の人事課の職員を軟禁するという行動に出、さらに人事課や全インドネシア労働組合支部事務所の一部を破損する。このような方法によって、会社との間で6月22日の解雇通知文書を破棄するという文書を取り付ける。また、2001年2月には、長期間のデモの末、2001年1月の給与を支払うという合意をとりつける。これらのうち、国会における妥結は以降実施されず、また2001年2月の合意も2001年4月の中央労働紛争調整委員会の決定までは実施されなかった。

会社が A 社友愛自由労組支部を認めないため、その結成まで全インドネシア労働組合連合金属電気機械産業労組 A 社支部の組合員であった友愛自由労組員は、その組合結成後も会社によって全インドネシア労働組合の組合費天引きが継続している。友愛自由労組員は、当然、

この天引きを中止し、A 社友愛自由労組支部への天引きを要求する。この問題に関し、A 社友愛自由労組支部の登録が完了した2000年7月の翌8月、A 社友愛自由労組支部は、会社に対して全インドネシア労働組合連合支部への組合費の天引きをやめ、友愛自由労組支部のための組合費天引きをするよう要求を提出した。交渉の申し入れを文書で3回行ったがなお回答がなかった。そこで、A 社友愛自由労組支部は、警察に報告したが警察は受け付けず、さらに労働力省、中央労働紛争調整委員会に報告してもなお、反応がなかった。この場合は、A 社友愛自由労組支部はデモ等を行ったのではなく、全インドネシア労働組合連合支部のための天引きは仕方なく放置したが、組合員が自主的に組合費を納入するようになった^(注26)。

会社の組合無視という行動に対し、組合はいつもデモやストという方策に訴えているわけではないことがわかるが、一方、デモやスト、さらに軟禁などという行動にでて初めて交渉が可能になっていることもわかる。

中央労働紛争調整委員会は、会社の組合無視、さらに国会における合意の反故という会社の政策の落ち度を認めつつ、組合はこの場合、1957年法律第22号にしたがった対処方法を採用すべきであって、デモは禁止されているわけではないとはいえ、本来同法律第6条にしたがった（合法）ストライキという方法をとるべきであるとしている^(注27)。この、合法ストに関しては、次節で検討したい。

2001年1月6日に始まるデモについてみると、会社は、デモ参加従業員に対し再三、本人に向けた就業をよびかける文書を送付している。そして、1月17日正午までに職場復帰をし文書に

署名をすれば再雇用を約束し、この時までには再雇用申請をしなければ、会社はスト参加者を自主退社とみなすとした掲示を行った。組合によると、多くの組合員はやくざが怖くて会社に近づけなかった。掲示は会社内で行われており、会社に入ることができたのは一人ずつのみで、入った組合員は、そのまま、白紙の書面に署名する、ないし自主退社の書類に署名し、勤続報奨金等を受け取ってそのまま帰宅するよう要求されたという。この要求をのまない、やくざや会社側従業員に暴行を受けた。あるいはいったんは再就業しても頻繁な配置転換などの嫌がらせなどの結果、総計約200人くらいが自主退職に追い込まれたとインタビューに答えた^(注28)。

会社によると、再度就労しようとする理由をのべ、就業規則を遵守して再度問題を起こさないとする誓約書に署名すれば、新入社員としてではなくこれまでのどおりの従業員として就業できた。この呼びかけに応じて就業を続けたのは24人であった。組合は、組合員がこの呼びかけに応ずると、新入社員として再就労することになり、これまでの経歴が無に帰すと宣伝していたが、あれは意図的なウソであったとインタビューに答えた^(注29)。

A 社友愛自由労組支部は、2001年2月に入って、デモ参加組合員の当面の生活費の工面のため、2001年1月分の給与の支払いを、職場復帰と並んで強く要求する。この結果、2月14日に、ジャカルタ市内のホテルで労使交渉が行われ、前述のように2001年1月の給与を支払うという合意をとりつける。この時、2000年11月に中央労働紛争調整委員会の解雇許可決定のあった15人につき、会社側交渉委員は株主や経営上層に働きかけて、紛争を労使で解決し、行政裁

判所や最高裁に持ち込まないようにするという労使合意も成立する^(注30)。この時点では、15人の解雇問題について、組合が労働力大臣に対して行った中央労働紛争調整委員会の強制仲裁決定への拒否権発動請求の結果が出ていなかった。したがって、以上の合意は、労働力大臣が拒否権を発動した場合、会社は労働力大臣決定に対する控訴を行政裁判所に行わないようにとの歯止めをかけたと考えられる（その後の結果は、労働力大臣は拒否権を発動しなかったが）。

友愛自由労組は、その主張として、1986年行政裁判所に関する法律第5号が中央労働紛争調整委員会決定に対して控訴可能とした制度に反対しているのであった。すなわち、1957年法律第22号に基づく中央労働紛争調整委員会の強制仲裁決定が、行政裁判所に控訴されると、最終決定まで何年もかかる事例がであることを問題にした。そして、係争を続けて不安定な身分のまま何年も過ごすよりも、中央労働紛争調整委員会の強制仲裁決定あるいは労働力大臣の拒否権発動のレベルで問題を終結させ、闘争の結果たとえ解雇されても再就職先を早く探した方が、労働者のためだと考えていたのであった^(注31)。

この2月14日の労使交渉と妥結の翌日、会社は、その時点でなお紛争を継続していた667人につき、中央労働紛争調整委員会に解雇を申請する。

会社は、A 社友愛自由労組支部を認めず交渉にも応じようとしないので、「合議」自体が成立しない。ただし、そのような「悪意」のある会社に対して要求を通そうとする組合の行動は、まずは会社を交渉のテーブルにつかせるように行われており、それは「合議」のルールに戻すための努力と解釈することができる。

ストライキやデモはその手段であった。中央労働紛争調整委員会は、組合が1957年法律第22号にしたがった合法ストライキという手段を執るべきであったと考えたが、実際には、「違法スト」ないし「デモ」という手段がとられた。この理由は次節で再考するとして、「違法スト」や「デモ」は、これが国会などの第三者の動員に成功したときは解雇を回避でき、労働条件改善へ前進をみた。一方、労働力大臣による拒否権を含む第三者の動員に失敗すると、大量解雇という結果を生んでしまった。その過程では、「違法スト」に伴う暴力やこれに対抗する会社によるやくざの使用などが事態を一層深刻化させたのであり、労使関係は一層敵対的となった。

4. 「合議」の質 政労使の三者の場合

1970年代から80年代に出されたパンチャシラ労使関係の哲学に基づく諸規定は、問題が労働力省調停官や、労働紛争調整委員会に持ち込まれたのちも「合議」に向けた努力をするようたびたび強調している。すなわち「合議」の努力は「労使」二者間に留まらず、「政労使」の三者間においてなされることが期待されているのである。ここでは、「政労使」三者間の「合議」の質について検討する。

1957年法律第22号は、労使の合議が紛争解決に至らないとき、労働力省担当官による強制調停を規定していることは第 節で見たとおりである。ストライキ実施の許可取得という点では、1957年法律第22号は全く守られていないが、この強制調停という制度はある程度機能していると見てよさそうである。2000年5月3日に始まる紛争では、6月12日から労働力省西ジャカルタ市事務所調停官による労使の聴取が始まり、中途の6月21日に会社が組合員15名の解雇の許

可申請を行ったため、この件の調停にかわり、8月10日に調停官が勧告を出している。また、2001年1月6日に始まる紛争の場合2月21日に、勧告を出す。その調停の内容は、解雇の許可・不許可の問題（研究事例では両ケースとも解雇が許可された）と、解雇に伴う解雇一時金・勤続報奨金・補償金の支払い問題（研究事例では、5月3日に始まるケースでは解雇一時金なしで、勤続報奨金と補償金のみ、1月6日に始まるケースでは、この三つとも規定どおり支払う）、および付加的に2001年1月から始まるケースについて2001年1月の給与を支払う、とするものであった。

この労働力省西ジャカルタ市事務所の勧告は、両ケースとも、労使が受け入れを拒否したため、係争は中央労働紛争調整委員会に移された（両ケースとも申請解雇者は10名を上回ったため、地方労働紛争調整委員会を経ることなく中央の委員会に直接持ち込まれた）。2000年6月21日に会社が解雇許可取得申請を行った件では（労働力省西ジャカルタ市事務所は、8月25日に中央の委員会に係争の調停を申請）、中央労働紛争調整委員会の労使からのヒアリングは9月28日に始まり、2001年1月6日に始まるデモに関しては（労働力省西ジャカルタ市事務所は、2月23日に中央の委員会に係争の調停を申請）、2001年3月15日にその労使からのヒアリングが始まった。2000年6月21日に会社が解雇許可取得申請を行った件では、労働側は、会社による国会における合意の実施を優先すべきことを主張しそれを優先しない中央労働紛争調整委員会に抗議してヒアリングに参加しなかったが、2001年1月6日に始まるデモに関しては労働側もこれに参加した。

そして、各々、2000年11月23日と2001年4月

3日に中央労働紛争調整委員会は、強制仲裁決定を下す。2000年6月21日に会社が解雇許可取得申請を行った件では、組合員の行動には重大過失があるということで解雇一時金の支払いのない解雇となったのに対し、2001年1月6日に始まるデモに関しては、会社の落ち度も認めたため、組合員の行動は過失があったが重大過失があったとはいえないとして、解雇一時金の支払いのある解雇となり（双方のケースについて勤続報奨金と補償金は支払いあり）、基本的な方針は労働力省西ジャカルタ市事務所調停員の勧告と変わりがなかった。ただし、組合が全面的に交渉に参加した2001年1月6日に始まるデモに関する決定の方が組合に有利で詳細な裁定が含まれていた。デモ（スト）を行っていた同年1月、2月の給与や、イスラームの断食中の食事手当や残業手当をふくむ月額給与の全額の支払い、さらに年休の補償に関し、10年以上勤務者に対する18日分の長期休暇の代替賃金支払い（補償金として）などが含まれた。

2001年1月6日に始まるデモに関する係争では、全インドネシア労働組合連合金属電気機械産業労組A社支部はノーワークノーペイの原則^(注32)にしたがって、デモ（スト）中の賃金の支払いを拒否すべきだ（さらに解雇一時金の支払いのない解雇にすべきだ）とする意見書を提出していた。しかし、中央労働紛争調整委員会は、会社が2月14日の労使合意でデモ参加者の同年1月の給与支払いに同意していることを根拠として、同年1、2月の給与支払いに関しては詳細な手当支払いに関する規定を含むA社友愛自由労組支部の主張に沿った決定を下したのであった^(注33)。

組合は、以上の経過で、会社周辺や中央労働

紛争調整委員会のある労働力省本庁舎に留まらず、各所に頻繁にデモや訴えを行った。組合は、解雇が不可避とみると、解雇条件改善のための戦術をとり（付表の3月27日参照）、中央労働紛争調整委員会における解雇一時金などの条件についての「合議」が行われたのであった。

以上から「合議」に向けた「政労使」の努力が少なからずなされていることがわかる。ただし、労働力省調停官の勧告や労働紛争調整委員会の決定は、決まって解雇の有無、および解雇を行う場合の「解雇一時金」「勤続報奨金」および「補償金」の額を巡る内容となっていることがわかる。むしろ、この2点をめぐる調整以外の勧告や決定には著しく禁欲的で、労働力省調停官や労働紛争調整委員会の事情の把握のための努力はすべてこの2点の判断にのみ生かされているといえる。この事実「合議」の内容を著しく貧弱なものにしていると言わざるを得ない。例えば、本稿研究事例であれば、8月10日の労働力省調停官の調停において、調停官が会社に対して、国会における合意事項の実施や、組合との交渉を促す、などの勧告をし、他方、組合に対しては、暴力を用いがちな傾向を諷めるなどの勧告も可能であったのではないだろうか。あるいは、労働監督官と連携して、「合議」推進を阻んでいる会社の労組否認の態度を改めるように動くことも可能であったのではないだろうか。

5. 暴力と裁判問題 「合議」の裏側

以上の経過が、いわば労使のあるいは政労使の「合議」のプロセスの表側とするならば、この経過に伴う暴力の介在や、それに関連した裁判は、「合議」プロセスのいわば裏側と言うことができよう。ストライキやデモの結果、さら

に会社と敵対的関係にある組合がその活動の帰結として対処を迫られる問題とは、暴力が関わる「事件」とそれを理由とした解雇、さらに会社による告発とこれに続く裁判問題である。

研究事例では、2000年5月25日の国会駐車場における会社車両の破損・会社文書の盗難事件があった。友愛自由労組の話では、事件があったとされる時間には、委員長らは国会内において交渉中であり、車両の破損（タイヤのパンクにすぎない）も会社文書の盗難も全く身に覚えがない、ということであった。

いずれにせよ、国会における合意があった5月26日から約2週間後に、A社友愛自由労組支部委員長らに対する警察からの呼び出しがあり、取り調べが始まる。友愛自由労組は、この警察さらに検察による取り調べに対し、敏感に反応した。6月19日に警察による再度の呼び出しに抗議するデモを行い、午後に警察から委員長らが帰ると会社内のデモを終える。7月に不起訴になった事件が、11月に警察によって蒸し返され、収監されて検察により取りしらべが行われ、さらに公判が行われると、これに対して、ILOジャカルタ事務所や国家人権委員会、さらに法務大臣に訴えを行う。2001年1月6日よりの長期のデモ（スト）は、この裁判に対する抗議行動ないし圧力という意味もあったと考えられ、このため2001年1月24日に無罪がきまると、ストも中止しようとする。

付表からも明らかなように、実際には労使双方による多くの暴力事件がある（注34）。その事実について争う余地のない事件もありながら、他は起訴されることなく、立件が容易ではないと考えられるこの事件だけがとりあげられるのも奇異な印象を与えるが、組合のその不起訴に向

けた行動は種々の形態をとっており、組合が行うデモ（スト）の重要な誘因となっているのであった。

組合は、この起訴に対する抗議行動として、また交渉のテーブルにつかない会社を交渉の場に引き出すため、デモ、さらに人事部長に対する軟禁も行う。会社は、この暴力が伴いがちな組合の行動に対し、やくざを用いた暴力によって対抗しようとする（注35）。

組合が暴力を用いるというのなら、NGOを名乗る第三者組織を用いて対抗するのではなく警察を呼べばいいのではないかと、という筆者の問いに対し、人事部長代理は以下のように回答する。「デモがあれば、われわれが呼ばなくとも警察はやってくる。この地区の秩序を守るのが彼らの義務であるからだ。しかし、例え暴力があっても、かれらはただより事態が悪化しないように見ているだけだ。今は知らないが、あの時は、基本的人権を侵すのをおそれているのか、あるいは何の理由にせよそうだった。それに対して、地域社会自力組織（注36）（Lembaga Swadaya Masyarakat、普通はNGOと訳されるが、実際はやくざ組織がこの名を用いている）は、企業が倒産するなど自らの社会が損失を被ることを恐れて行動してくれるのだ」。そして筆者が、地域社会自力組織員の朝昼晩の食事もあるしそれは会社が出すのかとの問うと「そうだ」と答え、「組合の行動は明らかに会社に損失を与えるのもで、どうであれ放置することはできない。解決しなければならない問題であり、（地域社会自力組織に対しても）必要とあれば金銭は支出する。警察に出てきてもらってもわれわれが食事等は供給しなければいけないのだし」と答え、筆者が「金銭の出費には変わりがないので

すね」と問うと「変わらない」と答えた^(注37)。

このような事情から会社はやくざを用い、組合にすればこれに対抗せざるを得なくなる。組合は、鉈やナイフを持ったやくざが会社の外に、あるいは組合員がデモや訴えを行っている労働力省の敷地の外に、組合員を上回る人数集まっており、そのまま出てゆけば袋叩きに会うことが目に見えており、そのような犬死 (mati konyol) をしないために会社幹部をその場に居させて寄り添っていることによってしか身の安全を守ることができない^(注38)、という。組合のこのような行動は、会社が中央労働紛争調整委員会に対する解雇を申請する際の重要な理由となった^(注39)。

「合議」を支える制度と運用

「合議」のための努力は、多くの人によって行われていながら大量解雇を生んでしまった理由として、種々の要因を考えることができる。ここでは、「合議」を支えるはずの法制度について、あくまで組合を認めようとしなかった会社に対し、なぜ労組法が執行されなかったのかという問題と、ストが「違法」ストライキという形式をとってしまう理由を考察する。

1. 労組法の執行問題

会社の、A 社友愛自由労組支部を認めないという行為に対して、労働組合は、再三、会社に対してその存在を認めて交渉に応ずるように要求し、また、労働力省、警察、国会、国家人権委員会などに訴えてきたことは付表からも明らかである。また、組合は、2001年3月15日の中央労働紛争調整委員会に対する文書^(注40)の中で、2000年労働組合に関する法律第21号に違反

する会社を処罰するように中央労働紛争調整委員会に求めている。これに答えた中央労働紛争処理委員会の仲裁決定は、「中央労働紛争調整委員会は企業を罰する立場にないが、それが事実とすれば企業の対応は配慮に欠ける」と述べている。

2000年労働組合に関する法律第21号は、その第43条で、第28条の違反者に対して、1年以上5年以下の禁固刑、ないし1億ルピア以上5億ルピア以下の罰金支払いに処すと規定している。

1981年刑事訴訟法典に関する法律第8号^(注41)は、警察ないし法律で権限を与えられた特別公務員は、取調官として取り調べを行うとし(第1条)、取調官は、その職務義務のゆえ、刑事犯罪に関する個人の報告ないし訴えをうける権限をもつ(第5条)、と規定している。労働問題に関するこの特別公務員は労働監督官である^(注42)ので、上記の2000年労働組合法違反の訴えを受け付けるのは、警察ないし労働監督官となる。そして、警察は、取り調べ調書(BAP)等を作成し検察に送付する。

本研究事例では、警察も労働監督官も、労組法違反容疑で、会社を取り調べようとした形跡がない。会社が警察に呼ばれたのは、5月6日の会社役職者による暴力事件であり、再三、調停に動いた労働力省西ジャカルタ市事務所も、その労働監督官がこの件で会社を取り調べた形跡がない^(注43)。さらに、中央労働紛争調整委員会は、2001年4月3日の強制仲裁決定において、残業手当やイスラームの断食中の食事手当の算定と決定を労働監督官に命じ、裁定全体の執行を労働監督官の監督の下に行うと決定しているが、この労組法違反容疑に関しては、取り調べや調査を命ずる、ないしそれを勧告あるいは提

案するなどの措置を何ら講じていない。

これらの事情は、本件は労組法違反の嫌疑なしと判断されたと推測するよりも、この法律の執行体制全体から説明した方がよさそうである。

労働力省労働監督課員によると、労使紛争を労働力事務所調停官が調停する際、労働法違反の疑いがあれば、同事務所付きの労働監督官が取り調べ、必要なら2回の警告文書を出し、さらに改善がないとき取り調べて調書を取り、これを警察に送付する。2001年に、労働監督官が全国で216件の取り調べ調書を作成したが、その中で、2000年労組法に関わる件は、南ジャカルタ市において一件あったにすぎない、とその課員は述べた。2000年労組法第28条に関わる違反は、例えば、会社が特定組合の存在を望まないとする明確な文書があれば、立件が容易だが、通常はそのような文章がなく、立証が容易ではない、また2000年労組法は成立して新しく、まだその運用方法を検討している^(注44)、とのことであった。

また、多くの労働者の訴えを受け付け、労働者の弁護を行ってきたジャカルタ法律擁護協会(LBHU)の弁護士は、2000年労組法に違反して労組活動を妨害する企業に関し2002年内に8件、州警察(Polda)に告発したがいずれも不起訴になった、と語った。州警察に抗議したところ、州警察はこの法律の運用手続きが不明であると回答したということであった。同弁護士は、2000年労組法が違反者に対する刑罰を定めている以上、通常の刑事訴訟法によって取り調べや起訴が充分可能であり、警察の主張は2000年労組法を適用しないための言いわけにすぎず、2000年労組法は事実上死文と化していると述べた^(注45)。

以上から、2000年労組法第28条の執行に関し、これを保証する法的システムが著しく不十分であることがわかる。こういった状況を会社が熟知しているのなら、本研究事例のように、会社が一貫して労組の存在を認めないという行動に出ても文書さえ残さなければ、罰せられることを恐れる必要はないといえる。この会社の対応は、合議を実施するにせよ、その成果を少なくしないしゆがんだものにする(例えば、研究事例のように組合は会社を交渉のテーブルにつかせるためにデモを行い時に暴力を振るう)帰結をもたらすといえる。

2. ストライキ権の問題 1957年法律第22号

組合を認めようとしめない会社に対し、交渉のテーブルにつかせるために組合がとった重要な対抗措置は不就労を伴うデモであった。この行動が、1957年法律第22号第6条に沿ったストライキであるならば、デモ5日後の会社による解雇手続きの開始や、会社による謹慎処分を受ける必要がない。にもかかわらず、組合が、あえてリスクをおかして、1957年法律第22号第6条に規定のない方法でデモを行う理由を考える。

1957年法律第22号によれば、労使の合議を優先することからストライキやロックアウトの実施にあたっての条件として、十分にこれを行ったのかどうかという点が問われた。第 節で説明した諸要件を満たしてはじめて、地方労働紛争調整委員会委員長は、組合よりのストライキ実施に関する通知書を受け取った旨の受領書を組合に出し、これによりストライキは合法となるのであった。

元労働力省労使関係育成労働力保護局長は筆者のインタビューに答えて、かつて地方労働紛争調整委員会はこの受領書を出したことがなく、

インドネシアのストライキは全部違法ストであると述べた^(注46)。中央労働紛争調整委員会事務局におけるインタビューでは、その見解は正しくないが、地方労働紛争調整委員会が出した受領書が少ないことは事実である、として、例えば、そのある事務局員が東ジャワ地方労働紛争調整委員長在任中の2年間に3回だけ出したことがあり、また中ジャワ地方労働紛争調整委員会委員長在任中にはそれを出したことがなかったと述べた^(注47)。

前述の元労使関係育成労働力保護局長は、合議を重んずる1957年法律第22号のもとでは、地方労働紛争調整委員会は、ストライキを行おうとする組合に対し十分に合議を経たのかを問い、ほとんどのケースで充分には合議を経ていないと判断していると述べた。そして、万一これを経ている場合でも労働紛争調整委員会は、事実調査を実施できこの間はストができない。したがって、1957年法律第22号は、事実上ストライキを容認していないのだと語った^(注48)。

このように、いわば合法ストライキを実施できる可能性がほとんどない^(注49)という状況下であるからこそ、友愛自由労組中央委員は、その行動はデモであって(違法)ストライキではない、というのである。しかし、この結果、その行動に対しては、労働力省が1980年代半ばより作り上げてきた、違法ストに対する対処法(例えば、デモ参加者の不従業期間が5日を越すと、会社は、労働者に対して職場復帰する用意のある旨等を記した書面に記入するよう要求する)が多く適用されるのであった。

労使交渉のプロセスにおいて、ストライキないしデモは、多くの組合(特に、スハルト体制下の唯一の組合である全インドネシア労働組合の

系譜をひく組合以外の組合)において、充分起こりうること、ないし、用いられうる戦術であると認識されている。一方、労働紛争調整委員会は、ストライキはすべての人に不利益をもたらすので極力避けるべきものと考えて^(注50)多くの条件を課した。これには、ムシャワラー・ムファカットの原則のもとでは合議をつくして全員一致に至るべきであってストライキは極力回避すべきだとする考えが背景にあるのであった。この結果、実際には合法ストライキがほとんどなくなってしまう。その帰結として、労使交渉の流れは、ストライキの段階でおしなべて違法ストないし、それに類する行動となってしまう、著しい緊張を労使の間にもたらすのであった。

結 論

ムシャワラー・ムファカットの原則に基づくインドネシアの労使紛争処理制度においては、合議は労使にとどまらず、政労使による合議の努力が想定され、紛争の早い段階から政府を交えた合議が行われるよう、強制調停のシステムが作られている。この合議・全員一致への努力が奨励されているため、ストライキは極力避けるべきと労働紛争調整委員会は考え、合法スト成立のためのストライキ通知受理書も地方紛争調整委員長がほとんど出さないのであった。

実際のプロセスを見ると、労働力省地方事務所の調停官は、紛争が始まれば、自ら出かけていって調停作業を行おうとする、あるいは会社などによって通知されることによって、調停作業を開始している。筆者がこれまでに訪れた紛争のあった組合などでは、すべて労働力省調停官が活動していたことから、強制調停のシス

テムは機能していると見てよさそうである。

交渉の当事者の一方が交渉に応じなければ「合議」は実施できない。この点で、労組法に法律執行問題があるということは、「合議」システムの重要な欠陥といわねばならない。組合は、交渉に応じようとしなない会社を交渉のテーブルにつかせるため、国家人権委員会、警察、ILO ジャカルタ事務所さらに国会などをこの「合議」プロセスに巻き込もうとし、本稿の研究事例では、国会の第6委員会が積極的な役割を果たしたのであった。スハルト体制下であれば軍も治安対策から関与することが多かったが、時に合議プロセスにも参加した。すはわち、合議のプロセスは、労使関係をめぐる「政労使」の枠組みを越えて実施されており、そのプロセスでは、所与の条件のもとにおける解決策が種々模索されてきた。そして、このプロセスにおいて、組合のデモなどの行動は、「合議」プロセスを実現させ、さらに解決策を生み出させる重要な力となっていた。

交渉プロセスでは、会社による組合無視などの反組合的行動にとどまらず労使双方による暴力の行使、会社による労使妥結点の不実行（契約違反）などの法律違反もみられた。これに対し、組合による「違法」ストに対するそれも含め、警察や司法が動いたのは、研究事例では、組合員によるとされる国会駐車場会社車両破損事件のみであった。

すなわち、実際の労使紛争は「法的枠組み」から大きく逸脱して進行していた。また、「合議」を支えるはずの法制度は法律執行問題を抱えて充分機能していない。労働紛争調整委員会は、この「合議」システムの中心に位置した。解雇を巡る係争の場合、その争点は、会社によ

る解雇申請を認めるのか、そして、解雇一時金、功労金および補償金をどれだけ支払うのか、という点であった。特に、解雇一時金など金銭面における調整において、労働紛争調整委員会は、種々のファクターを考慮して、解決策を模索するのであった。

労組も解雇が避けられないとみるや、解雇条件の改善のために努力した。交渉の結果、労働条件の改善などの成果はあった（5月26日の国会合意の一部は、全インドネシア労働組合連合労組と、会社の間で、2000年8月に結ばれた労働協約という形で実施され、全従業員に適用された）にせよ、最も重要な交渉事項は、解雇の有無と解雇一時金の支払い条件であり、この点についての妥結点をさぐるプロセスが「合議」なのであった。

ただし、労働力省調停官による調停案も含め、解雇の有無および解雇一時金等の支払額問題に限定された合議内容には、その他の考え得る種々の妥協案の模索がなかった。本研究事例で言えば、例えば、8月10日の労働力省調停官の調停において、調停官が会社に対して、国会における合意事項の実施や、組合との交渉を促す、などの勧告をし、他方、組合に対しては、暴力を用いがちな傾向を諫めるなどの勧告も可能であったであろう。そうすることにより、「法的枠組み」からの逸脱を修正しうるし、大量解雇も防げた可能性がある。それゆえ、実際のプロセスにおけるその調停・仲裁内容（「合議」の質）は、むしろ貧弱と言えた。

さらに、「合議」と「全員一致」原則を重んずる余り、ストライキを認めない労働紛争調整委員会の方針は、事実としてはそれまで交渉に応じなかった一方の当事者が、ストやデモがあ

ってのはじめて「合議」の場についているという事実には符合せず、結果として一層大きな問題＝大量解雇を生み出してしまっているのがあった。ストライキの合法化により、むしろ「合議」が進展した可能性もありえよう。

合議のための努力は決して少なくはないのに、本研究事例では667人の解雇、200人近くの自主退職を伴った「合議」が成立してしまった。会社が組合に対して敵対的行動をとり、これに対し、組合は、会社を交渉のテーブルにつかせるための、組合員解雇のリスクをおかしたストやデモ（時に暴力）を含む種々の抗議行動をとったのであった。このパターンは、実は、スハルト体制下の非合法組合ないしその集団による組合員やその集団メンバーの解雇というリスクをおかした非合法ストによる要求の提出と、会社による警察や軍を用いた対応というパターンと類似する部分がある。

筆者がこれまでに見た他のケースでは、組合が大量解雇を生まないため自重した対応をとったり、会社が全インドネシア労働組合連合の系譜をひく組合以外の組合に対する反組合的行動もはるかに控えめなケースも多かった。したがって、本稿で見たような激烈な労使紛争が今日のインドネシアにおいていつも生じているわけではない。ただし、早い段階からの労使紛争への政府の関与、「合議」の追求が「政労使」のレベルとこの枠組みを越えて行われるという事実、労働力省調停官や労働紛争調整委員会の「合議」の内容が解雇の有無や解雇一時金などの条件に集中しており、むしろ貧困と言える合議の「質」、一方における、労組法違反など「法的枠組み」からの逸脱とこれに対する非常に限定された司法の介入（組合員の暴力事件の

み比較的介入が多い）、さらにデモやストを巡る緊張関係（それが解雇に至り得るという点と、これを阻止するための組合による圧力、さらにこれに対抗するための会社によるやくざの利用）などの、制度の運用実態には共通点が多い。そして、これらの諸条件の中で、時には大量解雇にいたりまた時には解雇を生むことのない紛争処理が行われている。

インドネシアの労使紛争処理制度は、今、労働紛争調整委員会を廃止して、新たに労使関係裁判所制度に移行しようとしている。今後の制度が「法の支配」を重んじるのならば、「法的枠組み」からの逸脱はどのように改善されるのであろうか。例えば、ストライキ権に関し、一方における権利の確立と他方における違反に対する処罰という法的バランスをどう回復するのか、さらに労組法違反などの法律違反に対する処罰と事実の改善へのメカニズムを持ちうるのであろうか。また「合議」の伝統はどのように生かされてゆくのであろうか。これらのファクターがポジティブに生かされることにより、スハルト体制下の排除的コーポラティズムのもとで広がっていた、全インドネシア労働組合連合以外の組織や集団と企業との間の敵対的労使関係を改善する道も開かれよう。

（注1）村落社会に起源をもつこの原理について Soetardjα 1984, 153-154）によれば、当事者のうち異論を唱える者がいる間は議長は裁決をくださず、皆が賛否に一致するまで議論を続けるとする原則を合議一致の原則（*musyawarat dan mufakat*）とよばれ神への信仰に基づく民主主義である。そして、多数決に基づく民主主義はインドネシア固有の法に存在しない。

（注2）1945年5月28日からの第一回独立準備調査会会議からの議論によってスカルノらの指導者によって合意された建国の五原則。1945年憲法で定められた

パンチャシラは、唯一至高の神への信仰、公正で礼節にかなった人道主義、インドネシアの統一、合議制・代議制における英知に指導された民主主義、および全インドネシア国民のための社会的公正よりなる。1966年に成立したスハルト政権は、パンチャシラの一貫した実施を掲げ、78年には、パンチャシラの理解と実践の指針を定めてその意義を強調した。高橋（1995）参照。

（注3） Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-645/Men/1985 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industri Pancasila(HIP) パンチャシラ労使関係実行指針に関するインドネシア共和国労働力大臣決定 No. Kep-645/Men/1985) なお、ムシャワラーの意味合いは、独立後のインドネシアにおいて時期ごとに相違があるが、この点と関連づけた労使紛争処理制度の検討は別稿で行いたい。

（注4） インドネシアの民主化期以降の労働問題に関し、Arief（1999）、Saut（1999）、水野（2000；2002）が労働運動や労働政策を論じた。ただ、労使紛争処理制度を論じた研究はまだない。

（注5） Undang-undang No.12 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

（注6） 1964年民間企業における雇用関係の終了に関する法律第7条第3項および第4項にいう解雇一時金、功労金および補償金などの額の決定と、解雇一時金、功労金および補償金などの付与に必要な賃金の解雇に関する労働大臣規則第9号（Peraturan Menteri Perburuhan No.9 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan gantikerugian lainnya serta pengertian tentang upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya, termasuk pada pasal 7 ayat (3) dan (4) Undang-undang tentang pemutusan hubungan kerja di Perusahaan Swasta）によって、解雇一時金は勤続期間1年未満は1カ月、1年以上2年未満は2カ月、以降1年ごとに同様に増えるが3年以上は一律4カ月の賃金とした。また、功労金は5年以上10年未満は1カ月、10年以上15年未満は2カ月、以降5年ごとに同様に増え、25年以上は一律5カ月とした。さらに補償金は、未取得年休、勤続10年などのものに長期休暇を

定めている企業でそれを未取得の場合など代替賃金などである。以降、この解雇一時金、功労金および補償金基準額はたびたび変更された。

（注7） Instruksi tentang Pelaksanaan Undang-undang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, I.M.P. tgl. 29 September 1964 No.9/Inst./64. また、1964年法律第12号の施行法令 No.15/Inst./64の原文は、Instruksi tentang Pelaksanaan Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta I.M.P. tgl. 24 Desember 1964 No.15/Inst./64.

（注8） ただし、解雇に関し、両者の署名のある合意契約書があれば、許可付与を拒む理由はない、としている。

（注9） Undang-undang No.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

（注10） Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-645/Men/1985...（パンチャシラ労使関係実行指針に関する.....）。なお、スカルノ政権期の労働省（Kementerian Perburuhan）は、スハルト政権下では労働力省（Departemen Tenaga Kerja）と名称変更した。そのため関連機関名等も名称変更した。

（注11） Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.

（注12） また、解雇に至る前の企業による労働者に対する3回の警告の手続きが指針として示された。また、労働紛争調整委員会において係争中の労働者に対する給与支払い方法に関し、6カ月以上係争が続く労働者にたいしては決定まで給与を払う必要がないとする規定や、謹慎処分中の労働者には賃金の50%が6カ月間のみ支払われるという規定が加わった。

（注13） Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Per-03/Men/1996 Tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.

（注14） Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.

Kep. 342/Men/86 tentang Pedoman/Petunjuk Umum Pemerantaraan Perselisihan Hubungan Industrial Khususnya dalam Menghadapi Kasus Kasus Mengenal Lembur, Pemogokan, Pekerja Kontrak, PHK, dan Perubahan Status atau Pemilikan Perusahaan.

(注15) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 15 A / Men / 1994 Tanggal 4 Januari 1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

(注16) Surat Edaran No. B.79/BW/94 Perihal: Penjelasan Kepmenaker No. Kep. 15 A/Men/1994.

(注17) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 120/Men/1988 tentang Pedoman Penuntun Perilaku dalam Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Industrial. なお、中央労働紛争調整委員会が2000年に扱った労使紛争2228件のうち、2146件は解雇紛争であった。残りの82件（その他の労使紛争）に利益紛争と権利紛争が含まれると考えられる。その紛争のほとんどは解雇をめぐる紛争であった。データは、中央労働紛争調整委員会事務局内部資料より。

(注18) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(注19) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Per-05/Men/1998 tanggal 27 Mei 1998 tentang Pendaftaran Organisasi Kerja.

(注20) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.

(注21) 登録番号は、B. 658/M/BW/99.

(注22) 2000年労組法は、組合届け出制をとっているが、この成立は2000年8月であったため、A社友愛自由組合支部は、98年労働力大臣規則にしたがい登録手続きをとった。

(注23) 筆者による2002年1月8日のA社人事部長代理にたいするインタビュー結果。

(注24) 筆者による2001年4月28日の友愛自由労組中央執行委員とのインタビュー。

(注25) 筆者による2002年1月8日のA社人事部長代理にたいするインタビュー結果。

(注26) 筆者による2001年3月25日のA社友愛自由労組委員長に対するインタビュー結果。

(注27) Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat No.441/357/62 8/IX/ PHK/4 2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. A dengan Sdr. C, dkk (667orang) Tertanggal 3 April 2001 (A社およびCら667人の間の雇用関係の終了にかんする2001年4月3日中央労働紛争調整委員会決定 No.441/357/62 8/IX/PHK/4 2000) .

(注28) 筆者による2001年3月25日のA社友愛自由労組委員長に対するインタビュー結果。

(注29) 筆者による2002年1月8日のA社人事部長代理にたいするインタビュー結果。この呼びかけに応じて再就労した組合員のなかには、友愛自由労組員に暴行をうけたものもいた。Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat No.441/357/62 8/IX/ PHK/4 2000... (A社およびCら.....) .

(注30) Surat Perjanjian diantara PT A dengan SBM SK tertanggal 14 Februari 2001 (2001年2月14日A社および友愛自由労組との間の協約書) .

(注31) 筆者による2001年4月28日の友愛自由労組中央執行委員とのインタビュー。

(注32) 1981年賃金保護にかんする政府規則第8号 (Peraturan Pemerintah No.8: Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah) の第4条でこの原則がうたわれている。

(注33) 友愛自由労組中央執行委員は、2001年3月25日の筆者のインタビューに対し、職場復帰の闘争は必ず勝利すると答え、同年1月6日よりのデモに当初参加しながら途中で、会社の呼びかけに応じながら自主退職においこまれた約200人を、組合の連帯よりも個人の利益を優先したためにそうなったのだと語った。結果をみると、「連帯を優先した」667人は全員解雇されたが、ストの途中で組合を離れて再就業しようとした結果的に自主退職に追い込まれた元組合委員よりも、はるかによい解雇条件を得た（解雇一時金の有無等）ことは事実であった。

(注34) 例えば、会社による2000年5月6日の暴力

事件、同年6月23日の組合による会社幹部の軟禁、2001年2月19日の組合による労働力省ジャカルタ州労働力事務所の破損事件など。

(注35) 多くの労使紛争において会社はやくざを用いる〔水野 2002〕。日系自動車部品メーカー、カデラARインドネシア社の労使紛争において、2名の労組員が死亡するという事件があり、これはやくざの襲撃が原因であった。2001年3月の事件。「一名死亡、数十人がケガ。何百人のやくざがスト中労働者を襲撃」(Republika 誌、2001年3月30日)など。

(注36) 幾つかの有名なやくざ組織があり、企業や政治組織などに利用される。中核メンバー以外は、ジャカルタ市内の各所からかき集められた失業青年らにより構成される。地域社会における隣組(RT)などの隣邦組織とは、基本的に関係がない。筆者による2001年3月25日のA社友愛自由労組支部委員長に対するインタビュー結果。

(注37) 筆者による2002年1月8日のA社人事部長代理にたいするインタビュー結果。

(注38) 筆者による2001年3月25日のA社友愛自由労組委員長に対するインタビュー結果。

(注39) Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat No.441/357/62 8/IX/ PHK/4 2000...(A社およびCら.....)。

(注40) Surat Pembelaan DPB Setiakwan di P 4 P untuk Sidang C dkk (667 orang) Karyawan PT. A. tertanggal 15 Maret 2001 No.0138/DPB SBM SK/III 01 (A社従業員Cら667人のため2001年3月15日の中央労働紛争調整委員会における友愛自由労組中央委員会の弁護書 No.0138/DPB SBM SK/III 01)。

(注41) Undang undang No.8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana.

(注42) Undang undang No.23 Tahun 1948 tentang Undang-undang Pengawasan Perburuhan (労働監督法に関する1948年法律第23号)によって、労働監督官は法律違反や犯罪を取り調べる権限が与えられている。

(注43) 会社に対するインタビューで、この労使紛争の件で、労働監督官に調書を取られたことがあるのかとの問いに対し、人事部長代理はそれはないとの回答であった(2002年1月8日のインタビュー)。

(注44) 筆者による2002年1月10日の労働力省労働監督課員に対するインタビュー結果。

(注45) 筆者による2003年2月4日のジャカルタ法律擁護協会労働問題担当弁護士に対するインタビュー結果。

(注46) 筆者による2001年12月7日の元労働力省労使関係育成労働力保護局長に対するインタビュー結果。

(注47) 筆者による中央労働紛争調整委員会事務局員に対する2001年12月12日のインタビュー結果。

(注48) 筆者による2001年12月7日の元労働力省労使関係育成労働力保護局長に対するインタビュー結果。

(注49) 2001年2月にストがあった日系企業K社の事例は数少ない合法ストの事例であった。

(注50) Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat No.441...(A社およびCら.....)。

文献リスト

日本語文献

神尾真智子 2001.「ASEAN 諸国の労使紛争処理システム フィリピンを中心に」『海外労働時報』第316号(10月): 52-60.

高橋宗生 1995.「国民統合とパンチャシラ」安中章夫・三平則夫編『現代インドネシアの政治と経済 スハルト政権の30年』東京: アジア経済研究所.

水野広祐 2000.「アジア通貨危機下のインドネシアにおける雇用・労働問題 ソーシャルセーフティネットと結社の自由」『アジア経済危機と各国の労働・雇用問題 模索する改革の方向』東京: 日本労働研究機構: 85-143.

2002.「グローバリゼーション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(9月): 37-60.

宮本謙介 2001.『開発と労働 スハルト体制下のインドネシア』東京: 日本評論社.

インドネシア語文献

Arief W. Djati 1999. "Gerakan buruh di euphoria refor-

- mas”〔改革の熱気のなかの労働運動〕*Jurnal Analisis Sosial* 4(2) 75-87.
- Hartono Widodom Judiantoro 1989. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*〔労働紛争調整の法的側面〕. Jakarta: Rajawali Press.
- Saut Christianus Manalu 1999. “Kebijakan Perburuhan di Masa Krisis”〔危機下の労働政策〕*Jurnal Analisis Sosial* (4) 2: 1-23.
- Soepomo, Imam 1975. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*〔雇用関係部門の労働法〕. Jakarta: Penerbit Djambatan.
1978. *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4)*〔労働紛争調整委員会諸決定における労働法〕. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Soetardjo Kartohadikoesoemo 1984. *Desa*〔村落〕. Jakarta: Balai Pustaka.
- Suziani 1999. *Kasus Nike di Indonesia, Meneropong Kondisi Kerja Buruh Perusahaan Olah Raga*〔インドネシアにおけるナイキの事例 運動靴企業労働者の実態を窺う〕. Jakarta: Yakoma PGI.
- Yayasan Sosial Wijaya Kusuma Semarang 1980. *Kodifikasi Keputusan keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Jawa Tengah di Semarang, Th 1972 S/D Th. 1978*〔スマランの中ジャワ地方労働紛争調整委員会諸決定の分類, 1972~78年〕. Semarang: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah.

英語語文献

- Burdham, Pranab and Chirstopher Udry 1999. *Development Microeconomics*. New York: Oxford Univer-

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

- sity Press. (ブラナブ・バーダン他『開発のミクロ経済学』〔福井清一他訳〕東京：東洋経済新報社 2001年 331ページ)
- Deery, Stephen and Richard Mitchell 1993. *Labour Law and Industrial Relations in Asia, Eight Countries Studies*. Melbourne: Longman Cheshire Pty.
- Hadiz, Vedi R. 1997. *Workers and the State in New Order Indonesia*. London: Routledge.
- Hanami, T. and Blanpin R. eds. 1984. *Industrial Conflict Resolution in Market Economies, A Study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA*. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers. (花見忠・R. ブランパン編集協力『労使紛争処理制度の国際比較, オーストラリア, 西ドイツ, イタリア, 日本, 米国の研究』東京：日本労働協会 1985年)
- Hans Borkent et. al. 1981. *Indonesian Workers and their Right to Organize*. Leiden: INDOC.

〔付記〕本稿脱稿後、第 3 節でのべた「労働力法」が2003年労働力に関する法律第13号として成立し、3月25日にさかのぼって施行された。政府は、「労使紛争処理法案」の2003年5月中に成立を目指しているが、労組の反対など不確定要素も多い。いずれにせよ、「労使紛争裁判所」制度が動き出すまでには時間を要し、それまでの間は、労働紛争調整委員会が機能する。新労働法と同法案について、水野広祐「インドネシアにおける新労働法 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』掲載予定)を参照されたい。

(京都大学東南アジア研究センター教授)

付表 A 社における労使紛争経過（2000～2001年）

（カッコ内は出所を示す）

2000年 2月19日(土)	1998年8に期限がきていたBグループ統一労働協約の改訂交渉が、1999年11月より始まる。その過程で、その後結成された新労組の役員や全インドネシア労働組合連合金属機械産業労組A社支役員を含む従業員が待遇改善をもとめて「自発的に」ストライキ。臨時に編成された10名の労働者代表と会社の間で数回話し合いが行われ、食堂の改善、制服や靴の支給などが合意、実施に移される。(1)
2000年4月	従業員2000人のA社に1200人の組合員をもつA社友愛自由労組支部が結成され、労働力省西ジャカルタ市事務所に通知。それまでは、全インドネシア労働組合連合金属機械産業労組A社支部のみ存在。(2)
2000年 5月3日(水)	友愛自由労組は文書で要求を提出。 ・1.最低賃金遵守,2.労働力社会保険制度の家族に対する医療給付の実施と、労働者社会保険保険料払いの不明朗問題の説明を要求,3.食事手当,4.交通費手当,5.勤続手当,6.有期契約労働者の無期契約労働者への変更,7.一方的配転の廃止,8.処遇における華人・非華人間の差別廃止。企業は要求を無視。 ・会社はA社友愛自由労組支部の存在を認めようとせず。そのため、A社友愛自由労組は支部は、デモを行う。会社は全インドネシア労働組合連合金属機械産業労組A社支部のみを相手にする。(2)(3) ・会社は、A社友愛自由労組支部の結成が、デモのさい手続き不明に行われ、委員長の選挙もなかったとして、A社友愛自由労組支部を認めず。(4)
5月6日(土)	企業の団交要求無視に対して、全インドネシア労働組合連合金属機械産業労組A社支部役員を除くほぼ全従業員が会社でデモ。朝9時に話し合いの予定を会社はチュンカレン警察署長を通じて11時に延ばす。会社は延期を続け、午後2時、労働者は、市内のBグループ中核企業にむけてデモ行進。午後4時、労組員に対し、企業側役職者がやくざとともに暴行。労組員4人が負傷。人事部役職者や職長、やくざなど52人が警察に連行される。2日後に釈放。警察は、送検せず。会社は4人の釈放のため約1億ルピアを払う。以降、警察や検察はこの問題を取り上げず。(3)
5月7日(日)～ 26日(金)	A社友愛自由労組員のデモ継続。 ・1.上記項目の要求,2.暴行者に対する処罰の要求。 ・組合は、警察、国家人権委員会などに訴えるが、反応なし。一方、国会は対応する。(3) ・一部のA社友愛自由労組員は、全インドネシア労働組合連合金属機械産業労組A社支部の解散を要求。(1)(3)
5月16日(火)	国会第6委員会はA社労使紛争問題を取り上げ、関係者間の協議の推進を確認。(5)
5月26日(金)	国会第6委員会の場において国会議員（ヤコブ〔Jacob Nuwa Wea〕現労相）らの三度目の呼びかけに会社が応じて(2)、A社と従業員代表の間で合意が成立。 妥結点： 1.勤続手当要求に企業は基本的に同意。実施は8月、企業の財政状況に応じ実施。 2.従業員家族への労働力社会保険を適用を、現行法に従って実施する。 3.5月3日から26日の不就業期間中の本俸の50%の賃金および恒常的付加給の支払い。 4.従業員は、5月27日に通常とおりに就業する。もしその日に就業復帰しない従業員

	<p>員があれば、自主退社とみなす。(6)</p> <p>その他の項目は、会社において両者の間で協議を継続する。(2)</p>
5月27日(土)	A 社友愛自由労組員全員職場復帰。(2)(4)
6月12日(月)	労働力省西ジャカルタ市事務所調停官は、労使を呼びだし事情聴取。A 社友愛自由労組支部は、友愛自由労組中央執行委員会の者が同伴。(8)
6月中旬(国会における労使妥結から2週間後)	<p>5月25日国会の駐車場において、会社所有の3台の車が損傷され、会社文書と携帯電話が盗難された容疑で、友愛自由労組委員長と役員を含む5名が会社によって告訴され、警察で取り調べをうける。調書を取られる。(3)(7)</p> <p>友愛自由労組は、当時交渉中で、委員長らは現場におらず、車両破損も文書盗難も身に覚えはないと主張。当日、テキサマコ、ソニー、マスピオン各社など労働者やチマチャンの農民など多数のグループが国会に押し掛けており騒然としていた。(3)</p>
6月19日(月)	<p>委員長と役員が警察に取り調べられていることから、A 社友愛自由労組員が会社内でデモ。15人の友愛自由労組組員が会社の入り口に長いすを置いて第1シフトの従業員の入場を妨害。(8)</p> <p>要求は：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 国会における合意事項の実行。 2. 友愛自由労組の存在を会社が認めること。 3. 委員長と組合役員に対する刑事告発への抗議。 <p>会社はストの中止を勧告。午後、委員長らが警察から解放され、デモ終了。(3)</p>
6月21日(水)	<p>会社は友愛自由労組員15人に解雇許可申請を地方労働紛争調整委員会に行う。(8)</p> <p>15人のうち4人はA 社友愛自由労組役員。(3)</p>
6月22日(木)	<p>会社は、15人の解雇を通告(ただし、最終決定は地方労働紛争調整委員会決定をまつ)。A 社友愛自由労組員は再度、会社内でデモ。(3)</p>
6月23日(金)	<p>会社は、15人に対し、地方労働紛争調整委員会決定までの謹慎処分発表。</p> <p>これに対し、A 社友愛自由組合労組員はこぞってデモを行う。40人の人事課などの職員を軟禁し団体交渉を迫り、人事部長に対し、解雇決定書の廃棄やその辞任を要求。この過程で、警備員に対し、ディーゼルモーターの電源を切るよう要求。人事課の部屋の一部を破壊、会社内の全インドネシア労働組合 A 社支部の部屋の一部を破壊。(2)</p> <p>会社は、6月22日の文書の廃棄と人事部長の辞任を友愛労組代表との間で合意。(11)</p> <p>友愛組合は、労働者を上回るやくざが会社の外にあり、人事部長を拘束して一緒にいなければ、やくざに襲撃されたと主張。(3)</p>
6月24日(土)	生産再開。警察と NGO を名乗るやくざが会社前に常駐。(3)
7月11日(火)	<p>労働力省市事務所よりの呼び出しに対し、A 社友愛自由労組は、企業が応じないためこれまで労使交渉が持たれたことがない点、および5月6日の会社による組合員に対する暴行の際、組合員にこぶし大の石をなげた人事部長の解雇を主張。(15)</p>
7月20日(木)	労働力省西ジャカルタ市事務所調停官は、労使を呼びだし意見を聞く。組合は国会における合意の実施と、15名の職場復帰を主張。(8)
7月26日(水)	友愛自由労組 A 社支部が労働力省西ジャカルタ市事務所に登録完了、組合員数は1275名。(3)
7月中	5月25日の国会駐車場会社車両破損・文書盗難事件にかんし、警察は、A 社友愛自由

	労組委員長らの容疑は証拠不十分として不起訴とし、再就労を勧める。(7)
7月27日(木)	労働力省西ジャカルタ市事務所調停官は、労使を呼びだし意見を聞く。(8)
8月10日(木)	<p>労働力省西ジャカルタ市事務所調停員は、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 15人は暴力行為の理由で無条件解雇が妥当、 2. 解雇一時金支払いはなし、 3. 勤続報奨金および補償金は支払う、 <p>とする調停案を提出。これは、会社は受入を表明、組合は拒否を表明。(8)</p> <p>組合は、国会における労使合意を尊重しない労働力省県事務所調停員に抗議し、会社による国会における労使合意の実施を要求。(9)</p> <p>以降、11月まで、友愛自由労組は、国会における労使合意の実施を主張し、それを会社に求めずに解雇問題を議論する労働力省事務所および中央労働紛争調整委員会の呼び出しに応じず。(10)</p>
8月18日(金)	<p>Bグループの統一労働協約が締結される。この交渉について、友愛自由労組 A 社支部には知らされず。会社は、全インドネシア労働組合連合金属機械産別労組 A 社支部との間で協約を結び、5月26日の国会における合意事項を実施したと主張する。(3)</p> <p>全インドネシア労働組合連合金属機械産別労組 A 社支部も交渉に、A 社友愛自由労組を交えず。(1)</p> <p>会社によると、協約内容は、すべての従業員に適用される。(4)</p>
8月25日(金)	労働力省ジャカルタ首都特別州事務所は、調停報告書を添えて、問題を中央労働紛争調整委員会に調停の申請。(8)
9月28日(木)	中央労働紛争調整委員会は、労使を呼んでヒアリングと行おうとするが、会社側は出席しようとするも、組合側は出席を拒否。(8)
10月16日(月)	係争中の組合員一人が自主退職を表明。(8)
11月中	5月25日の国会駐車場会社車両破損・文書盗難事件にかんし、ジャカルタ警察は、A 社友愛自由労組委員長ら 5 名の再度の出頭を求める。5 名は収監され、高等検察庁が取り調べ。法律擁護人権弁護士グループ (PBHI) の身柄保証で、保釈。(7)
11月23日(木)	<p>中央労働紛争調整委員会は労使からのヒアリング。会社側は出席、組合側出席拒否。中央労働紛争調整委員会は、同日、仲裁決定を下す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 当該組合員は暴力、破壊、脅迫を行った重大過失があり、解雇が妥当。 2. 自主退職表明者は10月16日をもって解雇。 3. その他の14名は、11月30日をもって無条件解雇。 4. 解雇一時金の支払いはなし。 6. 勤続報奨金と補償金は規定とおりの支払い。 7. 謹慎中 (11月) は本給の75%。 8. 2000年のルバラン一時金は 1 カ月の支払い。(8)
12月5日(火)	中ジャカルタ地方裁判所で、国会駐車場会社車両破損・文書盗難事件に関する、友愛自由労組委員長らに対する公判が始まり、検察は 1 年から 5 年の禁固刑を主張。(7)(13)
12月18日(月)	友愛自由労組中央執行委員会、法務・人権大臣に対し、国会駐車場会社車両破損・文書盗難事件に関する裁判に関して、特定者による策謀であり法の前に平等であるとし、検察や告発者の処罰を要求。この策謀が図られるのならあらゆる方法でその意図を暴露

	する必要があると主張。(13)
2001年 1月3日(水)	A 社友愛自由労組支部、中央労働紛争調整委員会の11月23日の決定に関する、12月23日付け中央労働紛争調整委員会事務局よりの手紙を受け取る。(14)
1月6日(土)	A 社友愛自由労組員800名余りは、「不当解雇」された15人に対する連帯のため自主的に会社の門の前に集まり、デモを行い就業せず。(3) 他の従業員の入場を妨害。要求は、1.会社は5月26日の国会における妥結点をすぐ実行すべき、2.不当解雇された15人の即時職場復帰 (2)
1月7日(日)~ 2月23日(金)	デモと不就業が継続。会社は、デモ参加者を上回るやくざを動員。しばしばデモ組合員とやくざが衝突。(3)
1月7日(日)~	会社は、NGO(やくざ組織)とともに、従業員が就労するよう自宅まで送り迎え、デモ(スト)参加者にも自宅に迎えに行き、デモ(スト)切り崩しを図る。これに対し、組合も対抗、しばしば衝突、全インドネシア労組組合員が暴行を受けたことも。(3)
1月8日(月)	中ジャカルタ地方裁判所で、国会駐車場会社車両破損・文書盗難事件に関する、A 社友愛自由労組委員長らに対する公判。(7)
1月8日(月)、 11日(木)、15 日(月)、18日 (木)	会社は、スト参加者に対し、職場復帰を呼びかけ、警告する手紙を送付。 会社は、17日正午までに職場復帰をし、これまでの行為を反省し、今後このような行為をしないことを誓う、などを内容とする文書への署名をすれば再雇用すると掲示。この時までには再雇用申請をしなければ、会社はスト参加者を自主退社とみなすとする。(4) 友愛自由労組によると、多くの組合員はやくざが怖くて会社に近づけず。会社に入るのは一人ずつのみで、入った組合員は、そのまま、白紙の書面に署名する、ないし自主退社の書類に署名し、功労金を受け取ってそのまま帰宅するよう要求される。この要求をのまないで、やくざや従業員に暴行を受ける。この結果、200人くらいが自主退職に追い込まれる。(3) 会社によると24人は職場復帰した。(4)
1月15日(月)	労働力省労使紛争調整局長は、友愛自由労組員の労働力省へのデモと、国会における妥結の実施と会社によるやくざ使用の中止の訴えに関連し、労働力省ジャカルタ州事務所長に対し、法律に従った早急な解決を要請する。(12) 友愛自由労組は、11月23日の中央労働紛争調整委員会決定に対する労働力大臣による拒否権発動を要請。(14)
1月22日(月)	中ジャカルタ地方裁判所で、国会駐車場会社車両破損・文書盗難事件に関する、A 社友愛自由労組委員長らに対する公判。(7)
1月24日(水)	中ジャカルタ地方裁判所で、国会駐車場会社車両破損・文書盗難事件に関する、A 社友愛自由労組委員長らに対する公判。裁判官は、公判を継続するに値しない事件であるとして、被告の無罪を言いわたし、その釈放を命令。スト中の A 社友愛自由労組組合員は、公判後、会社への再就労を試みるが、やくざに阻止される。(7)
1月25日(木)	友愛自由労組、政治社会治安担当調整大臣に問題を訴える。大臣法律顧問がうけ、関係各機関の調整を行うと約束。以降、この約束は果たされず。(7)
2月12日(月)	A 社友愛自由労組員は、労働力省ジャカルタ州事務所の建物の前でデモ。労働力省事務所職員と交渉。(2)
2月14日(水)	プラザマンガドゥア・ホテルなどで会社と友愛自由労組が交渉。1.中央労働紛争調停委

	員会決定のあった15人につき、会社側交渉委員は株主や経営上層に働きかけて、紛争を労使で解決し、行政裁判所や最高裁に持ち込まないようにする、2.係争中の665人に関し、労働力省ジャカルタ市調停官のもとで公式な交渉を行うこと、3.会社は1月の給与を2月17日に支払うことで妥結、協約締結、労働力省ジャカルタ州事務所長が立ち会う。(16)
2月15日(木)	会社は、667人のスト参加者の解雇を中央労働紛争調整委員会に申請。(2)
2月17日(土)	会社は、1月分の給与の支払いに関する2月14日の約束を反故にし、1月の給与は、スト参加者が自主退職を認め、勤続報奨金を受け取る時にのみ払うこととする。(3) 友愛自由労組員は、労働力省ジャカルタ州事務所の建物の前でデモ。労働力省事務所職員らと交渉。建物に乱入して、器物を破損する。(2)
2月19日(月)	友愛自由労組員は、労働力省ジャカルタ州事務所の建物の前でデモ。労働力省事務所職員らと交渉。建物に乱入して、器物を破損する。(2)
2月中	労働力省労使関係育成労働力保護局長名で、友愛自由労組に対し、労働力大臣は、11月23日の中央労働紛争調整委員会決定に対し拒否権を行使せず、決定の廃棄ないし延期はないとの決定が伝えられる。(2)
2月21日(水)	労働力省ジャカルタ州事務所調停官の調停。会社は、1月6日以来、長期に無断欠勤を続け暴力を働いた667人の解雇を主張。会社は、解雇一時金を支払う意思はないとする。A社友愛自由労組支部は、会社は、2000年5月26日の約束を今日まで実行しようとせず、すでに登録済みの組合をいまだ認めず、さらに15人を不当解雇したその態度はきわめて不当であり、規定の5倍の解雇一時金、功労金、補償金を払えば、いまや協調の困難な会社を退職する用意がある、とした。 調停官は、企業が約束を守らない、友愛自由労組を認めない、などの落ち度があり、また組合側にも、暴力行為があり、また1月6日以降のストも、充分合議を行った上の行動といえないことから正当化できず、長期無断欠勤の落ち度があつた、と判断し、以下の調停を下す。 1. 667人の解雇を認める 2. 解雇一時金、勤続報奨金、補償金は労働力大臣規則 No.Kep-150/Men/2000 に従い支払う。 3. 2001年1月の給与は全額支払う。法定最低賃金額を下回るものについては最賃額と等しい額を払う。 とした。これに対し、労働組合は受諾を拒否、会社も拒否。(2)
2月23日(金)	労働力省ジャカルタ州事務所調停官は、問題について、中央労働紛争調整委員会に早期解決のため仲裁申請。(2) 労働力省ジャカルタ州事務所は、2月17日と19日の友愛自由労組組合員による器物破損に関連し、A社に884万ルピアの損害金に請求。(2)
3月2日(金)	全インドネシア労働組合連合金属機械産業労組 A社単組は、ノーワークノーペイの原則に則り、A社友愛自由労組員667人に対する解雇一時金なしの解雇を中央労働紛争調整委員会に要求。もし中央労働紛争調整委員会が、会社に対して、667人への1月の給与の支払いを命じ、解雇一時金の支払いを伴う解雇を認めたら、全インドネシア労働組合連合金属機械産業労組 A社支部は同様の扱いを会社にと求めると主張。(2)
3月7日(木)	A社、労働力省ジャカルタ州事務所に、2月17日と19日の友愛自由労組組合員による

	器物破損損害金の支払いを行う。(2)
3月15日(木)	<p>中央労働紛争調整委員会は、会議を開き、労使を呼んで話を聞く。</p> <p>労組は、2000年法律21号(労組法)などを違反した企業の処罰を主張。また、会社は約束違反を繰り返し、差別的扱いをしているとして、667人の職場復帰、15人の職場復帰、補償金の支払い、2001年1月の賃金の早急な支払いを要求。会社は、友愛自由労組が一部のものによる他者に対する強制でできたとして、認めないと主張。(2)</p>
3月27日(水)	<p>友愛自由労組は、2001年1月の給与の不足分として、イスラム断食中の食事手当、残業手当、年休・長期休暇の補償を改訂された法定最低賃金額にそって全額支払うこと、また2月と3月の賃金を支払うことを要求。(2)</p>
4月3日(火)	<p>中央労働紛争調整委員会は、以下の判断をした。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 紛争の発端は、2000年5月にA社友愛自由労組支部が諸要求を出し交渉を要求した際、A社友愛自由労組支部を認めない会社がこれを無視したことにあり、そのためにデモが起こった。また、労働者が国会でデモを行い、国会において労使交渉が妥結し、その他の項目は企業で話し合いを続けると合意されたが、会社に戻るや会社は話し合いを行おうとしなかった。 2. 2001年1月6日から2月20日までの間、会社による再就労の呼び出しの手紙があったことは労働者は知っていたが、会社に入ろうとすると自主退職を強制されるので、社内の告知はみていなかった。しかし、この間の不就労は、解雇の理由となる労働者の過失である。 3. 2001年2月のホテルにおける労使の話し合いで、1月分の賃金の支払いは合意されていた。 4. A社友愛自由労組支部は、いかなる要求であれ、1957年法律第22号に従った手続きを取るべきである。デモは禁止されていないとは言え、ストライキとして規定に従った手続きをとるべきであった。また、ストは極力避けるべきであった。 5. 会社が友愛自由労組を認めなかったことに関し、中央労働紛争調整委員会は企業を罰する立場にないが、それが事実とすれば企業の対応は配慮に欠ける。 6. 会社によると、労働者は、就労しようとする他の労働者の登社を妨害し、また帰宅もできなかった。さらに2001年2月には労働力省ジャカルタ州事務所を破損し、損害を与えた。これらは、解雇の理由となる労働者の過失である。 7. 労働者の行為に過失があるが、労働者の行為は、企業による2000年5月の国会における合意事項の不実行にあり、したがって労働者の過失は、解雇一時金のない解雇をもたらす重大な過失とはいえない。 8. 2000年5月の国会駐車場における車両破損事件は、2001年2月に提出された雇用関係終了許可申請とは関係なく、労働者の重大な過失を構成しない。 <p>以上の判断に基づき、以下の決定を下す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 会社による2001年2月28日付の667人の解雇を認める。 2. 会社は、解雇一時金、勤続報奨金、補償金を規定とおり支払う。 3. 2000年の休暇補償は12日分とし、勤続10年以上は18日分の長期休暇を加算する。 4. 2001年1月2月の給与につき、断食中の食事手当、残業手当を含む全額を払い、賃金額は2001年1月に改定された法定最低賃金額に应ずる。(2)
5月中	<p>会社および友愛自由労組の双方が中央労働紛争調整委員会決定の受け入れを表明。労働力省西ジャカルタ市事務所において、解雇一時金などの支払いが行われる。(1)</p>

(出所) (1) 2002年1月8日の、全インドネシア労働組合連合金属機械産業労組A社支部委員長との筆者によ

るインタビューより。

- (2) Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat No.441/357/62 8/IX/PHK/4 2000 tentang Pe mutusan Hubungan Kerja antara PT. A dengan Sdr. C, dkk (667 orang) Tertanggal 3 April 2001 (A 社および C 氏ら667人の間の雇用関係の終了にかんする2001年4月3日中央労働紛争調整委員会決定 No.441/357/62 8/IX/PHK/4 2000)
- (3) 2001年3月25日の友愛自由労組 A 社支部委員長に対する筆者によるインタビュー結果。
- (4) 2002年1月8日の A 社人事部長代理にたいする筆者によるインタビュー結果。
- (5) Laporan Singkat Komisi VI DPR RI (Sub Komisi C) dalam Pertemuan dengan SBM (Serikat Buruh Merdeka) “Setia Kawan” dan Karyan PT. A. (友愛自由労組および A 社従業員との会合に関する国会第6委員会 [C 小委員会] 概報)
- (6) Surat Kesepakatan Bersama diantara PT. A dan Perwakilan dari Pekerja PT. A disaksikan oleh Komisi VI DPR RI tertanggal 26 Mei 2000. (A 社および A 社従業員代表との間の国会第6委員会の立ち会いのもとにおける2000年5月26日共同合意文書)
- (7) Kronologi tentang Permasalahan Perburuahan di PT A, untuk data Menkopol Soskam RI, Dewan Pengurus Besar Serikat Buruh Merdeka Setiakawan, tanggal 31 Januari 2001. (2001年1月31日の友愛自由労組中央執行委員会から政治社会治安担当調整大臣にむけた A 社労働問題にかんする経過報告書)
- (8) Putusan P 4 P No.1788/1658/247 8/IX/PHK/11 2000 tentang pemutusan hubungan kerja antara PT. A dengan Sdr. D dkk, 23 Nopember 2000 (A 社と D 氏らとの間の雇用関係の終了に関する2000年11月23日中央労働紛争調整委員会決定 No.1788/1658/247 8/IX/PHK/11 2000)
- (9) Surat dari DPB Serikat Buruh Merdeka Setiakawan beralamat kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai Penegasan DPB SBM SK tentang Sidang Perantaraan Kasus PHK ke 15 Orang Karyawan/ti PT. A tanggal 23 Agustus 2000. (A 社15人の従業員に対する雇用関係終了問題調停会議に関する労働力大臣宛の2000年8月23日付友愛自由労組中央執行委員会文書)
- (10) Surat dari DPB Serikat Buruh Merdeka Setiakawan beralamat kepada Ketua P 4 Pusat perihal Penolakan atas Panggilan Dinas P 4 Pusat tertanggal 18 September 2000. (中央労働紛争調整委員会事務局出頭要請拒否に関する友愛自由労組中央執行委員会の2000年9月18日付け中央労働紛争調整委員会宛文書)
- (11) Perjanjian Bersama antara pihak Direksi dengan personelia PT. A dengan Perwakilan Pekerja/Buruh PT. A. (A 社人事部と A 社労働者代表との間の協約書)
- (12) Surat dari Direktur Penyelesaian Perselisihan Industrial Departement Tenaga Kerja nomor B 9/BW /981/2001 Perihal Unjuk Rasa PT. A tertanggal 15 Januari 2001. (A 社デモに関する労働力省労使紛争調整部2001年1月15日文書 No.B 9/BW/981/2001)
- (13) Surat Mohon Perhatian yang Sangat Serius atas Rekayasa Peradilan Terhadap Buruh dari Dewan Pengurus Besar Serikat Buruh Merdeka Setiakawan tertanggal 18 Desember 2000. (2000年12月18日付け友愛自由労組中央執行委員会の労働者への裁判所による策謀に対する強い注意喚起要望書)
- (14) Surat Permohonan Veto Menteri untuk Putusan P4P dalam Masalah PT. A dari Dewan Pengurus Besar Serikat Buruh Merdeka Setiakawan tertanggal 15 Januari 2001. (2001年1月15日付け友愛自由労組中央執行委員会による A 社問題に関する中央労働紛争調整委員会決定に対する大臣拒否権発動の要望書)
- (15) Surat dari DPD Serikat Buruh Merdeka Setiakawan Mengenai Penolakan PHK dengan Tegas beralamat kepada Kepala Depnaker Jakarta Barat tertanggal 11 Juli 2000. (友愛自由労組中央執行委員会の明確な解雇拒否に関する労働力省西ジャカルタ市省事務所長に対する2000年7月11日文書)
- (16) Surat Perjanjian diantara PT A dengan SBM SK tertanggal 14 Februari 2001. (2001年2月14日の A 社と友愛自由労組との間の協約書)