

# インドネシアの労働事情を紹介 最近の紛争事例も

## 金属労協の労使セミナー

アジアや新興国への日系企業の海外事業展開が進むなか、現地での労使紛争も多発している。自動車総連や電機連合など、金属関連の五つの産業別労組でつくる金属労協（JCM、西原浩一郎議長）は一月二十九日、現地法人での良好な労使関係を構築するための労使セミナーを都内で開催した。セミ

ナーでは、インドネシアの労働事情に精通する識者が、大規模な全国ストも発生しているインドネシアの最新事情について語った。また、JCM本部からは、近年の労使紛争の具体的事例などが報告された。



### 自動車や電機メーカー

をはじめ、古くから多くの日系企業が進出するインドネシア。セミナーでは、同国のブカシ地区（ジャカルタ郊外）にあるMM2100工業団地の建設に当初から関わり、二〇〇三年からは同団地の社長も務めた丸紅の小尾吉弘・開発建設事業部副事業部長が、労務管理の視点からインドネシアの経営環境について説明した。

同氏がまず説明したのは、インドネシアの現行の労働関連法における問題点。労働組合法では、労働組合の設立要件が「一〇人以上の労働者に設立可能」となっていることから、「交渉権は

中央がインドネシアについて報告した小尾氏。右隣が岩井氏

マジヨリティを持つ組合が握るものの、経営側にとつて、対峙しなくてはならない組合が二つも三つもできてしまう」と述べた。

**セクター別の最賃も設定**

最低賃金については、法律によって、「適正生活水準」に基づいて決定すると規定されている。毎年七月頃から、政労使が市場を回ったり、住宅の家賃相場を調べたりして、適正水準を調査するのだという。

有効期限は一年なので、毎年、一月ごろ政労使が集まって、次の年の最低賃金額について協議する。また、自動車や電機産業などのリーディング産業では、標準の最賃よりも高い水準を設定していくことを目的として、セクター（業種）別の最賃が設定されている。ブカシでは、二〇一二年で言うと、標準の最賃と、セクター別最賃が二段階で設定されており、全部で三段階の最賃の構造となっている。額は、月額で、標準最賃が二〇〇万二〇〇〇ルピア（二万六七〇〇円）で、高い額のセクター別最賃が二四〇万二四〇〇ルピア（二万円）。水準は年々上がってきており、二〇一一年最賃額は前年比で三〇％程度上昇したという。

### 政府側も最賃上昇を容認

二〇一一年、労働組合は二二年の最賃について、高い引き上げ要求を行った。「ブカシでは、今年初めに県知事選挙があり、州知事も票を集めたいと高い額で決定したかった」ものの、交渉は決裂。経営側が交渉の席を外したタイミングで、政府と組合が最賃額を決定したことから、経営側は手続きに問題があったとして裁判に訴えた。これに組合が反対して大規模デモが発生した。

最終的には、政府側と組合代表などが集まって会議を開き、ほぼ組合の要求通りの決定となったという。小尾氏は、「最賃については、政府側も水準を上げて消費を活性化させ、経済を伸ばしていきたいとの姿勢が表れている」と解説した。

### 失業保険の未整備から解雇困難

インドネシアでは、労使交渉が決裂したときに、七日前に申請すればストライキを行うことができる。ストライキに関する問題点について小尾氏は、「どういったときに交渉が決裂したとみなすか、あいまいだ」と指摘した。

解雇については、手続きが難しく、また、解雇手当が高い。その背景には、まだ失業保険が施行されていないことがあるからだという。

外国人は人事に携わってはいけないうことになっている。そのため、現地法人の人事部長に、日本人が就くことはできない。小尾氏は、「労働局が会社に査察に入ることがある。うかつに日本人が人事書類にサインしてはいけない」と忠告した。違法として罰金をと

られることもあるという。  
今、インドネシアは国全体として社会保障制度を導入しようとしている。労組は当初は導入に合意していたが、最近では保険料を労働者に負担させるなど要求している。

### ノンコア業務に違法派遣が横行

今、インドネシアで大きな問題となっているのが、労働者派遣と請負契約の両者をさすアウトソーシングについてだ。法によれば、コア業務では、労働者派遣は禁じられている。ノンコア業務なら可能で、例えば、警備、ケータリング、送迎バス、掃除などがあげられる。小尾氏は、コア業務とノンコア業務の境目があいまいな点を問題点としてあげた。コア業務に派遣労働者を使用する不法行為が起きているという。

有期雇用は、本来は、工事など期間がはっきりしている業務などに用いられるはずで、二年とか三年しか雇用できないのに、それ以上更新して最賃で働かせるケースが散見されるといふ。今年の五月、六月には、これに抗議する組合が過激な行動に出た。

労使紛争解決法により、労働裁判が導入された。それまでは、紛争解決は仲裁が行われていたため、裁判によってすっきりした結果が出るようになってきた。ただ、専門的な裁判官が不足している点などを、小尾氏は問題点としてあげた。

### 冠婚葬祭にはできるだけ出席を

小尾氏は、インドネシア特有の事情や労務管理の課題についても解説した。

インドネシアの特質として、集団行動を好むことや、横並び意識が強いことをあげた。

小尾氏が、日本からインドネシアに赴任する日本人幹部にすすめたのが、冠婚葬祭について。結婚式などのお祝いごとや、葬式などにはできるだけ出席したほうが、信頼関係を構築しやすいとアドバイスした。

また、インドネシア国民の八割がイスラム教であることを深く理解する必要があると指摘し、一日に数回ある祈りの時間をきちっととってあげることが必要だと述べた。

### 不完全な通訳でトラブルも

労務管理上の課題では、基本的に英語は通じないことから、社内で片言の日本語ができる人を頼ることについては注意が必要だと促した。

日本人社長から日本語ができる現地社員（人事部長など）に要件を伝え、その現地社員からそれを従業員全体に伝えてもらう場合に、社長の本意がきちつと通訳されてないことでトラブルが起きることがあるという。小尾氏は、「日本語ができる人が、仕事ができる人だというわけではない。他の人も介したりすることが必要だ」と忠告した。組合対策については、組合幹部とよく付き合うことを推奨した。

### インタストリオール内で連携も

JCM本部からは、最近とりまじめた「海外労使紛争および紛争解決に関する事例集Ⅱ」を使って、岩井伸哉・国際局部長が事例の詳細とその対応策などを解説した。

一つめは、インドネシアの大手タイヤ企業での事例で、日本国内の親企業に労働組合はあるものの、JCM加盟ではなく、ただし、国際産別組織のインタストリオール（JCMも加盟する）には加盟しているというケース。二〇〇二年の賃上げ交渉で、労使合意に達せず、紛争調停中に会社が組合役員を解雇決定までの間、停職にした。これを受けてインドネシア化学エネルギー鉱山労働組合が不当労働行為で国際労働機関（ILO）に提訴した。

この事例について岩井氏は、労使で解決できる可能性があった問題を、国際問題にまで拡大させてしまった点を問題点としてあげた。ただ、今後は、同じインタストリオール加盟組織での紛争であれば、連携を進めて解決にたることが可能だとした。

### 親会社が未組織の場合の対応が課題

また、タイの電機産業企業で労働組合を設立した従業員が解雇された問題も紹介された。  
二〇一一年、タイの日系電機電子産業企業で、労働者代表と会社とのボーン・労働条件改善をめぐる交渉もつれた。労働者代表が労働組合を結成し、会社が組合幹部を解雇した。この日本の親会社は、組合がなく未組織の会社だった。

タイの金属産別組織（TEAM）から当時の国際金属労連（IMF）に支援要請があった。日本の親会社が未組織だったため、JCM本部はコンタクトの方法を模索し、何とか同社のCSR室と連絡を取ることに成功した。JCMは本社も訪問したが、同社は違法

性はないとの認識だったという。岩井氏は、日本の本社に労組がない場合には、新たな対応を考えていかなければならないと問題提起した。

このほか、フィリピンで日本人が経営する現地企業で労働組合役員が殺害された事例（二〇一一年）や、インドネシアでの全国的な労働組合による抗議行動の事例（二〇一一年）などが紹介された。

### 抗議行動はそろそろ潮目か

セミナーの最後には、パネル討論も行われ、参加した小尾氏に対して、インドネシアでの労組の抗議行動の収束見通しや国民の受け止めなどについての質問が出された。

小尾氏は、今年三月以降も頻発しているデモでは、アウトソーシングの問題や契約社員の低賃金などが原因になっていると指摘。ただ、最近ではデモの発生も「潮目を迎えているのではないか」と述べた。

最賃については、ASEAN各国の給料も上昇しているなかで、組合が大幅アップを要求する流れは変わらず、またやむを得ないのではないかと述べた。小尾氏が会話したある日系のピケットを製造する企業の幹部は、生産性を上げること賃金上昇のコストアップに対応すると話したという。

国民の受け止めについては、「ブカシン地区では組合を支持しない市民も増えているのではないか」との見方を示した。工場の稼働がストップすると、近隣の飲食店や社員の送迎、産業廃棄物の引き取りなどを生業とする市民の仕事がなくなるからだという。