

第3章 インドネシア共和国 (Republic of Indonesia)

(1ルピア=0.00934円、2013年期中平均)

1 日本からの直接投資の推移……………

自動車等の製造業を中心として1,255社の企業が進出している(2012年9月現在、ジェットロ・ジャカルタ調べ)。

インドネシアへの国別の直接投資(実行ベース)の推移をみると、日本からの直接投資額は常に上位であり、2011年から2012年にかけての直接投資額はシンガポールに次いで第2位であった。ただし、シンガポールからの投資額には、シンガポールに資金を移したインドネシ

ア国内資産家による資金の還流や日本等の第三国から経由した投資額が多く含まれている。

2013年の日本からの直接投資額は前年比91.8%増の47億1,300万ドルであり、第1位となった。これは自動車製造業や部品製造業の投資が続いたためであり、2014年以降も部品製造業を中心に積極的な投資が続いていくとみられている。

表 特 3-1 国別直接投資額(実行ベース)の推移

(単位: 件、百万ドル、%)

	2008			2009			2010	
	投資額	構成比		投資額	構成比		投資額	構成比
モーリシャス	6,478	55.5	シンガポール	4,341	40.1	シンガポール	5,565	34.3
シンガポール	1,487	12.8	オランダ	1,199	11.1	米国	931	5.7
日本	1,365	11.7	日本	679	6.3	日本	713	4.4
英国	513	4.4	韓国	625	5.8	オランダ	608	3.8
マレーシア	363	3.1	英国	588	5.4	香港	566	3.5
韓国	301	2.6	セイシェル	322	3.0	マレーシア	472	2.9
ドイツ	198	1.7	米国	172	1.6	韓国	329	2.0
合計	11,664	100.0	合計	10,815	100.0	合計	16,215	100.0

	2011			2012			2013	
	投資額	構成比		投資額	構成比		投資額	構成比
シンガポール	5,123	26.3	シンガポール	4,856	19.8	日本	4,793	16.7
日本	1,516	7.8	日本	2,457	10.0	シンガポール	4,671	16.3
米国	1,488	7.6	韓国	1,950	7.9	米国	2,436	8.5
オランダ	1,354	7.0	英国	1,238	5.0	韓国	2,206	7.7
韓国	1,219	6.3	米国	1,059	4.3	英国	1,076	3.8
マレーシア	618	3.2	バーズン諸島	967	3.9	オランダ	928	3.2
英国	419	2.2	モーリシャス	934	3.8	バーズン諸島	786	2.7
合計	19,475	100.0	合計	24,565	100.0	合計	28,618	100.0

資料出所: インドネシア投資調査庁 (BKPM)

2 労使関係

(1) 特徴

1998年の民主化以降、労働者の権利意識の高まりにより、労使紛争が多発しているだけでなく、労働組合の主導する激しいデモが頻発している。

近年のデモにおいては、労働者側は最低賃金の引上げ¹⁾やアウトソーシング²⁾の廃止を要求しており、2012年にはジャカルタなどの大都市でデモが頻発し、その結果、2013年1月から適用されるジャカルタ特別州の最低賃金が前年から約44%引き上げられるなど大きな影響が生じた。

(2) 労働関係法規の整備

1998年のスハルト政権退陣後、ハビビ政権によって民主化が進められていく中で、労働関係法規も大きく変化している。

1998年に結社の自由に関するILO条約第87号を批准し、2000年に労働組合法(2000年法律第21号)が成立した。2003年に労使関係、労働基準等幅広い内容を含む労働法(2003年法律第13号)が制定された。さらに、2004年に労使紛争解決法(2004年法律第2号)が成立した(法律が施行されたのは2006年1月)。

3 労使紛争の実態

(1) 概要

労働者は、ストライキだけではなく、デモを行うことが多い。

主な要求事項は、「最低賃金の算定方法の見直し(賃金引上げ)」や「アウトソーシングの廃止」となっている。また、労働組合が主導するデモの形態としては、市街地や工業団地に労働組合員が集結して、主要な道路を行進しながら要求事項をアピールするものの他に個別企業を対象にしたものがある。デモの対象となる企業は、それまでに労使間において何らかの紛争が生じていたことが多い。

また、個別企業に対するデモでは、当該企業における

アウトソーシング労働者の正社員への登用等が要求事項となっている。なお、デモの参加者は当該企業以外の者(当該企業の労働組合の上部組織から動員された者)が大半であり、工場への無断侵入や工場幹部の軟禁、合意文書への署名を強要するなど過激な行動をとる場合も多い。

(2) ストライキに関する規制及びストライキ件数の推移について

イ ストライキの規制

ストライキに関する規制は労働法で定められており、ストライキを実施する7日前までに、通知を地方労働局と使用者に対して行わなければならないとされている(第140条)。以下のようなケースは違法ストライキとみなされる。

- ① 労使交渉の決裂によらないストライキ
- ② 労働担当機関と使用者への通知がない、又は期間を過ぎて通知されたストライキ
- ③ 公共サービスあるいは人命の安全を脅かす恐れのある事業を営む会社における勤務時間中のストライキ
違法なストライキを行った場合、その労働者は無断欠勤したものとみなされ、賃金は支払われない。また、連続して5営業日間無断欠勤し、その期間に経営者が書面で2回呼び出しても応じなかった場合には、経営者はその労働者が自己都合退職したものとみなすことができる。なお、自己都合による退職では、会社都合の解雇と異なり解雇手当は支給されない。また、ストライキが合法的であるか違法であるかの解釈がさらなる労使間の紛争の要因となることも多い。

使用者には、労使交渉が決裂した場合に、労働者の勤務を拒否するためロックアウトを行う権利が与えられているが、病院や電気・ガス・水道事業者など公共サービスを提供する会社は行ってはならないとされている。また、ストライキと同様にロックアウトを実施する7日前までに通知することとなっている。

■ 1) 4 最低賃金と賃金動向を参照。
■ 2) 5 雇用形態に関する規制を参照。

□ ストライキの件数の推移

ストライキの件数は増減を繰り返しているが、2006年にストライキの件数が大幅に伸びたのは、労働法改正

の動き³⁾に反発した労働組合の運動が活発化したことが原因である。

表 特3-2 ストライキ件数等の推移

(単位：件、人、時間)

	スト発生件数	参加労働者数	損失労働時間
2000	273	126,045	1,281,242
2001	174	109,845	1,165,032
2002	220	97,325	769,142
2003	161	68,114	643,253
2004	125	53,321	554,726
2005	96	56,802	766,463
2006	282	586,830	4,665,683
2007	150	135,297	1,161,413
2008	146	211,504	1,546,400
2009	149	93,862	843,684
2010	82	1,982	10,571
2011	196	54,861	233,718
2012	51	13,753	28,873
2013*	77	19,687	97,298

注：2013年は1月から6月までの数値
資料出所：労働移住省 HP

(3) 労使紛争の実例

イ 大規模デモ

(イ) ブカシ (Bekasi) 県における労働者デモ

インドネシアの最低賃金は政労使三者構成の賃金評議会の審議を経て決定されることとされているが (4 (1) □ 参照)、2011年11月21日にその三者合意が未成立の状況の中で、西ジャワ州知事の決定により、ブカシ県の2012年の最低賃金を、賃金評議会で提示された額を大きく上回る額 (149万1,866ルピア) で決定した。この決定に反発した使用者側は2012年1月11日に行政裁判所に最低賃金の決定は無効であると提訴した。1月19日には使用者が提訴したことに反発した労働者によりブカシ県で大規模なデモが発生し、一部の事業所で破壊行為が発生したほか、高速道路がデモ隊によって占拠される事態となった。また、多くの事業所で通常操業に支障が生じた。さらに1月27日に26日の行政裁判所の使用者側の勝訴の決定を受けて、労働者による大規模なデモが

再び発生し、多くの事業所で通常操業に支障が生じた。

その後、政労使で再び協議し、最終的には11月の決定された額に近い149万1,000ルピアで妥結した。(2011年の最低賃金は128万6,421ルピアであった。)

(ロ) 工業団地における大規模デモ

2012年10月にインドネシアの主要な労働組合総連合により構成されるインドネシア労働者評議会 (MPBI) が、ジャカルタ周辺の工業団地を中心に大規模なデモを実施した。

労働組合は、アウトソーシングの廃止、最低賃金算定方法の変更 (KHL⁴⁾ 構成品目⁵⁾ を86項目に増加させること)、健康保険の労働者費用負担の取りやめ等を要求した。

(ハ) 2014年の最低賃金決定を巡る動き

首都ジャカルタと周辺地域における最低賃金決定を

■ 3) 現行の労働法 (2003年法律第13号) は、労働者保護の性格が強いため、高コストを招き、投資停滞や競争力低下の要因となっているという経営者や投資家の不満が高まっていた。2006年2月に政府は、解雇一時金の減額、違法ストライキの罰則規定等を盛り込んだ労働法改正案を発表したが、労働組合側は激しく反発し、改正に反対するデモが各地で発生した。こうした中で、大統領は政府の改正案を見直すことを明らかにし、その結果、労働法の改正は行わないこととなった。

■ 4) KHL (適正生活水準) については4 (1) 最低賃金の決定方式 を参照。

■ 5) 2012年に大臣令 (労働移住大臣令2012年第13号) が改定され、KHL 算出の基礎となる品目が46項目から60項目に増えている。

巡って、労働組合側はデモ等の行動を行った。ジャカルタ首都特別州では、州の賃金評議会において2013年の月額220万ルピアに対し、使用者側は222万9,000ルピアを、労働組合側は370万ルピアを要求していた。

2013年10月29日に賃金評議会は229万ルピアへの引上げを提示した。労働組合側は提示額が要求から大きく離れていたため反発し、10月30日以降の政労使の賃金評議会への出席を拒否した。組合側が目標としていた50%以上の最低賃金の引上げがなされなかったため、10月31日から11月1日にかけてジャカルタ近郊の工場地域において、大規模デモを行い、日系企業を含む多くの工場においても操業が停止するなど影響を受けた。

11月1日にジャカルタ特別州の州知事は2014年の最低賃金を前年比11.0%増の244万1,000ルピアと賃金評議会での勧告に近い額で決定した。

□ 個別企業に対するデモ

(イ) A 社

A 社は、従業員は約700人で、その6割が契約社員⁶⁾であった。

2012年7月に、事前の予告無く、労働組合の全国組織によって動員された、工場周辺の数百名の労働者によりデモが行われ、A 社の工場を取り囲み、出入りができなくなった。A 社の労働組合もデモ隊に求められて合流した。

デモ隊は「契約社員の正社員⁷⁾化」を要求した。深夜までデモ隊に工場を取り囲まれ、A 社の工場の幹部は脅迫された後、違法な契約社員がいる場合には、法律に従って正社員にする旨の合意文書を取り交わした。

(ロ) B 社

B 社はアウトソーシング労働者⁸⁾を使用していたが、アウトソーシング労働者の業務は B 社にとって主要業務（コア業務）ではないため、アウトソーシング労働者の使用は適法である。地方労働局からもその旨の見解を

得ていた。

B 社では、業務形態の変更から労働者派遣サービスの契約を9月末に解除することを派遣サービスの提供会社と2012年9月上旬に合意したが、この時点ではアウトソーシング労働者は組合を結成していなかった。

2012年10月に発生した大規模デモ⁹⁾に乗じて、契約解除の対象となるアウトソーシング労働者が労働組合を結成し、B 社は違法にアウトソーシング労働者を使用していると主張してデモを行った。

ハ ストライキの例

(イ) C 社

2009年2月下旬に、賃上げ交渉が合意に至らなかったことを原因として、事前通告なくストライキが半日間行われた。その2日後に、地方労働局が仲裁案として提示した昇給率（約14%）に対して、労働組合側は受け入れた一方、経営側は拒否した。3月に、経営側は2月のストの違法性と経営側提示の昇給率11%の妥当性について、労働関係裁判所に提訴した。

6月に労働関係裁判所は、経営側の訴えを棄却した。経営者側は7月末に最高裁に対して労働関係裁判所の決定取消を申し立てたが、2010年1月末に最高裁が請求を棄却した。

(ロ) D 社

2012年3月より開始された労働協約改定の労使交渉において、退職金や諸手当等の額で労使間は折り合わず、3月下旬になって組合側は事前通知の無いストライキを行った。5月に労働局の調停を経て、新たな労働協約が成立した。

その後、7月になってデモが発生し、デモ隊は職員を脅して監禁し、工場敷地内に不法侵入した。デモ隊150人のうち、数名は D 社の組合員であったが、ほとんどは労働組合の上部団体から派遣された者であった。

デモ隊は、6か月以上就労しているアウトソーシング

■ 6) 雇用契約の期間に定めのある労働者（5（1）雇用形態 参照）。

■ 7) 雇用契約の期間に定めのない労働者（5（1）雇用形態 参照）。

■ 8) インドネシアの労働法では、アウトソーシングに委託できる作業は主要業務（コア業務）には使用できない（5（2）アウトソーシング規制 参照）。

■ 9) 3（3）イ（ロ）工業団地における大規模デモ 参照。

労働者の正社員化等を要求し、強制的に要求項目の書かれた合意書を署名させられて、デモ隊は解散した。

4 最低賃金制度と賃金動向……………

労働組合のデモの要求事項として最低賃金の引上げ及び算定方法の見直しが挙げられている。

(1) 最低賃金制度の概要

イ 根拠規定

労働法（法律2003年法律第13号）第10章第2節（第88条～第98条）

最低賃金に関する労働移住大臣令（1999年法律第1号/2000年法律第226号）

ロ 最低賃金の決定方式

労働移住大臣は、政労使三者構成の全国賃金評議会（Depernas Dewan Pengupahan Nasional）の審議を経て、最低賃金の設定基準である「適正生活水準¹⁰⁾（Kebutuhan Hidup Layak : KHL）」の算定方法を定める。各州（Provinsi）¹¹⁾の賃金評議会では、算出された州のKHLに基づいて、最低賃金額の勧告を行い、

最終的には各州の知事が毎年の最低賃金額を決定する。

最低賃金は州別に決められるものであるが、州によっては県（Kabupaten）・市（Kota）における設定がなされることもある。そのほかに、州あるいは県・市産業別最低賃金を設定することが可能となっているが、産業別最低賃金は一般の最低賃金よりも5%以上高くなければならない。

州（又は県・市）における最低賃金は、労働需給、消費者物価指数、経済成長率及び賃金相場を考慮して決められるので、KHLを必ずしも上回らなければならないことはないが、KHLに近づけることが求められている。

ハ 最低賃金の適用対象

全ての労働者が対象であり、正社員・契約社員・試用期間中の労働者に関わらず、最低賃金より低い賃金を支払ってはならないとされている。

また、最低賃金は、勤務期間が1年未満の労働者に対して適用され、1年以上勤務する労働者の賃金改定は、労働者・労働組合と使用者間の合意書により行われるが、最低賃金以上の賃金を支払わなければならないとされている。

表 特 3-3 ジャカルタ首都特別州における最低賃金等の推移

年	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
① 最低賃金 (前年比)	711,843	819,100 15.1	900,560 9.9	972,605 8.0	1,069,865 10.0	1,118,009 4.5	1,290,000 15.4	1,529,150 18.5	2,200,000 43.9
② KHL (前年比)	759,953	831,336 9.4	991,988 19.3	1,055,276 6.4	1,314,059 24.5	1,317,710 0.3	1,404,829 6.6	1,497,838 6.6	1,978,789 32.1
①/② (最低賃金のKHLに対する比率)	93.7	98.5	90.8	92.2	81.4	84.8	91.8	102.1	111.2
③ 平均賃金 (前年比)		1,353,111	1,521,095 12.4	1,625,498 6.9	1,907,709 17.4	1,962,263 2.9	2,064,425 5.2	2,162,620 4.8	2,560,350 18.4
②/③ (最低賃金の平均賃金に対する割合)		60.5	59.2	59.8	56.1	57.0	62.5	70.7	85.9

注：平均賃金額は2月と8月の賃金額の平均値
資料出所：インドネシア中央統計庁（BPS）

■ 10) KHLは、単身の労働者が1ヵ月に必要と考えられる食品・飲料、衣料、住宅、家庭用品などの品目の価格を基に適正生活水準を示したもの。
■ 11) インドネシアは二層の地方政府からなり、第1層の地方政府が州、第2層の地方政府は県・市である。農村部を主に管轄する地方政府を県、都市部を主に管轄する地方政府を市としているが、県と市の間に行政機能上の差異はない。

(2) 最低賃金と平均賃金の動向

ジャカルタ首都特別州における最低賃金額及びKHLの推移は、ほぼ連動している一方で、月額平均賃金額の伸び率と比較すると、最低賃金の伸びの方が大きい。また、平均賃金に占める最低賃金の比率も上昇傾向にあり、2009年の56%から2013年の86%と大幅な上昇を示している。

5 雇用形態に関する規制……………

労働組合のデモやストライキの主要な要求事項には、「アウトソーシングの廃止」や「契約社員の正社員化」が挙げられているので、インドネシアの雇用形態の概要とアウトソーシングに対する規制について述べる。

(1) 雇用形態

労働法では、労働契約において期間に定めのないもの（無期雇用）と有期期間のもの（有期雇用）に分かれる。有期雇用の雇用契約期間は2年以内であり、契約の延長及び更新が認められている。契約の延長は1回限り最長で1年以内である。雇用の更新は1回限り可能であるが、以前の契約が終了してから1か月以上の期間を設けなければならないとされている。また、有期雇用として雇用契約ができるのは、一時的な作業、季節要因に伴う作業、新規事業活動に限られる。

(2) アウトソーシング規制

アウトソーシング（外部委託）は、業務請負と人材派遣の総称した用語である。労働法では業務請負契約(Working Contract Agreement: Perjanjian Pemborongan Pekerjaan) 又は人材派遣契約 (Provisions Supply of Worker Service: Penyediaan Jasa Pekerja) を通じて、他社に業務の一部を委託することができるとされ、委託可能な業務は会社の主要な業務ではなく補助業務に限られるとしている。また、労働者派遣サービス会社から派遣した労働者を、派遣先会社の主要業務や生産工程に直結する業務に使用することはできず、補助業務に限られるとしている。

アウトソーシングに関する大臣令として、従来は、労働大臣令2004年第101号（「人材派遣会社の許認可手順に関する法令」）、同令2004年第220号（「他社への一

部業務委託条件に関する法令」）があったが、業務請負と人材派遣の定義づけが曖昧であったため、これら的大臣令を廃止し、2012年11月14日に新たな大臣令（労働移住大臣規定2012年第19号「他者への一業務の委託条件に関する規定」）を公布し、同月19日付で施行した。

同規定では、従来の「アウトソーシング」という用語を使用せず、「業務請負」と「人材派遣」の2種類の形態に分けて、順守すべき事項を規定している。

「業務請負」は対象業務を会社の補助的な活動に限定し、各事業セクターの業界団体などが業務実施フローを策定する。各業界団体が主要業務（コア業務）と非主要業務（ノンコア業務）を定義し、ノンコア業務についてのみ業務請負が可能としている。従来は、コア業務とノンコア業務の定義が不明確で、各方面で混乱を引き起こしてきた。

人材派遣の対象業務は、「補助的サービス活動」、すなわち生産プロセスに直接関係のない活動でなければならないとされ、対象業務は5分野（クリーニングサービス、労働者向けのケータリング、警備員、鉱業、石油業の補助的サービス、労働者向け輸送サービス）に限定された。

6 労働組合の実態と組合規制……………

(1) 労働組合について

スハルト政権下では、政府の強い介入により労使関係の安定が図られ、労働組合の結成や活動は厳しく制限されていた。全インドネシア労働組合連合（SPSI：Serikat Pekerja Seluruh Indonesia）が政府によって認められていた唯一の労働組合の全国組織であった。1998年のスハルト政権退陣後、労働組合法の成立により、労働組合の結成や加入が認められ、多数の労働組合が結成された。

(2) 労働組合規制について

イ 根拠法制

労働組合法（2000年法律第21号）

ロ 概要

すべての労働者は労働組合を結成する権利及び労働組合に加入する権利を有する。労働組合は、10人以上の労働者により結成できる。組合の結成・解散、組合への

加入・脱退、組合活動への参加・不参加を強制したり妨害したりしてはならない。妨害を目的とした以下の行為は禁止される。

- ① 移動・降格・定昇処分・解雇
- ② 減給、給与の遅配・支払拒否
- ③ あらゆる形での差別行為
- ④ 労働組合組織化への反対行動

労働者が所属できる労働組合は一つのみで、複数の労働組合に所属することはできない。5つ以上の労働組合により「労働組合連合 (Federasi)」を結成することができ、さらに、3つ以上の労働組合連合により、「労働組合総連合 (Konfederasi)」を結成することができる。

(3) 主な労働組合について

「労働組合総連合」の中で全国的な組織 (ナショナルセンター) として主要なものは、全インドネシア労働組合総連合 (Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia : KSPSI)、インドネシア福祉労働組合総連合 (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia : KSBSI)、インドネシア労働組合総連合 (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia : KSPI) がある。このうち、KSPSI はインドネシアで最も古い労働組合総連合である SPSI の流れをくみ、最大の労働組合総連合であったが、2007年に3つの派閥に分裂した。KSPI はその傘下にインドネシア金属労働組合連合 (FSPMI) があり、工場の敷地内に不法侵入したり高速道路を占拠したりするなど急進的かつ先鋭的な活動を行っている。また、FSPMI に属する労働組合は、自動車や電機等の製造業を中心に日系企業が多くを占めている。

(4) 労働組合数及び組織率について

労働移住省の統計によると、2010年の労働組合の数は11,852であり、労働組合員は341万4,455人であった。雇用者数3,252万1,517人 (2010年8月) に対する比率 (組織率) は10.5 %である。

7 労使紛争解決制度

(1) 根拠法規

労使紛争解決法 (2004年法律第2号)

(2) 労使紛争の分類

労使紛争解決法においては、労使紛争を下記の四つに分類している。

① 権利に関わる紛争

法令、雇用契約、会社規則に対する会社の相違に起因し、権利が満たされなかったことにより生じる紛争 (例: 最低賃金、残業代の算定方法)

② 利益に関わる紛争

各種労働条件の策定、変更に関して意見が一致しないことにより生じる紛争 (例: 賃上げ)

③ 労使関係の終了 (解雇) に関わる紛争

当事者の一方が労使関係を終了させたことに対して一件が一致しないことにより生じる紛争

④ 労働組合間の紛争

労働組合の権利の実施、組合員資格に関して見解が一致しないことにより生じる一企業内における労働組合間の紛争

(3) 労使紛争解決のプロセス

イ 労使間の話し合い

労使関係紛争は、まず労使が協議を通じて話し合いにより解決を図るよう努力する義務を負う。協議が開始されてから当事者のいずれか一方が協議を拒否又は30営業日以内に合意に達しなかった場合は失敗したものとみなされる。

なお、労働法では、労働者が50人以上の会社では、労使間の協議を行う場として、二者協議会の設置が義務付けられている。二者協議会は、同数の使用者側の代表と労働組合あるいは労働者側の代表で構成され、委員数は6人から20人、任期2年となっている。県・市の労働担当機関 (地方労働局) への登録を行う。月に1回以上協議会を開き、6か月ごとに活動報告を提出する。

ロ 斡旋 (Mediasi)、調停 (Konsiliasi)、仲裁 (Arbitrase)

イの協議が失敗した場合、紛争を行政当局 (地方労働局) に届ける。行政当局は紛争当事者に、調停又は仲裁の選択肢を提示しなければならない。なお、権利に関わる紛争は後述する斡旋に直ちに回される。また、仲裁は利益に関わる紛争と労働組合間の紛争のみが選択するこ

とができる。

調停が選択されると、行政当局から指名された調停員 (Konsiliator) が調停を行い、労使が合意に達したときは労働協約が作成される。合意に至らないときには、調停員は勧告を出す。勧告が労使に受け入れられないときは、労使のいずれか又は双方が労使関係裁判所に持ち込むことができる。

仲裁を選択した場合は、労使間で合意した仲裁委員 (Arbiter) が仲裁の任に当たる。仲裁委員によって、まず労使の和解が図られる。和解が達成されないときは仲裁決定を下す。この決定は法的に拘束され、労使関係裁判所に持ち込むことはできない。

労使が調停又は仲裁のいずれも選択しなかった場合は、斡旋に回される。斡旋人 (Mediator) は地方労働局の職員で条件を満たすものから選ばれる。斡旋の結果、合意に達すれば労働協約が締結されるが、労働協約が締結されない場合は書面にて勧告を出す。勧告が労使の少なくとも一方によって受諾されないときは労使関係裁判所に持ち込むことができる。

八 労使関係裁判所

(Pengadilan Hubungan Industrial)

各州の地方裁判所に設置された特別裁判所である。労働組合側、使用者側それぞれ1名ずつからなる特別裁判官と地裁の1人の裁判官によって構成される。この3名の判事のうち地裁内裁判官が裁判長となって裁判の審議を行う。

権利に関わる紛争と労使関係の終了 (解雇) に関わる紛争については、労使関係裁判所の判決に不服のある場合は、最高裁判所に上訴することができる (利益に関わる紛争と労働組合間の紛争については、労働関係裁判所の判決が最終であり、最高裁に上訴することはできない)。

8 まとめ

最低賃金決定などの政策決定手続においては、制度上は賃金評議会のように政労使三者による協議機関が設置されている。

州知事は審議会の勧告を大幅に上回る引上げの決定をする例が見られ、労働組合も賃金評議会への出席を拒否

してデモに訴える例が見られる。

協議機関の円滑な機能、労使意見の適切な反映が望まれる。

一方で、アウトソーシングに関する法規制 (特にコア業務と非コア業務の区分) の曖昧さがデモや労使紛争の要因となっている。

(資料出所)

- ・ 労働移住省ホームページ
<http://www.depnaakertrans.go.id/>
- ・ 日本貿易振興機構 (ジェトロ) ホームページ
<http://www.jetro.go.jp/indexj.html>
- ・ ジャカルタ・ジャパン・クラブ (JJC) ホームページ
<http://www.jjc.or.id/>
- ・ 財団法人 海外職業訓練協会 (OVTA) ホームページ
<http://www.ovta.or.jp>
- ・ 国際労働財団 (JILAF) ホームページ
<http://www.jilaf.or.jp/>
- ・ Indonesia Jobs Report (2010, The World Bank)
<http://datatopics.worldbank.org/hnp/files/edstats/IDNwp10b.pdf>
- ・ 柳田茂紀 訳「インドネシア経済関連法令集」(NNA)
- ・ PT.Fuji Staff Indonesia 著「インドネシア新労働法解説」(NNA)
- ・ 石田正美 編「インドネシア再生への挑戦」(アジア経済研究所) 第6章インドネシアの労使紛争処理制度改革 (水野広祐)
- ・ 水野広祐「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」(『アジア経済』、第46巻第5・6号)