

〔 翻 訳 〕

インドネシア「パンチャシラ」労使関係と労働紛争

ココ・コシイデイン 著
シテイ・ラハヤユ・ハディマン

網 屋 喜 行 訳

解 説

- I. はじめに
- II. パンチャシラ労使関係
- III. 労働紛争の解決
- IV. むすび

解 説

1994年9月16日、本学はインドネシアのパジャジャラン大学と共同で、シンポジウム「社会・経済・文化問題に関する総合的な地域研究」を、同大学の所在地バンドンで開催した。私は、斉藤悦則教授、野村俊郎助教授とともに、報告者として参加し、「長期化する不況の下での雇用調整と労働法」と題する報告を行った。その報告用ペーパー（英文）は、本誌前号に収録しているが、ここに訳出紹介するのは、パジャジャラン大学側の労働法に関する報告を担当した、ココ・コシイデイン氏とシテイ・ラハヤユ・ハディマン女史（いずれも法学部のスタッフ）が、提出したペーパーである。両氏は、「インドネシアの『パンチャシラ』労使関係と労働紛争」というテーマを掲げて、同国の「労働紛争終了に関する1957年法律第22号」（日本労働研究機構「インドネシアの

労働法規」P. 231～P. 251 参照)の概略について報告を行った。同法は、労働紛争を、「使用者又はその団体と労働組合又はその連合体との間における、労働関係、雇用条件又は労働条件に関する意見対立の結果として発生する紛争」と定義した上で、権利紛争及び利益紛争に分類し、前者の紛争については、地方裁判所と地方レベル・全国レベルの労働紛争解決委員会を通じて解決し、他方、後者の紛争の解決は、上記委員会に限定しているのである。これまで、インドネシア労働法は、殆ど、わが国では紹介されていない、そこで、意義ありと判断して、両氏の報告用ペーパーを訳出した次第である。この紹介が、インドネシア労働法を研究する端緒となれば幸いである。なお、シンポジウムの全体状況については、齊藤教授が、地研ニュース「くろしお」第21巻第1号で詳述している。参照して頂きたい(1995年11月26日)。

I. はじめに

労働力とそれを法的に関係づける問題は、インドネシアの場合、生産過程の当事者だけではなく、政府と一般社会が解決しなければならない極めて重要な争点である。この問題は、複雑さの故に、分野をこえた、しかも複合的な原理に基づく取り組みを通じて、処理される必要がある。

インドネシアの労働力問題は、労働法の観点に立つと、労働関係をこえた争点と生産過程の当事者間における労働関係又は法的関係に収まる争点といった、2つの主要な争点を含んでいる。

インドネシア労働法は、今日まで、主として、労働者・企業家及び政府間の法的関係に関する第2カテゴリーの争点に焦点を定めてきた。これは、とりわけ、雇用契約、労働協約、賃金と社会保障、ストライキとロックアウトに関わる争点を、その内容としている。これは、更に、「パンチャシラ労使関係」概念における、雇用の終了としての解雇をも内容としている。

II. パンチャシラ労使関係

パンチャシラ労使関係とは、物的価値とサービスの生産に関する当事者(労

働者、企業家及び政府)の間につくり出される諸関係から成り立つ制度である。この関係は、パンチャシラの諸原理と1945年憲法に由来する価値基準と規範に基礎を置いている。こうした概念は、インドネシアの民族的価値基準と文化にもとづいて、つくり出されている。

この制度はその適用に当り、家族的関係 (kekeluargaan) と相互協力 (gotongroyon) 及び合意 (musyawarah untuk mufakat) という2つの主要原理に、基礎を置いている。

パンチャシラ労使・関係は、更に、以下の諸制度の協力を得ている。

1. 労働者が生産のレベルで、企業家と共同で創設する「両当事者機構」という制度。この機構の構成員は、合意と専門性に基づいて指名をうける。
2. 政府、労働者・労働組合及び企業家の各代表で構成する「3当事者機構」という相互協力制度。全般的な問題を処理する全国組織の他に、地方レベル又は分野レベルにおける類似組織の創設も可能である。
3. 労働関係、業務及び繁栄の調和を維持し発展させる事を旨とする、「相互協力労働協約」という機構
4. 社会秩序を保障する「労働立法」。こうした立法の目的は、パンチャシラ労働関係を社会化する過程の加速化と、法的保護及び他の法的手段の提供である。
5. 労使関係から発生する紛争を予測して創設された「労使紛争解決制度」。パンチャシラ労使関係制度自体は、そうした紛争が、制度の調和と均衡をくつがえすのを認めない。
6. 労働力の社会的・経済的な諸問題に関する諸活動を行うことを目的として、1945年憲法第28条に基づいて創設された「労働者組織」

Ⅲ. 労働紛争の解決

パンチャシラ労使関係制度は、紛争が労働者と使用者間に発生した場合には、紛争当事者に対して、1957年法律第22号に基づく手続と措置の受け入れを求める。同法第1条第1項Cによると、「労働紛争」とは、使用者又はその団体

と労働組合又はその連合体との間における、労働関係、雇用条件又は労働条件に関する意見対立の結果として発生する紛争のことである。

労働紛争には2つのタイプがある、即ち、権利紛争(rechtsgeschillen)と利益紛争(belangengeschillen)である。

権利紛争は、労働協約の一方当事者が、協約中の義務を履行しない場合又は禁止条項に違反した場合に、発生する。こうした権利紛争は、以下の諸制度のいずれかを用いて処理することが可能である。

a. 地方裁判所(Pengadilan Negeri)

使用者、労働者又は労働組合が訴えを提起することができる。裁判所は、民法に基づいて、訴えを審理する。それ故、与えられる制裁は民事的な制裁となる。

b. 地方レベル又は中央(全国)レベルにおける労働紛争解決委員会(Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan)

使用者、労働者又は労働組合が訴えを提起することができる。紛争当事者は、必要な場合、裁判所に対して、上記の委員会が強制力のある決定を下すように、要求することができる。

利益紛争は、労働組合が労働条件改善の努力として、雇用条件の変更を試みる際に、通常、発生する。利益紛争は、法律問題を構成していないから、上記の委員会に限りて提起することができる。

地方委員会の強制力のある決定は、紛争当事者が全国委員会に再審査を請求しないで、14日以内に権限をもつ地方裁判所に対して、そうした決定の施行を求めることができる場合には、施行することができる。

紛争当事者は、委員会が紛争を地方的性質のものではないと決定した場合、委員会が強制力のある決定を発した日から14日以内に、全国委員会に対して、当該決定の再審査を請求することができる。

全国委員会は、以下の場合、紛争を地方的性質のものではないとみなす。

1. 1つ以上の地方委員会に関係する問題
2. 農場、港湾、石油企業、錫企業、煙草製造企業、米生産者、造船企業、

航空会社及び鉄道会社における雇用契約又は賃金に関する紛争

3. 1 企業における 9 名以上の労働者に対する大量解雇に関する紛争
4. 老齢者と疾病者に対する年金又は保障の告知又は変更に関する紛争
5. 法律又は雇用契約に違反する地方委員会の行った一切の決定

全国委員会は、両審査を行うだけでなく、ある紛争が、国家と一般公衆の利益を危険にさらす場合には、当該案件を当事者又は地方委員会から引き上げる (take over) ことができる。

全国委員会に対する再審査の請求は、地方委員会に通告されなければならない。地方委員会は、通告があった旨をリストに登録し、そのリストを然るべき書類とともに、全国委員会に送付する。全国委員会の決定は強制力をもち、労働力大臣が、一般公衆及び国家の利益の観点から、当該決定を無効とするか又は執行停止としない限り、決定を発した日から 14 日以内に、施行することができる。政府即ち労働力省の労働事件に対する介入は、司法制度上は異常な事態である。こうした事態は、労働事件の審理を行う裁判所を、行政裁判所 (Peradilan Tata Usaha Negara) 又は準裁判所に分類することが可能であるとの想定に辿りつくことになる。

紛争当事者は、必要な場合、地方裁判所に対し、全国委員会の強制力のある決定の施行を求めることができる。全国委員会の決定は、以下の事項を記載する。1) 労働者、労働組合及び使用者の名称と住所。2) 請求の趣旨、応答及び紛争当事者によるその他の説明。3) 決定に対する検討。4) 決定。

決定には、その日付、決定が行われた場所及び議長、登録官の署名を欠いてはならない。紛争当事者に対する決定の告知は、登録ずみの書面又は送達人を通じて行う。

IV. むすび

パンチャシラ労働関係は、1974 年にはじめて、概念づけられたのであるが、そうした関係の適用に当たっては、依然として、以前に創設されて、労働紛争の解決に用いられた諸規定が用いられている。労働紛争を、パンチャシラ労使

関係制度の一部として解決することは、1957 年法律第 22 号と 1964 年法律第 12 号（民間企業の雇用関係の終了に関するもの一訳者注）に基づいて、行われている。用いられる原則は、両当事者レベル、三当事者レベル及び地方レベルと全国レベルでの労働紛争解決委員会における合意である。

こうした手段は、紛争の解決に極めて適切なものであり、また、生産過程の当事者に法的保護を与えるという目的にもかなっている。

よりよい結果を得るためには、他の類似した労使関係制度と、他の諸国におけるそうした制度の実践について、集中的な比較研究と観察が、まさに必要なのである。