

労働者側から見たインドネシアの労働組合

—インドネシア労組の多様性と相互理解の重要性

日本労働組合総連合会（連合）
国際局長 鈴木宏二

インドネシアには、国際労働財団（JILAF）在籍時の2003年から09年の7年間、年に3～4回、それぞれ10日～2週間程度滞在し、現地で労働組合教育のプログラムを実施した。またその後、連合に移ってからインドネシアに行く機会はあるが、特にJILAFに在籍したころは、現地労働組合のリーダーたちと寝食を共にし、インドネシアの労働者のために活動しながら労使関係の現状や課題について深く話し合ってきた。現地では基本的にインドネシア語（BAHASA INONESIA）で会話・コミュニケーションしてきたので、労働組合からの生の声を聞けたと思っている。その一端をご紹介できればと思い筆を執った。

インドネシア労働組合の多様性

最初に、インドネシアの労働組合について紹介したい。主なナショナルセンター（CONFEDERATION）は3つで、その内のインドネシア労働組合総連合（KSPI／CITU）とインドネシア福祉労働組合総連合会（KSBSI）の2つが国際労働組合総連合（ITUC）に加盟、そしてもう1つKSPSIという組織がある。また、連合体（FEDERATION）の総計は約100組織あり、単一組合もある。さらには、自由で民主的、また独立している組合から宗教色の強い組合、かつては労働移住大臣が会長も兼ねていた組合、デモの動員はできても組合員がはっきりしていない組合など多種多様である。そのため、例えば、3つのナショナルセンター自体の名称もそれぞれ1字違いで、現地の報道機関も間違っ

とも頻繁にあるくらいだ。

従って、日常からカウンターパートとなる労働組合を把握し、どの上部団体に加盟しているかをもしっかりと理解しておくことが重要となる。日系企業の現地法人やジャカルタの日系企業関係団体で長年労使関係に携わってこられた方に話を聞いた際にも、組合名と組合のリーダー名を誤解して認識されていたことがある。

筆者自身もいろいろな組合や組合役員と付き合い合ってきたが、^{ぎよくせきこんこう}玉石混淆とはいえ、その多くは若くて純粹で情熱的な人たちである。インドネシアの労働運動は、過去に政府による弾圧などの歴史があり、結果的に与党ゴルカルの組織に組み入れられ、政府関係者が組合役員に天下りしていた。しかし1998年のスハルト退陣で、初めて自由で民主的かつ独立した組織が作られるようになった。

その特徴を一口で言えば、「組合員を動員したデモンストレーションはうまいが、交渉（話し合い）の技術はまだ未熟」ということになる。また現在は、インドネシアの労働組合リーダーの間で、「あくまでも労使の話し合いによる解決を目指すべきか、またはデモンストレーションなどの行動にもっと出るべきか」の議論があると聞く。

労使間での相互理解が最重要

日本の労働関係団体がジャカルタの日系企業の団体と共催で、労使を集めて対話の機会を設けたことがある。その際にナショナルセンターのリーダーに初めて直接会った経営側の参加者から、「今