

特集 「不安定労働との闘い」4

# 「インドネシアにおける不安定労働者の組織化への取り組み」

IMF本部広報担当部長 クリステイン・ピーター

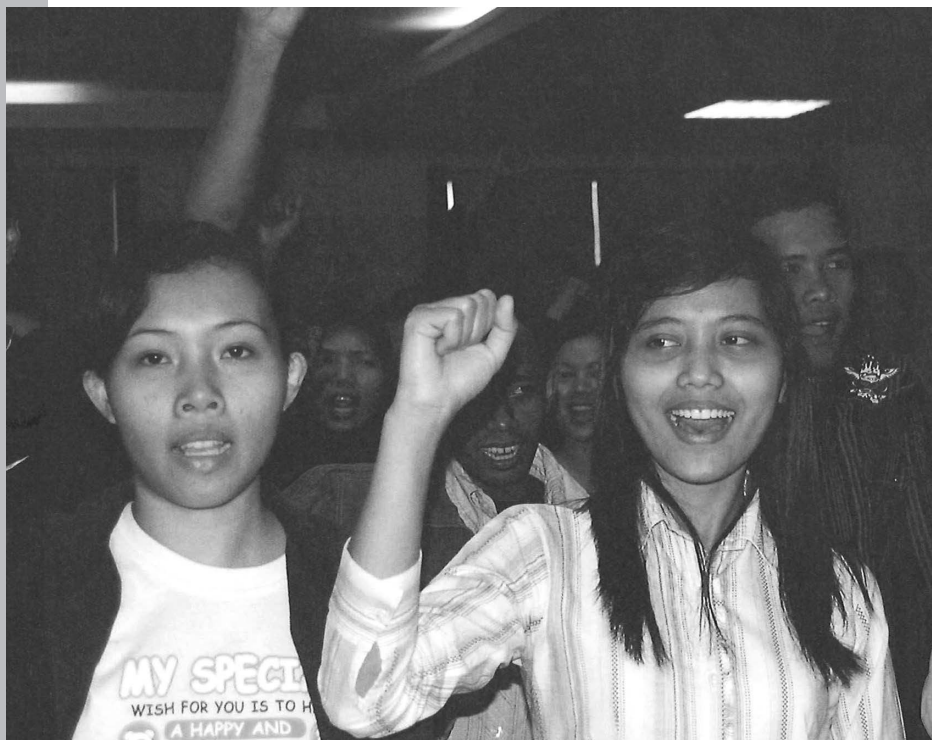


写真1 チャーヤ・プラセティアレストリナ(右)は、日系電機企業の契約労働者で新規FSPMI組合員である。彼女が巡回組織化イベントに参加したのは、組合について詳しく学び、他の労働者にも加入を勧めるためだ。「工場の仕事は快適ではない。12時間立ちっぱなしで働かなければならず、休憩も短すぎる」と彼女は言う

## はじめに

本稿では、不安定労働の根絶を目指すインドネシアの金属労働者の闘いを紹介する。ロメニックSBSIとFSPMIはともに、すべての不安定雇用・臨時雇用を常用雇用か少なくとも長期契約に転換するための闘いに取り組んでいる。

10年前、長期に及んだスハルト独裁体制が終わり、インドネシアの労働組合運動全体が再編段階に入った。最も進歩的なグローバル・ユニオン・フェデレーション(GUF)数団体が、労働組合運動の再編を支援するために、各国の加盟組織とともにインドネシアで活動を開始した。域内の利害対立が大きな原因で、これは厳しく困難な時期となった。

1997年のIMFサンフランシスコ大会で、IMFと加盟組織が民主的・自主的な新しい独立金属労組と協力できるようにするために、インドネシア政府に支配される組合SPSIの除名が決定された。

この2つの新しい全国組合がその後達成した実績は、何年間にもわたって政府が人権・労働組合権を弾圧してきた国で変化を引き起こすために、国際労働組合運動に何ができるかを示す好例である。両組合は現在、主導的役割を担っており、労働組合が正義を求めて労働者を動員すれば影響を及ぼせることを証明している。(マルチェロ・マレンタツキ IMF書記長)

## 15人の女性と寮で共同生活するミャンマー

インドネシアの地方都市バタムにある輸出加工区のレーザーワイヤ・フェンスの向こう側では、インドネシアの労働組合2団体が世界で最もうまく不安定雇用労働者の組織化を推し進めている。

インドネシア金属労連(FSPMI)のリドウィン・モノアルファ副会長は、バタム市外にある小さなホテルで労働者たちの前に立っていた。副会長は片手を宙に差し上げ、もう一方の手でマイクを握りながら、皆さんの指を見せてほしいと労働者に語りかけた。「1本の指だけでは大したことできません」と副会長は人さし指をひらひらさせながら言った。「だが、親指と一緒に使えば、ほら、たちまちいろんなことができるようになります」。副会長は目の前でペンを拾い上げて見せた。「皆さんの手を見せてほしい。手を宙に上げてみましょう」と言われ、労働者たちは開いた手を天井に向けて突き上げた。「何も感じないでしょう?」。人々は頭を横に振った。「今度は、1本1本の指を握りしめてコブシをつくってください。力を感じることができ

ようになったでしょう?」。集まった人々は「はい!」と熱狂的に叫んだ。副会長が拳を突き上げると、労働者も同じようにした。「分かりませんか? その変化が分かりませんか? 団結すれば力が出る。そして団結して組合を作れば、その変化を感じるようになるのです」

これはFSPMIが実施する革新的なアプローチ「巡回組織化イベント」でのひとコマであり、インドネシア・バタム島にある警備の厳しい輸出加工区(EPZ)の多国籍企業およそ800社の労働者を対象としていた。このEPZはシンガポールの南岸からわずか20キロメートルの巨大なエレクトロニクス製造拠点である。この活動では、域内の各EPZから新規組合員と組合員になる可能性のある労働者をバスで集め、組合歌を歌ったり、演説をしたり、レク行事を催したり、戦略を練ったりして午後の時間を過ごす。労働者たちにとって、職場で抱えている苦情について自由に語り、組合について質問し、同僚たちと対話する機会になる。(写真1)

27歳の女性労働者フィトリア・ニンシーは日系エンジニアリング社の外部委託運転工で、労働組合について学び、他の新規組合員と知り合う

ために巡回イベントに参加した。彼女の意見では、契約労働者が政府の給付を受給して解雇を避けられるようにするうえで、同労組は大きな役割を果たしている。「私たちは3カ月ごとに契約を結んでいる。契約が3回延長されたら1カ月間、派遣会社に戻され、そのあと改めて次の3カ月の間の契約を結ばされる」と彼女は説明し、「これは私たちを常用労働者にしないようにするための策略だ」と付け加えた。フィトリアさんにとって、組合加入は常用雇用確保の可能性を意味する。組合に入った動機を彼女は次のように語っている。「私が組合に入ったのは、契約労働者から常用労働者に移れるよう手助けしてほしいからからだ」と。

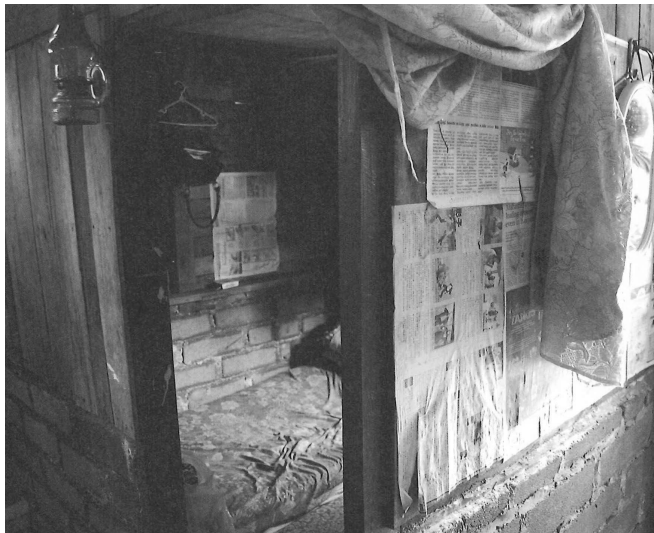
インドネシアの労働組合、特にEPZの労働者を組織化している労働組合にとって大きな課題は、契約労働・外部委託労働の激増である。ロメニックSBSIによると、2005年以降、不安定な労働条件で雇用される労働者が20%増えた。ロメニックの推計によれば、インドネシアの労働者の70%が不安定雇用に就いている。一方、FSPMIは、バタムではこの不安定雇用労働者の比率はもつとはるかに高いとみており、バタムで働く全労働者の98%が派遣

会社を通して契約雇用または外部委託雇用されていると推測している。

EPZ(輸出加工区)は「ある国の中で、海外からの投資を呼び込むために政府規制や税金、関税が撤廃または大幅削減された地域」と定義される。EPZにおける規制の緩さは、労働者の諸権利や安全衛生、環境基準、社会的保護の大きな犠牲の上に成り立っている。政府は労働者の権利が、企業の利益の邪魔にならないようにするためにどんな苦勞も惜しまない。そのような地域の組合組織化は極めて困難であり、場合によっては危険を伴う。

## フェンスで囲まれた生活

80社が拠点を置き、6~8万人の労働者が働くバタム最大のEPZ(輸出加工区)、バタミンド工業団地に車で向かう途中、道路沿いに散髪屋から古着屋まで各種の小さなお店が立ち並んでいた。店の後ろには狭い通路があり、その奥には最貧困層の労働者が住むブリキと木で造った掘っ建て小屋があった。この巨大な工業団地は太い鉄棒の柵で囲まれて保護され、柵の上には監視用のレーザワイヤーが張り巡らされている。



**写真2** 多くの契約労働者は、地元の人たちが野放し状態の違法な住居に住んでいる。ここで4人の労働者が暮らしている。水道もなく、木の厚板では十分に風雨をしのげないことが多い。夜間は発電機を使っている。

出入りするには警備員のいる監視所を通り、身分証明書を提示しなければならぬ。総工費10億ドルの工業団地に入ると、磨き上げたクロムめっきの社名ロゴをあしらった、薄い色のついた反射ガラスで覆われた世界有数のブランド企業のビルが、立派

に舗装された街路ときれいに刈り込まれた芝生の中にそびえ立っていた。多くの労働者は工業団地を出ることができない。社宅に住み、会社の直営店で買い物をし、会社の診療所へ行き、会社のモスクで祈りを捧げる。工業団地というフェンスで囲まれた生活である。(写真2)

25歳の女性労働者ミヤンティさんは、3年近く前から同工業団地の中のケメット(旧レボックス社)で働き、他の15人の女性労働者といっし

よに会社の寮に住んでいる。15人の女性たちは1つの部屋に並べられた2段ベッドで眠り、台所と浴室、それに手作りの質素な家具が置かれた小さな居間を共同で使っている。社宅は軍の兵舎と大学の寮を足して2で割ったような感じだ。シフト交代や祈りの呼び掛けの時間には、この「キャンパス」は寮に帰る若い労働者や工場に向かう労働者で混み合う。2005年、ミヤンテ

ィさんは派遣会社に採用され、当時のレボックス社に2年契約で派遣された。派遣会社はバタムまでの旅費を支払ってくれて、必要な書類手続きを行ってくれた。3年後には常用労働者になりたい、と彼女は願っている。6人兄弟の1人であるミヤンティさんは中部ジャワの農家の出身で、家族は彼女が毎月家に送る50万ルピア(53,855米ドル)5,547円(104,655米ドル)10,779円)に頼っている。彼女は月96万ルピア

(104,655米ドル)10,779円)の最低賃金で働いているが、たびたび残業しているため、月給は平均140万ルピア(152,700米ドル)15,728円)に増える。この会社は午前7時～午後3時、午後3時～午後11時、午後11時～午前7時の3交代制だ。夜勤で働けばさらに4,000ルピア(0.44米ドル)45円)が支給され、シフトは週単位で割り当てられる。

バタムのEPZ(輸出加工区)労働者のほとんどがミヤンティさんと同じような境遇である。労働者の80%が19～25歳の若い女性で、仕事にありつくために、家族を残して遠路はるばるバタムへやってきた。ほとんどの労働者が、もっと賃金が低い田

舎で暮らす家族に送金したいと考えている。平均的な送金額は月50万ルピア(54,544米ドル)5,618円)前後で、労働者の平均月給の半分を超えている。

皮肉にも、仕事を確保して稼がなければというプレッシャーは、労働者が組合加入を恐れる大きな理由であると同時に、組合の大きな魅力にもなっている。

### バタムのEPZで 雇用される 3種類の従業員

(1) 外部委託労働者…最も搾取されている労働者は外部委託労働者である。これらの労働者は派遣会社経由で雇われ、通常その派遣会社と契約を結ぶ。労働者が失業したら、派遣会社は労働者に責任を負わせ、時には標準賃金の5～10倍の手数料を取る。外部委託従業員は商品のように取引され、人身売買と紙一重である。病気になったり、妊娠したり、仕事でケガをしたりすると直ちに解雇され、派遣会社から契約違反の罰金を科せられることになるだろう。FS PMI(インドネシア金属労連)は、

外部委託従業員を対象とするこのような契約の全廃を取り決めることに成功した。FSPMIが組織化する工場では、もうこの種の契約は見られない。

(2)契約労働者…契約労働者は、一般に主要企業に雇用されるか仲介機関に採用されるが、当該企業と直接契約を結んでいる。契約期間は3カ月から2年である。法律により、労働者が契約労働で3年働いたら、使用者は常用雇用しなければならない。ロメニックとFSPMIはともに、この実施されていない法律を利用して企業に3年後に労働者の身分を変更させることに成功を収めている。これは、この問題に関して裁判所で組合に有利な判決が下されたおかげによるところが大きい。

(3)常用労働者…常用労働者は労働者に占める割合が非常に小さい。常用労働者の仕事の多くはスタッフ部門の管理職である。これらの労働者は年1回の定期昇給によって多くの所得を得ており、給付面でも優遇される傾向が見られる。

## 労働組合の戦略が奏功—EPZ労働者の組織化の成功事例

EPZ(輸出加工区)で働く契約労働者にとつて最も重要な2つの問題は、適正な賃金と常用雇用の確保だ。「誰もが常用労働者になりたがっている」と、日系自動車企業で集金人として働く契約労働者のアゲン・ウィリアント・グナワンさん(男性)はこう説明する。「常用労働者になれば将来の展望が開ける。例えば、家族がいれば給付がもらえる」と。

アゲンさんは、労働者としての自分の権利についてもっと知るために、ロメニック・バタム事務所に来ていた。彼は組合に加入することを検討している。「私には超過労働手当を受け取る権利がある。それを受給できるように組合に手助けしてほしい」と言うアゲンさんは、午前8時30分から午後4時30分まで有給でフルタイムで働いているが、その後は毎晩9時30分までサービス残業で働くことが多い。

仕事をめぐる競争は過酷で、25歳ですでに年を取りすぎていて鈍いのみなされることに、多くの労働者が不満を抱いている。少なからぬ企業が、将来の常用雇用を期待させないようするために、意図的に労働者に追加訓練や技能開発を受けさせていない。一方、家族は毎月の仕送りを当てにしている。

FSPMIとロメニックはEPZ労働者のニーズに焦点を当て、それぞれ個別に戦略を策定している。その目的は、組合の全レベルで女性参加を奨励すること、契約労働者から常用労働者への切り替えに取り組みすること、最低賃金や労働政策を規制する意思決定機関において政治的影響力を高めること、契約労働者数を減らす労働協約を取り決めること、この問題を中心に動員することである。

「もっと多くの組合員を勧誘するために、女性を役員に起用しなければならぬと判断した」と、FSPMIバタム支部でオルグ担当を務めるパリス・シリントン氏は説明する。「この方針はEPZで労働者の過半数を占める女性労働者を組織化するうえで役立った。インドネシア全国で女性参加率30%を義務づけている」とパリス氏は語り、2006年のFSPMI大会において、規約を修正



エドワルド・マルパウン会長  
インドネシア金属・機械・電子労連 (Lcmenik-SBSI)

る。同労組が協議会に、契約労働者が常用労働者より多くの賃金を受け取り、解雇後最大6カ月間にわたり医療給付を受けられるようにすることを提案したところ、あるシンガポールの実業家は「これは私たちにもっと多くの常用労働者を採用させるための戦略だ!」と述べた。

「ロメニックはバタムだけでなく、多数の金属労働者がいるその他の場所(東ジャワやジャカルタ郊外、北スマトラ、中部ジャワなど)でも、もっと多くのEPZ労働者を組織化する計画を立てている。ジャワの北にある島々にも手を広げようとしている」

また両組合は、労働者の利益を代表する議会選挙立候補者の支援にも積極的に取り組んでいる。2つの金属労組のうち大きいほうのFSPMIは、大きな影響力を持つバタムEPZ協議会に加わるべくロビー活動を進めている。現在、この協議会は実業家と議員だけで構成されている。FSPMIはEPZ協議会に対し、すべての工業地帯で国際労働機関条約の遵守を確保するための規制強化を強く要求してい



写真3 ロメニックで組合オルグとして活動する30歳の「チェエ・ノラ」・スコティア(左)は、テイリス・マウティとクリス・ティン・スアストリに会い、組合加入について説明した。

して組合の全レベルで女性参加率30%を確保するという決定が下されたことに触れた。

インドネシアの法律では、「同じ企業で雇用される契約労働者には3年後に常用雇用の地位を得る権利がある」と規定されている。どちらの組合も、3年経過の直前に不当解雇された労働者が正社員として復職できるようにするために、激しい法廷闘争を繰り広げ(そして勝利を収めている)。両組合は、すべての外部委託労働者、派遣会社経由で雇われた

労働者、権利を侵害されやすい労働者が、主たる使用者との直接契約に移行できるようにする労働協約も取り決めている。この努力の進展は緩慢ではあるが、労働者に莫大な利益をもたらしている。

「FSPMIとロメニックは、EPZ労働者の組織化については、全世界のIMF加盟組織の中で最も大きな成功を収めている」と、ジェニー・ホールドクロフトIMF権利平等・EPZ担当部長は述べた。「これらの労働者の組織化が困難であることは十分に立証されているため、資源の限られた組合が別の場所で組織化努力を推し進めることは理解できない。だがインドネシアの例はとても重要だ。というのも、確固たる決意と正しい戦略があれば、EPZ労働者を組織化して労働条件を改善できることを示しているからだ」

ジェニー担当部長は、両組合が成功を収めた大きな理由は戦略的組織化に一丸となって取り組んだことだ、と指摘する。「両組合は、EPZに組合員になる可能性のある労働者が大勢いることを認識し、時間と資源を投入してEPZ労働者に焦点を当てた。その結果、組合員数だけでなく政治力の面でも成長した。



サイド・イクバル会長  
インドネシア金属労連  
(FSPMI)

「まず、なぜ女性が組合活動に参加しないのかを知る必要があった。現在、組合に加入することがいかに重要か、どうすれば組合で活動できるかについて、女性を対象に教育プログラムを実施しているところだ。このプログラムは当然ながら女性労働者の組織化に役立っている」

これを実現できたのは、両組合が全国組合だからだ——どこに資源を振り向けるのがいちばんいいかを全国レベルで決定している。両組合は互いに協力し、戦略や経験を共有しており、組合員や地位をめぐる競争したりしていない」

## EPZ労働者の組織化

チェエ・ノラ「スコティア」さんは2006年に西スマトラから単身バタムにやってきた。道は険しかった。当初の3カ月は友人たちの家に泊まり、仕事が見つかるまで面倒を見てもらった。まず造船会社PTアーテック・マリンスズに就職、その後エレクトロニクス企業PTレオに移り、現在6カ月契約で働いている。

30歳のノラさんは平均的なEPZ労働者ではない。4人兄弟の一番上で、有名なアンダラス大学の法学部を卒業し、在学中に女性の権利に関心を持つようになった。1年前にロメニックに加入し、労働者の権利、特に女性労働者の権利について学び始めた。同労組で受けた訓練と大学で学んだことをもとに組合オルグになった。「この労働者の多くが女性で、自分の権利のことを知らない人が多い。妊娠したら解雇される場合もある。他の女性たちに自分の権利について教えてあげたいと思った。みんな自分にも権利があることを知って驚いていた。私は女性労働者たちに、組合加入は法律違反ではないと教えなければならなかった。彼女らは組合に入れば職を失うことになると心配している。けれども話し合



インドネシア労働者による不安定労働に対する抗議集会

つた末、女性労働者たちは進んで組合に加入してくれた」(写真3)

ノラさんは、組合加入について話し合うために2人の女性労働者に会いに行く途中だった。組織化のほとんどは週末や午後、休日に同僚を訪ねることから始まる、と彼女は説明する。ピンクや青、黄、緑のトロピカル・カラーに彩られた小さな家が建ち並ぶほこりっぽい通りを歩きな

がら、「自分が住んでいる地域は組合を受け入れられる」とノラさんは説明し、「それは組合が地域にもたらす利益について、時間をかけて近所の人たちに伝えた成果だ」と語った。

ノラさんが到着したとき、相手の女性労働者たちは同伴した私たち国際組織代表団を見て不安がり、姿を見せようとしなかった。優しく促したところ、彼女らは居間と台所とを仕切るドア代わりのカーテンの向こうからゆっくり現れた。23歳のティウリスマウティさんは、シユナイダー・エレクトリック社と1年契約

約を結び、5カ月前から電子コネクタを作っている。彼女は2004年に、いとこたちといっしょに北スマトラからやってきた。賃金は「少し足りない」が、労働条件はよく、この会社が気に入っている、と彼女は話してくれた。ティウリスマウティさんは月曜日から土曜日の午前6時から午後1時まで働いている。月給は110万ルピア(20米ドル)と、

360円)で、社会保障、医療給付、超過労働手当もある。父親は農民で、彼女は可能な限り毎月家に送金している。契約が切れたときにどうなるか心配だ。もう1人の女性、22歳のクリスティン・スアストリさんも北スマトラ出身である。彼女はPCEIレクトロニクス社で1年間働いたが、契約が切れたあと更新されなかった。今後どうするかは分からないと言う。

FSPMIは、契約待ちあるいは失業中の組合員向けに、いくつか小規模な共同事業を運営している。例えば、オートバイ整備、美容院、クリーニング屋、仕立屋などだ。労働者はボランティアで貧困地域の子どもたちに勉強を教えることもできる。

29歳のエリー・イステイアワン氏は、6年近く前から日系電子企業で働いている。4年前に会社のロッカーの前で、当時同じ会社に勤めていた妻のウイディヤ・ペルティウイと出会った。エリーさんは2004年に組合に加入し、工場レベルのFS P M I オルグ兼組合役員を務めている。エリー氏にとって、FSPMI、IMF(国際金属労連)、アメリカ労働総同盟・産業別労働組合会議(AFLCIO)連帯センターから受けたワークシヨップ訓練は、有能なオブルグになるための足がかりとなっ

た。「会社が実に多くの不正行為を犯していることが分かるようになった。EPZの全企業で多くの労働組合を作るべきであり、これらの労働者を団結させなければならない」。もちろん、EPZの組織化はリスクを伴う。エリー氏は、脅されたことはないが、組合活動が原因で昇進が遅れていると確信している。妻のウイディヤさんは、組合活動を理由にエリー氏が解雇されるのではないかと心配している。「私は模範になる必要があるのに、細心の注意を払わなければならない」とエリー氏は説明する。

エリー氏は契約労働者として働き始め、3年後に常用労働者になった。自分は幸運だと思う。「他社で働いている友人が何人かいるが、それらの会社は社会保障を提供しておらず、事実上、アウトソーシングを実施して賃金面で法律に違反している。私の会社は最低賃金規則を守っているが、他社はそれを適用したがるらない」。エリー氏は妻と2人の子どもといっしょに、巨大な工業団地の外にある居住地域でこじんまりとした一寝室型住宅に暮らしている。それでも彼は仲間の組合員たちに、自分の家を見て笑わないでほしいと言った。リドウィン・モノアルファはエリー氏の肩をつかみ、こう説明した。「も

し私たちが笑うとしたら、それは君に雨風をしのぐ家があり、家庭と呼べる場所があることをうれしく思うからだ。多くの労働者にはそんな基本的なものさえない」と。

## 前進

FSPMIの場合、バタムにおける労働者の組織化は、2001年にバナナリーフ・コーヒーショップで始まった。そのとき組合員たちは、バタミンドEPZ（輸出加工区）の主要企業数社の中間管理職にこっそり会い、綿密な計画を立てた。それ以来、FSPMIはバタムで2万5、000人のEPZ労働者を組織化し、ロメニクは2万4、000人を組織化した。昨年だけで、両組合には1万2、000人のEPZ労働者が加入し、17の新しい工場支部が設立された。EPZでの活動の多くは、2006年に始まったEPZ組織化プロジェクトを通して、IMFとスウェーデンの加盟組織IFメタルおよびSIFの支援を受けている。FSPMIもロメニクも、すでに全国の新しいEPZを詳しく調査しており、2009年にそこで新し

い組織化の取り組みを開始する予定だ。この間にIMFは、これらの戦略を地域および世界中の他の国々に適用できることを期待して、情報や意見の交換を援助している。

「EPZ組織化は今後も、この地域におけるIMFの活動にとって最も重要だ」とアルナサラムIMF東南アジア太平洋地域代表は言い、次のように指摘する。「現在、バタムのEPZ労働者は労働組合によって保護され、雇用条件と賃金が大幅に改善し、工場レベルで組合代表が確保されている。今や組織労働者は、賃金・雇用条件の面で未組織労働者のトレンド・セッターだ。私たちは初めて、選ばれたEPZで大規模な組織化を実施して成功を取めた。この経験はマレーシア、タイ、フィリピン、ベトナムのEPZ労働者と共有することができるだろう」

各組合は、労働者の組織化に関して各自が直面している特定の課題に対応するために、独自の戦略を策定しなければならない。だがEPZ雇用には、世界中の組合に共通の課題を突きつけている多くの特徴がある。

インドネシアの組織化努力の成功は、EPZ労働者を苦しめている労働

条件がもはやフェンスで囲まれた工業団地やマキラドローラだけの話ではないという点で、IMF活動にとって非常に重要である。実際に、世界中でますます多くの組合が、労働条件や賃金、雇用保障の面で質の良い雇用が浸食されている状況を目にするようになっていく。

「この雇用モデルはEPZやエレクトロニクス産業にとどまらず、他の産業にも広がっている。不安定雇用に関するIMF活動の結果、臨時・契約労働の増加が至るところで、安定した雇用を脅かしている実態が明らかにになった」とジェニー・ホルドクロフトは述べる。「すべての場所の組合が専門知識を身につけ、これらの労働者を組織化できるようにすることが極めて重要だ——すでに一部の加盟組織の存亡は、それがで

きるかどうかにかかっている。EPZは組合にとって孤立した『立入禁止』エリアではなく、グローバル化のもとにおける将来の活動パターンを示すモデルだ」

インドネシアの組合は、自分たちが苦しい闘いに取り組んでいることを明確に意識しているが、これが取り組まなければならない闘争であることも知っている。

ロメニクのオルグを務めるジャズリの言葉を借りれば、「不安定労働者を取り巻く状況を直すために努力しなければ、事態がさらに悪くなることは分かっている。これは生涯にわたって続く闘争であり、いま闘いを始めなければどうなるか考えてみてほしい」

（IMF発行「メタル・ワールド08年No.3」から転載）

