



# 企業内労働組合の作り方

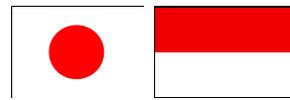


インドネシア進出サポート  
小野耕司





# 自己紹介



- 1975/4～1981/6 ヤマハ(株)入社 インドネシア工場立上支援分野配属
- 1981/6～1987/3 インドネシア工場生産課長 電子鍵盤楽器の組立生産
- 1987/3～1995/7 インドネシア工場長 電子楽器、ピアノ、ギターの輸出拠点化
- 1995/7～2005/3 帰国、インドネシアを普及品の生産拠点化するプロジェクト
- 2005/3～現在 ヤマハ退職、インドネシア進出サポートコンサルタントとして独立  
インドネシア語翻訳・通訳

静岡大学客員教授、専修大学客員講師

独立行政法人日本貿易振興機構(JE低電圧O)専門家

独立行政法人 中小企業基盤整備機構アドバイザー

一般社団法人海外事業支援センター(OBAC)アドバイザー

一般財団法人海外産業人材育成協会(AOTS)講師

一般社団法人日本インドネシアビジネス協会(ABJI)理事

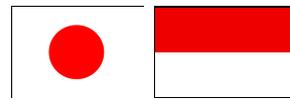
などを経歴し、これまでのインドネシア進出支援企業数は約100社



インドネシアとの  
関わりも50  
年になりました  
た



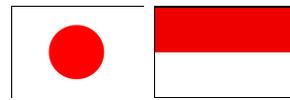
# セミナー要旨



- 我が社には労働組合が無いし、これからも作らせることはない、と自慢するインドネシア現地法人の責任者を時々見かけます。
- 会社によりそれぞれ事情は異なりますから、一概に労働組合の有無の是非を論じることは出来ません。
- しかし、絶対に結成されることは無いと確証出来るものではないので、そのメリット・デメリットは正しく理解しておくべきでしょう。
- そして、もし結成されるとしたら、その適切なプロセスを理解しておくことで慌てることも無いでしょう。
- このセミナーでは、企業ない労働組合の、望ましい結成のプロセスについて解説します。



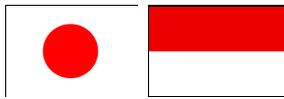
# 目次



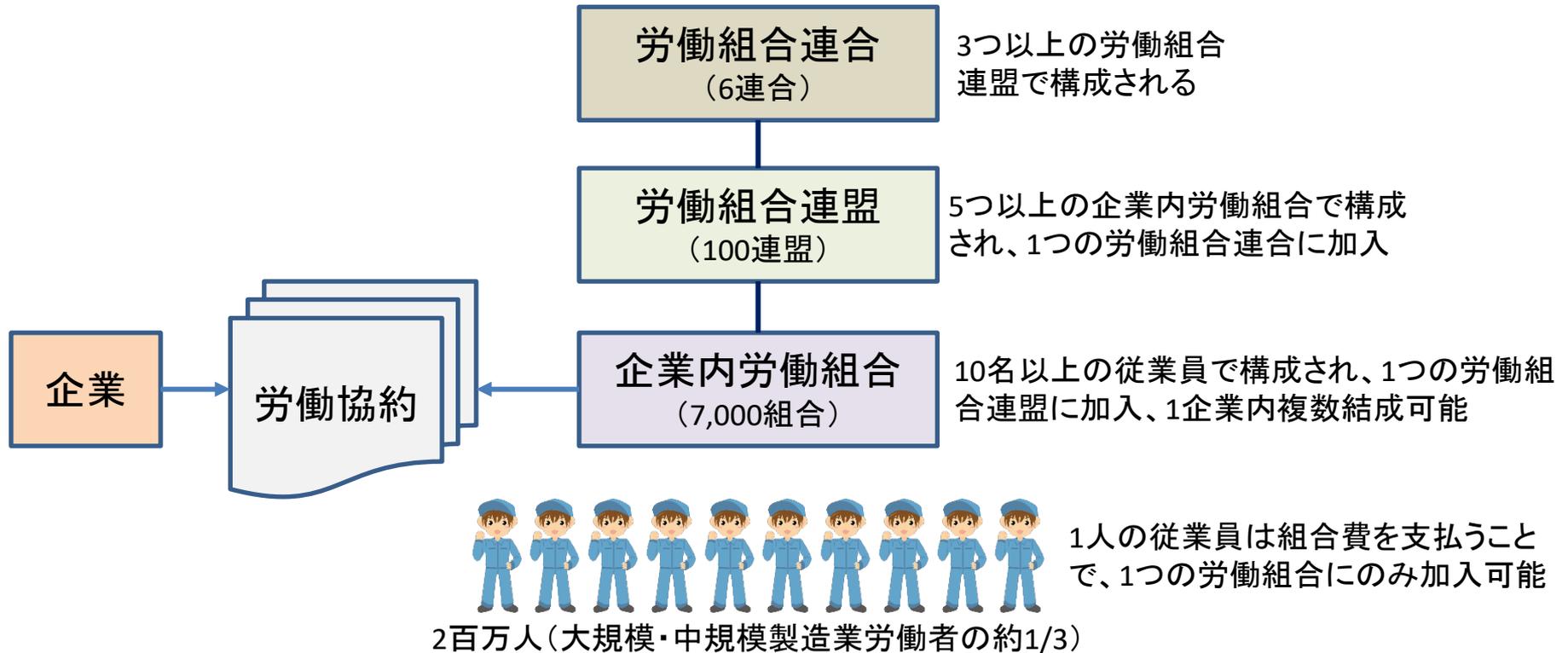
- I. インドネシアの労働組合の概要
- II. 労働組合結成のメリット・デメリット
- III. 労使二者協議会による事前準備
- IV. 企業内労働組合結成手順
  1. 組合員の募集
  2. 執行部役員を選出
  3. 上部組織の選択
  4. 上部組織による研修会
  5. 組合事務所開設
  6. 定款の作成と通知
  7. 組合員に対する研修
  8. 組合費の徴収
  9. 労働協約の作成
  10. 労使協議会の開催



# I. インドネシアの労働組合の概要



詳しくは[まるわかりインドネシアの労働組合](#)を参照

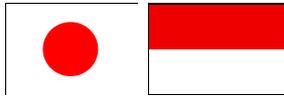


## 労働組合法2000年第21号第1条

労働組合とは、労働者および家族をさらに幸福にすると共に、労働者の権利と利害を獲得し、守り、そして保護するために、自由で、開放的で、自立し、民主的で、そして責任を持つ性格の、会社内ならびに会社外で、労働者の、労働者による、労働者のために結成される組織である。



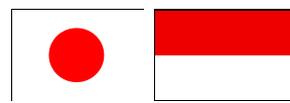
## II. 労働組合結成のメリット・デメリット



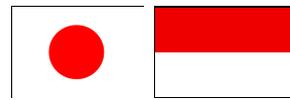
	会社	従業員
メリット	<ul style="list-style-type: none"><li>従業員の本音の声を集約して聴くことが可能になる。</li><li>会社の経営状態や経営方針を従業員に周知することがより容易になる。</li><li>労働組合を通して会社への帰属意識を高めることが期待出来る。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>自分達の意見や希望を経営陣に伝えることが可能になる。</li><li>会社の経営状態や経営方針を組合組織を通じてより詳しく知ることが出来る。</li><li>労働組合により従業員の権利が守られていると言う安心感を得られる。</li><li>労使間協議が不調に終わった場合、ストライキを実施する権利を有する。</li></ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"><li>労使間協議が不調に終わった場合、ストライキを実施される可能性がある。</li><li>執行委員の活動に対する資金面ならびにインフラ面での支援が要求される。</li><li>就業規則を労働協約に改訂することが義務付けられる。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>企業内組合およびその上部組織の活動費として組合費を徴収される。</li><li>所属する連盟や連合の上部組織による活動への参加要請に対応しなくてはならない。</li><li>違法なデモ活動に巻き込まれる危険がある。</li></ul>



# III. 労使二者協議会による事前準備



- 企業内労働組合が結成される以前の期間において実施します。
- 参加者は、会社側から経営陣代表、総務責任者他の3名程度、従業員の中から互選された代表者3名程度とします。
- 毎月一回定められた曜日に、昼食会形式で1時間前後の情報および意見交換を行います。
- 会社側からの主なテーマ
  1. 前回の従業員側からの要望に対する回答
  2. 経営状況(毎月の予実績)の概要説明
  3. 今後の会社行事予定
  4. 主要な人事異動、組織変更など
  5. 来年度賃上げ予定、賞与支払予定
  6. 企業内労働組合結成に対する会社側の要望と支援
- 従業員側からの主なテーマ
  1. 福利厚生についての要望
  2. 作業環境についての改善要望
  3. 企業内労働組合結成についての情報および支援要請

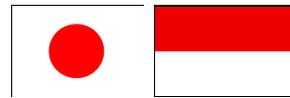


1. 組合員の募集
2. 執行部役員を選出
3. 上部組織の選択
4. 上部組織による研修会
5. 組合事務所開設
6. 定款の作成と通知
7. 組合員に対する研修
8. 組合費の徴収
9. 労働協約の作成
10. 労使協議会の開催

## IV. 企業内労働組合結成手順



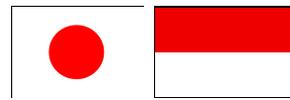
# 1. 組合員の募集



- 10名以上の従業員が結成に同意することで企業内労働組合を結成することができます。
- 10名以上が集まれば、一企業内に複数の異なる労働組合を結成することができます。
- 但し、一人の従業員は一つの労働組合にのみ参加することが認められます。
- 組合員の資格に、政治派閥、宗教、種族、性別は問われません。
- 但し、労働組合法第IV章第15条に基づき、会社内の職種により、組合員にはなれても、執行委員にはなれない場合があります。  
*【労働者が一つの会社における特定の職種に就いており、その職種が事業者と労働者の間の利害に相反することを引き起こす場合、該当する会社の労働組合の執行役員になることは出来ない。】*
- 通常は、管理職と経理、人事、労務部門のスタッフは組合には入りません。
- 組合員名簿は後日、執行部役員名簿および定款と一緒に、管轄する労働省の出先機関に提出します。



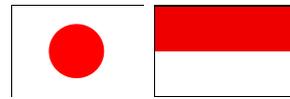
## 2. 執行部役員を選出



- 組合員の中の互選あるいは立候補などにより、執行部役員を決めます。
- 執行部役員の内容は通常は以下の通りです。
  1. 執行委員長
  2. 執行副委員長(1名以上、必要に応じ役割指定)
  3. 書記
  4. 会計
- 執行部役員名簿を後日、組合員名簿および定款と一緒に、管轄する労働省の出先機関に提出します。



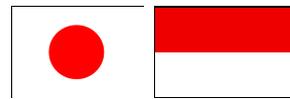
### 3. 上部組織の選択



- 企業内労働組合は、いずれかの労働組合連盟の傘下に入ることになります。
- 最上部の労働組合連合（Konfederasi Serikat Pekerja）には、以下の三大組織があります。
  1. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)
  2. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI)
  3. Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)
- 最大の労働組合連合であるKSPIの傘下には、以下のような産業別労働組合連盟があり、この中のいずれかの連盟の地域支部に加盟することになります。
  1. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)
  2. Serikat Pekerja Nasional (SPN)
  3. Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Minyak Gas Bumi dan Umum (FSPKEP)
  4. Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (FSP Farkes Ref)
  5. Federasi Serikat Pekerja Industri Semen Seluruh Indonesia (FSP PPMI)
  6. Asosiasi Serikat Pekerja (ASPEK) Indonesia (ASPEK Indonesia)
  7. Forum Pendidik, Tenaga Honorar Swasta Indonesia (FPTHSI)
  8. Serikat Buruh Perjuangan Indonesia (SBSI)
  9. Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan KSPI (FSP Farkes KSPI)
  10. Federasi Serikat Pekerja ASPEK Indonesia (FSP ASPEK Indonesia)



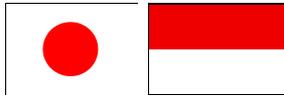
## 4. 上部組織による研修



- 上部組織である連盟あるいは連合による、執行部役員に対する研修会に参加します。
- 研修の場だけでなく、執行部役員は以下の分野についての知識が必要となります。
  1. 労働法
  2. 労働組合法
  3. 雇用創出法
  4. 労働組合運営手順
  5. 産業パンチャシラ
  6. 会社法
  7. 財務分析



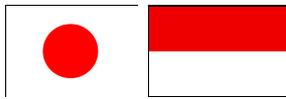
## 5. 組合事務所開設



- 執行部役員が会議や事務処理を行うための、数名を収容可能な個室、ならびに事務機器を会社側で提供します。
- 執行部役員が組合専任で、組合から給与を支給する場合を除き、組合事務所での活動は、特別に会社側の合意を得た場合を除き、就業時間外を基本とします。
- 組合員の集会などは、会社側の了解を得た上で、就業時間外に、会社の会議室や職場スペースを利用して開催します。
- これらに関する約束事も、労働協約に明記しておくことが望ましいと思います。



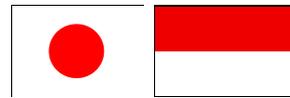
## 6. 定款の作成と通知



- 執行部役員自身により、あるいは公証人に依頼し、以下のような内容からなる労働組合結成定款を作成します。
  1. 名称、結成年月日、所在地、証票
  2. 結成の意義
  3. 会員条件
  4. 会員規則
  5. 組合組織
  6. 執行部
  7. 決議手続き
  8. 資産および資金
  9. 解散
- 既に作成された会員名簿、執行部役員名簿、そして設立定款を管轄する労働省の出先機関、ならびに上部組織に提出します。



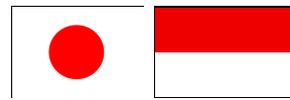
# 7. 組合員に対する研修



- 従業員の多くは労働組合活動の経験が無く、組合活動に対する知識も乏しいと考えるべきです。
- 執行部は全ての組合員に対して、少なくとも以下の点について理解させるべく、研修会を開催すべきです。
- 労働組合の権利
  1. 事業者との間で、労働協約を作成する。
  2. 労使間の係争の解決において労働者を代表する。
  3. 労働団体の活動において労働者を代表する。
  4. 労働者の福利向上努力と関係のある団体を結成する、あるいは活動を行う。
  5. 有効な法律の規定に相反しない労務分野でのその他の活動を行う。
- 労働組合の義務
  1. 権利の違反から組合員を保護し擁護し、利害を勝ち取る。
  2. 組合員とその家族の福利向上を勝ち取る。
  3. 定款および内規に則り組合員に対する組織活動の責任を負う。



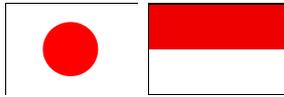
## 8. 組合費の徴収



- 労働組合活動の原資として、組合員から組合費を徴収します。
- 徴収は毎月の給与から、会社が代行して天引きする形を取るのが普通で、そのために各組合員から会社に対して委任状を提出します。
- 会費の額は組合により異なりますが、基本給の1%前後が相場です。
- 納められた組合費の一部は、上部組織である労働組合連盟および労働組合連合に、上納金として提供されます。



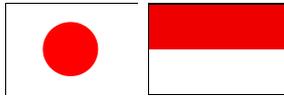
## 9. 労働協約の作成



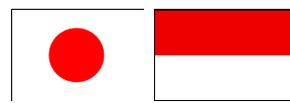
- 労働組合が結成される以前に、会社側が労働法に則り制定した就業規則は、労働組合の結成により、労働協約に変更されます。
- 内容は労働法に準拠した就業規則に、労働組合法に準拠した労働組合活動の要点を追加したもので、特に会社側の義務ならびに労働組合側の義務を明確にしたものになります。
- 作成に当たっては、会社側と労働組合側から、それぞれ数名の編集委員を選出します。
- 編集委員は作成作業における規則を策定し合意します。
- 編集委員は同業他社の労働協約を参考事例として学習します。
- 作成された原案を管轄の労働局に提出し批准を受けます。
- 批准された労働協約を全組合員に公布します。



# 10. 労使協議会の開催



- 会社側から代表取締役、総務部長、労務課長など、そして労働組合側から執行委員長、副委員長、書記などが出席する、月例の労使協議会を開催します。
- 労使二者協議会と同様に、毎月一回定められた曜日に、昼食会形式で1時間前後の情報および意見交換を行います。
- 会社側からの主なテーマ
  1. 前回の労働組合側からの要望に対する回答
  2. 経営状況(毎月の予実績)の概要説明
  3. 今後の会社行事予定
  4. 主要な人事異動、組織変更など
  5. 来年度賃上げ予定、賞与支払予定
- 労働組合側からの主なテーマ
  1. 福利厚生についての要望
  2. 作業環境についての改善要望
  3. 来年度賃上げ要求



## インドネシア進出サポート公式サイト

インドネシア進出準備から撤退までの要点を簡潔にまとめたサイトです  
(Googleトップランキング)

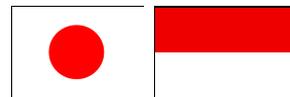
## インドネシア最新情報ブログ

あらゆる分野での情報を毎日、どんなメディアよりも早く紹介しています

## インドネシア進出サポートウェブセミナー

公式サイトに掲載されたセミナースライドサンプルの中から、ダウンロード件数の多いもの順に音声解説付きのスライドをアップロードしています

**愛する二つの祖国である、日本とインドネシアの発展のため、  
全てのコンテンツは無料で公開されています**



ご清聴ありがとうございました  
ここからは質疑応答です