

## シンガポール

### 1 経済情勢

2006年4～6月のGDP成長率は8.1%となった。景気は拡大傾向にある。

〈表2-66〉シンガポールの実質GDP成長率

年	2002	2003	2004	2005	2006	
					1～3	4～6
実質GDP成長率	4.0	2.9	8.7	6.4	10.8	8.1

資料出所 シンガポール統計局ホームページ  
(注) 前年比または前年同期比

### 2 雇用・失業対策

#### (1) 雇用・失業情勢

失業率は、景気の減速に伴い98年半ばから悪化し始め、2003年には4.0%まで上昇したが、景気の回復に伴う雇用創出により、2005年には3.1%に改善した。

〈表2-67〉シンガポールの雇用・失業の動向

年	(千人、%)						
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
就業者数	2,063	2,171	2,171	2,148	2,135	2,207	2,320
失業者数	60.8	59.4	62.0	81.0	91.2	78.4	74.9
失業率	2.8	2.7	2.7	3.6	4.0	3.4	3.1

資料出所 シンガポール人材開発省ホームページ  
(注) 就業者数は、年末値である。失業者数及び失業率は年平均値である。

#### (2) 雇用・失業対策の概要

シンガポール雇用訓練庁(Singapore Workforce Development Agency: WDA)は、継続的な職業訓練やカウンセリング、就職援助などを通して労働者の就業を促進するために2003年9月に設立された。WDAは産業界と密接な連携を取りながら、職業訓練政策の企画・実施を行うもっとも主要な機関である。その目的は、被用者及び求職者のエンプロイアビリティと競争力を高めることにある。WDAは、学校・職業訓練機関の教師・進路カウンセラーを通じて将来、就職する若者にも手をさしのべている。

#### (3) 職業紹介

WDAは、地域キャリアリンク網(Distributed CareerLink Network: DCN)<sup>(注1)</sup>と協力して、就職支援

事業を提供している。DCNは5つの地域開発協会(Community Development Council)、全国労働組合会議(National Trade Union Congress: NTUC)などによって組織されており、それぞれのDCNは職業紹介、職業訓練の案内や情報提供を行う施設を合計で十数か所運営している。また、DCNと類似の活動を行うエスニック関係・地域関係組織等で構成するキャリアリンク・アソシエーツ網(CareerLink Associates Network)も約20か所でサービスを提供している。

これらの他、WDAはインターネットを活用した職業紹介事業を行うJOBS liteを運営しており、このサイトでは求人企業が求人を公開し、それを求職者が検索して企業に直接応募している。

#### (4) 高齢者雇用対策

2006年1月に高齢者雇用対策政労使委員会が報告書を発表し、2011年までに60歳～64歳の就業率を現在の33.3%から40%に、55歳～59歳までの就業率を55.6%から61%に高め、高齢者雇用を3万人拡大するという目標を掲げた。具体的には、新規に雇用された中卒資格以下の40歳以上労働者に対し、12か月以上雇用が継続されれば最高1,200シンガポールドルを支給する雇用継続助成金(Workfare Bonus Scheme)の新設や高齢者が働きやすい環境を整備するための助成金支給等を盛り込んだ対策を打ち上げた。

#### (5) 雇用保険制度

存在しない。

#### (6) 職業能力開発対策

##### a 教師出向プログラム(Teachers' Attachment Programme: TAP)

2004年6月、WDAは教師出向プログラムを設けた。これは、生徒の雇用可能性(Employability)を向上させ、今日の職場において必要とされる知識を直接獲得させるために、基幹産業の主要企業に中等学校の教師を出向させるものである。TAPは、教師に対し、職業経

験の機会や、産業界のトレンド、産業界が必要とする人材について理解する機会を与えている。このようにしてプログラムを経験した教師が、将来の生徒の就職に備え、実践的かつ最新の職業ガイダンスを提供することにより、生徒の職業志望を適切に形成していくことが期待されている。

### b キャリアガイダンスの改善に向けて

職業学校の学生が就職計画をたてるときにより良い助言を受けられるようにするため、これらの学校の職業指導職員に構造化されたガイダンスの枠組みを身につけさせるワークショップを開催した。また、このワークショップの後、カウンセラーが生徒に職業の将来性について助言したり、生徒に就職に向けて準備させたりするときに役立ててもらうため、WDAは、分野ごとの職業情報パックを作成した。

### c 起業家支援

グローバル化した、知識本位の経済の中で、より革新的で進取の気性に富んだ若年者が必要になっている。こうした認識のもと、学校、地域組織、企業及び政府は協力して、イノベーションや起業に重点を置いたカリキュラム、事業計画コンテスト、ネットワークの構築、育成基金の供給及び起業準備の支援を通じて、起業家や企業を育成している。

例えば、多くの学校やジュニアカレッジは企業クラブ(Enterprise Club)を立ち上げ、生徒に小さな商店の経営やその他のビジネス活動を経験させている。シンガポールポリテクニク(Singapore Polytechnic)は、若者が起業アイデアを競うイベント、若年起業挑戦(Youth Entrepreneurship Challenge)を毎年開催しており、これに参加する学校が毎年増加している。また、起業家や起業家予備軍の集まりである若年起業ネットワーク(Young Entrepreneur Network)は、16~25歳の若年者にシンガポールのトップレベルの起業家と接する機会を提供している。

また、高等教育レベルのプログラムとして、新進の起業家を指導する特別プログラムがある。ナンヤン技術大学は、革新的な学士号である技術起業及び革新プログラム(Technopreneurship and Innovation

Programme)を開始した。ここからキャンパスにおいて起業を促すクラブが生まれている。シンガポール国立大学は、起業センターを設置するとともに、全国規模で事業計画を競い合うスタートアップシンガポール(StartUp@Singapore)を実施している。

## (7) 外国人労働者対策<sup>(注2)</sup>

### a 制度の概要

企業が雇用できる外国人労働者の人数は、業種ごとに定められた基準により制限される。また、雇用者は外国人雇用税を政府に納める義務がある。

#### (a) 外国人労働者雇用法 (Employment of Foreign Workers Act) による規制

外国人労働者雇用法に基づき、月給1,800シンガポールドル以下の工場労働者、建設労働者、その他労働者を雇用する場合、労働許可証(Work Permit:WP)を取得しなければならない。WP対象の外国人労働者は、業種ごとに定められた基準により雇用人数が制限されるほか、使用者は外国人雇用税の納付義務を負う。また、シンガポールの現地法人、支店、駐在員事務所などに就労する場合、またはシンガポール国内でビジネスを行い、1月の基本給が2,500シンガポールドル以上になる外国人労働者は、雇用許可書(Employment Pass:EP)を取得しなければならない。

2004年7月1日より、外国人労働者雇用法が改正され、労働許可証と雇用許可証の中間的な職務を補完する外国人雇用形態としてSパス制度が導入された。Sパスの申請資格は、高等専門学校に匹敵する学歴・資格の保有者で、月給1,800シンガポールドル超2,500シンガポールドル以下で、労働許可証と同様に雇用制限と外国人雇用税の納税義務が課せられている。

#### (b) 外国人労働者の雇用制限(Dependency Ceiling)

企業が雇用できる外国人労働者の人数は、業種ごとに定められた基準により制限される。また雇用できる外国人労働者の国籍について業種ごとに一定のガイドラインが与えられており、①伝統的供給国(マレーシア)、②非伝統的供給国(フィリピンなど)、③北アジア供給国(韓国など)、④中国に分類されている。マレー

シア以外の供給国から外国人を雇用する際は、労働者がシンガポールに渡航する前に人材開発省より事前承認を取得し、承認されると労働者一人当たり5,000シンガポールドルの保証金を拠出しなければならない。

### (c) 外国人雇用税 (levy)

外国人労働者を雇用する企業は、業種及び熟練労働者か非熟練労働者かなどの基準に基づき定められている外国人雇用税 (levy) を納付しなければならない。

## 3 労働条件対策

### (1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

名目賃金上昇率は2002年に0.8%であったが、2005年には3.5%となった。また、消費者物価上昇率は2005年に0.5%となった。

全産業の週当たり労働時間は46.5時間と、わずかながら前年より長くなった。

労働災害については2002年以降、死亡災害の減少が続いているが、労働災害発生件数自体は2003年以降わずかではあるが増加傾向にある。

〈表2-68〉シンガポールの賃金、消費者物価上昇率及び労働時間の推移

(%, 時間)

年	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
名目月間賃金上昇率	2.7	8.9	2.3	0.8	1.7	3.6	3.5
消費者物価上昇率	0.0	1.3	1.0	-0.4	0.5	1.7	0.5
週当たり実労働時間	46.8	47.0	46.2	46.0	46.0	46.3	46.5

資料出所 シンガポール統計局ホームページ、内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」、シンガポール人材開発省ホームページ

(注) 名目月間賃金率は、各年の平均名目月間賃金の上昇率である。

〈表2-69〉シンガポールの労働災害の件数及び労働損失日数

(件、日数)

年	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
労働災害発生件数	3,953	3,519	3,790	3,388	3,179	3,283	3,399
うち死亡災害	69	74	52	64	55	51	44
労働損失日数	58,581	49,240	54,914	48,147	48,275	51,451	50,655

資料出所 国際労働事務所 (ILO) ホームページ「LABORSTA」

### (2) 最低賃金制度

シンガポールでは、最低賃金は定められておらず、給与支払額は労使の交渉と合意により決定されてい

る。

毎年の賃金水準については、政労使からなる三者構成委員会である全国賃金評議会 (National Wage Council : NWC) (注3) が賃金指針を策定し、これを踏まえて労使交渉が行われるのが通例である。

### (3) 労働時間制度

#### a 法定労働時間の原則

シンガポールの法定労働時間は、原則として1日8時間、週44時間となっている。また、パートタイム労働者の場合は週30時間となっている。

なお、労働時間関連の規定は肉体労働者全て及び月給1,600シンガポールドル以下 (残業手当やボーナスを除く基本給部分) の労働者のみに適用される。

#### b 例 外

週の労働日数が5日以内である場合、使用者と労働者が個別に合意の上、1日又はそれ以上の日数の労働時間を8時間未満にすることで、残りの日の労働時間を9時間を上限に延長することができる。また、他の週の労働時間を減らすことで、週44時間以上労働させることができる。

ただし、週48時間又は2週で88時間以上労働させることは禁止されている。

週44時間の労働時間を超過しても許される場合

- ① 事故が起こった場合又はその危険が差し迫っている場合
- ② 地域生活において必要とされる場合
- ③ 国家の防衛又は安全のために必要である場合
- ④ 機械又は工場の操業のため緊急に行う作業である場合
- ⑤ 予想外の事態により仕事が中断された場合
- ⑥ 経済にとって必要不可欠な産業である場合

#### c 時間外労働

1月につき72時間、時間外労働を含む1日の労働時間が12時間を超えない範囲で、労働時間を延長することができる。

**d 休息・休日****(a) 1日の休息時間**

全ての被用者は、1日6時間以上労働する場合は、休憩時間を請求することができる。また、仕事の性格上1日8時間連続で労働する必要のある被用者には、少なくとも合計で45分以上の食事のための休憩時間が与えられなければならない。

**(b) 1週の休息日**

1週間における休息日は原則1日である。なお、週5日未満のパートタイム労働者については、当該規定は適用されない。

**e 年次有給休暇**

3か月以上勤続した者には有給休暇の権利が発生し、1年目は7日の年次有給休暇を与えなければならない。2年目以降、有給休暇は、その後連続する12か月ごとに1日ずつ増やすこととなっていて、有給休暇は、最大14日(8年目以降)まで増加する。

**(4) 解雇規制<sup>(注4)</sup>****a 個人的理由による解雇(普通解雇)**

解雇予告通知を行えば、当該労働者を解雇することができる。原則あらゆる雇用者が対象になっているが、マネジメント、エグゼクティブ等の立場にいる者等は適用対象外である。

**(a) 解雇予告**

基本的に予告通知期間は個別に結ばれた契約によるが、契約がない場合は雇用期間により以下の期間が適用される。

- ① 26週間未満の場合は1日
- ② 26週間以上2年未満の場合は1週間
- ③ 2年以上5年未満の場合は2週間
- ④ 5年以上の場合は4週間

但し、一方の当事者が労働契約の条件に意図的に違反した場合は、予告通知なしに、契約を終結することができる。

なお、使用者は通知なしでまたは通知期間の満了を待たずに労働契約の解除をすることもできるが、その

場合は当該予告通知期間に相当する賃金を支払わねばならない。

**(b) 救 済**

従業員が正当な理由または根拠なしに解雇されたと考えた場合、その従業員は、解雇後1か月以内に、復職できるよう人材開発大臣に書面で訴えることができる。人材開発省で案件を調査し、不当解雇であることが示された場合、大臣が復職と金銭補償のどちらが適切か判断する。

**b 経済的理由による解雇(整理解雇)**

予告通知の期間の考え方は、普通解雇と同じである。勤続3年以上の者は、整理解雇手当の支給を使用者に請求できる。その金額は法令で定められておらず、労働者と使用者が交渉して決めることとなっている。

**(5) 出産休暇及び育児休暇制度****a 出産休暇**

従来、産前産後の有給出産休暇は8週間とされていたが、2004年10月以降産前4週間、産後8週間の計12週間に延長された。延長された後半の4週間については、使用者との合意のもとで出産後6か月以内であれば、いつでも取得できる。ただし、そうした柔軟な取得については使用者との合意を要する。

第一子及び第二子については、最初の8週間については、使用者は給与を支払わなければならない。また、改正によって延長された4週間についても有給で取得できるようにするため、企業に対し、最大で10,000シンガポールドルの助成金が政府から支給される。

第三子及び第四子については、12週間すべてについて最大で30,000シンガポールドルの助成金が支給される。

**b 育児休暇**

7歳未満の子どもを持つ働く両親は、それぞれ年に2日間有給の育児休暇を取得することができる(2004年10月から)。

## 4 労使関係施策

### (1) 労使団体

#### a 労働組合員数及び組織率

2005年における登録労働組合数は、前年と同じ68組合であった。また、2005年の労働組合員数は45万人で、増加傾向にある。また、組織率は2005年に19.4%となった。

〈表2-70〉シンガポールの労働組合組織状況の推移

(組合、人、%)							
年	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
労働組合数	76	72	71	70	68	68	68
労働組合員数	289,707	314,478	338,311	389,676	417,166	443,893	450,004
推定組織率	15.4	15.0	16.5	18.1	19.5	20.1	19.4

資料出所 シンガポール人材開発省ホームページ

(注) 組織率=労働組合員数÷就業者数×100

#### b 労働者団体

全国労働組合会議 (NTUC : National Trades Union Congress) が、1964年登録された唯一のナショナルセンターである。書記長は、リム＝ブーヘン (Lim Boon Heng) 氏であり、労働者が生涯を通じて働けるようにし、労働者の福祉と地位の向上を目指し、強力かつ責任を持ってケアがなされる労働移動制度を構築することを目的とする。

#### c 使用者団体

使用者団体としてはシンガポール全国使用者連盟 (Singapore National Employers Federation; SNEF) がある。1980年に設立された。会長はステファン＝リー＝チャン＝イエン (Stephen Lee Ching Yen) 氏であり、使用者同士の協力により産業間の調和を保ち、労働力における競争力を高め、労働者の生活の質を高め、株主、労働者、消費者及び国家がそれぞれの義務を果たすことができるようにすることが目的である。

### (2) 労働争議の発生件数等

2005年に人材開発省に届けられた労使紛争は、前年より少ない163件となった。

労働争議の理由別内訳を見ると、賃金その他の労働条件に係る紛争が2005年には92件と全体の56.4%を占めた。

〈表2-71〉シンガポールの労働争議件数等の推移

(組合、%)							
年	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
労働争議件数	246	231	266	260	252	182	163
理由	賃金その他労働条件	147	142	128	126	100	92
	理解雇手当	18	19	37	48	27	18
	ボーナス等手当支給	24	19	27	25	24	18
	その他	57	51	74	61	61	46

資料出所 シンガポール人材開発省ホームページ

## 5 労働施策をめぐる最近の動向

### (1) 全国賃金評議会が賃金ガイドラインを発表<sup>(注5)</sup>

#### a 概要

2006年5月17日、全国賃金評議会 (National Wage Council : NWC) が2006年7月から2007年6月にかけての賃金ガイドラインを公表した。当該ガイドラインでは、2005年の労働市場の状況、賃金の引き上げの視点、賃金に占める変動可能な要素の比率を増やすこと、高齢者の雇用促進、低賃金労働者への援助及び技能の向上等について記述されている。

#### b 主な内容

##### (a) 2005年の労働市場の状況と2006年の見通し

雇用は増加し、失業率はここ4年間で最低である。労働生産性は2005年においては1.9%上昇したが、前年(2004年、6.9%上昇)と比べ伸びが鈍化した。実質賃金の伸びは、2002～2004年にかけて生産性の伸びを下回ったが、2005年は上回った。2006年の経済見通しは引き続き良好であり、人材開発省は雇用の伸びは力強いと予想している。

##### (b) 2006年7月から2007年6月にかけての賃金ガイドライン ア 賃上げを持続可能なものとする

2005年に経済と雇用が力強く成長し、企業は明るい見通しを持っているが、シンガポールはグローバル化が進展する世界経済のなかでコスト競争力を維持する必要がある。基本給の賃上げは生産性の上昇率を下回るようにすべきである。企業は、産業・企業間の賃金・業績の差異を考慮に入れつつ、労働者の報酬に、変動できるボーナスをもっと活用すべきである。

### イ 賃金の柔軟性を高める:特に月次変動手当を増加させる

賃金制度改革に係る3者委員会が強く推奨してきた「月次変動手当(MVC)<sup>(注6)</sup>を導入すること」など3つの鍵となる勧告、のうち少なくとも1つを実施している企業は、2005年12月の時点で81%に上っている。しかし2つを実施している企業は26%、全てを実施している企業は21%しかない。

企業は、より柔軟で業務実績に即したものに賃金制度を改革するために、引き続き3者委員会の勧告を積極的に取り入れていかねばならない。賃上げをする企業は、その賃上げでMVCを増加させるべきである。また、まだMVCを導入していない企業に対しては、直ちにMVCを導入するよう強く要請する。

また、企業業績とボーナスの連携を強化するため、企業は労働組合と協議しつつ企業業績を指標化し適用すべきである。さらに、企業は、個人の業績をより正しく評価し、報いるための業績管理システムを開発すべきである。

### ウ 高齢者の雇用促進

高齢者の雇用促進及び能力向上のために以下の方策を推進すべきである。

- ①賃金制度を早急に改革し、年功型をやめる。
- ②職種、能力及び実績に応じた賃金制度に改革する。
- ③中高年労働者を雇い入れ、公的年金支給開始年齢(62歳)を超えても引き続き雇用する。

### エ 低賃金労働者への援助及び技能の向上

低賃金労働者及びその家族を支援するため、企業が労働者の生産性や稼ぐ能力を引き上げることを目的とした職務の再設計などを行うことを要請する。さらに、引き続き、企業が賃上げを行う際、低賃金労働者の賃金増加を大きくすることを要請する。

また、特に高齢者や低賃金労働者を対象として、訓練を行ったりすることで技能の向上を図り、賃金や雇用可能性の向上を図っていくことを推進する。

### (2) 職業紹介所規則 (Employment Agency Rules) の改正等<sup>(注7)</sup>

シンガポール人材開発省は、民営職業紹介所の相次ぐ法令違反を受け、①2005年職業紹介所(違反制裁)規則(Employment Agencies (Composition of Offences) Rules 2005)及び②2005年職業紹介所(改正)規則(Employment Agency (Amendment) Rules 2005)を発表した。

#### ① 2005年職業紹介所(違反制裁)規則

職業紹介所法及び規則違反に係る制裁は、今後、労働局長又は局長に任命された官吏が執行することができる。法令違反に対する制裁としては、2000シンガポールドル(約13万円)又は罰金上限額の半額の過料のいずれか低いほうが科される。この規則により、人材開発省は、違法業者の制裁を柔軟に行うことができるようになる。

#### ② 2005年職業紹介所(改正)規則

免許取消決定通知を受領後に、何らかの保証金や料金を徴収した職業紹介所事業主は、法令違反として起訴される。免許取消後にも顧客から保証金などを徴収する悪徳業者から取引先を守ることを目的としている。

### (3) 職場の安全及び健康諮問委員会 (Workplace Safety and Health Advisory Committee : WSHAC)設置<sup>(注8)</sup>

2005年11月8日、人材開発省は、産業界における職場の安全性及び健康に係る水準を高めるための努力を支援するために、職場の安全及び健康諮問委員会を設置したことを発表した。この委員会は、シェルカンパニーのリー=ツ=ヨン(Lee Tzu Yang)社長を議長とし、14大産業のリーダーによって構成されている。

この委員会は、2015年までに職場における死亡事故の割合を現在の2分の1に減少させるために、産業界の参加を確保し、シンガポールにおける職場の安全・健康水準を飛躍的に高めるための幅広い取組みを行うことに焦点を置くものとされている。

- (注1) キャリアリンク網は2004年に人材開発省や全国労働組合会議などが2004年に共同で開設した求人求職照合サービスネットワークである。ここでは、求人求職照合、職業相談、インターネット求人検索サービスを無料で提供している。
- (注2) 日本貿易振興機構(JETRO)のホームページを参照した。  
[http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/sg/invest\\_05](http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/sg/invest_05)
- (注3) シンガポール全国使用者連盟、全国労働組合評議会および政府の三者の代表者によって構成される評議会である。
- (注4) 日本貿易振興機構(JETRO)のホームページを参照した。  
[http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/sg/qa\\_03/04A-001056](http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/sg/qa_03/04A-001056)
- (注5) (資料出所)シンガポール人材開発省HP  
<http://www.mom.gov.sg/>  
独立行政法人労働政策研究・研修機構HP  
[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006\\_6/singapore\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_6/singapore_01.htm)
- (注6) 月次変動手当とは、全国賃金審議会が導入を推奨している賃金の構成要素である。  
従来のシンガポールの賃金は基本給と(年次)変動手当

(年間増補賃金と各種ボーナス)から構成され、賃金コストを削減する場合は年末に支給する変動手当で行うのが一般的であったが、1997年以降のアジア経済危機では、年末での変動手当調整まで待たずに解雇で対処する企業が続出した。

そこで全国労働組合会議(NTUC)が、賃金構成に、基本給と変動手当の他に月次変動手当を新設し、景気が急に悪化してコスト削減が必要になった場合は月次変動手当を減らすという仕組みを提案した。この提案を受け、全国賃金委員会は「1999-2000年賃金勧告」以来導入を推奨している。

ただし、実際には導入が普及しているとは言い難い状況にある。シンガポール全国使用者連盟とシンガポール企業連盟は、経営者は今後2、3年以内に賃金の10%を月次変動手当にすべきである、との認識を共同声明で示している。

- (注7) (資料出所)シンガポール人材開発省ホームページ  
<http://www.mom.gov.sg/>
- (注8) (資料出所)人材開発省ホームページ  
<http://www.mom.gov.sg/>

## インドネシア

### 1 経済情勢

1997年7月のアジア通貨危機後、政府はIMFとの合意に基づき、経済構造改革を断行した。2004年末から2005年初めにかけて個人消費や輸出に支えられ経済は好調であったが、その後、石油燃料価格の値上げに端を発するインフレと高金利により成長率は鈍化した。なお、2006年に入りインフレ率、金利ともに低下してきており、回復の兆しを見せつつある。

〈表2-72〉インドネシアの実質GDP成長率

	(%)				
年	2001	2002	2003	2004	2005
実質GDP成長率	3.8	4.4	4.9	4.9	5.6

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」

### 2 雇用・失業対策

#### (1) 雇用・失業情勢

失業情勢はここ数年悪化しており、2005年の失業率は10.3%となった。

〈表2-73〉インドネシアの雇用・失業等の動向

	(千人、%)				
年	2001	2002	2003	2004	2005
労働力人口	98,812	100,779	102,631	103,973	105,802
就業者数	90,807	91,647	92,811	93,722	94,948
失業者数	8,005	9,132	9,820	10,251	10,854
失業率	8.1	9.1	9.6	9.9	10.3

資料出所 インドネシア中央統計局 Statistics Indonesia

(注) 失業者には、「失業中だが新会社を設立済みの者」、「失業中だが職の見込みがないと考え求職していない者」、「一定期間後働き始める準備をしている者」を含む。

#### (2) 雇用・失業対策の概要

インドネシア経済は順調に回復してきているものの、失業率は上昇基調にある。今後は、経済成長を加速させ、失業率を引き下げていくことが重要である。ユドヨノ大統領も就任時に積極的に雇用対策に取り組むとしている。

#### (3) 若年者雇用対策

若年人口<sup>(注1)</sup>が全人口に占める割合は、1990年と比較すると低下している(1990年:21.60%、2003年:18.30%)。しかしながら、都市部に在住する若年者の数はこの間に11.9%も増加している。これは、若年者が仕事を求めて都会に流入していることによる。