

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。2003年から個人消費や輸出に支えられ経済は好調であった。2005年に、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ものの、2006年後半にインフレ率、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。

なお、2007年^(注1)は、世界的な商品価格の上昇の影響で動植物油等、一次産業の輸出が好調だった。投資は、外国投資・国内投資とも大きな伸びを記録した。

〈表2-89〉インドネシアの実質GDP成長率

	(%)				
年	2002	2003	2004	2005	2006
実質GDP成長率	4.3	5.0	4.9	5.7	5.5

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、2007年の失業率は9.8%となった。

〈表2-90〉インドネシアの雇用・失業等の動向

	(千人、%)				
年	2003	2004	2005	2006	2007
労働力人口	102,631	103,973	105,802	106,282	108,131
就業者数	92,811	93,722	94,948	95,177	97,583
失業者数	9,820	10,251	10,854	11,105	10,547
失業率	9.6	9.9	10.3	10.5	9.8

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。

2005年以降は2月の数値

(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、失業率は上昇傾向にある。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ことから、ユドヨノ大統領は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^(注2)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:21.6%、2003年:18.3%)。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%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。

近年、インドネシア経済の雇用創出力は限られており、こうした若年労働力(特に未熟練労働者)を吸収しきれていない。こうしたこともあり、若年失業者は全体の失業者の60%を占め、若年失業率は27.8%に達している(2003年)。

また、インドネシアの若年者の教育水準はなお低い状況にあり、2003年時点で、若年者の労働力人口の66.8%を小学校又は中学校卒業程度の者が占めている。こうしたことを背景に、技術職、専門職、管理職労働者等が不足しているとされている。

主な若年者雇用・能力開発対策は次のとおりである。

a 概要

第一に、若年労働力の供給過剰、失業及び不完全雇用といった問題を克服するために、雇用創出政策に力を入れている。雇用創出政策は、労働集約型又は自営業型のプログラム、中小企業、共同事業といった形で推進されている。

第二に、若年者の職業適性を改善するため、労働の質及び生産性を向上させる政策が実施されている。

第三に、使用者と若年者のバランスの取れた安定的な雇用関係を構築するため、若年者の労働条件及び社会保障制度を改善する労働保護政策が実施されている。

b インドネシア若年雇用ネットワーク

あらゆる若年者政策及びプログラムを調整・調和させるため、インドネシア政府は「インドネシア若年雇用ネットワーク」(インドネシア YEN^(注3))を立ち上げている^(注4)。

これは、政府、使用者団体、労働者団体、若年組織及びその他の市民グループ間の協力を樹立し、若年失業

を緩和するための各種の努力と資源を蓄積することをねらいとしている。主要な内容は次のとおりである。

- (a) 国の若年雇用行動計画を策定すること
- (b) 地域レベルを含め、各種施策の準備及び実施を支援すること
- (c) 民間企業とネットワーク参加者との間の連携を促進すること
- (d) 経済問題省との協力を通じて実施状況を監視、評価し、その結果を政府に還元すること

c 職業訓練

若年者が労働市場において即戦力として能力を発揮することができるようにするため、さまざまな職業訓練が実施されている。

- (a) 全国153か所に設置されている職業訓練センターにおいて、機械、自動車、溶接、電気、商業といったさまざまな分野の訓練が実施されている。
- (b) ビジネス手法の訓練、融資、助成金、営業場所の獲得を容易にする支援を通じて、自営業(起業)の促進を図る。

d 雇用機会の拡大

地方に住む若年失業者や若年不完全就労者等を対象に、雇用創出プログラムが実施されている。多くは、地域開発プログラムと結びついた労働集約型のプログラムを通して実施されている。

プログラムの実施方法としては、若年者を指導し、管理し、自営することができるようにするためのボランティアとして若年者が活用される場合もある。

e 公共職業サービスの整備

インドネシアの失業問題に関し、労働市場が抱える主な問題の1つは、仕事に関する情報が不足しているためにミスマッチを引き起こしていることにある。そこで、仕事と求職者とをマッチさせる自動化システムである「インドネシアジョブネット」の確立を優先事項として推進している。

f 学校における職業ガイダンスの強化

労働・移住省と国民教育省は、中学校に職業ガイダ

ンスの教師とカウンセラーを配置することを支援している。労働市場に新規に参入する者や学生に対し、労働市場の基本原則に関する知見を与え、教育課程から社会への移行を容易にすることを目的としている。

(4) 職業能力開発対策

アジア経済危機以降、労働市場を取り巻く環境が悪化し、中央政府は2003年より、国家主導の職業訓練システムを通じて、労働力の質を向上させることに力を入れている。

また、インドネシアでは高失業率が最大の問題であり、労働・移住省によって発表された2008年の職業能力開発を促進する国家政策では、「インドネシア人材の競争力増強のための訓練及び生産性の再活性化」として、訓練及び生産性について下記6つの戦略を採択した。

- a 規則の強化。
- b 下部構造(インフラ)の強化。
- c 人的資源を含む資源の品質開発
- d 制度、手段の強化
- e 予算、金融の強化
- f 関連機関の実践の活性化

(5) 外国人労働者対策

外国人労働者の雇用は、原則としてインドネシア人では補えないポストに関して許可される。労働許可の期限は場合により異なる。外国人労働者の使用者は、インドネシア労働者の技能開発基金として、労働者1人につき毎月100ドルを政府に支払う義務がある。

(6) 国外労働者対策

国外で働くインドネシア人(出稼ぎ労働者)は、外貨獲得、技術の持ち帰り及び失業率の低下という面から、国にとってはきわめて重要な問題である。

2004年9月、インドネシア人海外労働者派遣事業を適正に実施し、海外労働者を保護することを目的とした海外労働者保護法案が国会の承認を得た。同法案には、労働・移住省が認可した人材派遣会社が行う、海外労働者の派遣・帰国に関する手続きが具体的に規定され、違反した場合には罰則が設けられている。

2004年の統計によると、国外からの需要はサウジアラビアが最も多く、マレーシア、台湾、香港が続いている。

3 労働条件対策

(1) 賃金及び労働時間の動向

a 賃金

製造業労働者の名目賃金上昇率は、2001年に31.8%であった。一方、2006年の消費者物価上昇率は13.1%となった。

〈表2-91〉インドネシアの賃金上昇率の推移

(%)					
年	2002	2003	2004	2005	2006
消費者物価上昇率	11.9	6.8	6.1	10.5	13.1

資料出所 ILO“LABORSTA Internet”
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」

b 労働時間

週あたり労働時間は、43時間前後で推移している。

〈表2-92〉インドネシアの労働時間の推移

(時間/週)				
年	2003	2004	2005	2006
実労働時間	43	44	43	43

資料出所 ILO“LABORSTA Internet”
(注) 各年2月の数値

c 労働災害

インドネシアにおける労働災害の発生件数は、2002年に8万5千件となった。

〈表2-93〉インドネシアの労働災害の推移

(件、人)			
年	2000	2001	2002
発生件数	10,723	152	85,041
被災者数	17,259	309	—
うち死亡者数	297	14	1,685

資料出所 インドネシア政府ホームページ

(2) 最低賃金制度

2001年から最低賃金は労働・移住大臣が決定するのではなく、州・地域ごとに三者構成の賃金委員会を通じて、各州の知事が決定することになっている。

2008年の州別法定最低賃金(UMP)の更新が行わ

れ、ジャカルタ特別州の最低賃金は月額97万261ルピア(1ドル=約9,000ルピア)、引き上げ率8.0%となった。

(3) 労働時間制度

法定労働時間は、①週6日勤務の場合は1日7時間、週40時間、②週5日勤務の場合は1日8時間、週40時間とされている(労働法第77条第2項)。時間外労働は1日当たり3時間、週当たり14時間の上限が定められている(同法第78条第1項)。時間外労働に対しては割増賃金の支払いが義務付けられているが、具体的な割増率は規定されていない(同条第2項)。

(4) 解雇規制

労働者側と合意に至らない解雇については原則、労使紛争解決機関の決定を仰がなければならず、決定が出るまでは経営者も労働者も各自の義務を果たさなければならない。また解雇の場合でも、退職金と勤続功労金、損失補償を支払わなければならない。退職金の最低金額は、勤続1年未満は賃金の1か月分、勤続1年以上2年未満は同2か月分、勤続期間2年以上3年未満は同3か月分、と勤続期間に応じて定められ、勤続8年以上は9か月分が算出基準の最長期間となる。

(5) 出産・育児休暇制度

雇用主は産前1か月、産後2か月の妊娠出産休暇を与える義務がある。

4 労使関係施策

(1) 労使関係紛争解決法の施行

2006年1月、施行期日を1年間延期していた労使関係紛争解決法が制定後2年を経て施行された。

労使関係紛争は、①労使協議による解決、②あっ旋、調停、仲裁による解決、③労使関係裁判所による解決、の3段階により解決が図られることが規定されているところであるが、既に②についてあっ旋員、調停員、仲裁委員は803名が任命され、③について全32州への労使関係裁判所の設置が完了した。

法的拘束力を持つ新しい仕組みについて、労使双方とも概ね歓迎している。

(2) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

2003年7月に行われた政労使の非公式三者協議において、国内に約10万社ある企業のうち、労組を持つ企業が1万6,000社(約16%)、またその従業員約4,000万人のうち労組に加入しているのは約800万人(約20%)であることが報告された。

b 労働者団体

2002年1月末現在、62の全国規模の労働組合連合(「ナショナルセンター」、142の産業別組合、20,417の企業別組合が存在する。

主な団体は以下のとおり。

- ① 全インドネシア労働組合総連合(Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia: KSPSI、旧 FSPSI)
 - ② インドネシア労働組合総連合(Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia: KSPI)
 - ③ インドネシア福祉労働組合総連合(Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia: KSBSI)
- (①～③は3大労組)
- ④ インドネシア・イスラム教徒労働組合中央委員会(SARBUMUSI)

c 使用者団体

インドネシアの主要な使用者団体に、インドネシア経営者協会(Asosiasi Pengusaha Indonesia: APINDO)がある。

(3) 労働争議の発生件数等

インドネシアの労使関係は安定しているとはいえ、労働協約の締結交渉は大半が失敗している。スト発生件数は増減を繰り返し、労使双方とも暴力行為も見受けられる。ストの際の労働者の要求事項は、賃金、解雇、雇用関係上の地位に関するものが多い。

〈表2-94〉インドネシアの労働争議件数等の推移

(件、人、時間)

年	1999	2000	2001	2002	2003
スト発生件数	125	273	174	220	161
参加労働者数	48,232	126,045	109,845	97,325	68,114
損失労働時間	915,105	1,281,242	1,165,032	769,142	643,253

資料出所 在インドネシア日本大使館調べ

5 労働安全衛生施策の概要

インドネシアにおける職場の安全衛生は1977年第1号法として規定されている。そして労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)という枠組みで取り組んでいる。

しかしながら、インドネシアの職場における安全衛生はそれほど高い水準とは言いがたい。

また、法制度の実効性の低さも指摘されている。職場の安全衛生に関する法律(1977年第1号法)の安全に対する規制は非常に緩く、経営者への罰則も、100万ルピア(約900米ドル)もしくは1か月の禁固刑程度となっていることが注意喚起する地盤をできにくくしているともいえる。

6 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 労働法改正にかかる動き

2003年に施行された新労働法^(注5)は、労働者の保護をその大きな目的としているが、雇用や解雇、退職金に関する規制が厳しいためコスト高を招き、投資停滞の要因となっているという経営者や投資家の声が高まっていた。

現政権は、投資環境の改善を政府の最重要課題の一つとしており、その取組みの一環として、労働法令改正作業が進められてきた。

2006年2月、政府は、違法ストライキの罰則規定などを盛り込んだ労働法改正案を示した。この改正案に労働組合側が強く反発を示し、労働法改正に反対する労働団体のデモが各地で発生した。

こうした中、大統領は、政府が示した労働法改正案を見直すことを明らかにし、政労使の三者で協議の場を設けること、学識経験者を集めて調査を行うことを決定した。

この決定を受けて、2006年5月に中立的立場である学識経験者による検討チームが発足し、有期契約労働

者、アウトソーシング、最低賃金、退職金のほか、労働者社会保障制度も含めて幅広い内容を議論した。

2006年8月、検討チームより、現行労働法令において見直すべきいくつかの点が指摘された。労働法改正には労働組合の反対が大きいことから、労働法の改正は行わないこととし、大統領令、大臣令等の関係法令を改正する方向で検討を開始した。

現在、退職金に関する2つの政令案を策定し^(注6)、関係機関との協議を進めている。

(注1) 2007年の実質GDP成長率：1～3月期 6.0%、4～6月期 6.3%、7～9月期6.6%、10～12月期6.3%(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」)

(注2) 25歳未満。

(注3) Youth Employment Networkの略

(注4) 若年雇用ネットワーク(YEN)は、国連、世界銀行、ILOの連携によって生まれ、事務局はILO事務局に置かれている。YENは、若者雇用の課題にグローバル・国・地方レベルで取り組むことを目的としており、若者雇用に関する国家行動計画の策定を推進している。

(注5) それまでインドネシアでは体系化された労働法規がなく、労働に関する規定は、国内法や大統領令など広きにわたっていた。これを労働者の保護のもと体系化したものが2003年の新労働法である。

(注6) 2つの政令案の概要は以下のとおり。

①退職金、勤続功労金及び権利保障金の計算の変更に関する政令

現行の法令により、退職金、勤続功労金及び権利保証金(以下「退職金等」という。)の支払いと額が規定されているが、検討中の政令では、計算根拠となる月額賃金に上限を設け、月額給与の高い労働者の退職金の削減を行うことを意図しているものである。

②解雇時の退職金の補償に関する政令

企業が倒産した際に退職金等が支払われないケースも多く、また、雇用保険制度がないことからこれら労働者の保護が課題となっている。検討中の政令では、国営保険会社、生命保険会社等を運営主体とした解雇補償プログラムを設け、事業者は当該プログラムに保険料等の形で支払いを行い、労働者を解雇した際には、当該プログラムから労働者に対し退職金等の支払いを行うものである。

タイ

1 経済情勢

1997年のアジア通貨危機により悪化した経済は、その後、政府の積極的経済政策により持ち直した。

04年以降は、原油価格の高騰や津波・干ばつ等により景気が減速したが、06年からは内需が弱い一方、輸出の大幅な伸びにより、景気が緩やかに回復している。

〈表2-95〉タイの実質GDP成長率

(%)					
年	2002	2003	2004	2005	2006
実質GDP成長率	5.3	7.0	6.2	4.5	5.1

資料出所 タイ国家経済社会開発庁(NESDB)国民経済計算

1.5%)となっている。ただ、タイでは農業などのインフォーマルセクターが失業者を吸収していること、アジア通貨危機以降は短時間労働者が増えていることに留意する必要がある。

〈表2-96〉タイの雇用・失業等の動向

(千人、%)					
年	2002	2003	2004	2005	2006
労働力人口	34,262	34,902	35,718	36,200	36,238
就業者数	33,061	33,841	34,729	35,245	35,686
失業者数	823	754	739	663	552
失業率	2.4	2.2	2.1	1.9	1.5

資料出所 タイ国家統計局“Report of Labour Force Survey : National Statistical Office”

(注) 労働力人口、就業者数、失業者数は、年に4回実施される労働力調査各期の数値を平均して在タイ日本国大使館で推計。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は、1997年までは低水準で推移したが、1998年以降、経済危機に伴う企業倒産の増加等により悪化した。その後農村部への吸収、輸出関連産業を中心とした求人増加等を背景に2000年以降は順調に減少を続け、2006年には失業者数552万人(失業率

なお、企業による求人活動は、ジョブサービスセンター^(注1)における求人、民間の職業紹介機関の利用、新聞その他メディアを通じた求人及び企業による張り紙広告などが一般的である。