

正誤表
P14 表4-1-9
誤) 支給総額 1兆7,990億ルピア(2021年)
正) 支給総額 1兆7,900億ルピア(2021年)
掲載日：2023(令和5)年12月28日

## 第4章 東南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

### 第1節 インドネシア共和国

#### 労働施策

(参考) 1ルピア=0.00886円(2022年期中平均)

2020年11月に雇用創出法が制定され、さらに2021年2月には雇用創出法の施行細則が制定された。労働施策においては、失業保険制度の創設、雇用関係終了に関する規制の見直し、有期雇用契約の規定の見直し、時間外労働の上限引上げなど幅広い分野で制度改革がおこなわれている。

ただし、雇用創出法はオムニバス法という法律の形式や条文のミス、審議過程の公開性など法律の制定過程に問題があったとして、2021年11月に憲法裁判所から、政府と国会が2年以内に適切な手続きに則って法案を改めて審議すること、それまでは現行法が有効であるとした「条件付き違憲」との判決が出されている。

#### 1 概要

##### (1) 経済情勢

経済成長率は、コロナ禍以前は5%前後で推移していた。コロナウイルス感染拡大の影響で2020年はマイナス成長となったものの、その後は再び5%台の成長率まで回復している。

表 4-1-1 実質 GDP 成長率

年 四半期	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (%)		
						Q1	Q2	Q3
実質 GDP 成長率	5.1	5.2	5.0	-2.1	3.7	5.0	5.4	5.7

資料出所: インドネシア中央統計庁

注: 四半期値は対前年同期比。

##### (2) 所管省庁等

労働省(Kementerian Ketenagakerjaan)が所管している。

#### 2 雇用・失業対策

##### (1) 雇用・失業情勢

雇用情勢は、2020年はコロナウイルス感染拡大の影響を受けて悪化したが、その後は全体の失業率などは緩やかに改善している。非自発的短時間就業者数は2020年に大幅に増加したものの、その後は減少傾向にある。

表 4-1-2 雇用・失業の動向

(千人、%)

	2018年	2019年	2020年	2021年		2022年	
	8月	8月	8月	2月	8月	2月	8月
労働力人口	133,356	135,860	138,222	139,810	140,153	144,014	143,723
労働力率	67.31	67.53	67.77	68.08	67.80	69.06	68.63
就業者数	126,282	128,755	128,454	131,064	131,051	135,612	135,297
短時間(週 35 時間未満)就業者数	36,314	37,283	46,431	46,922	46,791	47,189	42,673
非自発的短時間就業者数	8,351	8,261	13,089	11,420	11,417	10,652	8,545
失業者数	7,073	7,104	9,768	8,746	9,102	8,402	8,426
失業率	5.30	5.23	7.07	6.26	6.49	5.83	5.86
15～19 歳	26.67	25.87	24.34	18.88	23.91	18.94	29.08
20～24 歳	16.73	15.62	18.71	17.66	17.73	16.36	17.02

資料出所：インドネシア中央統計庁"Labour Force Situation in Indonesia"

注：原数値。インドネシア中央統計庁は年値として 8月の値を用いており、本表もそれに従っている。

## (2) 実施機関及び一般雇用対策

## イ 概要

労働施策は中央政府と地方政府の分業により行われるものとされている<sup>1</sup>。労働省(Kementerian Ketenagakerjaan)が全国レベルでの労働行政を所管しており、州(Provinsi)レベルでの労働行政は州政府、県(Kabupaten)・市(Kota)レベル<sup>2</sup>の労働行政は各県・市により実施されている。各地方における財源は中央政府から州及び県・市に交付される補助金と、地方政府の自主財源となっている。

## ロ 職業紹介サービス

基本的には労働省の主管の下、各県・市に置かれた労働局が実務を担当し、州労働局がこれを補佐するという形をとっている。職業紹介サービスの実施内容については、労働大臣令(PER.07/MEN/IV/2008)及び雇用サービス指針において定められている。

また、より広域な求人と求職者のマッチングを図るため、労働省ではインターネット上に求職ポータルサイト(SISNAKER)を設けている。また、労働省・州労働局により合同就職説明会(ジョブ・フェア)の開催が行われている。

2022年1月には、労働省は人材開発・文化担当調整大臣府の全面的な支援を受けてジャカルタに労働市場センターを設置し、国内の求職者情報、国内外の求人情報などの一元化が行われている。労働市場センターは2022年大統領令第68号に基づき、産業界の求人ニーズを分析し、この分析結果に基づき労働省が人材計画を策定することとなっている。

<sup>1</sup> 地方政府の事務に関する2007年政令第38号第2条。

<sup>2</sup> 県は主に農村部、市は主に都市部においてともに州政府の下に置かれる組織であり、両者の間に基本的な制度的差異はない。

このほか、公的職業訓練施設(BLK)が提供する職業紹介サービス（(7)参照）、労働省から認可を得た民間職業紹介事業者(LPTKS)による職業紹介サービス、教育機関や職業訓練施設に設けられた特別職業紹介所による職業紹介サービスがある<sup>3</sup>。

### (3) 若年者雇用対策

若年者の失業率は引き続き高い水準で推移している。若年者の学歴は近年向上している一方で、企業が求める技能と若年求職者の持つ技能に差があることなどがその背景として挙げられている。

教育機関における職業訓練は教育文化省(Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)が所掌している。また、若年者に関する横断的な施策を担当する省庁として青年・スポーツ省(Kementerian Pemuda dan Olahraga)が設置されている。

#### イ 若年雇用ネットワーク

省庁を横断する若年者雇用を総括する取組として、国家開発企画庁(BAPPENAS)に若年雇用ネットワーク(JEJAKMU)<sup>4</sup>が設置されている。若年雇用ネットワークでは、中央省庁や労使、教育機関、地方政府などが参加し、若年者雇用に関する先進的な取組の実施、情報や経験の共有、新たな施策の提案などが行われている。

#### ロ 職業高等学校(SMK)

後期中等教育機関<sup>5</sup>として、高等学校(SMA)のほかに職業高等学校(SMK)が設けられており、近年では職業高等学校の在籍者数は高等学校の在籍者数を上回っている<sup>6</sup>。職業高等学校における職業教育においては、多くの場合企業から講師が派遣されている。また、カリキュラムの策定には教育機関だけでなく、労使も関与している。

### ハ 起業支援

一般的に起業を目指す若者は限られている。若者による起業を支援するため、若者起業家開発プログラム(Tenga Kerja Pemuda Mandiri Professional: TKPMP)などが行われている。

### 二 学校でのカウンセリングの義務化

卒業から就職をより円滑にするための支援策の一つとして、2013年から小学校から高等学校レベルのカリキュラムにおいて週2時間のカウンセリングが義務化されており、こ

<sup>3</sup> これらの実施には所管する政府（サービス提供地域により中央、州、市・県のいずれか）の認可が必要。

<sup>4</sup> 国連・世界銀行・ILO との連携により 2003 年に立ち上げられたプロジェクト。Indonesian Youth Employment Network が基となっている。

<sup>5</sup> インドネシアの教育制度は小学校 6 年間、中学校 3 年間、高等学校レベル 3 年間からなり、中学校の 9 年間まで義務教育である。高等学校と職業高等学校は日本の高校に相当する。

<sup>6</sup> 2021~22 学年度（2021 年 7 月~2022 年 6 月）における高等学校在籍者数は 510 万人、職業高等学校在籍者数は 539 万人。（インドネシア中央統計庁 "Statistical Yearbook of Indonesia 2022"）

の中でキャリアに関する情報提供が行われることとされている。

#### (4) 高齢者雇用対策

60歳以上の労働力率は54.09%（2022年8月）<sup>7</sup>と高い水準であるが、これは自営業者や農民などが就業者の多くを占める一方で、それらの者に対する老後保障機能が乏しいことが背景にあると考えられている。

なお、公的年金制度における年金支給開始年齢は58歳(2022年)<sup>8</sup>とされている。

#### (5) 障害者雇用対策

障害者法（2016年法律第8号）において、雇用機会や就業条件などの均等待遇などが定められている。同法では、民間の事業主は100人に1人、公的機関（政府系企業を含む）は100人に2人の割合で障害者を雇い入れなければならないことが定められている。

#### (6) 失業保険制度

失業保険制度は長らく存在していなかったが、雇用創出法（2020年法律第11号）により、労働社会保障実施機関(BPJS Ketenagakerjaan)が提供する労働社会保障制度の給付の一つとして失業補償制度が新たに設けられた。失業補償制度には表 4-1-3 に示す現金給付のほか、労働訓練や労働市場情報の提供が含まれている。

なお、労働社会保障制度における労災補償及び死亡保障にかかる保険料率が引き下げられたため、失業補償制度の新設に伴う事業主に対する新たな負担は発生していない。

表 4-1-3 失業保険制度

名称		労働社会保障制度の失業補償制度(Jaminan Kehilangan Pekerjaan)
根拠法		雇用創出法（2020年法律第11号） 失業給付プログラム実施に関する政令（2021年政令第37号）
運営主体		労働社会保障実施機関（BPJS Ketenagakerjaan）
被保険者資格		すべての被用労働者。
受給要件	被保険者期間等	過去24か月中の保険料納付期間が12か月以上あり、失業前に6か月以上連続して保険料を納付していること。
	離職理由	非自発的な離職であること。 自発的な離職の場合、完全に労働不能となった場合、年金を受給する場合、死亡した場合、有期雇用契約の期間満了に伴う離職の場合は給付対象とならない。
	その他	<ul style="list-style-type: none"><li>● 就労意欲があること。</li><li>● インドネシア国籍を有すること。</li><li>● 労働社会保障実施機関（BPJS Ketenagakerjaan）及び医療保険実施機関（BPJS Kesehatan）に加入していること。</li></ul>
給付期間、水準		最大6か月。 当初3か月については直近6か月の平均月給（月500万ルピアを上限とする）の45%、その後4か月目～6か月目については同25%を給付する。
財源	保険料	事業主が全額負担。保険料率は0.24%で、月給に保険料率を掛け合わせた額が徴収される。

<sup>7</sup> インドネシア中央統計庁 "Labour Force Situation in Indonesia" Table 01.1。

<sup>8</sup> 3年に1回、1歳ずつ引き上げられており、将来的には65歳まで引き上げられる予定。

	公費負担	月給の0.22%分を公費により負担。
実績	受給者数	—
	支給総額	—
	基金残高等	7.73 兆ルピア (2021 年 12 月末現在)

## (7) 職業能力開発

### イ 概要

主に労働省が所管している。資格認証に関しては国家職業資格認証機構(Badan Nasional Sertifikasi Profesi: BNSP)<sup>9</sup>に権限が与えられており、同機構から認定を受けた産業団体や専門職団体により組織された職業別認定機関(Lembaga Sertifikasi Profesi: LSP)が労働者の認定を行っている。

公的な職業訓練施設としては、主に地方政府が運営する公的職業訓練施設(BLK)がある。職業訓練と資格認定、職業紹介を一体的に行う“Kios 3-in-1”が行われている。しかし、潜在的な需要に対し施設数が少ないことや、予算不足など課題も多いとされる。

なお、職業教育・職業訓練の活性化に関する大統領令（2022 年第 68 号）が 2022 年 4 月に制定された。同大統領令では、労働市場のニーズに応じた職業教育・職業訓練の改善を行い、人材・労働力の質と競争力を高めることを目的としており、中央政府・地方政府・商工会議所等の役割を規定している。

### ロ 国内実習制度

労働省は、就業経験などの少ない求職者が受け入れ企業の実習を通じて、今後の就業に必要な技能を習得することができる制度として国内実習制度（マガン制度）を労働大臣規定 2020 年第 6 号により創設した。

17 歳以上の者を対象としており、期間は最長 1 年間（うち 75%～90%は OJT）とされている。実習プログラムは基本的に研修を実施する企業が策定する。実習生には食費・交通費・インセンティブからなる「お小遣い(uang saku)」(目安として最低賃金の 70%以上とされる)が支払われる。また企業は実習生を労働災害及び死亡に関する保険に加入させなければならない。

終了後、能力基準を満たした者には実習修了証書を、満たない者には実習参加証明書を発行する。訓練条件は実習契約に明記する必要がある。県・市の労働局の承認を受ける必要がある。また、実習の終了から 1 か月以内に労働省訓練育成・生産性総局、州の労務担当局及び県・市の労働局に報告書をオンラインで提出しなければならない。

なお、インドネシアの日系商工会議所のジャカルタ・ジャパン・クラブ (JJC) の調査では、日系企業のうち国内実習制度を活用しているのは全体の 3 割程度で、今後活用を検討している企業が 25%程度となっている。JJC ではインドネシア経営者協会 (APINDO) と

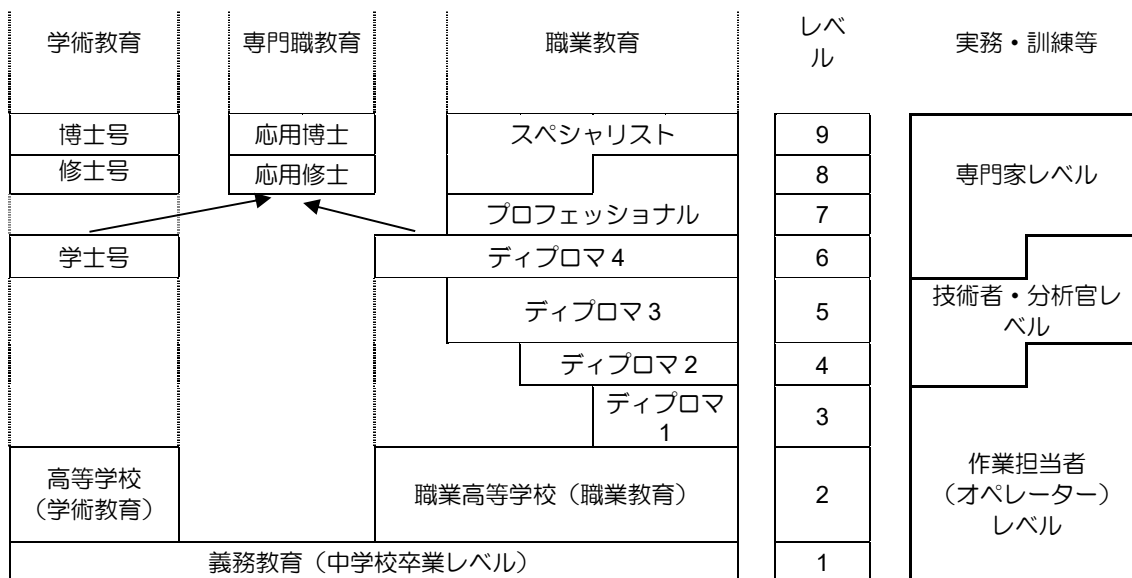
<sup>9</sup> 2004 年の政令に基づき当時の労働移住省、教育省及び使用者団体である KADIN の合意により形成された大統領直轄の組織。

共同で国内実習制度普及のためのマニュアルを作成し公表を行っている<sup>10</sup>。

## 二 職業資格枠組み

2012年にインドネシア国家資格枠組み(Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia: KKNI)<sup>11</sup>が策定された。職業資格・職業技能認定制度の基盤となっており、レベル1～9の9段階で定められている。

図 4-1-4 インドネシア国家資格枠組みと教育・訓練との関係



(資料出所) 労働省"Updates on Indonesia Qualification Framework Development"、大学評価・学位授与機構「インドネシア高等学校の質保証」等より厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注1: ディプロマ1～4は就業年数による区分であり、就業年数1年の場合ディプロマ1、就業年数4年の場合ディプロマ4という。

注2: 専門職教育とは職に役立てるために学術教育や職業教育で身につけた知識・技術をさらに専門的に学ぶ修士・博士相当の課程で学士号取得者及び職業教育で学士号相当の資格を有する者が進学可能である。

## 八 企業の職業訓練義務<sup>12</sup>

100人以上の労働者を雇用する企業は毎年、全体の5%以上の労働者に対して職業訓練を行うことが義務づけられている。訓練は企業内あるいは訓練機関で実施することができ、費用は企業が全面的に負担する。

### (8) 外国人労働者対策

インドネシア人労働者の雇用を保護する観点から、インドネシア人が担うことができない

<sup>10</sup>

<https://jjc.or.id/hojin/committee/%e4%ba%ba%e6%9d%90%e8%82%b2%e6%88%90%e3%82%b3%e3%83%9f%e3%83%83%e3%83%86%e3%82%a3/>

<sup>11</sup> 英語名称はIndonesia Qualification Frameworkで、英語の資料ではこちらを用いることも多い。

<sup>12</sup> 労働移住大臣決定 KEP-261/MEN/XI/2004。

特定の役職に限り、特定の期間外国人を雇用することが可能である。その際には労働大臣等の許可が必要となっている。

インドネシアで雇用される外国人労働者が満たさなければならない主な要件は以下のとおり<sup>13</sup>。

- 外国人の就労可能な役職に関する規程<sup>14</sup>に掲載されている役職に就くこと<sup>15</sup>
- 就労予定の役職要件に応じた学歴を有すること
- 就労予定の役職に従った、少なくとも5年間の就業経験を有すること
- インドネシア人労働者（特に外国人の後継となる者）に専門知識を移転する準備があること

外国人の雇用に際し必要とされているのは、主に以下のとおり。

- 外国人雇用計画書の策定・承認<sup>16</sup>
- 外国人労働者の雇用予定の通知
- 外国人労働者雇用補償金(DKP-TKA)（外国人労働者1人・1か月当たり100ドル）の納付
- 外国人が有する技術及び専門性の移転対象で外国人の後継者となるインドネシア人の指名<sup>17</sup>、及びその移転を目的とした職業訓練の実施
- 外国人労働者の国家労働社会保障への加入（就労期間が6か月を超える場合）

## （9）海外就労対策

海外で就労する労働者は国内への送金による外貨獲得、技術の国内移転、失業対策の面で重要な役割を果たしている。在外労働者保護庁(BP2MI)が所管省庁である。在外労働者保護庁の統計によれば、2021年における主な就労先は、香港、台湾、イタリアである。コロナ禍の影響もあり、在外労働者数は2019年の27.7万人から2021年は7.3万人と大きく減少している。なお、世界銀行の報告書<sup>18</sup>によれば、非登録の海外就労労働者もマレーシアなどを中心に多くいるとされている。

日本との関係では、日・インドネシア経済連携協定（2008年7月発効）に基づき、日本の病院・介護福祉施設がインドネシア人看護師候補者・介護福祉士候補者を受け入れている。2008年から2021年までに累計で3,349人が日本に入国している。

<sup>13</sup> 労働大臣規定2018年第10号。

<sup>14</sup> 労働大臣決定2019年第228号。

<sup>15</sup> 希望する役職がリストに掲載されていない場合、個別申請によって労働省から許可を取得することも可能。また、取締役等はリストにない場合でも就労許可を取得可能。

<sup>16</sup> 特定の出資額の株主でもある取締役やコミサリス(会社の経営を監督し取締役会に対して助言を行う役職)、緊急事態下で停止した事業活動、労働訓練やデジタルベースのスタートアップ企業(ただし、就労期間3カ月のみ)、特定期間の研究調査、等が必要とされる外国人労働者を除く（2021年政令第34号）。

<sup>17</sup> 取締役やコミサリスの場合指名は不要。

<sup>18</sup> “Indonesia’s global workers : juggling opportunities and risks”  
<http://documents.worldbank.org/curated/en/946351511861382947/Indonesia-s-global-workers-juggling-opportunities-and-risks>

また、日本政府はインドネシア政府と 2019 年 6 月に特定技能に関する二国間の協力覚書を締結しており、同制度を通じて 2022 年 6 月末時点で 9,481 人のインドネシア人が日本に在留している。

なお、2018 年 12 月に労働大臣規定 2018 年第 18 号において、海外で就労しているインドネシア人に対し、社会保障制度のうち労災補償と死亡補償<sup>19</sup>に加入することが義務づけられた。なお、老齢保障<sup>20</sup>にも任意で加入できる。

### 3 労働条件対策

#### (1) 概要

労働条件に関しては、労働法で定められているが、詳細については政令等により定められている。2020 年の雇用創出法、2021 年政令第 35 号・第 36 号により大幅な見直しが行われている。

なお、労働法では、10 人以上の労働者を雇用する企業は就業規則を作成し、管轄の労働当局<sup>21</sup>の承認を受けなければならないとされている。ただし、労働協約を有している企業については、就業規則は不要とされている。

#### (2) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

2019 年まで賃金の伸びは概ね消費者物価の伸びと同程度であったが、2020 年、2021 年と前年比でマイナスとなった。2022 年は大幅に上昇している。

表 4-1-5 賃金及び消費者物価の推移

	2018	2019	2020	2021	2022
被用者平均月額賃金(千ルピア)	2,829	2,908	2,756	2,736	3,071
同上昇率(%)	3.2	2.8	-5.2	-0.7	12.2
消費者物価上昇率(%)	3.2	3.0	2.0	1.9	...

資料出所：賃金はインドネシア中央統計庁"Labour Force Situation in Indonesia"。

上昇率は厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

消費者物価上昇率は JETRO 「基礎的経済指標」。

注：被用者平均月額賃金は各 8 月の値。

週当たり労働時間は 43～44 時間で推移しているが、2020 年及び 2021 年は 40～41 時間と短くなっている。

表 4-1-6 労働時間の推移

	(時間)				
	2018 年 8 月	2019 年 8 月	2020 年 8 月	2021 年 8 月	2022 年 8 月

<sup>19</sup> 労災補償については 3 (8) 参照。死亡補償は労働災害以外を理由とした死亡時に補償が行われる制度である。

<sup>20</sup> 老齢補償は公的年金に相当する制度。社会保障施策を参照。

<sup>21</sup> 1 つの県・市のみに企業の拠点がある場合は県・市の労働局、1 つの州のみに企業の拠点がある場合は州の労働担当部局、複数の州に企業の拠点がある場合は労働省の労使担当部局。



被用者週当たり労働時間	44	43	40	40	43
-------------	----	----	----	----	----

資料出所：インドネシア中央統計庁"Laborer Situation in Indonesia"

労災保険制度の補償対象となった労働災害件数は増加傾向にある。

表 4-1-7 労働災害の件数

(件)

	2017	2018	2019	2020	2021
労働災害件数	123,040	173,415	182,835	90,646	234,370
うち死亡件数	2,364	3,400	3,172	2,515	6,552

資料出所：BPJS Ketengakerjaan

注：労災補償の支給対象となった件数である。

### (3) 賃金制度

#### イ 最低賃金

最低賃金は、基本給及び固定手当から構成される固定給について1人当たりの平均消費、物価上昇率、経済成長率等に基づき、州の賃金評議会による最低賃金評価額の検討を経て最低限を定めるものとされている。また、一定の条件を満たす一部の県・市については独自に県・市の最低賃金も定めることができるとされている<sup>22</sup>。

なお、県・市の業種ごとの最低賃金を定めていた産業別最低賃金（UMSK）が存在したが、雇用創出法により根拠規定が削除されている。

表 4-1-8 主要州・県・市における最低賃金額及び上昇率

(ルピア、%)

	2020年	2021年		2022年	
			前年比		前年比
ジャカルタ特別州	4,276,350	4,416,187	3.27	4,573,845	3.57
西ジャワ州	1,810,351	1,810,351	0.00	1,841,487	1.72
ブカン市	4,589,709	4,782,936	4.21	4,816,921	0.71
ブカシ県	4,498,962	4,791,844	6.51	4,791,844	0.00
カラワン県	4,594,325	4,798,312	4.44	4,798,312	0.00
ブルワカルタ県	4,039,068	4,173,569	3.33	4,173,569	0.00
デポック市	4,202,106	4,339,515	3.27	4,377,232	0.87
ボゴール市	4,169,807	4,169,807	0.00	4,330,250	3.85
ボゴール県	4,083,670	4,217,206	3.27	4,217,206	0.00
バンドゥン市	3,623,779	3,742,276	3.27	3,774,861	0.87
バンテン州	2,460,996	2,460,997	0.00	2,501,203	1.63
タンゲラン市	3,869,717	4,262,015	10.14	4,285,799	0.56
タンゲラン県	3,841,368	4,230,793	10.14	4,230,793	0.00

<sup>22</sup> ①当該県・市の直近3年の平均経済成長率が同期間の州の平均経済成長率を上回っている、②当該県・市の経済成長率から物価上昇率を差し引いた値が直近3年連続して正值であり、かつ州における値を上回っている、のいずれかを満たす場合、県・市は独自に最低賃金を制定できるとされている（2021年政令第36号）。なお、同政令制定以前は県・市独自の最低賃金の制定要件は特段設けられていなかった。

南タンゲラン市	3,841,368	4,230,793	10.14	4,280,215	1.17
セラン県	3,827,193	4,215,181	10.14	4,215,181	0.00
チレゴン市	3,913,078	4,309,773	10.14	4,340,254	0.71
中部ジャワ州	1,742,015	1,798,979	3.27	1,812,935	0.78
スマラン市	2,715,000	2,810,025	3.50	2,835,021	0.89
スマラン県	2,229,880	2,302,798	3.27	2,311,254	0.37
デマック県	2,432,000	2,511,526	3.27	2,513,006	0.06
クンダル県	2,261,775	2,335,735	3.27	2,340,312	0.20
ジョグジャカルタ特別州	1,704,608	1,765,000	3.54	1,840,916	4.30
ジョグジャカルタ市	2,004,000	2,069,530	3.27	2,153,970	4.08
東ジャワ州	1,768,777	1,868,777	5.65	1,891,567	1.22
スラバヤ市	4,200,479	4,300,479	2.38	4,375,479	1.74
グレシック県	4,197,030	4,297,031	2.38	4,372,031	1.75
シドアルジョ県	4,193,581	4,293,582	2.38	4,368,582	1.75
パスルアン県	4,190,133	4,290,133	2.39	4,365,133	1.75
モジョケルト県	4,179,787	4,279,787	2.39	4,354,787	1.75
マラン県	3,018,275	3,068,275	1.66	3,068,275	0.00
リアウ諸島州	3,005,460	3,005,460	0.00	3,050,172	1.49
バタム市	4,130,279	4,150,930	0.50	4,186,359	0.85
ピンタン県	3,648,714	3,648,714	0.00	3,648,714	0.00

資料出所：労働省"Upah Minimum Provinsi Di Indonesia"、JETRO

#### □ 賃金構造及びスケール作成義務

労働大臣令 2017 年第 1 号に基づく義務で、全ての事業者は、賃金額決定の基準となる「賃金構造及びスケール」<sup>23</sup>を作成し、全ての従業員に通知する義務を負うこととされている。

#### ハ 賃金の構成に関する規定

2015 年政令第 78 号において、賃金の構成は①「手当のない賃金」、②「基本給＋固定手当」、③「基本給＋固定手当＋変動手当」、のいずれかの形態をとること、②及び③の形態をとる場合、基本給は基本給＋固定手当の 75%以上とすることとされている。

#### 二 宗教大祭手当<sup>24</sup>

2021 年政令第 36 号では宗教大祭 7 日前までに勤続 1 か月以上の労働者で、勤続 1 年を超える労働者に対し固定賃金の 1 か月分以上、勤続 1 年未満の場合は、勤続月数×賃金

<sup>23</sup> 「各役職等級における最低額から最高額までの額面賃金額を記載し、最低額から最高額まで又は最高額から最低額までの賃金水準構成をまとめたもの」、と労働大臣令で定められている。

<sup>24</sup> イスラム教徒の場合断食明けの大祭、カトリック・プロテスタント教徒の場合クリスマス、ヒンズー教徒の場合ヒンズー歴新年、仏教徒の場合仏誕祭、儒教の場合中国正月が想定されている。宗教大祭 30 日前以降の期間に雇用関係が終了した労働者も受け取る権利がある。

1 か月分÷12 以上を宗教大祭手当として支払うこととされている。

#### (4) 労働時間・休暇制度

##### イ 法定労働時間

労働法において法定労働時間は週 40 時間とされている。また、1 日当たりの上限として、週 6 日勤務の場合 7 時間、週 5 日勤務の場合 8 時間が定められている<sup>25</sup>。

##### ロ 時間外労働

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合、労働者の個別の同意が必要とされている。時間外労働は 1 日 4 時間、週 18 時間を超えてはならないとされている<sup>26</sup>。時間外労働をさせた場合は、最初の 1 時間は 1 時間当たり賃金（月賃金の 1/173 とする）の 1.5 倍、2 時間目以降は 2 倍払うこととされている。

また、休日・祝祭日に出勤させた場合には、労働時間数に応じて 1 時間当たり賃金の 2～4 倍を払うこととされている。休日・祝祭日の労働は上記時間外労働の上限の対象外とされている<sup>27</sup>。

なお、管理職など一定以上の職位の労働者は上記規定の適用除外とすることもできるが、適用除外とする場合には労働契約や労働協約等で待遇等を明記する必要がある。

##### ハ 休憩時間

4 時間の連続した労働時間の後、30 分以上の休憩を与えなければならないとされている。

##### ニ 休暇

年次休暇として、12 か月連続勤務した場合に最低 12 日間与えることとされている。また有給の休暇として、慶弔休暇（1～3 日）、病気休暇<sup>28</sup>、宗教上の義務に基づく休暇等がある。

#### (5) 有期雇用契約

雇用創出法及び 2021 年政令第 35 号により、契約期間の規定の柔軟化、日雇契約の容認、補償金の支払いの義務化などの変更が行われている。有期雇用契約は以下の①～④のいずれかに該当する業務についてのみ締結できるとされており、永続的な性格を有する業務に

<sup>25</sup> ただし、エネルギー・鉱物資源等の一部の業種では異なる労働時間を適用することが認められている。（労働移住大臣令 KEP.234/MEN/2003）

<sup>26</sup> 2021 年政令第 35 号による改正前は、時間外労働は 1 日 3 時間、週 14 時間を超えてはならないとされていた。

<sup>27</sup> 労働移住大臣決定書 KEP.102/MEN/VI/2004。

<sup>28</sup> 5 か月目以降は 75%、9 か月目以降は 50%、13 か月目以降は 25%の水準となる。

については、有期雇用契約を締結してはならない。

- ① 完了するのにさほど長期間を要さない、最長でも5年で完了する業務
- ② 季節的な業務
- ③ 新製品、新規活動、又は試用実験段階の新製品に関わる業務
- ④ 一回限りで終了する業務又は臨時的な性質の業務

契約期間は最長5年で、契約で定められた期間終了までに業務が完了しない場合は、使用者と労働者の合意に基づく期間、契約を延長できる<sup>29</sup>。ただし、延長期間を含めた有期雇用契約全体の期間が5年を超えないことが条件とされている。

有期雇用契約は日雇契約として実施することもできる。この場合、書面で契約を結ぶ必要があり、また、労働者の勤務日数が1か月当たり21日未満であることが条件で、労働者が3か月連続して月21日以上勤務する場合、日雇契約は無効とされ、雇用関係は無期雇用契約に転換される。

いずれの場合も試用期間を設けることは認められていない。

使用者は1か月以上勤務した労働者に対し、有期雇用契約の期間終了時に有期雇用契約期間12か月につき1か月分の賃金相当分の補償金を支払わなければならない<sup>30</sup>。

## (6) 業務請負・労働者派遣規制

従来労働法において業務委託や派遣労働者が行うことができる業務は、生産工程に直接関係のある業務ではない補足的な業務に限定する旨が規定されていたが、雇用創出法により当該規定は削除された。ただし、2022年11月現在細則が定められておらず、詳細は不明である。雇用創出法による労働法改正以前の規定は以下のとおり。

### イ 業務請負

労働法において、他の企業への業務の一部委託を書面で締結した業務請負契約を通じて行うことが出来るとされている。他の企業への委託が可能な業務は一定の補助的な業務についてのみ認められており、以下の4要件を全て満たす業務である必要がある<sup>31</sup>。

- ① 業務の管理・実施が主要な業務活動から独立して実施できること。
- ② 委託元からの指示の下で実施されること。
- ③ 全体として委託元企業の補助的な業務であること。
- ④ 直接的に生産活動を妨げない作業であること。

<sup>29</sup> 改正前は最長の契約期間は2年間とされており、1回のみ最大1年間期間の延長が可能であった。さらに契約満了後最長2年間の契約更新が1回限り認められていた。

<sup>30</sup> 但し、補償金は労働者がインドネシア国籍を有する場合のみ支払う必要があり、外国人労働者に対しては支払う必要はない。また、小規模事業主については別途労働者との合意に基づいた額とすることもできる。

<sup>31</sup> 労働法第65条。また、詳細な要件等に関しては労働移住大臣令2012年第19号において定められている。

## □ 労働者派遣

労働法において、派遣労働者は派遣先企業の主要な業務活動や生産過程に直接関係する業務には利用できず、補助サービス活動（①清掃業務、②労働者のための食事提供業務、③守衛業務、④工業及び石油関連業の補助業務、⑤労働者のための交通移動業務）にのみ利用できることとされている。

## （7）労働安全衛生施策

労働安全法（1970年法律第1号）において労働安全衛生に関する使用者の義務及び労働者の権利・義務が定められている。また、労働法では全ての企業に労働安全衛生マネジメントシステム<sup>32</sup>の適用を義務づけているほか、労働者数100人以上の企業や爆発、火災、有毒ガス等を用いる企業に対しては労働安全衛生委員会の設置が義務づけられている。

一方で、国民の安全意識が低いままであることや、法令や規則の運用・執行が十分機能していないことなどが課題として指摘されている。<sup>33</sup>

## （8）労災保険制度

労働社会保障実施機関(BPJS Ketenagakerjaan)により提供される労働社会保障制度の給付（①老齢保障、②年金保障、③労災補償、④死亡補償、⑤失業補償）のうちの1つとして実施されている。なお、通勤途中での事故も労災補償の対象とされている。

被保険者数は2,998万人(2020年)と、依然として労働者の多くが適用されておらず、今後の適用拡大が大きな課題となっている。

表 4-1-9 労災保険制度

名称		労働社会保障制度の労災補償制度(JKK)
根拠法令		インドネシア国家社会保障制度に関する法律（2004年法律第40号） 労災補償と死亡保障プログラム実施に関する政令（2015年政令第44号）
運営主体		労働社会保障実施機関（BPJS Ketenagakerjaan）
被保険者資格		すべての被用労働者（外国人は6か月以上就業する者のみ適用）、自営業者。公務員は別制度が適用される。
給付の種類	療養給付	治療に必要なサービスが入院時、薬剤、義足等を含めて現物給付される。また、移送費として別途移送手段に応じて給付される。
	一時的な労働不能給付	就労できない期間のうち、最初の12か月間は月給の100%、その後は50%が給付される。
	永久的な労働不能給付	完全に労働不能な場合、賃金の80か月分の70%が一時金として支払われるほか、一時金として1,200万ルピアが支給される。一部障害の場合には、その度合に応じて支給される。

<sup>32</sup> 事業者が労働者の協力の下に「計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）」（「PDCA サイクル」）という一連の過程を定めて、継続的な安全衛生管理を自主的に進めることにより、労働災害の防止と労働者の健康増進、さらに進んで快適な職場環境を形成し、事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組み。

<sup>33</sup> JICA「労働安全衛生分野情報収集・確認調査 報告書」  
[http://open\\_jicareport.jica.go.jp/pdf/12301909.pdf](http://open_jicareport.jica.go.jp/pdf/12301909.pdf)

	遺族給付	労働災害が原因で被保険者が死亡した場合には、賃金の 80 か月分の 60%（ただし、最低額として死亡補償による給付額(2,000 万ルピア)が設定されている）が一時金として支払われる。さらに一時金として 1,200 万ルピアが支給される。
	その他	葬儀費：被保険者の死亡時に 1,000 万ルピアが支給される。 子の教育費：被保険者が死亡又は完全に労働不能となった場合の子の教育費が一定期間支給される。
財源	保険料	被用労働者：事業主が全額負担。労働環境におけるリスクに応じて 5 段階の保険料率（0.10%、0.40%、0.75%、1.13%、1.60%）が適用され、月給に保険料率を掛け合わせた額が徴収される。 自営業者：所得に応じた一定額。
	国庫負担	なし。
実績	受給者数	234,370 件（2021 年）
	支給総額	1 兆 7,900 億ルピア（2021 年）
	基金運用状況	45.96 兆ルピア（2021 年末）

## （9）解雇規制

### イ 概要

労働法において、使用者・労働者・労働組合及び政府はあらゆる手段を用いて労使関係の終了を回避しなければならないとされている。労使関係の終了が回避出来ない場合、使用者は労使関係終了の 14 日前（試用期間<sup>34</sup>中の場合 7 日前）までに労使関係を終了する目的及び理由を労働者及び（労働者が労働組合に加入している場合）労働組合に書面で通知しなければならない。労働者が書面で労使関係の終了に異議を申し立てた場合には、労使間<sup>35</sup>で労使関係の終了について協議しなければならない。この協議が合意に至らない場合、使用者は、労使紛争解決機関の決定を受けた場合にのみ、労働者との労使関係を終了（すなわち解雇）することができる。なお、解雇規則は雇用創出法により大きく見直されている。

また、労働法において集団解雇に関する特段の規定は設けられていない。

### ロ 労使関係を終了できる事由、終了できない事由

2021 年政令第 35 号では以下の事由が労使関係を終了できる事由として挙げられている。

- （イ）会社が合併・統合・買収・分離を行い、労働者側が雇用関係を継続する意思がない場合。または使用者側に労働者を受け入れる意思がない場合。
- （ロ）会社が損失を被ったことに起因して合理化を行う場合。
- （ハ）会社が 2 年連続で損失を出したことに起因して閉鎖する場合。
- （ニ）不可抗力による会社の閉鎖。
- （ホ）会社が債務返済の猶予を受けている場合。

<sup>34</sup> 期間の定めのない労働契約においては最大 3 か月の試用期間を設けることができる。（労働法第 60 条）

<sup>35</sup> 労働者が労働組合に加入している場合は経営者と労働組合、加入していない場合には経営者と労働者本人。

- (ハ) 会社の破産。
  - (ト) 使用者が以下の行為をしたことを理由に労働者が雇用の終了を申し立てた場合。
    - a 労働者に対する虐待・侮辱・脅迫
    - b 法令違反行為をするよう労働者を誘導した、あるいは労働者に命令した
    - c 使用者が連続して3か月以上賃金を決められた時期までに支払わなかった
    - d 労働者に約束した義務を履行しなかった
    - e 労使間で合意した業務以外の業務の実施を労働者に命じた
    - f 雇用契約に記載のない労働者の生命、安全、健康、道徳を危険にさらす業務を与えた
  - (チ) 労働者からの申し立てに対し、使用者が(ト)に該当する行為をしていないという労使紛争解決機関の裁定を受けて、使用者が雇用の終了を行う場合。
  - (リ) 労働者が自己都合で離職する場合<sup>36</sup>。
  - (ヌ) 労働者が5営業日以上連続して無断欠勤し、経営者が書面で2回適切に呼び出している場合。
  - (ル) 労働者が雇用契約・会社規則・労働協約に違反した場合で、原則として一定期間内に4回の規定違反がされた場合<sup>37</sup>。
  - (ウ) 労働者が犯罪を行った容疑で当局に拘束され、6か月以上業務を遂行できない場合。
  - (ワ) 就業中の事故により労働者が長期の病気または障害となり、12か月以上業務を遂行できない場合。
  - (カ) 労働者が定年を迎えた場合。
  - (コ) 労働者が死亡した場合。
- 一方、使用者が労使関係を終了できない理由として、①12か月以内の病気による欠勤、②宗教上の義務行為をおこなうための欠勤、③女性労働者の妊娠出産等による欠勤、④労働組合活動、⑤使用者の犯罪活動の当局への通報等が定められている。

## 八 退職手当・勤続功労金・権利損失補償金

労使関係が終了した際、使用者は労働者に対して労使関係が終了した事由に応じ、退職手当・勤続功労金・権利損失補償金を支払う義務がある。退職手当・勤続功労金は賃金（基本給及び固定給）を基に勤続年数により定められている（表 4-1-10・11 参照）。ま

<sup>36</sup> 労働者は離職前30日前までに書面で辞職する旨通知する必要がある。

<sup>37</sup> 労働者が違反した場合、まず第1警告書が発せられ、第1警告書の有効期間中（最長6か月、第2・第3警告書も同様。）労働者が再び違反を犯した場合第2警告書が発せられ、第2警告書の有効期間中、労働者が違反を犯した場合第3警告書が発せられる。第3警告書の有効期間中労働者が違反を犯した場合解雇することができる。また、雇用契約・会社規則・労働協約において重大な規定違反を定めることができるとされており、重大な規定違反を犯した労働者については過去警告書を受けたかどうかに関わらず、予告なしに解雇することができる。

た、労使関係の終了事由により支払うべき内容は異なる（表 4-1-12 参照）。権利損失補償金は、①取得されておらず無効となっていない年次有給休暇、②労働者及び家族が採用された際にいた場所に帰るための費用、③労働契約・会社規則・労働協約等に規定されたその他事項から構成される。

表 4-1-10 退職手当

勤続年数	金額
1 年未満	賃金の 1 か月分
1 年以上 2 年未満	賃金の 2 か月分
2 年以上 3 年未満	賃金の 3 か月分
3 年以上 4 年未満	賃金の 4 か月分
4 年以上 5 年未満	賃金の 5 か月分
5 年以上 6 年未満	賃金の 6 か月分
6 年以上 7 年未満	賃金の 7 か月分
7 年以上 8 年未満	賃金の 8 か月分
8 年以上	賃金の 9 か月分

資料出所：2021 年政令第 35 号第 40 条第 2 項

表 4-1-11 勤続功労金

勤続年数	金額
3 年以上 6 年未満	賃金の 2 か月分
6 年以上 9 年未満	賃金の 3 か月分
9 年以上 12 年未満	賃金の 4 か月分
12 年以上 15 年未満	賃金の 5 か月分
15 年以上 18 年未満	賃金の 6 か月分
18 年以上 21 年未満	賃金の 7 か月分
21 年以上 24 年未満	賃金の 8 か月分
24 年以上	賃金の 10 か月分

資料出所：2021 年政令第 35 号第 40 条第 3 項

表 4-1-12 労使関係の終了事由別使用者が労働者に支払う義務の範囲

	退職手当	勤続功労金	権利損失補償金
会社が合併・統合・買収・分離を行い、労働者側が雇用関係を継続する意思がない場合。または使用者側に労働者を受け入れる意思がない場合	○	○	○
会社の所有者が変更となり、使用者が労働者を受け入れる意思がない場合	○	○	○



会社の所有者が変更となった結果労働条件が変更となるため、労働者が離職する場合	0.5倍	○	○
使用者が合理化のため労働者を解雇する場合			
会社が損失を被っている場合	0.5倍	○	○
会社が損失を被っていない場合	○	○	○
会社の閉鎖のため労働者を解雇する場合			
会社が損失を被っている場合	0.5倍	○	○
会社が損失を被っていない場合	○	○	○
不可抗力のため労働者を解雇する場合			
不可抗力のため会社が閉鎖した場合	0.5倍	○	○
会社が閉鎖していない場合	0.75倍	○	○
会社が債務返済の猶予を受けている場合			
会社が損失を被っている場合	0.5倍	○	○
会社が損失を被っていない場合	○	○	○
会社が破産した場合	0.5倍	○	○
使用者が3(9)ロ(ト)に該当する行為を行った場合	○	○	○
労働者からの申し立てに対し、使用者が3(9)ロ(ト)に該当する行為をしていないという労使紛争解決機関の裁定を受けて、使用者が雇用の終了を行う場合			○(注1)
労働者が5営業日以上連続して無断欠勤し、経営者が書面で2回適切に呼び出している場合			○(注1)
労働者が自発的に離職する場合			○(注1)
労働者が雇用契約・会社規則・労働協約に違反した場合			
一定期間内に4回の規定違反があった場合	0.5倍	○	○
雇用契約・会社規則・労働協約で定めた重大な規定違反があった場合			○(注1)
労働者が犯罪を行った容疑で当局に拘束され、6か月以上業務を遂行できない場合			
当該犯罪により会社が被害を受けていない場合		○	○
当該犯罪により会社が被害を受けた場合			○(注1)
労働者が犯罪を行った容疑で当局に拘束され、拘束から6か月以内に有罪判決が出た場合			
当該犯罪により会社が被害を受けていない場合		○	○
当該犯罪により会社が被害を受けた場合			○(注1)
就業中の事故により労働者が長期の病気または障害を被り、12か月以上業務を遂行できない場合	2倍	○	○
労働者が定年となった場合	1.75倍	○	○
労働者が死亡した場合	2倍	○	○

資料出所：2021年政令第35号第41～52、54～58条

注1：これとは別に雇用契約・会社規則・労働協約に記載された送別金を労働者は受領する権利がある。

注2：使用者が保険料を負担する年金に労働者を加入させている場合には、その負担額を上記で定められた額から控除することができる。

## 4 労使関係施策

### (1) 労使関係団体

#### イ 労働組合

労働組合法(2000年法律第21号)において、全ての労働者に労働組合を結成し加入する権利があること、労働者10人以上により労働組合を結成できることが定められている。なお、労働者は同時に複数の労働組合に加入することはできない。2021年5月における労働組合数は10,748、組合員数は3,256,025人となっている<sup>38</sup>。ナショナルセンターとしては、インドネシア労働組合総連合(KSPI)、全インドネシア労働組合総連合(KSPSI)、インドネシア福祉労働組合総連合(KSBSI)がある。

#### ロ 使用者団体

使用者団体としてはインドネシア商工会議所(KADIN)から労使関係および労務問題に関する委任を受けているインドネシア事業者協会(APINDO)がある。

### (2) 二者協議会

50人以上の労働者が就業している会社は二者協議会(Lembaga Kerjasama Bipartit)を設置することが義務づけられている<sup>39</sup>。使用者と労働者間のコミュニケーション・協議の場として6~20人の労使同数の委員から構成される。県・市の労働局に登録し、最低1か月に1回協議会を開催すること、半年に1回活動報告を提出することとされている。

### (3) 労働争議

労働者及び労働組合は、労使間の協議が決裂した場合にストライキを行うことができる。ストライキ実施日の7日前までに、使用者・所管する労働局にストライキの実施日時や場所、その理由などを記した通知を書面で通知しなければならない。労使間の協議が決裂していないなど、上記要件を満たさないストライキは違法ストライキとされ、労働者は無断欠勤したものと扱われる<sup>40</sup>。

労働争議の件数は、2018年までは低下傾向にあり、2019~21年のデータは不明であるが、2022年に入り増加している。

<sup>38</sup> 労働省 “Buku Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 5 Tahun 2022”

<sup>39</sup> 労働移住大臣決定 No.KEP.255/MEN/2003。

<sup>40</sup> 労働移住大臣令 KEP.234/MEN/2002 第6条。また、公共サービスあるいは人命の安全を脅かすおそれのある事業を営む会社における勤務時間中のストライキも違法とされている（同大臣令第5条）。

表 4-1-13 労働争議件数の推移

	2016	2017	2018	2022(注 2)
争議件数(件)	122	63	36	121
参加人数(人)	51,626	40,673	21,027	121,711
労働損失時間(人時)	702,901	401,992	339,808	973,688

資料出所：インドネシア労働省

注 1：2019～21 年のデータは不明。

注 2：2022 年は 10 月までのデータ。

#### (4) 労使紛争解決手法

労使紛争解決法(2004 年法律第 2 号)により定められている。紛争は法律上、①権利に関する紛争（法令や労働契約等の実施方法又は解釈の相違の結果生じる紛争）、②利益に関する紛争（労働契約等に規定された労働条件の策定・変更についての意見の相違の結果生じる紛争）、③労使関係の終了に関する紛争、④労働組合間の紛争、に分類されている。

労使紛争は、まず労働者又は労働組合と使用者の二者間で協議を行い、解決することが求められる。二者間協議で合意に至った場合には、合意書が作成され、労使関係裁判所に登録される。合意書は法的拘束力を有する。

協議開始から 30 営業日を経ても合意に至らなかった場合には、所管する労働局に対し紛争がある旨を登録する。労働局は当事者に対し調停、仲裁で解決する機会を提供するが、両当事者が 7 日以内に選択しない場合についてはあっせんが用いられる<sup>41</sup>。

調停およびあっせんの場合、合意に至らなかった場合には労使関係裁判所に申し立てを行うことができる（仲裁の場合、提訴は原則としてできない）。①権利に関する紛争と③労使関係の終了に関する紛争に関しては、労使関係裁判所の判決に対し、最高裁判所に上告することが可能である。

## 5 最近の動向

### (1) 雇用創出法を巡る動き

雇用創出法を巡ってはインドネシア労働組合総連合(KSPI)、全インドネシア労働組合総連合(KSPSI)などから違憲審査が請求されていた。憲法裁判所は 2021 年 11 月 25 日、オムニバス法という法律の形式や条文のミス、審議過程の公開性など法律の制定過程に問題があったとして、法律の制定過程に問題があったことを理由に違憲と判断された。一方で政府と国会には判決から 2 年以内に適切な手続きに則って法案をあらためて審議する猶予が与えられ、その間は雇用創出法が有効であるとした「条件付き違憲」との判決が下された。

解雇規制の緩和などは、雇用創出法の改正点の中でも労働組合の反対意見が強い項目の一

<sup>41</sup> 労使紛争解決法では①権利に関する紛争に該当する紛争の解決手法はあっせんのみ限定されており、③労使関係の終了に関する紛争の解決手法は調停及びあっせんに限定されている。

つであり、今後の動向が注目される。

(参考)

- インドネシア労働省 <http://kemnaker.go.id/>
- 在外労働者保護庁 <https://bp2mi.go.id/>
- ILO in Indonesia and Timor-Leste <https://www.ilo.org/jakarta/lang--en/index.htm>
- JETRO インドネシア <https://www.jetro.go.jp/world/asia/idn/>
- 法務省「日本企業及び邦人を法的側面から支援する方策等を検討するための調査研究 インドネシア」 [http://www.moj.go.jp/housei/shihouseido/housei10\\_00137.html](http://www.moj.go.jp/housei/shihouseido/housei10_00137.html)