

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となり、2005年～2008年は、5%後半～6%台の経済成長を達成した。世界金融危機の影響等から減速したが、その影響は他国と比べ限定的であった。その後、回復基調に転じ2010年以降は、6%前後にまで成長率が回復している。

〈表3-9-1〉インドネシアの実質GDP成長率

年	(%)												
	2007	2008	2009	2010				2011					
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4		
実質GDP成長率	6.3	6.0	4.6	6.1	5.6	6.1	5.8	6.9	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5

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」
注：各四半期の値は対前年同期比

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働力人口は継続的に増加しつつあるが、そのペースを上回って就業者が増えており、失業者数は減少し、失業率も低下しつつある。世界金融危機を経ても、インドネシアの失業率の低下傾向は変わらず、2010年8月には7.14%、2011年8月には6.56%であった。

〈表3-9-2〉インドネシアの雇用・失業等の動向

年	(万人、%)				
	2007年8月	2008年8月	2009年8月	2010年8月	2011年8月
労働力人口	10,994	11,195	11,383	11,653	11,737
労働力率	66.99	67.18	67.23	67.20	68.34
就業者数	9,993	10,255	10,487	10,821	10,967
失業者数	1,001	939	896	832	770
失業率	9.11	8.39	7.87	7.14	6.56

資料出所：インドネシア中央統計庁 (Statistics Indonesia)
注：各年8月の数値

(2) 雇用・失業対策の概要

2009年10月、ユドヨノ大統領第2期目がスタートし、翌2月に公表された中期国家開発計画（2010年～2014年）には、完全失業率を2014年末までに5～6%とする目標を掲げ、官僚統治改革、労働需要にマッチした教育改革、インフラ建設、電力供給能力の拡大等のエネルギー確保等の国家優先事項を定めている。この計画に基づき、内外からの投資促進による雇用の拡大や、公共職

(参考) 1ルピア=0.00910円 (2011年期中平均)

業サービスの改善等の雇用・失業対策に取り組んでいる。

(3) 若年者雇用対策

25歳未満の若年失業者は全体の失業者の60.6%を占めている(2011年2月)。

〈表3-9-3〉年齢階級別失業者数 (2011年2月)

年齢階級	失業者数			失業者数に占める割合
	(人、%)			
	男性	女性		
15-19	2,366,694	1,319,477	1,047,217	29.2
20-24	2,555,581	1,513,157	1,042,424	31.5
25-29	1,287,449	751,869	535,580	15.9
30-34	664,053	362,678	301,375	8.2
35-39	358,392	173,546	184,846	4.4
40-44	304,901	160,260	144,641	3.8
45-49	248,783	138,372	110,411	3.1
50-54	165,359	98,261	67,098	2.0
55-59	110,626	79,533	31,093	1.4
60-64	54,687	38,360	16,327	0.7
65歳以上	1,106	1,106	0	0.0
計	8,117,631	4,636,619	3,481,012	100.0

注：失業者数には就業をあきらめた者も含む。
資料出所：インドネシア中央統計庁 (Statistics Indonesia)

主な若年者の雇用・能力開発対策は次のとおりである。

a 概要

第一に、インドネシア政府は、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、国際機関等との連携の下、「インドネシア若年雇用ネットワーク」(インドネシア

YEN¹⁾を立ち上げている²⁾。

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、様々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、商業といった様々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

a 概要

インドネシアの教育水準は低い状況にあり、2011年8月時点で、就業者の49.4%を小学校の卒業者・中途退学者・未就学者、18.9%を中学校卒業者が占めており、企業や公的機関における職業能力開発の重要性が高い。高等学校卒業者（3年間）は、15.6%、職業専門高等学校卒業者（3年間）は8.1%、短期専門課程卒業者（1年、2年又は3年コースがある）は2.9%、大学卒業者（学士、修士及び博士課程）は5.2%である。若年層においては、職業専門高等学校を含む高等学校への進学者が過半数を超えている。

〈表3-9-4〉インドネシアの学歴別就業者数

(万人)					
学歴	2009年8月	2010年2月	2010年8月	2011年2月	2011年8月
小学校 (卒業者、中退者及び未就学)	5,521	5,531	5,451	5,512	5,418
中学校	1,939	2,030	2,063	2,122	2,070
高等学校	1,458	1,563	1,592	1,635	1,711
職業専門高等学校	824	834	888	973	886
短期専門課程	279	289	302	332	317
大学	466	494	525	554	565
計	10,487	10,741	10,821	11,128	10,967

資料出所：インドネシア中央統計庁(Statistics Indonesia)

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。また、近年では産業界の技術進歩が急速であるために、学歴を有する者で

■ 1) Youth Employment Networkの略。

■ 2) 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。現在、参加国(Lead Countries)はインドネシアを含め約20カ国となっている。

あっても企業側が求める人材能力レベルに適合していないことも問題となっている。

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、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

b 職業能力開発施設等

職業能力開発施設は、労働移住省管轄、州管轄、市県管轄の職業訓練センターがそれぞれあり、民間職業訓練所もある。

人材育成に関する政府の計画を達成するためには、職業訓練指導員が大幅に不足している状況であり、職業訓練指導員基礎研修による増員、職業訓練指導員の能力向上研修を行っている。また、建設、電子、電気、農業、情報技術、機械、自動車、縫製等の各種職業訓練や起業育成研修、生産性向上研修等が行われている。

国家資格認定庁が実施する認定試験を受け、職業能力基準を満たした場合には、認定証が交付される。また、同庁に認定された民間資格認定機関が当該認定試験を実施できる他、基準の開発や見直しにも関与している。

c 実習制度

インドネシアの職業訓練の体系には、企業内での実習制度が含まれるのが特徴であるが、実習生と通常の労働者との区別があいまい、技能を身につけるといふ本来の目的を達成できないなどの問題に対処するため、2009年に国内における実習の運営に関する労働移住大臣通

達及びその指針が出された。

この制度では、企業側で実習に参加する者を選抜でき、政府又は民間の職業訓練機関に訓練の一部を実施させることができる。また、実習中は、賃金ではなく、手当及び必要に応じて交通費を支払うこととされており、原則として最大1年間の契約が可能となっている。会社が定めた職業能力基準を満たすことが認められた実習参加生に対しては実習修了証が与えられ、修了証が与えられた実習生は、資格認証機関が実施する職業能力認定を受けることができる。実習修了証を受けとった実習参加生は、実習を行った会社で労働者として就労することや、同業種の会社で就労することができ、自営業者になることもできる。このように、技能者の育成と雇用の促進が期待できる制度となっている。

なお、実習制度は、100人以上の労働者を雇用する企業は、毎年全労働者の5%以上の労働者に対して、全費用を負担した上で企業内または職業訓練機関で実施することが義務づけられている。

(5) 失業保険制度

インドネシアでは、失業保険制度が整備されていない。なお、退職金制度については、労働法で、退職手当等が勤続年数及び退職事由に応じて定められており、勤続期間が8年の場合は、賃金の9か月分の退職手当、賃金の3か月分の功労金、退職手当及び功労金の15%の損失補償金等を退職事由に応じて支払うこととされている。

(6) 外国人労働者対策

インドネシア人労働者の雇用機会を確保するため、外国人労働者は、労働法により特に制限されている。例えば、外国人労働者雇用計画書の承認と労働許可の取得、人事関連の役職への就任の禁止、代替要員であるインドネシア人労働者への技術又は専門能力の移転の義務（取締役及び監査役を除く）、技能開発基金（DPKK）として外国人労働者1人につき月100ドルを政府に支払う義務がある。

(7) 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、国内

への送金による外貨獲得、技術の国内移転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である。

2006年、法律（2004年第39号）及び大統領令（2006年第81号）を根拠に大統領直轄の機関として海外労働者派遣・保護庁が設立され、インドネシア人の国外労働の普及促進、人材派遣、保護、監視を行うことを任務としている。

また、15の州レベルの地方事務所と6の出張所があり、インドネシア人海外労働者の登録、送り出し、保護、促進に関する業務に係る権限が与えられている。

2010年の統計によると、国外で働くインドネシア人は、サウジアラビアが最も多く、マレーシア、台湾、シンガポール、UAEが続いている。なお、近年、サウジアラビアやマレーシアでインドネシア人の家政婦が虐待を受ける事件が相次いだことを受け、一部の派遣を中止し、両国間で最低賃金、休暇の付与等に関する交渉が行われるとともに、派遣前の教育の実施、シェルターの整備などの対策が講じられている。

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・介護福祉士候補者を受け入れている。2008年から2011年までに、累計で791人が日本に入国した。

3 労働条件制度

(1) 賃金及び労働時間の動向

a 賃金

2010年8月の雇用労働者賃金上昇率は対前年同月比6.7%上昇した。一方、2010年の消費者物価上昇率は5.1%となった。

〈表3-9-5〉インドネシアの賃金上昇率の推移

年					
年	2006	2007	2008	2009	2010
雇用労働者賃金上昇率(名目)	-	8.1	7.5	14.2	6.7
消費者物価上昇率	13.1	6.3	9.8	4.8	5.1

資料出所：インドネシア中央統計庁 "Indikator Sosial-Ekonomi"
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：賃金上昇率(名目)は各年8月における対前年同月の伸びであり、インドネシア中央統計庁の数値から算出したもの。

b 労働時間

2010年8月の週当たり労働時間は44時間で、2009年8月から1時間増加している。

〈表3-9-6〉労働時間別労働者数

週当たりの労働時間					
週当たりの労働時間	2009年8月	2010年2月	2010年8月	2011年2月	2011年8月
1～34時間	3,157	3,280	3,327	3,419	3,459
1～7時間	131	148	120	137	144
8～14時間	456	481	459	479	520
15～24時間	1,164	1,197	1,248	1,263	1,289
25～34時間	1,406	1,454	1,500	1,540	1,506
35時間以上	7,330	7,460	7,494	7,709	7,508
計	10,487	10,741	10,821	11,128	10,967

資料出所：インドネシア中央統計庁 (Statistics Indonesia)

c 労働災害

2010年における労働災害事故による給付件数は98,711件で、うち死亡者数は2,191人であった。

〈表3-9-7〉インドネシアの労働災害の推移

年					
年	2006	2007	2008	2009	2010
給付件数	95,624	83,714	94,736	96,314	98,711
うち死亡者数	1,784	1,883	2,136	2,144	2,191

資料出所：国営社会保障会社

(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の審議を経て、毎年各州の知事が決定することになっている。

2011年の州別法定最低賃金 (UMP) では、ジャカルタ特別州の最低賃金は月額129万ルピアとなった。

なお、この最低賃金は、就業開始後1年未満の従業員に適用され、1年以上の場合はこの額を上回る賃金を払う必要がある。

(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)。所定時間外労働をさせる場合は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)。所定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。

(4) 解雇規制

労働者と合意に至らない解雇については、当事者から訴えがあった場合には、県又は市の労働局による斡旋、同労働局に登録された者による調停、労働移住大臣により選任された者による仲裁、各州都にある県・市の地方

裁判所内に設置された労働裁判所及び最高裁判所内に設置される労働裁判所において判断される。また合意された解雇の場合でも、経営者は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か月分となる。

(5) 出産・育児休暇制度

雇用主は産科医または助産師の診断に基づき、産前1.5か月、産後1.5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、②についてあっ旋員、調停員、仲裁委員が任命され、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

2007年の労働組合加入者は、総労働者数9,993万217人のうち総労働者数の3.25%にあたる340万6,022人であった。なお、労働組合法上、労働者10人以上で労働組合を結成することができ、同一企業内での複数の組合結成も可能である。

b 労働者団体

2008年5月の国家開発庁長官の最新の報告書によれば、主な団体と組合数、組合員は以下のとおり。

- ① 全インドネシア労働組合総連合 (Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia : KSPSI、旧 FSPSI) 6,779組合、1,601,378人

- ② インドネシア労働組合総連合 (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia : KSPI) 973組合、458,345人

- ③ インドネシア福祉労働組合総連合 (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia:KSBSI) 1,559組合、337,670人

(①～③は3大労組)

この他、国家労働者組合、BUN労働者組合連盟、インドネシア・イスラム教徒労働組合中央委員会 (SARBUMUSI) などがある。

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ず、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3-9-8〉インドネシアの労働争議件数等の推移

年	(件、人、時間)				
	2007	2008	2009	2010	2011
スト発生件数	150	146	149	82	303
参加労働者数	135,297	211,504	93,862	1,982	64,820
損失労働時間	1,161,413	1,546,400	843,684	10,571	1,891,387

資料出所：労働移住省HP

注：2011年は、2011年1月～7月までの数値である。

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、労働安全に関する1970年法第1号として規定されている。そして1996年労働大臣規則5号に基づき、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必ずしも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(1970年第1号法)の安全に対する規制は緩く、経営者への罰則も、100万ルピア(約9,660円)若しくは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³⁾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。

2007年11月、退職金に関する2つの政令案⁴⁾は法務省

の審査を経て大統領府へ提出されたが労使の意見が一致していないとの理由で労働移住省へ差し戻され、2008年4月、労働移住大臣は次期政権誕生まで延期すると表明した。

大統領第2期目の投資環境改善政策の一環として、2010年の国会審議リストに労働法改正が登録され、政労使の三者での協議、学識経験者による検討が進められたが、具体的な審議には至らなかった。

インドネシア政府は2011年5月27日、2010から2025年までの経済成長促進・拡充マスタープラン(The Masterplan for Acceleration and Expansion of Indonesia Economic Development : MP3EI)を発表した。

2025年に自立し、先進し、公正で繁栄したインドネシアを創造することをビジョンに、経済回廊を通じた経済力の発展、国内の連結性の強化、国の人材能力と科学技術の強化の3つの戦略で、高所得国になることを長期開発目標としている。

インドネシアの経済開発加速化・拡充を達成するため、地方、国レベルでの法令と許認可の実行、創設、改善も実施することとし、国レベルでは、28の法令改正等を予定し、このうち7の法律改正事項には、労働法2003年第13号の改正(雇用契約、アウトソーシング、退職手当に関する条文)を2012年1月までに実施することが含まれていた。しかしながら、2011年11月頃からの翌年の最低賃金額を巡る労働者によるデモの頻発を受け、労働法改正の審議が先送りされる可能性もある。

■ 3) 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。

■ 4) 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。