

# 第5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（Republic of Indonesia）

### 労働施策

（参考）1 ルピア = 0.00891 円（2014 年期中平均）

2014年7月9日、大統領選挙が実施され、元ジャカルタ首都特別州知事のジョコ・ウィドド氏が当選した。ジョコ氏は軍人、職業政治家以外から選出された初めての大統領であり、貧困率の改善を訴えており、国民の所得化に向けて労働政策でどのような舵取りを行っていくか注目される。

#### 1 経済情勢

2009年の実質GDP成長率は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おり、2011年は6.5%であったが、その後下降している。

表 5-1-1 実質 GDP 成長率

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	4.6	6.2	6.5	6.2	5.8	5.2	5.1	5.0

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」、インドネシア中央統計庁  
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、失業率の低下傾向は変わらず、2014年8月は6%を下回った。

表 5-1-2 雇用・失業等の動向

年	(万人、%)				
	2010年8月	2011年8月	2012年8月	2013年8月	2014年8月
労働力人口	11,653	11,737	11,805	12,017	12,187
労働力率	67.20	68.34	70.27	67.59	68.29
就業者数	10,821	10,967	11,081	11,276	11,463
失業者数	832	770	724	741	724
失業率	7.14	6.56	6.14	6.17	5.94

資料出所：インドネシア中央統計庁  
「Trends of selected socio-Economic Indicators of 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、公共職業サービスの改善等の雇用・失業対策に取り組んでいる。

2009年8月に1億487万人であった就業者数は2014年8月には1億1463万人に増加し、2009年8月に7.87%であった失業率は、2014年8月には5.94%にまで改善している。

##### (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61.7%を占めている（2014年8月）。

中国

韓国

インドネシア  
(労働施策)

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

表 5-1-3 年齢階級別失業者数 (2014年8月)

年齢階級	失業者数	(人、%)		失業者数に占める割合
		男性	女性	
15-19	2,250,148	1,298,993	951,155	31.1
20-24	2,217,984	1,359,733	858,251	30.6
25-29	1,015,728	662,226	353,502	14.0
30-34	614,620	369,935	244,685	8.5
35-39	326,225	175,098	151,127	4.5
40-44	260,597	152,632	107,965	3.6
45-49	200,366	110,369	89,997	2.8
50-54	195,049	114,353	80,696	2.7
55-59	99,847	72,448	27,399	1.4
60歳以上	64,341	47,000	17,341	0.9
計	7,244,905	4,362,787	2,882,118	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

「Trends of selected socio-Economic Indicators of indonesia」

### イ 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、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 (YEN<sup>1)</sup>」<sup>2)</sup> を立ち上げている。

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。

- ① 国の若年雇用行動計画を策定すること
- ② 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
- ③ 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
- ④ 経済問題省との連携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

### ロ 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。

- ① 全国153か所<sup>3)</sup>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

■ 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。

■ 3) 2012年現在

様々な分野の訓練が実施されている。

- ② 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。

## 八 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、若年者を教導し、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。

### ニ 公共職業サービスの整備

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。

なお、端末が設置されている労働局又は公的雇用サービスセンターは一部にとどまっている。

### ホ 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) 有期雇用等

有期雇用や請負、労働者派遣については、その業務内容等が制約された形で認められている。

### イ 有期雇用契約

使用者は有期雇用契約により労働者を雇用した場合、

恒常的な業務に使用することはできず短期的な業務に限られている。具体的には以下のとおりである<sup>4</sup>。

- ① 一度で終了する業務又は一時的な性質の業務
- ② 短期的に完了する業務で3年以内に完了することが見込まれる業務
- ③ 季節的な業務
- ④ 新製品、新サービス又は調査実験段階にある製品に関連する業務

契約期間は、最長2年であり、その後1年の延長（1回限り）ができ<sup>5</sup>、旧契約終了後30日経過した後最長2年間の更新（1回限り）ができる<sup>6</sup>。

□ 請負又は労働者派遣

労働法及び労働移住大臣規程により定められている<sup>7</sup>。

(イ) 請負

以下の4要件が必要となる。

- ① 発注会社の主要業務とは切り離されること
- ② 発注会社の直接・間接的命令に基づき遂行されること
- ③ 事業の補助的活動であること
- ④ 直接的に生産工程を妨げないものであること

なお、③の補助的活動は各事業セクター毎に事業セクター団体<sup>8</sup>が作成する業務実施工程フロー<sup>9</sup>に基づいて決定される。

(ロ) 労働者派遣

派遣労働者に行わせることが可能な業務は、生産工程に直接関係しないもの（補助的活動）に限られており、具体的には、①クリーニングサービス、②労働者用のケータリング、③警備員、④鉱業・石油業の補助的サービス、⑤労働者用の輸送サービスとなっている。

(5) 失業保険制度

失業保険制度は整備されていない。

(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）、外国人労働者利用補償基金（DKPTKA）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<sup>10</sup>。

(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、19の州レベルの地方事務所と5の出張所があり<sup>11</sup>、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

■4) 労働法第59条第1項  
 ■5) 労働法第59条第4項  
 ■6) 労働法第59条第6項  
 ■7) 労働法第65条、第66条。労使紛争で請負、派遣が問題とされたことから、インドネシア労働移住大臣規程2012年第19号が定められ、請負、派遣労働者の権利が強化された。  
 ■8) 商工会議所に登録された事業セクター団体等  
 ■9) 最初から最後まで業務実施工程を描き、主要業務と補助業務の内容も記載されたもの  
 ■10) 2013年労働移住大臣令第12号  
 ■11) 2015年1月現在

中国  
韓国  
インドネシア（労働施策）  
マレーシア  
フィリピン  
シンガポール  
タイ  
ベトナム

ている。2008年から2014年までに、累計で1,235人が日本に入国した。

(8) 職業能力開発対策

イ 概要

教育水準は低く、2014年8月時点で、就業者の47.1%を小学校の卒業者・中途退学者・未就学者、17.8%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（一般及び職業専門高等学校）卒業者は、25.4%、大学卒業者（短期専門課程卒業者、学士、修士及び博士課程）は9.8%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 5-1-4 学歴別就業者数

学歴	(万人)					
	2012年 2月	2012年 8月	2013年 2月	2013年 8月	2014年 2月	2014年 8月
小学校中退・未就学	2,289	5,388	5,595	5,381	5,531	5,396
小学校	3,262					
中学校	2,029	2,022	2,037	2,056	2,106	2,035
高等学校	1,720	1,725	1,797	1,788	1,891	1,858
職業専門高等学校	943	950	1,034	997	1,091	1,052
短期大学	312	298	325	293	313	296
大学	725	698	805	761	885	826
計	11,280	11,081	11,593	11,276	11,817	11,463

資料出所：インドネシア中央統計庁  
「Trends of selected socio-Economic Indicators of 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。

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。

- ① 規則の強化
- ② 下部構造（インフラ）の強化
- ③ 人的資源を含む資源の品質開発
- ④ 制度、手段の強化
- ⑤ 予算、金融の強化

⑥ 関連機関の実践の活性化

ロ 職業能力開発施設等

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。

ハ 実習制度

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曖昧、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又は職業訓練機関で実施することが義務づけられている。

中国

韓国

インドネシア  
(労働施策)

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

3 労働条件制度

(1) 賃金及び労働時間の動向

イ 賃金

2014年8月の雇用労働者賃金上昇率は対前年同月比2.3%上昇した。一方、2012年の消費者物価上昇率は4.0%となった。

表 5-1-5 賃金上昇率の推移

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
雇用労働者賃金上昇率(名目)	16.2	14.2	6.7	8.4	6.6	17.1	2.3
消費者物価上昇率	9.8	4.8	5.1	5.4	4.3	8.4	4.0

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。

使用者は、職級、役職、勤続年数、学歴、能力を考慮して賃金構造<sup>12</sup>及び賃金比率<sup>13</sup>を作成し、これに基づいて労働者に賃金を支払う必要がある<sup>14</sup>。具体的には、賃金構造及び賃金比率は、役職分析（役職のデータを入手し、その情報処理を行うための系統的な方法過程（職務の概略、仕事の成果、責任等を明確化する）、役職説明（ある役職の最も重要な活動のまとめ（職務、責任、実施事項等））及び役職評価（役職の比較的な重要度の価値を知るために系統的に役職を測定し評価すること））に基づき決定される。

また、賃金はノーワークノーペイが原則であるが、病欠<sup>15</sup>、生理、宗教上の義務の履行<sup>16</sup>、結婚、冠婚葬祭等については賃金を支払う必要がある。

ロ 労働時間

2014年8月の週当たり労働時間35時間未満の労働者数は3,577万人で、全就業者に占める割合は、32.0%である。

■ 12) 最低額の賃金から最高額の賃金まで、または最高額から最低額までの賃金レベルの構成をいう。  
 ■ 13) それぞれの役職職位毎の賃金額面金額の範囲をいう。  
 ■ 14) 労働法第92条第1項  
 ■ 15) 最初の4ヶ月は賃金の100%、次の4ヶ月は賃金の75%、3番目の4ヶ月は賃金の50%、それ以降は賃金の25%が支払われる。  
 ■ 16) ハッジ巡礼、子供の割礼、洗礼等  
 ■ 17) KHLは、単身の労働者が1ヵ月に必要と考えられる食品・飲料、衣料、住宅、家庭用品などの品目の価格を基に適正生活水準を示したものである。2012年7月の改正により算定品目が46品目から60品目になった。  
 ■ 18) インドネシアは二層の地方政府からなり、第1層の地方政府が州、第2層の地方政府は県・市である。農村部を主に管轄する地方政府を県、都市部を主に管轄する地方政府を市としているが、県と市の間に行政機能上の差異はない。

表 5-1-6 労働時間別労働者数

週当たりの労働時間	2012年2月	2012年8月	2013年2月	2013年8月	2014年2月	2014年8月
1～34時間	3,555	3,430	3,571	3,681	3,697	3,577
1～14時間	686	662	704	861	728	668
15～24時間	1,267	1,279	1,302	1,470	1,379	1,372
25～34時間	1,602	1,489	1,565	1,350	1,590	1,536
35時間以上	7,725	7,651	7,831	7,399	7,861	7,610
計	11,280	11,081	11,402	11,080	11,558	11,187

資料出所：インドネシア中央統計庁

(2) 最低賃金制度

イ 根拠規定

労働法（法律2003年法律第13号）第10章第2節（第88条～第98条）

最低賃金に関する労働移住大臣令（1999年法律第1号/2000年法律第226号）

ロ 決定方式

労働移住大臣は、政労使三者構成の全国賃金評議会（Depernas Dewan Pengupahan Nasional）の審議を経て、最低賃金の設定基準である「適正生活水準<sup>17</sup>（Kebutuhan Hidup Layak : KHL）」の算定方法を定める。各州（Provinsi）<sup>18</sup>の賃金評議会では、算出された州のKHLに基づいて、最低賃金額の勧告を行い、最終的には各州の知事が毎年の最低賃金額を決定する。

最低賃金は州別に決められるが、州によっては県（Kabupaten）・市（Kota）における設定がされることもある。そのほかに、州あるいは県・市産業別最低賃金を設定することが可能であるが、産業別最低賃金は一般の最低賃金よりも5%以上高くなければならない。

州（又は県・市）における最低賃金は、労働需給、消費者物価指数、経済成長率及び賃金相場を考慮して決められるので、KHLを必ずしも上回らなければならないことはないが、KHLに近づけることが求められている。

中国

韓国

インドネシア  
(労働施策)

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

八 適用対象

全ての労働者が対象であり、正社員・契約社員・試用期間中の労働者に関わらず、最低賃金より低い賃金を支払ってはならない。

また、最低賃金は、勤務期間が1年未満の労働者に対して適用され、1年以上勤務する労働者の賃金改定は、労働者・労働組合と使用者間の合意書により行われるが、最低賃金以上の賃金を支払わなければならない。

も多くの州で10%以上となっているが、2013年から比べると伸び率は鈍化傾向にある。ジャカルタ特別州では2013年是对前年43.9%であったが、2015年は10.6%となっている。

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。

二 動向

州別最低賃金 (Upah Minimum Provinsi:UMP) は近年、非常に高い伸び率を示しており、2015年において

(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)。

表 5-1-7 州別最低賃金 (UMP)

		(ルピア)			
番号	地域	2012	2013	2014	2015
1	アチェ州	1,400,000	1,550,000	1,750,000	1,900,000
2	北スマトラ州	1,200,000	1,375,000	1,505,850	1,625,000
3	西スマトラ州	1,150,000	1,350,000	1,490,000	1,615,000
4	リアウ州	1,238,000	1,400,000	1,700,000	1,878,000
5	リアウ群島州	1,015,000	1,365,087	1,665,000	1,954,000
6	ジャンビ州	1,142,500	1,300,000	1,502,300	1,710,000
7	南スマトラ州	1,195,220	1,630,000	1,825,600	1,974,346
8	バンガ・ブリトゥン群島州	1,110,000	1,265,000	1,640,000	2,100,000
9	ベンガル州	930,000	1,200,000	1,350,000	1,500,000
10	ランブン州	975,000	1,150,000	1,399,037	1,581,000
11	ジャカルタ首都特別州	1,529,150	2,200,000	2,441,301	2,700,000
12	西ジャワ州	780,000	850,000	1,000,000	1,177,000
13	バンテン州	1,042,000	1,170,000	1,325,000	1,600,000
14	中ジャワ州	765,000	830,000	910,000	1,100,000
15	ジョグジャカルタ特別州	892,660	947,114	988,500	1,108,249
16	東ジャワ州	745,000	866,250	1,000,000	1,150,000
17	バリ州	967,500	1,181,000	1,542,600	1,621,172
18	西ヌサトゥンガラ州	1,000,000	1,100,000	1,210,000	1,330,000
19	東ヌサトゥンガラ州	925,000	1,010,000	1,150,000	1,250,000
20	西カリマンタン州	900,000	1,060,000	1,380,000	1,560,000
21	中カリマンタン州	1,327,459	1,553,127	1,723,970	1,896,367
22	南カリマンタン州	1,225,000	1,337,500	1,620,000	1,870,000
23	東カリマンタン州	1,177,000	1,752,073	1,886,315	2,026,126
24	北カリマンタン州	1,177,000	1,752,073	1,886,315	2,026,126
25	北スラウェシ州	1,250,000	1,550,000	1,900,000	2,150,000
26	ゴロンタロ州	837,500	1,175,000	1,325,000	1,600,000
27	中スラウェシ州	885,000	995,000	1,250,000	1,500,000
28	南スラウェシ州	1,200,000	1,440,000	1,800,000	2,000,000
29	西スラウェシ州	1,127,000	1,165,000	1,400,000	1,655,500
30	東南スラウェシ州	1,032,300	1,125,207	1,400,000	1,652,000
31	マルク州	975,000	1,275,000	1,415,000	1,650,000
32	北マルク州	960,498	1,200,622	1,440,746	1,577,617
33	バブア州	1,585,000	1,710,000	1,900,000	2,193,000
34	西バブア州	1,450,000	1,720,000	1,870,000	2,015,000
	平均	1,088,903	1,288,424	1,498,758	1,713,103

中国

韓国

インドネシア  
(労働施策)

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

表 5-1-8 州別最低賃金の伸び率（前年比）

		(%)		
番号	地域	2013	2014	2015
1	アチェ州	10.7	12.9	8.6
2	北スマトラ州	14.6	9.5	7.9
3	西スマトラ州	17.4	10.4	8.4
4	リアウ州	13.1	21.4	10.5
5	リアウ群島州	34.5	22.0	17.4
6	ジャンビ州	13.8	15.6	13.8
7	南スマトラ州	36.4	12.0	8.1
8	バンガ・ブリトゥン群島州	14.0	29.6	28.0
9	ベンガル州	29.0	12.5	11.1
10	ランブン州	17.9	21.7	13.0
11	ジャカルタ首都特別州	43.9	11.0	10.6
12	西ジャワ州	9.0	17.6	17.7
13	バンテン州	12.3	13.2	20.8
14	中ジャワ州	8.5	9.6	20.9
15	ジョグジャカルタ特別州	6.1	4.4	12.1
16	東ジャワ州	16.3	15.4	15.0
17	バリ州	22.1	30.6	5.1
18	西ヌサトゥンガラ州	10.0	10.0	9.9
19	東ヌサトゥンガラ州	9.2	13.9	8.7
20	西カリマンタン州	17.8	30.2	13.0
21	中カリマンタン州	17.0	11.0	10.0
22	南カリマンタン州	9.2	21.1	15.4
23	東カリマンタン州	48.9	7.7	7.4
24	北カリマンタン州	48.9	7.7	7.4
25	北スラウェシ州	24.0	22.6	13.2
26	ゴロンタロ州	40.3	12.8	20.8
27	中スラウェシ州	12.4	25.6	20.0
28	南スラウェシ州	20.0	25.0	11.1
29	西スラウェシ州	3.4	20.2	18.3
30	東南スラウェシ州	9.0	24.4	18.0
31	マルク州	30.8	11.0	16.6
32	北マルク州	25.0	20.0	9.5
33	パプア州	7.9	11.1	15.4
34	西パプア州	18.6	8.7	7.8
	平均	18.3	16.3	14.3

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時間外手当の支払いが義務付けられている。

時間外手当の計算は、月給が基準となる。時間給として月給の173分の1で計算され、時間外労働が就労日になされる場合、最初の1時間は、時間給の1.5倍、それ以降は2倍が支払われる。週の休業日あるいは法定休日の時間外手当は、最初の7時間までは時間給の2倍、8時間目が3倍、それ以降は4倍が支払われなければならない。

#### (4) 出産・育児休暇制度

雇用主は産科医又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。

#### (5) 解雇規制

##### イ 解雇の一般原則

雇用契約の終了について、使用者は、あらゆる努力をして解雇を回避すべきであるとされており、かかる努力義務を果たしても回避できない場合は労働組合（対象となる労働者が労働組合に所属していない場合は労働者本人）との協議を行い、それでも合意に達することができ

中国

韓国

インドネシア  
(労働施策)

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

ない時は労使関係裁判所の決定を受けた場合<sup>19</sup>のみ解雇することができる(労働法第151条)。

ただし、①書面で合意された試用期間中の解雇・退職の場合、②雇用主から強制されることなく自己都合により退職届を提出した場合、③労働契約期間満了の場合、④定年に達した場合、⑤死亡した場合は、労使関係裁判所の決定は不要である。(労働法第154条)

□ 解雇禁止事由

①12ヶ月以内の病欠(医師の診断書必要)、②法令上の国家への義務履行による不就労、③宗教上必要な行為による不就労、④労働者の婚姻、⑤女性労働者の妊娠、出産等、⑥組合員であること・組合活動をしたこと等、⑦使用者の犯罪行為の捜査機関への通報、⑧思想、宗教、政治的信条、人種、性別、⑨労働災害による疾病<sup>20</sup>等により解雇することは禁止されている。ただし、会社内の労働者間で血縁関係又は婚姻関係を持つ場合は、労働協約又は就業規則にて解雇事由として規定する場合は除かれる。(労働法第153条)

ハ その他労働法で個別に定められる解雇事由

以下の事由について労働法では解雇できる旨規定されている。ただし、この要件を満たせば必ずしも即時に解雇できるわけではなく労使関係裁判所の決定が必要とする判決もある。

(イ) 雇用契約、就業規則又は労働協約の違反

解雇するためには、警告書の交付が必要である。まず、第一警告書が発行され、6ヶ月間改善されない場合には、第二警告書が発行され、更に第三警告書が発行されそれでも改善されない場合に解雇に至る。なお、労働者が警告書にしたがって改善した場合は当該警告書の効力は失われる。(労働法第161条)

(ロ) 無断欠勤

労働者が書面の通知なく5日連続で欠勤した場合、使

用者は書面で2度呼び出した場合には退職したものと見なすことができる。(労働法168条)

(ハ) 労働者の重大な過ち・犯罪行為

労働者に重大な過ち(会社内での横領、同僚への暴力・脅迫等)がある場合は解雇することができる(労働法第158条)。ただし、当該不正行為が刑事裁判により最終的に有罪が確定しなければならない。(労働移住大臣決定2005年13号)

(ニ) 経営上の理由

①会社に組織変更、合併又は株主の変更が生じた場合、②会社が2年間継続して損失を計上し又は不可抗力の発生により会社を閉鎖する場合、③経営を効率的にすることを理由とする場合、④会社の破産を理由とする場合に解雇することができる。(労働法163条～165条)

(6) 退職金制度

雇用関係終了時に使用者は、退職手当、勤続功労金及び損失補償金を支払う必要がある。使用者は無断欠勤や労働者の犯罪行為による場合のように明らかに労働者に過失がある場合においても損失補償金を支払う必要があり、雇用契約等による場合にあっては退職手当、勤続功労金も支払うこととされている。具体的な支払事由、手当の内容は以下のとおり。

表 5-1-9 退職事由別の受け取ることができる項目

離職事由	退職手当	勤続功労金	損失補償金
自発的退職	—	—	○
定年(年金制度加入なし)	○(2倍)	○	○
定年(年金制度に加入し、会社が保険料を全額負担)	—	—	○
定年(年金制度に加入していたが、年金が退職金より少ない場合)	差額分を支払い		
死亡	○(2倍)	○	○
労災を原因とする長期疾病・身体障害	○(2倍)	○(2倍)	○
労災を原因としない長期疾病・身体障害	○(2倍)	○	○
雇用契約、就業規則又は労働協約の違反	○	○	○
無断欠勤	—	—	○
労働者の重大な過ち・犯罪行為	—	—	○
刑事裁判で有罪判決を受けた場合	—	○	○
経営上の理由	○(※1)	○	○

※1 会社に組織変更、合併又は株主の変更が生じた場合で使用者が労働者を受け入れない場合、会社が2年間継続して損失を計上し又は不可抗力の発生により会社を閉鎖する場合は、通常の退職手当の2倍となる。

■ 19) 労使関係裁判所は地方裁判所に設置されているが、解雇に関する裁判は裁判官、労使代表各1名の三者構成となっている。必ずしも民事訴訟法の手続きに精通しているとはいえない者が判事となっているため、裁判は遅延傾向にある。公判期間は50日であるが、この期間に終了することは少ない。また、組合側は弁護士を雇わない場合も多く、裁判として体をなさない場合も多い。

■ 20) 本人の合意と医師の診断書がある場合は除く。

表 5-1-10 退職手当支払額

勤続年数	支払賃金月額
1年未満	1ヶ月
1年以上2年未満	2ヶ月
2年以上3年未満	3ヶ月
3年以上4年未満	4ヶ月
4年以上5年未満	5ヶ月
5年以上6年未満	6ヶ月
6年以上7年未満	7ヶ月
7年以上8年未満	8ヶ月
8年以上	9ヶ月

表 5-1-11 勤続功労金支払額

勤続年数	支払賃金月額
3年未満	0
3年以上6年未満	2ヶ月
6年以上9年未満	3ヶ月
9年以上12年未満	4ヶ月
12年以上15年未満	5ヶ月
15年以上18年未満	6ヶ月
18年以上21年未満	7ヶ月
21年以上24年未満	8ヶ月
24年以上	10ヶ月

表 5-1-12 損失補償金の内容

事項	内容
年次有給休暇の残額	年次有給休暇の残り分を賃金に換算して会社が買い取る形で支払う。
帰郷旅費	労働者とその家族が労働者が採用された場所に帰る費用。
住宅手当及び医療治療費	住宅手当、医療治療費の補償として、退職手当又は勤続功労金の15%の額を受け取ることができる。
その他	労働契約、就業規則又は労働協約に定められるその他の事項

(7) 労働安全衛生施策

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、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。法律の規制は緩く、経営者への罰則も、100万ルピア又は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。

(8) 労災補償保険制度

労働者社会保障制度（JAMSOSTEK）の労災補償保険として運営されている（第5章第1節 インドネシア社会保障施策2（1）参照）。

表 5-1-13 労災保険制度

名称	労働者社会保障制度（JAMSOSTEK）の労災補償保険	
根拠法	労働者の社会保障に関する法律（1992年第3号）	
運営主体	PT. JAMSOSTEK（労働者社会保障株式会社）	
被保険者資格	従業員10人以上又は1か月の賃金総額が100万ルピア以上の事業所の従業員は強制加入（それ以外の事業所の従業員や自営業者は任意加入）	
給付の種類	療養給付	治療費のほかに入院費用、眼科治療、義足費用も含まれる。1件の事故につき最大で12か月間の入院費用が支払われる。また、最大で150万ルピアの移送費が給付される。
	一時的な労働不能給付	労働者が治療のために就労できない期間のうち、最初の4か月間は月給の100%、次の4か月間は75%、その後は50%が給付される。
	永久的な労働不能給付	賃金の80か月分の70%が一時金として支払われ、さらに最初の24か月間は毎月20万ルピアの定額給付がある。
	遺族給付	労働者が死亡した場合に遺族に対して、賃金の80か月分の60%が一時金として支払われ、さらに最初の24か月間は毎月20万ルピアの定額給付がある。
	その他	死亡給付として1000万ルピアと葬祭費として200万ルピアが支払われる。
財源	保険料	業種によって、賃金（固定給）の0.24%、0.54%、0.89%、1.27%、1.74%の保険料を事業主が全額負担する。
	国庫負担	なし
実績	受給者数	103,285件（うち死亡者数：2,438人）（2013年）
	支給総額	5634.4億ルピア（2013年）
	基金運用状況	—

(注) 被保険者資格、給付内容の要件は、制度制定当初（1993年）より変更されていない。

2013年における労働災害事故による給付件数は103,285件で、うち死亡者数は2,438人であった。

4 労使関係施策

(1) 労働組合及び組織率

2010年の労働組合の数は11,852であり、労働組合員は341万4,455人であった。雇用者数3252万1517人（2010年8月）に対する比率（組織率）は10.5%である。

(2) 労使団体

イ 労働組合

すべての労働者は労働組合を結成する権利及び労働組

表 5-1-14 労働災害の推移

年		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
給付件数		83,714	94,736	96,314	98,711	99,491	103,074	103,285
	うち死亡者数	1,883	2,136	2,144	2,191	2,218	2,419	2,438

資料出所：国営社会保障会社（JAMSOSTEK）

中国

韓国

インドネシア  
(労働施策)

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

合に加入する権利を有する。労働組合は、10人以上の労働者により結成できる。組合の結成・解散、組合への加入・脱退、組合活動への参加・不参加を強制したり妨害したりしてはならない。

労働者が所属できる労働組合は一つのみで、複数の労働組合に所属することはできない。

「労働組合総連合」(Konfederasi)<sup>21</sup>の中で全国的な組織(ナショナルセンター)として主要なものは、全インドネシア労働組合総連合(Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia : KSPSI 組合員507,000人(2011年))、インドネシア福祉労働組合総連合(Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia : KSBSI 組合員571,000人(2011年))、インドネシア労働組合総連合(Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia : KSPI)がある。このうち、KSPSIは最大の労働組合総連合であったが、2007年に3つの派閥に分裂した。KSPIはその傘下にインドネシア金属労働組合連合(FSPMI)があり、工場の敷地内に不法侵入したり高速道路を占拠したりするなど急進的かつ先鋭的な活動を行っている。また、FSPMIに属する労働組合は、自動車や電機等の製造業を中心に日系企業が多くを占めている。

□ 使用者団体

インドネシア経営者会議(Asosiasi Pengusaha Indonesia : APINDO)がある。実業界の代表として労働問題を担当している。2009年には、州組織が30、地区組織が221となっている。

(3) ストライキに関する規制及びストライキ件数の推移について

イ ストライキの規制

ストライキを実施する7日前までに、通知を地方労働局と使用者に対して行わなければならない(労働法第140条)。以下は違法ストライキとみなされる。

- ① 労使交渉の決裂によらないストライキ
- ② 労働担当機関と使用者への通知がない、又は期間を過ぎて通知されたストライキ
- ③ 公共サービスあるいは人命の安全を脅かす恐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  
違法なストライキを行った場合、その労働者は無断欠勤したものとみなされ、賃金は支払われない。また、連続して5営業日間無断欠勤し、その期間に経営者が書面で2回呼び出しても応じなかった場合には、経営者はその労働者が自己都合退職したものとみなすことができる。なお、自己都合による退職では、会社都合の解雇と異なり退職手当は支給されない。

使用者には、労使交渉が決裂した場合に、労働者の勤務を拒否するためロックアウトを行う権利が与えられているが、病院や電気・ガス・水道事業者など公共サービスを提供する会社は行ってはならないとされている。また、ストライキと同様にロックアウトを実施する7日前までに通知することとなっている。

□ ストライキの件数の推移

ストライキ件数は2012年に請負労働及び派遣労働について労働大臣規定が公布されたこと(2(4)注釈6参照)で沈静化に向かったが、2013年には最低賃金の上昇を求める動きが広がり、再び増加した。

■ 21) 5つ以上の労働組合により「労働組合連合」(Federasi)を結成することができ、さらに3つ以上の労働組合連合により労働組合総連合を結成することができる。

表 5-1-15 ストライキ件数等の推移

年	(件、人、時間)						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
スト発生件数	150	146	149	82	196	51	239
参加労働者数	135,297	211,504	93,862	1,982	54,861	13,753	32,209
損失労働時間	1,161,413	1,546,400	843,684	10,571	233,718	28,863	131,006

資料出所：インドネシア労働移住省

(4) 労使紛争解決制度

イ 根拠法規

労使紛争解決法（2004年法律第2号）

ロ 労使紛争の分類

労使紛争解決法においては、労使紛争を下記の四つに分類している。

① 権利に関わる紛争

法令、雇用契約、会社規則に対する会社の相違に起因し、権利が満たされなかったことにより生じる紛争（例：最低賃金、残業代の算定方法）

② 利益に関わる紛争

各種労働条件の策定、変更に関して意見が一致しないことにより生じる紛争（例：賃上げ）

③ 労使関係の終了（解雇）に関わる紛争

当事者の一方が労使関係を終了させたことに対して一件が一致しないことにより生じる紛争

④ 労働組合間の紛争

労働組合の権利の実施、組合員資格に関して見解が一致しないことにより生じる一企業内における労働組合間の紛争

ハ 労使紛争解決のプロセス

(イ) 労使間の話し合い

労使関係紛争は、まず労使が協議を通じて話し合いにより解決を図るよう努力する義務を負う。協議が開始されてから当事者のいずれか一方が協議を拒否又は30営業日以内に合意に達しなかった場合は失敗したものとみなされる。

(ロ) 斡旋(Mediasi)、調停(Konsiliasi)、仲裁(Arbitrase)

(イ)の協議が失敗した場合、紛争を行政当局（地方労働局）に届ける。行政当局は紛争当事者に、調停又は仲裁の選択肢を提示しなければならない。なお、権利に関

わる紛争は後述する斡旋に直ちに回される。また、仲裁は利益に関わる紛争と労働組合間の紛争のみが選択することができる。

調停が選択されると、行政当局から指名された調停員(Konsiliator)が調停を行い、労使が合意に達したときは労働協約が作成される。合意に至らないときには、調停員は勧告を出す。勧告が労使に受け入れられないときは、労使のいずれか又は双方が労使関係裁判所に持ち込むことができる。

仲裁を選択した場合は、労使間で合意した仲裁委員(Arbiter)が仲裁の任に当たる。仲裁委員によって、まず労使の和解が図られる。和解が達成されないときは仲裁決定を下す。この決定は法的に拘束され、労使関係裁判所に持ち込むことはできない。

労使が調停又は仲裁のいずれも選択しなかった場合は、斡旋に回される。斡旋人(Mediator)は地方労働局の職員で条件を満たすものから選ばれる。斡旋の結果、合意に達すれば労働協約が締結されるが、労働協約が締結されない場合は書面にて勧告を出す。勧告が労使の少なくとも一方によって受諾されないときは労使関係裁判所に持ち込むことができる。

(ハ) 労使関係裁判所(Pengadilan Hubungan Industrial)

各州の地方裁判所に設置された特別裁判所である。労働組合側、使用者側それぞれ1名ずつからなる特別裁判官と地裁の1人の裁判官によって構成される。この3名の判事のうち地裁内裁判官が裁判長となって裁判の審議を行う。

権利に関わる紛争と労使関係の終了（解雇）に関わる紛争については、労使関係裁判所の判決に不服のある場合は、最高裁判所に上訴することができる（利益に関わる紛争と労働組合間の紛争については、労働関係裁判所の判決が最終であり、最高裁に上訴することはできない。）。

中国

韓国

インドネシア  
(労働施策)

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム

**5 労働施策をめぐる最近の動向……………**

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。

（資料出所）

- インドネシア労働移住省ホームページ  
<http://www.depnakertrans.go.id/>
- インドネシア中央統計庁ホームページ  
<http://www.bps.go.id/>
- 日本 I P B A の会・経営法友会 新興国法制研究会  
「新興国法制ガイドブック インドネシア」
- ジェトロ通商弘報
- JAMSOSTEK annual report
- 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」

中国

韓国

インドネシア  
（労働施策）

マレーシア

フィリピン

シンガポール

タイ

ベトナム