

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=0.00904円（2015年期中平均）

2015年7月1日に「労災補償と死亡保障プログラム実施に関する政令」が施行され、外国人を含む全ての労働者が労災保険の被保険者となった。

同月、外国人雇用に関する規則が改正され、6か月以上就労する外国人労働者の社会保障保険への加入、外国人労働者1人につき10人名以上のインドネシア人労働者の雇用が義務づけられたが、外国からの投資の減少を懸念し、同年10月にインドネシア人労働者の雇用の義務づけは撤廃された。

また、同10月に「賃金に関する政令2015年第78号」が施行され、各自治体が決めていた最低賃金の決定方式が、インフレ率と経済成長率を基に自動的に算出される方式に変更となった。

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。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、主要輸出品目の1つである石油価格の下落や、中国をはじめとする主要輸出相手国の景気の減速により下降している。

表 5-1-1 実質GDP成長率

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	6.2	6.5	6.2	5.8	5.0	4.7	4.7	4.7

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（Statistics Indonesia）

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

労働力人口及び就業者数は継続的に増加しつつ、失業者数は750万人前後で推移している。豊富な若年層があり、毎年400万人が生産年齢人口に参入してくるが、これを吸収するためには6%程度の経済成長が必要とされている。若年層での失業率が高く、2015年8月では15歳～19歳で31.12%となっている。

2014年10月に就任したジョコ・ウィドド大統領は、鉱物資源、海洋資源などの国益に沿った活用、資源産業などにおける外国依存の低減、国産品の競争力強化などの政策を掲げ、インフラ投資により毎年200万人の雇用を創出するとしている。

しかし、2015年の雇用創出は140万人になる見通しで、2015年8月の就業者数は1億1,482万人、失業率は6.18%となっている。

表 5-1-2 雇用・失業等の動向

年	(万人、%)				
	2011年8月	2012年8月	2013年8月	2014年8月	2015年8月
労働力人口	11,737	11,805	12,017	12,187	12,238
労働力率	68.34	70.27	67.59	68.29	65.76
就業者数	10,967	11,081	11,276	11,463	11,482
失業者数	770	724	741	724	756
失業率	6.56	6.14	6.17	5.94	6.18

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

中国

韓国

インドネシア
(労働施策)

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

表 5-1-3 年齢階級別の労働力人口・失業者数 (2015年8月)

年齢階級	労働力人口	(人、%)			
		労働力人口に占める割合	失業者数	失業率	失業者数に占める割合
15-19	6,060,251	5.0	1,885,820	31.12	24.9
20-24	14,283,134	11.7	2,710,132	18.97	35.8
25-29	15,273,618	12.5	1,244,410	8.15	16.5
30-34	15,264,529	12.5	576,814	3.78	7.6
35-39	15,175,105	12.4	359,826	2.37	4.8
40-44	14,523,671	11.9	228,339	1.57	3.0
45-49	12,909,949	10.5	201,365	1.56	2.7
50-54	10,677,656	8.7	148,142	1.39	2.0
55-59	7,984,827	6.5	137,890	1.73	1.8
60歳以上	10,227,281	8.4	68,084	0.67	0.9
計	122,380,021	100.0	7,560,822	6.18	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)

就業者数の最も多い産業は農林水産狩猟業の3,774万人で、全体の3割を超えており、卸小売業・飲食店・ホテル業2,568万人、製造業1,525万人となっている。

また、就業形態別で見ると、自営業者3,771万人、雇用人4,443万人、家族、親族等の賃金のない労働者1,605万人であり、フォーマル、インフォーマル別で比較すると、フォーマル4,850万人(42.2%)に対してインフォーマル6,631万人(57.8%)となっており、インフォーマルセクターの割合は低下傾向にあるが依然高い水準にある。

表 5-1-4 産業別就業者数合計 (2015年8月)

業種	人数(人)
農林水産狩猟業	37,748,228
鉱業、採石業	1,320,466
製造業	15,255,099
電気・ガス・水道業	288,697
建設業	8,208,086
卸小売業、飲食業、ホテル業	25,686,342
運輸、倉庫、通信業	5,106,817
金融保険、不動産、事務所サービス業	3,266,538
地域社会個人サービス業	17,938,926
合計	114,819,199

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

表 5-1-5 就業形態別就業者合計 (2015年8月)

就業形態	人数(人)
自営業者Ⅰ(注1)	19,529,747
自営業者Ⅱ(注2)	18,187,786
雇用主	4,072,340
雇用人	44,434,390
農業部門の臨時雇用人	5,086,153
非農業部門の臨時雇用人	7,449,080
賃金のない労働者(注3)	16,059,703
フォーマル・セクター(注4)	48,506,730
インフォーマル・セクター(注5)	66,312,469
計	114,819,199

注1：自営業者
注2：家族又は自由業者の支援を受ける自営業者
注3：家族、親族など賃金のない労働者
注4：雇用主と雇用人
注5：雇用主と雇用人以外の就業者
資料出所：インドネシア中央統計庁 (Statistics Indonesia)

(2) 職業紹介制度

イ 職業紹介の概要及び実施主体

2001年の地方分権化以降、新地方自治法に基づき、特定分野(国際政治、国防、裁判、金融及び宗教その他の分野)を除き、権限と財源を中央から地方(主として県・市)に委譲した。労働行政においても、2000年までは、国が各州と各県・市に地方事務所を置いていたが、地方分権化以降は、原則として労働局(地方分権後は地方事務所が労働局に変更された)は県・市で運営されることとなった。

国が①政策立案、②業務指針等の策定、③業務等の標準化、④各種基準の策定、⑤業務関連の技術指導、⑥各労働局のモニタリング、評価の6機能・手段により州及び県・市労働局を指導・育成、監督しており、州では県・市をまたぐ民営職業紹介事業者等の許認可等のサービスの実施の他、管轄する県・市の調整として州規模での人材育成や労働市場情報のとりまとめを行い、県・市が具体的なサービス(労働市場情報の提供、職業カウンセリング・指導、職業紹介、民間需給調整事業の許認可と育成、労働基準監督、労使紛争の調整、職業訓練業務等)を実施している。

ロ 公的機関の組織形態

34の州、514の県・市に設置されている労働局で職業紹介業務を実施しているが、その中には求職者により身近に利用してもらうため、雇用サービス・職業紹介部門

中国

韓国

インドネシア
(労働施策)

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

を他の組織(労働基準監督、労使関係等)とは独立させ、公的雇用サービスセンターを設置しているところもある。

国の雇用関係所管部局は労働省¹職業紹介・雇用機会開発総局²であり、その下部に6つの所管部局があるが、このうち職業紹介を所管するのは労働市場開発局及び国内雇用局である³。具体的な業務は以下のとおりである。

労働市場開発局：労働市場情報、労働市場分析、公的職業紹介機関の運営、役職分析分野の政策・標準化・技術指導の策定準備と実施評価

国内雇用局：職業紹介、弱者グループ労働者雇用、役職指導・育成、職業紹介者強化に関する政策策定や標準・規範・指針・基準・手続策定、技術指導と実施評価に関する材料の準備

ハ 公的機関における求職者数、求人数、就職件数

職業紹介機関は求職活動のツールとして認知度は低く、その原因として、求人数が不足していることが考えられる。求人数が徐々に回復した2007年においても60万人程度しか求人がなく、必要とされている求人数を大きく下回っている。

今後は求人数を増やしていくことで、職業紹介機関の認知を高めていく必要があると考えられる。

二 職業紹介の具体的手法

各公的機関(中央、州、県・市)における任務と権能、公的雇用サービスの具体的実施方法(職業指導・相談、職業紹介、労働市場サービスの提供、民間雇用関連機関等)について、2008年に労働移住大臣令(No.PER.07/MEN/IV/2008)及び労働移住省雇用開発局長による雇用サービス指針が定められた。

ホ 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。

ヘ その他機関による職業紹介

(イ) 民間職業紹介事業者

民間職業紹介事業者数は2014年で106社あり、主にホワイトカラー層を募集・採用する際に活用されている。日系企業の民間職業紹介事業者数は10社以上あり、ジャカルタ、ジャカルタ近郊の工業地帯(チカラン、カラワン等)及びジャワ島西部(スラバヤ等)を中心に事業所を設立している。多くの現地に進出した日系企業は、日本語スタッフがいることやサービスの質から日系の民間職業紹介事業者を利用する傾向にある。

日本以外では、オーストラリア、中国、マレーシア、米国、シンガポール、英国、韓国等の企業が参入している。

(ロ) 特別職業紹介所

教育機関及び職業訓練機関等が独自に職業紹介事業を実施するため、県・市労働局より認可され、学生・訓練生等に職業紹介を実施する。教育機関と職業訓練機関は独自に在校生及び訓練修了生、受講生に対して職業紹介を実施することが可能になるとともに、企業からの求人を受け付けることも可能になる。

適用状況は県・市によりバラツキがある。

(3) 若年者雇用対策

25歳未満の若年失業者は失業者全体の60.7%、29歳未満では74.2%を占めており、29歳未満の労働力人口が全体の約3割であるのに対して高い割合となっている(2015年8月)。

■1) 2014年10月、ジョコ・ウィドド政権の発足と共に労働移住省から組織が改編された。
 ■2) 2015年7月に雇用開発局から組織が改編された。
 ■3) このほか、秘書局、海外雇用紹介・保護局、職業機会開発・拡大局、外国人労働者就労管理局がある。

表 5-1-6 年齢階級別の労働力人口・失業者数
(2015年8月)

(人、%)					
年齢階級	労働力人口	労働力人口に占める割合	失業者数	失業率	失業者数に占める割合
15-19	6,060,251	5.0	1,885,820	31.12	24.9
20-24	14,283,134	11.7	2,710,132	18.97	35.8
25-29	15,273,618	12.5	1,244,410	8.15	16.5
30-34	15,264,529	12.5	576,814	3.78	7.6
35-39	15,175,105	12.4	359,826	2.37	4.8
40-44	14,523,671	11.9	228,339	1.57	3.0
45-49	12,909,949	10.5	201,365	1.56	2.7
50-54	10,677,656	8.7	148,142	1.39	2.0
55-59	7,984,827	6.5	137,890	1.73	1.8
60歳以上	10,227,281	8.4	68,084	0.67	0.9
計	122,380,021	100.0	7,560,822	6.18	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）

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(YEN⁴⁾」⁵⁾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

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。(特集第2章インドネシア「2(3)ハ 技術

者養成コース」、「3(3)ニ TKMT養成プログラム」参照)

ハ 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 学校における職業ガイダンスの強化

労働省と教育文化省は、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⁶⁾。

- 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⁷⁾、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⁸⁾。

■4) Youth Employment Networkの略。
 ■5) 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。
 ■6) 労働法第59条第1項
 ■7) 労働法第59条第4項
 ■8) 労働法第59条第6項

□ 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⁹。

(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¹⁰が作成する業務実施工程フロー¹¹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¹²。

2015年6月29日付で、技術のない単純外国人労働者の

流入対策として、「外国人利用手順に関する労働移住大臣規則2015年第16号」が施行され、外国人労働者（取締役及び監査役を除く）1人につき10人名以上のインドネシア人労働者の雇用義務が課された。その他、6か月以上就労する外国人労働者の社会保障保険（BPJS）への加入義務、非居住者の取締役・監査役も就労許可の取得義務が課される¹³とともに、学歴要件に記載してあった「学士相当の卒業証明書」が削除される等の変更があった。

しかし、日系企業を含めた外資企業から苦情が多く出たことにより、外国からの投資が減少する恐れもあったため、同年10月、第16号の一部を改正する「外国人利用手順に関する労働移住大臣規則2015年第35号」が施行され、外国人労働者1人につき10人名以上のインドネシア人労働者の雇用義務、非居住者の取締役・監査役に対する就労許可の取得義務は撤廃された。

(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¹⁴、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。

2014年の統計によると、国外で働くインドネシア人は、マレーシアが最も多く、台湾、サウジアラビア、香港、シンガポール、オマーンが続いている。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

■9) 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。

■10) 商工会議所に登録された事業セクター団体等

■11) 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

■12) 2013年労働移住大臣規則第12号

■13) 日本に居住する非常勤の役員等についても保持義務が明文化されたことにより、リスクを避けるため取得を行うか役員構成を変更する必要がある。

■14) 2015年1月現在

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2015年までに、累計で1,513人が日本に入国した。

(8) 職業能力開発対策

(特集第3章「インドネシア」の項目を参照)

3 労働条件制度.....

(1) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

イ 賃金

労働組合による賃上げ要求が活発に行われたこともあり、高い上昇率が続いてきたが、2015年2月の雇用労働者賃金上昇率は対前年同月比1.5%と落ち着きつつある。一方、2015年の消費者物価上昇率は7.2%となった。

表 5-1-7 賃金上昇率の推移

(%)							
年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
雇用労働者賃金上昇率(名目)	32.6	6.7	8.4	6.6	17.1	2.3	1.5
消費者物価上昇率	4.8	5.1	5.4	4.3	8.4	4.0	7.2

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。(2015年の数値は2015年2月のもの)

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¹⁵及び賃金比率¹⁶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¹⁷。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¹⁸、生理、宗教上の義務の履行¹⁹、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

2015年8月の週当たり労働時間35時間未満の労働者数は3,431万人で、全就業者に占める割合は、29.9%である。

表 5-1-8 労働時間別労働者数

(万人)					
週当たりの労働時間	2013年8月	2014年2月	2014年8月	2015年2月	2015年8月
1~34時間	3,681	3,697	3,577	3,568	3,431
1~7時間	214	177	150	199	139
8~14時間	671	551	519	555	507
15~24時間	1,508	1,379	1,372	1,316	1,305
25~34時間	1,381	1,590	1,536	1,498	1,480
35時間以上	7,502	8,120	7,886	8,517	8,051
計	11,276	11,817	11,080	12,085	11,482

ハ 労働災害

2014年の労働災害件数は105,182件で2013年から1.84%の増加となり、うち死亡件数は2,375件であった。

表 5-1-9 労働災害の推移

(件)							
年	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
労働災害件数	94,736	96,314	98,711	99,491	103,074	103,285	105,182
うち死亡件数	2,136	2,144	2,191	2,218	2,419	2,438	2,375

資料出所：BPJS

(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)

■15) 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。
 ■16) それぞれの役職職位毎の賃金額面金額の範囲をいう。
 ■17) 労働法第92条第1項
 ■18) 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。
 ■19) ハッジ巡礼、子供の割礼、洗礼等

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）

□ 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²⁰（Kebutuhan Hidup Layak : KHL）」の算定方法を定める。各州（Provinsi）²¹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。

2015年10月、「賃金に関する政令2015年第78号」により、各自治体が決めていた最低賃金の決定方式を変更し、インフレ率と経済成長率を基に自動的に上昇幅を算出する方式が、2016年から8州²²を除く全自治体で適用されることになった。これまでの決定方式では自治体ごとに上昇幅が違って予想が難しく、大幅に上昇することもあり企業の懸念事項となっていた。

なお、これまで毎年制定されてきたKHLは、今後は5年に1度見直される。また、今回の政令の発効時点で最低賃金がKHLを下回る場合、当該地域の長は4年以内にKHLを上回るよう最低賃金を調整することになった。

ハ 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。

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²³、2015年においても多くの州で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年は対前年43.9%であったが、2015年は10.6%となっている。

また、2015年10月に「賃金に関する政令2015年第78号」により導入された新方式では、2016年の最低賃金は2015年比11.5%程度の上昇となり、日系製造業が集積する西ジャワ州カラワン県や同州ブカシ県等では2015年よりも上昇幅は低くなった。それでも、カラワン県の最低賃金は昨年からの約30万増の330万ルピアとなり、人員削減や移転を検討している企業も多い。

他方、インドネシア労働組合総連合（KSPI）は政令の撤回と、決定した最低賃金に10%以上の乗せを求め大規模デモを実施している。

■20) 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の。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。
 ■21) 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。
 ■22) 東・西ヌサトゥンガラ州と西バブア州、ゴロンタロ州、中部カリマンタン州、西スラウェシ州、マルク州、北マルク州
 ■23) 2013年の改定では日系企業が集積するジャカルタ周辺の県等で4割前後上昇した。

中国

韓国

インドネシア
（労働施策）

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

表 5-1-10 州別最低賃金（UMP）（2016年1月より）

(ルピア、%)

番号	地域	2014		2015		2016	
		最低賃金	伸び率	最低賃金	伸び率	最低賃金	伸び率
1	アチェ州	1,750,000	12.9	1,900,000	8.6	2,118,500	11.5
2	北スマトラ州	1,505,850	9.5	1,625,000	7.9	1,811,875	11.5
3	西スマトラ州	1,490,000	10.4	1,615,000	8.4	1,800,725	11.5
4	リアウ州	1,700,000	21.4	1,878,000	10.5	2,095,000	11.6
5	リアウ群島州	1,665,000	22.0	1,954,000	17.4	2,178,710	11.5
6	ジャンビ州	1,502,300	15.6	1,710,000	13.8	1,906,650	11.5
7	南スマトラ州	1,825,600	12.0	1,974,346	8.1	2,206,000	11.7
8	バンガ・ブリトゥン群島州	1,640,000	29.6	2,100,000	28.0	2,341,500	11.5
9	ベンクル州	1,350,000	12.5	1,500,000	11.1	1,605,000	7.0
10	ランブン州	1,399,037	21.7	1,581,000	13.0	1,763,000	11.5
11	ジャカルタ首都特別州	2,441,301	11.0	2,700,000	10.6	3,100,000	14.8
12	西ジャワ州	※					
13	バンテン州	1,325,000	13.2	1,600,000	20.8	1,784,000	11.5
14	中ジャワ州	※					
15	ジョグジャカルタ特別州	※					
16	東ジャワ州	※					
17	バリ州	1,542,600	30.6	1,621,172	5.1	1,807,600	11.5
18	西ヌサトゥンガラ州	1,210,000	10.0	1,330,000	9.9	1,482,950	11.5
19	東ヌサトゥンガラ州	1,150,000	13.9	1,250,000	8.7	1,425,000	14.0
20	西カリマンタン州	1,380,000	30.2	1,560,000	13.0	1,739,400	11.5
21	中カリマンタン州	1,723,970	11.0	1,896,367	10.0	2,057,558	8.5
22	南カリマンタン州	1,620,000	21.1	1,870,000	15.4	2,085,050	11.5
23	東カリマンタン州	1,886,315	7.7	2,026,126	7.4	2,161,253	6.7
24	北カリマンタン州	1,886,315	7.7	2,026,126	7.4	2,175,340	7.4
25	北スラウェシ州	1,900,000	22.6	2,150,000	13.2	2,400,000	11.6
26	ゴロンタロ州	1,325,000	12.8	1,600,000	20.8	1,875,000	17.2
27	中スラウェシ州	1,250,000	25.6	1,500,000	20.0	1,670,000	11.3
28	南スラウェシ州	1,800,000	25.0	2,000,000	11.1	2,250,000	12.5
29	西スラウェシ州	1,400,000	20.2	1,655,500	18.3	1,864,000	12.6
30	東南スラウェシ州	1,400,000	24.4	1,652,000	18.0	1,850,000	12.0
31	マルク州	1,415,000	11.0	1,650,000	16.6	1,775,000	7.6
32	北マルク州	1,440,746	20.0	1,577,617	9.5	1,681,266	6.6
33	パプア州	1,900,000	11.1	2,193,000	15.4	2,435,000	11.0
34	西パプア州	1,870,000	8.7	2,015,000	7.8	2,237,000	11.0
	平均	1,498,758	16.3	1,713,103	14.3	1,989,413	16.1

※ジョグジャカルタ・西ジャワ・東ジャワ・中ジャワ州は県・市レベルで設定されている。

(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。

中国

韓国

インドネシア
(労働施策)

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

(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) 労働安全衛生施策

労働安全に関する1970年法律第1号及び1996年労働大臣規則第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築きにくくしている。

(6) 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たが、2015年7月1日より、労災補償、死亡保障、老齢保障、年金保障を運営するBPJS Employmentに移行した。(インドネシア「社会保障施

策」を参照)

また、2015年6月30日付けで「労災補償と死亡保障プログラム実施に関する政令2015年第44号」が施行され、被保険者資格として従業員10名以上の事業所等の要件がなくなり、全ての労働者が強制加入されることになった。また、以前は加入義務のなかった外国人労働者についても、6か月以上働く外国人については加入が義務付けられた。

(7) 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ない時は労使関係裁判所の決定を受けた場合²⁴⁾のみ解雇することができる(労働法第151条)。

表 5-1-11 労災保険制度の概要

名称		労働社会保障制度 (Ketenagakerijaan) ※表は労災補償、死亡保障のみ記載	
根拠法		労働者の社会保障に関する法律 (1992年第3号) 労災補償と死亡保障プログラム実施に関する政令 (2015年第44号)	
運営主体		BPJS Employment (インドネシア名: BPJS Ketenagakerijaan)	
被保険者資格		全ての使用者及び従業員 (外国人は6か月以上働く者)、自営業者。	
保障制度		労災補償	死亡保障
給付の種類	療養給付	治療費のほか入院費用、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。	死亡した場合に遺族に対して支払われる。 見舞金1620万ルピア 定期見舞金、20万ルピア×24回=480万ルピア 埋葬費用300万ルピア 子の奨学金1200万ルピア (2015年7月現在)
	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。	
財源	保険料	使用者が全額負担:業種によって、1か月の賃金の0.24%、0.54%、0.89%、1.27%、1.74% 自営業者:所得に応じた一定額	使用者が全額負担:1か月の賃金の0.30% 自営業者:月6800ルピア。
	国庫負担	なし	
実績	受給者数	105,182件 (2014年)	2,375件 (2014年)
	支給総額	6520億ルピア (2014年)	4550億ルピア (2014年)
	基金運用状況	-	

資料出所: BPJS

中国

韓国

インドネシア
(労働施策)

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

中国

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²⁵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)

韓国

(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)

(8) 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。

インドネシア
(労働施策)

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

■24) 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。
■25) 本人の合意と医師の診断書がある場合は除く。

表 5-1-12 退職事由別の受け取ることができる項目

退職事由	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。

表 5-1-13 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 5-1-14 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 5-1-15 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

4 労使関係施策

(1) 労働組合及び組織率

2012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4,029万1,583人（2012年8月）に対する比率（組織率）は8.5%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)²⁶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

■26) 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。

中国

韓国

インドネシア
(労働施策)

マレーシア

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

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

イ 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。

□ 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程が公布されたことで沈静化に向かったが、2013年から最低賃金の上昇を求める動きが広がり、再び増加した。

(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)

□ 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が図るよう努力する義務を負う。協議が開始されたから当事者のいずれか一方が協議を拒否又は30営業日

表 5-1-16 ストライキ件数等の推移

年	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
スト発生件数	146	149	82	196	51	239	233
参加労働者数	211,504	93,862	1,982	54,861	13,753	32,209	16,104
損失労働時間	1,546,400	843,684	10,571	233,718	28,863	131,006	148,548

資料出所：インドネシア労働移住省

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(Arbitrer) 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)。

5 労働施策をめぐる最近の動向……………

2015年10月にジョコ・ウィドド大統領が環太平洋連携協定(TPP)参加を表明したことに対し、国内からは利益と損失の予測ができていないとの批判が出ている。参加には法整備等の課題が多く、未成熟な国内産業への打撃になるとの懸念が根強い。

(資料出所)

- インドネシア労働省ホームページ
<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IPBA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
- 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

ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ