

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 = 0.00818 円 (2016 年期中平均)

2015年最低賃金制度の改正から2年目となったが、政令で示した8.25%の上昇率に対して州平均での上昇率は9.2%となった。改正前の2015年の最低賃金上昇率は19.5%であり、この2年間で10%以上低下した。

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、2015年は4.8%となり、リーマンショック時に近い水準 (2009年: 4.6%) までの低下となった。

表 5-1-1 実質GDP成長率

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (%)		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	6.5	6.2	5.8	5.0	4.8	4.9	5.2	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 (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700万人弱で推移している。豊富な若年層がおり、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。2016年8月では失業率が0.6%程度改善し5.61%となったが、若年層での失業率が高く、15歳～19歳で28.09%となっている。

表 5-1-2 雇用・失業等の動向

年	(万人、%)				
	2012年8月	2013年8月	2014年8月	2015年8月	2016年8月
労働力人口	11,805	12,017	12,187	12,238	12,544
労働力率	70.27	67.59	68.29	65.76	66.34
就業者数	11,081	11,276	11,463	11,482	11,841
失業者数	724	741	724	756	703
失業率	6.14	6.17	5.94	6.18	5.61

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

表 5-1-3 年齢階級別の労働力人口・失業者数 (2016年8月)

年齢階級	労働力人口	労働力人口に占める割合	失業者数	(人、%)	
				失業率	失業者数に占める割合
15-19	6,219,598	5.0	1,747,151	28.09	24.8
20-24	14,735,371	11.7	2,327,760	15.80	33.1
25-29	15,520,185	12.4	1,099,494	7.08	15.6
30-34	15,389,189	12.3	559,107	3.63	8.0
35-39	15,360,465	12.2	339,303	2.21	4.8
40-44	14,736,098	11.7	302,422	2.05	4.3
45-49	13,054,067	10.4	176,741	1.35	2.5
50-54	10,986,355	8.8	182,836	1.66	2.6
55-59	8,479,281	6.8	131,259	1.55	1.9
60歳以上	10,963,139	8.7	165,702	1.51	2.4
計	125,443,748	100.0	7,031,775	5.61	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業の3,777万人で、全体の3割を超えており、卸小売業・飲食店・ホテル業2,669万人、製造業1,554万人となっている。

また、就業形態別でみると、自営業者3,947万人、雇用人4,583万人、家族、親族等の賃金のない労働者1,627万人であり、フォーマル、インフォーマル別で比較すると、フォーマル5,021万人 (42.4%) に対してインフォーマル6,820万人 (57.6%) 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。

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 5-1-4 産業別就業者数合計 (2016年8月)

業種	人数 (人)
農林水産業	37,770,165
鉱業、砕石業	1,476,484
製造業	15,540,234
電気・ガス・水道業	357,207
建設業	7,978,567
卸小売業、飲食業、ホテル業	26,689,630
運輸、倉庫、通信業	5,608,749
金融保険、不動産、事務所サービス業	3,531,525
地域社会個人サービス業	19,459,412
合計	118,411,973

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 (2016年8月)

就業形態	人数 (人)
自営業者 I (注1)	20,015,291
自営業者 II (注2)	19,450,879
雇用主	4,380,002
雇用者	45,827,785
農業部門の臨時雇用者	5,499,898
非農業部門の臨時雇用者	6,965,506
賃金のない労働者 (注3)	16,272,612
フォーマル・セクター (注4)	50,207,787
インフォーマル・セクター (注5)	68,204,186
計	118,411,973

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：雇用主と雇用者

注5：雇用主と雇用者以外の就業者

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

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 (Provinsi) 及び県 (Kabupaten)・市 (Kota) 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ほか、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。

■ 1) 2015年7月に雇用開発局から組織が改編された。

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。

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、民間雇用関連機関との連携等) については、2008年に定められた労働移住大臣令 (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基本となっている。

国の雇用関係所管部局は労働省職業紹介・雇用機会開発総局¹であり、その下部に6つの所管部局がある

ハ 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数社あり、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。

(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し、企業からの求人を受け付けることができる。

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

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、29歳未満の若年失業者は失業者全体の73.5% (25歳未満では57.9%) を占めており (2016年8月)、若年者雇用対策が重要な政策課題となっている。

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（YEN²⁾」³⁾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。主要な取組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 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。

ハ 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) 職業能力開発

イ 職業訓練システム

職業訓練システムは「職業訓練調整機関」、「国家職業訓練制度」、「国家資格制度」の3本柱からなる。

「職業訓練調整機関」は、国家全体の職業訓練の方向性を統一し、職業訓練投資の無駄を排除するために、職業訓練に関わる諸問題の調整、評価等を行う。

「国家職業訓練制度」では、職業訓練の規則やガイドラインの制定は政府が、実際の職業訓練は地方政府が行うこととなっている。

「国家資格制度」では、政府認定機関である職業別検定機関（LSP⁴⁾）が職能認定とその証明書の発行を行っている。

職業訓練システムは就労者及び失業者を中心に設計⁵⁾されている（図5-1-6）。基本的にはその中から試験等により選抜された者のみ、職業訓練プログラムを受講することが可能となっており、技能別、段階別に様々な訓練内容が準備されている。実際の訓練は地方政府によって認定された職業訓練機関⁶⁾によって行われる。訓練終了後、卒業生は技能試験（国家資格制度）を受験することが義務づけられている。

■2) Youth Employment Networkの略。

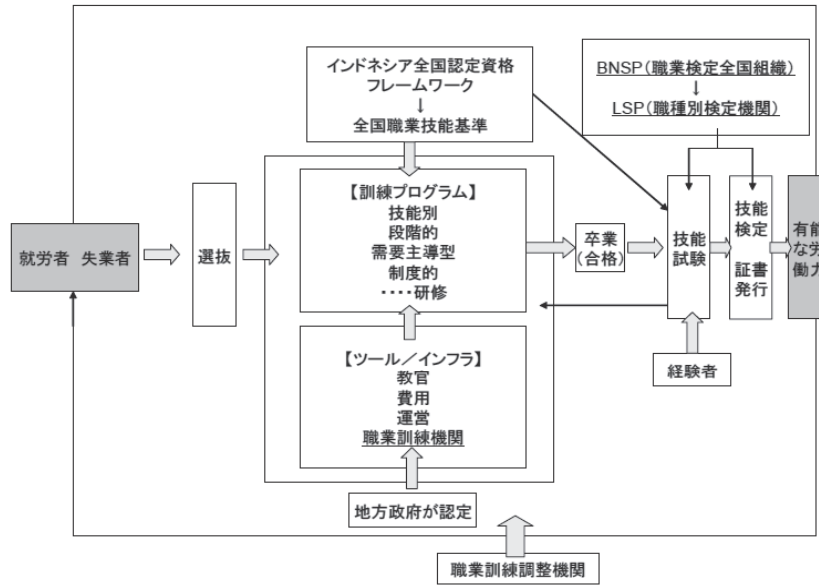
■3) 若年雇用ネットワーク（YEN）は、国連、世界銀行、ILOの連携によって生まれ、事務局はILO事務局に置かれている。YENは、若者雇用の課題にグローバル・国・地方レベルで取り組むことを目的としており、若者雇用に関する国家行動計画の策定を推進している。現在、参加国（Lead Countries）はインドネシアを含め約20カ国となっている。

■4) Lembaga Sertifikasi Profesi

■5) 中卒者やある程度の能力を持つ若年者を対象とした訓練プログラムも存在する。

■6) 職業訓練を実施するための条件を満たす政府機関、法人もしくは個人。

図 5-1-6 職業訓練システムの全体像



□ 公的機関の組織

労働省の職業訓練組織は大きく分けて2つの組織となっている。

1つ目が職業訓練・生産性向上総局で、訓練プログラムの開発、インストラクターの確保・能力開発、職業訓練所の基準決定・モニタリング、全国認定資格フレーム（能力基準）の拡充、国家資格制度の整備及び管轄する国家レベルの職業訓練所の運営等を行っている。

2つ目が職業訓練・生産性向上委員会でインストラクター、高度な技術を必要とする者、公務員等に対する訓練が行われている。

ハ 公的職業訓練施設

2014年における公的職業訓練施設数は、中央政府17施設、地方政府262施設となっている。

ニ 国家技能検定制度

労働法（2003年法律第13号、2003年3月25日施行）に基づき2005年7月に設置された職業検定全国組織（BNSP⁷⁾が、インドネシア国家職業技能適正基準

（SKKNI⁸⁾（2015年現在、約270職種）に基づき定められた職種ごとに、必要とされる職務・業務をユニット化し、当該ユニットごとに評価を行う制度を運用している。

(イ) 資格制度の枠組み

国家職業訓練制度に関する2006年第31号インドネシア共和国大統領令第5項により、インドネシア国家職業資格制度（KKNI⁹⁾の枠組みは、職種別にレベル1から最高レベル9までの9段階に分類されている。

また、2012年の大統領令¹⁰⁾によりインドネシア資格枠組み（IQF¹¹⁾が導入された。IQFは、教育や職業訓練、実務経験を通じて得られた能力を、労働市場で活用しやすくすることを意図して策定された。IQFは階層的に9つのレベルに区分され、KKNIのレベルと対応するように設定されている。

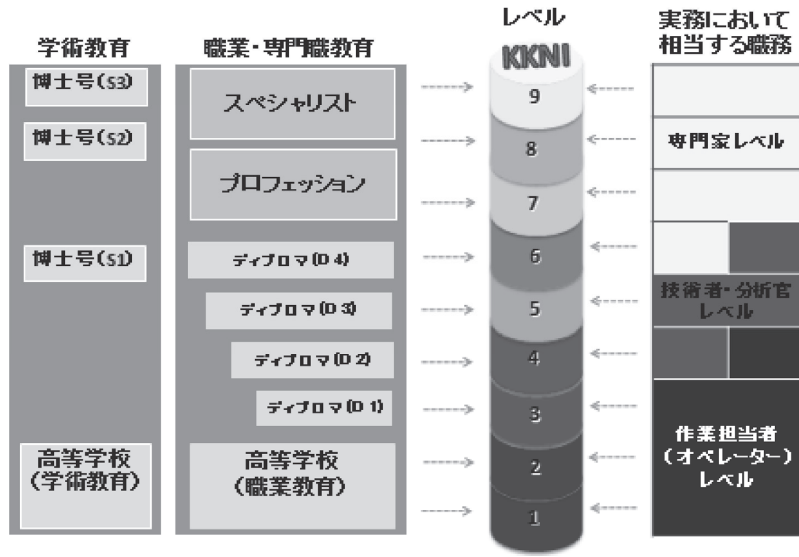
(ロ) 能力ユニット

各職種に求められるスキルを細分化した「能力ユニット」が設定されている。例えば、自動車関連職種では約170の「能力ユニット」が設定されており、その組み合わせによって多数の資格を取得することができる。

(ハ) 実施主体

■ 7) Badan Nasional Sertifikasi Profesi
 ■ 8) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
 ■ 9) Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
 ■ 10) 2012年第8号大統領令（Peraturan Presiden RI No.8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia）
 ■ 11) Indonesian Qualifications Framework

図 5-1-7 K K N I と I Q F の枠組み



資料出所：BNSP資料を一部加工

BNSPが認定した専門職業資格検定機関（LSP）が職業能力検定試験を実施する。業種・職種ごとに62のLSPが運営されている（2010年）。

(5) 有期雇用契約、労働者派遣等

有期雇用契約や請負、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¹²。

- 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¹³、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¹⁴。

ロ 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¹⁵。

(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¹⁶が作成する業務実施工程フロー¹⁷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。

■ 12) 労働法第59条第1項

■ 13) 労働法第59条第4項

■ 14) 労働法第59条第6項

■ 15) 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則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。

■ 16) 商工会議所に登録された事業セクター団体等

■ 17) 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

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

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

(6) 失業保険制度

失業保険制度は整備されていない。

(7) 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）、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、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¹⁸。

(8) 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、20の州レベルの地方事務所と23の出張所があり¹⁹、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。

2015年の統計によると、国外での就業地はマレーシアが最も多く、台湾、サウジアラビア、シンガポール、香

港、ブルネイが続いている。

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2016年までに、累計で1,792人が日本に入国した。

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。

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²⁰及び賃金比率²¹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²²。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²³、生理、宗教上の義務の履行²⁴、結婚、冠婚葬祭等については賃金を支払う必要がある。

表 5-1-8 賃金上昇率の推移

		(%)						
年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
雇用労働者賃金上昇率(名目)	6.7	8.4	6.6	17.1	2.3	1.5	4.4	
消費者物価上昇率	5.1	5.4	4.3	8.4	4.0	7.2	2.8	

資料出所：インドネシア中央統計庁(Statistics Indonesia)
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。(2016年の数値は2016年2月のもの)

■ 18) 2013年労働移住大臣規則第12号、2015年労働移住大臣規則第16号
 ■ 19) 2015年1月現在
 ■ 20) 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。
 ■ 21) それぞれの役職職位毎の賃金額面金額の範囲をいう。
 ■ 22) 労働法第92条第1項
 ■ 23) 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。
 ■ 24) ハッジ巡礼、子供の割礼、洗礼等

表 5-1-9 労働時間別労働者数

(万人)					
週当たりの労働時間	2014年8月	2015年2月	2015年8月	2016年2月	2016年8月
1～34時間	3,577	3,568	3,431	3,633	3,223
1～7時間	150	199	139	238	170
8～14時間	519	555	507	616	504
15～24時間	1,372	1,316	1,305	1,310	1,177
25～34時間	1,536	1,498	1,480	1,469	1,372
35時間以上	7,886	8,517	8,051	8,432	8,618
計	11,080	12,085	11,482	12,065	11,841

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

表 5-1-10 労働災害の推移

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

資料出所：BPJS

□ 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3,223万人で、全就業者に占める割合は、27.2%である。

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。

(2) 最低賃金制度

イ 根拠規定

インドネシア共和国1945年憲法第5条(2)項

労働に関する法律(2003年法律第13号)第10章第2節(第88条～第98条)

賃金に関する政令2015年第78号

□ 決定方式

最低賃金は政府がインフレ率と経済成長率を算出し、これを基に各州の賃金評議会では、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²⁵。州によっては県・市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。

また、労働大臣は、5年毎に、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²⁶（Kebutuhan Hidup Layak: KHL）」の算定方法を定め、これに基づいて各州（又は県・市）でKHLを定める。最低賃金がKHLを下回る場合には、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必要がある。

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。

■ 25) 東・西ヌサトゥンガラ州と西パプア州、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、北マルク州は未適用。

■ 26) 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。

二 改定の動向

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²⁷⁾、2015年においても多くの州で10%以上となっていたが、2016年から現

行制度が導入されたのを機に伸び率は大きく減少し、2017年は多くの州が10%を下回り (政府が示した基準値8.25%)、平均9.2%となった。

表 5-1-11 州別最低賃金 (UMP) (2016年1月より改正)

番号	地域	2015		2016		2017	
		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	1,900,000	8.6	2,118,500	11.5	2,500,000	18.0
2	北スマトラ州	1,625,000	7.9	1,811,875	11.5	1,961,354	8.2
3	西スマトラ州	1,615,000	8.4	1,800,725	11.5	1,949,284	8.2
4	リアウ州	1,878,000	10.5	2,095,000	11.6	2,266,722	8.2
5	リアウ群島州	1,954,000	17.4	2,178,710	11.5	2,358,454	8.3
6	ジャンビ州	1,710,000	13.8	1,906,650	11.5	2,063,000	8.2
7	南スマトラ州	1,974,346	8.1	2,206,000	11.7	2,388,000	8.3
8	バンガ・ブリトゥン群島州	2,100,000	28.0	2,341,500	11.5	2,534,673	8.2
9	ベンガル州	1,500,000	11.1	1,605,000	7.0	1,730,000	7.8
10	ランブン州	1,581,000	13.0	1,763,000	11.5	1,908,447	8.2
11	ジャカルタ首都特別州	2,700,000	10.6	3,100,000	14.8	3,355,750	8.3
12	西ジャワ州					2,250,000	
13	バンテン州	1,600,000	20.8	1,784,000	11.5	1,931,180	8.3
14	中ジャワ州					1,000,000	
15	ジョグジャカルタ特別州					1,108,249	
16	東ジャワ州					1,150,000	
17	バリ州	1,621,172	5.1	1,807,600	11.5	1,956,727	8.3
18	西ヌサトゥンガラ州	1,330,000	9.9	1,482,950	11.5	1,631,245	10.0
19	東ヌサトゥンガラ州	1,250,000	8.7	1,425,000	14.0	1,650,000	15.8
20	西カリマンタン州	1,560,000	13.0	1,739,400	11.5	1,882,900	8.2
21	中カリマンタン州	1,896,367	10.0	2,057,558	8.5	2,222,986	8.0
22	南カリマンタン州	1,870,000	15.4	2,085,050	11.5	2,258,000	8.3
23	東カリマンタン州	2,026,126	7.4	2,161,253	6.7	2,339,556	8.2
24	北カリマンタン州	2,026,126	7.4	2,175,340	7.4	2,358,800	8.4
25	北スラウェシ州	2,150,000	13.2	2,400,000	11.6	2,598,000	8.3
26	ゴロンタロ州	1,600,000	20.8	1,875,000	17.2	2,030,000	8.3
27	中スラウェシ州	1,500,000	20.0	1,670,000	11.3	1,807,775	8.3
28	南スラウェシ州	2,000,000	11.1	2,250,000	12.5	2,500,000	11.1
29	西スラウェシ州	1,655,500	18.3	1,864,000	12.6	2,017,780	8.3
30	東南スラウェシ州	1,652,000	18.0	1,850,000	12.0	2,002,625	8.3
31	マルク州	1,650,000	16.6	1,775,000	7.6	1,925,000	8.5
32	北マルク州	1,577,617	9.5	1,681,266	6.6	1,975,000	17.5
33	パプア州	2,193,000	15.4	2,435,000	11.0	2,663,646	9.4
34	西パプア州	2,015,000	7.8	2,237,000	11.0	2,416,855	8.0
	平均	1,790,342	19.5	1,989,413	11.1	2,172,792	9.2

※1 ジョグジャカルタ・西ジャワ・東ジャワ・中ジャワ州は2016年までは県・市レベルで設定されている。

※2 平均は上記※1の4州を除くもの。

■27) 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。

(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。

(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おり、経営者への罰則が100万ルピア又は1か月の禁固刑程度と法律の規制が緩いことも施策が定着しない一因と考えられている。

(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。

表 5-1-12 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。	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

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

(7) 解雇規制

(特集第3章インドネシアの項目を参照)

(8) 退職金制度

(特集第3章インドネシアの項目を参照)

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)²⁸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。

ロ 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、地方労働局と使用者に対して通知しなければならない(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
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。

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・水道事業者等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。

ロ 推移

ストライキ件数は、2013年から最低賃金の引き上げを求める動きが活発化し、発生件数は年間200件を超えていたが、2015年最低賃金の制度改正により、2015年(10月までの暫定値)の件数は減少している。

■ 28) 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 5-1-13 ストライキ件数等の推移

(件、人、時間)							
年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
スト発生件数	149	82	196	51	239	233	10
参加労働者数	93,862	1,982	54,861	13,753	32,209	16,104	3,960
損失労働時間	843,684	10,571	233,718	28,863	131,006	148,548	37,338

資料出所：インドネシア労働省
※2015年は10月までの暫定値

(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意見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) 調停 (Konsiliasi)、仲裁 (Arbitrase)、あっせん (Mediasi)

(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あっせんに直ちに回される。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時は労働協約が作成される。合意に至らない時には、調停員は勧告を出す。勧告が労使に受け入れられない時は、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時は仲裁決定を下す。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、あっせんに回される。あっせん人 (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。あっせんの結果、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時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……………

(1) 人材育成の強化

東南アジア諸国連合経済共同体 (AEC) の発足により、域内からの外国人労働者の流入が懸念され、国内労働者の人材育成強化が直面する課題であり、職業訓練の充実や研修施設などの設置を全国的に推進している。

(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 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」(2013年)
- 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