

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

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

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=0.00776円 (2018年期中平均)

2019年4月17日に次期正副大統領選挙が予定されており、再選をめざすジョコ・ウィドド大統領陣営と対立候補である最大野党の党首プラボウォ・スビアント氏陣営の論戦が活発となっている。

2018年においては、インドネシア工業省が4月4日に「インダストリー 4.0」導入に向けたロードマップ「Making Indonesia 4.0」を発表し、インドネシアが2030年に世界の10大経済国となるための指標・方策を示している。

移している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働力人口は増加を続け、1億3,000万人に達している。労働力率は65%を超え、2018年8月の就業者数は1億3,101万人、失業者数は700万人となっている。失業率は2017年8月の5.5%から2018年8月には5.34%に改善されたが、2018年の若年での失業率が高く、15歳～19歳で26.67%になっている。

就業者数の最も多い産業は農林水産業の3,570万人

1 経済情勢

2009年の世界金融危機の影響後、2010年から2012年までは資源ブームに牽引され実質GDP成長率6%台を維持していたが、2014年以降、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成長は鈍化し、5.0%前後の成長率が続いている。2016年のGDP成長率は5.0%であった。

2017年の実質GDP成長率は、前年をわずかに上回り、5.1%であった。内訳としては、6割弱を占める家計最終消費支出が前年から横ばいとなる一方、3割強を占める国内総固定資本形成（投資）が下半期に伸び、対前年比で1.7%ポイント高い6.2%となっている。また、燃料価格の上昇などが影響し、財・サービスの輸出及び輸入が2年ぶりとなるプラス成長を記録した。

2018年に入ってから実質GDP成長率は約5%で推

表5-1-2 雇用・失業等の動向

(万人、%)					
年	2014年8月	2015年8月	2016年8月	2017年8月	2018年8月
労働力人口	12,187	12,238	12,544	12,806	13,101
労働力率	68.29	65.76	66.34	66.67	67.26
就業者数	11,463	11,482	11,841	12,102	12,401
失業者数	724	756	703	704	700
失業率	5.94	6.18	5.61	5.5	5.34

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

表5-1-3 産業別就業者数合計 (2018年8月)

業種	人数 (人)
農林水産業	35,703,074
鉱業採石業	1,454,256
製造業	18,251,456
電気・ガス・水道業	809,514
建設業	8,300,297
卸売業及び小売業	23,073,515
運輸、倉庫業	5,398,582
飲食、ホテル業	7,662,236
情報通信業	894,673
金融保険、不動産、事務所サービス業	3,851,629
行政及び防衛	4,681,280
教育サービス	6,066,878
健康・社会福祉活動	1,848,460
その他のサービス	6,009,100
合計	124,004,950

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

表5-1-1 実質GDP成長率

(%)								
年	2013	2014	2015	2016	2017	2018		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	5.6	5.0	4.9	5.0	5.1	5.1	5.3	5.2

資料出所：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

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

で、全体の3割近くであり、卸売業および小売業が2,307万人、製造業が1,825万人となっている。

また、2018年8月の最終学歴別の就業者比率は、小学校卒業以下が40.7%、中学卒業が18.1%、普通高校卒業18.0%、職業専門学校卒業11.0%、大学卒業9.4%、ディプロマ(D1~D3¹⁾ 2.8%となっており、2010年8月時点と比較して小学校卒業以下が約10%ポイント低下し、大卒が約5%ポイント増加している²⁾。また、長年職業専門学校における失業率の高さが課題となっているが、2018年8月時点においてもその傾向は続いている(全体の失業率5.34%に対し11.24%)。

(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)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。

ロ 公的機関の組織形態

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³⁾である。

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、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)及び雇用サービス指針が基本となっている。

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)及びジャワ島東部(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に、県・市の労働局より認可され、学生・訓練生等に職業紹介を実施し、求人を受け付けることができる。

(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74.4%(25歳未満では58.6%)を占めており(2018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、国連、世界銀行、ILOの連携の下、2003年に「インドネシア若年雇用ネットワーク(Indonesia Youth Employment Network: IYEN)」が立ち上げられている。政府、事業主団体、労働者団体、若年組織及びその他の市民グループ間が協力し、若年失業を緩和するための努力と資源を蓄積することを目的としている。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

■1) 就学年数が1~3年の専門教育課程。
 ■2) 2010年8月時点の小学生卒業以下は50.4%、大卒が4.8%。
 ■3) 2015年7月に雇用開発局から組織が改編された。

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 国家開発企画庁（BAPPENAS）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

□ 若年者の職業能力開発

見習い労働制度等を通じて若年者の職業能力を向上させ、雇用に結びつける施策が実施されている（2（5）二及び5（1）参照）。

（4）失業保険制度

失業保険制度は整備されていない。

（5）職業能力開発

イ 公的機関の組織

労働省の職業訓練・生産性向上局で、訓練内容、職業訓練機関、訓練指導員等に係る方針の策定や、国家職業

資格認証機構（BNSP⁴）事務局等の管理を行っている。

□ 公的職業訓練施設

2018年における公的職業訓練施設（BLK⁵）数は、中央政府17施設、地方政府284施設である。

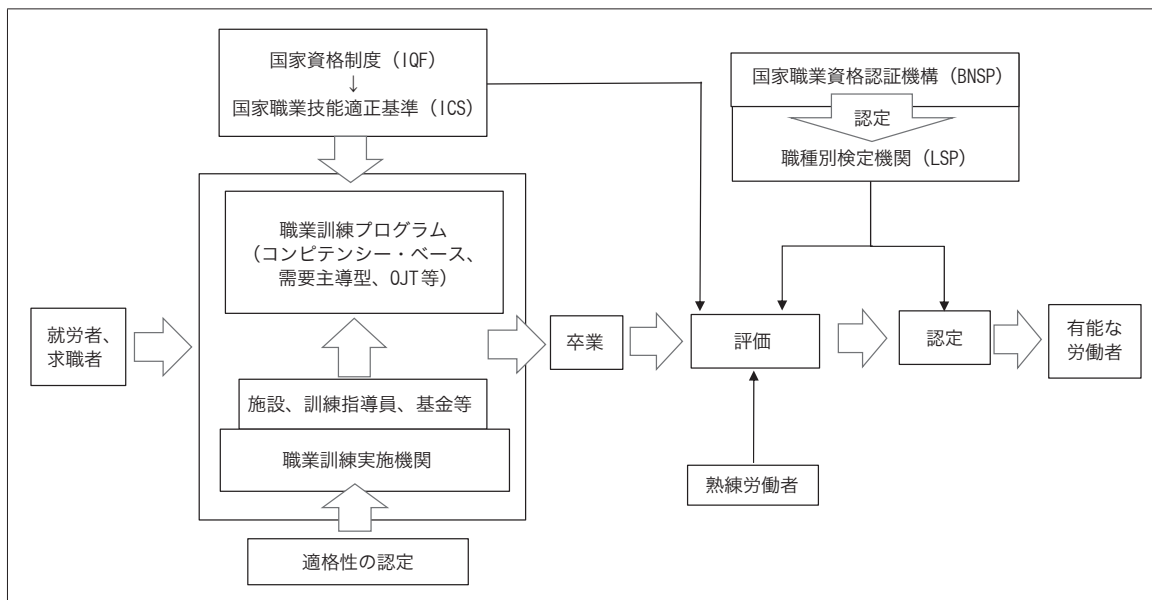
ハ 職業訓練

就労者及び失業者を対象として、職務の成果につながる能力育成を目的とした訓練（コンピテンシー・ベース訓練）や、OJT等の職業訓練が実施されている。また、BNSPに認められた職業別検定機関（LSP⁶）が労働者の評価及び認定を行っている。

ニ 国家技能検定制度

職業資格を策定する際の基準として、職種ごとに必要とされる職務能力を定めた「インドネシア国家職業技能適正基準（SKKNI/ICS⁷）」のほか、ICSで示された職務能力を組み合わせる際に用いる「インドネシア国家資格制度の枠組み（KKNI/IQF⁸）」がある。IQFは、教育や

図5-1-4 インドネシアにおける職業能力開発の全体像



出所：インドネシア労働省

■4) Badan Nasional Sertifikasi Profesi。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。
 ■5) Balai Latihan Kerja
 ■6) LSPはLembaga Sertifikasi Profesiの略でProfessional Certification Instituteと英訳される。
 ■7) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia/（英語表記）Indonesia Competency Standard
 ■8) Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia/（英語表記）Indonesian Qualification Framework

中国

韓国

インドネシア
（労働施策）

マレーシア

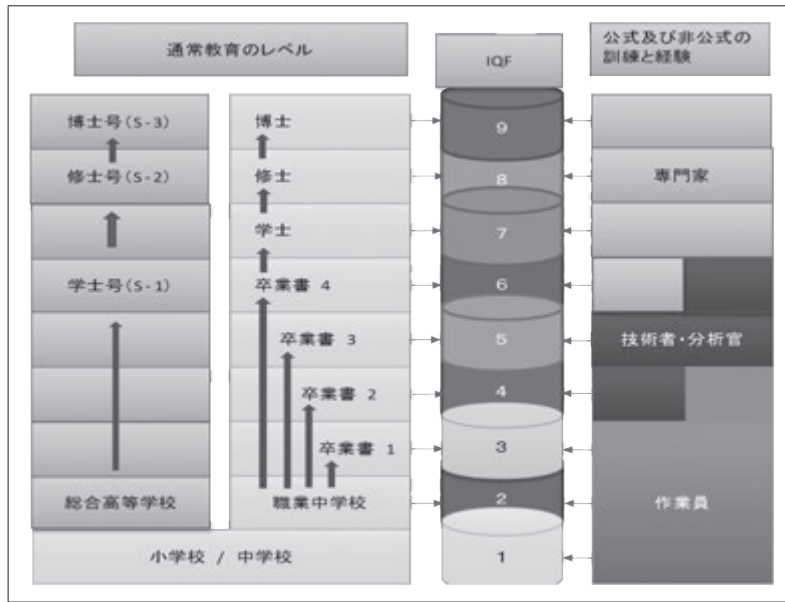
ミャンマー

フィリピン

シンガポール

タイ

図5-1-5 IQFと教育・実務レベルの対応関係



資料出所：国家職業資格認証機構（BNSP）

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ており、階層的に9つのレベルに区分される⁹⁾。

ホ 全国見習プログラム運動（National Apprenticeship Program Movement: NAP）

2016年12月より、政労使が協力し、雇用のミスマッチの解消と学校卒業後に円滑な就職ができるよう、企業での実習を通じた見習い労働を促進する「全国見習プログラム運動（NAP）」が実施されている。2017年12月から2019年3月末にかけては、NAPの実施強化及び職業訓練の改善のため、ILOと連携して実習プログラムの策定などが行われている。

へ 3Rプログラム（Reorientation, Rebranding, and Revitalization¹⁰⁾

2016年11月より、公的職業訓練施設において「3Rプログラム」として、技術の進歩や産業の需要に合わせた訓練を行っている。

当該プロジェクトの第1段階として、ジャカルタ州ブカシで職業用電子機器および情報技術、ジャカルタ州セランで溶接及び電気、バンデン州で製造業及び自動車の職業訓練を開始した。第2段階としては、スナンで観光業、中部ジャワのスマランでファッションやアパレルの職業訓練が行われている。

また、同プログラムでは公的職業訓練施設の低い認知度を改善するため、SNSを利用した活動も展開している。

(6) 雇用契約、労働者派遣等

期間の定めのない雇用契約の場合は後述のとおり厳しい解雇の制限や退職金の支払い義務があるなど、雇用を終了させるハードルが高いことなどから、期間の満了をもって雇用関係を終了することができる期間の定めのある雇用契約（有期雇用契約）や、労働者派遣、請負が行われている。

イ 期間の定めのある雇用契約（有期雇用契約）

事業主は有期雇用契約により労働者を雇用了場合、

■9) 各レベルの概要は次のとおり。レベル1：限定的な所定の単純作業を遂行できる。レベル2：特定作業や一般的な業務を遂行でき、他者を指導する責任を持てる。レベル3：複数の特定業務を遂行でき、他人の業務の責任を持てる。レベル4：広範にわたる業務を遂行でき、特定の専門分野における基礎を習得している。レベル5：基礎を習得している特定分野において、手続的な問題解決を行うことのできるほか、職場のチームをまとめることができる。レベル6：専門分野内において特定の深い知識を有し、組織的な業務を遂行できる。レベル7：特定分野における科学的・技術的な問題などに学際的なアプローチを用いて解決することができる。レベル8：革新的な製品作成のため、専門分野における知識、技術等を開発できる。レベル9：創造的かつ独創的な製品作成のため、専門分野における新たな知識や技術等を開発できる。

■10) インドネシア語ではReorientasi, Revitalisasi, dan Rebranding

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5-1-6 期間の定めのない契約と期間の定めのある契約の比較

	期間の定めなし	期間の定めあり
雇用契約書の作成	作成義務なし。ただし、契約書を作成せず、口頭にて契約を締結する場合には任命書が必要となる（労働法第63条1項）。	作成義務あり。ローマ字体のインドネシア語で記載する必要がある（労働法第57条1項）。適切に作成されない場合は期間の定めのない契約と見なされる（同条2項）。
対象業務の制限	限定なし。	①1回限りの業務または臨時的な業務 ②最長でも3年以内に完了する業務 ③季節的な業務 ④新製品、新規活動または試験段階等にある製品に関する業務（労働法第59条第1項）
試用期間の設定	設定可能。最長3か月まで（労働法第60条1項）、賃金は最低賃金を下回ってはならない（同条2項）。試用期間中の解雇については、事前通知や退職手当の支給、労使関係裁判所の決定等は不要（労働法第154条）。	設定不可（労働法第58条1項）。
延長・更新の期限	-	【延長】最長2年の雇用期間終了後、1回のみ1年間の延長可（労働法第59条4項）。 【更新】前回の期限を定めた雇用契約の終了から30日間以上間を置いた上で可。更新後の有効期間は2年間で最長、再更新不可（労働法第59条6項）。
退職金	支払い義務あり。	原則不要。（労使のいずれか一方の都合により、契約期間中に雇用関係を終了する場合、雇用関係を終了させる側は残りの契約期間分の賃金分の補償金を相手に支払う義務が生じる。（労働法第62条）
解雇	労使関係裁判所の手続き（労使合意した場合の合意書の提出・登録、合意に達することができなかった場合の裁判所の決定）が必要。	期間満了により雇用関係終了（労働法第154条）。

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¹¹。

- ① 一度で終了する業務または一時的な性質の業務
- ② 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、新サービスまた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）ができる¹²。また旧契約が終了し30日経過した後に最長2年間の契約（更新）ができる¹³。再更新はできない。

□ 請負、労働者派遣

(イ) 業務請負の対象業務については以下の4要件が必要となる。

- ① 業務が発注会社の主要業務とは分けて行われる業務であること
- ② 発注会社の直接・間接的な指示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、事業セクター毎に事業セクター団体¹⁴が作成する業務実施工程フロー¹⁵に基づいて決定される。

(ロ) 労働者派遣

派遣労働者が就労可能な業務は、生産工程に直接関係しない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。

(7) 外国人労働者対策

外国人労働者の受け入れは、あくまで補完的な役割を担うことや、インドネシアへの技術移転を目的としている。そのため、事業主には外国人雇用計画書の承認¹⁶、

■11) 労働法第59条第1項
 ■12) 労働法第59条第4項
 ■13) 労働法第59条第6項
 ■14) 商工会議所に登録された事業セクター団体等
 ■15) 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
 ■16) 従来、外国人労働者の就労については、就労許可の取得が必要であったが、2018年3月に発令された外国人労働者利用に関する大統領令2018年第20号により、雇用許可書の承認をもって就労可能とされた。

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

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

代替要員であるインドネシア人労働者への技術また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1人につき月100ドルの外国人労働者利用補償基金（DKPTKA）を支払う義務等が課せられている。

(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、TKI¹⁷）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年に法律（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国家海外労働者派遣保護庁（BNP2TKI）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、監視を行っている。同庁の統計によると、2017年の就業先はマレーシアが最も多く、香港、台湾、シンガポールが続いている。

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候補者・介護福祉士候補者を受け入れている。2008年から2018年までに累計で2,445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¹⁸

2018年の雇用労働者賃金上昇率は対前年同月比

表5-1-7 対前年同月の賃金上昇率の推移

年	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
雇用労働者賃金上昇率（名目）	7.0	17.2	1.8	6.0	23.4	7.4	3.2
消費者物価上昇率	4.3	8.4	8.4	3.4	3.0	3.8	3.2

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

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

■17) Tenaga kerja indonesiaの略。直訳するとインドネシア人労働者だが、国外に移住する労働者を指す。公的にはPMI（pekerja migran indonesia）が正式な名称。

■18) 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

3.2%となり、消費者物価上昇率は3.2%となった。

ロ 労働時間

2018年2月の週当たり労働時間が35時間以上の労働者数は8,597万人で全体の約7割を占めている。

表5-1-8 労働時間別労働者数（男女計、全国計）

適当たりの労働時間	2016年2月	2016年8月	2017年2月	2017年8月	2018年2月
1～34時間	3,633	3,223	3,754	3,382	3,558
1～14時間	854	674	999	833	910
15～24時間	1,310	1,177	1,279	1,187	1,241
25～34時間	1,469	1,372	1,476	1,362	1,407
35時間以上	8,432	8,618	8,431	8,497	8,597
計	12,065	11,841	12,454	11,879	12,155

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

ハ 労働災害

2017年の労働災害件数は123,041件で2016年から11.57%の増加となった。

表5-1-9 労働災害の推移

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
労働災害件数	99,491	103,074	103,285	105,182	110,285	110,272	123,041
うち死亡件数	2,218	2,419	2,438	2,375	2,302	2,272	-

資料出所：BPJS

(2) 最低賃金制度¹⁸

イ 2015年の制度改正

インドネシアの最低賃金は、基本給及び固定手当から構成される固定給についての最低限を定めるものであり、各州、各県・市、事業セクターごとに毎年決定される。最低賃金額については、従来、自治体ごとに、後述するKHLと呼ばれる適切な生活水準に必要な費用を参考に毎年決定されていた。

しかし、賃金に関する政令2015年78号（2015年10月23日施行）によって、インフレ率と経済成長率を基に翌年の最低賃金の増上率を自動的に算定する方式が示され、2016年以降の最低賃金は、新政令に定められた算定方式により計算された翌年の最低賃金増上率の指

[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（インドネシア）]

針を労働大臣が発表し、各州知事がこれを踏まえて州の最低賃金を決定する仕組みとなっている。

□ 決定方法

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が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。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²¹（Kebutuhan Hidup Layak：KHL）」の算定方法を定め、これに基づいて各州（または県・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。

表5-1-10 州別最低賃金（UMP）（各年1月より施行）

番号	地域	(ルピア、%)				
		2016 最低賃金	2017 最低賃金 伸び率		2018 最低賃金 伸び率	
1	アチェ州	2,118,500	2,500,000	18.0	2,717,750	8.71
2	北スマトラ州	1,811,875	1,961,355	8.3	2,132,189	8.71
3	西スマトラ州	1,800,725	1,949,285	8.3	2,119,068	8.71
4	リアウ州	2,095,000	2,266,723	8.2	2,464,155	8.71
5	ジャンビ州	1,906,650	2,063,949	8.3	2,243,719	8.71
6	南スマトラ州	2,206,000	2,388,000	8.3	2,595,995	8.71
7	ベンクル州	1,605,000	1,737,413	8.3	1,888,742	8.71
8	ランブン州	1,763,000	1,908,448	8.3	2,074,674	8.71
9	パンカ・プリトゥン郡島州	2,341,500	2,534,674	8.3	2,755,444	8.71
10	リアウ群島州	2,178,710	2,358,454	8.3	2,563,875	8.71
11	ジャカルタ首都特別州	3,100,000	3,355,750	8.3	3,648,036	8.71
12	西ジャワ州	2,250,000	1,420,624	-36.9	1,544,360	8.71
13	中ジャワ州	—	1,367,000	—	1,486,066	8.71
14	ジョグジャカルタ特別州	—	1,337,645	—	1,454,154	8.71
15	東ジャワ州	—	1,388,000	—	1,508,895	8.71
16	バンテン州	1,784,000	1,931,180	8.3	2,099,386	8.71
17	バリ州	1,807,600	1,956,727	8.3	2,127,158	8.71
18	西ヌサ・トゥンガラ州	1,482,950	1,631,245	10.0	1,825,037	11.88
19	東ヌサ・トゥンガラ州	1,425,000	1,525,000	7.0	1,659,963	8.85
20	西カリマンタン州	1,739,400	1,882,900	8.2	2,046,901	8.71
21	中カリマンタン州	2,057,558	2,227,307	8.3	2,421,305	8.71
22	南カリマンタン州	2,085,050	2,258,000	8.3	2,454,672	8.71
23	東カリマンタン州	2,161,253	2,339,556	8.2	2,543,331	8.71
24	北カリマンタン州	2,175,340	2,354,800	8.2	2,559,903	8.71
25	北スラウェシ州	2,400,000	2,598,000	8.3	2,824,286	8.71
26	中スラウェシ州	1,670,000	1,807,775	8.3	1,965,232	8.71
27	南スラウェシ州	2,250,000	2,435,625	8.3	2,647,768	8.71
28	東南スラウェシ州	1,850,000	2,002,625	8.3	2,177,054	8.71
29	ゴロンタロ州	1,875,000	2,030,000	8.3	2,206,813	8.71
30	西スラウェシ州	1,864,000	2,017,780	8.3	2,193,529	8.71
31	マルク州	1,775,000	1,925,000	8.5	2,222,220	15.44
32	北マルク州	1,681,266	1,975,152	17.5	2,147,022	8.70
33	西パプア州	2,237,000	2,421,500	8.2	2,667,040	10.14
34	パプア州	2,435,000	2,663,647	9.4	2,895,651	8.71

資料出所：Trends of Selected Socio-Economic Indicators of Indonesia, November 2018をもとに作成。

■21) 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。

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

八 適用対象²²

すべ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、最低賃金より低い賃金を支払ってはならない。

二 改定の動向

上記のとおり、2015年政令第78号により、インフレ率と経済成長率を基に翌年の最低賃金の上昇率が自動的に算定されることとなっている。労働省は2018年10月に2019年の上昇率を8.03%と発表しており、これに基づいて、各州でも最低賃金を決定・発表している。

(3) 労働時間制度

イ 法定労働時間

①週6日勤務の場合は1日7時間かつ週40時間、②週5日勤務の場合は1日8時間かつ週40時間とされている²³。特定の事業分野・事業内容には適用されない。

ロ 時間外労働²⁴

時間外労働をさせる場合は、当該労働者の合意（包括的合意ではなく個別合意）があること、時間外労働が1日当たり3時間以内かつ週14時間以内であることなどの条件を満たさなければならない。また、事業主は労働省に例外適用申請をして承認を得れば、更に長時間の残業をさせることができる。

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（固定給）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倍を支払う義務がある。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。

八 休憩時間

休憩時間は、継続して4時間労働した後に少なくとも30分間付与される。²⁵

(4) 休暇制度

イ 年次有給休暇制度

事業主は、労働者が継続して12か月勤務した場合には、最低12日間の年次有給休暇を付与しなければならない。²⁶

ロ 病気休暇

事業主は医師の診断書があれば、病気で勤務できない期間に応じて1か月～4か月（固定給の100%）、5か月～8か月（同75%）、9か月～12か月（同50%）、13か月～（同25%）のとおり固定給（基本給及び固定手当）の全部または一部を支払う義務がある。²⁷

八 慶弔休暇

事業主は労働者が結婚した時、その親族の死亡した時に、1～3日の有給休暇を付与する義務がある。²⁸

二 祈禱のための休暇

事業主は、労働者が宗教的義務による祈禱を実施する場合は、有給休暇を付与する義務がある。²⁹

(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、労働災害を起こした企業への罰則が緩いことや、国民の安全意識が低いままであることなどが課題として指摘されている。

■22) 労働法90条。賃金に関する政令2015年78号第42条

■23) 労働法第77条第2項

■24) 労働法第78条1項

■25) 労働法第79条2項a

■26) 労働法第79条2項c

■27) 労働法第93条3項

■28) 労働法第93条4項

■29) 労働法第80条

(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、すべての労働者が強制加入されることになった。6か月以上働く外国人についても加入義務がある。

(7) 解雇規制

イ 解雇の一般原則³⁰

雇用契約の終了について、雇用主は、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30営業日以内に労働組合（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、それがまとまれば

合意解約が成立する。協議で合意に達することができなかった場合は労使関係裁判所の決定を受けた場合のみ解雇することができる。

ただし、①書面で合意された試用期間中の解雇の場合、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雇用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³¹、⑥刑事裁判手続により6か月を超えて業務を行えない、または有罪判決を受けた場合³²は、労使関係裁判所の決定は不要である。

ロ 解雇禁止事由³³

①12か月以内の病欠（医師の診断書が必要）、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会社内の労働者間で血縁関係または婚姻関係を持つ場合³⁴、⑧雇用主の犯罪行為の捜査機関への通報、⑨思想、宗教、政治的信条、人種、性別等、⑩労働災害による疾病等³⁵、等により解雇することは禁止されている。

表5-1-11 労災保険制度の概要

名称	労働社会保障制度（Ketenagakerjaan） ※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 Ketenagakerjaan）	
被保険者資格	すべての事業主及び従業員（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6か月間は月給の100%、次の6か月間は75%、その後の6か月間は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	事業主が全額負担：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
	国庫負担	なし
実績	受給者数	123,040件（2017年）
	支給総額	9,719億ルピア（2017年）
	基金運用状況	-

資料出所：BPJS

■30) 労働法第151条
 ■31) 労働法第154条①～同法⑤
 ■32) 労働法第160条第6項⑥
 ■33) 労働法第153条第1項
 ■34) ただし、労働協約または就業規則にて解雇事由として規定されている場合を除く。
 ■35) 労働者が労働災害の結果疾病に罹患するか、医師の診断書による回復期間が確認できない職業病に罹っており永久的労働不能である場合。

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

八 労働法で個別に認められる解雇事由

(イ) 雇用契約、就業規則または労働協約の違反に基づく解雇³⁶

雇用契約、就業規則または労働協約の違反を理由に解雇するためには、警告書の交付が必要である。まず、第一警告書が発行され、警告書の有効期間中に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。各警告書の効力は6か月³⁷である。

(ロ) 無断欠勤³⁸

事業主は、労働者が書面による説明無しに連続して5日以上無断欠勤し、2度以上書面による呼び出しを行っている場合、自主退職したものみなして解雇できる。

(ハ) 労働者側の重大な過ち・犯罪行為による解雇³⁹

事業主は、労働者が刑事裁判において有罪が確定した場合、あるいは刑事手続によって6か月経過後も職務を遂行できない場合に解雇することができる。6か月が経過する前に無罪判決が出された場合、雇用主は復職させる義務を負う⁴⁰。なお、刑事手続中に雇用主は賃金を支払う義務を負わないが、労働者の扶養家族に支援金を支払う義務を負う⁴¹。

なお、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）がある場合は解雇できると規定されていた⁴²が、当該規定は憲法裁判所によって違憲であると判断され、現在は当該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とされている⁴³。

(ニ) 経営上の理由による解雇⁴⁴

労働法では、下記の経営上の理由によって解雇できる旨が規定されている。

① 会社に組織変更、合併また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た結果または不可抗力の発生により、会社を閉鎖する場合

③ 合理化により会社を解散または縮小する場合

④ 会社が破産した場合

二 会社側の責務（退職手当等の支払い）⁴⁵

期間の定めのない雇用関係を締結した場合、雇用関係終了時に雇用主は、退職手当、勤続功労金及び損失補償金の3種類を支払う必要がある。退職手当及び勤続功労金の額は、固定給をもとに勤続年数によって決まる。退職手当は1～9か月分、勤続功労金は2～10か月分となっている。損失補償金は、①未消化の年次有給休暇、②労働者及びその家族の移動費用、③住宅手当及び医療手当の補償、④その他雇用契約、就業規則及び労働協約で規定されている事項から算定される。（詳細は2015年の海外情勢報告を参照。）

雇用主は無断欠勤や労働者の犯罪行為のように明らかに労働者に過失等がある場合においても損失補償金を支払う必要があり、雇用契約等に定めがあ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、手当の内容は表5-1-12のとおり

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、労働組合員数は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の結成及び加入する権利を

■36) 労働法第161条
 ■37) 法律で定められている期間は6か月であるが、雇用契約、就業規則または労働協約によって別途定めることが可能。（労働法第161条第2項。）
 ■38) 労働法第168条1項
 ■39) 労働法第160条
 ■40) 事業主が義務に反した場合、1年以上4年以下の禁固刑と、1億ルピア以上4億ルピア以下の罰金刑の両方またはいずれか一方の刑事罰が科される。解雇時の諸手当が支払われなかった場合も同様。（労働法第185条）
 ■41) 扶養家族1名の場合は、賃金の25%、2名の場合は35%、3名の場合は45%、4名以上の場合は賃金の50%。
 ■42) 労働法第158条
 ■43) 労働移住大臣決定2005年13号
 ■44) 労働法第163条～165条
 ■45) 労働法第156条

表5-1-12 退職事由別の受け取ることができる退職金の種類

		退職手当	勤続功労金	損失補償金	関係労働法条項
自発的退職		-	-	○	162条
定年	会社に退職給付プログラムがない場合	○ (2倍)	○	○	167条5項
	会社の退職給付プログラムに加入していた場合	-	-	○	167条1項 (会社の退職給付プログラムに加入していたが、それによって支払われる一時金の額が退職手当の2倍、勤続功労金及び損失補償金の合計額より少ない場合は、その差額を支払う。)
死亡		○ (2倍)	○	○	166条
労災を原因とする長期疾病・身体障害		○ (2倍)	○ (2倍)	○	172条
雇用契約、就業規則または労働協約の違反		○	○	○	161条3項
5日以上の無断欠勤		-	-	○	168条3項
刑事裁判で有罪判決を受けた場合		-	○	○	160条7項
会社に組織変更、合併または株主の変更が生じた場合		労働者が希望して雇用関係を終了する場合は通常 の額を、望まない場合は 通常額の2倍を支払う。	○	○	163条1項、2項
会社が2年間継続して損失を計上または 不可抗力により会社を閉鎖する場合		○	○	○	164条1項
会社が合理化を目的として会社の解散を行 う場合		○ (2倍)	○	○	164条3項
会社が破産した場合		○	○	○	165条

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、妨害してはならない。

労働者が所属できる労働組合は1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)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、全インドネシア労働組合連合(Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia: KSPSI)、インドネシア福祉労働組合連合(Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia: KSBSI)、インドネシア労働組合総連合(Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia: KSPI)がある。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。

□ 事業主団体

1952年1月に事業主のグループが雇用者評議会(PUSPI)を設立し、1985年にインドネシア事業者協会(APINDO: Asosiasi Pengusaha Indonesia)に名称変更した。APINDOは事業主の統一組織として労働

大臣令により承認され、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。

同団体では、労使関係の人材育成などを行う「APINDO 訓練センター(ATC)」や、インドネシアにおける労使関係の専門家を認定する機関(LSP-HII)を設立している。

(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、地方労働局と事業主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 労働担当機関へ通知していない、またはストライキを行う前の通知が7日に満たない、
- ③ 通知の内容が労働法の規定で定めるものに合致していない。
- ④ 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。

事業主には、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認められて

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

いるが、病院や電気・ガス・水道事業者等公共サービス事業者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、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。

表5-1-13 ストライキ件数等の推移

年	(件、人、時間)					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
スト発生件数	82	196	51	239	233	10
参加労働者数	1,982	54,861	13,753	82,209	16,104	3,960
損失労働時間	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。また2016年以降は非公表。

(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4つに分類している。

① 権利に関わる紛争

法令、雇用契約、就業規則、労働協約の規定の会社の不履行または解釈の相違に起因し、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

労働契約、就業規則、労働協約に規定される労働条件の扱い又は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) 労使間の協議

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。協議が開始されてから当事者のいずれか一方が協議を拒否または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のみなされる。

(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、調停また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、労使のいずれかまた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。

労使が調停また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、事業主側それぞれ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) 職業訓練の強化

政府は学生の職業訓練へのアクセスを目的とした「地域職業訓練センター（BLK Komunitas）」の強化を掲げている。2017年に50か所、2018年に75か所で創設されたが、2019年には1,000のイスラーム系寄宿塾において立ち上げるとしており、各施設で年間100人の受講を目標としている。なお、渡航前の出稼ぎ労働者に訓練を提供する「海外労働訓練施設（BLKLN⁴⁷）」についても、2019年に受講者数10万人を目標としている。

また、デジタル技術の普及による産業構造の変化等に対応するため、政府は職業訓練の分野で大学や産業界との連携を強めており、今後の展開が注目される。

(資料出所)

- インドネシア労働省
<http://www.kemnaker.go.id/>
- インドネシア中央統計庁 <http://www.bps.go.id/>
- インドネシア海外労働者派遣・保護庁
<http://www.bnp2tki.go.id/>
- 日本貿易振興機構（JETRO）
<https://www.jetro.go.jp/world/asia/idn/>
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
<https://www.jil.go.jp/>
- 公益財団法人 国際労働財団
<https://www.jilaf.or.jp/>

■47) Balai Latihan Kerja Luar Negeri

- BPJS Employment
<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
- インドネシア法務ハンドブック（中央経済社）

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