

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 = 0.00770 円（2019 年期中平均）

2019年4月の大統領選挙で再選されたジョコ・ウィド大統領は、人材開発を今後5年間の優先課題の一つとして挙げている。

また、企業の人材開発を支援するための施策として、人材育成に取り組む企業に対する大幅な減税制度が開始されることとなっている。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

雇用情勢は、季節変動をしつつ緩やかに改善している。週35時間未満の短時間就業者数は全体の3割程度を占めているが、非自発的短時間就業者数は減少傾向にある。若年層の失業率も特に15～19歳で高いものの、改善傾向にある。

(2) 実施機関及び一般雇用対策

イ 概要

労働施策は中央政府と地方政府の分業により行われるものとされている¹。労働省（Kementerian Ketenagakerjaan）が全国レベルでの労働行政を所管しており、州（Provinsi）レベルでの労働行政は州政府、県（Kabupaten）・市（Kota）レベル²の労働行政は各県・市により実施されている。各地方における財源は中央政府から州及び県・市に交付される補助金と、地方政府の自主財源となっている。

1 経済情勢

経済成長率は、ここ数年5%前後で推移している。

表 5-1-1 実質 GDP 成長率

年 四半期	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP 成長率	5.0	4.9	5.0	5.1	5.2	5.1	5.1	5.0

資料出所：インドネシア中央統計庁
注：四半期値は対前年同期比。

表 5-1-2 雇用・失業の動向

	2015年	2016年	2017年	2018年		2019年	
	8月	8月	8月	2月	8月	2月	8月
労働力人口	122,380	125,444	128,063	133,939	131,006	136,183	133,561
労働力率	65.76	66.34	66.67	69.20	67.26	69.32	67.49
就業者数	114,819	118,412	121,022	127,068	124,005	129,366	126,515
短時間（週35時間未満）就業者数	34,313	32,233	33,818	39,986	35,582	38,865	36,542
非自発的短時間就業者数	9,739	8,975	9,143	9,702	8,211	9,530	8,136
失業者数	7,561	7,032	7,040	6,871	7,001	6,817	7,046
失業率	6.18	5.61	5.50	5.13	5.34	5.01	5.28
15～19歳	31.12	28.09	27.54	17.78	26.67	17.16	25.87
20～24歳	18.97	15.80	16.62	15.82	16.73	14.68	15.62

資料出所：インドネシア中央統計庁“Labour Force Situation in Indonesia”
注：原数値。インドネシア中央統計庁は年値として8月の値を用いており、本表もそれに従っている。

■ 1) 地方政府の事務に関する2007年政令第38号第2条。
■ 2) 県は主に農村部、市は主に都市部においてともに州政府の下に置かれる組織であり、両者の間に基本的な制度的差異はない。

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

○ 職業紹介サービス

基本的には労働省の主管の下、各県・市に置かれた労働局が実務を担当し、州労働局がこれを補佐するという形をとっている。職業紹介サービスの実施内容については、労働大臣令 (PER.07/MEN/IV/2008) 及び雇用サービス指針において定められている。

また、より広域な求人と求職者のマッチングを図るため、労働省ではインターネット上に求職ポータルサイト (Informaci Pasar Kerja) を設けている。また、労働省・州労働局により合同就職説明会 (ジョブ・フェア) の開催が行われている。

このほか、公的職業訓練施設 (BLK) が提供する職業紹介サービス ((7) 参照)、民間職業紹介事業者による職業紹介サービス、教育機関や職業訓練施設に設けられた特別職業紹介所による職業紹介サービスがある³。

(3) 若年者雇用対策

若年者の失業率は近年改善傾向にあるものの、引き続き高い水準で推移している。若年者の学歴は近年向上している一方で、企業が求める技能と若年求職者の持つ技能に差があることなどがその背景に挙げられている。

教育機関における職業訓練は教育文化省 (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) が所掌している。また、若年者に関する横断的な施策を担当する省庁として青年・スポーツ省 (Kementerian Pemuda dan Olahraga) が設置されている。

イ 若年雇用ネットワーク

省庁を横断する若年者雇用を総括する取組として、国家開発企画庁 (BAPPENAS) に若年雇用ネットワーク (JEJAKMU)⁴ が設置されている。若年雇用ネットワークでは、中央省庁や労使、教育機関、地方政府などが参加し、若年者雇用に関する先進的な取組の実施、情報や経験の共有、新たな施策の提案などが行われている。

○ 職業高等学校 (SMK)

後期中等教育機関⁵として、高等学校 (SMA) のほかに職業高等学校 (SMK) が設けられており、近年では在籍者数は両者ほぼ同じ水準⁶となっている。職業高等学校は9分野における職業教育をおこなっており、多くの場合企業から講師が派遣されている。また、カリキュラムの策定には教育機関だけでなく、労使も関与している。

ハ 起業支援

インドネシアにおける企業の90%以上が中小企業であり、起業は就業に向けた選択肢と考えられるが、一般的に起業を目指す若者は限られている。若者による起業を支援するため、若者起業家開発プログラム (Tenga Kerja Pemuda Mandri Professional: TKPMP) などが行われている。

ニ 学校でのカウンセリングの義務化

卒業から就職をより円滑にするための支援策の一つとして、2013年から小学校から高等学校レベルのカリキュラムにおいて週2時間のカウンセリングが義務化されており、この中でキャリアに関する情報提供が行われることとされている。

(4) 高齢者雇用対策

60歳以上の労働力率は49.72% (2019年8月)⁷と高い水準であるが、これは自営業者や農民などが就業者の多くを占める反面、それらの者に対する老後保障機能が乏しいことが背景にあると考えられている。

労働法 (2003年法律第13号) では、労働者が労働契約、会社規則、労働協約又は法令で定められた退職年齢に到達した場合の労使関係の終了は労使紛争解決機関の決定は不要とされている。なお、公的年金制度における年金支給開始年齢は57歳 (2019年)⁸とされている。

■3) これらの実施には所管する政府 (サービス提供地域により中央、州、市・県のいずれか) の認可が必要。

■4) 国連・世界銀行・ILOとの連携により2003年に立ち上げられたプロジェクト。Indonesian Youth Employment Networkが基となっている。

■5) インドネシアの教育制度は小学校6年間、中学校3年間、高等学校レベル3年間からなり、中学校の9年間まで義務教育である。高等学校と職業高等学校は日本の高校に相当する。

■6) 2016～17学年度 (2016年7月～2017年6月) における高等学校在籍者数は466万人、職業高等学校在籍者数は468万人。(インドネシア中央統計庁 "Statistical Yearbook of Indonesia 2018")

■7) インドネシア中央統計庁 "Labour Force Situation in Indonesia".

■8) 3年に1回、1歳ずつ引き上げられており、将来的には65歳まで引き上げられる予定。

(5) 障害者雇用対策

障害者法（2016年法律第8号）において、雇用機会や就業条件などの均等待遇などが定められている。同法では、民間の事業主は100人に1人、公的機関（政府系企業を含む）は100人に2人の割合で障害者を雇い入れなければならないことが定められている。

(6) 失業保険制度等

失業保険制度は存在しておらず、雇用関係終了時の退職手当等が退職後の所得保障の役割を担っている。

(7) 職業能力開発

イ 概要

主に労働省が所管している。資格認証に関しては国家職業資格認証機構（Badan Nasional Sertifikasi Profesi: BNSP）⁹に権限が与えられており、同機構から認定を受けた、産業団体や専門職団体により組織された職業別認定機関（Lembaga Sertifikasi Profesi: LSP）が労働者の認定を行っている。

公的な職業訓練施設としては、主に地方政府が運営する公的職業訓練施設（BLK）がある。職業訓練と資格認定、職業紹介を一体的に行う“Kios 3-in-1”が行われているのが特徴である。しかし、潜在的な需要に対し施設数が少ないことや、予算不足など課題も多いとされる。

ロ 養成訓練制度

養成訓練は、公式・非公式を含め、幅広く行われている。労働省が所管する企業養成訓練制度では、17歳以上の者を対象としており、期間は最長1年間（うち最低75%はOJT）とされている。養成訓練生には食費・交通費・インセンティブからなる給付金が支払われる。終了後、能力基準を満たした者には実習修了証書を、満たない者には実習参加証明書を発行する。訓練条件は実習契約に明記する必要があり、県・市の労働局の承認を受ける必要がある。

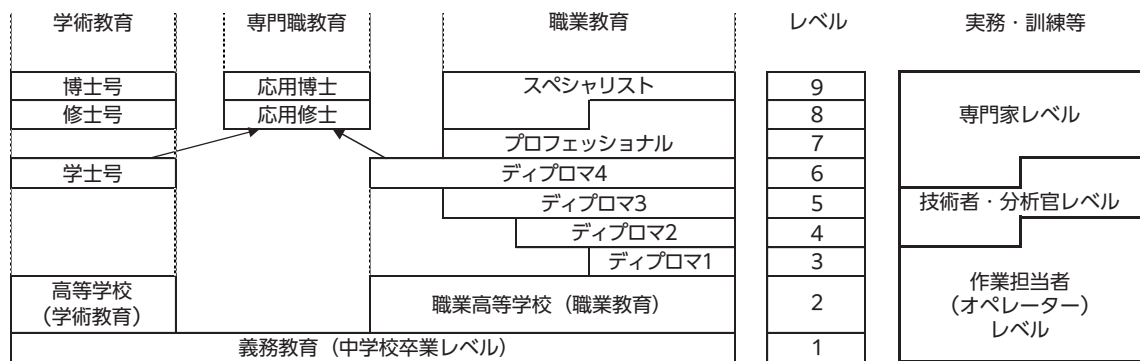
ニ 職業資格枠組み

2012年にインドネシア国家資格枠組み（Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia: KKNI）¹⁰が策定された。職業資格・職業技能認定制度の基盤となっており、レベル1～9の9段階で定められている。

ハ 企業の職業訓練義務¹¹

100人以上の労働者を雇用する企業は毎年、全体の5%以上の労働者に対して職業訓練を行うことが義務づけられている。訓練は企業内あるいは訓練機関で実施することができ、費用は企業が全面的に負担する。

図 5-1-3 インドネシア国家資格枠組みと教育・訓練との関係



(資料出所) 労働省“Updates on Indonesia Qualification Framework Development”、大学評価・学位授与機構「インドネシア高等学校の質保証」等より厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注1：ディプロマ1～4は就業年数による区分であり、就業年数1年の場合ディプロマ1、就業年数4年の場合ディプロマ4という。

注2：専門職教育とは職に役立てるために学術教育や職業教育で身につけた知識・技術をさらに専門的に学ぶ修士・博士相当の課程で学士号取得者及び職業教育で学士号相当の資格を有する者が進学可能である。

■ 9) 2004年の政令に基づき当時の労働移住省、教育省及び使用者団体であるKADINの合意により形成された大統領直轄の組織。

■ 10) 英語名称はIndonesia Qualification Frameworkで、英語の資料ではこちらを用いることも多い。

■ 11) 労働移住大臣決定KEP-261/MEN/XI/2004。

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

(8) 外国人労働者対策

インドネシア人労働者の雇用を保護する観点から、インドネシア人が担うことができない特定の役職に限り、特定の期間、外国人を雇用することが出来るとされている。

インドネシアで雇用される外国人労働者が満たさなければならない主な要件は以下のとおり¹²⁾。

- 外国人の就労可能な役職に関する規程¹³⁾に掲載されている役職に就くこと¹⁴⁾
- 就労予定の役職要件に応じた学歴を有すること
- 就労予定の役職に従った、少なくとも5年間の就業経験を有すること
- インドネシア人労働者（特に外国人の後継となる者）に専門知識を移転する準備があること

外国人の雇用に際し必要とされているのは、主に以下のとおり¹⁵⁾。

- 外国人雇用計画書の策定・承認
- 外国人労働者の雇用予定の通知
- 外国人労働者雇用補償金（DKP-TKA）（外国人労働者1人・1か月当たり100ドル）の納付
- 外国人が有する技術及び専門性の移転対象で外国人の後継者となるインドネシア人の指名、及びその移転を目的とした職業訓練の実施
- 外国人労働者の国家労働社会保障への加入（就労期間が6か月を超える場合）

(9) 海外就労対策

海外で就労する労働者は国内への送金による外貨獲得、技術の国内移転、失業対策の面で、重要な役割を果たしている。国家海外労働者派遣保護庁（BNP2TKI）が所管省庁である。国家海外労働者派遣保護庁の統計によれば、2018年¹⁶⁾における主な就労先は、マレーシア、香

港、台湾で、全体の約8割を占めている。世界銀行の報告書¹⁷⁾によれば、非登録の海外就労労働者もマレーシアなどを中心に多くいるとされている。

また、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人が日本に入学している。

なお、2018年12月に労働大臣規定2018年第18号において、海外で就労しているインドネシア人に対し、社会保障制度のうち労災補償と死亡補償¹⁸⁾に加入することが義務づけられた。なお、老齢保障¹⁹⁾にも任意で加入できる。

3 労働条件対策

(1) 概要

労働条件に関しては、労働法で定められているが、詳細については政令等により定められている。

なお、労働法では、10人以上の労働者を雇用する企業は就業規則を作成し、管轄の労働当局の承認を受けなければならないとされている。ただし、労働協約を有している企業については、就業規則は不要とされている。

(2) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

賃金の伸びは低下傾向にある。

表 5-1-4 賃金及び消費者物価の推移

	2015	2016	2017	2018	2019
被用者平均月額賃金(千ルピア)	2,069	2,553	2,743	2,829	2,914
同上昇率 (%)	6.0	23.4	7.4	3.2	3.0
消費者物価上昇率 (%)	3.4	3.0	3.8	3.2	...

資料出所：賃金はインドネシア中央統計庁“Labour Force Situation in Indonesia”。
 上昇率は厚生労働省大臣官房国際課にて算出。
 消費者物価上昇率はJETRO「基礎的経済指標」。
 注：被用者平均月額賃金は各8月の値。

■ 12) 労働大臣規定2018年第10号。
 ■ 13) 労働大臣決定2019年第228号。
 ■ 14) 希望する役職がリストに掲載されていない場合、個別申請によって労働省から許可を取得することも可能。また、取締役等はリストにない場合でも就労許可を取得可能。
 ■ 15) 大統領令2018年第20号。株主である取締役等はこの多くが免除される。
 ■ 16) 11月までの実績。
 ■ 17) “Indonesia’s global workers : juggling opportunities and risks” <http://documents.worldbank.org/curated/en/946351511861382947/Indonesia-s-global-workers-juggling-opportunities-and-risks>
 ■ 18) 労災補償については3(8)参照。死亡補償は労働災害以外を理由とした死亡時に補償が行われる制度である。
 ■ 19) 老齢補償は公的年金に相当する制度。社会保障施策を参照。

[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）]

週当たり労働時間は43～44時間で推移している。

表 5-1-5 労働時間の推移

(時間)					
	2015	2016	2017	2018	2019
被用者当たり労働時間	44	44	44	44	43

資料出所：インドネシア中央統計庁“Laborer Situation in Indonesia”
注：各年8月における状況である。

労災保険制度の補償対象となった労働災害件数は増加傾向にある。

表 5-1-6 労働災害の件数

(件)					
	2014	2015	2016	2017	2018
労働災害件数	105,383	110,285	101,367	123,040	173,415
うち死亡件数	2,375	2,302	2,272	2,364	…

資料出所：BPJS Ketengakerjaan 年次報告書
注：労災補償の支給対象となった件数である。

(3) 賃金制度

イ 最低賃金

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とされている。2015年政令第78号により、労働省がインフレ率と経済成長率に基づき翌年の最低賃金の上昇率²⁰を算定・公表し、これに基づいた各州の賃金評議会での最低賃金額の勧告を経て、各州知事は管轄する州・県・市の最低賃金を定めることとされている。

ロ 賃金構造及びスケール作成義務

労働大臣令2017年第1号に基づく義務で、全ての事業者は、賃金額決定の基準となる「賃金構造及びスケール」²¹を作成し、全ての従業員に通知する義務を負うこととされている。

ハ 賃金の構成に関する規定

2015年政令第78号において、賃金の構成は①「手当のない賃金」、②「基本給+固定手当」、③「基本給+固定手当+変動手当」、のいずれかの形態をとること、②及び③の場合、基本給は基本給と固定手当の和の75%以上とすることとされている。

表 5-1-7 主要州・県・市における最低賃金額及び上昇率

	2018年		2019年		2020年	
		前年比		前年比		前年比
算出された最低賃金上昇率		8.71		8.03		8.51
ジャカルタ特別州	3,648,036	8.71	3,940,973	8.03	4,276,350	8.51
西ジャワ州	1,544,361	8.71	1,668,373	8.03	1,810,351	8.51
ブカシ県	3,837,939	8.71	4,146,126	8.03	4,498,962	8.51
カラワン県	3,919,291	8.71	4,234,010	8.03	4,594,325	8.51
プルワカルタ県	3,445,617	8.71	3,722,300	8.03	4,039,068	8.51
バンテン州	2,099,385	8.71	2,267,991	8.03	2,460,996	8.51
タンゲラン県	3,555,834	8.71	3,841,368	8.03	4,168,268	8.51
中部ジャワ州	1,486,065	8.71	1,605,396	8.03	1,742,015	8.51
スマラン市	2,310,088	8.71	2,498,588	8.16	2,715,000	8.66
東ジャワ州	1,508,895	8.71	1,630,059	8.03	1,768,777	8.51
スラバヤ市	3,583,312	8.71	3,871,053	8.03	4,200,479	8.51
パスルアン県	3,574,487	8.71	3,861,518	8.03	4,190,133	8.51
リアウ諸島州	2,563,875	8.71	2,769,754	8.03	3,005,460	8.51
バタム市	3,523,427	8.71	3,806,358	8.03	4,130,279	8.51

資料出所：労働省“Upah Minimum Provinsi DiIndonesia”、JETRO

■ 20) 「前年の9月から当該年の9月期の物価上昇率」と「前年第3・4四半期と当該年の第1・2四半期のGDP成長から得られたGDP成長率」の和で求められる。なお、最低賃金が適正生活水準値（KHL）に達していない場合はこの基準を超えた水準で州別最低賃金を制定することができることとされている。

■ 21) 「各役職等級における最低額から最高額までの額面賃金額を記載し、最低額から最高額まで又は最高額から最低額までの賃金水準構成をまとめたもの」、と労働大臣令で定められている。

中国

韓国

インドネシア
(労働施策)

マレーシア

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

(4) 労働時間・休暇制度

イ 法定労働時間

労働法において法定労働時間は週40時間とされている。また、1日当たりの上限として、週6日勤務の場合7時間、週5日勤務の場合8時間が定められている²²。

ロ 時間外労働

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合、労働者の個別の同意が必要とされている。時間外労働は1日3時間、週14時間を超えてはならないとされている。時間外労働をさせた場合、最初の1時間は1時間当たり賃金（月賃金の1/173とする）の1.5倍、2時間目以降は2倍払うこととされている。

また、休日・祝祭日に出勤させた場合には、時間数に応じて1時間当たり賃金の2～4倍を払うこととされている。休日・祝祭日の労働は上記時間外労働の上限の対象外とされている²³。

ハ 休憩時間

4時間の連続した労働時間の後、30分以上の休憩を与えなければならないとされている。

ニ 休暇

年次休暇として、12か月連続勤務した後最低12日間与えることとされている。このほか、いずれも有給の休暇として、慶弔休暇（1～3日）、病気休暇²⁴、宗教上の義務に基づく休暇等がある。

(5) 有期雇用契約

労働法では、有期雇用契約は以下の①～④のいずれかに該当する業務についてのみ締結できるとされており、永続的な性格を有する業務については、有期雇用契約を締結してはならないとされている。

- ① 一回限りで終了する業務又は臨時的な性質の業務
- ② 完了するのにさほど長期間を要さない、最長でも3

年で完了する業務

- ③ 季節的な業務
- ④ 新製品、新規活動、又は試用実験段階の新製品に関わる業務

有期雇用契約は書面により締結しなければならない。契約期間は最長2年で、1回のみ最大1年間期間の延長が可能とされている。契約満了後30日経過の後、契約の更新が1回のみ認められており、最長の契約期間は2年間とされている²⁵。試用期間を設けることは認められていない。

(6) 業務請負・労働者派遣規制

イ 業務請負

労働法において、他の企業への業務の一部委託を書面で締結した業務請負契約を通じて行うことが出来るとされている。他の企業への委託が可能な業務は一定の補助的な業務についてのみ認められており、以下の4要件を全て満たす業務である必要がある²⁶。

- ① 業務の管理・実施が主要な業務活動から独立して実施できること。
- ② 委託元からの指示の下で実施されること。
- ③ 全体として委託元企業の補助的な業務であること。
- ④ 直接的に生産活動を妨げない作業であること。

ロ 労働者派遣

労働法において、派遣労働者は派遣先企業の主要な業務活動や生産過程に直接関係する業務には利用できず、補助サービス活動（①清掃業務、②労働者のための食事提供業務、③守衛業務、④工業及び石油関連業の補助業務、⑤労働者のための交通移動業務）にのみ利用できるとされている。

(7) 労働安全衛生施策

労働安全法（1970年法律第1号）において労働安全衛生に関する使用者の義務及び労働者の権利・義務が定められている。また、労働法では全ての企業に労働安全衛

■ 22) ただし、エネルギー・鉱物資源等の一部の業種では異なる労働時間を適用することが認められている。（労働移住大臣令KEP.234/MEN/2003）
 ■ 23) 労働移住大臣決定書KEP.102/MEN/VI/2004。
 ■ 24) 5か月目以降は75%、9か月目以降は50%、13か月目以降は25%の水準となる。
 ■ 25) ただし、上記③④に該当する業務については更新できないとされている（労働移住大臣決定書KEP.100/MEN/VI/2004）。
 ■ 26) 労働法第65条。また、詳細な要件等に関しては労働移住大臣令2012年第19号において定められている。

【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）】

生マネジメントシステム²⁷の適用を義務づけているほか、労働者数100人以上の企業や爆発、火災、有毒ガス等を用いる企業に対しては労働安全衛生委員会の設置が義務づけられている。

一方で、国民の安全意識が低いままであることや、法令や規則の運用・執行が十分機能していないことなどが課題として指摘されている。²⁸

(8) 労災保険制度

労働社会保障実施機関（BPJS Ketenagakerjaan）により提供される労働社会保障制度の給付（①老齢保障、②年金保障、③労災補償、④死亡補償）のうちの1つとして実施されている。なお、通勤途中での事故も労災補償の対象とされている。

被保険者数は2,521万人（2017年）と、労働者の多くが適用されておらず、今後の適用拡大が大きな課題となっている。

(9) 解雇規制²⁹

イ 概要

労働法において、経営者³⁰・労働者・労働組合及び政府はあらゆる手段を用いて労使関係の終了を回避しなければならないとされている。全ての手段が講じられたにも関わらず、労使関係の終了が回避出来ない場合、労使間³¹で労使関係の終了について最大30営業日協議をすることとされている。この協議が真に合意に至らない場合、経営者は、労使紛争解決機関の決定を受けた場合にのみ、労働者との労使関係を終了（すなわち解雇）することができる。同決定のない労使関係の終了は法的に無効とされる。なお、

- ① 労働者が試用期間³²中である場合
- ② 労働者が自らの意思により書面で退職願を提出する場合
- ③ 期間の定めのある労働契約で規定のとおり労使関係が終了する場合

表 5-1-8 労災保険制度

名称	労働社会保障制度の労災補償制度	
根拠法	インドネシア国家社会保障制度に関する法律（2004年法律第40号） 労災補償と死亡保障プログラム実施に関する政令（2015年政令第44号）	
運営主体	労働社会保障実施機関（BPJS Ketenagakerjaan）	
被保険者資格	すべての被用労働者（外国人は6か月以上就業する者のみ適用）、自営業者。公務員は別制度が適用される。	
給付の種類	療養給付	治療に必要なサービスが入院時、薬剤、義足等を含めて現物給付される。また、移送費として別途移送手段に応じて給付される。
	一時的な労働不能給付	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%、その後は50%が給付される。
	永久的な労働不能給付	完全に労働不能な場合、賃金の80か月分の70%が一時金として支払われるほか、24か月間20万ルピアが支給される（一時金としての受給も可能）。一部障害の場合には、その度合に応じて一時金が支給される。
	遺族給付	労働災害が原因で被保険者が死亡した場合には、賃金の80か月分の60%（ただし、最低額として死亡補償による給付額（1,620万ルピア）が設定されている）が一時金として支払われる。さらに24か月間20万ルピアが支給される（一時金としての受給も可能）。
	その他	葬儀費：被保険者の死亡時に300万ルピアが支給される。 子の教育費：被保険者が死亡又は完全に労働不能となった場合子の教育費として1,200万ルピアが支給される。
財源	保険料	被用労働者：事業主が全額負担。労働環境におけるリスクに応じて5段階の保険料率（0.24%、0.54%、0.89%、1.27%、1.74%）が適用され、月給に保険料率を掛け合わせた額が徴収される。 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	173,415件（2018年）
	支給総額	1兆2,268億ルピア（2018年）
	基金運用状況	28.88兆ルピア（2018年末）

■ 27) 事業者が労働者の協力の下に「計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）」（「PDCAサイクル」という一連の過程を定めて、継続的な安全衛生管理を自主的に進めることにより、労働災害の防止と労働者の健康増進、さらに進んで快適な職場環境を形成し、事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組み。

■ 28) JICA「労働安全衛生分野情報収集・確認調査 報告書」http://open_jicareport.jica.go.jp/pdf/12301909.pdf

■ 29) 詳細は法務省「日本企業及び邦人を法的側面から支援する方策等を検討するための調査研究 インドネシア」を参照。

■ 30) インドネシアの労働法では他国の労働法における「使用者」にあたる概念として「経営者」という文言が用いられている。なお、「賃金等の報酬を支払い、労働者を雇用する個人、経営者、法人又はその他の団体」として「雇用主」の文言も労働法では用いられている。

■ 31) 労働者が労働組合に加入している場合は経営者と労働組合、加入していない場合には経営者と労働者本人。

■ 32) 期間の定めのない労働契約においては最大3か月の試用期間を設けることができる。（労働法第60条）

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

④ 労働者が労働契約、会社規則、労働協約又は法令で定められた退職年齢に到達した場合

⑤ 労働者が死亡した場合

の場合には労使紛争解決機関の決定は不要である。

なお、労働法において集団解雇に関する特段の規定は設けられていない。

□ 経営者が労使関係を終了できる事由

労働法では以下の事由が挙げられている。

(イ) 労働者が刑事事件手続中であり6か月を経過しても就労できない場合、及び労働者に対して有罪判決が言い渡された場合。

(ロ) 労働者が雇用契約・会社規則・労働協約に違反した場合で、原則として一定期間内に4回の規定違反がされた場合³³。

(ハ) 2年間継続した損失の計上・不可抗力・合理化等による会社の閉鎖、会社の倒産。

(ニ) 会社の合併、所有者の変更等。

(ホ) 労働者が5営業日以上連続して無断欠勤し、経営者が書面で2回適切に呼び出している場合。

一方、経営者が労使関係を終了できない理由として、

① 12か月以内の病気による欠勤、②宗教上の義務行為をおこなうための欠勤、③女性労働者の妊娠出産等による欠勤、④労働組合活動、⑤経営者の犯罪活動の当局への通報等が定められている。

ハ 退職手当・勤続功労金・権利損失補償金

労使関係が終了した際、経営者は労働者に対して労使関係が終了した事由に応じ、退職手当・勤続功労金・権利損失補償金を支払う義務がある。退職手当・勤続功労金は賃金（基本給及び固定給）を基に勤続年数により定められている（表5-1-9・10参照）。権利損失補償金は、①取得されておらず無効となっていない年次有給休暇、②労働者及び家族が採用された場所に帰る費用、③住宅手当・医療手当の補償（退職手当・勤続功労金の15%）、④労働契約・会社規則・労働協約等に規定されたその他事項から構成される。

表 5-1-9 退職手当

勤続年数	金額
1年未満	賃金の1か月分
1年以上2年未満	賃金の2か月分
2年以上3年未満	賃金の3か月分
3年以上4年未満	賃金の4か月分
4年以上5年未満	賃金の5か月分
5年以上6年未満	賃金の6か月分
6年以上7年未満	賃金の7か月分
7年以上8年未満	賃金の8か月分
8年以上	賃金の9か月分

資料出所：労働法第156条第2項

表 5-1-10 勤続功労金

勤続年数	金額
3年以上6年未満	賃金の2か月分
6年以上9年未満	賃金の3か月分
9年以上12年未満	賃金の4か月分
12年以上15年未満	賃金の5か月分
15年以上18年未満	賃金の6か月分
18年以上21年未満	賃金の7か月分
21年以上24年未満	賃金の8か月分
24年以上	賃金の10か月分

資料出所：労働法第156条第3項

労使関係の終了事由により支払うべき範囲は異なる（表5-1-11参照）。

■ 33) 労働者が違反した場合、まず第1警告書が発せられ、第1警告書の有効期間中（最長6か月、第2・第3警告書も同様。）労働者が再び違反を犯した場合第2警告書が発せられ、第2警告書の有効期間中、労働者が違反を犯した場合第3警告書が発せられる。第3警告書の有効期間中労働者が違反を犯した場合解雇することができる。（労働法第161条。ただし、同条項の注釈では雇用契約・会社規則・労働協約において、第1警告書及び第2警告書を経ずに最終警告書が発することができる違反行為を規定することが可能とされている。この場合、最終警告書の有効期間内に違反行為が行われた場合には解雇が可能となる。）

表 5-1-11 労使関係の終了事由別経営者が労働者に支払う義務の範囲

	退職手当	勤続功労金	権利損失補償金
経営者による労使関係の終了			
(イ) 労働者が刑事事件手続中であり6か月を経過しても就労できない場合等		○	○
(ロ) 労働者が雇用契約・会社規則・労働協約に違反した場合	○	○	○
(ハ) 会社の閉鎖、会社の倒産	○ (注1)	○	○
(ニ) 会社の合併、所有者の変更等	○ (注2)	○	○
(ホ) 労働者が5営業日以上連続して無断欠勤 (注3)			○
上記以外			
(ヘ) 労働者の辞職 (注4)			○
(ト) 経営者の義務違反等を理由とする労働者による労使関係の終了	2倍	○	○
(チ) 労災による病気や障害により12か月以上労働できなかった労働者による労使関係の終了	2倍	2倍	○
(リ) 死亡	2倍	○	○
(ヌ) 定年 (注5)	2倍	○	○

資料出所：労働法

注1：会社の倒産の場合及び会社の閉鎖の理由が2年間以上継続した損失の計上又は不可抗力によるものである場合には退職手当の規定額を支払う。会社の閉鎖理由が合理化等の理由である場合には退職手当を規定額の2倍支払う。

注2：労働者が雇用継続を望む場合には退職手当を規定額の2倍支払う。雇用継続を望まない場合には退職手当の規定額を支払う。

注3：これとは別に雇用契約・会社規則・労働協約に記載された送別金を労働者は受領する権利がある。

注4：労働者の職務・機能が経営者の利益を直接代表しない場合には、雇用契約・会社規則・労働協約に記載された送別金を労働者は受領する権利があるとされている。

注5：経営者が保険料を全額負担する年金に労働者を加入させている場合、権利損失補償金のみ。ただし一時年金額が退職手当の2倍+勤続功労金+権利損失補償金を下回る場合は、経営者がその差額を支払う。

4 労使関係施策

(1) 労使関係団体

イ 労働組合

労働組合法（2000年法律第21号）において、全ての労働者に労働組合を結成し、加入する権利があること、労働者10人以上により労働組合を結成できることが定められている。なお、労働者は同時に複数の労働組合に加入することはできない。2018年12月における労働組合数は7,294、組合員数は2,717,961人となっている³⁴。ナショナルセンターとしては、インドネシア労働組合総連合（KSPI）、全インドネシア労働組合総連合（KSPSI）、インドネシア福祉労働組合総連合（KSBSI）がある。

ロ 使用者団体

使用者団体としては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インドネシア事業者協会（APINDO）がある。

(2) 労働争議

労働者及び労働組合は、労使間の協議が決裂した場合

にストライキを行うことができる。ストライキ実施日の7日前までに、経営者・所管する労働局にストライキの実施日時や場所、その理由などを記した通知を書面で通知しなければならない。労使間の協議が決裂していないなど、上記要件を満たさないストライキは違法ストライキとされ、労働者は無断欠勤したものとして扱われる³⁵。労働争議の件数は、直近は低下傾向にある。

表 5-1-12 労働争議件数の推移

	2014	2015 (注)	2016	2017	2018
争議件数 (件)	193	124	122	63	36
参加人数 (人)	48,212	85,406	51,626	40,673	21,027
労働損失時間 (人時)	265,166	571,640	702,901	401,992	339,808

資料出所：インドネシア労働省“Pusat Data Dan Informasi Ketenagakerjaan”
注：2015年は11月までのデータ。

(3) 労使紛争解決手法

労使紛争解決法（2004年法律第2号）により定められている。紛争は法律上、①権利に関する紛争（法令や労働契約等の実施方法又は解釈の相違の結果生じる紛争）、②利益に関する紛争（労働契約等に規定された労働条件

■ 34) 労働省 “Organisasi Pekerja/Buruh Di Indonesia Menurut Provinsi Tahun 2018”

■ 35) 労働移住大臣令KEP. 234/MEN/2002第6条。また、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も違法とされている（同大臣令第5条）。

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

の策定・変更についての意見の相違の結果生じる紛争)、
③労使関係の終了に関する紛争、④労働組合間の紛争、
に分類されている。

労使紛争は、まず労働者又は労働組合と経営者の二者
間で協議を行い、解決することが求められる。二者間協
議で合意に至った場合には、合意書が作成され、労使関
係裁判所に登録される。合意書は法的拘束力を有する。

協議開始から30営業日を経ても合意に至らなかった
場合には、所管する労働局に対し紛争がある旨を登録す
る。労働局は当事者に対し調停、仲裁で解決する機会を
提供するが、両当事者が7日以内に選択しない場合に
ついてはあっせんが用いられる³⁶。

調停およびあっせんの場合、合意に至らなかった場
合には労使関係裁判所に申し立てを行うことができる（仲
裁の場合、提訴は原則としてできない）。①権利に関する
紛争と③労使関係の終了に関する紛争に関しては、労使
関係裁判所の判決に対し、最高裁判所に上告することが
可能である。

5 最近の動向……………

(1) 職業能力開発に関する動き

2019年4月の大統領選挙で再選されたジョコ・ウィド
ド大統領は人材開発を今後5年間の優先課題の一つとし
て挙げている。具体的には、訓練の強化、国民の能力向
上、国外就労インドネシア人を支援する機関の設立を表
明している。

また、企業の人材開発を支援するための施策として、
人材育成に取り組む企業に対する大幅な減税制度が開始
されることとなっている。細則は明らかとなっていない
が³⁷、企業が職業高等学校や大学、労働省のプログラム
と連携する場合、研修施設費やインストラクター管理費、
研修に必要な謝金などにかかる費用の200%を上限に総
所得から控除することが可能になる予定である。

(2) 労働法改正に向けた動き

現行の労働法の強い解雇規制が雇用や投資の拡大の阻
害要因になっているとの認識の下、労働法改正が検討さ
れており、2020年初めにも国会に提出するとの報道があ
るが、詳細な内容は明らかになっていない。解雇規制の
緩和などは強い反対が予想されることから、今後の動き
が注目される。

(参考)

- インドネシア労働省 <http://kemnaker.go.id/>
- インドネシア海外労働者派遣・保護庁
<http://www.bnp2tki.go.id/>
- ILO in Indonesia and Timor-Leste
<https://www.ilo.org/jakarta/lang--en/index.htm>
- JETRO インドネシア
<https://www.jetro.go.jp/world/asia/idn/>
- 法務省「日本企業及び邦人を法的側面から支援する方
策等を検討するための調査研究 インドネシア」
[http://www.moj.go.jp/housei/shihouseido/
housei10_00137.html](http://www.moj.go.jp/housei/shihouseido/housei10_00137.html)

■ 36) 労使紛争解決法では①権利に関する紛争に該当する紛争の解決手法はあっせんのみ限定されており、③労使関係の終了に関する紛争の解決手法は調停及びあっせんに限定されている。

■ 37) 2019年6月に政令が公布されているが、施行細則は公布されていない。