

第 1 章 労働施策の概要と最近の動向

第 7 節 インドネシア共和国 (Republic of Indonesia)

2024 年 2 月に実施された大統領選挙で、2 期 10 年を務めたジョコ政権の路線継承を色濃く打ち出したプラボウォ氏が当選し、10 月に大統領に就任した。これに伴い、従来の省庁は 34 から 48 に再編され、労働関連は労働省(Ministry of Manpower)に加えて、移住労働者保護庁 (BP2MI) が格上げされて移住労働者保護省(Ministry of Indonesian Migrant Workers Protection)となった。

2024 年 10 月 31 日、憲法裁判所は、雇用創出法 (オムニバス法) に関する労働組合からの申立てについて、最低賃金を含む一部を認容する違憲判決を出した。これを受けて、政府では検討が続けられている。

2025 年の最低賃金について、2024 年 11 月末、プラボウォ大統領は、インドネシア全土の州最低賃金(UMP)を 6.5%引き上げると発表した。UMP の引上げは、労働者の購買力を高めることが期待される。この増加は、当初 6%の引上げを推奨していたヤシエル労働大臣の提案を僅かに上回っている。なお、従業員 5 人未満の企業には 6 か月間の猶予を設けることとされている。

資料出所：JETRO ビジネスデータ通信

1 概要

(1) 経済情勢

実質 GDP 成長率は、2022 年以降は 5%前後で推移している。

表 1-7-1 実質 GDP 成長率

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
実質 GDP 成長率(%)	5.0	-2.1	3.7	5.3	5.1	5.0

資料出所：インドネシア中央統計庁

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 政治情勢等

2024 年 3 月、ジャカルタ特別州法案が国会で可決された。同法案は、東カリマンタン州東部で整備中の新首都「ヌサンタラ」への首都移転に伴い、これまで「首都特別地域 (DKI)」だったジャカルタの都市区分を「ジャカルタ特別地域 (DKJ)」に変更することなどを規定している。さらに、財務省は 5 月、東カリマンタン州で建設中の新首都「ヌサンタラ」の税制優遇措置に関する財務大臣規則 2024 年第 28 号を公布・施行し、ヌサンタラの投資制度に関する政令 2023 年第 12 号の細則に当たり、優遇措置を導入する税は、所得税、付加価値税 (VAT)、奢侈 (しゃし) 税、関税とした。所得税については、法人税の一定期間免除、本社や地域事務所の設立や移転に対する法人税減免、従業員の個人所得税

(PPh21) 免除、特定の人材育成活動や研究開発活動に対する所得控除などを規定した。

ジョコ大統領は 2024 年 8 月、エネルギー・鉱物資源省、投資省、法務・人権省の 3 閣僚を交代させ、通信・情報副大臣を増員し、プラボウォ氏の側近とされるアング・ラカ・プラボウォ氏を起用するなど、円滑に政権移行を進める狙いとみられる内閣改造を行った。

その後、2024 年 2 月に実施された大統領選挙で、2 期 10 年を務めたジョコ政権の路線継承を色濃く打ち出して当選していたプラボウォ氏が、10 月に大統領に就任した。

(3) 所管省庁等

2024 年 10 月にプラボウォ氏が大統領に就任し、従来の省庁は 34 から 48 に再編された。保健省(Ministry of Health)・社会省(Ministry of Social Affairs)は変化がないが、労働関連は労働省(Ministry of Manpower)に加えて、移住労働者保護庁(BP2MI)が格上げされて移住労働者保護省(Ministry of Indonesian Migrant Workers Protection)となった。

全国レベルでの労働行政は、労働省が所管している。新設された移住労働者保護省については、海外移住労働者の保護・海外配置等について所管するとみられているが、所掌の詳細は明らかではない。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用情勢

人口増を背景に、労働力人口、労働力率は増加傾向が続いている。雇用情勢は、2020 年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて悪化したが、その後は全体の失業率などは緩やかに改善し、失業率は全体、若年層ともに低下してきている。

表 1-7-2 雇用・失業の動向

(千人、%)

	2020 年 8 月	2021 年 8 月	2022 年 8 月	2023 年 8 月	2024 年 8 月
労働力人口	138,222	140,153	143,723	147,707	152,108
労働力率	67.77	67.80	68.63	69.48	70.63
就業者数	128,454	131,051	135,297	139,852	144,642
短時間(週 35 時間未満)就業者数	46,431	46,791	42,673	43,465	46,194
非自発的短時間就業者数	13,089	11,417	8,545	9,339	11,563
失業者数	9,768	9,102	8,426	7,855	7,466
失業率	7.07	6.49	5.86	5.32	4.91
15～19 歳	24.34	23.91	29.08	26.88	22.34
20～24 歳	18.71	17.73	17.02	17.49	15.34

資料出所：インドネシア中央統計庁"Labour Force Situation in Indonesia"

注 1：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

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

（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の労働行政は県・市により実施されている。プラボウォ大統領就任後に新設された移住労働者保護省は国外に移住する労働者に関する政策に特化しており、これらの労働者の雇用創出に関する施策も担うとみられる。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で構成される。東西約 5,100 キロメートルに及ぶ範囲に広がる 1700 を超える有人島に、300 以上の人種が暮らすインドネシアでは、地方行政の管轄分野が広く、労働施策の優先事項も地方の事情や課題によって異なる。

ロ 職業紹介サービス

基本的には労働省の主管の下、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、2024 年労働大臣令第 18 号等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、就職につながる職業訓練や資格認定の情報も得られる総合ポータルサイト（SIAP Kerja）を設けている。また、労働省・労働局により合同就職説明会（ジョブ・フェア）が開催されている。

2022 年、労働省は、国内の求職者情報、国内外の求人情報などの一元化を目指し、人材開発・文化担当調整大臣府の全面的な支援を受けて、ジャカルタに労働市場センター（Pusat Pasar Kerja）を設置した。労働市場センターは、2022 年大統領令第 68 号に基づき、産業界の求人ニーズ・情報を労働市場情報システムにおいて管理している。これを踏まえて、労働省管轄の職業訓練校等は、活動計画を策定することとされている。

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）、労働省から認可を得た民間職業紹介事業者(LPTKS)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が、最近では若年層はオンラインの求人情報や SNS を活用した就職、地方では知人・友人の情報や地域の有力者を通じた就職が少なくないとされ、公的な職業紹介サービスの利用率は必ずしも高くな

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。

いと言われている。

（３）若年者雇用対策

若年者の失業率は引き続き高い水準で推移している。全体的には回復基調にある雇用情勢であるが、若年層と都市部では厳しくなっており、この傾向はコロナ禍前から変わっていない。労働政策については、若年層の就業機会の創出が課題のひとつとなっており、海外での就業を目指す者も多い。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も厳しい雇用情勢の背景としてあげられている。また、地域間での経済格差や教育格差も課題である。

教育機関における職業訓練は従来、教育・文化・研究・技術省の所管であったが、2024年の省庁改編で、初等・中等教育省、高等教育・科学・技術省、文化省に分割され、従来の職業訓練は各省の役割に応じた所掌となると見込まれる。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(Ministry of Youth and Sports)が設置された。

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)³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活発に行われている。

ロ 職業高等学校(SMK)

後期中等教育機関⁴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、近年では職業高等学校の在籍者数は高等学校の在籍者数と拮抗している⁵。職業高等学校における職業教育においては、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。

³ 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。

⁴ 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、中学校までの 9 年間は義務教育である。高等学校と職業高等学校は日本の高校に相当する。16-18 歳の就学率は 2023 年で 73.4%に増加している。

⁵ 2022～23 学年度（2022 年 7 月～2023 年 6 月）における高等学校在籍者数は 517 万人、職業高等学校在籍者数は 505 万人。2023～24 学年度（2023 年 7 月～2024 年 6 月）における高等学校在籍者数は 531 万人、職業高等学校在籍者数は 506 万人。（インドネシア中央統計庁 "Statistical Yearbook of Indonesia 2024"）

ハ 起業支援

一般的に、起業を目指す若者は限られているが、若者をはじめとする起業者を支援するための各種のプログラムが提供されており、SIAP Kerja のデジタルプラットフォームにおけるスタートアップ支援などもある。

ニ 学校でのカウンセリングの義務化

卒業から就職への移行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までのカリキュラムにおいて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）高齢者対策

60 歳以上の労働力率は 56.16%（2024 年 8 月）⁶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一方で、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。

老齢保障は賃金労働者と自営業者双方を適用対象とした積立方式による一時金制度で、支給要件は老齢（56 歳）、退職、死亡又は障害となっている。被保険者数は 2023 年現在 1828 万人であり、対象の多くは賃金労働者である。

また、年金保障は被雇用者（大統領令により中小零細企業は強制適用から除外されている）を対象とした制度であり、2023 年現在の加入者は 1442 万人⁷で、年金支給開始年齢は 2019 年 1 月に 57 歳に引き上げられ、2023 年からは 58 歳になり、最終的に 65 歳となるまで 3 年ごとに 1 歳ずつ引き上げられることとなっている。

（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

失業保険制度は長らく存在していなかったが、雇用創出法（2020 年法律第 11 号）による国家社会保障制度に関する法律の改正により、労働社会保障実施機関(BPJS Ketenagakerjaan)が提供す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、⑤失業保障）の一つとして失業保険制度が新たに設けられた。失業保険制度には表 1-7-3 に示す現金給付のほか、職業訓練や労働市場情報の提供が含まれている。

⁶ インドネシア中央統計庁 "Labour Force Situation in Indonesia"

⁷ "BPJS Ketenagakerjaan 2023"

失業保険制度は、労働社会保障制度における労災補償及び死亡補償にかかる保険料率の一部と公費によって運営されている。同制度の実施に伴う事業主の実質的な負担増は発生していない。なお、2025 年 2 月の法改正により、受給要件のうち保険料納付実績の要件がなくなるほか、失業後 6 か月間にわたり賃金の 60%の現金給付に拡充され、保険料率も引き下げられる。

表 1-7-3 失業保険制度

名称		労働社会保障制度における失業保険制度(Jaminan Kehilangan Pekerjaan)
根拠法		雇用創出法（2020 年法律第 11 号）による改正後の社会保障法 失業給付プログラム実施に関する政令（2021 年政令第 37 号、2025 年政令第 6 号）
運営主体		労働社会保障実施機関（BPJS Ketenagakerjaan）
被保険者資格		インドネシアで働く全ての雇用者(国政機関は除く)*外国人は任意
受給要件	被保険者期間等	過去 24 か月中の保険料納付期間が 12 か月以上あり、失業前に 6 か月以上連続して保険料を納付していること。（注 1 2025 年 2 月より改正）
	離職理由	非自発的な離職であること。 （自発的な離職の場合、完全に労働不能となった場合、年金を受給する場合、死亡した場合、有期雇用契約の期間満了に伴う離職の場合は給付対象とならない。）
	その他	● 就労意欲があること。 ● インドネシア国籍を有すること。 ● 労働社会保障実施機関（BPJS Ketenagakerjaan）及び医療保険実施機関（BPJS Kesehatan）に加入していること。
給付期間、水準		最長 6 か月 当初 3 か月は直近 6 か月の平均月給（月 500 万ルピアを上限とする）の 45%、その後 4 か月目～6 か月目については同 25%を給付する。（注 1 2025 年 2 月より改正）
財源	保険料	事業主が負担。保険料率は 0.24%(注 1 2025 年 2 月より改正)で、月給に保険料率を掛け合わせた額が徴収される
	公費負担	月給の 0.22%分を公費により負担。
	基金運用状況	11.77 兆ルピア（2023 年 12 月末現在）

資料出所：BPJS Ketenagakerjaan など

注 1：2025 年 2 月の政令改正に伴い、受給するための保険料納付実績の要件がなくなり、給付水準は直近 6 か月の平均月給（月 500 万ルピアを上限とする）の 60%の給付に、保険料率は 0.14%に変更される。

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

（7）職業能力開発

イ 概要

職業能力開発は、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)⁸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、職業紹介の一体的な実施が目指されている。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。また、労働省によると全国 21 か所の労働省所管の公的職業訓練施設（BPVP）の全てに、労働市場センター（（2）口参照）の出先窓口（Kios SIAP Kerja）を設置することが検討されている。

なお、職業教育・職業訓練の活性化に関する大統領令（2022 年第 68 号）が 2022 年 4 月に制定された。同大統領令では、労働市場のニーズに応じた職業教育・職業訓練の改善を行い、人材・労働力の質と競争力を高めることを目的としており、中央政府・地方政府・商工会議所等の役割を規定している。

ロ 国内実習制度

労働省は、就業経験などの少ない求職者が受け入れ企業の実習を通じて、今後の就業に必要な技能を習得することができる制度として国内実習制度（マガン制度）を 2020 年労働大臣規則第 6 号により創設した。

17 歳以上の者を対象としており、期間は最長 1 年間（うち 75%～90%は OJT）とされている。実習プログラムは基本的に研修を実施する企業が策定する。実習生には食費・交通費・インセンティブからなる「お小遣い(uang saku)」（目安として最低賃金の 70%以上とされる）と言う名称の手当が支払われる。また企業は実習生を労働災害及び死亡に関する保険に加入させなければならない。

なお、インドネシアの日系商工会議所のジャカルタ・ジャパン・クラブ（JJC）の調査結果(2023 年 10 月～12 月実施)によると、アンケートに回答のあった日系企業 259 社のうち国内実習制度を活用しているのは全体の 25%で、今後活用を検討している企業が 7%。

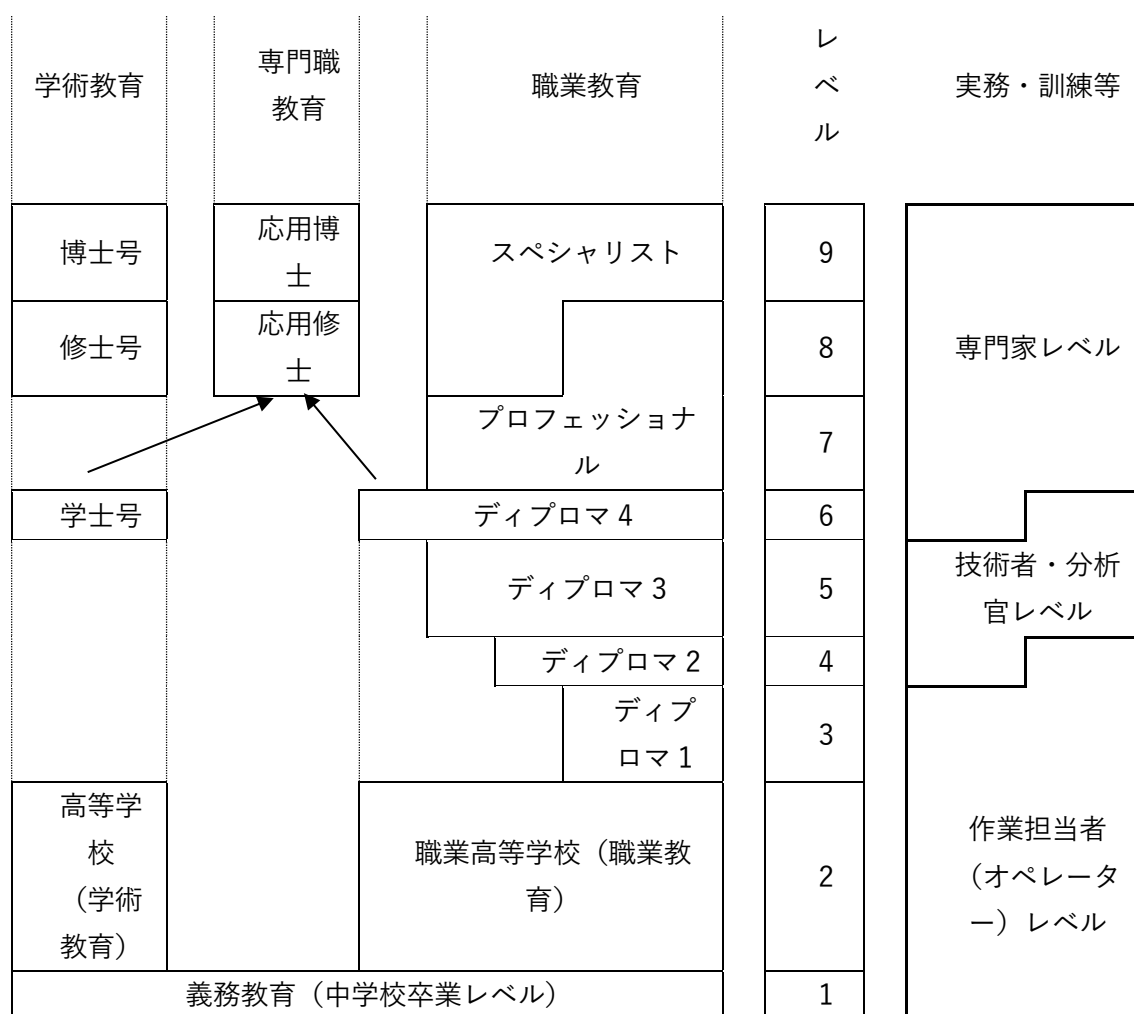
⁸ 2004 年の政令に基づき当時の労働移住省、教育省及び使用者団体である KADIN の合意により形成された大統領直轄の組織。

259 社における求職者向け実習生の受入数は 2023 年実績で約 4200 名、日系企業全体では、7400 名～7500 名と推定されている。JJC ではインドネシア経営者協会（APINDO）と共同で国内実習制度普及のためのマニュアルを作成・公表し、周知を進めている。

ハ 職業資格枠組

2012 年にインドネシア国家資格枠組(Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia: KKNI)⁹ 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。

図 1-7-4 インドネシア国家資格枠組と教育・訓練との関係



資料出所：インドネシア労働省"Updates on Indonesia Qualification Framework Development"、インドネシア大学改革支援・学位授与機構「インドネシア高等学校の質保証」等。

⁹ 英語名称は Indonesia Qualification Framework。

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

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。

二 企業の職業訓練義務¹⁰

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、費用は企業が全額負担する。

(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、特定の期間に限り外国人を雇用することが可能である。その際には労働大臣等の許可が必要となっている。

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¹¹である。

- 外国人の就労可能な役職に関する規程¹²に掲載されている役職に就くこと
- 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。

- 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100USドル）の事前納付
- 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外貨獲得、技術の国内移転、雇用創出・失業対策の面で重要な役

¹⁰ 労働移住大臣決定 KEP-261/MEN/XI/2004。

¹¹ 労働大臣規定 2018 年第 10 号。

¹² 労働大臣決定 2019 年第 228 号。

割を果たしている。従来は、移住労働者保護庁(BP2MI)が所管省庁であったが、移住労働者の保護を一層重視する観点から、2024 年 10 月の省庁再編に伴い、移住労働者保護省に昇格した。同省の統計によれば、2023 年における主な就労先は、台湾、マレーシア、香港、韓国、日本である。在外労働者数は 2019 年の 27.7 万人からコロナ禍の 2021 年には 7.3 万人と大きく減少したが、2022 年は 20.1 万人、そして 2023 年は 27.5 万人に回復している。

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、日本の医療機関・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。厚生労働省によると、2008 年から 2023 年 3 月までに累計で 3,950 人が日本に入国している。

また、日本政府はインドネシア政府と 2019 年 6 月に特定技能に関する二国間の協力覚書を締結しており、出入国在留管理局によると同制度を通じて 2024 年 6 月末時点で、特定技能 1 号、2 号合わせて 44,305 人のインドネシア人が日本に在留している。（参考値：出入国在留管理局によると、2024 年 6 月末時点でのインドネシアからの技能実習生は 87,090 人）

なお、2018 年 12 月に 2018 年労働大臣規則第 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、労働社会保障制度のうち労災補償と死亡補償¹³に加入することが義務づけられた。なお、老齢保障¹⁴にも任意で加入できる。

3 労働条件対策

（1）概要

労働条件は労働法のほか政令等で詳細が定められている。2020 年の雇用創出法、2021 年政令第 35 号・第 36 号により大幅な見直しが行われている。

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

2019 年まで賃金の伸びは概ね消費者物価の伸びと同程度であったが、2020 年、2021 年は前年比でマイナス、2022 年は大幅に上昇、2023 年は微増となっている。

表 1-7-5 賃金及び消費者物価の推移

	2020	2021	2022	2023	2024
平均月額賃金(千ルピア)	2,756	2,736	3,071	3,178	3,268
同上昇率(%)	-5.2	-0.7	12.2	3.5	2.8

¹³ 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。

¹⁴ 老齢保障は公的年金(退職一時金)に相当する制度。社会保障施策を参照。

消費者物価上昇率(%)	2.0	1.9	5.5	2.6	1.6
-------------	-----	-----	-----	-----	-----

資料出所：インドネシア中央統計庁 "Labour Force Situation in Indonesia"

注 1：月額賃金上昇率は前年の賃金より算出

注 2：平均月額賃金は各年 8 月の値

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載

週当たり労働時間は 2020 年及び 2021 年は 40 時間と短くなったが、2022 年より 43 時間で推移している。

表 1-7-6 労働時間の推移

	(時間)				
	2020 年 8 月	2021 年 8 月	2022 年 8 月	2023 年 8 月	2024 年 8 月
被用者週当たり労働時間	40	40	43	43	43

資料出所：インドネシア中央統計庁 "Laborer Situation in Indonesia"

注：本編作成時の公表値に基づき記載

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 1-7-7 労働災害の件数

	2019	2020	2021	2022	2023
労働災害件数	182,835	90,646	234,370	297,725	370,747
うち死亡件数	3,172	2,515	6,552	8,272	8,105

資料出所：BPJS Ketenagakerjaan

注 1：労災補償の支給対象となった件数

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

(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 1 人当たりの平均消費、物価上昇率、経済成長率等に基づき、州の賃金評議会による最低賃金評価額の検討を経て定めるものとされている。また、一定の条件を満たす一部の県・市については独自に県・市の最低賃金も定めることができるとされている。

2024 年 11 月末、プラボウォ大統領は、2025 年の最低賃金を 6.5%引き上げると発表した。この方針を受けて 12 月 4 日に 2024 年労働大臣令第 16 号が出され、その後、州、県・市の最低賃金が順次決定・公表された。ジャカルタ首都特別州知事決定が 12 月 10 日に公布され、2025 年の同州の州別最低賃金（UMP）が前年比 6.5%増の月額 5,396,761 ルピアと定められた。他の州、県・市でも概ね 6.5%増となっている。

表 1-7-8 主要州・県・市における最低賃金額及び上昇率

地域	2023年 最低賃金額	2024年 最低賃金額	2025年 最低賃金額	2025年 最低賃金 増加率
ジャカルタ首都特別州	4,901,798	5,067,381	5,396,760	6.5%
ブカシ市	5,158,248	5,343,430	5,690,753	6.5%
ブカシ県	5,137,575	5,219,263	5,558,515	6.5%
カラワン県	5,176,179	5,257,834	5,599,593	6.5%
プルワカルタ県	4,464,675	4,499,768	4,792,252	6.5%
デボック市	4,694,494	4,878,612	5,195,722	6.5%
ボゴール市	4,639,429	4,813,988	5,126,898	6.5%
ボゴール県	4,520,212	4,579,541	4,877,211	6.5%
バンドゥン市	4,048,463	4,209,309	4,482,914	6.5%
中部ジャワ州	1,958,170	2,036,947	2,169,348	6.5%
アチェ州	3,413,666	3,460,672	3,685,615	6.5%
バンカビリトン諸島州	3,498,479	3,640,000	3,876,600	6.5%
北スラウェシ州	3,485,000	3,545,000	3,775,425	6.5%
パプア州	3,864,696	4,024,270	4,285,847	6.5%

資料出所：じゃかるた新聞にて最低賃金額について明確な情報を得られた市・県・州のみ記載

注：増加率は小数点第2位以下は四捨五入

ロ 賃金構造及び賃金表作成義務

全ての事業者は、賃金額決定の基準となる「賃金構造及び賃金表」¹⁵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の形態をとる場合、基本給は基本給＋固定手当の 75%以上とすることとされている。

¹⁵ 「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。

二 宗教大祭手当¹⁶

宗教大祭 7 日前までに、勤続 1 年を超える労働者に対しては固定賃金の 1 か月分以上、勤続 1 か月以上 1 年未満の労働者の場合には、勤続月数×賃金 1 か月分÷12 以上を宗教大祭手当として支払うこととされている。

(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¹⁷。

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 4 時間、週 18 時間を超えてはならないとされている¹⁸。時間外労働をさせた場合は、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、労働時間数に応じて 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¹⁹。

なお、管理職など一定以上の職位の労働者は上記規定の適用除外とすることもできるが、適用除外とする場合には労働契約や労働協約等で待遇等を明記する必要がある。

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。

二 休暇

年次休暇として、12 か月連続勤務した場合に最低 12 日間与えることとされている。ま

¹⁶ イスラム教徒の場合断食明けの大祭、カトリック・プロテスタント教徒の場合クリスマス、ヒンズー教徒の場合ヒンズー歴新年、仏教徒の場合仏誕祭、儒教の場合中国正月が想定されている。宗教大祭 30 日前以降の期間に雇用関係が終了した労働者も受け取る権利がある。

¹⁷ 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 KEP234/MEN/2003）

¹⁸ 2021 年政令第 35 号による改正前は、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た。

¹⁹ 労働移住大臣決定書 KEP102/MEN/VI/2004。

た有給の休暇として、慶弔休暇（1～3日）、病気休暇²⁰、宗教上の義務に基づく休暇等がある。なお、祝日はイスラム教・ヒンズー教・仏教にちなんだ日が多いのが特徴で1年当たり17日となっている。この他に政令により有給休暇取得奨励日が数日指定される。

（５）有期雇用契約

雇用創出法及び2021年政令第35号により、契約期間の規定の柔軟化、日雇契約の容認、補償金の支払いの義務化などの変更が行われている。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。

① 完了するのにさほど長期間を要さない、最長でも5年で完了する業務

② 季節的な業務

③ 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

④ 一回限りで終了する業務又は臨時的な性質の業務

契約期間は最長5年で、契約で定められた期間終了までに業務が完了しない場合は、使用者と労働者の合意に基づく期間、契約を延長できる²¹。ただし、延長期間を含めた有期雇用契約全体の期間が5年を超えないことが条件とされている。

有期雇用契約は日雇契約として実施することもできる。この場合、書面で契約を結ぶ必要があり、また、労働者の勤務日数が1か月当たり21日未満であることが条件で、労働者が3か月連続して月21日以上勤務する場合、日雇契約は無効とされ、雇用関係は無期雇用契約に転換される。

いずれの場合も試用期間を設けることは認められていない。

使用者は1か月以上勤務した労働者に対し、有期雇用契約の期間終了時に有期雇用契約期間12か月につき1か月分の賃金相当分の補償金を支払わなければならない²²。

（６）業務請負・労働者派遣規制

従来の労働法においては業務委託や派遣労働者が行うことができる業務は、生産工程に直接関係のある業務ではない補足的な業務に限定する旨が規定されていたが、2020年の雇用創出法による労働法66条の改正により、会社の主要活動あるいは生産工程に直接関係のある業務への労働者派遣を禁止する規定は削除された。改正法の施行に当たり、2021年政令第35号「有期雇用、アウトソーシング、就業時間及び休憩時間、並びに雇用関係の終了に

²⁰ 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。

²¹ 改正前は最長の契約期間は2年間とされており、1回のみ最大1年間期間の延長が可能であった。さらに契約満了後最長2年間の契約更新が1回限り認められていた。

²² 但し、補償金は労働者がインドネシア国籍を有する場合のみ支払う必要があり、外国人労働者に対しては支払う必要はない。また、小規模事業主については別途労働者との合意に基づいた額とすることもできる。

関する政令」が定められた。

（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生マネジメントシステム²³の適用を義務づけているほか、①労働者数 100 人以上の企業、②事故、火災、爆発を生じさせる可能性のある装置又は設備を製造、使用する企業、及び③爆発性、易燃性、毒性、感染性等のある材料又は製品を製造、使用又は貯蔵する企業、などに対しては、労働安全衛生推進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²⁴。

（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、⑤失業保障）のうちの一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 3,586 万人(2022 年)と、依然として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。

表 1-7-9 労災保険制度

名称	労働社会保障制度の労災補償(JKK)
根拠法令	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） 労災補償と死亡補償プログラム実施に関する政令（2015 年政令第 44 号）等
運営主体	労働社会保障実施機関（BPJS Ketenagakerjaan）
被保険者資格	全ての雇用者（外国人は 6 か月以上就業する者のみ適用）、自営業者。このうち民間企業のフォーマル雇用者は強制適用。公務員は別制度が適用される。

²³ 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。

²⁴ 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

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 12 か月間は月給の 100%、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、一時金として 1,200 万ルピアが支給される。一部障害の場合には、その度合に応じて支給される。
	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(2,000 万ルピア)が設定されている）が一時金として支払われる。さらに一時金として 1,200 万ルピアが支給される。
	その他	葬儀費：被保険者の死亡時に 1,000 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、子の教育費が一定期間支給される。
財源	保険料	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。ただし、2025 年政令第 7 号により、2025 年の特定の労働集約的産業における保険料率は、本来の 50%に設定される。 自営業者：月額所得の 1%
	国庫負担	なし。
実績	受給者数	370,747 件 （2023 年）
	支給総額	3 兆 0416 億ルピア （2023 年）
	基金運用状況	59.71 兆ルピア（2023 年末）

資料出所：BPJS Ketenagakerjaan

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（９）解雇規制

イ 概要

労働法において、使用者・労働者・労働組合及び政府はあらゆる手段を用いて雇用関係の終了を回避しなければならないとされている。労使関係の終了が回避出来ない場合、使用者は雇用関係終了の 14 日前（試用期間²⁵中の場合 7 日前）までに雇用関係を終了する目的及び理由を労働者及び（労働者が労働組合に加入している場合）労働組合に書面で通

²⁵ 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）

知しなければならない。労働者が書面で雇用関係の終了に異議を申し立てた場合には、労使間²⁶で協議しなければならない。この協議が合意に至らない場合、使用者は、労使紛争解決機関の決定を受けた場合にのみ、労働者との雇用関係を終了（すなわち解雇）することができる。なお、解雇規制は雇用創出法により大きく見直され、会社の統廃合、分割、閉鎖、破産宣告、不可抗力による閉鎖、雇用者が犯罪を犯した場合などが、正当な解雇事由としてあげられている。

また、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。

ロ 労使関係を終了できる事由、終了できない事由

以下の事由が労使関係を終了できる事由としてあげられている。

- (イ) 会社が合併・統合・買収・分離を行い、労働者側が雇用関係を継続する意思がない場合。または使用者側に労働者を受け入れる意思がない場合。
- (ロ) 会社が損失を被ったことに起因して合理化を行う場合。
- (ハ) 会社が2年連続で損失を出したことに起因して閉鎖する場合。
- (ニ) 不可抗力による会社の閉鎖。
- (ホ) 会社が債務返済の猶予を受けている場合。
- (ヘ) 会社の破産。
- (ト) 使用者が以下の行為をしたことを理由に労働者が雇用の終了を申し立てた場合。
 - a 労働者に対する虐待・侮辱・脅迫
 - b 法令違反行為をするよう労働者を誘導した、あるいは労働者に命令した
 - c 使用者が連続して3か月以上賃金を決められた時期までに支払わなかった
 - d 労働者に約束した義務を履行しなかった
 - e 労使間で合意した業務以外の業務の実施を労働者に命じた
 - f 雇用契約に記載のない労働者の生命、安全、健康、道徳を危険にさらす業務を与えた
- (チ) 労働者からの申し立てに対し、使用者が(ト)に該当する行為をしていないという労使紛争解決機関の裁定を受けて、使用者が雇用の終了を行う場合。
- (リ) 労働者が自己都合で離職する場合²⁷。
- (ヌ) 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。
- (ル) 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

²⁶ 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。

²⁷ 労働者は離職前30日前までに書面で辞職する旨通知する必要がある。

間内に4回の規定違反がされた場合。

(ワ) 労働者が犯罪を行った容疑で当局に拘束され、6か月以上業務を遂行できない場合。

(ヰ) 就業中の事故により労働者が長期の病気又は障害となり、12か月以上業務を遂行できない場合。

(カ) 労働者が定年を迎えた場合。

(コ) 労働者が死亡した場合。

一方、使用者が労使関係を終了できない理由として、①12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使用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

雇用関係が終了した際、使用者は労働者に対して雇用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1-7-10及び11参照）。また、労使関係の終了事由により支払うべき内容は異なる（表1-7-12参照）。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際にいた場所に帰るための費用、③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 1-7-10 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

出所：労働法156条

表 1-7-11 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

出所：労働法 156 条

表 1-7-12 労使関係の終了事由別使用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
会社が合併・統合・買収・分離を行い、労働者側が雇用関係を継続する意思がない場合。または使用者側に労働者を受け入れる意思がない場合	○	○	○
会社の所有者が変更となり、使用者が労働者を受け入れる意思がない場合	○	○	○
会社の所有者が変更となった結果労働条件が変更となるため、労働者が離職する場合	0.5 倍	○	○
使用者が合理化のため労働者を解雇する場合			
会社が損失を被っている場合	0.5 倍	○	○
会社が損失を被っていない場合	○	○	○
会社の閉鎖のため労働者を解雇する場合			
会社が損失を被っている場合	0.5 倍	○	○
会社が損失を被っていない場合	○	○	○
不可抗力のため労働者を解雇する場合			
不可抗力のため会社が閉鎖した場合	0.5 倍	○	○
会社が閉鎖していない場合	0.75 倍	○	○
会社が債務返済の猶予を受けている場合			
会社が損失を被っている場合	0.5 倍	○	○
会社が損失を被っていない場合	○	○	○
会社が破産した場合	0.5 倍	○	○
使用者が 3（9）ロ（ト）に該当する行為を行った場合	○	○	○

労働者からの申し立てに対し、使用者が3（9）ロ（ト）に該当する行為をしていないという労使紛争解決機関の裁定を受けて、使用者が雇用の終了を行う場合	X		○（注1）
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	X		○（注1）
労働者が自発的に離職する場合	X		○（注1）
労働者が雇用契約・会社規則・労働協約に違反した場合			
一定期間内に4回の規定違反があった場合	0.5倍	○	○
雇用契約・会社規則・労働協約で定めた重大な規定違反があった場合	X		○（注1）
労働者が犯罪を行った容疑で当局に拘束され、6か月以上業務を遂行できない場合			
当該犯罪により会社が被害を受けていない場合	X	○	○
当該犯罪により会社が被害を受けた場合	X		○（注1）
労働者が犯罪を行った容疑で当局に拘束され、拘束から6か月以内に有罪判決が出た場合			
当該犯罪により会社が被害を受けていない場合	X	○	○
当該犯罪により会社が被害を受けた場合	X		○（注1）
就業中の事故により労働者が長期の病気又は障害を被り、12か月以上業務を遂行できない場合	2倍	○	○
労働者が定年となった場合	1.75倍	○	○
労働者が死亡した場合	2倍	○	○

資料出所：2021年政令第35号第41～52、54～58条

注1: 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2: 使用者が保険料を負担する年金に労働者を加入させている場合には、その負担額を上記で定められた額から控除することができる。

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。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。主な組合ごとの組合員数は、インドネシア労働組合総連合(組合員数約65万人、2022年調べ)、全インドネシア労働組合総連

合(組合員数 約 192 万人、2017 年調べ)、インドネシア福祉労働組合総連合(組合員数 約 およそ 80 万人、2019 年調べ)である。

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) 二者協議会

50 人以上の労働者が就業している会社は二者協議会(Lembaga Kerjasama Bipartit)を設置することが義務づけられている²⁸。使用者と労働者間のコミュニケーション・協議の場として 6～20 人の労使同数の委員から構成される。県・市の労働局に登録し、最低 1 か月に 1 回協議会を開催すること、半年に 1 回活動報告を提出することとされている。

(3) 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、使用者・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扱われる²⁹。

労働争議の件数は、2019～21 年のデータは不明であるが、2022 年は大幅に増加しており、2023 年、2024 年と減少傾向で推移している。

表 1-7-13 労働争議件数の推移

	2017	2018	2019~2021	2022	2023	2024 注 3
争議件数(件)	63	36	データなし	407	322	240
参加人数(人)	40,673	21,027	データなし	153,039	74,917	50,417
労働損失時間(人時)	401,992	339,808	データなし	1,224,312	599,336	403,336

資料出所：インドネシア労働省

注 1：2019-2021 のデータなし

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

注 3：2024 年は 1 月～11 月のデータ

²⁸ 労働移住大臣決定 No.KEP255/MEN/2003。

²⁹ 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）。

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

労使紛争は、まず労働者又は労働組合と使用者の二者間で協議を行い、解決することが求められる。合意に至らない場合は、調停、あっせん、仲裁で解決する機会を与えられるが、さらに 30 日間の交渉によって合意を見ない場合は、紛争のケースによって調停に掛けられたり、あっせんが提示されたり、それでも合意に至らない場合は法廷に持ち込まれたりするが、調停やあっせんなど労使紛争処理における政府の役割は大きくなっている。

（参考）

- インドネシア労働省 <http://kemnaker.go.id/>
- インドネシア移住労働者保護省 <https://www.bp2mi.go.id/>
- ジャカルタ ジャパン クラブ（日本商工会議所） <https://jjc.or.id/>
- ILO Indonesia <https://www.ilo.org/indonesia>
- インドネシア国務省法的文書データベース <https://jdih.setneg.go.id/>
- 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