

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）

2025 年のインドネシア経済は、家計消費支出、政府支出及び投資等の増加に支えられ、実質 GDP 成長率は堅調に推移した。一方、財政赤字は法定上限（GDP 比 3.0%）に迫る水準となった。

雇用情勢については、全体の失業率は緩やかな低下傾向にあるものの、短時間就業者が増加しているほか、若年層の失業率は依然として高水準にあり、雇用の質の向上や若年雇用の改善が課題となっている。

このような状況の下、政府は、賃金水準の底上げを目的とした業種別最低賃金制度の再導入（2025 年政府規則第 49 号）や、再就職支援の強化を含む失業保険制度の拡充（2025 年政府規則第 6 号）など、従来の制度の枠組みを維持しつつ、労働市場の安定化及び労働者保護を進めている。

1 概要

（1）経済情勢

2025 年の実質 GDP 成長率は前年比 5.1%となり、4 年連続で 5%台の成長を維持した。

表 1-7-1 実質 GDP 成長率

年	2021	2022	2023	2024	2025
実質 GDP 成長率(%)	3.7	5.3	5.1	5.0	5.1

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）所管省庁等

2024 年 10 月にプラボウォ氏が大統領に就任し、省庁再編により省庁数は従来の 34 から 48 へ拡大した。労働分野では労働省（Ministry of Manpower）に加え、移住労働者保護庁（BP2MI）が省に格上げされ、移住労働者保護省（Ministry of Indonesian Migrant Workers Protection）が設置された。全国レベルの労働行政は引き続き労働省が所管し、移住労働者保護省は海外移住労働者の保護や配置等を担う。

2 雇用・失業対策

（1）雇用情勢

人口増加を背景に、労働力人口及び就業者数は増加傾向が続いている。失業率は全体として低下傾向にあるものの、若年層（15～24 歳）については依然として高い水準で推移している。また、短時間就業者の増加がみられる。こうした動きは、雇用の増加が続く一方で、

雇用の質に課題があることを示している。

表 1-7-2 雇用・失業の動向

(千人、%)

	2022 年 8 月	2023 年 8 月	2024 年 8 月	2025 年 8 月
労働力人口	143,723	147,707	152,108	154,004
労働力率	68.63	69.48	70.63	70.59
就業者数	135,297	139,852	144,642	146,542
短時間(週 35 時間未満)就業者数	42,673	43,465	46,194	47,896
非自発的短時間就業者数	8,545	9,339	11,563	11,600
失業者数	8,426	7,855	7,466	7,462
失業率	5.86	5.32	4.91	4.85
15～19 歳	29.08	25.77	22.34	23.34
20～24 歳	17.02	16.85	15.34	14.34

資料出所：インドネシア中央統計庁 "Labour Force Situation in Indonesia", "Unemployment Rate by Age Group"

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

労働施策は、中央政府と地方政府の分業により実施されている¹。全国レベルでの労働行政は労働省が所管している。

州 (Provinsi) レベルの労働行政は州政府が、県 (Kabupaten)・市 (Kota) レベル²の労働行政は県・市政府が担っている。各地方の財源は、中央政府から州及び県・市へ交付される補助金と、地方政府の自主財源により構成されている。

東西約 5,100 キロメートルに及ぶ範囲に広がる 1,700 を超える有人島に、300 以上の民族が居住するインドネシアでは、地方行政の管轄分野が広く、労働施策の優先事項も地域ごとの事情や課題によって異なる。

(3) 一般雇用対策

一般雇用対策は、多様な主体による職業紹介サービスの提供、労働市場情報の整備および雇用マッチング支援を中心に実施されている。

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。

イ 職業紹介サービス

国内の職業紹介サービスは、労働省の所管の下、県・市に設置された労働局が実務を担い、州労働局がこれを補完する体制となっている。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。

職業紹介サービスには、公的職業訓練施設（BLK）、労働省の認可を受けた民間職業紹介事業者（LPTKS）、及び教育機関・職業訓練施設に設置された特別職業紹介所によるものがある。

さらに、労働省及び労働局により、合同就職説明会（ジョブ・フェア）が開催されている。

近年、若年層ではオンラインの求人情報や SNS を活用した就職が多く、また、地方においては知人や友人、地域の有力者を通じた就職も少なくないとされている。このため、公的な職業紹介サービスの利用率は必ずしも高くない。

ロ 労働市場センター（Pusat Pasar Kerja：略称 Pasker ID）

2022 年、労働省は国内の求職者情報及び国内外の求人情報の一元化を目的として、人材開発・文化担当調整大臣府の全面的な支援のもと、労働市場センターを設置した。同センターは、2022 年大統領令第 68 号に基づき、産業界の求人ニーズや労働市場情報を一元管理している。

また、同センターは、広域的な求人と求職者のマッチング及び職業訓練や資格認定に関する情報を提供する総合ポータルサイト（SIAP Kerja）を運営している。労働省管轄の職業訓練校等は、これらの情報に基づき、活動計画を策定する仕組みとなっている。

（４）若年者雇用対策

若年層の就業機会の創出は、労働政策上の主な課題の一つである。近年、若年者の学歴は向上している一方で、企業が求める技能と若年求職者が有する技能との間に乖離がみられ、厳しい雇用情勢の一因となっている。さらに、地域間の経済格差や教育格差も、若年者の就業機会に影響を与える要因となっている。

イ 若年雇用ネットワーク

省庁横断的に若年者雇用施策を総括するプラットフォームとして、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。同ネットワークには、中央省庁、労使、教育機関、地方政府等が参加しており、若年者雇用に関する先進的な取組や、情報・経験の共有、新たな施策の提案等が活発に行われている。

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。

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近い水準となっている⁵。職業高等学校における職業教育では、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に加え、労使も関与している。

ハ 起業支援

一般に、起業を目指す若年者は限られているものの、若年者を含む起業希望者を支援する各種プログラムが提供されている。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もその一つである。

ニ 学校におけるカウンセリングの義務化

卒業から就職への移行を円滑にするため、2013 年以降、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いる。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。

（５）高齢者対策

65 歳以上の労働力率は 48.56%（2025 年 8 月）⁶と高い水準にあるが、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、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、賃金労働者及び自営業者を対象とした積立方式による一時金制度であり、老齢（56 歳）、退職、死亡又は障害を支給要件としている。被保険者数は 2024 年現在で 1,910 万人であり、その多くを賃金労働者が占めている。

年金保障は労働者を対象とした制度であるが、中小零細企業については大統領令により強制適用の対象外とされている。加入者数は 2024 年時点で 1,496 万人⁷である。年金支給開始年齢は 2019 年 1 月に 57 歳に引き上げられた後、最終的に 65 歳となるまで、3 年ごとに 1

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 2024 年で 74.6%に増加している。（インドネシア中央統計庁 "Statistical Yearbook of Indonesia 2025"）

⁵ 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。2024~25 学年度（2024 年 7 月~2025 年 6 月）における高等学校在籍者数は 540 万人、職業高等学校在籍者数は 507 万人。（インドネシア中央統計庁 "Statistical Yearbook of Indonesia 2025"）

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

⁷ "2024 INTEGRATED REPORT BPJS Ketenagakerjaan"

歳ずつ引き上げられる仕組みとなっており、2025 年からは 59 歳となっている。

（６）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等に関する均等待遇等が定められている。同法では、民間の事業主は 100 人につき 1 人、公的機関（政府系企業を含む）は 100 人につき 2 人の割合で障害者を雇用することが定められている。

（７）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）⁸による国家社会保障制度に関する法律の改正により新設された。失業保険制度は、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（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）の一つとして運営されている。

給付内容は、表 1-7-3 に示す現金給付のほか、職業訓練及び労働市場情報の提供が含まれている。財源は、従来、労働社会保障制度における労災補償及び死亡補償からの拠出と公費により賄われてきたが、2025 年政令第 6 号により、死亡補償からの拠出は廃止された。なお、同制度の実施による事業主の実質的な負担増は生じていない。

また、同政令により給付水準が拡充された。従来は、最初の 3 か月間は直近 6 か月の平均月給（上限：月額 500 万ルピア）の 45%相当額を、その後の 4 か月目から 6 か月目までは 60%相当額を給付する仕組みであった。これに対し、改正後は、失業後 6 か月間にわたり最終月給の 60%相当額を給付する仕組みに変更されている。さらに、同政令に、被保険者資格としてインドネシア国民であることが明記された。

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, JKP)
根拠法	・ 雇用創出法（2023 年法律第 6 号）（旧 2020 年法律第 11 号）により改正された社会保障法 ・ 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	インドネシア国民であって、雇用される労働者（公的機関を除く）

⁸ 雇用創出法（2020 年法律第 11 号）は、2023 年に雇用創出法（2023 年法律第 6 号）として再制定されている。

受給要件	被保険者期間等	過去 24 か月間における保険料納付期間が 12 か月以上あり、かつ失業前に 6 か月以上連続して保険料を納付していること。
	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 最終月給 (月 500 万ルピアを上限とする) の 60% に相当する額を毎月給付する。
財源	保険料	JKP の保険料の総率 0.36%。 (うち 0.22% は中央政府が公費により負担する。 残る 0.14% は労災補償 (JKK) 拠出金から再配分される。)
	公費負担	保険料のうち 0.22% (月給の 0.22% 相当) を中央政府が負担。
	基金運用状況	14.92 兆ルピア (2024 年 12 月末現在)

資料出所：BPJS Ketenagakerjaan、2025 年政令第 6 号等

注 1：本編作成時の公表値に基づき記載

（８）職業能力開発

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)⁹に権限が与えられており、同機構の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。

2022 年、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) が制定された。同大統領令は、労働市場のニーズに応じた職業教育・職業訓練の改善を通じ、人材及び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、地方政府及び商工会議所等の役割を規定している。

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。

イ 職業訓練施設

公的職業訓練施設としては、労働省所管の施設（BPVP）と、主として地方政府が運営する施設（BLK）とがある。

労働省は 2022 年に全国 21 か所の BPVP のすべてに、雇用に関する総合的な窓口として Kios SIAP Kerja を設置し、職業訓練から職業紹介までをワンストップで利用できる体制を整備した。

ロ 国内実習制度

労働省は、就業経験の少ない求職者が受入れ企業における実習を通じて就業に必要な技能を習得できる制度として、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。

対象は 17 歳以上の者であり、実施期間は最長 1 年間（うち 75%～90%は OJT）とされている。実習プログラムは、原則として受入れ企業が策定する。実習生には、食費、交通費及びインセンティブから構成される「お小遣い（uang saku）」と呼ばれる手当が支給される。支給額の目安は最低賃金の 70%以上とされている。企業は、実習生を労働災害及び死亡に関する保険へ加入させなければならない。

なお、ジャカルタ・ジャパン・クラブ（JJC）の調査(2025 年 10 月～12 月実施)によると、アンケートに回答した日系企業 200 社のうち国内実習制度を活用している企業は 30%、今後活用を検討している企業は 11%となっている。これら 200 社における求職者向け実習生の受入れ数は、2025 年実績で約 4,700 名であり、日系企業全体では 8,200 名から 8,300 名程度と推定されている。JJC 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 大卒者向けインターンシップ・プログラム

労働省は 2025 年 10 月に大卒者向けインターンシップ・プログラムを開始した。本プログラムでは、参加者に対し居住地に応じた州、県又は市の最低賃金に相当する生活支援金が支給されるほか、社会保障として労災保険及び死亡保険が政府負担で付与される¹⁰。

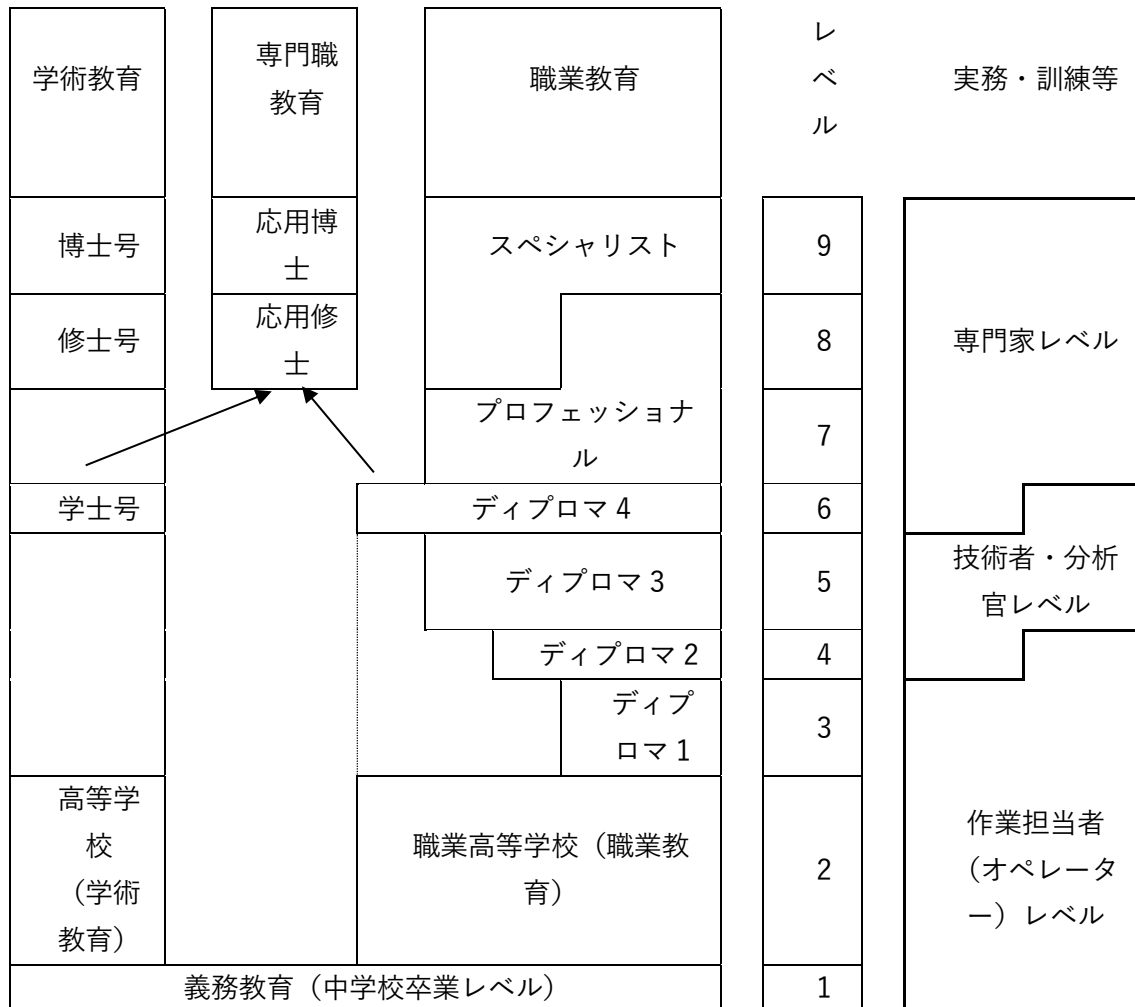
ニ 職業資格枠組み

2012 年にインドネシア国家資格枠組み（Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia: KKNI）¹¹が策定された。同枠組みは職業資格・職業技能認定制度の基盤となるものであり、レベル 1 から 9 までの 9 段階で構成されている。

¹⁰ JETRO ビジネス短信「インドネシア政府、大卒者向けインターンシップを開始」2025 年 11 月 7 日。

¹¹ 英語名称は Indonesia Qualification Framework。

図 1-7-4 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：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。

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。

ホ 企業の職業訓練義務¹²

100 人以上の労働者を雇用する企業には、毎年、全労働者の 5%以上に対して職業訓

¹² 労働移住大臣決定 KEP-261/MEN/XI/2004。

練を実施することが義務づけられている。訓練は企業内又は訓練機関において実施することができ、費用は企業が全額負担する。

(9) 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、外国人労働者については、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、一定期間の雇用が認められている。

インドネシアにおいて雇用される外国人労働者が満たすべき主な要件は、以下のとおり¹³である。

- ・外国人の就労可能な役職に関する規程¹⁴に掲載された役職に就くこと
- ・就労予定の役職要件に応じた学歴を有すること
- ・就労予定の役職に関連する 5 年以上の実務経験を有すること

また、外国人労働者を雇用する際には、主として以下が必要とされている。

- ・外国人雇用計画書（RPTKA）の策定及び承認
- ・外国人労働者の雇用予定に関する通知
- ・外国人労働者雇用補償金（DKP-TKA）の事前納付（外国人労働者 1 人当たり月 100 米ドル）
- ・外国人労働者の後継者となるインドネシア人労働者の指名及び技能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（BPJS Ketenagakerjaan）および医療社会保障（BPJS Kesehatan）への加入（就労期間が 6 か月を超える場合）

(10) 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、雇用創出及び失業対策の面で重要な役割を果たしている。従来は移住労働者保護庁（BP2MI）が所管していたが、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、2024 年における主な就労先は、香港、台湾、マレーシア、日本及びシンガポールである。在外労働者数は、2019 年の 27.7 万人からコロナ禍の影響を受けた 2021 年には 7.3 万人まで大きく減少した。その後、2022 年には 20.1 万人、2023 年は 27.5 万人、2024 年には 29.7 万人まで回復している。

なお、2023 年労働大臣規則第 4 号により、海外で就労するインドネシア人労働者につい

¹³労働大臣規則 2021 年第 8 号。

¹⁴労働大臣決定 2019 年第 228 号等。

ては、労働社会保障制度のうち労災補償及び死亡補償¹⁵への加入が義務づけられている。また、老齢保障¹⁶についても任意加入が認められている。

イ 日・インドネシア経済連携協定

日・インドネシア経済連携協定（2008 年発効）に基づき、日本の医療機関及び介護福祉施設において、インドネシア人看護師候補者及び介護福祉士候補者の受入れが行われている。2008 年から 2024 年 3 月までの日本への累計入国者数は 4,565 人となっている。

ロ 特定技能に関する二国間の協力覚書

日本政府は、インドネシア政府と 2019 年に特定技能に関する二国間の協力覚書を締結している。出入国在留管理庁によると、2025 年末時点において、特定技能 1 号及び 2 号により在留しているインドネシア人は 86,966 人となっている。¹⁷

3 労働条件対策

労働条件については、労働法（2003 年法律第 13 号）ほか、政令等により詳細が定められている。2020 年には、雇用創出法等により、大幅な制度改正が行われた。

労働法において、10 人以上の労働者を雇用する企業に対し、就業規則を作成し、管轄労働当局の承認を受けることが義務づけられている。ただし、労働協約を締結している企業については、就業規則の作成は不要とされている。

（1）賃金、労働時間及び労働災害の動向

賃金は増加傾向にあるものの、賃金上昇率は 2023 年以降低下傾向にあり、2025 年には賃金上昇率が消費者物価上昇率を下回った。

表 1-7-5 賃金及び消費者物価の推移

	2021	2022	2023	2024	2025
平均月額賃金(千ルピア)	2,736	3,071	3,178	3,268	3,331
同上昇率(%)	-0.7	12.2	3.5	2.8	1.9
消費者物価上昇率(%)	1.9	5.5	2.6	1.6	2.9

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

注 1：月額賃金上昇率は前年の賃金より算出

¹⁵ 労災補償については 3（7）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。

¹⁶ 老齢保障は公的年金（退職一時金）に相当する制度。社会保障編を参照。

¹⁷ 参考値：2024 年末時点におけるインドネシアからの技能実習生は 124,967 人。

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、2021 年の 40 時間から 2022 年の 43 時間に増加した後、おおむね横ばいで推移している。

表 1-7-6 労働時間の推移

(時間)

	2021 年 8 月	2022 年 8 月	2023 年 8 月	2024 年 8 月	2025 年 8 月
労働者週当たり労働時間	40	43	43	43	42

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

	2020	2021	2022	2023	2024
労働災害件数	90,646	234,370	297,725	370,747	462,241
うち死亡件数	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

注 3：2024 年の死亡件数は本編作成時点で未発表

(2) 賃金制度

イ 最低賃金

最低賃金は、勤続 1 年未満の労働者の賃金を対象としている。1 年以上の労働者の賃金は、各事業者が作成する賃金構造及び賃金表に基づき決定される。

毎年、各州の知事が州別最低賃金を定めることとされている。また、一定の条件を満たす県・市については独自に県・市の最低賃金を定めることができる。

2026 年の州別最低賃金は、全 38 州平均で前年比約 5.9%増の月額 350 万 8,714 ルピアとなった。ジャカルタ首都特別州が最も高く、月額 572 万 9,876 ルピアであった。一方、多くの州で最低賃金は適正生活必要水準 (KHL) を下回っており、引上げを求める労働組合の動きもみられる。¹⁸

¹⁸ JETRO ビジネス短信「インドネシア最低賃金、前年比で平均約 6%上昇、ジャカルタ首都特別州は月額約 570 万ルピア」2026 年 1 月 14 日。

さらに、雇用創出法により廃止されていた業種別最低賃金が、2025 年政令 49 号により再導入される方向となった。同最低賃金の額は、当該州の州別最低賃金を上回る水準としなければならない。

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」¹⁹を作成し、全従業員に通知する義務を負う。

ハ 賃金の構成に関する規定

2021 年政令第 36 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ものとされている。また、②及び③の形態をとる場合には、基本給を、基本給＋固定手当の 75%以上としなければならない。

ニ 宗教大祭手当²⁰

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 か月分以上を支給しなければならない。また、勤続 1 か月以上 1 年未満の労働者については、勤続月数×賃金 1 か月分÷12 により算出された額以上を、宗教大祭手当として支払わなければならない。

(3) 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 日勤務の場合は 7 時間、週 5 日勤務の場合は 8 時間と定められている²¹。

ロ 時間外労働

法定労働時間を超えて労働者を就労させる場合には、労働者本人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²²。時間外労働に対

¹⁹ 「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 2017 年第 1 号で定められている。

²⁰ 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。

²¹ 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)

²² 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

しては、最初の1時間については時間当たり賃金（月賃金の1/173とする）の1.5倍、2時間目以降については2倍の割増賃金を支払うこととされている。

また、休日又は祝祭日に労働させた場合には、労働時間数に応じて時間当たり賃金の2～4倍を支払う必要がある。休日及び祝祭日の労働時間は上記時間外労働の上限規制の対象外とされている²³。

なお、管理職等一定以上の職位にある労働者については、これらの規定を適用除外とすることが可能である。ただし、その場合には、労働契約又は労働協約等において待遇等を明記する必要がある。

ハ 休憩時間

4時間連続して労働させる場合には、30分以上の休憩を与えなければならない。

ニ 休暇

年次休暇については、12か月連続勤務した労働者に対し、最低12日間与えることとされている。また、有給休暇には、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。

毎年、祝日及び有給休暇取得奨励日が3大臣共同決定（SKB: Surat Keputusan Bersama）²⁵により指定される。祝日及び有給休暇取得奨励日は、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ある。2025年の祝日は17日、有給休暇取得奨励日は11日とされた。

（4）有期雇用契約

有期雇用契約については、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等の変更が行われた。

有期雇用契約の締結は、以下の①～④のいずれかに該当する業務に限り認められており、永続的な性格を有する業務については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

いた。

²³ 労働移住大臣決定書 KEP.102/MEN/VI/2004。

²⁴ 病気休暇中の賃金率は5か月目以降は75%、9か月目以降は50%、13か月目以降は25%となる。²⁵ 3大臣とは宗教大臣、労働大臣及び国家機関改革大臣（PAN-RB）。

²⁵ 3大臣とは宗教大臣、労働大臣及び国家機関改革大臣（PAN-RB）。

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、事業主と労働者の合意に基づく期間、契約を延長できる²⁶。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。

事業主は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²⁷。

（5）業務請負・労働者派遣規制

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されていたが、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関する政令）により、アウトソーシングの具体的運用が定められた。

2024年10月の憲法裁判所決定（168/PUU-XXI/2023）により、アウトソーシングの対象業務の明確化及び契約による範囲限定の必要性が示され、労働者保護の確保が求められている。

（6）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事業主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²⁸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、

²⁶ 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年間の期間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。

²⁷ 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。

²⁸ 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。

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²⁹。

（７）労災保険制度

労災保険制度は、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。

被保険者数は死亡保障とあわせて 4,522 万人（2024 年）と、依然として労働者の多くが適用されておらず、今後の適用拡大が課題である。

表 1-7-8 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		全ての雇用される労働者（外国人は 6 か月以上就業する者のみ適用）及び自営業者。このうち、民間企業の正規に雇用される労働者は強制適用される。公務員には別の制度が適用される。
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 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。

²⁹ 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

	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 2 月から 7 月までの間、特定の労働集約的産業における保険料率は、本来の 50% に減免される。 自営業者：月額所得の 1%
	国庫負担	なし。
実績	支給総額	3 兆 5015 億ルピア（2024 年）
	基金運用状況	JKK 運用資産額：67 兆 3172 億ルピア（2024 年末）

資料出所：BPJS Ketenagakerjaan

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（８）解雇規制

労働法において、事業主・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、事業主は雇用関係終了の 14 日前（試用期間³⁰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³¹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、事業主は、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

³⁰ 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）

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。

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、労働者が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。一方、2024 年憲法裁判所決定（第 168 号/PUU-XXI/2023）により、法的効力を持つ労働争議解決機関の決定を得た後にのみ解雇が可能であるとされた。

イ 雇用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。または事業主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) 事業主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 事業主が連続して 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、事業主が（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、事業主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³²。
- (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、原則として一定期間内に 4 回の規定違反がされた場合。
- (ヲ) 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。
- (ワ) 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。

³² 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。

(ヨ) 労働者が死亡した場合。

一方、事業主が雇用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事業主の犯罪活動の当局への通報等が定められている。

ロ 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、事業主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 1-7-9 及び 10 参照）。また、雇用関係の終了事由により支払うべき内容は異なる（表 1-7-11 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 1-7-9 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

出所：労働法 156 条

表 1-7-10 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

出所：労働法 156 条

表 1-7-11 雇用関係の終了事由別事業主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。または事業主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、事業主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	○	○
事業主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	○	○
事業主が 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、事業主が 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、事業主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、事業主が書面で 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: 事業主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192万人、2017年調べ）、全インドネシア労働組合総連合（組合員数 約648万人、2022年調べ）、インドネシア福祉労働組合総連合（組合員数 約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³³。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して扱われる³⁴。

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 1-7-12 労働争議件数の推移

	2018	2019~2021	2022	2023	2024
争議件数(件)	36	データなし	407	322	281
参加人数(人)	21,027	データなし	153,039	74,917	61,364
労働損失時間(人時)	339,808	データなし	1,224,312	599,336	490,912

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

（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、

³³ 労働移住大臣決定 No.KEP255/MEN/2003。

³⁴ 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）。

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
- 世界銀行 <https://www.worldbank.org/>