

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=0.00838円 (2017年期中平均)

2017年6月16日、政府は、日本の社会保険労務士制度をインドネシアに導入し、社会保険の適正な適用と保険料徴収システムの向上を目指すため、国際協力機構（JICA）と技術協力プロジェクト「社会保険実施能力強化プロジェクト」を開始した。労働保険（労災、老齢一時金、死亡一時金、年金）加入率について、2019年までの数値目標を設定し取り組むこととしている。

いる。失業率は2016年8月の5.6%から2017年8月には5.5%に改善されたが、若年での失業率が高く、15歳～19歳で27.54%になっている。

表5-1-2 雇用・失業等の動向

(万人、%)					
年	2013年8月	2014年8月	2015年8月	2016年8月	2017年8月
労働力人口	12,017	12,187	12,238	12,544	12,806
労働力率	67.59	68.29	65.76	66.34	66.67
就業者数	11,276	11,463	11,482	11,841	12,102
失業者数	741	724	756	703	704
失業率	6.17	5.94	6.18	5.61	5.50

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

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。

政府は2017年の国家予算策定にあたり、実質GDP成長率を5.1%と見込み、世界経済が不透明な中、穏やかに内需が回復すると予測している。

表5-1-3 年齢階級別の労働力人口・失業者数 (2017年8月)

(人、%)					
年齢階級	労働力人口	労働力人口に占める割合	失業者数	失業率	失業者数に占める割合
15-19	7,096,466	5.5	1,954,126	27.54	27.76
20-24	13,190,479	10.3	2,192,794	16.62	31.15
25-29	13,947,457	10.9	942,386	6.76	13.39
30-34	15,579,183	12.2	530,219	3.40	7.53
35-39	17,633,583	13.8	431,185	2.45	6.12
40-44	14,546,532	11.4	270,261	1.86	3.84
45-49	13,869,367	10.8	209,213	1.51	2.97
50-54	11,572,695	9.0	178,588	1.54	2.54
55-59	8,969,414	7.0	154,821	1.73	2.20
60歳以上	11,657,570	9.1	176,730	1.52	2.51
計	128,062,746	100.0	7,040,323	5.50	100.00

注：失業者には就業を諦めた者を含む。

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	2012	2013	2014	2015	2016	2017		
						Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	6.0	5.6	5.0	4.9	5.0	5.0	5.0	5.1

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

就業者数の最も多い産業は農林水産業の3,592万人で、全体の3割近くであり、卸売業・飲食業・ホテル業2,817万人、製造業1,701万人となっている。

また、就業形態別でみると、自営業者4,117万人、被用者4,805万人、家族、親族等の賃金の支払われない労働者1,484万人であり、フォーマル、インフォーマル別で比較すると、フォーマル5,200万人（42.9%）に対してインフォーマル6,902万人（57.1%）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。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働力人口は1億2,000万人台で推移し増加を続けている。労働力率は65%を超え、2017年8月の就業者数は1億2,102万人、失業者数は704万人となって

表5-1-4 産業別就業者数合計（2017年8月）

業種	人数（人）
農林水産業	35,923,886
鉱業採石業	1,391,690
製造業	17,008,865
電気・ガス・水道業	393,873
建設業	8,136,636
卸売業、飲食業、ホテル業	28,173,571
運輸、倉庫、通信業	5,759,684
金融保険、不動産、事務所サービス業	3,752,262
地域社会個人サービス業	20,481,956
合計	121,022,423

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（2017年8月）

就業形態	人数（人）
自営業者Ⅰ（注1）	23,147,482
自営業者Ⅱ（注2）	18,024,632
事業主	3,954,629
被用者	48,047,068
農業部門の臨時労働者	5,848,256
非農業部門の臨時労働者	7,158,103
賃金が支払われない労働者（注3）	14,842,253
フォーマル・セクター（注4）	52,001,697
インフォーマル・セクター（注5）	69,020,726
計	121,022,423

注1：自営業者
 注2：家族または自由業者以外の支援を受ける自営業者
 注3：家族、親族など賃金の支払われない労働者
 注4：事業主及び被用者
 注5：事業主及び被用者以外の就業者
 資料出所：インドネシア中央統計庁（Statistics Indonesia）

また、最終学歴別の就業者比率は、小学校卒業以下が42%、中学卒業18%、高校卒業18%、専門学校卒業10%、大学卒業9%、短大卒業3%となっている。

(2) 職業紹介制度

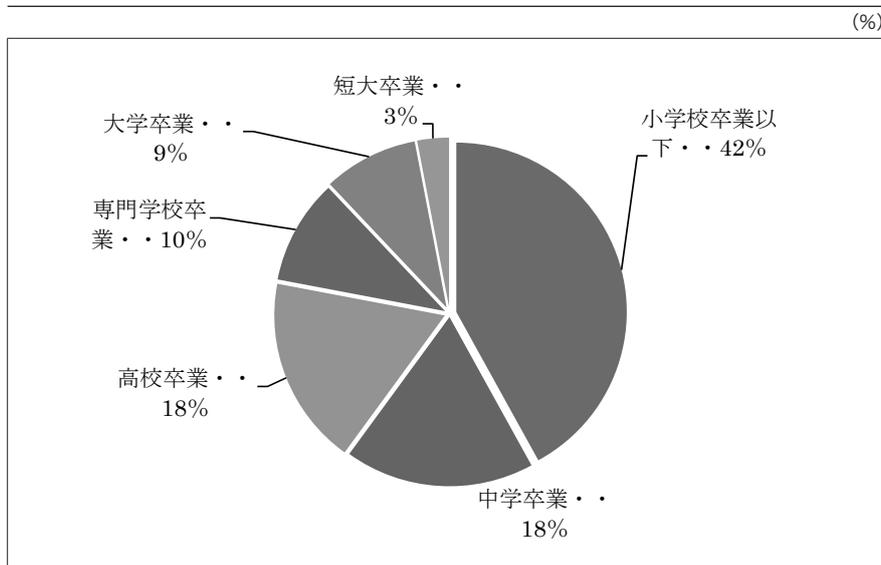
イ 職業紹介の概要及び実施主体

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。

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

図5-1-6 最終学歴別の就業者比率



インドネシア中央統計庁（Statistics Indonesia）データをもとに厚生労働省大臣官房国際課作成

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。

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、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72.3%（25歳未満では58.9%）を占めており（2017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（I-YEN²）³」を立ち上げている。

これは、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の協力を確立し、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

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

■ 1) 2015年7月に雇用開発局から組織が改編された。

■ 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。

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5-1-7）。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。

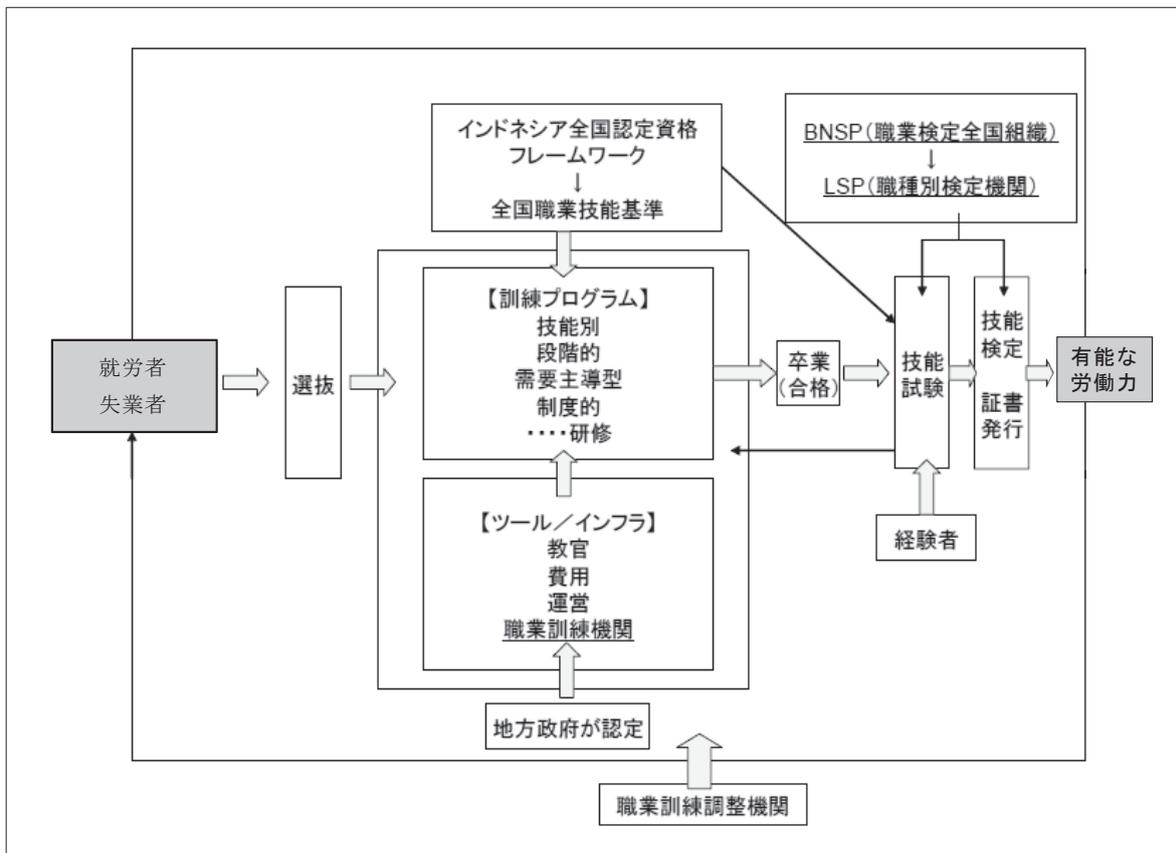
□ 公的機関の組織

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。

図5-1-7 職業訓練システムの全体像



資料出所：カナダ統計局

■ 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。

ハ 公的職業訓練施設

2017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284施設となっている。

二 国家技能検定制度

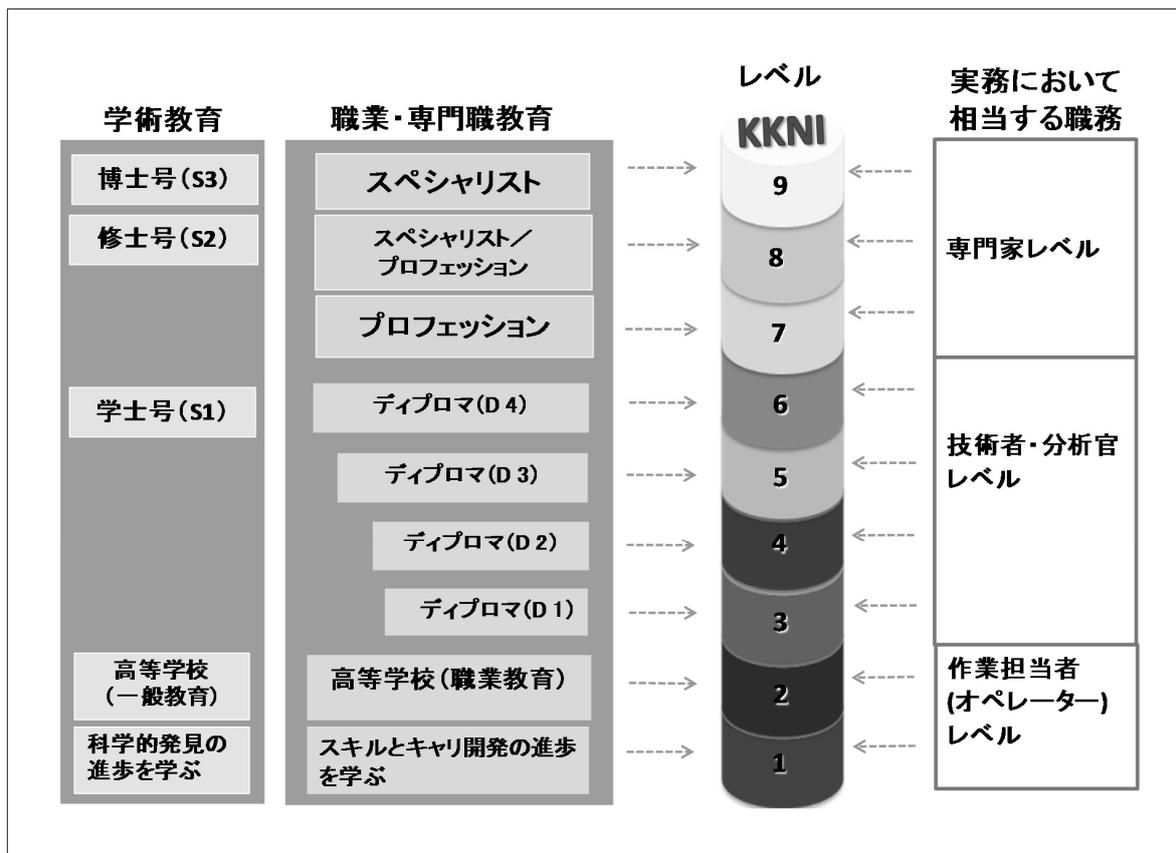
労働法（2003年法律第13号、2003年3月25日施行）に基づき2005年7月に設置された職業検定全国組織（BNSP⁷）が、インドネシア国家職業技能適正基準（SKKNI⁸）（2016年現在、607職種）に基づき定められた職種ごとに、必要とされる職務・業務をユニット化し、当該ユニットごとに評価を行う制度を運用している。

(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）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。

図5-1-8 KKNIとIQFの枠組み



資料出所：BNSP資料を一部加工

■ 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

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

(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

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) 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ため、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、請負が積極的に活用されている。

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¹³。また旧契約が終了し30日経過した後には最長2年間の契約（更新）ができる¹⁴。再更新はできない。

ロ 請負、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

表5-1-9 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（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（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（59条第1項）
試用期間の設定	設定可能。最長3か月まで（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（154条）。	設定不可（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（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（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。（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（154条）。

(注) 表中記載の条項は、労働法の条項である。

■ 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程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。

(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。

(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。

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、送出し、保護等に係る権限が与えられている。

2016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、香港、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2017年までに、累計で2,116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、2017年2月の雇用労働者賃金上昇率は対前年同月比5.9%となった。一方、2017年の消費者物価上昇率は3.8%となった。

表5-1-10 賃金上昇率の推移

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
雇用労働者賃金上昇率（名目）	8.4	6.6	17.1	2.3	6.0	23.4	5.9
消費者物価上昇率	5.4	4.3	8.4	4.0	7.2	2.8	3.8

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」、総務省統計局
 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（2017年の数値は2017年2月のもの）

■ 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
 ■ 18) 2013年労働移住大臣規則第12号、2015年労働大臣規則第16号
 ■ 19) 2015年1月現在

□ 労働時間

2017年2月の週当たり労働時間35時間未満の労働者数は3,754万人で、全就業者に占める割合は、30.1%である。

た算定方式により計算された翌年の最低賃金上昇率の指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。

ハ 労働災害

2016年の労働災害件数は101,367件で2015年から8.1%の減少となった。

□ 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で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²¹。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。

(2) 最低賃金制度²⁰

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、各自治体ごとに、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。

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²²（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。

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上昇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

表5-1-11 労働時間別労働者数

(万人)					
週当たりの労働時間	2015年2月	2015年8月	2016年2月	2016年8月	2017年2月
1～34時間	3,568	3,431	3,633	3,223	3,754
1～14時間	754	646	854	674	999
15～24時間	1,316	1,305	1,310	1,177	1,279
25～34時間	1,498	1,480	1,469	1,372	1,476
35時間以上	8,157	8,051	8,432	8,618	8,431
計	12,085	11,482	12,065	11,841	12,454

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

表5-1-12 労働災害の推移

(件)							
年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
労働災害件数	98,711	99,491	103,074	103,285	105,182	110,285	101,367
うち死亡件数	2,191	2,218	2,419	2,438	2,375	530	—

資料出所：BPJS

■ 20) 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
 ■ 21) 東・西ヌサトゥンガラ州と西バブア州、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。
 ■ 22) 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で、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。

八 適用対象²³

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

近年、州別最低賃金（Upah Minimum Provinsi：UMP）は、非常に高い伸び率で推移し2015年には多くの州で10%以上であったが²⁴、2016年からは、各州が政府の示した基準値（2018年は8.71%）に合わせた結果、平均して9.07%になった。

表5-1-13 州別最低賃金（UMP）（各年1月より施行）

番号	地域	2016		2017		2018	
		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	2,118,500	11.5	2,500,000	18.0	2,717,750	8.71%
2	北スマトラ州	1,811,875	11.5	1,961,354	8.2	2,132,188	8.71%
3	西スマトラ州	1,800,725	11.5	1,949,284	8.2	2,119,067	8.71%
4	リアウ州	2,095,000	11.6	2,266,722	8.2	2,464,154	8.71%
5	リアウ群島州	2,178,710	11.5	2,358,454	8.3	2,563,875	8.71%
6	ジャンビ州	1,906,650	11.5	2,063,948	8.2	2,243,718	8.71%
7	南スマトラ州	2,206,000	11.7	2,388,000	8.3	2,595,995	8.71%
8	バンガ・ブリトゥン群島州	2,341,500	11.5	2,534,673	8.2	2,755,443	8.71%
9	ブングル州	1,605,000	7.0	1,737,412	8.2	1,888,741	8.71%
10	ランブン州	1,763,000	11.5	1,908,447	8.2	2,074,673	8.71%
11	ジャカルタ首都特別州	3,100,000	14.8	3,355,750	8.3	3,648,035	8.71%
12	西ジャワ州			1,420,624		1,544,360	8.71%
13	バンテン州	1,784,000	11.5	1,931,180	8.3	2,099,385	8.71%
14	中ジャワ州			1,367,000		1,486,065	8.71%
15	ジョグジャカルタ特別州			1,337,645		1,454,154	8.71%
16	東ジャワ州			1,388,000		1,508,894	8.71%
17	バリ州	1,807,600	11.5	1,956,727	8.3	2,127,157	8.71%
18	西ヌサトゥンガラ州	1,482,950	11.5	1,631,245	10.0	1,825,000	11.88%
19	東ヌサトゥンガラ州	1,425,000	14.0	1,525,000	7.0	1,660,000	8.85%
20	西カリマンタン州	1,739,400	11.5	1,882,900	8.2	2,046,900	8.71%
21	中カリマンタン州	2,057,558	8.5	2,227,307	8.3	2,421,305	8.71%
22	南カリマンタン州	2,085,050	11.5	2,258,000	8.3	2,454,671	8.71%
23	東カリマンタン州	2,161,253	6.7	2,339,556	9.0	2,543,331	8.71%
24	北カリマンタン州	2,175,340	7.4	2,358,800	8.4	2,559,903	8.71%
25	北スラウェシ州	2,400,000	11.6	2,598,000	8.3	2,824,286	8.71%
26	ゴロンタロ州	1,875,000	17.2	2,030,000	8.3	2,206,813	8.71%
27	中スラウェシ州	1,670,000	11.3	1,807,775	8.3	1,965,232	8.71%
28	南スラウェシ州	2,250,000	12.5	2,435,625	8.3	2,647,767	8.71%
29	西スラウェシ州	1,864,000	12.6	2,017,780	8.3	2,193,530	8.71%
30	東南スラウェシ州	1,850,000	12.0	2,002,625	8.3	2,177,052	8.71%
31	マルク諸島州	1,775,000	7.6	1,925,000	8.5	2,222,220	15.44%
32	北マルク州	1,681,266	6.6	1,975,000	17.5	2,147,022	8.71%
33	バブア州	2,435,000	11.0	2,663,646	9.4	2,895,650	8.71%
34	西バブア州	2,237,000	11.0	2,421,500	8.0	2,667,000	10.14%

■ 23) 労働法第90条。賃金に関する政令2015年第78号第42条

■ 24) 2013年の改定では日系企業の集積するジャカルタ周辺の県等で4割前後上昇した。

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

(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²⁵。長距離運転手などの特定の業種には適用されない。

ロ 時間外労働²⁶

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、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。

ハ 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²⁷。

(4) 休暇制度

イ 年次有給休暇制度

雇用主は、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。²⁸

ロ 病気休暇

当該病気が医師の診断書により証明されていれば、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%）のとおりに固定給（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。²⁹

ハ 慶弔休暇

雇用主は労働者が結婚、その親族の死亡した時、当該労働者に1～3日の法定日数に従った有給休暇を付与する義務がある。³⁰

ニ 祈祷のための休暇

雇用主は、労働者が宗教的義務による祈祷を実施する場合は、有給休暇を付与する義務がある。³¹

(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100万ルピアまたは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（社会保障施策1（2）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。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

■ 25) 労働法第77条第2項
 ■ 26) 労働法第78条第1項
 ■ 27) 労働法第79条第2項a
 ■ 28) 労働法第79条第2項c
 ■ 29) 労働法第93条第3項
 ■ 30) 労働法第93条第4項
 ■ 31) 労働法第80条

入が義務付けられた。

(7) 解雇規制

イ 解雇の一般原則³²

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³³、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³⁴は、労使関係裁判所の決定は不要であ

る。

ロ 解雇禁止事由³⁵

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³⁶、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³⁷、等により解雇することは禁止されている。

ハ 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³⁸

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

表5-1-14 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。
	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	101,367件（2016年）
	支給総額	8,328億ルピア（2016年）
	基金運用状況	-
		死亡した場合に遺族に対して支払われる。 見舞金 月給80か月分×60% 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 (2017年7月現在)
		事業主が全額負担：1か月の賃金の0.30% 自営業者：月6800ルピア。

資料出所：BPJS

■ 32) 労働法第151条
 ■ 33) 労働法第154条①～同法⑤
 ■ 34) 労働法第160条第6項⑥
 ■ 35) 労働法第153条第1項
 ■ 36) 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。
 ■ 37) 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。
 ■ 38) 労働法第161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

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³⁹である。なお、労働者が警告書に従って改善した場合は当該警告書の効力は失われる。

(ロ) 無断欠勤⁴⁰

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、自主退職したものと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⁴¹

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⁴²。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⁴³。

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）がある場合は解雇することができると規定されていた⁴⁴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⁴⁵。

(ニ) 経営上の理由による解雇⁴⁶

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）⁴⁷

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5-1-15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、妨害してはならない。

■ 39) 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。）

■ 40) 労働法第168条第1項

■ 41) 労働法第160条

■ 42) 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）

■ 43) 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%。

■ 44) 労働法第158条

■ 45) 労働移住大臣決定2005年第13号

■ 46) 労働法第163条～165条

■ 47) 労働法第156条

表5-1-15 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または 規模の縮小を行う場合		○ (2倍)	○	○	164条3項
会社が破産した場合		○	○	○	165条

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 組合員507,000人(2011年))、インドネシア福祉労働組合連合(konfederasi serikat buruh sejahtera Indonesia :KSBSI)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。

□ 事業主団体

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、地方労働局と事業主に対して通知しなければならない。(労働法第40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 労働担当機関への通知がない、また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。

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。

□ 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

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5-1-16 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年以降労働省HPでは非公表。

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

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。

(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、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

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）に関する紛争については、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) 失業者対策の検討

政府は、国内貧困率の改善、失業者支援を目的として、新たに失業給付、職業能力開発の2つの政策を、失業者支援の枠組みとして検討している。実施時期や財源等、今後、具体的な検討が進められるが、政府は、長期的には国内の労働問題の解決につながるものと期待している。

(2) 社会保険実施能力強化プロジェクト（JICAの技術協力プロジェクト）

2017年6月16日、政府は、日本の社会保険労務士制度をインドネシアに導入し、社会保険の適正な適用と保険料徴収システムの向上を目指すため、国際協力機構（JICA）と技術協力プロジェクト「社会保険実施能力強化プロジェクト」を開始した。

これは、保険料徴収システムの向上を目指して、日本の社会保険労務士制度をインドネシアに導入する事業である。インドネシアでは、今後2025年から2030年頃にかけて人口ボーナスが収束し、少子高齢化が進むことから、早期に安定的で効率的な社会保険制度を確立する必要があるため、政府は、2015年10月時点で公務員や法人登録企業の労働者の場合37%、法人登録されていない企業の労働者の場合0.4%となっている社会保険（労災、老齢一時金、死亡一時金、年金）加入率を、2019年までにそれぞれ80%、5%に改善することを目標としている。

（資料出所）

- インドネシア労働省ホームページ
<http://www.kemnaker.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IPBA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」
- ジェット口通商弘報
- 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」
- インドネシア法務ハンドブック（中央経済社）
- インドネシア海外労働者派遣保護庁
<http://www.bnpp2tki.go.id/>
- BPJS Employment ホームページ
<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>

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