

# インドネシア

- I. 2002年の動向
- II. 賃金
- III. 労働時間、休日、休暇
- IV. 福利厚生
- V. 労使関係
- VI. 労働行政
- VII. 労働関連法令の概要
- VIII. 社会保障制度
- IX. 外資系企業に関する政府の施策

1. 国名	インドネシア共和国 Republic of Indonesia
2. 人口	約2.24億人(2000年)
3. 実質経済成長率	3.3%(2001年)
4. GDP	1490兆9742億ルピア、1453億779万ドル(2001年)(1ドル=1万260.8ルピア、年平均)
5. 1人当たりGDP	682ドル(2001年)
6. 労働力人口	9080万人(2001年)
7. 失業率	8.1%(2001年)
8. 日本の直接投資額	576億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	51件(2001年度)
10. 在留邦人数	1万2226人(2001年10月)

## I. 2002年の動向

1997年に金融危機に見舞われたインドネシアは、その後、徐々にではあるが回復を遂げている。総体的に見れば、インドネシアはこの20年間に急速な経済成長を遂げており、その恩恵は労働者にも及んでいる。労働市場では、農業セクターから製造およびサービス・セクターへのシフトが見られる。失業者は現在でも極めて多く、 공식統計によれば、2000年における求職者数は1800万人に及ぶ。そのうち専門技能を有する者はおよそ10%にすぎない。とはいえ、経済回復と開発の進展により、雇用機会は増大している。

### 1. 労働力

15歳以上の主要雇用形態別労働力人口(1999-2000年)

主要雇用形態	1999年	2000年*	2001年
1. 自営	21,707,778	19,501,330	17,451,704
2. 自営(家族・パート タイマーの手伝いあり)	18,914,502	20,720,366	20,329,073
3. 常勤者を雇用 している使用者	2,552,803	2,032,527	2,788,878
4. 被雇用者	29,383,548	29,498,039	26,579,000
5. 農業セクター の臨時雇用	—	—	3,633,126
6. 非農業セクター の臨時雇用	—	—	2,439,035
7. 無給労働者	16,258,228	18,085,468	17,586,601
合計	88,816,859	89,837,730	90,807,417

出所：『全国労働力調査』、1999年、2000年、2001年

注：\* マルク州は含まれていない。

## 2. 失業率

最終学歴別失業者(1999-2001年)

最終学歴	1999年	2000年*	2001年**
1. 小学校以前	278,500	221,242	851,426
2. 小学校	1,151,252	1,216,976	1,893,565
3. 中学校	1,159,478	1,367,892	1,786,317
4. 高等学校	2,886,216	2,546,355	2,933,490
5. ディプロマI/II	90,230	—	—
6. 専門学校/ ディプロマIII	153,696	184,690***	251,134***
7. 大学	310,947	276,076	289,099
合計	6,030,319	5,813,231	8,005,031

出所：『全国労働力調査』、1999年、2000年、2001年

注：\* マルク州は含まれていない。

\*\* 求職中、新規事業・企業設立中、就職の見込みなし、就職内定

\*\*\* 専門学校/ディプロマI/II/III

## 3. 労使関係の概況と主要問題

- 2001年の新労働法第21号に基づき、単一労働組合制度から複数労働組合制度へと転換した。これによって、同一企業内に複数の労組を設立することが可能となった。
- 実業界と労組の抗議によって議会および政府による新労働法の承認が失敗に終わったため、最近、労働争議の解決に関する1957年労働法第22号と労働者の解雇に関する1964年労働法第12号が再度施行された。1997年の労働法第25号の凍結によって生じていた空白を埋めるため、ワヒド政権のボメル・パサリブ労相によって公布された省令第Kep-150/Men/2000号は、省令第78/Men/2001号および第111/Men/2001号によって修正され、補完された。これらは、使用者に対し退職者への退職手当と職務手当の支払いを義務づけるものである。

## II. 賃金

### 1. 賃金関連法

1981年の賃金に関する政府規則第8号、最低賃金に関する省令第Per 01/MEN/1999号および同改正第

Kep 226/MEN/2000号、時間外労働の賃金割増率の基本計算法に関する政令第72/Men/1984号などの規定がある。

### (1) 支払い方法

賃金は毎月一定期日に支払われる。しかしながら使用者と労働者の合意の下、2週間ごとに支払うことも可能である。賃金の支払い方法には、月払い、日払い、一括払いの3種類がある。

賃金の構成要素は、月払い固定給、非固定的手当、残業手当等に分類することができる。

- ① 月払い固定給：規定に従って1月ごとに支払われる固定給で、出勤状況に左右されない。
- ② 非固定的手当：労働者の状況に基づいて直接または間接的に支払われる賃金で、労働者本人とその家族のために支払われる定額でない賃金。例えば通勤手当、食事手当、交代勤務手当などである。
- ③ 残業手当：残業に対して支払われる賃金。

### (2) 時間外労働の賃金割増率

労働法に基づき、通常の労働日における時間外労働の最初の1時間に対する手当は、時給の1.5倍の割増率で支払われる。それ以降は、時給の2倍となる。日曜日および公休日における時間外労働については、最初の7時間は時給の2倍、7時間を超えた場合はそれ以降1時間ごとに時給の3倍の割増率で支払われる。時間外労働の許可には、政府の承認が必要とされる。

### (3) 最低賃金

最低賃金とは、企業内の最低固定月給のことであり、基本給と定額の手当からなる。

経営者は、経営者との雇用関係の下に労働を行う労働者に、報酬として賃金を支払う。経営者とは、営利または非営利の目的で労働者を雇用する者であり、民営・官営を問わず、法人または非法人の事業主、並びに個人所有、連合体または法人の事業主をいう。

最低賃金と同額の賃金を支給される労働者は次のとおりである：

- 雇用期間が1年未満の労働者
- 独身労働者
- 職務レベル中で最も低い職務に従事する労働者
- 労働状況を問わない労働者
- 学歴が最も低い労働者

賃金は毎月一定の期日に支払わなければならないと規定されている(出勤状況に左右されない)。しかしながら使用者と労働者の合意の下、2週間ごとに支払うことも可能である。

#### 最低賃金の種類

- 州別最低賃金 (UMP) —州内すべての県/市において有効な最低賃金
- 県別/市別最低賃金 (UMK) —県/市内において有効な最低賃金
- 州の産業別最低賃金 (UMS Propinsi) —州内すべての県/市において有効な産業別に定められた最低賃金
- 県/市の産業別最低賃金 (UMS Kabupaten/Kota) —県/市内の産業別に定められた最低賃金

産業別最低賃金は特定の部門(事業分野)においてのみ有効であり、次のような規定がある:

- 州の産業別最低賃金は州別最低賃金より5%以上高くなくてはならない。
- 県/市の産業別最低賃金は、県/市別最低賃金より5%以上高くなくてはならない。

州別最低賃金および県別/市別最低賃金を考慮するほか、次の事柄についても考慮する:

- 企業同質性
- 企業数
- 従業員数
- 得られる外貨
- 生み出される付加価値
- 企業能力
- 企業団体
- 関連する労組

## 2. 最低賃金の決定方法

すべての最低賃金を決定する権限は州知事にある。

ただし州知事がその権限を県知事/市長に移譲した場合はこのかぎりではない。州知事は労使間で合意された提案に基づき、地方労働力審議会賃金および社会保障委員会を通じて最低賃金を決定する。

最低賃金は毎年次のように決定される:

- 州別最低賃金 (UMP) —遅くとも最低賃金が施行される60日前に決定される
- 県/市別最低賃金 (UMK) —遅くとも最低賃金が施行される40日前に決定される

通常、最低賃金は1月1日に施行される(年1回見直される)

最低賃金を決定する際の基本要件は次のとおりである:

最低生活必要経費 (KHM)、消費者物価指数 (IHK)、企業の能力、発展性、継続性、特定地域および地域間の賃金レベル、労働市場の状況、経済発展状況並びに1人当たりの収入。

最低生活必要経費は、1日に3000キロカロリーを消費する独身労働者が最低限の生活を営むのに必要な額である。最低生活必要経費は、食品および飲料、住宅と設備、衣料等の様々な必需品43品目の価格の市場調査データに基づいて決定される。最低生活必要経費は、労働者の福祉を段階的に向上させる目的のために定められた。

地方労働力審議会賃金および社会保障調査委員会は、調査対象として適格と思われる数カ所の市場における価格調査を通じて、特定の43品目の価格を検討し、最低生活必要経費を決定、承認する (KEP-81/M/BW/1995)。

消費者物価指数は、国民が最も多く消費している物品とサービスの価格レベルである。

消費者物価指数は、統計センター (BPS) が行う250品目の小売価格と家庭生活に必要とされる重要サービスの価格調査データに基づいて決定される。消費者物価指数は、毎月公表される調査結果に基づいており、ある月の消費者物価指数とその前月の消費者物価指数の差が月間インフレ値またはデフレ値となる。最低賃金決定の基礎となるのは、最低賃金決定のための6つのファク

ターについての、地方労働力審議会賃金および社会保障調査委員会の調査結果データである。

### 3. 企業における賃金調整に対する最低賃金の影響

原則として企業は最低賃金の施行日を守らなければならない。

有効な最低賃金より高い賃金を支払っている企業は、それを減額してはならない。

有効な最低賃金より高い賃金を受け取っている労働者の賃金の検討は、労働条約、会社規則または労働協約の定めに従って行う。

最低賃金規定を実施できない場合は、実施の延期を申請することができる。

最低賃金実施の延期を検討するための基本要件は次のとおりである：

- 使用者と過半数の労働者を代表する者との合意
- 企業設立登記の写し
- 過去2年間の賃借対照表と財務諸表報告書
- 過去2年間の生産量と売り上げの推移、および今後2年間の生産計画、損失／利益と売り上げ計画
- 役職別賃金データ
- 従業員総数および最低賃金実施延期を申請する従業員の数
- 延期終了後には新最低賃金を実施するという企業意志の表明書  
延期は最長1年まで認められる。  
延期期間中の賃金の支払いは：
- 最も低い賃金が、旧最低賃金規定に従っていなければならない。
- 新最低賃金より低い賃金を支払う。
- 新最低賃金の支給延期は段階的に行う。

## III. 労働時間、休日、休暇

### 1. 労働時間に関する法規

#### (1) 法定労働時間

法律1951年第1号第10条では、労働者は1日に7時間、

1週間に40時間を超えて労働してはならないと定めている。しかし政令1951年第4号第11条2項によって、法律1951年第1号が定めている1日に7時間、1週間に40時間の労働時間を延長することが可能である。近年の工業化の進展とともに、労働時間を1日8時間、1週間で5日と規定する企業が多くなってきている。これは労働大臣令1993年第06号 (Kepmenaker No.06 tahun 1993) によって可能であり、この労働時間に関する延長は政府の許可を必要としない。休日は1週間に2日となる。

#### (2) 休日の権利

1948年の労働法第12号第14条および54年の政令第21号第1.b.1条によって、年次休暇期間の規定が定められている。勤続12カ月以上の従業員は、賃金100%保証の有給休暇を最低12労働日取得する権利を有する。

しかし実際は、この有給休暇の権利は外資系では厳守されていない。また一般に、休日が日曜日と重なった場合も代休は与えられない。

インドネシアの休日には、宗教上の祝祭日と国の祝祭日がある。インドネシアの主な国定休日は以下のとおりである。

- 新年(1月1日)
- イスラム教の祝日
  - ・ 断食明け大祭
  - ・ イスラム暦1月
  - ・ キリスト教の祝日
  - ・ クリスマス(12月25日、26日)
  - ・ 聖金曜日
  - ・ キリスト昇天祭
- 仏教の祝日
  - ・ 釈迦暦正月
- 国の祝日
  - ・ インドネシア共和国独立宣言記念日(8月17日)

2002年11月12日のバリ島爆弾テロ事件以降、政府は、国内観光業の回復のため、集団休暇条件に基づき公休日、とりわけ断食明け大祭とクリスマスの前後に休日を加えて、連休を増やすことを決定した。共同省令第

461/2002号—Kep.215/Men/2002-01/SKB/M.PAN/XI/2002を参照のこと。

### (3) 有給休暇の概要

賃金の保護に関する政令1981年第8号。

病気で就労できない労働者に対し、賃金は次のとおり支払われる：

- 最初の3カ月＝賃金の100%
- 次の3カ月＝賃金の75%
- 次の3カ月＝賃金の50%
- 次の3カ月＝賃金の25%

次の場合は、労働者が出勤しなくても賃金は支払われる：

- 労働者本人の結婚＝2日
- 子どもの割礼／洗礼＝1日
- 子どもの結婚＝2日
- 家族の死亡＝2日
- 妻の出産＝1日
- 国家義務の遂行＝1年
- 宗教上の義務の遂行＝3カ月

法律1951年第1号第13条：

- 生理休暇＝2日
- 妊娠出産休暇＝3カ月

## IV. 福利厚生

### 1. 育児および家族の介護に関する法律

使用者は、時に、従業員およびその家族の医療を提供することもある。幹部従業員に対しては、一般に住宅補助金の支給や社宅の提供などが行われている。

### 2. その他標準的な付加給付

付加給付の対象となる従業員は年々増加している。加えて、企業の人事方針に基づき、国の不完全な社会保障制度を補完する目的で、従業員に対する付加給付が支給されている。付加給付制度に基づき、従業員には、断食明け大祭かクリスマスの祝日に年次手当が支給される。金額は1カ月の給与相当である。さらに、一般

的慣行として、使用者は、現金手当や、食事、交通費、作業着など実利的な給付を支給している。

## V. 労使関係

### 1. 労使関係の概況

政労使の合意により1974年に採択されたパンチャシラ労使関係システム(Hubungan Industri Panchasila)とは、「労働意欲、生産性の向上を通じて労働者の成長を促進させ、さらに発展の実りの公平な分配を促進するものである」と説明され、政府の主導によりその普及が進められたが、内容が抽象的で分かりにくく、普及の成果が上がらなかった。そこで1985年に改めて「パンチャシラ労使関係実践のための方針」として、協力3原則が掲げられた。

なお、パンチャシラ労使関係によれば、賃金交渉、解雇などに関して労使間に紛争が発生した場合には、次のような手続きで処理されその解決が図られる。

- ① 労働者と使用者の自主的な話し合い。
- ② 労使および労働省地方労働事務所の調停官による3者協議調停官による任意仲裁を選択することも可能。その場合、仲裁結果には強制力がある。
- ③ 地方労使紛争処理委員会の調停(仲裁を行うこともある)。
- ④ 仲裁裁定に不服の場合労働大臣に申請(労働大臣決定)。なお民法上は、さらに裁判所に提訴する道も開かれている。

パンチャシラ労使関係システムは、完全にではないにせよ、1998年以来の政治的混乱のなかで忘れ去られ、現在、新たな労使の関係を築くための模索が始まっている。その基本はまだ明らかになっていないが、民主主義を基本として、労使が対等に話し合い、協力し合って経済の発展に尽くすものとなろう。

### (1) 労働組合

2001年の労働組合に関する新労働法第21号に基づき、単一労働組合制度から複数労働組合制度に転換され

た。メガワティ新政権の下で、労働省は労働・移住省に改称された。ヤコブ・ヌアウェア労働・移住大臣は、インドネシア国内最大の労組、全インドネシア労連 (Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia: KSPSI, 旧 FSPSI) の議長を兼任している。

1999年中に多数の労働組合が設立され、現在ではおよそ62組合に上る。大手組合は、K-SPSI (全インドネシア労連)、SPSI-Reformasai (全インドネシア労連—改革派)、SBSI (インドネシア福祉労組)、SBM (インドネシア自由労組)、Sar-bumusi (インドネシア・モスLEM労組)、PPMI (インドネシア・モスLEM労働者友愛会)、Gasbiindo (インドネシア労働組合連合) などである。

## (2) 使用者団体

インドネシア使用者連盟 (APINDO) はインドネシアの代表的な使用者団体である。APINDOは、1952年に公認された。APINDOは、1975年の労働省令第2224号に基づき、労使関係問題や労務問題に関する使用者代表の権限を、インドネシア商工会議所 (KADIN) から付与された。2001年現在、全国28の州および177の県にAPINDO下部組織が置かれている。

## 2. 労使関係法令

### (1) 基本的労働組合権

① インドネシア共和国大統領令1998年第83号により、労働者および経営者の結社の自由および団結権の保護に関する国際労働機関87号条約 (1948年) が批准された。

② 労組／労働者団体に関する法律2000年第21号

③ 労組／労働者団体の登録手順に関する労働・移住大臣令第16/Men/2001号

結社の自由の原則は次のとおりである：

- 労働者は労組／労働者団体を結成するか否か、または構成員になるかならないかについての自由を有する。
- 労組／労働者団体は、政府を含め他者に介入されることなく、労働者自身の選択に基づき、労働者の、労働者による、労働者のための団体が結成される。

- 労働者は1つの労組／労働者団体にのみ属することができる。
- 経営者は介入してはならない、また結成、メンバーシップおよびその機能にかかわる妨害行為をしてはならない。

### (2) 争議解決制度

労使紛争および解雇紛争を解決する際の原則は次のとおりである：

- 企業における使用者および労働者／就労者間の相互合意を導くため、交渉は原則として話し合いによって行われる。

相互交渉が成立しなかった場合は、速やかに調停官に調停を要請する。

- 調停官から出された調停案に対して、一方または双方が満足できない場合、強制力のある調停機関である地方または中央労使紛争調停委員会 (P4P) に持ち込むことができる。

労使紛争の解決における当事者とは、企業における使用者と労組／労働者団体である。

解雇問題の解決は、個人的な問題であるため労働者自身が行うか、または労組／労働者団体あるいはその他の法定代理人に同伴してもらうか、または委任することができる。

労使紛争および解雇紛争は、自発的な和解および調停によって解決することもできる。

双方の合意により、当該案件を自らが選任した仲裁者または調停者にゆだねることができる。調停者によってもたらされた決定は最終的なものである。

労使紛争および解雇紛争の解決は、次の法律に基づいて行う：

- 労使紛争の解決に関する法律1957年第22号
- 民間企業における解雇に関する法律1964年第12号
- 企業における解雇の手続き、並びに退職金、功労金、損失補償金の決定に関する労働・移住大臣令第150/Men/2000号と労働・移住大臣令第78/Men/2001号および第111/Men/2001号によって改訂された条項

### (3) 一般的団体交渉制度

#### 労働協約 (PKB)

- 労働協約は、労使関係における権利と義務を規定するために、使用者と労組／労働者団体の間で達した合意事項である。
- 交渉を行う者は、労働省／労働局に登録された使用者と労組／労働者団体双方の交渉団である。
- 企業内に1つ以上の労組／労働者団体がある場合には、労組／労働者団体側の労働協約交渉団は、それぞれの労組／労働者団体の加入者数の比率によって構成される。
- 労働協約に関する法律は次のとおりである：
  - 労組／労働者団体および使用者間の労働協約に関する法律1954年第21号。
  - 労組／労働者団体に関する法律2001年第21号
  - 労働大臣令第01/Men/1985号。

### (4) 労務管理協議

会社レベルでは、経営者と労働者／就労者を構成員とする相互機関 (Lembaga Bipartit) を設立することができる。この機関は労使関係において発生するすべての問題解決のためのコミュニケーションの場として、また公開討論の場としての機能を持つことができる。例えば、働き方について、生産性の向上について、問題発生を防ぐためといった話し合いの場、または問題解決のための公開討論の場などである。

労働争議発生件数 (2001年)

発生件数	194件
参加労働者数	122,141人
損失労働時間	1,153,832時間

## VI. 労働行政

### 1. 職業紹介事業

労働大臣令第203/Men/1999号および第204/Men/1999号

### (1) 公共の機関

労働市場の情報提供、求職者の登録、求人の登録、役職、配置、仕事の継続についての指導・啓蒙、といったサービスを行う職業紹介事業は、政府労働省および地域ごとの労働局によって行われており、地域内労働者派遣 (AKL)、地域間労働者派遣 (AKAD) 並びに海外労働者派遣 (AKAN) がある。求職者は、卒業証書および身分証明書 (住民登録証、運転免許証またはパスポート) のコピーを提出して登録することができる。

### (2) 民間の機関

職業紹介サービスおよび情報提供は民間でも行われており、国内の職業紹介／動員サービスを行う機関として、職業安定所 (Bursa Kerja Swasta)、リクルートセンター (Recruitment Centre)、経営コンサルタント (Manajemen Konsultan) などがある。これらの機関は紹介料および事務費として給料の1~3カ月分程度を徴収する。外国への職業紹介を行っているのは、労働者サービス会社 (PJTKI) である。彼らは求人活動、選抜、健康審査、技能訓練、書類作成、労働者の出国・帰国の世話、保護を行っている。労働者サービス会社は、様々な額の手数料を利用者から徴収している。

## 2. 技能開発

### (1) 公共職業訓練制度

技能を身につけ知識と専門性に磨きをかけるため、労働省／労働局はほぼすべての地域に職業訓練所 (BLK) を設置している。職業訓練所には指導者を置き、実務訓練を行える技能訓練施設を設置している。技能訓練で扱っているのは、大工、石工、鉄溶接工、修理工、印刷、縫製、コンピューター、その他の特殊技能である。

### (2) 技能開発

民間サイドでも職場内実務訓練 (OJT) や企業外での技能訓練を実施している。多くの民間訓練所は、利用者／企業の要望に合わせて、一般的な技能・知識を扱う訓練や特殊技能の訓練についてもひな型を用意している。

### 3. 雇用均等法令

- 1945年憲法第27条(2)：すべての国民は人間としてふさわしい職業につき、人間としてふさわしい生活をする権利を持つ。
- 労働者に係る基本的事項に関する1969年法律第14号：
  - a. すべての労働者は、人間としてふさわしい仕事を行い収入を得る権利を有する(第3条)。
  - b. すべての労働者は、安全、健康、良識、職業上の道徳観の維持、人間の尊厳と宗教倫理に適した処遇を受けられるよう保護される権利を有する(第9条)。

## VII. 労働関連法令の概要

### 1. 労働法

#### (1) 雇用契約

インドネシアでは、労働法に従い、直接終身雇用契約と期限付き雇用契約の2通りの雇用契約がある。

直接終身雇用契約においては、従業員の義務、労働時間、給与、休暇および病気休暇などの条件を契約に盛り込まなければならない。とりわけ、雇用には3カ月の試用期間が認められており、試用期間を経て初めて終身雇用となる。3カ月の間は、使用者または従業員のいずれも通知や理由なしに雇用を終了することができる。この期間経過後は、雇用はほぼ恒久的に確定される。

労働法に従い、直接終身雇用契約には、3カ月の法定試用期間が義務づけられている。しかし実際には、3カ月の試用期間は契約の種類を問わず新規従業員には全員適用されている。

プロジェクト形式の仕事に従事する企業は、多くの場合、期限付き雇用契約を利用する。期限付き契約においては、契約の最小期間はなく、最大期間は2年である。従業員の義務、労働時間、給与、休暇および病気休暇などの条件を契約に盛り込まなければならない。期限付き契約は、1回に限り更新または延長することができ、

延長期間は当初の契約期間を超えてはならない。

1997年から、労働省は、すべての企業に対して人事方針の写しを提出することを義務づけている。会社の方針には、全従業員の雇用条件を記載し、行動規則やその他雇用契約規定を定めなければならない。付加給付は、雇用契約に盛り込むべき極めて重要な事項である。付加給付は、従業員に各種給付および保険を支給する。インドネシアでは、労働法で定められた法定最低賃金を上回る賃金を支給しているところが多く、大半の組織はそれを誇りに思っている。

使用者または従業員のいずれも、最初の3カ月の試用期間中に、理由あるいは通知なしに直接終身雇用契約を終了することができる。期限付き雇用契約の使用者による終了は、従業員に対して勤務に相当する価値全額を支払うことによって成立する。従業員はいかなる場合でも雇用契約を解除することができるが、通常少なくとも2週間の書面による通知を使用者にしなければならない。

実際は、様々な企業の人事方針(会社規則)によって、契約は3カ月の試用期間中であれば直ちに終了することができる。3カ月の試用期間が過ぎた後の解雇は、一般に、労働省から承認を得ることが必要となる。解雇には一連の事前通告をすることが必要とされ、極めて難しいプロセスである。従業員自身からの申し出による退職には、政府の承認は必要ない。

#### (2) 安全衛生法

労働者に係る基本的事項に関する法律1969年第14号は、すべての労働者は、安全、健康、良識、職業上の道徳観の維持、人間の尊厳と宗教倫理に適した処遇を受けられるよう保護される権利を有すると定めている。

政府は次の事柄を含む労働者保護制度を整備する：

- 労働安全基準
- 労働保健衛生および企業衛生基準
- 労働基準
- 労働災害における損害補償の支給並びに治療と機能回復訓練の提供



労働安全の整備、管理、条件については労働安全衛生に関する法律1970年第1号および1995年第5号に規定されている。

## VIII. 社会保障制度

### 1. 基礎情報

インドネシアの社会保障制度は、他の福祉国家の社会保障制度とは異なる。インドネシアの社会保障は、5つのカテゴリーに分類できる。すなわち、公務員、退職者および退役軍人、軍人、民間の従業員、並びに一般市民を対象とする社会保障である。同時に、プログラムの種類別に、5種類の制度にも分類できる。すなわち、労働者社会保障制度 (JAMSOSTEK)、公務員積立・保険制度 (TASPEN)、公務員健康保険制度 (ASKES)、軍人社会保険制度 (ASABRI)、乗客事故・第三者法的責任保険制度 (JASA RAHARJA) である。このうち労働者社会保障制度は、雇用状況によって異なる。1977年に労働者社会保険制度 (ASTEK) が施行された。この制度は、1993年労働法第2号および1993年政令第14号によって、93年に拡充され、労働者社会保障制度に改称された。実際には、労働者社会保障制度は従業員または遺族に最低限度の給付を提供しているだけである。政府規則によりいかなる特別の適用免除も認められていなかったにもかかわらず、外国人従業員は従来労働者社会保障制度から除外されていた。しかも1998年7月には外国人従業員は労働者社会保障制度から除外された。

### 2. 拠出率、権利と手続き

労働者社会保障制度は、従業員に労災／退職手当を支給し、最低給付を供与する。労働者社会保障制度は、従業員数10人以上もしくは月給100万ルピア以上の組織については強制加入である。外国人従業員については、拠出は強制ではない。使用者は労災手当を全額支払う。拠出率は、従業員の基本給の0.24%から1.74%までとさまざまである。手当は、負傷した従業員の交通費、一時的就業不能期間中の賃金および医療／入院費に対し

て支給される。死亡給付金は、55歳未満で死亡した従業員の家族に、当該従業員の基本給の0.3%が支払われる。使用者は、制度の資金を全額提供する。拠出率は、独身従業員の基本給の3%から既婚従業員の基本給の6%までとさまざまである。

### 3. 年金、資格条件

労働者社会保障制度においては、老齢給付は強制積立制度によって成り立っている。使用者は毎月賃金の3.7%、従業員は2%の拠出が義務づけられている。給付は、従業員が55歳に達した時点で従業員に対して、もしくは従業員がその年齢以前に死亡した場合は法定相続人に対して支給される。

インドネシアでは1992年4月に新たな年金法が公布された。同法に基づき、従業員に対し退職時になんらかの形態の給付を約束した使用者は全員、年金基金を設置するか(企業の資産とは別の資産で)、あるいは銀行もしくは生命保険会社によって創設された金融機関年金基金に従業員のために年金拠出を行うことが義務づけられている。この年金法に従い、使用者および従業員の双方に拠出が義務づけられている。従業員の拠出率は基本給の5.7%、使用者のそれは2%である。しかしながら、現在のところこの新年金法は積極的に強制執行されていない。

労働者社会保障制度では、従業員が55歳未満で死亡した場合、当該従業員の家族に死亡給付金が支給される。また、55歳未満で死亡した従業員の家族には、老齢給付も支給される。実際のところ、家族への給付金は、時に、企業の付加給付に含まれている。

## IX. 外資系企業に関する政府の施策

### 1. 外国人に関する規則

外国人の雇用に関する法律1958年第3号

- 経営者は大臣の許可なしに外国人を雇用してはならない。
- 許可は、特定の期間有効で、条件を付帯し、特定の

職業／役職について与えられるものである。

インドネシアにおいて自由業を営む外国人の活動に対する監督に関する大統領令1968年第10号：自由業を営む外国人および自ら経営を行う外国籍の経営者を含むインドネシアで働くすべての外国人は、労働大臣の書面による労働許可証を所有しなければならない。

#### 関係法規

- 外来外国人労働者の雇用許可の付与に関する政令第03/Men/1990号
  - 一時的および緊急の業務のための外来外国人労働者の利用計画に関する労働大臣回状第SE-04/Men/1992号
- 外来外国人労働者の利用に関する大統領令1995年第75号
- 外国人従業員配偶者および子どもは、必要要件を

満たせば、インドネシアに居住することができる。家族は、地元の出入国管理局に登録し、KITASカード(限定居住許可証)および一時入国許可カードを取得しなければならない。また、家族は全員、警察に登録手続きを行わなければならない。外国人従業員の配偶者もインドネシアにおいて就労を希望する場合は、別個に就労許可証を取得しなければならない。

#### 参考文献：

『労働法』編纂2002年、労働・移住省  
 インドネシア中央銀行、ウェブサイト・データ  
 インドネシア中央統計局、ウェブサイト・データ  
 インドネシア共和国オフィシャル・ウェブサイト、国家情報機関  
 “Labour Laws on Industrial Relations, Technically Understanding,”  
 Iskandar, *Hubungan Industrial*” (隔月誌) No.6 Th III. 2002  
 Awaluddin Djamin, *Social Security System in Asian Countries—and Study Comparison*, 1996  
 Social Security Indonesia Laws in Practices, PT Jamsostek  
 その他関連資料