

第19章 労働事情

1. 労働法の体系

インドネシアの主な労働法制として、雇用関係については 2003 年制定の労働に関する法律及び 2000 年制定の労働組合に関する法律があり、社会保険関係については 2011 年制定の社会保障団体に関する法律及び 1992 年制定の年金基金に関する法律、労働紛争関係については 2004 年制定の労使紛争解決法がある。

2019 年 10 月、ジョコ元大統領は、外国直接投資を誘致、経済成長を促し、雇用機会を創出することを主な目的として、新たな雇用創出法の草案を提案した。この新たな雇用創出は、オムニバス法⁵と呼ばれ、ビジネスライセンスの簡素化、投資条件、雇用などの 11 のポイントから成り立っている。インドネシアの労働法は以前から労働者有利な内容となっていたが、雇用創出法（オムニバス法）が運用されれば、解雇や最低賃金上昇率の計算方法などの面で企業側に有利な改正が行われることとなる。そのため、草案提出以降、労働組合や学生団体から反発の声が上がっている。他方、コロナ禍からの経済回復を優先した政権は、2020 年 10 月に雇用創出法（オムニバス法）を国会で採決し、以降、雇用創出法（オムニバス法）に基づき、既存の労働法を改正する幾つかの政令が発出されている。しかし、2021 年 11 月には、憲法裁判所が政府に対して、雇用創出法（オムニバス法）の立法手順に欠陥があったと指摘、2 年以内の一部法改定を命じ、改定がなされなければ雇用創出法（オムニバス法）は違憲となるとの判決がなされ、2022 年にインドネシアにおける雇用創出法に関する法律代行政令 2022 年第 2 号が発出、2023 年に批准された。2025 年現在、国会では労働法など複数の法律改正が優先議題として検討されており、流動的な部分が残っているものの、本章では、雇用創出法（オムニバス法）に基づく主要な変更ポイントについても併せて記載する。

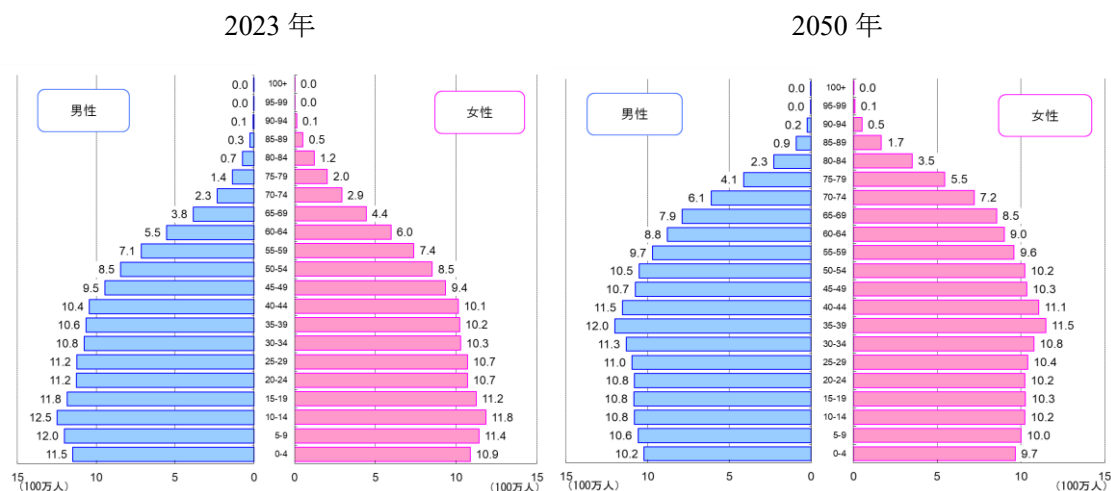
2. 労働市場と雇用情勢

(1) インドネシアの労働市場

図表 19-1 は、インドネシアの人口構成を 2023 年と 2050 年で比較したものである。2023 年の総人口は約 2.81 億人で、そのうち、15 歳から 64 歳までの労働人口は約 1.91 億人と、総人口の 68% を占める。人口ピラミッドは富士山型を示している。一方、2050 年の推計では、人口ピラミッドは釣鐘型に変化している。総人口は約 3.21 億人に増加し、労働人口も 2.11 億人まで増加する。2050 年の総人口に占める労働人口の比率は 66%と、2023 年よりも 2%ポイント低下するものの、依然として労働力は豊富である。

⁵ オムニバス法とは、幾つかの法定の規制を正式に 1 つの新しい法律としてまとめる（改正する）ことといわれる。

図表 19-1 インドネシアの人口構成の変化

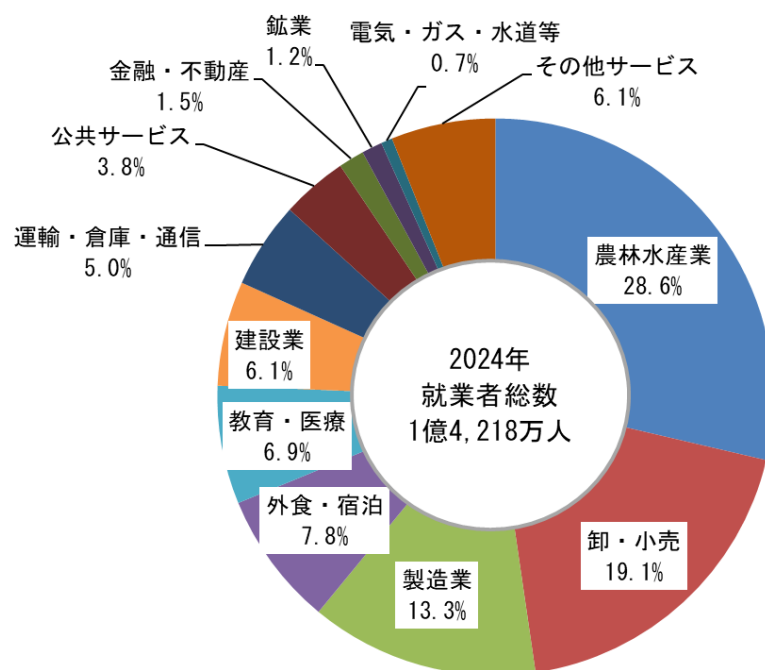


(出所) 国際連合「World Population Prospects 2024」より作成

(2) インドネシアの就業構造

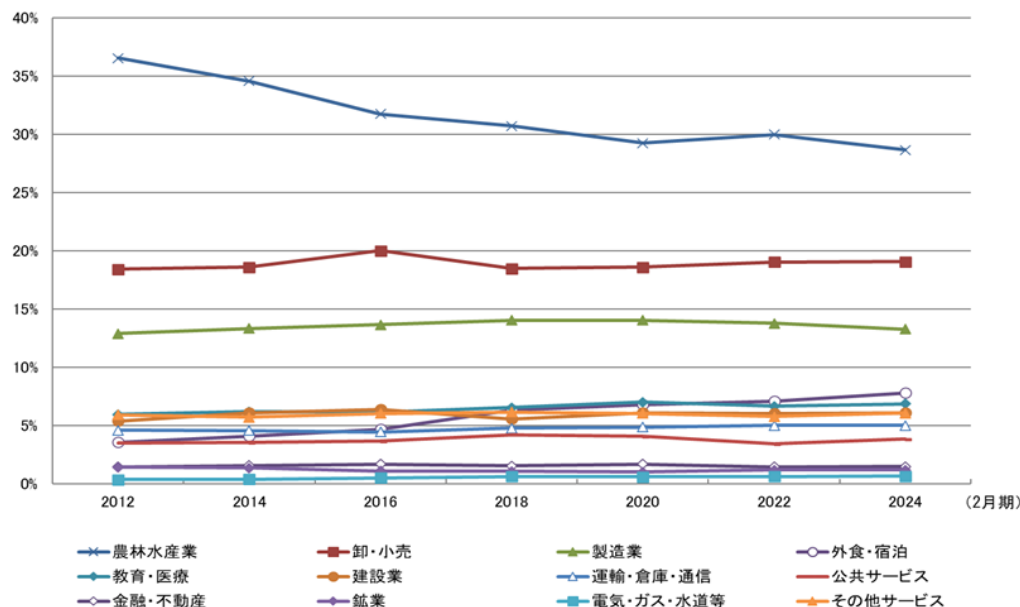
就業者の産業別構成比（2024 年）を見ると、農林水産業従事者が全就業者の 28.6%を占め、構成比では最大となっている。以下、構成比が大きい順に、卸・小売（19.1%）、製造業（13.3%）が続く（図表 19-2）。また、時系列で見ると、2012 年から 2024 年にかけて、農林水産業従事者の構成比が低下（△7.9%）し、外食・宿泊業の割合が上昇（+4.2%）していることが窺える（図表 19-3）。

図表 19-2 就業者の産業別構成（2024 年 2 月）



(出所) インドネシア中央統計庁より作成

図表 19-3 産業別構成比の推移



(注) 2023 年度の値は異常値と思われる値が存在しているため、除外

(出所) インドネシア中央統計庁より作成

(3) インドネシアの雇用情勢

インドネシアは、労働人口が多い。このため、どちらかと言えば労働者の「質」よりも「量」が求められる一般ワーカーの採用では、企業の「買い手市場」にあり、「量を確保する」という点ではあまり問題にならないようである。

実際に一般ワーカーの採用は容易との意見がよく聞かれる。一方、優秀なエンジニアやスタッフの採用は、専門的な知識や技術を有する人材が少ないことなどから、それほど容易ではない。現地ではインターンとして受け入れた学生を採用する事例なども聞かれている。また、将来的には現地スタッフに権限を委ねることを目的に、次期幹部候補となり得る、日本語のできる優秀なインドネシアの人材採用を積極的に行う企業なども存在する。2025 年 6 月の現地日系企業インタビューにおいては、若くて優秀な IT 系の人材が定着しにくいという傾向がある一方で、ジャカルタでは、求人数に対して応募者数が上回っており、問題になっているという意見が聞かれた。

3. 賃金

(1) 賃金に関する法制度

賃金に関する法令には、労働法（2003 年第 13 号）の他、時間外労働と時間外労働手当に関する労働移住大臣令 2004 年 102 号、最低賃金の決定方法を定めた同大臣令 2024 年 16 号、最低生活費について定めた労働大臣令 2020 年 18 号などがある。

賃金は解雇時の解雇手当及び退職金の算出の基準となり、基本給以外に、家族手当、交通費、食事手当、残業代などを含む。また、賃金のうち 75%以上が基本給でなくてはならないことが労働法で定められている。また、雇用創出法（オムニバス法）では「同一労働同賃金」の原則が、労

働法に明記されることとなった。

(2) 最低賃金

「賃金に関する政令 2015 年 78 号」では、最低賃金の上昇率がインフレ率と経済成長率を足し合わせた水準と定められていた。従来、インドネシアでは、アジア通貨危機後の民主化と地方分権の流れを反映し、最低賃金は地方別に決定されることが法令で規定され、更にこの地方別最低賃金に基づいて地方ごとに産業分野別の最低賃金が決定されることとなっていた。2025 年の最低賃金については、「最低賃金の決定方法を定めた労働大臣令 2024 年 16 号」により、前年比 6.5% の引上げが義務付けられ、州知事はこれを踏まえ州の最低賃金や業種別最低賃金を設定した。ジャカルタにおいては、ジャカルタ首都特別州知事決定 2024 年第 832 号（2025 年第 145 号により改正）により、業種別の最低賃金も規定されている。なお、政令 2021 年第 36 号（政令 2023 年第 51 号により改正）に基づき、零細・小企業（外資企業は該当せず）については、最低賃金を下回る賃金設定も可能となったが、雇用主と従業員の合意に従い少なくとも州の平均消費額の 50% 又は貧困ラインの 25% 以上の賃金を支払わなければならないとされている。

最低賃金は進出する地域や業種によって異なる。日本企業の進出が多いジャカルタ特別州、西ジャワ州地域の最低賃金を見ると、工業団地の多い西ジャワ州のブカシ県やブカシ市、カラワン県の最低賃金が首都のジャカルタ特別州の最低賃金を上回っている（図表 19-4）。

図表 19-4 日本企業の進出が多い地域の最低賃金推移（再掲）

（単位：1,000 ルピア）	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
ジャカルタ首都特別州	4,276	4,416	4,473	4,902	5,067
西ジャワ州	1,810	1,810	1,841	1,987	2,057
ブカシ市	4,590	4,783	4,817	5,158	5,343
ブカシ県	4,499	4,792	4,792	5,137	5,219
カラワン県	4,594	4,798	4,798	5,176	5,257
ブルワカルタ県	4,039	4,174	4,174	4,465	4,499
デポック市	4,202	4,340	4,377	4,694	4,878
ボゴール市	4,170	4,170	4,330	4,639	4,813
ボゴール県	4,084	4,217	4,217	4,520	4,579
バンドウン市	3,624	3,742	3,775	4,048	4,209

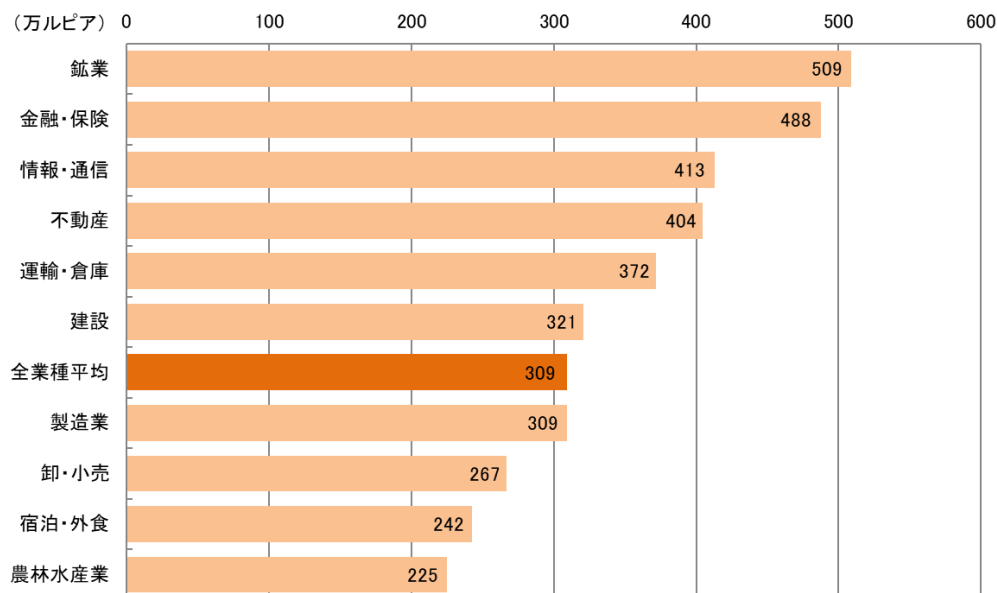
（出所）JETRO 資料より作成

(3) 平均的な賃金水準

インドネシアの 2025 年の全産業平均の賃金水準は月額 309 万ルピアであり、ほぼ全産業セクターで上昇傾向にある。主要産業について見ると、鉱業（509 万ルピア）、金融・保険（488 万ルピア）や情報・通信（413 万ルピア）などでは賃金水準が平均を大きく上回る一方、製造業（309 万

ルピア)、卸・小売 (267 万ルピア)、農林水産業 (225 万ルピア)、宿泊・外食 (242 万ルピア) の賃金水準は平均を下回る水準であり、産業間で大きな格差が生じている (図表 19-5)。

図表 19-5 主要産業における平均賃金 (2025 年 2 月、月額)



(出所) インドネシア国家統計局より作成

(4) 周辺諸国との賃金比較

ジャカルタの日系企業の従業員賃金を周辺諸国の主要都市と比較すると、ジャカルタはビエンチャン (ラオス)、プノンペン (カンボジア)、マニラ (フィリピン) より高く、上海 (中国) やクアラルンプール (マレーシア) よりも低い (図表 19-6)。2024 年の賃金上昇率は 3.38% (ジャカルタ)、4.10% (バタム) となっている。なお、日系企業が多く進出しているバタム島においては、ワーカー、エンジニア、中間管理職のどの賃金もジャカルタよりも低い水準となっている。

図表 19-6 周辺諸国との日系企業平均賃金比較（米ドル）

	香港	シンガポール	上海	バンコク	マニラ
ワーカー（一般工職）	2,138	2,195	832	437	314
エンジニア（中堅技術者）	3,536	3,108	1,434	781	478
中間管理職（課長クラス）	4,889	4,909	2,217	1,622	1,042
企業名目賃金上昇率	2021年：1.5% 2022年：2.3% 2023年：3.0%	2021年：3.9% 2022年：6.5% 2023年：5.2%	2020年：7.9% 2021年：10.2% 2022年：6.9%	2021年：0.92% 2022年：4.36% 2023年：0.45%	2022年：6.15～6.60% 2023年：7.02～7.50% 2024年：5.74～6.11%

	クアラルンプール	ムンバイ	ジャカルタ	バタム	ホーチミン
ワーカー（一般工職）	490	337	475	318	329
エンジニア（中堅技術者）	917	543	600	432	619
中間管理職（課長クラス）	1,773	1,490	1,295	955	1,215
企業名目賃金上昇率	2021年：4.43% 2022年：5.35% 2023年：5.56% (非管理職)	2021年：8.0% 2022年：5.0% 2023年：25.0%	2022年：3.57% 2023年：7.17% 2024年：3.38%	2022年：0.85% 2023年：7.50% 2024年：4.10%	n. a.

	ビエンチャン	プノンペン	ダッカ	ヤンゴン
ワーカー（一般工職）	115	243	95	148
エンジニア（中堅技術者）	203	453	241	351
中間管理職（課長クラス）	672	1,049	567	713
企業名目賃金上昇率	n. a.	n. a.	2020/2021年度：6.12% 2021/2022年度：6.06% 2022/2023年度：7.04%	n. a.

（出所）JETRO「投資コスト比較」より作成

また、インドネシア（ジャカルタ）の中間管理職の賃金はベトナム（ホーチミン）やカンボジア（プノンペン）をやや上回る程度であるが、インドネシアのワーカーの賃金は継続的な最低賃金引き上げによりカンボジアとの差は相対的に大きく、2024年11月時点では、インドネシアのワーカー賃金はカンボジアの2倍近い水準となっている。

4. 雇用関係

（1）労働規制の概要

インドネシアでは、1990年代後半から労働関連法の整備が進められている。1997年10月に制定された改正労働法は、労使双方からの反対により施行が凍結され、2002年9月に廃止された。それに代わる法律として2003年3月に新たに労働法が公布され、2004年には労使紛争解決法も制定された。

2003年3月の労働法は労働民主化と評され、雇用、賃金、ストライキ、解雇、退職金などを規定し、労働関連各法規の基本法と位置付けられている。労働者保護に重点を置いた内容となったことから、企業にとって労務管理が大きな課題となっている。特に、経営側による一方的な労使関係の終了（解雇）は原則として産業関係紛争解決機関による決定が必要とされることが特徴である。労働規制に関する事項は、雇用創出法（オムニバス法）が改正した労働法でも規定されていたが、2024年に、これらのうち、賃金や解雇などの労働者保護に関する複数の規定について、インドネシア憲法裁判所が違憲と判断しており、今後改正が行われるものと推測される。

（2）従業員の採用

一般ワーカーの採用は、新聞広告・自社ホームページ・工場門扉での求人掲載や、人材会社の

利用、学校での求人など様々な方法で募集が行われている。採用形態では、当初は期間に定めがある契約社員として採用した後、優秀な人材を社員として採用するケースが多い。なお、契約社員としての契約期間は最長 5 年間である（更新を含む）。

一方、スタッフやエンジニアについては、当初から期間の定めのない正社員として採用する企業が多い。採用にあたっては、人材会社や自社ホームページなどでの募集に加え、既存スタッフ社員からの紹介や、閉鎖・撤退した企業のスタッフ経験者の採用などで補充される。

外資企業には原則としてインドネシア人従業員の雇用が義務付けられており、外国人の採用には制限がある（詳しくは同章「9. 外国人就労規制と労働許可の取得」を参照）。更に、一定以上の従業員を域内居住者から採用することを求める通達を出す地域もあり、留意を要する。

(3) 従業員の解雇

通常、雇用期間の定めのない被雇用者（いわゆる正社員）には 3 ヶ月間の試用期間が与えられ、その期間内に不十分な点が見つかった場合は、解雇することができる。試用期間については、雇用契約書において規定される。試用期間経過後の正社員の解雇にあたって、正社員が解雇に同意しない場合には、調停、斡旋、労働裁判所での裁判等によって解決される必要がある。また、会社は従業員に対して少なくとも 14 日前までに解雇通知を行う義務がある。さらに、2022 年より導入された失業保険制度（JKP）により、解雇された従業員は一定の条件を満たせば給付を受けることができる。企業は BPJS（社会保障機関）への登録と手続きが求められる。

2023 年、1945 年インドネシア共和国憲法に対する審査に関する決定 168 号という、労働者を解雇する際の合意に失敗した場合の解雇には労働裁判所の判決が必要である旨の判決が、憲法裁判所によって下された。なお、労働者を解雇するためには配置転換や労働時間の調整などの解雇回避に向けた努力を行わなければならない、この点については、この判決前後で変わっていない。その上で、今回の判決によって、労働者を解雇する際には、まず、使用者は、解雇理由を労働者（または労働組合）に通知しなければならない。そして、労働者が解雇に応じない場合には、労使間交渉によって解決を図らなければならない。それでもなお解決しない場合は、労使紛争解決制度に委ねることになる。

次に、法定の解雇事由の拡大がなされ、法定の解雇事由が労働法にまとめられた。また、雇用契約、就業規則または労働協約をもって、その他の解雇事由を定めることもできる。雇用創出法（オムニバス法）に基づく労働法では、使用者が支払猶予の裁判所決定を受けたこと、企業が赤字を理由に閉業を伴わずに経営合理化を行うことなどが解雇事由として追加された。

(4) 退職金

正社員を解雇する場合、従業員は、雇用の終了事由に応じて、図表 19-7 を基に計算される額を下限とした退職金を受ける権利が与えられる。原則的に、退職金は勤務年数に応じて増額される仕組みとなっている。

ただし、自発的に退職した正社員は、雇用契約などで別途定めていない限り、図表 19-7 に記載の権利補償金以外の金額を受ける権利はない。

図表 19-7 退職金表

勤務期間		A (給料)	B (給料)	
1年 未満		1ヵ月	-	
1年 以上	2年 "	2ヵ月	-	
2年 "	3年 "	3ヵ月	-	
3年 "	4年 "	4ヵ月	2ヵ月	
4年 "	5年 "	5ヵ月		
5年 "	6年 "	6ヵ月		
6年 "	7年 "	7ヵ月	3ヵ月	
7年 "	8年 "	8ヵ月		
8年 "	9年 "	9ヵ月		
9年 "	12年 "			4ヵ月
12年 "	15年 "			5ヵ月
15年 "	18年 "			6ヵ月
18年 "	21年 "		7ヵ月	
21年 "	24年 "		8ヵ月	
24年 "			10ヵ月	

(注) ここでいう「給料」は、基本給と全ての固定手当をあわせたものを指している。

退職金は、以下から構成され、雇用の終了事由に応じて支払義務や支払額が異なる。

- ① 従業員の勤続年数に基づいて計算される退職手当（上記 A）
- ② 一定期間勤務した従業員に支給される勤続功労金（上記 B）
- ③ 残りの年次休暇、交通費などの従業員の権利に対する補償（権利補償金）
- ④（就業規則などに定めのある場合の）手切れ金

インドネシアは、一旦正社員として採用すると解雇することは容易でなく、ゆえに解雇コストも大きい。そのため、従業員の半分程度を契約社員（コントラクトワーカー）として採用し、景気変動に伴う雇用調整を行っている企業もある。

なお、雇用創出法（オムニバス法）に基づく労働法改正により、権利補償金に関する制度に変更があった。権利補償金については、従前は、未消化の年次有給休暇、帰省費用、住宅・医療・健康手当に対する補償金（退職手当と勤続功労金の合計額の 15% で計算）、雇用契約・就業規則・労働協約のいずれかによって定められたその他の補償金の 4 つで構成されていたが、このうち、住宅・医療・健康手当に対する補償金が撤廃された。

また、旧労働法には、雇用契約の終了事由に応じて退職金の金額を定める規定があった（例えば、経営合理化のための整理解雇の場合には、退職手当は 2 倍になるなど）が、これらの規定は新たな労働法では削除されている。

5. 労働条件

(1) 雇用契約

インドネシアでは、契約社員の定義（雇用期間に制限がある社員）、就業可能業務、就業時間、賃金などは、労働法（2003 年法律第 13 号）に基づき決定されている。

従来の労働法では、期間 2 年以内での契約を結び、最長 1 年の契約期間の変更（契約期間の変更は 1 回のみ可能）及び最長 2 年の更新が認められているため、合計で最長 5 年間まで契約社員として就業することが可能とされていたが、雇用創出法（オムニバス法）に基づく改正によって、このような契約期間の変更、更新に関する規定が撤廃され、延長を含めて最長 5 年間とされた。また、「仕事が長期にわたらずに完成する見込みである」「仕事の種類・性質は永続的であってはならない」「永続的な業務には有期雇用契約を用いることができない」との制約が付されている。なお、就業可能業務や契約期間に関する規制に企業側が違反した場合、契約社員は、期間の定めがない正社員扱いとなる。

有期雇用契約は、書面であつインドネシア語で締結しなければならないとされている。

また、今回の改正によって、新たに、使用者は、雇用期間の満了時または業務の完了時に、労働者に補償金を支払わなければならないとなった。この補償金は、 $(\text{勤続月数}/12) \times 1$ ヶ月分の給与で算出されることが、2021 年政府規則第 35 号で定められている。

(2) アウトソーシング

改正前の労働法では、業務委託や派遣について規制が設けられており、基本的には、例外的な場面として位置付けられ、「付随的な業務に限られる」とされていた。雇用創出法（オムニバス法）に基づく労働法改正により、業務委託と派遣労働を特段区別せず、外部労働力の利用一般を「アウトソーシング」という概念によって規律されることとなった。また、以前の労働法では、規制に違反した場合には、業務委託会社や派遣受入企業が法的責任を負うとされていたが、今回の改正では、業務受託会社や派遣会社が法的責任の主体であるとされた。なお、2025 年 5 月時点で、プラボヴォ大統領がアウトソーシングに関する政策の見直しを進めているという報道もあるため、今後の動向に注視が必要である。

(3) 就労規制

以下は、インドネシアにおける主要な就労規制である。雇用創出法（オムニバス法）に基づく改正のポイントと併せて記載する。

【主要就労規制】

①賃金：

- ・ 固定手当を含む基本給は、その地域の最低賃金を下回ってはならない。

②就業時間：

- ・ 週 5 日の場合、1 日 8 時間以内、週 40 時間以下。
- ・ 週 6 日の場合、1 日 7 時間以内、週 40 時間以下。

（1 日の最大残業時間は 4 時間、そして 1 週間の残業は合計 18 時間までとする。）

<改正のポイント>

旧労働法では、最大残業時間は 1 日 3 時間、1 週間 14 時間であるとされていたが、改正

で残業時間が延長された。

③休日：

- ・ 法律で定める有給休暇のほか、忌引、結婚休暇、病休、出産休暇、国民の義務や宗教的な義務を果たすための休暇。

（休日は6日営業日の1週間に対し1日休みとする。）

<改正のポイント>

旧労働法では、1週間のうち最低2日の休日もしくは1日と選択肢が用意されていたが、今回の改正で選択肢がなくなり、最低1日とされた。ただし、1週間合計の就業時間が40時間以内であれば問題なく、業界によっては、8時間労働の5日営業日の1週間のままでも良いとされている。

また、旧労働法では、6年間継続して勤務している労働者に対し、2ヶ月の長期休暇を与える必要があるとなっていたが、改正によりこれは義務ではなくなり、自由に設定できるようになった。

④休憩：

- ・ 4時間以上連続で勤務した場合、雇用者は、30分以上の休憩を与える。

⑤退職金・慰労金など：

- ・ 勤続年数に応じた退職金、慰労金などの支払い。

主要な労働条件は、雇用契約で規定する必要がある。10人以上の従業員を雇用する雇用者は、就業規則を制定しなければならない。また、インドネシアでは、労働組合と雇用者が自主的かつ自由に交渉を行い、賃金や雇用条件に関して団体協約を結ぶことができる。このような協約は政府の認可を受けなければならない、最長2年まで有効であり、1年間の延長も可能である。

(4) 賃金表の作成と全従業員への通知義務

インドネシアでは、2017年3月21日に「インドネシア労働大臣令2017年第1号」が発令された。これは「賃金に関する政令2015年第78号」で定められていた、賃金の構成表の作成と全従業員への通知の詳細を記したものである。賃金表に記載すべき情報は、それぞれの役職（または等級）の賃金の最低額と最高額である。

また、労働大臣令2017年第1号では、賃金の構成表を策定していない企業は、2017年10月23日までには①賃金表の作成、②作成したことを全従業員に通知することの2点が義務付けられている。なお、労働局から求められた場合の「提示」や有効期限が2年である就業規則や労働協約

の登録・更新の申請時での「提示」は必要だが、労働局への「提出」自体は必要ない。本規制の対象は、就業規則の提出義務の対象（社員が 10 人以上の企業）と異なり、現地社員を 1 人でも雇っている企業が対象となる。

2021 年には政令 2021 年第 36 号が施行され、雇用主は、企業の実力と生産性を考慮して、企業内の賃金構造と賃金水準を策定し、実施する義務が課された。その後、2023 年の政令 2023 年第 51 号が施行され、当該企業での就労期間が 1 年以上の労働者の賃金は、賃金の構成表に基づくことが規定されている。

(5) 宗教大祭手当（レバラン手当）

宗教大祭手当（レバラン手当）とは *Tunjangan Hari Raya* (THR) のことで、各宗教（イスラム、カトリック、プロテスタント、ヒンズー、仏教、儒教）の大祭日に合わせ、基本給と固定手当からなる固定給 1 ヶ月分（勤続期間が 1 年以上の場合）の支給が義務付けられた手当を意味している。

2016 年 3 月 8 日、インドネシア政府は会社の労働者の宗教大祭手当に関する労働大臣規程 1994 年第 4 号の規程を取り消した上で、新たに同内容に係る 2016 年第 6 号を発令した。勤続期間が 1 年未満の従業員（正社員・契約社員）に関し、従来は、勤続期間 3 ヶ月以上の従業員が月割計算での THR の支給義務対象者であったが、当該大臣令の規定により「1 ヶ月以上」の勤続期間に改正された。

(6) その他

インドネシア国民の約 90%がイスラム教徒であり、1 日 5 回のお祈りが義務付けられている。そのため、就業時間内に少なくとも 2 度のお祈りの時間を考慮に入れる必要がある。1 回あたりのお祈りの時間は約 10～15 分である。また、金曜日にはモスクを訪れて礼拝する「金曜礼拝」の習慣があり、金曜日の午後からは社員が退社するケースが多い。

6. 社会保険

インドネシアの社会保険には、以下①～⑤がある。

- ① 労働者災害保険
- ② 死亡保険
- ③ 退職保険
- ④ 年金保険
- ⑤ 健康保険

退職保険は本人の自己負担分（給与の 2%）と雇主負担分（給与の 3.7%）から構成され、健康保険は本人の自己負担分（給与の 1%）と雇主負担分（給与の 4%）から構成されているが、労働者災害保険、死亡保険については、自己負担はなく、全て雇主が負担する仕組みとなっている。また、年金保険は退職保険と同様に、本人の自己負担分（給与の 1%）と雇主負担分（給与の 2%）

から構成されている。

労働者災害保険の負担率は月給の 0.24～1.74%（業種により負担率が異なる、全額雇用主負担）であり、死亡保険の負担率は月給の 0.3%（全額雇用主負担）である。

なお、雇用創出法（オムニバス法）により国家社会保障制度法の一部が改正されて、新たに、失業保険が導入された。対象は、解雇された労働者であり、失業保険の内容は、最長 6 ヶ月間・月給の 60%の現金給付、労働市場の情報へのアクセス、職業訓練となる。給付の詳細や要件は、政令 2021 年第 37 号、2025 年第 6 号で規定されており、自己都合退職・定年・障害・死亡などが対象外であることが明記されている。

7. 労働組合・労使紛争

インドネシアでは、長い間、労働組合の設立が規制されていたが、1998 年 6 月、政府が ILO 第 87 号条約（結社の自由及び団結権の保護条約）を批准し、労働組合の設立を自由化した。全ての従業員は、労働組合を結成し、労働組合の組合委員となる権利を有する。労働組合は、10 名以上の労働者が加入することにより、結成することができる。その結果、インドネシアでは SPSI（全インドネシア労働組合総連合）をはじめ、多数の労組が設立・登録されている。

ストライキは最低賃金や賃上げなどの賃金に関する事項及び労働者社会保障などの福利厚生に関する事項を原因とし、発生件数は年により大きく変動する。

8. 労使紛争の種類

インドネシアにおいては、2004 年に制定された労働裁判所及び労働事件訴訟法に基づき、労働関係に関する紛争は以下の 4 種類に分類される。

- ① 権利に関する紛争：法規、雇用契約、就業規則または労働協約の解釈及び適用に関する相違の結果として生じる、権利が認められていないことを主張する紛争
- ② 利害に関する紛争：雇用契約、就業規則または労働協約において定められた雇用条件に関する理解の不一致の結果として雇用関係において生じる紛争
- ③ 雇用契約終了に関する紛争：雇用契約の当事者の一方による雇用契約の終了に関する理解の不一致から生じる紛争
- ④ 労働組合間の紛争：労働組合の加入者、権利及び義務に関する、労働組合間の紛争

9. 外国人就労規制と労働許可の取得

（1）労働法（2003 年法律第 13 号）による規制

労働法は、第 VIII 章第 42 条から第 49 条において、インドネシアでの外国人労働者の就労について規定している。

- ・ 外国人の就労は特定の役職及び期間^{（注1）}に限られること、当該の外国人には役職規定や能力基準^{（注2）}を遵守することが求められる。

(注1) 外国人の就労を制限する「特定の役職及び期間」、外国人労働者が守るべき「役職規定や能力基準」については、いずれも労働大臣決定で詳細を規定。

(注2) 能力基準とは専門の知識や技術のほか、インドネシア文化に対する理解も指す。

(2) 外国人雇用計画書承認及び暫定居住許可の取得

外資系企業は、原則としてインドネシア人労働者を雇用する義務があり、インドネシア人では遂行できない管理職や専門職に限り、外国人の雇用が認められている。

インドネシアに外国人社員を派遣し就労させるためには、一時滞在ビザ (VITAS) の取得が必要である。一時滞在ビザの取得には、投資・下流化省／BKPM から外資進出の認可を取得し、現地子会社の法人設立手続を完了することが必要とされる。なお、ビザ発給の手続の詳細は以下①～④の通りである。

- ① 外国人雇用計画書 (RPTKA) の提出と承認取得
- ② 通知書 (Notifikasi) の取得
- ③ 外国人労働者利用補償基金 (DKPTKA) の支払い
- ④ ビザ発給

外国人雇用計画書は、使用者がどのような外国人をどのような理由で雇用するかを定める計画書であり、使用者による外国人雇用のための枠取りとして機能するものである。外国人雇用計画書には、通常フォームのほかに、一時的業務のための外国人雇用計画書 (RPTKA) と緊急性を有する業務のための RPTKA がある。緊急性を有する業務のための RPTKA の対象となる業務には、機械または生産設備の故障に対する対応業務も含まれる。通知書 (Notifikasi) には、就労を予定している外国人の就業場所や通知書の有効期間 (雇用契約期間に準じる) などが記載される。

なお、労働法では、外国人雇用計画書が例外的に不要となる場合が規定されているが、雇用創出法 (オムニバス法) に基づく労働法改正により、雇用計画書が不要となる要件の拡大がなされた。雇用計画書が不要となるのは、①一定の株式を保有する取締役や監査役、②在外公館職員、③特定の目的のために必要とされる外国人労働者とされており、③が雇用創出法 (オムニバス法) に基づく労働法の改正によって新たに追加された。③については、緊急事態のために停止された生産活動、職業訓練、テクノロジーを基盤とするスタートアップ、商用訪問、特定の期間における研究が目的として明記されている。

外国人労働者利用補償基金 (DKPTKA) は、外国人を雇用することの対価として使用者が支払うべき金銭であり、外国人1人の雇用につき月額100米ドルが課される。DKPTKA の支払いが確認された後、労働省から入国管理総局へのデータ送信が行われ、入国管理総局にてデータを確認した後、データが在外公館に送信される。外国人労働者は、指定された在外公館に出頭してビザの発給を受けてインドネシアに入国する。

(3) インドネシア人労働者の教育義務

使用者は、外国人労働者を雇用する場合、外国人労働者から技術や専門的知識を移転させるために、インドネシア人労働者を代役として選び、教育・職業訓練を施さなければならないとされ

ている。

以前の労働法では、前記のインドネシア人労働者の教育義務が免除される要件は、外国人労働者が取締役や監査役である場合に限られていたが、雇用創出法（オムニバス法）に基づく改正労働法では、「特定の職位に就く外国人労働者である場合」という内容に変更された。「特定の職位」の内容については、現時点では決められておらず、政令によって特定される予定である。

ひとくちメモ 5： インドネシアにおける労務管理

2022 年 12 月の現地調査では、各社における様々な労務管理上の苦勞の声を聞いた。労働人口が豊富なインドネシアでは、ワーカーの採用には苦勞することではなく、自分自身より若い労働人口も多く代替はいつでも可能との認識をワーカー自身も持っているため、すぐに離職するようなことはないという。他方で、バックオフィス業務を行うようなスタッフや管理職はリソースが少なく、自社内でしっかりとケアをして転職を防ぐ必要があるとのことであった。特にジャカルタ市内では、新しい綺麗なオフィスで働きたいという理由での転職もできるような状況である。自分自身の給与を他の人に伝えることに抵抗がないため、給与を特別に上げるような対応ができず、一方で給与以外の面で対応できることも限られているために苦慮している、と答えた企業もあった。バックオフィス業務での優秀な人材確保に苦勞しているため、採用後に自社で育てる方が早いこともある、といった声もあった。さらに、正社員については、会社都合での解雇や昇給後の降格が労働法の規定で許されていない点を経営上のリスクとする企業も複数であった。その他、インドネシア人の国民性としては、「長時間労働もいとわずに残業する風習はある」、「直属の上司に対して不満や文句を直接伝えることはせず、人事経由で意見を主張するなど、表立って意見は伝えず忖度する傾向がある」、「火事場の馬鹿力は強いが、地道にコツコツ作業を進めることは苦手な人が多い。臨機応変に対応できる力はある」といった考察があった。

2025 年 6 月の現地調査でも、各社における様々な労務管理上の苦勞の声が聞かれた。従業員の給与を毎年上げなければならない一方で、給与の上昇率と同等程度の生産効率の向上を実現することは難しく、コスト削減のために DX に取り組んでいる企業もあった。また、インドネシアでは、解雇を行うと、企業側が法的に不利な立場に置かれる傾向があり、退職を促すための魅力的なパッケージ（例：勤続年数に応じた賃金の支払い）を提案することが多いという話も聞かれた。