

インドネシア情報レポート

(2024年6月28日)

(公財)大阪産業局 インドネシアビジネスサポートデスク

PT. JAC Consulting Indonesia

今年インドネシアでは大統領選挙など今後の政治動向に注目が寄せられている中、地元紙(コンパス)が現大統領ジョコ・ウィドド政権の満足度を問う世論調査を行った結果、満足度が75.6%でこれまでの最高に達したと報じました。今年5~6月にインドネシア全国の1,200人に対して行った調査で、同大統領の人気が再確認される結果となりました。分野別で満足度をみると安全保障が85.5%でトップ、社会福祉が82%で2位と続いており、最も満足度が低かったのは法律分野でした。また所得層別でみると、低所得者層の満足度は79.7%であるのに対し、高所得者層は53.1%と大きな差異がみられました。

今月はインドネシアの労務について、基礎的な概念や特徴を紹介します。

◎雇用形態

インドネシアでは主に3種類の雇用形態(正社員、契約社員、日雇い社員)が認められています。正社員は試用期間3ヶ月間が認められており、雇用終了の際の退職金支給基準がアジア最高水準に設定されているのが特徴です。雇用契約社員は最長5年の契約まで認められており、退職金程高額ではありませんが契約報奨金の支払いが必要です。そして日雇い社員は非常に規制が複雑であり実用的でない為、日系企業ではほぼ採用されない形態です。

◎賃金構成

次にインドネシアでは社員の賃金構成が固定給+変動給で構成されています。固定給は基本給や固定手当、変動給は通勤手当や食事手当、インセンティブ等を指します。賃金について特徴的なのはTHR(宗教大祭ボーナス)の義務があることです。これは各従業員に対してそれぞれ固定給1カ月が最低金額に設定されており、会社経営が不調であっても支払う必要があります。

◎休暇・働き方

インドネシアの休日は、日本と同様に基本的には土日と国指定の祝日です。インドネシアの祝日日数は日本と比べて半分程度と少ないのが特徴です。年末年始も12月31日まで出勤することが多々あります。有給休暇については勤続1年以上の社員に対して最低12日/年

の年次休暇を与えなければなりません。その他にも年休消化奨励日と呼ばれる政府が企業に対して有休消化を奨励する日もあり、企業毎に対応は分かれています。

◎その他

最後にインドネシアの労務上での大きな特徴である「外国人による人事業務の禁止」「労働組合の影響力」についてです。まず労働法で外国人就労者が人事に携わることを禁じています。これにより新しい人材の採用活動や採用面接、人事評価面談、人事書類への署名などは違法行為になります。次に労働組合の影響力についてですが、インドネシアでは非常に様々な労働組合が存在し上部組織は繋がっているとも言われています。その為、労働法の改正や最低賃金の見直し時期には大規模なデモやストライキが行われます。最近では弁護士や市議会議員なども労働組合の構成員になる事例が出てきており、今後より政治介入が行われると言われています。