

インドネシア情報レポート

(2024年8月26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

2024年8月17日インドネシア政府は、東カリマンタン州の新首都ヌサンタラで初の独立記念式典を行いました。国家機関の代表のほか、新首都建設に携わる建設現場の労働者代表など1,000人以上が出席し、「新たなヌサンタラ、進むインドネシア」をテーマとして開催されました。式典後にジョコ・ウィドド大統領は記者団の取材に対し、「インドネシアは広大な国で、全ての地域で均等な分配が必要であり、中心からでなく村などの辺境地域から開発を進めていく必要がある」と述べ、新首都の建設が進んでいる事、首都移転の必要性があることを改めてアピールする式典となりました。

さて、このレポートでは7月に制定された新たな母子の福利厚生に対する法律を説明します。日本では妊娠・出産に対して数週間の産前・産後休業（産休）と育児休業（育休）などが法律等で定められていますが、インドネシアでも同様のルールが存在します。インドネシアの場合は、産前産後で計3ヶ月を産休と規定していました。しかし今回の7月の法改定により、医師の診断がある場合最長で+3ヶ月を延長できる規定となりました。企業としてはこの休暇中の1~4ヶ月目は賃金全額、5~6ヶ月目は75%を従業員に支給する義務規定となっています。また出産を控える妻の夫に対しても出産介助に2日間の休暇が認められており、雇用主の合意があればそれ以上の延長も認められています。そして今回の規定で最も大きな変化があった部分が育児インフラの提供義務です。これは職場、公共施設などを対象とし、①保健室 ②マタニティールーム ③保育施設をインフラとして従業員に対し提供することを求めるものです。提供の方法や施設と職場の距離など明確な規定はない為、各企業の対応は各々となっている状況ですが、今後、関連省庁からの査察対象項目になることが想定されます。

今回の法令は母子に対する心身の健康や、衣食住の充実、不法な取り扱いからの保護、そして優れた人材と次世代の国家実現を目的とした法律です。2030年には3億人を超えると予想されるインドネシアの人口ピラミッドの状況でどのような変化が起こるのか注目されています。