

Aloysius Budi Santoso 氏  
インドネシア経営者連盟(APINDO) 役員 労働局次長  
「新型コロナウイルスが各国の労働経済に与えた影響とニューノーマルな働き方」

皆さんこんにちは。

「コロナ禍によるインドネシアの労働経済への影響と新しい働き方」というテーマで、インドネシアの状況についてお話したいと思います。

これがインドネシアの労働市場の現状です。今の市場には 2 億以上の人があります。これが生産年齢人口です。コロナ禍による影響は約 10%、つまり 2,100 万人に及んでいます。

顕在失業率が最悪の水準を記録したのは、2020 年です。ご存知のように、インドネシアを含むほとんどの国で GDP 成長率がマイナスだったことから、景気後退が起きました。しかし 2021 年には、インドネシアの GDP 成長率は約 3.6%とプラスに転じました。顕在失業率も 7.07%から 6.49%へ、つまり約 0.58%低下しました。これは、今年のインドネシアの GDP 成長率が約 3.2%に戻ったためです。

インドネシア労働省のデータによると、2020 年のインドネシアでは、労働組合に関して非常に興味深いトレンドが見られました。コロナ禍のために労働組合の数が 50%近くも増え、約 10,000 組合に達したのです。このスライドの通り、インドネシアには 16 の総連合会、161 の連合会、そして 10,000 を超える組合があります。インドネシアには、全国組合に加盟していない組合もあります。逆に、全国組合に加盟している企業内組合もあります。インドネシアでは、すべての組合が全国組合に加盟しなければならないわけではありません。

労働争議の件数が増えたのも、解雇が増加した結果として当然と言えるでしょう。先ほど述べた通り、インドネシアは 2020 年に不況に突入して 2021 年には復活したものの、企業によるレイオフや自宅待機などが行われたからです。このため、2020 年のインドネシアの労働争議では、解雇に関するものが特に多かったです。しかし 2021 年には、インドネシアのマクロ経済が回復して状況が好転したことから、一部の企業は業績が復活し、争議の件数も減少しています。

また、特に重要なポイントの 1 つとして、労働規制を含む規制についてお話します。2020 年 11 月、インドネシア政府は、Joko Widodo 大統領の署名のもと「雇用創出法」を定めました。この雇用創出法では、労働法や社会保障などのルールの変更、廃止、および新規制定が行われました。この法律と、政府規制の第 24~26 号で、労働に関する事項が定められています。

しかし、2021 年 11 月 25 日、インドネシア憲法裁判所は、*Undang-Undang Cipta Kerja*(雇用創出法)に関する司法審査の決定を下し、政府および国会に修正を求めました。政府と国会には、雇用創出法を改善するために 2 年間の猶予が与えられています。政府と国会は、この法律の改善に向けた議論を恐らくすでに開始しており、2023 年の終わり頃には、雇用創出法が新しい形で生まれ変わるようになるでしょう。

最低賃金の話も、雇用創出法と関連してきます。インドネシアにおける労働規制の競争力を高め、より緩やかで柔軟なものにするという観点から、労働事情に非常に大きな影響を及ぼしています。

2022 年 3 月 10 日(木) 主催 一般財団法人海外産業人材育成協会(AOTS)  
労働事情シンポジウム「新型コロナウイルスがインドネシア、ベトナム、インドの労働経済に与えた影響とニューノーマルな働き方」

これは、最低賃金にも影響しています。最低賃金については、政府規制の第 36 号が雇用創出法の一部を構成しています。これにより、インドネシアの最低賃金はさらに適正化されましたが、2020 年の平均上昇率は結果的にわずか 1.09%にとどまりました。以前は通常、政府規制の第 78 号に基づき、「GDP 成長率+インフレ率」の計算式が用いられていました。一般に、最低賃金は 5~6%程度上昇するものです。しかし、雇用創出法と政府規制第 26 号の新しいルールに準拠した結果、2020 年の平均最低賃金は 1.09%しか上昇しませんでした。

コロナ禍は、労使関係や人的資本のトレンドにどのような影響を及ぼしたでしょうか？

これに対応するため、政府は多数の規制を発表しました。具体的には 2021 年 8 月に、コロナ禍中に実施すべき雇用慣行に関する新たなガイドラインを労働大臣が発表しました。特に重要なのがオフィス勤務と在宅勤務に関する取り決めで、企業は「内務大臣指示」と呼ばれる内務大臣規制に従わなければなりません。これは、特定分野の雇用主の事業に適用される社会活動制限措置 (PPKM)とも関係します。

これからさらに詳しく説明していきます。

第二の点は、給与など従業員の権利についてです。この規制は、現在コロナ禍のために財務的に不安定になり、従業員に賃金を支払えなくなった企業が、従業員と賃金の再交渉を行えるようになるもので、従業員の解雇を予防的措置として定めています。基本的には、これが 2021 年 8 月に発表されたインドネシアのガイドライン「労働大臣規制」のポイントになります。

ニューノーマルな働き方に関する私たちの予測をさらに詳しく説明すると、教授がすでにおっしゃったように各国ではほぼ同様の傾向が見られ、インドネシアも例外ではありません。コロナ禍は私たちの働き方を変え、ビジネスや雇用の世界に衝撃を与えました。倒産した会社もあれば、生き残った会社もあります。しかし、良いニュースは、ほとんどの企業がすでに 2021 年中に生まれ変わり、再出発しているという点です。今年もその流れが続いてほしいですね。

インドネシア政府は、コロナ禍を風土病のようなものとして捉え直していく予定です。私が思うに、今後 2~3 カ月で、インドネシアでもニューノーマルについて何らかの正式な発表があるでしょう。ニューノーマルのもとでは、コロナ禍はどちらかというと風土病のようなものと捉え、弱毒化したコロナウイルスと共生するといった考えになります。

これを踏まえた上で、検討すべきいくつかの懸念材料もあります。

第一のポイントは、人工知能と ICT (情報通信技術)によって経営をどのように再定義するかです。

第二は、労働者の再教育です。

第三は、職場環境です。

第四は、社会の中での対話と協働です。

2022 年 3 月 10 日 (木) 主催 一般財団法人海外産業人材育成協会 (AOTS)

労働事情シンポジウム「新型コロナウイルスがインドネシア、ベトナム、インドの労働経済に与えた影響とニューノーマルな働き方」

ニューノーマルな働き方に関連する以上の 4 つの課題について、これから 1 つずつ詳しく説明していきます。

AI と ICT は経営の定義を変えることになるでしょう。これは Autor、Levy、Murnane による労働者の分類に基づき、2020 年に採用された考え方です。このアプローチはインドネシアを含む各国で似通っていると思います。もちろん、自動化の影響をより強く受けるのは、ルーチンワークや手動作業であり、非ルーチンワークや何らかの判断が必要な作業は自動化の影響を受けにくいと私たちも考えています。この傾向も世界中でかなり似ているでしょう。インドネシアもこの種のベストプラクティスを取り入れる予定です。

これにはデジタルスキル、デジタルオートノミー、そしてデジタル環境という 3 つの領域があります。なぜなら、今やほとんどの仕事がテクノロジーのデジタル化を避けて通ることができないからです。企業が将来にわたって存続するためには、階層を超えた労働者の再教育を迅速に実施する必要があります。

職場環境に関しては、世界経済フォーラムの考え方に沿っています。インドネシアのトレンドは、世界経済フォーラムなどの機関による予測と似通った状況となっています。リモートワークの拡大に加え、デジタル化や自動化の加速に取り組んでいる企業もあります。こうした流れはインドネシアでも見られます。

現状に関連して、リモートワークも必要になるでしょう。コロナ禍の最中におけるインドネシアでの働き方は、基本的に政府によって規制されています。これをインドネシアでは「緊急時公共活動制限」あるいは「PPKM」と呼んでいます。PPKM は、内務大臣の指示により定められています。

各業種は基本的に、非エッセンシャル、エッセンシャル、重要あるいは優先産業に分類されます。毎週または 2 週間ごとに、内務大臣が指針を発表します。各州、各カブパテン、各都市の状況も確認します。レベル 1~4 の設定があり、このレベルに基づいて、地域内の各業種はオフィス勤務と在宅勤務の割合指定に従わなければなりません。

例として、非エッセンシャル産業について見てみましょう。レベル 1 では 75%がオフィス勤務です。レベル 2 では 50%がオフィス勤務、レベル 3 では 25%がオフィス勤務となります。この規制は 2 週間ごとに更新されます。政府が決めたいくつかの要因に基づいて各地域のレベルが決定されるため、絶えず変化する仕組みになっています。しかし、もしコロナウイルスが風土病として捉え直されるのであれば、インドネシアではこうした制限は撤廃されるかもしれません。

最後の点は、社会の中での対話と協働です。生産性や収益性に関し、企業の雇用主がそれぞれ独自の視点を持っているのは当然と言えるでしょう。しかし、他方、労働組合側にも福祉や福利厚生という独自の視点があります。この両者が、会社の持続可能性と成長という共通の目的を持って動くことが理想的です。

APINDO はこれについても非常に注目しており、全国三者間調整・全国賃金協議会を通じて、政府だけでなく組合との社会的な対話および協働関係の構築を積極的に推進しています。先ほど、インドネシアで雇用創出法が発表されたと述べましたが、この雇用創出法を作る議論の過程では、最適な労働規制を定める目的で、政府、雇用主、労働組合の三者間で

の話し合いが行われています。もちろん、これまでも雇用問題に関連したワークショップや会議はたびたび開催されています。

この取り組みは労働組合と雇用主の間の復興戦略です。私たちは基本的に、コロナ禍の状況について見直し、再考し、再コミットし、再起へとつなげていく必要があります。そして今後2~3 カ月かけて、現在多くの企業がそうしているように、コロナウイルスの風土病としての捉え直しやニューノーマルに備えていかなければいけません。

APINDO は、ニューノーマル下でも企業を支援します。会員企業向けの法律相談や権利擁護活動を行っているほか、ワークショップや会議なども開催しています。私たちは、インドネシアの企業がこの状況に向き合い、ニューノーマルに備えるためのお手伝いをしています。

ビジネス面に関しては、インドネシア投資調整庁(BKPM)がオンライン統合申請(OSS)システムを通じ、規制や投資管理の実用性の向上、および官僚機構の簡素化を促進することで、引き続きインドネシアの投資環境をサポートしています。コロナウイルスの風土病としての捉え直しやニューノーマルへの転換に備えて、私たちにはまだやるべきことがたくさんあります。いくつかの指標によると、2022 年も好調な経済が続き、ニューノーマルへの転換がさらに進むとのことでした。

最後のスライドですが、インダストリー4.0 や未来の働き方に伴う変革、コロナ禍の影響、復興活動などのために、インドネシアの企業は、イノベーションの新たな波に乗り、回復力のある組織を築き、さらに従業員の安全と事業の継続性を確保していく必要があるでしょう。

以上で私のプレゼンは終わりです。ありがとうございました。

(了)