



とよしん 海外貿易投資ニュース



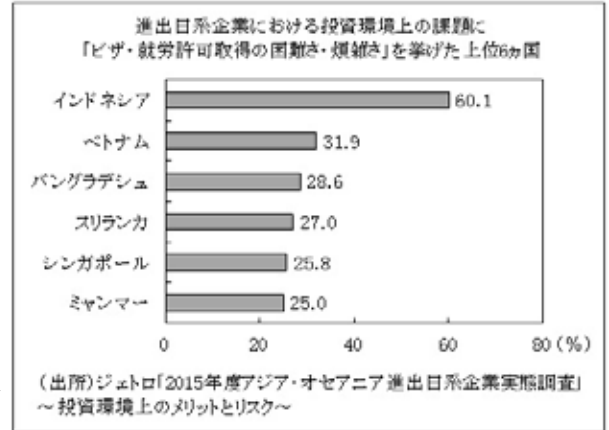
第68号
発行日: 2017.1.16

外国人労働者の就労許可制限を継続 - 自国民の就業機会を優先する傾向 - (インドネシア)

インドネシア政府は近年、外国人労働者の就労許可を制限し、自国民の就業機会を優先する傾向を強めてきた。外国人就労許可における学歴・職歴要件には一部緩和もみられるが、運用面では曖昧さが残るほか、2015年に唐突な方針変更があり、政策の一貫性に疑念を抱く企業も少なくない。現場からは、入国管理局担当官による査察や摘発が強化されている、とする報告も聞かれる。

< 2015年に突然の規定変更で進出企業の混乱招く >

外国人労働に関する規定について、インドネシア政府は2015年、労働移住大臣規定2015年第16号(6月施行)、同第35号(10月施行)を立て続けに発令し、企業の混乱を招いた。2015年第16号では、外国人雇用の要件として、「学歴要件」や「インドネシア語習得義務」を規定から削除し、条件を緩和した。学歴要件では近年、高卒や高専卒の技術者は就労が認可されない、あるいは期間を半年に制限するなどの事例がみられたが、同規定により、長年の職務経験や技能を労働移住省へ説明することで大卒未満の就労が認められるケースが増えた。また、インドネシア語習得義務については、2015年初頭に導入を発表した外国人労働者へのインドネシア語能力試験の義務化を撤回した。しかし、同規定では代わりに、新たな2つのルールを定めた。1つ目は、現地法人や駐在員事務所を対象として、外国人労働者1人につき10人の自国民を雇用することを義務付けた。これまで、「外国商社駐在員事務所」では1対3ルールが規定されていたが、それ以外の進出形態では明確な規定がなく、労働移住省の担当官が事業内容や規模、従業員数を勘案して、適切な外国人数を企業ごとに判断していた。新規定による1対10ルールは、特に非製造業や駐在員事務所にとって高い参入障壁となるとの声が上がった。2つ目は、インドネシアに居住して



いない外国人の取締役や監査役(コミサリス)に、外国人就労許可(IMTA)の取得を義務付けた。これらは前触れのない突然の法令変更であり、各国商工会議所からは対応が困難として撤回を求める申し入れが相次いだ。4ヵ月後に発令された2015年第35号(10月施行)では、「外国人労働者とインドネシア人労働者の雇用比率」「非居住者の取締役・監査役のIMTA取得義務」をともに規定から外した。この要件緩和は外国人を雇用する企業にとって歓迎するものだが、こうした朝令暮改ともいえる規定改廃に対して進出企業からは、透明性が低く、中長期的に安定した政策が継続できるのかを懸念する声が多く出ている。ジェトロ「2015年度アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」によると、インドネシア進出企業のうち、「ビザ・就労許可取得の困難さ・煩雑さ」を投資環境上の課題として指摘する企業は、前年調査の42.2%から17.9ポイント上昇し、60.1%となった(図参照)。この水準は調査対象国・地域の中で最も高く、2位のベトナム(31.9%)を大きく引き離しており、インドネシア特有の課題ともいえる。

< 中部ジャワでは独自にインドネシア語の試験も >

外国人の就労許可では、「職歴要件」(5年以上の職歴を有していること)や、明文化されていない「60歳以上の高齢者」、さらに「非製造業でのアドバイザー職」などで、就労が制限される場合がある。日系A社では、入社後5年に満たない若手駐在員の滞在許可が、長期間ではなく半年間に制限されたという。「インドネシア語試験」については、前述の大臣規定により実施は白紙となったが、中部ジャワ州が2015年州知事回状により独自の制度を導入している。現地進出日系企業にヒアリングしたところ、就労許可更新のタイミングで実施され、筆記や面接による試験を実施しているという(役員は面談のみ)。不合格者には追試や講習が課され、再試に合格すれば就労許可が更新されるとしているが、現時点では最終的に就労許可が更新された例はないようだ。

< 入国管理局による外国人の査察が強化 >

インドネシアでは2016年3月、観光客誘致を目的として、169カ国の海外旅行者らに対して取得を義務付けていた「到着ビザ」を免除した。他方、国内に多くの外国人が流入し、その中には不法就労も多くみられることから、現場では入国管理局による査察が強化されている。査察の内容は、以下の項目を中心としているようだ。

就労許可を取っているか(到着ビザで長期労働していないか)。

外国人就任を禁止している特定役職(アドミニストレーター、人事・労務担当マネジャーなど)に就いてないか、人事関係書類への署名をしていないか。

駐在員以外の外国人はパスポート原本を携帯しているか。

< 査察担当官によって異なる指導 >

日本企業が多く入居する工業団地やジャカルタ市内のオフィスビルでは、2016年に入ってからこうした査察や摘発が頻発している。特に、西ジャワ州では100の監視チーム(TIMPOA)が結成され、工業団地を中心に訪問査察を行っている。駐在員のアパートを訪問して、労働許可証をチェックする事例もある。また、現場の担当官による悪質な金銭要求の事例や、地方都市では本社から出張した社員が一時拘束される事例も報告されている。工業団地で勤務する駐在員はパスポートや滞在許可証の保持、出張者もパスポート保持と適切なビザの取得が必要だ。到着ビザ免除の活動範囲は、出張者によるセミナーや展示会参加などで、商談の場合はビザ取得が求められる。しかし、空港担当官にまで規定内容が行き渡らず、理解されていないことが多い。このため、入国時に異なる指導がされるなど、混乱した状況も報告されている。

(出所:ジェトロ通商弘報2016年12月16日 b83734d786cb24d4 「外国人労働者の就労許可制限を継続 - 自国民の就業機会を優先する傾向 - (インドネシア)」)

ワーカー確保は容易、中間管理職などの定着に苦勞 - インドネシア最新労務事情 - (インドネシア)

インドネシアの労働市場は、未熟練労働者を中心に安価で豊富な労働力を期待できる一方で、中間管理職やエンジニアの確保や定着で苦勞している。～労働市場の現状と人材確保策や労働力の質について～

<カラワン県は職業安定所経由の採用を義務付け>

インドネシアの就業人口は約1億2,000万で、そのうちフォーマルセクター(正規雇用者、自営業者)が約3割、インフォーマルセクター(非正規雇用者、農業、漁業従事者)が約7割を占める。人口2億5,000万のうち、4割弱が20歳未満と若年層が厚い人口構成であり、毎年200～300万人の新規労働者が労働市場に供給される。他のASEAN諸国では労働力不足の国もある中、「1週間で100人、200人を確保するのは容易」(プカシ県に進出する電気・電子関連企業A社)とするように、多くの日系企業はワーカー確保で困難を感じていないようだ。こうしたワーカーの採用はどのように実施しているだろうか。西ジャワ州プカシ県に位置する包装資材企業B社は、中部ジャワ州の高等専門学校(SMK)の約10校と提携し、毎年、現地で入社試験を実施している。2016年は50人の採用に対して1,500人の応募があり、ペーパーテスト(計算力が中心)、心理学テスト、体力テストなどを行った。中部ジャワ州の繊維企業C社では、告知しなくても、就職希望者が工場ゲートの警備室に履歴書を置いていくという。同州にある機械製造D社でも、採用告知は従業員の親戚経由や口コミだけだという。中部ジャワ州は人口3,200万で、労働力の一大供給地となっている。他方、西ジャワ州カラワン県の電気・電子企業E社は、2016年に入ってから、同県条令により職業安定所を通じて採用することが義務付けられたという。これまでは、エージェント(代理店)を通じて、募集や面接を実施していた。現在の採用方法では、労働者の質がばらつき、面接がスムーズに実施できないなどの課題があるほか、人員計画を早めに設定する必要が出てきたという。カラワン県では、以前から一定割合以上の地元出身者の雇用義務が課されていたが、中央政府が定める労働法規と相反することから、取り消しが求められていた。しかし、採用規制はむしろ強められた。

<ワーカークラスの離職率は2年目から低下>

ワーカーの離職率は総じて低いものの、一般的に1年目に高く、2年目以降になると安定する。前出のB社では、1年目の月間離職率は2～3割と高いが、2年目以降は5%以下に下がる。プカシ県にある同社では地方出身者が多く、特に最初の1年間は親元を離れての生活や現場での肉体労働に慣れることに苦勞するようだ。インドネシアでの雇用形態は、一般的に正社員と契約社員に大別される。インドネシアの労働法規では、正社員は3ヵ月を上限として試用期間を設けることができ、その期間中は経営者、労働者のいずれかが一方的に雇用契約を終了することができる。他方、契約社員は、恒常的な作業や業務は対象とならず、一定期間内に完了する業務、季節によって発生する業務、新製品や試行・検討段階に関わる業務に限定される。また、期間は最長2年とし、その後最長1年の延長が可能だ。日系企業における正社員と契約社員の比率は、「9割以上が正社員」(輸送機器、電気・電子)や、「半数以上が契約社員」(電気・電子)と大きく異なるケースもあり、進出年数、進出先、業種、業態、人事・労務方針によって違いがみられる。同様に、契約社員から正社員への登用も可能だが、これも企業によって方針は異なるようだ。

<チーム単位での生産性向上を促す>

一般的にインドネシアの国民性は、「穏やか」「規律を守る」「誠実」「ホスピタリティーがあり、困っている人を助ける」として評価が高い。他方で、「出るくいにはならない」「目立ちたがらない」「上からの指示を待つ」「生真面目ゆえに硬直的過ぎる」といった傾向があるとされる。C社は、中国拠点で導入している「ピースレート」を、インドネシアでは取り入れていない。工員が縫製品を1枚でも多く生産すればするほど、その分、多くの給料がもらえる歩合制のピースレートは、出来高賃金制度として生産性向上のために有効だが、インドネシアでは個人間の競争を促すことはなじまないという。他方、チームワークが得意なことから、日産目標の達成のために工程を1日に数回、工場内で伝えモチベーションを高めている。ただし、一部の従業員に対しては、ピースレートを導入することや評価システムを採用することを検討しており、こうした生産性向上を促すための生産管理、技術指導やインセンティブ導入は「マネジメントの腕の見せどころ」という。

<大卒者中心のエンジニア確保は困難に直面>

一方、大卒者を中心とした中間管理職やエンジニアの確保では各企業が困難に直面している。電気・電子企業F社では、優秀かつキーパーソンとして期待する人材ほど2～3年で退職するケースが多く、特に中途採用による従業員は離職率が高い。これらの人材は、他企業への引き抜きによる転職が多いのだという。約1,000人の従業員を抱えるC社は、5人の現地人マネジャーが定着するまで、試行錯誤を繰り返し、操業から約3年を費やした。ジャカルタの人材派遣会社を通じて紹介を受け、経験者を中心に面接を繰り返したが、求めるスペックの人材はなかなか集まらない、あるいはすぐに辞めてしまったという。同社では、日本語ができることを条件から外し、現地化に向け、経営に主体的に関与できる人材を求めている。一般的な進出日系企業では、中間管理職は大卒以上あるいは経験者を採用し、他方で高卒ワーカーは製造現場の班長や工長までとするなどの人事体制をとっている。しかし、B社では、事務職とマネジャーは全てワーカー出身で、これらに欠員が出た場合には経験者を外部から探すのではなく、既存のワーカー従業員から探す方針を取っている。同様に、機械加工G社でも、働く意思が強い高卒者のみを自社で育てている。進出企業の増加に伴い、高額な賃金を提示しても即戦力を確保しにくい傾向にあることから、自社で育成することを前提としているようだ。

(出所:ジェトロ通商弘報2016年12月26日 7e84eaba76f1ec36 「ワーカー確保は容易、中間管理職などの定着に苦勞 - インドネシア最新労務事情(3) - (インドネシア)」)

！！外貨両替は弊庫へ 米ドルは全店で、17通貨は本店で取扱中！！

次のセミナー等をご案内させていただきました。

セミナー等名称	開催地	主催者
「農林水産物・食品輸出」商談スキルセミナー	名古屋	ジェトロ
第3回ジャカルタ信金会のご案内	インドネシア	信金中央金庫
ジェトロ食品輸出商談会 in 名古屋	名古屋	ジェトロ
第8回バンコク信金会のご案内	タイ	信金中央金庫
インドGSTセミナー	名古屋	ジェトロ



国際業務部

〒471-8601
愛知県豊田市元城町1-48

電話 0565-36-1381

FAX 0565-36-1213

URL <http://www.toyoshin.co.jp>