

b) 中小企業労働者対策

中小企業で就労する労働者に対して国が職業訓練機会を提供する中小企業業績向上計画(SME Upgrading for Performance scheme)を実施する(予算総額4,000万シンガポール・ドル)。今後3年間で30万人に訓練機会を提供する予定である。

(注1) 月次変動可変給とは、全国賃金審議会が導入を推奨している賃金の構成要素である。

従来のシンガポールの賃金は基本給と(年次)可変給(年間増補賃金と各種ボーナス)から構成され、賃金コストを削減する場合は年末に支給する可変給で行うのが一般的であったが、1997年以降のアジア経済危機では、年末での可変給調整まで待たずに解雇で対処する企業が輩出した。

そこで全国労働組合会議(NTUC)が、賃金構成に、基本給と可変給の他に月次変動可変給を新設し、景気が急に悪化してコスト削減が必要になった場合は月次変動可変給を減らすという仕組みを提案した。この提案を受け、全国賃金委員会は「1999-2000年賃金勧告」以来導入を推奨している。

ただし、実際には導入が普及しているとは言えない状況にある。シンガポール全国使用者連盟とシンガポール企業連盟は、経営者は今後2、3年以内に賃金の10%を月次変動可変給にすべきである、との認識を共同声明で示している。

(注2) 中央積立基金は、従業員の定年退職後の生活資金、住宅

購入資金、医療費の確保を目的とした一種の強制貯蓄制度である。①退職時まで引き出すことができない「特別口座」、②住宅購入や投資資金として利用できる「普通口座」、③医療費用の「医療口座」の3つの口座がある。

(注3) CPF 最低必要残高は、55歳時点で積み立てられていなければならない合計積立額(普通口座、医療口座及び特別口座の合計)である。CPF 最低必要残高分の積立金は、労働者の定年(現行では62歳)退職後、毎月一定の金額ずつ支給される。

(注4) 現在でも医療口座最低必要残高は2,500シンガポール・ドルに設定されているが義務的なものではなく、積立額が医療口座最低必要残高に達していても、普通口座及び特別口座の積立額が十分であり CPF 最低必要残高を満たしていれば問題はない。

(注5) HDB フラットは、住宅開発庁(Housing Development Board; HDB)が提供する公共住宅である。住宅開発庁によれば、現在、シンガポール国民の約85%がHDB フラットに居住している。

(注6) 標準・生産性・技術革新委員会は、貿易産業省(Ministry of Trade and Industry)の外庁であり、シンガポールの経済成長と競争力を高めるために生産性を向上させることを目的として2002年4月に設置された。

(注7) 技能再開発プログラムは、労働者の職業訓練を支援する使用者に対し、職業訓練費用及び賃金の一部を国が助成するものであるが、失業者又は使用者の支援を受けられない失業者に対しては、国が労働者に対して直接に訓練費用の助成を行うものである。

インドネシア

1 経済及び雇用・失業等の動向

2003年の経済成長率は、4.2%となり、政府見通しの4.0%をわずかに上回った。SARS の流行等で観光産業への影響が心配されたが、所得水準の上昇や低金利等が個人消費を後押しした。

2003年の失業率は9.5%となり、厳しい雇用情勢となっている。

〈表2-41〉インドネシアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

	(%、千人)				
	1999年	2000	2001	2002	2003
実質 GDP 成長率	0.8	4.9	3.4	3.7	4.2
就業者数	88,817	89,838	90,807	91,650	—
失業者数	6,030	5,813	8,005	9,132	—
失業率	6.4	6.1	8.1	9.1	9.5

資料出所 内閣府「海外経済データ」、インドネシア統計局(BPS)  
 (注) 2001年より、失業者の定義に、「失業中だが新会社を設立済みの者」、「失業中だが職の見込みがないと考え求職していない者」、「一定期間後働き始める準備をしている者」も加えた。このため、2001年以降の失業者数及び失業率は2000年以前と連続しない。

2 賃金・物価・労働時間等の動向

製造業労働者の名目賃金上昇率は2001年に31.8%となり、上昇傾向である。一方、消費者物価上昇率は6.6%となった。

年間労働時間は近年2000時間前後で推移している。

〈表2-42〉インドネシアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

	(% )				
	1999年	2000	2001	2002	2003
消費者物価上昇率	20.5	3.7	11.5	11.9	6.6
名目賃金上昇率	17.3	30.1	31.8	—	—

資料出所 ILO "Yearbook of Labour Statistics 2003"  
 (注) 名目賃金上昇率は製造業の数値。

〈表2-43〉インドネシアの年間労働時間の推移

	(時間)				
	1995年	1996	1997	1998	1999
年間労働時間	2,040	1,986	2,035	1,973	2,001

資料出所 ILO "Labour market dynamics in Indonesia"

### 3 労働施策をめぐる最近の動向

#### (1) 最低賃金の引き上げ

##### ① 概要

2004年の州別法定最低賃金(UMP)の更新が、2003年10月から12月にかけて各地で行われ、ジャカルタ特別州の最低賃金は67万1550ルピア、引き上げ率6.3%となった。東ジャワ州では平均9%、中部ジャワでは平均8%、西ジャワ州では10～14%の引き上げが決定した。

##### ② 内容

ジャカルタ特別州の最低賃金の改定は、主要労働組合、インドネシア経営者協会(APINDO)、インドネシア商工会議所等の政労使3者構成の賃金審査委員会で査定が行われ、2004年の州別法定最低賃金月額(UMP)は67万1,550ルピア、引き上げ率6.3%となった。

インドネシアの最低賃金は、毎年算定される最低必要生計費(KHM)を基準として協議されるが、最低必要生計費は主要な生活必需品43品目の市場価格を基準に関係団体の独自の調査に基づいて算出されるため、賃金審査委員会と各労組が算出した額にかなりの開きがある。

##### ③ 各界の反応等

主要労組からは引き上げ率の低さに不満の声が上がっている。一方、インドネシア経営者協会側は、当初3～4%の引上げを要求していたが、労組側の強硬な姿勢により、賃金審査委員会の決定に従わざるを得なかったと述べている。

〈表2-44〉 ジャカルタ特別州における最低賃月額推移

(ルピア、%)

	2000年9月	2001.2	2002.1	2003.1	2004.1
最低賃金月額	344,257	426,250	591,266	631,544	671,550
対前年上昇率	20.4	23.8	38.7	6.8	6.3

資料出所 インドネシア政府  
参考資料 ジェトロ通商弘報

#### (2) 労使紛争解決法の成立

##### ① 概要

2003年12月16日、労使の反発により3年以上にわたって審議が続けられてきた労使紛争解決法案が国会を通過し、「労使紛争解決に関する2004年法律第2号」として成立した。同法は、2005年1月14日に施行される予定である。本法により、労使関係裁判所が新設されることとなり、迅速かつ公正な紛争処理が期待されている。

##### ② 背景

本法案は、2000年に成立した労働組合法、2003年に成立した新労働法とともに、スハルト政権時代の改正労働法の代替案として審議が進められていた。

現在、労使紛争の仲介機関として、労働・移住省管轄の地方労使紛争処理委員会(P4D)や中央労使紛争処理委員会(P4P)があるが、解決までに時間がかかりすぎる点や委員会内部での不透明な動きが問題となっていた。なお、労使紛争解決法の施行後はP4DとP4Pの機能は労使関係裁判所に移管されることとなる。

##### ③ 各界の反応

インドネシア経営者協会(APINDO)は労使紛争の早期解決につながるとして歓迎の意向を示している。

ナショナルセンターのうち、全インドネシア労働組合総連合(KSPSI)は、国会審議において設けられた非公式の労使委員会を通じて法案審議に十分関与することができ、労組側の提案も取り入れられているとして、基本的に本法案の成立を受け入れるとしている。他方、インドネシア労働組合総連合(KSPI)は、上記の労使委員会や労働・移住省に設置されている審議会の割り当て人数が少なく、KSPIの意見が反映されていないこと、また、2003年3月に施行された新労働法の改正を求めている最中で、同法と一連の法律として位置づけられていることから、本法案の成立そのものについて反対している。

労使紛争解決法の内容

1 目的

増加、複雑化する労使紛争を迅速、的確、公正かつ経済的に解決するための方法と体制を整備する。

2 労使紛争の定義

労使紛争は、権利に関する紛争（法令、労働協約、就業規則等に規定される権利が守られないことに起因するもの）、利益に関する紛争（労働協約、就業規則、労働協約の解釈等に関する意見の相違に起因するもの）、雇用関係の終了に関する紛争、同一企業内の労働組合間の紛争、に起因する意見の相違により労使の対立を生じさせるものと規定されている。

3 労使紛争解決の手続

- ① 労使協議を通じてその解決を試み、協議開始から30労働日以内に合意に至らない場合は、その地域を所管する労働事務所にその紛争を登録する。

② 労使紛争の種類や当事者の選択によって、あっせん、調停、仲裁の各方法により解決が図られる。労働事務所が紛争解決の請求を受理してから30労働日以内に調停案の提示による調停や仲裁裁定等の処理を行わなければならない。

③ あっせん、調停による合意が達成されない場合、新設される労使関係裁判所に告訴することができる。労使関係裁判所は各地の地方裁判所と最高裁判所に設置され、二審制である。仲裁裁定については、同法案に規定された一定の要件に該当する場合のみ、最高裁判所に再審請求することができる。裁判所の判事はキャリア判事と労働者側及び使用者側の代表者である臨時裁判官からなる。第一審は50労働日以内、上訴審は30労働日以内に判決を下さなければならない。

タイ

1 経済及び雇用・失業等の動向

タイの2003年の経済成長率は6.8%の増加となり、景気は引き続き拡大している。SARSの影響により第2四半期の成長率はやや鈍化した。SARSが早期に制圧されたことにより第3四半期以降は物価の安定を背景とした低金利政策の継続から個人消費や民間投資が引き続き増加した。

雇用失業情勢を見ると、失業者数は減少傾向にあり、2003年の失業者数は75万4千人、失業率は2.2%となった。

2 賃金・物価・労働時間等の動向

名目賃金上昇率は、2003年には増加に転じ2.7%となった。

2003年の物価上昇率は1.8%となった。

(1) 失業保険制度の施行について

2003年8月16日、勅令により失業保険にかかる保険料の徴収を2004年1月1日から開始することが定められ、これにより失業給付は2004年7月1日以降支給が開始されることになった。内容は以下のとおりである。

① 保険料

失業給付にかかる保険料は、被保険者の賃金の労使がそれぞれ0.5%ずつ負担し、政府が0.25%を負担して

〈表2-45〉 タイの実質 GDP 成長率と雇用・失業の動向

	1999年	2000	2001	2002	2003				
					1~3月	4~6	7~9	10~12	
実質GDP成長率	4.4	4.8	2.1	5.4	6.8	6.7	5.8	6.6	7.8
就業者数	30,758	31,289	32,104	33,061	33,841	32,762	33,361	34,676	34,565
失業者数	1,389	1,198	1,124	873	754	969	865	544	639
失業率	4.2	3.6	3.3	2.4	2.2	2.8	2.5	1.5	1.8

資料出所 タイ国家統計局労働力調査、内閣府「海外経済データ」  
 (注) 就業者及び失業者は国家統計局による労働力調査(年に2回から4回実施)の結果の精動である。

〈表2-46〉 タイの賃金及び消費者物価上昇率の推移

	1998年	1999	2000	2001	2002	2003				
						1~3月	4~6	7~9	10~12	
名目賃金上昇率	7.8	0.7	0.4	2.5	-1.3	2.7	2.7	1.2	3.1	1.9
消費者物価上昇率	8.1	0.3	1.6	1.7	0.6	1.8	2.0	1.8	1.9	1.6

資料出所 タイ国家統計局ホームページ、内閣府「海外経済データ」  
 (注) 前年(同期)比。名目賃金上昇率は全産業雇用の平均月間給与の各年第1四半期の上昇率。

社会保障基金に繰り入れられる。

(キ)最終判決により禁固刑を受けた場合(ただし、過失又は軽犯罪による場合を除く)

② 給付の条件

a 保険料納付にかかる要件

失業前15か月間に6か月以上の保険料の支払いがあること

d その他の条件

- a)失業した日から1年以内に給付金の請求を行うこと
- b)老齢年金の受給資格を有する者でないこと

b 求職にかかる要件

- a)労働する能力があること
- b)紹介を受けた適職に応じること
- c)訓練中でないこと
- d)政府の雇用事務所で求職登録していること
- e)月1回以上雇用事務所に通うこと

③ 給付の内容

解雇された者については月給の50%を180日以内、辞職した者については月給の30%を90日以内支給される。

受給権発生日は最後の失業日から8日目である。

c 離職理由にかかる条件

- a)辞 職
- b)以下の理由以外での解雇
  - (ア)職務に対する不正
  - (イ)使用者に対する故意の不法行為
  - (ウ)使用者に対し故意に損害を与えたこと
  - (エ)就業規則又は職務規則違反者若しくは法令に従った使用者の命令に対する重大な違反
  - (オ)正当な理由のない7日連続した職務放棄
  - (カ)過失により使用者に重大な損害を与えた場合(訴訟継続中の場合は最終審理まで待つものとする)

(2) 最低賃金の引き上げ

経済通貨危機後に賃上げを抑えられてきた労働者側が、近年の経済の回復基調と工場の稼働率の向上を根拠に企業の経営状況が持ち直しているはずだとして、大幅な賃上げを要求してくるケースが多く、すべての業種において賃上げ圧力は高まっている。

2004年1月1日付で新たな法定最低賃金が決定し、最大で3.8%の上昇幅となった。また、アメリカ系人材コンサルタントのヒューイット・アソシエイツの2003年下半期の給与動向調査によると、民間企業の昇給率は平均で5.2～5.6%と高い数字を示している。

タイの主な県別最低賃金額は表2-47のとおりである。

〈表2-47〉 タイの主な県別最低賃金額(日給)(2002年1月～2004年1月)

単位：バーツ/日

地域	県	04.1.1	03.1.1	02.7.1	02.1.1	01.1.1	98.1.1	96.10.1	95.7.1	94.10.1	94.4.1	93.4.1	92.4.1	91.4.1	90.4.1
バンコク周辺	バンコク	170	169	165	165	165	162	157	145	135	132	125	115	100	90
	バトムタニ														
	ナコンパトム														
	サムトラカン		167												
	ノンタブリ		165												
北部・東北部	サムトサコン														
	チェンマイ	145	143	143	143	143	140	137	126	118	116	110	101	88	79
	ランブン	137	137	133	133	133	130	128	118	110	108	102	94	82	74
	ベチャブン	135		133	133										
	コンケン ブリラム	136	136	133	133	133	130	128	118	110	108	102	94	82	74
中部・南部	カラシン ナコンパノム	135	135												
	サラブリ	151	148	143	143	143	140	137	126	118	116	110	101	88	79
	アユタヤ	142	139	133	133	133	130	128	118	110	108	102	94	82	74
	チェチュンサオ	140	137	137	137										
	アントン	138	138	138	138										
	シンブリ	136	135	135	135										
	ブーケット	168	168	168	168	165	162	157	145	135	132	125	115	100	90
	クラビ	140	138	133	133	133	130	128	118	110	108	102	94	82	74