インドネシア 2016 カントリーレポート (日英対訳)

本稿は、2016年10月~11月にかけて開催された国際協力機構(JICA)主催、中央労働災害防止協会技術支援部国際センターが受託実施した JICA KNOWLEDGE CO-CREATION PROGRAM "IMPROVEMENT OF POLICY ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH-FROM POLICY DEVELOPMENT TO IMPLEMENT ATION MEASURES"(JICA 知識共同創造プログラム、労働安全衛生政策向上—制度構築から具体的対策まで)における参加者による国別報告(Country Report)のうち、インドネシアからの参加者である Tomy Mismahedra 氏が発表された国別報告の主要部分のほとんどを「英語原文—日本語仮訳」として紹介するものである。

その内容としては、現在のインドネシアにおける労働安全衛生行政、関係法令、労働災害発生状況、労働安全衛生行政の実際の運用状況等が含まれており、なかなか英語による情報が得られない面があるインドネシアにおける労働安全衛生事情を知るための有益な資料となっていると考えられます。

なお、この Country Report のうち、同氏の個人的な情報及び専ら個人的意見に関する部分は、本稿では割愛してあります。

2017年5月 中央労働災害防止協会技術支援部

国際センター

(訳者注:以下の記述において、イタリック体の部分は、訳者が文意を補足するために加えたものです。)

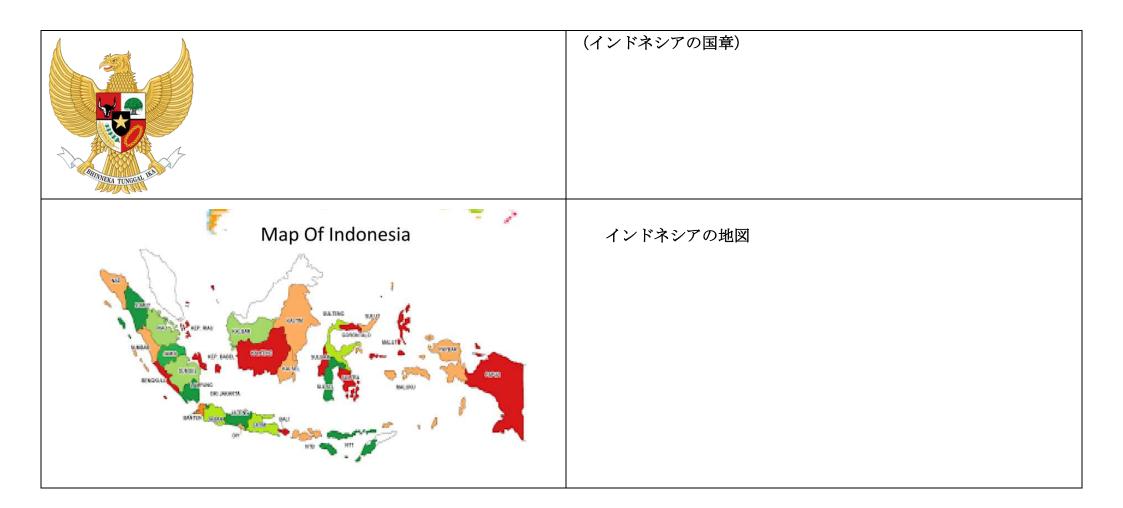
● 資料出所:「JICA 知識共同創造プログラム、労働安全衛生政策向上―制度構築から具体的対策まで」におけるインドネシアからの参集者である Tomy Mismahedra 氏が執筆された Country Report

● 原資料の所在: http://www.jisha.or.jp/international/country/indonesia.html

● 原典の作成者:Tomy Mismahedra 氏

● 職名 : 労働安全衛生開発局労働安全衛生監督官

英語原文	日本語仮訳	
OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH IN INDONESIA By Thenry Ministerioles	国別報告 インドネシアにおける労働安全衛生	
	作成者 Tomy Mismahedra	
Agenda	項目	
> introduction	> はじめに	
➤ Indonesia OSH review		
OSH regulations and policy	▶ 労働安全衛生規制及び政策▶ 政府による労働安全衛生キャンペイン	
Government OSH campaign	▶ 政府による労働安全衛生キャンペイン▶ 格差と挑戦	
➤ Gaps and Challenges	▶ 実行戦略	
> Strategy to do		



○インドネシアの地図の拡大図



英語原文

- Indonesia consists of :
 - ✓ The largest archipelago
 - ✓ more than 13000 islands (bali inside)
 - √ 5 main islands
 - ✓ in the Southeast Asia between the Indian and Pacific ocean
 - √ 34 province/governors
 - √ population more than 260 million
 - ✓ GDP total \$ 936.955 billion perkapita \$ 3,620
 - ✓ In 2016, large enterprise 249.770 medium enterprise 1.801.991 small enterprise 18.928.427



日本語仮訳

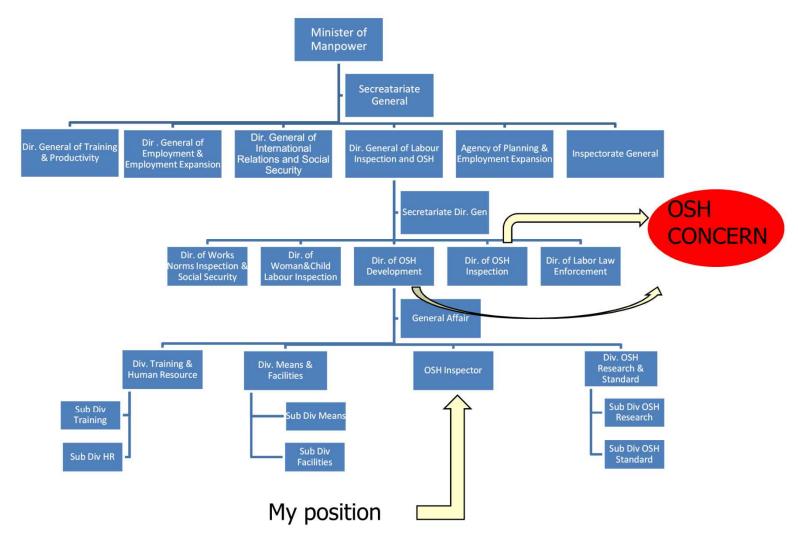
インドネシアは、

- ✓ 最大の列島
- ✓ 13,000 以上の島 (バリを含む。)
- √ 5つの主要な島があり、
- ✓ インド洋及び太平洋の間の東南アジアにあり、
- ✓ 34 の州/知事があり、
- ✓ 人口は、2億6千万人以上で、
- ✓ GDP の合計は、9,369 億 5,500 万米ドルで、一人当たり GDP は、3,620 米 ドル、
- ✓ 2016年には、大企業が249,770、中企業が1,801,991、小企業が18,928,427、 それぞれ存在する。

(訳者注: 2015年における日本の名目 GDP は 4 兆 1,240 億米ドル、一人当たり 名目 GDP は 32,500 米ドル(内閣府資料)であるから、インドネシアの GDP は、日本のおおよそ 22.7%、一人当たりの GDP は、日本のおおよそ 11.1%に、それぞれ、相当する。)



Structure and Organization of Minister of Manpower



前頁の組織図(Structure and Organization of Minister of Manpower:人的資源大臣 (省) における各部門の名称

1445.4 11-14-14-14-14-14-14-14-14-14-14-14-14-1	The state of the s	
英語原文	日本語仮訳	
Ministry of Manpower	人的資源省	
Secretariate General	事務総長	
Dir. of Works Norms Inspection & Social Security	労働基準監督及び社会保障局長	
Dir. of Women & Child Labour Inspection	婦人及び児童労働監督局長	
Dir. of OSH Development	労働安全衛生開発局長(労働安全衛生関連部局)	
Dir. of OSH Inspection	労働安全衛生監督局長 (労働安全衛生関連部局)	
Dir. of Labour Law Enforcement	労働法施行局長	
General Affair	総務部門	
Div. Training & Human Resource	訓練及び人的資源課	
Sub. Div. Training	訓練細部部門	
Sub. Div. HR	人的資源細部部門	
Div. Means & Facilities	手段及び施設課	
Sub. Div. Means	手段細部部門	
Sub. Div. Facilities	施設細部部門	
OSH Inspector	労働安全衛生監督官	
	(資料作成者が勤務している部署)	
Div. OSH Research & Standard	労働安全衛生研究及び基準課	
Sub. Div. OSH Research	労働安全衛生研究細部部門	
Sub. Div. OSH Standard	労働安全衛生標準細部部門	

DIRECTORATE OF **OCCUPATIONAL**SAFETY AND HEALTH INSPECTION

DUTIES

To formulate and implement the policies, standardization, and technical guidance and to conduct evaluation in the fields of labor norms inspection

労働安全衛生監督局

義務

政策、標準及び技術指針を作成し、及び実施すること並びに労働基準 監督の分野における評価を実施すること。

Directorate of OHS Development

労働安全衛生開発局

the function of Dir of OHS Development are conducting research, developing information and skill, information exchange (training), standardization and services in OSH

労働安全衛生開発局の機能は、研究を実施し、情報、技能、情報交換 (訓練)、標準化及び労働安全衛生における (技術的) サービスを開 発することである。

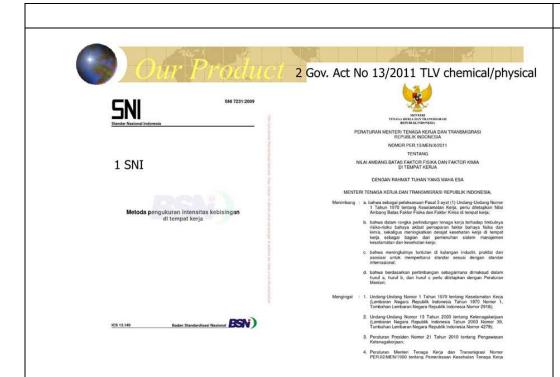


to assess the OSH implementation in the enterprise / industry

- to give OSH services to the industry / enterprise, include measurement of chemical hazard ex. BTX in workplace, physical hazard ex. Noise, Vibration in WP
- to compose the Indonesia's National Standart (SNI)
- to compose the Threshold Limit Value for Hazard in the WP

○私の義務

- ◆ 企業/産業における労働安全衛生の実施状況を評価すること。
- * 産業/企業に対して、作業場における、例えば、ベンゼン、 キシレン、トルエン (BTX) のような化学物質による障害の 測定、作業場における騒音、振動のような物理的障害の測定 を含む労働安全衛生 (技術) サービスを与えること、
- ◆ インドネシア国家標準 (SNI) を纏めること、
- ◆ 作業場における危険有害因子の抑制限度基準値を纏めること、



○我々の成果物

国家法 2-2011/第 13 号化学的/物理的抑制限度基準値 (訳者注:左欄は、上記の標準のインドネシア語原典である。)





3. OSH SERVICE

労働安全衛生 (技術) サービスの実施状況



Recent OSH condition

Workplace Accidents in period 2005 - 2011

Year	Accidents	Compensation (IDR billion)
2005	99,023	219,2
2006	90,071	196,5
2007	83,714	219,8
2008	93,823	296,4
2009	96,697	328,5
2010	98,711	401,2
2011	99,491	504,0

Jamsostek annual report 2011

○最近における労働安全衛生条件

作業場における災害の発生状況

西暦年	災害数	補償(10 億インドネ
		シアルピア)
2005	99,023	219.2
2006	90,071	196.5
2007	83,714	219.8
2008	93,827	296.4
2009	96,697	328.5
2010	98,711	401.2
2011	99,491	504.0

(訳者注:10,000 インドネシアルピアは、日本円で約83.5円に相当する。(2017年4月10日時点)

(訳者注)

上記のインドネシアの職場における労働災害発生数がカバーしている範囲は、休業1日以上か、又は休業4日以上(死亡災害を含む。)ものかに関しては明確でないが、日本における労働災害発生率(年千人率。休業4日以上及び死亡災害についてのものである。)と比較するために、次の表中のデータによってインドネシアにおける労働災害の年千人率を試算して比較してみると、次の表のとおりである。

ただし、2011年についてのインドネシアの労働災害死傷者の年千人率試算値3.06という結果は、日本のデータ2.1と比較すると、やや疑問があるが。

暦年	日本(全産業年千人	インドネシア
	率。休業4日以上の災	
	害及び死亡災害が対	
	象である。)	

		全産業雇用者数(単位:千人)(A)(ILOSTAT による。)	労働災害発生数(B)	労働災害発生年千人率(訳者の試算:(B)÷
		2005年 35,888		(A)
		2010年 32,522		(訳者注) インドネシアの提示された労働災
		2013年 41,121		害統計の最も近年のデータは、2011年のもの
				であるが、2011年のインドネシアの全産業雇
				用者数のデータは、ILOSTAT では見当たら
				ないので、やむを得ず 2010 年のインドネシ
				アの全産業雇用者数 32,522 千人を採用して
				試算した。
2011	2.1		99,491	3.06
2012	2.1			
2013	2.3			
2014	2.3			
2015	2.3			



The number and cost of occupational accidents in Indonesia have been increasing in recent years. The rising number of accidents reflect poor OSH awareness from the industry sectors and lack of OSH supervision by government

サインドネシアにおける労働災害の数及びコストは、近年 増加している。災害の増加の数は、産業部門における貧 弱な労働衛生の認識及び政府の労働安全得衛生監督の 欠如を反映している。



OSH regulations & policy

- The main law concerning OSH is the Work Safety Act (Law No.1, 1970)
- Indonesian Labor Law Government Act No. 13 of 2003
- Government Act No. 50 of 2012 OSH management system
- The National Social Security System Law No. 40 of 2004

○労働安全衛生規制及び政策

- ◆ 労働安全衛生に関する主要な法律は、労働安全法(1970年 年法律第1号)である。
- → インドネシア労働法 2003 年国法第 13 号
- → 労働安全衛生マネジメントシステム 2012 年国法第 13 号
- ◆ 国家社会保障制度法 2004 年国法第 40 号



Government OSH campaign

- National OSH month, which held on 12
 January to 12 February each year
- National OSH Award for ZERO ACCIDENT enterprise each year
- Government funded SME'S OSH Inspection

○政府の労働安全衛生キャンペイン

- ◆ 毎年1月12日から2月12日まで開催される「国家労働 安全衛生月間」
- ◆ 毎年のゼロ災企業のための国家労働安全衛生賞
- ◆ 政府が資金を支援している中小企業労働安全衛生監督



○訓練風景



○表彰状況





○現場の監督状況



○隔たりと挑戦



Gaps & Challenges

- Lack of OSH Supervision or Inspection from Government (huge gap between Labor Inspect vs Total Enterprise)
- Poor awareness of the implementation of Occupational Health and Safety (OSH) in enterprise.
- Most Indonesian Companies especially SME do not comply to existing OSH regulations
- Many companies in Indonesia consider OSH is a cost burden

○隔たりと挑戦

- ⇒ 政府からの労働安全衛生管理及び監督の欠如(労働監督 と企業全体との大きな隔たり)
- ◆ 企業における労働安全衛生の実施についての貧弱な認識
- ⇒ ほとんどのインドネシアの会社、特に中小企業は、既存 の労働安全衛生規制を遵守していない。
- ◆ インドネシアの多くの会社は、労働安全衛生は、コストの重みであると考えている。

19



Probable

Encourage the government to increase the number of inspectors in the Ministry of Manpower. This will increase supervision of companies and make it more effective; they can immediately respond when there are reports from unprotected workers who are concerned about their safety and health

○多分可能な解決策

人的資源省の監督官の数を増加するように政府を勇気付ける。このことは、会社に対する監督を増加し、それらを一掃効率的にするであろう、監督官は、安全及び衛生に関して懸念される保護されていない労働者からの報告に速やかに対応できるようになる。



- Increase companies awareness about the importance of OSH
- Initiate a campaign to educate workers, government and public that violation of OSH laws is a crime and should be punished.
- OSH services on monitoring and evaluation the potential hazard in the workplace for small and medium enterprises

0

- ◆ 労働安全衛生について、会社の認識を増加させる、
- ⇒ 労働安全衛生法令違反は、犯罪であり、罰せられなければならない ということについて、労働者、政府及び一般公衆を教育するキャン ペインを開始する、
- ◆ 中小企業の作業場における潜在的な危険有害因子を監視し、及び評価する労働安全衛生サービス (を創設する。)





○(ご清聴を)感謝する。

IMPROVEMENT OF POLICY ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH –

FROM POLICY DEVELOPMENT TO IMPLEMENTATION MEASURES

(J1604255)

COUNTRY REPORT

Basic Information

Name of Applicant :Tomy Mismahendra

Country :Indonesia

Organization : Ministry of Manpower

Department : Directorate of OSH Development

Title : OSH Inspector Working Experience : 8 (eight) years

労働安全衛生の政策の開発一政策の開発から対策の実施まで

(J1604255)

国別報告

基本的情報

申請者の氏名: Tomy Mismahenda

国:インドネシア

部局 : 労働安全衛生開発局 職名 : 労働安全衛生監督官

組織図 (略、前出のとおりである。)

1. Indonesia's Current OSH status

Indonesia, officially the Republic of Indonesia, is a sovereign transcontinental country located mainly in Southeast Asia with some territories in Oceania. Situated between the Indian and Pacific oceans, it is the world's largest island country, with more than thirteen thousand islands. It has an estimated population of over 260 million people (September 2016) and is the world's fourth most populous country, most populous Austronesian nation, as well as the most populous Muslim-majority country.

Awareness of the implementation of Occupational Health and Safety (OSH) in Indonesia is still considered low. It can be seen from the high number of occupational accidents cases. Indonesia is one of the countries with the highest accident rates in Southeast Asia.

The number and cost of occupational accidents in Indonesia have been increasing in recent years. The rising number of accidents reflect poor OSH awareness from the industry sectors and lack of OSH supervision by government. It is generally accepted that most Indonesian Companies especially SME do not comply to existing OSH regulations. Many companies consider OSH is a cost burden, which makes the working environments more dangerous. In Indonesia, the government's role tends more toward encouraging compliance with OSH regulations rather than enforcing it.

1 インドネシアの現在の労働安全衛生の状態

インドネシア、公式にはインドネシア共和国、は、主として東南アジアに位置し、オセアニアに一定の領土を有する大陸間の主権国家である。インド洋及び太平洋に挟まれて、3万以上の島を有する世界最大の島嶼国家である。それは、(2016年9月で)2億6千万人以上と見積もられる人口を持ち、世界で4番目に人口の多い国であり、ほとんどがオーストロネシア族であり、さらには(国別では)最も多くの回教徒が大多数である国家である。

インドネシアにおける労働安全衛生の実施認識は、未だに低いと考えられる。そのことは、労働災害の高い発生数からも見て取れる。インドネシアは、東南アジアで最も災害発生率の高い国々の一つである。

インドネシアにおける労働災害の数及びコストは、近年増加しつつある。この災害の増加する数は、産業部門からの貧弱な労働安全衛生認識及び政府の監督の欠如を反映している。多くのインドネシアの企業、特に中小企業は、既存の労働安全衛生規制を遵守していないことが一般的に認められている。多くの会社は、労働安全衛生をコストの重荷であると考えており、そのことが労働環境をより一層危険にしている。インドネシアでは、政府の役割は、労働安全衛生を施行するよりはむしろ、労働安全衛生の遵守を奨励する方向に向かっている。

Workplace Accidents in period 2005 - 2011

Year	Accidents	Compensation (IDR billion)
2005	99,023	219,2
2006	90,071	196,5
2007	83,714	219,8
2008	93,823	296,4
2009	96,697	328,5
2010	98,711	401,2
2011	99,491	504,0

Jamsostek annual report 2011

Comply with the data from the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, only about 2.1% of 15,000 large-scale enterprises in Indonesia are applying OSH Management System. One of the reasons that make this situation, is a certain stigma that the applications of OSH are still consider as additional charges for the company. This stigma against the reality, if the work accidents happen then the company must give compensation fund to the victims with greater value. So, economically OSH is very important.

2. Safety and Health related Laws and Regulations

Indonesia has comprehensive OSH laws and regulations designed to protect worker safety. The main law concerning OSH is the Work Safety Act (Law No.1, 1970). This Law covers all workplaces and emphasizes primary prevention. It requires

(訳者注:左欄の表は、前出してあるので、省略する。)

インドネシア共和国の人的資源省からのデータによれば、インドネシアの 15,000 の大企業の約 2.1%のみが労働安全衛生マネジメントシステムを適用しているに過ぎない。このような状況を作っている理由の一つは、労働安全衛生の適用は、依然、会社にとって追加的な負担であると考えていることである。この現実に反する汚名は、もしも労働災害が発生したならば、会社が犠牲者に対してより価値のある補償を与えなければならない。そうして、経済的には、労働安全衛生は、非常に重要である。

2 安全衛生に関する法律及び規則

インドネシアは、労働者の安全を保護するために設計された包括的な労働安全 衛生法令を有している。労働安全衛生に関する主要な法律は、労働安全法(1970 年法律第1号)である。この法律は、すべての作業場をカバーしており、第一次 予防を強調している。それは、使用者に対して、さまざまな、適切な政府機関に 対して、職場における政府の監督に関する詳細な規制を報告することを求めてい employers to report to the various and appropriate government agencies and details regulation regarding government inspections of workplace.

Indonesian Labor Law Government Act No. 13 of 2003 has several articles laying out the framework for OSH. Article 86 – 87 of this Government Act state that every worker has a right to receive OSH. Every industry is under an obligation to apply an OSH management system that shall be integrated to its own management system Government Act No. 50 of 2012.

3. Labor Inspection System

Act No. 13 of 2003 on Labor Law establishes the Ministry of Manpower (MOM) as the only government institutional responsible for labor matters. Labor inspection is one of the MOM's core functions covering every economic sector and size of enterprise. In the area of occupational safety and health, some authority for advisory services (in certain sectors) is delegated to other government agencies:

- OSH advisory services in the energy, mining, and mineral resource sectors are delegated to the Ministry of Energy and Mineral Resources;
- OSH advisory services in the nuclear energy sector are delegated to the Nuclear Energy Regulatory Agency;
- OSH advisory services in the construction sector are delegated to the Ministry of Public Works.
- OSH inspectors from the MOM sometimes carry out joint inspection visits with OSH officials from these other agencies.

る。

インドネシアの労働法、2003 年国法第 13 号は、労働安全衛生の枠組みを規定 するいくつかの条文を持っている。国法第 86-87 条は、すべての労働者は、労働 安全衛生を享受する権利を有すると述べている。すべての産業は、企業の経営シ ステムに組み込まれなければならない労働安全衛生マネジメントシステムを適用 する義務の下にある (2012 年国法第 50 号)。

3. 労働監督システム

労働法に関する法律第 13 号は、労働問題に責任のある唯一の政府機関として人的資源省 (MOM) を樹立した。労働監督は、経済のすべての部門及びすべての規模の企業をカバーする人的資源省 (MOM) の核心的な機能の一つである。労働安全衛生の分野では、(ある特定の部門における) 助言的なサービスが、いくつかの政府機関に委任されている。

- エネルギー、鉱山及び鉱物資源部門における労働安全衛生助言サービスは、 エネルギー及び鉱物資源省に委任されている。
- 原子力エネルギー部門における労働安全衛生助言サービスは、原子力規制 庁に委任されている。
- 建設部門における労働安全衛生助言サービスは、公共事業省に委任されている。
- 人的資源省 (MOM) の監督官は、しばしば、これらの他の政府機関の労働安 全衛生担当官とともに共同して監督を行う。

The Directorate General of Labor Inspection and OSH Development within the MOM covers the inspection areas of working conditions, occupational safety and health, women and child workers, and labor inspection capacity building.

It's main role is to enforce the country's labor laws through labor inspection actions. It also formulates policies, standards, norms, guidelines, and mechanisms, and provides technical guidance and evaluation services in all these areas.

Labor inspection functions are carried out through four Directorates:

- (1) the Directorate of Working Conditions Inspection covers inspections in the fields of employment relationship, social security, working conditions, placement and training;
- (2) the Directorate of Occupational Safety and Health Inspection covers inspection in the fields of mechanical equipment, pressure vessel and boilers, construction and electrical installations, fire, occupational health, hazardous substances and working environment, and OSH management systems;
- (3) the Directorate of Women and Child Labor Inspection covers inspections in the fields of women workers, child labor, and is responsible for cooperation between relevant institutions as well as advocacy;
- (4) the Directorate of Law Enforcement on Labor Inspection covers inspection institutions and labor inspectors, standardization and certification, as well as labor inspection evaluation and information, emphasizing law enforcement and prosecution and the investigation of occupational cases.

人的資源省 (MOM) 内部の労働監督及び労働安全衛生開発局長は、労働条件、労働 安全衛生、婦人及び児童労働者の分野における監督並びに労働監督官の能力養成 をカバーしている。

その主要な役割は、労働監督活動を通じて国の労働法を施行することである。 それは、さらに、政策、標準、基準、ガイドライン及び機構を組織し、これらの すべての領域で技術的指導及び評価サービスを与える。

労働監督の機能は、4つの局を通じて実行される。

- (1) 労働条件監督局は、雇用関係、社会保障、労働条件、配置及び訓練の分野における監督をカバーしている。
- (2) 労働安全衛生監督局は、機械設備、圧力容器及びボイラー、建設及び電気設備、火災、労働衛生、有害物質及び作業環境並びに労働安全衛生マネジメントシステムの分野における監督をカバーしている。
- (3) 婦人及び児童労働監督局は、婦人労働者及び児童労働の分野での監督をカバーし、関連する機関と弁護機関との協力に責任がある。
- (4) 労働監督に関する法施行局は、監督機関及び労働監督官、標準化及び認証 並びに労働監督の評価、情報提供、法施行の強調及び訴追、労働事件の捜査をカ バーしている。

All this work is carried out by labor inspectors in the provinces and districts, including PPNS (civil service investigators). Labor inspectors are appointed by the Minister of Manpower and Transmigration, after a period of specialized training and upon meeting the necessary competency requirements.

Labor inspectors are responsible for enforcing laws, administrative regulations and collective agreements. Labor inspection has competency over all workplaces which includes where work is performed, usually performed, or where it is assumed to be performed. Act No. 13 of 2003 on Manpower does not exclude any category of establishment from its scope of application.

Labor inspectors, in coordination with the police, have the authority to investigate labor crimes. Inspectors are further required to provide technical guidance to enterprises in the form of advisory services and capacity building. In collaboration with other Directorates in the MOM, the Labor Inspection Directorate also deals with issues such as industrial relations and employment placement.

The labor inspection governance structure was changed from a centralized to decentralized system. Competencies over labor issues, including labor inspection, are now the jurisdiction of local authorities. The central government has the responsibility to develop laws, regulations and procedures to assist the Provincial and Local District Governments in the implementation of labor affairs.

All levels of government (Ministry, Provinces, Districts) are required to prepare annual budgeted labor inspection plans (prepared one year in advance). As such, the

このすべての仕事は、市民サービス監察官 (PPNS) を含む、州及び地区の監督官によって実行される。労働監督官は、特別の訓練期間の後に及び必要な専門的能力についての要求事項に的適合してから、人的資源及び移住大臣から任命される。

労働監督官は、法律、行政規則及び集団的協定の施行に責任がある。労働監督官は、作業が実施され、通常作業が実施されるか、又は実施されることが想定される作業場を含むすべての作業場に関する能力を有する。人的資源に関する 2003 年の法律第3号は、その適用の範囲からいかなる事業所の分野も除外していない。

労働監督官は、警察と協力して、労働犯罪について捜査する権限を有する。労働監督官は、さらに、企業に対して助言サービス及び能力形成の形で、技術指導を行うことが要求されている。人的資源省(MOM)の他の局と協力して、産業関係及び雇用の配置に関する問題をも担当する。

労働監督の統治システムは、中央集権的なものから非中央集権的なものへと変化した。労働問題に関する能力は、現在は、労働監督を含めて、地方政府の管轄である。中央政府は、労働問題における実施において、州及び地区政府を支援するために、法律、規則及び手順を開発する責任を持つ。

すべての政府の水準(省、州、地区)は、予算を配分された年間の監督計画(1年前に準備される。)を作成することが求められている。そのように、大部分の監督の訪問は、計画された訪問(初回監督及び定期監督)であり、残りの監督訪問は、申告又は自己報告に事故報告の結果として行われる。

majority of inspection visits are planned visits (first inspections and periodic visits) with the remainder of visits taking place as the result of a complaint or accident notification.

4. Workers Accident Compensation Insurance

In addition to safe workplaces, Indonesia law (Law No 3,1992) has mandated the creation of a social security network that provides for workers if they get injured (known as Jamsostek)

In the year of 2004, Indonesia finally launched a Law on National Social Security System (NSSS). The NSSS Law No. 40 of 2004 mandates universal coverage of social security with compulsory contributions. This law provides that those who cannot afford to pay premiums receive a subsidy. In general, the law follows the basic principles of social security administration by including as participants all citizens and foreign nationals who have worked for at least six months in Indonesia and have contributed directly, through their employer or a government scheme. Article 4 of this law states that the NSSS should be administered on the basis of the nine principles of social insurance: mutual assistance, not for profit, transparency, prudence, accountability, portability, mandatory participation, trust fund and the return of social insurance which must be used entirely for developing programmes in the best interest of the participants. These components include medical care, sickness, unemployment benefit, old age benefit, employment injury, family benefit, maternity benefit, invalidity and survivor benefit. Informal workers are excluded from the current social protection system. The

4. 労働者災害補償保険

安全な作業場所に加えて、インドネシアの法律(1992年の法律第3号)は、労働者に対して、もしも彼等が傷害を受けた場合には労働者に与える社会保障ネットワーク(Jamsostek として知られている。)を形成することを求めている。

2004年に、インドネシアは、国家社会保障システム(NSSS)に関する法律を立ち上げた。国家社会保障システム(NSSS)法、2004年第40号は、法的な費用徴収(権)を持つ社会保障の普遍的な保障範囲を規定している。この法律は、保険金を支払えない者に対して補助金を与えている。一般に、少なくとも6カ月働いたすべての市民及び外国人を加入者として含むことによって、彼等の使用者又は政府は、その制度を通じて社会保障行政の基本的な原則に従っている。この法律の第4条は、NSSSは、社会保障の9つの原則、すなわち、相互扶助、利潤ではなく、透明性、分別のあること、説明責任、確率性、義務的な参加、信用基金及び被保険者の最も良い利益におけるプログラムを開発するために全額が使用されなければならない社会保険からの還付、の基盤に基づいて管理されなければならない。これらの構成要素は、医学的手当て、疾病、失業給付、老齢給付、雇用障害(給付)、家族給付、妊娠給付、病弱及び遺族給付を含んでいる。

非公式の労働者は、現在の社会保護システムからは除外されている。社会保障の実施は、JAMSOSTEK に代わるものとして、社会保障庁(Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)によって実施されている。

implementation of social security is conduct by BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) as the replacement of JAMSOSTEK.

History

The implementation of social security program is one of the responsibilities and obligations of the State - to provide socio-economic protection to the public. In accordance with the State's financial capabilities, like other developing countries, Indonesia develops social insurance programs funded by social security. It is a social security that is funded by participants and is still limited to community of workers within formal sector.

The history of the establishment of PT Jamsostek (Persero) underwent a long process, starting from the Law No.33 / 1947 jo Law No.2 / 1951 concerning occupational accidents, Regulation of the Minister of Labor (PMP) 48/1952 jo PMP 8/1956 on the arrangements of aid for workers health care, PMP No.15 / 1957 on the establishment of Labor Social Foundation, PMP No.5 / 1964 on the establishment of the Social Security Fund Foundation (YDJS), the enactment of Law No.14 / 1969 on Labor Affairs. Chronologically, the birth of a labor social insurance is becoming more transparent.

After undergoing progress and development in terms of legal basis, form of protection as well as management, in 1977, the government issued Government Regulation (PP) Number 33 of 1977 concerning the implementation of labor social insurance programs (ASTEK) which became an important milestone. The regulation requires that each employer / private and state enterprises to participate in ASTEK

歴史

社会保障プログラムの実施は、公衆に対する社会経済的保護を与えるという、 国家の責任及び義務の一つである。国家の財政的能力に適合して、他の発展途上 国のように、インドネシアは、社会保障によって基金を与えられている社会保障 プログラムを発展させている。それは、加入者によって基金を提供されている社 会保障であって、依然公的な部門における労働者の社会に限定されている。

(限られた) 社会保障の歴史は、長い過程を経験している、すなわち、労働災害に関する1947年法律第33号から1951年法律第2号から始まって、労働者のヘルスケアの準備に関する労働大臣(PMP)規則1952年第48号から労働大臣(PMP)規則1956年第8号、社会保障基金(YDJS)の樹立に関する労働大臣(PMP)規則1964年第5号、労働問題に関する1969年法律第14号の制定、である。年代記的には、労働社会保険の誕生は、より透明性がある。

法的基盤、保護の形式及び管理の項目における進歩及び発展を経験した後、1977年に、政府は、重要なマイルストーンになる、労働社会保険プログラム(ASTEK)の実施に関する1977年政府規則(PP)第33号を公布した。この規則は、民間及び国家の使用者それぞれに対して、労働社会保険プログラム(ASTEK)に加入することを求めている。労働社会保険プログラム(ASTEK)の基盤の組織者(それは、Perum Astek であるが。)に関する政府規則(PP)1977年第34号も、また、公布された。

program. PP No.34 / 1977 concerning the establishment of a platform organizer of ASTEK that is Perum Astek was also issued.

The next important milestone is the enactment of Law No. 3 of 1992 on Employment Social Security (Jamsostek) and through PP No.36 / 1995 which enacted PT Jamsostek as the organizing body of Employment Social Security. Jamsostek program provides basic protection to meet the minimum needs of workers and their families, by providing certainty of a continuing family income as a substitute for partial or complete loss of income, as a result of social risk.

Furthermore, at the end of 2004, the Government also issued Law No. 40 of 2004 on National Social Security System. The law is related to the amendment of the 1945 Constitution concerning the amendment of Article 34, paragraph 2, which now reads: "The State shall develop a system of social security for all people and to empower the weak and incapable in accordance with human dignity". The benefits of such protection can provide a sense of security to workers so that they can concentrate on increasing motivation and productivity.

The role of PT Jamsostek (Persero) is to promote the interests and normative rights of Labor in Indonesia by providing 4 (four) protection programs, which include Occupational Accident Benefit (JKK), Death Benefit (JKM), Old Age Benefit (JHT) and Health Care Benefit (JPK) programs for all workers and their families, continues until the enactment of Law No. 24 of 2011.

In 2011, the Law No. 24 of 2011 on the Employment Social Security Provider was enacted. In accordance with the mandate of the law, as of Januari 1, 2014, PT Jamsostek will turn into Legal Public Entity. PT Jamsostek (Persero) which transformed

次の重要なマイルストーンは、雇用社会保障の組織母体としての雇用社会保障 (Jamsotek)に関する1992年法律第3号の制定である。雇用社会保障(Jamsotek) のプログラムは、社会的なリスクの結果としての収入の部分的又は完全な喪失のための代替物としての継続的な家族の収入を継続する確実性を与えることによって、労働者及びその家族の最小限の必要に対応する基本的な保護を与えている。

さらに、2004年の終わりに、政府は、国家社会保障システムに関する 2004年 法律第 40号を公布した。この法律は、第 34条第 2 項の改正に関する 1945年の憲法の改正に関連するものであって、現在では次のように読める:

「国家は、人間の尊厳に適合する、すべての人々のための並びに弱者及び能力 のない者に能力を与えるために、社会保障システムを開発しなければならない。」 そのような保護の恩恵は、労働者に対して安全な印象を与えて、その結果、彼 等は、意欲を増加し、及び生産性に集中できるようになる。

(限られた)社会保障 (PT Jamsostek (Persero))の役割は、労働災害給付 (JKK)、死亡給付 (JKM)、老齢給付 (JHT)及びヘルスケア給付 (JPK)プログラムを含む、4つの保護プログラムを与えることによって、インドネシアにおける労働の利益及び正当な権利を促進することである。

2011年には、雇用社会保障の供給者に関する 2011年法律第 24号が制定された。 この法律による 2014年1月1日の命令に適合して、*(限られた)*社会保障(PT Jamsostek (Persero))は、法的な公共の組織に転化するであろう。雇用 BPJS(雇用社会保険の供給者)は、JKK、JKM、2015年7月1日から始まった年金給付と into Employment BPJS (Social Security Provider) remained trusted to manage employment social security programs, which include JKK, JKM, JHT with the addition of Pension Benefit began on July 1, 2015.

Recognizing the great and noble responsibility, Employment BPJS continues to increase competency across service lines while developing a variety of programs and benefits that workers and their families can immediately appreciate.

Now with the implementation of a more advanced systems, Employment BPJS program not only provide benefits to workers and employers, but also provide an important contribution to the improvement of the nation's economic growth and welfare of Indonesian society.

There are 31 occupational diseases, recognized by Indonesian law, as caused by work or working conditions and the work environment. These are:

- Pneumoconiosis (pneumokoniosis) caused by mineral dust forming scar tissue (silicosis, antrakosilikosis, asbestosis) and silicotuberculosis (silikotuberkolosis) wherein silicosis (silikosis) was the main factor causing dissability and death.
- Lung and bronchial disease (bronkhopulmoner) caused by hard metal dust.
- 3. Lung and bronchial disease (bronkhopulmoner) caused by cotton dust, vlas, henep and sisal (bissinosis).
- Asthma caused by work that caused by over exposure to substances at work.
- 5. Alveolitis allergika caused by external factors such the inhalation of

ともに JHT を管理する責務を継続している。

大きく、高邁な責務を認識して、雇用 BPJS(雇用社会保険の供給者)は、労働者 及びその家族が直ちに認識できるプログラム及び給付の多様性を発展させる一 方、サービスラインを横断する能力の増加を持続している。

現在、より進歩したシステムの実施によって、雇用 BPJS プログラムは、労働 者及び雇用者に対する給付を与えるだけでなく、国家の経済発展及びインドネシア社会の福祉に重要な貢献を与えている。

インドネシアの法律によって認知されている、労働又は労働条件及び作業環境 を原因とする 31 の職業性疾病がある。これらは、

- 1 痕跡組織を形成する鉱物性粉じんが原因であるじん肺(珪肺、antrakosilikosis、 石綿肺)及び珪肺結核(silicotuberculosis)、これらは、能力喪失及び死亡の有 力な因子である。
- 2. 硬い金属粉じんが原因である肺及び気管支疾患(bronkhopulmoner)
- 3 綿粉じんが原因である肺及び気管支疾患(bissinosis)
- 4. 職場における物質に過剰にばく露されることが原因である喘息
- 5 有期粉じんの吸入のような外部的因子が原因である肺胞アレルギー

organic dust.

- 6. Disease caused by beryllium (berilium) or its toxic compounds.
- 7. Disease caused by cadmium (kadmium) or its toxic compounds.
- 8. Disease caused by phosphorus (fosfor) or its toxic compounds.
- 9. Disease caused by chromium (krom) or its toxic compounds.
- 10. Disease caused by manganese (mangan) or its toxic compounds.
- 11. Disease caused by arsenic (arsen) or its toxic compounds.
- 12. Disease caused by mercury (raksa) or its toxic compounds.
- 13. Disease caused by lead (timbal) or its toxic compounds.
- 14. Disease caused by *fluor* or its toxic compounds.
- 15. Disease caused by carbon disulfide (karbon disulfide) toxic.
- 16. Disease caused by halogen derivatives (*derivat halogen*) from aliphatic hydrocarbons (*hidrokarbon alifatik*) or aromatics (*aromatik*) toxic compounds.
- 17. Disease caused by benzene (*benzena*) or homologous toxic substances.
- 18. Disease caused by derivatives of nitrogen (*derivat nitro*) and amina from benzene or homologous toxic compounds
- 19. Disease caused by nitroglycerin (*nitrogliserin*) or nitric acid esters (*ester nitrat acid*).
- 20. Disease caused by alcohol, glycol or ketone (alkohol, glikol or keton).
- 21. Disease caused by gas or vapor causing asphyxia (asfiksia)

- 6 ベリリウム又はその有害な化合物が原因である疾病
- 7 カドミウム又はその有害な化合物が原因である疾病
- 8 リン又はその有害な化合物が原因である疾病
- 9 クロム又はその有害な化合物が原因である疾病
- 10 マンガン又はその有害な化合物が原因である疾病
- 11 ヒ素又はその有害な化合物が原因である疾病
- 12 水銀又はその有害な化合物が原因である疾病
- 13 鉛又はその有害な化合物が原因である疾病
- 14 フッ素又はその有害な化合物が原因である疾病
- 15 二硫化炭素が原因である疾病
- **16** 脂肪族炭化水素からのハロゲン誘導体又は芳香族の有害な化合物が原因である疾病
- 17 ベンゼン又は同族体である有害な物質が原因である疾病
- **18** ベンゼン又はその同族体である有害な化合物からの窒素及びアミノ誘導体が原因である疾病
- 19 ニトログリセリン又は硝酸エステルが原因である疾病
- 20 アルコール、グリコール又はケトンが原因である疾病
- **21** 窒息を引き起こすガス又は蒸気が原因である疾病又は一酸化炭素、シアン化水素、硫化水素又は亜鉛、真鍮、ニッケルアンモニアのような有害な誘導体が原

or poisoning by carbon monoxide (karbon monoksida), hidrogensianida, hydrogen sulphide (hydrogen sulfida), or derivatives that are poisonous, such as zinc, brass and nickel ammonia (amoniak seng, braso and nikel).

- 22. Auditory abnormalities caused by noise.
- 23. Disease or injury caused by mechanical vibration (muscle disorder, gout, bone joints, blood vessels or the edge nervous).
- 24. Disease or injury caused by working in pressurized air.
- 25. Disease or injury caused by *electro magnetic radiation and ionize* radiation.
- 26. Skin disease (dermatosis) due to physical, chemical or biological causes.
- 27. Skin cancer epitelioma primer caused by *ter*, *pic* (*chemical names*), bitumen, mineral oil, antrasena or its compounds or its products or the residue of those substances.
- 28. Lung cancer or mesothelioma caused by asbestos (asbes).
- 29. Infection caused by virus, bacteria or parasites in working environments with special risks.
- 30. Diseases caused by high or low temperature or radiation or high air humidity.
- 31. Diseases caused by the other chemical subtances include medicines.

因である疾病

- 22 騒音が原因である聴力異常
- **23** 機械的振動が原因である疾病又は傷害(筋骨格系の障害、痛風、関節、血管 又は末梢神経)
- 24 高気圧下における作業が原因である疾病又は傷害
- 25 電磁場放射及び電離放射線による疾病又は傷害
- 26 物理的、化学的又は生物的原因である皮膚疾患
- 27 ビスマス、鉱物油、アントラセン又はその化合物又はこれらの物質の残さが 第一義的な原因である皮膚がん(epithelioma:上皮腫)
- 28 石綿が原因である肺がん又は中皮腫
- 29 特別のリスクのあるウィルス、バクテリア又は寄生虫が原因である感染症
- 30 高温又は低温、放射線又な空気中の高い湿度が原因である疾病
- 31 医薬品を含む他の化学物質が原因である疾病

 Enterprises that employ less than 100 people but using materials, processing and having installations that have a high risk of impending explosion, fire, poisoning and radioactive radiation.

The OSH Committee consists of both workers and management representatives, and responsible to monitor and implement the OSH policy.

The head of the OSH Committee is required to be a high level management representative. The OSH Committee Secretary must be a certified General OSH expert. In order to be appointed, he or she must undertake a two week General OSH training course organized by the Ministry of Manpower and Transmigration and receive an appointment letter from the Ministry.

The OSH Committee must submit a report on the activities of the OSH committee to Local Manpower Office addressed to the Minister of Manpower and Transmigration every 3 months.

6. Safety of Equipment and Facilities

There are several facilities that Indonesia has to improve OHS in Indonesia, which are :

a) Directorate for Development of OSH (Direktorat Bina K3)
Directorate for Development of OSH is responsible for identification and control of occupational health and safety hazard in factory, personnel training and education, research in occupational health and safety, preplacement and periodical medical examination, and consultation on

• 100 人未満を雇用する企業であるが、爆発、火災、中毒及び電離放射線 放射を起こしやすい物質、プロセス及び装置を有する企業

労働安全衛生委員会は、労働者及び経営の代表者の両方から構成され、労働 安全衛生政策の監視及び実施に責任を有する。

労働安全衛生委員会の長は、高い地位にある経営代表であることが求められている。労働安全衛生委員会の事務局は、認証された労働安全衛生の専門家でなければならない。任命されるためには、彼又は彼女は、人的資源及び移民省が組織した2週間の全体的な労働安全衛生訓練コースを修了し、その省から任命証を受けていいなければならない。

労働安全衛生委員会は、3カ月ごとに、労働安全衛生委員会の活動に関する報告書を地方の人的資源省の事務所に対して、人的資源及び移民省宛てに 提出しなければならない。

6 安全設備及び装置

インドネシアにおいて、労働安全衛生を改善しなければならないいくつかの 施設がある、これらは、

a) 労働安全衛生開発局(K3 総局)

労働安全衛生開発局は、工場における労働衛生及び安全上の危険有害要因の特定及び管理、人材の訓練及び教育、労働衛生及び安全の研究、就業前及び定期的な健康診断及び環境影響評価に責任がある。それは、また、労働安全衛生基準のための勧告を作成する。

environmental

impact assessment. It also makes recommendations for	
occupational safety and health standards.	
b)Directorate for Inspection of OSH Standards (Dir Pengawasan Norma K3)	b) 労働安全衛生基準監督局 (規範監督 K3 局)
Directorate for Inspection of OSH Standards is responsible for labor OSH	労働安全衛生基準監督局は、労働安全衛生監督を担う人材の訓練、労働安
inspection, accident investigation, personnel training, implementing OSH	全衛生プログラムの実施及び機械操作者の認証に責任がある。
programs and certification of machine operator.	
7.Training / Education Programs	7 訓練/教育プログラム
Several training conducted by government to improve Enterprise OSH awareness:	企業における労働安全衛生の認識を改善するための政府によって実施されて
-OSH training for medical doctor	いるいくつかの訓練課程がある。
-OSH training for nurses	一医師のための労働安全衛生訓練
-OSH training for OSH committee	―看護師のための労働安全衛生訓練
-OSH training on chemical handling	一労働安全衛生委員会のための労働安全衛生訓練
-OSH training on food handling	―化学物質取扱いに関する労働安全衛生訓練
-Training of First Aid at Workplace	一食品取扱いに関する労働安全衛生訓練
-Training on emergency response	一職場における救急措置の訓練
	一緊急対応に関する訓練
8. Activities of OSH organizations other than government	8 政府以外の労働安全衛生組織
National Occupational Safety and Health Council (DK3N)	• 国家労働安全衛生評議会 (DK3N)
The National Occupational Safety and Health Council (DK3N) is a tripartite	国家労働安全衛生評議会(DK3N)は、国家レベルで、政府に対して勧告
body to provide recommendations and advice to the Government at national	及び助言を行う3者構成の機関である。その構成員は、雇用者の代表及び労
level. Its members consist of main OSH organizations, including the	働者の代表を含む主要な労働安全衛生組織から構成されている。その義務は、
employer's and worker's representatives. Its duties are to collect and	国家レベル及び州レベルで労働安全衛生に関するデータを収集し、及び分析
analyze OSH data at the national and provincial level, help Ministry of	して、州の労働安全衛生審議会を監督し、研究を実施し、及び訓練教育プロ
Manpower to supervise the provincial OSH councils, conduct research, and	グラムを供給することについて、人的資源省を援助することである。
provide training and education programs.	
• APINDO	• インドネシア使用者協会

APINDO (Employers' Association of Indonesia), established in 1952. APINDO has been the member of DK3N since its establishment—and has incorporated safety and health and environmental protection issues in the policy statement. It also organizes seminars and training courses.

SPSI

SPSI (Confederation of the All Indonesian Workers Union) leads 18 labor union federations. SPSI has offices in 30 provinces (regional executive boards) and 316 cities and districts. It has also representative offices in 12,000 companies with total members approximately 5 million across Indonesia. In each province, SPSI has its own safety and health board which have a responsibility to work together with the companies in developing OSH.

9. Campaign/Event/National Convention/ Exhibition

Several campaign conduct by Ministry of Manpower to encourage OSH development in enterprise are:

- National OSH month, which held on 12 January to 12 February each year
- National OSH Award for ZERO ACCIDENT enterprise each year
- Government funded SME'S OSH Inspection

10. Obstacle in Promoting OSH in Indonesia

Several Obstacle in Promoting OSH in Indonesia are:

- Poor awareness of the implementation of Occupational Health and Safety (OSH) in enterprise.
- Most Indonesian Companies especially SME do not comply to existing OSH regulations
- Many companies in Indonesia consider OSH is a cost burden

インドネシア使用者協会(APINDO)は、1952年に創立された。インドネシア使用者協会(APINDO)は、その設立当初から DK3N の構成員であり、政策声明の中で、安全及び健康並びに環境保護問題を組み込んできた。

• SPSI

SPSI(全インドネシア労働組合連盟)は、18 の労働組合連盟を指導している。SPSI(全インドネシア労働組合連盟)は、30 の州(地域執行会議)及び316 の市と地域に事務所を持っている。それは、さらに、インドネシア全体でおおよそ500万人の構成員を持つ12,000の会社に代表事務所を持っている。それぞれの州で、SPSI(全インドネシア労働組合連盟)は、労働安全衛生を発展させることにおいて会社と共同して働く責任があるそれ自身の安全及び健康会議を持っている。

9 キャンペイン/イベント/全国大会/展示会

いくつかのキャンペインが、企業における労働安全衛生の発展を奨励するために人的資源省によって実施されている。それらは、

- 毎年、1月12日から2月12日までに開催される国家労働安全衛生月間
- 毎年、ゼロ災害企業のための国家労働安全衛生賞 (の授与)
- 国家が資金を提供している中小企業の労働安全衛生監督
- 10 インドネシアにおける労働安全衛生を推進するに当たっての障害
- 企業における労働安全衛生の実施の認識が乏しいこと。
- ほとんどのインドネシアの会社、特に中小企業は、既存の労働安全衛生 規制を遵守していないこと。
- 多くのインドネシアの会社は、労働安全衛生をコストの重荷であると考

• Lack of OSH Supervision or Inspection from Government

My recommendation to solve the Obstace are:

- Encourage the government to increase the number of Inspectors in the Ministry of Manpower. This will increase supervision of companies and make it more effective; they can immediately respond when there are reports from unprotected workers who are concerned about their safety and health.
- ➤ Increase companies awareness about the importance of OSH
- Initiate a campaign to educate workers, government and public that violation of OSH laws is a crime and should be punished.
- > OSH services on monitoring and evaluation of the potential hazard in the workplace for small and medium enterprises, such as gas, dust, noise, heat stress, lighting etc.

えていること。

これらの障害を解決する私の勧告は、次のとおりです。

- ▶ 人的資源省における監督官の数を増加するように政府を奨励すること。 このことは、監督数を増加し、効果的にし、安全衛生に関して懸念して いる保護されていない労働者からの報告があった場合に、監督官がより 迅速に対応できる。
- ⇒ 労働安全衛生の重要性を認識している会社を増加させる。
- ▶ 労働安全衛生法の違反は、犯罪であり、処罰されるべきであることを労働者、政府及び一般公衆に教育する運動を開始する。
- ▶ 中小企業についての作業場における、ガス、粉じん、騒音、熱、ストレス、照明等のような潜在的な危険有害要因の監視及び評価に関する安全衛生サービス