

ニュースレター

2020年11月

雇用創出に関するオムニバス法

- インドネシア労働法・社会保障法の改正

概要

インドネシア国会(DPR)は、雇用創出に関するオムニバス法(「雇用創出法」)を承認した。雇用創出法は、労働に関する2003年法律第13号(「労働法」)や国家社会保障制度に関する2004年法律第40号(「社会保障法」)を含む多くの既存法を改正するものである。本ニュースレターでは、雇用問題を扱う雇用創出法の第四章に焦点を当てる。

重要な変更点

労働法の改正

外国人労働者について

外国人労働者を雇用する会社は、依然として(外国人労働者雇用計画または Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)として知られている)就労許可証を取得する必要がある。しかし、就労許可証は、スタートアップ企業に携わる、外国人労働者の一回の出張や一定期間の研究には必要でない。

期間の定めのある雇用について

- 雇用創出法は、労働法に基づく、期間の定めのある雇用の認可期間に関する規則が撤廃された。しかし、雇用創出法は、仕事の種類や性質、期間の定めのある雇用契約の期間や延長に関する更なる要件については、政府規則で規制するとしている。
- 雇用創出法は、期間の定めのある雇用契約の満了時に、雇用主が期間の定めのある従業員に報酬を支払うことを義務付けている。報酬は、当該従業員の雇用期間に基づいて支払われる。補償金の支払いに関する更なる要件は、政府規則の下で規制される。

業務委託(アウトソーシング)について

雇用創出法は、労働法に基づく、業務委託に関する特定の規定が削除された。ただし、業務委託に係る労働者の保護や業務委託に係る事業許可について雇用創出法は、更なる政府規則で定めるとしている。

残業について

雇用創出法は、最大残業時間を1日4時間、週18時間に延長している。ただし、これは特定の業種・業務については適用されない。更に雇用創出法は、残業時間や残業代は政府の規定でさらに規制されるとあるため、最大残業時間の対象とならない特定事業分野や業務、およびそれらの分野や業務に適用されるであろう最大残業時間については、政府規則で更に明確にする必要がある。

最低賃金について

- 雇用創出法は、労働法の分野別最低賃金と雇用主が最低賃金の支払いを延期する可能性に関する規定を削除した。しかし、州の最低賃金を決定する知事の義務は維

連絡先:

Andi Kadir
Senior Partner
Andi.Kadir@bakermckenzie.com

Alvira Wahjosoedibjo
Associate Partner
Alvira.Wahjosoedibjo@bakermckenzie.com

Rinaldo Aditya
Senior Associate
rinaldo.aditya@bakermckenzie.com

Yesi Samosir
Associate
Yesi.Samosir@bakermckenzie.com

日本語でのお問い合わせ:
Yoko Inoue (井上 洋子)
+65 6434 2605
yoko.inoue@bakermckenzie.com



持されている。また、知事は州内の関連の行政区・市の経済成長率やインフレ率を考慮の上、最低賃金を決定できる。

- 零細および中小企業は最低賃金の要件から免除される。

雇用の終了について

- 一般的には、解雇手続きに大きな変更はない。しかし、雇用創出法の下では、解雇が避けられない場合、雇用主は解雇の意思と解雇理由を従業員および／または組合に通知しなければならない。従業員・組合が解雇に同意しない場合、労使紛争解決手続（労使関係紛争の解決に関する 2004 年法律第 2 号）に基づいて処理される。
- 従業員の自主的な辞職、期間の定めのある雇用契約の満了、従業員の定年退職、従業員の死亡により雇用が終了する場合、解雇通知は必要ない。
- 特定の理由により、雇用主に解雇を禁止していた労働法の規定は引き続き適用される。ただし、従業員が他の従業員と血縁関係や婚姻関係があることを理由とした解雇については、例外の対象でなくなる。（労働法の下、雇用契約書や会社規則、または労働協約は解雇禁止の適用除外が認められる可能性がある。）

- 雇用創出法では、以前に労働法で規制されていた解雇理由のすべてを一般的に認めている。しかし：

- a) 雇用創出法は、雇用契約や会社規則、労働協約で他の解雇事由を定めることができると具体的に規定しているため、解雇事由は法律で定められたものに限定されなくなった。
- b) 雇用創出法は、企業の効率化対策や支払い義務の停止中の会社（penundaan kewajiban pembayaran utang、PKPU）であることを解雇理由として、具体的に認めている。
- c) 雇用創出法は、従業員が雇用契約書、会社規則、労働協約に違反したことによる、解雇警告状の発行を要求していない。
- d) 従業員が雇用終了の事由とできる、雇用主の行為（例えば、従業員に暴行を加えたり、従業員の給与の未払い行為）を特定する代わりに、雇用創出法は、雇用主の行為が従業員に害を与える場合、一般的には雇用を終了できると規定している。

雇用契約の終了に関する更なる要件と手続は、政府規則に基づいて規制される。

- 労働法とは異なり、雇用創出法には解雇理由に対応した解雇手当の計算式について具体的な規定はない。しかし：
 - a) 雇用創出法は、解雇時に雇用主が従業員の退職金、長期勤続手当、及び権利補償を支払うことを義務づけている。従来、労働法第 156 条第 2 項及び第 3 項に基づき規制されていた退職金・長期勤続手当の最低算定額は、現在、雇用創出法に基づく、退職金・長期勤続手当の上限額となった。また、これまで退職金・長期勤続手当の 15% で計算されていた住宅および医療補償は、権利補償の要素ではなくなった。
 - b) 退職金、長期勤続手当、及び権利補償に関する更なる要件は、政府規則に基づいて規制される



社会保障法の改正

- 雇用創出法は、新しい社会保障プログラム、すなわち jaminan kehilangan pekerjaan (「失業保障」)を導入する。この新しく導入されたプログラムは、マンパワー社会保障組織局 (Badan Penyelenggara Jaminan Sosia (BPJS) Ketenagakerjaan)によって管理される。
- 解雇された従業員は、現金、雇用市場の情報へのアクセス、職業訓練などの形で失業社会保障プログラムの恩恵を受けることができる。
- 失業社会保障プログラムの実施は、政府規則の下、更に規制される。

法案の実施

雇用創出法は、雇用創出法の制定後、遅くとも3ヶ月後には、政府の規則を含む関連する施行規則が公布されると規定している。

労働法や社会保障法の既存の施行規則は、雇用創出法の規定に抵触しない範囲で有効であり続ける。これらの施行規則は、雇用創出法の制定後、遅くとも3ヶ月以内には、雇用創出法の規定との整合を図らなければならない。

本クライアントアラートは、複数の情報源から入手したオムニバス法案に基づき、準備したものです。私どもが入手した法案がオムニバス法案の最終版であるかの確認は未だ取れておりません。インドネシア国会は、10月5日にオムニバス法を可決しましたが、政府はまだ最終版を公表しておりません。私どもが入手した内容の法案がオムニバス法の最終版であると考えておりますが、政府が最終批准したオムニバス法の公表を待っております。従いまして、本クライアントアラートの内容は変更される可能性がありますこと、ご了承いただきたくお願い申し上げます。最新情報が入り次第、ご報告申し上げます。

www.hhp.co.id

HHP Law Firm
Pacific Century Place, Level 35
Sudirman Central Business
District Lot. 10
Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53
Jakarta 12190
Indonesia

電話 : +62 21 2960 8888
ファクス : +62 21 2960 8999