

## ニュースレター – インドネシア：オムニバス法 – 雇用に関する規則について

2021年3月

### 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

インドネシア政府は、有期雇用契約、アウトソーシング、労働時間と休憩時間、及び雇用終了に関する規則を発行した。

### 概要

2021年2月2日、インドネシア政府は雇用創出に関する2020年法律第11号（「オムニバス法」）に関するいくつかの施行規則を制定した。ただし、その多くは2021年2月21日になってはじめて一般公開された。

制定された施行規則の1つは、有期雇用契約、アウトソーシング、労働時間と休憩時間、及び雇用終了に関する2021年No.35（「第35号規則」）である。

### 有期雇用契約

第35号規則は、有期雇用契約（Perjanjian Kerja Waktu Tertentuまたは「PKWT」）を次のように定義している。

1. 期間に基づくPKWT
2. 特定の作業完了に基づくPKWT
3. 永久的でない、特定作業のためのPKWT（これは日雇い労働者の取り決めに参照）

### 作業の種類及び契約期間

以下の表は、PKWTの種類別に、作業の種類と契約期間に関する要件を纏めたものである：

	期間に基づくPKWT	作業完了に基づくPKWT	永久的でない特定作業のためのPKWT（日雇い労働者）
作業の種類	<ul style="list-style-type: none"><li>• 短期間で完了すると見込まれる作業</li><li>• i) 季節や気候、または(ii)特定の注文やターゲットを満たす特定条件による季節的な作業</li><li>• 新製品、新規事業、試行、検討</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1回限りで完了する作業</li><li>• 臨時的作業</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 期間と作業量に基づいて変化し続ける作業</li><li>• 出勤数により給与が支給される作業</li></ul>



	段階の追加製品 に関わる作業		
契約期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>最長 5 年(延長を含む)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最長期間は特定されていないが、雇用契約には以下に関する規定を含まなければならない:             <ul style="list-style-type: none"> <li>作業完了宣言の範囲と限度</li> <li>作業完了予定時期</li> </ul> </li> <li>作業完了まで延長可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>月に最長 20 日</li> <li>3 か月連続で 21 日以上就労する場合、その従業員は無期限の従業員と見なされる</li> </ul>

### 登録

第 35 号規則は、雇用主に対し、PKWT の署名日から 3 営業日以内に PKWT のオンライン登録するよう義務付けている。オンライン登録が利用できない場合は、PKWT の署名日から遅くとも 7 営業日以内に地元の労働局の雇用サービス・職業紹介部門 (Employment Office) での登録も可能。

### 補償金 (Compensation Pay)

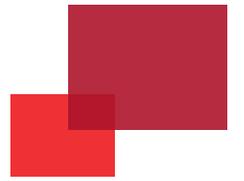
オムニバス法では、雇用主に対し、PKWT の終了時に、有期雇用労働者への補償金の支払いを義務付けている(「補償金」)。補償金の額は、当該有期雇用従業員の雇用期間によって異なる。この要件の実施として、第 35 号規則は、補償金の計算に適用される計算式を次のように規定している:

完了済契約期間	補償金の額
12 か月連続	1 か月分の給与相当
1 か月以上 12 ヶ月未満	(勤務した月数÷12)×1 か月分
12 か月を超える	

さらに、第 35 号規則に基づき、補償金は PKWT の契約期間満了時に支払われなければならない。PKWT が延長された場合、当初契約期間の補償金は当初契約期間の満了時に支払う必要があり、延長期間中の補償金は、延長期間の満了時に支払う必要がある。

PKWT の契約期間の終了日より早く作業が完了した場合、補償金の支払いは(意図された契約期間ではなく)従業員が完了した実際の作業期間に基づいて計算される。当事者が早期に PKWT を終了する場合であっても、雇用主は PKWT の早期終了日までの従業員の雇用期間に基づいて計算される補償金を支払う義務を負う。

進行中の PKWT については、オムニバス法が施行された 2020 年 11 月 2 日から補償金が算出される。



## アウトソーシング

オムニバス法に基づき、アウトソーシングに関して第 35 号規則は、サービスプロバイダとその従業員との間に雇用関係が存在することを強調している。サービスプロバイダは、既存プロジェクトについて、サービスプロバイダの変更があった場合を含め、従業員に対する雇用主としての全ての義務を履行する責任を負う。

## 労働時間

週 40 時間の通常の労働時間（労働時間は、1 週間に 6 労働日の場合、1 日 7 時間、1 週間に 5 労働日の場合、1 日 8 時間とする）の他に、第 35 号規則は、週 40 時間未満の通常労働時間を認めている。週 40 時間未満の通常労働時間は、次のいずれかの特性を持つ企業で実施できる：

- 1 日 7 時間未満、1 週間 35 時間未満で完了できる作業
- フレキシブル勤務制度を実施する
- 特定の場所以外で完了できる作業

オムニバス法に基づき、第 35 号規則は通常の労働時間が週 40 時間を超える可能性のある事業者及び作業についても認めている。第 35 号規則の下、これらには、特定地域におけるエネルギーおよび鉱物資源、一般鉱業、上流の石油及びガス、特定地域における園芸・農業関連産業および漁業が含まれる。これらの労働時間の実施については、大臣規制でさらに規定される。

## 残業

オムニバス法では、残業時間の上限を 1 日 4 時間、週 18 時間に延長している。第 35 号規則は、残業時間の上限は、週休日及び祝祭日には適用されないことを明確にしている。

第 35 号規則はまた、残業手当の受給対象外の従業員、すなわち、一定の職位分類 (*golongan jabatan*) に属し、労働時間を制限することができない会社業務の思考者、計画者、執行者及び／又は管理者としての責任を有する、より高額な給与を受領する従業員に関する規定を含む。これは、残業手当の受給対象外の従業員に対する以前の要件と同様であるが、第 35 号規則は、残業手当の受給対象外となる職階分類に関する規定を雇用契約、会社規則又は労働協約に含めるよう義務付けていることに留意する必要がある。雇用契約、会社規則又は労働協約に明確に規定されていない場合は、除外は適用されず、全ての従業員が残業手当の受給資格があるものと見なされる。

## 雇用の終了

第 35 号規則では、インドネシアにおける雇用終了手続の重要な変更を確認している。これまでは、雇用終了には（特定の状況において、雇用終了が相互に合意される場合を除いて）裁判所の事前承認が必要とされていた。その後、オムニバス法は、雇用主が従業員との雇用終了を希望する場合、書面で従業員に（該当する場合、労働組合に対しても）通知しなければならないという要件を導入した。



さらに、第 35 号規則は、雇用終了発効日の遅くとも 14 日前に雇用終了通知の発行を義務付けている。従業員が試用期間中である場合、書面による通知は、雇用終了発効日の遅くとも 7 日前に発行する必要がある。雇用終了通知には、少なくとも以下の事項を記載する必要がある：

- 雇用終了の理由
- 影響を受ける従業員の雇用終了手当、およびその他の権利

従業員が雇用契約、会社規則又は労働協約にのり下で、緊急を要する違反行為を犯したことによる雇用終了の場合には、雇用終了通知は必要ない。

従業員は、雇用主から雇用終了通知を受領した後、遅くとも受領後 7 日以内に雇用主に異議申立書を提出することにより、雇用終了に異議を申し立てる権利を有する。雇用終了について意見の相違がある場合、雇用主と従業員（または労働組合（該当する場合））は、二者間交渉を通じてこれを解決する必要がある。合意が得られない場合は、当該事項は、該当する労使関係紛争解決メカニズムを通じて問題解決することができる。これは、和解・調停のために地元の雇用サービス・職業紹介部門に付託され、最終的に和解が成立しない場合には、労使関係裁判所での対応が必要であることを意味する。

従業員が雇用終了に対して異議がない場合であっても、雇用主は雇用終了について、地元の雇用サービス・職業紹介部門に報告しなければならない。

### 退職金の計算式(フォーミュラ)(無期限の従業員向け)

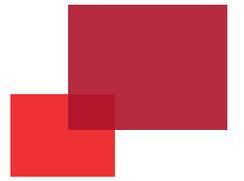
第 35 号規則には、雇用終了の理由および雇用終了理由に適用される退職金の計算式に関する規定が含まれる。一般に、退職金の計算式は、2003 年の労働に関する法律第 13 号に規定されていた以前の計算式の額よりも少額となる（退職金制度を定めた労働に関する 2003 年法律第 13 号規則は、オムニバス法によってすべて廃止されたことに留意されたい）。

次の表は、第 35 号規則に基づく、雇用終了の理由およびそれに伴う退職金の計算式を要約したものである：

退職金計算式（無期雇用の従事員向け）	
計算式(フォーミュラ)	雇用終了の理由
<b>2x 計算式</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2x雇用終了手当</li> <li>• 1x 勤続功労金</li> <li>• 1x権利補償金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働災害による長期の病気または障害(12 か月間働けなくなった後)</li> <li>• 従業員の死亡</li> </ul>
<b>1.75x 計算式</b>	退職



<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.75x 雇用終了手当</li> <li>• 1x 勤続功労金</li> <li>• 1x 権利補償金</li> </ul>	
<p><b>1x 計算式</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1x 雇用終了手当</li> <li>• 1x 勤続功労</li> <li>• 1x 権利補償金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 合併、統合、会社分割</li> <li>• 買収（雇用者による雇用終了）</li> <li>• 損失防止策</li> <li>• 会社の損失によるものではない会社閉鎖</li> <li>• 会社の損失によるものでなく、会社が支払停止中の場合（<i>penundaan kewajiban pembayaran utang</i> または「PKPU」）</li> <li>• 雇用主による違反行為に伴う従業員の自発的辞職</li> </ul>
<p><b>0.75x 計算式</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0.75x 雇用終了手当</li> <li>• 1x 勤続功労金</li> <li>• 1x 権利補償金</li> </ul>	<p>会社の閉鎖を招かない不可抗力事由</p>
<p><b>0.5x 計算式</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0.5x 雇用終了手当</li> <li>• 1x 勤続功労金</li> <li>• 1x 権利補償金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 買収の結果、雇用条件が変更されたことで、従業員が雇用関係の継続を望まない場合</li> <li>• 会社の損失による雇用終了</li> <li>• 2年間連続/非連続の損失による会社の閉鎖</li> <li>• 不可抗力による会社の閉鎖</li> <li>• 会社の損失により、会社が支払停止中の場合（<i>penundaan kewajiban pembayaran utang</i> /「PKPU」）</li> <li>• 会社の破産</li> <li>• 従業員による雇用契約、会社規則、または労働協約への違反行為（警告書が出された後）</li> </ul>
<p>権利補償金+退職手当 (Separation Pay)*</p> <p>*退職手当の額は、雇用契約、規則または労働協約に定められなければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雇用主に対する従業員の主張（従業員が自発的な辞職のために利用する）は証明されていないとする裁判所の判決</li> <li>• 従業員の自発的辞職</li> <li>• 雇用主から2度の忠告にも拘らず、従業員が休暇申請なしで連続5営業日以上欠勤</li> <li>• 緊急の理由</li> </ul>



[www.hhp.co.id](http://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

### 勤続功労金+権利補償金

- 従業員が会社に損害を与えた疑いのある犯罪で当局に拘束され、6か月間働くことができない場合
- 従業員が6か月の期間終了前に、会社に損失をもたらした犯罪で有罪となった場合
- 従業員が会社に損害を与えない犯罪の疑いで当局に拘束され、6か月間働けなくなった場合
- 従業員が6か月の期間終了前に、会社に損害を与えない犯罪で有罪となった場合