

第3章 インドネシア共和国 (Republic of Indonesia)

(参考) 1 ルピア = 0.00818 円 (2016 年期中平均)

1 概要

インドネシアにおける解雇法制については、主に「労働力に関する法律」(2003年法律第13号。以下「労働法」という。)において規定されている。労働法は他の法律や大臣令等によって補完されており、例えば雇用契約の終了手続に関する規定は労働法の他に「労使関係紛争の解決に関する法律」(2004年法律第2号。以下「労使紛争解決法」という。)に規定されている。

2 雇用契約

雇用契約は書面又は口頭で締結される(労働法第51条第1項)。期間の定めのある雇用契約は書面において締結する必要がある(同法第57条第1項)。書面による雇用契約の場合には、最低限の記載事項が存在する(同法第54条第1項)。

(1) 期間の定めのない雇用契約と期間の定めのある雇用契約

労働法では期間の定めのない雇用及び期間の定めのある雇用について規定している。以下の表は契約の種類による主な違いを示したものであるが、期間の定めのない雇用には後述のとおり厳しい解雇の制限や高額の退職金を支払う必要があるため、多くの企業が派遣や請負といった期間の満了をもって雇用関係を終了することができる契約の積極的な活用を行ってきた。これに対して正社員化を望む労働運動が近年活発であり、期間の定めのある雇用契約の規制がインドネシアにおける大きな労働問題の一つとなっている。

表 特3-1 期間の定めのない契約と期間の定めのある契約の比較

	期間の定めなし	期間の定めあり
雇用契約書の作成	作成義務なし。ただし、契約書を作成せず、口頭にて契約を締結する場合には任命書が必要となる(63条1項)。	作成義務あり。ローマ字体のインドネシア語で記載する必要がある(57条1項)。適切に作成されない場合は期間の定めのない契約と見なされる(同条2項)。
対象業務の制限	限定なし。	①1回限りの業務又は臨時的な業務 ②最長でも3年以内に完了する業務 ③季節的な業務 ④新製品、新規活動又は試験段階等にある製品に関する業務(59条第1項)
試用期間の設定	設定可能。最長3ヶ月まで(60条1項)、賃金は最低賃金を下回ってはならない(同条2項)。試用期間中の解雇については、事前通知や退職手当の支給、労使関係裁判所の決定等は不要(154条)。	設定不可(58条1項)。
延長・更新の期限	—	【延長】最長2年の雇用期間終了後、1回のみ1年間の延長可(59条4項)。 【更新】前回の期限を定めた雇用契約の終了から30日間以上間を置いた上で可。更新後の有効期間は2年間が最長、再更新不可(59条6項)。
退職金	支払い義務あり。	原則不要。(労使のいずれか一方の都合により、契約期間中に雇用関係を終了する場合、雇用関係を終了させる側は残りの契約期間分の賃金分の補償金を相手に支払う義務が生じる。(62条))
解雇	労使関係裁判所の手続き(労使合意した場合の合意書の提出・登録、合意に達することができなかった場合の裁判所の決定)が必要。	期間満了により雇用関係を終了(154条)。

注：表中記載の条項は、労働法の条項である。

(2) 請負と派遣

期間の定めのある雇用契約については、対象業務の範囲が限定されており¹⁾、原則として恒久的な業務については有期契約が認められていない。このため、派遣や請負といった雇用形態の労働者を多くの企業が採用してきた。

2003年に労働法が制定され、派遣・請負に関する規制が行われた。当該規制によって使用者は事業の主要な業務には派遣・請負を利用してはならないこととされ、派遣については利用可能な業務として、①清掃、②労働者に対するケータリング、③警備、④鉱業・石油業の補助業務、⑤労働者輸送の5つを法律の注釈にて例示した。しかし、法律で列挙されたもの以外の業務についても、派遣先や派遣元が主たる業務に該当しないとして広く派遣が行われた。そうした現状に対して、労働組合側から、労働法に違反するとして憲法裁判所への訴訟が提起され、2012年1月に労働組合側の主張を認める判決が下された。当該判決を受け、同年11月に新しい派遣・請負規制の大臣令が発出された(労働大臣規定2012年第19号)。

この大臣令では、派遣については、生産工程に直接関係のない補助的な業務である前述の5業務に限定することが明確に規定された。請負に関しても補助的な業務に限定され、請負利用ができない主要な業務と請負利用が可能な非主要業務の区分については業界団体で業務フローを作成し、業務を実施する県・市の労働局へ届け出ることが規定された²⁾。

3 解雇規制

インドネシアにおける解雇規制は、解雇が可能な理由が限定的であるだけでなく、労使関係裁判所の手続き(労使合意した場合の合意書の提出・登録、合意に達することができなかった場合の裁判所の決定)が必要である。使用者が解雇を行う際に支払う退職手当等の金銭的な負担も大きく、退職手当は労働者の労働協約等に反したことを理由に行われる解雇の場合においても支払いが義務付けられている。

(1) 解雇の一般原則

雇用契約の終了について、使用者は、あらゆる努力をして解雇を回避すべきであるとされており、かかる努力義務を果たしても回避できない場合は労働組合(対象となる労働者が労働組合に所属していない場合は労働者本人)との協議を行う。協議で合意に達することができなかった場合は労使関係裁判所の決定を受けた場合にのみ解雇することができる(労働法第151条)。

ただし、①書面で合意された試用期間中の解雇の場合、②雇用主から強制されることなく自己都合により退職届を提出した場合、③雇用契約期間満了の場合、④定年に達した場合、⑤死亡した場合(以上、同法第154条)、⑥刑事裁判手続により6ヶ月を超えて業務を行えない又は有罪判決を受けた場合(同法第160条第6項)は、労使関係裁判所の決定は不要である。

(2) 解雇禁止事由

- ① 12ヶ月以内の病欠(医師の診断書が必要)
- ② 法令上の国家への義務履行による不就労
- ③ 宗教上必要な行為による不就労
- ④ 労働者の婚姻
- ⑤ 女性労働者の妊娠、出産等
- ⑥ 組合員であること・組合活動をしたこと等
- ⑦ 会社内の労働者間で血縁関係又は婚姻関係を持つ場合³⁾
- ⑧ 使用者の犯罪行為の捜査機関への通報
- ⑨ 思想、宗教、政治的信条、人種、性別等
- ⑩ 労働災害による疾病等⁴⁾

等により解雇することは禁止されている(労働法第153条第1項)。

(3) 経営上の理由による解雇

労働法では、下記の経営上の理由によって解雇できる旨が規定されている。

- ① 会社に組織変更、合併又は株主の変更が生じた場合(労働法第163条)

■ 1) ①1回限りの業務又は臨時的な業務、②最長でも3年以内に完了する業務、③季節的な業務、④新製品、新規活動又は試験・開発段階にある製品に関する業務(労働法第59条第1項)

■ 2) 「補助的な業務」の判断基準となる行政指針等は存在せず、また、労働局への登録をしていない業界も少なからず存在するなどの問題がある。

■ 3) ただし、労働協約又は就業規則にて解雇事由として規定されている場合を除く。

■ 4) 労働者が労働災害の結果疾病に罹患するか、医師の診断書による回復期間が確認できない職業病に罹っており永久的労働不能である場合。

- ②会社が2年間継続して損失を計上した結果又は不可抗力の発生により、会社を閉鎖する場合（同法第164条第1項）
- ③合理化により会社を解散又は縮小する場合（同法第164条第3項）
- ④会社が破産した場合（同法第165条）

(4) 労働者側の重大な過ち・犯罪行為による解雇

使用者は、労働者が刑事裁判において有罪が確定した場合、あるいは刑事手続によって6ヶ月経過後も職務を遂行できない場合に解雇することができる（労働法第160条第3項・5項）。6ヶ月が経過する前に無罪判決が出された場合、使用者は復職させる義務を負う⁵（同条第1項・2項）。なお、刑事手続中に使用者は賃金を支払う義務を負わないが、労働者の扶養家族に支援金を支払う義務を負う⁶（同条第1項・2項）。

また、労働者に重大な過ち（会社内での横領、同僚への暴力・脅迫等）がある場合は解雇できると規定されていた（同法第158条）。しかし、当該規定は憲法裁判所によって違憲であると判断され、現在は当該行為が刑事裁判により最終的に有罪が確定しなければならないとされている（労働移住大臣決定2005年13号）。

(5) 雇用契約、就業規則又は労働協約の違反に基づく解雇

雇用契約、就業規則又は労働協約の違反を理由に解雇するためには、警告書の交付が必要である。まず、第一警告書が発行され、警告書の有効期間中に改善されない場合には第二警告書が発行され、更に第三警告書が発行され、それでも改善されない場合に解雇に至る。各警告書の効力は6ヶ月⁷である。なお、労働者が警告書に従って改善した場合は当該警告書の効力は失われる（労働法第161条）。

(6) 希望退職等

労働者は、退職日の30日前までに書面による退職願を提出することで退職できる（労働法第162条第3項）。

使用者は、労働者が連続して5日以上無断欠勤があり、2日以上書面による呼び出しを行っている場合、自主退職したものとみなして解雇できる。（同法第168条1項）。

また、労働者は、業務上災害で1年以上就労できない場合、退職することができる（労働法第172条）。

4 会社側の責務（退職手当等の支払い）……

雇用関係終了時に使用者は、退職手当、勤続功労金及び損失補償金の3種類を支払う必要がある。退職手当及び勤続功労金の額は、固定給をもとに勤続年数によって決まる。退職手当は1～9ヶ月分、勤続功労金は2～10ヶ月分となっている（労働法第156条第1項・2項）。損失補償金は、①未消化の年次有給休暇、②労働者及びその家族の移動費用、③住宅手当及び医療手当の補償、④その他雇用契約、就業規則及び労働協約で規定されている事項から算定される（同条第3項）。

表 特3-2 退職手当及び勤続功労金の支払額

勤続年数	退職手当	勤続功労金
1年未満	賃金の1ヶ月分	賃金の2ヶ月分
1年以上2年未満	賃金の2ヶ月分	
2年以上3年未満	賃金の3ヶ月分	
3年以上4年未満	賃金の4ヶ月分	
4年以上5年未満	賃金の5ヶ月分	賃金の3ヶ月分
5年以上6年未満	賃金の6ヶ月分	
6年以上7年未満	賃金の7ヶ月分	賃金の4ヶ月分
7年以上8年未満	賃金の8ヶ月分	
8年以上9年未満	賃金の9ヶ月分	賃金の5ヶ月分
9年以上12年未満		
12年以上15年未満		賃金の6ヶ月分
15年以上18年未満		
18年以上21年未満		賃金の7ヶ月分
21年以上24年未満		
24年以上	賃金の10ヶ月分	

■5) 使用者が義務に反した場合、1年以上4年以下の禁固刑と、1億ルピア以上4億ルピア以下の罰金刑の両方又はいずれか一方の刑事罰が科される。解雇時の諸手当が支払われなかった場合も同様。（労働法第185条）
 ■6) 扶養家族1名の場合は、賃金の25%、2名の場合は35%、3名の場合は45%、4名以上の場合は賃金の50%。
 ■7) 法律で定められている期間は6ヶ月であるが、雇用契約、就業規則又は労働協約によって別途定めることが可能。（労働法第161条第2項）

表 特3-3 退職事由別の受け取ることができる手当等

		退職手当	勤続功労金	損失補償金	関係労働法条項
自発的退職		—	—	○	162条
定年	会社に退職給付プログラムがない場合	○(2倍)	○	○	167条5項
	会社の退職給付プログラムに加入していた場合	—	—	○	167条1項
		(会社の退職給付プログラムに加入していたが、それによって支払われる一時金の額が退職手当の2倍、勤続功労金及び損失補償金の合計額より少ない場合は、その差額を支払う。)			167条2項
死亡		○(2倍)	○	○	166条
労災を原因とする長期疾病・身体障害		○(2倍)	○(2倍)	○	172条
雇用契約、就業規則又は労働協約の違反		○	○	○	161条3項
5日以上の無断欠勤		—	—	○	168条3項
刑事裁判で有罪判決を受けた場合		—	○	○	160条7項
会社に組織変更、合併又は株主の変更が生じた場合		労働者が希望して雇用関係を終了する場合は通常の額を、望まない場合は通常の額の2倍を支払う。			163条1項、2項
会社が2年間継続して損失を計上し又は不可抗力により会社を閉鎖する場合		○	○	○	164条1項
会社が合理化を目的として会社の解散又は規模の縮小を行う場合		○(2倍)	○	○	164条3項
会社が破産した場合		○	○	○	165条

使用者は無断欠勤や労働者の犯罪行為のように明らかに労働者に過失等がある場合においても損失補償金を支払う必要があり、雇用契約等に定めがある場合にあっては退職手当、勤続功労金も支払うこととされている。具体的な支払事由、手当の内容は表 特3-3のとおり。

5 不服の申し立て・救済手続き ……………

2004年に制定された「労使紛争解決法」では、労使紛争を4つの類型（①権利に関する紛争、②利益に関する紛争、③雇用関係の終了に関する紛争、④労働組合間の紛争）に区分しており（労使紛争解決法第2条）、そのうちのひとつとして、雇用関係の終了に関する紛争の解決手続を規定している。

(1) 事前協議

雇用関係の終了に関する紛争においては、第一に当事者間の協議によって解決を図るよう努力することが求められている（労使紛争解決法第3条第1項）。この協議は30労働日以内に終了する必要がある（同条第2項）。

協議によって合意に至った場合には、合意書に紛争当事者双方が署名し、現地の労使関係裁判所に登録、登録証書を受け取る。合意書には法的拘束力があり、当事者

双方に実行の義務がある。紛争当事者のうち一方がこれを実行しない場合、権利を侵害された他方は、合意書を登録した労使関係裁判所にその執行を申し立てることができる（同条第5項）。

(2) 調停及びあっせん

協議拒否あるいは合意に至らなかった場合、二者協議は決裂したものとみなされる（労使紛争解決法第3条第3項）。この場合、紛争当事者のうち一方が、あるいは双方が、紛争を労働局に登録する。この際、二者協議で解決が努力された証明書（二者協議議事録）を添付する。二者協議の決裂が当局に登録されると、各県・市の労働事務所に登録されている調停人（Konsiliator）による「調停」（Konsiliasi）での紛争の解決を双方合意の上、選択するよう求められる。この期間内に調停による解決の選択が決定されなかった場合は、各県・市の労働事務所に所属するあっせん官（Mediator）による「あっせん」（Mediasi）に委ねられることになる（同法第4条）。

調停は、まず紛争当事者双方の合意の上、調停人が指名される。紛争当事者はこの調停人に紛争解決を書面で申請し、受理から7労働日以内に調査がなされ、遅くとも8労働日までに調停会議が始められる（同法第18条、

20条)。合意に達した場合は、紛争当事者双方によって作成された合意書が、合意した場所を管轄している労使関係裁判所に登録される。合意に至らなかった場合は、調停人が勧告を出し、これに紛争当事者双方が回答し、合意を模索する方法がとられる（同法第23条）。調停期間は、調停申請の受理より30労働日である（同法第25条）。

あっせんについても、申請受理から終了までの期間や合意が得られた際の手続及び合意に至らなかった場合の手続は調停とほとんど同じである（同法第8条～16条）。

(3) 労使関係裁判所における紛争解決

調停及びあっせんによって紛争が解決に至らなかった場合、一方あるいは双方が現地の（地方裁判所内にある）労使関係裁判所に紛争解決を申請できる（労使紛争解決法第13条、14条、23条、24条）。地方裁判所所長は、訴え受理から7労働日以内に判事団を決定し⁸、この決定から7労働日以内に公判期日を設定する（同法第88条、89条）。最初の公判期日から50労働日以内に判決すること

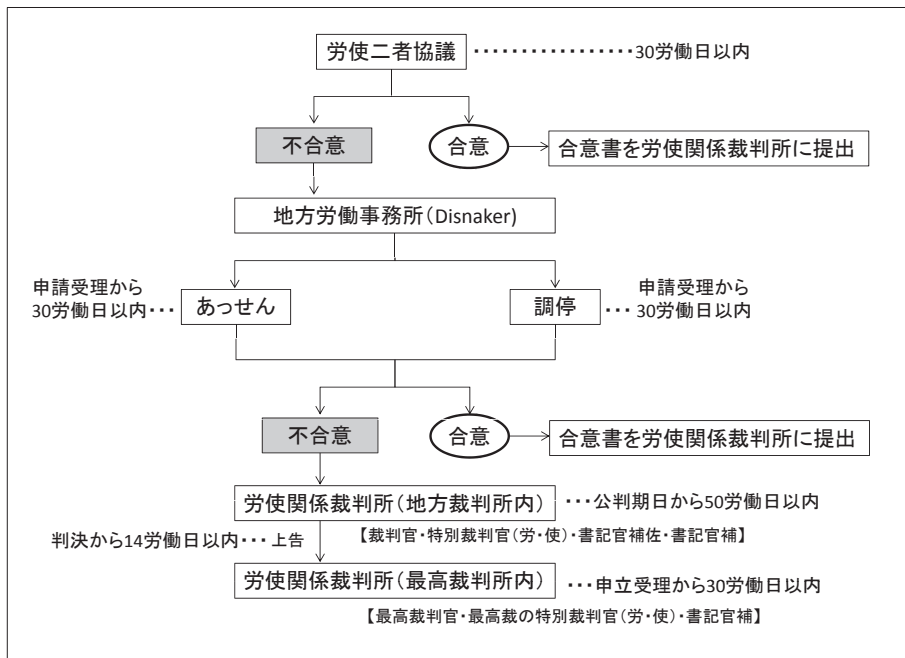
とされている（同法第103条）。

なお、権利紛争及び雇用関係の終了紛争の場合は最高裁判所への上告が可能（第一審判決から14日労働日以内）（同法第110条）であり、最高裁判所の判決は上訴申立の受理から30日労働日以内とされている（同法第115条）。

(4) 中間判決

解雇手続きが行われている際、労使紛争裁判所の決定が下りる前に、使用者は従業員に対し賃金及びその他通常従業員が受け取ることのできる権利を与え続けることで停職処分を下すことができる（労働法第155条）。この支払い義務等を使用者が果たしていないことが明確に証明された場合、労使関係裁判所は中間判決を下し、使用者に対し賃金等を従業員に支払うよう命ずることができる。この命令に対して使用者は法的手段によって争うことはできない（労使紛争解決法第96条）。

図 特3-4 雇用関係の終了に関する紛争の解決手続の流れ



■ 8) 各州の地方裁判所内に設置され、裁判官1名、労働組合側、使用者側それぞれ1名ずつからなる特別裁判官、及び1名の書記官補で構成される（労働関係紛争法第88条）。

6 失業者への支援制度

(1) 職業紹介

公的な職業紹介としては、34の州、514の県・市に設置されている労働局で実施している。その中には求職者により身近に利用してもらうため、雇用サービス・職業紹介部門を他の組織（労働基準監督、労使関係等）とは独立させ、公的雇用サービスセンターを設置しているところもある。民間職業紹介事業者数は2014年で106社あり、主にホワイトカラー層を募集・採用する際に活用されている。詳細は定例報告（労働施策2（2））を参照のこと。

(2) 失業保険制度

インドネシアにおいて失業保険制度は整備されていない。退職に際し、労働者への支払いが義務づけられている退職手当等の諸手当が実質的に失業保険の代わりとして機能している。

(参考文献)

- JETRO「インドネシア経済の基礎知識」、2014年
- JETRO「インドネシア 再生への挑戦」、2005年
- 第一東京弁護士会労働法制委員会「インドネシア共和国労働法制と労働事情視察報告書」（平成27年6月）
- 一般社団法人日本在外企業協会「海外派遣者ハンドブック インドネシア編」、2015年
- 野口学「インドネシア共和国におけるビジネス関連の法令、裁判例及び法制度の運用の実態」に関する調査研究報告書（平成28年2月）
<http://www.moj.go.jp/content/001198228.pdf>
- JILPT「アジア諸国の日系企業をとりまく投資環境の変化と労使関係：インドネシア最近の労働事情」（2016年1月）
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2016/01/indonesia.html