

「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
(第二次改訂版)

令和5年3月

弁護士 藏 田 知 彦

目次

第1	はじめに	3
第2	平成30年3月以降に生じた主な法制度変更の動きについて	4
第3	インドネシアの裁判制度及びその運用の実態	23
第4	日系企業のインドネシア進出に関する規制	24
第5	労働法制	36
第6	契約法務	80

第1 はじめに

1 本報告書の位置付け

平成27年度、「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」との調査研究事項（以下「本件調査研究事項」という。）に関する調査研究が野口学弁護士（以下「野口弁護士」という。）により行われ、その結果が、平成28年2月、「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（以下「平成28年報告書」という。）としてまとめられた。

この平成28年報告書について、筆者は、平成29年から平成30年2月にかけてアップデート調査を行い、平成30年3月、その調査結果を踏まえて「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（改訂版）（以下「平成28年報告書改訂版」という。）を作成した。

その平成30年3月の改訂から今日までに、インドネシアでは、日系企業の事業環境に大きな影響を及ぼす法制度の変更が二度行われ、それに伴い平成28年報告書改訂版の記載内容と現在適用される法制度との間に齟齬が生じるに至っていた。そこで、筆者は、平成30年3月以降の法制度変更の内容及び現在適用される法制度の内容を把握し、それを平成28年報告書に反映させるために、令和4年から令和5年2月にかけて二度目のアップデート調査を行った。

本報告書は、その二度目のアップデート調査の結果に基づき、平成28年報告書の記載内容を現在適用される法制度の内容に適合させるべく、同報告書の第二次改訂を行うものと位置付けられる。

2 調査研究における重点及び調査研究の手法

本報告書は、平成28年報告書の第二次改訂を行うものであり、その調査研究における重点及び調査研究の手法は、基本的に平成28年報告書と同様である。

3 留意事項

本報告書の内容については、以下の点に留意されたい。

- 本報告書は、法務省への提出を目的として作成されたものであり、具体的な事案に対する法的な意見又は助言の提供を意図するものではない。特に、インドネシアにおいては、法令の内容及び運用について不明瞭な点が多く、改正も頻繁に行われていることに十分留意されたい。
- 本報告書に記載されている情報は、別途記載のない限り、令和5年2月28日時点のものである。
- 本報告書で用いるインドネシア語の用語の和訳は、平成28年報告書及び平成28年報告書改訂版の記載事項との相互比較を容易にするため、基本的に平成28年報告書と同一の和訳を用いている。ただし、本報告書に添付する別紙2及び別紙3については、平成28年報告書に平仄を合わせるための調整を行うことが困難であることから、平成28年報告書とは異なる和訳が用いられている場合があることに留意されたい。
- 本報告書の内容は、野口弁護士及び筆者が所属している日本の法律事務所及び任期中のジャカルタにおける受入事務所の公式見解ではなく、野口弁護士及び筆者の個人的な見解である。

第2 平成30年3月以降に生じた主な法制度変更の動きについて

1. 平成30年3月以降の事業環境に大きな影響を及ぼす法制度変更の概要

平成30年3月以降、日系企業を含む外資企業の事業環境に大きな影響を及ぼす法制度の変更が二度¹、次の各法令に基づき行われた。

¹ 後述する「雇用創出に関する法律代替政令2022年第2号」（以下「2022年法律代替政令」という。）の施行に伴うオムニバス法の廃止も大きな動きではあるものの、2022年法律代替政令は、基本的にオムニバス法の内容を踏襲しており、2022年法律代替政令により新たに大きな法制度の変更が行われたとはいえないため、その点はこの表中には記載していない。

公布日及び施行日	法令の名称
2018年6月21日	電子的統合事業許認可サービスに関する政令2018年第24号 ² （以下「2018年政令」という。）
2020年11月2日	雇用創出に関する法律2020年第11号（以下「オムニバス法」という。）

以下、その法制度変更の内容及びそれに関連する動きを概観する。

2. 2018年政令による法制度の変更について

(1) 2018年政令による法制度変更の内容

2018年政令は、投資及び事業の迅速化と向上を目的とし、事業活動を行うための許認可との関係において、次の新たな制度を導入した³。

- i. 事後審査制
- ii. 電子的統合事業許認可（Online Single Submission）（以下「OSS」という。）システム

当時、外国企業がインドネシアに現地法人を設立して事業活動を行う場合は、その行為／活動の法令適合性を事前に確認すべきとの考え方の下で、会社を設立してから事業活動の準備を経て実際にその商業化／操業を行うことが可能となるまでには、一部の例外を除き、会社の設立時に投資調整庁から投資登録を取得し、実行する事業活動に応じた各種許認可を取得した上で、最後に投資調整庁からの許可を取得する必要があるとされ、かつその投資登録、各種許認可及び投資調整庁の許可は、法令所定の要件が充足されていることを当局が承認した後でなければ発行を受けることができなかった。そのため、外国企業からは、インドネシアへの投資を決定し

² この2018年政令は、オムニバス法の施行規則として制定されたリスクベース事業許認可の運営に関する政令2021年第5号の施行に伴い、2021年2月2日付で既に廃止されている。

³ 当時、インドネシア政府は、世界銀行が発表するビジネス環境ランキング（Doing Business）でタイよりも上位となることを直近の目的とし、そのために必要な政策を実行する方針を打ち出しており、この2018年政令の制定も、その政策実行の一環として行われたものである。

てから実際に事業を行うことが可能となるまでに時間がかかり過ぎるとの指摘がなされていた。

この指摘への対応として、2018年政令は、事業活動に対する審査の考え方を従前の事前審査制から事後審査制に転換し、次のような制度変更を行った。

- i. 会社設立前時の投資調整庁からの投資登録の取得を不要とした
- ii. 各種許認可については、その許認可の取得要件を将来的に充足することを誓約するコミットメントを提出することを条件として、それらの要件が充足される前に許認可を先行して発行し、事後にコミットメントの内容が充足されない場合は発行した許認可を取り消す制度を採用した

また、この事前審査制から事後審査制への転換に加えて、2018年政令は、事業活動に必要な許認可等に関する手続をウェブ上で完結させることができる OSS システムを導入し、許認可に関する手続の進め方を一変させた。

当時、事業活動に必要な許認可の手続を行う場合は、多くの場合にその発行権限を有する行政機関を訪問してやり取りを行う必要があり、手続に時間がかかる要因となっていた。また、応対する担当者により回答が異なる等、手続の不透明さや不確かさを指摘する声も少なくなかった。加えて、各行政機関のシステムは基本的に独立しており、行政機関の間でのデータの共同利用や統合は行われていなかったため、同じデータを複数の行政機関に重複して提出しなければならない煩わしさがあった。

これに対して新制度の下では、許認可に関する手続を OSS システムのウェブサイトにログインしてウェブ上で行うため、希望する手続が OSS システムに対応している場合は、その手続自体のために行政機関を訪問する必要はなくなった。また、全ての事業者が共通のシステムを利用するため、応対する担当者により回答が異なる問題も解消された。加えて、OSS システムは関係する行政機関のシステムに接続され、データの相互利用や統合が行われるため、同じデータを重複して提出しなければならない煩わしさも減少した。

この OSS システムは、導入の発表から実際の運用開始までの準備期間が非常に短く、運用開始当初はトラブルが頻発したものの、システムのバージョンアップや細かい改変を行いつつ継続して使用され、現在では実務に定着している。

(2) 2018年政令に基づく法制度変更の効果

前述した2018年政令に基づく法制度の変更は、許認可に関するシステムの大枠を変更するものであり、「投資及び事業の迅速化と向上」という法令の制定目的に沿うものではあった。

しかしながら、たとえば、前述したコミットメントの提出を条件として許認可を発行する制度は、先行して許認可は発行するものの、そのコミットメントが未充足のまま無制限に事業活動を行うことを許容するものではなく、事業活動を商業化／操業の段階に進めるためには、そのコミットメントを充足して許認可のステータスを有効化する必要があった⁴。そのため、コミットメントを充足する作業を行う際に参照する法令の内容や当局の対応が新たな制度に対応した事業活動の迅速化に資するものに変更されていない場合は、結局そのコミットメントの充足作業が遅延してボトルネックとなり、事業活動の迅速化を十分に達成することが難しくなってしまうという問題が残されていた。

この問題点については、当時、各種許認可（事業活動に必要な登録、認証、認定等を含む。）に関する規律を決定する権限の所在が中央政府、地方政府、省／非省政府機関、関係技術機関等に分散していたため、それらの法令を全体として事業活動の迅速化に資する内容に調整する作業を行うことは非常に難しい状況にあり、筆者の実務での経験に照らしても、2018年政令に基づく制度変更が事業活動の迅速化に与えた影響は限定的なものに止まる印象であった⁵。

3. オムニバス法による法制度の変更について

(1) はじめに

⁴ 2018年政令第41条。

⁵ なお、当時、筆者は、2018年政令の内容を解説するセミナーをインドネシアで数回行ったが、その聴衆であった日系企業の駐在員からは、インドネシア政府への要望として、インドネシアへの進出時の問題に焦点をあてた政策ばかりが目立つが、インドネシア進出後に企業が直面する労務や税務に関する問題の改善にも同様に注力して欲しいとの声が多く聴かれたことを付言しておく。

オムニバス法は、立法目的をインドネシア国民に対する広範な就労の場の創出とし、その目的実現のための政策である次の4点につき具体的な規律を定める法律である。

- i. 投資／事業活動のエコシステムの向上
- ii. 労働者の保護／福祉の向上
- iii. 零細小中規模事業等の行い易さ
- iv. 政府の投資の向上／国家戦略プロジェクトの迅速化

このオムニバス法の規定事項は、上記政策の実現を目的として多くの既存の法律を改正し、同時に新たな法制度も導入するものであり、日系企業を含む外資企業の事業環境に大きな影響を及ぼすものであった。

また、オムニバス法は、オムニバス手法という稀有な手法を用いて作成されており、他の法令には認められない特徴を有していた。

もっとも、このオムニバス法に対しては、インドネシアの憲法裁判所より2021年11月に条件付きの違憲判決が出されている。

以下では、まず、オムニバス法の他の法令には認められない法令としての特徴を説明した上で、同法による法制度変更の内容を概観した後、最後に同法を条件付きで違憲とした憲法裁判所判決の内容を説明する。

(2) オムニバス法の法令としての特徴

オムニバス法は、他の法令には認められない特徴を少なくとも2つ有している。

1つ目の特徴は、1つの法律で78もの既存の法律を改正した点である。

インドネシアでの法改正の手法は、既存法令の一部を改正する改正法の制定又は既存法令全体にとって代わる改正法の制定のいずれかであるが、それらの改正法は、1つの既存法令又は相互に関連する特定分野の複数の既存法令のみを対象とするのが通常である。これに対してオムニバス法は、既存法令の一部を改正する改正法ではあるものの、その対象は20を超える分野／セクターにおける78もの法律であり、この点で他に類を見ない法令といえる。このように1つの法律で78もの法律を改正する理由について、同法の前文では、雇用創出という立法目的の実現に必要な法改正を、迅速性の要請と改正内容のハーモナイゼーションを両立させて行うためには、分野／セクター毎に改正法を制定する通常の方法は適切ではないとの説明がなされている。

2 つ目の特徴は、改正法でありながら、新規制度導入の根拠法でもある点である。

インドネシアの他の法令を改正する改正法は、対象法令の改正という目的に特化して作成されるのが通常であり、改正法でありながら、新規制度導入の根拠法でもあるオムニバス法は異例の法令といえる⁶。

このように他の法令には認められない特徴を持つオムニバス法の制定に用いられた手法は、「オムニバス手法 (metode omnibus)」と呼ばれている。もっとも、このオムニバス手法は、オムニバス法が制定された当時、インドネシアでの法令制定に関する規律を定める法律 2011 年第 12 号⁷及びその施行規則中には規律がなく、どのような手法をオムニバス手法と呼ぶのが法令上明確にされていなかった⁸。現在は、後述する 2021 年 11 月 25 日付憲法裁判所判決を受けて改正された法律 2011 年第 12 号第 64 条第 1b 項に、オムニバス手法とは、以下を 1 つの法令にまとめて行うことによる法令の作成手法であることが明記されている。

- i. 新規の規定事項を記載する；
- ii. 種類及びヒエラルキーが同一の様々な法令に規律されている法的な関連性及び／又は必要性を有する規定事項を変更する；及び／又は、
- iii. 種類及びヒエラルキーが同一の法令を廃止する

(3) オムニバス法による法改正に起因する法制度の変更について

オムニバス法により 78 もの法律が改正されたことは前述したとおりであり、その対象とされた法律は次のとおりである。

⁶ 2018 年政令が、新規の法制度を導入したものの、その法制度に既存の法令を対応させることが難しく、結果としてその法制度を十分に機能させられなかったように思われたことは前述したとおりである。オムニバス法は、そのような過去の経験から、新規制度の導入とその新規制度に既存法令を適合させる法改正は車の両輪のような関係にあり、前者を行う場合には後者も同時に行う必要が高いとの考えの下で作成されたものなのかもしれない。

⁷ 法令制定に関する法律 2011 年第 12 号。

⁸ このようにオムニバス法が法令に規律されていない手法を用いて作成されたことは、後述する 2021 年 11 月 25 日付憲法裁判所判決がオムニバス法の制定に憲法違反の瑕疵が認められると判示する一因となった。

1.	空間整備に関する法律 2007 年第 26 号
2.	沿岸地域及び小島嶼の管理に関する法律 2007 年第 27 号
3.	海洋に関する法律 2014 年第 32 号
4.	地理空間情報に関する法律 2011 年第 4 号
5.	環境の保護及び管理に関する法律 2009 年第 32 号
6.	建物建築物に関する法律 2002 年第 28 号
7.	建築家に関する法律 2017 年第 6 号
8.	水産業に関する法律 2004 年第 31 号
9.	農園業に関する法律 2014 年第 39 号
10.	植物品種保護に関する法律 2000 年第 29 号
11.	持続可能な農業栽培システムに関する法律 2019 年第 22 号
12.	農夫の保護及びエンパワメントに関する法律 2013 年第 19 号
13.	園芸に関する法律 2010 年第 13 号
14.	畜産業及び動物の健康に関する法律 2009 年第 18 号
15.	森林に関する法律 1999 年第 41 号
16.	森林破壊の防止及び撲滅に関する法律 2013 年第 18 号
17.	鉱物石炭鉱業に関する法律 2009 年第 4 号
18.	石油及び天然ガスに関する法律 2001 年第 22 号
19.	地熱に関する法律 2014 年第 21 号
20.	電力に関する法律 2009 年第 30 号
21.	原子力に関する法律 1997 年第 10 号
22.	工業事業に関する法律 2014 年第 3 号
23.	商業に関する法律 2014 年第 7 号
24.	法定計量に関する法律 1981 年第 2 号
25.	ハラル製品保証に関する法律 2014 年第 33 号
26.	住宅団地及び住宅街地区に関する法律 2011 年第 1 号
27.	高層集合住宅に関する法律 2011 年第 20 号
28.	建設役務に関する法律 2017 年第 2 号
29.	水資源に関する法律 2019 年第 17 号
30.	道路輸送交通に関する法律 2009 年第 22 号
31.	鉄道業に関する法律 2007 年第 23 号
32.	海運業に関する法律 2008 年第 17 号
33.	航空業に関する法律 2009 年第 1 号
34.	保健に関する法律 2009 年第 36 号
35.	病院に関する法律 2009 年第 44 号

36.	向精神薬に関する法律 1997 年第 5 号
37.	麻薬に関する法律 2009 年第 35 号
38.	食品に関する法律 2012 年第 18 号
39.	映画業に関する法律 2009 年第 33 号
40.	観光に関する法律 2009 年第 10 号
41.	大巡礼及び小巡礼の運営に関する法律 2019 年第 8 号
42.	郵便に関する法律 2009 年第 38 号
43.	電気通信に関する法律 1999 年第 36 号
44.	放送に関する法律 2002 年第 32 号
45.	防衛産業に関する法律 2012 年第 16 号
46.	警察に関する法律 2002 年第 2 号
47.	投資に関する法律 2007 年第 25 号
48.	銀行業に関する法律 1992 年第 7 号
49.	シャリア銀行業に関する法律 2008 年第 21 号
50.	労働に関する法律 2003 年第 13 号
51.	全国社会保障システムに関する法律 2004 年第 40 号
52.	社会保障運営庁に関する法律 2011 年第 24 号
53.	インドネシア移住労働者の保護に関する法律 2017 年第 18 号
54.	協同組合業に関する法律 1992 年第 25 号
55.	零細小中規模事業に関する法律 2008 年第 20 号
56.	道路に関する法律 2004 年第 38 号
57.	出入国管理に関する法律 2011 年第 6 号
58.	特許に関する法律 2016 年第 13 号
59.	商標及び地理的表示に関する法律 2016 年第 20 号
60.	有限責任会社に関する法律 2007 年第 40 号
61.	妨害法（Hinderordonnantie）に関する Staatsblad Tahun 1962 Nomor 226 juncto Staatsblad Tahun 1940 Nomor 450
62.	所得税に関する法律 1983 年第 7 号
63.	物品役務付加価値税及び奢侈品売上税に関する法律 1983 年第 8 号
64.	税務通則手続に関する法律 1983 年第 6 号
65.	地方税及び地方公共料金に関する法律 2009 年第 28 号
66.	漁師、養殖業者、及び塩田業者の保護及びエンパワメントに関する法律 2016 年第 7 号
67.	会社登録義務に関する法律 1982 年第 3 号
68.	村に関する法律 2014 年第 6 号
69.	独占の実行及び不公正な事業競争の禁止に関する法律 1999 年第 5 号

70.	国有事業体に関する法律 2003 年第 19 号
71.	科学技術国家システムに関する法律 2019 年第 11 号
72.	公益目的の開発のための土地収用に関する法律 2012 年第 2 号
73.	持続可能な食料農地の保護に関する法律 2009 年第 41 号
74.	特別経済地区に関する法律 2009 年第 39 号
75.	自由貿易自由港地区に関する法律代替政令 2000 年第 1 号が法律となること の決定に関する法律 2000 年第 36 号
76.	サバン自由貿易自由港地区に関する法律代替政令 2000 年第 2 号が法律 となること の決定に関する法律 2000 年第 37 号
77.	行政管理に関する法律 2014 年第 30 号
78.	地方行政に関する法律 2014 年第 23 号

また、法律の改正は、その後の既存施行規則の改廃と新規施行規則の制定を伴うことが多く、オムニバス法の施行後も、幅広い分野／セクターでの重要法令の改廃と新規法令の制定が相次いで行われている。

たとえば、オムニバス法により多くの条項が改正された労働セクターでは⁹、2021年に重要な新規の政令が立て続けに3つ施行され¹⁰、かつ「雇用創出に関する法律 2020 年第 11 号及びその施行規則の公布に起因する労働大臣令の廃止に関する労働大臣令 2021 年第 23 号」の中で、オムニバス法の施行に伴い19もの労働大臣令が廃止されたことが発表されるなど、既存施行規則の改廃と新規施行規則の制定が相次いで行われている¹¹。

このように、オムニバス法の施行を契機としてインドネシアでは法制度が大きく動いているため、その法改正の動向と実務運用への影響を注視する必要性は高まっているといえる。

(4) リスクベース事業許認可の導入

⁹ 改正の具体的な内容は別紙 2 を参照。

¹⁰ この3つの政令の具体的な名称は、「外国人労働者の使用に関する政令 2021 年第 34 号」、「有期雇用契約、アウトソーシング、勤務時間及び休憩時間並びに雇用関係解消に関する政令 2021 年第 35 号」及び「賃金に関する政令 2021 年第 36 号」である。

¹¹ ただし、後述のとおり、2021年11月25日付憲法裁判所判決以降、オムニバス法に関連する新たな施行規則を制定することはできなくなっている。

ア リスクベース事業許認可とは

オムニバス法は、前述した「投資／事業活動のエコシステムの向上」の政策を実現するための新たな事業許認可制度として、リスクベース事業許認可を導入した。

このリスクベース事業許認可とは、インドネシアで行われる各事業活動をそのリスクレベルに基づき4種類に分類し、その分類に応じて事業者が取得義務を負う事業許認可の種類構成を決定する制度であり、リスクレベルの分類とそれに対応した事業許認可の種類構成は次のように整理される。

事業活動のリスクレベル	必要なリスクベース事業許認可の種類構成
低リスク	事業基本番号 ¹² （以下「NIB」という。）
中低リスク	NIB + 標準規格証明書 ¹³ ※この標準規格証明書を保有していれば、事後に当局の検証等を受けることなく事業活動を商業化／操業の段階に進めることができる。
中高リスク	NIB + 標準規格証明書 ¹⁴ ※この標準規格証明書を保有しているだけでは事業活動の準備までしか行えず、その商業化／操業を行うためには、標準規格証明書で表明した標準規格の充足を実際に履行して当局の検証を受ける必要がある。
高リスク	NIB + 許可 + （必要とされる場合は）事業標準規格証明書及び／又は製品標準規格証明書 ¹⁵

なお、中低リスクレベルと中高リスクレベルについては、必要なリスクベース事業許認可の名称のみを見た場合、その構成に違いはない。しかしながら、中低リスクレベルの場合に取得する「標準規格証明書」と中高リスクレベルの場合に取得する「標準規格証明書」には、事業活動を商業化／操業の段階に進めるために当局の検証を必要とするか否かという点で明確な差異が存在するた

¹² オムニバス法第8条第1項。

¹³ オムニバス法第9条第2項、政令2021年第13条第1項ないし第3項。

¹⁴ オムニバス法第9条第3項及び第5項、政令2021年第14条第1項、第4項及び第5項。

¹⁵ オムニバス法第10条。

め、本報告書では両者を区別している。

イ 事後審査制の踏襲

前述した2018年政令で導入された事後審査制の考え方は、このリスクベース事業許認可においても踏襲されている。このリスクベース事業許認可のガイドラインを定めている政令2021年第5号の別紙Ⅲによれば、リスクベース事業許認可への事後審査制の適用は、次の基準が充足されていることを条件としているようである。

- i. 事業活動のリスクレベルが低いこと；又は、
- ii. 事業活動に関する標準規格が既に定められていること

具体的には、事業活動のリスクレベルが低リスク又は中低リスクである場合は、OSSシステムにデータを入力して事業許認可を取得しさえすれば、その事業許認可の取得過程で表明した標準規格等の充足義務を履行したか否かの検証を事後に受けることなく、事業活動を商業化／操業の段階まで行うことができるとされている。これは、事後的な検証が一切不要とされている点で、2018年政令により導入された事後審査制以上に事業の迅速化に資するものといえる。

他方、事業活動のリスクレベルが中高リスク又は高リスクである場合は、OSSシステムにデータを入力して取得した事業許認可により事業活動の準備までを行うことはできるものの、その商業化／操業を行うためには、それに先立ち中高リスクレベルの場合には当局による検証を受ける必要があり、高リスクレベルの場合には当局の承認を取得する必要があるとされている。これは、事業許認可の発行を先行して受けることはできるものの、事後の検証／承認の取得は必要としている点で、2018年政令により導入されたコミットメントを用いた事後審査制に類似するものといえる。

ウ OSSシステムのみで手続を完結させることのできる体制の構築

このリスクベース事業許認可に関する手続は、前述したOSSシステムを通じて行われるが、オムニバス法、その施行規則である「リスクベース事業許認可の運営に関する政令2021年第5号」、OSSシステムのウェブサイトに掲載

されているリスクベース事業許認可の手續に関するガイドライン¹⁶等を参照するに、その手續については、事業者による申請手續のみならず、行政当局側による検証等の手續も含めて、極力 OSS システムのみで手續を完結させることのできる体制が構築されているといえる。

このような体制を実効性のあるものとして構築するためには、リスクベース事業許認可が適用される下記分野／セクター¹⁷の許認可に関する全ての規律を OSS システムによる最適な対応が可能な形に同期する必要があるが、従前は、その規律権限の所在が中央政府、地方政府、省／非省政府機関、関係技術機関等に分散していたため、中央政府が音頭をとって同期を試みてはいたものの、最適な対応が可能な形への同期を行うことは難しい状況にあった。

1.	海洋水産業
2.	農業
3.	環境森林
4.	エネルギー鉱物資源
5.	原子力
6.	工業事業
7.	商業
8.	公共事業国民住宅
9.	輸送
10.	保健、医薬品及び食物
11.	教育文化
12.	観光
13.	宗教
14.	郵便、電気通信、放送及び電子システム取引
15.	防衛安全保障
16.	労働

この課題について、オムニバス法は、上記分野／セクターにおいて、その許認可等に関する詳細な規律権限を中央政府に集約する法改正を行うことにより改善を図っている。たとえば、別紙 2 のオムニバス法による労働法改正対象条文の新旧対照表中の条項のうち、許認可等に関する詳細な規律を下位法令に委

¹⁶ この各種ガイドラインは、OSS システムのウェブサイト (<https://oss.go.id/>) のトップ画面の「ガイドライン (PANDUAN)」より確認することができる。

¹⁷ オムニバス法第 26 条。

任する条項に着目してみると、オムニバス法による改正前には多く存在していた許認可等に関する詳細な規律権限を労働大臣に委任する条項の全てが¹⁸、オムニバス法による改正に伴い削除されるか委任先を中央政府とする形に変更されていることが分かる。また、オムニバス法による改正後の法律中には、「事業許認可は、中央政府が定める規範、標準規格、手続及び基準を充足していなければならない」といった一文の追記がしばしば認められることも¹⁹、上記と同趣旨の改正といえる。

このオムニバス法による法改正を通じた許認可等に関する規律権限の中央集権化により、リスクベース事業許認可に関する手続を極力 OSS システムのみで完結させることのできる体制を構築することが可能になったと考えられる²⁰。

(5) オムニバス法に対する憲法裁判所判決について

オムニバス法については、その公布直後から司法審査を求める複数の訴訟が憲法裁判所に提起され、同裁判所で審理が行われていたが、憲法裁判所は、その中の1つの事件について、2021年11月25日、判決第91/PUU-XVIII/2020号を言い渡した²¹。その判決主文の概要は、次のとおりである。

- 申立人 I 及び申立人 II の申立を却下する。
- 申立人 III、申立人 IV、申立人 V 及び申立人 VI の申立を一部認容する。

¹⁸ 具体的には、別紙2の第14条第4項、第42条第5項、第43条第4項、第44条第2項、第46条第2項、第47条第3項、第59条第8項、第65条第5項、第77条第4項、第78条第4項、第79条第5項、第89条第4項、第90条第3項、第92条第3項及び第190条第3項を参照。

¹⁹ 別紙2では、第14条第3項、第37条第3項、第66条第5項にこの一文が追記されている。

²⁰ このように、リスクベース事業許認可に関する手続を極力 OSS システムのみで完結させることのできる体制構築のための制度設計はなされているものの、実務での OSS システムによるリスクベース事業許認可の運用では、その開始当初より不具合が頻発しているようである。今後、それらの不具合が修正され、制度設計のとおり効率性の高いシステムとして定着していくか、引き続き注視が必要といえる。

²¹ 判決の全文（原文）は、インドネシア憲法裁判所のウェブサイトの専用ページ

（<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Putusan&id=1&kat=1&cari=91%2FPUU-XVIII%2F2020>）で確認することができる。

- オムニバス法の制定は1945年インドネシア共和国憲法に反しており、「本判決の言渡しから2年の期間内に是正を行わない」限りとの条件付で法的拘束力を持たないものとする。
- オムニバス法は、その制定の是正作業が本判決で定めた期間に応じて実行されるまで、引き続き適用される。
- 法律の制定者には本判決の言渡しから2年以内に是正を行うよう命じ、その期間内に是正を行わない場合、オムニバス法は恒久的に違憲となる。
- 2年の期間内に法令の制定者がオムニバス法の是正を完了させることができない場合は、オムニバス法により廃止された又は改正された法律又は法律の条項若しくは記載事項が再び適用される。
- オムニバス法に関連する戦略的な性質の広範な影響を有するあらゆる措置／政策を延期し、新規施行規則の発行も認められないものとする。
- 本判決をインドネシア共和国公報に然るべく掲載することを命じる。
- 申立人らのその余の申立を棄却する。

すなわち、オムニバス法の制定には憲法違反の瑕疵が認められるものの、それにより直ちにその法的拘束力を否定するのではなく、2年の猶予期間（2021年1月25日～2023年1月25日）を設定してその期間内は引き続き有効に適用されるものとし、仮にその猶予期間内に瑕疵を治癒する是正が行われないう場合は、恒久的な違憲としてその法的拘束力を否定するという内容である。また、重要な点として、その猶予期間中は、オムニバス法に関連する新たな施行規則の発行は認められないとされている。

4. 憲法裁判所判決後のインドネシア政府の動きについて

(1) 概要

前述した2021年1月25日付憲法裁判所判決第91/PUU-XVIII/2020号への対応として、インドネシア政府は、「法令制定に関する法律2011年第12号」にオムニバス手法に関する規律を追加する法改正を行うことを念頭におき、国民議会との協議及び調整を重ね、その結果として、令和4年6月16日、「法令制定に関する法律2011年第12号の2次改正に関する法律2022年第13号」が公布され、同日付で施行されるに至った。この法改正は、前述した憲法裁判所判決がオムニバス法を条件付で違憲と判示するに当たり、法律2011年第12号にオムニバス手法に関する規律が規定されておらず、オムニバス手法を用いた法令の制定プロセスが不明確であることを問題視していたことへの対応であると考えられる。

また、インドネシア政府は、前述した憲法裁判所判決への対応として、オムニバス法を改正してその瑕疵を治癒する方法を選択せず、瑕疵があるとされたオムニバス法を全面的に廃止し、それにとって代わる法令として2022年法律代替政令を制定する方法を選択した。この2022年法律代替政令は、令和4年12月30日に公布されて同日付で施行されており、その施行に伴いオムニバス法は廃止されている²²。

もっとも、この2022年法律代替政令は、後述のとおり、今後国民議会の承認が得られなければ廃止されることに加えて、既に司法審査を求める複数の訴訟が憲法裁判所に係属しており、その結果次第ではその効力が否定されることになりかねない。したがって、2022年法律代替政令はいまだ不安定な状況にあると言わざるを得ず、引き続き、今後の動向を注視していく必要があるといえる。

以下、この2022年法律代替政令の内容を掘り下げて説明する。

(2) 法律代替政令2022年第2号について

ア 法律代替政令とは

2022年法律代替政令の内容を把握するためには、法律代替政令(Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang)という法形式の概要を把握する必要があるため、まずはその点について説明する。

法律代替政令は、「避けることのできない危機的状況が認められる場合に大統領が定める法令」と定義されており²³、その根拠は、1945年インドネシア共和国憲法第22条第1項である。すなわち、大統領は、避けることのできない危機的状況が認められる場合に²⁴、法律の代替としての政令を定めること

²² 2022年法律代替政令第185条。

²³ 法律2011年第12号第1条第4号。

²⁴ この「避けることのできない危機的状況」の要件について、2022年法律代替政令は、その前文において、近時のエネルギー価格及び食品価格の高騰、気候変化、サプライチェーンの混乱の発生に起因するグローバルな動きとして世界の経済成長の低下やインフレ率の上昇が発生しており、それらに対応するためには、オムニバス法に規定されている経済の転換を通じて投資に対する国家の競争力と誘引力の向上を図ることが不可欠な状況にあること等を挙げ、「避けることのできない危機的状況」の要件を充たしているとの説明を

が憲法上の権限として認められており、その法律の代替としての政令の名称が法律代替政令である。

このように、法律代替政令は、法律に代替する政令として定められるものであることから、その法令としてのヒエラルキーは法律と等位とされ²⁵、その規定事項も法律と同一とされている²⁶。2022年法律代替政令が複数の法律を改正し、オムニバス法を廃止することができるのも、法律代替政令が法律と等位の法令と位置付けられているからにほかならない。

もっとも、この法律代替政令は、その制定後、最初に開催される国民議会の会期において議会に提出し、国民議会の承認を得なければならないとされている²⁷。この提出された法律代替政令に対する国民議会の対応は、その法律代替政令を承認するか否かのいずれかであり、内容を修正して承認すること等は認められていない²⁸。国民議会が法律代替政令を承認する場合は、その法律代替政令が法律となることの決定に関する法律が制定されるのに対して²⁹、国民議会が法律代替政令を承認しない場合は、法律代替政令の廃止に関する法律が制定されることとなる³⁰。

イ 2022年法律代替政令の施行の影響

2022年法律代替政令の施行の影響として、オムニバス法が廃止されたことは前述したとおりである。

また、オムニバス法が廃止されこととの関係で、オムニバス法の施行規則として公布済みの法令やオムニバス法を基礎とする法律関係に基づき発行済みの事業許認可等に対する影響が問題となるが、2022年法律代替政令は、この点について、次のような規律を定めている（2022年法律代替政令第182条及び第184条）。

行っている。

²⁵ 法律2011年第12号第7条第1項。

²⁶ 法律2011年第12号第11条。

²⁷ 1945年インドネシア共和国憲法第22条第2項、法律2011年第12号第52条第1項及び同項注釈。

²⁸ 法律2011年第12号第52条第3項。

²⁹ 法律2011年第12号第52条第4項。

³⁰ 法律2011年第12号第52条第5項ないし第8項。

対象事項	左記対象事項の取扱い
オムニバス法に基づき発行済みの事業許認可、証明書	その事業許認可、証明書の適用期間が満了するまで引き続き適用される
オムニバス法の施行前に中央政府又は地方政府が発行した承認、セクターの許可、証明書、その他の許認可形式	その承認、セクターの許可、証明書、その他の許認可形式の適用期間が満了するまで引き続き適用される
オムニバス法に基づき設立された事業体	その事業体の存続期間が満了するまで引き続き存続する
2022年法律代替政令の施行時点で申請プロセスの途上にある事業許認可	2022年法律代替政令に基づきプロセスを進める
2022年法律代替政令により改正された法律の全ての施行規則	2022年法律代替政令に反していない限りにおいて引き続き適用される
オムニバス法の施行規則に当たる全ての法令	2022年法律代替政令に反していない限りにおいて引き続き適用される

ウ 2022年法律代替政令の概要及びオムニバス法との比較

2022年法律代替政令は、オムニバス法と同じ全186条の条文で構成されている。

また、2022年法律代替政令は、オムニバス手法を用いて作成された多様な分野／セクターの複数の法律を1つの法律で改正する改正法であるとともに、新規制度導入の根拠法でもあるという他の法令には認められない特徴を有している点も、オムニバス法と同様である。

さらに、2022年法律代替政令は、その具体的な規定事項も、オムニバス法の規定事項を基本的に踏襲している。

まず、2022年法律代替政令の条項のうち、既存法律の改正に関連する条項以外の条項は、文言の調整や軽微な修正のための変更は一定程度行われているものの、基本的にはオムニバス法の規定をそのまま用いている。前述したリスクベース事業許認可に関する規律内容も、オムニバス法における規律内容と基本的に同一である。

また、既存法律の改正に関連する条項についても、改正対象法律の数が1つ減少して77個となつてはいるものの³¹、基本的な方向性はオムニバス法と同様である。もっとも、個々の法律の改正内容を個別に見ていくと、オムニバス法との比較で改正箇所が増加している法律、改正箇所が減少している法律、改正内容に本質的な変更が認められない法律が混在しているため注意が必要である。たとえば、「ハラール製品保証に関する法律2014年第33号」の改正内容を比較すると、オムニバス法による改正内容は、21個の既存条文の変更、2個の新規条文の追加及び1個の条文に関する注釈の変更であるのに対して、2022年法律代替政令による改正内容は、26個の既存条文の変更と10個の新規条文の追加であり、全体的に見て改正箇所が増加しているといえる。他方、税務分野の法律、すなわち「所得税に関する法律1983年第7号」、「物品役務付加価値税及び奢侈品売上税に関する法律1983年第8号」及び「税務通則手続に関する法律1983年第6号」については、いずれも改正箇所が減少しており、改正の範囲が減縮されている。

エ 2022年法律代替政令による労働法の改正内容

オムニバス法による法改正のうち、特に世間の耳目を集めたのが労働法の改正であり、それは2022年法律代替政令においても同様である。

そこで、別紙2にまとめたオムニバス法による労働法の改正内容が2022年法律代替政令においても維持されているか否かを確認し、その結果をまとめたのが別紙3である。

この別紙3に列記した改正対象条文のうち、「2022年法律代替政令による改正後条文」の欄に「同左」と表記されているものは、オムニバス法による改正内容が2022年法律代替政令においても維持されている条文である。また、労働法第X章パラグラフ1のタイトル並びに労働法第67条、第185条、第186条及び第187条の変更は、使用する用語の形式的な変更である。さらに、労働法第84条の変更は、法改正に伴い生じた参照条項のズレを修正するための変更に止まる。

したがって、オムニバス法による改正内容が2022年法律代替政令により実質的な意味で変更された労働法の条文は、アウトソーシングに関連する第64条、最低賃金に関連する第88C条、第88D条及び第88F条、並びに賃

³¹ オムニバス法による改正対象法律のうち、2022年法律代替政令において改正対象法律とされなかった法律は、「地方税及び地方公共料金に関する法律2009年第28号」である。

金構造スケールに関連する第92条のみということになる。これらの変更点のうち、アウトソーシングに関連する変更と最低賃金に関連する変更は詳細な規律が政令に委任されているため、その実務への影響を現時点で評価することは難しいものの、アウトソーシングについてはその対象業務に一定の制限を付す方向の変更であり、最低賃金についてはその金額を政府がより柔軟に決定することを可能とする方向の変更であることから、労働者の利益に配慮した変更との見方が多い印象である。

オ 2022年法律代替政令に関する今後の見通し

前述したとおり、法律代替政令は、その制定後に国民議会の承認を得る必要があり、仮に国民議会が法律代替政令を承認しない場合、その法律代替政令は廃止される。したがって、2022年法律代替政令についても、国民議会の承認が得られなければ廃止されることとなる³²。

また、2022年法律代替政令に対しては、既に司法審査を求める複数の訴訟が憲法裁判所に提起され、同裁判所で審理が行われている。その訴訟において、申立人らは、新たに2022年法律代替政令を制定しなくても同様の内容のオムニバス法が既に存在していたため、法の欠缺が生じているような状況にはなかったこと、憲法裁判所より命じられたオムニバス法に関する憲法違反の瑕疵の是正を履行することなく新法を制定する行為は法的な不安定さを生じさせること、それらを踏まえると客観的な状況に照らして法律代替政令の制定要件である「避けることのできない危機的状況」を充足しているとはいえないこと等を主張している³³。この訴訟の結果次第では、オムニバス法と同様、2022年法律代替政令もその法的な拘束力が条件付きで又は無条件に否定されることとなりかねない。

以上より、2022年法律代替政令は依然として不安定な状況にあると言わざるを得ず、今後も、国民議会による承認の動向及び憲法裁判所に係属している訴訟の動向を注視していく必要がある。

³² 本報告書は令和5年2月28日までの情報に基づき作成しているところ、同日時点で国民議会の承認については様々な報道がなされているものの、最終的な結論は出ていない。

³³ この主張内容は、憲法裁判所のウェブサイトにてニュースとして掲載されている令和5年1月19日の期日を踏まえたものである

(<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18845&menu=2>)。

第3 インドネシアの裁判制度及びその運用の実態

1. 裁判制度の概要

インドネシアの裁判制度は、基本的には三審制³⁴が採用されている。第一審レベルとして、通常裁判所、宗教裁判所、行政裁判所³⁵、軍事裁判所の4種類が存在し、それぞれが高等裁判所を有する。最高裁判所は、全ての系列における最終審となる。また、最高裁判所とは別に、憲法裁判所が存在する。

通常裁判所内には、産業関係裁判所、商事裁判所といった特別法廷が設置されている。産業関係裁判所は労働事件を、商事裁判所は知的財産関係の事件、破産事件、及び事業競争監視委員会裁決に対する異議申立事件³⁶を取り扱っている。

2. 運用の実態

以下、インドネシア進出日系企業及びジャカルタ駐在日本法弁護士へのヒアリングを総合して浮かび上がるインドネシアにおける司法制度の実情について、簡単に述べる³⁷。

- ・ 法律ではなく大臣令等の下位法令によって実務が運用されている部分が多い。また、下位法令には、入手が困難なものもある。
- ・ 法令の改正や運用の変更が頻繁に行われる。日系企業がビジネスを行う上で大きな影響を及ぼす法令改正が突然行われ、準備期間もなく施行されるということもある。また、法令の内容が不明瞭である場合や行政の担当者によって解釈が異なる場合も多い。

³⁴ 例外として、たとえば、産業関係裁判所及び商事裁判所において二審制を採用している場合がある。

³⁵ 日系企業が抱えることの多い税務訴訟は、行政裁判所が管轄する。

³⁶ 事業競争監視委員会裁決に対する異議申立の提出先は、従前は地方裁判所とされていたが、オムニバス法及び2022年法律代替政令による「独占の実行及び不公正な事業競争の禁止に関する法律1999年第5号」の改正に伴い商事裁判所に変更された。

³⁷ あくまで現地でのヒアリングに基づく記述であり、統計等に基づくものではない。現地でも活動する日系企業や日本法弁護士の「肌感覚」を報告する趣旨と理解されたい。

- ・ 裁判には、いまだ一部に汚職が存在する。また、一部のインドネシア人弁護士も汚職と無縁ではない。したがって、日系企業としては、いかに裁判に巻き込まれないようにするかが重要である。
- ・ 判決に先例拘束性がなく、したがって、裁判における予見可能性が低い。

第4 日系企業のインドネシア進出に関する規制

日系企業がインドネシアに進出するにあたって最初に確認すべきは、外資規制の内容である。以下、インドネシアにおける外資規制の内容を説明し、さらに、原則的な進出形態である株式会社（現地法人）の設立手続を概観する。

1. 外資規制の概要

(1) 外資規制の法的根拠

インドネシアにおける外資規制の内容は、主に、投資法³⁸、大統領令2021年第10号³⁹、投資調整庁令2021年第3号⁴⁰、投資調整庁令2021年第4号⁴¹及び投資調整庁令2021年第5号⁴²等の法令に規律されている。

投資法は、従来存在した外国投資を規律した「外国投資法」と内国投資を規律した「内国投資法」を一本化して2007年に制定されたものである。

(2) 「外国投資」の定義

投資法上、「外国投資」とは、「インドネシア共和国国家領域において事業を行うための投資活動で、外国投資家が、完全に外国資本のみを使用するか国内投資家と

³⁸ 投資に関する法律2007年第25号。

³⁹ 投資事業分野に関する大統領令2021年第10号。なお、この大統領令は、大統領令2021年第49号により既に改正されている。

⁴⁰ 電子的に統合されたリスクベース事業許認可システムに関する投資調整庁令2021年第3号。

⁴¹ リスクベース事業許認可サービス及び投資優遇措置のガイドライン及び手順に関する投資調整庁令2021年第4号。

⁴² リスクベース事業許認可の監督のガイドライン及び手順に関する投資調整庁令2021年第5号。

の合併を組成するかを問わず行うものをいう」と定義されている（投資法第1条第3号）。すなわち、外国資本単独での投資に加えて、インドネシア国内資本との合併事業に外国資本がわずかでも含まれていれば、投資法上の「外国投資」に該当することになる。

(3) 外資規制の法的枠組み

ア 概要

外資規制の法的枠組みは、オムニバス法及び2022年法律代替政令による投資法の改正に伴い大きく変更されており、その全体像は、大統領令2021年第10号第2条及び第3条にまとめられている。

まず、全ての事業分野は、次の事業分野を除き、投資活動に対して開放されるとされている⁴³（大統領令2021年第10号第2条第1項）。

- i. 投資に対して閉鎖されている事業分野
- ii. 中央政府のみが行うことができる活動のための事業分野

また、この投資活動に対して開放される事業分野は、次のように細分化されている（大統領令2021年第10号第3条第1項）。

- ① 優先事業分野（第a号）
- ② 協同組合及び零細小中規模事業に割り当てられる又はそれらとのパートナーシップによる事業分野（第b号）
- ③ 一定の条件を伴う事業分野（第c号）
- ④ ①、②及び③に含まれない事業分野（第d号）

以下、投資活動に対して開放されていない上記i及びiiの事業分野並びに投資活動に対して開放されている上記①ないし④の事業分野について概説する。

イ 投資活動に対して開放されていない事業分野

⁴³ ただし、投資活動に対して開放される事業分野は、商業的な性質を有する事業分野とされている（大統領令2021年第10号第2条第1a項）。

投資活動に対して開放されていない事業分野⁴⁴には、前述のとおり、(i)投資に対して閉鎖されている事業分野及び(ii)中央政府のみが行うことができる活動のための事業分野が存在する。

このうち、(i)の投資に対して閉鎖されている事業分野とは、次の事業分野をいう。

- i. グループIの麻薬の栽培及び産業（投資法第12条第2項第a号）
- ii. あらゆる形態の賭博及び／又はカジノ活動（投資法第12条第2項第b号）
- iii. 絶滅のおそれのある野生動植物種の国際取引に関する条約の付属書I（Appendix I Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (CITES)）に表示されている魚種の捕獲（投資法第12条第2項第c号）
- iv. 建築物／石灰／カルシウムの材料、水族館及び土産品／装飾品のために使用される天然の珊瑚及び珊瑚礁並びに天然の生きている珊瑚又は死んでいる珊瑚の利用又は採取（投資法第12条第2項第d号）
- v. 化学兵器製造産業（投資法第12条第2項第e号）
- vi. 産業用化学物質産業及びオゾン層破壊物質産業（投資法第12条第2項第f号）
- vii. アルコール含有蒸留酒産業（KBLI 11010）、ワインであるアルコール飲料産業（KBLI 11020）及びモルト含有飲料産業（KBLI 11031）（大統領令2021年第10号第2条第2項第b号）

他方、(ii)の中央政府のみが行うことができる活動のための事業分野とは、「防衛安全保障のサービスの性質を有する又はその枠組みでの活動で、戦略的な性質を有し、かつ他者が行うことができないもの又は他者と連携することができないもの」をいうとされている（投資法第12条第3項）。

ウ 投資活動に対して開放されている事業分野

(ア) はじめに

⁴⁴ この事業分野は、外資であるか内資であるかを問わず、全ての投資活動に対して開放されていない。

投資活動に対して開放されている事業分野は、前述のとおり、次のように細分化されている（大統領令 2021 年第 10 号第 3 条第 1 項）。

- ① 優先事業分野（第 a 号）
- ② 協同組合及び零細小中規模事業に割り当てられる又はそれらとのパートナーシップによる事業分野（第 b 号）
- ③ 一定の条件を伴う事業分野（第 c 号）
- ④ ①、②及び③に含まれない事業分野（第 d 号）

以下、この①ないし④について概説する。

(イ) 優先事業分野

上記①の優先事業分野とは、次の基準を充たす事業分野として優先事業分野リスト⁴⁵に表示されているものをいう（大統領令 2021 年第 10 号第 4 条第 1 項及び第 2 項）。

- i. 国家戦略プログラム／プロジェクト（第 1 項第 a 号）
- ii. 資本集約（第 1 項第 b 号）
- iii. 労働集約（第 1 項第 c 号）
- iv. 高度技術（第 1 項第 d 号）
- v. 先駆的産業（第 1 項第 e 号）
- vi. 輸出指向（第 1 項第 f 号）
- vii. 研究、開発、革新の活動を指向する（第 1 項第 g 号）

この優先事業分野に投資する場合、投資家は、財政的インセンティブ⁴⁶及び／又は非財政的インセンティブ⁴⁷を受けることができるとされている（大統領令 2021 年第 10 号第 4 条第 5 項及び第 6 項）。

⁴⁵ この優先事業分野リストは、ポジティブリストと呼ばれることもあり、大統領令 2021 年第 10 号に添付されている別紙 I に表示されている。

⁴⁶ この財政的インセンティブには、tax allowance、tax holiday、investment allowance、輸入関税免除等が存する（大統領令 2021 年第 10 号第 4 条第 5 項）。

⁴⁷ この非財政的インセンティブには、事業許認可、サポートインフラの提供、エネルギーの利用可能性の保証、原材料の入手可能性の保証、出入国管理に関する便宜、労務に関する便宜等が存する（大統領令 2021 年第 10 号第 4 条第 6 項）。

(ウ) 協同組合及び零細小中規模事業に割り当てられる又はそれらとのパートナーシップによる事業分野

上記②の協同組合及び零細小中規模事業に割り当てられる又はそれらとのパートナーシップによる事業分野とは、大統領令 2021 年第 10 号の別紙 II に列記されている次のいずれかの事業分野をいう（大統領令 2021 年第 10 号第 5 条第 1 項及び第 4 項）。

- i. 協同組合及び零細小中規模事業に割り当てられる事業分野（第 1 項第 a 号）
- ii. 協同組合及び零細小中規模事業とのパートナーシップを組む大規模事業に対して開放される事業分野（第 1 項第 b 号）

(エ) 一定の条件を伴う事業分野

上記③の一定の条件を伴う事業分野とは、次の条件を充たす投資に対してのみ開放されている事業分野をいい、その事業分野及び条件の内容は、大統領令 2021 年第 10 号の別紙 III で確認することができる（大統領令 2021 年第 10 号第 6 条第 1 項及び第 2 項）。

- i. 国内投資家のためとする投資条件
- ii. 外国資本の所有制限を伴うとする投資条件
- iii. 特別な許認可を伴うとする投資条件
- iv. その他の投資条件、すなわち厳格な制限及び監督を受けるアルコール飲料のコントロール及び監督分野の個別法令に規律されている事業分野

このうち、ii の外国資本の所有制限を伴うとする投資条件に関する規定は、既に同一の事業分野において外国資本の所有制限なく又はより緩やかな所有制限の下で事業を行っている投資にも適用されるとすると、法的安定性を著しく害することとなってしまう。そこで、大統領令 2021 年第 10 号は、その第 6 条第 4 項 a において、同大統領令の公布以前に特定の事業分野において承認を取得済みの事業許認可に表示されている投資に対しては、同大統領令の規定が投資に対してより利益となる場合を除き、新

たに導入した外国資本の所有制限に関する規定を適用しないことを明記している⁴⁸。

(オ) ①、②及び③に含まれない事業分野

上記④の①、②及び③に含まれない事業分野、すなわち投資活動に対して開放されており、かつ上記①、②及び③に含まれない事業分野は、全ての投資家に開放される事業分野とされている⁴⁹（大統領令2021年第10号第3条第2項）。

(4) ネガティブリストについて

投資規制を受ける事業分野及びその規制内容を列記したリストはネガティブリストと呼ばれており、現在適用のあるネガティブリストは、大統領令2021年第10号の別紙に、それ以前に適用のあったネガティブリストは、大統領令2016年第44号の別紙にそれぞれ表示されている。

この両法令に添付されている別紙のうち、日系企業の関心が特に高い外国資本の所有制限等の条件付きで投資に開放されている事業分野が列記されている別紙Ⅲに着目すると、両法令の別紙Ⅲに列記されている事業分野の総数は、次のとおりとされている。

大統領令2016年第44号別紙Ⅲに列記されている事業分野の総数	大統領令2021年第10号別紙Ⅲに列記されている事業分野の総数
350	37

すなわち、大統領令2021年第10号の施行により、投資を行うに当たって一定の条件が課される事業分野が350から37へと大幅に減少し、それに伴いそのような条件を課されずに投資を行うことのできる事業分野が増加しており、このような動きは、国外からの投資を呼び込んで雇用の創出に繋げる、というオムニバス法及び2022年法律代替政令の立法目的に沿うものといえる。

⁴⁸ いわゆるグランドファーザー条項。

⁴⁹ もっとも、その事業分野の個別の法令中に何らかの制限が規定されている可能性を完全に排除することはできないため、仮にこの④の事業分野で事業を行う場合は、事前にその事業分野の個別の法令を確認し、制限の有無を調査するのが望ましいといえる。

なお、実施予定の事業活動が大統領令 2021 年第 10 号の別紙 III に列記されていない場合でも、他の外資規制等が課される可能性がないとはいえないため、実際にインドネシアへの投資を検討する場合は、別紙 III に加えて次の点も併せて確認しておくのが肝要といえる。

- i. 実行予定の事業活動に対応した KBLI⁵⁰が、前述した投資活動に対して開放されていない事業分野に該当しないこと
- ii. 実行予定の事業活動に対応した KBLI が、大統領令 2021 年第 10 号別紙 II に列記されている協同組合及び零細小中規模事業に割り当てられる又はそれらとのパートナーシップによる事業分野に該当しないこと
- iii. 実行予定の事業分野の個別の法令中に外資規制を定めた規定が存在していないこと

2. インドネシアへの進出形態

(1) 原則として株式会社の形態によること

投資法上、外国投資は、法律に別途定めがある場合を除き、インドネシア法を基礎とし、インドネシア共和国国家領域内に所在する株式会社⁵¹の形態によることが義務付けられている（投資法第 5 条第 2 項）。株式会社の形態によるとは、「株式会社設立時に株式を引き受けること」、「株式を購入すること」又は「法令の規定に応じたその他の方法を実行すること」と規定されており（投資法第 5 条第 3 項）、基本的には、現地法人の設立又は M&A 等による現地企業の株式取得の方法による。

⁵⁰ KBLI とは、インドネシア産業基本分類（Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia）を略記したものである。この KBLI とは、インドネシアの産業を細分化し、それぞれに番号を付して分類したものであり、インドネシアに投資する外国企業は、まず、実行予定の事業活動に対応する KBLI の番号を特定し、その番号をベースとして適用される外資規制等を確認するのが通常である。なお、令和 5 年 2 月 28 日時点で適用される KBLI は、「インドネシア産業基本分類に関する統計センター庁令 2020 年第 2 号」の別紙に表示されている。

⁵¹ インドネシア語では「Perseroan Terbatas」。「PT」と略称される。

なお、外国投資により設立された株式会社は外国投資企業（インドネシア語では「Perseroan Terbatas Penanaman Modal Asing」。「PMA 企業」と略称される。）と呼ばれ、国内投資企業（インドネシア語では「Perseroan Terbatas Penanaman Modal Dalam Negeri」。「PMDN 企業」と略称される。）と異なり外資規制が及ぶ。前述したとおり、外国投資がわずかでも含まれていれば、外国投資に該当し、PMA 企業となる。

現地法人の設立による場合、ネガティブリストにより外資比率の上限が定められている事業分野については、インドネシアのパートナー企業（国内投資企業）との合併での設立が義務付けられることとなる。

支店の設置による進出が認められれば、現地法人の設立に比べて遥かに簡便に進出することができるのであろうが、インドネシアではそのような支店設置による進出は、銀行業など別途法令で認められている場合を除き認められていない。

(2) 駐在員事務所による進出

株式会社設立という形態に加えて、駐在員事務所の設立という進出形態も許容されており、主な駐在員事務所として、(i) 外国駐在員事務所、(ii) 外国商事駐在員事務所、(iii) 外国建設駐在員事務所の3種類が挙げられる。駐在員事務所は法人格を有しておらず、(i) 及び (ii) の駐在員事務所については、商取引の当事者となりインボイスを発行するような事業活動を行うことができない。以下、簡単に説明する。

ア 外国駐在員事務所⁵²

外国駐在員事務所は、大統領裁決2000年第90号、投資調整庁令2021年第4号等により規律されている。許容される活動範囲は、インドネシアにおける現地法人の設立準備等である。

イ 外国商事駐在員事務所⁵³

外国商事駐在員事務所は、商業大臣令2006年第10号（同2010年第28号及び同2020年第49号により一部改正）、投資調整庁令2021年第4号等により規律されている。許容される活動範囲は、市場調査や販売促進活動等である。

ウ 外国建設駐在員事務所⁵⁴

⁵² インドネシア語では” Kantor Perwakilan Perusahaan Asing (KPPA)”と表記される。

⁵³ インドネシア語では” Kantor Perwakilan Perusahaan Perdagangan Asing (KP3A) ”と表記される。

⁵⁴ インドネシア語では” Kantor Perwakilan Badan Usaha Jasa Konstruksi Asing (BUJKA)”と表記される。

外国建設駐在員事務所は、公共事業大臣令2014年第10号、投資調整庁令2021年第4号等を法的根拠とする。許容される活動範囲は、インドネシア国内の建設会社とのジョイントオペレーション契約の締結やかかる契約に基づく建設活動等であり、他の2つの駐在員事務所と異なり、インドネシア国内の建設会社とのジョイントオペレーションの形態により法令所定の要件を充足する建設事業を行うことができる。

(3) 契約ベースでの進出

現地法人の設立又は現地企業への資本参加という形態ではなく、契約ベースでインドネシアに進出している日系企業も存在する。現地企業とフランチャイズ契約、代理店契約等を締結する場合などである。

3. 現地法人の設立手続の概要

インドネシアにおける現地法人の設立手続は、概要以下(1)ないし(7)のとおりであり、その主な根拠法令は、投資法、政令2021年第5号、投資調整庁令2021年第4号及び会社法⁵⁵である。

(1) 会社名の予約

会社の設立にあたっては、事前に使用予定の会社名⁵⁶の申請を法務人權省に提出し、その承認を取得する必要がある（政令2011年第43号第3条第1項）。この法務人權省の承認を取得した発起人は、その承認日から60日以内にその会社名を表示した会社の設立公正証書を作成する必要があるため注意が必要である（政令2011年第43号第7条第1項及び第2項）。

(2) 設立公正証書の作成

⁵⁵ 法律2007年第40号。なお、インドネシア会社法については、すでに、福井信雄「インドネシア会社法に関する報告書」（<http://www.moj.go.jp/content/000111051.pdf>）において詳細な研究がなされているため、本報告書においては触れない。

⁵⁶ 会社法第16条第1項により、他の会社がすでに正式に使用している又はそれに類似している名称等について使用が認められない。

株式会社は、原則として2名以上の発起人がインドネシア語による設立公正証書を作成することによって設立される（会社法第7条第1項）。設立公正証書には定款と会社の設立に関する情報を記載しなければならない（会社法第8条第1項）。したがって、会社を設立するためには定款を作成する必要があり、その記載事項は会社法第15条第1項に規定されている。

定款を含む設立公正証書は公正証書であるため、公証人が作成して認証する。

現地パートナー企業との合弁事業である場合には、合弁契約書の内容を定款に落とし込む必要がある⁵⁷。

(3) 銀行口座の開設及び資本金の払込み

「(4)」の法務人権大臣の承認取得が未了の段階（すなわち法人格が未取得の段階）でも、多くの銀行は、認証済設立証書が存すること等を条件に、資本金の払込みを目的とした口座開設に応じている。そこで、実務上は、設立準備段階において、会社が法人格を取得する前に口座を開設することの可否及びそのために必要な条件を銀行に確認しておき、設立証書が公証人により承認された段階で銀行に口座を開設し、資本金の払込みを行うことが一般に行われており、この場合は、「(4)」において、法務人権省に対し、資本金の払込みが完了したことの証拠として銀行が発行する払込証を提出することとなる。他方、法人格未取得の段階では資本金の払込みは行わず、「(4)」では、法務人権省に対し、株主候補者が将来的に資本金の払込みを実行することを表明する宣誓書を提出することも可能とされているが、近時、このような方法につき法務人権省が否定的な見解を示した例もあるとの情報を得るので、後者の方法を選択する場合は、その当否を事前に弁護士や公証人に確認するのが安全である。

(4) 会社の法人認証に関する法務人権大臣裁決取得申請

設立公正証書への署名後は、その署名日から60日以内に、会社の法人認証に関する法務人権大臣裁決の取得申請を、付属書類を整えた上で、法務人権省に提出しなければならない（会社法第10条第1項）。その際、「(3)」で述べた資本金の払込証等を添付する。

⁵⁷ もっとも、公証人が定款に記載することを認めない事項は、たとえ発起人が定款への記載を強く希望したとしても認められないのが通常であるため、それらの事項は株主間契約等に規定するのが通常である。

所定の全ての手続が完了すると、法務人権大臣は、署名をした会社の法人認証に関する裁決を電子的に発行する（会社法第10条第6項）。

(5) 納税者基本番号（NPWP）及び登録証明書（SKT）に関する手続

会社の設立手続の完了後⁵⁸、管轄税務署より、納税基本番号（NPWP）及び登録証明書（SKT）を取得する。

(6) OSS システムへのアクセス権取得

NPWP 及び SKT の取得手続の完了後は、事業許認可に関する手続に移行する前提として、OSS システムへのアクセス権を取得するために、同システムのウェブサイトトップ画面の「登録（Daftar）」ボタンをクリックしてアカウント登録を行う。

(7) OSS システムを通じた事業許認可の取得

OSS システムへのアクセス権を取得した後は、サイトトップ画面の「ログイン（Masuk）」ボタンをクリックしてログイン画面を表示させ、ユーザー名とパスワードを入力してログインし、「事業許認可（Perizinan Berusaha）」のメニューの中から「新規申請（Permohonan Baru）」を選択し、システムの誘導に従い必要なデータの入力／アップロードを行い事業許認可の取得手続を進めていく。

4. PMA 企業の最低引受資本金／払込資本金及び最低投資額

(1) PMA 企業の最低引受資本金／払込資本金

PMA 企業の引受資本金／払込資本金の下限は、従前は25億ルピアであったが、投資調整庁令2021年第4号第12条第7項に基づき、同庁令の施行開始日である2021年6月2日以降から100億ルピアに変更されているので注意が必要である。

⁵⁸ 従前は、会社設立手続の完了後、会社所在地証明書（SKDP）、NPWP 及び SKT 並びに会社登録証（TDP）の取得手続をこの順序で行う必要があったが、現在、SKDP は少なくともジャカルタでは要求されておらず、TDP についても、その根拠法である法律1982年第3号が2022年法律代替政令の施行に伴い廃止されたため、取得は不要となっている。

(2) PMA 企業の最低投資額

PMA 企業には、投資額の下限規定を遵守する義務が課されており、この投資額の下限規定は、原則として、各プロジェクト地につき、5 桁の KBLI 毎に土地及び建築物を除いて 100 億ルピア超とされている（投資調整庁令 2021 年第 4 号第 12 条第 1 項及び第 2 項）。

ただし、この原則には、次のような例外が設けられている。

ア 大規模商業事業（ディストリビューター業）

大規模商業事業、すなわちディストリビューター業の場合の投資額の下限規定は、5 桁の KBLI の最初の 4 桁毎⁵⁹に、土地及び建築物を除いて 100 億ルピア超とされている（投資調整庁令 2021 年第 4 号第 12 条第 3 項第 a 号）。

イ 飲食役務事業

飲食役務事業の場合の投資額の下限規定は、1 つの地点につき、5 桁の KBLI の最初の 2 桁毎に、土地及び建築物を除いて 100 億ルピア超とされている（投資調整庁令 2021 年第 4 号第 12 条第 3 項第 b 号）。

ウ 建設役務事業

建設役務事業の場合の投資額の下限規定は、1 つの活動において、5 桁の KBLI の最初の 4 桁毎に、土地及び建築物を除いて 100 億ルピア超とされている（投資調整庁令 2021 年第 4 号第 12 条第 3 項第 c 号）。

この「1 つの活動」とは、建設コンサルティング役務事業、建設工事業又は一括建設工事業のいずれかをいう（投資調整庁令 2021 年第 4 号第 12 条第 4 項）。なお、建設コンサルティング役務事業と建設工事業又は一括建

⁵⁹ 投資調整庁令 2021 年第 4 号が施行される以前の適用法令である投資調整庁令 2020 年第 1 号では、ディストリビューター業の投資額の下限規定は、5 桁の KBLI の最初の 2 桁毎に 100 億ルピア超とされていた（投資調整庁令 2020 年第 1 号第 6 条第 3 項 a）。すなわち、従前は、取り扱う物品の KBLI の最初の 2 桁が一致してさえいれば、下 3 桁が異なっても投資額は 100 億ルピア超で足りるとされていた。

設工事業を組み合わせる1つの活動とすることは認められていないので注意が必要である（投資調整庁令2021年第4号第12条第5項）。

エ 1つの生産ラインで異なる5桁のKBLIの製品種を産出する工業

工業の投資額の下限規定は、異なる5桁のKBLIの複数の製品種を生産している場合であっても、それらが1つの生産ラインで生産されている場合は、土地及び建築物を除いて100億ルピア超で足りるとされている（投資調整庁令2021年第4号第12条第3項第d号）。

オ 不動産開発事業

不動産開発事業の投資額の下限規定は、開発の対象不動産の形態に応じて次のように整理される（投資調整庁令2021年第4号第12条第3項第e号）。

- i. 開発対象不動産が一棟丸ごとの建物建築物である場合又は統合的な集合住宅である場合、投資額の下限規定は、土地及び建築物を含めて100億ルピア超
- ii. 開発対象不動産が1つの一棟丸ごとの建物建築物ではない不動産のユニットである場合又は1つの統合的な集合住宅ではない不動産のユニットである場合、投資額の下限規定は、土地及び建築物を除いて100億ルピア超

また、前述した最低引受資本金／払込資本金及び最低投資額は、特定の事業分野の法令において加重されている場合があるので注意が必要である⁶⁰。

第5 労働法制

1. 労働法制の概要

(1) 労働関連法令

⁶⁰ たとえば、外資によるフレイトフォワーディング業については、最低投資額が400万米ドルに加重されている（運輸大臣令2017年第49号第8条第1項d）。

インドネシアにおける労働関連法令の中で最も重要なものは、労働法⁶¹である。この労働法は、前述のとおり、2022年法律代替政令により大幅に改訂されているので注意が必要である⁶²。また、法律レベルでは、労働組合法⁶³、産業関係紛争解決法⁶⁴という2つの法律も重要な位置を占めている⁶⁵。

他方、インドネシアの労働法制においては、大臣令等の下位法令や通達等の内規が多数存在する⁶⁶。このような下位法令や内規に基づいて実務が運用されている場合も多い。また、かかる下位法令及び内規については、改正も頻繁に行われている。したがって、インドネシアにおける労務対応に際しては、そのような下位法令等に対して適切にアクセスし、適宜内容を確認することが重要となる。

(2) 労働法の構造

労働法は、以下の18の章から構成されている。条文は全193条であり、公定の注釈⁶⁷が付されている。

第1章	総則
第2章	基礎、原則、及び目的
第3章	同一の機会及び処遇
第4章	労働計画及び労働情報
第5章	職業訓練
第6章	労働者配置
第7章	雇用機会の拡大
第8章	外国人労働者の使用

⁶¹ 労働に関する法律2003年第13号。なお、本報告書「第5」において法律名を記載せず条項のみを記載する場合は、労働法の条項を示すものとする。

⁶² 2022年法律代替政令による改訂の具体的な内容は別紙2及び別紙3を参照。

⁶³ 労働組合に関する法律2000年第21号。

⁶⁴ 産業関係紛争の解決に関する法律2004年第2号。

⁶⁵ 以上の3つの法律については、国際労働機関（ILO）のウェブサイトから英訳を入手することができる。

http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_120126/lang--en/index.htm

⁶⁶ 特に重要なものについては、本報告書においても触れている。

⁶⁷ インドネシアにおいては、重要な法令について、法令とともに公定の注釈が公表される。ただ、労働法に限らず、注釈を参照しても解釈が定まらない部分は非常に多いように思われる。

第9章	労使関係
第10章	保護、賃金、及び福祉
第11章	産業関係
第12章	労使関係の終了
第13章	育成指導
第14章	監督
第15章	捜査
第16章	刑事規定及び行政罰
第17章	移行規定
第18章	終則

労働法各章のうち、日系企業がインドネシアにおいて労務を処理するにあたって特に重要となる部分は、第8章「外国人労働者の使用」、第9章「労使関係」、第10章「保護、賃金、及び福祉」、第11章「産業関係」及び第12章「労使関係の終了」の5つの章であろう。

第9章「労使関係」においては、労働契約の締結や労働者の種類など、個別的な労使関係の成立に関連する事項が規定されている。また、第10章「保護、賃金、及び福祉」には、賃金や労働時間など個別的な労使関係の内容に関する事項が規定されている。

他方、第11章「産業関係」には、労働組合、会社規則⁶⁸、労働協約及びストライキ等の集団的な労使関係⁶⁹に関連する事項が規定されている。

第12章「労使関係の終了」においては、解雇を含む労使関係の終了に関する事項が規定されている。

また、第8章「外国人労働者の使用」には、日系企業の駐在員が現地法人にて就労する際の許可取得手続についての基本となるルールが規定されている。

(3) 労働法の条項のうち違憲となったもの

労働法には、憲法裁判所の判決によって違憲とされた条項が複数存在する（別紙1⁷⁰参照）。もっとも、それらの条項のほとんどは、2022年法律代替政令による改正を通じて削除又は違憲とされた文言の修正が行われ、是正されている⁷¹。

⁶⁸ 原文（Peraturan Perusahaan）に忠実に和訳したが、会社規則と和訳されることも多い。

⁶⁹ インドネシアの労働法制においては、このような集団的な労使関係について、「産業関係」との文言で表現している。

⁷⁰ 本報告書の本文においては触れていない条項もある。

2. 個別的な労使関係の成立に関する規定

(1) 個別的な労使関係の当事者

ア 経営者

労働法は、日本の労働契約法や労働基準法等における「使用者」に相当する概念として、「経営者 (Pengusaha)」という文言を用いている⁷²。

経営者とは、以下の i ないし iii のいずれかに該当する者である (第 1 条 5 第 a 号ないし c 号)。

- i. 自らが所有する会社を運営する個人、パートナーシップ又は法人 (a)
- ii. 他人が所有する会社を独立的に運営する個人、パートナーシップ又は法人 (b)
- iii. インドネシア領外に所在している i 及び ii で述べられた会社を代表するインドネシアに存在する個人、パートナーシップ又は法人 (c)

日系企業を含む外国企業のインドネシア現地法人⁷³は上述の i に、同じく外国企業の駐在員事務所は上述の iii に、それぞれ該当する。

経営者は、労働契約締結の一方当事者であり (第 50 条)、また、労働法上の様々な責任や義務の名宛人とされている。

イ 労働者

⁷¹ ただし、憲法裁判所判決第 115/PUU-VII/2009 号により違憲とされた第 120 条第 1 項ないし第 3 項は、オムニバス法による改正後も従前の文言のまま存続している。

⁷² なお、労働法には、「雇用主 (Pemberi Kerja)」という文言も用いられている。雇用主とは、賃金その他あらゆる形態の報酬を支払って労働者を雇用する個人、経営者、法人又はその他の団体である (第 1 条第 4 号)。すなわち、雇用主という概念は、経営者という概念を包摂するものである。雇用主という概念と経営者という概念との関係について、注釈には特に記述がない。インドネシア人弁護士によると、雇用主という概念は、雇用している者という役割に着目した概念であり、労使関係における一方当事者及び労働法上の義務の名宛人という観点から重要であるのは経営者という概念である、とのことであった。

⁷³ すなわち、PMA 企業。

「労働者（Pekerja/Buruh）」とは、賃金その他あらゆる形態の報酬を受け取って労働する者である（第1条第3号）。

労働者は、労働契約締結の一方当事者である（第50条）。

(2) 労働契約の締結

ア 労働契約の締結

労働契約とは、労働者と経営者又は雇用主との間の労働条件、両当事者の権利及び義務が明記された契約である（第1条第14号）。

経営者と労働者との間で労働契約が締結されることにより、労使関係⁷⁴が発生する（第50条）。

労働契約は、書面又は口頭で締結される（第51条第1項）⁷⁵。ただし、労働契約が口頭で締結されている場合には、労働者に対して任命書を交付する必要がある（第63条第1項）。

労働契約書に最低限記載しなければならない事項は、以下の i ないし ix とされている（第54条第1項第 a 号ないし第 i 号）。

- i. 会社名、会社の住所、業種（第 a 号）
- ii. 労働者の氏名、性別、年齢及び住所（第 b 号）
- iii. 役職又は職種（第 c 号）
- iv. 勤務地（第 d 号）
- v. 賃金及び支払方法（第 e 号）
- vi. 経営者及び労働者の権利及び義務を明記する労働条件（第 f 号）
- vii. 労働契約の効力発生日及び有効期間（第 g 号）
- viii. 契約締結の場所及び日付（第 h 号）
- ix. 両当事者の署名（第 i 号）

労働契約に規定された労働条件は、会社規則、労働協約及び法令に違反してはならないとされており（第54条第2項）、労働法令は当然として、会社規則及び労働協約の内容が労働契約に優先する⁷⁶。特に、労働協約との関係につ

⁷⁴ 労使関係とは、労働契約に基づく経営者と労働者との関係であり、労働、賃金及び指示という要素を内容として含む（第1条第15号）。

⁷⁵ 後述するように、期間の定めのある労働契約については、書面性が要求される。

⁷⁶ 会社規則及び労働協約の意義については後述する。

いては、労働契約は労働協約に違反してはならず（第127条第1項）、労働契約の規定が労働協約に違反した場合、労働契約の規定は無効となり、労働協約の規定が適用される旨が規定されている（第127条第2項）。

イ 期間の定めのある労働契約と期間の定めのない労働契約

労働契約は、期間を定めて又は期間を定めずに締結される（第56条第1項）。期間を定めずに締結された労働契約に基づく労働者が、いわゆる正社員である。一方、期間を定めて締結された労働契約に基づく労働者が、いわゆる契約社員である^{77,78}。

野口弁護士がインドネシア進出日系企業に対して行ったヒアリングにおいても、日系企業、特に多数の労働力を必要とする製造業において、契約社員の利用に積極的である様子が窺えた。

契約社員の利用については、契約社員が従事することが可能な業務の内容及び雇用が可能な期間という2つの側面において法的な制約が存在するため、かかる制約について理解する必要がある。

(ア) 期間の定めのない労働契約

期間の定めのない労働契約、すなわち正社員の労働契約については、最長3か月の試用期間を設けることができる（第60条第1項）。試用期間中の賃金は、最低賃金⁷⁹を下回ってはならない（第60条第2項）。

⁷⁷ 「正社員」及び「契約社員」という用語は、法令上の用語ではないが、インドネシア進出日系企業において一般的に用いられている用語であり、本報告書においても用いることとした。

⁷⁸ この2種類の労働契約に加えて、労働法には規定がないが、日雇契約（Perjanjian Kerja Harian）という契約形態も存在する。日雇契約は、種類及び性質又は作業が非恒久的な性質を有し、業務の時間、量、賃金支給が出勤に基づいている点において流動的な一定の業務において用いることのできる契約形態である（政令2021年第35号第10条第1項及び第2項）。日雇契約では、1か月の就労日数を21日未満に止めることが要件とされており、仮に続けて3か月以上にわたり21日以上就労させた場合、その日雇契約は、法律により当然に期限の定めのない雇用契約に転換されるので注意が必要である（同政令第10条第3項及び第4項）。

⁷⁹ 最低賃金については後述。

(イ) 期間の定めのある労働契約⁸⁰

期間の定めのある労働契約は、インドネシア語及びアルファベットを用いて書面で締結しなければならない（第57条第1項）⁸¹、仮にその契約書をインドネシア語と外国語で締結して事後に両者の間に解釈の相違が生じた場合は、インドネシア語で締結した契約書の解釈が採用される（第57条第2項）。

期間の定めのある労働契約については、期間の定めのない労働契約とは異なり、試用期間を設けることができない（第58条第1項）。期間の定めのある労働契約について試用期間が設けられた場合、かかる試用期間は法的に無効となる（第58条第2項）。

インドネシアの労働法制において、期間の定めのある労働契約に基づく労働者（契約社員）は、あくまで、一定の短期間で完了する業務についてのみ利用することができるという枠組みになっている。

すなわち、期間の定めのある労働契約は、以下の i ないし iv のいずれかに該当する業務についてのみ締結することができ（第59条第1項第 a 号ないし第 d 号）、永続的な性格を有する業務については期間の定めのある労働契約を締結してはならない（第59条第2項）。

- i. 一回限りで終了する業務、又は臨時的な性質の業務（第 a 号）
- ii. それほど長期に及ばず終了すると見込まれる業務（第 b 号）
- iii. 季節的な業務（第 c 号）
- iv. 新製品、新規活動又は試用実験段階の新製品に関わる業務（第 d 号）
- v. 種類及び性質又は活動が非永続的な性質を有する業務（第 e 号）

第59条第1項及び第2項の規定からは、たとえば、工場の生産ライン

⁸⁰ 平成28年報告書に関する調査過程で行ったジャカルタ駐在日本法弁護士及びインドネシア進出日系企業へのヒアリングでは、契約社員を用いることができる業務について、法の規制内容と一部の企業における実際の運用とが乖離している部分が見られるとの意見が聞かれた。すなわち、本来、契約社員を用いることのできない業務について、契約社員を用いている場合があるとの指摘である。

⁸¹ オムニバス法及び2022年法律代替政令による改正前の第57条第2項には、期間の定めのある労働契約を書面によらずに締結した場合、その契約は期限の定めのない労働契約に転換されることが規定されていたが、同項の文言はオムニバス法及び2022年法律代替政令による改正に伴い変更され、契約形態の転換に関する文言は削除された。

における通常業務で、かつ季節によって業務量が変動しないような業務には、契約社員を用いることができないという理解が導かれる。

仮に、第59条第1項及び第2項の規定に違反した場合、その労働契約は法律により当然に期間の定めのない労働契約に転換されてしまうので注意が必要である（第59条第3項）。

期間の定めのある労働契約における雇用期間及びその延長に関する規定は、従前は第59条第4項ないし6項に規定されていたものの、オムニバス法及び2022年法律代替政令による改正に伴いそれらの条項は削除され、その点に関する規律は政令に委任されることとなった（第59条第4項）。

その政令である政令2021年第35号によれば、一定の期間を基礎として締結する期間の定めのある労働契約の期間は、最長で5年とされている（政令2021年第35号第8条第1項）。また、その契約を延長することも可能ではあるが、その期間は、当初の契約期間と延長期間の合計が5年を超えてはならないとの制限が付されている（同政令第8条第2項）。

他方、特定業務の終了を基礎として締結する期間の定めのある労働契約については、具体的な期間制限はなく、労働契約において次の2点を定めるとされている（政令2021年第35号第9条第1項及び第2項）。

- i. 業務が終了したとされる範囲及び境界（第2項第a号）
- ii. 業務の終了に応じて調整される業務終了の期間の長さ（第2項第b号）

仮に、合意した特定業務を政令2021年第35号第9条第2項b所定の合意した期間のとおり終了させることができない場合は、その期間を、業務が終了するまでの一定の期限まで延長することができる（政令2021年第35号第9条第4項）。

(3) アウトソーシング

従前の労働法は、業務遂行の一部を他社に委託することは可能としつつ、そのために用いることのできる契約形態を業務請負契約又は労働者派遣契約とし、これらの契約を通じて委託することのできる業務に厳格な制限を設けていた（第64条ないし第66条）。

これに対してオムニバス法による改正後の労働法では、アウトソーシング（Alih Daya）という用語の導入とともにそれらの制限に関する規定が全て削除されており、

他社へのアウトソーシングは、対象業務の制限なく行うことができると考えられていた。

ところが、そのオムニバス法に取って代わる法令として制定された2022年法律代替政令による労働法の改正では、他社への業務委託は書面によるアウトソーシング契約を通じて行うことができるものの、委託が可能な業務については、中央政府が政令において詳細を定めることが新たに明記された（第64条）。したがって、他社へのアウトソーシングが可能な業務には、一定の制限が付されるものと思われるが、その制限の程度が前述したオムニバス法による改正前の労働法と同様に厳格なものとなるか否かについては、中央政府が制定する政令の公布を待つ必要がある。

3. 個別の労使関係の内容に関する規定⁸²

(1) 労働時間

ア 法定労働時間

労働法上、原則的な法定労働時間は週40時間であり、1日あたりの上限は、週6日就労する場合には7時間、週5日就労する場合には8時間である（第77条第2項第a号及び第b号）。

ただし、特定の事業セクター又は業務における会社は、労働時間を、その原則的な法定労働時間を下回るものとして又は超過するものとして適用することができる（第77条第3項、同項注釈、2021年政令第35号第21条第3項及び第23条第1項）。

イ 時間外労働

「ア」で上述した原則的な法定労働時間を超えて労働者を労働させる場合は、その労働者の同意が必要となる（第78条第1項第a号）⁸³。その同意は、書面により又はデジタルメディアを通じて取得する必要がある（政令2021年第35号第28条第1項）。また、その同意は、時間外労働を行う意向を有する労働者のリストの形式により作成することもでき、その場合は、時間外労働を行う労働者の氏名及び時間外労働時間の長さを記載し、労働者と事業者が署

⁸² 主に労働法第10章に規定されている。

⁸³ 仮に、会社規則又は労働協約において時間外労働を命じることができる旨の規定があったとしても、個別の同意が必要である。

名する必要がある（政令2021年第35号第28条第2項及び第3項）。

また、時間外労働の上限は1日4時間、週18時間とされている（第78条第1項第b号）⁸⁴。

労働者に時間外労働をさせた経営者は、残業手当を支払う義務を負う（第78条第2項）。かかる残業手当は、通常の時給を割り増して支払う必要があり、割増率は、政令2021年第35号第31条第1項より、最初の1時間については時給の1.5倍、その後の時間については時給の2倍とされている⁸⁵。

ウ 休憩及び休暇

経営者は、労働者に対して、休憩及び休暇を与える義務を負っている（第79条第1項）。

労働時間中の休憩については、4時間の連続した労働の後、短くとも30分とされており、休憩時間は労働時間に含まれない（第79条第2項第a号）。

週の休日については、週6日就労する場合には1日とされている（第79条第2項第b号）。

また、年次休暇については、継続して12か月勤務した後、少なくとも12日与えられる（第79条第3項）。

(2) 賃金

ア 最低賃金

全ての労働者は人道に適う生活に対する権利を有しており（第88条第1項）、政府は、人道に適う生活に対する労働者の権利を実現する試みの1つとして、賃金政策を策定する（第88条第2項）。かかる労働者を保護する賃金政策には、最低賃金が含まれる（第88条第3項第a号）。

経営者は、最低賃金を下回る賃金を支払ってはならない（第88E条第2項）。最低賃金を下回る賃金を支払った場合は、刑事罰として、1年以上4年以下の懲役刑及び／又は1億ルピア以上4億ルピア以下の罰金が科される（第185条第1項及び第2項）。

⁸⁴ 政令2021年第35号第26条第2項より、休日労働に対してはかかる上限は適用されない。

⁸⁵ 休日労働としての時間外労働手当については、政令2021年第35号第31条第2項及び第3項に別途割増率が規定されている。

イ ノーワーク・ノーペイの原則及びその例外

賃金は、労働者が労働しない場合には支払われない（第93条第1項）。

しかし、以下の i ないし ix のいずれかに該当する場合には、かかる規定は適用されず、経営者は賃金を支払う義務を負う（第93条第2項第 a 号ないし第 i 号）。

- i. 労働者が病気になり就労することができない場合（第 a 号）
- ii. 女性労働者が生理中の 1 日目及び 2 日目に苦痛で就労することができない場合（第 b 号）
- iii. 労働者の結婚、子供の結婚・割礼・洗礼、妻の出産・流産又は家族⁸⁶の死亡を理由として欠勤する場合（第 c 号）
- iv. 労働者が国に対する義務を果たしていることにより就労できない場合（第 d 号）
- v. 宗教が命じる信仰行為により、労働者が就労することができない場合（第 e 号）
- vi. 労働者には約定の業務を行う用意があるが、経営者が、自らの過失又は避けることができた支障により、労働者を労働させない場合（第 f 号）
- vii. 労働者が休暇を取得する権利を行使する場合（第 g 号）
- viii. 労働者が、経営者の承認を得て、労働組合の活動を行う場合（第 h 号）
- ix. 労働者が会社からの教育的職務を行う場合（第 i 号）

病気により就労することのできない労働者（上述 i）に対して支払われるべき賃金は、以下の i ないし iv とされている（第93条第3項第 a 号ないし第 d 号）。

- i. 最初の 4 か月間：賃金の 100%（第 a 号）
- ii. 第 2 の 4 か月間⁸⁷：賃金の 75%（第 b 号）
- iii. 第 3 の 4 か月間⁸⁸：賃金の 50%（第 c 号）

⁸⁶ この「家族」には、配偶者、子、子の配偶者、父母、義父母又は同居する家族が含まれる（第93条第2項第 c 号）。

⁸⁷ やや不自然な訳語であるが、原文の文言に従ってこのように記載した。要するに、5 か月目の初日から 8 か月目が満了するまでの期間である。

- iv. 以降、経営者が労使関係終了を行うまで：賃金の25%（第d号）

ウ 賃金構造スケール作成義務

経営者は、会社における賃金構造スケールを、会社の能力及び生産性に留意して作成する義務を負う（第92条第1項及び第2項）。また、作成した賃金構造スケールは、全ての労働者に対して個別に通知しなければならない⁸⁹（政令2021年第36号第21条第2項）。さらに、会社は、次の申請を提出する際に、作成した賃金構造スケール及び会社において賃金構造スケールを定めたことの表明書を添付する義務を負うとされている⁹⁰（政令2021年第36号第22条第1項及び第4項）。

- i. 会社規則の認証及び更新（第1項第a号）
- ii. 労働協約の登録、延長、及び更新（第1項第b号）

4. 集団的な労使関係に関する規定

(1) 概要

労働法は、第11章「産業関係」において、労働組合、会社規則、労働協約、ストライキ等、集団的な労使関係に関連する事項を規定している。

(2) 会社規則

ア 定義

会社規則とは、経営者が書面で作成した規則であり、労働条件及び会社規律を記載するものである（第1条第20号）。

⁸⁸ 同様に、9か月目の初日から12か月目が満了するまでの期間である。

⁸⁹ 労働者に通知する賃金構造スケールは、少なくとも、その就業者の役職に応じた役職等級における賃金構造スケールとされている（政令2021年第36号第21条第3項）。

⁹⁰ 添付した賃金構造スケールは、申請の提出時に提示すれば足り、その提示を受けた担当者は、その賃金構造スケールをその場で会社側に返却しなければならない（政令2021年第36号第22条第2項及び第3項）。

イ 作成義務及び作成手続

10名以上の労働者を雇用する経営者は、会社規則を作成する義務を負う（第108条第1項）。ただし、労働協約を有している会社には、会社規則を作成する義務は存在しない（第108条第2項）。

会社規則は、その会社の労働者代表の助言や意見を考慮して作成される（第110条第1項）。その会社に労働組合が組織されている場合、労働者代表は、労働組合の幹部⁹¹となる⁹²（第110条第2項）。他方、労働組合が組織されていない場合、労働者代表は、その会社を代表する目的で民主的に選ばれた者となる（第110条第3項）。

会社規則は、労働大臣又は指名される官僚から認証を受けた時点から有効となる（第108条第1項）。実務的には、労働局において認証を受けることとなる。

ウ 会社規則の記載事項

会社規則の必要的記載事項は、以下の i ないし v である（第111条第1項第 a 号ないし第 e 号）。

- i. 経営者の権利及び義務（第 a 号）
- ii. 労働者の権利及び義務（第 b 号）
- iii. 労働条件（第 c 号）
- iv. 会社規律（第 d 号）
- v. 会社規則の有効期間（第 e 号）

会社規則の規定は、法令に違反してはならない（第111条第2項）。

エ 会社規則の有効期間

⁹¹ やや訳語が不自然であるが、「代表者を含む組織図に載っているメンバー」というニュアンスのインドネシア語が用いられているおり、翻訳に関与したインドネシア人弁護士と協議の上、かかる訳語を用いることにした。

⁹² ただし、その労働組合が会社の労働者の過半数を代表していない場合は、その労働組合の幹部に加えて、労働組合の組合員ではない労働者の代表にも助言及び意見を求める必要がある（労働大臣令2014年第28号第4条第5項）。

会社規則の有効期間は最長で2年間であり、有効期間の満了にあたって更新されなければならない（第111条第3項）。

オ 会社規則の変更

有効期限終了前の会社規則の変更には、経営者と労働者との間での合意が必要である（第113条第1項）。会社規則の変更についても、労働大臣又は指名された官僚による認証を受ける必要がある（第113条第2項）。実務的には、会社規則を作成する場合と同様、労働局から認証を受けることになる。

日本においては、一定の要件を満たす場合、使用者による会社規則の一方的な変更が認められるが、インドネシアの労働法を字義のとおりを読めば、経営者による有効期間中の会社規則の一方的な変更は認められていないこととなる

⁹³。

カ 会社規則の通知・説明義務

経営者は、労働者に対して、会社規則又はその変更の内容につき通知、説明及び原稿の配布を行わなければならない（第114条）。日本における会社規則の周知義務に該当する。

(3) 労働協約

ア 定義及び作成の主体等

労働協約とは、労働担当機関に登録済みの労働組合又は複数の労働組合と、経営者、複数の経営者又は経営者団体との協議結果としての契約であり、労働条件並びに両当事者の権利及び義務を明記するものである（第1条第21号）。

定義規定と重なるが、第116条第1項においても、労働協約は、労働担当機関に登録済みの労働組合又は複数の労働組合と経営者又は複数の経営者によ

⁹³もっとも、労働法の施行規則である労働大臣令2014年第28号第12条第1項は、有効期限が終了する前の会社規則の変更は、その変更が法令に反しない限度で従前の会社規則よりも不利益な内容となる場合、労働組合及び／又は労働者代表の同意を得なければならないと規定している。この規定に基づけば、有効期限終了前の会社規則の変更で労働組合及び／又は労働者代表の同意が必要となるのは、いわゆる不利益変更の場合に限定されるとも考えられる。したがって、実務においてこの点が問題となる事案を処理する場合は、いずれの見解が妥当かにつき現地の専門家に確認するのが安全である。

って作成される旨が規定されている。

労働協約は、アルファベットを用いたインドネシア語の書面により作成しなければならない（第116条第3項）。

また、労働協約は、1つの会社について1つのみ作成され、その労働協約が全ての労働者に適用される⁹⁴（第118条）。

イ 労働協約の有効期間等

労働協約の有効期間は最長で2年間である（第123条第1項）。経営者と労働組合が書面で合意することによって、有効期間を最長で1年間延長することができる（第123条第2項）。

経営者は、当該会社に労働組合が存在している限り、労働協約を会社規則に置き換えてはならないとされている（第129条第1項）。

ウ 労働協約の記載事項

労働協約の必要的記載事項は、以下の i ないし iv である（第124条第1項第 a 号ないし第 d 号）。

- i. 経営者の権利及び義務（第 a 号）
- ii. 労働組合と労働者の権利及び義務（第 b 号）
- iii. 労働協約の有効期限及び効力発生日（第 c 号）
- iv. 労働協約締結当事者らの署名（第 d 号）

労働協約の規定は、法令に違反してはならない（第124条第2項）。

エ 労使双方の合意による労働協約の内容の変更

労働協約を締結した当事者双方が労働協約の変更合意した場合、その変更部分は現行の労働協約の一部となる（第125条）。

オ 労働者に対する内容通知義務及び経営者の書面配布義務

経営者及び労働組合は、労働協約及びその変更部分の内容を全ての労働者に

⁹⁴ 組合員以外の労働者にも適用される。

通知しなければならない（第126条第2項）。また、経営者は、会社が費用を負担して労働協約を記載した書面を発行し、全ての労働者に配布しなければならない（第126条第3項）。

(4) ストライキ

ア 定義

ストライキとは、業務を停止させ又は遅延させるために労働者が共同で及び／又は労働組合により計画して実行する労働者の行為である（第1条第23号）。ストライキは、労働者及び労働組合の基本的権利である（第137条）。

イ 合法的なストライキの主な要件⁹⁵

(ア) 労使間の協議が失敗に終わること

ストライキは、協議が失敗に終わった結果として、合法的に、規律正しく、平和的に行うとされている（第137条）。すなわち、ストライキが合法となるためには、「協議の失敗」が要件となる。第137条の注釈によれば、「協議の失敗」とは、経営者が協議に応じないことにより又は協議が行き詰ったことにより紛争解決の合意が得られない場合とされている⁹⁶。

これに対する反対解釈から、労使間の協議が継続している場合には、労働者側は合法的なストライキを行えないことになる。

(イ) 書面による通知

労働者及び労働組合は、ストライキ実施日の遅くとも7日前までに、経営者及び当該地域の労働分野担当機関⁹⁷に、ストライキを実施する旨を書

⁹⁵ ストライキが合法となる要件については、労働移住大臣裁決2003年第232号第3条にも、労働法が規定する内容より詳細に記載されている。しかし、基本的には、「協議の失敗」と「通知」の2点が合法ストライキの要件となることに変わりはない。

⁹⁶ (i)「経営者が協議に応じない」という要件については、労働組合が経営者に対して、14営業日以内に2回書面をもって協議を求めたが、経営者が協議に応じない場合に、(ii)「交渉が行き詰まった」という要件は、労使双方が議事録にその旨を記載している場合に、それぞれ充足される（労働移住大臣裁決2003年第232号第4条）。

⁹⁷ 労働局を意味する。

面により通知する義務を負う（第140条第1項）。かかる書面には、ストライキの日時、場所、ストライキの理由等が記載されなければならない（第140条第2項）。

ウ 合法ストライキ

ストライキが法令に従って規律正しく平和的に行われた場合は、そのストライキを実施した労働者及び労働組合幹部の逮捕及び／又は身柄拘束を行うことは禁じられる（第143条第2項）。

また、経営者は、合法ストライキに対して、以下の i 又は ii の行為を行ってはならないとされている（第144条第 a 号及び第 b 号）。

- i. ストライキ実施者を外部の労働者に置き換えること（第 a 号）
- ii. ストライキ実施中又は実施後に、労働者及び労働組合幹部に対して処罰又は報復措置を加えること（第 b 号）

合法ストライキに参加している労働者に対して、経営者は、原則として賃金支払義務を負わない。

しかし、経営者が侵害していることが明白な基本的権利の充足を求めてストライキを合法的に実行している労働者は、賃金を受領する権利を有する（第145条）。たとえば、未払いの残業代の支払いを求めてストライキが行われている場合等である。

エ 違法ストライキ

違法ストライキに参加している従業員に対する措置については、労働法には記載がなく、労働移住大臣裁決第2003年第232号を参照する必要がある。

まず、違法ストライキに参加している労働者は、無断欠勤したものとみなされる（労働移住大臣裁決第2003年第232号第6条第1項）。また、経営者が、違法ストライキに参加している労働者に対して、7日間に連続して二度、書面によって復帰を呼びかけたにもかかわらず、労働者が応じなかった場合、かかる労働者は辞職したものとみなされる（労働移住大臣裁決2003年第232号第6条第2項及び第3項）。

5. 労使関係の終了に関する規定

(1) 概要

労働法は、第12章（第150条ないし第172条）において、「労使関係の終了」という章を設け、解雇を含む労使関係の終了に関する規定を置いている。

また、労使関係の終了に関連する規定として、第61条第1項において、労働契約終了の原因を挙げている。

第12章では、第151条及び第152条に労使関係の終了に関する手続、第153条に労使関係の終了が禁止される事由、第154A条に労使関係終了可能事由、第156条及び第157条に退職金の構成要素及びその計算の基礎となる賃金に関する規定等が定められている。なお、第152条、第154条、第155条、第158条、第159条、第161条ないし第172条の各条項は、オムニバス法及び2022年法律代替政令による改正に伴い条項全体が削除されている。

第154A条所定の労使関係終了事由は、解雇、すなわち、経営者による一方的な労使関係の終了に関する規定のみならず、労働者による一方的な労使関係の終了に関する規定、更には労働者の死亡や定年による労使関係の終了の場合の規定等が混在しており、必ずしも解雇についてのみを規律するものではない⁹⁸。

経営者による労使関係の終了に関しては、インドネシア進出日系企業においても、法的なトラブルが発生しやすい分野である。

(2) 労働契約終了の原因

労働法には、労働契約の終了原因として、以下の5点が挙げられている（第61条第1項第a号ないし第e号）。

- i. 労働者の死亡（第a号）
- ii. 労働契約期間の満了（第b号）
- iii. 特定業務の終了（第c号）

⁹⁸ 本報告書では、労働法において用いられている「Pemutusan Hubungan Kerja」とのインドネシア語について、統一的に「労使関係の終了」との訳語を用いることとした。本文で述べたとおり、「経営者による労使関係の終了」とは「解雇」のことであるから、その場合にのみ「Pemutusan Hubungan Kerja」とのインドネシア語を「解雇」と訳すことも考え得るが、同一の文言について訳語を統一しないことは好ましくないと考え、そのような手法はとらなかった。ただし、本報告書のうち、条文の内容を直接説明する記述以外の部分では、理解を容易にするため、解雇という用語を用いている場合もある。

- iv. 裁判所の判決及び／又は産業関係紛争解決機関⁹⁹の決定が法的に確定した場合（第 d 号）
- v. 労働契約、会社規則又は労働協約に記載された労使関係を終了することが可能な原因となる事項が存在した場合（第 e 号）

ii 及び iii は、期間の定めのある労働契約に関する規定である。なお、期間の定めのある労働契約につき期間満了前に労使関係を終了させる場合、労使関係を終了させようとする当事者¹⁰⁰は、相手方に対して、労働契約期間が満了するまで労働者に払うべき賃金に相当する額の損害賠償を支払う義務を負う（第 6 2 条）。

iv については、第 1 2 章に詳細な規定が存する。

v の「労使関係を終了することが可能な原因となる事項」とは、自然災害、社会暴動、治安上の障害等の特定の状況又は事態とされており、不可抗力が発生した場合が想定されている（第 6 1 条第 1 項注釈）。

(3) 労使関係の終了に関する手続

労使関係の終了に関する原則的な手続は第 1 5 1 条に規定されており、労使関係の終了を回避する努力、労使間の二者間協議、産業関係紛争解決機関の決定を経た労使関係の終了、という流れをたどる。

まず、経営者、労働者、労働組合及び政府は、労使関係終了を回避するよう努力しなければならない（第 1 5 1 条第 1 項）。

労使関係の終了を回避する努力を行ったにもかかわらずそれを避けることができない場合、経営者は、労働者に労使関係終了の意向とその理由を通知¹⁰¹し、労働者がその経営者の意向を受け入れない場合には、その労使関係終了の解決を、経営者と労働者及び／又は労働組合との間での二者間協議を通じて行う義務を負う（第 1 5 1 条第 2 項及び第 3 項）。

その二者間協議によっても合意が得られない場合、その労使関係の終了は、後述する産業関係紛争の解決手続に則り、斡旋、調停、仲裁又は訴訟を通じて解決することとなる（第 1 5 1 条第 4 項）。

この産業関係紛争の解決途上において、経営者と労働者は、引き続きその義務を履行しなければならないとされている（第 1 5 7 A 条第 1 項及び第 3 項）。ただし、

⁹⁹ 産業関係紛争解決機関については、後述。

¹⁰⁰ 労働者による労使関係の終了の場合も含む。

¹⁰¹ この通知は、労使関係終了事由が辞職、期間の定めのある労働契約に応じた労使関係の終了、定年退職又は死亡である場合は不要とされている（第 1 5 1 A 条）。

経営者は、労使関係終了手続中の労働者に対して、その労働者が通常受け取るべき賃金等を支払うことによって、例外措置として停職処分を科すことができる（第157A条第2項）。

なお、オムニバス法及び2022年法律代替政令による改正前の労働法第151条第3項には、経営者が一方的に労使関係を終了させる場合は、原則として産業関係紛争解決機関の決定を得なければならないことが規定されており、第155条第1項には、その決定を得ない労使関係の終了は無効であることが規定されていた。これらの条文は、経営者が労働者に解雇を通告したとしても、産業関係紛争解決機関の決定を得るまでは労使関係は終了しないと読むことができるため、「解雇を労働者が争わずに受諾する場合も産業関係紛争解決機関の決定が必要なのか?」、「労働者が解雇を争う場合は、解雇の通告後もその労働者を従業員として扱い、賃金を支払わなければならないのか?」、といった点が問題点として指摘されていた。

ところが、オムニバス法及び2022年法律代替政令による労働法の改正に伴い、経営者が一方的に労使関係を終了させる場合に産業関係紛争解決機関の決定を必要とする趣旨の文言は全て削除された。

したがって、法定の解雇可能事由に基づき経営者が労働者を解雇する場合で、労働者がその解雇を争わずに受諾する場合は、産業関係紛争解決機関の決定は不要と考えることに支障はなくなったといえる¹⁰²。他方、経営者による解雇を労働者が争う場合については、産業関係紛争の解決プロセスの途上にある経営者と労働者に対して労働契約上の義務の履行を義務付ける規定¹⁰³が引き続き存続しているため、その紛争が後述する産業関係紛争の解決プロセスを通じて解決するまでは、その労働者を従業員として扱い、賃金を支払う必要があると考えざるを得ない可能性が高いといえる。

(4) 労使関係の終了が禁止される事由

経営者は、以下のiないしxのいずれかの理由により労働者との労使関係を解消することを禁止される（第153条第1項第a号ないし第j号）。これらの理由によりなされた労使関係の終了は無効であり、経営者は労働者を復帰させる義務を負う（第153条第2項）。

¹⁰² ただし、その場合、経営者は、労使関係の終了を当局に報告する義務を負う（政令2021年第35号第38条）。

¹⁰³ この規定は、従前は第155条第2項に存在していたが、オムニバス法及び2022年法律代替政令による改正後の労働法では第157A条第1項に存在している。

- i. 労働者が病気により¹⁰⁴欠勤しており、その期間が継続して12か月を超えない場合（第a号）
- ii. 労働者が、法令に従って国家に対する義務を果たしていることにより就労できない場合（第b号）
- iii. 労働者が宗教により命じられた信仰行為を行っている場合（第c号）
- iv. 労働者が婚姻する場合（第d号）
- v. 女性労働者の妊娠、出産、流産又は授乳の場合（第e号）
- vi. 労働者が、同一会社内の他の労働者と血縁又は婚姻関係をもつ場合（第f号）¹⁰⁵
- vii. 労働組合を設立し、その組合員及び／又は幹部となった場合、又は労働者が、労働組合の活動を、就業時間外に、事業者との合意の下で就業時間内に若しくは雇用契約、就業規則、労働協約に規律されている規定に基づき行った場合（第g号）
- viii. 労働者が、権限を有する機関に対して重大犯罪を行った経営者を訴える場合（第h号）
- ix. 信条、宗教、政治、民族、肌の色、階級、性別、身体の状態又は婚姻の有無の相違を理由とする場合（第i号）
- x. 労働災害に起因する後遺障害、疾病又は医師の診断書に則った回復期間を確定することができない労使関係を理由とする傷病の状態にある（第j号）

(5) 労使関係終了可能事由

次の事由が存する場合は、労使関係の終了を行うことができる（第154A条第1項）。

- i. 会社が会社の吸収合併、新設合併、買収又は分割を行い、かつ労働者が労使関係を継続する意向を有していない又は経営者が労働者を受け入れる意向を有していない（第a号）

¹⁰⁴ 医師の診断書が必要（第153条第1項第a号）。

¹⁰⁵ オムニバス法及び2022年法律代替政令による改正前の第153条第2項第f号は、そのただし書において、労働契約、会社規則又は労働協約に規定することを条件として血縁又は婚姻関係の存在を理由とする労使関係の終了を許容していたが、このただし書の文言は、憲法裁判所判決第13/PUU-XV/2017号により違憲と判示され、オムニバス法及び2022年法律代替政令による労働法の改正に伴い完全に削除された。

- ii. 会社が、会社が損失を被ったことに起因する会社の閉鎖を伴う又は会社の閉鎖を伴わない合理化を行う（第 b 号）
- iii. 会社が損失を 2 年間続けて被ったことに起因する会社の閉鎖（第 c 号）
- iv. 不可抗力に起因する会社の閉鎖（第 d 号）
- v. 会社が支払猶予の状態にある（第 e 号）
- vi. 会社が破産した（第 f 号）
- vii. 経営者が次の行為を行ったことを理由として労働者が提出した労使関係終了申立が存する（第 g 号）
 - 1. 労働者に横暴に振る舞い、口汚く侮辱し又は脅迫した
 - 2. 労働者に対して法令に反する行為を行うようそそのかした及び／又は命じた
 - 3. 経営者が事後的に賃金を適時に支給したか否かにかかわらず、連続して 3 か月以上に渡り正確な賃金を所定の期日に支給しなかった
 - 4. 労働者に対する約定の義務を履行しない
 - 5. 労働者に対して契約外の業務を行うよう命じた
 - 6. 労働者の生命、安全、健康及び公序良俗を危険にさらす業務を与え、かつその業務が労働契約に表示されていない
- viii. 労働者が提出した申立に対して、経営者がvii所定の行為を行っていないことを判示する産業関係紛争解決機関の判決が存在し、かつ経営者が労使関係終了を行うことを決定した（第 h 号）
- ix. 労働者が自身の意向により辞職する。ただし、次の要件を充足していなければならない（第 i 号）
 - 1. 辞職願を遅くとも辞職日の 30 日前に書面により提出する
 - 2. 公務従事合意に拘束されない¹⁰⁶
 - 3. その義務を引き続き辞職日まで履行する
- x. 労働者が、適法な証拠を完備した書面による説明なく連続して 5 営業日以上無断欠勤し、既に経営者より相当な書面による呼出しを二度受けた（第 j 号）
- xi. 労働者が労働契約、会社規則又は労働協約に規律されている規定への違反を行い、事前に、第一、第二及び第三警告書面が、それぞれが労働契約、会社規則又は労働協約で異なる定めをした場合を除いて最長で 6 か月間適用されるものとして連続して交付された（第 k 号）

¹⁰⁶ 注釈には説明がないが、たとえば、会社の費用負担で 1 年間海外研修に参加する代わりに、帰国後 3 年間は退社しないという約定がある場合等を意味する。

- xii. 労働者が、犯罪を行ったとの嫌疑により当局による勾留を受けた結果として6か月間業務を行うことができない¹⁰⁷（第l号）
- xiii. 労働者が長期の傷病又は労働災害に起因する障害を被り、12か月の期限を経過した後もその業務を行うことができない（第m号）
- xiv. 労働者が退職年齢になった（第n号）
- xv. 労働者が死亡した（第o号）

また、これらの労使関係終了可能事由に加えて、その他の労使関係終了可能理由を労働契約、会社規則又は労働協約において定めることができるとされている（第154A条第2項）。

(6) 労働契約、会社規則、労働協約違反を理由とする解雇の手順

前述のとおり、経営者は、労働者が労働契約、会社規則又は労働協約に規律されている規定への違反を行った場合、第一、第二及び第三警告書面を労働者に交付した上で、労使関係の終了を行うことができる（第154A条第1項第k号）。この各警告書の有効期間は、労働契約、会社規則又は労働協約に別途定めない限り、最長6か月であり¹⁰⁸、第一警告書の発行から解雇までの流れは次のとおりとなる（政令2021年第35号第52条第1項注釈）。

- (i) 労働者が労働契約、会社規則又は労働協約の規定に違反した場合は、その労働者に対して第一警告書を発行する

↓

- (ii) 第一警告書の有効期間内に労働者が再び規定違反を犯した場合は、第二警告書を発行する

¹⁰⁷ 労働者が犯罪を行ったとの嫌疑により当局に勾留されている場合、経営者は、労働者に賃金を支払う義務を負わないものの、労働者の扶養家族に対して一定の金額を援助する義務を負う（第160条第1項）。また、経営者は、勾留から6か月が経過する前であっても、裁判所が労働者に対して有罪の判決を言い渡した場合には、その労働者との労使関係を解消することができる（第160条第5項）。他方、この6か月が経過する前に裁判所が判決を言い渡し、労働者が無罪となった場合は、その労働者を復帰させなければならない（第160条第4項）。

¹⁰⁸ 文言上は、労働契約、会社規則又は労働協約に規定を設ければ、警告書の有効期間につき6か月を超える期間を定めることができるように読めなくもない。しかし、インドネシア人弁護士によれば、労働局はそのような規定を含む会社規則又は労働協約を承認しないであろう、とのことであった。

↓

(iii) 第二警告書の有効期間内に労働者が更に規定違反を犯した場合は、第三警告書を発行する

↓

(iv) 第三警告書の有効期間内に労働者が規定違反を犯した場合、経営者は、労働者を解雇することができる

仮に、労働者に対して警告書を発行し、次の警告書を発行することのないままその警告書の有効期間が終了した場合、その労働者が次に違反を行った場合に発行する警告書は、第一警告書となる（政令２０２１年第３５号第５２条第１項注釈）。

また、労働契約、会社規則又は労働協約において、第一警告書であり、かつ最終警告書でもある警告書を発行することが可能な違反行為を規定することも認められており、その警告書を発行して労働者がその有効期間内に規定違反を犯した場合、経営者は、第二及び第三警告書を発行することなく直ちにその労働者を解雇することができる（政令２０２１年第３５号第５２条第１項注釈）。

さらに、注釈には特に記述はないが、実務上、労働契約、会社規則又は労働協約において、第一警告書を経ずに第二警告書を発することができる違反行為を規定することも可能とする見解が有力である。すなわち、労働契約、会社規則又は労働協約において、第一警告書相当の違反行為、第二警告書相当の違反行為及び最終警告書相当の違反行為を類型化して規定しておくことが可能ということになる。

加えて、政令２０２１年第３５号第５２条第２項及び同項注釈には、労働契約、会社規則又は労働協約に即時解雇事由として規定した「急迫的性質の違反」を労働者が行った場合には、その労働者との労使関係を警告書の発行なく即時に解消することも可能であることが規定されている。この即時解雇が可能な「急迫的性質の違反」の例として、政令２０２１年第３５号第５２条第２項の注釈には、次が列記されている¹⁰⁹。

¹⁰⁹ この政令２０２１年第３５号第５２条第２項の注釈に列記されている即時解雇可能事由は、オムニバス法及び２０２２年法律代替政令により改正される前の第１５８条第１項に列記されていた労働者の重大な過誤を理由とする解雇可能事由と同一であるが、従前の第１５８条第１項は、労働者の権利を著しく害するとして憲法裁判所判決第０１２/PUU-I/2003号により違憲無効とされている。それにもかかわらず、その解雇可能事由がそのまま用いられているのは、政令２０２１年第３５号第５２条第２項の即時解雇は、従前の第１５８条第１項とは異なり、即時解雇が可能な場合を雇用契約、会社規則又は労働協約に明記することが要件とされているため、その憲法裁判所判決の射程は及ばないとの判断によるものと推測される。もっとも、この即時解雇は、オムニバス法及び２０２２年法律代替政令による改正後の労働法には明記されていないため、上位法にない労使関係の終了事

- i. 会社が所有する物品及び／又は金銭の詐欺、窃盗又は横領を行った
- ii. 虚偽の又は偽造された説明を提供し、会社に損害を与えた
- iii. 職場環境で酩酊し、酩酊を引き起こす飲酒をし、麻薬、向精神薬及びその他の中毒性物質を使用した及び／又は広めた
- iv. 職場環境で不道德な行為又は賭博を行った
- v. 職場環境で同僚又は経営者に対して攻撃し、横暴に振る舞い、脅迫し又は脅かした
- vi. 同僚又は経営者に対して法令に反する行為を行うようそそのかした
- vii. 不注意で又は故意に会社の所有物を破壊し又は危険な状態で放置し、それが会社への損害を発生させるものであった
- viii. 不注意で又は故意に、職場において危険な状態にある同僚又は経営者を放置した
- ix. 国益のためである場合を除き、秘匿されるべき会社の機密を暴露した又は漏洩させた
- x. 会社環境において5年以上の懲役刑に処せられる恐れのあるその他の行為を行った

(7) 労使関係終了に際して経営者が労働者に支払うべき金員

ア 概要

労使関係が終了する場合、経営者は、労働者に対して、退職手当及び／又は勤続功労金並びに権利損失補償金を支払う義務を負う（第156条第1項）。また、労使関係の終了事由によっては、労働契約、会社規則又は労働協約に規律した金額の送別金を支払うこととなる（政令2021年第35号第54条第1項b等）。

この退職手当、勤続功労金、権利損失補償金及び送別金のうち、労使関係の終了事由を問わずに経営者が支払義務を負うのは権利損失補償金のみであり、退職手当、勤続功労金及び送別金については、労使関係の終了事由毎に、支払義務を負うか否かが法令に規定されている。

この法令は、従前は労働法であったが、オムニバス法及び2022年法律代替政令による労働法の改正に伴い政令への委任事項とされており、現在は、政

由を下位法である政令で創出しているとの批判が出され、条項の有効性に疑義が呈されることとならないか若干心配ではある。

令 2021 年第 35 号第 41 条ないし第 59 条に規定されている¹¹⁰。

日本の労働法制において、退職金の支払いを使用者の義務とする法律の規定は存在しないが、インドネシアにおいて退職金¹¹¹の支払いは労働法上の義務である。

なお、期間の定めのある労働契約が期間満了により終了する場合には、第 156 条第 1 項は適用されず、経営者は、期間満了により退職する労働者に対して退職金を支払う労働法上の義務を負わない一方で、期間の定めのある労働契約が約定の期間の満了又は約定の特定業務の終了を理由として終了する場合、経営者は、補償金を労働者に交付する義務を負う¹¹²（第 61A 条）。

この補償金の受給権を有する労働者は、少なくとも連続して 1 か月の勤務期間を有するインドネシア人労働者であり（政令 2021 年第 35 号第 15 条第 3 項及び第 5 項）、その金額は、労働契約で定めた勤務期間に応じて次のように計算される（第 61A 条第 2 項、政令 2021 年第 35 号第 16 条第 1 項）。

労働者の勤務期間	補償金の金額／計算式
12 か月	1 か月分の賃金
1 か月以上 12 か月未満	勤務期間／12 × 1 か月分の賃金
12 か月超	勤務期間／12 × 1 か月分の賃金

イ 退職手当の金額について

退職手当の金額は、以下のように算出される（第 156 条第 2 項第 a 号ないし第 i 号）。

勤続年数	金額
1 年未満	賃金の 1 か月分
1 年以上 2 年未満	賃金の 2 か月分

¹¹⁰ この退職金の構成要素に関する規定は、従前は法律の記載事項であったため法律の改正を経なければ変更することはできなかったが、現在は政令への委任事項と位置付けられているため、政府の意向で変更できるようになっている。

¹¹¹ 便宜上、退職金という用語を用いているが、要するに、退職手当、勤続功労金、権利損失補償金及び／又は送別金から構成される金員である。

¹¹² 期間の定めのある労働契約を延長する場合は、延長前の契約期間の終了時に補償金を交付し、延長後の期間に対応する補償金は、その延長期間の終了時に別途交付する必要がある（政令 2021 年第 35 号第 15 条第 4 項）。

2年以上3年未満	賃金の3か月分
3年以上4年未満	賃金の4か月分
4年以上5年未満	賃金の5か月分
5年以上6年未満	賃金の6か月分
6年以上7年未満	賃金の7か月分
7年以上8年未満	賃金の8か月分
8年以上	賃金の9か月分

ウ 勤続功労金の金額について

勤続功労金は、以下のように算出される（第156条第3項第a号ないし第h号）。条文の文言から明らかであるが、勤続年数3年未満の労働者に対しては、勤続功労金を支払う義務はない。

勤続年数	金額
3年以上6年未満	賃金の2か月分
6年以上9年未満	賃金の3か月分
9年以上12年未満	賃金の4か月分
12年以上15年未満	賃金の5か月分
15年以上18年未満	賃金の6か月分
18年以上21年未満	賃金の7か月分
21年以上24年未満	賃金の8か月分
24年以上	賃金の10か月分

エ 権利損失補償金

権利損失補償金は、以下の事項を含む（第156条第4項第a号ないし第c号）。

- i. いまだ取得されておらず、かつ無効となっていない年次有給休暇（第a号）
- ii. 労働者及びその家族が採用された場所に帰る費用（第b号）
- iii. 労働契約、会社規則又は労働協約に規定されたその他の事項（第c号）

(8) 労使関係終了事由毎の退職金の構成

労使関係の終了事由毎の退職金の構成は、前述のとおり政令2021年第35号第41条ないし第57条に規定されており、その内容は下表のとおりである。なお、下表中の条項の番号は、政令2021年第35号の条項の番号であり、退職手当、勤続功労金及び権利損失補償金の金額は、前述した労働法第156条に規律されている退職手当、勤続功労金及び権利損失補償金の金額である。

条項	労使関係の終了事由	退職金の構成
第41条	会社が会社の吸収合併、新設合併又は分割を行い、かつ労働者が労使関係を継続する意向を有していない又は経営者が労働者を受け入れる意向を有していない	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×1 勤続功労金×1 権利損失補償金
第42条 第1項	会社の買収	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×1 勤続功労金×1 権利損失補償金
第42条 第2項	労働条件の変更をもたらす会社の買収が生じ、労働者が労使関係を継続する意向を有していない	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×0.5 勤続功労金×1 権利損失補償金
第43条 第1項	会社が損失を被ったことに起因して合理化を行う	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×0.5 勤続功労金×1 権利損失補償金
第43条 第2項	会社が損失の発生を防ぐために合理化を行う	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×1 勤続功労金×1 権利損失補償金
第44条 第1項	会社が損失を2年間続けて被ったこと又は損失を2年間続けてではなく被ったことに起因する会社の閉鎖	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×0.5 勤続功労金×1 権利損失補償金
第44条 第2項	会社が損失を被ったことよらずに引き起こされた会社の閉鎖	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×1 勤続功労金×1 権利損失補償金
第45条 第1項	不可抗力に起因する会社の閉鎖	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×0.5 勤続功労金×1 権利損失補償金
第45条 第2項	会社の閉鎖を生じさせない不可抗力	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×0.75 勤続功労金×1 権利損失補償金

条項	労使関係の終了事由	退職金の構成
第46条 第1項	会社が損失を被ったことに起因する支払猶予の状態にある	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×0.5 勤続功労金×1 権利損失補償金
第46条 第2項	会社が損失を被ったためではなく支払猶予の状態にある	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×1 勤続功労金×1 権利損失補償金
第47条	会社が破産した	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×0.5 勤続功労金×1 権利損失補償金
第48条	経営者が労働法第154A条第1項第g号所定の行為を行ったことを理由として労働者が提出した労使関係終了申立が存する	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×1 勤続功労金×1 権利損失補償金
第49条	労働者が提出した48条所定の申立に対して経営者が労働法第154A条第1項第g号所定の行為を行っていないことを判示する産業関係紛争解決機関の判決が存する	<ul style="list-style-type: none"> 権利損失補償金 送別金
第50条	労働者が自身の意向により辞職する	<ul style="list-style-type: none"> 権利損失補償金 送別金
第51条	労働者が、適法な証拠を具備した書面による説明なく連続して5営業日以上無断欠勤し、既に経営者より相当な書面による呼出しを2度受けた	<ul style="list-style-type: none"> 権利損失補償金 送別金
第52条 第1項	労働者が、労働契約、会社規則又は労働協約に規律されている規定への違反を行い、第一、第二及び第三警告書面の交付を連続して受けた	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当×0.5 勤続功労金×1 権利損失補償金
第52条 第2項	労働者が、労働契約、会社規則又は労働協約に規律されている急迫的性質の違反を行った	<ul style="list-style-type: none"> 権利損失補償金 送別金
第54条 第1項	労働者が、会社の損失を生じさせる犯罪を行ったとの疑いにより当局による勾留を受けた結果として6か月間業務を行うことができない	<ul style="list-style-type: none"> 権利損失補償金 送別金
第54条 第2項	労働者が、会社の損失を生じさせない犯罪を行ったとの疑いにより当局による勾留を	<ul style="list-style-type: none"> 勤続功労金×1

条項	労使関係の終了事由	退職金の構成
	受けた結果として6か月間業務を行うことができない	<ul style="list-style-type: none"> • 権利損失補償金
第54条 第3項	労働者が、会社の損失を生じさせる犯罪を行ったとの疑いにより当局による勾留を受けてから6か月の期間が満了する前に刑事事件の判決が行われ、労働者が有罪と判示された	<ul style="list-style-type: none"> • 権利損失補償金 • 送別金
第54条 第4項	労働者が、会社の損失を生じさせない犯罪を行ったとの疑いにより当局による勾留を受けてから6か月の期間が満了する前に刑事事件の判決が行われ、労働者が有罪と判示された場合	<ul style="list-style-type: none"> • 勤続功労金×1 • 権利損失補償金
第55条 第1項	労働者が長期の傷病又は労働災害に起因する障害を被り、12か月の期限を経過した後もその業務を行うことができない場合に、経営者が労使関係の終了を行う	<ul style="list-style-type: none"> • 退職手当×2 • 勤続功労金×1 • 権利損失補償金
第55条 第2項	労働者が長期の傷病又は労働災害に起因する障害を被り、12か月の期限を経過した後もその業務を行うことができない場合に、労働者が労使関係の終了を申し入れる	<ul style="list-style-type: none"> • 退職手当×2 • 勤続功労金×1 • 権利損失補償金
第56条	労働者が退職年齢になった	<ul style="list-style-type: none"> • 退職手当×1.75 • 勤続功労金×1 • 権利損失補償金
第57条	労働者が死亡した	<ul style="list-style-type: none"> • 退職手当×2 • 勤続功労金×1 • 権利損失補償金

なお、経営者が、その労働者を年金基金分野の法令の規定に応じた年金プログラムに加入させている場合、経営者が支払ったその年金プログラムの保険料は、労働契約、会社規則又は労働協約で規律することにより、上記表中の第41条ないし第52条及び第54条ないし第57条における退職手当、勤続功労金及び送別金の一部として精算することが認められる（政令2021年第35号第58条第1項及び第3項）。ただし、経営者が支払った年金プログラムの保険料の金額が退職手当、勤続功労金及び送別金の金額よりも少額である場合、経営者は、その差額を労働者に支給しなければならない（政令2021年第35号第58条第2項）。

6. 産業関係紛争¹¹³の解決

(1) 概要

経営者、労働者及び労働組合は、産業関係紛争につき、協議により解決するよう努力する義務を負っている（第136条第1項）。

協議によっても合意に達しない場合、経営者と労働者又は労働組合は、法律所定の産業関係紛争の解決手順によって紛争を解決する（第136条第2項）。この紛争解決手順は、産業関係紛争解決法に規定されている。

(2) 産業関係紛争の種類

ア 概要

産業関係紛争解決法は、産業関係紛争を、次の4種類に分類している。後述するように、産業関係紛争の種類によって利用することができる産業関係紛争解決機関の種類が異なる。

- i. 権利に関する紛争
- ii. 利益に関する紛争
- iii. 労使関係の終了に関する紛争
- iv. 労働組合間の紛争

以下、この4種類の産業関係紛争の意義を説明する。

イ 権利に関する紛争

権利に関する紛争とは、法令、労働契約、会社規則又は労働協約の実施方法又は解釈の相違の結果、権利が満たされないことにより発生する紛争である¹¹⁴（産業関係紛争解決法第1条第2号）。

¹¹³ 労働法及び産業関係紛争解決法は、労使紛争に相当する語として「産業関係紛争（Perselisihan Hubungan Industri）」という語を用いている。

¹¹⁴ たとえば、賃金未払いに関する紛争である。

ウ 利益に関する紛争

利益に関する紛争とは、労働契約、会社規則又は労働協約に規定された労働条件の策定又は変更について意見の相違があることによって発生する紛争である¹¹⁵（産業関係紛争解決法第1条第3号）。

エ 労使関係の終了に関する紛争

労使関係の終了に関する紛争とは、一方当事者が行った労使関係の終了に対して意見の相違があることによって発生する紛争である（産業関係紛争解決法第1条第4号）。

オ 労働組合間の紛争

労働組合間の紛争とは、同一会社内のある労働組合と別の労働組合との間で、労働組合に関する組合員資格、権利の行使及び義務の履行に意見の相違があったことによって発生する紛争である（産業関係紛争解決法第1条第5号）。

(3) 産業関係紛争の解決手続

ア 二者間協議

(ア) 二者間協議が前置されること及び協議の期間

産業関係紛争は、まず、二者間協議¹¹⁶を通じて解決することが求められる（産業関係紛争解決法第3条第1項）。産業関係紛争解決機関において法的手続を行うためには、かかる二者間協議が前置される必要があるという趣旨である。

二者間協議は、協議開始時から遅くとも30営業日以内に終了しなければならない（産業関係紛争解決法第3条第2項）。

(イ) 二者間協議において解決につき合意に達した場合

¹¹⁵ たとえば、賃上げ・賃下げや労働時間の変更に関する紛争である。

¹¹⁶ 二者間協議とは、労働者又は労働組合と経営者との間での産業関係紛争を解決するための協議である（産業関係紛争解決法第1条第10号）。

二者間協議において合意に達した場合は、当事者が署名をした合意書を作成する（産業関係紛争解決法第7条第1項）。この合意書は、合意書を締結した当事者により、合意書が作成された地域を管轄する地方裁判所内の産業関係裁判所に登録する必要がある（産業関係紛争解決法第7条第3項）。

かかる合意書は法的拘束力を有し、当事者は履行義務を負う（産業関係紛争解決法第7条第2項）。また、かかる合意書は執行力を有する（産業関係紛争解決法第7条第5項）。

(ウ) 二者間協議において合意に達しなかった場合

「(ア)」で上述した30営業日以内に、一方当事者が協議を行うことを拒否した場合又は協議は行われたものの合意に至らなかった場合、二者間協議は失敗したものとみなされる（産業関係紛争解決法第3条第3項）。

その場合、一方又は双方の当事者は、当該地域の労働分野を担当する機関¹¹⁷に紛争を登録する¹¹⁸（産業関係紛争解決法第4条第1項）。

イ 産業関係紛争解決機関の選択

かかる紛争の登録を受理した後、当該地域の労働分野を担当する機関は、当事者に対して、調停又は仲裁による解決を提案する義務を負う（産業関係紛争解決法第4条第3項）¹¹⁹。

両当事者が7日以内に調停又は仲裁を選択する旨を決定しない場合、労働分野を担当する機関は、紛争解決を斡旋人に委ねる（産業関係紛争解決法第4条第4項）。

ウ 各種産業関係紛争解決機関による解決

(ア) 斡旋による紛争解決

¹¹⁷ 労働局を意味する。

¹¹⁸ 登録には、二者間協議による紛争解決の試みが行われた証拠を添付することが求められる（産業関係紛争解決法第4条第1項）。

¹¹⁹ インドネシア人弁護士によると、調停又は仲裁は件数が少なく、主に斡旋が用いられているとのことであった。

斡旋とは、権利に関する紛争、利益に関する紛争、労使関係の終了に関する紛争及び労働組合間の紛争の、中立的な 1 名又は複数名の斡旋員が間に入って調整を行う対話を通じた解決方法である（産業関係紛争解決法第 1 条第 1 1 号）。定義規定にあるとおり、斡旋においては 4 種類の紛争全てを扱うことができる。

斡旋人は、紛争解決を受理した時点から遅くとも 30 営業日以内に業務を終了させる（産業関係紛争解決法第 15 条）。

斡旋により紛争解決の合意が得られた場合、両当事者による合意書を作成し、合意書を作成した場所を管轄する地方裁判所内の産業関係裁判所に登録される（産業関係紛争解決法第 13 条第 1 項）。

斡旋により紛争解決の合意に至らなかった場合には、斡旋人が書面による斡旋案を示す（産業関係紛争解決法第 13 条第 2 項第 a 号）。当事者双方がこの斡旋案を受け入れた場合には、合意書を作成し、合意書を作成した場所を管轄する地方裁判所内の産業関係裁判所に登録される（産業関係紛争解決法第 13 条第 2 項第 e 号）。

いずれの場合も、合意書は執行力を有する（産業紛争解決法第 13 条第 3 項第 b 号）。

斡旋案が当事者によって拒否された場合、一方又は双方の当事者は、当該地域を管轄する地方裁判所内の産業関係裁判所に紛争解決の申立てをすることができる（産業関係紛争解決法第 14 条第 1 項）。具体的には、一方当事者が、地方裁判所内の産業関係裁判所に提訴することによって行われる（産業関係紛争解決法第 14 条第 2 項）。

(イ) 調停による紛争解決

調停とは、利益に関する紛争、労使関係の終了に関する紛争及び労働組合間の紛争の、中立的な 1 名又は複数名の調停員が間に入って調整を行う対話を通じた解決方法である（産業関係紛争解決法第 1 条第 1 3 号）。

定義規定にもあるが、産業関係紛争解決機関として調停を選択できるのは、利益に関する紛争、労使関係の終了に関する紛争及び労働組合間の紛争の場合である（産業関係紛争解決法第 4 条第 5 項及び第 18 条）。

30 営業日以内に終了すること（産業関係紛争解決法第 25 条）、合意が得られた場合の手続及び合意に至らなかった後の手続（産業関係紛争解決法第 23 条）については、斡旋の場合とほぼ同様である。

(ウ) 仲裁による紛争解決

仲裁とは、利益に関する紛争及び労働組合間の紛争について、当事者双方の仲裁合意書に基づいて仲裁人に解決を委ね、仲裁人の判断が終局的かつ法的拘束力を有するという産業関係裁判所外での紛争解決方法である（産業関係紛争解決法第1条第15号）。

定義規定にもあるが、産業紛争解決機関として仲裁を選択できるのは、利益に関する紛争及び労働組合間の紛争の場合である（産業関係紛争解決法第4条第6項及び第29条）。

仲裁は、仲裁人任命合意書の調印から30日以内に終了する（産業関係紛争解決法第40条）。

定義規定にもあるが、仲裁判断は、当事者双方に対して法的拘束力を有し、終局的であり、かつ確定的なものである（産業関係紛争解決法第51条第1項）。

仲裁判断は、仲裁判断がなされた地を管轄する地方裁判所内の産業関係裁判所に登録される（産業関係紛争解決法第51条第2項）。仲裁判断は、一定の手続を経て執行力を有する（産業関係紛争解決法第51条第3項及び第4項）。

仲裁で手続中又は解決済みの産業関係紛争について、産業関係裁判所に提訴することはできない（産業関係紛争解決法第53条）。ただし、仲裁判断に法律違反がある場合等の一定の場合には、最高裁判所に対して、仲裁判断の取消しを求めることができる（産業関係紛争解決法第52条）。

エ 産業関係裁判所及び最高裁判所における解決

斡旋又は調停において解決しなかった場合は、産業関係裁判所での手続に移ることになる。

産業関係裁判所では、権利に関する紛争、利益に関する紛争、労使関係の終了に関する紛争及び労働組合間の紛争の4種類全てにつき審理されるが（産業関係紛争解決法第56条第1項）、利益に関する紛争及び労働組合間の紛争については、産業関係裁判所の判決が最終的なものとなり（産業関係紛争解決法第109条）、最高裁判所に上告することはできない。

一方で、権利に関する紛争及び労使関係の終了に関する紛争については、産業関係裁判所の判決に対する不服申立として最高裁判所に上告することができる（産業関係紛争解決法第110条）。

7. 外国人労働者（以下「TKA¹²⁰」という。）の利用に関する規律

(1) 概要

労働法は、第8章（第42条ないし第49条）において「外国人労働者の使用」という章を設け、TKAの使用（雇用）について規定している。また、その施行規則として、政令2021年第34号¹²¹及び労働大臣令2021年第8号¹²²が公布され、施行されている¹²³。

なお、外国人の就労に対するインドネシア政府の基本的なスタンスは、インドネシア人労働者の雇用を保護する観点から、インドネシア人労働者に対して移転可能な技術・能力を持った外国人に限って就労を認める、というものであることに留意する必要がある。また、インドネシアの入国管理当局は、外国人の「不法就労」に対して非常に厳しい態度で臨んでおり、日系企業は細心の注意を払っている。

(2) TKAの雇用者について

TKAの雇用者となることができる者には、次が含まれる（政令2021年第34号第3条）。

- i. 政府機関、外国代表部及び国際機関（第a号）
- ii. インドネシアで活動を行う外国商事駐在員事務所、外国会社駐在員事務所及び外国通信社事務所（第b号）
- iii. インドネシアでの事業を有する外国民間会社（第c号）
- iv. インドネシア法に基づき設立された有限責任会社若しくは財団の形式の法人又は権限を有する機関に登録された外国事業体（第d号）
- v. 社会機関、宗教機関、教育機関及び文化機関（第e号）
- vi. 興行サービス事業（第f号）
- vii. 事業体（例 - 弁護士事務所、公認会計士事務所）。ただし、法律によりTKAの使用が許容されている限りとする（第g号、同号注釈）

¹²⁰ このTKAとは、インドネシア語で「外国人労働者」を意味する“Tenaga Kerja Asing”を略記したものである。

¹²¹ 外国人労働者の使用に関する政令2021年第34号。

¹²² 外国人労働者の使用に関する政令2021年第34号の施行規則に関する労働大臣令2021年第8号。

¹²³ この施行規則は、比較的短いスパンで改正される傾向にあるので注意が必要である。

他方、TKA の雇用者となることが禁止される者として、自然人である雇用者が挙げられている（第42条第2項）。

(3) TKA の役職について

TKA の雇用者は、TKA を特定の役職においてのみ雇用することができ、そのTKA による就任が可能な特定の役職は、労働大臣が関係省／機関の意見を得た上で決定するとされている¹²⁴（政令2021年第34号第4条）。

他方、TKA は、人事を処理する役職への就任を禁止される（第42条第5項）。

(4) TKA の労使関係及び義務について

TKA は、特定の役職及び一定の期間のための労使関係においてのみ雇用することができる（第42条第4項）。したがって、TKA と経営者間の労働契約は、期間の定めのある労働契約と考えられるのが通常である。

また、TKA の雇用者は、TKA を、同一の会社内で役職を兼務させて雇用することを禁止される（政令2021年第34号第10条）。

他方、TKA の雇用者は、他社で雇用されているTKA を、次として同一の役職のために雇用することが認められている（労働大臣令2021年第8号第5条第1項）。

- i. 取締役又はコミサリス（第 a 号）
- ii. 職業教育及び職業訓練セクターにおける TKA（第 b 号）
- iii. デジタル経済セクターにおける TKA（第 c 号）
- iv. 協力契約の請負業者のための石油天然ガスセクターにおける TKA（第 d 号）

もっとも、そのためには、そのTKA が、既に自身を雇用している雇用者の承認を取得する必要があることに加えて、そのTKA を新たに雇用する雇用者において、外国人労働者使用計画（以下「RPTKA」という。）の認証申請を提出し、RPTKA 認証を取得する必要がある（政令2021年第34号第5条第2項及び第6条第2項、労働大臣令2021年第8号第5条第2項及び第3項）。

¹²⁴ 現在、TKA による就任が可能な特定の役職は、「外国人労働者の就任が可能な特定の役職に関する労働大臣裁決2019年第228号」の別紙に列記されている。

また、その場合の TKA の使用期間は、その TKA を既に雇用している雇用者の RPTKA 認証に表示されている使用期間が上限とされる（労働大臣令 2021 年第 8 号第 5 条第 4 項）。

(5) TKA の雇用者の義務について

ア はじめに

TKA の雇用者は、次のような義務を負う。

- i. インドネシア人労働者の使用を優先する義務
- ii. RPTKA 認証保有義務
- iii. TKA を RPTKA 認証に応じて雇用する義務
- iv. TKA 付添人労働者指名義務
- v. TKA 付添人労働者への教育及び労働訓練実施義務
- vi. TKA を帰国させる義務
- vii. TKA にインドネシア語の教育訓練の便宜を提供する義務
- viii. TKA を社会保障／保険プログラムに登録する義務
- ix. 外国人労働者雇用補償金（以下「DKPTKA」という。）支払義務
- x. TKA の使用の実行等に関する報告義務

以下、それぞれの義務を概説する。

イ インドネシア人労働者の使用を優先する義務

TKA の雇用者は、用意されている全ての役職種でインドネシア人労働者の使用を優先する義務を負い（政令 2021 年第 34 号第 2 条第 1 項）、その役職にまだインドネシア人労働者を就任させることができない場合には、TKA を就任させることができる（同条第 2 項）。

ウ RPTKA 認証保有義務

TKA の雇用者は、雇用する TKA が次である場合を除き、労働大臣又は指名された官吏が認証した RPTKA 認証を保有する義務を負う（第 42 条第 1 項及

び第3項、政令2021年第34号第6条第1項、同政令第19条第1項第a号注釈）。

- i. 投資優遇措置に関する規律を定める法令の規定に応じた一定の株式の保有関係を有する取締役若しくはコミサリス又は株主
- ii. 外国代表部事務所における外交職員及び領事職員
- iii. 緊急事態により停止した生産¹²⁵、職業指導¹²⁶、技術ベースのスタートアップ会社¹²⁷、ビジネス訪問¹²⁸、研究¹²⁹の活動種において雇用者が一定期間のために必要とする TKA

ただし、iiiの技術ベースのスタートアップ会社、職業指導の活動種においてTKAをRPTKA認証の保有なく就労させられる期間は最長3か月であり、その3か月を超えて就労させる場合、そのTKAの雇用者は、RPTKA認証を取得する義務を負う（政令2021年第34号第19条5項及び6項）。

このRPTKAとは、「TKAを特定の役職及び一定の期間において使用する計画」（政令2021年第34号第1条第4号）であり、TKAを雇用する雇用者は、このRPTKAにつき認証を求める申請を労働大臣又は指名された官吏に提出し、RPTKA認証を取得する義務を負う。

このRPTKA認証は、「労働分野の行政事務を所管する大臣又は指名された官吏が認証したTKA使用の承認」と定義されており（政令2021年第34号第1条第5号）、当局によるTKA使用の承認と位置付けられている。

¹²⁵ この「緊急事態により停止した生産」は、会社及び／又は一般公衆の致命的な損害を回避するために速やかな対処が要求される自然災害、主要機械の破損、騒乱／デモ／暴動等によって引き起こされた迅速な対応を必要とする想定外の状況をいう（政令2021年第34号第19条第1項第c号注釈）。

¹²⁶ 「職業指導」とは、職業教育及び職業訓練をいう（政令2021年第34号第19条第1項第c号注釈）。

¹²⁷ 「技術ベースのスタートアップ会社」とは、デジタルフィンテックやテックスタートアップ等の技術をベースとし、かつ一定の資本を有している会社をいう（政令2021年第34号第19条第1項第c号注釈）。

¹²⁸ 「ビジネス訪問」とは、商談を行い、講演を行い、セミナーに参加し、国際展示会に参加し、インドネシアの本店事務所又は駐在員と行う会議に参加する場合等をいう（政令2021年第34号第19条第1項第c号注釈）。

¹²⁹ 「研究」とは、学術研究の枠組みにおいて行われる活動をいう（政令2021年第34号第19条第1項第c号注釈）。

エ TKA を RPTKA 認証に応じて雇用する義務

TKA の雇用者は、TKA を RPTKA 認証に応じて雇用する義務を負う（政令 2021 年第 34 号第 6 条第 3 項）。

前述したとおり、RPTKA 認証は、TKA の使用に関する当局の承認と位置付けられており、TKA の雇用者は、その承認に応じた TKA の雇用が義務付けられている。

オ TKA 付添人労働者指名義務

TKA の雇用者は、TKA が次である場合を除き、インドネシア国籍の労働者を、TKA からの技術移転及び専門性移転を受ける TKA 付添人労働者として指名する義務を負う（第 45 条第 1 項第 a 号及び第 2 項、政令 2021 年第 34 号第 7 条第 1 項第 a 号及び第 3 項）。

- i. 取締役及びコミサリス
- ii. 駐在員事務所所長
- iii. 財団の指導者、業務執行者及び監事
- iv. 一時的業務のために雇用される TKA

カ TKA 付添人労働者への教育及び労働訓練実施義務

TKA の雇用者は、TKA が次である場合を除き、TKA 付添人労働者に対して、TKA が就任する役職の資格に適合した教育及び労働訓練を行う義務を負う（第 45 条第 1 項第 b 号及び第 2 項、政令 2021 年第 34 号第 7 条第 1 項第 b 号及び第 3 項）。

- i. 取締役及びコミサリス
- ii. 駐在員事務所所長
- iii. 財団の指導者、業務執行者及び監事
- iv. 一時的業務のために雇用される TKA

この教育及び労働訓練は、インドネシア国内で又は TKA 付添人労働者を国外に派遣して行うことができる（第 45 条第 1 項第 b 号注釈、政令 2021 年第 34 号第 29 条第 1 項）。

キ TKA を帰国させる義務

TKA の雇用者は、TKA を、その雇用契約の終了後に出身国に帰国させる義務を負う（第 45 条第 1 項第 c 号、政令 2021 年第 34 号第 7 条第 1 項第 c 号）。

ク TKA にインドネシア語の教育訓練の便宜を提供する義務

TKA の雇用者は、TKA が次である場合を除き、TKA にインドネシア語の教育及び訓練の便宜を提供する義務を負う（政令 2021 年第 34 号第 7 条第 2 項及び第 3 項）。

- i. 取締役及びコミサリス
- ii. 駐在員事務所所長
- iii. 財団の指導者、業務執行者及び監事
- iv. 一時的業務のために雇用される TKA

この TKA の雇用者による TKA へのインドネシア語の教育及び訓練は、その TKA 雇用者において又はインドネシア語の教育機関若しくは訓練機関と共同で行うことができる（政令 2021 年第 34 号第 30 条）。

ケ TKA を社会保障／保険プログラムに登録する義務

TKA の雇用者は、TKA を、その TKA のインドネシアでの就労期間に応じて次のプログラムに登録する義務を負う（政令 2021 年第 34 号第 8 条）。

TKA の就労期間	左記 TKA を登録するプログラム
6 か月未満	保険会社の保険プログラム（少なくとも労働災害のリスク種に対する保護を保障するもの）
6 か月超	全国社会保障プログラム

コ DKPTKA 支払義務

TKA の雇用者は、TKA を次において雇用する場合を除き、自身が雇用する TKA ごとに DKPTKA を支払う義務を負う（第 47 条第 1 項及び第 2 項）。

- i. 政府機関
- ii. 外国代表部
- iii. 国際機関
- iv. 社会機関
- v. 宗教機関
- vi. 教育機関の特定の役職

DKPTKA の金額は、役職ごと、人ごと、月ごとに 100 米ドルであり（労働大臣令 2021 年第 8 号第 35 条第 1 項）、RPTKA 認証の期間に応じた総額を、DKPTKA の支払通知書の発行を受けて前払いする必要がある（労働大臣令 2021 年第 8 号第 36 条第 1 項及び第 3 項）。

サ TKA の使用の実行等に関する報告義務

TKA の雇用者は、次の実行について、少なくとも 1 年ごとに 1 度、労働省の官吏を通じて労働大臣に報告する義務を負う（政令 2021 年第 34 号第 32 条第 1 項、労働大臣令 2021 年第 8 号第 44 条第 1 項）。

- i. TKA の使用
- ii. TKA 付添人労働者のための教育及び労働訓練
- iii. TKA から TKA 付添人労働者への技術移転及び専門性移転

ただし、一時的業務のために TKA を雇用する雇用者は、上記 i の TKA の使用の実行報告を、労働契約の終了後に行う義務を負う（政令 2021 年第 34 号第 32 条第 2 項、労働大臣令 2021 年第 8 号第 44 条第 2 項）。

また、TKA の雇用者は、既に終了した又は期間満了前に終了させた TKA の労働契約について、労働省の官吏を通じて労働大臣に報告する義務を負う（政令 2021 年第 34 号第 32 条第 3 項、労働大臣令 2021 年第 8 号第 44 条第 3 項）。

(6) RPTKA 認証について

ア RPTKA 認証の重要性

前述したとおり、RPTKA 認証は、TKA の使用に対する当局の承認であり、TKA 雇用者は、原則としてその保有を義務付けられる。

また、RPTKA 認証は、TKA が就労する上で必要な査証及び居住許可の取得提言としての機能も有している（政令 2021 年第 34 号第 14 条第 6 項及び第 7 項等）。

すなわち、RPTKA 認証は、TKA の使用に対する当局の承認として TKA 雇用者による取得が義務付けられている上に、就労目的の査証及び居住許可を取得する上でも必要となるため、その取得は、TKA を雇用する上で非常に重要なプロセスといえる。

イ RPTKA 認証の分類

RPTKA 認証は、次のように分類される（政令 2021 年第 34 号第 16 条）。

RPTKA 認証の種類	左記 RPTKA 認証の概要
一時的業務のための RPTKA 認証	TKA を特定の一時的業務のために雇用する TKA の雇用者が取得する RPTKA 認証
6 か月超の業務のための RPTKA 認証	TKA を 6 か月超の業務のために雇用する TKA の雇用者が取得する RPTKA 認証
非 DKPTKA の RPTKA 認証	DKPTKA の支払義務を課されない TKA の雇用者が取得する RPTKA 認証
特別経済地区の RPTKA 認証	TKA を特別経済地区で雇用する雇用者が取得する RPTKA 認証

また、上記 RPTKA 認証を取得することができる TKA の雇用者は、次のように整理される。

RPTKA 認証の種類	左記 RPTKA 認証の取得が可能な TKA の雇用者
一時的業務のための RPTKA 認証	次の活動のために TKA を雇用する雇用者（労働大臣令 2021 年第 8 号第 8 条） a. 商業的性質を有し、かつ権限を有する機関の許可を受けた映画製作 b. 期間が 1 か月超のインドネシアの会社支店での監査、生産品質管及び視察 c. 機械の据付、電気、アフターセールスサービス

	又は事業調査期間中の製品に関する業務 d. 興行サービス事業 e. 1度で終了する業務又は6か月未満の業務
6か月超の業務のためのRPTKA認証	TKAを6か月超の業務のために雇用する雇用者
非DKPTKAのRPTKA認証	政府機関、外国代表部、国際機関、社会機関、宗教機関、教育機関の特定の役職のためのTKAの雇用者（政令2021年第34号第18条）
特別経済地区のRPTKA認証	TKAを特別経済地区地域で雇用する（その就労地が特別経済地区を横断している場合を含む。）雇用者（労働大臣令2021年第8号第20条第6項）

ウ RPTKA 認証の適用期間及びその延長の可否

RPTKA 認証の適用期間及びその延長の可否は、次のように整理される（政令2021年第34号第17条、労働大臣令2021年第8号第20条）。

RPTKA 認証の種類	左記 RPTKA 認証の適用期間及びその延長の可否
一時的業務のためのRPTKA認証	適用期間は最長6か月であり、延長することはできない
6か月超の業務のためのRPTKA認証	適用期間は最長2年であり、延長することができる
非DKPTKAのRPTKA認証	適用期間は最長2年であり、延長することができる
特別経済地区のRPTKA認証	適用期間は最長5年であり、延長することができる
取締役又はコミサリスの役職のための特別経済地区のRPTKA認証	1度付与されれば、TKAが取締役又はコミサリスである間にわたり適用される

エ RPTKA 認証の取得プロセスの概要

TKAの雇用者は、RPTKA認証の取得を、原則として次の段階を経て、TKA Onlineと呼ばれるシステムによりオンラインで行う（労働大臣令2021年第8号第6条第1項）。

- i. TKA Online のアカウント作成のための TKA の雇用者の登録
- ii. RPTKA 認証申請の提出
- iii. 当局による RPTKA 認証申請の適格性評価
- iv. TKA 候補者に関するデータの入力と文書のアップロード¹³⁰
- v. 当局による TKA 候補者のデータの検証及び DKPTKA 支払通知書の発行
- vi. 当局による RPTKA 認証の発行

この ii から vi までの一連の段階は、大枠で次の 2 つのプロセスに分けることができる。

段階	プロセス
ii から iii まで	TKA の雇用者が特定の役職及び勤務地において雇用することができる TKA の人数を確定させ、TKA の就労枠を確保するためのプロセス
iv から vi まで	確保した就労枠の中で、具体的に雇用する予定の TKA 候補者の就労に関する承認を取得するためのプロセス

第 6 契約法務

1 序

インドネシアにおける契約法務については、同国の法制度に由来する特有の論点が存在する。以下、留意すべき点について何点か説明する。

2 契約書におけるインドネシア語使用義務

国旗、国語、国章及び国歌に関する法律（以下、便宜上、「言語法」という。）¹³¹第 31 条第 1 項は、概要、インドネシア法人¹³²又はインドネシア人が含まれる契約につ

¹³⁰ この雇用する予定の TKA 候補者に関するデータ及び文書の準備が、ii の RPTKA 認証申請の提出段階で既に整っている場合は、ii の申請提出と同時にそのデータを入力し、文書をアップロードすることもできる（政令 2021 年第 34 号第 12 条第 4 項）。

¹³¹ 法律 2009 年第 24 号。

¹³² 日系企業の現地法人（PMA 企業）は、「インドネシア法人」に該当する。

いてはインドネシア語で記載されなければならない旨規定し、同条第2項は、外国当事者が含まれる契約については、インドネシア語を用いることに加えて、当該外国語及び／又は英語を併記することができる旨が規定されている¹³³。

言語法上、同条に違反した契約の法的効果について特に記載はなく、罰則についても規定されていない。

しかしながら、2013年、西ジャカルタ地方裁判所において、英語のみを用いて締結されたローン契約¹³⁴が言語法に違反することを理由として無効と判断された。2015年8月には、最高裁で上告が退けられ、かかる判決は確定した。

以上の判決を受けて、日系企業の現地法人がインドネシアの現地企業と契約を締結する際には、実務上、契約書をインドネシア語及び英語のバイリンガル版で作成し、双方の間に齟齬がある場合には英語版が優先する旨の規定を設けるという対応がされることが多い¹³⁵。

3 契約書における契約金額がルピア建てで記載されなければならないこと

2015年3月31日付で発せられた「インドネシア共和国領域内におけるルピア使用義務に関するインドネシア中央銀行規則第17/3/PBI/2015号」（以下、「BI規則」という。）は、インドネシア国内で行われる全ての取引についてルピアの使用を義務付け（BI規則第2条第1項）、さらに、かかるルピア使用義務が現金取引及び非現金取引¹³⁶の双方に適用される¹³⁷旨を規定している（BI規則第3条第1項）。

かかるルピア使用義務は、以下のiないしvのいずれかに該当する場合には適用されない（BI規則第4条第a号ないし第e号）。

- i 国家予算の実施に伴う特別な取引（第a号）
- ii 海外からの贈与を受けること、海外へ贈与すること（第b号）
- iii 貿易取引（第c号）

¹³³ 第2項はあくまで確認規定であると理解されており、かかる理解を前提とすれば、第1項の場合であってもインドネシア語版と英語版の双方を作成することができる。

¹³⁴ 貸主は米国法人、借主はインドネシア法人。

¹³⁵ 言語法及び上述の判例によっても、英語版を優先させることが許容されるか否かについては明らかではない。英語版を優先させることは許容されておらず、常にインドネシア語版を優先させるべきと主張するインドネシア人弁護士も存在する。

¹³⁶ 非現金取引の例として、銀行送金等。

¹³⁷ 通貨法（法律2011年第7号）第21条においても、一定の例外を除き、ルピア使用義務が定められている。しかし、従前、かかる規定は、現金取引に限定して適用されるという運用がなされてきた。

- iv 銀行の為替預金（第 d 号）
- v 国際金融取引（第 e 号）

以上の次第であり、日系企業の現地法人がインドネシア国内で行う取引について締結する契約書における契約金額は、BI 規則が定める例外に該当しない限り、ルピア建てで記載される必要がある¹³⁸。

4 民法第 1 2 6 6 条の適用排除

インドネシア民法第 1 2 6 6 条は、契約の一方当事者による債務不履行の場合において相手方が契約を解除しようとする場合、裁判所への申立てが必要である旨を規定している。相手方による債務不履行への対応の際に不便を生じるため、日系企業とインドネシア企業との契約においては、民法第 1 2 6 6 条の適用を排除する条項を盛り込むことが一般的である。

以 上

別紙添付資料

- 別紙 1 労働法の条文に関連する憲法裁判所の判決内容
- 別紙 2 労働法のオムニバス法による改正対象条文の新旧対照表
- 別紙 3 労働法のオムニバス法及び 2 0 2 2 年法律代替政令による改正対象条文の対照表

¹³⁸ 非現金取引におけるルピア使用義務に違反した場合、警告書の発出、取引金額の 1 % の罰金等の行政上の制裁が課される旨が規定されている（BI 規則第 1 8 条）

労働法の条文に関連する憲法裁判所の判決内容¹³⁹

	条項	憲法違反	憲法違反の点	判決番号
1	158条	違反	全文。	MK No. 012/PUU-I/2003
	159条	違反	全文。	
	160条1項	限定的違反	「経営者の告訴なしで」という文言。	
	170条	限定的違反	「第158条1項」という文言。	
	171条	限定的違反	「第158条1項」という文言。	
	186条	限定的違反	「第137条及び第138条1項」という文言。	
2	120条1項	違反	全文。	MK No. 115/PUU-VII/2009
	120条2項	違反	全文。	
	120条3項	限定的違反	「第1項及び第2項の規定を満たさない場合」という文言。また、「同一会社内に複数の労働組合が存在する場合、経営者との協議において代表することができる労働組合又は複数労働組合の連合体の数は、最大3であり、会員数その会社の全労働者の10%以上であるもの」という条件が付加される。	
3	155条2号	限定的違反	「決定」を「確定判決」の意味に限定すれば、憲法に違反せず。	MK No. 37/PUU-IX/2011

¹³⁹ インドネシア人弁護士に調査及び整理を依頼し、同弁護士の整理に基づいて作成した。

4	65条7項	限定的違反	「期間の定めのある労働契約」という部分について、期間の定めのある労働契約中に「対象業務が存在する限り、請負（人材派遣）会社が変わっても、労働者の権利保護が維持される」旨の規定がない限り、憲法違反とみなされる。	MK No. 27/PUU-IX/2011
	66条2項b号	限定的違反		
	164条3項	限定的違反	「会社を閉鎖」を「永久的閉鎖」の意味に限定すれば、憲法に違反せず。	MK No. 19/PUU-IX/2011
6	169条1項c号	限定的違反	「3か月以上継続して定められた日に賃金を支払わない。」という部分について、「3か月以上継続して定められた日に賃金を支払わない。それ以降に経営者が定められた日に賃金を支払っても、労働者は産業関係紛争解決機関に労使関係終了を申し立てることができる。」という意味であれば、憲法に違反せず。	MK No. 58/PUU-IX/2011
7	96条	違反	全文。	MK No. 100/PUU-X/2012
8	95条4項	限定的違反	「支払義務のある労働者の賃金の支払いは、別除権者の債権、国家の権利、競売事務所、及び政府が設置した公的機関の債権を含む全ての種類の債権者に優先するのに対して、賃金以外の労働者の権利に関する支払は、別除権者の債権を除き、国家の権利、競売事務所、及び政府が設置した公的機関の債権を含む全ての債権に優先する」という意	MK No. 67/PUU-XI/2013

			味であれば、憲法に違反せず。	
9	59条7項 65条8項 66条4項	限定的違反	「法律により当然に」という部分について、「労働者は、労働監督官の検査勧告の認証を、次の要件の下で、現地の地方裁判所に求めることができる 1. 既に二者間協議が行われたものの、その二者間協議が合意に達しなかった又は当事者のいずれかが協議を拒否した；及び、 2. 労働監督官が法令に基づき検査を行った」という意味であれば、憲法に違反せず。	MK No. 7/PUU-XII/2014
10	90条2項	限定的違反	同項注釈の「猶予の付与を受けている期間については適用される最低賃金規定を充足した支払いを義務付けられない」という文言。	MK No. 72/PUU-XIII/2015
11	153条1項 f号	限定的違反	「ただし、雇用契約、就業規則、又は労働協約で規律した場合はこの限りでない」という文言。	MK No. 13/PUU-XV/2017

労働法のオムニバス法による改正対象条文の新旧対照表¹

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
第 13 条の変更	<p style="text-align: center;">第 13 条</p> <p>(1) 労働訓練は、政府の労働訓練機関及び／又は民間の労働訓練機関が実施する。</p> <p>(2) 労働訓練は、訓練場又は就労場所で実施することができる。</p> <p>(3) 第 1 項所定の政府の労働訓練機関は、労働訓練を実施するに当たり、民間と連携することができる。</p>	<p style="text-align: center;">第 13 条</p> <p>(1) 労働訓練は、次が実施する：</p> <p>a. 政府の労働訓練機関；</p> <p>b. 民間の労働訓練機関；又は、</p> <p>c. 会社の労働訓練機関</p> <p>(2) 労働訓練は、訓練場又は就労場所で実施することができる。</p> <p>(3) 第 1 項 a 所定の政府の労働訓練機関は、労働訓練を実施するに当たり、民間と連携することができる。</p> <p>(4) 第 1 項 a 所定の政府の労働訓練機関及び第 1 項 c 所定の会社の労働訓練機関は、その活動を、県／市の労働分野において責任を負う機関に登録する。</p>
第 14 条の変更	第 14 条	第 14 条

¹ この対照表中の和訳は、筆者が長年をかけて作成してきたインドネシア法令の統一和訳基準に則り作成したものではありませんものの、公式の和訳ではなく、法的効力を有するのはインドネシア語の原文であるため、正確な理解を必要とする場合は必ず原文をご確認下さい。また、この対照表の利用に伴い発生した問題については一切の責任を負いかねますのでご承知おき下さい。

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(1) 民間の労働訓練機関は、インドネシア法人又は個人の形式によることができる。</p> <p>(2) 前項所定の民間の労働訓練機関は、県／市の労働分野において責任を負う機関の許可を取得し又は同機関に登録をする義務を負う。</p> <p>(3) 政府機関が運営する労働訓練機関は、その活動を、県／市の労働分野において責任を負う機関に登録する。</p> <p>(4) 第 2 項及び前項所定の労働訓練機関の許認可及び登録の手順に関する規定は、本大臣裁決により規律する。</p>	<p>(1) 第 13 条第 1 項 b 所定の民間の労働訓練機関は、県／市地方政府が発行する事業許認可を充足する義務を負う。</p> <p>(2) 外国の出資が存する民間の労働訓練機関の場合、前項所定の事業許認可は、中央政府が発行する。</p> <p>(3) 第 1 項及び前項所定の事業許認可は、中央政府が定める規範、標準規格、手続、及び基準を充足していなければならない。</p>
第 37 条の変更	<p style="text-align: center;">第 37 条</p> <p>(1) 第 35 条第 1 項所定の労働者紹介の実行機関は、次により構成される：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 労働分野において責任を負う政府機関；及び、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 法人である民間機関</p> <p>(2) 前項 b 所定の民間の労働者紹介機関は、労働者紹介サービスの実行に際し、本大臣又は指名された官吏からの書面による許可を保有する義務を負う。</p>	<p style="text-align: center;">第 37 条</p> <p>(1) 第 35 条第 1 項所定の労働者紹介の実行機関は、次により構成される：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 労働分野において責任を負う政府機関；及び、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 民間の労働者紹介機関</p> <p>(2) 前項 b 所定の民間の労働者紹介機関は、労働者紹介サービスを行うに当たり、中央政府が発行する事業許認可を充足する義務を負う。</p> <p>(3) 前項所定の事業許認可は、中央政府が定める規範、標準規格、手続、及び基準を充足していなければならない。</p>
第 42 条の変更	第 42 条	第 42 条

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(1) 外国人労働者を雇用する各雇用者は、本大臣又は指名された官吏からの書面による許可を保有する義務を負う。</p> <p>(2) 自然人である雇用者は、外国人労働者の雇用を禁止される。</p> <p>(3) 第1項所定の許可保有義務は、外国人労働者を外交職員及び領事職員として雇用する外国代表部に対しては適用されない。</p> <p>(4) 外国人労働者は、インドネシアにおいて、特定の役職及び一定の期間のための雇用関係においてのみ雇用することができる。</p> <p>(5) 前項所定の特定の役職及び特定の期間に関する規定は、本大臣裁決により定める。</p> <p>(6) 前項所定の外国人労働者がその任期を満了しかつそれを延長することができない場合は、他の外国人労働者が引き継ぐことができる。</p>	<p>(1) 外国人労働者を雇用する各雇用者は、中央政府が認証した外国人労働者使用計画を保有する義務を負う。</p> <p>(2) 自然人である雇用者は、外国人労働者の雇用を禁止される。</p> <p>(3) 第1項の規定は、次に対しては適用されない：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 法令の規定に応じた一定の株式の保有関係を有する取締役若しくはコミサリス又は株主； b. 外国代表部事務所における外交職員及び領事職員；又は、 c. 雇用者が緊急事態により停止した生産、職業指導、技術ベースのスタートアップ会社、ビジネス訪問、及び研究の活動種において一定期間のために必要とする外国人労働者 <p>(4) 外国人労働者は、インドネシアにおいて、特定の役職及び一定の期間のための雇用関係においてのみ雇用することができる、かつ就任する役職に応じた能力を有しているものとする。</p> <p>(5) 外国人労働者は、人事を処理する役職への就任を禁止される。</p> <p>(6) 第4項所定の特定の役職及び一定の期間に関する規定は、政令で規律する。</p>
第43条の削除	第43条	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(1) 外国人労働者を使用する雇用者は、本大臣又は指名された官吏が認証した外国人労働者使用計画を保有しなければならない。</p> <p>(2) 前項所定の外国人労働者使用計画は、少なくとも次の説明を内容として含む：</p> <p>a. 外国人労働者の使用理由；</p> <p>b. 該当会社の組織構造における外国人労働者の役職及び／又は地位；</p> <p>c. 外国人労働者の使用期間；及び、</p> <p>d. 雇用する外国人労働者の付添人としてのインドネシア人労働者の指名</p> <p>(3) 第1項の規定は、政府機関、国際団体、及び外国代表部に対しては適用されない。</p> <p>(4) 外国人労働者使用計画の認証の手順に関する規定は、本大臣裁決により規律する。</p>	
第44条の削除	<p style="text-align: center;">第44条</p> <p>(1) 外国人労働者の雇用者は、適用される役職及び能力標準規格に関する規定を遵守する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の役職及び能力標準規格に関する規定は、本大臣裁決により規律する。</p>	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
第 45 条の変更	<p style="text-align: center;">第 45 条</p> <p>(1) 外国人労働者の雇用者は、次の義務を負う：</p> <p>a. インドネシア国籍者である労働者を、外国人労働者からの技術移転及び専門性移転のために雇用する外国人労働者の付添人労働者として指名する；及び、</p> <p>b. 外国人労働者が就任する役職の資格に適合した a 所定のインドネシア国籍者である労働者のための教育及び労働訓練を行う</p> <p>(2) 前項の規定は、取締役及び／又はコミサリスの役職に就任する外国人労働者に対しては適用されない。</p>	<p style="text-align: center;">第 45 条</p> <p>(1) 外国人労働者の雇用者は、次の義務を負う：</p> <p>a. インドネシア国籍者である労働者を、外国人労働者からの技術移転及び専門性移転のために雇用する外国人労働者の付添人労働者として指名する；</p> <p>b. 外国人労働者が就任する役職の資格に適合した a 所定のインドネシア人労働者のための教育及び労働訓練を行う；及び、</p> <p>c. 外国人労働者を、その雇用契約の終了後に出身国に帰国させる</p> <p>(2) 前項 a 及び b の規定は、特定の役職に就任する外国人労働者に対しては適用されない。</p>
第 46 条の削除	<p style="text-align: center;">第 46 条</p> <p>(1) 外国人労働者は、人事を処理する役職及び／又は特定の役職への就任を禁止される。</p> <p>(2) 前項所定の特定の役職は、本大臣裁決により規律する。</p>	<p style="text-align: center;">削除</p>
第 47 条の変更	<p style="text-align: center;">第 47 条</p> <p>(1) 雇用者は、自身が雇用する外国人労働者毎に補償金を支払う義務を負う。</p>	<p style="text-align: center;">第 47 条</p> <p>(1) 雇用者は、自身が雇用する外国人労働者毎に補償金を支払う義務を負う。</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(2) 前項所定の補償金支払義務は、政府機関、外国代表部、国際団体、社会機関、宗教機関、及び教育機関における特定の役職に対しては適用されない。</p> <p>(3) 前項所定の教育機関における特定の役職に関する規定は、本大臣裁決により規律する。</p> <p>(4) 補償金の金額及びその使用に関する規定は、政令により規律する。</p>	<p>(2) 前項所定の補償金支払義務は、政府機関、外国代表部、国際団体、社会機関、宗教機関、及び教育機関における特定の役職に対しては適用されない。</p> <p>(3) 第1項所定の補償金の金額及び使用に関する規定は、法令の規定に則り規律する。</p>
第48条の削除	<p style="text-align: center;">第48条</p> <p>外国人労働者を雇用する雇用者は、外国人労働者を、その雇用契約の終了後に出身国に帰国させる義務を負う。</p>	<p style="text-align: center;">削除</p>
第49条の変更	<p style="text-align: center;">第49条</p> <p>外国人労働者の使用並びに付添人労働者の教育及び訓練の実行に関する規定は、大統領裁決により規律する。</p>	<p style="text-align: center;">第49条</p> <p>外国人労働者の使用に関する細則は、政令で規律する。</p>
第56条の変更	<p style="text-align: center;">第56条</p> <p>(1) 雇用契約は、一定期間のために又は期間の定めなく締結する。</p> <p>(2) 前項所定の有期雇用契約では、次を基礎とする：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 期間；又は、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 特定業務の終了</p>	<p style="text-align: center;">第56条</p> <p>(1) 雇用契約は、一定期間のために又は期間の定めなく締結する。</p> <p>(2) 前項所定の有期雇用契約では、次を基礎とする：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 期間；又は、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 特定業務の終了</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
		(3) 前項所定の期間又は特定業務の終了は、雇用契約に基づき決定される。 (4) 期間又は特定業務の終了を基礎とする有期雇用契約に関する細則は、政令で規律する。
第 57 条の変更	第 57 条 (1) 有期雇用契約は書面により締結し、インドネシア語及びラテン文字を使用しなければならない。 (2) 有期雇用契約を前項の規定に反して書面によらずに締結した場合は、期間の定めのない雇用契約とされる。 (3) 雇用契約をインドネシア語と外国語で締結し、事後にその両者の間に解釈の相違が認められた場合、適用されるのは、インドネシア語で締結した雇用契約とする。	第 57 条 (1) 有期雇用契約は書面により締結し、インドネシア語及びラテン文字を使用しなければならない。 (2) 雇用契約をインドネシア語と外国語で締結し、事後にその両者の間に解釈の相違が認められた場合、適用されるのは、インドネシア語で締結した有期雇用契約とする。
第 58 条の変更	第 58 条 (1) 有期雇用契約は、試用期間の存在を要件とすることはできない。 (2) 前項所定の雇用契約において試用期間が要件とされた場合、要件とされた試用期間は、法律により当然に無効とする。	第 58 条 (1) 有期雇用契約は、試用期間の存在を要件とすることはできない。 (2) 前項所定の試用期間が要件とされた場合、その要件とされた試用期間は法律により当然に無効とし、勤務期間は中断されない。
第 59 条の変更	第 59 条	第 59 条

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(1) 有期雇用契約は、業務の種類及び性質又は活動に照らして一定期間内に終了する予定の特定の業務、すなわち次のためのみ締結することができる：</p> <p>a. 1度で終了する業務又は一時的な性質の業務；</p> <p>b. それほど長期に及ばず最長3年で終了すると見込まれる業務；</p> <p>c. 季節性の業務；又は、</p> <p>d. 依然として試験又は調査の途上にある新製品、新規活動、又は追加製品に関する業務</p> <p>(2) 有期雇用契約は、恒久的な性質を有する業務のために締結することはできない。</p> <p>(3) 有期雇用契約は、延長し又は更新することができる。</p> <p>(4) 一定期間を基礎とした有期雇用契約は、最長で2年間のために締結ことができ、かつ1度限り、最長で1年間のために延長することが認められる。</p> <p>(5) 事業者が有期雇用契約を延長する意向を有する場合は、その有期雇用契約が満了する7日前までに、その意向を、該当就業者に対して書面により通知する。</p> <p>(6) 有期雇用契約の更新は、従前の有期雇用契約の満了から30日の待機期間が経過した後に限り締結することができるものとし、その有期雇用契約の更新は、1度かつ最長で2年間に限り行うことが認められる。</p>	<p>(1) 有期雇用契約は、業務の種類及び性質又は活動に照らして一定期間内に終了する予定の特定の業務、すなわち次のためのみ締結することができる：</p> <p>a. 1度で終了する業務又は一時的な性質の業務；</p> <p>b. それほど長期に及ばず終了すると見込まれる業務；</p> <p>c. 季節性の業務；</p> <p>d. 依然として試験又は調査の途上にある新製品、新規活動、又は追加製品に関する業務；又は、</p> <p>e. 種類及び性質又は活動が非恒久的な性質を有する業務</p> <p>(2) 有期雇用契約は、恒久的な性質を有する業務のために締結することはできない。</p> <p>(3) 有期雇用契約が第1項及び前項の規定を充足していない場合は、法律により当然に期間の定めのない雇用契約となる。</p> <p>(4) 有期雇用契約の業務の種類及び性質又は活動、期間、並びに延長期限に関する細則は、政令で規律する。</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(7) 有期雇用契約が第1項、第2項、第4項、第5項、及び前項の規定を充足していない場合は、法律により当然に期間の定めのない雇用契約となる。</p> <p>(8) 本条に規律されていないその他の事項は、本大臣裁決により詳細を規律する。</p>	
第61条の変更	<p style="text-align: center;">第61条</p> <p>(1) 雇用契約は、次の場合に終了する：</p> <p>a. 就業者が死亡した；</p> <p>b. 雇用契約の期間の満了；</p> <p>c. 確定法的効力を取得した裁判所の判決及び／又は産業関係紛争解決機関の裁決又は決定の存在；又は、</p> <p>d. 雇用関係の終了を引き起こし得る雇用契約、就業規則、又は労働協約中に表示されている特定の状態又は事象の存在</p> <p>(2) 雇用契約は、事業者の死亡又は売却、相続、若しくは贈与に起因する会社に対する権利の移転によっては終了しない。</p> <p>(3) 会社の譲渡が生じた場合、就業者の権利は新たな事業者の責任となる。但し、譲渡契約において就業者の権利を減縮することなく異なる定めをした場合はこの限りでない。</p>	<p style="text-align: center;">第61条</p> <p>(1) 雇用契約は、次の場合に終了する：</p> <p>a. 就業者が死亡した；</p> <p>b. 雇用契約の期間の満了；</p> <p>c. 特定業務の終了；</p> <p>d. 確定法的効力を取得した裁判所の判決及び／又は産業関係紛争解決機関の裁決の存在；又は、</p> <p>e. 雇用関係の終了を生じさせ得る雇用契約、就業規則、又は労働協約中に表示されている特定の状態又は事象の存在</p> <p>(2) 雇用契約は、事業者の死亡又は売却、相続、若しくは贈与に起因する会社に対する権利の移転によっては終了しない。</p> <p>(3) 会社の譲渡が生じた場合、就業者の権利は新たな事業者の責任となる。但し、譲渡契約において就業者の権利を減縮することなく異なる定めをした場合はこの限りでない。</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(4) 自然人である事業者が死亡した場合、事業者の相続人は、就業者との協議を行った上で雇用契約を終了させることができる。</p> <p>(5) 就業者が死亡した場合、就業者の相続人は、適用法令に応じた同人の権利又は雇用契約、就業規則、若しくは労働協約に規律されている権利を取得する権利を有する。</p>	<p>(4) 自然人である事業者が死亡した場合、事業者の相続人は、就業者と協議を行った上で雇用契約を終了させることができる。</p> <p>(5) 就業者が死亡した場合、就業者の相続人は、法令に応じた同人の権利又は雇用契約、就業規則、若しくは労働協約に規律されている権利を取得する権利を有する。</p>
第 61A 条の挿入		<p style="text-align: center;">第 61A 条</p> <p>(1) 有期雇用契約が第 61 条第 1 項 b 及び c の通りに終了する場合、事業者は、補償金を就業者に交付する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の補償金は、就業者に対して、就業者のその会社での勤務期間に応じて交付する。</p> <p>(3) 補償金に関する細則は、政令で規律する。</p>
第 64 条の削除	<p style="text-align: center;">第 64 条</p> <p>会社は、業務遂行の一部を、他社に対して、書面により締結される業務請負契約又は労働者派遣契約を通じて委託することができる。</p>	削除
第 65 条の削除	<p style="text-align: center;">第 65 条</p> <p>(1) 業務遂行の一部の他社への委託は、書面により締結する業務請負契約を通じて行う。</p>	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(2) 前項所定の他社に委託することができる業務は、次の要件を充足していなければならない：</p> <p>a. 主要作業から分離して行われる；</p> <p>b. 業務委託者からの直接的又は間接的な指揮の下で行われる；</p> <p>c. 全体として会社の補助作業に当たる；及び、</p> <p>d. 生産プロセスを直接的に阻害しない</p> <p>(3) 第1項所定の他社は、法人形式でなければならない。</p> <p>(4) 第2項所定の他社における就業者のための就労保護及び労働条件は、少なくとも業務委託会社における就労保護及び労働条件と同等とする又は適用法令に則る。</p> <p>(5) 第2項所定の要件の変更及び／又は追加は、本大臣裁決により詳細を規律する。</p> <p>(6) 第1項所定の業務遂行における雇用関係は、他社とその他社が雇用する就業者との間での雇用契約において書面により規律する。</p> <p>(7) 前項所定の雇用関係は、期間の定めのない雇用契約を基礎とすることができ、第59条所定の要件を充足している場合は有期雇用契約を基礎とすることができる。</p> <p>(8) 第2項及び第3項の規定が充足されない場合は、法律により当然に就業者と業務受託会社との雇用関係のステータスが移転して就業者と業務委託会社との雇用関係となる。</p>	

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(9) 雇用関係が前項の通りに業務委託会社に移転した場合、就業者と業務委託者の雇用関係は、第7項所定の雇用関係に則る。</p>	
<p>第66条の変更</p>	<p style="text-align: center;">第66条</p> <p>(1) 労働者派遣会社の就業者は、業務委託者において、主要作業又は生産プロセスに直接関係する作業を行うために使用してはならない。但し、補助役務作業又は生産プロセスに直接関係しない作業のためである場合はこの限りでない。</p> <p>(2) 補助役務作業又は生産プロセスに直接関係しない作業のための労働者派遣業者は、次の要件を充足していなければならない：</p> <p>a. 就業者と労働者派遣会社の間に雇用関係が存する；</p> <p>b. a所定の雇用関係に適用される雇用契約は、書面により締結して両当事者が署名をした第59条所定の要件を充足している有期雇用契約及び／又は期間の定めのない雇用契約とする；</p> <p>c. 賃金及び福祉の保護、労働条件、並びに発生する紛争は、労働者派遣会社の責任となる；及び、</p> <p>d. 派遣先会社と労働者派遣会社として稼働する他社との間の契約は、書面により締結し、本法律所定の条項を記載する義務を負う</p>	<p style="text-align: center;">第66条</p> <p>(1) アウトソーシング会社と同社が雇用する就業者との間の雇用関係は、有期雇用契約又は期間の定めのない雇用契約のいずれであるかを問わず、書面により締結する雇用契約を基礎とする。</p> <p>(2) 就業者の保護、賃金、福祉、労働条件、及び発生する紛争は、少なくとも法令の規定に則り実行するものとし、アウトソーシング会社の責任となる。</p> <p>(3) アウトソーシング会社が就業者を第1項所定の有期雇用契約に基づき雇用する場合、その雇用契約では、アウトソーシング会社の交代が生じた場合にその業務の客体が引き続き存在している限りにおいて、就業者に対する権利の保護が移転することを要件としなければならない。</p> <p>(4) 第1項所定のアウトソーシング会社は法人形式とし、中央政府が発行する事業許認可を充足する義務を負う。</p> <p>(5) 前項所定の事業許認可は、中央政府が定める規範、標準規格、手続、及び基準を充足しなければならない。</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(3) 労働者派遣業者は法人の事業形態とし、労働分野において責任を負う機関からの許可を保有する。</p> <p>(4) 第1項、第2項 a、b、及び d、並びに第3項の規定が充足されない場合は、法律により当然に就業者と労働者派遣会社間の雇用関係のステータスが移転して就業者と業務委託会社間の雇用関係となる。</p>	<p>(6) 第2項所定の就業者の保護及び第4項所定の事業許認可に関する細則は、政令で規律する。</p>
第77条の変更	<p style="text-align: center;">第77条</p> <p>(1) 各事業者は、勤務時間規定を実行する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の勤務時間には、次が含まれる：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 1週間が6営業日の場合は、1日7時間かつ1週間40時間；又は、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 1週間が5営業日の場合は、1日8時間かつ1週間40時間</p> <p>(3) 前項所定の勤務時間規定は、特定の事業セクター又は業務に対しては適用されない。</p> <p>(4) 前項所定の特定の事業セクター又は業務における勤務時間に関する規定は、本大臣裁決により規律する。</p>	<p style="text-align: center;">第77条</p> <p>(1) 各事業者は、勤務時間規定を実行する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の勤務時間には、次が含まれる：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 1週間が6営業日の場合は、1日7時間かつ1週間40時間；又は、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 1週間が5営業日の場合は、1日8時間かつ1週間40時間</p> <p>(3) 前項所定の勤務時間規定は、特定の事業セクター又は業務に対しては適用されない。</p> <p>(4) 会社での就業者のための就業時間の実行は、雇用契約、就業規則、又は労働協約で規律する。</p> <p>(5) 第3項所定の特定の事業セクター又は業務における勤務時間に関する細則は、政令で規律する。</p>
第78条の変更	第78条	第78条

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(1) 事業者が就業者を第 77 条第 2 項所定の勤務時間を超えて就労させる場合は、次の要件を充足しなければならない：</p> <p>a. その就業者の同意が存する；及び、</p> <p>b. 超過勤務時間は、最長で 1 日に 3 時間かつ 1 週間に 14 時間のみ行うことができる</p> <p>(2) 事業者が就業者を前項の通りに勤務時間を超えて就労させる場合は、超過勤務手当を支給する義務を負う。</p> <p>(3) 第 1 項 b 所定の超過勤務時間規定は、特定の事業セクター又は業務に対しては適用されない。</p> <p>(4) 第 2 項及び前項所定の超過勤務時間及び超過勤務手当に関する規定は、本大臣裁決により規律する。</p>	<p>(1) 事業者が就業者を第 77 条第 2 項所定の勤務時間を超えて就労させる場合は、次の要件を充足していなければならない：</p> <p>a. その就業者の同意が存する；及び、</p> <p>b. 超過勤務時間は、最長で 1 日に 4 時間かつ 1 週間に 18 時間のみ行うことができる</p> <p>(2) 事業者が就業者を前項の通りに勤務時間を超えて就労させる場合は、超過勤務手当を支給する義務を負う。</p> <p>(3) 第 1 項 b 所定の超過勤務時間規定は、特定の事業セクター又は業務に対しては適用されない。</p> <p>(4) 超過勤務時間及び超過勤務手当に関する細則は、政令で規律する。</p>
第 79 条の変更	<p style="text-align: center;">第 79 条</p> <p>(1) 事業者は、休憩時間及び休暇を就業者に対して付与する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の休憩時間及び休暇には、次が含まれる：</p> <p>a. 就業時間途中の休憩。少なくとも連続して 4 時間就労した後に 30 分とする。なお、この休憩時間は、就業時間には含まれない；</p> <p>b. 週休日。1 週間が 6 営業日の場合は 1 日、1 週間が 5 営業日の場合は 2 日とする；</p>	<p style="text-align: center;">第 79 条</p> <p>(1) 事業者は、次を付与する義務を負う：</p> <p>a. 休憩時間；及び、</p> <p>b. 休暇</p> <p>(2) 前項 a 所定の休憩時間は就業者への付与が義務付けられ、少なくとも次を含む：</p> <p>a. 就業時間途中の休憩。連続して 4 時間就労した後に少なくとも 30 分とする。なお、この休憩時間は就業時間には含まれない；及び、</p> <p>b. 1 週間が 6 営業日の場合は 1 日の週休日</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>c. 年次休暇。該当就業者が連続して12か月間就労した後に少なくとも12営業日とする；及び、</p> <p>d. 長期休暇。少なくとも2か月とし、同一の会社において連続して6年間就労した就業者に対して7年目と8年目にそれぞれ1か月ずつ行う。但し、その就業者は、その2年は年次休暇に対する権利を持たないものとする。また、それ以降は、6年の倍数である勤務期間毎に適用される</p> <p>(3) 前項c所定の年次休憩時間の実行は、雇用契約、就業規則、又は労働協約で規律する。</p> <p>(4) 第2項d所定の長期休暇権は、特定の会社において就労する就業者に対してのみ適用される。</p> <p>(5) 前項所定の特定の会社は、本大臣裁決により規律する。</p>	<p>(3) 就業者への付与が義務付けられる第1項b所定の休暇、すなわち年次休暇は、その就業者が12か月間継続して就労した後に少なくとも12営業日とする。</p> <p>(4) 前項所定の年次休暇の実行は、雇用契約、就業規則、又は労働協約で規律する。</p> <p>(5) 第1項、第2項、及び第3項所定の休憩時間及び休暇に加えて、特定の会社は、雇用契約、就業規則、又は労働協約で規律する長期休暇を付与することができる。</p> <p>(6) 前項所定の特定の会社に関する細則は、政令により規律する。</p>
第88条の変更	<p style="text-align: center;">第88条</p> <p>(1) 各就業者は、人道に適う生活を充足する所得を得る権利を有する。</p> <p>(2) 前項所定の人道に適う生活を充足する所得を実現するために、政府は、就業者を保護する賃金政策を定める。</p> <p>(3) 前項所定の就業者を保護する賃金政策は、次をカバーする：</p> <p>a. 最低賃金；</p> <p>b. 超過勤務手当；</p>	<p style="text-align: center;">第88条</p> <p>(1) 各就業者は、人道に適う生活に対する権利を有する。</p> <p>(2) 中央政府は、人道に適う生活に対する就業者の権利を実現する試みの1つとして、賃金政策を定める。</p> <p>(3) 前項所定の賃金政策は、次をカバーする：</p> <p>a. 最低賃金；</p> <p>b. 賃金構造スケール；</p> <p>c. 超過勤務手当；</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<ul style="list-style-type: none"> c. 支障が存することによる休業補償； d. 業務外の他の活動を行うことによる休業補償； e. 休暇権行使手当； f. 賃金の形態及び支給手順； g. 罰金及び賃金控除； h. 賃金との精算が可能な事項； i. 比例的な賃金構造スケール； j. 退職給付支給のための賃金；及び、 k. 所得税計算のための賃金 <p>(4) 政府は、前項 a 所定の最低賃金を、適正生活必需事項に基づき、生産性及び経済成長に留意して決定する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> d. 特定の理由による休業補償及び／又は不就労手当； e. 賃金の形態及び支給方法； f. 賃金との精算が可能な事項；及び、 g. その他の権利及び義務の計算又は支給の基礎としての賃金 <p>(4) 賃金政策に関する細則は、政令で規律する。</p>
<p>第 88A 条、第 88B 条、第 88C 条、第 88D 条、第 88E 条の挿入</p>		<p style="text-align: center;">第 88A 条</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 賃金に対する就業者の権利は、就業者と事業者との間の雇用関係の発生時に生じ、雇用関係の解消時に終了する。 (2) 各就業者は、等価である業務において等しい賃金を得る権利を有する。 (3) 事業者は、賃金を、就業者に対して、合意に応じて支給する義務を負う。 (4) 事業者と就業者又は労働組合間の合意の下で定める賃金の規律は、法令に定められている賃金規定を下回ってはならない。

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
		<p>(5) 前項所定の合意が法令を下回っている場合又は法令に反している場合、その合意は法律により当然に無効とし、賃金の規律は法令の規定に則り実行する。</p> <p>(6) 事業者が故意又は過失により賃金支給の遅延を引き起こした場合は、就業者の賃金の一定割合に応じた罰金を科す。</p> <p>(7) 就業者が故意又は過失により違反を行った場合は、罰金を科すことができる。</p> <p>(8) 政府は、賃金の支給における事業者及び／又は就業者への罰金の適用を規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88B 条</p> <p>(1) 賃金は、次を基礎として定める：</p> <p style="margin-left: 2em;">a. 時間単位；及び／又は、</p> <p style="margin-left: 2em;">b. 成果単位</p> <p>(2) 前項所定の時間単位及び／又は成果単位を基礎とした賃金に関する細則は、政令で規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88C 条</p> <p>(1) 州知事は、州最低賃金を決定する義務を負う。</p> <p>(2) 州知事は、一定の条件の下で県／市最低賃金を決定することができる。</p> <p>(3) 第 1 項及び前項所定の最低賃金は、経済及び労働に関する状況</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
		<p>に基づき決定する。</p> <p>(4) 第2項所定の一定の条件には、その県／市における地方経済成長率又は物価上昇率が含まれる。</p> <p>(5) 第2項所定の県／市最低賃金は、州最低賃金よりも高額でなければならない。</p> <p>(6) 第3項所定の経済及び労働に関する状況は、統計分野の権限を有する機関を供給源とするデータを使用する。</p> <p>(7) 第3項所定の最低賃金の決定手順及び第4項所定の一定の条件に関する細則は、政令で規律する。</p> <p style="text-align: center;">第88D条</p> <p>(1) 第88C条第1項及び第2項所定の最低賃金は、最低賃金計算フォーミュラを用いて計算する。</p> <p>(2) 前項所定の最低賃金計算フォーミュラは、経済成長率又は物価上昇率の変動を内容として含む。</p> <p>(3) 最低賃金計算フォーミュラに関する細則は、政令で規律する。</p> <p style="text-align: center;">第88E条</p> <p>(1) 第88C条第1項及び第2項所定の最低賃金は、勤務期間が該当会社において1年未満である就業者に適用される。</p> <p>(2) 事業者は、最低賃金を下回る賃金の支給を禁止される。</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
第 89 条の削除	<p style="text-align: center;">第 89 条</p> <p>(1) 第 88 条第 3 項 a 所定の最低賃金は、次により構成することができる：</p> <p style="margin-left: 2em;">a. 州又は県／市地域を基礎とした最低賃金；</p> <p style="margin-left: 2em;">b. 州又は県／市地域のセクターを基礎とした最低賃金</p> <p>(2) 前項所定の最低賃金は、適正生活必需事項の達成に向けられる。</p> <p>(3) 第 1 項所定の最低賃金は、州知事が、州賃金委員会及び／又は県知事／市長からの提言に留意して決定する。</p> <p>(4) 第 2 項所定の適正生活必需事項の要素及び達成段階の実行は、本大臣裁決により規律する。</p>	削除
第 90 条の削除	<p style="text-align: center;">第 90 条</p> <p>(1) 事業者は、第 89 条所定の最低賃金を下回る賃金の支給を禁止される。</p> <p>(2) 第 89 条所定の最低賃金を支給することができない事業者のために、猶予を行うことができる。</p> <p>(3) 前項所定の猶予の手順は、本大臣裁決により規律する。</p>	削除
第 90A 条及び第 90B 条の挿入		<p>第 90A 条</p> <p>最低賃金を上回る賃金は、会社における事業者と就業者間での合意</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
		<p>を基礎として決定する。</p> <p style="text-align: center;">第 90B 条</p> <p>(1) 第 88C 条第 1 項及び第 2 項所定の最低賃金規定は、零細小規模事業に対しては例外的に適用しない。</p> <p>(2) 零細小規模事業における賃金は、会社における事業者と就業者間での合意を基礎として決定する。</p> <p>(3) 前項所定の賃金合意は、少なくとも、統計分野の権限を有する機関を供給源とするデータを基礎とした民間消費平均の一定割合の金額とする。</p> <p>(4) 零細小規模事業のための賃金に関する細則は、政令で規律する。</p>
第 91 条の削除	<p style="text-align: center;">第 91 条</p> <p>(1) 事業者と就業者又は労働組合との間での合意の下で定める賃金の規律は、適用法令所定の賃金規定を下回ってはならない。</p> <p>(2) 前項所定の合意が法令を下回っている場合又は法令に反している場合、その合意は法律により当然に無効とされ、事業者は、就業者の賃金を適用法令に則り支給する義務を負う。</p>	<p style="text-align: center;">削除</p>
第 92 条の変更	第 92 条	第 92 条

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(1) 事業者は、賃金構造スケールを、等級、役職、勤務期間、教育、及び能力に留意して作成する。</p> <p>(2) 事業者は、賃金査定を、会社の能力及び生産性に留意して定期的に行う。</p> <p>(3) 第1項所定の賃金構造スケールに関する規定は、本大臣裁決により規律する。</p>	<p>(1) 事業者は、会社における賃金構造スケールを、会社の能力及び生産性に留意して作成する義務を負う。</p> <p>(2) 賃金構造スケールは、事業者による賃金決定のガイドラインとして使用する。</p> <p>(3) 賃金構造スケールに関する細則は、政令で規律する。</p>
第92A条の挿入		<p style="text-align: center;">第92A条</p> <p>事業者は、賃金査定を、会社の能力及び生産性に留意して定期的に行う。</p>
第94条の変更	<p style="text-align: center;">第94条</p> <p>賃金要素が基礎賃金と固定手当で構成されている場合、基礎賃金の金額は、基礎賃金と固定手当の総額の少なくとも75%とする。</p>	<p style="text-align: center;">第94条</p> <p>賃金要素が基礎賃金と固定手当で構成されている場合、基礎賃金の金額は、基礎賃金と固定手当の総額の少なくとも75%とする。</p>
第95条の変更	<p style="text-align: center;">第95条</p> <p>(1) 就業者が故意又は過失により行った違反には、罰金を科すことができる。</p> <p>(2) 事業者が故意又は過失により賃金支給の遅延を引き起こした場合は、就業者の賃金の一定割合に応じた罰金を科す。</p> <p>(3) 政府は、賃金の支給における事業者及び／又は就業者への罰金の適用を規律する。</p>	<p style="text-align: center;">第95条</p> <p>(1) 会社が法令の規定に基づき破産を宣告された場合又は清算される場合、就業者が受領していない賃金及びその他の権利は、弁済を優先的に行う債務に当たる。</p> <p>(2) 前項所定の就業者の賃金は、その弁済を、全債権者への弁済に先立ち優先的に行う。</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	(4) 会社が適用法令に基づき破産を宣告された場合又は清算される場合、就業者の賃金及びその他の権利は、弁済を優先的に行う債務に当たる。	(3) 第1項所定の就業者のその他の権利は、その弁済を、物的担保権者である債権者ら以外の全ての債権者に優先して行う。
第96条の削除	<p style="text-align: center;">第96条</p> 就業者の賃金支給請求権及び雇用関係から生じるあらゆる支払請求権は、権利の発生から2年の期間が経過した後に消滅時効となる。	削除
第97条の削除	<p style="text-align: center;">第97条</p> 第88条所定の相当な所得、賃金政策、適正生活必需事項、及び賃金の保護、第89条所定の最低賃金の決定、並びに第95条第1項、第2項、及び第3項所定の罰金の適用に関する規定は、政令により規律する。	削除
第98条の変更	<p style="text-align: center;">第98条</p> (1) 助言及び判断を提供しかつ政府が定める賃金政策を作成するために及び全国賃金システムの開発のために、全国、州、及び県／市賃金委員会を設置する。 (2) 前項所定の賃金委員会の構成員は、政府、事業者団体、労働組合、高等教育機関、及び専門家の要素により構成される。	<p style="text-align: center;">第98条</p> (1) 賃金政策の策定及び賃金システムの開発において中央政府又は地方政府に助言及び判断を提供するために、賃金委員会を設置する。 (2) 賃金委員会は、政府、事業者団体、労働組合、専門家、及び学者の要素により構成される。

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(3) 全国レベルの賃金委員会の構成員は大統領が選解任をする一方で、州、県／市レベルの賃金委員会の構成員は州知事／県知事／市長が選解任をする。</p> <p>(4) 第 1 項及び第 2 項所定の賃金委員会の設置手順、構成員の要素、構成員の選解任の手順、職務、及び作業規定に関する規定は、大統領裁決により規律する。</p>	<p>(3) 賃金委員会の設置手順、構成員の要素、構成員の選解任の手順、職務、及び作業規定に関する細則は、政令で規律する。</p>
第 151 条の変更	<p style="text-align: center;">第 151 条</p> <p>(1) 事業者、就業者、労働組合、及び政府は、あらゆる取り組みにより、雇用関係解消を生じさせないように努めなければならない。</p> <p>(2) あらゆる取り組みを行ったにもかかわらず雇用関係解消を回避することができない場合は、雇用関係解消の意向を事業者と労働組合で協議し、仮にその就業者が労働組合の組合員となっていない場合はその就業者と協議する義務を負う。</p> <p>(3) 前項所定の協議により真に同意が得られない場合、事業者は、就業者との雇用関係を、産業関係紛争解決機関の決定を取得した後に限り解消することができる。</p>	<p style="text-align: center;">第 151 条</p> <p>(1) 事業者、就業者、労働組合、及び政府は、雇用関係解消を生じさせないように努めなければならない。</p> <p>(2) 雇用関係解消を回避することができない場合は、雇用関係解消の意向及び理由を事業者から就業者及び／又は労働組合に通知する。</p> <p>(3) 就業者が雇用関係解消の通知を受けてそれを拒否した場合、雇用関係解消の解決は、事業者と就業者及び／又は労働組合との間での 2 者間協議を通じて行う義務を負う。</p> <p>(4) 前項所定の 2 者間協議により合意が得られない場合は、雇用関係解消を、産業関係紛争解決メカニズムに応じた次の段階を通じて行う。</p>
第 151A 条の挿入		<p style="text-align: center;">第 151A 条</p> <p>次の場合は、第 151 条第 2 項所定の通知を会社から行うことを要</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
		しない： a. 就業者が自らの意向により辞職する； b. 就業者と事業者がその雇用関係を有期雇用契約に応じて終了させる； c. 就業者が、雇用契約、就業規則、又は労働協約に応じた退職年齢に達した；又は、 d. 就業者が死亡した
第 152 条の削除	<p style="text-align: center;">第 152 条</p> (1) 雇用関係解消決定の申立は、産業関係紛争解決機関に対して、その根拠となる理由を伴い書面により提出する。 (2) 前項所定の決定の申立は、既に第 151 条第 2 項の通りに協議が行われている場合、産業関係紛争解決機関において受理することができる。 (3) 雇用関係解消申立に対する決定は、雇用関係解消の意向につき既に協議が行われたものの、その協議により合意が成立していない場合に限り、産業関係紛争解決機関より付与することができる。	削除
第 153 条の変更	<p style="text-align: center;">第 153 条</p> (1) 事業者は、雇用関係解消を次の理由により行うことを禁止される：	<p style="text-align: center;">第 153 条</p> (1) 事業者は、就業者への雇用関係解消を次の理由により行うことを禁止される：

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<ul style="list-style-type: none"> a. 就業者が、連続して12か月を超えない期間、医師の診断に則った傷病により出勤することに支障がある； b. 就業者が、国家に対する義務を適用法令の規定に則り履行するため、その業務を遂行することに支障がある； c. 就業者が、自身の宗教より命を受けた信仰行為を遂行した； d. 就業者が婚姻した； e. 女性就業者が妊娠し、出産し、流産し、又は乳児に授乳した； f. 就業者が、1つの会社内の他の就業者と血縁関係及び／又は婚姻関係を有している。但し、雇用契約、就業規則、又は労働協約で規律した場合はこの限りでない； g. 就業者が労働組合を設立し、その組合員及び／又は業務執行者となった、又は就業者が、労働組合の活動を就業時間外に、事業者との合意の下で就業時間内に、若しくは雇用契約、就業規則、労働協約に規律されている規定に基づき行った； h. 就業者が、重大犯罪を行った事業者の行為について、事業者を当局に告訴した； i. 思想、宗教、政治傾向、種族、皮膚の色、階級、性別、身体の状態、又は婚姻ステータスの相違により； 	<ul style="list-style-type: none"> a. 連続して12か月を超えない期間、医師の診断に則った傷病により出勤することに支障がある； b. 国家に対する義務を法令の規定に則り履行するため、その業務を遂行することに支障がある； c. 自身の宗教より命を受けた信仰行為を遂行した； d. 婚姻した； e. 妊娠し、出産し、流産し、又は幼児に授乳した； f. 1つの会社内の他の就業者と血縁関係及び／又は婚姻関係を有している； g. 労働組合を設立し、その組合員及び／又は業務執行者となった、又は就業者が、労働組合の活動を就業時間外に、事業者との合意の下で就業時間内に、若しくは雇用契約、就業規則、労働協約に規律されている規定に基づき行った； h. 重大犯罪を行った事業者の行為について、事業者を当局に告訴した； i. 思想、宗教、政治傾向、種族、皮膚の色、階級、性別、身体の状態、又は婚姻ステータスの相違；及び、 j. 労働災害に起因する後遺障害、疾病、又は医師の診断書に則った回復期間を確定することができない雇用関係を理由とする傷病の状態にある

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>j. 就業者が、労働災害に起因する後遺障害、疾病、又は医師の診断書に則った回復期間を確定することができない雇用関係を理由とする傷病の状態にある</p> <p>(2) 前項所定の理由により行われた雇用関係解消は法律により当然に無効とし、事業者は、その就業者を再び就労させる義務を負う。</p>	<p>(2) 前項所定の理由により行われた雇用関係解消は法律により当然に無効とし、事業者は、その就業者を再び就労させる義務を負う。</p>
第 154 条の削除	<p style="text-align: center;">第 154 条</p> <p>次の場合、第 151 条第 3 項所定の決定は不要とする：</p> <p>a. 就業者が依然として試用期間にある場合。但し、それを事前に書面により要件としている場合とする；</p> <p>b. 就業者が、辞職申請を、事業者からの圧力／脅迫が認められることを示す兆候の存在無く自らの意向で書面により提出した場合、又は雇用関係が最初の有期雇用契約に応じて終了する場合；</p> <p>c. 就業者が、雇用契約、就業規則、労働協約、又は法令の決定に応じた退職年齢に達した場合；又は、</p> <p>d. 就業者が死亡した場合</p>	削除
第 154A 条の挿入		<p style="text-align: center;">第 154A 条</p> <p>(1) 雇用関係解消は、次の理由により生じ得る：</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
		<ul style="list-style-type: none"> a. 会社が会社の吸収合併、新設合併、買収、又は分割を行い、かつ就業者が雇用関係を継続する意向を有していない又は事業者が就業者を受け入れる意向を有していない； b. 会社が、会社が損失を被ったことに起因する会社の閉鎖を伴う又は会社の閉鎖を伴わない合理化を行う； c. 会社が損失を2年間続けて被ったことに起因する会社の閉鎖； d. 不可抗力に起因する会社の閉鎖； e. 会社が支払猶予の状態にある； f. 会社が破産した； g. 事業者が次の行為を行ったことを理由として就業者が提出した雇用関係解消申立が存する： <ul style="list-style-type: none"> 1. 就業者に横暴に振る舞い、口汚く侮辱し、又は脅迫をした； 2. 就業者に対して法令に反する行為を行うようそそのかした及び／又は命じた； 3. 事業者が事後的に賃金を適時に支給したか否かに拘わらず、連続して3か月以上に渡り正確な賃金を所定の期日に支給しなかった； 4. 就業者に対する約定の義務を履行しない；

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
		<p>5. 就業者に対して契約外の業務を行うよう命じた；又は、</p> <p>6. 就業者の生命、安全、健康、及び公序良俗を危険にさらす業務を与え、かつその業務が雇用契約に表示されていない</p> <p>h. 就業者が提出した申立に対して、事業者が g 所定の行為を行っていないことを判示する産業関係紛争解決機関の判決が存在し、かつ事業者が雇用関係解消を行うことを決定した；</p> <p>i. 就業者が自身の意向により辞職する。但し、次の要件を充足していなければならない；</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 辞職願いを遅くとも辞職日の 30 日前に書面により提出する； 2. 公務従事合意に拘束されない；及び、 3. その義務を引き続き辞職日まで履行する <p>j. 就業者が、適法な証拠を完備した書面による説明なく連続して 5 営業日以上無断欠勤し、既に事業者より相当な書面による呼び出しを 2 度受けた；</p> <p>k. 就業者が雇用契約、就業規則、又は労働協約に規律されている規定への違反を行い、事前に、第 1、第 2、及び第 3 警告書面が、それぞれが雇用契約、就業規則、又は労</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
		<p>働協約で異なる定めをした場合を除いて最長で6か月間適用されるものとして連続して交付された；</p> <p>l. 就業者が、犯罪を行ったとの嫌疑により当局による勾留を受けた結果として6か月間業務を行うことができない；</p> <p>m. 就業者が長期の傷病又は労働災害に起因する障害を被り、12か月の期限を経過した後もその業務を行うことができない；</p> <p>n. 就業者が退職年齢になった；又は、</p> <p>o. 就業者が死亡した</p> <p>(2) 前項所定の雇用関係解消理由に加えて、第61条第1項所定の雇用契約、就業規則、又は労働協約においてその他の雇用関係解消理由を定めることができる。</p> <p>(3) 雇用関係解消の手順に関する細則は、政令で規律する。</p>
第155条の削除	<p style="text-align: center;">第155条</p> <p>(1) 第151条第3項所定の決定を伴わない雇用関係解消は、法律により当然に無効とする。</p> <p>(2) 産業関係紛争解決機関の判決が未だ決定されていない間、事業者及び就業者の双方は、引き続き、そのあらゆる義務を履行しなければならない。</p>	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(3) 事業者は、前項の規定とは異なる対応として、雇用関係解消プロセスの途上にある就業者への停職措置を、就業者が通常受領している賃金及びその他の権利を引き続き支給する義務を負うとの条件の下で行うことができる。</p>	
<p>第 156 条の変更</p>	<p style="text-align: center;">第 156 条</p> <p>(1) 雇用関係解消が生じた場合、事業者は、退職手当及び／又は勤続功労金、並びに本来受領するはずの権利の補償金の支給を義務付けられる。</p> <p>(2) 前項所定の退職手当の計算は、少なくとも次とする：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 勤務期間が1年未満の場合は、1か月分の賃金； b. 勤務期間が1年以上2年未満の場合は、2か月分の賃金； c. 勤務期間が2年以上3年未満の場合は、3か月分の賃金； d. 勤務期間が3年以上4年未満の場合は、4か月分の賃金； e. 勤務期間が4年以上5年未満の場合は、5か月分の賃金； f. 勤務期間が5年以上6年未満の場合は、6か月分の賃金； 	<p style="text-align: center;">第 156 条</p> <p>(1) 雇用関係解消が生じた場合、事業者は、退職手当及び／又は勤続功労金、並びに本来受領するはずの権利の補償金を支給する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の退職手当は、次の規定により交付する：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 勤務期間が1年未満の場合は、1か月分の賃金； b. 勤務期間が1年以上2年未満の場合は、2か月分の賃金； c. 勤務期間が2年以上3年未満の場合は、3か月分の賃金； d. 勤務期間が3年以上4年未満の場合は、4か月分の賃金； e. 勤務期間が4年以上5年未満の場合は、5か月分の賃金； f. 勤務期間が5年以上6年未満の場合は、6か月分の賃金；

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>g. 勤務期間が6年以上7年未満の場合は、7か月分の賃金；</p> <p>h. 勤務期間が7年以上8年未満の場合は、8か月分の賃金；</p> <p>i. 勤務期間が8年以上の場合は、9か月分の賃金</p> <p>(3) 第1項所定の勤続功労金の計算は、次の通り決定する：</p> <p>a. 勤務期間が3年以上6年未満の場合は、2か月分の賃金；</p> <p>b. 勤務期間が6年以上9年未満の場合は、3か月分の賃金；</p> <p>c. 勤務期間が9年以上12年未満の場合は、4か月分の賃金；</p> <p>d. 勤務期間が12年以上15年未満の場合は、5か月分の賃金；</p> <p>e. 勤務期間が15年以上18年未満の場合は、6か月分の賃金；</p> <p>f. 勤務期間が18年以上21年未満の場合は、7か月分の賃金；</p> <p>g. 勤務期間が21年以上24年未満の場合は、8か月分の賃金；</p> <p>h. 勤務期間が24年以上の場合は、10か月分の賃金</p>	<p>g. 勤務期間が6年以上7年未満の場合は、7か月分の賃金；</p> <p>h. 勤務期間が7年以上8年未満の場合は、8か月分の賃金；</p> <p>i. 勤務期間が8年以上の場合は、9か月分の賃金</p> <p>(3) 第1項所定の勤続功労金は、次の規定により交付する：</p> <p>a. 勤務期間が3年以上6年未満の場合は、2か月分の賃金；</p> <p>b. 勤務期間が6年以上9年未満の場合は、3か月分の賃金；</p> <p>c. 勤務期間が9年以上12年未満の場合は、4か月分の賃金；</p> <p>d. 勤務期間が12年以上15年未満の場合は、5か月分の賃金；</p> <p>e. 勤務期間が15年以上18年未満の場合は、6か月分の賃金；</p> <p>f. 勤務期間が18年以上21年未満の場合は、7か月分の賃金；</p> <p>g. 勤務期間が21年以上24年未満の場合は、8か月分の賃金；</p> <p>h. 勤務期間が24年以上の場合は、10か月分の賃金</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(4) 第1項所定の本来受領するはずの権利の補償金には、次が含まれる：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 未取得かつ未失効の年次休暇； b. 就業者及びその家族のための就業者が就労につき受諾を受けた場所への帰還費用又は運賃； c. 住居並びに治療及び診療の補償。なお、要件を充足している者の退職手当及び／又は勤続功労金の15%として決定する； d. 雇用契約、就業規則、又は労働協約に定められているその他の事項 <p>(5) 第2項、第3項、及び前項所定の退職手当の計算、勤続功労金の計算、及び権利補償金の変更は、政令により定める。</p>	<p>(4) 第1項所定の本来受領するはずの権利の補償金には、次が含まれる：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 未取得かつ未失効の年次休暇； b. 就業者及びその家族のための就業者が就労につき受諾を受けた場所への帰還費用又は運賃； c. 雇用契約、就業規則、又は労働協約に定められているその他の事項 <p>(5) 第2項、第3項、及び前項所定の退職手当、勤続功労金、及び権利補償金の交付に関する細則は、政令で規律する。</p>
第157条の変更	<p style="text-align: center;">第157条</p> <p>(1) 退職手当、勤続功労金、及び本来受領するはずの権利の補償金の計算の基礎として使用する賃金要素は、次により構成される：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 基礎賃金； b. 就業者とその家族に交付する固定的な性質のあらゆる形態の手当。なお、この手当には、就業者に無償で交付する支給品の購入価格が含まれるものとし、仮に支給品の支払を就業者が助成金により行わなければならない場合 	<p style="text-align: center;">第157条</p> <p>(1) 退職手当及び勤続功労金の計算の基礎として使用する賃金要素は、次により構成される：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 基礎賃金；及び、 b. 就業者及びその家族に対して交付する固定手当 <p>(2) 就業者の所得を日単位の計算を基礎として支給している場合、1か月当たりの賃金は、30に1日当たりの賃金を乗じたものに等しいものとする。</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>は、その購入価格と就業者が支払わなければならない価格の差額を賃金とみなす</p> <p>(2) 就業者の所得を日単位の計算を基礎として支給している場合、1か月当たりの所得は、1日当たりの所得の30倍に等しいものとする。</p> <p>(3) 就業者の賃金を成果単位、リベート／出来高単位、又は手数料単位の計算を基礎として支給している場合、1日当たりの所得は、直近12か月間の1日当たりの平均収入に等しいものとする。但し、州又は県／市の最低賃金規定を下回ることは認められない。</p> <p>(4) 業務が気象状況に左右され、その賃金が出来高賃金を基礎としている場合、1か月当たりの賃金の計算は、直近12か月の平均賃金より計算する。</p>	<p>(3) 就業者の賃金を成果単位の計算を基礎として支給している場合、1か月当たりの賃金は、直近12か月の平均所得に等しいものとする。</p> <p>(4) 前項所定の1か月当たりの賃金が最低賃金よりも低額である場合、退職給付の計算の基礎となる賃金は、会社の法定住所地域に適用される最低賃金とする。</p>
第157A条の挿入		<p style="text-align: center;">第157A条</p> <p>(1) 産業関係紛争の解決途上において、事業者及び就業者は、引き続きその義務を履行しなければならない。</p> <p>(2) 事業者は、雇用関係解消プロセスの途上にある就業者への停職措置を、就業者が通常受領している賃金及びその他の権利を引き続き支給して行うことができる。</p> <p>(3) 第1項所定の義務の履行は、その段階に応じた産業関係紛争解決プロセスの終了まで行う。</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
第 158 条の削除	<p style="text-align: center;">第 158 条</p> <p>(1) 事業者は、就業者に対する雇用関係を、就業者が次の重大な過誤を行ったことを理由として解消することができる：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 会社が所有する物品及び／又は金銭の詐欺、窃盗、又は横領を行った； b. 虚偽の又は偽造された説明を提供し、会社に損害を与えた； c. 職場環境で酩酊し、酩酊を引き起こす飲酒をし、麻薬、向精神薬、及びその他の中毒性物質を使用した及び／又は広めた； d. 職場環境で不道德な行為又は賭博を行った； e. 職場環境で同僚又は事業者に対して攻撃し、横暴に振る舞い、脅迫し、又は脅かした； f. 同僚又は事業者に対して法令に反する行為を行うようそそのかした； g. 不注意で又は故意に会社の所有物を破壊し又は危険な状態で放置し、それが会社への損害を発生させるものであった； h. 不注意で又は故意に、職場において危険な状態にある同僚又は事業者を放置した； 	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<ul style="list-style-type: none"> i. 国益のためである場合を除き、秘匿されるべき会社の機密を暴露した又は漏洩させた；又は、 j. 会社環境において5年以上の懲役刑に処せられる恐れのあるその他の行為を行った <p>(2) 前項所定の重大な過誤は、次の証拠により補強されなければならない：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 就業者が現行犯逮捕された； b. その就業者からの自白が存する；又は、 c. その会社の権限を有する者が作成し、少なくとも2名の証人の裏付けを得た事象報告の形態のその他の証拠 <p>(3) 就業者がその雇用関係を第1項所定の理由に基づき解消される場合は、第156条第4項所定の権利補償金を受領することができる。</p> <p>(4) 第1項所定の就業者に対しては、その職務及び職分が事業者の利益を直接的に代表するものではない場合、第156条第4項の規定に応じた権利補償金に加えて送別金を交付するものとし、その金額及び実行を雇用契約、就業規則、又は労働協約において規律する。</p>	
第159条の削除	<p style="text-align: center;">第159条</p> <p>就業者が第158条第1項所定の雇用関係解消を受諾しない場合、その就業者は、訴訟を産業関係紛争解決機関に提起することができ</p>	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	る。	
第 160 条の変更	<p style="text-align: center;">第 160 条</p> <p>(1) 就業者が当局より犯罪を行ったとの疑いで勾留され。それが事業者の告訴を受けたものではない場合、事業者は、賃金を支給する義務を負わないものの、就業者の扶養となる同人の家族への支援を次の規定の下で交付する義務を負う：</p> <p>a. 1名の被扶養者のためである場合：賃金の 25%；</p> <p>b. 2名の被扶養者のためである場合：賃金の 35%；</p> <p>c. 3名の被扶養者のためである場合：賃金の 45%；</p> <p>d. 4名以上の被扶養者のためである場合：賃金の 50%</p> <p>(2) 前項所定の支援は、就業者が当局より勾留を受けた最初の日から起算して暦年で最長 6 か月のために交付する。</p> <p>(3) 事業者は、就業者が 6 か月後に第 1 項所定の刑事事件プロセスの途上にあるため業務を本来の形で行うことができない場合は、同人への雇用関係解消を行うことができる。</p> <p>(4) 裁判所が前項所定の 6 か月の期間が満了する前に刑事事件の判決を行い、就業者が無罪と判示された場合、事業者は、就業者を再び就労させる義務を負う。</p> <p>(5) 裁判所が 6 か月の期間が満了する前に刑事事件の判決を行い、就業者が有罪と判示された場合、事業者は、その就業者への雇用関係解消を行うことができる。</p>	<p style="text-align: center;">第 160 条</p> <p>(1) 就業者が当局より犯罪を行ったとの疑いで勾留された場合、事業者は、賃金を支給する義務を負わないものの、就業者の扶養となる同人の家族への支援を次の規定の下で交付する義務を負う：</p> <p>a. 1名の被扶養者のためである場合：賃金の 25%；</p> <p>b. 2名の被扶養者のためである場合：賃金の 35%；</p> <p>c. 3名の被扶養者のためである場合：賃金の 45%；</p> <p>d. 4名以上の被扶養者のためである場合：賃金の 50%</p> <p>(2) 前項所定の支援は、就業者が当局より勾留を受けた最初の日から起算して最長で 6 か月のために交付する。</p> <p>(3) 事業者は、就業者が 6 か月後に第 1 項所定の刑事事件プロセスの途上にあるため業務を本来の形で行うことができない場合は、同人への雇用関係解消を行うことができる。</p> <p>(4) 裁判所が前項所定の 6 か月の期間が満了する前に刑事事件の判決を行い、就業者が無罪と判示された場合、事業者は、就業者を再び就労させる義務を負う。</p> <p>(5) 裁判所が 6 か月の期間が満了する前に刑事事件の判決を行い、就業者が有罪と判示された場合、事業者は、その就業者への雇用関係解消を行うことができる。</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(6) 第 3 項及び前項所定の雇用関係解消は、産業関係紛争解決機関の決定を伴わずに行う。</p> <p>(7) 事業者は、第 3 項及び第 5 項所定の雇用関係解消を受けた就業者に対して、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の勤続功労金及び第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金を支給する義務を負う。</p>	
第 161 条の削除	<p style="text-align: center;">第 161 条</p> <p>(1) 就業者が雇用契約、就業規則、又は労働協約に規律されている規定への違反を行った場合、事業者は、雇用関係解消を、その就業者に対して第 1、第 2、及び第 3 警告書を続けて交付した後に行うことができる。</p> <p>(2) 前項所定の警告書は、雇用契約、就業規則、又は労働協約で異なる定めをした場合を除き、それぞれ最長で 6 か月間適用される。</p> <p>(3) 就業者が雇用関係解消を第 1 項所定の理由により受けた場合は、第 156 条第 2 項の規定の 1 倍の金額の退職手当、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の金額の勤続功労金、及び第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金を取得する。</p>	削除
第 162 条の削除	第 162 条	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(1) 就業者が自らの意向により辞職する場合は、第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金を取得する。</p> <p>(2) 自らの意向により辞職する就業者に対しては、その職務及び職分が事業者の利益を直接的に代表するものではない場合、第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金の受領に加えて送別金を交付するものとし、その金額及び実行を雇用契約、就業規則、又は労働協約において規律する。</p> <p>(3) 第 1 項所定の辞職する就業者は、次の要件を充足していなければならない：</p> <p>a. 辞職願いを遅くとも辞職日の 30 日前に書面により提出する；</p> <p>b. 公務従事合意に拘束されない；及び、</p> <p>c. その義務を引き続き辞職日まで履行する</p> <p>(4) 自らの意向による辞職を理由とした雇用関係解消は、産業関係紛争解決機関の決定を伴わずに行う。</p>	
第 163 条の削除	<p style="text-align: center;">第 163 条</p> <p>(1) 事業者は、会社のステータス変更、吸収合併、新設合併、又は所有の変更が生じ、就業者が雇用関係を継続する意向を有していない場合に就業者への雇用関係解消を行うことができ、就業者は、第 156 条第 2 項の規定の 1 倍の金額の退職手</p>	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>当、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の勤続功労金、及び第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金に対する権利を有する。</p> <p>(2) 事業者は、会社のステータス変更、吸収合併、又は新設合併が生じ、事業者がその会社で就業者を受け入れる意向を有していないことより就業者への雇用関係解消を行うことができ、就業者は、第 156 条第 2 項の規定の 2 倍の金額の退職手当、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の勤続功労金、及び第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金に対する権利を有する。</p>	
第 164 条の削除	<p style="text-align: center;">第 164 条</p> <p>(1) 事業者は、会社が損失を 2 年連続で被ったことに起因する又は不可抗力に起因する会社の閉鎖により、就業者が第 156 条第 2 項の規定の 1 倍の金額の退職手当、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の金額の勤続功労金、及び第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金に対する権利を有するとの条件の下で、就業者への雇用関係解消を行うことができる。</p> <p>(2) 前項所定の会社の損失は、公認会計士が監査をした直近 2 年の財務報告により証明しなければならない。</p> <p>(3) 事業者は、損失を 2 年連続で被ったためではなく又は不可抗力のためではなく、会社が合理化を行うための会社の閉鎖により、就業者が第 156 条第 2 項の規定の 2 倍の金額の退職手当、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の金額の勤続功労金、及び</p>	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金に対する権利を有するとの条件の下で、就業者への雇用関係解消を行うことができる。</p>	
<p>第 165 条の削除</p>	<p>第 165 条 事業者は、会社の破産により、就業者が第 156 条第 2 項の規定の 1 倍の金額の退職手当、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の金額の勤続功労金、及び第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金に対する権利を有するとの条件の下で、就業者への雇用関係解消を行うことができる。</p>	<p>削除</p>
<p>第 166 条の削除</p>	<p>第 166 条 雇用関係が就業者の死亡により終了する場合は、その相続人に対して一定額の金銭を交付するものとし、その計算は、第 156 条第 2 項の規定に応じた退職手当の 2 倍、第 156 条第 3 項の規定に応じた勤続功労金の 1 倍、及び第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金の計算に等しいものとする。</p>	<p>削除</p>
<p>第 167 条の削除</p>	<p>第 167 条 (1) 事業者は、退職年齢となったことにより就業者への雇用関係解消を行うことができ、仮に事業者がその就業者を年金プログラムに加入させており、その保険料を事業者が完全に支払</p>	<p>削除</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>っている場合、就業者は第 156 条第 2 項の規定に応じた退職手当及び第 156 条第 3 項の規定に応じた勤続功労金を取得する権利を持たない一方で、第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金に対しては権利を有するものとする。</p> <p>(2) 前項所定の年金プログラムにおいて一度で受領する年金保障又は年金給付の金額が第 156 条第 2 項の規定の 2 倍の退職手当、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の勤続功労金、及び第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金の総額よりも少額である場合は、その差額を事業者が支給する。</p> <p>(3) 事業者がその就業者を年金プログラムに加入させており、その保険料／保険金を事業者と就業者が支払っている場合、退職給付と精算されるのは、保険金／保険料を事業者が支払った年金とする。</p> <p>(4) 第 1 項、第 2 項、及び前項の規定は、雇用契約、就業規則、又は労働協約において異なる規律をすることができる。</p> <p>(5) 事業者が、退職年齢となったために雇用関係解消を受ける就業者を年金プログラムに加入させていない場合、事業者は、その就業者に対して、第 156 条第 2 項の規定の 2 倍の金額の退職手当、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の勤続功労金、及び第 156 条第 4 項の規定に応じた権利補償金を交付する義務を負う。</p>	

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	(6) 第1項、第2項、第3項、及び第4項所定の年金給付に対する権利は、適用法令に応じた義務的な性質の老齢保障に対する就業者の権利を喪失させるものではない。	
第168条の削除	<p style="text-align: center;">第168条</p> <p>(1) 就業者が、適法な証拠を完備した書面による説明なく連続して5営業日以上に渡り無断欠勤し、既に事業者より相当な書面による呼び出しを2度受けた場合は、辞職したと認定されるため、その雇用関係を解消することができる。</p> <p>(2) 前項所定の適法な証拠を伴う書面による説明は、遅くとも就業者が出勤した最初の日に提出しなければならない。</p> <p>(3) 第1項所定の雇用関係解消において、その就業者は、権利補償金を第156条第4項の規定に応じて受領する権利を有し、かつ金額及び実行が雇用契約、就業規則、又は労働協約において規律される送別金が交付される。</p>	削除
第169条の削除	<p style="text-align: center;">第169条</p> <p>(1) 就業者は、事業者が次の行為を行った場合、雇用関係解消申立を産業関係紛争解決機関に提出することができる：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 就業者に横暴に振る舞い、口汚く侮辱し、又は脅迫をした；</p>	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>b. 就業者に対して法令に反する行為を行うようそそのかした及び／又は命じた；</p> <p>c. 連続して3か月以上に渡り正確な賃金を所定の時期に支給しない；</p> <p>d. 就業者に対する約定の義務を履行しない；</p> <p>e. 就業者に対して契約外の業務を行うよう命じた；又は、</p> <p>f. 就業者の生命、安全、健康、及び公序良俗を危険にさらす業務を与え、かつその業務が雇用契約に表示されていない</p> <p>(2) 前項所定の理由による雇用関係解消において、就業者は、第156条第2項の規定の2倍の退職手当、第156条第3項の規定の1倍の勤続功労金、及び第156条第4項の規定に応じた権利補償金を取得する権利を有する。</p> <p>(3) 事業者が、産業関係紛争解決機関より第1項所定の行為を行っていないと判示された場合、事業者は、雇用関係解消を産業関係紛争解決機関の決定を伴わずに行うことができ、その就業者は、第156条第2項の規定に応じた退職手当及び第156条第3項の規定に応じた勤続功労金に対する権利を持たないものとする。</p>	
第170条の削除	<p style="text-align: center;">第170条</p> <p>雇用関係解消を第151条第3項及び第168条の規定を充足せずに</p>	削除

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>行った場合は、第 158 条第 1 項、第 160 条第 3 項、第 162 条、及び第 169 条の場合を除いて法律により当然に無効とし、事業者はその就業者を就労させ、本来受領するはずの全ての賃金及び権利を支給する義務を負う。</p>	
<p>第 171 条の削除</p>	<p>第 171 条 就業者が第 158 条第 1 項、第 160 条第 3 項、及び第 162 条所定の権限を有する産業関係紛争解決機関の決定を伴わずに雇用関係解消を受け、かつその就業者がその雇用関係解消を受諾することができない場合、就業者は、訴訟を、産業関係紛争解決機関に対して、その雇用関係解消が行われた日から 1 年以内に提起することができる。</p>	<p>削除</p>
<p>第 172 条の削除</p>	<p>第 172 条 就業者が長期の傷病を被り、労働災害に起因する障害を被り、かつ 12 か月の期限を経過した後もその業務を行うことができない場合は、雇用関係解消を提出することができ、第 156 条第 2 項の規定の 2 倍の退職手当、第 156 条第 3 項の規定の 2 倍の勤続功労金、及び第 156 条第 4 項の規定の 1 倍の権利補償金を交付される。</p>	<p>削除</p>
<p>第 184 条の削除</p>	<p>第 184 条</p>	<p>削除</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(1) 何人も、第 167 条第 5 項の規定に違反した場合は、1 年以上 5 年以下の懲役刑及び／又は 100,000,000 ルピア以上 500,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、重大犯罪に当たる。</p>	
第 185 条の変更	<p style="text-align: center;">第 185 条</p> <p>(1) 何人も、第 42 条第 1 項、同条第 2 項、第 68 条、第 69 条第 2 項、第 80 条、第 82 条、第 90 条第 1 項、第 143 条、第 160 条第 4 項、及び同条第 7 項の規定に違反した場合は、1 年以上 4 年以下の懲役刑及び／又は 100,000,000 ルピア以上 400,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、重大犯罪に当たる。</p>	<p style="text-align: center;">第 185 条</p> <p>(1) 何人も、第 42 条第 2 項、第 68 条、第 69 条第 2 項、第 80 条、第 82 条、第 88A 条第 3 項、第 88E 条第 2 項、第 143 条、第 156 条第 1 項、又は第 160 条第 4 項の規定に違反した場合は、1 年以上 4 年以下の懲役刑及び／又は 100,000,000 ルピア以上 400,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、重大犯罪に当たる。</p>
第 186 条の変更	<p style="text-align: center;">第 186 条</p> <p>(1) 何人も、第 35 条第 2 項、同条第 3 項、第 93 条第 2 項、第 137 条、及び第 138 条第 1 項の規定に違反した場合は、1 か月以上 4 年以下の懲役刑及び／又は 10,000,000 ルピア以上 400,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>	<p style="text-align: center;">第 186 条</p> <p>(1) 何人も、第 35 条第 2 項若しくは第 3 項又は第 93 条第 2 項の規定に違反した場合は、1 か月以上 4 年以下の懲役刑及び／又は 10,000,000 ルピア以上 400,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>
第 187 条の変更	第 187 条	第 187 条

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<p>(1) 何人も、第 37 条第 2 項、第 44 条第 1 項、第 45 条第 1 項、第 67 条第 1 項、第 71 条第 2 項、第 76 条、第 78 条第 2 項、第 79 条第 1 項、同条第 2 項、第 85 条第 3 項、及び第 144 条の規定に違反した場合は、1 か月以上 12 か月以下の禁固刑及び／又は 10,000,000 ルピア以上 100,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>	<p>(1) 何人も、第 45 条第 1 項、第 67 条第 1 項、第 71 条第 2 項、第 76 条、第 78 条第 2 項、第 79 条第 1 項、同条第 2 項、同条第 3 項、第 85 条第 3 項、又は第 144 条の規定に違反した場合は、1 か月以上 12 か月以下の禁固刑及び／又は 10,000,000 ルピア以上 100,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>
第 188 条の変更	<p style="text-align: center;">第 188 条</p> <p>(1) 何人も、第 14 条第 2 項、第 38 条第 2 項、第 63 条第 1 項、第 78 条第 1 項、第 108 条第 1 項、第 111 条第 3 項、第 114 条、及び第 148 条の規定に違反した場合は、5,000,000 ルピア以上 50,000,000 ルピア以下の罰金刑の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>	<p style="text-align: center;">第 188 条</p> <p>(1) 何人も、第 38 条第 2 項、第 63 条第 1 項、第 78 条第 1 項、第 108 条第 1 項、第 111 条第 3 項、第 114 条、又は第 148 条の規定に違反した場合は、5,000,000 ルピア以上 50,000,000 ルピア以下の罰金刑の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>
第 190 条の変更	<p style="text-align: center;">第 190 条</p> <p>(1) 本大臣又は指名された官吏は、本法律第 5 条、第 6 条、第 15 条、第 25 条、第 38 条第 2 項、第 45 条第 1 項、第 47 条第 1 項、第 48 条、第 87 条、第 106 条、第 126 条第 3 項、第 160 条第 1 項、及び同条第 2 項、並びにその施行規則に規律されている規定への違反に対して行政罰を科す。</p> <p>(2) 前項所定の行政罰には、次が存する：</p>	<p style="text-align: center;">第 190 条</p> <p>(1) 中央政府又は地方政府は、その権限に応じて、本法律第 5 条、第 6 条、第 14 条第 1 項、第 15 条、第 25 条、第 37 条第 2 項、第 38 条第 2 項、第 42 条第 1 項、第 47 条第 1 項、第 61A 条、第 66 条第 4 項、第 87 条、第 92 条、第 106 条、第 126 条第 3 項、第 160 条第 1 項、又は同条第 2 項、並びにそ</p>

改正内容	オムニバス法による改正前の条文	オムニバス法による改正後の条文
	<ul style="list-style-type: none"> a. 注意； b. 書面警告； c. 事業活動の制限； d. 事業活動の凍結； e. 承認の取消； f. 登録の取消； g. 生産ツールの一部又は全部の一時停止； h. 許可の失効 <p>(3) 第 1 項及び前項所定の行政罰に関する規定は、本大臣が詳細を規律する。</p>	<p>の施行規則に規律されている規定への違反に対して行政罰を科す。</p> <p>(2) 前項所定の行政罰に関する細則は、政令で規律する。</p>
第 191A 条の挿入		<p style="text-align: center;">第 191A 条</p> <p>本法律の施行時において：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 最初に適用される最低賃金は、賃金に関する規律を定めた労働に関する法律 2003 年第 13 号の施行規則に基づき決定された最低賃金とする。 b. 会社が本法律以前に決定された最低賃金よりも高額の賃金を交付している場合は、事業者において賃金を減額し又は引き下げを禁止される。

以上

労働法のオムニバス法及び2022年法律代替政令による改正対象条文の対照表¹

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022年法律代替政令による改正後条文
第13条の変更	<p style="text-align: center;">第13条</p> <p>(1) 労働訓練は、次が実施する：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 政府の労働訓練機関；</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 民間の労働訓練機関；又は、</p> <p style="margin-left: 20px;">c. 会社の労働訓練機関</p> <p>(2) 労働訓練は、訓練場又は就労場所で行うことができる。</p> <p>(3) 第1項 a 所定の政府の労働訓練機関は、労働訓練を実施するに当たり、民間と連携することができる。</p> <p>(4) 第1項 a 所定の政府の労働訓練機関及び第1項 c 所定の会社の労働訓練機関は、その活動を、県／市の労働分野において責任を負う機関に登録する。</p>	同左
第14条の変更	<p style="text-align: center;">第14条</p> <p>(1) 第13条第1項 b 所定の民間の労働訓練機関は、県／市地方自治体が発行する事業許可を充足する義務を負う。</p>	同左

¹ この対照表中の和訳は、筆者が長年をかけて作成してきたインドネシア法令の統一和訳基準に則り作成したものであるものの、公式の和訳ではなく、法的効力を有するのはインドネシア語の原文であるため、正確な理解を必要とする場合は必ず原文をご確認下さい。また、この対照表の利用に伴い発生した問題については一切の責任を負いかねますのでご承知おき下さい。

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>(2) 外国の出資が存する民間の労働訓練機関の場合、前項所定の事業許認可は、中央政府が発行する。</p> <p>(3) 第 1 項及び前項所定の事業許認可は、中央政府が定める規範、標準規格、手続、及び基準を充足していなければならない。</p>	
第 37 条の変更	<p style="text-align: center;">第 37 条</p> <p>(1) 第 35 条第 1 項所定の労働者紹介の実行機関は、次により構成される：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 労働分野において責任を負う政府機関；及び、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 民間の労働者紹介機関</p> <p>(2) 前項 b 所定の民間の労働者紹介機関は、労働者紹介サービスを行うに当たり、中央政府が発行する事業許認可を充足する義務を負う。</p> <p>(3) 前項所定の事業許認可は、中央政府が定める規範、標準規格、手続、及び基準を充足していなければならない。</p>	同左
第 42 条の変更	<p style="text-align: center;">第 42 条</p> <p>(1) 外国人労働者を雇用する各雇用者は、中央政府が認証した外国人労働者使用計画を保有する義務を負う。</p> <p>(2) 自然人である雇用者は、外国人労働者の雇用を禁止される。</p> <p>(3) 第 1 項の規定は、次に対しては適用されない：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 法令の規定に応じた一定の株式の保有関係を有する取締役</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>役若しくはコミサリス又は株主；</p> <p>b. 外国代表部事務所における外交職員及び領事職員；又は、</p> <p>c. 雇用者が緊急事態により停止した生産、職業指導、技術ベースのスタートアップ会社、ビジネス訪問、及び研究の活動種において一定期間のために必要とする外国人労働者</p> <p>(4) 外国人労働者は、インドネシアにおいて、特定の役職及び一定の期間のための雇用関係においてのみ雇用することができ、かつ就任する役職に応じた能力を有しているものとする。</p> <p>(5) 外国人労働者は、人事を処理する役職への就任を禁止される。</p> <p>(6) 第 4 項所定の特定の役職及び一定の期間に関する規定は、政令で規律する。</p>	
第 43 条の削除	削除	同左
第 44 条の削除	削除	同左
第 45 条の変更	<p>第 45 条</p> <p>(1) 外国人労働者の雇用者は、次の義務を負う：</p> <p>a. インドネシア国籍者である労働者を、外国人労働者からの技術移転及び専門性移転のために雇用する外国人労働者の付添人労働者として指名する；</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	b. 外国人労働者が就任する役職の資格に適合した a 所定のインドネシア人労働者のための教育及び労働訓練を行う；及び、 c. 外国人労働者を、その雇用契約の終了後に出身国に帰国させる (2) 前項 a 及び b の規定は、特定の役職に就任する外国人労働者に対しては適用されない。	
第 46 条の削除	削除	同左
第 47 条の変更	第 47 条 (1) 雇用者は、自身が雇用する外国人労働者毎に補償金を支払う義務を負う。 (2) 前項所定の補償金支払義務は、政府機関、外国代表部、国際団体、社会機関、宗教機関、及び教育機関における特定の役職に対しては適用されない。 (3) 第 1 項所定の補償金の金額及び使用に関する規定は、法令の規定に則り規律する。	同左
第 48 条の削除	削除	同左
第 49 条の変更	第 49 条 外国人労働者の使用に関する細則は、政令で規律する。	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
第 56 条の変更	<p style="text-align: center;">第 56 条</p> <p>(1) 雇用契約は、一定期間のために又は期間の定めなく締結する。</p> <p>(2) 前項所定の有期雇用契約では、次を基礎とする：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 期間；又は、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 特定業務の終了</p> <p>(3) 前項所定の期間又は特定業務の終了は、雇用契約に基づき決定される。</p> <p>(4) 期間又は特定業務の終了を基礎とする有期雇用契約に関する細則は、政令で規律する。</p>	同左
第 57 条の変更	<p style="text-align: center;">第 57 条</p> <p>(1) 有期雇用契約は書面により締結し、インドネシア語及びラテン文字を使用しなければならない。</p> <p>(2) 雇用契約をインドネシア語と外国語で締結し、事後にその両者の間に解釈の相違が認められた場合、適用されるのは、インドネシア語で締結した有期雇用契約とする。</p>	同左
第 58 条の変更	<p style="text-align: center;">第 58 条</p> <p>(1) 有期雇用契約は、試用期間の存在を要件とすることはできない。</p> <p>(2) 前項所定の試用期間が要件とされた場合、その要件とされた試用期間は法律により当然に無効とし、勤務期間は中断され</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	ない。	
第 59 条の変更	<p style="text-align: center;">第 59 条</p> <p>(1) 有期雇用契約は、業務の種類及び性質又は活動に照らして一定期間内に終了する予定の特定の業務、すなわち次のためによりのみ締結することができる：</p> <p style="margin-left: 2em;">a. 1 度で終了する業務又は一時的な性質の業務；</p> <p style="margin-left: 2em;">b. それほど長期に及ばず終了すると見込まれる業務；</p> <p style="margin-left: 2em;">c. 季節性の業務；</p> <p style="margin-left: 2em;">d. 依然として試験又は調査の途上にある新製品、新規活動、又は追加製品に関する業務；又は、</p> <p style="margin-left: 2em;">e. 種類及び性質又は活動が非恒久的な性質を有する業務</p> <p>(2) 有期雇用契約は、恒久的な性質を有する業務のために締結することはできない。</p> <p>(3) 有期雇用契約が第 1 項及び前項の規定を充足していない場合は、法律により当然に期間の定めのない雇用契約となる。</p> <p>(4) 有期雇用契約の業務の種類及び性質又は活動、期間、並びに延長期限に関する細則は、政令で規律する。</p>	同左
第 61 条の変更	<p style="text-align: center;">第 61 条</p> <p>(1) 雇用契約は、次の場合に終了する：</p> <p style="margin-left: 2em;">a. 就業者が死亡した；</p> <p style="margin-left: 2em;">b. 雇用契約の期間の満了；</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>c. 特定業務の終了；</p> <p>d. 確定法的効力を取得した裁判所の判決及び／又は産業関係紛争解決機関の裁決の存在；又は、</p> <p>e. 雇用関係の終了を生じさせ得る雇用契約、就業規則、又は労働協約中に表示されている特定の状態又は事象の存在</p> <p>(2) 雇用契約は、事業者の死亡又は売却、相続、若しくは贈与に起因する会社に対する権利の移転によっては終了しない。</p> <p>(3) 会社の譲渡が生じた場合、就業者の権利は新たな事業者の責任となる。但し、譲渡契約において就業者の権利を減縮することなく異なる定めをした場合はこの限りでない。</p> <p>(4) 自然人である事業者が死亡した場合、事業者の相続人は、就業者と協議を行った上で雇用契約を終了させることができる。</p> <p>(5) 就業者が死亡した場合、就業者の相続人は、法令に応じた同人の権利又は雇用契約、就業規則、若しくは労働協約に規律されている権利を取得する権利を有する。</p>	
第 61A 条の挿入	<p style="text-align: center;">第 61A 条</p> <p>(1) 有期雇用契約が第 61 条第 1 項 b 及び c の通りに終了する場合、事業者は、補償金を就業者に交付する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の補償金は、就業者に対して、就業者のその会社での勤務期間に応じて交付する。</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	(3) 補償金に関する細則は、政令で規律する。	
第 64 条の変更	削除	<p style="text-align: center;">第 64 条</p> (1) 会社は、業務遂行の一部を、他社に対して、書面により締結されるアウトソーシング契約を通じて委託することができる。 (2) 政府は、前項所定の業務遂行の一部を決定する。 (3) 前項所定の業務遂行の一部の決定に関する細則は、政令で規律する。
第 65 条の削除	削除	同左
第 66 条の変更	<p style="text-align: center;">第 66 条</p> (1) アウトソーシング会社と同社が雇用する就業者との間の雇用関係は、有期雇用契約又は期間の定めのない雇用契約のいずれであるかを問わず、書面により締結する雇用契約を基礎とする。 (2) 就業者の保護、賃金、福祉、労働条件、及び発生する紛争は、少なくとも法令の規定に則り実行するものとし、アウトソーシング会社の責任となる。 (3) アウトソーシング会社が就業者を第 1 項所定の有期雇用契約に基づき雇用する場合、その雇用契約では、アウトソーシング会社の交代が生じた場合にその業務の客体が引き続き存在している限りにおいて、就業者に対する権利の保護が移転す	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>ることを要件としなければならない。</p> <p>(4) 第 1 項所定のアウトソーシング会社は法人形式とし、中央政府が発行する事業許認可を充足する義務を負う。</p> <p>(5) 前項所定の事業許認可は、中央政府が定める規範、標準規格、手続、及び基準を充足しなければならない。</p> <p>(6) 第 2 項所定の就業者の保護及び第 4 項所定の事業許認可に関する細則は、政令で規律する。</p>	
第 X 章の Paragraph 1 のタイトルの変更	Paragraph 1 障害者	Paragraph 1 障害者
第 67 条の変更	変更なし	<p>第 67 条</p> <p>(1) 事業者が障害者である労働者を雇用する場合は、その障害の種類及び程度に応じた保護を提供する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の保護の提供は、適用法令の規定に則り行う。</p>
第 77 条の変更	<p>第 77 条</p> <p>(1) 各事業者は、勤務時間規定を実行する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の勤務時間には、次が含まれる：</p> <p>a. 1 週間が 6 営業日の場合は、1 日 7 時間かつ 1 週間 40 時間；又は、</p> <p>b. 1 週間が 5 営業日の場合は、1 日 8 時間かつ 1 週間 40 時間</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	(3) 前項所定の勤務時間規定は、特定の事業セクター又は業務に対しては適用されない。 (4) 会社での就業者のための就業時間の実行は、雇用契約、就業規則、又は労働協約で規律する。 (5) 第 3 項所定の特定の事業セクター又は業務における勤務時間に関する細則は、政令で規律する。	
第 78 条の変更	<p style="text-align: center;">第 78 条</p> (1) 事業者が就業者を第 77 条第 2 項所定の勤務時間を超えて就労させる場合は、次の要件を充足していなければならない： a. その就業者の同意が存する；及び、 b. 超過勤務時間は、最長で 1 日に 4 時間かつ 1 週間に 18 時間のみ行うことができる (2) 事業者が就業者を前項の通りに勤務時間を超えて就労させる場合は、超過勤務手当を支給する義務を負う。 (3) 第 1 項 b 所定の超過勤務時間規定は、特定の事業セクター又は業務に対しては適用されない。 (4) 超過勤務時間及び超過勤務手当に関する細則は、政令で規律する。	同左
第 79 条の変更	<p style="text-align: center;">第 79 条</p> (1) 事業者は、次を付与する義務を負う： a. 休憩時間；及び、	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>b. 休暇</p> <p>(2) 前項 a 所定の休憩時間は就業者への付与が義務付けられ、少なくとも次を含む：</p> <p>a. 就業時間途中の休憩。連続して 4 時間就労した後に少なくとも 30 分とする。なお、この休憩時間は就業時間には含まれない；及び、</p> <p>b. 1 週間が 6 営業日の場合は 1 日の週休日</p> <p>(3) 就業者への付与が義務付けられる第 1 項 b 所定の休暇、すなわち年次休暇は、その就業者が 12 か月間継続して就労した後に少なくとも 12 営業日とする。</p> <p>(4) 前項所定の年次休暇の実行は、雇用契約、就業規則、又は労働協約で規律する。</p> <p>(5) 第 1 項、第 2 項、及び第 3 項所定の休憩時間及び休暇に加えて、特定の会社は、雇用契約、就業規則、又は労働協約で規律する長期休暇を付与することができる。</p> <p>(6) 前項所定の特定の会社に関する細則は、政令により規律する。</p>	
第 84 条の変更	変更なし	<p>第 84 条</p> <p>各就業者が第 79 条第 2 項 b、第 3 項、及び第 5 項、第 80 条、並びに第 82 条所定の休暇権を行使する場合は、賃金を満額受領する権利を有する。</p>

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
第 88 条の変更	<p style="text-align: center;">第 88 条</p> <p>(1) 各就業者は、人道に適う生活に対する権利を有する。</p> <p>(2) 中央政府は、人道に適う生活に対する就業者の権利を実現する試みの 1 つとして、賃金政策を定める。</p> <p>(3) 前項所定の賃金政策は、次をカバーする：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 最低賃金；</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 賃金構造スケール；</p> <p style="margin-left: 20px;">c. 超過勤務手当；</p> <p style="margin-left: 20px;">d. 特定の理由による休業補償及び／又は不就労手当；</p> <p style="margin-left: 20px;">e. 賃金の形態及び支給方法；</p> <p style="margin-left: 20px;">f. 賃金との精算が可能な事項；及び、</p> <p style="margin-left: 20px;">g. その他の権利及び義務の計算又は支給の基礎としての賃金</p> <p>(4) 賃金政策に関する細則は、政令で規律する。</p>	同左
第 88A 条、第 88B 条、第 88C 条、第 88D 条、第 88E 条、第 88F 条の挿入	<p style="text-align: center;">第 88A 条</p> <p>(1) 賃金に対する就業者の権利は、就業者と事業者との間の雇用関係の発生時に生じ、雇用関係の解消時に終了する。</p> <p>(2) 各就業者は、等価である業務において等しい賃金を得る権利を有する。</p> <p>(3) 事業者は、賃金を、就業者に対して、合意に応じて支給する義務を負う。</p> <p>(4) 事業者と就業者又は労働組合間の合意の下で定める賃金の規</p>	<p style="text-align: center;">第 88A 条</p> <p>(1) 賃金に対する就業者の権利は、就業者と事業者との間の雇用関係の発生時に生じ、雇用関係の解消時に終了する。</p> <p>(2) 各就業者は、等価である業務において等しい賃金を得る権利を有する。</p> <p>(3) 事業者は、賃金を、就業者に対して、合意に応じて支給する義務を負う。</p> <p>(4) 事業者と就業者又は労働組合間の合意の下で定める賃金の規</p>

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>律は、法令に定められている賃金規定を下回ってはならない。</p> <p>(5) 前項所定の合意が法令を下回っている場合又は法令に反している場合、その合意は法律により当然に無効とし、賃金の規律は法令の規定に則り実行する。</p> <p>(6) 事業者が故意又は過失により賃金支給の遅延を引き起こした場合は、就業者の賃金の一定割合に応じた罰金を科す。</p> <p>(7) 就業者が故意又は過失により違反を行った場合は、罰金を科すことができる。</p> <p>(8) 政府は、賃金の支給における事業者及び／又は就業者への罰金の適用を規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88B 条</p> <p>(1) 賃金は、次を基礎として定める：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 時間単位；及び／又は、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 成果単位</p> <p>(2) 前項所定の時間単位及び／又は成果単位を基礎とした賃金に関する細則は、政令で規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88C 条</p> <p>(1) 州知事は、州最低賃金を決定する義務を負う。</p> <p>(2) 州知事は、一定の条件の下で県／市最低賃金を決定することができる。</p>	<p>律は、法令に定められている賃金規定を下回ってはならない。</p> <p>(5) 前項所定の合意が法令を下回っている場合又は法令に反している場合、その合意は法律により当然に無効とし、賃金の規律は法令の規定に則り実行する。</p> <p>(6) 事業者が故意又は過失により賃金支給の遅延を引き起こした場合は、就業者の賃金の一定割合に応じた罰金を科す。</p> <p>(7) 就業者が故意又は過失により違反を行った場合は、罰金を科すことができる。</p> <p>(8) 政府は、賃金の支給における事業者及び／又は就業者への罰金の適用を規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88B 条</p> <p>(1) 賃金は、次を基礎として定める：</p> <p style="margin-left: 20px;">a. 時間単位；及び／又は、</p> <p style="margin-left: 20px;">b. 成果単位</p> <p>(2) 前項所定の時間単位及び／又は成果単位を基礎とした賃金に関する細則は、政令で規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88C 条</p> <p>(1) 州知事は、州最低賃金を決定する義務を負う。</p> <p>(2) 州知事は、県／市最低賃金を決定することができる。</p> <p>(3) 前項所定の県／市最低賃金の決定は、県／市最低賃金の計算</p>

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>(3) 第 1 項及び前項所定の最低賃金は、経済及び労働に関する状況に基づき決定する。</p> <p>(4) 第 2 項所定の一定の条件には、その県／市における地方経済成長率又は物価上昇率が含まれる。</p> <p>(5) 第 2 項所定の県／市最低賃金は、州最低賃金よりも高額でなければならない。</p> <p>(6) 第 3 項所定の経済及び労働に関する状況は、統計分野の権限を有する機関を供給源とするデータを使用する。</p> <p>(7) 第 3 項所定の最低賃金の決定手順及び第 4 項所定の一定の条件に関する細則は、政令で規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88D 条</p> <p>(1) 第 88C 条第 1 項及び第 2 項所定の最低賃金は、最低賃金計算フォーミュラを用いて計算する。</p> <p>(2) 前項所定の最低賃金計算フォーミュラは、経済成長率又は物価上昇率の変動を内容として含む。</p> <p>(3) 最低賃金計算フォーミュラに関する細則は、政令で規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88E 条</p> <p>(1) 第 88C 条第 1 項及び第 2 項所定の最低賃金は、勤務期間が該当会社において 1 年未満である就業者に適用される。</p> <p>(2) 事業者は、最低賃金を下回る賃金の支給を禁止される。</p>	<p>結果が州最低賃金よりも高額である場合に行う。</p> <p>(4) 第 1 項及び第 2 項所定の最低賃金は、経済及び労働に関する状況に基づき決定する。</p> <p>(5) 前項所定の経済及び労働に関する状況は、統計分野の権限を有する機関を供給源とするデータを使用する。</p> <p>(6) 未だ最低賃金を有していない県／市が最低賃金を決定する場合、最低賃金の決定は、一定の条件を充足していなければならない。</p> <p>(7) 第 4 項所定の最低賃金の決定手順及び前項所定の一定の条件に関する細則は、政令で規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88D 条</p> <p>(1) 第 88C 条第 1 項及び第 2 項所定の最低賃金は、最低賃金計算フォーミュラを用いて計算する。</p> <p>(2) 前項所定の最低賃金計算フォーミュラは、経済成長率、物価上昇率、及び特定の係数の変動を考慮する。</p> <p>(3) 最低賃金計算フォーミュラに関する細則は、政令で規律する。</p> <p style="text-align: center;">第 88E 条</p> <p>(1) 第 88C 条第 1 項及び第 2 項所定の最低賃金は、勤務期間が該当会社において 1 年未満である就業者に適用される。</p> <p>(2) 事業者は、最低賃金を下回る賃金の支給を禁止される。</p>

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
		<p style="text-align: center;">第 88F 条</p> <p>特定の状況において、政府は、第 88D 条第 2 項所定の最低賃金計算フォーミュラとは異なる最低賃金計算フォーミュラを決定することができる。</p>
第 89 条の削除	削除	同左
第 90 条の削除	削除	同左
第 90A 条及び第 90B 条の挿入	<p style="text-align: center;">第 90A 条</p> <p>最低賃金を上回る賃金は、会社における事業者と就業者間での合意を基礎として決定する。</p> <p style="text-align: center;">第 90B 条</p> <p>(1) 第 88C 条第 1 項及び第 2 項所定の最低賃金規定は、零細小規模事業に対しては例外的に適用しない。</p> <p>(2) 零細小規模事業における賃金は、会社における事業者と就業者間での合意を基礎として決定する。</p> <p>(3) 前項所定の賃金合意は、少なくとも、統計分野の権限を有する機関を供給源とするデータを基礎とした民間消費平均の一定割合の金額とする。</p> <p>(4) 零細小規模事業のための賃金に関する細則は、政令で規律する。</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
第 91 条の削除	削除	同左
第 92 条の変更	<p>第 92 条</p> <p>(1) 事業者は、会社における賃金構造スケールを、会社の能力及び生産性に留意して作成する義務を負う。</p> <p>(2) 賃金構造スケールは、事業者による賃金決定のガイドラインとして使用する。</p> <p>(3) 賃金構造スケールに関する細則は、政令で規律する。</p>	<p>第 92 条</p> <p>(1) 事業者は、会社における賃金構造スケールを、会社の能力及び生産性に留意して作成する義務を負う。</p> <p>(2) 賃金構造スケールは、事業者による 1 年以上の勤務期間を有する就業者の賃金決定の指針として使用する。</p> <p>(3) 賃金構造スケールに関する細則は、政令で規律する。</p>
第 92A 条の挿入	<p>第 92A 条</p> <p>事業者は、賃金査定を、会社の能力及び生産性に留意して定期的に行う。</p>	同左
第 94 条の変更	<p>第 94 条</p> <p>賃金要素が基礎賃金と固定手当で構成されている場合、基礎賃金の金額は、基礎賃金と固定手当の総額の少なくとも 75%とする。</p>	同左
第 95 条の変更	<p>第 95 条</p> <p>(1) 会社が法令の規定に基づき破産を宣告された場合又は清算される場合、就業者が受領していない賃金及びその他の権利は、弁済を優先的に行う債務に当たる。</p> <p>(2) 前項所定の就業者の賃金は、その弁済を、全債権者への弁済に先立ち優先的に行う。</p> <p>(3) 第 1 項所定の就業者のその他の権利は、その弁済を、物的担</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	保権者である債権者ら以外の全ての債権者に優先して行う。	
第 96 条の削除	削除	同左
第 97 条の削除	削除	同左
第 98 条の変更	<p style="text-align: center;">第 98 条</p> <p>(1) 賃金政策の策定及び賃金システムの開発において中央政府又は地方政府に助言及び判断を提供するために、賃金委員会を設置する。</p> <p>(2) 賃金委員会は、政府、事業者団体、労働組合、専門家、及び学者の要素により構成される。</p> <p>(3) 賃金委員会の設置手順、構成員の要素、構成員の選解任の手順、職務、及び作業規定に関する細則は、政令で規律する。</p>	同左
第 151 条の変更	<p style="text-align: center;">第 151 条</p> <p>(1) 事業者、就業者、労働組合、及び政府は、雇用関係解消を生じさせないように努めなければならない。</p> <p>(2) 雇用関係解消を回避することができない場合は、雇用関係解消の意向及び理由を事業者から就業者及び／又は労働組合に通知する。</p> <p>(3) 就業者が雇用関係解消の通知を受けてそれを拒否した場合、雇用関係解消の解決は、事業者と就業者及び／又は労働組合との間での 2 者間協議を通じて行う義務を負う。</p> <p>(4) 前項所定の 2 者間協議により合意が得られない場合は、雇用</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	関係解消を、産業関係紛争解決メカニズムに応じた次の段階を通じて行う。	
第 151A 条の挿入	<p style="text-align: center;">第 151A 条</p> <p>次の場合は、第 151 条第 2 項所定の通知を会社から行うことを要しない：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 就業者が自らの意向により辞職する； b. 就業者と事業者がその雇用関係を有期雇用契約に応じて終了させる； c. 就業者が、雇用契約、就業規則、又は労働協約に応じた退職年齢に達した；又は、 d. 就業者が死亡した 	同左
第 152 条の削除	削除	同左
第 153 条の変更	<p style="text-align: center;">第 153 条</p> <p>(1) 事業者は、就業者への雇用関係解消を次の理由により行うことを禁止される：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 連続して 12 か月を超えない期間、医師の診断に則った傷病により出勤することに支障がある； b. 国家に対する義務を法令の規定に則り履行するため、その業務を遂行することに支障がある； c. 自身の宗教より命を受けた信仰行為を遂行した； d. 婚姻した； 	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<ul style="list-style-type: none"> e. 妊娠し、出産し、流産し、又は幼児に授乳した； f. 1つの会社内の他の就業者と血縁関係及び／又は婚姻関係を有している； g. 労働組合を設立し、その組合員及び／又は業務執行者となった、又は就業者が、労働組合の活動を就業時間外に、事業者との合意の下で就業時間内に、若しくは雇用契約、就業規則、労働協約に規律されている規定に基づき行った； h. 重大犯罪を行った事業者の行為について、事業者を当局に告訴した； i. 思想、宗教、政治傾向、種族、皮膚の色、階級、性別、身体の状態、又は婚姻ステータスの相違；及び、 j. 労働災害に起因する後遺障害、疾病、又は医師の診断書に則った回復期間を確定することができない雇用関係を理由とする傷病の状態にある <p>(2) 前項所定の理由により行われた雇用関係解消は法律により当然に無効とし、事業者は、その就業者を再び就労させる義務を負う。</p>	
第 154 条の削除	削除	同左
第 154A 条の挿入	<p style="text-align: center;">第 154A 条</p> <p>(1) 雇用関係解消は、次の理由により生じ得る：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 会社が会社の吸収合併、新設合併、買収、又は分割を行 	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>い、かつ就業者が雇用関係を継続する意向を有していない又は事業者が就業者を受け入れる意向を有していない；</p> <p>b. 会社が、会社が損失を被ったことに起因する会社の閉鎖を伴う又は会社の閉鎖を伴わない合理化を行う；</p> <p>c. 会社が損失を 2 年間続けて被ったことに起因する会社の閉鎖；</p> <p>d. 不可抗力に起因する会社の閉鎖；</p> <p>e. 会社が支払猶予の状態にある；</p> <p>f. 会社が破産した；</p> <p>g. 事業者が次の行為を行ったことを理由として就業者が提出した雇用関係解消申立が存する：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就業者に横暴に振る舞い、口汚く侮辱し、又は脅迫をした； 2. 就業者に対して法令に反する行為を行うようそそのかした及び／又は命じた； 3. 事業者が事後的に賃金を適時に支給したか否かに拘わらず、連続して 3 か月以上に渡り正確な賃金を所定の期日に支給しなかった； 4. 就業者に対する約定の義務を履行しない； 5. 就業者に対して契約外の業務を行うよう命じた；又は、 6. 就業者の生命、安全、健康、及び公序良俗を危険に 	

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>さらす業務を与え、かつその業務が雇用契約に表示されていない</p> <p>h. 就業者が提出した申立に対して、事業者が g 所定の行為を行っていないことを判示する産業関係紛争解決機関の判決が存在し、かつ事業者が雇用関係解消を行うことを決定した；</p> <p>i. 就業者が自身の意向により辞職する。但し、次の要件を充足していなければならない；</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 辞職願いを遅くとも辞職日の 30 日前に書面により提出する； 2. 公務従事合意に拘束されない；及び、 3. その義務を引き続き辞職日まで履行する <p>j. 就業者が、適法な証拠を完備した書面による説明なく連続して 5 営業日以上無断欠勤し、既に事業者より相当な書面による呼び出しを 2 度受けた；</p> <p>k. 就業者が雇用契約、就業規則、又は労働協約に規律されている規定への違反を行い、事前に、第 1、第 2、及び第 3 警告書面が、それぞれが雇用契約、就業規則、又は労働協約で異なる定めをした場合を除いて最長で 6 か月間適用されるものとして連続して交付された；</p> <p>l. 就業者が、犯罪を行ったとの嫌疑により当局による勾留を受けた結果として 6 か月間業務を行うことができない；</p>	

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>m. 就業者が長期の傷病又は労働災害に起因する障害を被り、12 か月の期限を経過した後もその業務を行うことができない；</p> <p>n. 就業者が退職年齢になった；又は、</p> <p>o. 就業者が死亡した</p> <p>(2) 前項所定の雇用関係解消理由に加えて、第 61 条第 1 項所定の雇用契約、就業規則、又は労働協約においてその他の雇用関係解消理由を定めることができる。</p> <p>(3) 雇用関係解消の手順に関する細則は、政令で規律する。</p>	
第 155 条の削除	削除	同左
第 156 条の変更	<p style="text-align: center;">第 156 条</p> <p>(1) 雇用関係解消が生じた場合、事業者は、退職手当及び／又は勤続功労金、並びに本来受領するはずの権利の補償金を支給する義務を負う。</p> <p>(2) 前項所定の退職手当は、次の規定により交付する：</p> <p>a. 勤務期間が 1 年未満の場合は、1 か月分の賃金；</p> <p>b. 勤務期間が 1 年以上 2 年未満の場合は、2 か月分の賃金；</p> <p>c. 勤務期間が 2 年以上 3 年未満の場合は、3 か月分の賃金；</p> <p>d. 勤務期間が 3 年以上 4 年未満の場合は、4 か月分の賃金；</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<ul style="list-style-type: none"> e. 勤務期間が 4 年以上 5 年未満の場合は、5 か月分の賃金； f. 勤務期間が 5 年以上 6 年未満の場合は、6 か月分の賃金； g. 勤務期間が 6 年以上 7 年未満の場合は、7 か月分の賃金； h. 勤務期間が 7 年以上 8 年未満の場合は、8 か月分の賃金； i. 勤務期間が 8 年以上の場合は、9 か月分の賃金 <p>(3) 第 1 項所定の勤続功労金は、次の規定により交付する：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 勤務期間が 3 年以上 6 年未満の場合は、2 か月分の賃金； b. 勤務期間が 6 年以上 9 年未満の場合は、3 か月分の賃金； c. 勤務期間が 9 年以上 12 年未満の場合は、4 か月分の賃金； d. 勤務期間が 12 年以上 15 年未満の場合は、5 か月分の賃金； e. 勤務期間が 15 年以上 18 年未満の場合は、6 か月分の賃金； f. 勤務期間が 18 年以上 21 年未満の場合は、7 か月分の賃金； g. 勤務期間が 21 年以上 24 年未満の場合は、8 か月分の賃 	

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>金；</p> <p>h. 勤務期間が 24 年以上の場合は、10 か月分の賃金</p> <p>(4) 第 1 項所定の本来受領するはずの権利の補償金には、次が含まれる：</p> <p>a. 未取得かつ未失効の年次休暇；</p> <p>b. 就業者及びその家族のための就業者が就労につき受諾を受けた場所への帰還費用又は運賃；</p> <p>c. 雇用契約、就業規則、又は労働協約に定められているその他の事項</p> <p>(5) 第 2 項、第 3 項、及び前項所定の退職手当、勤続功労金、及び権利補償金の交付に関する細則は、政令で規律する。</p>	
第 157 条の変更	<p>第 157 条</p> <p>(1) 退職手当及び勤続功労金の計算の基礎として使用する賃金要素は、次により構成される：</p> <p>a. 基礎賃金；及び、</p> <p>b. 就業者及びその家族に対して交付する固定手当</p> <p>(2) 就業者の所得を日単位の計算を基礎として支給している場合、1 か月当たりの賃金は、30 に 1 日当たりの賃金を乗じたものに等しいものとする。</p> <p>(3) 就業者の賃金を成果単位の計算を基礎として支給している場合、1 か月当たりの賃金は、直近 12 か月の平均所得に等しいものとする。</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	(4) 前項所定の 1 か月当たりの賃金が最低賃金よりも低額である場合、退職給付の計算の基礎となる賃金は、会社の法定住所地域に適用される最低賃金とする。	
第 157A 条の挿入	<p style="text-align: center;">第 157A 条</p> (1) 産業関係紛争の解決途上において、事業者及び就業者は、引き続きその義務を履行しなければならない。 (2) 事業者は、雇用関係解消プロセスの途上にある就業者への停職措置を、就業者が通常受領している賃金及びその他の権利を引き続き支給して行うことができる。 (3) 第 1 項所定の義務の履行は、その段階に応じた産業関係紛争解決プロセスの終了まで行う。	同左
第 158 条の削除	削除	同左
第 159 条の削除	削除	同左
第 160 条の変更	<p style="text-align: center;">第 160 条</p> (1) 就業者が当局より犯罪を行ったとの疑いで勾留された場合、事業者は、賃金を支給する義務を負わないものの、就業者の扶養となる同人の家族への支援を次の規定の下で交付する義務を負う： <ul style="list-style-type: none"> a. 1 名の被扶養者のためである場合：賃金の 25%； b. 2 名の被扶養者のためである場合：賃金の 35%； c. 3 名の被扶養者のためである場合：賃金の 45%； 	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>d. 4名以上の被扶養者のためである場合：賃金の50%</p> <p>(2) 前項所定の支援は、就業者が当局より勾留を受けた最初の日から起算して最長で6か月のために交付する。</p> <p>(3) 事業者は、就業者が6か月後に第1項所定の刑事事件プロセスの途上にあるため業務を本来の形で行うことができない場合は、同人への雇用関係解消を行うことができる。</p> <p>(4) 裁判所が前項所定の6か月の期間が満了する前に刑事事件の判決を行い、就業者が無罪と判示された場合、事業者は、就業者を再び就労させる義務を負う。</p> <p>(5) 裁判所が6か月の期間が満了する前に刑事事件の判決を行い、就業者が有罪と判示された場合、事業者は、その就業者への雇用関係解消を行うことができる。</p>	
第161条の削除	削除	同左
第162条の削除	削除	同左
第163条の削除	削除	同左
第164条の削除	削除	同左
第165条の削除	削除	同左
第166条の削除	削除	同左
第167条の削除	削除	同左
第168条の削除	削除	同左
第169条の削除	削除	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
第 170 条の削除	削除	同左
第 171 条の削除	削除	同左
第 172 条の削除	削除	同左
第 184 条の削除	削除	同左
第 185 条の変更	<p>第 185 条</p> <p>(1) 何人も、第 42 条第 2 項、第 68 条、第 69 条第 2 項、第 80 条、第 82 条、第 88A 条第 3 項、第 88E 条第 2 項、第 143 条、第 156 条第 1 項、又は第 160 条第 4 項の規定に違反した場合は、1 年以上 4 年以下の懲役刑及び／又は 100,000,000 ルピア以上 400,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、重大犯罪に当たる。</p>	<p>第 185 条</p> <p>(1) 何人も、第 42 条第 2 項、第 68 条、第 69 条第 2 項、第 80 条、第 82 条、第 88A 条第 3 項、第 88E 条第 2 項、第 143 条、第 156 条第 1 項、又は第 160 条第 4 項の規定に違反した場合は、1 年以上 4 年以下の懲役刑及び／又は 100,000,000 ルピア以上 400,000,000 ルピア以下の罰金刑の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、重大犯罪に当たる。</p>
第 186 条の変更	<p>第 186 条</p> <p>(1) 何人も、第 35 条第 2 項若しくは第 3 項又は第 93 条第 2 項の規定に違反した場合は、1 か月以上 4 年以下の懲役刑及び／又は 10,000,000 ルピア以上 400,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>	<p>第 186 条</p> <p>(1) 何人も、第 35 条第 2 項若しくは第 3 項又は第 93 条第 2 項の規定に違反した場合は、1 か月以上 4 年以下の懲役刑及び／又は 10,000,000 ルピア以上 400,000,000 ルピア以下の罰金刑の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>
第 187 条の変更	<p>第 187 条</p> <p>(1) 何人も、第 45 条第 1 項、第 67 条第 1 項、第 71 条第 2 項、</p>	<p>第 187 条</p> <p>(1) 何人も、第 45 条第 1 項、第 67 条第 1 項、第 71 条第 2 項、</p>

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
	<p>第 76 条、第 78 条第 2 項、第 79 条第 1 項、同条第 2 項、同条第 3 項、第 85 条第 3 項、又は第 144 条の規定に違反した場合は、1 か月以上 12 か月以下の禁固刑及び／又は 10,000,000 ルピア以上 100,000,000 ルピア以下の罰金の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>	<p>第 76 条、第 78 条第 2 項、第 79 条第 1 項、同条第 2 項、同条第 3 項、第 85 条第 3 項、又は第 144 条の規定に違反した場合は、1 か月以上 12 か月以下の禁固刑及び／又は 10,000,000 ルピア以上 100,000,000 ルピア以下の罰金刑の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>
第 188 条の変更	<p style="text-align: center;">第 188 条</p> <p>(1) 何人も、第 38 条第 2 項、第 63 条第 1 項、第 78 条第 1 項、第 108 条第 1 項、第 111 条第 3 項、第 114 条、又は第 148 条の規定に違反した場合は、5,000,000 ルピア以上 50,000,000 ルピア以下の罰金刑の罰則を科される。</p> <p>(2) 前項所定の犯罪は、軽犯罪に当たる。</p>	同左
第 190 条の変更	<p style="text-align: center;">第 190 条</p> <p>(1) 中央政府又は地方政府は、その権限に応じて、本法律第 5 条、第 6 条、第 14 条第 1 項、第 15 条、第 25 条、第 37 条第 2 項、第 38 条第 2 項、第 42 条第 1 項、第 47 条第 1 項、第 61A 条、第 66 条第 4 項、第 87 条、第 92 条、第 106 条、第 126 条第 3 項、第 160 条第 1 項、又は同条第 2 項、並びにその施行規則に規律されている規定への違反に対して行政罰を科す。</p> <p>(2) 前項所定の行政罰に関する細則は、政令で規律する。</p>	同左

改正内容	オムニバス法による改正後条文	2022 年法律代用政令による改正後条文
第 191A 条の挿入	<p style="text-align: center;">第 191A 条</p> <p>本法律の施行時において：</p> <p>a. 最初に適用される最低賃金は、賃金に関する規律を定めた労働に関する法律 2003 年第 13 号の施行規則に基づき決定された最低賃金とする。</p> <p>b. 会社が本法律以前に決定された最低賃金よりも高額な賃金を交付している場合は、事業者において賃金を減額し又は引き下げることを禁止される。</p>	同左

以上