

「法曹有資格者の海外展開を促進する方策を検討するための
の調査研究」及び「法曹有資格者による日本企業及び邦人
の支援の方策等を検討するための調査研究」

サマリーペーパー

(改訂版)

2016年2月

(2018年3月改訂)

弁護士 野口 学 (2016年2月付作成者)

弁護士 藏田 知彦 (2018年3月付改訂者)

目 次

第1	はじめに	3
第2	インドネシアにおける日系企業・在留邦人の活動の実情	4
1	日系企業の活動の実情	
2	在留邦人の活動の実情	
第3	インドネシアにおける日系企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ	6
1	日系企業に対する法的支援のニーズについての検討	
2	在留邦人に対する法的支援のニーズについての検討	
3	日系企業に対する日本法弁護士による法的支援へのニーズの量	
第4	インドネシアにおける日本法弁護士の活動の実情	14
1	ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士の人数等	
2	五大法律事務所からの出向	
3	五大法律事務所以外に所属する日本法弁護士	
4	地方都市における日本法弁護士の活動	
5	ジャカルタ駐在日本法弁護士の業務内容	
第5	日本法弁護士がインドネシアにおいて提供できる法的支援の在り方	17
1	外弁規制の概要及び運用の実情	
2	インドネシアにおいて日本法弁護士が案件に関与することの意義	
3	日本法弁護士が能力を発揮することができる分野に関する考察	

第1 はじめに

2014年度及び2015年度において、法務省から委託を受けた野口学弁護士（以下、「作成者」という。）は、インドネシアにおいて「法曹有資格者の海外展開を促進する方策を検討するための調査研究」¹及び「法曹有資格者による日本企業及び邦人の支援の方策等を検討するための調査研究」²と題する調査研究を実施した。

2年間に及ぶ上記調査研究における具体的な調査研究事項は7項目であり、作成者は、それぞれについて報告書を提出し、調査研究結果全体を要約するため、サマリーペーパー（以下、「平成28年ペーパー」という。）を作成した。

しかしながら、その後の時間経過に伴い、上記調査研究につき作成者が調整した各報告書及び平成28年ペーパーの記載事項には、現在の事実関係及び法規制等に適合しない点が複数認められるようになり、それら記載事項を現在の事実関係及び法規制等に適合させる必要性が生じていた。そこで、弁護士藏田知彦（以下、「改訂者」という。）は、平成29年から平成30年2月にかけて、事後に事実関係及び法規制等が変更された事項及びその変更内容を調査するアップデート調査を行った。

本稿（以下、「本ペーパー」という。）は、平成28年ペーパーについて、同アップデート調査の結果に基づき、事後に事実関係及び法規制等が変更された記載事項を現在の事実関係及び法規制等に適合させる改訂を行ったものである。

本ペーパーの内容については、以下の点に留意されたい。

- ・本ペーパーは、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。
- ・本ペーパーに記載されている情報は、別途記載のない限り、記載された報告書が提出された時点のものである。
- ・本ペーパー中のインドネシアにおける日本法弁護士の活動に関する言及については、すべてインドネシアにおける外弁規制³上の制約の範囲内であることが前提となっている。

¹ 2014年度。

² 2015年度。

³ 外国人弁護士の活動に対する規制。

る⁴。

・本ペーパーの内容は、作成者及び改訂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、作成者及び改訂者の個人的な見解である。また、各所からのヒアリング内容を記載した部分についてはヒアリング対象者の見解である。

第2 インドネシアにおける日系企業・在留邦人の活動の実情⁵

1 日系企業の活動の実情

(1) 日系企業のインドネシアへの進出動向

2016年時点において、インドネシアに進出している日系企業の総数は約2000社と言われている⁶。JETROが発行している“*JETRO DIRECTORY 2015-2016 EDITION JAPANESE COMPANIES AND REPRESENTATIVE OFFICES IN INDONESIA*”には、1530の日系企業現地法人及び180の日系企業駐在員事務所が掲載されている。

インドネシアへの日系企業の進出は、製造業が中心となってきた。帝国データバンクによる調査（注6参照）においても、進出日系企業の半数以上を製造業が占めている。また、日系中小企業の連合会であるSMEJ連合会⁷の会員企業は約8割が製造業である。2011年から2012年頃にかけては、自動車関連産業を中心に多くの日系製造業がインドネシアに進出し、その状況は「進出ラッシュ」と表現された。

他方で、最近では、製造業の進出は一段落しており、サービス業、金融、飲食、小

⁴ たとえば、本ペーパー中には「日本法弁護士への相談」等の表現があるが、インドネシア法に関する点については、外弁規制の範囲内で、すなわち、インドネシア人弁護士の監督の下、インドネシア人弁護士と協働して実施されることが前提となっており、実務上もそのように行われている。本ペーパー中には、かかる前提についての記述が省略されている部分も一部あるが、インドネシア法に関する点については、外弁規制の範囲内における活動であることを当然の前提とする。

⁵ 「第2」部分は、2015年2月提出の報告書に基づく。

⁶ 株式会社帝国データバンクが2016年5月に行った調査によれば2021社であり、うち製造業が1019社。（<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p160504.pdf>。2018年2月1日閲覧）。

⁷ JETRO ジャカルタ事務所に事務局を置いている日系中小企業の連合会。約400社が加盟（2014年当時）。

売、IT 関係等、様々な業種が進出してきている。また、中堅・中小企業の進出が増加している。

(2) ジャカルタジャパンクラブ法人部会における活動

ジャカルタジャパンクラブ⁸は、インドネシアの首都ジャカルタ及びその近郊における日本人会機能と商工会議所機能を有する団体であり、インドネシア日本人社会において非常に大きな存在感を有している。JJC の法人部会は商工会議所機能を担っており、インドネシアにおける投資環境の改善に関する意見具申活動等に取り組んでいる。法人部会の会員は、2018年1月時点で、670社であり、インドネシアに進出している大手日系企業も多く名を連ねている。

JJC 法人部会は、会員企業が各種法令への対応に苦慮する事態が生じた場合など、その対応を協議し、場合によってはインドネシアの官庁と折衝を行うなど、インドネシアにおける日系企業の投資環境の整備について大きな役割を果たしている。必然的に、JJC 法人部会には、インドネシアにおける各種法令への対応、労務、税務等に関する知識が蓄積されることになる。作成者が日系企業に対して行ったヒアリングの際にも、「何か困ったことがあれば JJC に相談する。」という声が多く聞かれた。

2 在留邦人の活動の実情

(1) 在留邦人の人数及びその推移、地域別の特色

在インドネシア日本国大使館領事部の統計によれば、直近3年間における在インドネシア日本国大使館に在留届を提出している日本人（以下、「在留邦人」という。）の人数及びその推移は、以下のとおりである⁹。

インドネシアにおける在留邦人の人数は増加傾向にあり、直近では毎年3～5%程度増加している。

	インドネシア全体	ジャカルタ
2014年	17,893人	10,998人
2015年	18,463人	10,943人
2016年	19,312人	11,306人

⁸ 略称は、「JJC」。本ペーパーにおいても、以下、かかる略称を用いる。

⁹ 在インドネシア日本国大使館のウェブサイト
(http://www.id.emb-japan.go.jp/visaj_09.html、2018年2月1日閲覧)。

(2) 地域別の在留邦人の特色

インドネシア在留邦人の多くは、ジャカルタ及びその近郊に居住している。この地域には、進出日系企業の約8割が集積している。ジャカルタ及びその近郊に居住している日本人の多くは、インドネシアに進出している日系企業の駐在員とその家族である。

一方、観光地として有名なバリ島には、日系企業の駐在員として在留している者はほとんどいない。バリ島に在留する日本人の多くは、インドネシア人と国際結婚をしており、特に、インドネシア人（バリ人）男性と結婚した日本人女性が多い。最近では、定年退職後に「リタイアメント・ビザ」を取得して滞在する日本人も増加している。

また、インドネシア第2の都市スラバヤを擁する東ジャワ州にも約830名の在留邦人が居住している。

第3 インドネシアにおける日系企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ¹⁰

1 日系企業に対する法的支援のニーズについての検討

(1) 序

作成者は、日系企業に対する法的支援のニーズが所在する具体的な分野について調査するため、日系企業各社、ジャカルタに駐在する日本法弁護士、JJC、JETRO ジャカルタ事務所、中小企業海外展開現地支援プラットフォームのプラットフォーム・コーディネーター及びSMEJ 連合会からヒアリングを行った。

以下では、各所からのヒアリングの内容を分析し、日系企業に対する法的支援のニーズの具体的な所在を明らかにする。

なお、日系企業各社からのヒアリングにおいては、「日本法弁護士による」法的支援に対する顕在化した積極的なニーズという論調での言及はさほどなかった¹¹。そのため、以下では、日系企業が直面する問題について潜在する法的支援のニーズを抽

¹⁰ 「第3」部分は、作成者による2015年2月提出の報告書に基づく。ただし、「第3」のうち「3」部分については、2016年2月提出の報告書に基づく。

¹¹ 日系企業各社からは、「ジャカルタに日本の弁護士がいることは知らない。」「インドネシアで日本の弁護士が何をしてくれるのか分からない。」といった声が聞かれた。インドネシア進出日系企業の間における、ジャカルタに日本法弁護士が駐在していることに対する認知度及び日本法弁護士活用のメリットに対する理解度の向上は、重要な課題である。

出すというスタンスから記述している。

ヒアリング内容全体から浮かび上がってくるのは、最近進出した企業、特に、中堅・中小の企業に対する法的支援のニーズに応えることの重要性である。インドネシアに進出してから歴史の長い大規模な企業については、優秀なインドネシア人弁護士を選択し「使いこなす」能力を備えている。一方で、近年インドネシアに進出した企業、特に中堅・中小企業については、インドネシアにおける法務問題の処理体制が確立しておらず、相談先の確保が必要な企業が多いものと思われる。ジャカルタにおける日本法弁護士の活動促進には、近年進出した企業に対する法的支援という視点を重視する必要があるだろう。

(2) 労務問題

ア 労務問題の重要性

インドネシアに進出している日系企業には製造業が多い。製造業においては、工場を運営し多くのインドネシア人従業員を雇用するため、労務問題は避けて通れない問題である。

日系企業各社からのヒアリングにおいても、労務問題に慎重に対応しており、場合によってはトラブルを抱えている状況が明らかとなった。SMEJ 連合会へのヒアリングにおいては、「当地の日系中小企業が抱える最大の問題は、組合対応を含む労務問題である。」との回答があった。

また、労務問題については、インドネシアの労働法制に基づいた問題であり、かつ、インドネシア人労働者への対応が必要となるため、法務問題への対応に際して日本本社や他の東南アジア諸国に所在の関連会社（地域統括会社等）が有する法務部機能を用いることができる企業であっても、インドネシア現地法人が独力で対応しなければならないという特殊性が存在する。

イ 具体的なニーズが存在する分野¹²

具体的なニーズが存在する分野としては、製造業に特に顕著であるが、労使関係の構築、組合対応、デモやストライキへの対応、契約社員の雇用期間満了の問題、などが挙げられる。

特に、契約社員の雇用期間満了に伴う退職については、契約社員の比率が高い

¹² 一方で、労務問題のうち、ストライキなどの労使紛争が実際に発生し、労働組合や労働者に対して現場での直接的な対応が必要となる案件について、日本法弁護士としての関与の在り方が限定されることについては、本ペーパー「第5」「3」において後述。

企業も多く、対応を不安視する声が聞かれた。

また、製造業に限らない問題であるが、解雇、従業員の不正行為への対応や従業員が退職する際の守秘義務及び競業禁止義務に関連する問題も重要である。

ウ 日本語による法律サービスに対するニーズ

ヒアリングをした複数の日系企業から、労務問題については、日本語による法律サービスを望む声が聞かれた。労務問題は「心の問題」であるため、英語やインドネシア語でなく「完璧な日本語でのコミュニケーション」をとりたい、とのことであった。

このように、労務問題については、日本語による法律サービスの重要性が特に指摘される分野である。

(3) 経営トップへの法的アドバイス

「日本法弁護士に対する」ニーズという観点からヒアリング内容を分析すると、経営トップへの法的アドバイスという視点が浮かび上がる。

ヒアリングを行ったある日系企業は、インドネシアでの長い歴史を持ち、かつ、規模の大きな企業である。法務部にはインドネシア人弁護士を抱え、場合によっては外部のインドネシア人弁護士にも直接依頼をすることによって、法務案件を社内で完結させることが可能な能力を有している。

しかし、一方で、経営トップに対する日本法弁護士による日本語での法律意見の提供についてはニーズが存在することを示唆していた。その理由として、インドネシアでは法の運用が不透明であるが、そのような状況の下で経営トップが判断をしなければならない点を挙げている。

インドネシアにおける法の運用は、発展途上という段階であり、非常に不透明かつ不安定である。各所からのヒアリングにおいても、法令が頻繁に改正されること、法令の内容が不明確であること、行政の裁量が非常に大きいこと、公務員から賄賂を求められる場合があること、などが頻繁に話題となった。そのような状況のもとで、法令を順守しながら経営判断をしなければならない日本人の経営トップにとっては、自社のインドネシア人法務スタッフがいかに有能であったとしても、日本法弁護士から母国語たる日本語で法律意見を聴取する機会が存在すれば、重要な意味を持つものと思われる¹³。

¹³ 当然のことながら、インドネシア人弁護士との協働の上で、外弁規制上、許容される範囲内においてという趣旨である。

(4) 日本本社への説明という視点

「日本法弁護士による」法律サービスについては、日本本社への説明という視点から有益性を指摘する声があった。

ヒアリングを行ったある日系企業は、自身があくまで日本本社の子会社であることから、何か問題が発生した場合には日本人経営層が納得できる方法で処理する必要があり、日本法弁護士が「上にたつて」処理することが望ましい旨述べている¹⁴。

また、別の日系企業も、日本本社への説明は、(インドネシア人弁護士ではなく)日本法弁護士にしかできない旨指摘していた。

この点は、本ペーパー「第5」「2」で後述する日本法弁護士がインドネシアにおいて案件に関与することの意義に関する議論そのものである。日本本社への説明については、日系企業の文化を十分に理解した日本法弁護士が関与することが望ましい。

(5) 税務訴訟のサポート、その他税務問題

ヒアリングをした日系企業各社においては、係争中の訴訟案件を抱えている企業はほとんどなかったが、税務訴訟については例外であり、たとえば、ある日系企業は税務関係の訴訟を毎年抱えていると述べていた。日系企業が税務訴訟を抱えるケースは多く、訴訟代理権のある税理士等を起用して対応しているようである。インドネシアの税務について日本法弁護士が可能な関与のあり方に関して限界があることは否めないが、税務訴訟のサポートという観点からニーズが存在する可能性もある。実際、ある日本法弁護士は、業務内容として税理士法人が行う税務訴訟のサポートを挙げていた。

また、別の日系企業は、移転価格税制の問題については、広く法的支援のニーズがある旨述べていた。日本法弁護士の関わり方に限界があることは税務訴訟と同様であるが、新たなニーズにつながる可能性も考えられる。

(6) 行政対応の支援

ヒアリングでは、行政への対応につき、日本法弁護士による日本語でのサポートのニーズについて言及があった。

インドネシアでは、行政側の対応について法的根拠という観点から疑問のある場合も多いが、そのような場合に、法的な理論武装という点からのサポートには意味

¹⁴ この点についても、注13と同趣旨。

があるものと思われる¹⁵。

(7) 法令情報の提供

インドネシアにおいては、法令へのアクセスが非常に限定されている。外国企業である日系企業が、最新の法令を迅速に入手することは困難である。また、国法ではなく省令レベルで日系企業に重大な影響を及ぼす規制が発せられることが多く、新規制が発せられる際及び法令が改正される際の周知についても極めて不十分である。ヒアリングにおいても、法令が頻繁に改正されること及び突然改正されることについては、不満や戸惑いの声が非常に多かった。このような状況の下、法令情報の提供についてのニーズは一定程度存在するものと思われる。

(8) 取引関係から生じる法的トラブル

ヒアリングをした限り、取引関係の法的トラブルを抱えている企業はほぼ存在しなかった。このようなヒアリング結果は、ヒアリングを行った企業に製造業が多かったことに起因する可能性がある。製造業の場合、インドネシアで自ら取引先を開拓するという場合はさほどなく、すでにインドネシアに進出している日本での顧客との取引が多いようである。このような状況のもと、製造業においては、日系企業同士の取引が多く、取引関係から生じるトラブルがさほど存在しないものと思われる。

また、ある日系商社は、契約書を「ガチガチに」固めなければならないローカル企業との取引には積極的でない旨を述べていた。

しかしながら、この点は、ビジネスの相手方が日系企業であるかインドネシア企業であるかによって、また、業種等によっても異なるところであり、一概に述べることはできない。たとえば、インドネシアのローカル企業と代理店契約を締結している業態やインドネシアのローカル企業への販売を行っている企業では、契約に付随するトラブルに対処しなければならない場合が生ずるであろう¹⁶。

(9) インドネシアからの撤退に対する法的支援

¹⁵ 一方で、行政対応について、日本法弁護士の関与の在り方が難しいことについては、本ペーパー「第5」「3」において後述する。

¹⁶ さらに、2015年度の調査では、ある日系製造業から、日本におけるコンプライアンス意識の高まりを受けて、インドネシアにおける日系企業同士の取引であっても取引基本契約書の締結を進めていく方針である旨の話聞いた。このような状況から、インドネシア進出日系企業においても、契約法務への支援に対するニーズが一定程度存在しているものと考えられる。

SMEJ 連合会では、インドネシアからの撤退については法的支援のニーズが存在するとの話が聞かれた。インドネシアでは進出より撤退のほうがより困難である、とのことである。この点は、撤退にあたっての税務処理の問題が煩雑であることに起因する部分もあるが、一方で、合弁契約書の記載が不十分であったために合弁事業の解消が円滑に行えないなどの事態が生じる可能性もある。

ある日本法弁護士によれば、インドネシアからの撤退の事例はまださほど多くないとのことであるが、今後、インドネシアからの撤退に関する法的支援のニーズが生じる可能性もある¹⁷。

2 在留邦人に対する法的支援のニーズについての検討

(1) ジャカルタ及びその近郊における在留邦人に対する法的支援のニーズ

ジャカルタ及びその近郊に居住する在留邦人には、日系企業の駐在員とその家族が多い。日系企業の駐在員とその家族については、勤務先である日系企業が適切なサポートを行っていることが多く、また、任期が満了すれば日本に帰国することが前提となっている。そのためか、各所からのヒアリングによっても、法的支援のニーズについて明確な形で見出すことができなかった。

しかしながら、勤務先に相談しにくい案件、たとえば、既婚の日本人男性がインドネシア人女性と不貞関係を持ち子供が生まれたといった事案などが散見された。

(2) バリ島における在留邦人に対する法的支援のニーズ

バリ島には、インドネシア人男性と婚姻した日本人女性やリタイアメント・ビザで滞在している高齢者が多く、日系企業の駐在員として駐在している者はほとんどいない。そのため、バリ島における在留邦人（又は元日本国籍を有する者）に対する法的支援のニーズは、ジャカルタ及びその近郊における状況とは様相を異にする。

バリ日本人会等からのヒアリングでは、(i) インドネシア人からの名義借りで行っている小規模なビジネスに関するトラブル、(ii) 不動産購入に関するトラブル、(iii) 日本人女性とインドネシア人男性の離婚に関するトラブル、などが挙げられた。

¹⁷ 2015年度の調査では、複数のジャカルタ駐在日本法弁護士より、インドネシアの景気が踊り場を迎えるにあたり、撤退を考える企業も増えるであろうとの話を聞いた。また、実際に撤退案件を扱うケースも徐々に増えてきているとのことであった。

3 日系企業に対する日本法弁護士による法的支援へのニーズの量¹⁸

(1) 序

以下では、日本法弁護士による法的支援へのニーズがどれほど存在するか、すなわち、ニーズの量という側面から検討する。

かかる検討の基礎資料として、本調査研究の一環として2015年9月17日に開催されたジャカルタ駐在日本法弁護士による日系企業を対象としたシンポジウムの際に、参加日系企業に対して実施したアンケート（以下、「本アンケート」という。）を用いている¹⁹。

また、最近の業務量について、ジャカルタ駐在日本法弁護士7名よりヒアリングを行った。

(2) 日本法弁護士による法的支援へのニーズの量に関する本アンケート結果の分析

本アンケートにおいて、インドネシアでビジネスを行うにあたって、法的な問題について弁護士などの専門家に相談する必要性を感じたことがあるかについて尋ねたところ²⁰、約85%²¹が必要性を感じたことがある旨回答している。

専門家への相談の必要性を感じた分野についての回答結果²²を総合すると、概ね、労務、契約法務、債権回収、各種規制の解釈及びその対応方法、といった点が挙げられる。

一方で、ジャカルタに駐在する日本法弁護士に相談した経験の有無を尋ねたところ²³、相談した経験があるとの回答は約36%²⁴に留まった。日本法弁護士以外の相談先について尋ねたところ²⁵、「インドネシア人弁護士」との回答が最も多く²⁶、次い

¹⁸ 「3」部分は、2016年2月提出の報告書に基づく。

¹⁹ 回答総数89。

²⁰ 質問事項は、「インドネシアでビジネスを行うなかで、法的な問題の予防又は対応について、弁護士などの専門家に相談したいと思ったことはありますか？」。

²¹ 「ある」との回答数は76。「特にない」との回答数は13（約15%）。

²² 質問事項は、「質問2で、「1. ある」とお答えの場合、相談したいと思った法的な問題は、どのような内容でしたか？以下にご記載ください（ご記載例：従業員の解雇に関するトラブル、ローカルの取引先企業との間の取引契約書の作成、売掛金の回収トラブル、など）」。

²³ 質問事項は、「今まで、ジャカルタに駐在している日本の弁護士に、法的な問題の予防又は対応について相談したことはありますか？」。

²⁴ 「ある」との回答数は32。「ない」との回答数は56（約63%）。

²⁵ 質問事項は、「ジャカルタ駐在の日本の弁護士以外で、法的な問題について相談したことがある場合、その相談先をご記載下さい（ご記載例：日本人コンサルタント、インドネシア人弁護士、日本本社の法務部、自社ローカルスタッフ、合弁相手の法務担当者、な

で「日本人コンサルタント」²⁷という回答であった。

続いて、今までジャカルタ駐在日本法弁護士に相談した経験がない日系企業に対して、今回のシンポジウムに参加したことで日本法弁護士に相談してみたいと思ったかを尋ねたところ²⁸、約73%²⁹が、相談してみたいと思った旨を回答している。

本アンケート結果を総合すると、法的な問題に関する弁護士等の専門家への相談ニーズ自体は存在し、インドネシア人弁護士や現地で活動する日本人コンサルタントが相談の受け皿となっている実情が窺える。

一方で、今まで日本法弁護士に相談したことがなかった日系企業のうち7割以上が、今後、日本法弁護士に相談してみたいと感じており、日本法弁護士の存在に対する認知度及び日本法弁護士を活用するメリットに対する理解度の向上を前提として、日本法弁護士への相談のニーズが一定量潜在している様子が窺える。

(3) 業務量に関する日本法弁護士へのヒアリング

作成者は、2016年2月、ジャカルタ駐在日本法弁護士7名から最近の業務量についてヒアリングを行った。回答としては、(i) 順調に増えている、(ii) やや増えている、又は (iii) 以前と比べてさほど変化はない、といった趣旨が多く、業務量が減少しているとの話はなかった。むしろ、7名中2名からは、駐在日本法弁護士の増員を検討しているとの話を聞いた。

以上を総合すると、ジャカルタ駐在日本法弁護士の業務量は、増加傾向にあると評価することが可能である。

(4) 小括

前述したアンケート及び日本法弁護士に対するヒアリングの結果から、日本法弁護士による法的支援へのニーズは、徐々に顕在化しつつあると評価できるのではないかと考えている。

ど)。」

²⁶ 回答数は34。ただし、自由記載の回答内容を集計したため、一定の誤差があり得る。

²⁷ 回答数は29。一定の誤差があり得ることについて注27と同様。

²⁸ 質問事項は、「質問5で「2. ない」とお答えの方にお聞きします。今回のシンポジウムに参加されたことで、今後、法的な問題について、ジャカルタに駐在する日本の弁護士に相談してみたいと思いませんか。また、その理由についてもご記載下さい。」。

²⁹ 「思った」との回答数41。「思わない」との回答数5。母数は、今までジャカルタ駐在日本法弁護士に相談した経験がないと回答した56。

第4 インドネシアにおける日本法弁護士の活動の実情³⁰

1 ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士の人数等

2018年1月の時点において、ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士の人数は10名である³¹。

日本法弁護士のインドネシア駐在が本格的に始まったのは、2010年頃のことであり、その歴史はさほど古いものではない。また、日本法弁護士がジャカルタに10名程度が駐在しているという状況については、ここ数年変化がない。

2 五大法律事務所からの出向

ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士10名のうち5名は、東京に所在する5つの大規模な法律事務所³²からの出向者である。五大法律事務所は各々が1名³³の日本法弁護士をジャカルタに所在するインドネシア法律事務所³⁴に駐在させている。

出向者のジャカルタ駐在について明確な任期を設けているか否かは各事務所それぞれであるが、駐在中の各弁護士とも、いずれはジャカルタを離任し、所属事務所より後任の弁護士が派遣されることが前提となっている。

最近、五大法律事務所のうち3つの法律事務所は、一步踏み込んだ形でジャカルタにおける存在を示している。

すなわち、A法律事務所³⁵は、2014年11月、ジャカルタに所在のインドネシア法律事務所との提携を発表し、「A法律事務所 ジャカルタ事務所* *提携事務所」との名称を用いている。

また、B法律事務所は、2015年5月、提携先であるインドネシア法律事務所内にデスクを開設し、「B法律事務所 ジャカルタデスク」との名称を用いている。

同様に、C法律事務所は、2016年1月、提携関係を有するインドネシア法律事務所内に、「C ジャカルタデスク」という名称のデスクを開設した。

後述するように、インドネシアの外弁規制上、外国の法律事務所はインドネシアにおいて法律事務所を開設することはできない。そのため、前述の活動について、ジャ

³⁰ 主に2016年2月提出の報告書に基づいている。

³¹ その内1名は、外務省の職員として在インドネシア日本国大使館で勤務している。

³² 便宜上、以下、「五大法律事務所」という表現を用いる。

³³ 五大法律事務所の1つは、2018年中にジャカルタに駐在する日本法弁護士を1名増員し、2名体制にすることを決定している。

³⁴ インドネシア法に基づくインドネシア人弁護士の法律事務所を「インドネシア法律事務所」と表現することとする。

³⁵ 五大法律事務所の1つを示す。「B法律事務所」及び「C法律事務所」との記載も同趣旨。

カルタに所在するインドネシア法律事務所に日本の法律事務所から日本法弁護士が出向している、という基本的な法的枠組みに変更はないはずである。その上で、インドネシア法律事務所と提携関係を有し、提携先である事務所に日本法弁護士を常駐させているという状況を日本に向けてどのように説明するのかという点について、一步踏み込んだ表現が用いられているのである³⁶。

3 五大法律事務所以外に所属する日本法弁護士

前述の五大法律事務所からの出向者以外では、5名の日本法弁護士がジャカルタに駐在して活動している。

うち1名は、シンガポールに所在の大規模な法律事務所からの出向という形でジャカルタのインドネシア法律事務所に駐在している。同弁護士は、以前は五大法律事務所の1つに所属しており、当時の所属事務所からの出向という形でジャカルタのインドネシア法律事務所に駐在していた経験を有している。

別の1名は、JICA 長期専門家としてインドネシアに派遣された経験を有しており、もともと日本に所在の外資系法律事務所のパートナーであった弁護士である。現在は、知人であるインドネシア人弁護士が経営するインドネシア法律事務所でも執務している。

この両名については、完全にインドネシアに拠点を移している点、すなわち、日本の法律事務所からの出向ではない点に特徴がある。

4 地方都市における日本法弁護士の活動

インドネシアで活動する日本法弁護士はいずれも首都ジャカルタに駐在しており、地方都市に駐在する日本法弁護士は存在しない。インドネシア進出日系企業の大半がジャカルタ及びその近郊に所在しているため、今後もこの傾向は変わらないものと思われる。

一方で、インドネシア第2の都市スラバヤ³⁷において、2015年9月より、在スラバヤ日本国総領事館が「リーガル・コンサルテーション」と題する法律相談を実施しており、2017年度は、ジャカルタに駐在する日本法弁護士1名が、2か月に1回スラバヤに出張し、日系企業の相談に応じている³⁸。

5 ジャカルタ駐在日本法弁護士の業務内容

³⁶ 以上については、A 法律事務所乃至 C 法律事務所の公式な見解ではなく、あくまで作成者の考察であることを付言しておく。

³⁷ 日系企業は約150社が所在。

³⁸ <http://www.surabaya.id.emb-japan.go.jp/files/000280974.pdf> (2018年2月1日閲覧)。

(1) 業務内容³⁹・40

ジャカルタに駐在して活動している日本法弁護士が扱う案件は、ほぼすべてが日系企業をクライアントとする企業法務案件である。

日本法弁護士のジャカルタにおける業務は、大きく2種類に分かれる。まず、日系企業のインドネシアへの新規進出に関連する業務⁴¹である。次に、インドネシアに進出済みの日系企業の現地でのオペレーションに関連する業務である。

進出に関連する案件と現地でのオペレーションに関連する案件の比率は、各弁護士によって異なるが、概ね半々である。

進出に関連する案件としては、ローカルパートナー企業との合弁契約の締結、進出にあたってM&Aを行う場合の対応、進出を前提とした規制調査⁴²、等である⁴³。

日系企業の現地でのオペレーションに関する業務としては、不動産取引、労務、金融取引、債権回収、撤退、各種規制の調査及び各種相談⁴⁴への対応といったものが挙げられる。

ジャカルタ駐在日本法弁護士からのヒアリングによれば、最近の新規進出案件の状況について、「進出ラッシュ」の頃と比べて日系企業の進出が一段落したことに加え、インドネシアの景気が踊り場を迎えていることから、減少傾向にあるとの話があった。一方で、別のジャカルタ駐在日本法弁護士からは、依然として進出案件を多く扱っているとの声が聞かれた。ただ、各弁護士からのヒアリングの内容を総合すると、新規進出案件のうち大型の案件を扱う機会は減少している様子が窺えた。

(2) 東京からの案件と出向者がジャカルタで獲得する案件

³⁹ いずれの業務についても、後述する外弁規制の範囲内で、インドネシア人弁護士と協働で案件に関与するという趣旨である。

⁴⁰ ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士の業務内容は、すなわち、インドネシア進出日系企業の法的支援に対するニーズの所在そのものである。

⁴¹ すでにインドネシアに進出している日系企業への現地でのヒアリングからは明らかになりくい事項であるが、日系企業のインドネシア進出手続に関連する法的支援に対しては大きなニーズが存在する。

⁴² 様々な業種の日系企業がインドネシアに進出しているという最近の状況に対応して、それぞれの業種ごとの規制調査についても重要性が増している。

⁴³ なお、現地法人の設立手続に関連するサービスは、コンサルティング会社等も取り扱っており、日系企業の進出にあたっては、このようなコンサルティング会社等に依頼することも多い。進出件数が多い製造業、特に日系独資での進出については、進出のノウハウがある程度確立していることから、コンサルティング会社が比較的安価なサービスを提供することが可能である。一方で、ローカルパートナーとの合弁契約の締結が必要な案件や進出に際してM&Aを行うといった案件については、法律事務所が扱うことになる。

⁴⁴ 特に、インドネシア会社法に基づく現地法人の運営に関する事項（株主総会の議事録作成、役員を選任手続等）については相談が多いようである。

五大法律事務所からの出向という形で駐在している弁護士については、扱う業務について、東京からの案件と出向者がジャカルタで獲得する案件という観点から分類することが可能である。

両者の割合については各弁護士様々であるが、(i) 東京及びその他の地域からの案件が8割でありジャカルタで獲得する案件が2割、(ii) 概ね半々、(iii) ジャカルタで獲得する案件のほうがやや多い、といった話をそれぞれ聞いた。

また、案件の規模に関する傾向については、東京からの案件は大型の M&A 案件など規模の大きな案件が多く、一方で、出向者がジャカルタで獲得する案件は東京からの案件と比較すると小規模な案件が多い、とのことである。

あるジャカルタ駐在日本法弁護士からは、出向者がジャカルタで獲得している案件についても東京の所属事務所の信用で獲得しているという側面が強く、仮に東京の所属事務所を離れるというようなことになった場合、同じように案件を獲得することはできないであろうとの指摘があった。さらに、東京の所属事務所を離れることになれば、ジャカルタで獲得する案件の性格も変わり、各種規制の調査といった小規模な業務が多くなるのではないかとの話を聞いた。

第5 日本法弁護士がインドネシアにおいて提供できる法的支援の在り方

1 外弁規制の概要及び運用の実情⁴⁵

(1) インドネシアの弁護士資格が外国人には開放されていないこと

インドネシア弁護士法⁴⁶は、弁護士になる資格としてインドネシア国民であることを要求しており（弁護士法第3条第1項）、外国人に弁護士資格の取得を開放していない。

したがって、インドネシアにおける日本法弁護士の活動形態は、後述する「外国人弁護士」としての枠内にとどまる。

(2) 外弁規制の概要

ア 外国人弁護士の定義

⁴⁵ 別途注釈のない限り、作成者による2014年11月提出の報告書に基づく。

⁴⁶ 法律2003年第18号。以下、「弁護士法」という。

「外国人弁護士」とは、「インドネシア国民ではないが、インドネシアの領土内において、発効している法律及び規則の規定にしたがって、弁護士業を行う者」である（弁護士法第1条第8号）。

イ 外弁規制の法的根拠及び外弁規制の内容

外弁規制の法的根拠は、弁護士法第7章（同法第23条及び第24条）並びに同法第23条第4項を受けて制定された「外国人弁護士雇用の要件及び手続並びに法教育及び法研究に対する無償法律サービス提供義務に関する法務人権大臣令2017年第26号」⁴⁷を根拠とする。

弁護士法の規定から導かれるインドネシアにおける外弁規制の内容をまとめると、以下のとおりとなる。

- i 外国人弁護士は、裁判所において依頼者を代理することができない（弁護士法第23条第1項）。
- ii 外国人弁護士は、インドネシアにおいて法律事務所を開業・経営することができない（弁護士法第23条第1項、2017年大臣令第19条第1項）。
- iii 外国人弁護士は、外国法の専門家としてインドネシア法律事務所に雇用されるという形態でのみインドネシアで就労することができる（弁護士法第23条第2項）。
- iv 外国人弁護士がインドネシア法律事務所に雇用されるためには、弁護士会の推薦に基づく政府の許可が必要である（弁護士法第23条第2項）。
- v インドネシア法律事務所に雇用された外国人弁護士は、母国法、商事及び仲裁分野における国際法に関する法律サービスを提供することができるが、インドネシア法に関する法律サービスを提供することはできない（弁護士法第23条第2項）。
- vi 外国人弁護士には、法教育及び法研究の分野における一定期間の無償法律サービスを提供する義務がある（弁護士法第23条第3項）。

⁴⁷ 以下、「2017年大臣令」という。

Ⅶ 外国人弁護士には、インドネシア弁護士倫理規定と法令を順守する義務がある（弁護士法第24条）。

ウ インドネシア法に関する法律サービスを提供することができないこと

前述のとおり、外弁規制上、インドネシア法律事務所に雇用された外国人弁護士は、インドネシア法に関する法律サービスを提供することができない。

しかしながら、実際に現地において日系企業が求める法律サービスは、インドネシアにおける外資規制や各種規制の調査、進出に伴う現地での会社設立に関する問題、現地で発生する労務問題への対応、不動産に関する問題など、インドネシア法に基づく問題がほとんどであり、インドネシア法を扱えなければ対応することは不可能である。

この点について、現地で活動する日本法弁護士は、インドネシア法に基づく法律サービスについて、インドネシア人弁護士と協働して、その監督の下で行うという形で対処している。

たとえば、(i) クライアントとのミーティングにおいてインドネシア法に関する事項に話が及ぶ場合には、必ずインドネシア人弁護士の同席を求める、(ii) インドネシア法に関する意見を記載した意見書等には署名をせずインドネシア人弁護士のみが署名する、といった実務の在り方が存在する⁴⁸。

さらに、インドネシアにおける法の運用には不透明な点が多く、インドネシア人弁護士でなければ細部を確認できない場合が多いため、インドネシア法に基づく問題について、日本法弁護士がインドネシア人弁護士の関与なく単独で扱うという事態はさほど想定できない。

以上の次第であり、日本法弁護士による法的支援の提供は、インドネシア法に関する部分について、インドネシア人弁護士の監督の下、インドネシア人弁護士との協働で行われることが大前提となる。

エ 外国人弁護士雇用の要件及び手続

(7) 手続の概要

外国人弁護士はインドネシアにおいて自ら法律事務所を経営することはできず、外国人弁護士がインドネシアで就労するためにはインドネシア法律事務所に雇用されなければならないが（弁護士法第23条第1項及び第2項）、かかる

⁴⁸ 当然のことながら、いずれも、インドネシア法を直接扱わないという外弁規制の範囲内において行う趣旨である。

インドネシア法律事務所による外国人弁護士雇用の要件及び手続については、2017年大臣令にその詳細が規定されている。

外国人弁護士はインドネシア国民ではないのであるから（弁護士法第1条第8号における「インドネシア国民ではないが」との文言。）、外国人弁護士を雇用するということは、すなわち、外国人を雇用するということである。

2017年大臣令は、インドネシア法律事務所が外国人弁護士を雇用する際の手続について、通常の外国人雇用手続に比してその要件を加重している。

すなわち、弁護士法第23条第2項及び2017年大臣令は、外国人弁護士につき就労許可を取得するためには、その前提として、法務人権大臣からの許可を得ることが必要であり、かつ、かかる法務人権大臣からの許可を得るためには弁護士会からの推薦状が必要である、という枠組みを採用している。

さらに、2017年大臣令において明文の規定は存在しないが、インドネシア統一弁護士会（PERADI）からの推薦状を取得するためには、同会が実施する倫理試験を受験し合格しなければならない、という運用がなされている。

(4) PERADI が実施する倫理試験及び弁護士会からの推薦状取得手続

前述のとおり、PERADI からの推薦状を取得するためには、PERADI が実施する倫理試験に合格しなければならず、同試験の形態として、筆記試験形式と口頭試問形式が存する。筆記試験形式の倫理試験は、2014年2月にはじめて実施され、以降同年8月及び2016年8月にそれぞれ実施されており、試験は英語で実施され、選択式問題及び記述式問題により構成されている。一方、口頭試問形式の倫理試験は、2016年8月以降に不定期に実施されており、その内容は、3名の試験官から、弁護士法及び弁護士行動規範に関する問題意識並びに後述する無償法律サービスの提供方法に関する質問等を受けて回答するというものあり、時間は合計で20～30分程度である⁴⁹。

この倫理試験は、2014年8月に筆記試験が実施されて以降、しばらく実施されない状況が続いていたものの⁵⁰、2016年8月に筆記試験が実施され、それ以降は不定期に口頭試問形式の倫理試験が行われており、2016年夏以降にジャカルタでの駐在を開始した日本人弁護士は全員倫理試験を受けることができているようである。

PERADI による倫理試験が実施される以前、PERADI はインドネシア法律事

⁴⁹口頭試問形式の倫理試験の内容に関する記述は、実際に同試験を受けた日本人弁護士へのヒアリングに基づくものであるが（ヒアリング実施日：2018年2月13日）、試験が毎回同一の方法で行われることまでは確認できておらず、実際に試験を受ける際は、試験の具体的な実施態様につき事前に PERADI に対して照会を行うのが安全である。

⁵⁰ その原因として、2015年3月頃からの PERADI の分裂騒動の影響が考えられる。

務所において雇用されることを希望する外国人弁護士に対する推薦状の発給について極めて消極的であり、2012年頃には、推薦状の取得は事実上不可能という状態にまで至っていた。また、PERADI から推薦状を取得することができたとしても、法務人権大臣から許可を取得する際の手続が非常に困難であった。

倫理試験の実施後、そのような状況は改善され、倫理試験への合格を前提として、PERADI からの推薦状取得及びその後の法務人権大臣からの許可取得手続は円滑に行われていた。

しかし、一時期、倫理試験自体が実施されず、その影響で推薦状についても発給されないという状況が継続していたのであり、その後状況は改善されてきてはいるものの、PERADI の分裂は未だ解決しておらず、今後も PERADI からの推薦状の取得を巡る状況を注視する必要がある。

オ 無償法律サービス提供義務及びその運用を巡る状況

弁護士法は外国人弁護士に対して法教育及び法分野における無償法律サービスの提供を義務付け（同法第23条第3項）、その詳細は2017年大臣令に委ねられているところ（同法第23条第4項）、2017年大臣令は、インドネシア法律事務所に雇用される外国人弁護士に対して、教育界、法律研究、行政機関に対して無償法律サービスを提供することを義務付けている（2017年大臣令第17条第1項及び第2項）。そして、法務人権大臣からの許可⁵¹を延長するにあたっては、かかる無償法律サービスを少なくとも1年間に100時間提供したことに關する証明書の提出が要求される（2017年大臣令第10条第4項i）。

証明書は法律サービスの提供を受けた機関が発行しており、提供された法律サービスの時間数が記載されている。現状、準備に要した時間も時間数に含めることが可能である。

ジャカルタに駐在する日本法弁護士は、インドネシアの大学法学部において数回の講義を行うという形で義務を果たす場合が多い。このような義務履行の場については、PERADI から提供されるわけではなく、所属するインドネシア法律事務所の協力を得ながら、日本法弁護士が自ら確保しなければならない。

ある日本法弁護士によれば、無償法律サービスの提供時間が120時間⁵²に満たず、総時間数が40時間程度であったが許可の延長が認められた、とのことであ

⁵¹ 前述のとおり、外国人弁護士がインドネシア法律事務所に雇用される際に必要となる法務人権大臣からの許可である。有効期間は1年。

⁵² 2017年大臣令が施行される以前に適用された法務人権大臣決定2004年第M.11-HT.04.02号の下では、外国人弁護士は、少なくとも毎月10時間（すなわち少なくとも年間120時間）の無償法律サービス提供義務が課されていた。

る。一方で、別の日本法弁護士は、所属するインドネシア法律事務所から、「最近
は厳しく運用されているので、必ず120時間に到達するように。」との指示を受
け、そのようにした旨述べていた。

2 インドネシアにおいて日本法弁護士が案件に関与することの意義⁵³

(1) 序

インドネシア法に関する法律サービスを単独で提供することができないという外
弁規制上の制約のもと、日本法弁護士がインドネシアにおいて案件に関与するこ
の意義、すなわち、日系企業がインドネシア人弁護士を直接起用することと比較し
た場合のメリットは、以下の3点にあるものと考えている。

- i 起用するインドネシア人弁護士を適切に選択する機能
- ii インドネシア人弁護士の業務に対するクオリティコントロール
- iii クライアントとインドネシア人弁護士との間の法的及び言語的なコミュニ
ケーションの橋渡し

(2) 起用するインドネシア人弁護士を適切に選択する機能

インドネシアでは、能力があり信用に値するインドネシア人弁護士を選択するこ
とは容易ではない。

インドネシアにおける弁護士のクオリティは千差万別である⁵⁴。その原因として、
弁護士法に基づく司法試験の歴史が浅いこと、裁判例の公開が限定的であり法解釈
学が発展途上であること、が挙げられる。また、いまだ司法に汚職の問題が存在す
るインドネシアにおいては、弁護士の一部も汚職と無縁ではない。

このような状況のもと、日系企業、特に進出してからの歴史が浅い日系企業が、
独力で、有能かつ信用に値するインドネシア人弁護士を探すことは容易ではない。
そこで、依頼するインドネシア人弁護士の選定について、日本法弁護士又は日本の
法律事務所が関与する必要がある。

日本法弁護士が所属しているインドネシア法律事務所であれば、能力及び信用性
についての検証は済んでいるはずであるから、ジャカルタにおける日本法弁護士の
存在は、日系企業が起用するインドネシア人弁護士を適切に選択する際の1つの指

⁵³ この部分は、2016年2月提出の報告書に基づく。

⁵⁴ 当然のことながら、能力の高いインドネシア人弁護士、高い倫理観を保持しているイン
ドネシア人弁護士も存在することを強調しておく。

標となる。

(3) インドネシア人弁護士の業務に対するクオリティコントロール

たとえ、信頼に値するインドネシア法律事務所を起用したとしても、いまだ発展途上な部分も多いインドネシアの司法制度のもとにおけるインドネシア人弁護士の一般的な能力は、日本や欧米諸国と比較して発展途上という段階にある⁵⁵。

そのような状況のもと、インドネシア人弁護士の業務に対する日本法弁護士によるクオリティコントロールという視点は、外弁規制下における日本法弁護士の存在意義という観点から重要である。

日本法弁護士は、日系企業の懸念点や感覚を共有した上で、日本での企業法務の経験及び日本法の知識を活用して、インドネシア人弁護士による成果物のクオリティを日系企業が求めるレベルにまで高めることができる。

すなわち、インドネシア法に基づく部分については、外弁規制上、インドネシア人弁護士しか処理することはできないが、日本法弁護士は、日本での企業法務の経験や日本法の知識に基づき、「このような条文もあるはずではないか?」「この点はおかしいのではないか?」「日本ではこのような法規制があるので、クライアントは、インドネシアでも同様の規制があるのかについて気にしている。」といった視点からインドネシア人弁護士の業務の精度を高めることが可能である。

さらに、時間管理の文化が異なるインドネシアにおいて、日本の文化に基づいて納期を管理し、適切な報告を行っていくことも可能である。

(4) クライアントとインドネシア人弁護士との間の法的及び言語的なコミュニケーションの橋渡し

クオリティコントロールとも関連する部分であるが、日本法弁護士が間に入ることによって、法的に重要な事実とそうでない事実を振り分けるなど、事実関係や争点を適切に整理してインドネシア人弁護士に伝えることができる。

また、日本法弁護士は、日系企業の文化や懸念点を共有し、これらを適切にインドネシア人弁護士に伝えることができる。特に、日本本社に向けての説明が可能であるという点については、インドネシア人弁護士には不可能な部分である。

さらに、クライアントと日本法の理解を共有していることにも意義がある。日本法の理解に基づくクライアントの疑問点を、日本法とインドネシア法の違いを考慮

⁵⁵ ジャカルタに駐在している日本法弁護士はいずれも一定以上のクオリティを有するインドネシア法律事務所に所属している。しかしながら、複数の日本法弁護士から、インドネシア人弁護士の業務のクオリティに対しては不満が残るという趣旨の話聞いた。

しつつ、インドネシア人弁護士に伝え、適切な回答を導くことができる。

加えて、日本法弁護士が間に入ることで、日本語での相談が可能となる。この点は、英語を話すことに抵抗があるクライアントのみならず、英語が堪能なクライアントにとっても意味がある。法文化が異なり、かつ、英語を母国語としないインドネシア人弁護士と、他国の法律に基づく問題について英語で完全なコミュニケーションをとることは容易ではない。

(5) 小括

以上述べたとおり、日本法弁護士がインドネシアにおいて外弁規制の下で果たすべき役割は、基本的には、インドネシア人弁護士とクライアントとの間をつなぐ業務、すなわち、「リエゾン業務」又は「コーディネート業務」といった言葉で表現される業務である。

3 日本法弁護士が能力を発揮することができる分野に関する考察

(1) 序

リエゾン業務又はコーディネート業務について意義があることは当然であるが、一方で、リエゾン業務において発揮される日本法弁護士の付加価値はクライアントから「見えにくい」部分であるという考え方もあり得る。また、日系企業のなかでも、日本本社に充実した法務部を有し、かつ、インドネシアの実情を知り尽くした駐在員を有する、進出してからの歴史が長い大企業であれば、信用に値する優秀なインドネシア人弁護士を直接起用し、リエゾン業務については内製化することも可能であろう。

さらに、リエゾン業務のうち言語的なコミュニケーションの橋渡し役しか果たせないのであれば、弁護士ではなく通訳としての役割を果たすに過ぎない。

そこで、以下、日本法弁護士がインドネシアにおいて弁護士としての能力を発揮することができる分野について考察する。

以下の考察は、あくまで外弁規制上の制約の範囲内において、すなわち、インドネシア人弁護士の監督のもと、インドネシア人弁護士との協働で行われることを前提とするものである⁵⁶。

(2) 日本法弁護士が能力を発揮することができる分野

⁵⁶ このような意味においては、リエゾン業務の一部であることに変わりはない。特に、クオリティコントロールの視点についての別の角度からの説明ともいえるであろう。

日本法弁護士がインドネシアにおいて弁護士としての能力を発揮することができる分野は、日本における企業法務の経験を活かすことができる分野である。

まず、インドネシア法に準拠しない契約に関する契約書⁵⁷の作成については、自ら行っても外弁規制上の問題は生じない。

また、たとえば、日系企業のインドネシア進出に際してローカル企業と合弁契約を締結する場合や M&A を行う場合など、インドネシア法に準拠する部分に加えて企業法務の特定の領域における専門知識が問われるような分野については、日本法弁護士は、外弁規制が許容する範囲内で、日本での経験を直接活用することが可能である。ジャカルタに駐在する日本法弁護士も、このような業務を多く扱っている。

さらに、インドネシア法が直接関係する問題についてインドネシア人弁護士が契約書やリーガル・メモランダム等の法的文書を作成するというような場合であっても、日本法弁護士は日本での経験に基づき、分析の視点や補充すべき事項を指摘し、法的理論の構成を示唆するなど、法的な分析能力、文書作成能力及び論理的思考力をクオリティコントロールの観点から活かすことができる。

日本での企業法務の経験を有しているからこそ、クライアントが重視する部分を理解することができるのである。

当然のことながら外弁規制が許容する範囲内においてという趣旨ではあるが、日本での企業法務の経験を直接活用することができる分野は、日本法弁護士がインドネシアにおいて弁護士としての存在意義や付加価値を発揮しやすい分野である。

(3) 日本法弁護士が力を発揮することが難しい分野

一方で、たとえば、行政や相手方に対して直接対応する必要がある分野については、インドネシア人弁護士でなければ対応が難しく、日本法弁護士が弁護士として力を発揮することができる部分は限られている。

特に、行政対応⁵⁸については、法律の理論によって処理されるという側面より、コネクションの有無や賄賂によって処理される側面も一部に残っており⁵⁹、日本法弁護士が踏み込むことは難しい。

また、労務問題のうち、ストライキなどの労使紛争が実際に発生し、労働組合や労働者に対して現場での直接的な対応が必要となる案件については、インドネシア

⁵⁷ たとえば、準拠法をインドネシア法としないクロスボーダーの金融取引に関する契約書。

⁵⁸ たとえば、警察や入管当局への対応。

⁵⁹ 一方で、あるジャカルタ駐在日本法弁護士からは、投資調整庁（BKPM）での手続についてはクリーンかつ明確であるとの評価を聞いた。会社設立に関する投資調整庁での手続については、日本法弁護士が関与する業務として一般的である。

人弁護士でなければ対応できず、また、このような案件は企業法務を扱うインドネシア人弁護士のなかにも扱うことは避けたいと考える者もいるようであり、日本法弁護士が活躍する余地を見出すことは難しいのではないか⁶⁰、⁶¹。

さらに、在留邦人個人をクライアントとする一般民事事件、特に裁判への対応が必要となる案件についても、日本法弁護士は法廷で依頼者を代理することができず、日本で蓄積した一般民事事件における訴訟の経験を活かすことができない。インドネシアの裁判所には、汚職の問題がいまだ残っていることにも留意すべきである。また、一般民事事件においてインドネシア人個人を被告として訴訟を行い勝訴したとしても、いまだ司法制度が発展途上のインドネシアにおいて、強制執行によって満足を得るといった場面は容易には想像できない。加えて、インドネシア人の相手方との交渉についても、インドネシア人弁護士が行うほかなく、通訳以上の役割を發揮することは難しいであろう。

インドネシアの司法制度は発展途上という状況であり、一部には、法律によって解決するという考え方が浸透していない場面が存在する。日系企業や在留邦人が今まさに直面している問題に対して支援を提供するという趣旨から、現地でのパイプを作るなどして、法が許す限りにおいてこのような分野にも踏み込んでいくという考え方もあるかもしれないが、そのような活動を業務の中心に据えるのであれば、法解釈によって物事を解決するという弁護士の業務からは離れたものになるであろう。

以 上

⁶⁰ 労務問題については、日系企業の間で法的支援のニーズが存在することが窺え、日本法弁護士による法的支援の可能性が感じられた分野である。一方で、日本法弁護士の労務問題への関与については、本文で述べた視点からも検討する必要がある。

⁶¹ 労務問題全般に関して日本法弁護士が力を發揮することができないという趣旨ではない。ジャカルタに駐在する日本法弁護士も、労務問題を主な取扱業務の1つとして挙げている。ジャカルタ駐在日本法弁護士からは、たとえば、事業縮小に伴う従業員の別会社への転籍に関する案件や従業員の解雇に関する案件などに関わった話を聞いた。

「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 1 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ることができる（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ず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 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 13 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のできる 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。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: 20px;">a. 州又は県／市地域を基礎とした最低賃金；</p> <p style="margin-left: 20px;">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>	
第 165 条の削除	<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>	削除
第 166 条の削除	<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>	削除
第 167 条の削除	<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>	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>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
	<p>(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。</p>	
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>	
第 171 条の削除	<p style="text-align: center;">第 171 条</p> <p>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>	削除
第 172 条の削除	<p style="text-align: center;">第 172 条</p> <p>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>	削除
第 184 条の削除	第 184 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) 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: 2em;">a. 政府の労働訓練機関；</p> <p style="margin-left: 2em;">b. 民間の労働訓練機関；又は、</p> <p style="margin-left: 2em;">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> <ul style="list-style-type: none"> a. 1 度で終了する業務又は一時的な性質の業務； b. それほど長期に及ばず終了すると見込まれる業務； c. 季節性の業務； 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、 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>(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> <ul style="list-style-type: none"> a. 就業者が死亡した； b. 雇用契約の期間の満了； 	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	<p>paragraph 1 障害者</p>	<p>paragraph 1 障害者</p>
第 67 条の変更	<p>変更なし</p>	<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>	<p>同左</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) 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	<p style="text-align: center;">第 78 条</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 style="margin-left: 20px;">a. その就業者の同意が存する；及び、</p> <p style="margin-left: 20px;">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>	同左
第 79 条の変更	<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 style="margin-left: 20px;">a. 休憩時間；及び、</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>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 style="text-align: center;">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> <ul style="list-style-type: none"> a. 最低賃金； b. 賃金構造スケール； c. 超過勤務手当； 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>	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ることを禁止される。</p>	同左

以上

「インドネシア共和国に進出する日本企業及び在留
邦人の支援のための日本の法曹有資格者による支援
のための方策の試行」に関する調査研究報告書

2016年2月

弁護士 野 口 学

目 次

第1	はじめに	3
第2	試行すべき支援方策の検討	4
第3	ジャカルタ駐在日本法弁護士による日系企業を対象としたシンポジウム	9
第4	スラバヤにおける日系企業を対象とした法律セミナー	37
第5	バリ島における在留邦人を対象とした法律セミナー	44
第6	終わりに	47

第1 はじめに

1 本報告書の位置付け

本報告書は「インドネシア共和国に進出する日本企業¹及び在留邦人の支援のための日本の法曹有資格者による支援のための方策の試行」という調査研究事項（以下、「本件調査研究事項」という。）について、支援方策の試行結果を含む調査研究結果を報告するものである。

本件調査研究事項は、筆者が法務省より受託した「法曹有資格者による日本企業及び邦人の支援の方策等を検討するための調査研究」（以下、「本調査研究」という。）における3項目の具体的な調査研究事項の1つであり、したがって、本報告書は本調査研究の一部をなすものである。

また、本調査研究は、昨年度²、筆者が法務省からの委託に基づきインドネシアにおいて実施した「法曹有資格者の海外展開を促進する方策を検討するための調査研究」（以下、「昨年度調査研究」という。）との連続性を有するものと理解している。そのため、支援方策の試行にあたっては、昨年度調査研究の結果浮かび上がった課題の解決に資するものとなるよう留意した。

2 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³。

・本報告書に記載されている「日本の法曹有資格者による支援のための方策の試行」は、すべてインドネシアにおける外国人弁護士の活動に対する規制⁴上の制約の範囲内において実施されたものである。また、本報告書中のインドネシアにおける日本法弁護士の活動に関する言及については、すべてインドネシアにおける外弁規制上

¹ インドネシア企業との合弁で設立された企業も多いため、以下、「日本企業」ではなく、「日系企業」と表記する

² 平成26年度を示す。

³ 特に、「第3」で詳述するジャカルタで開催されたシンポジウムに関する記述においては、法令の内容及び運用の実態に関する具体的な情報が多く含まれているが、あくまでシンポジウムの内容を報告する趣旨と理解されたい。

⁴ 以下、「外弁規制」という。

の制約の範囲内であることが前提となっている⁵。

・本件調査研究事項の趣旨は、日本法弁護士による日系企業及び在留邦人に対する支援方策をインドネシアで実際に行い、その成果を分析するというものであると理解している。かかる趣旨に鑑み、本報告書には、支援方策として実施されたシンポジウム及びセミナーの内容のみならず、支援方策が実現に至る過程、特にインドネシア駐在日本法弁護士や在インドネシア日系諸機関から協力を得るに至った経緯等についても記載することとした。

・本報告書の提出時は2016年2月20日である。しかし、試行された支援方策の内容及びかかる支援方策の成果を可能な限り具体的に報告する趣旨から、本報告書には、支援方策が試行された時点における法情報についても記載されている。支援方策試行の直後に改正された法令⁶もあるため、十分に留意されたい。

・本報告書の内容は、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、筆者の個人的な見解である。また、各所からのヒアリング内容又はシンポジウムやセミナーでの発言内容を記載した部分については、ヒアリング対象者又は発言者の見解である⁷。

第2 試行すべき支援方策の検討

1 はじめに

本件調査研究事項についての調査研究は、まず、いかなる支援方策を試行すべきかについて検討することから始まった。

⁵ たとえば、本報告書中には「日本法弁護士による法律サービス」等の表現があるが、インドネシア法に関する点については、外弁規制上の制約の範囲内で、インドネシア人弁護士の監督の下、インドネシア人弁護士と協働して実施されることが前提となっており、実務上もそのように行われている。本報告書中には、かかる前提につき記述が省略されている部分も一部あるが、インドネシア法に関する点については、外弁規制上の制約の範囲内における活動であることを当然の前提とする。

⁶ 特に、「第3」で触れられている外国人労働者の利用手順に関する労働移住大臣令2015年第16号については、シンポジウム実施直後の2015年10月、労働移住大臣令2015年第35号をもって一部改正された。

⁷ ヒアリング内容及び発言内容等を記載する際に慎重を期したことは当然である。しかし、本報告書の作成にあたって、ヒアリング対象者又は発言者に対して本報告書の記載内容について逐一確認を行うという作業は行っていない。

検討に際しては、実現可能性等の様々な要素を考慮したが、特に慎重に吟味した点は以下 i 乃至 iv の 4 点である。「2」以下で、各点につきそれぞれ説明する。

- i 支援方策はインドネシアにおける外弁規制上の制約の範囲内で実施されること
- ii 試行される支援方策は昨年度調査研究の結果浮かび上がったインドネシアにおける日本法弁護士の活動に関する課題の解決に資するものであるべきこと
- iii ジャカルタにおいて試行される支援方策は在留邦人を対象とするものではなくインドネシア進出日系企業を対象とするものになること
- iv 地方都市に進出している日系企業に対する支援方策についても実現の可能性を検討すること

2 支援方策はインドネシアにおける外弁規制上の制約の範囲内で実施されること～ i について～

いかなる支援方策を試行すべきかについて検討するにあたり最初に考慮した点は、インドネシアにおける外弁規制についてである。

「日本の法曹有資格者による支援のための方策の試行」という表題からも明らかであるが、本件調査研究事項においては、日本法弁護士によってインドネシア国内で実施される支援方策を検討する必要がある。

したがって、試行すべき方策の検討にあたっては、インドネシアの弁護士法⁸が定める外弁規制上の制約の範囲内で実施することが可能な方策であることが大前提となる。

弁護士法は、外国人弁護士がインドネシア法に関する法律サービスを提供することを許容していない⁹。そのため、たとえば、日本法弁護士が、インドネシア法に関する問題について、インドネシア人弁護士と協働することなく単独で法律相談に応じるといった形での支援方策の試行は、外弁規制の観点から実現が困難である。

以上のような制約を前提にすると、試行すべき支援方策はおのずと限定されることになり、本調査研究においては、日本法弁護士によるシンポジウムや法律セミナーの開催という形での支援方策の試行を模索することとした。

⁸ 2003年法律第18号。以下、「弁護士法」という。

⁹ 詳細は、昨年度調査研究における拙稿「インドネシアの外弁規制等、法曹有資格者の活動環境」に関する調査研究報告書」に記載。

3 試行される支援方策は昨年度調査研究の結果浮かび上がったインドネシアにおける日本法弁護士活動に関する課題の解決に資するものであるべきこと～iiについて～

(1) 課題の整理

昨年度調査研究において、筆者はインドネシア進出日系企業に対して、日本法弁護士がジャカルタに駐在して活動していることを知っているか、インドネシアでの業務において日本法弁護士を起用したことがあるか又は今後起用したいと思うか、といった視点からヒアリングを行った。この点に関するヒアリングの内容¹⁰を抜粋して整理すると、概要以下のとおりであった。

【ヒアリング内容の抜粋¹¹】

- ・日本法弁護士がジャカルタにいることは知らない。率直に言って、法務問題について不便は感じない。日本法弁護士へのニーズを見つけるのは難しいと思う。
- ・日本法弁護士がジャカルタに駐在していることは知らない。何か問題が発生すればタイ地域本社の法務部に相談することになる。日本語での法律サービスについては、あればありがたいと思うが、現時点では何も問題が起こっていないのでよくわからない。
- ・日本法弁護士がインドネシアに駐在していることは知らなかった。日本法弁護士にどのようなサービスを提供してもらえるのかもわからない。

¹⁰ 詳細は、昨年度調査研究における拙稿「「インドネシア共和国における日本企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」に関する調査研究報告書」に記載。

¹¹ 以下のヒアリングの内容は、インドネシアにおいて日本法弁護士が活躍する余地が全くないということを示すものではない。あくまで、インドネシアにおける日本法弁護士の活動に関する課題を示す内容を抜粋したという趣旨である。特に、日本法弁護士に対するニーズが見当たらないとの趣旨のヒアリング内容については、日本法弁護士の存在及び起用のメリットを十分に検討した上で不要であるとの結論に至ったという趣旨ではなく、存在していることも知らなければ活用方法もわからないという趣旨にとらえるべきであろう。ジャカルタに日本法弁護士が駐在していることへの認知度及びその活用方法についての理解が深まれば、潜在的な日本法弁護士に対するニーズが顕在化する可能性が十分にあると考えている。なお、昨年度調査研究における拙稿「「インドネシア共和国における日本企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」に関する調査研究報告書」においては、日本法弁護士による法的支援のニーズが潜在すると思われる分野について検討・分析を行っている。

・日本法弁護士との付き合いはない。日本法弁護士へのニーズもあまり感じない。インドネシアに進出して長い企業があるので、何かあればそういった企業に相談する。

・「法律にはこのように書いてある。」の「次の世界」（インドネシア的な法慣習など）が見えていることが必要である。この点については、日本法弁護士は永遠に立ち入ることができないのではないか。

・ジャカルタに日本法弁護士がいることは知らない。税務・会計が優先ではあるが、日本法弁護士への相談ということも興味はある。使うかどうかはケースバイケースであるし、費用にもよる。どのような場合に日本法弁護士が必要であるかは、トラブルが発生してみないとわからない。たとえば、地元の「ヤクザ」が工場前の道路を占拠したというような場合に、日本法弁護士が役に立つとは思えない。

以上のヒアリングの内容から浮かび上がるインドネシアにおける日本法弁護士の活動に関する課題としては、まず、ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士の存在に対する認知度がさほど高くないという点が挙げられる¹²。さらに、ヒアリングの内容からは、外国であるインドネシアにおいて日本法弁護士を起用することのメリットについて、さほど理解が進んでいない様子が窺える。この2つの課題の解決は、インドネシアにおける日本法弁護士による日系企業及び在留邦人に対する充実した法的支援の前提となる部分であると考えられる。

(2) 課題の解決に資する支援方策

本調査研究において試行される支援方策は、かかる課題の解決に資するものとなるべきである。すなわち、試行される支援方策を通じて、ジャカルタに日本法弁護士が駐在していることについての認知度が向上し、かつ、インドネシアにおいて日本法弁護士を起用することのメリットに対する理解が促進されるという成果が得られることが理想である。

このような観点から、たとえば、複数のジャカルタ駐在日本法弁護士が一堂に会してインドネシア法務についての情報発信を行うシンポジウムのような機会を設け

¹² 「第3」で後述するシンポジウムの際に実施したアンケートにおいても、シンポジウム参加企業に対して、日本法弁護士の存在に対する認知度を調査している。この点に関する分析は、拙稿「「インドネシア共和国における日本の法曹有資格者による効果的な法的支援の提供の在り方についての分析・提言」に関する調査研究報告書」において触れる。

ることを模索することとした。このような機会があればジャカルタ駐在日本法弁護士に対するインドネシア進出日系企業の認知度が高まることは当然であるし、また、参加した弁護士が有益な法情報や日本法弁護士を起用することのメリットを発信することによって、日本法弁護士を起用することに対する理解も深まると考えたからである。

4 ジャカルタにおいて試行される支援方策は在留邦人を対象とするものではなくインドネシア進出日系企業を対象とするものになること～iiiについて～¹³

本件調査研究事項においては、日本法弁護士による法的支援の対象として、インドネシア進出日系企業に加えて在留邦人も含まれている。

しかしながら、ジャカルタ及びその近郊の在留邦人は、勤務先から適切なサポートが受けられ、かつ、任期が満了すれば日本に帰国することが前提となっている日系企業の駐在員とその家族が多いことから、ジャカルタにおいて在留邦人個人に対する法的支援のニーズを明確な形で見出すことはできなかった¹⁴。また、個人の法的トラブルについては、インドネシア人弁護士が直接的に関与しなければ対応できない案件が多く、企業法務案件と比べて日本法弁護士の関与の在り方が限定的である。実際に、ジャカルタに駐在している日本法弁護士にも、このような個人の法律問題を取り扱っている者はおらず、たとえ、在留邦人個人に対する支援の方策を企画したとしても、ジャカルタ駐在日本法弁護士の協力を得ることは難しいものと思われた。

以上の次第であり、ジャカルタにおける支援方策の試行にあたっては、インドネシア進出日系企業を対象とする方策に注力することとした。

一方、バリ島においては、インドネシア人男性と婚姻した日本人女性やリタイアメントビザで滞在している高齢の在留邦人が多く、日系企業の駐在員として滞在している者はほとんどいない。そのため、バリ島においては、在留邦人（又は元日本国籍を有していた者）に対する法的支援について、ジャカルタと異なる形でのニーズが存在する様子が窺える。

そこで、在留邦人を対象とする支援方策については、ジャカルタではなくバリ島において試行することとした。

5 地方都市に進出している日系企業に対する支援方策についても実現の可能性を検討

¹³ この点に関する検討及び分析については、拙稿「「インドネシア共和国における日本企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」に関する調査研究報告書」に記載。

¹⁴ 一部、日本人男性（特に、既婚男性）とインドネシア人女性との間の交際に関連するトラブルが散見された。しかし、日本法弁護士の関与できる範囲が限られることもあり、ジャカルタ駐在日本法弁護士の間にも、このような案件を取り扱ったことがある者は見あたらなかった。

すること～ivについて～

昨年度調査研究における日系企業の法的支援に対するニーズについては、ジャカルタ及びその近郊において調査研究を行った。インドネシア進出日系企業は、その約8割がジャカルタ及びその近郊に集中しているためである。

一方で、東部ジャワのスラバヤや中部ジャワのスマラン等の地方都市にも、一定数の日系企業が進出している。ある日系機関の職員からは、地方都市に進出している日系企業では情報が不足しているとの話も聞かれた。

そこで、本調査研究においては、地方都市に進出している日系企業に対する支援方策についても実現の可能性を探ることとした。

6 小括

以上の次第であり、本調査研究において試行すべき支援方策は、日本法弁護士によるシンポジウム又は法律セミナーの開催という形態になる（上述の「i」の視点）。

本調査研究においては、結果として、ジャカルタ駐在日本法弁護士による日系企業を対象としたシンポジウム、スラバヤにおける日系企業を対象とした法律セミナー、バリ島における在留邦人を対象とした法律セミナー、の計3件の支援方策を試行することができた。各支援方策を実施するにあたっては上述したi乃至ivの点にそれぞれ配慮しているが、ジャカルタ駐在日本法弁護士による日系企業を対象としたシンポジウムでは、ジャカルタに日本法弁護士が駐在していることに対する認知度の向上及び日本法弁護士起用のメリットに対する理解の促進（上述の「ii」の視点）を特に重視している。

以下、本調査研究において試行した3件の支援方策について、それぞれ報告する。

第3 ジャカルタ駐在日本法弁護士による日系企業を対象としたシンポジウム

1 はじめに

2015年9月17日、ジャカルタにおいて「事業運営で起こりがちな問題と事前事後の対策 ～ジャカルタ駐在日本法弁護士によるパネル・ディスカッション～」と題する、ジャカルタ駐在日本法弁護士によるシンポジウム（以下、「本シンポジウム」という。）が開催された。本シンポジウムの主催者は、JETRO ジャカルタ事務所である。

本シンポジウムは、ジャカルタにおいて、日系諸機関の多大な協力のもと、ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士ほぼ全員が登壇し、かつ、多数の日系企業担当

者が参加したという点において、海外における日本法弁護士による日系企業に対する効果的な法的支援の提供の在り方を考察する上で貴重な機会となった。以下、その内容について報告する。

また、本調査研究の趣旨に鑑み、シンポジウムの開催に至る経緯や日系各機関との調整の概要についても、差し支えない範囲で記載することとした。

2 本シンポジウム開催決定までの経緯

(1) 本シンポジウムの端緒

2015年1月、ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士ほぼ全員が参加したある会合において、インドネシア進出日系企業の間において、ジャカルタに日本法弁護士が駐在していることがあまり知られていないのではないかという点が話題に上った。そして、ジャカルタに駐在する日本法弁護士が協力して、シンポジウムなどを開催することによってジャカルタ駐在日本法弁護士の認知度を向上させ、ジャカルタにおいてインドネシア進出日系企業が日本法弁護士に相談しやすい環境を作っていくべきではないかとの意見交換がなされた。また、筆者が着任する以前から、そのようなシンポジウムの開催について検討されたことがあったが、進展していないとの話もあった。

このようなインドネシア進出日系企業の間におけるジャカルタ駐在日本法弁護士に対する認知度向上の必要性についての問題意識は、「第2」において前述した筆者の昨年度調査研究の結果と合致するものであった。また、そのようなシンポジウムの機会は、同じく「第2」で述べた効果的な支援方策の条件を完全に満たすものである。

そこで、筆者より本調査研究の一環としてそのようなシンポジウムの実現を模索したい旨提案したところ、参加していた日本法弁護士より賛同が得られた。

さらに、以前からそのようなシンポジウムの必要性について積極的に提唱していたジャカルタ駐在日本法弁護士（以下、「A 弁護士」という。）及び筆者の2名において実務を担当すること、在インドネシア日本国大使館、JETRO ジャカルタ事務所及びジャカルタジャパクラブ¹⁵など日系各機関に対して協力を要請することについても一致した。

(2) 開催決定に至るまでの日系各機関等との調整の概要

¹⁵ ジャカルタ近郊における日系企業の商工会議所機能と日本人会機能を併せ持つ団体である。以下、「JJC」と表記する。

ア A 弁護士との意見交換及び企画書案の作成

2015年5月30日、A 弁護士と筆者は、本シンポジウム開催に向けての進め方につき協議を行った。

席上、筆者は、A 弁護士に対し、本調査研究の趣旨をあらためて説明し、本シンポジウムについて本調査研究の一環として実施することについて了解を得た。また、A 弁護士からは、本シンポジウムは、特定の日本法弁護士の業務の宣伝という趣旨ではなく、公益的な活動であると理解している旨の発言があった。

そして、協議のうえ、本シンポジウムの趣旨について、インドネシア進出日系企業に対してジャカルタにおける日本法弁護士の存在及び起用のメリットを周知することにより、当地日系企業のリーガルアクセスの改善を通じた法的トラブルの予防又は適切な対処に資することにつなげること等、に設定した。

また、(i) 本シンポジウムの構成として、基調講演及びジャカルタ駐在日本法弁護士によるパネル・ディスカッションの二部構成にするのがよいのではないかと、(ii) 基調講演の内容は、海外における日本法弁護士の活用の仕方という視点を含むものとし、例えば、日本弁護士連合会の関連する部署に対してスピーカーの派遣を依頼してはどうか、といった意見交換がなされた。

以上のような意見交換を経て、筆者において、本シンポジウムの企画書第1案を作成した。

イ 在インドネシア日本国大使館への趣旨説明及び協力依頼

2015年6月25日、A 弁護士及び筆者において、在インドネシア日本国大使館を訪問し、本シンポジウムについての趣旨説明及び協力依頼を行った。

大使館担当者からは、大使館が主催するという形は難しいが、他の日系諸機関から広く協力が得られることを前提に、大使館として共催又は後援という形で協力できる可能性がある旨、及び、その場合には大使館内の講堂を会場として提供できる可能性がある旨の話があった。

また、「ア」の段階で検討の俎上にあった基調講演について、インドネシアにおける実務的な内容から離れたものであれば、日系企業にとってニーズは少ないかもしれない、との意見があった。

ウ JETRO ジャカルタ事務所への趣旨説明及び協力依頼

2015年6月26日、A 弁護士及び筆者は、JETRO ジャカルタ事務所を訪問し、本シンポジウムについて趣旨説明を行い、あわせて協力を依頼した。特に、

同事務所に対しては、本シンポジウムの主催を引き受けて欲しい旨を依頼した。

同事務所からは、主催を引き受けることができるかについて、慎重に検討する旨の回答を得た。以後、同事務所との間で調整を継続した。

調整の過程では、基調講演が現地の日系企業にとって有益なものとなり得るのか、パネル・ディスカッションという形式の妥当性、個別の法律相談の機会を設けることは可能か、などについて率直な議論が交わされた。

エ JETRO ジャカルタ事務所への企画書案修正版の提出

2015年7月23日、筆者らは、JETRO ジャカルタ事務所に対して、同事務所との調整内容を盛り込んだ企画書案の修正版を提出した。なお、検討していた基調講演については実施しないこととなった。かかる企画書修正版に記載された本シンポジウムの趣旨は、以下のとおりである。

ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士に対するインドネシア進出日系企業の認知度は低く、ジャカルタから離れた工業団地ではその認知度はさらに低くなるようである。また、当地の日系企業からは、「日本法弁護士がどのような法律サービスを提供してくれるのか分からない。」との声も聞かれるところである。

そこで、本シンポジウムは、当地の日系企業に対して日本法弁護士の存在や日本法弁護士が案件に関与することのメリットを周知することによって、当地日系企業のリーガルアクセスの改善を通じた法的トラブルの予防又は適切な対処に資することを趣旨とする。

オ JETRO ジャカルタ事務所主催による本シンポジウム開催の決定

2015年8月11日、JETRO ジャカルタ事務所より、本シンポジウムについて主催を引き受ける旨の連絡を受けた。

あわせて、主催者であるJETRO ジャカルタ事務所より、在インドネシア日本国大使館及びJJCに対して協力要請が行われた。その結果、在インドネシア日本国大使館は共催、JJCは後援として協力することが決定した。

開催が決定したことを受けて、各関係者の間で日程調整が行われ、開催日時について、2015年9月17日と決まった。

カ パネル・ディスカッションにおいて議論すべき内容の検討

開催決定を受けて、パネル・ディスカッションに参加する日本法弁護士の間で、取り上げるべきテーマ及び議論すべき内容について協議を行った。

2015年9月2日には、シンポジウムに参加する日本法弁護士全員で最終の打ち合わせを行った。

3 本シンポジウムの概要

以上の経緯を経て開催が決定した本シンポジウムの概要は、以下のとおりである。

(1) 表題

「事業運営で起こりがちな問題と事前事後の対策 ～ジャカルタ駐在日本法弁護士によるパネル・ディスカッション～」

(2) 開催日時

2015年9月17日（木）午後4時～午後6時

(3) 会場

在インドネシア日本国大使館2階講堂

(4) 主催等

主催：JETRO ジャカルタ事務所

共催：在インドネシア日本国大使館

後援：JJC

(5) 対象

インドネシア進出日系企業

(6) パネル・ディスカッションのテーマ¹⁶

① 労務問題

- ・外国人の就労
- ・人員の整理、雇用契約の解消
- ・契約社員、業務委託の利用

② 事業の拡張と縮小・撤退

¹⁶ 以下のうち、当日さほど議論されなかったテーマもわずかに存在する。

- ・ 撤退の手法とプロセス
- ・ 事業の拡張・縮小に伴う不動産の取得と処分
- ・ 事業の縮小・撤退に伴う労務問題

③ 契約法務

- ・ 言語法（契約書へのインドネシア語使用義務）
- ・ ルピア使用義務
- ・ 紛争解決地の選択
- ・ インドネシア民法第1266条への対応

④ 訴訟

- ・ インドネシアの裁判制度
- ・ 債権の保全と回収
- ・ 仲裁と訴訟

(7) 司会及びパネリスト¹⁷

司会：

三澤充（TMI 総合法律事務所）

パネリスト：

平石努（Jakarta International Law Office）

町田憲昭（西村あさひ法律事務所 ジャカルタ事務所^{*18}）

津田雄己（Assegaf Hamzah & Partners）

池田孝宏（アンダーソン・毛利・友常法律事務所 ジャカルタデスク^{*19}）

前川陽一（長島・大野・常松法律事務所）

野口学（さくら国際特許法律事務所）

(8) 参加費

無料

4 申込受付等について

¹⁷ 敬称略。いずれも、本シンポジウム開催当時、ジャカルタに駐在して活動していた日本法弁護士である。ジャカルタにおける日本法弁護士へのアクセシビリティの改善に資するという趣旨から、当日、参加者に対して、登壇者のプロフィール及び連絡先を配布した。

¹⁸ *提携事務所。

¹⁹ *現地提携法律事務所内。

(1) 案内文の送付

本シンポジウムの案内文は、主催者である JETRO ジャカルタ事務所及び後援者である JJC より、それぞれの会員企業に対して電子メールで送信された。送信先を合計すると約 1000 か所に上る。

以下に、案内文に記載された趣旨説明部分を引用する。かかる趣旨説明部分の原案は、昨年度調査研究及び本調査研究における基本的な問題意識をベースに、ジャカルタ駐在の日本法弁護士との議論を経て作成されたものである。

インドネシアにおける法令の内容及び運用は非常に不透明であると言われております。そのような状況のもとで、法的トラブルを事前に予防し、又は起こってしまった法的トラブルに対して適切に対処するためには、専門家への相談窓口を確保しておくことが必要です。

現在、ジャカルタには複数名の日本法弁護士が駐在しており、契約法務、労務、紛争対応、コンプライアンス対応など当地で活動する日系企業の皆様が直面しうる問題について、インドネシア法弁護士と連携して法律サービスを提供しています。しかし、そのような当地で活動する日本法弁護士の存在は日系企業の皆様にはまださほど知られていないようです。

そこで、このたび、当地に駐在する日本法弁護士 7 名を招いて、下記の通りシンポジウムを開催することと致しました。当日は、パネル・ディスカッション形式で、日系企業の皆様が当地でビジネスを行っていくうえで直面しうる法的な問題についての実務的な対応策などが議論される予定であり、皆様にとりまして有益な内容になるものと存じます。また、シンポジウム終了後には、パネリスト弁護士との名刺交換の時間も設けております。ぜひこの機会を当地駐在の日本法弁護士とのネットワーキングのために活用して頂き、ひいては専門家を利用することにより法的トラブルを予防し、また、企図せず発生してしまった法的トラブルを適切に対処することに寄与することになりましたら幸いです。

(2) 申込者、参加者数等

本シンポジウムの申込者数、参加者数等は以下のとおりである。

なお、当日のキャパシティについては、会場の提供者である在インドネシア日本国大使館と相談の上、140席と設定した。

- ・申込人数：252名（1社あたり2名の申し込みを含む）

- ・申込受付人数：142名
- ・当日参加者数：112名

JETRO ジャカルタ事務所によれば、受付開始から約2時間で満席となったとのことであり、非常に関心が高かった様子が窺える²⁰。また、申込を受け付けた企業のうち、製造業と非製造業の割合は概ね2：1であった。

(3) 事前質問について

本シンポジウムの参加受付に際し、パネル・ディスカッションに関連する事項について事前質問を受け付けた²¹。寄せられた質問の一部について、以下に記載する²²。特に、本シンポジウム開催の約3か月前に外国人の就労に関する規制が改正されたことを受けて、事前質問においてもかかる分野についての高い関心が窺えた。

【事前質問の内容】

・非居住者取締役・コミサリス²³について IMTA²⁴の取得を義務付ける規制が発表されたが、実際には、日系各社においては様子見の会社が多いと聞いている。実際の運用状況と対応案を教えて欲しい。同様に、日本人1名の雇用に対してローカルスタッフを10名雇用しなければならない旨の規制が発表されているが、こちらについても運用状況を教えて欲しい。

・非居住の外国人取締役・コミサリスの IMTA 取得義務に関するルールは本当に実施されるのか。本当に実施されるとして、IMTA だけを取得できるようになるのか。

・事業を縮小する場合に、正社員を解雇することは可能か。

²⁰ 結果として100名以上について参加を断らなければならないという事態を受けて、同一内容で再度の開催を検討すべきではとの声もあったが、諸般の事情により再度の開催には至らなかった。

²¹ 事前質問の受付に際しては、必ず回答するという趣旨ではなく、パネル・ディスカッションにて触れる可能性があるという趣旨である旨を明示した。

²² 筆者において、趣旨を損なわないよう配慮しつつ、表現を一部変更している。また、掲載したのは、質問の一部である。なお、質問の法的な背景については、「第3」「5」で後述するパネル・ディスカッションの内容部分を参照されたい。

²³ インドネシア会社法上の役職であり、監査役に類似する。

²⁴ 外国人労働者雇用許可を意味する。

・インドネシアの現地法人が増資又は減資する際の必要な手続と期間、注意点について教えて欲しい。

5 パネル・ディスカッションの内容

以下、パネル・ディスカッションの内容を整理して報告する²⁵。

(1) パネル・ディスカッションの進め方

パネル・ディスカッションにおいては、(i) 労務問題、(ii) 事業の拡張と縮小・撤退、(iii) 契約法務、(iv) 訴訟という4つの「大テーマ」につき、1名のパネリストが概要を説明した後、各「小テーマ」について、司会とパネリストが議論するという形で進められた。

なお、司会より、会場からの質疑応答に応じる際には、個別の法律相談に及ぶような事項には回答できない旨が明言された。外弁規制を遵守する視点からの発言である。

(2) 労務問題について

ア 概要部分

・労働法令を遵守すべきことは当然であるが、労働法令に次いで拘束力が強いのは労働協約である。たとえば、個別の雇用契約において、ある従業員にとつ

²⁵ 本シンポジウムにおける司会及び各パネリストの発言を引用する形で報告する（すべての発言を記載しているわけではない）。口頭かつパネル・ディスカッションにおける発言を引用するという性質上、発言の趣旨を損なわないよう慎重に配慮しつつ、一部、筆者が要約又は加筆した部分もある。発言内容を記載した部分については、以下の点に留意されたい。(i) あくまで、パネル・ディスカッションにおける限られた時間内における発言であるから、発言については、要点のみを述べている場合、前提となる部分が省略されている場合や趣旨を明瞭にするためあえて法的に正確な用語を用いない場合等も存在するものと思われる。したがって、本報告書のうち発言内容を記載した部分は、あくまで本シンポジウムの内容を報告するという趣旨に留まり、具体的な法的助言等を構成するものではないことを再度付言しておく。(ii) 発言中にはインドネシア法令の基本的な知識を有していることを前提に説明している部分もあり、そのような知識を有していない場合には理解しにくい部分もあるが、支援方策の試行について報告するという本報告書の性格から、背景知識について詳細に解説を加えることはしていない。(iii) 本報告書が公表予定であることに鑑み、引用にあたって発言者を特定することは控えた。(iv) 同一趣旨の発言であっても、複数の弁護士が発言している場合には、そのこと自体に意義があると考え、重複して記載している部分もある。(v) 口頭での発言であるため、あえて口語のまま記載している部分もある。

てのみ不利益な条件を定めても、その条件が労働協約の内容に矛盾する場合、個別の雇用契約の条件は無効となる。

・日本とインドネシアの労働法制をめぐる問題の違いを意識することが重要である。たとえば、(i) 日本ではセクハラやパワハラは重要な関心事だが、インドネシアではあまり意識されていない、(ii) 退職した従業員による情報漏洩について、日本では重要な問題だが、インドネシアではそこまで意識されておらず、退職した従業員によるノウハウの漏洩といったことが行われている、(iii) 懲戒解雇について、インドネシアでは厳しく制限されている、(iv) 組合活動についてインドネシアでは日本より盛んであり、多数の従業員を抱える製造業において、組合対応は重要な課題となる、(v) インドネシアでは最低賃金を巡って問題が生じている、といった点である。

・インドネシアにおいては、たとえば、業務の外部委託や人材派遣に対する規制、契約社員として雇用することができる条件、といった分野について、法令の内容と実務が乖離していることは事実である。しかし、法令の原則がどうなっているかを知っておくことが重要である。知っておけば、将来問題が起こった場合にもすぐ対応が可能である。

イ 外国人の就労について

(7) 非居住取締役・コミサリスの IMTA 取得義務について

・労働移住大臣令 2015 年第 16 号により、インドネシア非居住の外国人取締役・コミサリスであっても、IMTA を取得する義務がある²⁶。この取得義務は、規定上、あくまで、取締役・コミサリス個人の義務ではなく、会社の義務である。罰則については、大臣令自体には規定がないが、当事務所では、労働法第 185 条が適用されると考えており、罰則として 1 年以上 4 年以下の収監又は 1 億ルピア以上 4 億ルピア以下の罰金が課される可能性がある。

・法令が出ている以上、弁護士としては、遵守すべきというアドバイスし

²⁶ 本シンポジウムは、2015 年 9 月 17 日に開催されている。非居住取締役・コミサリスの IMTA 取得義務については、この時点での法情報に基づくものであり、2015 年 10 月、労働移住大臣令 2015 年第 35 号をもって撤廃された。インドネシアにおける法の運用状況を如実に物語る点である。本シンポジウムの内容は、旧大臣令に基づく議論であるが、本シンポジウムの内容及び成果を報告するため、あえて記載している。この点については十分に留意されたい。

かできない。しかし、この国では法令の内容と実務の運用が乖離するということはよくあることであり、また、グローバルな視点でみると、非居住の取締役やコミサリスが就労許可を取得しなければならないというのはおかしいことであるため、法令の運用状況に留意しつつ、注意深く様子を見るという選択肢もあり得るのではないか。

- ・この論点については、労働当局とのディスカッションのなかで労働当局が口頭で示したと思われるさまざまな情報が出回っているが、あくまでそのような情報は非公式な見解であるため、当局からのガイドレーターや新しい規則が出るまでは、大臣令に記載されていることを遵守していくことが必要である。

- ・非居住取締役・コミサリスが IMTA を取得する際、納税番号（NPWP）を取得する必要があるのかについて、当事務所が労働当局に口頭で確認したところ、納税者番号の取得は必要ないと非公式の見解を得た。ただ、あくまで非公式の見解である。

(4) 「1：10の原則」について

- ・労働移住大臣令2015年第16号により、外国人労働者1名に対し、インドネシア人労働者10名を雇用しなければならない旨の義務が規定されている²⁷。取締役・コミサリスについては、外国人労働者としてはカウントされない。駐在員事務所の所長については、大臣令からは明確ではないが、当事務所が当局に確認したところ、駐在員事務所の所長は取締役・コミサリスに準じるという非公式の見解を得た。

- ・「1：10の原則」について、当局が厳密に取り締まる意向はないのではという情報が出回っていることは認識している。遵守しなくてよいということではないが、状況を注視しつつ、遵守するための準備を進めることが重要である。

- ・「1：10の原則」について、法令上、遵守する必要があるが、現実的には難しい場合もある。当事務所が労働移住省の担当者と話した際には、今のところ罰則を科した事例はないと述べていた。当面は様子を見るという対応も

²⁷ この点についても、前述の労働移住大臣令2015年第35号によって撤廃されている。十分に留意されたい。

あり得るのかもしれない。

ウ 人員の整理、雇用契約の解消

・人員整理について、具体的な事案を紹介する。ある会社が、事業を他社に売却し、それにとまって従業員を転籍させることになった。従業員の移転が最大の懸念であった。転籍先の会社も含んだ三者間契約をもって従業員を転籍させたが、契約内容について十分に議論し、段取りを決めた。幸い、従業員全員が転籍に合意したため、紛争にはならなかった。

・解雇について事例を紹介する。ある経理担当の従業員が、伝票や帳簿を偽造して金銭を着服していたが、取引先に対する売掛金が払えない事態となり発覚した、という事案である。

従業員による犯罪が発覚した場合、労働法の原則として即時解雇をすることはできない。対応を検討する際には、従業員が認めているかどうかことが重要である。認めている場合には、自主退職という形で退職してもらい、返済については本人の資力や退職金等との相殺を考慮することになる。従業員本人が認めている場合には、比較的スムーズに進みやすい。認めていない場合には、正規の解雇ルートをとる必要がある。すなわち、労使の話し合い、調停・仲裁、労働関係裁判所への解雇申立ての訴訟提起という流れになる。ただ、裁判等になれば費用や労力がかかるため、どこまでやっていくのかについては考える必要がある。まれに刑事告訴まで進むケースもあるが、その場合には、さらに時間がかかる。そのような点を勘案して決定することになる。

エ デモ・ストライキの問題

・ストライキが合法であるのか違法であるのかは、その後の対応に関して重要な点である。

合法的なものであれば、参加している従業員を解雇することはできない。違法なものであれば、ストライキをやめるよう通知したにもかかわらずやめない場合解雇することができる。また、違法なストライキの場合には、原則として、賃金支払義務がない。

労働組合側は、ストライキが合法になるように仕掛けてくる。合法的なストライキとは、交渉がデッドロックに陥った場合や会社側が交渉を拒絶した場合に行われるものであるから、交渉が継続している限りストライキが合法になることはない。したがって、組合側は、交渉拒否の言質を取ろうとするなどして

る。そのような要件をしっかりと把握した上で対応しないと、合法ストライキになってしまう。組合との交渉について弁護士が対応することが最適かはわからないが、法的な面から検討することは必要である。

(3) 事業の拡張と縮小・撤退

ア 概要部分

・事業の拡張については、増資をすることが多いが、その場合、株主総会決議が必要である。また、授權資本まで増加する場合には特別決議が必要である。増資に際しては、外資の出資比率に制限がある業種に注意してほしい。外資企業については、増資に際して投資調整庁（BKPM）の承認が必要である。

・最近の景気の後退に伴って、事業の縮小や撤退についての関心が高まっている。撤退には、会社清算による方法と株式譲渡による方法がある。清算の段階で債務超過である場合には、原則として破産法の手続に入る。株式譲渡については清算より手続が単純であるが、支配権の移転を伴う場合、すなわち過半数以上の議決権が移転する場合には、会社法上の「買収」という手続による。

・会社法上、株主は2名以上必要であるため、合弁事業においてローカルパートナーに株式を譲渡する際、譲渡する相手方が1名である場合には、株主がもう1名必要となることに注意されたい。

・縮小にあたって不動産を整理することもあるが、インドネシアの不動産法制は日本とは大きく異なり、非常に特殊である。インドネシアの土地の所有権は、原則としてインドネシア国民にしか認められていない。外資企業を含む法人は、建設権など期間制限のある権利を取得できるに留まる。土地の売買は厳密には土地の権利の売買である。どのような権利を売買しようとしているのかに留意する必要がある。権利の移転には公証人による譲渡証書が必要であり、単なる売買契約では権利が移転しないことに注意が必要である。

イ 撤退の手法とプロセス

(以下の3つの発言は、撤退に関する清算と株式譲渡という2つの手法のうち、どちらの手続を扱った経験が多いか、という司会からの質問に対する3名の弁護士の回答である。)

・扱った案件は、株式譲渡の案件がすべてである。清算については検討したことはあるが扱ったことはない。清算は、手続きが煩雑で長期化する。さらに、清算の場合、納税者番号を返納する際の税務調査が長期化すると聞いている。売却先が見つかるのであれば、株式譲渡のほうが簡便である。

・これまではインドネシアの景気は悪くなかったため撤退の件数は多くなかったが、これから景気の踊り場を迎えるにあたって、撤退・縮小を考える会社も増えると考えている。これまでの経験から一番簡単であるのは、合弁先のローカルパートナーに株式を引き取ってもらうという手段である。独資の場合には、譲渡先を見つけて株式譲渡をするか、清算することになる。資産をすべて整理して清算手続を行う案件を扱ったこともあるが、時間がかかる。

・経験上、会社清算よりも株式譲渡という手段をとる例が多い。清算はかなり時間がかかる。独資の場合、ローカルパートナーが存在しないため、新たに買い手を見つけなければならないが、債務超過のケースが多いので、ローカルの買い手が見つかりにくい。工業団地の土地の権利などを有している場合、実質的に土地を買ってもらうという形で売却先を見つけた例がある。

ウ 事業の拡張・縮小に伴う不動産の取得と処分

・インドネシアの不動産法制は、日本とは異なり、かなり特殊なものとなっている。事業の拡張の際に不動産を取得する又は縮小に伴って不動産を処分するには、土地の所有権の売買ではなく、一般的には建設権（HGB）の売買ということになる。売買の際の契約関係については、PPJB²⁸を締結し、様々な諸条件を整えた後、AJB という公正証書を締結して、土地の権利を移転するという実務になっている。注意すべきは、土地の権利が法的に移転するのは AJB が締結された時点であり、その前段階である PPJB を締結して代金を支払っただけでは権利は移転しないということである。代金を支払ったにもかかわらず AJB が締結されないという事態を避けるため、PPJB に、PPJB 締結後の土地権利移転のための条件の成就や AJB 締結のスケジュールを書き込むことが重要である。

(4) 契約法務

²⁸ 土地売買契約を示す。

ア 言語法²⁹（契約書へのインドネシア語使用義務）について

・言語法が争点となった裁判例はいくつかあるようであるが、そのなかで最も重要で、衝撃を与えた例を紹介する。2010年すなわち言語法制定後に、英語のみを用いて締結された、貸付人を米国法人、借入人をインドネシア法人とするローン契約について、英語のみで作成されていることを理由としてインドネシア法人が無効を主張した、というものである。

2013年6月、西ジャカルタ地方裁判所は、言語法第31条に違反しているとして、契約は無効と判断した。米国法人は控訴したが、2014年5月、ジャカルタ高等裁判所は第一審の判決を支持した。その後、上告されたが、最高裁のウェブサイト上に、2015年8月31日付で米国法人の上告が棄却されたとの情報が掲載されていることを確認した。

・クライアントに対しては、できるだけ、契約書は英語とインドネシア語のバイリンガル版で作成することを勧めている。インドネシアの法理論上、裁判例について先例拘束性が認められていないため、今後同じような争点が争われた場合、裁判所が別の判断をすることもありうるが、それに「賭ける」わけにはいかない。バイリンガル版の作成が間に合わない場合、次善の策として、英語版で契約を締結した後、インドネシア語版を作成しインドネシア語版についても契約書として締結することを勧めている。

・言語法及びインドネシア語を使用しなかったことで契約が無効とされた裁判例があるため、この点は注意すべき点であると説明している。最も手堅く対応する場合には、すべての契約について必ずインドネシア語版をつけるのがよいと説明している。

一方で、時間やコストの関係でインドネシア語版を作成したくない場合には、契約書の内容の重要性によって「無効になっても何とかなる」ということであれば、作成しないという選択肢もコストの兼ね合いによっては考えることになる。たとえば、親子会社間の契約であれば、子会社が親会社を訴えるということは考えにくいので、インドネシア語版を作成しないということもある。状況に応じて、契約の重要性とコストの兼ね合いで考えるのがよいであろう。

²⁹ 正式名称は「国旗、国語、国章、国歌に関する法律」（法律2009年第24号）。同法第31条第1項は、概要、インドネシア法人又はインドネシア人が含まれる契約につ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。条文の内容については、司会から説明がされた。

- ・ほぼすべての場合、契約書は英語とインドネシア語の双方で作成しましょうという説明をしている。英語だけで作成しようという話は、現在では聞いたことがない。英語版の内容が先に確定しており、インドネシア語に翻訳すると時間がかかるという場合、先に英語版を締結し、数日以内にインドネシア語版を締結するという程度の妥協をすることはある。

- ・裁判例があることによって、インドネシアのすべての弁護士が言語法に関する主張をすれば契約を無効にできるということを知ることになった。悪意をもった主張をされることもありうるであろう。

イ ルピア使用義務

- ・2011年に施行された通貨法によって、国内取引におけるルピア使用の義務が定められた。その後、通達等によって、国内取引について現金決済やクレジットカード決済についてのみルピア決済が義務付けられ、銀行送金等についてはルピアの使用義務はなかった。しかし、2015年、新しい通達が発せられ、2015年7月1日より、銀行送金等も含め、国内取引には全面的にルピア使用義務が課せられることとなった。例外として、2015年7月1日より前に締結された契約に基づく取引、クロスボーダー取引、銀行預金、銀行からの融資等は、ルピア使用義務の対象とはならない。ルピア使用義務に違反した場合、(i) 警告状が発せられる、(ii) 取引金額の1パーセントの罰金（最大10億ルピア）、(iii) 中央銀行が管轄省庁に対して違反企業のライセンスの停止や取消を勧告することができる、と定められている。

- ・このような規制があるので、契約書の契約金額はルピアで記載しなければならない。しかし、契約金額はルピアで記載した上で、為替レートを合意する、すなわち、為替レートが変動した場合には契約金額も変動するという合意をすることは法令には違反しないのではないかと考えている。中央銀行に対して非公式に確認したところ、担当官レベルでは問題ないとの回答を口頭で得た。しかしながら、実際には外貨で合意しているのと同じであるとの意見もあり、当事務所でこのような方法を試みたことはない。

ウ 紛争解決地の選択

- ・仲裁は両者が合意しないと用いることができず、紛争が発生してから合意す

ることは難しいので、契約書において事前に合意しておくことが重要である。

・紛争解決地として日本の裁判所を選択した場合、日本の裁判所の判決をインドネシア国内で強制執行することができない。他方、仲裁であれば、条約によって外国での仲裁判断もインドネシア国内で強制執行できる。

・(紛争解決方法としていかなる手段を勧めているかという司会からの質問に対して) 一般的に、インドネシアの裁判所は外国企業にとって使い勝手が悪いので、紛争解決地として選択することは避けたい。日本の裁判所についても、インドネシア国内の財産に強制執行ができないので、日系企業同士の契約というようなことでもない限り、選択しにくい。したがって、仲裁を選択するのがよいのではないかと。仲裁機関としての信用性の高さからはシンガポールの仲裁機関を勧める。シンガポールを選択する場合には費用の問題もあるので、日系企業の現地法人とインドネシア企業との取引の場合、ジャカルタの BANI³⁰ という仲裁機関を選択するのもいいのではないかと説明している。

エ インドネシア民法第1266条への対応

・インドネシア民法第1266条は、債務不履行の場合でも、相手方当事者が契約を解除するには裁判所への申立てが必要である、ということを定めている。債務不履行があれば相手方当事者に損害賠償請求権と解除権が発生するのは常識であるが、インドネシアでは異なる。この規定は非常に特異であると理解されており、契約においては、この規定の適用を排除するのが一般的である。債務不履行のリスクは双方にあるため、適用排除条項を設けることに反対する当事者は通常はいないであろう。

(5) 訴訟

ア インドネシアの裁判制度の概要

・インドネシアの裁判制度は、残念ながら、外国投資家や国民から高い信頼を得るには至っていないという現状である。まずは、いかに裁判に巻き込まれないようにするのが重要な観点である。ただ、意外ではあるが、インドネシアは訴訟社会であり、日系企業は現地弁護士や現地企業から狙われるということもある。また、相手方の契約不履行の場合、日系企業としても訴訟を起こさざ

³⁰ 正式名称は、「Badan Arbitrase Nasional Indonesia」。

るを得ない場合もある。

- ・インドネシアは三審制であるが、産業関係裁判所や商業裁判所については二審制になっている。

- ・日系企業が債権回収で困ることもあろうが、まずは訴訟に至る前に回収するというのが第一段階となる。当事者間で解決ができない場合、法律事務所を起用して法律事務所名義で支払督促状を送ることになる。それに対して、相手方も弁護士を立てて協議が始まる、というのが一般的である。それでもまとまらない場合には、訴訟を提起することになるが、費用や回収可能性、かかる時間を検討して、訴訟に踏み切るかを判断することになる。

- ・インドネシアでは、裁判所にもまだ汚職が残っているものと理解している。相手方が裁判官に賄賂を払うと勝てる事件も勝てなくなってしまう。腐敗という点については、賄賂を払わないということ以外に、日本の弁護士ができることはない。相手方が賄賂を払ってしまったからといって、こちらが払うとインドネシアと日本の双方で犯罪になってしまうため、決して払ってはいけぬ。汚職撲滅委員会（KPK）による取り締まりも厳しく行われている。このような状況なので、できるだけ裁判を使わないように気を付ける必要がある。

イ 仲裁と訴訟について

- ・当事者間で仲裁を用いる合意がなければ、訴訟を用いることになる。

- ・インドネシアの裁判の特徴として、判決の予見可能性が低いという点が挙げられる。また、意外な特徴としては、裁判の進行が速いということがある。第一審は半年以内に終わらせなければいけないという規則がある。実質的な審理が始まると、どんどん進んでいく。また、証拠は原本でなければ出せない。何も準備がない段階で突然訴えられると、主張の機会もないままどんどん進行していくということになりかねない。訴訟になりそうな場合、早めの対応が必要である。また、証拠についても、日頃から原本で出せるように整理することが重要である。

- ・仲裁であれば、腐敗はないはずである。判断内容も合理的であろう。BANIであれば180日以内に終了させるという方針があり、割とスムーズに進行する。一方で、仲裁費用は裁判費用より高額である。

- ・インドネシアでは裁判費用が低額であるため、言いがかり的な訴訟を起こされることがよくある。契約書に仲裁条項を入れ込むことによって、言いがかり的な訴訟を一定程度予防することができる。

- ・実際に訴訟になってしまった場合、インドネシア人弁護士の選定は慎重に行う必要がある。インドネシアにおける司法試験の歴史は浅い。また、インドネシアの弁護士会は分裂を繰り返しており、弁護士自治が期待できない。小規模で訴訟を専門にしているような事務所には、さまざまなレベルのインドネシア人弁護士がいる。着手金が安いからという理由で起用したインドネシア人弁護士から、裁判手続がかなり進んだ状況で、「裁判官にいくら払わないと敗訴する。」と言われ、賄賂を要求されたといった話を聞いたことがある。

6 日本法弁護士をいかに活用するかという視点からの発言

パネル・ディスカッションの総括として、登壇した日本法弁護士全員から、「日本法弁護士をインドネシアにおいてどのように効果的に活用するのか」という視点からの発言がそれぞれなされた。

昨年度調査研究においては、日系企業から、「インドネシアで日本の弁護士が何をしてくれるのか分からない。」という趣旨の声が聞かれた。そこで、登壇予定の日本法弁護士による事前打ち合わせの際に、この点について問題提起したところ、パネル・ディスカッションの総括として、各弁護士が日本法弁護士を活用することの意味について発言することになったという次第である。各弁護士の発言の内容は、以下のとおりである。

【発言内容】

- ・日本本社への説明や意見書の提出を、出向先のローカル事務所の名称で行うことができる。

- ・インドネシアでは、外弁規制上、日本法弁護士は「アドバイザー」という立場ではあるが、日本法でのプラクティスの経験を活かして、インドネシア法務についても、インドネシア人弁護士と協働して創造的なアドバイスを提供することができる。

- ・日本語で相談できることに加えて、日本法とインドネシア法の違い、日本語と

インドネシア語の違いを理解した上で、インドネシア人弁護士と協働でアドバイスをすることができる。

- ・日系企業の懸念点や感覚に対して共感することができる。
- ・インドネシア人弁護士の一部はいわゆる「海千山千」であり、日系企業が使いこなすことは簡単ではない。日本法弁護士が間に入ることでコントロールできる。
- ・インドネシアは日本に比べて法制度が未熟であるが、日本法弁護士は日本法の知識を活かして、インドネシアにおける法運用のあるべき姿を見通すことができるのではないか。
- ・インドネシア人弁護士のなかにはクオリティが高くない者や平然と違法行為を勧めてくる者もいるが、日本法弁護士が所属しているインドネシアの法律事務所に関しては、この点についてスクリーニングが済んでいるため、安心して利用してもらえる。ゼロからローカルの法律事務所を探すより簡便である。

7 JETRO ジャカルタ事務所による総括³¹

筆者は、本シンポジウム開催後の2015年9月25日、主催を引き受けて頂いたJETRO ジャカルタ事務所を訪問し、本シンポジウムの成果について意見交換を行い、あわせて同事務所としての総括につきヒアリングを行った。ヒアリング内容は以下のとおりである。

【ヒアリング内容】

- ・多くの法律事務所の協力によって開催するという形式はこれまでになかった。法務省の委託調査研究と協働で実施したため実現できたものと理解している。
- ・内容については、日系企業の関心が高く、ニーズが多く存在する事項を取り上げることができた。参加企業の満足度は高かった。
- ・法の運用が不透明な論点について、複数の法律事務所のオピニオンを聞くことができた点は非常に良かった。

³¹ 以下は、あくまでヒアリングに基づく担当者レベルでの個人的な意見であり、同事務所の公式見解という趣旨ではない。

・法規制について、内容を説明し注意を促すというようなセミナーについては以前にも実施したことがあるが、今回は、ケーススタディを取り入れ、かつ、一歩踏み込んだ説明があったため、法運用の実態について「相場観」が見えた。

・登壇した日本法弁護士のなかには、私³²が存じ上げていなかった人もいた。多くの日本法弁護士を知ることができたことは、JETRO としても有益である。

・JETRO としては、日系企業の課題を解決するためには、日本法弁護士でなければならない、というようには考えていない。コンサルタントでもローカル弁護士でもよいというスタンスである。ただ、その中で、日本法弁護士と Win-Win になるようなポイントを見つけて協力できればよい。

・可能であれば、今回のようなシンポジウムを来年も開催したいと考えている。

8 アンケート結果

(1) アンケートの実施

本シンポジウムに際して、本シンポジウムの成果を測り、かつ、日本法弁護士による日系企業に対する効果的な法的支援の提供の在り方を調査するため、アンケート（以下、「本アンケート」という。）を実施した。

(2) 回答総数及び集計結果

本アンケートの回答総数は89件であり、回収率は約79%である。

本アンケートは、(i) 本シンポジウムの効果を直接測る部分と (ii) 日本法弁護士による効果的な法的支援の提供の在り方について検討する際の基礎データとする部分によって構成されている。以下、本シンポジウムの効果を直接測る部分について、集計結果と回答内容を記載する³³。

³² JETRO ジャカルタ事務所担当者。

³³ 日本法弁護士による効果的な法的支援の提供の在り方に関する部分については、拙稿「「インドネシア共和国における日本の法曹有資格者による効果的な法的支援の提供の在り方についての分析・提言」に関する調査研究報告書」において記載した。そのため、本アンケートの質問票及び集計結果については、かかる報告書の別紙として添付した。

質問8

本日のパネル・ディスカッションの内容は、貴社にとって有益な情報となりましたか？その理由についてもご記載下さい。

1. 非常に有益な情報だった
2. ある程度有益な情報だった
3. あまり有益な情報ではなかった
4. まったく有益な情報ではなかった

【集計結果】

1. 非常に有益な情報だった・・・47（52.8%）
2. ある程度有益な情報だった・・・37（41.5%）
3. あまり有益な情報ではなかった・・・0（0%）
4. まったく有益な情報ではなかった・・・2（2.2%）

※未回答3件

「1. 非常に有益な情報だった」の理由³⁴

- ・多くの意見を聞くことができた。
- ・不明点につき明確になった。特に、言語法、ストへの対応について。
- ・短時間のなかでポイントが絞られていて良かった。特に、現場・現実的なコメントが多く有益であった。
- ・知らない情報、考え方を提供してもらった。
- ・基本を知っただけでも有益であった。
- ・知りたかった情報を聞くことができた。
- ・具体的な話が多くわかりやすかった。非常に興味深い内容だった。

³⁴ 参加した日系企業の現地における率直な声を報告するため、同趣旨の回答であってもなるべく記載することとした。ただし、すべての回答を記載しているわけではなく、一部を抜粋して記載している。また、趣旨を損なわないよう留意しつつ、一部、表現を筆者において変えている。以上については、他の質問に対する回答についても同様である。そのため、拙稿「「インドネシア共和国における日本の法曹有資格者による効果的な法的支援の提供の在り方についての分析・提言」に関する調査研究報告書」に添付した集計結果（すべての回答が記載されている。）とは表現が若干異なる部分もある。

- ・日本本社で顧問契約を結んでいる法律事務所はジャカルタに拠点がないため、話をしたくてもできない状況のなか、このような催しによってインドネシア法務の現場を知ることができた。
- ・色々と相談できる場所があると分かった。
- ・弁護士としての見解、個別の事例への対応等複数の意見を聞くことができ有意義だった。
- ・建前だけでなく、現実的な運用について知ることができた。
- ・契約について軽く考えていた。現在、業務委託契約を締結しようとしているがあらためて見直したい。
- ・インドネシアの法律を理解するきっかけとなった。
- ・弁護士が身近なものになってきた。
- ・総合的にいろいろ知ることができた。
- ・「仲裁」の文言を入れることで裁判所の介入を防ぐということ、仲裁のレベルが高いということを知った。
- ・労務でぶつかる諸問題に対する体系的な理解の補完。
- ・知らないことがたくさんあった。
- ・事例をあげてもらったのがよかった。
- ・労務問題についてよくわかった。
- ・会社を運営していくうえですべて必要な情報であった。今後は個別案件について精査していきたい。
- ・日本法弁護士というよりインドネシア人弁護士を使わざるを得ないと思っていた。

- ・同じテーマに対し複数弁護士のコメンを聞くことができた。
- ・仲裁と訴訟についてはよくわからないことが多かったので、少し見えてきた。

「2. ある程度有益だった」の理由

- ・使い方³⁵によっては有効だと思う。
- ・まだスタートしたばかりなので、様々なことへの対応・準備ができる。
- ・弁護士に相談した場合にインドネシアではどこまで解決が可能か難しいと感じた。
- ・特に労務問題について、今後役立てていきたい。
- ・労務問題における非居住の取締役・コミサリスが IMTA を必要とすることを知らなかった。
- ・もう少し、各項目に関して時間が欲しかった。
- ・言語法の話が有益であった。
- ・法務担当者として参加している者にとってはもう少しだけ具体的なケースを知りたい。
- ・労働移住大臣令 2015 年第 16 号について主なポイントの解釈及び対応についてアドバイスを聞いたから。
- ・テーマがはっきりしていたので順序よく話が聞けた。やりとりが早口だったのでメモをしにくかった。
- ・知っていることが多かった。

³⁵ 「日本法弁護士の起用の仕方」という趣旨であろう。

質問9

本日のパネル・ディスカッションで取り上げられたテーマのなかで、最も有益だったものはどのテーマですか（複数回答可）。その理由についてもご記入下さい。

1. 労務 2. 事業の拡張と縮小・撤退 3. 契約法務 4. 訴訟

【集計結果】

1. 労務：52
2. 事業の拡張と縮小・撤退：16
3. 契約法務：44
4. 訴訟：21

【理由記載欄の記述】

「1. 労務」の理由

- ・組合対応は非常に大きな課題であるため。
- ・直近で自社に関わる問題がある。
- ・直面した課題がある。
- ・今まさに抱えている問題だから。
- ・日頃よく直面する問題だったため参考になった。
- ・外国人の就労については現在非常に関心のあるテーマである。
- ・一番身近な問題であるため。

「2. 事業の拡張と縮小・撤退」の理由

- ・現在、M&Aを検討しているため。
- ・減資について検討していたため、リアリティをもって話を聞いた。

「3. 契約法務」の理由

- ・ルピア使用義務などの項目で実務的な対応策等を聞くことができてよかった。
- ・言語法について、最近の情報を入手できた。
- ・金融取引において常に話題となるテーマのため。
- ・契約の細かいテクニックを知ることができてよかった。
- ・当社の現在の問題とリンクしていた。

「4. 訴訟」の理由

- ・裁判と仲裁の仕組みについて理解した。

「複数回答」の場合の理由と回答した項目

- ・直面しそうなことであるから（1、2）。
- ・駐在員事務所をスタートしたばかりであるから（1、2）。
- ・実務に直結する内容（1、3）。
- ・インドネシアに内在するリスク（3、4）。
- ・すべての項目で知らないことを教えられた（1、2、3、4）。
- ・代金回収が困難であるから（3、4）。
- ・意外と基礎的な事項をフォローアップできていない（3、4）。
- ・非常に身近な問題で日本との法律の違いに時折悩むことが多い（1、3）。
- ・それぞれ具体的に経験した内容と重なり参考になった（1、2、3、4）。

- ・よく理解していないことが多い（３、４）。
- ・当社が直面している案件であるから（１、４）。

9 本シンポジウムの成果

本シンポジウムの成果として、以下の各点が挙げられる³⁶。

(1) ジャカルタ駐在日本法弁護士に対する認知度の向上

本シンポジウム開催の目的として、ジャカルタにおける日本法弁護士の存在を日系企業に周知し、日系企業の日本法弁護士に対するアクセシビリティの改善・充実を図ることを想定していた。

この点については、(i) 本シンポジウムの案内文が、JETRO ジャカルタ事務所及びJJCを通じて、1000か所以上にメール送信されたこと、(ii) 100社を超えるインドネシア進出日系企業が参加したこと、(iii) 本シンポジウム参加者に対して、登壇した日本法弁護士の連絡先を含むプロフィール一覧を配布したこと、(iv) シンポジウム終了後、参加者と登壇した日本法弁護士との名刺交換の場を設けたこと、から十分に達成できたものと考えている。

(2) 日本法弁護士に対する潜在的な需要の掘り起こし

本アンケートにおいて、今までジャカルタ駐在日本法弁護士に相談をした経験がない日系企業に対して、本シンポジウムに参加したことで日本法弁護士に相談してみたいと思ったかを尋ねたところ、約73%が、相談してみたいと思った旨を回答した³⁷。

後述する日本法弁護士を起用するメリットの周知とも関連する部分であるが、本シンポジウムは、日本法弁護士に対する潜在的な需要を掘り起こし顕在化させるという点において意義があったものと理解している。

(3) 価値ある法情報の提供

³⁶ あくまで、本調査研究の趣旨に基づく成果であり、筆者の私見である。主催者であるJETRO ジャカルタ事務所の見解ではない。

³⁷ 本アンケート質問6。この点に関しては、拙稿「インドネシア共和国における日本の法曹有資格者による効果的な法的支援の提供の在り方についての分析・提言」に関する調査研究報告書」において記載したため、本報告書においては簡単に触れるにとどめる。

本シンポジウムにおいて提供された情報が有益であったか否かを尋ねた本アンケート質問8について、「1. 非常に有益な情報であった」との回答及び「2. ある程度有益な情報であった」との回答を合計すると約94%に達し、本シンポジウム参加者の多くが、内容について肯定的に評価している。

このことは、各テーマにおいて、法律の内容についての一般的な説明にとどまらず、具体的な事案において、法律の内容及び規制当局の対応が不透明な状況を前提にしつつも、各弁護士の所属事務所がクライアントに伝えている具体的な対応方法にまで踏み込んだ説明がなされたためであろう。また、複数の弁護士が同一のテーマについて意見を述べたという点についても評価されている。法運用が不透明な状況であるがゆえに、一度に複数の弁護士の見解を聞くことができる機会は非常に有益である。

(4) 日本法弁護士を活用する意義に対する理解の促進

上述したように、本シンポジウムでは、インドネシアにおいて日本法弁護士を活用することの意義について、登壇した各弁護士がそれぞれの意見を述べた。

このような情報を発信することによって、日系企業の間において日本法弁護士を活用する意義に対する理解が促進されるはずである。そして、「日本の弁護士がインドネシアで何をしてくれるのかわからない。」といった日系企業の疑問は徐々に解消され、日系企業が日本法弁護士を効果的に活用していくことにつながるであろう。

この点は、本調査研究の趣旨から、本シンポジウムにおいて最も強調したいと考えていた点であり、将来的な日本法弁護士による効果的な法的支援の提供という観点から有意義であったと考えている³⁸。

(5) 継続開催の可能性とその意義

JETRO ジャカルタ事務所及び在インドネシア日本国大使館からは、次年度以降も同様のシンポジウムを継続的に開催していくことについて前向きな発言があった。

このようなシンポジウムを年1回程度定期的に開催していくことによって、インドネシア進出日系企業の間における日本法弁護士の存在に対する認知度及び日本法弁護士活用のメリットに対する理解度がさらに向上し、インドネシアでの日本法弁護士の効果的な活用に資するはずである。

加えて、このようなシンポジウムの機会を継続していくことで、JETRO ジャカル

³⁸ この点に関する分析は、拙稿「インドネシア共和国における日本の法曹有資格者による効果的な法的支援の提供の在り方についての分析・提言」に関する調査研究報告書に記載した。

タ事務所、在インドネシア日本国大使館及び JJC 等の日系各機関と日本法弁護士との間の連携体制が強化され、将来的な、日系諸機関と日本法弁護士との連携に基づく法的支援の提供の可能性が広がるであろう。

一方で、本シンポジウムの実現は、ジャカルタ駐在日本法弁護士の中の個人的な信頼関係に依拠している部分も否定できない。将来的にジャカルタに駐在する日本法弁護士の人数が増加した場合や駐在弁護士の代替わりがあった場合などに、今回のような複数の法律事務所に所属する弁護士が協力して実施する環境を維持できるかについては、今後の課題である。

第4 スラバヤにおける日系企業を対象とした法律セミナー

1 本調査研究における位置付け

昨年度調査研究においては、主にジャカルタ及びその近郊に所在する日系企業に対して、日本法弁護士による法的支援へのニーズ調査を実施した。インドネシア進出日系企業のうち約8割はジャカルタ及びその近郊に所在している。そのため、ジャカルタ及びその近郊において調査を実施することによって、集中的かつ効率的に調査を実施したいと考えた結果である。

一方で、インドネシアの国土は広大であり、ジャカルタ及びその近郊以外の地方都市にも、一定数の日系企業が進出している。このような地方都市に進出している日系企業に対しては、昨年度調査研究において十分なニーズ調査を行うことができなかった。

地方都市では、法的な情報や弁護士を含む専門家へのアクセスが、ジャカルタ近郊における場合と比して、制約されることが想像される。実際に、インドネシアに駐在する日本法弁護士は、いずれもジャカルタを拠点に活動しており地方都市を拠点に活動している者はいない。また、「地方都市に進出している日系企業は、税務や労務などの情報に飢えている。」とのある日系機関担当者の率直な発言に接したこともある。

以上の次第であり、地方都市に進出している日系企業について、適切な支援方策の実施を試みることは、本調査研究に残された大きな課題であると考えていた。

そこで、本調査研究における「支援方策の試行」の一環として、日系企業の集積があり、かつ、インドネシア第二の都市であるスラバヤにおいて、日本法弁護士による日系企業を対象とした法律セミナー及び無料法律相談を実施することを検討することとした。スラバヤを含む東ジャワには、約140社の日系企業が所在する。うち、日本人駐在員を置いている企業は約50社であり、東ジャワジャパンプラブの法人部会

会員企業とほぼ重なる³⁹。前述のとおり、現時点において、スラバヤに駐在して活動する日本法弁護士は存在しない⁴⁰。

スラバヤにおいて法律セミナーを開催することにより、スラバヤ所在の日系企業に対して、日本法弁護士によって有益な法情報を提供するとともに、弁護士起用による法的トラブルの予防や適切な対処への意識を高めたいと考えたのである。

2 開催に至る経緯

かかる法律セミナーを効果的に実施するためには、日系諸機関や現地の日本人社会の協力を得ることが不可欠である。そこで、JETRO ジャカルタ事務所に対して、地方都市における日本法弁護士による日系企業支援の可能性を探るというセミナー実施の趣旨を説明し、協力を依頼した。同事務所からは、現地の日本人会である東ジャワジャパンクラブにおいて法務に関するセミナーについてニーズがあるのであれば、同事務所において実施することを検討する余地があるため、まず同事務所において東ジャワジャパンクラブと協議する旨の回答を得た。

その後、JETRO ジャカルタ事務所内での検討及び同事務所による東ジャワジャパンクラブ等との調整を経て、同セミナーは、2015年12月にJETRO ジャカルタ事務所が主催する「税務・労務セミナー」に、本調査研究との協働という形で「法務」のパートを追加し、「法務・税務・労務セミナー」として実現することが決まった（以下、本報告書「第4」において、かかるセミナーを「本セミナー」という。）。

また、本セミナーにあわせて、日本法弁護士による日系企業を対象とする無料法律相談についても実施することとなった⁴¹。

以上を踏まえ、筆者より、ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士1名に対し、セミナーの講師及び法律相談担当者を引き受けることを依頼し、了解を得た。

このような次第で、スラバヤにおける法律セミナーは、JETRO ジャカルタ事務所が主催する「法務・税務・労務セミナー」のうち法務パートについて、本調査研究との協働で実施するという形で実現することとなった。

以下、本セミナーの概要及び成果について報告する。

3 セミナーの概要

³⁹ 以上について、在スラバヤ日本国総領事館及び東ジャワジャパンクラブからのヒアリング。ヒアリング実施日：2015年11月13日。

⁴⁰ ただ、2015年9月より、在スラバヤ日本国総領事館が「リーガル・コンサルテーション」を実施しており、2017年度は、ジャカルタに駐在する日本法弁護士1名が、2か月に1回、スラバヤに出張して相談を実施している。

⁴¹ 法律相談の実施における外弁規制上の制約への配慮については後述する。

本セミナーの概要は、以下のとおりである。

- (1) 表題
「法務・税務・労務セミナー」
- (2) 開催日時
2015年12月7日 午後1時～午後5時⁴²
- (3) 主催・共催
主催：JETRO ジャカルタ事務所
共催：在スラバヤ日本国総領事館、東ジャワジャパンプラブ
- (4) 場所
在スラバヤ日本国総領事館講堂
- (5) 対象
東ジャワ進出の日系企業
- (6) 内容⁴³
日本法弁護士による講演、個別法律相談
- (7) 法務パートの講師⁴⁴
平石努氏（ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士）
- (8) 法務パートの講演題名
「法的紛争の予防と対策～直近の法的論点を踏まえて～」
- (9) 参加費
無料
- (10) 参加申込者数等
本セミナーの案内は、東ジャワジャパンプラブを通じて、同クラブ会員企業

⁴² うち、法務パートは午後1時10分から午後2時まで。

⁴³ 法務パートのみ記載。

⁴⁴ 法務パートのみ記載。他に、労務コンサルタント及び税理士（いずれも日本人）が、労務及び税務について講師を務めた。

に対して電子メールで配布された。配布先は約50社である。

本セミナーへの参加申込及び当日参加人数は、以下のとおりである。

- ・参加申込：19名
- ・当日参加人数：19名

4 セミナーの内容

(1) 講師による講演の内容

本セミナーにおける法務パートの講演は、講師及びJETROジャカルタ事務所において検討の上、法的な紛争の予防と対策という観点から、契約法務及び紛争解決手段について取り上げることになった。題名は、「法的紛争の予防と対策～直近の法的論点を踏まえて～」である。

当日は、講師より、配布資料として、パワーポイントスライドの説明資料と売買契約書のサンプルが配布された。以下、当日のセミナーの内容について、簡単に報告する⁴⁵。

【講演内容】

・インドネシアの民法は、いまだオランダ植民地時代のオランダ語が原文のものである。植民地時代の法令の上に近代法が乗っている、という状況であり、「砂上の楼閣」という印象を受ける。

・大陸法系の日本では、契約書に記載のない事項は民法が適用される。契約書に記載がなくても裁判官が正しい判断をしてくれる。一方、英米法系の国では、合意事項はすべて契約書に記載される。インドネシアは大陸法系ではあるが、民法が機能不全であり、裁判官の能力も発展途上であるため、合意事項はすべて契約書に記載する必要がある。

・インドネシアの日系企業は、契約書を作成せず、Purchase order と Invoice だけで取引をしている場合も多いかもしれない。経済が順調に成長しているときであれば、このような対応でも問題は少ないかもしれない。しかし、長期間の取引

⁴⁵ 以下の内容は、筆者の手控えに基づき、簡潔に記載したものである。内容の正確性には万全を期したが、万が一、当日の講師の説明や意図と齟齬があった場合、講師の責任ではない。

である場合には、たとえば支払いが遅延した場合の対応方法など、基本的な契約条件を定めた契約書を作成したほうが良いと考えている。

・日々コンプライアンスに留意していないと、民事紛争になった場合、相手方のインドネシア人弁護士にコンプライアンス違反を「粗探し」をされて、たとえば入国管理局などに通報される恐れもある。民事紛争が予想される場合には、コンプライアンス遵守について確認しておく必要がある。

・残念ながら裁判所を信用できないインドネシアにおいて、紛争解決手段については、大規模な契約であればシンガポールでの仲裁を、さほど規模が大きい契約であればジャカルタでの仲裁を勧めている。外国の判決はインドネシアでは執行できないので、日本の裁判所による裁判を紛争解決手段として選択することはできない。

(2) 質疑応答の内容

講演の後、質疑応答の時間が設けられ、以下の質疑応答がなされた。

【質問】

契約書の内容が労働法規に違反している場合でも、相手方が合意していれば、契約書の内容が優先するのか。

【回答】

法律には合意により排除できる任意法規と、合意による排除ができない強行法規とがある。労働法の条項はほとんどが強行法規であるため、契約による適用の排除はできない。

5 無料個別法律相談会

本セミナーの開催後、講師を務めた日本法弁護士による無料の個別法律相談を実施することが予定されていた⁴⁶。

しかし、本セミナーの申し込みに際して無料個別法律相談への申し込みを募ったところ、応募がなかった。そのため、残念ながら無料法律相談の実施には至らなかった。

なお、この法律相談は、インドネシアにおける外弁規制上の制約の範囲内で実施されるものであることをより明確に示すため、インドネシア人弁護士の同席が予定され

⁴⁶ 20分の相談枠を3枠用意していた。

ていた。すなわち、かかる法律相談は、インドネシア人弁護士との協働で行われるものであり、インドネシア法に関する問題については、同弁護士が日本人弁護士を通じて助言を行う予定であった。当日は、個別相談の予定は入っていなかったものの、講師と同じインドネシア法律事務所に所属するインドネシア人弁護士をジャカルタより同道した。

6 JETRO ジャカルタ事務所担当者による総括⁴⁷

筆者は、本セミナー開催後、JETRO ジャカルタ事務所を訪問し、本セミナー主催者としての総括についてヒアリングを行った⁴⁸。

【ヒアリング内容】

・法務について、弁護士に話をしてもらえてよかった。コンサルタントによるセミナーの場合には、最近の法改正や留意点に重点が置かれる。一方で、今回は、契約実務や裁判になりそうな場合の対応など、弁護士としての実務に寄った話が多かった。弁護士ならではの話であり、日系企業が聞いていても手ごたえがあったと思う。

・日系企業の駐在員は、営業や製造に従事していた人が多く、法務に対する意識は弱い人が多い。目の前の状況に集中していて、法務のリスク管理までは目が届かない。インドネシアでは、どこに行っても誰に聞いたらいいのかわかりにくいということもある。今回のセミナーのような情報提供の機会があつてはじめて法務リスク管理の重要性を知るということもある。日系企業には、「知らずにやってしまった。」というようなこともあると思う。

・コンプライアンスの問題について、東京に報告すると、「遵守しろ」と言われる。しかし、インドネシアの法制度の状況のなかで完全には守れない部分もある。この相場観が分かるまでには時間がかかる。どこから費用が発生するかなど「最初の入り方」さえわかれば、弁護士に相談したいという人はいると思う。

7 アンケートの実施及びその結果

(1) アンケートの実施

⁴⁷ 以下は、あくまでヒアリングに基づく担当者レベルでの個人的な意見であり、同事務所の公式見解という趣旨ではない。

⁴⁸ ヒアリング実施日：2015年12月21日。

本セミナーに際して、本セミナーの効果を測るためアンケートを実施した。回収総数は19であり、回収率は100%である。

(2) 質問及び回答の集計結果

各講師⁴⁹の講演内容は、皆様にとって有益な情報となりましたか？その理由についてもご記載下さい。

1. 非常に有益だった 2. ある程度有益だった 3. 普通
4. あまり有益ではなかった 5. 全く有益ではなかった

【集計結果】

1. 非常に有益だった・・・5 (26%)
2. ある程度有益だった・・・11 (56%)
3. 普通・・・2 (11%)
4. あまり有益ではなかった・・・0 (0%)
5. 全く有益ではなかった・・・0 (0%)
※未回答1 (5%)

「理由欄」の記載⁵⁰

- ・契約社会、訴訟リスクの多さを実感した。
- ・日本との違いが大きいことが理解できた。
- ・契約書の重要性を認識できた。
- ・全体的な基本の理解に役立つ説明を頂いた。
- ・インドネシアの法制度、注意すべき点について理解できた。
- ・インドネシアの法律の成り立ちについて具体的に聞いた。

⁴⁹ 法務パートのみ記載。本アンケートの集計結果については、他のパートに関連する内容も含まれるため、本報告書に添付することは控えた。

⁵⁰ 趣旨を損なわない様に留意しつつ、筆者において表現を一部変更している。また、否定的な趣旨の回答は1件もなかった。

- ・ 仲裁条項の有益さを理解できた。

- ・ 実情を知る機会が出来た。

8 本セミナーの意義⁵¹

本セミナーの意義は、以下の2点にあると考えている。

まず、スラバヤという地方都市において、日本法弁護士が有益な法情報を発信したという点である。法務リスクの管理については、従前、日系企業においてさほど意識されていなかった分野である。特に、地方都市に進出する日系企業については、その傾向が高まるはずである。そのような状況のもと、日本法弁護士が有益な情報発信を行ったことによって、法務リスクの管理に対する意識が高まり、ひいては将来的な法的トラブルの予防に資するはずである。

次に、地方都市において、日本法弁護士の認知度及び活用の可能性に対する理解が促進された点が挙げられる。前述のように、インドネシアに駐在する日本法弁護士は、全員、ジャカルタを拠点に活動している。そのため、現地法人本社がジャカルタに所在するような場合を除き、スラバヤ進出日系企業が、スラバヤにおいて日本法弁護士に気軽に相談するという状況は存在しない⁵²。以上のような状況のもと、本セミナーを通じて、法的なトラブルの予防及び適切な対応にあたって、日本法弁護士を起用することが選択肢となり得ることが理解される端緒になったものとする。

以上の次第であり、本セミナーは、日本法弁護士によるインドネシアの地方都市における活動の意義を考えるにあたって貴重な機会になったものと考えている。

第5 バリ島における在留邦人を対象とした法律セミナー

1 はじめに

インドネシアのバリ島には、日系企業の駐在員として駐在している在留邦人はほぼおらず、インドネシア人と婚姻してバリ島に在住している日本人⁵³（特に、女性が多い。）やバリ島でリタイアメント生活を送る高齢の日本人が多い。このような状況の下、バ

⁵¹ あくまで、本調査研究の趣旨に基づく成果であり、筆者の私見である。JETRO ジャカルタ事務所の見解ではない。

⁵² この点に関連して、前述の在スラバヤ日本国総領事館による「リーガル・コンサルテーション」という試みが注目に値する。

⁵³ インドネシア国籍を取得している者も多い。

リ島においては、在留邦人に対する支援という観点から、ジャカルタ及びその近郊とは異なるニーズが潜在している可能性を感じていた⁵⁴。

以上の次第であり、本件調査研究の一環として実施する在留邦人に対する支援方策についてはバリ島で試行することを検討していたところ、バリ日本人会の会員であるインドネシアの弁護士試験合格者より、バリ島の在留邦人の間では、リタイアメント生活を送っている者を中心に、相続について関心が高いとの話を聞いた。そこで、同氏及びバリ日本人会と相談の上、バリ島において日本法弁護士とインドネシア弁護士の双方が関係する相続に関連する問題について、法律セミナーを行うこととなった（以下、「第5」において「本セミナー」という。）。

2 本セミナーの概要

(1) 表題及びテーマ

法律セミナー「バリにおける日本とインドネシア双方の法律が関与する相続などの問題」

(2) 開催日時

2016年1月29日 午後1時～午後3時

(3) 主催

バリ日本人会

(4) 場所

バリ日本語補習校6番教室

(5) 対象

バリ日本人会会員（法人会員及び個人会員）

(6) 講師

バリ島に居住するインドネシアの弁護士資格試験合格者
ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士
筆者

(7) 参加費

⁵⁴ この点については、昨年度調査研究における拙稿「「インドネシア共和国における日本企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」に関する調査研究報告書」に記載。

無料

(8) 参加申込者数等

本セミナーの案内は、バリ日本人会を通じて、同会会員に対して電子メールで配布された⁵⁵。本セミナーへの参加申込及び当日参加人数は、以下のとおりである。

- ・参加申込：31名
- ・当日参加人数：29名

3 セミナーの内容

(1) インドネシア弁護士試験合格者による講演

本セミナーにおいては、日本及びインドネシア双方での法的手続が関係する具体的な事例について、インドネシア弁護士試験合格者より説明がなされた。以下で、事例及び同氏による説明について、一部を取り上げ報告する。

【事例】

- i バリでリタイアメント生活を送っている日本人夫婦の一方が亡くなった場合、被相続人の名義となっているバリに所在する銀行の預金や生命保険などは、どのような方法で解約や受け取りが出来るのか。
- ii 単身バリに居住している日本人が亡くなり、兄弟や甥・姪などの傍系近親者しかいない場合、被相続人の遺産はどうなるのか。あるいは、本人が遺産の一部を世話になった現地の方に残したい、バリの財団に寄付して福祉に役立てたいと考えている場合は、どのようにすればよいのか。

【説明内容】

・被相続人が日本人である場合、その相続に関しては法の適用に関する通則法第36条により、被相続人の本国法である日本法が適用される。バリ島の銀行も、この点については同様の理解をしている。

・しかし、バリ島の銀行は日本の相続法について内容を理解していないため、

⁵⁵ なお、案内文には、個別の法律相談に及ぶような質問は受け付けない旨が記載された。

相続人による銀行預金の引き出しに際しては、日本法に基づく法定相続人の確定や法定相続分について日本の法律専門家によるリーガルオピニオンが要求される。以上の次第であり、i 及び ii 前段では、日本の相続法にしたがった処理がなされ、かつ、バリにおける財産の処理については、かかるリーガルオピニオンが必要、ということになる。

・遺言の成立及び効力については、法の適用に関する通則法第37条により、遺言者の本国法による。また、遺言の方式については、遺言者の国籍を有する国の法律に適合すれば方式として有効である⁵⁶。被相続人が日本人であれば、日本法に基づいて遺言を作成し、遺産の一部をバリの人やバリの財団等に遺贈するということも可能である。ただ、バリでの遺言執行の際には、遺留分の侵害がないかなど日本の相続法に適合していることについて、日本の法律専門家によるリーガルオピニオンを求められる可能性もある。

(2) 日本の相続法に関する説明の補足及びジャカルタ駐在日本法弁護士による補足

その後、筆者より、遺言相続及び法定相続に関する基本的な知識等、日本の相続法について補足説明を行った。

あわせて、ジャカルタに駐在する日本法弁護士より、インドネシアで扱った日本の相続が関係する案件についての話など、簡単な補足が行われた。

第6 終わりに

本調査研究事項においては、ジャカルタにおける日本法弁護士によるシンポジウム、スラバヤ及びバリ島でのセミナー、という3つの支援方策を実施することができた。

支援方策の実現に際しては、在インドネシア日本国大使館、在スラバヤ日本国総領事館、在デンパサール日本国総領事館、JETRO ジャカルタ事務所、ジャカルタジャパクラブ、東ジャワジャパクラブ及びバリ日本人会の皆様並びにジャカルタ駐在日本法弁護士の皆様から多大なご支援を頂いた。

このようなお力添えがなければ、ただ1つの支援方策も実現させることができなかつたことは言うまでもなく、皆様に心からお礼を申し上げます。

以 上

⁵⁶ 遺言の方式の準拠法に関する法律第2条第2号。

「インドネシア共和国における日本の法曹有資格者
による効果的な法的支援の提供の在り方についての
分析・提言」に関する調査研究報告書
(改訂版)

2016年2月

(2018年3月改訂)

弁護士 野口 学 (2016年2月付作成者)

弁護士 藏田 知彦 (2018年3月付改訂者)

目 次

第1	はじめに	3
第2	インドネシアにおける日本法弁護士の活動の実情	5
第3	日本法弁護士がインドネシアにおいて提供できる法的支援の在り方	9
第4	日本法弁護士による法的支援へのニーズの量	18
第5	小規模な法律事務所に所属する日本法弁護士及び単独でインドネシアに渡ること を志す日本法弁護士の可能性に関する考察	22
第6	日本法弁護士による効果的な法的支援の提供の在り方についての提言	25
第7	結語	26

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日本の法曹有資格者による効果的な法的支援の提供の在り方に関する分析・提言」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、「作成者」という。）により行われ、その結果は、平成28年2月、「インドネシア共和国における日本の法曹有資格者による効果的な法的支援の提供の在り方に関する分析・提言」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。

本件調査研究事項は、作成者が法務省より受託した「法曹有資格者による日本企業及び邦人の支援の方策等を検討するための調査研究」（以下、「本調査研究」という。）における3項目の具体的な調査研究事項の1つであり、したがって、平成28年報告書は本調査研究の一部をなすものである。

また、本調査研究は、平成26年度、作成者が法務省からの委託に基づきインドネシアにおいて実施した「法曹有資格者の海外展開を促進する方策を検討するための調査研究」（以下、「昨年度調査研究」という。）との連続性を有するものと理解しており、特に平成28年報告書については、作成者による2年間の調査研究のまとめとして位置付けられる。

しかしながら、その後の時間経過に伴い、平成28年報告書の記載事項には、現在の事実関係及び法規制等に適合していない事項が複数認められるようになり、それら記載事項を現在の事実関係及び法規制等に適合させる必要性が生じるに至っていた。そこで、弁護士藏田知彦（以下、「改訂者」という。）は、平成29年から平成30年2月にかけて、平成28年報告書の記載の内、事後に事実関係及び法規制等が変更された事項及びその変更内容を調査するアップデート調査を行った。

本報告書は、平成28年報告書について、同アップデート調査の結果に基づき、事後に事実関係及び法規制等が変更された記載事項を現在の事実関係及び法規制等に適合させる改定を行うものと位置付けられる。

2 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。
- ・本報告書に記載されている情報は、別途記載のない限り、本報告書提出時（2018年3月23日時点）のものである。
- ・前述のとおり、平成28年報告書は作成者による2年間の調査研究活動のまとめと位置付けられるものと理解している。そのため、昨年度調査研究及び本調査研究を構成する他の報告書の内容と重なる部分についても、日本の法曹有資格者による効果的な法的支援の提供の在り方を分析するという視点から再度整理¹した上で記載されている。
- ・本報告書中のインドネシアにおける日本法弁護士の活動に関する言及については、すべてインドネシアにおける外弁規制²上の制約の範囲内であることが前提となっている³。
- ・本報告書の記載の一部は、ジャカルタ駐在日本法弁護士へのヒアリングに基づいている。本報告書が公表予定であることに鑑み、ジャカルタ駐在日本法弁護士からのヒアリングに基づく部分について、発言者を特定することはせず、また、ヒアリングメモの添付なども行っていない。ヒアリングに対して率直な意見を聞かせて頂いた各日本法弁護士への配慮と理解されたい。
- ・本報告書の内容は、作成者及び改訂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、作成者及び改訂者の個人的な見解である。また、各所からのヒアリング内容を記載した部分についてはヒア

¹ 加筆又は修正等をしている部分もある。

² 外国人弁護士の活動に対する規制。

³ たとえば、本報告書中には「日本法弁護士への相談」等の表現があるが、インドネシア法に関する点については、外弁規制の範囲内で、すなわち、インドネシア人弁護士の監督の下、インドネシア人弁護士と協働して実施されることが前提となっており、実務上もそのように行われている。本報告書中には、かかる前提についての記述が省略されている部分も一部あるが、インドネシア法に関する点については、外弁規制の範囲内における活動であることを当然の前提とする。

リング対象者の見解である⁴。

第2 インドネシアにおける日本法弁護士の活動の実情

1 序

インドネシアにおける日本法弁護士による効果的な法的支援の提供の在り方について検討する前提として、本報告書提出時である2016年2月20日時点でのインドネシアにおける日本法弁護士及び日本の法律事務所の活動の実情について整理する⁵。

2 ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士の人数

本報告書提出時において、ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士の人数は10名である^{6・7}。

3 五大法律事務所からの出向

ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士10名のうち5名は、東京に所在する5つの大規模な法律事務所⁸からの出向者である⁹。五大法律事務所は各々が1名の日本法弁護士をジャカルタに所在するインドネシア法律事務所¹⁰に駐在させておける¹¹。

出向者のジャカルタ駐在について明確な任期を設けているか否かは各事務所それぞれであるが、駐在中の各弁護士とも、いずれはジャカルタを離任し、所属事務所より

⁴ ヒアリング内容を記載する際に慎重を期したことは当然である。しかし、本報告書の作成にあたって、ヒアリング対象者に対して本報告書の記載内容について逐一確認を行うという作業は行っていない。

⁵ 昨年度調査研究における作成者による「インドネシアの外弁規制等、法曹有資格者の活動環境」に関する調査研究報告書」においては、2014年11月時点における状況について報告している。

⁶ その内1名は、外務省の職員として在インドネシア日本国大使館で勤務している。

⁷ 修習期は、52期、56期、57期、59期、61期、63期(2名)、64期、65期、及び66期である。

⁸ 便宜上、以下、「五大法律事務所」という表現を用いる。

⁹ 五大法律事務所に所属しているか否かに重点を置いているのではなく、あくまで、日本法弁護士の活動の実情を説明する趣旨からの記載である。

¹⁰ 本報告書においては、インドネシア法に基づくインドネシア人弁護士の法律事務所を「インドネシア法律事務所」と表現する。

¹¹ 五大法律事務所のうち1つの法律事務所は、2018年中にジャカルタに駐在する日本法弁護士を1名増員し、2名体制にすることを決定している。

後任の弁護士が派遣されることが前提となっている。作成者の任期中にも、五大法律事務所の1つから出向していた日本法弁護士1名が任期を終えて離任し、代わって同事務所に所属する別の日本法弁護士がジャカルタに着任した。

最近、五大法律事務所のうち3つの法律事務所は、一步踏み込んだ形でジャカルタにおける存在を示している。

すなわち、A法律事務所¹²は、2014年11月、ジャカルタに所在のインドネシア法律事務所との提携を公表し、「A法律事務所 ジャカルタ事務所* *提携事務所」との名称を用いている。

また、B法律事務所は、2015年5月、提携先であるインドネシア法律事務所内にデスクを開設し、「B法律事務所 ジャカルタデスク」との名称を用いている。

同様に、C法律事務所は、2016年1月、提携関係を有するインドネシア法律事務所内に、「C ジャカルタデスク」という名称のデスクを開設した。

後述するように、インドネシアの外弁規制上、外国の法律事務所はインドネシアにおいて法律事務所を開設することはできない。そのため、前述の活動について、ジャカルタに所在するインドネシア法律事務所から日本の法律事務所から日本法弁護士が出向している、という基本的な法的枠組みに変更はないはずである。その上で、インドネシア法律事務所と提携関係を有し、提携先である事務所に日本法弁護士を常駐させているという状況を日本に向けてどのように説明するのかという点について、一步踏み込んだ表現が用いられているのである¹³。

インドネシアにおける外弁規制上の制約の範囲内で、日本の法律事務所がジャカルタにおいて存在感を示していく手法として興味深い。

4 五大法律事務所以外に所属する日本法弁護士

前述の五大法律事務所からの出向者以外では、5名の日本法弁護士がジャカルタに駐在して活動している。

うち1名は、シンガポールに所在の大規模な法律事務所からの出向という形でジャカルタのインドネシア法律事務所に駐在している。同弁護士は、以前は五大法律事務所の1つに所属しており、当時の所属事務所からの出向という形でジャカルタのインドネシア法律事務所に駐在していた経験を有している。

別の1名は、JICA 長期専門家としてインドネシアに派遣された経験を有しており、もともと日本に所在の外資系法律事務所のパートナーであった弁護士である。現在は、知人であるインドネシア人弁護士が経営するインドネシア法律事務所執務している。

¹² 五大法律事務所の1つを示す。「B法律事務所」及び「C法律事務所」との記載も同趣旨。

¹³ 以上については、A法律事務所乃至C法律事務所の公式な見解ではなく、あくまで作成者の考察であることを付言しておく。

この兩名については、完全にインドネシアに拠点を移している点、すなわち、日本の法律事務所からの出向ではない点に特徴がある。

5 研修という形でインドネシアに短期間滞在する日本法弁護士

近年の東南アジア法務への関心の高まりを受けて、研修という形でジャカルタに短期間滞在する日本法弁護士も存在する。作成者の任期中には、作成者が知る限り2名¹⁴の日本法弁護士がジャカルタに所在するインドネシア法律事務所で研修を行った。うち1名は、一定の規模を有する日本の法律事務所に所属している。同弁護士は、米国留学後の海外研修という位置付けで、2か月間、日本法弁護士が所属しているインドネシア法律事務所で研修を行った¹⁵。

6 地方都市における日本法弁護士の活動

インドネシアで活動する日本法弁護士はいずれも首都ジャカルタに駐在しており、地方都市に駐在する日本法弁護士は存在しない。インドネシア進出日系企業の大半がジャカルタ及びその近郊に所在しているため、今後もこの傾向は変わらないものと思われる。

一方で、インドネシア第2の都市スラバヤ¹⁶において、2015年9月より、在スラバヤ日本国総領事館が「リーガル・コンサルテーション」と題する法律相談を実施しており、2017年度は、ジャカルタに駐在する日本法弁護士1名が、2か月に1回スラバヤに出張し、日系企業の相談に応じている¹⁷。

7 ジャカルタ駐在日本法弁護士の業務内容

(1) 業務内容¹⁸

ジャカルタに駐在して活動している日本法弁護士が扱う案件は、ほぼすべてが日系企業をクライアントとする企業法務案件である。

日本法弁護士のジャカルタにおける業務は、大きく2種類に分かれる。まず、日

¹⁴ 注7で述べた日本法弁護士を加えると3名である。

¹⁵ ヒアリング実施日：2015年7月7日。

¹⁶ 日系企業は約150社が所在。

¹⁷ <http://www.surabaya.id.emb-japan.go.jp/files/000280974.pdf> (2018年2月1日閲覧)。

¹⁸ いずれの業務についても、後述する外弁規制の範囲内で、インドネシア人弁護士と協働で案件に関与するという趣旨である。

系企業のインドネシアへの新規進出に関連する業務である。次に、インドネシアに進出済みの日系企業の現地でのオペレーションに関連する業務である。

進出に関連する案件と現地でのオペレーションに関連する案件の比率は、各弁護士によって異なるが、概ね半々である。

進出に関連する案件としては、ローカルパートナー企業との合弁契約の締結、進出にあたって M&A を行う場合の対応、進出を前提とした規制調査、等である。

日系企業の現地でのオペレーションに関する業務としては、不動産取引、労務、金融取引、債権回収、撤退、各種規制の調査及び各種相談への対応といったものが挙げられる。

ジャカルタ駐在日本法弁護士からのヒアリングによれば、最近の新規進出案件の状況について、いわゆる「進出ラッシュ」と呼ばれていた頃¹⁹と比べて日系企業の進出が一段落したことに加え、インドネシアの景気が踊り場を迎えていることから、減少傾向にあるとの話があった。一方で、別のジャカルタ駐在日本法弁護士からは、依然として進出案件を多く扱っているとの声が聞かれた。ただ、各弁護士からのヒアリングの内容を総合すると、新規進出案件のうち大型の案件を扱う機会は減少している様子が窺えた。

(2) 東京からの案件と出向者がジャカルタで獲得する案件

五大法律事務所からの出向という形で駐在している弁護士については、扱う業務について、東京からの案件と出向者がジャカルタで獲得する案件という観点から分類することが可能である。

両者の割合については各弁護士様々であるが、(i) 東京及びその他の地域²⁰からの案件が 8 割でありジャカルタで獲得する案件が 2 割、(ii) 概ね半々、(iii) ジャカルタで獲得する案件のほうがやや多い、といった話をそれぞれ聞いた。

また、案件の規模に関する傾向については、東京からの案件は大型の M&A 案件など規模の大きな案件が多く、一方で、出向者がジャカルタで獲得する案件は東京からの案件と比較すると小規模な案件が多い、とのことである。

あるジャカルタ駐在日本法弁護士からは、出向者がジャカルタで獲得している案件についても東京の所属事務所の信用で獲得しているという側面が強く、仮に東京の所属事務所を離れるというようなことになった場合、同じように案件を獲得することはできないであろうとの指摘があった。さらに、東京の所属事務所を離れるこ

¹⁹ 2011年から2012年頃にかけて、自動車関連産業を中心に多くの日系企業がインドネシアに進出した状況を示す。

²⁰ その他の地域としては、シンガポールやタイなど。シンガポールではなくタイに東南アジアを統括する地域本社を置いている日系企業も見られる。

とになれば、ジャカルタで獲得する案件の性格も変わり、各種規制の調査といった小規模な業務が多くなるのではないかと話を聞いた。

第3 日本法弁護士がインドネシアにおいて提供できる法的支援の在り方

1 序

日本法弁護士がインドネシアにおいて提供できる法的支援の在り方を検討するためには、まず、外弁規制の内容を十分に理解する必要がある。インドネシアにおける日本法弁護士によるあらゆる法的支援は、外弁規制の範囲内で行われるものである。特に、外国人弁護士はインドネシア法に基づく法律サービスを提供することができないという点については、十分に留意すべきである。

次に、かかる外弁規制上の制約を前提に、日本法弁護士がインドネシアにおいて案件に関与することの意義について検討する。

加えて、外弁規制上の制約のもと、日本法弁護士は、いかなる分野において弁護士として力を発揮することができるかについて考察する。

2 外弁規制の内容及び運用の実情²¹

(1) 外弁規制の内容

インドネシアにおける外弁規制は、弁護士法²²等を根拠としている。外弁規制の内容は、概要以下のとおりである。

- ・外国人弁護士は、裁判所において依頼者を代理することができない。
- ・外国人弁護士は、インドネシアにおいて法律事務所を開業・経営することができず、外国法の専門家としてインドネシア法律事務所に雇用されるという形態でのみインドネシアで就労することができる。
- ・外国人弁護士がインドネシア法律事務所に雇用されるためには、弁護士会（PERADI）の推薦状に基づく法務人権大臣の許可が必要である。PERADI の推

²¹ 詳細については、昨年度調査研究における作成者による「「インドネシアの外弁規制等、法曹有資格者の活動環境」に関する調査研究報告書」に記載。

²² 2003年法律第18号。

薦状を得るためには、PERADI が実施する倫理試験に合格する必要がある。

・インドネシア法律事務所に雇用された外国人弁護士は、母国法、商事及び仲裁分野における国際法に関する法律サービスを提供することができるが、インドネシア法に関する法律サービスを提供することはできない。

・外国人弁護士には、法教育及び法研究の分野における無償法律サービスを提供する義務がある。前述の法務人権大臣からの許可²³を延長するためには、かかる無償法律サービスを少なくとも1年間に100時間提供したことについての証明書の提出が要件とされている。

(2) 外弁規制の運用の実態

ア 序

外弁規制の運用の実情については、昨年度調査研究における作成者による「「インドネシアの外弁規制等、法曹有資格者の活動環境」に関する調査研究報告書」において報告したが、同報告書提出後の状況及び特に留意すべき点について、補足して説明する。

イ 日本法弁護士及び日本の法律事務所の活動形態

外弁規制上、外国人弁護士は、インドネシアにおいて法律事務所を開業・経営することができず、外国法の専門家としてインドネシア法律事務所に雇用されるという形態でのみインドネシアで就労することができる。

したがって、インドネシアには、日本の法律事務所のブランチ・オフィスは法的には存在しない。また、インドネシアにおける日本法弁護士の活動の法的な枠組みは、インドネシア法律事務所に雇用されるという形態になる。

ウ インドネシア法に関する法律サービスを提供することができないこと

外弁規制上、インドネシア法律事務所に雇用された外国人弁護士は、インドネシア法に関する法律サービスを提供することができない。

しかしながら、実際に現地において日系企業が日本法弁護士に対して求める法律サービスは、インドネシアにおける外資規制や各種規制の調査、進出に伴う現

²³ 有効期間は1年。

地での会社設立に関する問題、現地で発生する労務問題への対応、不動産に関する問題など、インドネシア法に基づく問題がほとんどであり、インドネシア法を扱えなければ対応することは不可能である。

この点について、現地で活動する日本法弁護士は、インドネシア法に基づく法律サービスについて、インドネシア人弁護士と協働して、その監督の下で行うという形で対処している。

たとえば、(i) クライアントとのミーティングにおいてインドネシア法に関する事項に話が及ぶ場合には、必ずインドネシア人弁護士の同席を求める、(ii) インドネシア法に関する意見を記載した意見書等には署名をせずインドネシア人弁護士のみが署名する、といった実務の在り方が存在する²⁴。

さらに、インドネシアにおける法の運用には不透明な点が多く、インドネシア人弁護士でなければ細部を確認できない場合が珍しくないため、インドネシア法に基づく問題について、日本法弁護士がインドネシア人弁護士の関与なく単独で扱うという事態はあまり想定できない。

以上の次第であり、日本法弁護士による法的支援の提供は、インドネシア法に関する部分について、インドネシア人弁護士の監督の下、インドネシア人弁護士との協働で行われることが大前提となる。

エ PERADI が実施する倫理試験をめぐる状況

「(1)」で述べたとおり、PERADI からの推薦状を取得するためには、PERADI が実施する倫理試験に合格しなければならず、同試験の形態として、筆記試験形式と口頭試問形式が存する。筆記試験形式の倫理試験は、2014年2月にはじめて実施され、以降同年8月及び2016年8月にそれぞれ実施されており、試験は英語で実施され、選択式問題及び記述式問題から構成されている。一方、口頭試問形式の倫理試験は、2016年8月以降に不定期に実施されており、その内容は、3名の試験官から、弁護士法及び弁護士行動規範に関する問題意識や後述する無償法律サービスの提供方法に関する質問を受けて回答するというものあり、試験時間は合計で20～30分程度である²⁵。この倫理試験は、2014年8月に筆記試験が実施されて以降、しばらく実施されない状況が続いていたものの²⁶、

²⁴ 当然のことながら、いずれも、インドネシア法を直接扱わないという外弁規制の範囲内において行う趣旨である。

²⁵ 口頭試問形式の倫理試験の内容に関する記載は、実際に同試験を受けた日本人弁護士へのヒアリングに基づくものであるが（ヒアリング実施日：2018年2月13日）、試験が毎回同一の方法で行われるとは限らないため、実際に試験を受ける際は、試験の具体的な実施態様につき事前に PERADI に対して照会を行うのが安全である。

²⁶ その原因として、2015年3月頃からの PERADI の分裂騒動の影響が考えられる。

2016年8月に筆記試験が実施され、それ以降は不定期に口頭試問形式の倫理試験が行われており、2016年夏以降にジャカルタでの駐在を開始した日本人弁護士は、全員倫理試験を受けることができているようである。

PERADIによる倫理試験が実施される以前、PERADIはインドネシア法律事務所において雇用されることを希望する外国人弁護士に対する推薦状の発給について極めて消極的であり、2012年頃には、推薦状の取得は事実上不可能という状態にまで至っていた。また、PERADIから推薦状を取得することができたとしても、法務人権大臣から許可を取得する際の手続が非常に困難であった。

倫理試験の実施以後は、そのような状況は改善され、倫理試験への合格を前提として、PERADIからの推薦状取得及びその後の法務人権大臣からの許可取得手続は円滑に行われていた。

しかし、一時期、倫理試験自体が実施されず、その影響で推薦状についても発給されないという状況が継続していたのであり、その後状況は改善されてきているものの、PERADIの分裂は未だ解決しておらず、今後もPERADIからの推薦状の取得を巡る状況を注視していく必要がある。

オ 無償法律サービス提供義務の運用をめぐる状況

「(1)」で述べたとおり、インドネシア法律事務所に雇用される外国人弁護士は、無償法律サービスを提供する義務がある。

法務人権大臣からの許可を延長するにあたっては、かかる無償法律サービスを少なくとも1年間に100時間提供したことの証明書が必要となる。証明書は法律サービスの提供を受けた機関が発行しており、提供された法律サービスの時間数が記載されている。現状、準備に要した時間も時間数に含めることが可能である。

ジャカルタに駐在する日本法弁護士は、インドネシアの大学法学部において数回の講義²⁷を行うという形で義務を果たす場合が多い。このような義務履行の場については、PERADIから提供されるわけではなく、所属するインドネシア法律事務所の協力を得ながら、日本法弁護士が自ら確保しなければならない。

ある日本法弁護士によれば、無償法律サービスの提供時間が120時間²⁸に満たず、総時間数が40時間程度であったが許可の延長が認められた、とのことである。一方で、ある日本法弁護士は、所属するインドネシア法律事務所から、「最近

²⁷ 正式な講師として通年にわたって講義を行うという形式ではなく、スポット的に数回の講義を行うという例が多かった。

²⁸ 2017年大臣令が施行される以前に適用された法務人権大臣決定2004年第M.11-HT.04.02号の下では、外国人弁護士は、少なくとも毎月10時間（すなわち少なくとも年間120時間）の無償法律サービス提供義務が課されていた。

は厳しく運用されているので、必ず120時間に到達するように。」との指示を受け、そのようにした旨述べていた。

年間120時間にも及ぶ無償法律サービス提供義務の負担は重く、日本法弁護士からは、このような義務は撤廃して欲しいという声が多く聞かれた²⁹。

3 インドネシアにおいて日本法弁護士が案件に関与することの意義³⁰

(1) 序

インドネシア法に関する法律サービスを単独で提供することができないという外弁規制上の制約のもと、日本法弁護士がインドネシアにおいて案件に関与することの意義、すなわち、日系企業がインドネシア人弁護士を直接起用することと比較した場合のメリットは、以下の3点にあるものと考えている。

- i 起用するインドネシア人弁護士を適切に選択する機能
- ii インドネシア人弁護士の業務に対するクオリティコントロール
- iii クライアントとインドネシア人弁護士との間の法的及び言語的なコミュニケーションの橋渡し

(2) 起用するインドネシア人弁護士を適切に選択する機能

インドネシアでは、能力があり信用に値するインドネシア人弁護士を選択することは非常に難しい。

インドネシアにおける弁護士のクオリティは千差万別である³¹。その原因として、弁護士法に基づく司法試験の歴史が浅いこと、裁判例の公開が限定的であり法解釈学が発展途上であること、が挙げられる。また、いまだ司法に汚職の問題が存在するインドネシアにおいては、弁護士の一部も汚職と無縁ではない。守秘義務等の弁護士倫理に対する意識も一般論として日本には及ばない。

このような状況のもと、日系企業、特に進出してからの歴史が浅い日系企業が、

²⁹ ある日本法弁護士は、「我々日本法弁護士は、所属するインドネシア法律事務所において、日々若いインドネシア人弁護士の能力向上に貢献しているのであるから、法教育分野における貢献は十分なはずである。」との意見を述べていた。

³⁰ 昨年度調査研究における作成者による「「インドネシア共和国における日本企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」に関する調査研究報告書」においても触れたが、本調査研究の成果も踏まえ、一部について加筆及び修正等をしつつ、再度整理した。

³¹ 当然のことながら、能力の高いインドネシア人弁護士、高い倫理観を保持しているインドネシア人弁護士も存在することを強調しておく。

独力で、有能かつ信用に値するインドネシア人弁護士を探すことは非常に困難である。そこで、依頼するインドネシア人弁護士の選定について、日本法弁護士又は日本の法律事務所が関与する必要がある。

日本法弁護士が所属しているインドネシア法律事務所であれば、能力及び信用性についての検証は済んでいるはずであるから、ジャカルタにおける日本法弁護士の存在は、日系企業が起用するインドネシア人弁護士を適切に選択する際の1つの指標となる。

(3) インドネシア人弁護士の業務に対するクオリティコントロール

たとえ、信頼に値するインドネシア法律事務所を起用したとしても、いまだ発展途上な部分も多いインドネシアの司法制度のもとにおけるインドネシア人弁護士の一般的な能力は、日本や欧米諸国と比較して発展途上という段階にある³²。

そのような状況のもと、インドネシア人弁護士の業務に対する日本法弁護士によるクオリティコントロールという視点は、外弁規制下における日本法弁護士の存在意義という観点から重要である。

日本法弁護士は、日系企業の懸念点や感覚を共有した上で、日本での企業法務の経験及び日本法の知識を活用して、インドネシア人弁護士による成果物のクオリティを日系企業が求めるレベルにまで高めることができる。

すなわち、インドネシア法に基づく部分については、外弁規制上、インドネシア人弁護士しか処理することはできないが、日本法弁護士は、日本での企業法務の経験や日本法の知識に基づき、「このような条文もあるはずではないか?」「この点はおかしいのではないか?」「日本ではこのような法規制があるので、クライアントは、インドネシアでも同様の規制があるのかについて気にしている。」といった視点からインドネシア人弁護士の業務の精度を高めることが可能である。

さらに、時間管理の文化が異なるインドネシアにおいて、日本の文化に基づいて納期を管理し、適切な報告を行っていくことも可能である。

(4) クライアントとインドネシア人弁護士との間の法的及び言語的なコミュニケーションの橋渡し

クオリティコントロールとも関連する部分であるが、日本法弁護士が間に入ることによって、法的に重要な事実とそうでない事実を振り分けるなど、事実関係や争点を適

³² ジャカルタに駐在している日本法弁護士はいずれも一定以上のクオリティを有するインドネシア法律事務所に所属している。しかしながら、複数の日本法弁護士から、インドネシア人弁護士の業務のクオリティに対しては不満が残るという趣旨の話を聞いた。

切に整理してインドネシア人弁護士に伝えることができる。

また、日本法弁護士は、日系企業の文化や懸念点を共有し、これらを適切にインドネシア人弁護士に伝えることができる。特に、日本本社に向けての説明が可能であるという点については、インドネシア人弁護士には不可能な部分である。

さらに、クライアントと日本法の理解を共有していることにも意義がある。日本法の理解に基づくクライアントの疑問点を、日本法とインドネシア法の違いを考慮しつつ、インドネシア人弁護士に伝え、適切な回答を導くことができる。

加えて、日本法弁護士が間に入ることで、日本語での相談が可能となる。この点は、英語を話すことに抵抗があるクライアントのみならず、英語が堪能なクライアントにとっても意味がある。法文化が異なり、かつ、英語を母国語としないインドネシア人弁護士と、他国の法律に基づく問題について英語で完全なコミュニケーションをとることは容易ではない。

(5) 小括

以上述べたとおり、日本法弁護士がインドネシアにおいて外弁規制の下で果たすべき役割は、基本的には、インドネシア人弁護士とクライアントとの間をつなぐ業務、すなわち、「リエゾン業務」又は「コーディネート業務」といった言葉で表現される業務である。

4 日本法弁護士が能力を発揮することができる分野に関する考察

(1) 序

リエゾン業務又はコーディネート業務について意義があることは当然であるが、一方で、リエゾン業務において発揮される日本法弁護士の付加価値はクライアントから「見えにくい」部分であるという考え方もあり得る。また、日系企業のなかでも、日本本社に充実した法務部を有し³³、かつ、インドネシアの実情を知り尽くした駐在員を有する、進出してからの歴史が長い大企業であれば、信用に値する優秀なインドネシア人弁護士を直接起用し、リエゾン業務については内製化することも可能であろう³⁴。

³³ なお、インドネシア現地法人に日本人の法務担当者を置いている日系企業は、昨年度調査研究におけるヒアリングの限りでは見当たらなかった。外国人労働者の人数制限等の理由により、日系企業のインドネシア現地法人が法務を中心に扱う日本人駐在員を置くことは考えにくい。

³⁴ 実際に、昨年度調査研究において訪問した規模の大きいある日系企業では、直接インドネシア人弁護士を起用しており、特に不便はないという趣旨の話を聞いた。

さらに、リエゾン業務のうち言語的なコミュニケーションの橋渡し役しか果たせないのであれば、弁護士ではなく通訳としての役割を果たすに過ぎない。

そこで、以下、日本法弁護士がインドネシアにおいて弁護士としての能力を発揮することができる分野について考察する。

以下の考察は、あくまで外弁規制上の制約の範囲内において、すなわち、インドネシア人弁護士の監督のもと、インドネシア人弁護士との協働で行われることを前提とするものである³⁵、³⁶。

(2) 日本法弁護士が能力を発揮することができる分野

日本法弁護士がインドネシアにおいて弁護士としての能力を発揮することができる分野は、日本における企業法務の経験を活かすことができる分野である。

まず、インドネシア法に準拠しない契約に関する契約書³⁷の作成については、自ら行っても外弁規制上の問題は生じない。

また、たとえば、日系企業のインドネシア進出に際してローカル企業と合弁契約を締結する場合や M&A を行う場合など、インドネシア法に準拠する部分に加えて企業法務の特定の領域における専門知識が問われるような分野については、日本法弁護士は、外弁規制が許容する範囲内で、日本での経験を直接活用することが可能である。ジャカルタに駐在する日本法弁護士も、このような業務を多く扱っている。

さらに、インドネシア法が直接関係する問題についてインドネシア人弁護士が契約書やリーガル・メモランダム等の法的文書を作成するというような場合であっても、日本法弁護士は日本での経験に基づき、分析の視点や補充すべき事項を指摘し、法的理論の構成を示唆するなど、法的な分析能力、文書作成能力及び論理的思考力をクオリティコントロールの観点から活かすことができる。

日本での企業法務の経験を有しているからこそ、クライアントが重視する部分を理解することができるのである³⁸。

当然のことながら外弁規制が許容する範囲内においてという趣旨ではあるが、日本での企業法務の経験を直接活用することができる分野は、日本法弁護士がインドネシアにおいて弁護士としての存在意義や付加価値を発揮しやすい分野である。

³⁵ このような意味においては、リエゾン業務の一部であることに変わりはない。特に、クオリティコントロールの視点についての別の角度からの説明ともいえるであろう。

³⁶ 実際に業務を行う場合には、外弁規制上の制約の範囲内であることについて、あらためて慎重に検討されたい。

³⁷ たとえば、準拠法をインドネシア法としないクロスボーダーの金融取引に関する契約書。

³⁸ ある日本法弁護士からは、企業法務の経験を有していない弁護士が間に入っても、単なる「伝言ゲーム」になるだけであると述べていた。日本法弁護士が付加価値を発揮する可能性について示唆に富む発言である。

(3) 日本法弁護士が力を発揮することが難しい分野

一方で、たとえば、行政や相手方に対して直接対応する必要がある分野については、インドネシア人弁護士でなければ対応が難しく、日本法弁護士が弁護士として力を発揮することができる部分は限られている。

特に、行政対応³⁹については、法律の理論によって処理されるという側面より、コネクションの有無や賄賂によって処理される側面も一部に残っており⁴⁰、日本法弁護士が踏み込むことは難しい。

また、労務問題のうち、ストライキなどの労使紛争が実際に発生し、労働組合や労働者に対して現場での直接的な対応が必要となる案件については、インドネシア人弁護士でなければ対応できず、また、このような案件は企業法務を扱うインドネシア人弁護士のなかにも扱うことは避けたいと考える者もいるようであり、日本法弁護士が活躍する余地を見出すことは難しいのではないかと^{41・42}。

さらに、在留邦人個人をクライアントとする一般民事事件、特に裁判への対応が必要となる案件についても、日本法弁護士は法廷で依頼者を代理することができず、日本で蓄積した一般民事事件における訴訟の経験を活かすことができない⁴³。インドネシアの裁判所には、汚職の問題がいまだ残っている。また、一般民事事件においてインドネシア人個人を被告として訴訟を行い勝訴したとしても、いまだ司法制度が発展途上のインドネシアにおいて、強制執行によって満足を得るといった場面は容易には想像できない。加えて、インドネシア人の相手方との交渉についても、インドネシア人弁護士が行うほかに、通訳以上の役割を発揮することは難しいであろう。

インドネシアの司法制度は発展途上という状況であり、一部には、法律によって

³⁹ たとえば警察や入管当局への対応。

⁴⁰ 一方で、あるジャカルタ駐在日本法弁護士からは、投資調整庁（BKPM）での手続についてはクリーンかつ明確であるとの評価を聞いた。会社設立に関する投資調整庁での手続については、日本法弁護士が関与する業務として一般的である。

⁴¹ 昨年度調査研究を通じて、労務問題については、日系企業の間で法的支援のニーズが存在することが窺え、日本法弁護士による法的支援の可能性が感じられた分野である。一方で、日本法弁護士の労務問題への関与については、本文で述べた視点からも検討する必要がある。

⁴² 労務問題全般に関して日本法弁護士が力を発揮することができないという趣旨ではない。ジャカルタに駐在する日本法弁護士も、労務問題を主な取扱業務の1つとして挙げている。ジャカルタ駐在日本法弁護士からは、たとえば、事業縮小に伴う従業員の別会社への転籍に関する案件や従業員の解雇に関する案件などに関わった話を聞いた。

⁴³ インドネシアにおける在留邦人への支援の必要性や将来的な日本法弁護士による支援の可能性を否定するという趣旨ではなく、あくまで、日本法弁護士としての付加価値の発揮という側面からの検討である。

解決するという考え方が浸透していない場面が存在する。日系企業や在留邦人が今まさに直面している問題に対して支援を提供するという趣旨から、現地でのパイプを作るなどして、法が許す限りにおいてこのような分野にも踏み込んでいくという考え方もあるかもしれないが、そのような活動を業務の中心に据えるのであれば、法解釈によって物事を解決するという弁護士の業務からは離れたものになるであろう。

第4 日本法弁護士による法的支援へのニーズの量

1 序

以下では、日本法弁護士による法的支援へのニーズがどれほど存在するか、すなわち、ニーズの量という側面から検討する。

かかる検討の基礎資料として、2015年9月17日に開催されたジャカルタ駐在日本法弁護士による日系企業を対象としたシンポジウム（以下、「本シンポジウム」という。）⁴⁴の際に実施したアンケート（以下、「本アンケート」という。）を用いている⁴⁵。

2 ジャカルタ駐在日本法弁護士の存在に対する認知度

(1) 序

日本法弁護士による法的支援へのニーズの量について検討する前提として、まず、インドネシア進出日系企業の間におけるジャカルタ駐在日本法弁護士の存在に対する認知度について検討する。

(2) 昨年度調査研究におけるヒアリング調査の結果

昨年度調査研究においてインドネシア進出日系企業を対象に実施したヒアリング調査⁴⁶においては、インドネシア進出日系企業の間におけるジャカルタ駐在日本法弁

⁴⁴ 本シンポジウムの詳細については、本調査研究における作成者による「「インドネシア共和国に進出する日本企業及び在留邦人の支援のための日本の法曹有資格者による支援のための方策の試行」に関する調査研究報告書」に記載。

⁴⁵ 質問票及び集計結果は、本報告書別紙1及び別紙2として添付。質問票には、現地での「生の声」を引き出すため、自由記載欄を多く設けることとした。また、一部、本報告書本文において直接的には触れていない質問もある。

⁴⁶ 2014年10月から2015年1月にかけて実施。

護士の存在に対する認知度は低かった。

ヒアリングを行った各社からは、「ジャカルタに日本の弁護士がいることは知らない。」「インドネシアで日本の弁護士が何をしてくれるのか分からない。」といった声が多く聞かれた⁴⁷。

(3) 本アンケートの結果

一方、2015年9月17日に開催された本シンポジウムの際に実施した本アンケート⁴⁸においては、回答した日系企業の約85%⁴⁹が、ジャカルタに日本法弁護士が駐在していることを知っていたと回答している。

この点については、(i)本シンポジウムについて、ジャカルタジャパンクラブ⁵⁰を通じて、同クラブ会員企業に広報をしたこと、(ii)2014年から2015年にかけて、同クラブはジャカルタ駐在の日本法弁護士が関与するセミナーを3件開催しており、各セミナーとも約100名の参加者を集めたこと、(iii)その結果、同クラブ会員企業の間では、ジャカルタに駐在する日本法弁護士の存在が知られていたこと、が原因ではないかと考えている。

また、もともと法的な問題に関心のある担当者が多く参加していたであろうことも、このような結果の理由の1つであると考えられる⁵¹。

一方で、あるジャカルタ駐在の日本法弁護士からは、このアンケート結果を受けても、ジャカルタ駐在の日本法弁護士の存在が十分に認知されているとは考えておらず、特に、ジャカルタから離れた工業団地での認知度は依然として低いものと考えている旨の話があった。

(4) 小括

昨年度調査研究におけるヒアリング調査の結果と本調査研究におけるアンケート結果の間に差異があるため、この点に関する分析はやや困難であるが、インドネシア進出日系企業の間におけるジャカルタ駐在の日本法弁護士の存在に対する認知度は、日本法弁護士によるセミナーの開催等により、徐々に高まってきていると理解する

⁴⁷ 詳細は昨年度調査研究における作成者による「「インドネシア共和国における日本企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」に関する調査研究報告書」に記載。

⁴⁸ 同アンケート質問4。質問事項は、「ジャカルタに日本の弁護士が駐在していることを知っていましたか？」。

⁴⁹ 総回答数89。「知っていた」との回答は76。

⁵⁰ ジャカルタ及びその近郊における日系商工会議所機能及び日本人会機能を併せ持つ団体。

⁵¹ ある日系中小企業の代表者も同様の指摘をしていた。同人はインドネシアでの駐在経験が30年にも及ぶが、ジャカルタに日本法弁護士が駐在していることを知らなかったと述べていた。ヒアリング実施日：2015年10月20日。

ことが可能である⁵²。

また、本シンポジウムの開催によっても、日本法弁護士の存在に対する認知度はさらに高まったものと思われる。

3 日本法弁護士による法的支援へのニーズの量に関する本アンケート結果の分析

本アンケートにおいて、インドネシアでビジネスを行うにあたって、法的な問題について弁護士などの専門家に相談する必要性を感じたことがあるかについて尋ねたところ⁵³、約85%⁵⁴が必要性を感じたことがある旨回答している。

専門家への相談の必要性を感じた分野についての回答結果⁵⁵を総合すると、概ね、労務、契約法務、債権回収、各種規制の解釈及びその対応法、といった点が挙げられる。なお、契約法務については、昨年度調査研究におけるヒアリングにおいては積極的なニーズとして表れてこなかった点であり⁵⁶、日本法弁護士による法的支援という観点から非常に興味深い結果である。

一方で、ジャカルタに駐在する日本法弁護士に相談した経験の有無を尋ねたところ⁵⁷、相談した経験があるとの回答は約36%⁵⁸に留まった。上述の認知度に比して低い結果である。日本法弁護士以外の相談先について尋ねたところ⁵⁹、「インドネシア人弁護士」

⁵² ジャカルタ及びその近郊に所在する日系企業は1200社ほどであろうから、何らかのイベント等をきっかけに認知度が短期間に向上することも十分に考えられる。

⁵³ 本アンケート質問2。質問事項は、「インドネシアでビジネスを行うなかで、法的な問題の予防又は対応について、弁護士などの専門家に相談したいと思っただけですか？」

⁵⁴ 「ある」との回答数は76。「特になし」との回答数は13（約15%）。

⁵⁵ 本アンケート質問3。質問事項は、「質問2で、「1. ある」とお答えの場合、相談したいと思っただけな法的な問題は、どのような内容でしたか？以下にご記載ください（ご記載例：従業員の解雇に関するトラブル、ローカルの取引先企業との間の取引契約書の作成、売掛金の回収トラブル、など）」。回答は自由記載の形式。

⁵⁶ 昨年度調査研究における作成者による「「インドネシア共和国における日本企業・在留邦人に対する法的支援のニーズ」に関する調査研究報告書」に記載。インドネシアにおいては、特に製造業において日系企業同士の取引が多いことから、従前、契約書を作成するということはさほど行われておらず、したがって、昨年度調査研究において、契約法務に関する明確なニーズは浮かび上がってこなかった。しかし、本年度に実施した日系製造業からのヒアリングにおいては、日本におけるコンプライアンス意識の高まりを受けて、インドネシアにおける日系企業同士の取引であっても取引基本契約書の締結を進めていく方針である旨の話があった。ヒアリング実施日：2015年11月3日。

⁵⁷ 本アンケート質問5。質問事項は、「今まで、ジャカルタに駐在している日本の弁護士に、法的な問題の予防又は対応について相談したことはありますか？」

⁵⁸ 「ある」との回答数は32。「ない」との回答数は56（約63%）。

⁵⁹ 本アンケート質問7。質問事項は、「ジャカルタ駐在の日本の弁護士以外で、法的な問題について相談したことがある場合、その相談先をご記載下さい（ご記載例：日本人コンサルタント、インドネシア人弁護士、日本本社の法務部、自社ローカルスタッフ、合弁相手の法務担当者、など）」

との回答が最も多く⁶⁰、次いで「日本人コンサルタント」⁶¹という回答であった。

続いて、今までジャカルタ駐在日本法弁護士に相談した経験がない日系企業に対して、本シンポジウムに参加したことで日本法弁護士に相談してみたいと思ったかを尋ねたところ⁶²、約73%⁶³が、相談してみたいと思った旨を回答している。

本アンケート結果を総合すると、法的な問題に関する弁護士等の専門家への相談ニーズ自体は存在し、インドネシア人弁護士や現地で活動する日本人コンサルタントが相談の受け皿となっている実情が窺える。

一方で、今まで日本法弁護士に相談したことがなかった日系企業のうち7割以上が、今後、日本法弁護士に相談してみたいと感じており、日本法弁護士の存在に対する認知度及び日本法弁護士を活用するメリットに対する理解度の向上を前提として、日本法弁護士への相談のニーズが一定量潜在している様子が窺える。

4 日本法弁護士への業務量に関するヒアリング

作成者は、本報告書提出の直前である2016年2月、ジャカルタ駐在日本法弁護士7名からヒアリングを行った。その際、最近の業務量について質問したところ、(i) 順調に増えている、(ii) やや増えている、又は(iii) 以前と比べてさほど変化はない、といった趣旨の回答が多く、業務量が減少しているとの話は聞かなかった。

むしろ、7名中2名からは、駐在日本法弁護士の増員を検討しているとの話を聞いた。

以上を総合すると、ジャカルタ駐在日本法弁護士の業務量は、増加傾向にあると評価することが可能である。

5 小括

昨年度調査研究における日系企業各社からのヒアリングにおいては、日本法弁護士へのニーズという視点からは、潜在的なニーズに留まる部分が多かった。すなわち、「日本法弁護士に依頼したことはないし、そもそも、ジャカルタに駐在していることを知らなかったけれども」という前提のもとに、「仮に、日本法弁護士によるこのようなサ

⁶⁰ 回答数は34。ただし、自由記載の回答内容を集計したため、一定の誤差があり得る。

⁶¹ 回答数は29。一定の誤差があり得ることについて上述と同様。

⁶² 本アンケート質問6。質問事項は、「質問5で「2. ない」とお答えの方にお聞きします。今回のシンポジウムに参加されたことで、今後、法的な問題について、ジャカルタに駐在する日本の弁護士に相談してみたいと思いましたが。また、その理由についてもご記載下さい。」。

⁶³ 「思った」との回答数41。「思わない」との回答数5。母数は質問5で、「ない」と回答した56である。

ービスがあれば検討したい。」というような流れになることが非常に多かった。

一方で、本調査研究においては、上述のアンケート結果から分かるとおり、本シンポジウムの開催を受けて、今まで日本法弁護士に相談したことがなかった日系企業についても、日本法弁護士への相談に興味を抱いている様子が窺えた。

このような状況につき、日本法弁護士に対する認知度が向上していることを考え合わせると、潜在するにとどまっていた日本法弁護士に対するニーズが、徐々に顕在化しつつあると評価できるのではないかと考えている。

第5 小規模な法律事務所に所属する日本法弁護士及び単独でインドネシアに渡ることを志す日本法弁護士の可能性に関する考察

1 序

ジャカルタに駐在する日本法弁護士の人数は、近年さほど変動がなく、10名程度という状況が続いている。うち、五大法律事務所からの出向者が半数以上を占める。

そこで、小規模な法律事務所に所属する日本法弁護士又は単独でインドネシアに渡ることを志す日本法弁護士のインドネシアにおける活動の可能性について考察する⁶⁴。

2 企業法務案件が中心となること

昨年度調査研究において、ジャカルタ及びその近郊における在留邦人に対する法的支援のニーズについては、明確な形では表れてこなかった。また、在留邦人個人をクライアントとする一般民事案件への関与の在り方が企業法務に比して難しいことについては、前述したとおりである。

以上の次第であり、インドネシアに駐在する日本法弁護士が在留邦人個人をクライアントとする案件を中心に業務を行うことは現状では考えにくく、日系企業をクライアントとする企業法務案件を中心に扱うことになる。

3 現地で案件を獲得することの重要性

前述したように、五大法律事務所から出向している日本法弁護士の場合、一定の割合で東京からの案件というものが存在する。そのような案件は、一般的な傾向として、出向者がジャカルタで直接獲得する案件より規模が大きいとのことである。

一方で、そもそも日本でインドネシア法務を扱っている法律事務所は多くないとい

⁶⁴ 委託元である法務省より特に検討を求められた事項である。

う現状を考えると、小規模な法律事務所に所属している日本法弁護士がジャカルタに出向した場合、東京からの案件はないという状況でスタートすることになる。

そこで、単独でインドネシアに渡ることを志す日本法弁護士の場合は当然であるが、小規模な法律事務所に所属している場合であっても、現地で日系企業をクライアントとする案件を獲得していくことが重要になる。

この点について、ある五大法律事務所に所属している日本法弁護士は、ジャカルタで直接獲得している案件についても日本の所属事務所の信用に依存している部分があり、仮に日本の所属事務所を離れたと仮定した場合、ジャカルタで獲得する案件は規制調査のような小規模なものが増えるであろうと述べ、日本の所属事務所という後ろ盾がない日本法弁護士がジャカルタで案件を獲得していくことの難しさを示唆していた。

一方で、インドネシアに拠点を移して活動しているある日本法弁護士は、駐在期間が長くなり現地で知り合いが増えたことや積極的に営業活動を行っていることによって、業務量は着実に増えつつあると述べていた。また、同弁護士が扱っている案件は、大企業をクライアントとするものが多く、規模の大きな投資案件なども扱うとのことであった⁶⁵。

以上の次第であり、単独でインドネシアに渡ることを志す場合はもちろんであるが、小規模な法律事務所に所属している日本法弁護士の場合であっても、自らインドネシアで日系企業をクライアントとする案件を獲得していくことが重要である。一方で、インドネシアでの経験を蓄積し実力を身につけていけば、将来的には規模の大きい案件を扱っていく可能性も考えられる。

4 必要な能力

インドネシアに駐在する日本法弁護士に必要な能力は、(i) 日本での企業法務の経験、及び(ii) 高い英語力である。

前述のとおり、現状、インドネシアに駐在する日本法弁護士の業務は企業法務が中心となるため、企業法務の分野で経験を有することが最も重要である。小規模な法律事務所に所属している日本法弁護士については、たとえば、中小企業に対する法的支援の経験を磨いていくことなどが考えられる。

また、日系企業が関係するインドネシア法務には英語が用いられており、インドネ

⁶⁵ このような観点からは、小規模な法律事務所に所属している日本法弁護士又は単独でインドネシアに渡ることを志す日本法弁護士が扱う案件について、中小企業をクライアントとする案件に限られるのではないかとの考え方には賛同できない。また一方で、五大法律事務所の1つに所属する日本法弁護士からは、進出からの歴史が長い大企業はインドネシア人弁護士を直接使いこなす能力を有しているため、インドネシアでは、日本で業務を行っていた頃より、中小企業をクライアントとする案件を扱うことが増えたとの話を聞いた。

シア人弁護士とクライアントとの共通言語も英語であるから、インドネシアに進出する日本法弁護士には高い英語力が求められる。現在ジャカルタに駐在する日本法弁護士10名のうち5名は、米国のロースクールへの留学経験を有している。

一方で、あるジャカルタ駐在日本法弁護士⁶⁶は、インドネシア大学の語学コースでインドネシア語を学んだ経験を有しており、英語力に加えてインドネシア語能力を活かして業務を行っている。インドネシア語を業務に用いるという形態は、インドネシアにおける日本法弁護士による法的支援の新たな形である。

5 所属事務所を探すことの難しさと予想される待遇

日本法弁護士の出向を受け入れているインドネシア法律事務所は、出向者が日本の大規模な法律事務所に所属している点を評価しているというのが現実であろう。そのような中で、所属事務所の後ろ盾を持たない日本法弁護士が受け入れ先となるインドネシア法律事務所を見つけることは難しい。前述したように、インドネシア人弁護士の信用性は千差万別であり、一部には信用できない弁護士も存在する。したがって、信用できる所属事務所を探すことは、小規模な法律事務所に所属する又は単独でインドネシアに渡ることを志す日本法弁護士にとって、非常に大きな壁となるはずである。

また、受け入れ先での待遇についても、当初はインドネシア人のアソシエイト弁護士とさほど変わらない程度のもになると予想される。日本の所属事務所からのサポートがない場合、業務が軌道に乗り、所属するインドネシア法律事務所からある程度の給与を支払うに値する価値を認めもらうまでの一定期間、ジャカルタでの外国人としての生活に耐えうる経済的な余裕をもって進出することが必要となる。

6 将来的な可能性に関する私見

外弁規制上の各種制約、特に、PERADI からの推薦状取得についての不透明な状況に加え、適切なインドネシア法律事務所を見つけることの難しさを考えると、日本法弁護士のインドネシア進出についての難易度が非常に高いということは否定できない。インドネシアへの日系企業の進出が進んでいるという状況において、ここ数年、ジャカルタに駐在する日本法弁護士の人数に変動がないことが、かかる現実を如実に示している。

一方で、ジャカルタに駐在する日本法弁護士の業務量が増加傾向にあること、かつ、最近、日本法弁護士へのニーズが徐々に顕在化しつつあることが窺われるという状況からは、進出の際の困難を乗り越えた日本法弁護士がインドネシアで活躍するという

⁶⁶ 着任は2015年であり、昨年度調査研究においてはヒアリングを行っていない。五大法律事務所の1つからの出向者である。

将来像も十分にあり得るものと考えている。

第6 日本法弁護士による効果的な法的支援の提供の在り方についての提言

1 日本法弁護士の存在に対する認知度と日本法弁護士活用のメリットに対する理解度のさらなる向上

前述のとおり、インドネシア進出日系企業の間におけるジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士の認知度は、昨年度調査研究終了時点に比べて、徐々に向上しているものと理解することが可能である。一方で、日本法弁護士に実際に相談をした経験を有する企業は、認知度に比してさほど多くはなかった。日本法弁護士による効果的な法的支援の提供のためには、まずは、インドネシア進出日系企業の間におけるジャカルタ駐在日本法弁護士の存在に対する認知度のさらなる向上を図るべきである。

また、認知度の向上に加えて、日本法弁護士を活用するメリットに対する理解度が向上していくことによって、日本法弁護士がインドネシアにおいてより力を発揮できる分野におけるニーズの掘り起こしにつながっていくはずである。昨年度調査研究において日系企業からよく聞かれた「日本法弁護士がインドネシアで何をしてくれるのか分からない。」という発言は、日本法弁護士を活用するメリット、すなわち日本法弁護士が力を発揮することができる分野に対する理解が不足しているがゆえのものであろう。

このような日本法弁護士の存在に対する認知度及び日本法弁護士活用のメリットに対する理解度の向上は、将来的に、日系企業がインドネシアにおいて日本法弁護士を適切に起用して法的な問題を効果的に予防し、又は対処していくことに資するはずである。

2 日系諸機関と日本法弁護士との連携の強化

日本法弁護士による効果的な法的支援のためには、現地の日系諸機関、すなわち、在インドネシア日本国大使館、各地の総領事館、ジャカルタジャパンプラブ、JETROジャカルタ事務所といった日系諸機関と日本法弁護士との間の連携を強化していくことが必要である。

昨年度調査研究終了時点においては、ジャカルタ駐在日本法弁護士と日系諸機関との連携体制の構築はさほど進んでいないと報告したが、本シンポジウムの開催を経て、ジャカルタ所在の日系諸機関と日本法弁護士との連携体制は一定程度深化したものと理解している。

日系諸機関と日本法弁護士との連携体制が強化されれば、日系諸機関に当地の日系企業から法的な問題についての相談が寄せられた場合、駐在する日本法弁護士の紹介などをより適切に行うことが可能になり、円滑な法的支援の提供につながる。また、日系諸機関の協力を得て、日本法弁護士がセミナー等を開催し、日系企業にとって有益な法情報を発信していくことも可能となる。

3 外弁規制の明確な運用及び改正の可能性に対する問題提起

インドネシアにおいては、一時期、PERADI から推薦状が発給されないという状況が継続していたのであり、その後状況は改善されてきてはいるものの、PERADI の分裂は未だ解決しておらず、今後も PERADI からの推薦状取得を巡る状況を注視する必要がある状況が続いている。外弁規制の明確な運用は、インドネシアにおける日本法弁護士の活動にとって不可欠な前提である。

また、日本において外国法事務弁護士は自ら外国法事務弁護士事務所を開設し日本法弁護士を雇用することも可能であるが、インドネシアにおいては、外国人弁護士は自ら事務所を開設することができず、インドネシア法律事務所に雇用されるという形でのみインドネシアで活動することができる。相互主義の観点からは、不公平な状況と言わざるを得ない。インドネシアにおいて外国人弁護士が自前の拠点を持つことができないという点については、インドネシア駐在日本法弁護士の多くから、インドネシアにおける法的支援に関する最大のハードルであるとの話があった。

あくまで私見ではあるが、インドネシアにおける外弁規制の明確な運用及び相互主義の観点から公平性を確保するための改正については、適切なチャンネルを通じて問題提起をしていくことが検討されるべきではないかと考えている。

第7 結語

日本法弁護士のジャカルタ駐在の歴史が始まったのは2010年頃のことであり、その歴史は、日系企業のインドネシアへの進出の歴史と比べて非常に浅いものである。ある日本法弁護士は、「日系企業がインドネシアで日本法弁護士を活用していくという状況は、まだ始まったばかりであり、今後の可能性は十分にあるものと考えている。」と述べていた。

外弁規制上の制約など困難な部分も多いが、将来的に、新たにインドネシアに進出する日本法弁護士が現れ、外弁規制の範囲内において、インドネシア進出日系企業や支援を必要とする在留邦人に対して充実した法的支援を提供していくという状況が生まれることを願っている。

昨年度調査研究及び本調査研究においては、日系諸機関、インドネシア進出日系企業、ジャカルタ駐在日本法弁護士などインドネシア日本人社会の皆様から多大なご協力を頂いた。この場を借りて、インドネシアでお会いしたすべての方にお礼を申し上げる。

また、調査研究活動全般にわたって、ジャカルタ駐在の日本法弁護士でありインドネシア法務の第一人者である平石努氏から貴重なご指導及び多大なご協力を頂いた。調査研究を終えるにあたり、心から感謝を申し上げます。

以 上

別 紙 添 付 資 料

別紙1 アンケート質問票（ジャカルタにおける日本法弁護士によるシンポジウムの際に配布）

別紙2 別紙1のアンケートに関する集計結果（非公開）

事業運営で起こりがちな問題と事前事後の対策
～ジャカルタ駐在日本法弁護士によるパネル・ディスカッション～

インドネシアにおける日本の弁護士による充実した法的支援の提供のため、以下のアンケートにご協力下さい。

質問1

貴社の、①業種、②従業員数、③当地に進出してからの年数、をそれぞれご記載下さい
(ご記載例：製造業、約500人、5年)。

[]

質問2

インドネシアでビジネスを行うなかで、法的な問題の予防又は対応について、弁護士などの専門家に相談したいと思ったことはありますか？

1. ある 2. 特にない

質問3

質問2で、「1. ある」とお答えの場合、相談したいと思った法的な問題は、どのような内容でしたか？以下にご記載ください（ご記載例：従業員の解雇に関するトラブル、ローカルの取引先企業との間の取引契約書の作成、売掛金の回収トラブル、など）。

[]

質問4

ジャカルタに日本の弁護士が駐在していることを知っていましたか？

1. 知っていた 2. 知らなかった

質問5

今まで、ジャカルタに駐在している日本の弁護士に、法的な問題の予防又は対応について相談したことはありますか？

1. ある 2. ない

質問6

質問5で「2. ない」とお答えの方にお聞きします。今回のシンポジウムに参加されたことで、今後、法的な問題について、ジャカルタに駐在する日本の弁護士に相談してみたいと思いましたが。また、その理由についてもご記載下さい。

1. 思った 2. 思わない

【理由】

質問7

ジャカルタ駐在の日本の弁護士以外で、法的な問題について相談したことがある場合、その相談先をご記載下さい（ご記載例：日本人コンサルタント、インドネシア人弁護士、日本本社の法務部、自社ローカルスタッフ、合弁相手の法務担当者、など）。

質問8

本日のパネル・ディスカッションの内容は、貴社にとって有益な情報となりましたか？その理由についてもご記載下さい。

1. 非常に有益な情報だった 2. ある程度有益な情報だった
3. あまり有益な情報ではなかった 4. まったく有益な情報ではなかった

【理由】

質問9

本日のパネル・ディスカッションで取り上げられたテーマのなかで、最も有益だったものはどのテーマですか（複数回答可）。その理由についてもご記入下さい。

1. 労務
2. 事業の拡張と縮小・撤退
3. 契約法務
4. 訴訟

【理由】

質問10

本日取り上げたテーマ以外に、取り上げて欲しいと思った法的なテーマはありますか。ある場合、以下にご記載下さい。

質問11

今後、インドネシアに駐在する日本の弁護士に期待することをご自由にご記載下さい。

ご協力ありがとうございました。

なお、本アンケートの結果は、日本の弁護士による効果的な法的支援の提供のために参考とさせて頂き、会社名・個人を特定できない形で、JETRO ジャカルタ事務所、在インドネシア日本国大使館及びシンポジウムのパネリスト弁護士の間で共有させて頂きます。また、法務省委託調査研究（「法曹有資格者による日本企業及び邦人の支援の方策を検討するための調査研究」）において、会社名・個人等を特定できない形で利用する場合があります。

「インドネシア共和国におけるビジネス関連法令」に
関する調査研究報告書
(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	特許法制	4
第3	商標法制	5 8
第4	著作権法制	9 2
第5	不動産法制	1 3 9

第1 はじめに

1. 本報告書の位置づけ

筆者は、平成29年から平成30年2月にかけてインドネシアにおける知的財産法制及び不動産法制に関する調査を行い、その調査結果を踏まえて、同年3月、『『インドネシア共和国におけるビジネス関連法令』に関する調査研究報告書』（以下「平成30年ビジネス関連法令報告書」という。）を作成した。

もっとも、そのインドネシアにおける知的財産法制及び不動産法制の内容は、「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。）が令和2年1月2日に施行されたことに伴い変更された。そこで、筆者は、その変更を平成30年ビジネス関連法令報告書に反映させることを念頭に置き、令和4年から令和5年2月にかけて、その変更内容を調査するアップデート調査を行った。

また、その調査期間中の令和4年12月30日、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「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。）が公布され、同日付で施行されるという大きな動きがあった。そこで、その2022年法律代替政令が制定された背景及びその法令の内容についても調査を行った¹。

このアップデート調査は、オムニバス法及び2022年法律代替政令の施行に伴う法制度の変更点の把握に加えて、平成30年ビジネス関連法令報告書の作成時に行った調査では明確にすることができなかった点を明確にすることができ、非常に有意義なものであった。

本報告書は、そのアップデート調査の結果に基づき、平成30年ビジネス関連法令報告書の記載内容を現在適用される法制度に適合させ、同時に新たに明確になった情報を追記すべく、その改訂を行うものと位置付けられる。

¹ オムニバス法及び2022年法律代替政令の内容については、この一連の調査を踏まえて作成した「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）を参照されたい。

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30年ビジネス関連法令報告書を改訂するものであり、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30年ビジネス関連法令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。
- 本報告書は、現行法令に関する体系的な情報の提供に主眼を置いて作成したものであり、実務上は、必ずしも法令どおりの運用がなされているとは限らないことに留意されたい。
- 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。
- 本報告書の内容は、筆者が所属している日本の法律事務所及びインドネシアでの駐在先法律事務所の公式見解ではなく、筆者の個人的な見解である。

第2 特許法制

1. 法令

インドネシアの特許に関する法律関係を規律する現行法令は、「特許に関するインドネシア共和国法律2016年第13号」（以下「特許法」という。）であり、「特許に関するインドネシア共和国法律2001年第14号」を全面改正する形で2016年8月26日に公布され、全20章、173条により構成されている。

この特許法の条項の一部は、オムニバス法及び2022年法律代替政令の施行に伴い変更されており、以下で詳述する特許法の規律内容は、その改正の動きを反映させたものである。

なお、以下で参照する条文は、特に断らない限り、特許法の条文とする。

2. 発明を保護する制度

インドネシアには、発明²を保護する制度として、次が存在する（第2条）。

- a. 特許（Paten）³
- b. 小特許（Paten Sederhana）

3. 発明

(1) 発明に当たらないもの

次は、発明には該当しないとされている（第4条）。

- a. 美的創造物（同条 a）
- b. 図式（同条 b）
- c. 次の活動を行うためのルール及び手法（同条 c）
 1. 精神活動を伴う活動
 2. ゲーム
 3. ビジネス
- d. コンピュータ・プログラムを内容として含んでいるだけのルール及び手法（同条 d）
- e. 何等かの情報に関するプレゼンテーション（同条 e）

² 「発明」は、「技術分野での特定の問題解決活動に注がれた発明者のアイデアをいい、物若しくは方法又は物若しくは方法の改善及び改良の形態が存する」と定義されている（第1条2）。

³ 「特許」は、「国家が発明者に技術分野でのその発明の成果に対して付与する一定の期間その発明を自ら実施し又は他者に対してその実施の許諾を付与する独占排他的な権利」と定義されている（第1条1）。

- f. 次の発見（同条 f）
 - 1. 既存の及び／又は既知の物の新たな用途
 - 2. 既存化合物の新たな形で、有意な効能の向上を産み出さず、化合物の既知の関連化学構造との差異が認められないもの

(2) 特許を付与することができる発明

ア 総論

特許は、新規の、進歩性を含む、産業上利用可能な発明に対して付与される（第 3 条第 1 項）。

イ 新規性要件

(ア) 新規性が肯定される場合

発明が、出願日において、それ以前に開示された技術、すなわち次よりも前にインドネシア又はインドネシア以外で筆記により、口頭説明により、実演を通じて又は専門家がその発明を実施することを可能とするその他の方法により公にされた技術と同一ではない場合、その発明は新規と考えられ、新規性が肯定される（第 5 条第 1 項及び第 2 項）。

- a. 出願日
- b. 出願をパリ条約による優先権の主張を伴い提出する場合は優先日

(イ) 新規性喪失の例外

この第 5 条第 2 項の適用例外として、次の場合は、発明が出願日以前に公になっていたとしても、新規性を喪失しない。

- a. 出願日前の 6 か月間に、発明を、インドネシア国内又は国外のいずれかで開催された公式の展示会で又は公式の展示会と認められる展示会⁴で展示した場合（第 6 条第 1 項 a）。
- b. 出願日前の 6 か月間に、発明を、その発明者が、研究開発目的の

⁴ この「公式の展示会」とは、政府が開催する展示会をいい、「公式の展示会と認められる展示会」とは、公衆が政府の承認の下で又は政府の承認を得て開催する展示会をいう（第 6 条第 1 項 a 注解）。

試験の枠組みにおいてインドネシア国内で又は国外で使用した場合（同条第1項b）。

- c. 出願日前の6か月間に、発明を、その発明者が、次において公にした場合（同条第1項c）。
 - 1. 卒業論文、修士論文、博士論文、その他の学術論文の審査及び／又は審査段階の形態の学術会議
 - 2. 教育機関又は研究機関における研究成果の議論の枠組みでのその他の学術フォーラム
- d. 出願日前の12か月の期間内に発明をその機密保持義務に反する方法で公にした他者が存する場合（同条第2項）。

ウ 進歩性要件

発明が、技術分野の特定の専門性を有する者において事前に想定することができない事項⁵に当たる場合、その発明は、進歩性を含んでいるといえる（第7条第1項）。

この「事前に想定することができない事項に当たる」との認定は、次の時点において認められる専門性に留意して行うとされている（同条第2項）。

- a. 出願の提出時
- b. 出願を優先権の主張を伴い提出する場合はその第一出願の提出時

エ 産業上の利用可能性要件

発明を産業の中で出願における詳細な説明のとおりを実施することができる場合、その発明は、産業上利用可能といえる（第8条）。

(3) 特許を付与することができない発明

特許を付与することができない発明には、次が存する。

a.	その公表、使用、実施が法令、宗教又は公序良俗に反することとなる方法又は物（第9条a）
----	--

⁵ この「事前に想定することができない事項」とは、いわゆる非自明性 (Non Obviousness) のことであり、その事例として、第7条第1項注解は、歯ブラシのヘッド部分を着脱して髭剃りのヘッド部分を取り付けることのできる歯ブラシを挙げている。

b.	人間及び／又は動物に対して適用される検査、診療、治療及び／又は手術の手法（第9条b） ※ 検査、診療、治療及び／又は手術において医療機器を使用する場合、本規定が適用されるのは手法の発明のみであり、その医療機器（器具、材料、薬剤等を含む。）には本規定は適用されない（同条a注解）。
c.	科学及び数学の分野の理論及び手法（第9条c）
d.	微生物を除く生物（第9条d） ※ この「生物」には、人間、動物又は植物が含まれる（第9条d注解）。 ※ この「微生物」とは、たとえば、アメーバ、酵母、ウイルス、バクテリアのように、非常にサイズが小さく、肉眼で見ることのできない顕微鏡の助けを必要とするものをいう（同条d注解）。
e.	植物又は動物の生産に不可欠な生物学的方法。ただし、非生物学的方法又は微生物学的方法についてはこの限りでない（第9条e） ※ この「植物又は動物の生産に不可欠な生物学的方法」とは、たとえば、自然的な性質の挿し木、接ぎ木、受粉技術を用いる場合のように、昔ながらの又は自然的な性質の交雑育種の手法をいう（同条e注解）。 ※ この「非生物学的方法又は微生物学的方法」とは、通常はトランスジェニックの／遺伝子工学的な性質を持つ植物又は動物の生産方法で、化学的プロセス、物理的プロセス、微生物を使用するプロセス、その他の遺伝子工学の形態のプロセスを伴わせて行うものをいう（同条e注解）。

(4) 小特許を付与することができる発明

小特許は、新規の、既存の物又は方法の改良である、産業上利用可能な各発明に対して付与される（第3条第2項）。

この「既存の物又は方法」には、次が含まれる（同条第3項）。

- a. 単純な物
- b. 単純な方法
- c. 単純な手法

また、小特許を付与することができる物の発明は、単にその技術的な特徴が従前の発明と異なるだけでなく、より実用的な機能／有用性をその形、形状、構造又は構成要素に起因するものとして有していなければならないとされている（同条第2項注解）。

4. 特許の主体

(1) 特許を受ける権利を有する者

特許を受ける権利を有する者は、次とされている（第10条第1項、同項注解）。

- a. 発明者
- b. その発明者の権利を更に取得した人（例 - 相続の場合の特許権者の子）

仮に発明を複数の人が共同で生み出した場合、その発明者らは、発明に対する権利を共有する（同条第2項）。

(2) 発明者の推定規定

最初に出願において発明者であることを表示した1名の人又は複数人は、発明者と考えられる。ただし、異なる証明がなされた場合はこの限りでない（第11条）。

(3) 職務発明

ア 雇用関係の中で生み出された発明に対する特許権者

雇用関係にある発明者が生み出した発明に対する特許権者は、業務を与えた者とされている。ただし、契約で異なる合意をすることも認められている（第12条第1項）。

イ 業務で提供されるデータを使用する従業員等が生み出した発明に対する特許権者

業務の中で利用可能なデータ及び／又は設備を使用した従業員又は就業者のいずれかが生み出した発明に対する特許権者は、業務を与えた者とされている。ただし、契約で異なる合意をすることも認められている（第12条第2項）。

ウ 発明者に対する相当な対価の交付

前述した第12条1項及び第2項所定の発明者は、次のいずれかの形態の対価を、雇用者側と発明者が締結した契約に基づき、その発明より得られる経済的利益に留意して取得する権利を有する（第12条第3項及び第4項）。

- a. 特定の総額による一時金
- b. 割合（パーセント）
- c. 特定の総額による一時金と景品又は賞与の組み合わせ
- d. 当事者らが合意したその他の形態

この対価の金額の計算及び決定の方法につき合意が成立しない場合、当事者らは、訴訟を商務裁判所に提起することができる（同条第5項）。

(4) 先使用权

ア 先使用权者として保護されるための要件

発明をそれと同一の発明のための出願が提出された時点で実施している者は、次の場合、その同一の発明に対して事後に特許が付与されたとしても、引き続きその発明を実施する権利を有する（第14条第1項及び第2項）。

- a. 申請を提出して先使用权者としての承認を受けた（第15条第1項）
- b. その発明が、自身が善意で行った活動の成果に当たり、特許出願がなされた発明の詳細な説明、図面、実施例、特許請求の範囲を基礎としたその発明に関する知見を使用したものではない（第14条第3項、同項注解）

イ 先使用权者としての承認

先使用权者としての承認は、第14条第1項所定の発明の実施者が次を行うことで、法務人権大臣が先使用权者証明書の形式により付与するとされている（第15条第1項及び第2項）。

- a. 同一発明に対して特許が付与された後に先使用权者としての承認申請を法務人権大臣に提出する（第15条第1項）
- b. 費用の支払いを行う（第15条第2項）

ウ 先使用权による保護の終了時

先使用权は、その同一発明に対する特許の終了時に終了する（第15条第3項）。

エ 先使用权者の権利の内容

先使用权者は、発明を実施する権利のみを行使することができ、次を行う権利を持たない（第16条）。

- a. 先使用权者としての権利を他者にライセンスし、譲渡し又は移転する（ただし、相続の場合を除く）
- b. 他者の発明の実施を禁止する

仮に先使用权者がこの第16条第1項の規定に違反した場合、法務大臣は、先使用权者証明書を失効させることができる（第17条）。

5. 特許権者の権利及び義務

(1) 特許権者の権利

ア 特許権者の権利の内容

特許権者は、自身が保有する特許を実施し、その許諾なく他者が次を行うことを禁止する独占排他的な権利を有している（第19条第1項）。

特許の種類	行為の内容
物の特許	特許が付与された物を販売し、貸与し又は引き渡すためにそれを製造し、使用し、販売し、輸入し、貸与し、引渡し又は提供する（第19条第1項 a）
方法の特許	特許が付与された生産方法を物品の製造又は前述した第19条第1項 a 所定のその他の行為のために使用する（第19条第1項 b）

イ 特許権者の権利の適用例外

教育、研究、試験又は分析の利益のためである場合は、次の要件を充足している限りにおいて、前述した第19条第1項及び第2項所定の禁止を例外的に適用しないことができる（第19条第3項）。

- a. 特許権者の相当な利益を毀損しない
- b. 営利的な性質を有していない

(2) 特許権者の義務

ア 特許実施義務

特許権者は、特許を、インドネシアで次のとおり実施する義務を負う（第20条第1項）。

特許の種類	義務付けられる特許の実施形態
物の特許	特許が付与された物を製造し、輸入し、そのライセンスを付与する（第20条第2項 a）
方法の特許	特許が付与された方法より産出される物を製造し、そのライセンスを付与し、輸入する（第20条第2項 b）
手法、システム、用途の特許	特許が付与された手法、システム、用途より産出される物を製造し、輸入し、そのライセンスを付与する（第20条第2項 c）

イ 年金支払義務

特許権者又は特許のライセンシーは、それぞれ年金⁶を支払う義務を負う（第21条）。

6. 特許及び小特許の保護期間

(1) 特許の保護期間

特許の保護期間⁷は出願日から20年とされ（第22条第1項）、延長することでは

⁶ この年金は、特許権者が毎年定期的に支払わなければならない費用であり、他国では、維持費（maintenance fee）等の名称が用いられることもある（第21条注解）。

きない（同条第2項）。

(2) 小特許の保護期間

小特許の保護期間は出願日から10年とされ（第23条第1項）、延長することはできない（同条第2項）。

7. 特許出願

(1) 特許出願の提出方法

特許は出願を基礎として付与される場所、その出願は、出願人又はその代理人が、法務人権大臣に対して、費用の支払いを伴いインドネシア語の書面により電子的に又は非電子的に提出する（第24条第1項、第2項及び第4項）。

各出願は、次の発明のために提出することができるとされている（同条第3項）。

a.	1つの発明；又は、
b.	相互に関連を有する単一の発明に当たる複数の発明 ※ 「単一の発明」とは、複数の新規の発明で、進歩性につき密接な関連性を有しているものをいう（同条第3項注解）。 ※ 「単一の発明」の例として、同条第3項注解は、新規のインクを伴う新規の筆記具の発明を挙げている。すなわち、インクは筆記具のために使用されるものであることから単一性が認められることは明白であり、それらは新規の発明であることから、この発明は「単一の発明」として1つの出願により提出することができる。

出願をインドネシア共和国単一国家領域に居住場所を有していない又は定常的に所在していない出願人が提出する場合は、そのインドネシアにおける代理人を通じて提出する必要がある（第28条）。

(2) 特許出願の記載事項

⁷ 特許の保護期間の開始日及び終了日は、特許総目録に登録され、電子メディア及び／又は非電子メディアを通じて公告される（第22条第3項）。

特許出願の必要的記載事項は、次とされている（第25条第1項及び第27条）。

- a. 出願書の日付、月及び年
- b. 発明者の氏名、完全な住所及び国籍
- c. 出願人が法人ではない場合は、出願人の氏名、完全な住所及び国籍
- d. 出願人が法人である場合は、出願人の名称及び完全な住所
- e. 出願を代理人を通じて提出する場合は、代理人の氏名及び完全な住所
※この場合は、代理人の住所が出願人の法定住所となる。
- f. 出願をパリ条約による優先権の主張を伴い提出する場合は、初回出願の国名及び出願日

(3) 特許出願の添付文書

特許出願には、次を添付しなければならない（第25条第2項）。

a.	発明のタイトル
b.	<p>発明の明細書</p> <p>※ この「明細書」とは、発明の分野の専門家が理解することができるように作成される発明の実施方法に関する書面による説明をいう（第34条第3項注解）。</p> <p>※ 発明の明細書では、どのようにすればその発明をその分野の専門家において実施することができるかについて、明確に漏れなく開示しなければならない（第25条第3項）。</p> <p>※ 発明が遺伝資源及び／又は伝統的知識との関連を有している場合及び／又はそれらに由来する場合は、その遺伝資源及び／又は伝統的知識の出所を明細書中に明確にかつ正しく表示しなければならない。これは、その遺伝資源及び／又は伝統的知識を他国が承認することのないようにすると共に、アクセスと利益分配（Access Benefit Sharing (ABS))を支える枠組みにおいて行われる（第26条第1項、同項注解）。</p> <p>※ 発明の明細書が外国語で書かれている場合は、明細書のインドネシア語訳を完備し、出願日から30日以内に提出しなければならない。明細書のインドネシア語訳を当該期限までに完備しない場合、その出願は取り下げたものとみなされる（第34条第3項及び第4項）。</p>
c.	<p>発明の請求項又は複数の請求項</p> <p>※ この請求項は、発明の本質を明確に一貫性をもって開示するものでな</p>

	ければならず、明細書により補強される（第25条第4項）。
d.	発明の要約 ※ 発明の要約とは、発明の本質を記述した明細書の要旨をいう（第25条第2項d注解）
e.	出願に図面を添付する場合は、明細書で言及した発明の明確化に必要な図面
f.	出願を代理人を通じて提出する場合は、委任状
g.	発明者による発明の所有表明書
h.	出願を発明者ではない出願人が提出する場合は、発明の所有に関する権利の移転書面
i.	出願が微生物に関わるものである場合は、微生物保存証明書

(4) パリ条約による優先権の主張を伴う出願の要件

パリ条約による優先権の主張を伴う出願は、前述した第25条の規定を充足しなければならぬことに加えて、次の要件を充足していなければならない（第30条第1項ないし第3項）。

- a. 出願を優先日から12か月以内に提出しなければならない（第30条第1項）。
- b. 該当国の権限を有する官吏が認証した優先文書⁸を、法務人権大臣に対して、優先日から16か月以内に提出しなければならない（同条第2項及び第3項）。

上記 a 及び b 所定の要件を充足していない場合、その出願は、優先権の主張を伴わずに提出したものとみなされる（同条第4項）。

(5) 特許協力条約（PCT）に基づく出願

出願は、特許協力条約（PCT）に基づき提出することができ、その出願に対しては、第24条ないし第28条の規定が準用される（第33条第1項及び第2項）。

⁸ 「優先文書」とは、パリ条約又はWTOの加盟国において最初に提出した出願文書で、その2つの協定のいずれかの加盟国である目的国への出願に対して優先日を主張するために使用し、かつその最初に提出した特許出願地の特許庁の権限を有する官吏により認証されたものをいう（第33条第2項注解）。

(6) 出願に対する方式審査

ア 出願の登録

出願が次の最低限度の要件を充足している場合、法務人権大臣は、その出願に出願日を付して登録する（第34条第1項及び第2項）。

- a. 第25条第1項所定の出願データ
- b. 第25条第2項 a ないし e 所定の出願データ
- c. 出願費用支払いの証拠

発明に出願日が付された場合、出願人はその発明品を生産することはできるものの、法的に保護されるのは、特許の付与後となる（第34条第1項注解）。

イ 出願の補完

(ア) 出願の要件及び添付文書の補完通知及び補完期間

第25条所定の出願の要件及び添付文書を完備していない場合、法務人権大臣は、出願人に対して、通知送付書の日付から3か月以内にその出願の要件及び添付文書を補完するよう書面により通知する（第35条第1項）。

(イ) 補完期間の延長及び再延長の可否

前述した3か月の補完期間は、最長で2か月間延長することができ、その延長後の補完期間は、最長で1か月間、費用の賦課を伴い再び延長することができる（第35条第2項及び第3項）。

(ウ) 不可抗力を理由とする補完期間延長の可否

出願人は、不可抗力を理由とする補完期間の延長申請を、法務人権大臣に対して、その裏付証拠を伴い書面により提出することができる（第35条第5項）。

この延長申請を受けた法務人権大臣は、補完期間の延長を、第35条第3項所定の再延長期間の終了から最長で6か月間付与することができる（同条第6項）。

(エ) 出願人が出願の要件及び添付文書を補完しない場合の取扱い

出願人が、出願の要件及び添付文書を、前述した補完期間及び延長後の補完期間内に完備しない場合、法務人権大臣は、出願人に対して、出願を取り下げたとみなすことを書面により通知する（第36条）。

ウ 同一の発明に対して複数の出願が提出された場合の取扱い

1つの同一発明に対して異なる出願人による複数の出願が提出された場合、特許の付与を検討する出願は、次の基準により決定される（第37条第1項）。

出願日	特許の付与を検討する出願の決定基準
競合する出願の出願日が異なっている場合	より早い出願日が付された出願の特許の付与を検討する出願とする（第37条第2項、先願主義）。
競合する出願の出願日が同一である場合	<ul style="list-style-type: none">- 法務人権大臣は、出願人らに対して、特許付与を検討する出願を決定するための協議を行うよう、書面による通知により命じる（第37条第3項）。- その通知を受けた出願人らは、通知書の日付から6か月以内に協議を行い、その決議結果を法務人権大臣に提出する義務を負う（同条第4項）。- 出願人らがその義務を履行しない場合、法務人権大臣はその出願人らの出願を拒絶し、その拒絶を出願人らに対して書面により通知する（同条第5項）。

(7) 出願の変更及び分割

ア 総論

出願に対しては、変更又は分割を、出願に対する特許承認裁決の付与前に、出願人のイニシアティブの下で及び／又は法務人権大臣の助言の下で行うことができる（第38条第1項及び第2項）。

イ 出願の変更

出願については、次の出願データに対する変更を行うことができる（第39条第1項）。

- a. 発明者の氏名、完全な住所、国籍（第25条第1項b）
- b. 代理人の氏名及び完全な住所（同条第1項e）
- c. 初回出願の国名及び出願日（同条第1項f）
- d. 発明のタイトル（同条第2項a）
- e. 発明の明細書（同条第2項b）
- f. 発明の特許請求の範囲⁹（同条第2項c）
- g. 発明の要約（同条第2項d）
- h. 発明の明確化に必要な図面（同条第2項e）

また、上記出願データの変更に加えて、出願を特許から小特許に又はその逆に変更することもでき（第40条第1項）、この変更出願が第25条所定の要件を充足している場合は、当初の出願日と同一の日付において出願を提出したものとみなされる（第40条第2項）。

発明の明細書及び／又は特許請求の範囲に対する変更は、その変更が原出願で提出した発明の範囲を拡張しないことを条件として行うことができる（第39条第2項）。

ウ 出願の分割

(ア) 出願の分割の要件

出願人は、分割出願を、次の要件の下で、1又は複数の出願により個別に提出することができる。

- a. 原出願が単一の発明ではない複数の発明により構成されている（第41条第1項）
- b. 分割出願において出願する発明の保護範囲が、原出願で提出した

⁹ 変更を原出願の請求項の数を追加して行い10を超える請求項となった場合は、その請求項の超過分に対して費用が賦課され、その費用を支払わない場合は、その請求項の超過分は取り下げたものとみなされる（第39条第3項及び第4項）。

発明の保護範囲を拡張するものではない（同条第2項）

(イ) 分割出願の出願日

分割出願は、第25条所定の要件を充足している場合、当初の出願日と同一の日付において提出したものとみなされる（第41条第3項）。

(ウ) 出願の分割を行わない場合の実体審査の対象

出願の分割が出願に対する裁決の付与前までに行われない場合、出願に対する実体審査は、単一の発明に当たる発明に対してのみ行われる（第41条第4項）。

(8) 出願の取下げ

出願人は、法務人権大臣が承認裁決又は拒絶裁決を付与する前に限り、法務人権大臣に対して書面による申請を提出して出願を取り下げることができる（第43条第1項及び第2項）。

(9) 出願文書の機密性

ア 出願文書に関する機密保持義務

出願文書全体は、出願日から出願の公開日まで機密的な性質を有しており、何人も、出願文書全体の機密性を保持する義務を負う（第45条第1項及び第2項）。

イ 出願文書に関する機密保持義務の適用例外

出願人として行動しない発明者は、出願文書の機密保持義務に関する第45条1項の規定の適用を受けず、出願文書全体の謄本を、費用の賦課を伴い、自身が発明者であることの十分な証拠を完備した表明を添付して請求することができる（同条第3項及び第4項）。

8. 出願の公開及び実体審査

(1) 出願の公開

ア 出願公開が行われる出願

法務人権大臣は、出願が第25条の規定を充足している場合、その出願を公開する（第46条第1項）。

イ 出願公開の実施時期

出願公開は、次から18か月が経過した後、7日以内に行う（第46条第2項）。

- a. 出願日
- b. 出願がパリ条約による優先権の主張を伴い提出された場合は優先日

ただし、出願公開は、法令の規定に応じた特定の場合、出願人の理由を添付した費用の賦課を伴う要請を受けて、出願日から最短6か月で行うことができる（同条第3項）。

ウ 出願公開の方法

出願公開は、全ての人が見出し、アクセスすることができるインターネットサイト等の電子メディア及び／又は非電子メディア¹⁰を通じて行う（第47条第1項及び第3項）。

エ 出願公開の期間

公開は、出願公開日から6か月間継続して行う（第48条第1項、同項注解）。

オ 出願公開において公開される事項

¹⁰ この「非電子メディア」は、法務人権大臣が定期的に発行する特許公報への掲載、知的財産総局が発行する定期刊行物及び／又は法務人権大臣のオフィスの掲示板等の公衆が容易にかつ明確に閲覧することができる特別なメディアへの掲載の形態によるとされている（第47条第1項注解）。

出願公開は、次を表示して行う（第48条第2項）。

- a. 発明者の氏名及び国籍（同項 a）
- b. 出願人及び出願を代理人を通じて提出した場合は代理人の氏名及び完全な住所（同項 b）
- c. 発明のタイトル（同項 c）
- d. 出願日、又は出願をパリ条約による優先権の主張を伴い提出した場合は初回に提出した出願の優先日、出願番号及び出願地国（同項 d）
- e. 発明の要約（同項 e）
- f. 発明の分類¹¹（同項 f）
- g. 出願に図面を添付した場合は図面（同項 g）
- h. 公開番号（同項 h）
- i. 出願番号（同項 i）

カ 公開された出願に対する意見／異議の提出

(ア) 出願に対する意見／異議の提出の可否

各人は、公開された出願に対する意見及び／又は異議¹²を、法務人権大臣に対して、公開期間内に法務人権大臣が受領するよう、その理由とともに書面により提出することができる（第49条第1項及び第2項）。

(イ) 提出された意見／異議の取扱い

法務人権大臣は、提出された意見／異議を、出願人に対して、その意見及び／又は異議の受領日から7日以内に通知する（第49条第3項）。

法務人権大臣は、この意見／異議を、実体審査段階での追加の判断材料として用いる（同条第5項）。

¹¹ この発明の分類は、出願中の発明を関係技術分野に応じてグループ分けすることを目的とするものであり、これにより、出願への実体審査の枠組みにおいて必要とされる同種発明への調査作業をより容易にかつ迅速に行うことが可能となる。インドネシアは、いまだ国際特許分類（international patent classification）を批准していないものの、実務上は、インドネシアも、様々な国家が多くの場合に適用している国際特許分類を使用している（同項 f 注解）。

¹² この「意見」は、何らの要請も伴わずに提出する情報であるのに対して、「異議」は、公開された発明に特許又は小特許を付与しないよう求める要請を伴い提出する情報に当たる（第49条第1項注解）。

(ウ) 意見／異議に対する出願人の説明／反論

出願人は、提出された意見及び／又は異議に対する説明及び／又は反論を、法務人権大臣に対して、前述した通知書の日付から30日以内に書面により提出することができる（第49条第4項）。

法務人権大臣は、この説明及び／又は反論を、実体審査段階での追加の判断材料として用いる（同条第5項）。

キ 非公開とされる発明

発明が国家の防衛安全保障の利益との関連を有している場合、法務人権大臣は、その発明に対する出願を非公開とすることを、国家の防衛安全保障分野の行政事務を所管する機関との協議を行った上で決定し、それを出願人又はその代理人に対して書面により通知する（第50条第1項及び第2項）。

非公開とすることを検討する発明の出願文書は、政府機関との協議を行う必要から第45条第1項所定の機密性規定の適用を受けない一方で、その政府機関は、協議を行った発明及び出願文書の機密性を保持する義務を負う（第50条第3項及び第4項）。

(2) 出願に対する実体審査

ア 実体審査申請の提出

(ア) 実体審査申請の提出方法及び提出時期

実体審査申請は、法務人権大臣に対して、出願日から36か月以内に、費用の賦課を伴い書面により提出する（第51条第1項及び第2項）。

ただし、出願の分割又は特許から小特許への若しくはその逆の出願の変更に対する実体審査申請は、その分割又は変更の申請と同時に提出しなければならない（同条第7項）。

(イ) 実体審査申請の不提出又は審査費用の不払いの効果

次の場合、その出願は取り下げたものとみなされ、それが出願人又はその代理人に対して書面により通知される（第51条第3項及び第4項）。

- a. 実体審査申請を出願日から36か月以内に提出しない
- b. 実体審査申請のための費用を支払わない

出願の分割又は特許から小特許への若しくはその逆の出願の変更に対する実体審査申請をその分割又は変更の申請と同時に提出しない場合、その分割又は変更は、取り下げたものとみなされる（同条第8項）。

イ 実体審査の実施時期

公開された出願に対する実体審査は、実体審査申請の提出時期に応じて、次のとおり行われる（第51条第5項及び第6項）。

実体審査申請の提出時期	左記申請に対する実体審査の実施時期
公開期間の終了前	公開期間の終了後
公開期間の終了後	実体審査申請書の受領日以降

前述した第50条により非公開とされた出願に対する実体審査は、その出願を非公開とすることに関する法務人権大臣の決定日から6か月以内に行われる（第52条）。

ウ 実体審査を行う者

実体審査は、審査官が行う（第53条第1項）。

また、法務人権大臣は、実体審査の必要のために専門家の支援を要請し及び／又は他の機関からの必要な便宜を利用することができ、その専門家が行った審査の結果は、法務人権大臣の承認を取得した場合、審査官が行った審査の結果に等しいものとみなされる（同条第2項ないし第4項）。

エ 実体審査における参照規定

実体審査は、第3条第1項、第4条、第5条、第7条、第8条、第9条、第25条第3項及び第4項、第26条、第39条第2項、第40条並びに第41条の規定を参照し、それらに基づき行われる（第54条）。

オ パリ条約による優先権の主張を伴う出願に対する実体審査

パリ条約による優先権の主張を伴う出願に対して実体審査を行う場合、法務人権大臣は、次の文書の完備を、出願人及び／又は優先権の第一国若しくはその他の国の特許庁に対して要請することができる（第55条第1項）。

- a. 国外での初回特許出願に対して行われた実体審査の結果に関連する書面の認証謄本（同項 a）
- b. 国外での初回特許出願との関係において交付された特許文書の認証謄本（同項 b）
- c. その特許出願が拒絶されている場合は、国外での初回特許出願に対する拒絶裁決の認証謄本（同項 c）
- d. その特許が取り消されている場合は、国外で発行された特許の取消裁決の認証謄本（同項 d）
- e. 必要なその他の文書（同項 e）

(3) 出願に対する承認又は拒絶

ア 承認裁決又は拒絶裁決の付与期限

法務人権大臣は、出願を承認し又は拒絶するための裁決を、次を期限として付与する（第57条）。

実体審査申請の提出時期	左記出願に対する裁決の付与期限
公開期間の終了前	公開期間の終了時から30か月以内
公開期間の終了後	実体審査申請書の受領日から30か月以内

イ 承認裁決

(ア) 出願が承認される場合

実体審査の結果に照らして特許出願がなされた発明が前述した第54条の規定を充足している場合、法務人権大臣は、出願を承認する（第58条第1項）。

(イ) 特許付与の通知

出願を承認した場合、法務人権大臣は、その出願に特許を付与したことを出願人又はその代理人に対して書面により通知する（第58条第2項）。

(ウ) 特許証明書の発行

法務人権大臣は、特許付与通知書の日付から2か月以内に特許証明書を発行する。なお、出願人は、その2か月の期間において出願の取下げ又は明細書及び特許請求の範囲の補正を行うことはできない（第58条第3項及び第4項）。

この特許証明書は特許の証拠に当たり、その特許権の保護範囲は、特許請求の範囲に詳述されている発明に基づき特定される（第59条第1項及び第2項）。

特許の保護は、特許証明書の発行により証明され、出願日に遡及して適用される（第60条）。

(エ) 特許の登録及び公告

付与された特許は、それが国家の防衛安全保障の利益に関わる特許である場合を除いて登録され、公告される（第58条第5項）。

(オ) 特許文書の抄本又は謄本の取得の可否

法務人権大臣は、特許文書の抄本又は謄本を、それを必要とする者に対して費用の賦課を伴い交付することができる（第58条第6項）。

(カ) 特許証明書等の更正

特許証明書及び／又は特許証明書と一体を成すその別紙の中のデータに誤りが認められる場合、特許権者又はその代理人は、更正申請を、次の帰責性の有無に応じた基準により費用の賦課を受けて又は費用の賦課を受け

ることなく、法務人権大臣に対して書面により提出することができる（第61条第1項ないし第3項、同条第1項注解）。

出願人の帰責性の有無	費用賦課の有無
データの誤りが出願人の過誤に当たる場合	更正申請には費用を賦課する
データの誤りが出願人の過誤に当たらない場合	更正申請には費用を賦課しない

更正申請を提出するデータの変更が特許権者の名称及び／又は住所の変更である場合は、法務人権大臣により登録され、公告される（第58条第5項）。

ウ 拒絶裁決

(ア) 出願人への補正要請

審査官より特許出願がなされた発明が前述した第54条の規定を充足していないとの報告を受けた場合、法務人権大臣は、出願人又はその代理人に対して、その規定を充足するよう、次を記載した書面により通知する（第62条第1項及び第2項）。

- a. 充足しなければならない規定
- b. 理由及び実体審査で用いたレファレンス

(イ) 補正期間

出願人は、前述した通知書の日付から3か月以内に、通知書に表示されているとおりに答弁を提出し及び／又は規定を充足しなければならない（第62条第3項）。

この3か月の補正期間は、最長で2か月間延長することができ、その延長後の補正期間は、最長で1か月間、費用の賦課を伴い再び延長することができる（同条第4項及び第5項）。

また、出願人は、不可抗力を理由とした補正期間の延長申請を、法務人権大臣に対して、裏付証拠を伴い書面により提出することができる（同条第7項）。その延長申請を受けた法務人権大臣は、補正期間の延長を、前述した再延長期間の終了から最長で6か月間付与することができる（同条第8項）。

(ウ) 出願を拒絶する場合

出願人が前述した補正期間内に通知書に表示されているとおりに答弁を提出したものの、規定を充足していない場合、法務人権大臣は、出願を拒絶したことを、出願人に対して、2か月以内に書面により通知する（第62条第9項）。

(エ) 出願を取り下げたとみなす場合

出願人が前述した補正期間内に通知書に表示されているとおりに答弁を提出しない場合、法務人権大臣は、出願を取り下げたとみなすことを、出願人に対して、2か月以内に書面により通知する（第62条第10項）。

9. 審判請求

(1) 審判請求の提出事由及び提出手順

ア 審判請求の提出事由

審判請求は、次に対して提出することができる（第67条第1項）。

- a. 出願の拒絶
- b. 特許付与後の明細書、特許請求の範囲、図面の訂正
- c. 特許付与裁決

イ 審判請求の提出手順

審判請求は、申立人又はその代理人が、特許審判委員会に対して、法務人権大臣宛の副本と共に、費用の賦課を伴い書面により提出する（第67条第2項）。

(2) 「出願の拒絶」に対する審判請求について

ア 審判請求の提出期限

出願の拒絶に対する審判請求は、出願拒絶通知書の送付日から3か月以内に提出する必要がある（第68条第1項）。

イ 審判請求での主張事項

出願の拒絶に対する審判請求では、出願の拒絶に対する異議及びその理由を漏れなく詳述しなければならない。ただし、その理由は、発明の範囲を拡張する新たな理由又は説明に該当するものであってはならない（第68条第4項及び第5項）。

ウ 審判請求に対する審理の開始期限

特許審判委員会は、審判請求に関する審理を、審判請求の受領日から1か月以内に開始する（第68条第3項）。

エ 審判請求に対する裁決の決定期限

特許審判委員会は、裁決を、審理の開始日から9か月以内に決定する（第68条第6項）。

オ 裁決の通知書の送付

特許審判委員会は、その裁決の通知書を、認容裁決又は棄却裁決の日付から14日以内に送付する義務を負う（第71条）。

カ 審判請求が認容された場合の対応

特許審判委員会が審判請求を認容する裁決を発した場合、法務人権大臣は、次を行う（第68条第7項及び第8項）。

- a. 特許証明書を発行する
- b. それを登録し、電子メディア及び／又は非電子メディアを通じて公告する

(3) 「特許付与後の明細書、特許請求の範囲、図面の訂正」に対する審判請求について

ア 審判請求の提出期限

特許付与後の明細書、特許請求の範囲、図面の訂正を求める審判請求は、特許付与通知書の送付日から3か月の期間内に提出する必要がある（第69条第1項）。

イ 行うことができる訂正の範囲／要件

明細書、特許請求の範囲、図面の訂正は、次の事項に限定される（第69条第4項）。

- a. 特許請求の範囲の限縮
- b. 明細書の翻訳における誤りの訂正
- c. 不明確な又は曖昧な明細書の内容に対する明確化

この訂正は、発明の保護範囲を最初に提出した発明の保護範囲から拡張するものであってはならない（同条第5項）。

ウ 審判請求に対する審理の開始期限

特許審判委員会は、審判請求に関する審理の実行を、審判請求の受領日から1か月以内に開始する（第69条第3項）。

エ 審判請求に対する裁決の決定期限

特許審判委員会は、裁決を、審理の開始日から6か月以内に決定する（第69条第6項）。

オ 裁決の通知書の送付

特許審判委員会は、その裁決の通知書を、認容裁決又は棄却裁決の日付から14日以内に送付する義務を負う（第71条）。

カ 審判請求が認容された場合の対応

特許審判委員会が審判請求を認容する裁決を発した場合、法務大臣は、次を行う（第69条第7項及び第8項）。

- a. 特許証明書の別紙を変更する
- b. それを登録し、電子メディア及び／又は非電子メディアを通じて公告する

(4) 「特許付与裁決」に対する審判請求について

ア 審判請求の提出方法

特許付与裁決に対する審判請求は、利害関係者又はその代理人が、特許審判委員会に対して、法務人権大臣に交付される副本と共に、費用の賦課を伴い書面により提出する（第70条第1項）。

イ 審判請求の提出期限

特許付与裁決に対する審判請求は、特許付与の通知日から9か月以内に提出する必要がある（第70条第2項）。

ウ 審判請求に対する審理の開始期限

特許審判委員会は、審判請求に関する審理の実行を、審判請求の受領日から1か月以内に開始する（第70条第4項）。

エ 審判請求での主張事項

特許付与裁決に対する審判請求では、異議及びその理由を、強力な裏付証拠を完備して漏れなく詳述しなければならない（第70条第5項）。

オ 審判請求に対する裁決の決定期限

特許審判委員会は、裁決を、審理の開始日から9か月以内に決定する（第70条第6項）。

カ 裁決の通知書の送付

特許審判委員会は、その裁決の通知書を、認容裁決又は棄却裁決の日付から14日以内に送付する義務を負う（第71条）。

キ 審判請求が認容された場合の対応

特許審判委員会が審判請求を認容する裁決を発した場合、法務人権大臣は、次を行う（第69条第7項ないし第9項）。

- a. 一部認容の場合は、特許証明書の別紙を変更する
- b. 全部認容の場合は、特許証明書を失効させる
- c. それを登録し、電子メディア及び／又は非電子メディアを通じて公告する

(5) 特許審判委員会の棄却裁決に対する不服申立

ア 不服申立の手段及び手順

次に対する特許審判委員会の棄却裁決に対して、申立人又はその代理人は、商務裁判所への訴訟を、棄却通知書の送付日から3か月以内に提起することができる（第72条第1項及び第2項）。

- a. 出願の拒絶
- b. 明細書、特許請求の範囲、図面の訂正
- c. 特許付与裁決

イ 商務裁判所の判決に対する不服申立の手段

前述した商務裁判所の判決に対して不服がある場合は、最高裁判所への上告申立を提出することができる（第72条第3項）。

(6) 特許審判委員会

ア 特許審判委員会の職務

特許審判委員会は、次を受領し、審理し、決議することを職務とする（第64条第1項）。

- a. 出願の拒絶に対する審判請求
- b. 特許付与後の明細書、特許請求の範囲、図面の訂正に対する審判請求
- c. 特許付与裁決に対する審判請求

イ 合議体の設置

特許審判委員会は、審判請求を審理するために、次の要件を充たす合議体を設置する（第65条）。

- a. 人数は3名以上5名以下の奇数名
- b. 1名を委員長と定める
- c. 合議体の構成員は特許審判委員会の構成員を出自とし、その構成員の中の1名は、役職が中等審査官以上である出願への実体審査を行っていない審査官とする
- d. 合議体の人数を3名超とする場合は、前述した審査官の人数を、審査官以外の合議体構成員よりも少数とする

10. 特許権の移転

(1) 特許権の移転／譲渡可能事由

特許権は、その全体又は一部のいずれであるかを問わず、次により移転し又は譲渡することができる（第74条第1項）。

- a. 相続
- b. 贈与
- c. 遺言
- d. 寄進
- e. 書面契約
- f. 法令の規定に基づき認められるその他の原因¹³

ただし、この「移転し又は譲渡することができる」のは経済的権利のみであり、人格的権利は、移転／譲渡後も引き続き発明者自身に帰属する（同項注解）。

(2) 特許権の移転／譲渡時の義務

特許権の移転／譲渡では、次が義務付けられる。

- a. 特許権の移転は、特許及び特許に関連するその他の権利の原本文書を伴わなければならない（第74条第2項）
- b. 特許に対する権利の移転は、公正証書により行わなければならない（同条

¹³ この「その他の原因」の例として、特許権者であった法人の解散に起因する特許の所有が挙げられている（第74条第1項注解）。

第1項注解)

- c. 特許権移転のあらゆる形態は、費用の賦課を伴い登録し、公告しなければならない（同条第3項）

(3) 不適法な特許権の移転の効果

特許権の移転が第74条第1項ないし第3項の規定に適合していない場合、特許権者のあらゆる権利及び義務は、引き続き特許権者に帰属する（第74条第4項）。

(4) 特許権が移転した場合の発明者の人格権の取扱い

特許権が移転したとしても、氏名及びIDが特許権利証中に掲載されたままとされる発明者の権利（人格権）は消滅しない（第75条、同条注解）。

11. 特許権のライセンス

(1) 特許権のライセンスの可否

特許権者は、第19条所定の行為の全部又は一部を行うためのライセンスを、他者に対して、独占排他的な又は非独占排他的なライセンス契約に基づき付与する権利を有する（第76条第1項及び第2項）。

(2) ライセンサーである特許権者が自ら特許権を行使することの可否

他者にライセンスを付与した特許権者は、異なる契約をした場合を除き、その特許を自ら実施する権利を有する（第77条）。

(3) ライセンス契約の有効期間

特許権のライセンス契約は、ライセンスの付与期間にわたって適用される（第76条第3項）。

(4) ライセンス契約の地理的な適用範囲

特許権のライセンス契約は、インドネシア共和国単一国家領域内で適用される（第76条第3項）。

(5) ライセンス契約への記載が禁止される事項

ライセンス契約には、次を記載することを禁止される（第78条）。

- a. インドネシアの国益を毀損する可能性がある規定
- b. 技術の移転、修得、開発を行う上でインドネシア国民の能力を阻害する制限

法務人権大臣は、これらが記載されているライセンス契約の登録申請を棄却する（第79条第3項）。

(6) ライセンス契約の登録及び公告義務

ライセンス契約は、費用の賦課を受けて登録し、公告しなければならない（第79条第1項）。

仮にライセンス契約の登録及び公告を行わない場合、そのライセンス契約は、第三者に対して法律効果を持たない（同条第2項）。

12. 特許権の強制ライセンス

(1) 強制ライセンスとは

強制ライセンスとは、次の理由による申請を受けて法務人権大臣が発する裁決に基づき付与される特許を実施するための非独占排他的な性質のライセンスに当たる（第81条、第82条第1項）。

- a. 特許が、特許の付与から36か月間、第20条のとおりインドネシアで実施されていない（第82条第1項 a）
- b. 特許権者又はライセンシーが、その特許を公衆の利益を毀損する形で及び方法により実施した（同項 b）
- c. 過去に付与された特許の改良特許を、依然として保護の途上にある他者の特許を使用せずに実施することができない（同項 c）

(2) 強制ライセンス申請の提出

ア 強制ライセンス申請を提出することができる場合

強制ライセンス申請は、前述した申請可能事由に応じて、次の場合に提出することができる。

申請可能事由	左記事由に基づき申請を提出することができる場合
特許が、特許の付与から36か月間、第20条のとおりにインドネシアで実施されていない	左記事由による強制ライセンスの申請は、特許の付与日から36か月の期間が経過した後に提出することができる（第83条第1項）
特許権者又はライセンシーがその特許を公衆の利益を毀損する形で及び方法により実施した	左記事由による強制ライセンスの申請は、特許の付与後に随時提出することができる（同条第2項）
過去に付与された特許の改良特許を、依然として保護の途上にある他者の特許を使用せずに実施することができない	左記事由による強制ライセンスの申請は、特許の付与後に随時、実施予定の特許が既存の特許よりも進んだ新規の要素を含んでいる場合に限り提出することができる（同条第2項及び第3項）

イ 強制ライセンス申請を改良特許の実施のために提出する場合の規律

強制ライセンス申請を第82条第1項c所定の改良特許を実施するために提出する場合は、次の規定が適用される（第85条）。

a.	<p>特許権者は、他者の特許を適正な要件に基づき使用するために、相互にライセンスを付与し合う権利を有する（第85条a）</p> <p>※ この「相互にライセンスを付与し合う」とは、発明Aの特許権者が、発明A+1に対する特許を所有しているライセンシーに対してライセンスを付与し、そのライセンシーが、発明Aの特許権者に対して、発明A+1に対する特許を使用するためのライセンスを付</p>
----	---

	与することをいう（同条 a 注解）。
b.	ライセンサーによる改良特許の使用は移転することはできない。ただし、他の特許と共に移転する場合はこの限りでない（同条 b）

(3) 強制ライセンス申請に対する審理

ア 専門家チームによる審理

強制ライセンス申請に対する審理は、強制ライセンス申請が提出された特許の分野に応じて法務人権大臣が設置するアドホックな性質の専門家チームが行う（第 86 条第 1 項）。

イ 特許権者の意見聴取

審理を行うに当たり、専門家チームは、意見を聴取するために特許権者を呼び出すものとし、特許権者は、その通知日から 30 日以内に意見を提出する義務を負う（第 86 条第 2 項及び第 3 項）。

仮に特許権者がその期間内に意見を提出しない場合、特許権者は、強制ライセンスの付与に同意したものとみなされる（同条第 4 項）。

(4) 強制ライセンス申請に対する裁決の種類及びその通知手順

ア 裁決の種類

法務人権大臣が強制ライセンス申請に対して付与する裁決の種類は、次のとおりである（第 87 条第 1 項）。

- a. 認容
- b. 留保
- c. 棄却

イ 特許の実施に 36 か月超の期間を要する場合の裁決の種類

専門家チームの提言及び特許権者の説明に照らし、強制ライセンス申請の対象特許をインドネシアで商業的に実施するために 36 か月よりも長期の期間を必要とする場合、法務人権大臣は、強制ライセンスの付与を留保し又は棄却することができる（第 90 条第 1 項）。

この強制ライセンス付与が留保される期間は、強制ライセンス付与留保通知の日付から最長で12か月間とされる（第91条第1項）。

強制ライセンスの付与を留保した場合、法務人権大臣は、その留保期間が終了した日付から14日以内に、強制ライセンス申請を認容し又は棄却する裁決を決定する（同条第2項）。

ウ 裁決の通知手順

法務人権大臣は、強制ライセンス申請を認容し、留保し又は棄却する裁決の通知を、次に対して、裁決の決定日から7日以内に行う（第87条第1項及び第2項）。

- a. 申請者又はその代理人
- b. 特許権者又はその代理人

(5) 強制ライセンス申請を認容する場合

ア 強制ライセンスの付与を認容するための要件

法務人権大臣は、強制ライセンスの付与を、次の場合に限り認容することができる（第84条）。

- a. 申請者又はその代理人が、その特許を自ら完全に実施する能力を有しており、かつその特許を可及的速やかに実施するための施設を保有していることの証拠¹⁴を提出することができる（同条第1項a）
- b. 申請者又はその代理人が、特許権者から適正な要件及び条件の下でライセンスを受けするための措置を講じるべく12か月まで努力したものの、成果が得られなかった（同項b）
- c. 法務人権大臣が、その特許をインドネシアにおいて相当な経済規模により実施することができ、かつその特許が公衆に対して便益を与えることができるとの意見を有している（同項c）

¹⁴ この証拠には、申請者又はその代理人の要請に基づき交付された権能を有する機関からの説明を完備しなければならない（第84条第2項）。

また、法務人権大臣は、薬剤製品に関する強制ライセンスを、次の場合に付与することができる（第93条）。

- a. インドネシアで特許を付与された薬剤製品（材料又は疾病を診断するための器具等）を人間の疾病の治療目的で生産するためである場合（同条第1項、同項注解）
- b. インドネシアで特許を付与されたものの、未だインドネシアで生産することのできない薬剤製品を調達するための輸入を人間の疾病の治療目的で行うためである場合（同条第2項）
- c. 発展途上国又は低開発国からの要請に基づき、インドネシアで特許を付与されかつインドネシアで生産される薬剤製品を人間の疾病の治療目的で輸出するためである場合（同条第3項）

イ 強制ライセンス付与裁決の決定

強制ライセンス申請を認容する場合、法務人権大臣は、申請者又はその代理人に対する強制ライセンスの付与に関する法務人権大臣裁決を、強制ライセンス申請の提出日から90日（留保通知の日付から最長で12か月間の留保期間は含まない。）以内に、対価の金額及びその支払方法を含めて決定する（第88条第1項ないし第3項）。

ウ 強制ライセンス付与裁決の記載事項

強制ライセンス付与裁決には、次を記載する（第88条第4項）。

- a. 強制ライセンスが非独占排他的な性質を有すること
- b. 強制ライセンス付与の理由
- c. 強制ライセンス付与の根拠である情報又は説明を含む証拠
- d. 強制ライセンスの期間
- e. 強制ライセンスのライセンシーが特許権者に支払わなければならない対価の金額及びその支払方法
- f. 強制ライセンスの終了要件及び解除可能事由
- g. 強制ライセンスの申請がなされた特許の全体又は一部である強制ライセンスの範囲
- h. 当事者らの利益を公平に確保する上で必要なその他の事項

エ 強制ライセンス付与裁決の謄本の交付

法務人権大臣は、強制ライセンス付与裁決の謄本を、次に対して、強制ライセンス付与裁決の決定日から30日以内に交付する（第95条）。

- a. 強制ライセンス申請者又はその代理人
- b. 特許権者又はその代理人

オ 強制ライセンス付与裁決の抄本申請

各人は、強制ライセンス付与裁決の抄本申請を、知的財産総局に対して、費用の賦課を伴い書面により提出することができる（第96条）。

カ 強制ライセンス付与裁決に対する不服申立手段

強制ライセンスの付与に関する法務人権大臣の裁決に対して不服がある場合は、商務裁判所に訴訟を提起することができる（第89条）。

(6) 強制ライセンスの登録及び公告

法務人権大臣は、強制ライセンス付与裁決を決定した日付から30日以内に、強制ライセンスの付与を特許総目録に登録し、電子メディア及び／又は非電子メディアを通じて公告する義務を負う（第94条）。

(7) 強制ライセンスの実施に関する規律

ア 強制ライセンスの期間

強制ライセンスの期間は、強制ライセンスが申請された特許の保護期間を超過しないものとして設定される（第97条）。

イ 強制ライセンスの実施が特許の実施とみなされること

強制ライセンスのライセンシーによる強制ライセンスの実施は、強制ライセンスが申請された特許の実施とみなされる（第98条）。

ウ 強制ライセンスと特許権者の年金支払義務の関係

強制ライセンスが付与されたとしても、特許権者の年金支払義務は免除されない（第99条）。

エ ライセンシーの対価支払義務

強制ライセンスのライセンシーは、金銭又は当事者らが合意したその他の形態による対価を特許権者に支払わなければならない、その金額及び支払方法は、法務人権大臣令で規律される（第92条、同条第1項注解）。

オ 半導体技術との関わりを有する強制ライセンスの実施に対する制限

強制ライセンスが半導体技術との関わりを有するものである場合、強制ライセンスのライセンシーは、その強制ライセンスを、次のためにのみ使用することができる（第100条）。

- a. 非営利的な性質の公益のため
- b. その特許の実施が独占又は不公正な事業競争行為に該当することを判示した裁判所の判決又は関係機関の裁決に基づき決定された措置を実行するため

(8) 強制ライセンスの移転

ア 強制ライセンスの移転の可否

強制ライセンスは、相続による場合を除き、移転することはできない（第102条第1項）。

イ 相続により移転した強制ライセンスの取扱い

強制ライセンスが相続により移転した場合、その相続人は、次の規定の適用を受ける（第102条第2項ないし第5項）。

- a. 強制ライセンスの付与に関する法務人権大臣裁決が引き続き適用される
- b. 強制ライセンスの付与要件及びとりわけ強制ライセンス付与裁決中に規律されている期間等に関するその他の規定に拘束される
- c. 相続による移転の登録及び公告のために法務人権大臣に報告する義務を負い、その義務を履行しない場合は、強制ライセンスの付与に関する

る法務人権大臣裁決の適用を受けることはできない

(9) 強制ライセンスの終了

ア 強制ライセンスの終了事由

強制ライセンスは、次の場合に終了する（第103条第1項及び第2項）。

- a. 強制ライセンス付与裁決の中で定められた期間が終了した場合
- b. 強制ライセンスの付与に関する法務人権大臣裁決を取り消す確定済みの商務裁判所判決が存する場合
- c. 法務人権大臣の強制ライセンス付与裁決を取り消す裁決が存する場合

イ 強制ライセンス終了の効果

強制ライセンスが終了した場合は、強制ライセンスの終了を特許総目録に登録した日付以降、特許権者はその特許に対する権利を回復する（第106条）。

ウ 強制ライセンス終了の登録及び公告

法務人権大臣は、強制ライセンスの終了日から14日以内に、強制ライセンスの終了を特許総目録に登録し、電子メディア及び／又は非電子メディアを通じて公告する義務を負う（第105条）。

13. 特許権への担保設定

特許権は、信託担保の客体とすることができる（第108条）。

14. 小特許

(1) 小特許を付与することができる発明

小特許は、新規の、既存の物又は方法の改良である、産業上利用可能な1つの発明¹⁵のためにのみ付与される（第3条第2項、第122条第1項）。

(2) 小特許に対する実体審査申請

小特許に対する実体審査申請は、小特許出願の提出と同時に費用の賦課を伴い行う（第122条第2項）。

なお、次の場合、小特許出願は、取り下げたものとみなされる（同条第3項）。

- a. 実体審査申請を前述した期限までに行わない場合
- b. 小特許に対する実体審査の費用を支払わない場合

(3) 小特許の出願公開

小特許出願の公開は、小特許出願の出願日から14日以内に、その期間を公開日から14営業日として行われる（第123条第1項及び第2項）。

(4) 小特許出願に対する実体審査

小特許出願に対する実体審査は、公開期間の終了後に行われる（第123条第3項）。出願公開に伴い提出された異議は、実体審査の段階において、直ちに追加の判断材料として用いられる（同条第4項）。

(5) 小特許出願に対する承認裁決又は拒絶裁決の付与期限

法務人権大臣は、小特許出願を承認し又は拒絶するための裁決を、小特許出願の出願日から6か月以内に付与する義務を負う（第124条第1項）。

(6) 小特許の登録及び公告並びに小特許証明書の交付

付与された小特許は登録され、電子メディア及び／又は非電子メディアを通じて公告される（第124条第2項）。また、法務人権大臣は、小特許証明書を、小特許権者に対して権利の証拠として交付する（同条第3項）。

¹⁵ この「1つの発明」とは、小特許の出願を1つの独立した請求項のみのために提出する場合をいう。ただし、複数の従属する請求項を含むことは否定されない（第122条第1項注解）。

(7) 特許に関する規定の小特許への準用

特許法中の全ての規定は、第3条第1項及び第7条の規定並びに第IX章の異なる定めがなされている規定を除き、小特許に対して準用される（第121条）。

15. 費用

(1) 年金支払義務

特許権者又は特許のライセンシーは、年金を支払う義務を負う（第21条）。

(2) 年金の支払方法

年金の支払いは、特許権者又はその代理人である知的財産コンサルタントが行う（第127条第1項、同項注解）。

ただし、特許権者がインドネシア共和国単一国家領域に住所を有していない場合又は定常的に所在していない場合、年金の支払いは、そのインドネシアにおける代理人を通じて行うことが義務付けられる（同条第2項）。

その代理人は、年金の金額を特許権者に通知し、その支払いを特許権者の名義により行うこととなる（同条第3項）。

(3) 年金の支払期限及び金額

ア 初回の年金の支払期限及び金額

特許及び小特許のための初回の年金の支払いは、次のとおり行う（第126条第1項、第2項及び第4項）。

支払期限	特許証明書の発行日（すなわち特許の付与日）から6か月以内
支払金額	出願日から特許が付与された年までを初年度とし、その初年度のために支払う年金にその翌年の年金を加算した金額（ただし、政令で例外が定められる可能性あり。）。

イ 2回目以降の年金の支払期限

2回目以降の年金の支払いは、遅くとも、翌年の保護期間における出願日と同一の日付の1か月前までに行う（第126条第3項）。

ウ 事例検討

(ア) はじめに

年金の支払期限及び金額に関する上記説明はやや分かりにくいいため、第126条第3項注解には、具体的な事例を踏まえた説明が記載されている。以下、その説明を紹介する。

(イ) 事例

出願が2010年4月1日に提出され、その出願に対する特許が2013年1月5日に付与された。また、各年の年金の金額は下表のとおりであった。

年	期間	年金の金額
1年目	2010年4月1日～2011年3月31日	A
2年目	2011年4月1日～2012年3月31日	B
3年目	2012年4月1日～2013年3月31日	C
4年目	2013年4月1日～2014年3月31日	D
5年目	2014年4月1日～2015年3月31日	E
6年目	2015年4月1日～2016年3月31日	F

(ウ) 上記事例における初回の年金の支払期限

上記事例における初回の年金の支払期限は、特許の付与日から6か月以内、すなわち2013年7月4日となる。

(エ) 上記事例における初回の年金の金額

初回の年金の金額は、次の算式により計算される。

(出願年から特許付与年までの年金の合計) + (特許付与の翌年の年金)

したがって、上記事例における初回の年金の金額は、 $(A+B+C)+D=A+B+C+D$ となる。

(オ) 上記事例における 2 回目の年金の支払期限及び支払金額

上記事例における 2 回目の年金の支払期限は、翌年の保護期間における出願日と同一の日付の 1 か月前、すなわち 2014 年 3 月 2 日となり、支払義務を負う金額は、5 年目の金額、すなわち E となる。

(4) 年金不払の効果

年金を所定の期限までに支払わない場合、特許は取り消したものとされる（第 128 条第 1 項）。

(5) 年金の支払いの猶予

ア 年金支払猶予申請の提出

特許権者は、年金支払猶予申請書を、法務人権大臣に対して、年金支払期限日の 7 日前までに提出することができる（第 128 条第 2 項及び第 3 項）。

イ 年金支払猶予申請を提出した特許権者による年金の支払方法

年金支払猶予申請書を提出した特許権者は、年金の支払いを、特許の年金支払期限の満了日から最長で 12 か月の猶予期間において行う（第 128 条第 4 項）。

ただし、その年金の支払いに対しては、追加費用が、その金額を年金の支払総額の 100% として賦課される（同条第 5 項）。

ウ 特許権者が猶予期間内に年金を支払わない場合の効果

特許権者が年金の支払いを前述した猶予期間内に行わない場合は、次の規定が適用される（第 128 条第 6 項）。

- a. 特許権者は、第三者による第19条所定の行為の実行を禁止することができず、かつ特許を第三者にライセンスし又は譲渡することはできない
- b. 第三者は、第19条所定の行為を行うことはできない
- c. 特許権者は、民事訴訟又は刑事訴追を行うことはできない

16. 特許の取消し

(1) 総論

ア 特許の取消事由

特許は、次によりその一部又は全体が取り消される（第130条）。

- a. 法務人権大臣が特許権者自身の取消申立を認容した
- b. 特許を取り消す裁判所の判決が確定した
- c. 特許審判委員会が特許取消裁決を発行した
- d. 特許権者が年金支払義務を履行しない

イ 特許取消の通知並びに登録及び公告

上記事由により特許が取り消された場合、法務人権大臣は、その取消しを、次に対して、電子的又は非電子的な書面により通知する（第135条第1項）。

- a. 特許権者又はその代理人
- b. ライセンシー又はその代理人

また、取り消された特許については登録及び公告を行う（同条第2項）。

ウ 特許取消の効果

特許の取消しは、特許及びその特許に由来するその他の事項に関わるあらゆる法律効果を喪失させる（第137条）。

消滅した特許の特許権者又はライセンシーは、年金の支払義務を負わない（第136条）。

取り消された特許は、商務裁判所の判決に基づく場合を除き、回復させることはできない（第141条）。

(2) 特許権者自身の特許取消申立の認容を理由とする特許の取消しについて

ア 特許権者自身による特許取消申立の提出

特許権者自身の特許取消申立の認容を理由とする特許の取消しは、特許権者が特許請求の範囲の全体又は一部につき法務人権大臣に対して提出する書面による特許取消申立を基礎として行う（第131条第1項）。

ただし、取消しを申し立てる特許がライセンスの客体となっている場合、特許権者は、そのライセンシーの同意書を特許取消申立に添付しない限り、その特許の取消申立を提出することはできない（同条第3項）。

イ 特許権者が提出した特許取消申立に対する裁決

法務人権大臣は、特許権者の特許取消申立に対する裁決を、次に対して書面により通知する（第131条第4項）。

- a. 特許権者又はその代理人
- b. ライセンシー又はその代理人

また、法務人権大臣はその裁決を登録し、電子メディア及び／又は非電子メディアを通じて公告する（同条第5項）。

ウ 特許の消滅日

特許の取消しは、特許の取消しに関する法務人権大臣裁決の決定日より消滅する（第131条第6項）。

(3) 商務裁判所の取消判決による特許の取消しについて

ア 特許取消訴訟の形態

特許の取消訴訟には、次の形態が存する（第132条）。

(ア) 特許に対して利害関係を有する第三者が原告となる取消訴訟

次を理由とする特許の取消訴訟は、取消しを求める特許に対して利害関係を有する第三者が、特許権者に対して、商務裁判所を通じて提起する（第132条第2項、同項注解）。

- a. 第3条、第4条又は第9条の規定に照らし、特許が本来は付与されるべきではなかった（第132条1項a）
- b. 遺伝資源及び／又は伝統的知識に由来する特許が第26条の規定を充足していない（第132条第1項b）

(イ) 特許権者又はライセンシーが原告となる取消訴訟

特許が、同一の発明のために他者に対して付与された他の特許と同一であることを理由とする取消訴訟は、特許権者又はライセンシーが、その特許と同一の他の特許を取り消すために、商務裁判所に提起する（第132条第3項）。

(ウ) 検察官等の国益代表者が原告となる取消訴訟

次を理由とする取消訴訟は、検察官又は国益を代表する他者が、特許権者又は強制ライセンスのライセンシーに対して、商務裁判所に提起する（第132条第4項）。

- a. 強制ライセンスを付与した後、その付与日から2年の期間又は仮に複数の強制ライセンスを付与した場合は最初の強制ライセンスの付与日から2年の期間が経過しても、公衆の利益を毀損する形及び方法による特許の実施の継続を防ぐことができなかった（同条第1項d）
- b. 特許権者が第20条の特許実施義務を履行していない（第132条第1項e）。

イ 特許取消訴訟の対象

特許の取消訴訟が1若しくは複数の請求項又は請求項の一部のみに関するものである場合は、取消しを、取消しを訴求する1若しくは複数の請求項又は請求項の一部に対してのみ行う（第133条）。

ウ 特許取消訴訟の訴訟手続

特許の取消訴訟に関する第132条及び第133条の規定には、後述する特許法第XIII章所定の訴訟手続に関する規定が準用される（第147条）。

エ 取消訴訟判決の登録及び公告

商務裁判所は、既に確定した特許の取消しに関する判決の謄本を、知的財産総局に対して、判決の言渡しから14日以内に交付する義務を負い、法務大臣は、その判決謄本を商務裁判所から受領した後、その判決の主文を登録し、公告する（第146条第4項及び第5項）。

オ 特許の消滅日

特許は、商務裁判所の判決で異なる定めをした場合を除き、その取消判決が確定した日付にその全体又は一部が消滅する（第138条第1項）。

(4) 特許審判委員会の特許取消裁決の発行による特許の取消しについて

ア 取り消された特許のライセンシーの保護

特許審判委員会の特許取消裁決の発行により取り消された特許のライセンシーは、自身が保有しているライセンスを、取り消されていない他の特許に対するライセンスとして、ライセンス契約で定めた期間が終了するまで引き続き実施する権利を有する（第139条第1項、同項注解）。

イ 取り消された特許に関するライセンスのライセンス料の取扱い

特許審判委員会の特許取消裁決の発行により取り消された特許のライセンシーは、特許の取消しを受けた特許権者に対してはライセンス料の支払義務を負わない（第139条第2項）。

仮に、特許の取消しを受けた特許権者が、ライセンス料をライセンシーから既に一括で受領している場合、その特許の取消しを受けた特許権者は、ライセンスの残存使用期間に応じたライセンス料総額を、権利を有する特許権者に交付する義務を負う（同条第3項）。

(5) 年金支払義務の不履行による特許の取消しについて

特許権者が年金支払義務を第126条又は第128条第1項所定の期間内に履行しない場合は、その特許を取り消すことができるとされている(第134条第1項)。
その場合、法務大臣は、特許権者への通知¹⁶を、その特許の消滅を表明する前の30日の期間内に行う義務を負う(同条第2項)。

17. 紛争解決

(1) 紛争の種類及びその解決手段

ア 冒認出願等

特許が特許を受ける権利を有する者以外の者に対して付与された場合、第10条、第11条、第12条及び第13条所定の特許を受ける権利を有する者は、商務裁判所に訴訟を提起することができる(第142条)。

イ 特許権者の権利侵害

特許権者又はライセンサーは、第19条第1項所定の行為を故意にかつ無権利で行った各人に対して、商務裁判所に損害賠償請求訴訟を提起する権利を有する(第143条第1項)。

その損害賠償請求は、その物又は方法が特許発明を用いて作成されたものであることが証明された場合に限り、認容することができる(同条第2項)。

また、特許権者又はライセンサーは、その紛争を、仲裁又は裁判外紛争解決手続(交渉、斡旋、調停、当事者らが選択したその他の方法)を通じて解決することもできる(第153条、同条第1項注解)。

ウ 特許又は小特許の侵害に対する刑事訴追

特許又は小特許の侵害に対して刑事訴追が生じた場合、当事者らは、まず、斡旋の手段を通じて解決しなければならない(第154条)。

¹⁶ 仮に特許権者がこの通知を受領しなかったとしても、特許の取消しには影響を与えない(第134条第3項)。

(2) 訴訟による紛争解決の手続

ア 管轄裁判所

前述した訴訟の管轄裁判所は、原則として、被告の居住場所又は法定住所を管轄する商務裁判所とされる（第144条第1項）。

ただし、当事者のいずれかがインドネシア領外に居住場所を有している場合は、中央ジャカルタ商務裁判所が管轄裁判所となる（同条第2項）。

イ 審理開始前の事務手続

商務裁判所の所長は、期日を、訴訟の登録日から14暦日¹⁷以内に決定する（第144条第3項、同項注解）。

また、訴訟に対する審理の期日は、訴訟の登録日から60暦日以内に開始される（同条第4項、同項注解）。

ウ 判決

(ア) 判決の言渡期限及び言渡方法

訴訟に対する判決は、訴訟の登録日から180暦日以内に、公開期日において言い渡さなければならない（第146条第1項及び第2項、同条第1項注解）。

(イ) 当事者への判決謄本の交付

商務裁判所は、判決謄本を、欠席した当事者らに対して、判決を公開期日において言い渡してから14暦日以内に交付する義務を負う（第146条第3項、同項注解）。

(ウ) 取消訴訟判決の登録及び公告

¹⁷ この14日は、第144条第3項の注解に暦日であるとの注記が付されているため、その点を明記した。以下、法令又はその注解において暦日であることが明確にされている場合は、同様に暦日であることを明記している。

商務裁判所は、既に確定した特許の取消しに関する判決の謄本を、知的財産総局に対して、判決の言渡しから14暦日以内に交付する義務を負い、法務大臣は、その判決謄本を商務裁判所から受領した後に、その判決の主文を登録し、公告する（第146条第4項及び第5項、同条第4項注解）。

(3) 不服申立

ア 不服申立の手段

第146条第1項所定の商務裁判所の判決に対して不服がある場合は、最高裁判所への上告申立を提出することができる（第148条）。

イ 上告申立／上告理由書／上告理由反論書の提出手順

(ア) 上告申立の提出

上告申立は、上告を申し立てる判決の言渡日又は受領日から14暦日以内に、第一審の判決を行った商務裁判所に登録する（第149条第1項、同項注解）。

その上告申立を受領した商務裁判所は、書記官が登録の受領日と同一の日付において署名をした受領証を交付する（同条第2項）。

(イ) 上告理由書の提出

上告人は、上告理由書を、書記官に対して、上告申立の登録日から14暦日以内に提出する義務を負う（第150条第1項、同項注解）。

書記官は、上告申立及び上告理由書を、被上告人側に対して、上告理由書の受領から2暦日以内に通知する義務を負う（同条第2項、同項注解）。

(ウ) 上告理由反論書の提出

被上告人は、上告理由反論書を、書記官に対して、被上告人が上告理由書を受領した日付から14暦日以内に提出することができる（第150条第3項、同項注解）。

また、書記官は、上告理由反論書を、上告人に対して、上告理由反論書の受領から7暦日以内に交付する義務を負う（同条第4項、同項注解）。

ウ 審理開始前の裁判所による事務手続

書記官は、上告事件の記録（上告申立、上告理由書、上告理由反論書、その他の文書）を、最高裁判所に対して、第150条第3項所定の期間の経過から7暦日以内に送付する義務を負う（第151条第1項、同項注解）。

また、最高裁判所は、期日を、上告事件の記録の受領日から7暦日以内に決定し（同条第2項、同項注解）、上告事件記録に対する審理の期日を、上告事件の記録の受領日から60暦日以内に開始する（同条第3項、同項注解）。

エ 判決

(ア) 判決の言渡期限及び言渡方法

上告審判決は、上告事件記録を最高裁判所が受領した日付から180暦日以内に、公開期日において言い渡される（第152条第1項及び第2項、同項注解）。

(イ) 判決謄本の商務裁判所及び当事者への交付

最高裁判所の書記官は、上告審判決の謄本を、第一審の裁判を行った商務裁判所の書記官に対して、上告審判決の言渡日から7暦日以内に交付する義務を負う（第152条第3項、同項注解）。

その商務裁判所は、その上告審判決の謄本の受領から7暦日以内に、それを、次に対して、執行官を通じて交付する義務を負う（同条第4項、同項注解）。

- a. 上告人（同項 a）
- b. 被上告人（同項 b）
- c. 法務人権大臣（特許取消訴訟の場合）（同項 c）

(ウ) 判決の登録及び公告

法務人権大臣は、判決謄本を商務裁判所から受領した後、既に確定した判決の主文を登録し、公告する（第152条第5項）。

18. 裁判所の仮の決定

(1) 仮の決定書の発行目的

商務裁判所は、特許の実施により損害を被る者の請求を受けて、次のために、仮の決定書を発行することができる（第155条）。

- a. 特許及び／又は特許に関連する権利を侵害するものと推測される物品の流入を防ぐ
- b. 証拠物を侵害者による滅失から保全し、それを防ぐ
- c. より大きな損害を防ぐために侵害を停止させる

(2) 仮の決定申立の提出

ア 仮の決定申立の提出者及び管轄裁判所

仮の決定申立は、特許の実施により損害を被る者が、特許侵害の発生地を管轄する商務裁判所に提出する（第155条及び第156条）。

イ 仮の決定申立の提出要件

仮の決定申立は、次の要件を伴い書面により提出する（第156条）。

- a. 特許の所有に関する証拠を添付する
- b. 特許侵害発生の強力な端緒が存することの証拠を添付する
- c. 立証の必要のために請求、探索、収集及び保全をした物品及び／又は文書に関する明確な説明を添付する
- d. 担保として、仮の決定を受ける物品の評価額と同等の現金及び／又は銀行保証を差し入れる

(3) 仮の決定申立の審理の準備

仮の決定申立が前述した第156条所定の要件を充足している場合、商務裁判所の書記官は、仮の決定申立を登録し、その申立を、商務裁判所の所長に対して、1×24時間¹⁸以内に引き継ぐ義務を負う（第157条第1項）。

商務裁判所の所長は、仮の決定申立の受領日から2暦日以内に、仮の決定申立を審理する裁判官を指名する（同条第2項、同項注解）。

(4) 仮の決定申立に対する決定

前述した指名日から2暦日以内に、裁判官は、仮の決定申立を認容し又は棄却することを決定しなければならない（第157条第3項、同項注解）。

(5) 仮の決定に対する後続措置

ア 仮の決定を課される者の呼び出し

商務裁判所が仮の決定書を発行した場合、商務裁判所は、仮の決定を課した者を、説明を求めるために、仮の決定書の発行日から7暦日以内に呼び出す（第158条第1項、同項注解）。

仮の決定を課された者は、特許に関する説明及び証拠を、呼出状の受領日から7暦日以内に提出することができる（同条第2項、同項注解）。

イ 仮の決定の追認又は取消しの決定

商務裁判所の裁判官は、仮の決定書の発行日から30暦日以内に、仮の決定を追認し又は取り消すことを決定しなければならない（第158条第3項、同項注解）。

ウ 仮の決定を追認した場合の対応

¹⁸ この「1×24時間」との表記は、法令（原文）の“1x24 jam”をそのまま和訳したものである。このように表記する意味をインドネシア人弁護士に確認したところ、単に「24時間」と表記する場合と特段の違いはなく、このように表記する理由は、その分野の慣例だと思われるとのことであった。もっとも、このような「数字×24時間」という表記形態は他の法令にもしばしば登場するものであり、筆者が確認したインドネシア人弁護士が把握していない意味が存在している可能性を完全に否定することはできないため、本稿では、原文をそのまま和訳した形により表記している。

商務裁判所の裁判官が仮の決定を追認した場合は、次が適用される（特許法158条4項）。

- a. 申立人が差し入れた担保金は、申立人に返還される
- b. 申立人は、特許侵害に対する損害賠償訴訟を提起することができる
- c. 申立人は、特許侵害を、インドネシア共和国国家警察捜査官又は一般公務員捜査官に報告することができる

エ 仮の決定を取り消した場合の対応

商務裁判所の裁判官が仮の決定を取り消した場合は、申立人が差し入れた担保金を、仮の決定を課された者に対して、その仮の決定に起因する損害の賠償として速やかに交付しなければならない（第158条第5項）。

19. 禁止行為

全ての人は、特許権者の許諾を得ていない場合、次を禁止される。

特許の種類	禁止行為
物の特許	特許が付与された物を販売し、貸与し又は引き渡すためにそれを製造し、使用し、販売し、輸入し、貸与し、引渡し又は提供する（第160条 a）
方法の特許	特許が付与された生産方法を、物品の製造又は物の特許に関する前述したその他の行為のために使用する（第160条 b）

20. 刑事規定

(1) 犯罪及び刑罰

条文	犯罪行為	刑罰	親告罪該当性
第161条	何人も、故意にかつ無権利で、特許との関係において第160条所定の行為を行った場合	4年以下の懲役刑及び／又は10億ルピア以下の罰金	親告罪 (第161条)
第162条	何人も、故意にかつ無権利で、小特許との関係において第160条所定の行為を行った場合	2年以下の懲役刑及び／又は5億ルピア以下の罰金	親告罪 (第161条)
第163条 第1項	何人も、第161条及び／又は第162条の規定に違反し、それが健康及び／又は環境への障害を引き起こした場合	7年以下の懲役刑及び／又は20億ルピア以下の罰金	—
第163条 第2項	何人も、第161条及び／又は第162条の規定に違反し、それが人の死亡を引き起こした場合	10年以下の懲役刑及び／又は35億ルピア以下の罰金	—
第164条	何人も、故意にかつ無権利で、第45条第1項所定の機密的な性質を有する出願文書を漏洩させた場合	2年以下の懲役刑	親告罪 (第161条)

(2) 付加刑

特許侵害の存在が証明された場合、裁判官は、その特許の侵害品である物品を国家において廃棄するために差し押さえるよう命じることができる（第166条）。

21. その他

次に対しては、特許法第 XVII 章所定の刑事規定及び民事訴訟規定は例外的に適用されない（第 167 条）。

- a. インドネシアで特許により保護されているいずれかの国で適法に販売された薬剤製品を、法令の規定に則り輸入するとの条件の下で並行輸入する場合
- b. インドネシアで特許により保護されている薬剤製品を、その特許の保護が終了する前の 5 年間に於いて、その特許の保護の終了後に販売を行うための許認可プロセスを目的として生産する場合

第 3 商標法制

1. 法令

インドネシアの商標に関する法律関係を規律する現行法令は、「商標及び地理的表示に関するインドネシア共和国法律 2016 年第 20 号」（以下「商標法」という。）であり、「商標及び地理的表示に関するインドネシア共和国法律 2001 年第 15 号」を全面改正する形で 2016 年 11 月 25 日に公布され、全 20 章、109 条により構成されている。

この商標法の条項の一部は、オムニバス法及び 2022 年法律代用政令の施行に伴い変更されており、以下で詳述する商標法の規律内容は、その改正の動きを反映させたものである。

また、商標法は、商標に加えて地理的表示や原産地表示に関する法律関係も規律しているが、本報告書では、商標に関する法律関係に絞って説明を行う。

なお、以下で参照する条文は、特に断らない限り、商標法の条文とする。

2. 商標とは

商標法において、商標は、「人又は法人が物品及び／又は役務の商業活動の中で生産する物品及び／又は役務を区別するための、2 次元及び／又は 3 次元形式の図画、ロゴ、名称、語句、文字、数字、色の構成、音声、ホログラム又はこれらの要素を複数組み合わせ

寄せたものの形態によりグラフィカルに表示することができる標章」と定義されており（第1条1）、次を含むとされている。

- a. 商品商標¹⁹
- b. 役務商標²⁰

3. 商標登録

(1) 商標登録の効果

商標権は、その商標の登録後に取得される（第3条）。

(2) 登録することができない商標

商標は、次の場合、登録することができない（第20条）。

a.	国家のイデオロギー、法令、道徳、宗教、公序良俗に反している場合 ※ 「公序良俗に反している」とは、地域社会又は集団の感情を害する場合、地域社会の礼節又は一般倫理を害する場合、地域社会又は集団の平穩を害する場合のように、地域社会に存在している総合的な性質の規則に沿っていないことをいう（第20条a注解）。
b.	登録を出願した物品及び／又は役務と同一である場合、それとの関連を有している場合、それを呼称しているに過ぎない場合
c.	登録を出願した物品及び／又は役務の出所、品質、種類、大きさ、品種、使用目的につき公衆を誤解させる可能性のある要素を含んでいる場合、又は同種の物品及び／又は役務のために保護されている植物品種の名称に当たる場合 ※ 「誤解させる可能性のある要素を含んでいる」商標の例として、次が挙げられている（第20条c注解）。 例1 - 「No.1ケチャップ」（理由：物品の品質につき公衆を誤解させる）

¹⁹ 商品商標は、「1名の人が、複数の人が共同で又は法人が商取引を行う物品において、他の同種物品との区別のために使用される商標をいう」と定義されている（第1条2）

²⁰ 役務商標は、「1名の人が、複数の人が共同で又は法人が商取引を行う役務において、他の同種役務との区別のために使用される商標をいう」（第1条3）

	例 2 - 「NET 100g」 (理由: 物品の大きさにつき公衆を誤解させる)
d.	<p>生産する物品及び／又は役務の品質、便益又は効能に適合していない情報を含んでいる場合</p> <p>※ 「生産する物品及び／又は役務の品質、便益又は効能に適合していない情報を含んでいる」商標の例として、次が挙げられている (第 20 条 d 注解)。</p> <p>例 1 - 「1001 の病気を治すことができる薬」</p> <p>例 2 - 「健康にとって安全なたばこ」等</p>
e.	<p>識別力を有していない場合</p> <p>※ 標章があまりに簡潔である場合 (例 - ダッシュ、ピリオド) やあまりに複雑で不明確である場合は、識別力を有していないものとみなされる (第 20 条 e 注解)。</p> <p>※ 事後に普通名称となった登録商標については、その普通名称に他の語句を付加したものをを用いた商標出願を、識別要素が認められる限りにおいて提出することができる (第 22 条)。</p>
f.	<p>一般名称及び／又は公有物である標識記号に当たる場合</p> <p>※ 「一般名称」の例として、レストランのための「食堂 (rumah makan)」という商標、カフェのための「コーヒー屋台 (warung kopi)」との商標等が挙げられている (第 20 条 f 注解)。</p> <p>※ 「公有物である標識記号」の例としては、危険物のための「罇體マーク (lambang tengkorak)」、化学物質のための「有毒性マーク (tanda racun)」、レストラン役務のための「スプーンとフォークの記号 (lambang sendok dan garpu)」が挙げられている (同条 f 注解)。</p>

(3) 商標登録出願の拒絶事由

ア 他の商標／著名商標／地理的表示との同一性を理由とする拒絶

商標が、その要部又は全体において次との同一性を有している場合、その出願は拒絶される。

- a. 同種の物品及び／又は役務のために他者が所有している登録商標又は他者が先行して出願した商標²¹ (第 21 条第 1 項 a)

²¹ 「先行して出願した商標」とは、既に登録することが承認された商標の登録出願をいう

- b. 同種の物品及び／又は役務のために他者が所有している著名商標（同項 b）
- c. 特定の要件を充足している同種ではない物品及び／又は役務のために他者が所有している著名商標（同項 c）
- d. 登録地理的表示（同項 d）

イ 著名人／国家／公的機関等の名称等への該当性又は類似性を理由とする拒絶

商標が次に当たる場合、その出願は拒絶される。

a.	<p>著名人の氏名又は愛称、写真、他者が所有している法人の名称に該当する又はそれらに類似している場合（第 2 1 条第 2 項 a）</p> <p>※ ただし、権利者から書面による許諾を受けた場合はこの限りでない（同項 a）。</p> <p>※ この「法人の名称」とは、商標として使用され、かつ登録されている法人の名称をいう（同項 a 注解）。</p>
b.	<p>国家の又は国内機関若しくは国際機関の名称、略称、旗、象徴、シンボル、エンブレムの模倣に該当する又はそれらに類似している場合（第 2 1 条第 2 項 b）</p> <p>※ ただし、権限を有する者から書面による許諾を受けた場合はこの限りでない（同項 b）。</p> <p>※ この「国内機関」には、地域社会団体又は政治社会団体が含まれる（同項 b 注解）。</p>
c.	<p>国家又は政府機関が使用する公式の標章、印章、スタンプの模倣に該当する又はそれらに類似している場合（第 2 1 条第 2 項 c）</p> <p>※ ただし、権限を有する者から書面による許諾を受けた場合はこの限りでない（同項 c）。</p>

ウ 悪意の出願であることを理由とする拒絶

出願が悪意の出願人により提出されたものである場合、その出願は拒絶される（第 2 1 条第 3 項）。

（第 2 1 条第 1 項 a 注解）。

この「悪意の出願人」とは、その商標の登録に当たってその事業上の利益のために他者の商標を模倣し、盗用し、若しくは真似し、不公正な事業競争状態を生じさせ、又は消費者を欺き若しくは誤解させる意図を有していると疑うのが相当な出願人をいうとされている（同項注解）。

4. 商標登録出願

(1) 商標登録出願の提出

ア 商標登録出願の提出手順

商標登録出願は、出願人又はその代理人が、法務大臣に対して、第4条、第5条、第6条、第7条、第9条及び第10条所定の商標登録要件の全てを完備した上で、インドネシア語により電子的に又は非電子的に提出する（第4条第1項、第11条第1項）。

複数の物品区分及び／又は役務区分のための出願は、登録を出願する区分に含まれる物品及び／又は役務の種類を示すことを条件として²²、1つの出願により提出することができる（第6条、同条第1項注解）。

イ 商標登録出願の表示事項

商標登録出願では、次を表示しなければならない（第4条第2項）。

- a. 出願の日付、月、年
- b. 出願人の完全な氏名、国籍、住所
- c. 出願を代理人を通じて提出する場合は、代理人の完全な氏名及び住所
- d. 登録を出願する商標が色の要素を使用している場合は、色
- e. 出願をパリ条約による優先権の主張を伴い提出する場合は、初回の商標申請の国名及び日付
- f. 物品及び／又は役務の区分並びに物品及び／又は役務の詳細な説明

²² この種類の表示は、原則として大統領裁決1997年第17号により批准された商標法条約（trademark law treaty）の規定に応じて行う（第6条第1項注解）。

ウ 商標登録出願の添付文書

商標登録出願には、次を添付する。

a.	商標ラベル（第4条第4項） ※ この「商標ラベル」は、商標登録出願に添付される商標のサンプル又はエチケットをいう（同条第4項注解）。 ※ 商標が3次元の形式である場合は、商標ラベルをその商標の特徴、すなわち前、横、上及び下から見ることのできる図面／絵の形により添付する（同条第6項、同項注解）。 ※ 商標が音声である場合は、商標ラベルを記譜法及び音声録音の形態により添付する（同条第7項）。
b.	費用支払いの証拠（第4条第4項）
c.	登録を出願する商標の所有表明書（第4条第8項）

エ 商標登録出願の費用

商標登録出願の費用は物品及び／又は役務の区分毎に定められ、詳細は政令で規律される（第4条第5項及び第9条）。

オ 出願人が複数名である場合の特則

商標登録出願をその商標への権利を共有している複数の出願人が提出する場合は、次の規律が適用される。

- a. 全ての出願人の氏名を、いずれか1名の住所を出願人の住所として選択して表示する（第5条第1項）。
- b. 商標登録出願には、その商標に対して権利を有する出願人のいずれか1名が、同人を代表者として指名した他の出願人らの同意書を添付して署名する（同条第2項）。
- c. 出願人の1名又は複数名が国外に法的住所を有する外国国籍者及び外国法人である場合、出願は、代理人を通じて提出しなければならない（同条第

3項)。

- d. 商標登録出願を代理人を通じて提出する場合、そのための委任状には、その商標に対して権利を有する全員が署名する(同条第4項)。

カ 出願人が国外居住者等である場合の特則

出願及び商標管理事務に関わる事項をインドネシア共和国単一国家領域外に居住場所を有している又は定常的に所在している出願人が提出する場合、その出願人は、次の義務を負う。

a.	出願を代理人を通じて提出する(第7条第1項)。 ※ この規定は、パリ条約による優先権の主張を伴う出願に対しても適用される(同項注解)。
b.	代理人の住所をインドネシアでの法定住所とすることを表明し、選択する(第7条第2項)。 ※ 代理人の住所は、出願人への書面によるやり取り(出願に関わる書面及び裁判所の呼出状の双方)における住所として使用される(同項注解)。

キ パリ条約の優先権の主張を伴う出願の場合の特則

(ア) パリ条約の優先権の主張を伴う出願の提出期限

パリ条約の優先権の主張を伴う出願は、工業所有権の保護に関するパリ条約の加盟国又は世界貿易機関設立協定の加盟国である他国で最初に受理された商標登録出願の出願日から6か月以内に提出しなければならない(第9条)。

(イ) パリ条約の優先権の主張を伴う出願における義務

パリ条約の優先権の主張を伴う出願では、第4条ないし第7条の規定を充足しなければならないことに加えて、その優先権を生じさせた初回の商

標登録出願の受理の証拠を、宣誓翻訳者によりインドネシア語に翻訳して添付する義務を負う（第10条第1項及び第2項、同条第2項注解）。

その義務を提出期限の満了から3か月以内に履行しない場合、その出願は、優先権の主張を伴わない出願として処理が進められることとなる（同条第3項）。

(2) 出願日

次の最低限度の要件を充足している出願には、出願日 (filing date) が付される（第13条第1項及び第2項）。

- a. 漏れなく記入した出願フォーム
- b. 商標ラベル
- c. 費用支払いの証拠

出願がこの最低限度の要件をその提出時に既に完備している場合は、出願の提出時が出願日となるのに対して、最低限度の要件を出願の提出日以降に完備した場合は、その出願の提出日以降の日付が出願日となる（同条第1項注解）。

(3) 商標登録要件の完備の審査

ア 商標登録出願に不備が認められる場合の補完要請

出願に次の不備が認められる場合は、出願日から30日以内に、出願人に対して、その要件の補完を要件補完履行通知書の受領日から次の期間内に履行するよう通知がなされる（第11条第2項及び第3項）。

不備の内容	左記不備の補完期限
第4条、第5条、第6条及び／又は第7条所定の要件の完備に関する不備	通知書の受領日から2か月以内(第11条第2項)

第10条所定の要件の完備に関する不備	パリ条約による優先権の主張を伴う出願の提出期限の満了から3か月以内(第11条第3項)
--------------------	--

その不備を自然災害又は不可抗力の存在により補完することができない場合、出願人又はその代理人は、その不備の補完期限の延長申請を書面により提出することができる(第11条第4項)。

イ 不備が補完されない場合の出願の取扱い

出願人が不備の補完を前述した第11条第2項所定の期限までに提出しない場合、法務人権大臣は、出願人又はその代理人に対して、その出願を取り下げたとみなすことを書面により通知する(第12条)。

(4) 商標登録出願の公開

ア 出願公開の実施時期及び実施方法

商標登録出願は、出願日から15日以内に公開される(第14条第1項)。

この商標登録出願の公開は、法務人権大臣が、電子的及び／又は非電子的な手段により定期的に発行する商標公報において、次を表示して行う(第14条第1項及び第3項、第15条)。

- a. 出願人の氏名及び住所。ただし、出願を代理人を通じて提出した場合は、その代理人の氏名及び住所を含む
- b. 物品及び／又は役務の区分及び種類
- c. 出願日
- d. 出願をパリ条約による優先権の主張を伴い提出した場合は、初回出願の国名及び出願日
- e. 商標ラベル²³(色に関する説明を含む。)

²³ 商標ラベルが外国語、ラテン文字以外の文字、インドネシア語で一般に使用されない数字を使用している場合は、インドネシア語、ラテン文字、インドネシア語で一般に使用される数字への翻訳及びそのラテン綴りによる発音を添付する(第15条e)。

イ 出願公開の実施期間

商標登録出願の公開は、2か月間継続して行う（第14条第2項）。

ウ 公開された出願に対する異議申立

(ア) 異議の提出手順

商標登録出願の公開期間中は、何人も²⁴、その出願に対する異議を、法務人権大臣に対して、費用の賦課を伴い書面により提出することができる（第16条第1項）。

この異議は、出願商標が商標法所定の登録をすることができない商標又は拒絶される商標であることの証拠を伴う十分な理由が存する場合に提出することができる（同条第2項）。

(イ) 出願人への異議の通知

異議が提出された場合は、異議の受領日から14日以内に、その異議を内容とする書面の写しが出願人又はその代理人に送付される（第16条第3項）。

(ウ) 出願人による反論の提出手順

出願人又はその代理人は、異議に対する反論を、法務人権大臣に対して、前述した異議を内容とする書面の写しの送付日から2か月以内に提出する権利を有する（第17条）。

(エ) 提出された異議／反論の取扱い

²⁴ この「何人も」とは、出願人及びその代理人以外の者を指す（第16条第1項注解）。

提出された異議及び／又は反論は、実体審査での考慮事項となる（第23条第2項）。

(オ) 異議を提出した者に対する審査結果の通知

法務人権大臣は、商標登録出願に対する審査結果としての登録又は拒絶を通知する書面の副本を、異議を提出した者に対して交付する（第24条第8項）。

(5) 商標登録出願の補正及び取下げ

ア 商標登録出願の補正の可否

商標登録出願に対する補正は、出願人又はその代理人の氏名及び／又は住所の記載に対してのみ認められる（第18条）。

イ 商標登録出願の取下げの可否

出願人又はその代理人は、その出願を、法務人権大臣が商標証明書又は拒絶書を発行するまでの間、取り下げることができる（第19条第1項）。

仮に取下げを代理人が行う場合、その取下げは、そのための特別な委任状に基づき行う必要がある（同条第2項）。

(6) 商標登録出願に対する実体審査

ア 実体審査とは

実体審査とは、審査官が商標登録出願に対して行う審査をいう（第23条第1項）。

イ 実体審査の実施時期

実体審査は、商標登録出願に対する異議の有無に応じて、次の時期に行う。

商標登録出願に対する異議の有無	実体審査の実施時期
異議が存在しない場合	公開の終了日から30日以内(第23条第3項)
異議が存在する場合	出願人による反論提出期限の満了日から30日以内(第23条第4項)

ウ 実体審査の実施期間

実体審査は、その処理を150日以内に完了する(第23条第5項)。

エ 審査官が出願を登録可能と決定した場合の法務人権大臣による対応

審査官が出願を登録可能と決定した場合、法務人権大臣は、次を行う(第24条第1項)。

- a. その商標を登録する
- b. その商標の登録を出願人又はその代理人に通知する
- c. 商標証明書を発行する
- d. その商標登録を商標公報で公告する

オ 審査官が出願を登録不可/拒絶と決定した場合

(ア) 法務人権大臣から出願人への通知及び出願人による答弁の提出

審査官が出願を登録することができない又は拒絶するとの決定を行った場合、法務人権大臣は、出願人又はその代理人に対して、その理由を示して書面により通知する(第24条第2項)。

出願人又はその代理人は、その通知書の送付日から30日以内に、理由を示した答弁を書面により提出することができる(同条第3項)。

(イ) 出願人が答弁を提出しない場合

出願人又はその代理人が前述した答弁を提出しない場合、法務人権大臣は、その出願を拒絶する（第24条第4項）。

その出願の拒絶は、出願人又はその代理人に対して、その理由を示して書面により通知される（同条第7項）。

(ウ) 出願人の答弁の内容を審査官が受諾した場合

出願人又はその代理人が答弁を提出し、審査官がその答弁の内容を受諾することができるとの決定を行った場合、法務人権大臣は、商標の登録を含めて、前述した第24条第1項に規定されている対応を行う（第24条第5項）。

(エ) 出願人の答弁の内容を審査官が受諾しない場合

出願人又はその代理人が答弁を提出し、審査官がその答弁の内容を受諾することができないとの決定を行った場合、法務人権大臣は、その出願を拒絶する（第24条第6項）。

その出願の拒絶は、出願人又はその代理人に対して、その理由を示して書面により通知される（同条第7項）。

(7) 商標証明書

ア 商標証明書の発行

法務人権大臣は、次を記載した商標証明書を、その商標の登録以降に発行する（第25条第1項及び第2項）。

- a. 登録された商標の所有者の名称及び完全な住所
- b. 代理人を通じた出願の場合は、代理人の氏名及び完全な住所
- c. 出願日

- d. 出願をパリ条約による優先権の主張を伴い提出した場合は、初回出願の国名及び出願日
- e. 登録された商標ラベル²⁵（商標が色の要素を使用している場合は色の種類に関する説明を含む。）
- f. 登録の番号及び日付
- g. 商標が登録された物品及び／又は役務の区分及び種類
- h. 商標登録の適用期間

イ 商標証明書の不受領の効果

商標の所有者又はその代理人が発行された商標証明書をその発行日から18か月以内に受け取らない場合、登録された商標は取り下げたものとみなして抹消される（第25条第3項）。

ウ 商標証明書の抄本取得の可否

全ての人々が、登録された商標証明書の公式抄本を取得するための申請を、費用の支払いを伴い提出することができる（第26条）。

エ 商標証明書の更正の手順

登録商標の所有者又はその代理人は、商標証明書に誤りが認められる場合、その更正申請を、法務人権大臣に対して、その誤りが出願人の過誤に起因するものである場合を除き、費用の賦課を伴わずに書面により提出することができる（第27条第1項及び第2項）。

(8) 国際商標登録出願

ア 国際商標登録出願の形態

²⁵ 商標が外国語、ラテン文字以外の文字、インドネシア語で一般に使用されない数字を使用している場合は、インドネシア語、ラテン文字、インドネシア語で一般に使用される数字への翻訳及びそのラテン綴りによる発音を添付する（第25条第2項e）。

国際商標登録出願は、次の形態によることができる（第52条第1項）。

- a. 法務人権大臣を経由して国際事務局に向けられるインドネシア由来の出願
- b. 法務人権大臣が国際事務局から受理するインドネシアに向けた出願

イ 国際商標登録出願の出願人となることができる者

上記 a 所定の国際商標登録出願は、次のみが行うことができる（第52条第2項）。

- a. インドネシア国籍を有する出願人
- b. インドネシア共和国単一国家領域に法定住所又は法的所在地を有している出願人
- c. インドネシア共和国単一国家領域において実際に工業事業活動又は営利事業活動²⁶を有している出願人

国際商標登録出願を行う出願人は、国際商標登録出願を行う上での基礎として、インドネシアで既に商標登録出願を提出し又は商標登録を保有していなければならない（同条第3項）。

5. 審判請求

(1) 審判請求の提出事由

審判請求は、次の理由に基づく出願の拒絶に対して提出することができる²⁷（第28条第1項）。

- a. 第20条所定の登録をすることができない商標に該当する
- b. 第21条所定の出願拒絶理由に該当する

²⁶ この工業事業活動又は営利事業活動は、インドネシア共和国単一国家領域に真に存在している具体的で有効な事業活動でなければならない（第52条第2項c注解）。

²⁷ 審判請求は、形式的な瑕疵等に基づき提出することは認められず、実質的な性質の理由又は判断を基礎として提出する必要がある（第28条第1項注解）。

(2) 審判請求の提出手順

出願人又はその代理人は、審判請求を、商標審判委員会に対して、法務人権大臣宛の副本と共に、費用の賦課を伴い書面により提出する（第28条第2項）。

この審判請求を提出する際、出願人又はその代理人は、出願の拒絶に対する異議及びその理由を漏れなく詳述する必要がある（同条3項）。ただし、その理由は、拒絶に対する異議のより詳細な理由でなければならず、拒絶された出願に対する補正又は補完に当たるものであってはならない²⁸（同条第4項）。

(3) 審判請求の提出期限

出願の拒絶に対する審判請求は、出願拒絶通知書の送付日から90日以内に提出する必要がある（第29条第1項）。

仮に出願の拒絶に対して審判請求を提出しない場合、出願人は、その出願の拒絶を受け入れたものとみなされる（同条第2項）。

(4) 審判請求に対する裁決

ア 審判請求に対する裁決の付与期限

商標審判委員会の裁決は、審判請求の受領日から3か月以内に付与する必要がある（第30条第1項）。

イ 商標審判委員会が審判請求を認容した場合の対応

商標審判委員会が審判請求を認容した場合、法務人権大臣は、商標証明書を、出願人又はその代理人に対して発行する（第30条第2項）

²⁸ この規定は、出願時の要件の不備を補完する機会は既にそれ以前の段階で与えられていることを踏まえて、審判が、出願時の要件の不備を補完する手段として使用されることを防ぐために設けられている（第28条第4項注解）。

ウ 商標審判委員会が審判請求を棄却した場合の不服申立手段

商標審判委員会が審判請求を棄却した場合、出願人又はその代理人は、審判請求の棄却裁決に対する訴訟を、商務裁判所に対して、その棄却裁決の受領日から3か月以内に提起することができる（第30条第3項）。

この商務裁判所の判決に対しても不服がある場合は、最高裁判所への上告申立を提出することができる（同条第4項）。

(5) 商標審判委員会

ア 商標審判委員会の構成員

商標審判委員会の構成員は、最多で15名のシニア審査官及び15名の商標分野の専門家より成る30名であり、次により構成される（第33条第1項及び第2項）。

- a. 1名の構成員兼委員長
- b. 1名の構成員兼副委員長
- c. 構成員である商標分野の専門家²⁹
- d. 構成員であるシニア審査官³⁰

商標審判委員会の構成員は、法務人権大臣がその任期を3年として選任し、解任を行うのに対して（同条第2項）、商標審判委員会の委員長及び副委員長は、商標審判委員会の構成員の中からその構成員が選考する（同条第3項）。

イ 商標審判委員会による合議体の設置

²⁹ この「専門家」は、政府又は民間のいずれの出身であるかを問わず、様々な分野の出身者により構成することができる（第33条第1項c注解）。

³⁰ この「シニア審査官」は、出願に対する審査を行った経験を有しており、かつ少なくとも中等専門家である商標審査官としての専門職に就いている審査官をいう（第33条第1項d注解）。

審判請求を審理するために、商標審判委員会は、合議体を、その人数を少なくとも3名の奇数とし、その中の1名を出願に対する実体審査を行っていない1名のシニア審査官として設置する（第33条第4項）。

ウ 商標審判委員会による登録商標抹消提言の提出

登録商標が国家のイデオロギー、法令、道徳、宗教、公序良俗に反している場合、商標審判委員会は、法務人権大臣に対して抹消を行うよう提言を提出する（第31条）。

6. 登録商標の保護期間

(1) 登録商標の保護期間

登録商標は、出願日から10年間法的に保護される（第35条第1項）。

(2) 保護期間の延長

ア 保護期間の延長の可否

登録商標の保護期間は、同一の期間のために延長することができる（第35条第2項）。

イ 保護期間の延長申請

(ア) 保護期間終了前の延長申請の提出手順

商標の所有者又はその代理人は、登録商標の保護期間の延長申請を、その登録商標の保護期間終了前の6か月の期間内に、費用の賦課を伴い、インドネシア語で電子的に又は非電子的に提出する（第35条第3項）。

(イ) 保護期間終了後の延長申請提出の可否

登録商標の保護期間の延長申請は、その保護期間が終了してから6か月までの期間であれば、依然として、費用及びそれと同額の罰金の賦課を伴い提出することができる（第35条第4項）。

(ウ) 保護期間の延長申請の提出が不要とされる登録商標の種類

会社又は法人のロゴ又は社章の形態の登録商標の延長では、その商標の延長に対する紛争が生じていない限りにおいて、登録商標の延長費用の支払いを登録商標の保護期間終了前の6か月の期間内に行えば足り、第35条ないし第37条所定の延長申請の提出手続は不要とされる（第38条第1項）。

仮にその商標の延長に対して紛争が生じている場合、登録商標の保護期間の延長は、その紛争に関する確定判決を得た後に決定される（同条第2項）。

ウ 延長申請が承認される場合

登録商標の保護期間の延長申請は、次の場合に承認される（第36条）。

- a. その商標を、その商標証明書中表示されているとおりの物品又は役務において依然として使用している；及び、
- b. a所定の物品又は役務を依然として生産している及び／又はその商取引を行っている

エ 延長申請が棄却される場合

(ア) 延長申請の棄却事由

登録商標の保護期間の延長申請がこの第36条の規定を充足していない場合、その延長申請は棄却される（第37条第1項）。

(イ) 延長申請の棄却の商標権者への通知

登録商標の保護期間の延長申請の棄却は、商標の所有者又はその代理人に対して、その理由を示して書面により通知される（第37条第2項）。

(ウ) 延長申請の棄却に対する異議申立

登録商標の保護期間の延長申請の棄却に対して異議を有する場合は、審判請求を、商標審判委員会に対して提出することができる（第37条第3項）。

オ 登録商標の保護期間の延長の登録及び公告並びに通知

登録商標の保護期間の延長は登録され、商標公報で公告される（第39条第1項）。

また、登録商標の保護期間の延長は、商標の所有者又はその代理人に対して書面により通知される（同条第2項）。

7. 商標権の移転

(1) 登録商標権の移転／譲渡の可否

登録商標権は、次により移転し又は譲渡することができる³¹（第41条第1項）。

- a. 相続
- b. 遺言
- c. 寄進
- d. 贈与
- e. 契約
- f. 法令により認められるその他の原因³²

³¹ この商標権の移転は、商標登録の出願プロセス時に行うこともできる（第41条第8項）。

³² この「その他の原因」の例として、法令に反しない限りでの法人の解散、再編、M&Aによる商標の所有に関する変更が挙げられている（第41条第1項f注解）

ただし、要部又は全体において同一性を有する複数の登録商標を同種の物品及び／又は役務のために所有している商標所有者による登録商標権の譲渡は、その全ての登録商標を同一人物に譲渡する場合に限り、行うことができる（同条第2項）。

(2) 登録商標権の移転／譲渡の登録及び公告

登録商標権を移転する場合は、その登録を、法務人権大臣に対して、費用の賦課を伴い、裏付文書（例 - 商標証明書、権利の所有を裏付けるその他の証拠）を添付して申請する必要がある（第41条第3項、第4項及び第7項、同条第4項注解）。

この移転登録を行わない場合、その登録商標権の移転は、第三者に対して法律効果を持たないものとされる（同条第6項）。

登録された登録商標権の移転は、商標公報で公告される（同条第5項）。

8. 商標権のライセンス

(1) 商標権のライセンスの可否

登録商標の所有者は、その商標を物品及び／又は役務の種類の一部又は全体のために使用するためのライセンスを、他者に対して付与することができる（第42条第1項）。

(2) 商標権のライセンス契約

ア ライセンス契約の地理的な適用範囲

商標権のライセンス契約は、異なる契約をした場合を除き、インドネシア共和国単一国家領域全体において適用される（第42条第2項）。

イ ライセンス契約の登録義務

商標権のライセンス契約は、その登録を、法務人権大臣に対して、費用の賦課を伴い申請する義務を負う（第42条第3項）。

登録が申請された商標権のライセンス契約は、法務大臣により登録され、商標公報において公告される（同条第4項）。

仮に商標権のライセンス契約を登録しない場合、そのライセンス契約は、第三者に対して法律効果を持たないものとされる（同条第5項）。

ウ ライセンス契約への記載が禁止される事項

ライセンス契約には、次を記載することを禁止される（第42条第6項）。

- a. インドネシア経済を毀損する結果をもたらす規定
- b. 技術の修得及び開発においてインドネシア国民の能力を阻害する制限

(3) ライセンサーである登録商標権者自身による商標の使用の可否

他者にライセンスを付与した登録商標の所有者は、異なる契約をした場合を除き、引き続きその商標を自ら使用し又は第三者に対してその商標を使用するためのライセンスを付与することができる（第43条）。

(4) ライセンシーの登録商標の使用が登録商標権者の商標の使用と同視されること

仮に登録商標の所有者がその商標をインドネシア共和国単一国家領域での物品及び／又は役務の商業において自ら使用していないとしても、ライセンシーが登録商標をインドネシア共和国単一国家領域で使用している場合は、それが商標の所有者によるその商標のインドネシア共和国単一国家領域での使用と同視される³³（第44条、同条注解）。

9. 団体商標

(1) 団体商標とは

³³ この規定は、3年間の不使用を理由とする商標登録の抹消の可能性に関する規定との関係で意味を有する（第44条注解）。

団体商標とは、物品又は役務の性質、共通する特徴、及び品質、並びにその監督に関し同一の特性を有する物品及び／又は役務の内、複数の人又は法人が共同で商取引を行うものにおいて、他の同種物品及び／又は役務との区別のために使用する商標をいう（第1条4）。

(2) 団体商標の登録出願における義務

商標の団体商標としての登録出願では、次を義務付けられる。

- a. 出願時にその商標を団体商標として使用することを明確に表明する（第46条第1項）
- b. その商標の団体商標としての使用規定の写しを添付する（同条第2項）

この団体商標の使用規定には、少なくとも次に関する規律を記載する（第46条第3項）。

- a. 生産及び商取引を行う物品又は役務の性質、共通する特徴、品質
- b. 団体商標の使用に対する監督
- c. 団体商標の使用規定への違反に対する罰則

(3) 団体商標の登録出願要件の完備に関する審査

団体商標の登録出願に対しては、次の要件の完備に関する審査を行う（第47条）。

- a. 商標登録出願の要件及び手順に関する第4条ないし第7条所定の要件
- b. 団体商標の登録出願における義務としての第46条所定の要件

(4) 団体商標の登録出願に対する実体審査

団体商標の登録出願に対する実体審査は、一般的な商標の場合と同様、第23条及び第24条の規定に則り行う（第48条）。

(5) 登録団体商標権の移転の登録及び公告

登録された団体商標権を移転する場合は、その登録を、法務人権大臣に対して、

費用の賦課を伴い申請する義務を負う（第49条第1項）。

登録申請を受けた法務人権大臣は、その権利移転を登録し、商標公報で公告する（同条第2項）。

(6) 登録団体商標のライセンスの可否

登録された団体商標は、その団体商標のコミュニティにおいて使用する必要があり、他者へのライセンスは認められていない（第50条）。

10. 商標登録の抹消／取消し

(1) 商標登録の抹消

ア 商標の所有者自身の抹消申請による抹消

登録商標の所有者は、その商標の抹消申請を、法務人権大臣に対して、自ら又は代理人を通じて、物品及び／又は役務の種類の一部又は全体のいずれのためであるかを問わず提出することができる（第72条第1項及び第2項）。

商標がライセンス契約に拘束されている場合、その抹消は、ライセンシーが書面により承諾した場合のみ行うことができる。ただし、ライセンス契約中でライセンシーがその承諾を不要とすることに明確に同意している場合、その承諾は不要とされる（同条第3項及び第4項）。

商標登録の抹消は登録され、商標公報で公告される（同条第5項）。

イ 法務人権大臣のイニシアティブによる抹消

(ア) 抹消の手順及び理由

法務人権大臣は、次の場合、商標審判委員会からの提言³⁴を受けた後、そ

³⁴ 商標審判委員会は、この提言を、法務人権大臣の要請に基づき交付する（第72条第9項）。

のイニシアティブで登録商標を抹消することができる（第72条第6項及び第7項）。

- a. その要部及び／又は全体において地理的表示との同一性を有している
- b. 国家のイデオロギー、法令、道徳、宗教、公序良俗に反している
- c. その全体において伝統的文化表現、無形文化遺産、由緒ある伝統としての名称又はロゴとの一致を有している

(イ) 抹消に対する異議申立

商標の所有者が法務大臣のイニシアティブによる登録商標抹消裁決に対して異議を有する場合は、訴訟を、行政裁判所を通じて提起することができる（第73条第1項）。

この行政裁判所の判決に対して異議を有する場合は、最高裁判所への上告申立を提出することができる（同条第2項）。

ウ 商標の不使用を理由とする抹消

利害関係を有する第三者は、登録商標の抹消請求訴訟を、商務裁判所に対して、その商標が物品及び／又は役務の商業の中で登録日から又は最終使用日から続けて3年間使用されていないとの理由により提起することができる³⁵（第74条第1項）。

ただし、次が存在している場合は、商標を使用していないとの理由は適用されず、商標の不使用を理由とする登録商標の抹消請求訴訟を提起することはできない（同条第2項）。

- a. 輸入の禁止
- b. その商標を用いた物品を流通させるための許可に関わる禁止等
- c. 政令により定められるその他の同種の禁止

この商標の不使用を理由とする登録商標の抹消は登録され、商標公報におい

³⁵ 商標の不使用を理由とする登録商標の抹消に関する第74条は、登録団体商標の抹消に対して準用される（第75条）。

て公告される（同条第3項）。

(2) 商標登録の取消し

ア 商標登録の取消訴訟を提起することができる場合

利害関係者³⁶は、次の理由に基づき、商標登録の取消訴訟を、登録商標の所有者を相手方として、商務裁判所に提起することができる（第76条第1項及び第3項）³⁷。

- a. 第20条所定の登録不能事由が存する
- b. 第21条所定の登録出願の拒絶事由が存する

この取消訴訟の原告が未登録商標の所有者（例 - 善意の登録されていない商標の所有者、登録されていない著名商標の所有者）である場合は、商標登録出願を提出した後に限り、訴訟を提起することができる（第76条第2項、同項注解）。

イ 商標登録の取消訴訟の出訴期限

商標登録の取消訴訟は、商標登録の日付から5年以内に限り、提起することができる（第77条第1項）。

ただし、次の場合、商標登録の取消訴訟は、無期限に提起することができる（同条第2項）。

- a. 悪意の要素が認められる場合
- b. 該当商標が国家のイデオロギー、法令、道徳、宗教、公序良俗に反している場合

ウ 商務裁判所の判決に対する不服申立手段

³⁶ この「利害関係者」とは、登録商標の所有者、検察官、消費者分野の財団／機関、宗教に関する評議会／団体等をいう（第76条第1項注解）。

³⁷ この第76条の取消訴訟の提起可能事由に関する規定は、登録団体商標に対して準用される（第79条）。

商標裁判所の判決に対して不服がある場合は、最高裁判所への上告申立を提出することができる（第78条第1項）。

(3) 取消し／抹消の執行

ア 商標登録の取消しの執行時期

法務人権大臣は、裁判所の判決に基づく取消しの執行を、既に確定した判決の公式謄本の受領後に行い、商標公報で公告する（第91条第1項）。

イ 商標登録の取消し／抹消の執行方法

法務人権大臣は、登録商標の取消し又は抹消を、その取消し又は抹消の理由及び日付に関する記録を付してその商標を削除することにより行う（第92条第1項）。また、この商標の削除は、商標公報で公告される（同条第3項）。

この登録商標の取消し又は抹消は、商標の所有者又はその代理人に対して、次を示して書面により通知される（同条第2項）。

- a. 取消し又は抹消の理由
- b. 削除日以降はその商標証明書がもはや適用されないこと

11. 紛争解決

(1) 商標侵害の解決手段

ア 裁判所での民事手続による解決

登録商標の所有者及び／又は登録商標のライセンシーは、要部又は全体において同一性を有する商標を同種の物品又は役務のために無権利で使用している他者に対して、次の形態の訴訟を商標裁判所に提起することができる³⁸（第83

³⁸ この訴訟は、著名商標の所有者が裁判所の判決を基礎として提起することもできる。こ

条第1項及び第3項)。

- a. 損害賠償請求
- b. その商標の使用に関わる全ての行為の差止め

また、この訴訟の審理の係属中に損害が拡大することを防止するために、原告である商標の所有者及び／又はライセンシーは、その商標を無権利で使用している物品及び／又は役務の生産、流通、商業活動を停止させるための申立を、裁判官に対して提出することができる（第84条第1項）。

この訴訟において、被告に対して商標を無権利で使用している物品の引渡請求がなされた場合、裁判官は、その物品自体又は物品の評価額の引渡しを、裁判所判決の確定後に履行するよう命じることができる（同条第2項）。

イ 裁判外紛争解決手続による解決

前述した訴訟による解決に加えて、当事者らは、紛争を、仲裁又は裁判外紛争解決手続（例 - 交渉、斡旋、調停、当事者らが選択したその他の方法）を通じて解決することができる（第93条、同条注解）。

(2) 商務裁判所での訴訟手続

ア 管轄裁判所

以下の訴訟は、被告の居住場所又は法定住所を管轄する商務裁判所に提起する（第85条第1項）。

- a. 商標審判委員会が審判請求を棄却した場合の不服申立としての訴訟（第30条第3項）
- b. 地理的表示の登録から2年が経過した後の商標登録の取消し及び削除に対する不服申立としての訴訟（第68条）
- c. 商標の不使用を理由とする登録商標の抹消請求訴訟（第74条）
- d. 商標登録の取消訴訟（第76条）

ただし、当事者のいずれかがインドネシア共和国単一国家領域外に居住場所

れは、未登録の著名商標の所有者に対して法的保護を与える趣旨である（第83条第2項、同項注解）。

を有している場合、その訴訟は中央ジャカルタ商務裁判所に提起する必要がある（第85条第2項）。

イ 審理開始前の事務手続

書記官は、訴訟をその訴訟の提起日において登録し、かつ原告に対して、書記官が訴訟の登録日と同一の日付により署名をした受領証書面を交付する（第85条第3項）。

書記官は、訴訟を、商務裁判所の所長に対して、訴訟の登録から2暦日以内に通知する（同条第4項、同項注解）。

書記官の通知を受けた商務裁判所の所長は、その通知日から3暦日以内に訴訟を精査し、期日を決定するために裁判体を指名する（同条第5項、同項注解）。

執行官は、当事者らの呼出しを、訴訟の登録から7暦日以内に行う（同条第6項、同項注解）。

ウ 判決

(ア) 判決の言渡期限

指名された裁判体は、判決の言渡しまでの事件の処理を、事件の配点を受けてから90暦日以内に完了しなければならない（第85条第7項、同項注解）。

ただし、この90暦日の期間は、最高裁判所長官の承認の下で、最長で30暦日の期間延長することができる（同項、同項注解）。

(イ) 判決の言渡方法及び当事者への通知

判決は、その判決の基礎たる法的判断を漏れなく含み、公開期日で言い渡さなければならない（第85条第8項）。

執行官は、商務裁判所の判決の内容を、当事者らに対して、判決の言渡しから14暦日以内に通知する義務を負う（同条第9項、同項注解）。

(3) 不服申立

ア 不服申立の手段

前述した商務裁判所の判決に不服がある場合は、最高裁判所への上告申立を提出することができる（第87条）。

また、既に確定した商務裁判所の判決に対しては、最高裁判所への再審申立を提出することができる（第89条）。

イ 上告申立／上告理由書／上告理由反論書の提出手順

(ア) 上告申立の提出

上告申立は、上告を申し立てる判決の言渡日又は当事者らへの通知日から14暦日以内に、第一審を行った商務裁判所の書記官に登録して提出する（第88条第1項、同項注解）。

その商務裁判所の書記官は、上告申立をその申立の提出日において登録し、かつ上告人に対して、書記官が登録の受領日と同一の日付により署名をした受領証書面を交付する（同条第2項）。

また、書記官は、上告申立を、被上告人側に対して、上告申立の登録から7暦日以内に通知する義務を負う（同条第3項、同項注解）。

(イ) 上告理由書の提出

上告人は、上告理由書を、書記官に対して、上告申立の登録日から14暦日以内に提出しなければならない（第88条第4項、同項注解）。

その書記官は、上告理由書を、被上告人に対して、上告理由書を受領してから2暦日以内に交付する義務を負う（同条第5項、同項注解）。

(ウ) 上告理由反論書の提出

被上告人は、上告理由反論書を、書記官に対して、被上告人が上告理由書を受領した日付から14暦日以内に提出することができ、書記官は、上

告理由反論書を、上告人に対して、上告理由反論書を書記官が受領してから7暦日以内に交付する義務を負う（第88条第6項、同項注解）。

ウ 審理開始前の事務手続

書記官は、上告事件の記録（上告申立、上告理由書、上告理由反論書、その他の文書）を、最高裁判所に対して、第88条第6項所定の期間の経過から7暦日以内に交付する義務を負う（第88条第7項、同項注解）。

エ 判決

(ア) 判決の言渡期限

上告申立の審理及び判決の期日は、上告申立を上告審の裁判体が受領した日付から90暦日以内に処理を完了しなければならない（第88条第8項、同項注解）。

(イ) 判決の言渡方法及び当事者への通知

判決は、その判決の基礎たる法的判断を漏れなく含み、公開期日において言い渡さなければならない（第88条第9項）。

執行官は、上告審判決の内容を、上告人及び被上告人に対して、上告審判決の受領から2暦日以内に通知する義務を負う（同条第11項、同項注解）。

(ウ) 判決の商務裁判所への交付

最高裁判所の書記官は、上告審判決の内容を、商務裁判所の書記官に対して、上告申立に対する判決の言渡日から7暦日以内に交付する義務を負う（第88条第10項、同項注解）。

12. 裁判所の仮の決定

(1) 仮の決定書の発行目的

権利の毀損を受ける登録商標の所有者は、十分な初期証拠を基礎として、商務裁判所の裁判官に対して、次に関する仮の決定書を発行するよう求めることができる（第94条）。

- a. 商標権侵害の結果であると推測される物品が通商路に流入することを防ぐ
- b. 商標権侵害との関連を有する証拠方法を保存する
- c. 証拠物を侵害者による滅失から保全し、それを防ぐ
- d. より大きな損害を防ぐために侵害を停止させる

(2) 仮の決定申立の提出

ア 仮の決定申立の提出者及び管轄裁判所

仮の決定申立は、権利の毀損を受ける登録商標の所有者が、商標権侵害の発生地を管轄する商務裁判所に提出する（第94条及び第95条）。

イ 仮の決定申立の提出要件

仮の決定申立は、次の要件を伴い書面により提出する（第95条、同条a注解、同条c注解）。

- a. 商標の所有に関する証拠、すなわち商標証明書を添付する
- b. 商標侵害発生 of 強力な端緒が存することの証拠を添付する
- c. 立証の必要のために請求、探索、収集、保全をした物品及び／又は文書に関する明確な説明を、商標を侵害する製品であることが疑われる物品及び／又は役務の種類の詳細な説明の形態により添付する
- d. 担保として、仮の決定を受ける物品の評価額と同等の現金及び／又は銀行保証を差し入れる

(3) 仮の決定申立の審理の準備

仮の決定申立が第95条所定の要件を充足している場合、商務裁判所の書記官は、仮の決定申立を登録し、その申立を、商務裁判所の所長に対して、1×24時間以内に引き継ぐ義務を負う（第96条第1項）。

その商務裁判所の所長は、仮の決定申立の受領日から2日以内に、仮の決定申立を審理するために商務裁判所の裁判官を指名する（同条第2項）。

(4) 仮の決定申立に対する決定

前述した指名日から2日以内に、商務裁判所の裁判官は、仮の決定申立を認容し又は棄却することを決定しなければならない（第96条第3項）。

仮の決定申立を認容する場合、商務裁判所の裁判官は、裁判所の仮の決定書を発行し、それを仮の決定の処分を課す者に対して1×24時間以内に通知する（同条第4項及び第5項）。

他方、仮の決定申立を棄却する場合、商務裁判所の裁判官は、その棄却を、仮の決定の申立人に対してその理由を伴い通知する（同条第6項）。

(5) 仮の決定に対する後続措置

ア 仮の決定を課される者の呼出し

商務裁判所が仮の決定書を発行した場合、商務裁判所は、仮の決定を課した者を、説明を求めるために、仮の決定書の発行日から7日以内に呼び出す（第97条第1項）。

仮の決定を課された者は、商標に関する説明及び証拠を、呼出状の受領日から7日以内に提出することができる（同条第2項）。

イ 仮の決定の追認又は取消しの決定

商務裁判所の裁判官は、仮の決定書の発行日から30日以内に、裁判所の仮の決定を追認し又は取り消すことを決定しなければならない（第97条第3項）。

ウ 仮の決定を追認した場合の対応

商務裁判所の裁判官が仮の決定を追認した場合は、次が適用される（第97条第4項）。

- a. 申立人が差し入れた担保金は、申立人に返還される
- b. 申立人は、商標侵害に対する損害賠償訴訟を提起することができる
- c. 申立人は、商標侵害を、インドネシア共和国国家警察捜査官又は一般公

務員捜査官に報告することができる

エ 仮の決定を取り消した場合の対応

商務裁判所の裁判官が仮の決定を取り消した場合は、申立人が差し入れた担保金を、仮の決定を課された者に対して、その仮の決定に起因する損害の賠償として速やかに交付しなければならない（第97条第5項）。

13. 刑事規定

条文	犯罪行為	刑罰
第100条第1項	何人も、無権利で、他者が所有する登録商標と全体において同一の商標を、生産及び／又は商取引を行っている同種の物品及び／又は役務のために使用した場合	5年以下の懲役刑及び／又は20億ルピア以下の罰金刑
第100条第2項	何人も、無権利で、他者が所有する登録商標と要部において同一の商標を、生産及び／又は商取引を行っている同種の物品及び／又は役務のために使用した場合	4年以下の懲役刑及び／又は20億ルピア以下の罰金刑
第100条第3項	何人も、第100条第1項及び第2項の規定に違反し、その物品の種類が健康障害、環境への障害及び／又は人の死亡を引き起こした場合	10年以下の懲役刑及び／又は50億ルピア以下の罰金刑
第101条第1項	何人も、無権利で、全体において他者が所有している地理的表示との同一性を有する標章を、登録されている物品及び／又は製品と同一の又は同種の物品及び／又は製品のために使用した場合	4年以下の懲役刑及び／又は20億ルピア以下の罰金刑

第101条第2項	何人も、無権利で、要部において他者が所有している地理的表示との同一性を有する標章を、登録されている物品及び／又は製品と同一の又は同種の物品及び／又は製品のために使用した場合	4年以下の懲役刑及び／又は20億ルピア以下の罰金刑
第102条	何人も、物品及び／又は役務及び／又は製品のうち、その物品及び／又は役務及び／又は製品が第100条及び第101条所定の犯罪の成果物に当たることを認識しているもの又は認識していると推測するのが相当であるものの商取引を行った場合	1年以下の禁固刑又は2億ルピア以下の罰金刑

第3 著作権法制

1. 法令

インドネシアの著作権に関する法律関係を規律する法令は、「著作権に関するインドネシア共和国法律2014年第28号」（以下「著作権法」という。）であり、「著作権に関するインドネシア共和国法律2002年第19号」を全面改正する形で2014年10月16日に公布され、全19章、126条により構成されている。

この著作権法は、次に対して適用される（著作権法第2条）。

- a. インドネシア国籍者、インドネシア居住者、インドネシア法人の全ての著作物及び隣接権産物
- b. 非インドネシア国籍者、非インドネシア居住者、非インドネシア法人の全ての著作物及び隣接権産物のうち、最初にインドネシアで公表が行われたもの
- c. 非インドネシア国籍者、非インドネシア居住者、非インドネシア法人の、次の条

件の下での全ての著作物及び／又は隣接権産物並びにその著作物及び／又は隣接権産物の使用者

1. その国家が、著作権及び隣接権の保護に関するインドネシア共和国との二国間協定を有している
2. その国家とインドネシア共和国が、著作権及び隣接権の保護に関する同一の多国間協定の当事者又は加盟国である

なお、以下で参照する条文は、特に断らない限り、著作権法の条文とする。

2. 著作権

(1) 著作権とは

著作権³⁹とは、著作物が有形的に具現化された後に、宣言主義を基礎として自動的に法令の規定に応じた制限を減縮することなく発生する著作者の独占排他的な権利をいい、次により構成される（第1条1及び第4条）。

- a. 人格的権利
- b. 経済的権利

(2) 人格的権利

ア 人格的権利の内容

人格的権利とは、著作者自身⁴⁰に永久に帰属する次の権利をいう（第5条第1項）。

- a. その氏名をその著作物の公然使用との関係において複製物に表示したままとする権利又は表示しない権利
- b. その通称又は仮名を使用する権利
- c. その著作物を社会的相当性に応じて変更する権利

³⁹ 著作権は、無体動産に当たるとされている（第16条第1項）。

⁴⁰ 著作者ではない著作権者は、経済的権利は有しているものの、人格的権利は有していない（第4条注解）

- d. 著作物のタイトル及びサブタイトルを変更する権利
- e. 著作物の歪曲、著作物の切除、著作物の改変又は自身の名誉若しくは評判を毀損する性質の事象が発生した場合にその権利を守る権利

故意に、無権利で、著作者の許諾無く人格的権利を侵害した者に対して著作者又はその相続人が訴求する権利は、たとえその著作物全体に対する経済的権利が他者に移転したとしても、減縮されるものではない（第98条第1項）。

イ 人格的権利の移転の可否

人格的権利の移転の可否は、次のように整理される（第5条第2項）。

移転の時期	左記の時期における移転の可否
著作者の生存中	移転することはできない
著作者の死後	遺言又は法令の規定に応じたその他の原因により移転することができる

人格的権利の移転が生じた場合、その人格的権利の譲受人は、その権利行使の放棄又は拒否を書面で表明することにより、その権利の行使を放棄し又は拒否することができる（同条第3項）。

(3) 経済的権利

ア 経済的権利の内容

経済的権利は、著作者又は著作権者が著作物に対する経済的な利益を享受する独占排他的な権利に当たり、著作者又は著作権者は、その経済的権利の行使として次を行うことができる（第8条及び第9条第1項）。

- a. 著作物の発行
- b. 著作物のあらゆる形態による複製⁴¹

⁴¹ この「複製」には、映画館やライブ会場でのビデオカメラ（カムコーダー）を用いた録

- c. 著作物の翻訳
- d. 著作物の翻案、編曲、変形
- e. 著作物又はその複製物の譲渡⁴²
- f. 著作物の実演
- g. 著作物の公表
- h. 著作物の伝達
- i. 著作物の貸与⁴³

イ 経済的権利の移転／譲渡

(ア) 経済的権利の移転／譲渡可能事由

著作権は、その全体又は一部のいずれであるかを問わず、次により移転し又は譲渡することができる⁴⁴（第16条第2項）。

- a. 相続
- b. 贈与
- c. 寄進
- d. 遺言
- e. 書面契約
- f. 法令の規定に則り認められるその他の原因⁴⁵

音録画が含まれる（第9条第1項b注解）。

⁴² この譲渡権は、何人かに対して既に販売されたもの又は著作物の所有が移転されたものに対しては適用されない（第11条第1項、権利の消尽）。

⁴³ この貸与権は、コンピュータ・プログラムが貸与の本質的な客体ではない場合、そのコンピュータ・プログラムに対しては適用されない（第11条第2項）。同項の注解は、この「コンピュータ・プログラムが貸与の本質的な客体」となっている場合の例として、コンピュータソフトウェアがレンタル契約の主たる客体である場合を挙げている。

⁴⁴ 「移転し又は譲渡することができる」のは経済的権利のみであり、人格的権利は、引き続き著作者自身に帰属したままとされる（第16条第2項注解）。

⁴⁵ この「その他の原因」の例として、既に確定した裁判所判決、会社資産の統合又は分離が生じる会社又は法人のM&A又は解散に起因する移転／譲渡が挙げられている（第16条第2項f注解）。

この著作権の移転／譲渡は書面により行う必要はあるものの、ノタリス証書によることまでは義務付けられていない（第16条第2項注解）。

(イ) 経済的権利の二重譲渡の不許

著作者又は著作権者が経済的権利の全体又は一部を譲渡した場合、その著作者又は著作権者は、2度目の譲渡を行うことはできない（第17条第2項）。

(ウ) 著作権の相続／遺贈

公表、譲渡、伝達をいまだ行っていない、既に行った又は行わない著作者が所有している著作権は、その権利が違法に取得されたものでない限り、その著作者の死後、その相続人又は受遺者の所有となる（第19条第1項及び第2項）。

(エ) 譲渡した著作権の著作者への回復

次の著作物を売切契約⁴⁶及び／又は無期限の譲渡契約の中で譲渡した場合、その著作権は、その契約から25年の期間が経過した時点で著作者に再び移転する（第18条）。

- a. 書籍及び／又はその他の全ての著述作品⁴⁷
- b. 歌詞を伴う又は伴わない歌及び／又は楽曲

ウ 著作権への担保設定の可否

⁴⁶ この「売切契約」とは、著作者に対して買主による全額の支払いを経てその著作物を引き渡すことを義務付け、それによりその著作物に対する著作権の経済的権利全体が期限の定めなく買主に移転する契約をいい、実務では“sold flat”の用語で知られている（第18条注解）。

⁴⁷ この「その他の全ての著述作品」の例として、詩集の原稿、一般的な辞典、日刊新聞が挙げられている（第18条注解）。

著作権には、信託担保を設定することができる（第16条第3項）。

3. 隣接権

(1) 隣接権とは

隣接権とは、著作権との関連を有する権利で、実演家⁴⁸、レコード製作者⁴⁹、放送機関⁵⁰のための独占排他的な権利に当たるものをいう（第1条5）。

(2) 隣接権の種類

著作権法は、隣接権として、次の権利を規定している（第20条）。

- a. 実演家の人格的権利
- b. 実演家の経済的権利
- c. レコード製作者の経済的権利
- d. 放送機関の経済的権利

(3) 実演家の人格的権利

ア 実演家の人格的権利の性質

実演家の人格的権利は実演家に帰属する権利であり、その経済的権利の譲渡等、いかなる理由によっても消滅しない（第21条）。

また、故意に、無権限で、実演家の許諾無くその人格的権利を侵害した者に

⁴⁸ 実演家は、「著作物を単独で又は共同で披露し、実演する1名の人又は複数の人をいう」と定義されている（第1条6）。

⁴⁹ レコード製作者は、「声又は音を、実演の録音又はその他の音声の録音のいずれであるかを問わず最初に録音し、かつその録音を実行する責任を有している人又は法人をいう」と定義されている（第1条7）。

⁵⁰ 放送機関は、「公共放送機関、民間放送機関、コミュニティ放送機関、有料放送機関のいずれかであるかを問わない放送事業者で、その職務、職分及び責任の遂行が法令の規定に適合しているものをいう」と定義されている（第1条8）。

対してその実演家又はその相続人が訴求する権利は、たとえその実演家の経済的権利が他者に移転したとしても、減縮されるものではない（第98条第2項）。

イ 実演家の人格的権利の内容

実演家の人格的権利には、次の権利が含まれる（第22条）。

- a. その氏名が反対の合意をした場合を除いて実演家として表示される権利
- b. 著作物の歪曲、著作物の切除、著作物の改変、その名誉又は評判を毀損する性質の事項が、反対の合意をした場合を除いて行われない権利

(4) 経済的権利

ア 実演家の経済的権利

(ア) 実演家の経済的権利の内容

実演家は経済的権利を有するところ、その経済的権利には、次を自ら行い、次を行うための許可を付与し、他者が次を行うことを禁止する権利が含まれる（第23条第1項及び第2項）。

a.	実演家の実演の放送又は伝達 ※ ただし、この「放送又は伝達」の権利は、次に対しては適用されない（第23条第3項）。 1. 実演家が許可を与えた実演の固定 ⁵¹ の成果物 2. 最初に実演の許可を取得した放送機関が許可を与えた再放送又は再伝達
b.	未だ固定していない実演の固定
c.	実演の固定のあらゆる方法又は形態による複製
d.	実演の固定又はその複製物の譲渡 ※ この譲渡権は、既に固定し、販売し又は譲渡した実演作品に対し

⁵¹ この「固定」とは、「何等かの装置により視聴し、複製し、伝達することができる聴取可能な音声の記録、画像の記録又はその双方をいう」と定義されている（第1条13）。

	ては適用されない（第23条第4項、権利の消尽）。
e.	実演の固定又はその複製物の公衆への貸与
f.	公衆によるアクセスが可能な実演の固定の提供

(イ) 実演実行時の著作物利用の方法

実演の中での著作物の商用利用は、著作者への対価を集合的管理団体経由で支払うことにより、著作者に事前の許可を求めずに行うことができる（第23条第5項）。この「著作者への対価」はライセンス料であり、その金額は、集合的管理団体が決定する（同項注解）。

イ レコード製作者の経済的権利

レコード製作者は経済的権利を有するところ、その経済的権利には、次を自ら行い、次を行うための許可を付与し、他者が次を行うことを禁止する権利が含まれる（第24条第1項及び第2項）。

a.	レコードのあらゆる方法又は形態による複製 ※ この「あらゆる方法又は形態」には、次が含まれる（第24条第2項a注解）。 - 録音録画を物理的な形式（compact disc / video compact disc / digital video disc）からデジタル形式（Mp3、WAV、Mp4）に変更すること - 書籍をオーディオブックに変更すること
b.	レコードの原盤又はそのコピーの譲渡 ※ この譲渡権は、実演の固定のコピーのうち、レコード製作者が既に他者に販売したもの又はその所有を移転したのに対しては適用されない（同条第3項、権利の消尽）。
c.	レコードのコピーの公衆への貸与
d.	公衆によるアクセスが可能なレコードの有線又は無線での提供

このレコード製作者の経済的権利を行使する全ての人は、レコード製作者の

許可を取得する義務を負う（同条第4項）。

ウ 放送機関の経済的権利

放送機関は経済的権利を有するところ、その経済的権利には、次を自ら行い、次を行うための許可を付与し、他者が次を行うことを禁止する権利が含まれる（第25条第1項及び第2項）。

- a. 放送事項を繰り返し放送する
- b. 放送事項の伝達
- c. 放送事項の固定
- d. 放送事項の固定の複製

全ての人は、放送機関の放送作品コンテンツの営利目的での流布⁵²を無許可で行うことを禁止される（同条第3項）。

エ 実演家、レコード製作者、放送機関の経済的権利の制限

実演家、レコード製作者、放送機関の経済的権利に関する第23条、第24条及び第25条の規定は、次に対しては適用されない（第26条）。

- a. 著作物及び／又は隣接権産物の簡潔な引用の、時事情報の提供の必要のみを目的とした、時事の事件の報告のための使用
- b. 著作物及び／又は隣接権産物の、科学研究の利益のみのための複製
- c. 著作物及び／又は隣接権産物の、教授の必要のみのための複製⁵³
- d. 著作物及び／又は隣接権産物を実演家、レコード製作者又は放送機関の許可なく使用することを可能とする教育及び科学の発展の利益のための使用

オ レコードに関する特則

⁵² この「流布」とは、商用利用を目的として公共放送機関、民間放送機関、有料放送機関のいずれに由来するものであるかを問わずに行われる放送作品の利用をいう（第25条第3項注解）。

⁵³ ただし、教材として既に公表が行われた実演及びレコードを除く（第26条cただし書）。

(ア) レコード使用の営利性に関する規定

公衆がアクセスするために有線又は無線で提供されたレコードは、公表が商業上の利益のために行われたレコードと考えられる⁵⁴（第27条第1項）。

(イ) レコード使用の対価に関する規定

次の場合、レコードの利用者は、相当な対価を、実演家及びレコード製作者に対して支払わなければならない（第27条第2項）。

- a. レコードの公表を商業的に行った場合
- b. レコードの複製を放送及び／又は伝達の必要のために直接使用した場合

この実演家及びレコード製作者が相当な対価⁵⁵を受領する権利は、公表日から50年間適用される（同条第3項）。

(ウ) レコード製作者から実演家への収益の分配義務

レコード製作者は、異なる契約をした場合を除き、実演家に対してその収益の二分の一の金額を支払わなければならない（第28条）。

カ 著作権の経済的権利の移転に関する規定の隣接権への準用

著作権の経済的権利の移転に関する第16条、第17条及び第19条の規定は、隣接権の経済的権利の移転に対して準用される（第29条）。

⁵⁴ この規定は、条項中に反証の可能性への言及がないため、みなし規定の可能性が高いものの、推定規定の可能性を否定する明確な根拠もないため、みなし規定と推定規定の区別が問題となるケースでは、現地の専門家に確認を行うのが望ましいといえる。

⁵⁵ この「相当な対価」とは、集成的管理団体が定めた一般規範に応じて決定される対価をいう（第27条第3項注解）。

キ 譲渡した隣接権の実演家への回復

実演家の作品としての歌及び／又は楽曲の経済的権利を譲渡した場合及び／又は販売した場合、その経済的権利の所有は、25年の期間が経過した後に再び実演家に移転する（第30条）。

4. 著作権及び隣接権に関する禁止事項

(1) 著作者又は著作権者の許可を得ない著作物の複製等の禁止

全ての人は、著作者又は著作権者の許可を得ていない場合、著作物の複製及び／又は商用利用を行うことを禁止される（第9条第3項）。

(2) 商業地の管理者が著作権侵害品の販売等を放置することの禁止

商業地の管理者は、自身が管理する商業地での著作権及び／又は隣接権侵害品の販売及び／又は複製を放置することを禁止される（第10条）。

(3) 被撮影者の許諾のない肖像写真の商用利用等の禁止

ア 禁止事項

全ての人は、営利的な宣伝又は広告の利益⁵⁶のために作成された肖像写真の商用利用、複製、公表、譲渡及び／又は伝達を、肖像写真に含まれている全ての被撮影者又はその相続人の書面による許諾なく行うことを禁止される（第12条第1項及び第2項）。

イ 禁止の適用例外

⁵⁶ この「宣伝又は広告の利益」とは、とりわけ商用利用される広告、バナー、広告板、カレンダー、パンフレット等への肖像写真の掲載をいう（第12条第1項注解）。

(ア) 実演家の公演を撮影した肖像写真の公表等

1名又は複数名の実演家の公演における肖像写真の公表、譲渡、伝達は、その実演家又は実演に対する権利者が実演の開催前又は開催時に異なる表明をした場合等を除き、著作権侵害とはみなさない（第13条）。

(イ) 公益等を目的とした肖像写真の公表等

安全保障の利益、公益、刑事司法プロセスの必要のためである場合、権限を有する機関⁵⁷は、肖像写真の公表、譲渡又は伝達を、肖像写真中に存する1名又は複数名の人の許諾を得ずに行うことができる（第14条）。

(4) 技術的コントロール手段の破壊等の禁止

全ての人は、著作物又は隣接権産物の保護手段及び著作権又は隣接権の保全手段として使用されている技術的コントロール手段⁵⁸を破壊し、破棄し、喪失させ又は機能不全とすることを禁止される（第52条）。

ただし、この禁止は、国家の防衛安全保障の利益及び法令の規定に応じたその他の原因のためである場合又は異なる契約をした場合、適用されない（同条）。

(5) 道徳、宗教、公序良俗等に反する著作物の公表等の禁止

全ての人は、道徳、宗教、公序良俗、国家の防衛安全保障に反する著作物の公表、譲渡、伝達を行うことを禁止される（第50条）。

5. 著作権及び隣接権に関する義務

⁵⁷ この「権限を有する機関」とは、とりわけ通信情報分野の行政事務を所管する省、汚職撲滅委員会、その他の法執行機関等をいう（第14条注解）。

⁵⁸ この「技術的コントロール手段」とは、著作者、著作権者、隣接権者が許可を与えていない行為及び／又は法令により禁止されている行為を防止し又は制限するために設計された各技術、装置、部品をいう（第52条注解）。

(1) 経済的権利を行使する者が著作者等の許可を取得する義務

第9条第1項所定の経済的権利を行使する者は、著作者又は著作権者の許可を取得する義務を負う（第9条第2項）。

(2) ITベースの生産設備等を使用した著作物等に関するルールを充足する義務

著作物又は隣接権産物が情報技術及び／又は高度技術をベースとした生産設備及び／又はデータ保存設備⁵⁹を使用するものである場合は、権限を有する機関が定めた生産の許認可及び要件のルールを充足する義務を負う（第53条）。

6. 著作者

(1) 著作者の一般的な推定規定

次は、反証がなされた場合を除き、著作者と推定される（第31条）。

- a. その氏名が著作物中に表示されている人
- b. その氏名が著作物において著作者として表明された人
- c. その氏名が著作物登録書中に表示されている人
- d. その氏名が著作物総目録中に著作者として表示されている人

(2) 講演の著作物の著作者推定規定

書面による資料を使用せずに講演の著作者が誰であるかを通知することなく講演を行った人は、反証がなされた場合を除き、著作者と推定される（第32条）。

(3) 法人が公表等をした著作物の著作者推定規定

⁵⁹ この「情報技術及び／又は高度技術をベースとした生産設備及び／又はデータ保存設備」とは、光ディスク、サーバー、クラウドコンピューティング、暗証番号、パスワード、バーコード、シリアルナンバー、暗号解読技術、著作物を保護するために使用される暗号化技術等をいう（第53条第1項注解）。

法人が、その法人由来の著作物の公表、譲渡、伝達を何人が著作者であるかを表示せずに行った場合、著作者と推定されるのは、反証がなされた場合を除き、法人とする（第37条）。

(4) 結合著作物の著作者

著作物が2名以上の人が創作した独立した複数の部分で構成されている場合、その著作物全体の著作者と考えられるのは、著作物全体の完成を指揮監督した人とされる（第33条第1項）。

仮にその著作物全体の完成を指揮監督した人が存在していない場合、著作者と考えられるのは、著作物を集めた人とされる（同条第2項）。

なお、その著作物の各部分に対するそれぞれの著作権は減縮されない（同項）。

(5) 著作物をデザインした人物と具現化した人物が異なる場合の著作者

著作物を何人がデザインし、そのデザインを行った人の指揮監督下で別の人が具現化する作業を行った場合、著作者と考えられるのは、著作物をデザインした人とする（第34条）。

(6) 雇用関係の中で又は注文に基づき作成された著作物の著作者

雇用関係の中で又は注文に基づき⁶⁰作成された著作物に対する著作者及び著作権者は、異なる契約をした場合を除き、著作物を作成した者とする（第36条）。

7. 著作権者

(1) 伝統的文化表現の著作権者

伝統的文化表現に対する著作権は、国家が保有する（第38条第1項）。この「伝

⁶⁰ 「雇用関係の中で又は注文に基づき」とは、著作物が民間機関における雇用関係を基礎として又は他者の注文を基礎として作成される場合をいう（第36条注解）。

統的文化表現」には、次の表現形式のいずれか1つ又はこれらを組み合わせたものが含まれる（同項注解）。

- a. 様々なテーマ及びメッセージを内容として含むコンテンツによる散文又は詩の形態の、口頭によるものであるか書かれたものであるかを問わない、文学作品又は説明文の形態のテキストによる言語表現
- b. とりわけ声楽、器楽、それらを組み合わせたものを含む音楽の表現
- c. とりわけ舞踏を含む行動の表現
- d. とりわけワヤンの実演及び民族劇を含む演劇の表現
- e. 2次元形式であるか3次元形式であるかを問わない皮、木材、竹、金属、石、セラミック、紙、繊維等、それらを組み合わせたもの等の様々な材料より制作された美術の表現
- f. 伝統的な儀式の表現

国家は、この伝統的文化表現を目録化し、守り、維持管理する義務を負う（第38条第2項）。また、伝統的文化表現の使用では、その担い手である地域社会に息づく価値⁶¹に留意しなければならない（同条第3項）。

(2) 著作者不明の著作物の著作権者

ア 著作者不明の著作物がいまだ公表されていない場合

著作物の著作者が知られておらず、かつその著作物の公表がいまだ行われていない場合、その著作物に対する著作権は、国家が著作者の利益のために⁶²保有する（第39条第1項）。

イ 著作者不明の著作物が既に公表されている場合

(ア) 著作者不明の著作物の公表を行った者が判明している場合

⁶¹ この「その担い手である地域社会に息づく価値」とは、伝統的文化表現を維持し、発展させ、保存してきた慣習、慣習法規、慣習上の規範、社会規範、現地の地域社会が崇拝しているその他の崇高な規範をいう（第38条第3項注解）。

⁶² 「著作者の利益」のために行動するのは、法務人権大臣とされている（第39条第5項）。

既に公表が行われた著作物に対する著作権は、次の場合、公表を行った者が著作者の利益のために保有する（第39条第2項）。

- a. その著作者が知られていない場合
- b. その著作者の通称又は仮名が記載されているのみである場合

(イ) 著作者不明の著作物の公表を行った者が不明の場合

著作物が既に発行されているものの、その著作者及び公表を行った者が知られていない場合、その著作物に対する著作権は、国家が著作者の利益のために⁶³保有する（第39条第3項）。

ウ 上記規定の適用例外

著作者及び／又は著作物の公表を行った者が、その著作物に対する所有を証明することができる場合は、前述した第39条第1項、第2項及び第3項の規定は適用されない（第39条第4項）。

8. 著作権による保護の客体

(1) 著作権により保護される作品

著作権により保護される作品には、次の科学、美術、文学分野の著作物⁶⁴が含まれる（第40条第1項）。

a.	書籍、パンフレット、出版された著述作品の組版面、その他の全ての著述作品 ※ この「著述作品の組版面」とは、一般に”typographical arrangement”として知られている創作作品、すなわち著述作品の筆記に関する配置及び形式
----	---

⁶³ 著作者不明の著作物がいまだ公表されていない場合と同様、「著作者の利益」のために行動するのは、法務大臣とされている（第39条第5項）。

⁶⁴ これらの著作物は、非公表又は未公表であるとしても、既にその著作物の複製が可能な有形的な形により具現化されている場合には、著作権により保護される（第40条第3項）。

	における芸術的な側面をいい、全体として特有の形を表現しているフォーマット、装飾、配色、美しい文字の配置、レイアウト等が含まれる（第40条第1項a注解）。
b.	講演、講義、演説、それらと同種のその他の著作物
c.	教育及び科学の利益のために作成される小道具 ※ この「小道具」とは、地理学、地形学、建築学、生物学、その他の科学との関連を有する2次元形式又は3次元形式の著作物をいう（第40条第1項c注解）。
d.	歌詞を伴うか否かを問わない歌又は楽曲
e.	演劇、ミュージカル、踊り、振り付け、ワヤン、パントマイム
f.	絵画、図画、レリーフ、書道、彫刻美術、彫像、コラージュ等のあらゆる形態の美術作品 ※ この「図画」としては、モチーフ、ダイアグラム、スケッチ、ロゴ、色の要素、美しい文字の形等が挙げられている（第40条第1項f注解）。 ※ この「コラージュ」とは、スケッチ又は作品媒体の表面に貼付される様々な素材、たとえば、布、紙、木材より制作される芸術的な構成物をいう（同項f注解）。
g.	応用美術作品 ※ この「応用美術作品」とは、ある製品への図画、モチーフ、オーナメントの使用等、美術をある製品に応用して実用的なニーズを充たしつつも美的な印象を有するものとして制作した美術作品をいう（第40条第1項g注解）。
h.	建築作品 ※ この「建築作品」とは、建築物の物理的形狀、建築物のレイアウト、建築物の設計図、建築物の設計図書、建築物のモデル又は模型等をいう（第40条第1項h注解）。
i.	地図 ※ この「地図」とは、地上又は地下に存在している自然的要素及び／又は人工的要素を描いたもので、デジタルメディア又は非デジタルメディアのいずれによるかを問わず、特定の縮尺により平面に描かれたものをいう（第40条第1項i注解）。
j.	バティック美術又はその他のモチーフ美術作品 ※ この「バティック美術」とは、革新的で、現代的で、非伝統的な性質の現代

	<p>のバティックモチーフをいう。この作品は、絵、模様又は配色のいずれであるかを問わず、それらとの関連において芸術的価値を有しているため保護される（第40条第1項j注解）。</p> <p>※ この「その他のモチーフ美術作品」とは、songket 美術、tenun ikat のモチーフ、tapis のモチーフ、ulos のモチーフ、その他の現代的で革新的で発展を続ける性質のモチーフ美術等、様々な地方に存在しているインドネシア国民の財産に当たるモチーフをいう（同項j注解）。</p>
k.	<p>写真作品</p> <p>※ この「写真作品」には、カメラを用いて産み出された全ての写真が含まれる（第40条第1項k注解）。</p>
l.	<p>肖像写真</p>
m.	<p>映画作品</p> <p>※ この「映画作品」とは、ドキュメンタリー映画、広告映像、ルポルタージュ、脚本を伴い制作される物語映画、アニメ映画等の動画像の形態の著作物をいう。映画作品は、セルロイドテープ、ビデオテープ、ビデオディスク、光ディスク及び／又は映画館、ワイドスクリーン、テレビ等での上映を可能とするその他のメディアにより制作することができる（第40条第1項m注解）。</p>
n.	<p>翻訳、解釈、脚色、編集著作物、データベース、翻案、編曲、改変、変形の成果物であるその他の作品</p> <p>※ これらの著作物は、原著物に対する著作権を減縮することなく、個別の著作物として保護される（第40条第2項）。</p> <p>※ この「編集著作物」には、選択した著述作品の編集物を内容とする書籍の形態の著作物並びにカセット、光ディスク又はその他のメディアに記録された選択した歌の作品集及び選択した様々な舞踏作品の構成物が含まれる（同条第1項n注解）。</p> <p>※ この「データベース」とは、コンピュータにより読み取ることができるあらゆる形式のデータの編集物又はその他の形式の編集物で、そのデータの内容の選択又はアレンジを理由に知的創造物に該当するとされるものをいう。データベースの著作物としての保護は、そのデータベースに加えられた個々の著作物に対する著作者らの権利を減縮するものではない（同項n注解）。</p> <p>※ この「翻案」とは、著作物を別の形態に変形することをいう（例 - 本が映画</p>

	<p>になる場合）（同項 n 注解）。</p> <p>※ この「変形の成果物であるその他の作品」とは、著作物の形式を別の形式に変更することをいう（例 - ポップミュージックがダンドゥットミュージックになる場合）（同項 n 注解）。</p>
o.	伝統的文化表現の翻訳、翻案、編曲、変形、改変
p.	著作物又はデータのコンピュータ・プログラム又はその他の媒体のいずれかにより読み取ることのできるフォーマットによる編集物
q.	伝統的文化表現の編集物（ただし、その編集物が原作品に該当する限りとする。）
r.	ビデオゲーム
s.	コンピュータ・プログラム

(2) 著作権により保護されない作品

著作権により保護されない作品には、次が含まれる（第 4 1 条）。

- a. 未だ有形的な形により具現化されていない作品
- b. 各アイデア、手続、システム、手法、コンセプト、原理、発見、データ⁶⁵
- c. 技術的な問題の解決のみのために創作された又はその形状が機能上のニーズ⁶⁶のみを目的としているツール、物、製品

(3) 著作権が存在しない作品

次の作品には、著作権は存在しない（第 4 2 条）。

- a. 国家機関の公開会議の結果
- b. 法令
- c. 国家代表の演説又は政府官吏の演説
- d. 裁判所の判決又は裁判官の決定
- e. 聖典又は宗教シンボル

⁶⁵ 仮にこれらが著作物の中で開示され、表明され、描かれ、説明され又はその中に組み込まれていても同様とする（第 4 1 条 b）。

⁶⁶ この「機能上のニーズ」とは、形状が特定の効用及び機能を有することに基づいた人間の特定のツール、物品、製品に対するニーズをいう（第 4 1 条 c 注解）。

9. 著作権の制限

(1) はじめに

著作権は、次の場合に制限される。

- a. 美術作品等の著作物の展示会での公表等
- b. 国章及び国歌のその本来の性質に応じた公表等
- c. 政府が又は政府の名義で行うあらゆる事項の公表等
- d. 時事のニュースの出所の表示を伴う引用
- e. 著作権コンテンツの IT メディアを通じた一定の条件の下での作成及び拡散
- f. 大統領等の肖像写真の尊厳と相当性に留意した複製等
- g. 著作者等の正当な利益を毀損しない教育等のための出所を明示して行う著作物等の複製等
- h. 安全保障並びに行政、立法及び司法の運営のための出所を明示して行う著作物等の複製等
- i. 教育及び科学を目的とした講演のための出所を明示して行う著作物等の複製等
- j. 著作者等の正当な利益を毀損しない無料の実演又は公演のための出所を明示して行う著作物等の複製等
- k. 視覚障害者等のための著作物に対するアクセスの便宜の提供
- l. 建築作品の著作物の技術的な施工判断に基づく変更
- m. バックアップ等を目的としたコンピュータ・プログラムのコピー又は翻案の複製
- n. 私的使用のための複製
- o. 営利を目的としない図書館又は記録保管所による著作物の複製物の作成
- p. 出所及び著作者の氏名を表示した情報目的での著作物の複製等
- q. デジタル的な著作物の一時的な複製
- r. 放送機関によるその活動目的のための一時的な録音録画
- s. 放送機関による公式アーカイブの利益のための一時的な録音録画
- t. 道徳、宗教、公序良俗等を理由とする著作物の公表等の制限
- u. 政府による国益のための著作物の公表等

以下、それぞれの著作権の制限について概説する。

(2) 美術作品等の著作物の展示会での公表等

写真、絵画、図画、建築作品、彫像、その他の美術作品の著作物の所有者⁶⁷及び／又は保有者は、異なる契約をした場合を除き、著作者の許諾なく次を行う権利を有する（第15条第1項⁶⁸）。

- a. 著作物の公の展示会での公表
- b. 展示会用に作成するカタログ中での複製

(3) 国章及び国歌のその本来の性質に応じた公表等

国章及び国歌のその本来の性質に応じた公表、譲渡、伝達、複製は、著作権侵害とは考えられない（第43条 a）。

(4) 政府が又は政府の名義で行うあらゆる事項の公表等

政府が又は政府の名義で行うあらゆる事項の公表、譲渡、伝達、複製⁶⁹は、次により保護されることが表示されている場合を除いて、著作権侵害とは考えられない（第43条 b）。

- a. 法令
- b. その著作物における表明
- c. その著作物の公表、譲渡、伝達、複製を行う際の表明

(5) 時事ニュースの出所の表示を伴う引用

⁶⁷ この「所有者」とは、収集家又は著作権者等、著作物を適法に占有管理している人をいう（第15条第1項注解）。

⁶⁸ この規定は、肖像写真の被撮影者の許諾に関する第12条の規定に反していない限りにおいて、肖像写真に対しても適用される（第15条第2項）。

⁶⁹ この例として、国家の費用で行った調査の結果につき政府が又は政府の名義で行うあらゆる事項の公表、譲渡、伝達、複製が挙げられている（第43条 b 注解）。

通信社、放送機関、新聞、その他の同種ソースからのその出所を完全に表示した時事のニュース⁷⁰の全体又は一部のいずれであるかを問わない引用は、著作権侵害とは考えられない（第43条c）。

(6) 著作権コンテンツのITメディアを通じた一定の条件の下での作成及び拡散

著作権コンテンツの情報通信技術メディアを通じた作成及び拡散のうち、非営利の及び／又は著作者若しくは関係者を利する性質を有するもの又はその著作者がその作成及び拡散に対して異議がないことを表明したものは、著作権侵害とは考えられない（第43条d）。

(7) 大統領等の肖像写真の尊厳と相当性に留意した複製等

大統領、副大統領、元大統領、元副大統領、国家の英雄、国家機関の指導者、省／非省政府機関の指導者及び／又は地方の首長の肖像写真の、法令の規定にのっとった尊厳と相当性に留意した複製、公表、譲渡は、著作権侵害とは考えられない（第43条e）。

(8) 著作者等の正当な利益を毀損しない教育等のための出所を明示して行う著作物等の複製等

著作者又は著作権者の正当な利益⁷¹を毀損することのない次の必要のための著作物及び／又は隣接権産物の全体的な又は本質的な部分⁷²の使用、引用、複製、変更は、その出所を完全に示し又は表示した場合、著作権侵害とは考えられない（第44条第1項a）。

⁷⁰ この「時事のニュース」とは、最初に公衆に伝達されてから72時間の期間内に公衆に公表される又は伝達されるニュースをいう（第43条c注解）。

⁷¹ この「著作者又は著作権者の正当な利益」とは、著作物に対する経済的な利益を享受する際のバランスを踏まえた利益をいう（第44条第1項a注解）。

⁷² この「本質的な部分」とは、著作物の特徴となる最も重要で特徴的な部分をいう（第44条第1項注解）。

- a. 教育
- b. 研究
- c. 学術論文の執筆
- d. 報告の作成
- e. 問題の批評又は論評の執筆

(9) 安全保障並びに行政、立法及び司法の運営のための出所を明示して行う著作物等の複製等

安全保障並びに行政、立法及び司法の運営の必要のための著作物及び／又は隣接権産物の全体的な又は本質的な部分の使用、引用、複製、変更は、その出所を完全に示し又は表示した場合、著作権侵害とは考えられない（第44条第1項b）。

(10) 教育及び科学を目的とした講演のための出所を明示して行う著作物等の複製等

教育及び科学のみを目的とした講演の必要のための著作物及び／又は隣接権産物の全体的な又は本質的な部分の使用、引用、複製、変更は、その出所を完全に示し又は表示した場合、著作権侵害とは考えられない（第44条第1項c）。

(11) 著作者等の正当な利益を毀損しない無料の実演又は公演のための出所を明示して行う著作物等の複製等

著作者の正当な利益を毀損することのない無料の実演又は公演の必要のための著作物及び／又は隣接権産物の全体的な又は本質的な部分の使用、引用、複製、変更は、その出所を完全に示し又は表示した場合、著作権侵害とは考えられない（第44条第1項d）。

(12) 視覚障害者等のための著作物に対するアクセスの便宜の提供

次のための著作物に対するアクセスの便宜の提供は、その出所を完全に示し又は表示した場合、営利的な性質を有していない限りにおいて、著作権侵害とは考えられない（第44条第2項）。

- a. 盲人である者
- b. 視覚障害者
- c. 読字に関する障害がある者
- d. 点字、オーディオブック、その他の手段の利用者

(13) 建築作品の著作物の技術的な施工判断に基づく変更

建築作品の著作物の全体的な又は本質的な部分の変更は、それが技術的な施工判断に基づき行われた場合⁷³、著作権侵害とは考えられない（第44条第3項）。

(14) バックアップ等を目的としたコンピュータ・プログラムのコピー又は翻案の複製

正当な利用者が行うコンピュータ・プログラムの1つのコピー又は翻案の複製は、それを次のために使用する場合、著作者又は著作権者の許可なく行うことができる（第45条第1項）。

- a. そのコンピュータ・プログラムの研究開発
- b. 適法に取得したコンピュータ・プログラムに対する喪失、破損、動作不良防止のためのアーカイブ又はバックアップ

ただし、そのコンピュータ・プログラムのコピー又は翻案は、コンピュータ・プログラムの使用の終了後に破棄しなければならない（同条第2項）。

(15) 私的使用のための複製

既に公表が行われた著作物の個人的な利益のための複製は、1つの複製物のみを作成する場合、次を除き、著作者又は著作権者の許可なく行うことができる（第46条第1項及び第2項）。

- a. 建築物又はその他の建造物の形態の建築作品
- b. 書籍又は楽譜の全体又は本質的部分

⁷³ この「技術的な施工判断に基づく」変更の例として、不足している土地の広さの変更、非対称な場所の配置の変更、異なっている材料の材料構成の変更、自然的な要因による建築形態の変更が挙げられている（第44条第3項注解）。

- c. デジタル形式のデータベースの全体又は本質的部分
- d. コンピュータ・プログラム（ただし、第45条第1項の場合を除く。）
- e. 個人的な利益のための複製のうち、その実行が著作者又は著作権者の相当な利益に反するもの

(16) 営利を目的としない図書館又は記録保管所による著作物の複製物の作成

営利を目的としない各図書館又は記録保管所は、著作物又は著作物の一部の複製物を1つ、次の方法により、著作者又は著作権者の許可無く作成することができる。

i. 利用者への提供を目的とした複製物の作成

既に公表が行われ、要約され又は簡略化が行われた著述物を、何人かの要請を充たすために、次の条件の下で複写的に複製する（第47条a）。

- a. 図書館又は記録保管所が、その複製物が教育又は研究目的のためのみ使用されることを保証する
- b. その複製を個別に行い、仮に繰り返し行う場合は、それらが相互に関係の無い事案に該当しなければならない
- c. 集成的管理団体が図書館又は記録保管所に対して複製する部分との関係において供与したライセンスが存在していない

ii. メンテナンス等のための複製物の作成

複製物の作成を、メンテナンス、必要な複製物の差替え、他の図書館又は記録保管所の恒久的な収蔵品から複製物が喪失／破損／滅却した場合の複製物の差替えのために、次の条件の下で行う（第47条b）。

- a. 図書館又は記録保管所において適正な状態の複製物を取得することが不可能な状況にある
- b. その複製物の作成を個別に行い、仮に繰り返し行う場合は、それらが相互に関係のない事案に該当しなければならない

iii. 図書館相互間等での情報伝達等を意図した複製物の作成

図書館相互間、記録保管所相互間、図書館と記録保管所との間で情報を伝達し又は交換する意図をもって複製物を作成する（第47条c）。

(17) 出所及び著作者の氏名を表示した情報目的での著作物の複製等

出所及び著作者の氏名を完全に表示した情報目的での著作物の複製、放送、伝達は、著作物が次の形態であることを条件として、著作権侵害とは考えられない（第48条）。

- a. 公表が印刷メディア又は電子メディアのいずれであるかを問わず既に行われた様々な分野の記事⁷⁴
- b. 時事の事件の報告又は特定の状況で閲覧若しくは聴取した著作物の簡潔な引用
- c. 公衆に提供された学術論文、演説、講演、それらと同種の著作物

(18) デジタル的な著作物の一時的な複製

著作物の一時的な複製は、その複製が次の規定を充足している場合、著作権侵害とは考えられない（第49条第1項）。

- a. デジタル伝送又は記憶媒体中でのデジタル的な著作物の作成を行う際に行う；
- b. 各人が著作者の許可の下で著作物を伝送するために行う；及び、
- c. その著作物の再表示を不能とするコピー自動消去メカニズムを完備した機器を使用して行う

(19) 放送機関によるその活動目的のための一時的な録音録画

放送機関は、その活動目的のための一時的な録音録画を、自らの機器及び設備により、著作者又は著作権者の許可なく作成することができる（第49条第2項）。

ただし、放送機関は、その一時的な録音録画を、作成から6か月以内に又は著作

⁷⁴ ただし、その記事のうち、その複製物を著作者が提供しているもの又は何らかの著作物の放送若しくは伝達と関係があるものを除く（第48条a）。

者の許諾を伴うより長期の期間内に破棄する義務を負う（同条第3項）。

(20) 放送機関による公式アーカイブの利益のための一時的な録音録画

放送機関は、公式アーカイブの利益のための特定の特性を備えた一時的な録音録画のコピーを1つ、作成することができる（第49条第4項）。

(21) 道徳、宗教、公序良俗等を理由とする著作物の公表等の制限

全ての人は、道徳、宗教、公序良俗、国家の防衛安全保障に反する著作物の公表、譲渡、伝達を行うことを禁止される（第50条）。

(22) 政府による国益のための著作物の公表等

政府は、著作物のラジオ、テレビ、その他の手段を通じた公表、譲渡、伝達を、国益のために、著作権者の許可なく、対価を著作権者に交付する義務を負うとの条件の下で実施することができる（第51条第1項）。

その著作物の公表、譲渡、伝達を行う放送機関は、著作物を、その放送機関のためにのみ文書化する権利を有する。ただし、その後に放送を行う場合、その放送機関は、著作権者の許可を取得しなければならない（同条第2項）。

10. IT 技術と著作権及び隣接権コンテンツ

(1) IT ベースの手段による著作権等の侵害防止における政府の権限

著作権及び隣接権の侵害を IT ベースの手段を通じて防止するために、政府は、次を行う権限を有する（第54条）。

- a. 著作権及び隣接権を侵害するコンテンツの作成及び拡散に対する監督
- b. 著作権及び隣接権を侵害するコンテンツの作成及び拡散の防止における国内外の様々な者との連携及び調整
- c. 実演場所での著作物及び隣接権産物へのあらゆるメディアを使用した録音録画行為に対する監督

(2) 電子システム中の著作権／隣接権侵害コンテンツの閉鎖又はアクセス制限

ア 電子システムを通じた著作権及び／又は隣接権侵害の報告

全ての人は、商用利用⁷⁵のための電子システムを通じた著作権及び／又は隣接権の侵害を認識した場合、法務人権大臣に報告することができる（第55条第1項）。

イ 法務人権大臣から通信情報大臣へのコンテンツ閉鎖／アクセス制限の提言

法務人権大臣は、前述した報告の内容を検証し、その結果として十分な証拠が発見された場合は、報告者の請求の下で、通信情報大臣に対して、電子システム中の著作権を侵害するコンテンツの一部若しくは全体を閉鎖し又は電子システムサービスへのアクセスを不可とするよう提言する（第55条第2項及び第3項）。

仮にインターネットサイトの閉鎖を全面的に行う場合、法務人権大臣は、閉鎖から14日以内に裁判所の決定を求める義務を負う（同条第4項）。

ウ 通信情報大臣によるコンテンツ閉鎖／アクセス制限の実行

通信情報大臣は、前述した法務人権大臣の提言を基礎として、電子システム中の著作権及び／又は隣接権を侵害するコンテンツ及び／又は利用者のアクセス権を閉鎖し、電子システムサービスへのアクセスを不可とすることができる（第56条第1項）。

この「コンテンツ及び／又は利用者のアクセス権を閉鎖」には、次の2つの事項が含まれる（同項注解）。

- a. コンテンツ又はコンテンツサービス役務プロバイダーのサイトをブロックする

⁷⁵ この情報通信技術メディアでの「商用利用」には、直接的な（有償での）商用利用に加えて、その著作権及び／又は隣接権の使用により利益を受ける他者より経済的利益を取得する無償でのコンテンツサービスの提供が含まれる（第55条第1項注解）。

- b. 利用者による特定サイトへのアクセスを IP アドレス又はそれと同種のもの
をブロックすることによりブロックする

11. 著作権の保護期間

(1) 人格的権利の保護期間

著作者の人格的権利の保護期間は、次のように整理される。

権利の内容	左記権利の保護期間
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 氏名表示権（第 5 7 条第 1 項 a） ◇ 通称／仮名表示権（同項 b） ◇ 同一性の保持等に関する権利（同項 e） 	無期限 （第 5 7 条第 1 項）
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 変更権（第 5 7 条第 1 項 c） ◇ タイトル等の変更権（同項 d） 	著作物に対する保護が継続している間 （第 5 7 条第 2 項）

(2) 経済的権利の保護期間

ア 保護期間が著作者の生存中及び死後 7 0 年間である著作物

次の著作物に対する著作権の保護は、著作者が生存している間及び著作者が死亡した翌年 1 月 1 日から起算して 7 0 年間継続して適用される（第 5 8 条第 1 項）。

- a. 書籍、パンフレット、その他の全ての著述作品
- b. 講演、講義、演説、それらと同種のその他の著作物
- c. 教育及び科学の利益のために作成された小道具
- d. 歌詞を伴うか否かを問わない歌又は楽曲
- e. 演劇、ミュージカル、踊り、振り付け、ワヤン、パントマイム
- f. 絵画、図画、レリーフ、書道、彫刻美術、彫像、コラージュ等のあらゆる形態の美術作品
- g. 建築作品

- h. 地図
- i. バティック美術又はその他のモチーフ美術作品

この著作物を2名以上の人で所有している場合、著作権の保護は、最後に死亡した著作者が生存している間及び同人が死亡した翌年1月1日から起算して70年間継続して適用される（同条第2項）。

イ 保護期間が初回公表から50年間である著作物

次の著作物に対する著作権の保護は、初回の公表が行われてから50年間適用される（第58条第3項、第59条第1項、第60条第2項及び第3項）。

- a. 写真作品
- b. 肖像写真
- c. 映画作品
- d. ビデオゲーム
- e. コンピュータ・プログラム
- f. 著述作品の組版面
- g. 翻訳、解釈、脚色、編集著作物、データベース、翻案、編曲、改変、変形の成果物であるその他の作品
- h. 伝統的文化表現の翻訳、翻案、編曲、変形、改変
- i. 著作物又はデータのコンピュータ・プログラム又はその他の媒体のいずれかにより読み取ることのできるフォーマットでの編集物
- j. 伝統的文化表現の編集物（ただし、その編集物が原作品に該当する限りとする。）
- k. 法人が所有又は保有している第58条第1項及び第2項所定の著作物
- l. 第39条第1項所定の著作者が知られておらず、いまだ公表が行われていない国家が保有する著作物
- m. 第39条第2項所定の著作者が知られていない又は著作者の通称若しくは仮名が記載されているのみの既に公表が行われた著作物
- n. 第39条第3項所定の既に発行されているものの、著作者及び公表を行った者が知られていない国家が保有する著作物

ウ 保護期間が初回公表から25年間である著作物

応用美術作品の形態の著作物に対する著作権の保護は、初回の公表が行われてから25年間適用される（第59条第2項）。

エ 保護期間が無期限である著作物

第38条第1項所定の国家が保有する伝統的文化表現に対する著作権は、無期限に適用される（第60条第1項）。

オ 逐次公表を行う著作物の著作権の保護期間

逐次公表を行う著作物に対する著作権の保護の適用期間は、最終部分の公表日より起算される（第61条第1項）。

カ 定期的に時期を違えて公表される2巻以上の著作物の保護期間

定期的に時期を違えて公表が行われる2巻以上よりなる著作物に対する著作権の保護期間の決定においては、著作物の各巻を個別の著作物と考える（第61条第2項）。

12. 隣接権の保護期間

(1) 実演家の人格的権利の保護期間

第57条所定の著作者の人格的権利の適用期間は、実演家の人格的権利に対して準用される（第62条）。

したがって、実演家の人格的権利の内容は、第22条より氏名表示権及び同一性の保持等に関する権利であることから、第62条により準用される第57条に基づき、無期限に保護されることになると考えられる。

(2) 隣接権の経済的権利の保護期間

隣接権の経済的権利の保護期間は、その権利の内容に応じて次のように整理される。

権利の内容	左記権利の保護期間
実演家の経済的権利	その実演のレコード又はオーディオ・ビジュアルへの固定から50年間（第63条第1項 a）
レコード製作者の経済的権利	そのレコードへの固定から50年間（第63条第1項 b）
放送機関の経済的権利	その放送作品の初回放送から20年間（第63条第1項 c）

この保護期間は、翌年の1月1日から起算される（第63条第2項）。これは、Trips協定第14条第5項を踏まえた規定であり、たとえば、ある作品が2014年10月30日に固定された場合は、その時点から直ちに法的保護を受け、50年の期間は、2015年1月1日から起算されることとなる（第63条第2項注解）。

13. 著作物及び隣接権産物の登録

(1) 総論

ア 登録の運営者

著作物及び隣接権産物の登録及び抹消は、法務人権大臣が運営する（第64条第1項）。

イ 登録の意味／位置付け

この著作物登録書は、反証がなされた場合を除き、著作物又は隣接権産物の所有に関する初期証拠に当たる（第69条第4項）。

もっとも、著作物及び隣接権産物の著作物総目録への登録は、著作権及び隣接権の取得要件には該当せず（第64条第2項）、著作物は、その登録の有無を問わずに保護される（同項注解）。

また、著作物又は隣接権産物の著作物総目録への登録は、登録した著作物又は隣接権産物の内容、意味、意図、形に対する認証にも当たらない（第72条）。

ウ 登録することができない著作物

著作物の登録は、次の識別ロゴ又は識別マークに対して行うことはできない（第65条）。

- a. 物品／役務の商業において商標として使用されるもの
- b. 組織、事業体、法人の象徴として使用されるもの

(2) 登録の手順

ア 登録申請の提出手順

著作者、著作権者、隣接権者又はその代理人は、著作物及び隣接権産物の登録申請を、法務人権大臣に対して、次の規定の下で、インドネシア語の申請文書により電子的に及び／又は非電子的に提出する（第66条）。

a.	著作物の見本、隣接権産物の見本又はその代替品を同封する（第66条第2項 a） ※ この著作物又は隣接権産物の代替品とは、たとえば、大きなサイズの彫像をそのミニチュア又は写真に差し替える場合のように、著作物又は隣接権産物を申請時に添付することが技術的に不可能な場合に添付されるその著作物又は隣接権産物の見本をいう（同項 a 注解）。
b.	著作物及び隣接権の所有表明書を添付する（第66条第2項 b） ※ この「所有表明書」とは、著作物又は隣接権産物が真に著作者、著作権者、隣接権者が所有しているものであることを表明する著作権又は隣接権産物の所有に関する表明をいう（同項 b 注解）。
c.	費用を支払う（第66条第2項 c）

d.	著作物又は隣接権産物に対する権利を共有している複数の人が申請を提出する場合は、その権利を証明する証明書を添付する（第67条第1項a）
e.	著作物又は隣接権産物に対する権利を共有している複数の人が申請を提出する場合は、1つの申請者の住所を選択して定め、申請者の氏名を全て記載しなければならない（第67条第2項）
f.	法人が申請を提出する場合は、権限を有する官吏が認証した法人設立証書の公式謄本を添付する（第67条第1項b）
g.	申請をインドネシア共和国単一国家領域外に由来するものとして申請者が提出する場合は、代理人として登録されている知的財産コンサルタントを通じて行う義務を負う（第67条第3項）

イ 登録申請に対する審査及び裁決

(ア) 登録申請に対する審査

法務人権大臣は、第66条及び第67条所定の要件を充足済みの申請に対して、申請がなされた著作物又は隣接権産物が、著作物総目録に登録されている著作物又はその他の知的財産の客体⁷⁶と本質的に同一であるか否かを把握するために審査を行う（第68条第1項及び第2項）。

この審査の結果は、法務人権大臣が申請を受諾し又は棄却する際の判断材料として用いられる（同条第3項）。

(イ) 登録申請に対する裁決

法務人権大臣は、申請を受諾する又は棄却する裁決を、第66条及び第67条所定の要件を充足した申請の受領日から9か月以内に交付する（第68条第4項）。

ウ 裁決の内容が登録申請の認容である場合

⁷⁶ この「その他の知的財産の客体」とは、商標総目録、工業意匠総目録、特許総目録中に存するものをいう（第68条第2項注解）。

(ア) 著作物登録書の発行及び著作物総目録への登録

申請を認容した場合、法務人権大臣は、著作物登録書を発行し、著作物総目録に次の事項を登録する（第69条第1項及び第2項）。

- a. 著作者及び著作権者の氏名又は隣接権産物の所有者の氏名
- b. 申請書を受領した日付
- c. 第66条及び第67条所定の要件を完備した日付
- d. 著作物又は隣接権産物の登録番号

(イ) 著作物総目録の閲覧の可否

法令上、著作物総目録は、全ての人が無償で閲覧することができるとなっている（第69条第3項）。

(ウ) 著作物総目録の位置付け

著作物登録書は、反証がなされた場合を除き、著作物又は隣接権産物の所有に関する初期証拠に当たる（第69条第4項）。

(エ) 著作物総目録の公式抄本の発行

著作物総目録に登録された著作物又は隣接権産物については公式抄本を発行することができ、全ての人は、その公式抄本を、費用の賦課を伴い取得することができる（第71条）。

エ 裁決の内容が登録申請の棄却である場合

著作物及び隣接権産物の登録申請を棄却した場合、法務人権大臣は、その棄却を、申請者に対して、理由を伴い書面により通知する（第70条）。

(3) 著作物及び隣接権産物の登録の法的効力の消滅事由

著作物及び隣接権産物の登録の法的効力は、次により消滅する（第74条）。

- a. 名称が著作者、著作権者、隣接権者として登録されている人又は法人の要請
- b. 第58条、第59条、第60条第2項及び第3項並びに第61条所定の保護期間の経過
- c. 著作物又は隣接権産物の登録の取消しに関する確定済みの裁判所の判決
- d. 抹消を法務人権大臣が行う宗教規範、道徳規範、公共の秩序、国家の防衛安全保障、法令への違反

(4) 著作物及び隣接権産物の登録に対する権利の移転

著作物及び隣接権産物の登録に対する権利の移転は、その登録された権利全体を移転する場合に、両当事者又は譲受人が書面による申請を法務人権大臣に対して提出することにより行うことができる（第76条第1項及び第2項）。

この権利の移転は、著作物総目録に費用の賦課を伴い登録される（同条第3項）。

14. ライセンス

(1) ライセンスの可否

著作権者又は隣接権者は、異なる契約をした場合を除き、次の行為を行うためのライセンスを、他者に対して、書面による契約に基づき付与する権利を有する（第80条第1項）。

- a. 第9条第1項所定の著作者又は著作権者の経済的権利に含まれる行為
- b. 第23条第2項所定の実演家の経済的権利に含まれる行為
- c. 第24条第2項所定のレコード製作者の経済的権利に含まれる行為
- d. 第25条第2項所定の放送機関の経済的権利に含まれる行為

(2) ライセンス料

異なる契約をした場合を除き、ライセンシーは、ライセンス期間中に前述した行為を行うに当たり、著作権者又は隣接権者にライセンス料を交付する義務を負い（第

80条第3項)、このライセンス料の金額⁷⁷及び交付手順の決定は、著作権者又は隣接権者とライセンシーとの間でのライセンス契約を基礎として行う(同条第4項)。

(3) ライセンサーである著作権者／隣接権者自身による権利行使の可否

ライセンサーである著作権者又は隣接権者は、異なる契約をした場合を除き、次の行為を自ら行い又は第三者に対してそれらの行為を行うためのライセンスを付与することができる(第81条)。

- a. 第9条第1項所定の著作権者又は著作権者の経済的権利に含まれる行為
- b. 第23条第2項所定の実演家の経済的権利に含まれる行為
- c. 第24条第2項所定のレコード製作者の経済的権利に含まれる行為
- d. 第25条第2項所定の放送機関の経済的権利に含まれる行為

(4) ライセンス契約に関する規律

ア ライセンス契約の形式及び適用期間

ライセンス契約は、書面により、著作権及び隣接権の適用期間を超過しない一定の期間のために締結される(第80条第1項及び第2項)。

イ ライセンス契約に関する禁止事項

ライセンス契約については次を禁止され、それに反するライセンス契約は、後述するライセンス契約総目録に登録することができない(第83条第2項)。

- a. インドネシア経済の損失をもたらす規定を記載すること(第82条第1項)
- b. その内容が法令の規定に反すること⁷⁸(同条第2項)
- c. ライセンス契約を著作権者のその著作物に対する権利全体を喪失させ又は承

⁷⁷ ライセンス料の金額は、適用される公正の要素を充たす実務慣行に基づき決定しなければならない(第80条第5項)。

⁷⁸ この規定は、著作権者、著作権者、隣接権者の保護を目的とするものであり、この「法令の規定」とは、民法典、独占の実行及び不公正な事業競争の禁止に関する規律を定めた法律等をいう(第82条第2項注解)。

継する手段として使用すること（同条第3項）

ウ ライセンス契約の登録義務

ライセンス契約は、法務人権大臣により、著作権ライセンス契約総目録中に費用の賦課を伴い登録されなければならない（第83条第1項）、その登録をしないライセンス契約は、第三者に対して法律効果を持たない（同条第3項）。

(5) 強制ライセンス

ア 強制ライセンスとは

強制ライセンスとは、教育及び／又は科学並びに研究開発活動の利益のための申請を基礎とした法務人権大臣の裁決に基づき付与される、科学及び文学分野の著作物の翻訳及び／又は複製を行うためのライセンスに当たる（第84条）。

イ 強制ライセンス申請の提出手順

全ての人は、科学及び文学分野の著作物に対する強制ライセンスの申請を、教育、科学、研究開発活動の利益のために、法務人権大臣に対して提出することができる（第85条）。

ウ 強制ライセンス申請に対する法務人権大臣の対応

① 著作権者に対する翻訳及び／又は複製実行の義務付け

法務人権大臣は、著作権者に対して、著作物の翻訳及び／又は複製を、インドネシア共和国国家領域において所定の期間内に自ら行うよう義務付けることができる（第86条第1項 a）。



② 著作権者に対する他者へのライセンス付与の義務付け

著作権者がその翻訳及び／又は複製義務を履行しない場合、法務人権大臣は、その著作権者に対して、著作物の翻訳及び／又は複製をインドネシア共和国国家領域において相当な対価を伴い所定の期間内に行うことを内容とするライセンスを他者に付与するよう義務付ける（第86条第1項 b 及び第5項）。



③ 他者への強制ライセンスの付与

著作権者がその他者へのライセンス付与義務を履行しない場合、法務人権大臣は、著作物の翻訳及び／又は複製を相当な対価を伴い行うことを内容とするライセンスを他者に付与する（第86条第1項 c 及び第5項）。

エ 翻訳／複製の使用範囲

前述した翻訳又は複製は、インドネシア共和国単一国家領域でのみ使用される（第86条第4項）。

15. 紛争解決

(1) 総論

ア 著作権紛争の解決手段

著作権紛争⁷⁹の解決は、次を通じて行うことができる（第95条第1項）。

a. 裁判外紛争解決手続⁸⁰

⁷⁹ 著作権に関わる紛争の形態には、不法行為の形態の紛争、ライセンス契約違反行為の形態の紛争、対価又はライセンス料の徴収における料金に関する紛争等が存する（第95条第1項注解）。

- b. 仲裁
- c. 裁判所

イ 著作権紛争を民事訴訟を通じて解決する場合の適用規律

(ア) 管轄裁判所

著作権紛争の解決権限を有する裁判所は商務裁判所とし、それ以外の裁判所は、著作権紛争の解決を処理する権限を持たない（第95条第2項及び第3項）。

(イ) 著作権侵害に対する損害賠償請求訴訟

i. 損害賠償請求訴訟の提起の可否

著作者、著作権者又は隣接権者は、著作権又は隣接権産物の侵害に対する損害賠償請求訴訟を商務裁判所に提起する権利を有する（第99条第1項）。

ii. 申し立てることのできる保全判決又は中間判決

損害賠償請求訴訟に加えて、著作者、著作権者又は隣接権者は、次のための保全判決又は中間判決を商務裁判所に申し立てることができる（第99条第3項）。

- a. 公表又は複製が行われた著作物の差押え及び／又は著作権及び隣接権産物の侵害品である著作物を産出するために使用された複製ツールの差押えを請求する
- b. 著作権及び隣接権産物の侵害品である著作物の公表、譲渡、伝達、複製活動を停止させる

iii. 講演等による著作権又は隣接権侵害の場合の損害額の考え方

⁸⁰ この「裁判外紛争解決手続」とは、斡旋、交渉又は調停を通じた紛争解決プロセスをいう（第95条第1項注解）。

損害賠償請求訴訟は、著作権又は隣接権産物を侵害する講演、学会、実演、作品展示会の開催より得た所得の全体又は一部の引渡請求の形態によることができる（第99条第2項）。

iv. 民事訴訟と刑事訴追の関係

著作者及び／又は隣接権者が著作権及び／又は隣接権の侵害に対して民事訴訟を提起したことは、同人らがその侵害につき刑事訴追を求める権利を減縮するものではない（第105条）。

(ウ) 著作物の登録の取消訴訟

著作物が著作物総目録に登録されている場合、利害関係を有する他者は、著作物総目録中の著作物の登録の取消訴訟を、登録された著作者及び／又は著作権者を相手方として商務裁判所に提起することができる（第97条第1項及び第2項）。

ウ 刑事事件に関する斡旋前置主義

次の場合は、海賊版作製の形態による著作権及び／又は隣接権の侵害の場合を除いて、刑事訴追の実行に先立ち、まずは斡旋を通じた紛争解決を進めなければならない（第95条第1項）。

- a. 紛争当事者らの所在が知られている
- b. 紛争当事者らがインドネシア共和国単一国家領域に存在している

(2) 訴訟手続

ア 審理開始前の事務手続

商務裁判所の書記官は、著作権侵害訴訟を事件登録簿中にその訴訟が登録された日付において記録し、その登録日と同一の日付において署名をした受領証を交付する（第100条第2項及び第3項）。また、商務裁判所の書記官は、訴訟の申立を、商務裁判所の所長に対して、訴訟の登録日から2日以内に通知する（同条第4項）。

商務裁判所は、訴訟の登録から3日以内に期日を決定する（同条第5項）。

執行官は、当事者らへの通知及び呼出しを、訴訟の登録から7日以内に行う（同条第6項）。

イ 判決

(ア) 判決の言渡期限

訴訟に対する判決は、訴訟の登録から90日以内に言い渡さなければならず、仮にその期間を充足することができない場合は、最高裁判所長官の承認の下で、その期間を30日間延長することができる（第101条第1項及び第2項）。

(イ) 判決の言渡方法及び当事者への交付

判決は、公開期日で言い渡す必要があり（第101条第3項）、執行官は、その判決を、当事者らに対して、判決の言渡しから14日以内に交付しなければならない（同条第4項）。

(3) 不服申立

ア 不服申立手段

商務裁判所の判決に対して不服がある場合は、最高裁判所への上告申立を提出することができる（第102条第1項）。

イ 不服申立の提出手順

(ア) 上告申立

i. 上告申立の提出期限

上告申立は、商務裁判所の判決が公開期日で言い渡された日付又は当事者らに通知された日付から14日以内に提出する必要がある（第102条第2項）。

ii. 上告申立の登録

上告申立は、費用の賦課を伴い、第一審の判決を行った商務裁判所において登録する（第102条第3項）。

その商務裁判所の書記官は、上告申立を、その申立の提出日において登録し、かつ自身が署名した受領証を、上告人に対して、登録日と同一の日付において交付する（同条第4項）。

iii. 被上告人への通知

その商務裁判所の書記官は、上告申立を、被上告人に対して、上告申立の登録から7日以内に通知する義務を負う（第102条第5項）。

(イ) 上告理由書

上告人は、上告理由書を、商務裁判所の書記官に対して、上告申立の登録日から14日以内に提出する義務を負う（第103条第1項）。

その商務裁判所の書記官は、上告理由書を、被上告人に対して、その上告理由書の受領から7日以内に送付する義務を負う（同条第2項）。

(ウ) 上告理由反論書

被上告人は、上告理由反論書を、商務裁判所の書記官に対して、上告理由書の受領から14日以内に提出することができる（第103条第3項）。

その商務裁判所の書記官は、上告理由反論書を、上告人に対して、その上告理由反論書の受領から7日以内に交付する義務を負う（同条第4項）。

(エ) 審理開始前の事務手続

商務裁判所の書記官は、上告事件の記録を、最高裁判所に対して、第103条第3項所定の期間から14日以内に送付する義務を負う（第103条第5項）。

その最高裁判所は、上告申立を受領してから7日以内に期日を決定する（第104条第1項）。

ウ 判決

(ア) 判決の言渡期限

上告審判決は、最高裁判所が上告申立を受領した日付から90日以内に言い渡さなければならない（第104条第2項）。

(イ) 判決の商務裁判所への交付

最高裁判所の書記官は、上告審判決の謄本を、第一審の裁判を行った商務裁判所の書記官に対して、上告審判決の言渡しから7日以内に交付する義務を負う（第104条第3項）。

(ウ) 判決の当事者への交付

商務裁判所の執行官は、上告審判決の謄本を、上告人及び被上告人に対して、商務裁判所の書記官が上告審判決を受領してから7日以内に交付する義務を負う（第104条第4項）。

16. 裁判所の仮の決定

(1) 仮の決定書の発行目的

商務裁判所は、著作権又は隣接権の行使により損害を被ると考える者の請求を受けて、次のために仮の決定を発行することができる（第106条）。

- a. 著作権又は隣接権侵害の結果であると推測される物品が通商路に流入することを防ぐ
- b. その著作権又は隣接権侵害に関連する証拠方法を流通から回収し、差し押え、かつ保管する
- c. 証拠物を保全し、その侵害者による滅失を防ぐ
- d. より大きな損害を防ぐために侵害を停止させる

(2) 仮の決定申立の提出

ア 仮の決定申立の提出者及び管轄裁判所

仮の決定申立は、著作者、著作権者、隣接権者又はその代理人が、著作権又は隣接権侵害の結果に当たると推測される物品が発見された場所を管轄する商務裁判所の所長に提出する（第107条第1項及び第2項）。

イ 仮の決定申立の提出要件

仮の決定申立は、次の要件を充足して書面により提出する（第107条第1項）。

- a. 著作権又は隣接権の所有に関する証拠を添付する
- b. 著作権又は隣接権侵害発生の原因を添付する
- c. 立証の必要のために請求、探索、収集、保全をした物品及び／又は文書に関する明確な説明を添付する
- d. 著作権又は隣接権侵害を行ったと推測される者が証拠物を滅失させる懸念が存することの表明を添付する
- e. 仮の決定を受ける物品の評価額と同等の総額の担保を差し入れる

(3) 仮の決定申立の審理の準備

仮の決定申立が第107条所定の要件を充足している場合、商務裁判所の書記官は申立を登録し、その申立を、商務裁判所の所長に対して、1×24時間以内に引き継ぐ義務を負う（第108条第1項）。

その商務裁判所の所長は、仮の決定申立の受領日から2日以内に、仮の決定申立を審理するために商務裁判所の裁判官を指名する（同条第2項）。

(4) 仮の決定申立に対する決定

前述した指名日から2日以内に、商務裁判所の裁判官は、仮の決定申立を認容し又は棄却することを決定する（第108条第3項）。

仮の決定申立を認容する場合、商務裁判所の裁判官は、裁判所の仮の決定を発行し、それをその処分を課す者に対して1×24時間以内に通知する（同条第4項及び第5項）。

仮の決定申立を棄却する場合、商務裁判所の裁判官は、その棄却を、仮の決定の申立人に対して理由を伴い通知する（同条第6項）。

(5) 仮の決定に対する後続措置

ア 仮の決定を課される者の呼出し

商務裁判所が仮の決定を発行した場合、商務裁判所は、仮の決定を課した者を、説明を求めるために、仮の決定の発行日から7日以内に呼び出す（第109条第1項）。

仮の決定を課された者は、著作権に関する説明及び証拠を、呼出状の受領日から7日以内に提出することができる（同条第2項）。

イ 仮の決定の追認又は取消しの決定

商務裁判所の裁判官は、仮の決定の発行日から30日以内に、裁判所の仮の決定を追認し又は取り消すことを決定する（第109条第3項）。

ウ 仮の決定を追認した場合の対応

商務裁判所の裁判官が仮の決定を追認した場合は、次が適用される（第109条第4項）。

- a. 申立人が差し入れた担保金は、申立人に返還される
- b. 申立人は、著作権侵害に対する損害賠償訴訟を提起することができる
- c. 申立人は、著作権侵害を、インドネシア共和国国家警察捜査官又は一般公務員捜査官に報告することができる

エ 仮の決定を取り消した場合の対応

商務裁判所の裁判官が仮の決定を取り消した場合は、申立人が差し入れた担保金を、仮の決定を課された者に対して、その仮の決定に起因する損害の賠償として速やかに交付しなければならない（第109条第5項）。

17. 刑事規定

条文	犯罪行為 ⁸¹	刑罰
第112条	何人も、無権利で、第7条第3項及び／又は第52条所定の行為を商用利用のため	2年以下の懲役刑及び／又は3億ルピア以下の罰

⁸¹ この表に記載のある犯罪は、全て親告罪である（第120条）

	に行った場合	金刑
第113条 第1項	何人も、無権利で、第9条第1項i所定の経済的権利の侵害を商用利用のために行った場合	1年以下の懲役刑及び／又は1億ルピア以下の罰金刑
第113条 第2項	何人も、無権利で及び／又は著作者若しくは著作権者の許可なく、第9条第1項c、d、f及び／又はh所定の著作者の経済的権利の侵害を商用利用のために行った場合	3年以下の懲役刑及び／又は5億ルピア以下の罰金刑
第113条 第3項	何人も、無権利で及び／又は著作者若しくは著作権者の許可なく、第9条第1項a、b、e及び／又はg所定の著作者の経済的権利の侵害を商用利用のために行った場合	4年以下の懲役刑及び／又は10億ルピア以下の罰金刑
第113条 第4項	何人も、第113条第3項所定の構成要件を充足しており、それが海賊版作製の形態により行われたものである場合	10年以下の懲役刑及び／又は40億ルピア以下の罰金刑
第114条	商業地をその形態を問わず管理している各人が、故意にかつ悪意で、第10条所定の自身が管理する商業地での著作権及び／又は隣接権侵害品の販売及び／又は複製を放置した場合	1億ルピア以下の罰金刑
第115条	何人も、被撮影者又はその相続人の許諾なく、第12条所定の肖像写真に対する商用利用、複製、公表、譲渡又は伝達を、商用利用のための宣伝又は公告の利益のために電子メディア又は非電子メディアのいずれにおいてであるかを問わず行った場合	5億ルピア以下の罰金刑
第116条 第1項	何人も、無権利で、第23条第2項e所定の経済的権利の侵害を商用利用のために行った場合	1年以下の懲役刑及び／又は1億ルピア以下の罰金刑
第116条 第2項	何人も、無権利で、第23条第2項a、b及び／又はf所定の経済的権利の侵害を商用利用のために行った場合	3年以下の懲役刑及び／又は5億ルピア以下の罰金刑
第116条	何人も、無権利で、第23条第2項c及び	4年以下の懲役刑及び／

第3項	／又はd所定の経済的権利の侵害を商用利用のために行った場合	又は10億ルピア以下の罰金刑
第116条第4項	何人も、第116条第4項所定の構成要件を充足しており、それが海賊版作製の形態により行われたものである場合	10年以下の懲役刑及び／又は40億ルピア以下の罰金刑
第117条第1項	何人も、故意にかつ無権利で、第24条第2項c所定の経済的権利の侵害を商用利用のために行った場合	1年以下の懲役刑及び／又は1億ルピア以下の罰金刑
第117条第2項	何人も、故意にかつ無権利で、第24条第2項a、b及び／又はd所定の経済的権利の侵害を商用利用のために行った場合	4年以下の懲役刑及び／又は10億ルピア以下の罰金刑
第117条第3項	何人も、第117条第2項所定の構成要件を充足しており、それが海賊版作製の形態により行われたものである場合	10年以下の懲役刑及び／又は40億ルピア以下の罰金刑
第118条第1項	何人も、故意にかつ無権利で、第25条第2項a、b、c及び／又はd所定の経済的権利の侵害を商用利用のために行った場合	4年以下の懲役刑及び／又は10億ルピア以下の罰金刑
第118条第2項	何人も、第25条第2項d所定の構成要件を充足しており、それが海賊版作製を意図して行われたものである場合	10年以下の懲役刑及び／又は40億ルピア以下の罰金刑
第119条	各集合的管理団体が、法務人権大臣からの操業許可を第88条第3項のとおりに保有することなくライセンス料の回収作業を行った場合	4年以下の懲役刑及び／又は10億ルピア以下の罰金刑

第5 不動産法制

1. 不動産分野の法令

インドネシアでは、独立後、1945年インドネシア共和国憲法の経過規定に基づき、オランダ統治時代に持ち込まれた民法（Burgerlijk Wetboek）が、新たな民法を制定す

るまでの間、国民の民事関係を規律するインドネシア民法典⁸²（Kitab Undang-Undang Hukum Perdata）として適用されることとされた。

一方、多民族国家であるインドネシアには300を超える種族が存在し、各種族が独自の文化価値体系に基づく慣習を有しており、その慣習の中には周辺住民の不動産を含む民事関係を規律する法規範といえるものがあり、それらは慣習法（Hukum Adat）と呼ばれている。

したがって、インドネシアの不動産制度は、インドネシア民法典と各地の慣習法という2つの法体系による規律を受けていた。

そのような状況下で、1960年9月24日、インドネシアの不動産に関する規律を一元化する法律として、「土地基本規則に関する法律1960年第5号」（以下「土地基本法」という。）が公布され、同日付けで施行された。この土地基本法の施行以降、インドネシアの不動産に関する法制度には、基本的に土地基本法及びその施行細則の規定が優先的に適用され⁸³、土地に関する慣習法は、国益及び法令に反しない限度で適用されることが法定された⁸⁴。

また、この土地基本法の重要な施行規則として、1996年6月17日、「土地に対する事業権、建設権及び使用権に関する政令1996年第40号」が公布され、同日付けで施行されて長年適用されてきた。もっとも、この政令1996年第40号は、オムニバス法の施行規則として制定された「運用権、土地に対する権利、高層集合住宅ユニット及び土地登記に関する政令2021年第18号」（以下「2021年政令」という。）が2021年2月2日に公布され、同日付けで施行されたことに伴い廃止されているので注意が必要である。すなわち、現在、土地に対する事業権、建設権、使用権を規律する主要な政令は2021年政令であり、以下で詳述する事業権、建設権、使用権に関す

⁸² このインドネシア民法典第506条第1項において、不動産は、「土地及びその上に建設されたもの」と規定され、建物は、土地から独立した不動産とはされていない。そのため、登記制度としても、建物は、不動産登記における独立した客体とはされておらず（政令1997年第24号第9条第1項）、土地登記から独立した建物に関する登記は存在していない。

⁸³ 土地基本法及びその施行細則とインドネシア民法典の不動産に関する規定の規律範囲が重複する場合は、土地基本法及びその施行細則の規定が優先して適用される。他方、土地基本法及びその施行細則が規律していない不動産に関する権利の取得や移転に関する法律関係については、依然としてインドネシア民法典中の規定が適用される。

⁸⁴ 土地基本法第5条。

る規律の内容は、基本的に2021年政令に基づくものである。

なお、オムニバス法は、令和4年12月30日に2022年法律代替政令が施行されたことに伴い廃止されたものの、それ以前に発行されたオムニバス法の施行規則は、2022年法律代替政令に反していない限りで引き続き有効に適用されるとされているため⁸⁵、2021年政令も依然として有効に適用されていると考えられる。

2. 土地法制総論

(1) 土地の帰属及び占有管理権限の所在

インドネシア共和国領内の大地⁸⁶、水、空は、それらの中に包蔵されている自然資産を含めて、唯一偉大なく神からの授かりものとしてインドネシア国民の大地、水、空であり、かつ国家の資産に当たるとされている（土地基本法第1条第2項）。

その上で、この大地、水、空は、最高レベルにおいて国家が占有管理を行うとされ、国家は、その占有管理を行うに当たり、次の権限を有するとされている（同法第2条第1項及び第2項）。

- a. 大地、水、空の割当、使用、供給、維持を規律し、運営する
- b. 人々と大地、水、空の間の法律関係を定め、規律する
- c. 人々と大地、水、空に関する法律行為の間の法律関係を定め、規律する

この大地、水、空の意義については、土地基本法において、次のように規定されている。

大地	大地の意義には、地表に加えて、その下の地中及び水面下に存するものが含まれる（土地基本法第1条第4項）
水	水の意義には、インドネシア領の内水及び海が含まれる（土地基本法第1条第5項）
空	空の意義には、大地及び水の上方空間が含まれる（土地基本法第1条第6項）

⁸⁵ 2022年法律代替政令第184条b。

⁸⁶ 土地基本法では、一般的に「土地」と和訳される tanah という単語に加えて、その上位概念であり一般的に「大地」等と和訳される bumi という単語も用いられている。

(2) 公益に基づく土地の保有及び占有管理の制限

全ての土地に対する権利は、社会的機能を有している（土地基本法第6条）。したがって、公益を毀損する制限を超えた土地の保有及び占有管理は認められない（同法第7条）、また、土地に対する権利は、公益のために、法律所定の方法により損失補償を交付して失効させることができるとされている（同法第18条）。

(3) 地方政府の土地に対する権利の規律権限

地方政府は、中央政府が定める大地、水、空、及びそれらの中に包蔵されている自然資産の供給、割当、使用に関する基本計画を基礎として、その地方のための大地、水、空の供給、割当、使用に関する規律を、それぞれの地方の状況に応じて定める権限を有している（土地基本法第14条第2項）。

(4) 土地等に対する市民及び企業の権利

ア 土地基本法に規定されている土地に対する権利

土地基本法に規定されている市民及び企業による保有が可能な土地に対する権利は、次のとおりである（土地基本法第16条第1項）。

- a. 所有権 (hak milik)
- b. 事業権 (hak guna-usaha)
- c. 建設権 (hak guna-bangunan)
- d. 使用权 (hak pakai)
- e. 借地権 (hak sewa)
- f. 開墾権 (hak membuka tanah)
- g. 森林産物収受権 (hak memungut hasil hutan)
- h. 法律で定められる上記権利に含まれないその他の権利及び土地基本法第53条において言及されている暫定的性質の権利

上記権利のうち、多くの日系企業の事業活動に関係する所有権、事業権、建設権、使用权及び借地権の内容については後述する。

イ 土地基本法に規定されている水及び空に対する権利

土地基本法に規定されている市民及び企業による保有が可能な水及び空に対する権利は、次のとおりである（土地基本法第16条第2項）。

- a. 水利権（hak guna-air）
- b. 漁業権（hak pemeliharaan dan penangkapan ikan）
- c. 空間使用权（hak guna ruang angkasa）

ウ 慣習法上の土地に対する権利

前述したとおり、大地、水、空に対する権利の規律権限は国家が保有している一方で、多民族国家であるインドネシアには、各地にその土地の文化及び風土に根差した土地等の保有及び使用に関する慣習法が存在している。

この点について、土地基本法は、それらの慣習法と国家の統一性の調和を図る見地より、慣習法が国益及び法令に反しておらず、宗教法に依拠した要素を尊重している限りにおいて、その適用を認めるとしている（土地基本法第5条）。

3. 所有権について

(1) 所有権の意義

土地基本法は、所有権の意義について、「人が土地に対して保有することができる最も強力で最も充足された代々承継される権利」と規定している（土地基本法第20条第1項）。

(2) 所有権の主体

所有権を保有することができる者は、原則としてインドネシア国籍を有する自然人のみとされている⁸⁷（土地基本法第21条第1項）。

したがって、法人は、原則として所有権の主体となることはできない⁸⁸。そのため、

⁸⁷ インドネシア国籍と外国国籍の双方を有する二重国籍者は、所有権の主体となることはできない（土地基本法第21条第4項）。

⁸⁸ この原則に対する例外として、政府が所有権の主体となることができる法人を定めることが認められており（土地基本法第21条第2項）、たとえば、宗教社会団体は、法令所定

法人である有限責任会社は、その有限責任会社に外国資本が入っているか否かを問わず、所有権の主体となることはできない。

仮に、外国国籍者が所有権を取得した場合は⁸⁹、その権利の取得又は国籍の喪失から1年以内にその所有権を放棄することを義務付けられ、その外国国籍者が1年以内にその放棄義務を履行しない場合は、その所有権は法律により当然に消滅し、土地は国家が占有管理を行うこととなる（同条第3項）。

(3) 所有権の発生原因

所有権の発生原因は、次とされている（土地基本法第22条）。

- a. 政府の決定（第2項a）
- b. 法律の規定（第2項b）
- c. 慣習法⁹⁰（第1項）

(4) 登記義務

所有権の発生、移転、消滅、権利負担については、登記が義務付けられる（土地基本法第23条第1項）。

この登記は、所有権の移転、消滅、権利負担が適法であることに関する強力な証明方法に当たる（同条第2項）。

(5) 所有権に対する担保設定の可否

所有権は、不動産抵当権⁹¹を設定することにより債務の担保とすることができる（土地基本法第25条）。

(6) 所有権の移転／譲渡の可否

所有権は、他者に対して移転し又は譲渡することができる（土地基本法第20条

の要件を充たしている場合、所有権の主体となることができる（土地基本法第49条）。

⁸⁹ 外国人が所有権を取得する場合として、相続、婚姻による財産の混同、インドネシア国籍の喪失等が挙げられている（土地基本法第21条第3項）。

⁹⁰ 慣習法に基づく所有権の発生は、政令により規律される（土地基本法第22条第1項）。

⁹¹ インドネシア語では Hak Tanggungan と表記される。

第2項)。ただし、所有権を所有権の主体となることができない者に対して、直接的又は間接的に譲渡することを意図した行為は無効とされる（同法第26条第2項）。

(7) 権利の消滅事由

所有権は、次の場合に消滅する（土地基本法第27条）。

- a. 土地が次により国家に帰属することとなった
 - (a) 公益のための所有権の失効
 - (b) 所有者による任意の放棄
 - (c) 土地が放置された
 - (d) 所有権の主体となることができない者が所有権を取得した
- b. 土地が消失した

4. 事業権、建設権、使用权について

(1) はじめに

土地に対する事業権、建設権、使用权とは、他人が保有する土地を一定の目的の下で使用／収益するための、登記による権利の公示が可能な物権的性質の土地利用権である。

企業が工場や倉庫を建設して所有する場合、日本では、建設目的地の所有権を取得して又は建設目的地に賃借権を設定して行うことが多い。

これに対してインドネシアでは、前述のとおり所有権の主体が原則としてインドネシア国籍の自然人に限定されているため、法人である有限責任会社が所有権を取得することはできない。また、賃借権については、権利の公示制度が整備されていないため、第三者から権利主張を受けるリスクや抵当権を設定することができない等の問題点が存在する。

そのため、有限責任会社はその事業を行うに当たり土地を利用する場合は、法人による保有が認められ、かつ登記による権利の公示が可能な事業権、建設権又は使用权を利用するのが通常である。

したがって、有限責任会社は、事業権、建設権、使用权の中から適切な権利を選択する必要があるところ、これらはいずれも物権的な性質の土地利用権であり、規

律内容が類似しているため、その規律内容を個別に見た場合、その異同を的確に把握することは容易ではない。そこで、以下では、事業権、建設権、使用権の権利内容を併記した対照表を用いてそれぞれの権利の内容を明確にする。なお、以下の対照表及びその注釈で用いる条項の番号は、特に明示しない限り、2021年政令の条項の番号である。

(2) 事業権、建設権、使用権の規律内容に関する対照表

	事業権	建設権 ⁹²	使用権
権利内容	国家直轄地を、農業会社、漁業会社、畜産業会社のために事業の用に供する権利（土地基本法第28条第1項）	自己所有ではない土地上に建築物を建設して所有するための権利（土地基本法第35条第1項）	国家直轄地又は他者の所有地を使用する及び／又はその土地から果実を収受する権利（土地基本法第41条第1項）
権利主体	事業権は、次に対して付与される（第19条） <ul style="list-style-type: none"> - インドネシア国籍者 - インドネシア法に則り設立されたインドネシアに所在している法人 	建設権は、次に対して付与される（第34条） <ul style="list-style-type: none"> - インドネシア国籍者 - インドネシア法に則り設立されたインドネシアに所在している法人 	<p>■期間の定めのある使用権</p> <p>期間の定めのある使用権は、次に対して付与される（第49条第2項）</p> <ul style="list-style-type: none"> - インドネシア国籍者 - インドネシア法に則り設立されたインドネシアに所在している法人 - インドネシアに駐在員を有している外国法人 - 宗教社会団体 - 外国人 <p>■期間の定めのない使用権</p> <p>期間の定めのない使用権は、次に対して付与される（第49条第3項）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 中央政府機関 - 地方政府 - 村政府

⁹² 実務上、日系インドネシア企業が工場や倉庫を建設するために取得する土地に関する権利は、国有地に設定された建設権であることが多い。

	事業権	建設権 ⁹²	使用権
			- 外国代表部及び国際機関代表部
権利主体としての資格要件を喪失した者の義務	権利者が資格要件を充たさなくなった場合は、1年以内に権利の放棄又は譲渡を行う義務を負い、その義務を履行しない場合、その権利は消滅する（第20条）	同左 （第35条）	同左 （第50条）
権利を設定することができる土地	事業権を設定することができる土地には、次が含まれる（第21条） - 国家管理地 - 運用権 ⁹³ 地	建設権を設定することができる土地には、次が含まれる（第36条） - 国家管理地 - 運用権地 - 所有権地	■期間の定めのある使用権 期間の定めのある使用権を設定することができる土地には、次が含まれる（第51条第1項） - 国家管理地 - 運用権地 - 所有権地 ■期間の定めのない使用権 期間の定めのない使用権を設定することができる土地には、次が含まれる（第51条第2項） - 国家管理地 - 運用権地
権利の設定方法 ⁹⁴	■国家管理地上の事業権 - 土地空間レイアウト大臣による権利設定裁決により設定する（第2	■国家管理地上の建設権 - 土地空間レイアウト大臣による権利設定裁決により設定する（第3	■国家管理地上の使用権 - 土地空間レイアウト大臣による権利設定裁決により設定する（第53

⁹³ この運用権（Hak Pengelolaan）とは、土地に対する国家の占有管理権のうち、その実行権限の一部が運用権者に移行されたものをいう（第1条3）。この運用権の付与を受けて運用権者となることができる者としては、中央政府機関、地方政府、国有事業体／地方所有事業体、土地銀行庁、中央政府が指定した法人等が挙げられている（第5条第1項）。

⁹⁴ 土地空間レイアウト大臣による権利設定裁決及び土地証書作成官が作成する証書は、電子的に作成することができる（第23条第3項、第38条第4項、第53条第4項）。

	事業権	建設権 ⁹²	使用権
	3条第1項) ■運用権地上の事業権 ・ 運用権者の同意を基礎とした土地空間レイアウト大臣による権利設定裁決により設定する(第23条第2項)	8条第1項) ■運用権地上の建設権 ・ 運用権者の同意を基礎とした土地空間レイアウト大臣による権利設定裁決により設定する(第38条第2項) ■所有権地上の建設権 ・ 土地証書作成官が作成する証書により所有権者が権利を設定する(第38条第3項)	条第1項) ■運用権地上の使用権 ・ 運用権者の同意を基礎とした土地空間レイアウト大臣による権利設定裁決により設定する(第53条第2項) ■所有権地上の使用権 ・ 土地証書作成官が作成する証書により所有権者が権利を設定する(第53条第3項)
登記、権利証の交付	・ 事業権の設定、延長、更新では、土地事務所での登記が義務付けられる(第24条第1項及び第26条第4項) ・ 事業権者には、権利の証拠証として、権利証が交付される(第24条第3項)	・ 建設権の設定、延長、更新では、土地事務所での登記が義務付けられる(第39条第1項、第40条第3項、第41条第5項) ・ 建設権者には、権利の証拠証として、権利証が交付される(第39条第4項)	・ 使用権の設定、延長、更新では、土地事務所での登記が義務付けられる(第54条第1項、第55条第3項、第56条第4項) ・ 使用権者には、権利の証拠証として、権利証が交付される(第54条第4項)
権利の発生時	事業権は、登記以降に発生する(第24条第2項)	建設権は、登記以降に発生する(第39条第2項)	使用権は、登記以降に発生する(第54条第2項)
第三者對抗要件	—	所有権地上の建設権は、土地事務所による登記以降、第三者を拘束する(第39条第3項)	所有権地上の使用権は、土地事務所による登記以降、第三者を拘束する(第54条第3項)
期間、延長期間、更新期間	事業権は、最長で35年として設定され、最長で25年延長され、かつ最長で35年として更新される(第22条第1項)	■国家管理地及び運用権地上の建設権 ・ この建設権は、最長で30年として設定され、最長で20年延長され、かつ最長で30年として更新される	■国家管理地及び運用権地上の期間の定めのある使用権 ・ この期間の定めのある使用権は、最長で30年として設定され、最長で20年延長され、かつ最

	事業権	建設権 ⁹²	使用権
		(第37条第1項) ■所有権地上の建設権 ・ この建設権は、最長で30年として設定され、かつ更新することができる(第37条第2項)	長で30年として更新される(第52条第1項) ■所有権地上の期間の定めのある使用権 ・ この期間の定めのある使用権は、最長で30年として設定され、かつ更新することができる(第52条第3項) ■期間の定めのない使用権 ・ 期間の定めのない使用権は、使用/利用している間にわたって適用される(第52条第2項)
延長申請の提出可能時及び提出期限	■提出可能時 ・ 樹齢又はその他の事業が既に実効的なものとなった後(第26条第1項) ■提出期限 ・ 事業権の期間の終了前(第26条第1項)	■提出可能時 ・ 土地を権利設定の目的に応じて使用及び利用した後(第41条第1項) ■提出期限 ・ 建設権の期間の終了前(第41条第1項)	■提出可能時 ・ 土地を権利設定の目的に応じて使用及び利用した後(第56条第1項) ■提出期限 ・ 使用権の期間の終了前(第56条第1項)
更新申請の提出期限	事業権の期間の終了後2年以内(第26条第2項)	建設権の期間の終了後2年以内(第41条第2項)	使用権の期間の終了後2年以内(第56条第2項)
延長/更新の要件	■国家管理地上の事業権 この事業権は、次の要件を充足している場合に延長又は更新することができる(第25条第1項)	■国家管理地上の建設権⁹⁵ この建設権は、次の要件を充足している場合に延長又は更新することができる(第40条第1項)	■国家管理地上の使用権 この使用権は、次の要件を充足している場合に延長又は更新することができる(第55条第1項)

⁹⁵ 国家管理地ベースの建設権地上に建築される高層集合住宅のユニットのための建設権の設定に対しては、機能適格証明書(SLF)の取得後、その権利の延長を同時に付与することができる(第41条第3項a)。

	事業権	建設権 ⁹²	使用権
	<ul style="list-style-type: none"> - 土地を良好に事業の用に供し、利用している - 権利設定要件を良好に充足している - 権利者がその資格要件を充足している - 土地が空間レイアウト計画に適合している - 公益目的で使用されない／使用される計画がない <p>■運用権地上の事業権 この事業権は、次の要件を充足している場合に延長又は更新することができる（第25条第2項）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 国家管理地上の事業権の延長又は更新に関する上記要件 - 運用権者の同意 	<ul style="list-style-type: none"> - 土地を良好に事業の用に供し、利用している - 権利設定要件を良好に充足している - 権利者がその資格要件を充足している - 土地が空間レイアウト計画に適合している - 公益目的で使用されない／使用される計画がない <p>■運用権地上の建設権⁹⁶ この建設権は、次の要件を充足している場合に延長又は更新することができる（第40条第2項）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 国家管理地上の建設権の延長又は更新に関する上記要件 - 運用権者の同意 	<ul style="list-style-type: none"> - 土地を良好に事業の用に供し、利用している - 権利設定要件を良好に充足している - 権利者がその資格要件を充足している - 土地が空間レイアウト計画に適合している - 公益目的で使用されない／使用される計画がない <p>■運用権地上の使用権 この使用権は、次の要件を充足している場合に延長又は更新することができる（第55条第2項）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 国家管理地上の使用権の延長又は更新に関する上記要件 - 運用権者の同意
権利者の義務	<p>事業権者は、次の義務を負う（第27条）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2年以内に事業を行う - 事業権地を適切に事業の用に供する - 基盤施設／設備を建設し、保守管理する - 土地を保守管理し、その損壊を防ぎ、環境の保存を維持する - 袋地に出口や水路等の 	<p>建設権者は、次の義務を負う（第42条）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2年以内に土地を開発し、事業の用に供する - 土地を保守管理し、その損壊を防ぎ、環境の保存を維持する - 水域境界域又はその他の保全機能を守る - 空間の利用規定を遵守する 	<p>使用権者は、次の義務を負う（第57条）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2年以内に土地を開発し、事業の用に供する - 土地を保守管理し、その損壊を防ぎ、環境の保存を維持する - 水域境界域又はその他の保全機能を守る - 空間の利用規定を遵守する

⁹⁶ 運用権地ベースの建設権地上に建築される高層集合住宅のユニットのための建設権の設定に対しては、機能適格証明書（SLF）の取得後、その権利の延長及び更新を付与することができる（第41条第3項b）。

	事業権	建設権 ⁹²	使用権
	便宜を提供する - 保護価値の高い保全地区の機能を管理し、保守管理し、監督し、維持する - 水域境界域又はその他の保全機能を守る - 空間の利用規定を遵守する - 権利者が有限責任会社であり、その権利の用途が農園業である場合は、周辺の市民農園の開発に便宜を提供する - 事業権の使用報告を毎年末に提出する - 土地が公益目的で使用される場合に事業権の一部又は全体を放棄する - 権利消滅後に土地を返還する	- 土地が公益目的で使用される場合に建設権の一部又は全体を放棄する - 権利消滅後に土地を返還する	- 土地が公益目的で使用される場合に使用権の一部又は全体を放棄する - 権利消滅後に土地を返還する
権利者の禁止事項	事業権者は、次を禁止される（第28条） - 事業権地の利用を法令で認められる場合を除いて他者に委託する - 他の宅地／土地を一般交通等から隔絶させる又は封鎖する - 用地を焼き払う方法により拓く及び／又は処理する - 自然資源及び環境能力の保存を破壊する	建設権者は、次を禁止される（第43条） - 他の宅地／土地を一般交通等から隔絶させる又は封鎖する - 自然資源及び環境能力の保存を破壊する - 土地を放置する - 堤防、境界域、その他の保存機能を減縮する恒久的な建築物を建設する	使用権者は、次を禁止される（第58条） - 他の宅地／土地を一般交通等から隔絶させる又は封鎖する - 自然資源及び環境能力の保存を破壊する - 土地を放置する - 堤防、境界域、その他の保存機能を減縮する恒久的な建築物を建設する

	事業権	建設権 ⁹²	使用権
	<ul style="list-style-type: none"> - 土地を放置する - 堤防、境界域、その他の保存機能を減縮する - 恒久的な建築物を建設する 		
権利者の権利	<p>事業権者は、次の権利を有する（第29条）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 土地を設定裁決又は設定契約に応じて使用する／利用する - 土地上の水資源及びその他の自然資源を、土地の使用／利用を支えることを目的とする限りで利用する - 放棄、譲渡等の法律行為を行う 	<p>建設権者は、次の権利を有する（第44条）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 土地を設定裁決又は設定契約に応じて使用する／利用する - 土地上に建築物を、個人的な必要性及び／又は事業を支えることを目的とする限りで建設し、利用する - 放棄、譲渡等の法律行為を行う 	<p>使用権者は、次の権利を有する（第59条）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 土地を設定裁決又は設定契約に応じて使用する／利用する - 土地上の水資源及びその他の自然資源を、事業を支えることを目的とする限りで利用する - 放棄、譲渡等の法律行為を行う
権利の移転、譲渡、放棄 ⁹⁷ 、変更の可否	<p>事業権者は、事業権を他者に移転し、譲渡し、放棄し、その権利を変更することができる（第30条第2項）</p>	<p>建設権者は、建設権を他者に移転し、譲渡し、放棄し、その権利を変更することができる（第45条第2項）</p>	<p>■期間の定めのある使用権</p> <ul style="list-style-type: none"> - 使用権者は、この使用権を他者に移転し、譲渡し、放棄し、その権利を変更することができる（第60条第2項） <p>■期間の定めのない使用権</p> <ul style="list-style-type: none"> - 使用権者は、この使用権を他者に移転し、譲渡し、その権利を変更することはできない（第60条第3項） - 使用権者は、この使用権を、要件を充足している者に対してのみ放棄す

⁹⁷ この放棄に関する書面は、権限を有する官吏によりその面前で作成され、土地空間レイアウト大臣に報告される（第30条第3項、第45条第3項、第60条第5項）。

	事業権	建設権 ⁹²	使用権
			ることができる（同条第4項）
担保設定の可否	事業権は、不動産抵当権を設定して債務の担保とすることができる（第30条第1項）	建設権は、不動産抵当権を設定して債務の担保とすることができる（第45条第1項）	<p>■期間の定めのある使用権</p> <ul style="list-style-type: none"> - この使用権は、不動産抵当権を設定して債務の担保とすることができる（第60条第1項） <p>■期間の定めのない使用権</p> <ul style="list-style-type: none"> - この使用権は、債務の担保とすることはできない（第60条第3項）
権利の消滅事由	<p>事業権は、次により消滅する（第31条）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 期間の終了 - 土地空間レイアウト大臣による取消し - 権利の種類の変更 - 権利者の任意の放棄 - 公益のための放棄 - 法律に基づく失効 - 放棄地としての認定を受けた - 消失地としての認定を受けた - 土地利用契約の終了（運用権地上の事業権の場合） - 権利者の権利主体としての要件の不充足 	<p>建設権は、次により消滅する（第46条）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 期間の終了 - 土地空間レイアウト大臣による取消し - 権利の種類の変更 - 権利者の任意の放棄 - 公益のための放棄 - 法律に基づく失効 - 放棄地としての認定を受けた - 消失地としての認定を受けた - 権利設定契約又は土地利用契約の終了（所有権地又は運用権地上の建設権の場合） - 権利者の権利主体としての要件の不充足 	<p>使用権は、次により消滅する（第61条）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 期間の終了（期間の定めのある使用権の場合） - 土地空間レイアウト大臣による取消し - 権利の種類の変更 - 権利者の任意の放棄 - 公益のための放棄 - 法律に基づく失効 - 放棄地としての認定を受けた - 消失地としての認定を受けた - 権利設定契約又は土地利用契約の終了（所有権地又は運用権地上の使用権の場合） - 権利者の権利主体としての要件の不充足

5. 借地権

(1) 借地権の意義

土地基本法において、借地権は、「人又は法人が、他者の所有地を、その所有者に対して一定額の金銭を賃料として支払い建築物の必要のために使用する権利」と規定されている（土地基本法第44条第1項）。

(2) 借地権の主体となることができる者

借地権の主体となることができる者は、次とされている（土地基本法第45条）

- a. インドネシア国籍の自然人
- b. インドネシアに居住している外国人
- c. インドネシア法に則り設立されたインドネシアに所在している法人
- d. インドネシアに駐在員を有している外国法人

以上