

「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」

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

弁護士 野 口 学

## 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	13
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

筆者は、2014年度及び2015年度、法務省から委託を受けて、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」<sup>1</sup>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」<sup>2</sup>と題する調査研究を実施した。

2年間の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、それぞれについて報告書を提出したが、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、「本ペーパー」という。）を作成する。

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<sup>3</sup>上の制約の範囲内であることが前提となっている<sup>4</sup>。
- ・本ペーパーの内容は、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。

---

<sup>1</sup> 2014年度。

<sup>2</sup> 2015年度。

<sup>3</sup> 外国人弁護士の活動に対する規制。

<sup>4</sup> 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。

## 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<sup>5</sup>

### 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

2014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1700社と言われている<sup>6</sup>。JETROが発行している“*DIRECTORY OF JAPANESE COMPANIES AND REPRESENTATIVE OFFICES IN INDONESIA 2014*”には、1460の日系企業現地法人及び197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<sup>7</sup>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) ジャカルタジャパクラブ法人部会における活動

ジャカルタジャパクラブ<sup>8</sup>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、2014年11月時点で、595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

<sup>5</sup> 「第2」部分は、2015年2月提出の報告書に基づく。

<sup>6</sup> 株式会社帝国データバンクが2014年6月に行った調査によれば1763社であり、うち製造業が932社。（<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p140605.pdf>。2014年12月15日閲覧）。

<sup>7</sup> 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）。

<sup>8</sup> 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。

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。筆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<sup>9</sup>。

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2000人程度増加している。

	インドネシア全体	ジャカルタ
2011年	12,469人	7,045人
2012年	14,720人	8,748人
2013年	16,296人	9,988人

### (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750名の在留邦人が居住している。

<sup>9</sup> 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](http://www.id.emb-japan.go.jp/visaj_09.html)、2014年12月10日閲覧)。

### 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<sup>10</sup>

#### 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

筆者は、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<sup>11</sup>。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出する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。

##### (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、

---

<sup>10</sup> 「第3」部分は、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。

<sup>11</sup> 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。

工場を運営し多くのインドネシア人従業員を雇用する必要があるため、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<sup>12</sup>

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

---

<sup>12</sup> 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。

「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ぬ点を挙げている。

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か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<sup>13</sup>。

#### (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「上にたって」処理することが望ましい旨述べている<sup>14</sup>。

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。

---

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> この点についても、注13と同趣旨。



#### (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があるものと思われる<sup>15</sup>。

#### (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

---

<sup>15</sup> 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。

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<sup>16</sup>。

#### (9) インドネシアからの撤退に対する法的支援

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だろうが、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<sup>17</sup>。

## 2 在留邦人に対する法的支援のニーズについての検討

---

<sup>16</sup> 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。

<sup>17</sup> 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。

## (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。

## 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<sup>18</sup>

### (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<sup>19</sup>。

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。

<sup>18</sup> 「3」部分は、2016年2月提出の報告書に基づく。

<sup>19</sup> 回答総数89。

## (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<sup>20</sup>、約85%<sup>21</sup>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<sup>22</sup>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<sup>23</sup>、相談した経験があるとの回答は約36%<sup>24</sup>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<sup>25</sup>、「インドネシア人弁護士」との回答が最も多く<sup>26</sup>、次いで「日本人コンサルタント」<sup>27</sup>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<sup>28</sup>、約73%<sup>29</sup>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

---

<sup>20</sup> 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？」

<sup>21</sup> 「ある」との回答数は76。「特にない」との回答数は13（約15%）。

<sup>22</sup> 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）。」。回答は自由記載の形式。

<sup>23</sup> 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？」。

<sup>24</sup> 「ある」との回答数は32。「ない」との回答数は56（約63%）。

<sup>25</sup> 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）。」。

<sup>26</sup> 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。

<sup>27</sup> 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。

<sup>28</sup> 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。」。

<sup>29</sup> 「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。

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

筆者は、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。

## 第4 インドネシアにおける日本法弁護士の活動の実情<sup>30</sup>

### 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

2016年2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8名である<sup>31</sup>。

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名弱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

---

<sup>30</sup> 主に2016年2月提出の報告書に基づいている。

<sup>31</sup> 加えて、将来的にインドネシアで日系企業に対して法的支援を提供したいと望んでいる日本法弁護士1名が、2015年8月より1年間の予定でインドネシア大学法学部に留学している。同弁護士は、東京に所在する小規模な法律事務所に所属している。

ジャカルタに駐在して活動する日本法弁護士8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<sup>32</sup>からの出向者である。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<sup>33</sup>に駐在させており、2016年2月時点において複数名の日本法弁護士を駐在させている事務所は存在しない。

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<sup>34</sup>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<sup>35</sup>。

### 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、3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

---

<sup>32</sup> 便宜上、以下、「五大法律事務所」という表現を用いる。

<sup>33</sup> 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。

<sup>34</sup> 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。

<sup>35</sup> 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、あくまで筆者の考察であることを付言しておく。

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と思われる。

一方で、インドネシア第2の都市スラバヤ<sup>36</sup>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、ジャカルタに駐在する日本法弁護士1名が、毎月1回スラバヤに出張し、日系企業の法律相談に応じている<sup>37</sup>。

#### 5 ジャカルタ駐在日本法弁護士の業務内容

##### (1) 業務内容<sup>38・39</sup>

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<sup>40</sup>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

---

<sup>36</sup> 日系企業は約140社が所在。うち、日本人駐在員を置いている企業は約50社。

<sup>37</sup> <http://www.surabaya.id.emb-japan.go.jp/files/000103787.pdf> (2016年2月15日閲覧)。

<sup>38</sup> 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。

<sup>39</sup> 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。

<sup>40</sup> 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やすい事項であるが、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。

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<sup>41</sup>、等である<sup>42</sup>。

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<sup>43</sup>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

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

---

<sup>41</sup> 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。

<sup>42</sup> 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。

<sup>43</sup> 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。



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<sup>44</sup>

#### (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<sup>45</sup>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

「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に寄与する義務に関する2004年法務人権大臣決定 M11-HT.04.02 号」<sup>46</sup>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。

<sup>44</sup> 別途注釈のない限り、2014年11月提出の報告書に基づく。

<sup>45</sup> 法律2003年第18号。以下、「弁護士法」という。

<sup>46</sup> 以下、「2004年大臣決定」という。

- 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）。
  - 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）<sup>47</sup>。
  - 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）。
- 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

---

<sup>47</sup> 外国人弁護士がインドネシア法律事務所のパートナーとなることも認められていない（2004年大臣決定第5条第2項）。

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<sup>48</sup>。

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も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、2004年大臣決定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。

2004年大臣決定は、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2004年大臣決定は、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、2004年大臣決定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

---

<sup>48</sup> 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。

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ない。この倫理試験は、2014年2月にはじめて実施され、同年8月には第2回試験が実施された。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。

しかし、2015年には一度も実施されず、2016年も本ペーパーを作成した2月の時点において実施されていない。PERADI は2015年3月頃から分裂騒動によって混乱している状況とのことであり、そのような状況が影響しているものと思われる。

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、現在、倫理試験自体が実施されていないという状況が継続しており、推薦状についても発給されていないとのことである。このように、PERADI からの推薦状の取得を巡る状況は極めて不透明である。

#### 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2004年大臣決定に委ねられているところ（同法第23条第4項）、2004年大臣決定は、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、毎月少なくとも10時間、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（2004年大臣決定第5条第3項d号）。そして、法務人権大臣からの許可<sup>49</sup>を延長するにあたっては、かかる無償法律サービスの提供に関する証明書の提出

---

<sup>49</sup> 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。

が要求される（2004年大臣決定第4条第2項）。

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、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、「最近で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<sup>50</sup>

### (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<sup>51</sup>。その原因として、

<sup>50</sup> この部分は、2016年2月提出の報告書に基づく。

<sup>51</sup> 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。

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<sup>52</sup>。

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

---

<sup>52</sup> 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。

ヨンの橋渡し

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、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、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<sup>53</sup>。

## (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<sup>54</sup>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

---

<sup>53</sup> 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。

<sup>54</sup> 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。



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<sup>55</sup>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<sup>56</sup>、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<sup>57・58</sup>。

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

---

<sup>55</sup> たとえば、警察や入管当局への対応。

<sup>56</sup> 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。

<sup>57</sup> 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。

<sup>58</sup> 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。

「インドネシア共和国におけるビジネス関連の法令、  
裁判例及び法制度の運用の実態」に関する  
調査研究報告書

平成28年2月

弁護士 野 口 学

## 目次

第1	はじめに	3
第2	インドネシアの裁判制度及びその運用の実態	4
第3	日系企業のインドネシア進出に関する規制	5
第4	労働法制	13
第5	契約法務	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、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」<sup>1</sup>（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。

### 2 調査研究における重点及び調査研究の手法

インドネシアに駐在して活動する日本法弁護士の業務<sup>2</sup>は、日系企業のインドネシアへの進出に対する法的支援と日系企業の現地でのオペレーションに対する法的支援の2つに大別される。また、インドネシア進出日系企業が現地で抱える最大の問題は、労務問題である。

そのため、本報告書においては、インドネシア進出に関する法規制と労働法制を中心に検討することとした。また、最近、日本本社におけるコンプライアンスに対する意識の高まりを反映して、インドネシア進出日系企業においても契約法務について関心が高まりつつある。そこで、契約法務におけるインドネシア特有の問題についても触れることとした。

日本や欧米諸国に比して法解釈学が発展途上であるインドネシアにおいては、たとえインドネシア語で書かれたものであっても、法律文献が充実しているとは言い難い。また、英語又は日本語の文献はほぼ存在しない。

そこで、労働法制の調査研究については、労務について実務経験があり、日本語が堪能なインドネシア人弁護士 **Joko Sulistyono** 氏<sup>3</sup>に、必要な条文の下訳、下位法令や憲法裁判所判例の調査及び整理等を依頼した。本報告書の作成に当たっては、同氏と議論し不明な点を解消していくという作業を繰り返した。

---

<sup>1</sup> 筆者は、前年度である平成26年度においても、法務省からの委託に基づき、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」と題する調査研究（以下、「昨年度調査研究」という。）を実施した。

<sup>2</sup> 外弁規制の範囲内における業務という趣旨である。

<sup>3</sup> 同氏には、労働法制部分だけでなく、本報告書中の他の部分についても貴重な助言を頂いた。本文中の「インドネシア人弁護士」は同氏を示す。

### 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、本報告書提出時（2016年2月20日）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

## **第2 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<sup>4</sup>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<sup>5</sup>、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、すべ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及び破産事件を取り扱っている。

### 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

---

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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。

る<sup>6</sup>。

- ・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。
- ・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3 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）の設立手続について概観する。

#### 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は、主に、投資法<sup>7</sup>、大統領令2014年第39号<sup>8</sup>、

---

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 法律2007年第25号。本報告書における検討にあたっては、ジャカルタジャパンクラブが作成し、過去にウェブサイト上にて公表していた日本語訳を参照した。条文の文言を括弧で引用した部分については、同日本語訳からの引用である。

<sup>8</sup> 「投資分野において閉鎖されている事業分野及び条件付きで開放されている事業分野リストに関する大統領令2014年第39号」。本報告書における検討にあたっては、JETROが公表している日本語訳を参照した。条文の文言を括弧で引用している部分並びに「分野」「事業分野」及び「付される条件」について記載した部分等は、同日本語訳からの引用である（[https://www.jetro.go.jp/world/asia/idn/invest\\_02.html](https://www.jetro.go.jp/world/asia/idn/invest_02.html)）。また、一部、引用にあた

投資調整庁長官令2015年第14号<sup>9</sup>及び投資調整庁長官令2015年第15号<sup>10</sup>、等の法令に基づいている<sup>11</sup>。

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。

なお、大統領令2014年第39号については、本報告書提出時である2016年2月20日の時点で、インドネシア政府より近々改正される旨及び改正内容の概要がすでに公表されている。しかしながら、改正後の条文等が発表されているわけではなく、したがって、本報告書に改正の内容を盛り込むことは困難である。そのため、本報告書の内容は、現行の大統領令2014年第39号に基づいている。この点については、十分に留意されたい。

## (2) 「外国投資」の定義

投資法上、「外国投資」とは、「インドネシアで事業を行うためにその全てを外国資本<sup>12</sup>を用いて又は国内投資家と合弁で外国投資家が実施する投資活動」と定義されている（投資法第1条第3項）。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弁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

投資法は、「閉鎖又は条件付きで開放されている事業分野／業種を除き、全ての事業分野／業種は、投資活動に開放されている。」（投資法第12条第1項）と規定している。すなわち、外国投資を含む投資活動は原則として自由に行うことができ、「閉鎖又は条件付きで開放されている事業分野／業種」については例外的に規制される、という枠組みである<sup>13</sup>。

そして、閉鎖又は条件付きで開放されている事業分野の基準及び条件並びに事業分野リストは、大統領令で定めるものとされている（投資法第12条第4項）。

---

って表現を変えた部分がある。

<sup>9</sup> 「投資原則許可の指針に関する投資調整庁長官令2015年第14号」。

<sup>10</sup> 「投資許認可・非許認可手続に関する投資調整庁長官令2015年第15号」。

<sup>11</sup> 従前は、投資調整庁長官令2013年第5号及びその一部改正である同第12号が施行されていたが、投資調整庁長官令2015年第14号等の施行に伴い廃止された（投資調整庁長官令2015年第14号第63条、同第15号第84条）。

<sup>12</sup> 「外国、外国籍の個人、外国事業体、外国法人及び／又は資本の一部又はすべてを外国側が有するインドネシア法人の有する資本」（投資法第1条第8項）。

<sup>13</sup> しかし、ネガティブリストにおいては外国投資に対して閉鎖又は条件が課せられる分野が多数列挙されており、かかる原則と例外が事実上逆転しているような印象を受ける。

#### (4) ネガティブリストの内容

##### ア 大統領令 2014 年第 39 号

投資法第 12 条第 4 項を受けて、大統領令 2014 年第 39 号が制定されている。この大統領令においては、外国投資に対して閉鎖されている事業分野並びに条件付きで開放されている事業分野及び付される条件が列挙されており、「ネガティブリスト」と通称される。

「ネガティブリスト」は過去数次にわたって改正されている。前述のとおり、本報告書提出時（2016 年 2 月 20 日）において、現行の大統領令 2014 年第 39 号（2014 年 4 月 24 日施行）は改正作業中である。繰り返しになるが、改正作業の進捗状況に留意されたい。

##### イ 閉鎖事業分野リスト

「閉鎖されている事業分野」とは、投資活動として事業を行うことが禁止されている事業分野である（大統領令 2014 年第 39 号第 1 条第 1 項）。

閉鎖事業分野のリストは、同大統領令「添付 I」（以下、「閉鎖事業分野リスト」という。）に示されている（大統領令 2014 年第 39 号第 1 条第 2 項）。

閉鎖事業分野リストは、7 の「分野」につき、それぞれ閉鎖されている「事業分野」を挙げる。たとえば、「農業」分野においては「大麻の栽培」が、「工業」分野においては「アルコールを含有する飲料産業」が、それぞれ閉鎖事業分野として挙げられている。

##### ウ 条件付開故事業分野リスト

「条件付きで開放されている事業分野」とは、特定の条件により投資活動として事業を行うことが可能な事業分野である（大統領令 2014 年第 39 号第 2 条第 1 項）。

条件付開故事業分野リストは、同大統領令「添付 II」（以下、「条件付開故事業分野リスト」という。）に示されている（大統領令 2014 年第 39 号第 2 条第 2 項）。

条件付開故事業分野リストの枠組みは、16 の「分野」<sup>14</sup>につき、条件が付され

---

<sup>14</sup> ①農業、②林業、③海洋・漁業、④エネルギー・鉱物資源、⑤工業、⑥国防・警備、⑦公共事業、⑧商業、⑨観光・創造経済、⑩運輸、⑪情報通信技術、⑫金融、⑬銀行、⑭労



る「事業分野」及び付される条件（以下の「a」乃至「j」のいずれか。）を挙げる、というものである。さらに、「条件の説明」及び「備考」という欄が設けられている。外資比率を条件とする事業分野（条件「c」等）については、「条件の説明」欄に外資比率の上限が記載されている。

なお、実行しようとする外国投資の事業分野が条件付開放事業分野リストに記載のある事業分野に該当するか否かについては、必ずしも明瞭でない場合もあり、投資調整庁への事前の照会が必要となる。

[付される条件]

a	零細中小企業・協同組合のために留保
b	パートナーシップ
c	外資比率
d	特定の立地
e	特別許可
f	内資100%
g	外資比率と立地
h	特別許可と外資比率
i	内資100%と特別許可
j	アセアン諸国の投資家向けの外資比率条件及び／又は立地

エ 条件が付されている代表的な事業分野<sup>15</sup>

条件付開放事業分野リストには多くの事業分野が掲載されているが、以下、代表的なもの（同リストに記載がなく外資に開放されているものも含む。）を紹介する。

i 製造業

製造業は、条件付開放事業分野リストに記載がなく、原則として外資比率100%での投資が可能である。

ii 小売業

---

働・移住、⑮教育、⑯保険、の16分野である。

<sup>15</sup> 以下の記述は大統領令2014年第39号に基づくものである。繰り返しになるが、改正手続の進捗状況に留意されたい。

小売業については、条件付開放事業分野リスト「8 商業分野」に記載があり、内資100%であることが条件付けられている（条件「f」）。すなわち、小売業については、原則として外資による進出は認められていない。

ただし、営業床面積による例外が認められており、①営業床面積が1200平方メートル以上のスーパーマーケット、②コンビニエンスストア・コミュニティストアを含む床面積400平方メートル以上のミニマーケット、③営業床面積が2000平方メートル以上のデパート、については規制の対象外となっている。

### iii ディストリビューター

ディストリビューター（すなわち卸売業）については、条件付開放事業分野リスト「8 商業分野」に記載があり、外資比率の上限が33%とされている（条件「c」）。

### iv 飲食業

飲食業（レストラン）については、条件付開放事業分野リスト「9 観光・創造経済分野」に記載があり、条件「g」として、外資比率の上限が51%であることに加え、地方条例に反しない旨の立地規制が課せられている。

## 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、株式会社<sup>16</sup>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」又は「株式を購入すること」と規定されており（投資法第5条第3項第a号及び第b号）、すなわち、現地法人の設立又はM&A等による現地企業の株式取得という方法による。

---

<sup>16</sup> 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「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「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）との合弁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いる。駐在員事務所には、(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種類が存在する。駐在員事務所は原則として法人格を有さず、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

外国駐在員事務所は、投資調整庁長官令2015年第15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

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号によって一部改訂）、投資調整庁長官令2015年第15号等を法的根拠とする。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

外国建設駐在員事務所は、公共事業大臣令2006年第28号、同2014年第10号、投資調整庁長官令2015年第15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、一定の範囲で事業活動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

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 会社設立手続の概要

インドネシアにおける現地法人の設立手続は非常に複雑であるが、その手続は概要以下(1)乃至(8)のとおりである。主な根拠法令は、投資法、投資調整庁長官令2015年第14号、同第15号及び会社法<sup>17</sup>である。

#### (1) 会社名の予約

会社設立にあたっては、まず、法務人権省に対して、使用予定の会社名<sup>18</sup>を予約しておかなければならない。(2)で述べる原則許可の取得を申請する際の手続きには会社名を記入する欄があるところ、原則許可取得手続中に記入した会社名が無効であることが判明すると、原則許可取得の手続を最初からやり直さなければならないことになってしまう。

#### (2) 原則許可の取得

原則許可とは、事業開始にあたり保有する義務を負う許可を意味する（投資調整庁長官令2015年第14号第1条第10号）。

国内投資及び外国投資ともに、事業活動を開始するためには、原則許可を保有することが義務付けられる（投資調整庁長官令2015年第14号第9条第2項）。

外国投資における原則許可の申請時期については、現地法人の法人格取得前後のいずれでもよい旨の規定が存在するが（投資調整庁長官令2015年第14号第17条第2項）、通常は会社設立手続に先立って行われる。

以上のような次第で、インドネシアに進出をする日系企業は、会社名を予約した後、投資調整庁に対し、原則許可の申請を行う。

#### (3) 定款、設立公正証書の作成と公証人による認証

原則許可を取得した後、会社法に基づき現地法人（株式会社）の設立手続に入る。

---

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> 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、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、会社設立のため、定款を作成する必要がある。定款の記載事項は、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。

#### (4) 納税者番号及び所在地証明の取得

定款を作成した後、法務人権省において会社の設立登記手続きをすることとなるが、その際の必要書類として、「納税者番号（NPWP）」及び「所在地証明書」が要求される。したがって、かかる2点の書類をこの段階で取得する必要がある。

納税者番号（NPWP）は管轄税務署において取得する。また、所在地証明書は本店が所在する地方公共団体から取得する。

#### (5) 法務人権省への設立登記申請及び設立承認書の発行

設立公正証書への署名がされ、付属書類が整ったのち、60日以内に、法務人権省に対して設立登記申請を行う（会社法第10条第1項）。

設立登記申請をするためには、「(4)」で述べた納税者番号（NPWP）、所在地証明に加えて、資本金を払い込む旨の株主の誓約書が必要となる。設立登記に際してかかる3点の書類が要求される趣旨は、架空の会社が設立されることを防ぐことにある。

所定のすべての手続きが完了すると、設立承認書が発行される（会社法第10条第6項参照）。設立承認がなされた日が法人格取得の日となる（会社法第7条第4項）。

#### (6) 銀行口座の開設と資本金の払い込み

設立承認書を取得すると、銀行口座の開設が可能となり、資本金の払い込みが行われる<sup>19</sup>。

#### (7) 商業省への会社登録

---

<sup>19</sup> 銀行口座の開設が可能となる時期については、銀行によって扱いが異なる。本文で述べた手続の流れは、インドネシアに駐在する日本法弁護士へのヒアリングに基づいている。

法務人權省での設立登記の後、かかる登記手続とは別に、商業省において会社登録の手続を行う必要がある。

#### (8) 事業許可の取得

原則許可を有し、かつ、生産／営業活動を始めようとする会社は、事業許可を保有する義務を負う（投資調整庁長官令2015年第15号第13条第1項）。

すなわち、原則許可はあくまで事業を開始するための許可であって、生産／営業活動を行うためには事業許可が必要、という枠組みが採られているのである。

PMA 企業が事業許可を取得するためには、「4」で後述する総投資額（土地建物を除いて100億ルピア）を実現しなければならない（投資調整庁長官令2015年第15号第13条第6項）。

## 4 最低資本金等

外国投資における総投資額は、土地建物を除いて100億ルピア以上でなければならない。また、会社設立に際しては、25億ルピア以上を資本金（払込資本）として払い込まなければならない（投資調整庁長官令2015年第14号第13条）。

## 第4 労働法制

### 1 労働法制の概要

#### (1) 労働関連法令

インドネシアにおける労働関連法令のなかで最も重要なものは、労働法<sup>20</sup>である。加えて、法律レベルでは、労働組合法<sup>21</sup>、産業関係紛争解決法<sup>22</sup>という2つの法律が重要な位置を占める<sup>23</sup>。

---

<sup>20</sup> 法律2003年第13号。なお、本報告書「第4」において法律名を記載せず条項のみを記載する場合、労働法の条項を示すものとする。

<sup>21</sup> 法律2000年第21号。

<sup>22</sup> 法律2004年第2号。

<sup>23</sup> 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](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_120126/lang--en/index.htm)

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<sup>24</sup>。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。条文の総数は193条であり、公定の注釈<sup>25</sup>が付されている。

第1章	定義規定
第2章	基礎、原則及び目的
第3章	機会及び取扱いの均等
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	外国人労働者の利用
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
第12章	労使関係の終了
第13章	育成
第14章	監督
第15章	調査
第16章	刑事犯罪の規定及び行政処分
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「外国人労働者の利用」、第9章「労使関係」、第1

---

<sup>24</sup> 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。

<sup>25</sup> 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。

0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、労働協約及びストライキ等の集団的な労使関係<sup>26</sup>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「外国人労働者の利用」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。そこで、別紙1において、違憲とされた条項及びかかる条項を違憲とした憲法裁判所の判決番号を一覧にして示す<sup>27</sup>。

## 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」という文言を用いている<sup>28</sup>。

---

<sup>26</sup> 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。

<sup>27</sup> 本報告書の本文においては触れていない条項もある。

<sup>28</sup> なお、労働法には、「雇用主」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。下線は筆者）。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



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

- 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 i 及び ii で述べられたインドネシア領土外の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<sup>29</sup>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

労働者とは、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<sup>30</sup>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）<sup>31</sup>。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）。

---

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。

<sup>29</sup> すなわち、PMA 企業。

<sup>30</sup> 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からなる（第 1 条第 15 号）。

<sup>31</sup> 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。

労働契約書に最低限記載されなければならない事項は、以下の i 乃至 ix のとおりである（第 5 4 条第 1 項第 a 号乃至第 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 役職又は業務内容（第 c 号）
- iv 職場の住所（第 d 号）
- v 賃金及び支払い方法（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 契約書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（第 5 4 条第 2 項）とされており、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<sup>32</sup>。特に、労働協約との関係については、労働契約は労働協約に違反してはならず（第 1 2 7 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 1 2 7 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 5 6 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<sup>33, 34</sup>。

昨年度調査研究及び本調査研究の一環として筆者がインドネシア進出日系企業

---

<sup>32</sup> 会社規則及び労働協約の意義については後述する。

<sup>33</sup> 「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。

<sup>34</sup> 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、日雇い労働契約という形態が存在する（「期間の定めのある労働契約の実施規定に関する労働移住大臣決定書」2004 年第 100 号第 10 条第 1 項）。日雇い労働契約は、1 か月 21 日未満の利用であることが要件となり、また、連続して 3 か月以上利用することはできない（同決定書第 10 条第 2 項及び同第 3 項）。インドネシア人弁護士によれば、日雇い労働契約も期間の定めのある労働契約の一種であるから、対象業務は第 5 9 条第 1 項第 a 号乃至第 d 号所定の業務に限定される、とのことであった。

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。

#### (7) 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<sup>35</sup>を下回ってはならない(第60条第2項)。

後述するように、試用期間中の経営者による労使関係の終了については、産業関係紛争解決機関による決定が不要となる(第154条第a号)。

#### (4) 期間の定めのある労働契約<sup>36</sup>

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されなければならない(第57条第1項)。かかるインドネシア語及びアルファベットを用いた労働契約書が作成されていない場合、期間の定めのある労働契約は、期間の定めのない労働契約と看做される(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乃至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るものとされている(第59条第1項第a号乃至第d号)。そして、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)。

---

<sup>35</sup> 最低賃金については後述。

<sup>36</sup> 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からは、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。

- 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 完了するのにさほど長期間を要せず、最長でも 3 年で完了する業務（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）

第 59 条第 1 項及び同第 2 項の規定からは、たとえば、工場の生産ラインにおける通常業務で、かつ季節によって業務量の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。

期間の定めのある労働契約における雇用期間は、最長 2 年であるが、1 回に限り、最長 1 年間延長することができる（第 59 条第 4 項）。期間の定めのある労働契約の延長を望む経営者は、期間満了の 7 日以上前に、労働者に対し書面で延長の意思を通知しなければならない（第 59 条第 5 項）。

また、期間の定めのある労働契約は、契約終了後 30 日の猶予期間が経過した後、更新することができる<sup>37</sup>。更新は、1 回限り認められ、最長の契約期間は 2 年間である（第 59 条第 6 項）。

期間の定めのある労働契約について、以上に述べた規定（第 59 条第 1 項及び第 2 項並びに第 4 項乃至第 6 項）を満たしていない場合、期間の定めのない労働契約と看做される（第 59 条第 7 項）。

### (3) 業務請負及び人材派遣

#### ア 概要

会社が直接雇用している労働力以外の労働力を利用する方法として、労働法は、業務請負及び人材派遣という 2 種類の方法を規定している。

すなわち、会社は、業務の実施の一部を、書面で締結された業務請負契約又は人材派遣契約をつうじて、他社に委託することができる（第 64 条）。

業務請負及び人材派遣については、別途、「他社に業務実施の一部を委託する条件に関する労働移住大臣令 2012 年第 19 号」（以下、「労働移住大臣令 201

---

<sup>37</sup> ただし、期間の定めのある労働契約の実施規定に関する労働移住大臣決定書第 2004 年第 100 号により、（i）季節的な業務、及び（ii）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についての期間の定めのある労働契約は、更新することができない（同大臣決定書第 7 条、同第 8 条第 3 項）。

2年第19号」という。) <sup>38</sup>が施行されており、かかる大臣令の内容についても参照する必要がある。

## イ 業務請負

他社への業務の一部委託は、書面で締結された業務請負契約をつうじて行われる(第65条第1項、労働移住大臣令2012年第19号第3条第1項)。

業務請負契約に基づいて他社への委託が可能な業務について、労働移住大臣令2012年第19号は、一定の補助的な業務についてのみ他社への委託を許容し、主要な業務については許容しないという枠組みを設けている<sup>39</sup>。

すなわち、業務請負契約により一部を他社に委託することが可能な業務については、以下 i 乃至 iv の要件をすべて満たす必要がある(労働移住大臣令2012年第19号第3条第2項第 a 号乃至第 d 号)。

- i 業務の管理及び実施が、主要な業務活動から独立して実施されること(第 a 号)
- ii 業務委託会社が定めた基準を満たすために、業務実施方法を説明することを目的とする業務委託会社からの直接的又は間接的な指示によって実施されること(第 b 号)
- iii 全体として会社の補助的な業務であり、すなわち、その業務が、法令に基づいて設立された業種団体が定めた業務実施工程フローに沿って、主要業務の支援や円滑化のために実施されるものであること(第 c 号)
- iv 直接的に生産活動を妨げないものであり、すなわち、当該業務が補足的であり、業務委託会社が実施しなくても、業務の実施工程が平常どおり行われること(第 d 号)

## ウ 人材派遣

---

<sup>38</sup> 業務請負及び人材派遣については、一部の規定の合憲性が憲法裁判所で争われたこともあり(問題となった条項及び憲法裁判所の判断については、別紙1に記載)、いかなる範囲で用いることができるのかという点を含め論争が生じていた。労働移住大臣令2012年第19号は、憲法裁判所の判決を受けて、業務請負及び人材派遣の制度をより明瞭にするために施行されたものである。

<sup>39</sup> あるインドネシア駐在日弁護士によれば、業務請負及び人材派遣を用いることができる業務についても、契約社員を用いることができる業務の場合と同様、法令の内容と日系企業における実際の運用との間に乖離が見られるとのことであった。一方で、あるインドネシア進出日系企業からは、労働移住大臣令2012年第19号が施行されたことによって、業務請負及び人事派遣については法令の内容に沿った運用となってきており、契約社員を用いることのできる業務における状況とは異なるとの声が聞かれた。

人材派遣会社からの労働者は、派遣先である会社の主要な業務活動又は生産過程に直接関係する業務に利用することはできず、補助サービス活動、すなわち、生産過程に直接関わらない活動にのみ利用することができる（第66条第1項、労働移住大臣令2012年第19号第17条第1項及び同第2項）。

かかる補助サービス活動とは、以下の i 乃至 v のいずれかに該当する業務である（労働移住大臣令2012年第19号第17条第3項第 a 号乃至第 e 号）。

- i 清掃業務（第 a 号）
- ii 労働者のための食事提供業務（第 b 号）
- iii 守衛業務（第 c 号）
- iv 鉱業及び石油関連業の補助業務（第 d 号）
- v 労働者のための交通移動業務（第 e 号）

### 3 個別の労使関係の内容に関する規定<sup>40</sup>

#### (1) 労働時間

##### ア 法定労働時間

労働法上、法定労働時間は週40時間である。また、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（以上について、第77条第2項第 a 号及び第 b 号）。

##### イ 時間外労働

「ア」で上述した法定労働時間を超えて労働者を労働させる場合、当該労働者の同意が必要となる（第78条第1項第 a 号）<sup>41</sup>。時間外労働につき、労働者の個別の同意が要件とされていることに留意すべきである<sup>42</sup>。また、時間外労働の上限は1日3時間、週14時間とされている（第78条第1項第 b 号）<sup>43</sup>。

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がある（第78

<sup>40</sup> 主に労働法第10章に規定されている。

<sup>41</sup> 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。

<sup>42</sup> かかる同意について、労働法上、書面性は要求されていない。

<sup>43</sup> 労働法からは明確ではないが、時間外労働の賃金に関する労働移住大臣決定書2004年第102号第3条第2項により、休日労働については、かかる上限は適用されない。

条第2項)。かかる残業手当について、通常の時給を割り増して支払う必要があり、割増率は、「時間外労働の賃金に関する労働移住大臣決定書2004年第102号」第11条により、最初の1時間について時給の1.5倍、その後の時間について時給の2倍とされている<sup>44</sup>。

#### 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分以上とされており、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、週5日就労する場合には2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2項第c号）。

### (2) 賃金

#### ア 最低賃金

すべての労働者は人道的に適切な生活を満たすことができる収入を得る権利を持つとされている（第88条第1項）。政府は、人道的に適切な生活を満たすことができる収入を実現するため、労働者を保護する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）。そして、政府は、生産性及び経済成長を考慮し、適切な生活需要に基づいて最低賃金を決定する（第88条第4項）。

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90条第1項）。最低賃金を下回る賃金を支払った場合、刑事罰として、1年以上4年以下の禁固及び／又は1億ルピア以上4億ルピア以下の罰金が課される（第185条第1項及び第2項）。

#### 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）。

---

<sup>44</sup> その他、同大臣決定書同条により、休日労働の場合について別途割増率が規定されている。

しかし、以下 i 乃至 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 9 3 条第 2 項第 a 号乃至第 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<sup>45</sup>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 宗教が命じる礼拝により、労働者が就労することができない場合（第 e 号）
- vi 労働者は契約された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 労働者が会社から求められた教育プログラムを受講する場合（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 i 乃至 iv のとおりである（第 9 3 条第 3 項第 a 号乃至第 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<sup>46</sup>：賃金の 75%（第 b 号）
- iii 第 3 の 4 か月間<sup>47</sup>：賃金の 50%（第 c 号）
- iv 以降、経営者により労使関係が終了されるまで：賃金の 25%（第 d 号）

#### ウ 賃金債権の時効

第 9 6 条は、労働者の賃金支払請求及び労使関係において発生した全ての支払請求について、その権利発生時より 2 年間が経過した後、無効になると規定して

---

<sup>45</sup> 配偶者、子、子の配偶者、父母、義父母又は同居する家族（第 9 3 条第 2 項第 c 号）。

<sup>46</sup> やや不自然な訳語であるが、原文の文言にしたが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。

<sup>47</sup> 同様に、9 か月目の初日から 1 2 か月目が満了するまでの期間である。



いる。しかし、第96条は、2013年3月26日、憲法裁判所により違憲と判断された<sup>48</sup>。

#### 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について規定している。

##### (2) 会社規則

###### ア 定義

会社規則<sup>49</sup>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）。

###### 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、当該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）。当該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<sup>50</sup>となる（第110条第2項）。また、労働組合が組織されていない場合、労働者代表は、当該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、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

---

<sup>48</sup> 別紙1参照。

<sup>49</sup> 就業規則と訳される場合も多い。

<sup>50</sup> 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うえ、かかる訳語を用いることにした。

会社規則に記載すべき事項は、以下の i 乃至 v のとおりである（第 1 1 1 条第 1 項第 a 号乃至第 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 1 1 1 条第 2 項）。

#### エ 会社規則の有効期間

会社規則の有効期間は最長 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 1 1 1 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の合意が必要である（第 1 1 3 条第 1 項）。会社規則の変更についても、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 1 1 3 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、使用者による就業規則の一方的な変更が認められるが、インドネシア労働法においては、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。

#### 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いて、通知、説明及び原稿の配布をしなければならない（第 1 1 4 条）。日本における就業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て、かつインドネシア語をもって書面で作成されなければならない（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、かかる労働協約がすべての労働者に適用される<sup>51</sup>（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（第129条第1項）。

#### ウ 労働協約の記載事項

労働協約に最低限記載されるべき事項は、以下の i 乃至 iv のとおりである（第124条第1項第 a 号乃至第 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）。

---

<sup>51</sup> 組合員以外の労働者にも適用される。

#### 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すべての労働者に通知しなければならない（第126条第2項）。また、経営者は、会社の費用負担で、労働協約が記載された書面を発行し、すべ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、労働者又は労働組合によって、業務を停止又は遅延するために、共同で計画し実行され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 労働法が規定する合法的なストライキの主な要件<sup>52</sup>

###### (7) 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、平和的に行われるとされている（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場合、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<sup>53</sup>。

かかる反対解釈から、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。

###### (4) 書面による通知

---

<sup>52</sup> ストライキが合法となる要件については、労働移住大臣決定書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。

<sup>53</sup> (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（労働移住大臣決定書2003年第232号第4条）。

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<sup>54</sup>に、ストライキを実施する旨を書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したがって規律正しく平和的に行われた場合、かかるストライキを実施した労働者及び労働組合幹部を逮捕及び／又は身柄拘束することは禁じられる（第143条第2項）。

また、経営者が、合法ストライキに対して、以下のi及びiiの行為を行うことは許されない（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、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は、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

違法ストライキの場合における、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、労働移住大臣決定書第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看做される（労働移住大臣決定書第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2回、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看做される（労働移住大臣決定書2003年第232号第6条第2項及び第3項）。

---

<sup>54</sup> 労働局を意味する。

## 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条乃至第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が挙げられている。

第12章の各条項には、労使関係終了に関する手続、終了原因等がそれぞれ規定されているが、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（第162条、第169条等）、さらには、労働者の死亡や定年による労使関係の終了の場合（第166条、第167条）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<sup>55</sup>。

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、労働契約終了の原因として、以下の4点が挙げられている（第61条第1項第a号乃至第d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 裁判所の判決及び／又は産業関係紛争解決機関<sup>56</sup>の決定が法的に確定した場合（第c号）
- iv 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d号）

---

<sup>55</sup> 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。

<sup>56</sup> 産業関係紛争解決機関については、後述。

ii 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<sup>57</sup>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62条）。

iii については、第12章において詳細に規定されている。

iv について、「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61条第1項の注釈）。

### (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については第151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、あらゆる手段を用いて労使関係の終了を回避するよう努力しなければならない（第151条第1項）。第151条第1項の注釈によれば、「あらゆる手段」として、労働時間の調整、経費削減、業務実施方法の改善及び労働者に対する指導が挙げられている。

すべての手段が講じられたにも関わらず労使関係の終了を避けることができない場合、経営者と労働組合（当該労働者が労働組合員でない場合には、当該労働者）は、労使関係の終了<sup>58</sup>について協議<sup>59</sup>をしなければならない（第151条第2項）。

そして、経営者と労働組合（当該労働者が労働組合員ではない場合には、当該労働者）との協議が真に合意に至らない場合、経営者は、産業関係紛争解決機関の決定を受けた場合のみ、労働者との労使関係を終了させることができる（第151条第3項）。すなわち、経営者による一方的な労使関係の終了には、原則として、産業関係紛争解決機関による決定が必要となる<sup>60</sup>。

産業関係紛争解決機関の決定のない労使関係の終了は、法的に無効となる（第155条第1項）。経営者は、労働者を復帰させ、受け取るべきであった賃金等を支払わなければならない（第170条）。

---

<sup>57</sup> 労働者による労使関係の終了の場合も含む。

<sup>58</sup> 原文を逐語的に翻訳すると、労使関係終了の「目的」について協議しなければならない、との表現になる。この点につきインドネシア人弁護士に確認したところ、目的に限らず、労使間において労使関係の終了について協議するという趣旨である、とのことであった。実務上も、労使間の協議の対象が労使関係終了の「目的」に限定されているわけではない。

<sup>59</sup> 後述するように、かかる協議の期間は、最長30営業日である（産業関係紛争法第3条第2項）。

<sup>60</sup> この点はインドネシア労働法制の最大の特徴であり、労働者有利の労働法制と評される理由でもある。

産業関係紛争解決機関の決定<sup>61</sup>がなされるまでは、経営者と労働者は、各々の義務を果たさなければならない（第155条第2項）。ただし、経営者は、労使関係終了手続中の労働者に対して、労働者が通常受け取るべき賃金等を支払うことによって、例外措置として停職処分を科すことができる（第155条第3項）。

#### (4) 産業関係紛争解決機関の決定が不要な場合

以下 i 乃至 iv のいずれかの場合の労使関係の終了については、産業関係紛争解決機関の決定は不要である（第154条第 a 号乃至第 d 号）。

- i 労働者が、事前に書面で条件として明示された試用期間中である場合（第 a 号）
- ii 労働者が、経営者からの圧力／強迫を窺わせることなく、自らの意思で書面をもって退職願を提出する場合、又は、期間の定めのある労働契約の規定のとおりにより労使関係が終了する場合<sup>62</sup>（第 b 号）
- iii 労働者が労働契約、会社規則、労働協約又は法令に規定された定年年齢に達した場合（第 c 号）
- iv 労働者が死亡した場合（第 d 号）

#### (5) 労使関係終了に際して経営者が労働者に対して支払うべき金員

##### ア 概要

労使関係の終了が発生する場合、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がある（第156条第1項）。

退職手当（第156条第2項）及び勤続功労金（第156条第3項）については、労使関係の終了事由に応じて、所定の2倍を支払う必要がある場合も存在する<sup>63</sup>。

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

---

<sup>61</sup> 別紙1のとおり、憲法裁判所の判決によって、「確定判決」と読み替えられる。

<sup>62</sup> 原文を逐語的に翻訳すると、「最初の期間の定めのある労働契約の規定のとおりにより労使関係が終了する場合」となる。この「最初の」という文言からは、期間の定めのある労働契約が延長又は更新された後に期間満了によって終了する場合には「最初」に該当せず、産業関係紛争解決機関の決定が必要であるかのように読めなくもないが、インドネシア人弁護士によれば、延長又は更新を経た期間の定めのある労働契約が終了する場合であっても、産業関係紛争解決機関の決定は不要であるとのことであった。

<sup>63</sup> この点については、適宜指摘する。



在しないが、インドネシアにおいて退職金<sup>64</sup>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、経営者に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は存在しない。

#### イ 退職手当について

退職手当の最低金額は、以下のように算出される（第156条第2項第a号乃至第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
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号乃至第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

<sup>64</sup> 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、勤続功労金及び権利損失補償金から構成される金員である。

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号乃至第d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 住宅手当及び医療手当の補償として、退職手当及び／又は勤続功労金<sup>65</sup>の15パーセント（第c号）
- iv 労働契約、会社規則及び労働協約に規定されたその他の事項（第d号）

## (6) 経営者による労使関係の終了

### ア 概要

労働法には、経営者による労使関係の終了、すなわち解雇が可能な場合として、労働者が刑事事件で有罪判決を受けた場合又は刑事事件手続中であり6か月を経過しても就労できない場合（第160条）、懲戒解雇（第161条）、整理解雇（第164条及び第165条）、会社の合併等による場合（第163条）、無断欠勤を理由とする場合（第168条）、がそれぞれ規定されている。

経営者による労使関係の終了であるから、原則として、産業関係紛争解決機関による決定を得る必要がある。ただし、第160条に基づく労使関係の終了の場合には、例外的に、産業関係紛争解決機関による決定は不要である（第160条第6項）。

### イ 解雇が禁止される場合

経営者は、以下のi乃至xのいずれかの理由により労働者との労使関係を終了させてはならない（第153条第1項第a号乃至第j号）。かかる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

<sup>65</sup> 勤続功労金の15パーセント分については、勤続功労金を受領する要件を満たす者についてのみ支給される（第156条第4項第c号）。

153条第2項)。

- i 労働者が病気により<sup>66</sup>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礼拝を行っている場合(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)<sup>67</sup>
- vii 労働者が労働組合を設立し組合員又は組合幹部になり、就労時間外に組合活動を行う、又は経営者の同意、労働契約、会社規則若しくは労働協約の規定に基づいて就労時間内に組合活動を行う場合(第g号)
- viii 労働者が、権限を有する機関に対して経営者による犯罪行為を訴える場合(第h号)
- ix 信条、宗教、政治、民族、肌の色、団体、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 労働者が、労働災害によって恒久的<sup>68</sup>障害を負い若しくは病気になり患した場合、又は医師の診断書に基づいても回復期間を確定できない労使関係に起因する病気になり患した場合(j号)

ウ 労働者が刑事事件手続中であり6か月を経過しても就労できない場合及び労働者に対して有罪判決が言い渡された場合

労働者が犯罪を行ったという嫌疑により<sup>69</sup>権限を有する者によって勾留されている場合、経営者は、労働者に対して賃金を支払う義務を負わない(第160条第1項)<sup>70</sup>。

そして、経営者は、労働者が刑事事件手続中であることを理由として6か月を

<sup>66</sup> 医師の診断書が必要(第153条第1項第a号)。

<sup>67</sup> ただし、労働契約、会社規則又は労働協約において事前に規定されている場合を除く(第153条第1項第f号)。

<sup>68</sup> 原文上、「恒久的」との文言は「障害」にのみかかり、「病気」にはかからない。

<sup>69</sup> 条文では、「労働者が、経営者からの告訴によらずに、犯罪を行ったという嫌疑により」となっている(下線は筆者)。しかし、下線部分は、憲法裁判所によって違憲とされた(別紙1参照)。

<sup>70</sup> ただし、同条同項により、このような場合、経営者は、労働者の扶養家族に対して、一定の金額を援助する義務がある。

経過しても就労できない場合、かかる労働者との労使関係を終了させることができる（第160条第3項）。また、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、経営者は、かかる労働者との労使関係を終了させることができる（第160条第5項）。

一方で、かかる6か月が経過する以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、経営者は、かかる労働者を復帰させなければならない（第160条第4項）。

第160条第3項及び同第5項に基づく労使関係の終了については、経営者による労使関係の終了ではあるが、産業関係紛争解決機関の決定は不要である（第160条第6項）。

経営者は、第160条第3項及び同第5項に基づいて労使関係を終了させた労働者に対して、第156条第3項所定の勤続功労金及び同第4項所定の権利損失補償金を支払う義務を負う（第160条第7項）<sup>71</sup>。

## エ 懲戒解雇

労働法は、懲戒解雇としての性格を有する規定として、第161条を設けている。

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、経営者は、かかる労働者に対して第1、第2、第3の警告書を連続的に発した後、かかる労働者との労使関係を終了させることができる（第161条第1項）。

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がない限り、最長6か月である（第161条第2項）<sup>72</sup>。

すなわち、(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、労働者に対して、第1警告書が発せられ、(ii) 第1警告書の有効期間内（最長6か月。第2及び第3警告書についても同様。）に、労働者が再び規定違反を犯した場合、第2警告書が発せられ、(iii) 第2警告書の有効期間内に労働者がさらに規定違反を犯した場合、第3警告書が発せられ、(iv) 第3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、という枠組みとなっている。原則として、解雇までには、4回の規定違反が必要となる。

各警告書の有効期間が終了した場合、次回の規定違反に対しては、第1警告書

---

<sup>71</sup> 第156条第2項所定の退職手当を支払う義務はない。

<sup>72</sup> 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。

が発せられることになる。

また、同条の注釈によれば、労働契約、会社規則又は労働協約において、第1警告書及び第2警告書を経ずに最終警告書を発することができる違反行為を規定することが可能とされている。最終警告書が発せられ、そ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。

さらに、注釈には特に記述がないが、実務上、労働契約、会社規則又は労働協約において、第1警告書を経ずに第2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1警告書相当の違反行為、第2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<sup>73</sup>。

第161条第1項の規定により労使関係を終了させられた労働者は、第156条第2項所定の退職手当、第156条第3項所定の勤続功労金及び第156条第4項所定の権利損失補償金を受領する権利を有する（第161条第3項）。

## オ 整理解雇

### (7) 概要

労働法は、整理解雇としての性格を有する規定として、第164条及び第165条を設けている。第164条は2年間継続した損失の計上又は不可抗力によって会社を閉鎖する場合等、第165条は会社倒産の場合における労使関係の終了に関する規定である。

#### (A) 2年間継続した損失の計上又は不可抗力によって会社を閉鎖する場合等

経営者は、会社が2年間継続して損失を計上したことによって<sup>74</sup>又は不可抗力によって会社を閉鎖する場合、労働者との労使関係を終了させることができる（第164条第1項）。この場合、労働者は、第156条第2項所定の退職手当、同第3項所定の勤続功労金及び同第4項所定の権利損失補償金を受領する権利を有する（第164条第1項）。

また、経営者は、2年間継続した損失の計上又は不可抗力によることを理由

---

<sup>73</sup> いずれにせよ、懲戒解雇について、最終警告書の発出と最終警告書の有効期間中の違反行為が要件となることに変わりはなく、1回の違反行為で懲戒解雇することはできない。

<sup>74</sup> 念のため補足すると、2年間そのような状況が継続すれば解雇できるという趣旨ではなく、会社の閉鎖が要件となる。

とせず、合理化を目的として会社を閉鎖<sup>75</sup>する場合であっても、労働者との労使関係を終了させることができる（第164条第3項）。この場合、労働者は、第156条2項所定の退職手当の2倍、同第3項所定の勤続功労金及び同第4項所定の権利損失補償金を受領する権利を有する。

会社を閉鎖する理由によって退職手当の額が異なる、という枠組みとなっている。

#### （カ） 会社倒産の場合

経営者は、会社の倒産を理由に労働者との労使関係を終了させることができる（第165条）。この場合、労働者は、第156条第2項所定の退職手当、同第3項所定の勤続功労金及び同第4項所定の権利損失補償金を受領する権利を有する。

#### カ 会社の合併等による場合

会社のステータス変更、合併、融合又は所有者の変更が発生し、経営者が会社に労働者を受け入れる意思がない場合、経営者は労働者との労使関係を終了させることができる（第163条第2項）。この場合、労働者は、第156条第2項所定の退職手当の2倍、同第3項所定の勤続功労金及び同第4項所定の権利損失補償金を受領する権利を有する（第163条2項）。

また、会社のステータス変更、合併、併合又は所有者の変更が発生し、労働者が雇用継続を望まない場合、経営者は労働者との労使関係を終了させることができる（第163条第1項）。この場合、労働者は、第156条第2項所定の退職手当、同第3項所定の勤続功労金及び同第4項所定の権利損失補償金を受領する権利を有する（第163条第1項）。

#### キ 無断欠勤による解雇

労働者が経営者に対して書面による説明<sup>76</sup>を提出することなく5営業日以上連続して無断欠勤し、経営者が書面をもって2回適切に呼び出している場合、経営者はかかる労働者との労使関係を終了させることができる（第168条第1項）。

この場合、労働者は第156条第4項所定の権利損失補償金及び雇用契約、会社規則又は労働協約に規定された送別金を受領する権利を有する（第168条第

<sup>75</sup> 憲法裁判所の判決によって、「永久的な閉鎖」と解釈される。別紙1参照。

<sup>76</sup> 書面による説明には、証拠を伴うことが必要である（第168条第1項）。

3項)。すなわち、この場合、経営者には、退職手当及び勤続功労金を支払う義務はない。

#### ク 労働法第158条が憲法違反とされたこと

従前、労働者が会社の金員を窃取し現行犯逮捕された場合等の一定の重大な行為<sup>77</sup>を行った場合、経営者はかかる労働者との労使関係を終了させることができる旨の規定が置かれていた（第158条）。

しかし、かかる第158条は、関連規定である第159条とともに、2004年10月27日、憲法裁判所によって違憲であると判断された。

### (7) 労働者による労使関係の終了

#### ア 労働者による辞職

労働者は、以下 i 乃至 iii の要件をすべて満たす場合、辞職することができる（第162条第3項第 a 号乃至第 c 号）。

- i 辞職する日の30日以上前までに書面による辞職届を提出すること（第 a 号）
- ii 会社に対する義務に拘束されていないこと（第 b 号）<sup>78</sup>
- iii 辞職の日まで義務を果たし続けること（第 c 号）

労働者の辞職を理由とする労使関係の終了の場合には、産業関係紛争解決機関の決定は不要である（第162条第4項）。

労働者による辞職の場合、労働者は、第156条第4項所定の権利損失補償金を受け取る権利を有する（第162条第1項）。すなわち、労働者による辞職の場合、経営者には、退職手当及び勤続功労金を支払う義務はない。

また、辞職する労働者の職務と機能が経営者の利益を直接代表しない場合<sup>79</sup>には、

---

<sup>77</sup> 第158条第1項第 a 号乃至第 j 号に列举されている。

<sup>78</sup> 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。

<sup>79</sup> いかなる職位までが「職務と機能が経営者の利益を直接代表しない場合」に該当するかについては、条文上明らかではない。インドネシア人弁護士によれば、マネージャークラスの従業員が退職した場合でも、労働局からの指示により送別金を支払った事例を経験したとのことである。一方で、同弁護士によれば、管理職（マネージャー）については対象外であると説明する文献も存在するとのことである。

かかる労働者は第156条第4項所定の権利損失補償金を受領する他に、労働契約、会社規則又は労働協約に規定された送別金が支給される(第162条第2項)。

#### イ 労働者による労使関係終了の申立

労働者は、経営者が以下のi乃至viのいずれかの行為を行った場合、産業関係紛争解決機関に対して、労使関係の終了を申し立てることができる(第169条第1項第a号乃至第f号)。

かかる理由による労使関係終了の場合、労働者は、退職手当について第156条第2項所定の2倍、同第3項所定の勤続功労金及び同第4項所定の権利損失補償金を受領する権利を有する(第169条第2項)。

- i 労働者を虐待、侮辱又は脅迫する(第a号)
- ii 労働者が法令に違反する行為を行うよう説得又は命令する(第b号)
- iii 3ヵ月以上継続して定められた日に賃金を支払わない(第c号)<sup>80</sup>
- iv 労働者に対して約束した義務を果たさない(第d号)
- v 労働者に対して契約外の業務を行うよう命令する(第e号)
- vi 労働契約に記載されていない、労働者の生命、安全、健康及び道徳に危険を及ぼす業務を与える(第f号)

産業関係紛争解決機関によって、経営者が上述の行為を行っていないと判断された場合、経営者は、産業関係紛争解決機関の決定を得ることなく、労働者との労使関係を終了させることができる。この場合、労働者は、退職手当、勤続功労金を受領する権利を有さない(以上について、第169条第3項)。

#### ウ 労働災害によって就労不能となった労働者による労使関係終了の申立

労働災害による病気又は身体障害のため、12か月以上就労不能となった労働者は、産業関係紛争解決機関に対して、労使関係の終了を申し立てることができる(第172条)。

かかる理由による労使関係終了の場合、労働者は、第156条第2項所定の退職手当の2倍、同第3項所定の勤続功労金の2倍及び同第4項所定の権利損失補償金を受領する権利を有する(第172条)。

#### (8) 労働者の死亡、定年による労使関係の終了

---

<sup>80</sup> この点に関する憲法裁判所の判例については、別紙1参照。



## ア 労働者の死亡

労働者の死亡によって労使関係が終了した場合、労働者の相続人に対して、第156条第2項所定の退職手当の2倍、同第3項所定の勤続功労金及び同第4項所定の権利損失補償金に相当する金員が支払われる（第166条）。この場合の労使関係の終了について、産業関係紛争解決機関の決定は不要である（第154条第d号）。

## イ 定年

経営者は、定年年齢に達した労働者との労使関係を終了させることができる（第167条第1項）。この場合の労使関係の終了について、産業関係紛争解決機関の決定は不要である（第154条第c号）。

定年による労使関係終了の場合の退職金については、経営者が労働者を年金に加入させ掛け金を負担しているか否かによって異なる。

経営者が労働者を年金に加入させ、かつ、経営者が全額の掛け金を支払っている場合、かかる労働者は、第156条第2項所定の退職手当及び同条第3項所定の勤続功労金を受領する権利は有さず、同条第4項所定の権利損失補償金を受領する権利のみを有する（第167条第1項）。

一方で、経営者が、かかる労働者を年金に加入させていない場合、経営者はかかる労働者に対して、第156条第2項所定の退職手当の2倍、同条第3項所定の勤続功労金及び同条第4項所定の権利損失補償金を支払う義務を負う（第167条第5項）。

## 6 産業関係紛争<sup>81</sup>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、労働者及び労働組合は、法が定める産業関係紛争の解決手順によって、紛争を解決しなければならない（第136条第2項）。かかる紛争解決手順は、産業関係紛争解決法に規定されている。

---

<sup>81</sup> 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」という語を用いている。

## (2) 産業関係紛争の種類

### ア 概要

産業関係紛争解決法は、産業関係紛争について、以下に述べる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。

### 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<sup>82</sup>（産業関係紛争解決法第1条第2号）。

### 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り発生する紛争である<sup>83</sup>（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り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、労働組合に関する会員資格、権利義務の履行に意見の相違があったことにより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

---

<sup>82</sup> たとえば、賃金未払いに関する紛争である。

<sup>83</sup> 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。

## ア 二者間協議

### (7) 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<sup>84</sup>をつうじて解決され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）。

### (4) 二者間協議において解決につき合意に達した場合

二者間協議において解決につき合意に達した場合、当事者が署名をした合意書が作成される（産業関係紛争解決法第7条第1項）。かかる合意書は、合意書締結当事者によって、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されなければならない（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）。

### (9) 二者間協議において解決につき合意に達しなかった場合

「7」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する場合又は協議は行われたが合意に至らなかった場合、二者間協議は失敗したものと看做される（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<sup>85</sup>に対して、紛争を登録する<sup>86</sup>（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

---

<sup>84</sup> 二者間協議とは、労働者又は労働組合と経営者との間の協議である（産業関係紛争解決法第1条第10号）。

<sup>85</sup> 労働局を意味する。

<sup>86</sup> 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）。

者に対して、調停又は仲裁で解決する機会を提供する（産業関係紛争解決法第4条第3項）<sup>87</sup>。

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

### (7) 斡旋による紛争解決

斡旋とは、中立な斡旋者に指導された協議による、権利に関する紛争、利益に関する紛争、労使関係終了に関する紛争及び労働組合間の紛争についての解決方法である（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種類の紛争すべてを扱うことが可能である。

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、両当事者により合意書が作成され、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）。当事者双方がかかる斡旋案を受け入れた場合には、合意書が作成され、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）。

### (4) 調停による紛争解決

---

<sup>87</sup> 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。

調停とは、中立な調停員に指導された協議による、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についての解決方法である（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、同第18条）。

30営業日以内で終了すること（産業関係紛争解決法第25条）、合意が得られた場合の手續及び合意に至らなかった後の手續（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、同第29条）。

仲裁は、仲裁人任命合意書が調印されてから30日以内に終了する（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、一定の手續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

斡旋及び調停において解決しなかった場合、産業関係裁判所における手續に移ることになる。

産業関係裁判所においては、権利に関する紛争、利益に関する紛争、労使関係終

了に関する紛争及び労働組合間の紛争の4種類すべてについて審理されるが（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）、最高裁判所の判断を仰ぐことはできない。

一方で、権利に関する紛争及び労使関係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し、最高裁判所に上告をすることができる（産業関係紛争解決法第110条）。

## 7 外国人労働者の利用に関する労働法上の規制

### (1) 概要

労働法は、第8章（第42条乃至第49条）において「外国人労働者の利用」という章を設け、外国人労働者の利用（雇用）について規定している。

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) 労働法の規定

外国人労働者は、特定の役職及び特定の期間の労使関係においてのみインドネシアで雇用されることができる（第42条第4項）。

外国人労働者の雇用主は、大臣又は政府担当者からの書面による許可を保有しなければならない（第42条第1項）。この許可が、外国人労働者雇用許可（IMTA）である。

外国人労働者の雇用主は、大臣又は政府担当者から承認された外国人労働者利用計画書<sup>88</sup>を保有しなければならない（第43条第1項）。外国人労働者利用計画書の承認手続は、大臣決定で定められる（第43条4項）。

外国人労働者の雇用主は、役職と能力基準に関する規定を順守しなければならない（第44条第1項）。かかる役職と能力基準に関する規定に関しては、大臣決定で定められる（第44条第2項）。

---

<sup>88</sup> RPTKA と略称される。外国人労働者利用計画書は、雇用主が外国人労働者を雇用する「枠」のようなものである。

### (3) 労働移住大臣令

第42条1項、第43条第4項及び第44条第2項を実施するため、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<sup>89</sup>（労働移住大臣令2015年第35号によって一部改訂）が規定されている。

かかる労働移住大臣令2015年第16号において、外国人労働者は、以下の各要件を満たすことが義務付けられている（労働移住大臣令2015年第16号第36条第1項第a号乃至第f号）<sup>90</sup>。

- i 外国人労働者が就く予定の役職要件に応じた学歴を有していること（第a号）<sup>91</sup>
- ii 外国人労働者が就く予定の役職に応じた、能力認証によって証明される能力又は5年以上の職歴を有していること（第b号）
- iii 付添インドネシア人労働者に対して、専門性を移転する旨の表明書を作成すること（第c号）
- iv 6か月を超えて就労している外国人労働者は納税者番号を有すること（第d号）
- v インドネシア法人の保険証書を有していること（第e号）
- vi 6か月を超えて就労している外国人労働者は国家社会保障に加入すること（第f号）

### (4) 外国人労働者利用計画書の承認及び外国人労働者雇用許可取得手続の流れ<sup>92</sup>

労働移住大臣令2015年第16号（同第35号による改訂を含む）における、外国人労働者利用計画書（RPTKA）、外国人労働者雇用許可（IMTA）、ビザ及び暫定居住許可申請の手続の基本的な流れに関する規定を抜粋すると、以下のとおりとなる。

外国人労働者の雇用主は、外国人労働者利用計画書の承認申請を行う（労働移住大臣令2015年第16号第6条第1項）。

外国人労働者利用計画書の承認がなされた後、外国人労働者の雇用主は、外国人

---

<sup>89</sup> 以下、「労働移住大臣令2015年第16号」という。

<sup>90</sup> 取締役・コミサリスについては、i乃至iiiの要件を満たす必要はない（労働移住大臣令2015年第16号第36条第2項）。

<sup>91</sup> 以前は大学卒業の学歴が必要との運用がなされていたが、労働移住大臣令2015年第16号及び同35号に基づく運用においては、高校卒業の学歴であっても要件を満たすとのことである。

<sup>92</sup> 概要を示すにとどめる。

労働者雇用許可の申請手続を行う（同大臣令第38条第1項）。外国人労働者利用計画書は、外国人労働者雇用許可取得の根拠となる（同大臣令第5条第3項）。

さらに、外国人労働者雇用許可は、ビザ及び暫定居住許可の申請の根拠となる（同大臣令第39条第3項第a号及び第b号）。

以上をまとめると、手続の流れは以下のようになる。

外国人労働者利用計画書（RPTKA）の承認手続

↓

外国人労働者雇用許可（IMTA）の取得手続

↓

ビザ及び暫定居住許可の申請手続

## 第5 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。）<sup>93</sup>第31条第1項は、概要、インドネシア法人<sup>94</sup>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<sup>95</sup>。

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<sup>96</sup>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。

<sup>93</sup> 2009年法律第24号。

<sup>94</sup> 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。

<sup>95</sup> 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。

<sup>96</sup> 貸主は米国法人、借主はインドネシア法人。



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<sup>97</sup>。

### 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すべ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<sup>98</sup>の双方に適用される<sup>99</sup>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乃至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号乃至第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）
- 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<sup>100</sup>。

### 4 民法第1266条の適用排除

インドネシア民法第1266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、裁判所への申立が必要である旨を規定し

---

<sup>97</sup> 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。

<sup>98</sup> 非現金取引の例として、銀行送金等。

<sup>99</sup> 通貨法（2011年法律第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。

<sup>100</sup> 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18条）

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1266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

労働法の条文に関連する憲法裁判所の判決内容<sup>101</sup>

	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、会員数が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

<sup>101</sup> 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

「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

平成28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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>、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<sup>3</sup>。

・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<sup>4</sup>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

---

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 平成26年度を示す。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>。

・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<sup>6</sup>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<sup>7</sup>。

## 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。

---

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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<sup>8</sup>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<sup>9</sup>。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。

<sup>8</sup> 2003年法律第18号。以下、「弁護士法」という。

<sup>9</sup> 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～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<sup>10</sup>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<sup>11</sup>】

- ・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。

---

<sup>10</sup> 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。

<sup>11</sup> 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<sup>12</sup>。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つうじて、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

---

<sup>12</sup> 「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～<sup>13</sup>

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<sup>14</sup>。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

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> 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<sup>15</sup>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

---

<sup>15</sup> 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<sup>16</sup>

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

---

<sup>16</sup> 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<sup>17</sup>

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<sup>\*18</sup>）

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<sup>\*19</sup>）

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

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> \*提携事務所。

<sup>19</sup> \*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<sup>20</sup>。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<sup>21</sup>。寄せられた質問の一部について、以下に記載する<sup>22</sup>。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<sup>23</sup>について IMTA<sup>24</sup>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。

---

<sup>20</sup> 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。

<sup>21</sup> 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。

<sup>22</sup> 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。

<sup>23</sup> インドネシア会社法上の役職であり、監査役に類似する。

<sup>24</sup> 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<sup>25</sup>。

### (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

---

<sup>25</sup> 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<sup>26</sup>。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、遵守するべきというアドバイスし

---

<sup>26</sup> 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<sup>27</sup>。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

---

<sup>27</sup> 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、それにもなつ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く



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、PPJB<sup>28</sup>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

---

<sup>28</sup> 土地売買契約を示す。

## ア 言語法<sup>29</sup>（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。

---

<sup>29</sup> 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。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 BANI<sup>30</sup> 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、ということを決めている。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

---

<sup>30</sup> 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ない。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<sup>31</sup>

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。

---

<sup>31</sup> 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<sup>32</sup>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<sup>33</sup>。

---

<sup>32</sup> JETRO ジャカルタ事務所担当者。

<sup>33</sup> 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<sup>34</sup>

- ・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。

<sup>34</sup> 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ト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<sup>35</sup>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。

---

<sup>35</sup> 「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<sup>36</sup>。

### (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をつうじて、1000社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<sup>37</sup>。

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

---

<sup>36</sup> 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。

<sup>37</sup> 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<sup>38</sup>。

#### (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

---

<sup>38</sup> 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と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<sup>39</sup>。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<sup>40</sup>。

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<sup>41</sup>。

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

---

<sup>39</sup> 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。

<sup>40</sup> 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、ジャカルタに駐在する日本法弁護士1名が、毎月1回、スラバヤに出張して法律相談を実施している。

<sup>41</sup> 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<sup>42</sup>
- (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、東ジャワジャパンクラブ
- (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<sup>43</sup>  
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<sup>44</sup>  
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、東ジャワジャパンクラブをつうじて、同クラブ会員企

---

<sup>42</sup> うち、法務パートは午後1時10分から午後2時まで。

<sup>43</sup> 法務パートのみ記載。

<sup>44</sup> 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。

業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<sup>45</sup>。

##### 【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

---

<sup>45</sup> 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<sup>46</sup>。

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

---

<sup>46</sup> 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つう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<sup>47</sup>

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<sup>48</sup>。

### 【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

---

<sup>47</sup> 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。

<sup>48</sup> 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<sup>49</sup>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<sup>50</sup>

- ・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。

<sup>49</sup> 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。

<sup>50</sup> 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<sup>51</sup>

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<sup>52</sup>。以上のような状況のもと、本セミナーをつうじて、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<sup>53</sup>(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

<sup>51</sup> 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。

<sup>52</sup> 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。

<sup>53</sup> 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<sup>54</sup>。

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

---

<sup>54</sup> 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、バリ日本人会をつうじて、同会会員に対して電子メールで配布された<sup>55</sup>。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。

---

<sup>55</sup> 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。

・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、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<sup>56</sup>。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、ジャカルタジャパンプクラブ、東ジャワジャパンプ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っ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

---

<sup>56</sup> 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

平成28年2月

弁護士 野 口 学

## 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	4
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	8
第4	日本法弁護士による法的支援へのニーズの量	17
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	21
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	24
第7	結語	25

## 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、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<sup>1</sup>、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おり、特に本報告書については、2年間の調査研究のまとめとして位置付けることとした。

### 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。
- ・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（2016年2月20日時点）のものである。
- ・前述のとおり、本報告書は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<sup>2</sup>した上で記載することとした。
- ・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、

---

<sup>1</sup> 平成26年度を示す。

<sup>2</sup> 加筆又は修正等をしている部分もある。

すべてインドネシアにおける外弁規制<sup>3</sup>上の制約の範囲内であることが前提となっている<sup>4</sup>。

・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、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<sup>5</sup>。

## 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<sup>6</sup>。

### 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8

---

<sup>3</sup> 外国人弁護士の活動に対する規制。

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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ない。

<sup>6</sup> 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。

名である<sup>7・8・9</sup>。

### 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8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<sup>10</sup>からの出向者である<sup>11</sup>。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<sup>12</sup>に駐在させており、本報告書提出時点では複数名の日本法弁護士を駐在させている事務所は存在しない<sup>13</sup>。

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。筆者の任期中にも、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<sup>14</sup>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、一歩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<sup>14</sup>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

---

7 インドネシアに駐在する日本法弁護士の人数は、2014年11月時点において9名であったが、うち1名は米国留学終了後の研修という位置付けで短期間ジャカルタの法律事務所にて執務していた者であった。そのため、ジャカルタに駐在する日本法弁護士の人数について、事実上、変動はない。

8 加えて、将来的にインドネシアで日系企業に対して法的支援を提供したいと望んでいる日本法弁護士1名（65期）が、2015年8月より1年間の予定でインドネシア大学法学部に留学している。同弁護士は、東京に所在する小規模な法律事務所<sup>14</sup>に所属している。ヒアリング日：2015年10月12日。

9 修習期は、52期、56期、57期、59期、60期（2名）、61期、64期である。

10 便宜上、以下、「五大法律事務所」という表現を用いる。

11 五大法律事務所<sup>14</sup>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。

12 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。

13 五大法律事務所のうち1つの法律事務所は、2016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名体制にする予定とのことであった。

14 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。



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<sup>15</sup>。

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、3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<sup>16</sup>。

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。

#### 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。筆者の任期中には、筆者が知る限り2名<sup>17</sup>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の研修を行った。うち1名は、一定の規模を有する日本の法律事務所にも所属している。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の研修を行った<sup>18</sup>。

---

<sup>15</sup> 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、あくまで筆者の考察であることを付言しておく。

<sup>16</sup> かかる3名については、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」提出時から変動はない。

<sup>17</sup> 注7で述べた日本法弁護士を加えると3名である。

<sup>18</sup> ヒアリング実施日：2015年7月7日。

## 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と思われる。

一方で、インドネシア第2の都市スラバヤ<sup>19</sup>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、ジャカルタに駐在する日本法弁護士1名が、毎月1回スラバヤに出張し、日系企業の法律相談に応じている<sup>20</sup>。

## 7 ジャカルタ駐在日本法弁護士の業務内容

### (1) 業務内容<sup>21</sup>

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

---

<sup>19</sup> 日系企業は約140社が所在。うち、日本人駐在員を置いている企業は約50社。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クラブからのヒアリング。ヒアリング実施日：2015年12月13日。

<sup>20</sup> <http://www.surabaya.id.emb-japan.go.jp/files/000103787.pdf> (2016年2月15日閲覧)。

<sup>21</sup> 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。

状況について、いわゆる「進出ラッシュ」と呼ばれていた頃<sup>22</sup>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<sup>23</sup>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

---

<sup>22</sup> 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。

<sup>23</sup> 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。

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<sup>24</sup>

### (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<sup>25</sup>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、毎月少なくとも10時間、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<sup>26</sup>を延長するためには、かかる無償法律サービス提供についての証明書の提出が要件と

---

<sup>24</sup> 詳細については、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。

<sup>25</sup> 2003年法律第18号。

<sup>26</sup> 有効期間は1年。

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<sup>27</sup>。

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ない。この倫理試験は、2014年2月にはじめて実施され、同年8月には第2回試験が実施された。しかし、2015年には一度も実施されず、2016年も本報告書提出時まで実施されていない。PERADI は2015年3月頃から分裂騒動によって混乱している状況とのことであり、そのような状況が影響しているものと思われる。

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、現在、倫理試験自体が実施されていないという状況が継続しており、推薦状についても発給されていないとのことである。

このように、PERADI からの推薦状の取得を巡る状況は極めて不透明である。

#### 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、毎月10時間、年間にとすると120時間の無償法律サービスを提供する義務がある。

---

<sup>27</sup> 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。

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提供した旨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<sup>28</sup>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、「最近で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<sup>29</sup>。

### 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<sup>30</sup>

#### (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

---

<sup>28</sup> 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。

<sup>29</sup> 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。

<sup>30</sup> 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も触れたが、本年度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。

## (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<sup>31</sup>。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、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<sup>32</sup>。

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

---

<sup>31</sup> 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。

<sup>32</sup> 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。



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で、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<sup>33</sup>、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<sup>34</sup>。

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<sup>35</sup>・<sup>36</sup>。

## (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<sup>37</sup>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

---

<sup>33</sup> 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。

<sup>34</sup> 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聞いた。

<sup>35</sup> 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。

<sup>36</sup> 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。

<sup>37</sup> 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。

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<sup>38</sup>。

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<sup>39</sup>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<sup>40</sup>、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<sup>41</sup>、<sup>42</sup>。

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

---

<sup>38</sup> 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。

<sup>39</sup> たとえば警察や入管当局への対応。

<sup>40</sup> 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。

<sup>41</sup> 昨年度調査研究をつうじて、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。

<sup>42</sup> 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。

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<sup>43</sup>。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。

## 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。）<sup>44</sup>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<sup>45</sup>。

### 2 ジャカルタ駐在日本法弁護士の存在に対する認知度

---

<sup>43</sup> 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發揮という側面からの検討である。

<sup>44</sup> 本シンポジウムの詳細については、本調査研究における拙稿「インドネシア共和国に輸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。

<sup>45</sup> 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。

## (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<sup>46</sup>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<sup>47</sup>。

## (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<sup>48</sup>においては、回答した日系企業の約85%<sup>49</sup>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、ジャカルタジャパクラブ<sup>50</sup>をつうじて、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<sup>51</sup>。

---

<sup>46</sup> 2014年10月から2015年1月にかけて実施。

<sup>47</sup> 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。

<sup>48</sup> 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？」。

<sup>49</sup> 総回答数89。「知っていた」との回答は76。

<sup>50</sup> 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。

<sup>51</sup> 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。

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ことが可能である<sup>52</sup>。

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<sup>53</sup>、約85%<sup>54</sup>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<sup>55</sup>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<sup>56</sup>、日本法弁護士による法的支援という観点か

<sup>52</sup> 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。

<sup>53</sup> 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ことはありますか？」

<sup>54</sup> 「ある」との回答数は76。「特にない」との回答数は13（約15%）。

<sup>55</sup> 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。

<sup>56</sup> 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。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事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

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<sup>57</sup>、相談した経験があるとの回答は約36%<sup>58</sup>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<sup>59</sup>、「インドネシア人弁護士」との回答が最も多く<sup>60</sup>、次いで「日本人コンサルタント」<sup>61</sup>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<sup>62</sup>、約73%<sup>63</sup>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

筆者は、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けなかった。

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て

---

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。

<sup>57</sup> 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？」。

<sup>58</sup> 「ある」との回答数は32。「ない」との回答数は56（約63%）。

<sup>59</sup> 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）」。

<sup>60</sup> 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。

<sup>61</sup> 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。

<sup>62</sup> 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。」。

<sup>63</sup> 「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。

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名弱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<sup>64</sup>。

### 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、前述したとおおりである。

---

<sup>64</sup> 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。



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<sup>65</sup>。

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。

---

<sup>65</sup> 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。

#### 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8名のうち6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<sup>66</sup>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

---

<sup>66</sup> 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。

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、徐々に向上してき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る。

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、現状、PERADI からの推薦状が発給されておらず、推薦状発給の前提となる倫理試験の実施についても不透明で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つう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、2年間の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）

2015年9月17日

**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場合があります。