

第3章 インドネシアの労働法の概要

インドネシアの労働法と関連する規則等は、莫大な量にのぼる。したがって、労働法に関する解説には莫大な紙幅が必要となる。労働問題に関する細かい問題は、結局は、現地の専門家と相談しながら対処するしかない。そこで本章では、労働法に関する主な問題に絞って解説することとする。

第1節 労働条件は法的にどのように決まるのか？



カンドコロ

- ・労働法、労働契約、就業規則、労働協約によって決定される。
- ・効力は、強い順に、法令、労働協約、就業規則、労働契約となる。
- ・就業規則と労働協約の作成、延長、変更、登録などに関して必要な条件と手続きに関する細則は、2004年IV労働移住省大臣決定48号に規定されている。
- ・社会保障制度としてジャムソスティックがある。

(1) 労働法令

使用者と労働者の個々の問題に関する個別労働法分野については、2003年法律第13号「労働法」（以下、労と略称）、集团的労働法分野については、2001年法律第21号「労働組合法」（以下、労組と略称）、2004年法律第2号「労使紛争解決法」（以下、労使と略称）が主たる法律である。

(2) 労働契約

労働契約は書面または口頭で交される（労51条）。もっとも特別な条件が付される場合は書面である必要がある（同2項）。書面による労働契約の場合には、最低記載事項が存在する（労54条1項）。期間の定めのない労働契約には、最長3カ月の試用期間を付することができる（労60条1項）。試用期間中も最低賃金が保障される（同2項）。

(3) 就業規則

實際上、労働条件等は就業規則によって決定されている。10人以上の労働者を有するすべての企業は就業規則を定めなくてはならない（労108条）。就業規則は労働条件と服務規律に関して書面で記載されるものである（労1条20項）。作成・変更にあたっては、労働者の意見を聞く必要がある（労110条1項、同113条）。就業規則の必要記載事項は、使用者・労働者の権利義務、労働条件、職場規律、有効期間である（同110条1項）。有効期間は2年である（同条3項）。就業規則の届出について、一定のルールが設定されている（同112条）。

(4) 労働協約

労働協約は、組合が存在する場合に労働条件と労使の権利義務に関して、使用者と締結されるものである（労1条21項）。就業規則の作成義務は、労働協約のある企業には適用されない（労108条2項）。全従業員に適用されるような労働協約は、1つしか許容されない（労118条）。労働協約の有効期間は2年間であり（同123条1項）、1年の延長が可能である（同条2項）。有効期間終了前3ヵ月から、次期の労働協約交渉を開始でき（同条3項）、不調の場合は前の協約の効力が1年間継続する（同条4項）。労働協約の必要記載事項は、使用者・労働者の権利義務、期間、効力発生日、関係当事者の署名である（同124条1項）。労使は、労働協約の遵守義務（同126条1項）、変更通知義務（同条2項）、配布義務（同条3項）がある。労働協約は後述のように「審議」を経て締結される。

(5) 社会保障（内容は2013年時点のものである）

インドネシアには、国営社会保険ジャムソステック（JAMSOSTEK）がある。これは、1992年法律第3号「ジャムソステック法」と2004年法律第40号「国家社会保障制度法」に基づく制度である。なお、2011年に社会保障を実行する機関（BPJS）の新設が決定され、現行制度はBPJSに移行することになったが、新制度移行は難航しているようである。

保障は、①労働災害、②死亡保障、③老齢保障、④健康保障の4種類である。健康保障のみ任意加入だが、不加入の場合、別方法で健康保障を行わなければならない。

加入義務は、従業員10人以上または給与支出月額が100万ルピア以上の会社が対象となる。もっとも、同等の社会保障制度に加入する外国人は、加入が免除されている。ただし、本国での社会保障制度加入を原本で証明することが求められる。

保険料は原則会社負担で、料率は、①労働災害は業種により0.24～1.74%、②死亡保障は0.3%、③老齢保障は3.7%、④健康保障は独身者の場合3%、家族のいる場合6%となっている。老齢保障のみさらに2%の従業員の自己負担分がある。健康保障の算定基礎の最大額は472万5,000ルピアである。

給付については、①労働災害には休業補償、療養補償、障害補償、遺族一時金、②死亡保障には死亡保障金、埋葬費、当座保障などがある。③老齢保障は年金であり、④健康保障は労災以外の医療保障である。

第2節 労働条件の中身・外国人労働に対してどのような法規制があるか？



カンドコロ

- ・日本の労働基準法と同じように、主に、労働法が最低基準の内容を定めている。
- ・使用者は宗教上の義務を果たすための十分な機会を与える必要がある（労80条）