

アジアニューズレター



インドネシア雇用創出オムニバス法: 有期雇用契約に関する変更点¹

執筆者: I kang Dharyanto、吉本 智郎、辻 友也、Made Grazia Valyana Ustriyana

1. はじめに

インドネシア政府は、雇用創出オムニバス法(2020年法律第11号)(以下「オムニバス法」)²の施行からちょうど3ヶ月となる2021年2月2日に、オムニバス法の委任に基づく複数の施行細則(以下「本施行細則」)を公布しました。本施行細則は、同月21日に国家官房ホームページ(<https://jdih.setneg.go.id/Terbaru>)上で一般公開されています。

本施行細則には、労働に関する以下4つの政府規則が含まれています。

1. 外国人労働者の利用に関する2021年政府規則第34号。当該政府規則は、2021年4月1日に施行されました。
2. 有期雇用契約、アウトソーシング(業務委託)、労働時間及び休息时间並びに解雇に関する2021年政府規則第35号(以下「2021年政府規則第35号」)。2021年政府規則第35号は、2021年2月2日の制定と同時に施行されました。
3. 賃金に関する2021年政府規則第36号。当該政府規則は、2021年2月2日の制定と同時に施行されました。
4. 失業保障プログラムの実施に関する2021年政府規則第37号。当該政府規則は、2021年2月2日の制定と同時に施行されました。

¹ 本稿の英文版を和訳する際に、分かりやすさの観点から一部表現を調整・補足した部分があります。

² なお、オムニバス法の全体像や労働法関連規制以外の改正点については、町田憲昭「インドネシアの雇用創出オムニバス法」(西村あさひのリーガルアウトLOOK)(<https://webronza.asahi.com/judiciary/articles/2721032600004.html>)及びアジアニューズレター2021年4月28日号(https://www.nishimura.com/ja/newsletters/asia_210428.html)をご参照ください。

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニュースレターでは、二点目の 2021 年政府規則第 35 号について取り上げます。

2. オムニバス法及び 2021 年政府規則第 35 号に基づく有期雇用契約

一般的に、雇用関係は、雇用主と従業員との間で書面又は口頭により雇用契約が締結されることによって生じ³、雇用期間に応じて有期雇用契約(以下「PKWT」)又は無期雇用契約(以下「PKWTT」)の二通りに分かれます。

この点、PKWT は、従前、労働に関する 2003 年法律第 13 号(以下「2003 年労働法」)及び有期雇用契約の条件に関する労働移住大臣決定第 KEP-100/MEN/VI/2004 号(以下「2004 年決定第 100 号」)に基づく施行細則によって規律されていましたが、今回のオムニバス法及び 2021 年政府規則第 35 号により、その規律の改定が行われました⁴。以下の表において改定前後の内容を纏めましたので、ご参照ください。

No.	項目	2003 年労働法及び 2004 年決定第 100 号	オムニバス法及び 2021 年政府規則第 35 号
1.	業務の性質	<p>2003 年労働法上、恒久的な性質を有する仕事について PKWT を締結することは禁止される。</p> <p>さらに、PKWT は、その類型、特徴又は関連する業務活動に照らし一定の期間内に完了する特定の業務についてのみ、締結することができる。具体的には以下のとおりである。</p> <p>(a) 1 回で完了する種類の業務又は一時的な性質を有する業務</p> <p>(b) その完了までに長期を要することが想定されておらず、最長 3 年を超えない業務</p> <p>(c) 季節性の業務</p> <p>(d) 未だ実験中又は開発中の新たな製品・活動又は付属的な製品に関する業務</p> <p>2003 年労働法上、PKWT の業務に関する条件を満たしていない場合には、かかる雇用は PKWTT とみなされる。</p>	<p>2003 年労働法下と同様に、2021 年政府規則第 35 号上も、恒久的な性質を有する仕事について PKWT を締結することは禁止される。</p> <p>さらに、PKWT は、その類型、特徴又は関連する業務活動に照らし一定の期間内に完了する特定の仕事についてのみ、締結することができる。具体的には以下のとおりである。</p> <p>(a)</p> <p>(i) 短期間に完了すると予想される業務</p> <p>(ii) 季節性の業務</p> <p>(iii) 未だ試験中又は開発中の新たな製品・活動又は追加的な製品に関する業務</p> <p>(b)</p> <p>(i) 単発の業務</p> <p>(ii) 一時的な性質を有する業務</p> <p>(b)の種類の PKWT は、雇用主と従業員との間の合意に基づくものでなければならない。かかる合意によって、業務の範囲・制限及び業務遂行までの期間を定められなければならない。</p>
2.	契約期間	<p>2003 年労働法上、PKWT の契約期間は最長 2 年で、1 度だけ最長 1 年の延長が可能である。</p> <p>雇用主が PKWT を延長する場合には、契約期間満了日の少なくとも 7 日前までに従業員に対して書面で通知をしなければならない</p>	<p>2021 年政府規則第 35 号上、No.1 (a)の種類の PKWT の最長契約期間は、2003 年労働法の定める最長契約期間(延長前で 2 年間)よりも長く、最長 5 年と定められている。</p> <p>No.1 (a)の種類の PKWT が契約期間満了を迎えたものの業務が未完である場合には、両当事</p>

³ もっとも、後記の表記載のとおり、PKWT には書面性が要求されますので、ご留意ください。

⁴ なお、2021 年政府規則第 35 号により、2003 年労働法の施行細則は、2021 年政府規則第 35 号に抵触しない限りは引き続き有効となります。

No.	項目	2003 年労働法及び 2004 年決定第 100 号	オムニバス法及び 2021 年政府規則第 35 号
		<p>い。1 度契約が延長された後は、30 日の間隔を設けた上で、2 年の契約に更新をすることが可能である。</p> <p>上記の最長契約期間に関する規制(雇用主による PKWT 延長前の事前書面通知義務を含む)に違反した場合には、かかる雇用は PKWTT とみなされる。</p>	<p>者の合意により契約の延長が可能であるが、延長分も含めた PKWT の合計期間は、5 年を超えてはならない。</p> <p>一方で、No.1 (b)のタイプの PKWT の最長契約期間については、明示的に規定されていない。2021 年政府規則第 35 号は、No.1 (b)のタイプの PKWT については、両当事者が業務完了までの有期契約であることについて合意することを前提とし、その契約には次の事項を合意していなければならないと定めるのみである。</p> <p>(a) 業務の範囲及び制限</p> <p>(b) 業務の完了までの期間</p> <p>業務につき合意していた業務完了期間より早く完了した場合には、業務の完了時に PKWT が当然に終了する。他方、業務につき合意していた業務完了期間中に完了できない場合には、業務が完了するまで、一定の期間は PKWT が延長される。</p>
3.	日雇契約	<p>2003 年労働法上定めはないが、2004 年決定第 100 号は、「フリーランス雇用契約」に基づき業務の期間・量及び賃金を勤怠に基づいて定めることを許容している。勤務日数は、1 ヶ月に 21 日未満でなければならない。</p> <p>上記に反し、従業員に 1 ヶ月に 21 日以上 3 ヶ月連続で勤務させた場合には、当該 PKWT は自動的に PKWTT に転換される。</p>	<p>2021 年政府規則第 35 号もまた、「日雇契約」に基づき、業務の期間・量及び賃金を勤怠に基づいて定める類型を許容している。</p> <p>勤務日数の制約については 2004 年決定第 100 号下と同様であり、また、違反した場合には PKWT が自動的に PKWTT に転換されるのも 2004 年決定第 100 号下と同様である。</p>
4.	契約の様式及び登録	<p>2003 年労働法上、PKWT は書面性が要求され、かつ、インドネシア語及びラテンアルファベットを使用しなければならない。二言語(例:英語とインドネシア語)を併記することも可能だが、インドネシア語を優先言語としなければならない。</p> <p>上記の要件を充足しない PKWT は、PKWTT とみなされる。</p> <p>さらに、2003 年労働法上、書面で作成した雇用契約(PKWT に限らない。)では、最低限次の事項を定めなければならない⁵。</p> <p>(i) 雇用主の名称、住所及び業種 (ii) 従業員の氏名、性別、年齢及び住所</p>	<p>2003 年労働法及び 2004 年決定第 100 号と同様に、以下の要件が規定されている。</p> <p>(a) オムニバス法によって改定された 2003 年労働法下においても、PKWT はラテンアルファベット表記による書面で作成しなければならない。二言語で作成する場合にはインドネシア語を優先言語として使用しなければならない。</p> <p>(b) 2021 年政府規則第 35 号上、PKWT に最低限次の事項を定めなければならない。</p> <p>(i) 雇用主の名称、住所及び業種 (ii) 従業員の氏名、性別、年齢及び住所 (iii) 従業員の職位又は職種</p>

⁵ なお、PKWTT については、必ずしも雇用契約を書面で交わすことが義務付けられているわけではなく、口頭での契約成立もあり得るものとされているものの、その場合でも、2003 年労働法により、従業員の名前・住所、就業開始日、職種及び賃金額を明示した任命状(Appointment Letter)を作成しなければならないものとされています。

No.	項目	2003 年労働法及び 2004 年決定第 100 号	オムニバス法及び 2021 年政府規則第 35 号
		<p>(iii) 従業員の職位又は職種 (iv) 勤務地 (v) 賃金額及び支払方法 (vi) 雇用条件(雇用主及び従業員の権利・義務を含む) (vii) 勤務開始日及び雇用期間 (viii) 雇用契約の締結地及び締結日 (ix) 雇用契約の両当事者(雇用主及び従業員)の署名</p> <p>なお、2003 年労働法は、上記事項が契約書に規定されていない場合についての罰則を設けていない。</p> <p>2004 年決定第 100 号上、PKWT は管轄の労働移住省(以下「MOMT」)に登録しなければならない。また、「フリーランス雇用契約」については、雇用主が作成した従業員リストを提出し登録しなければならない。当該リストには、最低限、雇用主及び従業員の名称/氏名及び住所、職種並びに賃金を記載する必要がある。上記登録は、契約締結後 7 営業日以内に行わなければならない。</p> <p>雇用主が管轄の MOMT への PKWT の登録を怠った場合に関する罰則の定めはないが、MOMT 職員による雇用主への調査が行われる場合があり、通常、PKWT 登録は当該調査の対象となるため、留意が必要である。</p>	<p>(iv) 勤務地 (v) 賃金額及び支払方法 (vi) 法令及び/又は会社の内部規則若しくは労働協約に定められた雇用条件に基づく雇用主及び従業員の権利・義務 (vii) PKWT の効力発生日及び有効期間 (viii) PKWT の締結地及び締結日 (ix) PKWT の両当事者の署名</p> <p>なお、オムニバス法によって改定された 2003 年労働法及び 2021 年政府規則第 35 号は、上記事項が契約書に規定されていない場合についての罰則を設けていない。</p> <p>(c) 2021 年政府規則第 35 号下においても、雇用主は PKWT を管轄の MOMT に登録する義務を負っているが、現在はオンライン登録が導入されており、PKWT の署名日から 3 営業日以内に登録しなければならない。オンラインでの PKWT 登録が利用できない場合には、2004 年決定第 100 号下と同様に、PKWT の署名日から 7 営業日以内に県又は市の労働局に書面で登録しなければならない。</p> <p>本ニューズレター執筆時点では、PKWT のオンライン登録はまだ実施されていないため、雇用主は、管轄労働局にて PKWT の登録申請を行う必要がある。</p> <p>雇用主が管轄の MOMT への PKWT の登録を怠った場合に関する罰則の定めはないが、MOMT 職員による雇用主への調査が行われる場合があり、通常、PKWT 登録は当該調査の対象となるため、留意が必要である。</p>
5.	試用期間	PKWT において試用期間を設けることはできず、PKWT に試用期間を定めても無効とみなされる。	2003 年労働法と同様に、PKWT において試用期間を設けてはならず、PKWT にこれを定めても無効とみなされる。 また、2021 年政府規則第 35 号では、試用期間が定められた場合には、当該試用期間は勤続年数に加算され、当該従業員は試用期間中ではないものとみなされると定められている。
6.	補償	PKWT に基づき雇用される従業員が契約期間の満了前に解雇された場合であっても、解雇手当(退職手当、勤続手当、権利損失補償金及び離職金)の受給資格を有しない。 代わりに、契約期間満了前に PKWT が解除された場合には、解除当事者は他方当事者	オムニバス法により新たな規制が設けられ、従業員が 1 ヶ月以上継続して勤務していた場合には、PKWT の契約期間満了時、又は契約期間満了前にいずれかの当事者によって PKWT が解除された場合に、雇用主は当該従業員に対

No.	項目	2003 年労働法及び 2004 年決定第 100 号	オムニバス法及び 2021 年政府規則第 35 号
		に対し、契約期間満了までの当該従業員の給与に相当する額を補償する義務を負う。	し、補償金を支払う義務を負う ⁶ 。 当該補償金の額は、PKWT の期間に応じて次の計算式に従い計算される。なお、契約期間満了前に PKWT が解除された場合、当該補償金の額は実際の勤続月数に基づき計算され、従前のように契約期間満了までの当該従業員の給与に相当する額の補償は求められない。 (a) 継続勤務期間が 12 ヶ月である場合：月額賃金 1 ヶ月分 (b) 継続勤務期間が 12 ヶ月未満又は 12 ヶ月を超える場合： $\frac{\text{勤続月数}}{12} \times \text{月額賃金}$
7.	罰則	2003 年労働法及び 2004 年決定第 100 号上、上記の「業務の性質」、「契約期間」、「日雇契約」及び「契約の様式」に係る要件を満たさない PKWT は、PKWTT に転換したものとみなされる。	「日雇契約」の要件の違反した場合に契約が自動的に PKWTT に転換するほか、2021 年政府規則第 35 号下では、「補償」に関する規制に違反した雇用主に対し、(a) 警告書、(b) 事業活動の制限、(c) 製造機器の一部又は全部の一時停止又は(d) 事業活動の停止といった行政罰が予定されている。 2004 年決定第 100 号を含む 2003 年労働法の施行細則は 2021 年政府規則第 35 号に抵触しない限り有効に存続しており、左欄の「罰則」が依然として適用され得ることに留意する必要があります。

2021 年政府規則第 35 号は、労使間の雇用関係の条件をより明確にしました。従業員にとっての最も重要な改正点は、PKWT が一方当事者によって契約期間の途中で解除された場合もカバーする形で、会社の従業員に対する補償金の支払義務が創設されたことです。他方で、雇用主にとっては、PKWT の最長契約期間が従来の 2 年から延長されて 5 年になった点が注目に値します。なお、前記のとおり、上記表 No.1 (b)のタイプの PKWT の最長契約期間については規定されておきませんので、ご注意ください。

会社・従業員は、ともに新しい規制によく留意した上で、それぞれの権利義務について理解をする必要があります。

⁶ 従前と異なり、契約期間満了により終了した場合であっても、雇用主は当該従業員に対して補償金の支払義務を負うことに留意する必要があります。



[Ikgang Dharyanto](#)

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 パートナー
i.dharyanto@nishimura.com

2007-2014 年ジャカルタの法律事務所および会社での勤務を経て 2014 年より西村あさひ法律事務所シンガポール事務所に所属。主な業務分野は、インドネシアにおける M&A、企業再編、紛争および不動産取引等を専門とする。2006 年ペリタ・ハラパン大学(LL.B.)卒業。2010 年インドネシア弁護士登録、2014 年シンガポール外国法弁護士登録。



よしもと ともろう
[吉本 智郎](#)

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 弁護士
t.yoshimoto@nishimura.com

2007 年弁護士登録。2014 年 4 月よりシンガポール事務所に赴任。2019 年シンガポール法資格(FPC)登録。シンガポール、インドネシア、マレーシアの M&A、紛争、労務案件に多く携わる。



つじ ともや
[辻 友也](#)

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 弁護士
t.tsuji@nishimura.com

2016 年弁護士登録。2021 年 1 月よりシンガポール事務所に赴任。主な業務分野は M&A および一般企業法務。

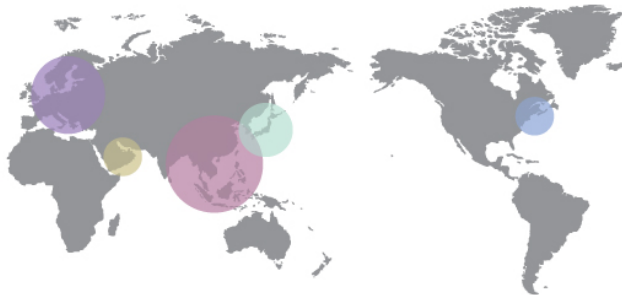


[Made Grazia Valyana Ustriyana](#)

西村あさひ法律事務所 シンガポール事務所 アソシエイト インドネシアおよびニューヨーク州弁護士 シンガポール外国法弁護士
g.ustriyana@nishimura.com

2013-2019 年ジャカルタおよびシンガポールの法律事務所において主に M&A 案件に携わる。2019 年より西村あさひ法律事務所シンガポール事務所に所属。現在は、インドネシアの資産/当事者が関わるクロスボーダー取引や、アジアにおける建設プロジェクト(紛争・非紛争案件いずれも)におけるリーガルサービスを提供している。2013 年インドネシア大学(LL.B.)卒業、2018 年ハーバード大学ロースクール(LL.M.)卒業。2019 年インドネシア弁護士、ニューヨーク州弁護士およびシンガポール外国法弁護士登録。

西村あさひ法律事務所では現在、
国内外に 18 の拠点を設けています。



東京

東京都千代田区大手町1-1-2 大手門タワー 〒100-8124
Tel 03-6250-6200 Tel 03-6250-7210 (弁護士法人西村あさひ法律事務所 主事務所)

名古屋

Tel 052-533-2590
社員 藤井宏樹

大阪

Tel 06-6366-3013
社員 臼杵弘宗
井垣太介
廣田雄一郎
伴真範

福岡

Tel 092-717-7300
社員 尾崎恒康
高木謙吾
舞田靖子

バンコク

Tel +66-2-126-9100
E-mail info_bangkok@nishimura.com
共同代表 Chavalit Uttasart
小原英志
Jirapong Sriwat

ジャカルタ*1

Walalangi & Partners
Tel +62-21-5080-8600
E-mail info@wplaws.com
執行パートナー Luky Walalangi
Rosetini & Partners Law Firm
Tel +62-21-2933-3617
E-mail info_jakarta@nishimura.com
パートナー 町田憲昭

ヤンゴン

Tel +95-1-8382632
E-mail info_yangon@nishimura.com
代表 湯川雄介
副代表 今泉勇

北京

Tel +86-10-8588-8600
E-mail info_beijing@nishimura.com
首席代表 中島あずさ
代表 志賀正伸

上海

Tel +86-21-5280-3700
E-mail info_shanghai@nishimura.com
首席代表 野村高志
代表 東城聡
木下清太

シンガポール

Tel +65-6922-7670
E-mail info_singapore@nishimura.com
共同代表 山中政人
宇野伸太郎
パートナー 佐藤正孝
煎田勇二
Ikang Dharyanto

ご案内:シンガポール法律事務所であるBayfront Law LLCとのNishimura & Asahi-Bayfront Law Allianceにより、シンガポール法を含んだリーガルサービスを提供しております。

Okada Law Firm(香港)*2

Tel +852-2336-8586
E-mail s.okada@nishimura.com
代表 岡田早織

ニューヨーク

Nishimura & Asahi NY LLP
Tel +1-212-830-1600
E-mail info_ny@nishimura.com
執行パートナー 山口勝之
副執行パートナー 清水恵
パートナー 辰巳郁
浦野祐介

ドバイ

Tel +971-4-386-3456
E-mail info_dubai@nishimura.com
カウンセラー 森下真生

フランクフルト

Nishimura & Asahi Europe
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Tel +49-(0)69-870-077-620

デュッセルドルフ

Nishimura & Asahi Europe
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Tel +49-(0)211-5403-9512

E-mail info_europe@eml.nishimura.com
共同代表 石川智也
Dominik Kruse

ハノイ

Tel +84-24-3946-0870
E-mail info_hanoi@nishimura.com
ベトナム事務所統括 小口光
代表 平松哲

ホーチミン

Tel +84-28-3821-4432
E-mail info_hcmc@nishimura.com
ベトナム事務所統括 小口光
代表 大矢和秀
Vu Le Bang
Ha Hoang Loc

台北

西村朝日台湾法律事務所
Tel +886-2-8729-7900
E-mail info_taipei@nishimura.com
共同代表 孫櫻倩
張勝傑

*1 提携事務所 *2 関連事務所

当事務所のアジアプラクティスは、日本とベトナム、インドネシア、シンガポール、フィリピン、タイ、マレーシア、ラオス、カンボジア、ミャンマー、インド、中国、台湾、香港、韓国等を含むアジア諸国との間の、国際取引を幅広く取り扱っております。例えば、一般企業法務、企業買収、エネルギー・天然資源関連、大型インフラ、プロジェクト・ファイナンス、知的財産権、紛争処理、進出および撤退等の取引について、同地域において執務経験のある弁護士が中心となり、同地域のビジネスおよび法律実務を熟知した、実践的なリーガルサービスの提供を行っております。本ニュースレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく、同地域に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。