

労働に関する法律¹（翻訳：鬼正一 弁護士、ファリーダ法律事務所顧問）

¹法律 2003 年 13 号。注釈書（法律と共に発行される公式な注釈書）における注釈には次のように書かれている。（以降「注釈書」）

I. 一般

パンチャシラと 1945 年インドネシア共和国憲法に基づく国家建設の中心の一部としての労働分野の開発は、身体的および精神的な、福祉的、公平で、豊かな、かつ公正な社会を実現し、労働者の尊厳と自尊心を向上させるための完全なるインドネシア民族の開発および総括的なインドネシア社会の建設において実施されるものである。

労働分野の開発の中には、さまざまな局面、関係事項が含まれている。これらの事項には、労働前、労働中、労働後における労働者の利益に関するものだけでなく、経営者、政府、および社会的な利益についても関係ある事柄が含まれる。そのため、人材開発、インドネシア人労働者の競争力と生産性の向上、就労機会拡張のための方針、労働者派遣サービス、および工業関係の育成などに関して、全体的かつ理解しやすい規定が必要とされている。

労働分野の開発の一部としての工業関係の育成は、調和的、ダイナミック、かつ公平な工業関係を実現し続けることを目指さなければならない。そのため、国民議会決定書 No. XVII/MPR/1998 の中に盛り込まれた通りの基本的人権に対する承認とその尊重を実現しなければならない。労働分野において、この国民議会の決定は、仕事場における民主主義を確保するための基礎となる。仕事場における民主主義の確保は、理想的なインドネシア国家建設のためのインドネシアの労働者ならびに労働力の全てから最大限の協力を得られることを期待するものである。

現在までに適用されている労働に関する法律・規定のいくつかは、植民地時代の遺物の一部であり、立場や利益の相違を目立たせる労働者派遣サービスや工業関係システムの中で労働者を不利な立場に置くものなどがあり、現在の需要、および将来における要求にそぐわないものとみなされる。

そのような法律・規定は下記に挙げる通りである：

- インドネシア以外で労働するインドネシア人に対する指導に関するオランダ統治法（官報 1887 年第 8 号）
- 子供の就労と女子労働者の夜間就労の制限に関する規定 1925 年 12 月 17 日付オランダ統治法（官報 1925 年第 647 号）
- 船舶内の業務に子供と未成年の就労に関する規定 1926 年オランダ統治法（官報 1926 年代 87 号）
- 労働者の候補者募集活動について定めた 1936 年 5 月 4 日付オランダ統治法（官報 1936 年第 208 号）
- インドネシア以外で雇用される、あるいは働かされる労働者の帰国に関するオランダ統治法（官報 1939 年代 545 号）
- 児童の就労の制限に関する 1949 年オランダ統治法第 9 号（官報 1949 年第 8 号）
- インドネシア共和国中央政府からインドネシア全域に対する労働法 1948 年第 12 号の施行の表明に関する法律 1951 年第 1 号（官報 1951 年第 2 号）
- 労働者団体と雇用主の間の雇用契約に関する法律 1954 年第 21 号（官報 1954 年第 69 号および追記第 598a 号）
- 外国人労働者の雇用に関する法律 1958 年第 3 号（官報 1958 年第 8 号）
- 学者の労働義務に関する法律 1961 年第 8 号（官報 1961 年第 207 号および追記第 2270 号）
- 会社、政府官庁の部局、および重要な機関におけるストライキならびに、あるいは会社閉鎖（Lock-out）の予防に関する法律 1963 年第 7 号（官報 1963 年第 67 号）
- 労働に関する基本的事項に関する法律 1969 年第 14 号（官報 1969 年第 55 号および追記第 2912 号）
- 労働に関する法律 1997 年第 25 号（官報 1997 年第 73 号および追記第 3712 号）
- 労働に関する法律 1997 年第 25 号の施行変更に関する法律 1998 年第 11 号（官報 1998 年第

偉大なる唯一の神の恵みとともに、インドネシア共和国大統領は、

- a. 完全なるインドネシア民族の建設およびインドネシアの全体的な社会建設において実施される国家建設は、パンチャシラと1945年憲法に基づき物質的かつ精神的に福祉的、公平、豊か、かつ平等な社会を実現するためのものであること。
- b. 国家建設の実施において建設の実施者および目的として、労働者が非常に重要な役割と立場を担っていること。
- c. 労働者の役割と立場に基づき、人間的な尊厳・自尊心に基づき労働者とその

184号および追記第3791号)

— 労働に関する法律1997年第25号の施行変更に関する法律1998年第11号にかかる変更に関する法律2000年第3号の改定法である政府通達の制定に関する法律2000年第28号(官報2000年第240号および追記第4042号)

上記の法律・規定は無効とし、新しい法律により改定する必要があると思われる。古い法律・規定の中でまだ適用できる部分については、本法律の中に採用した。無効となった法律の実施規定については、新しい改訂法が制定されるまでの間、引き続き適用するものとする。

本法律は、新しい時代の要求と発展状況に適合しない規定を取り消すほか、1998年以降の改革の時代に入ったことによるインドネシア民族のあらゆる生活面における根幹的な変更についても盛り込むことを意図している。

国際労働分野での仕事場における基本的人権に対する尊重については、国際労働機関ILOの8つの基本的な国際協定を通じて知られている。この8つの協定は、下記にあげる4つのグループからなる：

- 結社の自由について(国際労働機関協定第87号と第98号)
- 差別について(国際労働機関協定第100号と第111号)
- 強制労働について(国際労働機関協定第29号と第105号)
- 子供に対する保護について(国際労働機関協定第138号と第182号)。

仕事場における基本的人権の尊重に対するインドネシア国民の関与は、上述の8つの基本的な国際協定を批准したことにより実現されている。この基本的人権に関する協定の批准に伴い、ここに策定された労働に関する法律は、また、7つの基本理念を尊重し、従うことをも反映しなければならないものである。本法律には、下記に挙げる事項が盛り込まれている。：

- 労働分野の開発の基礎、理念、および目的について；
- 労働計画と労働に関する情報について；
- 労働力と労働者に対する機会均等と平等な取り扱いについて；
- 労働生産性と会社の生産性を向上させるための、労働者の専門能力と技術を向上させ、開発することを目指した職業訓練について；
- 就労機会の拡大のための取り組みの中での政府と社会の責任を形にするものとして、最大限の労働力の活用と人間的な尊厳と自尊心に基づく仕事への労働者の派遣における、労働者派遣サービスについて；
- 必要とされる資格に基づく適切な外国人労働者の使用について；
- 生産工程の実施者の中での調和的、ダイナミック、かつ公平な関係を発展させることを目指した、パンチャシラの理念に基づく工業関係の育成について；
- 労働協約、2者間協力機関、3社間協力機関、工業関係の普及、および工業見解紛争の解決などを含めた、工業関係にかかる期間と設備にかかる指導、育成について；
- 労働者が経営者と協議する権利の保護、労働安全衛生に関する保護、女性労働者、子供、身体障害者である労働者に対する保護、および賃金、福祉に関する保護、および労働社会保障に関する保護を含めた労働者の保護について；
- 労働分野の法律・規定がきちんと実施されることを目的とした労働に関する監督について。

家族の保護の発展と向上における役割参加と労働者の質の向上のため、労働分野における発展が求められていること。

- d. 労働者に対する保護は、労働者の基本的権利を保証し、労働者とその家族の福祉を実現するためにあらゆる根拠に基づき差別ない取扱い、機会均等、および機会平等を保証することを目的とするものであること。
- e. 労働関係のいくつかの法律は、労働の発展における需要と要求にそぐわないものになっていることから、廃止する必要があること。
- f. 上記 a、b、c、d、e、に述べる事柄に基づき、労働に関する法律を定める必要があること。

を考慮し、

インドネシア共和国国民議会とインドネシア共和国大統領の承認を得て、ここに「労働に関する法律」を定める。

第一章 一般規程

第1条²

本法律の中の語彙を下記の通りに定義する。

- (1) 労働に関する事項とは、就労期間前・就労期間中・就労期間後において労働者と関係のあるすべての事項を指す。
- (2) 労働力³とは、自分自身あるいは社会の受容を満たすために物品及び、或いはサービスを作り出すための労働を行う能力を持つ全ての者を指す。
- (3) 労働者⁴とは、賃金あるいはその他の形の報酬を受け取り労働する者の全てを指す。
- (4) 雇用主⁵とは、賃金あるいはその他の形の報酬を支払って労働者を働かせる個人、経営者、法人、あるいはその他の団体を指す。
- (5) 経営者⁶とは、
 - a. 自分が所有する事業を運営する個人、団体、あるいは法人
 - b. 自分が所有しない事業を独立して運営する個人、団体あるいは法人
 - c. インドネシア共和国外に居住する上記 a あるいは b に述べる会社を代理する、インドネシアに居住する個人、団体あるいは法人
- (6) 会社⁷とは、
 - a. 賃金あるいはその他の形の報酬を支払って労働者を就労させる、民営

² 十分明確である。(注釈書)

³ Tenaga Kerja (原語)

⁴ Pekerja/buruh (原語)

⁵ Pemberi Kerja (原語)

⁶ Pengusaha (原語) entrepreneur(英文訳)

⁷ Perusahaan (原語)

あるいは国営の、個人、団体、法人、あるいは法人格を持つ、あるいは持たない全ての事業体を指す。

- b. 運営者がおり、賃金あるいはその他の形の報酬を支払って他社を雇用する社会事業およびその他の事業体を指す。
- (7) 労働計画⁸とは、継続的な労働開発プログラムの方針、戦略、および実施案策定に当たっての根拠あるいは指針となるシステムティックな労働計画策定プロセスを指す。
 - (8) 労働情報⁹とは、労働に関する特定の意味、価値、意義を持つ書類、処理済みの数字によるデータの集積、一覧、および分析を指す。
 - (9) 職業訓練¹⁰とは、役職あるいは業務内容の段階と種類に応じた特定の技術・専門能力レベルにおける労働能力、生産性、規律、就労態度、就労意欲を与え、習得させ、向上させ、発展させるための活動の全てを指す。
 - (10) 労働能力¹¹とは、所定の基準に基づく知識、技術、および就労態度などに関する各個人の業務上の能力を指す。
 - (11) 実習制度¹²とは、訓練機関で融合的に運営される職業訓練システムの一部をなすもので、特定の技術あるいは専門能力を習得するため会社内の製品および、或いはサービスの生産工程でインストラクターあるいは経験豊富な労働者の指導・監督のもとで直接労働するということを指す。
 - (12) 労働者派遣サービス¹³とは、労働者が各自の長所、興味、および能力に応じた仕事を得ることができ、雇用主が必要に応じた労働力を得ることができるように、労働者と雇用主の間を仲介する活動のことを指す。
 - (13) 外国人労働者¹⁴とは、インドネシア国内で就労ビザを所持する外国人を指す。
 - (14) 雇用契約¹⁵とは、労働各種条件、当事者双方の権利と義務について記載する、労働者と経営者あるいは雇用主との間の契約を指す。
 - (15) 労使関係¹⁶とは、労働、賃金および業務指示という要素を含む雇用契約に基づく経営者と労働者の間の関係を指す。
 - (16) 産業関係¹⁷とは、パンチャシラと 1945 年憲法の理念に基づき、経営者、

⁸ Perencanaan tenaga kerja (原語)

⁹ Informasi ketenagakerjaan (原語)

¹⁰ Pelatihan kerja (原語)

¹¹ Kompetensi kerja (原語)

¹² Pemagangan (原語)

¹³ Pelayanan penempatan tenaga kerja (job placement service 英文訳)

¹⁴ Tenaga kerja asing (TKA) (原語)

¹⁵ Perjanjian kerja (原語)

¹⁶ Hubungan kerja (原語)

¹⁷ Hubungan industrial (原語)

労働者、および政府という構成要素からなる製品および、或いはサービスの工程における実行者の間で構築される関係システムを指す。

- (17) 労働組合¹⁸とは、労働者の権利と利益を勝ち取り、弁護し、保護し、また労働者とその家族の福祉を向上させるための、自由で、開放的、独立した、民主主義的で責任を負う組織であり、会社内あるいは会社外で労働者の、労働者による、労働者のために設立されたものを指す。
- (18) 二者間協力機関¹⁹とは、一つの会社の中の産業関係に関係ある事柄について、コミュニケーションを取り、相談をし、協議を行うための場（フォーラム）であり、その構成員は、経営者、労働分野における責任を負う機関において登録済みの労働組合、あるいは労働者からなるものを指す。
- (19) 三者協力機関²⁰とは、労働問題について、コミュニケーションを取り、相談をし、協議を行うための場（フォーラム）であり、その構成員は、経営者の団体、労働組合、および政府からなるものを指す。
- (20) 会社規則²¹とは、各種労働条件と会社規律について盛り込み、経営者が書面により作成する規則を指す。
- (21) 労働協約²²とは、労働分野において責任を持つ機関に登録されている労働組合あるいは複数の労働組合と、経営者あるいは複数の経営者、あるいは経営者団体との間の協議結果からなる合意事項で、各種労働条件、労使双方の権利と義務について取り決めたものを指す。
- (22) 産業関係紛争²³とは、一つの会社内における労働組合間の紛争、労使関係の終了にかかる紛争、および利益にかかる紛争、権利にかかる紛争があったことに起因する、経営者あるいは経営者の団体と、労働者あるいは労働組合の間での対立を生じさせる意見の相違をさす。
- (23) 労働ストライキ²⁴とは、業務を停止し、あるいは遅延させるため、複数の労働者が共同で、および、あるいは労働組合が計画し、実行する労働者の行為を指す。
- (24) 会社閉鎖（ロックアウト）²⁵とは、労働者の一部あるいは全員の業務遂

¹⁸ Serikat pekerja/serikat buruh（原語）

¹⁹ Lembaga kerja sama bipartite(LKS Bipartit)で意味は社内労使間フォーラム

²⁰ Lembaga kerja sama tripartite (LKS Tripartit)で意味は最低賃金などを決める組

織

²¹ Peraturan perusahaan(PP)で日本では就業規則にあたるが、本書では会社規則とし

た。

²² Perjanjian kerja bersama (PKB)英文では Collective Labor Agreement にあたる。

²³ Perselisihan hubungan industrial で労使紛争にあたる。（原語）

²⁴ Mogok kerja（原語）

²⁵ Penutupan perusahaan (Lock out)（原語）

行を拒否するための経営者による措置を指す。

- (25) 労使関係の終了²⁶とは、労働者と経営者の間の権利と義務の終了を起因する特定の事態により、労使関係が終了することを指す。
- (26) 子供²⁷とは、18歳未満の者の全てを指す。
- (27) 昼間²⁸とは、6時から18時までの間を指す。
- (28) 1日とは、24時間を指す。
- (29) 1週間とは、7日間を指す。
- (30) 賃金²⁹とは、労働者が受け取る権利を持つもので、既に実施した、あるいは実施する予定である仕事および、あるいはサービスについて、労働者とその家族に対する手当を含め、雇用契約、合意、あるいは法律・規定に基づき定められ、支給されるもので、経営者あるいは雇用主から労働者に対する報酬として金銭の形で支給されるものを指す。
- (31) 労働者福祉³⁰とは、直接的あるいは間接的に、安全かつ健康な労働環境の中で労働生産性を高めることを可能とするため、労使関係の中であるいは外で、精神的または肉体的な需要および、あるいは必要を満たすことを指す。
- (32) 労働監督³¹とは、労働分野の法律・規定の実施を監督し、強化する活動を指す。
- (33) 大臣とは、労働分野に関する責任を負う大臣を指す。

第二章 基礎、原則、および目的

第2条

労働に関する開発は、パンチャシラと1945年憲法を基礎とする。³²

第3条

労働に関する開発は、中央政府と地方自治体の相互の役割調整を通じて、総合的な原則³³にもとづき実施される。³⁴

²⁶ Pemutusan hubungan kerja (PHK) (原語)

²⁷ Anak (原語)

²⁸ Siang hari (原語)

²⁹ Upah (原語)

³⁰ Kesejahteraan perkerja/buruh (原語)

³¹ Pegawasan ketenagakerja (原語)

³² 労働分野の開発は、完全なるインドネシア民族の開発の中で実施される。そのため、労働分野の開発は、精神的および肉体的に福祉的、公平、豊かでかつ平等なインドネシア民族と社会を実現するために実施される。(注釈書)

³³ Asas keterpaduan (原語) Integrated principle (英文訳) 総合的に実施するの意味に近い。

³⁴ 労働開発の理念の基本は、国家開発の理念、中でも特にパンチャシラ民主主義の理

第4条

労働に関する開発の目的は下記の通りである。

- a. 最大限に、かつ人間的に労働者を活用し利用すること。³⁵
- b. 国家建設と地方開発の需要に応じて、労働の機会均等と労働力供給を実現すること³⁶
- c. 福祉の実現を通じて、労働者を保護すること³⁷、および
- d. 労働者とその家族に対する福祉を向上させること。³⁸

第三章 機会均等と平等な取り扱い

第5条

全ての労働者は、仕事を獲得するため、差別を受けることなく同等の機会を持つ。³⁹

第6条

全ての労働者は、経営者から差別を受けることなく平等に扱われる権利を持つ。

40

第四章 労働計画と労働情報

第7条

- (1) 労働に関する開発において、政府は政策を決定し、労働計画を策定する。

41

- (2) 労働計画には、下記の項目が含まれる。

念と公平かつ平等の理念に基づくものである。労働の開発には様々な局面があり、政府、経営者と労働者など様々な当事者と関係している。そのため、労働の開発は、相互支援の協力形態の中で融合的に実施される。(注釈書)

³⁵ 労働者の使用と活用は、インドネシア人労働者に対して最大限の就労機会を与えるための集中的な活動である。この活動を通じて、インドネシア人労働者が人間的な価値を損なうことなく、国家建設において最大限に貢献できることが期待される。(注釈書)

³⁶ 就労機会の均等は、全てのインドネシア人労働者に対してその才能、興味、および能力に応じた仕事を獲得する同等の機会を与えることによる唯一の労働市場としてのインドネシア共和国全域において取り組まなければならないものである。また、労働者派遣の均等についても、あらゆる地域のあらゆる分野における需要を満たすことができるよう、取り組む必要がある。(注釈書)

³⁷ 十分明確である。(注釈書)

³⁸ 十分明確である。(注釈書)

³⁹ 全ての労働者は、性別、人種、種族、宗教、支持政党などによって差別を受けることなく、労働者それぞれの興味と能力に応じた仕事と適切な生活を獲得するための同等の機会と権利を持つもので、本権利については身体障害者についても同等に取り扱うものとする。(注釈書)

⁴⁰ 経営者は、性別、人種、種族、宗教、肌の色、および支持政党によって差別することなく、労働者の権利と義務を与えなければならない。(注釈書)

⁴¹ 政府が策定し、定めた労働計画は、全国、地方、および分野別の労働計画におけるアプローチを通じて実施する。(注釈書)

- a. マクロの労働計画⁴²
 - b. ミクロの労働計画⁴³
- (3) 継続的な労働開発プログラムに関する方針、戦略および実施案の策定において、政府は上記第 1 項に述べる労働計画を指針としなければならない。

第 8 条

- (1) 労働計画は下記に挙げる項目を含めた労働情報に基づき策定する。⁴⁴
- a. 人口と労働力
 - b. 就労機会
 - c. 労働能力開発を含む職業訓練
 - d. 労働者の生産性
 - e. 産業関係
 - f. 労働環境
 - g. 労働者の賃金と福祉 および
 - h. 労働社会保障
- (2) 上記第 1 項に述べる労働情報は、政府、民間を問わず関係する当事者の全てから得るものとする。⁴⁵
- (3) 上記第 1 項に述べる労働情報の収集方法、労働計画の策定および実施に関する規程は、政府通達により⁴⁶定める。⁴⁷

第五章 職業訓練

第 9 条

職業訓練は、能力、生産性、および福祉向上のため、労働能力を植え付け、向

⁴² マクロの労働計画とは、全国レベル、地方レベル、および分野別の最大限の労働力の活用、および経済あるいは社会の発展を支援するための生産性について盛り込んだシステムティックな労働計画の策定プロセスを指し、それによって最大限の就労機会を設け、労働者の福祉と労働生産性を向上させることである。(注釈書)

⁴³ ミクロの労働計画とは、民間あるいは国営の機関・会社において、当該の機関あるいは会社における高度な方針の達成を支援するため、最大限の労働力の活用と生産性の向上において、1つの組織・会社内におけるシステムティックな労働計画の策定プロセスを指す。(注釈書)

⁴⁴ 労働に関する情報は、全国労働計画、州、あるいは県・市の地方労働計画の策定目的に従って収集し、まとめる。(注釈書)

⁴⁵ 労働の建設において、民間からの参加により労働に関する情報を提供できることが期待される。「民間」の定義は、会社、大学機関、中央政府、州あるいは県・市の非政府組織などを含む。(注釈書)

⁴⁶ 政府規則 2007 年 15 号労働情報取得手続きならびに労働計画の作成と実践に関する手続き

⁴⁷ 十分明確である。(注釈書)

上させ、発展させることを目的として実施する。⁴⁸

第10条

- (1) 職業訓練は、労使関係により、あるいは労使関係の外で、労働市場と産業界の需要に留意しつつ実施する。⁴⁹
- (2) 職業訓練は、労働能力基準に留意した訓練プログラムに基づき実施する。⁵⁰
- (3) 職業訓練は、段階的に実施することができる。⁵¹
- (4) 上記第2項に述べる労働能力基準の決定手順に関する規程は、大臣決定書により⁵²定める。⁵³

第11条

全ての労働者は、職業訓練を通じてその才能、興味、および能力に応じて労働能力を習得し、および、あるいは、向上させ、および、あるいは発展させる権利を持つ。⁵⁴

第12条

- (1) 経営者は、職業訓練を通じた労働能力の向上および、あるいは発展に対して責任を負う。⁵⁵
- (2) 上記1項に述べる能力の向上および、あるいは発展は、大臣決定書⁵⁶により定める条件を満たす経営者にたいして義務付ける。⁵⁷
- (3) 全ての労働者は、担当業務内容に応じた職業訓練に参加する平等な機会を持つ。⁵⁸

⁴⁸ 本条の福祉の向上とは、職業訓練を通じて得た労働能力向上のための福祉を指す。(注釈書)

⁴⁹ 十分明確である。(注釈書)

⁵⁰ 労働能力基準の策定は、関連分野が参加し、大臣が実施する。(注釈書)

⁵¹ 職業訓練の段階は、一般的には初級、中級、上級段階とする。(注釈書)

⁵² 大臣規則 PER.21/MEN/X/2007 国家職業資格作成のための手続き

⁵³ 十分明確である。(注釈書)

⁵⁴ 十分明確である。(注釈書)

⁵⁵ 専門技術を持つ労働者の雇用主は経営者であり、そのため、経営者は、労働者の労働能力を向上させるために職業訓練を実施する責任を負う。(注釈書)

⁵⁶ 労働省規則 KEP.261/MEN/XI/2004 職業訓練を義務付けられた企業に関する。

⁵⁷ 能力の向上ならびに、あるいは開発は、労働者の能力の成果を享受するのが会社であることから、経営者に対して義務付けられる。(注釈書)

⁵⁸ 職業訓練は、円滑な事業運営を妨げないよう、会社内の既存の需要と機会に応じて実施する。(注釈書)

第 13 条

- (1) 職業訓練は、政府の職業訓練機関、および、あるいは民間の職業訓練機関が実施する。⁵⁹
- (2) 職業訓練は、訓練所あるいは仕事場で実施することができる。⁶⁰
- (3) 上記第 1 項に述べる政府の職業訓練機関は、民間と協力して職業訓練を実施することができる。⁶¹

第 14 条

- (1) 民間の職業訓練機関は、インドネシア法人あるいは個人の形で組織することができる。⁶²
- (2) 上記 1 項に述べる民間の職業訓練機関は、県あるいは市レベルで労働分野における責任を負う機関において登録し、許可を取得する義務を負う。⁶³
- (3) 政府機関が実施する職業訓練機関は、県あるいは市で労働分野について責任を負う機関に対して、実施する活動について登録する。⁶⁴
- (4) 上記第 2 項と第 3 項に述べる職業訓練機関の許可取得と登録の手順に関する規程は、大臣決定書⁶⁵により定める。⁶⁶

第 15 条

職業訓練の実施者は、下記に挙げる条件を満たす義務を負う。⁶⁷

- a. 訓練担当者を擁していること
- b. 訓練の程度に応じたカリキュラムがあること
- c. 職業訓練の設備・施設があること
- d. 職業訓練運営活動を継続するための資金を持っていること

第 16 条⁶⁸

- (1) 許可の取得済みの民間の職業訓練機関、および登録済みの政府の職業訓練

⁵⁹ 民間職業訓練には、会社による職業訓練を含むものとする。(注釈書)

⁶⁰ 十分明確である。(注釈書)

⁶¹ 十分明確である。(注釈書)

⁶² 十分明確である。(注釈書)

⁶³ 十分明確である。(注釈書)

⁶⁴ 政府機関によって運営される訓練活動の登録は、情報を収集し、それによって訓練の成果、設備および施設が最大限に利用、活用できることを目的とする。(注釈書)

⁶⁵ 労働省令 PER-17/MEN/VI/2007 職業訓練所への許可ならびに登録に関する手続き

⁶⁶ 十分明確である。(注釈書)

⁶⁷ 十分明確である。(注釈書)

⁶⁸ 十分明確である。(注釈書)

機関は、認証機関から認定を受けることができる。

- (2) 上記第 1 項に述べる認証機関は、大臣決定書⁶⁹ により定め、民間側と政府側からの構成員からなる独立した機関である。
- (3) 上記第 2 項に述べる認証機関の組織構成と業務手順については、大臣決定書⁷⁰ により定める。

第 17 条⁷¹

- (1) 県、市レベルで労働分野における責任を負う機関は、下記に挙げる事態が生じた場合、職業訓練運営実施を一時的に停止させることができる。
 - a. 第 9 条に定める通りの職業訓練の目的に適合しない。(および、あるいは)
 - b. 第 15 条に述べる条件を満たしていない。
- (2) 上記第 1 項に述べる職業訓練運営実施の一時的停止には、有効期間を最長 6 か月間としてその理由と改善案が提示される。
- (3) 職業訓練運営実施の一時停止処分は、上記第 9 条と第 15 条に述べる条件を満たさない訓練プログラムに対してのみ適用する。
- (4) 6 か月以内に上記第 2 項に述べる改善案に従わない、あるいは実行しない職業訓練運営者に対しては、訓練プログラムの停止処分が科せられる。
- (5) 上記第 4 項に述べる通りに改善案に従わずに、既に停止処分を受けている職業訓練プログラムを実施し続ける職業訓練運営者に対しては、訓練運営者としての許可のはく奪処分、および登録の抹消処分が科せられる。
- (6) 一時停止処分、停止処分、許可の剥奪処分、登録抹消処分の手順に関する規程は、大臣決定書⁷² により定める。

第 18 条

- (1) 労働者は、政府の職業訓練機関、および民間の職業訓練機関が運営する職業訓練、あるいは仕事場での訓練に参加した後、労働能力の認定を受ける権利を持つ。⁷³
- (2) 上記第 1 項に述べる労働能力の認定は、労働能力認定証の付与を通じて実施する。⁷⁴

⁶⁹ 労働省決定 225/MEN/2003 職業訓練認証機関ならびに実施要領

⁷⁰ 労働省決定 225/MEN/2003 職業訓練認証機関ならびに実施要領

⁷¹ 十分明確である。(注釈書)

⁷² 労働省規則 PER-17/MEN/VI/2007 職業訓練お許可ならびに登録に関する手続き

⁷³ 十分明確である。(注釈書)

⁷⁴ 能力認定とは、全国的、ならびに、あるいは国際的な能力基準に基づく能力試験を通じてシステムティックかつ客観的に実施される能力認定プロセスを指す。(注釈書)

- (3) 上記第 2 項に述べる労働能力の認定には、職業経験のある労働者も参加することができる。⁷⁵
- (4) 労働能力の認定実施のため、独立した専門能力認定国家機関を組織する。⁷⁶
- (5) 上記第 4 項に述べる独立した専門能力認定国家機関の設置手続きに関する規程は、政府通達⁷⁷により定める。⁷⁸

第 19 条⁷⁹

身体障害を負う労働者に対する職業訓練は、当該労働者の障害の種類、程度、及び労働能力に留意して実施する。

第 20 条

- (1) 労働力の開発における職業訓練の向上を支援するため、すべての分野および、あるいは部門における職業訓練実施の手本となる全国的職業訓練システムを構築する。⁸⁰
- (2) 上記第 1 項に述べる全国的職業訓練システムの形態、メカニズム、組織構成については、政府通達⁸¹により定めるものとする。⁸²

第 21 条⁸³

職業訓練は、実習システムにより実施することができる。

第 22 条

- (1) 実習制度は、書面により作成する参加者と経営者との間の実習契約書に基づき実施する。⁸⁴
- (2) 上記第 1 項に述べる実習契約書には、少なくとも参加者と経営者の権利と義務、および実習機関に関する規定を記載する。⁸⁵

⁷⁵ 十分明確である。(注釈書)

⁷⁶ 十分明確である。(注釈書)

⁷⁷ 政府規則 2004 年 23 号 専門能力認定国家機関に関する。

⁷⁸ 十分明確である。(注釈書)

⁷⁹ 十分明確である。(注釈書)

⁸⁰ 全国職業訓練システムとは、加入者、費用、設備と施設、訓練実施者、プログラムと手法、および修了生など職業訓練に関する様々な要素に関連し、融合させたものである。全国職業訓練システムが存在することにより、政府機関、民間機関、および会社などに点在している全国の職業訓練の要素と資源の全てを最大限活用することができる。(注釈書)

⁸¹ 政府規則2006年31号 全国職業訓練システムに関する。

⁸² 十分明確である。(注釈書)

⁸³ 十分明確である。(注釈書)

⁸⁴ 十分明確である。(注釈書)

⁸⁵ 実習参加者の権利とは、日当ならびに、あるいは交通費を受け取り、労働社会保障

- (3) 上記第1項に述べる通り、実習契約書に基づかずに実習が実施された場合、それは正当なものとはみなされず、参加者のステータスは当該会社の労働者となる。⁸⁶

第23条⁸⁷

実習プログラムに参加した労働者は、会社あるいは認証機関から、労働能力の資格認定を受ける権利を持つ。

第24条⁸⁸

実習は、インドネシア国内あるいは国外、会社内あるいは職業訓練機関の場所、あるいは他の会社で実施することができる。

第25条⁸⁹

- (1) インドネシア国外で実習を実施する場合、大臣あるいは指名された政府職員からの許可⁹⁰を得なければならない。
- (2) 上記第1項に述べる許可を取得するため、実習遠泳者は、現行の法律・規定に基づきインドネシア法人格を有していなければならない。
- (3) 上記第1項と第2項に述べるインドネシア国外での実習許可取得手順に関する規定は、大臣決定書⁹¹により定める。

第26条⁹²

- (1) インドネシア国外での実習運営においては、下記の点に留意しなければならない。
 - a. インドネシア民族の尊厳と自尊心
 - b. より高い能力の習得

を与えられ、プログラムの最後において合格した場合には認定を受ける権利が含まれる。経営者の権利とは、実習生の業績・サービスにかかる権利、条件を満たす者を労働者である実習生として雇用する権利である。実習参加者の義務とは、実習契約に従い、実習プログラムの秩序に従い、会社の秩序に従うことである。また経営者の義務とは、実習生に対して日当ならびに、あるいは交通費を支給し、訓練設備を提供し、インストラクター、および労働安全衛生設備を用意することである。実習の期間は、実習プログラムの中で定められた能力基準を達成するために必要となる期間に基づき、バリエーションがある。

⁸⁶ 当該の会社の労働者としてのステータスによって、会社規則あるいは労働協約の中で定めた全ての事柄にかかる権利を持つものである。(注釈書)

⁸⁷ 認定は、一般的なプログラムについては、政府が組織した、ならびに、あるいは承認した認定機関によって行い、特殊なプログラムについては、当該の会社が実施する。(注釈書)

⁸⁸ 十分明確である。(注釈書)

⁸⁹ 十分明確である。(注釈書)

⁹⁰ 労働省規則 08/PER/MEN/V/2008 海外実習実施と許可に関する手続き。

⁹¹ 労働省規則 08/PER/MEN/V/2008 海外実習実施と許可に関する手続き。

⁹² 十分明確である。(注釈書)

c. 祈祷実施を含め、実習参加者の福祉と保護

- (2) インドネシア国外での実習実施において、その実施が上記第 1 項に述べる規定に反するものであった場合、大臣あるいは指名された政府職員は、当該の実習を中止することができる。

第 27 条

- (1) 大臣は、条件を満たす会社に対して、実習プログラムの実施を義務付けることができる。⁹³
- (2) 上記第 1 項に述べる条件の決定において、大臣は、会社、社会、および国家の利益を考慮しなければならない。⁹⁴

第 28 条⁹⁵

- (1) 職業訓練と実習について調整をとり、方針を決定するための提案や見解を与えるため、国家職業訓練調整機関を設立する。
- (2) 上記第 1 項に述べる職業訓練調整機関の設立、組織構成、および業務手順については、大統領決定書⁹⁶により定める。

第 29 条⁹⁷

- (1) 中央政府および、或いは地方自治体は、職業訓練と実習に対する指導を行う。
- (2) 職業訓練と実習に対する指導は、職業訓練運営の適性、質、および効率性と生産性の向上を目指すものである。
- (3) 上記第 2 項に述べる生産性の向上は、国家的生産性の実現を目指し、経済活動の生産性、就労意欲、技術および効率性を習慣付けることを通じて実施する。

第 30 条⁹⁸

- (1) 上記 29 条第 2 項に述べる生産性の向上のため、国家的な生産性に関する

⁹³ 十分明確である。(注釈書)

⁹⁴ 本項でいう会社の利益とは、溶接工、水中の専門家など、特定の能力における専門能力と技術を持つ労働力が確保できることを意味する。社会の利益とは、Kultur Jaringan による植物育成技術など、専門的な産業を利用する機会を社会に対して広げることを指す。国家の利益とは、外貨を節約するため、会社が現代的農業器具を製造する専門能力などの実習プログラムの実施が義務付けられることなどを指す。(注釈書)

⁹⁵ 十分明確である。(注釈書)

⁹⁶ 未発行

⁹⁷ 十分明確である。(注釈書)

⁹⁸ 十分明確である。(注釈書)

機関を設置する。

- (2) 上記第 1 項に述べる生産性に関する機関は、担当分野と地域を分けずに、生産性向上促進機関のネットワークとして組織する。
- (3) 上記第 1 項に述べる国家的な生産性に関する機関の設立、組織構成、業務手順については、大統領決定書⁹⁹により定める。

第六章 労働者の派遣

第 31 条 ¹⁰⁰

全ての労働者は、国内あるいは国外において、仕事を選び、獲得し、また転職し、適切な収入を得る同等の権利と機会を持つ。

第 32 条

- (1) 労働者の派遣は、開放的、自由、客観的、公正および無差別という理念に基づき実施する。¹⁰¹
- (2) 労働者の派遣は、人間としての尊厳、自尊心、基本的人権、および法的保護に留意し、専門能力、技術、才能、興味、および能力に基づき、適切な職業へ労働者を配置することを目指す。¹⁰²
- (3) 労働者の派遣は、就労機会の均等と、国家的あるいは地方のプログラム需要に応じた労働力供給に留意して実施する。¹⁰³

第 33 条¹⁰⁴

労働者の派遣は、下記に挙げる 2 種類がある。

a. 国内の労働者派遣

⁹⁹ 大統領規則 2005 年 50 号国家生産性機関に関する。

¹⁰⁰ 十分明確である。(注釈書) *National Productivity Institute*

¹⁰¹ 「開放的」とは、業務内容、賃金の金額、および労働時間などについての明確な情報を求職者に対して提供することを指す。このことは、労働者を保護し、労働者が派遣されて以降に問題が発生することを予防するために必要である。「自由」とは、求職者が業務内容を選択する自由と、雇用主が労働者を選択する自由により、求職者が仕事を受けることを強制されたり、雇用主がオファーされた労働者を受け入れることを強制されないようにすることをさす。「客観的」とは、雇用主が求職者に対して、その能力と必要とされる役職上の条件に基づき適切な業務を薦められること、および特定の当事者の利益の側につかず公共の利益に配慮しなければならないことを指す。「公平かつ平等」とは、労働者派遣が、人種、性別、肌の色、宗教、支持政党などではなく、労働者の能力に基づき実施されることを指す。(注釈書)

¹⁰² 十分明確である。(注釈書)

¹⁰³ 就労機会の均等は、全ての労働者に対して、その才能、興味、および能力に基づく仕事を得るための同等の機会を与えることにより、1つの国家的な労働市場としてのインドネシア共和国全域において取りまなければならない。また、就労機会の均等は、あらゆる地域と分野における労働需要を満たすことができるためにも取り組む必要がある。(注釈書)

¹⁰⁴ 十分明確である。(注釈書)

b. 外国への労働者派遣

第 34 条¹⁰⁵

上記 33 条 b に述べる外国への労働者派遣に関する規程は、法律によって定める。

106

第 35 条

- (1) 労働力を必要とする雇用主は、必要とする労働者を独自に雇用することもできるが、労働者派遣実施者を通じて雇用することもできる。¹⁰⁷
- (2) 上記 1 項に述べる労働者派遣実施者は、雇用時から労働者の派遣までの間、労働者を保護する義務を負う。¹⁰⁸
- (3) 上記 1 項に述べる雇用主は、労働者を働かせるに当たって、その精神的かつ肉体的な福祉、安全、健康を保護する義務を負う。¹⁰⁹

第 36 条¹¹⁰

- (1) 上記第 35 条第 1 項に述べるような実施者による労働者派遣は、労働者派遣サービスを提供することにより実施する。
- (2) 上記 1 項に述べる労働者派遣サービスは、下記に挙げる要素を含む一つの労働者派遣システムの中で調整的な性質を持つ。
 - a. 求職者
 - b. 仕事の募集
 - c. 労働市場の情報
 - d. 労働者派遣メカニズム
 - e. 労働者派遣機関
- (3) 上記第 2 項に述べる労働者派遣システムの構成要素として述べる事項は、労働者派遣の実現を目指し、個別に実施できる。

第 37 条

- (1) 上記第 35 条第 1 項に述べる労働者派遣の実施者は、下記の通りとする。
 - a. 労働分野での責任を負う政府機関¹¹¹

¹⁰⁵ 外国への労働者派遣に関する法律の制定前においては、外国における労働者派遣について定めた法律・規定の全てを適用する。(注釈書)

¹⁰⁶ 法律 2004 年 39 号 海外におけるインドネシア労働者保護ならびに派遣に関する。

¹⁰⁷ 雇用主とは、国内における雇用主を指す。(注釈書)

¹⁰⁸ 十分明確である。(注釈書)

¹⁰⁹ 十分明確である。(注釈書)

¹¹⁰ 十分明確である。(注釈書)

¹¹¹ 中央政府と地方自治体において労働分野での責任を負う政府機関については、現行

b. 法人格を持つ民間機関¹¹²

- (2) 上記第 1 項 b に述べる民間の労働者派遣機関が労働者派遣サービスを実施する場合、大臣あるいは指名された政府職員から書面による許可を得る義務を負う。¹¹³

第 38 条¹¹⁴

- (1) 上記第 37 条第 1 項 a に述べる通りの労働者派遣実施者は、労働者および労働者の雇用者から、直接的あるいは間接的に派遣費用の一部あるいは全部を徴収してはならない。
- (2) 上記 37 条第 1 項 b に述べる通りの民間の労働者派遣機関は、労働者の使用者および特定の職位と役職にある労働者からのみ、労働者派遣費用を徴収することができる。
- (3) 上記第 2 項に述べる職位と役職については、大臣決定書¹¹⁵ により定める。

第七章 就労機会の拡大

第 39 条¹¹⁶

- (1) 政府は、労使関係を締結する場合、あるいは締結しない場合での就労機会の拡大に取り組む責任を負う。
- (2) 政府と民間は協力して、労使関係を締結する場合、あるいは締結しない場合での就労機会の拡大に取り組む。
- (3) 中央政府および地方自治体による全ての分野の全ての政策は、労使関係を締結する場合、あるいは締結しない場合での就労機会の拡大の実現を目指す。
- (4) 銀行およびノンバンクの金融機関、および産業界は、就労機会の拡大あるいは創造を可能とするための社会的活動の全てに対して支援を行い、便宜を図る必要がある。

第 40 条¹¹⁷

- (1) 労使関係を締結しない場合の就労機会の拡大は、天然資源、人材、およ

の法律・規定に基づき定める。(注釈書)

¹¹² 十分明確である。(注釈書)

¹¹³ 十分明確である。(注釈書)

¹¹⁴ 十分明確である。(注釈書)

¹¹⁵ 労働省決定 KEP. 230 /MEN/2003 労働者派遣費用徴取を許される地位と職業について。

¹¹⁶ 十分明確である。(注釈書)

¹¹⁷ 十分明確である。(注釈書)

び適切な技術などの潜在能力を活用することにより、継続的な生産的活動を創造することを通じて実施する。

- (2) 上記第 1 項に述べる就労機会の拡大の実現は、独立した労働者の確立と育成、労働集約システムの導入、適切な技術の導入、および自主的な労働者の活用、およびその他就労機会の拡大の実現を支援しうる方法により実施する。

第 41 条¹¹⁸

- (1) 政府は就労機会の拡大と労働に関する政策を定める。
- (2) 政府と民間は共同で、上記第 1 項に述べる政策の実施を監視する。
- (3) 上記第 2 項に述べる任務の遂行において、政府側と民間側からの構成員による調整機関を設立することができる。
- (4) 上記第 39 条、第 40 条、および第 41 条第 3 項に述べる調整機関の設立、就労機会の拡張に関する規程は、その詳細を政府通達¹¹⁹により定める。

第八章 外国人労働者の雇用

第 42 条

- (1) 外国人労働者を雇用する雇用主の全ては、大臣或いは指名された政府職員から書面による許可を取得する義務を負う。¹²⁰
- (2) 個人である雇用主は、外国人労働者を雇用することはできない。¹²¹
- (3) 上記第 1 項に述べる許可の所持義務は、外交官、領事である職員として外国人労働者を雇用する外国の大使館・領事館に対しては適用しない。¹²²
- (4) 外国人労働者は、特定の役職における特定の期間での労使関係によってのみ、インドネシアで就労することができる。¹²³
- (5) 上記第 4 項に述べる特定の役職と特定の期間に関する規定は、大臣決定書¹²⁴により定める。¹²⁵
- (6) 上記第 4 項に述べる外国人労働者の任期が終了し、延長することができ

¹¹⁸ 就労機会の拡張のための取り組みは、複数の分野にまたがったものであることから、最大限に労働力を吸収することができる全ての分野において国家的方針を策定しなければならない。この国家的方針を円滑に実施するため、政府と国民は協力して、調整をとりつつ監督活動を行う。

¹¹⁹ 政府規則 2013 年 33 号就労機会の拡張に関する。

¹²⁰ ここでいう外国人労働者雇用許可取得の必要性は、外国人労働者の雇用が、インドネシア人労働者の最大限の活用において選択的に実施されることを目的とする。(注釈書)

¹²¹ 十分明確である。(注釈書)

¹²² 十分明確である。(注釈書)

¹²³ 十分明確である。(注釈書)

¹²⁴ 労働省規則 2012 年 40 号外国人労働者が占めてはいけない地位に関する。

¹²⁵ 十分明確である。(注釈書)

ない場合、別の外国人に代えることができる。¹²⁶

第 43 条

- (1) 外国人労働者の雇用主は、大臣あるいは指名された政府職員からの承認を受けた外国人労働者雇用計画書を所持していなければならない。¹²⁷
- (2) 上記第 1 項に述べる外国人労働者の雇用計画書には、少なくとも下記に挙げる項目を盛り込む。¹²⁸
 - a. 外国人労働者を雇用する理由
 - b. 当該の会社内の組織構成の中での外国人労働者の役職および、或いは立場
 - c. 外国人労働者の雇用期間
 - d. 雇用する外国人労働者の随行者としてのインドネシア人労働者の氏名
- (3) 上記第 1 項に述べる規定は、政府機関、国際機関、および外国の大使館・領事館に対しては適用しない。¹²⁹
- (4) 外国人労働者の雇用計画の承認手順に関する規定は、大臣決定書により定める。¹³⁰

第 44 条

- (1) 外国人労働者の雇用主は、現行の労働能力基準と役職に関する規定に従う義務を負う。¹³¹
- (2) 上記第 1 項に述べる労働能力基準と役職に関する規定は、大臣決定書¹³²により定める。¹³³

第 45 条

- (1) 外国人労働者の雇用主は、下記に挙げる義務を負う。
 - a. 外国人労働者からの技術移転と専門能力移転のため、雇用する外国人労働者に随行する労働者としてインドネシア人労働者を指名する。¹³⁴

¹²⁶ 十分明確である。(注釈書)

¹²⁷ 外国人労働者雇用計画(RPTK) は、就労許可 IKTA 取得のための条件となる。

¹²⁸ 十分明確である。(注釈書)

¹²⁹ 本条でいう国際機関とは、国際労働機関、世界保健機構、あるいはユニセフなどの国連の関連機関など、非営利目的の国際的機関を指す。(注釈書)

¹³⁰ 十分明確である。(注釈書)

¹³¹ 能力基準とは、特定の分野における知識、専門能力、技術、およびインドネシア文化への理解など、外国人労働者が持っていなければならない能力を指す。

¹³² 労働省規則 2015 年 16 号外国人従業員の手続き、ならびに労働省規則 2015 年 35 号 外国人従業員の使用手続きに関する 2015 年 16 号の修正。

¹³³ 十分明確である。(注釈書)

¹³⁴ 外国人労働者の随行者である労働者は、随行する外国人労働者の役職を自動的に引き継ぐものではない。この随行制度は、随行する労働者が能力を習得し、その機会がきた場合に

- b. 上記 a. に述べるインドネシア人労働者に対して、外国人労働者の役職の内容に応じた職業訓練および教育を実施する。¹³⁵
- (2) 上記第 1 項に述べる規定は、取締役および、或いはコミサリスの役職にある外国人労働者に対して適用しない。¹³⁶

第 46 条¹³⁷

- (1) 外国人労働者は、人事業務を担当する役職および、或いは特定の役職に就くことは禁じられる。
- (2) 上記第 1 項に述べる特定の役職については、大臣決定書¹³⁸により定める。

第 47 条

- (1) 雇用主は、雇用する外国人労働者にかかる補償金を支払う義務を負う。¹³⁹
- (2) 上記第 1 項に述べる補償金の支払い義務は、政府機関、外国の大使館・領事館、国際機関、社会団体、宗教団体、および教育機関における特定の役職については、適用しない。¹⁴⁰
- (3) 上記第 2 項に述べる教育機関における特定の役職に関する規定は、大臣決定書¹⁴¹により定めるものとする。¹⁴²
- (4) 補償金の金額とその用途に関する規定は、政府通達により定めるものとする。¹⁴³

第 48 条¹⁴⁴

外国人労働者を雇用する雇用主は、労使関係が終了した後、外国人労働者を出身国に帰国させる義務を負う。

随行する外国人労働者の役職を引き継ぐことができることを期待できるよう、技術移転および専門能力移転の面に、より重点を置くものである。(注釈書)

¹³⁵ 雇用主による職業訓練と教育は、国内で、あるいは外国へインドネシア人労働者を派遣して実施することができる。(注釈書)

¹³⁶ 十分明確である。(注釈書)

¹³⁷ 十分明確である。(注釈書)

¹³⁸ 労働省規則 2012 年 40 号外国人労働者が占めてはいけない地位に関する。

¹³⁹ ここでいう支払い義務は、インドネシアの人材の質の向上のための取り組み支援することを目的とする。(注釈書)

¹⁴⁰ 十分明確である。(注釈書)

¹⁴¹ 労働省決定 KEP. 223 /MEN/2003 補償金支払い義務が免除となる教育機関の役職について。

¹⁴² 十分明確である。(注釈書)

¹⁴³ 十分明確である。(注釈書)

¹⁴⁴ 十分明確である。(注釈書)

第 49 条¹⁴⁵

外国人労働者の雇用手順、随行労働者の教育、訓練実施に関する規定は、大統領決定書¹⁴⁶によって定める。

第九章 労使関係

第 50 条¹⁴⁷

労使関係は、経営者と労働者の間に雇用契約が締結されることにより発生する。

第 51 条

- (1) 雇用契約は書面あるいは口頭により作成される。¹⁴⁸
- (2) 書面での作成が条件づけられる雇用契約については、現行の法律・規定に基づき作成する。¹⁴⁹

第 52 条

- (1) 雇用契約は、下記に挙げる項目に基づき作成される。
 - a. 労使双方の合意¹⁵⁰
 - b. 法律行為を行う能力¹⁵¹
 - c. 約束された仕事があること¹⁵²、および
 - d. 約束された仕事が公序良俗、社会道徳、および現行の法律・規定に反するものではないこと。¹⁵³
- (2) 労使間で作成された雇用契約が、上記 1 項 a あるいは b の規定に反している場合、当該契約を破棄することができる。¹⁵⁴
- (3) 労使間で作成された雇用契約が、上記第 1 項 c あるいは d の規定に違反している場合、当該契約は法的に無効とされる。¹⁵⁵

¹⁴⁵ 十分明確である。(注釈書)

¹⁴⁶ 大統領規則 2014 年 72 号外国人労働者の利用手続きならびに随行労働者の教育、訓練実施に関する。

¹⁴⁷ 十分明確である。(注釈書)

¹⁴⁸ 基本的に雇用契約は書面により締結するものとするが、さまざまな社会の状況を考慮し、口頭による雇用契約の可能性も残した。(注釈書)

¹⁴⁹ 書面による雇用契約に記載した条件は、現行の法律・規定に従わなければならない、期間を定めた雇用契約、地域・業務間契約、国家・業務間契約、および海上業務契約を含む。(注釈書)

¹⁵⁰ 十分明確である。(注釈書)

¹⁵¹ ここでいう能力とは、法律に基づき契約を締結する能力をもつ当事者のことを指す。子供である労働者に関する契約の署名者は父母あるいは後見人である。(注釈書)

¹⁵² 十分明確である。(注釈書)

¹⁵³ 十分明確である。(注釈書)

¹⁵⁴ 十分明確である。(注釈書)

¹⁵⁵ 十分明確である。(注釈書)

第 53 条¹⁵⁶

雇用契約の作成実施にかかる費用とその他の全ての事項については、経営者が責任を負う。

第 54 条

- (1) 雇用契約書には少なくとも下記に挙げる事項を盛り込む。¹⁵⁷
 - a. 会社名、所在地、および事業内容
 - b. 労働者の氏名、性別、年齢、および住所
 - c. 役職および仕事の内容
 - d. 勤務地
 - e. 賃金の金額および支給方法
 - f. 経営者と労働者の権利と義務について盛り込んだ各種労働条件
 - g. 雇用契約の有効期間、発効日
 - h. 雇用契約の作成された場所、日付、および
 - i. 雇用契約の当事者双方の署名
- (2) 上記第 1 項 e と f に述べる雇用契約に関する規定は、会社規則、労働協約、および現行の法律・規定に反するものであってはならない。¹⁵⁸
- (3) 上記第 1 項に述べる雇用契約は、同等の法的効力を持つものをすくなくとも 2 部作成し、労働者と経営者がそれぞれ一部ずつ保管する。¹⁵⁹

第 55 条¹⁶⁰

雇用契約は、当事者双方の承認があった場合を除き、取り消したり、および、あるいは変更することはできない。

第 56 条¹⁶¹

- (1) 雇用契約は、期間を定めて、あるいは期間を定めずに作成する。
- (2) 上記第 1 項に述べる期間を定めた雇用契約は、下記に基づくものとする。
 - a. 契約期間 あるいは
 - b. ある特定の業務の終了

¹⁵⁶ 十分明確である。(注釈書)

¹⁵⁷ 十分明確である。(注釈書)

¹⁵⁸ 本項において、「。。に反してはならない」とは、社内において会社規則あるいは労働協約が策定されている場合、雇用契約の内容は、質的にも量的にも、当該の会社規則あるいは労働協約の規定の基準を下回ってはならないことを指す。(注釈書)

¹⁵⁹ 十分明確である。(注釈書)

¹⁶⁰ 十分明確である。(注釈書)

¹⁶¹ 十分明確である。(注釈書)

第 57 条¹⁶²

- (1) 期間を定めた雇用契約は書面により作成し、インドネシア語で、アルファベットを用いて作成する。
- (2) 上記第 1 項に述べる規定に反して、口頭で作成された期間を定めた雇用契約は、期間を定めない雇用契約として認める。
- (3) 雇用契約がインドネシア語と外国語で作成され、後日、二つの言語の間に解釈の相違が生じた場合は、インドネシア語で作成された規定を有効とする。

第 58 条¹⁶³

- (1) 期間を定めた雇用契約において、試用期間を設けることを条件付けることはできない。
- (2) 上記第 1 項の述べる雇用契約の中で、試用期間が条件付けられている場合、当該の試用期間の条件は、法に基づき無効となる。

第 59 条

- (1) 期間を定めた雇用契約は、特定の種類と性質の仕事について、あるいは業務活動が特定の期間中に終了するものについてのみ、作成することができる。¹⁶⁴即ち、
 - a. 1 回で終了する、あるいは暫定的な業務であること
 - b. 完了までの期間が比較的短期間、かつ 3 年以下であると思われる業務であること
 - c. 季節的な業務であること、あるいは
 - d. 新製品、新規の活動、あるいは試験段階あるいは開発段階にある補足的な製品に関する業務であること
- (2) 期間を定めた雇用契約は固定的な性格を持つ仕事に関して作成することはできない。¹⁶⁵

¹⁶² 十分明確である。(注釈書)

¹⁶³ 十分明確である。(注釈書)

¹⁶⁴ 本項でいう雇用契約は、労働分野における責任を負う機関において登録する。(注釈書)

¹⁶⁵ 本項でいう固定的な業務とは、継続的で、中断しない、期間を限定しない業務で、かつ社内における生産工程の一部をなすもので、季節的な業務ではないものを指す。季節的な業務ではない仕事とは、天候あるいは特定の状況に左右されない仕事である。継続的、中断しない、期間を限定しない業務で、かつ社内における生産工程の一部をなす業務であるが、天候に左右される、あるいは特定の状況の中で必要とされる業務である場合、当該の業務は固定的な業務ではなく季節的な業務であり、期間を定めた雇用契約の対象とすることができる。(注釈書)

- (3) 期間を定めた雇用契約は、延長あるいは更新することができる。¹⁶⁶
- (4) 特定の期間に基づく期間を定めた雇用契約の期間は、最高で 2 年間までとし、その後、1 回のみ 1 年間の期間について延長することができる。¹⁶⁷
- (5) この期間を定めた雇用契約の延長を希望する雇用主は、期間を定めた雇用契約が終了する 7 日前までに、その旨を書面により当該の労働者に対して通知するものとする。¹⁶⁸
- (6) 期間を定めた雇用契約の更新は、前回の期間を定めた雇用契約の終了から 30 日間以上の猶予期間を経過した後にのみ実施することができ、この期間を定めた雇用契約の更新は、その有効期間を 2 年までとし、1 回のみ実施することができる。¹⁶⁹
- (7) 上記第 1 項、第 2 項、第 4 項、第 5 項および第 6 項の規定を満たさない期間を定めた雇用契約は、法律により¹⁷⁰期間を定めない雇用契約となる。¹⁷¹
- (8) 本条において定められていない事項については、その詳細を大臣決定書¹⁷²により定めるものとする。¹⁷³

第 60 条

- (1) 期間を定めない雇用契約は、最高で 3 か月間の試用期間を条件付けることができる。¹⁷⁴
- (2) 上記第 1 項に述べる試用期間中において、経営者は現行の最低賃金を下回る金額の賃金を支払ってはならない。¹⁷⁵

¹⁶⁶ 十分明確である。(注釈書)

¹⁶⁷ 十分明確である。(注釈書)

¹⁶⁸ 十分明確である。(注釈書)

¹⁶⁹ 十分明確である。(注釈書)

¹⁷⁰ 憲法裁判所により「法律により」の詳細が定められ、労働省からの調査官が調査結果正社員にすべきという NOTE を経営者および要求する労働者に提出するが、労働者はこれを持って地方裁判所で証書化してもらうことによって自動的に正社員化を可能とすることにした。ただし、条件としては 1. 二者間協議で合意に至っていないこと、2. 労働省の調査員による判断がなされること。(2015 年 11 月 14 日付憲法裁判所判決 No7/PUU/XII/2014)

¹⁷¹ 十分明確である。(注釈書)

¹⁷² 労働省決定KEP.100/MEN/VI/2004 有期雇用契約の実施の表記に関する。

¹⁷³ 十分明確である。(注釈書)

¹⁷⁴ 試用期間の条件については、雇用契約中に明記しなければならない。雇用契約が口頭で締結されている場合、試用期間にかかわる条件については、労働者に対して通知し、採用書の中に記載しなければならない。雇用契約あるいは採用書の中に明記されていない場合、試用期間に関する条件はないものとみなす。(注釈書)

¹⁷⁵ 十分明確である。(注釈書)

第 61 条

- (1) 下記に挙げる事態において、雇用契約は終了する。
 - a. 労働者が死亡した場合¹⁷⁶
 - b. 雇用契約期間が終了した場合¹⁷⁷
 - c. 恒久的法的効力を持つ裁判所の判決あるいは産業関係紛争調停機関からの決定が下された場合¹⁷⁸ あるいは
 - d. 雇用契約、会社規則、あるいは労働協約の中に記載される、労使関係の終了の理由となりうる特定の事態あるいは状態が発生した場合¹⁷⁹
- (2) 雇用契約は、雇用主が死亡した場合、あるいは売却、遺産相続、贈与などに起因する会社の権利の移転を理由として終了することはない。¹⁸⁰
- (3) 会社の譲渡が発生した場合、労働者の権利については、新しい会社が責任を負うものとなるが、労働者の権利を侵すものではない譲渡契約書中に別途規定がある場合はこの限りではない。¹⁸¹
- (4) 個人である雇用主が死亡した場合には、経営者の遺産相続人が労働者との間で協議を行った上で雇用契約を終了することができる。¹⁸²
- (5) 労働者が死亡した場合、労働者の遺産相続人または現行の法律・規定に基づく労働者の権利、あるいは雇用契約、会社規則、または労働協約中に定められている権利を引き継ぐことができる。¹⁸³

第 62 条¹⁸⁴

労使のどちらか一方が期間を定めた雇用契約の契約期間が終了する前に、労使関係を終了する場合、あるいは上記第 61 条第 1 項に述べる規定を理由とせず、労使関係を終了する場合、労使関係を終了させる側は、雇用契約期間が終了するまでの労働者の賃金分の損害賠償金を当事者のもう一方に対して支払う義務を負う。

¹⁷⁶ 十分明確である。(注釈書)

¹⁷⁷ 十分明確である。(注釈書)

¹⁷⁸ 十分明確である。(注釈書)

¹⁷⁹ 特定の事態あるいは状態とは、自然災害、暴動、あるいは安全障害などを指す。(注釈書)

¹⁸⁰ 十分明確である。(注釈書)

¹⁸¹ 十分明確である。(注釈書)

¹⁸² 十分明確である。(注釈書)

¹⁸³ 現行の法律・規定に基づく権利あるいは雇用契約、会社規則、あるいは労働協約中で定められた権利とは、当該の労働者に与えられなければならない、より有利な権利を指す。(注釈書)

¹⁸⁴ 十分明確である。(注釈書)

第 63 条¹⁸⁵

- (1) 期間を定めない雇用契約が口頭で交わされた場合、経営者は当該の労働者に対して任命書を作成しなければならない。
- (2) 上記第 1 項に述べる任命書には、すくなくとも下記に挙げる事項を記載する。
 - a. 労働者の氏名と住所
 - b. 就労開始日
 - c. 業務内容 および
 - d. 賃金の金額

第 64 条¹⁸⁶

会社は書面により作成する請負契約書、あるいは労働者派遣サービスより、他の会社へ業務の一部を委託することができる。

第 65 条¹⁸⁷

- (1) 他の会社への業務の一部の委託は、書面により作成する業務請負契約書により実施する。
- (2) 上記第 1 項に述べる通り他の会社へ委託できる業務は、下記に挙げる条件を満たしていなければならない。
 - a. 主要な活動とは分けて行われるものであること
 - b. 雇用主から直接的あるいは間接的な指示によって実行されるものであること
 - c. 全体的に会社を補佐する活動であること
 - d. 直接的に生産工程を妨げないものであること
- (3) 上記第 1 項に述べる他の会社は、法人格を所持していなければならない。
- (4) 上記第 2 項に述べる他の会社における労働者に対する保護および労働条件は、少なくとも派遣会社である会社における労働者保護と労働条件と同等であるか、あるいは現行の法律・規定に基づく。
- (5) 上記第 2 項に述べる条件の変更および、あるいは追加に関する詳細は、大臣決定書¹⁸⁸により定める。
- (6) 上記第 1 項に述べる業務遂行における労使関係については、他の会社¹⁸⁹と、

¹⁸⁵ 十分明確である。(注釈書)

¹⁸⁶ 十分明確である。(注釈書)

¹⁸⁷ 十分明確である。(注釈書)

¹⁸⁸ 労働省規則 2012 年 19 号業務を他の会社への下請け契約に必要な事項について。

¹⁸⁹ 「ほかの会社」とはアウトソーシング会社の意味。

雇用される労働者の間の書面による雇用契約の中で定める。

- (7) 上記第 6 項に述べる労使関係は、上記第 59 条に述べる条件を満たす場合には、期間を定めない雇用契約あるいは期間を定めた雇用契約¹⁹⁰に基づくことができる。
- (8) 上記第 2 項と第 3 項に述べる規定が満たされない場合、請負会社と労働者の間の労使関係は、使用する会社と労働者の労使関係に法的に¹⁹¹、変更されるものとする。
- (9) 上記第 8 項に述べる通りに使用する会社へ労使関係が移転された場合、労働者と使用する会社の労使関係は、上記第 7 項に述べる労使関係に合致するものとする。

第 66 条

- (1) 労働者派遣サービス会社の労働者を雇用主は、会社の主要活動、あるいは生産工程に直接関係のある業務について使用することはできないものとするが、補足的な業務、あるいは生産工程に直接関係のない業務については、この限りではない。¹⁹²
- (2) 補足的な業務、あるいは生産工程に直接関係ない業務に関する労働者派遣サービスの提供者は、下記に挙げる条件を満たさなければならない。
 - a. 労働者と労働者派遣サービス提供者である会社との間で雇用契約を締結していること¹⁹³
 - b. 上記 a に述べる労使関係の中で有効とされる雇用契約は、第 59 条に述べる条件を満たす期間を定めた雇用契約、および、あるいは労使双方が署名して、書面によって作成された期間を定めない雇用契約とす

¹⁹⁰ 労働者派遣サービス提供者は労働者を無期雇用でも有期雇用でも雇用できるが、有期雇用の場合、契約途中で雇用関係を終了することができないとの趣旨の裁定（憲法法院裁定 2012 年 1 月 17 日付 No. 27/PUU-IX/2011）

¹⁹¹ 憲法裁判所により「法律により」の詳細が定められ、労働省からの調査官が調査結果正社員にすべきという NOTE を経営者および要求する労働者に提出するが、労働者はこれを持って地方裁判所で証書化してもらうことによって自動的に正社員化を可能とすることにした。ただし、条件としては 1. 二者間協議で合意に至っていないこと、2. 労働省の調査員による判断がなされること。（2015 年 11 月 14 日付憲法裁判所判決 No7/PUU/XII/2014）

¹⁹² 主要な事業活動に関する業務、あるいは生産工程に直接関係する活動について、経営者は、期間を定めた雇用契約ならびに、あるいは期間を定めない雇用契約によってのみ労働者を雇用することが認められる。付随的サービス活動あるいは生産工程に直接関係ない活動とは、会社の主要な業務以外の関係する活動を指す。このような活動は、清掃サービス事業（クリーニングサービス）、労働者に対する食事提供事業（ケータリング）、警備担当者事業（セキュリティ）、石油ガス事業における付随サービス事業、および労働者の交通機関提供サービスなどを指す。（注釈書）

¹⁹³ 十分明確である。（注釈書）

- る。¹⁹⁴
- c. 賃金保護と福祉、各種労働条件、および発生した紛争については、労働者派遣サービス提供会社が責任を負う¹⁹⁵、および
 - d. 労働者派遣サービス利用会社と、労働者派遣サービス提供会社活動の間の契約は書面により作成し、本法律に基づく条項を盛り込まなければならない。¹⁹⁶
- (3) 労働者派遣サービス提供者は、法人格を持つ事業体であり、労働分野における責任を負う機関からの許可を所持する。¹⁹⁷
- (4) 上記第1項、第2項の a と b と d、および第3項に述べる規定が満たされない場合、法律に基づき¹⁹⁸、労働者と労働者派遣サービス会社との労使関係は、労働者と使用する会社との労使関係となる。¹⁹⁹

第十章 保護、賃金、および福祉

第1部 保護

その1 身体障害者

第67条

- (1) 身体障害者である労働者を雇用する経営者は、身体障害者の種類と程度に応じた保護を与える義務を負う。²⁰⁰
- (2) 上記第1項に述べる保護は、現行の法律・規定に基づき実施する。²⁰¹

その2 子供

¹⁹⁴ 十分明確である。(注釈書) 労働者派遣サービス提供者は労働者を無期雇用でも有期雇用でも雇用できるが、有期雇用の場合、契約途中で雇用関係を終了することができないとの趣旨の裁定(憲法裁判所 2012年1月17日付 No. 27/PUU-IX/2011)

¹⁹⁵ 労働者と労働者派遣サービス提供者の間における賃金および福祉に関する保護、労働条件、および紛争解決については、現行の法律・規定に基づかなければならない。労働者派遣サービス提供者である会社で就労する労働者は、労働者派遣サービス提供会社との間の賃金と福祉に関する保護、労働条件、および紛争解決などについて、雇用契約、会社規則、あるいは労働協約に基づく(同等の)権利を得る。(注釈書)

¹⁹⁶ 十分明確である。(注釈書)

¹⁹⁷ 十分明確である。(注釈書)

¹⁹⁸ 憲法裁判所により「法律により」の詳細が定められ、労働省からの調査官が調査結果正社員にすべきという NOTE を経営者および要求する労働者に提出するが、労働者はこれを持って地方裁判所で証書化してもらうことによって自動的に正社員化を可能とすることにした。ただし、条件としては 1. 二者間協議で合意に至っていないこと、2. 労働省の調査員による判断がなされること。(2015年11月14日付憲法裁判所判決 No7/PUU/XII/2014)

¹⁹⁹ 十分明確である。(注釈書)

²⁰⁰ 本項の中の保護とは、身体障害の種類と程度に応じた交通機関の提供、作業道具や保護具の提供などを指す。(注釈書)

²⁰¹ 十分明確である。(注釈書)

第 68 条²⁰²

経営者は子供を雇用してはならない。

第 69 条²⁰³

- (1) 第 68 条の規定は、13 歳から 15 歳までの子供について、身体的、精神的、かつ社会的な発育と健康を妨げない範囲の軽度の労働を行う場合には適用外とすることができる。
- (2) 上記第 1 項に述べる軽度の労働について子供を労働させる経営者は、下記に挙げる条件を満たさなければならない。
 - a. 両親あるいは後見人からの書面による許可
 - b. 経営者と両親あるいは後見人の間の雇用契約
 - c. 労働時間は最長で 3 時間とすること
 - d. 労働時間は昼とし、学校の時間にかからないこと
 - e. 労働の安全・衛生
 - f. 明確な労使関係があること、および
 - g. 現行の規定に基づき賃金を受け取ること。
- (3) 上記第 2 項 a、b、f、g に述べる規定は、家族経営に事業において働く子供については適用しない。

第 70 条²⁰⁴

- (1) 子供は、権限を持つ政府職員が承認する教育または訓練カリキュラムの一環として、仕事場において仕事を行うことができる。
- (2) 上記第 1 項における子供とは、最年少で 14 歳とする。
- (3) 上記第 1 項に述べる仕事は、下記に挙げる条件を満たして実施することができる。
 - a. 仕事のやり方について明確な指示を与え、かつ仕事の実施における指導や監督が与えられること、および
 - b. 労働の安全と衛生が守られること。

第 71 条

- (1) 子供はその能力と興味の開発育成のために仕事を行うことができる。²⁰⁵
- (2) 上記第 1 項に述べる通り子供に仕事を行わせる経営者は、下記に挙げる条

²⁰² 十分明確である。(注釈書)

²⁰³ 十分明確である。(注釈書)

²⁰⁴ 十分明確である。(注釈書)

²⁰⁵ 本項の規定は、通常、この年齢において現れる子供の興味と才能の発達が妨げられることがないよう、子供を保護することを目的とする。

件を満たさなければならない。²⁰⁶

- a. 父母あるいは後見人が直接監督する。
 - b. 労働時間は、1日に3時間までとする、および
 - c. 労働環境と労働状況が、身体的、精神的、社会的育成および学校にいく時間を妨げないこと
- (3) 上記第1項と第2項に述べる、能力と興味の育成のために就労する子供に関する規定の詳細は、大臣決定書²⁰⁷により定めるものとする。²⁰⁸

第72条²⁰⁹

子供が成人労働者と一緒に働いている場合、子供の仕事場は成人労働者の仕事場と分けなければならない。

第73条²¹⁰

子供は、仕事場にいる場合には働いているものとみなすが、他に証明できる場合はこの限りではない。

第74条²¹¹

- (1) 過酷な仕事に子供を働かせたり、関与させてはならない。
- (2) 上記第1項に述べる過酷な仕事とは、下記の通りとする。
 - a. 奴隷制、またはそれと同様の仕事の全て
 - b. 売春、ポルノ製品、ポルノ興行、あるいは賭博のために子供を利用し、提供し、斡旋する全ての仕事
 - c. アルコール飲料、麻薬、抗精神剤、その他の依存症の強い医薬品の製造と売買のために子供を利用し、提供し、関与させている仕事のすべて、および、あるいは、
 - d. 子供の健康、安全、あるいは道徳を脅かす仕事の全て
- (3) 上記第2項dに述べる子供の健康、安全、あるいは道徳を脅かす仕事の種類については、大臣決定書²¹²により定める。

²⁰⁶ 十分明確である。(注釈書)

²⁰⁷ 労働省決定 KEP.115/MEN/VIII/2004 能力と興味の育成のために働く子供に対する保護について。

²⁰⁸ 十分明確である。(注釈書)

²⁰⁹ 十分明確である。(注釈書)

²¹⁰ 十分明確である。(注釈書)

²¹¹ 十分明確である。(注釈書)

²¹² 労働省決定 KEP.235/MEN/2003 子供の健康、安全ならびに道徳に害のある仕事に関する。

第 75 条

- (1) 政府は労使関係を締結しないで労働する子供の数を削減する努力をする義務を負う。²¹³
- (2) 上記第 1 項に述べる取り組みについては、政府通達により定める。²¹⁴

その 3 女性

第 76 条

- (1) 18 歳未満の女性労働者は、23 時から 7 時までの時間帯において就労してはならない。²¹⁵
- (2) 雇用主は 23 時から 7 時までの時間帯において、医師の診断書に基づき、胎児の健康と安全に害があるとされた妊娠中の女性労働者を就労させてはならない。²¹⁶
- (3) 女性労働者を 23 時から 7 時までの時間帯において雇用する経営者は、下記に挙げる事項が義務付けられる。²¹⁷
 - a. 栄養価の高い食事と飲み物を与えること
 - b. 仕事場にいる間、道徳と安全を維持すること。
- (4) 23 時から 5 時までの時間帯に出退勤する女性労働者に対して、経営者は出退勤用の送迎車両を用意しなければならない。²¹⁸
- (5) 上記第 3 項と第 4 項の規定の詳細については、大臣決定書²¹⁹により定める。²²⁰

その 4 労働時間

第 77 条

- (1) 全ての経営者は、労働時間規定に従わなくてはならない。²²¹
- (2) 上記第 1 項に述べる労働時間は下記の通りとする。²²²

²¹³ ここでいう労使関係を締結しない子供の就労の予防は、労使関係を締結せずに働く子供をなくす、あるいは少なくすることを目的とする。この取り組みは、計画的、融合的、かつ関係機関との調整を取りつつ実施しなければならない。労使関係を締結せずに就労する子供とは、靴磨き、新聞売りなどの子供を指す。(注釈書)

²¹⁴ 十分明確である。(注釈書) 政府通達未発行。

²¹⁵ 本項の規定にかかる違反について責任を負うのは経営者である。本項でいう女性労働者が 23 時から 7 時の時間帯において雇用された場合、この違反行為について責任を負うのは経営者である。(注釈書)

²¹⁶ 十分明確である。(注釈書)

²¹⁷ 十分明確である。(注釈書)

²¹⁸ 十分明確である。(注釈書)

²¹⁹ 労働省決定 KEP.224/MEN/2003 午後 11 時から午前 7 時まで女性を雇う経営者の義務。

²²⁰ 十分明確である。(注釈書)

²²¹ 十分明確である。(注釈書)

- a. 1日につき7時間、1週間につき40時間、および1週間の稼働日を6日とする。
 - b. 1日につき8時間、1週間につき40時間、および1週間の稼働日を7日とする。
- (3) 上記第2項に述べる労働時間規定は特定の事業分野・事業内容に対しては適用しない。
- (4) 上記第3項に述べる特定の事業分野・事業内容における労働時間規定は、大臣決定書により定める。²²³

第78条

- (1) 上記77条第2項に述べる労働時間を超えて労働者を労働させる経営者は、下記に挙げる条件を満たさなければならない。²²⁴
- a. 当該労働者から合意を得ていること
 - b. 残業時間は、1日につき最長3時間、および1週間につき14時間までのみ実施することができる。
- (2) 上記第1項に述べる規定労働時間を超えて労働者を働かせる経営者は、残業手当を支給する義務を負う。²²⁵
- (3) 上記第1項bに述べる残業時間規定は、特定の事業分野あるいは事業内容に対しては適用しない。²²⁶
- (4) 上記第2項と第3項に述べる残業手当と残業時間に関する規定は大臣決定書²²⁷により定める。²²⁸

第79条

- (1) 経営者は労働者に対して、休憩および休暇を与えなければならない。²²⁹
- (2) 上記第1項に述べる休憩および休暇は、下記に挙げるものを含む。

²²² 十分明確である。(注釈書)

²²³ 十分明確である。(注釈書) 労働省決定 PER-15/MEN/VII/2005、特定事業地域における鉱山業一般の労働時間と休憩時間に関する；労働省決定 PER-11/MEN/VII/2010 特定事業区域における漁業に関する労働時間と休憩時間に関する；ならびに労働省決定 KEP-234/MEN/2003、特定事業地域におけるエネルギー・鉱業に関する労働時間と休憩時間。

²²⁴ 労働時間を超えての労働は、労働者が十分な休憩を取り、労働意欲を回復できるよう、出来る限りにおいて回避しなければならない。しかし、特定の事態において直ちに完了させなければならない緊急の、かつ回避不可能な需要がある場合、労働者は労働時間を超えて労働しなければならない。(注釈書)

²²⁵ 十分明確である。(注釈書)

²²⁶ 十分明確である。(注釈書)

²²⁷ 労働省決定 Kep-102/Men/VI/2004 残業時間ならびに残業代支払いに関する。

²²⁸ 十分明確である。(注釈書)

²²⁹ 十分明確である。(注釈書)

- a. 労働時間の中の休憩で、継続して 4 時間労働した後に少なくとも 30 分間とるものとし、この休憩時間は労働時間には数えないものとする。
230
 - b. 週休日として、1 週間に 6 稼働日で週休日 1 日とする場合と、5 稼働日で週休日 2 日とする場合²³¹
 - c. 年次休暇として、労働者が継続して 12 か月就労した後に、少なくとも 12 稼働日²³²、および
 - d. 同一の会社内における勤続期間が継続して 6 年間に達した労働者に対して、少なくとも 2 か月間の長期休暇として、勤続 7 年目と 8 年目にそれぞれ 1 か月ずつ実施するもので、当該の労働者は、この 2 年間において年次休暇を取得する権利は与えられないが、勤続年数が 6 年間に達することに本規定が適用されるものとする。²³³
- (3) 上記第 2 項 c に述べる年次休暇の実施は、雇用契約、会社規則、労働協約の中で定めるものとする。²³⁴
 - (4) 上記第 2 項 d に述べる長期休暇取得権は、特定の会社において就労している労働者に対してのみ適用する。²³⁵
 - (5) 上記第 4 項に述べる特定の会社については、大臣決定書²³⁶により定める。
237

第 80 条

経営者は、信仰する宗教に義務付けられた祈祷を行う労働者に対して、十分な機会を与える義務を負う。²³⁸

第 81 条²³⁹

- (1) 生理期間中に痛みを感じ、経営者に報告した女性労働者は、生理の 1 日目と 2 日目において労働義務が免除される。

²³⁰ 十分明確である。(注釈書)

²³¹ 十分明確である。(注釈書)

²³² 十分明確である。(注釈書)

²³³ 長期休暇中の労働者に対しては、8 年目の年次休暇取得権の代わりとして、二分の一か月分の賃金を支給し、本法律の基準を超えた長期休暇規定を適用している会社においては、既存の規定を変更してはならない。(注釈書)

²³⁴ 十分明確である。(注釈書)

²³⁵ 十分明確である。(注釈書)

²³⁶ 労働省決定 KEP.51/MEN/IV/2004 特定企業における長期休暇に関する。

²³⁷ 十分明確である。(注釈書)

²³⁸ 十分な機会とは、会社の状況と能力に応じて労働者がきちんと礼拝を実施できるような場所を提供することを指す。(注釈書)

²³⁹ 十分明確である。(注釈書)

- (2) 上記第 1 項に述べる規定の実施については、雇用契約、会社規則、あるいは労働協約の中で定める。

第 82 条

- (1) 女性労働者は、産婦人科医あるいは助産婦の診断に基づく出産前 1.5 か月間と出産後 1.5 か月間の休暇を取得する権利を持つ。²⁴⁰
- (2) 流産した女性労働者は、1.5 か月間、あるいは産婦人科医あるいは助産婦からの診断書に基づき休暇を取得する権利を持つ。²⁴¹

第 83 条²⁴²

子供に授乳している女性労働者に対しては、労働時間中に授乳するための十分な時間を与えなければならない。

第 84 条²⁴³

上記第 79 条第 2 項 b、c と d、第 80 条、および第 82 条に述べる休憩・休暇を取得する権利を行使する労働者の全ては、賃金の全額を受け取る権利を持つ。

第 85 条

- (1) 労働者は国民の休日においては労働義務がない。²⁴⁴
- (2) 経営者は、遂行しなければならない種類と性質の業務がある場合、あるいは継続的に実施する業務がある場合、あるいはその他の事態において、労働者と経営者の間の合意に基づいて国民の休日に労働者を働かせることができる。²⁴⁵
- (3) 上記第 2 項に述べる通り国民の休日に労働者を就労させる雇用主は、残業手当を支払う義務を負う。²⁴⁶
- (4) 上記第 2 項に述べる仕事の種類と性質に関する規定は、大臣決定書²⁴⁷によ

²⁴⁰ 休暇の期間は、出産前および出産後について、産科医あるいは診療所からの診断書に基づき、延長することができる。(注釈書)

²⁴¹ 十分明確である。(注釈書)

²⁴² 本条でいう十分な時間とは、会社規則あるいは労働協約の中で定めた、会社の状況と能力に応じた場所の提供について配慮した、授乳のために女性労働者に対して与えられる時間の長さを指す。(注釈書)

²⁴³ 十分明確である。(注釈書)

²⁴⁴ 十分明確である。(注釈書)

²⁴⁵ 本項の規定は、一般の利益と福祉を提供することを目的とする。その他、業務上の性質および種類により不可能である場合には、当該業務は中止する。

²⁴⁶ 十分明確である。(注釈書)

²⁴⁷ 労働省決定 KEP. 233 /MEN/2003 連続して働かせる仕事の種類と性質について。

り定める。²⁴⁸

その5 労働の安全・衛生

第86条

- (1) 全ての労働者は下記に挙げる事項について保護を受ける権利を持つ。²⁴⁹
 - a. 労働の安全・衛生
 - b. 道徳と品位および
 - c. 宗教的価値および人間的尊厳と自尊心にふさわしい取扱い
- (2) 最大限の労働生産性を実現するための労働者の安全保護のため、労働の安全・衛生対策を講じる。²⁵⁰
- (3) 上記第1項と第2項に述べる保護は、現行の法律・規定に基づき実施する。²⁵¹

第87条

- (1) 全ての会社は、会社の経営システムに統合された労働安全衛生マネジメントシステムを導入する義務を負う。²⁵²
- (2) 上記第1項に述べる労働安全衛生マネジメントシステムの導入に関する規定は、政府通達により定める。²⁵³

第2部 賃金

第88条

- (1) 全ての労働者は、人間として適切な生活需要を満たす収入を得る権利を持つ。²⁵⁴
- (2) 上記第1項に述べる人間として適切な生活需要を満たす収入を実現する

²⁴⁸ 十分明確である。(注釈書)

²⁴⁹ 十分明確である。(注釈書)

²⁵⁰ 労働の安全・衛生のための取り組みは、労働の結果としての災害と疾病を予防し、仕事場における危険を管理し、衛生、医療、およびリハビリに関する普及活動を行うという方法により、労働者の安全を確保し、衛生の程度を向上させることを目的とする。(注釈書)

²⁵¹ 十分明確である。(注釈書)

²⁵² 労働安全衛生マネジメントシステムとは、安全、効率的、かつ生産的な仕事場を創造するための業務活動と関係するリスク管理の中で、労働安全衛生にかかる方針を発展、導入、達成、研究および維持するために必要とされる組織構成、計画、実施、責任、手順、プロセスおよび資源などを含めた、総括的な会社管理システムの一部をなす。(注釈書)

²⁵³ 政府通達 未発行

²⁵⁴ 適切な生活を満たすための収入とは、食事と飲み物、衣料品、住宅、教育、健康、レクリエーション、老齢保障などを含め、労働者が労働者とその家族のため、適切な生活需要を満たすことができるよう、仕事の成果に対する労働者の収入あるいは報酬の金額を指す。(注釈書)

- ため、政府は労働者を保護する賃金政策を定める。²⁵⁵
- (3) 上記第 2 項に述べる労働者を保護する賃金政策には下記の項目を含むものとする。²⁵⁶
- a. 最低賃金
 - b. 残業手当
 - c. 理由があり出勤しない場合の賃金
 - d. 業務以外の活動を行うため、出勤しない場合の賃金
 - e. 休暇取得権を行使する場合の賃金
 - f. 賃金の形態と支払い方法
 - g. 罰金と減給
 - h. 賃金として計上できる項目
 - i. 段階的な賃金構成および基準
 - j. 退職金支給時の根拠となる賃金（および）
 - k. 所得税計算時の根拠となる賃金
- (4) 政府は、生産性と経済発展に留意しつつ、適切な生活水準に基づき上記第 3 項 a に述べる最低賃金を定める。²⁵⁷

第 89 条

- (1) 上記第 88 条第 3 項 a に述べる最低賃金は、下記に挙げるものからなる。
- a. 州あるいは県・市の地域別最低賃金²⁵⁸
 - b. 州あるいは県・市別、かつ事業分野別の最低賃金²⁵⁹
- (2) 上記第 1 項に述べる最低賃金は、適切な生活水準を達成することを目指す。²⁶⁰
- (3) 上記第 1 項に述べる最低賃金は、州の賃金審議会および、あるいは県知事、市長からの提案に留意し、州知事が定めるものとする。²⁶¹
- (4) 上記第 2 項に述べる適切な生活水準を達成するプロセスの実施およびその内容については、大臣決定書²⁶²により定めるものとする。²⁶³

²⁵⁵ 十分明確である。(注釈書)

²⁵⁶ 十分明確である。(注釈書)

²⁵⁷ 十分明確である。(注釈書)

²⁵⁸ 十分明確である。(注釈書)

²⁵⁹ 分野別最低賃金は、事業分野グループごとに定めることができ、その区分は県・市、州、複数の州、あるいは全国レベルのインドネシア事業分野区分に基づき分けることができるが、当該地域の地域別最低賃金の基準を下回ってはならない。(注釈書)

²⁶⁰ 本項でいう適切な生活需要の達成を目指すとは、最低賃金が大がかりに定める金額で適切な生活需要と最低賃金金額の均衡を達成する段階に合わせて決定しなければならない。(注釈書)

²⁶¹ 十分明確である。(注釈書)

²⁶² 労働省規則 2012 年 13 号 適切な生活のための必要事項達成のための段階的要素

第 90 条

- (1) 経営者は、上記第 89 条に述べる最低賃金より低い賃金を支払ってはならない。²⁶⁴
- (2) 上記第 89 条に述べる最低賃金を支払う能力がない経営者に対しては、猶予措置を講じることができる。²⁶⁵
- (3) 上記第 2 項に述べる猶予期間の実施手順については、大臣決定書²⁶⁶により定める。²⁶⁷

第 91 条²⁶⁸

- (1) 経営者と労働者あるいは労働組合の間の合意に基づき定められた賃金規定は、現行の法律・規定に定める賃金規定を下回ってはならない。
- (2) 上記第 1 項に述べる合意内容が、法律・規定に反する、あるいはその基準を下回っている場合、当該の合意は法的に無効とされ、経営者は現行の法律・規定に従い労働者に賃金を支給する義務を負う。

第 92 条

- (1) 経営者は、職位、役職、勤続期間、学歴、および能力に留意し賃金構成と賃金基準を定める。²⁶⁹
- (2) 経営者は、会社の能力と生産性に留意しつつ、定期的に賃金の見直しを実施する。²⁷⁰
- (3) 上記第 1 項に述べる賃金構成と賃金基準に関する規定は、大臣決定書²⁷¹により定めるものとする。²⁷²

と実施に関する。

²⁶³ 適切な生活需要の達成は、適切な生活需要がビジネス界の能力の程度によって決定される最低限の生活需要の向上となるものであることから、段階的に実施する必要がある。(注釈書)

²⁶⁴ 十分明確である。(注釈書)

²⁶⁵ 能力を持たない会社に対する最低賃金実施の猶予は、当該の会社に対して、特定の期間内において最低賃金実施義務を免除することを意図する。この猶予措置が終了した場合、当該の会社はその時点で、最低賃金を実施する義務を負うものであるが、猶予期間中については最低賃金規定を支払う義務を負わない。(注釈書)

²⁶⁶ 労働省決定 KEP-231/MEN/2003 最低賃金実施延期に関する手続きについて。

²⁶⁷ 十分明確である。(注釈書)

²⁶⁸ 十分明確である。(注釈書)

²⁶⁹ 賃金構成要素と基準は、賃金決定の指針として定めるもので、これによって社内における最低賃金と最高賃金の格差を軽減するため、かつ労働者一人ひとりの賃金を確実なものとするを目的とする。(注釈書)

²⁷⁰ 賃金の見直しは、生活必要経費との調整、業績、会社の能力と発展との調整を取るために実施する。(注釈書)

²⁷¹ 政府規則 2015 年 78 号賃金について。

²⁷² 十分明確である。(注釈書)

第 93 条

- (1) 賃金は、労働者が仕事をしない場合には支給しない。²⁷³
- (2) 上記第 1 項の規定は、下記に挙げる場合には効力を持たず、経営者は賃金を支給しなければならない。
 - a. 労働者が病気の場合。これには女性労働者が生理の 1 日目と 2 日目に体調が悪く、就労することができない場合を含む。²⁷⁴
 - b. 女子従業員が生理の第一日目と第二日目に体調不良で勤務することが困難なとき。
 - c. 労働者が、労働者の結婚、子供の結婚、割礼式、洗礼式、妻の出産あるいは流産、配偶者または子供、子供の配偶者、または実父母または義父母あるいは同居するその他家族が死亡したことを理由として欠勤する場合²⁷⁵
 - d. 労働者が国家に対する義務を履行するため出勤できない場合²⁷⁶
 - e. 労働者が宗教的義務による祈祷を実施するため出勤できない場合²⁷⁷
 - f. 労働者が契約した仕事を行う用意はあるが、経営者本人の過失により、あるいは経営者が回避可能であったはずの障害によって、経営者が働かせることができない場合²⁷⁸
 - g. 労働者が休暇取得権を行使する場合²⁷⁹
 - h. 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²⁸⁰
 - i. 労働者が会社からの教育プログラムに参加する場合²⁸¹
 - j. 労働者は、会社からの教育任務を履行する。²⁸²
- (3) 上記第 2 項 a に述べる病気の労働者に対して支給する賃金は下記の通りとする。²⁸³

²⁷³ 本規定は、基本的に労働者全員に対して適用する理念となるものであるが、労働者が労働者の過失によらずに業務遂行が不可能である場合には適用しない。(注釈書)

²⁷⁴ 労働者の病気とは、医師の診断書に基づく病気を指す。(注釈書)

²⁷⁵ 十分明確である。(注釈書)

²⁷⁶ 国家に対する義務の履行とは、法律・規定の中で定められた国家に対する義務を履行することを指す。国家に対する義務を果たす労働者に対する賃金は、下記に挙げる場合に支給する。*国家から支給されない場合、あるいは*国家が支給する賃金が、労働者が通常受け取る金額に満たない場合、経営者がその不足分を支払う義務を負う。(注釈書)

²⁷⁷ 宗教に基づく礼拝義務を果たすとは、法律・規定の中で定められた宗教に基づく義務を果たすことを指す。(注釈書)

²⁷⁸ 十分明確である。(注釈書)

²⁷⁹ 十分明確である。(注釈書)

²⁸⁰ 十分明確である。(注釈書)

²⁸¹ 十分明確である。(注釈書)

²⁸² 本項目 j は、前項目 i と重複しているが、原本に j 項記載があったため、そのまま訳した。

²⁸³ 十分明確である。(注釈書)

- a. 最初の 4 か月間、賃金の 100%
 - b. 次の 4 か月間、賃金の 75%
 - c. その次の 4 か月間、賃金の 50% (および)
 - d. 上記以降は、経営者が解雇処分を実施するまで賃金の 25%を支給する。
- (4) 上記第 2 項 b に述べる理由により出勤しない労働者に対して支給する賃金は、下記の通りとする。²⁸⁴
- a. 労働者の結婚の場合、3 日分を支給する。
 - b. 労働者の子供の結婚の場合、2 日分を支給する。
 - c. 労働者の子供の割礼式の場合、2 日分を支給する。
 - d. 労働者の子供の洗礼式の場合、2 日分を支給する。
 - e. 妻の出産あるいは流産の場合、2 日分を支給する。
 - f. 配偶者、実父母・義父母、子供、あるいは子供の配偶者の死亡の場合、2 日分を支給する。
 - g. 同居する家族構成員が死亡した場合、1 日分を支給する。
- (5) 上記第 2 項に述べる規定の実施規定については、雇用契約、会社規則、あるいは労働協約の中で定める。²⁸⁵

第 94 条

賃金が、基本給と固定手当により構成されている場合、基本給の割合は、基本給と固定手当の合計金額の 75%以上とする。²⁸⁶

第 95 条

- (1) 故意にあるいは不注意で労働者が犯した違反行為に対して、罰金を科すことができる。²⁸⁷
- (2) 故意にあるいは不注意で賃金の支払いが遅れた経営者に対しては、労働者の賃金の何割と決めた金額の罰金を科すことができる。²⁸⁸
- (3) 政府は、賃金支給に関して経営者および、あるいは労働者に対する罰金処分規定を定める。²⁸⁹
- (4) 会社が現行の法律・規定に基づく破産宣告をうけた、あるいは清算され

²⁸⁴ 十分明確である。(注釈書)

²⁸⁵ 十分明確である。(注釈書)

²⁸⁶ 本条における固定手当とは、労働者の出勤状況あるいは特定の業績達成などに関連付けずに、定期的に労働者に対して支給されるものを指す。(注釈書)

²⁸⁷ 十分明確である。(注釈書)

²⁸⁸ 十分明確である。(注釈書)

²⁸⁹ 十分明確である。(注釈書)

た場合、労働者の賃金は、優先して弁済すべき債務となる。²⁹⁰

第 96 条²⁹¹

労働者の賃金と労使関係において発生する全ての金銭の支払い請求は、それらを受け取る権利が発生してから 2 年間を経過すると時効となる。²⁹²

第 97 条²⁹³

第 88 条に定める適切な収入、賃金にかかる方針、適切な生活水準、および賃金保護に関する規定、第 89 条に述べる最低賃金規定、第 95 条第 1 項、第 2 項、第 3 項に述べる罰金規定については、政府通達²⁹⁴により定める。

第 98 条²⁹⁵

- (1) 政府が定める賃金政策について提言をまとめ、政策を策定するため、また国家的賃金システムを発展させるため、全国、州、および県・市に国家賃金審議会を置くものとする。
- (2) 上記第 1 項に述べる賃金審議会の構成員は、政府、経営者団体、労働組合、学識者、専門家から構成するものとする。
- (3) 全国レベルの賃金審議会の構成員は、大統領が任命および解任し、州、県・市レベルの賃金審議委員会の構成員は、州知事、県知事、市長が任命および解任する。
- (4) 上記第 1 項と第 2 項に述べる賃金審議会の設置手順、構成員、構成員の任命・解任手続き、任務、および手続き業務に関する規定は、大統領決定書²⁹⁶により定める。

第3部 福祉

第 99 条²⁹⁷

- (1) 全ての労働者とその家族は、労働社会保障を受ける権利を持つ。

²⁹⁰ 支給を優先するとは、労働者の賃金をその他の債務より優先して支払わなければならないことを指す。(注釈書) 憲法法院は、労働者の賃金は税金など国に対する債務より上位で優先されなければならないことを確認した。また、退職金などはその他の債務の範疇だが、これもその他の債務の中で最上位とされた。(憲法法院裁定 2014 年 9 月 11 日付 No. 67/PUU-XI/2013)

²⁹¹ 十分明確である。(注釈書)

²⁹² 憲法法院は時効が違憲であることを認め、時効なしとした。(憲法法院裁定 2011 年 9 月 19 日付 No. 37/PUU-IX/2011)

²⁹³ 十分明確である。(注釈書)

²⁹⁴ 政府規則 2015 年 78 号賃金に関する。

²⁹⁵ 十分明確である。(注釈書)

²⁹⁶ 大統領決定 2004 年 72107 号 賃金審議会に関する。

²⁹⁷ 十分明確である。(注釈書)

- (2) 上記第 1 項に述べる労働社会保障は、現行の法律・規定に基づき実施する。

第 100 条

- (1) 労働者とその家族に対する福祉向上のため、経営者は福祉ファシリティ（環境設備とサービス）を提供する義務を負う。²⁹⁸
- (2) 上記第 1 項に述べる福祉ファシリティ（環境設備とサービス）の提供は、会社の能力の範囲と労働者の需要を考慮して実施する。²⁹⁹
- (3) 上記第 1 項と第 2 項に述べる会社の能力の範囲と労働者の需要に基づく福祉ファシリティ（環境設備とサービス）の内容と種類に関する規定は、政府通達により定める。³⁰⁰

第 101 条

- (1) 労働者福祉の向上のため、社内に労働者協同組合、および生産的事業を組織する。³⁰¹
- (2) 政府、経営者、および労働者または労働組合は、上記第 1 項に述べる労働者協同組合の設立と、生産的事業の発展に努める。³⁰²
- (3) 上記第 1 項に述べる協同組合の設立は、現行の法律・規定に基づき実施する。³⁰³
- (4) 上記第 2 項に述べる労働者協同組合の設立に関する支援については、政府通達により定める。³⁰⁴

第十一章 産業関係

第 1 部 一般

第 102 条³⁰⁵

- (1) 産業関係の実施において、政府は方針を定め、サービスを提供し、監督を行い、かつ労働関係法規違反に対する措置を講じるという役割を担う。

²⁹⁸ 福祉ファシリティとは、家族計画に関するサービス、託児所、労働者用の住宅、礼拝設備、スポーツ設備、食堂、医療設備、およびレクリエーション用設備などを指す。(注釈書)

²⁹⁹ 十分明確である。(注釈書)

³⁰⁰ 十分明確である。(注釈書)

³⁰¹ 会社における生産的事業活動とは、賃金以外の収入を生み出す経済的な活動を指す。(注釈書)

³⁰² 十分明確である。(注釈書)

³⁰³ 十分明確である。(注釈書)

³⁰⁴ 十分明確である。(注釈書)

³⁰⁵ 十分明確である。(注釈書)

- (2) 産業関係の実施において、労働者とその組織は、労働者が負う義務に応じて業務を遂行し、円滑な生産活動のための秩序を維持し、民主的に意見を述べ、技術と専門能力を向上させ、会社の発展に参加し、組合員とその家族のための福祉を勝ち取るという役割を担う。
- (3) 産業関係の実施において、経営者とその組織は協力関係を構築し、事業を発展させ、事業活動範囲を広め、開放的、民主的かつ公平に労働者に福祉を与える役割を担う。

第 103 条³⁰⁶

産業関係は、下記に挙げる事項を通じて実施する。

- a. 労働組合・労働者団体
- b. 経営者組織
- c. 二者間協議体
- d. 三者間協力機関
- e. 会社規則
- f. 労働協約
- g. 労働関係法規（および）
- h. 産業関係紛争調停機関

第2部 労働組合・労働者団体

第 104 条

- (1) 全ての労働者は、労働組合・労働者団体を設立し、組合員になる権利を持つ。³⁰⁷
- (2) 上記第 102 条に述べる役割を果たすため、労働組合は、資金を集め、運用し、ストライキのための資金を含めて組織的な会計にかかる責任を負う権利を持つ。³⁰⁸
- (3) 上記第 2 項に述べるストライキのための資金の金額と徴収手順については、当該の労働組合の定款および、あるいは運営規定の中で定める。³⁰⁹

³⁰⁶ 十分明確である。(注釈書)

³⁰⁷ 労働組合を組織し、組合員となり、あるいは組合員にならない自由は、労働者の基本的権利の 1 つである。(注釈書)

³⁰⁸ 十分明確である。(注釈書)

³⁰⁹ 十分明確である。(注釈書)

第3部 経営者団体

第 105 条³¹⁰

- (1) 全ての経営者は、経営者団体を組織し、その構成員になる権利を持つ。
- (2) 経営者団体に関する規定は、現行の法律・規定に基づき定めるものとする。¥

第4部 二者間協議体

第 106 条

- (1) 50 名以上の労働者を雇用している会社の全ては、二者間協議体を設置する義務を負う。³¹¹
- (2) (2) 上記第 1 項に述べる二者間協力機関は、会社における労働問題についてコミュニケーションを取り、相談し、協議する場としての役割を担うものである。³¹²
- (3) 上記第 2 項に述べる二者間協議体の構成員は、経営者、当該の会社の中で労働者の利益を代表する者として民主的に労働者から指名を受けた労働者からなるものとする。³¹³
- (4) 上記第 1 項と第 3 項に述べる二者間協議体の設立手順、組織構成に関する規定は、大臣決定書³¹⁴により定めるものとする。³¹⁵

第 5 部 三者間協力機関

第 107 条³¹⁶

- (1) 三者協力機関は、労働問題の解決と方針の策定に係る当事者と政府に対して、提言、提案、および見解を述べるものである。
- (2) 上記第 1 項に述べる三者協力機関は、下記からなる。
 - a. 全国、州、県・市レベルの三者協力機関 (および)
 - b. 全国、州、県・市レベルの事業分野別三者協力機関
- (3) 三者協力機関の構成員は、政府、経営者団体、および労働組合からなる。

³¹⁰ 十分明確である。(注釈書)

³¹¹ 50 名以下の労働者を擁する会社において、連絡および相談は、個人的に良好かつ効果的に実施することがまだ可能である。50 人以上の労働者がいる会社では、連絡と相談は代理システムを通じて行う必要がある。(注釈書)

³¹² 十分明確である。(注釈書)

³¹³ 十分明確である。(注釈書)

³¹⁴ 労働省規則 PER.32/MEN/XII/2008 二者間協議体のメンバー構成ならびに設立の手続きに関して。

³¹⁵ 十分明確である。(注釈書)

³¹⁶ 十分明確である。(注釈書)

- (4) 上記第 1 項に述べる三者協力機関の業務手順と組織構成については、政府通達³¹⁷により定めるものとする。

第6部 会社規則 (PP)

第 108 条³¹⁸

- (1) 10 名以上の労働者を雇用する経営者の全ては、大臣あるいは指名された政府職員からの承認を受けて以降効は、効力を発する会社規則を作成する義務を負う。
- (2) 上記第 1 項に述べる会社規則の作成義務は、すでに労働協約を所持している会社に対しては適用しない。

第 109 条³¹⁹

会社規則は当該の経営者が作成し、責任を負うものである。

第 110 条³²⁰

- (1) 会社規則は、当該の会社の労働者の代表からの意見と提案に留意して作成する。
- (2) 社内に労働組合が組織されている場合、上記第 1 項に述べる労働者の代表は、労働組合運営者とする。
- (3) 社内に労働組合が組織されていない場合、上記第 1 項に述べる労働者の代表は、当該会社の労働者の利益を代表する者として労働者によって民主的に選出された者とする。

第 111 条

- (1) 会社規則には少なくとも下記に挙げる事項を記載する。
- a. 経営者の権利と義務³²¹
 - b. 労働者の権利と義務³²²
 - c. 労働条件³²³
 - d. 会社規律³²⁴ (および)

³¹⁷ 政府規則 2005 年 8 号三者協議機関の設立と組織に関して、ならびに政府規則 2008 年 46 号は 2005 年 8 号の修正。

³¹⁸ 十分明確である。(注釈書)

³¹⁹ 十分明確である。(注釈書)

³²⁰ 十分明確である。(注釈書)

³²¹ 十分明確である。(注釈書)

³²² 十分明確である。(注釈書)

³²³ 労働条件とは、法律・規定の中でまだ定められていない労働者と経営者の権利と義務を指す。(注釈書)

- e. 会社規則の有効期間³²⁵
- (2) 会社規則の中の規定は、現行の法律・規定に反するものであってはならない。³²⁶
 - (3) 会社規則の有効期間は最高で2年間とし、有効期間が経過した後に更新しなければならない。³²⁷
 - (4) 会社規則の有効期間中、社内の労働組合が労働協約作成のための協議を希望する場合、経営者はそれに応じなければならない。³²⁸
 - (5) 上記第4項に述べる労働協約作成協議において合意に達しない場合、会社規則を引き続き、有効期間が終了するまで適用するものとする。³²⁹

第112条³³⁰

- (1) 上記第108条第1項に述べる大臣あるいは指名された政府職員による会社規則の承認は、会社規則の原案を受領して以降30稼働日以内に与えなければならない。
- (2) 会社規則が上記第111条第1項と第2項に述べる規定を満たしている場合で、上記第1項に述べる30稼働日を経過しても会社規則が大臣あるいは指名された政府職員によって承認されない場合、当該の会社規則は承認を受けたものとみなす。
- (3) 会社規則が上記第111条第1項と第2項に述べる規定を満たしていない場合、大臣あるいは指名された政府職員は、会社規則の修正について経営者あてに書面によって通知しなければならない。
- (4) 上記第3項に述べる通りに経営者が通知書を受領した日から14稼働日以内に、経営者は大臣あるいは指名された政府職員あてに修正済みの会社規則を再提出しなければならない

第113条³³¹

- (1) 有効期限を経過する前の会社規則の変更は、経営者と労働者代表との間の合意に基づいてのみ実施することができる。

³²⁴ 十分明確である。(注釈書)

³²⁵ 十分明確である。(注釈書)

³²⁶ 現行の法律・規定に反してはならないとは、会社規則が量的および質的に、現行の法律・規定を下回ってはならないこと、および現行の法律・規定に反している場合には、法律・規定を適用することを指す。(注釈書)

³²⁷ 十分明確である。(注釈書)

³²⁸ 十分明確である。(注釈書)

³²⁹ 十分明確である。(注釈書)

³³⁰ 十分明確である。(注釈書)

³³¹ 十分明確である。(注釈書)

- (2) 上記第 1 項に述べる変更後の会社規則は、大臣あるいは指名された政府職員からの承認を得なければならない。

第 114 条³³²

経営者は、会社規則あるいはその変更の内容について、労働者に対して通知し、説明する義務を負う。

第 115 条³³³

会社規則の作成と承認手順に関する規定は、大臣決定書³³⁴により定めるものとする。

労働協約（PKB）

第 116 条

- (1) 労働協約は、労働分野で責任を負う政府機関において登録済みである一つの労働組合あるいは複数の労働組合と、経営者あるいは複数の経営者との間で作成する。³³⁵
- (2) 上記第 1 項に述べる労働協約の作成は、協議（ムシャワラ）によって実施する。³³⁶
- (3) 第 1 項に述べる労働協約は、インドネシア語で、アルファベット表記で書面により作成しなければならない。³³⁷
- (4) インドネシア語を用いずに労働協約が作成された場合、当該の労働協約は翻訳証明を出せる翻訳者がインドネシア語に翻訳しなければならず、翻訳したものは上記第 3 項に述べる条件を満たしているとみなす。³³⁸

³³² 通知は、労働者一人ひとりに会社規則の写しを配布する、労働者が読みやすい場所に貼り出す、あるいは労働者に対して直接説明を行うなどの方法により実施する。（注釈書）

³³³ 十分明確である。（注釈書）

³³⁴ 労働省規則 PER.32/MEN/XII/2008 二者間協議体のメンバー構成と設立手続きに関する。

³³⁵ 十分明確である。（注釈書）

³³⁶ 労働協約の策定においては、善意に基づくものでなければならない。即ち、当事者双方の誠実さ、および開放性、および任意性、自覚がなければならない、つまりある者から別の者に対する圧力があってはならない。（注釈書）

³³⁷ 労働協約がインドネシア語で作成され、他の言語に翻訳された場合において、解釈の相違が生じた場合、インドネシア語を用いた労働協約を有効とする。（注釈書）

³³⁸ 十分明確である。（注釈書）

第 117 条³³⁹

上記第 116 条第 2 項に述べる協議（ムシャワラ）において合意に達しない場合、産業関係紛争調停手順に従って解決する。

第 118 条³⁴⁰

一つの会社の中では、社内の労働者全員に対して有効な一つの労働協約のみ作成することができる。

第 119 条³⁴¹

- (1) 一つの会社の中に労働組合が一つだけある場合、当該の労働組合は、組合員の人数が当該の会社の労働者総数の 50%を超える場合、経営者との間での労働協約策定会議において、労働者を代表する権利を持つ。
- (2) 上記第 1 項に述べる通り、ひとつの会社の中に労働組合がひとつしかないが、組合員の人数が当該会社の労働者総数の 50%に満たない場合、投票によって社内の労働者総数の 50%を超える承認を得て、当該の労働組合は、経営者との間での会議において労働者を代表することができる。
- (3) 上記第 2 項に述べる承認が 50%に達しない場合、当該の労働組合は、上記第 2 項に述べる手順に従い、投票を実施して以降 6 か月を経過した後、改めて経営者との間で労働協約に関する協議を要請することができる。

第 120 条³⁴²

- (1) 一つの会社の中に労働組合が複数ある場合、労働者を代表して経営者との間で協議を行う権利を持つのは、当該の会社の労働者総数の 50%を超える組合員を擁する労働組合とする。
- (2) 上記第 1 項の規定が満たされない場合、労働組合は連立することができ、連立によって当該の会社の労働者総数の 50%を超える組合員を擁することとなった労働組合が経営者との間で協議を行うための代表となるものとする。
- (3) 上記第 1 項と第 2 項の規定が満たされない場合、労働組合は協議チームを組織するものとし、その構成員は、各労働組合の組合員人数の比率に

³³⁹ 工業関係紛争解決手順を通じた解決は、工業関係紛争調停機関を通じて実施することができる。（注釈書）

³⁴⁰ 十分明確である。（注釈書）

³⁴¹ 十分明確である。（注釈書）

³⁴² 十分明確である。（注釈書）第 1 項と第 2 項は無効、第 3 項は、協議チームは最高 3 労組でそれぞれの組合員が総従業員数の最低 10%を占めることが条件となり、チームメンバーは組合員数の比率に応じることとなった。（憲法法院裁定 2010 年 11 月 10 日付 No. 115/PUU-VII/2009）

に基づき定めるものとする。

第 121 条³⁴³

上記第 119 条と第 120 条に述べる労働組合の組合員については、組合加入証によって証明する。

第 122 条³⁴⁴

上記第 119 条第 2 項に述べる投票は、労働者の代表と労働組合の運営者からなる委員会が運営し、経営者と労働分野における責任を負う政府職員側が立ち会うものとする。

第 123 条³⁴⁵

- (1) 労働協約の有効期間は、最高で 2 年間とする。
- (2) 上記第 1 項に述べる労働協約の有効期間は、経営者と労働組合の間の書面による合意に基づき、最高で 1 年間まで延長することができる。
- (3) 次の労働協約の作成会議は、最も早くて、適用中の労働協約の有効期間が終了する 3 か月前から開始することができる。
- (4) 上記第 3 項に述べる会議において合意に達しない場合、現行の労働協約を引き続き最高で 1 年間適用する。

第 124 条

- (1) 労働協約には少なくとも下記に挙げる事項を盛り込む。³⁴⁶
 - a. 経営者の権利と義務
 - b. 労働組合および労働者の権利と義務
 - c. 労働協約の発効日と有効期間 (および)
 - d. 労働協約を締結する当事者の署名
- (2) 労働協約中の規定は、現行の法律・規定に反するものであってはならない。³⁴⁷
- (3) 上記第 2 項に述べる通り、労働協約の内容が現行の法律・規定に反するものであった場合、当該の法律・規定に違反する個所を無効とし、現行

³⁴³ 十分明確である。(注釈書)

³⁴⁴ 十分明確である。(注釈書)

³⁴⁵ 十分明確である。(注釈書)

³⁴⁶ 十分明確である。(注釈書)

³⁴⁷ 現行の法律・規定に反してはならないとは、労働協約の質的、量的な内容が法律・規定を下回るものであってはならないことを指す。(注釈書)

の法律・規定を適用するものとする。³⁴⁸

第 125 条³⁴⁹

労使の双方が労働協約の変更を行うことに合意する場合、変更する箇所は、現行の労働協約の一部をなすものとする。

第 126 条³⁵⁰

- (1) 経営者、労働組合と労働者は、労働協約中にある規定を実行する義務を負う。
- (2) 経営者と労働組合は、労働協約およびその変更の内容について労働者全員に対して通知する義務を負う。
- (3) 経営者は、会社が費用を負担して、労働協約の冊子を印刷し、労働者全員に配布しなければならない。

第 127 条³⁵¹

- (1) 経営者と労働者の間で作成する雇用契約は、労働協約に反してはならない。
- (2) 上記第 1 項に述べる雇用契約中の規定が労働協約に反するものであった場合、雇用契約中の当該規定は法的に無効となり、労働協約の規定が適用されるものとする。

第 128 条³⁵²

雇用契約中に、労働協約の中で定められている規定が盛り込まれていない場合、労働協約の規定を適用するものとする。

第 129 条³⁵³

- (1) 経営者は、会社内に労働組合が存続している間、労働協約を会社規則に換えることはできない。
- (2) 社内に労働組合がなくなり、労働協約を会社規則に換えた場合、会社規則中の規定は、労働協約中の規定の基準を下回ってはならない。

³⁴⁸ 十分明確である。(注釈書)

³⁴⁹ 十分明確である。(注釈書)

³⁵⁰ 十分明確である。(注釈書)

³⁵¹ 十分明確である。(注釈書)

³⁵² 十分明確である。(注釈書)

³⁵³ 十分明確である。(注釈書)

第 130 条³⁵⁴

- (1) 有効期間を経過した労働協約を延長、あるいは更新する際に、当該の会社内に労働組合が一つしかない場合、労働協約の延長あるいは更新には、第 119 条の規定を適用しないものとする。
- (2) 有効期間を経過した労働協約を延長、あるいは更新する際に、当該の会社内に労働組合が複数あり、前回協議を行った労働組合が第 120 条第 1 項の規定を満たさなくなっている場合、労働協約の延長あるいは更新は、会社の労働者総数の半数以上の組合員を抱える労働組合が、前回労働協約を策定した労働組合と共同で、協議に参加し、実施するものとする。
- (3) 有効期間を経過した労働協約を延長、あるいは更新する際に、当該の会社内に労働組合が複数あり、第 120 条第 1 項の規定を満たしている労働組合が一つもなくなっている場合、労働協約の延長あるいは更新は、第 120 条第 2 項と第 3 項に基づき実施する。

第 131 条³⁵⁵

- (1) 労働組合の解散、あるいは会社所有権の移行が発生した場合、労働協約はその有効期間を終えるまでの間、引き続き適用するものとする。
- (2) 会社合併が発生し、それぞれの会社が労働協約を持っていた場合、適用する労働協約は労働者に最も有利な労働協約とする。
- (3) 会社合併が発生し、関係する会社の中に労働協約を持つ会社と持たない会社がある場合、現存する労働協約をその有効期間を終了するまでの間、合併する会社に対して適用するものとする。

第 132 条³⁵⁶

- (1) 労働協約は署名された日に発効するものとするが、当該の労働協約の中で別途規定がある場合には、この限りでない。
- (2) 労働協約は、作成した当事者が署名した後、経営者が労働分野について責任を負う政府機関に登録するものとする。

第 133 条³⁵⁷

労働協約の作成、延長、変更、および登録にかかる条件と手順に関する規定は大臣決定書³⁵⁸により定めるものとする。

³⁵⁴ 十分明確である。(注釈書)

³⁵⁵ 十分明確である。(注釈書)

³⁵⁶ 十分明確である。(注釈書)

³⁵⁷ 十分明確である。(注釈書)

³⁵⁸ 労働省規則 PER.32/MEN/XII/2008 二者間協議体のメンバー構成と設立手続き

第 134 条³⁵⁹

労働者と経営者の権利と義務の実施の実現について、政府は労働関係法規の強化と監督を行う義務を負う。

第 135 条³⁶⁰

産業関係の実現における労働関係法規の実施については、労働者、経営者、および政府が責任を負う。

産業関係紛争調停機関

その 1 産業関係紛争

第 136 条³⁶¹

- (1) 産業関係紛争の解決は、経営者と労働者あるいは労働組合が協議（ムシャワラ）による合意に基づき実施する義務を負うものである。
- (2) 上記第 1 項に述べる通り、協議（ムシャワラ）によって合意に達しない場合、経営者と労働者あるいは労働組合は、法律に定める産業関係紛争解決手順を通じて紛争を解決するものとする。

その 2 労働ストライキ

第 137 条³⁶²

労働ストライキは、協議に失敗した結果として合法的、秩序に則り、平和的に実施する労働者と労働組合の基本的権利である。

第 138 条³⁶³

- (1) 労働ストライキ実施中に他の労働者を労働ストライキへ誘う意図のある労働者あるいは労働組合は、合法的に実施するものとする。
- (2) 上記第 1 項に述べる通りに労働ストライキへの参加を誘われた労働者は、それに参加する、あるいは拒否することができる。

³⁵⁹ 十分明確である。(注釈書)

³⁶⁰ 十分明確である。(注釈書)

³⁶¹ 十分明確である。(注釈書)

³⁶² 本条でいう協議の失敗とは、経営者が協議に応じない、あるいは協議が行き詰ったことにより、工業関係紛争について合意に達しないことを指す。秩序だった、かつ平和的にとは、公共の安全と秩序を妨げない、あらびに、あるいは会社、経営者、あるいは第三者、または国民が所有する資産および生命の安全を脅かさないことを指す。(注釈書)

³⁶³ 十分明確である。(注釈書)

第 139 条³⁶⁴

労働ストライキは、公共性の強い会社、および、あるいは人命に関わる事業活動内容の会社で就労する労働者の労働ストライキの実施は、公共の利益に支障を生じさせたり、他者の安全を脅かさないようにしなければならない。

第 140 条

- (1) 労働者と労働組合は、ストライキ実施の 7 稼働日前までにその旨について書面で経営者と、当該地域の労働分野に責任を負う機関とに通知しなければならない。³⁶⁵
- (2) 上記第 1 項に述べる通知には、下記に挙げる事項を記載するものとする。
 - a. 労働ストライキの開始および終了の日付、曜日、および時間³⁶⁶
 - b. 労働ストライキの実施場所³⁶⁷
 - c. 労働ストライキを実施しなければならない理由³⁶⁸（および）
 - d. 労働ストライキの責任者となる労働組合の組合長と書記、および、あるいは、複数の労働組合の組合長と書記の署名³⁶⁹
- (3) 労働ストライキが労働組合員でない労働者によって実施される場合、上記第 2 項に述べる通知には、労働ストライキのコーディネーターおよび、あるいは責任者として指名された労働者側の代表者が署名する。³⁷⁰
- (4) 労働ストライキが上記第 1 項に述べる通りに実施されない場合、生産設備と会社の資産の安全を確保するため、経営者は下記に挙げる方法により暫定的な措置を講じることができる。³⁷¹
 - a. 労働ストライキを実施する労働者に対して、生産工程活動の現場に入ることを禁止する。（あるいは）
 - b. 必要とみなされる場合、労働ストライキを実施する労働者が会社内に入ることを禁止する。

³⁶⁴ 公共サービスを提供する会社、ならびに、あるいは人間の生命に危険を与える活動内容の会社とは、病院、消防署、鉄道の踏切管理、水門管理、航空管制、および海上交通管制などを指す。きちんと管理されたストライキとは、業務遂行中ではない労働者によって行われるストライキを指す。（注釈書）

³⁶⁵ 十分明確である。（注釈書）

³⁶⁶ 十分明確である。（注釈書）

³⁶⁷ 労働ストライキの実施場所とは、他の労働者の就労を妨げないよう、ストライキ責任者が定めた場所を指す。

³⁶⁸ 十分明確である。（注釈書）

³⁶⁹ 十分明確である。（注釈書）

³⁷⁰ 十分明確である。（注釈書）

³⁷¹ 十分明確である。（注釈書）

第 141 条³⁷²

- (1) 上記第 140 条に述べる労働ストライキの通知書を受け取った会社側と政府機関は、受領書を渡さなければならない。
- (2) 労働ストライキの実施前、および実施中に、労働分野に責任を負う機関は、紛争の当事者同士を引き合わせ、協議させることにより、ストライキ実施の原因となる問題を解決しなければならない。
- (3) 上記第 2 項に述べる協議において合意に達した場合、紛争の当事者および証人として、労働分野における責任を負う機関の職員が署名して、共同合意書を作成しなければならない。
- (4) 上記第 2 項に述べる協議において合意に達しない場合、労働分野における責任を負う機関の職員は直ちに、労働ストライキ発生の原因となった問題を、権限を持つ産業関係紛争調停機関に委ねるものとする。
- (5) 上記第 4 項に述べる通りに協議において合意に達しない場合、経営者と労働組合、あるいは労働ストライキの責任者との間の協議に基づき、労働ストライキを継続する、あるいは一時的に中止する、あるいは完全に終了することができる。

第 142 条³⁷³

- (1) 上記第 139 条と第 140 条に述べる規定を満たさずに実施された労働ストライキは、非合法ストライキである。
- (2) 上記第 1 項に述べる非合法ストライキにかかる法的結果については、大臣決定書³⁷⁴により定めるものとする。

第 143 条

- (1) 労働者および労働組合が合法的に、秩序に従い、平和的に労働ストライキを実施する権利を行使することを妨害してはならない。³⁷⁵
- (2) 現行の法律・規定に基づき合法的に、秩序に従い、平和的に労働ストライキを実施する労働者と労働組合運営者を逮捕し、および、あるいは拘束してはならない。³⁷⁶

³⁷² 十分明確である。(注釈書)

³⁷³ 十分明確である。(注釈書)

³⁷⁴ 労働省決定 KEP. 232/MEN/2003 非合法ストライキを行った場合の法的結果

³⁷⁵ 本項でいう「妨害する」とは、下記に挙げる方法で実施するものである。a. 処分を科す、b. 何らかの形で差別する、あるいは c. 損害を与えるため異動を行う。(注釈書)

³⁷⁶ 十分明確である。(注釈書)

第 144 条³⁷⁷

上記 140 条に述べる規定に従い実施される労働ストライキに対して、経営者は下記に挙げる措置を講じることが禁じられる。

- a. 労働ストライキに参加している労働者を、社外の別の労働者に替えること。
(あるいは)
- b. 労働ストライキの実施中あるいは実施後に、労働者ならびに労働組合運営者に対して、いかなる形によっても懲罰処分、あるいは報復措置を講じること。

第 145 条³⁷⁸

経営者が違反していることが明らかな、基本的権利を要求するために合法的な労働ストライキを実施する場合、労働者は賃金を受け取る権利を持つ。

その 3 会社閉鎖 (ロックアウト)

第 146 条

- (1) 会社閉鎖 (ロックアウト) は、協議が決裂した結果として、労働者の一部あるいは全員に対して業務遂行を拒否するために経営者が持つ基本的権利である。³⁷⁹
- (2) 経営者は、労働者および、あるいは労働組合から基本的権利にかかる要求があったことに関連した報復措置として会社閉鎖 (ロックアウト) を実施することはできない。³⁸⁰
- (3) 会社閉鎖措置は、現行の法律・規定に基づき実施しなければならない。³⁸¹

第 147 条³⁸²

会社閉鎖 (ロックアウト) は、病院、上水道サービス、電気通信管理センター、電力供給センター、石油ガス加工、および自動車など、公共サービスを提供する会社、および、あるいは、人命に関わるような会社は行ってはならな

³⁷⁷ 十分明確である。(注釈書)

³⁷⁸ 基本的権利を侵すとは、労働分野における責任を負う政府職員によって定められ、指示を受けているにも拘わらず、経営者が会社規則、雇用契約、労働協約あるいは労働関係法規の中に定められ、ならびに、あるいは盛り込まれている通りに義務を果たす意思がないことが明確であることを指す。本条でいうストライキ中の労働者に対する賃金の支給は、基本的規定に対する違反を犯した経営者に対する懲罰処分規定を無効とするものではない。(注釈書)

³⁷⁹ 十分明確である。(注釈書)

³⁸⁰ 十分明確である。(注釈書)

³⁸¹ 会社閉鎖が非合法的に実施された、あるいは基本的要求にかかる合法的ストライキに対する報復措置として実施された場合、経営者は労働者に賃金を支払う義務を負う。(注釈書)

³⁸² 十分明確である。(注釈書)

い。

第 148 条³⁸³

- (1) 会社閉鎖（ロックアウト）を実施する 7 稼働日前までに経営者は、労働者、および、あるいは労働組合と当該地域の労働分野に責任を負う機関あてに書面により通知を行う義務を負う。
- (2) 上記第 1 項に述べる通知には、少なくとも下記に挙げる事項を記載する。
 - a. 会社閉鎖（ロックアウト）の実施と終了の期日、曜日、時間（および）
 - b. 会社閉鎖（ロックアウト）の理由
- (3) 上記第 1 項に述べる通知には、当該の会社経営者および、あるいは管理者が署名する。

第 149 条³⁸⁴

- (1) 上記第 148 条に述べる会社閉鎖に関する書面による通知を直接受け取った労働者、あるいは労働組合、および当該地域で労働分野の責任を負う機関は、受取日、曜日、および時間を明記した受け取り証明書を発行しなければならない。
- (2) 会社閉鎖（ロックアウト）の前、実施中において、権限をもつ労働分野に責任を負う機関は直ちに紛争の当事者同士を引き合わせ、協議を行うことにより、会社閉鎖の原因となった問題を解決する。
- (3) 上記第 2 項に述べる協議において合意に達した場合、紛争の当事者と、証人として労働分野での責任を負う機関の職員が署名した共同合意書を作成しなければならない。
- (4) 上記第 2 項に述べる協議において合意に達しない場合、労働分野に責任を負う機関の職員は直ちに、会社閉鎖の原因となった問題を、産業関係紛争調停機関に委ねるものとする。
- (5) 上記第 4 項に述べる協議において合意に達しなかった場合、経営者と労働組合の間の協議に基づき、会社閉鎖（ロックアウト）を継続する、あるいは一時的に中止する、あるいは完全に終了することができる。
- (6) 上記第 1 項と第 2 項に述べる通知は、下記に挙げる場合には必要ない。
 - a. 労働者あるいは労働組合が、第 140 条に述べる労働ストライキの手順に違反している場合
 - b. 労働者あるいは労働組合が、雇用契約、会社規則、労働協約、あるいは現行の法律・規定の中で定められた基本的規定に反している場合。

³⁸³ 十分明確である。(注釈書)

³⁸⁴ 十分明確である。(注釈書)

第十二章 労使関係の終了

第 150 条³⁸⁵

本法律の労使関係の終了に関する規定は、法人格を所有する、あるいはしない、個人、団体、あるいは法人である民間あるいは国家が所有する事業体、および社会事業、および運営者を擁し、賃金またはその他の形での報酬を支払って他者を雇用しているその他の事業体において発生する労使関係の終了に関するものである。

第 151 条

- (1) 経営者、労働者、労働組合、および政府は、労使関係の終了の発生を回避するためにあらゆる取り組みを行わなければならない。³⁸⁶
- (2) あらゆる取り組みを行った後にも労使関係の終了が回避不可能である場合、労使関係の終了について経営者と労働組合あるいは、労働者が労働組合の組合員になっていない場合には当該の労働者が参加し協議しなければならない。³⁸⁷
- (3) 上記第 2 項に述べる協議において合意に達することが不可能な場合、経営者は産業関係紛争調停機関からの決定を受けて以降のみ、労働者との労使関係を終了することができる。³⁸⁸

第 152 条³⁸⁹

- (1) 労使関係の終了決定の申請は、その根拠となる理由を添付し、産業関係紛争調停機関あてに書面により提出するものとする。
- (2) 上記第 1 項に述べる決定申請書は、第 151 条第 2 項に述べる協議の実施後に、産業関係紛争調停機関は受領することができる。
- (3) 労使関係の終了決定申請書に対する決定は、労使関係の終了について協議を実施したが、合意に達しなかった場合に産業関係紛争調停機関により与えられることが可能となる。

第 153 条³⁹⁰

- (1) 経営者は、下記に挙げる理由により解雇を実施してはならない。

³⁸⁵ 十分明確である。(注釈書)

³⁸⁶ 本項でいうあらゆる措置とは、最終的に労使関係の終了の発生を回避することが可能となるポジティブな活動、すなわち労働時間の規定、節約、業務手順にかかる是正、および労働者に対する教育・指導の実施などを指す。(注釈書)

³⁸⁷ 十分明確である。(注釈書)

³⁸⁸ 十分明確である。(注釈書)

³⁸⁹ 十分明確である。(注釈書)

³⁹⁰ 十分明確である。(注釈書)

- a. 労働者が医師の診断書に基づく疾病により、継続して 12 か月を超えない期間において就労不可能な場合
 - b. 労働者が現行の法律・規定に基づく国家に対する義務を果たすため、就労不可能な場合
 - c. 労働者が宗教的義務である祈禱を行う場合
 - d. 労働者が結婚する場合
 - e. 女性労働者が、妊娠し、出産し、流産し、あるいは授乳する場合
 - f. 労働者が同じ会社内の労働者との間で血縁関係あるいは婚姻関係を持つ場合、ただし雇用契約、会社規則あるいは労働協約の中に別途定める場合は、この限りではない。
 - g. 労働者が労働組合を設立し、組合員および、あるいは運営者になり、労働者が労働時間外において、または経営者からの承認を得て労働時間内に、あるいは雇用契約、会社規則あるいは労働協約の中に定める規定に基づき労働組合活動を行う場合
 - h. 経営者が犯した刑事犯罪行為について、権限を持つ機関あてに訴えた場合
 - i. 意見、宗教、政治思想、種族、肌の色、社会的階層、性別、身体的状況、あるいは配偶者の有無による相違を理由とする場合
 - j. 労働者が労働災害により恒久的身体障害、疾病に患っている、あるいは医師の診断書に基づき回復までの期間が確定不可能と診断された労使関係に起因する疾病にかかっている場合
- (2) 上記第 1 項に述べる理由による解雇が実施された場合、法的に無効となり、経営者は当該の労働者を復職させる義務を負う。

第 154 条³⁹¹

上記第 151 条第 3 項に述べる決定は、下記に挙げる場合においては必要ないものとする。

- a. 労働者が試用期間中で、事前に書面により条件づけられている場合
- b. 労働者が経営者からの圧力、強制を受けたという兆候がなく、自己都合により書面によって退職願いを提出した場合、初回の期間を定めた雇用契約に基づき労使関係は終了する。
- c. 労働者が雇用契約、会社規則、労働協約の中の規定に基づき、あるいは法律・規定に基づき、定年に達した場合（あるいは）
- d. 労働者が死亡した場合

³⁹¹ 十分明確である。(注釈書)

第 155 条³⁹²

- (1) 上記第 151 条第 3 項に述べる決定のない³⁹³労使関係の終了は、法により無効となる。
- (2) 産業関係紛争調停機関³⁹⁴からの決定が下るまでの間、経営者も労働者も、その義務の全てを果たし続けなければならない。
- (3) 上記第 2 項に述べる決定に対して経営者は、労使関係の終了手続き中である労働者に対して、賃金および労働者が通常受け取るその他の権利を与え続けることを条件とし、謹慎処分という形で例外措置を適用することができる。

第 156 条³⁹⁵

- (1) 労使関係の終了が発生した場合、経営者は退職金、および、あるいは功労金と当該労働者の権利にかかる損失補償金を支給する義務を負う。
- (2) 上記第 1 項に述べる退職金の計算については、最低金額を下記の通りとする。
 - a. 勤続期間が 1 年未満の場合、賃金の 1 か月分
 - b. 勤続期間が 1 年以上 2 年未満の場合、賃金の 2 か月分
 - c. 勤続期間が 2 年以上 3 年未満の場合、賃金の 3 か月分
 - d. 勤続期間が 3 年以上 4 年未満の場合、賃金の 4 か月分
 - e. 勤続期間が 4 年以上 5 年未満の場合、賃金の 5 か月分
 - f. 勤続期間が 5 年以上 6 年未満の場合、賃金の 6 か月分
 - g. 勤続期間が 6 年以上 7 年未満の場合、賃金の 7 か月分
 - h. 勤続期間が 7 年以上 8 年未満の場合、賃金の 8 か月分
 - i. 勤続期間が 8 年以上の場合、賃金の 9 か月分
- (3) 上記第 1 項に述べる功労金の計算については、下記の通りに定める。
 - a. 勤続期間が 3 年以上 6 年未満の場合、賃金の 2 か月分
 - b. 勤続期間が 6 年以上 9 年未満の場合、賃金の 3 か月分
 - c. 勤続期間が 9 年以上 12 年未満の場合、賃金の 4 か月分
 - d. 勤続期間が 12 年以上 15 年未満の場合、賃金の 5 か月分
 - e. 勤続期間が 15 年以上 18 年未満の場合、賃金の 6 か月分
 - f. 勤続期間が 18 年以上 21 年未満の場合、賃金の 7 か月分

³⁹² 十分明確である。(注釈書)

³⁹³ 「決定のない」とは、2004 年以降は労働裁判所の決定もしくは仲裁決定がないという意味。労働裁判所もしくは仲裁決定のように法的に拘束される決定によらずに雇用関係の終了はできない趣旨(憲法法院裁定 2011 年 9 月 19 日付 No. 37/PUU-IX/2011)

³⁹⁴ 産業関係紛争調停機関とは、2004 年以降は労働裁判所または仲裁決定を指す。

³⁹⁵ 十分明確である。(注釈書)

- g. 勤続期間が 21 年以上 24 年未満の場合、賃金の 8 か月分
 - h. 勤続期間が 24 年以上の場合、賃金の 10 か月分
- (4) 上記第 1 項に述べる受け取るべき権利の損失補償金の計算には、下記に挙げる項目を含むものとする。
- a. 未取得かつ未消滅の年次休暇
 - b. 労働者が雇用された地域へ労働者とその家族が帰る費用
 - c. 住宅手当と医療手当の補償として退職金および、あるいは受給条件を満たす場合には功労金の金額の 15%
 - d. 雇用契約あるいは会社規則あるいは労働協約中に記載されるその他の事項
- (5) 上記第 2 項、第 3 項、および第 4 項に述べる、退職金、功労金、および損失補償金の計算に関する変更については、政府通達³⁹⁶により定めるものとする。

第 157 条³⁹⁷

- (1) 退職金、功労金、および未払いの受け取るべき権利にかかる損失補償金の計算根拠として用いる賃金構成要素は下記の通りである。
- a. 基本給
 - b. 労働者に対して無償で支給される現物支給物資について、労働者が補助金を支払わなければならない場合、労働者が支払い義務を負う金額と、購入価格の差額を賃金とみなした金額を含め、労働者とその家族に対して支給される固定的な手当の全て
- (2) 労働者の賃金を日割りで計算して支給する場合の月次賃金の金額は、日給 X 30 とする。
- (3) 労働者の賃金を 1 つの業績、請負業務、あるいは手数料の単位で計算して支給する場合、日給の金額は、直近の 12 か月間の平均日給金額とし、その金額は県・市あるいは州別の最低賃金規定を下回らないことを条件とする。
- (4) 業務が天候に左右されるもので、賃金が請負賃金に基づき支給される場合、1 か月間の賃金は、直近の 12 か月間の平均賃金とする。

³⁹⁶ 未発行

³⁹⁷ 十分明確である。(注釈書)

第 158 条³⁹⁸

- (1) 経営者は、労働者が下記に挙げる過失行為を犯したことを理由として、労働者を解雇することができる。
 - a. 会社が所有する物品および、あるいは金銭に関する詐欺、窃盗、あるいはヤミ行為を犯した場合
 - b. 虚偽の情報を報告し、あるいはデータを偽造したことにより会社に損害を与えた場合
 - c. 会社およびその周辺でアルコール飲料を摂取し、酩酊し、麻薬、抗精神剤、およびその他中毒性のある薬品を使用、および、あるいは売買した場合
 - d. 会社およびその周辺で非道徳的行為あるいは賭博を行った場合
 - e. 会社の同僚あるいは経営者に対して、会社およびその周辺で暴行、虐待、脅迫行為を行った場合
 - f. 法律・規定に反する行為を行うよう会社の同僚あるいは経営者をそそのかした場合
 - g. 故意にあるいは不注意で、会社の所有物を破壊し、あるいは会社に対して損害を与えるような危険な状態に放置し、会社に損害を与えた場合
 - h. 故意にあるいは不注意で、会社の同僚あるいは経営者を会社および、その周辺で危険な状態に放置した場合
 - i. 国家の利益のためである場合を除き、守秘義務を負う会社の機密を漏えい、あるいは開示した場合、(あるいは)
 - j. 5年以上の禁固刑の対象となるその他の犯罪行為を会社およびその周辺で行った場合
- (2) 上記第 1 項に述べる重大な過失行為は、下記に挙げる証拠により証明しなければならない。
 - a. 労働者が逮捕される。
 - b. 当該の労働者が自白している。(あるいは)
 - c. 2名以上の証人からの証言に基づき、当該の会社で権限を持つ者により作成された報告書など、その他の証拠物件
- (3) 上記第 1 項に述べる理由に基づき解雇された労働者は、上記第 156 条第 4 項に述べる通りの権利にかかる損失補償金を受け取ることができる。
- (4) 担当する任務ならびに役割が、直接経営者の利益を代理するものでない

³⁹⁸ 十分明確である。(注釈書) 憲法裁判裁定(憲法法院裁定 2004 年 10 月 28 日付 No. 012/PUU-I/2003)により本条は憲法違反により無効となった。この裁定に従い、労働省は廻状(SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005)にて、本条は存在しないものとして扱うよう説明している。

上記第 1 項に述べる労働者に対しては、金額と支給手順を雇用契約、会社規則、あるいは労働協約の中で定めた手切れ金(Uang Pisah)を支給する。

第 159 条³⁹⁹

労働者が第 158 条(1)項記載の解雇決定を受理しない場合、その当事者である労働者は労使紛争解決機関へ訴訟を提出することができる。

第 160 条

- (1) 労働者が、経営者の訴えによらずに⁴⁰⁰犯罪行為を犯した疑いで権限を持つ機関に拘束された場合、経営者は賃金を支給する義務を負わないが、当該労働者の扶養家族に対して下記の通りに支援金を支給する義務を負う。⁴⁰¹
 - a. 扶養家族 1 名の場合、賃金の 25%
 - b. 扶養家族 2 名の場合、賃金の 35%
 - c. 扶養家族 3 名の場合、賃金の 45%
 - d. 扶養家族 4 名以上の場合、賃金の 50%
- (2) 上記第 1 項に述べる支援金の支給は、労働者が権限を持つ機関に拘束された 1 日目から数えて最高で 6 か月間実施する。⁴⁰²
- (3) 経営者は、上記第 1 項に述べる通り刑事裁判のプロセス中で、6 か月間を経過してもしかるべき業務を遂行できない労働者に対して、解雇処分を科すことができる。⁴⁰³
- (4) 上記第 3 項に述べる 6 か月間を経過する前に裁判所から判決が下された場合で、労働者が無罪を言い渡された場合、経営者は労働者を復職させなければならない。⁴⁰⁴
- (5) (上記第 3 項に述べる) 6 か月を経過する前に裁判所から判決が下された

³⁹⁹ 十分明確である。(注釈書) 憲法裁判裁定(憲法法廷裁定 2004 年 10 月 28 日付 No. 012/PUU-I/2003)により本条は憲法違反により無効となった。この裁定に従い、労働省は廻状(SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005)にて、本条は無いものとして扱うよう説明している。

⁴⁰⁰ 憲法法廷の裁定では、158 条、159 条、160 条を引用して、「経営者の訴えによらずに」という文が削除となった。つまり無条件で本項にある支援金を支払う義務があるとした。労働者が犯罪者として確定するまでは雇用関係を終了できない。(憲法法廷裁定 2004 年 10 月 28 日付 No. 012/PUU-I/2003)

⁴⁰¹ 労働者の扶養家族とは、雇用契約、会社規則、あるいは労働協約に基づき労働者が扶養義務を負う正規の配偶者、子供あるいはその他を指す。(注釈書)

⁴⁰² 十分明確である。(注釈書)

⁴⁰³ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁰⁴ 十分明確である。(注釈書)

場合で、労働者が有罪を言い渡された場合、経営者は労働者を解雇することができる。⁴⁰⁵

- (6) 上記第 3 項と第 5 項に述べる解雇処分は、産業関係紛争調停機関の決定を受けずに実施するものとする。⁴⁰⁶
- (7) 上記第 3 項と第 5 項に述べる解雇処分を受けた労働者に対して、経営者は、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍功労金と、第 156 条第 4 項に述べる通りの損失補償金を支払う義務を負う。⁴⁰⁷

第 161 条

- (1) 労働者が、雇用契約、あるいは会社規則、あるいは労働協約中に定める規定に対する違反行為を犯した場合、経営者は、事前に当該労働者に対して第 1 回、第 2 回、第 3 回警告書を順番通りに与えた後、解雇処分を科すことができる。⁴⁰⁸
- (2) 上記第 1 項に述べる警告書の有効期間はそれぞれ最高で 6 か月とするが、雇用契約、会社規則、労働協約中で別途規定がある場合はこの限りでない。⁴⁰⁹
- (3) 上記第 1 項に述べる理由により解雇処分を受けた労働者は、第 156 条第 2 項に述べる規定の 1 倍の退職金、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の功労金と、第 156 条第 4 項に述べる通りの損失補償金を受け取るものとする⁴¹⁰

⁴⁰⁵ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁰⁶ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁰⁷ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁰⁸ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁰⁹ 警告書はそれぞれ、雇用契約、会社規則、あるいは労働協約の中に定められた規定に基づき、順番に従い、あるいは従わずに発行することができる。警告書が順番に従って発行される場合、第 1 回警告書は 6 か月間有効となる。労働者がこの 6 か月間の猶予期間において雇用契約、会社規則あるいは労働協約中の規定にかかわる違反行為を繰り返した場合、経営者は第 2 回警告書を発行することができ、この警告書もその発行から 6 か月を有効期間とする。労働者が雇用契約、会社規則あるいは労働協約中の規定にかかわる違反行為をまだ繰り返す場合、経営者は発行日から 6 か月間を有効期間とする第 3 回警告書を発行することができる。この第 3 回警告書の猶予期間中に労働者が雇用契約、会社規則あるいは労働協約中の規定にかかわる違反行為をまだ、繰り返す場合、経営者は解雇処分を科すことができる。第 1 回警告書の発行から 6 か月が経過してから当該労働者が、雇用契約、会社規則あるいは労働協約中の規定にかかわる違反行為を繰り返した場合、経営者が発行する警告書は第 1 回に戻り、第 2 回、第 3 回についても同様に取り扱う。雇用契約、会社規則、あるいは労働協約は、第 1 回かつ最終の警告書の対象となる特定の違反行為について定めることができる。この第 1 回かつ最終の警告書の猶予期間内に労働者が、雇用契約、会社規則、あるいは労働協約中の規定にかかわる違反行為を繰り返す場合、経営者は解雇処分を科すことができる。この 6 か月の猶予期間は、労働者が態度を改めるための教育的措置を目指すものであるほか、経営者が当該労働者の態度を評価するための十分な機会を与える期間でもある。(注釈書)

⁴¹⁰ 十分明確である。(注釈書)

第 162 条⁴¹¹

- (1) 労働者が自己都合により退職する場合、第 156 条第 4 項に述べる通りの損失補償金を受け取るものとする。
- (2) 担当する任務ならびに役割が、直接経営者の利益を代理するものではない労働者が自主退職する場合には、第 156 条第 4 項に定める損失補償金のほか、金額と支払い手順について雇用契約、会社規則、あるいは労働協約の中で定めた手切れ金(Uang Pisah)を支給する。
- (3) 上記第 1 項に述べる通り自主退職する労働者は、下記に挙げる条件を満たさなければならない。
 - a. 退職日の 30 日前までに、書面により退職願いを提出する。
 - b. 政府との間で、勤続拘束関係がないこと。
 - c. 退職日までの間、労働義務を果たすこと。
- (4) 自主退職を理由とする労使関係の終了は、産業関係紛争調停機関の決定を受けずに実施する。

第 163 条⁴¹²

- (1) 経営者は、会社のステータスの変更、合併、併合、あるいは所有者の変更が発生し、労働者が労使関係の継続を望まない場合、労働者に対して解雇処分を科すことができ、この場合に労働者は、第 156 条第 2 項の規定の 1 倍の退職金、第 156 条第 3 項の規定通りの金額の功労金と、第 156 条第 4 項に述べる通りの損失補償金を受け取る権利を持つ。
- (2) 経営者は、会社のステータスの変更、合併、併合、あるいは所有者の変更が発生し、経営者がその会社において労働者の雇用を望まない場合、労働者に対して解雇処分を科すことができ、この場合に労働者は、第 156 条第 2 項規定の 2 倍の退職金、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の功労金と、第 156 条第 4 項に述べる通りの損失補償金を受け取る権利を持つ。

第 164 条⁴¹³

- (1) 経営者は、会社が継続して 2 年間損失を計上し続けた、あるいは不可抗力を理由とする会社閉鎖によって労働者を解雇することができ、この場合に労働者は、第 156 条第 2 項の規定の 1 倍の退職金、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の功労金と、第 156 条第 4 項に述べる通りの損失補償金を受け取る権利を持つ。
- (2) 上記第 1 項に述べる会社の損失については、公認会計士によって監査済

⁴¹¹ 十分明確である。(注釈書)

⁴¹² 十分明確である。(注釈書)

⁴¹³ 十分明確である。(注釈書)

みである直近の2年間の会計報告書により証明しなければならない。

- (3) 経営者は、会社が継続して2年間損失を計上し続けた、あるいは不可抗力を理由とせずに、会社の合理化を理由とする会社解散⁴¹⁴によって労働者を解雇することができ、この場合に労働者は、第156条第2項の規定の2倍の金額の退職金、第156条第3項の規定の1倍の功労金と、第156条第4項に述べる通りの損失補償金を受け取る権利を持つものとする。

第165条⁴¹⁵

経営者は、会社の破産を理由として労働者を解雇することができ、この場合に労働者は、第156条第2項の規定の1倍の退職金、第156条第3項の規定の1倍の功労金と、第156条第4項に述べる通りの損失補償金を受け取る権利を持つものとする。

第166条⁴¹⁶

労働者の死亡を理由とする労使関係の終了において、遺産相続人に対しては、第156条第2項の規定の1倍の退職金、第156条第3項の規定の1倍の功労金と、第156条第4項に述べる通りの損失補償金と同額の金銭が支払われる。

第167条

- (1) 経営者は、定年に達した労働者を解雇することができ、経営者が労働者を年金制度に加入させ、保険料の金額を経営者が負担している場合、労働者は、第156条第2項に定める通りの金額の退職金、第156条第3項の規定通りの金額の功労金を受け取る権利は持たないが、第156条第4項に述べる通りの損失補償金を受け取る権利を持つ。⁴¹⁷
- (2) 上記第1項に述べる通り年金制度によって一括で支払われる年金の金額が、第156条第2項の規定の2倍の退職金、第156条第3項の規定の1倍の功労金と、第156条第4項に述べる通りの損失補償金の合計金額より少ない場合、経営者から差額分が支給される。⁴¹⁸
- (3) 経営者が労働者を年金制度に加入させており、その保険料を経営者と労働者の双方で負担している場合、経営者が保険料を支払った分の年金を

⁴¹⁴ 憲法法廷の裁定では、「会社解散」とは一時的でなく、永久に解散という解釈とした。
(憲法法廷裁定2012年6月20日付No. 19/PUU-IX/2011)

⁴¹⁵ 十分明確である。(注釈書)

⁴¹⁶ 十分明確である。(注釈書)

⁴¹⁷ 十分明確である。(注釈書)

⁴¹⁸ 十分明確である。(注釈書)

退職金とする。⁴¹⁹

- (4) 上記第 1 項、第 2 項、および第 3 項に述べる規定については、雇用契約、会社規則、あるいは労働協約の中で別途定めることができる。⁴²⁰
- (5) 経営者が、定年に達したため解雇された労働者を年金制度に加入させていなかった場合、経営者は労働者に対して、第 156 条第 2 項に定める 2 倍の金額の退職金、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の功労金と、第 156 条第 4 項に述べる通りの損失補償金を支払う義務を負うものとする。⁴²¹
- (6) 上記第 1 項、第 2 項、第 3 項および第 4 項に述べる年金にかかる権利は、現行の法律・規定に基づき義務付けられている老齢保障金を受け取る労働者の権利を奪うものではない。⁴²²

第 168 条

- (1) 経営者は、労働者が正当な証明書を添付した書面による説明なく継続して 5 日以上無断欠勤し、経営者によって 2 回書面により間違いなく呼び出しを受けている場合、自主退職したものとみなし、解雇することができる。⁴²³
- (2) 上記第 1 項に述べる正当な証明書を添付した書面による説明は、遅くとも労働者が出勤した 1 日目までに提出しなければならない。⁴²⁴
- (3) 上記第 1 項に述べる解雇については、当該労働者は、第 156 条第 4 項に定める損失補償金と、金額と支給手順を雇用契約、会社規則、あるいは労働協約の中で定めた手切れ金(Uang Pisah)を受け取る権利を持つ。⁴²⁵

⁴¹⁹ 本項の例は次の通り。例えば、労働者が受け取るべき退職金が 10,000,000 ルピア、年金プログラムによる年金保障の保険金が 6,000,000 ルピアで、年金プログラム規定の中で経営者が負担する保険料が 60%、労働者の負担分が 40%と定められている場合：経営者が支払い済み保険料の合計は、 $6,000,000 \times 60\% = 3,600,000$ ルピアとなる。労働者が支払った保険料から支給される金額は、 $6,000,000 \times 40\% = 2,400,000$ ルピアとなる。上記の通り、労働者が定年退職時に受け取る金額は、3,600,000 ルピア（経営者が保険料の 60%を支払った年金プログラムからの年金）と、6,400,000 ルピア（経営者が支払い義務を負う退職金不足分）と、2,400,000 ルピア（労働者が保険料の 40%を支払った年金プログラムからの年金）の、合計 12,400,000 ルピアとなる。（注釈書）

⁴²⁰ 十分明確である。（注釈書）

⁴²¹ 十分明確である。（注釈書）

⁴²² 十分明確である。（注釈書）

⁴²³ 本項でいう間違いなく呼び出された、とは、労働者が労働者の報告に基づき、会社に登録された労働者の住所あてに書面による招集を受けた場合を指す。第 1 回呼び出しと第 2 回呼び出しの有効期間は 3 稼働日とする。（注釈書）

⁴²⁴ 十分明確である。（注釈書）

⁴²⁵ 十分明確である。（注釈書）

第 169 条⁴²⁶

- (1) 労働者は、経営者が下記に挙げる行為を行った場合に、産業関係紛争調停機関に対して退職決定申請書を提出することができる。
- a. 労働者を虐待、中傷、脅迫した。
 - b. 現行の法律・規定に反する行為をするよう労働者をそそのかした、および、あるいは命じた。
 - c. 継続して 3 か月間以上、定められた期日通りに賃金を支給しなかった⁴²⁷。
 - d. 労働者に対して契約した義務を果たさなかった。
 - e. 労働者に対して、契約にない業務を行うよう命じた。（あるいは）
 - f. 労働者の人命、安全、健康、および道徳を脅かすような仕事を与え、その仕事に関して雇用契約書には記載していなかった。
- (2) 上記第 1 項に述べる理由による解雇の場合、労働者は第 156 条第 2 項に定める 2 倍の金額の退職金、第 156 条第 3 項の規定の 1 倍の功労金と、第 156 条第 4 項に述べる通りの損失補償金を受け取る権利を持つ。
- (3) 経営者が産業関係紛争調停機関によって、上記第 1 項に述べる行為を行ってないと判断された場合、経営者は産業関係紛争調停機関の決定を受けずに当該労働者を解雇することができ、この場合当該労働者は、第 156 条第 2 項に定める通りの金額の退職金、第 156 条第 3 項の規定通りの金額の功労金を受け取る権利を持たないものとする。

第 170 条⁴²⁸

第 158 条第 1 項⁴²⁹、第 160 条第 3 項、第 162 条、および第 169 条の場合を除き、第 151 条第 3 項と第 168 条に定める規定に従わずに実施された労使関係の終了は法的に無効となり、経営者は当該の労働者を復職させ、賃金の全額と労働者が受け取るべき権利となるもののすべてを支給しなければならない。

第 171 条⁴³⁰

上記第 158 条第 1 項⁴³¹、第 160 条第 3 項、および第 162 条に述べる通り、産業

⁴²⁶ 十分明確である。(注釈書)

⁴²⁷ 憲法法廷裁定で、経営者が 3 か月後支払った後でも労働者は賃金不払いを理由に雇用関係終了を要求することができるとした。(憲法法廷裁定 2012 年 7 月 16 日付 58/PUU-IX/2011)

⁴²⁸ 十分明確である。(注釈書)

⁴²⁹ 憲法法廷裁定によりこの条項より「158 条第 1 項」の表記は無効とした。(憲法法廷裁定 2004 年 10 月 28 日付 No. 012/PUU-I/2003)

⁴³⁰ 1 年間の猶予期間は、意義を申し立てるに十分かつ適切な期間とみなす。

⁴³¹ 憲法法廷裁定によりこの条項より「158 条第 1 項」の表記は無効とした。(憲法法廷裁定 2004 年 10 月 28 日付 No. 012/PUU-I/2003)

関係紛争調停機関からの決定を受けずに解雇され、当該労働者が解雇を受け入れない場合、労働者は解雇された日から 1 年以内に産業関係紛争調停機関あてに異議申し立てを起すことができる。

第 172 条⁴³²

労働災害の結果として長期に渡る疾病、あるいは身体障害を負い、12 か月を超えて就労不可能となった労働者は、労使関係の終了を申請することができ、この場合、第 156 条第 2 項に定める 2 倍の金額の退職金、第 156 条第 3 項の規定の 2 倍の金額の功労金と、第 156 条第 4 項に述べる通りの損失補償金を受け取るものとする。

第十三章 指導・育成

第 173 条

- (1) 政府は労働に関する活動や事柄に対して、指導・育成を行う。⁴³³
- (2) 上記第 1 項に述べる指導・育成には、経営者団体、労働組合、および関係する専門機関を参加させることができる。⁴³⁴
- (3) 上記第 1 項と第 2 項に述べる指導・育成は、調整をとり、総合的に実施するものとする。⁴³⁵

第 174 条⁴³⁶

労働に関する指導・育成において、政府、経営者団体、労働組合および関係する専門機関は、現行の法律・規定に基づき労働分野における国際協力を行うことができる。

第 175 条⁴³⁷

- (1) 政府は労働に関する指導・育成における功績を残した個人あるいは機関を表彰することができる。
- (2) 上記第 1 項に述べる表彰は、表彰状、賞金、および、あるいはその他の形で与えることができる。

⁴³² 十分明確である。(注釈書)

⁴³³ 本項でいう指導、育成とは、労働に関係ある活動の全てを向上させ、発展させることにより、より成果を得るため、有効かつ有益に実施される活動を指す。(注釈書)

⁴³⁴ 十分明確である。(注釈書)

⁴³⁵ 本項でいう調整を行う者は、労働分野における責任を負う機関を指す。(注釈書)

⁴³⁶ 十分明確である。(注釈書)

⁴³⁷ 十分明確である。(注釈書)

第十四章 監督

第 176 条⁴³⁸

労働にかかる監督は、労働関係法規の実施を保証するため、独立した、権限を持つ労働監督職員が実施する。

第 177 条⁴³⁹

上記第 176 条に述べる労働監督職員は、大臣あるいは指名された政府職員が定める。

第 178 条⁴⁴⁰

- (1) 労働監督は、中央政府、州、および県・市の地方自治体において労働分野での責任と任務を負う機関の中の独立した行政ユニットによって実施する。
- (2) 上記第 1 項に述べる労働監督の実施に関する詳細は、大統領決定書⁴⁴¹により定めるものとする。

第 179 条⁴⁴²

- (1) 上記第 178 条に述べる州、および県・市の地方自治体の労働監督行政ユニットは、大臣宛てに、労働監督実施報告書を提出する義務を負う。
- (2) 上記第 1 項に述べる報告書の提出手順については、大臣決定書⁴⁴³により定めるものとする。

第 180 条⁴⁴⁴

上記第 176 条に述べる労働監督署職員の指名条件、権利と義務、権限に関する規定は、現行の法律・規定に従うものとする。

第 181 条⁴⁴⁵

労働監督署職員は、上記第 176 条に述べる任務の遂行において、下記に挙げる義務を負う。

⁴³⁸ 本条でいう「独立した」とは監督職員が意思決定において第三者の影響を受けないことを指す。(注釈書)

⁴³⁹ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁴⁰ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁴¹ 大統領規則 2010 年 21 号 労働監督に関する

⁴⁴² 十分明確である。(注釈書)

⁴⁴³ 労働省規則 PER.09/MEN/V/2005 労働調査実施の報告書提出の手続きについて。

⁴⁴⁴ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁴⁵ 十分明確である。(注釈書)

- a. 秘密にすべきすべての事項に関して守秘義務を負う。
- b. 職権乱用をしない。

第十五章 調査

第 182 条⁴⁴⁶

- (1) インドネシア共和国警察の調査官の他、労働監督署職員に対しても、現行の法律・規定に基づき文官国家公務員の調査官として特別の権限を与えることができる。
- (2) 上記第 1 項に述べる文官国家公務員の調査官は、下記に挙げる権限を持つ。
 - a. 労働分野の刑事犯罪行為に関する報告書および説明書の真偽について調査を行う。
 - b. 労働分野での刑事犯罪行為を行ったことが疑われる者に対して、取り調べを行う。
 - c. 労働分野での刑事犯罪行為に関して、個人あるいは法人に対して説明書と証拠物件の提出を求める。
 - d. 労働分野での刑事犯罪行為に関する調査、証拠物件の差し押さえを行う。
 - e. 労働分野での刑事犯罪行為に関する書状および、あるいはその他書類について調査を行う。
 - f. 労働分野での刑事犯罪行為に関する調査任務の遂行において、専門家に支援を求める。
 - g. 労働分野での刑事犯罪行為があったことを証明する十分な証拠が得られない場合、調査を中止する。
- (3) 上記第 2 項に述べる文官国家公務員の調査官が持つ権限は、現行の法律・規定に基づき実施するものとする。

第十六章 刑事処分規定と行政処分

刑事処分

第 183 条⁴⁴⁷

- (1) 第 74 条に述べる規定に違反した者は、2 年以上 5 年以下の禁固刑、および、あるいは、200,000,000 ルピア以上 500,000,000 ルピア以下の罰金刑の刑事処分に処す。
- (2) 上記第 1 項に述べる犯罪行為は、刑事犯罪行為である。

⁴⁴⁶ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁴⁷ 十分明確である。(注釈書)

第 184 条⁴⁴⁸

- (1) 第 167 条第 5 項に述べる規定に反する者は、1 年以上 4 年以下の禁固刑、および、あるいは、100,000,000 ルピア以上 500,000,000 ルピア以下の罰金刑の刑事処分に処す。
- (2) 上記第 1 項に述べる犯罪行為は、刑事犯罪行為である。

第 185 条⁴⁴⁹

- (1) 第 42 条第 1 項と第 2 項、第 68 条、第 69 条第 2 項、第 80 条、第 82 条、第 90 条第 1 項、第 139 条、第 143 条、第 160 条第 4 項と第 7 項に反する者は、1 年以上 4 年以下の禁固刑、および、あるいは 100,000,000 ルピア以上 400,000,000 ルピア以下の罰金刑の刑事処分に処す。
- (2) 上記第 1 項に述べる犯罪行為は、刑事犯罪行為である。

第 186 条⁴⁵⁰

- (1) 第 35 条第 2 項と第 3 項、第 93 条第 2 項、第 137 条、第 138 条第 1 項⁴⁵¹の規定に反する者は、1 か月以上 4 年以下の禁固刑、および、あるいは 10,000,000 ルピア以上、400,000,000 ルピア以下の罰金刑に処す。
- (2) 上記第 1 項に述べる犯罪行為は、刑法違反行為である。

第 187 条⁴⁵²

- (1) 第 37 条第 2 項、第 44 条第 1 項、第 45 条第 1 項、第 67 条第 1 項、第 71 条第 2 項、第 76 条、第 78 条第 2 項、第 79 条第 1 項と第 2 項、第 85 条第 3 項、および第 144 条の規定に反する者は、1 か月以上 12 か月以下の禁固刑、および、あるいは 10,000,000 ルピア以上 100,000,000 ルピア以下の罰金刑に処す。
- (2) 上記第 1 項に述べる犯罪行為は、刑法違反行為である。

第 188 条⁴⁵³

- (1) 第 14 条第 2 項、第 38 条第 2 項、第 63 条第 1 項、第 78 条第 1 項、第

⁴⁴⁸ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁴⁹ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁵⁰ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁵¹ 憲法法廷裁定により「第 137 条、第 138 条第 1 項」は無効となった。これにより、非合法ストライキは刑事罰でなくなった。(憲法法廷裁定 2004 年 10 月 28 日 No. 012/PUU-I/2003)

⁴⁵² 十分明確である。(注釈書)

⁴⁵³ 十分明確である。(注釈書)

108条第1項、第111条第3項、第114条、および第148条の規定に反する者は、5,000,000ルピア以上50,000,000ルピア以下の罰金刑の刑事処分に処す。

- (2) 上記第1項に述べる犯罪行為は、刑法違反行為である。

第189条⁴⁵⁴

禁固刑、および、あるいは罰金刑が科せられた場合にも、雇用者は労働者に対して労働者が権利をもつものおよび損失補償金を支払う義務を負うものとする。

第1部 行政処分

第190条⁴⁵⁵

- (1) 本法律第5条、第6条、第15条、第25条、第38条第2項、第45条第1項、第47条第1項、第48条、第87条、第106条、第126条第3項および第160条第1項と第2項およびその実施規定に対する違反行為に対して、大臣あるいは指名された政府職員は行政的な懲罰を与えるものとする。
- (2) 上記第1項に述べる行政懲罰は下記の通りとする。
- a. 注意
 - b. 書面による警告
 - c. 事業活動の制限
 - d. 事業活動の凍結
 - e. 承認の破棄
 - f. 登録の抹消
 - g. 生産設備の一部あるいは全部の一時的停止
 - h. 許可の剥奪
- (3) 上記第1項と第2項に述べる行政懲罰の規定に関する詳細は大臣が定める。

⁴⁵⁴ 十分明確である。(注釈書)

⁴⁵⁵ 十分明確である。(注釈書)

第十七章 経過措置

第 191 条⁴⁵⁶

労働に関して定めた実施規定の全ては、本法律に反せず、および、あるいは本法律に基づく新しい規定により改定されない限りにおいて、効力を持ち続けるものとする。

第十八章 結びの規定

第 192 条⁴⁵⁷

本法律の適用開始に伴い、下記に挙げる法律は無効となる。

1. インドネシア以外で労働するインドネシア人に対する指導に関するオランダ統治法（官報 1887 年第 8 号）
2. 子供の就労と女性労働者の夜間就労の制限に関する規定 1925 年 12 月 17 日付オランダ統治法（官報 1925 年第 647 号）
3. 船舶内の業務に子供と未成年の就労に関する規定 1926 年オランダ統治法（官報 1926 年第 87 号）
4. 労働者の候補者募集活動について定めた 1936 年 5 月 4 日付オランダ統治法（官報 1936 年第 208 号）
5. インドネシア以外で雇用される、あるいは働かせられる労働者の帰国に関するオランダ統治法（官報 1939 年第 545 号）
6. 子供の就労の制限に関する 1949 年オランダ統治法第 9 号（官報 1949 年第 8 号）
7. インドネシア共和国中央政府からインドネシア全域に対する労働法 1948 年第 12 号の施行の表明に関する法律 1951 年第 1 号（官報 1951 年第 2 号）
8. 労働者団体と雇用主の間の雇用契約に関する法律 1954 年第 21 号（官報 1954 年第 69 号および追記第 598a 号）
9. 外国人労働者の雇用に関する法律 1958 年第 3 号（官報 1958 年第 8 号）
10. 学者の労働義務に関する法律 1961 年第 8 号（官報 1961 年第 207 号および追記第 2270 号）
11. 会社、政府官庁の部局、および重要な機関におけるストライキおよび、あるいは会社閉鎖（ロックアウト）の予防に関する法律 1963 年第 7 号（官

⁴⁵⁶ 本法律の中で労働について定めた実施規定とは、既に無効となっているもの、およびまだ有効なものを含め、労働分野における様々な法律の実施規定を指す。実施規定が本法律によって無効とされ、あるいは改訂されていない場合、法の不在を回避するため、本状において本法律に反しない限りにおいて、引き続き有効と定めた。また、本法律の施行前に労働問題が発生し、工業関係紛争調停機関における解決手続き中の場合、法律の理念に基づき、当該の労働問題は、本法律制定前の実施規定に基づき解決する。（注釈書）

⁴⁵⁷ 十分明確である。（注釈書）

報 1963 年第 67 号)

12. 労働に関する基本的事項に関する法律 1969 年第 14 号 (官報 1969 年第 55 号および追記 2912 号)
13. 労働に関する法律 1997 年第 25 号 (官報 1997 年第 73 号および追記 3702 号)
14. 労働に関する法律 1997 年第 25 号の施行変更に関する法律 1998 年第 11 号 (官報 1998 年第 184 号および追記第 3791 号)
15. 労働に関する法律 1997 年第 25 号の施行変更に関する法律 1998 年第 11 号にかかる変更に関する法律 2000 年第 3 号の改定法である政府通達の制定に関する法律 2000 年第 28 号 (官報 2000 年第 240 号および追記第 4042 号)

第 193 条⁴⁵⁸

本法律は、2003 年 3 月 25 日より効力を発するものとする。全ての者に知らしめるため、本法律の制定についてインドネシア共和国官報紙上において広告することを命じる。

ジャカルタにて承認する。

日付

インドネシア共和国大統領

Megawati Sukarnoputri

ジャカルタにて法制化する

2003 年 3 月 25 日

インドネシア共和国国務大臣・国家官房長官

Bambang Kesowo

インドネシア共和国官報 2003 年 4279 号

⁴⁵⁸ 十分明確である。(注釈書)