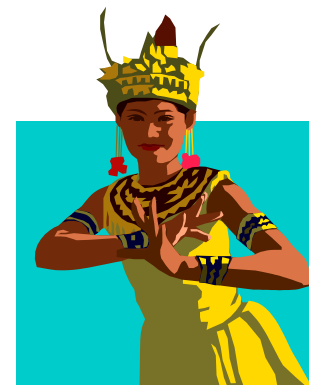




インドネシア現地法人 就業規則作成の要点





自己紹介

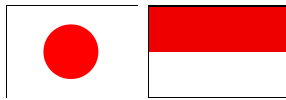


- 1975/4～1998/6 ヤマハ(株)入社 インドネシア工場立上支援部門配属
- 1998/6～1987/3 インドネシア工場生産課長 電子鍵盤楽器の組立生産
- 1987/3～1995/7 インドネシア工場長 電子楽器、ピアノ、ギターの輸出拠点化
- 1995/8～2005/3 帰国、インドネシアを普及品の生産拠点化するプロジェクト
- 2005/3～現在 ヤマハ退職、インドネシア進出サポートコンサルタントとして独立
インドネシア語翻訳・通訳
- 静岡大学客員教授、専修大学客員講師
- 独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)専門家
- 独立行政法人 中小企業基盤整備機構アドバイザー
- 一般社団法人海外事業支援センター(OBAC)アドバイザー
- 一般財団法人海外産業人材育成協会(AOTS)講師
- 一般社団法人日本インドネシアビジネス協会(ABJI)理事
- などを経歴し、これまでのインドネシア進出支援企業数は約100社

インドネシアとの関わりも48年になりました



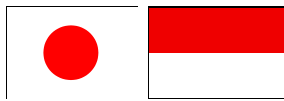
セミナー要旨



- インドネシアで事業活動を行う外資企業には就業規則(労働組合結成後は労働協約)の作成が法律で義務付けられています。
- しかしながら、そのことを知らずに作らないまま操業を続けている日系企業も時々見受けられます。
- また、知っていてもどのように作って良いのか分からないとか、そのためにお金をかける余裕が無いとかの理由で放置されているケースもあります。
- そのような日系企業のために、[日本語とインドネシア語を対比させた雛形](#)と、その内容についての解説を用意して、現地法人の独力で作成出来るようにしました。
- 尚、就業規則が準拠すべき法律は[労働法](#)ですので、併せて一読されることをお勧めします。



目次



労働法における主な規定

第Ⅰ章 一般規則

第Ⅱ章 雇用関係

第Ⅲ章 従業員の権利および従業員の義務

第Ⅳ章 従業員に対する禁止事項

第Ⅴ章 役職

第Ⅵ章 従業員の能力開発

第Ⅶ章 給与

第Ⅷ章 福利厚生

第Ⅸ章 業務出張

第Ⅹ章 稼働時間および就業時間

第Ⅺ章 休暇

第Ⅻ章 処罰

第ⅩⅢ章 雇用契約の解除

第ⅩⅣ章 結び



労働法における主な規定

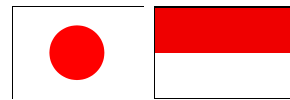


第1条(20) 就業規則とは、雇用主によって書面で作成される規則で、労働条件並びに服務規律が記載されたものである。

第108条(1) 10人以上の労働者を雇用する経営者はいずれも、就業規則を作成する義務を負い、その規則は大臣または指名された政府高官の承認を受けた後に発効する。

第111条(1) 就業規則は少なくとも以下のことを記載する：

- a. 経営者の権利および義務；
 - b. 労働者の権利および義務
 - c. 就業条件；
 - d. 会社の秩序；
 - e. 就業規則の有効期間。
- (2) 就業規則の中の規定は有効な法令の規定に反してはならない。
- (3) 就業規則の有効期間は最長2年であり期間が終了した後は更新する義務がある。
- (4) 就業規則の有効期間内に、会社における労働組合が労働協約作成交渉を希望する際は、経営者はその世話をする義務を有する。

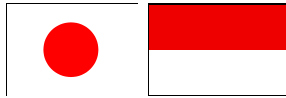


第3条 就業規則の範疇

- 就業規則は労働法の範疇を超えることはなく、労働法の規定する労働者の権利を下回ることは認められない。
- しかし、労働法の規定する労働者の権利を上回ることは認められる。
- 就業規則と労働法との間に不一致の内容がある場合は、労働法の内容が優先される。
- 作成後に管轄の労働局に提出した際には、上記のようなことが確認される。



第Ⅱ章 雇用関係



第5条 特定期間雇用契約

- 雇用創出法の施行により、以前の最長契約形態である1回目24ヵ月＋2回目24ヵ月更新＋12ヵ月延長は無効となった。
- 雇用創出法施工以降の就業規則の新規作成あるいは更新に際しては、最長5年1回のみが適用される。
- 本来は期間限定の職種のみが対象であるが、多くの企業は当初の採用条件に使っているのが実情であり、インドネシア政府もそれを黙認している。
- 勤務態度や能力に応じて、契約期間内に正規社員に登用することは可能である。

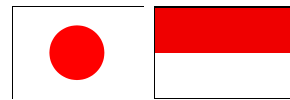


第8条 従業員の権利

- ▶ インドネシア共和国法律2014年第40号SJSN（国家社会保障制度）の詳細い内容については[まるわかりインドネシアの社会保険制度](#)参照。

第11条 職業の守秘

- ▶ 職種や重要度を鑑み、就業規則とは別に守秘義務契約書の締結も検討する。



第12条 会社所有物の利用

- 会社はお金があるからとか、物が余っているからとか、と言う感覚で少しくらいなら問題ないだろうと軽い気持ちで過ちを犯さないように、日頃からの教育や訓示が大事である。

第13条 火災の危険防止

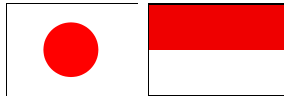
- インドネシア人は喫煙者が多数を占めるので、禁煙を厳しく規定するよりも、安全な喫煙環境を提供すべきである。

第14条 贈与物受領の禁止

- インドネシアは歴史的に汚職が社会に深く根付いているため、チャンスがあれば誰でも罪の意識なく関わることを前提に対処することが大事である。



第V章 役職



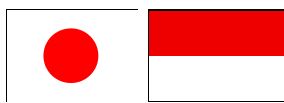
第18条 役職変更規定

➤ 昇格は会社側と従業員側で合意され、管轄の労働局の承認を得た人事評価制度に基づき、客観的、継続的に行われることが必要である。

Nama		Masa Penilaian			Penilai Pertama				
Bagian	Tingkat	~			Penilai Kedua				
Pokok Nilai	Definisi	Bobot	1	2	3	4	5	Nilai Pertama	Nilai Kedua
Hubungan dgn nasabah	Berhubungan baik dengan pimpinan nasabah penting	2	Tidak dapat bertemu dengan pimpinan nasabah	Berusaha untuk komunikasi dengan pimpinan nasabah	Berhubungan baik dengan pimpinan nasabah	Berhubungan dalam andalan cukup dengan pimpinan nasabah	Dipercayakan mutlak oleh pimpinan nasabah sehingga didukung oleh nasabah		
Pengetahuan pasar yang tinggi	Senantiasa penasaran tentang info dan pengetahuan di dalam/luar perusahaan, mengumpulkan info yang melampaui organisasi dan menggunakan itu untuk kerja	2	Ternyata kurang pengetahuan dan kemauan untuk perbaikan pun tidak terlihat	Berminat untuk meningkatkan pengetahuan tetapi tidak dapat menggunakan itu di kerja	Dengan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, mengumpulkan info yang berharga dan menggunakan itu secara konkrit	Senantiasa meningkatkan diri sehingga kerja dapat diperbaiki secara konkrit	Mengumpulkan info yang sangat berharga dan tinggi sehingga memberi pengaruh yang baik dan besar di seluruh perusahaan		
Kemempimpinan	Menampilkan kemempimpinan untuk menyelesaikan masalah seluruh perusahaan	2	Ternyata kurang kemempimpinan	Menampilkan kemempimpinan seminimal, tetapi terlihat segi yang masih kurang	Menampilkan kemempimpinan sehingga terlihat menyelesaikan masalah seluruh perusahaan	Menampilkan kemempimpinan sehingga terlihat perbaikan di masalah seluruh perusahaan	Menampilkan kemempimpinan sehingga menyelesaikan masalah seluruh perusahaan		
Daya perundingan terhadap pihak luar	Dapat bernegosiasi dan berunding untuk masalah sulit dengan nasabah dan pihak berkepentingan	2	Dapat berkomunikasi dengan nasabah dan pihak berkepentingan, tetapi kurang berdaya untuk perundingan	Dapat membuat hubungan baik dengan nasabah dan pihak berkepentingan	Dapat membuat hubungan baik dengan nasabah dan pihak berkepentingan, dan dapat berunding untuk persyaratan	Dapat membuat hubungan baik dengan nasabah dan pihak berkepentingan, dan dapat berunding untuk memperbaiki persyaratan	Dengan daya perundingan yang tinggi, dapat memperbaiki persyaratan secara besar		
Penanganan keluhan	Menangani soal keluhan tingkat bagian yang penting secara tepat, dan dapat merencanakan dan melaksanakan tindak pencegahan	2	Terlihat tindak yang tidak layak tentang keluhan dari nasabah	Bertindak tentang keluhan secara tepat, namun kurang menyadari untuk mengelar tindak pencegahan seluruh perusahaan	Bertindak tentang keluhan dari nasabah secara tepat, lalu memantapkan tindak pencegahan seluruh perusahaan	Karena bertindak tentang keluhan secara tepat, maka menguat lagi hubungan kepercayaan dengan nasabah	Selain apa yang tersebut di kiri, karena bertindak pencegahan untuk soal, maka menurunkan jumlah keluhan keseluruhan secara luar biasa		
Bimbingan bawahan	Dapat merencanakan dan melaksana kebijakan bimbingan pegawai di baginannya serta melaksanakan bimbingan dan pendidikan kepada pegawai di bagian lain	2	Kurang berminat tentang pendidikan dan bimbingan maka tidak merencanakan kebijakan bimbingan yang tepat	Berminat untuk pendidikan dan bimbingan, tetapi ada aspek yang kurang berhasil	Sebagai hsil dari perencanaan dan pelaksanaan kebijakan bimbingan bawahan yang tepat, ada kemajuan dari anak buahnya	Sebagai hsil dari perencanaan dan pelaksanaan kebijakan bimbingan bawahan yang tepat, ada kemajuan dari anak buah di bagian lain juga	Melaksanakan bimbingan bawahan termasuk motivasi secara menyeluruh, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seluruh anak buah		
Pemahaman dan pendorong kebijakan pengelolaan dan kebijakan bagian	Memahami kebijakan pengelolaan dan kebijakan bagian, alau berusaha untuk pengerjaan dengan melibatkan bagian lain	2	Tidak memahami kebijakan maka kurang cukup bertindak untuk pelaksanaan	Memahami kebijakan dan berminat untuk pengerjaan tetapi kurang melibatkan bagian lain	Memahami kebijakan secara tepat dan berusaha untuk pengerjaan dengan melibatkan bagian lain	Senantiasa melaksanakan kegiatan dengan memahami kebijakan dan memberi pengaruh yang baik di seluruh perusahaan	Sebagai hasil dari pelaksanaan kegiatan dengan senantiasa memahami kebijakan, berhasil yang nyata		
Kerjasama dengan bagian lain	Menampilkan gerakan dan daya pengaruh sebagai pemimpin untuk promosi kerjasama antara bagaian	2	Tidak terlihat minat untuk kerjasama	Ada minat untuk kerjasama, namun kurang kepemimpinan	Menampilkan kepemimpinan yang kuat untuk promosi kerjasama antara bagian	Menciptakan kerjasama dengan kepemimpinan disendiri untuk melancarkan penyesuaian antara bagaian	Memperbaiki kerjasama antara bagian secara drastis dengan menampilkan kepemimpinan yang kuat		
Perencanaan dan pengerjaan proyek bagian	Merencanakan dan mengerjakan proyek bagian yang tepat	2	Kurang sudut pandang secara strategi untuk proyek	Merencanakan proyek yang tepat namun tidak dapat merealisasikan	Merencanakan dan mengerjakan proyek yang tepat sehingga meningkatkan hasil kerja sebagai seksi	Merencanakan dan mengerjakan proyek yang tepat sehingga meningkatkan hasil kerja sebagai bagian	Merencanakan dan mengerjakan proyek yang tepat sehingga meningkatkan hasil kerja sebagai perusahaan		
Perencanaan dan pelaksanaan usulan perbaikan kerja	Merencanakan dan melaksanakan tindakan untuk perbaikan dan reformasi kerja tingkat bagian	1	Kesadarannya berkonsentrasi pada kerja disendiri, sehingga tidak merencanakan tindak perbaikan	Memahami masalah yang harus diperbaiki, namun tidak dapat mengusul tindakan yang konkrit	Memahami masalah yang harus diperbaiki secara tepat, dan merencanakan dan melaksanakan tindakan yang konkrit	Merencanakan tindakan untuk masalah yang hrus diperbaiki, dan melaksanakan dengan melibatkan orang-orang yang bersangkutan	Tindakan perbaikan yang direncanakan membuat hasil yang besar		
Pengetahuan Keuangan	Dapat merencanakan dan melaksanakan pengadaan, pembelian, penanaman modal fasilitas di dengan daya keputusan secara keuangan	1	Sama sekali tidak milik daya keputusan secara keuangan	Kadang-kadang kurang daya keputusan secara keuangan	Milik dasar secara keuangan tentang perencanaan pengadaan dan pembelian sehari-hari	Merencanakan dan melaksanakan dengan dasar secara keuangan yang tepat tentang penanaman modal fasilitas yang biasa	Merencanakan dan melaksanakan dengan dasar secara keuangan yang cukup tentang penanaman modal fasilitas yang besar		
Komentar							Jumlah Nilai (0~100)	0	0



第VI章 従業員の能力開発



第19条 業績評価

- 昇格は会社側と労働者側で合意され、管轄の労働局の承認を得た人事評価制度に基づき、客観的、継続的に行われることが必要である。
- 賃金テーブルは評価制度と連携する形で作られており、賃金テーブルは労働者側にも開示されていることが望ましい。

Kriteria	Tingkat	Jabatan	Gaji Dasar Minim 2015	Tunjangan Jabatan	Gaji Penyesuaian Khusus	Usia	Angka nilai untuk diangkat	Pengalaman Sejabatan	Masa kerja di perusahaan ini	Masa berjabatan sebelumnya	Latihan di Jepang	Sertifikat di perusahaan	Sertifikat Umum
Manajer	M6	GM	Rp.35,000,000/Bulan			40 Tahun atau lebih	80 atau lebih	18 Tahun atau lebih	10 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	1 Bulan atau lebih		
	M5	Assistant GM	Rp.30,000,000/Bulan			40 Tahun atau lebih	80 atau lebih	15 Tahun atau lebih	10 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	1 Bulan atau lebih		
	M4	Manager	Rp.25,000,000/Bulan			40 Tahun atau lebih	80 atau lebih	12 Tahun atau lebih	5 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	1 Bulan atau lebih		
	M3	Assistant Mgr	Rp.20,000,000/Bulan			30 Tahun atau lebih	80 atau lebih	9 Tahun atau lebih	5 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	1 Bulan atau lebih		
	M2	Chief	Rp.15,000,000/Bulan			30 Tahun atau lebih	80 atau lebih	6 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	1 Bulan atau lebih		
	M1	Assistant Chief	Rp.10,000,000/Bulan			30 Tahun atau lebih	80 atau lebih	3 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	1 Bulan atau lebih		
Ahli Tehnik	E6	Special Engineer	Rp.35,000,000/Bulan			40 Tahun atau lebih	80 atau lebih	18 Tahun atau lebih	10 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	1 Tahun atau lebih		
	E5	Assistant SE	Rp.30,000,000/Bulan			40 Tahun atau lebih	80 atau lebih	15 Tahun atau lebih	10 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	1 Tahun atau lebih		
	E4	Chief Engineer	Rp.25,000,000/Bulan			30 Tahun atau lebih	80 atau lebih	12 Tahun atau lebih	5 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	6 Bulan atau lebih		
	E3	Assistant CE	Rp.20,000,000/Bulan			30 Tahun atau lebih	80 atau lebih	9 Tahun atau lebih	5 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	6 Bulan atau lebih		
	E2	Engineer	Rp.15,000,000/Bulan			25 Tahun atau lebih	80 atau lebih	6 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	1 Bulan atau lebih		
	E1	Assistant E	Rp.10,000,000/Bulan			25 Tahun atau lebih	Tidak perlu	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu	Tidak perlu	Tidak perlu		
Pegawai Kantor	S6	Senior Staff	Rp.8,000,000/Bulan			45 Tahun atau lebih	80 atau lebih	18 Tahun atau lebih	10 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	S5	Senior Staff	Rp.7,000,000/Bulan			40 Tahun atau lebih	80 atau lebih	15 Tahun atau lebih	10 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	S4	Assistant SS	Rp.6,000,000/Bulan			35 Tahun atau lebih	70 atau lebih	12 Tahun atau lebih	5 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	S3	Assistant SS	Rp.5,000,000/Bulan			30 Tahun atau lebih	70 atau lebih	9 Tahun atau lebih	5 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	S2	Staff	Rp.4,000,000/Bulan			25 Tahun atau lebih	60 atau lebih	1 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	S1	Staff	Rp.3,000,000/Bulan			18 Tahun atau lebih	Tidak perlu	Tidak perlu	Tidak perlu	Tidak perlu	Tidak perlu		
Operator	T6	Group Leader	Rp.8,000,000/Bulan			45 Tahun atau lebih	80 atau lebih	18 Tahun atau lebih	10 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	T5	Group Leader	Rp.7,000,000/Bulan			40 Tahun atau lebih	80 atau lebih	15 Tahun atau lebih	10 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	T4	Assistant GL	Rp.6,000,000/Bulan			35 Tahun atau lebih	70 atau lebih	12 Tahun atau lebih	5 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	T3	Assistant GL	Rp.5,000,000/Bulan			30 Tahun atau lebih	70 atau lebih	9 Tahun atau lebih	5 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	T2	Worker	Rp.4,000,000/Bulan			25 Tahun atau lebih	60 atau lebih	1 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	3 Tahun atau lebih	Tidak perlu		
	T1	Worker	Rp.3,000,000/Bulan			18 Tahun atau lebih	Tidak perlu	Tidak perlu	Tidak perlu	Tidak perlu	Tidak perlu		

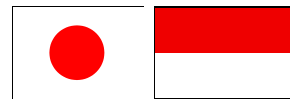


第21条 給与の確定

- 最低賃金は毎年末に州別に州知事により決定され、翌年1月から適用される。
- 給与にかかる所得税は毎月の源泉徴収で企業が納税する義務を有するが、負担を企業あるいは労働者とするかは双方の合意に基づき決める。

第22条 給与構成項目

- 固定手当および非固定手当の項目および金額は企業側と労働者側の合意、ならびに地域や業界の相場を参考にして決める。



第25条 国家社会保障制度

- インドネシア共和国法律2014年第40号SJSN（国家社会保障制度）の詳しい内容については[まるわかりインドネシアの社会保険制度](#)参照。

第26条 宗教祝日手当

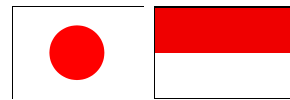
- 支払時期はイスラム断食明け大祭の2週間前であるが、信仰する宗教に関係なく支払われる。
- 期間契約社員であっても就労期間が12ヵ月以上の場合は同様に支払う義務がある。

第32条 年末賞与

第33条 報奨金

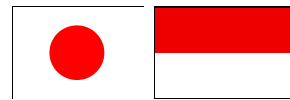
第34条 勤続手当

- いずれも会社側に選択肢がある。



第35条 業務出張

- 短期の国内外の業務出張と長期の海外研修とは、費用の条件が異なるため別扱いにする必要がある。



第38条 時間外就業

- 2020年の雇用促進法では下記のように時間外労働の上限が増やされた。

旧法：最高1日に3時間、1週間に14時間

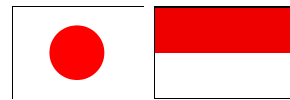
新法：最高1日に4時間、1週間に18時間

第39条 時間外賃金

- 計算の基礎となるのは基本給＋固定手当となるため、各種手当を制定する場合は固定と非固定の選択に考慮する必要である。

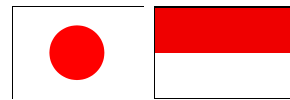


第Ⅺ章 休暇



第45条 特大有給休暇／長期休業

- 2ヶ月間の休暇はメッカ巡礼に利用するのが主目的と思われる。



第50条 警告書の発行

- 初回、二回目、三回目に該当する具体的な違反事例を細かく列記しておくことで違反行為の防止に繋がると思われる。
- 地方の労働局により実施の解釈が異なるので、事前に管轄の労働局と良く相談して制定することが大事である。

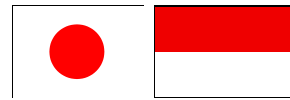


第50条 警告書の発行

- 初回、二回目、三回目に該当する具体的な違反事例を第IV章ならびに本章の第62条と関連させて、細かく列記しておくことで違反行為の防止に繋がると思われる。
- 地方の労働局により実施の解釈が異なるので、事前に管轄の労働局と良く相談して制定することが大事である。

第66条 退職金、永年勤続表彰金(功労金)、そして権利代償補償(損失補填金)

- 雇用創出法の施行により権利代償補償(損失補填金)は削除された。
- 雇用創出法の施行後に新たに作成される就業規則あるいは更新される就業規則から上記が適用される。
- 詳細については[労働法](#)を参照。

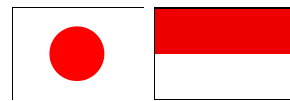


第69条 結び

- 更新に際して企業内労働組合が未結成の場合は、従業員代表との話し合いで検討する。
- 企業内労働組合が既存の場合は労働協約を対象に、その執行委員との話し合いで検討する。



最新のインドネシア情報はこちらから



インドネシア進出サポート公式サイト <https://www.hmkt.jp/>

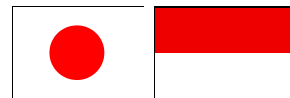
- インドネシア進出準備から撤退までの要点を簡潔にまとめたサイト(Googleトップランキング)

インドネシア最新情報ブログ <http://blog.livedoor.jp/kojindonesia/>

- あらゆる分野での情報を毎日、どんなメディアよりも早く紹介

教えて、小野先生 <https://abji.hamazo.tv/e9372595.html>

- 毎月第三水曜日7:00-8:00に開催されるインドネシアについてのオンライン勉強会



ご清聴ありがとうございました
ここからは質疑応答です