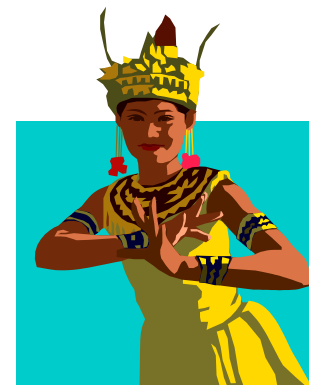




# インドネシア現地法人 人事評価制度の作り方





# 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



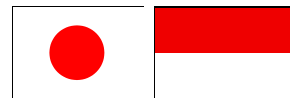
# セミナー要旨



- 日本人駐在員の最大の使命は、自分が帰国した後に代わりに職務を果たせるインドネシア人社員の育成であると思います。
- しかしややもすると、折角育てた人材が更に待遇の良い他社に引き抜かれてしまうと言う、とても苦く悔しい経験を味わうこともあります。
- 優秀な人材を定着させるには給与レベルに限らず、将来が保証されていると実感出来る雇用環境も大事であると思います。
- そのためには透明性のある人事評価システムと、それと連携した賃金テーブルが必要であり、インドネシア政府もそれらの整備を義務付けています。
- このセミナーではインドネシア現地法人のための人事評価システムと賃金テーブル作り方を**雛形**を基に解説します。



# 目次



1. 賃金体系と等級に関する法律
2. 職種別勤務態度評価システム
3. 職務遂行能力評価システム
4. 給与体系との連携
5. 人事管理上の注意事項



# 1. 賃金体系と等級に関する法律



## 賃金体系と等級に関するインドネシア共和国労働大臣規定2017年第1号

### 第II章 賃金体系と等級の構築と実施

第2条(1) 賃金体系と等級は**職類、職務、勤続期間、教育そして能力**を考慮の上、事業者により構築されなければならない。

第5条 賃金体系と等級は**決定文書の形**で会社の経営陣により決められる。

### 第III章 賃金体系と等級の告知と見直し

第8条(1) 賃金体系と等級は事業者により**全作業者／労働者に対して告知**されることが義務付けられる。

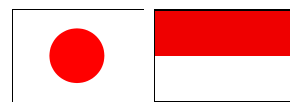
第8条(2) 第(1)節で述べられた全作業者／労働者に対する賃金体系と等級の**告知は個人毎**に行われる。

第9条(1) 確定された賃金体系と等級は以下の認可を申請する際に事業者により添付されなくてはならない:

- a. **就業規則**の批准および更新
- b. **労働協約**の登録、延長および更新



## 2. 職種別勤務態度評価システム

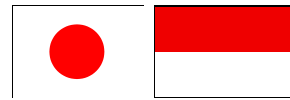


勤務態度評価見本は、管理職、専門技術者、一般社員用の3職種別に、それぞれ日本語版とインドネシア語版で用意されている。

氏名	評価対象の従業員氏名			評価対象期間			一次 評価者	直属の上司		
所属		等級		～			二次 評価者	直属の上の上司		
評価項目	定義	ウエイト	1	2	3	4	5	一次 評価	二次 評価	
管理職 11項目 専門技術者 8項目 一般社員 13項目	それぞれの評価項目についての定義	それぞれの評価項目に対する重み付け	それぞれの評価項目に対する管理職は1～5点、その他は0～4点を付与するに当たっての評価基準					ウエイト×点数		
コメント							評価点 合計	0～100		



### 3. 職務遂行能力評価システム

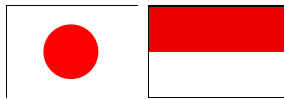


職務遂行能力評価見本は金型設計製造部門を事例に、工場管理職、営業職、設計職、機械加工職、仕上職の5職種別に、それぞれ日本語版とインドネシア語版で用意されている。

能力ユニット	評価	ウェイト	点数	職務遂行のための基準
工場管理職 6分野 営業職 1分野 設計職 1分野 機械加工職 1分野 仕上職 1分野	2:優れている 1:十分である 0:不足している	それぞれの評価項目に対する重み付け	評価点 × ウェイト	工場管理職 43項目 営業職 15項目 設計職 12項目 機械加工職 14項目 仕上職 10項目
		合計点数	0~100	



## 4. 給与体系との連携



給与体系見本は全職種、等級、役職についてそれぞれ1枚の日本語版とインドネシア語版で用意されている。

職種	等級	役職	年度基本給下限	役職手当	特別調整給	年齢	登用時評価点数	職種経験	社内勤続	前等級在級	日本研修	社内資格	公的資格

職種：管理職、専門技術職、事務職、技能職の4職種で仮設

等級：それぞれの職種に対して6等級を仮説

役職：一般的な役職名を仮説

年度基本給：査定年度において設定されたそれぞれの役職の基本給

役職手当：査定年度において設定されたそれぞれの役職の役職手当

特別調整給：個別の事情で体系から外れている場合に数年間で調整するための金額

年齢：それぞれの役職に求められる年齢基準の目安

登用時評価点数：それぞれの役職に登用されるための評価点数基準の目安

職種経験：それぞれの役職に登用されるために必要とされる該当職種の経験年数の目安

社内勤続：それぞれの役職に登用されるために必要とされる当社に入社してからの勤続年数の目安

前等級在級：それぞれの役職に登用されるために必要とされる前等級での勤続年数の目安

日本研修：入社以来の日本での研修期間合計

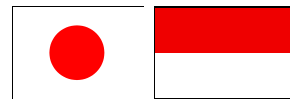
社内資格：社内での資格制度で取得した資格

公的資格：取得済の公的資格





## 5. 人事管理上の注意事項



1. 以下の法律により外国人が直接人事管理の業務に携わることは禁止されている。
2. そのため人事部長以下はインドネシア人を配置することが必要となる。
3. しかし、外国人であっても取締役あるいはコミサリスの場合は人事部長以下の業務を指導監督することは出来る。

### インドネシア共和国労働法2003年第13号

#### 第八章 外国人労働者の雇用

第46条(1) 外国人労働者は人事または特定の役職を扱う役職または特定の役職に就くことを禁じられる。

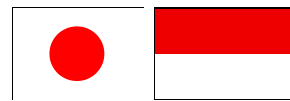
### インドネシア共和国政令2021年第34号(雇用創出法案の一部)

#### 第二章 外国人労働者雇用主にとっての義務および禁止事項

第11条(1) 外国人労働者雇用主は外国人労働者を人事管理の職務に就けることを禁止される。



# 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/>

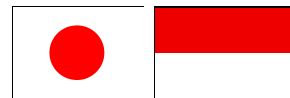
- インドネシア進出準備から撤退までの要点を簡潔にまとめたサイト(Googleトップランキング)

## 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