

注：文中赤色部分は 2020 年雇用創出法案による変更箇所

インドネシア共和国労働法 2003 年第 13 号

第 I 章

一般規定

第 1 条

この法の中での用語は、次のように定義される。

- (1) 労働に関する事項とは、就労する前、就労中、就労後における、労働力に関連するあらゆる事項である。
- (2) 労働力とは、自分自身と社会の需要を満たす為に財並びにまたはサービスを生産する仕事を行う能力を持つすべての者である。
- (3) 労働者とは、賃金または他の形態の報酬を受け取り、仕事をするすべての者である。
- (4) 雇用主とは、個人、経営者、法人または他の形態の者で、賃金または他の形態の報酬を支払って、労働力を雇用する者である。
- (5) 経営者とは：
 - a. 自分の所有する会社を運営する個人、パートナーシップまたは法人である。
 - b. 他人の所有する会社を独立して（自主的に）運営する個人、パートナーシップまたは法人である。
 - c. インドネシア領土外に法定住所を定める a, b, に述べるような会社を代表するインドネシアに存在する個人、パートナーシップまたは法人である。
- (6) 会社とは：
 - a. 法人の形態を取る、取らないに係わらず、個人、パートナーシップまたは法人が所有する事業体であり、私企業・公営企業の別なく、賃金または別の形態の報酬を支給して労働者を雇用するあらゆる事業体である。
 - b. 社会事業その他の事業体で、経営機能を持ち、賃金または別の形態の報酬を支給して労働者を雇用する事業体である。
- (7) 労働力計画とは、継続的な労働力開発プログラムの方針、戦略を作成し実施するに際しての基礎となり参考となる系統的な労働力計画作成の過程である。
- (8) 労働情報とは、すでに加工された数字の形態の合同データ、一連のデータ並びに分析データ、労働問題に関する特定の意味、価値並びに意義を持つ文書並びに書類である。
- (9) 職業訓練とは、役職または仕事のレベル並びに役職／仕事の為の資格に応じて、仕事をする能力、生産性、規律、態度並びに職業倫理を、特定の技能並びに専門能力のレベルで授与し、入手し、向上し、開発する為の全ての活動である。
- (10) 職業能力とは、所定の標準に従っての知識、技能並びに就業態度の面を含むそれぞれの

個人の能力である。

- (11)見習い実習とは、特定の技能または専門能力を習得すべく、訓練機関での訓練とより多くの経験をもつ講師または労働者の指導監視の下で、会社で物並びにまたはサービスの生産をし、直接仕事をする事で総合的に実施される業務訓練制度の一部である。
- (12)就職斡旋サービスとは、労働力と雇用主を仲介する活動であり、労働力はその才能、希望、能力に合った仕事を得る事ができ、雇用主はその需要に応じた労働力を得る事ができるようにするものである。
- (13)外国人労働者とは、インドネシア領域で仕事をする意図で査証を保持する外国国籍の者である。
- (14)労働契約とは、労働者と経営者または雇用主との間の契約で、就労条件、双方の権利と義務が記載されたものである。
- (15)雇用関係とは、経営者（または雇用主）と労働者との間の労働契約に基づく関係で、仕事、賃金、命令の要素がある。
- (16)労使関係とは、経営者、労働者並びに政府より構成され、財並びにまたはサービスを生産する仕事を行う関係者間で形成される、ある関係についての制度であり、パンチャシラと 945 年憲法の価値観に基づく。
- (17)労働組合とは、会社の内外で労働者によって労働者の為に形成された組織で、自由で、オープンで、自立しており、民主的で、労働者の権利と利益の為に闘争し、その権利と利益を擁護し守り、労働者とその家族の福祉を向上することに責任を負う性格の組織である。
- (18)二者協力組織とは、社内での労使関係の問題についてのコミュニケーションを図り、合意に達する為の話し合いの場であり、そのメンバーは雇用主と、すでに労働所管機関に登録されている労働組合で構成される。
- (19)三者協力組織とは、(困難な)労働問題についてのコミュニケーションを図り、協議し、及び合意に達する為の話し合いの場であり、雇用主団体と、労働組合と、政府の代表とにより構成される。
- (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。
- (21)労働協約とは、すでに労働分野に責任を負う政府機関に登録されている（単一）労働組合または複数労働組合と、雇用主または経営者または雇用主団体との間の、交渉の結果としての合意事項であり、就労条件と労使双方の権利と義務を記載したものである。
- (22)労使関係紛争とは、雇用主または経営者連合と、労働者または労働組合の間で、権利、利害、雇用関係の終了（解雇）に関する紛争や、同一社内での労働組合間での意見の相違が存在することを起因とし、結果的に相反が生じる争いである。
- (23)ストライキとは、業務を停止あるいは遅延させるために、労働組合によって、あるいは複数の労働者によって共同で、統一的に計画され、実行される、労働者の行為である。

- (24) ロックアウトとは、雇用主が、労働者の就労の全部または一部を拒絶する行為である。
- (25) 雇用関係の終了とは、なんらかの原因で雇用関係が終了することとなり、その結果として労働者と雇用主との間の、諸権利と諸義務が終了することである。
- (26) 児童とは、年齢が、8歳未満の者である。
- (27) 日中とは、6時から8時の間の時間である。
- (28) 1日とは、24時間である。
- (29) 1週間とは、7日間である。
- (30) 賃金とは、労働者が既に行ったかまたは行おうとする、ある仕事並びにまたはサービスに対して、経営者また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労働者の権利であり、ある労働契約、協定または法律規定に従って決められるものであり、労働者とその家族に対する手当が含まれる。
- (31) 労働者の福祉とは、雇用関係の内外で、安全で健康的な労働環境で直接並びに間接的に労働の生産性を高める事ができるよう、肉体面及び精神面の需要並びに／または必要性を満たす事である。
- (32) 労働監督とは、労働分野における法律規則の実施を監督し、擁護する活動である。
- (33) 大臣とは、労働分野に責任を負う大臣である。

第II章

法令の基盤、基本原則、および目的

第2条

労働力開発の法的基盤は、バンチャシラおよび1945年憲法による。

第3条

労働力開発は、中央と地域での業種を越えた職務上の機能を持つ機関との調整を通じて統合的に実施される。

第4条

労働力開発は、下記の事項を目的とする。

- (1) 労働力を、効率を高めつつも人道的であるように、強化し活用する。
- (2) 雇用機会の均等化を実現し、国家開発と地域開発の需要に適した労働力を供給する。
- (3) 福祉を実現するために、労働者に保護を与える。
- (4) 労働者とその家族の福祉の向上を図る。

第Ⅲ章 機会均等と平等取扱い

第5条

全ての労働力は、仕事を得る上で、差別なく均等な機会が与えられる。

第6条

全ての労働者は、雇用主から差別なく均等な取扱いを与えられなければならない。

第Ⅳ章 労働力計画と労働力情報

第7条

- (1) 労働力開発を図る上で、政府は、政策を決め労働力計画を策定する。
- (2) 労働力計画は、次より構成される。
 - a. マクロ労働力計画と
 - b. ミクロ労働力計画
- (3) 政策、戦略の策定、継続的な労働力開発プログラムを実施にあたり、政府は項に述べる労働力計画を指針としなければならない。

第8条

- (1) 労働力計画は、次の様な労働力情報を基に作成される。
 - a. 人口及び労働力人口
 - b. 雇用機会
 - c. 職業能力を含む職業訓練
 - d. 労働力の生産性
 - e. 労使関係
 - f. 労働環境条件
 - g. 賃金問題と労働者の福祉
 - h. 労働者社会保障
- (2) 1項に述べる労働に関する情報は、政府並びに民間の機関の関係者全てから収集される。
- (3) 1項に述べる労働力情報の収集と労働力計画の作成と実施については、別途、政府規則に定める。

第V章 職業訓練

第9条

職業訓練は、能力、生産性及び労働者の福祉を向上する目的で、職業能力を与え、向上させ、開発する為に実施される。

第10条

- (1) 職業訓練は、会社の内外での労働市場と実業界のニーズを考慮して行われる。
- (2) 職業訓練は、職業能力基準を参考とする訓練プログラムに基づいて行われる。
- (3) 職業訓練は、段階的に行う事ができる。
- (4) 2項に述べる職業能力基準を決める手順についての規定は、大臣決定によって定められる。

第11条

全ての労働者は、それぞれの天分、希望並びに意欲に応じて、職業訓練を通じて職業能力を習得し、向上し、または開発する権利を持つ。

第12条

- (1) 雇用主は、職業訓練を通じ、職業能力を向上し、または開発する責任を負う。
- (2) 1項に述べる職業能力の向上または開発は、大臣決定に定められる条件を満たす雇用主には、これが義務付けられる。
- (3) 全ての労働者はその職務分野に応じた職業訓練に均等に参加する権利を持つ。

第13条

- (1) 職業訓練は、政府及び並び民間の職業訓練機関によって実施される。
- (2) 職業訓練は、訓練場所または職場で実施できる。
- (3) 1項に述べる政府の職業訓練機関は、職業訓練を実施するに際して民間と協力できる。

第14条

- (1) 民間の職業訓練機関は、インドネシア法人または個人の形態を取り得る。
- (2) 1項に述べる民間職業訓練機関は、県または市における労働分野に責任を負う機関からの許可あるいは登録を得なければならない。
- (3) 政府の職業訓練機関は、県または市における労働分野に責任を負う機関に活動を登録しなくてはならない。
- (4) 2項に述べる職業訓練機関の認可と登録の手順に関する規定は、大臣決定で定める。

第 15 条

- (1) 職業訓練の主催者（組織する者）は、次の条件を満たす事が義務付けられる。
 - a. 訓練専門職員が存在している。
 - b. 訓練レベルに応じたカリキュラムが存在する。
 - c. 職業訓練のための施設とインフラが提供されている。
 - d. 職業訓練活動の実施を継続する為の資金がある。

第 16 条

- (1) 既に認可を得ている民間職業訓練機関とすでに登録されている政府の職業訓練機関は、認定機関の認定を受けることができる。
- (2) 1 項に述べる認定機関は、地域社会と政府の代表から構成される独立した性格のものであり、大臣決定で定める。
- (3) 2 項に述べる認定機関の組織と業務実施手順は大臣決定によって定める。

第 17 条

- (1) 県／市における労働分野に責任を負う機関は、職業訓練の実施において、次の事項が判明した際には職業訓練の実施を一時的に停止させることができる。
 - a. 第 9 条に述べる職業訓練の目的に一致しない。
 - b. 第 15 条に述べる条件を満たさない。
- (2) 1 項に述べる職業訓練実施の一時的な停止（命令）は、改善への提案とその理由を伴わなければならない、また最長 6 ヶ月間有効である。
- (3) 職業訓練実施の一時停止は、第 9 条と 15 条に規定する条件を満たさない訓練プログラムに対してのみ適用される。
- (4) 2 項に述べるような改善の提案を 6 ヶ月間の内に満たさないか、完備しない職業訓練の主催者（組織する者）に対して、該当訓練プログラム停止（廃棄）の懲罰が課せられる。
- (5) 4 項に規定されているようにすでに終結された職業訓練プログラムを依然として実施し、停止命令を守らない職業訓練の主催者は、認可取消しと訓練主催者の登録の取消しの懲罰が課せられる。
- (6) 一次停止、停止、認可取消し、登録の取消しの手順に関する決定は、大臣決定で定める。

第 18 条

- (1) 労働者は、政府の職業訓練機関、民間の職業訓練機関または会社の職業訓練機関が実施する職業訓練に参加した後に職業能力の認定を受ける権利を持つ。
- (2) 1 項に述べる職業能力の認定は、職業能力認証を通じて行われる。
- (3) 2 項に述べる職業能力の認証には、すでに経験を積んだ労働者も参加できる。
- (4) 職業能力認証を実施する為に、独立した全国的な認証機関が設立される。

(5) 4項に述べる認証機関の設立の手順に関する規定は政府規則で定める。

第19条

障害を持つ労働者の職業訓練は該当する障害を持つ労働者の障害の種類とその程度並びに能力を考慮して行われる。

第20条

- (1) 労働力開発の枠組みの中で、職業訓練の進展を支援する為に、全ての分野または業種での職業訓練の参考となる全国的な職業訓練制度を開発する。
- (2) 1項に述べる全国的な職業訓練制度の形態、メカニズム並びに組織についての規定は、政府規則で定める。

第21条

職業訓練（の一形態）は、見習い実習制度で実施できる。

第22条

- (1) 見習い実習は、実習生と雇用主との間の書面で作成された見習い実習契約に基づいて実施される。
- (2) 1項に述べる見習い実習契約は、少なくとも実習生と雇用主双方の、権利と義務並びに見習い実習の期間について記載しなければならない。
- (3) 1項に述べるように見習い実習契約を経ないで実施される見習い実習は違法と見なされ、実習生の資格は該当する会社の労働者に変更される。

第23条

見習い実習プログラムに参加した労働者は、会社または認定機関からの職業能力認定を受ける権利を持つ。

第24条

見習い実習はインドネシア領土の内外における、自社でまたは職業訓練実施場所または他社で、実施することができる。

第25条

- (2) インドネシアの領土外で実施される見習い実習は、大臣または指定された職員の許可を得なければならない。
- (3) 1項に述べる許可を得るために、見習い実習の主催者は現行の法律規則の規定に従ってインドネシア法人を設立しなければならない。

- (4) 1 項と項に述べるインドネシア領土外での見習い実習許可の手續に関する規定は大臣決定で定める。

第 26 条

- (1) インドネシアの領土外での見習い実習の実施は、次の事項に注意しなければならない。
- a. インドネシア国民の尊厳と自尊心
 - b. より高度な職業能力の習得
 - c. 実習生に纏わる、保護と福祉、宗教上の義務の実施を含む。
- (2) 外国での見習い実習の実施が、実際には項の規定に一致しない事が分かった場合には、大臣または指定された政府高官は、インドネシアの領土外での見習い実習の実施を停止することができる。

第 27 条

- (1) 条件を満たす会社に対して、大臣は、見習い実習プログラムの実施を義務付けることができる。
- (2) 1 項に述べる条件を定める上で、大臣は、会社、地域社会並びに国の利益に注意を払わねばならない。

第 28 条

- (1) 職業訓練と見習い実習についての政策を決定し、それらを実施する上での調整を行うに際して提言をしたり審議を行ったりするために、全国的な職業訓練調整機関が設立される。
- (2) 1 項に述べる全国的な職業訓練調整機関の設立、メンバー、並びに業務実施手順については、大統領決定で定められる。

第 29 条

- (1) 中央政府または地方政府は、職業訓練と見習い実習に関して、指導を行う。
- (2) 職業訓練と見習い実習に関する指導は、職業訓練の実施についての妥当性、質と効率を高め、生産性を向上する方向を目指す。
- (3) 2 項に述べる生産性の向上は、全国的な生産性の向上が実現される事を目指して、生産性に関する文化、職業倫理、技術及び経済活動の効率性の向上を図ることを通じて実施される。

第 30 条

- (1) 29 条項に述べるように生産性を向上するために、全国的な生産性機関が設立される。
- (2) 1 項に述べる生産性機関は、業種を越えた広域を対象とする性格の生産性向上サービス

機関網を形成する。

- (3) 1項に述べる全国生産性機関の設立、メンバー、業務実施手順は、大統領決定によって定められる。

第VI章 就職斡旋

第 31 条

全ての労働者は、インドネシアの領土の内外で、仕事を選び、仕事に就着き、または仕事を移り、相応しい所得を得る、均等な機会と権利を持つ。

第 32 条

- (1) 就職斡旋は、オープンで、自由で、客観的で、公平かつ差別なく平等であるという理念に基づいて実施される。
- (2) 就職斡旋は、尊厳、自尊心、人権及び法的保護を考慮して、労働者をその専門能力、技能、才能、希望、能力に適した職業に就職させるよう方向付けられる。
- (3) 就職斡旋は、雇用機会の均等化と国家プログラム及び地方プログラムの需要に応じた労働力の供給に考慮して実施される。

第 33 条

- (1) 就職斡旋は次より構成される。
 - a. 国内での就職斡旋
 - b. 外国での就職斡旋

第 34 条

33条 b.に述べる外国での就職斡旋に関する規定は法で定められる。

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募集するか、就職斡旋実施者を通じて募集できる。
- (2) 1項に述べる就職斡旋実施者は、募集から就職斡旋完了までの間、保護を与える義務を負う。
- (3) 1項に述べる雇用主は、労働者を雇用するに際して、福祉、安全、精神的・肉体的な健康を含む保護を与える義務を負う。

第 36 条

- (1) 33 条に述べるように実施者による就職斡旋は、就職斡旋サービスを行う事で実施される。
- (2) 1 項に述べる就職斡旋サービスは、次の構成要素から成る就職斡旋制度の中での総合的な性格を持つ。
 - a. 求職者
 - b. 求人
 - c. 労働市場情報
 - d. 職業紹介メカニズム並びに
 - e. 就職斡旋機関
- (3) 2 項に述べる就職斡旋制度の要素は、就職斡旋を実現する為に個別に実施することができる。

第 37 条

- (1) 35 条項に述べる就職斡旋の実施者は次より構成される。
 - a. 労働分野に責任を負う政府機関
 - b. 法人の形態の民間機関
- (2) 1 項の b. に述べる民間機関は、就職斡旋サービスを実施するに際して大臣または指名された政府高官からの書面の認可を得る義務を負わなければならない。

第 38 条

- (1) 37 条項 a に述べる政府機関は、直接的にも間接的にも、また一部も全部も、労働者力自体からも労働者力の使用者からも、就職斡旋に係わる料金の一部または全部を徴収してはならない。
- (2) 37 条項 b. に述べる民間機関は、特定の役職及び職業についてのみ、労働者の使用者からと該当の労働者自体から、就職斡旋に係わる料金を徴収することができる。
- (3) 2 項に述べる役職及び職業については大臣決定で定められる。

第 VII 章

雇用機会の拡大

第 399 条

- (1) 政府は、雇用関係を結ぶか結ばないかを問わず、雇用機会の拡大に努める責任を負う。
- (2) 政府と地域社会は共に、雇用関係を結ぶか結ばないかを問わず、雇用機会の拡大に努めなければならない。

- (3) 中央政府、地方政府ともに、それぞれの分野における全ての政策は、雇用関係を結ぶか結ばないかを問わず、雇用機会の拡大を実現するように方向付けられるものとする。
- (4) 銀行及び非銀行の金融機関と実業界には、雇用機会を創造し雇用機会の拡大を推進できるよう地域社会の全ての活動を支援し、便宜を図ることが求められる。

第 40 条

- (1) 雇用関係を結ぶ以外（直接、雇用に繋がらない）での雇用機会の拡大は、天然資源、人材資源及び有効な技術の可能性を最大限活用して、生産的かつ継続的な活動を行うことで、導き出される。
- (2) 1 項に述べる雇用機会の拡大の創造は、自営業の形成とその援助であったり、労働集約型システムの導入であったり、高効率の技術分野にあてはめたり、無償労働力の活用であったり、様々なパターンで、推進していく。

第 41 条

- (1) 政府は労働力と雇用機会拡大の政策を具体的に策定していく。
- (2) 政府と地域社会は、共に項に述べる政策実施の指揮をとっていく。
- (3) 2 項に述べる職務を実施するに際して、政府と地域社会の代表をメンバーとする調整庁を設立できる。
- (4) 雇用機会の拡大に関する規定と、39 条、40 条及び本条項に述べる調整庁の設立については、政府規則で定める。

第 VIII 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は、いずれも大臣または指名された政府高官からの書面の認可を持っていなければならない。
- (2) 個人の雇用主は、外国人労働者を雇用する事を禁止される。
- (3) 1 項に述べる認可を持つ義務は、外交官及び領事館職員として外国人を使用する外国の代表機関に対しては適用されない。

新たに申請される外国人労働者雇用計画 RPTKA から以下には適用されない。

- a. 取締役会またはコミサリス委員会のメンバー
- b. 海外駐在員事務所職員
- c. 外交官および領事館職員
- d. 緊急対応、立ち上げ、出張、一定期間の調査、生産機械保守の外国人

- (4) 外国人労働者は特定の役職と特定の期間についての雇用関係においてのみ、インドネシアで雇用できる。
- (5) 4項に述べる特定の役職と特定期間に関する規定は、大臣決定で定められる。
- (6) 4項に述べる外国人労働者で、雇用期間が終了し延長できない者は、他の外国人労働者に替える事ができる。

第 43 条

- (1) 外国人労働者の雇用主は、大臣または指名された政府高官が承認した、外国人労働者使用計画を持っていなければならない。
- (2) 1項に述べる外国人労働者使用計画は少なくとも次の事項が記載されていなくてはならない。
 - a. 外国人労働者使用の理由
 - b. 該当する会社の組織構成中での外国人労働者の役職または地位
 - c. 外国人労働者使用の期間
 - d. 雇用される外国人労働者の付き添いとして指名されたインドネシア国籍の労働
- (3) 1項に述べる規定は、政府機関、国際団体、及び外国の代表事務所には適用されない
- (4) 外国人労働者使用計画承認の手順に関する規定は、大臣決定で定められる。

第 44 条

- (1) 外国人労働者の雇用主は、役職と能力基準に関する現行の規定を守る義務を負う。
- (2) 1項に述べる役職と能力基準に関する規定は、大臣決定で定める。

第 45 条

- (1) 外国人労働者の雇用主は次の義務を負う。
 - a. 技術移転と外国人労働者の専門能力を移転する為に、雇用している外国人労働者のカウンターパートとしてインドネシア国籍の労働者を指名する。
 - b. 外国人労働者が就いている役職の資格に応じて、aに述べるインドネシア人労働者のために教育及び職業訓練を行う。
- (2) 1項に述べる規定は、取締役並びにコミサリスの役職に就いている外国人労働者には適用されない。

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。
新たに申請される外国人労働者雇用計画 RPTKA から以下には適用されない。
- (2) 1項に述べる特定の役職は大臣決定で定める。

第 47 条

- (1) 雇用主は、外国人労働者について補償金（インドネシア人の雇用を一時的に奪っていることの保障として、インドネシア教育原資となる一定額）を支払う義務を負う。
- (2) 1 項に述べる補償金の支払い義務は、政府機関、外国の代表事務所、国際機関、社会団体、宗教団体、教育機関の特定の役職に対しては適用されない。
- (3) 2 項に述べる教育機関の特定の役職に関する規定は、大臣決定で定める。
- (4) 補償金の金額とその用途についての規定は、政府規則で定める。

第 48 条

外国人労働者を雇用している雇用主は、雇用関係が終了した後に外国人労働者を出身国に送還する義務を負う。

第 49 条

外国人労働者使用並びにカウンターパートの労働者の為の教育及び職業訓練の実施に関する規定は、政府規則で定める。

第IX章

雇用関係

第 50 条

雇用関係は、経営者と労働者との間の労働契約により成立する。

第 51 条

- (1) 労働契約は書面または口頭で取り結ばれる。
- (2) 労働契約に特別な条件が付与される場合、書面によるものとし、現行の法律規定に従い実施される。

第 52 条

- (1) 労働契約は下記の事項に基づいて作成される。
 - a. 双方の合意
 - b. 法定行為を実行する能力または技能
 - c. 双方が合意した（内容の）仕事の存在並びに
 - d. 双方が合意した仕事（内容）が、社会秩序、道徳、現行の法規に反しない。
- (2) 当事者双方が作成した労働契約が項 a. b.に述べる規定に反する場合には、破棄が可能

である。

- (3) 当事者双方が作成した労働契約が項 c. d.に述べる規定に反する場合には、法的に無効となる。

第 53 条

労働契約作成の実施に必要な全ての事項は、経営者が実施し、費用は経営者が負担する責任を負う。

第 54 条

- (1) 書面による労働契約には、少なくとも次の事が記載しなくてはならない。
 - a. 会社の名称、所在地、業種
 - b. 労働者の氏名、性別、年齢、住所
 - c. 職種あるいは役職
 - d. 就業の場所
 - e. 賃金の金額と支払い方法
 - f. 経営者と労働者双方の権利と義務を記載した労働条件
 - g. 労働契約の開始日と有効期間
 - h. 労働契約作成の場所と日付
 - i. 労働契約の当事者双方の署名
- (2) 1項 e.f.に述べる労働契約の規定は、就業規則、労働協約、現行の法律規則に相反してはならない。
- (3) 1項に述べる労働契約は、最低 2 部作成され、それぞれ同等の法的効力を持ち、労働者と経営者がそれぞれ労働契約を 1 部ずつ保管する。

第 55 条

労働契約は取消しまたは変更はできない。但し、当事者が合意する場合はこの限りではない。

第 56 条

- (1) 労働契約は、期間を定めて、または期間を定めずに、締結できる。
- (2) 1項に述べる、期間に定めある労働契約は、次に基づく。
 - a. 期間または
 - b. 特定の仕事が終了するまで

第 57 条

- (1) 期間に定めのある労働契約は、書面で作成し、インドネシア語とアルファベットを使用しなければならない。

- (2) 期間に定めのある労働契約であっても書面で作成されず、項に述べる規定に違反した場合は、期間の定めなき労働契約と見なされる。
- (3) 労働契約がインドネシア語と外国語で作成された場合で、解釈に齟齬がある場合には、インドネシア語で作成された労働契約が適用される。

第 58 条

- (1) 期間に定めのある労働契約は、試用期間を設定することができない。
- (2) 第 1 項の規定にも拘らず労働契約に試用期間が設定された場合には、当該試用期間は法的に無効となる。

第 59 条

- (1) 期間に定めのある労働契約は、特定の種類と性質の仕事または活動内容が一定期間中に終了すると思われる特定の仕事についてのみ作成することができる。即ち、
 - a. 1 回限りで完了するか、または臨時的な仕事
 - b. 短期間に完了し、最長でも 3 年で完了すると思われる仕事
 - c. 季節的な仕事
 - d. 新製品、新規活動、または調査実験段階にある新規製品に関連する仕事
- (2) 期間に定めのある労働契約は、永続的な性質の仕事について交わすことはできない。
- (3) 期間に定めのある労働契約は、延長または更新することができる。
- (4) 期間に定めのある労働契約の契約期間は、最長で 2 年とし、その後 1 回に限り延長することができる。延長の期間は最長 1 年とする。
5 年以下一回のみ⇒新規契約分から適用。
- (5) 期間に定めのある労働契約について、その契約期間を延長しようとする雇用主は、労働者に対して、現契約の終了期限の少なくとも 7 日前までに、その意向を書面で示さなくてはならない。
- (6) 期間に定めのある労働契約の更新については、旧契約の終了日から 30 日の猶予期間を過ぎた場合にのみ実施でき、更新回数としては 1 回のみ、最長 2 年間を限度とする。
- (7) 上記の各項に述べた規定を満たさない、期間に定めのある労働契約については、期間の定めなき労働契約と見なす。
- (8) 本条文に記載以外の詳細については、別途大臣決定でこれを定める。

第 60 条

- (1) 期間に定めのない労働契約には、最長 3 ヶ月間の試用期間を設定することができる
- (2) 第 1 項に述べる試用期間中であっても、雇用主は最低賃金基準を下回る賃金を支払ってはならない。

第 61 条

- (1) 労働契約は次の場合に終了する。
 - a. 労働者の死亡。
 - b. 労働契約期間の終了。
 - c. 既に法的に確定した裁判所の判決、または労使関係紛争解決機関の判決が存在する場合。
 - d. 労働契約、就業規則または労働協約中に記載された、雇用関係が終了する原因となり得る特定の状況または出来事が存在する場合。
- (2) 労働契約は、雇用主の死亡、会社の売却、相続または寄贈贈与による会社所有権の譲渡を理由として、終了することはない。
- (3) 会社の譲渡が発生した場合には、労働者の権利は新しい雇用主の責任となる。但し、譲渡契約に異なる規定がある場合には、それが労働者の権利を侵害していない限り、この限りではない。
- (4) 個人雇用主が死亡した場合には、同雇用主の相続人は、労働者と交渉した上で労働契約を終了することができる。
- (5) 労働者が死亡した場合には、労働者の遺産相続人は、現行の法律規則に従っての権利または労働契約、就業規則もしくは労働協約に既に規定されている権利を正当に引き継ぐことができる。

第 62 条

期間に定めのある労働契約に決められている期間が終了する前に、一方の側が雇用関係を終了するか、または第 61 条第項の規定を理由とせずに、雇用関係が終了する場合には、雇用関係を終了しようとする側は、もう一方に対して労働契約の期間が終了するまでの労働者に支払うべき賃金に相当する額の損害賠償金を支払う義務を負う。

第 63 条

- (1) 期間に定めのない労働契約が口頭で作成されている場合には、雇用主は、該当する労働者への辞令書を作成する義務を負う。
- (2) 第 2 項に述べる辞令書には、少なくとも次の事項が記載される。
 - a. 労働者の氏名と住所
 - b. 就労開始日
 - c. 業務の内容
 - d. 賃金の金額

第 64 条

会社はその業務の実施の一部を、書面で作成される業務請負契約または人材派遣契約を通

じて、他社に委託することができる。

第 65 条

条項全体を削除

- (1) 他社に業務の一部を委託する場合、書面で業務請負契約を締結しなくてはならない。
- (2) 1 項に述べる他社に委託することができる業務は、次の条件を満たさなければならない。
 - a. 主要な活動から切り離して実施される。
 - b. 雇用主からの直接または間接の命令を受けて実施される。
 - c. 会社全体の活動の補助となる活動である。
 - d. 生産工程を直接妨げるものでない。
- (3) 第 1 項に述べる他の会社は法人でなくてはならない。
- (4) 第 1 項で述べる他の会社での職務上の保護や労働条件は、少なくとも業務請負委託会社のそれと同じであるか、または現行法規制に合致していなくてはならない。
- (5) 第 1 項で述べる条件の変更、追加の詳細については大臣決定によりこれを定める。
- (6) 第 1 項に述べる業務実施の際の雇用関係については、他の会社とその会社が雇用する労働者との間の労働契約書によって規定するものとする。
- (7) 第 1 項に述べる雇用関係については、期間に定めのない労働契約でもよいものとし、第 59 条の条件を満たす場合には、期間に定めのある労働契約でもよいものとする。
- (8) 第 1 項及び第 2 項に記載された条件が満たされない場合には、業務請負会社とそこに雇用される労働者との雇用関係上の身分は、業務委託会社のそれに切り替わることとなる。
- (9) 第 8 項で述べたように雇用関係が切り替わる場合には、その雇用関係は上記の通りとなる。

第 66 条

- (1) 人材派遣会社からの労働者は、派遣先会社の主要業務や、生産工程に直結する業務に使役されてはならない。但し、補助業務や、生産工程に直結しない業務を除く。
指定された期間の労働契約または不特定の期間の労働契約に基づく。⇒新規契約分から適用。
- (2) 補助的な業務または生産工程に直結接関係しない業務への人材派遣は、下記基準に合致しなくてはならない。
 - a. 労働者と人材派遣会社との間に、雇用関係が存在すること。
 - b. 上記 a 項に述べる雇用関係に該当する労働契約とは、第 59 条に述べた条件を満たした期間の定めのある労働契約または両者の署名を付した書面で締結された期間の定めのない労働契約である。
 - c. 賃金・福祉・労働条件の保護や、労働労使紛争に関する責任は人材派遣会社にある。

- d. 人材の派遣先会社と派遣元会社との間の契約は、書面で締結され、この法律の関係条文の内容を記載していなくてはならない。
- (3) 人材派遣会社は法人格を有し、労働分野に責任を負う機関から免許を受けていなければならない。
- (4) 第1項、第2項の a. b. d.の各号、第項の各規定が満たされない場合には、人材派遣会社と労働者との間の雇用関係は、派遣先会社と労働者との間の雇用関係に切り替わることとなる。

第X章 保護、賃金及び福祉

第一部 保護

第1節 障害者保護

第67条

- (1) 障害者である労働者を雇用する経営者は、障害の種類と程度に応じて保護を与える義務を負う。
- (2) 第項に述べる保護は、現行の法律規則に従って行われる。

第2節 児童

第68条

事業者は児童を就労させることは禁止される。

第69条

- (1) 第68条に述べる規定は、13歳から15歳までの児童が、肉体的、精神的、社会的な育成と健康を損なわない範囲の軽度の仕事を行う場合には例外とすることができる。
- (2) 第項に述べる軽度の仕事に児童を雇用する経営者は、次の条件を満たさなければならない。
 - a. 両親または後見人からの書面での許可
 - b. 経営者と両親または後見人との間での労働契約

- c. 1日の労働時間は最高3時間
 - d. 就労は日中に行うものとし、学校の就学時間を妨げない
 - e. 労働安全衛生
 - f. 明確な雇用関係が存在する
 - g. 現行の規定に従って賃金を受領する
- (3) 2項 a. b. f. g.の各号に述べる規定は、家内事業のために働く児童の場合はこれを適用しない。

第70条

- (1) 児童は、権限を持つ政府職員が承認した教育または訓練カリキュラムの一環として職場で仕事を労働することができる。
- (2) 1項に述べる児童は、少なくとも14歳に達していなくてはならない。
- (3) 第項に述べる仕事は次の条件で実施できる。
- a. 仕事を行うに際し、仕事の仕方について明確な指示が与えられ、指導と監督が行われる。
 - b. 労働安全衛生の保護が与えられる。

第71条

- (1) 児童は、能力と興味を発展させるために仕事を労働することができる。
- (2) 第項に述べる児童を雇用する経営者は、下記条件を満たさなくてはならない。
- a. 両親または後見人の、直接の監督下にある。
 - b. 労働時間は1日に最長3時間
 - c. 労働環境・条件が、肉体的、精神的、社会的な育成を妨げず、学校の就学時間を妨げない。
- (3) 第項及び第項に述べる能力と興味を発展させるために仕事をする児童に関する規定は、大臣決定でこれを定める。

第72条

児童が成人の労働者と一緒に働く場合には、児童の職場は成人の労働者の職場と分けなければならない。

第73条

児童は、職場にいる場合には仕事をしているものと見なされる。但しさもないものと証明できる場合はこの限りではない。

第74条

- (1) 児童を、劣悪な業務に雇用したり、関わらせたりすることは、何人たりとも、これを禁じる。
- (2) 第項に述べる劣悪な業務とは次を含む。
 - a. 奴隷の形態のあらゆる仕事または同種の仕事
 - b. 売春、ポルノの製作、ポルノの公演または賭博のために児童を利用したり、供給したりまたは提供するあらゆる仕事
 - c. アルコール飲料、麻薬、向精神薬、その他の中毒を引き起こす薬物を生産または売買するために児童を利用したり、供給したりまたは関わらせるあらゆる仕事
 - d. 児童の健康、安全またはモラルを脅かすあらゆる仕事
- (3) 2項 d.に述べる児童の健康、安全またはモラルを脅かす仕事の種類は、大臣決定でこれを定める。

第 75 条

- (1) 政府は児童が雇用関係を結ばずに仕事を労働することを防ぐよう措置を講ずる義務を負う。
- (2) 1項に述べる防止の措置は、政府規則でこれを定める。

第 3 節

女性

第 76 条

- (1) 18才未満の女性労働者を 23時から7時までの時間帯に労働させてはならない。
- (2) 妊娠中の女性労働者について、医師から、本人の健康または本人及び胎児の身体に危険があるとの所見があった場合には、これを 23時から7時までの時間帯に労働させてはならない。
- (3) 女性労働者を 23時から7時までの時間帯に労働させる雇用主には下記の点が義務付けられる。
 - a. 栄養価のある食物と飲料を与えること。
 - b. 職場にいる間の道徳と安全を維持すること。
- (4) 23時から5時までの時間帯に女性労働者を就業労働させる雇用主は、往復出退勤のための送迎手段を提供しなくてはならない。
- (5) 第3項及び第4項の規定に係る関連規定については、大臣決定でこれを定める。

第 4 節

労働時間

第 77 条

- (1) 雇用主は、労働時間を定める義務を負う。
- (2) 第 1 項に規定する労働時間は、次の通りとする。
1 日 8 時間、1 週間に 40 時間⇒実質的に変わらず。
 - a. 1 日 7 時間、1 週間に 40 時間、1 週間に 6 日間、または
 - b. 1 日 8 時間、1 週間に 40 時間、1 週間に 5 日間
- (3) 2 項に述べる労働時間の規定は、特定の業種または業務にはこれを適用しない。
- (4) 3 項に述べる特定の業種または業務に係る労働時間に関する規定は、大臣決定でこれを定める。

第 78 条

- (1) 雇用主が、第 77 条第項に述べる労働時間を超過して労働者に労働させる場合には、次の条件を満たさなければならない。
 - a. 労働者の合意がある。
 - b. 時間外労働は、最高 1 日に 3 時間、1 週間に 14 時間を、実施してもよい。
時間外労働は、最高 1 日に 4 時間、1 週間に 18 時間まで。⇒即適用。
- (2) 1 項に述べる労働時間を超過して労働者を働かせる雇用主は、時間外手当を支払う義務を負う。
- (3) 第項 b.号に述べる時間外労働の規定は、特定の業種または特定の仕事または業務にはこれを適用しない。
- (4) 第 1 項及び第 2 項に述べる時間外労働と時間外手当に関する規定は、大臣決定でこれを定める。

第 79 条

- (1) 雇用主は労働者に対して、休憩時間と休暇を与えなければならない。
- (2) 第項に述べる休憩時間・休暇は、次を含む。
 - a. 休憩時間は、継続して 4 時間労働した後少なくとも 30 分間とし、その休憩時間は労働時間に含まれない。
 - b. 週休日は、1 週間に 6 日労働する場合には最低 1 日、1 週間に 5 日労働する場合には、最低 2 日とする。
 - c. 年次休暇は、労働者が継続して 12 ヶ月労働した後、最低 12 日間とする。
 - d. 6 年間連続して同一企業に勤続した労働者には、少なくとも 2 ヶ月の長期休暇が与えられ、この取得に当たっては、7 年目と 8 年目にそれぞれ 1 ヶ月ずつ取得できる。但し当該の各年には、これ以上の年次休暇を取得する権利は労働者にはない。なおこの長期休暇は以後 6 年経過ごとに付与される。
- (3) 第項 c.号に述べられている年次休暇の実施については、労働契約、就業規則または労

働協約中に規定されなくてはならない。

- (4) 第項 d.号に述べた「長期休暇」については、特定の会社の労働者にのみ適用される。
- (5) 第項に述べた特定の会社については、大臣決定でこれを規定する。

第 80 条

雇用主は、宗教に合わせて労働者が宗教上の義務を果たすための十分な機会を与える義務を負う。

第 81 条

- (1) 生理期間中であり痛みがある女性労働者は、その 1 日目及び 2 日目には労働義務を免除される。
- (2) 第 1 項の実施については労働契約、就業規則または労働協約で定めるものとする。

第 82 条

- (1) 女性労働者は、産科医師または助産婦の診断による出産予定日の前後各 1.5 ヶ月の期間について、休暇を取得する権利を有する。
- (2) 流産した女性労働者で流産を経験した者は、1.5 ヶ月または産科医師もしくは助産婦の証明書に従って診断書に記載の期間、休暇を与えられる取得する権利を有する。

第 83 条

乳児に授乳をする女性労働者については、就業中に必要な場合には、適切な機会が与えられなくてはならない。

第 84 条

第 79 条項 b. c. d.第 80 条、第 82 条に述べる休暇期間の権利を行使する労働者はいずれも、賃金の全額支給を受ける権利を持つ。

第 85 条

- (1) 労働者は祝日に就労する義務を負わない。
- (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、継続的に実施する業務がある場合、またはその他の事態において、労働者と経営者の合意に基づいて祝日に労働者を働かせることができる。
- (3) 2 項に述べるような祝日に労働させる場合には、雇用主は労働者に時間外手当を支払う義務を負う。
- (4) 2 項に述べる仕事の種類と性質に関する規定は、大臣決定で定める。

第5節
仕事上の安全衛生

第86条

- (1) 労働者はいずれも次に関する保護を受ける権利を持つ。
 - a. 労働安全衛生
 - b. モラル及び道徳
 - c. 人間としての尊厳及び自尊心並びに宗教価値観に即した取扱い
- (2) 最大限の労働生産性を実現する為に、労働者の安全を守る労働安全衛生の施策を実施する。
- (3) 1項と項に述べる保護は、現行の法律規定に従って実施される。

第87条

- (1) いずれの会社も、会社の経営システムの一環として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。
- (2) 1項に述べる労働安全衛生マネジメントシステムの適用は政府規則により定める。

第二部
賃金

第88条

- (1) 労働者は、いずれも人道的に適切な生活を満たす収入を得る権利を持つ。
- (2) 1項に述べる適切な生活を満たす収入を実現する為に、政府は、労働者を保護する賃金政策を定める。
- (3) 2項に述べる労働者を保護する賃金政策は、次を含む。
 - a. 最低賃金
 - b. 時間外手当
 - c. (何らかの)支障により欠勤する場合の賃金
 - d. 業務以外の活動を行う事を理由に欠勤する場合の賃金
 - e. 休暇を取る権利を執行している場合の賃金
 - f. 賃金の形態と支払い方法
 - g. 罰金と賃金の控除
 - h. 賃金として計上できる項目
 - i. 均整のとれた賃金等級と賃金体系
 - j. 退職手当のための賃金

k. 所得税計算のための賃金

- (4) 政府は、適切な生活の需要に基づいてかつ経済成長と生産性向上を考慮しつつ、項 a に述べる最低賃金を規定する。

第 89 条

- (1) 第 88 条項 a. に述べる最低賃金は次より構成される。
- a. 州または県／市地域の最低賃金
 - b. 州または県／市地域の業種毎の最低賃金
- (2) 1 項に述べる最低賃金は、適切な生活の需要を達成することを目指す。
- (3) 1 項に述べる最低賃金は、州／県／市の賃金審議会の提言を考慮して、州知事が定める。
最低賃金は州単位で、前年度のその州のインフレ率+経済成長率を賃上げ率として知事が定める。⇒即適用。
- (4) 2 項に述べる適切な生活の需要を達成することの内容並びに段階的な実施は大臣決定で定める。

第 90 条

- (1) 経営者は 89 条に述べる最低賃金を下回る賃金を支払う事を禁じられる。
- (2) 89 条に述べる最低賃金を支払うことのできない経営者には、猶予を行なうことができる。
- (3) 2 項に述べる猶予手続きについては大臣決定で定める。

第 91 条

- (1) 経営者と労働者または労働組合との間の合意により定められる賃金に関する規則は、現行の法律規則に定められている賃金規定を下回ってはならない。
- (2) 1 項に述べる合意が法律規則を下回るか相反する場合には、その合意は法的に無効とされ、経営者は現行の法規に従って労働者の賃金を支払う義務を負う。

第 92 条

- (1) 経営者は、職級、役職、勤続年数、学歴、能力を考慮して賃金等級と賃金体系を作成しなくてはならない。
- (2) 経営者は会社の支払い能力、生産性を考慮して、定期的に給与見直しを行う。
- (3) 1 項に述べる賃金等級と賃金体系は大臣決定で定める。

第 93 条

- (1) 労働者が仕事を行わない場合には、賃金は、支払われない。
- (2) 1 項に述べる規定は、次の場合には適用されず、経営者は、賃金を支払う義務を負う。

- a. 労働者が病気で、仕事ができない。
 - b. 生理の1日目と2日目にある女性労働者が、苦痛があるため、仕事ができない。
 - c. 労働者自身が結婚する、または子供を結婚させる、子供の割礼、洗礼を行う、妻が出産するまたは流産した、夫または妻または子供または嫁／婿、親または義理の親、または同居する家族の一員が死亡した理由で欠勤する。
 - d. 国に対する義務を果たしている理由により、労働者がその仕事を実施できない。
 - e. 宗教の命じる義務を果たす理由により、労働者がその仕事を実行できない。
 - f. 労働者は既に契約した仕事を行う用意があるが、経営者自身の間違い並びに経営者が回避すべきであった支障がある理由で、労働者を働かせることができない。
 - g. 労働者が休暇の権利を行使する。
 - h. 経営者の承認を得て、労働者が労働組合の任務を実施する。
 - i. 労働者が会社からの教育を履行している。
- (3) 2項 a に述べる病気の労働者に支払われる賃金は次の通りである。
- a. 最初の4ヶ月間、賃金の100%が支払われる。
 - b. 2番目の4ヶ月間、賃金の75%が支払われる。
 - c. 3番目の4ヶ月間、賃金の50%が支払われる。
 - d. これ以降の月については、経営者が雇用関係を終了させるまで間、賃金の25%が支払われる。
- (4) 2項 b. に述べるように欠勤する労働者に支払われる賃金は次の通りである。
- a. 労働者が結婚する場合には、3日間支払われる。
 - b. 子供を結婚させる場合には、2日間支払われる。
 - c. 子供の割礼を行う場合には、2日間支払われる。
 - d. 子供の洗礼を行う場合には、2日間支払われる。
 - e. 妻が出産するかまたは流産した場合には、2日間支払われる。
 - f. 夫／妻、親／義理の親または子供または嫁／婿が死亡した場合には2日間支払われる。
 - g. 同居する家族の一員が死亡した場合には、1日分が支払われる
- (5) 2項に述べる規定の実施については、労働契約、就業規則、または労働協約に規定される。

第94条

賃金が基本給と固定的手当で構成されている場合には、基本給は少なくともその合計金額の75%を占めなくてはならない。

第95条

- (1) 労働者が故意にまたは過失怠慢で行った違反には罰金が課せられる。
- (2) 経営者の故意または過失が原因で、賃金の支払いが遅れた場合には、労働者賃金の特定

割合の罰金が課せられる。

- (3) 政府は、賃金の支払いにおける、経営者並びに/または労働者に課す罰金を定める。
- (4) 会社が倒産を宣告されるかまたは現行の法律規則に基づいて清算される場合には、労働者の賃金は優先して支払われる債務となる。

第 96 条

労働者の賃金支払いと雇用関係より発生する全ての支払い請求は、その権利が発生してから 2 年が経過した後に無効となる。

第 97 条

第 88 条に述べる適切な所得、賃金政策、適切な生活の需要、賃金保護、89 条に述べる最低賃金の決定、95 条項、項、項に述べる罰金の課徴についての規定は、政府規則で定める。

第 98 条

- (1) 政府が定める賃金政策について提言し、検討し、作成する為に、全国賃金制度を開発する為に、全国、州、県/市の賃金審議会が設立される。
- (2) 1 項に述べる賃金審議会のメンバーは、政府、経営者団体、労働組合、大学及び専門家の代表より構成される。
- (3) 全国レベルの賃金審議会のメンバーは、大統領によって任命・解任され、州、県/市の賃金審議会のメンバーは、州知事/県知事/市長によって任命並びに解任される。
- (4) 1 項、項に述べる賃金審議会の設立手順、メンバー構成、任命・解任手順、職務、業務実行手順は、大統領決定で定める。

第三部

福利厚生

第 99 条

- (1) 労働者とその家族はいずれも、労働者社会保障を受ける権利を持つ。
- (2) 1 項に述べる労働者社会保障は現行の法律規定に従って実施される

第 100 条

- (1) 労働者とその家族の福祉の向上の為に、経営者は、福利厚生施設を用意する義務を負う。
- (2) 1 項に述べる福利厚生施設の使用は、労働者の需要と会社能力を考慮して行われる。
- (3) 1 項と項に述べる労働者の需要と会社能力に応じた、福利厚生施設の種類の判定基準に関する規定は、政府規則で定める。

第 101 条

- (1) 労働者の福祉向上の為に、会社内に、労働者の協同組合や、生産的な諸事業体が設立される。
- (2) 政府と雇用主並びに労働組合は、項に述べる労働者の協同組合の設立や生産的な諸事業体の発展に努める。
- (3) 1 項に述べる協同組合の設立は、現行の法律規定に従って行われる。
- (4) 2 項に述べられている労働者の協同組合の発展を促す施策は、政府規則でさらに詳細に定める。

第 XI 章

労使関係

第一部

一般

第 102 条

- (1) 労使関係実施に際して、政府は政策を定め、サービスを提供し、監督を行い、労働法規に関する違反に対して処分を行う機能を果たす。
- (2) 労使関係実施に際して、労働者と労組は、その義務に応じた職務を遂行し、生産の存続の為に規律を守り、民主的に意見を表明し、技能と専門能力を開発し、会社を共に発展させ、メンバーとその家族の福祉の為に闘争する機能を果たす。
- (3) 労使関係を実施するに際して、経営者とその団体は、パートナーシップを創造し、事業を発展させ、雇用機会を拡大し、開放的、民主的かつ公平に労働者に福祉を与える機能を果たす。

第 103 条

- (1) 労使関係は、以下を通じて実施される。
 - a. 労働組合
 - b. 雇用主組織
 - c. 二者協力組織
 - d. 三者協力組織
 - e. 就業規則
 - f. 労働協約
 - g. 労働関係法規
 - h. 労使関係紛争解決機関

第二部 労働組合

第 104 条

- (1) 労働者は、いずれも労働組合を結成し労働組合の組合員となる権利を持つ。
- (2) 102 条に述べた機能の実施に当たって、労働組合は資金を集め運用し、ストライキ実施の際の原資を含めた組織的な資金管理の責任を負う権利を持つ。
- (3) 2 項に述べるストライキ原資の金額や集金手続きは、労働組合の定款及びまたは規約規定に盛り込まれなければならない。

第三部 経営者組織

第 105 条

- (1) 経営者はいずれも経営者団体を設立し、そのメンバーになる権利を持つ。
- (2) 経営者団体に関する規定は、現行の法律規則に従って定められる。

第四部 二者協議会

第 106 条

- (1) 50 人以上の労働者を雇用している会社は、いずれも二者協議会を設立しなくてはならない。
- (2) 1 項に述べる二者協議会は、会社で労働問題に関する意思疎通意見交換の場、協議する場としての機能を果たす。
- (3) 2 項に述べる二者協議会のメンバー構成は、経営者側と、該当する会社の労働者の利益を代表する為に労働者によって民主的に指名された労働者代表より成る。
- (4) 1 項と項に述べる二者協議会の設立とそのメンバーに関する規定は、大臣決定で定める。

第五部 三者協議会

第 107 条

- (1) 三者協議会は、政府と関係者が労働問題解決策と政策策定を行うにあたり、政府と関係各方面に対して、検討内容、提言及び意見を提出する。

- (2) 1項に述べるような三者協議会は、次により構成される。
 - a. 全国レベル、州、並びに県／市の三者協議会
 - b. 全国レベル、州、並びに県／市の業種毎の三者協議会
- (3) 三者協議会のメンバーは、政府、経営者団体及び労働組合の代表により構成される。
- (4) 1項に述べる三者協議会の業務実施手順、組織構成は、政府規則で定める。

第六部 就業規則

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。
- (2) 1項に述べる就業規則作成の義務は、労働協約を既に所有している会社については、適用されない。

第 109 条

就業規則は関係する経営者により編集されその責任とされる。

第 110 条

- (1) 就業規則は関係する労働者代表からの提案や検討配慮して編集される。
- (2) 関係する会社において既に労働組合が結成されている場合は(1)項で述べられた労働者代表は労働組合の執行委員である。
- (3) 関係する会社において未だ労働組合が結成されていない場合、(1)項で述べられた労働者代表は関係する会社における労働者の利害を代表するために民主的に選ばれた労働者である。

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に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。

- (5) (4)項で述べられた労働協約作成交渉が合意に至らない場合は、就業規則はその期間が終了するまで有効となる。

第 112 条

- (1) 第 108 条(1)項で述べられた大臣あるいは指名された官吏による就業規則の認証は就業規則の原稿が受理されてから遅くとも 30 稼働日以内に付与されなくてはならない。
- (2) 就業規則が第 111 条(1)項および(2)項で述べられた規定に合致しており、(1)項で述べられた 30 稼働日は既に過ぎており就業規則がまだ大臣あるいは指名された官吏により認証されていない場合、就業規則は既に認証を受けたとみなされる。
- (3) 就業規則が第 111 条(1)項および(2)項で述べられた条件を未だ満たしていない場合は、大臣あるいは指名された官吏は就業規則の改善について経営者に対して書面で通知しなくてはならない。
- (4) (3)項で述べられた経営者により受領された通知の日付から遅くとも 14 稼働日以内に、経営者は大臣あるいは指名された官吏に対して既に改善された就業規則を再提出する義務を有する。

第 113 条

- (1) 有効期間が終了する前の就業規則の改訂は経営者と労働者代表の間の合意においてのみ行われる。
- (2) (1)項で述べられた改訂された就業規則は大臣あるいは指名された官吏の認証を得なくてはならない。

第 114 条

経営者は労働者に対して内容を告知し説明し、そして就業規則あるいはその改訂版の原稿を付与する義務を有する。

第 115 条

就業規則作成および認証手続きの規定は大臣決定により定められる。

第七部

労働協約

第 116 条

- (1) 労働協約は一つ以上の経営者と共に労働分野での責任ある組織により既に登録された一つ以上の労働組合により作成される。

- (2) (1)項で述べられた労働協約の編成は話し合いに基づき実施される。
- (3) (1)項で述べられた労働協約はアルファベットを使ったインドネシア語で、書面で作成されなくてはならない。
- (4) 作成された労働協約がインドネシア語を使わない場合は、就業規則は公認の翻訳者により翻訳されなくてはならず、翻訳されたものは(3)項で述べられた規定を満たしているとみなされる。

第 117 条

第 116 条(2)項で述べられた話し合いが合意に至らない場合、その解決は労働関係係争解決手続きを通じて行われる。

第 118 条

一つの会社においては全ての労働者に対してただ一つの労働協約が有効である。

第 119 条

- (1) 一つの会社においてただ一つの労働組合がある場合、その関係する会社における全労働者の 50%以上を組合員としている時はその労働組合は経営者と共に労働協約作成の交渉において労働者を代表する権利を有する。
- (2) (1)項で述べられた一つの会社においてただ一つの労働組合が会社における全労働者の 50%以上を組合員としていない場合は投票により全労働者の 50%以上の支持を得られた時にその労働組合は経営者と共に労働協約作成の交渉において労働者を代表する権利を有する。
- (3) (2)項で述べられた支持を得られなかった場合は関係する労働組合は投票から 6 ヶ月が過ぎた後に(2)項で述べられた手続きに従い経営者と共に労働協約作成の交渉を再申請することが出来る。

第 120 条

- (1) 一つの会社において一つ以上の労働組合がある場合はその会社において全労働者の 50%以上を組合員とするところが経営者と共に労働協約作成の交渉において労働者を代表する権利を有する。
- (2) (1)項で述べられた規定が満たされない場合は経営者と共に労働協約作成の交渉において労働者を代表する権利を有するために労働組合は連立を組んで全労働者の 50%以上を得ることが出来る。
- (3) (1)項あるいは(2)項で述べられた規定が満たされない場合、いくつかの労働組合はそれぞれの労働組合員数に基づく割合でのメンバーによる交渉チームを編成する。

第 121 条

第 119 条および第 120 条で述べられた労働組合メンバーは組合員証で証明される。

第 122 条

第 119 条(2)項で述べられた投票は労働および経営分野で責任を持つ官吏の立ち合いの下で労働者の代表および労働組合執行委員からなる委員会により執り行われる。

第 123 条

- (1) 労働協約の有効期間は最長で 2 年とする。
- (2) (1)項で述べられた労働協約は経営者と労働組合の書面での合意に基づき有効期間を最長 1 年間延長出来る。
- (3) 以降の労働協約の作成交渉は現行の労働協約が終了する最短で 3 ヶ月前に開始出来る。
- (4) (3)項で述べられた交渉が合意に至らない場合は現行の労働協約が最長で 1 年間有効となる。

第 124 条

- (1) 労働協約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. 労働組合ならびに労働者の権利および義務；
 - c. 労働協約の期間および発効日；
 - d. 労働協約作成関係者の署名。
- (2) 労働協約の中の規定は有効な法令の規定に反してはならない。
- (3) 労働協約の内容が(2)項で述べられた有効な法令の規定に反する場合、その反する規定は法令の下に取消となり法令の規定が有効となる。

第 125 条

両者が労働協約の改定に合意する場合、その改訂は有効な労働協約から乖離しない一部となる。

第 126 条

- (1) 経営者、労働組合、および労働者は労働協約にある規定を実施する義務を有する。
- (2) 経営者および労働組合は全労働者に対して労働協約あるいは改訂の内容を告知する義務を有する。
- (3) 経営者は会社の費用で労働協約を印刷しその原稿を全労働者に配布しなくてはならない。

127 条

- (1) 経営者と労働者により作成された雇用契約は労働協約に反してはなせない。
- (2) (1)項で述べられた雇用契約の規定が労働者に反する場合、その雇用契約の規定は法令の下に取消となり労働協約の規定が有効となる。

第 128 条

雇用契約が労働協約の中の規定を記載しない場合は労働協約の中の規定が有効となる。

第 129 条

- (1) 関係する会社においてまだ労働組合がある期間は、会社は労働協約を就業規則で置き換えることを禁止される。
- (2) 会社において労働組合がなくなり労働協約が就業規則に置き換えられた場合、就業規則の中の規定は労働協約の中の規定よりも低下してはならない。

第 130 条

- (1) 既に有効期間を終了した労働協約が延長あるいは更新される予定でその会社はただ一つの労働組合を持っている場合、労働協約の延長あるいは更新は第 119 条の規定を条件としない。
- (2) 有効期間が既に終了した労働協約が延長あるいは更新される場合で関係する会社に一つ以上の労働組合があり以前の交渉に当たった労働組合が第 120 条(1)の規定を満たさない場合、労働協約の延長あるいは更新は会社での全労働者の 50%以上を組合員とする労働組合と以前に労働協約を作成した労働組合が共に組合員の割合での交渉チームを編成して行われる。
- (3) 有効期間が既に終了した労働協約が延長あるいは更新される場合で関係する会社に一つ以上の労働組合があり一つの労働組合も第 120 条(1)の規定を満たさない場合、労働協約の延長あるいは更新は第 120 条(2)項および(3)項に従って行われる。

第 131 条

- (1) 労働組合が解散する場合あるいは会社の所有権が譲渡される場合、労働協約はその有効期間が終了するまで有効である。
- (2) 会社の合併においてそれぞれの会社が労働協約を所有している場合は労働者にとって有利となる労働協約が有効となる。
- (3) 会社の合併において片方の会社が既に労働協約を所有し片方の会社が未だ労働協約を所有していない場合はその労働協約の有効期限が終了するまで合併された会社の労働協約として有効となる。

第 132 条

- (1) 労働協約はその中において特に断りが無い限り調印日に発効となる。
- (2) 調印された労働協約は、その後は経営者により労働分野に責任を持つ機関に登録される。

第 133 条

労働協約の作成、延長、更新および登録手続き条件についての規定は大臣決定で定められる。

第 134 条

労働者および経営者の権利と義務の実施実現において、政府は労働部門の法令規定の監視と強化を実施する義務を有する。

第 135 条

労使関係上の労働法規の実施は、労働者、経営者並びに政府の責任である。

第八部

労使関係の係争解決機関

第 1 節

労使関係の係争

第 136 条

- (1) 労使関係係争解決は、経営者と労働者または労働組合との間のムシャワラによって行われなければならない。
- (2) 1 項に述べるムシャワラで解決に至らない場合には、経営者と労働者または労働組合は、法律に定められた労使紛争処理プロセスを経て解決するものとする。

第 2 節

ストライキ

第 137 条

労働者および労働組合の基本的権利としてのストライキは、交渉が不調に終わった結果として、合法的に、規律正しく、平和的に行われる。

第 138 条

- (1) ストライキの実施中、当該ストライキに他の（未参加の）労働者に参加を要請しようとする労働者／労働組合は、法律に違反することなく（その要請を）実施しなければならない。
- (2) (1)項で述べた「ストライキへの参加を要請された労働者」は、その要請に従ってもよいし、従わなくてもよい。

第 139 条

公共の利益のためのサービスを行なう会社、または人間の生命の安全を脅かすことになる事業を行なっている会社で働く労働者のストライキの実施については、公共利益の損失または他人の生命の危機が発生しないように調整（制限）される。

第 140 条

- (1) 労働者と労働組合は、ストライキ実施の少なくとも 7 労働日前までに、経営者と最寄りの労働分野に責任を負う機関に対し、書面で通知する義務を負う。
- (2) (1)項で述べた書面は少なくとも次の事項を含む：
 - a. ストライキの開始および終了の日付、曜日、時刻；
 - b. ストライキの場所；
 - c. ストライキを実施しなければならない理由、原因；
 - d. ストライキ実施の責任者である代表者・書記、または各組合の代表者・書記の署名。
- (3) 組合員でない労働者が実施しようとするストライキに関しては、に述べた通知は、そのストライキ実施の調整者または責任者である労働者の代表によって署名される。
- (4) で述べた手続きに従って実施されないストライキに対して、生産設備と会社の資産の保護のため、経営者は暫定的に次のような措置をとることができる：
 - a. ストライキ実施中の労働者に対し、生産プロセスのある場所への立ち入りを禁止する；
 - b. 必要と判断される場合は、ストライキ参加者の会社敷地内への立ち入りを禁止する。

第 141 条

- (1) 第 140 条で述べたストライキの通知書を受け取った政府機関と会社は、受領書を発行しなければならない。
- (2) ストの実施前および実施中において、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、ストライキ発生の原因となる問題を解決しなければならない。
- (3) (2)項で述べた協議の中で合意に達した場合、紛争の当事者と証人としての労働分野に責任を負う機関の担当者によって署名された協約を作成しなければならない。

- (4) (2)項で述べた協議の中で合意に達しない場合、労働分野に責任を負う機関の担当者は、ストライキ発生の原因となった問題を、直ちに権限を持つ労使関係紛争解決機関に委ねるものとする。
- (5) (4)項で述べた「合意に達しなかった協議」の場合、経営者と労働組合もしくはストライキの実施責任者との協議に基づき、そのストライキは継続、一時休止または完全に終了される。

第 142 条

- (1) 第 139 条及び 140 条で述べた規則を満たさずに実行されるストライキは違法である。
- (2) (1)項で述べた違法ストライキの法的措置については、大臣決定に従って調整される。

第 143 条

- (1) 何人たりとも、労働者と労働組合が、合法に、規律正しく、平和的に実施されるストライキの権利を行使することを妨げることはできない。
- (2) 何人たりとも、現行法規に従って、合法に・規律正しく・平和的にストライキを実施する労働者及び労働組合の指導者に対し、逮捕・拘留は禁止される。

第 144 条

- (1) 第 140 条に述べた手続きに従って実行されるストライキに対し、経営者は以下の対応を取ってはならない。
 - a. ストライキ実施中の労働者を、会社の外部からの他の労働者で置きかえること。
 - b. ストライキの実施中または実施後に、労働者または労働組合の指導者に処罰・報復措置を実施すること。

第 145 条

経営者によって明らかに守られていない規範的な権利の獲得を求めて、合法的にストライキを実行する労働者については、賃金を受け取る権利を有する。

第 3 節

ロックアウト

第 146 条

- (1) ロックアウトは経営者の基本的権利であり、交渉が不調に終わった結果として労働者の一部または全部の就労を拒否するものである。
- (2) 経営者は、労働者または労働組合からの規範的な権利にかかる要求があったことへの対抗手段としてロックアウトを実施することは許可されない。
- (3) ロックアウトは有効な法律の規定に従って実施されなければならない。

第 147 条

公共の利益のためのサービスを行なう会社、または病院、清潔な水道網、電話通信管理センター、電力供給センター、石油とガス処理、鉄道などの（その機能停止が）人間の生命の安全を脅かすことになる事業を行なっている会社については、ロックアウトは禁止される。

第 148 条

- (1) 経営者は、ロックアウト実施の少なくとも 7 労働日前までに、労働者または労働組合と最寄りの労働分野に責任を負う機関に書面で通知する義務を負う。
- (2) (1)項で述べた「通知」は、少なくとも以下の事項を含む。
 - a. ロックアウトの開始および終了の日付、曜日、時刻
 - b. ロックアウト実施の理由、原因
- (3) で述べた通知は経営者または該当会社の代表によって署名される。

第 149 条

- (1) 労働者または労働組合と労働分野に責任を負う機関は、第 148 条に述べたロックアウトの通知を直接受領した後、受領の日時・曜日を記入した受領書を発行しなければならない。
- (2) ロックアウトの実施前または実施中に、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、ロックアウト発生の原因となる問題を解決する。
- (3) 上記で述べた協議の中で合意に達した場合、紛争の当事者と証人としての労働分野に責任を負う機関の担当者によって署名された協約を作成しなければならない。
- (4) (2)項で述べた協議の中で合意に達しない場合、労働分野に責任を負う機関の担当者は、ロックアウト発生の原因となった問題を、直ちに労使関係紛争解決機関に委ねるものとする。
- (5) (4)項で述べた合意に達しなかった協議の場合、経営者と労働組合もしくはストライキの実施責任者との協議に基づき、そのロックアウトは継続、一時休止または完全に終了される。
- (6) および第 148 条(1)項で述べた通知は、次の場合不要である。
 - a. 労働者もしくは労働組合が第 140 条に述べたストライキの手続きに違反した場合
 - b. 労働者もしくは労働組合が、労働契約・就業規則・労働協約・有効な法律で定められた労働基準に違反した場合

第XII章

雇用関係の終了

第 150 条

この法律で述べる「雇用関係の終了（解雇）」とは、法人格の有無、個人経営・公営、社会事業他の形態に係わらず、経営機能を持ち、賃金その他の形で報酬を支払って、従業員を雇用している「雇用関係が終了（解雇）」する事象全体をカバーする。

第 151 条

- (1) 経営者、労働者、労働組合および政府は、解雇が発生しないようあらゆる手段を取らなければならない。
- (2) あらゆる手段をとった上でも雇用関係の終了（解雇）が避けられない場合、経営者と労働組合（労働組合員でない場合は労働者）は解雇について協議しなければならない。
- (3) (2)項で述べた協議の結果、真に合意に至らない場合は、経営者は労使関係紛争解決機関からの決定を受けた後だけ、労働者の雇用関係を終了することができる。

第 152 条

- (1) 雇用関係の終了（解雇）申請は、労使関係紛争解決機関に対し、根拠となる理由を添えて書面で提出される。
- (2) (1)項で述べた雇用関係の終了（解雇）申請は、第 151 条(2)項で述べた「協議」が終了した場合に、労使関係紛争解決機関で受理される。
- (3) 雇用関係の終了（解雇）申請に対する決定は、雇用関係の終了（解雇）の趣旨について既に協議され、かつ協議が合意に達しない場合だけに、労使関係紛争解決機関が与えることができる。

第 153 条

- (1) 経営者は、次の理由で雇用関係を終了（解雇）する事を禁止される。
 - a. 労働者が、医師の診断書によると、病気を理由に出勤できず、その期間が継続して 12 ヶ月を超えない場合。
 - b. 現行の法律規定に従って、国に対する義務を果たしている理由により、労働者が、仕事を行う事に支障がある。
 - c. 労働者が、宗教によって命じられる宗教上の義務を行う。
 - d. 労働者が、結婚する。
 - e. 女性労働者が、妊娠、出産、流産するかまたは乳児に授乳する。
 - f. 同一社内で労働者が他の労働者と血縁並びにまたは婚姻関係にある。但し就業規則または労働協約にすでに決められている場合は例外である。
 - g. 労働者が労働組合を設立したり、組合員になったり並びにまたは労働組合の役員

になる。労働者は労働組合の仕事や労働時間外にするか、または経営者の合意に基づいてまたは労働契約または就業規則または労働協約に定められている規定に基づいて労働時間内に行う。

- h. 経営者の犯罪行為について、権限を持つ機関/警察に訴えた理由による。
- i. 信条、宗教、政治に関して所属する派、民族、肌の色、グループ、性別、身体的状態あるいは既婚か未婚かの違いを理由とする。
- j. 労働災害を起因とする恒久的障害及び病気に罹っている労働者または業務関連疾患で医師の診断書に基づき治療する時期がわからない労働者。

- (2) 1 項に述べる理由で雇用関係を終了（解雇）する事は法的に無効であり、経営者は該当する労働者を再雇用する義務を負う。

第 154 条

- (1) 第 151 条(3)項に述べる決定は、次の場合には必要とされない。
- a. 労働者がまだ試験雇用期間中であり、試験雇用について事前に書面で条件付けられている場合。
 - b. 経営者からの圧力/脅威等があると思われる気配なく、労働者が自分の意志により書面で辞職願を提出する場合、または、最初に規定された期間に定めのある労働契約に従って雇用関係が終了する。
 - c. 労働者が、労働契約、就業規則、労働協約または法律規則中の規定に従って定年年齢に達した。
 - d. 労働者が死亡する。

第 155 条

- (1) 151 条項の規定によらない雇用関係の終了（解雇）は、法的に無効となる。
- (2) 労使関係紛争解決機関の決定が行われない間は、経営者も労働者も依然として全ての義務を果たさなければならない。
- (3) 経営者は、雇用関係の終了（解雇）の手続き中にある労働者に対しては、労働者が通常受領している賃金と他の権利を支払う義務を負うことによって、項でいう規定に対する例外措置として停職処分を行うことが出来る。

第 156 条

- (1) 雇用関係の終了が発生した場合には、経営者は退職手当並びにまたは勤続功労金と、受け取るべき権利の損失補償金を支払う義務を負う。
- (2) 1 項に述べる退職手当の計算は、最低次の通りである：
- a. 勤続年数 1 年未満
 - b. 勤続年数 1 年以上 2 年未満

- c. 勤続年数 2 年以上 3 年未満
- d. 勤続年数 3 年以上 4 年未満
- e. 勤続年数 4 年以上 5 年未満
- f. 勤続年数 5 年以上 6 年未満
- g. 勤続年数 6 年以上 7 年未満
- h. 勤続年数 7 年以上 8 年未満
- i. 勤続年数 8 年以上

(3) (1)項に述べる勤続功労金の計算は次の通りである：

- a. 勤続年数 3 年以上 6 年未満
- b. 勤続年数 6 年以上 9 年未満
- c. 勤続年数 9 年以上 12 年未満
- d. 勤続年数 12 年以上 15 年未満
- e. 勤続年数 15 年以上 18 年未満
- f. 勤続年数 18 年以上 21 年未満
- g. 勤続年数 21 年以上 24 年未満
- h. 勤続年数 24 年

(4) (1)項に述べる、受け取るべき権利の損失補償金は次を含む：

- a. まだ取っておらずまだ無効になっていない年次休暇
- b. 労働者が採用された場所へ労働者とその家族が帰る費用または料金
- c. 住宅及び医療治療費の補償として、退職手当並びに/または条件を満たす者については、勤続功労金の 15%と金額を定める。
- d. 労働契約または就業規則または労働協約に定められる他の事項

(5) (2)項、(3)項、(3)項に述べる退職金、勤続功労金、損失補償金の計算の変更は、政府規則で定める。

退職手当ならびに功労金は以下の様に変更される。⇒労使間での合意後に適用。

勤続年数	2003年労働法				2021年オムニバス法			
	a.退職手当 ×2倍	b.功労金 ×1倍	損失補填金 (a+b)×15%	支払月数	退職手当 ×1.5倍	功労金 ×1倍	損失補填金 廃止	支払月数
1年	1	0	0.30	2.30	1	0	0	1.75
2年	2	0	0.60	4.60	2	0	0	3.50
3年	3	0	0.90	6.90	3	0	0	5.25
4年	4	2	1.50	11.50	4	2	0	9.00
5年	5	2	1.80	13.80	5	2	0	10.75
6年	6	2	2.10	16.10	6	2	0	12.50
7年	7	3	2.55	19.55	7	3	0	15.25
8年	8	3	2.85	21.85	8	3	0	17.00
9年	9	3	3.15	24.15	9	3	0	18.75
10年～12年	9	4	3.30	25.30	9	4	0	19.75
13年～15年	9	5	3.45	26.45	9	5	0	20.75
16年～18年	9	6	3.60	27.60	9	6	0	21.75
19年～21年	9	7	3.75	28.75	9	7	0	22.75
22年～23年	9	8	3.90	29.90	9	8	0	23.75
24年～	9	9	4.20	32.20	9	9	0	25.75

第 157 条

- (1) 退職手当、勤続功労金及び権利執行が遅れていた損失補償金の計算の基礎として使われる賃金の要素は次より構成される：
 - a. 基本給
 - b. 恒久的な性格のあらゆる種類の手当で労働者とその家族に対して支給されるもので、労働者に対して無料で与えられる配給品の購入価格を含む。配給品について労働者が補助金を受領して支払わなければならない場合には、購入価格と労働者が支払うべき価格との差額を賃金とみなす。
- (2) 労働者の所得が、日割り計算で支払われる場合には、1ヶ月の所得は1日の所得の30倍と同額である。
- (3) 労働者の賃金が出来高、一区切り/請負またはコミッション単位の計算に基づいて支払われる場合には、1日あたりの所得は最近12ヶ月間の平均1日当たりの所得と同額である。但し、州または県/市の最低賃金の規定より不足してはならない。
- (4) 仕事が天候に影響され、賃金が請負賃金に基づいている場合には、1ヶ月の賃金の計算は、最近12ヶ月の平均賃金として計算される。

第 158 条

- (1) 経営者は、労働者が次のような重大な間違いを犯した理由で、雇用関係を終了することができる。
 - a. 会社の所有する物品の詐欺、窃盗または金銭を横領する。
 - b. 虚偽の説明をするか偽造し会社に損失を与える。

- c. 職場で泥酔する、泥酔させるアルコール飲料を飲む、麻薬、向精神薬及び他の中毒を引き起こす薬物を使うか並びに/または職場で売買する。
 - d. 職場で不道德な行為をするか賭博を行う。
 - e. 職場で同僚または経営者を攻撃する、暴力をふるう、脅す、恐喝する。
 - f. 法律規則に違反する行為を行うよう同僚または経営者をそそのかす。
 - g. 不注意でまたは故意に会社の所有物を破損するまたは危険な状態に放置し会社に損失をもたらす。
 - h. 不注意でまたは故意に職場で同僚または経営者を危険な状態に放置する。
 - i. 国家の利益の為を例外とし、秘密にすべき会社の秘密を暴くかまたは漏洩する。
 - j. その他、会社内で5年以上の禁固刑の恐れがある犯罪行為を行う。
- (2) (1)項に述べる重大な間違いは次のような証拠がなくてはならない。
- a. 労働者がその間違いを犯しているときに捕まった。
 - b. 該当する労働者が間違いを認めた。または
 - c. 該当する会社内で権限を持つ者が作成した状況報告の形態の証拠があり、最低2人の証人がいる。
- (3) (1)項に述べる理由に基づいて解雇される労働者は、第156条項に述べる損失補償金を入手する事ができる。
- (4) (1)項に述べる労働者で、その職務及び機能が経営者の利益を直接に代表しない者には、156条項の規定に従って損失補償金の他に、労働契約、就業規則または労働協約に金額と実施について規定されている離職手当が支給される。

第159条

労働者が158条項に述べる解雇を承諾しない場合には、該当する労働者は、労使関係紛争解決機関に異議を申し立てることができる。

第160条

- (1) 経営者の訴えに寄らず犯罪行為をしたと思われる理由で権限を持つ者/警察によって労働者が拘留されている場合には、経営者は賃金を支払う義務はないが、次の規定により労働者の扶養家族に次の規定により援助を与える義務を負う。
- a. 扶養家族1人：賃金の25%
 - b. 扶養家族2人：賃金の35%
 - c. 扶養家族3人：賃金の45%
 - d. 扶養家族4人；賃金の50%
- (2) (1)項に述べる援助は、労働者が拘留された最初の日から最長暦上の6ヶ月間与えられる。
- (3) (1)項に述べるように犯罪案件の手中である理由で当然行うべき仕事ができない労働

者を6ヶ月後に、経営者は雇用関係を終了（解雇）する事ができる。

- (4) (3)項に述べる6ヶ月の期間が終了する前に裁判所が判決を下す場合で、労働者の無罪が証明された場合には、経営者は労働者を再雇用（雇用継続）しなければならない。
- (5) 6ヶ月の期間が終了する前に裁判所が判決を行う場合で、労働者の有罪が証明された場合には、経営者は、該当する労働者の雇用関係を終了（解雇）する事ができる。
- (6) (3)項と(5)項に述べる解雇は、労使関係紛争解決機関の決定なしで行われる。
- (7) (3)項と(5)項に述べるように解雇される労働者に対し、経営者は156条(3)項の1倍の勤続功労金と156条(4)項の規定に従った損失補償金を支払う義務を負う。

第161条

- (1) 労働者が労働契約、就業規則または労働協約中に決められている規定に違反した場合には、該当する労働者に第1、第2、第3警告書を続けて与えた後に経営者は雇用関係を終了（解雇）することができる。
- (2) (1)項に述べる警告書はそれぞれ最高6ヶ月間有効である。但し、労働契約、就業規則または労働協約中に異なる規定がある場合は例外である。
- (3) (1)項に述べる理由で雇用終了（解雇）される労働者は、退職手当を第156条(2)項の規定の1倍、勤続功労金を156条(3)項の規定の1倍、損失補償金を156条(4)項に従って受理する。

第162条

- (1) 労働者が自己都合退職する場合には、労働者は156条項に従って権利補償金を受理する。
- (2) 自己都合退職する労働者で、その職務と機能が経営者の利益を直接に代表しない場合には、156条項の規定に従って権利補償金を受理する他に、労働契約、就業規則或いは労働協約中に金額と実施が規定される（規定されている場合には、労働協約等記載内容が優先され）退職手当が支給される。
- (3) (1)項に述べるように自己都合退職する労働者は次の条件を満たさなければならない。
 - a. 退職する日の遅くとも30日前に書面で退職願を提出する。
 - b. 雇用関係の拘束がある期間ではない。
 - c. 退職する日迄、労働義務を果たす。
- (4) 自己都合退職を理由とする雇用関係の終了（解雇）は労使関係紛争処理解決機関の決定なしで行われる。

第163条

- (1) 会社のステータスの変更、合併、融合または会社の所有権に変更があり労働者が雇用関係を継続する意志がない場合には、経営者は労働者の雇用関係を終了（解雇）すること

ができ、労働者は156条項の規定の1倍の退職手当、156条項の規定の1倍の勤続功労金と156条項の規定に従って損失補償金を受け取る権利を持つ。

- (2) 会社のステータスの変更、合併、融合または会社の所有権に変更があり経営者が会社で労働者を受け入れる用意がない場合には、労働者は156条項の規定の2倍の退職手当、156条項の規定の1倍の勤続功労金と156条項の規定に従っての損失補償金を受け取る権利を持つ。

第164条

- (1) 会社が継続して2年間赤字で或いは不可抗力により会社を閉鎖する理由で、経営者は労働者を雇用終了（解雇）する事ができる。但し労働者は156条(2)項の規定の1倍の退職手当、156条(3)項の規定の1倍の勤続功労金と156条(4)項の規定に従っての損失補償金を受け取る権利を持つ。
- (2) (1)項に述べる会社の赤字は、公認会計士が監査した最近2年間の財務報告書で証明されなければならない。
- (3) 会社が継続して2年間赤字で或いは不可抗力により会社を閉鎖する理由ではなくとも、効率を高めるという理由で、経営者は労働者の雇用関係を終了（解雇）することができる。但し労働者は156条(2)項の規定の2倍の退職手当、156条(3)項の規定の1倍の勤続功労金と156条(4)項の規定に従っての損失補償金を受け取る権利を持つ。

第165条

会社の破産を理由に経営者は労働者の雇用関係を終了（解雇）することができる。但し労働者は156条(2)項の規定の1倍の退職手当、156条(3)項の規定の1倍の勤続功労金と156条(4)項の規定に従っての損失補償金を受け取る権利を持つ。

第166条

労働者が死亡した理由で雇用関係を終了（解雇）した場合に、その者の相続人に対してある金額の金銭が支給され、その金額は156条(2)項の規定の2倍の退職手当、156条(3)項の規定の1倍の勤続功労金と156条(4)項の規定に従っての損失補償金と同額である。

第167条

- (1) 定年年齢に達した理由で経営者は労働者の雇用関係を終了（解雇）することができ、経営者がその労働者を経営者が全額掛け金を支払っている年金プログラムに加入させている場合には労働者は、156条(2)項の規定による退職手当と156条(3)項の規定による勤続功労金を受領する権利を持たないが、156条(4)項の規定に従っての損失補償金を受け取る権利を持つ。
- (2) (1)項に述べる年金プログラムの年金額または一時金額が、156条(2)項の規定の2倍

の退職手当、156条(3)項の規定の1倍の勤続功労金と156条(4)項の規定に従っての損失補償金より金額が小さい場合には、その差額を経営者が支払う。

- (3) 経営者が労働者を年金プログラムに参加させ、その掛け金を経営者と労働者の双方が支払っている場合には、退職手当に見なされるのは、経営者が掛け金を支払った年金分である。
- (4) (1)項、(2)項、(3)項の規定は労働契約、就業規則または労働協約中に別途定めることができる。
- (5) 経営者が定年により雇用関係が終了する労働者を年金プログラムに加入させていない場合には、経営者は、156条(1)項の規定の2倍の退職手当、156条(2)項の規定の1倍の勤続功労金と156条(3)項の規定に従っての損失補償金を労働者に支払う義務を負う。
- (6) (1)項、(2)項、(3)項、(4)項に述べる年金に対する権利は、現行の法律規定に従って義務付けられている老齢保障に関する労働者の権利を消滅させない。

第168条

- (1) 労働者が正当な証明を添付して書面で説明する事なく、連続して就労日5日間無断欠勤し経営者が正しく書面で2回呼び出した場合には、自己都合退職したものと見做し、雇用関係を終了(解雇)することができる。
- (2) (1)項に述べる正当な証明が添付された書面の説明は、遅くとも労働者が欠勤後出勤する1日目に提出されなければならない。
- (3) (1)項に述べる雇用関係の終了(解雇)の場合、該当する労働者は156条(4)項の規定に従って損失補償金を受ける権利をもち、労働契約、就業規則または労働協約中に金額と実施について決められている離職手当が支給される。

第169条

- (1) 労働者は経営者が次の様な行為を行った場合には労使関係紛争解決機関に雇用関係の終了を申請できる。
 - a. 労働者を虐待、侮辱或いは脅迫する。
 - b. 法律規則に違反する行為を行うよう労働者をそそのかしたまたはそのような行為をさせる。
 - c. 3ヶ月またはそれ以上継続して所定の支払日に賃金を支払わない。
 - d. 労働者に約束している義務を果たさない。
 - e. 契約以外の仕事をするよう労働者に命令する。または
 - f. 労働者の生命、安全、健康、道徳に危険を及ぼす仕事を与え、その仕事は労働契約に記載されていない。
- (2) (1)項に述べる理由により雇用関係を終了(解雇)される労働者は、156条項の規定の2倍の退職手当、156条(2)項の規定の1倍の勤続功労金と156(3)条項の規定に従って

損失補償金の支払いを受ける権利を持つ。

- (3) 経営者が項に述べる行為を行っていないことが、労使関係紛争解決機関によって証明された場合には、労使関係紛争解決機関の決定なく雇用関係の終了（解雇）を行うことができ、該当する労働者は 156 条(2)項の規定の退職手当、156 条(3)項の規定の勤続功労金を受領する権利を持たない。

第 170 条

151 条(3)項と 168 条の規定を満たさずに行われる雇用関係の終了（解雇）は、158 条(1)項、160 条(3)項、162 条、169 条を例外として、法的には無効となり、経営者は該当する労働者を復職させ、その者が受け取るべき賃金と権利を全額支払う義務を負う。

第 171 条

158 条(1)項、160 条(3)項、162 条に述べるような、（権限を持つ）労使関係紛争解決機関の決定を伴わず雇用関係の終了（解雇）が行われた労働者が、その雇用関係の終了（解雇）について承服できない場合には、該当労働者は、雇用関係の終了（解雇）が行われた日から最高 1 年以内に労使関係紛争解決機関に対して異議申立を起すことができる。

第 172 条

労働災害の結果、長期療養に渡って病気であるか、身体障害があり、12 ヶ月以上仕事ができない労働者は、雇用関係の終了（解雇）を申請でき、156 条(2)項の規定の 2 倍の退職手当、156 条(3)項の規定の 2 倍の勤続功労金と 156 条(4)項の損失補償金 1 倍を支給される。

第 X III 章

指導

第 173 条

- (1) 政府は労働問題に関わる者達に対し、その活動についての指導開発を行う。
- (2) (1)項に述べる指導開発は経営者団体、労働組合並びに関連する専門職団体を参加させる事ができる。
- (3) (1)項と(2)項に述べる指導開発は総合的かつ調整を行って実施される。

第 174 条

労働問題での指導開発に際して、政府、経営者団体、労働組合並びに関連する専門職団体は、現行の法律規則に従って労働問題の分野での国際協力を行う事ができる。

第 175 条

- (1) 政府は、労働問題の指導開発で貢献した者或いは組織を表彰する事ができる。
- (2) (1)項に述べる表彰は、表彰状、賞金並びに／或いは他の形体で与える事ができる。

第 XIV 章

監督

第 176 条

労働監督は、労働法規の実施を保証する為に能力を持ち独立した労働監督官が行う。

第 177 条

176 条に述べる労働監督官は、大臣または指名された政府高官が定める。

第 178 条

- (1) 労働監督は中央政府、州政府、県／市政府のその職務と責任が労働分野を含む機関の個別部門によって行われる。
- (2) (1)項に述べる労働監督の実施は、大統領決定でさらに詳細に定める。

第 179 条

- (1) 第 178 条に述べる中央政府、州政府、県／市政府の労働監督業務部門は、大臣に労働監督の実施報告を提出する義務を負う。
- (2) (1)項に述べる報告提出の手順は大臣決定で定める。

第 180 条

第 176 条に述べる労働監督官の任命条件、権利と義務、権限に関する規定は現行の法律規則に従う。

第 181 条

第 176 条に述べる労働監督官は、その職務実行に際して次の義務を負う。

- a. その性格により当然守秘すべき全てのことを守秘する。
- b. その権限を悪用しない。

第 XV 章 15

調査

第 182 条

- (1) インドネシア共和国警察官である調査員の他、労働監督官に対して、現行の法律規定に従って文官国家公務員調査官としての特別の権限が与えられる。
- (2) (1)項に述べる文官国家公務員調査官は次の権限を持つ：
 - a. 労働分野における刑事犯罪行為に関する報告と説明の真偽についての調査を行う；
 - b. 労働分野において刑事犯罪行為を行ったと思われる者に対する取り調べを行う；
 - c. 労働分野における刑事犯罪行為に関連して個人または法人より説明並びに証拠の提出を求める；
 - d. 労働分野における刑事犯罪行為事件において取り調べを行い、資料または証拠の押収を行う；
 - e. 労働分野における刑事犯罪行為に関する書状並びに／または他の書類の取り調べを行う；
 - f. 労働分野における刑事犯罪行為の調査を行う職務を実行する上で、専門家の援助を求める；
 - g. 労働分野における刑事犯罪行為が存在する事について証明する十分な証拠が得られない場合には、調査を中止する。
- (3) (2)項に述べる文官国家公務員調査官の権限は、現行の法律規則に従って実施される。

第 XVI 章

刑事犯罪の規定および行政処罰

第一部

犯罪の規定

第 183 条

第 74 条に述べる規定に違反する者は、最低 2 年最高 5 年間の禁固刑並びに／または最低 2 億ルピア最高 5 億ルピアの懲罰が課される。

- (1) (1)項に述べる懲罰は、刑事罰である。

第 184 条

- (1) 第 167 条項の規定に違反する者は、最低 1 年最高 5 年の禁固刑並びに／或いは最低 1 億ルピア最高 5 億ルピアの罰金に処せられる。
- (2) (1)項に述べる懲罰は、刑事罰である。

第 185 条

- (1) 第 42 条(1)項と(2)項、68 条、69 条(2)項、80 条、82 条、90 条(1)項、143 条、160 条(4)項と(7)項の規定に違反した者は、最低 1 年間最高 4 年間の禁固刑並びに/或いは最低 1 億ルピア最高 4 億ルピアの罰金刑に処せられる。
- (2) (1)項に述べる懲罰は、刑事罰である。

第 186 条

- (1) 第 35 条(2)項と(3)項、93 条(2)項、137 条、138 条(1)項に違反する者は誰でも、最低 1 ヶ月最高 4 年の禁固刑並びに最低 1 億ルピア最高 4 億ルピアの罰金刑に処せられる。
- (2) (1)項に述べる懲罰は、刑事罰である。

第 187 条

- (1) 第 37 条(2)項、44 条(1)項、45 条(1)項、67 条(1)項、71 条(2)項、76 条、78 条(2)項、79 条(1)項と(2)項、85 条項、144 条に違反する者は誰でも、最低 1 ヶ月最高 12 ヶ月の禁固刑並びに最低 1 千万ルピア最高 1 億ルピアの罰金刑に処せられる。
- (2) (1)項に述べる懲罰は、刑事罰である。

第 188 条

- (1) 第 14 条(2)項、38 条(2)項、63 条(1)項、78 条(1)項、108 条(1)項、111 条(3)項、114 条、148 条に違反する者は誰でも、最低 5 百万ルピア最高 5 千万ルピアの罰金刑に処せられる。
- (2) (1)項に述べる懲罰は、刑事罰である。

第 189 条

禁固刑、拘留並びに或いは罰金の懲罰が科せられたとしても、労働力或いは労働者のもつ権利や損害賠償の支払いに関し、これを経営者から免ずるものではない。

第二部

行政処罰

第 190 条

- (1) この法の 5 条、6 条、15 条、25 条、38 条(2)項、45 条(1)項、47 条(1)項、48 条、87 条、106 条、126 条(3)項、160 条(1)項と(2)項及びその実施細則の規定の違反に対しては、大臣或いは指名された政府高官が行政罰を課す。
- (2) (1)項に述べる行政罰は次の形態を取る。
 - a. 口頭注意

- b. 書面での警告
- c. 事業活動の制限
- d. 事業活動の凍結
- e. 承認の取消し
- f. 登録の取消し
- g. 生産機器の一部或いは全部の一時的な停止
- h. 認可抹消

(3) (1)項と(2)項に述べる行政罰に関する規定は、大臣によってさらに詳細に定められる。

第XVII章 移行の規定

第191条

労働問題を規制するあらゆる実施規定は、この法に基づく新しい規則に違反せず並びに或いは新しい規則に替わっていない限り、依然として適用される。

第XVIII章 結びの規定

第192条

この法の適用が開始される時点で以下は無効となる：

1. インドネシア以外で仕事を行う為のインドネシア人の移動に関する条例（官報1887年8号）；
2. 児童の就労と女性の夜間就労の制限に関する規定である1925年12月17日付けの条例（官報1925年647号）；
3. 船上での児童と若年者の就労に関する規定である1926年の条例（官報1926年第87号）；
4. 求職者を探す活動を規制する条例についての1936年5月4日付けの条例（官報1936年208号）；
5. 受け入れた労務者の帰国或いはインドネシア外からの労働者の動員についての条例（官報1939年545号）；
6. 児童の就労制限についての1949年第9号条例（官報1949年第8号）；
7. インドネシア共和国の1948年の労働法12号のインドネシア全土での適用を表明した1951年第1号法（官報1951年第2号）；
8. 労働組合と雇用主との間での労務契約に関する1954年の第21号法（官報1954年第

69号、官報補記598号a)；

9. 外国人労働力の就職に関する1958年の第3号法(官報1958年8号)；
10. 学士の就職義務に関する1961年第8号法(官報1961年第207号、官報補記第2270号)
11. 中枢的な機能を持つ会社、事務所、機関でのストライキ並びに／或いは閉鎖(ロックアウト)の防止に関する1963年第7号法(官報1963年第67号)；
12. 労働力についての基本規定に関する1969年の第14号法(官報1969年第55号、官報補記第2912号)；
13. 1997年の第25号労働法(官報1997年第73号、官報補記第3702号)；
14. 1997年の第25号労働法の発効の変更に関する1998年の第11号法(官報1998年第184号、官報補記第3791号)；
15. 1997年の第25号労働法の発効の変更に関する1998年の第11号法の変更に関する2000年の第3号法に変わる政府規則を法に変える事に関する2000年の第28号法(官報2000年第240号、官報補記4042号)。

第193条

この法は、法制化された日より適用が開始される。

全ての者が知るように、この法をインドネシア共和国官報に挿入して、法制化する事を命じる。

ジャカルタにて、2003年3月25日付けで承認する。

インドネシア共和国大統領
メガワティ・スカルノプトリ

ジャカルタにて2003年3月25日付けで法制化される。

インドネシア共和国国務官房長官
バンバン・クソウォ