

オムニバス法： 労働法の改正

期待される施行規則

オムニバス法により、インドネシアの既存労働法、すなわち法律 2003 年 13 号（「法律 13/2003」）のいくつかの規定を改定することになりました。

ただし、改定対象の規定は、オムニバス法の制定から 3 か月以内に、政府規制の形成を取る施行規則によって詳細に定められます。本号の内容は、オムニバス法の改正対象の概要に絞って説明いたします。

外国人労働者の利用

外国人労働者が下記の職務及び職能に勤める場合、雇用主は外国人雇用計画（RPTKA）を申請する必要はありません。

- a. 会社に特定株式を所有している取締役会または監査役会の会員の場合。
- b. 緊急事態、特定の職業、技術に基づくスタートアップ、出張、および一定期間の研究の目的で生産活動が停止する間に雇用される派遣労働者の場合。

**CLIENT
ALERT**

有期雇用契約

オムニバス法は、労働法 13/2003 で明確に規定されていた、有期雇用契約の厳格な期限とその更新に関する規定を削除して改正しています。具体的にはどうなるかについては、有期雇用契約の期間と最大延長期間を明確に定める施行規則のリリースを待っているところです。

また、オムニバス法は、企業が有期雇用契約に基づいて解雇になった従業員に対して功労金を与えることを義務付けていることを規定しています。この規定により、雇用関係において会社が負担しなければならない新規の費用となることに注意が必要です。

業務委託

労働法 13/2003 では、業務委託は、会社の主要な事業活動ではなく、事業活動を補助する業務として定義されていましたが、オムニバス法では、業務委託は補助活動のみならず、一定の業務を業務委託として定義しています。どのような業務が業務委託の範囲として定義されているか施行規則で規定されることとなります。

残業と賃金

残業の最大時間は以前1日3時間又は1週間で14時間でしたが、オムニバス法の規定では、1日4時間又は1週間で18時間になります。残業の指示は以前の規定と同様に、残業の前に当該従業員の合意を得ておく必要があります。

賃金の規定に関して、オムニバス法では、知事に各地域の経済成長とインフレの状況を前提にして州と所属市共に最低賃金を定める権限を与えられることとなります。詳細の規定は後来の施行規則によって定められます。

オムニバス法では、中小企業に公式の最低賃金の義務を免除し、産業別最低賃金を規定しないこととなります。

雇用関係の終了

オムニバス法では、雇用の終了に当たる解雇手当や功労金など、次の通りいくつかの規定を改正することとしました。

- a. オムニバス法は、退職金と功労金の合計の15%に固定されていた住宅手当、医療手当の規定を削除することとしました。
- b. オムニバス法は、81条44項の規定により従業員の辞職を雇用終了と同様に取り扱って、退職金や功労金、退職に当たる手当を支給することとしました。

さらに、オムニバス法は次の理由に基づき企業が従業員を解雇する対応を認めることとしました。

- a. 損失により廃業、又は廃業にまでは至らない合理化。会社としては合理化で廃業せずに雇用を終了させることを可能になります。
- b. 企業が、債務返済遅延をもとに事業停止となっている状況

結論

オムニバス法は、人的資源における規定を簡素化することによる雇用創出を目的として上記の改正を実施します。弊社は、上述の改正を規定する人的資源に関する施行規則の発行を待っているところです。続報がありましたら別途お知らせいたします。

ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。このニュースレターは一般的な情報のみに対応しており、法的アドバイスを構成するものではありません。主題に於いてさらなる分析または説明が必要な場合は、弁護士、又は弊社の担当者までご連絡ください。