

2025 年 11 月 19 日

インドネシアにおける年間ボーナスの法的取扱い



かについて整理する。

多くの企業において、年末ボーナスは従業員の「慣行的期待」として定着している一方、明確な約束が存在しないケースも少なくない。こうした状況では、支給時期や金額が突如変更されたり、従来の「月給 1 か月分」を下回ったりする場合に、従業員との認識差が表面化しやすくなる。本稿では、インドネシアにおいて年末ボーナスが法的義務にあたるのか、そして企業がどの程度の裁量を有するの

年末ボーナスは法的義務か

インドネシアの法令上、企業に対して年末ボーナスの支給を義務付ける規定は存在しない。ボーナスは非賃金所得として位置づけられ、法定賃金の構成要素には含まれないためである。したがって、ボーナスの有無、算定方法、支給時期は法令によって自動的に拘束されるものではない。たとえ企業が毎年 12 月に「1 か月分のボーナス」を支給していたとしても、これが書面で制度化されていない限り、法的拘束力は生じない。過去の支給実績は慣行として評価されるにとどまり、従業員の権利として固定化されるものではない。

支給額・支給時期は企業裁量に属する

ボーナスは本質的に裁量給付であり、企業は以下の点について全面的な決定権を有する。

- 支給の有無
- 支給額
- 支給時期

書面に基づく取決めが存在しない場合、企業は支給時期を前倒しすることも、支給額を引き下げること、あるいは支給自体を行わないことも可能である。この柔軟性は、市場環境の変動、グローバル本社方針、年末の資金繰りなど、企業固有の経営判断に対応する上で極めて有用である。また、「ボーナス＝月給 1 か月分」や「年末に支給する」といった法的ルールは存在せず、いずれも企業判断に委ねられている。

ボーナスが法的拘束力を持つ場合

ボーナスが法的義務となるのは、企業が以下のいずれかに明文化して定めた場合に限られる。

- 労働契約書
- 就業規則（PP）
- 労働協約（PKB）

一度書面化された以上、企業は定められた算定方法および支給時期に従う義務を負うことになる。これに反した運用は契約違反と解釈される可能性が高く、条件を変更する場合には正式な改訂手続が必要である。そ

フェアコンサルティングインドネシア ニュースレター

のため、多くの企業はボーナス算定式を PKB に固定化することを避け、経営裁量の確保を重視する傾向にある。

まとめ

インドネシアにおける年末ボーナスは、法定義務ではなく、あくまで企業側の裁量による給付である。書面に基づく明示的なコミットメントが存在しない限り、企業は支給額・支給時期の調整や不支給の判断を含め、柔軟に運用することができる。企業経営において、ボーナスは業績・財務戦略・組織方針などと整合させた設計が可能であり、年末に必ず発生する義務的支出として扱う必要はない。ボーナス制度をどこまで明文化するかは、経営戦略や人事政策上の選択であり、企業が長期的に確保したい裁量範囲に応じて判断すべき事項である。

お問い合わせ先

フェアコンサルティンググループ

〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田2丁目5番25号ハービス

大阪 オフィスタワー12F (本社)

WEB : <https://www.faircongrp.com/>

Tel:06-6451-9201 | Fax:06-6451-9203

e-mail: grm@faircongrp.com

PT FAIR CONSULTING INDONESIA

16th Floor MidPlaza 1 Jl. Jend Sudirman Kav 10-11 Jakarta 10220 (インドネシアオフィス)

Tel : +62-21-570-6215 | Fax : +62-21-570-6217

Pahala Alex Lumbantoruan (Chartered Accountant)

e-mail : alexandra@faircongrp.com

「フェアコンサルティング インドネシア ニュースレター」本文の内容の無断での転載、再配信、掲示板の掲載等はお断りいたします。

「フェアコンサルティング インドネシア ニュースレター」で提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。

フェアコンサルティンググループでは、できる限り正確な情報の提供を心掛けておりますが、「フェアコンサルティング インドネシアニュースレター」で提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、フェアコンサルティンググループ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。