

賃金に関する政令 2015 年第 78 号

唯一神のご加護により、
インドネシア共和国大統領は、

労働に関する法律 2003 年第 13 号の第 97 条の規定を実施するために、賃金に関する政令を定める必要があること、
を考慮し、

1. インドネシア共和国 1945 年憲法第 5 条(2)項
 2. 労働に関する法律 2003 年第 13 号(官報 2003 年 39 号、官報追記 4279 号)
- を鑑み、

以下を決定した：

賃金に関する政令を定める。

第 1 章
総則

第 1 条

本政令の中で、

1. 賃金とは、労働者が既に行った或いは行おうとする仕事及び/或いはサービスに対し、経営者或いは雇用主から労働者に対する報酬として、金銭の形で示され、受け取られる労働者の権利であり、雇用契約、合意或いは法規に基づき定め支払われるものであり、労働者とその家族向けの手当が含まれる。
2. 労働者とは、賃金或いは他の形態の報酬を受け取り、仕事をする各人のことである。
3. 経営者とは：
 - a. 自分の所有する会社を運営する個人、連合或いは法人
 - b. 自らの所有ではない会社を独立して運営する個人、連合或いは法人
 - c. インドネシア領域外に所在する a と b に規定の会社を代表するインドネシアに存在する個人、連合或いは法人
4. 会社とは：
 - a. 法人形態をとるかどうかを問わず、個人、連合或いは法人が所有し、私企業、公営企業の別なく、賃金或い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
 - b. 社会事業及びその他の事業体で、経営者を有し、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
5. 雇用契約とは、労働者と経営者或いは雇用者との間の契約で、労働条件、両者の権利と義務を記載したもののことである。
6. 就業規則とは、雇用主によって書面で作成される規則で、労働条件及び服務規律が記載されたもののことである。
7. 労働協約とは、労働分野を管轄する政府機関に登録されている 1 労働組合或いは複数労働組合と、経営者或いは複数の経営者或いは経営者団体との間の、交渉の結果としての協約であり、労働条件と両者の権利と義務を記載したもののことである。
8. 雇用関係とは、経営者と労働者との雇用契約に基づく関係のことであり、仕事、賃金、命令の要素を有する。
9. 雇用関係の終了とは、何らかの原因で雇用関係が終了することであり、その結果として労働者と経営者との間の諸権利と義務が終了する。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

10. 労働組合とは、会社内外で労働者によって労働者のために結成された組織で、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ために闘い、擁護し、守り、労働者とその家族の福祉の向上に責任を負う。
11. 大臣とは、労働分野を管轄する大臣のことである。

第2条

労働者の賃金の権利は、労働者と経営者との雇用関係が生じた時点で発生し、雇用関係が終了した時点で終了する。

<第2条解説>

「雇用関係が生じた時点」とは、書面であるかどうかを問わず、経営者と労働者との間で雇用契約が生じて以来という意味である。

「雇用関係が終了した時点」とは、労働者が死亡、協約がある、或いは労使紛争解決期間からの決定があるなどのことである。

第2章 賃金政策

第3条

- (1) 賃金政策は、労働者の適正な生活を満たす所得の達成を指向する。
- (2) (1)項に規定の賃金政策に含まれるのは：
 - a. 最低賃金
 - b. 残業賃金
 - c. 不都合による欠勤賃金
 - d. 業務外の活動実施による欠勤賃金
 - e. 休暇の権利遂行による賃金
 - f. 賃金の形態と支払い方法
 - g. 罰金の賃金カット
 - h. 賃金で相殺が可能な事項
 - i. 釣り合いのとれた賃金構成とスケール
 - j. 退職金支払いのための賃金、及び
 - k. 所得税計算のための賃金

第3章 適正な所得

第4条

- (1) 適正な所得とは、仕事の成果として労働者とその家族が妥当な生活ニーズを満たせるだけの収入或いは受け取るの額のことである。
- (2) (1)項に規定の適正な所得は下記の形態で供与される：
 - a. 賃金、及び
 - b. 賃金以外の収入

<第4条2項 b. 解説>

賃金以外の収入とは、宗教上のニーズを満たすため、生産性向上の動機づけとするため、或いは労働者と家族の福祉向上のために、金銭の形で雇用者から労働者が受け取るもののことである。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

第5条

(1) 第4条(2)項aに規定の賃金は、下記の構成要素から構成される：

a. 手当なしの賃金

<第5条1項解説>

「手当なしの賃金」とは、固定的に労働者が受け取る金銭のことである

例：労働者Aが賃金ネット額で300万ルピアを受け取っている。これは宗教大祭手当、残業賃、退職金、社会保障保険料など賃金と関連する事項の計算根拠として使われる。

b. 基本給と固定手当、或いは

c. 基本給、固定手当、及び変動手当

(2) 賃金の構成要素が(1)項bに規定の基本給と固定手当から構成されている場合、基本給の額は基本給と固定手当の合計額の75%以上であること。

<第5条2項解説>

「基本給」とは、業務のレベルや種類に応じて労働者に支払われる基本報酬のことであり、その額は合意に基づき定められる。

「固定手当」とは、労働者の出欠状況や特定の業績と関連づけられないで定期的に労働者に支払われるもののことである。

例：賃金構成要素は、基本給と固定手当：

ある労働者が300万ルピアの賃金を受け取っている。その構成は、基本給が225万ルピア、固定手当が75万ルピア。

計算は下記の通り：

受け取っている賃金=300万ルピア=100%

基本給=75%×300万ルピア=225万ルピア

固定手当=25%×300万ルピア=75万ルピア

(3) 賃金の構成要素が(1)項cに規定の基本給、固定手当、変動手当から構成されている場合、基本給の額は基本給と固定手当の合計額の75%以上であること。

<第5条3項解説>

「変動手当」とは、労働者と直接・間接的に関連して労働者と家族のために変動的に支払われるものであり、基本給の支払い時期とは異なる時間単位に応じて支払われる。例えば、出勤に応じた通勤手当及び/或いは食事手当など。

例：賃金は基本給、固定手当、変動手当で構成。

ある労働者が350万ルピアの賃金を受け取っている。その構成は、基本給が225万ルピア、固定手当が75万ルピア、変動手当が50万ルピア。

計算は下記の通り：

受け取っている賃金=350万ルピア=100%

基本給=75%×300万ルピア=225万ルピア

固定手当=25%×300万ルピア=75万ルピア

変動手当=50万ルピア

(4) (1)項に規定の賃金は、雇用契約、就業規則、或いは労使協約で定める。

第6条

(1) 第4条(2)項bに規定の賃金以外の収入は、宗教大祭手当の形である。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

- (2) (1)項に規定の宗教大祭手当以外に、経営者は下記の形態で賃金以外の収入を供与可能：
- a. ボーナス
 - b. 業務上の便宜供与の代替としての補償、及び/或いは
 - c. 特定の事業におけるサービスチャージ

<第6条2項c.解説>

「特定事業」とは、ホテル業及びホテルのレストラン業のことである。

第7条

- (1) 第6条(1)項に規定の宗教大祭手当は、経営者が労働者に供与することが義務付けられる。
- (2) (1)項に規定の宗教大祭手当は、宗教大祭日の7日前までに支払うことが義務付けられる。
- (3) 宗教大祭と支払い手順に関する規定は大臣規程で定める。

第8条

- (1) 第6条(2)項に規定のボーナスは、会社の利益に対し経営者が労働者に供与が可能。
- (2) (1)項に規定の各労働者のボーナスの取得については、雇用契約、就業規則或いは労使協約で定める。

第9条

- (1) 会社は下記の者に対し、業務上の便宜を提供することが可能：
 - a. 特定の役職/業務に就く労働者、或いは
 - b. 全労働者

<第9条1項解説>

「業務上の便宜」とは、特定の役職や業務に就く者或いは全労働者向けに業務実施を支えるために提供する制度のことである。

例：車両、労働者の送迎車両、及び/或いは無料の食事

「特定の役職/業務」とは、業務上の便宜の受益者として会社が定めた任務実施の円滑化を支えるために特定の便宜と専門性を必要とする地位や活動のことである。

- (2) (1)項に規定の労働者用の業務上の便宜が確保できない或いは不十分な場合、会社は第6条(2)項bに規定の業務上の便宜の代替としての金銭の供与が可能。
- (3) (1)項に規定の業務上の便宜の提供、(2)項に規定の業務上の便宜の代替としての金銭の供与については、雇用契約、就業規則或いは労使協約で定める。

第10条

- (1) 第6条(2)項cに規定の特定の事業におけるサービスチャージは、会社がこれを集め、管理する。
- (2) (1)項に規定の特定の事業におけるサービスチャージは、紛失・破損リスクと人材の質向上のための活用分を差し引いた後、労働者に分配することが義務付けられている。
- (3) (1)項と(2)項に規定の特定の事業におけるサービスチャージに関する規定は大臣規程で定める。

第4章 賃金保護

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

第 1 部
総則

第 11 条

各労働者は同等の価値の業務に対し同等の賃金を得る権利を有する。

<第 11 条解説>

「同等の価値の業務」とは、1 会社内での能力、業務リスク、責任ではかった同等の比重の業務のことである。

第 2 部
賃金設定

第 12 条

賃金は下記に基づき定められる：

- a. 時間単位、及び/或いは
- b. 成果単位

第 13 条

- (1) 第 12 条 a に規定の時間単位に基づく賃金は、日給、週給、月給で定める。
- (2) 賃金が(1)項に規定の日給で定められる場合、1 日あたりの賃金の計算は下記の通り：
 - a. 週 6 日勤務体制の会社の場合、1 か月の賃金を 25 で割る、或いは
 - b. 週 5 日勤務体制の会社の場合、1 か月の賃金を 21 で割る

第 14 条

- (1) 第 12 条 a に規定の時間単位に基づく賃金額は、賃金構成・スケールを指針として設定する。
- (2) (1)項に規定の賃金構成・スケールは職階、役職、勤続年数、学歴、能力に留意しつつ、経営者が策定する義務を負う。

<第 14 条解説>

賃金構成・スケールの目的とは：

- a. 公正な賃金の実現
- b. 会社における生産性の向上促進
- c. 労働者の福祉の向上、及び
- d. 賃金の現実性の保証と、最も低い賃金と最も高い賃金の格差を減らす

- (3) (2)項に規定の賃金構成・スケールは全労働者に通知が義務付けられる。
- (4) (2)項に規定の賃金構成・スケールは、下記の申請時に会社が添付すること：
 - a. 就業規則の承認及び更新、或いは
 - b. 労使協約の登録、延長、及び更新
- (5) (2)項に規定の賃金構成・スケールに関する詳細規定は、大臣規程で定める。

第 15 条

- (1) 第 12 条 b に規定の成果単位に基づく賃金は、合意済みの業務成果に応じて定める。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

(2) (1)項に規定の賃金額は、労働者と経営者の合意結果に基づき経営者が定める。

第 16 条

第 12 条 b に規定の成果単位に基づく 1 か月の賃金は、法規を実施するために労働者が過去 3 か月受け取った平均賃金に基づき、これを定める。

< 第 16 条解説 >

「法規を実施するため」とは、宗教大祭手当、残業賃金、勤続功労金、傷病による賃金、社会保障の保険料と給付金など労働者に対する経営者の義務を果たすことである。

第 3 部

賃金支払い方法

第 17 条

- (1) 賃金は当該労働者に対して支払う義務を負う。
- (2) 経営者は賃金支払い時に労働者が受け取る賃金の明細を記載した賃金支払い証明書を出す義務を負う。
- (3) 当該労働者からの委任状に基づき、賃金を第三者に支払うことが可能。
- (4) (2)項に規定の委任状は賃金支払い 1 回に限り有効。

第 18 条

- (1) 経営者は、経営者と労働者が契約した時期に賃金を支払う義務を負う。
- (2) 合意した曜日或いは日が休日、休暇日或いは週休日となる場合、賃金の支払い実施は雇用契約、就業規則或いは労使協約で定める。

第 19 条

経営者による賃金の支払いは早くて 1 週間に 1 回、遅くて 1 か月に 1 回とする。ただし雇用契約で 1 週間未満としている場合にはこの限りではない。

第 20 条

労働者の賃金は各時期、賃金支払い日毎に全額を支払うこと。

第 21 条

- (1) 賃金の支払いは、インドネシア共和国の通貨ルピアで行うこと。
- (2) (1)項規定の賃金支払いは、雇用契約、就業規則或いは労使協約で定める場所で行う。
- (3) 賃金支払い場所を雇用契約、就業規則或いは労使協約で定めていない場合、賃金は労働者が通常勤務する場所で行う。

第 22 条

- (1) 第 17 条に規定の賃金は直接或いは銀行を通じて支払うことが可能。
- (2) 賃金を銀行経由で支払う場合、賃金は両者が合意した賃金支払い日に労働者が金銭化できること。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

第4部 賃金の見直し

第23条

- (1) 経営者は、会社の能力を考慮しつつ、生活必需品価格及び/或いは労働生産性の向上の調整を行うために定期的に賃金を見直す。
- (2) (1)項に規定の賃金見直しは、雇用契約、就業規則或いは労使協約で定める。

第5部 欠勤及び/或いは業務を行わない労働者の賃金

第24条

- (1) 賃金は労働者が欠勤及び/或いは業務を行わない場合には支払われない。
- (2) 下記の理由により欠勤及び/或いは業務を行わない労働者には賃金が支払われる：
 - a. 不都合が生じた
 - b. 業務外の他の活動を行う、或いは
 - c. 休暇の権利を行使する
- (3) (2)項 a に規定の不都合による欠勤及び/或いは業務を行わない理由に含まれるのは：
 - a. 労働者が傷病で業務を行うことができない
 - b. 女性労働者が生理の1日目と2日目に痛みを伴い業務を行うことができない、及び
 - c. 下記の理由により労働者が欠勤：
 - 1) 結婚
 - 2) 子の結婚
 - 3) 子の割礼
 - 4) 子の洗礼
 - 5) 妻が出産或いは流産
 - 6) 夫、妻、親、義理の親、子、及び/或いは義理の子が死亡、或いは
 - 7) 6)に規定している以外の同居家族が死亡
- (4) (2)項 b に規定の業務外の他の活動による欠勤及び/或いは業務を行わない理由に含まれるのは：
 - a. 国務の遂行
 - b. 宗教上の義務の遂行
 - c. 経営者の承認に基づき、書面による通知で証明が可能な労働組合の任務の遂行、或いは
 - d. 会社からの教育任務の遂行
- (5) (2)項 c に規定の休暇の権利の行使による欠勤及び/或いは業務を行わない理由に含まれるのは：
 - a. 週休日の権利
 - b. 年次休暇
 - c. 長期休暇
 - d. 出産前・後の休暇、或いは
 - e. 流産休暇

第25条

自らの過ち或いは経営者が避けられるべき障害により、労働者が契約済みの業務を行う用意があるにもかかわらず経営者が業務に就かせない場合、経営者が賃金を支払う義務を負う。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

<解説>

「労働者が契約済みの業務を行う用意があるにもかかわらず経営者が業務に就かせない」とは、例えば労働者が船の荷卸しを命じられたが、何らかの理由で船が来なかった場合など、経営者は労働者に賃金を支払わなければならない。

第 26 条

- (1) 第 24 条(3)項 a に規定の傷病により欠勤及び/或いは業務を行わない労働者に支払われる賃金は下記の通り：
- a. 最初の 4 カ月は賃金の 100%
 - b. 2 回目の 4 カ月は賃金の 75%
 - c. 3 回目の 4 カ月は賃金の 50%、及び
 - d. 以降の月は経営者により雇用関係の終了となるまで賃金の 25%
- (2) 第 24 条 b に規定の生理の 1 日目と 2 日目に痛みを伴うために欠勤及び/或いは業務を行わない労働者に支払われる賃金は、生理の痛みのある日に応じ調整し、最長 2 日間とする。
- (3) 第 24 条(3)項 c に規定の欠勤及び/或いは業務を行わない労働者に支払われる賃金は下記の通り：
- a. 労働者が結婚の場合、3 日分支払い
 - b. 子の結婚の場合、2 日分支払い
 - c. 子の割礼の場合、2 日分支払い
 - d. 子の洗礼の場合、2 日分支払い
 - e. 妻が出産或いは流産の場合、2 日分支払い
 - f. 夫、妻、親、義理の親、及び/或いは義理の子が死亡の場合、2 日分支払い、或いは
 - g. f に規定以外の同居家族が死亡の場合、1 日分支払い

第 27 条

- (1) 第 24 条(4)項 a に規定の 1 年以下の国務を遂行する労働者で、国から供与される所得が通常労働者が受け取る賃金額に満たない場合、経営者はその不足分を支払う義務を負う。
- (2) 第 24 条(4)項 a に規定の 1 年以下の国務を遂行する労働者で、国から供与される所得が通常労働者が受け取る賃金以上の場合、経営者は支払い義務を負わない。
- (3) (1) 項と(2) 項に規定の国務を遂行する労働者は経営者に書面で通知を行う義務を負う。

第 28 条

経営者は第 24 条(4)項 b に規定の宗教で命じられた義務を行うために欠勤及び/或いは業務を行わない労働者に対し、労働者が受け取っている額の賃金を支払う義務を負う。ただし労働者がその会社で勤務している間 1 回限りを条件とする。

第 29 条

経営者は第 24 条(4)項 c に規定の労働組合の任務を行うために欠勤及び/或いは業務を行わない労働者に対し、労働者が通常受け取っている額の賃金を支払う義務を負う。

第 30 条

経営者は第 24 条(4)項 d に規定の会社からの教育任務の遂行を行うために欠勤及び/或いは業務を行わない労働者に対し、労働者が通常受け取っている額の賃金を支払う義務を負う。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

第 31 条

経営者は第 24 条(5)項に規定の休暇の権利を遂行するために欠勤及び/或いは業務を行わない労働者に対し、労働者が通常受け取っている額の賃金を支払う義務を負う。

第 32 条

第 24 条から第 31 条までの規定の実施は、雇用契約、就業規則或いは労使協約で定める。

第 6 部 残業賃金

第 33 条

第 3 条(2)項 b に規定の残業賃金は、就業時間を超えて又は週休日或いは公休日に労働者を業務に就かせた場合に、法規に基づき当該労働者に対する補償として経営者が支払う義務を負う。

第 7 部 退職金支払いのための賃金

第 34 条

- (1) 退職金の計算根拠として用いられる賃金構成要素は下記から構成される：
- a. 基本給、及び
 - b. 労働者とその家族に供与される固定手当、無料で労働者に供与される配給の購入価格も含む、配給が補助の形で労働者が支払う必要がある場合、購入価格と労働者が支払うべき価格の差額を賃金とみなす。
- (2) 経営者が手当なしの賃金を供与する場合、退職金の根拠は労働者が受け取る賃金額とする。

第 35 条

第 34 条(1)項と(2)項に規定の退職金支払いのための賃金は下記の条件に基づき供与される：

- a. 労働者の収入が日払い計算に基づき支払われる場合、1 か月の収入は1日の収入の30倍と同等
- b. 労働者の収入が成果単位、請負、コミッションの計算に基づき支払われる場合、1日の収入は過去12か月の1日あたりの平均収入と同様。ただし州或いは県/市の最低賃金を下回らないことを条件とする、或いは
- c. 業務が天候に依存し、賃金が請負賃金ベースの場合、1か月の賃金の計算は過去12か月の平均賃金で計算する。

第 8 部 所得税の計算のための賃金

第 36 条

- (1) 所得税用に支払う所得税計算のための賃金は、労働者が受け取る全収入から計算する。
- (2) (1)項に規定の所得税は経営者或いは労働者が負担することが可能。雇用契約、就業規則或いは労使協約で定める。
- (3) 所得税計算のための賃金は法規に基づき実施する。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

第 9 部 破産状態における賃金の支払い

第 37 条

- (1) 裁判所による破産宣告に基づき破産となった経営者は、労働者の賃金とその他の権利が支払いを優先すべき債務となる。
- (2) (1) 項に規定の労働者の賃金は、法規に基づき支払いを優先する。
- (3) (1) 項に規定の労働者のその他の権利は、物的担保権を有する債権者の支払い後にその支払いを優先する。

第 38 条

労働者が破産となった場合、雇用関係によって生じる賃金とすべての支払いは破産には含まれない。ただし雇用関係によって生じる賃金と全ての支払いの 25%を超えない範囲で判事が別の定めをする場合にはこの限りではない。

<第 38 条解説>

経営者及び／或いは他者に対する債務が支払えないために労働者が破産することは十分ありうる。すべての財産を差し押さえられた労働者の生活を保障するために、本人と家族のための生活保障があるのである。そのため、本条では、労働者の権利となる賃金とその他の支払いは破産に含まれないとしている。本条の規定の例外措置は、25%を限度に判事が行う場合に限り可能。

第 10 部 裁判所の命令に基づく賃金の差押え

第 39 条

賃金支払いのために経営者が用意した金銭が裁判所の命令に基づき差押人によって差し押さえとなる場合、支払うべき賃金の 20%を超えてはならない。

第 11 部 賃金の説明にかかる労働者の権利

第 40 条

- (1) 労働者或いは正式に指名を受けた代理人は、賃金に関する説明が会社の賃金簿を通じてのみ入手可能である場合、自らの賃金に関する説明を求める権利を有する。
- (2) (1) 項に規定の説明の要求がうまくいかない場合、労働者或いは正式に指名を受けた代理人は労働監督官に支援を求める権利を有する。
- (3) (1) 項と(2) 項に規定の説明は、法規に基づく守秘義務を負う。

第 5 章 最低賃金

第 1 部 総則

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

第 41 条

(1) 州知事は、セーフティーネットとして最低賃金を定める。

<第 41 条解説>

最低賃金は、政府が定めた最低賃金を下回った賃金が支払われないようにするため、また労働者の栄養を脅かし、作業能力を脅かすレベルにまで賃金が下がらないようにするためのセーフティーネットとして機能する。

(2) (1) 項に規定の再定置人は下記から構成される最も低い月額賃金である：

- a. 手当なしの賃金、或いは
- b. 固定手当を含む基本給

第 42 条

(1) 第 41 条(1) 項に規定の最低賃金は、会社での勤続年数 1 年未満の労働者に限り有効。

(2) 勤続年数 1 年以上の労働者の賃金は、労働者とその会社の経営者との二者で協議する。

第 43 条

(1) 第 41 条に規定の最低賃金は、適正生活必需額に基づき、生産性と経済成長に留意しつつ毎年設定する。

(2) (1) 項に規定の適正生活必需額とは、1 か月間独身の労働者が物理的に適正な生活を送ることのできる必需額水準のことである。

(3) (2) 項に規定の適正生活必需額は複数の構成要素から構成される。

(4) (3) 項に規定の構成要素は複数の種類の生活必需品から構成される。

(5) (3) 項に規定の構成要素と(4) 項に規定の必需品の種類は 5 年間で見直しを行う。

(6) (5) 項に規定の構成要素と生活必需品の種類の見直しは、国家賃金審議会が行う検証結果を考慮しつつ大臣が行う。

(7) (6) 項に規定の国家賃金審議会が行う検証は、統計分野を管轄する機関からのデータと情報を用いる。

(8) (6) 項に規定の構成要素と生活必需品の種類の見直しの結果は、最低賃金計算の根拠となり、さらに生産性と経済成長を考慮する。

(9) 適正生活必需額の詳細は大臣規程で定める。

第 44 条

(1) 第 43 条(1) 項に規定の最低賃金は、最低賃金計算フォーミュラを用いて計算する。

(2) (1) 項に規定の最低賃金計算フォーミュラは下記の通り：

$$UM_n = UM_t \{UM_t \times (\text{インフレ}_t + \% \Delta GDP_t)\}$$

<第 44 条解説>

最低賃金計算フォーミュラ： $UM_n = UM_t \{UM_t \times (\text{インフレ}_t + \% \Delta GDP_t)\}$

(解説)

UM_n ：設定される予定の最低賃金

UM_t ：当該年の最低賃金

インフレ_t ：前年の 9 月から当該年の 9 月期のインフレ

ΔGDP_t ：前年第 3・4 四半期と当該年の第 1・2 四半期の GDP 成長から得られた GDP 成長率

最低賃金計算フォーミュラは、当該年の最低賃金に、当該年の最低賃金と当該年の国内のインフレ率と当該年の GDP 成長率の合計をかけた値を加えたものである。

例： UM_t ：200 万ルピア
 インフレ_t：5%
 ΔGDP_t ：6%

$$UM_n = UM_t \{UM_t \times (\text{インフレ}_t + \% \Delta GDP_t)\}$$

$$UM_n = 200 \text{ 万ルピア} + \{200 \text{ 万ルピア} \times (5\% + 6\%)\}$$

$$= 200 \text{ 万ルピア} + \{200 \text{ 万ルピア} \times 11\%\} = 200 \text{ 万ルピア} + 22 \text{ 万ルピア}$$

$$= 222 \text{ 万ルピア}$$

最低賃金計算フォーミュラで定められる最低賃金計算の根拠となっている当該年の最低賃金は、すでに適正生活必需額に基づいている。

定める予定の最低賃金における適正生活必需品額の調整は当該年の最低賃金と当該年のインフレとを乗じた値を通じて直接修正される。

インフレとかけた最低賃金は、最低賃金による購買力が落ち込まないことを保証する。これは適正生活必需額に含まれる必需品の種類がインフレを決定づける種類の必需品だからである。したがって最低賃金計算においてインフレ率を使うことは、適正生活必需額と基本的には同じなのである。

経済成長率を用いた最低賃金の調整は基本的には総合的な生産性の向上を尊重するためのものである。経済成長には、生産性の向上、労働力の成長、資本の成長などいくつかの影響を及ぼす要素が含まれる。このフォーミュラの中で、経済成長の全ての部分が最低賃金向上のために用いられている。

ここでいう経済成長とは、GDP 成長のことである。

- (3) (2) 項に規定の最低賃金計算フォーミュラを用いた最低賃金の計算に関する詳細は、大臣規程で定める。

第 2 部

州及び/或いは県/市の最低賃金の設定

第 45 条

- (1) 州知事は州の最低賃金を定める義務を負う。
- (2) (1) 項に規定の州の最低賃金は第 44 条(2) 項に規定の最低賃金計算フォーミュラに基づき計算する。
- (3) 第 43 条(5) 項に規定の適正生活必需額の見直しがなされた場合、州知事は州の賃金審議会のレコメンデーションに留意して州の最低賃金を定める。
- (4) (3) 項に規定の州の賃金審議会のレコメンデーションは、大臣が定める構成要素と種類の適正生活必需額の見直し結果に基づき、生産性と経済成長に留意する。

第 46 条

- (1) 州知事は、県/市の最低賃金を定めることが可能。
- (2) (1) 項に規定の県/市の最低賃金は当該州の州最低賃金を上回ること。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

第 47 条

- (1) 第 46 条に規定の県/市の最低賃金は第 44 条(2)項に規定の最低賃金計算フォーミュラに基づき計算する。
- (2) 第 43 条(5)項に規定の適正生活必需額の見直しがなされた場合、州知事は、県知事/市長のレコメンデーション及び州の賃金審議会の助言と判断に留意しつつ、県/市の最低賃金を定める。
- (3) (2)項に規定の県知事/市長のレコメンデーションは県/市の賃金審議会の助言と判断に基づく。
- (4) (2)項に規定の県知事/市長のレコメンデーション、州の賃金審議会の助言と判断、(3)項に規定の県/市の賃金審議会の助言と判断は、大臣が定める構成要素と生活必需品の種類の見直し結果に基づき、生産性と経済成長に留意する。

第 48 条

州及び県/市の最低賃金に関する詳細は大臣規程で定める。

第 3 部

州及び/或いは県/市のセクター最低賃金の設定

第 49 条

- (1) 州知事は、当該セクターの経営者団体と労働組合の合意結果に基づき、州及び/或いは県/市のセクター最低賃金を定めることが可能。
- (2) (1)項に規定のセクター最低賃金は、その任務と権限に応じ、州或いは県/市の賃金審議会から優良セクターに関する助言と判断を得た後、これを設定する。

< 第 49 条 2 項解説 >

「優良セクター」とは、州或いは県/市の賃金審議会の調査結果に基づくインドネシア標準事業分類 (KBLI)、セクター最低賃金を定めるためのポテンシャルのことである。

- (3) (1)項に規定の州のセクター最低賃金は当該州の州最低賃金を上回ること。
- (4) (1)項に規定の県/市のセクター最低賃金は当該県/市の県/市の最低賃金を上回ること。

第 50 条

州及び/或いは県/市のセクター最低賃金に関する詳細は、大臣規程で定める。

第 6 章

賃金で相殺が可能な事項

第 51 条

- (1) 賃金で相殺が可能な事項は下記から構成される：
 - a. 罰金
 - b. 損害賠償
 - c. 第三者向けの賃金天引き
 - d. 賃金先払い
 - e. 経営者が労働者に貸している会社所有の住宅及び/或いは物品の賃料
 - f. 経営者に対する労働者の債務或いは債務の分割払い、及び/或いは

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

g. 賃金の過払い分

- (2) (1)項 a、b、d に規定の賃金で相殺可能な事項は、雇用契約、就業契約、或いは労使協約で定める。

第 52 条

雇用関係の終了が生じた場合、第 51 条に規定の賃金で相殺可能な事項で労働者が返済していない債務及び/或いはまだ未払いの労働者の権利となっている労働者の債権については、雇用関係の終了の結果として受け取るすべての権利と相殺が可能。

第 7 章

罰金の適用と賃金の天引き

第 1 部

罰金の適用

第 53 条

経営者或いは労働者が故意或いは過失で雇用契約、就業規則或いは労使協約に違反した場合、それが雇用契約、就業規則或いは労使協約で明確に定められている場合には罰金が適用される。

第 54 条

- (1) 第 53 条に規定の経営者或いは労働者に対する罰金は、労働者の利害のためだけに利用される。
 (2) 罰金が適用可能な違反の種類、罰金の額、罰金の利用については、雇用契約、就業規則或いは労使協約で定める。

第 55 条

- (1) 第 53 条に規定の経営者が第 5 条(4)項に規定の賃金の支払いが遅れた及び/或いは支払わない場合、下記の条件に基づき罰金が適用される：
 a. 賃金を支払うべき日から数えて 4 日目から 8 日目は、1 日遅滞ごとに支払うべき賃金の 5%
 b. 8 日目を経過後、賃金がまだ支払われない場合、a に規定の遅滞にかかる罰金に加え 1 日遅滞ごとに 1%が適用される。ただし 1 か月につき払うべき賃金の 50%を超えないことを条件とする、及び
 c. 1 か月を経過後、賃金がまだ支払われない場合、a と b の遅滞にかかる罰金に加え、政府系銀行で有効な金利分を追加
 (2) (1)項に規定の罰金の適用によって経営者の労働者に対する賃金支払い義務は消失しない。

第 56 条

- (1) 第 7 条(2)項に規定の宗教大祭手当を支払うのが遅れた経営者には、支払うべき期限以降、支払うべき手当の額の 5%が罰金として適用される。
 (2) (1)項に規定の罰金の適用によって経営者の労働者に対する宗教大祭手当支払い義務は消失しない。

第2部 賃金の天引き

第57条

- (1) 経営者による下記の目的の賃金の天引きは、雇用契約、就業規則或いは労使協約で定める：
- a. 罰金
 - b. 損害賠償、及び/或いは
 - c. 賃金の先払い
- (2) 第三者向けの経営者による賃金の天引きは、労働者からの委任状がある場合に限り実施が可能。
- (3) (2)項に規定の委任状はいつでも撤回が可能。
- (4) (3)項に規定の労働者からの委任状は、国に対する労働者の支払い義務と法規に基づき定められた社会保障実施基金の被保険者としての保険料は適用除外となる。
- (5) 下記の目的での賃金天引きは、書面による合意或いは契約に基づいて行うこと：
- a. 労働者の債務或いは債務の分割払い、及び/或いは
 - b. 経営者が労働者に貸している会社保有の住宅及び/或いは物品の賃料
- (6) 労働者に対する賃金過払いの場合の経営者による賃金天引きは、労働者の承認なしで行われる。

第58条

第57条に規定の賃金天引きの合計額は、労働者が受け取る毎回の賃金の50%までとする。

第8章 行政罰

第59条

- (1) 下記に該当する経営者には行政罰が適用される：
- a. 第7条(1)項と(2)項に規定の労働者に対し宗教大祭手当を支払わなかった
 - b. 第10条(2)項に規定の労働者に対し特定事業のサービスチャージを分配しなかった
 - c. 第14条(2)項に規定の賃金構成・スケールを策定しなかった、及び第14条(3)項に規定の全労働者に通知しなかった
 - d. 第19条に規定の期限を過ぎても賃金を支払わなかった
 - e. 第53条に規定の罰金を支払うための義務を果たさなかった、及び/或いは
 - f. 第58条に規定の労働者が受け取る各賃金の50%を超えて賃金の天引きを行った
- (2) (1)項に規定の行政罰の形態は：
- a. 書面による勧告
 - b. 事業活動の制限
 - c. 一部或いは全ての生産設備の一時停止
 - d. 事業活動の凍結
- (3) 行政罰の適用手順の詳細は、大臣規程で定める。

第60条

- (1) 大臣、関連大臣、州知事、県知事/市長或いは指名を受けた官吏は、権限に応じて、第59条に規定の行政罰を経営者に適用する。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

- (2) (1)項に規定の行政罰は、下記に由来して労働監督官が実施する検査結果に基づき適用される：
- a. 訴え、及び/或いは
 - b. 労働監督結果のフォローアップ
- (3) (2)項に規定の労働監督官が行う検査は法規に基づく。

第 61 条

第 59 条(2)項に規定の行政罰が適用された経営者の労働者の権利の支払い義務は消失しない。

第 62 条

関連大臣、州知事、県知事/市長、或いは指名を受けた官吏は、第 59 条(2)項に規定の行政罰の適用について大臣に通知する。

第 9 章 移行規定

第 63 条

本政令発効時点において：

- a. 最低賃金が適正生活必需額を下回る場合、州知事は本政令法制化から 4 年以内に段階的に適正生活必需額と同額に最低賃金を調整する義務を負う。
- b. 賃金構成・スケールをまだ策定していない経営者は、本政令の法制化から 2 年以内に本政令に基づく賃金構成・スケールを策定及び適用し、第 14 条(4)項に規定の申請に添付することが義務付けられる。

第 10 章 結びの規定

第 64 条

本政令発効時点において、賃金に関して定めた労働に関する法律 2003 年第 13 号及び賃金保護に関する政令 1981 年第 8 号の全ての実施規程は、本政令に反していない限り及び/或いは本政令に基づき変更がない限り引き続き有効。

第 65 条

本政令発効時点において、賃金保護に関する指令 1981 年第 8 号(官報 1981 年 8 号、官報追記 3190 号)は取り消し無効となる。

第 66 条

本政令は法制化の日から適用開始となる。

全ての人に知らしめるため、本政令をインドネシア共和国官報に記載する。

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

2015年10月23日、ジャカルタにて制定
インドネシア共和国大統領
ジョコ・ウィドド

2015年10月23日、ジャカルタにて法制化
法務人権大臣
ヤソナ・ラオリ

インドネシア共和国官報 2015年 237号

本資料は、インドネシア語の原文を参考までに和訳したのですが、定訳ではなくあくまでも仮訳ですので、内容の正確性・完全性については保証致しかねます。正確な理解のため、原文も必ず参照されることをお勧めいたします。
また、ジャカルタ・ジャパン・クラブは本資料に起因して生ずるいかなる業務上の責をも負うものではありません。

賃金に関する政令 2015 年第 78 号の解説

I. 一般

賃金は、雇用関係内において最もセンシティブな側面の一つである。関連各者が賃金をそれぞれ異なる面からみている。労働者は賃金を労働者と家族の生活ニーズを満たすための収入源としてみている。心理的にも賃金は労働者にとって満足感を創出するものとなっている。一方、経営者は賃金を生産コストの一つとして見ている。政府は、賃金を労働者と家族の適正な生活を満たすことを保証し、労働者の生産性を高め、国民の購買力を高めうるためのものであるとみている。

様々な異なる利害があることから、特に労働者と経営者との理解と解釈の一致を図るために、賃金システムの理解とその規制が必要となっている。

適正な生活をするためには、労働者の収入が、食品、飲料、衣服、住居、教育、保健、年金保障、レクリエーションなど、物質的、非物質的、社会的なニーズを満たせなければならない。そのために賃金政策は経済成長と雇用機会の拡大、そして労働者と家族の福祉の向上をも可能としなければならない。

賃金保護に関する政令 1981 年第 8 号はニーズと状況に応じた調整が必要となっている。そのため、政令 1981 年第 8 号の改正が必要である。本政令はますます複雑化している賃金分野の各問題に対応するために雇用関係の実施においての指針として利用されることが期待されている。

実業界の発展を促進する労働者と家族の福祉の向上と労働生産性の向上のために、政令内の適正な収入に関する規制、賃金政策、賃金保護、最低賃金の設定、罰金の適用に関する規定は総合的な賃金システムを指向している。本政令は、実業界の発展と能力に応じ、労働者と家族が適正な生活を送ることを保証できるよう総合的な賃金体系の規制を行ったものである。

本政令に記載されているのは：

1. 賃金政策
2. 適正な収入
3. 賃金保護
4. 最低賃金
5. 賃金で相殺可能な事項
6. 罰金の適用と賃金の天引き、及び
7. 行政罰

II. 条項ごと（訳注：本文に反映）