

## 〔 論 文 〕

インドネシアにおける解雇規制<sup>1)</sup>

野 村 俊 郎

## 目 次

はじめに

I. インドネシアにおける解雇の定義と法令

II. P4D, P4Pの許可

III. P4D, P4Pに解雇許可申請する条件

IV. 解雇が許可されないケース

V. P4DおよびP4Pの構成と権限

VI. 雇用関係の終了(PHK)と退職金, 慰労金, 補償金

VII. 退職金, 慰労金, 補償金

VIII. 日系企業の対応

## はじめに

インドネシアの労働法は、その第86条で、「経営者、従業員、労働組合は、解雇問題が発生しないように、万全を期さなければならない」と定めている。この理念に従い、解雇を「法令」によって強く抑制する法体系が整備されている。その特徴は、以下の通りである。

①大量解雇が「成文法」で規制されていること。これは、ドイツの解雇制限法（1998年改訂）、フランスの労働法（2001年改訂）と同様であり、裁判所の判例、すなわち「判例法」で規制している日本とは異なる。ただし、日本でも判例が示す整理解雇4条件（1. 整理解雇の必要性, 2. 解雇回避努力, 3. 被解雇者選定の合理性, 4. 解雇手続の妥当性）の全てを充たすことが求められており、人員整理は解雇ではなく希望退職, 転籍, 出向という方法で行なわれる事例も少なくない。したがって、より重要な特徴は次の点にある。

---

キーワード：労働法, PHK, P4D, P4P

（注1）本稿は、1997年8月、1998年8月、2001年8月にインドネシアで実施した調査をもとにまとめたものである。調査に当たっては、Jetro Jakarta Center, インドネシア政府諸機関, 取材先企業各社から多大の便宜を供与して頂いた。記して謝意を表する。

②解雇が労働紛争調停委員会の許可制であること。これについては、ドイツが解雇制限法で州労働局の許可制，フランスが労働法で労働監督局の許可制であり，他国にも事例がある。しかし，ドイツ，フランスともに許可が必要なのは集団的解雇に限定されている。インドネシアは，集団的解雇だけでなく，個別的解雇についても許可制であり，規制がより強い。日本の場合は，行政当局の許可が不要で，企業の裁量で解雇が可能である。したがって，日本との比較では，極めて規制が強い。

このような強い規制の結果，インドネシアでは集団的解雇だけでなく，個別的解雇も例外的にしか実施されていない。人員整理は，ほとんどの場合が，自己都合退職である。

このように，行政当局が解雇の許可制度を通じて労働市場に介入する制度は，市場経済下の雇用安定化を実現する方法として参考になる内容を含んでいる。ただし，インドネシアの解雇規制は，規制が行き過ぎている面もあり，すべてが参考になる訳ではない。

そのような否定的な内容も含めて，インドネシアの解雇規制について詳しく見ていきたい。

## I. インドネシアにおける解雇の定義と法令

インドネシアの法令で，日本の「解雇」に相当する用語は，PHK（ペー・ハー・カー Pemutusan Hubungan Kerjaの略）であるが，これは直訳すれば「雇用関係の終了」である。インドネシアの法令には，「解雇」に直接対応するPemecatan という用語もあるが，この用語が使われる場合も，内容的には「雇用関係の終了」である。

すなわち，インドネシアの解雇の概念は，「雇用関係の終了」であり，日本的な意味での「解雇」ではない。これは，たんなる用語の問題ではなく，実際の解雇手続きも日本と全く異なっており，日本では懲戒免職に相当するような解雇事由であっても，退職金の支払いが必要なケースが少なくない。したがって，インドネシアでは，日本的な解雇は認められておらず，PHKと

呼ばれる独自の「雇用関係の終了」手続きが存在すると考えた方が適切である。

このことを踏まえたうえで、以下PHKについて、インドネシアの法令に則して説明していく。

PHKについて定めた法令には、以下の二つがある。

- ①民間企業の雇用関係の終了に関する1964年法律第12号（1964年9月23日付け、以下法律第12号と略記する）
- ②民間企業における雇用関係終了、退職金、慰労金、補償金に関する1996年労働大臣規則第3号（1996年2月14日決定、発効、以下労働大臣規則第3号と略記する）

法律第12号はPHKに関する基本法で、労働大臣規則第3号が施行規則である。

なお、1997年10月3日に、「労働法」（労働に関する法律1997年第25号）が決定された。この労働法は、オランダ領東インド政庁が定めた五つの法律と、インドネシア共和国独立後に制定された六つの法律を、一本の法律にまとめたものである<sup>2)</sup>。この法律は、「労働に関する法律1997年第25号の施行の修正に関する1998年法律第11号」（1998年11月10日決定、発効）に基づき、2000年10月1日に発効した。

しかし、解雇については、労働法第88条で、「解雇に関する規則は、現行法規に従うものとする」と定められたため、上記の法令が引き続き有効である。

---

（注2）労働法の全文については、日本貿易振興会投資交流部『インドネシアの投資制度—ジョイン事業調査報告書—』（筆者作成）、1999年3月、158～194頁、その他の法律、規制については、日本労働研究機構『インドネシアの労働法規』（松野裕氏作成）、1994年3月に掲載の日本語訳を参照されたい。

## II. P4D, P4Pの許可

PHKの最大の特徴は、PHKにはP4D（ペー・ウンパット・デー, Panitia Penylisaian Perselisihan Perburhan Daerah の略, 地方労働紛争調停委員会）の許可が必要なことである。インドネシアでは、「雇用関係の終了」は許可制であり、許可なく従業員を解雇することはできない。

また、1企業において1カ月に10人以上のPHKを行う場合は、「大量解雇」とみなされ、P4P（ペー・ウンパット・ペー, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburhan Pusat, 中央労働紛争調停委員会）の許可が必要となる。

「……使用者は、個別的な解雇の場合には、労働紛争の終了に関する法律（1957年法律第22号）第5条に定める地方労働紛争調停委員会の許可を、これが大量解雇の場合は、同法第12条に定める中央労働紛争調停委員会の許可を得た後でなければ労働者を解雇することができない。」（法律第12号第3条第1項）

「企業における解雇はすべて、個人の解雇であれば地方委員会の許可を、大量解雇であれば中央委員会の許可を得なければならない。」（労働大臣規則第3号第2条第1項）

ただし、以下の場合、経営者は、P4DまたはP4Pの許可無しで、解雇を実行できる。

「本条第1項の例外として、下記の場合経営者は、地方あるいは中央委員会の許可なしで解雇を実行することができる。

- a. 試用期間中の者。
- b. 従業員が自身の希望により、何の条件も付けずに、退職願を提出してきた場合。
- c. 従業員が、雇用契約あるいは就業規則あるいは労働協約に定められている定年に達した場合。
- d. 従業員が、限定的労働契約に定められている労働期間、あるいは当該

仕事を終えたとき。」(労働大臣規則第3号第2条第2項)

このように、経営者の決定だけでPHKを実行できるのは、「試用期間中の者」, 「自己都合退職」, 「定年」, 「契約終了」に限られる。これらは、日本でも「雇用関係の終了」とみなされ、解雇の範疇に入らないものである。インドネシアでは、これ以外のPHKには許可が必要であり、日本的な意味での解雇には全て許可が必要となる。なお、「試用期間」は最長3カ月とされている(法律第12号第4条第2項)。

### Ⅲ. P4D, P4Pに解雇許可申請する条件

P4D, P4Pに解雇許可申請する条件は、①3回の戒告書交付後の再犯、②労働大臣規則第3号第8条に該当するケースで、最初の2回の戒告書を省略して、最終戒告書を出した後の再犯、③労働大臣規則第3号第18条第1項 a ~ j に該当するケース、④連続5日以上が無断欠勤、以上四つのうちのいずれかである。まず、第1のケースからみていこう。

#### 3回の戒告書交付後の再犯

解雇許可申請事由の第1は、初回戒告書、第2次戒告書、最終戒告書の3回の戒告書交付後の再犯である(労働大臣規則第3号第7条)。すなわち、インドネシアで従業員の解雇許可申請を行うには、戒告書(Warning Letter)で3回の警告を行い、さらに従業員が再犯を犯すという条件が必要である。

口頭での警告は回数にカウントされず、文書での警告だけがカウントされる。それぞれの戒告書の有効期限は、6カ月間である。6カ月経過すると、その戒告書は失効する。

また、戒告書交付事由は、雇用契約、就業規則、労働協約に定められたものに限られる。通常、各企業の労働協約では、遅刻(例えば1週間に3回の遅刻)、無断欠勤(例えば連続3日間の無断欠勤)、落書き、ルール違反、命令拒否、不注意による損害などを戒告書交付事由と規定している。

**労働大臣規則第3号第8条に該当するケース**

労働大臣規則第3号第8条は、最初の2回の戒告書を省略して、最終戒告書を交付できる事由として、以下を規定している。

- ①従業員が、雇用契約、就業規則、労働協約に規定されている妥当な上司の命令を、連続して3回拒否した場合。
- ②故意または不注意により、従業員が自分を与えられた仕事ができないような状態にした場合。
- ③仕事ができず、他の部門の仕事でも試みてみたが、どうしてもできない場合。
- ④雇用契約、就業規則、労働協約で、初めから最終戒告書と定められている規則違反に該当する場合。

このうち、最後の労働協約で規定する事項として、たとえば以下のようなケースがある。

- ・身分証明書を他人に貸した場合。
- ・身分証明書を偽造した場合。
- ・構内で宣伝行為をした場合。
- ・刃物、銃、危険なものを持ち込んだ場合。
- ・長期間の無断欠勤。

**労働大臣規則第3号第18条第1項 a ～ j に該当するケース**

このケースでは、戒告書を省略して、直接P4Dに解雇許可申請できる。以下の事由が規定されている。

- a. 経営者、同僚、経営者の友人に対する詐欺、窃盗、隠匿の場合。
- b. 偽証により企業や国家に損害を与えた場合。
- c. 職場で飲酒したり、麻薬を使用した場合。
- d. 職場で売春や賭博を行った場合。
- e. 職場の内外での襲撃、脅迫、禁制品売買を行った場合。
- f. 経営者、経営者家族、同僚に対する暴行、肉体的・精神的脅迫、粗野に

軽蔑した場合

- g. 違法行為, 不道德行為に経営者や同僚を誘い込んだ場合。
- h. 不注意または故意に経営者の所有する物品を破壊した場合。
- i. 不注意または故意に, 自分や同僚に危害を及ぼした場合。
- j. 企業の秘密を漏洩した場合。

以上のケースは, 日本では即時解雇に該当するケースがほとんどだが, インドネシアでは, 戒告書を省略してP4Dに解雇許可申請できる事由に過ぎない。以上のケースでも, P4Dの許可が必要である。この部分は, 解雇規制として行き過ぎであろう。

#### 連続5日以上が無断欠勤

労働大臣規則第3号第15条は, 連続して5日以上が無断欠勤をした者を「退職を希望する者」とみなし, 解雇許可申請の事由としている。

#### IV. 解雇が許可されないケース

労働大臣規則第3号第2条第3項により, 下記のような理由による解雇の申請に対しては, 許可が与えられない。

- a. 労働省に正式に登録済みの労働組合の執行部役員や組合員であることを理由とした解雇, 労働組合を結成しようとしたことを理由とする解雇, 労働組合の組合活動を労働時間外に, あるいは経営者からの許可書や労働協約内の定めにより労働時間内に実行したことを理由とする解雇。
- b. 国の法規に反するような経営者の行為を, 従業員が当局に訴えたことに対する解雇。
- c. 見解・宗教・思想・種族・グループの差異や, 性別を理由とする解雇。

また, 労働大臣規則第3号第2条第4項により, 下記のような場合の解雇は禁止されている。

- a. 従業員が医師の診断により、最長限連続して12ヵ月間、就業できない場合。
- b. 従業員が、法律あるいは政府の定める公的義務を果たすために就業できない場合、政府もそれを認めている宗教上の戒律による行事に従うために就業できない場合。
- c. 女性従業員の結婚・妊娠・出産。

## V. P4DおよびP4Pの構成と権限

P4DおよびP4Pの構成と権限は、以下の法令に規定されている。

- ①労働紛争終了に関する1957年法律第22号（1957年4月8日付け，1958年6月1日施行，以下法律第22号と略記する）
- ②中央労働紛争調停委員会の議長，委員，委員代理の任免に関する1957年政府規則第51号，1957年11月18日制定，施行，以下政府規則第51号と略記する）
- ③地方労働紛争調停委員会の議長，委員，委員代理の任免に関する1957年政府規則第52号，1957年11月18日制定，施行，以下政府規則第52号と略記する）

これらの法令で、P4D、P4Pの構成は以下のように定められている。

### P4Dの構成メンバー

- 1. 議長（調停官が議長に任命される。調停官は、労働大臣に任命された労働省の職員。議長は委員を兼務する）
- 2. 工業省（現在は商工業省）の代表
- 3. 大蔵省の代表
- 4. 農業省の代表
- 5. 運輸省または海運省の代表
- 6. 労働者側の代表5名

## 7. 使用者側の代表5名

### P4Pの構成メンバー

1. 議長（労働大臣に任命された労働省の代表。議長は委員を兼務する）
2. 工業省（現在は商工業省）の代表
3. 大蔵省の代表
4. 農業省の代表
5. 運輸省または海運省の代表
6. 労働者側の代表5名
7. 使用者側の代表5名

P4Dでの解雇手続きは、先ず、調停官に調停要請の通知を行う。調停官は通知を受理してから7日以内に調停を開始する。調停官が自身による調停では解決できないと判断した場合は、その調停をP4Dに委ねる。P4Dは調停官から委任を受けた後、ただちに調停を開始する。

P4Dの権限は、「提案」と「裁定」である。このうち、裁定には強制力があり、決定日から14日以内に実施される。裁定を実施するうえで必要がある場合、当事者は国家裁判所に認証申請を行い、認証された場合、刑事的手続きによって裁定が実施される。すなわち、裁定を遵守しない場合、刑事罰の対象になる。ただし、当事者は、P4Dの裁定後14日以内にP4Pに再調査の申請を行うことができる。

P4Pは、「紛争案件が国益あるいは公衆の利益を損なうと判断した場合」（法律第22号第11条）、その案件を取り上げる。P4Pの決定は、すべて「強制力のある裁定」であり、労働大臣が無効あるいは実施延期の決定を下さない限り、14日以内に実施される。P4Pの裁定の場合も、P4Dの場合と同様、裁定を実施するうえで必要がある場合、当事者は国家裁判所に認証申請を行い、認証された場合、刑事的手続きによって裁定が実施される。すなわち、裁定を遵守しない場合、刑事罰の対象になる。

## VI. 雇用関係の終了（PHK）と退職金，慰労金，補償金

これまでみてきたように，インドネシアにおける雇用関係の終了は，下記の二つに大別できる。

### ①P4D，P4Pの許可のいない雇用関係の終了

「試用期間中の者」，「自己都合退職」，「定年」，「契約終了」

（労働大臣規則第3号第2条第2項）

### ②P4D，P4Pの許可の必要な雇用関係の終了

上記以外のすべてのケース。

このうち，第1のケースについては，退職金，慰労金，補償金の支払いに関する明確な規定は無い。しかし，「定年」の場合は，労働協約で退職金，慰労金，補償金を支払うと規定しているケースがほとんどである。また，労働協約で慰労金，補償金の支払いを明示していなくとも，退職金に慰労金，補償金の分を含めて支払っている。

「契約終了」の場合は，契約内容による。「自己都合退職」の場合は，労働協約の規定による。「試用期間中の者」の場合は，慰労金は対象外だが，退職金，補償金は支払う場合もある。

第2のケースには，次の四つの場合がある。

### ①3回の戒告書交付後の再犯を理由とする解雇

### ②労働大臣規則第3号第8条に該当するケースで，最初の2回の戒告書を省略して，最終戒告書を出した後の再犯を理由とする解雇

### ③労働大臣規則第3号第18条第1項a～jに該当するケースを理由とする解雇

### ④連続5日以上が無断欠勤を理由とする解雇

このうち，①，②は，労働大臣規則第3号第18条第1項kに該当し，同条第4項で，退職金を受ける権利はないが，慰労金，補償金を受ける権利はありと規定されている。したがって，遅刻，無断欠勤を繰り返したり，上司の命

令を繰り返し拒否したような場合でも、法令上、慰労金、補償金を支払う必要がある。

また、③は窃盗、暴行、器物損壊など、インドネシアの刑法に触れる犯罪であるが、このような場合でも、労働大臣規則第3号第18条第4項で、退職金を受ける権利はないが慰労金、補償金を受ける権利はありと規定されている。すなわち、インドネシアでは、日本では懲戒免職に相当するような解雇事由でも、法令上、慰労金、補償金を支払う必要がある。これも解雇規制として行き過ぎであろう。

連続5日以上が無断欠勤を理由とする解雇（④のケース）は、労働大臣規則第3号第18条第5項に該当し、退職金、慰労金、補償金の全てを支払う必要がある。

## VII. 退職金、慰労金、補償金

退職金、慰労金、補償金は、PHKの際に経営者が当該従業員に支給するものである。

インドネシアの法令は、退職金、慰労金、補償金を明確に定義していないが、「民間企業における雇用関係終了、退職金、慰労金、補償金に関する1996年労働大臣規則第3号」第20条に退職金の最低支給額が、第22条に慰労金の支給額が、第23条に補償金の項目が規定されている。

退職金は、少なくとも次の金額を支払うものと規定されている。

- a. 勤続 1年未満の場合 . . . . . 賃金1カ月分
- b. 勤続 1年以上 2年未満 . . . . . 賃金2カ月分
- c. 勤続 2年以上 3年未満 . . . . . 賃金3カ月分
- d. 勤続 3年以上 4年未満 . . . . . 賃金4カ月分
- e. 勤続 4年以上 . . . . . 賃金5カ月分

慰労金は、次の金額を支払うものと規定されている。

- a. 勤続 5年以上10年未満の場合 . . . . 賃金2カ月分
- b. 勤続10年以上15年未満 . . . . . 賃金3カ月分
- c. 勤続15年以上20年未満 . . . . . 賃金4カ月分
- d. 勤続20年以上25年未満 . . . . . 賃金5カ月分
- e. 勤続25年以上 . . . . . 賃金6カ月分

補償金については、以下の項目が列記されている。

- a. 労働者休暇規則に関する政令1954年第21号の第2条(2)項および第7条に定められている年次休暇の未取得分で失効となっていないものに対する補償金。
- b. 企業に長期休暇についての規定があり、当人が取得していない場合のこれに対する補償金。長期休暇の権利が取得できる勤続年数に対する当人の実際の勤続年数の比率で計算される。
- c. 当人が当初採用された地に帰郷するための、当人と家族の旅費。
- d. 医療費補償として、退職金・慰労金（慰労金受給の勤続年数資格のある者に限る）の5%相当額。
- e. 家賃無料の社宅に居住していた者に対する住宅費補償として、退職金・慰労金（慰労金受給の勤続年数資格のある者に限る）の10%相当額。
- f. 地方・中央委員会が決定するその他の補償金。

## VIII. 日系企業の対応

以上のように、インドネシアでの従業員の解雇はP4Dの許可制であり、許可申請には3回の戒告書後の再犯が条件であり、犯罪的事由による解雇でも慰労金、補償金の支払いが必要である。

また、P4Dの構成も労使対等で政府委員の裁量の幅が大きい。日系企業でのヒアリング（1997年7月実施、自動車メーカー、電気メーカー、繊維メーカー各2社、日系コンサルタント会社2社）では、調停官、P4Dともに、調停では労働側よりの姿勢が目立ち、日本の常識では考えられないような妥協を

迫られるとのことであった。調停に要する時間と経費も少なくない。

このため、日系企業では、P4Dの許可が必要な解雇形式を避け、できるだけ労働大臣規則第3号第2条第2項cの「自己都合退職」の形式をとるようにしている。自己都合退職の場合、P4Dの許可は必要無く、退職金、慰労金、補償金に関する明確な規定もない。解雇対象者が納得する程度の慰労金、補償金を支払って、退職してもらうという方法である。ヒアリングの範囲内では、よほど重大な犯罪的行為でない限り、P4Dへの解雇許可申請は行っていない。従業員千人以上の企業で、ここ数年解雇許可申請を行っていない所もあった。

いずれにせよ、インドネシアでの解雇は容易でないのが現状である。とはいえ、日本企業は、自己都合退職による人員整理で処理しており、インドネシアでも人員整理は可能である。

懲戒免職に相当する場合でもP4Dの許可と退職金の支払いが必要な点は行き過ぎであろうが、解雇を許可制とすることで雇用の安定に行政当局の関与を積極的に認める制度は、市場経済下の雇用不安を緩和する制度として有効である。同時に、経営側も自己都合退職で人員整理を実行できる。そのような意味で、インドネシアの解雇規制は、参考になる内容を含んでいると考えられる。