

インドネシア：憲法裁判所が改正オムニバス法の一部(労働法関連)の違憲無効を判示

アジアニュースレター

2024 年 11 月 15 日号

執筆者:

吉本 祐介

y.yoshimoto@nishimura.com

Rainer Faustine Jonathan

Rjonathan@wplaws.com

Irfansyah D.I. Nasution

Idwinanda@wplaws.com

我妻 由香莉

y.wagatsuma@nishimura.com

Setyaning Kartika Rini

srini@wplaws.com

憲法裁判所は、2024 年 10 月の 168/PUU-XXI/2023 号判決(以下「本判決」といいます。)において、改正オムニバス法(2023 年法律第 6 号。以下「改正オムニバス法」といいます。)の内容の一部を違憲無効とする判決を下しました。

1. 改正オムニバス法制定までの経緯

2020 年 10 月のオムニバス法(雇用創出に関する 2020 年法律第 11 号。以下「オムニバス法」といいます。)の制定により、労働法(2003 年法律第 13 号。以下「労働法」といいます。)が大幅に改正され、事業の弾力性が高められました。一方で、オムニバス法に対する反対は根強く、憲法裁判所による司法審査が実施された結果、2021 年にオムニバス法を条件付きで無効と判断する判決がなされました。これを受けて、2022 年に雇用創出に関する法律代行政令 2022 年第 2 号がオムニバス法を改正するものとして制定されました。その後、インドネシア政府は、当該法律代行政令の法的根拠を明確にするとともに、オムニバス法の一部を改正する法律として、2023 年に改正オムニバス法を制定しています。同改正の主な内容は、当事務所の従前のニュースレター(2023 年 1 月 31 日号)もご参照ください。

2. 本判決の主要な点

本判決が判示した主要な点は、以下の通りで、労働組合連合による申し立てに一部応えた形であると報道されています。

(1) 外国人労働者の雇用

外国人労働者を雇用することは依然として許容されますが、本判決では、インドネシア人労働者の雇用を優先する必要性が強調されています。この「優先順位付け」が今後どのように具体的に実施されるかについては、引き続き注視する必要があります。

(2) 有期雇用契約(PKWT)に関する制限

本判決は、プロジェクトベースの有期雇用を含む、すべての有期雇用契約の期間は、延長期間を含めて最長 5 年間に限定されることを確認しています。また、有期雇用に関する契約はインドネシア語で作成する必要があることも示されました。

(3) アウトソーシングに関する制限

本判決は、労働大臣に、アウトソーシングの対象となる業務の種類と分野を指定するよう指示しています。これにより、アウトソーシングを利用することが可能な業務の範囲が制限され、補助的または非中核的業務のみに限定される可能性があります。

(4) 労使紛争中の義務の存続

本判決以前は、労使紛争中に紛争当事者が給与支払いなどの義務をいつまで履行し続ける必要があるかについて、明確にされていませんでした。本判決は、労使紛争解決機関が最終的かつ拘束力のある判断を下すまでの間、義務が存続することを明確にしました。そのため、労使紛争が継続している期間中、雇用者は、解雇に関して労使紛争中の労働者の給与を支払い続ける義務を負う可能性があります。

(5) その他

本判決は、上述の 4 つの主要な点に加え、賃金、休暇、退職金に関する労働法の規定についても判断しています。もっとも、後者の 3 点に関する判示は、ほとんどが手続的なものであり、既存の実務を明確にしているに過ぎないと言えます。例えば、週休日について、6 日勤務の場合週休日を 1 日とし、5 日勤務の場合週休日を 2 日とするほか、雇用者が法定最低額を超える退職金を支払うことも認められました。

3. 今後の対応

憲法裁判所は、2 年以内に新たな労働法を制定するよう国会に命じています。新法が制定されるまでは、現行の労働法は、本判決に沿って解釈されることになります。

本ニュースレターは、インドネシアの独立の事務所であり、西村あさひ法律事務所・外国法共同事業と提携関係にある Walalangi & Partners と共同で作成しています。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#) よりお手続きをお願いいたします。

また、バックナンバーは [こちら](#) に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ 広報課 newsletter@nishimura.com