

## インドネシア：従業員の個人文書及び年齢制限に関する労働大臣通達

アジアニュースレター

2025年9月4日号

執筆者:

[吉本 祐介](#)

[y.yoshimoto@nishimura.com](mailto:y.yoshimoto@nishimura.com)

[Setyaning Kartika Rini](#)

[srini@wplaws.com](mailto:srini@wplaws.com)

[我妻 由香莉](#)

[y.wagatsuma@nishimura.com](mailto:y.wagatsuma@nishimura.com)

[Muhammad Alpian Ramli](#)

[mramli@wplaws.com](mailto:mramli@wplaws.com)

労働大臣は、2025年5月20日付の従業員の卒業証書及び個人文書の保管禁止に関する通達 M/5/HK.04.00/V/2025（以下、「2025年5号通達」といいます。）及び、2025年5月28日付の採用過程での差別禁止に関する通達 M/6/HK.04/V/2025（以下、「2025年6号通達」といいます。）を発出しました。

両通達は、インドネシアの法制度においては法的拘束力を有しない性質のものですが、通達に基づく判断は一定の説得力を持つものとされ、また、地方政府職員の公式な指針としても使用されます。従業員を雇用する事業者（以下、「雇用者」といいます。）においては、本ニュースレターをご参照の上、通達にしたがった人事方針の見直しや、必要に応じて更新をすることが求められます。

両通達の主なポイントは、以下のとおりです。

### 1. 2025年5号通達

#### (1) 従業員の卒業証書及び個人文書の保管禁止

通達においては、雇用者が従業員の卒業証書または個人文書（例えば、技能証明書、パスポート、出生証明書、婚姻証明書、または車両所有証明書など）の原本を保管することを禁じています。例外的な保管は認められますが、以下の全てを満たすごく限定された状況下でのみ認められることとなっています。

- (i). 卒業証明書や技能証明書について、雇用者が従業員の教育または訓練に多額の投資を行う場合（*ikatan dinas*）など、法的に正当な緊急の必要性がある場合
- (ii). 従業員の教育または訓練について雇用者が資金提供をし、かつ、書面化した雇用契約書に明示されている場合
- (iii). 雇用者が従業員の卒業証書や技能証明書の安全な保管を保証し、保管した当該書類が破損または紛失した際に従業員に補償する場合

将来の法的リスクを軽減するために、雇用者側は、例えば、(a)法的に正当な緊急の必要性がない場合、(b)文書保管の根拠となる書面による合意がない場合、または(c)雇用者が関連する教育または訓練に資金を提供しなかった場合などは、現在保有している個人文書または卒業証書の原本を返却する必要があります。または、雇用者による保管を正当化するため、契約を修正し、雇用者及び従業員の双方が署名することが必要に

なります。将来の雇用を見据えた場合には、雇用者は、上記 3 つの条件にしたがった訓練支援を行い、関連文書の保管を根拠づける契約条項を規定することが望まれます。

## (2) 雇用機会妨害の禁止

2025 年 5 号通達では、雇用者が従業員の雇用機会を妨害することも禁止しています。雇用者と従業員との紛争リスクを軽減するため、雇用契約に基づく競業禁止条項については、規定内容を慎重に検討することが重要です。

## 2. 2025 年 6 号通達

2025 年 6 号通達では、求職者の平等確保のため、雇用者が採用募集過程で年齢制限要件を設定できるのは、年齢が職務遂行能力に直接的に影響する場合のみとされています。例えば、警備にあたる従業員などです。もっとも、年齢制限要件により、雇用機会を減少させてはならないこととされています。

以上を踏まえ、雇用者側としては、例えば、労働法（労働力に関する 2003 年法律第 13 号）の第 68 条及び第 69 条に定める最低労働年齢制限等の法定年齢要件を遵守した上で、一定の肉体的・精神的能力を必要とするなど、採用過程における要件の一つとして年齢制限を加える場合には、正当な理由を提示する必要があります。

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](mailto:newsletter@nishimura.com)