



新型コロナウイルス（Covid-19）のインドネシアの事業への影響【労務編】

新型コロナウイルス蔓延防止のための措置として、各地方において、自宅勤務や事業の停止・縮小等、様々な方針が打ち出されており、企業の収益にも大きな影響が出ています。通常通りの事業運営ができない中、クライアントの皆様からは、「新型コロナウイルスの影響を理由に従業員の解雇を行うことはできますか？従業員の給料を一時的に減額することはできますか？従業員が、モニタリングや隔離措置の対象となり、出勤しない場合でも、給料全額を支払う必要がありますか？」というようなご質問が寄せられています。

本ニュースレターにおいては、まず、日系企業の多くが集まるジャカルタにおいて、新型コロナウイルス蔓延防止のために、ジャカルタ地方政府の方針により、各企業にどのような措置が求められているかを説明したうえで、上記の各疑問にお答えします。また、ジャカルタに所在する各企業には、新型コロナ蔓延防止のために実施した措置につき、各地の労働局に報告する義務が課されており、最後にこの点にも触れています。

1. ジャカルタにおいて各企業に求められている措置

ジャカルタ労働・移民・エネルギー局長により2020年3月15日に発せられたジャカルタ労働・移民・エネルギー局長通達2020年14号においては、ジャカルタの各企業に対し、自宅勤務体制をとることを期待する旨が記載されています。同通達は、「期待する」との文言が用いられていることから、行政指導としての性質をもつものであると考えられ、法的拘束力があるわけではありません。もっとも、ジャカルタの多くの企業では、同通達に従い、自宅勤務体制が敷かれています。

また、同通達において、新型コロナウイルス蔓延防止のための措置には、①事業の一時停止、②事業活動の縮小（従業員、営業時間、事業施設の縮小）、③事業が医療サービス、基本物資、燃料等と関係することに照らし、事業を停止しないという3つがあるとされています。同通達においては、各企業が、①～③のいずれを採用するべきかに関する基準は示されておらず、各企業がそれぞれの判断に基づき①～③を選択することが想定されていると考えられます。同通達において、①～③のいずれを採用するかを判断するにあたっては、従業員や組合の関与を得るものとされています。各企業は、実施した措置につき、労働局に報告するものとされています（報告義務については、下記「5. 新型コロナウイルス蔓延防止措置に関する報告義務」をご参照下さい）。

なお、ジャカルタにおいては、2020年3月20日から2020年4月2日までを期限として、緊急事態宣言が発令されていました（ジャカルタ州知事決定2020年337号）。緊急事態宣言は、2020年4月19日まで延長されています（ジャカルタ州知事決定2020年361号）。

2. 新型コロナウイルスの影響を理由とした契約の解除

インドネシアの労働法では、労働者が手厚く保護されており、従業員の解雇は容易ではありません。もっとも、新型コロナウイルスの影響で事業の一時停止や縮小等を行わざるを得ない会社において、人員削減が必要となる状況も生じています。

このような状況を受け、クライアントの皆様からは、「労働法上の従業員解雇の要件を緩和するようなレギュレーションや通達は出ていますか？」とのお問い合わせを受けることがあります。

もっとも、現時点まで、新型コロナウイルスの影響を理由とした雇用契約解除の可否に関しては、特別のレギュレーションや通達等は発せられていません。このため、従業員の解除については、労働法等に従って行う必要があります。

3. 新型コロナウイルスの影響を理由とした給与や給与支払方法の一方的変更の可否

労働大臣は、2020年3月17日に、労働大臣通達M/3/HK.04/III/2020を発しています。

同通達においては、企業が、新型コロナウイルス蔓延防止のための地方政府の方針に従い事業活動の縮小等を実施し、これにより従業員の全員又は一部が就業しないこととなった場合には、事業継続の必要性を考慮して、給与の額や、給与の支払方法につき、雇用者と従業員との合意を通じて調整することができるとされています。

これは、逆にいえば、たとえ上記事情があったとしても、従業員の同意なく、雇用者が一方的に給与の減額や給与支払い方法の変更を行うことはできないということである点に留意が必要です。

また、給与の減額や支払い方法の変更を行う場合には、事後の紛争を防ぐため、当該合意を書面にしておくことが大切です。

なお、給与の減額を行う場合でも、最低賃金に関する規定に反することはできないと考えられます。したがって、各地方の最低賃金に留意する必要があります。

4. 新型コロナウイルスの影響で出勤しない従業員への給与支払い義務の有無

新型コロナウイルスの感染力の高さにかんがみ、実際に発症していなくても、発症者との接触があったこと等から、モニタリングや隔離措置の対象となり、従業員が欠勤する場合があります。このような場合でも、給与を支払わなければならないのでしょうか。

以下、給与支払いに関するインドネシア法の原則を説明したうえで、新型コロナウイルス関

連法令でどのような手当てがなされているかを検討します。

(1) 給与支払いに関するインドネシア法の原則

インドネシアにおいては、いわゆるノーワーク、ノーペイの原則が採用されており、従業員が労働を提供しない場合には、雇用者は給与の支払義務を負わないことが原則とされています¹。もっとも、①従業員が労働不能な場合、②労働以外の活動を実施している場合、③休息の権利を行使する場合には、従業員が労働を提供しない場合でも、雇用者は、給与を支払わなければならないとされています²。

「労働不能」には、従業員が病気のため就業できない場合が含まれるとされています³。もっとも、まだ発病していないが、ウイルスに感染している可能性があるという状況が「労働不能」にあたるか否かは、必ずしも明らかではありません。

(2) 新型コロナウイルス関連レギュレーションにおける規定

労働大臣通達M/3/HK.04/III/2020は、以下のように定めています。

- ・ 従業員が、医者の判断又は健康省の基準に基づきモニタリング対象とされたことから、14日を超えない期間就労できない場合には、従業員の給料は全額支払われなければならない。
- ・ 従業員が、新型コロナウイルス感染の疑いがあるとして、医師の判断に基づき隔離措置の対象となった場合には、当該隔離措置の間、従業員の給料は全額支払われなければならない。
- ・ 従業員が新型コロナウイルスに感染したことにより就労できない場合で、その旨が医師の診断により証明される場合には、従業員の給料は法律に基づき支払われなければならない。

これにより、実際に新型コロナウイルスを発症していなくても、モニタリング対象や隔離措置の対象となった場合には、上記要件を満たす限り、給料の全額が支払われるべき旨が明らかになりました。

5. 新型コロナウイルス蔓延防止措置に関する報告義務

全ての企業は、実施した新型コロナウイルス蔓延防止のための措置につき、

¹ 給与に関する政府規則 2015 年 78 号 24 条 1 項

² 給与に関する政府規則 2015 年 78 号 24 条 2 項

³ 給与に関する政府規則 24 条 3 項 a

<http://bit.ly/laporanpelaksanaanwfh> を通じて、ジャカルタ労働局に報告しなければならないとされています（ジャカルタ労働・移民・エネルギー局長通達2020年14号）。

また、ジャカルタ労働・移民・エネルギー局長通達2020年3950号において、医療、食品・基本物資、エネルギー、金融及び決済システム分野の企業は、新型コロナウイルス蔓延防止に関する全てのプロトコルを厳格に実施する前提で、自宅勤務体制をとらないこともできるが、所在地の労働局に、新型コロナウイルス蔓延防止のために実施した措置を、4月22日までに報告しなければならないとされています。報告のための連絡先は、以下の通りとされています。

- hikesja.nakertrans@jakarta.go.id (ジャカルタ労働局)
- sudinakertrans.selatan@jakarta.go.id (南ジャカルタ労働局)
- sudinakertrans.pusat@jakarta.go.id (中央ジャカルタ労働局)
- sudinakertrans.barat@jakarta.go.id (西ジャカルタ労働局)
- sudinakertrans.utara@jakarta.go.id (北ジャカルタ労働局)
- sudinakertrans.timur@jakarta.go.id (東ジャカルタ労働局)
- sdnakertransgi.p1000@gmail.com (プラウセリブ労働局)

本ニュースレターは、三浦法律事務所の井上諒一弁護士とインドネシアの法律事務所 ARMA Law の Merari Sabati 弁護士、Aryo Baskoro 弁護士が共同で作成したものです。ご質問等がある場合には、お気軽にお問合せ下さい。

三浦法律事務所	井上 諒一	ryoichi.inoue@miura-partners.com
ARMA Law	Merari Sabati	merari.sabati@arma-law.com
	Aryo Baskoro	aryo.baskoro@arma-law.com



三浦法律事務所
Miura & Partners

Public Relations
Miura & Partners

info@miura-partners.com
03-6270-3555
www.miura-partners.com
Twitter: @miura_partners