

対象国	インドネシア	
情報名	賃金構造及び水準に関する新規則	
規制種別	労働法	
規制番号(新・改正)	労働大臣規則2017年1号	新
ニュースソース	森・濱田松本法律事務所(担当:小松岳志、竹内哲、立川聡)	

## ニュースレター

インドネシア労働省による労働大臣規則2017年1号では、企業に対して2017年10月23日までに、賃金構造及び水準の作成、従業員への通知を行うことを義務付けています。また、企業が、就業規則または労働協約を労働省あてに登録申請を行う際に、その賃金構造及び水準をあわせて提示する必要があります。

### 労働大臣規則2017年1号で規定された主な点

✓賃金構造及び水準の作成	期限:2017年10月23日
✓賃金構造及び水準の従業員あて通知	義務違反の場合は、書面警告、業務制限・停止等の罰則ありと規定
✓賃金構造及び水準の労働省あて登録	就業規則または労働協約を労働省に新規登録あるいは変更登録を申請する際に添付

以下からは、森・濱田松本法律事務所の執筆によるインドネシアにおける賃金構造及び賃金水準に関する労働大臣新規則の主な改正点の紹介となりますので、ご参考ください。

### < 森・濱田松本法律事務所 >

#### 1. はじめに

インドネシアでは、2017年3月21日に、賃金構造及び水準に関する労働大臣規則2017年1号(「新規則」)が公布され、同日から施行されています。新規則は、会社が、従業員の賃金構造及び水準を決定する際のガイドラインを定めるものです。賃金構造及び水準については、職位、勤続期間、教育レベル、技能等に応じた賃金を表形式等で標準化することとされており、従業員の各職位における賃金の上限・下限を明らかにすることとされています。

従業員の賃金構造及び水準を決定する際のガイドラインについては、従来、労働移住大臣規則2004年49号(「旧規則」)において定められていましたが、今般の新規則の制定により旧規則は廃止されています。新規則では、賃金構造及び水準を決定する際のガイドラインのほか、以下の点が新たに定められています。

## 2. 旧規則との相違点及び新規則における留意点

### (1) 従業員への通知

新規則においては、会社は、賃金構造及び水準を作成の上、代表者の承認を得て、全ての従業員に個別に通知しなければならないものとされています。

会社の賃金構造及び水準(特に、職位別の給与テーブル)を従業員が知ることであれば、自分の現在の給与額が当該給与テーブルの中でどこに位置するかを把握でき、自分に対する会社からの評価がわかることにもなるため、現在の賃金・評価に不満のある従業員等からのクレームに繋がることも想定され、労務管理上、センシティブな問題になりえます。

なお、新規則において各従業員に対して通知すべきとされているのは、当該従業員が属する職位についての賃金構造及び水準であり、当該従業員が属しない職位についての賃金構造及び水準については通知する必要はないものとされています。

### (2) 労働省への登録

新規則においては、会社が、就業規則または労働協約を労働省に新規登録する場合、または既に登録済みのものについて変更の登録を行う場合(変更の登録については2年毎に行う必要)、賃金構造及び水準を「添付」しなければならないと規定されています。

この就業規則または労働協約の新規登録時または変更登録時における賃金構造及び水準の「添付」の義務の内容としては、会社は労働省の担当官に会社の賃金構造及び水準を閲覧させれば足り(すなわち、賃金構造及び水準のハードコピーを担当官に閲覧させればよく、担当官は当該ハードコピーを会社に返却する必要があります)。

また、会社は、労働省に示した賃金構造及び水準が、会社内で遵守されていることを誓約した書面(ステートメントレター)を労働省に提出する必要があります。

## 3. 今後の動向

新規則では、会社は、2017年10月23日までに新規則の内容に沿った賃金構造及び水準を作成し、従業員への通知を行うことが求められています(労働省への登録については、就業規則または労働協約の新規登録時または変更登録時に対応する必要があります)。また、賃金構造及び水準の作成義務及び従業員への通知義務の違反に対しては、行政罰(書面警告、業務の制限・停止等の罰則)が定められています(労働省への登録義務違反については、法令上の罰則は定められていません)。

罰則規定の運用見込みについては現時点では不明である一方、新規則が各社の労務管理に与える影響は大きいと見られ、今後の動向を注視する必要があります。

## 【執筆者紹介】

### 小松岳志

森・濱田松本法律事務所シンガポールオフィス共同代表。1999年京都大学法学部卒業、2005年シカゴ大学ロースクール卒業、2005年Alston & Birdアトランタオフィスにて執務。2006年～2009年法務省民事局参事官室に任期付公務員(会社法担当)として出向。2012年～現在までシンガポールにて執務。東南アジア各国において多くのM&A・ジョイントベンチャー案件の遂行実績を有する。法務省民事局にて会社法担当者を務めた経験も活かし、海外子会社を含めたガバナンス・コンプライアンスに関するアドバイスを行う。東南アジアのM&A法制等に関する著作及び講演多数。

### 竹内哲

森・濱田松本法律事務所シンガポールオフィス所属。MHMジャカルタデスク担当。2005年東京大学法学部卒業、2013年ペンシルバニア大学ロースクール卒業(LL.M./Wharton Business Law Certificate)。2013年ベトナム・ハノイ(VILAF)、2014年～2017年インドネシア・ジャカルタ(AKSET Law)にて執務。インドネシアへの日系企業による進出案件(M&A・JV設立)を多く手がけるほか、進出後の労務、コンプライアンス、コーポレート・ガバナンス等に関する各種相談を幅広く取り扱っている。インドネシア関連の著書として『詳解 インドネシアの法務・会計・税務』(株式会社中央経済社 2017年、共著)などがある。その他インドネシア関連セミナーの実績多数。

### 立川聡

MHMジャカルタデスク所属。2009年早稲田大学法学部中退、2012年慶應義塾大学法科大学院修了。2017年1月よりMHMジャカルタデスクにて執務。M&A・JV設立等の進出案件からコーポレートガバナンス・コンプライアンス等の進出後の日常的な法務アドバイスまで、各種のインドネシア案件を取り扱っている。著書として、『アジア新興国のM&A法制 第2版』(株式会社法務2016年、共著)などがある。

## お問い合わせ先

株式会社 三井住友銀行 グローバル・アドバイザリー部 企画グループ Tel : 03-6706-5616

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。