



インドネシア憲法裁判所決定 第 168/PUU-XXI/2023 号
-労働法の一部規定に対する違憲判決-

2025 年 1 月
One Asia Lawyers Indonesia Office

日本法弁護士 馬居 光二
NY 州法弁護士 友藤 雄介
インドネシア法弁護士 プリシリア・シトンプル

1. はじめに

2024 年 10 月 31 日、憲法裁判所/Mahkamah Konstitusi は、労働に関する法律 2003 年第 13 号（以下「労働法」）のいくつかの条文を違憲とする決定（以下「MK168/2023」）を下しました。

MK168/2023 は、いわゆるオムニバス法である 2023 年法律第 6 号（以下「オムニバス法」）によって改正された労働法の条文に関する判断となります。オムニバス法は、外国投資招致を期して、多くの労働法上の規定を改正したところ、複数の労働組合が、オムニバス法によるこれらの改正は、労働者の権利を侵害するもので、1945 年インドネシア憲法に反するとして、MK に訴えを提起しておりました（2023 年 12 月 1 日）。今回、憲法裁判所は原告の訴えを一部認容し、労働法に関する一部違憲判決を下しました。



以下は、今回 MK168/2023 が違憲とした労働法の対象条項となります。

No.	カテゴリー	条項	ポイント
1	外国人労働者	42 (1)	外国人労働者雇用許可取得義務の削除と外国人労働者雇用計画 (RPTKA) の監督官庁の明確化
2		42 (4)	外国人労働者の雇用時のインドネシア人労働者の優先
3	有期雇用契約	56 (3)	有期雇用契約労働者の雇用期間
4		57 (1)	書面による PKWT 合意の要件
5	アウトソーシング	64 (2)	許容可能なアウトソーシングの業務範囲等
6	労働時間と休息	79 (2)	週休
7		79 (5)	長期休暇
8	賃金	88(1)、(2)、(3)	生存権と賃金、中央政府の賃金政策策定義務とその要素
9		88C (2)	最低賃金 (州および地区/市)
10		88D (2)	最低賃金の計算 (特定のインデックス)
11		88F (1)	(特定の状況下での)



			最低賃金の計算
12		90A	会社における最低賃金の決定
13		92 (1)	企業内の賃金構造と規模
14		95 (3)	倒産時の賃金の扱い
15		98	賃金審議会
16	雇用関係の終了 （「PHK」）	151 (3)	解雇手続
17		151 (4)	
18		157 (3)	賃金支払いの継続
19		156 (2)	退職金

本ニュースレターでは、上記判決のうち、重要ポイントについて解説致します。

2. MK168/2023 の内容

1) 外国人労働者

a. 外国人雇用許可取得義務の削除及び外国人労働者雇用計画（RPTKA）の監督官庁について（第 42 条 1 項）

a). 争点

i. オムニバス法による改正点

外国人労働者雇用に関する労働法第 42 条（1）について、オムニバス法は、外国人労働者の雇用主に求められる大臣または指定された職員による外国人雇用許可の取得義務に関する文言を削除した上で、新たに、外国人労働者雇用計画（RPTKA）の作成及び中央政府から承認を取得する義務を規定しました。

ii. 原告の主張

これに対して原告は、上記改正は、外国人労働者に対する監督メカニズムを弱める可能性があり、それにより、多くの未熟練の外国人労働者がインドネシアの雇用市場に参入する事態を招くと主張しました。

- オムニバス法による労働法第 42 条 1 項の改正（参考英訳（以後同様））

対象条項	オムニバス法による改正前の労働法の規定	現状の規定 (オムニバス法による改正後)
42 (1)	Every employer who employs foreign workers <u>is under an obligation to obtain written permission from the Minister or designated official.</u>	Every Employer who employs Foreign Workers <u>is required to have a plan for the use of Foreign Workers that has been approved by the Central Government.</u>

b). 憲法裁判所の判断

憲法裁判所は、原告の主張自体は問題視しなかったものの、RPTKA の管理する機関として、単に中央政府と規定している現在の規定が違憲であるとし、この点について労働大臣として読み替えない限り拘束力を持たないとししました。

対象条項	現状の規定 (オムニバス法による改正後)	MK168/2023 反映後の労働法の規定
42 (1)	Every Employer who employs Foreign Workers is required to have a plan for	Every Employer who employs Foreign Workers is required to have a plan for



	the use of Foreign Workers that has been approved by the Central Government.	the use of Foreign Workers that has been approved by the minister responsible for manpower, in this case, the minister of Manpower.
--	--	---

b. 外国人労働者の雇用時のインドネシア人労働者の優先（第 42 条(4)）

a). 争点

原告は、外国人労働者に対して、特定の職種、特定の期間、及び当該職種に適した能力を有することを要求する現行労働法第 42 条（4）の規定は、インドネシアに未熟練外国人労働者（unskilled labor）を大量に入国させる契機として利用される可能性がある」と主張しました。

b). 憲法裁判所の判断

憲法裁判所は、MK168/2023 にて、以下の参考英訳条文のように、「インドネシア人労働者の優先的活用を考慮すること」を追記する形で解釈されない限り拘束力を持たないと判断しました。

対象条項	現状の規定（オムニバス法による改正後）	MK168/2023 反映後の労働法の規定
42 (4)	Foreign workers may be employed in Indonesia only in employment relationships for certain positions and for a certain period of time and must have the competencies appropriate to the position they will occupy.	Foreign Workers may be employed in Indonesia only in an Employment Relationship for a certain position and for a certain period of time and have competence according to the position to be occupied, <u>taking into account the priority of using Indonesian workers.</u>

なお、現時点でも、人事関連職など特定の職種について、外国人労働者が就くことを制限することを規定した労働大臣令 2019 年第 349 号（Kepmenaker 349/2019）がございしますが、今後このインドネシア人の優先に関する政策がどの様に具体的に規定されていくか、留意が必要と考えられます。

2) 有期雇用契約（「PKWT」）

a.PKWT の雇用期間（第 56 条 3 項）

a). 争点

オムニバス法による改正前の労働法においては、PKWT の雇用期間は 2 年であり、延長は 1 回のみ認められ、延長期間は最長 1 年と規定されておりました（オムニバス法による改正前労働法 59 条(4)）。当該規定はオムニバス法によって、削除され、新たに規定された 56 条(4)においては、PKWT の雇用期間に関する具体的な規定はなされておられません。原告は、上記のようなオムニバス法による改正は、法的不確実性をもたらしていると主張しました。

b). 憲法裁判所の判断



憲法裁判所は、この原告の主張を受け、PKWTの期間について、延長を含め最長5年とすることを決定し、現行の規定と比較して以下のように読み替えない限り拘束力を持たないとしました。

対象条項	現状の規定（オムニバス法による改正後）	MK168/2023 反映後の労働法の規定
56 (3)	The time period or completion of a particular job, as referred to in paragraph (2), is determined (Note: this refers to PKWT) based on the Employment Agreement.	The time period for completion of a particular job is <u>not made to exceed a maximum of five (5) years, including if there is an extension.</u>

なお、本決定は、オムニバス法に基づいて発行された政府規則 2021 年第 35 号（「GR 35/2021」）の第 8 条に沿ったものとなっているため、この決定により新たな規則が導入されたわけではありませんが、当該規定が政府規則でなく、法律に盛り込まれることとなるため、より明確に規定されたものと考えられます。

b. PKWT との書面の雇用契約の締結（第 57 条 (1)）

a). 争点

オムニバス法による改正前の労働法 57 条 1 項は、PKWT との雇用契約は「書面で作成され、インドネシア語とラテン語を試用しなければならない」と規定した上で、同条 2 項で「書面で作成されていない PKWT との雇用契約は、第 1 項に反するものとして、期間の定めのない雇用契約とみなされる」と規定しておりました。当該 57 条 2 項の規定はオムニバス法によって削除されたところ、原告は、このような改正によって、PKWT の労働者が法的に不安定な立場に置かれることになったと主張しています。

オムニバス法による改正前労働法

Article 57

(1) A fixed-term employment agreement is made in writing and must use Indonesian language and Latin letters.

(2) A fixed-term employment agreement that is not made in writing, contrary to the provisions referred to in Paragraph (1), shall be considered an indefinite-term employment agreement.

b). 憲法裁判所の判断

憲法裁判所は、オムニバス法が第 57 条 2 項を削除した趣旨は、PKWT の雇用契約が書面で作成されないことが、PKWT に関する労働法の趣旨に反することを明確にする点にあると述べた上で、同改正により、労働者の PKWT としての雇用は恒久的な性質を持つ業務に適用されないことが明確にされたと述べました。その上で、57 条 1 項の適用に明確性と法的確実性を持たせる趣旨で、以下のように読み替えて解釈されました。

なお、原告が主張する、雇用契約を書面を取り交わさずに、PKWT として働いている労働者の権利保護について、①上記改正後に締結された PKWT については、直ちに契約書を作成すべきであり、②上記改正前に締結された PKWT については、法令通り PKWT とみなされると解釈することが労働者の権利保護に資すると述べて、本条は、一部違憲であるが、原告の主張通りではないとしております。



対象 条項	現状の規定 (オムニバス法による改正後)	MK168/2023 反映後の 労働法の規定
57 (1)	Fixed-term employment agreements are made in writing and <u>must</u> use Indonesian and Latin script.	A fixed-term employment agreement <u>must</u> be made in writing using Indonesian language and Latin.

上記のように、「must/harus」の位置を移動させることで、PKWT については、書面での契約書の作成が必須であり、さらにインドネシア語で規定されなければならないことが明確になりました。

なお、第 57 条 2 項にあるように、外国語との併記が認められているものの、インドネシア語を第一言語としなくてはならない点に留意が必要です。

Article 57(2)

In the case of a fixed-term employment agreement being made in Indonesian and a foreign language, if there is a difference in interpretation between the two, the fixed-term employment agreement made in Indonesian shall apply.

また、前述のように、裁判所は、本改正前に締結された PKWT については、当時の法令通り、書面で作成されていなければ PKWTT（期間の定めのない労働者）とみなされる旨述べている点にも留意が必要となります。

3) アウトソーシング（第 64 条 2 項） - 許容可能なアウトソーシングの業務範囲等

a). 争点

オムニバス法による改正前の労働法では、派遣については 5 種類の活動（清掃、ケーターリング、警備、鉱業・石油産業の補助、送迎）のみが認められており、業務委託については各事業の主要な業務は除外されておりました。オムニバス法は、上記派遣と業務委託という文言を削除し、新たにアウトソーシングとして「業務の一部」を他の会社に委託できると規定し、業務範囲について政府規則でこれを定める旨規定しておりました。原告は、上記のような規定は、曖昧であり、法的に不安定であると主張しました。

b). 憲法裁判所の判断

憲法裁判所は、上記の規定は「業務の一部」が何であるか不明確であるとした上で、当該決定を行う主体を、現状の「（中央）政府」から、「労働大臣」と読み替えるものと決定しました。これは、2021 年に中央政府が発出した政府規則 2021 年第 35 号においてアウトソーシングができる範囲について、特段明記していないことを踏まえたものとなります。また、憲法裁判所は、業務委託の種類及び分野は、業務委託契約書においても合意されなければならないとの規定を追記し、その様に読み替えない限り拘束力を持たないとしました。

このため、第 64 条 2 項は、以下のように読み替えられます。

対象 条項	現状の規定 (オムニバス法による改正後)	MK168/2023 反映後の 労働法の規定
64	(1) A Company may assign part of the performance of work to another Company through an outsourcing agreement made in writing.	(1) A Company may assign part of the performance of work to another Company through an outsourcing agreement made in writing.



	(2) <u>The Government</u> shall determine part of the performance of work as referred to in paragraph (1).	(2) The <u>Minister</u> determines part of the implementation of the work as referred to in paragraph (1) <u>in accordance with the type and field of outsourcing work agreed in the written outsourcing agreement.</u>
--	--	---

この憲法裁判所の決定を受けて、アウトソーシングが認められる領域を労働大臣が今後の大臣規則等で明確にすることが予想されます。

4) 労働時間と休息

a. 週休（第 79 条 2 項）

a). 争点

原告は、労働法第 79 条 (2) b.は、週 6 日勤務の労働者について週休 1 日が与えられることを規定しているのみであり、週 5 日勤務の労働者が 2 日の休日を与えられることを考慮していないと主張しました。

b). 憲法裁判所の判断

憲法裁判所は、労働法第 79 条 (2) b.を現行の規定と比較して以下のように、週 5 日の労働者に対して週休 2 日が与えられるべきとの規定を追記した形で読み替えられない限り拘束力を持たないとしました。なお、当該規定は過去に施行されている政府規則である GR 35/2021 の規定と沿ったものとなっております。

対象条項	現状の規定 (オムニバス法による改正後)	MK168/2023 反映後の 労働法の規定
79 (2)	The rest period, as referred to in paragraph (1) letter a, must be given to Workers/Laborers at least include: a. rest between working hours, at least half an hour after working for 4 (four) hours continuously, and the rest time is not included in working hours; and b. weekly rest of 1 (one) day for 6 (six) working days in 1 (one) week.	The rest period, as referred to in paragraph (1) letter a, must be given to Workers/Laborers at least include: a. rest between working hours, at least half an hour after working for 4 (four) hours continuously, and the rest time is not included in working hours; and b. weekly rest of 1 (one) day for 6 (six) working days in 1 (one) week <u>or 2 (two) days for 5 (five) working days in 1 week.</u>

b. 長期休暇（労働基準法第 79 条 5 項）

a). 争点

原告は、長期休暇を提供することは雇用主の義務であるべきだが、労働法第 79 条 (5) の「与えることができる (can/dapat)」という文言は、使用者が労働者に長期休暇を与えなければならないという意味ではないため、従業員にとって不利になる可能性があるとして主張しました。

b). 憲法裁判所の判断



憲法裁判所は、「can/dapat」という単語は、使用者に長期休暇の付与を義務付けるものではない点に同意した上で、当該文言は違憲であり「can/dapat」の文言を除いた以下の文章として読み替えない限り拘束力を持たないとしました。

対象 条項	現状の規定 (オムニバス法による改正後)	MK168/2023 反映後の 労働法の規定
79 (5)	In addition to rest periods and leave as referred to in paragraph (1), paragraph (2), and paragraph (3), certain companies <u>can</u> provide long breaks as regulated in the Employment Agreement, Company Regulations, or Joint Work Agreement.	In addition to rest periods and leave as referred to in paragraph (1), paragraph (2), and paragraph (3), certain companies provide long breaks as regulated in the Employment Agreement, Company Regulations, or Joint Work Agreement.

この決定により、雇用主は従業員に長期休暇を与えることが義務付けられております。

5) 賃金

MK168/2023 は主に最低賃金の計算方法を含む賃金に関する複数の規定についても判断をしております。ただし、この点については、同判決後に施行された労働大臣規則に必ずしも反映されていない等、その影響が現状では明確ではありません。

6) 雇用関係の終了（「PHK」）

MK168/2023 は、労働者の権利保護を強化するため、PHK に関していくつかの重要な変更を導入しました。

a. 解雇手続き

a). 争点

オムニバス法によって改正された解雇手続きに関する第 151 条の規定は、雇用主による解雇の通知後に従業員が解雇に合意しない場合に 1) 2 者間の協議 (3 項)、2) 産業紛争裁判所での解決 (4 項) を踏むと規定していますが、これについて原告は、現状の規定は、雇用主が公平な法的プロセスを経ることなく恣意的に一時解雇を実施できる余地を生み出す可能性があるため、憲法上の権利を侵害する可能性があるとして主張しました。

b). 憲法裁判所の判断

憲法裁判所は、この主張について理解を示し、解雇が最終手段であることを強調するために以下の追記修正を行った形で、読み替えない限り拘束力を持たないとしました。

- ・ 3 項： 労働者が雇用契約の終了を拒否する場合の 2 者間協議について、合意に到達することを目的に協議が行われることとの追記を行うこと
- ・ 4 項： 3 項の協議が合意に至らずに産業紛争裁判所で解決が求められる場合でも、最終的に解雇が認められるのは、同裁判所による確定判決がなされた後であると修正を行うこと

対象 条項	現状の規定 (オムニバス法による改正後)	MK168/2023 反映後の 労働法の規定
151 (3)	If the Worker/Laborer has been notified and refuses Termination of Employment, the settlement of Termination of	If the Worker/Laborer has been notified and refuses Termination of Employment, the settlement of Termination of



	Employment Relations must be carried out through bipartite negotiations between the Employer and the Worker and/or the Union.	Employment Relations must be carried out through bipartite negotiations <u>through deliberation to reach a consensus</u> between Employers and Worker and/or Unions.
151 (4)	In the event that the bipartite negotiations, as referred to in paragraph (3), do not result in an agreement, <u>Termination of Employment is carried out through the next stage in accordance with the Industrial Relations Dispute Resolution mechanism.</u>	In the event that bipartite negotiations, as referred to in paragraph (3), do not reach an agreement, <u>Termination of Employment can only be carried out after obtaining a determination from an industrial relations dispute resolution institution whose decision has permanent legal force.</u>

b. 賃金の支払いの継続

a). 争点

オムニバス法によって改正された 157A 条(1)は、解雇を含む産業紛争に関する労使間の紛争が解決されるまで、使用者及び労働者は引続き義務を履行しなければならないとした上で、157A 条(3)は、当該義務は「各段階における労働関係紛争の解決が完了するまで」行われると規定しておりました。これに対して原告は、「各段階における労働関係紛争の解決が完了するまで」という規定は、当事者に対していつまで義務の履行が義務付けられているのか不明確であると主張しました。

b). 憲法裁判所の判断

憲法裁判所は、当該規定について、「産業紛争解決に関する法律である法律 2004 年第 2 号の規定に従って法的拘束力を持つ産業関係紛争解決プロセスが終了するまで」と読み替えない限り拘束力を持たないとしました。このため、使用者は確定判決がなされるまで賃金の支払い義務が継続することとなります。

対象条項	現状の規定 (オムニバス法による改正後)	MK168/2023 反映後の 労働法の規定
157A	(1) During the resolution of Industrial Relations Disputes, Employers and Workers/Laborers must continue to carry out their obligations. (2) (略) (3) Implementation of the obligations as referred to in paragraph (1) shall be <u>carried out until the completion of the Industrial Relations Dispute resolution process according to its level.</u>	(1) During the resolution of Industrial Relations Disputes, Employers and Workers/Laborers must continue to carry out their obligations. (2) (略) (3) Implementation of the obligations as referred to in paragraph (1) shall be <u>until the end of the industrial relations dispute resolution process, which has legally binding force in accordance with the provisions of the Law 2/2004".</u>

c. 退職金

a). 争点



退職金の計算方法に関し、第 156 条 2 項が「…以下の規定に従って支給される」と規定していることについて、原告は規定額以上を支払う可能性を排除するものであると主張しました。

b). 憲法裁判所の判断

これに対して憲法裁判所は、当該規定について、労働者保護の観点から、「少なくとも」と修正の上、読み替えられるものと決定しております。

対象 条項	現状の規定 (オムニバス法による改正後)	MK168/2023 反映後の 労働法の規定
156 (2)	Severance pays, as referred to in paragraph (1), shall be <u>provided with the following provisions</u> : (以降略)	Severance pays, as referred to in paragraph (1), shall be <u>at least</u> : (以降略)

3. 結論

MK168/2023 は、労働者保護の観点で多くの条項が修正されております。一部は既に政府規則等に盛り込まれている内容であるものの、一部は雇用主側に新たな負担を課す内容となっているところ、就業規則の改定や解雇の手続きにおいて特に留意が必要となります。

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

< 著者 >



馬居 光二

One Asia Lawyers Indonesia Office 代表

日本法弁護士

日本国内の法律事務所において 6 年間、各種企業法務に携わる一方で、一般民事、家事・相続、倒産、刑事それぞれについても国際案件を経験。2018 年に Singapore Management University に留学し、アジアのビジネス及び金融法を学んだ後、2020 年より One Asia に参画。現在は最新の規制・法令の改正を踏まえた企業進出戦略の策定、リーガルフォロー、進出後の契約・労務・法務・各種コンプライアンス・紛争発生時の対応等についてアドバイスを提供している。

koji.umai@oneasia.legal



友藤 雄介

One Asia Lawyers Indonesia Office / NY州法弁護士

長年、企業にて海外案件、特にインドネシアにおいて豊富な経験を有し、建設契約、売買契約、紛争解決、事業撤退等幅広く手掛ける。日本の大手プラント・エンジニアリング会社での東南アジアのプラント建設契約（EPC契約）の交渉経験や、大手総合商社での各種契約締結経験を有する。アメリカ・ペンシルバニア大学ロースクール卒。2023年から One Asia に参画。

yusuke.tomofuji@oneasia.legal



Prisilia Sitompul（プリシリア・シトンプル）

One Asia Lawyers Indonesia Office

インドネシア法弁護士

インドネシアのエネルギーおよび天然資源の法務部門にてインハウスカウンセラーとして6年以上従事し、様々なエネルギーおよび天然資源に関連する法務業務に携わる。英国アバディーン大学大学院修士課程修了（石油・ガス法）。

One Asia Lawyers 東京オフィスに入所後は、インドネシア法弁護士として、インドネシアに展開する日本企業に対し、インドネシア法に関するリサーチ、契約書レビューなどの様々なリーガルサポートを提供する。また、日本に投資を行うインドネシア企業に対するサポートも行っている。

sitompul.prisilia@oneasia.legal