

【ジェトロ緊急ウェビナー】

コロナショックにおける人事労務

2020年5月6日

ジェトロ・ジャカルタ事務所
プラットフォームコーディネーター
森 智和

1. 日系各社の活動動向

医療・食品などの限定的な業種を除き活動が禁じられているが、生産活動は、工業省より活動認可証を得ていれば認められる。

1. オンラインにて工業省へ “SIINas (活動認可)” を申請すれば、認可証がPDFで発行される。
2. 製造会社と取引を行う企業（販売者側は活動が認められないケース）は、活動が認められているその取引先（製造会社）が取得した上記 1 の認可証コピーを携帯の上、納品や現場での活動を行う。※但し、この方法は正式に認められていないと認識。よって、グレー。
3. 4月までは受注残の生産を行うも、5月以降の生産量は大幅減。既に自宅待機とする人員も出てきている状況。
4. 上記 3 を受け、賃金減額交渉を労使協議の場で持ちかけるも、合意に至らず...

非製造業 職場での活動が禁じられているケース

医療・食品などの限定的な業種を除き職場での活動が禁じられている。ただし製造業と異なり、在宅による活動は可能。

1. 会社サーバーデータは、Office365 “One Drive” などクラウド上に移管し、在宅で管理。
2. 社内外のやり取りには、MS Teams / Skype for businessなど、やりとりを記録できるツールを活用。 ※記録機能のない確認できないWhatsApp、LINEなどは極力使用しない。
3. 見積りなどの署名は、サイナーが予め自身のPCに保存していた署名・会社印の画像を、PDFの上に 張り付ける。または、オンラインショップで印刷機・スキャナーを購入し、自宅で印刷・スキャンを行う。

2. 自宅待機中の賃金

自宅待機中の賃金

根拠：自宅待機に関する労働局長宛ての労働省指導書
1998年第5号

自宅待機となる場合、経営者は労働者に対し、基本給、及び固定手当（要するに“固定給”）を支払うこと

- 基本給と固定手当を合算した報酬を、「固定給」と呼ぶ。
- 日当や残業代、インセンティブといった手当は「変動給 / 非固定手当」と呼ぶ。

固定給の満額を経営者が支払えない場合、労使協議にて合意を図ること

- 労使協議にて合意できれば良いとなるが、取り分け最低賃金労働者は、減額されることに強く反発するため、減額の合意は困難を極める。



2020年5月5日時点、労働省は、
“コロナショックによる自宅勤務とする場合、労使間の合意があれば減額できる” 旨をアドバイス。

賃金構成

賃金は、大きく分けて固定給と変動手当（非固定手当）の2つから成る。
特に固定給は、「残業代」、「THR」、「退職金」などのあらゆる計算基礎となることから、この構成を知ることは重要。

賃金

賃金とは、固定給と変動手当から成る報酬を指す。

=

固定給
(基本給 + 固定手当)

金額が毎月固定で、その金額は毎月の就労状況もしくは特定の条件の達成度に影響されず支給される。

例)

- ◆ 基本給
- ◆ 役職手当
- ◆ 語学手当
- ◆ 家族手当
- ◆ その他

例) Rp.xxx / 月

固定
手当

+

変動手当

金額が毎月変動し、その金額は毎月の就労状況もしくは特定の条件の達成度に基づき支給される。

例)

- ◆ 通勤手当
- ◆ 食事手当
- ◆ インセンティブ
- ◆ 残業代
- ◆ その他

例) Rp.xxx / day

3. 人員削減

違憲となった合理化に伴う解雇

憲法裁判決2011年第19号によって、合理化に伴う解雇は違憲となり、実質のリストラが行えなくなった。合法的に残された雇用関係の終了は、“早期退職(合意退職)”となる。

早期退職

労働法の規定にないものの、労使双方が合意したことにより、雇用関係の終了が認められる。

会社側が対象者を指名することはできるが、強制的な解雇と異なり、“提案”となる。よって、合意しやすい金銭条件がカギとなる。

実施のタイミング、事前の労働局への根回し、労働者心理をつかんだ心理戦を制することが重要となる。

退職金の四要素 ①

根拠法：労働法2003年第13号 第156条

退職金は4つの要素から成り、それぞれに計算方法が定められている（送別金除く）。

① 退職手当 (Uang Pesangon)

勤続期間	支給額 (固定給 x)
1年未満	1ヵ月分
1年以上、2年未満	2ヵ月分
2年以上、3年未満	3ヵ月分
3年以上、4年未満	4ヵ月分
4年以上、5年未満	5ヵ月分
5年以上、6年未満	6ヵ月分
6年以上、7年未満	7ヵ月分
7年以上、8年未満	8ヵ月分
8年以上	9ヵ月分

② 功労金 (Uang Penghargaan Masa Kerja)

勤続期間	支給額 (固定給 x)
3年以上、6年未満	2ヵ月分
6年以上、9年未満	3ヵ月分
9年以上、12年未満	4ヵ月分
12年以上、15年未満	5ヵ月分
15年以上、18年未満	6ヵ月分
18年以上、21年未満	7ヵ月分
21年以上、24年未満	8ヵ月分
24年以上	10ヵ月分

退職金の四要素 ②

根拠法：労働法2003年第13号 第156条、158条、161条～168条、172条

退職金は4つの要素から成り、それぞれに計算方法が定められている（送別金除く）。

③ 損失補償金 (Uang Penggantian Hak)

雇用関係の終了によって、本来、得られる権利を補てんすることを目的として定められている。
以下3つを合計したものがこの補償金となる。

1. 未消化分の年次有給休暇の買取り

※計算式：固定給 ÷ 21 × 未消化日数 (週5日勤務制)

※計算式：固定給 ÷ 25 × 未消化日数 (週6日勤務制)

2. 採用地までの帰省費

※面接場所と就労地が異なる場合に当費用が発生する。

3. 退職手当と功労金 合計の 15 %

※自主退職、犯罪など重大な違反をした従業員に対し、当費用はゼロとなる。

④ 送別金 (Uang Pisah)

退職金4要素の中で唯一、計算方法の定めがない。
よって、就業規則／労働協約にて定める必要がある。

例1)

- 勤続3年以上、5年未満：基本給 0.5ヵ月分
- 勤続5年以上、8年未満：基本給 1ヵ月分
- 勤続8年以上：基本給 1.5ヵ月分

例2)

- 勤続5年以上：3,000,000ルピア

※ 法律の定めがないことから、「固定給」を計算基礎とする必要もなく、設定は自由。

※ ただし、「支給しない」とすることは認められない。

退職金が発生する雇用関係の終了理由と倍率

根拠法：労働法2003年第13号 第156条、158条、161条～168条、172条

主な雇用関係終了事由と該当する退職金要素

雇用関係の終了事由によって、該当する退職金要素と倍率が異なる。

雇用の終了事由	①退職手当	②功労金	③損失補償金	④送別金
① 自主退職	-	-	1倍	支給
② 長期の疾病（1 2ヵ月間を超えて職場復帰できない場合）	2倍	2倍	1倍	-
③ 死亡	2倍	1倍	1倍	-
④ 会社のステータス変更 ⇒ 労働者が勤続を望まない場合	1倍	1倍	1倍	-
⑤ 会社のステータス変更 ⇒ 会社が雇用の勤続を望まない場合	2倍	1倍	1倍	-
⑥ 2年以上の赤字を根拠とした会社閉鎖による解雇	1倍	1倍	1倍	-
⑦ 会社の合理化（いわゆる、リストラ）による解雇	2倍	1倍	1倍	-
⑧ 会社の破産／倒産	1倍	1倍	1倍	-
⑨ 定年	2倍	1倍	1倍	-
⑩ 第3警告書を受けた後に違反をした場合の解雇	1倍	1倍	1倍	-
⑪ 重大な違反による即時解雇	-	-	1倍	支給
⑫ みなし自主退職（5日間以上の無断欠勤）	-	-	1倍	支給

退職金計算シミュレーション

仮定： オペレーター Aさん

- 雇用関係の終了事由：定年退職
- 勤続期間：20年
- 固定給：Rp. 5,000,000
- 年次有給休暇：5日間
- 採用地：Bekasi（就労地もBekasi）
- 週の勤務日数：週5日勤務制

① 退職手当 Uang Pesangon

Rp. 5,000,000 x 9か月分×2倍 Rp. 90,000,000

② 功労金 Uang Penghargaan Masa Kerja

Rp. 65,000,000 x 7か月分×1倍 Rp. 35,000,000

③ 損失補償金 Uang Penggantian Hak

a) 年休買取り $5,000,000 \div 21 \times 5 = \text{Rp. } 1,190,476$

b) 上記 (① + ②) x 15% = Rp. 18,750,000

退職金 合計

Rp. 144,940,476
(1億4,494万476 ルピア)



早期退職の場合、『割増金』を加算するのが一般的

※割増金の相場は、固定給2~4カ月分

コロナショック長期化による経営判断

稼働しないレーンがあり、余剰となった従業員を自宅待機とさせるも、毎月の賃金の支払いは固定費として発生する。経営者は選択を迫られる。



【ご注意】

本日の講演内容、資料は情報提供を目的に作成したものです。

主催機関および講師は資料作成にはできる限り正確に記載するよう努力しておりますが、その正確性を保証するものではありません。本情報の採否はお客様のご判断でお願いします。

また、万一不利益を被る事態が生じましても主催機関及び講師は責任を負うことができませんのでご了承ください。