



Newsletter

ATSUMI & SAKAI
www.aplawjapan.com

2024 年 9 月 5 日

No. IMY_004

母子福祉法について

執筆者：弁護士 [宮西 啓介](#)

インドネシア政府は、2024 年 7 月 2 日、「生後 1000 日間の母子福祉に関する法律」（以下「母子福祉法」という。）を公布・施行した（法律 2024 年 4 号）。

母子福祉法は、妊娠から子が 2 歳になるまでの 1000 日間、子が最適な養育を受けられるよう、母親に一定の権利を付与するものである。また、母子福祉法は、この目的を達成するため、母親のみならず父親にも一定の権利を付与している。

今回は、母子福祉法によって付与された権利の内容を紹介する。

◇ 母親の権利

① 出産後 3 か月間の休暇（4 条 3 項 a.）

医師の診断に基づく特別な事情（健康上の問題等）がある場合は、3 か月間の延長が認められる（4 条 3 項 a.、4 条 5 項）。そのため、出産後の休暇期間は最長 6 カ月間となる。

これらの理由により休暇を取得した母親は、休暇期間中、賃金を受け取る権利を有する（5 条 1 項）。その金額は、休暇開始後 4 カ月目までは給料全額であり（5 条 2 項 a. b.）。休暇 5 カ月と 6 カ月目には給与の 75%である（5 条 2 項 c.）。

母親は、以上の権利を行使したことにより、解雇されることはない（5 条 1 項）。

② 流産した場合の 1.5 カ月間の休養（4 条 3 項 b.）

（上記の産後休暇と異なり、賃金が支払われる旨の規定はない。）

③ その他

母親は以下の権利を有するものとされている。

- ・ 勤務時間中に健康・栄養サービス及び授乳のために十分な機会を得ることができ、そのための施設を利用することができること（4 条 3 項 c.）
- ・ 子にとって最善となる十分な時間の確保（4 条 3 項 d.）
- ・ 距離や費用の点で手ごろな保育施設の利用（4 条 3 項 e.）

◇ 父親の権利

- ① 妻の出産中 **2 日間**の休暇（さらに **3 日間**延長可能）（**6 条 2 項 a.**）。
- ② 妻が流産した場合には **2 日間**の休暇（**6 条 2 項 b.**）。
- ③ 下記の対応に当たる場合、その対応に十分な時間が与えられる（**6 条 3 項**）。
 - ・ 妻の健康上の問題や産後の合併症や流産への対応
 - ・ 子どもの健康上の問題や合併症への対応
 - ・ 出産した妻の死亡
 - ・ 出生した子どもの死亡

◇ 企業の義務

企業は、以上に記載した父母の権利を認める義務を負うことに加え、職場に医療施設や授乳室、デイケアセンターを設置して提供しなければならないものとされている（**30条3項、5項**）。

これらの規定に従わない企業には、法律に基づく指導ないし行政処分がされることとなる（**31条**）。

インドネシアの労働法の内容は、労働者を手厚く保護しており、その手厚さはアジア屈指である。その裏返しとして、労働者を雇用する企業には、様々な義務が課されることとなり、その義務の強さもまたアジア屈指である。

母子福祉法は、そうしたインドネシアの労働法の潮流に沿ったものであり、労働者を雇用する企業にさらなる義務を課すものといえる。

また、母子福祉法の施行規則は、施行日から**2年**以内に制定されるものとされている（**45条1項**）。産後休暇の内容やその間に支払われる賃金の金額は、母子福祉法の条文から読み取れることができるが、企業に設置義務が課されている医療施設等については、どの程度の設備を設ければ要件を満たすことになるのか明らかでなく、施行規則の制定を待つことになると思われる。

産後休暇の延長もさることながら、医療施設等の設置義務は企業に大きな負担を強いるものである。インドネシアでは、法律や規則が実務の声に影響を受けることもあり、施行規則で定められた施設の内容が企業に過大な負担を与えない内容であることを願うばかりである。

執筆者

弁護士 [宮西啓介](#)（アソシエイト、東京弁護士会）

Email: keisuke.miyanishi@aplaw.jp

お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 インドネシア・マレーシアプラクティスチーム

Email: jpg_indonesia_malaysia@aplaw.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)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](#)よりご覧いただけます。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。