



Newsletter

ATSUMI & SAKAI
www.aplawjapan.com

2024 年 12 月 2 日

No. IMY_006

オムニバス法の一部を憲法違反とする判決について

執筆者：弁護士 [宮西 啓介](#)

インドネシアの労働関連の法律は労働法によって規定されている。しかし、その多くの部分は、雇用創出に関する 2020 年法律第 11 号（通称「オムニバス法」）により変更されている。

オムニバス法は、2020 年 11 月 2 日に公布、施行された法律である。オムニバス法は、憲法裁判所で違憲判断がされることもあり、複数回改正されている。

今回、そのオムニバス法について、またしても違憲判断がされることになった。

憲法裁判所は、2024 年 10 月 31 日、オムニバス法の一部について、違憲無効とする判決を下した。

この判決は、インドネシアの労働組合等からの、労働者の権利強化を求める申請（事件番号：168/PUU-XXI/2023）に端を発するものである。

本判決で示された点は要旨、次のとおりである。

- ・ 人事採用の際にインドネシア人労働者を外国人労働者よりも優先すること。
- ・ 有期雇用契約の上限期間が 5 年間であること、有期雇用契約をインドネシア語とラテンアルファベットで構成された書面で締結しなければならないこと。
- ・ 労働大臣に対し、いかなる業務がアウトソーシングの対象となるか指定するよう要求。
- ・ 週 6 日勤務の場合は週休 1 日、週 5 日勤務の場合は週休 2 日であることを明記。
- ・ 現在の労働法規定を本判決に即して修正すること。
- ・ 会社の破産時や精算時には、従業員の給与は担保権を有する債権者を除くすべての債権者に優先すること。
- ・ 使用者と労働者との間で紛争が生じた場合は、使用者と労働者は、労働裁判所の判決が出るまでの間、労働契約上の義務を果たさなければならないこと。
- ・ 使用者は、労働者との協議を尽くした後で、労働裁判所の判決を得て初めて従業員を解雇することができ、それまでの間、給与を支払わなければならないこと。

この憲法裁判所の判決は、オムニバス法のうち、従業員にとって不利ないくつかの規定を修正するものである。

このうち、特に留意しなければならないのは、労働者の解雇に労働裁判所の判決を必要とする点と、解雇するまでの間、給与を支払わなければならないとする点である。

また、憲法裁判所は、立法者に対し、速やかに新しい労働法を策定し、現在の労働法から関連規程を削除することを求めている。

そのため、本判決の内容に沿った新たな労働法規定の策定が想定される。その際には、本判決では抽象的な内容にとどまるものであった、人事採用の際にインドネシア人労働者を外国人労働者よりも優先させなければならないとする規定の具体的な内容も記載されるものと思われる。

本判決は、厚く保護されているといえる労働者の権利をさらに強くするものである。インドネシアの企業には、法律違反にならないよう、本判決の内容や本判決を受けてのオムニバス法の改正を注視するが求められる。

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@aplav.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@aplav.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。