



ポイント解説:賃金構造と賃金基準に関する新規制 (*PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 1 TAHUN 2017 TENTANG STRUKTUR DAN SKALA UPAH*)について

インドネシア労働省(The Ministry of Manpower and Transmigration)は2017年3月21日に、「賃金構造と賃金基準に関する新たな規制(*Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah*)」を公布しました。

多くの日系企業では既に賃金制度を整備・運用されていると思われますが、本規制における要求事項を踏まえて、一部見直し等が必要となる可能性もあり、貴社における充足状況や影響をご確認ください。本文中の意見に関する部分については、筆者の私見であることをあらかじめお断りいたします。

【ポイント】

- インドネシアで事業を行う全ての企業は、賃金制度を整備し、全従業員に通知することが義務付けられました。(従来の労働省令(KEP.49/MEN/2004)では、賃金制度の整備・通知は推奨されてはいましたが、義務ではありませんでした。)
- 賃金制度の整備・通知が完了していない企業は、2017年10月23日までに対応を完了させる必要があります。
- 会社規則(PP)・労働協約(PKB)の登録・変更に関する届出を行う際に、賃金制度及び本規制の遵守状況に関する文書を添付し提出する必要があります。
- 違反企業には罰則が適用される旨が明記されました。

【企業への要求事項】

1. 賃金制度(職務ランク別給与テーブル)の整備・適用

インドネシアで事業を行う全ての企業は、職種・職位・職務経験・教育・職能等に基づいた賃金制度(職務ランク別給与テーブル)を整備することが求められます。賃金制度を整備していない企業は、2017年10月23日までに整備する必要があります。また、企業は、雇用関係を有する全従業員に対して、当該賃金制度を適用する必要があります。

KPMGによる解説

賃金制度の整備方法は、規制文書の中で例示が記載されています。それらは、各人の職務内容の重要性やその価値に応じて賃金が決定される「職務給」の考え方に基づいたアプローチです。人材流動性が高いインドネシアの労働環境では、企業には多様な職歴を有した従業員が在籍することになります。自社の賃金制度を、年齢や職歴にバラつきが大きい従業員にとって納得性が高いものにするためにも、客観性が高く説得力のある「職務給」の考え方・アプローチは有用だと思われます。

2. 全従業員への通知

全従業員に対して、各人が属するランク(職種別・職位別)に適用される給与テーブルについて、個別に通知を行う必要があります。また、従業員に対する通知を実施していない企業は、2017年10月23日までに完了させる必要があります。

KPMGによる解説

どのような形で通知すべきかについては明記されていませんが、実務的には、評価面談時に評価結果・次年度の目標等と合わせて説明するのが効率的かつ効果的だと思います。説明を実施した証跡として従業員から署名を得ておくということも考えられますが、従業員数が多い企業で、そのような運用を実施することは現実的とはいえません。実際の運用方法としては、被評価者に対する給与テーブルの説明が必須である旨を評価者マニュアルに追記するといった制度整備面での対応、及び評価者研修の実施などによる運用面での対応を企業の規模等に合わせて選択することが有用だと思われます。

KPMGによる解説

各添付文書の様式・雛形や報告事項についても、明記されていません。また、労働省地方事務所によるモニタリング方法(頻度・タイミング等含む)についても、明記されていませんが、自社の賃金制度の整備状況・運用状況について、第三者に説明可能な状態にしておくことが必要だと思われます。

【罰則規定】

違反した場合には罰則の適用対象となることが規定されています。具体的にどのような罰則が適用されるか明記されていませんが、書面での警告、事業活動に関する制約(事業ライセンスの新規発行・更新手続きの停止等)、罰金などの罰則が想定されます。

【ダウンロード可能リンク先】

規制の全文は、下記リンクを開いたページからダウンロードできます。

http://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/susu.pdf

3. 当局への提出・報告

会社規則(PP)・労働協約(PKB)の登録・変更に関する届出を行う際、自社の賃金制度を示した文書、及び規制に対する遵守状況を示した文書を添付することが求められています。また、賃金制度の運用状況等については、各地の労働省地方事務所がモニターすると規定されています。

詳細は、以下にお問合せください。

KPMG Siddharta Advisory

35th Floor, Wisma GKBI

28, Jl. Jend. Sudirman

Jakarta 10210, Indonesia

電話: +62 (0) 21 574 0877

ファックス: +62 (0) 21 574 0313

Ho Wah Lee

Head of Advisory Services

Wahlee.ho@kpmg.co.id

養和 秀夫

Hideo.Minowa@kpmg.co.id

kpmg.com/id

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2017 KPMG Siddharta Advisory, an Indonesian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.