



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

インドネシアのVISA・労働法・社会保障制度

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀



インドネシアのVISA

就労VISAの種類



- インドネシアにおける就労・ビジネスに関する主要なものは①就労ビザと②マルチ・ビジットビザ、ワンウェイ・ビジットビザ、到着ビザがある。

#	ビザの種類	詳細
1	就労ビザ (E23)	就労を目的とするビザ。有効期間は最長2年。
2	マルチエントリービザ (D2等)	就労はできないが、1回当たりの訪問は最長60日（延長不可）で、1年間/2年間/5年間の有効期間であれば年内に何度でもインドネシアを訪問できる。
3	シングルエントリービザ (C2等)	就労はできないが、1回のみ最長60日間ビジネス、ミーティング出席等で利用できる。
4	到着ビザ (VOA)	事前にオンラインで申請するか、指定されたインドネシアの港または空港に到着したときに、日本を含む特定の国からの訪問者に対して発行される。30日以内の一時的な滞在（延長時最長60日）や、商談等のビジネス目的での滞在に関してはこちらのビザ取得が必要となる。

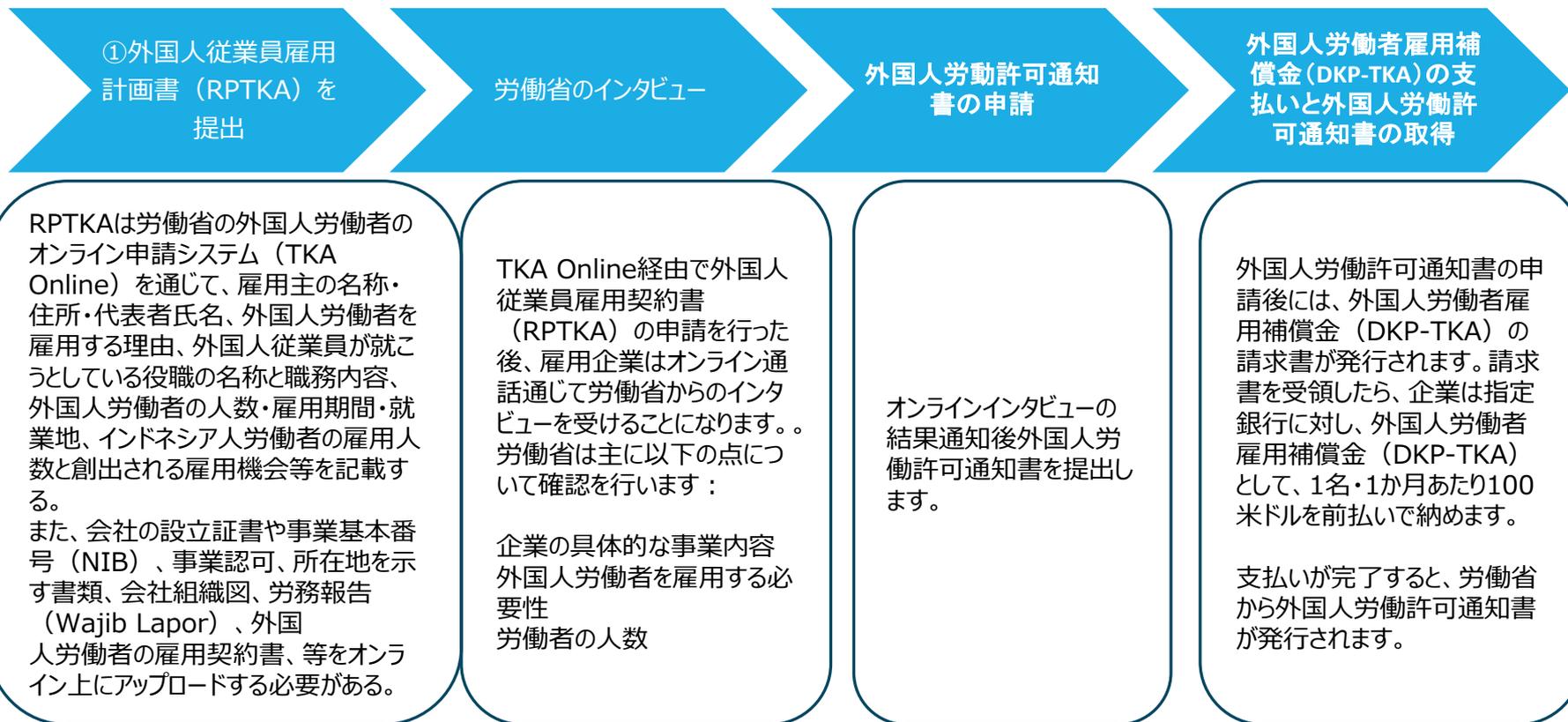
出典：

インドネシア共和国出入国管理・矯正省出入国管理局サイト (<https://www.imigrasi.go.id/>)

インドネシア公式eVisaウェブサイト (<https://evisa.imigrasi.go.id/>)

➤ インドネシアにおいて外国人が適法に就労するためには、就労ビザに加えて、労働許可証を取得する必要がある。

労働許可取得の流れ



出典：JETRO インドネシア 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用
「在留許可」詳細

https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/idn/invest_05/pdfs/idn10B010_zairyukyoka.pdf



インドネシアの労働法 概要

イスラム教国であり宗教的配慮が必要！



インドネシアは、世界最大のイスラム教国家であり、**企業に対し「祈禱への配慮」が労働法上義務付けられている**という特徴がある。そのため進出企業においても日本とは異なり宗教的信念を尊重する職場環境を整備することが求められる。また、明確な法的な義務はないとされているものの**日系進出企業でも従業員が礼拝を行うための短い休憩時間を設けていたり、従業員が礼拝を行うための祈禱室を設ける**ことは比較的一般的である。

	宗教的な配慮・義務の例	内容
1	宗教的義務の遂行に対する差別・解雇の禁止（労働法80条、153条）	インドネシアの労働法では、宗教を理由とする差別のほか、従業員が礼拝、断食、巡礼など、従業員の宗教に基づく義務を遂行することを理由に解雇することを禁止しています。
2	祈禱時間の賃金支給義務（労働法93条）	労働者が宗教上の祈禱実施のために勤務できない場合について、会社は有給休暇扱いとし、賃金を支払わなければならないとされています。
3	宗教祝日手当（THR）の支給義務	従業員の宗教に応じた主要な宗教的祝日の少なくとも7日前までに、Tunjangan Hari Raya（THR）と呼ばれる宗教的祝日の手当を支給する義務があります。

出典：
インドネシア共和国労働法 2003 年第 13 号

インドネシアでは労働法において下記の通り労働時間、休憩、休日の規制がある。

労働時間	<ul style="list-style-type: none">➤ 所定労働時間は、週の最大が40時間であり、週5日勤務の場合1日8時間が限度、週6日勤務の場合1日7時間が限度となります。（労働法77条）
休憩時間	<ul style="list-style-type: none">➤ 継続して4時間労働した場合少なくとも 30 分間（労働法79条）
休日	<p>週休日は、1週間に6日労働する場合には最低1日、1週間に5日労働する場合には、最低2日（労働法第79条）</p>

出典：
インドネシア共和国労働法 2003 年第 13 号

時間外労働・休日労働の 割増賃金



- 所定労働時間を超える労働については原則として、労働者の同意が必要となる。なお時間外労働は**1日4時間かつ累計で週18時間を上限**として認められる。
- なお、やや変わった規制ではあるが**1日あたりの時間外労働が4時間以上となる場合には、最低1,400キロカロリー以上の食事を提供する義務**がある。（政府規則2021年35号29条第1項c）

	対象	時間	手当額（倍率）
通常の就労日(平日) の残業	全労働者	最初の1時間	1.5
		2時間目以降	2.0
休日・祝日の残業	5日勤務の場合	最初の8時間	2.0
		9時間目	3.0
		10～12時間目	4.0
	6日勤務の場合	最初の7時間	2.0
		8時間目	3.0
		9時間～11時間目	4.0

出典：
インドネシア共和国労働法 2003 年第 13 号

- インドネシアにおいても、**日本同様10名以上の労働者を雇用する雇用主は、就業規則を作成し、大臣または政府高官の承認を受けなければならない**とされている。（労働法108条）
なお**外国資本の企業の場合就業規則の策定は10名未満であっても必須**とされているため
進出企業においては進出の初期から必要となる。
- 日本と異なり、就業規則については有効期限が**最長2年**であり見直しが必要となる。また、作成・変更にあたっては労働者代表からのヒアリング、推薦が必要となり、策定後周知、説明義務が課される。（労働法114条）
また、**日本と異なる点としては、就業規則は「政府当局の承認を得なければ有効とされない」点**となる。（日本は周知が効力要件とされている。）

#	必要記載事項（労働法111条により少なくともこれらの記載が義務付けられている。）
1	会社の権利および義務
2	労働者の権利および義務
3	就業条件
4	服務規律、行動規範
5	就業規則の有効期間

出典：
インドネシア共和国労働法 2003 年第 13 号

インドネシアにおいても日本同様、政府により最低賃金が定められ、州別最低賃金（UMP）及び県・市別最低賃金（UMK）で構成されている。日本同様最低賃金を下回る額での賃金の支払いは禁止される（労働法88条）。

最低賃金の見直し時期については、毎年**例年11月末頃までに各州・県・市が翌年の最低賃金を決定**し、公表され、**翌年1月1日から適用**される。

最低賃金はこの違反に対しては、1～4年間の有期懲役若しくは1億～4億ルピアの罰金又はその両方が科せられる（労働法185条）。

出典：
インドネシア共和国労働法 2003 年第 13 号

年次有給休暇・法定休暇



▶ インドネシアにおいては、年次有給休暇・下記の法定休暇の定めがある。

#	休暇名	制度概要
1	年次有給休暇	インドネシアにおいては、労働者が 継続して12ヶ月労働した後、最低12日間 の年次有給休暇が義務付けられている。(労働法第79条)
2	祈祷休暇	労働者が宗教上の祈祷実施のために勤務できない場合について、会社は有給休暇扱いとし、賃金を支払わなければならないとされています。
3	長期勤続休暇	6年以上継続勤務している従業員について、7年目及び8年目に各1か月ずつ(計2か月)の有給休暇を与える必要があるとされています。(2023年改正により、法定ではなく就業規則で任意に定めることができるものという立て付けになっているが多くの企業で導入されています。)
4	病気休暇	医師の診断書があれば、下記の期間有給で休ませる義務がある。 最初の4か月：賃金の100% 5～8か月目：75% 9～12か月目：50% 13か月目以降：25% (終了まで継続) ←1年間は病気休暇では解雇できないため実質的に1年は支払う義務がある。
5	慶弔休暇	下記の慶弔時に有給での休暇が認められている。 本人の結婚：3日 子女の結婚：2日 男児の割礼：2日 子どもの洗礼：2日 配偶者の出産又は流産：2日 家族(配偶者・子女)の死亡：2日 同居家族の死亡：1日
6	出産・育児関連休暇	産前・産後休暇：計3か月間(産前1.5か月+産後1.5か月)について100%給与補償 流産休暇：1.5か月間、同様の給与補償

退職金（1/2）



インドネシアには手厚い退職金が労働法において義務付けられている。退職金には①退職手当②勤続慰労金③権利損失補償金④解雇金がある。

①退職手当（労働法156条）

勤続年数	支払額
1年未満	1か月分
1年以上2年未満	2か月分
2年以上3年未満	3か月分
3年以上4年未満	4か月分
4年以上5年未満	5か月分
5年以上6年未満	6か月分
6年以上7年未満	7か月分
7年以上8年未満	8か月分
8年以上	9か月分

出典：
インドネシア共和国労働法 2003 年第 13 号

退職金 (2/2)



②勤続慰労金 (労働法156条)

勤続年数	支払額
3年以上6年未満	2か月分
6年以上9年未満	3か月分
9年以上12年未満	4か月分
12年以上15年未満	5か月分
15年以上18年未満	6か月分
18年以上21年未満	7か月分
21年以上24年未満	8か月分
24年以上	10か月分

③権利損失補償金 (労働法156条)

権利損失補償金とは、以下となる。

- ① **有効かつ未取得の年次有給休暇**
- ② 最初に雇用された地域へ労働者及びその家族を戻すための帰省費用 (支払がなされていない場合)
- ③ 労働協約、就業規則、又は個別労働契約で定められたその他の保障

④解雇金 (労働法158条、162条、168条)

労働者による希望退職及び解雇のとき、この解雇金を支払わなければならない (労働法162条、158条、168条)。支給額及び具体的条件については、あらかじめ労働協約、就業規則、又は個別労働契約で定めた内容に従って支給する。

出典：
インドネシア共和国労働法 2003 年第 13 号

- 解雇に関して、インドネシアでは労働者に対し日本以上に有利に設計されている。産業関係紛争解決機関（産業関係裁判所）の決定を待ってからでなければ、原則として労働者は解雇できず、仮に懲戒解雇の場合であったとしても退職金の支払いが労働法上義務付けられている点も留意が必要となる。
- インドネシアにおいては、労働者の能力不足、ローパフォーマー等を理由とするいわゆる普通解雇に当たるものは認められていない。また、病気、産休、育児休暇中、組合活動中、差別禁止保護対象などは解雇不可となっている。
- 会社側による整理解雇は、労働法では以下の場合に限定されている（労働法154条）
 - a. 会社が損失を理由に閉鎖または閉鎖しない場合で効率化を行う場合
 - b. 2年間継続して損失を被ったことによる会社の閉鎖
 - c. 不可抗力による会社の閉鎖
 - d. 会社が債務の返済を履行できない状態の場合
 - e. 会社の破産
- 懲戒解雇の場合第1～第3の3回の警告書を発行し、各警告は6か月以内に違反事由があれば次の段階にいくという流れを踏む必要がある。第3警告後の6か月以内に違反があればここで懲戒解雇を決定でき、その後、会社は産業関係紛争解決機関による承認を求める必要がある。但し6か月以内に同様な違反が認められなかった場合には、警告書の積み上げはリセットされ、次回の違反は1回目の違反行為扱いとなる（労働法154条）

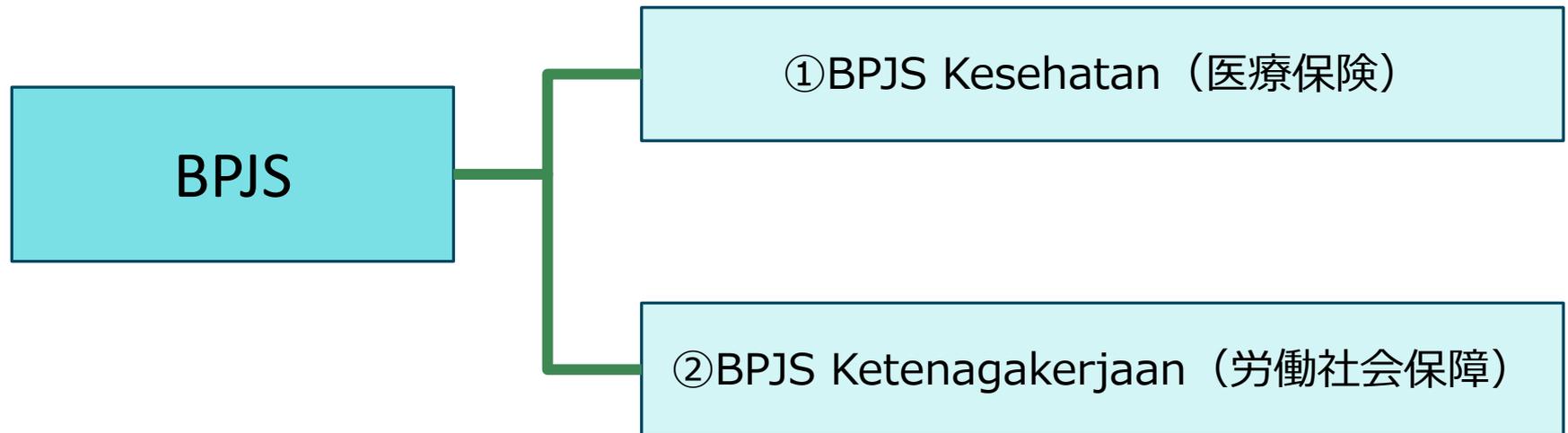


インドネシアの社会保障 概要

インドネシアの社会保障制度 (BPJS)



インドネシアは2014年から社会保障組織機関による新たな制度運用（Badan Penyelenggara Jaminan Sosial（通常BPJS））に切り替えられており、①BPJS Kesehatan（医療保険）と②BPJS Ketenagakerjaan（労働社会保障）の大きく2つの柱で構成されている。
新法令下では、**6か月を超えてインドネシアで就労をする外国人労働者についても、これらへの加入が義務付けられている。**



出典：JETRO インドネシア 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用
「現地人の雇用」詳細

https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/idn/invest_05/pdfs/idn10C010_genchi_jinnokoyou.pdf

①BPJS Kesehatan (医療保険)

2014年から始まった全国民向けのユニバーサル医療保険（JKN）の運営機関であり、全国民の91%～96%がカバーされおよそ2億5千万人が加入する世界最大規模の公的健康保険制度となっている。通常海外赴任者も加入するが、**日本とは異なり、特定の病院でのみしか保険が適用されないため、海外赴任者については実質その恩恵はない。**

◆給与所得者の保険料率

◆給付内容

※2025年度の保険料率
事業主負担：給与の4%
従業員負担：給与の1%

- ①外来診療・検査・予防接種・慢性病・精神疾患等の給付
- ②入院費用の負担
- ③手術や出産、精神科、歯科等もカバー

※これらは扶養家族も給付対象となる。

出典：JETRO インドネシア 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用
「現地人の雇用」詳細
https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/idn/invest_05/pdfs/idn10C010_genchi_jinnokoyou.pdf

②BPJS Ketenagakerjaan (労働社会保障)



5つの項目により、労災・死亡・老齢・年金・失業を保障するものとなっている。これらも海外赴任者は通常加入する。

保障項目	保険料率 (2025年度)	詳細
①労働災害補償 (JKK)	事業主負担のみ： 業種により0.24%～1.74%	業務中・通勤中の事故に対応、医療費や後遺障害給付あり。
②死亡保障 (JKM)	事業主負担のみ：0.3%	業務外含む死亡時に一時金＋遺族・葬儀補償。
③老齢積立 (JHT)	事業主：3.7% 従業員：2%	退職・契約終了時に一括給付
④公的年金 (JP)	事業主：2% 従業員：1% ※対象賃金には月額上限 Rp 10,547,400 が適用	定年後に年金支給。最低加入期間15年必要。
⑤失業保険 (Job Loss Security Program: JLS)	事業主負担のみ：0.36%	2021年開始、6か月間の現金給付＋職業訓練支援。

出典：JETRO インドネシア 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用
「現地人の雇用」詳細

https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/idn/invest_05/pdfs/idn10C010_genchi_jinnokoyou.pdf