

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

1. 外国人の労働

(2003年3月25日付法律第13号（労働法、2020年11月2日付2020年第11号雇用創出法で改正）第Ⅷ章第42条から第49条)

- (1) インドネシアにおける外国人の労働には労働大臣等の許可が必要である。
- (2) 外国人の労働は特定の職務および期間に限られ、役職規定や能力基準を遵守することが求められる。
 - ・外国人の労働を制限する「特定の役職および期間」、外国人労働者が守るべき「役職規定や能力基準」については、労働大臣決定で詳細を規定（下記（5）参照）。
 - ・能力基準とは専門の知識や技術のほか、インドネシア文化に対する理解も含む。
- (3) 2021年2月2日付政令2021年第34号では、インドネシア人の雇用を優先することが大原則としつつ、インドネシア人が担うことのできない特定の役職に限り、特定の期間、外国人を雇用することができるとしており、外国人の雇用には以下が必要としている：
 - a. 外国人雇用計画書（RPTKA）の策定と承認（特定の出資額の株主でもある取締役やコミサリス、緊急事態下で停止した事業活動、労働訓練やデジタルベースのスタートアップ企業（ただし、就労期間3ヶ月のみ）、特定期間の研究調査、等で必要とされる外国人労働者をのぞく）
 - b. 外国人労働者雇用補償金（DKPTKA）の納付
 - c. 居住許可の取得
 - d. 外国人が有する技術および専門性を移転し外国人の後継となるインドネシア人の指名（コミサリスや取締役を含む特定の役職で就労予定の外国人を除く）
 - e. d.の後継インドネシア人への技術と専門性の移転を目的とした教育訓練の実施
 - f. 外国人労働者に対するインドネシア語の教育訓練
 - g. 外国人労働者の国家社会保障への加入（就労期間が6ヶ月を超える外国人労働者）、国家社会保障プログラムのうち少なくとも労災保障への加入（就労期間が6ヶ月までの外国人労働者）
 - h. 外国人の雇用実績についての報告
- (4) 2021年3月31日付労働大臣規定2021年第8号にて、インドネシアで雇用される外国人労働者は次の要件を満たすことが義務付けられている：
 - a. 就労予定の役職要件に応じた学歴を有していること
 - b. 就労予定の役職に従った、少なくとも5年間の就業経験を有すること
 - c. インドネシア人労働者、特に外国人の後継となるインドネシア人に専門知識の移転をする準備があること

また、この大臣令により、短期就労が認められる一時的業務の種類が次に限定された：

- a. 商業目的の映画製作で、当局からの許可を取得したもの
- b. 興行サービス
- c. 1ヶ月超にわたりインドネシアにある支社で監査、製品品質管理、検査
- d. 機械や電気の設置、販売後のアフターサービス、事業調査中の製品に関する業務
これにより、機械商社などのアフターサービス業務のために招聘された外国人労働者の雇用許可が6ヶ月に限られている。
- e. 1回で済む業務または6ヶ月未満で済む業務

2014年3月22日付法律2014年第11号「技術活動法」に、エネルギー・土木エンジニアリング・工業・天然資源保全・農業・海洋/船舶技術といった分野における科学技術の知識に基づき専門性を発揮する外国人の技術者がインドネシアであることは、政府が定めた国家発展のための科学技術の人的資源の必要性に応じてのみ認められ、認められる場合でも外国人労働者就労許可の取得が義務であり、これを取得するためには出身国の法律にのっとり技術者資格証/登録証に基づきインドネシア技術者連盟（PII）が発行する技術者登録証の取得が必要とされている。本国の技術者資格証/登録証を持たない技術者の場合は、国内の技術者資格試験に合格して技術者登録証を取得しなければならないと規定されている。

- (5) 2019年8月27日付労働大臣決定2019年第228号にて、外国人労働者が就ける役職名の一覧を改めた。建設、不動産、製造、運輸・倉庫、ホテル・レストラン、農林水産、リース、保険、情報通信、鉱業、自動車・二輪車販売、その他サービスなど18セクター一別に決定している。

逆に、2019年12月31日付労働大臣決定2019年第349号にて、外国人労働者の就任が禁じられる役職名の一覧も改められた。人事担当取締役に取り組み人事や人的資源開発、リクルートといった分野に関わる18の役職名が上がっている。

以上の詳細はいずれも労働省の法令のページ（Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Kementerian Ketenagakerjaan 、
<https://jdih.kemnaker.go.id/keputusan-menaker.html>）で確認できる。

2. 外国人雇用計画書（RPTKA）

（2021年3月31日付労働大臣規定2021年第8号）

インドネシアで事業を行う、インドネシアの法律に基づき設立された法人、社会・教育・文化・宗教団体、興行サービス団体、外国企業の駐在員事務所が外国人労働者を雇用する場合、RPTKAの承認取得が必要。特定の出資額の会社の取締役またはコミサリスである株主はRPTKAは不要とされているものの、2018年7月19日付投資調整庁（BKPM）規定

2018年第6号を変更した2019年7月21日付けBKPM規定2019年第5号によると、代わりにBKPMからビザ供与推薦状を取得することになっており、該当株主の払込資本金は10億ルピア以上でないとならず、払い込みが10億ルピアに満たない場合は労働省にて外国人労働者雇用許可を取得することとされており、したがって払い込み資本金が10億ルピアに満たない株主が取締役やコミサリスとして就労しようとする場合はやはりRPTKAが必要になる。

このほか、緊急事態下で停止した事業活動、労働訓練やデジタルベースのスタートアップ企業（ただし、就労期間3ヶ月のみ）、特定期間の研究、等に必要とされる外国人労働者については、RPTKAの承認規定の例外である。

RPTKAは労働省の外国人労働者のオンライン（TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/>）を通じて、労働省の労働者配置総局外国人労働者雇用管理局長を通じて労働者配置総局長宛て申請するもので、申請フォームには雇用主の名称・住所・代表者氏名、外国人労働者を雇用する理由、外国人従業員が就こうとしている役職の名称と職務内容、外国人労働者の人数・雇用期間・就業地、インドネシア人労働者の雇用人数と創出される雇用機会、外国人従業員に付くインドネシア人（後継）の情報、後継インドネシア人の指名と教育・訓練および外国人労働者のインドネシア語教育についてのコミットメント、等を記載する。また、会社の設立証書や事業基本番号（NIB）、事業認可、所在地を示す書類、会社組織図、労務報告（Wajib Lapor）、外国人労働者の雇用契約書、等をオンライン上にアップロードする必要がある。

提出された申請内容について適正評価が行われる。適正評価は、労働省と雇用主との間のビデオ電話で実施される。適正評価の結果に基づき外国人労働者のデータをアップロードし（下記3.参照）、外国人労働者雇用補償金（DKPTKA、下記4.参照）を納付した後に、RPTKAの承認となる。申請された外国人雇用数が50人以上であれば同総局長が、50人未満であれば同局長がRPTKAの承認書を発行する。RPTKA承認書の有効期間は外国人労働者の雇用計画の期間に基づくとされている。

3. 外国人労働者データのアップロード

（2021年3月31日付労働大臣規定2021年第8号）

上記2.のRPTKAの適正評価の結果に基づき、外国人労働者のデータをTKA Onlineに入力する。入力するデータは、外国人労働者の氏名、生誕地と生年月日、性別、最終学歴、婚姻ステータス、国籍、パスポートの番号・発行日・期限・発行地、住所、郵便番号、eメールアドレス、電話番号、役職と就労期間、就業地と所在地、保険証または労務保障プログラム加入証の番号。

また、外国人労働者の卒業証書、資格証書または職歴証明書、雇用契約書または雇用主とのその他の契約、パスポート（カラー）、カラー証明写真4×6cm、RPTKA承認申請書、法務人権省出入国管理総局長宛の就労ビザ申請書、当座預金または雇用主の預金、0ルピア同意書、外国人労働者に就く見習い者指名証明書（取締役とコミサリス、駐在員事務所長、財団幹部、一時的な業務の場合は例外）、外国人労働者の保証人である旨の雇用主の誓約書

をアップロードする。

4. 外国人労働者雇用補償金（DKPTKA）

（2021年3月31日付労働大臣規定2021年第8号）

外国人を雇用する雇用主には DKPTKA の支払いが義務づけられる。外国人 1 人につき、就労期間 1 ヶ月に当たり 100 ドルを政府に前払いする。政府機関、外国国家代理機関、国際機関、社会機関、宗教機関と教育機関における特定の役職者は DKPTKA の納付不要。

5. 暫定居住ビザ（Vitas）

（2021年3月31日付労働大臣規定2021年第8号、2018年6月29日付法務人権大臣規定2018年第16号）

上記2. の RPTKA の承認は、外国人労働者がインドネシアにおいて就労する上で必要な滞在ビザ・許可の推薦状としても使用される。TKA Online に入力・アップロードされた外国人労働者のデータが出入国管理総局へ通知される。

入国管理総局はまず雇用主に対し、ビザ同意書から暫定居住許可（Itas）までの手数料納付を指示。納付が確認されると、指名手配リストや外国人労働者のバックグラウンドの審査が行われ、問題なければビザ同意書が発行され、雇用主と在外公館へ送信される。

ビザ同意書の受領から 60 日以内に、外国人労働者は指定の在外公館へ出頭して Vitas の発給を受ける。発給期間は最長 2 日。Vitas の滞在期間は雇用通知書にある記載と同じで、2 年を超えない。

6. 暫定居住許可（Itas）

（2018年6月29日付法務人権大臣規定2018年第16号）

上記 1-(4)-e. のように、Itas は、2018 年 7 月 1 日付労働大臣規定 2018 年第 10 号によりインドネシアで雇用される外国人労働者の要件の一つであり、5. の Vitas 申請と同時に申請されたものとされ、5. のように Vitas の発給を受けた外国人労働者が、法務人権大臣が定める特定の空港に到着した際、空港の入管の特別審査カウンターで供与される。

7. 国家社会保障の加入義務

2014年から旧来の国家社会保障制度ジャムソステックが新しい国家社会保障に移行したが、2011年第24号社会保障運営機関（BPJS）法ではインドネシア滞在が6ヶ月を超える外国人労働者にも加入義務があると規定されている。

加えて2015年6月30日付で出た労災保障に関する政令2015年第44号、および老齢保障に関する政令2015年第46号（2015年8月12日付政令2015年第60号で変更）では、少なくとも6ヶ月はインドネシアで就労する外国人もこれら保障へ加入させることが雇用主に義務付けられた。

一方で、年金保障についての2015年6月30日付政令2015年第45号では、たとえば6ヶ月超イン

ドネシアで就労する外国人でも年金保障の加入を雇用主に義務付けることが明記されていないが、BPJSの見解は外国人の年金保障は必要ないということで統一されている。国家社会保障にはこのほか健康保障があるが、インドネシア滞在が6ヶ月を超える外国人労働者の加入は義務とされている。

上記1-(3)-h.のように、2018年7月1日付労働大臣規定2018年第10号でも、外国人労働者の国家社会保障への加入が求められており、6ヶ月を超えてインドネシアで就労する外国人は国家社会保障の加入は避けられない。

8. 銀行の外国人雇用規制

金融サービス庁（OJK）は、2017年7月12日付OJK規定2017年第37号（No. 37/P0JK.03/2017）にて、銀行の外国人雇用を規制した。

＜銀行において外国人が就ける役職＞

- ①外資の出資が25%以上の銀行：監査役や取締役、エグゼクティブ、専門家/コンサルタント
- ②外資の出資が25%未満の銀行：原則、専門家/コンサルタントに限る
- ③外国銀行の支店：原則、支店長、専門家/コンサルタントに限る
- ④外国銀行の駐在員事務所：駐在員事務所長、専門家/コンサルタントに限る

銀行における外国人エグゼクティブ、専門家/コンサルタントの雇用期間は1人につき最長3年、一度に限り最長1年の延長が可能。労働する分野の経験や知識を有すること、他の銀行や会社、機関での役職を兼任していないこと等の条件を満たした外国人でなければならない。また、人事部門を外国人が担うことは認められない。

外国人を雇用する銀行には外国人労働者からインドネシア人労働者への知識移転を保証することが義務付けられる。知識移転が義務付けられるのはエグゼクティブ、専門家/コンサルタント職で以下に従う。

- ・外国人労働者1人に対して2人のインドネシア人（後継）を指名
- ・インドネシア人（後継）の教育・訓練 等

外国人を雇用する銀行には、外国人の雇用計画と実績についてOJKに報告する義務が課される。

9. 石油・ガス分野の外国人雇用規制

2013年10月24日付エネルギー・鉱物資源大臣規定2013年第31号にて、石油・ガス事業に従事する企業の外国人雇用が規制された。コントラクター、川下部門の事業者、サポート企業の石油・ガスの事業活動ではインドネシア人労働者の雇用が優先されることが原則であるが、次の場合には外国人の雇用が考慮される：

- a. 石油・ガス事業の投資を支援するために、取締役またはコミサリスとして登用する場合
- b. 新技術の導入に関する技術移転の目的で、石油・ガス部門で一定の技術と専門性を持つプロフェッショナルの雇用

c. インドネシア人労働者が技能や供給の面でまだ不足している場合、それを満たす特定の役職者の雇用

人事、法務、保健と環境保全、調達や材料、物流を含むサプライチェーン管理、品質管理（検査含む）、探査と開発事業の監督・管理レベルの行政職、および同格の行政職への外国人の就労は禁止。また、コントラクターと川下部門の事業者、サポート企業は、1つの役職に2人以上の外国人労働者を登用してはならない。

就労が認められる外国人の条件は：

- a. 必要とされる能力に見合った学歴を有すること
- b. 登用する役職に適した実務経験が5年以上あること
- c. 年齢は30歳から50歳まで
- d. インドネシア人労働者、特にカウンターパートに対して知識と技能の移転を行う用意があること
- e. 登用する役職に適した技能標準を満たしていること
- f. インドネシア人カウンターパートに対する知識と技能の移転を容易にするためにインドネシア語でのコミュニケーション能力を有すること

ただし、会長や統括マネージャー、社長の職務にある組織の最高責任者、コミサリス、国際的な労働者交換プログラムによる外国人労働者、特に必要とされる特定の技術を有する外国人労働者の場合は例外。

外国人労働者を雇用する場合は、エネルギー・鉱物資源省石油・ガス総局長の承認を得なければならない。同承認は外国人労働者雇用計画（RPTKA）と外国人労働許可（IMTA）への推薦状として発行される。

10. ファイナンス会社の外国人雇用規制

2014年11月19日付金融サービス庁（OJK）規則 N2014 年第 28 号（No. 28/POJK. 05/2014）にて、ファイナンス会社における外国人の雇用は、取締役会の直下に位置付けられるレベルの専門家、アドバイザー、コンサルタント以外には認められないと定められた。雇用される外国人は役職に則した専門性を有する者でなければならず、OJKによる能力審査に合格する必要がある。また、外国人から技能を従業員に移転することが義務付けられ、人件費の2.5%を従業員訓練・開発費に充当することも義務付けられている。

11. 病院の外国人コンサルタントの雇用

2000年2月4日付保健大臣規定 2020 年第 6 号にて、医療／保健機関の外国人コンサルタントに認められる役職は病院の販促、計画、監督、サービス、評価のマネジメント・コンサルタントで、各病院2名までに制限した。最終学歴が就労内容に即した専門の修士以上で、5年の就労経験が求められるほか、インドネシア保健大臣が指定する能力認証も必要。雇用主を通じて保険大臣宛て登録し、登録証を取得する必要もある。

以上