



インドネシア:新型コロナウイルス感染症
(COVID-19)に関するアップデート
(2020年3月27日時点)

※ 本書は、2020年3月27日時点の情報に基づいて執筆しております。

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の流行に際して、インドネシアの労働省は、従業員の権利を保護するためCircular Letter No. M/3/HK.04/III/2020を発行しましたので、以下では重要なポイントを解説します。

1. 従業員の病気欠勤に関するルール

2003年法第13号労働法(「労働法」)は、「ノーワーク・ノーペイ」の原則を定めていますが、例外として、従業員が病気で欠勤した場合には、最初の4か月間は給与の全額を受け取る権利があります。最初の4か月間の病気欠勤期間を過ぎると、欠勤期間の長さに応じて、段階的に給与が減額されます。

2. COVID-19 について隔離の対象となっている従業員の給与

A. モニタリングの対象者及びCOVID-19への感染が疑われる者

回状によれば、雇用者は、以下の者に対しても給与を全額支払うことが義務づけられています。

- (i) モニタリングの対象者(最長14日間)
- (ii) 医師の診断に基づき隔離されているCOVID-19への感染が疑われる者。

B. COVID-19の感染が確認された者

回状によれば、COVID-19への感染が確認された者については、上記1のとおり、労働法の病気欠勤のルールに従い給与を支払うこととされています。

3. 給与の調整

政府からの指示により、雇用者は自宅勤務や給与調整などの社内ルールを整備・実施しなければならない場合があります。

ただし、契約の一般原則及び労働法に従い、従業員の給与に影響を及ぼすルールについては、雇用者と従業員の間で相互に合意しなければならないことに注意が必要です。

