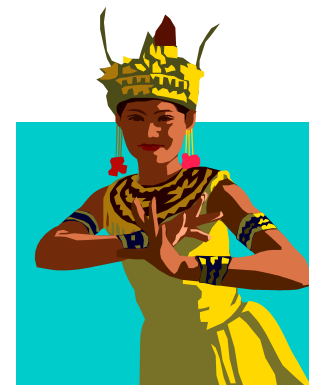


困った労務問題への対処法

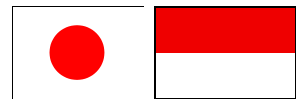


インドネシア進出サポート
小野耕司





自己紹介



- 1975/4～1981/6 ヤマハ(株)入社 インドネシア工場立上支援分野配属
- 1981/6～1987/3 インドネシア工場生産課長 電子鍵盤楽器の組立生産
- 1987/3～1995/7 インドネシア工場長 電子楽器、ピアノ、ギターの輸出拠点化
- 1995/7～2005/3 帰国、インドネシアを普及品の生産拠点化するプロジェクト
- 2005/3～現在 ヤマハ退職、インドネシア進出サポートコンサルタントとして独立
インドネシア語翻訳・通訳



静岡大学客員教授、専修大学客員講師

独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)専門家

独立行政法人 中小企業基盤整備機構アドバイザー

一般社団法人海外事業支援センター(OBAC)アドバイザー

一般財団法人海外産業人材育成協会(AOTS)講師

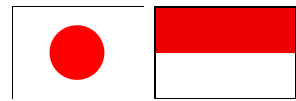
一般社団法人日本インドネシアビジネス協会(ABJI)理事

などを経歴し、これまでのインドネシア進出支援企業数は約100社

インドネシアと
の関わりも50
年になりました
た



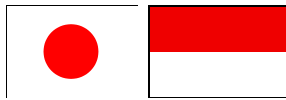
セミナー要旨



- インドネシアに現地法人を設立し、インドネシア人の従業員を雇用して事業展開をする際に、日本人駐在員を悩ますのが労務問題です。
- 仮にインドネシア人の人事部長などが存在しているとしても、その人物に丸投げして、全く責任を負わないと言う訳には行きません。
- 対処の仕方を間違えると、最悪の場合は人命の危険や、会社存続の危機に繋がることもあり得ます。
- このセミナーでは、15年間の現地工場の責任者としての経験を含む、50年間のインドネシア関連の仕事を通じて得た経験を基に、具体的な個々の労務問題に対して、どのように対処すべきかを解説します。
- 尚、ここに挙げられたのはあくまでも一例ですので、実際の採用においては、各社の事情に合わせた編集が必要です。



目次



- I. 警告書1枚発行
- II. 警告書2枚発行
- III. 警告書3枚発行
- IV. 解雇手当付き雇用契約解除
- V. 解雇手当無し雇用契約解除
- VI. 退職手当計算表

警告書とは：

- 就業規則などに違反した際に、会社が従業員に発行する。
- 本人の反省を促し、再発防止を主目的とする。
- 通常は累積が3枚になった時点で、会社は解雇手当付きで解雇手続きに入ることが出来る。
- 警告書の有効期間は6ヵ月とする。

解雇手当とは：

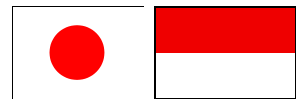
- 労働法に基づく退職手当のことで、勤続期間に基づき計算される。

処罰対象行為とは：

- | | |
|---------|----------|
| A) 遅刻 | H) 破壊行為 |
| B) 無断欠勤 | I) 不正行為 |
| C) 服装 | J) 犯罪行為 |
| D) 不浄行為 | K) 破廉恥行為 |
| E) 妨害行為 | L) 威嚇行為 |
| F) 怠慢行為 | M) 暴力行為 |
| G) 危険行為 | |



1. 警告書1枚発行



A) 遅刻

1. 1週間に3回以上遅刻をする。

B) 無断欠勤

2. 正当な理由も許可も無く、2日間連続で欠勤する。
3. 正当な理由も許可も無く、1ヶ月間に3日間連続で、あるいは3ヶ月間に6日間不連続で欠勤する。

C) 服装

4. 会社から既に支給された制服を、正しく着用しないで業務に就いている。

D) 不浄行為

5. ゴミ箱以外の場所にゴミを捨てる。
6. 指定場所以外で飲食をする。
7. トイレ以外で小便をする。

E) 妨害行為

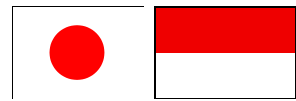
8. 他の社員の仕事に対して意図的に邪魔をする。

F) 怠慢行為

9. 朝礼や始業前体操に意図的に参加しない。
10. 仮払金や出張旅費の清算を必要以上に遅らせる。



II. 警告書2枚発行



A) 遅刻

1. 既に注意を受けているにも関わらず、何度も遅刻をする。

B) 無断欠勤

2. 正当な理由も許可も無く、3日間連続で欠勤する。
3. 正当な理由も許可も無く、1ヶ月間に4日間連続で、あるいは3ヶ月間に8日間不連続で欠勤する。

E) 妨害行為

4. 意図的に他の社員の作業上の安全を顧みない。

F) 怠慢行為

5. 1回目の警告書の有効期間中に再び同じ違反をする。
6. 小集団活動やグループ会議に意図的に参加しない。

G) 危険行為

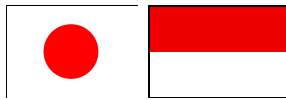
7. 会社のバスやトラックの中で、会社や同僚に損失を与える悪ふざけを行う。
8. 安全具や安全装置を許可なく撤去して、危険な状態で作業をする。

H) 破壊行為

9. 会社敷地内において、会社に損失を与える結果となりうるような遊びを行う。



III. 警告書3枚発行-1/2



B) 無断欠勤

1. 正当な理由も許可も無く、4日間連続で欠勤する。
2. 正当な理由も許可も無く、1ヶ月間に5日間連続で、あるいは3ヶ月間に10日間不連続で欠勤する。

E) 妨害行為

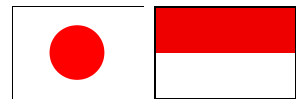
3. 他人の職務や仕事に上司の許可なく干渉する。
4. 安全衛生の規則に違反した行動を取る。
5. 警備員による身体あるいは所持品の検査を拒絶する。

F) 怠慢行為

6. 2回目の警告書の有効期間中に再び同じ違反をする。
7. タイムカードを打ち込み出勤簿に署名した後、許可無く職場を離れる。
8. 部門長の許可無くシフトを移る。
9. 就業時間内に職場で、仕事と無関係の新聞や雑誌を読む。
10. トイレおよび礼拝以外に、許可無く職場を離れる。
11. 職務遂行上の不謹慎や不注意の結果、会社に損失を与える。



III. 警告書3枚発行-2/2



H) 破壊行為

12. 職務上の失敗を犯した結果、会社の所有物を激しく破損し、会社に損失を負わせた。

I) 不正行為

13. 欠勤、遅刻、ならびに早退した同僚の、タイムカードを不正に代理で打ち込む。

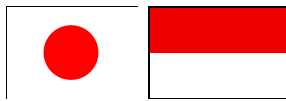
14. 申告している通勤方法を無断で変えて通勤手当を不当に多く受け取る。

J) 犯罪行為

15. 就業時間内および休憩時間内、あるいは就業前後に、会社構内において賭博行為に参加する。



IV. 解雇手当付き雇用契約解除-1/2



E) 妨害行為

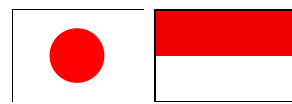
1. 生産高あるいは販売高を意図的に制限するか、あるいは低減させる。
2. 理由も無く義務を怠り、会社や他の社員に損失を与える。
3. 業務指示書に従わず、適切に職務を遂行しない。
4. 責任範囲外の機械、設備などを勝手に修理、活用、運転する。

F) 怠慢行為

5. 就業時間内に会社で寝る。
6. 簡単であるにも関わらず職務を遂行する能力が無く、既に色々なところでも試されたが出来ない。
7. 既に何回か警告を受けているのも関わらず、上司からの適正な指示に従わず拒絶する。



IV. 解雇手当付き雇用契約解除-2/2



I) 不正行為

8. 信書、書類、タイムカード、医師診断書、処方箋、領収書、その他書類を偽造する。

J) 犯罪行為

9. 違法な形で個人的な借金を作る。

K) 破廉恥行為

10. 会社構内において猥褻な行為をする。

11. 社員同士で不倫を行い宗教裁判に発展する。

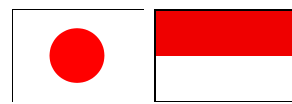
L) 威嚇行為

12. 従業員同士の問題を解決するために、会社の許可無く、外部の者(インドネシア国軍やインドネシア国家警察)を招き入れる。

13. 許可無く会社内でチラシや書き物を配布あるいは掲示する。



V. 解雇手当無し雇用契約解除-1/2



E) 妨害行為

1. 会社を貶める、虚偽あるいは真実ではない説明や報告を行う。

G) 危険行為

2. 事業者あるいは職務上の責任者の許可なく、会社構内に火器、爆発物、あるいは凶器を持ち込む。
3. 会社構内の指定場所以外において喫煙する、あるいは大量のマッチを会社に持ち込み保管する。

H) 破壊行為

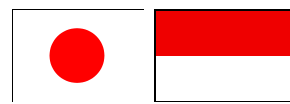
4. 会社や会社の所有物に対して損傷を及ぼす妨害やその他の行為を犯す。
5. 故意に、あるいは不注意から会社の所有物を破損する。

I) 不正行為

6. 会社の資産(現金、材料、製品、工具など)を私的に着服する。



V. 解雇手当無し雇用契約解除-2/2



J) 犯罪行為

7. 会社構内において賭博を主催する。
8. 会社の内外で窃盗や隠蔽行為を犯す。
9. 会社構内において酔っているか、あるいは酒や麻薬の影響を受けた状態にある。
10. 麻薬を持ち込む、あるいは使用する。
11. 会社構内において薬物を吸引するか、あるいは麻酔薬を使用する。
12. 会社の機密事項あるいは事業者の家庭の秘密を暴露する。
13. 会社の技術情報を密売して利益を受ける。
14. 国家が禁止する組織の会員になる。

K) 破廉恥行為

15. 会社構内において礼儀を逸した、あるいはモラルに反した行為をする。

L) 威嚇行為

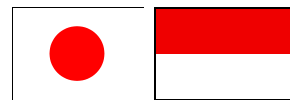
16. 会社に損害を与えうる行為に事業者、事業者の家族、ならびに同僚を巻き込む。
17. 会社が損失を被る行為を実行する、あるいは実行させるために、上司あるいは他の労働者を脅迫する。

M) 暴力行為

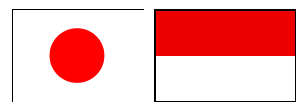
18. 事業者および事業者の家族、ならびに同僚に対する暴力行為を犯す。
19. 事業者ならびに事業者の家族、あるいは同僚を罵倒する。
20. 会社の内外で、上司、部下、あるいは同僚と暴力的な喧嘩をするか、あるいは暴行を振るう。



VI. 退職手当計算表



勤続年数	2003年労働法				2021年オムニバス法			
	a.退職手当 × 2倍	b.功労金 × 1倍	損失補填金 (a+b) × 15%	支払月数	退職手当 × 1.5倍	功労金 × 1倍	損失補填金 廃止	支払月数
1年	1	0	0.30	2.30	1	0	0	1.75
2年	2	0	0.60	4.60	2	0	0	3.50
3年	3	0	0.90	6.90	3	0	0	5.25
4年	4	2	1.50	11.50	4	2	0	9.00
5年	5	2	1.80	13.80	5	2	0	10.75
6年	6	2	2.10	16.10	6	2	0	12.50
7年	7	3	2.55	19.55	7	3	0	15.25
8年	8	3	2.85	21.85	8	3	0	17.00
9年	9	3	3.15	24.15	9	3	0	18.75
10年～12年	9	4	3.30	25.30	9	4	0	19.75
13年～15年	9	5	3.45	26.45	9	5	0	20.75
16年～18年	9	6	3.60	27.60	9	6	0	21.75
19年～21年	9	7	3.75	28.75	9	7	0	22.75
22年～23年	9	8	3.90	29.90	9	8	0	23.75
24年～	9	9	4.20	32.20	9	9	0	25.75



インドネシア進出サポート公式サイト

インドネシア進出準備から撤退までの要点を簡潔にまとめたサイトです
(Googleトップランキング)

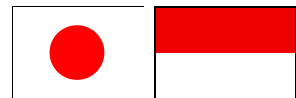
インドネシア最新情報ブログ

あらゆる分野での情報を毎日、どんなメディアよりも早く紹介しています

インドネシア進出サポートウェブセミナー

公式サイトに掲載されたセミナースライドサンプルの中から、ダウンロード件数の多いもの順に音声解説付きのスライドをアップロードしています

**愛する二つの祖国である、日本とインドネシアの発展のため、
全てのコンテンツは無料で公開されています**



ご清聴ありがとうございました
ここからは質疑応答です