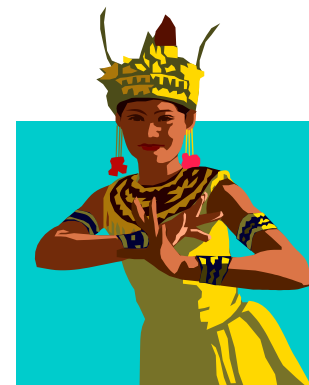


インドネシア工場の 福利厚生手当・施設 有効活用の秘訣

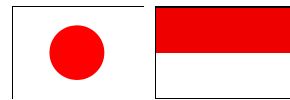


インドネシア進出サポート
小野耕司





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

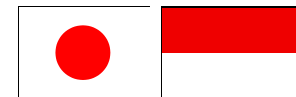
などを経歴し、これまでのインドネシア進出支援企業数は約100社



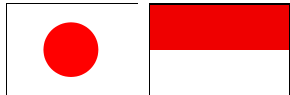
インドネシアとの
関わりも50
年になりました
た



セミナー要旨



- 一昔前のインドネシアでは、日本企業は地元の企業に比べて、福利厚生が充実しているとして労働者の間で好評を博していました。
- その後、日本企業に学び、地元企業が実力を付けて来た今日において、日本企業の福利厚生は今でも彼らよりも充実していると言えるでしょうか。
- しかし、資金面では地元企業の方が優位にあるとも思われる中、福利厚生に対するお金の掛け方で競争することは、決して賢い選択は思われません。
- 日本企業と言うよりは、日本人社会あるいは日本文化を背景とした、きめ細やかで、心の行き届いた福利厚生が、これからの日本企業としての優位性を顕在させる要因と考えられます。
- このセミナーでは、インドネシアの労働環境の下で、どのようにしたらそれを実現出来るのかを考察してみます。



第X章 保護、賃金及び福祉

第二部 賃金

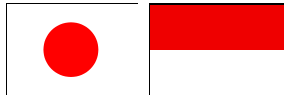
第94条

賃金が基本給と固定的手当で構成されている場合には、**基本給は少なくともその合計金額の75%**を占めなくてはならない。

注釈1): **固定的手当が賃金の一部**と見做されて算入される手当は以下の通り;

1. 退職手当
2. 時間外手当
3. 断食明け大祭手当THR

注釈2): 従業員個人に対して現金で支払われる全ての手当は、**所得税の一部として課税**されません。



第X章 保護、賃金及び福祉

第三部 福利厚生

第99条

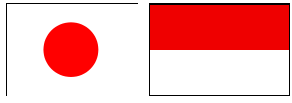
1. 労働者とその家族はいずれも、労働者社会保障を受ける権利を持つ。
2. 1項に述べる労働者社会保障は現行の法律規定に従って実施される。

第100条

1. 労働者とその家族の福祉の向上の為に、**経営者は、福利厚生施設を用意する義務を負う。**
2. 1項に述べる福利厚生施設の用意は、労働者の需要と会社能力を考慮して行われる。
3. 1項と項に述べる労働者の需要と会社能力に応じた、福利厚生施設の種類と判定基準に関する規定は、政府規則で定める。

第101条

1. 労働者の福祉向上の為に、会社内に、労働者の協同組合や、生産的な諸事業体が設立される。
2. 政府と雇用主並びに労働組合は、項に述べる労働者の協同組合の設立や生産的な諸事業体の発展に努める。
3. 1項に述べる協同組合の設立は、現行の法律規定に従って行われる。
4. 2項に述べられている労働者の協同組合の発展を促す施策は、政府規則でさらに詳細に定める。



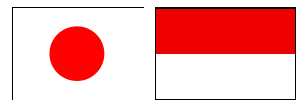
第Ⅻ章 雇用関係の終了

第157条 退職金

1. 退職手当、勤続功労金及び権利執行が遅れていた損失補償金の計算の基礎として使われる賃金の要素は次より構成される:
 - a. **基本給**
 - b. **恒久的な性格のあらゆる種類の手当**で労働者とその家族に対して支給されるもので、労働者に対して無料で与えられる配給品の購入価格を含む。配給品について労働者が補助金を受領して支払わなければならない場合には、購入価格と労働者が支払うべき価格との差額を賃金とみなす。
2. 労働者の所得が、日割り計算で支払われる場合には、1ヶ月の所得は1日の所得の30倍と同額である。
3. 労働者の賃金が出来高、一区切り/請負またはコミッション単位の計算に基づいて支払われる場合には、1日あたりの所得は最近12ヶ月間の平均1日当たりの所得と同額である。但し、州または県/市の最低賃金の規定より不足してはならない。
4. 仕事が天候に影響され、賃金が請負賃金に基づいている場合には、1ヶ月の賃金の計算は、最近12ヶ月の平均賃金として計算される。



目次

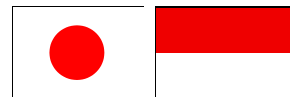


■ 福利厚生手当

1. 時間外手当(法定)
2. 断食明け大祭手当THR(法定)
3. 退職手当(法定)
4. 死亡手当(法定)
5. 医療手当
6. 通勤手当
7. 食事手当
8. 職務手当
9. 勤続手当
10. 家族手当
11. 特別手当
12. 業績手当
13. 人材手当
14. 持家手当
15. 福祉手当
16. 危険手当

■ 福利厚生施設

1. トイレ
2. 更衣室
3. 食堂
4. 休憩所
5. 保健室
6. ATM
7. 礼拝所・礼拝堂
8. バイク駐輪場
9. 生活協同組合売店
10. 労働組合事務所
11. スポーツスペース
12. 研修室

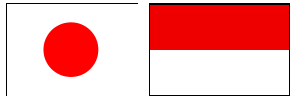


1. 時間外手当(法定)
2. 断食明け大祭手当THR(法定)
3. 退職手当(法定)
4. 死亡手当(法定)
5. 医療手当
6. 通勤手当
7. 食事手当
8. 職務手当
9. 勤続手当
10. 家族手当
11. 特別手当
12. 業績手当
13. 人材手当
14. 持家手当
15. 福祉手当
16. 危険手当

福利厚生手当



1. 時間外手当(法定)

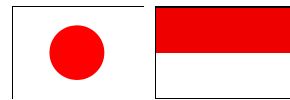


➤ **Tunjangan Lembur (Upah Lembur)**

- 労働法では勤務時間は1週間40時間と決められており、早出、残業、休出等でそれを超える場合は、時間外手当を支給する義務が生じます。
- 時間外労働は、最高1日に4時間、1週間に18時間までに制限されます。
- 一般的にインドネシアの労働者は支給率の高い時間外勤務を期待しています。
- 計算方法：
 - 1時間あたり手当 = 月基本給 ÷ 173
 - 平日
 - 最初の1時間 = (1時間あたり手当) × 1.5
 - 2時間目以降 = (1時間あたり手当) × 2.0
 - 週6日稼働の場合の休日出勤
 - 7時間目(祝日は5時間目)まで = (1時間あたり手当) × 2.0
 - 8時間目(祝日は6時間目)まで = (1時間あたり手当) × 3.0
 - 9時間目(祝日は7時間目)から11時間目まで = (1時間あたり手当) × 4.0
 - 週5日稼働の場合の休日出勤
 - 8時間目(祝日は6時間目)まで = (1時間あたり手当) × 2.0
 - 9時間目(祝日は7時間目)まで = (1時間あたり手当) × 3.0
 - 10時間目(祝日は8時間目)から12時間目まで = (1時間あたり手当) × 4.0



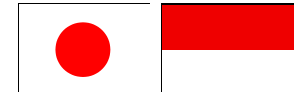
2. 断食明け大祭手当THR(法定)



- **Tunjangan Hari Raya (THR)**
- 断食が開けた後の大祭 (Idul Fitri) の2週間前に、全社員一律1ヵ月分の賃金(基本給+固定的手当)相当額を支給することが、法律で義務付けられています。
- 地方から出て来ている社員にとっては、大祭の連休で故郷に帰省するための資金となり、都市部に残る社員にとっては、親族を集めて大祭を祝うための資金となる、13ヵ月目の給与みたいなものです。
- 業績不振等の理由で支払停止、支払延期、分割支払い等を余儀なくされている場合は、労働省に申請することが可能ですが、認可されるか否かは分かりません。
- イスラム教の宗教行事に基づく手当ですが、宗教信仰に関係なく全社員に支払われます。
- 日本人駐在員には通常は支払いませんが、特に規定はありません。



3. 退職手当(法定)



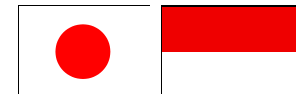
➤ **Uang Pesangon/Uang Penghargaan Masa Kerja**

- 2003年の労働法では、退職金＋功労金＋損失補填金で構成されていましたが、2021年の雇用創出法により、損失補填金が廃止され、支払月数も削減されました。
- 新しい手当の規定は、労使間で合意された就業規則あるいは労働協約の更新に合わせて適用されます。

勤続年数	2003年労働法				2021年雇用創出法			
	a.退職金 × 2倍	b.功労金 × 1倍	損失補填金 (a+b) × 15%	支払月数	退職金 × 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



4. 死亡手当(法定)



➤ Uang Pesangon/Uang Penghargaan Masa Kerja Meninggal Dunia

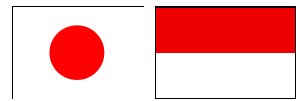
➤ 労働者が死亡した理由で雇用関係を終了(解雇)した場合に、その者の相続人に対して死亡手当が支給されます。

➤ 死亡手当の場合、退職金の2倍が適用されます。

勤続年数	2003年労働法				2021年雇用創出法			
	a.退職金 × 2倍	b.功労金 × 1倍	損失補填金 (a+b) × 15%	支払月数	退職金 × 2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



5. 医療手当

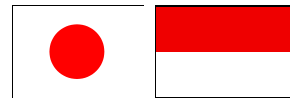


➤ **Tunjangan Kesehatan**

- 社会保険制度BPJSの中の医療保険とは別に、会社が独自に提供する医療手当で、会社により様々な形があります。
- 最も多いと思われるのが、医療機関あるいは産業医による診察に基づき発行された、処方箋の医薬品代金を、適切な限度額を設けて肩代わりする方法です。
- また、BPJSによる医療保険に対する追加補償を、別途会社が保険会社と契約して、必要に応じて支払う形もあります。
- 全社員に対して、定期的な健康診断を指定された医療機関で受けさせて、その料金を会社が負担することもあります。
- 変動手当扱いとなります。



6. 通勤手当

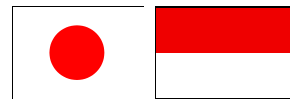


➤ **Tunjangan Transportasi**

- 通勤方法、時間、距離に関係なく全社員一律で支払う方法と、通勤方法や距離に従い金額を、個別にあるいは段階的に規定する方法があります。
- 法定ではありませんが、実際は多くの会社が何らかの形で支給しています。
- 固定手当あるいは変動手当の選択が可能です。
- **バイク通勤費の計算例**
 - 燃費 40Km/L
 - バイク用ガソリン代金 Rp.10,000/L
 - バイク通勤費/月 = $\text{Rp.10,000/L} \times (\text{往復通勤距離Km/日} \div 40\text{Km/L}) \times \text{出勤日/月}$
 - 往復通勤距離40Kmの場合 = $\text{Rp.10,000/L} \times 1\text{L/日} \times 20\text{日/月} = \text{Rp.200,000/月}$
 - バイク購入時の頭金の一部、あるいはローン返済金の一部を支給することもあります。
- **公共交通機関での通勤の計算例**
 - ジャカルタ圏内の料金 : $\text{Rp.3,000} + \text{Rp.1,000/10Km}$
 - ジャカルタ市内路線バス : Rp.3,500/乗車
 - バイクタクシー料金 : Rp.3,000/Km
 - 電車 + バス + バイクタクシー乗継の場合 = $(\text{電車料金Rp.3,000} + \text{バス料金Rp.3,500} + \text{バイクタクシー料金Rp.3000}) \times 2 \times 20\text{日} = \text{Rp.380,000/月}$



7. 食事手当



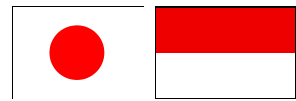
➤ **Tunjangan Makan**

- 昼食、ならびに交代勤務の場合の夕食などを、現金あるいは現物で支給します。
- 法定ではありませんが、実際は多くの会社は何らかの形で支給しています。
- 現金支給の場合、節約目的で食事を抜く社員もいますので、安全衛生と健康のためには、ケータリング業者と契約して、現物支給にすることを薦めます。
- 現物支給の場合は社員に対する所得税の対象外となります。
- 現物支給の場合も含めて、一食当たりの価格はRp.20,000前後が一般的です。





8. 職務手当

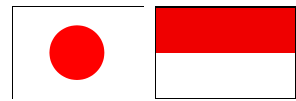


➤ **Tunjangan Jabatan**

- 社員各自の職種、等級、責務などに基づき、会社の方針として毎月の支払金額を決めて支給します。
- 支払金額は基本的に一定期間は固定されるのが一般的ですので、会社の長期的な支払い能力を考慮して決めなくてはなりません。
- この手当を設ける場合は、賃金テーブルの一要因として掲載することになります。
[人事評価・給与テーブル雛形](#)
- 通常は固定手当となります。



9. 勤続手当

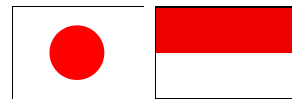


➤ **Tunjangan Masa Kerja**

- 社員各自の勤続年数に基づき、会社の方針として毎月の支払金額を決めて支給します。
- 支払金額は基本的に一定期間は固定されるのが一般的ですので、会社の長期的な支払い能力を考慮して決めなくてはなりません。
- 特に時間をかけて技能や技術を人材に蓄積する必要がある業種において、一考の価値があります。
- この手当を設ける場合は、賃金テーブルの一要因として掲載することになります。
[人事評価・給与テーブル雛形](#)
- 通常は固定手当となります。



10. 家族手当

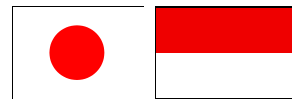


➤ **Tunjangan Keluarga**

- 社員各自の家族構成に基づき、会社の方針として毎月の支払金額を決めて支給します。
- 支払金額は基本的に一定期間は固定されるのが一般的ですので、会社の長期的な支払い能力を考慮して決めなくてはなりません。
- 家族の証明として、婚姻証明書や出生証明書の提示を義務付けます。
- この手当を設ける場合は、賃金テーブルの一要因として掲載することになります。
[人事評価・給与テーブル雛形](#)
- 通常は固定手当となります。



11. 特別手当

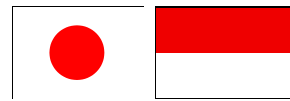


➤ **Tunjangan Khusus**

- 日本ではボーナスあるいは賞与と言われる物ですが、今のところは日本のように給与の一部とまでは扱われていません。
- 今年度の予算に対して、経常利益が大幅に増えた場合等で、それに社員の努力と協力がお大きく貢献したと思われる時に、通常は年度末に利益の一部を還元します。
- 支払金額は均一にすることも、職級により変えることも出来ますが、日本のように基本給の〇ヶ月分とすることが多いようです。
- これは毎年支給されるとは限らないので、固定手当にはなりません。



12.業績手当

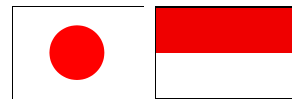


➤ **Tunjangan Kinerja**

- 目覚ましい業績を上げた社員に対して、会社の方針として特別に報奨金の形で支給します。
- 営業部門や製品開発部門は比較的評価対象を特定し易いのですが、管理部門や生産部門等、特定するのが難しい部門もあるので、職種別に評価方法を決めておき、公平性を保つ必要があります。
- 職種別評価方法例
 - 営業部門: 対予算売上増
 - 開発部門: 新製品開発による売り上げ貢献
 - 生産部門: 改善提案によるコストダウン
 - 管理部門: 業務合理化による一般管理費の削減
- これは毎年支給されるとは限らないので、固定手当にはなりません。



13.人材手当

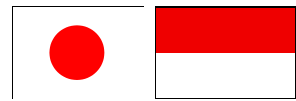


➤ **Tunjangan Sumber Daya Manusia**

- 社員が自己向上を目的に、かつ業務に役立つための学習、研修、訓練などに自発的に参加する場合に、その費用の全額または一部を会社で負担します。
- 具体例;
 - 定時制の専門学校あるいは大学への通学
 - 情報システム、特種免許の資格を取るための講習参加
 - 日本語あるいは英語のオンラインレッスン受講
- 会社の人材育成プログラムの一環として、これらの機関に派遣される場合は含まれません。
- これは毎年支給されるとは限らないので、固定手当にはなりません。
- 本人に手当として支給すると所得税の課税対象になりますが、会社が人材育成の一環として、支払いを肩代わりすると経費扱いとなります。



14.持家手当

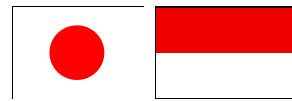


➤ **Tunjangan Perumahan**

- 社員が持家を購入する際に、その頭金の一部、あるいはローンの返済金の一部を支給します。
- 額が大きくなるため、受給資格対象者は、職級、勤続年数、基本給額、個人資産などを条件として限定する必要があります。
- 1年以上の長期にわたり支給される場合は固定手当になります。



15. 福祉手当

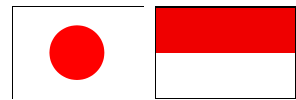


➤ **Tunjangan Kesejahteraan**

- 作業上の都合で厳しい環境下に長時間置かれる社員に対し、会社の方針として支給します。
- 支払金額は基本的に一定期間は固定されるのが一般的ですので、会社の長期的な支払い能力を考慮して決めなくてはなりません。
- 支給対象作業例；
 - 塗装ブース内での作業
 - 粉塵が飛散する研磨作業
 - 溶鉱炉などの高温環境下の作業
 - 冷凍庫内などでの低温環境下の作業
 - 防毒マスクを着用して毒薬や化学品を扱う作業

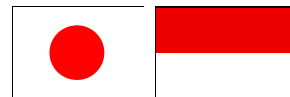


16.危険手当



➤ **Tunjangan Kerja Bahaya**

- 労働災害を防ぐために特に注意を要する作業を担当する社員に支給します。
- 支払金額は基本的に一定期間は固定されるのが一般的ですので、会社の長期的な支払い能力を考慮して決めなくてはなりません。
- 支給対象作業例；
 - 転落の危険がある高所作業
 - 火傷の危険がある高温・高熱作業
 - 安全対策が取り難い機械作業
- 危険手当は福祉手当と重複して支給する場合があります。

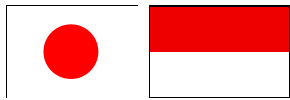


1. トイレ
2. 更衣室
3. 食堂
4. 休憩所
5. 保健室
6. ATM
7. 礼拝所・礼拝堂
8. バイク駐輪場
9. 生活協同組合売店
10. 労働組合事務所
11. スポーツスペース
12. 研修室

福利厚生施設



1. トイレ

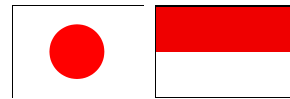


- 事務所のトイレとは別に、作業現場の社員専用のトイレを設置します。
- 普段の生活で使われている、しゃがむ方式の便器と水槽を設け、水槽の横で沐浴が出来るようにしておくと、終業後に汚れた体を洗うのに便利です。
- そのため、着替えることも考慮して、後述の更衣室の近くにあると便利です。
- 個室の数は利用する社員数に応じた標準の設置数が定められているので、工場建設の際にゼネコンと相談する必要があります。





2. 更衣室

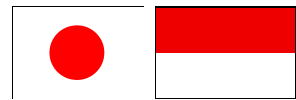


- 終業後の沐浴を考慮して、作業現場の社員専用のトイレの近くに設置することが望まれます。
- 隔離された部屋でなくとも、工場の一画をカーテンで仕切った中に、ロッカーを設置するだけでも十分です。
- ロッカーは通勤用の靴、衣服、貴重品が保管出来る大きさで十分です。
- 盗難防止のために、各自による施錠管理は徹底する必要があります。
- 安全衛生管理のため、禁煙、飲食禁止とすべきです。
- 工場の裏や奥に設置している例を良く目にしますが、規律管理や安全衛生管理の面では、人の出入りが目立つ場所にすべきです。





3. 食堂

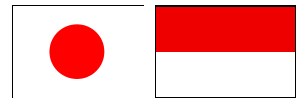


- 食事手当を支払い、各自が社外の屋台で食事を摂ることよりは、社内に食堂を設けて、ケータリング業者が配達してくれる食事を提供する方が、健康管理の面で望ましいと思います。
- もし敷地に余裕があれば、屋根だけの開放的なキャンティーンをお薦めします。
- キャンティーンの一画に、ケータリング業者が使える配膳スペースや、簡単な調理設備があれば便利です。
- オープンスペースであれば、ここを喫煙所に指定し、ここを除く敷地内の全てを禁煙として、火災防止に役立てることも出来ます。





4. 休憩所

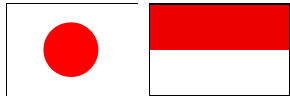


- 小さな工場で、全ての職場から食堂まで歩いて1分以内であれば、食堂を喫煙可能な休憩所として指定すれば十分です。
- しかし、食堂まで歩いて数分かかるような職場には、別と喫煙可能な休憩所の設置が望まれます。
- 喫煙可能であることが最優先で、日陰になるオープンスペースで十分です。
- それが無いと、その職場の社員は休憩時間の権利を主張して、一日2回から3回の休憩の後の作業開始は、常に数分遅れることを覚悟しなくてはなりません。





5. 保健室

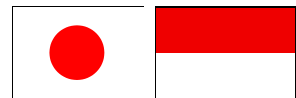


- 勤務中に体調が悪くなった社員が、横になって休めるベットを設置しておきます。
- 総務部門が市販の常備薬を保管する場所としても使えます。
- 定期的に来社して希望する社員を診察して、処方箋を書いてもらえる産業医と契約している場合は、そのための診察室として利用します。
- 社員の簡単な定期健診は、病院の出張サービスを利用して、この保健室で実施すると効率的です。





6. ATM

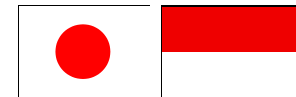


- 給与は銀行口座振込が当たり前になっていますが、夜間や休日に稼働しているATMが通勤途上や住居の近くに無いことがあります。
- 警備上安全でアクセスも自由な、例えば警備員詰所の隣、あるいは内部にATMがあればとても便利です。





7. 礼拝所・礼拝堂



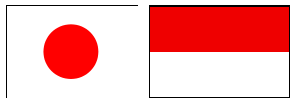
- 1日5回のイスラム教徒の礼拝の内、勤務時間内に該当する昼12時前後、夕方4時前後、そして夕方6時前後、そして夜7時前後の礼拝を行う場所を設けます。
- 目安として、社員数が500人以下の場合は、各職場毎にMusholaと呼ばれる礼拝室またはスペースを設けることで十分と思われます。
- 社員数が500人を超えた辺りからは、もし敷地内に空きスペースがあれば、Masjidと呼ばれる礼拝堂を建設することをお勧めします。
- 毎週金曜日の昼の礼拝時には、礼拝堂を持たない近隣の工場からもイスラム教徒が集まり、自社のイスラム教徒達の誇りとなります。
- 礼拝室や礼拝堂の中には何も設置しませんが、床には絨毯を敷くのが通例です。
- 入り口付近には、Wudhuと呼ばれる沐浴場を設け、礼拝の前に顔と手足を清めるための水道と排水設備を設けます。



- 参考資料 [日本人としてイスラム教徒に配慮すること](#)



8. バイク駐輪場

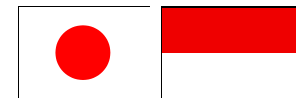


- バイク通勤の社員のための駐輪場を設置します。
- 当初は公共交通機関を利用していた社員も、定収入が期待出来ると、通勤のためのバイクを購入し始めるため、当初からバイク駐輪場を設ける前提で敷地のレイアウトを考えておくと良いでしょう。
- 女性もバイクに乗ることが多いので、全社員の80%程度の台数を収容出来る規模が望ましいでしょう。
- スペースだけを特定した青空駐輪でも構いませんが、スコール等の大雨も考慮して、屋根付きにすると喜ばれます。





9. 生活協同組合売店

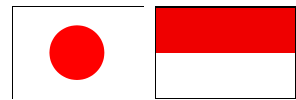


- インドネシアには様々な協同組合があり、多くの会社において、社員が資金を出し合って作られる生活協同組合が存在します。
- それらの多くは会社から提供された敷地内に小さな店舗を構え、休憩時間や終業後に組合員に対して、生活必需品などを割安で販売しています。
- 会社としてスペースを提供し、店舗を用意して上げることが期待されます。
- 運営資金の一部を支援して上げると更に良いでしょう。
- 参考資料 [インドネシア特有の協同組合KOPERASI](#)





10.労働組合事務所

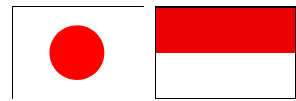


- 企業内労働組合が結成された後、会社は組合執行部の活動が円滑に行われるよう、事務所スペースならびに最低限の事務機器と什器を提供することが望まれます。
- スペースが適切に利用されていることが分るように、出来るだけ事務所から目の届く場所が良いでしょう。
- 参考資料 [まるわかりインドネシアの労働組合](#)

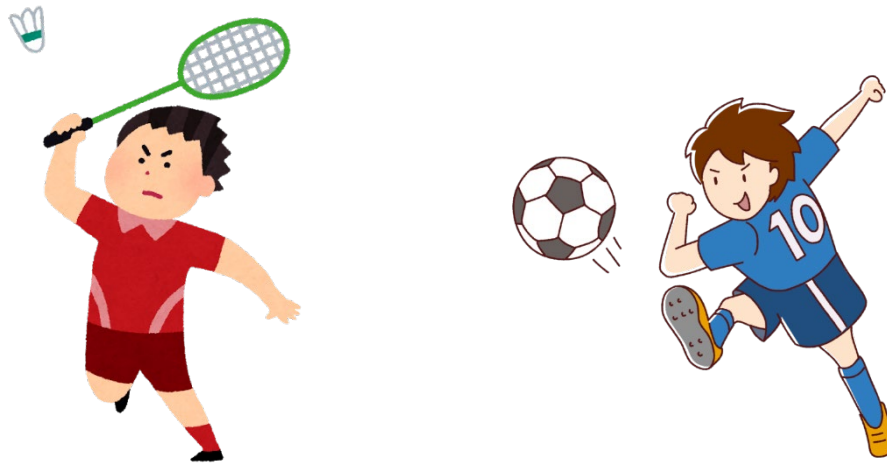




11.スポーツスペース

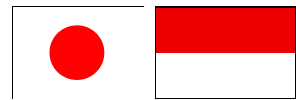


- 休憩時間内あるいは就業後に、社員が自由にスポーツを楽しめるスペースと用具を提供します。
- インドネシアではバドミントンやサッカーが国民の間に人気があるので、空き地やスペースが利用可能な場合は便宜を図って上げると喜ばれます。
- 社内の有志でチームを結成し、地域の大会に出場する等の場合は、ユニフォームや用具の購入代金、そして遠征費用などを支援して上げると良いでしょう。





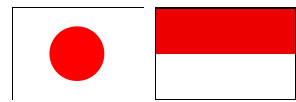
12. 研修室



➤ 人材育成の場としての研修室は、以下のような用途にも利用することで、社員に対する福利厚生施設の一つとして役立ててることが出来ます。

1. 労働組合の決起集会
2. 定期健康診断の会場
3. 断食明けの無料飲食提供会場
4. 社員の誕生日祝い
5. その他各種慶弔行事





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)

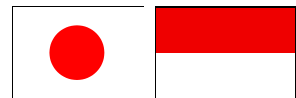
インドネシア最新情報ブログ

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