

【インドネシア法】

従業員から取締役へ

— 最高裁判所通達2022年1号の下に
おけるジレンマ —

第1 はじめに:

インドネシアにおいて暫定的な 取締役就任が発生する背景

多国籍企業グループにおいては、選任予定の取締役が海外の親会社から指名された外国人である場合があり、転勤、査証(ビザ)手続その他グループ内部の事情によりただちに着任できないことがあります。そのような場合、会社は既存のインドネシア人従業員に対し、暫定的に取締役に就任するよう求めることがあります。商業的な位置づけとしては、関係者全員がこれを暫定的な措置と理解している場合もありますが、法的な帰結は大きく異なり得ます。

主たる問題は、裁判所の職務遂行の指針としての2022年最高裁判所各部会全体会議の結論を適用することに関する2022年最高裁判所通達1号(Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2022 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan、以下「最高裁判所通達2022年1号」といいます)に起因します。同通達は、同一会社の取締役に選任された従業員は、当該選任日をもって雇用関係が法律上終了したものとみなされるとの司法上の解釈枠組みを示しています。



大江橋法律事務所 弁護士
／ニューヨーク州弁護士
逢見 昂平

▶ PROFILE

kohei.omi@ohebash.com



Maramis Purba
Santi Singara法律事務所
／アソシエイト弁護士
Amanda Christie



Maramis Purba
Santi Singara法律事務所
／パートナー弁護士
Julius Singara

第2 区別が重要である理由:

従業員と取締役は権限及び その源泉が異なる

インドネシアにおける雇用関係は、主として労働法により規律されています。労働法1条3号は、労働者(pekerja/buruh)を、労働し、賃金その他の形態の報酬を受け取る者と定義しており、同法1条15号は、雇用関係(hubungan kerja)を、労働・賃金及び命令(pekerjaan, upah dan perintah)という要素を含む雇用契約に基づく使用者と労働者との関係と定義しています。

他方、会社法1条5号は、取締役会を、会社の利益のために、その目的及び事業目的に従って会社を運営し、かつ会社を代表して裁判上及び裁判外の行為を行う完全な権限及び責任を有する会社機関と定義しています。この点は同法92条1項及び98条1項にも反映されており、取締役は、会社法94条1項に基づき、株主総会により選任されます。

したがって、両者の権限の源泉は異なります。すなわち、従業員は雇用契約に基づき、指揮命令ないし従属関係の要素を伴う関係の中で労務を提供しますが、取締役は、株主による選任、会社法及び会社の定款に由来する法定の経営権限を行使します。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋及び上海にオフィスを構え、ジャカルタではデスクを開設しており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスを御受けいただければと存じます。

第3 暫定的な取締役就任が実務上複雑となる理由

この区別は理論上は明確であるものの、実務においては曖昧になり得ます。例えば、会社及び当該個人の双方が、インドネシア従業員の取締役選任があくまで一時的なものであり、当該個人の雇用を終了させる商業的意図がない場合があります。この場合、実務上の取扱いは変わらないままであることが少なくありません。例えば、当該個人は、引き続き同額の月額給与及び従業員向け福利厚生を受給し、人事・給与システム上も従業員として記録され続け、実質的に従前と同一の業務上の職責を果たし続けることがあります。ここに、会社の登記上は当該個人を取締役として記載する一方、雇用及び給与に関する記録上は従業員としての関係が継続しているという不整合が生じます。

この不整合は、正式な取締役が着任する準備が整うまで表面化しないことがあります。その段階に至って初めて、会社が単なる一時的な社内措置と考えていた事項が、別個の問題として浮上します。すなわち、暫定期間を通じて当該従業員の当初の雇用関係は継続していたのか、それとも取締役として正式に選任された時点で既に終了していたのかという問題です。この点が重要となるのは、雇用関係が終了したと判断された場合、法定の退職金請求権が発生するためです。

第4 インドネシアにおいて雇用終了が金銭的に重要な意味を持つ理由

インドネシアにおける雇用の終了 (*pemutusan hubungan kerja*) は、労働法及び有期雇用契約、アウトソーシング、労働時間・休息時間並びに雇用関係の終了に関する2021年政令

35号(以下「2021年政令35号」といいます)に基づき、法定の金銭給付を発生させることがあります。2021年政令35号40条は、雇用契約終了時の給付に関して、主要な3つの類型を定めています。

- 退職手当 (*uang pesangon*)
- 勤続功労金 (*uang penghargaan masa kerja*)
- 損失補償金 (*uang penggantian hak*)

同条2項の下では、勤続8年以上の従業員は、基本の退職手当として上限である9か月分の賃金を受け取る権利を有します。同条3項は、より長期の勤続に応じた勤続功労金を別途定めています。

もっとも、勤続年数は計算要素の一部に過ぎません。実際には、雇用契約終了の法的根拠により、2021年政令35号の下で適用される給付算定式が定まります。また、算定の基礎となる賃金の範囲は、総支給額よりも狭いものとされています。労働法157条1項は、退職手当及び勤続功労金の算定に用いる賃金要素が、基本給 (*upah pokok*) 及び固定手当 (*tunjangan tetap*) のみから構成される旨を定めています。賞与、インセンティブ及び非固定手当はこれに含まれず、賃金に関する2021年政令36号66条は、賃金が基本給及び非固定手当から構成される場合、算定の基礎は基本給のみとする旨を確認しています。

したがって、雇用関係が終了したとみなされる日及びその法的根拠、並びに当該個人の賃金構成要素の分類は、いずれも会社の金銭的リスクに重大な影響を及ぼします。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋及び上海にオフィス構え、ジャカルタではデスクを開設しており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受けいただければと存じます。

第5 最高裁判所通達2022年1号： 取締役を選任された従業員に 関する最高裁判所の立場

中心となる法的動向は、最高裁判所通達2022年1号に見出されます。もっとも、同通達は、法令の形成に関する2011年法律12号が定める法令体系上の法規範そのものではありません。同通達は、最高裁判所の各法廷における年次全体会議で採択された解釈枠組みを、司法実務の指針として周知するものであり、法律のように一般国民を拘束するものではないものの、労使関係裁判所の裁判官はこれを適用しています。同通達は、概要、従業員が株主総会を通じて同一会社の取締役に選任された場合、当該選任日をもって雇用関係が法律上当然に終了する旨を定めています。

当該個人は、その結果として、適用法令に従った退職金給付を受ける権利を有します。算定にあたっては、

- 勤続期間は、雇用開始時から取締役就任時までとして算定され、
- 適用される賃金は、取締役就任直前における当該従業員の最終賃金とされます。

したがって、この解釈枠組みの重要な点は、取締役への選任行為それ自体が、従前の雇用関係を終了させる事由として扱われるということです。この効果が生じるために、会社からの別途の解雇通知や従業員による退職の意思表示が明示的に要求されているわけではありません^{注)1}。そして、取締役選任を単なる一時的な社内措置とみなす会社にとっては、この原則により、当事者の当初の商業的意図とは著しく異なる結果が生じ得ます。

第6 解釈上の空白： 最高裁判所通達2022年1号 が解決していない事項

問題は、最高裁判所通達2022年1号をより複雑な事実関係に適用する場面で生じます。特に、同通達は以下の点を明示的に扱っていません。

- 取締役への就任が明示的に一時的又は暫定的であることが意図されていた場合にも、同一の効果が生じるか否か
- 選任後も給与、従業員向け福利厚生、人事登録及び実質的に変わらない業務上の職務が継続する場合に、これらをどのように取り扱うべきか
- 会社が当該個人の雇用を終了させる意図を有していなかったという当事者間の合意事項が文書化されている場合、これにどの程度の重みを与えるべきか
- そして最も重要な点として、2021年政令35号の下でいずれの終了算定式が適用され、支払うべき退職金を決定すべきか

2021年政令35号36条は、雇用が終了し得る事由を列挙しており、その後の各条項は、依拠する事由に応じて異なる給付内容を定めています。しかし、同一会社の取締役への選任は、独立した終了事由として明示的には規定されていません。換言すれば、最高裁判所通達2022年1号及び2021年政令35号のいずれも、この状況に対応する退職金の算定式を定めていません。

このような不確実性により、同一の取決めが相反する2つの立場を支持し得る状況が生じます。従業員側は、最高裁判所通達2022年1号及び株主総会決議を根拠として、選任日をもって雇用関係が法律上当然に終了したと主張すること

注)1 なお、上記解釈枠組みが対象とするのは、株主総会を通じた同一会社の取締役への選任であり、他のグループ会社の役員への選任、又は会社機関を構成しない社内管理職への昇進は対象とされていません。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋及び上海にオフィスを構え、ジャカルタではデスクを開設しており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをいただければと存じます。

が考えられます。他方、会社は、選任の暫定的性質、給与及び福利厚生継続の並びに当事者間の当時の共通認識を、終了の意図がなかったことの証拠として主張することが考えられます。

会社の登記上は当該個人を取締役として記載する一方、雇用及び給与に関する記録が従業員としての地位を反映し続けている場合、双方の立場はいずれも一定の説得力を有し得るため、会社は、雇用関係が継続していたか否かをめぐるとともに、支払うべき金額についても不確実性を負うことになります。

第7 退職金の算定： 考えられるアプローチとその財務上の影響

1 退職金算定において考えられるアプローチ

2021年政令35号は取締役への選任を独立の終了事由として明示的に規律していないため、一つのアプローチとしては、当該法的地位の移行に最も類似する法令上の規定に依拠するという方法が考えられます。

2021年政令35号36条g号は、使用者が特定の行為（雇用契約上合意された範囲外の業務に従業員に行わせることを含みます）を行ったことを理由として、労働者から申し立てられる終了の申請に関するものです。2021年政令35号48条は、2021年政令35号36条g号に定める事由による終了について、以下を発生させる旨を定めています。

- 40条2項に基づく1倍の退職手当
- 40条3項に基づく1倍の勤続功労金
- 40条4項に基づく損失補償金

この類推を主張し得る根拠は、当該個人が単に他のポジ

ションに異動するのではなく、会社を経営し、代表する権限を有する法定の役員としての地位に就くものであり、その職責が従前の雇用契約上のものと実質的に異なる点にあります。これを前提とすれば、2021年政令35号48条と2021年政令35号36条g号を併せて適用することにより、「1倍補償方式」の主張には一定の合理性があると考えられます。

しかしながら、これはあくまで類推解釈である点に留意が必要です。2021年政令35号36条g号は、使用者による特定の種類の行為を前提としており、2021年政令35号36条h号及び49条によれば、労使関係紛争解決機関が使用者による当該行為の存在を認めなかった場合、労働者は損失補償金及び送別手当のみを受け取ることになります。したがって、1倍の結果を支持する根拠として依拠される規定は、同時に、著しく低い結果に至る道も提供していることになります。

2 退職金の試算例

上記の解釈に基づく試算例は以下のとおりです。なお、試算にあたっては、以下の事実関係を前提とします。

- 2007年7月15日に入社
- 2023年2月23日に取締役就任
- 取締役就任時点までの勤続年数が約15年7か月
- 取締役就任直前の月額総支給額がIDR 85,000,000であり、その内訳は以下のとおり
 - ✓基本給: IDR 60,000,000
 - ✓固定手当: IDR 10,000,000
 - ✓非固定手当: IDR 15,000,000

この場合、退職金の算定基礎となる賃金は、総支給額であるIDR 85,000,000ではなく、基本給及び固定手当の合計額であるIDR 70,000,000となります。そして、上記で検討した「1倍補償方式」を適用した場合、補償額は以下のとおり試算されます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋及び上海にオフィス構え、ジャカルタではデスクを開設しており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをいただければと存じます。

●退職手当

2021年政令35号40条2項によれば、勤続年数が8年以上の労働者については、9か月分の賃金相当額の退職金が支給されます。

$$9 \times \text{IDR } 70,000,000 = \text{IDR } 630,000,000$$

●勤続功労金

2021年政令35号40条3項によれば、勤続年数が15年以上18年未満の労働者については、6か月分の賃金相当額の勤続功労金が支給されます。

$$6 \times \text{IDR } 70,000,000 = \text{IDR } 420,000,000$$

●小計

したがって、退職金及び勤続功労金の合計額は、IDR 1,050,000,000となります。

なお、この金額には、2021年政令35号40条4項に基づく損失補償金は含まれていません。

本試算例は、本論点が企業にとって極めて重要な経済的影響を有することを示すとともに、補償額が算定基礎賃金の認定に大きく左右されることを示しています。仮に、基本給及び固定手当ではなく、月額総支給額 (IDR 85,000,000) を算定基礎として用いた場合には、同じ事案における潜在的な支払負担額はIDR 1,275,000,000に達することになります。

3 最近の実例

最近の実例として、当職らが、南ジャカルタの労働・移住・エネルギー局 (Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi) における調停手続において、ある外国資本公司を代理した事案があります。

当該事案では、勤続約4年9か月の従業員が、株主総会の書面決議に基づき同一会社の取締役を選任されており、当該役職が暫定的なものであるとの共通認識は当事者間にあったものの、それが一時的なものであることを記録した書

面は存在しませんでした。

当該従業員は、最高裁判所通達2022年1号に依拠し、選任時に雇用関係が終了したと主張し、就業規則に基づき2倍の退職手当及び2倍の勤続功労金並びに損失補償金として、合計IDR20億を超える金額を請求しました。

調停官は、会社に退職金の支払義務があることは認めたものの、1倍の退職手当、1倍の勤続功労金及び未消化の年次有給休暇分の支払を勧告し、割増倍率及び住宅・医療手当分の15%の加算については、いずれも認めませんでした。

当職らの見解では、上記結論自体は妥当であったものの、その理由付けには疑問がないわけではありません。調停官は、1倍とする算定の根拠を2021年政令35号43条2項 (損失を防止するための効率化措置を理由とする終了に関する規定) に求めましたが、本件ではそのような事実関係は存在しませんでした。これはまさに、当該空白がもたらす実務上の帰結を示すものです。すなわち、事案に適合する事由が存在しない場合、判断権者は、自らが妥当と考える倍率を導く規定であれば、法的な裏付けが薄弱であっても採用してしまう可能性があるということです。

当事者は、労使関係裁判所への手続に進むことなく、当該勧告を受け入れて1倍の内容で和解しました。これは有用な目安とはなりますが、拘束力のある先例ではありません。

第8 暫定的な選任に先立つリスク管理

最も有効なアプローチは、事前の予防措置です。既存の従業員を暫定的な取締役として選任する前に、会社は、当該選任を単なる会社の秘書の事務としてではなく、会社法及び労働法の双方に関わる事項として取り扱うべきです。具体的には、以下の措置を実施するべきです。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋及び上海にオフィス構え、ジャカルタではデスクを開設しており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスを御受けいただければと存じます。

1 選任が暫定的なものであることの文書化

選任が真に一時的なものである場合、その旨を記録する文書には、正式な取締役の選任、着任又は準備が整うまでの欠員を繋ぐことを目的とする旨、及び想定される期間又は客観的な終了事由を記載すべきです。もっとも、この文書化は、暫定的な選任について例外を設けていない最高裁判所通達2022年1号の適用を排除するものではありません。しかしながら、このような文書化は、当事者の意図を記録するものとして重要性を有します。

2 既存の雇用関係の取扱いの決定

雇用関係に与える影響については、株主による選任の承認に先立ち検討しておくべきです。給与の支払が継続していることをもって雇用関係が維持されるであろうという前提の下に、既存の雇用契約をそのまま放置すべきではありません。会社は、選任後にいかなる法律関係を存続させることを意図するのかを決定し、その旨を文書化すべきです。

3 報酬の根拠の明確化

会社法96条の下では、取締役の報酬及び手当は、株主総会、又は株主総会から権限を委譲された場合にはコミサリス会（監査役会）によって決定されます。選任後の支払が取締役としての報酬を意図している場合には、これに対応する適切な会社としての承認手続を経るべきです。

4 暫定措置が長期化した場合の見直し

当初数か月程度と見込まれていた措置が実質的にそれより大幅に長期化した場合には、会社法上、労働法上及び報酬

に関する文書をあらためて見直すべきです。すなわち、会社の登記上の記録、雇用に関する文書、報酬の取決め及び当事者の実際の行動が、すべて整合した一つの法的な事実を示すように整理すべきです。

第9 既に問題が生じている場合の対応

従業員が、雇用への影響について明確な整理のないまま既に取り締役に選任されている場合、会社は速やかにこの問題に対処すべきです。

第一段階として、雇用契約、当該個人を取り締役に選任した株主総会決議及びその効力発生日、選任の目的として記載された内容、給与及び福利厚生 の取扱い、取締役報酬に関する承認の有無、並びに選任後に実際に遂行された職務内容など、主要な資料及び事実関係を確認することが必要です。

その上で、会社は、会社法上の側面と労働法上の側面を、それぞれ別個に検討すべきです。会社法の観点からは、会社は、会社法及び定款に従って、当該個人がどのように取締役の地位を退くこととなるのかを決定しなければなりません。労働法の観点からは、当該選任が最高裁判所通達2022年1号の下で従前の雇用関係を終了させたものであるか否か、及び終了させたと判断される場合にいかなる退職金給付が発生し得るかを検討すべきです。

当事者の見解が異なる場合には、当事者としては、まず、円満な和解による解決を試みます。これには、雇用に関する請求権の完全かつ最終的な放棄及び免除を伴う合意された和解金の支払が含まれることがあり、これらは労使和解契約（*Perjanjian Bersama*）として記録され、労使関係裁判所に登録されます。

和解に至らない場合、当該紛争は、労使関係紛争解決に

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋及び上海にオフィスを構え、ジャカルタではデスクを開設しており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスを御受けいただければと存じます。

関する2004年法律2号に基づき、二者間交渉から開始し、調停及び労使関係裁判所での訴訟へと進む可能性があります。

第10 結論

既存の従業員を暫定的な取締役として選任することは、単なる一時的な社内措置として扱われるべきではありません。最高裁判所通達2022年1号の下では、このような選任は、選任日をもって当該従業員の既存の雇用関係を終了させる結果を招く可能性があり、法定の退職金給付を発生させることがあります。

実務上の困難は、最高裁判所通達2022年1号が暫定的な取締役選任について明示的に規律しておらず、また2021年政令35号の下で適用すべき具体的な補償算定式を定めていないこと、さらに、(憲法裁判所決定第168/PUU-XXI/2023号以降)法定の金額はあくまで最低限度としてのみ機能するとされている点にあります。これらの事情により、法的及び財務的な不確実性が生じ、とりわけ当該個人が取締役就任後も従業員としての給与及び福利厚生を受給し続けている場合には、その不確実性は一層顕著になります。

したがって、会社は、従業員を取締役に選任する前に、雇用に関する影響について対応しておくべきです。選任の性質及び期間、既存の雇用関係の取扱い、報酬の根拠、並びにこれらを裏付ける会社法上及び労働法上の文書は、当初の段階から明確に整合させておくべきです。早期かつ一貫した文書化こそが、暫定的な取締役就任が重大な労働紛争へと発展することを防ぐ上で極めて重要となります。

以上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋及び上海にオフィスを構え、ジャカルタではデスクを開設しており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受けいただければと存じます。