

인도네시아 노동법령집

노사발전재단
주인도네시아 대한민국대사관

발간사

세계화에 따른 국제경쟁이 치열해지면서 각국의 기업은 국경을 넘어 경쟁력 있는 투자여건을 찾아 해외진출을 가속화하고 있습니다. 우리 기업도 중국, 동남아, 동유럽을 비롯한 세계 각지로의 진출이 어느 때보다도 활발히 이루어지고 있습니다.

노사발전재단은 우리 기업의 해외진출을 돋고자 주로 중국과 베트남, 인도네시아, 인도, 태국, 필리핀, 말레이시아, 방글라데시, 스리랑카, 우즈베키스탄 등 아시아 국가와 멕시코, 과테말라, 엘살바도르, 온두라스 등의 중미 국가, 폴란드, 폴란드, 체코 등 동유럽 국가 및 러시아, 터키 등 19개 진출국에 대한 노무관리 안내서 및 노동법령집을 발간해 왔습니다.

금번에 노사발전재단은 2009년 발간한 인도네시아 노동법 해설집을 개정하여 최신 노동법령집을 발간하게 되었습니다. 동 책자는 그간 개정된 인도네시아 노동법을 한국어로 번역하여 인도네시아에 진출한 우리 기업에서 인사/노무관리에 활용할 수 있도록 하였습니다.

아무쪼록, 이 개정판이 인도네시아 진출 한국기업과 앞으로 인도네시아에 진출하고자 하는 기업 관계자 여러분에게 유익하게 활용될 수 있기를 바라며, 원고를 제공해주신 주인도네시아 한국대사관과 편집관계자 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

2011년 12월
노사발전재단 사무총장

문형선

발간사

인도네시아에는 1,500여개의 우리나라 기업들이 80여만명의 현지인 근로자와 함께 활발하게 비즈니스 활동을 하고 있습니다. 최근 들어 기술집약적인 첨단산업의 진출이 늘어나고 있지만 아직 많은 한국기업들이 섬유, 신발 등 노동집약적 업종에 종사하고 있기 때문에 인도네시아 노동법령에 대한 정확한 이해와 체계적인 노무관리 지식을 갖는 것이 매우 중요하다고 하겠습니다.

인도네시아는 2008년 글로벌 경제위기에도 불구하고 안정적인 정치·경제 리더십에 힘입어 착실한 경제성장률을 보이고 있습니다. 한편, 근로자 최저임금도 수년간 지속적으로 상승하여 노동집약적인 우리 기업들의 인건비 부담이 커지고 있습니다. 2003년 인도네시아 신노동법 제정이후 노동법 체계는 근본적인 변화는 없지만 장관령 등 일부 시행령 및 관련 법령은 수차례 개정이 있었습니다. 현행 노동법령은 노동현장과는 차이가 있을 뿐만 아니라 법령해석과 적용에 있어 애매한 부분이 많아 외국인인 우리들이 이해하기 쉽지 않습니다.

이에 따라 주인도네시아 대사관에서는 2009년 우리 기업인들이 인도네시아 노동법령을 쉽게 이해하고 노무관리에 참고토록 『인도네시아 노동법 해설』을 발간한 바 있습니다. 이 책자에 대한 한국기업의 반응이 좋았지만, 한국기업으로부터 한국어로 번역된 최신 인도네시아 노동법령에 대한 요청도 많이 있었습니다. 이번에 발간하는 『인도네시아 노동법령집』을 『인도네시아 노동법 해설』과 한 세트로 해서 참고하시면 인도네시아에 진출했거나 신규 투자를 하려는 한국기업들이 이곳의 노동법을 명확히 이해하고 노사상생적인 노무관리를 하시는 데 많은 도움이 될 것으로 생각합니다.

끝으로 이 책자를 출간할 수 있도록 도와 주신 노사발전재단 관계자 여러분과 귀중한 노동법령 자료를 정리·번역해 주신 방치영 LG상사 부장님에게 감사를 드립니다.

주인도네시아 대사

방치영

| 목 차 |

발간사_ 노사발전재단	_2
발간사_ 주인도네시아 한국대사관	_4
목차	_6

I

인도네시아 근로기준법(2003년 13호)

_11

근로기준법(03년 13호) 및 관련 시행령 관련 표식	_12
전문	_13
제1장 일반 규정	_14
제2장 준거, 원리, 목적	_16
제3장 공평한 기회 및 대우	_16
제4장 인력 계획 노동 정보	_16
제5장 직업 훈련	_17
제6장 인력 배치	_21
제7장 근로 기회 확대	_23
제8장 외국인 노동인력 사용	_23
제9장 근로관계	_25
제10장 근로자 보호, 임금 및 복지	_29
제11장 노사관계	_37
제12장 근로관계 해지	_47
제13장 지도/육성	_54
제14장 근로감독	_54
제15장 수사	_55
제16장 형사법 규정 및 행정 제재	_56
제17장 과도 규정	_57
제18장 부칙	_58



II

시행령 및 관련 법령

_59

1. 직업훈련	_60
1) 직업훈련 관련 장관령 KEP. 261/MEN/XI/2004	_60
2) 견습 프로그램 관련 장관령 PER. 21/MEN/X/2005	_61
2. 외국인 근로자 사용	_66
1) 외국인 근로자 사용 절차(PER. 02/MEN/III/2008)	_66
2) 외국인 근로자 사회보장(JAMSOSTEK) 프로그램 시행 (PER. 02/MEN/XII/2004)	_78
3. 근로관계	_79
1) 기간을 정한 근로자(계약직) 관련 규정(KEP. 100/MEN/VI/2004)	_79
2) 지속적 근로업무 종류 및 형태(KEP. 233/MEN/2003)	_84
3) 일용직 근로자(BHL) 보호(PER. 06/MEN/1985)	_86
4) 도급/용역 공급회사 허가 절차(KEP. 101/MEN/VI/2004)	_88
5) 일용직 근로자, 도급 근로자 및 기간을 정한 근로자(계약직)에 대한 사회보장(JAMSOSTEK) 시행(KEP. 150/MEN/1999)	_91
6) 기업 노동 신고 절차(PER. 14/MEN/IV/2006)	_94

4. 근로자 보호	<u>96</u>
1) 야간 여성 근로자 고용 사용자 의무(KEP. 224/MEN/2003)	<u>96</u>
2) 특정회사의 장기휴가 실시(KEP. 51/MEN/IV/2004)	<u>98</u>
3) 작업안전에 관한 법령(UU No.1/1970)	<u>100</u>
4) 사회보장(JAMSOSTEK) 이외의 의료보험 가입(PER. 01/MEN/1998)	<u>107</u>
5) 근로자 사회보장 관련 법령(No. 3/1992)	<u>109</u>
6) 해고 근로자에 대한 사회보장(JAMSOSTEK) 지원(PER. 05/MEN/III/2010)	<u>118</u>
5. 급여	<u>121</u>
1) 급여 보호(PP No. 08/1981)	<u>121</u>
2) 급여구조 및 기준(KEP. 49/MEN/2004)	<u>125</u>
3) 연장근로시간 및 연장근로임금(KEP. 102/MEN/VI/2004)	<u>128</u>
4) 최저임금(PER. 01/MEN/1999)	<u>132</u>
5) 최저임금 적용 유보 절차(NO.231/MEN/2003)	<u>136</u>
6) 종교명절수당(THR)(04/MEN/1994)	<u>139</u>
7) 협동조합 관련 법령(UU NO. 25/1992)	<u>141</u>
6. 노사관계	<u>146</u>
1) 노동조합에 대한 법령(UU No. 21/2000)	<u>146</u>
2) 노동조합 등록 절차(KEP. 16/MEN/2001)	<u>157</u>
3) 노동조합비(KEP. 187/MEN/IX/2004)	<u>160</u>
4) 사규작성/승인절차 및 단체협약 체결/등록(KEP. 48/MEN/IV/2004)	<u>162</u>
5) 노사협의회 구성 절차(KEP. 255/MEN/2003)	<u>173</u>
6) 불법 파업의 법적 결과(KEP. 232/MEN/2003)	<u>178</u>

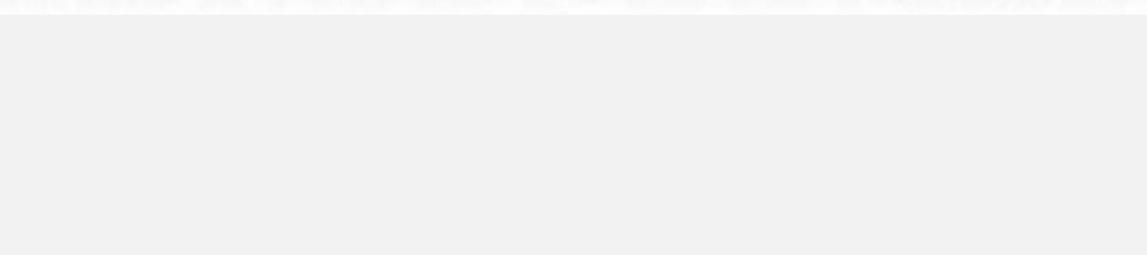


III

노동분쟁 해결관련 법령(2004년 2호)

_181

노동분쟁 해결관련 법령(2004년 2호) 표식	_182
전문	_183
제1장 일반 규정	_184
제2장 노동분쟁 해결절차	_186
제3장 노동분쟁 법원	_198
제4장 노동분쟁 법원을 통한 분쟁 해결	_203
제5장 행정 처벌 및 형사법 규정	_208
제6장 기타 규정	_209
제7장 과도 규정	_210
제8장 부칙	_210



IV

노동분쟁 해결관련 시행령 및 관련 법령

_213

1. 양자 협의를 통한 노동분쟁해결 지침(PER. 31/MEN/XII/2008)	_214
2. 조정인 선임/해지 및 중재 절차(KEP. 92/MEN /VI/2004)	_217
3. 대법원내 노동분쟁 법원의 특별판사 선임 및 해지 절차 (PP NO.41/2004)	_223

※ 유첨: 노동분쟁 해결 체계도

_225

I

인도네시아 근로기준법 (2003년 13호)



근로기준법(2003년 13호) 및 관련 시행령

<p>직업훈련 제5조 제9조~제30조</p> <p>교육훈련 제1~2항 제9조~제21항</p>	<p>외국인 근로자 고용 제8장 제42조~제49조</p> <p>1. 외국인 근로자 사용 계획서(RPTKA) 2. 외국인 근로자 대체 인력</p>	<p>근로관계 제8장 제50조~제66조</p> <p>1. 근로계약 철차 2. 계약적 근로 3. 수습기간 4. 외주</p>	<p>금여 제10장 제67조~제101조</p> <p>1. 근로자 보호 2. 이동/여성 3. 근무시간 4. 직업안전</p> <p>2. 급여 1) 최저임금 2) 급여구조 3) 유급휴가 3. 근로자 복지 1) 사회보험(JAMSOSTEK) 2) 협동조합</p>	<p>노사관계 제11장 제105조~제149조</p> <p>1. 노동조합 2. 경영자 협회 3. 노사협의회 4. 노사정위원회 5. 사규/단체협약 6. 파업 7. 직장폐쇄</p>	<p>제12장 제150조~제172조</p> <p>1. 해고절차 2. 보상금 계산 1) 해고보상금 2) 근속보상금 3) 순회보상금 4) 자퇴보상금</p> <p>3. 해고 사유: 1) 근로자 중대실수 2) 관계기관 구속 3) 징계 4) 직진퇴사 5) 회사영태 변경 6) 회사 파산 7) 협회 협회화</p> <p>8) 사망 9) 정년</p> <p>10) 무단결근(5일)</p>
<p>1. 직업훈련 관련 규정: KEP_261/MEN/X/2004</p> <p>2. 견습 프로그램 관련 규정 PER_21/MEN/X/2005</p>	<p>1. 외국인 근로자 사용 절차: PER_02/MEN/VII/2008</p> <p>2. 외국인 근로자 사용 계획 (RPTKA) 승인 철차 Kep_228/MEN/VII/2003</p> <p>3. 외국인 근로자-JAMSOSTEK 프로그램 시행 PER_02/MEN/XII/2004</p>	<p>1. 계약적 관련 규정 KEP_100/MEN/VII/2004</p> <p>2. 지속적 근로 업무 충루 및 협태(KEP_233/MEN/VII/2003)</p> <p>3. 일용직 근로자(BHL) 보호 PER_06/MEN/VII/1985</p> <p>4. 도급/용역 공급 회사 허가 KEP_101/MEN/VII/2004</p> <p>5. 비정규 근로자에 대한 사회보험(JAMSOSTEK) 시행 KEP_150/MEN/VII/1999</p> <p>6. 기업 노동 신고 절차 PER_14/MEN/VII/2006</p> <p>7. 노동 의무신고 관련 법령 UU No.7 TAHUN 1981</p> <p>8. 작업안전에 관한 법령 UU No.1 TAHUN 1970</p> <p>9. 사회보험(JAMSOSTEK) 01 외의 의료보험 71일 PER_01/MEN/VII/1999</p> <p>10. 해고 근로자에 대한 사회보험(JAMSOSTEK)지원 PER_05/MEN/VII/2010</p>	<p>1. 노동조합에 대한 법령 UU_21 TAHUN 2000</p> <p>2. 노동조합 등을 절차 KEP_16/MEN/VII/2001</p> <p>3. 노동조합법 KEP_18/MEN/VII/2004</p> <p>4. 시구작성 승인 절차 및 단체협약 체결 등록 KEP_48/MEN/VII/2004</p> <p>5. 노사 협의회 구성 절차 KEP_255/MEN/2003</p> <p>6. 불법 파업의 법적 결과 KEP_232/MEN/2003</p> <p>7. 종교법률수당(IHR) PER_04/MEN/VII/1994</p> <p>8. 특정 회사의 장기휴가 KEP_51/MEN/VII/2004</p> <p>9. 사회보험(JAMSOSTEK) UU NO. 3.1992</p> <p>10. 협동조합 관련 법령 UU NO. 25 1992</p>		
<p>1. 직업훈련 관리 정관령: KEP_261/MEN/X/2004</p> <p>2. 견습 프로그램 관련 정관령 PER_21/MEN/X/2005</p>	<p>1. 외국인 근로자 사용 절차: PER_02/MEN/VII/2008</p> <p>2. 외국인 근로자-JAMSOSTEK 프로그램 시행 PER_02/MEN/XII/2004</p>	<p>1. 직업훈련에 관한 규정 KEP_100/MEN/VII/2004</p> <p>2. 지속적 근로 업무 충루 및 협태(KEP_233/MEN/VII/2003)</p> <p>3. 일용직 근로자(BHL) 보호 PER_06/MEN/VII/1985</p> <p>4. 도급/용역 공급 회사 허가 KEP_101/MEN/VII/2004</p> <p>5. 비정규 근로자에 대한 사회보험(JAMSOSTEK) 시행 KEP_150/MEN/VII/1999</p> <p>6. 기업 노동 신고 절차 PER_14/MEN/VII/2006</p> <p>7. 노동 의무신고 관련 법령 UU No.7 TAHUN 1981</p> <p>8. 작업안전에 관한 법령 UU No.1 TAHUN 1970</p> <p>9. 사회보험(JAMSOSTEK) 01 외의 의료보험 71일 PER_01/MEN/VII/1999</p> <p>10. 해고 근로자에 대한 사회보험(JAMSOSTEK)지원 PER_05/MEN/VII/2010</p>	<p>1. 노동조합에 대한 법령 UU_21 TAHUN 2000</p> <p>2. 노동조합 등을 절차 KEP_16/MEN/VII/2001</p> <p>3. 노동조합법 KEP_18/MEN/VII/2004</p> <p>4. 시구작성 승인 절차 및 단체협약 체결 등록 KEP_48/MEN/VII/2004</p> <p>5. 노사 협의회 구성 절차 KEP_255/MEN/2003</p> <p>6. 불법 파업의 법적 결과 KEP_232/MEN/2003</p> <p>7. 종교법률수당(IHR) PER_04/MEN/VII/1994</p> <p>8. 특정 회사의 장기휴가 KEP_51/MEN/VII/2004</p> <p>9. 사회보험(JAMSOSTEK) UU NO. 3.1992</p> <p>10. 협동조합 관련 법령 UU NO. 25 1992</p>		

인도네시아 근로기준법(2003년 13호)

전 문

위대하신 신의 은총으로 인도네시아 대통령은

- 고려사항 : a. 빤짜실라(Panca Sila) 및 1945년 헌법을 근간으로 하여 물질적 정신적으로 풍요하고 공정하며 번영되고 공평한 사회를 구현하고자 인도네시아 국민의 전인개발 및 보존을 위한 국가 발전을 실천한다.
- b. 국가발전 실행과 관련하여, 근로자는 국가발전의 주체이며 목적으로서 매우 중요한 역할과 위상을 갖는다.
- c. 국가발전에 있어서 근로자의 역할과 위상에 상응하도록 근로자의 질적 개선 및 참여를 증진시키기 위한 노동개발이 필요하며 또한 인간의 존엄성과 가치에 상응하도록 근로자 및 그 가족 보호의 증진이 필요하다.
- d. 근로자 보호란 지속적인 산업의 발전을 고려하며 근로자 및 그 가족의 복지 실현을 위해 근로자의 기본 권리 보장, 공정 기회 부여 및 어떤 근거에서든 근로자 차별 폐지를 의미한다.
- e. 노동관련 일부 법령이 더 이상 노동 발전 수요 및 요구를 충족할 수 없다고 판단되므로 폐지가 필요하다.
- f. 상기 a, b, c, d, e의 고려사항에 기초하여 노동관계 법령의 제정이 필요하다.

검토사항 : 1945년 인도네시아 헌법 제5조(1항), 제20조(2항), 제27조(2항), 제28조 및 제33조(1항)

국회와 대통령의 동의를 거쳐

결정사항 : 노동관계 법령

제1장 일반규정

제1조 본 법령에서 의미하는

1. 노동이란 근로기간 이전, 현재, 이후의 근로자와 관련된 모든 사항을 말한다.
2. 근로자란 자신 또는 사회의 요구를 충족 시키기 위해 제품 생산 또는 용역 제공을 할 능력을 갖춘 자를 말한다.
3. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
4. 근로 제공자란 급여지급 또는 기타 형태의 보상을 지급하고 근로자를 사용하는 개인, 사용자, 법인 또는 기타 형태의 단체를 말한다.
5. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
6. 회사란
 - a. 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 취하며, 개인, 조합 또는 법인 소유, 국유 이거나 사유인 사업체로서 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
 - b. 관리자 및 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 사회사업 단체 및 기타 사업체를 말한다.
7. 인력기획이란 체계적인 인력계획 수립 절차로서 지속적인 노동 개발 프로그램을 위한 정책결정, 전략수립 및 실행의 기초 및 지침으로 사용된다.
8. 노동 정보란 노동관련 일정한 의미를 갖는 가공된 숫자, 문서 및 서류의 조합, 모음, 분석자료를 말한다.
9. 직업훈련이란 직책 또는 업무의 자격요건 및 수준에 상응하는 기술 및 전문성을 위한 업무 능력, 생산성, 규율, 태도, 의욕의 부여, 성취, 향상을 위한 모든 활동을 말한다.
10. 업무능력이란 이미 수립된 기준에 따른 개개인의 지식, 기술 및 태도와 관련된 능력을 말한다.
11. 견습제란 기술 및 전문성 습득을 위해 제품생산 및 용역을 제공하는 회사내에서 감독자 또는 보다 경험이 많은 타 근로자의 지도 및 감독하에 직접 업무를 실시하는 현장실습과 교육기관의 교육훈련이 연계된 통합 교육훈련 제도를 말한다.
12. 인력배치 서비스란 근로자와 업무제공자를 연결시켜주는 활동으로서 근로자는 자신의 자질, 취향 및 능력에 맞는 업무를 선택할 수 있고 업무 제공자는 자신의 요구에 맞는 인력을 구할 수 있다.

13. 외국인 근로자란 인도네시아에서 근무할 목적으로 비자를 소지한 자를 말한다.
14. 근로계약이란 근로자와 사용자간의 계약으로 근로조건 및 쌍방간의 권리, 의무관련 사항을 포함한다.
15. 근로관계란 업무, 급여, 지시사항 등 근로계약에 따른 사용자와 근로자와의 관계를 말한다.
16. 노사관계란 빤짜실라(Panca Sila)및 1945년 헌법의 가치에 기초하여 제품 생산/용역 제공의 주체인 사용자, 근로자, 정부간에 형성된 관계체계를 말한다.
17. 노동조합이란 근로자에 의한 근로자를 위한 사내 또는 사외에 설립된 조직을 말하며 그 형태는 자유, 개방, 자주, 민주 및 책임을 추구하며 근로자 및 그 가족의 복지 증진 및 권익 확보, 보호, 변호를 목적으로 한다.
18. 노사협의회란 회사내의 노사관계와 관련된 사항을 협의하고 상의하는 기구로써 사용자 및 노동부에 등록된 노동조합 또는 근로자대표로 구성된다.
19. 노사정위원회란 노동관련 문제를 논의, 상의, 협의 하는 기구로 사용자, 노조, 정부 대표로 구성된다.
20. 사규란 근로조건 및 회사의 제반규정에 대해 사용자가 서면으로 작성한 규정을 말한다.
21. 단체협약(PKB)이란 노동부에 등록된 일개 노동조합 또는 노동조합 연합체와 일개 사용자 또는 사용자 연합간 협상에 따른 계약으로써 근로조건, 쌍방의 권리 및 의무사항을 규정한다.
22. 노사분쟁이란 사용자 또는 사용자 연합과 근로자 또는 노동조합 간의 권리, 이권, 해고 및 단일 회사내 조합간 분쟁으로 인한 의견 차이 및 이로 인한 대립관계를 의미한다.
23. 파업이란 계획적으로 노동조합 또는 근로자들이 공동으로 작업을 멈추거나 지연시키는 행위를 말한다.
24. 직장폐쇄란 사용자가 업무를 수행하는 작업자 일부 또는 전부를 거부하는 행위를 말한다.
25. 근로관계 해지란 일정 사유로 인해 근로관계가 종결되는 것으로써 근로자와 사용자 간 권리와 의무가 소멸된다.
26. 미성년자란 연령이 18세 미만인 자를 말한다.
27. 주간이란 06:00시부터 18:00시까지를 말한다.
28. 1일이란 24시간을 말한다.
29. 1주일이란 7일을 말한다.
30. 급여란 근로자가 사용자 또는 작업 부여자로부터 이미 완료되었거나 앞으로 실시될 일정 근로 또는 서비스의 대가로서 금전의 형태로 지금 받는 권리로써 그 안에는 근로자 및 가족에 대한 수당을 포함하며 이는 근로계약서, 합의서 또는 법령에 기초하여 규정되고 지급된다.

31. 근로자 복지란 사내 또는 사외에 있어서 근로자의 육체적 정신적 요구사항 및 필요사항에 대해 충족시켜 주는 것으로서 직간접적으로 안전하고 건강한 작업환경 내에서 생산성을 향상시킬 수 있다.
32. 근로감독이란 노동관계 법령 이행을 감독하고 위계를 수립하는 활동을 말한다.
33. 장관이란 노동부 장관을 말한다.

제2장 준거, 원리, 목적

제2조 노동의 발전은 빤짜실라(Panca Sila) 및 1945년 헌법에 기초한다.

제3조 노동의 발전은 중앙과 지역의 분야별, 기능별 알선을 통한 통합에 기초하여 이루어진다.

제4조 노동 발전의 목적은 아래와 같다.

- a. 근로자를 적정하며 인간적으로 육성하고 활용
- b. 국가 및 지역발전에 필요한 근로자 공급 및 공평한 고용기회의 실현
- c. 복지를 실현함에 있어 근로자 보호
- d. 근로자 및 가족의 복지 증진

제3장 공평한 기회 및 대우

제5조 모든 근로자는 취업을 함에 있어 차별 없는 동등한 기회를 갖는다.

제6조 모든 근로자는 사용자로부터 차별 없는 동등한 대우를 받을 권한을 갖는다.

제4장 인력계획, 노동정보

제7조

- (1) 노동발전을 위해 정부는 인력계획 및 정책을 수립한다.
- (2) 인력계획은 아래 사항을 포함한다.

- a. 거시적 인력계획
 - b. 미시적 인력계획
- (3) 노동의 연속적 발전을 위한 정책, 전략 수립 및 시행에 있어 정부는 상기 (1)항의 인력계획을 지침으로 하여야 한다.

제8조

- (1) 인력계획은 아래 사항을 포함하는 노동정보에 기초하여 작성된다.
- a. 인구 및 인력
 - b. 고용 기회
 - c. 업무 능력을 포함하는 직업 훈련
 - d. 근로자 생산성
 - e. 노사관계
 - f. 작업 환경
 - g. 근로자 임금 및 복지
 - h. 근로자 사회 보장
- (2) 상기 (1)항의 노동정보는 정부, 민간기관 등 관련된 모든 당사자들로부터 입수한다.
- (3) 상기 (1)항의 노동정보 입수 절차, 인력계획 수립 및 실행에 관한 규정은 정부법령으로 정한다.

제5장 직업훈련

제9조 직업훈련은 능력, 생산성, 복지향상을 목적으로 작업 능력의 배양, 증진 및 개발을 하는 방향으로 진행, 추진된다.

제10조

- (1) 직업훈련은 사내외 노동시장 및 산업의 수요를 고려하여 진행된다.
- (2) 직업훈련은 업무능력 표준에 따른 훈련 프로그램에 기초하여 진행된다.
- (3) 직업훈련은 단계별로 진행될 수 있다.
- (4) 상기 (2)항의 업무능력 표준 제정 절차에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제11조 모든 근로자는 직업훈련을 통해 자신의 자질, 취향, 능력에 맞는 업무능력의 성취, 증진 및 개발을 할 수 있는 권리를 갖는다.

제12조

- (1) 사용자는 직업훈련을 통해 근로자의 업무능력을 향상, 개발할 책임을 진다.
- (2) 상기 (1)항의 업무능력 향상 및 개발에 대한 의무는 일정 자격요건을 충족하는 사용자에게 적용되며 이는 장관령으로 규정한다.
- (3) 모든 근로자는 자신의 직무에 맞는 직업훈련을 받을 수 있는 동등한 기회를 갖는다.

제13조

- (1) 직업훈련은 정부 직업훈련원 또는 사립 직업훈련원을 통해 이루어진다.
- (2) 직업훈련은 훈련원 또는 작업장에서 시행될 수 있다.
- (3) 상기 (1)항의 정부 직업훈련원은 직업훈련을 진행함에 있어 사립직업훈련원과 협력할 수 있다.

제14조

- (1) 사립 직업훈련원은 인도네시아 법인형태 또는 개인단체의 형태를 취할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 사립 직업훈련원은 해당 시·군 노동부에 등록 및 허가를 취득해야 하는 의무를 갖는다.
- (3) 정부 직업훈련원은 해당 시·군 노동부에 활동내용을 등록한다.
- (4) 상기 (2), (3)항의 직업훈련원 등록 및 허가 절차에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제15조 직업훈련은 아래의 자격을 충족하여야 한다.

- a. 전문 강사 확보
- b. 훈련 단계별 교육 교과과정
- c. 교육훈련 시설 및 기기 확보
- d. 직업훈련 실시 재원 확보

제16조

- (1) 허가를 득한 사립 훈련원 및 등록을 마친 정부 직업훈련원은 인증기관으로부터 인증을 받을 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 인증기관은 독립적인 기관으로 정부 및 시민대표로 구성되며 장관령으로 지정한다.
- (3) 상기 (2)항의 인증기관 조직 및 업무는 장관령으로 정한다.

제17조

- (1) 각 시·군 노동부 소장은 직업훈련이 아래 사항에 저촉될 경우 교육 훈련을 일시 정지시킬 수 있다.

- a. 제9조의 직업훈련 방향과 맞지 않을 경우
 - b. 제15조의 자격요건을 충족하지 못할 경우
- (2) 상기 (1)항의 교육훈련 일시정지 조치는 처분 근거와 함께 시정 요구 내용이 첨부 되며 최장 6개월간 적용된다.
- (3) 교육훈련 일시정지 조치는 제9조, 제15조의 자격요건을 충족하지 못하는 교육훈련에 한해 적용된다.
- (4) 직업훈련원이 6개월간 상기 (2)항의 시정 권고를 이행하지 않을 경우 해당 훈련 프로그램은 정지 처분된다.
- (5) 상기 (4)항의 프로그램 정지 처분을 준수치 않고 지속적으로 교육 프로그램을 진행하는 교육훈련원에 대해서는 허가 취소 및 등록 취소의 징계가 부과된다.
- (6) 일시정지, 정지, 허가취소 및 등록취소와 관련된 절차에 대해서는 장관령으로 정한다.

제18조

- (1) 정부직업훈련원, 사립직업훈련원 또는 사업장내 직업훈련원을 수료한 근로자는 능력 인증을 받을 권한을 갖는다.
- (2) 상기 (1)항의 능력 인증은 업무능력 인증서를 통해 이루어 진다.
- (3) 상기 (2)항의 업무능력 인증서는 유경험 근로자에게도 부여될 수 있다.
- (4) 업무능력 인증서 시행을 위해 국가 독립 인증기관을 설립한다.
- (5) 상기 (4)항의 국가 독립 인증기관의 설립은 장관령으로 정한다.

제19조 장애인 직업훈련은 해당 장애인의 장애 종류, 장애 등급 및 능력을 검토하여 시행한다.

제20조

- (1) 노동발전의 초석이 되는 직업훈련 개선 지원을 위해 전 부문 및 분야의 적용 치침이 되는 국가 직업훈련 시스템을 개발한다.
- (2) 상기 (1)항의 국가 직업훈련 시스템 형태, 운영 및 기관에 대한 사항은 정부 법령으로 정한다.

제21조 직업훈련은 견습제도를 통해 시행 가능하다.

제22조

- (1) 견습제도는 사용자 및 견습근로자 간의 서면계약에 따른 견습계약을 통해 시행된다.
- (2) 상기 (1)항의 견습계약은 최소한 사용자 및 견습근로자 간의 권리와 의무 및 견습기간을 포함하여야 한다.

- (3) 상기 (1)항과 같은 견습계약을 통하지 않은 견습제도는 불법이며 해당 회사의 근로자으로 간주된다.

제23조 견습제도를 실시한 근로자는 해당 회사 또는 자격 인증 기관으로부터 업무능력 인증서를 받을 권리를 갖는다.

제24조 견습제도는 국내외의 소속 회사, 직업훈련원 또는 타 회사에서 시행될 수 있다.

제25조

- (1) 인도네시아 지역외에서 시행되는 견습제도는 노동부 장관 또는 권한을 가진 담당자로부터 허가를 득해야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 허가 획득을 위한 견습제도 시행자는 인도네시아 현행법에 따른 법인의 형태를 취해야 한다.
- (3) 상기 (1), (2)항의 인도네시아 지역외에서 시행되는 견습제도 허가 절차는 장관령으로 정한다.

제26조

- (1) 인도네시아 지역외의 견습제도 시행은 아래의 사항을 유념하여야 한다.
 - a. 인도네시아 국민의 가치 및 존엄성
 - b. 보다 높은 능력 보유
 - c. 예배를 포함한 견습근로자 보호 및 복지
- (2) 노동부 장관 또는 권한을 가진 담당자는 인도네시아 국외에서 실시되는 직업훈련이 상기 (1)항의 자격요건을 충족하지 못할 경우 이를 정지시킬 수 있다.

제27조

- (1) 노동부 장관은 자격 요건을 충족하는 회사에 대해 견습제도 시행을 의무화 시킬 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 자격요건을 설정함에 있어 노동부 장관은 회사, 국민, 국가의 필요성을 파악하여야 한다.

제28조

- (1) 직업훈련 및 견습제도의 정책수립에 있어서의 건의 및 검토는 물론 알선을 위해서 국가직업훈련 알선기관을 설치한다.
- (2) 상기 (1)항의 알선기관 구성, 조직 및 업무에 대해서는 대통령령으로 정한다.

제29조

- (1) 중앙 및 지방정부는 직업훈련 및 견습제도를 육성 지도한다.
- (2) 교육훈련 및 견습제도의 지도/육성은 교육훈련의 적합성, 질, 효율 및 생산 성에 역점을 둔다.
- (3) 상기 (2)항의 생산성 향상은 국가 생산성 구현을 목표로 생산적 문화, 근무 정신, 기술 및 경제활동의 효율성 개발을 통해 진행된다.

제30조

- (1) 상기 제29조 (2)항의 생산성 향상을 위해 국가 생산성 기구를 설치한다.
- (2) 상기 (1)항의 국가 생산성 기구는 업종별 지역별 생산성 담당 기관 간의 네트워크 형태로 구성된다.
- (3) 상기 (1)항의 국가 생산성 기구의 구성, 조직 및 업무는 대통령령으로 정한다.

제6장 인력 배치

제31조 모든 근로자는 국내외에서 구직, 취직, 이직 및 합당한 소득을 받을 평등 한 기회와 권리를 갖는다.

제32조

- (1) 인력배치는 공개, 자유, 객관, 공정, 평등의 원칙하에 시행된다.
- (2) 인력배치는 근로자의 가치, 존엄성, 기본권 및 법적 보호에 유념하여 근로자의 전문성, 기술, 자질, 적성 및 능력에 상응하는 일정 직책에 배치되도록 진행된다.
- (3) 인력배치는 중앙 및 지방 정부 프로그램 수요에 따라 인력 수요 및 공급이 균형을 이루도록 시행된다.

제33조 인력배치는

- a. 국내 인력 배치
- b. 해외 인력 배치로 구성된다.

제34조 제33조 b항의 해외인력 배치에 대한 규정은 법령으로 정한다.

제35조

- (1) 근로자를 필요로 하는 업무 제공자는 자체적으로 필요 인력을 채용할 수 있

으며 또한 인력배치 전문기관을 통해서도 가능하다.

- (2) 상기 (1)항의 인력배치 전문기관은 채용부터 배치까지 근로자를 보호할 의무를 진다.
- (3) 상기 (1)항의 업무 제공자는 근로자의 복지, 안전 및 육체적 정신적 보건을 포함하는 근로자 보호의 의무를 진다.

제36조

- (1) 제33조의 인력배치 전문기관을 통한 인력배치는 인력배치서비스를 통해 시행된다.
- (2) 상기 (1)항의 인력배치 서비스는 아래 요소를 포함하는 인력배치시스템 내에서 통합적으로 시행된다.
 - a. 구직자
 - b. 일자리
 - c. 노동시장 정보
 - d. 직업 간의 관계
 - e. 인력배치 전문기관
- (3) 상기 (2)항의 인력배치 시스템 요소는 개별적으로 인력배치 구현을 위해 시행될 수 있다.

제37조

- (1) 제35조 (1)항의 인력 배치 시행자는 아래와 같이 구성된다.
 - a. 노동관계 분야 정부 기관
 - b. 사립 법인
- (2) 상기 (1)항 b의 인력배치 사립법인은 인력배치 서비스를 함께 있어 노동부장관 또는 권한을 가진 담당자의 서면 허가를 받아야 할 의무를 진다.

제38조

- (1) 제37조 (1)항 a의 인력배치 시행자는 직간접적으로 근로자 및 사용자에게 인력배치 비용의 일부 또는 전부를 부담시킬 수 없다.
- (2) 제37조 (1)항 b의 사립 인력배치 기관은 사용자 및 일정 직위/직책의 근로자들에게만 인력배치 비용을 부담시킬 수 있다.
- (3) 상기 (2)항의 직위/직책은 장관령으로 정한다.

제7장 근로기회 확대

제39조

- (1) 정부는 근로관계 내외의 근로 기회 확대 노력을 책임진다.
- (2) 정부와 국민은 근로관계 내외의 근로기회 확대를 위해 공동 노력한다.
- (3) 모든 사업분야에 대한 중앙 및 지방 정부의 정책은 근로관계 내외의 근로 기회 확대를 구현하는 방향으로 추진된다.
- (4) 은행, 기타 금융 기관 및 타 산업체는 근로기회 창출 및 확대를 할 수 있는 국민 활동을 지원하고 편의를 제공할 필요가 있다.

제40조

- (1) 근로관계 외의 근로기회 확대는 천연자원, 인적자원 및 적합기술을 활용하는 생산적이고 지속적인 활동 창출을 통해 이루어 진다.
- (2) 상기 (1)항의 근로기회 확대는 자립적 근로자 육성, 노동집약시스템 적용, 적합기술 적용 및 자원봉사 근로자 또는 기타 근로기회를 확대할 수 있는 형태의 인력 사용 등의 형태로 추진된다.

제41조

- (1) 정부는 노동정책 및 근로기회 확대 정책을 수립한다.
- (2) 정부와 국민은 공동으로 상기 (1)항의 정책 이행을 감독한다.
- (3) 상기 (2)항의 임무 수행을 위해 정부와 민간을 대표하는 알선기구를 설치 한다.
- (4) 상기 제39조, 제40조, 및 (3)항의 근로기회 확대 및 기구 구성에 관한 규정은 정부령으로 정한다.

제8장 외국인 노동인력 사용

제42조

- (1) 외국인을 채용하는 사용자는 노동부 장관 또는 권한을 가진 담당자의 서면 허가를 받아야 한다.
- (2) 개인 고용주는 외국인 근로자를 채용할 수 없다.
- (3) 상기 (1)항의 허가서 소지 의무는 외국인을 외교관, 영사관 등으로 사용하는 외국 대표기관에는 적용되지 않는다.

- (4) 외국인 근로자는 일정 직책 및 일정 기간의 근로관계를 전제하여 인도네시아에 고용될 수 있다.
- (5) 상기 (4)항의 일정 직책 및 일정 기간에 관한 규정은 노동부 장관령으로 정한다.
- (6) 상기 (4)항의 외국인중 근로기간이 종료되었으며 연장이 불가한 외국인 근로자는 다른 외국인 근로자로 교체 가능하다.

제43조

- (1) 외국인 근로자를 고용하는 사용자는 노동부 장관 또는 권한을 갖는 담당자로부터 외국인 근로자 사용계획서(RPTKA)를 승인 받아야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 외국인 근로자 사용계획서는 최소 아래 사항을 포함하여야 한다.
 - a. 외국인 근로자 고용 사유
 - b. 해당 회사내 외국인 근로자 직책/직위
 - c. 외국인 근로자 고용 기간
 - d. 외국인 근로자의 파트너로서의 인도네시아 근로자 지명
- (3) 상기 (1)항의 규정은 정부기관, 국제기구 및 외국공관에는 적용되지 않는다.
- (4) 외국인 근로자 사용계획 승인에 대한 규정은 장관령으로 정한다.

제44조

- (1) 외국인 근로자 사용자는 직책 및 능력 기준에 관한 규정을 준수해야 할 의무를 진다.
- (2) 상기 (1)항의 직책 및 능력 기준에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제45조

- (1) 외국인 근로자는 아래 사항에 대한 의무가 있다.
 - a. 외국인 근로자로부터의 기술 및 전문성 전수를 위한 외국인 근로자 파트너로서의 인도네시아 근로자 선정
 - b. 상기 a항 인도네시아 근로자에 대해 외국인 근로자의 직책/직위 자격요건에 상응하는 교육 및 훈련 실시
- (2) 상기 (1)항의 규정은 이사 및 감사직을 수행하는 외국인 근로자에게는 적용되지 않는다.

제46조

- (1) 외국인 근로자는 인사 또는 특정 직책을 맡을 수 없다.
- (2) 상기 (1)항의 특정 직책은 장관령으로 정한다.

제47조

- (1) 고용자는 고용된 각 외국인 근로자에 대한 보상금을 지급할 의무가 있다.
- (2) 상기 (1)항의 보상금 지급 의무는 정부기관, 외국공관, 국제기구, 사회기구, 종교기구 및 교육기관의 특정 직책에는 적용되지 않는다.
- (3) 상기 (2)항에서 언급된 교육기관의 특정 직책은 장관령으로 정한다.
- (4) 보상금 금액 및 사용은 장관령으로 정한다.

제48조 외국인 근로자를 고용하는 고용자는 근로관계 해지시 외국인 근로자를 원소속 국가로 돌려보내야 한다.

제49조 외국인 근로자 사용 및 외국인 근로자 파트너에 대한 교육훈련 규정은 장관령으로 정한다.

제9장 근로관계

제50조 근로관계는 사용자와 근로자 간 근로계약이 체결됨으로 인해 발생한다.

제51조

- (1) 근로계약은 서면 또는 구두로 작성된다.
- (2) 서면 근로계약 작성은 현행 법령에 따라 시행된다.

제52조

- (1) 근로계약은 아래 사항에 의거 체결된다.
 - a. 쌍방간의 합의
 - b. 법 행위 이행 능력
 - c. 계약 대상으로서의 직무
 - d. 계약 대상으로서의 직무가 공공질서, 도덕 및 기타 법령을 위반하지 않음
- (2) 쌍방 간 계약이 상기 (1)항 a, b에 배치될 경우 무효가 될 수 있다.
- (3) 쌍방 간 계약이 상기 (1)항 c, d에 배치될 경우 법적으로 무효하다.

제53조 근로계약 체결에 따른 제반 사항 및 비용은 사용자가 부담한다.

제54조

- (1) 서면 근로계약은 최소 아래 사항을 포함하여야 한다

- a. 회사명, 주소 및 업종
 - b. 근로자 성명, 성별, 연령 및 주소
 - c. 직책 및 직무의 종류
 - d. 작업장
 - e. 급여 액수 및 지급 방법
 - f. 사용자 및 근로자의 권리와 의무를 포함하는 근로조건
 - g. 근로계약 발효 시점 및 기간
 - h. 근로계약 체결 장소 및 일자
 - i. 근로계약 체결 당사자 서명
- (2) 상기 (1)항의 근로계약 관련 조항 중 e, f는 회사 사규, 단체협약 및 현행 법령에 배치될 수 없다.
- (3) 상기 (1)항의 근로계약은 최소한 동일 효력을 갖는 2부를 작성, 사용자 및 근로자가 각각 1부씩 보관한다.

제55조 근로계약은 쌍방의 합의 없이는 취소 및 변경될 수 없다.

제56조

- (1) 근로계약은 기간을 정한 계약 및 기간을 정하지 않은 계약으로 나누어진다.
- (2) 상기 (1)항의 기간을 정한 근로계약은 아래 사항에 기초한다.
 - a. 기간
 - b. 일정 업무의 종료

제57조

- (1) 기간을 정한 근로계약은 서면으로 작성되며 인도네시아와 라틴문자를 사용해야한다.
- (2) 기간을 정한 근로계약중 상기 (1)항과 배치되어 서면으로 작성되지 않은 근로계약은 기간을 정하지 않은 근로계약으로 간주된다.
- (3) 근로계약서가 인도네시아어와 외국어로 작성된 경우 계약서 해석상에 이견이 발생할 경우 인도네시아어로 작성된 근로계약서가 기준이 된다.

제58조

- (1) 기간을 정한 근로계약의 경우 수습기간을 조건으로 할 수 없다.
- (2) 상기 (1)항의 계약서에 수습기간을 조건으로 했을 경우 이는 법적으로 무효하다.

제59조

- (1) 기간을 정한 근로계약은 아래와 같이 업무의 종류 및 형태 등에 따른 특정 업무 및 일정기간 동안에 종료될 수 있는 업무에 한해 적용될 수 있다.

- a. 한번에 종료 되거나 임시적인 성격을 띤 업무
 - b. 최장 3년 미만의 길지 않은 시간에 종료될 수 있는 업무
 - c. 계절적 성격을 띤 업무
 - d. 신상품, 새로운 서비스 또는 시험기간 중인 제품관련 업무
- (2) 기간을 정한 근로계약은 고정적인 업무에는 적용될 수 없다.
- (3) 기간을 정한 근로계약은 연장 또는 신규 작성이 가능하다.
- (4) 기간을 정한 근로계약은 최장 2년간 가능하며 1회에 한해 1년 연장 가능하다.
- (5) 상기와 같이 사용자가 기간을 정한 근로계약을 연장하고자 할 경우 근로계약 종료 최장 7일전에 해당 근로자에게 서면으로 연장 의사를 알려야 한다.
- (6) 기간을 정한 근로계약의 갱신은 기존 계약이 종료된 후 최소 30일이 경과한 이후 가능하다. 근로계약의 갱신은 1회에 한해 최장 2년간 가능하다.
- (7) 기간을 정한 근로계약 중 상기 (1), (2), (4), (5), (6)항의 규정을 충족하지 못하는 근로계약은 법적으로 기간을 정하지 않은 근로계약이 된다.
- (8) 본 조항에서 규정하지 못한 사항은 향후 장관령을 정한다.

제60조

- (1) 기간을 정하지 않은 근로계약은 최장 3개월간의 수습기간을 조건으로 할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 수습기간 중 사용자는 최저임금 이하의 급여 지급이 금지된다.

제61조

- (1) 근로계약은 아래의 경우 종료된다.
- a. 근로자 사망
 - b. 근로계약 기간 종료
 - c. 법적 효력을 갖는 법원 판결 또는 노사분쟁 법원의 판결
 - d. 근로계약, 사규 또는 단체협약상에 규정된 근로관계 해지를 초래하는 상황 또는 사건 발생
- (2) 근로계약은 사용자의 사망 또는 매매, 상속, 기부등의 회사 소유권의 이전으로 인해서는 종료되지 않는다.
- (3) 회사 소유권 이전시 근로자의 권리와 새로운 사용자의 책임이 된다. 단, 소유권 이전상에 근로자의 권리를 축소하지 않으면서 별도로 규정한 경우는 예외로 한다.
- (4) 개인 사용자가 사망할 경우 사용자의 상속인은 근로자와 협의후 근로계약을 종료할 수 있다.
- (5) 근로자 사망시 근로자의 상속인은 관련 법규, 근로계약, 사규 또는 단체협약에 따른 권리를 수령할 권한을 갖는다.

제62조 기간을 정한 근로계약에 있어 일방이 근로계약을 해지하거나 상기 제61

조 (1)항 규정외의 사유로 근로관계를 해지할 경우, 근로계약을 해지하는 당사자는 상대방에게 계약기간 종료시점까지의 급여를 보상금으로써 지급할 의무를 진다.

제63조

- (1) 구두로 체결된 기간을 정하지 않은 근로계약의 경우 사용자는 해당 근로자의 채용확정서를 발급할 의무를 진다.
- (2) 상기 (1)항의 채용확정서는 최소한 아래사항을 포함하여야 한다.
 - a. 근로자 성명 및 주소
 - b. 근로 개시일
 - c. 업무 종류
 - d. 급여 액수

제64조 회사는 업무의 일부를 서면으로 작성된 도급계약 또는 서비스 계약을 통해 다른 회사에 일임할 수 있다.

제65조

- (1) 타 회사로의 일부 업무 일임은 서면으로 작성된 도급계약을 통해 이루어진다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 타 회사로 이관 가능한 업무는 아래와 같다.
 - a. 주된 업무와 별개로 진행
 - b. 업무 제공자의 직접 간접 명령으로 진행
 - c. 회사 전체로 볼 때 지원활동
 - d. 직접적으로 생산활동에 지장을 주지 않는 업무
- (3) 상기 (1)항의 타 회사는 반드시 법인의 형태를 취해야 한다.
- (4) 상기 (2)항의 타 회사의 근로자 보호 및 근로조건은 최소한 업무 제공회사의 근로자 보호 및 근로조건과 같거나 또는 현행 법규에 부합하여야 한다.
- (5) 상기 (2)항의 조건 변경 또는 추가는 장관령으로 정한다.
- (6) 상기 (1)항의 업무 수행을 위한 근로계약은 도급회사와 채용된 근로자 간에 서면으로 체결된다.
- (7) 상기 (6)항의 근로계약은 기간을 정하지 않은 근로계약 또는 제59조의 조건을 충족할 경우 기간을 정한 근로계약으로 체결 가능하다.
- (8) 상기 (2), (3)항의 조건을 충족하지 못할 경우 법적으로 근로자와 도급회사 간의 근로계약은 근로자와 업무제공 회사 간의 근로계약으로 전환된다.
- (9) 상기 (8)항과 같이 근로계약이 업무제공 회사로 전환되었을 경우 근로자와 업무제공 회사 간의 근로계약은 (7)항과 동일하다.

제66조

- (1) 용역회사의 근로자는 업무제공 회사의 주요 업무 수행 또는 생산과 직결된

- 업무에는 사용될 수 없으며 단지 업무지원활동 또는 생산과 직결되지 않은 업무에만 활용될 수 있다.
- (2) 용역회사는 업무지원활동 또는 생산과 직결되지 않은 업무 수행을 위해 아래 자격 요건을 충족하여야 한다.
- 용역회사와 근로자 간의 근로계약
 - 상기 a에 있어서의 근로계약은 제59조의 자격요건을 충족하는 기간을 정한 근로계약이거나 쌍방이 서면으로 작성 및 서명한 기간을 정하지 않은 근로계약
 - 근로자 급여 및 복지 보호, 근로조건 및 분쟁은 용역회사의 책임임
 - 용역사용 회사 및 용역제공 회사 간의 계약은 서면으로 작성되며 본 법령의 조항들을 포함할 의무를 짐
- (3) 용역회사는 법인형태를 취하며 노동관련 기관의 허가를 득해야 한다.
- (4) 상기 (1)항, (2)항a, b, d 및 (3)항을 충족하지 못할 경우 법적으로 근로자와 용역회사 간의 근로계약은 근로자와 업무제공 회사 간의 계약으로 전환된다.

제10장 근로자 보호, 임금 및 복지

제1부 근로자 보호

제1단락 장애자

제67조

- (1) 장애자를 고용하는 사용자는 장애 종류 및 등급에 따른 보호조치를 해야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 보호조치는 현행 법령에 따라 시행된다.

제2단락 아동

제68조 사용자는 아동을 고용할 수 없다.

제69조

- (1) 상기 제68조의 규정은 13~15세 아동이 육체적, 정신적, 사회적 성장에 지장을 주지 않는 가벼운 업무에 종사할 경우는 예외로 한다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 가벼운 업무에 아동을 고용하는 사용자는 아래의 조건을 충족하여야 한다.

- a. 부모 또는 후견인의 서면 허가
 - b. 사용자와 부모 또는 후견인간의 근로계약
 - c. 최장 3시간의 근로시간
 - d. 주간 업무 실시 및 학교 수업에 지장을 주지 않는 경우
 - e. 작업 안전 및 보건
 - f. 명확한 근로관계 존재
 - g. 현행 규정에 따른 급여 수령
- (3) 상기 (2)항 a, b, f, g의 규정은 가내공업의 아동에게는 적용되지 않는다.

제70조

- (1) 권한을 가진 담당자의 승인을 통해 근로가 교육 또는 훈련 교과 과정의 일 부로 인정될 경우 아동은 작업장 내에서 업무를 수행할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 아동은 최소 14세 이상이어야 한다.
- (3) 상기 (1)항의 업무는 아래의 조건으로 수행될 수 있다.
 - a. 작업수행에 대한 명확한 지침 부여 및 감독, 지도
 - b. 작업 안전 보건 제공

제71조

- (1) 아동은 적성과 소질의 개발을 위해 업무를 수행할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 아동을 고용하는 사용자는 아래 조건 충족을 의무로 한다.
 - a. 부모 또는 후견인의 직접 감독
 - b. 일 최장 3시간 근로
 - c. 근로 환경이 육체적, 정신적, 사회적 성장을 저해하지 않고 학교수업에 지장을 주지 않는 경우
- (3) 상기 (1), (2)항의 적성 및 소질 개발을 위한 교육에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제72조 아동이 성인 근로자와 함께 고용된 경우 아동 근로자의 작업장은 성인 근로자의 작업장과 분리되어야 한다.

제73조 작업장내 아동은 근무자로 간주한다. 단, 별도로 증명된 경우는 예외로 한다.

제74조

- (1) 누구든 아동을 열악한 업무에 고용하거나 종사하게 하는 행위는 금지된다.
- (2) 상기 (1)항의 열악한 업무는 아래와 같다.
 - a. 노예 또는 동종 형태의 모든 업무
 - b. 매춘, 포르노 제품, 포르노 행위 또는 도박 등에 아동을 활용하거나 고

- 용하거나 알선하는 모든 행위
- c. 술, 마약 및 향정신성 제품 생산에 아동을 활용하거나 고용하거나 알선하는 모든 행위
 - d. 아동의 정신, 안전, 도덕을 해치는 모든 종류의 행위
- (3) 상기 (2)항 d의 아동의 정신, 안전, 도덕을 해치는 모든 종류의 행위는 장관령으로 정한다.

제75조

- (1) 정부는 근로관계외의 아동 근로행위를 근절할 의무를 진다.
- (2) 상기 (1)항의 근절 노력은 정부 법령으로 정한다.

제3단락 여성

제76조

- (1) 18세 미만의 여성은 23:00~07:00시까지의 근로가 금지됨.
- (2) 사용자는 여성 임신 근로자중 의사의 소견상 본인 및 태아의 건강 및 안전상 유의를 해야 한다고 판명되는 근로자에 대해 23:00~07:00까지의 근로를 시키는 것이 금지된다.
- (3) 23:00~07:00시에 여성 근로자를 근무시키는 사용자는 아래 사항을 의무로 한다.
 - a. 영양가 있는 음식 및 음료 제공
 - b. 작업장내 도덕 및 안전 유지
- (4) 사용자는 23:00~05:00시 사이 출퇴근 하는 여근로자을 위해 출퇴근 교통수단을 제공하여야 한다.
- (5) 상기 (3), (4)항에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제4단락 근무시간

제77조

- (1) 모든 사용자는 근무시간 관련 규정을 준수할 의무를 진다.
- (2) 상기 (1)항의 근무시간은 아래와 같다.
 - a. 주 6일 근무시 1일 7시간 1주 40시간
 - b. 주 5일 근무시 1일 8시간 1주 40시간
- (3) 상기 (2)항의 근무시간 규정은 특정 업종 및 업무에 대해서는 적용되지 않는다.
- (4) 상기 (3)항의 특정 업종 및 업무에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제78조

- (1) 상기 제77조 (2)항 규정에 초과하여 근로자를 근무시키는 사용자는 아래 자격을 충족하여야 한다.
 - a. 해당 근로자의 동의
 - b. 임업시간은 최장 1일 3시간 1주 14시간까지만 시행될 수 있다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 정규근무시간을 초과하여 근로자를 근무시키는 사용자는 임업 수당 지급을 의무로 한다.
- (3) 상기 (1)항b의 임업 실시 관련 규정은 특정 업종 및 근로자에게는 적용되지 않는다.
- (4) 상기 (2), (3)항의 임업시간 및 임업 급여에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제79조

- (1) 사용자는 근로자에게 휴식시간 및 휴가를 지급할 의무를 진다.
- (2) 상기 (1)항의 휴식시간 및 휴가는 아래와 같다.
 - a. 근무시간 사이의 휴식은 연속 4시간 근무시 30분간 휴식하며 동 휴식시간은 근무시간에 포함되지 않는다.
 - b. 주간 휴무는 6일 근로시 1주 1일, 5일 근로시 1주 2일
 - c. 연차휴가는 근로자가 연속으로 12개월간 근무시 최소 12일간의 휴가 부여
 - d. 장기휴가는 연속적으로 6년간 동일 회사에 근속한 근로자에 대해 최소 2개월간 휴기를 부여하는데 근속 7년차, 8년차에 각각 1개월씩 부여하며 해당근로자는 장기휴가 실시 2년간 연차에 대한 권한이 없다. 이후 6년주기로 장기휴가 적용된다.
- (3) 상기 (2)항 c의 휴가 실시 관련 사항은 근로계약, 사규 및 단체협약서에 정한다.
- (4) 상기 (2)항의 장기휴가 실시는 특정회사 관련 근로자에 한해 적용된다.
- (5) 상기 (4)항의 특정회사는 장관령으로 정한다.

제80조 사용자는 근로자가 각자의 종교에 따른 예배를 볼 수 있는 충분한 기회를 제공할 의무를 진다.

제81조

- (1) 생리중인 여성 근로자중 생리통이 있으며 사용자에게 통보했을시 생리 첫째 날과 둘째날에 작업에 종사할 의무가 면제됨.
- (2) 상기 (1)항의 세부 시행령은 근로계약서, 사규 또는 단체협약서 상에 정한다.

제82조

- (1) 여성 근로자는 산부인과 또는 조산소 의사의 진단에 근거하여 출산전 1.5개월, 출산후 1.5개월의 출산 휴기를 받을 권한을 갖는다.
- (2) 유산한 여성 근로자는 산부인과 또는 조산소 의사의 진단에 근거하여 1.5개월의 휴기를 받을 권한을 갖는다.

제83조 작업시간 중 자녀에게 수유를 해야 하는 여성 근로자에게는 적당한 수유 기회를 제공하여야 한다.

제84조 제79조 (2)항 b, c, d, 제80조, 제82조의 휴가권리를 사용하는 근로자는 정상 급여를 받을 권한이 있다.

제85조

- (1) 근로자는 국경일에 근로할 의무가 면제된다.
- (2) 사용자는 업무의 종류 또는 성격상 지속적인 진행을 요할 경우이거나 또한 근로자와 사용자가 서로 합의한 경우에 근로자를 국경일에 근무시킬 수 있다.
- (3) 상기 (2)항과 같이 사용자가 국경일에도 근로자를 근무시킬 경우 임금수당 지급이 의무화 된다.
- (4) 상기 (2)항의 업무 종류 및 성격에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제5단락 작업안전 및 보건**제86조**

- (1) 모든 근로자는 아래 사항을 보호 받을 권리가 있다.
 - a. 작업안전 및 보건
 - b. 도덕 및 미풍양속
 - c. 인간 가치 및 존엄성은 물론 종교적 가치에 부합하는 대우
- (2) 적정한 근로 생산성 구현을 위한 근로자 안전 보호를 위해 작업안전보건 노력을 기울인다.
- (3) 상기 (1), (2)항의 보호는 현행 법령에 따라 시행된다.

제87조

- (1) 모든 회사는 회사 경영시스템과 연계된 작업안전보건 관리시스템을 적용할 의무를 진다.
- (2) 상기 (1)항의 작업안전보건 관리시스템의 적용에 관한 규정은 정부 법령으로 정한다.

제2부 급여

제88조

- (1) 모든 근로자는 인간으로서 합당한 생활에 충족한 소득을 획득할 권리가 있다.
- (2) 상기 (1)항의 인간으로서의 합당한 생활에 충족한 소득 실현을 위해 정부는 근로자를 보호하는 임금 정책을 수립한다.
- (3) 상기 (2)항과 같은 근로자 보호 임금 정책은 아래 사항을 포함한다.
- a. 최저임금
 - b. 임업수당
 - c. 불가피한 사정으로 인한 결근시 임금
 - d. 업무외 다른 활동으로 인한 결근시 임금
 - e. 휴무권 실시에 따른 급여
 - f. 임금 지급 형태 및 방법
 - g. 벌금 및 급여 공제
 - h. 급여로 간주될 수 있는 사항
 - i. 균형잡힌 급여 구조 및 규모
 - j. 해고보상금
 - k. 소득세 계산시 급여
 - l. 정부는 최저생계비 및 생산성, 경제성장 등을 고려하여 상기 (3)항 a의 최저임금을 결정한다.

제89조

- (1) 제88조 (3)항 a의 최저임금은 아래와 같이 구성된다.
- a. 주 또는 시·군별 최저임금
 - b. 주 또는 시·군 업종별 최저임금
- (2) 상기 (1)항의 최저임금은 최저생계비를 달성하는 방향으로 추진된다.
- (3) 상기 (1)항의 최저임금은 주지사가 주 또는 시·군별 임금위원회의 추천을 검토하여 결정한다.
- (4) 상기 (2)항의 최저임금 구성요소 및 달성을 단계는 장관령으로 정한다.

제90조

- (1) 사용자는 상기 제89조의 최저임금 이하의 급여 지급이 금지된다.
- (2) 상기 제89조의 최저임금 지불 능력이 없는 사용자에게는 지불연기 조치가 가능함
- (3) 상기 (2)항의 지불연기 절차는 장관령으로 정한다.

제91조

- (1) 사용자와 근로자간 또는 사용자와 노동조합 간 합의에 근거 책정된 급여는

현행 법령상 제정된 임금 규정보다 낮을 수 없다.

- (2) 상기 (1)항에서 의미하는 합의사항이 법령보다 낮거나 배치될 경우 해당 합의 사항은 법적으로 무효이며 사용자는 현행법령에 따른 임금 지급 의무가 있다.

제92조

- (1) 사용자는 직위, 직책, 근속기간, 학력 및 능력을 고려하여 급여 구조 및 규모를 결정한다.
- (2) 사용자는 회사의 능력 및 생산성을 고려하여 정기적으로 급여 알선을 시행한다.
- (3) 상기 (1)항의 급여 구조 및 규모에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제93조

- (1) 근로자가 근로를 수행하지 않았을 경우 임금은 지불되지 않는다.
- (2) 아래의 경우 상기 (1)항의 규정은 적용되지 않으며 사용자는 임금을 지급하여야 한다.
 - a. 근로자가 질병으로 인해 근무를 할 수 없는 경우
 - b. 여성 근로자가 생리통으로 인해 생리 첫째 날과 둘째 날 근무를 할 수 없는 경우
 - c. 근로자 본인 결혼, 자녀 결혼식, 자녀 할례식, 자녀 세례식, 배우자 출산 또는 유산, 배우자/자녀/며느리/사위/부모/처부모/동거 가족 구성원 사망으로 인한 결근
 - d. 근로자가 국가 의무 수행으로 인해 근무를 할 수 없는 경우
 - e. 근로자가 종교에서 명하는 종교활동 수행을 위해 근무를 할 수 없는 경우
 - f. 근로자는 계약된 업무를 수행할 수 있으나 사용자가 본인의 실수나 회피 가능한 장애로 인해 근로를 시키지 않는 경우
 - g. 근로자가 휴가권을 실시할 경우
 - h. 근로자가 사용자의 승인하에 조합업무를 수행할 경우
 - i. 근로자가 회사에서 시행하는 교육 임무를 수행할 경우
- (3) 상기 (2)항 a의 근로자 질병시 급여지급은 아래와 같다.
 - a. 첫 4개월은 급여의 100% 지급
 - b. 두 번째 4개월은 급여의 75% 지급
 - c. 세 번째 4개월은 급여의 50% 지급
 - d. 그 이후는 사용자가 근로해지를 하기 전까지 급여의 25% 지급
- (4) 상기 (2)항 c의 유급휴가는 아래와 같다.
 - a. 근로자 결혼 3일
 - b. 자녀 결혼 2일
 - c. 자녀 할례 2일

- d. 자녀 세례 2일
 - e. 배우자 출산 또는 유산 2일
 - f. 배우자, 부모/처부모, 자녀, 사위/며느리 사망시 2일
 - g. 동거 가족구성원 사망 1일
- (5) 상기 (2)항의 시행 규정은 근로계약서, 사규 또는 단체협약상에 규정한다.

제94조 급여 구조가 기본급 및 고정수당으로 구성된 경우 기본급은 기본급과 고정수당 전체의 75% 이상이어야 한다.

제95조

- (1) 근로자의 고의 또는 태만으로 인한 위반행위에 대해서는 벌금을 부과할 수 있다.
- (2) 사용자의 고의 또는 태만으로 인한 급여 지연지급에 대해서는 근로자 급여에 따른 일정 비율의 벌금이 부과된다.
- (3) 정부는 급여지급에 있어 사용자 또는 근로자에 대한 벌금을 규정한다.
- (4) 회사가 현행 법규에 따라 파산 또는 해산 선고를 받은 경우 근로자의 급여 및 기타 권리는 우선 지급 대상 부채임.

제96조 근로관계에 따른 근로자 임금 지불 및 기타 모든 지불요구는 권리 발생 시점으로부터 2년 경과시 소멸된다.

제97조 제88조의 합당한 소득, 임금 정책, 최저생계비, 임금 보호, 제89조의 최저 임금 결정 및 제95조 (1), (2), (3)항의 벌금관련 규정은 장관령으로 정한다.

제98조

- (1) 정부가 결정하는 급여 정책에 대한 건의, 검토, 요약 및 국가 임금시스템 개발을 위해 시·군, 주, 국가 임금 위원회가 설립된다.
- (2) 상기 (1)항의 임금위원회 회원은 정부, 사용자, 노동조합, 대학 및 전문가 대표로 구성된다.
- (3) 국가 임금위원회 회원 선임 및 면직은 대통령이 실시하며 주, 시·군 임금 위원회 회원의 선임 및 면직은 주지사/군수/시장이 실시한다.
- (4) 상기 (1), (2)항의 임금위원회 설립, 회원 구성, 회원 선임 및 면직, 임금 위원회 임무 및 업무절차 등에 관한 규정은 대통령령으로 정한다.

제3부 복지

제99조

- (1) 모든 근로자 및 그 가족은 근로자 사회보장에 대한 권한이 있다.

(2) 상기 (1)항의 근로자 사회 보장은 현행 법규에 의거 진행된다.

제100조

- (1) 근로자 및 그 가족의 복지 증진을 위해 회사는 복지시설을 제공할 의무가 있다.
- (2) 상기 (1)항의 복지시설 제공은 근로자의 수요 및 회사 능력 정도를 검토하여 시행된다.
- (3) 상기 (1), (2)항과 같이 근로자의 수요 및 회사 능력 정도를 고려한 복지시설의 종류 및 자격은 정부 법령으로 정한다.

제101조

- (1) 근로자 복지 증진을 위해 회사내 협동조합 설립 및 기타 생산적 사업을 시행한다.
- (2) 정부, 사용자 및 근로자 또는 노동조합은 상기 (1)항의 근로자 협동조합 발전 및 기타 사업 발전을 위해 노력한다.
- (3) 상기 (1)항의 협동조합 설립은 현행 법령에 따라 시행된다.
- (4) 상기 (2)항의 근로자 협동조합 발전 노력은 정부 법령으로 정한다.

제11장 노사관계

제1부 일반

제102조

- (1) 노사관계 실천에 있어 정부는 정책 수립, 서비스 제공, 감독 수행 및 노동법 위반에 대한 처벌 기능을 수행한다.
- (2) 노사관계 실천에 있어 근로자 및 노동조합은 의무에 따르는 업무 수행, 생산을 위한 질서 유지, 민주적 절차에 따른 근로자 요구사항 전달, 기술 및 전문성 개발, 회사발전에 동참, 근로자 및 그 가족의 복지 증진 노력 등의 역할을 수행한다.
- (3) 노사관계 실천에 있어 사용자, 사용자 단체는 파트너십 창조, 사업발전, 고용확대 및 공개적/민주적/공정한 근로자 복지 제공의 역할을 수행한다.

제103조 노사관계는 아래 기구를 통해 실천된다.

- a. 노동조합

- b. 사용자 단체
- c. 노사협의회
- d. 노사정위원회
- e. 사규
- f. 단체협약
- g. 노동법령
- h. 노사분쟁 알선 기구

제2부 노동조합

제104조

- (1) 모든 근로자는 노동조합을 설립하고 조합원이 될 권리를 갖는다.
- (2) 제102조의 역할을 수행함에 있어 노동조합은 재원 모금, 관리에 관한 권한이 있으며 파업 자금을 포함하는 조직 재정에 대한 책임을 진다.
- (3) 상기 (2)항의 파업 자금 규모 및 모금 절차는 해당 노동조합의 정관 및 규약에 정한다.

제3부 사용자 단체

제105조

- (1) 모든 사용자는 사용자 단체를 결성하고 회원이 될 권한이 있다.
- (2) 사용자 단체 관련 규정은 현행 법규에 따라 정한다.

제4부 노사 협의회

제106조

- (1) 50인 이상 근로자 고용 사업장은 의무적으로 노사협의회를 설립하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 노사협의회는 회사내 노동관련 사항에 대한 커뮤니케이션, 상의 및 협의의 기능을 수행한다.
- (3) 상기 (2)항의 노사협의회 회원은 사용자 및 근로자 이권을 대표하기 위해 지명된 근로자 대표로 구성된다.
- (4) 상기 (1), (2)항의 노사협의회 설립 및 회원 구성은 장관령으로 정한다.

제5부 노사정위원회

제107조

- (1) 노사정위원회는 정부 및 노동관련 정책 수립 및 해결 기관에 검토의견, 건의사항 및 견해를 전달하는 역할을 한다.
- (2) 상기 (1)항의 노사정위원회는 아래와 같이 구성된다.
 - a. 국가, 주, 시·군별 노사정 위원회
 - b. 국가, 주, 시·군 업종별 노사정 위원회
- (3) 노사정위원회는 정부, 사용자 단체, 노동조합 대표로 구성된다.
- (4) 상기 (1)항의 노사정위원회 업무절차 및 조직은 정부 법령으로 정한다.

제6부 회사 사규

제108조

- (1) 최소 10명 이상의 근로자를 고용하는 사용자는 노동부 장관 또는 권한을 가진 담당자가 승인을 한후 유효하게 되는 사규를 작성할 의무를 갖는다.
- (2) 상기 (1)항의 사규 작성 의무는 이미 단체협약을 체결한 회사에는 적용되지 않는다.

제109조 사규는 사용자가 작성하며 또한 사용자의 책임이 된다.

제110조

- (1) 사규는 해당 회사내 근로자 대표의 건의사항 및 검토의견을 고려하여 작성된다.
- (2) 회사내 노동조합이 결성되어 있을 경우 상기 (1)항의 근로자 대표는 노동조합 집행부가 된다.
- (3) 회사내 노동조합이 결성되어 있지 않을 경우 상기 (1)항의 근로자 대표는 해당 회사 근로자들의 이권을 대표하기 위해 민주적 절차에 의거 선출된 근로자들을 말한다.

제111조

- (1) 사규는 최소한 아래 사항을 포함한다.
 - a. 사용자의 권리와 의무
 - b. 근로자의 권리와 의무
 - c. 근로조건
 - d. 회사 규범
 - e. 사규 유효기간

- (2) 사규내 규정은 현행 법규 규정과 배치될 수 없다.
- (3) 사규의 유효기간은 최장 2년이며 유효기간 만료시 의무적으로 갱신되어야 한다.
- (4) 사규 유효기간중 회사 노동조합이 단체협약 체결 협상을 희망할 경우 사용자는 이에 응하여야 한다.
- (5) 상기 (4)항의 단체협약 체결 협상에 있어 합의에 도달하지 못했을 경우 사규는 유효기간 마감시까지 지속적으로 유효하다.

제112조

- (1) 상기 108조 (1)항의 노동부 장관 또는 권한을 가진 담당자에 의한 사규 승인은 사규 원본 접수 시점으로부터 근로일 기준 최장 30일 이내에 부여되어야 한다.
- (2) 사규가 상기 제111조 (1), (2)항에 부합할 경우 근로일 기준 30일 경과시점 까지 상기 (1)항의 노동부 장관 또는 권한을 가진 담당자의 승인을 받지 못했다 하더라도 해당 사규는 이미 승인을 받은 것으로 간주된다.
- (3) 사규가 상기 제111조 (1), (2)항에 부합하지 못할 경우 노동부 장관 또는 권한을 가진 담당자는 사용자에게 서면으로 해당 사규의 시정을 명한다.
- (4) 사용자는 상기 (3)항의 시정명령 통보를 접수한 시점으로부터 근로일 기준 최장 14일 이내에 수정된 사규 원본을 노동부 장관 또는 권한을 갖는 담당자에게 제출하여야 한다.

제113조

- (1) 사규 유효기간 만료시점 이전 사규의 개정은 사용자와 근로자 대표의 합의에 의해서만 가능하다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 변경된 사규는 노동부 장관 또는 권한을 가진 담당자의 승인을 득해야 한다.

제114조 사용자는 근로자에게 사규 원본 또는 변경본 통보, 내용설명 및 배포를 의무적으로 수행하여야 한다.

제115조 사규 작성 및 승인에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제7부 단체협약

제116조

- (1) 단체협상은 관계기관에 등록된 일개의 노동조합 또는 몇몇의 노동조합과 일개의 사용자 또는 몇몇 사용자 간에 이루어 진다.

- (2) 상기 (1)항의 단체협약 작성은 협의를 통해 진행된다.
- (3) 상기 (1)항의 단체협약은 서면으로 작성되며 라틴문자 및 인도네시아어를 사용한다.
- (4) 인도네시아어를 사용하지 않은 단체협약은 선서를 한 번역가에 의해 인도네시아어로 번역되었을 경우 상기 (3)항의 자격요건을 충족하는 것으로 간주된다.

제117조 상기 제116조 (2)항의 협의가 합의에 도달하지 못했을 경우 노사분쟁 알선 절차를 거쳐 이를 해결한다.

제118조 1개 회사에는 회사내 전근로자에게 적용되는 단지 1개의 단체협약만이 체결된다.

제119조

- (1) 회사내 단지 1개의 노동조합이 있으며 해당 조합원수가 전체 근로자의 50% 이상일 경우 해당 노동조합은 사용자와 단체협약 체결 협상권을 갖는다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 회사내 1개의 노동조합이 있으나 조합원 수가 전체근로자 수의 50%를 초과하지 못할 경우, 근로자 선거를 통해 전체 근로자 50% 이상의 지지를 얻을 경우 사용자와 단체협약 체결 협상에 있어 전체 근로자를 대표 할 수 있다.
- (3) 상기 (2)항과 같은 근로자의 지지를 얻지 못했을 경우 해당 노동조합은 선거일로부터 6개월 경과후 상기 (2)항과 같은 절차를 거쳐 사용자에게 단체 협약 체결 협상을 요청할 수 있다.

제120조

- (1) 동일 회사내 1개 이상의 노동조합이 존재할 경우 근로자를 대표하여 사용자와 단체협약 체결권을 가진 노동조합은 전체근로자의 50% 이상 되는 조합원을 보유하고 있는 노동조합이 된다
- (2) 상기 (1)항의 자격요건을 달성하지 못한 경우 노동조합은 연합을 통해 사용자와 협상자격 조건인 전체 근로자수의 50% 이상을 달성할 수 있다.
- (3) 상기 (1), (2)항의 자격요건을 충족하지 못한 경우 모든 노동조합은 각각의 조합원수에 비례한 팀을 구성한다.

제121조 제119조 및 제120조의 노동조합원 자격은 조합원증으로 증명된다.

제122조 제119조 (2)항의 선거는 노동조합 집행부 및 근로자 대표로 구성된 선거위원회를 통해 진행되며 노동부 책임자 및 사용자가 참관한다.

제123조

- (1) 단체협약의 유효기간은 최장 2년임
- (2) 상기 (1)항의 단체협약은 사용자와 노동조합 간의 서면합의에 의해 최장 1년까지 연장 가능하다.
- (3) 차기 단체협약 체결협상은 빨라야 현행 단체협약 만료전 3개월전부터 시작할 수 있다.
- (4) 상기 (3)항의 협상이 합의에 도달하지 못했을 경우 현행 단체협약이 최장 1년간 유효하다.

제124조

- (1) 단체협약은 최소 아래 사항을 포함한다.
 - a. 사용자의 권리와 의무
 - b. 노동조합 및 근로자의 권리와 의무
 - c. 단체협약 유효기간 및 발효시점
 - d. 단체협약 체결 당사자 서명
- (2) 단체협약 규정은 현행 법규 규정과 배치될 수 없다.
- (3) 상기 (2)항의 단체협약 규정이 현행 법규와 배치될 경우 현행 법과 배치되는 해당 규정은 법적으로 무효이며 현행법이 적용된다.

제125조 노사 쌍방이 단체협약의 변경에 동의하였을 경우 상기 변동사항은 현행 단체협약과 분리될 수 없는 일부로 간주된다.

제126조

- (1) 사용자, 노동조합 및 근로자는 의무적으로 단체협약 내의 규정들을 준수하여야 한다.
- (2) 사용자 및 노동조합은 단체협약 내용 또는 변동사항을 전근로자에게 공지할 의무를 진다.
- (3) 사용자는 회사의 비용으로 단체협약 인쇄 및 전근로자에게 배포하여야 한다.

제127조

- (1) 사용자와 근로자간에 작성된 근로계약서는 단체협약과 배치될 수 없다.
- (2) 상기 (1)항의 근로계약 규정이 단체협약과 배치될 경우 해당 규정은 법적으로 무효이며 단체협약 규정이 적용된다.

제128조 근로계약서상에 단체협약의 규정들을 포함하지 않았을 경우 단체협약 규정들이 적용된다.

제129조

- (1) 사용자는 회사내 노동조합이 존재하는 동안은 단체협약을 사규로 대체하는 것이 금지된다.
- (2) 회사내 노동조합이 더 이상 존재하지 않고 단체협약을 사규로 대체할 경우 사규내 규정은 단체협약의 규정보다 낮게 암선될 수 없다.

제130조

- (1) 유효기간이 종료되는 단체협약을 연장 또는 갱신할 경우, 회사내 1개의 노동조합만이 존재한다면 상기 단체협약의 연장 또는 갱신은 제119조의 규정을 조건으로 하지 않는다.
- (2) 유효기간이 종료되는 단체협약을 연장 또는 갱신할 경우, 회사내 2개 이상의 노동조합이 존재하며 기존 단체협상을 진행하였던 노동조합이 제120조 (1)항의 자격요건을 충족하지 못할 경우 해당 단체협약의 연장 또는 갱신은 조합원이 전체근로자수의 50% 이상을 차지하는 노동조합과 기존 단체협약 체결 노동조합 간 조합원 비율에 따른 협상팀을 구성하여 진행한다.
- (3) 유효기간이 종료되는 단체협약을 연장 또는 갱신할 경우, 회사내 2개 이상의 노동조합이 존재하나 한 개의 노동조합도 제120조 (1)항의 자격요건을 충족하지 못할 경우 해당 단체협약의 연장 또는 갱신은 제120조 (2)항 및 (3)항의 규정에 따라 진행된다.

제131조

- (1) 조합의 해산 또는 회사 소유권의 이전이 발생할 경우 단체협약은 유효기간 종료시까지 유효하다.
- (2) 회사의 인수합병(merger)이 발생했으며 각각의 회사가 단체협약을 소유하고 있을 경우 적용되는 단체협약은 근로자에게 유리한 단체협약이 된다.
- (3) 회사의 인수합병(merger)이 발생했으며 한 회사는 단체협약을 소유하고 또 다른 회사는 단체협약을 소유하고 있지 못할 경우 해당 단체협약은 합병된 회사 전체 근로자에게 단체협약 유효기간 종료시점까지 적용된다.

제132조

- (1) 단체협약은 서명된 날로부터 적용된다. 단, 단체협약에 별도로 규정한 경우는 예외로 한다.
- (2) 사용자는 단체협약 체결 당사자가 서명한 단체협약을 관할지역 노동부에 신고한다.

제133조 단체협약 자격요건, 작성 방법, 연장, 변경 및 등록에 관한 규정은 장관령으로 정한다.

제134조 사용자 및 근로자의 권리와 의무 실현에 있어 정부는 의무적으로 근로 감독 및 노동법 유지를 실천한다.

제135조 노사관계 구현을 위한 노동법 이행은 근로자, 사용자 및 정부의 책임이다.

제8부 노사분쟁 알선 기구

제1단락 노사분쟁

제136조

- (1) 노사분쟁 해결은 사용자와 근로자 또는 노동조합 간의 협의를 통한 합의 정신에 기초하여 의무적으로 진행된다.
- (2) 상기 (1)항의 협의를 통한 합의가 성공하지 못했을 경우 사용자와 근로자 또는 노동조합은 노사분쟁 해결을 법령에 정하는 노사분쟁 해결 절차를 통해 처리한다.

제2단락 파업

제137조 파업은 근로자의 기본권리이며 협상 결렬에 따른 결과로서 합법적, 질서적, 평화적으로 진행된다.

제138조

- (1) 타 근로자를 파업에 동참시키고자 하는 근로자는 합법적으로 진행하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 파업 참여를 권유받은 근로자는 권유에 응하거나 불응할 수 있다.

제139조

공공서비스 제공 회사 또는 인간 생명에 지장을 초래할 수 있는 활동을 하는 회사 근로자 파업의 경우 일정 절차에 따라 진행함으로써 공공의 이익과 타인의 안전을 위험하게 하지 않도록 한다.

제140조

- (1) 파업 실시전 근로일 기준 최소 7일 이내에 근로자 및 노동조합은 사용자 및 관할 지역 노동부에 서면으로 파업 실시를 통보할 의무를 진다.
- (2) 상기 (1)항의 통보는 최소한 아래 사항을 포함한다.
 - a. 파업 시작 및 종료 시점(요일, 날짜, 시간)
 - b. 파업 장소

- c. 파업 실시 원인 및 사유
 - d. 파업 책임자인 노동조합 위원장 및 사무장 서명
- (3) 조합원이 아닌 근로자가 파업을 실시할 경우 상기 (2)항의 통보서는 파업에 대한 알선 및 책임을 지는 근로자 대표가 서명한다.
- (4) 파업이 상기 (1)항과 같이 진행되지 않을 경우 회사의 자산 및 생산 시설의 안전을 위해 사용자는 아래와 같은 임시조치를 취할 수 있다.
- a. 파업 참여 근로자를 생산 현장에서 격리
 - b. 필요하다고 간주될 경우 회사 밖으로 격리

제141조

- (1) 제140조에서 의미하는 파업 통보서를 접수한 정부 기관 및 회사는 의무적으로 접수증을 발부한다.
- (2) 파업 실시 전 및 실시 중 노동부는 이견을 보이는 당사자 미팅 및 협상을 통해 파업 원인 문제 해결에 노력할 의무를 진다.
- (3) 상기 (2)항의 협상이 합의를 도출했을 경우 관련 당사자 및 참관인으로서 노동부 공무원이 서명하는 공동 합의서를 작성한다.
- (4) 상기 (2)항의 협상이 합의를 도출하지 못했을 경우 노동부 공무원은 파업 발생 원인 문제를 노사분쟁 해결 기관에 즉시 제출한다.
- (5) 상기 (4)항의 협상이 합의를 도출하지 못했을 경우 사용자와 노동조합 또는 파업책임자 간 협상에 의해 파업을 지속하거나 임시중단 또는 영구중단할 수 있다.

제142조

- (1) 상기 제139조 및 제140조의 규정을 준수하지 못한 파업은 불법 파업으로 간주된다.
- (2) 상기 (1)항과 같은 불법 파업에 대한 법적 조치는 장관령으로 정한다.

제143조

- (1) 어느 누구든 합법적, 질서적, 평화적으로 파업권을 행사하는 근로자 및 노동조합을 방해할 수 없다.
- (2) 어느 누구든 현행 법령에 따라 합법적, 질서적, 평화적으로 파업을 하는 근로자 및 노동조합 집행부를 체포하거나 감금할 수 없다.

제144조

제140조의 규정에 의거 진행된 파업에 있어 사용자는 아래 사항이 금지된다.

- a. 파업 참가 근로자를 회사 외부의 타 근로자로 대체하거나
- b. 파업 중, 파업 후에 근로자 및 노동조합 집행부에 대해 어떤 형태로든 징계를 주거나 보복하는 행위

제145조 사용자의 위반이 명백히 되는 법적 권리 요구를 위한 근로자의 합법적 파업의 경우 근로자는 임금을 받을 권리가 있다.

제3단락 직장폐쇄(Lock-out)

제146조

- (1) 직장폐쇄는 협상 결렬의 결과로서 일부 또는 전체 근로자의 근로를 거부하는 사용자의 기본권리이다.
- (2) 사용자가 근로자 및 노동조합의 법적 기본권 주장에 대한 보복조치로써 직장폐쇄를 단행하는 것은 불법이다.
- (3) 직장폐쇄는 현행 법규에 의거 진행되어야 한다.

제147조 병원, 상수도, 전화, 전기, 정유, 가스, 기차 등 공공서비스 제공 회사 또는 인간 생명에 지장을 초래할 수 있는 활동을 하는 회사의 직장폐쇄는 금지된다.

제148조

- (1) 사용자는 근로자 또는 노동조합 및 관할 지역 노동부에 근로일 기준 직장폐쇄 최소 7일전 서면으로 직장폐쇄를 통보한다.
- (2) 상기 (1)항의 통보서는 최소한 아래 사항을 포함한다.
 - a. 직장폐쇄 시작 및 종료 시점(요일, 날짜, 시간)
 - b. 직장폐쇄 원인 및 사유
- (3) 상기 (1)항의 통보서는 사용자 또는 회사 대표가 서명한다.

제149조

- (1) 제148조에서 의미하는 직장폐쇄 통보서를 접수한 근로자 또는 노동조합 및 노동부는 접수 요일, 날짜, 시간을 포함하는 접수증을 발부한다.
- (2) 직장폐쇄 실시 전 및 실시 중 노동부는 이견을 보이는 당사자 미팅 및 협상을 통해 직장폐쇄 원인 문제 해결에 노력할 의무를 진다.
- (3) 상기 (2)항의 협상이 합의를 도출했을 경우 관련 당사자 및 참관인으로서 노동부 공무원이 서명하는 공동 합의서를 작성한다.
- (4) 상기 (2)항의 협상이 합의를 도출하지 못했을 경우 노동부 공무원은 직장폐쇄 원인 문제를 노사분쟁 해결 기관에 즉시 제출한다.
- (5) 상기 (4)항의 협상이 합의를 도출하지 못했을 경우 사용자와 노동조합 간의 협상에 의해 직장폐쇄를 지속하거나 임시중단 또는 영구중단 할 수 있다.
- (6) 상기 148조 (1), (2)항의 통보는 아래의 경우 필요하지 않는다.
 - a. 근로자 또는 노동조합이 제140조에 정한 파업 절차를 위반했을 경우
 - b. 근로자 또는 노동조합이 근로계약, 사규, 단체협약 또는 현행 노동법상의 법규정을 위반했을 경우

제12장 근로관계 해지

제150조 본 법령에서 규정하는 근로관계 해지는 법인 또는 비법인 형태, 소유주가 개인, 컨소시엄 또는 법인, 소유 형태가 사유 또는 국가소유, 사회사업 및 기타사업 등의 사업체에서 급여 또는 기타 형태의 보상금을 지급하고 관리자 및 근로자를 채용하는 사업체에 적용된다.

제151조

- (1) 사용자, 근로자 및 노동조합은 근로관계 해지가 발생하지 않도록 최선의 노력 을 하여야 한다.
- (2) 모든 노력을 기울였으나 근로관계 해지를 회피할 수 없을 경우 근로관계 해지를 사용자와 노동조합 또는 해당 근로자가 조합원이 아닐 경우 해당 근로자와 협상한다.
- (3) 상기 (2)항의 협상에 있어 합의를 도출하지 못했을 경우 사용자는 노사분쟁 기관의 결정에 의해서만 근로관계를 해지할 수 있다.

제152조

- (1) 근로관계 해지결정 요청은 서면으로 노사분쟁해결기관에 근본사유와 더불어 제출된다.
- (2) 상기 (1)항의 근로관계 해지결정 요청은 상기 제151조 (2)항의 협상이 이루어진 경우에 한해 노사분쟁 해결기관에 의해 접수된다.
- (3) 근로관계 해지 요청에 대한 판결은 노사분쟁 해결기관에 의해 사용자 및 노동조합 또는 근로자가 근로관계 해지를 협상하였으나 합의에 도달하지 못한 경우에 한해 내려진다.

제153조

- (1) 사용자는 아래의 사유로 인한 근로관계 해지가 금지된다.
 - a. 의사 진단서로 증명된 의병으로 인해 근로자가 지속적으로 12개월을 초과하지 않은 기간 동안 결근을 할 경우
 - b. 근로자가 현행 법령에 따른 국가 의무 수행을 위해 업무를 수행할 수 없는 경우
 - c. 종교에서 명하는 종교활동 수행시
 - d. 근로자 결혼
 - e. 여성근로자의 임신, 출산, 유산 또는 유아 수유
 - f. 동일회사내 한 근로자가 타 근로자와 혈연관계 또는 결혼관계에 있을 경우
 - 단, 사규 또는 단체협약상에 별도로 규정한 경우는 예외로 함

- g. 근로자가 노동조합을 설립, 노동조합 조합원 등록, 업무시간외 노조활동 수행 또는 사용자와의 합의/근로계약/사규/단체협약상에 규정된 사항에 따라 업무시간중 노조활동 수행
 - h. 사용자의 형사법 위반행위를 근로자가 관계기관에 신고했을 경우
 - i. 이해관계, 종교, 정치, 종족, 혈색, 직급, 성별, 신체상태 또는 결혼유무의 차이
 - j. 근로자의 고정장애, 산재로 인한 질병, 의사진단서로 증명된 업무로 인한 질병중 완치 시점이 불확실한 경우
- (2) 상기 (1)항의 사유로 인한 근로관계 해지는 법적으로 무효이며 사용자는 해당 근로자를 복직시켜야 한다.

제154조 제151조 (3)항의 근로관계 해지 판결은 아래의 경우 적용되지 않는다.

- a. 사전 서면으로 수습기간을 규정하고 있는 경우 수습기간 중인 근로자
- b. 근로자가 사용자의 강요에 의하지 않고 스스로 서면으로 자진퇴사를 요청하였을 경우, 기간을 정한 첫 번째 근로계약 기간이 종료됨에 따라 근로관계가 종결되는 경우
- c. 근로자가 근로계약, 사규, 단체협약 또는 법령에 정한 정년에 달했을 경우
- d. 근로자 사망시

제155조

- (1) 상기 제151조 (3)항의 근로관계 해지 결정에 근거하지 않은 근로관계 해지는 법적으로 무효하다.
- (2) 노사분쟁 해결기관의 판결전 까지는 사용자 및 근로자는 각자의 모든 의무 사항을 이행하여야 한다.
- (3) 사용자는 정직(停職)과 같이 상기 (2)항 규정의 예외 조치를 취할 수 있으며 근로관계 해지 처리 중인 정직처분된 근로자에게는 통상급여 및 기타 통상 수령받는 권리가 지급된다.

제156조

- (1) 근로관계 해지시 사용자는 의무적으로 해고보상금, 근속보상금 및 손해보상금을 지급한다.
- (2) 상기 (1)항의 해고보상금은 최소 아래와 같다.
 - a. 근속기간 1년 미만시 1개월 급여
 - b. 근속기간 1년 이상 2년 미만 2개월 급여
 - c. 근속기간 2년 이상 3년 미만 3개월 급여
 - d. 근속기간 3년 이상 4년 미만 4개월 급여
 - e. 근속기간 4년 이상 5년 미만 5개월 급여

- f. 근속기간 5년 이상 6년 미만 6개월 급여
 - g. 근속기간 6년 이상 7년 미만 7개월 급여
 - h. 근속기간 7년 이상 8년 미만 8개월 급여
 - i. 근속기간 8년 이상 9개월 급여
- (3) 상기 (1)항의 근속보상금은 아래와 같다.
- a. 근속기간 3년 이상 6년 미만 2개월 급여
 - b. 근속기간 6년 이상 9년 미만 3개월 급여
 - c. 근속기간 9년 이상 12년 미만 4개월 급여
 - d. 근속기간 12년 이상 15년 미만 5개월 급여
 - e. 근속기간 15년 이상 18년 미만 6개월 급여
 - f. 근속기간 18년 이상 21년 미만 7개월 급여
 - g. 근속기간 21년 이상 24년 미만 8개월 급여
 - h. 근속기간 24년 이상 10개월 급여
- (4) 상기 (1)항의 손해보상금은 아래 사항을 포함한다:
- a. 미사용 연차휴가
 - b. 근로자 채용 장소까지의 근로자 및 가족의 귀향 경비
 - c. 해고보상금 및 자격을 충족하는 경우 근속보상금의 15%에 해당하는 주택 및 의료 지원비
 - d. 기타 근로계약, 사규 또는 단체협약상에 규정된 사항
- (5) 상기 (2), (3), (4)항에 정한 해고보상금, 근속보상금 및 손해보상금의 알선은 정부 법령으로 정한다.

제157조

- (1) 해고보상금, 근속보상금 및 손해보상금 산정의 기초가 되는 급여의 구성은 아래와 같다.
- a. 기본급
 - b. 근로자 및 그 가족에게 지급되는 모든 형태의 고정수당 및 근로자에게 무상으로 지급되는 물품의 가격. 만일 물품에 대해 근로자가 일정부분을 지불하고 구입하는 형태라면 급여로 간주되는 부분은 회사의 물품 구입 가격과 근로자이 지불하는 금액의 차이가 됨.
- (2) 근로자 소득이 일용직 계산에 기초할 경우 1개월 급여는 일소득의 30배가 된다.
- (3) 근로자 소득이 도급, 커미션의 형태일 경우 일소득은 최근 12개월간의 일평균 소득과 같다. 단, 최저임금 규정보다 낮을 수 없다.
- (4) 업무가 날씨에 영향을 받고 급여가 도급형태로 지급될 경우 1개월 급여는 최근 12개월 월평균 급여로 한다.

제158조

- (1) 사용자는 근로자가 아래와 같은 중대한 실수를 범했을 경우 근로관계를 해지할 수 있다.
 - a. 회사 소유 물건 또는 돈을 사기, 절도 또는 횡령했을 경우
 - b. 허위 증명서 또는 조작된 증명서 제출을 통해 회사에 손해를 입히는 행위
 - c. 작업장내 음주, 만취, 마약 또는 향정신성 약품 사용 또는 보급행위
 - d. 작업장내 법, 도덕 위반행위 또는 도박행위
 - e. 작업장내에서 동료 또는 사용자에게 폭행, 가혹 행위, 협박 또는 강요를 하는 경우
 - f. 법에 위반되는 행위를 하도록 동료 또는 사용자를 선동하는 행위
 - g. 업무태만 또는 고의로 동료나 회사의 물건을 손상시키거나, 위험한 상황에 방치함으로써 회사에 손해를 입히는 경우
 - h. 작업장내에서 업무태만 또는 고의로 동료나 사용자를 위험한 상황에 방치하는 경우
 - i. 비밀유지를 하여야 하는 회사기밀을 폭로하거나 누설하는 행위 단, 국가의 이익을 위한 경우는 예외
 - j. 작업장내에서 기타 징역 5년형 이상의 형사법 위반 행위를 저지른 경우
- (2) 상기 (1)항의 중대한 실수는 아래 증거가 보완 되어야 한다.
 - a. 해당 근로자의 현장 체포
 - b. 해당 근로자의 자백
 - c. 해당 회사내 권한을 가진 자가 작성하고 최소 2명의 증인이 증명할 수 있는 사건보고서
- (3) 상기 (1)항의 사유로 인해 근로관계 해지된 근로자는 제156조 (4)항에 규정하는 손해보상금에 대한 권리가 있다.
- (4) 상기 (1)항에 해당하는 근로자중 업무와 기능이 사용자의 직접적 이익을 대표하지 못하는 경우 제156조 (4)항에 규정한 손해보상금 외에 근로계약, 사규 또는 단체협약상에 규정한 자진퇴사보상금을 지급한다.

제159조 만일 근로자가 상기 제158조 (1)항의 근로관계 해지를 수용하지 못할 경우 해당 근로자는 노사분쟁해결기관에 항소한다.

제160조

- (1) 근로자가 사용자의 고소에 의하지 않은 형사법 위반 피의자로 관계기관에 구속되었을 경우 사용자는 급여를 지급하지 않는다. 단, 다음기준에 의거 구속된 근로자 가족에게 생계보조금을 지원한다.
 - a. 부양가족 1인 : 급여 25%
 - b. 부양가족 2인 : 급여 35%

- c. 부양가족 3인 : 급여 45%
- d. 부양가족 4인이상 : 급여 50%
- (2) 상기 (1)항의 보조금은 근로자가 관계기관에 구속된 시점으로부터 최장 6개 월간 지급된다.
- (3) 사용자는 근로자가 상기 (1)항의 사유로 인해 6개월 이상 정상적으로 업무 수행을 할 수 없을 경우 근로관계를 해지할 수 있다.
- (4) 법원에서 상기 (3)항에서 규정하는 6개월 이전에 사건에 대해 판결을 했으며 해당 근로자가 잘못이 없다고 판결되었을 경우 사용자는 해당 근로자를 의무적으로 복직시켜야 한다.
- (5) 법원에서 6개월 이전에 사건에 대해 판결을 했으며 해당 근로자의 잘못이 인정되었을 경우 사용자는 해당 근로자를 해고할 수 있다.
- (6) 상기 (3)항, (5)항의 근로관계 해지는 노사분쟁해결기관의 판결없이 가능하다.
- (7) 사용자는 상기 (3), (5)항의 사유로 인해 근로관계가 해지되는 근로자에게 제156조 (3)항에 정한 근속보상금 1배 및 제156조 (4)항에 규정하는 손해보상금을 지급할 의무를 진다.

제161조

- (1) 근로자가 근로계약, 사규 또는 단체협약의 규정을 위반하였을 경우 사용자는 근로자에게 1차 경고장, 2차 경고장, 3차 경고장을 순차적으로 발급후 근로관계를 해지할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 경고장은 각각 최장 6개월간 유효하다. 단, 근로계약, 사규 또는 단체협약상에 별도로 규정한 경우는 예외로 한다.
- (3) 상기 (1)항의 사유로 근로관계 해지 처분 되는 근로자는 제156조 (2)항 해고 보상금 1배, 제156조 (3)항 근속보상금 1배 및 제156조 (4)항의 손해보상금을 지급 받는다.

제162조

- (1) 자진 퇴사하는 근로자는 제156조 (4)항의 손해보상금을 받는다.
- (2) 자진 퇴사하는 근로자 중 업무 및 기능이 직접적으로 사용자 이익을 대표하지 못하는 경우 제156조 (4)항의 손해보상금 외에 근로계약서, 사규 또는 단체협약상에 정한 자진퇴사보상금을 지급한다.
- (3) 상기 (1)항의 자진퇴사 근로자는 아래의 조건을 충족하여야 한다.
 - a. 퇴사일 기준 최소 30일전에 서면으로 자진퇴사 요청서 제출
 - b. 의무근무 조항에 저촉되지 않음
 - c. 자진퇴사일까지 지속적으로 의무사항 수행
- (4) 자진퇴사로 인한 근로관계 해지는 노사분쟁 해결기관의 판결 없이 진행된다.

제163조

- (1) 사용자는 회사 형태변경, 인수합병, 인수, 소유주 변경이 발생했으며 근로자가 더 이상 근무를 희망하지 않을 경우 해당 근로자에 대한 근로관계를 해지할 수 있다. 이 경우 제156조(2)항의 해고보상금 1배, 제156조 (3)항의 근속보상금 1배, 제156조(4)항의 손해보상금을 지급하여야 한다.
- (2) 회사 형태변경, 인수합병, 인수, 소유주 변경이 발생했으며 사용자가가 더 이상 근로자의 고용을 희망하지 않을 경우 사용자는 근로자에 대한 근로관계를 해지할 수 있다. 이 경우 제156조(2)항의 해고보상금 2배, 제156조 (3)항의 근속보상금 1배, 제156조 (4)항의 손해보상금을 지급하여야 한다.

제164조

- (1) 회사가 2년간 지속적인 적자 또는 불가항력적인 사유로 인해 폐업할 경우 사용자는 근로자에 대해 근로관계를 해지할 수 있다. 이 경우 제156조 (2)항의 해고보상금 1배, 제156조 (3)항의 근속보상금 1배, 제156조 (4)항의 손해보상금을 지급하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 회사 적자는 공인회계사가 작성한 최근 2년간의 회계보고서를 통해 입증되어야 한다.
- (3) 회사가 2년간 지속적인 적자가 아닌 또는 불가항력적인 사유가 아닌 회사 경영 합리화로 인해 폐업할 경우 사용자는 근로자에 대해 근로관계를 해지할 수 있다. 이 경우 제156조 (2)항의 해고보상금 2배, 제156조 (3)항의 근속보상금 1배, 제156조 (4)항의 손해보상금을 지급하여야 한다.

제165조 회사가 파산했을 경우 사용자는 근로자에 대해 근로관계를 해지할 수 있다. 이 경우 제156조 (2)항의 해고보상금 1배, 제156조 (3)항의 근속보상금 1배, 제156조 (4)항의 손해보상금을 지급하여야 한다.

제166조 근로자 사망으로 인한 근로관계 해지시 상속자에게는 제156조 (2)항의 해고보상금 2배, 제156조 (3)항의 근속보상금 1배, 제156조 (4)항의 손해보상금에 상응하는 돈을 지급하여야 한다.

제167조

- (1) 사용자는 정년에 달한 근로자를 근로관계 해지 할 수 있으며 사용자가 전액 부담하는 조건으로 근로자를 연금에 가입시켰으면 근로자는 제156조 (2)항의 해고보상금, 제156조 (3)항의 근속보상금에 대한 권한은 없다. 단, 제156조 (4)항의 손해보상금에 대한 권한은 있다.
- (2) 상기 (1)항의 연금제도에 따라 일시불로 보장받는 혜택이 제156조 (2)항의 해고보상금 2배, 제156조 (3)항의 근속보상금 1배, 제156조 (4)항의 손해보상금에 상응하는 금액 보다 적을 경우 사용자는 그 차액을 지급한다.

- (3) 사용자가 근로자 및 사용자 공동으로 보험료를 지급하는 연금에 근로자를 가입시켰을 경우 해고보상금으로 계산되는 부분은 사용자의 보험료 지불에 따른 연금 혜택 부분이다.
- (4) 상기 (1), (2), (3)항의 규정은 근로계약서, 사규 또는 단체협약에서 별도로 정할 수 있다.
- (5) 정년에 달해 근로관계 해지되는 근로자를 위해 사용자가 연금에 가입하지 못했을 경우 사용자는 제156조 (2)항의 해고보상금 2배, 제156조 (3)항의 근속보상금 1배, 제156조 (4)항의 손해보상금을 지급할 의무를 진다.
- (6) 상기 (1), (2), (3), (4)항의 연금혜택 권한은 현행 정부 법령에 정한 노후연금에 대한 권한을 소멸시키지는 않는다.

제168조

- (1) 사용자가 2회에 걸쳐 합당한 절차를 통해 서면 소환장을 발부했음에도 근로자가 합법적 증빙을 첨부한 서면 통보 없이 5일 또는 그 이상 연속 무단 결근했을 경우 자진퇴사한 것으로 간주 근로관계 해지 가능하다.
- (2) 상기 (1)항의 합법적 증빙을 첨부한 서면 통보는 늦어도 근로자 출근 첫째 날에 제출되어야 한다.
- (3) 상기 (1)항과 같이 근로관계 해지된 근로자는 제156조(4)항의 손해보상금을 받을 권리가 있으며 근로계약, 사규 또는 단체협약에 정하는 자진퇴사보상금이 지급된다.

제169조

- (1) 근로자는 사용자가 아래와 같이 대우했을 경우 노사분쟁 해결기관에 근로관계 해지를 요청할 수 있다.
 - a. 근로자 학대, 모욕, 협박
 - b. 범법 행위를 하도록 근로자를 선동하거나 지시하는 행위
 - c. 3개월 또는 그 이상 급여를 정해진 일자에 지급하지 않는 경우
 - d. 근로자에게 약속한 의무사항을 이행하지 않을 시
 - e. 계약된 사항 이외의 업무를 실시하도록 명하는 경우
 - f. 근로계약서에 포함되지 않은 작업으로써 생명, 안전, 보건, 도덕에 위험한 업무를 부여하는 경우
- (2) 상기 (1)항의 사유로 인한 근로관계 해지시 근로자는 제156조 (2)항의 해고보상금 2배, 제156조 (3)항의 근속보상금 1배, 제156조 (4)항의 손해보상금이 지급된다.
- (3) 노사분쟁 해결기관에 의해 사용자의 (1)항과 같은 행위가 입증되지 못했을 경우 사용자는 노사분쟁해결기관의 판결 없이 근로관계 해지 가능하며 이 경우 근로자는 제156조 (2)항의 해고보상금 및 제156조 (3)항의 근속보상금에 대한 권리가 없다.

제170조 제159조를 제외한 제151조 (3)항, 제168조, 제160조 (3)항, 제162조 및 제169조의 요건을 충족하지 못하는 근로관계 해지는 법적으로 무효이며 사용자는 해당 근로자를 복직시키고 미지급된 모든 급여 및 권리를 지급하여야 한다.

제171조 제159조 (3)항, 제160조 (3)항, 제162조에서 의미하는 노사분쟁 해결기관의 판결 없이 근로관계 해지 처분된 근로자가 이를 수용하지 못할 경우 해당 근로자는 최장 1년 내에 노사분쟁 해결기관에 소를 제출할 수 있다.

제172조 근로자가 장기투병, 산재로 인한 장애로 인해 12개월 이상 업무를 수행하지 못할 경우 근로관계 해지 신청을 할 수 있으며 이 경우 근로자에게는 제156조 (2)항의 해고보상금 2배, 제156조 (3)항의 근속보상금 2배, 제156조 (4)항의 손해보상금 1배가 지급된다.

제13장 지도 · 육성

제173조

- (1) 정부는 근로관계와 관련한 요소 및 활동을 지도/육성한다.
- (2) 상기 (1)항의 지도 · 육성에는 사용자 단체, 노동조합 및 관련 전문기관을 참여시킬 수 있다.
- (3) 상기 (1), (2)항의 지도 · 육성은 통합적, 집약적으로 진행된다.

제174조 근로관계 지도 · 육성에 있어 정부, 사용자 단체, 노동조합 및 관련 전문기관은 현행법에 따라 근로관계 분야에 있어 국제적인 협력을 할 수 있다.

제175조

- (1) 정부는 노동관련 지도 · 육성에 업적을 거둔 개인 또는 기관을 포상할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 포상은 상장, 상금 또는 기타 형태로 이루어 진다.

제14장 근로감독

제176조 근로감독은 노동법 규정 실행 보장을 위해 능력있고 독립적인 근로감독 공무원에 의해 시행된다.

제177조 상기 제176조의 근로감독 공무원은 노동부장관 또는 권한을 갖는 담당자가 정한다.

제178조

- (1) 근로감독은 중앙정부, 주정부, 시·군정부 산하 노동부의 일정 부서에서 실시한다.
- (2) 상기 (1)항의 근로감독은 대통령령으로 실시한다.

제179조

- (1) 상기 제178조 주정부, 시·군정부의 근로감독 부서는 근로감독 실시보고서를 노동부장관에게 보고하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항에서 의미하는 보고절차는 장관령으로 정한다.

제180조 제176조에 의미하는 근로감독 공무원 임명 자격요건, 권리와 의무, 권한과 관련된 사항은 현행 법령에 따른다.

제181조 제176조의 근로감독 공무원은 업무를 수행함에 있어 아래 사항을 이행할 의무를 진다.

- a. 비밀이 보장되어야 하는 사항에 대한 비밀유지
- b. 권한을 남용하지 않음

제15장 수사

제182조

- (1) 인도네시아 경찰 수사관 외에 근로감독 공무원에게도 현행 법규에 따른 정부 공무원으로서의 특별조사권이 부여된다.
- (2) 상기 (1)항의 정부 공무원 조사관은 아래의 권한을 갖는다.
 - a. 노동분야 형사문제와 관련된 보고서 및 증명에 대한 조사
 - b. 노동관련 형사범죄 행위 피의자에 대한 조사
 - c. 노동분야 형사범죄와 관련 개인 또는 법인에 대한 진술 및 증거제시 요청
 - d. 노동분야 형사범죄 사건 조사, 증거물에 대한 조사 또는 압수
 - e. 노동분야 형사범죄와 관련 서류 또는 기타 증거문서 조사
 - f. 노동분야 형사범죄 조사와 관련 전문가의 지원 요청

- g. 노동분야 형사범죄 행위에 대한 충분한 증거를 확보하지 못한 경우 수사 종결

제16장 형사법규정 및 행정 제재

제1부 형사법 규정

제183조

- (1) 상기 제74조의 규정을 위반한 자에 대해서는 최소 2년에서 최고 5년까지의 징역형 또는 최소 2억에서 최고 5억 루피아의 벌금형이 부과된다.
- (2) 상기 (1)항의 형사법 위반 행위는 범죄행위이다.

제184조

- (1) 제167조 (5)항의 규정을 위반한 자에 대해서는 최소 1년에서 최고 5년까지의 징역형 또는 최소 1억에서 최고 5억 루피아의 벌금형이 부과된다.
- (2) 상기 (1)항의 형사법 위반 행위는 범죄행위이다.

제185조

- (1) 제42조(1), (2)항, 제68조, 제69조(2)항, 제80조, 제82조, 제90조(1)항, 제143조, 제160조(4), (7)항의 규정을 위반한 자에 대해서는 최소 1년에서 최고 4년까지의 징역형 또는 최소 1억에서 최고 4억 루피아의 벌금형이 부과된다.
- (2) 상기 (1)항의 형사법 위반 행위는 범죄행위이다.

제186조

- (1) 제35조(2), (3)항, 제93조(2)항, 제137조, 제138조(1)항의 규정을 위반한 자에 대해서는 최소 1년에서 최고 4년까지의 징역형 또는 최소 1억에서 최고 4억 루피아의 벌금형이 부과된다.
- (2) 상기 (1)항의 형사법 행위는 위반행위이다.

제187조

- (1) 제37조(2), 제44조(1)항, 제45조(1)항, 제67조(1)항, 제71조(2)항, 제76조, 제78조(2)항, 제79조(1), (2)항, 제85조(3)항, 제144조의 규정을 위반한 자에 대해서는 최소 1개월에서 최고 12개월까지의 징역형 또는 최소 1천에서 최고 1억 루피아의 벌금형이 부과된다.
- (2) 상기 (1)항의 형사법 행위는 위반행위이다.

제188조

- (1) 제14조(2)항, 제38조(2)항, 제63조(1)항, 제78조(1)항, 제108조(1)항, 제111조(3)항, 제114조, 제148조의 규정을 위반한 자에 대해서는 최소 1년에서 최고 4년까지의 징역형 또는 최소 5백만에서 최고 5천만 루피아의 벌금형이 부과된다.
- (2) 상기 (1)항의 형사법 행위는 위반행위이다.

제189조 징역, 구금, 벌금 등의 처벌은 사용자의 근로자에 대한 권리 지급 또는 손해배상 등의 의무를 소멸시키지 못한다.

제2부 행정제재

제190조

- (1) 노동부 장관 또는 권한을 갖은 담당자는 본 법령 제5조, 제6조, 제15조, 제25조, 제38조(2)항, 제45조(1)항, 제47조(1)항, 제48조, 제87조, 제106조, 제126조(3)항, 제160조(1), (2)항 및 시행령 위반에 대해 행정 제재를 가한다.
- (2) 상기 (1)항의 행정 제재는 아래와 같다.
 - a. 구두경고
 - b. 서면경고
 - c. 사업활동 제한
 - d. 사업 정지
 - e. 승인 취소
 - f. 등록 취소
 - g. 일부 또는 전 생산시설 가동 일시 정지
 - h. 허가 취소
- (3) 상기 (1), (2)항의 행정 제재 관련 규정은 장관령으로 정한다.

제17장 과도 규정

제191조 근로관계 관련 모든 세부 시행령은 본 법령에 배치되지 않으며 본 법령으로 개정되지 않은 한 유효하다.

제18장 부칙

제192조 본 법령의 발효됨에 따라

1. 인도네시아 권역 외의 근로를 위한 인도네시아인 징집관련 법령(1887년 관보 8호)
2. 아동 및 여성근로자 야간근로 규제에 관한 1925년 12월 17일자 법령(1925년 관보 647호)
3. 아동 및 유소년의 선상근로에 관한 1926년 법령(1926년 관보 87호)
4. 근로자 후보 채용 활동 규정에 관한 1936년 5월 4일자 법령(1936년 관보 208호)
5. 인도네시아 권역 외에서 채용 또는 징집된 근로자 귀환 조치에 관한 법령(1939년 관보 545호)
6. 아동근로 규제에 관한 1949년 9호 법령(1949년 관보 8호)
7. 인도네시아 전역의 인도네시아 공화국 1948년 12호 노동법 적용 선포에 관한 1951년 법령 1호(1951년 관보 2호)
8. 노동조합과 고용주 간의 근로계약에 관한 1954년 21호 법령(1954년 관보 69호, 추가관보 598a)
9. 외국인 근로자 배치에 관한 1958년 3호 법령(1958년 관보 8호)
10. 학사 의무근로에 관한 1961년 8호 법령(1961년 관보 207호, 추가관보 2270)
11. 중요한 회사, 부서, 기관에서의 파업 및 직장폐쇄 금지에 관한 1963년 7호 법령(1963년 관보 67호)
12. 근로자 관련 기본 규정에 관한 1969년 14호 법령(1969년 관보 55호, 추가관보 2912)
13. 노동관련 1997년 25호 법령(1997년 관보 73호, 추가관보 3702)
14. 노동관련 1997년 25호 법령 변경에 관한 1998년 11호 법령(1998년 관보 184호, 추가관보 3791)
15. 노동관련 1997년 25호 법령 변경에 관한 1998년 11호 법령에 관한 2000년 3호 법령을 교체하는 정부령에 관한 2000년 28호 법령(2000년 관보 240호, 추가관보 4042)는 더 이상 유효하지 않다.

제193조 법 법령은 제정일로부터 유효하다.

모든 사람이 공지할 수 있도록 본 법령의 제정을 인도네시아 공화국 관보에 게재할 것을 명령함.

- 자카르타, 2003년 3월 25일, 인도네시아 대통령_메가와티 수카르노 푸트리
- 자카르타, 2003년 3월 25일, 인도네시아 국가 비서_밤방 크소워
인도네시아 관보 2003년 39호

II

시행령 및 관련 법령



1. 직업훈련

직업훈련 관련 장관령

KEP.261/MEN/XI/2004

— 중략 —

제2조

1. 교육훈련을 통해 근로자의 능력을 향상시키는 프로그램을 운영할 의무가 있는 회사는 근로자수 100명 이상인 회사이다.
2. 상기 1항의 교육 훈련은 연간 최소 5% 이상의 인원을 포함한다.

제3조 상기 2조의 교육훈련 시행을 위해 회사는 교육훈련 종류, 기간, 장소 등을 포함하는 교육훈련 프로그램을 작성한다.

제4조 상기 제2조와 관련한 모든 교육훈련 비용은 회사가 부담한다.

제5조 상기 제2조의 교육훈련은 관리기술 및 직무기술 향상을 목적으로 한다.

제6조

1. 교육훈련 프로그램은 근로자 경쟁력 향상을 위해 회사와 관련된 기술력 향상을 위주로 구성된다.
2. 1항의 교육훈련은 사내 또는 사외 교육훈련원에서 시행된다.
3. 상기 1항과 관련된 교육은 견습 프로그램으로 시행된다.

제7조

1. 교육훈련 프로그램을 시행하는 회사는 교육 참가자에게 수료증을 수여하여야 한다.
2. 교육훈련 프로그램을 우수하게 운영하는 회사에 대해서 노동부 장관은 포상을 부여할 수 있다.

제8조 회사는 노동 의무신고 관련 법령(UU No.7 TAHUN 1981)에 의거 정기적으로 교육훈련 현황을 노동부에 신고한다.

제9조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년 11월 25일, 자카르타 노동부 장관_파흐미 이드리스

견습 프로그램 관련 장관령

PER. 21/MEN/X/2005

— 중략 —

제2장 견습 프로그램

제2조

- (1) 견습 프로그램은 아래의 사항을 포함한다.
 - a. 교육 커리큘럼
 - b. 교육 방법
 - c. 교육 시설
- (2) (1)항의 교육은 아래 사항에 기초하여야 한다.
 - a. 인도네시아 국가 작업 능력 표준
 - b. 특별 작업 능력 표준
- (3) 상기 (2)항 b의 특별 작업 능력 표준은
 - a. 회사
 - b. 교육훈련 기관과 연계하여 회사가 또는
 - c. 직업훈련 기관과 연계하여 회사가 작성한다.

제3조 상기 제2조 (1) a의 견습 프로그램 커리큘럼은

- a. 회사
- b. 교육훈련 기관과 연계하여 회사가 또는
- c. 직업훈련 기관과 연계하여 회사가 작성한다.

제4조

- (1) 상기 제2조 (1) a의 견습 프로그램 방법은 이론교육, 연구실 실습을 포함하는 시뮬레이션 · 실습 및 현장 직접실습을 포함한다.
- (2) 상기 (1)항의 현장 직접실습은 작업능력 습득을 위해 회사 자체 또는 타회사에서 시행할 수 있다.
- (3) 상기 (1)항의 시뮬레이션 · 실습 및 현장 직접실습은 이론 교육보다 그 비율이 더 커야 한다.

제5조

- (1) 상기 제2조 (1) c의 강사는 견습 프로그램에 부합하는 전공, 기술 능력을 보유하여야 한다.
- (2) 상기 제2조 (1) c의 지도자는 기술 능력 또는 시행 견습 프로그램 커리큘럼과 동일한 분야에서 최소 2년간 경험을 보유하여야 한다.
- (3) 견습 프로그램 강사를 확보하지 못한 경우는 타 교육훈련 기관과 연계하여 진행할 수 있다.

제6조

- (1) 상기 제2조 (1) c의 시설은 아래 사항을 이행하는데 충분하여야 한다.
 - a. 이론 연습
 - b. 시뮬레이션 · 실습 및 실험실 실습
 - c. 현장 직접 실습
- (2) 상기 (1)항의 커리큘럼에 부합하여야 한다.
- (3) 회사가 견습 프로그램 시설을 확보하지 못한 경우는 타 교육훈련 기관 또는 타회사와 연계하여 진행할 수 있다.

제7조

- (1) 견습 프로그램 참가자
 - a. 구직자
 - b. 근로자
- (2) 상기 (1) b 항의 근로자는 견습프로그램 진행 회사의 근로자 또는 타회사의 근로자로 구성된다.
- (3) 견습 프로그램 참가자는 최소 아래의 조건을 충족하여야 한다.
 - a. 나이 최소 15세
 - b. 정신적/육체적으로 건강한 자

- c. 프로그램에 부합하는 소질을 보유한 자
- e. 근로자의 경우 상사의 추천서를 소지하여야 함
- f. 구직자의 경우 시험을 통과하여야 함

제3장 견습 프로그램 시행

제8조

- (1) 견습 프로그램 시행자는
 - a. 교육 훈련 기관
 - b. 회사
- (2) 견습 프로그램의 시행은 견습계약서를 통해 이행된다.

제9조 제8조 (2)항의 견습 계약은 견습근로자와 교육기관간에 서면으로 작성된다.

제10조 제9조의 견습계약서는 아래 사항을 포함하여야 한다.

- a. 견습 시행 기관의 권한과 의무
- b. 교육 참가자의 권리와 의무
- c. 견습 분야
- d. 기간

제11조

- (1) 제10조 a항의 권한은 최소 아래와 같다.
 - a. 견습 참가자의 결과물에 대한 권리
 - b. 견습 시행 회사내의 규율, 취업규칙 또는 단체협약서
 - c. 제10조 b항의 의무를 충족하지 못하는 참가자에 대한 퇴소 처분
 - d. 견습 프로그램 평가
- (2) 제10조 a항의 의무는 최소 아래와 같다.
 - a. 견습계약에 부합하는 견습 프로그램 이행
 - b. 견습계약에 부합하는 견습근로자 권리 충족
 - c. 견습 프로그램 시행에 따른 시설 확보
 - d. 교육 참가자에 대한 용돈 및 교통비 지급
 - e. 작업안전에 부합하는 안전보호구 준비
 - g. 과정 통과자에 대한 수료증 수여

제12조

- (1) 제10조 b항의 견습근로자 권리는 아래와 같다.
 - a. 사회보험(JAMSOSTEK)의 산재 프로그램 가입
 - b. 용돈 및 교통비 수령
 - c. 수료증
- (2) 제10조 b항의 견습근로자 의무는 아래와 같다.
 - a. 견습계약 일정에 따른 교육 참가
 - b. 규정 준수
 - c. 견습계약 합의 사항 준수

제13조 견습 수료증을 보유한 참가자는 국가에서 주관하는 직업 국가자격증 발급 과정에 참가 할 수 있다.

제14조

- (1) 견습 프로그램 시행 기관은 교육 프로그램에 대한 평가 및 그 결과를 관할 지역 노동부에 신고하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 보고 절차는 국장령으로 정한다.

제4장 지도

제15조

- (1) 시 · 군의 근로관계 책임부서가 견습 프로그램과 관련한 지도 · 감독의 의무를 진다.
- (2) 상기 (1)항의 지도 · 감독은 교육 커리큘럼, 방법, 지도강사, 지도 기술 및 시설에 대해 시행된다.

제5장 과도 규정

제16조 본 장관령 제정 이전에 시행된 견습 프로그램은 해당 견습과정이 종료되는 시점까지 관련규정에 의거 진행됨.

제6장 부칙

제17조 본 장관령의 시행에 따라 KEP-285/MEN/1991 은 더 이상 유효하지 않다.

제18조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

- 2005년 10월 31일, 자카르타 노동부 장관_파흐미 이드리스

2. 외국인 근로자 사용

외국인 근로자 사용 절차

PER. 02/MEN/III/2008

— 중략 —

제2조 본 장관령의 외국인 근로자 고용자는 아래와 같다.

- a. 인도네시아에서 활동하는 해외 무역 대표 사무소, 외국 회사 대표 사무소 또는 외신 대표 사무소
- b. 인도네시아에서 사업을 영위하는 외국 사립 기업
- c. 외자지원 프로젝트를 포함하는 정부 프로젝트 수행 기업
- d. 인도네시아 법에 의거 설립된 기업
- e. 사회, 교육, 문화 또는 종교 기관
- f. 매니저 서비스 사업

제3조

- (1) 외국인 근로자를 고용하는 사용자는 외국인 근로자 사용계획서(RPTKA)를 소지하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 외국인 근로자 사용계획서(RPTKA)는 외국인 근로자 고용허가를 받는 근거로 사용된다.

제4조 외국인 근로자를 고용하는 사용자는 해당 외국인 근로자를 사설 근로자 보험 또는 사설 생명보험에 가입하여야 한다.

제2장 외국인 근로자 사용계획 승인 요청 절차

제5조

- (1) 상기 제3조(1)항에서 언급된 외국인 근로자 사용계획서(RPTKA) 승인을 위해 고용자는 외국인 근로자 사용 사유를 포함하는 요청서를 아래서류와 함께 제출하여야 한다.
- 작성 완료된 외국인 근로자 사용계획서 양식
 - 관련 기관의 사업승인서
 - 법인인 경우 법인 승인서
 - 관할 지방 정부의 거주확인서
 - 회사 조직도
 - 외국인 근로자 파트너로서의 인도네시아 근로자 임명서 사본
 - 1981년 7호 법령의 노동 의무신고 규정에 따른 해당 회사의 노동 의무 신고서 사본
 - 필요시 특정기관으로부터의 해당 외국인 근로자 배치 추천서
- (2) 상기 (1)항 a의 외국인 근로자 사용계획서 양식은 아래 사항을 포함한다.
- 외국인 근로자 고용자 인적사항
 - 해당 회사 조직의 외국인 근로자 직책/직위
 - 외국인 근로자 급여
 - 외국인 근로자 인원수
 - 외국인 근로자 직책 및 직책 수행 자격요건 설명
 - 작업장 위치
 - 외국인 근로자 고용 기간
 - 외국인 근로자의 파트너로서 인도네시아 근로자 지명
 - 인도네시아 근로자 교육 및 훈련 계획
- (3) 상기 (2)항의 외국인 근로자 사용계획서 양식은 본 장관령 유첨1과 같다.

제6조

- (1) 30일 미만의 비상 외국인 고용계획 허가를 받고자 할 경우, 사용자는 제5조(1)항 a 및 b, 제5조 (2)항 a 규정을 준수하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 외국인 근로자 사용계획서 양식은 본 장관령 유첨2와 같다.

제7조

- (1) 제5조(1)항 f 및 (2)항 b, h, i 의 규정은 매니저 서비스 사업에는 적용되지 않는다.
- (2) 매니저 서비스 사업의 외국인 근로자 사용계획서 양식은 본 장관령 유첨3과 같다.

제8조 상기 제5조(1)항의 외국인 근로자 사용계획 요청은 국장을 통해 청장에게 전달된다.

제9조

- (1) 제5조(1)항의 외국인 근로자 사용계획 승인 요청에 대해 서류가 구비되었는지 확인한다.
- (2) 서류가 미흡할 경우 신청자에게 반려되며 이 경우 보완요청서류 내용에 대해 통보한다.
- (3) 서류가 구비되었을 경우 국장 또는 청장은 노동부 장관이 정한 외국인 근로자 고용가능 직책 목록 및 국가인력시장 수요를 검토하여 외국인 근로자 사용 요청에 대한 타당성 심사를 실시한다.
- (4) 외국인 근로자 사용 타당성 심사에 있어 국장 또는 청장은 고용자 소환이 가능하며 또한 연관 부서와 협조를 할 수 있다.

제3장 외국인 근로자 사용계획 승인

제10조 외국인 근로자 사용 타당성 심사에 있어 제9조(3)항에서 의미하는 외국인 근로자 고용가능 직책 목록에 부합할 경우 국장 또는 청장은 외국인 근로자 사용계획승인서를 발부한다.

제11조 상기 제10조에서 의미하는 외국인 근로자 사용계획승인서는 아래에 의해 발급된다.

- a. 외국인 근로자 50인 이상일 경우 청장
- b. 외국인 근로자 50인 미만일 경우 국장

제12조

- (1) 상기 제10조에서 의미하는 외국인 근로자 사용계획승인서는 아래 사항을 포함한다.
 - a. 외국인 근로자 고용 사유
 - b. 외국인 근로자 직책/직위
 - c. 급여액수
 - d. 외국인 근로자 인원수
 - e. 작업장 위치
 - f. 외국인 근로자 고용 기간

- g. 외국인 근로자 파트너로 지정된 인도네시아 근로자 숫자
 - h. 인도네시아 근로자 숫자
- (2) 상기 (1)항 g의 규정은 매니저 서비스 사업에는 적용되지 않는다.

제13조 상기 제10조에서 의미하는 외국인 근로자 사용계획 승인은 최장 5년간 주어지며 국내 인력시장 상황을 고려하여 동일 기간 연장이 가능하다.

제4장 외국인 근로자 사용계획 연장

제14조

- (1) 상기 제13조에서 의미하는 외국인 근로자 사용계획 연장은 제5조 규정에 의거 신청한다.
- (2) 상기 (1)항의 외국인 근로자 사용계획 연장 요청은 아래 부서로 신청된다.
 - a. 1개 이상의 주정부를 포괄하는 승인, 직책변경, 배치 지역 변경, 고용 외국인 숫자 변경 또는 국적 변경의 경우 장관
 - b. 동일 주정부 내의 직책변경, 인원수 변동, 배치 지역 변경 등을 포함하지 않는 승인의 경우 관할지역 노동부 소장이 승인한다.
- (3) 상기 (2)항의 외국인 근로자 사용 계획 연장 요청은 아래 서류를 구비하여야 한다.
 - a. 교육 및 훈련실시 보고
 - b. 연장 요청하는 외국인 근로자 사용계획 허가서 사본
 - c. 근로허가서 사본
 - d. 장관이 지정한 은행에 납부된 외국인 사용 보상금 지급 증명
- (4) 상기 (3)항 a의 교육 및 훈련실시 보고서 형태는 본 장관령 유첨4와 같다.

제5장 외국인 근로자 사용계획 변경

제15조

- (1) 고용자는 외국인 근로자 사용계획 유효기간 종료 이전에 변경 요청서 제출 가능하다.
- (2) 상기 외국인 근로자 사용계획 변경요청서는 아래 사항을 포함한다.

- a. 외국인 근로자 직책의 추가 또는 감소
- b. 직책 변경
- c. 작업장 위치 변경

제6장 비상시 및 특별경제지구 외국인 사용계획 허가 절차

제1부 비상시 외국인 사용계획 허가 절차

제16조

- (1) 비상시 외국인 사용계획 허가를 위해서 사용자는 서면으로 국장을 통해 청장에게 요청서를 제출한다. 외국인 사용계획 사유서는 아래 사항을 포함한다.
 - a. 외국인 사용계획서 양식(기작성 완료)
 - b. 관계기관의 사업허가서
 - c. 법인의 경우 법인설립허가서
 - d. 관할 지역의 거소지 증명
- (2) 상기 (1)항의 비상고용 형태는 관련 산업분야 관할 지방정부 기관이 결정한다.

제17조 제16조 a항의 외국인 고용계획서 양식은 아래 사항을 포함한다.

- a. 외국인 고용자 인적사항
- b. 외국인 직책, 직책 설명 및 자격요건
- c. 외국인 근로자 숫자
- d. 외국인 근로자 사용 기간

제18조 외국인 고용계획허가서는 아래 사항을 포함한다.

- a. 외국인 근로자 고용 사유
- b. 외국인 직책/또는 위치
- c. 외국인 근로자 숫자
- d. 외국인 근로자 근무지
- e. 외국인 근로자 사용 기간

제19조 외국인 고용계획은 최장 30일간 주어지며 연장 불가하다.

제2부 특별경제지역 내 외국인 고용계획 허가 절차

제20조

- (1) 특별경제지역 내 외국인 고용계획 허가를 위해 사용자는 서면으로 특별경제 지역 내 관할 담당자에게 외국인 고용 사유를 설명하는 신청서를 제출하여야 하며 제5조의 자격요건을 구비하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 외국인 고용계획 허가는 제11조 규정에서 제외된다.

제7장 외국인 근로자 자격 요건

제21조

- (1) 사용자가 고용하는 외국인 근로자는 아래의 자격 요건을 충족하여야 한다.
- 담당 직책 수행을 위한 교육/업무 경험 최소 5년
 - 인도네시아 후임자에게 업무를 전수한다는 서약서 작성
 - 인도네시아어로 의사소통 가능
- (2) 외국인 근로자 배치 직책에 업무자격기준이 있다면 해당 외국인 근로자는 관련 업무자격기준을 충족하여야 한다.
- (3) (1)항 b의 외국인 후임자는 외국인 근로자의 직책에 부합하는 교육 경험을 갖고 있어야 한다.

제8장 계약

제22조

- (1) 근로허가는 국장이 발급한다.
- (2) 근로허가 연장 승인은 국장 또는 주지사 또는 군수/시장이 발급한다.

제23조

- (1) 외국인 근로자를 고용하는 사용자는 근로허가를 신청하기 전에 국장에게 아래 사항을 유첨으로 하는 추천서(TA-01)를 신청하여야 한다.
- 외국인 근로자 사용 계획(RPTKA) 허가서 사본
 - 외국인 근로자 여권 사본
 - 외국인 근로자 이력서

- d. 외국인 근로자 졸업증명서, 경력증명서
 - e. 외국인 후임자(Successor) 임명장 사본
 - f. 칼라 사진 4 x 6 cm 1장
- (2) 신청서가 상기 (1)항의 자격 요건을 충족할 경우 국장은 추천서(TA-01)를 발급하며, 국장은 관련 사항을 익일까지 이민국 국장, 청장에게 통보하며 사본을 외국인 근로자 고용인에게도 발송한다.
- (3) 상기 (2)항의 추천서(TA-01)는 발행일로부터 2개월간 유효하다.
- (4) 근로허가서(IMTA) 양식은 본 장관령 유첨 5와 같다.

제24조

- (1) 이민국 청장이 외국인 근로자 명의의 비자 신청을 허가 및 허가서를 발급한 경우 외국인 근로자 고용인은 아래 사항을 첨부하는 근로허가서(IMTA) 발급을 신청하여야 한다.
- a. 근로계약서 사본
 - b. 장관이 정한 은행에 납부한 외국인 근로자 사용 보상금 지불 증명서
 - c. 보험 증권 사본
 - d. 비자 발행 허가서 사본
 - e. 칼라 사진 4 x 6 cm 2장
- (2) 상기 (1)항의 자격요건을 충족할 경우 국장은 최장 3근무일 이내에 근로허가서를 발급하여야 한다.
- (3) 상기 (2)항의 근로허가서 유효기간은 최장 1년간이며 연장 가능하다.

제25조

- (1) 제24조 b의 외국인 근로자 사용 보상금은 월 USD 100이며 선불로 지급 한다.
- (2) 1개월 미만 외국인 근로자를 고용하는 사용하는 1개월분의 외국인 근로자 사용 보상금을 지불한다.
- (3) (1), (2)항의 외국인 근로자 사용 보상금 지불은 외국인 근로자 고용 사업주가 이행하며 장관이 정한 정부은행에 기술향상 준비금(DPKK) 구좌로 입금 된다.
- (4) 상기 (1)항의 외국인 근로자 사용 보상금은 세금외 국가소득(PNBP)이 된다.

제26조

- (1) 사용자는 외국인 근로자에게 1개 이상의 직책을 부여하는 것이 금지된다.
- (2) 사용자는 타 사용자가 고용하고 있는 외국인 근로자를 고용하는 것이 금지 된다.
- (3) 상기 (2)항의 규정은 주주총회를 통해 타회사에 이사 또는 감사로 선임된 경우는 예외로 한다.

제9장 근로허가서 연장

제27조

- (1) 근로허가를 연장하고자 하는 사용자는 국장 또는 주지사 또는 군수/시장에게 연장 신청서를 제출한다.
- (2) 상기 (1)항의 근로허가 연장서 발급은
 - a. 1개 이상의 주정부를 포괄하는 경우 국장이 발급
 - b. 외국인 근로자 근무위치가 1개 주정부 내 시·군 간 거쳐 있을 경우 주지사 또는 노동관계 기관장이 발급
 - c. 외국인 근로자 근무 위치가 1개 시·군 내일 경우 군수 또는 시장이 발급, 노동관계 기관장이 발급
- (3) 상기 (1)항의 신청서는 기존 근로허가서 종료 30일 이전에 제출되어야 한다.
- (4) 상기 (1)항의 근로허가서(IMTA) 연장은 연장신청서 작성 및 아래 사항을 첨부하여 제출된다.
 - a. 기존 근로허가서 사본
 - b. 장관이 정한 은행에 납부한 외국인 근로자 사용 보상금 지불 증명서
 - c. 보험증권 사본
 - d. 외국인 후임자 교육훈련 설명서
 - e. 외국인 고용계획허가서 사본
 - f. 칼라 사진 4 x 6 cm 2장
- (5) 상기 (4)항의 자격요건을 충족한 경우 국장 또는 주지사 또는 군수 또는 시장은 최장 3 근무일내에 근로허가서를 발급한다.
- (6) 상기 (1)항의 근로허가서(IMTA) 연장 양식은 KITAS 연장을 위한 기초로 사용된다.

제10장 위급한 업무를 위한 근로허가

제29조

- (1) 위급한 업무에 외국인 근로자를 고용하고자 하는 사용자는 국장에게 근로허가를 신청하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 위급한 업무를 위한 근로허가는 최장 30일간 주어진다.
- (3) 위급한 업무의 규정은 관련 사업분야 정부기관이 정한다.

제30조 제29조의 신청서는 아래 사항을 첨부하여 국장에게 제출된다.

- a. 제16조 (2)항의 정부 기관이 발행하는 추천서
- b. 보험 증권 사본
- c. 해당 외국인 근로자 여권 사본
- d. 칼라 사진 4 x 6 cm 3장
- e. 장관이 정한 은행에 납부한 외국인 근로자 사용 보상금 지불 증명서
- f. 이민국 관련 서류

제31조 국장은 최장 1근무일 이내에 제29조의 근로허가서를 발급하여야 한다.

제11장 특별경제구역을 위한 근로허가

제32조

- (1) 특별경제구역 내 근무하는 외국인 근로자를 위한 근로허가 신청을 위해 경제구역 내 정부 담당자에게 서면으로 근로허가신청서를 제출한다.
- (2) 특별경제구역 내 근로허가 절차는 제23조, 제24조, 제25조, 제26조의 규정에 준한다.

제12장 영주권(KITAP)을 소지한 자에 대한 근로허가

제33조

- (1) 영주권을 소지한 외국인 근로자를 위한 근로허가 신청은 아래 사항을 첨부하여 제출된다.
 - a. 기존 외국인 고용 계획 허가서 사본
 - b. 영주권 사본
 - c. 이력서
 - d. 졸업증명서 또는 경력 증명서
 - e. 장관이 정한 은행에 납부한 외국인 근로자 사용 보상금 지불 증명서
 - f. 보험 증권 사본
 - g. 칼라 사진 4 x 6 cm 3장
- (2) 상기 (1)항의 제출 서류가 완벽하고 자격요건을 충족할 경우 국장은 근로허가서를 발급한다.

제13장 가수/가라오케 종사자를 위한 근로허가

제34조 가수/가라오케 종사 외국인 근로자를 위한 근로허가를 신청하는 사용자는 국장의 서면 허가서를 보유하고 있어야 한다.

제35조 제34조의 허가 획득을 위해 외국인 근로자 고용 사용자는 아래 사항을 첨부하여 근로허가 신청서를 제출된다.

- a. 가라오케 사업 허가서 사본
- b. 기존 외국인 고용계획허가서 사본
- c. 장관이 정한 은행에 납부한 외국인 근로자 사용 보상금 지불 증명서
- d. 보험증권 사본
- e. 외국인 근로자와 사용자 간의 근로계약서

제36조 가수/가라오케 종사 외국인 근로자를 위한 근로허가는 최장 6개월간 주어지며 연장이 불가함.

제37조 가수/가라오케 종사 외국인 근로자를 고용하는 사용자는 인도네시아인 가수/가라오케 종사 인원을 최소 5배 이상 고용하여야 한다.

제14장 지위 변경

제38조

- (1) 외국인 근로자를 고용하는 정부기관 또는 국제기관이 타 정부기관 또는 국제기관으로 외국인 근로자를 이관하고자 할 경우 국장에게 지위 변경 추천서 요청을 하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 지위 추천서 변경 추천서 요청은 KITAS/KITAP의 변경을 위해 이민국 청장에게 제출된다.
- (3) 상기 (2)항의 KITAS/KITAP은 근로허가서 변경 또는 신규 근로서 발급을 위한 기초로 이용된다.

제15장 사용자 사명 변경

제39조

- (1) 외국인 근로자 고용 사용자의 사명이 변경되었을 경우 국장은 이민국 청장에게 추천서를 발급하여 KITAS/KITAP을 변경하도록 한다.
- (2) 상기 (1)항의 외국인 근로자 고용 사용자는 아래 사항을 첨부하여 신청서를 제출한다.
 - a. 기존 외국인 고용계획허가서 사본
 - b. KITAS/KITAP 사본
 - c. 근로허가서 사본
 - d. 관계기관이 발행하는 사명변경증명서
- (3) 상기 (1)항의 추천서 발급 전, 외국인 근로자 고용 사용자는 국장에게 외국인 근로자고용계획 허가서의 변경을 신청하여야 한다.
- (4) 신규 KITAS/KITAP은 근로허가서 발급을 위한 근거로 이용된다.

제16장 근무지 변경

제40조 사용자가 외국인 근로자 근무지를 변경하는 경우, 사용자는 국장에게 RPTKA 및 근로허가서를 유첨하여 근무지 변경 신청서를 제출하여야 한다.

제17장 보고

제41조

- (1) 외국인 고용 사용자는 외국인 사용 및 외국인 후임자 관련 보고를 매 6개월 마다 국장 또는 주지사 또는 군수/시장에게 하여야 하며 사본은 청장에게 송부한다.
- (2) 국장 또는 주지사 또는 군수/시장은 매 3개월마다 발급된 근로허가서를 장관에게 보고하며 사본은 청장에게 송부한다.

제18장 감독

제42조 외국인 근로자를 고용하는 사용자에 대한 근로감독은 노동관계기관 담당자가 관련 법규에 의거 진행한다.

제19장 허가취소

제43조 외국인 고용 사용자가 근로허가서를 위반하여 외국인 근로자를 고용할 경우 국장 또는 주지사 또는 군수/시장은 근로허가를 취소할 권한을 갖는다.

제20장 부칙

제44조 본 장관령의 제정으로 인해

1. 외국인 근로자 고용 계획 승인 절차에 관한 노동부 장관령 KEP.228/MEN/2003
2. 외국인 근로자 고용허가 승인 절차에 관한 노동부 장관령 KEP.20/MEN/III/2004
3. 가수/가라오케 종사 외국인 근로자 고용에 관한 노동부 장관령 KEP.21/MEN/III/2004
4. 외국인 근로자 고용허가 승인 절차 간소화에 관한 노동부 장관령 PER.07/MEN/III/2006
5. 외국인 근로자 고용허가에 관한 장관령 PER.07/MEN/III/2006 변경에 대한 노동부 장관령 PER.15/MEN/IV/2006
6. 이사 또는 감사 직책에 외국인을 고용하는 사용자에 대한 외국인 근로허가 규정에 관한 노동부 장관령 PER.34/MEN/III/2006 취소되며 더 이상 유효하지 않다.

제45조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2008년 3월 28일, 자카르타 노동부 장관_에르만 수파르노

외국인 근로자 사회보험(JAMSOSTEK) 프로그램 시행

PER. 02/MEN/XII/2004

—중략—

제2조 본국에서 인도네시아 92년 법령 3호의 사회보험(JAMSOSTEK)과 같은 종류의 프로그램에 가입한 외국인 근로자는 사회보험(JAMSOSTEK) 가입 의무가 없다.

제3조 상기 제2조의 프로그램 가입은 보험 증권 원본을 통해 증명되어야 한다.

제4조 사회보험(JAMSOSTEK) 프로그램 시행은 관계 법령에 따른다.

제5조 본 장관령의 제정으로 인해 사회보험(JAMSOSTEK) 시행에 관한 장관령 KEP.67/ MEN/IV/2004은 더 이상 유효하지 않음.

제6조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

- 2004년 12월 31일, 자카르타 노동부 장관_파흐미 이드리스

3. 근로관계

기간을 정한 근로자(계약직) 관련 규정

No.100/MEN/VI/2004

인도네시아 노동부 장관은

고려사항 : a. 03년 근로기준법 13호 제59조 (1)항 시행을 위해 기간을 정한 근로계약에 대해 규정할 필요가 있으며
b. 이를 위해 노동부 장관령을 제정할 필요가 있다.

관련법규 : 1. 전 인도네시아에 1948년 23호 근로감독법 시행을 선포하는 1951년
법령 제3호(1951년 관보 4호)
2. 지방정부에 관한 1999년 법령 제22호(1999년 인도네시아 관보 60
호, 추가관보 3839호)
3. 2003년 근로기준법 제13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 추가
관보 4279호)
4. 지방자치지역에 있어서의 지방정부 및 중앙정부의 권한에 관한
2003년 정부법령 25호(2000년 인도네시아 관보 54호, 추가관보
3952호)
5. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

검토사항 : 1. 2004년 4월 6일자 국가노사정위원회의 기본 사상
2. 2004년 5월 19일자 국가노사정위원회의 총회 결과

제정사항 : 기간을 정한 근로계약에 대한 노동부 장관령

제1장 일반 규정

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 기간을 정한 근로계약(이하 PKWT)이란 특정 업무의 수행을 위해 근로자와 사용자 사이에 일정기간 동안의 근로계약을 체결하는 것을 말한다.
2. 기간을 정하지 않은 근로계약(이하 PKWTT)이란 근로자와 사용자 사이에 체결한 고정적 근로계약을 말한다.
3. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
4. 회사란
 - a. 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 취하며, 개인, 조합 또는 법인 소유, 국유이거나 사유인 사업체로서 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
 - b. 관리자 및 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 사회사업 단체 및 기타 사업체를 말한다.
5. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.

제2조

- (1) PKWT의 근로조건은 현행 법규보다 낮을 수 없다.
- (2) 장관은 특정 사업 또는 특정 업무를 위한 PKWT 규정을 정할 수 있다.

제2장 최장 3년 이내에 종결되는 일회성 또는 임시적 형태를 취하는 업무를 위한 PKWT

제3조

- (1) 일회에 마무리되거나 임시적 형태를 취하는 PKWT란 특정 업무의 종결을 위한 PKWT를 말함.
- (2) 상기 (1)항의 PKWT는 최장 3년으로 한다.
- (3) 상기 (1)항의 PKWT 업무 수행에 있어 계약기간 보다 조기에 업무가 종결될 경우 해당 PKWT는 업무가 종료됨과 동시에 법적으로 종결된다.

- (4) 특정 업무의 종결을 기본 조건으로 하는 PKWT의 경우 특정업무 종결 기준을 명기하여야 한다.
- (5) 특정 업무의 종결을 기본 조건으로 하여 PKWT를 체결하였으나 특이 상황으로 인해 해당 업무를 종결하지 못했을 경우 PKWT를 갱신할 수 있다.
- (6) 상기 (5)항의 계약 갱신은 계약 종료일로부터 최소 30일 이상의 휴식기간을 둔 후에 시행할 수 있다.
- (7) 상기 (6)항의 휴식기간 중에는 근로자와 사용자 간 근로관계가 존재하지 않는다.
- (8) 관련 당사자들은 상기 (5), (6)항 관련 상이하게 계약을 체결할 수 있다.

제3장 계절적 성격을 띤 PKWT

제4조

- (1) 계절적 성격을 띤 업무란 계절적 또는 기후에 따른 업무 수행을 말한다.
- (2) 상기 (1)항과 같은 PKWT는 특정 계절에 수행되는 일개의 업무에 대해 적용될 수 있다.

제5조

- (1) 특정 주문 또는 생산목표를 총족하기 위한 업무의 경우 계절적 PKWT를 적용할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 업무수행을 위한 PKWT는 추가 업무의 수행을 위한 근로자에 한해 적용된다.

제6조 상기 제5조에 PKWT에 근거 근로자를 고용한 사용자는 추가업무 수행 근로자 명단을 작성하여야 한다.

제7조 상기 제4조, 제5조의 PKWT는 신규 갱신이 불가하다.

제4장 신상품과 관련한 업무 수행을 위한 PKWT

제8조

- (1) 신상품, 신규 업무 또는 시제품, 시험 생산중인 제품과 관련 업무에 대해

PKWT를 적용할 수 있다.

- (2) 상기 (1)항의 PKWT는 최장 2년 및 1회에 한해 1년간 연장할 수 있다.
- (3) 상기 (1)항의 PKWT는 신규 갱신이 불가하다.

제9조 상기 제8조의 PKWT는 통상 회사에서 수행하는 업무 외에 진행되는 업무를 수행하는 근로자에 한해 적용할 수 있다.

제5장 일용직 근로계약

제10조

- (1) 업무의 양이나 시간이 유동적이며 급여도 출결에 따라 지급하는 특정업무에는 일용직 근로계약이 가능하다.
- (2) 상기 (1)항의 일용직 근로계약은 근로자가 1개월간 21일 미만 근로했을 경우 적용 가능하다.
- (3) 근로자가 3개월 연속 매월 21일 이상 지속 근무시 일용직 근로계약은 기간을 정하지 않은 근로계약(PKWTT/정식근로자)으로 전환된다.

제11조 상기 제10조의 자격 요건을 충족하는 일용직 근로계약은 통상 PKWT와는 별도로 한다.

제12조

- (1) 상기 제10조의 일용직 근로자를 고용하는 사용자는 의무적으로 각각의 근로자와 서면 근로계약서를 작성하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 계약서는 제10조에서 의미하는 업무 수행을 위한 근로자 명단 작성으로 가능하며 최소 아래 사항을 포함하여야 한다.
 - a. 회사 또는 업무기회 제공자 성명/주소
 - b. 근로자 성명/주소
 - c. 수행 업무 종류
 - d. 급여 및 기타 보상
- (3) 상기 (2)항의 근로자 명단은 근로자 고용 후 최장 7일 이내에 관할 지역 노동관계기관에 제출하여야 한다.

제6장 PKWT등록

제13조 사용자는 PKWT를 고용계약 체결 후 최장 7일 이내에 관할 지역 시·군 노동관계 기관에 등록하여야 한다.

제14조 상기 제10조의 일용직 근로계약의 경우 제12조 (2)항의 근로자 명단을 등록한다.

제7장 PKWT(기간을 정한 근로계약)의 PKWTT (기간을 정하지 않은 근로계약)전환

제15조

- (1) 라틴문자 및 인도네시아어로 작성되지 않은 PKWT는 근로시작 시점으로부터 PKWTT로 간주된다.
- (2) 제4조 (2)항 또는 제5조 (2)항의 규정을 충족하지 않는 PKWT는 근로시작 시점으로부터 PKWTT로 간주된다.
- (3) 신제품과 관련된 업무를 위한 PKWT중 제8조 (2)항 및 (3)항의 규정을 충족하지 않는 근로계약은 근로시작 시점으로부터 PKWTT로 간주된다.
- (4) PKWT의 신규 갱신에 있어 제3조의 규정에서와 같이 별도로 규정하지 않으면서 30일간의 휴지기간을 두지 않을 경우 PKWT의 자격요건을 충족하지 못하는 시점으로부터 PKWTT로 간주된다.
- (5) 사용자가 상기 (1), (2), (3), (4)항의 PKWTT를 종료하고자 할 경우 해당 근로자에 대한 권리 및 해고 절차는 PKWTT에 해당하는 규정을 적용한다.

제8장 과도규정

제16조 일용직 근로자 보호에 관한 85년 노동부 장관령 06호, 기간을 정한 근로 계약에 관한 장관령 93년 02호 및 석유 및 가스, 탄광 회사에 적용되는 95년 노동부 장관령 05호에 의거 작성된 기간을 정한 근로계약은 해당 근로계약이 종료되는 시점까지 유효하다.

제9장 부칙

제17조 본 장관령 제정에 따라 일용직 근로자 보호에 관한 85년 노동부 장관령 06호, 기간을 정한 근로계약에 관한 장관령 93년 02호 및 석유 및 가스 탄광 회사에 적용되는 95년 노동부 장관령 05호는 더 이상 유효하지 않다.

제18조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년 6월 21일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

지속적 근로 업무 종류 및 형태

No. 233/MEN/2003

인도네시아 노동부 장관은

고려사항 : a. 03년 근로기준법 13호 제85조 (4)항의 시행을 위해 지속적 근로 업무 종류 및 형태에 관해 규정할 필요가 있으며
b. 이를 위해 노동부 장관령을 제정할 필요가 있음.

관련법규 : 1. 인도네시아 전역의 1948년 23호 근로감독법 시행 선포에 관한 1951년 3호 법령(1951년 인도네시아 관보 4호)
2. 근로관련 2003년 노동법 13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 주 가관보 4279호)
3. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

검토사항 : 1. 2003년 8월 31일자 국가노사정위원회의 기본 사상
2. 2003년 9월 25일자 국가노사정위원회의 총회 합의 사항

제정사항 : 지속적 근로 업무 종류 및 형태에 관한 노동부 장관령

제1장 일반규정

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 지속적 근로 업무란 업무의 종류 및 형태가 지속적으로 진행, 시행되어야 하는 경우를 말하며 이는 사용자와 근로자 간의 합의에 기초한다.
2. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
3. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
4. 장관이란 노동부 장관을 말한다.

제2조 사용자는 업무의 종류 및 형태가 지속적으로 진행, 시행되어야 하는 경우 근로자를 휴일에 근로시킬 수 있다.

제3조

- (1) 상기 제2조의 업무는 아래와 같다.
 - a. 보건관련 업무
 - b. 운송관련 업무
 - c. 운송수단 수리관련 업무
 - d. 관광관련 업무
 - e. 통신 및 우편관련 업무
 - f. 전기발전, 상수도, 기름 및 가스 공급 관련 업무
 - g. 쇼핑센터 관련 업무
 - h. 대중 매체 관련 업무
 - i. 치안관련 업무
 - j. 보호, 보전 관련 업무
 - k. 생산설비의 정비 및 수리를 포함하는 작업으로써 작업 정지시 생산활동에 지장을 주거나, 자재 훼손 등을 초래하는 업무
- (2) 노동부 장관은 상황 변화에 따라 상기 (1)항의 업무 종류를 변경할 수 있다.

제4조 특정한 경우 사용자는 노사합의에 따라 휴무일에 근로자를 근로시킬 수 있다.

제5조 상기 제2조, 제3조, 제4조와 같이 근로자를 근무시키는 사용자는 임업수당

을 지급할 의무를 진다.

제6조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2003년 10월 31일, 자카르타 노동부 장관 야콥 누아웨아

일용직 근로자(BHL) 보호

PER. 06/MEN/1985

—중략—

제2조

- (1) 사용자는 일상적, 고정적, 지속적 업무에 일용직 근로자 고용이 금지된다.
단, 업무 종료 및 성격상 일용직 근로자를 고용하여야 하는 경우는 예외로 한다.
- (2) 상기 (1)항의 업무 종류 및 성격의 근로자는
 - a. 상대적으로 단기간 내에 종결되며 3개월을 초과하지 않는 업무
 - b. 1개월내 20일을 초과하지 않으며 회사 정규 업무 시간에 얹매이지 않는 업무
 - c. 식재, 수확, 도정 등 특정 계절과 연관된 업무
 - d. 비고정적으로 진행되는 상하차 작업

제3조 기본적으로 모든 노동법 규정은 근로자의 지위 구분 없이 적용된다.

제4조 매월 20일을 초과하며 3개월간 연속으로 일용직 근로자를 고용한 경우 정 규직과 동일한 권리가 주어진다.

제5조 사용자는 의무적으로 일용직 근로자 명단을 관할 지역 노동부에 일용직 근로자 사용일로부터 최장 7일 이내에 제출하여야 하며 일용직 근로자가 추가 또는 감소되는 경우도 포함한다.

제6조

- (1) 일용직 근로자를 사용하는 건설업체 또는 하청업체는 법인이어야 한다.
- (2) 일용직 근로자를 사용하는 하청업체가 법인인 경우 하청 업체가 일용직 근로자에 대한 책임을 진다.
- (3) 일용직 근로자를 사용하는 하청업체가 법인이 아닐 경우 법인인 상급 건설업체가 일용직 근로자에 대한 책임을 진다.
- (4) 상급 건설업체 또는 하청업체가 법인이 아닐 경우 해당 업체에 근무하는 일용직 근로자에 대한 책임은 최상위 건설업체가 진다.
- (5) 하청업체 또는 타 회사에 용역을 공급하는 업체의 경우 해당 근로자를 사용하는 업체에서 근로자와 관련된 책임을 진다.

제7조 일용직 근로자의 일당은 정부가 정한 최저임금 규정의 금액보다 낮아서는 안 된다.

제8조 근로자 복지보험 관련 정부 법령 97년 33호에 의거 일용직 근로자를 고용하는 모든 회사는 PERUM ASTEK이 주관하는 보험에 일용직 근로자를 가입시킬 의무가 있다.

제9조 회사가 교육훈련을 시행할 경우 일용직 근로자도 교육훈련에 참석 시킨다.

제10조 본 규정 제2, 5, 7 및 8조를 위반할 경우 법령 69년 No.14에 의거 처벌된다.

제11조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 1985년 9월 12일, 자카르타 노동부 장관_수도모

도급/용역 공급 회사 허가 절차

KEP. 101/MEN/VI/2004

인도네시아 노동부 장관은

- 고려사항 : a. 03년 근로기준법 13호 제66조 (3)항 시행을 위해 용역업체 허가 절차에 대해 규정할 필요가 있으며
b. 이를 위해 노동부 장관령을 제정할 필요가 있다.

- 관련법규 : 1. 전 인도네시아에 1948년 23호 근로감독법 시행을 선포하는 1951년 법령 제3호(1951년 관보 4호)
2. 2003년 근로기준법 제13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 추가 관보 4279호)
3. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

- 검토사항 : 1. 2004년 4월 20일자 국가노사정위원회의 기본 사상
2. 2004년 4월 23일자 국가노사정위원회의 총회 결과

제정사항 : 용역업체 허가 절차에 대한 노동부 장관령

제1장 일반 규정

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
2. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
3. 회사란
 - a. 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 취하며, 개인, 조합 또는 법인 소

- 유, 국유이거나 사유인 사업체로써 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
- b. 관리자 및 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 사회사업 단체 및 기타 사업체를 말한다.
4. 용역제공 업체란 법인의 형태를 취하며 도급회사(업무기회 제공 회사)에 용역을 제공하는 회사를 말한다.
5. 장관은 노동부 장관을 말한다.

제2조

- (1) 인력제공 용역업체가 되기 위해 용역회사는 회사 소재지역 관할 시·군·노동관련 책임 기관에 영업허가를 득해야 한다.
- (2) 운영허가를 득하기 위해 용역업체는 아래 사항을 유첨으로 하여 영업허가 신청서를 제출한다.
- 주식회사 또는 협동조합 설립허가서 사본
 - 업종을 명기하고 있는 정관 사본
 - Siup
 - 노무 관련 노동부 의무신고서 사본
- (3) 상기 (1)항의 노동관련 책임기관은 (2)항의 허가서를 허가서 접수일로부터 최장 30일 이내에 발급하여야 한다.

제3조 상기 2조의 운영 허가서는 인도네시아 전 지역 공히 5년간 유효하며 동일 기간을 연장할 수 있다.

제4조 용역제공업체가 도급회사(업무기회 제공 회사)로부터 용역 제공 요청을 받았을 경우 쌍방은 최소 아래 사항을 포함하는 계약서를 작성하여야 한다.

- 용역 제공업체의 근로자가 수행해야 할 업무의 종류
- 상기 a항의 업무를 수행하는 경우 근로관계는 용역 제공업체와 근로를 제공하는 근로자 간에 성립이 되며 이 경우 임금, 복리후생, 근로조건 보장 및 분쟁발생시의 책임은 용역 제공업체가 진다는 설명 문구
- 용역 제공업체의 교체가 발생할 경우 기존 도급회사(업무 기회 제공회사)에서 근로하고 있는 근로자들을 신규 용역 제공업체에서 수용한다는 설명 문구

제5조

- (1) 상기 (4)조의 계약서는 용역 제공업체가 업무를 수행하는 지역소재 관할 시·군 노동기관에 등록하여야 한다.
- (2) 용역 제공업체가 수행하는 업무가 1개 주 내 2개 이상의 시·군의 도급업체(업무 기회 제공 업체)에서 발생할 경우 계약서 등록은 주 노동관련 책임

기관에 등록하여야 한다.

- (3) 용역 제공업체가 수행하는 업무가 2개 주 이상의 도급업체(업무 기회 제공업체)에서 발생할 경우 계약서 등록은 중앙 노동부 노사관계국에 등록하여야 한다.
- (4) 상기 (1), (2), (3)항의 계약서 등록은 계약서 목록을 유첨하여야 한다.

제6조

- (1) 상기 제4조의 계약서 등록시 노동관계기관의 담당자는 해당 계약서를 검토 한다.
- (2) 상기 (1)항의 계약서 검토결과 제4조의 조건을 충족할 경우 노동관계기관 담당자는 등록 증명서를 발급한다.
- (3) 계약서 검토결과 제4조의 조건을 충족하지 못할 경우 노동관계기관 담당자는 등록 증명서에 제4조 조건을 충족하지 못함을 명기한다.

제7조

- (1) 용역 공급업체가 용역계약서를 등록하지 않을 경우 상기 제2조의 노동관계 기관은 제5조의 노동관계기관의 추천서를 접수한 후 영업허가를 취소한다.
- (2) 영업허가가 취소될 경우 근로자의 권리는 지속적으로 용역회사가 책임 진다.

제8조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년 6월 21일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

일용직 근로자, 도급 근로자 및 기간을 정한 근로자(계약직)에 대한 사회보험(JAMSOSTEK) 시행

KEP. 150/MEN/1999

—중략—

제2장 가입

제2조

- (1) 일용직, 도급직, 계약직 근로자를 고용하고 있는 모든 사용자는 해당 근로자들을 사회보험(JAMSOSTEK)에 가입시킬 의무가 있다.
- (2) 상기 (1)항은 산재, 사망, 노후보장예금, 의료보험을 포함한다.

제3조 제2조 (1)항의 사회보험(JAMSOSTEK) 가입을 위해 사용자는 본 장관령 유첨 양식 I, II, III, IV, V 및 VI 양식을 작성하여 사회보험(JAMSOSTEK) 시행 기관에 제출한다.

—중략—

제4조 가입 근로자수 변동 또는 근로자 가족 사항 변동 발생시 사용자는 의무적으로 아래 양식에 의거 사회보험(JAMSOSTEK) 시행 기관에 신고하여야 한다.

—중략—

제6조 일용직, 도급직, 계약직 근로자에 대한 사회보험(JAMSOSTEK) 가입 절차는 장관령 PER-05/MEN/1993에 따른다.

제7조 특정 사업분야에 종사하는 일용직, 도급직, 계약직 근로자에 대한 사회보험(JAMSOSTEK) 가입 절차는 별도의 장관령으로 정한다.

제3장 요금액, 프로그램 종류 및 요율 결정 근거

제8조 일용직, 도급직, 계약직 근로자에 대한 사회보험(JAMSOSTEK) 산재, 사망, 노후예금 및 의료보험 요율은 정부법령 93년 14호에 따른다.

a. 산재요율

- 그룹 I : 월급여 0.24%;
- 그룹 II : 월급여 0.54%;
- 그룹 III : 월급여 0.89%;
- 그룹 IV : 월급여 1.27%;
- 그룹 V : 월급여 1.74%.

b. 노후보장 예금 요율

- 월급여 5.7%(3.7% 사용자 부담, 2% 근로자 부담)

c. 사망 : 월급여 0.3%

d. 의료보험 기혼자는 월급여의 6%, 미혼자는 월급여의 3%, 월급여 최고 한도는 1백만 루피아

제9조

- (1) 일용직 근로자를 3개월 미만 고용하는 사용자는 근로자를 산재 및 사망보험에 가입시킬 의무가 있다.
- (2) 일용직 근로자를 연속하여 3개월 이상, 매월 20일 이상 고용하는 사용자는 근로자를 산재, 사망, 노후보장예금 및 의료보험에 가입시킬 의무가 있다.
- (3) 상기 (2)항의 의무는 근로자를 연속하여 3개월 이상 근로시킨 시점부터시행하여야 한다.

제10조

- (1) 일용직 근로자의 월급여는 일급여에 월 근로일수를 곱하여 계산한다.
- (2) 상기 (1)항의 일급여는 아래와 같이 계산한다.
 - a. 주6일 근무 회사일 경우 월급여를 25로 나눔
 - b. 주5일 근무 회사일 경우 월급여를 21로 나눔

제11조

- (1) 도급직 근로자를 3개월 미만 고용하는 사용자는 근로자를 산재 및 사망보험에 가입시킬 의무가 있다.
- (2) 도급직 근로자를 연속하여 3개월 이상 고용하는 사용자는 근로자를 산재, 사망, 노후보장예금 및 의료보험에 가입시킬 의무가 있다.
- (3) 상기 (2)항의 의무는 근로자를 연속하여 3개월 이상 근로시킨 시점부터 시행하여야 한다.

제12조

- (1) 3개월 미만 근로 도급 근로자의 요율 계산을 위한 월급여는 일 7시간 근무 기준 일 급여에 월 근로일수를 곱하여 계산한다.
- (2) 3개월 이상 근무 도급 근로자의 요율 계산을 위한 월급여는 아래와 같다.
 - a. 도급으로 임금이 지급될 경우 월 급여는 최종 3개월 평균 급여로 한다.
 - b. 업무가 날씨의 영향을 받는 경우는 연평균 월급여로 한다.
- (3) 상기 (1)항의 월급여 금액 및 일할 계산시 최저임금을 적용한다.

제13조

- (1) 계약직 근로자를 연속하여 3개월 이상 고용하는 사용자는 근로자를 산재, 사망, 노후보장예금 및 의료보험에 가입시킬 의무가 있다.
- (2) 계약직 근로자를 3개월 미만 고용하는 사용자는 근로자를 산재 및 사망보험에 가입시킬 의무가 있다.
- (3) 상기 (2)항의 계약직 근로자를 연장하여 연속 3개월 이상 근로시킨 경우 사용자는 근로자를 계약 연장 시점부터 산재, 사망, 노후보장예금 및 의료보험에 가입시킬 의무가 있다.

제14조 계약직 근로자의 월급여는 계약서에 명시된 금액으로 한다.**제4장 보험금 지급 근거 및 금액**

—종략—

제16조

- (1) 일용직 근로자의 보험금 지급 산정용 월급여 근거는 일급여에 30일을 곱하여 계산한다.
- (2) 도급 근로자의 보험금 지급 산정용 월급여 근거는 제12조에 명시한 연평균 월 급여로 한다.
- (3) 계약직 근로자의 보험금 지급 산정용 월급여 근거는 계약서에 명시된 금액으로 한다.

제5장 보험료 납부 절차

—중략—

제23조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 1999년 8월 16일, 자카르타 노동부 장관 파흐미 이드리스

기업 노동신고 절차

PER. 14/MEN/IV/2006

—중략—

제2조

- (1) 회사는 본사, 지점 등의 실제 상황에 맞는 보고서를 작성할 의무가 있다.
- (2) (1)항의 보고서는 전자 데이터 형태로 노동부 장관에게 제출되어야 한다.

제3조

- (1) 제2조 (2)항의 노동현황 보고는 본 장관령 유첨 양식에 의거 작성된다.
- (2) 노동현황 의무 신고서 접수 후 접수 번호를 발급하여야 한다.
- (3) 제2조 (2)항의 노동현황 의무 신고서 데이터는 시 · 군, 주정부, 국가 전체의 노동현황을 포함한다.
- (4) 노동현황 의무 신고서 데이터에는 회사 또는 노동감독관이 각자의 책임에 부합하는 한도 내에서 접속할 수 있다.
- (5) 상기 (4)항의 노동현황 의무 신고 관련 자료 확보는 근로감독국장의 재량에 따라 결정된다.

제4조 시 · 군에 전자 노동현황 의무 신고 시설이 없다면 관련 사항을 서면으로 관할 지역 노동부에 서면으로 신고한다.

제5조

- (1) 제 4조의 서면 노동현황 의무 신고서는 직접 제출 또는 우편을 통해 제출 가능하다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 우편으로 제출된 경우는 직인이 찍힌 날짜가 제출일이 된다.
- (3) (2)항의 노동현황 의무 신고서는 본 장관령 유첨 양식에 의거 총 4부 작성 된다.
- (4) 상기 (3)항의 노동현황 의무 신고는 별도의 비용 없이 진행된다.
- (5) 시 · 군 노동관계 기관은 노동현황 의무 신고서 접수시 의무적으로 접수사항을 등록하고 접수 번호를 발급한다.
- (6) 시 · 군 노동관계 기관은 노동현황 의무 신고서 접수후 노동부 장관에게 보고한다.
- (7) 노동현황 의무 신고서 작성 방법은 근로감독국장에 의해 세부적으로 규정 된다.

제6조 본 장관령 결정 이전에 장관령 PER. 06/MEN/1995에 의거 노동현황 의무 신고를 수행한 회사는 차년도 보고 전까지 관련 규정에 의거 유효함.

제7조 노동현황 의무 신고관련 근로감독은 근로감독관이 시행한다.

제8조 본 장관령의 제정으로 인해 노동현황 의무신고 관련 장관령 PER. 06/MEN/1995 및 Kep-170/MEN/1981는 더 이상 유효하지 않다.

제9조 본 법령은 제정일로부터 유효하다.

● 2006년 4월 24일, 자카르타 노동부 장관_에르만 수파르노

4. 근로자 보호

야간 여성 근로자 고용 사용자 의무

No.224/MEN/2003

인도네시아 노동부 장관은

- 고려사항 : a. 03년 근로기준법 76호 (3), (4)항의 시행을 위해 야간 (23:00~07:00) 여성 근로자를 고용하는 사용자의 의무사항을 정리할 필요가 있으며
b. 이를 위해 노동부 장관령을 제정할 필요가 있다.

- 관련법규 : 1. 인도네시아 전역의 1948년 23호 근로감독법 시행 선포에 관한 1951년 3호 법령
2. 근로관련 2003년 노동법 13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 주 가관보4279호)
3. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

- 검토사항 : 1. 2003년 8월 31일자 국가노사정위원회의 기본 사상
2. 2003년 9월 9일자 국가노사정위원회의 총회 합의 사항

제정사항 : 야간(23:00~07:00) 여성근로자 고용 사용자 의무에 관한 인도네시아 노동부 장관령

제1장 일반 규정

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다
2. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
3. 회사란
 - a. 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 취하며, 개인, 조합 또는 법인 소유, 국유이거나 사유인 사업체로써 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
 - b. 관리자 및 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 사회사업 단체 및 기타 사업체를 말한다.
4. 장관이란 노동부 장관을 말한다.

제2조

- (1) 23:00~07:00시 사이에 여성근로자를 고용하는 사용자는 아래와 같은 의무 사항을 실천하여야 한다.
 - a. 영양가 있는 음식 및 음료 지급
 - b. 작업장 내 도덕 및 안전 유지
- (2) 사용자는 23:00~07:00시 사이에 출퇴근 하는 여성근로자에 대한 교통시설 제공 의무가 있다.

제3조

- (1) 상기 제2조(1)항 a의 영양가 있는 음식 및 음료 지급은 최소 1,400칼로리를 충족하여야 하고 작업시간 사이의 휴식시간에 지급되어야 한다.
- (2) 음식 및 음료의 지급은 돈으로 대체될 수 없다.

제4조

- (1) 준비된 음식 및 음료, 식기 및 식당은 보건 및 위생 자격 요건을 충족하여야 한다.
- (2) 근로자에게 지급되는 음식 및 음료의 메뉴는 다양해야 한다.

제5조 사용자는 아래의 사항을 통해 상기 제2조(1)항 b의 작업장 내 도덕 및 안전을 유지할 의무를 진다.

- a. 작업장 내 경비 배치
- b. 남녀 구분이 되고 충분한 조명시설이 갖춰진 화장실 설치

제6조

- (1) 사용자는 픽업 지점부터 회사까지 반대로 회사에서 픽업 지점까지 교통시설을 제공할 의무를 진다.
- (2) 픽업 지점부터 회사까지 반대로 회사에서 픽업 지점까지의 교통시설은 23:00시에서 05:00시 사이에 제공된다.

제7조

- (1) 사용자는 여성근로자에게 안전하고 쉽게 도달할 수 있는 곳을 픽업 지점 및 도착 지점으로 선정하여야 한다.
- (2) 출퇴근 교통수단은 양호한 상태를 유지해야 하며 회사에 등록되어야 한다.

제8조 제2조에서 언급된 영양가 있는 음식 및 음료 지급, 작업장내 도덕 및 안전 유지의 시행은 근로계약서, 사규 또는 단체협약에서 규정할 수 있다.

제9조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2003년 10월 31일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

특정회사의 장기휴가 실시

KEP. 51/MEN/IV/2004

인도네시아 노동부 장관은

고려사항 : a. 03년 근로기준법 13호 제79조 (4)항 시행을 위해 특정 회사의 장기휴가 실시에 대해 규정할 필요가 있으며
b. 이를 위해 노동부 장관령을 제정할 필요가 있음.

관련법규 : 1. 전 인도네시아에 1948년 근로감독법 시행을 선포하는 1951년 법령 제3호 (1951년 관보 4호)
2. 회사의 근로관련 신고 의무에 관한 1981년 법령 제7호(1981년 인도네시아 관보 39호, 추가관보 3201호)

3. 근로관련 2003년 법령 제13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 추가관보 4279호)
4. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

검토사항 : 1. 2004년 3월 23일자 국가노사정위원회의 기본 사상
2. 2004년 3월 23일자 국가노사정위원회의 총회 결과

제정사항 : 특정회사의 장기휴가 실시에 대한 대한 노동부 장관령

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 장기휴가란 동일 회사 내에서 근속기간이 지속적으로 6년 이상 된 근로자에게 주어지는 휴가를 말한다.
2. 동일 회사란 동일 법인 내에 존재하는 회사를 말한다.
3. 장관은 노동부 장관을 말한다.

제2조 장기휴가를 실시할 의무를 갖는 회사는 본 장관령 제정 이전에 장기휴가를 실시하고 있는 회사를 말한다.

제3조

- (1) 근속 제7년, 제8년차에 장기휴가를 실시하는 근로자는 해당 년도의 연차휴가에 대한 권리가 없다.
- (2) 장기휴가를 실시하는 기간 동안 근로자에게는 급여에 관한 권한이 있으며 8년차의 장기휴가 실시 근로자에게는 연차휴가 보상금으로 50%의 월 급여를 지급한다.
- (3) 상기 (2)항의 급여는 기본급 및 고정수당으로 구성된다.

제4조

- (1) 사용자는 장기휴가 발생 최소 30일전에 근로자에게 서면으로 장기휴가 권한 발생 시점을 통보한다.
- (2) 장기휴가권한은 근로자가 권한 발생 시점으로부터 6개월간 사용하지 않았을 경우는 소멸된다.
- (3) 상기 (1)항의 장기휴가 권한은 근로자가 사용자의 요청에 의해 장기휴가를 실시하지 못한 경우에는 소멸되지 않는다.

제5조

- (1) 회사는 근로자 또는 회사의 상황을 고려하여 장기휴가 실시권한 발생 후 최장 6개월까지 장기휴가 실시 시기를 연장할 수 있다

- (2) 상기 (1)항의 장기휴가 실시 시기의 연기는 근로계약서, 사규 또는 단체협약에 규정하여야 한다.

제6조 근로자에 대한 근로관계가 종료되었으나 장기휴가를 실시하지 못한 경우에 있어 장기휴가 실시 권한이 아직 소멸되지 않았거나 사용자가 장기휴가의 실시를 연기하였을 경우 근로자는 급여에 대한 권한 및 장기휴가 보상에 대한 권한을 갖는다.

제7조

- (1) 회사에서 기준에 근로관련 2003년 노동법 13호 및 본 장관령 규정보다 좋은 장기휴가 권한을 근로자에게 부여하고 있다면 회사는 이를 축소할 수 없다.
(2) 회사에서 기준에 장기휴가권한을 근로자에게 부여하고 있는데 근로관련 2003년 노동법 13호 및 본 장관령 규정보다 부족하다면 이는 상기 규정에 맞게 알선하여야 한다.

제8조 장기휴가의 실시는 근로계약서, 사규 또는 단체협약서 상에 명시한다.

제9조 근로관계의 발전상황에 따라 노동부 장관은 제2조에 명시된 장기휴가 실시회사에 대한 규정을 알선할 수 있다.

제10조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년 4월 8일, 자카르타 노동부 장관_야콥 누아웨아

작업안전에 관한 법령

UU No.1/1970

- 고려사항 : a. 모든 근로자는 개인의 복지향상, 국가 생산 및 생산성 향상의 실행을 위한 근로를 수행함에 있어 안전을 보장받을 권리를 갖는다.
b. 작업장에 있는 타 인원에 대한 안전도 보장되어야 한다.
c. 생산과 관련된 제반 사항들은 안전하고 효율적으로 사용되어야 한다.

- d. 상기사항 관련 작업안전을 위한 기준정립에 총력을 기울여야 할 필요가 있다.
- e. 상기 기준 정립은 산업, 기술 향상에 호응하는 작업안전 관련 일반 규정을 포함하는 법령으로 구현이 될 필요가 있다.

관련법규 : 1. 1945헌법 제5조, 제20조, 제27조

- 2. 근로관계 기본규정 관련 1969년 법령 14호 제9조, 제10조(69년 인니 관보 55호, 추가관보 2912호)

결정사항 : 1. 취소 : 1910년 Veilingheidsreglement(관보 406호)

- 2. 결정 : 작업안전관련 법령

제1장 용어

제1조 본 법령에서 의미하는

- (1) “작업장”이란 공개 또는 폐쇄, 이동 또는 고정된, 근로자가 작업을 하는 또는 일정의 사업수행을 위한 필요에 의해 출입하는 제2조의 세부적인 위험 요소가 있는 각각의 장소를 지칭한다. 작업장과 연관이 있는 모든 작업실, 운동장, 컴퓨터 등도 작업장에 포함된다.
- (2) “관리자”란 일정 작업장을 지휘하는 임무를 가진 사람을 말한다.
- (3) “사용자”란
 - a. 일정 사업의 수행을 위해 자체 소유의 사업장을 사용하는 개인 또는 법인을 말한다.
 - b. 일정 사업의 수행을 위해 타인 소유의 사업장을 사용하는 개인 또는 법인을 말한다.
 - c. 외국 소재 개인, 사업체를 대표하여 인도네시아 내에 소재하는 (a),(b)항에 포함된 개인 또는 사업체를 말한다.
- (4) “과장”이란 본 법령의 수행을 위해 노동부 장관이 임명한 자의 직책이다.
- (5) “감독 공무원”이란 노동부장관이 지명한 전문 능력을 가진 노동부 직원을 말한다.
- (6) “작업안전 전문가”란 노동부가 본 법령 준수의 감독을 위해 노동부 밖에서 지명한 특별 전문가를 말한다.

제2장 범위

제2조

- (1) 본 법령에서는 인도네시아 전역에 걸친 육상, 지하, 수면, 수중, 공중 등 모든 작업장에서의 작업안전에 대해 규정한다.
- (2) (1항의 규정은 아래 작업장에 적용된다.
 - a. 위험하거나 화재, 사고, 폭발을 일으킬 수 있는 기계, 도구, 설비가 사용되는 장소
 - b. 폭발, 화재, 독성, 감염, 고온 등의 성질을 가진 물건, 자재 등을 만들거나, 시험하거나, 사용하거나, 매매하거나, 보관하는 장소
 - c. 집, 건물 또는 기타 건축물의 축조, 보수, 청소 또는 파괴 등의 장소. 여기에는 용수관련 건물, 지하 배관 또는 터널이 포함된다.
 - d. 농사, 삼림, 목재 또는 기타 삼림 부산물 가공, 가금, 양어 등에 사용되는 장소
 - e. 탄광 : 금, 은, 기타 금속, 돌 채취, 가스, 석유 또는 기타 미네랄을 채취하는 지표, 지하 또는 수중
 - f. 배, 도크, 정거장, 창고 등 물건의 선적, 하역 작업 발생
 - g. 수중에서의 잠수, 물건채취 등
 - h. 지표면 또는 해수면 보다 높은 위치
 - i. 온도나 기압이 높거나 낮은 곳에서의 작업
 - j. 위험을 내포한 지상에서의 작업
 - k. 물탱크 속에서 작업
 - l. 온도, 습도, 먼지, 패기물, 불, 연기, 수증기, 가스, 기후, 빛 또는 방사선, 음향, 진동이 발견되거나 퍼져 있는 장소
 - m. 쓰레기 또는 폐기물 소각, 정리
 - n. 라디오, 레이더, TV, 전화 등의 발사, 방송, 수신
 - o. 기계 장비를 사용하는 교육, 훈련, 시험, 조사 장소
 - p. 전기, 가스, 석유, 용수의 발전, 변경, 수집, 저장, 배분
 - q. 기계, 전기설비 등을 사용하는 영화 상영, 연극, 레크레이션 등
- (3) 법령에 의거 작업자 또는 작업장 내의 타인에게 작업안전 또는 보건상 위험요소를 내포할 경우 상기 (2)항에 포함 가능

제3장 작업안전 조건

제3조

- (1) 아래의 목적으로 작업안전의 조건을 법령으로 규정한다.
- 사고의 예방 또는 감소
 - 화재 예방, 감소 또는 진압
 - 폭발 위험 예방, 감소
 - 화재 또는 기타 위험 상황 발생시 개인의 안전도모 기회, 방법 부여
 - 사고 시 응급 조치
 - 전 사업자에게 작업자 개별 보호구 지급
 - 온도, 습도, 먼지, 오물, 연기, 수증기, 가스, 온도, 방사선, 소음, 진동 등
의 예방, 조절
 - 육체 또는 정신적인 병, 독극물 중독, 감염, 전염병 등 직업병의 예방,
통제
 - 적정한 조도 확보
 - 적정한 온도, 습도 확보
 - 적정한 환기
 - 청결, 보건, 질서 유지
 - 근로자와 작업도구, 환경, 작업방법 간의 조화 확보
 - 사람, 동물, 물건 운송의 안전 및 원활함 도모
 - 모든 건물의 안전, 보호
 - 물건 관리, 상하자, 보관 작업의 안전확보 및 원활한 처리
 - 위험한 감전 예방
 - 추가 위험 요소가 있는 업무에 대한 안전 확보
- (2) 향후 지식, 기술의 발전에 따라 상기(1)항의 세부 내용은 변경될 수 있다.

제4조

- (1) 법률로써 아래 사항에 있어서의 작업안전 조건을 규정한다. 사고 위험요소
를 포함한 물건, 자재, 공산품, 기계설비 등의 기획, 제조, 운반, 배포, 매매,
설치, 사용
- (2) 상기 조건은 기술적 기준을 포함하며 아래사항을 포함하는 명확하고 실용
적이며 정돈된 규정 모음이 된다. 건축분야, 자재, 양산, 안전장비, 시험 및
승인, 포장 또는 표식 부여 등을 자재, 물건, 공산품, 생산설비 등에 함으로
써 안전보장, 근로자의 작업안전 및 일반 작업안전 도모
- (3) 법령에 의거 상기 (1), (2)항의 세부 내용을 변경 가능하다.

제4장 감독

제5조

- (1) 노동부 과장은 본 법령의 일반 사항을 실행한다. 반면 감독공무원 및 작업 안전 전문요원은 본 법령에 대한 세부 준수 및 실행 여부를 감독한다.
- (2) 본 법령 수행에 있어서 과장, 감독공무원, 작업안전 전문요원의 권한과 책임은 법률로써 규정한다.

제6조

- (1) 과장의 결정사항을 받아들일 수 없는 자는 고등위원회에 항소할 수 있다.
- (2) 항소 절차, 고등 위원회 구성, 고등위원회 직무에 대해서는 노동부 장관이 결정한다.
- (3) 고등위원회의 결정사항은 상고할 수 없다.

제7조 본 법령에 근거한 감독을 위해 사업자는 법령에서 규정하는 요금을 납부하여야 한다.

제8조

- (1) 관리자는 지휘 하에 있는 모든 근로자에 대해 수행 예정인 업무성격과 관련 채용 시 또는 전배 시에 정신적, 육체적 건강 상태를 검사할 의무가 있다.
- (2) 관리자는 지휘 하에 있는 전 근로자에 대해 정기적으로 사용자가 지정하는 의사의 검진을 받아야 한다.
- (3) 건강 검진에 관한 규정은 법령으로 결정한다.

제5장 지도

- (1) 관리자는 신입근로자에게 아래의 사항을 설명할 의무가 있다
 - a. 작업장의 상황 및 위험요소
 - b. 작업장에서 착용하여야 하는 안전도구 및 장비
 - c. 해당 근로자의 개인 안전 장비
 - d. 안전한 작업수행의 방법 및 태도
- (2) 관리자는 근로자가 상기 조건들을 숙지하였다고 확신할 경우에만 작업을 시킬 수 있다.
- (3) 관리자는 지휘 하에 있는 전 근로자에 대해 안전사고 예방, 화재 예방, 작

- 업안전보건 향상, 응급조치 방법 등에 대한 교육을 진행할 의무를 진다.
- (4) 관리자는 사업, 작업장에 적용되는 모든 규정 및 자격요건을 이행할 의무를 진다.

제6장 안전관리위원회

제10조

- (1) 노동부 장관은 작업장에서의 원활한 생산활동을 위한 작업안전, 보건 향상을 위한 임무 및 의무사항 수행을 위해 사업자, 근로자, 관리자 간의 협동심 향상, 상호 이해, 효율적 참여를 위해 안전관리위원회를 구성할 권한을 가진다.
- (2) 안전관리위원회 조직, 임무 및 기타 사항은 노동부 장관이 정한다.

제7장 사고

제11조

- (1) 관리자는 작업장에서 발생하는 모든 사고에 대해 노동부 장관이 임명하는 자에게 보고할 의무가 있다.
- (2) 상기 (1)항의 보고 절차는 법령으로 정한다.

제8장 근로자의 권리과 의무

제12조

아래 사항을 위해 법령으로 근로자의 권리과 의무사항을 정한다.

- 감독공무원 또는 작업안전전문요원의 질의 시 정확한 답변을 해야 한다.
- 착용이 의무화 되어 있는 개인 작업안전장비의 착용
- 작업안전 조건 및 보건의무 규정에 대한 이행 및 복종
- 관리자에게 작업안전, 보건의무 조건 이행 요청

- e. 작업자 자신이 작업수행에 따른 작업안전보건 도구나 개인 장비가 적당치 않다고 판단될 경우 작업 수행을 거부할 수 있다. 단 특수한 상황에서 감독공무원 책임하의 일정 범위 내의 작업수행은 예외로 한다.

제9장 작업장 입장 시 의무 사항

제13조 작업장에 입장하는 모든 자는 모든 작업안전 수칙 및 작업안전 장비의 착용을 의무화 한다.

제10장 집행부 의무

제14조 관리자 의무사항

- a. 관할 작업장 내에 감독공무원 또는 작업안전전문요원의 지시에 따라 쉽게 보고 읽을 수 있는 장소에 서면으로 모든 작업안전 수칙, 본 법령, 작업장에 적용되는 행동규범을 설치할 의무가 있다.
- b. 관할 작업장 내에 감독공무원 또는 작업안전전문요원의 지시에 따라 쉽게 보고 읽을 수 있는 장소에 의무 게시 작업안전 포스터 및 기타 계몽 유인물을 설치할 의무가 있다.
- c. 지휘 하에 있는 근로자에 대해 의무화 되어 있는 개인 작업안전장비 무료 제공 및 작업장내에 출입하는 타 인원에 대한 작업안전장비 제공 및 기타 감독 공무원 또는 작업안전 전문요원의 지시에 따르는 사항을 이행하여야 한다.

제11장 부칙

제15조

- (1) 상기 조항에 대한 세부 시행령은 추가 법령으로 규정한다.
- (2) (1)항의 법령은 위반시 최소 3개월 이내의 구속 또는 최대 10만 루피아의

벌금형에 처한다.
 (3) 상기 위반은 형법 위반이다.

제16조 본 법령이 시행되기 시작한 시점에 이미 작업장을 가지고 있는 사업자들은 최소 1년 이내에 본 법령의 준수를 의무화 한다.

제17조 본 법령의 시행을 위한 세부 법령이 미제정 시에는 기존 시행되고 있는 세부 시행령이 본 법령과 대치되지 않는 한 지속적으로 적용된다.

제18조 본 법령은 작업안전법으로 호칭되며 제정일로부터 효력을 발생한다.
 모든 사람이 숙지할 수 있도록 본 법령을 인도네시아 관보에 게재한다.

● 1970년 1월 12일, 인도네시아 대통령_수하르토

사회보험(JAMSOSTEK) 이외의 의료보험 가입

PER. 01/MEN/1998

—증략—

제2장 회사 내 의료보험

제2조 사회보험(JAMSOSTEK) 혜택을 초과하는 건강보험을 시행하는 회사는 장관령 PER-03/MEN/1982에 의거하여 지속적으로 건강보험 혜택을 제공하여야 한다.

제3조 사회보험(JAMSOSTEK) 이외의 의료보험에 가입한 회사는 지속적으로 혜택을 제공하여야 한다.

제4조 회사가 사회보험(JAMSOSTEK)에서 운영하는 의료보험에 의무적으로 가입하여야 한다면 관련 의료서비스는 근로자 복지 보장 의료보험의 일환으로 활용된다.

제5조 상기 제2조, 제3조의 의료서비스는 아래 사항을 포함한다.

- a. 근로자에 대한 건강검진으로써 채용검진, 정기검진 및 특별검진을 포함 한다.
- b. 근로자에 대한 지도 감독 또는 업무 알선
- c. 작업환경 지도 · 감독
- d. 위생 관련 지도 · 감독
- e. 보건 장비 관련 지도 · 감독
- f. 근로 질병 또는 일반 질병 예방 및 치료
- g. 안전사고 시 응급 조치
- h. 근로자에 대한 보건 교육 및 안전사고 시 응급조치 교육훈련
- i. 작업장 구축 계획, 필요 안전보호구, 식사 · 영양과 관련 조언
- j. 업무 관련 사고 또는 질병에 대한 재활 지원
- k. 건강에 이상이 있는 근로자에 대한 지도 및 감독
- l. 회사 대표에게 근로자 건강 지원 활동 내용 정기보고

제6조 상기 제2조, 3조의 건강보험 관련 비용은 회사가 부담한다.

제3장 회사 내 의료보험

제7조

- (1) 상기 제5조의 사회보험(JAMSOSTEK) 의료 서비스 이용은 회사간 계약에 의거 진행된다.
- (2) (1)항의 계약서는 아래 사항을 포함한다.
 - a. 건강 보험의 범위
 - b. 비용 지급
 - c. 관리 절차
 - d. 지급 절차
 - e. 각 의료 서비스 별 단가
 - f. 근로자 건강보험 수행 의무
 - g. 분쟁 발생시 해결
 - h. 계약서 유효 기간

제4장 회사 내 의료보험

제8조 본 장관령의 시행 감독은 근로감독관이 한다.

제9조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 1998년 7월 22일, 자카르타 노동부 장관_파흐미 이드리스

근로자 사회보장 관련 법령

NO.3/1992

위대하신 신의 은총으로 인도네시아 대통령은

- 고려사항 : a. 빤짜실라(Panca Sila)실천을 근간으로 하여 물질적 정신적으로 풍요하고 공정하며 번영되고 공평한 사회를 구현하고자 인도네시아 국민의 전인개발 및 보존을 위한 국가 발전을 실천함.
- b. 인도네시아 전역에 걸쳐 국가발전을 위한 근로자의 역할이 계속 증대됨은 물론 여러 사업 분야별로 기술 사용이 증대됨으로써 근로자의 근로안전, 보건 및 복지를 위협하는 위험 요소들이 증가함으로 인해 근로자 보호를 증진시키는 노력이 필요로 됨.
- c. 근로자 사회보험(JAMSOSTEK)을 통한 근로관계 내의 작업 수행 및 근로관계 외의 작업수행에 따른 근로자 보호는 근로안정을 제공 함은 물론 근로자의 규율 향상 및 생산성 향상에도 긍정적 영향을 미침.
- d. 전 인도네시아에 1947년 33호 법령 시행을 선포하는 1951년 법률 제2호 (1951년 관보 제3호) 및 근로자 사회보장 관련 1977년 정부 법령 33호(1997년 관보 제54호, 추가관보 제3112호)는 근로자 사회보장 관련 완벽하게 규정하고 있지 못하며 수요에 더 이상 부합하지 못함.
- e. 상기 목적 달성을 위해 근로자 사회보장을 규정하는 법령을 제정 할 필요가 있음.

- 검토사항 : 1. 1945년 헌법 제5조(1)항, 제20조(1)항, 제27조(2)항
2. 전 인도네시아에 1948년 근로감독법 시행을 선포하는 1951년 법률 제3호(1951년 관보 4호)
3. 근로자 관련 기본 규정에 대한 1969년 법령 14호(관보 1969년 제 55호, 추가관보 제2912호)
4. 근로안전 관련 1970년 법령 1호(1970년 관보 제1호, 추가관보 제 2918호)
5. 노동현황 의무신고 관련 1981년 법령 7호(1981년 관보 제39호, 추가관보 제3201호)

국회의 동의를 거쳐

제정사항 : 근로자 사회보험(JAMSOSTEK)관련 법령

제1장 일반 규정

제1조 본 법령에서 의미하는

1. 근로자 사회보장이란 소멸되거나 감소되는 근로자의 소득 중 일부를 금전적으로 지원하는 근로자 보호 제도로서 산재, 질병, 임신, 출산, 노후, 사망 등 근로자의 일정 사고 또는 사건을 지원함.
2. 근로자란 국민 욕구 충족을 위한 서비스 또는 물건을 생산하기 위해 근로관계에서 또는 근로관계 외의 근로를 수행하는 자를 말한다.
3. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
4. 회사란 근로자를 고용하는 이익을 목적으로 하거나 또는 그렇지 않은 사유 또는 국가 소유의 모든 사업체를 말한다.
5. 급여란 근로자가 사용자 또는 작업 부여자로부터 이미 완료되었거나 앞으로 실시될 일정 근로 또는 서비스의 대가로서 금전의 형태로 지급받는 권리로서 그 안에는 근로자 및 가족에 대한 수당을 포함하며 이는 근로계약서, 합의서 또는 법령에 기초하여 규정되고 지급된다.
6. 산재란 근로에 따른 질병을 포함 근로관계에 있어 발생하는 사고를 말한다.

- 여기에는 집에서 회사까지의 출퇴근 시 통상적이며 타당한 경로를 경유했을 경우 발생하는 사고도 포함된다.
7. 장애란 직간접적으로 작업수행능력 감소 또는 소멸을 초래하는 신체기관 일부의 감소 또는 소멸을 말한다.
 8. 질병이란 진단, 투약 및 간호를 요하는 건강의 문제를 말한다.
 9. 보건이란 임신 및 출산을 포함 진단, 투약 및 간호를 요하는 건강의 문제를 극복하거나 제거하는 노력을 말한다.
 10. 근로감독 공무원이란 노동부 장관이 임명한 노동부의 전문가를 말한다.
 11. 집행기관이란 근로자 사회보장을 집행하는 법인을 말한다.
 12. 장관이란 노동부 장관을 말한다.

제2조 회사의 형태를 취하지 않는 사회 사업 및 기타 사업체의 경우도 경영자 및 근로자를 고용하고 있다면 일반 회사와 동일하게 간주한다.

제2장 근로자 사회보장 집행

제3조

- (1) 근로자 보호를 위해 보험의 형태를 취하는 근로자 사회보장제도를 시행 한다.
- (2) 모든 근로자는 근로자 사회보장에 관한 권리가 있다.

제4조

- (1) 모든 회사는 상기 제3조에서 의미하는 근로자 사회보장제도를 근로관계에 있는 근로자를 위해 본 법령에 따라 의해 의무적으로 시행되어야 한다.
- (2) 근로관계 외의 작업수행 근로자에 대한 근로자 사회보장제도는 정부 법령으로 추가 규정한다.
- (3) 상기 (1)항의 근로자 사회보장제도 집행 절차 및 자격 요건은 정부 법령으로 추가 규정한다.

제5조 근로자 사회보장제도 정책 및 감독은 정부 법령으로 정한다.

제3장 근로자 사회보장제도

제1부 범위

제6조

- (1) 본 법령에 있어서의 근로자 사회보장제도 범위는 아래와 같다
- a. 산재보험(Jaminan Kecelakaan Kerja)
 - b. 사망보험(Jaminan Kematian)
 - c. 노후연금(Jaminan Hari Tua)
 - d. 건강보험(Jaminan Pemeliharaan Kesehatan)
- (2) 상기 (1)항의 근로자 사회보장제도 개발은 정부 법령으로 추가 규정한다.

제7조

- (1) 상기 제6조의 근로자 사회보장은 근로자를 위한 제도이다.
- (2) 제6조d의 근로자 사회보장제도는 근로자 가족에게도 적용된다.

제2부 산재보험

제8조

- (1) 사고를 당한 근로자는 산재보장보험을 받을 권리가 있다.
- (2) 산재보장보험에는 아래의 근로자도 포함된다.

 - a. 급여를 수령하거나 그렇지 않은 견습생 또는 학생
 - b. 도급 업무 수행자 단, 회사가 도급업무 수행자일 경우는 제외
 - c. 회사에서 근로하는 죄수

제9조 상기 제8조(1)항의 근로자 사회보장 보험에는 아래 사항이 포함된다.

- (1) 이송비용
- (2) 검사, 투약 및 간호 비용
- (3) 재활비용
- (4) 금전 지원은 아래와 같다.

 - a. 근무수행 불가능 임시 지원비
 - b. 일부 영구 장애 지원비
 - c. 정신적, 육체적 전체 영구 장애 지원비
 - d. 사망 지원비

제10조

- (1) 사용자는 근로자에게 발생한 산재 사고를 노동부 및 근로자 사회보장기관(JAMSOSTEK)에 48시간 이내에 의무적으로 신고하여야 한다.
- (2) 사용자는 산재 사고 발생 근로자에 대해 담당 의사가 완치, 불구 또는 사망 판결시 이를 노동부 및 근로자 사회보장기관(JAMSOSTEK)에 48시간 이내에 신고하여야 한다.
- (3) 사용자는 산재를 당한 근로자의 권리 수령이 마무리 될 때까지 근로자 사회보장기관(JAMSOSTEK)에서 이를 처리하여야 한다.
- (4) 상기 (1),(2)항의 보고서 형태 및 절차는 장관령으로 정한다.

제11조 근로관계로 인해 발생하는 질병 목록 및 알선은 대통령령으로 정한다.

제3부 사망보험

제12조

- (1) 산재사고로 인해 사망하는 근로자의 가족은 사망보험 수령의 권한이 있다.
- (2) 상기 (1)항의 사망보험에는 아래의 사항이 포함된다.
 - a. 장례비용
 - b. 사망 경조금

제13조 상기 제9조 (4)항 d 및 제12조의 사망 경조금 및 사망보험 수령자 서열은 아래와 같다.

- a. 배우자
- b. 자녀
- c. 부모
- d. 손자
- e. 조부모
- f. 형제자매
- g. 배우자 부모

제4부 노후연금

제14조

- (1) 노후연금은 아래의 경우 1회 지급 또는 순차지급 또는 일부지급 및 순차지급 병행 가능하다.
 - a. 근로자의 연령이 55세 달했거나

b. 의사 진단에 의거 완전 불구로 판명되었을 경우

제15조 제14조의 노후연금은 정부 법령으로 정하는 일정 가입기간을 초과하였을 경우 근로자 연령 55세 이전에도 지급 가능하다.

제5부 건강보험

제16조

- (1) 근로자, 배우자, 자녀는 건강보험에 대한 권리가 있다.
- (2) 건강보험은 아래 사항을 포함한다.
 - a. 1차 외래진료
 - b. 2차 외래진료
 - c. 입원치료
 - d. 임신진단 및 출산지원
 - e. 진단
 - f. 특정 서비스
 - g. 응급 치료

제4장 회원가입

제17조 사용자 및 근로자는 근로자 사회보장제도에 의무적으로 가입하여야 한다.

제18조

- (1) 사용자는 의무적으로 근로자 및 가족명단, 급여 대장 및 변동사항, 회사 또는 독립 부서의 산재 대장을 비치하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 의무사항 외에 사용자는 회사의 노동현황 자료 및 근로자 사회보장보험 관련 회사 현황을 근로자 사회보장보험기관에 제출하여야 한다.
- (3) 사용자가 상기 (2)항의 자료를 제출함에 있어 오류가 판명되었고 이로 인해 근로자가 근로자 사회보장보험에 가입되지 못했을 경우 사용자는 의무적으로 본 법령에 따르는 근로자의 권리가 지급하여야 한다.
- (4) 사용자가 상기 (2)항의 자료를 제출함에 있어 오류가 판명되었고 이로 인해 근로자 보험 수혜 금액이 부족할 경우 사용자는 의무적으로 그 차액을 지급하여야 한다.

- (5) 사용자가 상기 (2)항의 자료를 제출함에 있어 오류가 판명되었고 이로 인해 보험금이 추가 지급되었을 경우 사용자는 의무적으로 그 추가 금액을 사회보장보험 기관에 반환하여야 한다.
- (6) 근로자 명부, 급여 대장, 산재 대장 형태 및 (1), (2)항의 노동현황 관련 자료 보고 절차는 장관령으로 정한다.

제19조

- (1) 근로자 사회보장제도 가입 단계는 정부 법령으로 정한다.
- (2) 상기 (1)항의 사회보장제도 가입 단계로 인해 회사가 아직 근로자 사회보장 제도에 가입하지 못했을 경우 사용자는 본 법령에 따른 산재보험금을 지급 할 의무를 진다.
- (3) 상기 (2)항의 근로자 권리 이행 절차는 장관령으로 정한다.

제5장 보험료, 보험금 및 지불 절차

제20조

- (1) 산재 보험료, 사망 보험료 및 건강보험료는 사용자가 부담한다.
- (2) 노후연금은 사용자와 근로자가 공동으로 부담한다.

제21조 근로자 사회보장보험의 보험료, 지급절차, 지급조건, 벌금은 정부 법령으로 정한다.

제22조

- (1) 사용자는 의무적으로 근로자의 부담분을 급여를 통해 공제하며 보험료를 사회보장 기관(JAMSOSTEK)에 지급하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 보험료 납부 연체에 관한 규정은 정부 법령으로 정한다.

제23조 산재, 사망, 노후연금 보험료, 지급절차 및 건강보험 서비스 절차는 정부 법령으로 정한다.

제24조

- (1) 근로자에게 지불되는 산재 보험금 계산은 현행 법령에 의거 사회보장기관에 서 진행한다.
- (2) 상기 (1)항의 산재 보험금액이 규정에 위배될 경우 근로감독관은 보험료를 재산정하고 현행 법령에 맞게 재알선한다.

- (3) 노동부 장관은 본 법령에 포함되지 않은 산재 여부 결정 및 보험금액을 책정한다.
- (4) 상기 (1), (2)항에 대한 의견 차이 및 산재 보험금 관련 해결은 장관이 정한다.

제6장 근로자 사회보장기관

제25조

- (1) 근로자 사회보장제도의 시행은 집행기관에 의해 실시된다.
- (2) 상기 (1)항의 집행기관은 현행법에 따라 설립된 공사(公社) 기관을 말한다.
- (3) 상기 (2)항의 공사(公社)는 기능과 임무를 수행함에 있어 근로자 및 가족의 보호 및 복지 증진을 위한 서비스를 최우선으로 한다.

제26조 상기 제25조(2)항의 집행기관은 1개월 내에 근로자 사회보장보험금을 징수하여야 한다.

제27조 상기 제25조와 같은 집행기관의 근로자 사회보장제도 시행 관리는 정부가 진행하며, 감사 진행 시에는 현행법에 따른 감사기능 수행을 위해 사용자 및 근로자 대표를 참여 시킨다.

제28조 집행기관에 의한 근로자 사회보장제도 기금 투자 및 관리는 정부 법령에 따른다.

제7장 형사법 규정

- (1) 상기 제4조(1)항, 제10조(1), (2), (3)항, 제18조(1), (2), (3), (4), (5)항, 제19조(2)항, 제22조(1)항, 제26조의 의무 규정을 준수하지 않은 자에 대해서는 최고 6개월까지의 징역형 또는 최고 5천만 루피아의 벌금형이 부과됨.
- (2) 2회 이상 상기 (1)항의 위반행위를 반복할 경우 최고 8개월까지의 징역형에 처한다.
- (3) 상기 (1)항의 범법행위는 위반 행위이다.

제30조 제29조 (1),(2)항의 규정 외에 본 법령 및 시행령을 준수하지 않는 사용자, 근로자, 집행기관에 대해서는 행정제재, 손해배상 또는 벌금 등의 처벌이 부과된다.

제8장 조사

제31조

- (1) 인도네시아 경찰 수사관 외에 노동관련 특정 공무원에게도 본 법령에서 정한 규정위반에 대해 조사할 수 있도록 인도네시아에 형사법(관보 1981년 제76호, 추가관보 제3209호)에 관한 1981년 8호 법령에서 의미하는 수사권을 부여한다.
- (2) 상기 수사관은 아래의 권한을 갖는다.
 - a. 근로자 사회보장 분야의 위반과 관련 보고서 또는 진술의 사실 증명
 - b. 근로자 사회보장 분야의 위반이 의심되는 개인 또는 기관에 대한 조사
 - c. 근로자 사회보장 분야의 위반과 관련 개인 또는 기관에 대한 진술 및 증거 요청
 - d. 근로자 사회보장 분야 사건 관련 증거물 발견이 예상되는 특정 장소에 대한 조사 및 증거물이 될 수 있는 물품에 대한 압수
 - e. 근로자 사회보장 분야 사건 장소에 대한 1차 조사

제9장 기타 규정

제32조 보험수혜자에게 규정을 초과하여 지급된 보험금에 대해서는 반환을 요구 할 수 없다.

제10장 과도 규정

제33조

- (1) 본 법령과 관련된 시행령 제정 이전 제정된 법령은, 본 법령과 대치되지 않는 한 유효하다.

- (2) 본 법령과 관련된 시행령 제정 이전, 근로자 사회보장보험을 시행하고 있는 회사는 지속적으로 이를 시행한다.
- (3) 근로자 사회보장보험을 시행하고 있는 회사의 근로자는 본 법령의 시행에 따라 사회보장 혜택이 감소될 수 없다.

제11장 부칙

제34조 본 법령의 시행과 더불어, 전 인도네시아에 1947년 33호 법령 시행을 선포하는 1951년 법률 제2호(1951년 관보 제3호)는 더 이상 유효하지 않다.

제35조 본 법령은 제정일로부터 유효하다.

모든 사람이 공지할 수 있도록 본 법령의 제정을 인도네시아 공화국 관보에 게재할 것을 명령함.

- 승인 : 자카르타, 1992년 2월 17일, 인도네시아 공화국 대통령_수하르토
- 법제정 : 자카르타, 1992년 2월 17일, 대통령 비서실_무르디오노

인도네시아 공화국 관보 1992년 14호

해고 근로자에 대한 사회보험 (JAMSOSTEK) 지원

PER. 05/MEN/III/2010

—중략—

제1조 사회보험(JAMSOSTEK) 가입 근로자중 해고를 당한 근로자에 대해서 사회보험공단으로부터 재정지원을 받는다.

제2조 제1조의 재정지원을 받기 위해서는 신청서를 제출하여야 하며 아래의 자격 요건을 충족하여야 한다.

- a. 연속적으로 최소 1년 이상 사회보험(JAMSOSTEK)에 가입
- b. 노후 연금(JHT)에 대한 권한이 발생하지 않음
- c. 최종 급여 금액이 주정부 최저임금보다 20% 이상일 경우 또는
- d. 주정부 최저임금이 없을 경우 최종 급여 금액이 시·군 최저임금보다 20% 이상일 경우 또는
- e. 주정부 최저임금 및 시·군 최저임금이 적용될 경우 최종 급여 금액이 시·군 최저임금보다 20% 이상일 경우
- f. 노동분쟁법원의 해고결정이 노동분쟁법원에 등록된 경우
- g. 이전에 사회보험공단으로부터 해고 관련 재정지원을 받은 적이 없는 경우

제3조

- (1) 제1조, 2조의 재정지원 신청은 해당 근로자가 가입된 관할 사회보험공단에 해고 결정일로부터 1년 이내에 근로자 본인이 신청한다.
- (2) 제1조의 해고결정은 노동분쟁법원의 판결 또는 해고 합의서에 근거한다.
- (3) 상기 (1)항의 재정지원 신청은 해고 판결일로부터 1년 경과 시 효력을 상실 한다.

제4조

- (1) 제1조의 재정지원은 50만 루피아다.
- (2) (1)항의 재정지원은 사회보험(JAMSOSTEK) 가입 근로자에게 직접 전달 된다.
- (3) (1)항의 재정지원은 해당근로자가 사회보험(JAMSOSTEK)에 가입한 기간 중 단 1회에 한해 지원된다.
- (4) 해고자 재정지원 예산은 사회보험공단의 근로자 복지향상 재원으로 중당 한다.
- (5) 재정 지원금 지급은 사회보험공단이 신청서를 접수한 날로부터 1개월 이내에 집행된다.

제5조 제4조의 재정지원금 지급은 사회보험공단 규정으로 세부적으로 정한다.

제6조 사회보험공단은 매 6개월 마다 의무적으로 본 장관령 이행에 대해 노동부 장관에게 보고한다.

제7조 본 장관령의 제정으로 인해 사회보험(JAMSOSTEK) 가입 근로자 중 해고를 당한 근로자에 대한 재정지원 관련 장관령 PER. 31/MEN/IX/2006은 더 이상 유효하지 않다.

제8조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2010년 3월 23일, 자카르타 노동부 장관_무하이민

5. 급여

급여 보호

PP No. 08/1981

—중략—

제2조 급여수령 권리는 근로관계가 시작됨과 동시에 생기며 근로관계가 해지됨으로써 종결된다.

제3조 사용자는 급여를 결정함에 있어 동일 근로에 대해 남녀 차별이 금지된다.

제4조 근로를 실시하지 않은 근로자에게 임금은 지급되지 않는다.

제5조 근로기준법 03년 13호로 대체된다.

제6조

- (1) 근로자가 무급으로 국가 의무를 수행할 경우 1년을 초과하지 않는 한도 내에서 사용자는 근로자에게 급여를 지급한다.
- (2) 근로자가 기존 회사의 지급 급여보다 적은 유급으로 국가 의무를 수행할 경우 1년을 초과하지 않는 한도 내에서 사용자는 근로자에게 급여 차액을 지급한다.
- (3) 근로자가 기존 회사의 지급 급여와 같거나 많은 유급으로 국가 의무를 수행할 사용자는 근로자에게 급여 지급 의무가 없다.
- (4) 근로자가 종교의무 수행을 위해 근로를 수행하지 못할 경우 3개월을 초과하지 않는 한도 내에서 사용자는 근로자에게 급여를 지급한다.

—중략—

제8조 근로자는 약속된 근로를 제공할 준비가 되어 있으나 사용자가 사용자의 귀책사유 또는 회피 가능한 문제임에도 근로를 시키지 않을 경우 사용자는 의무적으로 임금을 지급하여야 한다.

제9조 특정 기간으로 급여기간을 정하지 않은 경우 월 급여의 계산은 최근 3개 월간의 평균 급여로 한다.

제10조

- (1) 급여는 근로계약에 정한 시점에 직접 근로자에게 지급한다.
- (2) 미성년자에 대한 급여지급은 해당 근로자의 부모 또는 대리인이 서면으로 이의를 제기하지 않는 한 적법하다.
- (3) 근로자가 급여를 직접 수령하지 못하는 경우에 한해 해당 근로자의 위임장을 통해 제3자에게 급여 지급이 가능하다.
- (4) 상기 (3)항의 위임장은 1회에 한해 유효하다.
- (5) 본 규정에 배치되는 모든 규정은 법적으로 무효하다.

제11조 매 급여 지급 시, 급여 총액이 지급되어야 한다.

제2장 급여형태

제12조

- (1) 급여는 금전으로 지급된다.
- (2) 급여의 일부는 현물로 지급 가능하다 단 급여 총액의 25%를 초과하지 못하며 술, 약품 또는 약자재는 제외된다.

제13조

- (1) 급여는 인도네시아 공화국의 공식 화폐로 지급되어야 한다.
- (2) 외화로 급여를 지급할 경우 급여 지급일 해당지역의 공식 환율로 계산하여 지급한다.

제14조 급여의 일부 또는 전부를 특정하게 사용하거나 특정 물품을 구입하도록 하는 규정은 법적으로 원천 무효임. 단, 법에 정한 바에 따라 시행되는 부분은 예외로 한다.

—중략—

제3장 급여지급 방법

제16조 계약서 또는 취업규칙상에 별도로 정하지 않은 경우 급여는 근로자 근무 장소 또는 회사 사무실에서 지급된다.

제17조 계약서에 별도로 정하지 않는 한 급여 횟수는 최고 주 1회 최소 월 1회 지급된다.

제18조 특정 기간을 정하지 않은 급여 지급은 상기 제17조에 근거하며 급여는 작업결과 및 작업일수 또는 작업 시간에 근거한다.

제19조

- (1) 급여 지연지급 시 지연일 4일부터 8일째까지 매일 5% 추가 지급 및 8일 이후는 매일 1% 추가 지급되며 월 추가지급 총액은 50%를 넘지 못한다.
- (2) 급여지급이 1개월 이상 지연될 경우 상기 (1)항의 추가 지급의무 외 관련 회사 거래은행의 대출금리에 상응하는 이자를 추가 지급한다
- (3) 본 규정에 위반되는 사항은 법적으로 무효이다.

제4장 벌금 및 급여공제

제20조

- (1) 특정사항 위반에 대한 벌금은 서면계약 또는 취업규칙에 명확하게 규정한 경우에 한한다.
- (2) 상기 (1)항의 벌금 금액은 인도네시아 공화국 화폐 금액으로 정한다.
- (3) 특정 위반행위에 대해 벌금이 부과된 경우 사용자는 해당 근로자에게 손해 보상을 요구할 수 없다.
- (4) 본 규정에 위반되는 사항은 법적으로 무효하다.

제21조

- (1) 직간접적으로 부과된 벌금은 사용자 또는 벌금을 부과한 자의 이익을 위해 사용될 수 없다.
- (2) 본 규정과 배치되는 규정은 법적으로 무효하다.

제22조

- (1) 사용자가 제3자를 위해 급여 공제를 할 경우 위임장에 근거한 경우에 한한다.
- (2) 상기(1)항의 예외는 정부에 대한 근로자로서의 의무사항 또는 법령에 근거

한 사회보장보험료 지급 등이다.

- (3) 상기 (1)항의 위임장은 언제든 취소가 가능하다.
- (4) 본 규정과 배치되는 규정은 법적으로 무효하다.

제23조

- (1) 근로자의 고의 또는 실수로 인해 사용자 또는 제3자 소유 물품의 손상 또는 손해가 발생한 경우 사용자는 근로자에 대해 손해보상을 요구할 수 있다.
- (2) 상기와 같은 손해보상은 근로계약서 또는 취업규칙상에 규정되어 있어야 하며 매월 급여의 50%를 초과할 수 없다.

제24조

- (1) 급여로써 계산 가능한 부분
 - a. 제20조, 제21조, 제22조 및 제23조에 근거한 벌금, 공제금, 손해보상금
 - b. 사용자가 근로자에게 집을 임대한 경우 서면 계약에 의함
 - c. 근로자에 대한 사용자의 가불, 급여 과지급 및 가불에 대한 할부수령금 등은 서면으로 증빙을 작성하여야 한다
- (2) 상기 (1)항의 금액은 급여의 50%를 초과할 수 없다.
- (3) 사용자에게 상기 (2)항을 초과하도록 한 모든 규정은 법적으로 무효하다.
- (4) 근로관계 해지 시 근로자와의 채무 채권 관계는 급여로써 정산한다.

제25조 급여 압류는 총급여액의 20%를 초과할 수 없다.

제26조

- (1) 급여를 저당 또는 채무 담보설정한 경우 할부금액은 급여의 20%를 초과할 수 없다.
- (2) 상기 (1)항의 규정은 제3자를 위해 저당 또는 담보가 설정된 경우를 말함.

제27조 사용자가 파산한 경우 현행 파산법에 의거 근로자의 급여는 지급 최우선 순위이다.

제28조 근로자가 파산한 경우 근로관계에 따른 급여 및 모든 지급 사항은 파산 내역에 포함되지 않는다. 단 판사가 별도로 규정한 경우는 예외로 하며 25%를 초과할 수 없다.

—중략—

제36조 본 정부 법령은 제정일로부터 유효하다.

● 1981년 3월 2일, 자카르타 인도네시아 대통령_수하르토

급여구조 및 기준

No.49/MEN/2004

인도네시아 노동부 장관은

- 고려사항 : a. 03년 근로기준법 13호 제92조 (3)항 시행을 위해 급여 구조 및 기준에 대해 규정할 필요가 있으며
 b. 이를 위해 노동부장관령을 제정할 필요가 있다.

- 관련법규 : 1. 동일 근로 여성 및 남성 근로자에 대한 동일 급여 지급 ILO 규정 제100호에 관한 1957년 법령 80호(1957년 관보 171호, 추가관보 2153호)
 2. 근로관련 2003년 법령 제13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 추가관보 4279호)
 3. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

- 검토사항 : 1. 2004년 3월 23일자 국가노사정위원회의 기본 사상
 2. 2004년 3월 23일자 국가노사정위원회의 총회 결과

제정사항 : 급여 구조 및 기준에 대한 노동부 장관령

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 급여란 근로자가 사용자 또는 작업 부여자로부터 이미 완료되었거나 앞으로 실시될 일정근로 또는 서비스의 대가로써 금전의 형태로 지급받는 권리로서 그 안에는 근로자 및 가족에 대한 수당을 포함하며 이는 근로계약서, 합의서 또는 법령에 기초하여 규정되고 지급된다.
2. 급여 구조란 최소 급여부터 최고 급여 또는 최고 급여부터 최소 급여까지의 구조를 말한다.
3. 급여 기준이란 각 직책군별 급여액수의 범위를 말한다.
4. 직책이란 회사 조직에 있어 일정업무의 집합을 말한다.
5. 직책분석은 직책에 관한 자료수집을 위해 체계적으로 진행되며 그 결과는 조직, 인력운영을 위한 자료로 이용된다.
6. 직책에 대한 기술이란 임무, 책임 및 직책 수행 정도를 포함하는 일정 직책의 주요한 행동 요약을 말한다.

7. 직책에 대한 평가란 일정 조직의 상대적 직책 중요도를 파악하기 위한 일정 직책 분석 및 평가 절차를 말한다.
8. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
9. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.

제2조 사용자는 회사 내 근로자의 급여를 책정함에 있어 급여 구조 및 급여비율을 작성한다.

제3조 제2조의 급여 구조 및 기준 작성은 아래 사항을 통해 진행된다.

- a. 직책 분석
- b. 직책 기술
- c. 직책 평가

제4조 상기 제3조와 같이 직책 분석, 기술 및 평가를 하기위해 아래의 자료/정보 가 필요하다.

- a. 해당 회사의 사업분야
- b. 사용되는 기술 수준
- c. 조직도
- d. 회사 경영

제5조

- (1) 상기 제3조 a의 직책 분석은 회사 내 작업자, 비경영진, 경영진의 직책을 요약한다.
- (2) 상기 (1)항의 직책 분석을 통해 아래사항을 포함하는 직책 기술을 도출할 수 있다.
 - a. 직책명
 - b. 업무 요약
 - c. 세부 업무 사항
 - d. 아래 사항을 포함하는 직책 명세
 - d.1. 교육
 - d.2. 훈련/특강
 - d.3. 업무 경험
 - d.4. 심리상태(업무 능력 잠재력, 업무에 대한 열정)

- d. 근속기간
- e. 업무성과
- f. 책임

제6조

- (1) 직책 평가는 직책 기술서에 기술된 직책에 대해 특정 방법으로 측정하고 평가하는 기능을 한다.
- (2) 직책 평가에 있어 측정 및 평가되는 사항은 아래와 같다.
 - a. 책임
 - b. 회사 내 해당 직책의 역할
 - c. 직책의 위험도
 - d. 직책의 난이도
- (3) 상기 (2)항의 직책 평가 결과는 아래 사항을 위해 사용된다.
 - a. 급여 결정
 - b. 업무 평가
 - c. 회사 인재육성정책 결정

제7조 급여구조 결정을 위한 기초 검토 자료로서는 아래와 같은 것들이 있다.

- a. 조직도
- b. 직책 간 업무 가치의 차이
- c. 회사의 능력
- d. 전체 인건비
- e. 최저임금
- f. 시장임금

제8조

- (1) 급여 기준 결정은 아래를 통해 가능하다.
 - a. 단일 기준
 - b. 복수 기준
- (2) 상기 (1)항 a의 단일 기준에 있어 동일 직책군에 있는 모든 직책은 동일 급여이다.
- (3) 상기 (1)항 b의 복수 기준에 있어 각 직책군은 최저 및 최고 급여액수를 갖는다.

제9조

- (1) 제8조 (1)항b의 복수 기준은 순열 복수기준 및 중복 복수기준으로 구분된다.
- (2) 상기 (1)항의 순열 복수기준은 하위 직책군의 최고 급여가 상위 직책군 최

저 급여보다 더 적다.

- (3) 상기 (1)항의 중복 복수기준은 하위 직책군의 최고 급여가 상위 직책군 최저 급여보다 더 많다.

제10조

- (1) 유첨된 급여구조 및 기준구성 지시서는 본 시행령과 분리되지 않는 지침이 된다.
(2) 상기 (1)항의 급여구조 및 기준구성은 직위, 직책, 근속, 학력, 능력 및 회사 재정능력을 고려하여 결정된다.

제11조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년 4월 8일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

연장근로시간 및 연장근로임금

No.102/MEN/VI/2004

인도네시아 노동부 장관은

고려사항 : a. 03년 근로기준법 13호 제78조 (4)항 시행을 위해 연장근로시간 및 연장근로임금에 대해 규정할 필요가 있으며
b. 이를 위해 노동부 장관령을 제정할 필요가 있다.

관련법규 : 1. 전 인도네시아에 1948년 23호 근로감독법 시행을 선포하는 1951년 법령 제3호(1951년 관보 4호)
2. 지방정부에 관한 1999년 법령 제22호(1999년 인도네시아 관보 60호, 추가관보 3839호)
3. 2003년 근로기준법 제13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 추가관보 4279호)
4. 지방자치지역에 있어서의 지방정부 및 중앙정부의 권한에 관한 2003년 정부법령 25호(2000년 인도네시아 관보 54호, 추가관보 3952호)

5. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

검토사항 : 1. 2004년 3월 23일자 국가노사정위원회의 기본 사상
2. 2004년 3월 23일자 국가노사정위원회의 총회 결과

제정사항 : 연장근로시간 및 연장근로임금에 대한 노동부 장관령

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 연장근로시간이란 주 6일 근무제의 경우 일 7시간 초과 및 주 40시간 초과 근무를 말하며 주5일 근무의 경우 일 8시간 초과 및 주 40시간 초과 근무를 말한다. 또한 주휴무일 또는 정부 공휴일의 근무를 말한다.
2. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
3. 회사란
 - a. 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 취하며, 개인, 조합 또는 법인 소유, 국유이거나 사유인 사업체로써 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
 - b. 관리자 및 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 사회사업 단체 및 기타 사업체를 말한다.
4. 노동인력이란 자급 또는 국민의 수요충족을 위한 물품 또는 용역을 제공할 목적으로 근로를 할 능력을 가진 각 개인을 말한다.
5. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
6. 급여란 근로자가 사용자 또는 작업 부여자로부터 이미 완료되었거나 앞으로 실시될 일정근로 또는 서비스의 대가로써 금전의 형태로 지급받는 권리로서 그 안에는 근로자 및 가족에 대한 수당을 포함하며 이는 근로계약서, 합의서 또는 법령에 기초하여 규정되고 지급된다.
7. 장관은 노동부 장관을 말한다.

제2조

- (4) 연장근로시간 및 연장근로임금 규정은 모든 회사에 적용된다. 단, 특정 사업을 운영하는 회사 또는 특정 업무의 경우는 예외로 한다.
- (5) 상기 (1)항의 특정 사업을 운영하는 회사 또는 특정 업무는 별도의 장관령으로 정한다.

제3조

- (1) 연장근로는 최장 일3시간 주14시간 한도내 실시할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 연장근로 시간은 주휴무 연장 근무 및 공휴일 연장근로를 포함하지 않는다.

제4조

- (1) 근로자에게 연장근로를 시키는 사용자는 연장근로임금 지급의 의무가 있다.
- (2) 특정직책을 소유하며 더 높은 급여를 지급받는 근로자의 경우 상기 (1)항의 연장근로임금 지급 대상에 포함되지 않는다.
- (3) 상기 (2)항의 특정직책 소유 근로자란 회사운영관련 기안, 계획, 실행 및 관리하는 자를 말하며 근로시간을 현행 법규에 따라 한정할 수 없는 자를 말한다.

제5조 연장근로시간 및 연장근로임금 규정은 모든 회사에 적용된다. 단, 상기 2조와 같이 특정 사업 운영회사 또는 특정 업무는 예외로 한다.

제6조

- (4) 연장근로 수행을 위해서는 반드시 사용자의 서면 연장근로 명령 및 해당 근로자의 서면 동의가 있어야 한다.
- (5) 상기 (1)항의 서면 연장근로 명령 및 근로자 서면 동의는 연장근로자 명단에 연장근로자가 서명하고 사용자가 서명하는 형태로 작성할 수 있다.
- (6) 상기 (2)항의 사용자는 연장근로를 수행하는 근로자 성명, 연장시간을 포함하는 연장근로 명령서를 작성한다.

제7조

- (3) 연장근로를 명하는 회사는 연장근로 시간 중 아래의 의무를 진다.
 - a. 연장근로 임금 지급
 - b. 충분한 휴식 시간 제공
 - c. 3시간 이상 연장근로 수행 시 1,400칼로리 이상의 식사 및 음료 제공
- (4) 상기 (1)항 c의 식사제공은 금전으로 대체될 수 없다.

제8조

- (4) 연장근로임금 계산의 기초는 월 급여이다.
- (5) 연장근로 시급은 월급여 1/1730이다.

제9조

- (1) 일용직의 경우 월급여는 주 6일 근무의 경우 일 급여의 25배 또는 주 6일 근무의 경우 일 급여의 21배로 한다.

- (2) 생산량에 의거 급여를 산정하는 근로자의 경우 월급여는 최근 12개월간의 월 평균 급여로 한다.
- (3) 상기 (2)항에 있어 근속기간이 12개월 미만일 경우 근속기간의 평균 급여로 한다. 단, 해당지역 최저임금 보다 낮을 수 없다.

제10조

- (1) 급여가 기본급 및 고정수당으로 구성되었을 경우 연장근로 급여의 기초는 급여의 100%이다.
- (2) 급여가 기본급, 고정수당 및 비고정수당으로 구성된 경우 기본급과 고정수당의 합계가 전체 급여의 75% 미만일 경우 연장근로 수당의 기준은 전체 급여의 75%로 한다.

제11조 연장근로임금의 계산은 아래와 같다.

a. 평일 연장근로

- a.1 첫째 연장근로시간은 시급의 1.5배
- a.2 둘째 연장근로시간 이후의 연장근로는 시급의 2배
- b. 주 6일 근무 및 40시간 근무제도에 있어 주휴일 연장근로 또는 공휴일의 연장근로 시
 - b.1 7째 시간까지의 근로는 시급의 2배, 8째 시간은 시급의 3배, 9번째 및 10번째 시간의 근로는 시급의 4배를 지급함.
 - b.2 공휴일이 토요일인 경우 5째 시간까지의 근로는 2배, 여섯째 시간의 근로는 3배, 7째 및 8째 시간의 근로는 시급의 4배를 지급함.
- c. 주 5일 근무 및 40시간 근무제도에 있어 주휴일 연장근로 또는 공휴일의 연장근로 시 8째 시간까지의 근로는 시급의 2배, 9째 시간은 시급의 3배, 9번째 및 10번째 시간의 근로는 시급의 4배를 지급함.

제12조 본 장관령 보다 높은 금액의 연장근로임금 지급 제도를 운영하고 있는 회사의 경우 관련 연장급여 산정급여는 지속적으로 유효하다.

제13조

- (1) 연장근로임금 계산의 이견이 발생했을 경우 관할 시·군 지역의 근로감독관이 연장근로임금 결정권을 갖는다.
- (2) 일방이 상기 (1)항의 근로감독관 결정을 수용하지 않을 경우 주정부 근로감독기관의 판결을 요청한다.
- (3) 동일 주정부내 2개 이상의 시·군 관할하에 있는 회사의 경우 연장근로임금 판결권은 주정부 근로감독기관에 있다.
- (4) 일방이 상기 (2), (3)항의 판결을 수용하지 못할 경우 노동부 근로감독기관의 판결을 받는다.

제14조 2개 이상의 주정부 관할 하에 있는 회사의 연장근로임금 계산의 이견에 대해서는 노동부 근로감독기관의 판결을 받는다.

제15조 본 장관령의 제정으로 연장근로임금 계산에 관한 84년 노동부 장관령 72호, 일 9시간/주54시간 근로기업에 대한 근로 및 휴식시간 변경 허가에 관한 89년 노동부 장관령 608호, 주5일 근무 일 8시간 근무에 관한 93년 노동부 장관령 06호는 더 이상 유효하지 않다.

제16조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년 6월 25일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

최저임금

PER. 01/MEN/1999

—증략—

제3조 최저임금은 지역 UMR Tk.I, UMR Tk.II와 업종 UMSR Tk.I 그리고 UMSR Tk.II로 구성된다.

제2장 최저임금 결정 근거 및 권한

제4조

- (1) 장관이 제3조의 최저임금을 결정한다.
- (2) 주에는 UMR Tk.I 가 제정된다.
- (3) 상기 (2)항의 UMR Tk.I 외 UMR Tk.II 또는 UMSR Tk.II를 정할 수 있다.
- (4) 주정부 관할 모든 시 · 군 지역의 최저임금(UMR Tk.II)이 결정되었다면 상

- 기 (2)항의 최저임금은 적용되지 않는다.
- (5) 상기 (2)항의 최저 임금은 최소 2년 1회 개정한다.
- (6) 상기 (1)항의 최저임금은 최저임금 적용 최소 40일전 제정된다.

제5조 상기 제4조 (1)항의 최저임금은 아래와 같이 제정된다:

- UMSR Tk.I 은 UMR Tk.I 보다 최소한 5% 이상 큼.
- UMSR Tk.II은 UMR Tk.II 보다 최소한 5% 이상 큼.

제6조

- UMR Tk.I 와 UMR Tk.II는 아래 사항을 검토하여 제정됨.
 - kebutuhan
 - 소비자 지수(IHK)
 - 회사의 능력, 성장 및 사업 지속성
 - 특정 지역 또는 지역별 급여 수준
 - 인력 시장
 - 경제 발전 및 인당 국민소득
- UMSR Tk.I 및 UMSR Tk.II 상기 (1)항의 사항 및 업종별 회사의 능력을 검토하여 결정된다.

제7조

- 최저임금은 월급여로 근로자에게 지급되어야 한다.
- 노사합의에 의거 월급여는 주간단위 또는 2주간 단위로 지급될 수 있다.

제3장 최저임금 결정 절차

제1부 UMR(지역 최저임금)

제8조

- UMR Tk.I 및 UMR Tk.II 제안은 급여조사위원회 및 지역 근로자 사회보장 위원회에 의해 작성된다.
- 제안서 작성에 있어 급여조사위원회 및 지역 근로자 사회보장 위원회는 사용자 단체, 노조단체 및 관할지역 노동관계기관의 자문을 구한다.
- 상기 (1)항의 제안서는 주지사의 추천을 득한후 주정부 관할 노동부를 거쳐 노동부 장관에게 제출된다.

- (4) 만일 주지사가 상기 (3)항의 제안을 거절한 경우 상기 제안서는 급여조사위원회 및 지역 근로자 사회보장 위원회에 반환되며 제안서가 재작성된다.
- (5) 상기 (3)항의 제안서에 의거 장관은 국가 급여조사위원회의 검토 및 제안을 경청한 후 최저임금을 제정한다.
- (6) 국가 급여조사위원회는 검토 및 제안에 있어 국가 단위 사용자 단체, 노조단체 및 정부 관계기관의 자문을 구한다.

제9조 장관은 국가 급여조사위원회의 건의 사항 경청후 제8조 3항과 상이한 UMR Tk.I 또는 UMR Tk.II를 제정할 수 있다.

제2부 지역 업종별 최저임금

제10조

- (1) UMSR Tk.I 및 UMSR Tk.II는 급여조사위원회 및 지역 근로자 사회보장 위원회가 아래 사항을 검토하여 제정한다.
 - (a) 동종기업
 - (b) 회사 숫자
 - (c) 근로자 숫자
 - (d) 매출
 - (e) 부기가치액
 - (f) 회사 재정
 - (g) 경영자 종협회
 - (h) 관련 노동조합 단체
- (2) 급여조사위원회 및 지역 근로자 사회보장 위원회는 업종 종류를 결정하여 경영자 종협회 및 관련 노동조합 단체에 전달한다.

제11조

- (1) UMSR Tk.I 및 UMSR Tk.II 제안에 대해 사용자 협회 및 노동조합 단체가 협상한다.
- (2) 해당 산업분야의 사용자 협회 및 노동조합 단체가 없을 경우는 경총 및 관련 노동조합이 함께 협상한다.

—중략—

제4장 최저임금 제정

제13조

- (1) 회사는 UMR Tk.I 또는 UMR Tk.II 또는 UMSR Tk.I 또는 UMSR Tk.II 보다 낮은 급여를 지급이 금지된다.
- (2) UMR Tk.II이 제정된 지역에서 사용자는 UMR Tk.II 보다 낮은 급여 지급이 금지된다.
- (3) UMSR Tk.II 또는 UMSR Tk.II가 제정된 지역에서는 이 보다 낮은 급여 지급이 금지된다.

제14조

- (1) 정규직, 비정규직 및 수습기간중인 근로자에게 사용자는 최저임금 이상의 급여를 지급하여야 한다.
- (2) 최저임금은 근속기간이 1년 미만인 근로자에게만 적용된다.
- (3) 근속 1년 이상인 근로자의 급여 알선은 노사간 서면합의에 의해 결정된다.

제15조

- (1) 1개월 또는 그 이상 근무하는 도급근로자의 월 최저 임금은 관련 회사의 월 최저 임금이 된다.
- (2) 일용직 근로자의 일당 급여는 아래와 같이 계산된다.
 - a. 주6일 근무 회사의 경우 월급여를 25로 나눔
 - b. 주5일 근무 회사의 경우 월급여를 21로 나눔

제16조

- (1) 2개 이상 업종의 사업을 운영하는 회사는 관련 업종의 UMSR Tk.I 또는 UMSR Tk.II 를 각각 적용한다.
- (2) 2개 이상 업종의 사업을 운영하는 회사에 모든 관련 업종의 UMSR Tk.I 또는 UMSR Tk.II가 제정되지 않은 경우는 제정된 UMSR Tk.I 또는 UMSR Tk.II 중 가장 높은 UMSR Tk.I 또는 UMSR Tk.II 를 적용한다.

제17조 최저임금 이상의 급여를 지급하고 있는 회사의 경우 급여를 저하시키는 것이 금지된다.

제18조 최저임금 이상의 급여를 수령하고 있는 근로자들에 대한 급여 알선은 계약서, 취업규칙 또는 단체협약 상에 규정된 절차에 따라 진행한다.

제19조

- (1) 급여 인상과 더불어 모든 근로자는 업무 성과를 유지하여 급여 인상전보다 낮은 성과를 제공하면 안된다.
- (2) 개별 회사의 업무 성과 수치는 노사 또는 노사협의회가 협의하여 함께 정한다.
- (3) 업무 성과가 상기 (2)항에 미달할 경우 사용자는 관련 근로자에 대해 관련 법령, 계약서, 취업규칙 또는 단체협약서 상의 규정에 의거 처리할 수 있다.

—중략—

제28조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 1999년 1월 12일, 자카르타 노동부 장관_알 힐릴 함디

최저임금 적용 유보 절차

No.231/MEN/2003

인도네시아 노동부 장관은

고려사항 : a. 03년 근로기준법 13호 제90조 (2)항 및 (3)항 시행을 위해 최저임금 적용 유보 절차를 규정할 필요가 있으며
b. 이를 위해 노동부 장관령을 제정할 필요가 있다.

관련법규 : 1. 전 인도네시아에 1948년 23호 근로감독법 시행을 선포하는 1951년 법령 제3호(1951년 관보 4호)
2. 동일근로에 대한 남녀 임금 평등지급에 관한 국제 노동기구 협약 100호관련 1957년 법령 80호(1957년 인도네시아 관보 171호 및 추가관보 2153호)
3. 회사 노무현황 의무보고 관련 1981년 법령 7호(1981년 인도네시아 관보 39호 및 추가관보 3201호)
4. 지방정부에 관한 1999년 법령 22호(1999년 인도네시아 관보 60호 및 추가관보 3839호)

5. 노동조합 관련 2000년 법령 21호(2000년 인도네시아 관보 131호 및 추가관보 3989호)
6. 2003년 근로기준법 제13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 추가 관보 4279호)
7. 지방자치지역에 있어서의 지방정부 및 중앙정부의 권한에 관한 2000년 정부법령 25호(2000년 인도네시아 관보 54호)
8. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

검토사항 : 1. 2003년 7월 31일자 국가노사정위원회의 기본 사상
2. 2003년 10월 9일자 국가노사정위원회의 총회 결과

제정사항 : 최저임금 적용 유보 절차에 대한 노동부 장관령

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 최저임금이란 주지사가 정한 최저임금을 말한다.
2. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
3. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
4. 노동조합이란 사내 또는 사외에 근로자의 근로자에 의한 근로자를 위해 결성된 자유, 자주, 민주적 성격을 띤 조직으로써 근로자 및 근로자 가족의 권리 및 이권 보호를 목적으로 한다.

제2조

- (6) 사용자는 최저임금 이하의 급여 지급이 금지된다.
- (7) 사용자가 최저임금을 지불할 수 없을 경우 최저임금 유보 요청서를 제출할 수 있다.

제3조

- (1) 사용자는 상기 제2조 (2)항의 최저임금 유보 요청서를 최저임금 적용 시작 시점 최소 10일전 관할 주지역 노동관계기관을 통해 주지사에게 제출하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 최저임금 유보 요청서는 사용자와 근로자 간 또는 노동부에 등록된 노동조합과의 합의에 기초한다.

- (3) 회사에 과반수의 근로자를 조합원으로 하는 노동조합이 존재할 경우 해당 노동조합은 근로자를 대표하여 상기 (2)항의 유보 협상을 진행할 수 있다.
- (4) 회사에 1개 이상의 노동조합이 존재할 경우 상기 (2)항의 유보 협상을 진행 할 수 있는 노동조합은 과반수의 근로자를 조합원으로 하는 노동조합이 된다.
- (5) 상기 (4)항의 요건을 충족하지 못할 경우 노동조합간 연합을 통해 50% 이상의 근로자를 확보하여 상기 (2)항의 협상을 진행할 수 있다.
- (6) 상기 (4), (5)항의 자격요건을 충족하지 못할 경우 전 근로자 및 노동조합은 소속 조합원수 비율에 따른 대표로 구성되는 협상팀을 구성한다.
- (7) 회사에 노동조합이 존재하지 않을 경우 최저임금 유보를 위한 협상은 사용자와 근로자 과반수의 위임을 받은 대표간 진행할 수 있다.
- (8) 상기 (2)항의 서면 합의는 진지하고, 정직하고 개방적인 협상을 통해 진행 된다.

제4조

- (1) 최저임금 유보 요청서는 반드시 아래 사항을 유첨하여야 한다.
 - a. 해당 회사의 사용자와 노동조합 또는 근로자간의 합의서 원본
 - b. 최근 2년간의 회사 대차대조표, 손익계산서 및 기타 재무상태 설명서를 포함하는 회사 재무보고서
 - c. 회사 정관
 - d. 근로자 급여 자료
 - e. 전체 근로자수 및 최저임금 유보를 요청하는 근로자수
 - f. 최근 2년간의 생산, 판매 현황 및 향후 2년간의 생산계획, 판매계획
- (2) 법인의 형태를 취하는 회사의 경우 상기 (1)항 b의 재무보고서는 공인회계사의 감사를 득한 재무보고서이다.
- (3) 상기 (1)항의 요청서에 근거하여 필요 시 주지사는 회사의 재정능력 검증을 위해 공인회계사를 요청할 수 있다.
- (4) 상기 (1)항의 요청서에 대해 주지사는 주정부 임금위원회의 검토 및 의견을 접수한 후 최저임금 유보에 대한 허가 또는 거부를 판결한다.

제5조

- (3) 상기 제4조 (3)항의 유보 허가는 최장 12개월간이며 주지사가 결정한다.
- (4) 상기 (1)항의 유보 승인은 아래의 형태를 취할 수 있다
 - a. 구(舊) 최저임금 지급 또는
 - b. 구(舊) 최저임금 보다 높고 신(新) 최저임금 보다 낮거나 또는
 - c. 순차적인 최저임금 인상
- (5) 최저임금 유보기간이 종료된 후 사용자는 의무적으로 신(新) 최저임금 규정 을 적용하여야 한다.

제6조

- (1) 최저임금 유보 요청에 대한 거부 및 허가 결정은 서류 접수일로부터 1개월 내 주지사가 결정한다.
- (2) 상기 제4조 (1)항의 자격요건을 충족하였으나 상기 (1)항의 기한이 경과한 후에도 주지사의 결정이 없을 경우 관련 유보 요청서는 허가된 것으로 간주된다.

제7조

- (1) 유보 요청서 처리 기간 중 해당 사용자는 근로자에게 통상 지급하던 급여를 지급한다.
- (2) 주지사가 최저임금 유보 요청을 거부한 경우 사용자는 근로자에게 신규 최저임금이 적용되는 시점부터 최소한 새로운 최저임금 이상을 지급하여야 한다.

제8조 본 규정 적용에 따라 본 규정과 배치되는 모든 규정은 더 이상 유효하지 않다.

제9조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2003년 10월 31일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

종교명절수당 THR

PER. 04/MEN/1994

—중략—

제2조

1. 사용자는 3개월 이상 된 근로자에게 THR를 지급할 의무가 있다.
2. 상기 1항의 THR는 1년 1회 지급된다.

제3조

1. 제2조 1항의 THR 금액은 아래와 같이 결정된다.
 - a. 12개월 이상 지속적으로 근속한 근로자 1개월 급여
 - b. 3개월 이상 12개월 미만 근속 근로자는 월할 계산
근속 개월수/12 × 급여
2. 월급여란 기본급에 고정수당이 추가된 금액을 말한다.
3. 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 또는 통상적으로 지급되는 THR 금액이 상기 1항의 THR 금액보다 큰 경우 해당 근로자에게는 기존 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 또는 통상적 기준에 의거 THR가 지급된다.

제4조

1. 제2조 2항의 THR는 근로자별 종교 명절에 따라 지급된다. 단, 노사가 별도로 합의한 경우는 예외로 한다.
2. 회사는 1항의 THR 지급을 명절 최소 7일전 시행한다.

제5조

1. 근로자의 동의가 있을 경우 제3조의 THR는 최고 25% 이내에서 물품으로 지급 가능하다. 단, 술, 약품은 제외된다.
2. 상기 1항의 기타 물품 지급은 THR와 함께 지급된다.

제6조

1. 종교명절 30일 이전에 근로관계가 종료된 근로자는 THR에 대한 권한이 있다.
2. 상기 1항의 규정은 종교명절일 이전에 계약이 종료되는 기간을 정한 계약직 근로자에게는 적용되지 않는다.
3. 근속이 연속선상에 있는 근로자이 타 회사로 전배 되었을 경우 기존 회사에서 THR를 지급받지 못했다면 새로운 회사에서 THR를 지급받을 권리 있다.

제7조

1. 회사 재정상 THR를 지급할 수 없는 사용자는 노동부 근로지도 및 감독 국장에게 THR 지급 금액 알선 신청서를 제출한다.
2. 1항의 알선 신청서는 종교명절일 최소 2개월 전 제출된다.
3. 노동부 근로지도 및 감독국장은 회사 재정 상태를 조사한 후 THR 금액을 결정한다.

제8조

1. 제2조 1항 및 제4조 2항의 규정을 위반한 사용자는 69년 14호 법령에 따른 처벌이 부과된다.
2. 상기 1항의 형사법 행위는 위반 행위에 포함된다.

제9조

1. 본 규정의 이행 감독은 근로감독관이 수행한다.
2. 경찰 조사관 이외에도 81년 형사소송법 76호에 의거 노동부 근로감독관도 형사법 위반 조사 권한을 갖는다.

제10조 본 장관령의 제정으로 인해 THR 관련 장관령 No.16 Th 1968는 더 이상 유효하지 않다.

제11조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 1994년 9월 16일, 자카르타 노동부 장관_압둘라팁

협동조합 관련 법령

UU No. 25/1992

I. 근 거

빤짜실라(Panca Sila), UUD45

II. 목 적

1. 회원 및 국민 복지향상에 기여
2. 빤짜실라(Panca Sila) 및 UUD45에 기초한 번영, 공정, 발전하는 국민 구현을 위한 국가경제 구축

III. 기능 및 역할

1. 경제 및 사회발전을 위한 회원 경제능력 구축 및 개발
2. 개인, 국민 삶의 질 향상에 적극 기여
3. 국민경제를 건고히 하는 기동역할
4. 가족정신과 민주경제에 기초한 국가경제 발전 구현

IV. 협동조합 원칙

1. 자유, 공개적인 회원가입

2. 민주적 운영
3. 각 회원의 기여도에 근거한 소득분배
4. 자본금에 대한 한정적 보상
5. 자립성

V. 조합설립

1. 설립조건
 - 1차 조합일 경우 최소 20명 회원
 - 2차 조합일 경우 최소 3개 조합
 - 조합의 설립은 정관을 포함하는 설립 허가를 통해 시행된다.
 - 협동조합은 인니 공화국내에 위치한다.
2. 정관 포함 내용
 - 설립자 명단
 - 조합명 및 주소
 - 설립 목적 및 사업분야
 - 회원자격 기준
 - 총회 규정
 - 운영 규정
 - 자본에 관한 규정
 - 설립기간에 관한 규정
 - 사업 이익금 배분 규정
 - 징계 규정
3. 법인 설립
 - 협동조합은 법인의 형태를 취한다.
 - 정관의 변경은 총회에서 실시된다.
4. 회원
 - 조합원은 소유주인 동시에 협동조합 사용자이다.
 - 조합원은 조합명부에 기록된다.
 - 조합 정관에 규정된 자격을 충족하는 자에게 회원 자격을 부여한다.
5. 조합원 의무
 - 총회에서 인준된 정관, 규정 및 결정 준수
 - 협동조합에서 실행하는 사업 참여
 - 가족 정신에 기초한 공동체 의식 구축
6. 회원 권리
 - 회원 총회 참석, 의견제시, 선거권 실시
 - 집행부/감독자 선거/파선거권
 - 정관에 근거한 총회 요청
 - 집행부에 의견제시

- 타 회원과 동일한 협동조합 사용 및 수혜
- 정관에 대한 협동조합 발전 상황에 대한 경청

VII. 조합 조직구조

1. 총회

1) 의미

- 협동조합 최고의 의결 기구
- 총회 규정은 정관에 따름

2) 의결사항

- 정관
- 협동조합 조직, 경영, 사업 정책 결정
- 집행부, 감독자 선거, 임명, 정직 결정
- 협동조합 사업계획, 예산, 재정보고서 승인
- 집행부 업무보고서 승인
- 사업 이익금 배분
- 협동조합 통합, 해산, 분산

3) 의결방법

- 총회 의사결정은 협의를 통한 합의를 통해 이루어진다.
- 합의가 이루어지지 못했을 경우 다수결에 의거한다.
- 회원은 1개의 선거권을 갖는다.

4) 권한

- 총회는 집행부에게 협동조합 운영에 대한 설명요구 및 책임을 물을 수 있다.

5) 실시시기/장소

- 정기총회는 최소 년1회 실시한다.
- 임시총회는 필요 시 일정 수 회원 또는 집행부 결정에 의거 실시할 수 있다.
- 정기/임시 총회 요건, 절차, 장소는 정관에서 규정한다.

2. 집행부

1) 선출방법

- 집행부는 총회를 통해 회원에 의해 선출
- 집행부 피선거권 자격은 정관에 규정
- 최초 협동조합 설립허가서에는 집행부 조직 및 성명을 포함시킴

2) 임기

- 최장 5년

3) 임무

- 협동조합 및 사업 운영
- 협동조합 사업계획 및 예산안 제출

- 총회 실시
- 업무집행 보고서 및 재무보고서 제출
- 재무 부기 및 활동 내역서 작성
- 회원 명부 및 집행부 명부 관리

4) 책임

- 정기/임시 총회에 있어 집행부는 협동조합 운영 관련 모든 활동에 대해 책임을 진다.
- 집행부는 공동으로 또는 개별적으로 협동조합의 손해에 대해 책임을 진다.
- 손해배상 외에 상기 행위가 고의로 이루어졌을 경우 소송 제기도 가능

5) 권한

- 총회 운영의 권한을 갖는다.
- 법정 내외에서 협동조합을 대표한다.
- 정관에 의거 신규회원 가입 및 회원탈퇴 가부를 결정한다.
- 사업운영을 책임지는 운영인을 선출할 수 있다
(운영인 선출 시 집행부는 선출계획을 총회에 제출 인준을 받도록 한다)
- 운영인은 집행부에 모든 책임을 진다.

6) 년간보고서

- 협동조합 연간 결산이 끝난 후 연례 총회 실시 최소 1개월 전 아래 사항을 포함하는 연간 보고서를 작성한다.
*연말 대차대조표, 당해연도 사업수익계산서 및 기타 보충서류
*협동조합 현황 및 사업결과 보고
- 상기 연간 보고서는 모든 집행부원이 사인함. 사인하지 않은 집행부원은 사유 설명
- 연간 보고서 승인은 총리가 집행부의 책임을 수용하는 것을 말한다.

3. 감독자

- 1) 선출
 - 감독자는 종회에서 회원에 의해 선출됨
 - 감독자 피선 자격 기준은 정관에 규정함
- 2) 책임
 - 감독자는 종회에 책임을 진다.
 - 협동조합 운영 및 정책 이행 감독
 - 감독결과보고서 작성
- 3) 권한
 - 협동조합 서류 감사
 - 협동조합으로부터 필요한 모든 설명 청취
 - 감독자는 제3자에게 감독결과를 비밀로 하여야 함
 - 감독자는 외부 회계사에 감사 의뢰 가능함

VII. 자본 : 협동조합 자본은 자기자본 및 대출자본으로 구성된다.

1. 자기자본
 - 기본예금
 - 의무예금
 - 예비자금
 - 기부금
2. 대출자금
 - 회원
 - 타 협동조합 또는 회원
 - 은행 및 기타 금융 기관
 - 채권 발행
 - 기타 합법적 출처

VIII. 사업분야

- 협동조합은 국민경제 활동과 관련된 모든 분야의 사업활동을 수행한다.
- 협동조합은 조합 및 타 조합/조합원으로부터/을 위해 대출사업을 통해 자금을 모으고 배분할 수 있다.
- 대출사업은 협동조합의 단일 사업 또는 일부분의 사업으로서 운영 가능 하다.
- 대출사업 관련된 활동은 정부 법규로 규정한다.

IX. 사업이익

- 사업이익은 1년 회계기간의 소득에서 비용(비용, 감가상각, 세금 및 기타 의무사항)을 공제한 이익을 말한다.
- 사업이익은 총회의 결정에 따라 예비자금을 제외한 후 개별 회원의 성과에 비례하게 각 회원에게 배부하고 조합원 교육 및 기타 조합경비로 쓰여진다.
- 재투자 자본의 금액은 총회에서 결정한다.

6. 노사관계

노동조합에 대한 법령

UU No. 21/2000

위대하신 신의 은총으로 인도네시아 대통령은

고려사항 : a. 조직결성, 집회, 구두 또는 서면상의 의사표현의 자유, 직업선택 및 인간적 삶의 자유, 법 앞의 평등은 모든 국민의 권리이다.
b. 조직결성 자유 실현을 위해 근로자/노동자는 자유적, 개방적, 독립적, 민주적, 책임적 노동조합을 구성할 권한을 갖는다.
c. 노동조합은 근로자 및 그 가족의 권리와 복지를 확보하고, 보호하며, 변호하는 역할은 물론 화합적, 역동적이며 공정한 노사관계를 실현하는 기구이다.
d. 상기 a, b, c 항을 고려하여 노동조합에 대한 법을 제정할 필요가 있다.

검토사항 : 1. 1999년 처음 개정된 바 있는 1945년 헌법 제5조 1항, 제20조 2항 제27조, 제28조
2. 조직결성 및 단체협상(관보 1956년 제42, 추가관보 제1050)의 기본에 관한 국제 노동자 집회 협약 No.98에 관한 1956년 법령 18호
3. 인간 기본권(관보 1999년 제165, 추가관보 3886)관련 1999년 법령 제39호

국회의 동의를 거쳐

결정사항 : 노동조합 관계법령

제1장 일반 규정

제1조 본 법령에서 의미하는

1. 노동조합 이란 사내 또는 사외에서 근로자의 근로자에 의한 근로자를 위한 조직의 결성을 말하며 근로자 및 그 가족의 복지 증진 및 권익 확보, 보호, 변호를 위해 자유, 개방, 독립, 민주, 책임을 기본으로 한다.
2. 회사의 노동조합이란 근로자에 의해 설립된 단위 회사 또는 여러 회사의 노동조합을 말한다.
3. 사외 노동조합이란 회사에서 근무하지 않는 근로자들에 의해 결성된 노동조합을 말한다.
4. 노조연맹(federation)이란 노동조합의 연합을 말한다.
5. 노조총연맹(confederation)이란 노조연맹의 연합을 말한다.
6. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
7. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
8. 회사란 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 위하여, 개인, 조합 또는 법인 소유, 국유 이거나 사유인 사업체로써 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
9. 노동조합 간, 노조연맹 간 또는 노조총연맹 간의 분쟁이란 회원자격, 권리 이행 및 의무 관련하여 노동조합 간, 노조연맹 간 또는 노조총연맹 간 의견의 일치를 이루지 못하는 것이다.
10. 장관이란 노동부 장관을 말한다.

제2장 준거, 형태, 목적

제2조

- (1) 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 빤짜실라(Panca Sila)를 국가의 근간으로 UUD 1945를 인도네시아의 헌법으로 받아 들인다.
- (2) 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 빤짜실라(Panca Sila)와 UUD 1945에 반하지 않는 근간을 유지한다.

제3조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 자유, 개방, 자주, 민주 및 책임을 조직의 기본 형태로 한다.

제4조

- (1) 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 근로자 및 그 가족의 복지 증진 및 권익 확보, 보호, 변호를 목적으로 한다.
- (2) (1)항의 목적 달성을 위해 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 아래의 기능을 갖는다.
 - a. 단체협약 체결 및 노사분쟁 해결
 - b. 노동분야 관련 근로자의 대표 역할
 - c. 관계법령에 준하여 화합적, 역동적이며 공정한 노사관계, 구현을 위한 기구
 - d. 조합원의 권리와 이익 쟁취를 위한 의견 수렴 기구
 - e. 관계법령에 준한 근로자 파업 계획, 실행 및 책임
 - f. 회사의 주식 소유권 쟁취를 위한 근로자 대표 역할

제3장 구성

제5조

- (1) 모든 근로자는 노동조합 결성 및 조합원이 될 권리를 가진다.
- (2) 노동조합은 최소 10명의 근로자으로 구성된다.

제6조

- (1) 노동조합은 노조연맹 결성 및 조합원이 될 권리를 가진다.
- (2) 노조연맹은 최소 5개의 노동조합으로 구성된다.

제7조

- (1) 노조연맹은 노조총연맹 결성 및 조합원이 될 권리를 가진다.
- (2) 노조총연맹은 최소 3개의 노조연맹로 구성된다.

제8조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 조직 단계는 정관 및 규약에서 정한다.

제9조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 근로자의 자유 의사에 의해 구성되며 사용자, 정부, 정당 및 기타 외부의 간섭, 강요를 받지 않아야 한다.

제10조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 근로자의 욕구에 따라 업종, 작업 종류 및 기타 형태에 근거하여 구성될 수 있다.

제11조

- (1) 각 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 정관 및 규약을 소유하여야 한다.
- (2) (1)항의 정관은 최소한 아래 사항을 포함하여야 한다.
 - a. 조합명 및 로고
 - b. 국적, 준거, 목적
 - c. 설립일자
 - d. 주소
 - e. 조합원 및 집행부 관련 사항
 - f. 재정 원천 및 책임
 - g. 정관 및 규약 변경 관련 규정

제4장 조합원

제12조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 정치, 종교, 종족, 성별 차별 없이 개방적으로 회원자격을 부여하여야 한다.

제13조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹 조합원 자격요건은 정관 및 규약에 정한다.

제14조

- (1) 동일 근로자는 단일 회사 내 1개 이상의 조합에 가입하지 못한다.
- (2) 동일 근로자가 1개 이상의 조합에 가입했을 경우 해당 근로자는 서면으로 가입 노동조합을 선택하여야 한다.

제15조 근로자가 회사 내 일정 직책을 보유하고 있으며 해당 직책으로 인해 사용자와 근로자 간 이권 분쟁의 소지가 있을 경우 해당 근로자는 노동조합의 집행부가 될 수 없다.

제16조

- (1) 각 노동조합은 1개의 노조연맹만 가입할 수 있다.
- (2) 각 노조연맹은 1개의 노조총연맹에만 가입할 수 있다.

제17조

- (1) 근로자는 서면을 통해 조합을 탈퇴할 수 있다.
- (2) 일개 근로자에 대해 조합정관 또는 규약에 의거 조합원 자격을 박탈 할 수 있다.
- (3) 조합원 또는 집행부 자격을 가진 근로자가 (1), (2)항의 의미와 같이 조합으로부터 탈퇴 또는 자격을 박탈당하였을 경우 미해결된 의무 부분에 대해서는 책임을 완료하여야 한다.

제5장 통보 및 등록

제18조

- (1) 신규 설립된 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 해당지역 노동관련 정부 기관에 서면 통보를 통해 등록하여야 한다.
- (2) 상기(1)항의 통보내용은 아래 사항을 포함한다.
 - a. 발기인 목록
 - b. 정관 및 규약
 - c. 집행부 조직 및 성명

제19조 신규 설립 통보되는 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 명칭, 로고는 기존에 등록된 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 명칭, 로고와 동일 할 수 없다.

제20조

- (1) 제18조(1)항에 의미하는 정부 관계기관은 신규 설립 통보서 관련 관련조항인 제2조, 제5조(2)항, 제6조(2)항, 제7조(2)항, 제11조, 제18조(2)항, 제19조의 요건을 충족할 경우 접수일로부터 최장 21일 이내에 관련 노동조합을 등록하고 등록번호를 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹에 통보하여야 한다.
- (2) 제18조(1)항의 관련 정부기관은 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹이 제2조, 제5조(2)항, 제6조(2)항, 제7조(2)항, 제11조, 제18조(2)항, 제19조의 요건을 충족하지 못할 경우 노동조합 등록 및 등록번호 부여를 연기할 수 있다.
- (3) 상기(2)항 사유 발생시는 설립 통보서 접수일로부터 최장 14일 이내에 서면으로 연기사유를 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹에 통보하여야 한다.

제21조 노동조합 정관 및 규약 변경 시 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 집행부는 정관 및 규약 변경시점으로부터 최장 30일 이내에 제18조 (1)항의 정

부관계기관에 변경내용을 통보하여야 한다.

제22조

- (1) 제18조 (1)항의 정부관계기관은 제2조, 제5조(2)항, 제11조, 제18조(2)항, 제19조의 요건을 충족하는 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹을 등록 관리하여야 한다.
- (2) 상기(1)항의 노조설립 등록부는 항상 일반에 공개될 수 있어야 한다.

제23조 등록번호를 부여받은 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹 집행부는 등록번호 및 노동조합의 설립을 사용자 등 유관부서에 서면으로 통보하여야 한다.

제24조 노동조합 등록 관련 세부규정은 장관령으로 정한다.

제5장 권리와 의무

제25조

- (1) 등록번호를 부여받은 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 아래의 권리를 갖는다.
 - a. 사용자와의 단체협약 체결권
 - b. 노사분쟁 해결시 근로자 대표
 - c. 노동관련 기관에 있어서의 근로자 대표
 - d. 근로자 복지 향상과 연관된 기구 구성 및 행위
 - e. 현행 관련규정에 위배되지 않는 기타 노동관련 행위
- (2) 상기 (1)항의 권리 이행은 관련 법규에 준하여 시행한다.

제26조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 현행법규에 위반되지 않는 범위 내에서 타 국제 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹과 연합할 수 있다.

제27조 등록번호를 부여 받은 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 아래의 의무를 갖는다.

- a. 조합원의 권리, 권익 보호 및 변호
- b. 조합원 및 그 가족의 복지 증진 노력
- c. 정관 및 규약의 규정에 따른 조합활동에 대한 책임

제7장 조직결성권 보호

제28조 어느 누구도 근로자의 노동조합 결성/비결성, 집행부 선임/불선임, 조합원 가입/불가입, 노동조합 활동/비활동에 대해 아래와 같은 방법으로 방해하거나 강요할 수 없다.

- a. 해고, 정직, 면직, 전배
- b. 급여 지급 정지 또는 감급
- c. 기타 형태의 강요
- d. 反 노조결성 운동 전개

제29조

- (1) 사용자는 집행부/조합원에게 노사 양측이 합의하였거나 단체협약에 명시된 범위 내에서 근무 시간 중의 조합활동을 허가한다.
- (2) 상기 (1)항에 명시한 노사 양측의 합의 또는 단체협약 내용은 아래의 사항을 명시하여야 한다.
 - a. 허가되는 활동의 종류
 - b. 허가 절차
 - c. 허가된 활동의 유급 또는 무급 여부

제8장 재정 및 자산

제30조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 아래 사항을 재정 근원으로 한다.

- a. 정관 또는 규약에 정한 조합 회비
- b. 합법적 사업 소득
- c. 회원의 지원 또는 구속되지 않는 기타 제3자의 지원

제31조

- (1) 제30조c항에서 의미하는 제3자의 지원이 외국일 경우 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 집행부는 관련법에 근거 유관 노동관련 정부부서에 서면으로 통보하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 수혜는 조합원의 복지 향상 및 질 개선을 위해 사용하여야 한다.

제32조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 재정 및 자산은 집행부 및 조합원 개인의 재정 및 자산과 분리되어야 한다.

제33조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 재정 및 자산의 타인 이관, 자금투자 및 사업행위는 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 정관/규약에 따를 경우에만 합법적이다.

제34조

- (1) 집행부는 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 재정, 자산의 사용 및 관리에 대한 책임을 진다.
- (2) 집행부는 재정 및 자산에 대한 회계장부 작성 의무를 가지며 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 정관/규약에 따라 조합원에게 정기적으로 보고를 해야 한다.

제35조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹 내 분쟁은 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹 내에서 협의를 통해 해결한다.

제36조 상기 35조의 협의를 통한 해결이 실패했을 경우 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 분쟁은 관련 법규에 따라 해결한다.

제10장 해산

제37조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 아래의 경우 해산한다.

- a. 정관/규약에 의거 조합원이 해산을 결정한 경우
- b. 회사의 폐업 또는 영원한 영업활동 종료로 인해 전근로자에 대한 고용관계가 해지되었으며 관계법령에 의거 근로자에 대한 사용자의 의무가 종료된 경우
- c. 법원의 판결로 해산이 결정된 경우

제38조

- (1) 상기 제37조c항의 법원은 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹에 대해 아래의 경우 해산 판결을 한다.
 - a. 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹이 UUD45 및 빤짜실라(Panca Sila)에 반하는 준거를 가질 경우
 - b. 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹을 대표하여 집행부 또는 조합원이 국가 안전에 반하는 범법행위를 자행했으며 법원 확정판결을 통해 5년 이상의 징역형이 선고된 경우.

- (2) 상기 (1)항 b에 있어 범법 행위자들의 징역형 기간이 틀릴 경우 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 해산의 기초로써는 해산 조건을 충족하는 판결을 사용한다.
- (3) 상기(1), (2)항의 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹 해산 소송은 해당지역의 정부기관에 의해 해당 지역 법원에 제출된다.

제39조

- (1) 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 해산은 집행부의 근로자에 대한 의무 및 기타 관련부서에 대한 책임을 면제하지는 않는다.
- (2) 법원에 의해 잘못이 인정되었으며 이로 인해 해산이 결정된 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 집행부는 법원 판결의 효력이 발생되는 날로부터 3년 간 다른 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹을 결성하거나 그 집행부가 될 수 없다.

제111장 감독 및 조사

제40조 근로자의 조직활동 권한 보호 및 노동조합의 조합활동 권한 보장을 위해
근로감독관은 관련법규에 의거 근로감독을 실시한다.

제41조 인도네시아 공화국 경찰의 조사관 외 노동관련 공무원 중 특정 업무 및
책임을 수행하는 자에게도 관련 법규에 의거 형사법 조사권을 부여할 수 있다.

제12장 징계

제42조

- (1) 제5조(2)항, 제6조(2)항, 제7조(2)항, 제21조, 제31조의 위반에 대해서는 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 등록번호 취소 징계를 부과할 수 있다.
- (2) 등록번호가 취소된 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 제25조(1) a, b, c에 대한 권한은 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹이 제5조 (2), 제6조(2), 제7조(2), 제21조 또는 제31조의 자격요건을 충족할 때까지 취소된다.

제43조

- (1) 어느 누구든 제28조에 의미하는 것과 같은 근로자 방해 및 강요를 하였을 경우 최소 1년 최대 5년의 징역형에 처하거나 또는 최소 1억 루피아 최대 5억 루피아의 벌금을 부과한다.
- (2) 상기 (1)항의 형사법 위반 행위는 범법 행위에 속한다.

제13장 기타 규정

제44조

- (1) 공무원은 조직결성 자유 및 권한을 갖는다.
- (2) 상기 (1)항의 자유 및 권한은 별도의 시행령으로 정한다.

제14장 과도 규정

제45조

- (1) 본 법령 제정 시 이미 등록번호를 취득한 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 경우 신규 등록번호를 부여받기 위해 본 법령 유효일로부터 최장 1년 내 관계기관에 통보하여야 한다.
- (2) 본 법령 유효일로부터 1년 내 본 법령에 준하는 조치를 취하지 않았을 경우 해당 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 등록번호를 보유하지 않은 것으로 간주한다.

제46조 본 법령 제정 시 기존에 제출되어 프로세스 진행중인 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 설립 등록은 본 법령에 따라 진행되어야 한다.

제15장 부칙

제47조 본 법령은 제정일로부터 유효하다.

모든 사람이 공지할 수 있도록 본 법령의 제정을 인도네시아 공화국 정부관보에 게재할 것을 명함.

- 승인 : 자카르타, 2000년 8월 4일, 인도네시아 공화국 대통령_압둘라흐만 와하드
- 법제정 : 자카르타, 2000년 8월 4일, 대통령 비서실_조한 에펜디

인도네시아 공화국 관보 2000년 131호

노동조합 등록 절차

KEP. 16/MEN/2001

—증략—

제2장 통보

제2조

1. 결성된 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 관할 시·군 노동관계 기관에 서면으로 노조 결성을 등록한다.
2. 상기 1항의 서면 통보서는 아래 사항을 포함한다.
 - a. 회원 명단
 - b. 정관 및 규약
 - c. 집행부 조직 및 명단
3. 상기 2항 b의 정관 및 규약은 최소 아래 사항을 포함하여야 한다.
 - a. 노동조합, 노조연맹(federation) 및 노조총연맹(confederation) 노동조합 이름 및 로고
 - b. 국가의 근간 및 조직의 기본/목적이 빤짜실라(Panca Sila) 및 45년 헌법에 배치되지 않음.
 - c. 설립일
 - d. 주소
 - e. 회원 자격 및 면회원 조건
 - f. 회원 권한 및 의무
 - g. 집행부원 자격 및 면집행부 조건
 - h. 집행부 권한 및 의무
 - i. 재정 원천, 사용 절차 및 사용 보고 방법
 - j. 정관 및 규약 변경 규정
 - k. 상기 1항의 통보서는 본 장관령의 유첨 양식을 사용

제3장 등록

제3조

1. 시·군 노동관계기관은 상기 제2조와 같이 의무적으로 등록 및 등록 번호를 부여하거나 또는 등록을 연기할 수 있다.
2. 상기 1항의 등록은 등록부에 기재한다.
3. 등록부는 최소 아래 사항을 포함한다.
 - a. 노동조합 이름 및 주소
 - b. 회원 명단
 - c. 집행부 조직 및 명단
 - d. 정관 및 규약 제정일 및 변경일
 - e. 등록 번호
 - f. 등록일
- g. 등록일 및 등록번호 부여는 통보서 접수일로부터 최장 21일 내에 본 장관령 유첨 서식에 의거 시행한다.

제4조

1. 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹이 상기 제2조 2항의 자격요건을 충족하지 못할 경우 통보서 접수일로부터 최장 14일간 등록을 보류할 수 있다.
2. 14일 경과 후까지 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹이 자격요건을 보완하지 않을 경우 노동조합 등록 통보서는 본 장관령 유첨 양식에 의거 해당 노동조합에 반환된다.

제5조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹은 등록번호 접수 후 상급단체에 해당사항을 서면으로 통보한다.

제6조

1. 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 주소이전이 발생한 경우 해당 노동조합 집행부는 신 주소지 관할 노동관계기관에 본 장관령 유첨 양식에 의거 통보 한다.
2. 구 주소지 관할 노동관계 기관은 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 기존 등록 번호를 취소한다.
3. 신 주소지 관할 노동관계 기관은 주소지 이전 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹을 등록하고 등록 번호를 발급한다.

제7조

1. 제2조 2항b의 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹 정관/규약 변경이 발생한 경우 해당 노동조합 집행부는 관할지역 시·군 노동관계기관에 서면으로 본 장관령 유첨 양식에 의거 관련 변경사항을 통보한다.
2. 상기 1항의 통보서를 접수한 노동관계 기관은 새로운 정관/규약을 등록한다.

제8조

1. 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹 집행부는 노동조합 활동을 위한 2000년 법령 21호 제31조에서 의미하는 자금을 해외에서 수령한 경우 본 장관령 유첨 양식에 의거 자금 수령일로부터 최장 90일 내에 관할 지역 노동관계 기관에 신고하여야 한다.
2. 상기 1항의 통보서를 접수한 노동관계기관은 본 장관령 유첨 양식에 의거한 접수증을 발급하여야 한다.

제9조

1. 2000년 법령 21호 제37조 a.b항과 같이 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹 집행부가 해산할 경우 해당 집행부는 서면으로 관할 시·군 노동관계기관에 본 장관령 유첨양식에 의거 통보한다.
2. 2000년 법령 21호 제37조 c항과 같이 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹 집행부의 해산이 결정된 경우 해산이 법적 효력을 발생한 시점에 원고인 정부 기관은 본 장관령 유첨 양식에 의거 관할지역 시·군 노동부에 서면으로 관련 사항을 통보한다.
3. 노동관계 기관은 상기 1,2항의 서면 통보서를 접수한 후 등록 번호를 취소 한다.

제10조 시·군 관할 노동관계 기관은 3개월 1회 정기적으로 노동조합 등록을 본 장관령 유첨 양식에 의거 노동부 장관에 신고한다.

—증략—

제13조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2001년 2월 15일, 자카르타 노동부 장관_알 힐랄 함디

노동조합비

KEP. 187/MEN IX/2004

—중략—

제2조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 재정은 아래 재원으로 한다.

- a. 정관 또는 규약에 정한 노동조합비
- b. 합법적 소득 및
- c. 구속력이 없는 기타 단체의 지원

제3조

1. 노동조합비 납부는 매월 급여 공제를 통해 가능하다.
2. 1항의 급여공제는 사용자가 수행한다.
3. 회사 이외 지역에서의 노동조합비 징수는 노동조합 집행부가 수행한다.

제4조

1. 급여 공제를 통한 노동조합비 징수를 결정한 경우 노동조합 집행부는 관련 계획을 노동조합원에게 홍보하여야 한다.
2. 노동조합 집행부는 노동조합비 공제 요청서를 아래사항을 첨부하여 회사에 제출하여야 한다.
 - a. 조합원 성명
 - b. 노동조합 집행부 명단 및 승인된 노동조합 조직도
 - c. 관계기관에 등록된 등록번호 사본
 - d. 관련 근로자의 위임장
 - e. 노동조합비의 급여공제를 규정하고 있는 노동조합 세칙

제5조

1. 사용자는 단지 해당 근로자의 위임장에 의거하여서만 조합비를 공제할 수 있다.
2. 상기 1항의 조합비 공제는 사용자가 특별 기록한다.
3. 노동조합원이 조합을 탈퇴한 경우 해당 근로자는 급여 공제 위임장 취소장을 작성하여 회사에 제출한다.

제6조

1. 노동조합비 사용은 관련 노동조합 규정에 의거 시행된다.
2. 회사 외의 노동조합 집행부는 관련 조직 규정에 의거 노동조합비를 사용한다.
3. 조합비의 지급은 계좌이체를 통해서만 가능하며 현금을 지급하는 것은 금지된다.
4. 조합비 지급을 효율적으로 진행하기 위해 노조연맹, 노조총연맹은 노동조합 비 이체 금액을 정할 수 있다.
5. 노동조합은 사용자에게 조합비 이체 증명서를 요청할 수 있다.

제7조 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 조합비 사용, 배포 금액에 대한 결정은 노동조합, 노조연맹, 노조총연맹의 정관 또는 규약에 따른다.

제8조

1. 정관 또는 규약에 노동조합비 금액 및 사용 내역을 규정하고 있지 않을 경우 노동조합 별도 규정으로 정한다.
2. 1항의 규정은 아래와 같이 정한다.
 - a. 노동조합이 노조연맹 또는 노조총연맹에 가입하지 않은 경우 해당 노동조합 집행부가 정한다.
 - b. 노동조합이 노조연맹에 가입한 경우 규정은 노조연맹 집행부가 정한다.
 - c. 노동조합이 노조총연맹에 가입한 경우 규정은 노조총연맹 집행부가 정한다.

제9조 본 법령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년 10월 4일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

사규 작성/승인 절차 및 단체협약 체결/등록

KEP. 48/MEN/IV/2004

인도네시아 노동부 장관은

고려사항 : a. 03년 근로기준법 13호 제115조 및 제133조의 시행령 제정을 위해
사규 작성/승인 절차 및 단체협약 체결/등록 절차를 규정할 필요
가 있으며
b. 이를 위해 노동부장관령을 제정할 필요가 있다.

관련법규 : 1. 전 인도네시아에 1948년 근로감독법 시행을 선포하는 1951년 법률
제3호 (1951년 관보 4호)
2. 지방정부에 관한 1999년 법령 22호(1999년 인도네시아 관보 60
호, 인도네시아 추가관보 4279호)
3. 노동조합 관련 2000년 법령 제21호(2000년 인도네시아 관보 131
호, 추가관보 3089호)
4. 근로관련 2003년 법령 제13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 추
가관보 4279호)
5. 노사분쟁 알선관련 2004년 법령 제2호(2004년 인도네시아 관보
6호, 추가관보 4356호)
6. 지방자치지역으로써의 정부 및 주정부의 권한에 관한 2000년 정
부령 25호(2000년 인도네시아 관보 54호, 추가관보 3959호)
7. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

검토사항 : 1. 2004년 3월 23일자 국가노사정위원회의 기본 사상
2. 2004년 3월 23일자 국가노사정위원회의 총회 결과

제정사항 : 사규 작성/승인 절차 및 단체협약 체결/등록 절차에 대한 노동부 장관령

제1장 일반 규정

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는:

1. 사규란 근로조건 및 회사의 제반규정에 대해 사용자가 서면으로 작성한 규정을 말한다.
2. 단체협약(PKB)이란 노동부에 등록된 일개 노동조합 또는 노동조합 연합체 와 일개 사용자 또는 사용자 연합 간 협상에 따른 계약으로써 근로조건, 쌍방의 권리 및 의무사항을 규정한다.
3. 회사란
 - a. 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 취하며, 개인, 조합 또는 법인 소유, 국유 이거나 사유인 사업체로서 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
 - b. 관리자 및 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 사회사업 단체 및 기타 사업체를 말한다.
4. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
5. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
6. 노동조합이란 노동조합관련 2000년 21호 법령에서 의미하는 근로자 기구이다.
7. 장관은 노동부 장관을 말한다.

제2장 사규 작성 절차

제2조

- (3) 10인 이상 근로자를 사용하고 있는 사용자는 사규를 작성할 의무를 갖는다.
- (4) 사규의 내용은 노동법에 명시되지 않은 근로조건 및 법령의 세부시행 사항을 규정한다.
- (5) 법령의 내용을 사규로써 다시 규정하고자 할 경우 사규상의 규정은 법령 보다 좋은 내용이어야 한다.

제3조

- (1) 제2조에서 의미하는 사규는 근로자대표의 건의사항 및 의견을 검토하여 사용자가 작성하고 편찬한다.
- (2) 상기 (1)항의 근로자 대표 또는 노동조합 대표는 사용자가 작성한 사규에 대해 검토의견을 제출하지 않아도 된다.
- (3) 상기 (1)항의 근로자 대표는 근로자들에 의해 회사 내 구역별로 민주적 절차에 따라 선발한다.
- (4) 회사 내 이미 노동조합이 설립되어 있을 경우 상기 (2)항의 근로자대표는 노동조합 집행부가 된다.
- (5) 회사 내 노동조합은 설립되어 있으나 회원수로 볼 때 다수를 대표하지 못할 경우, 사용자는 노동조합 집행부의 건의사항 및 의견을 검토하는 것 이 외에 노동조합원이 되지 못하는 근로자들 대표의 건의사항 및 의견도 검토하여야 한다.

제4조

- (1) 단일 회사 내에는 해당 회사 전체근로자에게 적용되는 1개의 사규만 유효하다.
- (2) 해당 회사가 지점을 보유하고 있을 경우 전 지점에 적용될 수 있는 모(母)사규를 만들고 각 지점에서 적용될 수 있는 자(子)사규를 만들 수 있다.
- (3) 모(母)사규는 전(全) 지점에 적용되는 일반 규정을 포함하며 자(子)사규는 각각의 지점 상황에 맞는 모(母)사규의 시행령을 포함한다.
- (4) 모(母)사규가 적용되고 있는 회사에서 지점에 자(子)사규를 제정하고자 할 경우, 자(子)사규가 승인되기 전까지는 모(母)사규가 지속적으로 유효하다.
- (5) 한 개 그룹 내에 여러 개의 회사가 결성되어 있으며 각각의 회사가 독립된 법인일 경우 각각의 회사는 상기 제3조를 참조하여 사규를 제정한다.

제5조 사규의 작성은 회사의 의무이며 회사가 책임을 진다. 단, 사규 작성에 있어 노동조합 또는 근로자대표의 건의나 의견을 참조해서 사규작성 분쟁이 일어나지 않도록 하여야 한다.

제6조

- (1) 사용자는 사규 초안을 반드시 근로자대표 또는 노동조합에 전달하고 건의 사항 및 의견을 개진하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 사규 초안에 대한 근로자대표 또는 노동조합의 건의 사항 및 의견은 근로자대표가 사규 초안을 접수한 시점으로부터 근로일 기준 14일 이내에 사용자가 접수하여야 한다.
- (3) 상기 (2)항과 같이 근로자대표 또는 노동조합이 건의사항 및 의견을 전달하였을 경우 사용자는 이를 검토한다.

- (4) 상기 (2)항과 같이 14일 이내에 근로자대표 또는 노동조합에서 건의사항 및 의견이 없을 경우 사용자는 근로자대표 또는 노동조합에 건의사항 및 검토 의견을 요청했다는 증빙 서류를 유첨하여 사규의 승인을 신청할 수 있다.

제3장 사규의 승인

제7조 사규의 승인자는 아래와 같다.

1. 1개 지역의 시·군에 위치한 회사일 경우 해당 지역 시·군의 노동 관련 책임기관장
2. 1개 도/주 내에 1개 이상의 시·군에 회사가 위치한 경우는 해당 도/주의 노동관련 책임기관장
3. 1개 이상의 도/주에 회사가 위치할 경우는 중앙 노동부의 노사관계 지도 국장

제8조

- (1) 사용자는 상기 제7조와 같이 사규의 승인을 신청하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 승인 신청 시 아래의 서류를 구비한다.
 - a. 아래의 사항이 포함된 신청서
 - a.1. 회사 이름 및 주소
 - a.2. 회사 대표 성명
 - a.3. 회사 영업 지역
 - a.4. 회사의 형태
 - a.5. 사업 종류 및 분야
 - a.6. 성별 근로자수
 - a.7. 근로관계
 - a.8. 최고 급여 및 최저 급여
 - a.9. 노동조합 이름 및 주소(조합이 있을 경우)
 - a.10. 노동조합 등록번호(조합이 있을 경우)
 - a.11. 사규 유효기간
 - a.12. 사규 승인 차수
 - b. 사용자가 서명한 3부의 사규
 - c. 노동조합 또는 근로자대표에 건의사항 및 검토의견을 요청하였다는 증명
- (3) 노동관련 기관 책임자는 상기 (2)항의 서류 구비 현황 확인은 물론 사규의 내용이 현행 법규 보다 낮은지 여부를 확인한다.
- (4) 제7조의 책임자는 사규 승인 요청서 접수 후 근로일 기준 30일 이내에 사규를 승인하고 승인서를 발행할 의무를 진다.

- (5) 사규 승인 신청이 상기 (2)항의 구비사항을 누락하였거나 또는 사규의 내용이 현행 법규에 배치될 경우 제7조의 책임자는 신청서 접수로부터 근로일 기준 7일 이내에 서면으로 요청서를 반환하며 보완 또는 수정을 요청한다.
- (6) 회사는 보완 또는 수정된 사규를 사규 반환 시점으로부터 근로일 기준 14 일 이내에 노동관련 기관에 제출한다.
- (7) 사용자가 상기(6)항의 규정을 준수하지 못했을 경우 해당 회사는 사규 승인 요청을 하지 않았음은 물론 사규가 없는 것으로 간주된다.
- (8) 사규는 상기 제7조의 책임자가 승인을 한 시점부터 유효하다.

제9조

- (1) 유효기간이 종료된 사규의 규정은 신규 단체협약의 서명시점 또는 신규 사규의 승인 시점까지 유효하다.
- (2) 단체협약의 체결을 시도하였으나 합의를 보지 못했을 경우 사용자는 사규의 연장 승인을 받아야 한다.

제10조

- (1) 회사가 현 사규의 유효 기간 중 사규의 내용을 변경하고자 할 경우, 사규의 변경은 사용자와 노동조합 또는 근로자대표간의 합의에 의하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 변경은 제7조 책임자의 재승인을 받아야 한다.
- (3) 회사가 사규의 변경 승인 신청을 하지 않았을 경우 사규의 변경은 없는 것으로 간주된다.

제11조

- (1) 사용자는 늦어도 사규의 유효기간 만료일 기준 30일 이전에 제7조의 책임자에게 연장 승인 신청을 하여야 한다.
- (2) 상기 (1)항의 사규 연장 승인 신청은 제8조 (2)항의 자격요건을 충족하여야 한다.
- (3) 사규 연장에 있어 변경 사항이 있을 경우 변경 내용은 사용자와 노동조합 또는 근로자대표 간 합의된 사항이어야 한다.

제4장 단체협약 작성 기준

제12조

- (1) 단체협상은 관계기관에 등록된 일개의 노동조합 또는 몇몇의 노동조합과 일개의 사용자 또는 몇몇 사용자 간에 이루어 진다.

- (2) 단체협상은 쌍방의 성실, 자유 정신에 기초하여야 한다.
- (3) 상기 (1),(2)항의 단체협상은 협의를 통한 합의정신에 기초하여 진행된다.
- (4) 상기 (1)항의 단체협상 기간은 쌍방의 합의에 의하며 이는 단체협약 체결 절차에 포함 시킨다.

제13조

- (1) 한 개 회사에는 해당 회사 전 근로자에게 적용되는 1개의 단체협약만을 체결할 수 있다.
- (2) 해당 회사에 지사가 있을 경우 전 지사에 적용되는 모(母)단체협약을 체결하며 각 지사에서 적용될 수 있는 자(子)단체협약을 체결할 수 있다.
- (3) 모(母)단체협약은 전 지점에 적용되는 일반 규정을 포함하며 자(子)단체협약은 각각의 지점 상황에 맞는 모(母)단체협약의 시행령을 포함한다.
- (4) 모(母)단체협약이 적용되고 있는 회사에서 지점에 자(子)단체협약을 체결하고자 할 경우, 자(子)단체협약이 합의되기 전까지는 모(母)단체협약이 지속적으로 유효하다.

제14조 한 개 그룹 내에 여러 개의 회사가 결성되어 있으며 각각의 회사가 독립된 법인일 경우 각 회사 사용자와 노동조합은 단체협약 작성 및 협상을 한다.

제15조 사용자는 아래 노동조합의 단체협약 체결 서면 요청서를 수락하여야 한다.

- a. 노동조합에 대한 2000년 법령 21호 및 시행령에 의거 등록된 노동조합
- b. 2003년 노동법 13호 제119조, 120조의 자격요건을 충족

제16조

- (1) 회사 내 1개의 노동조합이 있으나 조합원 수가 전체근로자 수의 50%를 초과하지 못할 경우, 근로자 선거를 통해 전체 근로자 50% 이상의 지지를 얻을 경우 사용자와 단체협약 체결 협상에 있어 전체 근로자를 대표 할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항의 선거는 노동조합 집행부 및 노동조합에 가입하지 않은 근로자 대표로 구성된 선거위원회를 통해 진행된다.
- (3) 상기 (2)항과 같이 구성된 선거위원회는 선거일 기준 최소 24일 전에 선거 일을 공고한다.
- (4) 상기 (2)항의 선거위원회는 노동관계기관 책임자 및 사용자에게 선거일을 통보 및 선거 참관을 요청한다.
- (5) 노동조합에게는 14일간 단체협약 체결에 대해 설명할 기회가 주어지며 이는 선거결과 공고 3일 후부터 시작한다.
- (6) 상기 (5)항의 단체협약 체결 계획은 근무시간외 노사가 합의한 장소에서 진행한다.

- (7) 선거일 최소 7일전에 노동조합이 사용자에게 조합원수가 전체근로자의 50%이상임을 입증할 수 있다면 선거는 실시할 필요가 없다.
- (8) 선거위원회는 근로자 작업시간과 배치되지 않게 선거시간을 알선함으로써 생산활동을 방해하지 않도록 한다.
- (9) 선거장소는 사용자와 선거위원회의 합의에 의해 결정된다.
- (10) 선거결과는 선거위원회 및 참관인이 서명한 이후에 합법적이다.

제17조

- (1) 단체협상 장소는 해당 회사 내 사무실이나 노동조합 사무실 또는 쌍방이 합의한 별도의 장소로 한다.
- (2) 단체협상 관련 비용은 사용자의 부담으로 한다 단, 쌍방이 별도로 합의한 경우는 예외로 한다.

제18조

- (1) 동일 회사 내 1개 이상의 노동조합이 존재할 경우 근로자를 대표하여 사용자와 단체협약 체결권을 가진 노동조합은 전체 근로자의 50% 이상 되는 조합원을 보유하고 있는 노동조합이 된다.
- (2) 상기 (1)항의 조합확정은 조합원 자격 확인을 통해 진행되는데 이는 조합집행부 대표로 구성된 위원회가 노동관계기관 대표 및 사용자 참관하에 진행한다.
- (3) 상기 (2)항의 조합원 자격확인은 2003년 노동법 13호 제121조와 같이 조합원증에 기초하여 진행되며 조합원증이 2개 이상일 경우 합법적 조합원증은 최종 조합원증이 된다.
- (4) 조합원 자격확인 결과는 공문으로 작성되어 상기 (2)항과 같이 위원회 및 사용자가 서명하며 회사 내 노동조합들에게 구속력을 가진다.
- (5) 조합원 자격확인은 조합간 합의된 날짜에 하루 동안 실시되며 생산활동에 방해되지 않도록 지정된 장소에서 진행된다.
- (6) 사용자 및 조합은 조합원 자격확인 작업에 영향을 주는 행위를 하여서는 안 된다.

제19조 단체협약 체결 협상은 아래 사항을 포함하는 협상 규칙을 합의함으로써 시작된다.

- a. 협상규칙 작성 목적
- b. 협상팀원
- c. 협상 기간
- d. 협상 내용
- e. 협상 장소
- f. 협상 방법

- g. 합의점을 찾지 못했을 경우 해결 방법
- h. 협상 결과의 합법화
- i. 협상 비용

제20조

- (1) 제19조 b항의 단체협상 팀원 구성에 있어 노사는 협상에 필요한 인원을 선정하는데 전권을 위임 받은 최대 9명을 넘지 못한다.
- (2) 협상에 대표를 참석시키지 못한 노동조합은 협상 시작 전 건의사항을 서면으로 작성 하여 협상팀에게 전달한다.

제21조 단체협약은 최소한 아래 사항을 포함한다.

- a. 노동조합의 이름, 위치, 주소
- b. 회사의 이름, 위치, 주소
- c. 해당 시 · 군 노동관계 기관에 등록된 노동조합 등록 번호 및 일자
- d. 사용자의 권리 및 의무
- e. 노동조합/근로자 권리 및 의무
- f. 단체협약 유효 개시일
- g. 단체협약 체결 관련자 서명

제22조 단체협약의 서명을 대리인이 하게 될 경우 해당 단체협약에 특별 위임장을 유첨하여야 한다.

제23조

- (1) 단체협약 체결 협상이 제19조의 협상 규칙상에 합의된 일정 내에 종료되지 못했을 경우 쌍방은 협상 결렬 시점으로부터 최장 30일간의 재협상 일정을 준비한다.
- (2) 단체협약 체결 협상이 협상 규칙상에 합의된 일정은 물론 상기 (1)항의 재협상 기간 내에도 종료되지 못했을 경우 쌍방은 협상이 일정 내에 종료되지 못했음을 증명하는 서류를 작성한다. 서류상에는 아래 사항을 포함한다.
 - a. 합의되지 못한 단체협약 내용
 - b. 쌍방의 견해
 - c. 협상 회의록
 - d. 장소, 일자 및 쌍방의 서명
- (3) 상기 (2)항과 같이 단체협약 체결 협상에 합의를 하지 못했을 경우 일방 또는 쌍방은 이를 노동관계 기관에 신고한다.
- (4) 상기 (3)항의 기관은 아래와 같다.
 - a. 단체협약이 1개 지역 시 · 군에 적용될 경우 해당 지역 시 · 군의 노동 관련 책임기관

- b. 단체협약이 1개 도/주 내에 1개 이상의 시·군에 적용될 경우 해당 도/주의 노동관련 책임기관
 - c. 단체협약이 1개 이상의 도/주에 적용될 경우 중앙 노동부의 노사관계 지원국장
- (5) 상기 (4)항과 같은 관계기관의 해결은 2004년 법령 2호의 노사분쟁 해결 절차에 의거 진행된다.

제24조

- (1) 제23조 (4)항의 관계기관 해결이 조정을 통해 진행되었으나 일방 또는 쌍방이 조정인의 알선안을 수용하지 않을 경우 쌍방의 합의 하에 조정인은 해결 절차 확정을 위해 노동부 장관에게 신고한다.
- (2) 상기 (1)항의 보고서는 아래 사항을 포함한다.
 - a. 합의되지 못한 단체협약 내용
 - b. 쌍방의 견해
 - c. 협상 요약
 - d. 검토사항 및 알선안
- (3) 노동부 장관은 단체협약 체결을 조정할 책임자를 임명할 수 있다.
- (4) 상기 (3)항의 조정이 합의점을 찾지 못했을 경우 일방은 관할지역 노사분쟁 법원에 소를 제소할 수 있다.
- (5) 상기 (4)항의 관할 지역 노사분쟁법원이 2개 이상일 경우 회사 주소지 관할 노사분쟁 법원으로 한다.

제25조

- (1) 노동조합 및 사용자가 현행 단체협약을 변경하고자 할 경우는 쌍방의 합의에 의해 진행한다.
- (2) 상기 (1)항의 변경사항은 현행 단체협약과 분리되지 않는 일부로 간주된다.

제5장 단체협약 등록

제26조

- (1) 사용자는 노동관계기관에 단체협약을 등록한다.
- (2) 상기 (1)항의 단체협약 등록은 아래와 같은 의미를 지닌다.
 - a. 회사 내 근로기준 모니터링 및 평가 수단
 - b. 단체협약 관련 분쟁 발생시 주 참고 자료
- (3) 상기 (1)항의 단체협약 등록은 수입인지 첨부 및 노사쌍방이 서명한 3부의 단체협약서를 유첨하여 제출한다.

제27조

- (1) 제26조 (1)항의 단체협약 등록은 아래 기관에 의해 시행된다.
- 1개 지역의 시·군에 위치한 회사일 경우 해당 지역 시·군의 노동 관련 책임기관장
 - 1개 도/주 내에 1개 이상의 시·군에 회사가 위치한 경우는 해당 도/주의 노동관련 책임기관장
 - 1개 이상의 도/주에 회사가 위치할 경우는 중앙 노동부의 노사관계 지도 국장
- (2) 상기 (1)항의 단체협약 등록 신청서에 아래 사항을 포함한다.
- 회사 이름 및 주소
 - 회사 대표 성명
 - 회사 영업 지역
 - 회사의 형태
 - 사업 종류 및 분야
 - 성별 근로자수
 - 근로관계
 - 최고 급여 및 최저 급여
 - 노동조합 이름 및 주소(조합이 있을 경우)
 - 노동조합 등록번호(조합이 있을 경우)
 - 조합원수
 - 단체협약 유효기간
 - 단체협약 등록 차수(연장 또는 변경시)
- (3) (1)항의 단체협약 등록 신청에 대한 검토는 (1)항의 책임자가 요청서 접수 일로부터 근로일 기준 최장 7일 이내에 진행한다.
- (4) 상기 (3)항의 검토 사항은 아래와 같다.
- (2)항의 서류 구비 사항
 - 노동법과 배치되는 단체협약 조항
- (5) 상기 (2)항의 구비 요건을 충족하며 법령과 배치되는 내용이 없을 경우 (4) 항과 같은 검토가 끝나는 시점으로부터 근로일 기준 최장 7일 이내에 (1)항의 책임자는 단체협약 등록 결정서를 발행하여야 한다.
- (6) 상기 (2)항의 자격요건을 충족하지 못하거나 단체협약 내용 중 법령과 배치되는 조항이 있을 경우 (1)항의 노동관계기관 책임자는 등록 결정서에 해당 내용을 표기한다.
- (7) 상기 (6)항의 해당 내용에는 법령과 배치되는 조항을 포함한다.

제28조

- (1) 사용자, 노동조합 및 근로자는 단체협약 내용 준수 의무가 있다.
- (2) 사용자 및 노동조합은 단체협약 내용 및 변경 사항을 전 근로자에게 통보 할 의무를 갖는다.

제5장 과도 규정

제29조

- (1) 사규 및 단체협약관련 노동부 장관령 02/MEN/1978에 의거 작성된 사규는 해당 사규의 종료시점까지 유효하다.
- (2) 단체협약 체결 절차에 관한 노동부 장관령 01/MEN/85에 의거 작성된 단체협약은 해당 단체협약의 종료시점까지 유효하다.

제7장 처벌 규정

제30조 제2조 (1)항, 제9조 (2)항 및 제11조 (1)항의 규정을 위반한 자는 2003년 노동법 13호의 규정에 따른 징계를 받는다.

제8장 부칙

제31조 본 장관령의 제정으로 사규 및 단체협약관련 노동부 장관령 02/MEN/1978, 단체협약 체결 절차에 관한 노동부 장관령 01/MEN/85, 단체협약 등록 권한이 양에 관한 노동부 장관령 97/MEN/93은 더 이상 유효하지 않다.

제32조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년 4월 8일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

노사협의회 구성 절차

KEP. 255/MEN/2003

인도네시아 노동부 장관은

- 고려사항 : a. '03년 근로기준법 13호 제106조 (4)항의 시행을 위해 노사협의회 설립 및 회원 구성 절차를 규정할 필요가 있으며
 b. 이를 위해 노동부 장관령을 제정할 필요가 있다.

- 관련법규 : 1. 노동조합 관련 2000년 법령 21호(2000년 관보 121호, 추가관보 3989)
 2. 근로관련 2003년 노동법 13호(2003년 인도네시아 관보 39호, 추가관보 4279호)
 2. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

- 검토사항 : 1. 2003년 8월 31일자 국가노사정위원회의 기본 사상
 2. 2003년 9월 25일자 국가노사정위원회의 총회 합의 사항

제정사항 : 노사협의회 설립 및 회원 구성 절차에 관한 노동부 장관령

제1장 일반 규정

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 노사협의회(이하 LKS)란 회사 내 노사관계와 관련된 사항에 대한 협의 및 상의 기구이며 회원은 사용자 및 노동부에 등록된 노동조합 또는 근로자 대표로 구성된다.
2. 사용자란
 - d. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - e. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - f. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다
3. 회사란

- a. 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 취하며, 개인, 조합 또는 법인 소유, 국유이거나 사유인 사업체로써 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
 - b. 관리자 및 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 사회사업 단체 및 기타 사업체
4. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
 5. 노동조합 이란 사내 또는 사외에서 근로자의 근로자에 의한 근로자를 위한 조직의 결성을 말하며 근로자 및 그 가족의 복지 증진 및 권리 확보, 보호, 변호를 위해 자유, 개방, 독립, 민주, 책임을 기본으로 한다.
 6. 장관이란 노동부 장관을 말한다.

제2장 기능 및 임무

제2조 노사협의회의 기능은

- a. 회사단위의 사용자와 노동조합 또는 근로자 대표 간의 대화, 협의, 상의 기구 역할을 한다.
- b. 사업의 영속성과 근로안정성 확보를 위한 생산성 및 근로자 복지 향상을 목적으로 회사의 노사관계 문제를 논의하는 기구 역할을 한다.

제3조 상기 제2조의 기능을 수행하기 위해 노사협의회는 아래의 임무를 갖는다.

- a. 정기적 또는 필요 시 수시 회의 실시
- b. 사업의 영속성 및 근로자의 복지와 관련된 회사의 정책 및 근로자의 욕구에 대한 커뮤니케이션
- c. 회사 내 노사관계 문제 접수 및 조기 예방조치
- d. 회사 정책 결정에 대한 건의 및 검토사항을 사용자에게 전달
- e. 노동조합에 대한 건의사항 및 의견 전달

제3장 결성 절차

제4조

- (1) 근로자 50인 이상의 모든 회사는 의무적으로 노사협의회를 구성하여야 한다.

(2) 상기 (1)항의 노사협의회는 사용자 및 근로자 대표로 구성된다.

제5조 노사협의회의 근로자 대표는 아래와 같이 결정된다.

1. 회사 내 1개의 노동조합이 있고 전 근로자이 해당 조합원일 경우 노동조합 집행부는 자동적으로 노사협의회 대표를 지명할 수 있다.
2. 회사 내 노동조합이 없을 경우 노사협의회에서 근로자를 대표할 자는 민주적 절차에 의해 선임된 근로자가 된다.
3. 회사 내 1개 이상의 노동조합이 있고 전 근로자이 조합원일 경우 노사협의회에서 근로자를 대표할 자는 각 노동조합의 대표이며 이는 비례제로 선출된다.
4. 회사 내 1개의 노동조합이 있고 조합에 가입하지 않은 근로자이 있을 경우 해당 노동조합은 노사협의회 대표를 지명하며 조합원이 아닌 근로자는 민주적 절차에 따라 대표를 지명한다.
5. 회사 내 1개 이상의 노동조합이 있고 조합에 가입하지 않은 근로자이 있을 경우 각 노동조합은 노사협의회 대표를 비례제로 선출하며 조합원이 아닌 근로자는 민주적 절차에 따라 대표를 지명한다.

제6조 사용자 및 상기 제5조의 노동조합 대표 또는 근로자 대표는 아래 사항을 위해 회의를 실시한다.

- a. 노사협의회 설립
- b. 노사협의회 회원 구성

제7조 노사협의회 결성은 아래와 같이 실시된다.

- a. 사용자 및 노동조합 대표 또는 근로자 대표는 상기 제6조와 같이 노사협의회를 설립하고, 노사협의회 회원 지명 및 선임을 위해 협의를 진행한다.
- b. 상기 a항의 노사협의회 회원은 노사협의회 집행부를 구성하고 승인한다.
- c. 노사협의회 결성 및 집행부 조직은 사용자 및 노동조합 대표 또는 근로자 대표가 서명하는 공문으로 작성된다.

제8조

- (1) 설립 완료된 노사협의회는 설립 시점으로부터 근로일 기준 최장 14일 이내에 관할지역 시·군 노동부에 등록 되어야 한다.
- (2) 상기 (1)항과 같은 등록을 위해 노사협의회 집행부는 노사협의회 결성 공문, 집행부 조직, 회사주소를 유첨으로 하는 서면 통보서를 직접 또는 간접적으로 전달한다.
- (3) 통보서를 접수한 후 근로일 기준 최장 7일 이내에 노동부는 등록번호를 부여해야 한다.

제5장 회원 자격

제9조 노사협의회 회원은 노사 대표로 구성되며 구성비는 각각 1:1이며 최소 6명에서 최고 20명까지 조직의 필요에 따라 구성된다.

제10조

- (1) 노사협의회 집행부 조직은 최소한 위원장 1명, 사무장 1명 및 회원으로 구성된다.
- (2) 노사협의회 위원장은 사용자 대표 및 근로자 대표가 교대로 맡을 수 있다.

제11조

- (1) 노사협의회 회원 임기는 2년이다.
- (2) 노사협의회 회원의 임기 종료 전 교체는 노조 또는 사용자 대표의 건의에 의해 실시 가능하다.
- (3) 노사협의회 회원 교체는 관할지역 시·군 노동조합에 통보하여야 한다.

제12조 노사협의회 회원 자격은 아래의 경우 종료된다:

- a. 사망
- b. 회사로부터 전배 또는 퇴직
- c. 회원 자진 탈퇴
- d. 노조 또는 근로자 대표의 건의에 따른 교체
- e. 노사협의회 회원 임무 수행에 장애가 되는 사유 발생

제6장 업무 절차

제13조

- (1) 노사협의회는 최소 1개월 1회 개최하거나 또는 필요 시 수시 소집 가능하다.
- (2) 회의 주제는 사용자, 근로자 또는 노사협의회 집행부가 상정 가능하다.
- (3) 노사협의회는 필요에 따른 회의 안건을 결정하고 협의한다.
- (4) 회사 내 노사협의회와 타 기구와의 관계는 알선적, 협조적, 협의적 형태를 취한다.

제7장 지도/육성

제14조

- (1) 관할 시·군 노동조합은 사용자 단체 및 노동조합과 함께 노사협의회에 대해 지도/육성을 한다.
- (2) 상기 (1)항의 지도 육성은 아래 사항을 포함한다.
 - a. 노사협의회 결성에 대한 사용자 및 노동조합 또는 근로자 흥보
 - b. 노사협의회 결성 및 발전관련 지도

제8장 재정 및 보고

제15조 노사협의회 결성 및 활동에 관한 모든 비용은 사용자가 부담한다.

제16조 노사협의회 활동 결과는 정기적으로 6개월마다 관할 지역 시·군 노동부에 신고한다.

제9장 부칙

제17조 본 장관령의 제정과 더불어 노사협의회 관련 장관령 328/MEN/1986은 더이상 유효하지 않다.

제18조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

- 2003년 12월 9일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

불법 파업의 법적 결과

KEP. 232/MEN/2003

인도네시아 노동부 장관은

고려사항 : a. 03년 근로기준법 13호 제142조 (2)항의 시행을 위해 불법 파업의 법적 결과에 관한 지침을 규정할 필요가 있으며
b. 이를 위해 노동부 장관령을 제정할 필요가 있다.

관련법규 : 1. 인도네시아 전역의 1948년 23호 근로감독법 시행 선포에 관한 1951년 3호 법령(1951년 인도네시아 관보 4호)
2. 근로관련 2003년 노동법 13호('03년 인도네시아 관보39호, 추가 관보 4279호)
3. 협동 내각 구성에 관한 2001년 대통령령 제228호

검토사항 : 1. 2003년 8월 31일자 국가노사정위원회의 기본 사상
2. 2003년 9월 25일자 국가노사정위원회의 총회 합의 사항

제정사항 : 불법 파업의 법적 결과에 관한 노동부 장관령

제1장 일반 규정

제1조 본 시행령에 있어서 아래 용어는

1. 파업이란 근로자 또는 노동조합이 공동으로 계획하여 근로중단 또는 근로지연을 실행하는 행위를 말한다.
2. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
3. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네

시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다

4. 회사란

- a. 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 취하며, 개인, 조합 또는 법인 소유, 국유 이거나 사유인 사업체로써 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
- b. 관리자 및 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 사회사업 단체 및 기타 사업체

제2조 파업은 협상 실패에 대해 합법적, 질서적, 평화적으로 진행되는 근로자 또는 노동조합의 기본 권리이다.

제3조 아래의 경우 파업은 불법이 된다.

- a. 협상 실패의 결과가 아닌 경우
- b. 사용자 및 노동부에 통보 없이 진행된 파업
- c. 파업 통보시한이 파업 전 7일 미만일 경우
- d. 통보내용이 03년 노동법 13호 제140조(2)항 a,b,c,d와 대치될 경우

제4조 상기 제3조 a의 협상 실패란 노동조합 또는 근로자가 서면으로 14일간 2회에 걸쳐 사용자에게 협상을 요청했음에도 불구하고 사용자가 협상을 거부하거나 또는 협상진행이 결렬되었음을 노사 양측이 협상회의록을 통해 증명하는 등 노사분쟁 해결에 대한 합의가 이루어지지 못한 경우를 말한다.

제5조 공공서비스 회사 및 회사 활동이 인간 생명의 안전에 위험을 초래할 수 있는 사업을 영위하는 회사에 있어서 현재 근로중인 근로자들의 파업은 불법 파업으로 간주된다.

제6조

- (1) 상기 제3조에 언급된 불법 파업은 무단결근으로 간주된다.
- (2) 상기 (1)항의 불법 파업 근로자에 대한 작업복귀 요청은 사용자에 의해 7일 간 2회에 걸쳐 정식적 절차를 통해 서면으로 통보된다.
- (3) 상기 (2)항의 작업복귀 요청에 응하지 않는 근로자는 자진 퇴사하는 것으로 간주한다.

제7조

- (1) 제5조와 같이 진행된 불법 파업의 경우 무단결근으로 간주된다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 진행된 불법 파업으로 인해 인명피해를 초래한 경우 이는 중대 실수로 간주된다.

제8조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2003년 10월 31일, 자카르타 노동부 장관 야콥 누아웨아

III

노동분쟁 해결관련 법령 (2004년 2호)



노동분쟁 해결관련 법령(2004년 2호)

1. 양자 협약 2. 조정 3. 알선	노사분쟁 해결 절차 제2장 제3조~제34조	노동분쟁 법원 제3장 제55조~제80조	노동분쟁 법원을 통한 분쟁 해결 제4장 제81조~제115조	행정처벌 및 형사법 규정 제5장 제116조~제122조
	1. 양자 협의를 통한 노동분쟁 해결 지침 PER 31/MEN XII/2008 2. 조정인 선임/해지 및 조정 절차 KEP 92/MEN V/2004	1. 판사, 특별판사 및 상고심 판사 2. 법원서기 및 대리 서기	1. 판사를 통한 분쟁해결 2. 상고심 판사를 통한 분쟁해결	1. 행정 처벌 2. 형사 처벌

노동분쟁 해결관련 법령

NO.2/2004년

전 문

위대하신 신의 은총으로 인도네시아 대통령은

- 고려사항 : a. 화합적, 역동적, 정의적 노동관계는 빤짜실라(Panca Sila)가치에 부합하여 구현 되어야 한다.
- b. 산업화 시대의 노동분쟁 문제 증가, 복잡성으로 인해 노동분쟁을 신속, 정확하고 정의로우며 저렴하게 처리하기 위해 관련 기관의 설립 및 제도를 정립할 필요가 있다.
- c. 노동분쟁 해결관련 1957년 22호 법령과 사기업의 근로관계 해지 관련 1964년 12호 법령은 국민의 욕구를 더 이상 충족하지 못함.
- d. 상기 a, b, c 항을 고려하여 노동분쟁 해결에 대한 법을 제정할 필요가 있음.

- 검토사항 : 1. 1945년 헌법 제5조 1항, 제20조, 24조, 25조, 27조 1항 및 2항, 제28조 D 1항 및 2항
2. 1999년 35호 법령(관보 1999년 제147, 추가관보 제3879)으로 개정된 판사 기본권 관련 1970년 14호 법령(관보 1970년 제74, 추가관보 제2951)
3. 대법원 관련 1985년 법령 14호(관보 1985년 제73, 추가관보 3316)
4. 일반 법원 관련 1986년 법령 2호(관보 1986년 제20, 추가관보 3327)
5. 노동조합 관련 2000년 법령 21호(관보 2000년 제131, 추가관보 3989)
6. 근로관계 관련 2003년 법령 13호(관보 2003년 제39, 추가관보 4279)

국회와 대통령의 동의를 거쳐

결정사항 : 노동분쟁 해결 법령

제1장 일반 규정

제1조 본 법령에서 의미하는

1. 노동분쟁이란 사용자 또는 사용자 연합과 근로자 또는 노동조합 간의 권리, 이권, 해고 및 단일 회사 내 조합간 분쟁으로 인한 의견 차이 및 이로 인한 대립관계를 의미한다.
2. 권리의 분쟁이란 법령, 고용계약, 사규 또는 단체협약의 시행 또는 해석의 차이로 인해 권리가 이행되지 못함으로 인해 발생하는 분쟁이다.
3. 이권의 분쟁이란 고용계약, 사규 또는 단체협약의 근로조건 제정 또는 변경에 있어 의견의 일치를 보지 못함으로 인해 발생하는 근로관계의 분쟁이다.
4. 근로관계 해지 관련 분쟁이란 일방에 의해 실시되는 근로관계 해지관련 쌍방이 의견의 일치를 보지 못하는 분쟁을 말한다.
5. 노동조합 간 분쟁이란 단일회사 내에서 2개 이상의 노동조합간에 회원자격, 권리의 이행 및 노동조합 의무 관련 의견의 일치를 보지 못하는 분쟁을 말함.
6. 사용자란
 - a. 자기 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - b. 타인 소유의 회사를 운영하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
 - c. 인도네시아 외에 위치한 a, b항에서 의미하는 회사를 대표하여 인도네시아 내에 주재하는 개인, 조합 또는 법인을 말한다.
7. 회사란
 - a. 법인이거나 또는 법인이 아닌 형태를 취하며, 개인, 조합 또는 법인 소유, 국유 이거나 사유인 사업체로써 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 것을 말한다.
 - b. 관리자 및 임금지급 또는 타 형태의 보상을 제공하고 근로자를 고용하는 사회사업 단체 및 기타 사업체
8. 노동조합이란 근로자의 근로자에 의한 근로자를 위한 사내 또는 사외에 설립된 조직을 말하며 그 형태는 자유, 개방, 자주, 민주 및 책임을 추구하며 근로자 및 그 가족의 복지 증진 및 권익 확보, 보호, 변호를 목적으로 한다.
9. 근로자란 급여 수령 또는 기타 형태의 보상을 받고 근로를 제공하는 자를 말한다.
10. 노사협상이란 노동분쟁 해결을 위한 근로자 또는 노동조합과 사용자 간의 협상을 말한다.
11. 이후 조정이라 명명되는 노동분쟁 조정이란 권리 분쟁, 이권분쟁, 근로관계 해지 관련 분쟁, 단일 회사 내 노동조합 간 분쟁관련 한 명 또는 그 이상의 중립적 조정인에 의해 협의를 통해 진행되는 조정을 말한다.

12. 이후 조정인이라 명명되는 노동분쟁 조정인이란 노동부 장관령에 정하는 조정인으로서의 자격요건을 충족하며 근로관계 부문에 책임을 지는 정부 공무원을 말하며 권리 분쟁, 이권분쟁, 근로관계 해지 관련 분쟁, 단일 회사 내 노동조합 간 분쟁관련 알선을 위해 조정을 진행하며 분쟁관련 당사자들에게 서면 조정안 제시 의무를 갖는다.
13. 이후 알선이라 명명되는 알선이란 한명 또는 그 이상의 중립적 알선인에 의해 진행되는 이권분쟁, 근로관계 해지 관련 분쟁, 단일 회사 내 노동조합 간 분쟁관련 화해를 말한다.
14. 이후 알선인이라 명명되는 노동분쟁 알선인이란 노동부 장관령에 정하는 알선인으로서의 자격요건을 충족하는 한 명 또는 그 이상의 조정자를 말하며 이권분쟁, 근로관계 해지 관련 분쟁, 단일 회사 내 노동조합 간 분쟁관련 해결을 위해 화해를 진행하며 분쟁관련 당사자들에게 서면 화해안 제시 의무를 갖는다.
15. 이후 중재이라 명명되는 노동분쟁 중재란 노동분쟁 법정 외에서 진행되는 이권분쟁, 근로관계 해지 관련 분쟁, 단일 회사 내 노동조합간 분쟁관련 해결차를 말하며 분쟁 당사자의 서면동의를 통해 분쟁 해결을 중재인에게 위임하며 그 결정 사항은 최종적이며 법적 구속력을 갖는다.
16. 이후 중재인이라 명명되는 노동분쟁 중재인이란 노동부 장관이 정한 중재 인명단에서 분쟁관련 당사자들이 지명한 한 명 또는 그 이상의 사람으로서 이권분쟁, 근로관계 해지 관련 분쟁, 단일 회사 내 노동조합간 분쟁관련 조정을 통해 해결안을 제시하며 이는 최종적이며 법적 구속력을 갖는다.
17. 노동분쟁 법원 이란 노동분쟁 관련 조사, 판결의 권한을 갖는 지방법원 내에 구성되는 특별법원을 말한다.
18. 판사란 노동분쟁관련 업무를 수행하는 지방법원 경력 판사를 말한다.
19. 특별판사란 노동조합 및 경총의 건의에 의해 임명된 노동분쟁 법원의 특별 판사 및 대법원의 특별판사를 말한다.
20. 항소심 판사란 노동분쟁 관련 조사, 판결의 권한을 갖는 노동분쟁 법원의 특별판사 및 대법원의 특별판사를 말한다.
21. 장관이란 노동부 장관을 말한다.

제2조 분쟁의 종류는 아래 사항을 포함한다.

- a. 권리 분쟁
- b. 이권 분쟁
- c. 해고관련 분쟁 및
- d. 단일 회사 내 노동조합간 분쟁

제3조

- (1) 노동분쟁은 당사자간 협의를 통한 합의를 위한 해결노력을 우선 진행하여야

한다.

- (2) 상기(1)항의 당사자 간 해결 노력은 협상 시작 시점으로부터 작업일 기준최장 30일 이내에 종결하여야 한다.
- (3) 만일 상기(2)항의 30일 이내에 협상이 합의점을 찾지 못했거나 일방이 협상을 거부 했을 경우 협상은 실패한 것으로 본다.

제4조

- (1) 만일 협상이 상기 제3조(3)항과 같이 실패했을 경우, 일방 또는 쌍방은 관할 지방 노동부에 상호 해결 협상 노력 증빙을 근거 서류로 하여 분쟁 해결 신청을 한다.
- (2) 만일 상기 (1)항의 근거서류가 미첨되었을 경우 관계기관은 서류 접수일로부터 최장 7일 이내에 근거서류 보완 및 재접수될 수 있도록 반려한다.
- (3) 일방 또는 관련 당사자들로부터 분쟁 해결 신청을 접수한 지방 노동부는 관련 당사자들이 알선 또는 중재 중 어떤 해결 절차를 밟을 것인지 합의도록 한다.
- (4) 관련 당사자들이 작업일 7일 이내에 알선 또는 중재 중 해결 절차를 결정 하지 못할 경우 지방 노동부는 조정인에게 노동분쟁 해결을 위임한다.
- (5) 알선을 통해서 이권분쟁, 근로관계 해지 관련 분쟁, 노동조합 간 분쟁을 해결하며,
- (6) 중재를 통해서는 이권분쟁 또는 노동조합 간 분쟁을 해결한다.

제5조 알선 또는 조정을 통한 합의에 실패한 경우 일방은 노동분쟁 알선법원에 항소할 수 있다.

제2장 노동분쟁 해결 절차

1부 협상을 통한 해결

제6조

- (1) 제3조에 의미하는 모든 협상은 쌍방이 서명하는 협상회의록을 작성하여야 한다.
- (2) 상기 협상회의록은 최소 아래 사항을 포함 하여야 한다.
 - a. 협상에 임하는 관련자 성명 및 주소
 - b. 협상 일자 및 장소
 - c. 분쟁의 근본 문제 또는 원인
 - d. 관련 당사자의 견해

- e. 협상의 결론 또는 결과
- f. 협상을 실시한 관련 당사자 서명 및 일자

제7조

- (1) 제3조에서 의미하는 협상에서 분쟁이 해결되었을 경우 관련 당사자들이 서명하는 합의문을 작성한다.
- (2) 상기 (1)항의 합의문은 법적 구속력을 가지며 관련 당사자들이 이행할 의무를 진다.
- (3) (1)항의 합의문은 관련 당사자들이 합의문을 작성한 지역 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 등록하여야 한다.
- (4) 상기 (3)항과 같이 등록된 합의문에 대해서는 합의문 등록증을 교부하며 이는 합의문의 일부로 간주한다.
- (5) 상기 (3), (4)항의 합의문을 일방이 이행하지 않을 경우 손해를 보는 당사자는 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 합의문 집행 요청을 할 수 있다.
- (6) 집행 요청자의 거주지가 (3)항에서 의미하는 합의문 등록 법원 이외일 경우 집행 요청자는 거주지 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 합의문 집행 요청을 할 수 있으며 해당 사건의 처리는 합의문 집행 가능한 지방법원 산하 노동분쟁 법원에서 처리된다.

2부 조정(mediator)을 통한 해결

제8조 조정을 통한 해결은 각 시·군 관할 노동부 소속 조정인에 의해 실시된다.

제9조 상기 제8조의 조정인은 아래 자격요건을 충족하여야 한다.

- a. 위대한 신에 대한 믿음과 복종
- b. 인도네시아 국민
- c. 의사 소견서로 검증된 건강한 신체
- d. 노동법에 능통한 자
- e. 위엄, 정직, 공정한 성격 및 빈틈이 없는 자
- f. 최소 대졸이상 학력 소유
- g. 기타 노동부 장관이 정하는 자격요건을 충족하는 자

제10조 조정을 통한 해결 신청을 접수 받은 후 최장 7일 이내에 조정인은 사건조사를 실시하고 재판을 실시하여야 한다.

제11조

- (1) 조정 재판에 있어 조정인은 증인신청을 하여 증언을 들을 수 있다.

- (2) 소환에 응하는 증인은 장관이 정한 액수의 교통비 및 숙박비를 받을 권한을 갖는다.

제12조

- (1) 본 법령에 의거 노동분쟁 해결을 목적으로 조정인에 의해 증인 요청을 받은 자는 증언의 의무는 물론 관련 장부 및 서류를 제시할 의무를 진다.
- (2) 조정인에 의해 증인 요청을 받은 자가 직책상 비밀을 유지해야 하는 의무를 진 자라면 관계법령에 따르는 절차에 의거 증인 신청을 하여야 한다.
- (3) 조정인은 (1)항의 모든 증언 사항에 대한 비밀 보장 의무를 진다.

제13조

- (1) 조정을 통한 해결에 합의한 경우 관련 당사자들이 사인하고 조정인을 참관인으로 하는 합의문을 작성하여 이는 관할 지방법원 소속 노동분쟁 법원에 등록하고 등록 증빙 서류를 받는다.
- (2) 조정에 의한 해결에 실패했을 경우
- 조정인은 서면 알선안을 발행한다.
 - 상기 a항의 서면 알선안은 최초 조정재판 개시일로부터 근로일 기준 최장 10일 이내에 관련 당사자들에 전달되어야 한다.
 - 관련 당사자들은 상기 알선안 접수일로부터 근로일 기준 최장 10일 이내에 알선안에 대한 동의/거부 답변을 서면으로 조정인에게 제출 하여야 한다.
 - 상기 c항의 답변서를 제출하지 않는 자는 알선안을 거부한 것으로 간주 한다.
 - a항의 알선안에 대해 관련 당사자들이 합의를 한 경우 조정인은 서면 알선안에 대해 합의한 날짜로부터 근로일 기준 최장 3일 이내에 관련당사자들이 합의문 작성을 완료하도록 지원할 의무를 지며 합의문은 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 등록하여 등록 증빙 서류를 취득하도록 한다.
- (3) (1)항, (2)항 a의 지방 법원 산하 노동분쟁 법원의 합의문 등록은 아래와 같이 실시된다.
- 등록된 합의문에 대해서는 등록 증빙 서류를 발급하며 이는 합의문의 일부로 간주한다.
 - (1)항, (2)항 a의 합의문을 일방이 이행하지 않을 경우 손해를 보는 당사자는 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 합의문 집행 요청을 할 수 있다.
 - 이행확정 요청자의 거주지가 (3)항에서 의미하는 합의문 등록 법원 이외 일 경우 합의문 집행 요청자는 거주지 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 합의문 집행 요청을 할 수 있으며 해당 사건의 처리는 합의문 집행 가능한 지방법원 산하 노동분쟁 법원에서 처리된다

제14조

- (1) 상기 제13조 (2)항 a에서 의미하는 알선안에 대해 일방이 거부 했을 경우 일방 또는 관련 당사자는 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 2차 분쟁 해결을 신청 한다.
- (2) (1)항의 분쟁 해결 신청은 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 일방이 고소를 취하는 것으로 진행된다.

제15조 조정인은 상기 제4조 (4)항의 분쟁 해결 신청 접수일로부터 근로일 기준 최장 30일 이내에 업무를 종결하여야 한다.

제16조 조정인 임명, 자격정지 및 조정 진행 절차에 대해서는 장관령으로 정한다.

3부 알선(conciliation)을 통한 해결

제17조 알선을 통한 분쟁 해결은 각 시·군 관할 노동부에 등록된 알선인에 의해 실시된다.

제18조

- (1) 알선을 통한 이권 분쟁, 해고관련 분쟁 또는 단일 회사 내 노동조합 간 분쟁의 해결은 해당 근로자가 근무하는 지역의 알선인에 의해 진행된다.
- (2) 상기 (1)항의 알선인에 의한 해결은 관련 당사자가 지명하고 동의한 알선인에게 서면 해결신청서를 제출함으로써 진행된다.
- (3) 관련 당사자들은 관할 노동부의 공지를 통해 관련당사자들이 지명하고 동의한 담당 알선인을 파악할 수 있다.

제19조

- (1) 제17조의 알선인은 아래 자격 요건을 충족하여야 한다.
- 위대한 신에 대한 믿음과 복종
 - 인도네시아 국민
 - 최소 45세
 - 최소 대졸이상 학력 소유
 - 의사 소견서로 검증된 건강한 신체
 - 위엄, 정직, 공정한 성격 및 빈틈이 없는 자
 - 노동관계 관련 최소 5년 이상의 경력 보유
 - 노동법에 능통한 자
 - 기타 노동부 장관이 정하는 자격요건을 충족하는 자
- (2) 상기 (1)항의 자격요건을 충족하여 등록된 알선인은 노동부 장관 또는 관계

기관에 의해 자격증이 부여된다.

제20조 서면 해결 신청을 접수 받은 후 최장 7일 이내에 알선인은 사건조사를 실시하고 최장 8일째는 첫번째 재판을 실시하여야 한다.

제21조

- (1) 알선 재판에 있어 알선인은 증인 또는 전문가 증인 신청을 하여 증언을 들을 수 있다.
- (2) 소환에 응하는 증인 또는 전문가 증인은 장관이 정한 액수의 교통비 및 숙박비를 받을 권한을 갖는다.

제22조

- (1) 본 법령에 의거 노동분쟁 해결을 목적으로 알선인에 의해 증인 요청을 받은 자는 증언의 의무는 물론 관련 장부 및 서류를 제시할 의무를 진다.
- (2) 알선인에 의해 증인 요청을 받은 자가 직책상 비밀을 유지해야 하는 의무를 진 자라면 관계법령에 따르는 절차에 의거 증인 신청을 하여야 한다.
- (3) 상기 (1)항의 모든 증언 사항에 대한 비밀 보장 의무를 진다.

제23조

- (1) 알선을 통한 해결에 합의한 경우 관련 당사자들이 사인하고 알선인을 참관인으로 하는 합의문을 작성하며 이는 관할 지방법원 소속 노동분쟁 법원에 등록하고 등록 증빙 서류를 받는다.
- (2) 알선에 의한 해결에 실패했을 경우
 - a. 알선인은 서면 알선안을 발행한다.
 - b. 상기 a항의 서면 알선안은 최초 알선재판 개시일로부터 근로일 기준 최장 10일 이내에 관련 당사자들에 전달되어야 한다.
 - c. 관련 당사자들은 상기 알선안 접수일로부터 근로일 기준 최장 10일 이내에 알선안에 대한 동의/거부 답변을 서면으로 알선인에게 제출하여야 한다.
 - d. 상기 c항의 답변서를 제출하지 않는 자는 알선안을 거부한 것으로 간주 한다.
 - e. 상기 a항의 알선안에 대해 관련 당사자들이 합의를 한 경우 알선인은 서면 알선안에 대해 합의한 날짜로부터 근로일 기준 최장 3일 이내에 관련 당사자들이 합의문 작성을 완료하도록 지원할 의무를 지며 합의문은 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 등록하여 등록 증빙 서류를 취득하도록 한다.
- (3) 상기 (1)항, (2)항 a의 지방 법원 산하 노동분쟁 법원의 합의문 등록은 아래와 같이 실시된다.

- a. 등록된 합의문에 대해서는 등록 증빙 서류를 발급하며 이는 합의문의 일부로 간주한다.
- b. (2)항 a의 합의문을 일방이 이행하지 않을 경우 손해를 보는 당사자는 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 합의문 집행 요청을 할 수 있다.
- d. 합의문 집행 요청자의 거주지가 (3)항에서 의미하는 합의문 등록 법원 이외일 경우 합의문 집행 요청자는 거주지 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 합의문 집행 요청을 할 수 있으며 해당 사건의 처리는 합의문 집행 가능한 지방법원 산하 노동분쟁 법원에서 처리된다

제24조

- (1) 상기 제23조 (2)항 a에서 의미하는 알선안에 대해 일방이 거부 했을 경우 일방 또는 관련 당사자는 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 2차 분쟁 해결을 신청 한다.
- (2) 상기 (1)항의 분쟁 해결 신청은 일방이 고소를 신청하는 것으로 진행된다.

제25조 알선인은 분쟁 해결 신청 접수일로부터 근로일 기준 최장 30일 이내에 업무를 종결하여야 한다.

제26조

- (1) 알선인은 해결 사건에 기초 정부가 부담하는 보수를 받을 권리를 갖는다.
- (2) 상기 (1)항의 보수는 장관령으로 정한다.

제27조 일정 기간 동안의 알선인 능력에 대해서는 노동부 장관 또는 관계부서가 모니터링하고 평가한다.

제28조 알선인 후보등록, 임명, 자격정지 및 알선 진행 절차에 대해서는 장관령으로 정한다.

4부 중재(arbitration)를 통한 해결

제29조 중재를 통한 노동분쟁 해결은 이권 분쟁 및 단일 회사 내 노동조합 간 분쟁을 포함한다.

제30조

- (1) 노동분쟁 해결 권한을 갖는 중재인은 노동부장관이 임명한 중재인이어야 한다.
- (2) 중재인의 영역은 전 인도네시아로 한다.

제31조

- (1) 상기 30조 (1)항과 같이 중재인으로 임명되기 위해서는 아래의 자격 요건을 충족하여야 한다.
- a. 위대한 신에 대한 믿음과 복종
 - b. 법을 이행할 능력을 갖은 자
 - c. 인도네시아 국민
 - d. 최소 대졸이상 학력 소유
 - e. 최소 45세 이상
 - f. 의사 소견서로 검증된 건강한 신체
 - g. 노동법에 능통하며 자격증을 보유하였거나 중재 자격시험을 통과한 자
 - h. 노동관계 관련 최소 5년 이상의 경력 보유
- (2) 중재인시험 및 중재인 등록은 장관령으로 정한다.

제32조

- (1) 중재인에 의한 노동분쟁 해결은 관련 당사자들의 합의에 의한다.
- (2) 상기 (1)항과 같은 관련 당사자들의 합의는 중재 서면 계약서에 포함되며 동일 효력을 발생하는 계약서 3부 발행 및 관련 당사자들이 보관한다.
- (3) 상기 (2)항의 중재 계약서는 최소 아래 사항을 포함 하여야 한다.
- a. 협상에 임하는 관련자 성명 및 주소
 - b. 분쟁의 근본 문제 또는 원인
 - c. 합의된 중재인 인원 수
 - d. 중재 결과에 승복하고 이행하겠다는 관련 당사자들의 진술
 - e. 계약서 작성 장소, 일자 및 관련자 서명

제33조

- (1) 관련 당사자들은 상기 32조 (3)항과 같이 중재 계약서에 서명한 후 노동부장관이 정한 중재인 명단에서 담당 중재인을 선임할 권한을 갖는다.
- (2) 분쟁중인 관련 당사자들은 단일 중재인 또는 최대 3명까지의 훌수 집단 중재인을 선임 할 수 있다.
- (3) 관련 당사자들이 단일 중재인을 선택했을 경우 근로일 기준 최대 7일 이내에 담당 중재인 선임에 합의 하여야 한다.
- (4) 관련 당사자들이 훌수의 집단 중재인 체제를 선택할 경우 당사자들은 각각 1명의 중재인을 3일 이내에 선임할 권한을 갖으며 제3의 중재인은 이미 선임된 중재인에 의해 근로일 기준 최장 7일 이내에 중재 의장으로 선임된다.
- (5) 상기 (3), (4)항의 중재인 지명은 서면으로 진행된다.
- (6) 관련 당사자들이 단일 중재인 또는 훌수의 복수 중재인 제도 선택에 합의 하지 못할 경우 일방의 건의에 의해 법원장은 장관이 임명한 중재인 명단 중에서 중재인을 선임할 수 있다.

- (7) 관련 당사자들이 요청한 중재인은 관련 당사자들에게 판결의 독립성에 영향을 줄 수 있거나 혹은 일방으로 치우칠 수 있는 사항에 대해 관련 당사자들에게 통보할 의무를 갖는다.
- (8) 상기 (6)항과 같이 중재인으로 선임된 자는 중재인 선임 수용 의사를 관련 당사자들에게 서면으로 통보하여야 한다.

제34조

- (1) 상기 33조 (8)항과 같이 선임된 중재인은 분쟁 관련 당사자들과 중재인 선임 계약서를 작성한다.
- (2) 상기 (1)항에서 의미하는 중재인 계약서는 최소 아래 사항을 포함하여야 한다.
 - a. 분쟁 당사자 및 중재인의 성명, 주소
 - b. 중재인에게 분쟁 해결 및 판결을 요청한 분쟁의 근본 문제 또는 원인
 - c. 중재인의 보수 및 비용
 - d. 중재 결과에 승복하고 이행하겠다는 관련 당사자들의 진술
 - e. 계약서 작성 장소, 일자 및 관련자, 중재인 서명
 - f. 분쟁을 해결함에 있어 권한 이외의 월권을 하지 않겠다는 중재인 또는 집단 중재인의 서약
 - g. 분쟁에 연루된 일방과 2대에 걸쳐 혈연 또는 혼인 관계에 있지 않음
- (3) 상기 (2)항의 중재인 계약서는 최소 3부 발행되어 관련 당사자 및 중재인이 보관하며 동일 효력을 갖는다.
- (4) 집단 중재인 제도가 선택될 경우 계약서 원본은 중재인 의장이 보관한다.

제35조

- (1) 34조 (1)항과 같이 중재인이 지명을 수용하여 중재인 선임계약서에 서명 했을 경우 관련 중재인은 관련 당사자들의 합의가 있기 전에는 사임할 수 없다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 중재인으로서 사임을 하고자 할 경우는 관련 당사자들에 게 서면 요청서를 제출하여야 한다.
- (3) 관련 당사자들이 상기 (2)항의 사임 요청을 받아 들일 경우 해당 중재인은 관련 사건으로부터 제외된다.
- (4) 상기 요청이 관련 당사자들의 동의를 얻지 못한 경우 중재인은 노동분쟁 법원에 수용 가능한 사유를 근거로 하는 사임 요청서를 제출하여야 한다.

제36조

- (1) 단일 중재인이 사임 또는 사망 했을 경우, 관련 당사자들은 쌍방이 합의하는 대체 중재인을 선임하여야 한다.
- (2) 관련 당사자들이 선임한 중재인이 사임 또는 사망 했을 경우, 대체 중재인의 선임은 중재인을 선임하는 당사자들에게 위임한다.

- (3) 중재인들이 선임한 제3의 중재인이 사임 또는 사망했을 경우 중재인들은 합의 하에 대체 중재인을 선임하여야 한다.
- (4) 상기 (1), (2), (3)항의 관련 당사자 또는 관련 중재인들은 근로일 기준 최장 7일 이내에 대체 중재인 선임에 합의하여야 한다.
- (5) 만약 관련 당사자 또는 관련 중재인들이 상기 (4)항과 같은 합의에 실패했을 경우 일방 또는 관련 당사자, 중재인 또는 중재인들은 노동분쟁 법원에 대체 중재인 선임을 요청할 수 있으며 해당 노동분쟁 법원은 요청 접수일로부터 근로일 기준 최장 7일 이내에 대체 중재인을 선임하여야 한다.

제37조 제36조의 대체 중재인은 기준 진행된 결과를 받아들이고 사건 해결 노력 을 지속한다는 서약서를 작성하여야 한다.

제38조

- (1) 관련 당사자들이 중재인 계약서에 의거 지명한 중재인에 대해서 업무 진행 의 독립성이 의문시되거나 또는 판결에 있어 일방에 치우칠 수 있다고 우려 될 경우 이에 대한 충분한 근거 및 확실한 증거를 법원에 제출함으로써 거부권을 행사할 수 있다.
- (2) 중재인에 대한 거부권은 중재인이 일방 또는 일방의 위임권을 받은 자와 가족관계에 있는 경우에도 제출될 수 있다.
- (3) 법원의 거부권 결정에 대해서는 이의를 제기할 수 없다.

제39조

- (1) 법원장이 선임한 중재인에 대한 거부권은 해당 법원장에게 제출된다.
- (2) 합의 선임된 단독 중재인에 대한 거부권은 해당 중재인에게 제출된다.
- (3) 집단 중재인소속 중재인에 대한 거부권은 해당 집단 중재인에게 제출된다.

제40조

- (1) 중재인은 중재인 선임 계약서에 서명한 이후 근로일 기준 최장 30일 이내에 노동분쟁 해결을 마무리 하여야 한다.
- (2) 분쟁관련 조사는 중재인 선임 계약서에 서명한 이후 근로일 기준 최장 3일 이내에 시작 하여야 한다.
- (3) 관련 당사자들의 합의에 의거 중재인은 1회에 한해 최장 14일간 노동분쟁 해결 기한을 연장할 권한을 갖는다.

제41조 단독 중재인 또는 집단 중재인에 의한 조사는 비공개로 진행된다 단, 관련 당사자들이 별도의 방법을 요구하는 경우는 예외로 한다.

제42조 중재 재판에 있어 분쟁 관련 당사자들로부터 위임장을 받은 대리인은 분쟁관련 당사자를 대표할 수 있다.

제43조

- (1) 재판일에 분쟁 관련 당사자 또는 위임자가 이미 타당한 경로로 참석요청서를 발급 받았음에도 불구하고 합법적 사유 없이 불참했을 경우 단독 중재인 또는 집단 중재인은 중재인 선임 계약을 파기할 수 있으며 이 경우 단독 중재인 또는 집단 중재인의 임무는 종결된 것으로 간주한다.
- (2) 재판 첫째 날은 물론 계속된 재판 일정에 분쟁 관련 당사자 또는 대리인이 이미 타당한 경로로 참석요청서를 발급 받았음에도 불구하고 합법적 사유 없이 불참했을 경우 단독 중재인 또는 집단 중재인은 일방 또는 일방의 대리인 참석 없이 사건을 조사하고 판결을 할 수 있다.
- (3) 상기 (1)항과 같이 중재인 선임 계약서를 단독 중재인 또는 집단 중재인이 파기할 경우 계약서 파기 전 발생한 선임계약서 관련 비용에 대해서 관련 당사자는 반환 요청을 할 수 없다.

제44조

- (1) 중재인을 통한 노동분쟁의 해결은 분쟁관련 당사자들을 화해시키는 노력으로 시작된다.
- (2) 상기 (1)항의 화해가 성사되었을 경우, 단독 또는 집단 중재인은 관련 당사자 및 중재인이 서명하는 화해각서를 작성할 의무를 진다.
- (3) 상기 (2)항의 화해 각서는 중재인이 화해를 진행하는 지역 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 등록한다.
- (4) 상기 (3)항의 화해각서 등록은 아래와 같이 진행된다.
 - a. 등록된 화해각서에 대해서는 번호 등록 인증을 부여하며 이는 화해각서의 일부분으로 간주한다.
 - b. 화해각서를 일방이 이행하지 않을 경우 손해를 보는 당사자는 집행확정 요청을 위해 화해각서를 등록한 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 화해각서 집행 요청을 할 수 있다.
 - c. 화해각서 집행 요청자의 거주지가 화해각서 등록 법원 이외일 경우 집행 요청자는 거주지 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 집행 요청을 할 수 있으며 해당 사건의 처리는 화해각서 집행 가능한 지방법원 산하 노동분쟁 법원에서 처리된다
- (5) 상기 (1)항의 화해 노력이 실패할 경우 단독 또는 집단 중재인은 중재 재판을 계속한다.

제45조

- (1) 중재 재판에 있어 관련 당사자들은 단독 또는 집단 중재인이 제시하는 시간

범위 내에서 본인들의 주장을 구두 또는 서면으로 제시할 수 있으며 주장 을 증빙할 서류의 제출도 가능하다.

- (2) 단독 또는 집단 중재인은 관련 당사자들에게 필요 할 경우 서면 응답서, 서 류 또는 기타 증빙을 중재인이 정하는 기한 내에 요청할 권한을 갖는다.

제46조

- (1) 단독 또는 집단 중재인은 한 명 또는 그 이상의 증인, 한 명 또는 그 이상의 전문가 증인의 소환 증언을 요청할 수 있다.
- (2) 증언 실시 前 증인 또는 전문가 증인은 본인의 종교에 따르는 선서/서약을 한다.
- (3) 증인 또는 전문가 증인에 대한 선서/서약을 받기 위한 성직자에 대한 소환 및 교통 비용은 이를 요청한 당사자에게 귀속된다.
- (4) 증인 또는 전문가 증인 소환 및 교통비용은 이를 요청한 당사자에게 귀속 된다.
- (5) 중재인이 요청한 증인 또는 전문가 증인에 대한 소환 및 교통 비용은 관련 당사자들에게 귀속된다.

제47조

- (1) 본 법령에 의거 노동분쟁 해결을 목적으로 단독 또는 집단 중재인에 의해 증인 요청을 받은 자는 증언의 의무는 물론 관련 장부 및 서류를 제시할 의 무를 진다.
- (2) 중재인에 의해 증인 요청을 받은 자가 직책상 비밀을 유지해야 하는 의무 를 진 자라면 관계법령에 따르는 절차에 의거 증인 신청을 하여야 한다.
- (3) 중재인은 상기 (1)항의 모든 증언 사항에 대한 비밀 보장 의무를 진다.

제48조 단독 또는 집단 중재인은 중재 진행관련 조사 및 재판에 대한 회의록을 작성한다.

제49조 중재 재판 판결은 현행 법규, 계약, 관습, 정의, 공공의 이익에 기초하여 결정된다.

제50조

- (1) 중재 판결은 아래의 사항을 포함한다.
 - a. “위대한 유일신 사상에 기초한 정의를 위하여”를 표제로 한다.
 - b. 단독 또는 집단 중재인의 성명 및 주소
 - c. 분쟁관련 당사자 성명 및 주소
 - d. 분쟁관련 당사자가 제출한 서약서상에 포함된 내용
 - e. 분쟁관련 당사자의 요구사항, 답변, 추가 설명에 대한 요약

- f. 판결의 기본 토대
 - g. 판결 요지
 - h. 판결 장소 및 일자
 - i. 판결 내용 유효 개시일
 - j. 단독 또는 집단 중재인의 서명
- (2) 집단 중재인 중 한 명이 질병 또는 사망의 이유로 판결문에 서명을 하지 못한 경우 이는 판결문의 법적 효력에 영향을 미치지 못한다.
- (3) 상기 (2)항과 같이 서명을 하지 못할 경우 그 사유를 판결문상에 포함시킨다.
- (4) 판결사항은 근로일 기준 최장 14일 이내에 이행한다는 내용을 판결문에 포함시킨다.

제51조

- (1) 중재 판결은 분쟁관련 당사자를 구속하는 법적효력을 갖으며 판결의 형태는 최종적, 고정적이다.
- (2) 상기 (1)항의 중재 판결문은 중재인이 판결을 확정하는 지역 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 등록한다.
- (3) 상기 (1)항의 판결문을 일방이 이행하지 않을 경우 손해를 보는 당사자는 판결문 이행 당사자 거주지 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 판결문 집행 요청을 할 수 있다.
- (4) 상기 (3)항의 집행 명령은 지방법원 담당자에게 요청서를 접수한 후 근로일 기준 최장 30일 이내에 발행되어야 하며 중재 판결 사유 및 검토내용은 조사하지 않는다.

제52조

- (1) 중재 판결 관련 일방은 판결문이 아래 요소를 포함한다고 판단될 경우 중재인 판결문 확정 시점으로부터 근로일 기준 최장 30일 이내에 대법원에 판결 취소를 요청할 수 있다.
 - a. 판결 확정 후 사건 조사 시 제출된 서류 또는 증명서들이 가짜로 판명되었거나 인정됨
 - b. 판결 확정 후 일방이 숨겨온 결정적 증거 서류를 발견했을 경우
 - c. 판결이 사건 조사에 있어 일방의 속임수에 근거하여 결정된 경우
 - d. 판결이 노동분쟁 중재인의 권한을 위반할 경우
 - e. 판결 내용이 법과 배치될 경우

53조 중재를 통해 진행 중이거나 종결된 노동분쟁 소송은 노동분쟁 법원에 제소될 수 없다.

제54조 중재인의 불순한 의도가 증명되지 않는 한 재판이 진행되는 동안의 임무

수행을 위해 진행된 단독 또는 집단 중재인의 모든 행위에 대해서 법적인 책임을 물을 수 없다

제3장 노동분쟁 법원

제1부 일반

제55조 노동분쟁 법원은 특별 법원으로써 일반 법원 내에 위치한다.

제56조 노동분쟁 법원은 아래와 같은 사건을 조사하고 판결할 임무와 권한을 갖는다.

- a. 권리의 분쟁 1차
- b. 이권 분쟁 1차, 최종
- c. 해고관련 1차
- d. 단일 회사 내 조합 간 분쟁 1차, 최종

제57조 본 법령에서 특별히 규정하는 경우를 제외하고는 노동분쟁 관련 사항은 민법 소송에 속한다.

제58조 노동분쟁 법원의 소송에 있어 고소 금액이 1억5천 루피아 미만인 사건에 대해서는 집행 비용을 포함하여 관련 당사자들은 비용을 부담하지 않는다.

제59조

- (1) 본 법령의 제정과 더불어 도 전체에 법적 권한을 가지는 도청 소재지 시·군 지방법원에 노동분쟁 법원을 설립한다.
- (2) 산업 집약 시·군에는 대통령령으로 조속히 지방법원 산하에 노동분쟁 법원을 설립한다.

제60조

- (1) 지방법원 산하 노동분쟁 법원은 아래와 같이 구성된다.
 - a. 판사
 - b. 특별판사
 - c. 법원서기장
 - d. 법원서기 대리

(2) 대법원 산하 노동분쟁 법원은 아래와 같이 구성된다.

- a. 대법관
- b. 대법원 특별대법관
- c. 법원서기

제2부 판사, 특별판사, 항소심 판사

제61조 지방법원 산하 노동분쟁 법원 판사의 임명 및 해임은 대법원장의 령에 따른다.

제62조 상기 61조의 판사 임명은 현행 법규에 따른다.

제63조

- (1) 노동분쟁 법원 특별판사는 대법원장 건의에 의거 대통령령으로 임명한다.
- (2) 상기 (1)항의 특별판사 후보는 노동조합 또는 사용자 단체 추천자 중 노동부 장관이 동의한 사람 중에서 대법원장이 추천한다.
- (3) 노동분쟁 특별판사의 해임은 대법원장이 대통령에게 해임건의안을 제출함으로써 진행된다.

제64조 노동분쟁 법원 및 대법원의 특별판사로 임명되기 위해서는 아래의 조건을 충족하여야 한다.

- a. 인도네시아 국민
- b. 위대한 신에 대한 복종
- c. 뺏짜실라(Panca Sila) 및 1945년 인도네시아 헌법에 대한 신봉
- d. 연령 최소 30세 이상
- e. 의사 소견서로 검증된 건강한 신체
- f. 현명, 정직, 공정 및 빈틈 없는 행동
- g. 최소 대졸이상 학력 소유, 단, 대법원 특별판사는 법 학사 이상
- h. 노동관계 관련 최소 5년 이상의 경력 보유

제65조

(1) 노동분쟁 법원 특별판사는 직책에 임명되기 전 각자의 종교에 따라 선서를 해야 할 의무를 지며, 그 내용은 아래와 같다.

“나는 본 직책에 임명됨에 있어 직접적이든 간접적이든 본인의 이름 또는 어떠한 다른 방법도 쓰지 않았으며 어느 누구에게든 어떠한 물건의 수수 또는 수수를 약속하지 않았음을 진심으로 선서합니다.

나는 본 직책을 수행함에 있어 어느 누구로부터의 기부나 약속을 직접적이

든 간접적이든 받지 않을 것임을 선서합니다.

나는 민족의 철학, 국가의 근간, 국가의 이념으로서의 빤짜실라(Panca Sila) 및 1945년 헌법, 기타 인도네시아 현행 법령을 신봉하고 보호하며 실천할 것을 선서합니다

나는 본 직책을 수행함에 있어 항상 정직하며, 정확하고, 사람을 차별하지 않을 것이며 책임을 수행함에 있어 최선을 다하고 또한 현행 법령에 따라 공명정대하게 처리할 것을 선서합니다.”

- (2) 지방법원 산하 노동분쟁 법원 특별판사의 선서는 지방법원장 또는 지명된 자에 의해 받는다.

제66조

- (1) 특별판사는 아래와 같은 직책을 겸임할 수 없다.
- a. 국회의원
 - b. 주지사
 - c. 지방의회 의원
 - d. 공무원
 - e. 군인/경찰
 - f. 정치 당원
 - g. 변호사
 - h. 조정인
 - i. 알선인
 - j. 종재인
 - k. 노조 집행부원 또는 경영자 협회 임원
- (2) 특별판사가 상기 (1)항과 같은 직책을 겸임할 경우 특별 판사로서의 직책은 무효하다.

제67조

- (1) 지방법원 및 대법원 산하 노동분쟁 법원의 특별판사는 아래의 사유로 인해 직책에서 명예 해임된다.
- a. 사망
 - b. 의원 면직
 - c. 12개월 이상 지속적으로 정신적 또는 육체적 질병을 앓을 경우
 - d. 지방법원 산하 노동분쟁 법원 특별판사의 경우 62세 이상일 경우, 대법원 산하 노동분쟁 법원 특별판사의 경우 67세 이상일 경우
 - e. 업무 수행 능력이 없을 경우
 - f. 경영자 협회 또는 노동조합의 요청

g. 임기 종료

(2) 특별판사의 임기는 5년이며 1회에 한해 중임 가능하다.

제68조

- (1) 아래의 경우 특별판사는 직책에서 불명예 해임된다.
 - a. 형사법 위반 행위로 인해 처벌을 받은 경우
 - b. 1개월 내 특별한 사유 없이 3회 연속 업무 수행 시 의무사항 이행에 태만했을 경우
 - c. 직책 수행 선서 또는 서약을 위반했을 경우
- (2) 상기 (1)항과 같은 불명예 해임은 해당 당사자에게 대법원에 변론을 제출할 기회를 부여한 후 집행한다.

제69조

- (1) 노동분쟁 법원의 특별판사에 대해서 제68조 (1)항과 같이 불명예 해임시킬 경우 해임전 임시 정직 시킬 수 있다.
- (2) 상기 (1)항과 같이 특별 판사를 임시 정직시킬 경우에도 제68조 (2)항이 적용된다.

제70조

- (1) 노동분쟁 법원 특별판사의 임명은 임명 수요와 후보 현황을 검토한 후 결정된다.
- (2) 지방법원 산하 노동분쟁 법원의 최초 특별판사 임명 시 노동조합측 요소 5명, 경영자측 요소 5명으로 선임된다.

제71조

- (1) 지방법원장은 판사, 특별판사, 법원서기, 법원서기 대리인의 임무 수행을 감독할 권한을 갖는다.
- (2) 대법원장은 항소심 판사, 법원서기, 법원서기 대리인의 임무 수행을 감독할 권한을 갖는다.
- (3) 상기 (1)항의 감독 시 지방법원장은 판사 및 특별판사에게 업무지시 및 경고를 하달 할 수 있다.
- (4) 상기 (2)항의 감독 시 대법원장은 항소심 판사에게 업무지시 및 경고를 하달 할 수 있다.
- (5) 상기 (3), (4)항의 지시 및 경고는 판사, 특별판사, 항소심 판사의 사건 조사 및 판결 자율권을 경감할 수 없다.

제72조 상기 제67조, 제68조, 제69조 특별판사 임명, 명예해임, 불명예 해임, 임시 정직은 정부 법령으로 규정한다.

제73조 노동분쟁 법원 특별판사의 수당 및 권리는 대통령령으로 정한다.

제3부 법원서기 및 서기대리

제74조

- (1) 산하에 노동분쟁 법원을 두고 있는 지방법원에는 서기장이 이끄는 노동분쟁 법원 서기부를 구성한다.
- (2) 상기 (1)항의 서기장은 업무를 수행함에 있어 몇몇 서기대리의 도움을 받는다.

제75조

- (1) 제74조 (1)항의 법원 서기부는 아래와 같은 임무를 수행한다.
 - a. 노동분쟁 법원 행정 업무 처리
 - b. 접수된 모든 분쟁 목록을 소송 장부에 기록한다.
- (2) 상기 (1)항 b와 같은 소송장부에는 최소한 번호, 성명, 당사자 주소, 분쟁의 종류 등을 기록하여야 한다.

제76조 서기부는 재판 출두 요청서 전달, 재판 결과 통보 및 재판 결과문 전달의 책임을 진다.

제77조

- (1) 초기 노동분쟁 서기장 및 서기대리 임명은 노동관련 부서 공무원 중에서 선임한다.
- (2) 노동분쟁 법원의 서기장 및 서기대리의 자격요건, 임명절차, 해임규정은 현행 법규에 따른다.

제78조

노동분쟁 법원의 서기부 조직, 임무, 업무수행 방법은 대법원장령에 따른다.

제79조

- (1) 서기 대리는 재판 회의록 작성 업무를 수행한다.
- (2) 상기 (1)항의 회의록은 판사, 특별판사, 서기대리가 서명한다.

제80조

- (1) 서기장은 서기집단이 보관하는 소송장부 및 기타 서류 등에 대해 책임을 진다.
- (2) 상기 (1)항에서 언급된 모든 소송 장부, 서류의 원본 및 사본은 서기장의 허락 없이는 서기집단 사무실 외부로 반출될 수 없다.

제4장 노동분쟁 법원을 통한 분쟁 해결

제1부 판사에 의한 분쟁 해결

1단락 소송 신청

제81조 노동분쟁의 소송은 근로자 근무지역 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원에 제출된다.

제82조 근로기준 03년 13호 법령 제159조, 제171조에서 의미하는 근로자 해고 관련 소송은 사용자로부터의 해고결정 통보 또는 접수 후 1년에 한해 제출 가능하다.

제83조

- (1) 노동분쟁 법원 판사는 조정 또는 알선을 통한 알선 회의록이 첨부되지 않은 고소에 대해서는 고소인에게 소장을 반환할 의무를 진다.
- (2) 판사는 고소의 내용을 점검할 의무를 지며 결점이 발견될 경우 고소인에게 보완을 요청할 수 있다.

제84조 한 명 이상의 고소인이 연루된 고소의 경우는 특별 위임을 통해 집단적으로 제출 가능하다.

제85조

- (1) 피고소인이 답변을 제출하기 전 고소인은 언제든지 고소를 취하할 수 있다.
- (2) 피고소인이 고소에 대한 답변을 제출 했을 경우 고소의 취하는 피고소인이 동의한 경우에 한해 노동분쟁 법원에 의해 허가된다.

제86조 권리의 분쟁 또는 이권 분쟁, 해고관련 분쟁에 있어 노동분쟁 법원은 권리의 분쟁 또는 이권 분쟁을 선결 처리한다.

제87조 노동조합 및 사용자 단체는 조합원을 대리하기 위해 법적 대리인의 역할을 할 수 있다

제88조

- (1) 지방법원장은 고소장 접수 후 근로일 기준 최장 7일 이내에 사건 조사 및 판결을 담당하는 1명의 판사장 및 2명의 특별판사로 구성되는 판사 평의회를 구성한다.

- (2) 상기 (1)항의 특별판사는 제63조 (2)항과 같이 1명은 노동조합측 추천자를 임명하고 나머지 1명은 사용자측의 추천자를 임명한다.
- (3) 상기 (1)항의 판사 평의회의 임무를 지원하기 위해 1명의 서기 대리를 임명 한다.

제2단락 일반 소송 절차를 통한 조사

제89조

- (1) 판사 평의회 구성 후 근로일 기준 최장 7일 이내에 평의회 의장 판사는 첫 재판을 실시하여야 한다.
- (2) 우편 소환장을 통한 재판 참석 요청은 합법적으로 진행하며 거주지가 불분 명할 경우는 최종 거주지로 배달한다.
- (3) 소환되는 자가 거주지 또는 최종 거주지에 없을 경우 소환장은 소환되는 자의 법적 관할 구역 통장이나 이장을 통해 전달된다.
- (4) 본인 또는 대리인을 통한 소환장의 수령은 항상 서명을 통해 이루어 진다.
- (5) 거주지 또는 최종 거주지가 미상일 경우 소환장은 사건 담당 노동분쟁 법원 게시판에 게시한다.

제90조

- (1) 판사 평의회는 재판 시 증인 또는 전문가 증인의 재판 참석을 요청할 수 있다
- (2) 증인 또는 전문가 증인으로 요청된 자는 소환에 응하고 선서를 통해 증언 을 할 의무를 진다.

제91조

- (1) 본 법령에 의거 노동분쟁 해결을 위한 조사 진행 차원에서 평의회에 의해 진술을 요청 받은 자는 무조건적으로 필요 장부 열람, 관련 서류 제시 및 진술을 할 의무를 진다.
- (2) 판사 평의회에 의해 증인 요청을 받은 자가 직책상 비밀을 유지해야 하는 의무를 진 자라면 관계법령에 따르는 절차에 의거 증인 신청을 하여야 한다.
- (3) 판사는 상기 (1)항의 모든 증언 사항에 대한 비밀 보장 의무를 진다.

제92조 재판이 제88조 (1)항과 같은 평의회에 의해 진행될 경우 합법이다.

제93조

- (1) 일방 또는 관련 당사자들이 타당한 사유로 인해 재판에 참석할 수 없을 경우 평의회 의장은 재판일을 재결정 한다.
- (2) 상기 (1)항의 재판일은 재판이 연기된 날로부터 근로일 기준 최장 7일 이내로 결정된다.

(3) 일방 또는 관련 당사자들의 결석으로 인한 재판의 연기는 최대 2회로 한정 한다.

제94조

- (1) 고소인 또는 고소인의 대리인을 적법한 절차를 거쳐 제89조와 같이 소환했음에도 불구하고 상기 제93조 (3)항과 같이 연기된 최종 재판일에 참석하지 않았을 경우 관련 고소건은 취소된 것으로 간주된다. 단, 고소인은 한번 더 고소할 수 있는 권한을 갖는다.
- (2) 피고소인 또는 피고소인의 대리인을 적법한 절차를 거쳐 제89조와 같이 소환했음에도 불구하고 상기 제93조 (3)항과 같이 연기된 최종 재판일에 참석하지 않았을 경우 평의회는 피고소인의 참석 없이 사건조사 및 판결을 진행 할 수 있다.

제95조

- (1) 재판은 일반에게 공개된다. 단, 평의회가 다르게 결정한 경우는 예외로 한다.
- (2) 재판에 참석한 모든 사람은 재판관련 규정을 존중할 의무를 진다.
- (3) 상기 (2)항과 같은 재판 규정을 준수하지 않는 자는 평의회 의장의 경고 조치 후 재판장 밖으로 퇴장 시킬 수 있다.

제96조

- (1) 1차 재판에서 사용자가 03년 노동법 13호 제155조 (3)항과 같은 의무를 이행하지 않았음이 명백히 입증될 경우, 평의회 의장은 사용자에게 급여 및 기타 근로자가 통상 수령하는 권리를 이행할 것을 명령하는 중간 판결을 조속히 선고한다.
- (2) 상기 (1)항의 중간 판결은 재판당일 또는 그 이튿날 선고할 수 있다.
- (3) 사건 조사가 진행 중이며 상기 (1)항의 중간 판결을 사용자가 이행하지 않았을 경우 평의회 의장은 노동분쟁 법원령을 통해 자산압류를 명한다.
- (4) 상기 (1), (2)항의 중간 판결에 대해서는 법적 항소 또는 거부권을 행사할 수 없다.

제97조 노동분쟁 법원의 판결에서는 노동분쟁 해결에 있어 일방 또는 관련 당사자들이 이행해야 하는 의무사항 또는 수령하여야 하는 권한을 결정한다.

제3단락 지급 소송 절차를 통한 조사

제98조

- (1) 요청서 상의 사유가 검증될만한 지급을 요하는 관련 당사자 또는 일방의 사

유발생시 일방 또는 관련 당사자는 사건의 신속한 진행을 노동분쟁 법원에 요청할 수 있다.

- (2) 상기 (1)항의 요청서 접수 후 근무일 기준 최장 7일 이내에 지방법원장은 상기 요청서의 승인 또는 거부 판결을 한다.
- (3) 상기 (2)항의 결정에 대한 법적인 행위는 없다.

제99조

- (1) 제98조 (1)항의 요청서가 승인 될 경우, 지방법원장은 상기 제98조 (2)항의 승인서 발행 후 근무일 기준 최장 7일 이내에 사건에 대한 조사 절차 없이 재판관 평의회, 재판날짜, 장소, 시간을 결정한다.
- (2) 상방의 답변 및 검증 시간은 각각 14일을 초과하지 않는다.

제4단락 판결

제100조 판결을 함에 있어 평의회는 법, 계약서, 통례, 정의를 고려한다.

제101조

- (1) 평의회의 판결은 공개 재판시 발표한다.
- (2) 상기 (1)항에 있어 일방이 불참했을 경우 평의회 의장은 서기대리를 통해 불참자에게 판결문을 전달할 것을 명한다.
- (3) 상기 (1)항의 평의회 판결은 노동분쟁 법원의 판결이다.
- (4) 상기 (1)항의 규정이 이행되지 않았을 경우 법원의 판결은 합법적이지 못하며 법적 구속력도 가지지 못한다.

제102조

- (1) 법원 판결은 아래 사항을 포함하여야 한다.
 - a. 판결문 서문은 “위대한 유일신 사상에 기초한 정의 구현을 위해”
 - b. 분쟁 관련 당사자 성명, 직책, 국적, 주소지 또는 거주지
 - c. 고소인 및 피고소인의 고소사항 및 답변 요약
 - d. 사건 진행 중 재판시 제시된 증거 및 제출된 자료에 대한 검토사항
 - e. 판결 근거가 되는 법적 사유
 - f. 사건 판결 내용
 - g. 판결 요일, 날짜, 판사 성명, 특별 판사 성명, 서기 및 관련 당사자들의 참석 여부
- (2) 상기 (1)항의 자격 요건을 한 가지라도 불충족할 경우 노동분쟁 법원 판결은 무효가 된다.

제103조 평의회는 첫 재판 시작일로부터 근로일 기준 최장 50일 이내에 노동분

쟁 해결 판결을 종료할 의무를 진다.

제104조 제103조의 노동분쟁 법원 판결은 판사, 특별판사 및 서기 대리가 서명 한다.

제105조 노동분쟁 법원 서기 대리는 평의회의 판결문 낭독 후 근로일 기준 최장 7일 이내에 101조 (2)항의 재판시 불참한 당사자에게 판결 내용을 통지하여야 한다.

제106조 판결문 서명 후 근로일 기준 최장 14일 이내에 서기장은 판결문 사본을 발행하여야 한다.

제107조 지방법원 서기는 판결문 사본 발행 후 근로일 기준 최장 7일 이내에 관련 당사자들에게 판결문 사본을 발송하여야 한다.

제108조 노동분쟁 법원 평의회 의장은 판결문에 대해 불복 또는 항소가 발생하더라도 선 집행 가능한 판결을 내릴 수 있다.

제109조 이권 및 동일 회사 내 노동조합 간 분쟁에 관한 지방법원 산하 노동분쟁 법원의 판결은 최종적이며 고정적이다.

제110조 권리 및 해고 관련 분쟁에 대한 지방법원 산하 노동분쟁 법원의 판결은 아래 사항 이후 근로일 기준 최장 14일 이내에 대법원에 항소심을 청구하지 않을 경우 법적으로 고정적이다.

- a. 당사자 재판 참석 시, 평의회의 판결문 낭독 시점으로부터
- b. 당사자 재판 불참 시, 판결문 접수 시점으로부터

제111조 일방 또는 관련 당사자들이 항소심을 청구하고자 할 경우 관할 지방법원 산하 노동분쟁 법원의 서기부를 통해 서면 요청서를 제출함으로써 진행된다.

제112조 지방법원 산하 노동분쟁 법원의 서기부는 항소 요청서 접수일로부터 근로일 기준 최장 14일 이내에 대법원장에게 관련 서류를 전달하여야 한다.

제2부 항소심 판사에 의한 분쟁 해결

제113조 항소심 평의회는 대법원장이 결정하는 1명의 대법관 및 2명의 특별판사로 구성되며 대법원에 접수된 노동분쟁 사건의 조사 및 판결 업무를 수행한다.

제114조 항소심 신청 및 특별판사에 의한 권리 및 해고에 관한 노동분쟁 해결은 현행 법규에 따른다.

제115조 대법원에서의 권리 또는 해고관련 분쟁의 해결은 항소심 접수일로부터 근로일 기준 최장 30일 이내에 처리된다.

제5장 행정 처벌 및 형사법 규정

제1부 행정 처벌

제116조

- (1) 합법적 사유 없이 제15조와 같이 조정인이 근로일 기준 30일 이내에 사건을 해결하지 못할 경우는 공무원 징계 규정에 따른 업무태만과 같은 처벌을 받는다.
- (2) 제106조와 같이 판결문 서명 후 근로일 기준 14일 이내에 서기장이 판결문 사본을 발행하지 않았거나 제107조와 같이 서기가 7일 근로일 기준 7일 이내에 판결문을 관련 당사자들에게 발송하지 않았을 경우는 현행 법규에 따라 행정 처벌을 받는다.

제117조

- (1) 제23조 (2)항 b와 같이 근로일 기준 최장 14일 이내에 알선인이 조정안을 전달하지 않았거나 제23조 (2)항 e와 같이 관련 당사자들이 합의문을 작성하는 것을 근로일 기준 최장 3일 이내에 지원하지 않았을 경우 서면 경고와 같은 행정 처벌을 받는다.
- (2) 상기 (1)항과 같은 서면 경고를 3회 받은 알선인은 알선인 자격 임시 정지와 같은 행정 처벌을 받을 수 있다.
- (3) 상기 (2)항의 징계는 현재 처리중인 사건이 종결된 후에 진행한다.
- (4) 알선인의 임시 자격 정지는 최장 3개월까지 부과한다.

제118조 아래의 경우 알선인으로서의 자격을 영구 정지 시키는 행정 처벌을 내린다.

- a. 제117조 (2)항과 같은 임시 자격정지 처분을 3회 받은 경우
- b. 범법(형사법) 행위가 입증된 경우
- c. 직책을 남용하였거나 또는
- d. 제22조 (3)항의 비밀 유지 의무를 위반한 경우

제119조

- (1) 중재인이 근로일 기준 최장 30일 이내는 물론 제 40조 (1)항, (3)항의 연장 기간 중에도 노동분쟁을 해결하지 못했거나 또는 제48조의 사건조사 공문을 작성하지 않았을 경우 서면 경고와 같은 행정 처벌을 받는다.
- (2) 상기 (1)항의 서면경고를 3회 받은 중재인은 중재인 자격 임시 정지와 같은 행정 처벌을 받을 수 있다.
- (3) 상기 (2)항의 징계는 현재 처리중인 사건이 종결된 후에 진행한다.
- (4) 중재인의 임시 자격 정지는 최장 3개월까지 부과한다.

제120조

- (1) 아래의 경우 중재인으로서의 자격을 영구 정지 시키는 행정 처벌을 내린다.
 - a. 중재인이 3회 이상 제52조 (2)항 a,d와 같은 권한을 초과하거나 현행법을 위반하는 조정안을 판결했고 이에 대해 대법원이 재검 요청을 승인했을 경우
 - b. 범법(형사법) 행위가 입증된 경우
 - c. 직책의 남용
 - d. 제119조 (2)항의 중재인 자격 임시정지 처분을 3회 받을 경우
- (2) 상기 (1)항의 영구 자격 정지 징계는 현재 처리중인 사건이 종결된 후에 유효 하다.

제121조

- (1) 제117조, 제118조, 제119조, 제120조의 행정 처벌은 노동부 장관 또는 장관이 지명한 자에 의해 부과된다.
- (2) 징계 부과 및 취소 절차는 별도 장관령으로 정한다.

제2부 형사법 규정

제122조

- (1) 제12조 (1)항, 제22조 (1), (3)항, 제47조 (1), (3)항, 제90조 (2)항, 제91조 (1), (3)항을 위반한 자는 형사처벌로 최소 1개월에서 최고 6개월간의 징역형에 처해지거나 또는 벌금 최소 1천만 루피아 최고 5천만 루피아가 부과된다.
- (2) 상기 (1)항의 행위는 형법 위반 행위에 속한다.

제6장 기타 규정

제123조 회사의 형태를 취하지 않으나 관리자가 있고 급여를 지급받는 근로자를 고용하는 사회 사업 또는 기타 단체의 노동분쟁도 본 법령에 따른다.

제7장 과도 규정

제124조

- (1) 제59조의 노동분쟁 법원 구성전, 지방노동위원회 및 중앙노동위원회 위원은 현행 규정에 따라 임무와 기능을 정상적으로 수행한다.
- (2) 본 법령에 의거 노동분쟁 법원이 설립됨에 따라, 이미 제출된 노동분쟁 및 해고관련 분쟁은 아래와 같이 처리된다.
 - a. 지방노동위원회 또는 동급 기관에 제출된 분쟁 중 판결이 나지 않은 사건에 대해서는 해당지역 지방법원에서 처리한다.
 - b. 일방 또는 쌍방이 상기 a항의 지방노동위원회 또는 동급 기관의 판결에 불복 및 항소심을 요청 14일 동안 판결을 기다리고 있는 경우는 대법원에서 처리한다.
 - c. 노동분쟁 또는 해고관련 중앙노동위원회 또는 동급 기관에서 처리 중이나 아직 판결이 나지 않은 사건은 대법원에서 처리한다.
 - d. 일방 또는 쌍방이 상기 c항의 중앙노동위원회 또는 동급 기관의 판결에 불복 및 항소심을 요청 90일 동안 판결을 기다리고 있는 경우는 대법원에서 처리한다.

제8장 부칙

제125조

- (1) 본 법령의 유효로 인하여
 - a. 노동분쟁 해결관련 1957년 22호 법령(관보 1957년 제42, 추가관보 제 1227)
 - b. 사기업의 해고관련 1964년 12호 법령(관보 1964년 제93, 추가관보 제

2686)은 더 이상 유효하지 않는다.

- (2) 본 법령의 유효로 인하여 노동분쟁 해결관련 1957년 22호 법령(관보 1957년 제42, 추가관보 제1227) 및 사기업의 해고관련 1964년 12호 법령(관보 1964년 제93, 추가관보 제2686)의 시행령은 본 법령과 대치하지 않는 한 지속적으로 유효하다.

제126조 본 법령은 제정일로부터 1년 후에 시행된다.

모든 사람이 주지할 수 있도록 본 법령을 관보에 게재할 것을 명함.

- 2004년 1월 14일, 자카르타 인도네시아 대통령_메가와티 수카르노 푸트리

IV

노동분쟁 해결관련 시행령 및 관련 법령



양자 협의를 통한 노동분쟁 해결 지침

PER. 31/MEN/XII/2008

—중략—

제2조 모든 노동분쟁에 있어 조정(mediation), 알선(conciliation), 중재(arbitration)를 통한 해결 이전 분쟁해결을 위한 상호 협의를 의무적으로 이행하여야 한다.

제3조

- (1) 양자 협의 시 쌍방은 의무적으로
 - a. 선의를 갖고 임해야 하며
 - b. 예의를 갖추고 무례를 범하지 말아야 하며
 - c. 상호 합의한 협상 규칙을 준수하여야 한다.
- (2) 일방이 연속적으로 2회에 걸쳐 서명으로 협상을 요청하였으나 다른 일방이 이에 대해 협상을 거절하거나 무시한 경우 분쟁에 대해 관할지역 노동관계 기관에 협상요청 증빙을 첨부하여 등록한다.

제4조

- (1) 양자 협상은 아래 절차에 의해 이루어 진다.
 - a. 협상 전 준비 단계
 - 1) 손해를 입었다고 생각하는 일방은 다른 일방에게 서면으로 문제를 제기한다.
 - 2) 손해를 입었다고 생각하는 일방이 근로자 개인이며 노동조합원이 아닐 경우 노동조합 집행부에 위임장을 통해 협상 시 배석을 요청할 수 있다.
 - 3) 회사/경영진 또는 그 위임을 받은 자는 노동분쟁을 직접 처리하여야 한다.
 - 4) 노동조합 또는 사용자는 협상에 있어 각 상급 단체의 배석을 요청할 수 있다.
 - 5) 손해를 입었다고 생각하는 근로자이 노동조합원이 아니고 관련 근로자이 10명 이상일 경우는 최소 5명 이상이 선임한 대표를 선출하여야 한다.

- 6) 동일 회사 내 노동조합 간 분쟁일 경우 각각의 노동조합은 최대 10명까지 대표를 선임하여야 한다.
- b. 협상단계
- 1) 쌍방은 문제를 제출하고 확인한다.
 - 2) 쌍방은 서로가 합의한 서면 협상 규칙 및 일정을 작성할 수 있다.
 - 3) 협상 규칙에 쌍방은 협상 중 서로의 의무를 수행한다는 조항을 넣을 수 있다.
 - 4) 쌍방은 서로가 합의한 일정에 의거 협상을 진행한다.
 - 5) 일방이 협상을 거부할 경우 쌍방 또는 일방은 협상 기간 30일 이전 이더라도 관할지역 노동기관에 분쟁내용을 등록할 수 있다.
 - 6) 협상 30일 이후에도 쌍방합의 시 협상을 계속할 수 있다.
 - 7) 매 협상 시마다 쌍방은 서로가 서명하는 회의록을 작성하며 일방이 서명을 거부한 경우 이 사항을 회의록에 명기한다.
 - 8) 최종 협상 결과는 회의록으로 작성되며 아래 사항을 포함한다.
 1. 쌍방 성명 및 주소
 2. 협상 일자 및 장소
 3. 분쟁 내용
 4. 쌍방의 의견
 5. 결론 또는 회의 결과
 6. 협상 진행 쌍방의 서명 및 일자
 - 9) 최종 협상 회의록은 사용자가 작성하고 쌍방이 서명한다. 단, 일방이 거부하는 경우는 일방만 서명한다.
- c. 협상 종료 이후 단계
- 1) 쌍방이 합의한 경우, 합의서를 작성하여 모든 협상 참석자가 서명하며 이를 지방법원 내 노동분쟁 법원에 등록한다.
 - 2) 협상이 실패한 경우 쌍방 또는 일방은 분쟁 내용을 관할 지역 노동기관에 첨부 증빙과 함께 등록한다.
- (2) 양자협의 요청서, 협상 참석자 명단, 양자 협의 회의록, 합의서 및 분쟁 등록 견본 등은 본 장관령 유첨을 참조한다.

제5조 노사 분쟁의 예장을 위해 노사 쌍방은 아래의 사항을 이행한다.

- a. 사용자
- 1) 일정에 맞는 근로자 권리의 이행
 - 2) 근로자와의 커뮤니케이션 노력
- b. 근로자
- 1) 책임감을 갖고 업무에 임함.
 - 2) 사용자 및 노동조합과 더불어 커뮤니케이션 노력

제6조 단체협상과 연관된 협상은 취업규칙/단체협약 작성에 관한 노동부 장관령 KEP.48/MEN/IV/2004 및 개정 장관령 PER.08/MEN/III/2006에 따른다.

제7조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2008년12월30일, 자카르타 노동부 장관_에르만 수파르노

조정인(mediator) 선임/ 해지 및 조정(mediation) 절차

KEP. 92/MEN /VI/2004

——중략——

제2조 노동부 공무원은 노동부 장관의 법적 조정인 선임 결과에 의거 2004년 2호 노동분쟁 해결관련법의 조정을 수행할 수 있다.

제3조 조정인의 자격

- 1) 조정인이 되기 위해서는 아래의 자격 요건을 충족하여야 한다.
 - a. 노동관계기관 공무원
 - b. 위대한 신에 대한 믿음 및 충성
 - c. 인도네시아 국적
 - d. 의사 진단서로 증명된 신체적으로 건강한 자
 - e. 노동법을 이해하며 확실히 숙지하고 있는 자
 - f. 위엄이 있고, 정직하며, 공정하고, 빈틈이 없는 자
 - g. 대졸 이상인 자
 - h. 노동부 장관이 승인한 자
- 2) 상기 1항 h 승인을 위해서는 아래 사항을 충족하여야 한다.
 - a. 인도네시아 노동부 장관이 수여하는 노사관계 교육 수료증을 소지한 자
 - b. 교육 수료 후 최소 1년간 노사관계 지도 경험이 있는 자

제4조

- 1) 조정인 승인 절차는 아래와 같다.
 - a. 조정인 후보를 근로감독국장이 추천
 - b. 주정부 조정인 후보는 주지사가 추천
 - c. 시·군 조정인 후보는 시장/군수가 추천
- 2) 상기 1항의 추천서는 아래 사항을 첨부한다.
 - a. 대학 졸업증명서 사본
 - b. 최종 공무원 급수 확정서 사본
 - c. 노사관련 부서 근무 배치 사령장 사본
 - d. 노사관련 교육 수료증 사본

- e. 의사 진단서로 증명된 신체적으로 건강한 자
- f. 사진 3x4cm 2장
- g. 최근 2년간 공무원 고과 증명서

제5조 승인 증서에는 추천 지역 관할 노동부를 명기한다.

제6조 특별 조정인

- 1. 특정 고려사항에 의거 노동부 장관은 시·군 지역 노동관계 기관장에 조정 인역을 부여할 수 있다.
- 2. 상기 1항의 자격 요건은 제3조의 자격 요건과 상이하다.
- 3. 상기 1항의 승인은 지방 자치단체장의 건의에 의한다.
- 4. 상기 1항의 승인은 당사자가 관할 시·군의 노동관계기관장으로 근무하는 기간 동안 유효하다.

제7조 조정인은 이권분쟁, 해고관련 분쟁 및 동일 회사 내 노동조합간 분쟁을 조정하는 임무를 수행한다.

제8조

- (1) 조정인은 아래 의무가 있다.
 - a. 분쟁 당사자를 소환
 - b. 조정진행
 - c. 합의 달성 시 공동 합의서 작성
 - d. 합의 달성 실패 시 알선안 작성
 - e. 분쟁 조정 회의록 작성
 - f. 분쟁 알선 보고서 작성
- (2) 조정 회의록, 알선 보고서 양식은 근로감독 국장이 정한다.

제9조 조정인은 아래의 권한을 갖는다.

- a. 조정 이전에 분쟁 쌍방에 자율적 화해 권고
- b. 분쟁과 관련한 설명, 서류 및 증빙 요청
- c. 필요 시 증인 또는 전문가의 증언 요청
- d. 관계 기관에 대한 서류 회람 및 요청
- e. 위임장을 소지하지 않은 당사자들에 대한 거부권 행사

제10조 조정인 임무 위치

- a. 노동부
- b. 주정부 노동관계 기관

c. 시 · 군 노동관계 기관

제11조

- (1) 노동부 조정인은 1개 이상의 주정부에서 발생한 노동분쟁을 조정한다.
- (2) 주정부 조정인은 1개 이상의 시 · 군에서 발생한 노동분쟁을 조정한다.
- (3) 주정부 조정인은 1개 이상의 시 · 군 거주 근로자들에게 발생한 노동분쟁을 조정한다.
- (4) 시 · 군 지역의 조정인 부족 시 노동관계기관장은 주정부에 조정인 지원을 요청한다.

제12조 노동분쟁이 국가적으로 중대한 사안일 경우 노동부 장관은 관할 지역 지방자치 단체장과 협의 및 조정한다.

제13조 노동분쟁이 시 · 군 또는 주정부 단위의 회사 단체협약관련 분쟁일 경우 쌍방의 합의에 의해 직접 분쟁을 노동부 장관에게 조정 요청할 수 있다.

제14조

- (1) 분쟁 조정관련 서류 접수 후 조정인은
 - a. 분쟁 서류 검토
 - b. 분쟁 서류 접수 후 최장 7일 이내에 조정 회의 실시
 - c. 분쟁 서류 접수 후 최장 7일 이내에 조정 회의가 실시될 수 있도록 당사자들 회의 참석 서면 통보
 - d. 조정회의를 통해 합의를 통한 합의 구현
 - e. 첫 번째 조정 회의 이후 10일 이내 조정에 실패한 경우 조정안 발행
 - f. 합의에 도달한 경우 모든 당사자가 서명하는 합의서 작성 지원
 - g. 합의서를 노동분쟁 조정기관에 등록하도록 요청
 - h. 모든 노동분쟁 조정에 대한 회의록 작성
- (2) 일방 또는 쌍방이 법적 대리인을 선임한 경우 법적 대리인을 선임한 당사자 또한 조정 회의에 참석하여야 한다.
- (3) 조정 요청에 대해 시간을 고려하여 관련 당사자들을 소환하였으나 조정 요청 당사자가 불참한 경우 조정 대상 목록에서 제외한다.
- (4) 조정 요청에 대해 시간을 고려하여 관련 당사자들을 소환하였으나 조정 요청인의 상대방이 불참한 경우 관련 자료에 의거 조정인은 조정안을 발행 한다.
- (5) 모든 당사자가 조정안에 서면으로 응답하지 않은 경우 모든 당사자가 조정 안을 거부한 것으로 간주한다.
- (6) 모든 당사자가 조정안에 동의한 경우 동의일로부터 최장 3일 이내에 모든

당사자가 서명하는 서면 합의서를 작성하며 조정인은 이를 지원하며 증인으로 참석한다.

(7) 조정안 포함 내용

- a. 근로자 또는 노동조합의 설명
 - b. 사용자 설명
 - c. 증인/전문 참고인 설명
 - d. 법적 검토 사항 및 조정인 결론
 - e. 조정안 내용
- (8) 조정안 제시에 있어 증인의 비밀 유지 요청이 있을 경우 조정인은 비밀 유지를 전제로 한 조정안을 발행한다.
- (9) 필요 시, 조정인은 노동부 근로감독관과 함께 조정을 진행한다.

제15조 상기 제14조의 조정을 통한 조정은 분쟁 조정 신청 접수일로부터 최장 30일 이내에 마무리 되어야 한다.

제16조

- (1) 노동관계기관은 회사의 파업 또는 직장폐쇄 신고 접수 후 노동관계기관장의 지시를 받은 조정인을 파견하여 협의를 통한 합의를 통해 신속히 문제를 해결하고 파업 또는 직장폐쇄를 철회하도록 한다.
- (2) 협의를 통한 합의를 통해 파업 또는 직장폐쇄를 해결하지 못한 경우 제14조에 정한 바에 의거 분쟁을 해결한다.

제17조

- (1) 조정인 해임은 장관령으로 정한다.
- (2) 조정인 해임은 아래 사유로 시행된다.
 - a. 사망
 - b. 자진사퇴
 - c. 정년
 - d. 공무원 해임
 - e. 노동관계기관에 근무하지 않음
 - f. 3회 임시 업무 정지

제18조

- (1) 조정인이 업무를 30 근무일 이내에 종결하지 못하는 경우 직속 상사는 자연 사유를 파악한다.
- (2) 지역 사유가 업무태만으로 파악된 경우 직속상사는 해당 조정인을 구두 경고한다.

제19조

- (1) 조정인이 업무를 30 근무일 이내에 종결하지 못하는 경우 직속 상사는 매번 구두 경고를 부과한다.
- (2) 구두 경고 3회 이후 서면 경고를 부과한다.
- (3) 3회 서면 경고 부과 후 임시 정직을 명한다.

제20조

- (1) 조정인의 임시 정직은 2개월간 발효된다.
- (2) 임시 정직은 조정인 관할 노동관계 기관의 정직서를 통해 진행된다.
- (3) 상기 (2)항의 조정인은 정직기간 중에 조정을 담당할 수 없다.

제21조

- (1) 첫 정직을 당한 조정인이 제19조에서 의미하는 추가 실수를 한 경우 제2차 정직을 부과한다.
- (2) 제2차 정직을 당한 조정인이 상기(1)항과 같이 재차 실수를 한 경우 제3차 정직을 부과한다.

제22조

- (1) 고정 해임 결정 이전에 제3차 임시정직으로부터 14일 이내에 관련 조정인에게 소명할 기회를 준다.
- (2) 상기 (1)항의 변론을 아래와 같다.
 - a. 노동부 소속 조정인은 근로감독국장에게 소명
 - b. 주정부 소속 조정인은 주지사에게 소명
 - c. 시·군 소속 조정인은 시장/군수에게 소명
- (3) 상기 (1)항과 같이 변론을 하는 조정인에 대해 상기 (2)항의 직책자는 회의록을 작성한다.
- (4) 상기 (3)항의 회의록은 관련 증빙을 첨부하여 변론 종료 30 근무일 이내에 노동부 장관에게 제출된다.
- (5) 회의록은 최소 아래 사항을 포함하여야 한다.
 - a. 조정인의 설명
 - b. 증인의 설명
 - c. 조정인 직속 상사의 의견
 - d. (2)항 직책자의 의견
- (6) 만일 조정인이 상기 (1)항의 변론 기회를 사용하지 않을 경우 상기 (2)항의 직책자는 노동부 장관에게 관련 조정인의 해임을 건의한다.
- (7) 상기 (1)항의 변론이 받아들여진 경우 노동부 장관은 상기 (2)항의 직책자에게 통보하여 정직을 취소하도록 한다.

(8) 변론이 거부된 경우 노동부 장관은 관련 조정인 해임 결정서를 발행한다.

—중략—

제25조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년10월4일, 자카르타 노동부 장관_야곱 누아웨아

대법원 내 노동분쟁 법원의 특별판사 선임 및 해지 절차

PP NO. 41/2004

——중략——

제2조 특별판사 선임은 대법원장의 건의에 의거한 대통령령으로 한다.

제3조

- (1) 노동조합측의 특별판사 후보는 노동부에 등록되어 있는 후보로 하며 사용자 측의 특별판사 후보는 경영자 협회에서 장관에게 건의한 자로 한다.
- (2) 노동분쟁 법원의 특별판사 추천은 관할지역 노동조합 및 사용자 단체가 노동부 장관에게 한다.
- (3) 대법원에 대한 특별판사 추천은 전국단위 노동조합 및 경영자 협회가 노동부 장관에게 한다.
- (4) 노동부 장관은 특별판사 후보를 검토하며 특별판사 후보 명단을 작성한다.
- (5) 특별판사 후보 선정은 서면 평가에 의한다.
- (6) 상기 (4), (5)항의 서류전형, 필기시험 및 후보자 명단 작성은 장관령으로 정한다.

제4조

- (1) 장관은 특별판사 후보자 명단을 대법원장에게 제출한다.
- (2) 대법원장은 후보자 명단 수령 후 교육 및 훈련을 통해 선임자를 결정한다.
- (3) 상기 (2)항의 교육훈련을 수료한 자에 대해서 대법원장은 대통령에게 특별판사 선임을 추천한다.

제5조

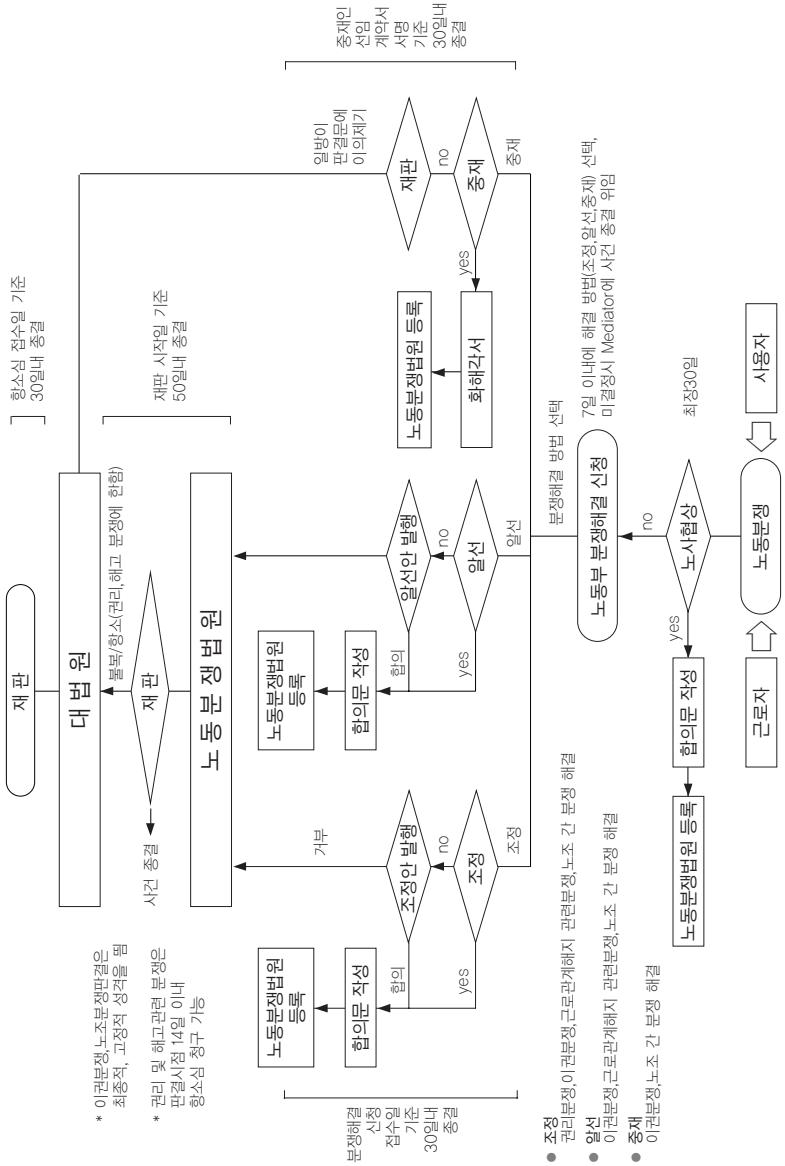
- (1) 대법원장은 각 조직에서 추천한 특별판사를 관할지역 노동분쟁 법원의 특별판사로 선임한다.
- (2) 상기 (1)항과 같은 특별판사 선임이 불가한 경우 대법원장은 타 지역 특별판사로 선임한다.

—중략—

제15조 본 장관령은 제정일로부터 유효하다.

● 2004년10월18일, 자카르타 인도네시아 대통령_메가와티 수카르노 푸트리

노동분쟁 해결 체계도



인도네시아 노동법령집

초판 인쇄 2011년 12월 30일

초판 발행 2011년 12월 30일

펴낸곳 노사발전재단(Korea Labour Foundation) 국제노동협력센터

주인도네시아 대한민국대사관

번 역 방치영

감 수 김성진

편집·인쇄 (주)매일노동뉴스

편집디자인 김소애

등록 제22-1319호(1998년 5월 1일)

주소 서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리단빌딩 10층

전화 02-6021-1077

팩스 02-6021-1483

Homepage www.nosa.or.kr

Copyright©. 2011. All Rights Reserved.

이 책은 저작권법에 따라 보호받는 저작물입니다.

무단 게재와 복제를 금하며 이 책 내용을 재사용할시 주인도네시아 한국대사관의 동의를 받아야 합니다.

ISBN 978-89-89583-84-4