SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

인도네시아 신 근로기준법 제정에 따른 노동법제 개편 – 주요 내용 및 시사점

2026.11.12

Ⅰ. 제정 배경 및 시행 시기

인도네시아 정부는 2026. 10. 28. 「2026년 제27호 노동보호에 관한 법률」(*Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan*, 이하 "**신 근로기준법**")을 공포하였습니다[국가관보 2026년 제179호(*Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 179) 게재*].[1] 신 근로기준법은 2026. 10. 6. 국회 본회의를 통과하였고, 2026. 10. 28. 대통령 서명과 함께 관보에 공포되어 같은 날부터 법률로서 효력이 발생하였습니다(제313조).

신 근로기준법은 2003년부터 노동관계의 기본법이었던 「2003년 제13호 노동에 관한 법률」(*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 「2023년 제6호 고용창출에 관한 법률」로 일부 개정됨, 이하 "**구 근로기준법**")을 모두 대체합니다(제311조). 이번 신 근로기준법 제정은 인도네시아 헌법재판소가 2024. 10. 31. 결정(제168/PUU-XXI/2023호)을 통하여 노동 분야에 관한 별도의 법률을 위 결정 선고일부터 2년 내에 제정할 것을 요구한 데 따른 것입니다. 해고·퇴직금·기간제·아웃소싱·최저임금 등 인사노무의 거의 모든 영역이 달라지므로, 인도네시아에 진출한 한국 기업들의 각별한 주의와 선제적 대응이 요구됩니다.

일자	내용
2026. 10. 6.	국회 본회의 통과
2026. 10. 28.	**대통령 서명, 관보 공포(관보 2026년 제179호) 및 시행**
2027. 10. 28.	시행령 제정 기한(제312조), 기존 아웃소싱 정비 기한(제306조 제1항)

세부사항을 정할 시행령은 공포일부터 1년 내에 제정되어야 하며(제312조), 새 시행령이 제정되기 전까지 기존 시행령은 신 근로기준법과 어긋나지 아니하는 범위에서 계속 적용됩니다(제310조). 신 근로기준법 시행 전에 노사관계법원에 접수된 사건은 구 근로기준법을 적용합니다(제300조).

신 근로기준법의 주요사항을 적용시기에 따라 정리하면 다음 표와 같습니다.

적용시기별 주요사항

구분	주요사항	근거 조문
즉시 적용 (2026. 10. 28.부터)	기간제 최장 4년, 연장 7일 전 서면 통지, 서명 후 3근무일 내 신고	제82조, 제87조
	"경영상 효율화"(*efisiensi*) 해고사유 삭제, 노사협의·확정판결 요건	제228조, 제231조
	해고사유별 해고보상금 배수 상향	제236조 내지 제247조
	연장근로 한도, 장기휴가, 공동휴가, 출산휴가	제116조, 제118조, 제121조, 제123조
	외국인 인사·HR 업무 금지, 인도네시아인 동반자 지정·언어교육	제62조, 제65조, 제67조
	근로자 서류 보관 금지, 노사협의기구 설치(근로자 10명 이상)	제78조, 제171조
적용 유예 (2027. 10. 28.까지)	아웃소싱 구조 정비: 2027. 10. 28.까지(기존 아웃소싱 계약은 만료일까지 유효)	제306조
	광업·석유 회사와 국영기업의 아웃소싱 자회사 설립: 2027. 10. 28.까지 기존 아웃소싱 회사 이용 가능	제308조, 제309조
하위법령 등 위임 (시행령은 2027. 10. 28.까지, 별도 법률은 제정 기한 없음)	퇴직금 적립기금의 적립 비율 등 세부사항(행정부령)	제253조 제5항
	최저임금 결정의 세부사항(행정부령)	제139조 제5항
	플랫폼 종사자 등 파트너십 관계(별도 법률)	제103조 제1항
경과규정 (시행 전 진행 중인 사건)	시행 전 노사관계법원에 접수된 소송: 구 근로기준법 적용	제300조
	시행 전 수사가 시작된 노동 형사사건: 구 근로기준법 적용	제304조 제2항
	근로감독 중 감독결과서가 발급되지 아니한 사건: 신 근로기준법 적용	제304조 제1항

Ⅱ. 주요 내용

신 근로기준법의 주요 내용은 다음과 같습니다.

첫째, 기간제 근로계약의 최장 기간이 4년으로 단축되었습니다.

기간제 근로계약(*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 이하 "**PKWT**")은 최장 2년으로 체결할 수 있고, 1년씩 2회까지만 연장할 수 있어 총 4년을 초과할 수 없습니다(제82조 제2항). 종전에는 연장을 포함하여 5년이었습니다. 사용자가 계약을 연장하려면 만료 7일 전까지 근로자에게 서면으로 알려야 하고(동조 제3항), 계약은 서명 후 3근무일 안에 중앙정부 또는 지방정부에 신고하여야 합니다(제87조 제3항). 기간제 근로계약은 서면으로 체결하여야 하므로(제83조 제1항), 연장 계약도 같은 기한 내에 신고하여야 합니다.

신 근로기준법에는 기존 PKWT에 관한 경과규정이 따로 없고, 종전의 5년 상한을 정하였던 「2021년 제35호 기간제 근로계약, 아웃소싱, 근로시간·휴게시간 및 해고에 관한 행정부령」(*Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, 이하 "**PP 35/2021**")은 신 근로기준법과 어긋나는 범위에서 더 이상 적용되지 아니합니다(제310조). 따라서 2026. 10. 28. 이후 PKWT를 연장하거나 다시 체결할 때에는 종

전 계약기간을 포함하여 총 4년을 넘지 아니하도록 하는 것이 안전합니다. 예를 들어 이미 3년을 근무한 근로자는 1년만 더 연장할 수 있고, 이미 4년을 채운 근로자는 종전 규정에 따른 추가 연장이 어려우므로 정규직 전환이나 계약기간 만료에 따른 종료(보상금 지급, 제88조 제1항)를 검토하여야 합니다. 세부사항은 행정부령으로 정하도록 되어 있으므로(제82조 제4항, 제87조 제7항) 행정부령 제정 후 다시 확인할 필요가 있습니다.

PKWT는 상시 업무에는 체결할 수 없으며, 요건을 갖추지 못한 PKWT는 법률상 당연히 기간의 정함이 없는 근로계약, 즉 정규직 계약으로 봅니다(제87조 제2항, 제5항). 한편, 정규직의 수습기간은 최장 3개월이고, 수습 중에도 해당 직급 임금의 75% 및 최저임금 이상을 지급하여야 합니다(제92조 제1항, 제2항).

둘째, 아웃소싱이 허용되는 업무가 4개 지원업무로 한정되었습니다.

회사는 서면 아웃소싱 계약(*perjanjian alih daya*)으로 업무의 일부를 다른 회사에 맡길 수 있으나, 그 업무는 생산 공정과 직접 관련이 없는 지원업무이어야 합니다(제95조 제1항, 제2항). 신 근로기준법에서는 지원업무를 ① 청소, ② 근로자 급식, ③ 경비·보안, ④ 근로자 통근 운송의 4가지로 한정하였습니다(동조 제3항). 광업·석유 분야의 회사는 그 분야의 지원업무도 아웃소싱할 수 있으나 주식회사 형태의 자회사를 통하여서만 할 수 있고(제96조), 국영기업의 아웃소싱도 자회사를 통하여서만 할 수 있습니다(제97조 제1항, 제2항).

아웃소싱 인력을 생산 공정과 직접 관련된 업무에 투입하면 그 근로자는 법률상 해당 업무를 맡긴 회사의 근로자가 됩니다(제98조 제1항). 기존 아웃소싱 계약은 만료일까지 유효하지만, 아웃소싱 인력을 사용하는 회사는 공포일부터 1년 내, 즉 2027. 10. 28.까지 신 근로기준법을 준수하는 형태로 아웃소싱 구조를 개선변경하여야 합니다(제306조).

셋째, 해고사유가 줄어들고 해고절차가 법률로 구체화·강화되었습니다.

구 근로기준법에서 해고사유로 인정되던 "경영상 효율화"(*efisiensi*)가 신 근로기준법에서는 해고사유에서 제외되었습니다. 회사 측 해고사유로는 합병·인수·분할, 2년 연속 손실에 따른 폐업, 사용자 결정에 따른 영구 폐업, 불가항력, 채무변제 유예, 파산 등이 남아 있습니다(제231조).

사용자는 해고에 앞서 휴일·일일 연장근로 축소, 교대조 축소, 근로시간·근로일 단축, 만료된 기간제 계약의 갱신 중단, 관리직 임금 조정, 정규직 근로자의 순환 휴직, 희망퇴직 제안 등 해고를 피하기 위한 노력을 단계적으로 하여야 합니다(제228조 제2항).

이러한 노력에도 해고가 불가피하면 사용자는 노동조합(근로자가 노동조합원이 아니면 그 근로자)과 해고에 관하여 노사협의(*perundingan bipartit*)를 하여야 하고, 이 협의는 시작일부터 30근무일 안에 마쳐야 합니다(동조 제3항, 제4항). 노사협의에서 해고에 합의하면 그 합의에 따라 근로관계를 종료할 수 있습니다. 그러나 합의에 이르지 못하면 사용자가 일방적으로 해고할 수 없고, 「2004년 제2호 노사관계분쟁해결에 관한 법률」(*Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*)에 따른 분쟁해결 절차, 즉 노동관청 등에서의 조정(*mediasi 또는 konsiliasi*)을 거쳐 노사관계법원(*Pengadilan Hubungan Industrial*)의 판결을 받는 절차를 밟아야 합니다(동조 제5항).

즉, **근로자와 합의하지 못한 해고는 이 분쟁해결 절차에서 내려진 판결이 확정된 뒤에만 할 수 있고, 합의나 확정판결 없이 한 해고는 무효이며 사용자는 해당 근로자를 복직시켜야 합니다**(동조 제6항, 제7항). 복직의무를 이행하지 아니하면 최대 징역 2년의 형사처벌 대상이 됩니다(제294조 제1항). 한편, ① 근로자의 자진 사직, ② 기간제 계약의 기간 만료, ③ 정년 도달, ④ 근로자의 사망으로 근로관계가 종료되는 경우에는 노사협의를 거치지 아니하여도 됩니다(제229조). 이러한 예외는 위 4가지 경우로 한정되어 있으므로, 경고 후 규칙 위반(제231조 k호) 등 근로자의 귀책사유로 해고하는 경우에도 노사협의를 거쳐야 하고, 합의에 이르지 못하면 확정판결을 받아야 합니다. 다만, 위 해고 회피 노력(제228조 제2항)은 그 내용에 비추어 볼 때 주로 회사 측 사유에 따른 해고를 전제로 한 것으로 보입니다.

넷째, 해고(근로관계 해지)사유별 보상금 배수가 상향 조정되었습니다.

해고 시 지급하는 퇴직금은 해고보상금(*uang pesangon*), 근속보상금(*uang penghargaan masa kerja*), 대체보상금(*uang penggantian hak*)으로 구성됩니다(제232조 제1항). 근속연수에 따른 기본 산정표(해고보상금 최대 9개월분, 근속보상금 최대 10개월분)는 종전과 같으나, 해고사유별로 인정되는 배수가 달라졌습니다. 0.5 배수는 폐지되어 이제 법상 최소 배수는 1배수가 되었습니다(제232조, 제236조 내지 제247조). 주요 해고사유별 해고보상금 배수는 다음 표와 같습니다.

해고사유	종전	신 근로기준법
정년퇴직	1.75 배수	**2 배수**
손실에 따른 폐업	0.5 배수	**1 배수**
불가항력	0.5~0.75 배수	**1 배수**
채무변제유예·파산	0.5~1 배수	**1 배수**
경고 후 규칙 위반	0.5 배수	**1 배수**
사용자 잘못으로 근로자가 근로관계 해지 신청	1 배수	**2 배수**
합병·인수 후 회사가 고용 승계 거부	1 배수	**2 배수**

사용자 결정에 따른 영구 폐업으로 해고하는 경우 해고보상금 1배수와 근속보상금 1.5배수를 지급하여야 합니다(제238조). 종전에는 손실 외의 사유로 폐업하는 경우 해고보상금과 근속보상금 모두 1배수였습니다(PP 35/2021 제44조 제2항). 퇴직금 등을 고의로 지급하지 아니하면 최대 징역 4년의 형사처벌 대상이 됩니다(제295조 제1항).

다섯째, 퇴직금 적립기금 제도가 신설되었습니다.

사업주는 해고에 따른 퇴직금 지급 재원으로 퇴직금 적립기금(*dana cadangan pesangon*)을 마련하여야 합니다(제253조 제1항). 기금은 정부기관이 관리하고(동조 제3항), 이러한 적립기금 조항은 영세·소기업에는 적용되지 아니하며(동조 제4항), 적립 비율 등 세부사항은 행정부령으로 정합니다(동조 제5항). 이를 위반하는 경우 서면경고부터 영업허가 취소에 이르기까지 행정제재 부과 대상이 됩니다(동조 제6항).

여섯째, 최저임금 결정 방식이 바뀌고 업종별 최저임금이 법률에 포함되었습니다.

최저임금은 산식으로 계산한 금액과 적정생계비(*kebutuhan hidup layak*) 가운데 지역임금위원회가 합의한 높은 쪽을 기준으로 정합니다(제139조 제1항, 제4항). 산식은 경제성장률·물가상승률·특정지수를 변수로 하는데(동조 제2항), 특정지수(*indeks tertentu*)란 근로자가 지역 경제성장에 기여한 정도를 나타내는 계수로서 경제성장률 가운데 얼마만큼을 최저임금 인상에 반영할지를 정하는 값입니다(제139조 제2항; 동항 상세 해설). 현행 시행령은 다음 연도 최저임금을 해당 연도 최저임금에 '해당 연도 최저임금 × (물가상승률 + 경제성장률 × 특정지수)'를 더하여 계산하므로[「2021년 제36호 임금에 관한 행정부령」(*Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, 2025년 제49호 행정부령으로 최종 개정) 제26조], 예컨대 경제성장률이 5%이면 특정지수가 0.5일 때 2.5%p, 1.0일 때 5%p가 인상률에 더해집니다. 신 근로기준법은 특정지수의 범위를 0.5 이상 1.0 이하로 정하여 종전(0.5 이상 0.9 이하)보다 상한을 높였습니다(제139조 제3항).

헌법재판소 결정(제168/PUU-XXI/2023호)과 2025년 제49호 행정부령으로 재도입되었던 업종별 최저임금 제도가 이번에 제정된 신 근

로기준법에 포함되었습니다. 주지사는 주(州) 단위 업종별 최저임금을 반드시 정하여야 하고, 시·군 단위 업종별 최저임금은 선택하여 정할 수 있습니다(제137조 제2항, 제3항). **최저임금을 지급하기 어려운 회사는 노사 합의와 외부감사를 거쳐 주지사에게 최저임금 적용 예외를 신청할 수 있습니다**(제140조 제6항 내지 제8항).

일곱째, 근로시간·휴가 규정이 정비되고 여성 근로자 보호가 강화되었습니다.

연장근로는 근로자의 동의와 사용자의 서면 또는 디지털 지시가 있어야 하며, 1일 4시간, 1주 18시간을 넘을 수 없습니다(제116조 제1항). 연장근로 한도는 종전과 같습니다. 장기휴가는 헌법재판소 결정으로 이미 의무화되었으나 그 기간은 회사 규정이나 단체협약에 맡겨져 있었는데, 신 근로기준법은 5년 연속 근무한 근로자에게 30일의 장기휴가를 주도록 정하였습니다(제118조 제2항 c호). 정부가 정한 공동휴가(*cuti bersama*)는 연차휴가에서 차감할 수 없습니다(동조 제6항).

출산휴가는 최소 3개월(유급)이며, 의사 소견이 있으면 3개월을 더 연장할 수 있고 이 경우 4개월째까지는 임금 전액, 5·6개월째는 임금의 75%를 지급합니다(제121조 제2항, 제123조 제2항, 제3항). 출산휴가의 기간과 임금 수준은 「2024년 제4호 생애 첫 1,000일 단계의 모자복지에 관한 법률」(*Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan*)에 따른 종전 내용과 같습니다. 여성 근로자를 고용하는 사용자는 성희롱·성폭력 무관용 정책을 수립·시행하고 수유시설을 갖추어야 하며(제114조 제1항), 중견·대기업은 생산·유통 공급망 전체에서 아동이 최악의 형태의 노동(노예 노동, 성매매·음란물·도박, 주류·마약류의 생산·거래, 아동의 건강·안전·도덕을 해치는 노동)에 관여하지 아니하도록 보장하고, 이를 감사(*mengaudit*)하여야 합니다(제112조 제2항, 제3항).

여덟째, 외국인 근로자 고용 규제가 구체화되었습니다.

외국인은 인사·HR 업무를 맡을 수 없고, 개인 사용자는 외국인을 고용할 수 없습니다(제62조 제2항, 제3항). 또한 외국인을 고용하려면 외국인 고용계획을 제출하고 고용승인을 받아야 합니다(동조 제1항). 다만, 인도네시아인과 5년 이상 혼인 관계를 유지한 외국인 등에 대해서는 외국인 고용계획 및 고용승인 의무가 적용되지 아니합니다(동조 제4항).

사용자는 외국인마다 기술전수를 위한 인도네시아인 동반자를 지정하고 인도네시아어 교육을 지원하여야 하나(제65조, 제67조 제1항), 이사와 감사(*Komisaris*)는 언어교육 의무 대상에서 제외됩니다(제67조 제3항). 외국인 고용계획과 고용승인 없이 외국인을 고용하거나 인사·HR 업무에 배치하는 경우, 서면경고부터 영업허가 취소에 이르기까지 행정제재 부과 대상이 됩니다(제64조).

아홉째, 근로자 서류 보관이 금지되고 노사협의기구 설치의무가 넓어졌습니다.

사용자는 근로계약을 체결하면서 근로자의 학위증명서나 개인 서류를 고용관계의 담보로 요구하거나 보관할 수 없습니다(제78조 제1항). 다만, 사용자가 서면 근로계약에 따라 비용을 부담한 교육·훈련으로 취득한 학위증명서 등은 예외입니다(동조 제2항). 이를 위반하면 서면경고, 과태료 또는 영업활동 제한의 행정제재 대상이 되고, 행정제재와 별도로 서류를 근로자에게 반환하여야 합니다(제79조 제1항, 제2항). 종전에는 노동부 장관 회람(*Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025*, 2025. 5. 20.)으로 금지되었던 사항이 이번에 제정된 신 근로기준법에 포함된 것입니다.

근로자 10명 이상을 고용하는 회사는 노사협의기구(*Lembaga Kerja Sama Bipartit*, 사용자와 근로자 대표가 정기적으로 협의하는 기구)를 설치하여야 합니다(제171조 제1항). 구 근로기준법에서는 근로자 50명 이상인 회사에만 설치의무가 있었습니다(구 근로기준법 제106조 제1항). 이를 설치하지 아니하면 서면경고, 과태료 또는 영업활동 제한의 행정제재 대상이 됩니다(제172조 제1항).

열째, 자진퇴사의 요건과 지급 금품이 법률에 규정되었습니다.

근로자가 스스로 사직하려면 ① 사직일 30일 전까지 서면으로 사직을 신청하고, ② 의무 복무 약정(*ikatan dinas*)에 구속되지 아니하여야 하며, ③ 사직일까지 맡은 업무를 계속 수행하여야 합니다(제231조 i호). 위 요건을 갖추어 자진퇴사하는 근로자에게 대체보상금(*uang penggantian hak*: 미사용 연차휴가, 귀향 비용 등)과 전별금(*uang pisah*)만을 지급하는 내용은 구 근로기준법령에 따른 내용과 동일합니다(제232조 제4항, 제242조 제1항). 종전 PP 35/2021에서는 근로계약, 사규 또는 단체협약에서 별도로 전별금에 관한 사항을 규정하지 아니한 경우, 자진퇴사하는 근로자에게 전별금을 지급하지 아니하여도 되었습니다(PP 35/2021 제50조).

신 근로기준법은 회사가 전별금의 액수를 정하지 아니한 경우 최소 1개월분 임금으로 정할 수 있다는 규정을 새로 두었습니다(제233조 제2항). 그 문언이 "정할 수 있다(*dapat ditetapkan*)"이므로 반드시 1개월분 이상을 지급하여야 한다고 단정하기는 어렵습니다. 그러나 위 조항은 ① "**회사가 전별금의 액수를 정하지 아니한 경우**"를 적용 요건으로 삼고 있고, ② 신 근로기준법은 자진퇴사 근로자가 제233조 제2항 또는 제3항에 따른 액수의 전별금을 받을 권리를 가진다고 정하고 있으며(제242조 제1항 b호), ③ 근로계약, 사규 또는 단체협약에 별도의 규정이 없으면 전별금도 없다는 종전의 결과를 유지할 것이었다면 위 조항을 새로 둘 이유가 없다는 점 등에 비추어 보면, 최소 1개월분의 임금을 전별금으로 지급하는 것은 회사의 의무라고 해석될 가능성이 높아 보입니다. 다만, 위 문언상 1개월분 이상의 전별금 지급의무가 자동으로 발생하는 것이 아니라 노사 합의나 노사관계분쟁해결기관의 결정으로 그 액수가 정하여진다는 견해도 가능하므로, 이 점은 추후 제정될 행정부령에서 보다 명확하게 규정될 것으로 예상됩니다(제252조). 또한 1개월분 임금은 "최소" 액수이므로 근로자가 근속기간 등을 근거 삼아 그보다 많은 금액을 청구할 여지도 있습니다.

회사가 1개월분 임금보다 적은 액수를 정하여 둔 경우에도 주의가 필요합니다. 신 근로기준법은 회사가 이보다 유리한 액수를 정한 경우에만 그 규정에 따르도록 하고(제233조 제3항), 자진퇴사 근로자의 전별금 액수를 제233조 제2항 또는 제3항에 따르도록 하고 있어(제242조 제1항 b호), 1개월분 임금에 못 미치는 규정은 법령에 어긋나는 것으로 인정될 가능성이 높아 보입니다(제179조 제2항, 제195조 제2항, 제3항). 아울러 해고보상금과 근속보상금의 산정 기준임금(기본급과 고정수당)은 법률에 규정되어 있으나(제234조 제1항), 전별금에는 이러한 규정이 없어 "1개월분 임금"에 어떤 수당까지 포함되는지를 두고도 다툼이 생길 여지가 있습니다.

자진퇴사에는 노사협의나 노사관계분쟁 해결기관의 결정이 필요하지 아니합니다(제229조 a호, 제242조 제2항). 한편, 서면 소명 없이 5근무일 이상 연속하여 무단결근하고 사용자의 서면 소환에 2회 응하지 아니한 근로자는 자진퇴사한 것으로 보아 근로관계를 종료할 수 있으며(제231조 j호, 제243조 제1항), 이 경우에도 위와 같은 전별금 규정이 적용됩니다(제243조 제3항). 아울러 신 근로기준법은 사용자의 잘못을 이유로 한 근로자의 근로관계 해지 신청이 받아들여지지 아니한 경우(제241조 제2항), 근로자가 형사 구금으로 6개월간 근무하지 못하여 회사에 손해가 발생한 경우(제245조 제3항) 및 6개월이 지나기 전에 유죄판결이 선고된 경우(제245조 제6항)에도 대체보상금과 함께 같은 기준의 전별금을 지급하도록 정하고 있으므로, 사규 등을 정비할 때 이러한 사유도 함께 반영할 필요가 있습니다.

III. 기업의 대응 방안 및 시사점

신 근로기준법은 공포일인 2026. 10. 28.부터 시행되고 있으므로, 해고·퇴직금·기간제처럼 법률이 직접 정한 사항은 공포일부터 이미 적용되고 있음에 유의하여야 합니다. 한편, 퇴직금 적립기금, 최저임금 산식 등 세부사항은 시행령 등 하위법령에 맡겨져 있어, 앞으로 1년간 시행령 제정 동향을 함께 살펴야 합니다. 다음 표는 영역별 변경사항과 우선 점검과제를 정리한 것입니다.

영역별 변경사항과 우선 점검과제

영역	주요 변경사항	우선 점검과제
근로계약	기간제 최장 4년, 수습 3개월(임금 75% 및 최저임금 이상), 근로자 서류 보관 금지	기간제 누적 기간·신고 점검, 보관 서류 반환

아웃소싱	4개 지원업무로 한정, 생산 공정에 투입하면 원청 근로자로 봄	2027. 10. 28.까지 계약 재편
해고·퇴직금	“경영상 효율화”(*efisiensi*) 사유 삭제, 확정판결 요건 법률화, 배수 상향, 적립기금 신설, 자진퇴사 전별금 기준 신설	구조조정 절차·예산 재검토
임금	산식과 적정생계비 중 높은 쪽, 업종별 최저임금 법률화, 적용예외 신청	2027년 최저임금·업종별 최저임금 결정 확인
근로시간·휴가	장기휴가(5년마다 30일), 공동휴가 연차 차감 금지(연장근로 한도·출산휴가는 종전과 같음)	사규·단체협약 개정
외국인	인사·HR 업무 금지 유지, 동반자·언어교육 법률화, 위반 시 영업허가 취소까지	외국인 임직원 배치 점검
노사관계	노사협의기구 설치의무를 10명 이상으로 확대	설치 여부 확인

대응 순서

01	02	03	04	05
법률 검토	**인력 현황 점검**	**노사관계 점검**	**사내 규정 정비**	**임직원 안내**
현행 인사 규정과 근로계약을 새 법과 대조	기간제, 아웃소싱, 외국인 인력 현황 확인	노사협의기구, 단체협약 확인	사규, 근로계약서, 해고절차 개정	경영진, 인사 담당자, 근로자 대상 공지

인도네시아에 진출한 한국 기업들은 위 순서에 따라 대응하되, 특히 다음 사항을 우선 점검할 필요가 있습니다.

- **구조조정·희망퇴직 계획의 재검토:** 진행 중이거나 계획한 구조조정이 신 근로기준법상 해고사유와 절차(해고 회피 노력, 노사협의, 확정판결)에 맞는지 확인하고, 상향된 해고보상금 배수를 반영하여 HR 예산을 조정하여야 합니다.
- **자진퇴사 등 처리 기준의 점검:** 사직서 제출 시기(사직일 30일 전)와 전별금 기준이 사규 등에 정하여져 있는지 확인하여야 합니다. 다툼을 줄이기 위하여 근속기간별 전별금 액수(1개월분 임금 이상), 산정 기준임금, 지급요건 및 지급사유(자진퇴사, 무단결근, 형사구금 등)를 사규·단체협약·근로계약에 명시하는 것이 바람직합니다.
- **기간제 계약의 정비:** 기간제 근로자별 누적 계약기간(2026. 10. 28. 이전 기간 포함)이 4년을 넘지 아니하는지, 연장 통지와 3근무일 내 신고가 이루어졌는지 점검하여야 합니다. 상시 업무에 기간제 근로자를 쓰고 있다면 정규직으로 전환될 위험이 있으므로 추가로 확인하여야 합니다.
- **아웃소싱 계약의 재편:** 4개 지원업무 외의 아웃소싱이 있거나 아웃소싱 인력이 이미 생산 공정에 투입되어 있다면, 2027. 10. 28.까지 계약 구조를 재편하는 등의 방안을 고려하여야 합니다.
- **사규·단체협약의 개정:** 장기휴가, 수습기간 임금, 연장근로 지시 방식, 공동휴가 처리, 성희롱·성폭력 무관용 정책 등에 관한 회사의 내부규칙이 신 근로기준법에 상충되는 부분이 없는지 확인하고 필요한 조치를 하여야 합니다.
- **외국인 임직원 배치 점검:** 외국인 임직원 가운데 인사·HR 업무를 담당하고 있는 사람이 있는지, 인도네시아인 동반자 지정과 언어교육 지원 체계가 갖추어져 있는지 확인하여야 합니다.
- **근로자 서류와 노사협의기구 점검:** 학위증명서 원본 등 근로자 서류를 담보로 보관하고 있다면 이를 반환하여야 하고, 근로자가 10명 이상인 회사는 노사협의기구가 없는 경우 이를 설치하여야 합니다.
- **시행령 동향 모니터링:** 퇴직금 적립기금의 적립 비율과 관리기관, 최저임금 산식의 세부사항, 외국인 고용승인 절차 등은 시행령 등 하위법령에서 정할 예정입니다(2027. 10. 28.까지 제정). 플랫폼 종사자 등 파트너십 관계는 별도 법률로 정하도록 하였으나 제정 기한은 정하지 아니하였으므로(제103조 제1항) 그 동향을 주시할 필요가 있습니다.
- **금융기관·채권자의 회수 전망 재점검:** 채무자가 파산·청산하는 경우 임금은 모든 채권자보다 먼저, 퇴직금 등 그 밖의 권리는 담보권자를 제외한 다른 채권자보다 먼저 변제받습니다(제151조 제2항, 제3항). 해고보상금 배수가 오른 만큼 채권자가 회수할 수 있는

금액이 줄어들 수 있으므로, 인도네시아 차주에 대한 여신 심사와 담보 평가에 이를 반영할 필요가 있습니다.

Ⅳ. 결론

신 근로기준법은 20여 년간 인도네시아 노동관계의 기본법이었던 구 근로기준법을 완전히 대체하는 법률로, 해고·퇴직금·기간제·아웃소싱·최저임금 등 인사노무 전반에 걸쳐 근로자 보호를 강화하는 방향으로 개편되었습니다. 특히 해고사유의 축소와 확정판결 요건, 해고보상금 배수 상향, 퇴직금 적립기금 신설은 인건비와 구조조정 일정에 직접 영향을 미칩니다. 한국 기업들은 현지 법인의 인사노무 관행을 신 근로기준법에 맞추어 조속히 점검하고, 시행령 제정 동향에 따라 단계적으로 대응할 필요가 있습니다.

[1] *Pelindungan Ketenagakerjaan*을 직역하면 "노동보호"이므로 "노동보호법"으로 옮기는 것이 문언에 충실하나, 이 법률은 근로계약, 근로시간·휴가, 임금, 해고 등 근로조건의 기준을 정하고 있어 한국의 근로기준법과 내용이 매우 유사하므로 독자의 이해를 돕기 위하여 "근로기준법"으로 옮겼음. 퇴직금, 해고보상금, 근속보상금, 대체보상금, 전별금 등 퇴직 금품에 관한 용어도 각 용어가 인도네시아 법제에서 갖는 법률적 의미를 고려하여 옮겼으며, 이러한 번역어는 이대호 변호사가 저술한 노사발전재단 『2021년 인도네시아 신노동법령집』, 『인도네시아 인사노무 Q&A』(2023. 12.)의 용례를 따른 것임.

관련구성원

김대식
변호사

02-316-4614
dshkim@shinkim.com

길영민
변호사

+84-28-3827-4214
ymgil@shinkim.com

이대호
변호사

+62-877-8392-4470
dholee@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.