

インド愛知デスク ニュース

◆◇インド法務事情◇◆

～インドにおける新型コロナ感染拡大下での 雇用調整・人件費調整について～

2020年7月

1. インドにおける活動制限の現状

新型コロナ感染症は今も世界的な広がりが続けていますが、次第に、国・地域による差が広がってきています。報道によると、インドの累計感染者数は2020年7月下旬には120万人を超え、アメリカ・ブラジルに次ぐ世界第三位の規模となり、累計死者数は約3万人を超えたとされています。インド政府は感染拡大防止の試みを続けていますが、うまく抑制できているとは到底言い難い状態にあります。

感染拡大防止のため、インド政府は、まず、2020年3月25日にインド全域のロックダウンを宣言して強い活動制限を課しましたが、その後も感染者数は増加を続けたため、この全域ロックダウンは（具体的な中身の修正はあったものの）何度か延長されて結局2ヶ月以上続きました。

この全域ロックダウンによってインド経済が重大な影響を受けたため、経済とのバランスを取るべく、インド政府は6月1日に新たな方針を発表しました。すなわち、特に感染拡大が目立つ地域を「封じ込めゾーン」(Containment Zone)に指定して厳しい活動制限を続けつつ、それ以外の地域では制限を段階的に解除(Unlock)する方針となりました。これにより一部の地域では経済活動が可能となっています。

こうした、地域ごとに濃淡をつけた対策は合理的なものに思われますが、残念ながらその後も感染拡大は続きました。そこで、インド政府が6月29日に発表した「Unlock 2.0」では、封じ込めゾーン以外の地域で認められる活動範囲が広げられる一方で、封じ込めゾーン内における活動制限はさらに1ヶ月間延長され、7月31日まで続くこととなりました。

今後この封じ込めゾーンにおける制限がいつまで続くのかは、今後の感染者数の推移によると考えられ、現時点では明確な見通しを立てるのは困難な状況です。

2. 雇用・人件費調整策に関する混乱

これまでの活動制限やそれに伴う消費の冷え込みの影響で、厳しい財務状況に直面している企業の皆様も多いと想像されます。打開策として、雇用調整・人件費調整を具体的に検討されている皆様も増えています。ところが、ロックダウン開始以降しばらくの間、この問題の取扱いは、極めて不透明な状況に置かれていました。

(1) 各当局からの各種要請

企業が一斉に人員削減や賃金減額などの調整行為に走ると、労働者個人の生計が成り立たなくなることが懸念されます。そこで、インド政府当局は、ロックダウン開始前から、様々な方法でこうした調整行為を抑えるように求めてきました。

具体的には、まず3月20日にインド雇用労働省が、コロナ禍の影響で営業を停止している間は労働を行ったとみなされる（したがって賃金は支払われる）ものとし、また、隔離期間中の賃金減額や解雇を行わないように求める勧告（advisory）を発しました。次いで3月29日にはインド内務省が、ロックダウン中の賃金を満額支払うように求める通達（order）を発しました。この他にも、各省庁からも類似の指示書（direction）が発せられ、州政府レベルの勧告（advisory）も複数出されています。

ただ、これらの発表内容のうち、どれが法的根拠に基づいた法的義務を負わせるもので、どれが単なる要請に留まるのか（つまり「お願い」ベースのものなのか）は必ずしも明らかではなく、混乱が生じていました。

上記のうち、特に3月29日の内務省通達は、1897年流行病法（Epidemic Diseases Act）や2005年災害管理法（Disaster Management Act）に根拠があると考えられ、さらにこれらの法律では違反した場合の罰則も定められていることから、少なくともこの3月29日の内務省通達は守る必要があるとの見解を示すインド人専門家も多かったようです。これに対して、勧告（advisory）の形式のものは、一般に、単なる要請に過ぎず、慎重な運用を促す効果に留まると考えられているようです。

(2) 最高裁の判断

賃金の支払継続を義務化する3月29日の内務省通達に対しては、企業側から多くの批判が出されており、最高裁や高裁にもその違憲性を問う申立てが複数行われていました。

これを受けて、最高裁は、5月15日に「3月29日の内務省通達への違反に対する強制的な処分を行ってはならない」旨の決定を行いました。これにより同通達は意味を失ったことから、インド内務省は、5月17日に追加の通達を発表し、翌5月18日以降、3月29日の通達が効力を失ったことが明らかとされました。

さらに、最高裁は、6月12日の決定で、以下を明確にしました。

- ① 賃金の継続払いを命じるその他の各種通達についても5月17日までしか効力を有さないこと
- ② コロナ禍の状況における賃金の支払いの問題については、雇用主と従業員が、各州が発した通達の存在も踏まえながら、直接協議して解決すべきこと
- ③ かかる協議においては、各州の労働当局の支援に基づく暫定的な措置が検討可能であること
- ④ 雇用主は、協議や解決に向けた手続について従業員に明確に伝え、従業員に回答や参加の機会を与えるべきであること

3. 雇用調整・人件費調整に向けた検討事項

今後、以上の経緯も踏まえつつ、雇用調整・人件費調整を行うに当たっては、以下の事項を検討することが考えられます。もちろん、実際の方法や手続については慎重に検討される必要があります。なお、対象の従業員が1947年産業紛争法上（Industrial Dispute Act）のワークマンに該当するかどうかによってインド労働法上の保護の強さが変わりますので、最初にその該当性を判断することが重要です。

（1）ワークマンではない従業員（ノン・ワークマン）について

- 有給休暇・無給休暇
有給休暇の消化や無給休暇の取扱いについて合意してもらうこと。（ただし強制はできません。）
- 組合との交渉
労働組合と交渉して是正措置に合意すること。新型コロナの財務に対する悪影響については労働組合も理解はしているはずですので、事業継続のために必要な合理的な調整策（一時的な手当の削減や賃金の調整など）についても協力を得られることを期待したいところです。
- 賃金減額・繰り延べ
賃金の減額や繰り延べについて合意してもらうこと。（ただし強制はできません。）
- 法律に基づかない任意の福利厚生の見直し
例えば、従業員積立年金（PF）について法定上限額以上の積み立てを認めている場合に、上限額に切り下げることが考えられます。
- 退職条件の緩和
退職に条件を課している従業員に対して、条件を緩和することが考えられます。
- 新規雇用の見送りや見直し
新規雇用については、現在のところ特別な措置は発表されていないようです。
- 希望退職者の募集
任意の退職を促すことは、いつでも検討が可能です。ただし、インド経済全体の景気が悪化している中では転職も困難なため、実効性については検証の余地がありますし、退職金の財源確保も課題となります。
- 普通解雇（契約解除）
ノン・ワークマンについては、ワークマンよりも解雇は容易とされています。基本的には契約自由の原則の下、雇用契約の条項に基づいて契約解除（解雇）が可能とされます。ただ、州ごとの店舗施設法が適用される場合には、同法に基づく事前通知などの手続が必要となる場合がありますので、ご注意ください。

（2）ワークマンに対する場合

産業紛争法は、ワークマンに関する調整策として、以下の2つの方法を定めています。

- レイオフ（一時帰休）

産業紛争法の下、原料不足、在庫超過、機械の故障や自然災害等の場合には、一定の条件・手続の下、ワークマンに対するレイオフが認められています。

産業紛争法の下で求められる条件・手続は、所属する州と事業所の規模によって異なります。詳細は所属する州で適用されるルールを確認する必要がありますが、一般に、雇用しているワークマンの数が50人以上の場合はレイオフ補償金の支払いが必要になります。補償金は、12ヶ月あたり45日以内のレイオフの場合には、勤続1年以上の従業員に対して賃金の50%相当が必要とされますが、労働組合やワークマンとの合意があれば、45日を超える部分については無給とすることが認められています。

さらに、雇用しているワークマンの数が100人以上の場合には、州政府当局の事前許可が必要となります。（なお、自然災害の場合にはこの事前許可は不要という規定もありますが、今の状況がこれに該当するかについて未確定です。）

- 普通解雇（retrenchment）

ワークマンの普通解雇も、産業紛争法に定める条件・手続に従って実施することが考えられます。

ここでも、必要な条件・手続は、事業所の規模によって異なります。やはり詳細は所属する州で適用されるルールを確認する必要がありますが、一般に、雇用しているワークマンの数が100人未満の場合は、勤続1年以上の従業員に対しては、1ヶ月前通知と解雇補償金の支払いが必要になります。解雇補償金は、勤続1年あたり賃金15日分相当とされています。雇用しているワークマンの数が100人以上の場合には、事前通知は3ヶ月前に延び、さらに州政府当局の事前許可が必要となります。（ただ、州政府当局にとっては、特に解雇に対する許可は出しにくい環境であろうと想像されます。）

4. その他の留意点

労働法制は、中央政府と州政府の共同管轄事項とされていますので、州政府のレベルでルールが修正されている場合があります。さらに、現在の新型コロナウイルス感染症の影響の下、様々な命令・通達が出されていますので、所属する地域に適用のある命令・通達も随時確認をされる必要があります。

また、一般に、インド人は裁判で争うことに対する抵抗感はあまり高くないとされています。とりわけ、景気が悪くて他の仕事が見つからない状況の場合、裁判で争ってでも現職にこだわろうとする傾向は強くなります。そこで、雇用や人件費の調整策について検討される際には、事前にリスク分析を行い、しっかりと戦略を立てることが重要でしょう。

最後に、従業員の在宅勤務を実施している会社も多いと思われませんが、在宅勤務はインドにおいては新しい概念であり、インド労働法下での取り扱いは整理されていないため、労働時間や残業代のルールは従前どおり適用されてしまいます。そのため、在宅勤務中の労働時間管理とコンプライアンスについては慎

重に検討する必要がありますのでご注意ください。

(注：本稿は、インド現地法律事務所 KNM & Partners の協力を得て作成しております。)

◆◇ 発行情報 ◇◇

インド愛知デスク 最新情報

■発行元

2020 年度インド愛知デスク運營業務受託者： 松田綜合法律事務所（担当：弁護士 久保達弘）

〒100-0004 東京都千代田区大手町二丁目6 番1 号 朝日生命大手町ビル7階

TEL: 03-3272-0101（代表） FAX: 03-3272-0102

URL: www.jmatsuda-law.com

■配信停止またはご送付先アドレスの変更・お名前の変更は下記アドレスにご連絡下さい。

aichidesk@jmatsuda-law.com