

インド愛知デスク ニュース

◆◇インド法務◇◆

～インドの新労働法の現状：総論編～

2021年6月

インドでは、2019年7月から2020年9月にかけて、以下4本の新しい労働関連法が成立しました。

- ① 2019年賃金法（Code on Wages, 2019）
- ② 2020年社会保障法（Code on Social Security, 2020）
- ③ 2020年労働安全衛生・労働条件法（Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020）
- ④ 2020年労使関係法（Industrial Relations Code, 2020）

これらの4つの新法は、中央政府管轄の合計29本の法律を統合するものです。現地報道によると、モディ首相は、この4つの新法について「製造業の構造改革の最後のピースが労働法制の改革である。これまでインドでは雇用の数よりも労働法の数の数が多いという冗談が囁かれていた（が、今後はこのような批判は当てはまらない）」という趣旨の発言をして、新法成立の成果をアピールしたと報じられました。

ただし、現在、4つの新法のうち①の一部が施行されたものの、①の残りの部分や、②～③については未だ施行には至っていません。当初は2021年4月1日が施行時期の目標とされていましたが、昨年末頃から反対運動（特に労働組合の④に対する反対が大きいと言われていています。）が活発に行われ、また、インド全域が新型コロナ禍の影響に苦しむ中、施行は延期され、現在も具体的な施行日が定まっていない状態のままとなっています。

このため、反対運動及び反対派との対話を受けて法律の内容が修正されるのか、それとも今の内容のまま施行されるのか、また、新型コロナ禍の影響がいつまで続くのか、など、見通しが立てにくい状況が続いています。また、法律の細部を定める細則（規則及び通達）も、これまでに順次ドラフトが発表されたり、パブリックコメントに付されたりはしてきたものの、全てが出揃うまでは、確定情報とは言えません。

このように不確定な状況が続いているものの、労働法は全ての事業活動に影響する重要な法律ですので、現時点で得られる情報に基づいて概要をご紹介します。今後の影響についてご案内することには、一定の意味があると考えられます。

そこで、「インドの新労働法の現状」と題して、何回かに分けて4つの労働新法の概要と現状についてご案内して参ります。本稿は「総論」として、インドにおける労働法の位置づけをおさらいした上で、今回の4つの新法の特徴について簡単にご紹介します。

第1. インドにおける労働法の位置づけ・歴史

1. 憲法上の位置づけ

インドの憲法上、労働に関する法令は連邦と州の共同管轄事項とされています。連邦法は州法より上位にあるため、州法は連邦法の範囲内で制定することとなっています。ただし、連邦法が存在しない分野については州が独自に法律を制定することが可能とされており、また、州法が連邦法に抵触する場合にも大統領の認証があれば州法の効力が認められるとされています。

例えば、工場に関する労働条件や労働安全衛生について定める従来の工場法（Factories Act）は連邦法として全国共通で適用される（ただし、州によって一部修正されている場合もある）のに対して、オフィスや店舗に関する従来の店舗施設法（Shops and Establishment Act）は、州法として、州毎に定められています。

この憲法上の管轄の位置づけは、新法においても変更はありません。今回の新法は連邦法ですので、連邦法の一部を集約してその内容を整理したものという位置づけになります。

2. 労働法の法体系

次に、インドの労働法は、基本法と特別法という形で整理された構造は採用されておらず、それぞれ時代の要請に応じて別々の目的で定められた労働に関する個別法を総称して「労働法」と呼んでいたにすぎません。

一説によると連邦法としての労働関連法は約 100 に及ぶとも言われています。今回の4つの新法の成立以前、インド労働雇用省（Ministry of Labour & Employment）のホームページで紹介されている労働関連法の数は 40 を超えていましたので、連邦法だけでも少なくとも 40 の法律が存在していたと言えます。こうした連邦法に対して州が修正を加えている場合もあるのに加えて、別途、州独自の法律も存在していました。

これだけ複数の法律が存在すると、適用法令の特定にも時間がかかり、また、法律同士の文言や解釈のずれ、矛盾なども生じやすくなります。

新法は、重要な法令を4本にまとめましたので、その分、法律同士のずれや矛盾が少なくなることが期待されます。

3. 労働法制定の歴史と改正に向けた動き

そもそもインドの従来の労働法は、独立後に社会主義型・計画経済型の国政方針の下で制定されたものが多く、社会的弱者である労働者を保護するための法制という傾向が強いものとなっています。また、その後、1990年代に経済自由化路線に突入して以降、産業育成のために労働法関連の規制緩和の機運は高まったものの、労組の強い抵抗があつて大きな改正には至らなかったといわれています¹。実際に、今回の4

¹ 香川孝三他（2016）「インドの労働・雇用・社会－日系進出企業の投資環境－」独立行政法人労働政策研究・研修機構

つの新法が整理した 29 の法律のうち、制定年が 1990 年以降のものは 2 つに過ぎません。

現モディ政権は、2014 年 5 月に政権交代を果たした当初から労働法を産業寄りに改正することを政策目標として掲げていましたが、第一期中は改正には至りませんでした。2019 年 5 月からの第二期では、さらに議席数を増やした結果、多数派工作がより行いやすい環境が得られたことから、今回の一連の新法制定に到ったものと考えられます。

一方で、4 つの新法が成立する以前にも、州単位での規制緩和は行われてきました。今回の 4 つの新法は、こうした州レベルで行われてきた規制緩和を連邦レベルの法律に取り込んだという側面もあります。

第 2. 4 つの新法に共通する特徴

最後に、今回の 4 つの新法に共通する特徴を簡単にご紹介します。

1. 複数の法律を統合することで、法体系を簡素化するとともに、法律同士の齟齬や矛盾を回避

新法は、29 の法律を 4 つに統合するものですが、これにより、参照すべき法律の数が減って法体系としてすっきりします。これ自体、従来の法体系よりも簡素で便利になるという効果が期待されます。4 つの新法は、今後インドにおける労働基本 4 法といった呼び方をされるかも知れません。

また、法律を統合するに当たって、各法律でそれぞれ定義されていた用語の定義を揃えるという作業も行われています。例えば、従来は、賃金、法定の賞与、法定の退職金、及び各社会保障に関する事項は、それぞれ別々の法律によって定められていました。各支給の対象者や支給額の基準もそれぞれの法律の下で定義された用語に基づいていたため、必ずしも定義は一致しておらず、その意味でも使いにくいものでした。新法は、法律をまとめて定義を揃えることで、法律自体が使いやすいものになることが期待されています。

一方で、新法と旧法との間で定義や取扱いが変わる可能性もあるため、新法施行時は、法改正による影響を慎重に確認する必要があります。また、統合されたとはいえ新法は 4 つの法律に分かれていますので、4 つの法律の間で齟齬がないかについては、注意して見ていく必要があります。

2. 規制対象となる人数基準を引き上げることによって規制を緩和

新法は、規制緩和をして産業にとって使いやすい法律とすることを目指しています。例えば、現地で Standing Order と呼ばれる法定の就業規則の作成・届出が義務付けられる事業所の基準が、従来は「ワークマンを 100 人以上雇用する事業所」（ただし州によっては基準を修正していました。）だったのに対して、新法では「ワーカー²を 300 人以上雇用する事業所」となっており、人数基準を引き上げる形での規制緩和を行っています。また、ワークマンの解雇に対してより強い規制が課せられる事業所の基準も、同様に、「ワークマンを 100 人以上雇用する事業所」（ただし州によっては基準を

² 新法では従来の「ワークマン (workman)」という用語を「ワーカー (worker)」に変更しています。

修正していました。)から、「ワーカーを100人以上雇用する事業所」に変更されており、ここでも規制緩和が行われています。

なお、「ワークマン（新法ではワーカー）」か「ノンワークマン（新法ではノンワーカー）」かによってインドの労働法制の下での保護の程度が異なるという従来の枠組みは、新法の下でも維持されています。

3. 新しい働き方の取り込みと取扱いの整理

以上の他、新法は、労働者（worker）、従業員（employer）、請負労働者³（contract worker）や有期雇用従業員（Fixed term employee）といった定義を整理し直すとともに、ギグワーカー（gig worker）やプラットフォームワーカー（platform worker）といった新たな定義を追加し、労働法制全体を通じて、どのタイプの働き方に対してどのような保護を与えるべきかの整理を試みています。

こうした共通する特徴を踏まえつつ、インド現地における議論にも注意しながら、今後、4つの新法の具体的な内容についてご紹介して参ります。

◆◆ 発行情報 ◆◆

インド愛知デスク

■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

³ 契約労働者と訳される場合もあります。