

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：各論編① 労使関係法～

2021年10月

2021年6月に2021年愛知デスクニュースレター第2号として寄稿した「インドの新労働法の現状：総論」でお伝えした通り、インドでは2019年7月から2020年9月にかけて4本の新しい労働関連法が成立したものの、その後、具体的な施行日が定まらないままの状態となっています。

その理由の1つは2020年末頃から始まった反対運動にあると考えられます。現地の報道機関によると2021年8月にもインド全域でデモ活動が行われ、批判の対象に新労働法も含まれていたようです。反対派との対話の機会も設けられていますが、こうした対話が法律や規則の内容にどの程度影響を及ぼすかは未だ不透明です。また、法律の細部を定める細則（規則及び通達）には、中央政府だけでなく州政府が定めるものもあるところ、各州政府の対応状況は区々で、まだ全てが出揃っていません。以上を踏まえると、2021年内の施行開始はあまり現実的ではないように思われます。

このような状況ではありますが、労働法はインドでの事業活動に欠かせない重要な分野であり、また皆様のご関心も高いことから、本稿では、総論編に引き続き、2020年9月に成立した労使関係法（Industrial Relations Code, 2020）の内容についてご紹介します。なお、今後本稿でご紹介した内容に重要な変更が生じた場合には、別途追加でご案内を差し上げる予定です。

第1. 沿革

まず、労使関係法は、以下の3つの法律を統合し、それらの内容を改定したものとなっています。

- ① 1946年産業雇用（就業規則）法（Industrial Employment (Standing Order) Act, 1946）
- ② 1947年労使紛争法（Industrial Disputes Act, 1947）
- ③ 1926年労働組合法（Trade Unions Act, 1926）

労使関係法は、両院による可決と大統領承認を経て2020年9月29日に公布されましたが、施行日は未定です。同法の下で定められる規則のドラフトは2020年10月29日に発表され、パブリックコメントに付されましたが、未だ正式な内容は発表されていません。

第2. 主要な変更点

1. ワークマンとノンワークマン（ワーカーとノンワーカー）の区別

- (1) 従来の取扱い

従来、インドの労働法においては「ワークマン（workman）」という概念が重要とされてきました。ワークマンは、そうでない者（通称「ノンワークマン」）と比べて労働法上の保護が強く与えられています。ワークマンの定義は、1947年労使紛争法の下、「肉体的、非熟練的、熟練的、技術的、作業的、事務的又は監督的業務のために雇用された者で、経営的・管理的立場で雇われた者や、監督的立場で雇われた月額賃金 10,000 ルピー超の者を除く。」とされています。

ワークマンに対する特別な保護の例としては、以下が挙げられます。

- 一定数以上のワークマンを雇用している事業所は、就業規則（Standing Order）の作成が法的に義務付けられる。
- ワークマンの普通解雇・レイオフ・事業閉鎖において、手続要件（一定規模以上で州政府当局の許可が必要）や補償金の支払いが必要となる。
- ワークマンの労使紛争については専門の紛争解決機関が利用可能である。
- 労働組合の登録には一定数のワークマンの加入が必要である。

（2）新法の取扱い

新法も、この大きな枠組みは維持しています。ただ、用語が変わり、法律上は、「ワーカー（worker）」と「従業員（employee）」とで取り扱いを区別しています。

このうちワーカーの定義は、労使関係法において、「肉体的、非熟練的、熟練的、技術的、作業的、事務的又は監督的業務のために雇用された者で、経営的・管理的立場で雇われた者や、監督的立場で雇われた月額賃金 18,000 ルピー又は中央政府の定める金額超の者を除く。」と定められています。

従来の法律と新法の違いとして、まず、金額基準が「10,000 ルピー」から「18,000 ルピー又は中央政府の定める金額超」¹に変わっています。また、従来は「ワークマンとノンワークマンの区別が重要」と言われてきましたが、これからは「ワーカーとノンワーカーの区別が重要」という表現に微修正されることとなります。とはいえ、いずれにせよこうした分類が重要であることは、新法の下でも変わりません。

なお、「従業員（employee）」という用語はより広い意味を持ち、ワーカーも、ワーカーの定義から外されている経営的・管理的立場の者や監督的立場の者も含む、より広い概念です。したがって、「従業員（employee）」の中に「ワーカー」と「ノンワーカー」が含まれるという関係に立ちます。新法の施行後は、各条文が「ワーカー（worker）」と「従業員（employee）」のどちらを対象としているかに注目していく必要があります。

2. 就業規則（Standing Order）の制定義務について

（1）従来の取扱い

¹ ちなみに 2019 年賃金法では「月額賃金 15,000 ルピー又は中央政府の定める金額超」と定められており、金額基準がずれていますが、今後中央政府の通達等でこのずれが解消される可能性があります。

従来、1946年産業雇用（就業規則）法の下、雇用するワークマンの数が100人以上に達した場合には、法定の就業規則である Standing Order を作成して当局から認証を得る必要がありました。なお、州によっては人数基準を50人に引き下げている場合もありました。これに対して、ノンワークマンに関しては就業規則の作成・認証の義務はありませんでした。

ただ、義務が無い場合であっても、複数のワークマンやノンワークマンを雇用する場合には、労務管理の効率性の観点から任意の就業規則（Standing Order と区別して HR Policy や Employment Manual などと呼ばれていました。）が作成され、雇用契約の一部とするという運用が一般的に行われていました。

（2）新法の取扱い

新法でも就業規則に関する大きな枠組みは維持されていますが、人数基準が「ワークマン100人以上」から「ワーカー300人以上」に変わり、規制が緩和されます。なお、経過措置として、新法が適用される事業所では、新法施行から6ヶ月以内に就業規則をドラフトすることが求められています。

中央政府にはモデル就業規則を作成する義務があり、2020年12月31日に、①サービス、②鉱山、③それ以外、の3種類のドラフトが発表されてパブリックコメントに付されました。集まった意見を踏まえて、今後、正式なモデル就業規則が発表される予定です。

政府のモデル就業規則をそのまま適用する場合には当局にその旨通知すれば足りるのに対して、独自の内容を定める場合には、労働組合との協議及び当局からの認証取得が必要となります。就業規則においてカバーすべき項目は労使関係法の別紙1に定められており、そこでは、ワーカーの分類、労働時間、休暇、シフト、解雇などが挙げられています。

なお、義務がない場合にも労務管理の効率性の観点から任意の就業規則を作るという実務運用は、新法下でも続くと考えられます。

3. ワーカーの普通解雇・レイオフ、事業所の閉鎖に関する規制の緩和

（1）従来の規制と新法による変更点

1947年労使紛争法の下、雇用するワークマンが一定規模以上の事業所は、解雇等による社会的な影響が大きいため、普通解雇（retrenchment）・レイオフ・事業所閉鎖に際して、そうでない事業所と比べてより強い規制がかけられていました。具体的には、過去12ヶ月間の1日平均でワークマンを100人²以上雇用している事業所が対象となっていました。

このような規制は、一定規模以上の事業所における解雇等を制限している点において雇用維持に役立つと考えられる一方で、規制が適用されない水準に人数を制限しようとする動機付けにもなるため、雇用を増やすのではなく抑える方向に働いているとの批判もありました。

² 一部の州では新法に先行して人数基準を300人に緩和していました。

こうした批判も踏まえて、新法は、規制の枠組みは維持しつつ、人数基準を緩和して「ワークマン100人以上」から「ワーカー300人以上（又は当局が通達で定める人数）」に変更しました。以下では、より具体的に、普通解雇と事業所閉鎖に対する新法の規制について紹介します。

(2) 新法における普通解雇に対する規制

新法におけるワーカーの普通解雇に対する規制をまとめると、以下の通りです。まず、規模を問わず、全ての事業所において、以下の規制が適用されます。

- ① 解雇予告・解雇予告手当：1ヶ月前通知又は1ヶ月分の賃金
- ② 解雇補償金：平均給与15日（又は当局が通達で定める日数）分×6ヶ月以上勤務した年数
- ③ 手続規制：当局への通知

これに対して、ワーカー300人以上を雇用している場合には、①が「1ヶ月分」から「3ヶ月分」に変わり、③が「当局への通知」から「当局からの許可取得」に変わるという形で、強い規制に服します。

(3) 新法における事業所の閉鎖に対する規制

新法における事業所の閉鎖に対する規制をまとめると、以下の通りです。

まず、一定規模以下の事業所に対しては、以下の規制が適用されます。

- ① 過去12ヶ月間の1日でもワーカー50人を雇用した事業所は、閉鎖の60日以上前に当局に対して通知を行う。
- ② 1年以上継続雇用されているワーカーに対して、普通解雇と同水準の、1ヶ月前の通知又はそれに代わる手当と補償手当を与える。（ただし使用者のコントロール外の事情による場合は平均賃金の3ヶ月分が上限となります。）

これに対して、ワーカー300人以上を雇用している場合には、規制内容が以下の内容に変わります。

- ① 閉鎖の90日以上前に申請して当局の許可を得る。
- ② 許可申請日の直前に雇用されていた全ワーカーに対して、普通解雇と同水準の補償手当を与える。

4. ワーカーの不正行為に対する懲戒手続に関する規制

この他、ワーカーに対する懲戒手続について、以下の規制が設けられました。

- ① 懲戒事由の調査のために停職させる場合には、原則として90日以内に調査を完了しなければならない。
- ② 調査中の90日間は賃金の50%、調査がワーカー側の帰責事由なく90日を超過した場合はそれ以降賃金の75%の特別手当を支給しなければならない。

5. 労働組合に対する規制

労働組合との関係では、従来、一定の刑事・民事の免責を受けるための登録制度がありましたが、これに加えて、新たに、団体交渉の相手を定める認定制度が設けられています。具体的には、以下のルールに従って、団体交渉の主体が認定されます。

- ① 登録労働組合が1つの場合、その組合が唯一の交渉相手となる。

- ② 登録労働組合が2つ以上の場合、ワーカーの51%以上が所属する組合を唯一の交渉相手となる。
- ③ 登録労働組合が2つ以上で、ワーカーの51%以上が所属する組合が存在しない場合、20%超が所属する組合の代表者による交渉評議会が設置され、かかる評議会が交渉相手となる。

これにより、交渉相手が明確になり、労使交渉がスムーズになることが期待されます。

6. 有期雇用のワーカーに関する保護規定

また、労使関係法は、新たに、有期雇用のワーカーに関する保護規定を設けています。

- ① 同種の労働の場合は無期の正規ワーカーよりも待遇（労働時間・賃金・手当・福利）が低くあってはならない。
- ② 正規ワーカーに適用される法律上の手当は、受給に必要な期間を満たさなくても雇用期間で案分した額の受給資格が与えられる。
- ③ 1年間労務提供を行った場合には法定退職金（gratuity）の受給資格が与えられる。

こうした有期雇用に関する保護の拡大は、追加コストに繋がる可能性がありますので、法律が施行される場合には、具体的な範囲や金額について検証する必要があります。

第3. まとめ

以上の通り、新法は、従来の規制の枠組みは維持しつつも、人数基準を緩和するなどの形で規制緩和を行っています。全体として、雇用者側に有利な変更がなされていると評価できますが、それゆえに、反対運動の中で特に批判を浴びているのも、この労使関係法です。今後も、労使関係法の施行に向けた動向に注目して参ります。

◆◇ 発行情報 ◇◆

インド愛知デスク

■発行元

2021 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