

▶ India Practice Team Newsletter



渥美坂井法律事務所・外国法共同事業のインド・プラクティス・チームから、ニューズレターをお届けいたします。

当チームは、日本企業の案件の経験が豊富なシニアのインド弁護士と、クロスボーダー案件を得意とする複数の日本の弁護士からなるチームであり、東京を拠点に活動しております。取扱分野は、国際取引、企業買収などのほか、複雑な規制や法令の遵守、ビジネスにおいて日常的に発生する法律問題に関する助言など、多岐にわたります。

インドにおける新たな労働制度

| Page 1/3 |

2021年3月 No.IDA_014

※ 本号の内容は、三菱UFJ銀行の会員制WEBサービス「MUFG BizBuddy」に掲載された記事を再編集したものです。

はじめに

1947年に独立を果たして共和制が成立して以降、インドは一貫して「中道左派」または社会主義寄りの政策アプローチを打ち出し、実施してきました。しかし、1991年、マンモハン・シン大蔵大臣（後に首相）の下で、独立以来初めてとなる大胆な市場改革を実施しました。国民会議派によって1991年に結成された中央政府は、「ライセンス・ラジ」と呼ばれる、民間の経済活動を政府が規制する許認可制度を廃止し、市場に優しい経済政策を採用しました。そしてその後も、政府はマーケットフレンドリーな経済政策を継続してきています。

詳細は、下記リンクをご参照ください。

<https://www.encyclopedia.com/international/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/economic-reforms-1991>

しかしながら、経済は開放されたものの、これに伴って労働市場や人材市場が開放されたわけではありませんでした。社会主義的な考え方があらゆる労働法制に非常に色濃く存在しており、多くの労働法（約29の労働法）がそうした傾向にありました。このため、2002年、第二次全国労働委員会は29の労働法を4つの法律に統合することを勧告しました。

この2002年の第二次全国労働委員会勧告に基づき、2019年、労働雇用省（労働省）は、中央政府の主導する各種労働法の整備に際して、以下の4つの法律を提案しました。

- I. 2019年賃金法（賃金法）
- II. 2020年労働安全衛生および労働条件に関する法（労安法）
- III. 2020年労使関係法（IR法）
- IV. 2020年社会保障法（社会保障法）

これらのうち、「賃金法」は2019年8月8日にインド大統領の承認を得たものの、他の3つの法律はさらなる検討のために各種委員会に付託されました。そして、その後の検討を経て、これら3つの法律は2020年9月23日にインド議会において可決され、インド大統領によって2020年9月28日に承認されました。

本稿は、これら4つの法によってもたらされた変化について、概要を説明します。

2019年賃金法（賃金法） The Code on Wages, 2019

「賃金法」は、すでに存在した以下の法律を統合したものです。

- (1) 1936年賃金支払法 The Payment of Wages Act, 1936
- (2) 1948年最低賃金法 The Minimum Wages Act, 1948
- (3) 1965年賞与支払法 The Payment of Bonus Act, 1965
- (4) 1976年均等報酬法 The Equal Remuneration Act, 1976

「賃金法」における重要な変更点は、以下のとおりです。

- (a) 「従業員」の定義には、現在では、監督者や管理職までもが含まれます。
- (b) 「使用者」という用語には、現在では、主要な使用者および請負業者が含まれます。

「賃金法」は、労働者とは別に、管理職および監督者にも影響を及ぼします。これまでは管理職および監督者に支払われる給与は労働法による規制を受けてきませんでした。しかし、現在では、これらの者の勤務条件は、労働時間、時間外労働、最低賃金、賞与等において「賃金法」の適用を受けることとなるため、上級管理職の給与体系に影響が生じる可能性があります。日本企業からインドへの出向者のほとんどが上級管理職であることを考えると、これは重要と言えます。

2020年労働安全衛生および労働条件に関する法（労安法） The Occupational Safety, Health & Working Conditions Code, 2020

「労安法」は、インド大統領の承認を得て、施行日についての中央政府からの発表を待っているところです。規定によって異なる日付で発効する可能性もあります。

以下の13の労働法が「労安法」に置き換わります。

- (1) 1948年工場法 The Factories Act, 1948
- (2) 1952年鉱業法 The Mines Act, 1952
- (3) 1986年港湾労働者（安全、健康および福祉）法 The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986
- (4) 1996年建築その他の建設労働者（雇用および勤務条件に関する規制）法 The Building and Other Constructions Workers' (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996
- (5) 1951年農園労働法 The Plantation Labour Act, 1951

- (6) 1970年請負労働者（規制および禁止）法
The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970
- (7) 1979年州間出稼ぎ労働者（雇用および役務条件の規制）法
The Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979
- (8) 1955年勤労ジャーナリストおよびその他の新聞社労働者（役務条件）および雑則法
The Working Journalists and Other Newspapers Employees (Conditions of Service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955
- (9) 1958年勤労ジャーナリスト（賃金率の固定）法
The Working Journalists (Fixation of rates of Wages) Act, 1958
- (10) 1961年自動車運送労働者法
The Motor Transport Workers Act, 1961
- (11) 1976年販売促進従事者（役務条件）法
The Sales Promotion Employees (Conditions of Service) Act, 1976
- (12) 1966年インドタバコおよびタバコ労働者（労働条件）法
The Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966
- (13) 1981年映画産業労働者および映画館労働者（就業規則）法
The Cine Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981

上記の13の労働法において使用された各種定義が統一されました。「労安法」は、従業員の安全、労働時間、年次休暇、時間外労働および従業員の労働条件に関するその他の条文を規定しています。

以下の法律が「社会保障法」に置き換わります。

- (1) 1952年従業員積立基金および雑則法
The Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952
- (2) 1948年従業員州保険法
The Employees' State Insurance Act, 1948
- (3) 1972年退職金支払法 The Payment of Gratuity Act, 1972
- (4) 1923年従業員補償法
The Employee's Compensation Act, 1923
- (5) 1961年出産手当法 The Maternity Benefit Act, 1961
- (6) 1996年建築物その他建設労働者福祉目的税法
The Building and Other Construction Workers' Welfare Cess Act, 1996
- (7) 1959年職業安定所（求人情報の通知義務）法
The Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959
- (8) 1981年映画労働者福祉基金法
The Cine-Workers Welfare Fund Act, 1981
- (9) 2008年非組織労働者社会保障法
The Unorganised Workers' Social Security Act, 2008.

これらの法律の注目すべき特徴の1つは、使用者に罰則を与えるよりも、むしろ順守を確保することに重点が置かれていることです。これらの法律に基づく政府検査官は、法律順守の側面およびその他の各種規定について、使用者を教育すべく各種責任が与えられています。また、これらの法は、中央政府および州政府に、これらの法律の実質的な規定を実施するための規則の制定権限を付与していますが、実はこれは現行の労働法から逸脱しています。（立法府の承認を必要としない）規則制定権限が行政府に付与されると、政府の執行部門が立法府の管理および監督を受けないこととなり、恣意的になる可能性があります。ただし、これはインドにおける最近の傾向であり、2013年会社法において顕著です。

2020年労使関係法（IR法） The Labour Code on Industrial Relations, 2020

「IR法」は、インド大統領の承認を得て、中央政府からの施行日の通知を待っているところです。規定によって異なる日付で発効することも考えられます。

「IR法」は、労使関係および労使紛争に関する以下の法律を統合したものです。

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

「IR法」は「採用および解雇」の概念を認定しています。従業員300名以下の事業所では、使用者は政府当局の事前の許可なく、従業員を解雇することができます。その他注目すべき内容は、使用者が従業員の雇用期間を更新しない権利を有する「有期雇用」が認められたことです。また、労働組合は、ストライキを行う場合には60日前（従来は2週間）の通知が要求されることになりました。突発的なストライキは禁止されます。「IR法」は、すべての事業所の雇用条件を規定しています。

2020年社会保障法（社会保障法） The Code on Social Security, 2020

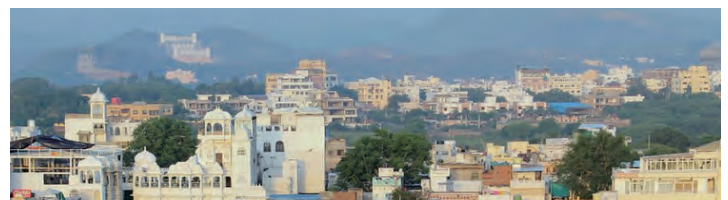
「社会保障法」は、インド大統領の承認を得て、中央政府からの施行日の通知を待っているところです。規定によって異なる日付で発効することも考えられます。

最後に

総じてみると、上記4つの法律が可決されたことは歓迎すべき一歩と言えます。州政府の中にはこれらの法律を施行する準備を開始したところもあります。しかし他方、忘れてはならないのは、インドでは非公式な労働市場（社会保障給付を受けていない労働者／被雇用者）が、2011-12年においては全労働力の約82%を占めていたことです。これは、現行の労働法および法典は、労働力の約18%にしか適用されないことを意味しています。

インド労働市場の詳細および構成に関心のある方は、以下の「国際労働機関インド労働最新情報」をご参照ください。

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_496510.pdf



2021年3月 No.IDA_014

※ 本号の内容は、三菱UFJ銀行の会員制WEBサービス「MUFG BizBuddy」に掲載された記事を再編集したものです。

他プラクティスグループのニュースレターも配信しております。
配信を希望される方は下記メールアドレス宛にご連絡ください。

広報部宛 prcorestaff@aplaw.jp

※お名前、部署、役職をご明記ください。

また、下記の一覧よりご興味ある分野をお選びください。

【日本語】

- ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス
- ベトナムビジネス
- インドビジネス
- ロシアビジネス
- 再生可能エネルギー
- 農林水産
- イノベーション／テクノロジー
- その他（ご興味のある分野をご教示ください。）

【英語】

- ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス



Author(s)

 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
Atsumi & Sakai



[執筆者]

弁護士 丹生谷 美穂

パートナー/東京弁護士会

> [View Profile](#)

E: miho.niunoya@aplaw.jp



[執筆者]

外国法事務弁護士（インド法）

アシッシュ・ジェジュルカール

パートナー/第二東京弁護士会

> [View Profile](#)

E: ashish.jejurkar@aplaw.jp

【お問合せ先】 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 インドプラクティスチーム
E: ipg_india@aplaw.jp

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したのではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。