

インド進出における 法務の基礎知識

第12回

〈最終回〉

雇用関係の整備・労務管理

現地拠点設立後に、現地スタッフを雇用する際に留意しておくべき事項について、解説する。

弁護士 琴浦 諒

〈前号から続く〉

② 雇用関係の整備および 労務管理

インドに事業拠点を設立した後、当該事業拠点の運営のため、現地のインド人スタッフを雇用することが必要となる。そのため、雇用関係の整備、それに続く労務管理が、法務面の対応として必要となる。

インドにおける雇用関係の整備および労務管理において、第七回(二〇二二年四月号)で解説した「店舗および施設法(Shops and Establishments Act)」に基づく事業所登録義務のほか、認識しておくべき重要なポイントは、以下の六点である。

- ① 雇用契約の締結
- ② ワークマンとノンワークマン

の
区
別

③ (雇用契約における)雇用条件の設定

④ 労働組合およびストライキ対応

⑤ 解雇規制

⑥ 労働紛争(個別紛争)対応
以下、それぞれにつき概要を解説する。

① 雇用契約の締結および 服務規程の整備

インドでは、被雇用者を雇用する場合、会社と被雇用者の間で書面の雇用契約(employment agreement)を締結することが一般的である。日本では、雇用関係を発生させるにあたり、書面での雇用契約を締結しないこともあるが(ただし、その場合でも口頭合意により雇用契約は成立している)、インドでは通常必ず書面で雇用契約を締結する。

もつとも、すべての被雇用者について個別に雇用契約を締結すると、文書管理に手間がかかってしまうことから、実務上は、すべての被雇用者に共通する雇用条件(出勤・退勤時刻、休暇、懲戒事由など)を服務規程(Employment Regulations)として策定し、個別契約に

ことうら・りょう 2002年京都大学法学部卒業。2003年弁護士登録、アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所。2009年コロンビア大学ロースクールLL.M。2010年ニューヨーク州弁護士登録。インド現地の法律事務所での勤務経験を生かし、日本企業によるインドへの進出、現地企業買収、契約締結、労務管理、知的財産権管理等に関するアドバイスを多数行っている。

図表1 ワークマンとノンワークマンの主な相違

	ワークマン	ノンワークマン
定義	手作業的、非熟練のもしくは熟練の、技術的、作業的、事務的または監督的業務のために雇用された者（1947年産業紛争法2条(S)）。ただし、 ① 経営的または管理者の立場 (managerial or administrative capacity) にある者 ② 月の賃金が10,000ルピーを超えており、かつ監督的立場 (supervisory) にある者等は除く。	ワークマンの定義を満たさない者（=左記の例外要件を満たす者）。
法的地位	使用者（会社）に比して弱い立場にある者として、すべての労働関連法令による保護を受ける。	使用者（会社）とは、対等の当事者関係に近い者として、労働関連法令による保護は限定的。
法令による解雇規制	あり	なし

は、給与や手当等の個別条件のみを規定するとともに、「その他の勤務条件は服務規程に従う」旨を規定するのが一般的である。なお、日本と異なり、服務規程を策定することは、(後述③)で取り上げる standing orders の制定が必要とされる場合を除き) 法律上要求されているわけではない。服務規程の策定は、あくまで被雇用者の一括的な管理のための方便にすぎないため、すべての被雇用者との雇用契約を、個別契約とすることも可能である。

② ワークマンとノンワークマンの区別
インド労働法は、被雇用者を、その地位や権限に応じて「ワークマン (workman)」と「ノンワークマン (non-workman)」に区別している。ワークマンとは、比較的安い給料で単純な業務を行う被雇用者(典型的には工場労働者や雑用係)をいい、ノンワークマンとは、比較的高額の給料で管理・監督的な業務を行う非雇用者(いわゆるホワイトカラーの管理職)をいう。両者の法令上の定義および主な相違については、図表1を参照された。

ワークマンは、使用者(会社)に比べて弱い立場にある者として、法令による手厚い保護を受ける。他方、ノンワークマンは、使用者と対等の当事者関係に近い立場にある者として、法令による保護は限定的となる。例えば、インドの労使関係規律の基本法令の一つである一九四七年産業紛争法 (Industrial Disputes Act, 1947) 上の解雇規制は、被雇用者がワークマンである場合にのみ適用され、被雇用者がノンワークマンである場合には適用されない。

このインド労働法上のワークマンとノンワークマンの区別は、日本の労働基準法上のいわゆる管理監督者と非管理監督者の区別に類似する。しかしながら、日本法上は、管理監督者といえども法令による保護対象となる「労働者」に当たり、ただ労働時間や残業等に関する一部の規定が適用されなくなるにすぎないのに対し、インド労働法上のノンワークマンは、法令によつてはそもそも保護対象にさえされていない点で、大きな相違がある。

そのため、インドの事業拠点において現地のインド人を雇用する場合、当該インド人がワークマンとノンワークマンのいずれに該当するかを明確に認識した上で、雇用契約の内容を検討する必要がある。

③ 雇用条件の設定
日本の労働基準法と同様、インドにおいても、被雇用者の雇用条件には一定の法令上の制約が課せられており、ワークマン、ノンワークマンを問わず、被雇用者の雇用条件は、法令に従った内容である必要がある。

被雇用者の雇用条件に課せられる法令上の制約は、被雇用者の勤務場所により異なる。

まず、オフィスや店舗等での勤務の場合には「店舗および施設法 (Shops and Establishments Act)」が適用され、同法により労働条件の下限が定められる。なお、店舗および施設法は、連邦法ではなく州法であり、各州により異なる規制が定められていることに注意が必要である。

例えば、デリー連邦直轄領に適用される一九五四年デリー店舗および施設法 (Delhi Shops and Establishments Act, 1954) が定める主な労働条件は以下のとおりである。

(注1) インドには、異なる政治思想を支持する約10の主要な中央労働組合 (AITUC、HMS、UTUC、INTUCなど) がある。

(i) 勤務時間は、原則として、最

大一日九時間かつ一週間四八時間 (昼食や休憩の時間は含まない)。これを超えた場合、超過勤務賃金として、被雇用者の一時間当たりで計算された通常の報酬の二倍が支払われなければならない。ただし、原則として、一週間の勤務時間が五四時間を超えてはならず、また一年間の残業時間が一五〇時間を超えてはならない。

(ii) 被雇用者を連続五時間を超えて勤務させることはできず、五時間の勤務の後、少なくとも三分の休憩を与えなければなら

ない。

(iii) 日曜、祝祭日のほか、一年ごとの一五日の有給休暇、ならびに一二日の臨時休暇および病気休暇の付与。

(iv) 女性、若年者に対する就業時間の制限。

(v) 解雇規制 (連邦法よりも厳格な手続規制)。

一方、工場での勤務の場合には、一九四八年工場法 (Factories Act, 1948) という法令が適用され、同法により労働条件の下限が定められている。その内容は、一九五四

年デリー店舗および施設法とほぼ同様である (なお、インドのほぼすべての労働関連法令において、被雇用者の勤務時間は原則最大一日九時間かつ一週間四八時間と規定されている)。

さらに、一〇〇人以上のワーカーを雇用する工場の場合、前記法令に加え、一九四六年産業雇用 (就業規則) 法 (Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946) による法令により、Standing Orders と呼ばれる一定の就業規則を定める必要がある。

④ 労働組合およびストライキ対応

インドの労働組合について定める法令である一九二六年労働組合法 (Trade Unions Act, 1926) 上、七人の被雇用者 (ワーカーマン、ノンワーカーマンを問わない) または全被雇用者の一〇%のいずれか多い方 (ただし最大一〇〇人) の組合員を有する労働組合は、当該地域を管轄する労働コミッショナー (Labour Commissioner) に対し、労働組合の登録を行うことができる。登録を受けた労働組合に認められる主な権利は、

(i) 正当な労働行為に対する民事

・刑事上の免責

(ii) 雇用者との間の労働協約の締結

(iii) ストライキの権利

などである。雇用者の側から見て、特に重要なものは (ii) と (iii) である。

(ii) について、労働協約の締結に至った場合、当該組合および当該組合に属する組合員は、原則として当該労働協約の規定に従う義務を負うため、自社内での労働組合の結成、登録が確認された場合、無原則な労働行為を防止するという観点から、速やかに当該組合の代表者と交渉を行い、労働協約を締結するよう努めるべきである。

また、(iii) について、一九四七年産業紛争法上、登録労働組合にはストライキの権利が認められている。いったんストライキが生じると、特に工場等の場合は生産ラインがストップしてしまい、かつストライキ期間中、被雇用者は賃金を請求できるとの判断が示された判例もあることから、会社側の損害は多大なものとなってしまふ。そのため、普段から労働組合と十分なコミュニケーションを取り、できる限りストライキを起こさせ

ないよう必要に応じて不満解消措置を取るとともに、いったんストライキが生じた場合には、労働組合の代表者との交渉、あるいは労働協約に基づいて、速やかな解決を図るべきである。

なお、ストライキが生じた場合、自社の労働組合を中央労働組合 (ユニオン) (注1) が支援していることもあるため、初動で対応を誤ると、紛争の深刻化を招くおそれもある。そのため、ストライキが生じた場合、あるいはその兆候がある場合、速やかに専門家に相談するなど、適切な対応を取る必要がある。

⑤ 解雇規制

インド労働法上の解雇規制は、基本的にワーカーマンについてのみに適用され、ノンワーカーマンには適用されない。これはインド労働法上の解雇規制の最大の特徴である。ノンワーカーマンについては、法令上の解雇規制が存在しないため、解雇 (retrenchment) は雇用者とノンワーカーマンの間の契約の規定に従って行われることになる。一九四七年産業紛争法は、雇用者によるワーカーマンの解雇を規制している。

(注2) インド法上、有期雇用の不更新は、原則として解雇には当たらず、したがって解雇規制も適用されない。もっとも、1～2年程度の有期雇用契約を繰り返し締結しているような場合には、実質的に無期限の雇用契約があったものとして、解雇規制が適用されてしまう可能性があることに注意が必要である。

図表2 具体的な解雇手続

	ワークマン	ノンワークマン
実体面	法令上規定なし。 ただし、Labour Courtの判例上、解雇には相当な理由が必要であり、手続規定さえ遵守していれば解雇が認められるというわけではない。	法令上規定なし。 被雇用者とノンワークマンとの間の契約内容に従う。
手続面	解雇の日に先立つ1年間に継続的雇用されていたワークマンは、以下の条件が満たされない限り、解雇されない。 ① ワークマンに対して最低1カ月前までに解雇の理由を示した書面による通知が行われ、または通知に代えて通知期間の賃金相当額がワークマンに支払われること。 ② 継続的雇用にあった期間の1年ごと、または6カ月を超える1年の部分につき、「平均給与」(月払いの労働者の場合、過去3カ月の賃金の平均) 15日分の割合で計算した解雇補償金が解雇時にワークマンに支払われること。 ③ 所定の様式による通知が、当該地域を管轄するLabour Commissionerに、上記②の通知から3日以内に書留郵便で送付されること。	法令上規定なし。 被雇用者とノンワークマンとの間の契約内容に従う。
紛争解決機関	労働審判所 (Labour Court)	被雇用者とノンワークマンとの間の契約内容に従う (裁判または仲裁)。

ただ、日本の労働法と同様、一九四七年産業紛争法においても「どのような場合に解雇が認められるか」という解雇の実体規定は存在せず、ただ「解雇の際にはどのような手続が必要か」という手続規定のみが定められているにとどまる(図表2参照)。

しかしながら、日本と同様、インドでも、手続さえ遵守すれば解雇が認められるというわけではなく、労働審判所 (Labour Court) における判例上、解雇には相当な

理由が必要とされている。したがって、少なくともワークマンについては整理解雇や能力不足等による解雇は容易には認められず、実務上は、そのような場合でも好条件を提示するなどして、自主退職を促すのが一般的である。

前記ワークマンに対する解雇規制への対応としては、

(i) 雇用の初期段階では正式雇用とせず三カ月から半年程度試用期間 (Probation Period) を設けること

(ii) 雇用を有期雇用にすること(注2) などがあ

⑥ 労働紛争(個別紛争)対応

インドにおいて日系企業が巻き込まれている個別の労働紛争は、そのほとんどが被雇用者の解雇に関連して生じている。

紛争の解決方法として、初期に試みられるべきは、被雇用者との直接交渉であるが、交渉で解決しない際には、多くの場合被雇用者側から訴訟が提起されることになる。

ノンワークマンの場合、紛争解決方法についても、原則として労働契約の規定に従うことから、労働契約において紛争解決方法を裁判と定めた場合には裁判、仲裁と定めた場合には仲裁による解決が図られることになる。

一方、ワークマンの場合、使用者との間の労働紛争については、原則として労働審判所が専属管轄を有していることから、ほとんどの場合は労働審判による解決が図られることになる。

労働審判における審判手続には非常に時間がかかる上(最短でも四、五年程度)、労働者に有利な判

断が出やすい傾向があり、会社側の敗訴率は非常に高いと言われている。労働審判の決定に対しては、高等裁判所への上訴が可能であるが、上訴を行った場合、手続きはさらに長期化してしまう。

インドでは裁判に非常に時間がかかるため、いったん裁判、労働審判となった場合、もし最終的に勝訴したとしても、手続きにかかる時間、費用等の負担が極めて重くなってしまう。そのため、例えば解雇のケースで、被雇用者側が争う姿勢を見せている場合、法的には解雇可能なケースであっても、あえて自主退職の形を取らせるなどの対応を取ることで、結果的に早く労働紛争を解決することができることがある。

おわりに

これまでの全一二回の解説により、日本企業がインド進出の際に直面する、ほとんどの法律上の問題は一通り網羅されているのではないかと思われる。

本稿が、インドに進出する、あるいはすでに進出している日本企業の一助になれば幸いである。