2018 年 4 月 12 日

インドにおける賃金支払い及び社会保険に関する各種規制の適用基準金額の最新情報

弁護士 琴浦 諒 / 大河内 亮

インドにおける近年の賃金水準の急上昇に伴い、インドにおける賃金支払い及び社会保険に関する各種規制の適用基準金額も、この数年間で大きく変更されています。

本ニュースレターでは、インドにおける賃金支払い及び社会保険に関する各種規制の適用基準金額の変更について、最新の法改正を踏まえて解説します。

1. インドにおける近年の賃金水準の急上昇

近年、特に 2010 年以降、インドでは、経済発展や物価の上昇を受け、全ての州において、急速に労働者の賃金水準が上昇しています。

たとえばデリー連邦直轄領の工場等における法令上の最低賃金は、2018 年 4 月 1 日現在、非熟練工については月額 13,896 ルピー、半熟練工については月額 15,296 ルピー、熟練工については月額 16,858 ルピーと定められていますが、わずか 5 年前の 2013 年 4 月 1 日の時点では、デリー連邦直轄領の工場等における最低賃金は、非熟練工については月額 7,722 ルピー、半熟練工については月額 8,528 ルピー、熟練工については月額 9,386 ルピーと定められていました。

すなわち、デリー連邦直轄領では、直近の 5 年間で、どの職種についても、概ね 2 倍弱、法令上の最低賃金が上昇したことになります。上記はあくまでデリー連邦直轄領の法令上の最低賃金ですが、他州においても、概ね同水準の最低賃金が定められており、また、概ね同様のペースで最低賃金は上昇しています。

法令上の最低賃金は、言うまでもなく、「労働者を雇用する際の最低賃金」であるため、実際の労働者の賃金相場は、それよりも高くなることが通常です。

上記インドにおける賃金水準の急上昇に伴い、インドにおける賃金支払い及び社会保険に関する各種規制の適用基準金額も、この数年間で大きく変更されています。

本ニュースレターでは、これらの変更について、簡単に取りまとめて解説します。

2. 賃金水準の上昇に伴う賃金支払いに関する各種規制の適用基準金額の上昇

インドにおける賃金（賞与、退職金を含む）の支払いに関する規制法令は、主に下記の 4 つです。

©Anderson Mori & Tomotsune

・1936 年賃金支払法(The Payment of Wages Act, 1936)
・1948 年最低賃金法(Minimum Wages Act, 1948)
・1963 年賞与支払法(Payment of Bonus Act, 1963)
・1972 年退職金支払法(Payment of Gratuity Act, 1972)

(1) 1936 年賃金支払法の適用対象となる被雇用者

従前は、月額賃金が 6,500 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)にのみ、同法令上の賃金支払いに関する規制が適用されるとされていたものが、2007 年改正により月額賃金の基準が 10,000 ルピーとされ、さらに 2012 年改正により 18,000 ルピーとされています。

そのため、2018 年 4 月 1 日現在、同法に基づく賃金支払方法の規制は、月額賃金が 18,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に対して適用されることになります。

(2) 1948 年最低賃金法に基づく最低賃金額

最低賃金の額は各州の州政府労働局による通達により毎年改訂されており、近年、特にその上昇幅が大きいことは、既に述べたとおりです。

2018 年 4 月 1 日現在の、同法に基づく最低賃金額(デリー連邦直轄領の最低賃金額)は、上記 1 をご参照ください。

(3) 1963 年賞与支払法の適用対象となる被雇用者と同法に基づく賞与(法令上の賞与)の額

従前は、月額賃金が 10,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に対してのみ、同法令上の賞与支払い義務があるとされていたものが、2015 年改正により、月額賃金が 21,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に適用されるものと変更されています。

そのため、2018 年 4 月 1 日現在、1963 年賞与支払法(Payment of Bonus Act, 1963)上は、月額賃金が 21,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に対し、上記 2015 年改正後の金額に基づく賞与(法令上の賞与)を支払う必要があることになります。

さらに、同法に基づく賞与(法令上の賞与)の支払い額についても、従前は、最低額については「毎月 3,500 ルピーに 8.33%を掛けた額の 12 か月分」、上限額については「毎月 3,500 ルピーに 20%を掛けた額の 12 か月分」が原則とされていたのが、2015 年改正により、最低額については「毎月 7,000 ルピーまたは 1948 年最低賃金法に定められる最低賃金のいずれか高い方に 8.33%を掛けた額の 12 ヶ月分」、上限額については、「毎月 7,000 ルピーまたは 1948 年最低賃金法に定められる最低賃金のいずれか高い方に 20%を掛けた額の 12 ヶ月分」と変更されています。

(4) 1972 年退職金支払法に基づく退職金(法令上の退職金)の上限額

従前は、同法に基づく退職金(法令上の退職金)の上限額は、35 万ルピーとされていましたが、2010 年改正により、上限額は 100 万ルピーに変更されています。

©Anderson Mori & Tomotsune

以上を踏まえ、下表のとおり、最新版の賃金支払いに関する規制を取りまとめました。

支払	適用法令	適用対象	規制の概要
賃金	1936 年賃金支払法 (Payment of Wages Act, 1936)	月額賃金が 18,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)	・1 ヶ月に1回以上の頻度での賃金支払 ・賃金支払期間の終了後から原則として 7 日以内(大規模な工場などの場合 10 日以内)の給与支払義務 ・賃金支給方法の規制
	1948 年最低賃金法 (Minimum Wages Act, 1948)	全ての被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)	・最低賃金規制(州により最低賃金額は異なる。)
賞与	1965 年賞与支払法 (Payment of Bonus Act, 1965)	当該会計年度において 30 営業日以上就業した、月額賃金が 21,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)	・原則として、毎月7,000ルピーまたは1948年最低賃金法に定められる最低賃金のいずれか高い方に8.33%を掛けた額の12ヶ月分(毎月7,000ルピーで計算した場合、約7,000ルピー)の賞与支払義務 ・但し、ある会計年度の分配可能剰余金が、上記支払が必要な賞与の最低金額に支払対象者の人数を掛けた合計の金額を超える場合、当該分配可能剰余金額の額に応じて更に賞与が支払われる必要がある。もっとも、その場合でも、法令上必要な賞与の支払の上限額は、毎月 7,000 ルピーまたは 1948 年最低賃金法に定められる最低賃金のいずれか高い方に 20%を掛けた額の 12 ヶ月分(毎月 7,000 ルピーで計算した場合、約 16,800 ルピー)に留まる。

©Anderson Mori & Tomotsune

支払	適用法令	適用対象	規制の概要
退職金	1972 年退職金支払法 (Payment of Gratuity Act, 1972)	5 年以上継続して勤務した被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない。)	・被雇用者が退職した年および 6 ヶ月を超えて勤務した年数に、退職時の月額賃金に 15／26 を乗じた金額(但し、上限額は 100 万ルピー)の退職金支払義務

3. 賃金水準の上昇に伴う社会保険に関する各種規制の適用基準金額の上昇

(1) インドの社会保険制度の概要

賃金水準の上昇に伴う社会保険に関する各種規制の適用基準金額の上昇について説明する前提として、インドの社会保険制度の概要について、簡単に概観しておきます。

インドの被雇用者に対する社会保障制度は、主に「1952 年被雇用者積立基金雑則法(Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provision Act, 1952)」、「1948 年被雇用者国家保険法(Employees' State Insurance Act, 1948)」および「1923 年被雇用者補償法(Employees' Compensation Act, 1923)」の3つの法令により規定されています。

1952 年被雇用者積立基金雑則法は、月額賃金が一定以下の被雇用者(インドと社会保障協定を結んでいない国の外国籍の被雇用者の場合、賃金額を問わない)に対する①積立基金制度(解雇、定年退職、障害による就労不能などの場合の給付金制度)、②年金制度(定年退職や障害による就労不能の場合の給付金制度)および③預託保険制度(被雇用者死亡の場合の家族向け生命保険制度)の3つの社会保障制度について規定しています。同法に基づく社会保障制度は被雇用者積立基金(Employees' Provident Fund)への掛金支払に基づいており、同制度を運用する機関は被雇用者積立基金機関(Employees' Provident Fund Organization)です。

1948 年被雇用者国家保険法は、月額賃金が一定以下の被雇用者の病気、出産、労働災害などによる一時的又は恒久的な身体障害、労働災害による死亡および病気治療などに備えた保険掛金の支払義務と国家保険基金からの保険金の給付について規定しています。同法に基づく社会保障制度は被雇用者国家保険基金(Employees' State Insurance Fund)への保険金支払に基づいており、同制度を運用する機関は被雇用者国家保険法人(Employees' State Insurance Corporation)です。

1923 年被雇用者補償法は、被雇用者が雇用から又はその過程で生じた事故により負傷を負い、又は当該負傷の結果として死亡した場合の会社の補償義務について規定しています。公的基金が支払を行う前二者と異なり、同法において補償の支払義務を負うのは会社となります(したがって、会社の公的基金への掛金支払義務も存在しません)。同法は、1948 年被雇用者国家保険法が適用されない被雇用者について、補完的に適用されることになります。

以上の各法令は、ワークマンであるとノンワークマンであるとを問わず、各法令所定の要件を満たす被雇用者に適用されます。

(2) 1952 年被雇用者積立基金雑則法の適用対象

同法により、会社が社会保険料を支払うことが必要な被雇用者は、従前は月額賃金が 6,500 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)でしたが、2014 年改正により、月額賃金が 15,000 ルピー以下の

©Anderson Mori & Tomotsune

被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に適用されるものと変更されています。

そのため、2018 年 4 月 1 日現在、1952 年被雇用者積立基金雑則法上、会社は、月額賃金が 15,000 ルピー以下の被雇用者について、社会保険料を支払う必要があります。

ただし、外国籍の労働者(International Worker)については、「インドと社会保障協定を締結しており、かつ当該国において社会保障制度に加入している者」のみが、1952 年被雇用者積立基金雑則法の適用を除外されるとされており、よって月額賃金が 15,000 ルピーを超える被雇用者であっても同法が適用されます。かつては、日本とインドの間には社会保障協定が存在しなかったことから、日本から派遣された日本人駐在員は、現地日系企業が 1952 年被雇用者積立基金雑則法に基づく社会保障制度への加入義務を負う会社の場合、インドでも同法に基づく社会保障制度に加入しなければならず、日本とインドにおける社会保険料の二重払いの問題が生じていました。

しかしながら、2016 年 10 月 1 日に日印社会保障協定が発効したことにより、日本人駐在員が、1952 年被雇用者積立基金雑則法に基づくインドの社会保険制度に加入する必要は事実上多くの場合に無くなり、日本とインドでの社会保険料の二重負担がほぼ解消されました。

詳細は、下記弊所のニュースレターをご参照ください。

https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins11_pdf/India_20161028.pdf

(3) 1948 年被雇用者国家保険法の適用対象

同法により、会社が国家保険の保険料を支払うことが必要な被雇用者は、従前は月額賃金が 15,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)でしたが、2016 年改正により、月額賃金が 21,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない)に適用されることと変更されています。

そのため、2018 年 4 月 1 日現在、1952 年被雇用者積立基金雑則法上、会社は、月額賃金が 15,000 ルピー以下の被雇用者について、国家保険の保険料を支払う必要があります。

以上を踏まえ、下表のとおり、最新版の社会保険に関する規制を取りまとめました。

根拠法	適用対象	社会保障制度	制度の概要
1952 年被雇用者積立基金雑則法(Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provision Act, 1952)	20 人以上の被雇用者が雇用されている工場、オフィス、店舗その他の施設の ・月額賃金が 15,000 ルピー以下の被雇用者(ワークマン、ノンワークマンを問わない) ・インドと社会保障協定を締結していない国の全ての外国籍	積立基金制度(Employees' Provident Funds Scheme:EPF)	被雇用者が、解雇、定年退職、障害による就労不能などにより雇用が終了する場合その他一定の場合において、会社および被雇用者が積み立てた基金から、一定の給付金を給付する制度
		年金制度(Employees' Pension Scheme: EPS)	被雇用者が、定年退職や障害による就労不能の場合に、会社が積み立てた基金から、年金を給付する制度

©Anderson Mori & Tomotsune

根拠法	適用対象	社会保障制度	制度の概要
	被雇用者（賃金額を問わない） ・日印社会保障協定が 2016 年 10 月 1 日付で発効したため、日本人は同法に基づく社会保障制度に加入する必要が事実上多くの場合に無くなった	預託保険制度（Employees' Deposit Linked Insurance Scheme：EDLI）	被雇用者が死亡した場合に、当該被雇用者の家族に対し、会社が積み立てた基金から一定の給付金を給付する制度（一種の生命保険制度）
1948 年被雇用者国家保険法（Employees' State Insurance Act, 1948）	10 人以上の被雇用者が雇用されている工場、20 人以上の被雇用者が雇用されている店舗、ホテル、レストランなどの一定の施設の月額賃金が 21,000 ルピー以下の被雇用者（ワークマン、ノンワークマンを問わない）	被雇用者国家保険制度（Employees' State Insurance Scheme）	病気、出産、労働災害などによる一時的又は恒久的な身体障害、労働災害による死亡および病気治療などの場合の被雇用者国家保険基金からの保険金の給付、およびそれを支える保険掛金の支払制度
1923 年被雇用者補償法（Employees' Compensation Act, 1923）	場所、月額賃金額を問わず、全ての被雇用者（ワークマン、ノンワークマンを問わない）	労働コミッショナー（Labour Commissioner）を通じた会社による補償	雇用から又はその過程で生じた事故により負傷を負い、又は当該負傷の結果として死亡した場合の会社の補償制度

©Anderson Mori & Tomotsune

- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

- 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士　琴浦　諒（ryo.kotoura@amt-law.com）
弁護士　大河内　亮（ryo.okochi@amt-law.com）

- 本ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、india-newsletter@amt-law.com までご連絡下さいますようお願いいたします。

- ニュースレターのバックナンバーは、https://www.amt-law.com/publications/letter/international-practice にてご覧いただけます。

ANDERSON MŌRI & TOMOTSUNE

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

〒107-0051 東京都港区元赤坂一丁目2番7号 赤坂Kタワー
TEL:03-6888-1000（代表）
E-mail:inquiry@amt-law.com