

# インド労働法改正アップデート

(2019年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ニューデリー事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ニューデリー事務所が現地法律事務所 Chadha & Co.に作成委託し、2019年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Chadha & Co.は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Chadha & Co.に係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課  
E-mail：[BDA@jetro.go.jp](mailto:BDA@jetro.go.jp)

ジェトロ・ニューデリー事務所  
E-mail：[IND@jetro.go.jp](mailto:IND@jetro.go.jp)

**JETRO**

## 目次

1. 導入.....	1
2. 連邦法の改正.....	1
(1) 退職金支払法の改正.....	1
(2) セクシャルハラスメント防止法コンプライアンス状況の開示.....	1
3. ハリヤナ州レベルの改正.....	2
(1) 産業紛争法上の解雇要件の緩和.....	2
(2) 請負労働法の登録・ライセンス要件の緩和.....	2
(3) インド賃金支払法適用要件の緩和.....	3

# インド労働法改正アップデート

## 1. 導入

インドで日系企業が事業を行うに際しては、複雑かつ労働者よりの労働法規制に配慮する必要があるが、近年、連邦レベルはもとより、日系企業が集積するハリヤナ州において労働法規の改正が相次いで実施された。本稿では、近年施行された連邦労働法およびハリヤナ州労働法の改正のうち日系企業にとって影響のありうるものについて解説する。

## 2. 連邦法の改正

### (1) 退職金支払法の改正

The Payment of Gratuity Act, 1972(以下「退職金支払法」という)は、法定退職金の支払いに関して規律する法律であるが、これまで法定退職金の上限額は、100万インド・ルピーとされていた(退職金支払法第4条3項)。この点に関して、2018年3月29日に施行されたThe Payment of Gratuity (Amendment) Act, 2018(以下「改正退職金支払法」という)は、これまで100万インド・ルピーとされていた退職金上限額を、200万インド・ルピーまで引き上げた。

また、退職金支払額の算定の基礎となる、継続的役務提供期間の算出について、従前は女性従業員の産休は12週間までであれば継続的役務提供期間に含まれるとされており、女性従業員が12週間を超えて産休を取得した場合、法定退職金の取り扱いに関してその産休取得が不利な事情として働いていた。改正退職金支払法は、継続的役務提供の判定基準となっていた12週間の産休期間を26週まで延長した。

いずれも労働者に有利な改正内容となっており、法定退職金を支払うにあたって日系企業は上記改正点について留意する必要がある。

### (2) セクシャルハラスメント防止法コンプライアンス状況の開示

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013(以下「セクシャルハラスメント防止法」という)は、10人以上の労働者を雇用する職場において、社内苦情処理委員会の設置を義務付けるが、社内苦情処理委員会設置義務の遵守は必ずしも芳しくない状況にあった。2018年7月31日に施行されたThe Companies (Accounts) Amendment Rules, 2018(以下「改正会社会計規則」という)第2条1項は、セクシャルハラスメント防止法における社内苦情処理委員会設置義務のコンプライアンス状況を、取締役会報告書の報告事項として新たに追加した。同報告義務違反を犯した場合、会社との関係では5万インド・ルピー以上250万インド・ルピー以下の罰金、会社役員との関係では3年以下の懲役または5万インド・ルピー以上50万インド・ルピー以下の罰金に処される可能性がある。

この改正によって、社内苦情処理委員会の設置義務を遵守していない企業は、その旨を取締役会報告書において報告しなければならず、間接的に社内苦情処理委員会の設置が促進されるものと考えられる。

### 3. ハリヤナ州レベルの改正

#### (1) 産業紛争法上の解雇要件の緩和

ハリヤナ州政府は、2016年9月10日に、Industrial Dispute(Haryana Amendment) Act, 2016(以下「ハリヤナ改正産業紛争法」という)を施行することで、Industrial Dispute Act, 1947(以下「産業紛争法」という)第25条Kを改正し、一定規模以上の工場等の産業施設における解雇等の要件を緩和した。

産業紛争法第25条Kは、Chapter V-Bが、過去12カ月の営業日において平均して100人以上のワークマンが雇用される工場等の産業施設に適用される旨を規定する。このChapter V-Bには、ワークマンのレイオフや解雇に政府機関からの事前承認の取得を求める条項等が存在し、しかも一般論として政府機関は事前承認の付与に消極的といえるため、100人以上のワークマンが雇用される工場においては、解雇または工場閉鎖が困難となる場合があった。

この点につきハリヤナ改正産業紛争法2条1項は、Chapter V-Bの適用要件を100人以上のワークマンから300人以上のワークマンに変更することで、Chapter V-Bが適用される工場の範囲を縮小し、ハリヤナ州に所在する一定規模以下の工場について実質的に解雇要件を緩和した<sup>1</sup>。

ハリヤナ州に工場を有する日系企業にとっては、その工場労働者の規模によっては解雇の際に要求される条件が緩和されることになるため、使用者にとって好ましい改正といえる。

#### (2) 請負労働法の登録・ライセンス要件の緩和

ハリヤナ州政府は、2017年10月17日にContract Labour (Abolition and Regulation) Haryana Amendment Act, 2016(以下「ハリヤナ改正請負労働(廃止および規制)法」という)を施行することで、Contract Labour (Abolition and Regulation) Act, 1970(以下「請負労働(廃止および規制)法」という)を改正し、請負労働者(Contract Labour)の使用に関する登録およびライセンスの要件を緩和した。

請負労働(廃止および規制)法は、20人以上のワークマンが過去12カ月のいずれかの日において請負労働者として雇用される施設(Establishment)に請負労働(廃止および規制)法が適用され(同法第1条4項(a))、このような施設の使用に対して請負労働(廃止および規制)法上の登録義務を課す(同法第7条1項)。また、請負労働(廃止および規制)法は、同法が20人以上のワークマンを過去12カ月いずれかの日において雇用する請負会社(Contractor)に適用されること(同法第1条4項(b))、同法が適用される請負会社のライセンス取得義務について規定する(同法12条1項)。

---

<sup>1</sup> もっとも、州政府が適当と判断した場合、100人以上300人未満のワークマンが雇用される工場に関して、通達によってChapter V-Bを適用することができるとされている。

ハリヤナ改正請負労働(廃止および規制)法は、請負労働(廃止および規制)法が施設および請負会社に適用される要件である上記 20 人の人数要件を、それぞれ 50 人に引き上げた。

この改正によって、派遣労働者を受け入れ企業の登録義務要件および派遣事業に従事する企業のライセンス取得義務要件が緩和されたといえ、使用者にとって有利に法改正がなされたといえる。

### (3) インド賃金支払法適用要件の緩和

The Payment of Wage Act, 1936(以下「賃金支払法」という)は、賃金発生対象期間、賃金支払期日や賃金現金支払いの原則といった賃金の支払いに関する規制について規定するが、同法は給与額が月 1 万 8,000 インド・ルピー以下の従業員についてのみ適用される(賃金支払法第 1 条 6 項)。ハリヤナ州政府は、2016 年 8 月 5 日に The Payment of Wage(Haryana Amendment) Act, 2016 を施行し、当該月額給与を基準とする適用要件を撤廃した<sup>2</sup>。

この改正により、賃金の支払いに関する規制が適用される従業員の範囲が拡大したため、労働者よりの法改正が実施されたといえる。

---

<sup>2</sup> なお、中央政府は 2017 年 8 月 28 日付通達によって、ハリヤナ州を除き、当該適用要件を 1 万 8,000 インド・ルピーから 2 万 4,000 インド・ルピーまで引き上げている。