



TNY India Newsletter

2024/8/21
No.13

CONTENTS

- 1 はじめに
- 2 解雇規制について
- 3 2024年7月の主な法律・規則、ガイドライン等の改正・制定情報
- 4 編集後記

はじめに

本ニュースレターでは、法律・規則等の改正・制定情報や日系企業様に関係するインド法の概要を紹介させていただきます。今月号では、7月の法律・規則等の改正・制定情報とインド労働法上の解雇規制についてご紹介いたします。

本ニュースレターの受信者の皆様にとって関心のあるテーマのご要望がございましたら、shumpein@tnygroup.biz までご連絡頂けると幸いです。

解雇規制について

現地法人で雇用する労働者を解雇する場合、法令や就業規則、雇用契約書において定められた規制・手続を遵守した上で行わなければなりません。今回は、インド労働法上の解雇の規制について説明します。労働者の解雇についてご質問があればお気軽にご相談ください。

1. 産業紛争法上の労働者 (Workmen) について

産業紛争法上の労働者 (Workman) に該当する者については、産業紛争法の解雇規制が適用され、法令の規制に基づき解雇手続を進める必要があります。また、解雇について紛争が生じた場合には、調停官による調停や労働裁判といった産業紛争法で規定される手続に従うことになります。

産業紛争法では、「労働者 (Workman)」とは、雇用条件が明示的であるか黙示的であるかを問わず、賃金又は報酬のために、手作業、非熟練労働、熟練労働、技術的、作業的、事務的、又は監督的業務を行うためにあらゆる産業で雇用される者 (見習いを含む) と定義されています (産業紛争法2条(s))。また、同条は、監督的立場で雇用され月額INR1万以上を超える賃金を受け取る者で、かつ、職務の性質上、又は与えられた権限により、主に管理的な性質を持つ職務を遂行する者は、労働者に該当しないと規定しています。

また、裁判例では、賃金か報酬かにかかわらず、直接又は代理機関を通じて、雇用されている人を意味し、主人 (Master) と使用人 (Servant) の関係が存在し、主人は使用人が行う仕事を監督し、管理するものとし、使用人がどのような仕事をするかを指示するだけでなく、使用人がどのように行うかについても監督しなければならないとの判断基準を示しています。

したがって、インドにおいては労働者該当性の判断は、雇用契約書に記載される業務内容など形式的な肩書等だけでなく、実際に問題となる従業員が行う業務や監督的立場の有無又は業務遂行についてどのように監督されるか等の事情を総合的に判断する必要があります。

2. 産業紛争上の解雇 (普通解雇) 手続について

(1) 実体的規制

ある部門に属するインド人労働者を解雇する場合、労使間に特段の合意がない限り、その部門で最後

に雇用された労働者を解雇しなければなりません（産業紛争法25G条）。労働者が解雇された後、使用者が新しく労働者を雇用する場合、解雇されたインド人労働者に対して再雇用を申し出る機会を与えなければならず、再雇用を申し出た者は他の者よりも優先的に雇用されなければなりません（産業紛争法25H条）。

(2) 手続的規制

いかなる産業に従事している労働者であっても1年以上継続して雇用されている者は、解雇の理由を示す書面による1カ月前の通知を受けるか、解雇通知に代わり当該通知期間分の賃金が支払われなければ解雇できません（産業紛争法25F条(a)）。また、使用者は、労働者を解雇する際に、6カ月を超える継続勤務を完了した1年（6カ月勤務していない年については補償を受けることができない）ごとに、15日分の平均賃金に相当する補償を支払わなければなりません（産業紛争法25F条(b)）。また、解雇については所定の方式による通知が労働局になされなければなりません（産業紛争法25F条(c)）。

過去12カ月間で、1日平均100人以上の労働者が雇用されていた事業場については、使用者は、解雇する労働者に対して解雇の理由を示す書面を3カ月前に送付するか、当該通知期間分の賃金を支払わなければなりません（産業紛争法25N条(1)(a)）。また、解雇前に労働局から所定の方式で許可を取得する必要があります（産業紛争法25N条(1)(b)）。当該、許可の申請に際して、使用者は人員削減の理由を明確に記載し、解雇される労働者に対しても当該理由が記載された書面を送付しなければなりません（産業紛争法25N条(2)）。使用者から解雇の許可申請がなされた場合、労働局は使用者、解雇される労働者及び利害関係者に対して聴取の合理的な機会を与えた後、使用者が主張する解雇の理由の真偽、妥当性、労働者の利益、その他全ての関連要因を考慮して、許可又は不許可の命令を発行します（産業紛争法25N条(3)）。当該命令の写しは、労働者に対しても通知されなければなりません（同項）。使用者の申請から60日以内に労働局が許可又は不許可の命令を発さない時は、許可されたものとみなされます（産業紛争法25N条(4)）。使用者や労働者は、申請により命令の見直し又は審判の申立てが可能です（産業紛争法25N条(6)）。解雇が認められる場合、使用者は、労働者を解雇する際に、6カ月を超える継続勤務を完了した1年（6カ月勤務していない年については補償を受けることができない）ごとに、15日分の平均賃金に相当する補償を支払わなければなりません（産業紛争法25N条(9)）。

3. 懲戒解雇について

上記の普通解雇と異なり、懲戒解雇の場合には、労働者が懲戒事由に該当する行為を行ったことが必要となります。どのような事由が懲戒解雇事由に該当するかどうかは、就業規則に定めることが必要となります。100人以上の労働者を雇用する事業場に適用される産業雇用（就業規則）法では、解雇又は停職に関する懲戒処分を就業規則に定めることを要請しています（産業雇用（就業規則）法4条）。

産業紛争法では、懲戒解雇については具体的に規定していませんが、判例上、解雇には相当な理由が必要としているため、当該労働者の非違行為が解雇相当のものであることや弁明の機会を与えたこと、十分な通知期間があること等が必要となります。懲戒解雇をするのに十分な解雇事由や手続を就業規則に規定しておくことが重要です。

最後に、懲戒解雇を含め解雇については、紛争が生じやすいため、労働者に補償金などで好条件を提示して自主退職を促すのが一番良い方法といえます。

2024年7月に発出された主な法令やガイドライン等の情報（7月1日～7月31日）

Issue Date	Title	Issuing Ministry
7-July	Amendment to Master Direction - Reserve Bank of India (Interest Rate on Deposits) Directions, 2016	Reserve Bank of India
24-July	Master Direction - Overseas Investment	Reserve Bank of India

29-July	Ease of doing business - Streamlining of prudential norm for passive schemes regarding exposure to securities of group companies of the sponsor of Mutual Funds ‘Fully Accessible Route’ for Investment by Non-residents in Government Securities – Exclusion of new issuances in 14-year and 30-year tenor securities.	Reserve Bank of India
8-July	Circular on Information to be filed by schemes of AIFs availing dissolution period/additional liquidation period and conditions for in-specie distribution of assets of AIFs	Securities and Exchange Board of India
9-July	Master Circular on Surveillance of Securities Market	Securities and Exchange Board of India
9-July	‘Fully Accessible Route’ for Investment by Non-residents in Government Securities – Exclusion of new issuances in 14-year and 30-year tenor securities	Securities and Exchange Board of India
7-July	General Circular No. 04/2024 for Filing of Forms. [BEN-2, -MGT-6I V3 Version due to migration from V2 Version to in MCA 21 portal from 4th to 14th July 2024. Note: Form BEN-2 is a declaration form that companies are required to file with the Registrar of Companies (ROC) u/ S.90(4) of the Companies Act, 2013	Ministry of Consumer Affairs
15-July	Companies (Management and Administration) Amendment Rules, 2024	Ministry of Consumer Affairs
16-July	Companies (Incorporation) Amendment Rules, 2024	Ministry of Consumer Affairs
16-July	Companies (Appointment and Qualification of Directors) (Amendment) Rules, 2024	Ministry of Consumer Affairs
16-July	Investor Education and Protection Fund Authority (Accounting, Audit, Transfer and Refund) Amendment Rules, 2024	Ministry of Consumer Affairs
17-July	Merger of Forms IEPF-3 with IEPF-4 and IEPF-7 with IEPF-1 along with the change in payment prices thereof in MCA Version 3	Ministry of Consumer Affairs

ご案内

弊事務所では、新規取引に関する契約書の作成やレビュー、雇用契約に関するご相談、債権回収に関するご相談、日本語での解説、書類の用意、手続き代行など、幅広く承っております。

例えば、顧問契約においては、お客様のご事情に沿ったサービス内容を検討し、お見積りをご提案しております。その他、顧問契約などの継続的なお取引のない方でも、案件ごとにご依頼いただけます。

また、事業の進め方や取引方法について、インドの法令に基づいて最善の方法を検討したいというお客様には、法令調査や関係機関へのヒヤリングなどの法律調査も承っております。

- ✓ 株式譲渡手続きをしたい
- ✓ 取締役、株主の変更手続きをしたい
- ✓ 支店から現地法人に変更したい
- ✓ 計画している事業について、外資規制があるか確認したい
- ✓ 雇用契約のリーガルチェックをして欲しい
- ✓ 契約書を作成して欲しい
- ✓ 契約書をレビューして欲しい
- ✓ 労働者のストライキへの対応について相談したい
- ✓ 従業員を解雇したいが、どのように進めればよいか
- ✓ 金銭トラブルを解決したい
- ✓ 法務に関する事案は日本の親会社の法務部が管轄するが、現地でのサポートが欲しい、etc....

といった方、個々の案件ごとにお見積りを差し上げております。突発的に生じる、契約書作成やレビュー、就業規則をはじめとする社内規定類の見直しなど、お気軽にお問合せください。

編集後記

パンジャブ州のアムリトサルに行きました。右の写真は、パキスタン国境 (Wagah Border) で行われる国境開閉のパレードです。見にくいですが、パレードの間、写真の左側のパキスタン国境のゲートが開閉されます。

パレードは、夕方5時30分から1時間程あり、BSF (Border Security Force) の兵士が観客席から女性客のみを中央の路上に下ろしてきて、大音量のヒンディーポップで女性たちが踊っていました。その他、女性たちがインド国旗を持って走ってリレーをする催しもあります。それらが終わった後、BSFの兵士が下りてきて、行進を行い、ゲートを開閉しました。パキスタン側でもパキスタン兵が国旗を持って踊ったり、行進したりしていました。インド側の熱気はすごく、少し怖さもありました。不思議な空間で面白かったです。

アムリトサルはデリーから飛行機で1時間ですので1泊2日でも十分に楽しめる観光地だと思います。

本稿は、2024年8月21日現在の情報に基づきます。



TNY Services (India) Private Limited

Address: Unit No. 101, B 36-37, First Floor, IDC, Mehrauli-Gurgaon Road, Opposite Sector-14, Gurgaon, Haryana-122001, India

Email: info@tnygroup.biz

Phone: +91 74282 85229

URL: <https://india.tny-legal.com>