

# インド労働法の改正点

(2017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

#### 本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、2017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、本稿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。本稿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. が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：

独立行政法人日本貿易振興機構（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

ジェトロ・ニューデリー事務所

E-mail：IND@jetro.go.jp

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

# 目次

INTRODUCTION.....	1
I. 出産手当(改正)法 / The Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017 .....	1
II. 児童労働(禁止および規制)改正法 / The Child Labour (Prohibition and Regulation) Amendment Act, 2016 .....	2
III. 労働者州保険(中央)改正規則 / The Employees' State Insurance (Central) Amendment Rules, 2016 .....	3
IV. 賃金支払(改正)法 / The Payment of Wages (Amendment) Act, 2017 .....	4
V. コンプライアンス緩和規則 / Ease of Compliance Rules, 2017 .....	4
VI. その他中央政府の新政策 .....	5

# インド労働法の改正点

## INTRODUCTION

インドの労働法規制は複雑なことで有名であるが、インド政府は近年そのビジネス環境改善のためにさまざまな施策を打ち出し、労働法規制やその手続きの簡素化を図っている。本稿では、近年実施された労働法規の主要な改正や施策を俯瞰すると共に、その影響について考察する。

### I. 出産手当(改正)法 / The Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017

2017年3月27日付大統領承認を経て、同28日に出産手当(改正)法(The Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017)が施行された。同法の主要な改正点は以下のとおりである。

項目	改正内容
出産休暇の期間	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 出産休暇の期間を12週間から26週間に延長し、出産予定日の8週間前からの取得が可能となった(従前は6週間前からの取得のみが可能であった)。</li><li>▪ 第三子からは、従前は6週間であった出産休暇が12週間に延長された<sup>1</sup></li></ul>

本改正により以下の規定が追加された。

養母および代理母に対する出産休暇	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 以下の者に対する12週間の出産休暇<ul style="list-style-type: none"><li>i. 養母(生後3ヵ月以下の嬰兒を養子にした女性)</li><li>ii. 代理母<sup>2</sup></li></ul></li><li>▪ 上記期間は子が母に引き渡された日から起算される<sup>3</sup></li></ul>
保育施設	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 50名以上の労働者を擁する施設は規定される距離の範囲に保育施設を設置しなければならない、また、同保育施設に対する1日4回の訪問が許されなければならない</li></ul>
在宅勤務	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 業務の性質上在宅勤務が許容される場合、使用者は、女性労働者に対して、出産休暇終了から相互に合意した期間、在宅勤務を許すことができる<sup>4</sup></li></ul>
使用者の女性労働者に対する出産手当に関する通知	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 使用者はすべての女性労働者に対して、雇用開始時に、書面または電磁的方法により、利用可能な出産手当を通知しなければならない<sup>5</sup></li></ul>

<sup>1</sup> 第5条3項

<sup>2</sup> 代理出産のためにその卵子を提供した生物学上の母

<sup>3</sup> 第5条4項

<sup>4</sup> 第5条5項

<sup>5</sup> 第11A条

## 分析：

出産手当(改正)法の施行により、使用者は出産手当として 26 週間にわたり給与満額を支払わなければならなくなった。当該改正は、女性労働者の雇用機会に消極的な影響を及ぼすことが予想される。なお、出産手当(改正)法は、父親の育児休暇については何ら言及していない。また、非組織セクターで就業している女性労働者については、雇用条件が体系化されていないため、出産手当法の恩恵を受けることはできない。

## II. 児童労働(禁止および規制)改正法 / The Child Labour (Prohibition and Regulation) Amendment Act, 2016

児童労働(禁止および規制)改正法が、2016 年 7 月 30 日に施行された。主な改正点は以下のとおりである。

項目	改正内容
青年(adolescent)カテゴリーの新設	<ul style="list-style-type: none"><li>満 14 歳から満 18 歳未満の年齢の者は青年に該当する<sup>6</sup></li><li>別表が規定する危険な仕事および工程における青年雇用の禁止</li></ul>
児童(child)の定義	<ul style="list-style-type: none"><li>満 14 歳未満または無償義務教育に関する子供の権利法(the Right of Children to Free and Compulsory Education Act, 2009)が規定する年齢のうち、より高い年齢の者は児童に該当する<sup>7</sup></li></ul>
あらゆる仕事および工程における児童雇用の禁止	<ul style="list-style-type: none"><li>放課後または休みに家内事業を手助けする場合を除き、児童雇用はあらゆる仕事において禁止される<sup>8</sup></li></ul>
中央政府の権限	<ul style="list-style-type: none"><li>中央政府は、別表に規定される危険な仕事およびプロセスを追加または削除することができる<sup>9</sup></li></ul>
青年の雇用条件に関する規制	<ul style="list-style-type: none"><li>1 日 6 時間の限度とする就業時間、3 時間ごとに 1 時間の休憩時間、残業禁止等の青年の雇用条件に関する規制が規定された</li></ul>
罰則	<ul style="list-style-type: none"><li>児童労働(禁止および規制)改正法の規定に違反した場合の罰則は以下の通り。 懲役: 6 ヶ月から 2 年 (従前は 3 ヶ月から 1 年) 罰金: 20,000 ルピーから 50,000 ルピー (以前は 10,000 ルピーから 20,000 ルピー)</li></ul>
危険な仕事および工程に関する別表	採鉱業、爆発物/引火性の物質に関連する仕事における雇用のみ禁止される(従前は 18 の仕事が含まれていた) 工場法(the Factories Act, 1948)で言及される危険な工程における雇用は禁止される(従前は 65 の工程が別表に含まれていた)

<sup>6</sup> 第 2 条 ia 号

<sup>7</sup> 第 2 条 ii 号

<sup>8</sup> 第 3 条

<sup>9</sup> 第 4 条

分析：

- 事業が家内事業に該当するか否かの基準が規定されていないため、規制に課題が残る。
- 児童労働(禁止および規制)改正法は、家族の事業における児童労働を合法化したが、このような児童労働者の就業時間、残業、週の休日等についてなんら規定しておらず、これによって、当該規定が児童雇用の活用に利用される可能性がある。

### III. 労働者州保険(中央)改正規則 / The Employees' State Insurance (Central) Amendment Rules, 2016

労働者州保険規則(The Employees' State Insurance Rules, 1950)は、労働者州保険法(the Employees' State Insurance Act, 1948)の規定の運用を確保するものであるが、同規則は2016年6月以降4回にわたり改正されている。

主な改正点は以下のとおりである。

改正日時	項目	改正内容
2016年6月14日	保険料の免除	平均日給が137ルピー以下の労働者は保険料の支払いが免除される(従前は100ルピーであった <sup>10</sup> )
2016年10月6日	使用者および労働者の保険料のレート	労働者州保険法が初めて適用される地域の、最初の24ヵ月の保険料のレートは以下のとおりである。 使用者 - 給与の3% 労働者 - 給与の1% <sup>11</sup>
2016年12月22日	労働者の保険範囲の給与制限	労働者の保険範囲の給与制限が15,000ルピーから21,000ルピーに増額された <sup>12</sup>
2017年1月20日	保険の適用を受ける母親	保険の適用を受ける母親に代理母および養母が含まれるものとされた <sup>13</sup>

分析：

上記改正により、給与制限の引き上げに伴い労働者の保険範囲が拡大し、また、保険の適用を受ける母親の範囲が拡大したため、使用者の保険料の支払いについて財政的な影響を及ぼす。

<sup>10</sup> 規則第52条

<sup>11</sup> 規則第51B条

<sup>12</sup> 規則第50条

<sup>13</sup> 規則第2条6A項

## IV. 賃金支払(改正)法 / The Payment of Wages (Amendment) Act, 2017

賃金支払(改正)法 (The Payment of Wages (Amendment) Act, 2017)は、労働者に対する給与支払方法を変更する。使用者は、書面による認可を得ることなく、以下の方法により、その労働者に対して給与を支払うことができる(従前は、一部書面による認可が要求されていた)。

- (i) 硬貨または紙幣
- (ii) 小切手
- (iii) 銀行口座に対する振り込み

関係省庁は、使用者が、小切手または労働者銀行口座への振り込みの方法のみによって、労働者に対して給与を支払わなければならない施設を通達することができる。<sup>14</sup>

## V. コンプライアンス緩和規則 / Ease of Compliance Rules, 2017

インドのビジネス環境の改善を促進するために、労働・雇用省は、さまざまな労働法のもとで要求される登録を簡素化するためのコンプライアンス緩和規則を通達しており、同規則は2017年2月21日より施行されている。

当該改正以前は、ほぼすべての労働法それぞれが、使用者に対して、労働者、就業時間、残業、給与、休暇等の情報詳細を登録することを求めていた。このような労働法コンプライアンスの結果、使用者はそれぞれの労働法下で要求される登録のために重複的な労力を割かなければならず、この点がインド労働法の大きな欠点となっていた。このような重複的な登録手続きを避けるため、統一的な登録手続きが、当該規則によって、導入された。

当該規則が適用される法律は以下のとおりである。

- i. 建築その他の建設労働者(雇用および労働条件に関する規制)法 / Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996
- ii. 請負労働者(規制および廃止)法 / Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970
- iii. 均等法州法 / Equal Remuneration Act, 1976
- iv. 州間出稼ぎ労働者(雇用および役務条件)法 / Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979
- v. 鉱業法 / Mines Act, 1952
- vi. 最低賃金法 / Minimum Wages Act, 1948
- vii. 賃金支払法 / Payment of Wages Act, 1936
- viii. 販売促進従事者(役務条件)法 / Sales Promotion Employees (Conditions of Service) Act, 1976
- ix. 勤務ジャーナリストおよびその他新聞社労働者(役務条件)および雑則法 / Working Journalists and Other Newspaper Employees (Conditions of Service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955

---

<sup>14</sup> Section 6

## VI. その他中央政府の新政策<sup>15</sup>

ビジネス環境改善の政策の促進として、インド政府は、世界銀行の *Doing Business Project* によって設定されるベンチマークにならうことに腐心しており、その一例として労働・雇用省は、労働者積立基金機構(EPFO) および労働者州保険機構(ESIC)に対して、登録料が掛からず、人手を介さない、オンライン登録手続きを導入した。同様に、2016年3月9日より、使用者の裁量により、EPFO および ESIC 双方に対する登録が、産業政策推進局(DIPP)の *e-Biz Portal* の共通登録によって行えるようになった。また、EPFO および ESIC に対する共通 ECR(Electronic Cum Challan Receipt)を *Shram Suvidha Portal* にてオンライン申請できるようになった。

同省は、同様に、以下の5つの連邦労働法について DIPP の *e-biz Portal* における共通登録サービスを立ち上げた。

- i. 労働者積立基金および雑則法 / Employees Provident Fund & Miscellaneous Provisions Act, 1952
- ii. 労働者州保険法 / Employees State Insurance Act, 1948
- iii. 建築その他の建設労働者(雇用および労働条件に関する規制)法 / Building & Other Construction Workers (Regulations of Employment and Conditions of Service) Act, 1996
- iv. 請負労働者(規制および廃止)法 / Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970
- v. 州間出稼ぎ労働者(雇用および役務条件)法 / Inter-State Migrant Workmen (Regulations of Employment and Conditions of Service) Act, 1979

さらに、従来個別に申請されていた9つの連邦労働法下の年次報告に代わり、単一共通オンライン年次報告制度の運用が、*Shram Suvidha Portal* にて、2015年4月24日より開始した。

以上

---

<sup>15</sup> <http://www.labour.nic.in/sites/default/files/Ease%20of%20Doing%20Business-%20MoLE%20initiatives-09.03.2017.pdf>