

ケーススタディで学ぶインド労働法最新動向

(2020年7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・人材支援部 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 AsiaWise Group（AsiaWise 法律事務所・Wadhwa Law Offices）に作成委託し、2020年7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 AsiaWise Group 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 AsiaWise Group 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：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部 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

JETRO

ケーススタディで学ぶインド労働法最新動向

インドの労働法規制は、複数の法律によって規律され、また、近年まで多くの改正もなされており、非常に複雑な内容となっている。また、2020年、新型コロナウイルスの影響により、雇用関係や労働環境に関して多くの命令・通達が出されている。今後は、会社の業績や生産計画に応じた労働力の調整、日本人駐在員の減少も予想され、実態に応じた従業員の管理が求められる。本報告書では、想定される具体的なケースごとに、関連する労働法規・命令等の内容や会社として採るべき対応について考察する。

なお、本報告書は、中央政府による法令を中心に解説するものであるが、労働法令は、州ごとに異なる規定が設けられていることが多い。実際の検討においては、当該事業所の所在地を管轄する法令について、必ず確認するようご留意されたい。また、上記のとおり、インド政府からは、日々、多くの新たな命令・通達が出されているため、常に最新の命令・通達をご確認頂くようご留意されたい。

【事例 1】従業員が出勤を拒否した場合の対応方法について

【事例 1-1】

オフィス勤務の従業員が、居住地が封じ込めゾーン（Containment Zone）に指定されたため、出勤することができないと主張している場合、会社はどのように対応すべきか。

また、会社として、当該従業員が出勤できるようになるまで、有給休暇を取得しているものと扱うことができるか。

(1) 2020年7月現在、インド政府は、新型コロナウイルス（Covid-19）の患者が多い地域を封じ込めゾーン（Containment Zone）に指定し、この封じ込めゾーンの居住者について、行政当局の許可なく、域外へ外出することを制限している。

他方、オフィスの労働環境については、インド保健省（Ministry of Health and Family Welfare）が、6月4日付けでオフィス向けのSOP（Standard Operation Procedures、以下、「SOP」という）を公表し、一般的な感染防止策、特にオフィス向けの対策、感染者が生じた場合の対応策、感染が疑われる、または確認された場合の消毒手順等を発表している。

このSOPでは、従業員の出勤に関して、封じ込めゾーンに居住する従業員がいた場合、その指定が解除されるまでオフィスに出勤させず、在宅勤務（Work From Home）を行うことを認めるべきと勧告している。

本件事例においても、会社として、当該従業員の居住地が封じ込めゾーンにある場合には、当該従業員に対し、在宅勤務を命じるべきである。

(2) もっとも、当該従業員の職務に照らし、在宅勤務を行わせることが適当でない、あるいは、会社として在宅勤務を行わせる用意がない、という事態も考えられる。このような場合、会社として、当該従業員が有給休暇を取得したものと取り扱うことができるかが問題となる。

この点について、SOP は、従業員がオフィスに勤務できない場合、その期間を有給休暇とカウントしないことも求めている。そもそも、有給休暇制度は、従業員が任意で会社に申請して取得する制度である。そのため、会社が従業員に対して一方的に有給休暇の取得を強制することはできない。

【事例 1-2】

工場所在地の A 州がロックダウンを行ったため、会社としては従業員に対し、自宅待機を命じていたところ、工場勤務の従業員が、会社は無断で、実家に帰省するために A 州外へ移動した。その後、工場は稼働を再開したものの、当該従業員は A 州に戻ることができず、出勤することができないと主張している。この場合、会社はどのように対応すべきか。

(1) インド国内では、2020 年 3 月 24 日から同年 5 月 31 日までロックダウンが実施され、州境間の移動も厳しく制限された。他方で、地方出身の労働者については、州を超えて帰省することを認められたため、多くの労働者が出身の州へ戻ることとなった。その後、ロックダウンが段階的に解除された結果、会社は操業を再開しているのに対し、地方から会社所在地まで移動ができず、出勤できないと主張する従業員が多数生じることとなった。2020 年 7 月現在、インド全土でのロックダウンは解除されているものの、州単位で再度ロックダウンが行われる可能性も否定できない。そのため、従業員が個人的な理由によって自宅以外の地域への移動した結果、出勤ができなくなる、という事態は今後も想定されるところである。

(2) この点に関しては、ロックダウン期間中の **Tamil Nadu Grama bank workers union vs Tamil Nadu Grama Bank** 事件に関する 2020 年 4 月 3 日マドラス高等裁判所判決が参考になる。この事案では、当初、被告である銀行は、従業員に対し、ロックダウン期間中に自宅でのリモートワークを指示していた。その後、銀行業務が再開できることとなったため、従業員にオフィスへの出社を命じたところ、一部の従業員は、無断で帰省していたために出社できなかった。そのため、銀行の出社命令の有効性が争われた。マドラス高裁は、当該従業員らは、会社の許可を得ずに州外へ帰省すべきではなかったとしながらも、同従業員らは、帰省先で在宅勤務ができると信じたことや、個々の支店で、銀行サービスを至急再開することが求められていることなどを指摘した。そして、一部従業員について

は帰省先の近辺の支店への出社を認めるとともに、関連行政庁にも移動許可を出すよう求める旨の判断をしている。

- (3) 本件事例においては、会社が自宅待機を命じているのに対し、当該従業員は会社は無断で州外に出ている。また、職務内容が在宅勤務によることが難しいことも考慮すれば、会社は、業務再開に際して、職務指揮として、職場に戻るよう命令することができるというべきである。これに反し、従業員が出勤しない場合には、社内規則等に従って当該従業員を欠勤扱い、あるいは、本人との話し合いにより有給休暇扱いとすることも可能である。

【事例 1-3】

アンロック後、SOP 等の求められる安全措置を敷いた上で、オフィスでの業務を再開したところ、一部従業員が、職場での新型コロナウイルスへの感染が怖い、あるいは、通勤の途中で感染の恐れがあるので出社したくないと主張している。この場合、会社はどのように対応するべきか。

本件事例は、前述の事例 1-1 の封じ込めゾーン（Containment Zone）のように、域外への外出が制限されている場合とは異なり、従業員の出社が法的に制限されているわけではない。会社が職場の SOP を遵守するなど法律上求められる必要な体制を整えている場合には、感染の恐れを主張されたとしても、当該従業員の個人的な理由による出社拒否と判断することができる。そのため、会社としては、職務命令として、出社を命じることが可能である。従業員が応じない場合、通常どおり、欠勤として取り扱うことも可能である。

なお、当該従業員に汲むべき事情がある場合や、通勤手段の感染リスクが認められる場合には、会社の裁量として、在宅勤務を認める、あるいは、会社で出勤用のバスを手配するなどの対応も考えられる。

【事例 1-4】

会社内において、一部の従業員については在宅勤務を認め、残りの従業員に対しては、オフィス勤務を要請していたところ、オフィス勤務の従業員から、自分も在宅勤務させてほしいという希望を受けた。この場合、会社はどのように対応するべきか。

- (1) インド政府からは、今回のコロナ禍、ロックダウンに関連して、在宅勤務に関する具体的な法規制や政府通達は出されていないようである。どの従業員が出社し、どの従業員が在宅勤務を行うかについては、会社の職務指揮の問題として、会社が決定することができる。従って、本事例の場合、会社は、就業規則または労働契約に特段の合意がない

限り、当該従業員の出社の必要性や、各従業員の個別の事情を考慮して、従業員の希望を受け入れる、または拒否することが可能なのが原則である。

(2) もっとも、統一的な取り扱いやルールが無い場合、従業員が不満を持ち、職場における労働条件の不公平・不平等を主張する恐れもある。これを回避すべく、例えば、以下のよう項目について、在宅勤務のため特別な社内規程を作成することが考えられる。

- ① 在宅勤務の対象者（申請ベースであれば申請の方法等を含む。）
- ② 在宅勤務の期間、頻度など
- ③ 在宅勤務の場所・労働時間（休憩、時間外労働等を含む。）
- ④ 在宅勤務時の出退勤管理、報告連絡など
- ⑤ 在宅勤務時の IT 機器等の貸与、取り扱いなど
- ⑥ 必要なコストの取り扱い（通信費など）
- ⑦ 業務専念義務、禁止事項（公衆無線 LAN の使用禁止など）
- ⑧ 秘密保持・セキュリティポリシー
- ⑨ 在宅勤務中の手当の適用に関する特則

なお、作成の際には、既存の就業規則との関係性や整合性を意識することも必要となる。

【事例 2】

【事例 2-1】現状、生産計画が不透明で、必要な労働力が増減する可能性がある。一定期間ごとに労働力の調整を行い、期間に応じて必要な人数を確保したいと考えているところ、正社員（Permanent Worker）を採用する以外の方法で、柔軟に労働力を確保するためにどのような方法があるか。

- (1) 本事例のように期間を限定して労働力を確保するためには、派遣（請負）労働者（Contract Labour）を利用する方法と、期間労働者（Temporary workman, Casual workman, Badli workman 等）を採用する方法が考えられる。
- (2) まず、派遣労働者とは、派遣を依頼した会社（Principal employer。以下、「派遣先会社」という。）が、登録を受けた派遣事業者（Contractor）から派遣を受け、労働させる労働者のことであり、請負労働法（Contract Labour (Regulation & Abolition) Act, 1970）に規定されている。派遣労働者の提供を受けるためには、派遣事業者と派遣先会社との間で契約を締結することになるが、派遣労働者と派遣先会社との間に直接の契約関係はない。そのため、派遣労働者に関しては、原則として、正社員を雇用する場合の各種労働法規制の適用を受けない（なお、例外については後述事例 2-2 を参照）。

(3) 次に、期間労働者（期間工）は、一定の期間のみに限定して、雇用される従業員のことである。期間労働者については、派遣労働者と異なり、使用者に直接雇用される。期間労働者については、産業紛争法（The Industrial Disputes Act, 1947。以下、「産業紛争法」という）やモデル就業規則（the Industrial Establishment (Standing Order), Central Rules 1946 の model standing orders）においても規定されている。期間労働者は、原則として、労働時間や手当等に関して、正社員と同様の労働条件を求める権利が認められている。

(4) 派遣労働者の場合には、派遣事業者とのみ契約すれば足り、派遣事業者が労働者の管理を請け負うことになる。また、派遣の期間や必要な人員については、契約内容およびその後の合意により決定することができるため、労働力の柔軟な調整が可能となる。

他方、期間労働者についても、雇用の調整弁としての役割が期待されるほか、短期で労働者が入れ替わる結果、労働コストの上昇を抑えることが可能となる。もっとも、期間労働者の雇用が長期に及んだ場合など、一定の場合には、正社員と同様とみなされる恐れもあり、無制限に期間労働者を利用することで労働法の制約を免れることはできないので、注意が必要である。例えば、有期雇用のワークマンであっても、直近の1年間で240日を超えて勤務する場合には、産業紛争法上、無期雇用のワークマンと同様の解雇規制の適用を受ける恐れがある（産業紛争法 25F 等）。また、過去の裁判例においても、期間労働者が正社員の地位を求めて争われたケースは多い。

なお、派遣労働者、期間労働者いずれについても、上記の法規定のほか、各州において特別の規定がある可能性があるため、事業所ごとの規制の確認が必要不可欠である。

【事例 2-2】 派遣労働者を利用するにあたり、(a)契約段階および (b)派遣契約の終了や人員を削減する場合に、留意しておくべき点はあるか。

(1) (a) 派遣事業者との契約段階での留意事項

ア まず、派遣事業者と契約するに際して、20人以上の派遣労働者を受け入れる場合、派遣先会社の側においても、派遣労働者が勤務する施設の登録を行う必要が生じる（請負労働法 7 条、1 条(4)(a)）。

イ また、派遣事業者が、派遣労働者に対し、賃金や残業代を支払っていない場合、派遣先会社側が責任を負う旨も規定されている（請負労働法 21 条(4)）。この責任は、あくまで派遣事業者が賃金を支払わなかった場合の二次的、副次的な責任ではあるものの、派遣事業者の選定に際しては、当該事業者の資力、従業員への未払いがないかなども確認しておくべきである。

なお、派遣先会社は、派遣事業者に代わって派遣従業員に対する支払いを行った場合、

派遣業者に対し、同金額を求償するか、報酬債権から控除することができる(請負労働法 21 条(4))。

ウ 加えて、労働力の柔軟な調整を図るためには、派遣事業者との契約の解除や、必要な労働者の調整方法等について、契約書の定めをよく確認しておく必要がある。例えば、派遣事業者との契約書において、契約の違反、破産等の事由がなくとも、1カ月前の告知または1カ月分の報酬の支払いにより、無理由で契約を解除することができる旨定めていれば、解除時にトラブルになる可能性は低い。他方で、このような解除条項がない場合、解除事由の有無をめぐって、派遣事業者との間で紛争に発展する恐れもある。

(2) (b) 派遣契約の終了や人員を削減する場合

派遣契約の終了や人員削減については、前述のとおり、原則として派遣先会社と派遣事業者との間の契約の定めにより規律されることとなる。

もっとも、例えば、長年にわたって同一の派遣労働者の派遣を受けていた場合等、当該派遣労働者から「当該派遣契約は偽装であり、受入会社と当該派遣労働者との間に直接の雇用関係がある」と主張され、雇用の継続を請求される恐れがある。

この点については、同様の事案について多くの判例が出ているところ、過去の裁判例においては、(i) 派遣先会社が派遣事業者の代わりに給与を支払っているか、(ii) 派遣先会社が派遣事業者を介さずに直接、派遣労働者の労務管理を行っているといえるかなどの事情が考慮されている。

給与の支払方法や、派遣事業者側がどの程度、どのような態様で派遣労働者を管理監督していたかなどが重要となるため、これらの事情を確認することが重要である。

【事例 2-3】 現在、国家雇用可能性拡大ミッション (NEEM : National Employability Enhancement Mission。以下、「NEEM スキーム」という) を利用して研修生を受け入れているところ、この研修生の受入れ人数を削減する場合に、留意しておくべき点はあるか。

NEEM スキームとは、インド政府の許可のもと、研修生に実践的な教育を行いながら、雇用を促進することを目的とした教育制度である。企業は、許可教育機関からエージェントを通じて研修生を受け入れ、実務研修を行わせることとなる。この場合も、上述の派遣事業者と同様、研修生との間で直接の労働契約関係は生じず、企業は NEEM エージェントと契約して研修生を受け入れることとなる。

NEEM による研修生の受け入れの中止または人員の削減を希望する場合には、派遣事業者の場合と同様、NEEM エージェントとの契約書の条項に沿って解除や人員削減を請求することとなる。NEEM スキームについても、労働法の潜脱とみなされる恐れもある

ことから、【事例 2-3】と同様、給与の支払いや労務管理等を NEEM エージェントに行わせるべきである。

【事例 3】

【事例 3-1】コロナ禍およびロックダウンの余波を受けて、今年度は売り上げが相当落ち込むことが予想されるため、正社員のうち、一定人数の削減は避けられないと考えている。工場勤務の従業員、オフィス勤務の従業員、管理職従業員など、会社のどの従業員（正社員）を減らすか検討している。解雇や退職させるのが難しい従業員の類型はあるか。

- (1) インドの労働法制上、解雇に関しては、対象従業員がワークマン（Workman）に該当するか否かにより、その規制は大きく異なっている。従業員の解雇や雇用契約の終了を検討するにあたっては、まず、当該従業員がワークマンにあたるかを確認することが重要である。

産業紛争法上、ワークマンとは、肉体的、非熟練的、熟練的、技術的、運営管理的もしくは事務的作業を行うためいずれかの産業において雇用されている者、または、監督的作業を行うために雇用されているが、賃金が1か月当たり1万ルピーを超える賃金を超えない者と規定されている（産業紛争法2条(S)）。ワークマンにあたらない者は、一般にノンワークマンと呼称されている。

この点、一般に、工場労働者（ブルーカラー）はワークマン、オフィス勤務のスタッフ（ホワイトカラー）はノンワークマンであると理解される向きがあるが、工場勤務であっても、管理監督者的立場にあつて月給1万ルピーを超える者は、ノンワークマンと判断される可能性があり、また、オフィス勤務であっても、職位および賃金が低く単純な業務を行っている従業員は、ワークマンと認定される可能性があるため注意が必要である。オフィス勤務のスタッフを解雇したところ、当該スタッフが自分はワークマンであると主張してきた場合等、当該従業員がワークマンかノンワークマンかは明確ではなく、実務上しばしば争いになるところである。

- (2) ノンワークマンについては、産業紛争法上、解雇や雇用契約の終了に関する特別の制限は無く、私的自治に委ねられている。そのため、契約書の記載次第で、使用者が一方的に雇用契約を解除することも可能である。例えば雇用契約書において、1か月前の通知をもって契約を終了させることができるとの記載があれば、解雇のための特別の理由がなくとも雇用契約を終了させることが可能なのが原則である。

これに対して、ワークマンの解雇は、懲戒解雇を除き、後述するような産業紛争法上のレイオフ、普通解雇（Retrenchment）など、一定の場合のみに限定され、厳格な要件が規定されている。また、解雇をめぐって労使間の紛争が生じた場合、労働裁判所で

の審理となる可能性があり（産業紛争法7条、2A条）、労働裁判所において企業が勝訴することは必ずしも容易ではないと言われる。

そのため、一般的に、ワークマンの方が解雇や退職させるのは難しく、会社としても慎重な判断が求められる。

【事例 3-2】世界的な感染症により、国外からの輸入が必要な原材料が入手できず、A州に所在する工場の生産が止まり、再開の目処が立っていない。そのため、500人（年間平均）の工場従業員のうち100人程度を一時的に退職させ、再度工場を稼働できる状態になった際には、復職してほしいと考えている。このような一時的な解雇（レイオフ）は認められるか。

- (1) 産業紛争法上、工場等に勤務するワークマンを解雇する方法として、レイオフ（Lay off）が規定されている。これは、石炭・電力・原材料の不足、在庫過多、機械の故障、自然災害その他これに関連する理由により、事業所（Industrial Establishment）において、事業主がワークマンに労働の機会を与えない、または与えられない場合と定義されている（産業紛争法2条(kkk)）。

本件の場合には、従業員の削減の理由として、原材料の不足により工場を稼働できないことが認められれば、レイオフの要件に該当する。

なお、感染症により工場が稼働できなくなった場合、自然災害あるいはその他関連する理由によるものといえるか否かについては、過去の裁判例に照らしても明確となっておらず、個別具体的に判断する必要がある。

- (2) 次に、レイオフの要件としては、事業所の規模により、政府当局の許可が必要とされている。すなわち、年間平均で1日あたりの労働者数が100人以上の事業所において、電力不足および自然災害に起因する以外の理由によりレイオフを行う場合には、所管する政府当局の事前の許可が必要とされる（産業紛争法第25M条(1)）。この許可の判断にあたって、政府当局は、会社側、労働者側双方からヒアリングを行い、レイオフする理由の真実性および妥当性、労働者の利益やその他重要と考えられる要素を考慮した上で、許可の可否を理由と共に書面で通知する（産業紛争法第25M条(4)）。

これに対し、年間平均が100人に満たない事業所については、政府当局による事前の許可は必要ない。

本件事例では、当該工場が、年間平均1日あたり100人以上の労働者を有する事業所にあたるため、レイオフのために政府当局の許可が必要となる。

なお、この点に関しては、例えば、カルナタカ州やグジャラート州などでは、事業所の規模について、100人ではなく300人以上の事業所に限って当局の事前の許可が必要と規定しており、州によっても要件は異なる。

- (4) また、レイオフを実施した場合、使用者である会社は、1年以上継続勤務している労働者に対し、原則として、レイオフ期間中、賃金および手当の50%に相当するレイオフ補償金を支払うことになる（産業紛争法 25M(10)）。ただし、例外として、同じ事業所または近隣の事業所で代わりとなる職を会社が提供した場合には、支払いの必要はないものとされている。
- (5) 本件事例では、政府当局の許可が得られ、適正なレイオフ補償金を支払えば、レイオフとして適法なものと認められることとなる。

【事例 4-3】 売り上げの低下により人員を削減することが必要になったため、50人（年間平均）の工場従業員のうち10人程度を退職させたいと考えている。加えて、この機会に、従来から経営陣に対して反抗的な態度をみせる古株の従業員をまとめて解雇したいと考えている。このような解雇は認められるか。

- (1) 産業紛争法上、工場等に勤務するワークマンを解雇する方法として、レイオフとならび、普通解雇（retrenchment）が規定されている（産業紛争法 2(o)）。この普通解雇は、懲戒解雇のほか、①自主退職、②定年退職、③雇用契約の期間満了および契約不更新による終了、④継続的な体調不良を理由とする終了を除き、理由のいかんを問わず、使用者がワークマンの雇用を終了させるものである。

普通解雇においても、レイオフと同様、事業所の規模によって要件が異なる。すなわち、従業員が年間平均で一日あたり100人以上の工場などの整理解雇の場合、使用者は、関係する政府当局の事前の許可を申請する必要がある（産業紛争法 25N 条(1)(b)）。

これに対し、同従業員数が100人に満たない場合には、政府当局への通知のみが必要となる（産業紛争法 25F 条(c)）。

本件事例の場合は、従業員数が年間平均で50人程度と100人に満たない事業所であるため、政府当局の許可は不要であり、会社は、普通解雇のために、政府当局への通知のみで足りることとなる。

- (2) 次に、普通解雇が認められる場合には、従業員への事前の通知またはその期間に代わる支払いが必要となる。

事業所の従業員数が100人以上の事業所の場合、使用者は、3カ月前までに理由を付した書面による解雇通知またはそれに代わる同期間の賃金相当額の支払いを行う必要がある。

これに対し、年間平均の従業員数が100人に満たない事業所の場合は、1カ月前の通知、または同期間分の支払いが必要となる（産業紛争法第 25F 条(a)）。本件事例はこれに

あたる。

- (3) その上で、使用者は、解雇に際し、原則として、勤続年数 1 年につき 15 日分の賃金相当額を解雇補償金として支払わなければならない（産業紛争法第 25F 条(b)、第 25N 条(9)）。

従って、本件事例において、会社は、政府当局への通知、従業員への 1 カ月前の事前通知、そして、解雇補償金を支払うことにより、普通解雇のための要件を満たすこととなる。

- (4) もっとも、普通解雇においては、使用者と従業員側との間に特段の合意がある場合等を除き、原則として、同じカテゴリーの従業員の中で、最後に雇用された者を最初に解雇するというルール（Last come first go。産業紛争法 25G 条）が適用される。

本件事例では、会社が特定の従業員を選別して退職させることを意図しているが、普通解雇においては、原則として特定の従業員を解雇の対象として選別することはできない。

- (5) なお、実際には、整理解雇を行う場合、労働者、労働組合側が反対し、使用者との間で紛争になることが多い。政府当局の許可が必要な場合には、政府当局のヒアリングにおいて、労働者側は解雇の不合理性を主張する可能性が高いことを想定する必要がある。また、当局の許可が不要の場合でも、労働者側が解雇の無効を主張して、労働裁判所等に訴訟提起するということが予想されるところである。政府当局のヒアリングおよび労働裁判所のいずれにおいても、企業側の主張が認められることは必ずしも容易ではないため、使用者としては、法的手続きに備えて、解雇の合理性を基礎づける事情を可能な限り準備するとともに、適正手続きを実施することが重要である。

【事例 3-4】社内において、オフィス勤務の従業員が、外部業者からキックバックを受領しているという噂が広まっている。本人は否定しているものの、実際に当該従業員が作成した不審な請求書が見つかり、また、外車を購入するなど羽振りが良くなった様子がみられる。当該従業員を解雇する場合、どのような点に注意すべきか。

- (1) 本件事例のようなケースでは、懲戒解雇が可能であるかが問題となる。

ア 会社が従業員に対し、懲戒解雇を行うには、証拠を元に事実関係を確認した上で、認定される事実が法令や社内規則に反し、懲戒事由が存在することを立証しうることが必要となる。

本件事例においては、まず、事実関係を確認するために、請求書の内容が真実であるかを確認するほか、当該従業員に貸与していた PC や携帯電話を回収し、会社のメールのやり取りの確認、外部業者からのヒアリング等を行うことが考えられる。さらに、刑

事事件の可能性がある場合には、警察に告訴状（Complaint）を提出し、警察による捜査により事実関係を明らかにするという方法もありうる。

イ また、社内規則等において、懲戒処分の際の手續規程が定められている場合、処分の適法性を担保するために、その手續きを履践しておく必要がある。具体的には、当該従業員に対し、処分の対象となる事実関係の告知や弁明の機会の確保等が考えられる。

ウ その上で、証拠から認められる事実関係から、懲戒事由の有無および解雇の妥当性を検討することになる。

インドにおいては、懲戒処分後、これを不服として訴訟提起してくるケースも多くみられることから、会社として、しっかりと処分の根拠となる証拠および事実関係を確認しておくことが必要となる。

(2) なお、実際には、紛争が長期化するリスクに鑑みて、被害弁償や調査への協力を条件として自主退社の形式をとる方法や、(ノンワークマンである場合)、懲戒解雇に代えて、契約書に基づく無理由解雇 (termination without cause) を行うという方法も考えられる。

【参考】

インドの複雑な労働規制については、統一的な改正の必要性が高まってきており、2019年には、労働法を抜本的に改正する法案が国会に提出されている。もっとも、労働者団体、野党の反対もあり、いまだ、当該法案は成立に至っていない。他方で、ロックダウン下において、BJP が支配する州を中心に、複数の州が労働法の保護を切り下げる動きがみられる。今後、コロナ禍の景気の悪化に伴い、産業維持、外資誘致の目的で、連邦政府およびいくつかの州政府においては、ますます労働法の改正の動きが高まってくることが予想される。2019年の労働法改正の議論と同様に、労働者団体および野党の反対も強く、その先行きは予断を許さないが、今後、インドで事業運営する日系企業としても、労働法の改正議論を注視することが必要である。