

インドにおける最低限の人事労務管理について

田中 啓介

南インドのチェンナイは5月に入り連日40度近い暑い日が続いています。さて、今回は日系企業がインドに進出した当初に十分な検討が必要な事項として、インド人を雇用する上で必要となる就業上のルールや管理方法(当地タミル・ナドゥ州の場合)について、中小企業が最低限気をつけるべき具体的な実務をご紹介しますと思います。

就業規則は、主には「100人以上の労働者を雇用する製造業者」などに作成義務が課せられており、ほとんどの中小企業においてはその作成義務はありませんが、(Factory Actに規定される一定の製造業者を除く)全ての企業が最低限守るべき労働法規(=Shops and Establishment Actやその他各種労働関連法規)が州ごとに定められています。主要な5つの事項について、タミル・ナドゥ州のケースを見てみましょう。

「最低限理解しておくべき基本的な労働法規(※タミル・ナドゥ州の場合)」

(1) 就業時間(Working Hours)

原則、一日8時間、週48時間の基本就業時間、そして、4時間の就業に対して最低1時間の休息を与えることと規定されています。この基本就業時間を超える場合には残業代を支払う必要がありますが、一日10時間、週54時間を超えて就業させることは法律により禁止されています。なお、当該規定は例外的に経営陣や出張を伴う一定の従業員には適用されません。

(2) 試用期間(Probation Period)

会社は、最大6か月間の試用期間を設定することが可能で、当該試用期間中であれば事前通知および合理的な理由なく従業員を解雇することができます。しかしながら、試用期間終了後は、最低1か月前までに書面で通知をするか、もしくは、合理的な理由と合わせて最低1か月分の給与を支給しなければ解雇することはできません。

(3) 給与支給日(Date of Salary Payment)

会社は、社内で定められた給与計算期間の締日から5日以内に給与を支給することと規定されています。

(4) 休日・祝日(Holiday)

インド全土で共通の国民の祝日である下記4日間に加えて、各州が定める祝祭日の中から年間最低5日間を選択・付与する必要があります。なお、インドの祝祭日にはヒンドゥー教やイスラム教、キリスト教など各宗教に関連した祝祭日も多く、会社の従業員が信仰している宗教によって、会社もしくは拠点ごとに年間の休日カレンダーを個別に作成することになります。

	国民の祝日	月 日
1.	共和国記念日 (Republic Day)	1月 26日
2.	独立記念日 (Independence Day)	8月 15日
3.	メーデー (Labour Day)	5月 1日
4.	ガンディー生誕記念日 (Mahatma Gandhi Birthday)	10月 2日

なお、会社が定めた年間の休日カレンダーは年初までに各地域所轄の労働当局(Labor Commissioner)に届け出を行った上で、受理されたもののコピーを事務所に掲示しておく必要があります。

(5) 有給休暇 (Earned Leave)

会社は従業員が入社後 12 か月間は有給休暇を付与する義務はなく、12 ヶ月間が過ぎた後に初めて年間 12 日間の有給休暇を付与する義務が発生します。もし有給が消化されなかった場合には最大 24 日間まで繰り越すことが認められています。一方で、会社は傷病休暇 (Sick Leave) および災害休暇 (Casual Leave) を入社後すぐにそれぞれ最大 12 日間を付与することが義務付けられており、一般的にはそれぞれ 6~12 日間程度を付与している会社が多いように思います。

なお、従業員が 10 名以上となった場合には、下記のような遵守すべき労働法コンプライアンスが増える可能性がありますので注意が必要です。事業規模やステージに応じた適切な人事労務管理ができるよう、専門家に相談をしながら海外子会社管理を実施していくことが重要です。

(1) 労災保険制度 (ESI : Employees' State Insurance Act, 1948)

(2) 退職金支払制度 (The Payment of Gratuity Act, 1972)

(3) 産休休暇制度 (The Maternity Benefit Act, 1961)

(4) 被用者年金基金 (EPS : Employees' Pension Scheme)

被用者積立基金 (EPF : Employees' Provident Fund)

(5) セクシャル・ハラスメント法 (The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention Prohibition and Redressal) Act, 2013)