

第2章 インド (India)

(参考) 1 ルピー = 1.62 円、(2016 年期中平均)

1 概要

法律や規制の体系は複雑であり、

- ・労働に関する法律は憲法上中央政府と州政府の共管とされており、州法により中央法の一部規定が修正される場合があり、中央法がそのまま各州で適用されているとは限らない。なお、州法が中央の既存法の規定と矛盾する場合には、その範囲において州法の規定は無効になるものの、大統領の承認を得た場合には州法により修正された規定が当該州の領域内では優先されることとされている。
- ・労働法は基本的に経営職、管理職・監督職以外の労働者（「非管理監督労働者」、workman）を対象としているが、適用範囲は法律によって異なる。などの特徴がある。

2 労働者の雇用・配置に係る

特徴的な手続

(1) 概要

一定規模以上の工場等の産業事業所は、非管理監督労働者等（非管理監督労働者のほか、監督的作業を行う者であって月収10,000ルピー以下の者を含む）の賃金、労働時間、休暇や解雇に関する規定を含む就業規則（standing orders）を正式に定め、所掌する政府（一般的には州政府。以下同じ。）¹⁾の認可を受けなければならないことが1946年産業雇用（就業規則）法（Industrial Employment (Standing Order) Central Act, 1946）により定められている。

派遣労働に関しては、1970年請負労働（規制及び禁止）法（Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970）により規制が行われている。

有期労働に関する法規制は特設設けられていない。

(2) 法律上の規定

イ 就業規則

100人以上の非管理監督労働者が雇用されている工場や鉱山などの産業事業所（industrial establishment）に対し、1946年産業雇用（就業規則）法では、賃金や労働時間、休暇や解雇に関する規定を含む就業規則を正式に定めることを課している。

使用者は、法が産業事業所に適用されるようになってから6か月以内に、その施設において適用される就業規則案を政府により任命された認証官（certifying officer）に提出しなければならない。規則案は以下の項目が含まれることとされている。

- ・期間の定めのない、臨時、見習い、試用、代用（baldi）等の労働者の分類に関する事項
 - ・労働期間及び時間、休暇、賃金支払い日及び割増賃金率に関する事項
 - ・交代勤務に関する事項
 - ・出勤・遅刻に関する事項
 - ・休暇の要件、申請方法及び申請先に関する事項
 - ・入場に関する事項
 - ・産業事業所の一部の閉鎖、作業の一時的中断及びそれらから生じる労使の権利及び義務に関する事項
 - ・雇用の終了及び事前通告に関する事項
 - ・不正行為による停職・解雇及び不正行為となる行為・不作為に関する事項
 - ・使用者及びその代行・部下による労働者への不当な取り扱いや要求に対する救済方法に関する事項
- 認証官は、就業規則案を受領した後、使用者、労働組合（存在する場合）及び非管理監督労働者の代表に意見を述べる機会を十分に与えた後、就業規則案が認証可能となるように必要な修正加筆を行うことができる。その後、認証官は所定の方法で認証された認証済み就業規則の写しを7日以内に使用者及び労働組合（又は事前に定

■1) 法律により若干異なるものの、概ね中央政府所有の企業、インド鉄道（国鉄）、主要港、鉱山、油田の事業所は中央政府の所管、その他の事業所は州政府の所管とされている。

めた労働者の代表) に送付し、送付された日から30日経過後に施行される(認証済み就業規則に異議申立が提起された場合を除く)。使用者は認証済み就業規則を、英語及び非管理監督労働者の過半数が理解する言語により、非管理監督労働者の過半数が施設に入場する際使用する入口又はその周辺の、専用の掲示板において掲示しなければならない。

認証済み就業規則は、新規に施行、又は修正が施行されてから6か月間修正を行うことはできない(ただし、労使間で修正の合意がなされた場合にはその限りではない)。6か月経過した後は、労使双方共に就業規則の修正を認証官に申請することができる。

なお、政府規則にはモデル就業規則が含まれており、新たに産業雇用(就業規則)法が適用になった事業所では、認証された就業規則が施行されるまでの間、政府規則に掲載されているモデル就業規則が適用される。

□ 試用期間

特に期間の上限の定めはない。

ハ 派遣労働

20人以上の請負・派遣労働者が従事する「施設」(establishment)と、20人以上の請負・派遣労働者を雇用する「契約業者」(contractor)に1970年請負労働(規制及び禁止)法が適用される。法律上、請負と派遣の区別はされていない。

請負労働(規制及び禁止)法では、中央又は州政府に対し、中央諮問委員会(central advisory board)又は州諮問委員会(state advisory board)への諮問を経て、任意の事業所の、任意の業務における請負・派遣労働者の使用を禁止できる権限を与えている(第10条(a))。中央又は州政府が請負・派遣労働者の使用を禁止する際に考慮すべき項目として以下を挙げている(第10条(b))。

- ・ 請負・派遣労働者の労働環境、賃金、福利厚生
- ・ 事業所における業務が副次的か必要不可欠であるか
- ・ 季節を通じて行われる(perennial nature)かどうか
- ・ 当該事業所又は同等の事業所において、正規労働者により業務が行われるかどうか
- ・ 多数のフルタイム労働者を雇用するのに十分な業務かどうか

2003年にアンドラ・プラデシュ州は、請負・派遣労働を規制する範囲を明確化する法律を制定している²が、他の州では、規制する範囲を明確化する動きはない。

請負・派遣労働者の待遇については、1971年請負労働(規制及び禁止)中央規則(The Contract Labour (Regulation and Abolition) Central Rules, 1971)の第25条(2)(v)において、契約業者に与えられる免許の条件として、請負・派遣労働者が正規労働者と同等の労働を行っている場合には賃金・休暇・労働時間等の待遇を同等とするという規定がある。なお、同等の労働であるかどうかをめぐる疑義が生じた場合には所管する中央又は州の監督官の裁量に任せられている。なお、同等の労働の定義をめぐることは、労働者の資格や職責も考慮すべきとの最高裁の判例がある³。

3 事業主都合による解雇の手続き……………

(1) 概要

解雇に関する法規定は、国レベルでは1947年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)⁴がある。給料又は報酬を得るために対象となる事業において雇用されている非管理監督労働者等⁵が適用対象となっている(第2条(s))。対象となる事業は、使用者と労働者の共同活動により組織され、人間の物質的な需要を満たすために行われる財・サービスの生産又は提供のため行われる系統的(systematic)活動である。ただし、事業が、①農業、②病院・診療所、③教育・科学・研究・訓練機関、④慈善事業、⑤手紡ぎ手織り布(khadi)生産業又は労働者1人当たりの固定資本投資額が一定額以下の農村地

■2) The Contract Labour (Regulation and Abolition) (Andhra Pradesh Amendment) Act, 2003。派遣・請負労働を使用できる範囲として、コア業務(core activities)では、①一般に派遣・請負が通常用いられている、②過半の時間においてフルタイム正規労働者を必要としない、③限られた時間内に行うべき作業が突然増加した場合、のいずれかに該当した場合のみ認めるとしている。コア業務とは、事業の遂行に不可欠又は必要な業務(清掃・警備・食堂・物品の輸送等を除く)とされている。

■3) U.P. Rajya Vidyut Utpadan Board & ... vs U.P. Vidyut Mazdoor Sangh on 4 November, 2009

■4) このほか、公務員については憲法311条での規制が適用される。

■5) 1946年産業雇用(就業規則)法と同様に、監督的作業を行う者であって月収10,000ルピー以下の者を含む。

域の産業、⑥国家主権に係る政府活動、⑦家庭内労働、⑧専門サービス業で雇用されている者が10人未満の場合、⑨協同組合等で雇用されている者が10人未満である場合、のいずれかである場合には労働争議法の対象とされない。(第2条 (j))

非管理監督労働者等以外の労働者については、労働法による保護規定はなく、1872年インド一般契約法 (Indian Contract Act, 1872) 上の問題として取り扱われる。ただし、各州の店舗及び施設法 (Shop and Establishment Acts) で解雇の際の予告期間が定められている場合がある。

1947年労働争議法において、非管理監督労働者等のレイオフ (layoff)・人員の削減 (retrenchment)・事業所の閉鎖 (closure)・事業所の経営者変更の際における規制・手続等が定められている。適用条文は規模等別に分かれており、例えば人員の削減の場合、

- ① 非管理監督労働者等の年間平均人数が100人以上の工場、鉱山、プランテーションなどの産業事業所 (Industrial establishment)⁶ (季節性あるいは断続的に事業を行う事業所を除く)
- ② ①に該当しない産業事業所及び産業事業所以外の事業所

についてそれぞれ別の規定が設けられている。なお、人民党が政権与党である州では、独自に1947年労働争議法の一部を改正し、解雇法制の緩和を行っている。例えば、ラジャスタン州では上記①の対象を非管理監督労働者等の年間平均人数が300人以上の産業事業所としている。

(2) 人員削減 (retrenchment)

イ 人員削減の定義

事業主が以下の理由以外で雇用関係を終了した場合のことをいう。

- ・ 懲罰的理由による解雇
- ・ 労働者による自発的退職
- ・ 契約に明示されている場合で、退職積立金の受給年齢に達した後の退職
- ・ 労働契約が更新されなかった場合
- ・ 病気により雇用関係を停止した場合

ロ 解雇を行う場合の要件・会社側の責務

規模に応じて政府の認可 (又は政府への通知) 及び非管理監督労働者等への事前通知が必要である。①に該当する場合で認可なく人員削減を行った場合には1か月以下の刑事罰が科せられる場合がある。(第25Q条)

表 特2-1 人員削減の場合の要件・会社側の責務

	① 年間の平均労働者数が100人以上の産業事業所 (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)	② ①に該当しない事業所
認可・通知の必要の有無	電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府 (中央又は州) 又は政府が指定した機関 (「政府等」) の認可が必要。(第25N条 (1) (b)) 政府等は会社、対象の非管理監督労働者等及び労働者団体から聞き取り調査を行い、解雇する理由が真実かつ適当であるか、非管理監督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、認可の可否を理由とともに書面で通知する。(第25N条 (3)) ただし、会社の届出から60日経過した時点で政府等から認可の可否が通知されない場合は、当該人員削減は認められたものと見なされる。(第25N条 (4))	政府等への通知が必要。(第25F条 (c))
解雇予告	勤続期間が1年以上 ⁷ の非管理監督労働者等に対しては、解雇の3か月前に解雇の理由を記した書面にて解雇を予告しなければならない。なお、事前通告をしない場合でも当該日数の賃金を支払うことで代替可能。(第25N条 (1) (a)、(2))	雇用期間が1年以上の労働者を解雇する場合には、解雇の1か月前に解雇の理由を記した書面にて解雇を予告しなければならない。事前通告をしない場合でも当該日数の賃金相当額を支払うことで代替可能。(第25F条 (a))
解雇補償金等	事業主は勤続年数1年につき15日分 ⁸ の賃金相当額を支払わなければならない。(第25N条 (9))	事業主は勤続年数1年につき15日分の賃金相当額を支払わなければならない。(第25F条 (b)) 労働者がレイオフをされ45日以上経過した場合、過去1年間に支払われていたレイオフ補償金相当の額が支払われるべき解雇補償金から控除される。(第25C条)

■ 6) 1948年工場法 (Factories Act, 1948) の対象工場事業所、1952年鉱業法 (Mines Act, 1952) の対象鉱山、1951年農園労働法 (Plantation Labour Act, 1951) の対象農園のことを指す。(第25A条及び第25L条) なお、1947年労働争議法の他の条文における産業事業所の範囲 (第2条 (ka)、任意の産業の事業所と定義されている) とは異なる点には留意が必要。
 ■ 7) 過去12か月のうち240日間就労したとされている。
 ■ 8) 6か月以上の端数期間については1年とみなす。

なお、試用期間中の非管理監督労働者等の解雇に関しては特段の要件は必要としないとの判例がある。⁹⁾ また、

- ・産業事業所においてインド国民の解雇を行う際には、原則として最後に雇用された者から解雇を行うこと。労使間で異なる合意がある場合や、他の非管理監督労働者等を解雇する理由がある場合はこの限りではない。(第25G条)

- ・会社が採用する際には過去に解雇を行ったインド国民に応募の機会を与えること及び採用する際には優遇すること。(第25H条)

が定められている。

また、1972年退職金支払法(The Payment of Gratuity Act, 1972)により、

- ・全ての工場、鉱山、油田、プランテーション、港湾、鉄道業
- ・労働者(管理職、監督者を含む)が10人以上の店舗及び施設¹⁰⁾

における労働者で、5年以上勤務した者¹¹⁾が退職した際、退職金を支払わなければならないことが定められている。支給される金額は、退職時の賃金の15日分¹²⁾×勤続

年数で、2010年5月以降、100万ルピーを上限としている。

(3) 事業所の閉鎖

イ 概要

通常の解雇とは別に事業所の閉鎖についても定められている。

ロ 解雇を行う場合の要件・会社側の責務

以下のとおり定められている。なお、①に該当する場合で認可なく閉鎖を行った場合には6か月以下の刑事罰(不認可の決定が出たにもかかわらず閉鎖した場合は1年以下の刑事罰)、②に該当する場合で通知なく閉鎖を行った場合には6か月以下の刑事罰が科せられる場合がある。(第25R条、第30A条)

表 特2-2 事業所の閉鎖の場合の要件・会社側の責務

	① 年間の平均労働者数が100人以上の産業事業所(季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)	② ①③に該当しない事業所	③ 月間の労働者数が50人未満又は平均労働者数が50人未満の事業所
認可・通知の必要の有無	事業所を閉鎖する日の90日以上前に政府等に対し認可のための届出をしなければならない。建設業においては不要。(第25O条(1))	事業所を閉鎖する日の60日以上前に政府等に通知しなければならない。ただし、当該事業所で事故が起きた場合などには政府等は通知を免除することができる。建設業においては不要。(第25FFA条)	認可・通知等は不要。(第25FFA条)
解雇予告	労働者の代表に対し、政府等に提出した届出の写しを政府等への提出と同時に渡さなければならない。(第25O条(1))	雇用期間が1年以上の労働者には、解雇の1か月前に解雇の理由を記した書面にて解雇を予告しなければならない。事前通知をしない場合でも当該日数の賃金相当額を支払うことで代替可能。(第25FFF条)	
解雇補償金等	人員削減の場合と同様。(第25O条(8))	人員削減の場合と同様。なお建設業の事業所で開設から2年以内である場合には解雇補償金は不要。 会社の責によらない閉鎖の場合には解雇補償金の額は賃金の3か月が上限とされる。ただし、資金繰りや損失、在庫の蓄積、免許の失効等による閉鎖はこうした会社の責によらない閉鎖とは見なされない。(第25FFF条)	

■9) Kalyani Sharp India Ltd. v. Labour Court No. 1, Gwalior, AIR 2002 SC 300

■10) 1年のうち1日でも労働者数が10人以上となれば適用対象となる。一度適用対象となった場合、労働者数に関わらず適用対象となる。

■11) 死亡又は職務を遂行できなくなる程度の障害を負った際にも支給される権利を有する。この場合には勤務年数の要件を満たす必要はない。

■12) 月額で賃金が支払われている場合には、月額賃金を26で割って日額賃金を割り出すとの最高裁判例がある。(Digvijay Woolen Mills Ltd. V Shri. Majendea Prataprai Buch, 1980 II LLJ 252)

(4) 事業所の経営者が変更となった場合

経営者が変更となった場合は、人員削減の場合と同様に、会社側には労働者への予告及び解雇補償金の支払い義務が生じる。

ただし、経営者が変更となる際に非管理監督労働者等の勤務に中断が生じず、かつ待遇が悪化しない場合には、会社側には非管理監督労働者等への予告及び解雇補償金の支払い義務は生じない。この場合、新しい経営者は解雇の際、前経営者における勤続期間も解雇補償金の計算に含まなければならない。(第25FF条)

4 事業主都合による解雇を回避する努力…

(1) 会社側の責務

事業主都合による解雇をするに当たり、これを回避するための努力義務は設けられていない。ただし、産業事業所の場合、ある程度の規模以上になると解雇に関し政府の認可が必要となること、仮に裁判になると判決までの期間が長期間に及ぶことから、これを回避するためにレイオフや希望退職を用いることもある。

(2) 具体的方法の例

イ レイオフ

(イ) 概要

石炭・電力・原材料の不足、在庫過多、機械の故障、自然災害及び関連する理由により、産業事業所において、事業主が非管理監督労働者等（「人員削減」retrenchment、3(2)を参照のこと。）された労働者を除く。）に労働の機会を与えない又は与えられなかった場合と定義されている。①産業事業所以外の事業所、②月間の平均労働者数が50人未満、③季節性あるいは断続的に事業を行う産業事業所についてはレイオフに関する規定は設けられていない。

ただし、以下で述べるとおり、一定規模以上の場合には政府の認可が必要とされている。

(ロ) レイオフを行う場合の要件・会社側の責務

規模等別に、以下のとおりとされている。①に該当する場合で認可なくレイオフを行った場合には1か月以下の刑事罰が科せられる場合がある。(第25Q条)

表 特2-3 レイオフを行う場合の要件・会社側の責務

	① 年間の平均労働者数が100人以上の産業事業所 (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)	② 月間の平均労働者数が50人以上で年間の平均労働者数が100人未満の産業事業所 (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)
認可・通知の必要の有無	電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、所管する政府等の認可が必要とされる。(第25M条(1)) 政府等は会社、対象の非管理監督労働者等及び労働者団体から聞き取り調査を行い、レイオフする理由が真実かつ適当であるか、非管理監督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、認可の可否を理由と共に書面で通知する。(第25M条(4)) 会社の届出から60日経過した時点で政府等から認可の可否が通知されない場合は、当該レイオフは認められたものと見なされる。(第25M条(5)) 中央政府が所管している産業事業所の場合、レイオフの開始・終了7日以内に地域を所管する中央政府の労働委員(Regional Labour Commissioner (Central))に届出をしなければならない。(1957年労働争議(中央)規則(The Industrial Disputes (Central) Rules, 1957)第75B条)	必要ない。ただし、中央政府が所管している産業事業所の場合、レイオフの開始・終了7日以内に地域を所管する中央政府の労働委員に届出をしなければならない。(1957年労働争議(中央)規則第75A条)
会社側の責務	レイオフをした非管理監督労働者等のうち1年を超えて勤続した者に対して、レイオフ補償金として、本来の賃金・手当の額の50%を支払わなければならない。ただし、同じ事業所又は近隣の事業所で代わりとなる職を事業主が提供した場合には支払の必要はない。(第25M条(10))	レイオフをした非管理監督労働者等のうち1年を超えて勤続した者に対して、レイオフ補償金として、本来の基本給・手当の額の50%を支払わなければならない。(第25C条) ただし、以下の場合には支払いの必要はない。 ・同じ事業所又は近隣の事業所で代わりとなる職を事業主が提供した場合(第25E条(1)) ・1日1回、通常時の労働時間中の指定された時間に事業所に来ない場合(第25E条(2)) ・同じ事業主の他の事業所におけるストライキ等が原因の場合(第25E条(3)) ・労働協約であらかじめ定められている場合で、1年間のレイオフ期間が45日を超えた場合(第25C条)

□ 希望退職制度を用いる場合

5 (5) を参照。

5 その他の場合の解雇や 退職に当たっての手続き……………

(1) 本人の責めによる解雇

イ 概要

懲罰的理由による解雇は1947年労働争議法上の人員削減ではないとされており、事前通告や解雇補償金、政府等への届出・認可は不要である。

懲罰的解雇となる理由については、就業規則 (2 (2) を参照) において、不正行為となる行為・不作為 (以下「不正行為等」という。) 及び不正行為等による停職・解雇に関する事項を定めることとなっている。ただ、使用者側が労働者に対し、不正行為等があったとして解雇しても、労働者側が不正行為等はなかったとして復職を求めるなど、就業規則中の不正行為等の定義をめぐって訴訟や労使紛争となる場合もある。

訴訟や労使紛争を避けるため、どのような行為や不作為が不正行為等となるのかを明記しておくとともに、不正行為等があったことを記録し証拠として残しておくことが重要となっている。

□ 不正行為等の範囲

不正行為等は就業規則において詳細に明記するのが一般的である。実態としては、詳細に行為内容を明記し、処罰の対象となる行為、懲罰解雇の対象となる行為を明記することが多い。このように詳細に明記する理由は復職などを求める訴訟に備えるためでもある。不正行為等は大まかには以下のとおり分類される。

- ・ 指定された職務を執行しないこと
- ・ 職務遂行を妨げる不作為
- ・ 職務遂行の拒否、ストライキへの参加、ストライキに参加するよう他の労働者を扇動する行為
- ・ 勤務時間内に職場を離れる行為
- ・ 勤務時間内の私的行為、居眠り、ギャンブル行為、飲酒、暴力、喧嘩

- ・ 事業所の設備の破壊行為
- ・ 習慣化した欠勤
- ・ 自身以外の従業員のタイムカードの打刻
- ・ 女性従業員に対する嫌がらせ

ハ 不正行為等の記録

警告書を不正行為等の度に作成し本人にも渡すことや、チャージシートという警告の累積を記録する記録票を作成して、当該不正行為等とそれに相当する罰則との対応を文章化しておくことなどが行われている。これは懲罰解雇の証拠という点で重要となっている。

二 会社側の責務

解雇する前に内部審査会を開いて本人に弁明の機会を与えなければならない。

1972年退職金支払法に基づく退職金 (以下「法に基づく退職金」という。3 (2) □参照) については、不正行為等の内容や使用者が受けた損害等に応じて損害額を退職金から徴収すること、あるいは一部又は全部を支払わないことが認められている。

(2) 契約満了

契約満了時には雇用関係を終了することができる。この場合、1947年労働争議法上の人員削減ではないとされており、事前通告や解雇補償金、政府等への届出・認可は不要である。勤続期間が5年を超える場合には、法に基づく退職金の支払いが必要である。

(3) 定年

定年退職を定めた法律はないが、1947年労働争議法上の人員削減ではないとされている。就業規則によって定年年齢を定めるのが一般的である。モデル就業規則では、労使による合意がない場合には定年年齢を58歳とする規定があること、従業員年金スキーム (EPS)¹³の受給開始年齢が58歳であることから、一般的には58歳を定年年齢とする場合が多い。

事前通告や解雇補償金の支払いは不要である。勤続期

■ 13) 187の産業・業種に属する20人以上の労働者を有する事業所で働く、賃金が月15,000ルピー未満の労働者を対象とする公的年金制度。詳細は定例社会保障施策2 (2) を参照。

間が5年を超える場合には、法に基づく退職金の支払いが必要となる。

(4) 自己都合退職

勤続期間が5年を超える場合には、法に基づく退職金の支払いが必要となる。

(5) 希望退職

事業主都合による解雇が規制されていることから、人員を調整するために希望退職が用いられている。

イ 法律に基づく希望退職

1985年経営不振企業（特別規定）法では、赤字企業は工業財務再建委員会に登録して経営状態の調査や裁定を付託することができる。この付託を行うことで、工業財務再建委員会から企業再建計画が示され、この中に希望退職計画が含まれることがある。この場合、希望退職を募って人員を削減することができる。ただし、この手法による希望退職は時間がかかることから、件数は多くないと言われている。

ロ 任意の希望退職

事業主都合による解雇に代わり、任意に希望退職を募る方法である。VRS (Voluntary Retirement Scheme) として民間企業だけでなく、国営・州営企業などでも広く用いられている¹⁴。法定の解雇補償金（勤続年数×15日の賃金）・退職金に一定の日数分を上乗せするほか¹⁵、再就職の際の採用面接の旅費の負担などを通じた、再就職の支援も行うこともある。

以下の要件を満たした場合、所得税法上退職金が課税対象にならないなどの優遇措置がある¹⁶。

- ・ 40歳以上又は勤続年数が10年以上である全ての労働者を対象とすること（ただし公営企業は除く。）
- ・ 希望退職の実施が人員削減につながること
- ・ 希望退職の実施によって生じた空席が埋まらないこと

- ・ 希望退職の実施によって退職した労働者が同じ経営者が保有する事業所で働かないこと
 - ・ 解雇補償金は①勤続年数×3か月分の賃金又は②定年までの月数×退職時の賃金を超えないこと
- 税制上有利なため、希望退職は上記の要件に従う場合が一般的である¹⁷。

(6) その他

病気や死亡による雇用停止は1947年労働争議法上の人員削減ではないとされている。死亡又は職務を遂行できなくなる程度の障害を負った際には、法に基づく退職金について、勤続期間（5年以上）の要件を満たす必要はない。

6 不服の申立て・救済手続……………

(1) 概要

労働者が1947年労働争議法の対象となるか否かで不服の申立て・救済手続は大きく異なる。非管理監督労働者等は1947年労働争議法の対象となるが、それ以外の労働者の場合には民事裁判で争うことになる。

なお、1947年労働争議法に基づく手続にせよ、民事裁判にせよ、一般的に決着まで長期間かかる。

(2) 1947年労働争議法に基づく不服の申立・救済手続

イ 申立

1947年労働争議法では、解雇等に関する非管理監督労働者等と会社の紛争については、個別解雇も含めて¹⁸労使紛争であることとされている。解雇された非管理監督労働者等は、解雇されてから3年の期間の間であれば、調停官 (Conciliation officers)¹⁹に申立を行うことができる。申立を行ってから45日が経過した後、労働裁判所、産業審判所、全国審判所に直接訴えることができるとされている。

■ 14) 例えばhttp://dpe.nic.in/about_dpe/dpe_guidelines/voluntary_retirement_scheme/g1ch083などを参照。

■ 15) 例えば、パンジャブ州の州営企業の場合には、勤続年数×35日分の賃金及び定年までの年数×25日分の賃金と定めている。(Punjab State Public Sector Undertakings Voluntary Retirement Scheme (VRS) 2002)

■ 16) 所得税法第10条 (10C) 及び所得税規則第2BA条。

■ 17) 公営企業の場合、勤続5年以上としている場合もある。

■ 18) 1947年労働争議法第2A条。ただし、一般の労使紛争は労使の片方あるいは両方が政府に対し、労働裁判所・産業審判所等に付託するよう申立を行うとされており、手続は異なっている。

■ 19) 調停官は、労使紛争の調停及び解決を果たすことを役割とする。中央又は州政府は、適材と思われる人物を労働争議の調停を行う調停官に任じることができ、特定の地域ないし特定の業種について任命することができる。

□ 調停官の調停

調停官は労使紛争の調停及び解決を果たすことを役割としている。

ハ 裁判手続

裁判手続は労働裁判所、産業審判所、全国審判所で行われる。

1947年労働争議法上では労働裁判所は以下の事柄を取り扱う。

- ・就業規則に基づき事業主が下した命令の適否・適法かどうかに関する事
 - ・就業規則の適用及び解釈に関する事
 - ・解雇に関する事（不当に解雇された労働者に対する再雇用あるいは補償を含む）
 - ・慣例として行われている利権・特権の廃止に関する事
 - ・ストライキ及びロックアウトの合法性に関する事
- 産業審判所は労働裁判所が取り扱う事柄に加えて、以下の事柄を取り扱う。

- ・賃金に関する事（支払いの間隔及び方法を含む）
- ・賠償金及び諸手当に関する事
- ・労働時間及び休憩の間隔に関する事
- ・ボーナス、利益配分、退職金積立、退職金に関する事
- ・シフト労働に関する事（就労規則に関わる事柄を除く。）
- ・等級の格付けに関する事
- ・懲罰規則に関する事
- ・合理化（rationalisation）に関する事
- ・人員削減及び事業所閉鎖に関する事
- ・その他規則等により定めた事

全国審判所は、中央レベルで取り上げるべき重要性があるとみなした場合、あるいは複数の州をまたがる紛争であると中央政府が判断し付託した場合に、紛争を取り扱う。全国審判所に紛争が付託された場合には労働裁判所・産業審判所での裁判は無効となる。

近年は労働裁判所、産業審判所の両者の機能を兼ねる組織（CGIT-cum-Labour Court）も設けられている。

法律上は特に定めはないものの、解雇が不当であると判断された場合には、復職及び未払い賃金の支払いが使用者側に命じられる。

判決に不服がある場合には高等裁判所に上訴もできるが、復職の判決が出た場合で、これを不服として事業主側が上訴した場合には裁判中労働者に対し賃金を払い続ける必要がある。

(3) その他の方法

1947年労働争議法の対象とならない労働者の場合には、一般の裁判所に訴えを起こすこととなる。このほか、大衆裁判所（Lok Adalats）²⁰に訴えることも可能である。

7 離職後労働者が利用できるサービス等…

(1) 失業保険・失業扶助

従業員国家保険制度の中で失業給付が提供されている。

ただし、一生涯に2年間しか給付を受けられず、1か月の待期間があること、給付期間が1か月単位となっていることから、受給者数は1,030人（2014～2015年度）となっている。詳細は労働施策「2（7）失業保険制度等」を参照のこと。

(2) 再就職支援サービス

公共職業紹介サービスはあるものの、職業紹介はほとんど機能していない。職業紹介は教育機関や民間企業が中心となって行っている。なお、公共職業紹介サービスについては大幅な改革が実施されている。

失業者を再就職するための職業訓練として、従業員国家保険法の失業保険受給者に対して受給期間中、再就職に向けた職業訓練が提供されている。職業訓練の期間は失業保険受給期間又は6か月のいずれか短い期間内とされている。従業員国家保険公社が訓練費用を負担する。

■20) 裁判所の訴訟遅延による機能不全を補完するため、裁判外の紛争処理を行う機関として1987年法律サービス庁法（Legal Services Authorities Act）を根拠として設けられている。判事経験者やソーシャルワーカー、公務員などからなる仲裁役（通常3名）が、和解（compromise）あるいは示談（settlement）によって仲裁を行う。和解・示談の裁定は民事裁判所の執行判決と同等とされ、裁判所に上訴することはできない。

(参考文献)

- インド労働・雇用省
<http://labour.nic.in/>
- PRS Legislative Research <http://www.prsindia.org/>
- 財団法人海外職業訓練協会
「海外派遣者ハンドブック インド（労使関係）編」、
2007年
- 労働政策研究・研修機構 「インドの労働・雇用・社会
—日系進出企業の投資環境—」、2016年
- R. Singhanian, "Employment Law in India, 2nd
Edition", Wolters Kluwer (India)、2009年
- C. K. Johri, "Labour Law in India", Wolters
Kluwer, 2012年