

バンガロール日本商工会 2015年度 第4回税務労務委員会資料

2015年12月9日

弁護士 桑形 直邦

ご留意いただきたい事項:本資料は、インドの労働法制及び紛争処理に関する法制度に関する知識の整理を目的として作成されたものであり、特定の法的見解を示し、又は法的助言を構成し、若しくはそれらを目的とするものではありません。実際の実務におかれましては、貴社のローカルカウンセルにご確認をお願いいたします。



本日の構成

1. はじめに
2. 労働法の基礎
3. 紛争解決
 - 3.1 裁判と仲裁
 - 3.2 紛争対応策(債権回収の事例を念頭に)
4. まとめ



1. はじめに



インド法の特徴

「世界最大の 民主主義国家」

- 立法：改正に時間を要する
- 行政：緩い法執行だが、税務は例外
- 司法：司法への信頼は厚いが、時間を要する

連邦制

- 法律も中央法と州法の二段構造
- 州の独自性が強い

旧宗主国である 英国の影響

- 英語
- コモン・ロー
- 官僚制

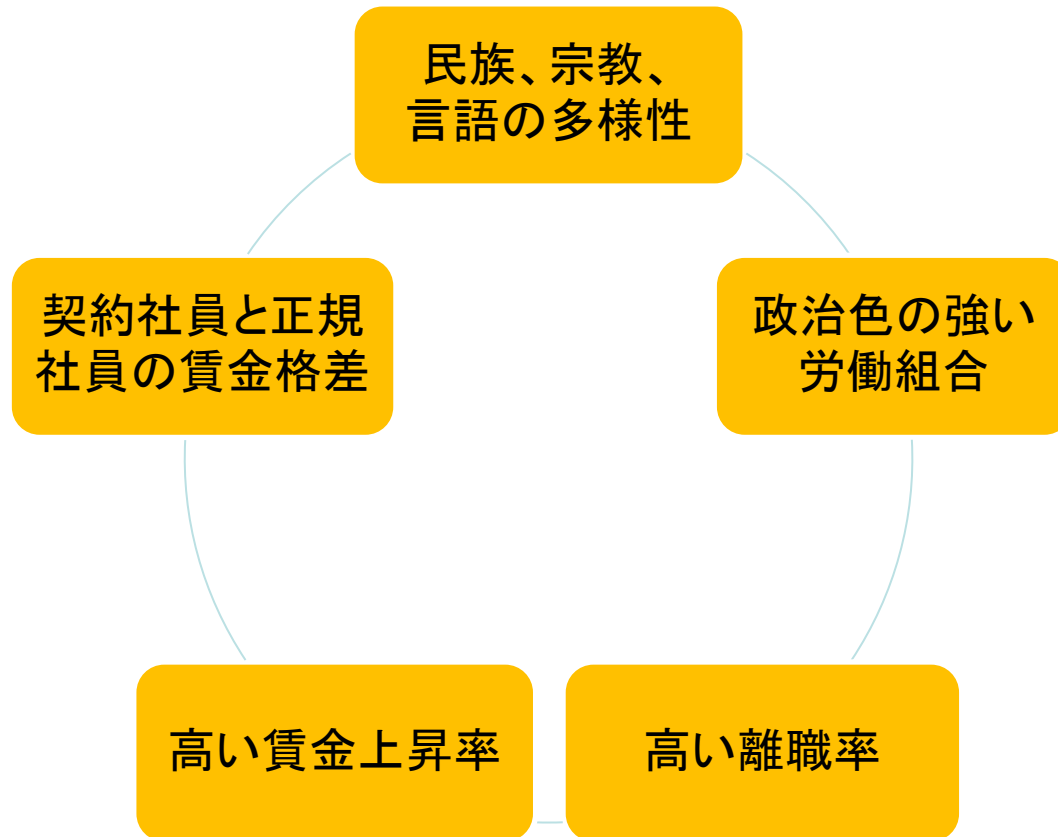


2. 労働法の基礎



インドでの労務管理の難しさ

様々な要因が絡み、インドの労務管理は一般に難易度が高い





労働法の枠組み

「労働契約法」「労働基準法」といった労働法規の基本法はありません。

インドの労働法の主な特徴

中央法と州法の二段構造

州政府の通達レベルの規制や州政府の労働政策の理解が必要

例：西ベンガル州やケララ州：長らく共産党が政権掌握。労働者保護に手厚い傾向
グジャラート州やラジャスタン州：産業誘致のため企業保護に重き。近時独自の労働法改革も

労働時間等の労働条件

労働時間、休暇等の労働条件については、就労場所により適用法令が異なる

- 工場については工場法(Factories Act, 1948)
- 店舗およびその他の施設(オフィス等)については、州法である店舗および施設法(Shops and Establishment Act)
- 建築業、医薬品製造業、造船所、鉱山等、特定産業の労働条件を定める法律も
- 請負労働については請負労働(規制および廃止)法(Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970)
- 日本法にいう派遣労働や人材紹介業を直接規制する法律はない

重層的な法令関係

同じ主題につき複数の法律が制定されている場合があり、適用範囲の見極めが必要

例えば、賃金・賞与・退職金について、中央法レベルで以下の法律が存在

①賃金支払法(Payment of Wages Act, 1936)、②最低賃金法(Minimum Wages Act, 1948)、③賞与支払法(Payment of Bonus Act, 1965)、④退職金支払法(Payment of Gratuity Act, 1970)



ワークマンに対する保護

産業紛争法 (Industrial Disputes Act, 1947) は、従業員をワークマン (workman) とノン・ワークマン (non workman) の2種類に区別し、ワークマンに対してより手厚い保護を規定しています⁽¹⁾。

産業紛争法に基づく区別

	ワークマン	ノンワークマン
範 囲	手作業、非熟練・熟練、技術的、運営管理的または事務的作業、監督的作業のために雇用されている者	①主として 経営職 または 管理職 として雇用されている者 又は ② 監督的作業 を行うために雇用されており、かつ賃金が 月1万ルピー を超える者
解雇規制	産業紛争法の保護を受ける	店舗および施設法等及び雇用契約の定めによる
紛争解決	調停官・労働裁判所等	原則として、雇用契約の定めによる

Note: 中間管理職従業員の処遇は、役職や肩書ではなく、実際に担当している職務が判断基準 (裁判例)。したがって、例えば、ExecutiveやManagerといった管理職の肩書きを付与して相応の給与水準であったとしても、専ら指揮命令を受けるような職務実態であった場合には、解雇に際してはワークマンとして取り扱われる可能性があります。

1. 関連法令との統合に向けて、Labour Code on Industrial Relations Bill, 2015が公表されているが、国会には上程されておらず、成立見込みは不明



雇用契約の締結

雇用条件については、原則として、就業規則がある場合には同規則が適用⁽¹⁾されます。就業規則がない場合は、書面で雇用契約を締結しておくことが推奨されます。

雇用条件を定める方法

雇用契約

- Letter of Appointmentの交付、署名返送の形が一般的
- 契約書作成は任意
 - ✓ カルナタカ州店舗及び商業施設法(Karnataka Shops and Commercial Establishments Act, 1961) 第6A条のように、使用者に対し、採用から30日以内に、施設の名称、所在地、雇用開始日、雇用者の肩書き、職務の内容、給与等について記載した書面(appointment Order)の交付を義務づけているケースもあり
- インド契約法(Indian Contract Act, 1872)の適用と競業避止義務の有効性
⇒ ケーススタディ①

就業規則

- Work Regulations, Workers Manual, Standing Orders等呼称は様々
- 100人以上のワークマンが現に雇用又は過去12ヶ月間に雇用されている工場産業雇用(就業規則)法(Industrial Employment(Standing Orders) Act, 1946)
 - ✓ 法律規定のモデルに沿ったStanding Ordersの作成義務
 - ✓ 当局への提出・認証取得義務
 - ✓ 従業員への周知義務
- その他の場合、策定は任意(Employee Handbook)、当局への届出等不要



ワーカーマンについての解雇規制

ワーカーマンの解雇については、産業紛争法が、雇用者に対し特徴的な規制を課しています。

解雇の種類	
Retrenchment	<ul style="list-style-type: none">1年以上の継続的雇用にある者の解雇には<ul style="list-style-type: none">✓ 理由示した書面による1ヶ月前の通知、又はその期間に相当する賃金支払い✓ 解雇補償金(継続雇用1年あたり平均賃金15日分)✓ 地方労働監督官(Regional Labour Commissioner)に対する所定の通知Last come, First Goのルール
懲戒解雇	<ul style="list-style-type: none">一般に能力不足を理由とする懲戒解雇は困難就業規則(Standing Orders)における懲戒事由と懲戒手続の定めモデル就業規則(審問手続の前置、手続の記録義務、処分に対する異議申立)
レイオフ	<ul style="list-style-type: none">原材料の不足、在庫の蓄積、機械故障、自然災害、その他関連する理由による場合に限定
事業閉鎖	<ul style="list-style-type: none">事業そのものの閉鎖 ⇒ ケーススタディ③

産業紛争法(Industrial Disputes Act, 1947)による保護

- 過去12ヶ月間平均100人*以上のワーカーマンを雇用する工場等でのRetrenchment・レイオフ・事業閉鎖
 - ✓ 解雇理由の通知(3ヶ月前)
 - ✓ 解雇補償金の支払い(勤続年数(または勤続が6ヶ月を超える年数)×15日分の賃金)
 - ✓ 州政府の事前許可

* ラジャスタン州においては300人(2014年州法改正)



ケーススタディ①: 従業員の転職と営業秘密

事案

インド現法のセールス・マネージャーが同業他社に転職して、同社の顧客にコンタクトをしていることが判明した。同人と締結する雇用契約においては、同社退職後3年間、競合他社への転職等を禁ずる旨の競業避止義務が課されている。

ポイント

- インド契約法 (Indian Contract Act, 1872) の適用
 - ✓ 「いかなる契約も、ある者が適法な職業、取引または事業を行うことを禁止する場合は、その限りにおいて無効」(27条)
 - ✓ 判例上、雇用契約終了後の競業避止義務条項は無効と判断されることが多い(合理性の判断)
- 営業秘密の保護
 - ✓ 日本の「不正競争防止法」にあたる法律の不存在
 - ✓ 契約法に基づく保護 : 秘密保持契約において開示条件、守秘義務、救済条項、紛争条項を綿密に記載(差止請求による救済の途を確保)
- 実務的な対応策



ケーススタディ②: 不正行為の発覚

事案

調達部門のインド人スタッフが、調達先民間企業から、一定期間同社から部品調達を行うことの見返りとして、金銭を受領していた疑いが浮上した。会社は、同人を解雇することができるか。また、解雇するにあたり、会社はどのような手続きを踏むべきか。

ポイント

- 商業賄賂の違法性
- 店舗および施設法等、雇用契約、就業規則における懲戒解雇事由にあたるか(ノンワークマンの場合)
- 不正行為に関する事実確認と証拠収集
 - ✓ 誰が調査するか
 - ✓ インタビューの実施(秘密録音の可否、聴取録の作成)
 - ✓ 書類・データの収集(携帯電話、PCの押収及び分析)
- 懲戒解雇、普通解雇、又は、自主退職の判断



ケーススタディ③: 撤退に伴う解雇

事案

機械部品製造工場を有するA社は、業績不振等を理由に同工場を閉鎖することとした。工場の閉鎖に伴い、同工場で勤務するワークマンを解雇できるか。

ポイント

- 産業紛争法の規制
 - ✓ 直近12ヶ月の労働日平均で100名以上のワークマンを雇用する使用者は、事業閉鎖予定日の90日前までに、閉鎖の理由を明記した所定の申請書により、州政府に対する許可申請が必要
 - ✓ 雇用政策という政治的利益も絡むため、実務上許可を得るのは容易ではない
 - ✓ 自主退職制度(Voluntary Resignation Scheme)を実施し、ワークマン数を100名未満にした上で工場閉鎖
- 撤退のオプション検討
 - ✓ 会社清算(Fast Track Exit含む)、株式・事業譲渡のプロコン検討



インドにおける労務管理のポイント

労働法規制等を踏まえた技術的な対応策も重要ですが、ビジネスの「現地化」を目指したインド現地人材の活用、ルール策定・浸透と研修による人材育成といった視点から見直すことも有用です。

労務管理のポイント

- ワークマンの数を減らす
 - ✓ 期間工(有期雇用)の活用
- 試用期間の活用
- 雇入れ方針の工夫
- **インド現地人材の活用**
 - ✓ 「現地化」の促進
 - ✓ 労務トラブル回避も人材の質次第
 - ✓ 日本人駐在員が「本業」に集中できる環境を作る
- ルール・研修による人材育成と組織強化
 - ✓ 雇用契約、社内規則によるルール作りと浸透
 - 特に事業立ち上げ直後は疎かになりがちであるが、明確なルールのないままに職場慣行が出来上がり規模が大きくなってからでは、ルール作りと浸透は時間・労力・コストがかかりがち
 - ✓ 研修による帰属意識の向上とコンプライアンス問題の防止



3. 紛争解決



3.1 裁判と仲裁



インドの紛争解決方法：裁判 v. 仲裁

インドビジネスを行う上で想定される法的な紛争解決方法としては大きく分けて、**裁判と仲裁**が挙げられます。裁判は依然として**長期化が深刻**であるため、一般に仲裁の利用が推奨されます。

インドにおける裁判所制度の特徴

- 最高裁判所を頂点とする、高等裁判所、さらにその下の下級裁判所(地方裁判所を含む)により構成される審級構造
- 準司法機関(Tribunal)**による紛争解決制度
 - ✓ 労働紛争や税務紛争等の一定の専門性を有する紛争を裁定
 - ✓ 設置根拠法令に基づいて取扱分野に関する紛争について、第1審の専属管轄権

インド仲裁の概要

アドホック仲裁	<ul style="list-style-type: none">常設仲裁機関を利用せず、インド仲裁調停法 (Arbitration and Conciliation Act, 1996) やUNCITRAL仲裁規則等の手続規定に準拠しつつ、多くは最高裁や高裁を退任した裁判官等を仲裁人とする仲裁インドでは「一般的」仲裁人の質と中立性の確保が困難、手続につき当事者の合意が得られない場合等は裁判所で争うことになりかえって紛争の長期化を招く傾向も	
	国際仲裁	<ul style="list-style-type: none">シンガポール国際仲裁センター (SIAC)<ul style="list-style-type: none">✓ 地理的、組織的親和性から、インド企業にとっても比較的受け入れやすい✓ インド企業同士で国外仲裁合意ができるかについては、最高裁判例なし
機関仲裁	国内仲裁	<ul style="list-style-type: none">LCIA India<ul style="list-style-type: none">✓ ロンドンに本部を置くロンドン国際仲裁裁判所 (London Court of International Arbitration) の独立下部組織として2009年に設立されたニューデリーに本部を置く常設仲裁機関



インドの紛争解決方法：裁判 v. 仲裁（続き）

インドの紛争解決方法に関する留意点

	インド国内	インド国外
裁判	<ul style="list-style-type: none">非常に時間がかかる	<ul style="list-style-type: none">日本の裁判所その他一部の外国判決はインド国内で直ちに執行できない
仲裁	<ul style="list-style-type: none">国内常設仲裁機関の実績が少ないインドの裁判所の介入・干渉のリスクインド国内当事者同士の紛争に活用意義	<ul style="list-style-type: none">NY条約により仲裁判断がインド国内で執行可能インドの裁判所の介入・干渉のリスクが少ない（2012年9月BALCO判決）

主な論点

- BALCO判決の問題点 — 国際仲裁の場合、インド国内裁判所による保全処分申立（仲裁法9条）ができない

●最新アップデート●

- インド仲裁調停法を改正する大統領令（Ordinance）の発令（2015年10月23日）
 - **インド国外を仲裁地とする仲裁にも、インド裁判所による暫定措置の適用あり（BALCO判決の問題点の解消）**
 - 仲裁判断の取消事由である「公序」の解釈を限定
 - 仲裁人の中立性、仲裁手続の迅速化・透明性の強化
- 商事裁判所、商事裁判部等に関する大統領令（Ordinance）の発令（2015年10月23日）
 - 訴額1000万ルピー以上の商事紛争は、商事裁判所又は高等裁判所に設置される商事裁判部等が専属管轄：商事紛争解決の迅速化



インドの紛争における実務上の留意点

インド企業との間の紛争においては刑事手続に巻き込まれることがあり、対応にあたっては弁護士秘匿特権の活用留意する必要があります。

外資企業としての日系企業に対する警察権力を介した圧力

- 海外投資家に対する嫌がらせの常套手段としての被害届
 - ✓ 紛争相手のインド企業による詐欺、名誉毀損、信頼関係破壊等を理由とした犯罪被害申告
 - ✓ **実態は私人間の民事紛争であっても**、十分な裏付けを取ることなく警察が介入する可能性
 - ✓ 刑事手続における実効的な防御権は限定的で、**対応にあたっては捜査官との交渉が重要なポイント**となるので、初期段階で刑事事件に専門性を有する弁護士の起用が不可欠
- さらなる展開としての**FIR (First Information Report)**登録
 - ✓ 警察に対して申告した被害事実(Complaint)について、警察署において登録される制度
 - ✓ Cognizable犯罪ではFIR登録義務化
 - ✓ FIRが登録された場合、実務上、**強制捜査の可能性**が高まる(登録後24時間以内は、令状なしに被疑者逮捕可)
 - ✓ 自社に対するFIRの登録の有無につき、弁護士等を通じて確認し、対応方針を検討すべき

インドにおける弁護士秘匿特権

- 1872年証拠法(Evidence Act, 1872)第126条、第129条に基づく制度
- 保護の対象となる弁護士とのコミュニケーションについて証拠制限
- **弁護士とのコミュニケーションにおいては”Confidential & Privilege”との文言を記載**
- 外部からアドバイスするインド法弁護士とのコミュニケーションを保護
 - ✓ 企業内弁護士とのコミュニケーションに適用されるかについては定説なし



3.2 紛争対応策(債権回収を例にとって)



インドにおける債権回収手段

		内 容	考 慮 点
民 事	通常裁判 (Suit for Recovery)	<ul style="list-style-type: none">インドの裁判所に債権の支払を求める訴訟を提訴	<ul style="list-style-type: none">終決まで、一般に時間がかかるとされる
	簡易裁判 (Summary Suit)	<ul style="list-style-type: none">契約書面に基づく金銭請求迅速な手続<ul style="list-style-type: none">✓ 1審判決については1-2年程度✓ 被告の反論には裁判所の許可が必要	<ul style="list-style-type: none">被告の反論が許可された場合は、通常裁判と同様の進行となる見込み手続的諸条件の充足（次項参照）
	仲裁 (Arbitration)	<ul style="list-style-type: none">仲裁合意に基づく仲裁の申立	<ul style="list-style-type: none">仲裁合意が必要時に高額となり得る仲裁人の報酬負担特にアドホック国内仲裁の場合、裁判所より早期に決着が着くとは言い切れない
	清算の 第三者申立 (Winding-Up)	<ul style="list-style-type: none">債権者の立場から債務者に対する清算の申立任意の支払交渉に向けたプレッシャー	<ul style="list-style-type: none">疎明資料として債務者による債務の自認 (Acknowledgement of Debt)が必要裁判所が関与する手続に債務者の株主、一般債権者を巻き込むことになる清算手続を通じた配当によりどれだけ回収が図られるかは債務者の財務状況次第
刑 事	警察に対する被害届の提出 (Complaint)	<ul style="list-style-type: none">債務者を加害者とする被害届の提出詐欺、横領その他の刑事犯罪の構成任意の支払交渉に向けたプレッシャー	<ul style="list-style-type: none">例えば詐欺で構成するなら何らかの詐欺的発言に関する言質が必要進行は警察官の裁量

ご留意事項: 上記は一般的な内容で、個別事案の詳細又は担当する現地カウンセルのアドバイスに応じて異なる手段もあり得ます。



インドにおける債権回収の留意点

簡易裁判 (Summary Suit)

- 対象となる金銭請求
 - ✓ 書面による契約、主債務の債権額が確定している保証債務、法定責任等債権額の確定した請求
 - ✓ 為替手形、約束手形に基づく請求
- 債権回収交渉の過程で相手方から支払合意及び弁済計画が得られる場合には、直ちに弁済合意書ないし和解合意書を締結して債権額を確定することで、簡易裁判提起の可能性を確保しておくことが肝要

債権回収交渉上の留意点

- 予想される反論
 - ✓ 債権額の争い
 - 当方の請求の根拠となる契約書が不十分な場合、受発注や請求書の管理が不十分な場合もある
 - ✓ 些末な又は事実無根のコンプライアンス違反を理由とした損害賠償請求の主張
 - 損害の発生や因果関係のない旨の再反論が考えられるが、交渉の過程では事実関係に関する社内調査も必要
 - ✓ 根拠の曖昧な損害賠償請求の主張
 - ✓ 当方の側の詐欺その他の刑事犯罪を根拠にした警察に対する被害届 – 当方役員に対する出頭要請
 - ✓ 中長期にわたる分割弁済の提案
 - 相手方からの揺さぶり
 - ✓ あらゆる方法で当方の意思決定に揺さぶりをかけてくる
 - ✓ 早期解決に向けて「柔軟」な姿勢を取ってしまいがちであるが、債権回収懸念が生じている段階では**法務的な対応**が重要
 - 交渉材料の例
 - ✓ 代理店契約、基本取引契約等の解除による関係解消
 - ✓ 製品供給や役務提供の停止(契約解除・新規受注の拒絶)
 - ✓ 但し、いずれも**インド法及び契約書に基づいた十分な法的検討**を経ないと、かえって当方の債務不履行を構成する可能性も
 - 支払の確保**
 - 弁済合意書又は和解合意書の締結 – 簡易裁判や清算申立への備え
 - 担保提供の徴求
 - 先日付小切手(Postdated Cheque)の発行 – 不払いは刑事犯罪を構成し得る
- ※ 日本でいう強制執行認諾文言を付ける公正証書に相当する制度はない



4. まとめ



まとめ

以上で概観したとおり、複雑な法規制、ビジネスやコンプライアンスに対するインド人従業員又は取引先のインド企業との認識のずれ等から、インドでは、労務紛争や契約紛争が生じやすいといえます。これらの紛争の発生又は拡大を予防する観点からは、以下の点などが重要です。

労務紛争・契約紛争の発生・拡大予防のための契約実務ポイント

- インドは契約社会 & 訴訟社会
 - ✓ 相手方の信用調査 (background check)
 - ✓ 将来紛争が発生した場合に備え、極力精緻な契約書を
 - ✓ 安易に雛形を使い回さない (頻繁な法令・法解釈の変更。契約の重要度とコストのバランス)
 - ✓ 特に留意すべきは、雇用契約、代理店契約、継続的売買・供給契約における契約終了の場面
- 訴訟での紛争解決には長期の時間
 - ✓ 適切な仲裁合意規定 (当事者の属性の確認、実績ある仲裁機関の選定等) で紛争解決の迅速化
- 紛争になったら、早期に万全の備えを
 - ✓ 私人間の民事紛争でも、刑事事件化する可能性 (日本人駐在員の巻き込まれの回避)
 - ✓ 債権回収のための選択肢も複数。事案に沿ったプロコン分析が必要
 - ✓ 提訴時効 (売掛債権であれば支払期から3年。債権等の種別に従い要確認)
- その他
 - ✓ 契約書を裁判所において証拠とするには、印紙貼付が必要 (州法である印紙税法等の確認)



インド・プラクティス

西村あさひ法律事務所 インド・プラクティス

- インドの外資規制により法律事務所として現地オフィスの設立はできないため、東京及びシンガポールから現地出張にて現地対応
- シンガポール事務所においてインド人弁護士を内製化

<オフィス紹介>

東京事務所

東京都港区赤坂1-12-32
アーク森ビル(28階総合受付)
Tel: 03-5562-8500(代表)

Fax: 03-5561-9711

*2016年1月4日より

東京都千代田区大手町1-1-2
大手門タワー

Tel: 03-6250-6200(代表)

Fax: 03-6250-7200

シンガポール事務所

50 Collyer Quay, #08-08 OUE
Bayfront,
Singapore 049321
Tel: +65-6922-7670

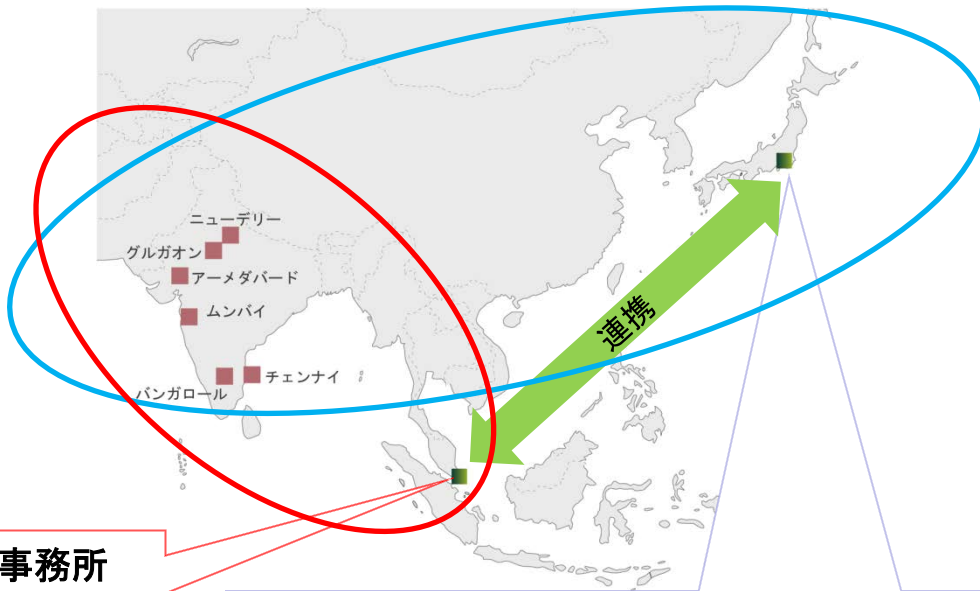
シンガポール事務所

久保光太郎弁護士
ディーパク・シンマー弁護士



東京事務所

桑形直邦弁護士 鈴木多恵子弁護士 今泉勇弁護士





講師紹介



桑形 直邦

日本法弁護士(2004年登録)

Email: n_kuwagata@jurists.co.jp

電話: +81-(0)3-5562-9860(直通)

*2016年1月4日から

+81-(0)3-6250-6449(直通)

+81-(0)80-9042-4667(携帯)

主な業務分野

事業再生・倒産、M&A、一般企業法務、
コンプライアンス、国際取引、インドその他
アジア地域、紛争処理

学歴

1998年	東京大学法学部卒業
2011年	デューク大学ロースクール卒業(LL.M.)

経歴

2004年	当事務所入所
2011年-2012年	シュルティ・ロス・アンド・ゼイベル法律事務所出向(ニューヨーク)
2012年-2013年	バークレイズ証券株式会社出向
2013年11月	当事務所復帰
2014年	インドのデリー・グルガオン駐在

最近の執筆

2014年5月	撤退を見すえたインドへの戦略的進出～新会社法で変わる倒産制度～
2015年2月	海外子会社と海外取引のコンプライアンス違反・不正調査法務ハンドブック

最近のセミナー

2014年1月	徹底解説 インド新会社法
2014年9月	インド新政権下における日系企業のビジネスチャンスと法務最新事情
2014年10月	バンガロール日本商工会主催税務労務委員会「インド新会社法、紛争処理、贈収賄規制について」