

2013年9月12日

## インドにおける契約(派遣)労働者の扱い

執筆：ZEUS 法律事務所パートナー ビベック・コーリー弁護士

監修：榎インド総合研究所代表 榎 泰邦

昨年7月に発生したマルチ・スズキのスト暴徒化事件は未だに記憶に新しい。同社マネッサー工場が発生した労働争議は、インド人幹部1名の死亡、日本人職員2名を含む100名が負傷する事件に発展し、このため同社は長期にわたり工場閉鎖を余儀なくされ、生産は大幅に落ち込んだ。事件の背景については、様々な検証が続けられているが、背景の一つとして指摘されているのが、正規労働者との格差に対する契約(派遣)労働者の不満の高まりであったとされている。当時、契約労働者の比率は、工場労働者の半数近くに及んでいたと言われている(40%から60%まで様々な報道あり)。スズキ・マルチは、バルガバ会長を中心に体制建て直しに取り組んでいるが、中心策の一つが、契約労働者の正規労働者化である。

1991年以来、インドは大胆な経済自由化政策に取り組んできたが、最後に残った領域が労働・雇用問題である。特に企業側から問題視されているのが、労働法上、従業員100人以上の企業が労働者を解雇する際には、州政府より異存ない旨の了承を取り付けることが義務づけられ、實際上、解雇やレイオフが極めて困難な点である。勢い、企業側は解雇が困難な正規労働者よりも契約労働者を利用とする力学が働く。但し、これが行き過ぎると、正規と契約との間の格差問題から労使環境が悪化する危険が大きくなる。その意味で、マルチ・スズキの事件はインド進出日系他社にとって他山の石である。以下、契約労働者を巡る法律問題につきビベック・コーリー弁護士が解説する。

### 1. 契約労働者とは

契約労働者は、派遣先企業において技術的・事務的労働を提供するために派遣事業者によって雇用された労働者である(管理業務従事者は除外される)。契約労働者は、派遣先企業によって直接雇用されるのではなく、あくまでも派遣事業者の被雇用者である。

1970年契約労働者法(Contract Labour Act, 1970)が契約労働者の活用を認めているのは、「中核的業務」(Core operations)以外の分野である。「中核的業務」とは、企業の設立目的とされている業務であり、企業は、契約労働者を「中核」以外の分野ないしは臨時的な業務分野で活用することによって、「中核的業務」により集中することが出来るとの思想が前提となっている。従って、契約労働者が、正規労働者と同じ「中核的業務」に従事していながら、給与、待遇面で差別を受けている場合には、不公正な取り扱いとなる。

### 2. 契約労働者に関わる規則

過去12ヶ月以内に1日当たり20人以上の契約労働者を採用した企業は、同法の適用を受ける。また、単なる一時的な性質の労働活動は、同法の適用を受けないが、労働行為が

一時的な性質のものか否かの判断権限は政府に帰属する。従って、企業は、通常、保安、仕出し、配達、工事、保守、庭仕事、家事、運搬などの支援業務に、契約労働者を従事させる。契約労働者を大量に採用し、正規労働者と同じ業務に従事させることは、単に安い給与で労働力を確保する行為とみなされ、法の逸脱と解される恐れがある。

同法は、採用企業と派遣事業者の双方に義務を課している。この場合、「採用企業」とは、派遣事業者を通じ、契約労働者を採用する者であり、他方、派遣事業者とは、(a)派遣労働者を通じて企業のために業務を遂行する者、ないしは(b)企業の業務を遂行するために労働者を派遣する者、を意味する。「採用企業」が契約労働者を採用するためには、当局への登録が必要であり、また、派遣事業者は、契約労働者の派遣に先立ち、当局から有効なライセンスを取得する必要がある。「Crompton Industries 社 判例」において、マドラス高裁は、採用企業は有効なライセンスを有する事業者を通じて契約労働者を採用する必要があり、事業者が有効なライセンスを有しない場合は、契約労働者は、企業によって直接雇用されたものと見なされる、としている。

同法の規定では、契約労働者に決められた便益を提供するのは、第一義的に派遣事業者であるが、事業者がその責任を果たさない場合には、採用企業がその責任を負うことが決められている。採用企業は、事業者が賃金を契約労働者に支払っているかを見届ける必要がある。また、採用企業が事業者に代わり契約労働者に便益を提供した場合には、事業者に対し支出経費の支払いを求めることができる。

### **3. 契約労働者を巡るガイドライン**

「Indian Oil Corporation 判決」において最高裁は、採用企業が契約社員との関わりにつき遵守すべきガイドラインを、以下の通り示している。

- 1)採用企業は、派遣事業者と契約労働者との関係に介入してはならない。
- 2)契約社員に対する給与の分配は、あくまでも事業者がこれを行い、採用企業は、直接的な役割を果たしてはならない。但し、給与分配の立ち会いとして採用企業の代表を配置することは、例外として認められている。
- 3)契約労働者に対する、社会保障基金の配当、休暇手当、医療保障金などの便益の支払いに関しては、派遣事業者が責任を負う。また、事業者は、契約労働者の法定労働時間の遵守についても責任を持つ。
- 4)給与支払い台帳、社会保障基金の積立など、法に定められた記録、勘定を整えるのは派遣事業者の責任である。
- 5)派遣事業者は、自らの法規違反に対し当局が課した罰金、請求、ないしは派遣契約上の業務により採用企業に対し生じた請求、訴訟、法的手続きなどが、採用企業に及ばないように措置する義務がある。

採用企業は、契約労働者を直接的に管理することは出来ないが、契約上のサービス提供の質を確保するために、契約労働者の技術レベルを評価する権利を有する。契約労働者との関わりにつき、採用企業は、以下の行為をしてはならない。

- a)配置につき直接的ないし間接的に契約労働者をコントロールすること

- b)懲戒処分
- c)直接的な業務監督
- d)契約労働者を解雇ないし業務から外すこと

採用企業は、いかなる状況下においても派遣事業者に対してのみ意思を伝えることとし、契約労働者との関係では、決められた役務が提供されているか否かにつき監督することだけが認められている。

#### **4. 差し止め命令と正規労働者化の問題**

特定の契約労働者・雇用に関し、政府が差し止め命令を発した場合の対応が問題となる。ひとたび差し止め命令が出されれば、採用企業は契約労働者を当該業務で働かせることは出来なくなる。「Air India 判例」において、最高裁は、政府により差し止め命令がでた場合には、当該分野に従事する契約労働者は、採用企業による直接雇用とみなされ、自動的に正式社員となる権利を有するとの判断を示した。しかし、その後の「SAIL 判例」においては、最高裁は「Air India 判例」を覆し、政府による差し止め命令の発出は、採用企業による契約労働者の正社員化を自動的に意味するものではなく、採用企業は独自の判断で契約労働者を選択的に正規労働者として採用するかを決めることができる、との判断を示している。

(2013.9.8 記)

#### **(お問い合わせ先)**

榎インド総合研究所

代表 榎 泰邦

E-mail [yasukuni.enoki@sunandsands.com](mailto:yasukuni.enoki@sunandsands.com)

#### **◆ ビベック・コーリー (ZEUS 法律事務所パートナー) 略歴 ◆**

1968年、デリー生まれ。1988年デリー大学数学科卒、1991年に同法学部卒後、法律実務に就き、2005年より現職。22年間に及ぶ法律実務経験を有し、特に会社法、税法分野を強味としている。政府の各種諮問委員会委員を務める他、著作多数。

