



## インドビジネス法務の基礎（2）

弁護士 [松田 章良](#)

弁護士 [別府 文弥](#)

弁護士 [池田美奈子](#)

### 第1 はじめに

2024年12月号のニュースレターに引き続き、インドの [Kochhar&Co 法律事務所](#) と共にインドビジネス法務の基礎についてご紹介いたします。今回は、競争法、労働法及び汚職防止法の概要についてご説明いたします。

### 第2 競争法

インドの競争法には、主として、反競争的慣行、支配的地位の濫用及び企業結合の3つの類型があります。

#### 1 反競争的慣行

競争法において、反競争的慣行は、競争に「顕著な悪影響」を及ぼす慣行と定義されています。そして、同法は、特定の水平的協定（カルテル）を除き、特定の協定を禁止するものではなく、ある協定が競争に「顕著な悪影響」を与えたと認められた場合に限り同法に違反することになります。

#### 2 支配的地位の濫用

インド競争法上、事業者が関連市場において、①当該関連市場に存在する競合事業者から独立して活動すること、又は②競争相手、消費者、当該関連市場に対して、自己に有利な影響を与えることを可能にする優位な立場にある場合に支配的地位にあると認められます。そして、そのよ

うな支配的地位にある事業者が、(ア) 商品・サービスの売買、又は(イ) 商品・サービスの売買価格(略奪的価格を含む)に関する不公正又は差別的条件を課す場合に、支配的地位を濫用したと認められます。

### 3 企業結合

インド競争法では、取引額が一定の基準を超える場合に競争当局の承認が必要となります。当該基準は、全世界及びインド国内における資産額又は売上高の組み合わせにより算定されます。しかし、インドの当局の通達により、2027年3月26日まで、企業結合の対象会社のインド国内の資産が35億インドルピー又はインド国内における売上高が100億インドルピー以下である場合には、例外的に当局の承認を取得することが不要とされています。また、2024年3月7日から2年間は、上記例外の基準が、資産が45億インドルピー、売上高が125億インドルピーに変更されています。

## 第3 労働法

### 1 労働法の体系

インドの雇用については基本的に連邦法により規制されていますが、中には州特有の規制がある場合もあります。多くの州において、労働時間、休日、時間外労働等について規定する「店舗及び施設法」が定められています。また、工場にのみ適用される法律もあれば、商業施設に適用される法律もあり、前者は後者に比べて厳しく規制されています。

なお、インド労働法は、主要な労働に関する法律をより包括的な統一の規範に統合するという大改革への過渡期にあります。約29の連邦労働法が、2019年賃金法、2020年労使関係法、2020年社会保障法及び2020年労働安全衛生法の4つの連邦法に統合されましたが、ほとんどの規定はまだ適用されていない状況です。

### 2 従業員の分類

インドでは、従業員は大きく、①労働者、及び②非労働者の2つのカテゴリーに分類されます。労働者の定義は、1947年労働争議法(「IDA」)に定められていますが、管理監督の地位にない従業員を指します。労働者該当性は肩書ではなく、その従事する業務の性質等に基づき、ケース・バイ・ケースで判断されます。

労働者及び非労働者は、雇用に関し、一般的に同じ法定の権利を有していますが、大きな違いとしては、労働者は自身の雇用の終了に関し、特定の権利を有する点が挙げられます。

インドの労働法は、請負業者を通じて個人を雇用する場合にも適用されます。雇用主(主たる雇

用主)及び請負業者の双方が、当局に登録する必要があります。また、州や業種によっては、請負業者を通しての人材雇用が厳密には禁止されているケースもあります。

### 3 休日、時間外労働

各州の店舗及び施設法では、一般的に、約 21 から 30 日間の休暇（特別休暇、傷病休暇、臨時休暇）、及び約 10 日間の祝日が定められています。祝祭日には強制的なものもあれば、地方政府が公示する祝祭日リストから選択できるものもあります。

また、一部の法令では、時間外労働に対する手当として賃金の倍額を規定していますが、実際には多くの場合、遵守されていません。

### 4 従業員の解雇

労働者の解雇は、雇用者と労働者との間の労働争議を解決する手続を定める法律である IDA により規制されており、同法は工場で雇用されているか否かを問わず適用されます。労働者の雇用を終了するには、解雇通告又はそれに代わる支払いが必要とされ、場合によっては解雇に対する補償（退職金など）が必要となる場合もあります。

また、解雇にあたっては、地方公共団体に解雇の通知を提出することが求められ、場合によっては地方公共団体から承認を得る必要もあります。実際には、この通知及び承認の要請は遵守されない傾向にありますが、リスクは慎重に検討する必要があります。

インドの労働法は、事業の譲渡や経営者の変更があった場合にも適用されます。従業員に譲渡・変更前と同一又はそれ以上の有利な条件が与えられ、雇用が継続されない限り、前の雇用主による解雇と扱われ、補償金を支払う必要があります。

### 5 社会保障

インド法における社会保障の法定給付のうち主要なものは、プロビデントファンドと呼ばれる年金への拠出です。当該拠出金の一部は従業員の報酬から支払われ、一部は雇用主が別途支払う必要があります。

プロビデントファンドへの拠出は、低所得者（15,000 インドルピー以下）についてのみ義務付けられていますが、実際には、ほとんどの従業員がプロビデントファンドを報酬の一部とすることを選擇しています。拠出金は税制上の優遇措置を受け、高い利率の金利がつきます。

また、1948年に制定された従業員国家保険法（Employees State Insurance Act 1948）により、所定の基準額以下の月給を得る従業員には医療保険への補助金が支給されます。このために、従

業員及び雇用主双方が拠出金を支払う必要があります。

## 第4 汚職防止法

インドにおいて、腐敗行為は主として、1988年汚職防止法により規制されています。州によっては、調査官や特別法廷を備えた体制が整備されています。政府の各省庁は、調達・サービスに関するルールを定めており、そのルールにおいても腐敗行為が規制されています。国有企業の中には、独自の調達・サービスに関するルールを定めているところもありますが、政府のルールと類似している傾向にあります。

インドにおいては、多くの場合、事業者が完全にコンプライアンスを遵守し、書類が整っており、承認等を得るために順番待ちをすることをいとわなければ、多少時間はかかったとしても、不適切な行為に手を染めることなく承認等を取得することができます。しかし、ここ10年ほどの間に腐敗は着実に進んでおり、こうした方法で物事を進めることが難しくなっています。

インドの汚職防止法は、少なくとも文面上では、他の多くの国の法律、例えばアメリカの連邦海外腐敗行為防止法（FCPA）よりも厳しい規制を課しています。例えば、迅速化のための賄賂の支払いは禁止されています。また、賄賂を受け取った側だけでなく、賄賂を渡した側も罰金刑や拘禁刑の対象となり、最長で7年の拘禁刑が科されることもあります。

インド法において特殊な要件は、政府役人が「不当な便益」を無償又は不十分な対価で受け取ることが禁止されていることです。このため、カジュアルではあるが高価な「贈答品」を公務員に贈ることも許されていません。公務員に適用される服務規程にも、贈答品を受け取ることができる金銭的上限が定められており、年功にもよるものの、限度額は通常10～30米ドルとされています。この低額の贈答品も、その公務員が贈答者と公的な取引がないか、又はその可能性がない場合に限り認められています。もっとも、ディワリなどの祝祭の際にはお菓子を贈るのが慣例となっています。また、交際費の支給は、日常的な食事や社会的なもてなしの場合にのみ認められますが、それが頻繁ではなく、本質的に贅沢ではない場合に限られます。

更に、近年、汚職防止法は企業責任も定め、強化されています。あらゆる形態の企業組織が対象となっており、取締役、パートナー又は第三者のエージェント等の個人に加え、企業も金銭的責任を負うこととされています。

## 【執筆者】



[松田章良](#)（弁護士）

Email: [amatsuda@iwatagodo.com](mailto:amatsuda@iwatagodo.com)

2006年東京大学法学部卒業、2015年Columbia Law School (LL.M.) 修了。2008年弁護士登録、2019年NY州弁護士登録。個人情報保護、国際関係法務・渉外業務（取引）、IT・サイバー法に係る案件、国際仲裁・国際紛争解決案件、大規模かつ複雑な訴訟・紛争解決案件を主に取り扱う。



[別府 文弥](#)（弁護士）

Email: [fbeppu@iwatagodo.com](mailto:fbeppu@iwatagodo.com)

2010年東京大学法科大学院修了、2017年University of California, Berkeley School of Law (LL.M.) 修了。2011年弁護士登録、2018年カリフォルニア州弁護士登録。現在、Drew & Napier LLC, シンガポールオフィス駐在。米・欧・アジア各国を始めとするクロスボーダーのM&A取引、個人情報保護法制、紛争解決、その他企業法務全般（国内・国際商取引、労働法関係）に関する法的助言を行う。



[池田美奈子](#)（弁護士）

Email: [minako.ikeda@iwatagodo.com](mailto:minako.ikeda@iwatagodo.com)

2009年Michigan Law School (LL.M.) 修了、2010年早稲田大学大学院法務研究科修了。2010年NY州弁護士登録、2013年弁護士登録。コーポレート案件、クロスボーダーの取引案件を中心に、データ・プライバシーやヘルスケア分野の案件を多く手掛ける。

## 岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。日本人弁護士約100名が所属するほか、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国弁護士経験を有する米国人コンサルタント等も所属し、特別顧問として、元金融庁長官中島淳一氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング15階  
岩田合同法律事務所 広報： [newsmail@iwatagodo.com](mailto:newsmail@iwatagodo.com)

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があります、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。