



## 新型コロナウイルス (Covid-19) : インドの事業への影響【労務編】

新型コロナウイルスのパンデミック（世界的大流行）が世界各地で大混乱を引き起こしている。世界保健機関（WHO）のウェブサイトによると、2020年5月6日現在、全世界で新型コロナウイルス確定患者数は3,588,773人以上、死者数は247,503人以上に上り、特に米国、イタリア、スペイン、中国での患者数・死者数が顕著である。

世界第2位の人口を抱えるインドも例外ではない。インド政府は、新型コロナウイルス蔓延防止のため、社会的距離（ソーシャル・ディスタンス）（インドのレギュレーション上、ソーシャル・ディスタンス措置を指して「ロックダウン」という用語が使われている）を実施した。ロックダウンによる事業者への制限は、徐々に緩和されてきているものの、インドで事業を展開する企業に対するその影響はいぜんとして存在している。これに対処するため、各企業において従業員の給与削減や解雇等、人事・労務上の措置を講じる必要性が生じている場合がある。

そこで、本ニュースレターでは、①インドにおけるロックダウンの状況を整理したうえで、②人事・労務に関する各論点につき説明する。

### 1. ロックダウンの状況

#### (1) 概要

国家防災委員会（NDMA：National Disaster Management Authority）は、2020年3月24日付命令で、2020年3月25日から21日間、新型コロナウイルスの蔓延を防止するためにロックダウンを実施する旨の命令を公布した。ロックダウンは、①国家防災委員会の2020年4月14日付命令により2020年5月3日まで延長され（第1回ロックダウン延長）、②国家防災委員会の2020年5月1日付命令で、更に2020年5月4日から2週間にわたって延長されている（第2回ロックダウン延長）。

ロックダウン決定時と第1回ロックダウン延長時に、それぞれロックダウン措置の内容を定めたガイドラインが制定されていた。第2回ロックダウン延長に際しても、内務省が、2020年5月1日、各省庁及び各地方政府等に対してロックダウンの具体的措置を定めた新ガイドライン（「新ガイドライン」）を公布している。

インド経済への影響を緩和するため、ロックダウン措置は、ロックダウン決定時のガイドラインと比べて、第1回ロックダウン延長時のガイドライン及び新ガイドラインにおいて、徐々に緩和されている。

なお、新ガイドライン自体は、各省庁や各地方政府等を名宛人とするものであり、企業を直接の名宛人とするものではない。もっとも、各地方政府は新ガイドラインの内容を実施するために命令等を制定・公布することが想定されており、各企業はこれに拘束されることになると考えられる。各地方

の命令は、新ガイドラインの内容を概ね反映していると考えられるため、以下では、新ガイドラインの内容を説明する。

## (2) 許容される事業活動

新ガイドラインにおいては、各地方が、確認されている新型コロナウイルス感染者の数に応じてレッド・ゾーン、グリーン・ゾーン、オレンジゾーンに分類されている。そして、それぞれのゾーンごとに、特定の事業活動が許容されている（ただし、各企業は、所在地の州政府が発行する命令等に従う必要がある）。なお、第1回ロックダウン延長時のガイドラインにおいては、2020年4月20日以降、以下の活動が既に許容されていた。

- i) a) 病院、b) 老人ホーム、c) 検査室、d) 動物病院、e) 薬局、f) 薬品、医薬品、医療機器、包装材料、それらの原料及び中間材の製造、g) 救急車、h) これらの活動に携わる人の移動等、健康に関連するすべてのサービス
- ii) 農業、漁業、プランテーション（茶、コーヒー、ゴム、カシューナッツなど）、畜産、及び飼料、肥料、殺虫剤、種子等の製造を含む製乳関連事業
- iii) 金融セクター：銀行、ATM、保険会社、金融市場、インド準備銀行の規制下の決済システム運営者の業務
- iv) 公共事業：a) 発電、送電、配電、b) 水、衛生、廃棄物処理事業、c) 石油・ガス製造業者、精製業者、輸送、d) 郵便サービス、e) 電気通信及びインターネットサービス
- v) 貨物輸送：トラック及び鉄道による物資の輸送、空港・内陸コンテナ基地（ICDS）・海港での貨物輸送、これらのサービスに関わるスタッフや労働者の移動
- vi) 基礎食料品の供給：野菜、果物、乳製品、牛乳、食肉などの日常使用する商品の販売やサプライチェーンに関与するすべての流通チャネル（食料品店、小売店、電子商取引サイトなど）
- vii) 商業施設及び民間事業所： a) 印刷・電子メディア、放送及び DTH、b) IT 及び IT 利活用サービス（最大能力 50%）、c) 電子商取引会社とその配送目的の輸送車両、d) クーリエサービス、e) 冷蔵保管・倉庫サービス、f) 空港、鉄道、コンテナ基地などを含む物流サービス、g) オフィスや集合住宅の維持管理のための民間の警備会社及び施設管理サービス、h) 電気技師、IT 修理、配管工、自動車整備士、大工などの自営業者が提供するサービス、i) ロックダウン等で足止めを受けた観光客、医療従事者、救急隊員を収容するホテルやモーテル
- viii) 産業及び工場： a) 地方（自治体・市政機関の域外）で運営される食品加工業、b) 工業地域、経済特別区（SEZ）、輸出指向型の企業（EoU）などにおける製造業及びその他の産業施設、c) 薬品、医薬品、医療機器、これらの原材料及び中間材を含む必需品の製造業、d) 継続的プロセスと独自のサプライチェーンを必要とする生産業（例えば、蒸留所）、e) 包装材料の製造、

- f) IT ハードウェアの製造、g) 石炭・鉱物の生産及び輸送、並びにこれらに付随する業務
- ix) 建設活動： a) 自治体の域外の道路・灌漑プロジェクト、及び建築・工業プロジェクト、 b) 再生可能エネルギープロジェクトの建設、 c) 自治体の域内で進行中のプロジェクトに関わる建設作業（現地での労働力の調達が可能の場合に限る）

新ガイドラインにおいては、許容される活動の活動は更に拡大され、グリーン・ゾーンにおいては、ほぼ全ての事業活動が許容されている。

### （３） 標準作業手順（SOP：Standard Operation Procedure）

第1回ロックダウン延長時のガイドラインにおいて、2020年4月20日以降実施することが許容されている事業活動については、オフィスや工場等において、以下の標準作業手順に従う必要があるとされている（また、各企業は、各地方行政が定める条件も満たす必要がある）。

- i) 敷地内（特に、出入口食堂、トイレ、エレベーター、会議室等）の消毒を徹底する
- ii) 遠方から出勤する労働者のために特別に交通手段を手配する。通勤に使用される車両の乗車人数はその定員の40%以下とする
- iii) 敷地内に入出入りする車両や機械類を定期的に消毒する
- iv) 職場に入出入りする際の体温チェックをすべての人に義務付ける
- v) すべての労働者は医療保険に加入していなければならない
- vi) 共用エリア及び出入口に手洗ソープと消毒液を設置する
- vii) 社会的距離を確保するため、シフト間に1時間の時差を設け、昼休みや休憩時間をずらす
- viii) 10人以上の会議は控える。座席の間を6フィート（約180センチ）以上空ける
- ix) エレベーターの搭乗者は一度に2人までとする。大型の場合は4人まで可能とする。階段の使用を励行する
- x) グトゥカーや噛みタバコの使用、唾吐きを厳禁する
- xi) 不要不急の訪問者の事業所への入館を全面的に禁止する
- xii) 新型コロナウイルス感染患者の診療を認められている近隣の病院及び診療所のリストを職場に用意する

新ガイドラインにおいては、オフィスや工場等における標準作業手順につき明確な言及がなく、第1回ロックダウン延長時のガイドラインに記載されていた上記内容が維持されているものと考えられる。もっとも、新ガイドライン下の実務においては、ゾーンごとに異なる標準作業手順が要求される

可能性があり、個別に確認することが望ましい。

## **2. ロックダウンによって閉鎖された事業所や施設の事業主は、閉鎖期間中、在宅で勤務するよう従業員に要求することができるか？**

可能である。インド政府は在宅勤務を奨励しており、インドの商業施設や民間企業は労働条件や人事方針に則した形で従業員に対して在宅で勤務するよう求めることができるとされている。

## **3. ロックダウン期間について、事業主は従業員に対して給与を全額支払う義務があるか？**

インドにおいては、いわゆるノーワーク・ノーペイの原則が採用されており、従業員が労働を提供しない場合には、雇用者は給与の支払義務を負わないことが原則とされている<sup>1</sup>。

もっとも、労働雇用省（Ministry of Labor & Employment）は、2020年3月20日、すべての雇用者組合宛てに、通知を公布している（「3月20日労働雇用省通知」）。3月20日労働雇用省通知においては、「労働者が休暇を取得した場合は、給与の減額を伴わず就労していたものとみなされるべきである」旨が定められている。

3月20日労働雇用省通知においては、「休暇」の事由や理由については特段の限定が付されておらず、医師等からのステイタメントを提出する必要性等も特段定められていない。このため、3月20日労働雇用省通知を文字通り解釈すると、事由のいかんを問わず、欠勤した従業員に全額の給与を支払うべきことを定めているようにも読め、ノーワーク・ノーペイの原則に大きな例外を設けているように思われる。3月20日労働雇用省通知の性質が法的拘束力を持つものであるのか、勧告にとどまるものであるのかは必ずしも明らかではないが、各企業としてはその内容に従っておくことが保守的な対応であると考えられる。

地方レベルにおいても、ハリヤナ州、ウッタル・プラデシュ州、マハーラーシュトラ州、カルナータカ州などの州政府は、上記同様の勧告・命令を発布している。

## **4. 新型コロナウイルスによるロックダウンが原因で経営不振に陥った場合、事業主は労働力を削減・縮小することができるか？**

中央レベルにおいては、3月20日労働雇用省通知において、「すべての雇用者は、従業員（特に契約社員等）の解雇を行わないことを通じて、協力することが求められる」と定められている。上記の通り、3月20日労働雇用省通知の性質は必ずしも明らかではないものの、各企業としては、その内容に従い、ロッ

---

<sup>1</sup> 給与支払規則 7条 2項 b

クダウン期間中は、従業員の解雇を避けることが保守的な対応と考えられる。

#### **5. 在宅勤務中に従業員が与えられた職務を遂行しない場合、事業主は懲戒処分を行うことができるか？**

従業員が与えられた職務を遂行していないことが判明した場合、事業主は定められた手順に従ってその従業員に懲戒を科すことができる。ただし、このような懲戒処分は適用法令や自然的正義の原則に違反するものであってはならず、また、目下のロックダウンの状況や、従業員が与えられた業務を在宅で行う上でのさまざまな限界（適切なITリソースが利用できないことや接続上の問題など）に十分配慮しなければならない。州政府はまた、在宅勤務期間は従業員に寄り添うアプローチを取るよう提言している。

#### **6. 事業主は従業員に新型コロナウイルス感染症の検査を受けるよう求めることができるか？**

事業主が従業員に対して新型コロナウイルス感染症の検診を受けるように指示することを義務付ける法的規程はない。しかし、事業主は、他の従業員の健康と安全を確保するための措置として、新型コロナウイルス感染症の疑いのある従業員に対して検査を受けるよう勧めることができる。

この場合、従業員の健康・医療記録が2000年情報技術法（Information Technology Act 2000）の下で、センシティブな個人データ及び情報（SPDI）に該当することに留意が必要である。このため、従業員の医療報告は秘密情報として取り扱う必要があり、企業内での共有は知る必要がある場合に限り、当該従業員の同意を求めた上で行われなければならない。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症が疑われる場合は、最寄りの病院または登録医療機関に報告する必要があり、報告内容はその後病院または医療機関から当局に通知される。このほか、従業員は州当局の相談窓口（フリーコール）<sup>2</sup>に電話で連絡することもできる。

#### **7. 事業主は従業員や顧客に対して新型コロナウイルス感染症の予防スクリーニングを求めることはできるか？**

できる。新ガイドラインでは、事務所や職場等に入出入りするすべての人に体温チェックを実施するよう義務付けている。

---

<sup>2</sup> <https://www.mohfw.gov.in/pdf/coronavirushelplinenummer.pdf>

## 8. 新型コロナウイルスの感染が疑われる人に対する差別やハラスメントを防ぐためにどのようなことが事業主に義務付けられているか？

一般的に、インドの法律は性別、性的指向、カースト、宗教による差別を禁止している。しかし新型コロナウイルスを対象とした法律は特にない。したがって、新型コロナウイルスを理由とするあらゆる種類のハラスメントや差別から従業員を守ることは事業主の道義的責任になる。一方、従業員に感染リスクがある場合、事業主はスクリーニングや検査を要請する等のさまざまな措置を講じることができる。この点については質問 6、7の回答も参照されたい。

注記：新ガイドラインでは、新型コロナウイルス感染症の症例数によって各地区がレッド・ゾーン、グリーン・ゾーン、オレンジ・ゾーンに分類されており、グリーン・ゾーンに分類された地区では地方行政機関の許可を得た上で許可されている事業活動を行うことが認められるなど、刻々と変更する新型コロナウイルスを巡る状況に対してインド政府も大胆な施策を講じながら対応しているため、個別の事案については弁護士に相談するとともに、中央政府・州政府が発表するガイドライン等を定期的に確認することが推奨される。

### Authors



Counsel

ディーパク シンマー **Deepak Sinhmar**

deepak.sinhmar@miura-partners.com

Counsel

井上 諒一 **Ryoichi Inoue**

ryoichi.inoue@miura-partners.com



三浦法律事務所

Miura & Partners

Public Relations  
Miura & Partners

[info@miura-partners.com](mailto:info@miura-partners.com)

+81-3-6270-3555

[www.miura-partners.com](http://www.miura-partners.com)

Twitter: @miura\_partners