



第 1. はじめに

1. ご挨拶

新年明けましておめでとうございます。昨年は、日本では5月から新型コロナウイルスが5類感染症に移行し、ようやく感染拡大前の日常生活が戻ってきました。世界各国で経済が回復に向かう中、海外事業のさらなる拡大を目指されている方もいらっしゃるかと思います。今後も皆様のご要望にお応えし、皆様の事業のご発展に寄与できればと思っております。本年も、昨年と同様、変わらぬお引き立ての程よろしくお願い申し上げます。

さて、昨今日本では、いわゆる「働き方改革」として、残業時間の上限規制の導入、フレックスタイム制の拡充等の長時間労働の見直しが進められてきました。

日本以外においても法定の就業時間の短縮や多様な働き方を認める動きが出てきており、今後海外に進出し、従業員を雇用する際には、最新の就業時間及び時間外労働に関する法規制を事前に把握しておく必要があります。

そこで、本号では、各国の就業時間及び時間外労働に関する法規制の概要について紹介いたします。

過去の Newsletter は[こちら](#)

第 2. ご案内

1. 社外取締役、顧問契約、内部通報窓口業務のご案内

社外取締役の重要性が高まっており、企業統治指針(コーポレートガバナンス・コード)の改定指針では東証 1 部を引き継ぐ「プライム市場」の企業に対し、独立した社外取締役を全体の 3 分の 1(その他の市場の上場会社においては 2 名)以上選任すべきとしています。当グループは海外経験豊富な弁護士が揃っており、海外展開をしている又は予定がある企業に対して法的観点からの助言のみならず実体験に基づくビジネス上の助言をできると思っておりますので、社外取締役を探されている場合には遠慮なくご相談ください。

次に、法律顧問料の見直しをご検討中の方、当事務所は個々の事情に合わせて柔軟に顧問契約プランを設定可能です。また、当グループでは1か国のみならず、複数国を顧問対象とするグローバル顧問契約も用意しております。個々のご事情に沿った顧問契約を承っておりますので、遠慮なくご相談ください。

また、当グループは顧問契約などの継続的なお取引のない方でも、案件ごとにご依頼いただけます。

- ・ 法律顧問契約を解約した、顧問先がない
- ・ 人員削減のため手が回らない
- ・ 法務に関する事案は日本の親会社の法務部が管轄するが、現地でのサポートが欲しい、etc.・・・

といった方、新規取引に関する契約書の作成やレビュー、雇用契約に関するご相談、債権回収に関するご相談、日本語での解説、書類の用意、手続き代行など、幅広く承っておりますので、お気軽にお問合せください。

内部通報窓口について、日本のみならず、当事務所の拠点がある各国でも対応可能です。近時、海外拠点においても窓口を設ける企業が増加しており、委託先を探されている企業はご相談下さい。

2. 対応業務及び対応方法

法人のお客様がメインですが、個人のお客様にも対応しております。不動産購入、賃貸借トラブル、相続、国際離婚、ビザ手続、証明書申請の代行など、ご不安なことがありましたらご相談ください。

当グループは直接の面談に限らず、スカイプ及び Zoom 等の手段を利用してオンラインでの面談についても対応しております。また、日本国内においても東京、大阪及び佐賀に事務所を有しており、ご都合の良い事務所にお越し頂き、その事務所にて各国の事務所と繋いで対応させて頂くことも可能です。

また、海外の案件のみならず、日本国内の案件についても幅広く取り扱っておりますので何かございましたらお気軽にお問い合わせ下さい。

3. ジェトロのプラットフォームコーディネーター事業、中小機構の国際化支援、神戸市海外ビジネスセンターのご案内

当グループのマレーシア事務所、メキシコ事務所及びバングラデシュ事務所はジェトロのプラットフォームコーディネーターに選任されております。<https://www.jetro.go.jp/services/platform/> (各国・地域ページをご覧ください)

また、当グループのメンバーが、中小機構の中小企業アドバイザー(新市場開拓)に選任されております。

共同代表: 永田貴久弁護士、堤雄史弁護士

メキシコ事務所: 津村亜希子ゼネラルマネージャー

マレーシア事務所: 荻原星治弁護士、西谷春平弁護士

バングラデシュ事務所: 藤本抄越理リーガルコンサルタント

フィリピン事務所の金子知史弁護士は、2022 年度に続き、2023 年度も、神戸市海外ビジネスセンター・アドバイザーに選任されております。

当グループ共同代表の堤雄史弁護士が、ジェトロの「新輸出大国エキスパート業務(法務分野)」の専門家に選任されております。

上記事業の利用要件を満たせばこれらの制度を利用して無償で相談可能ですので、是非積極的にご活用下さい。恐縮ですが、これらの制度の利用を希望される方は、ジェトロ、中小機構又は神戸市海外ビジネスセンターにご連絡頂きますようお願いいたします。

目次

| | |
|----------------------------------|----|
| 第 1. はじめに | 1 |
| 第 2. ご案内 | 1 |
| 第 3. 就業時間及び時間外労働に関する法規制の概要 | 3 |
| 1. 日本 | 3 |
| 2. タイ | 4 |
| 3. マレーシア | 5 |
| 4. ミャンマー | 6 |
| 5. メキシコ | 7 |
| 6. バングラデシュ | 8 |
| 7. フィリピン | 9 |
| 8. ベトナム | 10 |
| 9. インド | 12 |
| 10. アラブ首長国連邦(ドバイ) | 13 |
| 【TNY グループ及び TNY グループ各社】 | 15 |

第 3. 就業時間及び時間外労働に関する法規制の概要

1. 日本

(1) 労働時間

労働時間は、原則として 1 日 8 時間、1 週間に 40 時間を超えてはなりません。1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上、8 時間を超える場合は 1 時間以上の休憩時間を与える必要があります。

(2) 時間外労働

労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表する者との労使協定において、時間外・休日労働について定め、行政官庁に届け出た場合には、法定の労働時間を超える時間外労働、法定の休日における休日労働が認められます。ただし、時間外労働時間には限度が設けられており、原則として 1 か月 45 時間、1 年 360 時間を超えないものとしなければなりません。

(3) 時間外、休日、深夜の割増賃金

法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えた場合、割増率25%以上の時間外労働手当を支払う必要があります。時間外労働が1か月60時間を超えた場合には、割増率50%以上の時間外労働手当を支払う必要があります。

法定休日(週1日)に労働者を勤務させた場合、割増率35%以上の休日労働手当を支払う必要があります。22時から5時までの間に労働者を勤務させた場合、割増率25%以上の深夜手当を支払う必要があります。

(4) 変形労働時間制

変形労働時間制は、労使協定または就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができます。「変形労働時間制」には、(1)1ヶ月単位、(2)1年単位、(3)1週間単位のものがあります。

(5) フレックスタイム制

フレックスタイム制は、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間(1ヶ月以内)を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度です。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/index.html

2. タイ

(1) 就業時間

労働時間は、原則として1日8時間を超えてはなりません。ただし、就業日のいずれかの日の労働時間を8時間より短い時間とし、8時間に満たない残り時間を他の就業日の労働時間に加えることについて、会社と従業員は合意することができます。ただし、この場合でも、1日の労働時間は9時間を超えてはならないとされています。また、1週間の総労働時間は48時間を超えてはならないとされています(労働者保護法第23条)。

休憩時間は、1労働日の労働時間中、労働を開始してから連続労働時間が5時間を超えない間に、1時間以上付与する必要があります。この休憩時間は1時間より短い時間に分割することが可能ですが、1労働日における休憩時間が、合計1時間を下回ってはならないとされています。また、通常の労働時間に続く時間外労働時間が2時間以上ある場合は、時間外労働の開始前に、20分以上の休憩時間を付与する必要があります(同法第27条)。

(2) 時間外労働

会社が従業員に対して時間外・休日労働を行わせる場合、原則として、従業員からその都度、個別の同意を得ることが必要となります。ただし、業務の性質・形態により連続して行うことが求められ、中止した場合に損害が生じる業務、緊急の業務、または省令により定められたその他の業務については、必要な範囲内で、会社は従業員に対して、時間外・休日労働を行わせることができます(同法第24条)。

時間外・休日労働の合計時間は、週36時間を超えてはならないとされています(同法第26条)。

(3) 時間外労働手当

労働日の通常の労働時間外に、従業員に時間外労働をさせた場合、会社は従業員に対して、労働した時間数に応じて、労働日の時間当たりの賃金の1.5倍以上の時間外労働手当を支払う必要があります(同法第61条)。労働日の時間当たりの賃金とは、月額賃金を30で割り、それを通常の労働日における一日の平均労働時間数で割った額とされています(月給で賃金を受領している場合)(同法第68条)。

(4) 休日労働手当

休日に賃金を受領する権利を有する従業員に、休日労働をさせた場合、会社は従業員に対して、労働日の時間当たりの賃金の1倍以上の休日労働手当を支払う必要があります。

休日に賃金を受領する権利を有しない従業員に、休日労働をさせた場合には、労働日の時間当たりの賃金の2倍以上の休日労働手当を支払う必要があります(同法第62条)。

(5) 休日時間外労働手当

休日の労働時間外に、従業員に休日時間外労働をさせた場合、会社は従業員に対して、労働日の時間当たりの賃金の3倍以上の休日時間外労働手当を支払う必要があります(同法第63条)。

3. マレーシア

(1) 就業時間

マレーシアでは、雇用法(Employment Act 1955)により、原則として、1日の労働時間の上限を8時間まで、1週間の労働時間の上限を45時間までと定めています。また、8時間未満の労働時間の日が生じる場合には雇用契約において同じ週の他の日について8時間以上の労働時間を設定できるとされていますが、この場合でも1日9時間、1週間45時間を超える労働時間を設定することはできません。

さらに、雇用法は、休憩時間に関し、30分以上の休憩時間を挟むことなく5時間以上の勤務をさせてはならないと規定する他、全体の拘束時間に関し、休憩時間を含めた1日の拘束時間が10時間を超えてはならないと規定しています(雇用法60A条(1))。

(2) 時間外労働

マレーシアでは 1980 年雇用(時間外労働の制限)規則 (Employment (Limitation of Overtime Work) Regulations 1980)により、月 104 時間に規制されています。

また、原則として、1 日 12 時間以上の労働は禁止されています(雇用法 60A 条(7))。

(3) 時間外労働手当

所定労働時間を超えて労働をした場合には、時間給の1.5倍の額の時間外労働手当を支給しなければなりません(雇用法60A条(3))。時間外労働手当の計算にあたっては、拘束時間が10時間を超えた場合にはその後の拘束時間が休憩時間を含めすべて時間外労働時間と見做されてしまうことに注意が必要です(雇用法 60A条(1))、2条)。

なお、時間外労働手当に関する規定は、原則として月給4,000リンギット超の従業員には適用されません。

(4) フレキシブル勤務形態の導入

マレーシアでは、書面で雇用主に対して就業時間・就業日・就業場所についてフレキシブルな勤務形態の導入を求める申請することができるかとされています。雇用主は、申請から 60 日以内に承認又は拒否する必要があります。雇用主が申請を拒否する場合には、その理由を付す必要があります(雇用法 60P 条、60Q 条)。

4. ミャンマー

(1) 就業時間

ミャンマーにおいては、業種ごとに労働時間について異なる規制が異なる法律において規定されています。すなわち、店舗、商業施設、公共娯楽施設における労働者に関しては店舗及び商業施設法、工場における労働者に関しては工場法、油田における労働者に関しては油田(労働及び福利厚生)法が規定しています。具体的には、店舗、商業施設又は公共娯楽施設における労働者の労働時間は、1 日 8 時間、かつ、1 週間 48 時間以内です(店舗及び商業施設法 11 条(a))。工場における労働者の労働時間は、原則として 1 週間で 44 時間以内、かつ、1 日 8 時間以内です(工場法 59 条及び 62 条)。但し、技術的理由により労働を継続しなければならない場合、週 48 時間まで認められます(工場法 59 条)。また、労働時間及び休憩時間の合計時間についても規制が存在します。工場の労働者の労働時間及び休憩時間の合計時間は、原則として 10 時間を超えることはできません(工場法 64 条)。店舗、貿易施設、公共娯楽施設の労働者については 11 時間を超えることはできません(店舗及び商業施設法 12 条(a))。

(2) 時間外労働

店舗及び商業施設法の適用対象労働者について、時間外労働が一週間で 12 時間を超えることは認められません。但し、必要な場合、特別なケースとして、16 時間を超えない範囲で認められます。

しかし、深夜 12 時を過ぎることはできません（店舗及び商業施設法 11 条(b)）。工場法においては時間外労働時間に関する規定は存在しません。

(3) 時間外労働手当

使用者は、労働者を法律上規定された労働時間以上働かせた場合、時間外労働手当として、平均賃金の 2 倍以上の額を支払わなければなりません（工場法 73 条）。休日に働かせた場合も同様に平均賃金の 2 倍以上の額を支払わなければなりません（休暇及び休日法 3 条 2 項）。休日に時間外労働をさせた場合においても、割増率は変わらず、平均賃金の 2 倍以上とされています。日本と異なり、深夜労働手当は存在しません。また、日本では管理監督者に対して時間外労働手当及び休日手当の支払いは不要ですが、休暇及び休日法においては適用除外事由にマネージャーは含まれていないため、休日手当はマネージャーに対しても支払う必要があると解されます。

(4) フレキシブル勤務形態の有無

ミャンマーでは、日本のような裁量労働時間制や変形労働時間制は法律上規定されていません。

5. メキシコ

(1) 就業時間

連邦労働法(Ley Federal del Trabajo)は、1 日当たりの最大労働時間を日勤(6 時から 20 時)の場合 8 時間、夜勤(20 時から翌 6 時)の場合 7 時間、日勤から夜勤にわたる場合 7.5 時間(ただし、20 時以降の勤務時間は 3.5 時間未満に限られる。)と規定しています。また、休日は、6 就業日ごとに 1 日設ける必要があると定められていることから、週の最大勤務時間は、それぞれ 48 時間、42 時間、45 時間となります。

なお、土曜日の午後を休業にするといった目的であれば、1 週間の労働時間を分配することが認められており、雇入れ時に労働者と使用者との書面による合意がある場合において、例えば、日勤の場合において、月曜日から金曜日を就業日、土曜日と日曜日を休業日とした場合に、週の労働時間 45 時間とした場合、各就業日の労働時間を 9 時間とすることができます。

休憩時間については、連邦労働法にもとづけば、連続する勤務中に少なくとも 30 分付与する必要があり、この休憩時間に勤務場所から離れられない環境にある場合は、休憩時間も勤務時間を含めとされています。しかし、連邦労働法が定める 30 分の休息は、労働者に認められる最低限の権利であり、労務提供場所に留まるか否かに関わらず、勤務時間とすべきとの最高裁判所の判断が示されており、また、休憩時間を就業時間を含めないために必要となる概念「中断のある勤務(jornada discontinua)」が認められる場合として、休憩時間が最低 1 時間あり労働者の仕事を中断させるものであって、これにより労働者は当該時間を使用者の指揮命令を受けることなく自由に過ごすことができ、労務の提供が完全に停止される場合と判示されています。従って、1 時間未満の休憩時間とする場合は、例え労働者がその時間を自由に享受することができる場合であっても、勤務時間を含めることが推奨されます。

(2) 時間外労働

時間外労働は1日当たり最大3時間、週に3日まで、週に3回9時間までと連邦労働法に規定されています。

(3) 時間外労働手当

1日当たりの勤務時間を超えた場合の割増賃金率は100%となり、超過時間については、通常の賃金と併せて通常の2倍の賃金を支払わなければなりません。万一、週の1日の時間外勤務が3時間を超えた場合や週の時間外勤務の時間が9時間を越えた場合、その超過時間に対しては通常の3倍の賃金を支払わなければなりません。

(4) 休日労働手当

前述の通り、休日は6就業日ごとに1日設けることが義務付けられており、その休日は、原則として日曜日としなければなりません。ただし、事業の性質上必要である場合は、使用者と労働者の合意によって休日を別に定めることができるとされており、日曜日の就業については少なくとも通常の給与の25%の額の手当を支給する必要があります。

もともと、使用者と労働者とで合意した労働者の休日に労働させる場合は、割増賃金率は200%となり、通常の賃金と併せて通常の3倍の賃金を支払わなければなりません。

6. バングラデシュ

(1) 就業時間・休憩時間

バングラデシュ労働法では、1日当たりの最大労働時間は8時間、週当たりで48時間と規定されています。(労働法第100条、第102条、EPZ労働法第38条)。

休憩時間は、1日当たりの労働時間が5時間を超える労働者は、30分の休憩(食事休憩含む)、6時間を超える労働者は、1時間の休憩、8時間を超える労働者は1時間の休憩または30分の休憩を2回取得させなければならない(労働法第101条、EPZ労働法第40条)とされています。

女性の労働者は、本人の書面による同意がない限り、午後10時から午前6時までの時間帯に勤務させることはできません(労働法第109条)。EPZの女性労働者は、本人及び検査官の同意がない限り、午後8時から午前6時まで勤務させてはならないと規定されています(EPZ労働法第46条)。

(2) 時間外労働

時間外労働手当が支給される場合は、1日当たり10時間までの労働が認められ(労働法第100条、EPZ労働法第38条)、週当たり60時間までの労働が認められます。しかし、年間で週当たりの平均労働時間が56時間を超えてはいけません(労働法第102条、EPZ労働法第40条)。また、労働者の拘束時間は、政府による特別の承認がない限り、休憩を含めて10時間を超えてはならない(労働法第105条)とされています。

規定の労働時間を超過した場合の時間外労働手当は、基本給(+物価上昇手当+一時又は中間手当(ある場合))の2倍です(労働規則第102条(1)、EPZ労働法第45条)。

(3) 深夜労働

深夜労働に対する手当についての規定は定められておりません。夜間シフトが深夜12:00を過ぎる場合、週休は夜間シフトの終了時間から連続した24時間となります。また、翌日とは、シフトの終了時間から連続した24時間をいい、深夜を過ぎてからの勤務時間は前日の勤務時間として計算されます(労働法第106条、EPZ労働法第43条)。

7. フィリピン

(1) フィリピン労働法における労働時間規制概要

フィリピンにおいては、Labor Code of The Philippines(以下「フィリピン労働法」といいます。)という日本における労働法に位置付けられる法令が定められており、労働者の健康や福祉を守りつつ、使用者との間における公平な立場を保護する観点から労働時間に関する規制が設計されています。

原則として、フィリピン労働法においては、1日あたり8時間の労働時間が上限とされています。日本の労働時間規制の制度と同様に、この労働時間には休憩時間を含みません。フィリピン労働法においては、1日あたり1時間の休憩時間を労働者に与える必要があります。また、1週間あたりの労働時間は48時間が上限として設定されています。

なお、医療従事者などの緊急性の高い職業については、1日8時間以上の労働が例外的に認められる場合があります。

(2) フィリピン労働法における時間外労働に対する追加的な賃金支払義務

フィリピン労働法においては、使用者が労働者に時間外労働を求める場合は、追加的な賃金の支払いが必要となります。具体的には、1日8時間の労働時間を超過した場合は、超過した労働時間に対して25%増の金額が時間外労働の対価として追加的に支払われることとなります。また、22時から翌6時までの夜間労働においては、10%の夜間割増賃金の支払いも必要となります。さらに、休日や祝日に労働した場合は、30%の休日割増賃金が支払われます。ただし、元日など法律に定められたRegular Holidayについては100%を割り増し、合計200%の賃金を支払う必要があります。フィリピンにおいては、毎年政府から休日や祝日のスケジュールが提示されますので、確認することも必要になってきます。

これらの追加的な支払義務は、労働者の過剰な労働を防ぐ目的で設計されているため、労働者に対して別日に休日を与えたからといって免除される義務ではないことに留意する必要があります。

(3) フィリピン労働法における時間外労働規制に違反した場合のリスク

それでは、労働者を雇う企業が万が一労働時間規制に違反した場合はどのようなリスクがあるのでしょうか。

割増賃金を含む賃金について、未払賃金がある場合には労働者への支払義務があり、重大な違反と認定された場合は、業務停止や取得したライセンスの取消リスクが存在します。未払賃金がある場合は、労働者との間で紛争に発展するリスクがあります。紛争に発展した場合は、Department of Labor and Employment (以下「DOLE」といいます。)において紛争解決を試みることになり、時間や費用がかかるおそれがあります。

(4) DOLE が提示する時間外労働規制に関するガイドライン

DOLE は、時間外労働に関する詳細なガイドラインを提供しています。このガイドラインは、労働法の解釈に大きな影響を与えうるため、できる限りガイドラインに沿った運用実態を構築することが重要です。労働時間の計算方法、時間外手当の支払方法、休日及び夜間労働に関する指針などが具体例とともに提示されています。

8. ベトナム

(1) 労働時間に関する規定

① 日中の労働時間

使用者は、労働者に通知することを条件に、労働者に適用する労働時間について、下記の所定労働時間の範囲内において日または週単位で自由に規則を定めることができます。

- ・ 日単位で定める場合、1 日あたり 8 時間、1 週間あたり 48 時間以下
- ・ 週単位で定める場合、1 日あたり 10 時間、1 週間あたり 48 時間以下

但し、1935 年の国際労働機関 (ILO) 第 47 号条約に基づき、ベトナムの現行労働法は、使用者に対し、週 40 時間労働とすることを奨励しています。

また、以下の特別な場合には、所定労働時間が短縮されます。

- ・ 妊娠している女性労働者が、過酷、有害、危険な業務、または非常に過酷、有害、危険な業務、または母性に悪影響を及ぼす可能性のある業務に従事する場合、賃金およびその他の手当を減額することなく、労働時間を 1 日あたり 1 時間短縮しなければなりません。この規定は、子供の出産後、生後 12 か月に達するまで適用されます。
- ・ 15 歳未満の労働者の所定労働時間は、1 日あたり 4 時間、1 週間あたり 20 時間以下とし、15 歳以上 18 歳未満の労働者の所定労働時間は、1 日あたり 8 時間、1 週間あたり 40 時間以下とされています。

② 深夜労働

22:00 から翌日の 6:00 までの労働時間を深夜労働時間と定義され、通常、この深夜労働時間は、シフト制で労働者を使用する使用者に適用されます。そのため、深夜労働時間も所定労働時間とみなされますが、最低賃金やその他の処遇 (労働時間中の休憩など) は、日中の労働時間よりも優遇されます。

しかし、すべての労働者に深夜労働時間制を適用できるわけではありません。使用者は、以下の労働者を深夜労働時間に勤務させることができません。

- ・ 高地、遠隔地、国境地域、島しょ地域に勤務する妊娠6か月目以降の女性労働者
- ・ 高地、遠隔地、国境地域、島しょ地域以外のその他の場所で勤務する妊娠7か月目以降の女性労働者
- ・ 生後12ヶ月未満の子を養育する女性労働者(当該女性労働者の同意がある場合を除きます)
- ・ 15歳未満の労働者
- ・ 15歳以上18歳未満の労働者(労働傷病法社会省の大臣がリストアップした複数の特定職種および業務は除きます)
- ・ 労働能力が51%以上低下した障害者、重度または極めて重度の障害者(当該労働者の同意がある場合を除きます)

③ 特殊業務を行う労働者に適用される労働時間

特殊業務には、運輸(道路、鉄道、水上、航空)、海洋での石油・ガス探査・採掘、海洋業務、芸術、放射線・原子力工学の利用、高周波の応用、情報技術、技術の研究・応用、工業デザイン、潜水業務、鉱業業務、季節的生産業務および受注商品加工業務、24時間勤務を要する業務、自然災害・火災・疫病への対応、スポーツ・フィットネス関連業務、医薬品・生物学的製剤の製造業務、ガス配給管・ガス工事の運転・保守・修理業務が含まれています。

これらの特殊業務に従事する労働者に課される労働時間に関しては、労働傷病法社会省および特定の管轄省が決定します。ただし、労働時間の決定に際し、労働時間中の休憩に関する規定の遵守は義務とされています。

(2) 時間外労働に関する規定

法律、労働協約、または就業規則に規定されている所定労働時間以外に行われる労働を時間外労働といい、使用者は、労働者に対して時間外労働を命じる場合には、労働者の同意を得なければなりません。ただし、深夜労働時間に勤務させることが禁止されている労働者に時間外労働をさせることは禁止されています。

労働者に適用される時間外労働の上限は以下のとおりです。

- i) 原則として、年間200時間までです。また、1か月あたり40時間を超えてはならず、所定労働時間と時間外労働時間の合計が1日あたり12時間を超えてはならないとされています。
- ii) 以下の場合、年間300時間までとされていますが、使用者は当局に書面で届け出ることが義務付けられています。また、i)と同様に、1か月あたり40時間を超えてはならず、所定労働時間と時間外労働時間の合計が1日あたり12時間を超えてはならないとされています。
 - ・ 繊維、衣料、履物、電気、電子製品の製造および加工、農林水産物の加工、製塩
 - ・ 発電および電力供給、電気通信、製油所操業、給水および排水
 - ・ その時点で労働市場に出回っていない高度な技能を持つ労働者を必要とする仕事
 - ・ 季節的な理由、材料や製品の入手可能性、または予期せぬ原因、悪天候、自然災害、火災、敵対行為、電力や原材料の不足、生産ラインの技術的な問題により、延期できない緊急の仕事
 - ・ その他政府の定める場合
- iii) 以下の場合、時間外労働の上限はありません。また、原則として、労働者の同意を得る必要もありません。

- ・ 国家安全保障または国防のため、法律に定められた徴兵制度の命令を執行する場合
- ・ 自然災害、火災、伝染病、災害の予防およびそれらからの復旧において、特定の組織または個人の生命や財産を保護するために必要な業務を遂行する場合（ただし、その業務が労働安全衛生法に規定される労働者の健康や生命を脅かす場合を除く）。

9. インド

(1) 概要

インドでは、就業時間や時間外労働等に関する規制は、それぞれの州の店舗・施設法において規定されています。

なお、2020 年に就業時間や時間外労働を定めた連邦法である労働基準法典 (THE OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS CODE, 2020) が公布されています。労働基準法典は未施行ですが、施行後は当該法典の規定に従うことになります。

(2) デリーの規制

デリーの就業時間や時間外労働に関する規制は、1954 年デリー店舗及び施設法において規定されています。

① 就業時間について

いかなる労働者も施設の業務に関して 1 日に 9 時間を超えて、又は週に 48 時間を超えて働くことは許されず、使用者は当該就業時間の上限規定に合わせて 1 日の労働時間を固定しなければなりません (デリー店舗及び施設法 8 条)。労働時間は、連続労働時間が 5 時間を超えないように定めなければならず、また、いかなる労働者も、少なくとも 30 分の休憩又は食事の間隔を置かず 5 時間を超えて労働することを要求され、又は許可されてはなりません (デリー店舗及び施設法 10 条)。また、休憩又は食事の時間を含めて商業施設では 10 時間 30 分を超えないように労働時間を定めなければなりません (デリー店舗及び施設法 11 条)。

② 時間外労働について

労働者は、上記時間を超えて働くことを許可又は要求される場合がありますが、週に 54 時間を超えないようにする必要があります (デリー店舗及び施設法 8 条)。また、年間の時間外労働の合計時間は 150 時間を超えることはできません (同条)。

時間外労働に対しては、時間単位で計算される通常の賃金の 2 倍の賃金を支払う必要があります (同条)。

(3) その他の州の規制

その他の主要な州の規制は以下の通りです。

| 州 | 就業時間(上限) | 休憩 | 時間外労働(上限) | 時間外手当 |
|-----------------|---------------------------------------|----------------------------------|--|---------|
| デリー | 1日9時間 週48時間 休憩を含めて 10時間30分まで | 少なくとも30分間の休憩なしに5時間連続労働させることができない | 通常労働時間を含めて週54時間まで 1年間で150時間を超えることができない | 通常賃金の2倍 |
| ハリアナ州(グルガオン) | 1日9時間 週48時間 休憩を含めて10時間まで | 少なくとも30分間の休憩なしに5時間連続労働させることができない | 四半期に50時間を超えることができない | 通常賃金の2倍 |
| カルナータカ州(バンガロール) | 1日9時間 週48時間 休憩を含めて12時間まで | 少なくとも1時間の休憩なしに5時間連続労働させることができない | 時間外労働を含めて労働時間が1日10時間を超えることができない 3カ月で50時間を超えることができない | 通常賃金の2倍 |
| タミルナドゥ州(チェンナイ) | 1日8時間 週48時間 休憩を含めて12時間まで | 少なくとも1時間の休憩なしに4時間連続労働させることができない | 時間外労働を含めて労働時間が1日10時間を超えることができない 通常労働時間を含めて週54時間まで | 通常賃金の2倍 |
| マハラシュトラ州(ムンバイ) | 1日9時間 週48時間 休憩を含めて10時間30分まで | 少なくとも30分間の休憩なしに5時間連続労働させることができない | 時間外労働を含めて1日の拘束時間が12時間を超えることはできない 3カ月で125時間を超えることができない | 通常賃金の2倍 |

10. アラブ首長国連邦(ドバイ)

アラブ首長国連邦(UAE)での労働法制については、公的機関と私企業に分かれて規定されています。

連邦政府機関は、月曜から木曜日は午前7時30分から午後3時30分まで、金曜日は正午までの週4.5日の労働とされています。

フリーゾーン独自の規則が適用される2か所のフリーゾーン(Abu Dhabi Global Market 及び Dubai International Financial Center)で設立された会社以外の私企業については、私企業における労働関係に関する規則(2021年連邦令第33号。以下、「連邦労働法」といいます。)及び労働関係に関する2021年連邦令第33号の施行に関する2022年内閣決定第1号(以下「施行規則」といいます。)によって、以下の通り規定されています。

(1) 労働時間

労働時間は、1日8時間または週48時間と定められています(連邦労働法第17条第1項)。1時間以上の休憩を挟むことなく、連続5時間以上の労働は認められません(連邦労働法第18条)。

労働時間の規定は、特定の産業や労働者の種類に応じ、内閣の決定によって伸長・短縮することができ(連邦労働法第 17 条第 2 項)、この規定の適用から除外される職種は施行規則で定められています。

なお、ムスリムが断食をするラマダーン月には、通常労働時間は、2 時間短縮されます(連邦労働法第 17 条第 4 項、施行規則第 15 条第 2 項)。

(2) 時間外労働

フルタイム勤務従業員以外は、書面の同意がない限り、時間外労働を求めることはできません(連邦労働法第 17 条第 5 項)。

時間外労働は、1 日当たり 2 時間を限度とし、3 週毎の合計労働時間は 144 時間を超えてはなりません(連邦労働法第 19 条第 1 項)。ただし、深刻な損失や事故の発生を防止するために必要とされる場合はその限りではありません(施行規則第 15 条第 3 項)。

(3) 時間外労働手当

時間外労働に対しては、通常勤務時間の時給に 25%以上を上乗せした手当が支払われ(連邦労働法第 19 条第 2 項)、午後 10 時から午前 4 時までの間の時間外労働については、50%以上を上乗せする必要がありますが、シフト制で勤務する労働者についてはその限りではありません(連邦労働法第 19 条第 3 項)。

休日労働に関しては、代休を取得するか、通常勤務時間の時給に 50%以上を上乗せした賃金を得ることができます(連邦労働法第 19 条第 4 項)。ただし、日雇い労働者を除き、2 日以上連続して休日労働を求めることはできません(連邦労働法第 19 条第 5 項)。

| 発行 | TNY Group | |
|----|---|---|
| | <p>【TNY グループ及び TNY グループ各社】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・TNY Group URL: http://www.tnygroup.biz/ ・東京・大阪(弁護士法人プログレ・TNY 国際法律事務所(東京及び大阪)、永田国際特許事務所) URL: https://tny-lawfirm.com ・佐賀(TNY 国際法律事務所) URL: https://tny-saga.com/ ・タイ(TNY Legal Co., Ltd.) URL: http://www.tny-legal.com/ ・マレーシア(TNY Consulting (Malaysia) SDN.BHD.) URL: http://www.tny-malaysia.com/ ・ミャンマー(TNY Legal (Myanmar) Co., Ltd.) URL: http://tny-myanmar.com ・メキシコ(TNY LEGAL MEXICO S.A. DE C.V.) URL: http://tny-mexico.com ・イスラエル(TNY Consulting (Israel) Co.,Ltd.) URL: http://www.tny-israel.com/ ・エストニア(TNY Legal Estonia OU) URL: http://estonia.tny-legal.com/ ・バングラデシュ(TNY Legal Bangladesh) URL: https://www.tny-bangladesh.com/ ・フィリピン(GVA TNY Consulting Philippines, Inc.) URL: https://gvalaw.jp/offices/philippines ・ベトナム(KAGAYAKI TNY LEGAL (VIETNAM) CO., Ltd.) URL: https://www.kt-vietnam.com/ ・イギリス(TNY CONSULTING (UK) Ltd.) URL: https://uk.tny-legal.com/ ・UAE(ドバイ)(Hussain Lootah & Associates ジャパンデスク設置) URL: https://dubai.tny-legal.com/ ・インド(TNY Services (India) Private Limited) URL: https://india.tny-legal.com | <p>Newsletter の記載内容は 2023 年 12 月 26 日現在のものです。情報の正確性については細心の注意を払っておりますが、詳細については各オフィスにお問合せください。</p> |