

ようこそ

インド全土の日本人コミュニティへ

【今月の注目スポンサーと最新情報】

YOKOSO

07 2026 JULY VOL. 138
無料

www.yokoso.co.in

Expatria
Mobility Redefined

すべての駐在員管理サービスを、
ワンストップで!

パンフレットはこちら



☎ +91-95991-98950

お問い合わせください

enquiry@expatria.in

The Pasta Bowl Company P.14
(本場イタリアンを味わう、新サマーメニューが登場!)

Kunskapsskolan School P.33
(2026-2027年度の入学相談・学校案内を随時受付中)

Avalon Courtyard Hotel P.47
(日本人アームレスリングメンバー募集中!)

Krayman Consultants LLP P.54
(インドのジェンダー賃金格差:根強い不平等と執行の課題)

L'Opéra P.60
(体に優しいヘルシーブレッドの新作コレクションが新登場)

COMPLETE SOLUTIONS
Service Apartment Pvt Ltd
☎ +91-98733-90356(En)

ems
Business Redefined

ホタル
あらぎ
YASUNARI

UUNIQUE
Think India, Think Unique!!

KrayMani
Demystifying Complexities

FORMULA GROUP
Mobility Managed.®

木漏れ日が煌めく季節。
新しい冒険を始めよう。

www.formulaindia.co.jp



マナン・アガルワル
(Manan Agarwal)

✉ manan.agarwal@krayman.com



佐竹真紀

✉ maki.satake@krayman.com



松田浩
日本公認会計士

✉ hiroshi.matsuda@krayman.com



アंकフル・ベイロリア
(Ankur Bairoliya)

✉ ankur.bairoliya@krayman.com

インドで事業をしている日本企業が「恒久的施設 (PE)」とみなされるリスクについて

問題の理解

ジェンダー賃金格差とは、労働市場において女性と男性の平均賃金の差を指します。インドでは、この格差は依然として根強い経済的不平等の一つとして存在しており、業種、技能レベル、地域を問わず広く見られます。

数十年にわたる法整備や女性の識字率向上にもかかわらず、インドでは女性は同等の仕事をしていても男性より低い賃金しか得られないことが多く、さらに高収入の職種や管理職・経営層においても女性の割合は依然として低い状況です。

この格差は、単に同じ仕事に対して賃金が不平等であるという問題にとどまりません。より深い構造的な問題を反映しており、職業の男女分離(職種の偏り)、無償のケア労働(家事・育児など)の女性への過度な負担、女性の労働参加率の低さ、そして女性の経済的な機会や移動の自由を制限する根強い社会的規範などが含まれます。

法制度の枠組み

当初の枠組みは1976年の「同一報酬法 (Equal Remuneration Act)」に基づいており、同一または類似の仕事を行う男女に対して同一の賃金を支払うことを義務付けるとともに、採用や雇用における性別に基づく差別を禁止していました。この法律は現在、「2019年賃金法典 (Code on Wages, 2019)」に統合されています。

2025年11月21日、インド政府は他の3つの労働法典とともに「賃金法典 (Code on Wages, 2019)」を正式に施行しました。この法典は賃金、採用、雇用条件に

おける差別を禁止し、性別に中立的なアプローチを採用しています。特に重要なのは、同一報酬の保護がすべてのジェンダーに拡大され、トランスジェンダーの人々も対象に含まれる点です。

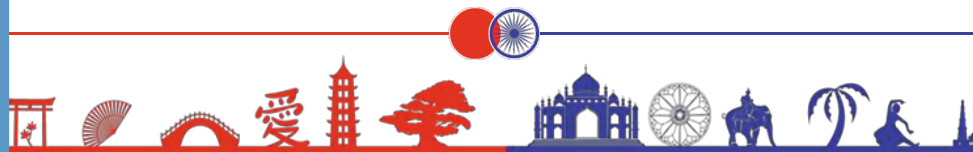
同一労働同一賃金の原則は、インド憲法第39条(d)によっても支えられており、さらに第14条および第16条によって強化されています。これらは、法律の前の平等や公務における機会の平等を保障するものです。また、「2019年トランスジェンダーの人(権利保護)法」においても、雇用におけるトランスジェンダーに対する差別が禁止されています。

一方でインドでは、企業に対して男女の賃金格差データを算出・報告・公開する義務は課されていません。ただし、雇用主は賃金台帳や報酬記録を作成・保管し、労働当局の査察に備える必要があります。

また、賃金の公平性に関する監査(ペイ・エクイティ監査(賃金の公平性監査)やベンチマーキング(市場水準との比較分析)、是正措置計画の策定についても法的義務はありませんが、企業統治(コーポレートガバナンス)の一環として自主的に導入される場合があります。

執行のギャップ

インドにおける中心的な課題は、法律が存在しないことではなく、その執行の弱さにあります。強力な法制度は何度も整備されてきましたが、実際には実施の不十分さ、行政機関の能力不足、そして非公式雇用(インフォーマルセクター)が中心となる労働市場の現実によって、その効果が十分に発揮されていません。



執行メカニズムは監査主導ではなく、苦情申立て主導である。

インドにおける同一賃金の要件は法的に強制力を持つが、その執行は予防的・積極的な監査というよりも、主に苦情申立てに基づいて行われている。

執行の考え方は、「取り締まり(監視)」から「支援・促進」へと転換されています。

新しい法典では、従来の労働監督官に代わり「インスペクター兼ファシリテーター (Inspector-cum-Facilitator)」が導入されており、その設計思想は処罰よりも指導や助言を重視するものです。

この仕組みにより、執行は制裁中心ではなく、ガイダンス、啓発、コンプライアンス支援へと移行しており、監査はランダムかつアルゴリズムに基づいて実施されるようになっていきます。

労働当局は主に、賃金法の遵守状況、記録の適切な保管、そして従業員・労働組合・その他影響を受ける当事者から提出された苦情の調査に重点を置いています。

また、裁判所および労働裁判所 (Labour Tribunal) は、「2019年賃金法典 (Code on Wages, 2019)」および「同一労働同一賃金」という憲法上の原則に基づき、性別に基づく賃金差別の申し立てを審理することができます。

法典に基づく財務的・法的制裁

この法律では、2つの点で企業側に厳しい仕組みになっています。まず1つ目は、証明の責任が逆転している点です。賃金が支払われていないという請求があった場合、労働者が証明するのではなく、「すでに支払ったこと」を企業側が証明しなければなりません。2つ目は、裁定機関に強い権限がある点です。未払い賃金に対して、請求額の最大10倍までの補償を命じることができます。さらに、請求できる期間(時効)も3年に延長されており、過去の未払い分もより広く請求できるようになっています。

レピュテーション・ペナルティ(評判上の不利益)

評判上の影響 (Reputational consequences)

評判への影響(レピュテーション上の影響)は間接的なものであり、主に訴訟が公になること、否定的なメディア報道、あるいは投資家やESG(環境・社会・ガバ

ナンス)評価機関による監視によって生じます。

賃金差別の疑いが報じられると、ネガティブなメディアの注目を集めるだけでなく、従業員の士気や定着率の低下を招く可能性があります。また、投資家や顧客との関係に悪影響を及ぼし、「公平でインクルーシブな職場である」という企業の評判を損なうことにもつながります。

執行の強化

まず、特に大企業に対しては、賃金の透明化と男女別賃金データの報告を義務化することが重要です。これにより、これまで見えにくかった賃金格差が明らかになり、個々の労働者に依存していた調査負担を軽減できます。実際に海外のいくつかの国では、賃金格差の報告義務が導入され、一定の効果を上げています。

次に、労働監督機関の拡充と十分な予算措置、監査の信頼性向上、さらに正式・非公式セクターを含めた賃金記録のデジタル化が必要です。これにより、同一賃金請求の根拠となる記録基盤が整備されます。また、賃金支払いを銀行口座やデジタル給与システムと連動させることで、未払い・過少支払いの追跡も容易になります。

さらに、罰則をより実効性があり抑止力のある水準に引き上げるとともに、専用の迅速な救済機関を通じて苦情処理手続きを簡素化・迅速化することが求められます。加えて、女性が不利益を恐れずに権利を主張できるよう、報復からの保護も不可欠です。

最後に、賃金格差への対応は単独では完結せず、保育サービスへの投資、技能開発プログラム、女性の労働参加率を高める施策など、格差の構造的要因に対処するより広範な政策と一体で進める必要があります。

国際企業による賃金公平性確保の取り組み

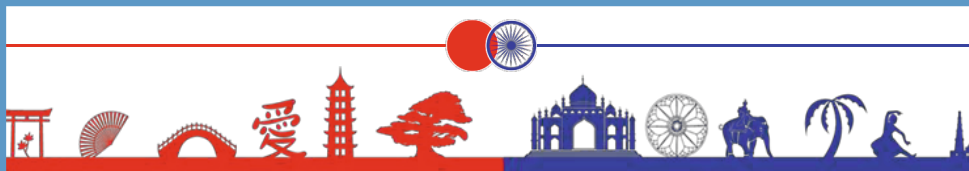
インドで事業を展開する国際企業は、賃金の公平性を確保するために、より積極的な対応を取ることが求められます。具体的には、定期的な報酬レビューを実施し、客観的な給与および昇進基準を明確に設定することが重要です。また、賃金決定の根拠を適切に文書化し、正確な賃金記録を維持する必要があります。さらに、管理職に対して差別のない雇用慣行に関する研修を行うことも有効です。

加えて、採用、業績評価、昇進といった各プロセスを見直し、ジェンダーに基づく不均衡が存在しないかを特定・是正することが求められます。定期的な社内監査の実施や、グローバルなDEI(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)基準との整合性を確保することで、法的リスクおよびレピュテーションリスク(評判リスク)の低減につながります。

結論

インドには賃金の公平性を確保するためのしっかりした法律の仕組みがありますが、実際の運用は法律ほど十分には進んでいません。ジェンダー賃金格差が続いている大きな理由は、非公式な雇用の多さ、行政機関の人手や予算不足、そして違反に対する抑止力の弱さなど、執行面の問題にあります。

クレイマンに関しまして: KrayMan Consultants LLP (KrayMan) は、グルグラムに本社を置き、インド全土の日系クライアントにサービスを提供している会計・アドバイザーファームです。インド進出、会計、保証、税務、規制、トランザクション・アドバイザー、M&A、法務、人事・給与サービスなどに特化しています。私たちは、勅許会計士(CPA)、会社秘書、弁護士、MBAで構成されるプロフェッショナルチームです。詳細については、弊社ウェブサイト www.krayman.com/jp をご覧ください。サポートが必要な場合は、communications@krayman.com までご連絡ください。



発行部数
8,000部/毎月

