
AMT/NEWSLETTER

Asia & Emerging Countries Legal Update

2024年12月27日

Contents

- I. 【インド】インドにおけるセクシャル・ハラスメント(防止、禁止及び救済)法における年次報告書の提出義務
- II. 【チリ】法改正を踏まえたチリ労働法の解説(2)
- III. 【タンザニア】プライバシーの侵害に関する裁判例

I. 【インド】インドにおけるセクシャル・ハラスメント(防止、禁止及び救済)法における年次報告書の提出義務

1. インドにおけるセクシャル・ハラスメント(防止、禁止及び救済)法における年次報告書の提出義務

(1) セクシャル・ハラスメント(防止、禁止及び救済)法の概要

インドには、職場におけるセクシャル・ハラスメントを直接的に規制する法律として、セクシャル・ハラスメント(防止、禁止及び救済)法(Sexual Harassment (Prevention, Prohibition, and Redressal) Act, 2013)(以下「POSH法」という。)が存在している。

POSH法は主として雇用者の義務・責任を定めており、安全な職場環境の確保、定期的なワークショップや啓蒙プログラムの実施、10名以上の従業員が所属する職場における苦情申立てを処理する社内委員会(以下「社内委員会」という。)の設置、刑事手続き等の申立てをしようとする女性への支援、などを求めている。なお、POSH法上、セクシャル・ハラスメントの被害者は女性のみが想定されている。

(2) 社内委員会による年次報告書の作成・提出

社内委員会は、セクシャル・ハラスメントに関する年次報告書を暦年ごとに作成し、雇用主及び地域担当官(行政官)に提出する必要がある。

年次報告書には、対象年に受理したセクシャル・ハラスメントに関する苦情の件数、処理件数、90日超未処理となっている件数、実施されたワークショップ・啓蒙プログラムの数、雇用主又は地域担当官により取られた措置について記載する必要がある。

なお、10名以上の従業員がおらず、したがって社内委員会の設置義務がなく、年次報告書を作成する必要がない場合でも、雇用主は、地域担当官に苦情申立ての件数について地域担当官に通知する必要がある。

(3)年次報告書の提出期限

POSH法上、年次報告書の提出期限についての明示的な規定はないが、州・地域において具体的な期限が設定されることがある。例えば、ハリヤナ州のグルガオンにおいては、2025年2月28日が年次報告書の提出期限とされている。

各地域における具体的な提出期限は、各地域所管の地域担当官に確認することを推奨する。

(4)不提出の場合のパナルティ

年次報告書が期限までに提出されなかった場合、50,000ルピーを上限として罰金が課せられる可能性がある。

2.日系企業の対応方針

インド所在の日系企業においては、2024年12月31日までにPOSH法の順守を確保するとともに、各地域において定められた期限までに年次報告書を提出する必要があるため、これに向けた準備を進めるべきである。

【インド】 弁護士 琴浦 諒 弁護士 大河内 亮

II. 【チリ】法改正を踏まえたチリ労働法の解説（2）

1. はじめに

チリでは、2023 年 4 月 26 日に法定労働時間に関する改正法が公布され、労働法典上の法定労働時間及び時間外労働のルールが修正された¹。かかる法改正を踏まえ、本稿では、チリの労働法上の労働時間の定めについて、改正点にも触れつつ解説する。

2. 法定労働時間

(1) 週の法定労働時間

従前、チリの労働法典(*Codigo de Trabajo*²)は、週の法定労働時間を 45 時間と定めていた(労働法典 22 条)。しかしながら、改正法の施行により 2024 年 4 月 26 日から 2028 年 4 月 26 日にかけて順次短縮されていくこととなった。具体的には、2024 年 4 月 26 日より週の法定労働時間が 45 時間から 44 時間となり、2026 年 4 月 26 日以降は 42 時間となり、2028 年 4 月 26 日以降は 40 時間となる。いわゆる管理職的地位にある者や一種の裁量労働者にあたる者についてはかかる法定労働時間の規制の対象とはならない。

(2) 一日の法定労働時間

週の法定労働時間については上記のとおりであるが、チリの労働法典は一日の法定労働時間も定めており、具体的には一日の法定労働時間は 10 時間である(労働法典 28 条)。この一日の法定労働時間は、改正法により修正されなかった。

3. 時間外労働

上記のとおり、チリの労働法典は法定労働時間についての定めを設けており、かかる法定労働時間を超過した労働はやむを得ない場合に必要限度で例外的に許容される(労働法典 29 条)。法定労働時間を超過して提供された労働は時間外労働として扱われる(労働法典 29 条及び 30 条)。原則として、時間外労働は一日に 2 時間を上限として許容される(労働法典 31 条)。

時間外労働は上記のとおり会社側の一時的な状況及び必要性等を考慮してやむを得ない場合に必要限度で労働者との間の合意があることを条件に例外的に許容されるものである(労働法典 29 条及び 32 条)。このような労働者との間の合意は書面でなされなければならない、かつ、その有効期間は 3 か月を超えてはならない(労働法典 32 条)。ただし、かかる合意の更新は可能である。

時間外労働に対しては、法定労働時間に対する給与の 1.5 倍の給与を支払わなければならない(労働法典 32 条)。加えて、2023 年の法改正により、労使間の合意がある場合には時間外労働を金銭支払いではなく最大 5 日分の休暇付与により補償することが可能となった(労働法典 32 条)。

1 <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554>

2 原文は下記で閲覧可能である：

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

4. 労働時間に関連するその他の規制

上記のとおり、チリにも法定労働時間及び時間外労働に関する規制が存在するところ、かかる規制の遵守にあたり使用者が労働者の勤務の状況を把握することが肝要である。そのため、労働法典は使用者に出勤状況を把握する義務を課しており、使用者は従業員の出勤簿、出退勤のタイムカード及び勤務状況を記録するための電子記録システム等を整備する必要がある(労働法典 33 条)。

【チリ】
弁護士 西山 洋祐

III. 【タンザニア】プライバシーの侵害に関する裁判例

1. はじめに

アフリカ諸国においても、個人情報の保護に関する意識は非常に高まっており、タンザニアもその例外ではない。タンザニアでは、2023年5月1日より、個人情報保護法(Personal Data Protection Act, 2022)が施行され、また、2023年7月4日より、同法の施行規則である個人情報保護規則(Personal Data Protection (Personal Data Collection and Processing) Regulations, 2023)も施行されている。

こうした背景の下、2024年7月30日、タンザニアの高等裁判所(High Court of Tanzania)において、注目すべきプライバシーの侵害に関する判例(Safari Automotive Limited vs. Godwin Danda [Civil Appeal no. 978 of 2024])(以下「本件判決」という。)が出たため、本稿では、本件判決について紹介したい。

2. 本件判決の事案について

本件判決の事案は、個人である原告が保有するオートバイ(以下「本件バイク」という。)を修理に出したところ、当該修理を請け負った店舗(以下「被告」という。)が原告及び本件バイクを動画に取った上、当該動画を SNS にアップしたため、当該行為が原告のプライバシーの侵害に該当するものとして、原告が被告に対してプライバシーの侵害に基づく損害賠償を求めた事案である。なお、修理代金は、2,900,000 タンザニア・シリング(日本円にして約 19 万円相当。1 タンザニア・シリングを 0.066 円として計算)であった。

3. 本件判決の内容について

この点、第一審裁判所(the District Court of Kinondoni)では、原告の主張を全面的に認めて、原告及び本件バイクの動画を SNS にアップした行為が原告に対するプライバシーの侵害に該当するものとして、被告に対して、原告に 80,000,000 タンザニア・シリング(日本円にして約 528 万円相当)の損害賠償金(以下「第一審損害賠償額」という。)を支払うよう命じた。

もっとも、第二審である高等裁判所(High Court of Tanzania)では、原告自身が動画撮影に協力していることから動画の撮影自体に対する原告の同意があったことは推認されるとしつつも、商業目的で当該動画が利用されることまでは同意していなかったと認定した上で、①第一審損害賠償額の算定根拠がないこと(SNS に動画をアップすることによってどの程度の利益を得たのかという証拠など)、②SNS に動画をアップする行為が商業目的であるという証拠がないこと、③原告が不当に利益を得ることは公平ではないこと等を理由として、第一審損害賠償額は高額すぎるとして、被告に対して、原告に 10,000,000 タンザニア・シリング(日本円にして約 66 万円相当)の損害賠償金を支払うよう命じた。

4. まとめ

本件判決において、その主な争点が同意の有無と金額の算定ではあったものの、タンザニアの高等裁判所がプライバシーの侵害自体を否定しなかった点が非常に注目される。上述の通り、タンザニアを含むアフリカ諸国においても、個人情報の保護に関する意識は非常に高まっており、それに伴い、個人情報保護法の整備は進んでいることから、アフリカに進出した日本企業にとっても、事業の過程で取得した個人情報の利用については細心の注意を払う必要がある。

【タンザニア】
弁護士 山口 健次郎

【セミナー】

- ✂ 安西 明毅弁護士が下記のセミナーにて講演を行います。
「アジア法務最新コンプライアンス開設セミナー～国際規制に対応するマニュアル策定と管理体制構築・研修実務とは～」
日時:2025年1月14日(火)14時～15時
開催場所:Zoom(会場開催はなし)
詳細 URL:https://www.riskeyes.jp/_short_urls/450

- ✂ 大河内 亮弁護士及びニシャント シャルマ弁護士が下記のセミナーにて講演を行います。
「インド進出の法務 vol.2～労務管理において知っておきたい8のポイント～」
日時:2025年1月21日(火)14時～15時
開催場所:Zoom(会場開催はなし)
詳細 URL:<https://www.alc-education.co.jp/business/seminar/dm20240121.html>

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

 - 本ニュースレターの編集担当者は、以下のとおりです。
 - 弁護士 福家 靖成 (yasunari.fuke@amt-law.com)
 弁護士 安西 明毅 (akitaka.anzai@amt-law.com)
 弁護士 池田 孝宏 (takahiro.ikeda@amt-law.com)
 弁護士 高橋 玄 (gen.takahashi@amt-law.com)

 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。

 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。