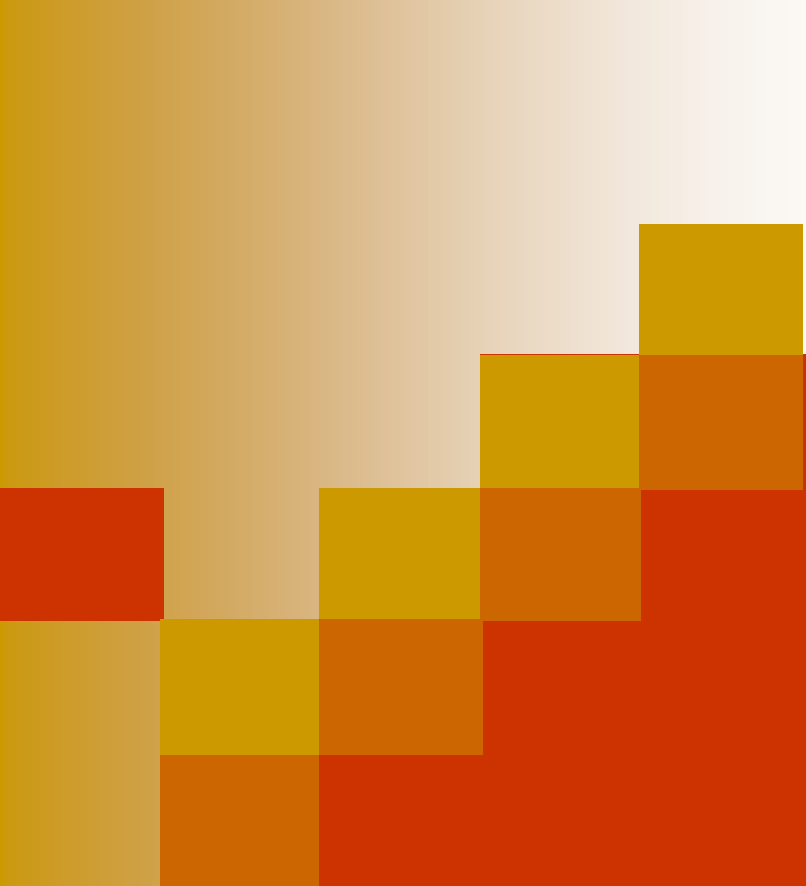




ネパール労働法

2025年2月12日

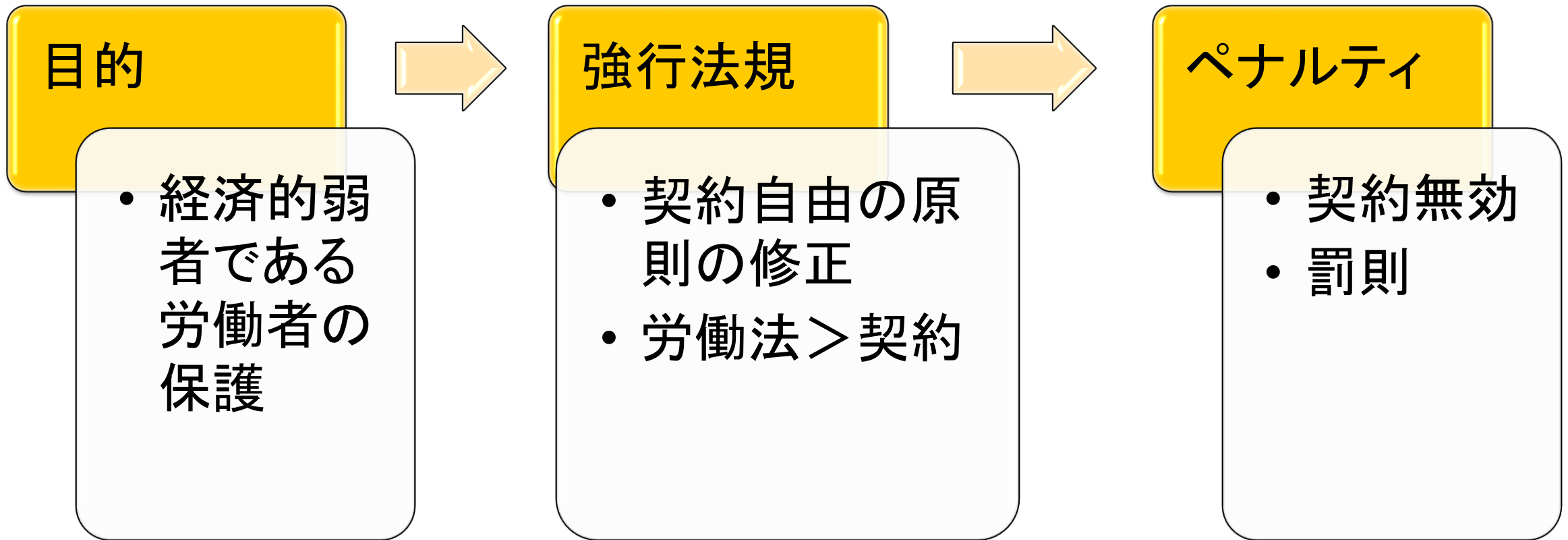
弁護士藤本卓也/三宅坂総合法律事務所
弁護士Gourish Krishna Kharel/Kto Inc.



目次

- 1 労働法
- 2 雇用の成立
- 3 賃金
- 4 労働時間
- 5 休暇
- 6 社会保険
- 7 懲戒
- 8 雇用の終了
- 9 非正規雇用
- 10 外国人の雇用
- 11 労働者の意見反映
- 12 質問
- 13 リンク

1 労働法





1 労働法

法律

- Labor Act 2017 (LA)、Labor Rules 2018 (LR)
- Contribution Based Social Security Act 2017
- Trade Union Act 1992
- Child Labor (Prohibition and Regulation) Act 2000
- Bonus Act 1974
- Special Economic Zone Act 2016

1 労働法

- 法律に準じるルール
 - ✓ 労使協定
 - ✓ 就業規則
 - ✓ 労働契約
- 一般的に、法律＞労使協定＞就業規則＞労働契約
- 労働法に反する契約は原則として無効
 - ✓ LAは労働条件に関する最低基準を定めたもの(LA3)
 - ✓ LAの定める労働条件＜契約に定める労働条件の場合、契約有効

1 労働法

■ LAが適用される労働者

- ✓ 原則として全ての労働者に適用(LA2(x))
賃金、業種等を問わず、全ての労働者に適用
- ✓ LAは、公務員等に適用されない(LA180)

■ LAが適用される使用者

- ✓ 労働者を雇用する会社、個人(LA2(j)(m)、90)
労働者数を問わず、全ての使用者に適用



1 労働法

就業規則(LA108)

- 就業規則の作成は任意
- 就業規則を定める場合、労働組合との協議が必要
- 就業規則を定める場合、所轄機関への届出が必要

2 雇用の成立

- 書面により雇用契約を締結する、但し、臨時雇用の場合、書面による雇用契約の締結義務はない(LA11)

- 以下を明示する(LR4)
 - ✓ 雇用の種別
 - ✓ 職務内容、及び地位
 - ✓ 就業規則の有無
 - ✓ 給与、福利厚生
 - ✓ その他の労働条件

3 賃金

- 法定の最低賃金(NPR17,300/月)以上であることを要する(LA34)
- 毎年昇給の義務あり(LA36)
- 給与の1ヶ月分をFestival Allowanceとして付与する義務あり(LA37)
- 法律で定める場合(公租公課、社会保険、判決等)を除き、減額できない(LA38)

4 労働時間

■ 最長労働時間(LA28)

- ✓ 1日8時間
- ✓ 1週間48時間

■ 時間外労働(LA29、30、31)

- ✓ 使用者は原則として時間外労働を強制できない
- ✓ 最長時間外労働は1日4時間、1週間24時間
- ✓ 残業手当は基本給与の1.5倍

4 労働時間

■ 休憩(LA28、LR17)

- ✓ 5時間毎に30分の休憩時間を付与する義務がある
- ✓ 妊娠中の女性、又は3歳以下の幼児をもつ女性には更に30分の休憩時間を付与する義務がある
- ✓ 休憩時間は労働時間に含まれる

5 休暇

- 毎週1日の休日を付与する(LA40)
- 国民の祝日(LA41)
 - ✓ 年間13日の国民の祝日を休日とする
 - ✓ 女性の場合、International Woman Labor Dayも休日とする
- 年次休暇として20日勤務毎に1日を付与する(LA43)、但し、累積して90日を上限とする(LA49)

5 休暇

- 病気休暇として1年につき12日を付与する(LA44)、但し、累積して45日を上限とする(LA49)
- 忌引き休暇として、13日を付与する(LA48)
- 週末、国民の祝日に勤務したものに、21日以内に代替休暇を付与する(LA42)

5 休暇

出産休暇(LA45、46)

■ 母

- ✓ 出産前後に14週間を付与する
- ✓ 出産予定日の2週間前から出産後6週間を経過するまでの期間は必ず休暇とする
- ✓ 有給部分は60日
- ✓ 医師の意見があれば更に1月の無給休暇を付与する
- ✓ 出産後出産証明を提出する必要がある

■ 父

- ✓ 15日の有給休暇を付与する

6 社会保険

- 全ての使用者がSocial Security Fund(SSF)に登録する必要がある
- 労働者が享受できる保険
 - ✓ 医療
 - ✓ 事故、及び障害
 - ✓ 扶養家族
 - ✓ 年金、退職金

6 社会保険

■ 負担

✓ 使用者の負担: 基礎給与の20%

✓ 労働者の負担: 基礎給与の11%

■ 労働者は原則としてSSFに参加しないという選択をすることはできない

7 懲戒

- 懲戒処分は以下の4種
 - ✓ 警告
 - ✓ 減給
 - ✓ 昇給、又は昇進の停止
 - ✓ 懲戒解雇
- 懲戒事由は法律で制限される
- 法律で定める懲戒処分よりも、より軽い懲戒処分を選択することは可能、しかし、その逆は不可(LA138)

7 懲戒

警告(LA131(1))

- 欠勤
- 早退
- 度々遅刻する
- 指揮命令への不服従
- その他就業規則で定める不当な行為

7 懲戒

減給(LA131(2))

- 懲戒処分のお知らせの受領拒否
- 違法なストライキへの参加
- 過失により生産性を低下させ使用者に損害を与える
- 虚偽の報告によって不当な利益を得る
- 使用者が提供する必要な設備を使用しない
- これらに類する不当な行為で就業規則に定める行為

7 懲戒

昇給、又は昇進の停止(LA131(3))

- 使用者の財産を外で使用する
- 使用者の取引の機会を奪う
- 過失により使用者の財産に損害を与える
- 電話、電力、水等の供給を妨げる
- 労働者の健康安全のための設備を意図的に誤って使用する
- これらに類する不当な行為で就業規則に定める行為

7 懲戒

懲戒解雇(LA131(4))

- 暴力的な行為
- 収賄、及び贈賄
- 窃盗
- 横領
- 意図的に使用者の財産に損害を与える
- 30日以上が無断欠勤
- 使用者の秘密を漏洩する
- 使用者の競合者と共謀する
- 犯罪行為により有罪となる
- 採用時の学歴詐称
- 違法薬物を摂取する
- 3年間で2度以上、不当な行為を行う
- 他の法律で解雇事由として規定される行為

7 懲戒

- セクハラ行為は、懲戒解雇事由となる(LA132)

- Penal Code 223

職場での同僚との性的行為は犯罪行為となる可能性がある

- 所轄機関の承認がある場合、又は労使協定で定める場合、就業規則で懲戒解雇事由を定めることができる(LA133)

7 懲戒

懲戒手続

- 労働者に7日前の通知により弁解の機会を付与する、当該通知には、不当行為に該当する事実、及び懲戒の種別を記載する必要がある(LA135)
- 懲戒処分を行うものは原則としてmanaging directorであることを要する(LA136)
- 懲戒手続は、使用者が不当行為を知ってから2ヶ月以内に開始し、手続開始後3ヶ月以内に使用者は懲戒処分を決定する必要がある(LA137)

8 雇用の終了

- 懲戒解雇
- 通常解雇
- 整理解雇
- 定年(LA147)
 - ✓ 58歳から60歳に引き上げ
- 辞職

8 雇用の終了

通常解雇

- LAに規定する場合を除き、通常解雇できず、かつ、通常解雇には正当な理由が必要(LA139)
- 能力不足による解雇(LA142)
 - ✓ 3年以上連続して能力評価が基準を下回ること
- 病気による解雇(LA143)
 - ✓ 医師の意見が必要
 - ✓ 職務中の事故による場合、病院での治療期間中は解雇できない

8 雇用の終了

■ 解雇通知(LA144)

✓ 通知期間

雇用期間	通知期間
4週間まで	1日
4週間－1年	7日
1年以上	30日

- ✓ 金銭の支払いをもって、通知に代えることは可能
- ✓ 懲戒解雇の場合、解雇通知は不要

8 雇用の終了

整理解雇(LA145)

- 整理解雇の規定は労働者10人以下の事業所に適用されない
- 整理解雇事由
 - ✓ 財務状況の悪化
 - ✓ 合併による人員余剰
 - ✓ 事業の一部、又は全部の閉鎖

8 雇用の終了

■ 手続

- ✓ 30日前に、整理解雇の理由、整理解雇の予定日、対象人数を所轄機関、労働組合等に通知する
- ✓ 整理解雇の順序は、外国人、懲戒処分をより多く受けた労働者、能力が不十分な労働者、最後に雇用されたもの
- ✓ 整理解雇手当を支払う、但し、失業手当を受領した場合、支払不要
- ✓ 整理解雇後2年以内に雇用する場合、整理解雇されたものが優先権を有する

9 非正規雇用

雇用の形態

- 正規雇用(LA10)
- 非正規雇用(LA10)
 - ✓ 業務ベースの雇用/work-based employment
 - ✓ 有期雇用/time-based employment
 - ✓ 臨時雇用/casual employment
 - ✓ パートタイム雇用/part-time employment
- 試用は可能(LA13)

9 非正規雇用

- 非正規雇用であってもLAに定める労働条件が適用される
- 非正規雇用の終了に関する特則(LA140)
 - ✓ 有期雇用は期間満了により終了する
 - ✓ 業務ベース雇用は業務終了による終了する
 - ✓ 臨時雇用は、使用者の意思により何時でも終了する

9 非正規雇用

非正規雇用は雇用の調整弁になり得る

使用者は、正規雇用にかえて非正規雇用を利用

正規雇用への転換の可能性(LA10)

9 非正規雇用

フリーランス

フリーランス	雇用
業務委託	雇用
Civil Codeが適用	労働法が適用
報酬は契約で自由に定める	最低賃金は法律で定める
作業時間等の条件は契約で自由に定める	労働時間等の条件は法律で定める
発注者に指揮監督権なし	使用者に指揮監督権あり
発注者の裁量による終了が容易	使用者の裁量による終了が困難
社会保険なし	社会保険あり

9 非正規雇用

フリーランスは雇用の調整弁になり得る

使用者は、正規雇用にかえてフリーランスを利用

正規雇用への転換の可能性？フリーランス保護法？

9 非正規雇用

労働者派遣

- 労働者派遣業を営むためには所定機関からのライセンスが必要(LA59)
- 派遣先企業の義務
 - ✓ 派遣先企業は派遣元企業が報酬等を支払っているか確認する義務がある(LA64)
 - ✓ 派遣先企業は派遣労働者と正規労働者を差別してはならない(LR33)
- 派遣労働者は、従事できる業務が限定され、かつ、中核業務に従事できない(LA58)



9 非正規雇用

Special Economic Zone Act 2016

- Special Economic Zoneに適用される労働法の特則を規定
- 契約で雇用期間その他の労働条件を定めることが可能、但し、facilities and welfare benefitsについて労働法の定める基準を下回ることができない

10 外国人の雇用

- 外国人の雇用に対する制限 (LA22)
 - ✓ 所定手続をへて、ネパール国民から必要な技術者を雇用することができないことが明らかになった場合、外国人を雇用できる
- 外国人は、原則として所轄機関から労働許可証/work permitを取得する必要がある (LA22)
- 以下の場合、原則として労働許可証が付与される (LA24)
 - ✓ 外国人が投資する企業のCEO
 - ✓ 技術者が3ヶ月以下の期間で、設備の修理等を行う場合

10 外国人の雇用

- 外国人との雇用契約は、その国の言語、又は英語で作成する(LA25)
- 外国人は、給与を外貨で本国に送金できる(LA26)
- 外国人との雇用期間は、原則として3年、例外的に特別な技術者等の場合、5年(LA27)
- 雇用できる外国人の人数は、原則として総労働者数の5%を超えない(LR13)

11 労働者の意見反映

労働者の意見の反映

- Labor Relation Committee(LRC) (LA111)
- ✓ 労働者10人以上の場合、LRCを組成する
- ✓ LRCは労働者からの苦情等について相談を受け、使用者と協議する

11 労働者の意見反映

- Collective Bargaining Committee(CBC) (LA116)
 - ✓ 労働者10人以上の場合、CBCを組成する
 - ✓ CBCは、労働者の利益のために異議を申し立てることができる
 - ✓ CBCと使用者が合意する場合、労使協定を締結する
 - ✓ CBCと使用者が合意しない場合、仲裁、ストライキ、ロックアウトの可能性がある
 - ✓ CBCがストライキを実行するためには、所定条件を充足する必要がある、かつ、所定手続を履践する必要がある(LA121)、違法なストライキは減給事由(LA131(2))

11 労働者の意見反映

- Safety and Health Committee (SHC) (LA74)
 - ✓ 労働者20人以上の場合、SHCを組成する
 - ✓ SHCは、労働環境の改善について、使用者と協議する
- 労働者が使用者の経営に一般的に関与する仕組みは採用していない

12 質問①

日本企業のネパール子会社がネパール人を雇用する際の注意点

■ コンプライアンスのための組織



- ✓ 日本企業の管理者は強いコントロールを求めるべきか？
- ✓ 強いコントロールを実現するための要件は何か？

12 質問①

日本企業のネパール子会社がネパール人を雇用する際の注意点

- 採用
 - ✓ 労働契約
 - ✓ 就業規則
 - ✓ 退職後の守秘義務、競業避止義務
- 社会保険
- Festival Allowance

12 質問①

日本企業のネパール子会社がネパール人を雇用する際の注意点

- 懲戒処分
- ✓ 懲戒事由の限定
- ✓ 懲戒手続の遵守
- 非正規雇用のリスク

12 質問②

外国企業へのネパール人労働者のあっせん

- 企業がネパール人労働者を外国企業に紹介する場合、所轄機関からライセンスを取得し所定手続の遵守する(Foreign Employment Act(FEA))
- ✓ 企業がネパール人労働者を国内企業に派遣する場合、LA58以下が適用
- ライセンスを付与するか否かは、所轄機関の裁量(FEA10)
- ✓ FEAは、ライセンス取得の要件を詳細に規定していない
- 外国企業がライセンス取得することは、実務上相当困難

12 質問②

外国企業へのネパール人労働者のあっせん

- 外国企業Aがネパール企業Bと業務提携をして、外国企業Cにネパール人労働者をあっせんする場合、原則として、ネパール企業BはFEA、外国企業Aはその所在国の法令(e.g. 職業安定法)を遵守する
- 特定技能/specified skilled workerの送出機関
 - ✓ 送出機関にFEAが適用されるか？
 - ✓ 送出機関はFEA以外に特別の手続を遵守する必要があるか？

13 リンク

- Nepal Law Commission

<http://www.lawcommission.gov.np/en/>

- Invest Nepal

<http://www.investnepal.gov.np/portal/index.php>

- Ministry of Law, Justice and Parliamentary Affairs

<http://www.moljpa.gov.np/en/>

- Nepal Trade Information Portal

<http://nepaltradeportal.gov.np/>

13 リンク

- ネパール投資庁/Investment Board Nepal

<https://ibn.gov.np/>

- 産業局/Department of Industry

<https://www.doind.gov.np/>

- Federation of Nepalese Chamber of Commerce and Industry

<https://www.fncci.org/>

- Confederation of Nepalese Industries

<http://cnind.org/>

- 会社登記事務所/Office of Company Registrar

<https://www.ocr.gov.np/>

13 リンク

- Ministry of Labor, Employment and Social Security

<https://www.moless.gov.np/en>

- Department of Labour and Occupational safety

<https://dol.gov.np/en/>

- Department of Foreign Employment

<https://dofe.gov.np/Home.aspx>



連絡先

弁護士 藤本卓也

三宅坂総合法律事務所

Email: t-fujimoto@miyakezaka.or.jp

弁護士 Gourish Krishna Kharel

Kto Inc.

Email: info@ktoinc.net

Website:

<http://ktoinc.net/>

免責事項

- 本書により提供する情報(以下「本情報」といいます。)については、慎重に作成し提供しています。しかしながら、本情報の全ての信頼性、正確性、最新性、及び完全性を保証するものではありません。
- 本書は会計、税務、法務その他の専門家による助言を含みません。ご利用者が行為または決定を行う前に、かかる専門家に相談することが必要です。
- 本書をご利用になったこと、又はご利用になれなかったことにより生じたいかなる損害についても、一切責任を負いません。また、本書にリンクが設定されている他のサイトに関しても一切責任を負いません。