

ようこそ

毎月1回1日発行 2024年9月1日発行 第10巻第9号 北インド版



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



+91-95991-98955

お問い合わせください

enquiry@expatria.in

YOKOSO

09

2024 SEPT VOL. 116

無料



今月の特集

シャンティニケタン



メールでのお問い合わせは
こちらをスキャン



秋はスポーツ、食欲、
そして恋の季節です。

www.formulaindia.co.jp



マナン・アガルワル
(Manan Agarwal)

✉ manan.agarwal@krayman.com



菅原久子

✉ hisako.sugawara@krayman.com



ラジニッシュクマール
(Rajnish Kumar)

✉ rajnish.kumar@krayman.com



松田博司
日本国公認会計士

✉ hiroshi.matsuda@krayman.com

女性に対するセクシュアルハラスメント(防止、禁止及び救済)防止法2013年

コルカタのRG Kar医科大学病院で、常勤医師が病院の敷地内(つまり職場)でレイプされ殺害された恐ろしい事件が、インド全土で公衆の怒りを引き起こしました。この事件は現在、インド最高裁判所で審理中です。

このことは、企業が職場において従業員、特に女性を保護するための厳格な措置を実施する緊急かつ否定できない必要性を強調しています。この悲劇は、企業が2013年制定の「職場における女性へのセクシュアル・ハラスメント(防止、禁止、救済)防止法(POSH法)」の規定を遵守するだけでなく、厳格に施行するためのきっかけとなるはずです。

形だけのコンプライアンスでは不十分です。企業は、公平に行動する内部苦情委員会(ICC)を設立し、強力なPOSHポリシーを実施する必要があります、すべての従業員に対する定期的なトレーニングを行い、意識と責任を高めることが重要です。

企業は、いかなる形態のセクシュアル・ハラスメントも容認せず、厳格な監視・報告メカニズムを確立することが不可欠です。また違反者に対する法的措置、違反の公表、POSH法の不遵守に対する厳しい罰則など、不遵守に対する即時かつ厳しい結果を確立する必要もあります。

POSH法の適用範囲

POSH法は、規模の大小に関わらず全ての組織に適用され、年齢、雇用形態、雇用の性質に関係なく、全ての女性を保護します。これには、正社員、契約社員、派遣社員、そしてインターンも含まれます。この法律は、どの役職にあっても女性が職場でのセクハラから保護されることを保証します。

セクシャル・ハラスメントとは

セクシャル・ハラスメントには以下が含まれます:

- ・ 望まない身体的接触
- ・ 性的な好意を求める要求や依頼
- ・ 性的な発言
- ・ ボルノグラフィの提示
- ・ その他の性的な性質の望まれない行為

雇用主の責任とは

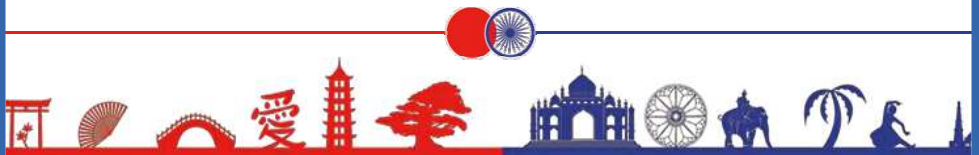
POSH法は、すべての雇用主に対し、職場でのセクハラを防止し、次のことを確実に行うことが求められています。

- ・ **安全な職場環境を作る**: 職場がセクハラのない場所であることを確認し、特に女性を含むすべての従業員が安全で尊重されていると感じられる環境を整える。
- ・ **内部苦情委員会(ICC)の設置**: 従業員が10人以上いる職場では、雇用主はセクハラに関する苦情を処理するために内部苦情委員会(ICC)を設置する必要があります。従業員が10人未満の職場や、内部苦情委員会(ICC)が適用されない場合は、地区行政によって地域苦情委員会(LCC)を設置する必要があります。
- ・ **POSHポリシーの策定と表示**: 苦情の提出手続き、調査プロセス、ハラスメントの結果などを記載した総合的なPOSHポリシーを作成し、職場に目立つように表示し、すべての従業員に効果的に伝えます。
- ・ **定期的な意識向上プログラムの実施**: セクハラとは何か、その対応策について従業員に教育します。これには、全従業員向けの定期的な研修や、内部苦情委員会(ICC)メンバーが苦情を適切に対応できるようにするための専門研修が含まれます。

POSH法および2013年会社法に

基づく法的遵守事項とは

- ・ **POSH法に基づく遵守事項**: POSH法の重要な遵守事項の一つは、内部苦情委員会(ICC)が毎年報告書を提出することです。この報告書には、受け取った苦情の数、解決されたケースの数、未解決のケースが含まれている必要があります。この報告書は、地区担当官および児童・女性福祉事務所に提出することが義務付けられています。



さらに、企業は次の遵守事項も考慮する必要があります。

- a) POSHポリシーの見直しと更新: ポリシーが最新であり、法的な更新や会社の構造の変更を反映していることを確認します。
 - b) 適切な文書管理の確保: 研修セッション、内部苦情委員会 (ICC) 会議、および年間を通じて処理されたケースの詳細な記録を維持します。
 - c) 年次報告書の作成: 内部苦情委員会 (ICC) は年次報告書を詳細に準備し、必要な情報をすべて含め、指定された地区担当官に速やかに提出します。
- ・ 2013年会社法に基づく遵守事項 : すべての会社は、内部苦情委員会 (ICC) の構成と財務年度中に受け取った苦情の状況を取締役会報告書で報告する義務があります。この報告書は毎年10月末までに提出する必要があります。

コンプライアンス違反した場合

POSH法を守らないと、以下のような重大な結果を招く可能性があります。

- ・ 罰金とペナルティ: 初回の違反で会社に最大 ₹50,000 の罰金が科せられ、繰り返し違反があれば、より高い罰金や事業許可の取り消しが行われる可能性があります。
- ・ 法的影響: セクシャル・ハラスメントに対処していないとして、従業員が会社に対して法的措置を取る場合があり、その結果、訴訟やさらなる罰則が生じる可能性があります。
- ・ 評判へのダメージ: 今日の社会意識の高い環境では、POSH法に違反しないことは会社の評判を大きく損ない、ビジネスや人材につながる可能性があります。

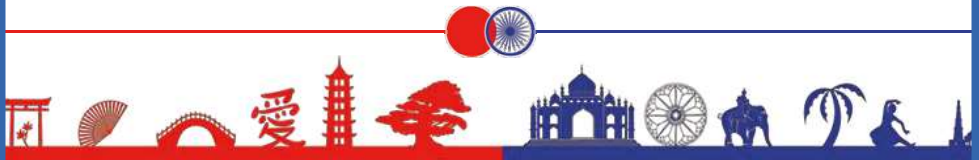
POSH法への対応方法

POSHポリシーを導入していない企業や、既存のポリシーを強化する必要がある企業は、すぐにも行動を起こすべきです。ステップは以下になります。

- a) 包括的なPOSHポリシーを作成する: ポリシーが法的要件をすべてカバーし、すべての従業員にとって明確でアクセスできるようにする。
- b) 内部苦情委員会 (ICC) を設置する: 公平で、苦情を適切に処理するための経験を持つメンバーを任命する。
- c) 研修セッションを実施する: 従業員にPOSH規則や法的権利について定期的に研修を行う。
- d) 年次報告の準備をする: 必要な書類をすべて集め、スムーズな提出準備を整える。

RG Kar医科大学病院での悲劇的な事件を鑑みると、強固なPOSHポリシーの実施と維持は、単なる法令遵守を超越したものであることは明白です。企業はこの機会に、POSH法に基づくすべての要件の完全遵守を徹底しなければなりません。雇用主には、従業員、特に女性の権利を守り、安全で尊重される職場環境を維持する義務があります。このようなコミットメントは、組織の成長と成功につながるだけでなく、安全と尊厳が最優先される職場環境の育成において積極的な役割を果たすことになります。このような取り組みは、組織の成長と成功につながるだけでなく、安全と尊厳が最優先される職場環境の育成において積極的な役割を果たすことになります。

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

メールでのお問い合わせは
こちらをスキャン

+91-83770-11095 (英語)