

インド法務ニュース

～インド新労働法の施行について（１）～

2026年3月

第1. はじめに

インド中央政府・労働雇用省は、2025年11月21日に通達を發し、成立から既に4～5年を経過していた4つの新たな労働法典（以下「新労働法」という。）を、即日施行しました。

もともと、新労働法は、それまでに存在していた中央政府管轄の合計29本の法律を、内容をアップデートしながら4本に統合するもので、2019年7月から2020年9月にかけて順次成立したものでしたが、その後、反対運動、総選挙、新型コロナウイルス、各州の規則制定の遅れなど、様々な事情によって施行が延期されていました。

法律が成立してから施行までにここまで時間がかかるというのも、インドならではの印象があります。（インドにおいて、土俵を割ってから勝負が続いているように見受けられる状況は、法律の制定過程に限らず、様々なところで目にします。）

いずれにせよ、今回の新労働法の施行は、インドが独立以降に積み上げてきた法律・判例を再構成するものであり、インドの労働法分野における極めて重要な出来事であるということが出来ます。

本記事では、第一弾として、新労働法の特徴についてご紹介します。

なお、新労働法に基づく規則は、上記通達から4ヶ月経過した2026年3月末日現在、未だに出揃っていません。このため、インド現地法人の現場での対応は、規則制定の動向をうかがいながら、できるところ・優先順位の高いところから順次対応していく、という方針で進める他ないという状況にあります。各州の規則制定等の状況や、それを踏まえた実務的な対応方法については、別途、改めてご案内差し上げる予定です。

第2. 新労働法の概要

1. 各法の定める内容

まず、4つの新労働法が定める内容を、以下の表にまとめました。

法律名（英語原文）	法律名（日本語訳 ¹ ）	概要
Code on Wages, 2019	2019年賃金法（以下	主に、最低賃金、賃金の支払、許容される

¹ 論者によって異なる日本語訳を用いており、必ずしも統一されていませんので、ご注意ください。

	「賃金法」)	控除、賞与および残業代の算定に関する事項を定めています。
Industrial Relations Code, 2020	2020年労使関係法（以下「労使関係法」）	主に、就業規則（Standing Order）、労働組合、労使紛争、ストライキ、レイオフ、解雇、不当労働行為および苦情処理制度について定めています。
Code on Social Security, 2020	2020年社会保障法（以下「社会保障法」）	主に、法定退職金（Gratuity）、従業員積立基金（EPF）、従業員国家保険（ESI）、労災補償、産前産後給付等、従業員に対する社会保障給付について定めています。
Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020	2020年労働安全衛生・労働条件法（以下「労働条件法」）	主に、従業員の安全や健康に関する事項と、休暇や労働時間などの労働条件に関する事項を定めています。

第3. 主要な改正点

新労働法における主要な改正点は以下の通りです。

1. 従業員の区分

新労働法は、以下のように従業員概念を整理しています。

(1) 従業員² (Employee)

「従業員」は、最も広い概念で、一部の例外を除き、基本的に、賃金を対価に労務を提供する者が広く含まれます。

(2) ワーカー³ (Worker)

「ワーカー」は、「従業員」に包含され、それよりも狭い概念で、旧法の「ワークマン」に相当します。賃金法と労使関係法で金額要件に若干のずれが見られますが、基本的な定義は共通しています。具体的には、「肉体的、非熟練的、熟練的、技術的、作業的、事務的又は監督的業務のために雇用された者で、経営的・管理的立場で雇われた者や、監督的立場で雇われた月額賃金 15,000 ルピー／18,000 ルピー又は中央政府の定める金額超の者を除く」とされています。旧法の「ワークマン」と同様、「ワーカー」に該当すると、そうでない場合よりも強い労働法上の保護を受けることになります。

(3) 有期雇用 (fixed term employment)

労使関係法の下、「有期雇用」のワーカーが定義され、以下のような保護が定められています。同一

² 論者によっては「被雇用者」と訳す場合もあります。

³ 論者によっては「労働者」と訳す場合もあります。ここでは、旧法で「ワークマン」と呼ばれていたことを踏まえて、同様に原文の表現を尊重して「ワーカー」と訳しました。

労働・同一賃金の発想が導入されています。

- 同種の労働の場合は無期の正規ワーカーよりも待遇が低くあってはならない。
- 正規ワーカーに適用される法律上の手当は、受給に必要な期間を満たさなくても雇用期間で案分して受給資格を得るべき。
- 1年以上労務提供した法定退職金（Gratuity）に受領権限がある。

（4）契約労働（contract labour）

日本の派遣の概念に近い、従来の契約労働法は、労働条件法に統合されています。労働条件法の下、「契約労働」とは、派遣先の認識の有無を問わず、派遣元を通じて事業所の業務に従事するワーカーをいいます。後述のとおり、新法では、契約労働に関する規制が追加されています。

2. 賃金の定義

従来、法律によって「賃金」の定義が異なっていたため、手当や社会保障の計算の際に、それぞれ異なる定義に基づいて計算をする必要がありました。この課題を受けて、新たな賃金法では、関連する法律を統合した上で、統一した「賃金」の定義を導入しました。これにより、新労働法下では、統一的な計算が可能となります。

一方で、このことは、旧法とは異なる計算を行わなければならないという意味でもあるため、新労働法に対応するために、相応の事務負担が発生することとなります。

具体的には、「賃金」は、①基本賃金（basic pay）、②物価調整手当（dearness allowance）、③引留手当（retaining allowance）から構成されることとなり、法定賞与、住宅関連手当（電気代、水道代など）、年金・積立基金への雇用主負担分、交通費、家賃手当、裁判等の裁定に基づく支払報酬、残業代、コミッションなどは「賃金」の定義に含まれないことが明確となりました。

一方、「賃金」の定義から除外される部分が多すぎると、従業員の不利に働く懸念があることから、一定の項目については、除外された手当が50%（又は別途中央政府が指定する割合）を超えることは認められず、超えた部分は「賃金」に含める形で計算されることとなっています。（つまり、原則として、支給総額の50%は「賃金」として取り扱うことが志向されています。）さらに、現物支給による場合は、その価値が「賃金」の15%を超えない限り、「賃金」の計算に含めるというルールになっています。

3. 全国最低賃金

賃金法は、全国最低賃金（National Floor Wage）という概念を新たに導入しています。最低賃金は、各州の状況に応じて州が設定しますが、中央政府が定める基準額を下回る最低賃金を設定することができなくなりました。

4. 賃金の支払期限のルール

賃金法上、賃金は速やかに支払われるものとされ、日払いの場合は当日終了時、週払いの場合は当該週

の最終営業日、隔週払いの場合は当該隔週の終了後2日以内、月払いの場合は各月7日までに、支払うべきとされています。さらに、従業員の雇用終了時、残りの賃金は2営業日以内に支払われなければならないと定められています。

5. 契約労働

労働条件法の下、各事業所の中核的活動（core activities）に、契約労働者を用いることが禁止されることとなりました。旧法では、当局が通達によって契約労働者の利用を禁止することができるとされていましたので、禁止には当局のアクションが必要でしたが、新法では一律禁止されています。ここで、「中核的活動」とは、当該施設が設立された目的である活動で、これに不可欠な活動を含むとされています。なお、清掃、食堂、建設、荷揚げ、荷下ろし、配達、運輸など、一定の付随的な業務は、事業所がこうした業務のために設立されたのでない限り、中核的活動の定義には含まれないとされています。

以上の他に、一次的な業務量の増加に対応する場合など、一定の除外事由が認められる場合には、中核的活動に該当したとしても、契約労働者の利用が認められています。これまで、契約労働のスキームは広く利用されてきましたが、新労働法の施行により、利用の範囲を見直す必要が生じています。

なお、旧法では、契約労働者を合計20名（州によってはこの人数基準が緩和されていました）以上の場合に、派遣元と派遣先の双方に一定の規制が適用されていました。新法ではこの人数基準が緩和され、50名以上と設定されています。

6. 就業規則（Standing Order）の制定義務

旧法では、ワークマン（新法におけるワーカーに相当）を100人以上雇用する事業所は、Standing Orderと呼ばれる就業規則を制定する義務を負っていました。

これに対して、新しい労使関係法は、規制の枠組みは維持しつつも、この人数基準を緩和して、ワーカーを300人以上に変更しています。

7. レイオフ・解雇・事業所閉鎖に対する規制

旧法では、工場をはじめとする工業事業所（industrial establishment）が、ワークマンを100人以上雇用する場合、レイオフ・解雇・事業所閉鎖を行うに先立って、政府から事前許可を得る必要があるとされていました。

これに対して、新しい労使関係法は、規制の枠組みは維持しつつも、この人数基準を緩和して、ワーカーを300人以上に変更しています。

8. 労働組合

労使関係法上、労使の主たる交渉相手となる労働組合の認定制度が新たに導入されました。具体的には、①登録労働組合が1つの場合はその組合が唯一の交渉相手として認定され、②登録労働組合が2つ以上場

合は、ワーカーの51%以上が所属する組合が唯一の交渉相手として認定され、③いずれにも該当しない場合は、ワーカーの20%以上が所属する組合の代表者による交渉評議会が設置されて、そこが交渉相手となる、という仕組みとなっています。

新労働法における主要な改正点は以上になります。冒頭に記載したとおり、今後、各州の規則制定等の状況や、それを踏まえた実務的な対応方法についても記事を作成して、改めてご案内差し上げる予定です。

◆◇ 発行情報 ◇◇

■発行元

松田綜合法律事務所（2025年度インド愛知デスク運營業務受託者）

担当：弁護士 久保達弘・弁護士 長泉地薫大

〒100-0004 東京都千代田区大手町二丁目1番1号 大成 大手町ビル10階

TEL: 03-3272-0101（代表） FAX: 03-3272-0102

事務所HP：www.jmatsuda-law.com

過去のニュース記事はこちら：<https://jmatsuda-law.com/india-aichi-desk/>