



# TNY India Newsletter

2025/12/16  
No.28

## CONTENTS

- 1 はじめに
- 2 インドの新労働法について（第2回：社会保障法・労働安全衛生法について）
- 3 編集後記

## はじめに

本ニュースレターでは、法律・規則等の改正・制定情報や日系企業様に関するインド法の概要を紹介させていただきます。今号では、前号に続き11月21日付で施行された新労働法についてご紹介いたします。

本ニュースレターの受信者の皆様にとって関心のあるテーマのご要望がございましたら、[tomohirom@tny-legal.com](mailto:tomohirom@tny-legal.com) までご連絡頂けますと幸いです。

## 新労働法が施行されました

2025年11月21日、インド政府が同日付で4つの新労働法の施行を発表しました。

新4法典は既存の労働法の一部を整理統合し、内容に改正を加えたもので、同法に統合された法令については、2025年11月21日より新4法典に置き換えられることとなります。

そのため、改正点の内容を把握し、就業規則や雇用契約書等の労働条件の見直しを行うことをお勧めします。

**弊所では、新労働法の施行に伴う就業規則・雇用契約書の見直しを含め、新労働法が貴社の労働条件に与える影響に関し各種ご相談を承ります。**

弊所では、これまで各種日系企業様より、インドにおける就業規則の作成をはじめとした労務に関するご相談を承ってきました。

新労働法関連でも、ご相談等ありましたら気軽に本ニュースレター末尾記載の連絡先もしくは

[tomohirom@tny-legal.com](mailto:tomohirom@tny-legal.com)

までお問い合わせをいただけますと幸いです。

また、新4法典の概要や改正点等を以下のとおり、本号と次号でご紹介させていただきます。

皆様のご参考になれば幸甚です。

## インドの新労働法について（第2回：社会保障法・労働安全衛生法について）

### 1. 新労働法の施行

インド憲法は、労働に関する事項を連邦政府と州政府の共同管轄事項として定めています（インド憲法 Schedule 7, list III）。

そのため、連邦法から州法にいたるまで無数の労働法令が存在しており、その全体像の把握が難しく、どの場合に、どの法令が適用されるかも分かり辛い等、非常に複雑な構造となっています。

このような複雑な労働法体系を整理する必要性はこれまでインド国内においても認識されてきたところであり、モディ政権の下で29の労働法(連邦法)を4つの法典に整理統合することが行われてきました。

4法典は、いずれも2020年9月頃までには成立して、インド官報で公表されていましたが、これまで施行スケジュールが明らかでなく、いつ施行されるのか不明のままでした。

しかし、インド政府は2025年11月21日に、同日付でこれら4法典を施行することを発表しました。

今回、新たに施行された4法典は以下のとおりです。

- (a) 2019年賃金法 (Code on Wages, 2019) (以下、「賃金法」という)
- (b) 2020年労使関係法 (Industrial Relations Code, 2020) (以下、「労使関係法」という)
- (c) 2020年社会保障法 (Code on Social Security, 2020) (以下、「社会保障法」という)
- (d) 2020年労働安全衛生法 (Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020) (以下、「労働安全衛生法」という)

本号では前号に続いて、インドの新労働法の概要をご紹介します。

前号では、4法典の内、賃金法と労使関係法の2法典をご紹介しましたので、本号では、残りの社会保障法と労働安全衛生法をご紹介します。

## 2. 社会保障法

### (1) 従業員積立基金 (Employee Provident Fund)

従業員積立基金 (EPF : Employee Provident Fund) (以下、「EPF」といいます) とは、解雇、定年退職、障害による就労不能等の場合の給付金制度であり、従業員及び使用者がそれぞれ一定の拠出金を毎月支払い、従業員の退職時等一定の場合に払戻しを受ける仕組みとなっています。

この点、20名以上の従業員を雇用するすべての事業所は、EPFへの加入義務があります(社会保障法 1st Schedule)。

旧法である従業員積立基金及び雑則法の下では、法令で定める一定の産業に属する事業所等に加入義務がありましたが、社会保障法ではそのような限定はなく、人数要件を満たすあらゆる事業所が対象となります。

### (2) 従業員国家保険 (Employees' State Insurance)

従業員国家保険 (ESI : Employees' State Insurance) (以下、「ESI」という) とは、病気、出産、労働災害等による一時的または恒久的な身体障害、労働災害による死亡および病気治療等に備えた保険金制度です。

10名以上の従業員を有する事業所については、ESIへの加入義務があります(社会保障法 1st Schedule)。

### (3) 退職金 (Gratuity)

工場や過去12ヶ月間のいずれかの日に10人以上の従業員が雇用されている又は雇用されていた事業所・店舗等で、5年以上継続して勤務した従業員については、定年退職、辞職、事故や病気による死亡・障害、有期雇用契約の満了等の事由で雇用が終了した場合、退職金の支払いを受ける権利を有します(社会保障法53条(1)、1st Schedule)。

なお、従業員の雇用終了が死亡、障害、有期雇用の満了等による場合には、5年間の継続勤務の要件は

必要とされません（社会保障法53条(1)）。

また、勤務期間が5年未満の者であっても、勤務期間が1年経過した場合、または6ヶ月を超えて勤務した場合には、当該従業員が最後に受け取った賃金の率に基づいて、15日分の賃金または中央政府が告示する日数の割合で、退職金を受け取ることができます（社会保障法53条(2)）。

#### (4) 出産給付 (Maternity Benefit)

いかなる使用者も、出産、流産又は妊娠中絶の日の直後6週間は、女性を勤務させてはならず、女性も当該6週間は勤務してはなりません（社会保障法59条(1)、(2)）。

また、工場や過去12ヶ月間のいずれかの日に10人以上の従業員が雇用されている又は雇用されていた事業所・店舗等では、出産予定日の直前の12ヶ月間に80日以上勤務していた女性に、出産給付 (Maternity Benefit) の支払いを受ける権利が認められています（社会保障法60条(2)、1st Schedule）。また、出産給付は、実際の欠勤期間の平均日給の割合に従って支払われます（社会保障法60条(1)）。

#### (5) 非組織ワーカー、ギグワーカー、プラットフォームワーカーの社会保障

社会保障法では、従来の社会保障制度がカバーしきれていなかった非組織ワーカー<sup>1</sup> (Unorganised Worker)、ギグワーカー (Gig Worker)、プラットフォームワーカー (Platform Worker) といった種類の者について、これらの者を対象とする社会保障制度の策定を中央政府に義務付け、社会保障制度の拡張を図っています。

非組織ワーカー、ギグワーカー、プラットフォームワーカーの定義は以下のとおりです。

非組織ワーカー (Unorganised Worker)	在宅ワーカー <sup>2</sup> 、自営業者 <sup>3</sup> 又は非組織部門 <sup>4</sup> における賃金ワーカーであって、産業紛争法または社会保障法の第3章から第7章の対象外の組織部門の労働者も含まれる（社会保障法2条(86)）。
ギグワーカー (Gig Worker)	従来の使用者と従業員の関係とは異なる形で、仕事をし、収入を得ている者（社会保障法2条(35)）。
プラットフォームワーカー (Platform Worker)	従来の使用者と従業員の関係の外にある労働契約であり、組織または個人がオンラインプラットフォームを使用して他の組織または個人にアクセスし、特定の問題を解決したり、特定のサービスを提供したり、中央政府によって通知される可能性のあるその他の活動を行い、報酬を得る仕事に従事する者（社会保障法2条(61)）。

### 3. 労働安全衛生法

#### (1) 適用対象

<sup>1</sup> インドの労働法上、ワーカー(Worker)とは、雇用条件が、明示的か默示的かを問わず、あらゆる産業において、有償又は報酬を得て、未熟練・熟練、技術的、作業的、事務的、監督的業務を行うために雇用されている者をいい、経営的・管理的立場の者などは除かれる。

<sup>2</sup> 在宅ワーカー (Hom-based Worker) とは、使用者が機器、材料、その他の投入物を提供するか否かに関わらず、報酬を得て、使用者のために自宅または使用者の職場以外の自らが選択したその他の場所で商品またはサービスの生産に従事する者をいう（社会保障法2条(36)）。

<sup>3</sup> 自営業者 (Self-employed Worker) とは、使用者に雇用されていないが、中央政府または州政府が通知する金額の月収を条件として非組織部門の職業に従事している者、又は州政府が通知する上限に従って耕作可能な土地を所有している者をいう（社会保障法2条(75)）。

<sup>4</sup> 非組織部門 (Unorganised Sector) とは、個人または自営業者が所有し、商品の生産や販売、またはあらゆる種類のサービスの提供に従事するものをいい、ワーカーを雇用している場合、そのワーカー数が10人未満であるものをいう（社会保障法2条(85)）。

従来は、工場の労働条件については工場法、工場員外のオフィスや店舗の労働条件については各州の店舗施設法といった形で、就労場所によって様々な法令が存在していました。

しかし、新しい労働安全衛生法は、従来の工場法が工場のみを対象としていたのとは異なり、幅広い範囲の就労場所における労働条件を同法によって規律しています。

同法の適用対象は以下のとおりです。

- (a) 10名以上のワーカーが雇用される産業、商業、事業、製造業もしくは職業が営まれる事業所（労働安全衛生法2条(v)）。
- (b) 20名以上のワーカーが現在又は過去12か月間のいずれかの日に働いており、その一部において動力を用いて製造工程が行われているか、または通常そのように行われている工場（労働安全衛生法2条(w)）。
- (c) 40名以上のワーカーが現在又は過去12ヶ月間のいずれかの日に働いており、かつ、その一部において動力の助けを借りずに製造工程が行われている又は通常動力の助けを借りずに製造工程が行われている工場（労働安全衛生法2条(w)）。

## (2) 事業所の登録制度

労働安全衛生法では、事業所の登録制度が導入され、同法の適用を受ける事業所は、同法に基づき事業所の登録を行わなければ、従業員の雇用を行うことができないとし、同法施行後60日以内の登録を求めています（労働安全衛生法3条(1)）。

なお、対象となる事業所が、他の労働法（連邦法）又は中央政府が通知によって示す他の法令に基づく登録を既に行っている場合には、当該登録の詳細を届け出ることにより、労働安全衛生法に基づく登録がなされたものとみなされます（労働安全衛生法3条(8)）。

## (3) 使用者の義務

労働安全衛生法では、使用者の義務として主に以下のものが定められています（労働安全衛生法6条）。

- (a) 年次健康診断の無料実施（労働安全衛生法6条(1)(c)）
- (b) 合理的に実行可能な限り、従業員の健康を害することのない安全な労働環境を提供し、維持する義務（労働安全衛生法6条(1)(d)）
- (c) 職場内で死亡を引き起こす事故、または身体に傷害を負わせ、その結果負傷者が事故直後48時間以上労働できない状態になる事故、または所轄官庁が定める所定の事故が発生した場合、関係当局に通知を行う義務（労働安全衛生法10条(1)）
- (d) 身体的傷害又は障害を引き起こしたか否かを問わず、職場内で危険な事象が発生した場合に關係当局に通知を行う義務（労働安全衛生法11条）
- (e) ワーカーが500人以上いる工場や250人以上のワーカーが雇用され危険な工程が行われている工場等における安全委員会の設置及び安全管理者の任命（労働安全衛生法22条(2)）
- (f) 派遣労働者(contract labour)を含んで100名以上のワーカーを雇用する事業所における食堂の設置（労働安全衛生法24条(1)）

## (4) アポイントメントレター

労働安全衛生法典では、雇用契約の締結にあたってはアポイントメントレター（Appointment Letter）と呼ばれる雇用契約書の作成が求められます（労働安全衛生法6条(1)(f)）。旧法下では、雇用契約であっても口頭の成立が認められていましたが、新法である労働安全衛生法下では書面が必要となる形となります。また、すでに採用した従業員についてアポイントメントレターを作成していない場合には、同法施行後3カ月以内に作成しなければならないこととなっています。



## (5) 労働条件

労働安全衛生法下での労働条件は以下のとおりです。

- (a) 労働時間：1日8時間（休憩時間は別途州政府が定める）（労働安全衛生法25条（1）（a））
- (b) 週の労働日数：最大6日（労働安全衛生法26条(1)）
- (c) 年次有給休暇：180日以上勤務したワーカーは20日ごとに1日の割合で年次有給休暇を取得する権利がある（労働安全衛生法32条）
- (d) 女性については、従来、深夜労働が禁じられていたが、新たに、本人の同意があれば、午前6時前及び午後7時以降の時間の勤務も可能となります（労働安全衛生法43条）

## (6) 派遣労働

## ア Contract Labourの定義

Contract Labourは、日本における派遣労働や請負に相当する制度であり、「契約労働者」、「請負労働者」、「派遣労働者」等様々な訳例がありますが、ここでは「派遣労働者」と訳すこととします。

派遣労働者 (Contract Labour) は、派遣先 (Principal Employer) の認識の有無を問わず、「派遣労働者」とは、派遣元 (Contractor) により、または、派遣元 (Contractor) を通じて、派遣先 (Principal Employer) の事業所の業務又は業務に関連して雇用されたものをいい、州間移民労働者 (Inter-State Worker) を含むと定義されています（労働安全衛生法2条(m)）。

また、州間移民労働者 (Inter-State Worker) とは、ある州で直接雇用され、又は、派遣元を通じて間接的に雇用され、他の州の事業所で業務に従事する者等をいい、月額賃金が18,000ルピー以下又は中央政府が指定する賃金基準に該当するものをいいます（労働安全衛生法2条(zf)）。

## イ 中核的業務における派遣業者の使用の禁止

労働安全衛生法典では、新たに「中核的業務」 (Core Activities) と呼ばれる業務における派遣労働者の使用を禁止しています（労働安全衛生法57条(1)）。

この点、「中核的業務」とは、事業所が設立された目的となる活動を意味し、当該活動に不可欠な、あらゆる活動も含まれます。

ただし、以下のものは中核的業務には含まれません（労働安全衛生法2条(p)）。

- (a) 衛生業務
- (b) 警備業務
- (c) 食堂及びケータリングサービス
- (d) 荷物の積み込み及び積下ろし作業
- (e) 病院、教育訓練施設、ゲストハウス、クラブなどの運営（事業所の支援業務の性質を有する場合）
- (f) 宅配便業務（事業所の支援業務の性質を有する場合）
- (g) 土木工事およびその他の建設工事（保守を含む）
- (h) 庭や芝生の手入れ、その他これらに類する業務
- (i) ハウスキーピング、ランドリーサービス、その他これらに類する業務（事業所の支援業務の性質を有する場合）
- (j) 救急車を含む輸送業務
- (k) 中核的業務であっても断続的な性質を有するもの

また、中核的業務であっても以下の場合には、派遣労働者を使用できます（労働安全衛生法57条(1)）。

- (a) 当該事業所の通常の運営において、当該活動は通常、派遣労働者を通じて行われるものである場合
- (b) 当該業務がフルタイムの労働者を必要としないものである場合
- (c) 指定された期限内に完了する必要がある中核的業務における作業量の突然の増加があった場合

#### 4. 主な改正点まとめ表（社会保障法・労働安全衛生法）

##### (1) 社会保障法

改正点	社会保障法	旧法
EPFへの加入義務	20名以上の従業員を雇用するすべての事業所は、EPFへの加入義務がある。	法令で定める一定の産業に属する事業所等に加入義務
非組織ワーカー、ギグワーカー、プラットフォームワーカーの社会保障制度	<b>【新設】</b>	規定なし

##### (2) 労働安全衛生法

改正点	労働安全衛生法	旧法
適用対象	<p>(1) 10名以上のワーカーが雇用される産業、商業、事業、製造業もしくは職業が営まれる事業所（労働安全衛生法2条(v)）。</p> <p>(2) 20名以上のワーカーが現在又は過去12か月間のいずれかの日に働いており、その一部において動力を用いて製造工程が行われているか、または通常そのように行われている工場（労働安全衛生法2条(w)）。</p> <p>(3) 40名以上のワーカーが現在又は過去12ヶ月間のいずれかの日に働いており、かつ、その一部において動力の助けを借りずに製造工程が行われている又は通常動力の助けを借りずに製造工程が行われている工場（労働安全衛生法2条(w)）。</p>	工場については工場法、工場員外のオフィスや店舗については各州の店舗施設法といった形で、就労場所によって様々な法令が存在していた。
事業所の登録制度	<b>【新設】</b>	規定なし
アポイントメントレター	雇用の際にアポイントメントの作成義務あり（労働安全衛生法6条(1)(f)）	雇用契約は口頭の成立でも認められ、特定の書面の作成までは求められていない

労働時間	1日8時間、週6日	1日9時間、週48時間。 少なくとも30分間の休憩を挟まずに5時間連続で労働させることはできない。
年次有給休暇	180日以上勤務したワーカーは20日ごとに1日の割合で年次有給休暇を取得する権利がある	前暦年240日以上労働した者は、翌暦年において労働日数20日ごとに1日の有給休暇を取得する権利がある
女性の労働時間	本人の同意があれば、午前6時前及び午後7時以降の時間の勤務も可能となった	女性の午前6時前及び午後7時以降の時間の勤務は認められない
中核的業務における派遣労働者（Contract Labour）の利用の禁止	【新設】	規定なし

## ご案内

弊事務所では、新規取引に関する契約書の作成やレビュー、雇用契約に関するご相談、債権回収に関するご相談、日本語での解説、書類の用意、手続き代行など、幅広く承っております。

例えば、顧問契約においては、お客様のご事情に沿ったサービス内容を検討し、お見積りをご提案しております。その他、顧問契約などの継続的なお取引のない方でも、案件ごとにご依頼いただけます。

また、事業の進め方や取引方法について、インドの法令に基づいて最善の方法を検討したいというお客様には、法令調査や関係機関へのヒヤリングなどの法律調査も承っております。

- ✓ 株式譲渡手続きをしたい
- ✓ 取締役、株主の変更手続きをしたい
- ✓ 支店から現地法人に変更したい
- ✓ 計画している事業について、外資規制があるか確認したい
- ✓ 雇用契約のリーガルチェックをして欲しい
- ✓ 契約書を作成して欲しい
- ✓ 契約書をレビューして欲しい
- ✓ 労働者のストライキへの対応について相談したい
- ✓ 従業員を解雇したいが、どのように進めればよいか
- ✓ 金銭トラブルを解決したい
- ✓ 株券電子化について相談したい
- ✓ BISについて相談したい
- ✓ 法務に関する事案は日本の親会社の法務部が管轄するが、現地でのサポートが欲しい、etc....

といった方、個々の案件ごとにお見積りを差し上げております。突発的に生じる、契約書作成やレビュー、就業規則をはじめとする社内規定類の見直しなど、お気軽にお問合せください。

## 編集後記

インドに色々な職人さんがいて、オーダーメイドを楽しめるのも魅力だなと思っています。

スーツも日本より安くオーダーメイドで作ってくれるので重宝しています。



本稿は、2025年12月16日現在の情報に基づきます。

### **TNY Services (India) Private Limited**

Address: Unit No. 101, B 36-37, First Floor, IDC,  
Mehrauli-Gurgaon Road, Opposite Sector-14,  
Gurgaon, Haryana-122001, India

Email: [info@tnygroup.biz](mailto:info@tnygroup.biz)

Phone: +91 9220808529

URL: <https://india.tny-legal.com>