



T N Y

TNY India Newsletter

2025/12/01
No.27

CONTENTS

- はじめに
- インドの新労働法について（第1回：賃金法・労使関係法について）
- 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係するインド法の概要を紹介させていただきます。今号と次号では、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

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1回：賃金法・労使関係法について）

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。

そこで、本号と次号の2回に分けて、インドの新労働法の概要をご紹介いたします。

2. 4つの法典

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)

4法典は、いずれも、既存の労働法（連邦法）を整理・統合し、ルールの見直し等を行ったものであり、4法典とそれらに統合された各労働法との対応関係は以下のとおりです。

新法	旧法
賃金法 (Code on Wages, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金支払法 (The Payment of Wages Act, 1936) ・最低賃金法 (The Minimum Wages Act, 1948) ・賞与支払法 (The Payment of Bonus Act, 1965) ・均等賃金法 (The Equal Remuneration Act, 1976)
労使関係法 (Industrial Relations Code, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合法 (The Trade Unions Act, 1926) ・産業雇用（就業規則）法 (The Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946) ・産業紛争法 (The Industrial Dispute Act, 1947)
社会保障法 (Code on Social Security, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者補償法 (The Employee's Compensation Act, 1923) ・労働者国家保険法 (The Employee's State Insurance Act, 1948) ・労働者積立基金および雑則法

	<p>(The Employee's Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用交換（求人情報公開の義務化）法 (The Employment Exchange (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959) ・出産給付法 (The Maternity Benefit Act, 1961) ・退職金支払法 (The Payment of Gratuity Act, 1972) ・映画労働者福祉基金法 (The Cine-Workers Welfare Fund Act, 1981) ・建築物および建設労働者福祉法 (The Building and Other Construction Worker's Welfare Cess Act, 1996) ・非組織労働者社会保障法 (The Unorganised Worker's Social Security Act, 2008)
2020年労働安全衛生法 (Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> ・工場法 (The Factories Act, 1948) ・プランテーション労働法 (The Plantations Labour Act, 1951) ・鉱山法 (The Mines Act, 1952) ・労働ジャーナリストおよびその他の新聞社被使用者（勤務条件および雑則）法 (The Working Journalists and other Newspaper Employees (conditions of Service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955) ・労働ジャーナリスト（賃金固定化）法 (The Working Journalist Fixation of Rates of Wages) Act, 1958) ・自動車運送労働者法 (The Motor Transport Workers Act, 1962) ・紙巻きタバコおよびシガーエンジニア労働者（雇用条件）法 (The Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1958) ・派遣労働（規制および禁止）法 (The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970)

	<ul style="list-style-type: none"> ・販売促進従事者（サービスの条件）法 (The Sales Promotion Employees (Conditions of Services) Act, 1976) ・州間移動労働者者（雇用およびサービスの条件の規制）法 (The Inter-State Migrant Workman (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979) ・映画労働者および映画館労働者（雇用の規制）法 (The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981) ・港湾労働者（安全、健康および福祉）法 (The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986) ・建築物および建設労働者（雇用およびサービスの条件の規制）法 (The Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Services) Act, 1996)
--	--

3. 賃金法

(1) 概要

賃金法は、賃金の支払いや最低賃金等について定めたものとなっており、従来の最低賃金法や賞与支払法等の4法が統合されています。

これまで、賃金(Wages)の定義は法令ごとにばらばらでしたが、同法で定義が統一されることとなります。

また、これまで一定の範囲の従業員のみに最低賃金が定められていたところ、賃金法では中央政府が、すべての従業員に適用される最低賃金を定めることとしています。

(2) 定義の変更

賃金法では、以下の用語の定義の変更がみられます。

賃金法		旧法	解説
条番号	概要	概要	
2 条 (k)	★ <u>従業員 (Employee)</u> : 雇用条件が、明示的か黙示的かを問わず、有償又は報酬を得て、熟練、半熟練又は未熟練の手作業的、作業的、監督的、経営的、管理的、技術的又は事務的作業を行	これまで、賃金支払法は 賃金が月額 24,000ルピー以下のものを適用対象としていた（同法1条(6)）。	賃金法は、従来よりも幅広い範囲の従業員を対象としている。

	うために施設により賃金を得て雇用されているあらゆる人物。ただし、見習法(the Apprentices Act, 1961)に基づき雇用される見習いは含まれない。		
2 条 (y)	<p>★賃金 (Wages):</p> <p>給与、手当その他の形態を問わず、金銭又は金銭に相当する報酬であって、明示的または黙示的な雇用条件が満たされた場合に、当該労働に対して支払われるべきものを意味し、基本給 (basic pay) 、物価調整手当 (dearness allowance) 、残留手当 (retaining allowance) を含む。ただし、以下のものは含まれない。</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 法定賞与 (b) 住居手当、電気、水道、医療その他の便宜の提供、又は、政府が一般命令や特別命令で賃金の計算から除外する旨定めるサービス (c) 年金又は社会保障基金 (Provident Fund) への拠出金とこれらに対する利子 (d) 通勤手当 (e) 特別経費 (f) 家賃手当 (g) 和解や裁判所の命令に基づき支払われる報酬 (h) 時間外手当 (i) 手数料 (j) 退職金 (k) 解雇補償金その他の退職給付金、又は雇用終了時に支払われる見舞金 <p>ただし、(a)~(i)の金額が、報酬総額の2分の1、または中央政府が通知するその他のパーセントを超える場合、当該超過額分は報酬とみなされ、賃金に加算される。</p>	<p>法令ごとに賃金の定義がばらばらであった。</p>	賃金法によって、 賃金の定義が統一された。

--	--	--	--

(3) 性別を理由とする差別の禁止

賃金法は、新たに性別を理由とする差別の禁止条項を設けています。

具体的には、同法3条が、雇用主は、同一業務又は類似業務に従事する従業員の採用や賃金に関して、性別に基づく差別を行ってはならない旨を定めています（賃金法3条）。

(4) 最低賃金 (floor wages)

これまで、特定の範囲の従業員のみに最低賃金が定められていたが、賃金法では、中央政府がすべての従業員について最低賃金を定めるものとしています（賃金法9条）。また、州政府も最低賃金を定めることができます、これは中央政府が定める最低賃金を下回ってはなりません（同条）。

(5) 賃金の支払い

賃金の支払いについて、使用者は、従業員の賃金支払期間を日払い、週払い、隔週払い、または月払いのいずれかで定めることができます。ただし、いかなる従業員の賃金支払期間も1か月を超えてはなりません（賃金法16条）。

従来、旧法である賃金支払法は、賃金が月額24,000ルピー以下の者を適用対象としていたところ、賃金法ではこのような限定はないため、幅広い従業員がカバーされることとなります。

なお、旧法である賃金支払法では、賃金の支払い期間について最長1か月とし、支払期限については賃金期間の最終日後7日ないし10日以内としていたところ、新しい賃金法における賃金の支払期限は以下のとおりとなっています（賃金法17条（1））。

- (a) 日払い : シフト終了時
- (b) 週払い : 週の最後の営業日
- (c) 隔週払い : 2週目の終了後2日目までに
- (d) 月払い : 翌月の7日目の満了までに

なお、解雇や自主退職した従業員については、雇用終了日から2営業日以内に未払い賃金を支払わなければなりません（賃金法17条（2））。

この点、旧法である賃金支払法では、使用者の側から雇用契約を解除した場合には、雇用終了日から2営業日以内に未払い賃金を支払わなければならないとしていたところ、賃金法では自主退職の場合も同様となります。

また、賃金の控除については、罰金、立替金、社会保障基金（Provident Fund）の拠出金等、賃金法上認められるもの以外の控除は認められません（賃金法18条（1）（2））。加えて、控除の合計額は賃金額の50%を超えないものとしなければなりません（同条（3））。

(6) 法定賞与の支払い

州政府が法定賞与支給の要件として通知によって定める額を下回る賃金の従業員で、会計年度中に30日以上働いた者については、その会計年度における従業員の賃金の8.33%又は100ルピーのいずれか高い方の額の賞与を支払わなければなりません（賃金法26条）。

従来、旧法である賞与支払法は、月額21,000ルピー以下の従業員に対し法定賞与を支払うことを義務付けていましたが、今後は各州が通知で基準となる賃金額を定めることとなります。

(7) 未払い賃金等の請求権

使用者は、その雇用する従業員に対し、賃金法に基づき支払われるすべての金額を支払わなければなりません（賃金法43条）。賃金法に基づく支払いに未払いがある場合の請求期限は、当該請求が生じた日から原則3年以内です（賃金法45条（6））。

ただし、3年以内に請求をすることができなかった充分な理由を示した場合には、3年経過後であっても請求が可能です（同条項）。

従来、旧法である賃金支払法では未払い賃金の請求期限は12か月でしたが、新法である賃金法では、3年に延長されることとなりました。

(8) 検査官兼ファシリテーター（Inspector cum Facilitator）

賃金法では、新たに、中央政府又は州政府が検査官兼ファシリテーター（Inspector cum Facilitator）を任命できるものとされています（賃金法51条）。

検査官兼ファシリテーターの権限は、施設の検査に限らず、賃金法の遵守に関して、使用者や労働者に助言を行うこと等も含まれます。

(9) 罰則

賃金法違反に対する罰則は以下のとおりです（賃金法54条）。

- (a) 賃金法に基づく支払いについて同法が求める金額よりも少ない額しか支払わなかった場合：5万ルピー以下の罰金。さらに、最初の違反から5年以内に同様の違反があった場合には、3か月以下の禁固又は10万ルピー以下の罰金又はその両方が科せられます。
- (b) その他の違反：2万ルピー以下の罰金。さらに、最初の違反から5年以内に同様の違反があった場合には、1か月以下の禁固又は4万ルピー以下の罰金又はその両方が科せられます。
- (c) 上記処罰に先立って、検査官兼ファシリテーターはまず、使用者に対し、書面による指示を行い違反の是正を促し、使用者が賃金法の規定に従う機会を与えなければなりません。

4. 労使関係法

(1) 概要

労使関係法は、労働組合法、産業雇用（就業規則）法、産業紛争法の3法を統合したものであり、解雇や就業規則の作成、労働組合等の労使関係についてを定めたものとなっています。

(2) 定義の変更

労使関係法では、以下の用語の定義に変更がみられます。

労使関係法		産業紛争法	備考
条番号	概要	概要	
2条 (p)	<u>★産業 (Industry)</u> ： 使用者とワーカー（直接雇用されているか派遣業者（contractor）等を通じて間接的に雇用されているかを問わない）との協	<u>産業(Industry)</u> ： あらゆるビジネス、商業、事業活動、製造又は職業を意味し、ワークマンのあらゆる職業、サービス、雇用、手工業、産業的職業	労使関係法では、産業の定義について、資本投入の有無や利潤追求目的の有無にかかわらず、非営利活動等も産業に含まれ得ることが明記され、産業の定義が拡大された。

	<p>力により、人々の欲求(wants) や願望(wishes)（単に精神的・宗教的なものは除く）を満たす目的で、物品又はサービスの生産、供給、流通のために行われる組織的な活動をいい、(i)当該活動を行うために資本が投入されているかや(ii)当該活動が利潤又は利益を得る動機をもって行われているかは問わない。</p> <p>ただし、以下のものは産業に含まれない。</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 慈善事業、社会事業又は博愛事業に全面的又は実質的に従事する組織によって所有又は管理されている期間 (b) 中央政府の防衛研究、原子力及び宇宙関連部門が行う全ての活動を含む当該政府の主権機能に関する当該政府の活動 (c) 家事サービス (d) 中央政府により指定されるその他の活動 	
2 条(zk)	<p>★ストライキ (Strike) :あらゆる産業において雇用されている者の団体による共同の労働の停止、または共同して、もしくは共通の理解の下で、労働の継続または雇用の受け入れを拒否することを意味し、ある産業において雇用されているワーカーの50%以上が特定の日に共同で臨時休暇を取得することを含む。</p>	<p>ストライキ (Strike) :あらゆる産業において雇用されている者の団体による共同の労働の停止、または共同して、もしくは共通の理解の下で、労働の継続または雇用の受け入れを拒否することを意味する。</p> <p>(産業紛争法2条(q))</p>

2 条 (zr)	<p>★ワーカー (Worker) :</p> <p>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、以下の者は含まれない。</p> <p>(a) 1950年空軍法 (the Air Force Act, 1950)、1950年陸軍法 (the Army Act, 1950)、または1957年海軍法 (the Navy Act, 1957)の適用を受ける者。</p> <p>(b) 警察官または刑務所の職員もしくはその他の職員として雇用されている者。</p> <p>(c) 主に経営的又は管理的 (managerial or administrative capacity) な立場として雇用されている者。</p> <p>(d) 監督的 (supervisory capacity) な立場として雇用され、<u>月額 18,000ルピー</u>または中央政府が定める額を超える賃金を得ている者。</p> <p>また、見習法 (the Apprentices Act, 1961)に基づき雇用される見習いは含まれない。</p>	<p>ワークマン(Workman) :</p> <p>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、以下の者は含まれない。</p> <p>(a) 1950年空軍法 (the Air Force Act, 1950)、1950年陸軍法 (the Army Act, 1950)、または1957年海軍法 (the Navy Act, 1957)の適用を受ける者。</p> <p>(b) 警察官または刑務所の職員もしくはその他の職員として雇用されている者。</p> <p>(c) 主に経営的又は管理的 (managerial or administrative capacity) な立場として雇用されている者。</p> <p>(d) 監督的 (supervisory capacity) な立場として雇用され、<u>月額 10,000ルピー</u>または中央政府が定める額を超える賃金を得ている者。</p> <p>また、見習法 (the Apprentices Act, 1961)に基づき雇用される見習いは含まれない。</p> <p>*産業紛争法2条(s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 用語がワークマンからワーカへ変更。 ワーカー (ワークマン) の範囲が拡大：ワーカー (ワークマン) に含まれない者の範囲が監督的な立場として雇用され、賃金が月額10,000を超える者から18,000ルピーを超える者に変更され、ワーカー (ワークマン) の範囲が拡張された。

(3) 労働組合について

労働組合（Trade Union）とは、一時的であるか永続的であるかを問わず、ワーカーとワーカー、ワーカーと使用者、使用者と使用者との間を規制すること、又は、何らかの取り引き若しくは事業の運営に制限的な条件を課すことを主たる目的として結成されたものを意味し、2つ以上の労働組合の連合体も含まれます（労使関係法2条(z1)）。

この定義は、旧法である労働組合法から引き継がれています。

もっとも、新しい労使関係法では、団体交渉の主体に関するルールが設けられています。

具体的には、以下のとおりです（労使関係法14条）。

- (a) 事業所に労働組合が一つしか登録されていない場合：当該労働組合
- (b) 複数の労働組合が登録されている場合：
事業所において51%以上の労働者加入している労働組合
- (c) いずれの労働組合も 51%以上の労働者が加入していない場合：
20%以上の労働者が支持する労働組合の代表者たちで構成される交渉評議会（negotiating council）が作られます

(4) ストライキ及びロックアウト

従来は、公共事業を除いてストライキやロックアウト¹を行うにあたって事前の通知はもとめられていませんでした。

しかし、新しい労使関係法では、実施日の14日前から60日前までの間に通知を行わなければならず、また、通知した実施日よりも前にストライキ・ロックアウトを実施することはできないものと定めています。

(5) 就業規則（スタンディング・オーダー）

就業規則については、労使関係法の適用がある場合を除き作成義務はありません。

しかし、雇用条件の明確化や社内ルールの周知の観点から、法令上の義務がない場合でも任意で就業規則を作成することが望ましいです。

他方で、労使関係法（旧法のときは産業雇用（就業規則）法）の適用を受ける産業施設については、スタンディング・オーダー（Standing Order）と呼ばれる就業規則を作成し、認証を受けることが義務付けられています。

この点、労使関係法は、スタンディング・オーダーの作成義務がある産業施設について、300人以上のワーカーが雇用されているか、過去12か月間のいずれかの日において雇用されていた産業施設としています（労使関係法28条(1)）。

従来、旧法である産業雇用（就業規則）法では、人数要件について100人以上と定めていたところ、労使関係法では300人以上となっており、規制が緩和されています。

(6) ワーカー再訓練基金（Worker Re-skilling Fund）

労使関係法では、新たに、ワーカー再訓練基金（Worker Re-skilling Fund）の設立が定められています（労使関係法83条(1)）。

同法によると、州政府は通知により、ワーカー者再訓練基金を設立しなければならないものとされてお

¹ ロックアウト（Lock-out）とは、使用者による雇用場所の一時的な閉鎖、従業員の就業の停止、雇用の係属の停止を意味する（労使関係法2条(u)）。

り、使用者は、ワーカーを解雇した場合、解雇直前の15日分（又は中央政府が通知によって定めるその他の日数）の賃金に相当する額をワーカー再訓練基金に拠出しなければなりません。

また、解雇されたワーカーは、解雇後45日以内に、同基金から、解雇直前の15日分の賃金に相当する額の支払いを受けることができます。

5. 主な改正点まとめ表（賃金法・労使関係法）

(1) 賃金法

改正点	賃金法	旧法
従業員 (Employee) の定義	<p>雇用条件が、明示的か黙示的かを問わず、有償又は報酬を得て、熟練、半熟練又は未熟練の手作業的、作業的、監督的、経営的、管理的、技術的又は事務的作業を行うために施設により賃金を得て雇用されているあらゆる人物。</p> <p>ただし、見習法(the Apprentices Act, 1961)に基づき雇用される見習いは含まれない。</p>	これまで、賃金支払法は賃金が月額24,000ルピー以下のものを適用対象としていた（同法1条(6)）。
賃金 (Wages) の定義	<p>給与、手当その他の形態を問わず、金銭又は金銭に相当する報酬であって、明示的または黙示的な雇用条件が満たされた場合に、当該労働に対して支払われるべきものを意味し、基本給 (basic pay)、物価調整手当 (dearness allowance) 、残留手当 (retaining allowance) を含む。</p> <p>ただし、以下のものは含まれない。</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 法定賞与 (b) 住居手当、電気、水道、医療その他の便宜の提供、又は、政府が一般命令や特別命令で賃金の計算から除外する旨定めるサービス (c) 年金又は社会保障基金 (Provident Fund) への拠出金とこれらに対する利子 (d) 通勤手当 (e) 特別経費 (f) 家賃手当 (g) 和解や裁判所の命令に基づき支払われる報酬 (h) 時間外手当 (i) 手数料 (j) 退職金 (k) 解雇補償金その他の退職給付金、 	法令ごとに賃金の定義がばらばらであった。

	<p>又は雇用終了時に支払われる見舞金</p> <p>ただし、(a)~(i)の金額が、報酬総額の2分の1、または中央政府が通知するその他のパーセントを超える場合、当該超過額分は報酬とみなされ、賃金に加算される。</p>	
性別を理由とする差別の禁止	新設	
最低賃金	中央政府がすべての従業員をカバーする形で最低賃金を規律	これまで一部の範囲の従業員のみに最低賃金が定められていた。
賃金の支払い	<p>日払い : シフト終了時 週払い : 週の最後の営業日 隔週払い : 2週目の終了後2日目までに 月払い : 翌月の7日目の満了までに</p>	金支払法では、賃金の支払い期間について最長1か月とし、支払期限については賃金期間の最終日後7日ないし10日以内
法定賞与の支払い	州政府が法定賞与支給の要件として通知によって定める額を下回る賃金の従業員で、会計年度中に30日以上働いた者については、その会計年度における従業員の賃金の8.33%又は100ルピーのいずれか高い方の額の賞与	賞与支払法は、月額21,000ルピー以下の従業員に対し法定賞与を支払うことを義務付けていた
未払い賃金の請求権	当該請求が生じた日から原則3年以内	当該請求が生じた日から原則12か月以内
検査官兼ファシリテーター	新設	

(2) 労使関係法

改正点	労使関係法	旧法
産業の定義 (Industry)	<p>使用者とワーカー（直接雇用されているか派遣業者（contractor）等を通じて間接的に雇用されているかを問わない）との協力により、人々の欲求（wants）や願望（wishes）（単に精神的・宗教的なものは除く）を満たす目的で、物品又はサービスの生産、供給、流通のために行われる組織的な活動をい、</p> <p>(i) 当該活動を行うために資本が投入</p>	<p>あらゆる事業（business）、商業（trade）、事業活動（undertaking）、製造（manufacture）又は職業（calling）を意味し、ワークマンのあらゆる職業（calling）、サービス（service）、雇用（employment）、手工業（handicraft）、産業的職業（industrial occupation）又は副業（avocation）を含む。</p>

	<p>されているかや (ii)当該活動が利潤又は利益を得る動機をもって行われているかは問わない。</p>	
ストライキ (Strike) の定義	<p>あらゆる産業において雇用されている者の団体による共同の労働の停止、または共同して、もしくは共通の理解の下で、労働の継続または雇用の受け入れを拒否することを意味し、ある産業において雇用されているワーカーの50%以上が特定の日に共同で臨時休暇を取得することを含む。</p>	<p>あらゆる産業において雇用されている者の団体による共同の労働の停止、または共同して、もしくは共通の理解の下で、労働の継続または雇用の受け入れを拒否することを意味する。</p>
ワーカー (Worker) の定義	<p>雇用条件が、明示的か黙示的かを問わず、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、以下の者は含まれない。</p> <p>(a) 1950年空軍法 (the Air Force Act, 1950)、1950年陸軍法(the Army Act, 1950)、または1957年海軍法(the Navy Act, 1957)の適用を受ける者。</p> <p>(b) 警察官または刑務所の職員もしくはその他の職員として雇用されている者。</p> <p>(c) 主に経営的又は管理的(managerial or administrative capacity)な立場として雇用されている者。</p> <p>(d) 監督的(supervisory capacity)な立場として雇用され、月額18,000ルピーまたは中央政府が定める額を超える賃金を得ている者。</p>	<p>雇用条件が、明示的か黙示的かを問わず、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、以下の者は含まれない。</p> <p>(a) 1950年空軍法 (the Air Force Act, 1950)、1950年陸軍法(the Army Act, 1950)、または1957年海軍法(the Navy Act, 1957)の適用を受ける者。</p> <p>(b) 警察官または刑務所の職員もしくはその他の職員として雇用されている者。</p> <p>(c) 主に経営的又は管理的(managerial or administrative capacity)な立場として雇用されている者。</p> <p>(d) 監督的(supervisory capacity)な立場として雇用され、月額10,000ルピーまたは中央政府が定める額を超える賃金を得ている者。</p>
苦情処理委員会の設置義務	<p>20名以上のワーカーを雇用する各産業施設は、個別の苦情から生じる紛争を処理するために、苦情処理委員会を設置しなければならない</p>	<p>50名以上のワークマンを雇用する各産業施設は、個別の苦情から生じる紛争を処理するために、苦情処理委員会を設置しなければならない</p>
団体交渉の主体	<p>【新設】</p> <p>(a) 事業所に労働組合が一つしか登録されていない場合： 当該労働組合</p> <p>(b) 複数の労働組合が登録されている場合： 事業所において51%以上の労働者加入している労働組合</p>	

	(c) いずれの労働組合も 51%以上の労働者が加入していない場合： 20%以上の労働者が支持する労働組合の代表者たちで構成される交渉評議会(negotiating council)	
ストライキ及びロックアウトの実施	14日前から60日前までの間に通知を行わなければならず、また、通知した実施日よりも前にストライキ・ロックアウトを実施することはできない。	公共事業を除いて、通知は求められない。
スタンディング・オーダーの作成義務	300人以上のワーカーが雇用されているか、過去12か月間のいずれかの日において雇用されていた産業施設	100人以上のワークマンが雇用されているか、過去12か月間のいずれかの日において雇用されていた産業施設
ワーカー再訓練基金の設立	【新設】 州政府は、通知でワーカー再訓練基金を設立する。	

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

デリーには、バターチキンカレー発祥の店とされるレストランがあります。

一度、訪れたことがあるのですが中々おいしかったです。

しかし、このレストランのほかにも、バターチキンカレー発祥とされるレストランがあり、両レストランの間では、どちらがバターチキンカレーの発祥を名乗る権利があるかを巡って訴訟が行われているようです。

世界中で愛されるバターチキンカレーの裏にも世知辛い問題があるのだなと思いました。



本稿は、2025年12月1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

Phone: +91 9220808529

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