

AMT/NEWSLETTER

India Legal Update

2025 年 12 月 19 日

新労働法の施行

弁護士 琴浦 諒 / 弁護士 大河内 亮

Contents

- I. インド新労働法の施行
- II. インド新労働法の概要
- III. インド新労働法の施行規則及び関連する州法の整備状況
- IV. 日系企業を含むインドの事業者の採るべき対応

I. インド新労働法の施行

インド政府労働雇用省(Ministry of Labour & Employment)は、2025 年 11 月 21 日に通達を発行し、インドの新労働法である 4 つの連邦法(以下「インド新労働法」といいます。詳細は下記 II をご参照ください。)を、同日、(施行が繰り延べられる一部の規定を除いて)即日施行しました¹。

インド政府は、2019 年から 2020 年にかけて、インド新労働法の整備を行い、従来の 29 の連邦労働法の内容を、4 つの新連邦法に統合、整理した上で、2021 年 4 月に施行することを予定していました。しかしながら、インドにおける新型コロナウイルスの感染拡大問題、それに伴う都市のロックダウン等の社会状況の不安定化に伴い、インド新労働法の施行は延期されていました。

その後も、インド新労働法の施行規則及び関連する州法の整備の遅れや、インドの労働法の抜本改正に対する産業界及び労働組合側からの不安、不満の声などもあり、インド新労働法の施行時期は見通せない状況が続いていましたが、上述の通り、2025 年 11 月 21 日に即日施行されるに至ったものです。

もっとも、下記 III で述べる通り、インド新労働法の施行規則や関連する州法は、2025 年 11 月 21 日の時点でも整備が完了していません。また、インド政府労働雇用省によれば、インド新労働法が(施行規則や州法の公布、施行後に)実質的に施行されるまでは、インドの旧労働法が適用されるということです。

¹ インド新労働法のうち、2019 年賃金法(Code on Wages, 2019)については、2020 年 12 月 18 日付通達により一部の規定が施行されていましたが、これらの施行済み規定は、いずれもインド政府の労働機関(Central Advisory Board)の設置に関する規定やインド中央政府の権限など、規制当局の設置や権限に関する規定であり、労働法の実体的な内容にかかわるものではありません。

そのため、インド新労働法は、「即日施行」とされてはいるものの、実際には同法の施行規則や関連する州法が施行されるまでは、(インド政府が施行対応を進めている一部の規定を除き)事実上未施行と同様の状況であると言えると考えられます。

II. インド新労働法の概要

インド新労働法は、29 の連邦法(旧法)の内容を、下記 4 つの新連邦法に統合、整理したものです。

法律の名称	法律の概要
2019 年賃金法 (Code on Wages, 2019)	使用者から被雇用者に対する賃金の支払方法や最低賃金、賞与支払といった賃金に関する 4 つの旧連邦法を統合、整理した法令
2020 年職業安全衛生および労働条件法(Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)	工場その他のさまざまな特定事業(鉱山、農業プランテーション、港湾、建設工事、運送、報道、販促活動、タバコ、映画館)における労働者の安全衛生や労働条件に関する 11 の旧連邦法、ならびに契約労働者(日本法上の派遣労働者に相当)の安全衛生や労働条件に関する 1 つの旧連邦法および州間出稼ぎ労働者の安全衛生や労働条件に関する 1 つの旧連邦法の、合計 13 の旧連邦法を統合、整理した法令
2020 年社会保障法 (Code on Social Security, 2020)	被雇用者の年金、労災等の社会保障に関する 9 つの旧連邦法を統合、整理した法令
2020 年産業関係法 (Industrial Relations Code, 2020)	解雇規制、労使紛争や労働組合等の労使関係の規律、および大量のワーカーを雇用する職場における就業規則の制定義務に関する 3 つの旧連邦法を統合、整理した法令

上記 4 つの新連邦法による統合、整理の対象となった、29 の旧連邦法は、いずれも新連邦法の施行に伴って廃止されることが予定されています。

各新連邦法と旧連邦法の統合、整理の対応関係は、下表の通りです。

新連邦法	旧連邦法
2019 年賃金法 (Code on Wages, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> ・1936 年賃金支払法(Payment of Wages Act, 1936) ・1948 年最低賃金法(Minimum Wages Act, 1948) ・1965 年賞与支払法(Payment of Bonus Act, 1965) ・1976 年均等報酬法(Equal Remuneration Act, 1976)
2020 年職業安全衛生および労働条件法(Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)	<p>①工場その他のさまざまな特定事業における労働者の安全衛生や労働条件に関する連邦法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1948 年工場法(Factories Act, 1948) ・1952 年鉱山法(Mines Act, 1952) ・1951 年プランテーション労働法(Plantations Labour Act, 1951) ・1986 年港湾労働者(安全、健康および福祉)法(Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986) ・1996 年建築その他の建設労働者(雇用および雇用条件規制)法(Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996)

新連邦法	旧連邦法
	<ul style="list-style-type: none"> ・1961 年自動車運送労働者法(Motor Transport Workers Act, 1961) ・1955 年勤務ジャーナリストおよびその他の新聞被雇用者(役務条件および雑則)法(Working Journalist and other Newspaper Employees (Conditions of Service and Miscellaneous Provisions) Act, 1955) ・1958 年労働ジャーナリスト(賃金率固定化)法(Working Journalist (Fixation of Rates of Wages) Act, 1958) ・1976 年販促被雇用者(役務条件)法(Sales Promotion Employees (Condition of Service) Act, 1976) ・1966 年紙巻きタバコおよび葉巻労働者(雇用条件)法(Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966) ・1981 年映画労働者および映画館労働者(雇用規制)法(Cine Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981) <p>②契約労働者(※日本の派遣労働者に相当する労働者)に関する連邦法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1970 年契約労働(規制および廃止)法(Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970) <p>③州間出稼ぎ労働者に関する連邦法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1979 年州間出稼ぎ労働者(雇用および役務条件規制)法(Inter State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979)
<p>2020 年社会保障法 (Code on Social Security, 2020)</p>	<p>①一般的な社会保障に関する連邦法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1952 年被雇用者積立基金および雑則法(Employees Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952) ・1948 年被雇用者国家保険法(Employees' State Insurance Act, 1948) ・1923 年被雇用者補償法(Employees' Compensation Act, 1923) ・1972 年退職一時金支払法(Payment of Gratuity Act, 1972) ・1961 年妊産婦福利厚生法(Maternity Benefit Act, 1961) ・1959 年雇用交換(求人通知義務化)法(Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959) <p>②特定事業における社会保障に関する連邦法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1996 年建築物および建設労働者福祉法(Building and Other Construction Workers Cess Act, 1996) ・1981 年映画労働者福祉基金法(Cine Workers Welfare Fund Act, 1981) ・2008 年非組織的労働者保障法(Unorganised Workers' Social Security Act, 2008)
<p>2020 年産業関係法 (Industrial Relations Code, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・1947 年産業紛争法(Industrial Disputes Act, 1947) ・1926 年労働組合法(Unions Act, 1926) ・1946 年産業雇用(就業規則)法(Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946)

III. インド新労働法の施行規則及び関連する州法の整備状況

インド新労働法自体は、2025 年 11 月 21 日のインド政府労働雇用省による通達により、即日施行されていますが、同法の施行規則や関連する州法は、2025 年 11 月 21 日の時点でも未施行となっています。インド政府労働雇用省によれば、インド新労働法の施行規則の公布、施行のタイミングは、ステークホルダーと協議して決定することであり、同施行規則が交付、施行されるまでは、インドの旧労働法が適用されるということです。

また、インド政府労働雇用省は、遅くとも 2026 年 4 月 1 日までにインド新労働法の施行規則を公布、施行することを目指しているとのことであり、インドの各州にも、そのタイムラインに沿って関連する州法の公布、施行を進めるよう促しています。

インド政府労働雇用省の高官は、

- ・できるだけ早く(遅くとも 2026 年 4 月 1 日までに)インド新労働法の施行規則案を公表し、45 日間のパブリックコメントの期間を設けること、
 - ・パブリックコメント期間の経過後、30～45 日以内に施行規則を最終化すること
- をそれぞれ述べています。

なお、一部のインドの労働法関連機関は、インド新労働法の施行規則の公布、施行前に、既にインド新労働法への対応を進めており、たとえば Employees' State Insurance Corporation(日本の健康保険協会に相当する機関)は、雇用者健康保険の適用対象の判断に際し、扶養家族等の定義について、新法に準拠するよう指示を出しています。これにより旧労働法では雇用者健康保険の対象とされなかった寡婦、祖父母、女性労働者の親族等が、雇用者健康保険の適用対象となっているなど、旧労働法と比べて実質的な違いが生じるに至っています。

もっとも、一般の事業者においては、インド新労働法の施行規則や関連する州法が施行されるまでは、インド新労働法に準拠した対応を採ることは不要であり、インドの旧労働法に従った対応を採ることで問題ないと言われています。

IV. 日系企業を含むインドの事業者の採るべき対応

上述の通り、インド新労働法は、2025 年 11 月 21 日に即日施行されていますが、事業者においてインド新労働法に基づく対応が必要となるのは、インド新労働法の施行規則や関連する州法の施行以降となると考えられます。また、インド政府労働雇用省が、遅くとも 2026 年 4 月 1 日までにインド新労働法の施行規則を公布、施行することを目指していることに鑑みれば、おそらくインド新労働法の実質的施行は 2026 年 4 月 1 日頃(またはそれ以降)になるのではないかと考えられます。

すなわち、(インド新労働法自体は即時施行されたものの)日系企業を含むインドの事業者は、2026 年 4 月 1 日頃(またはそれ以降)に、インド新労働法の施行規則や関連する州法が施行されるまでは、インドの旧労働法に基づいて労働者を取り扱えば良いということになります。

もっとも、インド新労働法への対応準備を全く進めずに、同法の実質施行後直ちに同法を遵守することは困難であろうと思われるため、日系企業を含むインドの事業者は、これからインド新労働法の施行規則や関連する州法が実質的に施行されるまでの期間を、準備期間、移行期間として、新労働法への対応整備を進めていく必要があると考えられます。

-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
 - 本ニュースレターの編集担当者は、以下のとおりです。
弁護士 琴浦 諒(ryo.kotoura@amt-law.com)
 - 弁護士 大河内 亮(ryo.okochi@amt-law.com)
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。