

インド新労働法制の概要

(2021年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ニューデリー事務所

ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ニューデリー事務所が現地法律事務所 AsiaWise Group（AsiaWise 法律事務所・Wadhwa Law Offices）に作成委託し、2021年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび AsiaWise Group は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび AsiaWise Group が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ニューデリー事務所

E-mail：IND@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, bold, serif font.

目次

第 1. はじめに	1
第 2. 2019 年賃金法 (Code on Wages, 2019)	3
第 3. 2020 年労使関係法 (Industrial Relations Code, 2020)	8
第 4. 2020 年社会保障法 (Social Security Code, 2020)	12
第 5. 2020 年労働安全衛生法	17
(Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)	

インド新労働法制の概要

第1. はじめに

インド憲法上、労働法は国と州の共同管轄とされていることから、インドでは、連邦政府が制定する連邦法と、州政府が規定する州法が存在する。従前、数多く存在する連邦法相互の関係性や文言の定義などの曖昧さが相まって、具体的な事案で適用される労働法を正確に把握することは困難であった。

この問題をふまえ、インド政府は、以下に定める表に記載のように、29 の連邦労働法をまとめて四つの連邦法、具体的には、①2020 年労使関係法 (Industrial Relations Code, 2020)、②2020 年労働安全衛生法 (Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)、③2020 年社会保障法 (Code on Social Security, 2020) および④2019 年賃金法 (Code on Wages, 2019) に整理することとした。このうち、2019 年賃金法については、2020 年 12 月 28 日付通知 (Notification) により、一部の条文 (第 42 条、62 条および 69 条) が即時施行されている (使用者の義務に関する規定はこれに含まれていない)。

法令全体の施行時期については正式には発表されていない。2021 年 4 月までに施行することが予定されていたが、遅延する可能性もあるとの報道が出ている¹。

本報告書では、上記四つの新労働法に関し、重要な改正の概要について説明する。

No.	新労働法	旧法
1.	2019 年賃金法 (a) (Code on Wages, (b) 2019) (c)	1936 年賃金支払法
		1948 年最低賃金法
		1965 年賞与支払法
		1976 年均等報酬法
2.	2020 年労使関係 (a) 法 (Industrial (b) Relations Code, (c) 2020)	1926 年労働組合法
		1946 年産業雇用 (就業規則) 法
		1947 年産業紛争法
3.	2020 年社会保障 (a) 法 (Code on Social (b) Security, 2020) (c)	1952 年労働者積立基金および雑則法
		1948 年労働者州保険法
		1923 年労働者補償法
		1959 年雇用交換 (求人情報公開の義務化) 法
		1961 年妊産婦給付法
		1972 年退職金支払法
		1981 年映画労働者福祉基金法

¹ 2021 年 3 月 4 日現在

-
- (h) 1996 年建築物および建設労働者福祉法
 - (i) 2008 年非組織的労働者安定法
-

- 4. 2020 年労働安全衛生法 (Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)
 - (a) 1948 年工場法
 - (b) 1952 年鉱山法
 - (c) 1986 年港湾労働者（安全、健康および福祉）法
 - (d) 1996 年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
 - (e) 1951 年プランテーション労働法
 - (f) 1970 年請負労働（規制および禁止）法
 - (g) 1979 年州間移動労働者（雇用およびサービスの条件の規制）法
 - (h) 1955 年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
 - (i) 1958 年労働ジャーナリスト（賃金率の固定化）法
 - (j) 1961 年自動車運送労働者法
 - (k) 1976 年販売促進従事者（サービスの条件）法
 - (l) 1966 年紙巻きタバコおよびシガー労働者（雇用条件）法
 - (m) 1981 年映画労働者および映画館労働者（雇用の規制）法
-

第2. 2019年賃金法 (Code on Wages, 2019)

1. はじめに

2019年賃金法は、1936年賃金支払法(Payment of Wages Act, 1936)、1948年最低賃金法(Minimum Wages Act, 1948)などの四つの賃金関連法を統合し、賃金の定義を始め、最低賃金額や賃金の支払いについて規定した法令である。月給の金額、事業所の種類、当該事業所が組織化されているか否かを問わず、原則としてすべての従業員がその適用の対象になる²。

2. 定義の修正および追加

2019年賃金法により修正、追加された主な概念の定義は、以下のとおりである。

i. 使用者 (Employer)

2019年賃金法上、「使用者 (Employer)」とは、直接または第三者を通じて、もしくは第三者を代理として、1人以上の従業員をその事業所で雇用する者などと規定された。工場においては工場の占有者または管理者、また、事業所においては事業所の目的のための業務について最終的な決定権を有する者が使用者となる³。

ii. 従業員 (Employee)

2019年賃金法上、「従業員 (Employee)」とは、雇用条件が明示的であるか黙示的であるかを問わず、雇用または報酬のために、熟練的、半熟練的または未熟練的、手作業的、作業的、監督的、経営的、管理者的、技術的または事務的作業のために賃金を支払って雇用される者と定義されている⁴。

iii. 賃金 (Wages)

従前、法令ごとに賃金の定義が異なっていたところ、2019年賃金法は、賃金の定義を一元化した。2019年賃金法上、「賃金 (Wages)」とは、給与や手当など、支払いの名目にかかわらず、金銭あるいは金銭と同視できるものを含むすべての報酬を意味し、基本給、物価調整手当 (Dearness Allowance)、残留手当(Retaining Allowance)などを含む。ただし、以下のものは賃金に含まれない⁵。

(a) 法定賞与

² 2019年賃金法第5条、15条

³ 2019年賃金法第2条(1)

⁴ 2019年賃金法第2条(k) ただし、1961年養成訓練法 (Apprentices Act, 1961) に規定される訓練生を除く。

⁵ 2019年賃金法第2条(y)

- (b) 住居手当、光熱、水道、医療、その他の便宜の提供、一般または特別命令により賃金の計算から除外されるサービスの提供
- (c) 年金または社会保障拠出金（Provident Fund）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) 当事者間の裁定や和解、裁判所や審判所の命令に基づいて支払われる報酬
- (h) 時間外手当
- (i) 手数料
- (j) 退職金
- (k) 普通解雇に伴う補償やその他退職に伴う手当

加えて、2019年賃金法では、上記(a)～(i)について、報酬総額の50%を超えることはできず、仮に50%を超えた場合、超過部分は報酬であるとみなされ、賃金の一部に加算されるとされた⁶。また、報酬の一部が現物支給されている場合、現物支給の価額が賃金総額の15%を超えない限り、当該現物支給は賃金の一部とみなされる。

従前、報酬総額の一部（例えば、30～40%）を基本給（Basic Salary）とし、残りを手当として支給することにより、労働法関連規制の回避を図るという手法が採られることが実務上、散見されていたが、2019年賃金法の施行後は、かかる手法を見直すことが必要である。

iv. 最低賃金水準（Floor Wages）

2019年賃金法では、最低賃金水準（Floor Wages）に関する規定が設けられた。従前、法的拘束力を持たない指針として、全国最低賃金水準（National Floor Level Minimum Wage）が定められていたが、2019年賃金法では、最低賃金水準は法的拘束力を有するとされた。2019年賃金法では、連邦政府において各地域の労働者の生活水準を考慮した上で、最低賃金水準を定めなければならないとされたため、最低賃金水準は地域毎にその水準が異なる可能性がある。州政府が定める具体的な最低賃金率（Minimum Rate of Wages）は、連邦政府が定める当該地域の最低賃金水準を下回ってはならない。州政府が定める最低賃金率が、連邦政府が設定した最低賃金水準よりも高い場合、州政府が定める最低賃金率が基準となる⁷。

⁶ 2019年賃金法第18条(3)

⁷ 2019年賃金法第9条(1)(2)

3. 報酬の男女平等

1976 年均等報酬法 (Equal Remuneration Act, 1976) は、賃金の支払いおよび採用に関する事項において、同一業務または類似の性質の業務を行う男性と女性との間の差別を禁止していた。2019 年賃金法は、かかる規制の適用をすべての性別に拡大した。「性別」は法令上、明確に定義されていないが、多くの裁判例はトランスジェンダーを第三性として認めており、トランスジェンダーもその範囲に含まれうると考えられる⁸。

4. 賞与 (Bonus)

1965 年賞与支払法 (Payment of Bonus Act, 1965) では、月額賃金が 2 万 1,000 ルピー以下の従業員に対して賞与の支払義務があるとされていた。2019 年賃金法では、各州政府が賞与の支払義務の対象範囲を決定することとされた⁹。従って、賞与の支払対象となる従業員の範囲を確定するためには、各州政府の通知を確認する必要がある。また、1965 年賞与支払法上、従業員は、事業所内での詐欺行為、暴動・暴力行為、窃盗・横領・器物損壊により解雇された場合には賞与受給資格を喪失するとされていたが、2019 年賃金法では、これらに加え、性的暴行に関する罪での有罪判決を受けたことも喪失事由となった¹⁰。

5. 未払賃金の請求時限

2019 年賃金法では、未払賃金の請求期限が、従前 6 カ月 (1948 年最低賃金法) ないし 1 年 (1936 年賃金支払法および 1965 年賞与支払法) から、3 年に延長された¹¹。

6. 証明責任

従業員が、賃金や賞与の不払いまたは不適切な控除が行われたことを理由として賃金などの支払いの申し立てを行った場合において、賃金などの支払いに争いがあるとき、使用者側が証明責任を負い、請求された賃金などをすべて払ったことを証明しなければならない¹²。

7. 賃金の支払い

1936 年賃金支払法では、賃金期間 (Wage Period) は 1 カ月を超えてはならないとされており、また、賃金の支払期限は、事業所の従業員数に応じて、賃金支払期間の満了日から 7 日目または 10 日

⁸ 2019 年賃金法第 3 条(1)

⁹ 2019 年賃金法第 26 条(1) 、1965 年賞与支払法第 2 条(13)

¹⁰ 2019 年賃金法第 29 条(d) 、1965 年賞与支払法第 45 条(6)

¹¹ 2019 年賃金法第 45 条(6)

¹² 2019 年賃金法第 59 条

目までとされていた¹³。2019年賃金法では、さらに細分化して、日給、週給、隔週給、月給の各支払方法に応じて、下記のとおり、異なる賃金支払期限を定めている¹⁴。

- (a) 日給制の場合はシフト終了時
- (b) 週給の場合は週の最終勤務日
- (c) 隔週給の場合は当該2週間の最終日から2日が経過するまで
- (d) 月給の場合は、翌月から7日が経過するまで

上記に加えて、使用者は、従業員の解雇や自主退職などの雇用終了時において、雇用終了日から2営業日以内に各種支払いを行わなければならない¹⁵。

8. 賃金からの控除

1936年賃金支払法では、使用者は、原則、罰金、立替金の回収など一定の金銭につき、賃金の75%を超えない限り賃金から控除できるとされていた。2019年賃金法では、控除額の合計が賃金の50%を超えてはならないとされた¹⁶。

9. 検査官

2019年賃金法は、法令遵守を検査する担当官を「検査官兼ファシリテーター (Inspector cum Facilitator)」と定義し、助言などの支援の提供により法令遵守を促進させる役割を与えた¹⁷。

10. 罰則

1965年賞与支払法および1948年最低賃金法は、すべての法令違反に対して6カ月以下の禁錮が科されるものとしていた。他方、2019年賃金法では、刑罰の対象となる違反を一定のものに限定し、かつ、初回の違反については罰金のみを科すこととした¹⁸。ただし、罰金の金額は以下のとおりである¹⁹。

- (a) 賃金未払い：5万ルピー以下の罰金。ただし、5年以内の2回目の処分の場合、3カ月以下の禁錮、または10万ルピー以下の罰金、もしくはその両方。

¹³ 1936年賃金支払法第4条、第5条

¹⁴ 2019年賃金法第17条

¹⁵ 2019年賃金法第17条(2)

¹⁶ 2019年賃金法第18条(3)

¹⁷ 2019年賃金法第51条(5)

¹⁸ 2019年賃金法第54条(b)

¹⁹ 2019年賃金法第54条

- (b) その他の違反：2 万ルピー以下の罰金。ただし、2 回目の処分の場合、1 カ月以下の禁錮または 4 万ルピー以下の罰金。

2019 年賃金法では、ただちに刑罰が科されることはなく、違反を是正する機会が設けられている。検査官は、まずは書面で指示を与えることにより、違反を是正する機会を与えなければならず、書面に記載された期間内に違反が是正された場合は、刑罰は科されない²⁰。

²⁰ 2019 年賃金法第 54 条(3)

第3. 2020年労使関係法 (Industrial Relations Code, 2020)

1. はじめに

2020年労使関係法は、1926年労働組合法、1946年産業雇用（就業規則）法、および1947年産業紛争法を統合し、解雇に関する制限規制や、就業規則の作成義務などに加えて、労働組合やストライキ、ロックアウトなどの集団的労使関係を整理した労働者の定義などの改正も行われており、注視する必要がある。

2. 定義の修正および追加

2020年労使関係法により修正、追加された主な概念の定義は、以下のとおりである。

i. 労働者 (Worker)

2020年労使関係法上、「労働者 (Worker)」は、企業が雇っているすべての従業員ではなく、一定の従業員に限定されている。すなわち、同法上、「労働者 (Worker)」とは、雇用条件が明示的であるか黙示的であるかにかかわらず、また、従事している産業分野を問わず、手作業的、非熟練的、熟練的、技術的、作業的、事務的または監督的業務を行うために雇用されている者のうち²¹、月額賃金が1万8,000ルピーを超えており監督的立場で雇用されている者、経営的または管理的者の立場にある者などを除いた者とされる²²。なお、従前、労働法の保護の対象となる「労働者」は、Workmanという用語で定義されていたが、新法では、Workerという用語を用いている。

この点、特に、定義中の金額基準については、従来、月額1万ルピーを超える賃金を受領しているかが基準とされていたところ²³、月額1万8,000ルピーに変更され、規制の対象となる労働者の範囲が拡大した点注意が必要である。なお、用語 (Workman から Worker への変更) および金額基準の変更にかかわらず、監督的立場・管理者の立場にあるか否かの具体的判断に際しては、従前の裁判例に基づく判断枠組みが維持されるものと考えられる。

ii. 使用者 (Employer)

2020年労使関係法上、「使用者 (Employer)」とは、直接または第三者を通じて、もしくは第三者を代理して、1人以上の従業員をその事業所で雇用する者などと規定された²⁴。工場において

²¹ ただし、1961年要請訓練法に規定される訓練生等を除き、1955年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2条第2項(f)に定義されているジャーナリスト、1976年販売促進従業員（サービス条件）法第2項(d)に定義されている販売促進従業員を含む。

²² 2020年労使関係法第2条(zr)

²³ 1947年産業紛争法第2条(s)

²⁴ 2020年労使関係法第2条(m)

は工場の占有者または管理者、また、事業所においては事業所の目的のための業務について最終的な決定権を有する者が使用者となる。

iii. 産業 (Industry)

2020 年労使関係法上、「産業(Industry)」とは、商品の製造、供給または流通、または需要を満たすためのサービスを行うために使用者と労働者（労働者が直接雇用をされているか斡旋されているかを問わない）が共同して行うすべての組織的な活動をいう²⁵。

3. 解雇・人員削減・事業所(Establishment)の閉鎖に関する規制の緩和

1947 年産業紛争法上、使用者は、過去 12 カ月間において 1 営業日平均 100 人以上の労働者が雇用されている事業所で雇用されている労働者の解雇、人員削減、または事業所の閉鎖をする場合、州政府から事前の許可を得なければならないとされていた。2020 年労使関係法では、同様の規制枠組みが維持されているものの、適用対象となる事業所における労働者(Worker)の人数要件が 100 人から 300 人（または州政府が通知する 300 人を超える人数）に引き上げられ、規制が緩和されることとなった²⁶。違反については、100 万ルピーを上限とする罰金が科せられる²⁷。

4. ストライキおよびロックアウト²⁸

2020 年労使関係法では、一定の場合のストライキが禁止され、違法であると明記された。労働者がストライキを実施するためには、ストライキの開始前 14 日前から 60 日前までの間に使用者に通知をしなければならず、事前通知のないストライキは違法なストライキとなる。また、ストライキの開始日が当該通知に記載されている場合、当該開始日前に実施されたストライキは違法なストライキとなる。違法なストライキまたはそのストライキの継続に対しては、1 万ルピー以下の罰金、1 カ月以下の禁錮、またはその両方が科せられる。

なお、ストライキの定義は、2020 年労使関係法上、拡張されており、あらゆる業界で雇用される労働者の集団が共同して行う作業の停止、集団での作業の拒否、または現に雇用されもしくは雇用されたことのある者が共通の理解のもとに作業の継続または雇用の承諾を拒否することに加えて、50%以上の労働者が共同して臨時休暇をとる場合を含むものとされた²⁹。

他方、使用者が実施するロックアウトについても、ストライキ同様の通知要件を満たさないなどの一定の場合違法となる。違法なロックアウトを開始または継続した場合、10 万ルピー以下の罰金、1 カ月以下の禁錮またはその両方が科せられる。

²⁵ 2020 年労使関係法第 2 条(p)

²⁶ 2020 年労使関係法第 10 章

²⁷ 2020 年労使関係法第 86 条(1)

²⁸ 2020 年労使関係法第 8 章

²⁹ 2020 年労使関係法第 2 条(q)

ストライキおよびロックアウトの実施について、適切なタイミングでの通知が法令上要求されることになり、実施のハードルが上がったといえる。

5. 苦情処理委員会の設置

1947年産業紛争法では、原則として、50人以上の労働者を雇用する事業所は苦情処理委員会を設置しなければいけないと規定されていたが³⁰、2020年労使関係法では、20人以上の労働者を雇用するすべての事業所において苦情処理委員会の設置が義務付けられた³¹。苦情処理委員会は、(a)使用者側の委員と労働者側の委員が同数であること、(b)委員の総数は10人を超えてはならないこと（従前は6人）、(c)女性労働者の代表者である委員の数が、当該事業所における女性労働者の割合を超える割合でいること、などが必要とされている。なお、2020年労使関係法上の苦情処理委員会とは別途、職場におけるセクシャル・ハラスメントから女性を保護する法律（Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013）上の社内苦情処理委員会（通称ICC）を設置する義務がある点は留意が必要である。

6. 団体交渉の主体の明確化

2020年労使関係法では、団体交渉の主体が明確化された³²。事業所に労働組合が一つしか登録されていない場合には当該労働組合、複数の労働組合が登録されている場合には事業所において51%以上の労働者の支持を得ている労働組合が交渉の相手方となる。複数の労働組合が設置されているもののいずれの労働組合も51%以上の労働者の支持を得ることができない場合、使用者は、事業所における20%以上の労働者が支持する労働組合の代表者で構成される交渉評議会(Negotiating Council)を構成し、交渉評議会との交渉を行わなければならない。

7. 労働者再スキル基金

2020年労使関係法上、州政府により労働者の再スキル基金(Worker Re-skilling Fund)が創設される³³。使用者は、労働者の解雇時において、当該労働者の直近15日分の賃金に相当する金銭を再スキル基金に対して支払わなければならない。解雇された労働者は、当該基金から、解雇から45日以内に当該15日分の賃金相当額の補償を受けることとされた。

8. モデル就業規則³⁴

2020年労使関係法においては、300人以上の労働者(Worker)を雇用する使用者(過去12カ月のうちに300人以上の労働者を雇用していた場合を含む)について、就業規則の作成が義務付けられた。

³⁰ 1947年産業紛争法第2章B

³¹ 2020年労使関係法第4条

³² 2020年労使関係法第14条

³³ 2020年労使関係法第83条(2)(a)

³⁴ 2020年労使関係法第4章

1946年産業雇用（就業規則）法では、100人以上の労働者を雇用する使用者に対して就業規則の設置が義務付けられており、労働者の人数の観点では規制の緩和が図られたといえる。経過規定として、使用者は2020年労使関係法の施行から6カ月以内に就業規則の草案を作成しなければならないとされた。

就業規則には、労働者の分類に関する事項、労働時間、賃金および休日、休暇、出勤、解雇、雇止め、苦情解決方法などの事項を含む必要がある。また、2020年労使関係法は、政府においてモデル就業規則を作成することが義務づけており、使用者は、モデル就業規則をそのまま使用することも、モデル就業規則を修正した自社独自の就業規則を作成することも可能である。使用者は、就業規則を作成後、労働組合などとの間で当該就業規則の内容について協議した後、その内容について認証を受けなければならない。就業規則を受領した認証官は、通知を送付し、労働組合などから就業規則に関する意見がないか確認した上で、必要に応じて修正を求めつつ、認証を行う。ただし、使用者がモデル就業規則をそのまま当該事業所の就業規則として利用する場合には、認証官に対する通知で足りる。就業規則の作成の義務の違反については、罰金（5万～20万ルピー）が科せられる。

9. 有期雇用労働者に対する保護

2020年労使関係法では、1年間、契約に基づき労働を提供した有期雇用労働者は、退職金(Gratuity)を受け取る資格を有するものと定めた³⁵。

³⁵ 2020年労使関係法第2条(o)

第 4. 2020 年社会保障法 (Social Security Code, 2020)

1. はじめに

2020 年社会保障法は、これまでの社会保障に関する法律を改正して統合するために制定された。従業員および労働者に加え、ギグワーカー、プラットフォームワーカー、非組織ワーカーなどもその対象に含め、社会保障の範囲を拡張した。また、一定規模以上の使用者に対して、従業員積立基金制度、従業員国家保険制度、退職金や出産給付金などの支給を義務付け、労働者の社会保障の拡充を図っている。

2. 定義の修正および追加

2020 年社会保障法により修正・追加された主な概念の定義は、以下のとおりである。

i. 従業員 (Employee) ³⁶

2020 年社会保障法上、「従業員 (Employee)」とは、事業所により、直接または請負業者 (Contractor) 経由で雇用され、雇用または報酬のために、熟練的、半熟練的、非熟練的、手作業的、業務的、監督的、管理的、経営的、技術的、事務的、またはその他の仕事に従事する者³⁷と定義された。ただし、従業員退職準備基金および従業員国家保険などに関する規定との関係では、政府が別途設定する賃金上限額よりも低い賃金を得る者に限定される。

ii. 契約労働者 (Contract Labour) ³⁸

2020 年社会保障法上、「契約労働者 (Contract Labour)」とは、使用者 (Principal Employer) の認識の有無を問わず、請負業者 (Contractor) により、または、請負業者を通じて、事業所の業務または業務に関連して雇用されたとみなされる者をいい、州間移民労働者もこの契約労働者に含まれる。ただし、双方合意に係る雇用条件に従って定められた内容で恒常的に雇用され、かつ、定期的な昇給や社会保障を得る者 (パートタイム従業員を除く) は、契約労働者から除外される。

iii. 州間移民労働者 (Inter-State Worker) ³⁹

2020 年社会保障法上、「州間移民労働者 (Inter-State Worker)」とは、ある州で直接または請負業者を通じて雇用された労働者がほかの州の事業場で労働に従事する場合、または別の州から来て事業場での労働に従事する場合であって、月額賃金が 1 万 8,000 ルピーを超えない者をいう。

³⁶ 2020 年社会保障法第 2 条(26)

³⁷ ただし、1961 年養成訓練法 (Apprentices Act, 1961) に規定される訓練生を除く。

³⁸ 2020 年社会保障法第 2 条(19)

³⁹ 2020 年社会保障法第 2 条(41)

iv. ギグワーカー(Gig Worker)⁴⁰

2020年社会保障法上、「ギグワーカー(Gig Worker)」とは、従来の労使関係と異なるかたちで業務を遂行し、あるいは、手配された仕事に参加するなどして収入を得る者をいう。これまでの労働法制では規定されてこなかったところ、2020年社会保障法で初めて導入された概念である。

v. 建築労働者(Building Worker)⁴¹

2020年社会保障法上、「建築労働者(Building Worker)」とは、建築その他の建設工事⁴²に関連して、その雇用条件の明示・黙示を問わず、雇用または報酬を得るために、熟練的、半熟練的、非熟練的、作業的、業務的、技術的、事務的な仕事をするために雇われている者と定義された。ただし、主に管理職、監督職として雇用され、従来の労使関係と異なるかたちで収入を得ている者は含まれていない。

vi. プラットフォームワーカー (Platform Worker) ⁴³

2020年社会保障法上、「プラットフォームワーカー (Platform Worker)」とは、従来の労使関係と異なり、組織や個人がオンライン・プラットフォームを利用してほかの組織や個人にアクセスし、特定の問題の解決、特定のサービス提供、または連邦政府が通知するその他の活動を行うといった労働形態により、報酬を得る者をいう。これまでの労働法制では規定されてこなかったところ、2020年社会保障法で、初めて導入された。フードデリバリーサービスや、ライドシェアリングサービスを提供する労働者がその対象となる。

vii. 非組織ワーカー (Unorganised Worker) ⁴⁴

「非組織ワーカー (Unorganised Worker)」とは、在宅ワーカー⁴⁵、自営業者⁴⁶、もしくは非組織セクター⁴⁷の賃金労働者、かつ1947年産業紛争法もしくは2020年社会保障法第3章および第4章の対象以外の者と定義される。

⁴⁰ 2020年社会保障法第2条(35)

⁴¹ 2020年社会保障法第2条(6)

⁴² 2020年社会保障法第2条(7)

⁴³ 2020年社会保障法第2条(61)

⁴⁴ 2020年社会保障法第2条(86)

⁴⁵ 2020年社会保障法第2条(36)自宅又は勤務地以外の任意の場所において、勤務して収入を得ている者をいう。

⁴⁶ 2020年社会保障法第2条(75)使用者に雇用されていないが、非組織セクターの業務に従事し、連邦政府又は州政府が通知した賃金上限内で収入を得ている者をいう。

⁴⁷ 2020年社会保障法第2条(85)個人又は自営業の労働者が所有する事業体で、商品の生産・販売又はサービスの提供に従事するものをいう。労働者を雇用する企業の場合は、その労働者の数が10人未満とする。

viii. 有期雇用従業員 (Fixed-term Employee) ⁴⁸

「有期雇用従業員 (Fixed-term Employee)」とは、一定期間の書面による契約に基づき、同一または同様の仕事をする無期雇用の従業員に比して、労働時間、賃金、その他の福利厚生条件が劣らず、無期雇用の従業員が利用できるすべての福利厚生を受けることができる者をいう。

ix. 賃金労働者 (Wage Worker) ⁴⁹

「賃金労働者 (Wage Worker)」とは、1人以上の使用者のために直接または請負業者を通じて、非組織セクターに雇用される、現金または現物で報酬を得て働く者をいう。この定義の範囲には、2020年社会保障法で追加された在宅ワーカー、臨時・非正規労働者、出稼ぎ労働者、家事労働者が含まれる。

x. 使用者 (Employer) ⁵⁰

「使用者 (Employer)」とは、直接または第三者を介して、もしくは第三者を代理して、1人以上の従業員をその事業所で雇用する者などと規定され、派遣元である請負業者 (Contractor) や亡くなった使用者の法定代理人などが含まれることが明示された。工場については工場の占有者、事業所については事業所の目的のための業務について最終的な決定権を有する者が使用者となる。

3. 登録および適用範囲など ⁵¹

2020年社会保障法上、事業所は法令の定めに従って、指定の期限内に関係当局に事業所登録をしなければならない。現行の労働法制（連邦法）に基づいて既に登録されている事業所は、2020年社会保障法に基づいて登録したものとみなされる。

2020年社会保障法は、使用者と労働者の過半数が同意した場合、使用者は中央積立基金委員または公社の局長に申請することをもって、従業員積立基金および従業員国家保険の任意加入が可能とされている。また、2020年社会保障法は、使用者と従業員の大多数との間に合意があり、かつ関係当局が承認した場合、使用者の希望で任意保険から脱退することも認めている。

4. 従業員積立基金 (Employee Provident Fund。以下、「EPF」という。)

2020年社会保障法は、EPFに関して、20人以上の従業員が所属するすべての事業所まで適用範囲を拡大している ⁵²。また、前述のとおり、EPFを導入する法的義務のない事業所も、使用者と大多数

⁴⁸ 2020年社会保障法第2条(34)

⁴⁹ 2020年社会保障法第2条(90)

⁵⁰ 2020年社会保障法第2条(27)

⁵¹ 2020年社会保障法第1条(5)(7)

⁵² 2020年社会保障法第3章

の従業員と間の合意をもって任意加入することが可能である。なお、対象従業員は、政府が別途設定する賃金上限額よりも低い賃金を得る者に限定される。

また、同基金の負担金について、2020年社会保障法は、各従業員に支払われる賃金の10%または12%をEPF 拠出金とすることを規定している。この賃金には、給与、手当を含むあらゆる種類の報酬が含まれる⁵³。従業員によるEPF への拠出率、および、かかる拠出率が適用される期間については、連邦政府は通知することによって改正することができる。

5. 従業員国家保険 (Employee's State Insurance。以下、「ESI」という。)

使用者によるESI 未加入や不払いによって、従業員のESI の受取資格がなくなった場合、従業員国家保険公社は、従業員に対し、当初支払われるべき給付金を支払うことができる⁵⁴。同公社は、使用者に対し、聴聞の機会を与えた後、給付金相当額を使用者から回収することができる。

6. ギグワーカー、プラットフォームワーカー、非組織ワーカーのための社会保障

従来の労働法制では、ギグワーカー、プラットフォームワーカー、非組織ワーカーに社会保障給付が存在しなかった。2020年社会保障法では、連邦政府に対し、当該カテゴリーの労働者すべてを対象とした社会保障基金の設立を義務づけている。また、2020年社会保障法は、ギグワーカーらおよびその家族について、ESI を提供するための規定を導入し、連邦政府が当該スキームを通知することができることとされた。

7. 退職金 (Gratuity)⁵⁵

過去12カ月間において10人以上の従業員が所属していたことがある事業所や店舗は、従業員に対して退職金を支払わなければならない。無期雇用の従業員については、5年以上継続して勤務した後、その雇用が終了した場合、事故や病気による死亡または障害、有期雇用の契約期間が終了した場合に支払うことを規定している。ただし、死亡、身体障害または有期雇用の期間満了による雇用の終了の場合には、5年間の継続勤務は必要ない。

また、5年未満の有期雇用の従業員についても、期間に応じて、退職金が支払われる。金額については、勤続年数が6カ月を超える毎に、使用者は従業員に15日分の賃金を支給するものとされている。

⁵³ 2020年社会保障法第16条(1)

⁵⁴ 2020年社会保障法第42条(1)

⁵⁵ 2020年社会保障法第53条(1) 別表第1

8. 出産給付(Maternity Benefit)

使用者は、出産その他の事由により妊娠が終了した日から6週間以内の女性を雇用することができず、女性も勤務することができないものとされた。

また、出産給付の給付義務に関しては、過去12カ月間において、10人以上の従業員が所属していたことがある事業所や店舗が義務対象となり、女性が出産予定日前12カ月間において80日間働いたことがある場合、当該女性は出産給付金を受け取る権利がある。

9. 罰則⁵⁶

違反	罰則
使用者が、従業員の賃金から差し引いた従業員の負担金を支払わなかった場合	1年以上3年以下の禁固および10万ルピーの罰金
使用者が、上述の負担金以外の2020年社会保障法に基づく使用者負担分を支払わなかった場合	2カ月以上6カ月以下の禁固および5万ルピーの罰金
使用者が、2020年社会保障法に従って退職金を支給しなかった場合	1年以下の禁固、または5万ルピー以下の罰金のいずれかまたはその両方
ESIや出産給付の規定などに違反した場合	6カ月以下の禁固、または5万ルピー以下の罰金のいずれかまたはその両方
同じ法令違反を2回以上繰り返した場合	2年以下の禁固および20万ルピーの罰金 ただし、一部の違反については、2年以上3年以下の禁固および30万ルピーの罰金

⁵⁶ 2020年社会保障法第12章

第 5. 2020 年労働安全衛生法

(Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)

1. はじめに

2020 年労働安全衛生法は、1948 年工場法 (Factories Act, 1948) や 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) などを含む 13 の法律を統廃合するかたちで制定され、労働時間などの労働安全衛生について規定する。

2. 定義の修正および追加

2020 年労働安全衛生法により修正、追加された主な概念の定義は、以下のとおりである。

i. 従業員 (Employee)

2020 年労働安全衛生法上、「従業員 (Employee)」とは、事業所により、直接または請負業者 (Contractor) 経由で雇用され、熟練的、半熟練的、非熟練的、手作業的、業務的、監督的、管理的、経営的、技術的事務的またはその他の仕事に従事する者、または、州政府により従業員と定められるものをいう⁵⁷。

ii. 労働者 (Worker)

2020 年労働安全衛生法上、「労働者 (Worker)」とは、雇用条件が明示的であるか黙示的であるかにかかわらず、手作業的、非熟練的、熟練的、技術的、作業的、事務的または監督的業務を行うために事業所において雇用されている者のうち、月額賃金が 1 万 8,000 ルピーを超えており監督的立場で雇用されている者、経営的または管理的者の立場にある者などを除いた者とされる⁵⁸。また、1948 年工場法では、契約労働者を含め製造プロセスに関与するすべての労働者を労働者 (Worker) に該当するものとしていたが、2020 年労働安全衛生法では、以上のように労働者の範囲は一定の範囲に限定された。

iii. 使用者 (Employer)

2020 年労働安全衛生法上、「使用者 (Employer)」とは、自己の事業所において、直接または間接を問わず、1 人以上の従業員を雇用している者をいう。特に工場との関係においては、占有者 (Occupier) も使用者に含まれるところ、会社の場合、独立取締役を除く取締役は占有者とみなされる⁵⁹。

⁵⁷ 2020 年労働安全衛生法第 2 条(t) ただし、1961 年要請訓練法に規定される訓練生等を除く。

⁵⁸ 2020 年労働安全衛生法第 2 条(zzl)

⁵⁹ 2020 年労働安全衛生法 2 条(u)、同条(zs)

iv. 契約労働者 (Contract Labour)

2020 年労働安全衛生法上、「契約労働者 (Contract Labour)」とは、使用者 (Principal Employer) の認識の有無を問わず、請負業者 (Contractor) により、または、請負業者を通じて、事業所の業務または業務に関連して雇用されたとみなされるものをいい、州間移民労働者も契約労働者に含まれる⁶⁰。ただし、双方合意に係る雇用条件に従って定められた内容で恒常的に雇用され、かつ、定期的な昇給や社会保障を得る者 (パートタイム従業員を除く) は、契約労働者から除外される。

v. 請負業者 (Contractor)

2020 年労働安全衛生法上、「請負業者 (Contractor)」とは、契約労働者 (Contract Labour) を通じて、事業所における、一定の指示された成果の達成について請け負う者 (ただし、単なる製品や製造部品の提供の場合を除く)、または、事業所に対し、契約労働者を人的リソースとして提供する者をいう⁶¹。

vi. 州間移民労働者 (Inter-State Worker)

2020 年労働安全衛生法上、「州間移民労働者 (Inter-State Worker)」とは、ある州で直接または請負業者を通じて雇用された労働者がほかの州の事業場で労働に従事する場合、または、別の州から来て事業場での労働に従事する場合であって、月額賃金が 1 万 8,000 ルピーを超えない者をいう⁶²。

3. 適用範囲

2020 年労働安全衛生法は、「事業所 (Establishment)」を、原則、10 人以上の労働者が産業、商業、事業、工業または職業に従事する場所と定義し⁶³、かかる事業所を適用対象とする。

また、「工場 (Factory)」も同法の適用対象とされるが、過去 12 カ月の期間のいずれかの時点において、製造工程に関して電気エネルギーなどによる補助を用いつつ、20 人以上の労働者が労働に従事する工場、または、過去 12 カ月の期間のいずれかの時点において、製造工程に関して電気エネルギーなどによる補助を用いらずに、40 人以上の労働者が労働に従事する工場に限定される⁶⁴。

⁶⁰ 2020 年労働安全衛生法第 2 条(m)

⁶¹ 2020 年労働安全衛生法第 2 条(n)、同法第 45 条(1)

⁶² 2020 年労働安全衛生法第 2 条(zf)

⁶³ なお、鉱業や港湾業、港湾運送業やその他連邦政府より個別に通知されるものについては、10 名以下であっても、事業所の定義に含まれる。他方、慈善的・社会的活動や防衛研究、宇宙開発等の国家的事業ないし活動は、産業の定義から除外される結果、これらの業務が営まれていても、事業所には含まれない。

⁶⁴ 2020 年労働安全衛生法第 2 条(w)

4. 登録制度 (Single Registration) など

2020 年労働安全衛生法は、すべての事業所の使用者に対して、有効な登録がない限り従業員を雇用してはならないとして、事業所の登録を義務付けた⁶⁵。使用者は、2020 年労働安全衛生法が施行された日から 60 日以内に、担当官 (Registering Officer) に対して、事業所の登録を行わなければならない⁶⁶。なお、事業所がほかの労働法 (連邦法) または連邦政府が通知したほかの法律に基づいて既に登録されている場合には、所定の期間内に登録の詳細を提供することにより、2020 年労働安全衛生法に基づいた登録されたものとみなされる。

上記に加え、使用者は、就業内容、1 日当たりの就業時間、週内の休日、支払賃金などについて登録および報告書の提出をしなければならないとされた⁶⁷。その違反に対しては、5 万ルピー以上 10 万ルピー以下の罰金の対象となる。

5. 使用者の安全管理上の義務

2020 年労働安全衛生法は、安全な労働環境を確保するため、使用者に対して以下の義務を課している。

- (a) 従業員に対する年次健康診断の実施⁶⁸
- (b) 連邦政府が指定する健康、安全および労働環境の維持⁶⁹
- (c) 危険物質または危険なプロセスを工場内で扱う場合、州政府への情報開示⁷⁰。また、工場内での災害または傷病発生などにより、特定の従業員が 48 時間以上業務に従事できない事由が発生した場合における州政府への通知義務⁷¹
- (d) 連邦政府の指定する男女別トイレやロッカールームなどの福利施設の従業員への提供⁷²
- (e) 500 人以上 (危険物質を取り扱う場合または建設工場の現場の場合、250 人以上) の労働者を雇用する工場における、安全委員会 (Safety Committee) の設置⁷³
- (f) 250 人以上の労働者を雇用する事業所における、福利担当者 (Welfare Officer) の選任⁷⁴
- (g) 100 人以上の労働者を雇用する事業所における、食堂施設 (Canteen Facilities) の提供⁷⁵

⁶⁵ 2020 年労働安全衛生法第 3 条(7)

⁶⁶ 2020 年労働安全衛生法第 3 条(1)

⁶⁷ 2020 年労働安全衛生法第 33 条

⁶⁸ 2020 年労働安全衛生法第 6 条(1)(c)

⁶⁹ 2020 年労働安全衛生法第 23 条(1)

⁷⁰ 2020 年労働安全衛生法第 11 条

⁷¹ 2020 年労働安全衛生法第 10 条(1)

⁷² 2020 年労働安全衛生法第 24 条(1)

⁷³ 2020 年労働安全衛生法第 22 条

⁷⁴ 2020 年労働安全衛生法第 24 条(2)(iv)

⁷⁵ 2020 年労働安全衛生法第 24 条(1)(v)

6. 雇用契約書 (Letter of Appointment) の作成義務

2020 年労働安全衛生法は、事業所において従業員を採用する場合、雇用契約書を作成しなければならないと定めた⁷⁶。また、すでに採用した従業員について雇用契約書を作成していない場合には、同法施行後 3 カ月以内に雇用契約書を作成しなければならない。

7. 労働時間、時間外労働および有給休暇

i. 労働時間

2020 年労働安全衛生法は、労働者の労働時間について、原則として、1 日当たりの労働時間を 8 時間とし⁷⁷、かつ、週 6 日を超えて労働者を働かせてはならないことと規定した⁷⁸。1948 年工場法では、1 日 9 時間までの労働が認められていたところ、1 時間短縮された。

なお、休憩時間や 1 週間の労働時間、時間外労働については、今後、さらに州政府が定める可能性がある。時間外労働については、2 倍の賃金を支払わなければならない⁷⁹。

ii. 代替的休暇 (Compensatory Leave)

2020 年労働安全衛生法では、休日に就業を余儀なくされた労働者は、代償的措置として、当該祝日が含まれる月から 2 カ月以内に、祝日就業した日数と同数を代償的休暇 (Compensatory Leave) として取得できることとされた。

iii. 有給休暇 (Annual Leave with Wages)

2020 年労働安全衛生法では、年間 180 日を以上労働に従事したすべての労働者は、20 日毎に 1 日の有給休暇 (Annual Leave with Wages) が取得できることとされた⁸⁰。有給休暇は、30 日を超えない限度で、次年に持ち越すことが可能であるほか⁸¹、年間の累積休暇日数が 30 日を超える場合、その買取りを使用者に請求することができる。その他、労働者は解雇または退職に際して、未消化の有給休暇の買取りを使用者に対して請求することができる。

8. 女性労働者に関する規定

2020 年労働安全衛生法では、女性労働者につき、その承諾のもと、午後 7 時以降午前 6 時までの間の就労が可能となった⁸²。その他、女性労働者のための特別な制約（特に就労の安全や休日、労働

⁷⁶ 2020 年労働安全衛生法第 6 条(1)(f)

⁷⁷ 2020 年労働安全衛生法第 25 条(1)(a)

⁷⁸ 2020 年労働安全衛生法第 26 条(1)

⁷⁹ 2020 年労働安全衛生法第 27 条

⁸⁰ 2020 年労働安全衛生法第 32 条(1)(ii)

⁸¹ 2020 年労働安全衛生法第 32 条(1)(vii)

⁸² 2020 年労働安全衛生法第 43 条

時間に関する事項や身体への危険がある業務への女性労働者の使用禁止など) について、今後、州政府が規定することができることとされた。

9. 契約労働者 (Contract Labour) に対する規制

i. 請負業者による免許取得

2020 年労働安全衛生法では、過去 12 カ月のいずれかの時点において、50 人以上の契約労働者を雇用する請負業者について免許の取得を義務付けた⁸³。免許制度は従前から存在していたが、その有効期間が 5 年に延長されたほか、事業を行う地域にかかわらずインド全国を対象として単一の免許発行を可能とするなどの変更が行われた。

また、2020 年労働安全衛生法は、事業所における責任者を使用者 (Principal Employer) と定め⁸⁴、請負業者が有効な免許を有することの確認義務を課しており、無免許の請負業者を介して契約労働者を受け入れることは法律違反となる。

ii. 契約労働者の中核的業務の従事の禁止

2020 年労働安全衛生法は、一定の例外を除き、中核的業務への契約労働者の使用を禁止した⁸⁵。中核的業務とは、その業務のために事業所が組成されたと認められる場合の当該業務、または、当該業務にとって必要不可欠な業務を指すとされ、以下の業務は含まれないとされる⁸⁶。

- (a) 清掃業務
- (b) 警備業務
- (c) 食堂およびケータリング業務
- (d) 荷物の積み込みまたは荷下し業務
- (e) 医療機関、教育訓練機関または宿泊施設の提供など、事業所に対する支援サービスとしての性質を有する業務
- (f) 宅配業務であって、事業所に対する支援サービスとしての性質を有するもの
- (g) 土木その他の建設業務
- (h) ガーデニング・剪定など業務
- (i) ハウスキーピングや洗濯業務など、事業所に対する支援サービスとしての性質を有する業務
- (j) 救急車を含む輸送業務
- (k) 中核的業務であっても、断続的性質を有するもの

ただし、当該業務が事業所の通常の機能として契約労働者によって行われるものである場合、フルタイム従業員の 1 日の業務時間の大部分ないし長期間を占める者でない場合、または、指定され

⁸³ 2020 年労働安全衛生法第 47 条

⁸⁴ 2020 年労働安全衛生法第 2 条(zz)

⁸⁵ 2020 年労働安全衛生法第 57 条(1)

⁸⁶ 2020 年労働安全衛生法第 2 条(p)

た時間内に達成する必要がある中核的業務が急激に増加した場合には、中核的業務であっても契約労働者に業務を依頼することが可能である⁸⁷。

iii. 使用者 (Principal Employer) の責任

使用者 (Principal Employer) は、契約労働者の健康、労働環境および福利施設の提供について一次的な責任を負う。また、請負業者が契約労働者に対して、所定の期間内に賃金を支払わない場合、当該賃金の満額ないし残額を請負業者に代わって支払わなければならない。使用者 (Principal Employer) が支払った賃金は請負業者に求償することができる⁸⁸。

10. 州間移民労働者 (Inter-State Worker)

2020 年労働安全衛生法では、以下のように、州間移動労働者の福利厚生が強化された。

- (a) 州間移民労働者であることをふまえた適切な労働環境の整備⁸⁹
- (b) 州間移民労働者に死亡事故または深刻な傷病が発生した場合、州間移民労働者の所属州当局および近親者の双方への報告⁹⁰
- (c) 州間移民労働者の地元の州までの往復移動相当費 (年 1 回) の支給⁹¹

11. 罰則

2020 年労働安全衛生法に違反した場合、一定の場合を除き、20 万～30 万ルピーの罰金が科される。

⁸⁷ 2020 年労働安全法第 57 条(1)

⁸⁸ 2020 年労働安全衛生法第 55 条(3)

⁸⁹ 2020 年労働安全衛生法第 60 条(i)

⁹⁰ 2020 年労働安全衛生法第 60 条(ii)

⁹¹ 2020 年労働安全衛生法第 61 条