

インド法務ニュース

～インド新労働法の施行について（２）～

2026 年 6 月

第 1. はじめに

2026 年 3 月に発行した前回記事「インド新労働法の施行について（１）」では、新労働法の特徴についてご紹介しましたが、その冒頭でもご案内したとおり、「新労働法」すなわち、2019 年賃金法、2020 年労使関係法、2020 年社会保障法、2020 年労働安全衛生・労働条件法（以下単に「労働条件法」）の 4 つの新法は、2025 年 11 月 21 日に施行されました。しかし、この施行日の時点では、法律に基づく細かい細則を定めた規則（日本で言う施行規則に相当するもの）は出揃っていませんでした。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状況であるのご案内しました。

本記事では、2026 年 6 月 1 日時点での関連法規則のアップデートの状況を確認した上で、優先度の高い実務対応について整理しました。

第 2. 新労働法に基づく規則の制定状況

1. 中央政府の規則と州政府の規則の関係について

労働・雇用の分野は、インド憲法上、中央政府と州政府の共同管轄事項とされています。つまり、中央政府と州政府の両方が立法権限を有しているため、中央政府と州政府それぞれの法律と規則の関係に注意する必要があります。以下、特にその点を意識しながら現状を解説します。

2. 中央政府規則の制定状況と適用範囲

新労働法に基づく規則に関して、中央政府は、2026 年 5 月 8 日に、4 つの新労働法に対応する中央政府規則を通知し、即日施行しました。

ただし、中央政府規則の対象となるのは、各法律によって州政府ではなく中央政府が管轄を有すると定められている場合に限られ、これらは、基本的に、鉄道、鉱山、銀行、保険、電気通信、航空輸送、主要港湾、中央公共部門企業および特定の法定機関または自治機関等に限られます。（ただし、社会保障法では、産業を問わず、複数の州に部門（department）又は支店（branch）を有する事業所についても中央政府が管轄を有するとされているため、州規則との適用関係については留意が必要です。）

いずれにせよ、中央政府規則が適用される事業所は限定的であり、民間の事業所は、原則として、既に通知された中央政府規則ではなく、各州が制定する州レベルの規則に従うことになります。

3. 州政府規則の制定状況

州レベルでは、2026 年 6 月 1 日現在、4 つの新労働法の全てに対応する州規則を既に通知しているのは、

グジャラート州、アルナーチャル・プラデーシュ州、ビハール州などに限られており、他の大多数の州は規則案を公表しているにとどまります。

2026 年 6 月 1 日時点での、主要な州における州規則の制定状況は以下のとおりです。引き続き、今後の進捗を見守る必要があります。

管轄政府	賃金規則	労使関係規則	社会保障規則	労働条件規則
中央政府	通知済	通知済	通知済	通知済
デリー	草案あり	草案あり	草案あり	草案あり
ハリヤナ	草案あり	草案あり	草案あり	草案あり
ラジャスタン	草案あり	草案あり	草案あり	草案あり
グジャラート	通知済	通知済	通知済	通知済
カルナータカ	草案あり	草案あり	草案あり	草案あり
マハラシュトラ	草案あり	草案あり	草案あり	草案あり
タミルナドゥ	草案あり	草案あり	草案なし	草案あり

第 3. 現時点における対応方針

以上のように、中央政府レベルで新労働法とこれに対応する規則が施行されても、州レベルでの規則が必ずしも出揃っていないため、新労働法に関する全ての対応を一度にまとめて行おうとしても、未だにルールが明確でない事項が残っている可能性があります。そのような状況下では、より優先度の高い分野から順に対応をはじめるという方針が実務的に有効であると考えられます。以下では、特に優先度が高いと考えられるいくつかの点についてご案内します。既に対応を行っている企業も多いと思われますが、その場合も、現在の対応状況が適切かどうかを検証する機会としていただければ幸いです。

1. 賃金構造の見直し

前回記事「インド新労働法の施行について（1）」の第 3 の 2 でご紹介したとおり、新労働法によって賃金の定義が統一され、社会保障を中心とした様々な給付が、新しい定義に基づいて計算されることになりました。このため、旧法下で行ってきた計算が、そのままでは新法下で適切ではなかったり、あるいは、新法で明らかとなった枠組みの下で最適な構造になっていなかったりする可能性があります。そこで、賃金の構造の見直しを行うことが推奨されます。

2. 有期雇用労働者の労働条件の見直し

前回記事「インド新労働法の施行について（1）」の第 3 の 1（3）でご紹介したとおり、新労働法（労働条件法）の下、有期雇用のワーカーの定義が設けられ、同一労働・同一賃金の発想が導入されています。3 つの項目が定められていますが、その中で、有期雇用労働者も 1 年以上労務提供した場合には法定の退

職金（Gratuity）の受領資格が与えられるという項目は内容が明確です。そこで、新労働法に従った支給が適切に行われるように、社内ルールの整備や、有期雇用労働者との雇用契約の内容の見直しを行うことが推奨されます。

この項目以外の「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」及び「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」の2つの項目については、具体的な解釈実務の動向に留意しながら、適宜、待遇の見直しを行っていく必要があります。

3. 契約労働（contract labour）の利用範囲の見直し

前回記事「インド新労働法の施行について（1）」の第3の5でご紹介したとおり、労働条件法では、各事業所の中核的活動（core activity）に契約労働者を用いることが原則として禁止されました。例外として定められている一定の事由は、具体的には、以下のように定められています。

- ① 事業所の通常の運営形態が、当該活動が通常契約労働の請負業者を通じて実施されるものである場合
- ② 当該活動が、その性質上、1日の労働時間の大部分又は長期間にわたってフルタイムの労働者を必要としないものである場合
- ③ 指定された期間内に完了される必要のある中核的活動における業務量の突発的な増加がある場合
また、以下の活動は、それが事業所の事業目的でない限り、中核的活動の定義には含まれないとされています。

衛生サービス、警備・守衛サービス、食堂・ケータリングサービス、積み込み・荷下ろし作業、病院の運営、教育・訓練機関、支援サービスとして機能するゲストハウス・クラブの運営、宅配便サービス、土木・建設工事（維持管理を含む）、園芸・芝生の維持管理、ハウスキーピング・ランドリーサービス、輸送サービス（救急車サービスを含む）、継続して行くと中核的活動に該当する活動が断続的性質を有する場合

旧法の下で多くの契約労働者を活用してきた事業所（特に工場など）が多く存在すると思われます。そのような場合、契約労働者の利用範囲は、事業所の運用コストや採用方針に大きく影響を及ぼし得る事項であると思われますので、早めに検討することが推奨されます。

なお、中核的活動の意味について疑義が生じた場合には、管轄を有する中央政府・州政府に対して、判断を求めることができるとされています。この制度を利用することのプラス・マイナスについても検討が必要と考えられます。

4. 雇用契約や社内規則のアップデート

（1）採用通知書の作成

労働条件法の下、採用時に所定の事項を記載した採用通知書を発行することが義務付けられていま

す。記載事項は、管轄のある中央政府・州政府の規則によって定められていますので、適用される規則の内容を踏まえた採用通知書の様式を作成して運用を始める必要があります。

既存の従業員に対しても、法施行から３ヶ月以内に発行しなければならないとされていますが、記載事項は適用ある規則に従いますので、適用ある規則の制定状況をモニタリングする必要があります。

なお、上記１のとおり賃金構造を見直した場合には、いずれにせよ採用通知書や雇用契約を修正する必要があります。

（２）Standing Order（いわゆる法定の就業規則）の改定

労使関係法の下、300人以上のワーカーを雇用する事業所は、Standing Order を制定する必要があります。中央政府は、2026年５月８日付で、製造業を含む事業所をカバーする「モデル Standing Order」を通知しました。これらを踏まえて、①各事業所における Standing Order 制定義務の有無の確認、②モデル Standing Order の採否の決定、③モデル Standing Order を採用する場合は認証官への通知・独自の Standing Order を作成する場合は労働組合等との協議と認証官への提出、といった手続が必要となります。③は、法律上は法施行から６ヶ月以内に対応すべきと定められていましたが、中央政府がモデル Standing Order を通知したのが2026年５月８日ですので、今後速やかに対応するという方針が適切と考えられます。

（３）Employment Handbook・HR Manual 等（いわゆる任意の就業規則）の改定

旧法下では、Standing Order の制定義務が無い場合でも、同じ事業所で採用している従業員に共通で適用される労働条件を定めた社内規則を作成して、個別の雇用契約と一体で適用するのが一般的でした。新労働法下でも、同じ運用を続けるのが適切と考えられますが、規則の内容は、新労働法の内容に合わせて改定する必要があります。なお、これらの改定作業は、適用される規則が揃った時点でも必要になります。（さらに、第４で論じるように店舗施設法の改正がある場合には、かかる改正の時点でも必要となります。）

改定すべき内容が明らかになる度にその都度改定するのが望ましいですが、仮にまとめて改定する場合には、事業所の所在地によって、適切な改定期間について判断する必要があります。

第４．各州の店舗施設法について

１．中央政府制定の新労働法と州政府制定の店舗施設法の関係性

上記第２の１で、労働法の分野は中央政府と州政府の共同管轄となっているため、その関係性と棲み分けに注意する必要がある旨を説明しました。第３は、規則レベルでの棲み分けについて議論しましたが、各州には労働法規の一種である店舗施設法が存在しますので、法律のレベルでも、棲み分けを意識する必要があります。この点に関して、新労働法の制定以前、すなわち旧労働法では、法の適用関係について以下のように説明していました。

- ① 工場に対しては中央政府の工場法（ただし規則は各州の工場規則）が適用され、オフィスや店舗に対しては各州の店舗施設法が適用される。

- ② ただし、ワークマンについては、工場・オフィス・店舗を問わず、産業紛争法（旧法）の下、雇用数が一定の水準を超えると、法定の就業規則（Standing Order）の制定が必要とされ、解雇や事業所閉鎖において強い保護が適用される。

新労働法は、様々な労働関連法を統合する基本法として制定されましたが、州レベルの店舗施設法（Shops & Establishment Act）は廃止していません。そのため、店舗施設法は、引き続き州毎に定められ法律として存在し続けています。

新労働法のうち、労働条件法は休暇や労働時間等の労働条件を定めていますが、対象は「ワーカー」のみとなっています。このため、「ワーカー」に該当しない従業員（Employee）の労働条件に関しては、引き続き、各州の店舗施設法の適用を受けることになります。

他方、旧法の産業紛争法に相当する労使関係法は、ワーカー（旧法でのワークマン）に対する保護の旧法の枠組みを引き継いでいます（ただし、適用条件である数字が引き上げられる形で規制緩和はされています）。

以上を踏まえると、新労働法の下での法律の棲み分けは、以下のように、より複雑な表現に変わりそうです。

- ① 工場・オフィス・店舗を問わず、「ワーカー」クラスの労働条件については中央政府の労働条件法（ただし、規則は州の労働条件規則）が適用される。
- ② 工場における「ワーカー」以外のクラスの従業員に対しては、中央政府の労働条件法（ただし、規則は州の労働条件規則）のうち、「ワーカー」に対象を限定していない内容が適用される。法定の内容以外は、契約によって定められる。
- ③ オフィスや店舗に勤務する従業員のうち「ワーカー」以外に対しては各州の店舗施設法が適用される。法定の内容以外は、契約によって定められる。
- ④ ワーカーについては、工場・オフィス・店舗を問わず、労使関係法の下、雇用数が一定の水準を超えると、法定の就業規則（Standing Order）の制定が必要とされ、解雇や事業所閉鎖において比較的強い保護が適用される。

なお、仮に、店舗施設法と新労働法の両方が同じ分野についての定めを設けていて、それらの間に齟齬がある場合には、中央政府の法律である新労働法の方が優先するのが原則とされています。ただし、一方で、中央政府は、2026年3月16日に公表した「追加FAQ」において、州法が従業員にとってより有利な内容を定めている場合、従業員は州法上の利益を享受する権利があると明記しています。今後、個別の条項の適用範囲について不明な点が生じた場合には、これらの方針を踏まえて分析することになります。

2. 州政府による店舗施設法の改正の動きについて

ところで、現在、いくつかの州政府は、新労働法と店舗施設法の関係性を整理し、両者の整合性を確保するため、店舗施設法の改正作業を進めています。こうした動きは、特に、労働時間に関するルールを中心に行われています。例えば、ハリヤナ州、デリーおよびラジャスタン州は、労働時間の柔軟性を高める

方向で店舗施設法の改正を行っています。なお、ビハール州は、Bihar Shops and Establishments (Regulation of Employment and Conditions of Service) (Repeal) Ordinance, 2026 により、同州の店舗・事業所法を完全に廃止する決定を行いました。

2026 年 6 月 1 日時点での、代表的な州における店舗施設法の最近の改正状況は以下のとおりですが、各州の店舗施設法の改正状況や、改正内容を踏まえた中央政府法との関係性については、引き続き注視していく必要があります。

管轄	店舗施設法の改正日	改正内容
デリー	2026 年 3 月 11 日	● 適用対象となる事業者の基準を新設して従業員 20 人以上に設定 ● 一日の労働時間の上限を 9 時間から 10 時間に引き上げ ● 週の労働時間の上限を 54 時間から 60 時間に引き上げ ● 長期の残業時間の上限を年あたり 150 時間から四半期あたり 144 時間に引き上げ ● スプレッドオーバー（休憩時間を含む始業から終業までの時間）の上限を原則 10.5 時間から一律 12 時間に拡大 ● 安全対策と同意を条件に女性の夜間勤務が許可
ハリヤナ	2026 年 2 月 5 日 （公布日である 2025 年 11 月 12 日に遡って発効）	● 適用対象となる事業者の基準を新設して従業員 20 人以上に設定 ● 一日の労働時間の上限を 9 時間から 10 時間に引き上げ ● 四半期あたりの残業時間の上限を 50 時間から 156 時間に引き上げ ● 雇用主に全従業員に対するオファーレターと身分証の発行を義務付け
ラジャスタン	2026 年 3 月 25 日 （公布日である	● 見習工の最低年齢を 12 歳から 14 歳に引き上げ ● 一日の労働時間の上限を 9 時間から 10 時間に引き上

	2025 年 12 月 17 日に遡って発効)	げ ● 四半期あたりの残業時間の上限を 50 時間から 144 時間に引上げ
グジャラ ート	2026 年 2 月 27 日 (公布日である 2025 年 12 月 16 日に遡って発効)	● 適用対象となる事業者の基準を従業員 10 人以上から 20 人以上に引き上げ ● 一日の労働時間の上限を 9 時間から 10 時間に引き上げ ● 四半期あたりの残業時間の上限を 125 時間から 144 時間に引上げ ● 所定の安全対策を条件に女性の夜間勤務を許可

■発行元

松田綜合法律事務所（2026年度インド愛知デスク運営業務受託者）

担当：弁護士 久保達弘・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/>