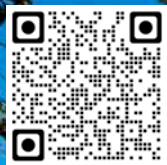


NO. 85  
FEBRUARY 2022  
無料

# ようこそ

TRAVEL & LIFE GUIDEBOOK



↑  
メールでのお問い合わせはこちらをスキャン

**FORMULA GROUP**  
Mobility Managed.®

置かれたところで咲きましょう  
Bloom wherever you are planted

[www.formulaindia.co.jp](http://www.formulaindia.co.jp)



マナン・アガルワル



山田幸彦

弊社は、会計、税務、規則、コーポレート・ファイナンス、リスク・アドバイザー、取引アドバイザー、コンプライアンス&アウトソーシング、給与計算、仮想通貨CFO、工場・労働法、人事サービスを専門としています。弊社チームは業務経験がある、若いスタッフにより構成されています。グループ内パートナーは、お客様が一步先へ進めるようにするため、お客様にとって完璧で時間内に効率的なサービスが

## インドの新しい労働基準法

### 概論

インドには、約44の中央、及び、100の州固有の労働法があります。労働法改正の一環として、インド政府は以下の4つの新しい労働法の枠組みを作り、様々な既存の労働法を合理化しました。

- ・ 賃金に関する規定。
- ・ 社会保障に関する規定
- ・ 労使関係に関する規定
- ・ 労働安全、健康、労働条件に関する規定

上記の4つの規定は、合計29の既存の労働規制を含みます。

この変更の目的は、既存の法律の規定を統合、簡素化、合理化し、多数の規定を統合化し、テクノロジーの使用を促進し、透明性を構築し、実施を容易にする事にあります。上記4つの規定は全て国会で承認されており、現在では法律となっています。しかし、発効日、及び、最終規則はまだ通知されておりません。

新労働法規定	内容	大統領同意送達日	規則草案通達日
賃金に関する規定、2019年版	賃率、支払い時期、ボーナスに関する4つの法律を上書き（優先）する。	2019年8月	2020年7月
社会保障に関する規定、2020年版	社会保障分野の9つの法令を上書き（優先）する。	2020年9月	2020年11月
労使関係規定（IR）、2020年版。	労使関係に関する3件の制定を統合。		2020年10月
労働安全衛生、及び、労働条件に関する規定（OSH&WC）。	安全衛生基準に関する13の労働法を統合。		2020年11月

### 現行法と新労働基準法規定との比較。

新労働法規定	パラメーター	既存法	新しい法
賃金に関するコード、2019年版。	最低賃金・時間外賃金の適用。	一部の特定予定雇用に限定。	最低賃金が規定されている全ての従業員。
	最低賃金の制限。	雇用の性質に応じて1000以上の最低賃金が規定。	非熟練者、準熟練者、熟練者、高度熟練者など、より広いカテゴリーの従業員に適用。
	最低賃金のためのナショナル・フロア・ウェッジ。	法令上、そのような概念はありません。	中央政府によって通達されるフロア賃金（政府の定める最低賃金）は州政府の定める最低賃金を下回ることは出来ません。
	賃金の支払いに関する規定の適用性。	月給が24,000ルピーを超えない従業員に限定。	閾値の指定はなく、全ての従業員に適用。
	法定賞与の対象となる賃金の基準値。	月当たり21,000ルピー。	インド政府が通達する賃金限度額。
	最低賞与額の算定に用いる賃金。	月額7,000ルピー。	金額は通知されます。



時間外労働に対する割増賃金。	工場労働者が1日に9時間以上、又は、1週間に48時間以上働く場合、通常の賃金の2倍の割合で支払われる。	所定労働時間を超えて労働を行わせた場合、時間外労働に対して賃金の2倍の率が、全ての事業所に適用される。
年次有給休暇の取得	暦年の間に240日以上工場働いた場合。	暦年の間に180日以上、事業所で働いた場合。
女性の雇用。	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定の産業における女性雇用の禁止。</li> <li>午後7時から午前6時迄の雇用制限。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての事業所で雇用可能。</li> <li>本人の同意があれば、午前6時以前、午後7時以降も雇用可能。</li> </ul>
休暇当金。	<ul style="list-style-type: none"> <li>退社、解雇、退職の場合、退社後2営業日以内に支給。</li> <li>超高齢者、又は、2ヶ月以内に死亡した場合</li> <li>最大休日繰越日数：大人30日／子供40日。</li> <li>休暇取得の上限は設定されていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>退社、解雇、退職の場合、退社後2営業日以内に支給。</li> <li>超高齢者、又は、2ヶ月以内に死亡した場合</li> <li>繰越可能な最大休暇日数は30日。</li> <li>労働者は、休暇の合計が30日（繰り越し可能）を超える場合、超過した休暇を換金する権利を有するものとする。</li> </ul>
コアな活動	旧法ではその様な概念はなし。	契約労働はコアになる活動に従事する事は禁止。

## 働き手の分類とその影響。

正社員	契約社員	有期契約社員	工場労働者
<ul style="list-style-type: none"> <li>全従業員に適用される賃金の適時決済、特定の基準はなし。</li> <li>賃金の定義の標準化 - 各種退職給付への影響。</li> <li>最低賃金の下でのナショナル・フロア・賃金の導入 - 時間労働に対して、又は、出来高払いの労働に対して。</li> <li>最低賃金が定められている従業員に適用される時間外労働賃金。</li> <li>退職、再雇用、解雇などの場合の賃金は2営業日以内に支払う。</li> <li>必要な条件を満たし、全従業員に適用される退職金。</li> <li>影響を受けた従業員に対する休暇の付与。</li> <li>全従業員への解雇補償。</li> <li>45歳を迎えた労働者全員を対象に無料健康診断を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材派遣会社からの雇用者(請負業者の従業員か否かを問わず)、下請け従業員、州をまたがる移民労働者を含む。</li> <li>賃金の適時支払に責任を負う主たる使用者。</li> <li>主たる雇用主は、ボーナスの最低額とプロビデント・ファンドの拠出金を支払う責任があります(但し、条件によります)。</li> <li>基幹業務における契約労働者の雇用の禁止。</li> <li>請負業者から要求に応じて発行される経験証明書されます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員に適用される全ての法定給付を受ける事が出来る。</li> <li>雇用期間が5年未満でも退職金は支給される(但し1年勤続が適用条件)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性は、本人の同意を得た上で、どのような施設でも働く権利がある。</li> <li>工場で雇用される労働者が差し迫った危険について警告がなされる権利。</li> <li>時間外手当、週休、代休、有給休暇の付与。</li> <li>二重雇用の制限。</li> </ul>
		出来高払制/日給制/季節労働制賃金で働く社員。	
		正社員に適用される事の意味合い。	
		ギグ・ワーカー/プラットフォーム・ワーカー	州境越えの出稼ぎ労働者。
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ギグ・ワーカー、プラットフォームワーカー(フリー・ダイヤル・コールセンター、ヘルプライン・センターを含む)のための独立した社会保障制度。</li> <li>関連スキームの特典を利用するための登録要件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約社員の定義による。</li> <li>従業員の移住先の州による最低賃金。</li> <li>旅費は、1年間に支払われる運賃を一括して支給、SI、EPF、健康診断などの福利厚生を受けることが出来る。</li> </ul>



	賃金の定義。	個々の法律のもと様々な定義あり - 若干の構成要素をカバー。	規定全体に対し統一された定義 - 特定条項に対する特定の例外・除外。
	雇用主。	直接雇用を対象とした、より狭い定義。	「請負業者」は「雇用主」の定義に含まれます。
社会保障に関する規範、2020年版。	社会保障の適用範囲。	主に組織化された部門に焦点。	未組織労働者、ギグ/プラットフォーム/ホーム・ベース労働者を含む。
	準備基金制度の規定適用。	従業員数が一定以上の事業所に適用、但し、PF (プロヴィデント・ファンド)、Pension (恩給)、EDLI (従業員預金連動保険) 目的のために許容される賃金上限を超える賃金を受け取る従業員の除外。	従業員数が一定以上の事業所に適用、賃金上限を超える従業員は年金・EDLIの対象から除外。
	(国営従業員保険)の適用範囲。	月額 21,000 ルピー。	中央政府により通知。
	謝礼金。	正社員に適用 - 有期契約社員は対象外。	有期雇用者に拡大 - 海外駐在員にも影響。
	賃金の定義。	対象法制ごとに異なる。	全ての条項で統一 - 広範なアプローチが必要、PF、Gratuity、ESI の適用性などに対する影響を検討する必要あり。
労使関係規定、2020年版	再スキルアップ・ファンド	法令上、その様な概念はなかった。	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用主は、解雇後 10 日以内に、再雇用労働者が最後に受け取った賃金の 15 日分に相当する金額を再訓練基金に拠出する事が義務付けられた。</li> <li>基金は、解雇後 45 日以内に政府から労働者に入金されるものとする。</li> </ul>
	労働組合の登録申請、名称変更。	<ul style="list-style-type: none"> <li>登記官への申請</li> <li>会員数 7 名以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>登録機関への申請は、電子的、又は、その他の方法で行うものとする。</li> <li>会員数 7 名以上。</li> <li>モードによる登録の導入。</li> </ul>
	有期雇用	法令上、そのような概念はない。	有期雇用労働者は、資格期間を満たしているかどうかにかかわらず、正社員に適用される全ての法定給付を受ける事が出来、1 年間勤務した場合に受け取る事が出来る謝礼金も含まれます。
労働安全衛生と労働条件に関する規定。	登録	各法律で毎に別途登録が必要でした。	事業所は、中央労働法、又は、中央政府が適用するその他の現行法の下で既に登録されている場合、登録担当官に登録の詳細を提供する事を条件に、登録されたものとみなされる。
	任命通知書。	法令上、そのような概念ありませんでした。	任命状は、必須事項を記載した所定の書式で全従業員に発行されます。 <ul style="list-style-type: none"> <li>Aadhar 番号</li> <li>事業所の労働者番号(LIN)</li> <li>ユニバーサル・アカウン (UAN) / 保険番号 (ESIC)、社会保障 EPFO &amp; ESIC 給付の適用性。</li> <li>既存の従業員には、規定開始後 3 ヶ月以内に所定の書式による任命書を発行する事。</li> </ul>
	セーフティ・オフィサーの適用範囲。	1000 人以上の労働者がいる全ての工場。	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場-500 人以上</li> <li>危険物取扱所/建築・建設業-250 人以上</li> <li>鉱山-100 人以上</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>安全で健康的な労働環境を提供する事を条件に、全ての事業所で女性が雇用される権利がある。</li> <li>夜間、午前6時以前、午後7時以降の雇用に対する女性の同意。</li> <li>女性従業員は、状況が許せば女性の医師による診察を受けなければならないべきである。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>このようなスキームの資金調達 は、中央/国家/集計機関/その他のソースを通じて行われる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>旅費は、1年間に支払われる運賃を一括して支給。</li> <li>公共配給システムの利点-建築やその他の建設作業に従事する州間移動労働者の場合。</li> </ul>
		販売促進社員。	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>販売促進職の有給休暇は、11ヶ月分業務毎に1ヶ月分付与されます。</li> <li>退職の場合、退職等の場合は最大30日、懲戒解雇以外の場合最大90日。</li> </ul>	

## 推奨される重点分野。

### 1. 「賃金」を理解し、財務的影響を定量化する。

- 異なる規定間の「賃金」を理解するために、全ての賃金構成要素を見直す。
- 賃金の構成要素毎に賃金構造への影響を分析する。
- 規範の規定が正社員に与える潜在的な財務的影響の定量化を行う。

### 2. 報酬体系の整備。

- 異なる規定間の「賃金」を理解するために、全ての賃金構成要素を見直す。
- 賃金の構成要素毎に賃金構造への影響を分析する。
- 規範の規定が正社員に与える潜在的な財務的影響の定量化。

### 3. 人事ポリシーとの整合性。

改正された報酬体系と労働法の要件に基づき、その範囲に含まれる様々なポリシー（例：出産手当金、Gratuity、PFなど）を調整する。労働時間、休暇、残業、休息日、関連する人事政策、任命書、賃金決済のスケジュールなどにも影響を与える事になる。

### 4. 働く人々の分類。

様々な階層における従業員の定義 - 正規支払いベースの正社員、契約社員/第三者社員、有期契約社員。

ギグワーカー、州をまたがる労働者、コンサルタント・請負、その他 非伝統的な雇用者と被雇用者の取り決めと、特に請負業者に関するコンプライアンス（法令遵守）の確認。

### 5. 遵守性。

法律の変更に伴い、組織は法律に準拠するためにポリシーを見直す必要があります。これは、どのような方針が継続され、何が規範の遵守を維持するために変更されるかに特に焦点を当てているものです。

## 弊社がどのような形のサポートをすること出来るでしょうか。

- 新労働法の規定を分析、クライアントのポリシーとプロセスに必要な変更を特定します。
- 新しい労働基準法がクライアントに与える潜在的な財務的影響の定量化を致します。
- 潜在的な影響と必要な変化に関するステークホルダーへのコミュニケーションを致します。
- 雇用契約や第三者との契約について、主たる雇用主の義務の観点から見直しを致します。
- 所得税法と労働基準法における要件と従業員報酬の構造とのバランスを取ります。
- 新労働基準法の観点から人事政策と安全政策を見直しします。

ご不明な点は、communications@krayman.com にお問い合わせ下さい。

クレイマンに関しまして：クレイマン・コンサルタンツLLP(以下、クレイマン)は、インド全土の日系顧客様にサービスを提供する会計・アドバイザー会社です。当社は、インド進出、会計・監査、税務、規制、法務サービスを専門としています。当社は、公認会計士、会社秘書(カンパニー・セクレタリー)、弁護士、MBAからなる専門家チームです。詳細については、当社ウェブサイト(www.krayman.com/jp)をご覧ください。サポートが必要な場合は、communications@krayman.com 迄ご連絡下さい。

