

岩田合同法律事務所 ニュースレター
2026 年 8 月

グローバル法務



インド労働法最新情報 PART 1

弁護士 [池田美奈子](#)

弁護士 [土屋 晃輔](#)

第 1 はじめに

2025 年 11 月 21 日、インド労働雇用省は、労働法に関する新たな法令及び規制の枠組みを導入し、2019 年賃金法¹（Code on Wages, 2019。以下「賃金法」といいます。）、2020 年社会保障法²（Code on Social Security, 2020。以下「社会保障法」といいます。）、2020 年労使関係法³（Industrial Relations Code, 2020。以下「労使関係法」といいます。）及び 2020 年労働安全衛生法⁴（Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020。以下「労働安全衛生法」といいます。）、賃金法、社会保障法及び労使関係法と併せて「改正労働法」といいます。）を告示するとともに、29 の旧労働法を統一的な枠組みに置き換えました。その後、2026 年 5 月 8 日、同省は、これら 4 つの労働法のすべてについて実施枠組みを定める中央規則を告示しました。

本稿では、インドの Lakshmikumaran & Sridharan 法律事務所の協力の下、改正労働法の下での主要な論点の一部を取り上げ、雇用主への影響という観点から考察します。なお、今回の労働法改正が及ぼす影響の大きさを踏まえ、本稿では各論点を網羅的に解説するのではなく、雇用主一般、特にインドで事業を展開している、又はインドでの事業開始を計画している外国企業に関係する重要な論点を厳選して取り上げます。

第 2 賃金の定義

1 概説

改正労働法では、すべての事業所及びあらゆるカテゴリーの従業員・労働者（給与体系や業

¹ [The Code on Wages 2019 No. 29 of 2019](#)

² [682a44b5426bff2c1f4943ee1b2fd566.pdf](#)

³ [b0620548445580767b5c0d18c95c26f7.pdf](#)

⁴ [36fcfa5d8e6b9145e282bf7b950d6c47.pdf](#)

務の性質を問いません。)に共通して適用される「賃金」(Wages)の定義⁵が新たに導入されました。この定義は、賃金に関するあらゆるコンプライアンス要件に適用されます。法定労働給付の算定に際しては、賃金の定義から除外できる一定の報酬項目(以下「除外項目」といいます。)が認められています。ただし、給付額を算定する際には、これらの**除外項目の合計額は従業員に支払われる報酬総額の 50%を超えてはなりません**⁶。なお、法令上認められている除外項目の例としては、住宅手当、通勤手当、時間外手当及び雇用主による積立基金への拠出金等が挙げられます。

従来、インド企業は、報酬総額のごく一部を基本給又は基本賃金とし、残りを各種手当として支給する賃金体系を採用していました。その理由は、主に以下の2つです。

- ① 住宅手当や休暇旅行手当等について、従業員に税制上の優遇措置を与えるため。
- ② 雇用主が支払う基本賃金を低く抑えることで、従業員給付の算定基礎となる基本賃金の額を減らし、報酬の相当部分を(従業員給付の算定対象から除外されていた)手当として支給することにより、雇用主が負担する法定給付額を減らすため。

もともと、新制度では、法定給付額を報酬総額の少なくとも 50%を基準として算定しなければならないため、上記のような慣行はもはや認められません。

2 具体例

例えば、従業員の報酬総額が INR 15,000 の場合、給与明細の構成にかかわらず、当該従業員の法定給付額は、少なくとも INR 7,500 を基準として算定されます。また、給与明細上の除外項目の合計額が INR 7,500 を超える場合は、その超過分が法定給付額の算定上、賃金の一部とみなされます。

3 対応事項

したがって、雇用主は、新たな賃金の定義に従って従業員給付を適切に算定・支給できるよう、賃金支払いの仕組みを見直す必要があります。

第3 退職時支払いの新たな期限

1 概説

改正労働法の下では、従業員の解任、解雇、人員削減又は事業所の閉鎖により雇用が終了した場合、雇用主は、当該従業員の雇用終了日までに発生したすべての賃金(有給休暇の買取を含みます。)を、**当該従業員の最終勤務日から 2 営業日以内に支払わなければなりません**⁷。

⁵ 賃金法 2 条(y)

⁶ 賃金法 2 条(y)ただし書

⁷ 賃金法 17 条(2)、労働安全衛生法 32 条(1)(vi)(a)(b)

2 具体例

従業員が4月1日に退職を申し出た場合において、2か月の予告期間が設けられているとき、最終勤務日は5月31日となります。この場合、当該従業員の賃金は、5月31日から2営業日以内、すなわち6月2日までに支払わなければなりません。

3 対応事項

雇用主は、退職手続をこの新たな期限に対応させるため、社内プロセスを早急に整備する必要があります。また、1か月又は2週間ごとに、当該期間中に退職した全従業員の未払金を一括精算する運用も見直す必要があります。

新制度では、2営業日以内に完全かつ最終的な精算を確実に行うため、退職手続（少なくとも、退職する従業員への賃金の支払い）を、各従業員の最終勤務日に応じて個別に実施する必要があります。

第4 法定退職金の支払いに関する新ルール

1 概説

従前の制度では、法定退職金（Gratuity）、積立基金、保険料等の社会保障給付について、それぞれの支払いを規律する別個の法令が存在していました。これに対し、新制度では、これらの給付はすべて社会保障法に基づき算定・支給されることとなりました。

この点、旧制度・新制度のいずれにおいても、5年以上継続して勤務した正規従業員の雇用が終了した場合には、法定退職金が支給されます。

もっとも、新制度では、**1年間継続して勤務した有期雇用従業員（Fixed-term Employees, FTEs）にも、法定退職金を受給する権利が認められました**⁸。これは、導入にあたって猶予期間を設けず、新たな従業員カテゴリーについて直ちに法定退職金の受給資格が認められたことを意味します。

また、2025年11月21日以降⁹、法定退職金は改正後の「賃金」の定義に従って算定しなければなりません。したがって、同日以降に退職した従業員については、法定退職金の算定方法を見直し、賃金法に定める「賃金」に基づいて計算・支給する必要があります。そのため、基本給が労働法で規定された法定賃金基準を下回る場合には、基本給のみを基礎として法定退職金を算定する従来の慣行を廃止する必要があります。

以上のとおり、法定退職金の支給に関しては、①新たな従業員カテゴリーである有期雇用従業員が受給資格を得ること、②多くの雇用主において、受給資格を有する全従業員に支払うべき法定退職金の額が増加する可能性が高いこと、という2点で雇用主に影響が生じると考えられます。

⁸ 社会保障法 53 条 2 項ただし書、社会保障中央規則 33 条 2 項ただし書

⁹ FAQ no.11 ([de4758d5bfeffc456d7de97a801891b0.pdf](https://www.iwatagodo.com/de4758d5bfeffc456d7de97a801891b0.pdf))

2 具体例

月額給与の総額が INR 100,000 である従業員が 8 年間勤続した後に退職した場合を例に、改正労働法の下での法定退職金額について検討します。

項目	金額／詳細
退職日	2025 年 11 月 30 日
勤続年数	7 年 8 か月
法定退職金の算定に用いる勤続年数	8 年
直近の月額報酬	INR 100,000
基本給	INR 30,000
物価調整手当 (Dearness Allowance) ¹⁰	なし
残留手当 (Retaining Allowance) ¹¹	なし
住宅手当、特別手当、通勤手当その他の手当	INR 70,000

旧法下では、会社は当該従業員の基本給 INR 30,000 のみを基礎として法定退職金を算定していました。

もっとも、改正労働法の下では、手当が報酬総額の 50% を超える場合、その超過分を「賃金」の算定に加算しなければなりません。

上記の例では、当該従業員の手当は INR 70,000 であり、報酬総額の 50% を INR 20,000 上回っているため、その超過分である INR 20,000 を基本給に加算する必要があります。その結果、法定退職金の算定基礎となる賃金額は INR 30,000 から INR 50,000 に増加し、法定退職金は INR 50,000 を基礎として算定されます。

以上のとおり、改正後の法的枠組みでは、従業員に支払われる法定退職金が実質的に増加するため、雇用主はこれに応じた会計処理を行い、引当金を計上する必要があります。多数の従業員を抱える雇用主にとっては、これにより経済的負担が増大する可能性があります。

3 対応事項

雇用主は、2025 年 11 月 21 日以降に退職する従業員（有期雇用従業員を含みます。）について、法定退職金を改正労働法で定義される「賃金」に基づいて算定する必要があります。基本給のみに基づいて算定すると法定退職金債務額が不正確になるため、退職金の算定方法、賃金体系、採用通知書、人事方針及び給与計算システムを見直し、更新する必要があります。また、有期雇用従業員を雇用する雇用主は、今後、当該従業員についても法定退職金の引当金を

¹⁰ 賃金法上、物価調整手当 (Dearness Allowance) 及び残留手当 (Retaining Allowance) は「賃金」に含まれません (同法 2 条(y))。

¹¹ 残留手当 (Retaining Allowance) とは、工場その他の事業所が操業していない期間中、当該事業所の従業員が勤務を継続できるよう、当面の間支払われる手当をいいます。

計上する必要があります。

第5 有給休暇の買取

1 概説

従前の労働法制度では、有給休暇の買取は雇用関係の終了時に限り可能でした。

他方、新制度では、労働安全衛生法により、「労働者」に該当する従業員の「年次有給休暇」及び有給休暇の買取が定められており¹²、**労働者の休暇日数が30日を超えた場合**（以下「**超過休暇**」といいます。）、**当該超過休暇は毎年、暦年の末日に買い取られることになってい**ます¹³。したがって、対象となるすべての労働者は、この規定に従い、雇用中及び雇用終了時のいずれにおいても、有給休暇の買取を受ける権利を有することになります。

また、有給休暇の買取額は、通常、従業員に直近に支払われた賃金に基づいて算定されます。このため、有給休暇の買取額の算定に用いる賃金基準も、新たな定義に基づく賃金の算定に伴い、今後、多くの労働者について引き上げられることとなります。その結果、有給休暇の買取に伴う支出が増加します。

2 具体例

下表のケースを例に、改正前後で有給休暇の買取額がどのように変動するかを検討します。

項目	労働法改正前の取扱い	労働法改正後の取扱い
有給休暇の買取における賃金算定基準	INR 30,000	INR 36,000 (新定義に基づく算定により、INR 6,000 増額されるものと仮定)
12月31日現在の休暇残日数	42日	42日
累積可能な休暇日数の上限	30日	30日
超過休暇	12日	12日
有給休暇の買取額 (在職中の従業員の場合)	なし	基本給 INR 36,000 を基礎として算定した12日分の賃金
有給休暇の買取額 (退職する従業員の場合)	基本給 INR 30,000 を基礎として算定した42日分の賃金	基本給 INR 36,000 を基礎として算定した42日分の賃金

上記の例で、改正労働法施行前の労働者の賃金基準額が月額 INR 30,000 であった場合、当該労働者に支払われるべき有給休暇の買取額は、INR 30,000 の賃金基準額に基づいて算定されます。

¹² 労働安全衛生法2条(zzi)は、「労働者」を、賃金又は報酬を得て、肉体労働、熟練労働、非熟練労働、技術的業務、操業業務、事務業務及び監督業務に従事する個人、現役のジャーナリスト並びに販売促進従業員と広く定義しています。ただし、(a)主に管理職又は事務職として雇用されている従業員、及び、(b)月額 INR 18,000 を超える賃金を受け取る監督職の従業員は除外されています。

¹³ 労働安全衛生法32条

他方、改正後の「賃金」の定義に合わせて賃金体系を更新した結果、（加算規定の適用により）賃金基準額が INR 6,000 増額されたと仮定すると、有給休暇の買取額は INR 36,000 を基礎として算定されることとなります。これは、労働者が雇用終了時に、年次有給休暇の買取額として、より高い金額を受け取る権利を有することを意味します。また、在職中の従業員も、従前の制度では認められていなかった年次有給休暇の買取を受ける権利を有することとなります。

3 対応事項

有給休暇の買取に関する改正後の枠組みにより、特に、有給休暇の買取に上限を設ける方針や慣行がある場合、又は買取額を「賃金」ではなく「基本給」に基づいて算定している場合には、雇用主の経済的負担が増加する可能性があります。そのため、雇用主は、以下の措置を講じることが重要です。

- ① 有給休暇の現金化に関する受給資格を確認するため、労働安全衛生法上の「労働者」に該当する従業員を特定し、同法の規定に適合するよう休暇規程を改訂すること。
- ② 有給休暇の買取額の算定方法及び支払期限を改正労働法に適合させること。
- ③ 労働安全衛生法に基づく法定の権利を制限することのないよう、有給休暇の買取に固定額の上限を設けないこと。

第6 おわりに

本稿では、今回施行されたインドの改正労働法のうち、主に賃金や各種給付に関する重要な論点を取り上げました。改正労働法は既に施行段階にあり、対応のための十分な猶予期間もないため、各企業においては早期の対応が求められます。賃金の算定基礎や有給休暇の買取の見直しは人件費の増減要因となり得るほか、法定退職金の受給資格や算定基礎の変更は、退職給付債務や引当金の見積りにも影響を及ぼす可能性があります。また、コンプライアンス上のリスクを低減するとともに、インド現地法人の人事制度をグループ全体の人事・ガバナンスポリシーと整合させる観点からも、早期の検討が重要となります。

インドで事業を展開している、又はインドでの事業開始を計画している日本企業は、まずは自社の現状を把握し、個別の論点について専門家に相談することも含め、必要な制度・規程の見直しや影響分析に早期に着手することが望まれます。

【執筆者】



池田美奈子（弁護士）

Email: minako.ikeda@iwatagodo.com

2009 年 Michigan Law School (LL.M.) 修了、2010 年早稲田大学大学院法務研究科修了。2010 年 NY 州弁護士登録、2013 年弁護士登録。コーポレート案件、クロスボーダーの取引案件を中心に、データ・プライバシーやヘルスケア分野の案件を多く手掛ける。



土屋 晃輔（弁護士）

E-mail: kosuke.tsuchiya@iwatagodo.com

早稲田大学法学部卒業、一橋大学法科大学院修了。2025 年弁護士登録。コーポレート・M&A、クロスボーダー案件、データ・プライバシーをはじめとする企業法務全般を取り扱っている。

岩田合同法律事務所

1902 年(明治 35 年)、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を開設したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。開設当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として多数の企業法務案件に関与しております。日本法弁護士約 120 名が東京・札幌の両オフィスに所属し、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国各州弁護士資格を有する多数の弁護士のほか、特別招聘顧問として元最高裁判所長官大谷直人氏、特別顧問として前公正取引委員会委員長古谷一之氏、前金融庁長官井藤英樹氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目 4 番 1 号 丸の内ビルディング 15 階
岩田合同法律事務所 広報: newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。
また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があります、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。