

## インドにおける労働法・雇用法



インドの労働法・雇用法は、中央政府と各州政府により制定・施行されており、従業員・労働者の利益保護および労働条件の規制に焦点が当てられています。本 FAQ では、主要な法律、目的、適用性、適用範囲等の基本的事項について、扱っています。

1. インドの労働法・雇用法は、どのように分類されますか？

インドの労働法・雇用法は、以下のように分類されます。

(1) 労使関係、(2) 労働安全衛生関係、(3) 児童および女性労働関係、(5) 社会保障関係、(6) 賃金関係、(7) 労働福祉関係、(8) 雇用関係

2. インドにおいてビジネスを行う際、一般的に適用される重要な労働法・雇用法は？

考慮すべき重要な労働法・雇用法は、以下の通りです。

- (i) Factories Act, 1948 1948 年工場法
- (ii) Industrial Dispute Act, 1947 1947 年産業紛争法
- (iii) Shops and Establishment Act as framed by respective State Governments 店舗および施設法(各州政府毎)
- (iv) Minimum Wages Act, 1948 1948 年最低賃金法
- (v) Payment of Wages Act, 1936 1936 年賃金支払法
- (vi) Payment of Bonus Act, 1965 1965 年賞与支払法
- (vii) Contract Labour (Regulation and Prohibition) Act, 1970 1970 年契約労働(規制および禁止)法
- (viii) Employees Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1952 1952 年従業員準備基金および雑則法
- (ix) Employees' State Insurance Act, 1948 1948 年従業員州保険法
- (x) Payment of Gratuity Act, 1972 1972 年退職金支払法
- (xi) Equal Remuneration Act, 1976 1976 年同一賃金法
- (xii) Maternity Benefit Act, 1961 1961 年出産給付法
- (xiii) Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 2013 年職場における女性へのセクハラ(防止、禁止および救済)法

中央政府および各州政府は、上記法律に基づいて、各規則を制定しています。

**3. 1948年工場法の目的は？**

工場労働者の労働条件および労働者の健康、安全、福利厚生等の基本的事項について規定することです。

**4. 1948年工場法の適用性は？**

以下の工場に適用されます。

- (1) 動力支援を用いた製造工程を有し、10名以上の労働者を雇用している工場
- (2) 動力支援を用いた製造工程を有さず、20名以上の労働者を雇用している工場

また、工場に雇用されている労働者の内、製造工程および製造工程に付随する活動に従事する者について、適用されます。

**5. 1948年工場法を遵守する責任を負うのは誰ですか？**

「占有者」すなわち工場の業務を最終的に管理する者が、遵守責任を負います。会社の場合には、各取締役および取締役により任命を受けた者が占有者とみなされ、遵守責任を負います。

**6. 1948年工場法において要求される遵守事項は？**

当該法律の下、占有者は、工場の設立および操業のためのライセンスを取得する必要があります。ライセンスの申請は、工場敷地の占拠または使用の少なくとも15日前までに行われなければなりません。また、占有者もしくはマネージャーは、工場に雇用されている労働者の登録簿を保持する必要があります。占有者は、工場敷地内の適当な場所に、当該法律の概要を英語および現地語にて記載した通知を掲示する必要があります。

**7. 1948年工場法における基本的義務は？**

- (1) 労働者にとって安全であり、かつ健康上のリスクのない形で工場および機械類を維持管理すること
- (2) 物品及び物質の使用、取り扱い、保管及び輸送に関して、安全性を確保し、健康上のリスクを排除するための手配を工場内にて行うこと
- (3) すべての労働者の健康及び安全を確保するために必要な情報、指示、訓練及び監督を提供すること

**8. 1948年工場法に違反した場合の罰則は？**

違反した場合、占有者に対して罰金または懲役もしくはその両方が科されます。罰金額および懲役期間は、違反の内容により異なります。

**9. 1947年産業紛争法の目的は？**

産業紛争の調査・解決のためのメカニズムを提供すると共に、事業閉鎖、レイオフまたは再雇用を理由とする労働者への補償金の支払いについて規定することです。

**10. 1947年産業紛争法の適用性は？**

あらゆる事業、貿易、製造、商品およびサービスの流通を行う産業および各種産業施設に対して、雇用労働者の数に関わらず、適用されます。手動作業であるか否か、熟練工であるか否か、技術職であるか事務職であるか否か等の作業内容を問わず、雇用されている全ての労働者に適用されます（監督または管理職であって月間10,000インドルピーを超える金額を受給している労働者を除く）。

**11. 1947年産業紛争法において規定されている事項にはどのようなものがありますか？**

- (1) 雇用者と労働者との間の紛争解決
- (2) 労働者によるストライキやロックアウト時の規制および禁止
- (3) 雇用者による解雇時・雇用時の労働者の権利
- (4) 雇用者による不当労働行為の規制および禁止

12. 1947年産業紛争法に違反した場合の罰則は？

違反した場合、会社の責任者に対して罰金または懲役もしくはその両方が科されます。罰金額および懲役期間は、違反の内容により異なります。

13. 店舗および施設法の目的は？

店舗や商業施設の雇用者の賃金支払い、勤務条件、休暇、労働条件、その他一定給付について規定することです。各州政府が、独自に店舗および施設法を制定しています。

14. 店舗および施設法の適用性は？

あらゆる事業・職種の店舗および商業施設に適用されます。

15. 店舗および施設法において要求される遵守事項は？

店舗および商業施設のオーナーは、施設を設立し運営するための登録証明書を取得する必要があります。また、(1)店舗および施設の開店・閉店時間、(2)従業員の労働時間、(3)休日、(4)女性や子供の雇用、(5)従業員の健康と安全、等に関する規定を遵守することが求められます。



16. 店舗および施設法に違反した場合の罰則は？

違反した場合、雇用者に対して罰金が科されます。罰金額は、違反の内容により異なります。州政府毎の店舗および施設法の下、異なる罰金額(率)が規定されています。

17. 1948年最低賃金法の目的は？

従業員が労働に対する公正な賃金を得ることを保証することです。当該法律の下、雇用者は、従業員に対して、規定の最低賃金を支払う義務があります。

18. 1948年最低賃金法の適用性は？

所定の雇用に関して、従業員を雇用する全ての雇用者に適用されます。また、職務内容に関わらず、雇用されている全ての従業員に適用されます。

19. 1948年最低賃金法が適用される、所定の雇用とはどのようなものですか？

当該法律が適用される所定の雇用については、茶・コーヒー農園、道路や建物の建設・維持管理、鉱業、港湾荷役、農業等であり、一覧に規定されています。

20. 1948年最低賃金法における最低賃金とは、誰が規定するのですか？

最低賃金は、中央政府および各州政府により規定され、通知されます。

**21. 1948年最低賃金法において雇用者に求められる遵守事項は？**

雇用者は、従業員に対して所定の最低賃金を支払うと共に、従業員および支払賃金の詳細について記載した台帳を整備し、工場や事業所に掲示しなければなりません。

**22. 1948年最低賃金法に違反した場合の罰則は？**

違反した場合、会社には罰金が科されます。また、会社の責任者（取締役、マネージャー、役員、会社秘書等を含む）に対しても、罰金・6ヶ月以下の懲役が科されます。罰金額および懲役期間は、違反の内容により異なります。

**23. 1936年賃金支払法の目的は？**

従業員への賃金の支払いについて規制することです。

**24. 1936年賃金支払法の適用性は？**

工場、鉄道、工業施設、その他施設において雇用され、賃金(月額 24,000 インドルピーを超えない)の支払いを受ける従業員に適用されます

**25. 1936年賃金支払法において、賃金の支払責任は誰が負いますか？**

工場のマネージャーまたは製造監督者が、工場、製造、その他事業所の従業員に対して、適時に賃金を支払う責任を負います。

**26. 1936年賃金支払法では、どのような事項が規定されていますか？**

賃金の支払責任、期間の確定、支払時期、許容される控除の範囲、記録および登録の維持に関する規定等です。

**27. 1936年賃金支払法に違反した場合の罰則は？**

違反した場合、雇用者に罰金が科されます。罰金額は、違反の内容により異なります。

**28. 1965年賞与支払法の目的は？**

組織が獲得した利益を報酬として従業員に分配することです。

**29. 1965年賞与支給法の適用性は？**

月の支給額が 21,000 インドルピー未満の従業員を 20 名以上雇用しているすべての事業所および工場に適用されます。

**30. 1965年賞与支給法における支給額の下限および上限は？**

賞与は、会計年度中の賃金の 8.33% (下限) から 20% (上限) の範囲内で支払われます。

**31. 1965年賞与支給法において雇用者に求められる遵守事項は？**

雇用者は、従業員詳細および支給賞与の計算方法を含む登録簿・記録を保管しなければなりません。



**32. 1965年賞与支給法に違反した場合の罰則は？**

違反した場合、雇用者に対して罰金が科されます。罰金額は、違反の内容により異なります。

**33. 1970年契約労働（規制および禁止）法の目的は？**

契約労働者の雇用・労働条件について規制することです。

**34. 1970年契約労働（規制および禁止）法の適用性は？**

以下の場合に適用されます。

- (1) 契約労働者を20人以上雇用している事業所
- (2) 契約労働者を20人以上雇用している請負業者

管理・監督職としての雇用を除く、すべての契約労働者に対して適用されます（月額賃金が5,000インドルピー以上の者は除く）。

**35. 1970年契約労働（規制および禁止）法において求められる許認可事項はありますか？**

当該法律が適用される事業所および請負業者は、契約ベースで労働者を雇用し従事させるための登録を行う必要があります。登録が完了しなければ、契約ベースでの労働者の雇用はできません。

**36. 1970年契約労働（規制および禁止）法において事業所に求められる遵守事項は？**

主たる雇用者（事業所の責任者）は、登録に加えて、契約により雇用される労働者の福利厚生および健康維持のための適切な施設の提供と、請負業者からの賃金の適時支払いについての遵守が求められます。請負業者から労働者への賃金の適時支払いが行なわれない場合には、主たる雇用者が支払義務を負います。

**37. 1970年契約労働（規制および禁止）法に違反した場合の罰則は？**

違反した場合、会社および関係役員には、罰金または懲役もしくはその両方が科されます。

**38. 1952年従業員準備基金および雑則法の目的は？**

退職や死亡時における従業員およびその扶養家族に対する保障を提供するための枠組みを規定すること

です。「従業員準備基金」は、給与所得者のため、インド政府により義務付けられている貯蓄スキームです。月額賃金が 15,000 インドルピー以下の従業員が対象となります。

39. 1952 年従業員準備基金および雑則法の適用性は？

20 名以上の従業員を雇用している工場や事業所に適用されます。

40. 1952 年従業員準備基金および雑則法における要求事項は？

所定の登録が義務付けられています。

41. 雇用者数が 20 名未満の工場や事業所においても、1952 年従業員準備基金および雑則法の適用を受けることは可能ですか？

雇用者数が 20 名未満の場合であっても、任意登録により、適用を受けることが可能です。

42. 1952 年従業員準備基金および雑則法における登録機関は？

「従業員準備基金機関」です。

43. 1952 年従業員準備基金および雑則法における雇用者と従業員の拠出金の割合は？

雇用者と従業員で、各々賃金の 12% ずつを拠出することになっています。

44. 1952 年従業員準備基金および雑則法に違反した場合の罰則は？

違反した場合、雇用者には、罰金または懲役もしくはその両方が科されます。

45. 1948 年従業員州保険法の目的は？

病気、出産、労災時における従業員への一定の給付について規定することです。

46. 1948 年従業員州保険法の適用性は？

10 名以上の従業員を雇用する事業所に適用されます。

47. 1948 年従業員州保険法における保険料率は？

雇用者は賃金の 4.75%、従業員は賃金の 1.75% です。

48. 1948 年従業員州保険法における登録機関は？

「従業員州国家保険公社」です。

49. 1948 年従業員州保険法に違反した場合の罰則は？

違反した場合、雇用者には、罰金または懲役もしくはその両方が科されます。

50. 1972 年退職金支払法の目的は？

従業員退職時に企業が支払う退職金について規定することです。

51. 1972 年退職金支払法の適用性は？

10 名以上の従業員を雇用する事業所に適用されます。賃金の多寡にかかわらず、継続して 5 年以上の勤務経験を有する従業員は、(1) 通常退職、(2) 事故や病気による死亡や障害を起因とする離職、のいずれかの場合における雇用終了時に、退職金を受け取る権利を有します。

52. 1972年退職金支払法において、退職金はどのように算出されますか？

退職金は、退職時の月額賃金および勤続年数を基準に算出されます。

53. 1972年退職金支払法に違反した場合の罰則は？

違反した場合、雇用者には、罰金または懲役もしくはその両方が科されます。

54. 1976年同一賃金法の目的は？

同一労働に対する同一賃金の支払いを確保し、雇用、採用その他関連事項についての差別を防ぐための枠組みを規定することです。

55. 1976年同一賃金法の対象となるのは？

工場、鉱山、油田、農園、港、鉄道会社、店舗等の従業員が対象となります。



56. 1976年同一賃金法における雇用者の基本的義務は？

雇用者は、同一の業務内容を行う従業員に対しては、同一の賃金を支払わなければならないと、男女間で差を設けてはなりません。また、採用やサービス条件等においても、男女間で差別を行ってはなりません。

57. 1976年同一賃金法に違反した場合の罰則は？

違反した場合、雇用者には、罰金または懲役もしくはその両方が科されます。

58. 1961年出産給付法の目的は？

産休期間中の女性従業員に対する給与や手当の支給についての枠組みを提供することです。

59. 1961年出産給付法の適用性は？

10名以上の従業員を雇用する事業所に適用されます。

60. 1961年出産給付法における雇用者の基本的義務は？

- (1) 女性従業員の出産の日から6週間の間は、故意に女性従業員を雇用してはならない
- (2) 出産日を含む産休期間中は、女性



従業員に対して、所定の割合で出産手当を支払わなければならない  
(3) 出産に関連する休暇を理由に、女性従業員を解雇してはならない

61. 1961年出産給付法に違反した場合の罰則は？

違反した場合、雇用者には、罰金または懲役もしくはその両方が科されます。

62. 2013年職場における女性へのセクハラ(防止、禁止および救済)法の目的は？

職場における女性に対するセクハラの保護、防止および救済について規定することです。

63. 2013年職場における女性へのセクハラ(防止、禁止および救済)法の適用性は？

10名以上の従業員を雇用する事業所に適用されます。

64. 2013年職場における女性へのセクハラ(防止、禁止および救済)法における雇用者の基本的義務は？

- (1) セクハラ対策ポリシーを策定し、実施すること
- (2) 内部苦情対応委員会を設置すること
- (3) 安全な職場環境を提供すること
- (4) セクハラに対する罰則および内部苦情対応委員会についての通知を掲示すること
- (6) 従業員の意識向上のための研修プログラムを実施すること
- (7) 内部苦情対応委員会に対して必要な施設を提供し、被害を受けた女性を支援するための施策を実施すること
- (8) 内部苦情対応委員会からの報告書を適時確認し、被害を受けた女性を支援するための施策を実施すること

65. 2013年職場における女性へのセクハラ(防止、禁止および救済)法に違反した場合の罰則は？

違反した場合、雇用者には、罰金または懲役もしくはその両方が科されます。



*免責事項：本資料は、法的な助言・意見を提供するものではなく、情報提供のみを目的とし、本資料に記載の内容を商業目的で使用することはできません。Acuity Lawは、本資料の情報に不正確または不完全な内容が意図せず、もしくはその他のいかなる理由により含まれている場合に発生し得る損害・損失についても、一切の責任を負わないものとします。*