

## よくあるご質問（FAQ）：2020年社会保障法典

本FAQは、2020年社会保障法典（Code on Social Security, 2020）（以下「SSコード」または「本法典」といいます。2025年11月21日施行）および2026年社会保障（中央）規則（以下「SS規則」といいます。2026年5月8日施行）の主要な事項について理解を深めていただくことを目的として作成したものです。

本FAQは、インドにおいて変化を続ける賃金法制度への対応を進める雇用主、人事担当者および業界関係者の皆様に向けた実務上の参考資料としてご活用いただくことを目的としています。

---

### **Q1. 2020年社会保障法典とはどのような法律であり、その主な目的は何ですか？**

SSコードは、社会保障に関する既存の9つの労働法を単一の統合的な枠組みに集約する中央法です。2025年11月21日に施行され、従来分散していた社会保障上の義務を一つの法律の下に一本化しました。

SSコードの主な目的は、組織部門、非組織部門、ギグワーカー（Gig Worker）およびプラットフォームワーカー（Platform Worker）を含むあらゆるカテゴリーの労働者に対して、包括的な社会保障の適用を拡大することです。これにより、各法律で異なっていた定義、拠出制度および執行の仕組みを整合化し、雇用主によるコンプライアンス対応の簡素化を図ることを目的としています。

---

### **Q2. 2020年社会保障法典には、どの旧法が統合されていますか？**

- (a) SSコードは、以下の9つの中央法を統合するとともに廃止しています。
- (b) 1952年従業員積立基金・雑則法（Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952）
- (c) 1948年従業員国家保険法（Employees' State Insurance Act, 1948）
- (d) 1961年出産給付法（Maternity Benefit Act, 1961）
- (e) 1996年建設労働者等福祉賦課金法（Building and Other Construction Workers' Welfare Cess Act, 1996）
- (f) 1972年退職金支給法（Payment of Gratuity Act, 1972）
- (g) 1923年従業員補償法（Employees' Compensation Act, 1923）
- (h) 1959年雇用交換所（求人情報届出義務）法 [Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959]
- (i) 2008年非組織部門労働者社会保障法（Unorganised Workers' Social Security Act, 2008）
- (j) 1981年映画労働者福祉基金法（Cine-Workers Welfare Fund Act, 1981）

---

### **Q3. 2026年社会保障（中央）規則には、どの旧規則が統合されていますか？**

- (a) SS規則は、以下の12の中央規則を統合するとともに廃止しています。
- (b) 1924年従業員補償規則（Employee's Compensation Rules, 1924）
- (c) 1935年従業員補償（金銭移転）規則 [Employee's Compensation (Transfer of Money) Rules, 1935]
- (d) 1950年従業員国家保険（中央）規則 [Employees' State Insurance (Central) Rules, 1950]

- (e) 1960年雇用交換所（求人情報届出義務）規則 [Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Rules, 1960]
  - (f) 1963年出産給付（鉱山及びサーカス）規則 [Maternity Benefit (Mines and Circus) Rules, 1963]
  - (g) 1972年退職金支給（中央）規則 [Payment of Gratuity (Central) Rules, 1972]
  - (h) 1984年映画労働者福祉基金規則 [Cine-Workers Welfare Fund Rules, 1984]
  - (i) 1996年従業員補償（手続地）規則 [Employee's Compensation (Venue of Proceedings) Rules, 1996]
  - (j) 1997年審判所（手続）規則 [Tribunal (Procedure) Rules, 1997]
  - (k) 1997年従業員積立基金上訴審判所（勤務条件）規則 (Employees' Provident Funds Appellate Tribunal (Conditions of Service) Rules, 1997)
  - (l) 1998年建設労働者等福祉賦課金規則 (Building and Other Constructions Workers' Welfare Cess Rules, 1998)
  - (m) 2009年非組織部門労働者社会保障規則 (Unorganised Workers' Social Security Rules, 2009)
- 

**Q4. SSコードにおける「賃金（Wages）」はどのように定義されており、雇用主にとってなぜ重要なのですか？**

第2条(88)における「賃金（Wages）」の定義は、SSコードの根幹をなすものです。これは、積立基金（Provident Fund）の拠出額、従業員国家保険（Employees' State Insurance）の保険料、退職金（Gratuity）および出産給付（Maternity Benefit）の算定の基礎となるためです。

「賃金」とは、給与、手当その他の方法によるすべての報酬であって、金銭で表示されるもの、または金銭で表示することが可能なものをいいます。明示または黙示の雇用条件が履行された場合に、雇用または当該雇用において行われた業務に関して、被用者に対して支払われるべきものを意味します。

「賃金」という表現は、一定の構成要素を含むものとして定義される一方で、明示的に除外される項目も定められており、その内容は以下のとおりです。:

- (a) 含まれる項目：
  - 基本給（Basic Pay）
  - 物価手当（Dearness Allowance）
  - 留保手当（Retaining Allowance）（適用される場合）
- (b) 除外される項目：
  - 法定賞与（Statutory Bonus）
  - 住宅家賃手当（HRA）
  - 雇用主による積立基金および年金への拠出（Employer's contributions to provident fund and pension）
  - 通勤手当／特別経費の払い戻し（Conveyance / special expenses reimbursement）

- 時間外労働賃金 (Overtime wages)
- コミッション (Commission)
- 退職金 (Gratuity)
- 解雇補償金 (Retrenchment Compensation)
- 住宅の提供およびこれに類する付加的給付 (Residential accommodation and similar perquisites)

さらに、この定義には「50%上限規則 (50% Cap Rule)」も組み込まれています。この規則では、除外される項目の合計額が被用者の総報酬額の50%を超える場合、その超過額は、法定拠出額を算定する目的で「賃金」に再算入しなければならないと規定されています。これは重要な規定であり、雇用主は、除外対象となる手当や給付が法定の賃金算定基礎額を意図せず減少させることのないよう、自社のコスト・トゥ・カンパニー (CTC) パッケージを慎重に見直す必要があります。

---

**Q5. SSコードは、ギグワーカー、プラットフォームワーカー、非組織労働者などの新たな労働者カテゴリーに対する適用範囲をどのように拡大していますか？**

SSコードは、従来の雇用主と被用者の関係の枠外にある労働者について、社会保障を提供するための枠組みを導入しています。関連する定義は以下のとおりです。

- (a) 「ギグワーカー (Gig Worker)」：従来の雇用主と被用者の関係以外の形態で、業務を遂行する者または業務上の取り決めに参加する者。
- (b) 「プラットフォームワーク (Platform Work)」：オンラインプラットフォームを通じて提供される、従来の雇用主と被用者の関係以外の形態による業務上の取り決め。
- (c) 「プラットフォームワーカー (Platform Worker)」：プラットフォームワークに従事する者またはこれを行う者。
- (d) 「非組織労働者 (Unorganised Worker)」：非組織部門における在宅労働者、自営業労働者または賃金労働者をいい、以下のいずれの対象にも含まれない組織部門の労働者を含みます。
  - 1947年労働争議法 (Industrial Disputes Act, 1947) 【現在は2020年労使関係法典 (Industrial Relations Code, 2020) に統合】
  - SSコード第III章から第VII章
  - すなわち、同法典に基づく積立基金、従業員補償および出産給付に関する規定の対象となる労働者。

---

**Q6. 非組織労働者、ギグワーカー、プラットフォームワーカーは、具体的にどのような社会保障の権利や給付を受けることができますか。また、彼らの社会保障について責任を負うのは、プラットフォーム企業なのでしょうか、それとも政府なのでしょうか？**

SSコードは、中央政府に対し、「ギグワーカー」および「プラットフォームワーカー」の福祉のための社会保障制度を策定する権限を与えており、以下の給付を対象としています。

- 生命保険および障害保障
- 傷害保険 (Accident Insurance)
- 医療給付および出産給付
- 老後保障
- 託児施設 (Crèche) の提供
- 中央政府が定めるその他の給付

さらに、SSコードでは、これらの制度に基づく給付を受けるためには、対象となる労働者の正式な登録が必要とされています。

SSコードでは、「アグリゲーター（Aggregator）」に対し、中央政府が設ける社会保障基金へ、年間売上高の1%から2%（中央政府が定める割合）を拠出することを義務付けています。ただし、アグリゲーターが拠出する金額は、非組織労働者、ギグワーカーおよびプラットフォームワーカーに対して支払った、または支払うべき総額の5%を上限としています。

SSコードにおける「アグリゲーター」とは、「サービスの購入者または利用者が、販売者またはサービス提供者と接続するためのデジタル仲介者またはマーケットプレイス」と定義されています。さらに、SSコードの別表7（Schedule 7）では、アグリゲーターをライドシェアサービス、食品・食料品配送サービス、電子マーケットプレイス（e-Marketplace）など、さまざまなカテゴリーに分類しています。

SS規則の第8章では、特に、登録、ギグワーカーおよびプラットフォームワーカー、ならびに拠出を伴う制度の実施手続きに関する規定が定められています。

さらに、SS規則では、SSコードに基づく給付を受ける資格を得るためには、ギグワーカーおよびプラットフォームワーカーが、前会計年度において少なくとも90日間、アグリゲーターと関わっていることが必要とされています。また、複数のアグリゲーターと関わっている場合には、各アグリゲーターとの関与期間を合算して、複数のアグリゲーター間で合計120日間以上の活動実績が必要とされています。

ギグワーカーまたはプラットフォームワーカーは、60歳に達した場合、または直近の会計年度において必要な期間、いずれのアグリゲーターとも関わっていない場合には、給付を受ける資格を失うものとされています。

ただし、特定の制度の詳細および拠出率については、現時点ではまだ定められておらず、今後、中央政府が随時策定・通知する制度の内容に委ねられることに留意する必要があります。

---

#### **Q7. SS規則に基づき、ギグワーカーおよびプラットフォームワーカーの登録および社会保障拠出に関して、アグリゲーターにはどのような具体的な義務が課されていますか？**

SSコードに規定されたアグリゲーターの拠出義務（Q6参照）にくわえ、SS規則（第48条）では、アグリゲーターに対して以下の手続き上の義務を課しています。

- (a) 労働者の登録（Registration of Workers）：16歳以上のすべての非組織労働者、ギグワーカーおよびプラットフォームワーカーは、SS規則第48条に定める方法に従って登録することが義務付けられています。さらに、各アグリゲーターは、SS規則の施行日（2026年5月8日）から45日以内に、当該アグリゲーターと関わっている既存のすべてのギグワーカーおよびプラットフォームワーカーの情報を、API（Application Programming Interface）またはその他の電子的手段を通じて、中央政府の指定ポータルにリアルタイムまたは日次で共有することが義務付けられています。

また、アグリゲーターが新たに関与するギグワーカーおよびプラットフォームワーカーについても、当該アグリゲーターが中央政府の指定ポータルに登録することが求められています。

- (b) アグリゲーターによる拠出金（Aggregator Contributions）：適用される法令に従って前会計年度の監査済み決算書が確定した後、各アグリゲーターは、Form-XXIIにより最終申告書を提出しなければなりません。この申告書には、暫定的に支払った拠出額の詳細、および未払いの拠出額がある場合にはその詳細を記載し、拠出金を支払う義務が発生する当該年度の10月31日までに提出する必要があります。

拠出金の支払いが遅延した場合、アグリゲーターは、支払期日の翌日から実際に支払いが完了するまでの期間について、未払い額に対して月1%（1パーセント）の利息を支払う義務を負います。

**Q8. SSコードに基づき、従業員が利用できる社会保障給付にはどのようなものがありますか？**

SSコードでは、従業員に対して以下の社会保障給付が規定されています。

- (a) 従業員積立基金制度（EPF : Employees' Provident Fund）：積立基金（Provident Fund）、従業員年金制度（EPS : Employees' Pension Scheme）および従業員預金連動保険制度（EDLI : Employees' Deposit-Linked Insurance）。
- (b) 従業員州保険制度（ESI : Employees' State Insurance）：傷病給付（Sickness Benefit）、出産給付（Maternity Benefit）、障害給付（Disablement Benefit）、扶養家族給付（Dependants' Benefit）、退職した被保険者に対する給付を含む医療給付（Medical Benefit）ならびにSS規則に基づき20,000インドルピー（INR 20,000）を上限とする葬祭費（Funeral Expenses）。  
従来の法律と同様に、SS規則では、雇用主の拠出率は賃金の3.25%、従業員の拠出率は賃金の0.75%と定められています。
- (c) 退職一時金（Gratuity）：継続勤務期間に関する所定の要件を満たした場合に、雇用終了時に支給される一時金。
- (d) 出産給付（Maternity Benefit）：有給産前産後休暇（Paid Maternity Leave）、6歳未満の子どものための託児施設（Crèche）（従業員50名以上の事業所に適用される）、授乳休憩（Nursing Breaks）および雇用主が直接提供するその他の関連する権利・給付。
- (e) 従業員補償（Employees' Compensation）：業務上の負傷および職業性疾病に対する補償。
- (f) 建設労働者（Building and Construction Workers）向け給付：建設労働者を対象とした福利厚生給付。
- (g) 非組織労働者、ギグワーカーおよびプラットフォームワーカー向け福祉制度：中央政府が随時策定・通知する福祉制度。

---

**Q9. SSコードにおける既存の年金制度の移行期間はどのように定められていますか？**

SSコード第164条第2項(b)の規定により、1952年従業員積立基金及び雑則法（Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952）に基づいて策定された1995年従業員年金制度（Employees' Pension Scheme, 1995）は、その規定がSSコードと抵触しない限り、SSコード施行日から1年間、すなわち2026年11月21日まで引き続き効力を有します。

---

**Q10. SSコードにおける「固定期間雇用」の定義について教えてください。**

固定期間雇用（Fixed Term Employment）はインドの旧来の労働法制において正式に定義されていませんでしたが、SSコードにより明示的に認められ、以下のとおり法定定義が与えられました。

【「固定期間雇用」とは、一定の期間を定めた書面による雇用契約に基づいて従業員を雇用することをいう。

ただし、(a) 当該従業員の労働時間、賃金、手当その他の給付は、同一またはこれに類する業務を行う正規従業員を下回ってはならない。(b) 当該従業員の雇用期間が必要な資格取得期間に達しない場合であっても、当該従業員は、現行のすべての法令に基づき正規従業員に付与されるすべての給付について、在職期間に応じた按分により受給する資格を有する。】

---

**Q11. SSコードにおける固定期間雇用の従業員に対する退職金（Gratuity）の算定方法を教えてください。**

SSコード第53条は、固定期間雇用の従業員については、固定期間雇用契約の満了時に退職金の支払義務が生じることを明示的に規定しています。重要な点として、正規従業員に要求される5年間の継続勤務要件は、固定期間雇用従業員には適用されず、1年の継続勤務を完了した後は、按分により退職金が支払われます。

SS規則はさらに、固定期間雇用の従業員が少なくとも1年の勤務を完了し、その後6か月を超え1年未満の追加勤務を行った場合には、当該追加期間は1年に切り上げられることを明確化しています。したがって、当該固定期間雇用従業員には2年分の退職金が支払われます。

固定期間雇用従業員の退職金は按分方式で算定され、計算式は次のとおりです。

$(\text{月額賃金} \div 26) \times 15 \times \text{勤続年数（または端数期間の按分）}$

本規定は、プロジェクト型または季節型業務に固定期間雇用契約を活用している雇用主の退職金負担を大幅に増加させるものであり、適切な財務的引当が必要です。

---

**Q12. SSコードに基づき、雇用主は退職金債務をカバーする保険への加入が義務付けられていますか？**

SSコード第57条は、中央政府または州政府に属する、またはその管理下にある事業所の雇用主を除き、すべての雇用主に対し、保険規制・開発庁（IRDAI : Insurance Regulatory and Development Authority）の規制を受ける保険会社から、退職金の支払義務に係る雇用主の債務をカバーする保険契約を取得することを義務付けています。

さらに、SSコードは、政府に対し、以下の雇用主について強制保険加入義務に関する規定の適用を免除する権限を付与しています。

- (a) すでに従業員のために「認可退職金基金（Approved Gratuity Fund）」[1961年所得税法（Income Tax Act, 1961）第2条第5項（現・2025年所得税法（Income Tax Act, 2025）第2条第9項）の意義におけるもの] を設立しており、かつ当該取決めを継続することを希望する雇用主。
- (b) 500名以上の従業員を雇用し、新たに認可退職金基金を設立する雇用主。

また、SSコードは、保険に加入した、または認可退職金基金を設立したすべての雇用主に対し、当該事業所について管轄当局への登録を行うことを義務付けています。

コンプライアンス違反の結果：

SSコード第57条第5項に基づき、雇用主が保険料の支払いまたは「認可退職金基金」への拠出を怠った場合、当該雇用主は、延滞利息を含む退職金全額を管轄当局に直接支払う義務を負うこととなります。

---

**Q13. SSコードに基づく積立基金、年金基金および保険基金への拠出金はどのように算定されますか？**

SSコードに基づく積立基金、年金基金および保険基金への拠出金は、以下のとおり算定されます。

- (a) 従業員拠出：賃金の10%（標準率）または12%（中央政府が指定する事業所に適用される率）。
- (b) 雇用主拠出：従業員拠出額と同額（適用に応じて賃金の10%または12%）。ただし、従業員は、自ら希望する場合には、賃金の10%を超える額を拠出することができます。この場合であっても、雇用主は、自らが負担すべき拠出額を超える追加拠出義務を負いません。
- (c) 雇用主拠出額のうち、8.33%を上限として、従業員年金基金（Employees' Pension Fund）への拠出に充てられます。
- (d) 賃金の1%を上限として、または中央政府が通知により定める割合に相当する額が、従業員預金連動保険基金（Employees' Deposit-Linked Insurance Fund）への拠出に充てられます。

**Q14. SSコードに基づくEPFおよびESI規定の適用基準（閾値）を教えてください。**

**(a) EPF規定**

SSコードに基づき、EPFに関する規定は、(i) 20名以上の者を雇用するすべての事業所、および(ii) 中央政府が通知により指定するその他の事業所または事業所区分に適用されます。いったん事業所が適用基準に該当した場合、その後従業員数が20名未満に減少したとしても、引き続き適用対象となります。ただし、SSコードは現時点において、EPF拠出義務を課すための賃金基準を定めていません。

一方、SSコード第164条第2項 (b) は、1952年従業員積立基金制度 (Employees' Provident Funds Scheme, 1952) が、SSコードの施行日から1年間、すなわち2026年11月21日まで引き続き有効であることを規定しています。この期間中に、中央政府がこれらの事項に関する新たな制度を策定することが予定されています。したがって、2026年11月21日までは、従前の1952年従業員積立基金及び雑則法

(Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952) に基づく適用基準が引き続き適用されます。

**(b) 従業員州保険 (ESI)**

SSコードに基づき、ESIに関する規定は次の場合に適用されます。(i) 「季節工場 (Seasonal Factory)」を除き、10人以上の従業員を雇用するすべての事業所、および(ii) 中央政府が通知により指定する、危険または生命に関わる業務を行う事業所であり、1人以上の従業員を雇用している場合。

さらに、EPFの規定と同様に、1948年従業員国家保険法 (Employees' State Insurance Act, 1948) および同法に基づき策定された規則、規程ならびに制度に定められた規定および適用基準は、2026年11月21日まで引き続き適用されます。ただし、これらの規定は、SSコードの規定と抵触しない範囲に限り適用されます。

---

**Q15. SSコードは、雇用主の出産給付 (Maternity Benefit) 義務についてどのような変更を導入しましたか？**

SSコード第VI章に規定される出産給付に関する規定は、従前の1961年出産給付法 (Maternity Benefit Act, 1961) において定められていた規定と同一です。

ただし、SSコードでは、雇用主が無償で出産前後の医療ケアおよび産後ケアを提供しない場合に支給される医療手当 (Medical Bonus) について、従前の1961年出産給付法における1,000インドルピー (INR 1000) から3,500インドルピー (INR 3500) へ増額されています。

---

**Q16. 従業員は、ESI規則に基づく産前産後給付とSSコードに基づく産前産後給付を同時に受給することができますか？**

いいえ。SSコード第41条第7項(b)によれば、ESI規定に基づく産前産後給付を受給する資格を有し、かつ当該給付を請求した女性は、同一の事由について、SSコードの産前産後給付規定に基づき、雇用主から別途産前産後給付を受けることはできません。

ただし、第IV章 (ESI) が当該事業所に適用される時点で、第VI章 (産前産後給付) に基づき雇用主から産前産後給付を受ける資格を有する女性は、第IV章に基づく産前産後給付を請求する資格を取得するまでの間、引き続き第VI章に基づく産前産後給付を受給することができます。

さらに、第41条第4項では、「被保険者 (Insured Person)」は、同一期間について疾病給付と産前産後給付の双方を受給することはできないと規定されています。

**Q17. SSコードに基づく雇用主の主要なコンプライアンス義務について教えてください。**

雇用主はSSコードに基づき以下の主要義務を負います。

- (a) **事業所登録 (Registration of Establishments):** すべての雇用主は、管轄の社会保障機関に事業所を登録しなければなりません。登録は2026年職業安全・健康・労働条件（中央）規則 [Occupational Safety, Health and Working Conditions (Central) Rules, 2026] に定めるForm Iを使用し、Shram Suvidha Portalを通じて行われ、完全な申請書の提出から7日以内に登録証明書が電子的に発行されます。
- (b) **EPFおよびESI拠出金:** 雇用主は、EPFおよびESI拠出金を所定の方法・期限内に確実に納付しなければなりません。雇用主は従業員の賃金から従業員負担分を控除したうえで、雇用主負担分および従業員負担分の双方を支払う義務を負います。
- (c) **退職金 (Gratuity) の支払:** 雇用主は退職金の支払義務が生じた日から30日以内に支払わなければなりません。また、保険に加入するか認可退職金基金を設立することが求められます（詳細は上記Q10参照）。
- (d) **産前産後給付義務:** 雇用主は有給産前産後休暇、保育施設（Crèche）、授乳休憩および医療一時金（Medical Bonus）を、適用される場合には提供しなければなりません。
- (e) **従業員補償 (Employees' Compensation):** 雇用主は、従業員が業務に起因し、かつ業務遂行中に発生した事故により負傷または死亡した場合に補償を支払わなければなりません。
- (f) **非組織・ギグ・プラットフォーム労働者に対する社会保障:** 上記Q7に記載の特定の義務にくわえ、アグリゲーターは年間売上高の1%以上2%以下を拠出し、その額はギグワーカーおよびプラットフォームワーカーへの支払済みまたは支払予定総額の5%を上限として、中央政府が設立する社会保障基金へ納付しなければなりません（詳細は上記Q6参照）。
- (g) **記録・帳簿・報告 (Records, Registers, Returns):** 雇用主は出勤簿（Muster Roll）、賃金台帳、出勤記録、法定控除（EPF・ESI等）の明細、セス（Cess）の納付状況、職種に関する情報、および全従業員数（契約社員および有期雇用労働者を含む）を整備・保管しなければなりません。さらに、職場に法定の掲示を行い、給与明細（電子的方法によるものを含む）を交付するとともに、所管当局に定期報告を提出しなければなりません。
- (h) **キャリアセンター (Career Centre) への求人情報の報告:** すべての民間事業所は、SS規則の告示の日から90日以内に、管轄のキャリアセンター（地域）へ求人情報を報告しなければなりません。ただし、月額報酬が11,000インドルピー（INR 11,000）未満の求人については、この要件は適用されません。

---

**Q18. SSコードに違反した雇用主に対して適用される罰則と、違反行為の処理手続 (Compounding of Offences) に関する規定を教えてください。**

SSコード第133条は、雇用主によるさまざまな違反について、以下の罰則を定めています。

- (a) **SSコード・規則・規制・制度に基づく拠出金の不払い:** 最長3年の拘禁刑。雇用主が従業員拠出金を控除したにもかかわらず納付しなかった場合には、最低1年の拘禁刑が義務付けられ、さらに最大1ラークインドルピー（INR 1 lakh）の罰金が科されます。その他の場合には、最低2か月（最長6か月まで延長可能）の拘禁刑および5万インドルピー（INR 50,000）までの罰金。
- (b) **退職金の不払い:** 最長1年の拘禁刑または最大5万インドルピー（INR 50,000）までの罰金、またはその双方。
- (c) **産前産後給付の不提供、補償金の不払い、Inspector-cum-Facilitatorの業務妨害:** 最長6か月の拘禁刑または最大5万インドルピー（INR 50,000）までの罰金、またはその双方。
- (d) **第133条に規定されるその他の違反:** 最大5万インドルピー（INR 50,000）の罰金。



また、SSコード第133条に基づくいずれかの違反について2回目以降の有罪判決を受けた場合、雇用主には最長2年の拘禁刑および最大2ラークインドルピー（INR 2 lakhs）の罰金が科されます。ただし、当該違反が抛出自金、セス（Cess）、産前産後給付、退職金または補償金の不払いに関するものである場合、雇用主には2年以上3年以下の拘禁刑および最大3ラークインドルピー（INR 3 lakhs）の罰金が科されます。

SSコードはまた、初犯であり罰金のみが科される違反行為、または1年以下の拘禁刑および罰金が科される違反行為について、違反行為の処理手続（Compounding of Offences）を認めています。これらの違反行為は、指定された担当官に所定額を支払うことにより処理手続によって解決することができます。金額は、罰金のみが科される違反行為については最高罰金額の2分の1まで、その他の違反行為については最高罰金額の4分の3までとされています。

---

**Q19. SSコードに基づく事業所登録の手続・スケジュールと、既存登録事業所の再登録の要否について教えてください。**

SSコード第3条は、SSコードの適用対象となるすべての雇用主に対し、所定の方法・期限内に事業所の登録を申請することを義務付けています。

SS規則第5条は、登録手続について、2026年職業安全・健康・労働条件（中央）規則 [Occupational Safety, Health and Working Conditions (Central) Rules, 2026] のForm Iを使用してShram Suvidha Portalで行い、事業所の詳細情報を入力し、身分証明書および所在地証明書を含む登録関連書類をアップロードするものとしています。

ただし、1952年従業員積立基金及び雑則法（Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act）または1948年従業員国家保険法（Employees' State Insurance Act, 1948）などの他の中央労働法制に基づいてすでに登録されている事業所については、SSコードに基づく再登録は不要とされており、当該事業所はSSコードの目的上、登録済みとみなされます。

もっとも、雇用主は、シングルウィンドウ・Shram Suvidha Portalにおける登録プロセスへの対応のため、特定の再登録要件に関する公式通知を引き続き注視することが推奨されます。

---

**Q20. SSコードに基づき、元請雇用主は契約労働者に係るEPFおよびESI拠出についてどのような義務を負いますか？**

SSコードに基づき、元請雇用主（Principal Employer）は、請負業者（Contractor）を通じて雇用される従業員に係るEPFおよびESI拠出金が確実に納付されるよう責任を負います。

また、元請雇用主が納付した拠出金については、契約に基づき請負業者に支払うべき金額から控除することにより、または請負業者が元請雇用主に対して負う債務として、請負業者から回収することが認められています。

したがって、契約労働者を活用している雇用主においては、当該労働者に係る拠出金の適正な納付を確保するため、適切な契約上の取決めおよび監査体制を整備することが不可欠です。

**本資料に記載された情報は法律上の助言または法的意見を構成するものではありません。本資料の内容は情報提供のみを目的とするものであり、商業目的で利用されるべきものではありません。Acuity Law LLPは、過失、事故またはその他いかなる原因による誤りまたは脱漏によって生じるいかなる者に対する損失または損害についても、一切の責任を負いません。**