

よくあるご質問（FAQ）：2020年労使関係法典および2026年労使関係（中央）規則

本FAQは、2020年労使関係法典（Industrial Relations Code, 2020）（以下「IRC」または「本法典」といいます。2025年11月21日施行）および2026年労使関係（中央）規則 [Industrial Relations (Central) Rules, 2026]（以下「IR Rules」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されています。

本資料は、インドにおけるビジネスの容易性（Ease of Doing Business）を促進しつつ、労働者保護に関する変化する法的枠組みに対応するための、雇用主、人事担当者および業界関係者向けの実務的なガイドとして作成されています。

1. 2020年労使関係法典の目的および適用範囲は何ですか？

IRCは、労働組合（Trade Unions）、産業施設または事業体における雇用条件、ならびに労使紛争（Industrial Disputes）の調査および解決に関する法律を統合・改正する中央法令であり、これにより労使関係を規律する統一的な枠組みを確立するものです。

2. IRCは、どの従前の労働法規を包含・統合していますか？

IRCは、以下の3つの中央労働法を統合し、廃止しています。

- (a) 1926年労働組合法（Trade Unions Act, 1926）
- (b) 1946年産業雇用（就業規則）法 [Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946]
- (c) 1947年産業紛争法（Industrial Disputes Act, 1947）

IR規則は、1957年産業紛争（中央）規則 [Industrial Disputes (Central) Rules, 1957] のうち第II部および第V部から第VIII部に関する部分ならびに1946年産業雇用（就業規則）中央規則 [Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946] に取って代わるものであり、これらの規定を単一の枠組みのもとに統合するものです。

3. IRCはどのような事業所に適用されますか？

IRCは、「産業（industry）」が営まれている「産業施設または事業体（Industrial Establishments or Undertakings）」に適用されます。

本法典において、「産業施設または事業体」とは、いずれかの「産業」が営まれている施設または事業体として定義されています。

ただし、ある施設または事業体において複数の活動が行われており、そのうち一部の活動のみが「産業」に該当する場合には、(i) 「産業」に該当する活動を行う当該施設または事業体の一部が、「産業」に該当する活動を行っていない、または当該活動を補助していない他の部門から分離可能である場合、当該部分は独立した「産業施設または事業体」とみなされ、(ii) 当該施設または事業体、またはその一部における主要な活動が「産業」に該当し、その他の活動が当該主要な活動を実施または補助するために行われており、かつ当該主要な活動から分離できない場合には、当該施設または事業体全体、または該当する場合にはその一部が、「産業施設または事業体」とみなされます。

さらに、「産業（industry）」という用語は、本法典において広く定義されており、使用者と労働者（当該労働者が使用者により直接雇用されているか、または請負業者を含む代理人を通じて雇用されているかを問わない）との協力により行われる体系的な活動であって、人間の欲求または希望を満たすことを目的として、物品またはサービスの生産、供給または流通を行うものを含みます。

ただし、当該欲求または希望が単に精神的または宗教的性質を有するものは除きます。

また、当該活動について、(i) その実施のために資本が投下されているか否か、または(ii) 利益または収益を得る目的で行われているかは問いません。

以下の活動は「産業」の定義から明示的に除外されています。

- (a) 慈善活動、社会的サービスまたは博愛的サービスに全面的または実質的に従事する組織が所有または管理する機関
- (b) 防衛研究、原子力、宇宙に関する部局を含む、主権的機能に関わる所管政府 (Appropriate Government) の活動
- (c) 家事労働 (Domestic Service)
- (d) 中央政府が通知により指定するその他の活動。

4. IRCにおける「労働者」の定義はいかなるものですか？また、当該定義から除外される者は誰であり、1947年産業紛争法における従来の「被用者」とはどのように異なりますか？

IRCの第2条(zr)において、「労働者 (Worker)」とは、1961年徒弟法 (Apprentices Act, 1961) に定義される見習いを除き、雇用条件が明示的または黙示的であるかを問わず、報酬または対価のために、いずれかの産業において、肉体的、非熟練、熟練、技術的、業務的、事務的または監督的業務に従事する者として雇用されるすべての者と定義されています。

また、労働記者 (working journalists) およびセールスプロモーション従業員 (sales promotion employees) も含まれます。さらに、労使紛争との関連においては、当該紛争に関連して、またはその結果として解雇された者、あるいはその解雇が当該紛争の発生につながった者も含まれます。

以下の者は「労働者」の定義から除外されています。

- (a) 1950年空軍法 (Air Force Act, 1950)、1950年陸軍法 (Army Act, 1950) または1957年海軍法 (Navy Act, 1957) の適用を受ける者
- (b) 警察業務に従事する者、または刑務所の職員もしくは被用者
- (c) 主として管理的または行政的職務に従事する者
- (d) 監督的職務に従事し、月額18,000インドルピー (INR 18,000) を超える賃金を受け取る者 (または中央政府が随時通知するこれを超える金額)

なお、労働組合 (Trade Unions) に関しては、「労働者」の定義はより広範であり、商業または産業に従事するすべての者を含むほか、在宅就労者、自営業者および非組織化部門の賃金労働者も含まれる点に留意が必要です。

IRCにおける「労働者 (Worker)」の定義は、1947年産業紛争法 (Industrial Disputes Act, 1947 : IDA) における「被用者 (Workman)」の定義と比較して、その範囲が拡大されています。主な相違点は以下のとおりです。

- (a) **監督的職務に関する賃金基準** : IDAでは月額10,000インドルピー (INR 10,000) 以上の賃金を受け取る監督的職務に従事する者が除外されていましたが、IRCではその基準が月額18,000インドルピー (INR 18,000) に引き上げられました。
- (b) **より広義の労働者定義** : IRCは労働記者およびセールスプロモーション従業員を明示的に認識し、定義に含めています。
- (c) **労働組合適用範囲の拡大** : 労働組合規定の目的上、IRCは非組織化部門の労働者を含め、商業または産業に雇用されるすべての者に適用範囲を拡大しています。

5. 就業規則の適用基準はどのようなものですか？また、使用者にはどのような義務が課されており、不遵守の場合にはどのような結果が生じますか？

就業規則 (Standing Orders) とは、労働者の分類、労働時間、休暇、出勤、解雇、懲戒処分および苦情処理など、IRCの第1附則 (First Schedule) に列挙された事項を定める就業規則をいいます。

就業規則の適用要件となる主な基準は、直前の12か月間のいずれかの日に300名以上の労働者を雇用している、または雇用していた産業施設であることです。さらに、従業員が基礎・補足規則（Fundamental and Supplementary Rules）、インド鉄道職員規程（Indian Railway Establishment Code）または適切な政府が通知するその他の特定の服務規程の適用を受ける事業所については、就業規則の規定は適用されません。

就業規則に関する使用者の主な義務は以下のとおりです。

- (a) **就業規則草案の作成**：IRCの適用開始から6か月以内に、使用者は中央政府の模範就業規則（Model Standing Orders）を基礎として就業規則案を作成し、IRCの第1附則に規定されたすべての事項を含めなければなりません。ただし、これらの規定の施行時にすでに存在する就業規則は、本法典と抵触しない限り、認証済みのものとみなされます。
- (b) **協議**：使用者は、草案を認証担当官（Certifying Officer）に提出する前に、当該就業規則案について、労働組合 [Trade Union(s)]、公認交渉組合（Recognised Negotiating Union）または交渉評議会（Negotiating Council）と協議しなければなりません。
- (c) **修正**：指摘事項がある場合、使用者は、所定の期間内に就業規則を修正しなければなりません。
- (d) **模範就業規則の採用**：使用者が中央政府の模範就業規則（Model Standing Orders）を採用する場合、当該就業規則は認証済みのものとみなされ、使用者はその旨を認証担当官（Certifying Officer）に通知しなければなりません。
- (e) **認証済み就業規則の維持**：使用者は、関係労働者への周知のため、認証済み就業規則の本文を、所定の言語および方法により維持しなければなりません。
- (f) **生活手当（Subsistence Allowance）**：就業規則には、懲戒調査の完了までの間、停職処分を受けた労働者に対する生活手当の支給に関する規定を設けなければなりません。生活手当の額は、最初の90日間については賃金の50%、その後については75%とします（ただし、遅延が労働者の責に帰すべき事由によるものではない場合）。
- (g) **懲戒手続**：労働者の非違行為に関する調査および審問は、原則として、停職日から90日以内に使用者により完了しなければなりません。

就業規則に関する規定の不遵守に対する罰則は、就業規則草案の提出を怠った場合には50,000インドルピー（INR 50,000）から2ラークインドルピー（INR 2 lakhs）、認証済み就業規則に違反した場合には1ラークインドルピー（INR 1 lakh）から2ラークインドルピー（INR 2 lakhs）となります。

6. 本法典におけるレイオフ、整理解雇および事業閉鎖の要件はどのようなものですか？また、これらの場合、労働者にはどのような補償を受ける権利がありますか？

IRCは、事業所の規模（労働者数）に応じて、レイオフ（Layoff）、整理解雇（Retrenchment）および事業閉鎖（Closure）について規定する二つの独立した章を設けています。

- A. IRC第IX章 — 1日当たり平均50名以上の労働者を雇用する工場、鉱山および農園（季節的事業を除く）に適用されます。本章の主な規定は、以下のとおりです。
 - (a) **レイオフ（Layoff）**：1年以上継続して勤務した労働者がレイオフとなった場合、使用者は、レイオフ期間中のすべての日（週休日を除く）について、基本賃金（Basic Wages）および物価手当（Dearness Allowance）の50%に相当する補償を支払わなければなりません。ただし、その旨の合意がある場合には、45日を超える期間については、補償の支払いを要しません。
 - (b) **整理解雇（Retrenchment）**：使用者は、(i) 1か月前の書面による通知（またはこれに代わる賃金の支払）を行い、(ii) 勤務の各完了年（および6か月を超える端数期間）につき、平均賃金15日分に相当する整理解雇補償を支払い、(iii) 所轄政府に通知を行わなければなりません。
 - (c) **事業閉鎖（Closure）**：使用者は、事業閉鎖予定日の少なくとも60日前に、閉鎖理由を記載した通知を所轄政府に提出しなければなりません。
- B. IRC第X章 — 1日当たり平均300名以上の労働者を雇用する工場、鉱山および農園（季節的事業を除く）に適用されます。

- (a) レイオフ (Layoff) : 電力不足、自然災害、または鉱山において火災、洪水、過剰な可燃性ガスの発生もしくは爆発によりレイオフが行われる場合を除き、所轄政府の事前許可が必要です。政府から60日以内に決定の通知がない場合、許可されたものとみなされます。
- (b) 整理解雇 (Retrenchment) : 使用者は、3か月前までに書面による通知（またはこれに代わる賃金の支払）を行い、所轄政府の事前許可を取得しなければなりません。60日以内に決定の通知がない場合、許可されたものとみなされます。所轄政府が許可を付与した場合（または許可が付与されたものとみなされる場合）、1年以上継続勤務した労働者は、勤務の各完了年につき平均賃金15日分に相当する補償を受ける権利を有します。
- (c) 事業閉鎖 (Closure) : 使用者は、閉鎖予定日の少なくとも90日前に、閉鎖理由を記載した事前許可申請を所轄政府に提出しなければなりません。60日以内に政府から決定の通知がない場合、許可されたものとみなされます。

また、雇用する労働者数の基準にかかわらず、事業所が閉鎖された場合、当該閉鎖の直前まで1年以上継続勤務したすべての労働者は、整理解雇された場合と同様の補償を受ける権利を有します。使用者の支配を超えた不可避の事情により事業所が閉鎖された場合、労働者に支払われる補償額は、当該労働者の平均賃金3か月分を超えないものとされます。

7. 労働者の整理解雇にかかる予告および補償の要件はどのようなものですか？整理解雇には政府の許可が必要ですか？

事業所の規模に応じた整理解雇 (Retrenchment) の要件は以下のとおりです。

A. 50名超300名未満の労働者を雇用する事業所。

- (a) **労働者への通知** : 使用者は、整理解雇の理由を記載した1か月前の書面による通知（またはこれに代わる賃金の支払）を行わなければなりません。
- (b) **政府への通知** : 使用者は、所轄政府（または指定機関）に通知を行わなければなりません。ただし、政府の事前許可を取得する必要はありません。
- (c) **補償** : 使用者は、整理解雇された労働者に対し、継続勤務の各完了年（および6か月を超える端数期間）につき、平均賃金15日分に相当する補償を支払わなければなりません。

B. 300名以上の労働者を雇用する事業所。

- (a) **労働者への通知** : 使用者は、整理解雇の理由を記載した3か月前の書面による通知（またはこれに代わる賃金の支払）を行わなければなりません。
- (b) **政府の許可** : 使用者は、所定の方法により、所轄政府の事前許可を取得するとともに、影響を受ける労働者に対して同時に通知を行わなければなりません。60日以内に決定の通知がない場合、許可されたものとみなされます。
- (c) **補償** : 使用者は、整理解雇された労働者に対し、継続勤務の各完了年（および6か月を超える端数期間）につき、平均賃金15日分に相当する補償を支払わなければなりません。

したがって、300名以上の労働者を雇用する事業所における整理解雇には、政府の事前許可が必須となります。

使用者は、本法典の規定に反して行われた整理解雇が違法とみなされ、労働者は、整理解雇の通知がなされなかった場合と同様に、すべての給付を受ける権利を有することに留意しなければなりません。

また、整理解雇においては、原則として後入れ先出し (Last-in-First-out) の原則が適用されます。すなわち、使用者と労働者との間に別段の合意がない限り、特定のカテゴリーにおいて最も最近採用された労働者が、原則として最初に整理解雇の対象となります。

8. ストライキはどのように規制されており、本法典の規定に違反してストライキを開始した場合、どのような結果が生じますか？

IRCの第2条(zk)では、「ストライキ (Strike)」とは、共同して行動する一団の者による業務の停止、または雇用されているもしくは雇用されていた者が、共通の意思に基づき、業務の継続または雇用を受け入れることを集団的に拒否する行為をいい、さらに、ある産業に雇用される労働者の50%以上が特定の日に一斉に取得する臨時休暇 (casual leave) の集団的取得を含むものと定義されています。

本法典第62条の規定により、産業施設に雇用されているいかなる者も、雇用契約に違反してストライキを行うことはできません。

- (a) ストライキを開始する日の60日以内に、使用者に対してストライキの通知を行うことなくストライキを行う場合
- (b) 当該通知を行った日から14日以内にストライキを行う場合
- (c) 通知に記載されたストライキ予定日が到来する前にストライキを行う場合
- (d) 調停手続の係属中および当該手続の終結後7日間
- (e) 審判所または国家産業審判所 (National Industrial Tribunal : NIT) における手続の係属中および当該手続の終結後60日間
- (f) 仲裁人による仲裁手続の係属中および当該手続の終結後60日間
- (g) 和解または裁定が、その対象となる事項について効力を有している期間

上記規定に違反して開始されたストライキは違法とされ、違法なストライキに参加した労働者は、1,000 インドルピー (INR 1,000) 以上10,000 インドルピー (INR 10,000) 以下の罰金、1か月以下の禁固刑、またはその両方に処せられます。

金銭を故意に支出または使用する行為を含め、違法なストライキを促進する行為を行った者は、10,000 インドルピー (INR 10,000) 以上50,000 インドルピー (INR 50,000) 以下の罰金、1か月以下の禁固刑、またはその両方に処せられます。

9. ストライキの定義は、従前の法律と比較してどのように変更されましたか？

IDAにおける「ストライキ (Strike)」の定義は、公益事業 (Public Utilities) に限定されていました。しかし、IRCでは、その対象範囲が拡大され、公益事業に限らずすべての産業施設が対象となっています。また、IRCでは、労働者の50%以上による一斉の臨時休暇 (casual leave) の取得も、ストライキとみなされます。

10. IRCにおける労働組合の承認手続はどのようなものですか？また、当該手続において使用者にはどのような関与が求められますか？

「労働組合 (Trade Union)」とは、臨時的または恒久的であるかを問わず、主として労働者と使用者との間、労働者相互間、または使用者相互間の関係を規律すること、またはあらゆる取引もしくは事業の遂行に制限的条件を課すことを目的として結成された団体をいい、2つ以上の労働組合による連合体を含むと定義されています。

労働組合の登録に際して、使用者は関与しません。しかし、労働組合登録官 (Registrar of Trade Unions) により産業施設における労働組合が登録された後、使用者は、労働者の賃金、休暇、昇進および労働条件等に関する事項について交渉を行うことを目的とした交渉組合 (Negotiating Union) または交渉評議会 (Negotiating Council) の承認段階において重要な役割を担うことになります。

使用者はまた、IR規則に定められたとおり、公認交渉組合または交渉評議会に対し、以下のような一定の便宜を提供しなければなりません。

- (a) 組合または評議会の活動を掲示するための掲示板を設置・維持すること。
- (b) 協議を行うための会場および必要な設備を提供すること。
- (c) 組合員または評議会のメンバー間で協議を行うための会場および必要な設備を提供すること。
- (d) 労働者の労働条件を確認するため、組合または評議会の役員による職場への立入りを認めること。
- (e) 労働者の書面による同意を得たうえで、組合員の組合費を給与から控除すること。
- (f) 役員が使用者との予定された会議に出席する場合、「勤務中」として取り扱うことを確保すること。
- (g) 事業所において300名以上の労働者を雇用する場合、設備を備えた組合事務所スペースを提供すること。

11. 「交渉組合」または「交渉評議会」とは何ですか？

IRC第14条は、登録労働組合を有する産業施設において、「交渉組合（Negotiating Union）」または「交渉評議会（Negotiating Council）」を通じた団体交渉（Collective Bargaining）のための体系的な仕組みを導入しました。これらの組織は、労働者に関する事項について使用者と交渉を行う権限を有する正式な交渉主体として機能します。

単一の登録労働組合の場合：産業施設において登録労働組合が1つのみ存在し、当該施設の全労働者の30%以上の組合員を有する場合、使用者は当該組合を唯一の交渉組合として承認しなければなりません。

複数の労働組合が存在する場合。

- (a) いずれか1つの労働組合が、産業施設の労働者名簿（muster roll）に記載された労働者の51%以上の支持を有する場合、当該労働組合は唯一の交渉組合として承認されます。
- (b) 51%以上の支持を有する労働組合が存在しない場合、使用者は、産業施設の労働者名簿（muster roll）に記載された全労働者の少なくとも20%の支持を個別に有する登録労働組合の代表者から構成される交渉評議会を設置しなければなりません。各要件を満たす労働組合は、その組合員数に比例した代表権を有します。

使用者による労働組合の承認は3年間有効であり、当事者間の合意により最長5年間まで延長することができます。

交渉組合または交渉評議会は、労働者の等級・職種の分類、就業規則、賃金および手当、労働時間、安全衛生条件、住宅・宿舍割当方針、厚生施設その他の雇用条件について使用者と交渉します。

12. 本法典はストライキおよびロックアウトをどのように規制していますか？また、ストライキまたはロックアウトを開始する前に必要な予告要件は何ですか？

本法典において、「ストライキ（Strike）」および「ロックアウト（Lock-out）」はいずれも定義されている点に留意する必要があります（「ストライキ」の定義については、上記8を参照してください）。

「ロックアウト」とは、雇用場所の一時的な閉鎖、業務の停止、または使用者が雇用する労働者の雇用の継続を拒否する行為をいいます。

IRC第62条から第64条は、産業施設におけるストライキおよびロックアウトの規制について定めています。

産業施設に雇用されているいかなる者も、以下の場合において、雇用契約に違反してストライキを行うことはできません。

- (a) 使用者に対してストライキの60日前までに事前予告を行わずに実施する場合
- (b) 当該予告を行った日から14日以内にストライキを実施する場合
- (c) 予告に記載されたストライキ予定日より前にストライキを実施する場合
- (d) 調停官（Conciliation Officer）による調停手続の係属中およびその終結後7日間

- (e) 審判所または国家産業審判所（NIT）における手続の係属中およびその終結後60日間
- (f) （通知が発出された）仲裁手続の係属中およびその終結後60日間

同様に、使用者も、いかなる労働者に対してもロックアウトを行うことはできません。

- (a) ロックアウトについて60日前までに事前予告を行わずに実施する場合
- (b) 当該予告を行った日から14日以内に実施する場合
- (c) 予告に記載されたロックアウト予定日より前にロックアウトを実施する場合
- (d) 調停手続の係属中およびその終結後7日間
- (e) 審判所または国家産業審判所（NIT）における手続の係属中および当該手続の終結後60日間
- (f) 仲裁人による仲裁手続の係属中および当該手続の終結後60日間
- (g) 和解または裁定の対象となる事項について、当該和解または裁定が効力を有する期間中

すでにストライキまたはロックアウトが発生している場合には、ストライキまたはロックアウトの予告は不要ですが、使用者は、当該ロックアウトまたはストライキの宣言が行われた日に、その旨を適切な政府機関に通知しなければなりません。

13. ストライキおよびロックアウトに関して、使用者はいかなる義務を負いますか？

使用者が労働者からストライキの予告を受けた場合、またはロックアウトの予告を発した場合には、使用者は、当該予告を受け、または発した日から5日以内に、当該日に受領し、または発した予告の件数を、適切な政府（または指定機関）および調停官（Conciliation Officer）に報告しなければなりません。これにより、透明性が確保されるとともに、当局は速やかに調停その他の紛争解決手続を開始することが可能となります。

14. レイオフ、整理解雇、事業閉鎖またはロックアウトに関する規定違反に対する罰則はいかなるものですか？また、本法典に基づく会社の違反について、取締役、管理者その他の役員は個人的に責任を負うことがありますか？

IRCは、以下の事項に関する使用者の違反について、以下の罰則を定めています。

- A. 50名以上の労働者を雇用する事業所におけるレイオフ（Layoff）、整理解雇（Retrenchment）および事業閉鎖（Closure）
 - (a) 50,000インドルピー（INR 50,000）以上、2ラークインドルピー（INR 2 lakhs）以下の罰金。
 - (b) 初回の有罪判決後の再犯については、1ラークインドルピー（INR 1 lakh）以上、5ラークインドルピー（INR 5 lakhs）以下の罰金、または6か月以下の禁固刑、もしくはその両方に処する。
- B. 300名以上の労働者を雇用する事業所におけるレイオフ、整理解雇および事業閉鎖
 - (a) 1ラークインドルピー（INR 1 lakh）以上、10ラークインドルピー（INR 10 lakhs）以下の罰金
 - (b) 初回の有罪判決後の再犯については、5ラークインドルピー（INR 5 lakhs）以上、20ラークインドルピー（INR 20 lakhs）以下の罰金、または6か月以下の禁固刑、もしくはその両方に処する
- C. ロックアウト
 - (a) 違法なロックアウトを実施した使用者は、50,000インドルピー（INR 50,000）以上、1ラークインドルピー（INR 1 lakh）以下の罰金、または1か月以下の禁固刑、もしくはその両方に処する。

法人の責任：違反者が会社である場合、違反行為が行われた時点で、会社の事業の遂行について責任を負い、かつ当該事業を管理していたすべての者は、当該違反について有罪とみなされます。

ただし、当該違反が自己の認識なく行われたこと、または当該違反の防止のために相当な注意義務を尽くしたことを証明した場合は、この限りではありません。したがって、違反行為について同意し、黙認し、または過失により当該違反を招いた取締役、管理者、秘書役その他の役員も、個人的に責任を負う可能性があります。

15. 労使紛争に関する手続の係属中、労働者にはいかなる保護が与えられますか？

「労使紛争（Industrial Dispute）」とは、使用者間、使用者と労働者間、または労働者間における、ある者の雇用または非雇用、雇用条件または労働条件に関連する一切の紛争または相違をいい、さらに、個々の労働者の解雇（Discharge）、解雇（Dismissal）、整理解雇（Retrenchment）または雇用終了（Termination）に関連し、またはこれらに起因する当該労働者個人と使用者との間の紛争または相違を含みます。

IRCは、調停官、仲裁人、審判所または国家産業審判所（NIT）における労使紛争手続の係属中、労働者に与えられる以下の保護を定めています。

- (a) **労働条件の不変更（第90条）**： 使用者は、手続が係属している機関の明示的な書面による許可を得ることなく、当該紛争に係る労働者および保護労働者に不利益となるよう、手続開始直前に適用されていた労働条件を変更し、または当該紛争に係る労働者を解雇し、もしくは処罰することはできません。
- (b) **不当解雇事案における救済（第50条）**： 審判所またはNITが、解雇（Discharge）、解雇（Dismissal）または雇用終了の命令が正当でないと認めた場合、当該命令を取り消し、適切と認める条件のもとで復職を命じ、または状況に応じて、解雇（Discharge）、解雇（Dismissal）または雇用終了に代えて、より軽い処分を科すことができます。
- (c) **上訴手続中の全額賃金支払（第56条）**： 審判所が労働者の復職を命じ、使用者が当該裁定について高等裁判所または最高裁判所に不服申立てを行った場合、使用者は、当該手続の係属中、復職した労働者に対し、最後に支払われていた賃金の全額を支払う義務を負います（ただし、裁判所が、当該労働者が他に雇用されておらず、かつ十分な報酬を得ていないと認めることを条件とします）。

16. 本法典に基づく使用者の義務はいかなるものですか？

使用者は、本法典に基づき、以下の主要な義務を負います。

(A) 二者間協議機関および紛争解決

- (a) 適切な政府の指示があった場合には、適用される範囲で、使用者と労働者との間の融和および良好な関係を促進するため、経営協議会（Works Committee）を設置すること。
- (b) 適用される範囲で、個別の苦情紛争を解決するため、苦情処理委員会（Grievance Redressal Committee）を設置すること。

(B) 労働組合および団体交渉

- (a) 登録労働組合が機能する事業所において、交渉組合を承認し、または交渉評議会を設置すること
- (b) 交渉組合または交渉評議会に対し、掲示板、会議場所、事務スペースおよびアクセス設備等の所定の施設を提供すること。

(C) 就業規則

- (a) 就業規則に関する規定が適用されるようになった日から6か月以内に（300名以上の労働者を雇用する事業所の場合）、就業規則案を作成し、認証担当官に提出すること。
- (b) 認証済み就業規則を労働者が使用する言語で容易に判読できる方法により掲示すること。
- (c) 懲戒調査中の停職労働者に対し、生活手当を支払うこと。

(D) 労働条件変更の通知

本法典の第3附則（Third Schedule）に規定される賃金、拠出金、手当、労働時間、休暇および祝日等の労働条件を変更する場合、当該変更の影響を受ける労働者に対し、少なくとも21日前までに書面による事前通知を行うこと。

(E) レイオフに関する義務

- (a) レイオフ期間中も労働者名簿（Muster Roll）を維持すること。
- (b) 要件を満たす労働者にレイオフ補償を支払うこと。

(c) 300名以上の労働者を雇用する事業所においてレイオフを実施する場合には（電力不足、自然災害または特定の鉱山における緊急事態の場合を除き）、政府の事前許可を取得すること。

(F) 整理解雇に関する義務:

- (a) 影響を受ける労働者に対し、整理解雇に関する所定の予告を行うこと。
- (b) 継続勤務1年ごとに付き、平均賃金15日分の整理解雇補償を支払うこと。
- (c) 場合に応じて、適切な政府に通知を行い、または政府の事前許可を取得すること。
- (d) 整理解雇後1年以内に再雇用を行う場合、整理解雇された労働者を優先的に再雇用すること。
- (e) 整理解雇日から10日以内に、各整理解雇された労働者について、最後に支払われた賃金15日分に相当する額を労働者再訓練基金（Worker Re-skilling Fund）に拠出すること。

(G) 事業閉鎖に関する義務

- (a) 50名以上の労働者を雇用する事業所を閉鎖する場合、適切な政府に対し、60日前までに事前通知を行うこと。
- (b) 300名以上の労働者を雇用する事業所を閉鎖する場合、閉鎖予定日の少なくとも90日前までに、政府の事前許可を申請すること。

(H) ストライキおよびロックアウト:

- (a) ロックアウトを実施する60日前までに事前通知を行い、当該通知後14日間のクーリングオフ期間（待機期間）を遵守すること。
- (b) ストライキ予告の受領またはロックアウト予告の発出から5日以内に、当該通知の件数を適切な政府および調停官に報告すること。

(I) 不公正労働行為（Unfair Labour Practices）の禁止:

本法典の第2附則（Second Schedule）に規定された、労働者の組合活動権への干渉、組合活動を理由とする差別または報復的取扱い、誠実交渉の拒否、違法なロックアウトまたは解雇、えこひいき、臨時契約の濫用、和解内容の不履行、ストライキ中の強制的措置等の不公正労働行為を行わないこと

(J) 裁定および和解内容の遵守

本法典のもとで拘束力を有する和解内容または裁定（Award）を遵守し、これを履行すること。

17. IRCにおける「有期雇用」とはいかなるものであり、有期雇用労働者にはどのような保護が与えられていますか？

IRC第2条(o)は、「有期雇用（Fixed Term Employment）」を、一定期間について書面による雇用契約に基づき労働者を雇用することと定義しています。本法典は、有期雇用労働者について、正規労働者との均等待遇を確保するための重要な保護を導入しており、その内容は以下のとおりです:

(a) 同一賃金・同一待遇

有期雇用労働者の賃金、手当およびその他の給付は、同一または類似の業務を行う正規労働者のものを下回ってはなりません。

(b) 法定給付の比例適用

有期雇用労働者は、法令上必要とされる受給資格期間を満了していない場合であっても、勤務期間に比例したすべての法定給付を受ける権利を有します。

(c) 退職金（Gratuity）受給資格

有期雇用労働者は、契約に基づく勤務期間が1年に達した場合、退職金を受ける権利を有します（従前は5年間であった受給資格期間が短縮されています）

重要な点として、有期雇用契約の期間満了による終了、または契約上の規定に基づく終了は、IRCの「整理解雇（Retrenchment）」の定義から明示的に除外されています。すなわち、有期雇用労働者は、契約期間の満了による終了について、整理解雇補償を請求する権利を有しません。

18. 労働者再訓練基金とはいかなるものであり、使用者にはどのような義務がありますか？

IRC第83条は、適切な政府による労働者再訓練基金（Worker Re-skilling Fund）の設立について規定しています。

使用者が労働者再訓練基金に関して負う義務は、以下のとおりです：

拠出

産業施設の使用者は、整理解雇の日から10日以内に、各整理解雇された労働者について、最後に支払われた賃金15日分（または中央政府が通知するその他の日数分）に相当する額を労働者再訓練基金に拠出しなければなりません。また、適切な政府が定めるその他の財源からの拠出も行わなければなりません

利用

基金は、整理解雇の日から45日以内に、各整理解雇された労働者の銀行口座に賃金15日分を振り込むことにより利用されます。基金の利用方法は、適切な政府が定めるものとします。

労働者再訓練基金への拠出は、第70条または第79条に基づき、場合に応じて300名以上の労働者を雇用する事業所の使用者が支払う整理解雇補償とは別個の義務であり、これにクわえて負う義務であることに留意する必要があります。

19. IRCにおける「不公正労働行為」とはいかなるものであり、これを行った場合、どのような結果が生じますか？

「不公正労働行為（Unfair Labour Practice）」とは、本法典の第2附則（Second Schedule）に規定されるいずれかの行為を意味します。

本法典の第2附則は、使用者による不公正労働行為として、以下を含む複数の行為を列挙しています：

- (a) 労働者が組織化し、または労働組合活動に参加する権利の行使を妨害し、制限し、または強制する行為。
- (b) 労働組合の結成または運営を支配し、または妨害する行為。
- (c) 使用者が支援する労働組合（Company Union、いわゆる御用組合）を設立する行為。
- (d) 労働組合活動への参加を理由として、労働者を差別的に取り扱う行為。
- (e) 裁定または和解に基づく義務を履行しない行為。
- (f) 「怠業（Go-slow）」戦術その他の遅延行為を行うこと。

本法典の第2附則は、労働者および労働者の労働組合による不公正労働行為として、以下を含む複数の行為を列挙しています：

- (a) 違法なストライキを支持し、または扇動する行為。
- (b) 労働者に対し、労働組合への加入または非加入を強制する行為（妨害的なピケット行動、脅迫または暴力を含む）。
- (c) 公認組合が使用者との誠実な交渉を拒否する行為。
- (d) 交渉代表の認定に影響を及ぼす強制的行為。
- (e) 怠業（Go-slow）、ゲラオ（Gherao：使用者の職場または住居を包囲する行為）、時間外の居座りその他の行為を行うこと。
- (f) 使用者または管理職員の住居前でデモ活動を行う行為。
- (g) 使用者の財産に対する損害を扇動し、または引き起こす行為。

IRC第84条は、使用者、労働者および労働組合（登録の有無を問わず）に対し、「不公正労働行為」に関与することを明示的に禁止しています

罰則

不正労働行為を行った者は、10,000インドルピー（INR 10,000）以上、2ラークインドルピー（INR 2 lakhs）以下の罰金に処せられます。2回目以降の違反については、50,000インドルピー（INR 50,000）以上、5ラークインドルピー（INR 5 lakhs）以下の罰金、または3か月以下の禁錮、もしくはその両方が科されます。

20. 労働条件の変更に関する「通知」について、使用者にはどのような義務がありますか？

IRC第40条は、本法典の第3附則（Third Schedule）に定められた事項に関して、労働者に適用される労働条件を変更しようとする使用者に対し、(i) 当該変更の影響を受ける可能性のある労働者に対して事前に書面による通知を行うこと、ならびに (ii) 当該通知の日から21日以内に当該変更を実施しないことを義務付けています。

第3附則は、賃金、手当、労働時間、休暇、業務の方法その他これらに類する雇用条件を対象としています。

ただし、以下の場合には通知を行う必要はありません：

- (a) 和解または裁定に基づく変更。
- (b) 特定の服務規程（例：政府職員、鉄道職員）の適用を受ける労働者に関する変更。
- (c) 苦情処理委員会（Grievance Redressal Committee）との協議のうえ、シフトまたはシフト勤務に関する緊急事態に対応するため必要となる変更。
- (d) 適切な政府の指示に基づく変更。

調停官、仲裁人または審判所に紛争が係属している場合、使用者は通知を行ったとしても、関係当局の明示的な書面による許可なく、当該紛争に関連する労働条件を労働者に不利益となるように変更することはできません。

21. 2026年労使関係（中央）規則の意義および主要な規定はどのようなものですか？

IR規則は、1957年産業紛争（中央）規則 [Industrial Disputes (Central) Rules, 1957] および1946年産業雇用（就業規則）中央規則 [Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946] に代わるものです。

使用者に関連するIR規則の主な規定は以下のとおりです：

- (a) **和解（Settlements）**
IR規則は、調停手続中および調停手続外において成立した和解の様式および手続を定めています。
- (b) **経営協議会（Works Committee）**
IR規則は、経営協議会の設置、委員の選出手続・資格要件、会議の開催および運営、ならびに解散に関する詳細な規定を定めています。
- (c) **苦情処理委員会（Grievance Redressal Committee）**
IR規則は、委員の選定、苦情を申し立てる労働者による申請手続、および調停への付託に関する手続および指針を定めています。
- (d) **交渉組合または交渉評議会の認定**
IR規則は、交渉組合または交渉評議会と使用者との間で交渉の対象となる事項、ならびに認定手続、確認手続、任期および労働組合員に提供される便宜に関する基準を定めています。
- (e) **就業規則（Standing Orders）**
IR規則は、模範就業規則の採用に関する情報の提出、認証手続、認証、就業規則の掲示および帳簿の維持管理に関する指針を定めています。

(f) **交渉対象事項**

IR規則は、交渉組合または交渉評議会が使用者と交渉を行うことができる事項を列挙しており、賃金、労働時間、休暇、安全、厚生その他の雇用条件を含んでいます。

(g) **様式 (Forms)**

IR規則は、労働条件の変更、整理解雇および予定される事業閉鎖に関する通知を行うための所定の様式を定めています。

22. 経営協議会および苦情処理委員会とはどのようなものであり、いつ設置されますか。また、これらに関して使用者が負う義務はいかなるものですか？

IRC第3条に基づき、適切な政府は、一般命令または特別命令により、100名以上の労働者を雇用する産業施設の利用者に対し、利用者および労働者双方の代表者を含む経営協議会（Works Committee）を設置するよう求めることができます。

経営協議会の職務は、使用者と労働者との間の友好的な関係の確保および維持を促進するための措置を講じること、共通の利益または関心事項について意見を述べることであり、ならびに重要な意見の相違の解決に努めることです。

IRC第4条に基づき、20名以上の労働者を雇用するすべての産業施設は、個々の苦情から生じる紛争を解決することを目的として、利用者および労働者の代表者を同数含む1つ以上の苦情処理委員会（Grievance Redressal Committee）を設置しなければなりません。労働者は、請求原因が発生した日から1年以内に申請を行うことができます。

使用者は、これらの両機関を設置するとともに、労働者代表の選出または指名を促進する責任を負います。これらの機関を設置しない場合、IRCの一般的な不遵守規定に基づく罰則〔最大1ラークインドルピー（INR 1 lakh）の罰金〕が科される可能性があります。

23. 事業所の所有権または経営権が新たな使用者に移転する場合、労働者にはどのような権利がありますか？

合意によるか法律の適用によるかを問わず、事業所の所有権または経営権が移転される場合、当該移転の直前までに少なくとも1年以上継続して勤務したすべての労働者は、整理解雇された場合と同様に、通知および補償を受ける権利を有します。ただし、以下の場合には、当該補償は支払われません：

- (a) 移転後も労働者の継続勤務が中断されない場合。
- (b) 移転後の労働条件が、移転前に適用されていた条件と同等以上である場合。
- (c) 新たな使用者が、労働者の勤続を継続かつ中断のないものとして取り扱い、将来の整理解雇に際して補償を支払う法的義務を負う場合。

免責事項：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。