



INDO-JAPAN CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

New Labour Codes

Transition, Impact and Opportunities

新労働法典



by
Katsuhei Shirasuna

PREFACE

Dear Readers,

We are pleased to present the Resource Paper titled “New Labour Codes and Their Impact on Japanese Business.” The Government of India’s notification in December 2025, which introduced the implementation of new Labour Codes consolidating 29 existing labour laws into a unified framework covering wages, social security, industrial relations, and workplace conditions, marks a significant milestone for both regulators and businesses alike.

On 28th April 2026, a webinar on this important theme was jointly organized by IJCCI and Grant Thornton Bharat, co-hosted by the Consulate General of India for Osaka-Kobe, the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI) Kansai Bureau, the Indian Chamber of Commerce Japan, and supported by the Osaka Chamber of Commerce and Industry. The event saw an overwhelming response from the business community, reflecting the keen interest and need for clarity regarding these new regulations. We are confident that the comprehensive presentation delivered during the webinar - and now shared in this Resource Paper - will serve as a valuable reference tool for our stakeholders.

We would like to express our sincere appreciation to Dr. Chandru Appar, Consul-General for Osaka-Kobe, the Consulate-General of India; Mr. Mokoto Maehara, Director-General of International Affairs, Kansai Bureau of Economy, Trade and Industry (METI); and Dr. Chaitanya Bhandare, Honorary Secretary of The Indian Chamber of Commerce Japan (ICCJ) for their active participation and support.

Our deep thanks also go to our Knowledge Partner, Grant Thornton Bharat, for providing an excellent platform for knowledge sharing. Special thanks to Mr. Katsuhei Shirasuna, Director of the Japan Services Group in India; Mr. Akhil Chandna, Partner; and Mr. Sarthak Prashar, Director of Global People Solutions at GT Bharat, for their valuable contributions to a vibrant and insightful technical session.

To reach a wider international business audience, we are delighted to present the Resource Paper in both English and Japanese. We invite you to access the document and additional resources by visiting our website at www.ijcci.com

April 2026

Suguna Ramamoorthy
Secretary General IJCCI

Grant Thornton International について

私たちはグラントソントンです。

既存の枠にとらわれない価値を創出し、お客様とともに成長します。

私たちは、お客様の声に真摯に耳を傾け、信頼関係を築きながら、課題を深く理解することを大切にしています。

その理解をもとに、よりパーソナルかつスピーディーに、将来を見据えたサービスを提供します。

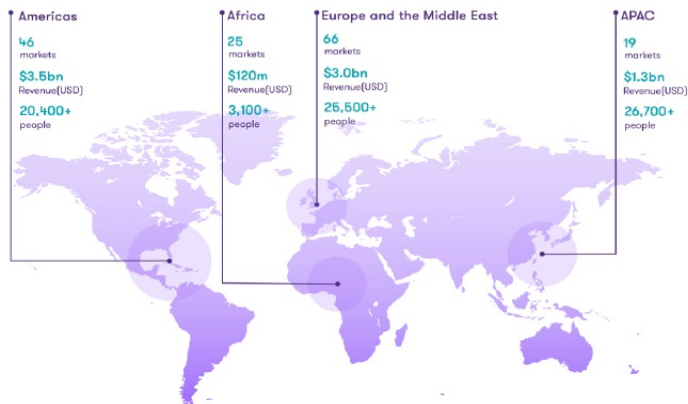
お客様の成長のスピードに寄り添い、最適なタイミングで支援を行います。

新しい発想と多様な視点を尊重することで、より優れたソリューションを生み出し、未来を予測するのではなく、お客様とともに未来を築いていくことが、私たちの使命です。

各市場の特性を尊重し、グローバルな視点で支援します。

グラントソントンは、世界156の国と地域に拠点をもち、約76,000人のプロフェッショナルが在籍する国際会計事務所ネットワークです。私たちは、お客様の目標実現を共通の使命とし、グローバルな専門性と各市場に根ざした知見を融合させています。単一市場での成長から、多国展開、事業運営の効率化、リスク管理や規制対応、ステークホルダー価値の向上まで、グラントソントンのメンバーファームは、お客様のニーズに応じた監査、税務、アドバイザーサービスを、高品質な基準で提供します。

※2024年9月現在



太陽グラントソントンについて

太陽グラントソントンは、Grant Thornton International Ltd(GTIL)のメンバーファームです。

上場企業、及び中堅企業への監査サービスを提供する他、オーナー系企業・中堅企業への税務及びコンサルティングサービスを提供しています。

上場企業、上場準備中の成長企業、金融機関、学校法人、独立行政法人、公益法人など、多様な規模と業種のクライアントへのサービスは、トップクラスの実績と評価を誇っております。経済のグローバル化によって国際化するクライアントのニーズにも、海外Japan Deskやグラントソントンメンバーファームと連携して、柔軟、且つ迅速に、高品質なサービスを提供しています。



上場会社 監査クライアント数

監査法人名		上場会社数
EY新日本有限責任監査法人	Ernst & Young	748
有限責任監査法人トーマツ	Deloitte Touche Tohmatsu	709
有限責任あずさ監査法人	KPMG	575
太陽有限責任監査法人	Grant Thornton	348
PwC Japan有限責任監査法人	Pricewaterhouse Coopers	199
仰星監査法人	NEXIA International	113
東陽監査法人	Crowe Global	79
三優監査法人	BDO	84

※ 日本公認会計士協会公表の直近数値

※ 太陽有限責任監査法人は当法人の集計数値（2025年9月30日現在）

太陽グラントソントン・アドバイザーズ株式会社について

太陽グラントソントン・アドバイザーズ株式会社
Grant Thornton Taiyo Advisors Co., Ltd.

所在地	〒107-0051 東京都港区元赤坂1-2-7 赤坂Kタワー18F TEL (03) 6434-0729 Email gtainfo@jp.gt.com
設立	2008年1月
代表取締役	梶川 融
従業員数	204名 (2025年6月1日時点)
国内主要グループ	太陽有限責任監査法人 太陽グラントソントン税理士法人 株式会社サンライズ・アカウンティング・ インターナショナル
海外提携ファーム	Grant Thornton International (GTIL)

Our services



M&Aアドバイザー



ビジネスリスクサービス



IT & オペレーションズ



IPO支援



アカウンティングアドバイザー



フォレンジック & サイバー



ESG & サステナビリティ



インタナショナルプロフェッショナルサービス

Pickup services



グローバル
サービス



オンサイト
サービス

Grant Thornton Bharat について

Grant Thornton Bharat は、すべての業務にポジティブな変革をもたらすことをお約束します。私たちは、Grand Thornton International Network の設立メンバーファームであり、インドで卓越したコンサルティングファームです。保証、税務、テクノロジー、マネージド・サービス、ディール、ESG、リスク・コンサルティングなどの幅広いソリューションを、中堅企業、政府機関、大企業、デジタル・ネイティブのお客様に提供しております。私たちは、従業員、クライアント、そして地域社会のために、「Vibrant Bharat」を実現するためにお客様のご期待以上の貢献を目指して参ります。

76,000人+以上

世界総収益
80億ドル(USD)

700以上の事業所

事業範囲
150 Markets

Grant Thornton Bharat

グラントソントンインターナショナルのメンバーファーム



11,000人
+ 以上



19
事業所



インド国内拠点

アーメダバード、ベンガルール、チャンディーガル、チェンナイ、デヘラードウン、ゴア、グルガオン、ハイデラバード、コチ、コルカタ、ムンバイ、ニューデリー、ノイダ、ブネー、インドール



Top 5

主要国（インド含む）で
トップ5に選出



フォーチュン・インド
500企業の61%にサー
ビスを提供してしま
す。



フォーチュン誌が選ぶ
インド・ネクスト500社
のうち32%にサービス
を提供しております。

背景 (Backdrop)

2025年11月21日付で中央政府が公表した労働法典 (Labour Codes) の施行通知は、インドにおける労働改革の重要な前進を示すものである。約5年前に導入された本改革は、インドの労働法制度を抜本的に再編するものであり、効率性の向上、法令遵守の強化、そしてビジネス環境の改善 (Ease of Doing Business) を目的としている。



2019年賃金法典
(Code on Wages, 2019)

2019年賃金法典 (Wages Code, 2019) は、賃金および賞与の支払いに関する4つの既存労働法を統合したものであり、インド国内のすべての労働者に対する最低賃金の適用および賃金の適時支払いに関する制度を統一・標準化することを目的としている。



2020年社会保障法典 (Code on Social Security, 2020)

本法典は、社会保障に関する諸法令を改正・統合するとともに、組織化部門、非組織化部門その他すべての部門で就労する者に対して社会保障の適用範囲を拡大することを目的とする。



2020年産業関係法典 (Industrial Relations Code, 2020)

IRコードは、労働組合、産業事業所における雇用条件、労使紛争の調査・解決、およびそれらに付随する事項に関する法令を統合・改正することを目的とした法典である。



2020年労働安全衛生および労働条件法典 (OSH Code)

本法典は、事業所に雇用される者の労働安全、衛生および労働条件に関する法令を統合・改正することを主たる目的とし、これらに付随または関連する諸事項についても規定するものである。

本法典に統合された既存の法令

本改革は、既存の中央労働関連法29本を4つの包括的な法典に統合することで、規制体系の簡素化、制度の明確化、および労働行政の統一性の確保を目的としている。

2019年賃金法典 (Code on Wages, 2019)

- 1936年賃金支払法
- 1965年賞与支払法
- 1976年同一報酬法（男女同一賃金法）
- 1948年最低賃金法

2020年産業関係法典 (Industrial Relations Code, 2020)

- 1926年労働組合法
- 1947年産業紛争法
- 1946年産業雇用（就業規則）法

2020年社会保障法典 (Code on Social Security, 2020)

- 労働者災害補償法（1923年）
- 退職給付金支払法（1972年）
- 従業員国家保険法（1948年）
- 映画労働者福祉基金法（1981年）
- 従業員積立基金および関連規定法（1952年）
- 建設労働者福祉賦課金法（1996年）
- 雇用交換所（求人強制届出）法（1959年）
- 非組織部門労働者社会保障法（2008年）
- 出産給付法（1961年）

2020年労働安全衛生および労働条件法典（OSH Code）

- 1948年工場法
- 1966年ピーディーおよび業巻労働者法
- 1951年プランテーション労働法
- 1976年販売促進従業員法
- 1952年鉱山法
- 1981年映画労働者および映画館労働者法
- 1955年新聞記者およびその他新聞従業員（服務条件）および雑則法
- 1986年港湾労働者法
- 1970年契約労働（規制および廃止）法
- 1996年建設労働者等（雇用規制および服務条件）法
- 1961年自動車運輸労働者法
- 1979年州間移動労働者法
- 1958年新聞記者法

新労働法典：施行と制度合理化

労働法典の施行に関する不確実性は、これにより解消されました。これに伴い、移行対応、制度解釈、規則の策定、各種スキームおよび基準の整備、ならびに現場レベルでの実効的な実施を含む**本格的な運用段階**が開始されます。



賃金法典は2019年8月に、また社会保障法典・労働安全衛生法典・労使関係法典は2020年9月に、それぞれ大統領の裁可を受けました。



中央政府は、賃金法典・社会保障法典・OSH法典・IR法典に関する草案規則を公表。今後、ステークホルダーからの意見募集のため再公表した後、中央規則を正式通知する予定。



多くの州政府および連邦直轄領 (UT) も、申告、帳簿管理、各種フォーム等の運用手続を定めたドラフト規則を公表しています。



新労働法典の施行に向け、ライセンス申請や各種申告など多くの手続きがデジタルで行われることを前提に、技術基盤の整備が進められている。



これらの法典の一部の規定は、2025年11月21日以前に既存の通知により既に公布されています。

新労働法典におけるコンプライアンス枠組みの合理化

	廃止	法典
規則	1,436	351
返還	31	シングル
フォーム	181	73
登録簿	84	8
登録	8*	シングル
ライセンス	4	シングル
複合	-	初回
改善通知	-	初回

* Factories, BoCW, Contract labour, Plantation, Motor Transport, ISMW, ESI & EPP

出典：インド労働雇用省 (Ministry of Labour & Employment)

新労働法における賃金の定義



賃金、手当、またはその他の方法によって支払われるすべての報酬を対象とし、金銭で表示されている、または金銭で表示可能なものを指し、以下を含む。

基本給 (Basic pay)

物価手当 (Dearness allowance)

保持手当／待機手当 (Retaining allowance)

※Retaining allowance は、季節的な業務などで従業員を雇用関係のまま維持するために支払われる手当を指します。

賃金の定義から除外される特定項目

- 法令に基づき支払われる賞与 (ただし報酬の一部を構成しないもの)
- 社宅の提供および各種福利設備の価値 (電気、水道、医療サービス等)
- 使用者による積立基金 (Provident Fund) または年金への拠出金およびその運用益
- 通勤手当または交通費補助の価値
- 業務の性質により発生する特別な費用を補填するために支払

われる金額

- 家賃手当 (HRA)
- 裁定または労使協定に基づき支払われる報酬
- 時間外勤務手当
- 支払われるコミッション (歩合給)
- 退職時に支払われるグラチュイティ (退職金)
- 解雇・人員削減に伴う補償金または給付

特定の除外項目：総報酬の50%までを上限 (退職金・解雇補償を除く)
現物支給の報酬は、総賃金の15%以内の範囲で賃金に含めて算定される。

実務上のいくつかの検討事項

- 変動給 (Variable Pay) や業績賞与、雇用契約の一部を構成するボーナスは「賃金 (wages)」に含まれるのか。
- ESOP、社用車などの**現物給付 (benefit in kind) **はどのように評価 (価額算定) すべきか。
- 影響：退職金 (Gratuity)、出産給付 (Maternity Benefits)、有給休暇の買取 (Leave Encashment)、ESIC などの賃金計算への影響はどうなるか。
- 賃金の算定は月次ベースで行うのか、それとも年次ベースで行うのか。

賃金 - 例示*

シナリオ1

総報酬

構成要素	金額 (INR)
基本給	8,000
HRA	4,000
特別手当	6,000
交通費	2,000
残業	3,000
歩合給	2,000
合計	25,000

特定除外項目

構成要素	金額 (INR)
HRA	4,000
交通費	2,000
残業手当	3,000
歩合給	2,000
合計	11,000

賃金の計算

構成要素	金額 (INR)
基本給	8,000
特別手当	6,000
条件付き適用 (指定除外額が総報酬の50%を超える場合、すなわち - 12,500ルピーを超える場合)	
賃金 (報酬の56%に相当)	14,000

賃金 : 25,000ルピー - 11,000ルピー = 14,000ルピー (すなわち、総報酬 (-) 控除額)

シナリオ2

総報酬

構成要素	金額 (INR)
基本給	8,000
HRA	4,000
特別手当	4,000
交通費	4,000
残業	3,000
歩合給	2,000
合計	25,000

特定除外項目

構成要素	金額 (INR)
HRA	4,000
交通費	4,000
残業手当	3,000
歩合給	2,000
合計	13,000

賃金の計算

構成要素	金額 (INR)
基本給	8,000
特別手当	4,000
みなし賃金 (指定除外額が総報酬の50%を超える場合、すなわち 12,500ルピーを超える場合)	500
賃金 (総報酬の50%)	12,500

賃金 : 25,000ルピー - 13,000ルピー + 5,000ルピー = 12,500ルピー (すなわち、総報酬 (-) 控除額 (*) みなし賃金)

* 上記のシナリオは説明目的のみです

主な影響領域

労働法典対応における主な検討ポイント

2019年賃金法典 (Code on Wages, 2019)



適用範囲の拡大

本法典の適用については、業種別または賃金水準別の適用基準（閾値）は設けられていない。



指定業種 (Scheduled Employment) の概念

最低賃金の決定において従来用いられていたこの概念は廃止され、普遍的な最低賃金制度が導入された。その結果、現在ではすべての労働者が最低賃金を受け取る権利を有することとなった。



全国最低基準賃金 (ナショナル・フロア賃金) および最低賃金

技能レベルおよび地域区分に基づき、政府により通知される予定

現時点では未定であり、今後正式に通知される予定である



法律に基づき支払いが義務付けられている賞与

適用基準（適用対象となる閾値）は、所轄政府が定める。

セクシュアルハラスメントは、ボーナス章における失格事由（支給対象外となる理由）として追加されている。

主な影響領域

労働法典において考慮すべきポイント

2019年賃金法典 (Code on Wages, 2019)



賃金のタイムライン

賃金は翌月7日までに支払う必要がある。

(請負労働者を含む)



賃金支払いのタイムライン (2日以内)

雇用主は、退職 (辞職を含む) した場合であっても、**雇用終了日から2営業日以内に未払い賃金を支払わなければならない。**



従業員および労働者の適用範囲の拡大

従業員の定義が拡大 (監督職・管理職・管理部門の従業員を含む)

(救済手続きおよび賃金控除等)



男女の平等な待遇

賃金、採用および労働条件に関して、性別による差別を禁止。

現時点では未定であり、今後正式に通知される予定である

主な影響領域

労働法典対応に向けた検討事項

社会保障法典 (Code on Social Security, 2020)



既存のEPF、EPSおよびEDLI制度の継続
政府により新たな制度が策定される予定。それまでは既存の制度が継続される。



有期契約従業員に対するグラチュエイティ (退職金) 制度の規定
有期雇用労働者に対する退職金支給の新規規定の導入



時効期間：5年間
従業員積立基金 (EPF) および従業員州保険 (ESI) について、5年間の時効期間が新たに導入された。



非組織部門への適用拡大
プラットフォームワーカー、ギグワーカーおよび家事労働者が社会保障制度の対象に含まれる。
当該適用に関する制度 (スキーム) は、今後政府により通知 (制定) される予定である。

主な影響領域

労働法典における主な検討事項

労働安全衛生及び労働条件法典（2020年）



コア業務と非コア業務の概念
事業所のコア業務における契約労働者の雇用は、原則として禁止されている（一定の例外を除く）。



女性に対する特別規定
女性従業員を午前6時前または午後7時以降に就業させる場合、その他の安全措置に加え、本人の同意が必要。



未消化有給休暇の買取り（または換金）
未消化の特別休暇（Privilege Leave）の繰越および買上げ（換金）の対象資格



監督官兼支援官
OSHコード（労働安全衛生・労働条件法典）において、インスペクター兼ファシリテーターという概念が導入された。

主な影響領域

労働法典における主な検討事項

産業関係法典 (Industrial Relations Code, 2020)



有期雇用の概念
常用労働者と同等以上の待遇が確保される場合に導入



サービス業に対する就業規則 (Standing Orders) の適用
従業員300人超のサービス業事業所には、スタンディングオーダー (就業規則) の整備が義務付けられる。



解雇 (人員整理)、レイオフ (一時帰休) および事業閉鎖に関する規定
「労働者数が300人未満の場合は適用対象外。労働者数が50人未満の場合、レイオフに関する規定は適用されない。」



ストライキおよびロックアウトに関して定められた要件 (条件)
本法典の規定に従った適切な事前通知なしに、ストライキおよびロックアウトは実施できない。



苦情処理委員会の設置を義務化
労働者20人以上の事業所では設置が必要であり、女性の適切な代表性を確保することが求められる。

主な検討ポイント

新労働法（労働法典）への移行



報酬・給与ポリシーの見直し



人事機能・人事ポリシー
の見直し



雇用主の損益計算書への財務的影響



ギグワーカー・プラットフォームワーカー等への対応に向けた
新たなポリシー枠組み



人員構成の見直し

今後のロードマップ

