

KrayMan[®]

Demystifying Complexities

新勞働法 New Labour Codes

Nov 2025

www.krayman.com



- インド政府は、2025年11月21日より、4つの労働法のすべてを施行しました。
- 現行の29の中央労働法を置き換えるもので、インド全土で適用されます。
- 関連する細則（ルール）は、まだ公布されていません。移行期間中は、既存の労働法および規則の該当条項が引き続き効力を持ちます。
- 企業／雇用主は、早急にコンプライアンスへの準備を開始する必要があります。

賃金法2019年

会社保障法
2020年

労働安全・衛生
および就業条
件法2020年

産業関係法
2020

- Government of India has made effective all the 4 Labour Codes from 21 Nov 2025 onwards
- These codes will replace 29 existing central labour laws & are applicable across India
- Supporting rules are still to be notified. During transition, relevant provisions of the existing labour Acts & Rules to continue to remain in force
- Organisations / Employers should begin preparing for compliance immediately

The Code on
Wages, 2019

The Code on
Social
Security, 2020

The
Occupational
Safety, Health
& Working
Conditions
Code, 2020

Industrial
Relations
Code, 2020

労働エコシステムの比較 — 導入前と導入後

基準	導入前	導入後	改革の理由
雇用の正式化	必須の雇用契約書なし	全労働者への雇用契約書の義務化	労働条件を明確にし、雇用の透明性と安定、固定化を図るため
社会保障の適用範囲	限定的な適用範囲	社会保障法2020年に基づき、ギグワーカーやプラットフォーム労働者を含むすべての労働者が社会保障の対象となる	すべての労働者が、従業員積立金(PF)、従業員社会保険(ESIC)、保険およびその他の社会保障制度の給付を受けられるようにするため
最低賃金	定められた産業・雇用にのみ適用されており、多くの労働者は対象外のままであった	賃金法2019年により、全労働者に法定最低賃金が保証される	最低賃金の支払いと適時支払を通じて、労働者の経済的安定を確保するため

Comparison of Labour Ecosystem - Before & After Implementation

Criteria	Before	After	Reason for Reform
Formalization of Employment	No mandatory appointment letters	Mandatory appointment letters to all workers	Written proof to ensure transparency, job security & fixed employment
Social Security Coverage	Limited coverage	Under Code on Social Security, 2020 all workers including gig & platform workers to get social security coverage	All workers will get PF, ESIC, insurance & other social security benefits
Minimum Wages	Applied only to scheduled industries / employments; large sections of workers remained uncovered	Under the Code on Wages, 2019, all workers to receive a statutory right minimum wage payment	Minimum wages & timely payment to ensure financial security

労働エコシステムの比較 — 導入前と導入後

基準	導入前	導入後	改革の理由
予防医療	雇用主は、労働者に無料で年1回の健康診断を行う法的義務はない	40歳以上の労働者には、雇用主が年1回の無料健康診断を実施する義務がある	予防医療を適切なタイミングで行う習慣を推進するため
適時の賃金	雇用主に対して、賃金の支払いに関する義務的な遵守規定はない	雇用主は賃金を適時に支払う義務がある	経済的安定を図り、業務ストレスを減らし、労働者の士気を高めるため
女性の労働力参加	女性の夜間勤務および特定業務への就労は制限対象であった	女性は、本人の同意および必要な安全対策を条件に、全ての事業所で夜勤やあらゆる種類の業務に従事できる	女性にも高収入の職務において、同等に高い所得を得る機会が与えられる

Comparison of Labour Ecosystem - Before & After Implementation

Criteria	Before	After	Reason for Reform
Preventive Healthcare	No legal requirement for employers to provide free annual health check-ups to workers	Employers must provide all workers above the age of 40 years with a free annual health check-up	To promote timely preventive healthcare culture
Timely Wages	No mandatory compliance for employers on payment of wages	Mandatory for employers to provide timely wages	To ensure financial stability, reduce work stress & boost overall morale of workers
Women Workforce Participation	Women's employment in night shifts & certain occupations was restricted	Women are permitted to work at night & in all types of work across all establishments, subject to their consent & required safety measures	Women to get equal opportunities to earn higher incomes – in high paying job roles

労働エコシステムの比較 — 導入前と導入後

基準	導入前	導入後	改革の理由
従業員社会保険（ESIC）の適用範囲	ESICの適用は、指定された地域および特定の産業に限られており、従業員10人未満の事業所は一般的に除外されていた。また、危険業務を行う事業所についても、インド全域で一律にESICの適用が義務付けられていなかった	ESICの適用範囲と給付はインド全域に拡大され、従業員10人未満の事業所では任意適用となる一方、危険業務に従事する従業員が1人でもいる事業所では適用が義務付けられる	全労働者への社会保障適用を拡大するため
法令遵守の負担	複数の登録、ライセンス及び各種労働法に基づく申告	一度の登録で、インド全域で有効なライセンスと届出が可能	手続きの簡素化とコンプライアンス負担の軽減

Comparison of Labour Ecosystem - Before & After Implementation

Criteria	Before	After	Reason for Reform
ESIC Coverage	ESIC coverage was limited to notified areas & specific industries; establishments with < 10 employees were generally excluded, & hazardous-process units did not have uniform mandatory ESIC coverage across India	ESIC coverage & benefits are extended PAN-India; voluntary for establishments with < 10 employees, mandatory for establishments with even 1 employee engaged in hazardous processes	To expand social protection coverage to all workers
Compliance Burden	Multiple registrations, licenses & returns across various labour laws	Single registration, PAN-India single license & single return	Simplified processes & reduction in Compliance Burden

主要セクターの労働者に対する各種給付

有期雇用労働者(FTE)

- 正社員と同等の福利厚生(休暇・医療・社会保障)
- 退職金の需給条件が5年から1年へ変更
- 正社員と同等の賃金で収入と保護の向上

ギグワーカーおよびプラットフォーム労働者

- ギグワーク、プラットフォームワーク、アグリゲーターを初めて定義
- アグリゲーターは年間売上の1~2%を拠出(労働者支払額の上限5%)義務
- Aadhaar連携のユニバーサルアカウント番号で福利厚生へのアクセスが容易に

契約社員

- 元請雇用主による契約労働者への健康・社会保障給付
- 労働者は無料の年次健康診断が受診可能に

女性ワーカー

- 性別差別の禁止 & 同一労働同一賃金の保障
- 女性も夜勤や全職種で就労可能(同意・安全対策必須)
- 苦情処理委員会への女性の参加を義務化

Benefits to Workers across Key Sectors

Fixed-Term Employees (FTE)

- FTEs to receive all benefits equal to permanent workers (including leave, medical & social security)
- Gratuity eligibility after just 1 year, instead of 5
- Equal wages as permanent staff, increasing income & protection

Gig & Platform Workers

- Gig work', 'Platform work' & 'Aggregators' have been defined for the first time
- Aggregators must contribute 1–2% of the annual turnover, capped at 5% of the amount payable to the workers
- Aadhaar-linked Universal Account Number will make welfare benefits easy to access

Contract Workers

- Principal employer will provide health benefits & social security benefits to contract workers
- Workers to get free annual health check-up

Women Workers

- Gender discrimination legally prohibited. Equal pay for equal work ensured
- Women are permitted to work night shifts & in all types of work (including underground mining & heavy machinery), subject to their consent & mandatory safety measures
- Mandatory women's representation in grievance redressal committees

主要セクターの労働者に対する各種給付

若年労働者

- すべての労働者に最低賃金を保証
- 雇用契約書の交付で社会保障・雇用履歴・正式雇用を促進
- 休暇中の賃金支払いを義務化

危険産業労働者

- すべての労働者に無料年次健康診断を提供
- 各現場に安全委員会を設置し、危険化学物質の安全管理を徹底
- 中央政府が全国的な安全基準を策定

IT系の労働者

- 給与は毎月7日までの支払いを義務化
- 同一労働同一賃金の義務化
- 女性の労働参加を強化

輸出部門の労働者

- すべての労働者に、一定勤務日数後の有給休暇取得の選択権を保障

繊維産用労働者

- 時間外勤務に対する倍額賃金の支給義務

Benefits to Workers across Key Sectors

Youth Workers

- Minimum wage is guaranteed for all workers
- All workers to get appointment letters, - promoting social security, employment history & formal employment
- Payment of wages during leave has been made mandatory

Hazardous Industry Workers

- All workers will receive free annual health check-ups
- Mandatory safety committee at each site for on-site safety monitoring, safe handling of hazardous chemicals ensured
- Central Government will frame national standards for better safety of workers

IT & ITes Workers

- Release of salary mandatory by 7th of every month
- Equal pay for equal work made mandatory, women's participation is strengthened

Export Sector Workers

- Every worker to have the option of availing annual leaves after 180 days of work in a year

Textile Workers

- Provision for double wages for workers for overtime work

労働者保護の強化と 雇用主のコンプライアンス簡素化

- **全国最低賃金** – 最低生活水準を下回る賃金を受け取る労働者がいないことを保証
- **性別中立の賃金と雇用機会** – トランスジェンダーを含む差別禁止
- **監督官兼ファシリテーター制度** – 罰則的措置から指導・啓発・順守支援への執行方針転換
- **迅速かつ予測可能な紛争解決** – 2名構成の労働審判所及び調停後の直接審判所申立ての選択肢
- **単一登録・単一ライセンス・単一申告** – 重複する複数届出の統合
- **全国労働安全衛生委員会** – 業種横断的な安全衛生基準の統一化
- **従業員500名以上の事業場における安全委員会の設置義務化** – 職場の責任体制強化
- **工場適用基準の引き上げ** – 労働者保護を完全に維持しつつ小規模事業者の規制負担軽減

Strengthen Worker Protection & Simplify Compliance for Employers

- **National Floor Wage** - To ensure no worker receives wage below the minimum living standard
- **Gender-Neutral Pay & Job Opportunities** – Prohibition of discrimination including against transgender persons
- **Inspector-cum-Facilitator System** - Shifting enforcement towards guidance, awareness & compliance support rather than punitive action
- **Faster & Predictable Dispute Resolution** - Two-member Industrial Tribunals & option to approach tribunals directly after conciliation
- **Single Registration, Single Licence & Single Return** – Replacement of multiple overlapping filings
- **National OSH Board** - To set harmonised safety & health standards across sectors
- **Mandatory safety committees in establishments with 500+ workers** - Improvement of workplace accountability
- **Higher Factory Applicability Limits** - Ease of regulatory burden for small units while retaining full safeguards for workers

雇用主への影響

1. 雇用上の役割を評価する – 労働内容の実質的な性質に基づき、『労働者』として該当する従業員を特定する

2. 『賃金』の定義が給与体系に与える影響を評価する – 給与体系および福利厚生の枠組みを見直す

3. コストへの影響を評価する – 従業員給付の拡充に伴う組織への財務的影響を把握する

4. 採用モデルの再評価 – 契約労働や有期雇用改革に伴い、代替的な採用モデルを検討する

5. 人事・給与ポリシーの整合 – HRおよび給与プロセスが労働法コードおよび州ごとの規制に準拠していることを確認する

6. コンプライアンス、ガバナンスおよびレビュー – 強固な内部統制を実施し、定期的な診断レビューを行い、ガバナンスを確保する

Implications for Employers

1. Evaluate Employment Roles - To Identify the employees who would qualify as 'workers' basis their substantial nature of work

2. Evaluate Impact of definition of 'Wages' on Salary Structure - Review salary structure & benefits framework

3. Assess Cost Implications – Financial impact on the organization as a result of enhanced employee benefits

4. Reassess Hiring Models - Consider alternate hiring models due to contract labour reforms & fixed-term employment

5. Align HR & Payroll Policies – Ensure that HR & payroll processes comply with the labour codes & state-specific regulations

6. Compliances, Governance & Review - Implement strong internal controls, conduct periodic diagnostic reviews & ensure governance

1. コンプライアンス・ギャップの評価

- 既存の人事・給与・法務体制を、新しい規定要件に基づき評価
- 賃金体系、社会保険料、労働条件における改善点を特定

2. 給与・報酬体系の構築

- 給与構成を統一された賃金定義に整合させる
- 新規定に従い、退職金・功労金・賞与・有給休暇買い取り額を再算定する

3. ポリシーおよび契約内容のレビュー

- 有期契約社員およびギグワーカーの雇用契約書を最新の要件に合わせて更新
- 勤務時間、休暇、整理・解雇、紛争解決に関する人事ポリシーを見直し・改訂

1. Compliance Gap Assessment

- Review existing HR, payroll & legal frameworks against new code requirements
- Identify gaps in wage structures, social security contributions & working conditions

2. Payroll & Compensation Structuring

- Align salary components with the uniform definition of wages
- Recalculate PF, gratuity, bonus & leave encashment as per new norms

3. Policy & Contract Review

- Update employment contracts for fixed-term employees & gig workers
- Revise HR policies on working hours, leave, retrenchment & dispute resolution

4. 社会保障アドバイザー

- ギグ／プラットフォーム
ワーカーと正社員の社会保
障適用を確保
- PF・ESI・グラチュイ
ティ・産休給付の登録およ
び法令遵守対応を支援

5. 労使関係・人材戦略

- 労働組合承認、就業
規則、整理解雇プロセ
スに関するアドバイス
- 労使紛争解決のため
の仕組みづくりを支援

6. コンプライアンス、研修、 チェンジマネジメント

- 円滑な移行に向けた段
階的な実施ロードマッ
プの策定
- 新労働法に関する人
事・財務部門向けワー
クショップの実施

4. Social Security Advisory

- Ensure coverage for gig / platform workers & FTEs
 - Registration & compliance for PF, ESI, gratuity, maternity benefits

5. Industrial Relations & Workforce Strategy

- Advise on trade union recognition, standing orders & retrenchment processes
- Develop dispute resolution frameworks

6. Compliance, Training & Change Management

- Prepare phased implementation roadmaps for smooth transition
- Conduct workshops for HR & Finance teams on new labour law requirements



1170A, 11th Floor, Tower B1, Spaze i-Tech Park,
Sector 49, Sohna Road, Gurugram – 122018 (India)
T: +91 124 4309418 **W:** www.krayman.com
E: communications@krayman.com

THANK YOU



MORE INFORMATION
www.krayman.com

Disclaimer:

This document contains information of general nature. The information is only for general guidance & is not meant to be a substitute for professional advice in any manner. In case the reader requires any specific inputs / suggestions / advice from our end, please contact us separately.