



Gear up for the labour codes

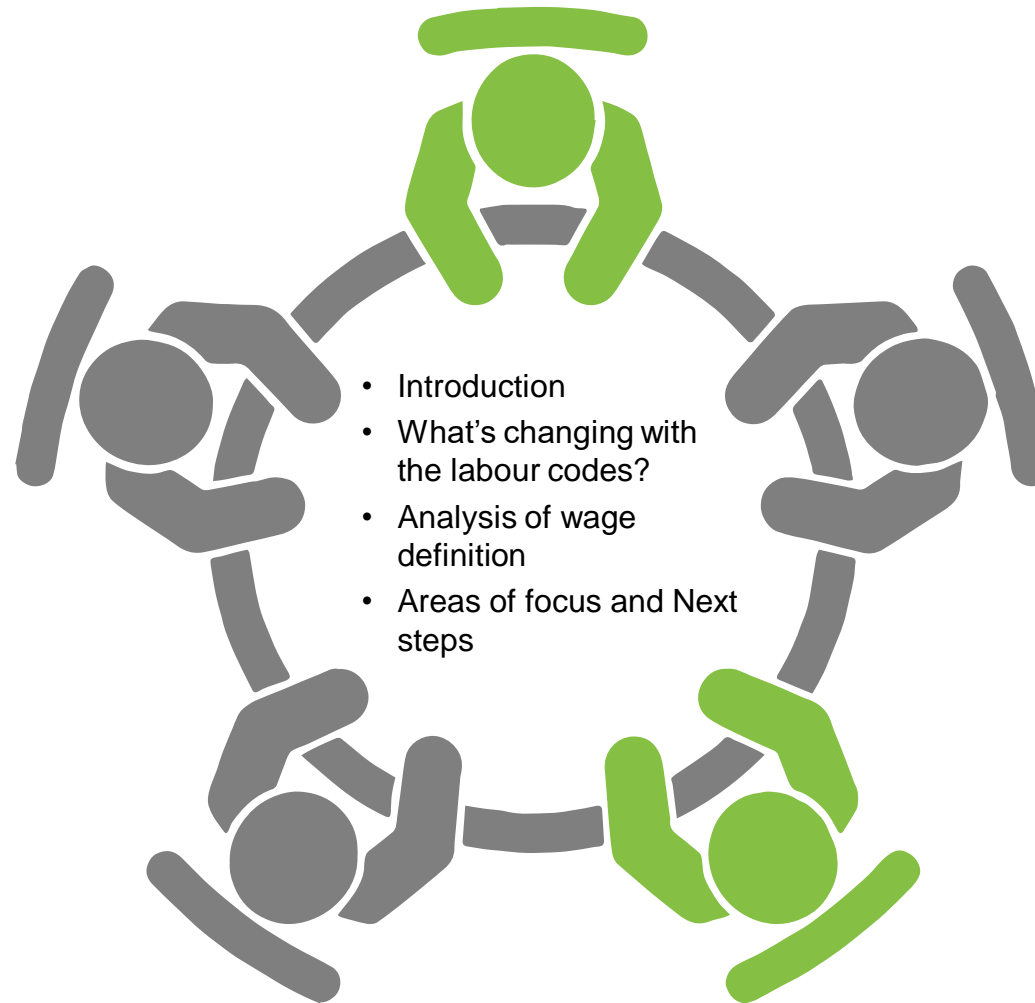
16 February 2021



新労働法への準備

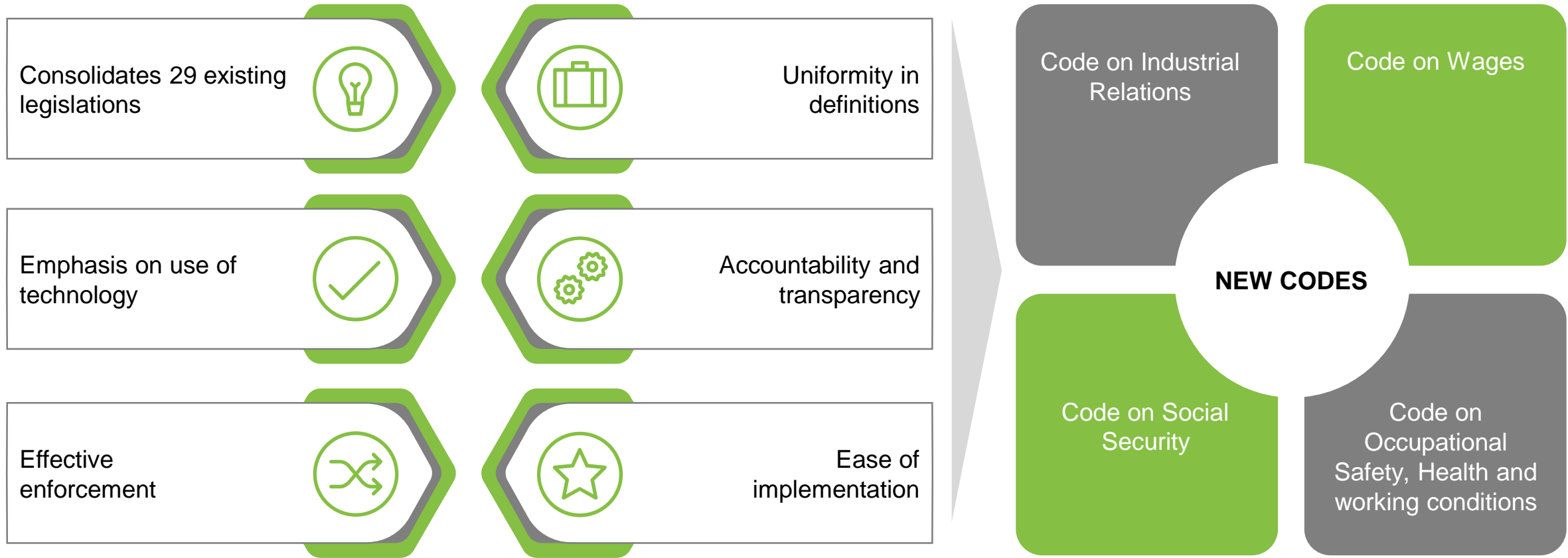
2021年2月16日

We will discuss..





Labour Codes – An overview



*The Codes are awaiting Notification of Effective Date

The Draft Rules have been issued

Existing schemes to be valid for one year to the extent they are not contrary to the provisions of the Code

労働法典 – 概要



*新労働法典は発効日の通知を待っている
規則案が発行された
既存のスキームは、法典の規定に反しない範囲で1年間有効である。

What's changing?

主要改正点

Code on Wages and Code on Social Security

Salient Features

Particulars	
Code on Wages	<ul style="list-style-type: none">• Applies to all establishments, employees & employers as defined unless specifically exempt in the code• Covers all employees including managerial cadre;• Wage definition standardized;• Payment of minimum wages basis floor wages mandated for Central and State government rates included• Need to meet wages payment dates as prescribed• Recoveries from wages specified with monthly recovery capped at 50%;• Settlement time of dues in case of resignation / dismissal shortened• Time for preferring claims extended;• Role of inspector widened to include facilitation function• Penalties and prosecution enhanced;
Code on Social Security	<ul style="list-style-type: none">• Coverage Broadened to include Gig / platform workers, fixed term employees and those in the unorganized sectors with the organized sector.• Existing schemes valid for a period of one year after effective date to the extent the same is not contradictory to provisions of the Code• Monetary thresholds to be brought in through schemes/ notifications;• Period of limitation introduced• No specific reference to International Workers – expected to be introduced under the Schemes• Stringent penalties and prosecution provisions provided for

A contractor is identified as an 'employer' having independent responsibilities – Compliance responsibility from the principal employer reduced

賃金及び社会保障に関する法典

顕著な特徴

詳細	
賃金に関する法典	<ul style="list-style-type: none">• 法典内で特に免除されていない限り、定義されたすべての事業所、従業員、雇用者に適用される。• 管理職を含む全従業員を対象としている• 標準化された賃金定義• 中央政府および州政府のレートに基づき義務付けられている最低賃金の支払いが含まれている• 所定の賃金支払日に間に合わせる必要がある• 指定された賃金からの回収は月50%を上限としている。• 退職・解雇の場合の精算期間の短縮• 請求を優遇する時間延長• 検査官の役割が拡大され、円滑化機能が含まれるようになった。• 罰則や起訴の強化。
社会保障に関する法典	<ul style="list-style-type: none">• 適用範囲が拡大され、ギグ/プラットフォームワーカー、有期雇用者、および組織化されたセクター共に非組織化セクターの労働者が含まれるようになった。• 既存の制度は、法典の規定に矛盾しない範囲で、発効日から1年間有効。• 制度や通知を通じて導入される金銭的なしきい値• 導入された制限期間• インターナショナルワーカーについては特に言及していない – 特定スキーム下で導入される予定• 厳格な罰則と起訴規定を設けた。

請負業者は、独立した責任を持つ「雇用主」として識別される-主要な雇用者からのコンプライアンス責任が軽減される

Code on Wages and Code on Social Security

Areas of Impact

Areas of Impact	Key change triggering the impact	Challenges to be addressed
Definition of Wages	<ul style="list-style-type: none"> Uniform and wider definition of wages as compared to varied definitions under existing regulations 	<ul style="list-style-type: none"> Change in coverage of employees for ESI, Payment of Bonus Act etc. Impact on PF and Gratuity contributions
Provident Fund (PF)	<ul style="list-style-type: none"> Change in definition of Wages 	<ul style="list-style-type: none"> Quantum of contribution towards provident fund for domestic employees drawing salary below wage ceiling (presently INR 15,000) and International Workers will increase on account of broadening of definition of wages. Review of employment contracts and policies relating to employees earning more than Rs. 15000 pm
Gratuity	<ul style="list-style-type: none"> Change in definition of Wages Extending gratuity benefits to Fixed Term employees. 	<ul style="list-style-type: none"> The broadening of definition of wages is likely to increase the quantum of gratuity – e.g. wages as per new definition includes bonus (except statutory bonus), value of perquisites etc. – Retroactive impact? Gratuity is payable to regular employees who have completed 5 years of service. Additionally, Fixed Term Employees (FTE) i.e. individuals employed for a fixed duration will be entitled to gratuity benefits under the Code on a pro-rata basis – impact on expatriates?
Overtime	<ul style="list-style-type: none"> Employee covered under the schedule employment alone are eligible for overtime 	<ul style="list-style-type: none"> Employees in supervisory and managerial role also becomes entitled for overtime wages – detailed rules awaited
Gig workers/ Platform workers	<ul style="list-style-type: none"> Presently, there is no specific social security schemes for the gig / platform workers 	<ul style="list-style-type: none"> Government will soon introduce a scheme which will enable such employees to be eligible for social security benefits. Aggregators will be required to contribute towards such scheme
Payment of Wages	<ul style="list-style-type: none"> Wage ceiling of Rs. 24000 pm removed 	<ul style="list-style-type: none"> Impact on settlement timelines, capping of deductions from wages etc.

賃金及び社会保障に関する法典

影響を受けるエリア

影響を受けるエリア	影響を引き起こす主要変更点	取り組むべき課題
賃金の定義	<ul style="list-style-type: none"> 既存の規定下での様々な定義と比較した、賃金の統一されたより広い定義 	<ul style="list-style-type: none"> ESI、賞与支給法等の適用範囲の変更 PF及び退職金拠出への影響
積立基金：Provident Fund (PF)	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の定義の変更 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金上限（現在は 15,000 ルピー）以下の給与を受け取っている国内従業員および国際労働者のためのPFへの拠出額は、賃金の定義を拡大したことにより増加する。 15,000 ルピー以上の収入を持つ従業員に関する雇用契約と方針の見直し
退職金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の定義の変更 有期労働者への退職金給付の拡大。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金の定義が拡大されたことにより、退職金の額が増加する可能性がある - 例えば、新しい定義に基づく賃金には、賞与（法定賞与を除く）や報奨金などが含まれる。-遡及的適用の影響は？ -退職金は5年の勤務を終えた正社員に支給される。さらに、一定期間雇用された有期雇用者（FTE）、つまり加えて、一定期間雇用された個人には、日割り計算で退職金を支給する権利が与えられる。-駐在員の場合における影響は？
残業	<ul style="list-style-type: none"> スケジュール雇用の対象となる従業員は、単独での時間外労働の対象となる。 	<ul style="list-style-type: none"> 監督および管理職の従業員も残業代を受け取る資格がある。-詳細な規則は今後通達される予定。
ギグ/プラットフォームワーカー	<ul style="list-style-type: none"> 現在、ギグ/プラットフォームワーカーのための具体的な社会保障制度はない 	<ul style="list-style-type: none"> 政府はまもなく、そのような従業員が社会保障給付の対象となることを可能にする制度を導入する予定 アグリゲーターはそのようなスキームに貢献する必要がある
賃金の支払い	<ul style="list-style-type: none"> Rs. 24,000 pmの賃金上限削除 	<ul style="list-style-type: none"> 決済スケジュールへの影響、賃金からの控除処理など。

Industrial Relations Code and Occupational Safety, Health and Working Conditions Code

Salient Features

Particulars	
Industrial Relations Code	<ul style="list-style-type: none">• Managerial cadre are included under definition of employee• New Definition for "Fixed Term Employment"• Introduction of concept of Negotiating Union• Prohibits employers, workers, and trade unions from committing any unfair labour practices such as restricting workers from forming trade unions, coercing workers to join trade unions, threatening worker, establishing employer sponsored trade union etc.• Limit of worker enhanced from 100 to 300 for applicability of Standing Order• Introduction of new concept of Re-Skilling Fund
The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code	<ul style="list-style-type: none">• Single registration for all Establishments• Issuance of appointment letter to employees/ workers is mandatory• Mandatory Free Health Check-Ups for below categories<ul style="list-style-type: none">- Who has attained age of 45 years; or- Worker who are engaged in hazardous process/mines.• List of benefits for Inter-State migrant workers has been extended• Constitution of National Occupational Safety and Health Advisory Board for monitoring the implementation of the Code• Flexibility in employment of women• Common License for Contractor, Factories and to industrial premises, etc.• Enhancement of monetary penalties and introduction of Compounding/ Composition

労使関係及び、労働安全衛生および労働条件に関する法典

顕著な特徴

詳細	
労使関係に関する法典	<ul style="list-style-type: none">• 経営幹部は従業員の定義に含まれる。• 有期雇用の新たな定義• 交渉組合のコンセプトの導入• 使用者、労働者、および労働組合が、労働者の労働組合結成の制限、労働者の労働組合加入の強要、労働者の脅迫、使用者が後援する労働組合の設立などの不公正に労働慣行を犯すことを禁止する。• 常任理事会の適用可能性について、労働者の上限を 100 から 300 に引き上げた。• 再育成ファンドの新たなコンセプトを導入
労働安全衛生および労働条件に関する法典	<ul style="list-style-type: none">• 全ての施設のための単一登録• 従業員・労働者へのアポイントメントレターの発行は必須。• 以下のカテゴリーの無料健康診断の実施が義務付けられている。<ul style="list-style-type: none">- 45歳に達した者、または- 危険な工程/鉱山に従事する労働者。• 州間出稼ぎ労働者の給付金一覧が拡大• 法典の実施状況を監視するための全国労働安全衛生諮問委員会の設置• 女性雇用の柔軟性• 請負業者、工場、事業所等への共通免許• 罰則金の強化と統合・構成の導入

Industrial Relations Code and Occupational Safety, Health and Working Conditions Code

Impact Areas

Areas of Impact	Key change triggering the impact	Challenges to be addressed
Core Activity	<ul style="list-style-type: none"> Introduction of concept of core activity 	<ul style="list-style-type: none"> Contract labour is prohibited to engage in core activities subject to certain exemptions
Re-Skilling Fund	<ul style="list-style-type: none"> Introduction of new concept of Re-Skilling Fund 	<ul style="list-style-type: none"> Overall increase in worker's retrenchment compensation. In addition to existing retrenchment compensation 15 days wages to be contributed to Re-Skilling Fund maintained with Govt: within 10 days of retrenchment
Negotiating union	<ul style="list-style-type: none"> Introduction of concept of Negotiating Union 	<ul style="list-style-type: none"> It is mandatory on the employer to recognize negotiating union where the trade union is registered Going forward, negotiating union will negotiate on the terms of employment including consultation on Standing Orders
Gratuity	<ul style="list-style-type: none"> Extending gratuity benefits to Fixed Term employees. 	<ul style="list-style-type: none"> Gratuity is payable to fixed term employees who have completed 1 year of service The broadening of definition of wages is likely to increase the quantum of gratuity – e.g. wages as per new definition includes bonus (except statutory bonus), value of perquisites etc.
Mandatory issuance of appointment Letter	<ul style="list-style-type: none"> Employee covered under extant Act are sale promotion employees 	<p>Appointment letter to be issued to every employee in specified format with mandatory details:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aadhar number Labour Identification Number (LIN) of the establishment Universal Account Number (UAN)/Insurance Number (ESIC), Applicability of social security EPFO and ESIC benefits <p>Appointment letter in specified format shall be issued to existing employees within 3 months of commencement of Code</p>

労使関係及び、労働安全衛生および労働条件に関する法典

影響を受けるエリア

影響を受けるエリア	影響を引き起こす変更点	取り組むべき課題
コアアクティビティ	<ul style="list-style-type: none"> コアアクティビティのコンセプトの導入 	<ul style="list-style-type: none"> 契約労働者は、一定の免除を条件にコアアクティビティに従事することが禁止されている。
再教育ファンド	<ul style="list-style-type: none"> 再教育ファンドのコンセプトの導入 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の削減における補償の全体的な増加。 既存の削減補償に加えて、政府が維持する再教育基金に拠出される15日間の賃金：労働者削減から10日以内
交渉組合	<ul style="list-style-type: none"> 交渉組合のコンセプトの導入 	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合が登録されている場合、雇用主は交渉組合を認定することが義務付けられている。 今後、交渉組合は常任理事会の協議を含めた雇用条件の交渉を行う。
退職金	<ul style="list-style-type: none"> 有期雇用者への退職金給付の延長 	<ul style="list-style-type: none"> 勤続1年以上の有期雇用者には退職金を支給。 賃金の定義の拡大により、退職金の額が増加する可能性がある - 例えば、新しい定義に基づく賃金には、賞与（法定賞与を除く）、役得の価値などが含まれる
アポイントメントレターの必須発行	<ul style="list-style-type: none"> 現存法の対象となる従業員は販売促進従業員 	<p>指定されたフォーマットで全従業員に発行されるアポイントメントレターには、以下必須の詳細が記載される：</p> <ul style="list-style-type: none"> オーダー番号 施設の労働者識別番号(LIN) ユニバーサルアカウント番号(UAN)/保険番号(ESIC)、従業員積立基金(EPFO) とESIC給付の適用可能性 <p>法典施行後3ヶ月以内に所定の書式によるアポイントメントレターを既存の従業員に発行しなければならない。</p>

Which area in your view, will have the most impact on your business?

(Select one of the options flashing on the right panel to respond)

Wage Definition

賃金の定義

Definition of wages

Meaning and inclusions

Means all remuneration whether by way of salaries, allowances or otherwise, expressed in terms of money or capable of being so expressed which would, in terms of employment, express or implied, where fulfilled, be payable to a person employed in respect of his employment, and includes –

- Basic pay;
- Dearness allowance; and
- Retaining allowance, if any.

Specified exclusions

- Statutory bonus payable but not forming part of remuneration;
- Value of house accommodation and utilities (such as light, water, medical attendance, etc.);
- Employer contribution to provident fund / pension together with accretions;
- Conveyance allowance or value of travelling concession;
- Sum paid to defray special expenses due to nature of work;
- House rent allowance;
- Remuneration payable under any award settlement;
- Any overtime allowance;
- Any commission payable;
- Any gratuity payable on termination;
- Any retrenchment comp/ benefit payable or ex gratia payment made

Conditional inclusions

Where the aggregate of specified exclusions as highlighted:

- exceeds one-half or such other notified percentage of all remuneration calculated under this clause,
- amount which exceeds such one-half or other percent, so notified
- shall be deemed as remuneration
- & shall accordingly be added under this clause

Conveyance/value of travel concession, house rent allowance, remuneration payable under award or settlement and overtime allowance shall be taken for computation of wage – for the purpose of equal wages to all genders and payment of wages

Value of remuneration in kind

Where an employee is given remuneration in kind

- in lieu of either the whole or part of the wages payable to him
 - value of such remuneration as does not exceed 15% of total wages payable to him
- Shall be deemed to form part of wages of such employee.

賃金の定義

意味と包含

給与、手当、その他の方法で、金銭で表現されているか、またはそのように表現できるすべての報酬を意味し、以下も含むものとする；

- Basic pay;
- Dearness allowance;
- Retaining allowance(もしあれば)

特定の除外事項

- 報酬の一部を構成していない法定賞与
- 家賃と光熱費（光熱費、水道代、医療費など）の額
- PF基金・年金への雇用者拠出金と加算金
- 搬送手当または旅費の額。
- 業務の性質上、特別経費の精算に充てるために支払った金額
- 家賃手当
- 賞金決済に基づいて支払われる報酬
- 残業手当
- コミッション。
- 解雇時に支払われる退職金
- 退職金・給付金・謝礼金の支払い等

条件付き包含

ハイライトされている以下特定の除外事項の総計がある場合：

- この条項に基づいて計算されたすべての報酬の半分またはその他の通知された割合を超える場合、
- そのような半分または他のパーセントを超える金額、そのように通知された
- 報酬とみなされるものとし、かつ
- この条項の下に追加されるものとする

賃金の計算には、すべてのジェンダの同一賃金と賃金の支払いを目的として、旅行手当の伝達/金額、家賃手当、報奨または和解に基づいて支払われる報酬、および残業手当が支給される。

現物報酬の金額

従業員に現物報酬が与えられる場合

- 従業員に支払われる賃金の全部または一部の代わりに
 - 彼に支払われる総賃金の15%を超えないような報酬の価値は、
- そのような従業員の賃金の一部を形成すると見なされるものとする

Computation of wages

Impact of new wage definition

Example

Particulars	Amount (in INR per month)
Basic salary	12,000
Statutory bonus	3,000
House Rent Allowance	3,000
Conveyance/ Travelling Allowance	6,000
Special allowance	6,000
Total	30,000

AMOUNT OF WAGES UNDER THE SUBSUMED LEGISLATIONS

Particulars	Wages to include	Amount in (INR)
Wages as per the current Minimum Wages Act	Basic + Special Allowance + HRA	21,000
Wages as per the current Payment of Wages Act	Basic + Special Allowance + HRA	21,000
Wages as per the current Payment of Bonus Act	Basic + DA + cash allowances	27,000
Wages as per the current EPF Act	Basic (including special Allowance) + DA + retaining allowance + other allowances	24,000 (may be limited to INR 15,000)
Wages as per the current Payment of Gratuity Act	last drawn basic + DA	12,000
Wages as per the current Maternity Benefit Act	Basic + cash allowances + incentive bonus	27,000
Wages as per the current ESIC Act	Basic + cash allowances excluding bonus	27,000

AMOUNT OF WAGES UNDER THE CODES

Particulars	Wages to include	Amount in (INR)
Wages as per the Codes	Basic + Special Allowance	18,000

賃金の計算

新しい賃金定義の影響

例

詳細	金額 (月額 : INR)
Basic salary	12,000
Statutory bonus	3,000
House Rent Allowance	3,000
Conveyance/ Travelling Allowance	6,000
Special allowance	6,000
合計	30,000

現法の下での賃金の額

項目	賃金に含まれるもの	金額(INR)
Wages as per the current Minimum Wages Act	Basic + Special Allowance + HRA	21,000
Wages as per the current Payment of Wages Act	Basic + Special Allowance + HRA	21,000
Wages as per the current Payment of Bonus Act	Basic + DA + cash allowances	27,000
Wages as per the current EPF Act	Basic (including special Allowance) + DA + retaining allowance + other allowances	24,000 (may be limited to INR 15,000)
Wages as per the current Payment of Gratuity Act	last drawn basic + DA	12,000
Wages as per the current Maternity Benefit Act	Basic + cash allowances + incentive bonus	27,000
Wages as per the current ESIC Act	Basic + cash allowances excluding bonus	27,000

労働法典下での賃金の額

項目	賃金に含まれるもの	金額(INR)
Wages as per the Codes	Basic + Special Allowance	18,000

The Code on Social Security, 2020

Impact of the new wage definition – Illustration

Pay Components	Reference	Existing Laws (INR)	Social Security Code (INR)
CTC including Variable Pay/ bonus	Total Remuneration	15,00,000	15,00,000
Cost To Company Excl Variable pay	CTC	12,00,000	12,00,000
Basic Pay (40% of CTC)	A	4,80,000	4,80,000
House Rent Allowance	B	1,92,000	192,000
Leave Travel Allowance	C	1,00,000	1,00,000
Fuel reimbursement	D	1,20,000	1,20,000
PF Contributions	E	57,600	104,375
NPS Contributions	F	48,000	48,000
Telephone Reimbursement	G	24,000	24,000
Sodexo meal e-vouchers	H	26,400	26,400
Gratuity	I	23,088	41,837
Special Allowance	J	128,912	63,389
Variable Pay/ Bonus	K	3,00,000	3,00,000
Total wages to be considered for Gratuity	Existing Laws – A Social Security Code – (A+H+J+K)	4,80,000	869,789
Total of Exclusions (B+C+D+E+F+G+I)			630,211
Understanding the impact for an employee with 7 years of service			
Monthly wages for gratuity purpose		40,000	72,482
Total Gratuity Amount		1,61,538	292,717

*Gratuity is payable on last drawn wages, for simplicity sake, it is assumed that last drawn salary and average salary for 12 months is same.

2020年社会保障法典

新しい賃金定義の影響 表形式

報酬	参照	現法 (INR)	社会保障法典(INR)
CTC including Variable Pay/ bonus	Total Remuneration	15,00,000	15,00,000
Cost To Company Excl Variable pay	CTC	12,00,000	12,00,000
Basic Pay (40% of CTC)	A	4,80,000	4,80,000
House Rent Allowance	B	1,92,000	192,000
Leave Travel Allowance	C	1,00,000	1,00,000
Fuel reimbursement	D	1,20,000	1,20,000
PF Contributions	E	57,600	104,375
NPS Contributions	F	48,000	48,000
Telephone Reimbursement	G	24,000	24,000
Sodexo meal e-vouchers	H	26,400	26,400
Gratuity	I	23,088	41,837
Special Allowance	J	128,912	63,389
Variable Pay/ Bonus	K	3,00,000	3,00,000
退職金の対象となる総賃金	現法 : A 社会保障法典 : (A+H+J+K)	4,80,000	869,789
除外合計(B+C+D+E+F+G+I)			630,211
7年間の勤務経験を持つ従業員への影響を想定した場合			
退職金目的における月額賃金		40,000	72,482
退職金の合計		1,61,538	292,717

*退職金は最後賃金と合わせて支払われる。簡素化するため、最後に支払われた給与と12か月間の平均給与は同じであると想定

Key Impact Areas

Change in the definition of Wages

Wages – Was defined in a varied manner under the existing regulations

Attempt to simplify and have a standard definition across all subsumed regulations



Need for companies to map the definition with specific reference to the salary structure of the company and analyze the impact e.g.

- Quantum of contributions to retiral benefits impacting cost to the company / take home pay of employees
- Coverage of employees under the Payment of Bonus Act, Employees State Insurance etc.



1

Increase in Gratuity contributions – applicable for past service periods impacting P & L account

2

Requirement to pay higher gratuity – impacting take home pay of employees for future

3

Mandatory requirement to cover employees from ESI/ Statutory Bonus perspective

4

Higher contributions to PF for employees with Wages not exceeding Rs. 15000 pm

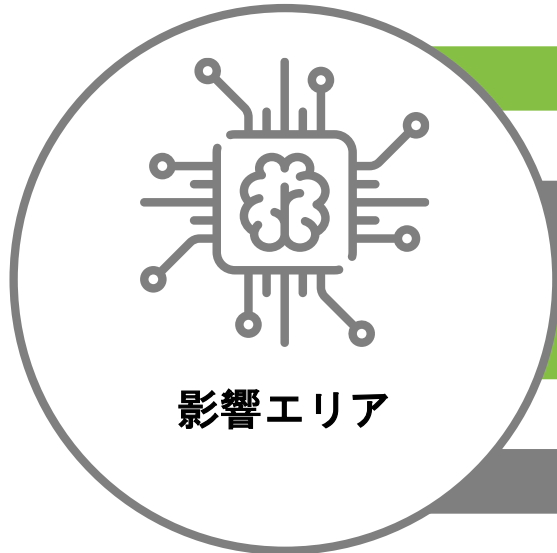
主要影響エリア

賃金の定義の変更

賃金-既存の規制の下で様々な方法で定義されていたが、

包含されている全ての規制渡って単純化し、標準的な定義を作成しようとしている

- 企業が企業の給与構造を具体的に参照して定義をマッピングし、影響を分析する必要がある、例えば、
- 会社のコストに影響を与える退職手当への拠出額/従業員の手取り額
- 賞与法、ESI(従業員国家保険)などの支払いに基づく従業員の補償範囲



1

退職金拠出金の増加 - 損益計算書に影響を与え、過去の期間に訴求適用

2

より高い退職金を支払う必要性-将来のための従業員の手取り額に影響を与える

3

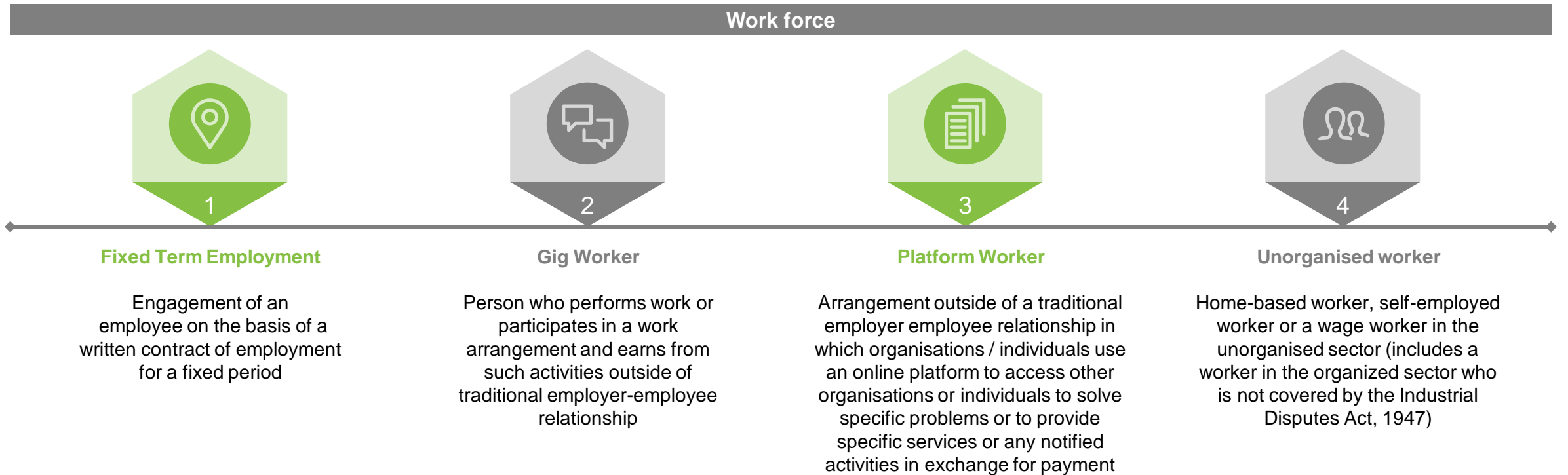
ESI /法定賞与の観点から従業員をカバーするための必須要件

4

賃金が月額15000ルピーを超えない従業員のPFへのより高い拠出額

Key Impact Areas

Work force categorization – Social Security



Key Pointers

Gratuity benefit available to fixed term employees on a pro-rata basis

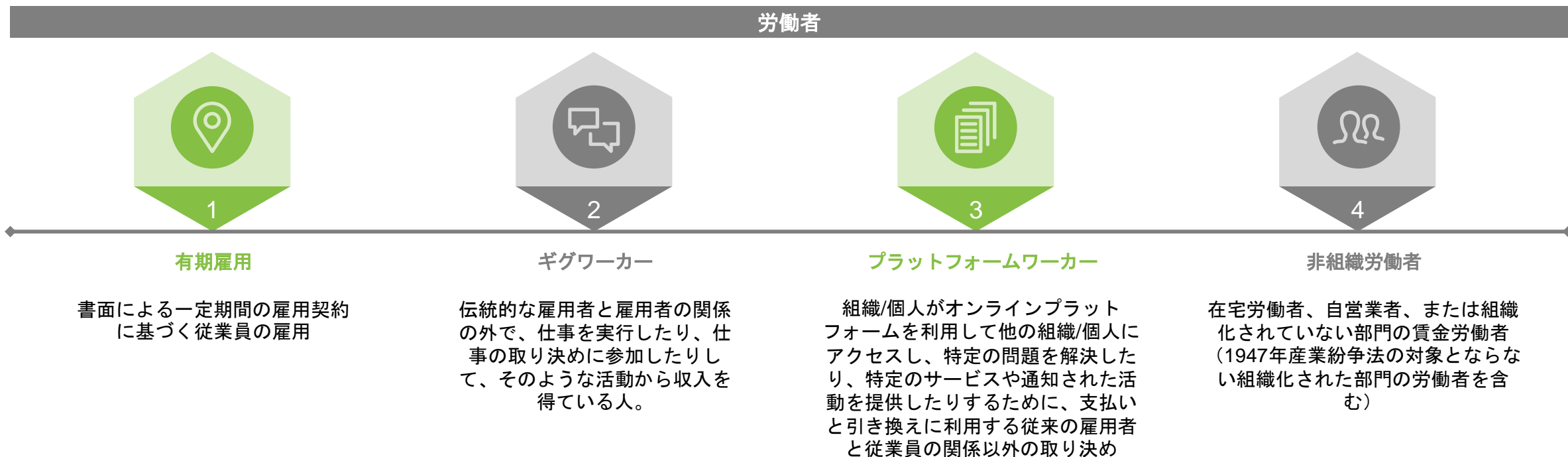
Separate Social Security scheme for Gig Workers, Platform workers and unorganized workers

Registration requirement for purpose of availing benefits under the relevant scheme

The funding of such scheme to be done via central/state/aggregators/any other source

主要影響エリア

労働者の分類-社会保障



キーポイント

有期労働者が比例配分で利用できる退職金給付

ギグワーカー、プラットフォームワーカー、組織化されていないワーカー向けの個別の社会保障制度

関連する制度の下でベネフィットを利用するための登録要件

中央/州/アグリゲーター/その他のソースを介して行われるそのようなスキームの資金調達

Key Impact Areas

Compliance requirements for Work force

- Leave encashment for the impacted worker, sale promotion employees
- Retrenchment compensation for all workers
- Free medical examination for all workers who completed 45 years of age and working in hazardous process/mines.

Regular employees

- Consent of women for employment during night or before 6.00 a.m. and beyond 7.00 p.m. in any day
- A woman employee shall preferably be examined by a female medical practitioner
- Women are entitled to be employed in all establishment subject to providing safe and healthy working environment

Women workers

- Include hires from manpower agency (irrespective of whether employee of contractor or not), sub-contract employees and inter-state migrant workers
- Prohibition of employment of contract labour in core activities
- Experience certificate to be issued by contractor on demand

Contract employees

- Entitlement of earned leave- Sales promotion employees for every 11 months spent on duty
- Max earned leave- 90 days
- The period spent on duty shall include the weekly days of rest, holidays and casual leave.

Sales promotion employees

- Women are entitled to work in any premises after obtaining their consent
- Workers employed in factory to be warned about imminent danger
- Entitled for overtime wages, weekly, compensatory holiday and leave encashment
- Restriction on double employment

Factory workers

- Covered under the definition of contract employees
- Journey allowance shall be paid in a year a lump sum amount of fare
- Eligible for benefit such as ESI, EPF and the facility of medical check up

Inter-state migrant employees

主要影響エリア

労働者のコンプライアンス要件

- 影響を受けた労働者、販売促進の従業員への有給買取
- すべての労働者の削減補償
- 45歳以上かつ危険なプロセス/鉱山で働いているすべての労働者のための無料の健康診断。

正社員

- 夜間または午前6時前および午後7時以降の雇用に対する女性の合意
- 女性従業員は、できれば女性開業医による診察を受けるものとする。
- 女性は、安全で健康的な労働環境を提供することを条件として、全ての施設で雇用される権利がある

女性

- 人材派遣会社からの雇用（契約社員かどうかは問わない）、下請け社員、州間出稼ぎ労働者を含む
- 基幹業務における契約労働者の雇用の禁止
- 請負業者がオンデマンドで発行する経験証明書

契約社員

- 有給休暇の付与-販売促進社員は、11ヶ月間の勤務ごとに付与される
- 最大有給休暇日数-90日
- 当直期間には、1週間の休息日、休日、カジュアル休暇を含むものとする

販売促進社員

- 女性は同意を得た上で、どのような敷地内でも働くことができる
- 工場で働く労働者に差し迫った危険は警告される
- 残業代、週休二日、代休、休暇の買取のための権利
- 二重雇用の制限

工場ワーカー

- 契約社員の定義でカバー
- 旅費は1年に一括払い。
- ESI、EPF、健康診断施設などの給付を受ける資格がある

州間移民労働者

Areas of focus and Next steps

重点エリアと次のステップ

Focus areas

The areas that are critical for establishments transition smoothly from the existing laws to the New legislation with optimal efficiency.



Understand “Wage” and quantify financial impact

Understand the impact of the definition of “Wages” across the Codes by analysing the salary structure, identify inclusions and exclusions to determine Wages.

Quantify the financial impact on account of the changed definition of Wages

Identify the impact on coverage of employees



Aligning compensation structure

Basis the impact of the definition of “Wage”, the organisation align the compensation structure to optimise the impact.

Determine the impact of revising the salary structure and conclude on the financial impact, the take home pay of the employees, the retivals and possible tax implications.



Aligning HR policies

Basis the amended compensation structure and requirements of the labour codes, align the impacted policies– e.g. Maternity benefit, Gratuity, PF etc. These would also impact working hours, leave policy, overtime policy, rest days and related HR policies, appointment letters, timelines for wage settlement, retrenchment policy, medical examination facility etc.



Work force categorisation

Defining the employee across different cadres - on-roll regular employees; contracted / third party employees; fixed term employees; gig workers. Consultants/ retainers; other non-traditional employer-employee arrangements, engaging of contract work in core-non-core activities and identifying compliances relating to the same.



Being compliant

Identify and understand the change in compliance requirements, timelines, map the current compliance processes, identify areas of changes and realign the internal processes to meet the compliance requirements under the Codes.

重点エリア

現行法から新法への移行をスムーズにし最適な効率で行うために事業者にとって重要なエリア



「賃金」を理解し、経済的影響を定量化する

給与構造を分析することにより、労働法典全体での「賃金」の定義の影響を理解し、賃金を決定するために包含と除外を特定する

賃金の定義の変更による経済的影響を定量化する

従業員のカバレッジへの影響を特定する



給与構造の調整

「賃金」の定義の影響に基づいて、組織は影響を最適化するために報酬構造を調整する。

給与体系の改訂による影響を判断し、財務上の影響、従業員の手取り賃金、退職金、および考えられる税務上の影響について結論を出す。



HRポリシーの調整

修正された報酬体系と労働法の要件に基づいて、影響を受けるポリシーを調整する。出産手当、退職金、PFなど。これらは、労働時間、休暇ポリシー、残業ポリシー、休憩日および関連するHRポリシー、アポイントメントレター、賃金決済のタイムライン、削減ポリシー、健康診断施設などにも影響する



労働力の分類

様々な幹部にまたがる従業員の定義-オンロールの正社員。契約/サードパーティの従業員。有期労働者; ギグワーカー。コンサルタント/保持者; その他の非伝統的な雇用者と従業員の取り決め、中核的・非中核的活動への契約作業の従事、およびそれに関連するコンプライアンスの特定。

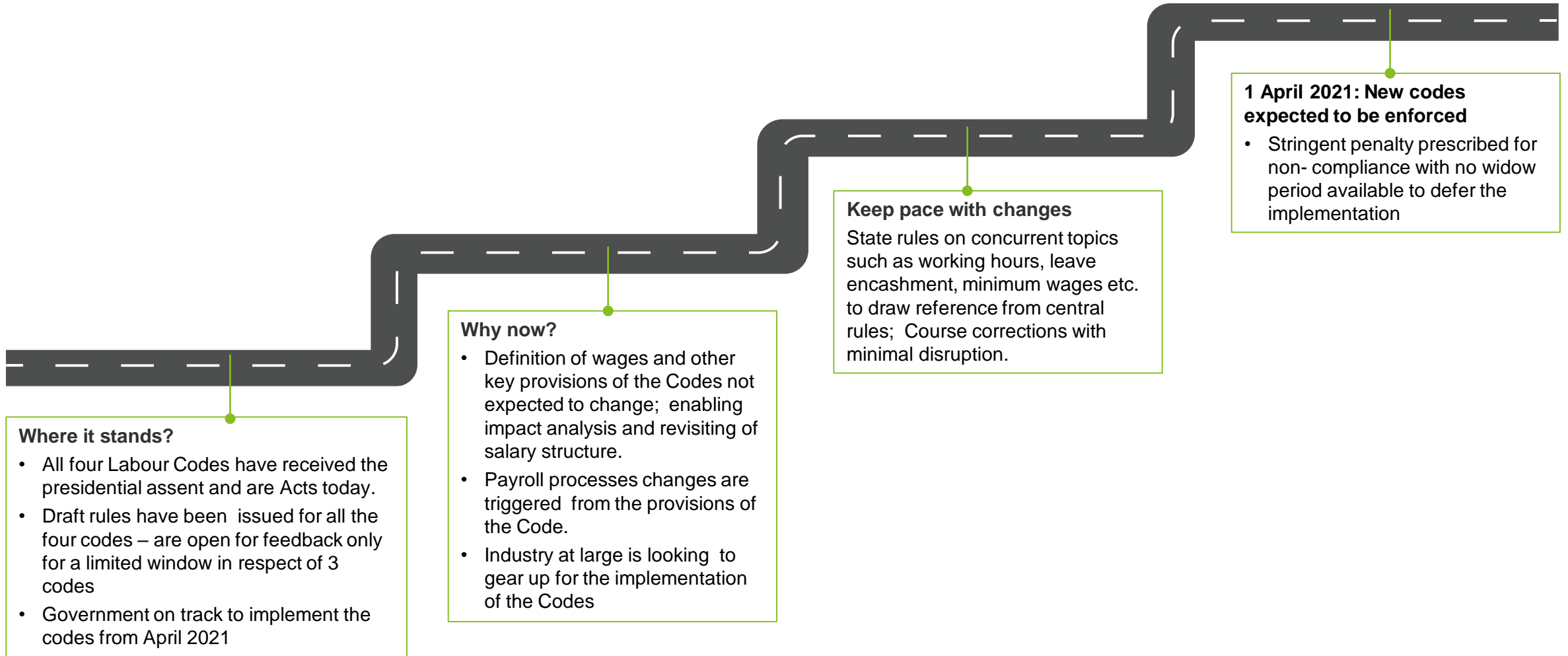


準拠

コンプライアンス要件、タイムラインの変更を特定して理解し、現在のコンプライアンスプロセスをマッピングし、変更の領域を特定し、内部プロセスを再調整した上で、労働法典に基づくコンプライアンス要件を満たす。

Why commence the **journey now?**

Understanding of the implications, Better preparedness, Smoother transition



Where it stands?

- All four Labour Codes have received the presidential assent and are Acts today.
- Draft rules have been issued for all the four codes – are open for feedback only for a limited window in respect of 3 codes
- Government on track to implement the codes from April 2021

Why now?

- Definition of wages and other key provisions of the Codes not expected to change; enabling impact analysis and revisiting of salary structure.
- Payroll processes changes are triggered from the provisions of the Code.
- Industry at large is looking to gear up for the implementation of the Codes

Keep pace with changes

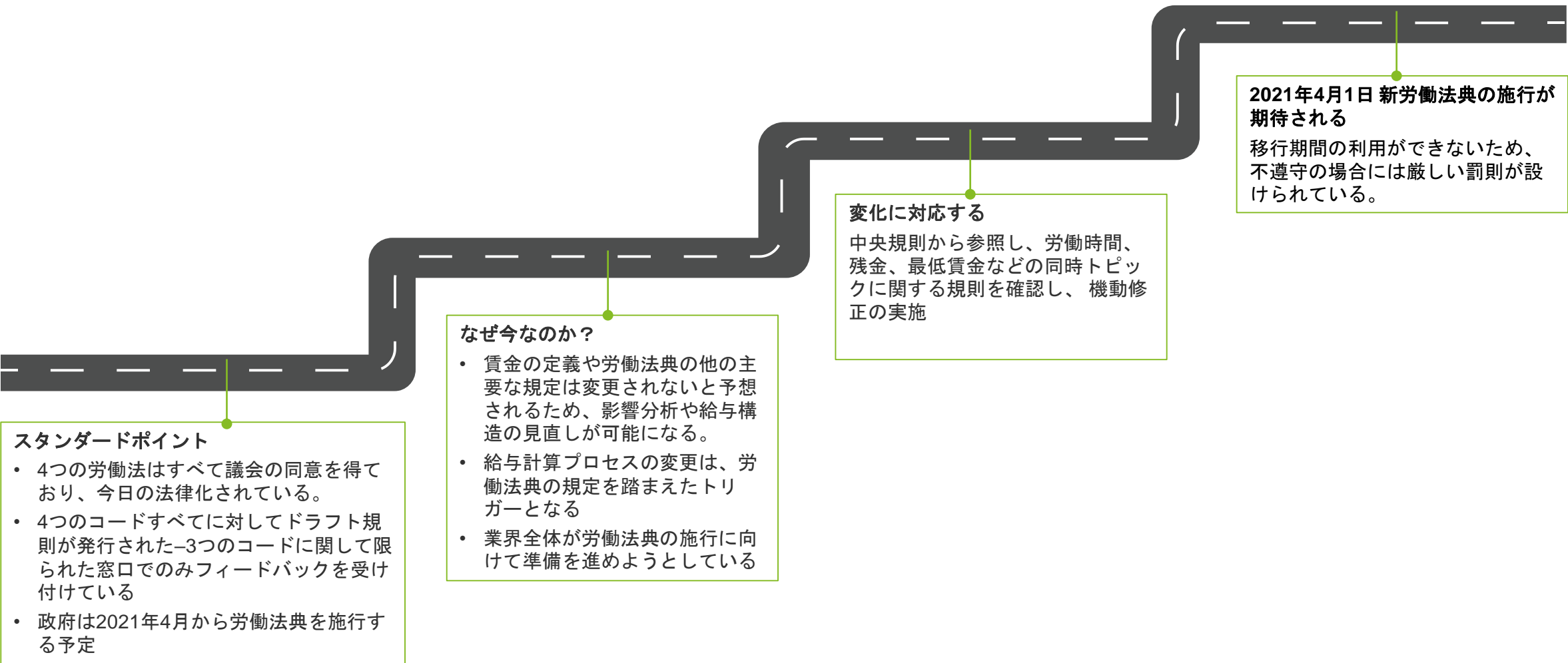
State rules on concurrent topics such as working hours, leave encashment, minimum wages etc. to draw reference from central rules; Course corrections with minimal disruption.

1 April 2021: New codes expected to be enforced

- Stringent penalty prescribed for non-compliance with no widow period available to defer the implementation

今後の流れについて

影響の理解、より良い準備、よりスムーズな移行



スタンダードポイント

- 4つの労働法はすべて議会の同意を得ており、今日の法律化されている。
- 4つのコードすべてに対してドラフト規則が発行された-3つのコードに関して限られた窓口でのみフィードバックを受け付けている
- 政府は2021年4月から労働法典を施行する予定

なぜ今なのか？

- 賃金の定義や労働法典の他の主要な規定は変更されないと予想されるため、影響分析や給与構造の見直しが可能になる。
- 給与計算プロセスの変更は、労働法典の規定を踏まえたトリガーとなる
- 業界全体が労働法典の施行に向けて準備を進めようとしている

変化に対応する

中央規則から参照し、労働時間、残金、最低賃金などの同時トピックに関する規則を確認し、機動修正の実施

2021年4月1日 新労働法典の施行が期待される

移行期間の利用ができないため、不遵守の場合には厳しい罰則が設けられている。

Has your organization started analyzing the impact of the codes on your organization?

(Select one of the options flashing on the right panel to respond)

Thank you!

Kindly spare a minute to help us with your valuable feedback for today's session...

For any queries, please feel free to write to us at intax@deloitte.com