

June 4, 2026

인도 신 노동법 시행규칙의 주요 내용 및 시사점

I. 시행 경과

인도는 2025년 11월 21일 기존 29개 노동법을 4개의 노동법, 즉 ① 임금법(Code on Wages, 2019), ② 노사관계법 Industrial Relations Code; IRC, 2020), ③ 사회보장법(Code on Social Security, 2020), ④ 산업안전 및 근로조건법(Occupational Safety, Health and Working Conditions Code; OSH Code, 2020)으로 통합하여 시행하였습니다. 이후 인도 중앙정부는 2026년 5월 8일 4대 노동법 관련 중앙 시행규칙(Central Rules)을 관보에 고시하였습니다.

이번 중앙 시행규칙은 인도 내 모든 사업장에 일률적으로 적용되는 것은 아닙니다. 원칙적으로 중앙정부가 관할하는 철도, 광산, 유전, 주요 항만, 항공운송, 통신, 은행, 보험, 중앙 공기업 및 그 자회사, 중앙정부가 소유하거나 관리하는 기관, 그리고 이들 사업장과 관련된 도급업체 등에 적용될 수 있습니다. 반면 그외 분야의 민간기업, 공장, 상업시설 등은 소재하는 주정부의 시행규칙이 적용될 수 있으므로 그 공표 여부를 별도로 확인해야 합니다.

따라서 인도에 법인, 지점, 공장, 연구소, 판매조직 등을 둔 한국 기업들은 사업장을 관할하는 기관이 중앙정부인지 주정부인지 확인하고, 중앙 시행규칙과 주별 시행규칙의 동향을 함께 모니터링할 필요가 있습니다.

II. 주요 내용

1. 임금 정의 통일 및 급여 구조 점검

4대 노동법은 임금(wages)의 정의를 통일하고, 법정 급여 산정 기준을 정비하였습니다. 이는 단순한 용어의 정리가 아니라, 퇴직급여(gratuity), 보너스, 사회보장기여금, 초과근로수당 등 법정 급여 산정에 직접적인 영향을 미칠 수 있습니다. 특히 기본급을 낮게 설정하고 각종 수당을 높게 구성해 온 기업은 기존 급여 구조가 새로운 임금 정의에 따라 법정 부담 증가로 이어질 수 있습니다.

2. 근로시간 및 초과근로 관리

산업안전법과 그 시행규칙은 근로자의 정상 근로시간을 주 48시간으로 정하고, 주 48시간을 초과하는 경우에는 통상임금의 2배인 초과근로 수당 지급, 초과근로 기록 관리 등 근로시간 관리 의무를 구체화하고 있습니다.

따라서 기업은 근태관리 시스템, 초과근로 사전승인 절차, 분기별 초과근로 한도 관리 등을 점검해야 하고, 특히 제조업, 물류 등 교대제 또는 장시간 근무 가능성이 있는 업종은 더욱 세심히 준비해야 합니다.

3. 고충처리와 복무규정

20명 이상의 근로자를 고용하는 산업사업장(industrial establishment)은 고충처리위원회(Grievance Redressal Committee; GRC)를 설치해야 합니다. GRC는 사용자와 근로자 대표가 동수로 참여하고, 여성 근로자가 참여할 수 있도록 해야 합니다.

300명 이상의 근로자를 고용하는 산업사업장은 복무규정(standing orders) 관련 의무가 적용됩니다. 중앙정부가 2026년 5월 제조업, 서비스업, 광업 등 사업장 유형별 모델 복규정(Model Standing Orders)를 발표하였으므로 이를 참고하여 작성할 수 있습니다. 적용대상 사업장은 기존의 취업규칙, 복무규정 등이 노동법과 모델 복무규정과 충돌하지 않는지 검토할 필요가 있습니다.

4. 파견 근로자 규제와 원청의 책임 강화

산업안전법은 파견 근로자(contract labour)를 사업장의 핵심 업무(core activities)에 투입하는 것이 제한될 수 있습니다. 또한, 직전 12개월 중 50명 이상의 파견 근로자를 사용한 경우 등록 또는 허가(licence)를 취득해야 할 수 있습니다.

하도급업체는 임금기간 종료 후 7일 이내에 파견 근로자에게 임금이 지급해야 하고, 만약 해당 기간 내 임금이 지급되지 않으면 원청(principle employer)이 지급의무를 부담할 수 있습니다.

따라서, 외부 인력 활용도가 높은 기업은 계약서, 업무 범위, 지휘 및 감독 구조, 하도급업체의 임금 지급 확인 절차 등을 점검해야 합니다. 파견 근로자를 장기간 핵심 생산공정에 투입하거나 또는 원청이 직접 지휘하는 경우에는 규제 리스크가 커질 수 있습니다.

5. 사회보장 적용범위 확대

사회보장법은 정규직 근로자뿐 아니라 기간제 근로자(fixed-term employee), 깃(gig) 근로자, 플랫폼 종사자 등 신유형 근로자에 대한 사회보장제도를 정하고 있습니다. 기간제 근로자가 1년 이상 근무한 경우에는 법정 퇴직급여 대상이 될 수 있습니다. 또한, 깃 근로자, 플랫폼 종사자 등을 활용하는 기업은 지정 포털에 해당 종사자 정보를 제공해야 할 수 있습니다.

6. 산업안전·보건 및 여성 야간근무

산업안전법 시행규칙은 공장, 광산, 건설, 운송, 항만 등 일정한 사업장의 안전·보건, 근로조건, 복지시설, 건강검진 등에 관한 기준을 구체화하고 있습니다. 또한, 일정 규모 이상 사업장에는 구내식당, 의무실 등 일정한 시설 설치 의무가 적용될 수 있습니다.

여성 근로자의 야간근무는 허용되나, 근로자의 동의, 안전조치, 교통편 제공 등 요건을 충족해야 합니다. 콜센터, 제조업, 물류센터 등 야간근무가 발생하는 사업장은 관련 내부 정책과 현장 운영 절차를 정비해야 합니다.

7. 고용 종료

퇴직, 해고, 징계해고 등 고용 종료가 발생하는 경우 원칙적으로 고용 종료 후 2 영업일 이내에 임금을 지급해야 합니다. 또한, 공장, 광산 등에서 300명 이상의 근로자를 고용하는 경우 휴업, 정리해고, 폐쇄 등에 있어 사전 정부 승인이 필요할 수 있습니다.

III. 시사점

이번 인도 노동법 시행규칙 공표로 인도 내 근로자의 급여 구조, 인력 운영 방식, 외부인력 활용, 근로시간 관리, 구조조정 및 산업안전 관리 전반에서 실질적인 컴플라이언스 체계 구축이 요구되고 있습니다. 다만 중앙정부 시행규칙이 모든 사업장에 바로 적용되는 것은 아니므로, 인도 내 사업장의 관할 정부, 업종, 근로자 수, 주별 시행규칙 공표 여부 등도 확인해야 합니다. 즉, 중앙정부가 관할인 사업장을 운영하는 기업은 즉시 점검을 시작해야 하고, 그 밖의 기업도 주별 시행규칙 공표를 모니터링하면서 제도를 정비할 필요가 있습니다.

관련 구성원

박종백

변호사

T 02.3404.0135

E jb.park@bkl.co.kr

한창완

변호사

T 02.3404.1076

E changwan.han@bkl.co.kr

손가람

변호사

T 02.3404.6977

E garam.shon@bkl.co.kr

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.