

インド：EPF 強制加入の賃金上限、月額 25,000 ルピーに引上げ

2026 年 10 月 12 日

One Asia Lawyers インドプラクティスチーム
吉田 重規（弁護士・日本法）、山田 薫

従業員数が 20 人以上の事業所においては、雇用主には従業員を従業員積立基金（Employees' Provident Fund：EPF）に加入させる義務があります。加入が義務付けられる対象となる賃金には上限額が設定されており、この上限額を超える従業員は新規加入義務の対象外となります。2026 年 9 月 17 日、労働雇用省通知 S.O. 5109(E)は、従業員の賃金上限を従来の月額 INR15,000 から INR25,000 に引き上げるものとし、同日から施行されています¹。

本改正により、月額 INR15,000 超 INR25,000 以下の従業員が新たに加入義務の対象となるほか、既加入者の拠出額も増加する場合があります²。該当する従業員を雇用する企業では、加入手続と給与計算の見直しが必須となります。

本稿では、改正の概要と実務上の留意点を、よくご相談いただく事例も交えて解説します。

【ご注意】9 月分の拠出の申告・納付期限は 10 月 15 日です。当事務所が確認した限り、本稿発信時点で期限の延長は公表されていません。期限を過ぎた場合でも、利息、損害金および遅延手数料は遅延の期間に応じて増えるため、速やかに申告・納付を行うことが重要です（詳細は 4・5 をご参照ください）。

1. 改正の概要

インドでは、2025 年 11 月 21 日に社会保障法（Code on Social Security, 2020）を含む 4 つの労働法典が施行されました。EPF についても、同法に基づく「EPF Scheme, 2026」³が導入されていますが、同スキームの下での賃金上限は、従来と同じ INR15,000 と定められていました⁴。

今回、9 月 17 日付の官報通知により、賃金上限は INR25,000 に改定されました。賃金上限は 2014 年以来、約 12 年ぶりの見直しとなります⁵。

施行日は官報掲載日の 9 月 17 日であり、遡及適用はありません。また、EPF 当局（従業員積立基金機構：EPFO）は、施行日を 10 月 1 日に延期するとの見方を明示的に否定しています⁶。

重要な事項としては、加入義務の有無の判定および拠出額の算定基礎となる「賃金 (wages)」は、総支給額ではありません。すべての報酬から法が列举する一定の手当等を除いたものであり、基本給、物価調整手当 (DA) および留保手当がこれに含まれます。ただし、賃金から除外される手

¹ <https://www.labour.gov.in/static/uploads/2026/09/2b0f1dbbd3769fc388416186ec145328.pdf>

² EPFO 「Frequently Asked Questions (FAQs): Revision of EPFO Statutory Wage Ceiling From ₹15,000 per month to ₹25,000 per month」(以下「EPFO FAQ」)。EPFO 雇用主ポータル掲載) Q6 <https://unifiedportal-emp.epfindia.gov.in/epfo/>

³ Employees' Provident Funds Scheme, 2026 (G.S.R. 525(E), 2026 年 6 月 29 日)

⁴ <https://egazette.gov.in/WriteReadData/2026/06/1dbfa6f5ef9510c30fa6c32008d1f816.pdf> / 2026 年 8 月 4 日付訂正通知 G.S.R. 703(E)

⁵ <https://egazette.gov.in/WriteReadData/2026/275186.pdf> (以下、同スキームの引用は訂正後のもの)

⁶ 労働雇用省官報通知 S.O. 2702(E) (2026 年 5 月 29 日)

⁷ <https://www.labour.gov.in/static/uploads/2026/06/1dbfa6f5ef9510c30fa6c32008d1f816.pdf>

⁸ PIB Delhi (労働雇用省) 2026 年 9 月 16 日

⁹ <https://www.labour.gov.in/static/uploads/2026/09/4f607a88c5342aeb980c6b999997caab.pdf>

¹⁰ EPFO FAQ Q45

当等の合計が報酬総額の 50%を超える場合は、その超過分も賃金に算入されます⁷。このため、例えば月額総支給額が INR50,000 であっても、仮に上記の定義に基づく賃金が INR25,000 となるような場合であれば、EPF への加入義務が生じます。賃金の新定義については、[2026 年 6 月 12 日付ニュースレター](#)もご参照ください。

また、拠出率は雇用主・従業員ともに原則として 12%であり、従前から変更はありません⁸。雇用主負担分 12%のうち、8.33%は年金（Employees' Pension Scheme : EPS）に、3.67%は積立基金（EPF）に充当されます⁹。

2. 企業への影響

(1) 新たに加入義務が生じる従業員

従業員 20 人以上の事業所¹⁰では、上記の法令上の賃金が月額 INR15,000 を超え INR25,000 以下の従業員も、新たに加入義務の対象となりました¹¹。これまで賃金が INR15,000 を超えることを理由に加入させていなかった従業員は、9 月 17 日付で加入させる必要があります。この加入手続は雇用主の責任で行うものとされ、従業員からの申請は要しません¹²。

例えば月額賃金 INR20,000 の従業員であれば、雇用主・従業員それぞれに月 INR2,400 の拠出負担が新たに生じます（管理手数料等を除きます。以下同じ）¹³。

(2) 既加入者の拠出額

既加入者のうち、拠出額の算定基準額が従前の上限額の INR15,000 であった従業員は、算定基準額が実際の賃金額と INR25,000 のいずれか低い額に引き上げられます¹⁴。月額賃金 INR25,000 の従業員であれば、雇用主・従業員の拠出はそれぞれ月 INR1,800 から INR3,000 に増加します¹⁵。

3. 実務 FAQ

Q1. インド国内に本社オフィスのほか、店舗や営業拠点を複数有していますが、各拠点の従業員はいずれも 20 人未満です。EPF の適用対象となりますか。

A. 拠点ごとではなく、会社全体の従業員数で判断されることがあります。

社会保障法は、EPF の適用に関し、特則を置いており、部門（departments）や支店（branches）からなる事業所（establishment）については、所在地が同じかどうかを問わず、すべての部門・支店を同一の事業所の一部として扱うと定めています¹⁶。ここにおいて、事業所は会社・法人与同一の意味ではありませんが、必ずしも拠点単位ではなく、より広い範囲を含むことが明らかなです。

⁷ 社会保障法 2 条 88 号、EPFO FAQ Q24~Q26

⁸ 社会保障法 16 条 1 項(a)、労働雇用省官報通知 S.O. 3582(E)（2026 年 7 月 1 日）

<https://egazette.gov.in/WriteReadData/2026/274112.pdf>

⁹ EPFO FAQ Q12、Q13

なお、EPS 加入対象でない場合については雇用主負担分の全額が EPF に充当されます。

¹⁰ 社会保障法 1 条 4 項・第 1 附則（前掲注 7）、労働雇用省「Compliance Handbook for Employers Under the Four Labour Codes」24 頁・37 頁 <https://www.labour.gov.in/static/uploads/2026/02/83978455025732b99b0165def80ab171.pdf>

¹¹ EPF Scheme, 2026 2(1)(f)(i)、9(2)、9(3)

¹² EPFO FAQ Q29、Q30

¹³ EPFO FAQ Q12

¹⁴ EPF Scheme, 2026 9(4)、18(3)第 1 但書

¹⁵ EPFO FAQ Q13、Q17

¹⁶ 社会保障法 2 条 29 号 Explanation

旧 EPF 法にも同じ趣旨の規定があり、同一事業所に該当するかは、経営・管理体制、財務、従業員の雇用管理、業務の一体性等を総合的に考慮して判断するとされています（旧 EPF 法に関する 2025 年 7 月 15 付け最高裁判決 M/s Torino Laboratories Pvt. Ltd. v. Union of India (2025 INSC 849)）¹⁷。

Q2. 短時間・パート勤務の従業員や、請負業者を通じて就業する者も、従業員数に含まれますか。

A. いずれも含まれます。

社会保障法上の「従業員 (employee)」は、見習い (Apprentices Act, 1961 に基づく "apprentice") を除き、事業所に雇用されて賃金を受ける者を広く含み、直接雇用か請負業者 (contractor) を通じた雇用かを問いません¹⁸。勤務時間の長短や雇用形態によって除外する規定はありません。また、EPF の適用を判断するために従業員数を数える際には、賃金が上限を超える従業員も算入されます¹⁹。

なお、これらの者は人数の算定対象であるのみでなく、賃金が上限以下であれば、加入義務の対象となります²⁰。

Q3. すでに加入している従業員の賃金が、昇給により INR25,000 を超えた場合はどうなりますか。

A. 加入は継続します。

賃金が上限を超えるかどうかは、加入資格を得る時点の賃金で判定されます²¹。また、加入者の資格は、積立金残高の払戻しを受けるか適用除外の対象となるまで継続するとされ、賃金額は終了事由とされていません²²。したがって、昇給によって賃金が上限を超えても、加入者でなくなるわけではありません。

この場合の拠出は、労使が上限を超える賃金を基準とすることに書面で合意していない限り、上限額 (INR25,000) を基準として計算されます²³。EPF 当局も、法令上の賃金が INR35,000 の従業員について、INR25,000 を基準として拠出額 (従業員・雇用主とも各 INR3,000) を算出する例を示しています²⁴。

4. 9 月分の拠出の取扱い

賃金上限が月の途中で切り替わったため、9 月分の拠出を次の 2 つの期間に分けて計算すると示されています²⁵。

- 9 月 1 日～16 日：旧上限 (INR15,000) を適用
- 9 月 17 日～30 日：新上限 (INR25,000) を適用

¹⁷ https://api.sci.gov.in/supremecourt/2016/34060/34060_2016_5_1501_62323_Judgement_15-Jul-2025.pdf#page=42

¹⁸ 社会保障法 2 条 26 号

¹⁹ 社会保障法 2 条 26 号第 2 但書

²⁰ EPF Scheme, 2026 9(2)、2(1)(f)(i)

²¹ EPF Scheme, 2026 2(1)(f)(i)

²² EPF Scheme, 2026 10(1)

²³ EPF Scheme, 2026 18(3)第 1 但書、9(4)

²⁴ EPFO FAQ Q13、Q21

²⁵ EPFO FAQ Q7、Q9、Q46

EPF 当局の設例では、各期間の賃金を日数で按分しています（9 月 1 日～16 日は 30 分の 16、17 日～30 日は 30 分の 14）。例えば、月額賃金 INR20,000 で 9 月 17 日から新たに加える従業員の
場合、9 月分の拠出の算定基準額は、INR20,000 の 30 分の 14 に当たる INR9,333.33 となります。

9 月分は、2 つの期間を通じて 1 件の電子申告（ECR）で報告し、10 月 15 日までに申告・納付
を行う必要があります²⁶。

新たに加える対象となった従業員について、9 月分の給与から本人負担分を控除できなかった場合
は、EPF 当局の事前承認なしに 10 月の給与から控除することが認められています。ただし、こ
れは社内の取扱い（従業員の給与から控除する時期）にとどまり、9 月分の申告と、雇用主負担・
従業員負担を合わせた全額の納付は、10 月 15 日までにを行う必要があります。遅れた場合は利息
等が課されるとされています²⁷。

5. 企業に求められる対応

本改正は 9 月 17 日からすでに適用されており、9 月分の拠出の申告・納付期限（10 月 15 日）も
目前に迫っています。期限までに納付しなかった場合は、未納の拠出金に加えて利息が課される
ほか²⁸、遅延期間に応じて未納額の月 0.25%～1%の損害金（未納額が上限）を課されることがあ
ります²⁹。また、申告が遅れた場合には、1 日 INR500 の遅延手数料（その月の管理手数料の額が
上限）が課されるとされています³⁰。これらはいずれも遅延が長引くほど増えるため、期限を過
ぎてしまった場合も、直ちに申告・納付を行うことが推奨されます。インドで事業を行う企業に
おかれては、次の点を早期にご確認いただくことをお勧めします。

- (1) 同一事業所を構成する拠点の従業員数を、短時間勤務者や請負業者を通じて就業する者も含
めて合算し、EPF の適用対象であるかを確認する（3. Q1、Q2 参照）。
- (2) インド人従業員について、総支給額ではなく法上の賃金が INR25,000 以下であるかを判定し、
新たに対象となる従業員の加入手続を行う。
- (3) 上限額 INR15,000 を基準に拠出していた既加入者について、拠出の基準額を見直し、給与シ
ステムの設定を変更する。
- (4) 9 月分の拠出を 9 月 16 日以前と 17 日以降に分けて計算し、10 月 15 日までに申告・納付す
る。期限を過ぎた場合は直ちに申告・納付する（本人負担分の控除は 10 月分の給与で行う
ことも可能）。
- (5) 日本人駐在員について、派遣期間と適用証明書の取得状況を確認する。あわせて、現地採用
の日本人など **International Worker**（後記（参考）参照）について、加入状況と、上限なく法上
の賃金の全額を基準額として拠出しているかを確認する。
- (6) 控除額が増えて手取り額が減る従業員に事情を説明し、雇用契約書や給与明細等の記載を見
直す。

²⁶ EPFO FAQ Q8、EPF Scheme, 2026 20(1)

²⁷ EPFO FAQ Q10、Q11

²⁸ 社会保障法 127 条、EPFO FAQ Q10

²⁹ EPF Scheme, 2026 23(1)

³⁰ EPF Scheme, 2026 29(2)

(参考) 日本人駐在員の取扱い

EPF の適用対象事業所で就労する日本人従業員は、International Worker に該当し、賃金上限にかかわらず、原則として EPF への加入義務があります³¹。また、拠出金の算定についても上限基準額 INR25,000 の適用がなく、法令上の賃金の全額が基準額となるため、雇用主・従業員双方の拠出負担は高額になりえます。

しかしながら、日印社会保障協定に基づく派遣者として適用証明書の交付を受けている駐在員は、EPF への加入は免除されています。同協定は、次の要件をすべて満たす者について、日本の制度のみを適用すると定めています³²。

- 日本の制度に加入している
- 日本国内に事業所を有する雇用主に日本国内で雇用されている
- その雇用主のためにインドに派遣される
- 派遣期間が 5 年を超えないと見込まれる

インド側で協定の対象となる制度は、EPF および EPS です³³。ただし、この免除を受けるには、日本の事業主が年金事務所に申請し、日本の制度に加入していることを証明する「適用証明書」の交付を受ける必要があり、原則として派遣前までの申請が求められます³⁴。

次のいずれかに当たる場合には、原則として EPF・EPS が適用されることとなります³⁵。

- 当初から派遣期間が 5 年を超えると見込まれる場合
- 派遣が 5 年を超えて継続し、両国当局の延長合意が得られない場合。加入義務の対象外となる要件を満たさなくなった時点で、直ちに EPF の加入者となります³⁶。

なお、協定上は、本人と雇用主の申請に基づき、両国当局が個別に例外を合意する余地もあります³⁷。

以上

³¹ E PF Scheme, 2026 2(f)(i)(ii)参照

³² 社会保障に関する日本国とインド共和国との間の協定 7 条 1 項

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000018402.pdf>

³³ 日本年金機構「協定相手国別の注意事項（インド）」<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/kunibetsu/notice/india.html>

³⁴ 日本年金機構「日本から協定を結んでいる国で働く場合の手続き」<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shikumi/nijukanyuboshi/sweden08.html>、日本年金機構「日・インド社会保障協定 申請書一覧（加入免除手続き）」<https://www.nenkin.go.jp/shinsei/kyotei/India/India-kanyu.html>

³⁵ 日本年金機構「日本から協定を結んでいる国で働く場合の加入すべき制度」<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shikumi/nijukanyuboshi/fromjapan01.html>

³⁶ EPF Scheme, 2026 9(5)(iii)

³⁷ 社会保障に関する日本国とインド共和国との間の協定 10 条

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

< 著者紹介 >

	吉田 重規 One Asia Lawyers インドプラクティスチーム代表弁護士（日本法） 2018 年 One Asia Lawyers 加入、2025 年南アジアプラクティスチーム所属、2026 年から同代表。 インドパートナー法律事務所と連携し、クロスボーダーM&A やジョイントベンチャーなどの日系企業進出のほか、インド企業法務全般に関するサポートを行っている。 One Asia Lawyers 加入前は約 6 年間企業内弁護士として企業法務全般に従事し、同所加入後はカンボジアを中心に東南アジアにおける日系企業への幅広い分野の法務案件を扱ってきた。 shigeki.yoshida@oneasia.legal
	山田 薫 One Asia Lawyers インド・南アジアプラクティスチーム パラリーガル 国際協力機関や在インド日系企業での勤務経験を活かし、2021 年 1 月から 5 年以上にわたり南アジア各国の法務支援に従事。特にインドの個人情報保護法制やハラスメント対応を含むコンプライアンス分野を専門とするほか、各種業法を含むインド特有の規制・制度に関するリサーチ等、現地弁護士と連携した対応を行う。 kaoru.yamada@oneasia.legal