

第1章 インド (India)

(参考) 1 ルピー= 1.49 円 (2012 年期中平均)

1 概観

1947年に英国から独立して以降1991年まで、ライセンス・ラージ(Licence Raj)と呼ばれる極めて規制が強い経済体制がとられていた。1991年の経済危機以降、経済の自由化を進めているが、労働法制においては依然として厳しい規制が敷かれている。緩和の必要性は、国内だけでなく世界銀行をはじめとする国際機関からも指摘されているが、政治的な背景もあり¹⁾、実現には至っていない。

インドの労働事情を考える上で重要なのは、農業をはじめとした非組織部門(unorganised sector)の占める割合が極めて大きく、厳しい労働規制の対象である組織部門(organised sector)の労働者は労働者全体の1割にも満たない、という点である。明確な定義はないが、一般的には、労働者数10人以上の企業又は政府機関・準政府組織などの公的セクターで働く者が組織部門の労働者とされ、農業労働者、自営業者、又は労働者数10人未満の企業で働く者が非組織部門の労働者とされる²⁾。本稿では主に組織部門の労働者に関して記述を行っているが、本稿で触れている厳しい労働規制や社会保障制度で保護されていない労働者が数多くいるという点には留意が必要である。

また、憲法において、連邦と各州の権限について明記されているが、その中で労働法は国と州の共管とされており、州により労働規制の実態は異なることにも留意が必要である。³⁾

さらに、法律や制度が整備されていても、実態が伴っていないことが多々あり、憲法や法律でうたわれている規則や理念が実際に守られないことが多いことには注意が必要である。例えば憲法や様々な法律で禁止されているのにも関わらず、未だに見られる児童労働などはその典型例である。その背景としては罰則が軽い(例えば罰金刑などでは数千ルピー程度の場合が多い)ことや汚職が蔓延していることなどがある。

2 経済・雇用失業情勢

(1) 経済情勢

2008年4月から2009年3月にかけて世界金融危機の影響を受けて減速し、その後は7～9%台の成長をしていた。2010年後半以降は、物価上昇圧力を受けた金融引締め措置や、ルピー安に伴うコスト高により、設備投資や消費活動が減速しており、経済は減速傾向にある。

表 特 1-1 実質 GDP 成長率

年度	実質 GDP 成長率 (%)																								
	2005～06					2006～07					2007～08					2010～11				2011～12				2012～2013	
	2005	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010	2011	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月
実質 GDP 成長率	9.5	9.6	9.3	6.7	8.4	8.4	8.5	7.6	8.2	9.2	6.5	8.0	6.7	6.1	5.3	6.5	8.0	6.7	6.1	5.3	6.5	8.0	6.7	6.1	5.3

資料出所：インド中央統計局

注1：各年度は当年4月から翌年3月である。

注2：各四半期の値は対前年同期比。

- 1) インドは、他の多くのアジア諸国とは異なり、独立当時から議会制民主主義がとられていた。(ただし、1975～1977年の間、当時のインディラ・ガンディー首相が非常事態令を宣言していた時期を除く。また、軍事クーデターは起きたことがない。) 現在、 कांग्रेस党 (Indian National Congress: INC、会議派とも呼ばれる) とインド人民党 (Bharatiya Janata Party: BJP) の2大政党が中心となっているが、このほかに中小政党が下院に(議席を有する政党だけでも) 数十あり、現在のシン政権においても連立与党は14政党から構成されている。
- 2) 2008年非組織労働者社会保障法 (Unorganised Workers' Social Security Act, 2008) では、非組織部門を「生産、販売又はサービスの提供を行う個人所有企業又は自営業であって、企業の場合労働者数が10人未満である」と定義している。
- 3) インドは28の州と7の連邦直轄領からなる。州には憲法に明記されているように大きな権限があるが、連邦直轄領はその名の通り、連邦が管理している。ただし、連邦直轄領のうち、デリー首都圏とポンディシェリーには議会が存在し、部分的に州の権限を持っている。

(2) 産業構造

表 特 1-2 GDP 構成
(2011年4月～2012年3月)

	実質生産額 (千万ルピー)	構成比 (%)
実質 GDP	5,202,514	100.0
農林水産業	728,667	14.0
鉱業	108,469	2.1
製造業	793,468	15.3
電気・ガス・水道	98,105	1.9
建設業	404,617	7.8
商業・ホテル	904,884	17.4
運輸・通信	557,888	10.7
金融・保険・不動産・ビジネスサービス	931,714	17.9
地域・社会・個人サービス	674,703	13.0

資料出所：インド中央統計局 "Annual and Quarterly Estimate of GDP at constant (2004-05)prices"

他の新興国と比べた場合、製造業の比重が低く、サービス業の比重が高い。

表 特 1-3 就業者の業種別割合
(2009年7月～2010年6月)

	経常雇用形態 (%)		
		男性	女性
農林水産業	51.6	46.8	66.9
鉱業	0.7	0.8	0.3
製造業	11.1	11.2	10.9
電気・ガス・水道業	0.3	0.3	0.1
建設業	9.7	11.4	4.4
卸・小売業	9.9	11.8	3.9
ホテル・レストラン業	1.4	1.5	0.8
運輸・通信業	4.6	5.9	0.5
金融・保険業	0.9	1.0	0.5
不動産・ビジネスサービス業	1.3	1.6	0.6
公務・国防	2.2	2.5	1.3
教育	2.7	2.1	4.5
医療・福祉	0.8	0.6	1.4
その他地域・社会・個人サービス	1.9	1.9	2.1
家内使用人・家内労働	0.8	0.5	1.9

資料出所：統計・計画履行省 "Key Indicators of Employment and Unemployment in India 2009-10, NSS 66th round"

注：経常雇用形態とは、調査実施前の1年間において、比較的長期間属した状態に基づく推計値である。

一方、就業者の業種別割合は、農林水産業に従事する就業者が全体の半分以上（女性に限れば3分の2以上）となっている。途上国の経済発展パターンによくみられる、農業の生産性の向上により発生した過剰労働力の第二次、第三次産業への移動が起きていない。

背景としては諸説あるが、人口規模がほぼ同じ中国との比較では、経済改革の開始の遅れ、教育水準の低さ（特に識字率の低さ）、インフラ整備の遅れ⁴⁾、農業の生産性が低く労働者の移動の阻害要因となっていることなどが挙げられている。一方で、英語が事実上の公用語であることはサービス業（特にIT産業）にとっては有利に働いていると考えられている。⁵⁾

(3) 雇用・失業情勢

人口は2011年国勢調査によると12億人を超えている。2011年7月現在の推計における人口構造をみると、15歳未満の総人口に占める割合は29.1%であるのに対し、65歳以上の人口は5.5%である。女性が産む子供の数も傾向としては減っているとはいえ、最新の国連調査 (World Population Prospects, the 2010 Revision) によればインドの合計特殊出生率は2.73であり、15～64歳人口も2050年までは増加し続けるとの推計となっている。

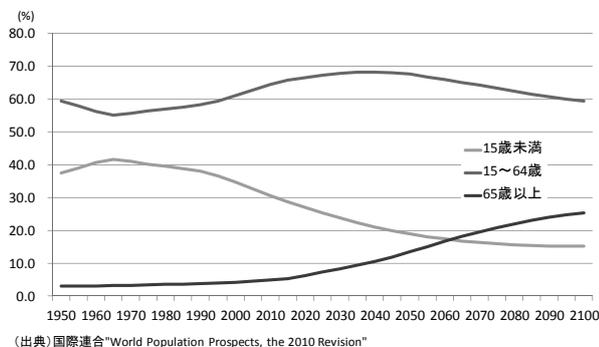
■ 4) インド政府（中央・州問わず）が中国ほどインフラ整備に熱心ではないことや、土地収用を巡り農民が反対運動を行うことが多いことに留意が必要。
 ■ 5) その他、IT産業のような新規産業には、カースト制による縛りが無い（なぜならカースト制はIT産業の存在を想定していない）ため、優秀な人材が流入してくるとの説など、色々な説がある。

表 特 1-4 人口構成 (2011 年 7 月 1 日現在推計、速報値)

(千人、%)						
人口	男女計	構成比	男性	構成比	女性	構成比
	1,192,503	100.0	617,315	100.0	575,188	100.0
0～4歳	114,878	9.6	60,745	9.8	54,133	9.4
5～9歳	113,486	9.5	60,092	9.7	53,394	9.3
10～14歳	118,577	9.9	61,318	9.9	57,259	10.0
15～19歳	121,727	10.2	63,479	10.3	58,248	10.1
20～24歳	118,038	9.9	62,281	10.1	55,757	9.7
25～29歳	101,956	8.5	54,079	8.8	47,877	8.3
30～34歳	88,905	7.5	46,050	7.5	42,855	7.5
35～39歳	80,759	6.8	40,595	6.6	40,164	7.0
40～44歳	73,464	6.2	36,773	6.0	36,691	6.4
45～49歳	65,211	5.5	33,218	5.4	31,993	5.6
50～54歳	54,195	4.5	28,157	4.6	26,038	4.5
55～59歳	42,837	3.6	22,390	3.6	20,447	3.6
60～64歳	32,405	2.7	16,693	2.7	15,712	2.7
65～69歳	24,397	2.0	11,991	1.9	12,406	2.2
70～74歳	18,943	1.6	8,909	1.4	10,034	1.7
75～79歳	13,092	1.1	6,075	1.0	7,017	1.2
80歳以上	9,633	0.8	4,470	0.7	5,163	0.9
0～14歳 (再掲)	346,941	29.1	182,155	29.5	164,786	28.6
15～64歳 (再掲)	779,497	65.4	403,715	65.4	375,782	65.3
65歳以上 (再掲)	66,065	5.5	31,445	5.1	34,620	6.0

資料出所：国連 Demographic Yearbook system, Demographic Yearbook 2011
 注：人口計には年齢不詳を含まないため、国勢調査による総人口より少なくなっている。

図 特 1-5 人口構成の見通し



雇用情勢に関する統計は「全国標本調査」(National Sample Survey: NSS)⁶⁾において約5年に1度実施されている就業及び失業に関する調査がある⁷⁾。この調査では、調査期間が1年と長いことや、季節労働者が多いことを反映し、経常雇用形態、経常雇用形態+臨時雇用形態、調査週における雇用形態、調査日における雇用形態の4つのベースに基づく労働力率、就業率、失業率を推計している。⁸⁾

- 6) 統計・計画履行省 (Ministry of Statistics and Programme Implementation) の全国標本調査機関 (National Sample Survey Organisation: NSSO) が行っている調査である。調査自体は毎年行っているが、調査内容は毎年変わっており、雇用・失業情勢はこれまで5～7回に1回程度行われてきている。
- 7) 労働・雇用省 (Ministry of Labour and Employment) でも、2010年から独自に労働力調査を行っているが、2009～2010年の結果と2011～2012年の結果にずれが見られることから、全国標本調査の数値をここでは紹介している。
- 8) これらの違いは以下のとおり。
 - ・ 経常雇用形態：調査実施前の1年間において、比較的長期間属した状態に基づく推計値。
 - ・ 経常雇用形態+臨時雇用形態：調査実施前の1年間において、比較的長期間属した状態に基づくが、過去1年間に30日以上就業した者は就業者とみなした推計値。
 - ・ 調査週における雇用形態：調査実施前の1週間の状態に基づく推計値。
 - ・ 調査日における雇用形態：調査実施日の状態に基づく推計値。
 なお、日本を含め先進各国の労働力調査では、特定の1週間における状態をもって就業状況を推計している。

特集

[アジア4か国の労働施策]

表 特 1-6 労働力率・就業率・失業率（2009年7月～2010年6月）

	経常雇用形態						調査週における雇用形態			調査日における雇用形態		
	農村部		都市部		農村部	都市部	農村部	都市部	農村部	都市部		
	農村部	都市部	農村部	都市部								
労働力率	37.4	38.2	35.2	40.0	41.4	36.2	38.4	39.4	35.8	36.5	37.1	35.0
男性	55.0	54.8	55.6	55.7	55.6	55.9	55.0	54.8	55.6	54.0	53.6	55.0
女性	18.6	20.8	12.8	23.3	26.5	14.6	20.7	23.1	14.1	17.9	19.7	12.9
就業率	36.5	37.4	33.9	39.2	40.8	35.0	37.0	38.1	34.3	34.1	34.6	32.9
男性	53.8	53.7	53.9	54.7	54.7	54.3	53.2	53.1	53.6	50.7	50.1	52.2
女性	18.0	20.2	11.9	26.1	26.1	13.8	19.8	22.3	13.0	16.4	18.2	11.7
失業率	2.5	2.1	3.7	2.0	1.6	3.4	3.6	3.3	4.2	6.6	6.8	5.8
男性	2.2	1.9	3.0	2.0	1.6	2.8	3.3	3.2	3.6	6.1	6.4	5.1
女性	3.3	2.4	7.0	2.3	1.6	5.7	4.3	3.7	7.2	8.2	8.0	9.1

資料出所：統計・計画履行省"Key Indicators of Employment and Unemployment in India 2009-10, NSS 66th round"

労働力率は、女性が低く、特に都市部⁹⁾において顕著である。失業率では都市部が農村部を上回る傾向があるが、調査日における雇用形態ベースでは農村部の失業率は都市部の失業率を上回っていて、農村部で臨時・日雇労働者が多いことを反映している。

表 特 1-7 学歴別失業率（15～59歳、2009年7月～2010年6月）

	農村部		都市部	
	男性	女性	男性	女性
全体	1.8	1.8	3.0	6.2
字が読めない (not literate)	0.5	0.0	1.1	0.7
字が読め、かつ初等学校以下 (literate & up to primary)	1.1	0.5	1.7	0.9
上級初等学校 (middle school)	1.9	2.3	2.6	4.1
中等学校以上 (secondary & above)	3.7	11.8	3.8	12.3
中等学校 (secondary)	2.2	4.7	2.2	11.3
上級中等学校 (higher secondary)	3.7	15.2	4.7	11.8
準学位等 (diploma/certificate)	9.5	33.6	5.4	9.7
学位以上 (graduate & above)	6.5	20.5	4.3	12.9

資料出所：統計・計画履行省"Key Indicators of Employment and Unemployment in India 2009-10, NSS 66th round"

注1. 経常雇用形態+臨時雇用形態における失業率である。

注2. インドの教育制度は州により異なる場合があるが、中等教育以下については概ね以下のとおり。

初等学校 (primary): 第1～5学年

上級初等学校 (middle school): 第6～8学年

中等学校 (secondary): 第9～10学年

上級中等学校 (higher secondary): 第11～12学年

学歴別の失業率は、高学歴になるほど高い傾向がある。理由として、学歴が低い者は、一般的に貧困層が多く、労働条件が悪くても仕事に就く傾向があることが指摘されている。

表 特 1-8 労働者の雇用形態割合（2009年7月～2010年6月）

	農村部						都市部		
	男性	女性	農村部		都市部		男性	女性	
			男性	女性	男性	女性			
自営業者	51.0	50.0	53.3	54.2	53.5	55.7	41.1	41.1	41.1
賃金・俸給労働者	15.6	17.7	10.1	7.3	8.5	4.4	41.4	41.9	39.3
臨時・日雇労働者	33.5	32.2	36.6	38.6	38.0	39.9	17.5	17.0	19.6

資料出所：統計・計画履行省"Key Indicators of Employment and Unemployment in India 2009-10, NSS 66th round"

■ 9) インドの統計において、都市部の定義は、都市部自治体（州により異なるが、概ね人口3万人以上）及び農村部自治体のうち、人口が5,000人以上で、労働者の75%以上が非農業部門で就業しており、人口密度が1平方キロメートル当たり400人以上である地域。

雇用形態でみると、自営業者が過半数を占めている。臨時・日雇労働者の割合も33.5%と高い。また、臨時・日雇労働者の割合は農村部と都市部で違いがあり、都市部では17.5%、農村部では38.6%となっている。一方、組織部門の労働者が属する賃金・俸給労働者の割合は都市部において41.4%、農村部において7.3%となっている。

なお、組織部門の就業者数は、労働・雇用省の統計によれば、2010年3月末において2,870.8万人(“Annual Employment Review 2010”)とされており、就業者全体の1割にも満たない。

3 雇用・失業対策

(1) 実施主体

雇用対策の主要担当省庁は労働雇用省 (Ministry of Labour and Employment) である。職業訓練については労働雇用省のほか、人材開発省 (Ministry of Human Resource Development) 等其他省庁も担当している。ま

た憲法において、連邦と各州の権限について明記されているが、その中で労働法は国と州の共管とされており、州政府の果たす役割が大きい。

(2) 雇用における平等の確保

インド憲法においては第14条で法の下での平等がうたわれており、第15条で宗教、人種、カースト、性別、出身地による差別を禁止している。この他、第16条においては、公務における機会均等、第17条においては不可触行為 (Untouchability) の禁止が盛り込まれている。¹⁰⁾

しかし、指定カースト (SC: Scheduled Castes)¹¹⁾・指定部族 (ST: Scheduled Tribes)¹²⁾ に属する者は、特に農村部において差別を受けることが多く、貧困状態にある割合も高い。また、指定カースト・指定部族は識字率が低く、低学歴であり、所得変動の激しい臨時・日雇労働者が多い。その他後進諸階級 (OBC: Other Backward Classes)¹³⁾ についても、指定カースト・指定部族ほどではないにせよ、同じような傾向が見られる。

表 特 1-9 社会層別の学歴 (15 歳以上、2009 年～2010 年)

	字が読めない (Illiterate)	初等学校以下 (Up to primary)	上級初等学校 (Middle)	中等・上級中等学校 (注) (Secondary/Higher Secondary)	学位以上 (Graduate & Above)
指定部族 (Scheduled Tribes)	44.58	23.43	14.61	14.77	2.62
指定カースト (Scheduled Castes)	41.53	23.42	16.07	15.60	3.39
その他後進諸階級 (Other Backward Classes)	33.26	21.93	17.60	21.84	5.37
上記以外	20.08	19.51	16.94	29.88	13.60

資料出所：労働・雇用省“Second Annual Report to the People on Employment 2011”
注：準学位等 (diploma/certificate) を含む。

表 特 1-10 社会層別雇用形態割合 (2009 年～2010 年)

	賃金・俸給労働者	臨時・日雇労働者
指定部族 (Scheduled Tribes)	7.73	52.67
指定カースト (Scheduled Castes)	12.94	43.09
その他後進諸階級 (Other Backward Classes)	13.28	31.98
上記以外	23.89	17.97

資料出所：労働・雇用省“Second Annual Report to the People on Employment 2011”

- 10) カースト制度は特にヒンドゥー教徒に限らず、イスラム教徒やキリスト教徒の中でもカースト制度があるという点に注意。また、地方によっても状況は異なる。(一般的には農村部でより深刻な問題である。)
- 11) 憲法第341条に基づき大統領令で指定されるカーストで、おおむね被不可触差別が指定の基準とされているため、不可触民とほぼ同義語として用いられている。
- 12) 憲法第342条に基づき大統領令で指定される少数部族の総称で、文化的独自性、社会経済的後進性に基づいて指定される。部族 (Tribe) はインド社会が宗教徒集団によって構成されているとみなした英国植民地時代の社会観に淵源と由来をもつ区分であり、カーストとならんでインド社会の記述単位とされた範疇である。
- 13) その他後進諸階級とは、社会進出や教育水準の面で上位カーストと指定カーストの中間に位置づけられる社会集団とされている。

このことから、独立以降、不平等是正政策として指定カースト、指定部族に対して連邦及び州議会、公的な高等教育及び公共部門の雇用の一定割合を割り当てる留保制度が中央及び州政府により導入されている。さらに、1990年代以降はその他後進階層に対しても留保制度¹⁴⁾が導入されている。¹⁵⁾

現在、留保枠は民間企業に対しては適用されていないが、いくつかの州で導入を巡る議論が行われており、中央政府においても2004年に導入を検討する閣僚委員会が設置された。しかし産業界には慎重な意見が多く、早期の実施は容易ではないとみられている。

(3) 職業紹介制度

公共職業紹介に関する方針・基準の策定及び立案は中央政府が行い、運営は州政府が行っている。公共職業紹介は雇用エクステンジ(Employment Exchange)の名称で、シッキム州(Sikkim)を除く全州・連邦直轄領に966か所(2011年7月現在)開設されている。

1959年雇用エクステンジ(求人情報公開の義務化)法(Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959)では、公営企業を含む公的セクター及び労働者数25人以上の民間事業所に対して、採用活動を行う前に雇用エクステンジにて求人情報を開示しなければならないことを定めている¹⁶⁾。

(4) 各種雇用対策

イ 女性労働対策等

(イ) 男女平等対策

1976年均等報酬法(Equal Remuneration Act, 1976)では、

- ・事業主は、金銭又は現物を問わず、同一又は同種の労働

働を行っている異性の労働者(workers of the opposite sex)に、不利な報酬を与えてはならない。

- ・事業主は雇用、昇進、訓練、転勤などにおいて、法律上女性の労働が禁止・規制されている場合¹⁷⁾を除き女性を差別してはならない。

と定められている。

(ロ) 女性の就労促進対策

女性の就労促進策として、1961年出産給付金法及び従業員国家保険による12週間の出産休暇がある。詳細は4(3)ホを参照のこと。

(ハ) 女性職業訓練プログラム(Women's Vocational Training Programmes)

女性に対して職業訓練の場を提供することにより雇用機会を増やし、経済活動に参加させることを目的としている。労働雇用省雇用訓練局(Directorate General of Employment & Training: DGET)は女性専用の国家職業訓練校(National Vocational Training Institute: NVTI)を全国に11校設けている。このほか、各州において女性のみを対象とした職業訓練校が設けられている。女性専用の国家職業訓練校(NVTI)で提供されるコースは、14歳以上の女性で、第8学年から第12学年程度の学歴¹⁸⁾を有する者を対象としており、コースの内容により訓練期間1～2年の基礎(Basic)、訓練期間8か月の応用(Advanced)及び訓練期間4か月の上級(Post Advanced)の3段階に分けられている¹⁹⁾。その他、女性の職業訓練指導者育成のコースや短期コースも設けられている。

ロ 若年者雇用対策

■14) その他後進階級の指定は南部諸州においてはさらに早い時期から行われていた。

■15) なお、留保制度に関しては、効果が限定的との指摘がある。例えば、被対象者の認識不足や煩雑な手続により指定カースト・指定部族のうち最貧困層には恩恵が行き届いていないなどの理由により、高等教育や公共部門の雇用の留保枠は十分に活用されていない。また、留保制度には世代や所得の上限がないため、特惠層(Creamy Layer)を産んでいるとの指摘もある。

■16) ただし、農業、家内労働、3か月以内での短期雇用、未熟練事務作業、国会の事務員の求人、及び既存労働者の昇進又は過剰労働者の吸収により求人枠を埋める場合を除く。

■17) 例えば、1948年工場法(Factory Act, 1948)などでは、女性が労働できる時間帯に制限を設けている。詳しくは4(3)ハを参照のこと。

■18) インドの教育制度は州により異なる場合があるが、中等教育以下については概ね以下のとおり。

初等学校(primary): 第1～5学年 上級初等学校(middle school): 第6～8学年 中等学校(secondary): 第9～10学年 上級中等学校(higher secondary): 第11～12学年

■19) 基本的に職工訓練制度(Craftsmen Training Scheme: CTS)として実施されているが、年齢の上限が設定されていない点など、一般の職工訓練制度との違いがある。一般の職工訓練制度(CTS)については3(5)ロを参照のこと。

(イ) 現状

インドにおいては15歳未満の全人口に占める割合は29.1%であり、技能を持たない児童の労働が深刻な問題とされている。また、高等教育を受けた者と企業側の人材の需給ミスマッチの問題も指摘されている。

若年者の失業率は、全体の失業率よりも高く、高学歴を持つ若年者は特に高い。

(ロ) 児童労働対策

1986年児童労働（禁止及び規制）法(The Child Labour(Prohibition and Regulation) Act, 1986)により、特定の業種²⁰⁾における14歳未満の児童の労働を禁止しており、1948年工場法などの個別法においても禁止する規定がある²¹⁾が、包括的に児童労働を禁止する規定はない。

最近の動きとして、ILO第182号条約（最悪の形態の

児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約）の批准のため、1986年児童労働（禁止及び規制）法改正法案が2012年8月に閣議決定された。改正法案では14歳未満の児童労働は全面的に禁止されることとなっている。

(ハ) 上級中等職業教育化計画 (Vocationalisation of Higher Secondary Education)

上級中等学校（第11、12学年に相当）における職業訓練コースの設置を支援する政策であり、人材開発省が実施している。個人の雇用可能性の強化、技能を持つ人材の需給ミスマッチの低減を目指している。

(d) 公開教育国立協会 (National Institute of Open Schooling : NIOS)

未就学の児童、中途退学者、社会・経済的に学習が困

表 特 1-11 学歴別失業率（15～29歳、2009年7月～2010年6月）

	農村部		都市部	
	男性	女性	男性	女性
全体	4.7	4.6	7.5	14.3
字が読めない (not literate)	2.2	0.0	3.8	2.6
字が読め、かつ初等学校以下 (literate & up to primary)	2.9	1.4	4.1	2.0
上級初等学校 (middle school)	4.0	3.9	5.4	8.1
中等学校以上 (secondary & above)	8.3	17.8	7.5	22.5
中等学校 (secondary)	5.0	6.8	5.9	20.5
上級中等学校 (higher secondary)	7.8	22.2	10.9	19.1
準学位等 (diploma/certificate)	21.4	46.6	12.8	17.9
学位以上 (graduate & above)	16.6	30.4	13.8	24.7

資料出所：統計・計画履行省 "Key Indicators of Employment and Unemployment in India 2009-10, NSS 66th round"

注 1. 経常雇用形態+臨時雇用形態における失業率である。

注 2. インドの教育制度は州により異なる場合があるが、中等教育以下については概ね以下のとおり。

初等学校 (primary): 第 1～5 学年

上級初等学校 (middle school): 第 6～8 学年

中等学校 (secondary): 第 9～10 学年

上級中等学校 (higher secondary): 第 11～12 学年

難な人々に対し、遠隔教育による教育を提供することで教育のニーズに応えることが第一の目的である。通常教育課程とともに、2～3の職業教育コースに生徒が参加できる選択肢が提供されている。

ハ 貧困層雇用対策

(イ) 国家農村部生計ミッション (National Rural Livelihoods Mission: NRLM)²²⁾

農村部の貧困層に対し、持続可能な生計を構築する機会を与えることを目的とする総合的な貧困対策施策で、

■20) 特定の業種の例としては、建設業、カーペット・巻きたばこ・セメント・石けん・マッチや爆発物等の製造などがある。

■21) 1948年工場法は工場（10人（動力を用いない場合20人）以上の労働者が雇用されている、又は過去12か月間のいずれかの日に雇用されていた、製造工程が実施されている場所）を対象としている。

■22) 詳しくは、<http://aajeevika.gov.in/index.html>を参照のこと。

農村開発省 (Ministry of Rural Development) が所管している。

- ・18歳から35歳の者を対象とした、高い賃金が得られる分野での就業を目指した職業訓練
- ・小規模企業 (micro enterprises) の起業に向けた支援などが行われている。

(ロ) 都市雇用スキーム (Swarna Jayanti Shahri Rozgar Yojana: SJSRY)

都市部の貧困層に対し、賃金雇用又は小規模企業の起業の機会を提供する施策で、住宅都市貧困軽減省 (Ministry of Housing and Urban Poverty Alleviation) が所管している。以下の5プログラムで構成されている。

a 都市自営プログラム (Urban Self-Employment Programme: USEP)

都市部貧困層による小規模企業の起業を促すプログラムで、資金の貸与及び無償供与を通じた資金面の支援と、技術面・マーケティング面などの技術面での支援が行われる。必要な経費は中央政府が75%、州政府が25%負担する。

b 都市女性自助プログラム (Urban Women Self-Help Programme: UWSP)

都市部の貧困層女性5人以上から構成される自助組織 (Self-Help Groups) に対し、組織による起業を資金の貸与及び無償供与を通じた資金面の支援を行う。また、起業1年経過後の自助組織に対して回転資金の供与も行われている。

c 都市部貧困層の雇用促進に向けた職業訓練 (Skills Training for Employment Promotion amongst Urban Poor: STEP-UP)

都市部貧困層に6か月以内の期間、職業訓練を行うことにより、自営業の開業、高賃金の雇用で働く機会の向

上を目指している。

d 都市賃金雇用プログラム (Urban Wage Employment Programme: UWEP)

50万人以下の都市部において、社会的経済的に有用な公共施設の建設を行い、建設に擁する労働力として貧困層を雇い入れるプログラム。

e 都市部地域開発ネットワーク (Urban Community Development Network: UCDN)

貧困層に対し、隣組 (Neighborhood Group) やコミュニティ開発協会 (Community Development Societies) などのコミュニティ組織・地域自治組織を構成することを促し、貧困問題の解決に向けた能力向上と貧困対策施策の効率性向上を目指している。

二 請負労働 (Contract Labour) 対策

1970年請負労働 (規制及び禁止) 法 (Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970) により規制が行われている。20人以上の請負労働者が従事する「施設」 (establishment) と、20人以上の請負労働者を雇用する「契約業者」 (contractor) に適用される²³⁾。

「契約業者」とは、請負労働者を用いて、「施設」のために一定の成果をもたらす作業 (ただし、ただ単に物品又は製造品の供給を行う場合を除く) を引き受ける者、又は「施設」内の何らかの作業を引き受ける者である²⁴⁾。労働者は、「主たる使用者」 (principal employer)²⁵⁾ を知っているかどうかにかかわらず、「契約業者」によって又は「契約業者」を通じて「施設」の仕事に従事した場合に請負労働者となる。ただし、経営者又は管理職として雇用されている者、監督職として雇用されている者で月500ルピーを超える賃金を得ている者、内職者は請負労働者とはみなされない。

「施設」が20人以上の請負労働者を従事させる場合には、「施設」の「主たる使用者」は所管する担当部局に対

■23) 適用範囲を拡大することが法律上州に認められている。

■24) 下請け業者を含むとされている。

■25) 「主たる使用者」は、「施設」が政府の部局である場合は原則としてその部局長、「施設」が工場である場合には工場所有者又は工場長、「施設」が鉱山の場合には鉱山所有者又は鉱山長、その他の「施設」の場合は施設の管理者 (supervisor)。 (1970年請負労働 (規制及び禁止) 法第2条 (g))

しその旨を登録しなければならない。

「契約業者」は、適切な金額を適切な時期に請負労働者に対して賃金として支払わなければならない。また、労働者の健康福祉のために

- ・社内食堂（請負労働者が100人以上の場合に限る）の整備
- ・休憩所や夜間の職場における十分な照明・空調の整備及び清潔で快適な空間の確保
- ・トイレ、洗い場、健康的な飲物を便利な場所に用意
- ・救急箱の完備

をしなければならない。「契約業者」が賃金を支払わない場合、又は健康福祉のための設備を整備できない場合には「施設」が賃金の支払い及び施設の整備の義務を負うが、この場合には費用を「契約業者」から回収できる。

ホ 外国人労働者対策

一般的には、インドの労働力は量的に極めて豊富であるため、外国からの流入は限られており、近隣諸国から非公式手段で一部行われているほか、極めて少数の高技能労働者がインド国内の多国籍企業が必要とする先端技術部門に流入している。

特段の法律は制定されておらず、入国・居住・出国に関して制定されている1946年外国人法(Foreigners Act, 1946)が適用される。就労目的でインドに入国を希望する場合、就労ビザ又は就労許可を海外のインド大使館、領事館に申請する。初めは1年間の就業許可が与えられ、その後契約期間に基づき就労許可が与えられる。

ヘ 海外労働者対策

先進諸国への労働者の送出国はインドの経済成長の重要な要素と受け止められている。在外インド人省(Ministry of Overseas Indian Affairs:MOIA)が所管省庁となっている。インドから海外への労働者の送出国を規定する法は、1983年移民法(Emigration Act, 1983)である。この法令に基づき、中央政府は移住保護局長(Protector General of Emigrants)と移民保護官(Protectors of Emigrants: POEs)を任命している。

人材紹介会社は、移民保護官(POEs)が発行する登録証に従わずに職業紹介の業務を行うことはできない。登録証は、人材紹介会社の財務面の健全性、信頼性、適切

な事務所の確保及び人材送出国取扱い経験を勘案して付与され、更新制である。また、人材紹介会社は登録証の条件を正しく実行する保証及び労働者の帰国費用を保証するため、保証金を預ける必要がある。

外国の雇用主は、1983年移民法の下で適格とされる人材紹介会社を通じるか、あるいは1983年移民法に基づき発行された正当な許可に従う場合を除き、インド国民をインド国外の国あるいは地域で採用することはできない。許可申請は雇用条件が差別的又は搾取的であるなどの場合拒否される。

インド国民は、移民審査必要(Emigration Check Required: ECR)国に就業を目的として出国する際には移民保護官(POEs)の移住許可を必要とする。移民審査必要国は当該国の外国人入国法、外国人労働法の整備状況を鑑み2012年8月現在、タイ、マレーシア、インドネシア、アラブ首長国連邦など17か国が指定されている。日本を含む移民審査不要(Emigration Check Is Not Required: ECNR)国の場合には、移民審査は不要である。また、移民審査不要(Emigration Check not Required: ECNR)カテゴリーに区分された者は、移民審査必要国であっても移民審査は不要である。移民審査不要カテゴリーに区分されるのは第10学年卒業以上の学歴があるもの等となっている。

(5) 職業能力開発対策

イ 概要

高度技能労働者の送出国であることに象徴されるように、高度技能を持った若い労働者がいる。しかし、その一方で多くの労働者が低技能であることが指摘されている。特に識字率の低さは深刻な問題である。識字率の水準は州によって大きく異なっている。(最高93.91%(Kerala州)、最低63.82%(Bihar州);資料出所 インド統計局 "2011 Census Data")

インド政府や一部の州政府は教育に力をいれており、2010年4月には子どもの無償義務教育を受ける権利法(Right of Children to Free and Compulsory Education Act)が施行されている。また、年齢階級別の教育水準について見ると、字が読めない人の割合は若年層になるほど低い。なお、インドの教育制度については、公立初等学校の水準の低さ(教師が質・量ともに足りない、

一部の州では大部分の学校に安全な水が飲める設備やトイレがない) や、高等教育施設が玉石混濁であるなどの指摘がある。職業訓練は主に労働雇用省雇用訓練局 (Directorate General of Employment & Training: DGET) 及び人材開発省により行われている。

2009年に労働雇用省は2022年までに5億人の技能労働者を育成することを柱とした国家技能開発政策 (National Policy on Skill Development) を策定した。様々な業種及び企業に対応した技能に対する需要と並んで、国際的に比較可能な能力認定枠組みとして国家職業資格枠組み (National Vocational Qualification Framework: NVQF) の展開が掲げられている。

一方で、人材開発省は国家職業資格枠組み (NVQF) と類似の枠組みである国家職業教育資格枠組み (National Vocational Education Qualification Framework: NVEQF) を展開していることに代表されるように、各政府機関の分担が明確になされていない問題がある。

□ 職工訓練制度 (Craftsmen Training Scheme: CTS)

14～40歳の者で、第8学年から第12学年程度²⁶⁾の学歴を有する者を対象とした訓練制度で、全国に設置されている政府の産業訓練研修所 (Industrial Training Institutes: ITI) 及び民間の産業訓練センター (Industrial Training Centres: ITC) により実施されている。訓練期間はコースにより異なるが、6か月から3年の間、国家職業訓練審議会 (National Council for Vocational Training: NCVT)²⁷⁾ が策定したカリキュラムに基づき、70%が実務訓練により構成されている。

訓練を修了した者には、事業主、労働者及び中央、州政府の代表で構成される国家職業訓練審議会 (NCVT) による全インド職業検定 (All India Trade Tests: AITT) の受験資格が得られる。この検定の合格者には、中央政府関係の補助的職位及びサービス部門への就職の際に資格として承認される国家職業証明書 (National Trade Certificate) が付与される。

なお、女性向けの訓練として女性職業訓練プログラム (Women's Vocational Training Programmes) がある。(詳細については3(4)イを参照のこと。)

ハ 養成訓練制度 (Apprenticeship Training Scheme)

1961年養成訓練法 (The Apprentices Act, 1961) による制度で、学校中途退学者及び産業訓練研修所 (ITI) の卒業生のうち、第8学年から第12学年程度の学歴を有する者を対象としている。訓練は基礎訓練、作業現場訓練及びその他関連の訓練から構成されていて、訓練期間はコースにより異なるが、6か月から4年の間である。訓練期間中、訓練生には賃金が支払われる²⁸⁾。養成訓練生に対しては年2回全インド職業検定 (AITT) が実施されている。合格者には政府及び公共企業への就職の際に資格として認められる国家養成訓練証明書 (National Apprenticeship Certificate: NAC) が付与される。

ニ 技能開発イニシアチブ (Skill Development Initiative: SDI)

14歳以上の学校中退者や非組織部門の労働者を対象とした、雇用可能な技能単位 (Module Employable Skills: MES) の枠組みに基づく訓練制度である。雇用可能な技能単位 (MES) は有給の就業に十分な技能として、業界との協議を経て定められたものである。同時に公式の職業訓練以外の方法で獲得した技能に対する試験と証明も行う。週末の開催や通信制の利用、第5学年の学歴を有する者であれば参加が可能などの特徴を有する。

ホ NGOによる訓練

大多数が非組織部門に関係している。NGOのプログラムには①生活水準向上のためのビジネススクール (Livelihood Advancement Business Schools: LABS)、②若年者の起業 (Business and Youth Starting together: BYST)、③地域社会と進展 (The Community & Progress: CAP) がある。

■26) 教育制度については注釈18を参照のこと。

■27) 企業、労働組合、中央・州政府により構成されている。

■28) 1992年養成訓練規則 (Apprenticeship Rules, 1992) により最低賃金が定められている。最低賃金は訓練生の訓練済期間及び学歴により異なり、月額1,090～2,600ルピー。

へ その他の訓練

この他、主に若年者向けに上級中等職業教育化計画、公開教育国立協会（NIOS）による職業訓練がある。（詳細については3（4）口を参照のこと。）

4 労働条件対策……………

(1) 賃金及び労働災害の動向

イ 賃金

表 特 1-12 賃金・消費者物価の上昇率の推移

年	2001～2002	2002～2003	2003～2004	2004～2005	2005～2006	2006～2007	2007～2008	2008～2009	2009～2010	2010～2011
賃金	4.3	5.2	7.1	2.7	6.7	8.4	14.4	4.1	…	…
消費者物価	4.3	4.1	3.8	3.9	4.2	6.8	6.2	9.1	12.4	10.4

(%)

資料出所：労働雇用省 "Annual Survey of Industries Scheme", "All-India Average Consumer Price Index Numbers for Industrial Workers"

注1：各年度は当年4月から翌年3月である。

注2：ここでいう賃金は、工場法の対象となる工場における1人当たりの賃金である。

1948年工場法の対象となる（労働者数10人以上（動力を有さない場合20人以上）の）工場における1人当たりの賃金と消費者物価（工場労働者）を比較すると、年度により伸びにばらつきがあり、2007～08年度のように賃金の伸びが大きかった年度もある反面、2008～2009年度は物価の伸びが上回った。特に近年、原料高、通貨安の影響もあり、物価上昇は大きな問題となってい

る。

臨時・日雇労働者の賃金は毎年の統計調査はないので、詳しい動向は不明だが、賃金水準を工場労働者を含む賃金・俸給労働者の水準と比べるとかなり低い。また、女性や指定カースト・指定部族の賃金水準も低い傾向がある。

表 特 1-13 社会層別雇用形態別 1日当たり平均賃金（2009年～2010年）

(ルピー)

	賃金・俸給労働者	臨時・日雇労働者 (公共事業に従事)	臨時・日雇労働者 (その他)
全体	315.48	93.71	96.56
男性	330.08	98.80	106.31
女性	249.51	86.54	70.19
指定部族 (Scheduled Tribes)	265.81	87.70	77.19
指定カースト (Scheduled Castes)	236.16	94.47	95.29
その他後進諸階級 (Other Backward Classes)	274.24	92.15	101.17
上記以外	388.27	105.20	103.20

資料出所：労働・雇用省 "Second Annual Report to the People on Employment 2011"

注：臨時・日雇労働者（公共事業に従事）における公共事業の例としては、農村部の者を対象としたマハトマ・ガンジー全国雇用保障法 (Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act) に基づく雇用保障がある。これは小規模な公共事業の実施により単純労働に就く意思がある農村部の労働者に年間100日の最低賃金による雇用を与えるものである。

ロ 労働災害

表 特 1-14 工場・港湾施設・鉱山における労働災害負傷・死亡人数の推移

(人)

年	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
工場における労働災害負傷人数	23,490	27,737	19,913	15,907	14,458	14,163	18,844	14,469	32,570	31,584	30,035
工場における労働災害死亡人数	486	627	540	525	562	613	1,068	821	1,369	1,509	1,454
港湾施設における労働災害負傷人数	227	180	198	191	201	208	193	158	149	…	…
港湾施設における労働災害死亡人数	28	30	31	29	28	30	36	23	33	…	…
鉱山における労働災害負傷人数	901	928	874	775	1,195	1,251	979	1,056	829	…	…
鉱山における労働災害死亡人数	199	222	161	175	162	169	208	142	166	…	…

資料出所：鉱山及び2007年までの工場は、インド統計・計画実施省 "Statistical Year Book, India 2012"

港湾施設及び2008年以降の工場は、労働雇用省工場指導・労働研究所総局 "Statistics on Status of compliance with statutory provisions based on data collected by DGFASLI"

注1：労働災害負傷人数には死亡した人数は含まれない。

注2：工場における負傷・死亡人数は2007年以前と2008年以降では、資料出所が異なり比較ができない。

上記統計は1948年工場法・1952年鉱山法の対象事業所及び港湾施設の業務統計で、その他の事業所は含まれていない。

(2) 賃金に関する法規定

イ 最低賃金制度

1948年最低賃金法 (Minimum Wage Act, 1948) では、労働者、特に非組織部門の労働者の利益を保護することを目的としている。中央政府及び州政府は、それぞれの権限内で最低賃金の決定、改定、見直しを行っており、中央政府は45職種、州政府は1,628職種について随時改定している²⁹⁾。最低賃金は、収入、主要な生活必需

品の価格、生産性、支払い能力、地域性などの種々の要因により決定される。また、中央政府及び23の州・連邦直轄領では消費者物価指数に連動して最低賃金が引き上げられる可変実質賃金目減り補償 (Variable Dearness Allowance: VDA) という制度が導入されている。

なお、全国統一の最低賃金基準を設けようという機運はあるが、各地における生活コストの差などから、構想の域を出ていない。なお、指針として全国最低賃金水準 (National Floor Level Minimum Wage) が定められており、2011年4月1日に日額115ルピーに引き上げられている。

表 特 1-15 デリーにおける最低賃金 (2011年10月1日実施)

(ルピー)		
店舗及び施設 (Shops and Establishments) ・クラブ (Clubs) 除く対象業種 書記 (Clerical) 及び非技術的管理職 (Non Technical Supervisory Staff) 除く		
	月額	日額
非技能労働者 (Un-skilled)	6,656.00	256.00
準技能労働者 (Semi skilled)	7,356.00	283.00
技能労働者 (Skilled)	8,112.00	312.00
店舗及び施設 (Shops and Establishments) ・クラブ (Clubs) 書記 (Clerical) 及び非技術的管理職 (Non Technical Supervisory Staff) 除く		
	月額	日額
非技能労働者 (Un-skilled)		
住居・食事が提供されない場合	6,656.00	256.00
住居が提供される場合	6,531.00	251.00
食事が1日2食提供される場合	5,862.00	225.00
住居及び1日2食の食事が提供される場合	5,755.00	221.00
準技能労働者 (Semi skilled)		
住居・食事が提供されない場合	7,356.00	283.00
住居が提供される場合	7,233.00	278.00
食事が1日2食提供される場合	6,564.00	252.00
住居及び1日2食の食事が提供される場合	6,457.00	248.00
技能労働者 (Skilled)		
住居・食事が提供されない場合	8,112.00	312.00
住居が提供される場合	7,987.00	307.00
食事が1日2食提供される場合	7,318.00	281.00
住居及び1日2食の食事が提供される場合	7,211.00	277.00
全対象業種 書記 (Clerical) 及び非技術的管理職 (Non Technical Supervisory Staff)		
	月額	日額
大学に入学していない者 (Non Matriculates)	7,356.00	283.00
大学に入学したが卒業していない者 (Matriculates but not graduates)	8,112.00	312.00
大学卒業以上の者 (Graduates and above)	8,814.00	339.00

資料出所：デリー首都圏連邦直轄領労働局 (Government of NCT of Delhi Labour Department)

注：デリー首都圏連邦直轄領における指定業種は、1. 1954年デリー店舗及び施設法 (Delhi Shops and Establishments Act, 1954) の対象事業所 (店舗を含む全ての事業所)、2. 農業、3. 自動車工学、4. 煉瓦窯、5. セメント業、6. 化学業、7. クラブ (Clubs)、8. 菓子業・乳製品業・食品、9. 道路維持建設、10. タール及び穀粉製粉業、11. デリー交通公社、12. 鑄造業、13. 氷製造業及び冷蔵業、14. クリーニング業、15. 地方政府、16. 金属加工業、17. 榨油業、18. プラスチック・ゴム、ポリ塩化ビニル・ケーブル製造業、19. 陶器業、20. 印刷業、21. 公共自動車交通、22. ラジオ (製造を含む)、23. 衣服製造業、24. 石破砕業、25. 織物業、26. 木加工業、27. 1から26に含まれない登録工場、28. 民間の非公式な教育施設、29. 政府運営でない病院又はナーシングホーム。

■29) 中央政府が定めている最低賃金については http://www.labour.nic.in/upload/uploadfiles/files/Divisions/wage_cell/50850593c8cacM-Wcs%201.10.12.pdf を、州政府が定めている最低賃金については <http://www.labour.nic.in/content/division/state-wise.php> を参照のこと。

□ 賞与に関する法規定

1965年賞与支払法(The Payment of Bonus Act, 1965)により、労働者(管理職、監督者を含む)が20人以上の事業所における労働者のうち、賃金が月額10,000ルピー未満の者で、1会計年度のうち30日以上就業した者に対し、賞与が支払わなければならないことを定めている。³⁰⁾

支払われるべき賞与は、企業の分配可能な剰余金によって決まる。下限として会計年度中に得た賃金³¹⁾の8.33%(100ルピーに満たない場合は100ルピー)、上限として会計年度中に得た賃金の20%が定められている。

ハ 退職金に関する法規定

1972年退職金支払法(The Payment of Gratuity Act, 1972)により、

- ・全ての工場、鉱山、油田、プランテーション、港湾、鉄道業
- ・労働者(管理職、監督者を含む)が10人以上の店舗及び施設³²⁾

における労働者で、5年以上勤務した者³³⁾が退職した際に、退職金が支払わなければならないことが定められている。支給される金額は、退職時の賃金の15日分³⁴⁾×勤続年数で、35万ルピーを上限とする。

(3) 労働時間・休暇制度

イ 概観

労働時間に関しては、1948年最低賃金法(Minimum Wages Act, 1948)のほか、1948年工場法(Factory Act, 1948)、各州の店舗及び施設法(Shop and Establishment Acts)で規定されている。基本的に成人の労働時間は1日当たり9時間又は週当たり48時間とすること、

毎週1日の休日が与えられること、超過勤務を行った場合通常の賃金の2倍の賃金を支払わなければならない点は共通している。工場法や各州の店舗及び施設法では年次休暇や女性・児童の夜間労働の禁止の規定があるが、最低賃金法にはそれらの規定はない。

□ 1948年最低賃金法

最低賃金法の対象となる職種に対して、労働時間及び超過勤務手当の定めがある。³⁵⁾ 緊急性の高い労働又は断続的な労働に従事する者については適用を除外する規定がある。

成人の労働時間は1日当たり9時間(14歳未満の児童の場合4.5時間)で、30分間の休憩時間を1回以上含むとされている。休憩時間を含めた拘束時間は1日最大12時間とされている。1日当たり9時間又は週48時間を超えて労働を行った場合には、通常の賃金の2倍(農業労働者の場合、1.5倍)以上の賃金を支払わなければならない。³⁶⁾

また、週当たり1日(原則として日曜日)は休日とすることとされている。

ハ 1948年工場法³⁷⁾

工場(10人以上(動力を使用しない場合には20人)の労働者が雇用されている、又は過去12カ月間のいずれかの日に雇用されていた、製造工程が実施されている場所)における労働時間・休暇制度が定められている。

成人及び成人と同等に就業が認められている青年(adolescent)³⁸⁾の労働時間は1日当たり9時間、週当たり48時間を上回らないこととされている。超過勤務を行った場合には、通常の賃金の2倍の賃金を支払わなければならない。また、週当たり1日(原則として日曜日)は休日とすることとされている。その他、連続して5時間以

■30) 新規施設の場合、最初の5会計年度については、利益が出ていない場合には賞与を支給しなくてもよい。

■31) 1か月当たり3,500ルピーを超える場合には1か月当たり3,500ルピーとみなす。

■32) 1年のうち1日でも労働者数が10人以上となれば適用対象となる。一度適用対象となった場合、労働者数に関わらず適用対象となる。

■33) 死亡又は職務を遂行できなくなる程度の障害を負った際にも支給される権利を有する。この場合には勤続年数の要件を満たす必要はない。

■34) 月額で賃金が支払われている場合には、月額賃金を26で割って日額賃金を割り出すとの最高裁判例がある。(Digvijay Woolen Mills Ltd. V Shri. Majendra Prataprai Buch, 1980 II LLJ 252)

■35) 1948年最低賃金法第13、14条。労働時間及び超過勤務の賃金割増率などの具体的な規定については1950年最低賃金(中央)規則(Minimum Wages (Central) Rules, 1950)の第23～25条に規定がある。

■36) 1948年最低賃金法の超過勤務に関する規定は1948年工場法の権利を侵害しないとされている。(1948年最低賃金法第14条)

■37) 1948年工場法第64条においては、監督者及び管理職に関する労働条件については州の規定により適用を除外することを認めている。

■38) 14歳以上18歳未満のこと。1948年工場法では14歳未満の就業を禁止している。

上働かないこと、最低30分間の休憩時間を設けることが定められている。休憩時間を含めた拘束時間は1日最大10.5時間（児童の場合は4.5時間）と定められている。

有給休暇については、前年に240日以上働いた者に対して、前年の労働日20日につき1日付与される。

また、工場における女性の労働時間は午前6時から午後7時までの間³⁹⁾、児童の労働時間は夜間（午後10時から午前6時の間を含む連続する12時間）を含まないこと、女性児童労働者の労働時間は午前8時から午後7時までの間とされている。

二 各州による店舗及び施設法

1948年工場法の対象とならない事業所等を対象に労働条件・休暇制度等について各州が定めている。

（例）デリーの店舗及び施設法

デリー首都圏では、1954年デリー店舗及び施設法 (Delhi Shops and Establishments Act, 1954) において、全ての事業所を対象として労働時間について定めている。

成人の労働時間は週当たり48時間、1日当たり9時間を上回らないこととされている。棚卸し (stock taking) などの場合には年間150時間まで上記の制限を超えて労働することができるが、この場合でも週当たり54時間を超えてはならない。1日当たり9時間又は週48時間を超えて労働を行った場合には、通常の賃金の2倍の賃金を支払わなければならない。この他、連続して5時間以上働かないこと、最低30分間の休憩時間を設けることが定められている。休憩時間を含めた拘束時間は1日最大10.5時間（店舗の場合は12時間）と定められている。また、毎週連続24時間の休憩が与えられなければならない。

児童の労働時間は1日最大6時間であり、連続して3時間30分以上働かないこと、労働後最低30分間の休憩時間を設けることが定められている。

成人男性以外の就労は午後9時から午前7時（冬期間

においては午後8時から午前8時）の間禁止されている。

有給休暇については、1年働いた場合15日間の特別休暇 (previlage leave) が与えられる。⁴⁰⁾ これとは別に毎年病気・通常休暇 (sickness or casual leave) として12日休暇が与えられる。⁴¹⁾ いずれの休暇も有給である。

特別休暇の取得時には15日前に書面で特別休暇を取得する旨通知しなければならない。特別休暇は最大45日まで繰越が可能だが、病気・通常休暇は繰越できない。

ホ 出産休暇等

働く女性のための休暇制度については、1961年出産給付金法 (Maternity Benefit Act, 1961) に定められている。

1961年出産給付金法では、以下の事業所を対象としている。

- ・労働者数に関わらず全ての工場、鉱山、農園
- ・過去12か月のいずれかの日に10人以上の労働者を雇った店舗及び事業所

これら対象事業所の事業主は、出産、流産、中絶以降6週間までの女性を働かせてはいけない。また、女性から申出があった場合には、険しい作業や長時間の立ち仕事など、流産につながるような作業を出産予定日の1か月と6週間前以降はさせてはならない。

事業主は出産予定日までの12か月の間80日以上働いた女性に対し、賃金相当額の100%を出産給付として支払わなければならない。給付期間は12週間（うち出産予定日までに最大6週間）。また、事業主は出産前・出産後のケアを無償で提供するか、医療給付として250ルピーを支払わなければならない。なお、従業員国家保険 (6 (6) を参照のこと) に加入している場合は従業員国家保険の給付をもって代えることができる。

(4) 解雇規制

イ 概要

■39) 州はこの規定を独自に定めることができるが、その場合においても午後10時から午前5時の間は含まないこととされている。(1948年工場法第66条 (1) b.)

■40) 4か月連続で働いた場合、5日間の特別休暇が与えられる。

■41) 1か月連続で働いた場合、1日間の病気・通常休暇が与えられる。

国レベルの解雇規則としては、1947年労働争議法 (Industrial Disputes Act, 1947) が挙げられる⁴²⁾。この1947年労働争議法では、年間の平均労働者数が100人以上の産業事業所 (Industrial establishment)⁴³⁾ で、季節性の事業所でない場合には、電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府（場合に応じ中央又は州）又は政府が指定した機関の認可を必要とする。1947年労働争議法の対象となる労働者は、肉体労働者などの非管理職労働者 (workman) のほか、監督的作業を行う者 (supervisory work) であって収入が月1,600ルピー以下の者である。

□ 個人的理由による解雇（普通解雇）

1946年産業雇用（就業規則）法 (Industrial Employment (Standing Order) Central Act, 1946) において、100人以上の非管理職労働者 (workman) が就業する産業施設 (industrial establishment) は、解雇する場合の規定を含む就業規則を定めなければならないとされている。

州によっては解雇に対し事前通告を課している。例えばデリーでは1954年デリー店舗及び施設法において、1947年労働争議法の対象となるか否かを問わず、解雇の1か月前に通知を行う必要があるとしている。通知をしない場合、当該日数の賃金相当額を支払う必要がある。（ただし、懲罰的理由の場合にはこの限りではない。）

ハ 経済的理由による解雇（整理解雇）

(イ) 概要

1947年労働争議法において、レイオフ (layoff) ・人員の削減 (retrenchment) における規制・手続等が定められている。事業所規模別に対象となる規制・手続等が異なる。

- ① 年間の平均労働者数が100人以上の産業事業所 (Industrial establishment) (季節性あるいは断続的に事業を行う事業所を除く)
- ② 月間の平均労働者数が50人以上で、年間の平均労働者数が100人未満の産業事業所 (Industrial establishment) (季節性あるいは断続的に事業を行う事業所を除く)
- ③ 月間の平均労働者数が50人未満の産業事業所 (Industrial establishment)、又は季節性あるいは断続的に事業を行う産業事業所

(ロ) レイオフ

石炭・電力・原材料の不足、在庫過多、機械の故障、自然災害及び関連する理由により、事業主が労働者（「人員削減」 (retrenchment) ((ハ) を参照のこと。) された労働者を除く。）に労働の機会を与えない又は与えられなかった場合と定義されている。(イ) ①～③の区分に従い規制が行われている。

表 特 1-16 レイオフ規制

	①年間の平均労働者数が100人以上 (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)	②月間の平均労働者数が50人以上で、年間の平均労働者数が100人未満 (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)	③月間の平均労働者数が50人未満、又は季節性あるいは断続的に事業を行う場合
認可の必要の有無	電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府（場合に応じ中央又は州）又は政府が指定した機関の認可が必要	不要	
レイオフ補償金	レイオフをされた労働者に対して、レイオフ補償金として、レイオフされてなかった場合に受け取るはずであった賃金・手当の額の50%を支払わなければならない。ただし、以下の場合には支払いの必要はない。 ・労働協約であらかじめ定められている場合で、1年間のレイオフ期間が45日を超えた場合 ・同じ事業主の他の事業所におけるストライキ等が原因の場合 ・同じ事業主の同じ町にある他の事業所における就業を拒否した場合	レイオフをされた労働者に対して、レイオフ補償金として、レイオフされてなかった場合に受け取るはずであった賃金・手当の額の50%を支払わなければならない。ただし、以下の場合には支払いの必要はない。 ・労働協約であらかじめ定められている場合で、1年間のレイオフ期間が45日を超えた場合 ・同じ事業主の他の事業所におけるストライキ等が原因の場合	支払は不要。
その他		レイオフ期間が45日を超えた場合には事業主は人員削減 (retrenchment) をすることができる。	

■42) このほか、公務員については憲法311条での規制が適用される。

■43) ここでいう産業事業所では、1948年工場法 (Factories Act, 1948) の対象工場事業所、1952年鉱業法 (Mines Act, 1952) の対象鉱山、1951年農園労働法 (Plantation Labour Act, 1951) の対象農園のことを指す。(第25L条)

(ハ) 人員削減 (retrenchment)

人員の削減 (retrenchment) は、事業主が以下の理由以外で雇用関係を終了した場合のことをいう。

- ・懲罰的理由による解雇
- ・労働者による自発的退職

・契約に明示されている場合、退職積立金の受給年齢に達した後の退職

- ・労働契約が更新されなかった場合
- ・病気により雇用関係を停止した場合

表 特 1-17 解雇規制

	①年間の平均労働者数が100人以上 (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)	②月間の平均労働者数が50人以上で、年間の平均労働者数が100人未満 (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)	③月間の平均労働者数が50人未満、又は季節性あるいは断続的に事業を行う場合
認可の必要の有無	電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府(場合に応じ中央又は州)又は政府が指定した機関の認可が必要。 事業所閉鎖の場合、閉鎖前90日前までに政府又は政府指定機関の許可が必要	政府(場合に応じ中央又は州)又は政府が指定した機関への通知が必要。 事業所を閉鎖する場合には閉鎖前60日前までに政府又は政府指定機関への通知が必要。	
解雇予告	雇用期間が1年以上の労働者を解雇する場合には、解雇の3か月前に解雇理由と合わせて通知を行う必要がある。通知がされなかった場合には当該日数の賃金相当額を支払う必要がある。	雇用期間が1年以上の労働者を解雇する場合には、解雇の1か月前に通知を行う必要がある。通知がされなかった場合には当該日数の賃金相当額を支払う必要がある。	
解雇補償金	事業主は勤続年数1年につき15日分の給与相当額を支払わなければならない。 労働者がレイオフをされていた場合、過去1年間に支払われていたレイオフ補償金相当の額が支払われるべき解雇補償金から控除される。	事業主は勤続年数1年につき15日分の給与相当額を支払わなければならない。 事業主に責がない場合(単なる経済的理由は含まれない)、解雇補償金は最大3か月分の給与相当額となる。 労働者がレイオフをされていた場合、過去1年間に支払われていたレイオフ補償金相当の額が支払われるべき解雇補償金から控除される。	

インド国籍を有する労働者を解雇する場合には、原則として最後に雇用された労働者から順に解雇を行うこととされている。また、事業主が新規雇用を行う場合には解雇された労働者に優先権が与えられる。

救済措置として、所管の労働裁判所(Labour Court)又は産業審判所(Industrial Tribunal)に訴えることができる。労働裁判所又は産業審判所の決定に不服がある場合には、高等裁判所、最高裁判所に上訴することができる。

5 労使関係施策

(1) 労使関係法の概要

1926年労働組合法(Trade Union Act, 1926)においては、労働者は組合を組織する権利を有すること、一定の条件を満たすことにより労働組合登記官(Registrar of Trade Unions)に組合規則を登録することができる旨が明記されている。⁴⁴⁾「一定の条件」とは、事業所又は関係産業において7人以上かつ10%以上、又は100人以上のい

れか少ない人数の労働者が労働組合員であること、⁴⁵⁾労働組合の事務局員のうち3分の1又は5人のいずれか少ない人数を除き、実際にその企業で働いている者でなければならないこと等である。⁴⁶⁾登録された労働組合に対し、1926年労働組合法は一定の権利と保護(例えば争議により事業主が損害を受けた場合、賠償責任を負わないなど)を与えている。

このほか、1947年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)では、労使争議をストライキやロックアウトではなく交渉を通じて解決するため、不法ストライキ・不法ロックアウトの防止、解雇などからの労働者の保護、団体交渉の促進などを定めている。なお、団結権及び団体交渉権を定めたILO条約第98条は批准していない。

(2) 労使関係団体

イ 労働組合

中央又は地方政府に登録されている組合数は40,175

■44) 登録の義務は特でない。

■45) 1926年労働組合法第4条。10%以上又は100人以上という規定は2001年改正法(Trade Union (Amendment) Act, 2001)により2002年1月から実施。

■46) 1926年労働組合法第22条。なお、非組織化部門については異なる基準が用いられている。

組合（2007年、速報値）である。特徴として、多くの場合政党との結びつきが強い。非組織部門の労働者の割合が大きいこともあり、労働組合員数は787.7万人（2007年、速報値）に留まっている。労働組合のうち中央レベルで登録されている中央労働組合組織（Central Trade Union Organisation: CTUO）は13組織（2007年）あり、そのうち主な組合は、

- ・インド労働連盟（Bhartiya Mazdoor Sangh : BMS）（人民党と密接な関係がある民族奉仕団（Rashtriya Swayamsevak Sangh: RSS）の系列）
- ・インド全国労働組合会議（Indian National Trade Union Congress : INTUC）（コングレス党系）
- ・全インド労働組合会議（All India Trade Union Congress : AITUC）（共産党系）
- ・インド労働者連盟（Hind Mazdoor Sabha : HMS）（社会主義系、政党との結びつきなし）
- ・統一労働組合会議（United Trade Union Congress : UTUC）（革命社会党（Revolutionary Socialist Party）系）

などがある⁴⁷⁾。

□ 使用者団体

代表的なのは、インド使用者連盟（Employers Federation of India : 元来はインドの外資系企業を代表）、全インド使用者組織（All India Organisation of Employers : 元来はインド企業を代表）及び公営企業常置会議（Standing Conference on Public Enterprises : 国内の公営企業、とりわけ国営企業を代表）であり、ILOや国レベルでの協議においては、これら3つの経営者団体が、インド使用者協議会（the Council of Indian Employers）と称する緩やかな連合体を結成して臨んでいる。加えて、大企業及び中堅企業を代表するインド産業連盟（The Confederation of Indian Industry）がある。

(3) 労働争議の発生件数

表 特 1-18 労働争議件数等の推移

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
争議件数	674	579	552	477	456	430	389	421	388	274
参加人員	687,788	1,079,434	1,815,945	2,072,221	2,913,601	1,810,348	724,574	1,579,298	1,625,415	684,766
労働損失日数	23,766,809	26,585,919	30,255,911	23,866,367	29,664,999	20,324,378	27,166,752	17,433,721	13,363,391	3,102,055

(件、人、人日)

資料出所：インド統計・計画実施省 "Statistical Year Book, India 2012"
注1：2008年以降の数値は速報値。

6 社会保険（労働保険を含む）制度……………

(1) 概要

民間労働者の社会保険は、失業保険・医療保険・労働災害補償・出産給付をカバーする従業員国家保険（Employees' State Insurance）と年金をカバーする従業員退職準備基金（Employees' Provident Fund: EPF）・従業員年金スキーム（Employees' Pension Scheme: EPS）がある。これら制度は組織部門に従事する労働者を対象としている。非組織労働者（Unorganised Worker）は、労働者の9割以上を占めるにも関わらず、社会保障に関して保護はほとんどない。

労働者の9割以上を占めるにも関わらず、社会保障に関して保護はほとんどない。

2008年非組織労働者社会保障法（Unorganised Workers' Social Security Act, 2008）は、非組織労働者⁴⁸⁾に対し、社会保障等の制度を整備することを目的として制定された。本法では、具体的な制度は定められておらず、中央政府が障害・高齢時の保護、医療給付、出産給付に関して制度を整備する権限があること、州政府が従業員退職基金、労災給付、住居、子どもに対する教育、労働者の

■47) なお、女性自営者協会（Self-employed Women's Association: SEWA、女性の権利向上やマイクロファイナンスをはじめとする貧困削減への取組で知られる）も中央労働組合組織として登録されている。

■48) この法律の対象となるのは、家内工業の労働者（home-based workers）、自営業者、非組織部門において雇用されている労働者及び組織労働者のうち社会保障諸法（1923年従業員補償法、1947年労働争議法、1948年従業員国家保険法、1952年従業員積立基金及び雑則法、1961年出産給付金法、1972年退職金一時支払法）の適用を受けない者。

職業訓練、葬儀に対する給付、老人向け施設に関する制度を整備する権限があることが定められている。

社会保障は憲法上、国と州の共管領域とされているため、一定の範囲内で州独自の取組が認められている。また、一般に中央レベルで制定された社会保障関連の法律が州レベルで適用されるには、州レベルで必要に応じて調整が加えられ、州法として制定される必要がある。したがってある州で運用されている社会保障制度が別の州ではまだ運用されていないといったケースや、給付水準が異なることがある。また、社会保障制度があっても、医療保険などのように、汚職や賄賂などで対象となる医療システムが十分に機能しておらず、中間層などは民間医療に頼る場合が多い等の問題があるとされる。

(2) 失業保険 (Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna)

イ 概要

失業保険は経済の自由化を背景とした事業所閉鎖や人員削減の増加を受けて、2005年に従業員国家保険の一給付として新設されたものである。24州⁴⁹⁾と連邦直轄領のうちチャンディーガル及びデリー首都圏で実施されている⁵⁰⁾。

ロ 根拠法令

1948年従業員国家保険法 (The Employees' State Insurance Act, 1948)

ハ 管理運営団体

従業員国家保険公社 (Employees' State Insurance Corporation: ESIC) により運営されている。

ニ 財源

事業主、労働者本人が負担している。医療給付などと合わせた従業員国家保険制度全体の保険料は事業主が賃金の4.75%、労働者本人が1.75%。

ホ 適用条件

以下のいずれかの事業所で働く月収15,000ルピー以下の者（就労が年7か月未満の季節労働者を除く）を対象としている。

- ・労働者数10人以上の工場
- ・労働者数20人以上⁵¹⁾の店舗・レストラン・ホテル・自動車運送業・映画館・新聞・民営の教育施設及び医療施設の事業所

ヘ 給付条件

被保険者期間が3年以上あり、以下のいずれかの場合。

- ・工場・事業所の閉鎖により失業者となった場合
- ・人員の削減 (retrenchment) により失業者となった場合
- ・職務上以外で発生した永久的な障害⁵²⁾による失業者である場合

以下の場合には給付されない。

- ・ロックアウト時
- ・レイオフや工場・事業所の一時的閉鎖
- ・自発的退職、懲罰を理由とした解雇
- ・年金受給開始年齢又は60歳に到達した場合

ト 給付の内容

給付開始から1年間⁵³⁾、従前の賃金の50%の水準に相当する給付がなされる。従業員国家保険による他の現金給付（出産給付等）を同時に受け取ることはできない。新たな職に就いた場合には給付は停止される。

(3) 年金保険

イ 概要

国民皆年金となっておらず大部分の国民は適用されていない。積立方式が多数を占め、一時金を支払う方式が一般的である。公的年金関連制度で強制適用されるのは基本的には公務員と組織部門の労働者である。これとは

■49) 適用されていない州は、アルナーチャル・プラデーシュ州、マニプル州、ミゾラム州、シッキム州の4州。

■50) このほか、農村部の者を対象としたマハトマ・ガンジー全国雇用保障法 (Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act) に基づく雇用保障がある。これは小規模な公共事業の実施により単純労働に就く意思がある農村部の労働者に年間100日の最低賃金による雇用を与えるものである。

■51) 州により10人以上の事業所としている州もある。

■52) ただし、障害割合が40%以上の場合に限る。

■53) 2009年までは給付期間は6か月間であった。

別に、任意加入の積立方式による年金制度や貧困層の高年齢者に対する公的扶助も存在する。

□ 従業員退職準備基金 (EPF) 及び従業員年金スキーム (EPS)

(イ) 概要

組織部門の民間労働者を対象とした年金制度である。このうち、従業員退職準備基金 (EPF) は、労使拠出による積立基金で、55歳以降の退職時に全額引き出すことができる制度である。従業員年金スキーム (EPS) は1995年11月16日以降に従業員退職準備基金 (EPF) の被保険者になった者を対象とした社会保険年金である。

(ロ) 根拠法令

1952年従業員退職準備基金及び種々の準備金法 (Employees' Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1952)

(ハ) 管理運営団体

労働・雇用省下の従業員退職準備基金機関 (Employees' Provident Fund Organisation: EPFO) である。従業員退職準備基金機関は政労使三者構成による中央評議会によって運営されている。

(ニ) 財源

従業員退職準備基金 (EPF) と従業員年金スキーム (EPS) を合わせて事業主は賃金 (基本給+物価手当) の13.1% (従業員退職準備基金の運営費1.1%を含む)⁵⁴⁾・労働者は同12%。このほか、中央政府が従業員年金スキームに対して、賃金 (基本給+物価手当) の1.16%を拠出する。

表 特 1-19 従業員退職準備基金・従業員年金スキームの保険料率

	事業主	本人	計 (%)
従業員退職準備基金 (EPF)	3.67	12.00	15.67
従業員年金スキーム (EPS)	8.33		8.33
従業員退職準備基金 (EPF) の運営費	1.10		
計	13.10	12.00	25.10

(ホ) 対象者

対象となる事業所は187の産業・業種に属する20人以上の労働者を有する事業所 (ただしジャンムー・カシュミール州の事業所は適用されない)。対象となる労働者は賃金が月6,500ルピー未満の労働者である。賃金が6,500ルピー以上の労働者は事業主の承認のもと、任意加入が可能。

「外国人労働者」 (foreign workers) に関しては賃金の額に関わらず適用対象となり、全ての賃金を対象として保険料が課せられる。「外国人労働者」には、インドで働く外国人労働者⁵⁵⁾のほか、インドと社会保障協定を結んでいる国で働くインド人労働者が含まれる。^{56) 57)}

また、法定より労働者に対する給付条件等を優遇する企業に対しては、自ら信託を作り準備基金を運用することを認めている。

(ハ) 引出し・受給要件

a 従業員退職準備基金 (EPF)

以下に該当する場合は残高を全額引き出すことができる。

- ・55歳以上で退職した場合。
- ・インド国外に移住する場合。
- ・自己都合以外の理由で制度対象の仕事から解雇された場合。
- ・制度対象外の事業所で就労を開始した場合。
- ・2か月以上失業した場合。

自宅の購入や子どもの教育・結婚資金などに用いる場

■54) 遺族年金はないが、労働者が死亡した際に遺族に保険金を支払う制度である従業員預金付帯保険制度 (Employees' Deposit Linked Insurance Scheme) がある。保険料として、事業主のみに対し、賃金の0.51% (運営費0.01%を含む) が課せられる。

■55) 原則としてインドと社会保障協定を結んでいる国からの労働者は、インドの社会保障制度に加入する義務はなくなる。

■56) なお、インド人労働者が社会保障協定を結んでいない国で就労する場合、当該国の社会保障制度に加入することになり、この場合、「外国人労働者」とはみなされない。日本は2012年11月にインドと社会保障協定に署名した。

■57) 「外国人労働者」の場合、受給要件など異なる部分が多い。詳細は <http://www.epfindia.com/iw.html> を参照のこと。

合、基金残高の一部を引き出すことが可能である。また、54歳時あるいは退職1年前のいずれか遅い時期以降に基金残高の90%までを引き出すことが可能である。

b 従業員年金スキーム (EPS)

58歳以上で制度に10年以上加入した者。50歳以上で制度に10年以上加入した者は繰上げ受給が可能である。但し、繰上げ受給の場合には退職している必要がある。10年未満の加入の場合は一時金で受給することが可能である。

(ト) 積立・給付の内容

a 従業員退職準備基金 (EPF)

基金残高は加入者ごとに積み立てられる。労使による拠出額に、中央評議会の提言を受けて政府が毎年決定する基金の運用利回りを加算する。

b 従業員年金スキーム (EPS)

退職前の12か月間の平均賃金（基本給＋物価手当、但し月6,500ルピーを上回る場合には6,500ルピー）×加入年数÷70に相当する額が支給される。

繰上げ受給をした場合には繰上した年数に応じて支給額から減額される。

物価スライドはないが、政府が財政検証の結果に応じて年金額の改定を行っている。

ハ 国家年金制度 (National Pension System: NPS)

(イ) 概要

2004年に創設された確定拠出型積立年金である。2004年以降採用された中央政府の公務員（軍人除く）を対象としていたが⁵⁸⁾、2009年5月以降は公務員以外にも開放されている。引き出しができない1階部分と引き出し可能な2階部分（2009年12月に新設された）に分かれている。

2010年には低所得者層を対象としたNPS Liteが開始されている。これはある種の団体年金で、特定団体に加

入している者が加入できる。最低拠出額が設けられていないのが特徴である。

さらに、公的年金に加入していない者の加入を促進するため、政府が年1,000ルピーの拠出を行う共同拠出制度 (Swavalamban Yojana、直訳すると自己依存制度) を2010～11年度以降実施しており、2016～17年度まで実施する予定である。

運用については、政府による年金基金運用者が6社指定されており、その投資スキームには、

- ・株式 (E型)
- ・国債、公債等の中央・州政府発行の有価証券 (G型)
- ・その他確定利付証券 (C型)

の3つがあり、加入者はどのようなスキームの組み合わせで運用するか各自決めることができる（ただしE型は最大でも50%）。加入者はまた、「自動選択」としてスキームの既定の組み合わせのまま運用することも可能である。

(ロ) 根拠法令

根拠法として予定されている年金基金規制開発機構法案 (The Pension Fund Regulatory and Development Authority Bill) は未だに議会を可決していないため、2003年10月の行政命令が根拠となっている。

(ハ) 管理運営団体

年金基金規制開発機構 (Pension Fund Regulatory and Development Authority: PFRDA)

(ニ) 財源

a 1階部分

中央政府の公務員の場合、労働者と使用者としての中央政府がそれぞれ賃金の10%。

それ以外の者は原則全額自己負担で、年間の最低拠出額は6,000ルピー、1回当たりの拠出額は500ルピー。年に最低1回の拠出が必要である。共同拠出制度の対象者（(ホ) dを参照のこと。）の口座には、2016～17年度ま

■58) 2004年以前に採用された中央政府の公務員は公務員年金スキーム (GEPS) に加入する。60歳の定年あるいは公務員の死亡にともない支給されるもので、加入者未拠出の国家予算から直接支給される確定給付型年金である。これとは別に、軍人の年金制度がある。

で政府から年1,000ルピーが1階部分に拠出される。

b 2階部分

全額自己負担。口座開設時の最低拠出額が1,000ルピー、1回当たりの最低拠出額は250ルピーで、年に最低1回の拠出が必要である。

c NPS Lite

原則全額自己負担。口座開設時の最低拠出額が100ルピー、年当たりの最低拠出額はない。共同拠出制度の対象者（(ホ)dを参照のこと。）の口座には、2016～17年度まで政府から年1,000ルピーが1階部分に拠出される。

(ホ) 制度の対象者

a 1階部分

中央政府の公務員（軍人を除く）で、2004年1月以降に新規採用された者は強制加入。18歳以上60歳未満のインド国民は誰でも任意加入することができる。

b 2階部分

1階部分の口座を開設している者。

c NPS Lite

18歳以上60歳未満のインド国民で、認可を受けたとりまとめ団体(Aggregator)の構成員であること。

d 共同拠出制度

国家年金制度(NPS Liteを含む)に加入している者で、以下の要件を満たす者。

- ・中央・州政府あるいは公的セクターで政府による年金への財政支援がある機関の正規職員でないこと。
- ・従業員退職準備基金制度などの年金制度の被保険者でないこと。
- ・年間1,000ルピー以上12,000ルピー以下の拠出を行うこと。

(ハ) 引き出し要件

1階部分から引き出す際には、死亡した場合を除けば、口座の残高の一定部分を生命保険会社からの年金保険の購入資金に充てなければならない。

表 特 1-20 国家年金保険の引き出し

引き出す際の年齢	要件
60歳以上	口座残高の最低40%を用いて生命保険会社から年金保険を買わなければならない。残り60%は70歳までの間の任意の時期に、一括してあるいは段階的に引き出すことができる。
50歳以上で共同拠出制度の対象者	口座残高の最低40%を用いて生命保険会社から年金保険を買わなければならない。ただし、年金保険による年金は月額1,000ルピー以上でなければならない。(1,000ルピー未満の場合は口座残高全額が年金保険の購入に充てられる)
60歳未満(共同拠出制度の対象者の場合50歳未満)	口座残高の最低80%を用いて生命保険会社から年金保険を買わなければならない。残り20%は一時金として引き出すことができる。

(資料出所) 年金基金規制開発機構及びインド財務省資料より厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

2階部分からは自由に引き出すことができる。

二 インディラ・ガンディー全国高齢者年金スキーム (Indira Gandhi National Old Age Pension Scheme: IGNOAPS)

(イ) 概要

貧困層（政府が定める貧困ライン以下(BPL: Below Poverty Line)⁵⁹⁾の世帯に属する60歳以上の高齢者に対して支給される無拠出制年金である。

(ロ) 根拠法令

根拠法令はないが、インド憲法第41条の規定に基づき制定されたとされている。

(ハ) 管理運営団体

農村開発省 (Ministry of Rural Development) の国家社会扶助プログラム局 (National Social Assistance

■59) 世帯の状況（農村の場合、土地保有の有無・住居の種類・衣服の状況・食料の状況・トイレの状況・耐久消費財の有無・字が読めるかどうか・就業状況・子供の状況等）をそれぞれ0～4点で評価し、一定の点数（農村部の場合17点（当初は15点であった。））以下を貧困ライン以下とみなす。この評価方法については、現在の生活状況を適切に反映していないのではないか、という批判もある。

Programme Division)

(二) 財源

中央政府が負担する。州により州政府による追加拠出が行われている場合もある。

(ホ) 制度の対象者

60歳以上の貧困層に属する者。

(ハ) 給付の内容

月200ルピー（80歳以上の場合月500ルピー）が支給される。州政府は中央政府と同等額の拠出を行うことが期待されていて、州政府による拠出がある場合には月400ルピー（80歳以上の場合月1,000ルピー）が支給される。

(4) 医療保険

イ 制度の概要

従業員国家保険による制度と、貧困層を対象とした国家医療保険制度がある。

ロ 従業員国家保険による医療保険

(イ) 概要

被保険者及びその家族、被保険者であった退職者並びに失業給付受給者に対して提供されている。

(ロ) 根拠法令

1948年従業員国家保険法 (The Employees' State Insurance Act, 1948)

(ハ) 管理運営団体

従業員国家保険公社 (Employees' State Insurance Corporation: ESIC)

(ニ) 財源

従業員国家保険制度全体の保険料は事業主が賃金の4.75%、労働者本人が1.75%。また、州政府は医療給付に要した費用の12.5%を負担する。

被保険者であった退職者及び労災事故が原因で永久的な労働不能になった者が任意加入する場合には、保険料

として年間120ルピーを支払わなければならない。

(ホ) 制度の対象者

- ・従業員国家保険制度の被保険者及び家族。家族とは、配偶者、被保険者に養われている親、被保険者に養われている子どもで、21歳未満で教育を受けているか、未婚の女性のこと。
- ・退職直前の5年間従業員国家保険制度の被保険者であった退職者及びその配偶者。
- ・労災事故が原因で永久的な労働不能になった者。
- ・従業員国家保険制度の失業保険を受けている者。

(ハ) 支給要件

傷病手当を受ける場合、過去6か月のうちに78日以上保険料の納付実績があること。現物給付の場合には要件はない。

(ト) 給付の内容

a 現物給付

従業員国家保険が運営する病院で外来受診・入院が無償で可能。合理的な範囲で医薬品も無償で給付される。

b 傷病手当

年間最大91日まで賃金の70%が給付される。指定された一部の疾病の場合は最大2年間、賃金の80%が給付される。不妊治療の場合、男性の場合7日・女性の場合14日間賃金の100%が支給される。

ハ 国家医療保険制度 (Rashtriya Swasthya Bima Yojana: RSBY) による医療保険

(イ) 概要

貧困層の世帯に属する者を対象とした医療扶助制度である。生体認識を用いたICカードを用いるなど、不正防止に重点が置かれたシステムが特徴となっている。

(ロ) 管理運営団体

労働・雇用省 (Ministry of Labour and Employment)

(ハ) 財源

中央政府が費用の75%、州政府が費用の25%を負担する。⁶⁰⁾対象者は毎年、登録料として1世帯当たり30ルピーを負担する。

(二) 制度対象者

貧困層（政府が定める貧困ライン以下 (BPL: Below Poverty Line)⁶¹⁾ の世帯に属する者

(ホ) 給付の内容

貧困層の世帯に属する者について、世帯年間30,000ルピーまでの医療費が給付される。

(5) 労災保険制度

イ 制度の概要

労災保険制度は医療保険などと合わせて従業員国家保険(The Employees' State Insurance)として運営されている。一方、工場や建設業などの一定の業種の事業所のうち、従業員国家保険の対象でない事業所については1923年従業員補償法(Employees' Compensation Act, 1923)⁶²⁾の対象となる。

ロ 従業員国家保険による労災保険制度

(イ) 根拠法令

1948年従業員国家保険法(The Employees' State Insurance Act, 1948)

(ロ) 管理運営団体

従業員国家保険公社(Employees' State Insurance Corporation: ESIC)により運営されている。

(ハ) 財源

従業員国家保険制度全体の保険料は事業主が賃金の4.75%、労働者本人が1.75%。

(ニ) 給付対象者

従業員国家保険公社の被保険者である労働者。

(ホ) 受給の要件

a 一時的な労働不能給付

就労時⁶³⁾の負傷(employment injury)又は職業病になった労働者で、一時的に就労することができない者に給付される。被保険者期間は問わない。

b 永久的な労働不能給付

就労時の負傷(employment injury)又は職業病になった結果、稼働能力(earning capacity)が損なわれた労働者に対し支給される。

(ハ) 給付内容

a 一時的な労働不能給付

賃金の90%相当額が支給される。給付期間は治療により症状が大きく改善することが見込まれている限りで、無期限である。ただし、一時的労働不能の状態が3日以内の場合には支給されない。

b 永久的な労働不能給付

稼働能力の損失割合に応じて、最大賃金の90%相当額が支給される。給付期間は審査の結果決まり、最大無期限である。また、稼働能力の損失割合は1948年従業員国家保険法の付表(Schedule)で定められている内容に従い、審査の結果決まる。

c 遺族給付

労働災害が原因で死亡した場合、遺族に対し遺族年金が支払われる。賃金の90%を基準額として、未亡人においては再婚するまで基準額の60%が、被扶養者である子の場合、男性の場合は25歳まで、女性の場合は結婚するまで基準額の40%が支払われる。ただし、合計で基準額

■60) 北東部及びジャンムー・カシュミール州は中央政府90%、州政府10%。

■61) 注釈59を参照のこと。

■62) 2009年肉体労働者補償法改正法(Workmen's Compensation (Amendment) Act, 2009)によりこれまでの名称(1923年肉体労働者補償法(Workmen's Compensation Act, 1923))から改称された。

■63) ここでいう就労時には通勤を含む(従業員国家保険法第51E条)。

を上回ることはない。⁶⁴⁾

d 医療給付

従業員国家保険の医療保険制度に基づく現物給付が受けられる。

ハ 1923年従業員補償法 (Employees' Compensation Act, 1923) による補償

(イ) 概要

一定の職種の労働者が、就業時に負傷・死亡した場合に、事業主に対し補償金を支払う義務を定めたものである。

(ロ) 根拠法令

1923年従業員補償法 (Employees' Compensation Act, 1923)

(ハ) 補償対象者

製造業、建設業などの危険職種で働く労働者。危険職種の指定は従業員補償法の付表2で行われている。なお、従業員国家保険の被保険者は1923年従業員補償法に基づく補償を受け取る権利はない⁶⁵⁾。また、労働不能が3日以内の期間であった場合、アルコール・麻薬の影響下にあった場合や安全を確保するための指示に意図的に従わなかった場合には補償の対象とならない。

(ニ) 補償内容

死亡した場合、又は永久的な労働不能になった場合に賃金（ただし算定においては月8,000ルピーを上限とする）及び年齢に基づいた決められた額を事業主は支払わなければならない。最低額は死亡した場合14万ルピー、永久的な労働不能となった場合12万ルピーである。⁶⁶⁾

(6) 出産給付（従業員国家保険）

1年以上被保険者期間がある⁶⁷⁾ 女性被保険者に対し、

賃金相当額の100%が支払われる。給付期間は12週間（うち出産予定日まで最大6週間）。出産等にもなう疾病により治療が必要で、就業できない場合には給付期間が1か月延長される。

7 最近の動向

イ シン政権による経済改革への取組

2011年後半以降、ルピー安などによる物価高騰もあり、経済は減速傾向が続いている。経済界の一部からは政策金利の引下げに期待を示す向きもあるものの、インフレ率が高い現状では、政策金利の引下げは困難であるとの見方も強い。

財政赤字も深刻である。主な要因としてはガソリンなどの燃料費補助や貧困者向けの扶助プログラムへの支出があると指摘されている。このうち、ガソリンなどの燃料費補助を巡っては受益者の大部分が貧困とは無縁の層であるとして、削減すべきとの意見が外国を中心にあり、削減に対しては野党をはじめ、与党の中でも反発が強い。

また、 kongress 党を中心とする連立政権であるシン政権は、経済改革の一環として小売業の外資開放などを進めているが、連立与党を離脱する党も出るなど、今後の政権運営は予断を許さない状況となっている。

ロ 非組織部門労働者や貧困者対策を巡る動き

様々な貧困者対策が行われており、多額の予算も使われているものの、実効性が疑わしいと指摘されることが多い。例えば、本稿では触れていない、貧困者に対し安価に穀物を販売するプログラムの場合、受給カードの不正使用や偽造、穀物の流用などで支援対象の穀物の半分近くが本来用途に使われていないとの指摘がある。このようなプログラムは汚職や政治家⁶⁸⁾ の利権の温床になりやすい、との指摘がある。

そのような中、国家医療保険制度 (RSBY) による医療

■64) 1950年従業員国家保険（中央）規則 (The Employees' State Insurance (Central) Rules) 第58条。なお、子が身体虚弱 (infirm) である場合で、被保険者の収入に全面的に依存していた場合には、その状態が続くがきり子は給付を受けることができる。
 ■65) 1948年従業員国家保険法第53条。
 ■66) 事業主を対象として、従業員補償法に基づく支払の肩代わりをする保険商品が民間保険会社により提供されているが、このような保険商品に加入する義務はない。
 ■67) 半年間のうち70日働いた場合被保険者期間が半年あるとみなされる。
 ■68) インドの国会議員の一部の者は前科がある、という点で他国の国会議員とは異なる特徴を有するという点に留意。

保険は、IT技術を用いて不正使用などの問題を低く抑えていることもあり、国内外から高い評価を得ている。政府は、今後国家医療保険制度(RSBY)の適用範囲を貧困層に限らず非組織部門労働者の一部にも適用されるよう、適用範囲の拡大に言及している。

また、これまでの貧困者向けプログラムの大部分を、対象者に対して直接現金給付を行う方式へ2013年以降順次転換することが報じられている。汚職などから給付対象者を守ることができるという利点が指摘されている一方、貧困者の多くが口座を持っていないという問題が指摘されている。

(参考文献)

- ・ インド労働・雇用省 <http://labour.nic.in/>
- ・ インド中央統計局 <http://www.censusindia.gov.in/>
- ・ インド統計・計画施行省 http://mospi.nic.in/Mospi_New/site/home.aspx
- ・ インド人材開発省 <http://mhrd.gov.in/>
- ・ インド農村開発省 <http://rural.nic.in/>
- ・ インド住宅都市貧困軽減省 <http://mhupa.gov.in/>
- ・ インド財務省金融サービス局年金制度改革に関するサイト http://financialservices.gov.in/pensionreforms_index.asp
- ・ インド在外インド人省 <http://moia.gov.in/index.aspx>
- ・ インド準備銀行 <http://rbi.org.in/>
- ・ 年金基金規制開発機構 <http://www.pfrda.org.in/>
- ・ 従業員国家保険公社 <http://www.esic.nic.in/>
- ・ 従業員退職準備基金機関 <http://www.epfindia.com>
- ・ デリー首都圏連邦直轄領労働局 http://delhi.gov.in/wps/wcm/connect/doi_labour/Labour/Home/
- ・ 国家医療保険制度のサイト http://www.rsby.gov.in/about_rsby.aspx
- ・ 財団法人海外職業訓練協会 各国・地域情報 インド <http://www.ovta.or.jp/info/asia/india/index.html>
- ・ 米国連邦社会保障庁 “Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2010”
- ・ 内川秀二編、アジ研選書 No.2 「躍動するインド経済—光と影—」、日本貿易振興機構アジア経済研究所、2006年
- ・ 佐藤宏編「南アジアにおけるグローバリゼーション：雇用・労働問題に対する影響」調査研究報告書アジア経済研究所、2006年
- ・ R. Singhanian, “Employment Law in India, 2nd Edition”, Wolters Kluwer (India)、2009年
- ・ 公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 世界の年金情報 インド <http://www.nensoken.or.jp/pension/pdf/India2012.pdf>