

第6章 南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 インド (India)

労働施策

(参考) 1ルピー=1.89円 (2015年期中平均)

インド人民党 (BJP) のモディ政権は製造業の振興と規制緩和を掲げている。労働分野では、職業訓練の強化を目指し、「スキル・インド (Skill India)」イニシアティブが開始されたほか、国家技能資格枠組み (NSQF) が制定された。また、既存法を統合する賃金及び労使関係に関する2つの労働法典案、小規模工場法案、1948年工場法の改正法案が国会に提出されることとなっている。

1 経済情勢

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、経済は減速傾向にあったが、原油安により物価上昇率が低下傾向に転じたことや、政策金利が引き下げられたことから、直近のGDP成長率は回復している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働者は、非組織部門 (unorganised sector) と組織部門 (organised sector) とに区分され、労働法制や社会保障制度等の適用において両者には大きな違いがある。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。全就業者の90%以上は非組織部門の労働者である。

労働力調査においては、調査期間が長いことや、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+臨時雇用形態の2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¹⁾。

表 6-1-1 実質GDP成長率

年度	2008~09	2009~10	2010~11	2011~12	2012~13	2013~14	2014~15				2015~16		
							4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	
実質GDP成長率	3.9	8.5	10.3	6.6	5.1	6.9	7.3	6.7	8.4	6.6	7.5	7.0	7.4

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) 両者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。

2012年10月~2013年5月の調査に関しては、以下のベースでも推計を行っている。

・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。

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。

表 6-1-2 労働力率・就業率・失業率

(%)

	2011年7月～2012年6月				2012年10月～2013年5月			2014年1月～2014年7月		
	農村部	都市部			農村部	都市部		農村部	都市部	
労働力率（5歳以上）	36.4	36.8	35.6	労働力率（15歳以上）	50.9	52.8	46.1	52.5	54.7	47.2
男性	55.0	54.7	56.0	男性	76.6	78.0	73.0	74.4	74.7	73.8
女性	16.8	18.1	13.4	女性	22.6	24.8	16.9	25.8	29.1	18.5
就業率（5歳以上）	35.4	35.9	34.2	就業率（15歳以上）	48.5	50.5	43.5	49.9	52.1	44.6
男性	53.7	53.5	54.2	男性	73.5	74.9	69.9	71.4	71.6	70.9
女性	16.1	17.6	12.5	女性	20.9	23.4	14.7	23.8	27.2	16.2
失業率（5歳以上）	2.7	2.3	3.8	失業率（15歳以上）	4.7	4.4	5.7	4.9	4.7	5.5
男性	2.4	2.1	3.2	男性	4.0	4.0	4.2	4.1	4.2	3.9
女性	3.7	2.9	6.6	女性	7.2	5.8	12.8	7.7	6.4	12.4

資料出所：統計・計画履行省“Key Indicators of Employment and Unemployment in India, 2011-12”（2011年7月～2012年6月）
 労働・雇用省“Report on Employment & Unemployment Survey”（2012年10月～2013年5月、2014年1月～2014年7月）
 注：経常雇用形態に基づく数値である。

雇用形態では、自営業者と臨時・日雇労働者で就業者の80%近くを占めており、不安定な就業形態に就いている労働者が大多数を占めている。

表 6-1-3 就業者の雇用形態割合
 （2014年1月～2014年7月）

(%)

		男性	女性
自営業者	49.5	50.5	45.7
賃金・俸給労働者	16.5	16.9	15.0
派遣・請負労働者	3.0	3.3	2.2
臨時・日雇労働者	30.9	29.2	37.2

資料出所：労働・雇用省“Report on Employment & Unemployment Survey”
 注：経常雇用形態に基づく数値である。

(2) 雇用・失業対策の実施機関等

イ 概要

憲法において、中央政府と各州政府の権限について労働法は中央政府と州政府の共管とされている。州法が中央の既存法の規定と矛盾する場合には、その範囲において州法の規定は無効になるものの、大統領の承認を得た場合には州法が当該州の領域内では優先されることとされている。

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。

ロ 公共職業紹介

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。公共職業紹介はこれまで雇用エクスチェンジ（Employment Exchange）の名称で運営されていたが、効果的な運営が行えていない場合が多いという問題があった²。

労働・雇用省は雇用エクスチェンジをキャリア・センター（Career Centres）に改称し、キャリア相談や地域の需要に則した訓練を中心に据えること、窓口だけでなくポータルサイトやコールセンターなどを併設し、これらを通じたプログラムの提供を順次実施することとしている。2015年7月現在、978か所のキャリア・センターが設けられているほか、ポータルサイト及びコールセンターが開設されている。

(3) 若年者雇用対策

イ 概要

児童の労働や、技能を持たない者が多いことが深刻な問題とされている。また、高等教育を受けた者はホワイトカラー指向が強く、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。

■2) 雇用エクスチェンジに登録する者が4,680万人いる一方で、求人の数は51万人に留まり、さらには雇用エクスチェンジを経て就職した人数は35万人に過ぎない。（いずれも2013年のデータ。）また1年間就職した者がいないエクスチェンジが存在することがメディアで報じられている。
 ■3) 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・マッチや爆発等の製造などがある。
 ■4) 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。

□ 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³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⁴が、包括的に児童労働を禁止する規定はない。

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12月に議会に提出された。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ほか、14歳以上18歳未満の者が鉱山労働者などの危険職種に就くことを禁止する内容となっている。改正法案については、上院（Rajya Sabha）⁵にて審議中であつたが、学校が終わった後で自分の家で働くことなど、一部例外を認める修正が加えられ、改めて2015年11月から始まる冬期国会（Winter Session）に提出されている。

（4）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⁶を除き女性を差別してはならない。

と定められている。

□ 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。訓練局（DGT）は女性専用の国家職業訓練校（National Vocational Training Institute : NVTI）及び地域職業訓練校（Regional Vocational Training Institutes : RVTI）を合わせて全国に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、第8学年～第12学年程度（コースにより異なる）の学歴を有する者を対象としており、訓練期間はコースの内容により6か月～2年となっている⁷。その他、職業訓練指導者育成のコース（訓練期間1年）や短期コース（訓練期間1週間から1か月）が設けられている⁸。

ハ 女性労働福祉に係る助成金制度（Grant-in-aid Scheme for welfare of women labour）

1981～82年度から開始された制度で、女性労働者に対し、法律上の権利（特に最低賃金や均等待遇など）の啓蒙や、法律支援を行うNGOやボランティア団体に、費用の75%（北東部の州では90%）の支援を実施している。2013～14年度においては、10のNGO等団体に133.9万ルピーが支援されている。

（5）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）⁹

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

- ・15歳¹⁰から35歳（ただし、障害者などの場合は45歳まで）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（農村部技能スキーム（Deen Dayal Upadhyaya Grameen Kaushalya Yojana : DDU-GKY））
- ・小規模企業（micro enterprises）の起業に向けた支

■5) インドの議会は二院制で、有権者の直接選挙で選ばれる下院（Lok Sabha）と、州議会議員による選挙で選ばれる上院からなる。

■6) 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。

■7) 基本的に職工訓練制度（CTS）として実施されている。一般の職工訓練制度（CTS）については（8）を参照。

■8) 例えばムンバイにあるRVTIではプログラム言語の取得などといったコースが設けられている。

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

■10) 2014年10月に年齢の下限が従来の18歳から15歳に引き下げられた。

援などが行われている。

農村部技能スキームの訓練期間は3か月から1年とされている。訓練内容は国家職業訓練審議会（NCVT）又は産業別技能委員会（SSC）が定めたカリキュラムに準拠しなければならない。また、雇用可能性を高めるために、英語やIT技能に関する訓練を行うこととされている。補助金は訓練期間の長さ等に応じて訓練生1人当たりの金額が定められており、民間や州などのプロジェクト実施団体に対して支払われる。訓練終了後、訓練生の75%以上が定期的な給与を得られる職に就くことが要求されており、要件を満たさない場合補助金が減額される。

□ 都市雇用スキーム（Swarna Jayanti Shahari 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。

(イ) 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。

(ロ) 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、組織による起業を支援するため、資金の貸与及び無償供与を行う。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う。

(ハ) 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。

(ニ) 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。

(ホ) 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。

(6) 請負・派遣対策

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。請負と派遣の区別は法律上されていない。20人以上の請負・派遣労働者が従事する「施設」（establishment）と、20人以上の請負・派遣労働者を雇用する「契約業者」（contractor）に適用される。管理職・監督職及び内職者にはこの法律は適用されない。

組織部門の工場労働者に占める請負・派遣労働者は2011～12年度において全工場労働者の34.58%（“Annual Survey of Industries 2011-12”）となっている。1947年労働争議法（Industrial Disputes Act, 1947）により、一定規模以上の事業主が非管理監督労働者（workman）を解雇する場合、原則として中央又は州政府等の認可が必要であるが、認可を得るのは困難であると言われている（詳細は3(5)を参照）。このことから、人員調整を容易に行うことや、コスト削減などを目的として、請負・派遣労働者が増加していると言われている。

請負労働（規制及び禁止）法では、中央又は州政府¹¹

■11) 請負労働（規制及び禁止）法においては、中央政府が所管するのは中央政府所有の企業、インド鉄道（国鉄）、主要港、鉱山、油田の事業所とされている。（第2条（1）（a）（i）及び1947年労働争議法（Industrial Disputes Act, 1947）第2条（1））

に対し、中央諮問委員会（central advisory board）又は州諮問委員会（state advisory board）への諮問を経て、任意の事業所の、任意の業務における請負・派遣労働者の使用を禁止できる権限を与えている（第10条（a））。請負・派遣労働者の使用を禁止する際に、中央又は地方政府が考慮するべき項目として以下を挙げている（第10条（b））。

- ・ 請負・派遣労働者の労働環境、給与、福利
- ・ 事業所における業務が副次的か必要不可欠であるか
- ・ 季節を通じて行われる（perennial nature）かどうか
- ・ 当該事業所又は同等の事業所において、正規労働者により業務が行われるかどうか
- ・ 多数のフルタイム労働者を雇用するのに十分な業務かどうか

2003年にアンドラ・プラデシュ州は、請負・派遣労働を規制する範囲を明確化する法律を制定している¹²が、他の州では、規制対象を明確化する動きはない。

請負・派遣労働者の待遇については、1971年請負労働（規制及び禁止）中央規則（The Contract Labour (Regulation and Abolition) Central Rules, 1971）の第25条（2）（v）において、「契約業者」（contractor）

に与えられる免許の条件として、請負・派遣労働者が正規労働者と同等の労働を行っている場合には賃金・休暇・労働時間等の待遇を同等とするという規定がある。なお、同等の労働であるかどうかを巡る疑義が生じた場合には所管する中央又は州の監督官の裁量に任せられている。なお、同等の労働の定義を巡っては、労働者の資格や職責も考慮するべきとの最高裁の判例がある¹³。

(7) 失業保険制度等

イ 概要

組織部門の労働者のうち、一定水準以下の賃金水準の労働者に対しては、従業員国家保険（Employees' State Insurance）の一給付として失業保険が給付される。非組織部門の労働者については、農村部の者に対して、公共事業の実施を通じた雇用保障が行われている。

ロ 失業保険（Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna）

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。

24州¹⁴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。

表 6-1-4 失業保険制度

名称	失業保険（Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna）	
根拠法	1948年従業員国家保険法（The Employees' State Insurance Act, 1948）	
運営主体	従業員国家保険公社（Employees' State Insurance Corporation：ESIC）	
被保険者資格	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）。 ・ 労働者数10人以上の工場 ・ 労働者数20人以上の店舗・ホテル・レストラン・映画館・自動車運送業・新聞・民営の教育施設及び医療施設の事業所 ※10人以上を対象とする州もあり。 ただし、マニプル、シッキム、アルナチャル・プラデシュ、ミゾランの4州を除く。	
受給要件	被保険者期間等	被保険者期間が3年以上あること
	離職理由	・ 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による失業者である場合
	その他	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

■12) The Contract Labour (Regulation and Abolition) (Andhra Pradesh Amendment) Act, 2003. 派遣・請負労働を使用できる範囲として、コア業務（core activities）では、①派遣・請負が通常用いられている、②過半の時間においてフルタイム正規労働者を必要としない、③限られた時間内に行うべき作業が突然増加した場合、のいずれかに該当した場合のみ認めるとしている。コア業務とは、事業の遂行に不可欠又は必要な業務（清掃・警備・食堂・物品の輸送等を除く）とされている。
 ■13) U.P.Rajya Vidyut Utpadan Board & ... vs U.P.Vidyut Mazdoor Sangh on 4 November, 2009
 ■14) 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。

[南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（インド）]

給付期間、水準	一生涯に最大1年間、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。	
財源	保険料	医療給付などと合わせた従業員国家保険制度全体として保険料が徴収されている。保険料は事業主が賃金の4.75%、労働者本人が1.75%。(2015年)
	国庫負担	なし。
実績	受給者数	855人（2013～2014年度）
	支給総額	2,830万ルピー（2013～2014年度）
	基金運用状況	不明。

失業保険受給者は技能向上プログラム（skill upgradation programme）として、指定の訓練機関で職業訓練を受けることができる。職業訓練の受講料及び交通費が支給される。期間は最大6ヶ月とされている。

ハ 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

農村部の者を対象とした制度で、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。申請世帯は2013～14年度において5,175万世帯、実際に雇用が提供された世帯は4,756万世帯である。世帯当たり46日間の雇用が提供され、100日間雇用が提供されたのは458万世帯となっている。

財源は税である。

(8) 職業能力開発対策

イ 概要

IT技術者等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）（2011年））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。また、ホワイトカラー指向が高いことや、職業訓練の質の問題もあり、高技能のブルーカラー労働者の育成が課題とされている。

中央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。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淆であるなどの指摘がある。また、14歳未満の児童労働が一部の業種を除き禁止されておらず、整合性がないとの指摘もある。

職業訓練は主に2014年11月に設置された技能開発・起業促進省（Ministry of Skill Development and Entrepreneurship）が担当している。2015年4月には労働・雇用省にあった雇用訓練局（Directorate General of Employment & Training : DGET）の訓練部門が技能開発・起業促進省に移管され、訓練局（Directorate General of Training : DGT）となっている。技能開発・起業促進省は、国家技能開発庁（National Skills Development Agency : NSDA）、官民パートナーシップにより構成される国家技能開発法人（National Skill Development Corporation : NSDC）¹⁵、労働・雇用省から移管された訓練局（DGT）などにより構成されている。

職業訓練のうち、組織部門の労働者養成を視野に入れている制度や、日系企業が訓練内容の作成に関与している以下の制度に関しては特集を参照。

- 職工訓練制度（Craftsmen Training Scheme : CTS）
- 高度職業訓練制度（Advanced Vocational Training Scheme）
- 養成訓練制度（Apprenticeship Training Scheme）
- 技能開発イニシアティブ（Skill Development

■15) 2009年に創設され、出資割合は政府49%、民間企業51%とされている。ただし、ILOの調査では大部分の出資は財務省により行われているとの指摘がなされている。

Initiative : SDI)

2015年7月に中央政府は「スキル・インディア (Skill India)」イニシアティブを発足させた。若年層に職業教育を行うことで、若年者により良い職を与えるとともに、技能を持つ労働者の不足解消を目指すものである。詳細は5(2)を参照。

□ 国家技能資格枠組み (National Skill Qualification Framework : NSQF)

証明書・資格間の比較を容易とするとともに、国際的に比較可能な能力認定枠組みとすることで、インド人技能労働者の海外での就労を容易にすることを目指し、2013年12月に「国家技能資格枠組み」(NSQF)が制定された。NSQFは10段階に分かれており、各段階において期待される仕事の内容が定められている¹⁶。

ハ 中等・上級中等職業教育化計画 (Vocationalisation of Secondary and Higher Secondary Education)¹⁷

全国中等教育推進運動 (Rashtriya Madhyamik Shiksha Abhiyan : RMSA)¹⁸の中で実施されており、中等学校 (第9、10学年に相当) 及び上級中等学校 (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として、人材開発省の監督の下、実際の実施は各州により行われる。NSQFレベル1~4相当の職業訓練を行うこととされており、全国職務基準 (National Occupational Standards : NOS)¹⁹に基づいたカリキュラムで構成される。

ハリヤーナー州では民間財団の協力のもと、490校の41,500人の生徒に職業訓練を実施している。訓練内容は自動車、ITや小売業など多岐にわたり、修了生はNSQFによる評価を受け、外資系を含む組織部門の企業に就職している。

ニ 公開教育国立協会 (National Institute of Open Schooling : NIOS) の職業教育コース

公開教育国立協会は、未就学の児童、中途退学者、社会・経済的に学習が困難な人々に対し、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を第一の目的としている。通常の教育課程と並んで、101の職業教育コースが設定されている。受講資格は14歳以上 (コースによっては5年生修了、8年生修了、10年生修了といった学歴要件や、15歳以上、18歳以上など別の年齢要件が設定されている場合がある) とされている。

受講生は送られてきた教材で自習を行う。このほか、対面講義と実技講義が設けられており、最低受講時間が設定されている。理論試験と実技試験が実施され、合格した講習生には証書が授与される。

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。

(9) 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・出国に関する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 (居住国) 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、

■16) 各レベルで想定されている技能水準等については特集3を参照。

■17) 2014年に上級中等職業教育化計画 (Vocationalisation of Higher Secondary Education) から改称し、新たに中等学校が対象に加えられた。

■18) 中等教育の改善・強化を目指し、人材開発省により2009年から開始された教育プログラム。①第10学年の最低教育レベルの引上げと中等教育への普遍的アクセスの達成、②科学、数学、英語を中心として中等教育の質の向上、③ジェンダー・社会グループ間の格差改善、が主要目標とされている。

■19) 全国職務基準では、職場における特定の活動を実施するために労働者個人に求められる水準、及びその水準を継続的に達成するために必要な知識が定められる。ILO資料によれば、2013年10月時点で379の全国職務基準が定められている。

その後契約期間に基づき就労許可が与えられる。

(10) 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。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、中央政府は移民保護局長(Protector General of Emigrants)と移民保護官(Protectors of Emigrants: POEs)を任命している。

国民のパスポートは、移民審査不要(Emigration Check not Required: ECNR)カテゴリーと、移民審査必要(Emigration Check Required: ECR)カテゴリーに分かれている。原則として、第10学年卒業(日本の高校1年生修了に相当)以上の学歴の者は移民審査不要カテゴリーに、それより学歴が低い者は移民審査必要カテゴリーに区分される。さらに、当該国の外国人入国法、外国人労働法の整備状況に鑑み、2015年10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か国が移民審査必要国として指定されている。

移民審査必要カテゴリーの者が移民審査必要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。移民審査不要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。日本を含む移民審査不要国の場合には、パスポートのカテゴリーに関係なく、移民審査は不要である。

労働者の送出国を行う人材紹介会社は、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の経験を勘案して付与される。期限は最大5年で、更新可能である。人材紹介会社は移住保護局長に対し、保証

金²⁰を預けなければならない。人材紹介会社は労働者から紹介料を徴収できるが、紹介料には上限(雇用契約で定められた給与の45日分又は20,000ルピーのいずれか低い額)が定められている。なお、2015年6月から、移民審査が必要な労働者の送出国を対象に、送出国機関・受入機関・労働者・雇用契約書を全てオンラインで管理するシステム(eMigrate System)が導入されている。

外国(労働者を受け入れる国)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て労働者を受け入れる場合又は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又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。

(11) 雇用における平等の確保

インド憲法第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²¹。

しかし、指定カースト(SC: Scheduled Castes)²²・指定部族(ST: Scheduled Tribes)²³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・指定部族は一般的に識字率が低く、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)²⁴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。

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、職業訓練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

■20) 2015年9月以降は500万ルピーとされている。

■21) 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ある。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。)

■22) 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。

■23) 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。

■24) 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。

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²⁵が導入されている²⁶。

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が、その後特に動きはない。

3 労働条件対策……………

(1) 賃金及び労働災害の動向

イ 賃金

表 6-1-5 賃金・消費者物価の上昇率の推移

(%, ルピー)							
年	2008~ 2009	2009~ 2010	2010~ 2011	2011~ 2012	2012~ 2013	2013~ 2014	2014~ 2015
消費者物価 (工業労働者)	9.1	12.4	10.4	8.4	10.4	9.7	6.3
日額賃金	290.60	337.49	383.11	416.18	…	…	…
同上昇率	4.7	16.1	13.5	8.6	…	…	…

資料出所：消費者物価は内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」、賃金は労働雇用省「Annual Survey of Industries Scheme」ただし、日額賃金の上昇率は厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注1：各年度は当年4月から翌年3月である。

注2：1948年工場法の対象となる工場等における賃金である。

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）工場における賃金と消費者物価(工場労働者)(Consumer Price Index (Industrial Workers))を比較すると、2008~09年度を除き、賃金の伸びは物価上昇率を上回っている。物価上昇は大きな

表 6-1-8 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	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
工場における労働災害負傷人数	32,570	31,584	30,046	28,404	28,441	…	…
工場における労働災害死亡人数	1,369	1,509	1,459	1,433	1,383	…	…
港湾施設における労働災害負傷人数	122	111	94	74	79	…	…
港湾施設における労働災害死亡人数	28	22	21	23	15	…	…
鉱山における労働災害負傷人数	829	764	579	649	575	533	320
鉱山における労働災害死亡人数	166	137	209	117	126	165	114

資料出所：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」

港湾施設は労働雇用省「Indian Labour Statistics 2012-13」

鉱山は労働雇用省「Annual Report 2013-14」

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：港湾施設における負傷・死亡人数は年度（表題年4月から翌年3月）の数値。

注3：工場における負傷・死亡人数の2012年の値及び鉱山における負傷・死亡人数の2012年以降の値は速報値。

問題となっていたが、直近では原材料価格の下落に伴い、物価上昇率は低下している。

なお、日系企業の賃金動向は以下のとおり。

表 6-1-6 日系企業製造業における平均月給（2014年実績）

(ルピー)	
職種	実績
工場長級	212,931
ライン管理者	48,241
エンジニア（上級職）	38,826
エンジニア（一般職）	28,564
ラインワーカー	19,214

資料出所：インド日本商工会「第9回賃金実態調査結果概要」

注：平均月給には諸手当を含む。

表 6-1-7 日系企業における昇給率

(%)					
職種	2010	2011	2012	2013	2014
スタッフ	13.0	13.9	14.3	11.8	11.3
ワーカー	12.4	13.5	14.3	13.1	11.2

資料出所：インド日本商工会「賃金実態調査結果概要」

ロ 労働災害

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。

■25) その他後進諸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。

■26) 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。

(2) 賃金

イ 最低賃金

1948年最低賃金法（The Minimum Wages Act, 1948）により定められている。最低賃金は、特に労働組合が組織されておらず、労使協約がない労働者の利益を保護することを念頭に置かれている。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、州政府は延べ1,709職種（2013年末現在）について随時改定している²⁷。最低賃金は、収入、主要な生活必需品の価格、生産性、支払能力、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26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おり、多くの場合半年に一度最低賃金が改定されている。

1948年最低賃金法により、審議会方式（Committee Method）と公示方式（Notification Method）のいずれかにより最低賃金は定められなければならないとされている。審議会方式では中央政府又は州政府により審議会・分科会が設置され、審問が行われた後答申が行われる。公示方式では最低賃金に関するパブリックコメントを公報で募集し、パブリックコメントの結果を受けて最低賃金を設定する方式である。

中央政府又は州政府は、適用対象となっている職種について、障害者や、その他当該政府が適用しないことが適切であると判断した労働者の部類（class）や地域を最低賃金の適用から除外することができる。

全国統一の最低賃金基準はないが、中央政府により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、2015年7月に日額137ルピーから日額160ルピーに引き上げられた。中央

政府及び各州は最低賃金を全国最低賃金水準以上にするのが求められているが、この指針は法律に基づいたものではないため、一部の州で全国最低賃金水準を下回る水準が最低賃金として定められている。

ロ 賞与

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²⁸。

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（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）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

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²⁹

における労働者で、5年以上勤務した者³⁰が退職した際に、退職金を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³¹×勤続年数で、2010年5月以降、100万ルピーを上限としている。

■27) 中央政府は中央政府により雇用される者及び鉱山、油田、港湾施設で雇用される者、中央法により設立された企業に雇用される者についての最低賃金を定める。地方政府はその他の者の最低賃金について定める。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/50850593c8cacMWcs%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。

■28) 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。

■29) 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。

■30) 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。この場合には勤務年数の要件を満たす必要はない。

■31) 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. Majendea Prataprai Buch, 1980 II LLJ 252）

(3) 労働時間・休暇制度

イ 概要

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日の休日を与えられること、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。

ロ 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³²。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³³。

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³⁴

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）³⁵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。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（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³⁶、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。

1948年工場法については改正法案が議会で審議中である。詳細については5(1)イを参照。

ニ 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。例えばデリー首都圏では、成人の労働時間は週当たり48時間、1日当たり9時間とされており、これを上回る時間については通常の賃金の2倍の賃金を支払わなければならない。

ホ 出産休暇等

1961年出産給付金法（Maternity Benefit Act, 1961）に定められている。同法では、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カ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

■32) 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。

■33) 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）

■34) 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。

■35) 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。

■36) 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.)

6週間までの女性を働かせてはならない。また、女性から申出があった場合には、困難な作業（work which is of an arduous nature）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（出産予定日までの6週間と出産後の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、医療給付金（medical bonus）として3,500ルピー³⁷⁾を支払わなければならない。

従業員国家保険に加入している場合は、事業主からの給付の代わりに出産給付が支給される。1年以上被保険者期間がある³⁸⁾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。出産等に伴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。

(4) 労災保険制度

イ 制度の概要

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では1923年従業員補償法（Employees' Compensation Act, 1923）³⁹⁾により、労働者が就業時に負傷・死亡した場合、事業主は補償金を支払わなければならない。

ロ 従業員国家保険による労災保険制度

就労時の負傷又は職業性疾病に対し給付される。通勤途中での事故も給付対象となっている。

表 6-1-9 労災保険制度

名称	労災保険制度	
根拠法	1948年従業員国家保険法（The Employees' State Insurance Act, 1948）	
運営主体	従業員国家保険公社（Employees' State Insurance Corporation：ESIC）	
被保険者資格	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）。 ・労働者数10人以上の工場 ・労働者数20人以上の店舗・ホテル・レストラン・映画館・自動車運送業・新聞・民営の教育施設及び医療施設の事業所 ※10人以上を対象とする州もあり。 ただし、マニプール、シッキム、アルナチャル・ブラデシュ、ミゾランの4州を除く。	
給付の種類・給付内容	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。
	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。
	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。
	遺族	就労時の負傷又は職業性疾病が原因で死亡した場合、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、合計で基準額を上回ることはない。
	その他	—
財源	保険料	医療給付などと合わせた従業員国家保険制度全体として保険料が徴収されている。保険料は事業主が賃金の4.75%、労働者本人が1.75%。（2015年）
	国庫負担	なし。
実績	受給者数	永久的な労働不能給付：226,705人（2013～2014年度） 遺族給付：96,333人（2013～2014年度）
	支給総額	一時的な労働不能給付：80,996.5万ルピー（2013～2014年度） 永久的な労働不能給付：166,265.1万ルピー（2013～2014年度） 遺族給付：116,447.7万ルピー（2013～2014年度）
	基金運用状況	2014年3月末時点で労働不能給付の基金残高は408億ルピー、遺族給付の基金残高は215億ルピーである。基金は民間金融機関の定期預金及び中央政府の特別口座に置かれている。

■37) 1961年出産給付金法第8条では政府は公示により医療給付金の額を定めることができるとされており、2008年に2,000ルピー、2011年に3,500ルピーに引き上げられている。
 ■38) 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。
 ■39) 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。

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

製造業、建設業などの危険業種で働く労働者が、就業時に負傷・死亡した場合に、事業主が補償金を支払う義務を定めたものである。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⁴⁰。

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州政府が任命した従業員補償担当官を通じて支払わなければならないとされている⁴¹。ただし、最低補償額として、賃金・年齢に関わらず、死亡した場合には12万ルピー、永久的な労働不能になった場合には14万ルピーが設定されている。

(5) 解雇規制

イ 概要

国レベルの解雇規則として、1947年労働争議法 (Industrial Disputes Act, 1947)⁴²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。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10,000ルピー以下の者である⁴⁴。

ロ 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人以上の非管理監督職労働者 (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) ((ロ) 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。

■40) 1948年従業員国家保険法第53条。

■41) 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。

■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とは、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)

■44) 2010年の改正法 (The Industrial Disputes (Amendment) Act, 2010) により月1,600ルピーから引き上げられた。

[南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（インド）]

表 6-1-10 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。	

(ハ) 人員削減（retrenchment）

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 6-1-11 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。

4 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⁴⁵。「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人以上のいずれか少ない人数の労働者が労働組合員であること⁴⁶、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⁴⁷。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、解雇などからの労働者の保護、団体交渉の促進、不法ストライキ・不法ロックアウトの防止などを定めている。

なお、登録組合との誠実な団体交渉の拒否は事業主の不当労働行為と見なされるが、事業主に対し労働組合を交渉相手として承認する義務や、労働協約を締結する義務は中央レベルや多くの州で定められていない⁴⁸。

(2) 労使関係団体

イ 労働組合

中央又は州政府に登録されている組合数は16,098組合 (2012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。労働組合員数は918.2万人 (2012年、速報値) となっている。ただし、この統計は労働組合から州政府を経て中央政府に提出される報告を基に集計されているが、登録労働組合の中には作業が繁雑であることから報告を怠る組合も多いとされることや、州政府が中央政府に報告していないことが多いことから、正

確な組織率は分からない。

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) (कांग्रेस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⁴⁹。

ロ 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。

■45) 登録の義務は特にない。

■46) 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。

■47) 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。

■48) マハーラーシュトラ州などのように、州法において労働組合の承認に関する規定を設けている州もある。

■49) 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。

(3) 労働争議の発生件数

労働争議の参加人員は2009年の最高値、労働損失人数は2010年の最高値からは減少している。

表 6-1-12 労働争議件数等の推移

(件、人、人日)							
年	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
争議件数	389	421	345	371	370	447	194
参加人員	724,574	1,579,298	1,867,204	1,074,473	734,763	1,307,505	1,054,764
労働損失日数	27,166,752	17,433,721	17,622,055	23,130,527	14,458,038	12,876,144	3,614,704

資料出所：インド統計・計画実施省 “Statistical Year Book, India 2015”
注1：10人以上の労働争議。
注2：2012年以降の数値は速報値。

5 最近の動向

2014年に誕生したモディ政権は規制緩和など経済重視の政策を掲げている。労働法制の改革は、政府への届出の簡素化やわかりにくい規定の単純化など、政府の規制緩和が中心となっている。

(1) 労働法制の新設・改正に向けた動き

イ 1948年工場法の改正

1948年工場法を巡っては、

- 女性の就労につき作業の内容や労働時間の規制を緩和
- 州の立法措置により20人（動力を使用しない場合には40人）以上まで適用範囲の縮小を可能とする
- 安全衛生面での規則強化

を内容とした改正法案が2014年8月に下院に提出されていたが、法案成立には至っていない。2015年に入り、労働・雇用省は従来の改正案では改革として不十分であるとして、新たな改正法案を作成し、改めて議会に提出する予定である。

新しい法案での改正内容は以下のとおり。

- 対象となる工場を以下のいずれかを満たす場合（ただし、1952年鉱山法の対象となる鉱山、軍、鉄道工場、ホテル、レストラン・食堂を除く）とする。
 - 敷地内で過去12か月のうちいずれか1日に労働者が40人以上働いており、敷地内の一部で製造を行っている
 - 危険な工程又は危険な物質を伴う製造工程を敷地内で行っている
 - 危険な作業を伴う製造工程を敷地内で行っている

- 労働安全衛生委員会（Occupational Safety and Health Board）の設置。
- 雇用機会均等の明記。女性の夜間労働は解禁されるが、事業主が強制することはできず、労働者による書面の了承が必要とされること。託児所の確保、セクシャルハラスメントの防止、職場内及び通勤における安全確保は事業主が責任を持つこと。
- 有給休暇について、前年に90日以上（現在240日）働いた者に対して、前年の労働日20日につき1日付与すること。

ロ 小規模工場法案

2014年10月に労働・雇用省は、労働者数40人未満の工場を対象とした包括的な法律として、2014年小規模工場（雇用規則及びサービス条件）法案（The Small Factories (Regulation of Employment and Conditions of Services) Bill, 2014）を公表し、パブリックコメントを募集した。法案では労働条件や児童労働の禁止などを包括的に定めている。本法の適用対象となる工場は、1948年工場法等の適用対象外となることとされている。小規模企業に対しわかりやすく守りやすい法律を目指すとともに、これまで労働法制による十分な保護を受けてこなかった労働者に対し新たな保護を提供することを目指している。同法案は閣議決定後、2015年の冬期会期(Winter Session) に提出される。

ハ 賃金に関する労働法典の制定

労働・雇用省では1948年最低賃金法、1936年賃金支払法（Payment of Wages Act, 1936）、1965年賞与支払法、1972年退職金支払法の4法を統合し、賃金に関する労働法典（Labour Code on Wages）とする法改正案に関してパブリックコメントを募集した。閣議決定を経て、2015年11月から始まる冬期国会（Winter Session）に提出される。

最低賃金については、2014年6月に労働・雇用省が1948年最低賃金法の改正法案において、全国最低賃金水準を全労働者に対する最低賃金と法律上明記すること、半年に一度物価スライドを行うこと、5年ごとに家計調査の結果に応じて全国最低賃金水準を見直すことなどとしていたが、賃金に関する労働法典には全国最低賃金水

準を全労働者に対する最低賃金とすることは法案上明記されていない。

二 労使関係に関する労働法典の制定

労働・雇用省では1926年労働組合法、1947年労働争議法、1946年産業雇用（就業規則）法を統合し、労使関係に関する労働法典（Labour Code on Industrial Relations）とする法改正案に関してパブリックコメントを募集した。閣議決定を経て、2015年11月から始まる冬期国会（Winter Session）に提出される。

法典案では、解雇に認可が必要な産業事業所の規模が年間平均労働者100人以上から同300人以上に引き上げることとされている。

(2) 「スキル・インドア（Skill India）」イニシアティブ

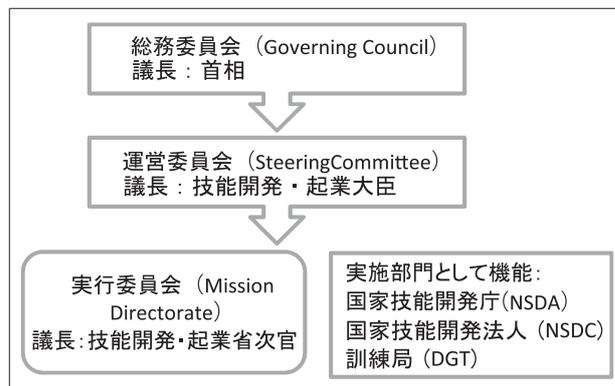
若年層に職業教育を行うことで、若年者により良い職を与えるとともに、技能を持つ労働者の不足解消を目指し、2015年7月に中央政府により発足された。中央政府が推し進めている製造業振興策（メイク・イン・インドア（Make in India））と併せて実施することで、活力あるインドを目指すとともに、世界の人材供給の中心地となることでインドだけでなくグローバル経済の発展に寄与することも目指している。

主に以下の4つにより構成される。

イ 国家技能開発ミッション（National Skill Development Mission）

技能開発施策に係る調整・導入・モニタリング、及び技能開発を行うとともに、「2015年技能開発と起業促進に関する国家戦略」（口参照）の実施のために機能する。以下のとおり三層構造となっており、この構造の下で各州の国家技能開発ミッションが機能する。

図 6-1-13 国家技能開発ミッションの構造



(資料出所) 技能開発・起業省 “National Skill Development Mission”

ロ 2015年技能開発と起業促進に関する国家戦略（National Policy for Skill Development and Entrepreneurship 2015）

職業訓練における課題とその対策としてまとめられた戦略であり、2009年の国家技能開発政策（National Policy on Skill Development）を置き換えるものである。

職業訓練における課題として、通常の学校でついて行けなくなった者が職業訓練を受ける、というインドでの一般的な見方が大きな障害となっているとしている。さらに、

- 自分の手を仕事で用いる度合と社会的ステータスは反比例するという伝統的な考え
- 事業主が技能を持つ労働者と技能を持たない労働者を同等に取り扱う傾向があり、職業訓練の経済的インセンティブを損なっている実態
- 現在の職業訓練プログラムが今の事業主のニーズにも雇用にも結びつくものでないという実態

といった点が障害になっているとしている。この結果、職業訓練を受ける者が少なく、技能を持つ労働者の不足につながっているとしている。

この対策として、

- 大規模で迅速、かつ高い質で技能開発に係る課題の解決を行うこと
- 全ての技能開発に係る活動について、網羅的なフレームワークを提供し、共通の基準の下で連携させ、需要側と結びつける

を戦略としている。具体的には

- 国家的キャンペーンの継続等技能訓練に対する前向きな価値観の増進
- 既存のインフラの活用や官民パートナーシップを通じた産業訓練研修所（ITI）の新設など訓練箇所の確保
- 国家技能資格枠組み（NSQF）を通じた質の確保
- 遠隔地等における技能開発や事前学習認定（Recognition of Prior Learning：RPL）⁵⁰の拡大等が掲げられている。

ハ 首相技能開発スキーム（Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana：PMKVY）

認定された訓練機関で実施される特定の訓練の受講生に補助金が支払われるという制度である。訓練は業界団体により構成される産業別技能委員会（SSC）が策定した全国職務基準（National Occupational Standards：NOS）⁵¹及びその資格集合（Qualification Packs：QPs）⁵²に基づいて実施されるものを対象としている。技能を有さない者に対する訓練だけではなく、非公式な手段で技能を得た者に対する技能認定（過去の習得の認定（RPL））も対象となる。

訓練の実施主体は公的訓練機関及び民間の両方を想定しており、国家技能開発法人（NSDC）が定めたガイドラインに基づき、産業別技能委員会（SSC）が訓練の実施主体の認定を行う。

インド国民で、対象となる訓練を受講した者に対し以下の補助金が支給される。

表 6-1-14 訓練生に対する補助額

	職業訓練		過去の習得の認定（RPL）	
	製造業、配管業、建設業	その他	農村部	都市部
NSQFレベル1・2	7,500	5,000	2,500	2,000
NSQFレベル3・4	10,000	7,500		
NSQFレベル5・6	12,500	10,000		

資料出所：国家技能開発法人（NSDC），“Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana（PMKVY）”

注：NSQFについては本文2(8)口を参照のこと。

ニ 技能ローンスキーム（Skill Loan Scheme）

「スキル・インド（Skill India）」イニシアティブの一環として新設された制度で、国家技能資格枠組み（NSQF、2(8)口参照）準拠の訓練コースの受講を希望するインド国民に対し、融資枠を提供する制度。実際の融資は金融機関が行う。例として、インド銀行（Bank of India）⁵³が行っている融資は以下のとおり。

- 融資額：5,000～15万ルピー
- 融資期間：3年（融資額が5万ルピー以下）～7年（融資額が10万ルピー超）。訓練期間が1年以下の場合訓練終了後半年まで、訓練期間が1年超の場合訓練終了後1年まで返済しなくても良い。
- 金利：基準金利+1.5%（2015年10月時点で年利11.20%）

(3) 今後の展望

解雇規制の緩和などは労働組合などが強く反対していること、そもそも上院では人民党を含む連立与党が少数派であることなどから、成立する見通しはたっていない。一方で、労働監督の簡素化・透明化、職業訓練の強化など法改正が必要でない、あるいは法改正に対する反対が強くない分野では一定の進展が見られる。また、人民党が政権与党である州では、独自に1948年労働争議法の一部を改正し、解雇法制の緩和を図る動きも出ている。

州議会が上院議員の選出に大きな役割を果たしていること、州政府により労働法制などの独自の取組が可能であることなどから、州議会選挙が注目されている。しかし、2015年に行われたデリー準州議会選及びビハール州議会選で、人民党は敗北しており、今後の政権運営への影響が注目される。

（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/>

■50) 職場の業務や地域活動などによって訓練対象の技術をすでに習得している訓練生で当該技術の能力を有すると認められた者に対し、訓練対象の技術の訓練を受けたとみなすもの。
 ■51) 全国職務基準では、職場における特定の活動を実施するために労働者個人に求められる水準、及びその水準を継続的に達成するために必要な知識が定められる。ILO資料によれば、2013年10月時点で379の全国職務基準が定められている。
 ■52) 資格集合は職務に必要な全国職務基準の集合体。ILO資料によれば、2013年10月時点で16の資格集合が定められている。
 ■53) インド銀行は商業銀行である。（中央銀行はインド準備銀行（Reserve Bank of India）。）

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/>
- インド在外インド人省 <http://moia.gov.in/index.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>
- R. Singhania, "Employment Law in India, 2nd Edition" , Wolters Kluwer (India)、2009年
- C. K. Johri, "Labour Law in India" , Wolters Kluwer, 2012年