

## 第5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

#### 労働施策

(参考) 1ルピー=1.67円(2022年期中平均)

モディ政権が取り組んでいた労働法の改正において、賃金法典、労働安全衛生・労働条件に関する法典、労使関係法典、社会保障法典の4つの法典が成立し、公布されている。ただし、施行に必要な各州レベルでの規則制定が終わっておらず、2023年3月時点ではごく一部の条項を除き施行されていない。

#### 1 概要

##### (1) 経済情勢

コロナ禍により2020～21年度の経済成長率はマイナスとなった。その後は回復傾向にある。

表 5-1-1 実質 GDP 成長率

(%)

年度	2017 ～18	2018 ～19	2019 ～20	2020 ～21	2021～22		2022～23		
					10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	
実質 GDP 成長率	6.8	6.5	3.7	-6.6	8.7	8.4	5.4	4.1	

資料出所：インド統計計画実行省(Ministry of Statistics & Programme Implementation)

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。

##### (2) 所管省庁等

雇用対策の主要担当省庁は労働・雇用省(Ministry of Labour and Employment)であり、職業訓練の主要担当省庁は技能開発・起業促進省(Ministry of Skill Development and Entrepreneurship)である。

#### 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人以上の企業または政府機関・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、または労働者数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。労働・雇用省では全就業者の93%<sup>1</sup>が非組織部門の労働者であるとしている。

<sup>1</sup> <https://labour.gov.in/unorganized-workers>

雇用情勢の特徴として、女性の労働力率が低いこと、失業率が比較的高い状況であることが挙げられる。

表 5-1-2 労働力率・就業率・失業率

	2017年7月～2018年6月			2018年7月～2019年6月			2019年7月～2020年6月			2020年7月～2021年6月		
	農村部	都市部		農村部	都市部		農村部	都市部		農村部	都市部	
労働力人口(千人)	385,603	271,062	114,597	390,264	270,248	120,151	428,160	300,329	128,465	430,563	309,895	120,757
労働力率(%)	35.9	35.7	36.4	36.2	36.0	36.7	38.3	38.6	37.8	39.2	39.7	38.0
男性	55.0	54.4	56.7	55.2	54.0	56.7	56.0	55.4	57.2	56.5	56.0	57.8
女性	15.8	16.1	15.3	16.4	16.7	15.6	20.0	21.1	17.5	21.2	22.7	17.3
就業者数(千人)	351,232	247,524	103,578	355,765	246,976	108,692	391,269	276,210	114,191	398,710	289,600	108,364
就業率(%)	32.7	32.6	32.9	33.0	32.9	33.2	35.0	35.5	33.6	36.3	37.1	34.1
男性	50.2	49.6	51.7	50.3	49.7	51.7	50.8	50.6	51.2	52.1	52.0	52.4
女性	14.4	14.8	13.3	15.0	15.5	13.7	18.6	19.9	15.4	19.8	21.6	15.2
失業者数(千人)	34,371	23,538	11,019	34,498	23,271	11,459	36,891	24,120	14,274	31,853	20,295	12,393
失業率(%)	8.9	8.5	9.6	8.8	8.4	9.5	8.8	7.9	11.0	7.5	6.5	10.1
男性	8.8	8.8	8.8	8.8	8.7	8.9	9.3	8.7	10.6	7.8	7.2	9.4
女性	9.1	7.7	12.8	8.7	7.3	12.1	7.3	5.5	12.4	6.6	4.8	12.2

資料出所：統計計画実行省"Annual Report Periodic Labour Force Survey"

注1：「1週間における就業状態(current weekly activity status)」（調査時点までの1週間における就業状態で、1時間以上就業した場合に就業者とみなす、日本を含め国際的に広く用いられている概念）に基づく。

注2：労働力人口、就業者数、失業者数は公表されていないため、厚生労働省大臣官房国際課にて算出。

注3：全年齢を対象としているため、特に労働力率と就業率については他国との比較に注意を要す点に留意。

15～29歳の都市部失業率は全年齢の都市部失業率を上回って推移している。

表 5-1-3 15～29歳の失業率の推移、都市部(%)

	2021年 4～6月	2021年 7～9月	2021年 10～12月	2022年 1～3月	2022年 4～6月	2022年 7～9月
全年齢	12.7	9.8	8.8	8.2	7.6	7.2
15～29歳	25.5	22.5	20.8	20.2	18.9	18.5

(資料出所)統計計画実行省"Quarterly Bulletin Periodic Labour Force Survey"

注：原数値。

## (2) 実施機関及び一般雇用対策

### イ 概要

憲法上、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<sup>2</sup>。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により修正された規定が当該州の領域内では優先されることとされている。また、中央政府が制定した労働法の適用に際しては、原則として各州においても対応する規則の制定が必要とされている。モディ政権により進められた労働関係の法律を4つの法典にまとめるという労働法改正も、4つの法典の全てについて法案が成立し公布はされたものの、各州の規則の制定が完了していないため、2022年11月時点では、ごく一部の条項<sup>3</sup>を除き施行されていない。(改正の内容については5(1)参照。)

<sup>2</sup> 鉄道、鉱山等の一部業種は中央政府が所管し、その他の業種は州が所管している。

<sup>3</sup> 社会保障法典の一部条項が施行済み。

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。

#### □ 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。従来型の公共職業紹介施設として雇用エクステンジ(Employment Exchange)が全国に 997 か所設けられている。その一方で、従来の公共職業紹介の機能が十分でないという問題を受けて、2015 年以降労働・雇用省では、新たな公的職業紹介サービスの形態として全国キャリア・サービス(National Career Service)を立ち上げている。全国キャリア・サービスは大きく分けて、インターネット上のポータルサイト、ポータルサイトを補助するコールセンター及び各地に設置されるキャリア・センター(Career Centres)から構成されている。ポータルサイトは一般の求職者に求人などの情報を提供し、キャリア・センターは農村部や都市化が進んでいない地域の若者や、社会的に不利な立場にある求職者に対する積極的な接触や相談の中核として機能することが想定されている。なお、既存の雇用エクステンジも順次キャリア・センターに移行することとされている。

また、先進的な取組をおこなうキャリア・センターとしてモデル・キャリア・センター(Model Career Centres)が設置されている。モデル・キャリア・センターは、中央・州政府に限らず、中央・州政府などの認可を受けた教育・訓練機関やインド産業連盟(The Confederation of Indian Industry)などの使用者団体等により開設されており、求職者個々の能力に基づく訓練・就業機会に関するガイダンスの提供、ポータルサイトや就職説明会などを通じた事業所側との接触機会の提供などを行っている。

#### ハ 新規雇用した場合等の年金保険料の免除

組織部門における雇用を促進するため、新たに労働者を雇い入れた場合、その分の従業員年金スキーム(Employees' Pension Scheme: EPS)の事業主負担分(8.33%)を 3 年間国が負担する首相雇用促進プログラム(Pradhan Mantri Rojgar Protsahan Yojana: PMRPY)が 2016 年から開始された。なお、2018 年 4 月からは補助内容が拡充され、従来行われている補助に加えて、従業員退職準備基金(Employees' Provident Fund: EPF)の事業主負担分(3.67%)も合わせて 3 年間国が負担していたが、2019 年 3 月をもって新規受付は終了している。

また、コロナ禍を受けて、2020 年 10 月から新たに労働者を雇い入れた場合や、EPS・EPF に加入していた者で 2020 年 3~9 月の間に失業した者を雇い入れた場合で労働者の給与が月給 15,000 ルピー未満の場合、自立したインド雇用プログラム(Aatmanirbhar Bharat Rojgar Yojana: ABRY)として、EPS と EPF の事業主負担分(合計 12%)を 2 年間全額国が負担(さらに労働者数が 1000 人以下の事業主の場合、労働者負担分(12%)も国が負担)する措置が行われていたが、2022 年 3 月をもって新規受付は終了している。

### (3) 若年者雇用対策

児童労働や、技能を持たない者が多いことが問題とされている。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。

その対策として、職業訓練に力を入れており、職業能力開発を通じた人材の需給ミスマッチの解消を図っている。

### (4) 児童労働対策

2016年7月に1986年児童労働（禁止及び規制）法(The Child Labour(Prohibition and Regulation) Act, 1986)が改正され、原則として14歳未満の労働は禁止されている<sup>4</sup>。また、14歳以上18歳未満の若年者が危険性の高い職場・危険性の高い作業工程に従事することは禁止されている。

### (5) 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、事業主が性を理由として、賃金、採用、雇用条件において差別をしてはならないと定められている<sup>5</sup>。

#### ロ 女性を対象とした訓練プログラム

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すことを目的としている。技能開発・起業促進省(Ministry of Skill Development and Entrepreneurship)訓練局

(Directorate General of Training: DGT)では女性専用の職業訓練校を全国に18校設けている。また、各州において女性のみを対象とした産業訓練研修所(Industrial Training Institute: ITI)<sup>6</sup>が設けられている。また、その他の産業訓練研修所においても、受講者の30%を女性用に留保することがガイドラインで定められている。

### (6) 障害者雇用対策

2016年障害者の権利法(Rights of Persons with Disability Act, 2016)では、障害に基づく差別全般を禁止している。就業促進施策としては、政府機関及び政府が所有する事業所において、採用の4%以上を障害者とするのが義務づけられているほか、障害者を雇い入れ

<sup>4</sup> ただし、家族が経営する企業で、下校後または長期休暇中に労働する場合で、かつ若年者の労働が認められる職場・作業工程については例外として認められている。

<sup>5</sup> 法律上女性の労働が禁止・規制されている場合は除く。

<sup>6</sup> 産業訓練研修所は産業が成長するのに必要な技能労働者を育成するために設置された研修所である。詳細は(9)ロを参照。

た企業に対し、従業員国家保険<sup>7</sup>の事業主保険料を3年間中央政府が負担する施策、障害者専用のキャリア・センターの設置などが実施されている。

#### (7) 請負・派遣労働対策

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。法律上、請負と派遣労働の区別はされていない。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。契約業者は中央または州政府に登録しなければならない。管理職・監督職及び内職者にはこの法律は適用されない。

請負労働(規制及び禁止)法では、中央または州政府に対し、中央諮問委員会または州諮問委員会への諮問を経て、任意の事業所・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。ただし、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が、他の州では、規制する範囲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、中央政府・州の規則において、契約業者の登録の条件として、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、同等の労働の定義をめぐっては、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<sup>8</sup>。

#### (8) 失業保険制度等

##### イ 従業員国家保険(Employees' State Insurance)の失業給付

従業員国家保険(Employees' State Insurance)において、失業給付が実施されている。従来の労働者福祉給付(Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna)の受給要件が厳しく制限されており、利用がきわめて限定的となっていることから、2018年7月から被保険者福祉給付(Atal Beemit Vyakti Kalyan Yojana)が2022年6月末までの期間限定で実施されている。

表 5-1-4 失業保険制度

名称	労働者福祉給付(Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna)	被保険者福祉給付(Atal Beemit Vyakti Kalyan Yojana) ※2018年7月から2022年6月までの期間限定措置
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)	

<sup>7</sup> 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、医療保険・労災保険・出産給付を提供する社会保険制度。詳細は2(8)などを参照のこと。

<sup>8</sup> U.P.Rajya Vidyut Utpadan Board & ... vs U.P.Vidyut Mazdoor Sangh on 4 November, 2009

被保険者資格		<p>35 の州・連邦直轄領の適用地域に所在し、以下のいずれかに該当する事業所で働く月収 21,000 ルピー以下（障害者は同 25,000 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）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○労働者数 10 人以上の工場</li> <li>○労働者数 10 人(一部の州・連邦直轄領では 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</li> <li>○建設業</li> </ul> <p>なお、2020 年社会保障法典（2022 年 11 月時点で大部分が未施行）では、インド全域の労働者数 10 人以上の全事業所が適用対象とされている。</p>	
受給要件	被保険者期間等	2 年以上被保険者期間があること。	2 年以上被保険者期間があること。
	離職理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工場・事業所の閉鎖により失業者となった場合</li> <li>・人員の削減(retrenchment)により失業者となった場合</li> <li>・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</li> </ul> <p>以下の場合には給付されない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ロックアウト時、レイオフや工場・事業所の一時的閉鎖</li> <li>・自発的退職、懲罰を理由とした解雇</li> <li>・年金支給開始年齢又は 60 歳に到達した場合</li> </ul>	<p>以下の理由以外で失業者となった場合。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自発的退職、懲罰を理由とした解雇</li> <li>・年金支給開始年齢又は 60 歳に到達した場合</li> </ul>
	その他	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ができない。	
給付期間、水準		一生涯に最大 2 年間、従前の賃金の 50%（13 か月目以降は 25%）の水準に相当する給付がなされる。	一生涯に最大 3 か月間、従前の賃金の 50%の水準に相当する給付がなされる。
財源	保険料	<p>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 3.25%、労働者本人が 0.75%。(2019 年 7 月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の賃金が日額 176 ルピー以下の場合、労働者本人の負担は免除される。</li> <li>・新規適用地域に所在する事業所においては、当初 2 年間事業主 3%、労働者本人 1%。</li> <li>・月収 25,000 ルピー以下の障害者を雇用する場合には中央政府が 3 年間、事業主の保険料を負担する。</li> </ul>	
	国庫負担	—	—
実績	受給者数	5,091 人（2020～2021 年度）	45,431 人（2020～2021 年度）
	支給総額	1.317 億ルピー（2020～2021 年度）	6.029 億ルピー（2020～2021 年度）
	基金運用状況	不明。	不明。

また、労働者福祉給付の受給者は技能向上プログラムとして、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最大 1 年給付される。

○ 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農村開発省により実施されている。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、税財源により年間 100 日<sup>9</sup>の賃金による雇用を与えるものである。

表 5-1-5 マハトマ・ガンジー全国雇用保障法の実施状況

年度	2018～19	2019～20	2020～21	2021～22
雇用が提供された世帯（万世帯）	5,270	5,480	7,550	7,260
うち 100 日間雇用された世帯（万世帯）	530	406	720	592
雇用された人数（万人）	7,770	7,880	11,190	10,620
平均雇用日数（日）	50.88	48.40	51.52	50.07
平均賃金日額（ルピー）	179.13	182.09	200.71	208.84

(資料出所)農村開発省"Report At a Glance, Critical MIS Report"

注：各年度は当年 4 月から翌年 3 月である。

## (9) 職業能力開発

### イ 概要

若年層に職業教育を行うことを内容とする「スキル・インディア(Skill India)」イニシアティブ<sup>10</sup>などを通じ、職業訓練に力を入れている。職業訓練は主に技能開発・起業促進省が担当している。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)、訓練局等により構成されている。

### ロ 訓練制度

主な訓練制度は以下のとおり。

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

14 歳以上の者を対象とした訓練制度で、全国に設置されている 14,711 か所（2021 年 4 月現在）の州立・私立の産業訓練研修所(ITI)が実施している。137 のコースからなり、訓練期間は 1 年から 2 年の間となっている。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(National Council on Vocational Training: NCVT)が策定したカリキュラムに基づき、70～80%が実務訓練により構成されている。英会話や PC などの共通スキルもカリキュラムに含まれている。

より実態に即した訓練を実施するため、ITI と事業所の覚書に基づき、①NCVT が策定したカリキュラムに基づき、座学の訓練を ITI、実践的な訓練を事業所で行うデュアルシステム訓練(Dual System of Training)や、②事業所が開発したカリキュラムに基づき事業所で訓練を行う Flexi-MoU が実施されている。

<sup>9</sup> 特例として干ばつの被害にあった地域の住民に対し追加で 50 日間（合計 150 日）の雇用が与えられる場合がある。

<sup>10</sup> 詳細は 2015 年海外情勢報告 p.540～541 を参照。

#### (ロ) 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、訓練生が給付金(stipend)を得ながら企業において実践的な訓練を受けるもので、基礎訓練・作業現場訓練・座学から構成されている。訓練生は学歴や取得済みの技能に応じて①職業養成訓練生(Trade apprentices)、②随意職業養成訓練生(Optional trade apprentices)、③技術者(職業訓練)養成訓練生(Technician (Vocational) apprentices)、④技術者養成訓練生(Technician apprentices)、⑤新卒者養成訓練生(Graduate apprentices)の5種類に区分される。①～③は技能開発・起業促進省、④⑤は教育省 (Ministry of Education) <sup>11</sup>が所管している。

14歳以上(コースによっては18歳以上など、異なる場合がある)を対象とし、訓練期間はコースにより6か月から3年となっている。訓練生は労働者とはみなされないが、訓練期間中、訓練生には給付金(stipend)が支払われることとされており、その最低水準(訓練生の学歴や枠組みにより月5,000～9,000ルピー<sup>12</sup>)が定められている。給付金の支給に要した経費の一部<sup>13</sup>は中央政府から補助される。なお、養成訓練の促進のため、労働者数30人以上の事業所は労働者数の2.5%以上の養成訓練生を受け入れることとされている。

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

若年層に対し雇用に結びつく訓練を広く実施することを目的として、2015年から実施されている。中央政府により実施される訓練プログラムとしては、①学校中退者や失業した若者を対象とした短期訓練、②訓練対象の技術をすでに習得している者に技能評価を与える事前学習認定(Recognition of Prior Learning: RPL)、③特定の職種に関する訓練を行う特別プロジェクトの3つがある。また、中央政府が費用を負担し州政府が実施する訓練プログラムもある。

### 八 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。

表 5-1-6 国家技能資格枠組み(NSQF)

レベル 10	非常に専門的な知識と高い問題解決能力を有し、自らの知見を知識として提供することができる。予測不可能な状況において戦略的な決断を下すことができる。
--------	--

<sup>11</sup> 2020年に人材開発省(Ministry of Human Resource Development)から改称された。

<sup>12</sup> 1年目の最低水準。2年目に10%、3年目に15%引き上げられることとされている。

<sup>13</sup> 訓練生の区分によっては基礎訓練の一部も補助の対象となる。

レベル 9	多くの研究の実施や論文の作成など、高度な知見を有する。予測不可能な状況下において、複雑な技術的事業について責任を持つことができる。
レベル 8	問題に対処するための創造的な解決策をみいだすための包括的・経験的・理論的知識と実践的な技能を有する。予測不可能な状況における作業や学習において管理監督を行うことができる。
レベル 7	反復的・非反復的な様々な作業を行うことができる。専門的な幅広い知識を必要とする作業を行うことができる。集団(group)の作業結果に責任を持つ。
レベル 6	一般的な方法だけではなく、一般的でない方法も用いて、実践・理論双方の知識に基づいた幅広い技能が必要な幅広い作業を行うことができる。自らの作業だけではなく、他の者の作業や学習にも責任を持つ。
レベル 5	十分に開発された技能を必要とし、問題が生じる可能性がある作業を行うことができる。問題が生じた場合に適切な対処ができる。作業の完了に責任を負うと同時に、学習とともに自らの作業を改良することができる。また、他の者の作業や学習の責任の一部を持つ。
レベル 4	慣れており、かつ予測可能な反復作業で、作業に関する責任を本人が負う作業を行うことができる。 口頭や文章で明確なコミュニケーションをとる能力がある。 技能労働者(skilled workers)が想定されている。
レベル 3	監督者による常時監督の下で行われる反復的で予測可能な作業を行うことができる。限られた範囲で自分の作業結果に責任を持つ。 口頭や文章でコミュニケーションをとる能力がある。仕事に関する基本的な知識・技能が求められる。
レベル 2	監督者による常時監督の下で行われる型にはまった、反復的でかつ限定的な作業を行うことができる。 書面や口頭で情報を受け取る能力や伝達する能力が通常求められる。また仕事に関する若干の既存の知識や技能を必要とする。
レベル 1	監督者による常時監督の下で行われる型にはまった、反復的でかつ限定的な作業を行うことができる。 読み書きや足し算引き算の能力が期待されることもあるが、基本的に仕事に関する既存の知識や技能は必要としない。

(資料出所) Gazette of India で公示された資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

## 二 訓練に関するその他の取組

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

各個人の雇用可能性を高めること、人材の需給ミスマッチを減らすこと、従来の高等教育に代わる道を提供するものとして実施されているもので、第 6～8 学年を対象に職業訓練の準備コース(prevocational)、第 9～12 学年を対象に職業訓練コースが設けられている。教育省の監督の下に行われており、各州により実施されている。

### (ロ) 産業価値向上のための技能向上プログラム(Skills Strengthening for Industrial Value Enhancement: STRIVE)

ITI や養成訓練で行われている訓練教育の向上を目指したプログラムで、①養成訓練の改善と拡大、②ITI の能力強化などから構成される。

#### (10) 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。

外国人労働者を対象とした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、就労ビザまたは就労許可を海外(居住国)のインド大使館、領事館に申請する。当初は1年間の就労許可が与えられ、その後契約期間に基づき就労許可が与えられる。

#### (11) 海外労働者対策

先進諸国への労働者の送出しは1983年移民法(Emigration Act, 1983)に基づき外務省(Ministry of External Affairs)を所管省庁として実施されている。

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)以上の学歴の者や外国に通算3年以上居住している者等は移民審査不要カテゴリーに、それ以外の者は移民審査必要カテゴリーに区分される<sup>14</sup>。

外国人入国法、外国人労働法の整備状況に鑑み、2022年11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(Protectors of Emigrants: POEs)の移住許可を必要とするほか、不慮の事故などをカバーする在外インド人保険スキーム(Pravasi Bharatiya Bima Yojana)に加入しなければならない<sup>15</sup>。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。

労働者の送出行を行う人材紹介会社は、移民保護官が発行する登録証に従って職業紹介の業務を行わなければならない。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<sup>16</sup>が定められている。なお、移民審査が必要な労働者の送出しを対象に、送出国・受入機関・労働者・雇用契約書をすべ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)の雇用主がインド国民を雇用する際は、①1983年移民法の下で適格とされる人材紹介会社の利用、②1983年移民法に基づく許可、のいずれかが必

<sup>14</sup> このほか、18歳以下、50歳以上の者は移民審査不要とされている。

<sup>15</sup> 不慮の事故時に100万ルピーが支払われるほか、雇用期間中の医療保障、解雇時の帰国費用給付などを内容とする。保険料は3年間で375ルピーとされている。

<sup>16</sup> 雇用契約で定められた給与の45日分または20,000ルピーのいずれか低い額。

要とされている。

なお、2017年10月には、新しい技能実習法の下で、日本の法務省・外務省・厚生労働省とインド技能開発・起業促進省との間で技能実習に関する協力覚書(MOC)が締結され、2018年7月から技能実習生の送り出しが開始されている。

### (12) 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。<sup>17</sup>

しかし、指定カースト(SC: Scheduled Castes)<sup>18</sup>・指定部族(ST: Scheduled Tribes)<sup>19</sup>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。その他後進諸階級(OBC: Other Backward Classes)<sup>20</sup>についても、指定カースト・指定部族ほどではないにせよ、同様の傾向が見られる。

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る。さらに、1990年代以降<sup>21</sup>はその他後進諸階層に対しても留保制度が導入されている。<sup>22</sup>

## 3 労働条件対策

### (1) 賃金及び労働災害の動向

#### イ 賃金

臨時・日雇労働者の平均賃金上昇率は消費者物価上昇率をやや上回る程度で推移している。

表 5-1-7 賃金・消費者物価の上昇率の推移

(%、ルピー)

年度	2017~18	2018~19	2019~20	2020~21	2021~22
消費者物価上昇率	3.6	3.4	4.8	6.2	5.5

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> 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。

<sup>19</sup> 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る。

<sup>20</sup> 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。

<sup>21</sup> 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。

<sup>22</sup> 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のため指定カースト・指定部族のうち最貧困層には恩恵が行き届いておらず、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、特恵層(Creamy Layer)を産んでいるとの指摘もある。

賃金・俸給労働者の平均月給(注2)	16,850	15,827	16,759	17,594	...
同上昇率	...	-6.1	5.9	5.0	...
臨時・日雇労働者の平均日給(注2)	258.43	278.56	300.78	322.21	...
同上昇率	...	7.8	8.0	7.1	...

資料出所：消費者物価は統計計画実行省"Consumer Price Indices"、賃金は統計計画実行省"Annual Report Periodic Labour Force Survey"。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：賃金・俸給労働者の平均月給及び臨時・日雇労働者の平均日給は各年度1～3月のデータ。2016～17年度以前は調査されていないため、2017～18年度については上昇率のデータはない。

日系企業の賃金動向について見ると、2018年までは10%を上回る上昇率となっていたが、その後上昇率は鈍化している。

表 5-1-8 日系企業製造業における平均月給（2021年実績）  
(ルピー)

職種	実績
工場長級	234,743
ライン管理者	60,262
エンジニア（上級職）	47,856
エンジニア（一般職）	40,579
ラインワーカー	27,385

資料出所：インド日本商工会「第15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 5-1-9 日系企業における昇給率

(%)

職種	2016	2017	2018	2019	2021
スタッフ	10.1	10.4	10.2	8.9	7.9
ワーカー	11.4	12.1	10.7	5.6	8.5

資料出所：インド日本商工会「賃金実態調査結果概要」

注：2020年の数値は公表されていない。

## □ 週労働時間

コロナ禍の影響もあり、労働時間はコロナ禍前に比べて減少している。

表 5-1-10 週平均労働時間

(時間)

	2019年		2020年				2021年	
	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月
	47.6	47.8	46.9	37.0	44.9	46.5	45.5	42.0
農村部	46.0	46.2	43.8	39.4	43.9	45.2	43.9	41.9
都市部	51.4	51.7	54.0	30.5	47.6	50.0	49.7	42.3

資料出所：統計計画実行省"Annual Report Periodic Labour Force Survey"

## 八 労働災害

労働災害統計は 1948 年工場法・1952 年鉱山法(The Mines Act, 1952)の対象事業所の業務統計で、その他の事業所は含まれていない。

表 5-1-11 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	2016	2017	2018	2019	2020
工場における労働災害負傷人数	6,556	5,950	5,682	5,054	3,882
工場における労働災害死亡人数	1,189	1,084	1,154	1,127	1,050
鉱山における労働災害負傷人数	326	315	315	275	172
鉱山における労働災害死亡人数	144	129	114	110	103

資料出所：工場は労働雇用省工場指導・労働研究所総局 "Standard Reference Note 2021"  
鉱山は労働雇用省"Annual Report 2021-22"

### (2) 賃金制度

#### イ 最低賃金

1948 年最低賃金法(The Minimum Wages Act, 1948)により、中央政府及び各州は所管する業種について最低賃金を制定することができることされており、中央政府・各州が最低賃金の対象となる業種を定めている<sup>23</sup>。また、中央政府及び多くの州・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。

最低賃金は審議会方式(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また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が設定される。

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、2017 年 6 月以降は日額 176 ルピーとなっている。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こと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。

なお、2019 年 8 月に成立した 2019 年賃金法典(2022 年 11 月現在未施行、5(1)イ参照)では、全ての業種に最低賃金の適用範囲が拡大されたほか、州政府が定める最低賃金は①最低でも 5 年に 1 度は改定すること、②中央政府が定めた最低賃金基準(floor wage)を下回ってはならないと定められている。

<sup>23</sup> 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。

## □ 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21,000ルピー以下の者で、1会計年度のうち30日以上就業した者に対し、賞与を支払わなければならないことを定めている。<sup>24</sup>

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7,000ルピーを超える場合には1か月当たり7,000ルピーを上限とする<sup>25</sup>）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、

- すべての工場、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<sup>26</sup>

における労働者で、5年以上勤務した者<sup>27</sup>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。支給されるべき金額は、退職時の賃金の15日分<sup>28</sup>×勤続年数で、2018年3月以降、200万ルピーを上限としている。

## (3) 労働時間・休暇制度

### イ 概要

労働時間に関しては、1948年工場法、各州の店舗及び施設法(Shop and Establishment Acts)で規定されている。

なお、2020年労働安全衛生・労働条件法典（2022年11月時点で未施行、5（1）□参照）では、①所定労働時間を1日8時間とし、週当たりの労働日は6日を上限とすること、②所定労働時間を超過して労働する場合には労働者の同意が必要であり、通常賃金の倍額を支払うこと、③労働者は休暇として労働日20日につき1日を取得する権利があること、が定められている。

<sup>24</sup> 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。

<sup>25</sup> 法定最低賃金が月7,000ルピーを超える場合、法定最低賃金を上限とする。

<sup>26</sup> 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。

<sup>27</sup> 死亡また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。

<sup>28</sup> 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)

## □ 1948 年工場法<sup>29</sup>

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、15 歳以上 18 歳未満)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。その他、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（15 歳未満）場合は 4.5 時間）と定められている。<sup>30</sup>

超過勤務の場合には、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。

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、工場における女性及び青年の労働時間は午前 6 時から午後 7 時までの間<sup>31</sup>、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、女子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。

## ハ 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。

## 二 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すべての工場、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

<sup>29</sup> 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。

<sup>30</sup> 州政府は、1 日の労働時間は最大 10 時間（工場の仕事量が例外的に多い場合には 12 時間）、休憩時間を含めた拘束時間は 1 日最大 12 時間（工場の仕事量が例外的に多い場合には 13 時間）、超過勤務（1 日当たり 9 時間または週当たり 48 時間を超えた時間を指す。以下同じ。）を含めた 1 週間の労働時間は最大 60 時間、超過勤務は 1 四半期当たり最大 50 時間（工場の仕事量が例外的に多い場合には 75 時間）をいずれも超えない範囲で例外規定を設けることができる。

<sup>31</sup> 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女性労働者については午後 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.）

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。また、労働者が50人以上いる事業所は、規定する距離の範囲内に保育施設を設置しなければならないこと、女性労働者に対し1日4回、保育施設への訪問を認めることが規定されている。

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%を出産手当として支払わなければならない、給付期間は26週間（出産予定日の8週間前から取得可能）<sup>32</sup>である。また、事業主は出産前・出産後のケアを無償で提供するか、医療給付金として3,500ルピー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、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<sup>33</sup>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26週間である。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）労働安全衛生施策

労働安全衛生を定める法律としては、1948年工場法、1952年鉱山法、1986年港湾労働者（安全、健康及び福祉）法(Dock Workers (Safety Health and Welfare) Act, 1986)があるが、これまで包括的に労働安全衛生を定める法律はなく、適用範囲も工場、鉱山、港湾の組織部門に限られていた。なお、2020年労働安全衛生・労働条件法典では労働安全衛生について包括的に定められている（詳細は5（1）口参照）が、2022年11月時点で未施行となっている。

工場と港湾に関する安全衛生は労働・雇用省の工場指導・労働研究所総局(Directorate General Factory Advice Service & Labour Institute: DGFASLI)が施策及び法令の立案を行い、州政府の担当部局と連携して監督を行っている。鉱山については労働・雇用省の鉱山安全総局(Directorate General of Mines Safety)が所管している。

#### （5）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)の規定により、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。

##### □ 従業員国家保険による労災保険制度

就労時の負傷また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

<sup>32</sup> 子が2人以上いる場合には12週間、出産予定日の6週間前から取得可能。

<sup>33</sup> 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。

ている。

表 5-1-12 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	<p>35の州・連邦直轄領の適用地域に所在し、以下のいずれかに該当する事業所で働く月収21,000ルピー以下(障害者は同25,000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)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○労働者数10人以上の工場</li> <li>○労働者数10人(一部の州・連邦直轄領では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</li> <li>○建設業</li> </ul> <p>なお、2020年社会保障法典(2022年11月時点で大部分が未施行)では、インド全域の労働者数10人以上の全事業所が適用対象とされている。</p>	
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。
	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。稼働能力の損失割合・給付期間は審査の結果決まり、給付期間は最大無期限である。
	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、配偶者(妻)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。死亡時には葬儀費用として15,000ルピーが遺族に支給される。
	その他	—
財源	保険料	<p>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3.25%、労働者本人が0.75%。(2019年7月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の賃金が月額176ルピー以下の場合、労働者本人の負担は免除される。</li> <li>・新規適用地域に所在する事業所においては、当初2年間事業主3%、労働者本人1%。</li> <li>・月収25,000ルピー以下の障害者を雇用する場合には中央政府が3年間、事業主の保険料を負担する。</li> </ul>
	国庫負担	なし。
実績	受給者数	<p>永久的な労働不能給付：305,126人(2020～21年度)</p> <p>遺族給付：133,738人(2020～21年度)</p>
	支給総額	一時的な労働不能給付：8億2,648万4千ルピー(2020～21年度)
	基金運用状況	2021年3月末時点で労働不能給付の基金残高は650億ルピー、遺族給付の基金残高は412億ルピーである。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。

#### 八 1923年従業員補償法による補償

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。

死亡した場合また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。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。

#### （6）解雇規制<sup>34</sup>

解雇に関する法規定は、国レベルでは 1947 年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)<sup>35</sup>がある。給料または報酬を得るために対象となる事業<sup>36</sup>において雇用されている非管理監督労働者等<sup>37</sup>が適用対象となっている。

事業主が①懲罰的理由による解雇、②労働者による自発的退職、③契約に明示されている場合で、退職積立金の受給年齢に達した後の退職、④労働契約が更新されなかった場合、⑤病気により雇用関係を停止した場合、の 5 つの理由以外で雇用関係を終了した場合、人員削減(retrenchment)とみなされる。

なお、解雇規制については 2020 年労使関係法典（2022 年 11 月時点で未施行）により見直しが行われる予定である。（詳細は 5（1）ハを参照。）

表 5-1-13 人員削減の場合の要件・会社側の責務

	① 年間の平均労働者数が 100 人以上の産業事業所 <sup>38</sup> (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)	② ①に該当しない事業所
認可・通知の必要の有無	電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府（中央または州）または政府が指定した機関（「政府等」）の認可が必要。	政府等への通知が必要。
解雇予告	勤続期間が 1 年以上 <sup>39</sup> の非管理監督労働者等に対しては、解雇の 3 か月前に解雇の理由を記した書面にて解雇を予告しなければならない。なお、事前通告をしない場合でも当該日数の賃金を支払うことで代替可能。	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 か月前に解雇の理由を記した書面にて解雇を予告しなければならない。事前通知をしない場合でも当該日数の賃金相当額を支払うことで代替可能。

<sup>34</sup> 詳細は「2016 年海外情勢報告 特集第 2 章インド」を参照。

<sup>35</sup> 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。

<sup>36</sup> 使用者と労働者の共同活動により組織され、人間の物質的な需要を満たすために行われる財・サービスの生産または提供のため行われる系統的(systematic)活動をいう。ただし、事業が、①農業、②病院・診療所、③教育・科学・研究・訓練機関、④慈善事業、⑤手紡ぎ手織り布(khadi)生産業または労働者 1 人当たりの固定資本投資額が一定額以下の農村地域の産業、⑥国家主権に係る政府活動、⑦家庭内労働、⑧専門サービス業で雇用されている者が 10 人未満の場合、⑨協同組合等で雇用されている者が 10 人未満である場合、のいずれかである場合には労働争議法の対象とされない。（1947 年労働争議法第 2 条(j)）

<sup>37</sup> 監督的作業を行う者であって月収 10,000 ルピー以下の者を含む。

<sup>38</sup> 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。（1947 年労働争議法第 25A 条及び第 25L 条）

<sup>39</sup> 過去 12 か月のうち 240 日間就労した場合該当するとされている。

解雇補償金等 <sup>40</sup>	事業主は勤続年数1年につき15日分 <sup>41</sup> の賃金相当額を支払わなければならない。	事業主は勤続年数1年につき15日分の賃金相当額を支払わなければならない <sup>42</sup> 。
----------------------	---	---

なお、人民党が政権与党である州では、独自に1947年労働争議法の一部を改正し、解雇法制の緩和を行っている<sup>43</sup>。例えば、ラジャスタン州では表5-1-13の①の対象を非管理監督労働者等の年間平均人数が300人以上の産業事業所としている。

このほか、産業事業所においてインド国民の解雇を行う際には、原則として最後に雇用された者から解雇を行うこと、採用をおこなう際には過去に解雇を行ったインド国民に応募の機会を与え、優遇することが定められている。

#### 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<sup>44</sup>。「一定の条件」とは、事業所または関係産業において7人以上かつ10%以上、または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、労働組合の事務局員のうち3分の1または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<sup>45</sup>。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は定められていない<sup>46</sup>。

<sup>40</sup> このほか、1972年退職金支払法に基づく退職金（3（2）ハ参照）を支払わなければならない。

<sup>41</sup> 6か月以上の端数期間については1年とみなす。

<sup>42</sup> 労働者がレイオフをされ45日以上経過した場合、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。

<sup>43</sup> 憲法上、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おり、州法が中央の既存法の規定と矛盾する場合でも、大統領の承認を得た場合には州法により修正された規定が当該州の領域内では優先される。（2（2）イ参照）

<sup>44</sup> 登録の義務は特にない。

<sup>45</sup> 1926年労働組合法第22条。なお、非組織部門については異なる基準が用いられている。

<sup>46</sup> マハ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。

## (2) 労使関係団体

### イ 労働組合

政党との結びつきが強いことが特徴である。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、正確な組織率は不明である<sup>47</sup>。

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 12 組織(2018 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)
- ・ 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)

などがある。

### ロ 使用者団体

代表的なものは、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

労働争議件数については直近で減少しているように見えるが、報告の遅れの影響もあることに留意が必要である。

表 5-1-14 労働争議件数等の推移

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (6月まで)

<sup>47</sup> 中央又は州政府に登録されている組合数は 16,712 組合、労働組合員数は 918.2 万人 (いずれも 2012 年、速報値) となっている。

争議件数(件)	112	86	139	89	30	15
参加人員	762,832	742,968	608,749	489,298	207,548	77,291
労働損失日数(千人日)	5,233	3,150	3,287	1,669	879	158

資料出所：インド労働雇用省 "Indian Labour Journal September 2022"

注 1：10 人以上の労働争議。

注 2：2018 年以降の数値は 2022 年 7 月までの届出に基づく速報値。

## 5 最近の動向

### (1) 労働法改正の動き

労働に関連する法律が乱立していること、適用範囲などが法律によって異なることなど、インドの労働法は複雑となっている。モディ政権は労働法改革の一環として、既存の労働法を

- イ 2019 年賃金法典(Code on Wages, 2019)
- ロ 2020 年労働安全衛生・労働条件法典(Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)
- ハ 2020 年労使関係法典(Industrial Relations Code, 2020)
- ニ 社会保障法典(Code on Social Security, 2020)

の 4 法典に統合し、手続の簡素化、概念・用語の整理、制度の透明性・わかりやすさの向上を目指している。このうち賃金法典は 2019 年 8 月に、残りの 3 法典は 2020 年 9 月に成立した。ただし、施行に必要な各州の規則の制定が完了していない<sup>48</sup>ため、2022 年 11 月時点では、ごく一部の条項を除き施行されていない。それぞれの詳細と動向は以下のとおり。

#### イ 2019 年賃金法典

1948 年最低賃金法、1936 年賃金支払法<sup>49</sup>、1965 年賞与支払法、1976 年均等報酬法を統合するもの。

最低賃金に関しては、中央政府及び各州は所管する業種全てにおける最低賃金を定めることとされ、最低賃金が全ての事業主に適用されることとなり、対象者が大幅に拡大される。また、中央政府は各地域の実情に応じて最低賃金基準(floor wage)を定めることができることが法律上明記され、中央政府・各州は最低賃金について①最低でも 5 年に 1 度は改定を行うこと、②中央政府が定めた最低賃金基準を下回る水準で定めてはならないこととされた(3(1)参照)。このほか、中央政府により中央諮問委員会が、州政府により州諮問委員会が設立されることとされた。中央諮問委員会は①最低賃金の設定や改定、及び関連する事項、②女性の雇用機会の向上に関する事項、などについて随時諮問を行うとされている。

<sup>48</sup> 憲法上労働法は中央政府と州政府の共管とされているため。詳細は 2(1)を参照。

<sup>49</sup> 賃金の支払い方法や頻度、天引きが認められる理由等が定められている。

## □ 2020年労働安全衛生・労働条件法典

労働安全衛生や労働条件に関する法律であり、1948年工場法や1970年請負労働（規制及び禁止）法など13の法律を統合するもの。原則として、労働者が10人以上の事業主が対象となっている。

労働安全衛生に関しては、事業主の義務として①危険の無い職場の提供、②指定事業所に関しては毎年の労働者に対する健康診断の実施、③死亡・重症事故発生時の関係政府機関への報告、が定められている。さらに、工場・鉱山・港湾施設・プランテーション・建設業の事業主については労働者への安全衛生教育の実施なども義務づけられている。労働者には義務として安全衛生基準の遵守等が定められている。

労働条件に関しては、①所定労働時間を1日8時間とし、週当たりの労働日は6日を上限とすること、②所定労働時間を超過して労働する場合には労働者の同意が必要であり、通常賃金の倍額を支払うこと、③労働者は休暇として労働日20日につき1日を取得する権利があること、が定められている。

## ハ 2020年労使関係法典

労使関係や労働契約、解雇に関する法律であり、1926年労働組合法、1946年産業雇用（就業規則）法、1947年労働争議法を統合するものである。

労働組合については、100人以上又は全労働者の10%以上のいずれか小さい方を満たす労働組合が登録労働組合とされる。①登録労働組合が1組合のみである、②労働者の51%以上が組合員である登録労働組合がある、のいずれかを満たす場合、事業主は当該労働組合を交渉相手として承認しなければならないと定められている。

解雇規定については、労働者数300人以上の産業事業所は労働者を解雇する際には中央又は州政府から事前の承認を必要とすること、解雇の3か月前に解雇を事前通告しなければならない。労働者数50人以上300人未満の産業事業所は政府からの承認は不要であり、解雇の1か月前に解雇を事前通告しなければならない。いずれの場合も事前通告をしない場合、当該日数の賃金を支払うことで代替可能。また、レイオフ時、労働者に賃金の50%以上を支払うことが定められている。

また、労働者数300人以上の産業事業所は、中央政府が定めたモデル規則に基づき労働時間などの労働条件、解雇規定、懲罰規定等を定めた就業規則を定めることとされている。

## ニ 2020年社会保障法典

①1923年従業員補償法、②1948年従業員国家保険法、③1952年従業員退職準備基金及び種々の準備金法(Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952)<sup>50</sup>、④1961年出産給付金法、⑤1972年退職金支払法、⑥2008年非組織部門労働者社会保障法

<sup>50</sup> 民間組織部門労働者の年金制度に関する法律。年金制度の詳細は社会保障施策2（2）を参照。

(Unorganised Workers' Social Security Act 2008)<sup>51</sup>、など 9 の法律を統合するものである。

基本的には、組織労働者向けの社会保障はそのまま制度として維持しつつ、非組織労働者の社会保障制度の段階的な構築のための枠組みを定めた法律となっている。

## (2) 非組織部門労働者に対する新たな施策

コロナ禍において非組織部門で働く労働者に関する情報が不十分であったことにより、非組織部門労働者に対する施策が遅れたことを受けて、非組織部門で働く労働者のデータベースを構築することを目指して、ポータルサイト e-Shram が 2021 年 8 月に開設された。氏名や住所、学歴、技能を労働者本人が登録し、その情報を活用して将来的には職業マッチングや社会保障給付の提供を行うことを想定している。登録した者には非組織部門労働者を対象とした傷害保険<sup>52</sup>の保険料を 1 年間無料にする措置がおこなわれており、2022 年 10 月末時点で 2.8 億人以上が登録している。

## (参考文献)

- インド労働・雇用省 <http://labour.gov.in/>
- インド技能開発・起業促進省 <https://www.msde.gov.in/>
- インド統計・計画実行省 <http://mospi.nic.in/>
- インド人材開発省 <http://mhrd.gov.in/>
- インド農村開発省 <https://rural.nic.in/>
- インド住宅都市問題省 <http://mohua.gov.in/>
- インド外務省 <http://mea.gov.in>
- 従業員国家保険公社(Employees' State Insurance Corporation: ESIC)  
<http://esic.nic.in/>
- PRS Legislative Research <http://www.prsindia.org/>
- 労働政策研究・研修機構 国別労働トピック：インド  
<http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/backnumber/india.html>

<sup>51</sup> 非組織部門労働者の社会保障に関する法律。

<sup>52</sup> PMSBY(Pradhan Mantri Surksha Bima Yojana)制度の保険料が 1 年間無料（通常年 12 ルピー）になる。同制度では、事故による死亡又は重度障害時（例えば両手を失うなど）に 20 万ルピー、より軽度な障害時（例えば片手を失うなど）に 10 万ルピーが支払われる。