

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第9節 インド

労働施策

(参考) 1 ルピー = 1.70 円 (2023 年期中平均)

データ出所：IMF

インドの労働法は、インド憲法の定めにより中央政府と州政府の双方が所管している。中央政府は 2019-2020 年の法改正で、それまで多数に亘り存在した労働者の保護と雇用に関する個別法 (laws)、社会保障に関する個別法、規制に関する個別法のうち 29 の法律を、①賃金、②社会保障、③労働安全衛生、④労使関係、の 4 法典(codes)に体系化した。

この労働法改正は、労働者側にとっては、労働組合の法的権利、適正な労働時間、労働福祉、雇用保障、ストライキ権など労働者の権利に大きな影響を与え、立場の弱い労働者から基本的権利を奪い搾取的な雇用者に有利となる内容になっているという見方もある。この改正に関してインド労組のナショナルセンターであるインド全国労働組合会議は、2023 年国際的労働組合組織と連帯して大規模なストライキを実施し、労働法改正に反対の意思を示した。この労働法改正に対する国民と労働組合の反対は激しく、混乱が継続するものと考えられる。また、2023 年現在、一部の州で承認されたが、2024 年の大統領選挙を経ても本格施行には至っていない。

1 概要

(1) 経済情勢

コロナ禍の 2020～21 年度の経済成長率はマイナスとなっていたが、2021～22 年度以降は回復基調にある。

表 1-9-1 実質 GDP 成長率

(%)

| 年度 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022～23 | | 2023～24 | | |
|------------|------|------|------|------|---------|------|---------|------|-----|
| | ～19 | ～20 | ～21 | ～22 | 10～12月 | 1～3月 | 4～6月 | 7～9月 | |
| 実質 GDP 成長率 | 6.5 | 3.9 | -5.8 | 9.7 | 7.0 | 4.3 | 6.2 | 8.2 | 8.1 |

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 月まで

注 2：各四半期の値は対前年同期比

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載

(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

政府の施策や統計上、労働者は組織部門(organised sector)と非組織部門(unorganised sector) (いわゆる「インフォーマルセクター」を含む) 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。「非組織部門」は 2008 年非組織部門労働者社会保障法に定義されており、家内労働者、自営業者、および労働者数 10 人未満の事業所で働く者等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%¹が非組織部門の労働者であるとしている。

労働市場の特徴として、フォーマルセクターを中心に統計で捕捉される範囲では女性の労働力率が低い。失業率はここ 3 年低下してきている。

表 1-9-2 労働力率・就業率・失業

| | 2019年7月～2020年6月 | | | 2020年7月～2021年6月 | | | 2021年7月～2022年6月 | | | 2022年7月～2023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 | |
| 労働力率 (%) | 51.2 | 52.5 | 48.2 | 51.8 | 53.4 | 48.0 | 51.7 | 53.0 | 48.0 | 54.6 | 56.7 | 49.4 |
| 男性 | 75.8 | 76.7 | 73.8 | 75.8 | 76.7 | 73.8 | 75.9 | 76.7 | 73.8 | 77.4 | 78.8 | 73.9 |
| 女性 | 26.3 | 28.3 | 22.1 | 27.5 | 30.0 | 21.7 | 27.2 | 29.2 | 21.7 | 31.6 | 34.6 | 24.0 |
| 就業率 (%) | 46.7 | 48.4 | 43.0 | 47.9 | 50.0 | 43.1 | 48.3 | 49.9 | 44.6 | 51.8 | 54.2 | 46.0 |
| 男性 | 68.8 | 70.1 | 66.0 | 69.9 | 71.2 | 66.8 | 70.7 | 71.7 | 68.4 | 73.5 | 75.2 | 69.3 |
| 女性 | 24.4 | 26.7 | 15.4 | 25.7 | 28.6 | 19.0 | 25.6 | 27.9 | 19.9 | 30.0 | 33.2 | 21.8 |
| 失業率 (%) | 8.8 | 7.8 | 11.0 | 7.5 | 6.5 | 10.1 | 6.6 | 6.0 | 8.3 | 5.1 | 4.4 | 7.0 |
| 男性 | 9.3 | 8.7 | 10.5 | 7.8 | 7.1 | 9.4 | 6.9 | 6.5 | 7.8 | 5.1 | 4.6 | 6.3 |
| 女性 | 7.3 | 5.5 | 12.4 | 6.6 | 4.8 | 12.2 | 5.8 | 4.5 | 9.9 | 5.1 | 4.0 | 9.1 |

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況で、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

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載

<参考>ILO 基準による労働市場統計

| 年 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 労働力人口 (千人) | 406,410 | 419,819 | 434,041 | 467,385 | 492,430 |
| 労働力率 (%) | 49.4 | 50.5 | 51.1 | 52.4 | 55.8 |
| 就業者数 (千人) | 379,952 | 386,825 | 406,350 | 444,846 | 471,886 |
| 就業率 (%) | 46.1 | 46.5 | 47.9 | 49.8 | 53.4 |
| 失業者数 (千人) | 26,458 | 32,994 | 27,692 | 22,539 | 20,544 |
| 失業率 (%) | 6.5 | 7.9 | 6.4 | 4.8 | 4.2 |

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

| | | | | | |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| 15～24 歳の失業率 (%) | 22.9 | 24.6 | 20.9 | 17.8 | 15.8 |
|--------------------|------|------|------|------|------|

資料出所：国際労働機関 “ILO Statistics”

注：本編作成時の公表値に基づき記載

15～29 歳の失業率は以下の通りで、わずかながら低下傾向にある。

表 1-9-3 15～29 歳の失業率の推移、都市部 (%)

| | 2022 年 4～6 月 | 2022 年 7～9 月 | 2022 年 10～12 月 | 2023 年 1～3 月 | 2023 年 4～6 月 | 2023 年 7～9 月 |
|---------|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 全年齢 | 7.6 | 7.2 | 7.2 | 6.8 | 6.7 | 6.6 |
| 15～29 歳 | 18.9 | 18.5 | 18.6 | 17.3 | 17.6 | 17.3 |

資料出所：統計計画実行省“Quarterly Bulletin Periodic Labour Force Survey”

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(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²。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 2019 年～2020 年の労働法改正も、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、2023 年時点では、ごく一部の州でしか承認されておらず、またごく一部の条項³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。)

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。従来型の公共職業紹介施設として雇用エクスチェンジ(Employment Exchange)が 2022 年時点で全国に 1005 か所設けられている。従来の公共職業紹介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ナショナル・キャリア・サービス(National Career Service)を立ち上げている。ナショナル・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

² 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。

³ 社会保障法典の一部条項が施行済み。

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を行う中核として機能することが期待されている。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。

(3) 若年者雇用対策

児童労働や、技能を持たない者が多い一方、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が指摘されている。

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。

- ・若者向け短期スキルトレーニング：プラダン・マントリ・カウシャル・ヴィカス・ヨジヤナ (PMKVY) の発足
- ・ITI(工業訓練機関)と見習い制度を通して提供される 14 歳以上の若者向けスキルトレーニング
- ・全国に 33 校の職業訓練校(National Skill Training Institutes : NSTIs/NSTI(W))

(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。また、14 歳以上 18 歳未満の若年者が指定の危険性の高い職場・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、事業主が性別を理由として、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⁴。

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

⁴ 法律上女性の労働が禁止・規制されている場合は除く。

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、技能開発・起業促進省の Annual Report 2022-23 によると、全国に設けている職業訓練校(National Skill Training Institutes : NSTIs) 33 校のうち、19 校の女性専用の職業訓練校(NSTI(W)) が設けられている。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) ⁵が設けられており、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。

(5) 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、障害者を雇い入れた企業に対し、従業員国家保険⁶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。

(6) 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・派遣労働者が就労する「機関・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・派遣労働者は、主に農業経営、プランテーション、建設産業、港湾、油田、工場、鉄道、海運、航空、道路輸送などでの仕事に従事している。

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、

⁵ 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。

⁶ 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。

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⁷。

(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)⁸が2022年6月末までの期間限定で実施されていたが、2024年6月末までさらに2年間延長された。

表 1-9-4 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2024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) | |
| 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働者数10人以上の工場・事業所 ○労働者数10人(一部の州・連邦直轄領では20人)以上の季節稼働ではない店舗・ホテル・レストラン・映画館・自動車運送業・新聞社・民営の教育施設及び医療施設 ○特定の州/UTで10人以上を雇用する地方自治体/自治体の契約社員および臨時職員 ○また、中央政府は10人以上の店舗、ホテル、レストラン、映画館、自動車運送業、新聞社、保険事業に従事する施設、ノンバンク金融会社、ポートトラスト、空港管理局、倉庫業施設に拡大 <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> <p>この法の規定は、地区ごとに段階的に施行され、「適切な政府、州」が工業、商業、</p> | |

⁷ U.P.Rajya Vidyut Utpadan Board & ... vs U.P.Vidyut Mazdoor Sangh on 4 November, 2009

⁸ 被保険者福祉給付(ABVKY)は生涯で一度だけ給付を受けられる失業救済制度で、被保険者が失業直前に最低2年間保険対象の雇用に就いており、失業直前の保険料期間に78日以上、最低78日以上保険料を拠出していた場合、失業申請後30日から最大90日、従来の賃金の50%の給付を受けられるもので、従来の25%から引き上げられている

| | | | |
|---------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | 農業などの施設のクラスにこの法の規定を拡張する権限を与える許可条項が含まれている。 | |
| 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"> 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 以下の場合には給付されない。 <ul style="list-style-type: none"> 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 年金支給開始年齢又は60歳に到達した場合 | 以下の理由以外で失業者となった場合。 <ul style="list-style-type: none"> 自発的退職、懲罰を理由とした解雇 年金支給開始年齢又は60歳に到達した場合 |
| | 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はできない。 | |
| 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 | 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～） ・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。 | |
| | 国庫負担 | — | — |
| 実績 | 受給者数 | 4,191人（2021～2022年度） | 16,636人（2021～2022年度） |
| | 支給総額 | 2.243億ルピー（2021～2022年度） | 4.147億ルピー（2021～2022年度） |

資料出所：ESIC Annual Report 2021-22、

Standard Note On Employee's State Insurance Scheme as on 01.01. 2023

注：本編作成時の公表値に基づき記載

ロ 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⁹の賃金による雇用を与えるものである。

表 1-9-5 マハトマ・ガンジー全国雇用保障法の実施状況

| 年度 | 2019～20 | 2020～21 | 2021～22 | 2022～23 |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|
| 雇用が提供された世帯（千万世帯） | 5.48 | 7.55 | 7.25 | 6.18 |
| うち 100 日間雇用された世帯（万世帯） | 406 | 720 | 591 | 360 |
| 雇用された人数（千万人） | 7.88 | 11.19 | 10.61 | 8.75 |
| 平均雇用日数（日） | 48.4 | 51.52 | 50.07 | 47.83 |
| 平均賃金日額（ルピー） | 182.09 | 200.71 | 208.84 | 216.57 |

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

注 1：各年度は当年 4 月から翌年 3 月まで

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

(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¹⁰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、技能開発・起業促進省の Annual Report 2022-2023 の掲載値によると、全国に設置されている 13,480 か所の州立・私立の産業訓練研修所(ITI)で実施されている現在、152 の国家技能枠組み (NSQF) に準拠したコースがあり、訓練期間は 1 年から 2 年の間となっている。コースは、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(National Council on Vocational Training: NCVT) が策定したカリキュラムに基づき、コンピューター、データ管理、各種専門技術など実務訓練を中心に構成されており、2023 年には 5G

⁹ 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。

¹⁰ 詳細は 2015 年海外情勢報告 p.540～541 を参照。

Technician や Wind Plant Technician などの 5 つのコースが新設されている。

(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(Designated trade apprentices)、②随意職業養成訓練生(Optional trade apprentices)、③新養成訓練生(Fresher apprentices)、④技術者(職業訓練)養成訓練生(Technician (vocational) apprentices)、⑤技術者養成訓練生(Technician apprentices)、⑥新卒者養成訓練生(Graduate apprentices)、⑦修士養成訓練生(Diploma apprentices)の7種類に区分される。①～⑤は技能開発・起業促進省、⑥⑦は教育省(Ministry of Education)¹¹が所管している。

14 歳以上(危険を伴う仕事の場合は 18 歳以上)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¹²)が定められている。給付金の支給に要した経費の一部¹³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%～15%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 200～500 時間の短期訓練、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)、トレーニング/オリエンテーションの所要時間は 12～80 時間、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。

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

証明書・資格間の比較を、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、2023 年に改訂された。新しい NSQF は 8 段階に分かれて

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

¹² 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。

¹³ 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。

おり、各段階において期待される仕事に関連する知識とスキルが明記されている。

表 1-9-6 国家技能資格枠組み(NSQF)

| レベル | 専門知識、専門知識の理解と応用 | 業務をこなし完了するために求められる専門的・技術的スキル |
|-----------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| レベル1 | ・業務の内容を理解し、覚え、実践することができる、初歩的な知識 | ・限られた範囲の基本スキルを備え、実務経験を必要としない、反復的で予測可能な業務及びプロセスを実行することができる |
| レベル2 | ・限られた状況での基本的な材料、ツール、アプリケーションを十分に理解して業務を行うことができる基礎的な作業知識/操作知識 | ・限定的な機能的役割の中で体系化された業務を遂行できる ・よくある問題に対して既知の解決策を使用して対応できるスキル |
| レベル2. 5~3 | ・規定された範囲内の標準的な手順に関する知識を有し、よくある既知の問題に対して限定的な裁量と判断力に対応することができる | ・身近な内容の範囲内で、問題と課題を特定するために必要なスキル |
| レベル3. 5~4 | ・専門知識を有し、多様な手続き的知識、業務理解、データ解釈、財務的な実現可能性分析に習熟している | ・高度な専門知識を有し、種々の技術を使いこなして正確に作業を遂行できる |
| レベル4. 5~5 | ・専門分野における広く深い知識と問題解決能力を備えている | ・複雑なタスクを容易に達成するための優れた経験認知に基づくスキルと技術プロセスや、プロジェクト管理の専門知識を有し、情報に基づいた意思決定のためのデータ分析に長けている |
| レベル5. 5~6 | ・関連分野の技術的な専門知識などの学際的な知識に精通している ・最新の動向、状況変化に対応するマネジメント、問題解決を熟知している | ・社会認識の知性を備え、高度な認知能力、プロジェクト管理、技術・商業的な洞察力、将来への適応性に長けている |
| レベル6. 5~7 | ・豊富な知識、批判的思考力、専門分野へのテクノロジーの応用力を備え、継続的な自己啓発を追求する有能な専門家又は熟練者 | ・業務遂行に必要な高度専門技能、革新的な問題解決策を実行する能力、変革管理プロセスを主導するスキル、リーダーシップ、プロジェクト管理能力を備えている |
| レベル8 | ・専門知識に精通している ・物事や決まりに対して批評的で革新的な理解をすることに習熟している | ・業務遂行に必要な高度専門技能、優れた管理能力、認知スキル、技術能力、技能の学際的応用に必要な専門スキル、およびリーダーシップスキルを備えている ・クロスカルチャーの考え方を取り入れて、状況を再整備できる実践力 |

資料出所：Gazette of India で公示の資料を基に「知識」と「スキル」の項目を記載

ニ 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)

より高等の教育を目指す人のために、各個人の雇用可能性を高め、人材の需給ミスマッチを減らすために、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)

インド政府と国際復興開発銀行（IBRD）の間で 2017 年に締結されたプログラムで、世界銀行の資金提供を受けて、ITI や養成訓練で行われている訓練教育の向上を目指している。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。終了予定が 18 ヶ月延長され、2024 年 5 月までとなった。

（10）入国外国人労働者対策

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。就労ビザは、国籍に応じ初回に限り 1 年間の数次ビザが発給される。以降、最大 10 年まで延長が可能。申請には、申請者が熟練労働者・技術者・プロフェッショナルであり、かつ、年間 2 万 5,000 米ドル以上の所得が保証される必要がある。就労ビザを有する者の家族は、同期間有効の帯同ビザ（X ビザ）の発給を受けることができる。

（11）海外出国労働者対策

先進諸国への労働者の送出は 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。

2023 年 12 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¹⁴。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。

¹⁴ 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。

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¹⁵が定められている。なお、移民審査が必要な労働者の送出行を対象に、送出行機関・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。¹⁶

しかし、指定カースト(SC: Scheduled Castes)¹⁷・指定部族(ST: Scheduled Tribes)¹⁸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と言われている。その他後進諸階級(OBC: Other Backward Classes)¹⁹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と言われている。

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、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²⁰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。²¹

¹⁵ 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。

¹⁶ カースト制度は、特にヒन्द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。

¹⁷ 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。

¹⁸ 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。

¹⁹ 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。

²⁰ 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。

²¹ 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、特惠層(Creamy

3 労働条件対策

(1) 賃金及び労働災害の動向

イ 賃金

2022-2023年の平均賃金上昇率は、賃金・俸給労働者、臨時・日雇労働者ともに消費者物価上昇率を下回った。

表 1-9-7 賃金・消費者物価の上昇率の推移

(%、ルピー)

| 年度 | 2018～19 | 2019～20 | 2020～21 | 2021～22 | 2022～23 |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 消費者物価上昇率 | 3.4 | 4.8 | 6.2 | 5.5 | 6.7 |
| 賃金・俸給労働者の 平均月給(注2) | 15,827 | 16,759 | 17,594 | 18,372 | 19,523 |
| 同上昇率 | -6.1 | 5.9 | 5.0 | 4.4 | 6.3 |
| 臨時・日雇労働者の 平均日給(注2) | 278.56 | 300.78 | 322.21 | 376.48 | 398.26 |
| 同上昇率 | 7.8 | 8.0 | 7.1 | 16.8 | 5.8 |

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の対前年比

注1：各年度は当年4月から翌年3月まで

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。

注3：本編作成時の公表値に基づき記載

日系企業のワーカー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2019年に5%台となり、以降は一桁台にとどまっている。

表 1-9-8 日系企業製造業における平均月給（2022年実績）

(ルピー)

| 職種 | 実績 |
|------------|---------|
| 工場長級 | 305,168 |
| ライン管理者 | 75,487 |
| エンジニア（上級職） | 75,973 |
| エンジニア（一般職） | 49,811 |
| ラインワーカー | 35,074 |

資料出所：インド日本商工会「第16回賃金実態調査結果概要」

注1：平均月給には諸手当を含む。

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

Layer)を産んでいるとの指摘もある。

表 1-9-9 日系企業における昇給率

(%)

| 職種 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| スタッフ | 10.4 | 10.2 | 8.9 | - | 7.9 | 9.6 |
| ワーカー | 12.1 | 10.7 | 5.6 | - | 8.5 | 9.4 |

資料出所：インド日本商工会「賃金実態調査結果概要」

注1：2020年の数値は公表されていない。

注2：本編作成時の掲載値に基づき記載

ロ 週労働時間

都市部は農村部よりも労働時間が長い傾向にある。

表 1-9-10 週平均労働時間

(時間)

| | 2020年 | | 2021年 | | | | 2022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 |
| | 44.9 | 46.5 | 45.5 | 42.0 | 44.6 | 44.8 | 44.1 | 43.7 |
| 農村部 | 43.9 | 45.2 | 43.9 | 41.9 | 43.1 | 43.1 | 42.4 | 41.9 |
| 都市部 | 47.6 | 50.0 | 49.7 | 42.3 | 48.7 | 49.3 | 48.6 | 48.6 |

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

注：本編作成時の公表値に基づき記載

ハ 労働災害

労働災害統計は1948年工場法 (Factories Act, 1948) 及び1952年鉱山法 (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 1-9-11 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 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 工場における労働災害死傷者数 | 5,950 | 5,682 | 5,054 | 3,882 | 3,791 |
| うち死亡者数 | 1,084 | 1,154 | 1,127 | 1,050 | 988 |
| 鉱山における労働災害負傷者数 | 315 | 315 | 275 | 172 | 247 |
| 鉱山における労働災害死亡者数 | 129 | 114 | 110 | 103 | 101 |

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 2022"

鉱山は労働雇用省"Annual Report 2022-23"

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 賃金制度

イ 最低賃金

1948年最低賃金法(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²²。また、中央政府及び多くの州・連邦直轄領では、インフレーションによる最低賃金への影響及び消費者物価指数に基づいて算出される可変実質賃金目減り補償手当(Variable Dearness Allowance: VDA)が導入されており、手当の額は半年に一度、中央政府によって改定されている。

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、2019年以降は月額178ルピー／月額5340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。

2019年8月に成立した2019年賃金法典(2023年末現在未施行、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中央政府が定めた上述の全国最低賃金水準を下回ってはならないと定められている。

なお、インド政府は2025年までに最低賃金を生活賃金制度(living wage)²³に転換していく方針。印紙エコノミック・タイムズの報道によると、インド政府は生活賃金の見積りと実施の枠組みを開発するため、国際労働機関(ILO)に技術援助を求めていると言う。

ロ 賞与

1965年賞与支払法(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。²⁴

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²⁵)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。

²² 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種別(class)や地域を最低賃金の適用から除外することができる。

²³ 国際労働機関(ILO)の定義によれば、生活賃金は「労働者及びその家族がディーセントな生活水準を送るために必要な賃金レベル」をいう。

²⁴ 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。

²⁵ 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。

ハ 退職金

1972年退職金支払法(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²⁶

における労働者で、5年以上勤務した者²⁷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²⁸×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（2023年末時点で未施行、5（1）口参照）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。

ロ 1948年工場法²⁹

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。³⁰

²⁶ 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。

²⁷ 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。この場合には勤務年数の要件を満たす必要はない。

²⁸ 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)

²⁹ 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。

³⁰ 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

所定労働時間を超える場合には、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³¹に限ること、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時までの間に限ることとされている。

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。

ニ 出産休暇等

1961年出産給付金法(Maternity Benefit Act, 1961)に定められており、2017年に改正されている。制定当初の対象の事業所は、

・工場、鉱山、農園、政府系機関、馬術、曲芸、その他のパフォーマンスの見世物に雇用されている人

とされていたが、現在は

・10人以上の労働者を雇う店舗、事業所(法人全体ではなく、その事業所の人数で10人以上)

に適用される。

出産休暇の期間は12週間から26週間に延長され、出産予定日の8週間前から取得可能となった。(従来は6週間前から)

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 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

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。

³¹ 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。)

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が、給付期間は26週間（出産予定日の8週間前から取得可能）³²である。

なお、出産給付金法(改正法)に父親の育児給付についての規定はない。また、非組織部門で就業している女性労働者は、出産給付金法が適用されない。

(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、2023年末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 of 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。

ロ 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ている。

表 1-9-12 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(Employees' State Insurance Act, 1948) |
| 運営主体 | 従業員国家保険公社(Employees' State Insurance Corporation: ESIC) |

³² 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。

| | | |
|----------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働者数 10 人以上の工場、事業所 ○労働者数 10 人(一部の州・連邦直轄領では 20 人)以上の季節稼働ではない店舗・ホテル・レストラン・映画館・自動車運送業・新聞社・民営の教育施設及び医療施設 ○特定の州/連邦直轄領で 10 人以上を雇用する地方自治体/自治体の契約社員および臨時職員 ○中央政府は当該保険の対象を 10 人以上の店舗、ホテル、レストラン、映画館、自動車運送業、新聞社、保険事業に従事する施設、ノンバンク金融会社、港湾公社、空港管理局、倉庫業施設に拡大 <p>なお、2020 年社会保障法典（2023 年末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。この法の規定は、地区ごとに段階的に施行され、「適切な政府、州」が工業、商業、農業などのどの施設・事業所にこの法の規定を拡張するかを決める権限を与える許可条項が含まれている。</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 日以内の場合には疾病手当が代わりに給付される。 |
| | 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、受け取り遺族ごとに規定された料率で支払われる。 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 | 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～) ・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。 |
| | 国庫負担 | なし。 |
| 実績 | 受給者数 | 永久的な労働不能給付：313,808 人(2021～22 年度) 遺族給付：147,328 人(2021～22 年度) |

| | | |
|--|------------|----------------------------------------------------------|
| | 支給総額 | 一時的な労働不能給付：11億7,100万ルピー(2021～22年度) |
| | 基金運用 状況 | 2022年3月末時点で労働不能給付の基金残高は853.4億ルピー、遺族給付の基金残高は621.5億ルピーである。 |

資料出所：ESIC Annual Report 2021-22、2020-21

Standard Note 0n Employee's State Insurance Scheme as on 01.01. 2023

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(6) 解雇規制³³

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)³⁴がある。給料または報酬を得るために対象となる事業³⁵において雇用されている非管理監督労働者等³⁶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、表1-9-13に示される手続きが必要。

表 1-9-13 人員削減の場合の要件・会社側の責務

| | | |
|-------------|-----------------------------------------------------------------|--------------|
| 認可・通知の必要の有無 | ① 年間の平均労働者数が100人以上の事業所 ³⁷ (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 |
| | 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。 |

³³ 詳細は「2016年海外情勢報告 特集第2章インド」を参照。

³⁴ 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。

³⁵ 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))

³⁶ 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。

³⁷ 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)2020年労使関係法で人数要件が100以上から300人以上に緩和されているが、州政府として容認されている地域は少ない。

| | | |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 解雇予告 | 勤続期間が1年以上 ³⁸ 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。 |
| 解雇補償金等 ³⁹ | 事業主は勤続年数1年につき15日分 ⁴⁰ 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 ⁴¹ 。 |

出所：1948年工場法(Factories Act, 1948)、1952年鉱業法(Mines Act, 1952)、1951年農園労働法(Plantation Labour Act, 1951)

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され、規制が緩和されている。例えば、労働者の解雇、人員削減、または事業所の閉鎖をする場合、州政府から事前の許可を得なければならないとされていたが、2020年労使関係法で、同様の規制枠組みが維持されているものの、適用対象となる事業所における労働者の人数要件が100人から300人（または州政府が通知する300人を超える人数）に引き上げられている。

このほか、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、優先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⁴²。「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⁴³。登

³⁸ 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。

³⁹ 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。

⁴⁰ 6か月以上の端数期間については1年とみなす。

⁴¹ 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。

⁴² 登録の義務は特にない。

⁴³ 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。

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⁴⁴。

（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。労働組合関係の統計は、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と言われている⁴⁵。

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

⁴⁴ 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。

⁴⁵ 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。

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り、データの受け止め方には留意が必要。

表 1-9-14 労働争議件数等の推移

| 年 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 (6月まで) |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| 争議件数(件) | 86 | 79 | 51 | 45 | 34 | 18 |
| 参加人員 | 742,968 | 625,344 | 535,522 | 349,183 | 206,089 | 22,271 |
| 労働損失日数 (千人日) | 3,150 | 3,328 | 2,572 | 1,363 | 555 | 229 |

資料出所：インド労働雇用省 "Indian Labour Journal September 2023"

注1：10人以上の労働争議

注2：2019年以降の数値は2023年7月までの届出に基づく速報値

注3：本編作成時の公表値に基づき記載

5 近年の動向

（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おり、モディ政権（中央政府）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。しかし、施行に必要な各州の規則の制定が完了していない⁴⁶ため、2023年12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。

⁴⁶ 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。

イ 2019年賃金法典

1948年最低賃金法、1936年賃金支払法⁴⁷、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。

ロ 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。

労働条件に関しては、①所定労働時間は週48時間以内、1日9時間。労働時間が5時間を超える場合は、30分間の休憩を付与すること、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としている。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。

さらに、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。

⁴⁷ 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。

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)⁴⁸、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(Unorganised Workers' Social Security Act 2008)⁴⁹、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。

6 最近の動向

モディ首相は、メイク・イン・インディア、デジタル・インディア、クリーン・インディア等の様々な経済イニシアティブを推進し、投資振興策として、通信機器や自動車、応用化学電池等、主要15分野を特定して生産連動型優遇策(PLI)を実施しているほか、半導体産業への包括的な補助金制度の導入を行っている。そのような中、2024年は選挙の年であり、モディ首相は3期目に挑戦することになる。インドの労働法はインド憲法に由来して中央政府と州政府が制定できるため、各州による規則制定のプロセスが中々進まない状況のなか、10年にわたって政権を率いてきたモディ首相が労働分野の課題にどのように対応するのか注目される。

(資料のおもな出所、参照先)

- 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 <https://www.jil.go.jp/>
- ジェトロ(日本貿易振興機構) <https://www.jetro.go.jp/>

⁴⁸ 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。

⁴⁹ 非組織部門労働者の社会保障に関する法律。