

第2章 インド (India)

(1ルピー=1.67円、2013年期中平均)

1 日本からの直接投資の推移、企業進出状況

2012年の日本からインドへの投資額は19.09億ドルと

大きく減少（前年比マイナス37.6%）したものの、モーリシャス、シンガポール¹⁾に次ぐ3位である。

表 特 2-1 国別対内直接投資（実行ベース）

(百万ドル、%)					
2007	2008	2009	2010	2011	2012
モーリシャス 7,712 (40.1)	モーリシャス 14,138 (42.8)	モーリシャス 10,376 (40.3)	モーリシャス 7,208 (34.3)	モーリシャス 9,485 (34.4)	モーリシャス 9,151 (40.2)
シンガポール 1,456 (7.3)	シンガポール 3,764 (11.3)	シンガポール 2,379 (9.2)	シンガポール 2,121 (10.1)	シンガポール 4,255 (15.4)	シンガポール 2,897 (12.7)
米国 876 (4.6)	米国 1,797 (5.4)	米国 1,944 (7.5)	米国 1,414 (6.7)	日本 3,058 (11.1)	日本 1,909 (8.4)
オランダ 681 (3.5)	英国 1,682 (5.0)	キプロス 1,627 (6.3)	日本 1,295 (6.2)	英国 2,856 (10.4)	オランダ 1,676 (7.4)
日本 670 (3.5)	キプロス 1,318 (4.2)	日本 1,183 (4.6)	オランダ 1,147 (5.5)	ドイツ 1,484 (5.4)	キプロス 961 (4.2)
キプロス 537 (2.8)	オランダ 989 (3.1)	オランダ 899 (3.5)	キプロス 920 (4.4)	キプロス 1,307 (4.7)	英国 829 (3.6)
英国 470 (2.5)	ドイツ 789 (2.4)	英国 657 (2.5)	スイス 994 (4.2)	オランダ 1,269 (4.6)	ドイツ 729 (3.2)
ドイツ 343 (1.8)	フランス 468 (1.5)	アラブ首長国連邦 629 (2.5)	英国 748 (3.6)	米国 1,000 (3.6)	フランス 688 (3.0)
スイス 220 (1.1)	日本 405 (1.2)	ドイツ 626 (2.4)	フランス 746 (3.6)	フランス 495 (1.8)	米国 639 (2.8)
アラブ首長国連邦 216 (1.1)	アラブ首長国連邦 293 (0.9)	インドネシア 570 (2.1)	インドネシア 433 (2.1)	アラブ首長国連邦 221 (0.8)	ポーランド 517 (2.3)

(資料出所) 日本貿易振興機構 (JETRO) 「世界貿易投資報告：インド編」
注：カッコ内は構成比である。

金融やIT ビジネスに代表されるサービス産業に牽引されるかたちで成長を遂げてきた一方で、製造業の発展は立ち後れている。

インドに進出する日系企業（日本人がインドで起業した企業を含む）は2012年10月現在で926社、1,804拠点

となっている。州別には、タミル・ナド州が344拠点と最も多くなっており、ハリヤナ州（287拠点）、マハーラーシュトラ州（277拠点）、カルナータカ州（228拠点）、デリー準州（167拠点）と合わせた上位5州で3分の2を占めている。また、アンドラ・プラデシュ州、西ベンガ

■ 1) モーリシャスにはインドからのキャピタルゲイン送金に非課税措置が適用されている。シンガポールについても2005年に発効した包括的経済協力協定によりキャピタルゲイン課税の免税措置が実施されている。

ル州、ウッタル・プラデシュ州、グジャラート州、ケララ州と合わせた上位10州で9割を占めている。一方、日系企業が全く拠点を置かない州も北東部を中心にある。

雇用創出や貿易赤字の縮小に向けた製造業強化が課題となっており、インド政府は2011年に国家製造業政策(NMP)を発表している。製造業強化に向けた日本への期待も大きく、ラジャスタン州やグジャラート州では日本企業専用工業団地の整備を州政府が進めており、マハーラーシュトラ州でも計画中である。このような事情から、インドに進出している他国と比べて製造業の比重が高くなっている。

2 労使関係

(1) 概要

労使紛争は、賃金や手当などを巡る経済的な要因のほか、請負労働者・派遣労働者の待遇を要因とするもの、労働組合の承認を要因とするものが挙げられる。日本企業の進出は製造業も多く見られるものの、その他の外国企業の進出はサービス業、IT系企業が中心となっている。

労働組合の特徴として、ほとんどのナショナルセンターが、政治政党により系列化されていること、企業内に複数の組合が認められていることが挙げられる。

なお、インドでは全就業者のうち9割以上が、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非組織部門の労働者(unorganised worker)である。非組織部門の労働者は社会保障制度の強制加入の対象となっていないとともに、労働法制における保護も十分にされていないとは言えず、労働争議に関する法律についても適用対象になっていない。

(2) 日本の労使関係との相違

インドの労働組合は主にブルーカラーの労働者により組織され、ホワイトカラーが労働組合に加入することはあまりない。ブルーカラーとホワイトカラーの間には歴然とした階級差があると言われている。法律においても、

管理職・監督職を除く労働者(workman)は労働法制で保護の対象となる一方、ホワイトカラー労働者はそのような保護の対象とならない取り扱いとなっている。そもそも、ホワイトカラー労働者はキャリアアップ指向が強く、待遇に不満がある場合は争議を起こすより転職することを選ぶ傾向があるとされている。

インド人はとりあえず要求をしてみるという傾向があり、労働者もいくらでも要求してみるという傾向があるといわれる²⁾。なぜ要求に応じられないかを理論立てて答えると理解するケースが多いと言われている。

(3) 関係法規の概要

憲法上結社の自由が保障されており、1926年労働組合法(Trade Union Act, 1926)、1947年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)が規定されている。インド憲法において、中央政府と各州の権限について明記されているが、労働法は国と州の共管とされており、州によっては中央政府が制定した法律の一部を変更して施行している。このことや、運用方法の相違等により、州により労働規制の実態は異なることにも留意が必要である。³⁾ なお、インドはILO87号条約(結社の自由及び団結権の保護に関する条約)及びILO98号条約(団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約)はともに批准していない。

労働者の定義は法律により異なるが、1947年労働争議法の場合、経営者や管理職、及び監督職(月収10,000ルピー以上の者に限る)は労働者とはみなさないとされているように、一般的にはホワイトカラーには適用されない。

■ 2) これはブルーカラーの労働者だけではなく、ホワイトカラーの労働者にもいえる。

■ 3) インドは28の州と7の連邦直轄領からなる。州には憲法に明記されているように大きな権限があるが、連邦直轄領はその名の通り、連邦が管理している。ただし、連邦直轄領のうち、デリー首都圏とポンディシェリーには議会が存在し、部分的に州の権限を持っている。

3 労使紛争

(1) 概要

表 特 2-2 労働争議件数等の推移

年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
争議件数	579	552	477	456	430	389	421	351	429	210
参加人員	1,079,434	1,815,945	2,072,221	2,913,601	1,810,348	724,574	1,579,298	1,626,167	1,062,452	645,420
労働損失日数	26,585,919	30,255,911	23,866,367	29,664,999	20,324,378	27,166,752	17,433,721	13,296,719	17,932,345	4,974,610

資料出所：インド統計・計画実施省 "Statistical Year Book, India 2013"

注 1：10 人以上の労働争議。
注 2：2011 年の数値は速報値。

労働争議 (Industrial disputes) ⁴⁾ 件数は減少傾向 人員数や労働損失日数は多い。
にあるが、他のアジア諸国に比べると1件当たりの参加

表 特 2-3 州別労働争議件数 (2010 年)

	争議件数 (件)		参加人員 (人)		労働損失日数 (人日)		(参考) 人口 (千人)	
	件数	構成比 (%)	人数	構成比 (%)	日数	構成比 (%)	人口	構成比 (%)
全インド	371	100.0	1,074,473	100.0	23,130,527	100.0	1,210,193	100.0
アンドラ・プラデシュ州	16	4.3	29,096	2.7	310,152	1.3	84,656	7.0
アッサム州	2	0.5	298	0.0	11,554	0.0	31,169	2.6
ビハール州	3	0.8	11,422	1.1	189,338	0.8	103,805	8.6
チャッティースガル州	3	0.8	36,229	3.4	36,666	0.2	25,540	2.1
グジャラート州	22	5.9	15,556	1.4	57,536	0.2	60,384	5.0
ハリヤナ州	11	3.0	2,865	0.3	141,461	0.6	25,353	2.1
ヒマチャル・プラデーシュ州	6	1.6	2,023	0.2	44,902	0.2	6,857	0.6
ジャールカンド州	1	0.3	2,000	0.2	110,000	0.5	32,966	2.7
カルナータカ州	10	2.7	69,062	6.4	131,179	0.6	61,131	5.1
ケララ州	20	5.4	45,648	4.2	351,374	1.5	33,388	2.8
マディヤ・プラデーシュ州	1	0.3	66,857	6.2	68,096	0.3	72,598	6.0
マハーラーシュトラ州	5	1.3	97,240	9.1	99,294	0.4	112,373	9.3
メガラヤ州	1	0.3	440	0.0	416	0.0	2,964	0.2
パンジャブ州	3	0.8	1,122	0.1	10,222	0.0	27,704	2.3
ラジャスタン州	12	3.2	32,019	3.0	172,463	0.7	68,621	5.7
タミル・ナド州	87	23.5	106,664	9.9	1,170,973	5.1	72,138	6.0
ウッタラカンド州	1	0.3	13,869	1.3	18,771	0.1	10,117	0.8
ウッタール・プラデーシュ州	8	2.2	18,758	1.7	678,728	2.9	199,581	16.5
西ベンガル州	157	42.3	522,976	48.7	19,526,780	84.4	91,348	7.5
ポドゥチェリー連邦直轄領	2	0.5	329	0.0	622	0.0	1,244	0.1

資料出所：労働雇用省 "Statistics on Industrial Disputes, Closures, Retrenchments and Lay-offs in India during the year, 2010"

ただし、人口はインド統計局 "2011 Census Data"

注 1：報告がされていない州は掲載されていない。

注 2：太字は日系企業の進出先上位 10 州。ただし、デリーは報告されていないため、表に掲載されていない。

注 3：報告時期の関係や報告が不十分であることにより、表特 2-2 と件数、参加人員、労働損失日数は異なる。

■ 4) 労働争議は、労使間だけでなく、労働者間、使用者間の争議を含むと 1947 年労働争議法に定義されている。ただし、労働争議の原因の統計を見る限りでは、大部分の労働争議は労使間の争議とみられる。

州別に労働争議の状況を見ると、西ベンガル州やタミル・ナド州に集中している。日系企業の進出地は産業集積地で人口が多い州であることが多いことから、労働争議は比較的多いが、そのなかでもかなりの濃淡がある。西ベンガル州やタミル・ナド州で特に労働争議が多い背景には、州の政治状況⁵⁾や組合の勢力の強さなども影響していると考えられる。

(2) 実例

イ 南部州のY社

Y社では、2007年にY社従業員組合が結成されたが、会社は委員長や書記長をはじめ87人の組合員を解雇した。これを受けてY社従業員組合は、労使交渉の相手として組合を承認することと解雇された組合員の職場復帰を要求し、ストライキを実施した。州政府は会社に対しY社従業員組合を承認するよう求めた。

会社は公式に登録されたY社従業員組合でなく内部の労働委員会と協約を結んだことから、Y社従業員組合は2回目のストを実施。再び、州政府が介入し、①会社に組合と交渉すること、②20人の解雇者を職場に戻すこと等を要求した。

その後、州政府は人権上の理由から35人の解雇者を再雇用すべきと勧告した。会社はこれに対し、和解金を提示し、3人が承諾した。

州労働省から32人の解雇者を再雇用するように勧告されたが、会社側は拒否したため、3回目のストライキが実施された。

会社側は2011年5月に結成されたY社従業員団結労働組合を労使交渉の相手として承認し、2012年4月には賃金協定を締結した。その一方で、Y社従業員組合は、2012年2月に賃金を含めさまざまな課題を提出したにも拘わらず、会社側がY社従業員組合に何の相談や報告もしなかったことは不当労働行為だと主張した。

2012年10月、非妥協的な会社側の態度を理由に4回目のストライキに突入した。

Y社従業員組合の主な要求は、①解雇された者の解雇撤回、②会社側がY社従業員組合を承認し、過半数を占める労働組合を決めるための秘密投票の実施、③最近締結されたY社従業員団結労働組合との賃金協定を再協議等、である。会社側は「政党にリンクした労働組合は認めない」と、州政府の介入があっても態度を変えなかった。

Y社従業員組合はその後、賃金協定を受け入れ、ストライキを中止したが、会社側は依然として労使交渉の相手としての承認を拒んでおり、最終的な解決には至っていない。

ロ 北部州のU社

U社の工場では、どの上部団体にも加入しないU社労働者組合が2001年に結成されていた。一方、2006年から操業を開始した別の工場では2011年にU社従業員組合が結成された。

U社側は、労働者に、生産を妨害する行為をしないこと、行った場合には処罰することを認める「良き行動誓約書」に署名し、組合に参加しないことを求めた。これに抗議して、労働者が座り込みストを実施。会社側はストライキをそそのかしたとして組合役員を含む労働者を解雇した。

国際労働団体やU社本国の関係組合が仲介に入り、州労働大臣や労働省職員の面前で、解雇された労働者を復職させることや、組合登録申請は州労働省で適切に処理されることなどを内容とする協定が締結された。

その後も、ロックアウトやストライキが相次いだため、10月に、州労働大臣と調停官の前で①公平な調査の実施と一部の者の復職など制裁措置の見直し、②労働者は改訂された「良き行動制約書」に署名をし、翌々日から勤務すること、③将来の紛争は団体交渉によって処理し、労使双方はお互いに基本的権利を尊重すること等を内容とする合意書が署名された。

その後、会社側は誓約書に署名しないことを理由に、

■ 5) 2010年時点では、西ベンガル州の与党はインド共産党マルクス主義派(CPI(M))、タミル・ナド州の与党は地域政党(ドラーヴィダ進歩党(DMK))であった。なお、両州ともに2011年に選挙の結果政権交代が起きている。(現在、西ベンガル州の与党は地域政党である草の根会議派(TMC)とコングレス党、タミル・ナド州の与党は地域政党の全インド・アラナー・ドラーヴィダ進歩党(AIADMK)。)ただし、ケララ州の与党も共産党マルクス主義派であったことから、与党が共産党マルクス主義派であるが故に労働争議が多かったとは限らない。また、西ベンガル州では、共産党マルクス主義派政権当時、タタの自動車工場を誘致しようとしていたことから分かるように、産業誘致に熱心でなかったとはいえない。

請負労働者の工場入場を拒否。正規労働者がストライキをしたところ、会社と請負業者に雇われた暴徒が門前にいた請負労働者や組合役員を襲撃した。これに対して、U社の3工場の労働者が座り込みストに突入して、請負労働者の職場復帰を求めた。同時に関連会社の労働者も同情ストを実施した。州労働省は合意された協定に労働者が違反していると非難し、48時間以内の回答を求めた。

その後会社側と労働組合が州労働省職員の立会いのもとで、①労働者の復帰・請負労働者の復職、②苦情改善機関と工場委員会⁶⁾の設置を内容とする合意に達した。組合登録を拒否された労働者は新たにU社作業員組合という名称で組合を設立し、2012年2月に登録が認められた。

2012年7月、労働者と上司との間で仕事のやり方で口論があり、組合側の主張によれば、その際に、カースト名で労働者を呼び、暴力的行為や差別的発言が労働者に対してなされた。これに対して、労働者が上司に暴力を振るった。

会社側は作業現場で労働者が上司に暴行を働いたことを理由に、この事件の調査をすることなく、この労働者を停職処分にしたが、上司には何ら処分はなかった。組合はただちに停職処分の取り消しを求めたが会社は拒否した。州の調停官、組合役員、人事担当役員などの話し合いが行われたが決裂し、その後、労働者が事務所に押し入って警備員や事務職員と乱闘になり、管理職1人が死亡、職員90名あまりが負傷を負った。

この事件後、警察は149名を殺人、殺人未遂、放火の容疑で逮捕し、会社は546名の正規労働者と約2300名の請負労働者を解雇した。この事件のあと、U社作業員組合は登録が取り消された。

ハ 北部州のO社

2004年、工場労働組合の結成の動きがはじまり、2005年2月に全インド労働組合会議に加盟する労働組合の登録申請が行われた。登録手続中に会社側は労働組合

リーダーを解雇。その後も労働者を解雇するなど強硬な姿勢を維持したが、これに対し、2005年6月に全労働者によるストライキを実施。対抗措置として会社側は同月末に労働者の解雇とロックアウトを実施した。

この解雇を巡る争議において、労働者のデモ隊と警官隊が衝突、負傷者が出たと伝えられた。

結局中央政府も政治的に介入した結果、解雇された労働者は今後ストライキや抗議活動に参加しないと宣言書に署名したのちに、再雇用された。

(3) 労使紛争に関する法規

ストライキとロックアウトに関して、1947年労働争議法では、以下に該当するストライキ及びロックアウトを違法としている。

- ・紛争が調停委員会に係属している期間内及び係属終了後7日間
- ・紛争が労働裁判所、産業審判所、中央審判所に係属している期間内、及び判決後2か月間
- ・任意の仲裁を実施している期間内、及び合意後2か月
- ・合意や判決の有効期間内
- ・公益部門 (public utility service) において6週間前の通告など、必要な要件を満たしていないストライキ及びロックアウト

ストライキやロックアウトが違法であるかどうかは労働裁判所 (5 (2) 参照) 等の司法が判断する。労働者が違法ストライキを勧める行為、積極的に支持する行為又は扇動する行為は、労働者による不当労働行為⁷⁾とされる。ストライキに参加したことを理由とした解雇及びストライキ中の新規雇用は使用者による不当労働行為とされるが、違法ストライキの場合には不当労働行為とはされない。違法ロックアウトは使用者による不当労働行為とされる。また、違法ストライキや違法ロックアウトを金銭的に支援することは禁止されている。

上記の例では労働裁判所、産業審判所、全国審判所により違法と判断されたストライキはない。⁸⁾

■ 6) いずれも1947年労働争議法により規定される、産業事業所内に設置することができる機関。

■ 7) 1947年労働争議法の付則5では、使用者・労働者双方について不当労働行為となる場合を定めている。

■ 8) 会社側は多くの場合、ストライキは違法であると主張する。(上記例では、Y社、U社、O社のいずれもストライキが違法であると主張した。) U社のストライキについては州政府も違法ストライキであると主張したが、州高等裁判所は違法性を認めなかった。

(4) 労使紛争の形態

労働雇用省の統計によれば、2010年に起きた労働争議371件のうち、ストライキは199件、ロックアウトは

172件である。労働争議件数を業種別に見ると、製造業が239件と64%を占めており、労働損失日数では約1,877万日と81%を占めている。

表 特2-4 原因別労働争議件数（2010年）

	争議件数 (件)		参加人員 (人)		労働損失日数 (人日)	
	件数	構成比 (%)	人数	構成比 (%)	日数	構成比 (%)
合計	371	100.0	1,074,473	100.0	23,130,527	100.0
給与・手当	84	22.6	115,732	10.8	3,089,153	13.4
人事 (personnel)	34	9.2	32,954	3.1	430,096	1.9
人員の削減 (retrenchment)	3	0.8	5,237	0.5	158,436	0.7
レイオフ (lay-off)	1	0.3	2,770	0.3	2,000	0.0
規律違反 (indiscipline)	106	28.6	299,911	27.9	15,100,654	65.3
暴力行為	3	0.8	4,785	0.4	104,575	0.5
休暇・労働時間	1	0.3	160	0.0	800	0.0
ボーナス	13	3.5	4,513	0.4	119,594	0.5
労働組合内・労働組合間の争い	2	0.5	766	0.1	8,898	0.0
法令・協約違反	11	3.0	8,639	0.8	414,623	1.8
要求書 (charter of demands)	51	13.7	147,962	13.8	724,976	3.1
仕事量	2	0.5	430	0.0	6,530	0.0
労働者の過多	1	0.3	2,500	0.2	572,500	2.5
工程の変化	1	0.3	100	0.0	400	0.0
政府の政策	13	3.5	296,884	27.6	330,698	1.4
その他	39	10.5	148,114	13.8	1,442,608	6.2
不明	6	1.6	3,016	0.3	623,986	2.7

資料出所：労働雇用省 "Statistics on Industrial Disputes, Closures, Retrenchments and Lay-offs in India during the year, 2010" より厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注：報告時期の関係や報告が不十分であることにより、表特2-2と件数、参加人員、労働損失日数は異なる。

労働争議を原因別に見ると、規律違反 (indiscipline) が件数、参加人員、労働損失日数全てにおいて1位となっている。労働争議法では、労働者が規律に違反した場合には、労働争議法における人員の削減 (retrenchment) には該当しないことが明記されている⁹⁾。また、法律により一定規模以上の工場等は、就業規則¹⁰⁾を制定し、政府の認可を受ける必要があるが、一般的に（政府規則で定められているモデル就業規則を含めて）労働者が規律に違反したことを理由として、懲罰として解雇することができることと定められている。規律の基準があいまいであることから、規律違反を隠れ蓑にした使用者による不当労働行為が発生しやすい。事例でも、規律違反を理由に抗議活動で指導的な立場の労働者が解雇され、労働者がこれを使用者による不当労働行為であると反発し、労

働争議につながっている。規律違反を原因とした労働争議は件数・人員では全体の3割弱であるのに対し、労働損失日数では全体の65%を占めており、相対的に長期化していることが分かる。

また、上記分類では明らかになっていないが、近年請負・派遣労働者の待遇を巡る争議も起きている。背景として、大規模工場勤務する労働者を経済的な理由で解雇することは極めて困難であるために、製造業において、請負・派遣を用いる場合が多くなっていることが指摘されている。

一方、「給与・手当」を原因とする争議は件数では22.6%を占めている一方、労働損失日数では13.4%と相対的に見て短期間で解決している。

■ 9) 労働争議法第2条 (oo)。
 ■ 10) 就業規則については4を参照のこと。

表 特 2-5 期間別労働争議件数 (2010 年)

	争議件数 (件)	
	件数	構成比 (%)
合計	371	100.0
2010 年末時点で争議が終結済	205	55.3
1 日未満	31	8.4
1 日以上 5 日以下	48	12.9
5 日超 10 日以下	39	10.5
10 日超 20 日以下	29	7.8
20 日超 30 日以下	15	4.0
30 日超	43	11.6
2010 年末時点で争議継続中	166	44.7

資料出所：労働雇用省 "Statistics on Industrial Disputes, Closures, Retrenchments and Lay-offs in India during the year, 2010" より厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

争議件数を期間別に見ると、2010年末時点で継続中の争議が全体の4割以上と多くなっている。終結した争議では、1日以上5日以下、30日超の順となっており、長期間にわたる争議が多い一方で、短期間で終了する争議もある。

実例でも見られるとおり、労働組合の上部組織が紛争に関与する場合がある。上部組織の中には過激な組合もあり、この場合紛争が長期化することも多い。例としては取り上げていないが、このような形態の紛争の場合、企業で実際に働く紛争に嫌気をさした労働者が別の労働組合を立ち上げるなど、より穏健な上位組織に鞍替えすることにより紛争を終結させる方法もある。

後に述べるとおり、一般的に、工場は州政府により労働法令の適用が行われ、労働組合の登録、就業規則の認可、紛争の仲裁は州政府が大きな権限を有する。実例で、州政府が紛争を解決する手助けをすどころか、かえって紛争を悪化させる場合も見られたように、州政府が仲裁などにおいて十分な役割を果たせるとは必ずしも限らない。また、州政府が経営側につくか、労働者側につくかは州の政権に左右される。このことから新規に進出する際には州の政治情勢等も考慮する必要があるとも指摘されている。

4 雇用条件の設定及び実態……………

(1) 概要

一定規模以上の工場等の産業事業所は、管理職・監督職以外の労働者（「非管理監督労働者」、workman）の賃金、労働時間、休暇や解雇に関する規定を含む就業規則（standing orders）を正式に定め、所掌する政府（一般的には州政府）¹¹⁾の認可を受けなければならないことが法律上定められている。経営者や管理職、及び監督職（月収10,000ルピー以下の者は除く）はこの法律は適用されない。

(2) 就業規則

100人以上の非管理監督労働者が雇用されている工場や鉱山などの産業施設（industrial establishment）に対し、1946年産業雇用（就業規則）法（Industrial Employment（Standing Order）Central Act, 1946）では、賃金や労働時間、休暇や解雇に関する規定を含む就業規則（standing orders）を正式に定めることを課している。

産業雇用（就業規則）法が産業施設に適用されるようになってから6か月以内に、その施設において適用される就業規則案を政府により任命された認証官（certifying officer）に提出しなければならない。規則案は以下の項目が含まれることとされている。

- ・ 期間の定めのない、臨時、見習い、試用、代用（baldi）

■ 11) ただし、中央政府及びインド鉄道が支配する企業、港湾施設、鉱山、油田は中央政府。

等の労働者の分類に関する事項

- ・労働期間及び時間、休暇、賃金支払い日及び賃金率に関する事項
- ・交代勤務に関する事項
- ・出勤・遅刻に関する事項
- ・休暇の要件、申請方法及び申請先に関する事項
- ・入場に関する事項
- ・産業施設の一部の閉鎖、作業の一時的中断及びそれらから生じる労使の権利及び義務に関する事項
- ・雇用の終了及び事前通告に関する事項
- ・不正行為による停職・解雇及び不正行為となる行為・不作為に関する事項
- ・使用者及びその代行・部下による労働者への不当な取り扱いや要求に対する救済方法に関する事項

認証官は、就業規則案を受領した後、使用者、労働組合（存在する場合）及び労働者の代表に意見を言う機会を十分に与えた後、就業規則案が認証可能となるように必要な修正加筆を行うことができる。その後、認証官は所定の方法で認証された認証済み就業規則の写しを7日以内に送付し、送付された日から30日経過後に施行される（認証済み就業規則に異議申立が提起された場合を除く）。使用者は認証済み就業規則を、英語及び労働者の過半数が理解する言語により、労働者の過半数が施設に入場する際使用する入口又はその周辺の、専用の掲示板において掲示しなければならない。

認証済み就業規則は、新規に施行、又は修正が施行されてから6か月間修正を行うことはできない（ただし、労使間で修正の合意がなされた場合にはその限りではない。）。6か月経過した後は、労使双方共に就業規則の修正を認証官に申請することができる。

なお、政府規則にはモデル就業規則が含まれており、新たに産業雇用（就業規則）法が適用になった事業所では、認証された就業規則が施行されるまでの間、政府規則に掲載されているモデル就業規則が適用される。

就業規則の中には不正行為による停職・解雇及び不正行為となる行為・不作為に関する事項が定められる。この中の不正行為の定義において労使紛争になる場合があ

る。実例で見られるとおり、使用者側が不正行為を行ったとして解雇しても、労働者側は、不正行為はなかったとして復職を求めて紛争になる場合がある。

5 紛争解決制度とその運用実態……………

(1) 概要

政府が労使関係のパターン形成に包括的かつ支配的な役割を果たしている。背景としては産業の発展と経済成長のためには産業平和が不可欠で、労働争議の防止や解決に政府が介入する必要があるという認識があったことや、政府が労使双方に対し不信感を持っていることが指摘されている。この状況は植民地時代から続くもので、労使関係を規定する法律（1926年労働組合法と1947年労働争議法）はこの考えに基づき制定された。また、分離独立後、基幹産業が公企業にゆだねられるなど、経済活動に占める国家部門の比重が大きい経済システムが作られたため、使用者としての政府の役割も必然的に大きくなっている。

雇用労働省の下に設立された中央労使関係機関（Central Industrial Relation Machinery: CIRI）は中央政府が所管する領域において労使関係を維持する役割を委任されており、労働争議を解決するため、労使関係の調査、介入、斡旋、及び調停の責任を持ち、ストライキやロックアウトを回避するため介入する権限を持っている。中央労使関係機関（CIRI）は2011～2012年度において、747件のストライキが予告された争議に介入し、731件の調停に成功している。

(2) 紛争解決制度

イ 概要

1947年労働争議法では、労働争議に関する諸手続や調整に関する規定を定めている。争議の調整手続には調停、裁判、任意の仲裁がある。

1947年労働争議法は一定規模以上の工場などの産業事業所のみを対象とする。一定規模に満たない工場で働く労働者やサービス業、農業分野で働く労働者などは対象としていないため、これらの者の紛争は大衆裁判所（Lok

Adalats)¹²⁾などで処理されることになる。また、経営者や管理職、及び監督職（月収10,000ルピー以下の者は除く）といったホワイトカラーも労働争議法の対象外となっている。

□ 紛争解決機関

(イ) 事業所内に設けられる機関

a 工場委員会 (Works Committee)¹³⁾

100人以上の労働者 (workmen) がいる産業事業所に対し、中央又は州政府は工場委員会の設置を命令することができる。工場委員会は、労働者の代表と、労働者の代表の人数を上回らない事業主側の代表により構成され、労使間の意見の違いを調整し、良好な労使関係を構築することを目的としている。

b 苦情改善機関 (Grievance Redressal Machinery)¹⁴⁾

20人以上の労働者がいる産業事業所が設置する機関で、個別労使紛争を処理するために設置される。

(ロ) 中央又は州政府により設けられる機関

1947年労働争議法では、労働争議を防止、解決する機関として中央又は州政府が以下の機関を設けることができることを定めている。

a 調停官 (Conciliation officers)¹⁵⁾

中央又は州政府は適材と思われる人物を労働争議の調停を行う調停官に任じることができる。調停官は、労使紛争の調停及び解決を果たすことを役割とする。中央又は州政府は、特定の地域ないし特定の業種について任命することができる。

b 調停委員会 (Boards of Conciliation)¹⁶⁾

中央又は州政府は必要に応じてその都度、委員長 (所管する政府が適材と思われる労使から独立した人物を指名する) と2～4名の委員 (労使が同数をそれぞれ推薦する) からなる調停委員会を設置することができる。

c 実情調査委員会 (Courts of Inquiry)¹⁷⁾

中央又は州政府は労働争議に関連する問題点を調査することを目的に、2名以上からなる実情調査委員会を設置することができる。実情調査委員会は政府から紛争についての付託を受けてから、6か月以内に政府に報告書を提出しなければならない。

d 労働裁判所 (Labour Courts)¹⁸⁾

中央又は州政府は1名¹⁹⁾ からなる労働裁判所を1カ所以上設置することができる。

e 産業審判所 (Tribunals)²⁰⁾

中央又は州政府は1名²¹⁾ からなる産業審判所を1カ所以上設置することができる。

f 全国審判所 (National Tribunals)²²⁾

中央政府は、高等裁判所の裁判官経験者1名からなる全国審判所を1カ所以上設置することができる。

八 紛争解決手続

(イ) 概要

中央又は州政府は、所掌する事業所において労働争議が発生し、あるいは労働争議の発生が懸念される場合、調停委員会、実情調査委員会、労働裁判所、産業審判所

■ 12) 裁判所の訴訟遅延による機能不全を補完するため、裁判外の紛争処理を行う機関として1987年法律サービス庁法 (Legal Services Authorities Act) を根拠として設けられている。判事経験者やソーシャルワーカー、公務員などからなる調停役 (通常3名) が、和解 (compromise) あるいは示談 (settlement) によって解決することができる。和解・示談の裁定は民事裁判所の執行判決と同等とされ、裁判所に上訴することはできない。

■ 13) 1947年労働争議法第3条。

■ 14) 1947年労働争議法第9C条。2010年改正法により修正されている。

■ 15) 1947年労働争議法第4条。

■ 16) 1947年労働争議法第5条。

■ 17) 1947年労働争議法第6条。

■ 18) 1947年労働争議法第7条。

■ 19) 所管する政府が①高等裁判所の裁判官の経験者 (現職者を含む)、②3年以上地方裁判官を経験した者、③7年以上インド国内の司法機関で勤務した者、④5年以上労働裁判所の統括職員を経験した者、のいずれかの条件を満たした者から指名する。

■ 20) 1947年労働争議法第7A条。

■ 21) 所管する政府が①高等裁判所の裁判官の経験者 (現職者を含む)、②3年以上地方裁判官を経験した者、のいずれかの条件を満たした者等から指名する。また、中央又は州政府は2人の補佐人を指名することができる。

■ 22) 1947年労働争議法第7B条。

に付託することができる。中央政府は、州政府が所掌する紛争であっても、中央レベルで取り上げるべき重要性があるとみなした場合、あるいは複数の州をまたがる紛争である場合には全国審判所に付託することができる。

また、労使が紛争を仲裁に付託することに合意した場合、政府が紛争を付託する前であれば、任意の仲裁に付託することができる。

調停委員会、労働裁判所、産業審判所、全国審判所に係属している場合、任意の仲裁を行っている間、ストライキ及びロックアウトは禁止される。

(ロ) 調停官による調停手続

調停官は、労働争議が発生し、あるいは労働争議の発生が懸念される場合に調停手続を行うことができる。²³⁾ 調停手続において労使間で合意に達した場合には、所掌する政府に両者署名済の合意書を添えた報告書を提出する。合意に至らなかった場合は、所掌する政府に、紛争の事実関係及び合意に至らなかった理由について調停官の意見を添えた報告書を提出する。

調停官の調停手続により合意に至らなかった場合²⁴⁾、調停委員会、実情調査委員会、労働裁判所、産業審判所に付託することができる。

(ハ) 調停委員会による調停手続

調停委員会は調停官と異なり、活動には政府から紛争についての付託を受けなければならない。調停手続において労使間で合意に達した場合には、所掌する政府に両者署名済の合意書を添えた報告書を提出する。合意に至らなかった場合は、所掌する政府に、紛争の事実関係及び、合意に至らなかった理由について委員会の意見を添えた報告書を提出する。報告書は付託後原則2か月以内に作成されなければならないが、政府又は当事者の合意により期限を延長することができる。

(ニ) 裁判手続

裁判手続は政府の付託を受けて、労働裁判所、産業審判所、全国審判所（ただし、州政府は全国審判所へ付託

はできない）で行われる。

政府は、付託に際し、判決までの期限を定めなければならない。

労働裁判所は、以下の事柄を取り扱う。

- ・就業規則に基づき事業主が下した命令の適否・適法かどうかに関する事
 - ・就業規則の適用及び解釈に関する事
 - ・解雇に関する事（不当に解雇された労働者に対する再雇用あるいは補償を含む）
 - ・慣例として行われている利権・特権の廃止に関する事
 - ・ストライキ及びロックアウトの合法性に関する事
- 産業審判所は労働裁判所が取り扱う事柄に加えて、以下の事柄を取り扱う。
- ・賃金に関する事（支払いの間隔及び方法を含む。）
 - ・賠償金及び諸手当に関する事
 - ・労働時間及び休憩の間隔に関する事
 - ・ボーナス、利益配分、退職金積立、退職金に関する事
 - ・シフト労働に関する事（就労規則に関わる事柄を除く。）
 - ・等級の格付けに関する事
 - ・懲罰規則に関する事
 - ・合理化に関する事
 - ・人員削減及び事業所閉鎖に関する事
 - ・その他定められたこと

産業審判所が取り扱うとされている事柄でも、対象となる労働者の人数が100人未満であれば政府は産業審判所ではなく、労働審判所に付託できるとされている。

全国審判所は、中央レベルで取り上げるべき重要性があるとみなした場合、あるいは複数の州をまたがる紛争であると中央政府が判断し付託した場合に、紛争を取り扱う。全国審判所に紛争が付託された場合には労働裁判所・産業審判所での裁判は無効となる。

判決に不服がある場合には高等裁判所に上訴もできるが、原職復帰の判決が出た場合で、これを不服として事業主側が上訴した場合には裁判中労働者に対し給与を払

■ 23) 企業が公共部門に属する場合には調停手続を行わなければならない。

■ 24) 政府が付託を行わない場合には、当事者双方になぜ付託しないのか理由を通知することとされている。

い続ける必要がある。

(ホ) 任意の仲裁

労使が紛争を仲裁に付託することに合意した場合、政府が紛争を付託する前であれば、任意の仲裁に付託することができる。仲裁の合意が成立した場合、合意書は所掌する政府及び調停官に提出される。

(ハ) 合意・判決の内容を守るための措置

調停による合意及び判決の内容が守られない場合①政府が告発する、②被害を受けた者が政府に救済を求める、③被害を受けた者が裁判所に民事訴訟を起こす、という手段がある。

(3) 紛争解決の実態

紛争解決においては、調停官などが政府により指名されること、調停委員会による調停手続や裁判手続の開始においても、政府の裁量が大きいため、政府（一般的な工場の場合、州政府となる）の果たす役割は大きいといえる。政府の考え方によるところが多いのではっきりとは分からないが、U社の例で見られるように、調停官による調停を試みることが多いようである。

6 労働組合格則と実態……………

(1) 労働組合に関する規則

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) に組合格則を登録することができる旨が明記されている。²⁵⁾ 「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、²⁶⁾ 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。²⁷⁾ 登

録された労働組合に対し、1926年労働組合法は一定の権利と保護（例えば争議により事業主が損害を受けた場合、賠償責任を負わないなど）を与えている。

このほか、1947年労働争議法 (Industrial Disputes Act, 1947) では、労使争議をストライキやロックアウトではなく交渉を通じて解決するため、不法ストライキ・不法ロックアウトの防止、解雇などからの労働者の保護、団体交渉の促進などを定めている。

なお、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。Y社の事例で見られるとおり、労働組合を交渉相手として承認することを求める労働者側とこれを認めない事業者側で紛争が起こる場合も多いが、承認に関する法規定がないことから、政府の恣意的な運用を招く余地がある。未然防止策としては労働者とのコミュニケーションを通じ、相互信頼を育成することが挙げられる。

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。マハーラーシュトラ州の場合、1971年マハーラーシュトラ州労働組合の承認及び不当労働行為防止法 (Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971) において定められており、事業所において6か月以上労働者の30%以上が組合員であるなどの条件を満たした労働組合が、州産業裁判所 (Industrial Court) に申請し、これが承認された場合、この労働組合は排他的交渉代表となる。

(2) 労働組合の実態

イ 労働組合の状況

中央又は州政府に登録されている組合数は40,175組合 (2007年、速報値) である。特徴として、多くの場合政党との結びつきが強い。労働組合員数は787.7万人

■ 25) 登録の義務は特にならない。
 ■ 26) 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。
 ■ 27) 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。

(2007年、速報値)に留まっている。背景として、非組織部門の労働者は1926年労働組合法の対象ではあるものの、近年まで組織化の取組が十分に行われていなかったことが挙げられる。ただし、上記統計は労働組合から提出される報告書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、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)(コンGRES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。²⁸⁾

なお、日本インド商工会がとりまとめた第7回賃金実態調査によれば、回答した300件²⁹⁾のうち、労働組合があるとの回答は29件(9.7%)で、うち社内組合を有しているのが23件、外部組織に加盟しているとしたのが6件であった。

経済自由化以降、労働組合の影響力の低下は顕著であると指摘されているが、産業界から修正要求の高い1947年労働争議法における解雇・レイオフに関する条項が未修正であることに象徴されるように非力になったわけではないとも指摘されている。

□ 労働組合の特徴

多くの中央労働組合組織は各政党と何らかの結びつきがある。このことも、政府の労使関係への介入が良く行われる背景になっている。政府が労使どちらの立場に立って介入するかは、労働組合の属する中央労働組合組織と政府与党との関係だけではなく、企業誘致への考慮などといった全体の情勢にも左右される。

外部組織に加盟しない労働組合の場合、事業主にとっては、労使関係に外部からの介入が少ないという利点があるが、このような外部組織に加盟しない労働組合は会社の御用組合なのではないか、という疑念を持たれることも多く、過激な外部組織の支援を受けた別の労働組合が組織されるきっかけを生む場合もある。

(3) 労使関係と労働協約

イ 概要

労使関係は成熟しているとはいえない。コミュニケーション不足や相互信頼の欠如により些細なことで大規模な紛争に発展することも多い。さらに、政府が個々の労使関係に介入していること、あるいはホワイトカラーとブルーカラーの歴然とした階級差も円満な労使関係の構築を難しくしている。

□ 労働協約

労働協約はあまり普及しておらず、政府による労働政策の重要な一部にもなっていない。また、1947年労働争議法などの法律にも労働協約を促進する項目はない。法的拘束力を持たせるため、1947年労働争議法で定められている任意の仲裁の枠組(5(2)ハ(ホ)を参照のこと)を用いて、労働協約について調停官の下合意を受けるという形にして、法的拘束力を持たせ、労働者全体に適用されるという形がとられている。

労働協約は一般的には工場レベルの協約が多いが、業種によっては業種レベルでの労働協約が見られる。

■ 28) 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。

■ 29) 拠点が複数の場合、同じ会社が複数答えている場合があるため、調査では件を用いている。

7 請負労働者・派遣労働者の規定及び動向

例として挙げたU社の紛争の場合も、請負・派遣労働者の不満が背景の一つであると言われている。派遣労働者・請負労働者の待遇が労使紛争の原因となる場合も多いため、派遣労働・請負労働に関する規定について触れる。

(1) 請負・派遣に関する規定

請負労働及び派遣労働に関しては、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。インドでは、請負と派遣の区別は法律上なされていない。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。

請負労働（規制及び禁止）法では、中央又は地方政府³⁰⁾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³¹⁾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べきとの最高裁の判例がある³²⁾。

(2) 請負・派遣労働者の実態

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。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・派遣労働者に関する統計はほとんどないが、V.V. Giri 国立労働研究所（National Labour Institute）は、約3,600万人が請負・派遣労働者として働いており、うち1970年請負労働（規制及び禁止）法の対象となっている請負・派遣労働者は約600万人と推計している。

請負・派遣労働者の待遇に関しては、規則上は（1）で述べたとおり、同等の労働に対しては同等の待遇を行うこととされているものの、最高裁の判例で労働者の資格や職責も考慮すべきという判決も見られることから、同等の待遇が行われていることはあまりない。例えば自動車製造業においては、請負・派遣労働者の賃金は正規労働者の半分にも満たないとされる。また、社会保障などに関しても、「契約業者」が請負・派遣労働者に提供することになるが、その内容は、正規労働者が事業主から提供される内容に比べ劣るとされている。

また、請負・派遣労働を巡っては「契約業者」の質の

■ 30) 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））

■ 31) 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。

■ 32) U.P.Rajya Vidyut Utpadan Board & ... vs U.P.Vidyut Mazdoor Sangh on 4 November, 2009, <http://indiankanon.org/doc/844022/>

悪さも指摘されている。例えば、ある自動車企業の請負・派遣労働者の場合、手数料として平均8%が天引きされ、優良企業で働くに当たり、別途「契約業者」への謝礼も支払われている。全インド使用者組織（All India Organisation of Employers）は、報告書³³⁾の中で、派遣先の企業が請負・派遣労働者の福利厚生をいくら充実させても、悪徳な「契約業者」により搾取される場合が多いことを指摘し、「契約業者」に対する規制を強化するべきであると指摘している。

これらのことも重なって、請負・派遣労働者の不満は高まりやすいといえる。請負・派遣労働者の雇用主は契約業者であり、直接工場を運営する企業の労働組合には加入できないが、インドでは正規労働者の親族が請負・派遣労働者となる場合も多く、正規労働者が請負・派遣労働者のために活動を行う、ということも珍しくない。

8 政策決定手続

マクロレベルの政策決定においては、政労使三者による社会的対話が一定の役割を果たしていると指摘されている。例えば、1999年から2002年にかけて労働改革の指針を示すことを目的とし設置されていた第2次全国労働委員会（Second National Commission of Labour）は政労使三者により構成されていた。

法律上、労使の関与が定められている場合もある。最低賃金法では、最低賃金の設定において、労使による事前関与が制度上保証されている。また、請負労働（規制及び禁止）法においては、中央諮問委員会（central advisory board）及び州諮問委員会（state advisory board）は政労使により構成されるものとされている。

一方で、特に中央政府においては数多くの政党から構成される連立政権であるため、三者構成で決められた決定を覆すなど、政策の変更が行われることも多い。また、州は強い権限を有しており、労働や社会保障分野は憲法上中央政府と州政府の共管事項となっているが、同じ政党であるにも関わらず、野党である中央レベルでは労働改革に反対しながら、与党である州レベルでは労働改革を積極的に行うといったことも見られる。

9 まとめ

インドの労使関係は日本の労使関係とは大きく異なる。労使間のコミュニケーションは不足している。インド人であっても、適用される労働法制や賃金体系が異なり、階級の違いが歴然としている。実際、労働者として採用された者が管理職になった場合でも、問題を避けるためにホワイトカラーとして採用された者とは別の部屋で働かせるようにする、ということが行われている。また、U社でカースト制の問題が大きな衝突を招いたことに見られるように、カースト制の問題は労務関係におけるインド特有の問題である。

労使関係には政府が強い影響力を有している。一般的な工場の場合、所掌するのは州政府となる。労働法制は州により修正が可能であることなどを考慮すれば、州政府が労使関係に対し強い影響力を持つことは否めない。また、法律や規則は詳細について定められていない場合が多いことも、恣意的な運用を招きやすい。

また、企業側が労使間の協調を望んでいても、インド人の管理職や州政府が強硬な姿勢で臨んだ結果、労使間の緊張を招くことも珍しくない。円満な労使関係の構築には、労働者とのコミュニケーションだけではなく、インド人の管理職や州政府に対して、企業側が望む労使関係をメッセージとして伝える必要があると思われる。

また、中央及び州政府においては、法律からのあいまいさの排除、政策決定過程や紛争処理過程における、恣意的な運用の排除が望まれる。

（資料出所）

- ・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/>
- ・デリー首都圏連邦直轄領労働局
http://delhi.gov.in/wps/wcm/connect/doit_labour/Labour/Home/
- ・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>

■ 33) All India Organisation of Employers', "Industrial Relations & Contract Labour in India", <http://www.ficci.com/spdocument/20189/Industrial-Relations-and-Contract-Labour-in-India.pdf>

序章

・佐藤宏編「南アジアにおけるグローバリゼーション：雇用・労働問題に対する影響」調査研究報告書，アジア経済研究所、2006年

中国

・ R. Singhania, "Employment Law in India, 2nd Edition" , Wolters Kluwer (India)、2009年

・ C. K. Johri, "Labour Law in India" , Wolters Kluwer, 2012年

インド

・日本貿易振興機構（JETRO）アジア研究双書 No.580 「インド民主主義体制のゆくえ」

・日本貿易振興機構（JETRO）「世界貿易投資報告：インド編」

<http://www.jetro.go.jp/world/asia/in/>

インドネシア

マレーシア

フィリピン

タイ

ベトナム