

第1章 インド (India)

(参考) 1 ルピー = 1.73 円 (2014 年期中平均)

1 概観

人口が多いことによる豊富な労働力や市場規模の大きさなどから、インドに進出する日系企業は大きく増加している。日印関係が良好であること、英語が話せる人材が多いことも魅力の一つと言われる。

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おり、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いる。2014年に発足したモディ政権は“Make in India”をスローガンに掲げるなど製造業の振興に力を入れている。

法律や規制が複雑であること、識字率が中国や東南アジア諸国に比べ低いこと、電力などのインフラの整備が不十分であることが問題となっている。人材面ではホワイトカラー指向が強いことや、職業能力開発の施策が不十分で遅れていることなどから、技能を有するブルーカラー労働者が不足しており、その育成が課題となっている。

2 雇用・失業情勢等

(1) 雇用・失業情勢

イ 一般的な雇用・失業情勢

労働者は、非組織部門 (unorganised sector) と組織部門 (organised sector) とに区分され、労働法制や社会保障制度等の適用において両者には大きな違いがある。一般的には、労働者数10人以上の企業又は政府機関・準政府組織などの公的セクターで働く者が組織部門の労働者とされ、農業労働者、自営業者、又は労働者数10人未満の企業で働く者が非組織部門の労働者とされる。全就業者の90%以上は非組織部門の労働者である。

労働力調査においては、調査期間が長いことや、季節労働者が多いことを反映し、経常雇用形態、経常雇用形態+臨時雇用形態の2つのベースに基づく労働力率、就業率、失業率を推計している。¹⁾

表 特1-1 労働力率・就業率・失業率

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

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

■ 1) 両者の違いは以下のとおり。
 ・経常雇用形態：調査実施前の1年間において、比較的長期間属した状態に基づく推計値。
 ・経常雇用形態+臨時雇用形態：調査実施前の1年間において、比較的長期間属した状態に基づくが、過去1年間に30日以上就業した者は就業者とみなした推計値。
 なお、2012年10月～2013年5月の調査に関しては、以下のベースでも推計を行っている。
 ・調査週における雇用形態：調査実施前の1週間の状態に基づく推計値。
 ・調査日における雇用形態：調査実施日の状態に基づく推計値。
 なお、日本を含め先進各国の労働力調査では、特定の1週間における状態をもって就業状況を推計している。

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

表 特 1-2 就業者の雇用形態割合(2014年1月~2014年7月)

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

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

入職及び離職の状況は、1948年工場法の対象となる(労働者数10人以上(動力を有さない場合20人以上)の)工場における常用労働者の入職率は18.49%、離職率は16.57%(2011~12年度²⁾)となっている。これは日本の製造業における入職率・離職率(入職率9.4%、離職率10.6%(2013年))より高い。

□ 若年層における雇用・失業情勢

失業率は、15歳以上が4.9%である一方、15~17歳は17.5%、18~29歳は12.9%であり、若年層の失業が問題となっている。

表 特 1-3 就業者の雇用形態割合(2014年1月~2014年7月)

	15~17歳		18~29歳
自営業者	49.5	43.0	41.9
賃金・俸給労働者	16.5	7.0	18.6
派遣・請負労働者	3.0	2.6	4.5
臨時・日雇労働者	30.9	47.3	34.9

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

雇用形態においては、全体と同様に、自営業者や臨時・日雇労働者の占める割合が高い。また、18~29歳においては、就業者に占める派遣・請負労働者の割合が全体と比べて高い。

表 特 1-4 18歳~29歳の者の学歴別就業状況(2014年1月~2014年7月)

	就業者	失業者	非労働力人口
字が読めない(not literate)	50.3	1.8	47.9
初等学校中退(below primary)	50.9	2.1	47.0
初等学校(5年生修了)	56.2	2.3	41.5
上級初等~上級中等学校(8,10,12年生修了)	40.5	4.7	54.8
準学位等(diploma/certificate)	32.3	9.3	58.4
学士以上	40.4	15.6	44.0

資料出所：労働・雇用省 "Report on Youth Employment-Unemployment Scenario"
注：経常雇用形態に基づく数値である。

18~29歳の者を学歴別にみると、準学位等以上の学歴では失業している者の割合が高く、特に学士以上では15.6%の者が失業状態にあり、キャリアミスマッチが起きていることが想起される。実際、最近の報道では、電気工事士が不足しており、システムエンジニアの給与水準とあまり変わらないレベルまで給与が高くなっているとされるなど、高学歴の職種は需要過多であり、また、技能労働者も不足しているとされている。背景には、ホワイトカラー指向が強いこと、さらにブルーカラーからホワイトカラーへの転身が非常に難しいことが挙げられる。

(2) 教育制度等

5・3・2・2制を基本としており、3月31日までに満5歳を迎えた者が4月1日に第1学年に入学する。2009年無償義務教育権法により、初等学校(第5学年まで)と上級初等学校(第6学年から第8学年)の間は義務教育となっている。中等学校(第9・10学年)修了後、第10学年修了共通試験に合格した者は上級中等学校に進み、2年間の教育を受ける。その後、第12学年修了共通試験を受け、その結果によって希望する大学に進学することになる。初等教育の義務化、無償化が図られたものの、設備面・体制面での不備から義務教育課程でも中退してしまう者も多く、識字率は2011年時点で74.04%となっている。

教育については中央政府と州政府の共管事項となっており、中央政府は教育に関する立法を行うとともに、州

■2) インドの2011~12年度は日本の2011年度に対応する。

政府に対する助成や基準の策定による教育水準の維持管理等を行っている。州政府は管轄下の学校における教育に責任を負っている。実際の教育水準は識字率の州間格差（最高93.91%（Kerala州）、最低63.82%（Bihar州））に見られるように、州により大きく異なる。

公的な訓練機関としては、州政府及び民間により設立された産業訓練研修所(Industrial Training Institutes: ITI)が全国に10,750カ所（2014年3月現在、うち州政府によるITIは2,275カ所。）あり、定員は152.3万人となっている。ITIは8年生から12年生を修了した者が入学する。求められる学歴や期間はコースにより異なり、6か月から3年間となっている。しかし、教員側の質の問題、教材や施設の老朽化などが指摘されており、企業が求める即戦力育成には遠いのが現状である。中央政府によれば、労働力人口のうち何らかの技能を習得している者は全体の10%に留まっていると分析している。

この状況を改善するため、2004～05年度からは世界銀行の支援を得て500カ所³⁾のITIを、中核訓練拠点(Center of Excellence: CoE)に指定し、ハード面（設備等）・ソフト面（教員やコースの内容）双方の質の向上などを行っている。2007～08年度以降は州立ITIと民間企業とのパートナーシップにより、日系企業を含めた企業の支援を受けてITIの質の向上を目指す取組が実施されており、実施されている1,396カ所のITIが中核訓練拠点に指定されている。また、2014年以降、高い就職率（80%以上が目安とされている）に結びつくような訓練コースの開設が行われており、日系企業も参加している。さらに、ITIの提携期間を5年とし、提携期間更新時に監査することで質の向上を目指している。

(3) 日系企業の進出状況

2014年10月時点で、インドにおける日系企業数は1,209社（対前年差137社増）、拠点数は3,961拠点（対前年差1,419拠点増）である。ここ数年、日系企業数・拠点数ともに大きな伸びを示している。

各州別の拠点数ではマハーラーシュトラ州が637拠点数で最も多い。一方で北東部の一部の州では日系企業の拠

点が1箇所もない。

3 募集、採用と職業紹介の状況……………

(1) 日系企業を中心とした労働者の募集方法

イ 概要

労働市場はホワイトカラーとブルーカラーで完全に分離している。一般的な傾向として、ホワイトカラーでは、企業が必要とする技能を有する労働者が数量的に需要を満たしておらず、企業間での人材獲得競争が広く行われている。ブルーカラーは労働力人口の増加や半失業状態にある労働者が大量にいるものの、これらの労働者は企業が必要とする技能は有しておらず、技能労働者の育成が政府及び企業にとって重要な課題となっている。また、ホワイトカラーは転職するのが一般的であるのに対し、ブルーカラーは相対的に安定志向であるとも言われる。中央や州の労働法令でも、基本的には（一部の）ブルーカラーを対象としており、ホワイトカラーは対象とされていない。

日系企業は人材紹介会社を通じ採用を行うことが多く、その次に口コミを通じた採用が多い。管理職やスタッフ、エンジニアといった職種ではインターネットを通じた募集を行うことも多い。エンジニアやワーカーでは採用手段として、教育機関との連携も行われている。

表 特1-5 採用手段

	トプマネジメント	管理職	スタッフ	エンジニア	ワーカー
人材紹介会社	34.1	73.4	73.6	47.5	23.4
教育機関との連携	0.8	3.3	5.2	12.6	8.5
求人広告(雑誌・新聞)	4.7	14.6	15.4	11.3	5.8
インターネット	4.9	25.0	25.8	20.1	5.5
口コミ	15.7	33.5	35.7	24.2	18.4
その他	6.3	9.3	4.9	4.1	4.4
無回答	53.6	12.4	7.4	42.3	60.7

(資料出所) インド日本商工会「第8回賃金実態調査報告書」(2014年6月)

ロ ホワイトカラー労働者の募集

民間の人材紹介会社を用いる場合が多い。広大な国土と豊富な人材に加え、履歴書に虚偽の記載をする履歴詐称が多いなど、一企業の人事部門では有効な採用が行え

■3) 世界銀行の支援により400カ所、国内の資金により100カ所が指定されている。

ない場合が多いことがその背景にある。また後述するように、公的職業紹介が一部の州を除きあまり機能していない。

欧米系企業やインドの大手企業、進出から年数が経過している日系企業では、大学側と連携し、学内での採用（オンキャンパスリクルーティング）を行う場合も多い。報道によれば、インドの大手企業は人材の7割程度をオンキャンパスリクルーティングで採用しているとされている。企業側のメリットとしては大量採用が可能であること、学校側から書類の提供が行われるため履歴詐称のリスクの低減が可能であることが挙げられる。一方で、学生側には企業と接する機会が生まれるというメリットがある。企業側のリスクとしては、上位校には企業が殺到するため、採用活動をしなくても採用できない可能性がある、内定を受けた学生が企業に来ない、採用時期の制約といった点がある。このため、近年では上位校だけではなく、中堅校でも採用活動を行う企業が増加しているとされる。なお、教育機関の水準の格差が大きいこと、下位校からの採用には企業は慎重とされる。

民間のインターネット求職サイトも盛んである。インターネットを通じた募集は中途採用や、新卒者のうちオンキャンパスリクルーティングで採用されなかった者を採用する場合に用いられる。企業側のリスクとして、採用時において履歴詐称などが行われる可能性が高いこと、中途採用の場合向上心が高い者が中心となるため、転職リスクが相対的に高いことが挙げられる。なお、自社サイトでインターネットを通じ直接募集を行う場合もある。

また、新聞の部数は依然として増加傾向にあることから、新聞に求人広告を出すことも行われている。英語が必要な人材であれば、英字紙に求人を出すこともある。

ハ ブルーカラー労働者の募集

技能を求めない場合には、募集は容易であると考えられる。その一方で、前述のとおり高技能労働者は不足しているとされている。

大手企業や外資系企業では、職場の安定を考慮し、地縁などの関係を職場に持ち込まないようにするため、労働者の出身地を特定の地域に固めないよう努めることが多い。また、各地域から人材を集める場合、州ごとに言

語が異なることが多いことから、社内でコミュニケーションを取るのに英語の能力が必要となる。

この要件を満たすため、人材紹介会社や教育機関との連携を行って労働者を募集することが多い。また広く募集という点ではインターネットや新聞広告を通じた募集を行う場合もある。

ある程度技能を有する労働者を雇い入れたい場合、高校やITI、各種専門学校と連携し、学内で採用する手法が行われている。インターネットや新聞広告を通じた募集では、ある程度のレベルの人材を広く募集できるという点で用いられる場合がある。

労働者確保という観点では、請負・派遣労働者を用いる場合も多い。これは、労働法上労働者を直接雇用した場合、経済的理由をもって解雇を行うには基本的に州政府の認可が必要となるため、非常に困難であることが背景にある。

(2) 職業紹介の概要及び実施主体

イ 概要

職業紹介は公共職業紹介、教育機関や訓練機関における職業紹介、民間の職業紹介がある。このうち公共職業紹介はもっぱら公的セクターの求人の比重が大きい。

ロ 公共職業紹介

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

雇用エクステンション法は雇用エクステンション法の対象となる事業所に関する職業紹介を行っており、非組織部門の職業紹介は行っていない。

当初は公的セクターの割合が高かったことから、雇用エクステンションはそれなりに有効に機能していたが、公的セクター及び民間の大規模事業所が採用を自らの組織で行い、雇用エクステンションを使用しなくなったこと、民間事業所の割合が高くなったことなどから機能が低下している。雇用エクステンションは公的セクターの組織部

門 (organised sector) の求人を中心であり、民間事業所の求人の開拓が遅れていることが課題とされている。求職者にとって、雇用エクステンジは仕事を提供する機関との印象が強く、他の機能について顧みられることはないといわれる。

八 教育機関・訓練機関

教育機関や訓練機関における職業紹介は企業の採用において重要な役割を占めている。

二 民間の職業紹介

派遣・請負労働に該当する場合などを除き民間の職業紹介に関する中央政府レベルの法規定はなく、中央政府はガイドラインの発出のみを行い、実際の規制・監督は州政府所管になっている。外資系や大企業に対し総合的な人材紹介を行っている組織化された事業者がある一方で、非組織部門を中心に活動している事業者や、一人か二人で営んでいる小規模事業者もある。職業紹介に関する法律が十分でないこともあり、事業者の質は玉石混淆である。

(3) 公的機関の組織形態

公共職業紹介に関する方針・基準の策定及び立案は中央政府が行い、運営は州政府が行っている。職業紹介の実施に当たっては、州に大幅な柔軟性が与えられている。公共職業紹介は雇用エクステンジ (Employment

Exchange) の名称で、シッキム州 (Sikkim) を除く全州・連邦直轄領に956か所 (2014年5月現在) 開設されている。

雇用エクステンジの機能として、

- ・ 求職者の登録と就職の斡旋
- ・ 労働市場の調査
- ・ キャリアコンサルティングと職業訓練指導
- ・ (一部の州においては) 登録求職者に対し、州独自の失業手当の支給がある。

雇用・訓練施策の運営に関する財政負担は州の100%負担となっている。

(4) 公的機関における職業紹介の実績等

雇用エクステンジにおける登録者数は4,000万人以上いる一方、求人の数は82万人に留まり、雇用エクステンジを経て就職した人数は47万人に過ぎない。州によってかなりのばらつきがあり、就職人数はグジャラート州とマハーラーシュトラ州で8割以上を占めている。雇用エクステンジによっては1年間就職した者がいなかった、というエクステンジが存在することが報じられるなど、効果的な運営が行えていない場合が多いのが現状である。

(5) 職業紹介の具体的手法

イ 公的職業紹介

表 特1-6 全国及び日系企業進出上位州における雇用エクステンジにおける職業紹介状況 (2011年)

	雇用 エクステンジ数	登録者数 (千人)		求人数 (千人)		就職人数 (千人)	
			構成比 (%)		構成比 (%)		構成比 (%)
全インド	966	40,171.6	100.00	819.7	100.00	471.5	100.00
アーンドラ・ブラデーシュ州	31	1,934.7	4.82	3.8	0.46	0.8	0.17
デリー首都圏	14	752.9	1.87	21.6	2.64	0.2	0.04
グジャラート州	41	899.5	2.24	317.3	38.71	225.6	47.85
ハリヤーナー州	56	820.0	2.04	14.5	1.77	6.9	1.46
カルナータカ州	40	480.8	1.20	3.5	0.43	2.1	0.45
ケーララ州	89	4,331.9	10.78	23.5	2.87	13.5	2.86
マハーラーシュトラ州	47	2,735.3	6.81	302.4	36.89	165.6	35.12
ラージャスターン州	38	718.5	1.79	18.2	2.22	1.1	0.23
タミル・ナーデゥ州	34	6,777.1	16.87	17.5	2.13	11.2	2.38
西ベンガル州	77	6,827.9	17.00	4.4	0.54	3.0	0.64

資料出所：インド統計・計画履行省 "Statistical Year Book, India 2014"
注：シッキム州には雇用エクステンジはない。

- ・ 求職者を①高校卒業をしていない者、非熟練労働者、②高校及び大学の新卒者、③高度技能労働者及び大学院以上の学歴を持つ者に分けて登録を行う。
- ・ 求職者に対する合同説明会において、登録及び更新方法、労働市場の状況、訓練施設、教育課程に関する説明を行う。
- ・ 紹介をしていない求人については掲示板に掲示する。原則として求職者は、各々の住所を所管するエクスチェンジで登録を行う。登録は郵送で行うこともできる（州政府は中央政府に通知した上で郵送での受付を行わないこともできる）。

□ 教育機関

就職部などの専門部署を設けて対応している場合が多い。大学の場合には、企業から採用の申込を受けて、募集が学内で行われるとともに、応募者の履歴書が就職部から企業側に提供される。企業側の事前プレゼンテーション、学生の採用試験・面接は一般的には学校内で行われることが多い。このほか、就職部は、学生に対するキャリアコンサルティングや、企業でのインターンの仲介などを行っている場合もある。

ITIの場合も、就職部などの専門部署を設けて対応している場合が見られる。企業から採用したいとの申込を受けて、募集が学内で行われ、応募した学生の履歴書が就職部から企業側に提供される。学生に対しては、履歴書作成支援、就職に必要な追加訓練の実施、卒業生が就職した後のフォローアップが行われている。ITIは設備や講師の質の問題が指摘されており、卒業し採用した後も、戦力とするには企業内の訓練が必要と言われている。1年程度試用期間⁴を設けて優秀な者のみ採用することも多いとされる。

ハ 民間職業紹介

形態により様々である。

外資系・大企業に対しサービスを提供している事業者では、ホワイトカラーの場合、求める人材が上級になる

ほど質を求める傾向があり、仲介料は高くなる傾向があると言われる。一方で、下位の職種であれば人数が重視され、仲介料は低いとされる。事業主側の費用は1人につき、当該職種の基本給の10～30%程度とされる。ブルーカラーや、ホワイトカラーの一部（特に給与水準が低い職種）は、労働者の派遣という形を取る場合が多い⁵。事業者によっては、企業側のニーズに応えるため、労働者に職業訓練を施す場合もある。単なる職業紹介の枠に留まらず、人材採用を総合的に請け負う（recruitment process outsourcing）事業者もある。

非組織部門における民間職業紹介の実態は不明である。

(6) 課題

公共職業紹介が対象とする組織部門においては、職業紹介は教育機関及び民間部門が中心的な役割を果たしており、公共職業紹介はその機能を果たしていない。公共職業紹介では求人数が求職者に比べて絶対的に不足しており、求人数が多い州であっても就職者数が、それ以上に多く、求人開拓を行うために必要な事業所との関係が構築できていないことが考えられる。

現在、労働雇用省は雇用エクスチェンジをキャリア・センター（Career Centres）に改称した上で、キャリア相談や地域の需要に則した訓練を中心に据えること、窓口だけでなくポータルサイトやコールセンターなどを通じたプログラムの提供を実施するとしている。モデルケースとして、2015年3月までに50カ所の雇用エクスチェンジをキャリア・センターに転換し、ポータルサイトも2015年3月までに開設する予定である。中央政府から州政府に移行に対する支援として、担当職員の研修や、キャリア相談の実施を支援する用具一式の提供が行われるほか、モデルケースの運営経費について、最初の年に限り中央政府が負担することとなっている。ただし、この改革は運営面や予算措置など州が担う部分が非常に大きく、州政府がどの程度力を入れるかはこれまでの状況を考えれば疑問が残るところである。

■4) インドでは法律上試用期間の上限に関する規定はない。

■5) 派遣労働が用いられる理由はブルーカラーとホワイトカラーで異なる。ブルーカラーは法律により解雇しにくいことが背景にある。一方、ホワイトカラーの場合法律により解雇しにくいといった問題はないものの、転職率が高いためと言われている。

2014年2月に議会両院から成る労働常任委員会は、「雇用エクステンジ法」の改正に関し、以下を指摘している。

- ・4000万人の登録者に対し、就職した者が40万人台に留まっていることを踏まえ、失業者に対し職業紹介だけでなく、キャリア相談や職業訓練を含めた総合的なサービス⁶を提供するなどの改善が必要である。事業主側の要望に沿った人材を提供できるように、資格を有するカウンセラーによる職業訓練のガイダンスや訓練・キャリアに関する相談を提供するよう努力するべきである。
- ・民間事業者の職業紹介に関して、中央政府はガイドラインの発出のみを行い、実際の監督は州政府任せになっているが、失業者を騙す事業者が後を絶たない現状を踏まえ、雇用エクステンジ法で民間事業者の職業紹介の規制に踏み込む必要がある。

4 失業保険制度等の状況……………

(1) 制度の概要、実施主体

イ 概要

組織部門の労働者のうち、一定水準以下の賃金の労働者に対しては、医療保険や労災保険を提供する従業員国家保険 (Employees' State Insurance) の一給付として失業保険が給付される。また、一部の州では失業者の一部を対象にした独自の失業手当を給付している州もある。このほか、農村部の者に対する公共事業の実施を通し雇用を保障するマハトマ・ガンジー全国雇用保障法 (MGNREGA: Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act) に基づく雇用保障制度がある。(MGNREGA雇用保障制度の詳細は定例労働2(7)を参照)

ロ 失業保険(Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna)

従業員国家保険公社は政労使⁷に医療関係者を含めた

表 特1-7 失業保険制度

名称	失業保険 (Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna)	
根拠法	1948年従業員国家保険法 (The Employees' State Insurance Act, 1948)	
運営主体	従業員国家保険公社 (Employees' State Insurance Corporation: ESIC)	
被保険者資格	以下のいずれかの事業所で働く月収15,000ルピー以下の者 (就労が年7か月未満の季節労働者を除く) を対象としている。 ・労働者数10人以上の工場 ・労働者数20人以上の店舗・レストラン・ホテル・自動車運送業・映画館・新聞・民営の教育施設及び医療施設の事業所	
受給要件	被保険者期間等	被保険者期間が3年以上あること
	離職理由	・工場・事業所の閉鎖により失業者となった場合 ・人員の削減 (retrenchment) により失業者となった場合 ・職務上以外で発生した永久的な障害による失業者である場合
	その他	以下の場合には給付されない。 ・ロックアウト時 ・レイオフや工場・事業所の一時的閉鎖 ・自発的退職、懲罰を理由とした解雇 ・年金受給開始年齢又は60歳に到達した場合
給付期間、水準	一生涯に最大1年間、従前の賃金の50%の水準に相当する給付がなされる。従業員国家保険による他の現金給付 (出産給付等) を同時に受け取ることはできない。新たな職に就いた場合には給付は停止される。	
財源	保険料	医療給付などと合わせた従業員国家保険制度全体として保険料が徴収されている。保険料は事業主が賃金の4.75%、労働者本人が1.75%。(2014年)
	国庫負担	なし。
実績	受給者数	1,248人 (2012年)
	支給総額	3,060万ルピー (2012年)
	基金運用状況	不明。

■6) ただし、失業保険の給付の窓口を設けることは想定されていない。
■7) 政労使には中央政府だけでなく、州政府も含まれる。

利害関係者により構成される公社である。失業保険などの現金給付の申請は全国に808カ所（2013年3月末時点）ある従業員国家保険公社の事務所・支払事務所を通じて行う。

ハ 州独自の失業手当

パンジャブ州やハリヤーナー州、ケーララ州など、一部の州では失業手当を独自に給付している。制度の詳細は州により異なるが、一定以上の学歴を有し、失業期間が長期間で、世帯所得が一定額未満の者に対し給付される場合が多い。

例えば、ケーララ州の場合、原則として第10学年修了共通試験（SSLC: Secondary School Leaving Certificate）に合格し、35歳以下、3年以上雇用エクステンションに登録している者で、世帯の年間所得が年12,000ルピー以下、本人所得が月100ルピー以下の場合、月125ルピーが支給される。期間は特に定められていない。

(2) 受給者数、財政状況

イ 失業保険

保険料は医療給付など、他の給付と一括で徴収しているため、単独での財政状況はない。

ロ 州独自の失業手当

全体としての把握は困難である。ケーララ州の場合、2011～12年度において318,810人が受給している。

(3) 失業保険等の支給方法

イ 失業保険

失業から6か月以内にESICに申請を行う。支給は1か月単位で行われる。

ロ 州独自の失業手当

ケーララ州の場合、受給申請を受けて、受給資格確認を雇用エクステンションで行った後、地方自治体に情報を提供され、地方自治体から受給者に支払われる。

(4) 職業紹介業務と失業保険制度の関係

失業保険について連携はない。

州独自の失業手当の性格は、雇用エクステンションに登録したものの、長期間失業状態にある者に対する補償という意味合いが強い。先進諸国で行われているような求職活動をしているかどうかの確認は行われていない。

(5) 課題

失業保険が一部の者に対して整備されているものの、制度の対象者が少ない上、支給期間が1か月単位であり、生涯で12か月しか支給されないなど、利用しやすい制度とは言えない。また、失業保険は職業紹介業務とは連携していない。

部分失業者など不安定な雇用の就業者が多いのは、組織部門での働き口がないことや、失業保険が整備されておらず、生活費を賄うために不安定な職業に就かざるを得ない者が多いことが背景にある。

5 まとめと今後の展望……………

インドでは高学歴の若年者において失業率が高い傾向がある。ホワイトカラー指向が強く、ブルーカラーにおける高技能労働者は不足しているといわれている。職業紹介については公的機関の果たしている役割は非常に小さい。求職者の数が求人の数を大幅に上回っていることや、失業保険がほとんど普及していない状況もあり、公共職業紹介は機能していない。民間職業紹介は、法規制がほとんどない状況であり、求職者が詐欺に遭うなどの被害もある。

人材という観点で言えば、インドは優秀な技術者を輩出しながらも、ブルーカラーの高技能人材は不足気味である。ホワイトカラー指向が強いこと、訓練機関が特に質の部分で十分でないといった問題点がある。2014年5月に誕生したモディ政権では、製造業の振興を課題の一つに掲げている。ブルーカラーの技能労働者の育成を目指しており、2014年10月にはITIのイメージ向上策や、養成訓練制度⁸を受け入れた中小企業に対する優遇策を発表している。ITIについては、5年ごとの提携の更新制度の導入や、民間企業とのパートナーシップにより質の

⁸ 企業内で賃金を得ながら研修を行う制度。詳細は定例労働2(8)を参照のこと。

向上を目指している。パートナーシップの中には日系企業が参加している場合もある。

職業紹介では、公共職業紹介をどのように改革するかが一つの課題となっている。制度が現状と合っていないことから、公共職業紹介をキャリアコンサルティング中心とした機能とする改革が進められている。しかし、実際に業務を行う各州が、労働者や企業のニーズにあった業務ができるのかは未知数である。失業保険などのセーフティネットが普及しておらず、今後非組織部門までどのように適用範囲を広げていくか、不十分な給付をどのように広げていくかが課題である。また、民間職業紹介において詐欺行為が後を絶たないことを踏まえ、悪質な事業者から求職者を守る法制度が求められている。

(参考文献)

- インド労働・雇用省 <http://labour.nic.in/>
- インド労働・雇用省 DGE&T <http://www.dget.nic.in/>
- インド中央統計局 <http://www.censusindia.gov.in/>
- 財団法人海外職業訓練協会 各国・地域情報 インド <http://www.ovta.or.jp/info/asia/india/index.html>
- R. Singhanian, "Employment Law in India, 2nd Edition", Wolters Kluwer (India)、2009年
- C. K. Johri, "Labour Law in India", Wolters Kluwer, 2012年
- Ernst & Young, "Human resources solutions industry", January 2012
- インド日本商工会「第8回賃金実態調査報告書」
- National Institute of Technology, Tiruchirappalli <http://www.nitt.edu/>
- Indian Institute of Technology Madras <http://www.iitm.ac.in/>
- Indian Institute of Technology Kanpur <http://www.iitk.ac.in/>
- Industrial Training Institute - Gurgaon <http://www.itigurgaon.co.in>