

第6章 南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 インド (India)

労働施策

(参考) 1 ルピー = 1.73 円 (2014 年期中平均)

2014年5月に発足したインド人民党 (BJP) のモディ政権は製造業の振興と規制緩和を掲げている。労働分野では、1948年工場法及び1961年養成訓練法の改正法案が議会で審議されているほか、小規模工場法案や1948年最低賃金法の改正が検討されている。

明記されているが、その中で労働法は中央政府と州政府の共管とされている。州法が中央の既存法の規定と矛盾する場合には、その範囲において州法の規定は無効になるものの、大統領の承認を得た場合には州法が州において優先されることとされている。

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。公共職業紹介の詳細は特集を参照。

1 経済情勢

物価上昇圧力を受けた金融引締め措置や、ルピー安に伴うコスト高により、設備投資や消費活動が減速し、経済は減速傾向にあったが、直近では成長率は若干上向いている。

(3) 若年者雇用対策

イ 概要

15歳未満の全人口に占める割合は29.1%である。児童の労働や、技能を持たない者が多いことが深刻な問題とされている。また、高等教育を受けた者はホワイトカラー指向が強く、高等教育を受けた者と企業側の人材の需給ミスマッチの問題も指摘されている。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

特集を参照。

ロ 児童労働対策

1986年児童労働（禁止及び規制）法（The Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986）により、特定の業種¹における14歳未満の児童の労働を禁止しており、1948年工場法などの個別法においても禁止する規定がある²が、包括的に児童労働を禁止する規定

(2) 雇用・失業対策の実施機関等

雇用対策の主要担当省庁は労働雇用省（Ministry of Labour and Employment）である。職業訓練については労働雇用省のほか、人材開発省（Ministry of Human Resource Development）等他省庁も担当している。また憲法において、中央政府と各州政府の権限について

表 6-1-1 実質GDP成長率

| 年度 | 2007~08 | 2008~09 | 2009~10 | 2010~11 | 2011~12 | 2012~13 | 2013~14 | | | | 2014~15 | | |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|--------|------|---------|------|-----|
| | | | | | | | 4~6月 | 7~9月 | 10~12月 | 1~3月 | 4~6月 | 7~9月 | |
| 実質GDP成長率 | 9.3 | 6.7 | 8.6 | 8.9 | 6.7 | 4.5 | 4.7 | 4.7 | 5.2 | 4.6 | 4.6 | 5.7 | 5.3 |

資料出所：インド中央統計局

注1：各年度は当年4月から翌年3月である。

注2：各四半期の値は対前年同期比。

■1) 特定の業種の例としては、建設業、カーペット・巻きたばこ・セメント・石けん・マッチや爆発等の製造などがある。

■2) 1948年工場法は工場（10人（動力を用いない場合20人）以上の労働者が雇用されている、又は過去12か月間のいずれかの日に雇用されていた、製造工程が実施されている場所）を対象としている。

はない。

ILO第182号条約（最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約）の批准のため、1986年児童労働（禁止及び規制）法改正法案が2012年12月に議会に提出された。改正法案では14歳未満の児童労働は全面的に禁止されることとなっているほか、14歳以上18歳未満の者が鉱山労働者などの危険職種に就くことを禁止する内容となっている。2014年11月現在、上院（Rajya Sabha）³にて審議中である。

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

上級中等学校（第11、12学年に相当）における職業訓練コースの設置を支援する政策であり、人材開発省が実施している。個人の雇用可能性の強化、技能を持つ人材の需給ミスマッチの低減を目指している。

ニ 公開教育国立協会（National Institute of Open Schooling : NIOS）

未就学の児童、中途退学者、社会・経済的に学習が困難な人々に対し、遠隔教育による教育を提供することで教育のニーズに応えることが第一の目的である。通常のエデュケーションとともに、2～3の職業教育コースに生徒が参加できる選択肢が提供されている。

(4) 女性労働対策等

イ 男女平等対策

1976年均等報酬法(Equal Remuneration Act, 1976)では、

- ・ 事業主は、金銭又は現物を問わず、同一又は同種の労働を行っている異性の労働者（workers of the opposite sex）に、不利な報酬を与えてはならない。
- ・ 事業主は雇用、昇進、訓練、転勤などにおいて、法律

上女性の労働が禁止・規制されている場合⁴を除き女性を差別してはならない。と定められている。

ロ 女性職業訓練プログラム（Women's Vocational Training Programmes）

女性に対して職業訓練の場を提供することにより雇用機会を増やし、経済活動に参加させることを目的としている。労働雇用省雇用訓練局(Directorate General of Employment & Training: DGET) は女性専用の国家職業訓練校(National Vocational Training Institute: NVTI) を全国に11校設けている。このほか、各州において女性のみを対象とした職業訓練校が設けられている。女性専用の国家職業訓練校(NVTI) で提供されるコースは、14歳以上の女性で、第8学年から第12学年程度の学歴⁵を有する者を対象としており、コースの内容により訓練期間1～2年の基礎(Basic)、訓練期間8か月の応用(Advanced)及び訓練期間4か月の上級(Post Advanced)の3段階に分けられている⁶。この他、女性の職業訓練指導者育成のコースや短期コースも設けられている。

(5) 貧困層雇用対策

イ 国家農村部生計ミッション（National Rural Livelihoods Mission: NRLM）⁷

農村部の貧困層に対し、持続可能な生計を構築する機会を与えることを目的とする総合的な貧困対策施策で、農村開発省(Ministry of Rural Development) が所管している。

- ・ 18歳から35歳の者を対象とした、高い賃金が得られる分野での就業を目指した職業訓練
- ・ 小規模企業(micro enterprises)の起業に向けた支援

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

■4) 例えば、1948年工場法(Factory Act, 1948)などでは、女性が労働できる時間帯に制限を設けている。

■5) インドの教育制度は州により異なる場合があるが、中等教育以下については概ね以下のとおり。

初等学校(primary): 第1～5学年

上級初等学校(middle school): 第6～8学年

中等学校(secondary): 第9～10学年

上級中等学校(higher secondary): 第11～12学年

■6) 基本的に職工訓練制度(Craftsmen Training Scheme: CTS)として実施されている。一般の職工訓練制度(CTS)については2(8)ロを参照。

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

などが行われている。

□ 都市雇用スキーム (Swarna Jayanti Shahari Rozgar Yojana: SJSRY)

都市部の貧困層に対し、賃金雇用又は小規模企業の起業の機会を提供する施策で、住宅都市貧困軽減省 (Ministry of Housing and Urban Poverty Alleviation) が所管している。以下の5プログラムで構成されている。

(イ) 都市自営プログラム (Urban Self-Employment Programme: USEP)

都市部貧困層による小規模企業の起業を促すプログラムで、資金の貸与及び無償供与を通じた資金面の支援と、技術面・マーケティング面などの技術面での支援が行われる。必要な経費は中央政府が75%、州政府が25%負担する。

(ロ) 都市女性自助プログラム (Urban Women Self-Help Programme: UWSP)

都市部の貧困層女性5人以上から構成される自助組織 (Self-Help Groups) に対し、組織による起業を資金の貸与及び無償供与を通じた資金面の支援を行う。また、起業1年経過後の自助組織に対して回転資金の供与も行われている。

(ハ) 都市部貧困層の雇用促進に向けた職業訓練 (Skills Training for Employment Promotion amongst Urban Poor: STEP-UP)

都市部貧困層に6か月以内の期間、職業訓練を行うことにより、自営業の開業、高賃金の雇用で働く機会の向上を目指している。

(ニ) 都市賃金雇用プログラム (Urban Wage Employment Programme: UWEP)

50万人以下の都市部において、社会的経済的に有用な公共施設の建設を行い、建設に擁する労働力として貧困層を雇い入れるプログラム。

(ホ) 都市部地域開発ネットワーク (Urban Community

Development Network: UCDN)

貧困層に対し、隣組 (Neighborhood Group) やコミュニティ開発協会 (Community Development Societies) などのコミュニティ組織・地域自治組織を構成することを促し、貧困問題の解決に向けた能力向上と貧困対策施策の効率性向上を目指している。

(6) 請負・派遣対策

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

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

請負労働 (規制及び禁止) 法では、中央又は州政府⁸⁾ 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

■ 8) 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))

- ・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⁹が、他の州では、規制対象を明確化する動きはない。

請負・派遣労働者の待遇については、1971年請負労働（規制及び禁止）中央規則（The Contract Labour (Regulation and Abolition) Central Rules, 1971）の第25条（2）（v）において、「契約業者」（contractor）に与えられる免許の条件として、請負・派遣労働者が正規労働者と同等の労働を行っている場合には賃金・休暇・労働時間等の待遇を同等とするという規定がある。なお、同等の労働であるかどうかを巡る疑義が生じた場合には所管する中央又は州の監督官の裁量に任せられている。なお、同等の労働の定義を巡っては、労働者の資格や職責も考慮するべきとの最高裁の判例がある¹⁰。

（7）失業保険制度等

イ 概要

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

ロ 失業保険（Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna）

経済の自由化を背景とした事業所閉鎖や人員削減の増加を受けて、2005年に従業員国家保険の一給付として新設された。

24州¹¹と連邦直轄領のうちチャンディーガル及びデリー首都圏で実施されている。詳細は特集を参照。

ハ マハトマ・ガンジー全国雇用保障法（Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act）に基づく雇用保障

農村部の者を対象とした制度で、小規模な公共事業の実施により単純労働に就く意思がある農村部の労働者に年間100日の最低賃金による雇用を与えるものである。申請世帯は2012～13年度において5,112万世帯、実際に雇用が提供された世帯は4,949万世帯である。世帯当たり46日間の雇用が提供され、100日間雇用が提供されたのは505万世帯となっている。

財源は税財源である。

（8）職業能力開発対策

イ 概要

IT技術者等高度技能労働者の送出国であることに象徴されるように、高度技能を持った若い労働者がいる。しかし、その一方で多くの労働者が低技能であることが指摘されている。特に識字率の低さは深刻な問題である。識字率の水準は州によって大きく異なっている。（最高93.91%（Kerala州）、最低63.82%（Bihar州）（2011年））年齢階級別の教育水準について見ると、字が読めない人の割合は若年層になるほど低い。また、ホワイトカラー指向が高いことや、職業訓練の質の問題もあり、高技能のブルーカラー労働者の育成が課題とされている。

中央政府や一部の州政府は教育に力をいれており、2010年4月には子どもの無償義務教育を受ける権利法（Right of Children to Free and Compulsory Education Act）が施行されている。教育制度については、公立初等学校の水準の低さ（教師が質・量ともに足りない、一部の州では大部分の学校に安全な水が飲める設備やトイレがない）や、高等教育施設が玉石混淆であるなどの指摘がある。また、14歳未満の児童労働が一部の業種を除き禁止されておらず、整合性がないとの指摘もある。

職業訓練は主に労働雇用省雇用訓練局（Directorate

■9) 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。

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

■11) 適用されていない州は、アルナーチャル・プラデーシュ州、マニプル州、ミゾラム州、シッキム州の4州。

General of Employment & Training: DGET) 及び人材開発省により行われている。

2009年に労働雇用省は2022年までに5億人の技能労働者を育成することを柱とした国家技能開発政策(National Policy on Skill Development)を策定した。様々な業種及び企業に対応した技能に対する需要と並んで、国際的に比較可能な能力認定枠組みとして国家職業資格枠組み(National Vocational Qualification Framework: NVQF)の展開が掲げられている。一方で、人材開発省は大学などを対象に国家職業教育資格枠組み(National Vocational Education Qualification Framework: NVEQF)を展開している。

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

14歳以上の者で、第8学年から第12学年程度¹²(コースにより異なる)の学歴を有する者を対象とした訓練制度で、全国に設置されている州政府・民間により設置された産業訓練研修所(Industrial Training Institutes: ITI)¹³が実施している。70の技術系コースと63の非技術系コースからなり、6か月から2年の間(コースにより異なる)、国家職業訓練審議会(National Council for Vocational Training: NCVT)¹⁴が策定したカリキュラムに基づき、70%が実務訓練により構成されている。

訓練を修了した者には、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(NCVT)による全インド職業検定(All India Trade Tests : AITT)の受験資格が得られる。この検定の合格者には、中央政府関係の補助的職位及びサービス部門への就職の際に資格として承認される国家職業証明書(National Trade Certificate)が付与される。

ITIについては、質の低さが指摘されており、民間企業などのパートナーシップなどを通じ、改善に向けた取組がなされている。詳細は特集を参照。

ハ 高度職業訓練制度 (Advanced Vocational Training Scheme)

既存の技能労働者の技能をさらに高めるための制度である。中央政府が設置している高度訓練研修所(Advanced Training Institutes: ATI)及び州政府が設置している産業訓練研修所(ITI)で実施されている。訓練期間は1～6週間とされている。

ニ 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、手当を得ながら企業において実践的な訓練を行うものである。以下の(イ)から(ハ)までの3つの枠組みからなる。(イ)は労働雇用省、(ロ)及び(ハ)は人材開発省が所管している。

(イ) 職業見習い (Trade Apprenticeship)

14歳以上で、第8学年から第12学年程度の学歴を有する者及びITI修了者を対象としている。260の職種が対象となっており、訓練期間は職種により6か月から4年間で、基礎訓練・作業現場訓練・座学から構成されている。訓練期間中、訓練生には手当が支払われる。養成訓練生に対しては年2回全インド職業検定(AITT)が実施されている。合格者には政府及び公共企業への就職の際に資格として認められる国家養成訓練証明書(National Apprenticeship Certificate: NAC)が付与される。

(ロ) 新卒 (Graduate) 及び技術者 (Technician)

工学、技術又はそれに準じる学位(degree)を持つ者(新卒)若しくは準学位(diploma)を持つ者(技術者)を対象とする。126の分野が対象となっており、訓練期間は1年となっている。

(ハ) 技術者 (職業訓練) (Technician (Vocational))

第10学年修了後、2年間の職業教育を受けた者(10+2

■ 12) インドの教育制度は州により異なる場合があるが、中等教育以下については概ね以下のとおり。
初等学校(primary) : 第1～5学年
上級初等学校(middle school) : 第6～8学年

中等学校(secondary) : 第9～10学年
上級中等学校(higher secondary) : 第11～12学年

■ 13) 民間により設立された施設は産業訓練センター(Industrial Training Centres: ITC)と呼ばれていたが、現在労働雇用省は民間が運営する施設も産業訓練研修所(ITI)と呼称している。

■ 14) 企業、労働組合、中央・州政府により構成されている。

vocational courses)を対象としている。128の分野が対象となっており、訓練期間は1年となっている。

手当水準は(イ)が在籍期間に応じて月2,100～3,100ルピー、(ロ)が月3,560ルピー（新卒）又は2,530ルピー（技術者）、(ハ)が月1,970ルピーとなっている。手当は企業が負担するが、(ロ)と(ハ)については中央政府から手当の半額が補助される。なお、(イ)についても養成訓練制度の利用を促進するため、企業に対し1人のみ、手当の半額を最大2年間補助する施策が2014年10月から2017年3月までの期間限定で実施されている。

なお、参加者数が低水準に留まっていることなどを踏まえ、法律改正を含む制度の見直しを検討されている。詳しくは5を参照。

ホ 技能開発イニシアチブ（Skill Development Initiative: SDI）

14歳以上の学校中退者や非組織部門の労働者を対象とした、雇用可能な技能単位（Module Employable Skills: MES）の枠組みに基づく訓練制度である。雇用可能な技能単位（MES）は有給の就業に十分な技能として、業界との協議を経て定められたものである。同時に公式の職業訓練以外の方法で獲得した技能に対する試験と証明も行う。週末の開催や通信制の利用、第5学年の学歴を有する者であれば参加が可能などの特徴を有する。

ヘ NGOによる訓練

大多数が非組織部門に関係している。NGOのプログラムには①生活水準向上のためのビジネススクール（Livelihood Advancement Business Schools: LABS）、②若年者の起業（Business and Youth Starting together: BYST）、③地域社会と進展（The Community & Progress: CAP）がある。

(9) 外国人労働者対策

一般的には、インドの労働力は量的に極めて豊富であるため、外国からの流入は限られており、近隣諸国から

非公式手段で一部行われているほか、極めて少数の高技能労働者がインド国内の多国籍企業が必要とする先端技術部門に流入している。

特段の法律は制定されておらず、入国・居住・出国に関する1946年外国人法（Foreigners Act, 1946）が適用される。就労目的でインドに入国を希望する場合、就労ビザ又は就労許可を海外（居住国）のインド大使館、領事館に申請する。初めは1年間の就業許可が与えられ、その後契約期間に基づき就労許可が与えられる。

(10) 海外労働者対策

先進諸国への労働者の送出国はインドの経済成長の重要な要素と受け止められている。在外インド人省（Ministry of Overseas Indian Affairs: MOIA）が所管省庁となっている。インドから海外への労働者の送出国を規定する法は、1983年移民法（Emigration Act, 1983）である。この法令に基づき、中央政府は移住保護局長（Protector General of Emigrants）と移民保護官（Protectors of Emigrants: POEs）を任命している。

人材紹介会社は、移民保護官（POEs）が発行する登録証に従わずに職業紹介の業務を行うことはできない。登録証は、人材紹介会社の財務面の健全性、信頼性、適切な事務所の確保及び人材送出国の経験を勘案して付与される。期限は最大5年で、更新可能である。人材紹介会社は移住保護局長に対し、保証金¹⁵を預けなければならない。人材紹介会社は労働者から紹介料を徴収できるが、紹介料には上限（雇用契約で定められた給与の45日分又は20,000ルピーのいずれか低い額）が定められている。

外国（労働者を受け入れる国）の雇用主は、1983年移民法の下で適格とされる人材紹介会社を通じて労働者を受け入れる場合又は1983年移民法に基づき発行された正当な許可に従う場合を除き、インド国民をインド国外の国又は地域で採用することはできない。許可申請は雇用条件が差別的又は搾取的であるなどの場合拒否される。

インド国民は、移民審査必要（Emigration Check Required: ECR）国に就業を目的として出国する際には

■ 15) 2009年7月以降は200万ルピーとされている。

移民保護官 (POEs) の移住許可を必要とする。移民審査必要国は当該国の外国人入国法、外国人労働法の整備状況に鑑み、2014年10月現在、タイ、マレーシア、インドネシア、アラブ首長国連邦など17か国が指定されている。日本を含む移民審査不要 (Emigration Check Is Not Required: ECNR) 国の場合には、移民審査は不要である。また、移民審査不要 (Emigration Check not Required: ECNR) 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。移民審査不要カテゴリーに区分されるのは第10学年卒業以上の学歴がある者等となっている。

(11) 雇用における平等の確保

インド憲法第14条で法の下での平等がうたわれており、第15条で宗教、人種、カースト、性別、出身地による差別を禁止している。その他、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。また、指定カースト・指定部族は一般的に識字率が低く、低学歴であり、所得変動の激しい臨時・日雇労働者が多い。その他後進諸階級 (OBC: Other Backward Classes)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、同じような傾向が見られる。

このことから、独立以降、不平等是正政策として指定カースト、指定部族に対して連邦及び州議会、公的な高等教育、職業訓練及び公共部門の雇用の一定割合を割り当てる留保制度が中央及び州政府により導入されてい

る。さらに、1990年代以降はその他後進階層に対しても留保制度²⁰⁾が導入されている²¹⁾。

現在、留保枠は民間企業に対しては適用されていないが、いくつかの州で導入を巡る議論が行われており、中央政府においても2004年に導入を検討する閣僚委員会が設置された。しかし産業界には慎重な意見が多く、早期の実施は容易ではないとみられている。

3 労働条件対策

(1) 賃金及び労働災害の動向

イ 賃金

表 6-1-2 賃金・消費者物価の上昇率の推移

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

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

注1：各年度は当年4月から翌年3月である。

注2：1948年工場法の対象となる工場等における賃金である。

1948年工場法の対象となる (労働者数10人以上 (動力を有さない場合20人以上) の) 工場における賃金と消費者物価 (工場労働者) (Consumer Price Index (Industrial Workers)) を比較すると、2008～09年度を除き、賃金の伸びは物価上昇率を上回っている。近年、原料高、通貨安の影響もあり、物価上昇は大きな問題となっている。

なお、日系企業の賃金動向は以下のとおり。

■ 16) 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。)

■ 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民族の総称で、文化的独自性、社会経済的後進性に基づいて指定される。部族 (Tribe) はインド社会が宗教徒集団によって構成されているとみなした英国植民地時代の社会観に淵源と由来をもつ区分であり、カーストとならんでインド社会の記述単位とされた範疇である。

■ 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により指定カースト・指定部族のうち最貧困層には恩恵が行き届いていないなどの理由により、高等教育や公共部門の雇用の留保枠は十分に活用されていない。また、留保制度には世代や所得の上限がないため、特惠層 (Creamy Layer) を産んでいるとの指摘もある。

[南アジア地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（インド）]

表 6-1-3 日系企業製造業における平均月給（2013年実績）

| | | (ルピー) |
|------------|---------|-------|
| 職種 | 実績 | |
| 工場長級 | 217,513 | |
| ライン管理者 | 44,345 | |
| エンジニア（上級職） | 39,126 | |
| エンジニア（一般職） | 30,240 | |
| ラインワーカー | 17,035 | |

資料出所：インド日本商工会「第8回賃金実態調査結果概要」
注：平均月給には諸手当を含む。

表 6-1-4 日系企業における昇給率

| | | | | | | (%) |
|------|------|------|------|------|------|-----|
| 職種 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | |
| スタッフ | 10.0 | 13.0 | 13.9 | 14.3 | 11.8 | |
| ワーカー | 11.0 | 12.4 | 13.5 | 14.3 | 13.1 | |

資料出所：インド日本商工会「賃金実態調査結果概要」
注：2009年はインド日本商工会会員（主にデリー地域を拠点とする）における昇給率。

□ 労働災害

統計は1948年工場法・1952年鉱山法の対象事業所及び港湾施設の業務統計で、その他の事業所は含まれていない。

(2) 賃金

イ 最低賃金

1948年最低賃金法（The Minimum Wages Act, 1948）により定められている。最低賃金は、特に労働組合が組織されておらず、労使協約がない労働者の利益を

保護することを念頭に置かれている。中央政府及び州政府は、それぞれの権限内で最低賃金の決定、改定、見直しを行っており、中央政府は45職種、州政府は1,688職種（2012年末現在）について随時改定している²²。最低賃金は、収入、主要な生活必需品の価格、生産性、支払能力、地域性などの種々の要因により決定される。また、中央政府及び26の州・連邦直轄領では消費者物価指数に連動して最低賃金が引き上げられる可変実質賃金目減り補償（Variable Dearness Allowance: VDA）という制度が導入されており、多くの場合半年に一度最低賃金が改定されている。

全国統一の最低賃金基準はないが、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、2014年11月現在日額137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、義務ではないため、多く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。

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

表 6-1-5 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 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | |
| 工場における労働災害負傷人数 | 14,458 | 14,163 | 18,844 | 14,469 | 32,570 | 31,584 | 30,046 | 28,404 | 28,441 | ... | |
| 工場における労働災害死亡人数 | 562 | 613 | 1,068 | 821 | 1,369 | 1,509 | 1,459 | 1,433 | 1,383 | ... | |
| 港湾施設における労働災害負傷人数 | 201 | 208 | 193 | 158 | 149 | ... | ... | ... | ... | ... | |
| 港湾施設における労働災害死亡人数 | 28 | 30 | 36 | 23 | 33 | ... | ... | ... | ... | ... | |
| 鉱山における労働災害負傷人数 | 1,194 | 1,251 | 979 | 1,122 | 829 | 764 | 579 | 665 | 574 | 526 | |
| 鉱山における労働災害死亡人数 | 160 | 169 | 208 | 142 | 166 | 137 | 209 | 120 | 127 | 133 | |

資料出所：2007年までの工場は、インド統計・計画実施省“Statistical Year Book, India 2014”
港湾施設及び2008年以降の工場は、労働雇用省工場指導・労働研究所総局“Statistics on Status of compliance with statutory provisions based on data collected by DGFASLI”

鉱山は労働雇用省“Annual Report 2013-14”

注1：労働災害負傷人数には死亡した人数は含まれない。

注2：工場における負傷・死亡人数は2007年以前と2008年以降では、資料出所が異なり比較ができない。

注3：工場における負傷・死亡人数の2012年の値及び鉱山における負傷・死亡人数の2011年以降の値は速報値。

■ 22) 中央政府は中央政府により雇用される者及び鉱山、油田、港湾施設で雇用される者、中央法により設立された企業に雇用される者についての最低賃金を定める。地方政府はその他の者の最低賃金について定める。中央政府が定めている最低賃金についてはhttp://www.labour.nic.in/upload/uploadfiles/files/Divisions/wage_cell/50850593c8cacMWcs%201.10.12.pdfを、州政府が定めている最低賃金については<http://www.labour.nic.in/content/division/state-wise.php>を参照のこと。

低賃金を設定する方式である。

適用対象とされていない業種は最低賃金法の適用を受けない。また、適用対象となっている職種においても、障害者である場合には最低賃金の適用を受けない。

なお、全国最低賃金水準を全国の全労働者に適用するための1948年最低賃金法の改正が検討されている。詳細は5を参照。

□ 賞与

1965年賞与支払法 (The Payment of Bonus Act, 1965) により、労働者 (管理職、監督者を含む) が20人以上の事業所における労働者のうち、賃金が月額10,000ルピー未満の者で、1会計年度のうち30日以上就業した者に対し、賞与が支払わなければならないことを定めている²³。

支払われるべき賞与は、企業の分配可能な剰余金によって決まる。下限として会計年度中に得た賃金 (1か月当たり3,500ルピーを超える場合には1か月当たり3,500ルピーとみなす) の8.33% (100ルピーに満たない場合は100ルピー)、上限として会計年度中に得た賃金の20%が定められている。

ハ 退職金

1972年退職金支払法 (The Payment of Gratuity Act, 1972) により、

- ・ 全ての工場、鉱山、油田、プランテーション、港湾、鉄道業
- ・ 労働者 (管理職、監督者を含む) が10人以上の店舗及び施設²⁴

における労働者で、5年以上勤務した者²⁵が退職した際に、退職金を支払わなければならないことが定められている。支給される金額は、退職時の賃金の15日分²⁶×勤続年数で、2010年5月以降、100万ルピーを上限としている。

(3) 労働時間・休暇制度

イ 概観

労働時間に関しては、1948年最低賃金法 (Minimum Wages Act, 1948) のほか、1948年工場法 (Factory Act, 1948)、各州の店舗及び施設法 (Shop and Establishment Acts) で規定されている。基本的に成人の労働時間は1日当たり9時間又は週当たり48時間とすること、毎週1日の休日を与えられること、超過勤務を行った場合通常の賃金の2倍の賃金を支払わなければならない点は共通している。工場法や各州の店舗及び施設法では年次休暇や女性・児童の夜間労働の禁止の規定があるが、最低賃金法にはそれらの規定はない。

□ 1948年最低賃金法

最低賃金法の対象となる職種に対して、労働時間及び超過勤務手当の定めがある²⁷。緊急性の高い労働又は断続的な労働に従事する者については適用を除外する規定がある。

成人の労働時間は1日当たり9時間 (14歳未満の児童の場合4.5時間) で、30分間の休憩時間を1回以上含むとされている。休憩時間を含めた拘束時間は1日最大12時間とされている。1日当たり9時間又は週48時間を超えて労働を行った場合には、通常の賃金の2倍 (農業労働者の場合、1.5倍) 以上の賃金を支払わなければならない²⁸。

また、週当たり1日 (原則として日曜日) は休日とすることとされている。

ハ 1948年工場法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。

■ 23) 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。
 ■ 24) 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。
 ■ 25) 死亡又は職務を遂行できなくなる程度の障害を負った際にも支給される権利を有する。この場合には勤務年数の要件を満たす必要はない。
 ■ 26) 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)
 ■ 27) 1948年最低賃金法第13、14条。労働時間及び超過勤務の賃金割増率などの具体的な規定については1950年最低賃金 (中央) 規則 (Minimum Wages (Central) Rules, 1950) の第23～25条に規定がある。
 ■ 28) 1948年最低賃金法の超過勤務に関する規定は1948年工場法の権利を侵害しないとされている。(1948年最低賃金法第14条)
 ■ 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。

成人及び成人と同等に就業が認められている青年 (adolescent)³⁰の労働時間は1日当たり9時間、週当たり48時間を上回らないこととされている。超過勤務を行った場合には、通常の賃金の2倍の賃金を支払わなければならない。また、週当たり1日（原則として日曜日）は休日とすることとされている。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（児童の場合は4.5時間）と定められている。

有給休暇については、前年に240日以上働いた者に対して、前年の労働日20日につき1日付与される。

また、工場における女性の労働時間は午前6時から午後7時までの間³¹、児童の労働時間は夜間（午後10時から午前6時の間を含む連続する12時間）を含まないこと、女性児童労働者の労働時間は午前8時から午後7時までの間とされている。

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

二 各州による店舗及び施設法

1948年工場法の対象とならない事業所等を対象に労働条件・休暇制度等について各州が定めている。例えばデリー首都圏では、成人の労働時間は週当たり48時間、1日当たり9時間とされており、これを上回る時間については通常の賃金の2倍の賃金を支払わなければならない。

ホ 出産休暇等

1961年出産給付金法 (Maternity Benefit Act, 1961) に定められている。同法では、以下の事業所を対象としている。

- ・労働者数に関わらず全ての工場、鉱山、農園
- ・過去12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 arduous nature) や長時間の立ち仕事など、流産につながるような作業を出産予定日の1か月と6週間前以降はさせてはならない。

事業主は出産予定日までの12か月の間80日以上働いた女性に対し、賃金相当額の100%を出産給付として支払わなければならない。給付期間は12週間（うち出産予定日までに最大6週間）。また、事業主は出産前・出産後のケアを無償で提供するか、医療給付として250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は、事業主からの給付の代わりに出産給付が支給される。1年以上被保険者期間がある³²女性被保険者に対し、賃金相当額の100%が支払われる。給付期間は12週間（うち出産予定日までに最大6週間）。出産等に伴う疾病により治療が必要で、就業できない場合には給付期間が1か月延長される。

(4) 労災保険制度

イ 制度の概要

医療保険などと合わせて従業員国家保険 (The Employees' State Insurance) として運営されている。一方、工場や建設業などの一定の業種の事業所のうち、従業員国家保険の対象でない事業所では1923年従業員補償法 (Employees' Compensation Act, 1923)³³により、労働者が就業時に負傷・死亡した場合、事業主は補償金を支払わなければならない。

ロ 従業員国家保険による労災保険制度

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

■ 30) 14歳以上18歳未満のこと。1948年工場法では14歳未満の就業を禁止している。

■ 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。)

■ 32) 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。

■ 33) 2009年肉体労働者補償法改正法 (Workmen's Compensation (Amendment) Act, 2009) によりこれまでの名称 (1923年肉体労働者補償法 (Workmen's Compensation Act, 1923)) から改称された。

表 6-1-6 労災保険制度

| | | |
|------------|--|---|
| 名称 | 労災保険制度 | |
| 根拠法 | 1948年従業員国家保険法 (The Employees' State Insurance Act, 1948) | |
| 運営主体 | 従業員国家保険公社 (Employees' State Insurance Corporation: ESIC) | |
| 被保険者資格 | 以下のいずれかの事業所で働く月収15,000ルピー以下の者(就労が年7か月未満の季節労働者を除く)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 | |
| 給付の種類・給付内容 | 医療給付 | 従業員国家保険の医療保険制度に基づく現物給付が受けられる。 |
| | 一時的な労働不能給付 | 賃金の90%相当額が支給される。給付期間は治療により症状が大きく改善が見込まれている限りで、無期限である。ただし、一時的労働不能の状態が3日以内の場合には支給されない。 |
| | 永久的な労働不能給付 | 稼働能力の損失割合に応じて、最大賃金の90%相当額が支給される。給付期間は審査の結果決まり、最大無期限である。また、稼働能力の損失割合は1948年従業員国家保険法の付表 (Schedule) で定められている内容に従い、審査の結果決まる。 |
| | 遺族 | 就労時の負傷又は職業性疾病が原因で死亡した場合、賃金の90%を基準額として、未亡人においては再婚するまで基準額の60%が、被扶養者である子の場合、男性の場合は25歳まで、女性の場合は結婚するまで基準額の40%が支払われる。ただし、合計で基準額を上回ることはない。 |
| | その他 | — |
| 財源 | 保険料 | 医療給付などと合わせた従業員国家保険制度全体として保険料が徴収されている。保険料は事業主が賃金の4.75%、労働者本人が1.75%。 |
| | 国庫負担 | なし。 |
| 実績 | 受給者数 | 永久的な労働不能給付: 215,536人 (2012~2013年度) 遺族給付: 91,361人 (2012~2013年度) |
| | 支給総額 | 一時的な労働不能給付: 73,786.8万ルピー (2012~2013年度) 永久的な労働不能給付: 133,438.7万ルピー (2012~2013年度) 遺族給付: 90,657.5万ルピー (2012~2013年度) |
| | 基金運用状況 | 2013年3月末時点で労働不能給付の基金残高は384億ルピー、遺族給付の基金残高は190億ルピーである。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。 |
| | | |

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

製造業、建設業などの危険業種で働く労働者が、就業時に負傷・死亡した場合に、事業主が補償金を支払う義務を定めたものである。なお、従業員国家保険の被保険者は1923年従業員補償法に基づく補償を受け取る権利はない³⁴。

死亡した場合、又は永久的な労働不能になった場合に賃金(ただし算定においては月8,000ルピーを上限とする)及び年齢に基づいた決められた額を事業主は州政府が任命した従業員補償担当官を通じて支払わなければならないとされている³⁵。

(5) 解雇規制

イ 概要

国レベルの解雇規則として、1947年労働争議法 (Industrial Disputes Act, 1947)³⁶では、年間の平均労働者数が100人以上の産業事業所 (Industrial establishment)³⁷で、季節性の事業所でない場合には、電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府(場合に依り中央又は州)又は政府が指定した機関の認可を必要とする。対象となる労働者は、肉体労働者などの非管理職労働者 (workman) のほか、監督的作業を行う者 (supervisory work) であって収入が月10,000ルピー以下の者である³⁸。

ロ 個人的理由による解雇 (普通解雇)

1946年産業雇用(就業規則)法 (Industrial Employment (Standing Order) Central Act, 1946)において、100人以

■ 34) 1948年従業員国家保険法第53条。

■ 35) 事業主を対象として、従業員補償法に基づく支払の肩代わりをする保険商品が民間保険会社により提供されているが、このような保険商品に加入する義務はない。

■ 36) 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。

■ 37) ここでいう産業事業所では、1948年工場法 (Factories Act, 1948) の対象工場事業所、1952年鉱業法 (Mines Act, 1952) の対象鉱山、1951年農園労働法 (Plantation Labour Act, 1951) の対象農園のことを指す。(第25L条)

■ 38) 2010年の改正法 (The Industrial Disputes (Amendment) Act, 2010) により月1,600ルピーから引き上げられた。

上の非管理監督職労働者 (workman) が就業する産業施設 (industrial establishment) は、解雇する場合の規定を含む就業規則を定めなければならないとされている。

州によっては解雇に対し事前通告を課している。例えばデリーでは1954年デリー店舗及び施設法において、1947年労働争議法の対象となるか否かを問わず、解雇の1か月前に通知を行う必要があるとしている。通知をしない場合、当該日数の賃金相当額を支払う必要がある。(ただし、懲罰的理由の場合にはこの限りではない。)

ハ 経済的理由による解雇（整理解雇）

(イ) 概要

1947年労働争議法において、レイオフ (layoff)・人員の削減 (retrenchment) における規制・手続等が定められている。事業所規模別に対象となる規制・手続等が異なる。

- ① 年間の平均労働者数が100人以上の産業事業所 (Industrial establishment) (季節性あるいは断続的に事業を行う事業所を除く)
- ② 月間の平均労働者数が50人以上で、年間の平均労働者数が100人未満の産業事業所 (Industrial establishment) (季節性あるいは断続的に事業を行う事業所を除く)
- ③ 月間の平均労働者数が50人未満の産業事業所 (Industrial establishment)、又は季節性あるいは断続的に事業を行う産業事業所

(ロ) レイオフ

石炭・電力・原材料の不足、在庫過多、機械の故障、自然災害及び関連する理由により、事業主が労働者（「人員削減」 (retrenchment) ((ハ) を参照のこと。) された労働者を除く。) に労働の機会を与えない又は与えられなかった場合と定義されている。(イ)①～③の区分に従い規制が行われている。

(ハ) 人員削減 (retrenchment)

事業主が以下の理由以外で雇用関係を終了した場合のことをいう。

- ・ 懲罰的理由による解雇
- ・ 労働者による自発的退職
- ・ 契約に明示されている場合、退職積立金の受給年齢に達した後の退職
- ・ 労働契約が更新されなかった場合
- ・ 病気により雇用関係を停止した場合

インド国籍を有する労働者を解雇する場合には、原則として最後に雇用された労働者から順に解雇を行うこととされている。また、事業主が新規雇用を行う場合には解雇された労働者に優先権が与えられる。

救済措置として、所管の労働裁判所 (Labour Court) 又は産業審判所 (Industrial Tribunal) に訴えることができる。労働裁判所又は産業審判所の決定に不服がある場合には、高等裁判所、最高裁判所に上訴することができる。

表 6-1-7 レイオフ規制

| | ① 年間の平均労働者数が100人以上 (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く) | ② 月間の平均労働者数が50人以上 (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く) | ③ 月間の平均労働者数が50人未満、又は季節性あるいは断続的に事業を行う場合 |
|----------|--|--|--|
| 認可の必要の有無 | 電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府 (場合に依り中央又は州) 又は政府が指定した機関の認可が必要 | 不要 | |
| レイオフ補償金 | レイオフをされた労働者に対して、レイオフ補償金として、レイオフされてなかった場合に受け取るはずであった賃金・手当の額の50%を支払わなければならない。ただし、以下の場合には支払いの必要はない。 ・ 労働協約であらかじめ定められている場合で、1年間のレイオフ期間が45日を超えた場合 ・ 同じ事業主の他の事業所におけるストライキ等が原因の場合 ・ 同じ事業主の同じ町にある他の事業所における就業を拒否した場合 | レイオフをされた労働者に対して、レイオフ補償金として、レイオフされてなかった場合に受け取るはずであった賃金・手当の額の50%を支払わなければならない。ただし、以下の場合には支払いの必要はない。 ・ 労働協約であらかじめ定められている場合で、1年間のレイオフ期間が45日を超えた場合 ・ 同じ事業主の他の事業所におけるストライキ等が原因の場合 | 支払は不要。 |
| その他 | | レイオフ期間が45日を超えた場合には事業主は人員削減 (retrenchment) をすることができる。 | |

表 6-1-8 解雇規制

| | ① 年間の平均労働者数が100人以上 (季節性あるいは断続的に事業を行う 場合を除く) | ② 月間の平均労働者数が50人以上 で、年間の平均労働者数が100人未満 (季節性あるいは断続的に事業を行う 場合を除く) | ③ 月間の平均労働者数が50人未満、 又は季節性あるいは断続的に事業を行 う場合 |
|----------|--|---|--|
| 認可の必要の有無 | 電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府（場合に応じ中央又は州）又は政府が指定した機関の認可が必要。 事業所閉鎖の場合、閉鎖前90日前までに政府又は政府指定機関の許可が必要 | 政府（場合に応じ中央又は州）又は政府が指定した機関への通知が必要。 事業所を閉鎖する場合には閉鎖前60日前までに政府又は政府指定機関への通知が必要。 | |
| 解雇予告 | 雇用期間が1年以上の労働者を解雇する場合には、解雇の3か月前に解雇理由と合わせて通知を行う必要がある。通知がされなかった場合には当該日数の賃金相当額を支払う必要がある。 | 雇用期間が1年以上の労働者を解雇する場合には、解雇の1か月前に通知を行う必要がある。通知がされなかった場合には当該日数の賃金相当額を支払う必要がある。 | |
| 解雇補償金 | 事業主は勤続年数1年につき15日分の給与相当額を支払わなければならない。 労働者がレイオフをされていた場合、過去1年間に支払われていたレイオフ補償金相当の額が支払われるべき解雇補償金から控除される。 | 事業主は勤続年数1年につき15日分の給与相当額を支払わなければならない。 事業主に責がない場合（単なる経済的理由は含まれない）、解雇補償金は最大3か月分の給与相当額となる。 労働者がレイオフをされていた場合、過去1年間に支払われていたレイオフ補償金相当の額が支払われるべき解雇補償金から控除される。 | |

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³⁹。「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⁴⁰、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⁴¹。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⁴²。

(2) 労使関係団体

イ 労働組合

中央又は州政府に登録されている組合数は19,376組合（2010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509.7万人（2010年、速報値）に留まっている。ただし、この統計は労働組合から州政府を経て中央政府に提出される報告を基に集計されているが、登録労働組合の中には作業が繁雑であることから報告を怠る組合も多いとされることや、州政府が中央政府に報告していないことが多いことから、正確な組織率は分からない。

労働組合のうち中央レベルで登録されている中央労働組合組織（Central Trade Union Organisation: CTUO）は13組織（2007年）あり、そのうち主な組合は・インド労働連盟（Bhartiya Mazdoor Sangh: BMS）（人民党と密接な関係がある民族奉仕団（Rashtriya Swayamsevak Sangh: RSS）の系列）

■ 39) 登録の義務は特にない。

■ 40) 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。

■ 41) 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。

■ 42) 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規程を設けている州もある。

- ・インド全国労働組合会議（Indian National Trade Union Congress：INTUC）（ कांग्रेस党系）
 - ・全インド労働組合会議（All India Trade Union Congress：AITUC）（共産党系）
 - ・インド労働者連盟（Hind Mazdoor Sabha：HMS）（社会主義系、政党との結びつきなし）
 - ・統一労働組合会議（United Trade Union Congress：UTUC）（革命社会党（Revolutionary Socialist Party）系）
- などがある⁴³。

□ 使用者団体

代表的なのは、インド使用者連盟（Employers Federation of India：元来はインドの外資系企業を代表）、全インド使用者組織（All India Organisation of Employers：元来はインド企業を代表）及び公営企業常置会議（Standing Conference on Public Enterprises：国内の公営企業、とりわけ国営企業を代表）であり、ILOや国レベルでの協議においては、これら3つの経営者団体が、インド使用者協議会（the Council of Indian Employers）と称する緩やかな連合体を結成して臨んでいる。加えて、大企業及び中堅企業を代表するインド産業連盟（The Confederation of Indian Industry）がある。

(3) 労働争議の発生件数

表 6-1-9 労働争議件数等の推移

| | (件、人、人日) | | | | | |
|--------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| 年 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 争議件数 | 389 | 421 | 345 | 371 | 389 | 276 |
| 参加人員 | 724,574 | 1,579,298 | 1,867,204 | 1,074,473 | 734,723 | 1,225,042 |
| 労働損失日数 | 27,166,752 | 17,433,721 | 17,622,055 | 23,130,527 | 14,332,393 | 3,389,586 |

資料出所：インド統計・計画実施省“Statistical Year Book, India 2014”

注1：10人以上の労働争議。

注2：2011年以降の数値は速報値。

5 最近の動向……………

2014年4月から5月に投票が行われた下院の総選挙で、インド人民党（Bharatiya Janata Party: BJP）は単独過半数を獲得した。単一政党が総選挙で過半数を獲得するのは、1984年の総選挙で कांग्रेस党が獲得して以来である。人民党の勝利の背景には、経済成長の鈍化やインフレーション、若年者の雇用情勢への不満があったとされる。5月26日に誕生したモディ政権は規制緩和など経済重視の政策を掲げている。

(1) 労働法制の新設・改正に向けた動き

イ 1948年工場法の改正

現行法は女性の就労を作業の内容や労働時間を過度に規制するなど、現状に則していないという指摘がある。改正法案の主な内容は、以下のとおりである。

- ・現行法では、女性が作動中の機械及びその周辺で働くことを禁止しているが、改正案ではこれを妊娠中の女性及び障害を持つ者と範囲を変更する。
- ・現行法では女性の労働は午前6時から午後7時のみとされているが、改正案では女性用トイレ等必要な設備の整備や、送迎などの安全対策などが取られた場合、労使の合意により上記規制の対象とならないことが可能とされている。
- ・現行法では、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工場が対象となっているが、改正案では州が立法措置により20人以上（動力を使用しない場合には40人）まで適用範囲を縮小することができることとされている。
- ・改正案では安全衛生面での規則が強化されている。

改正法案は2014年8月に下院に提出され、2014年11月現在審議中である。

□ 1961年養成訓練法の改正

改正法案では、複数の企業が共同で養成訓練生を受け入れることを可能としたほか、作業現場訓練などの内容について、事前の承認を不要としている。改正法案は下院を2014年8月に通過し、2014年11月現在上院で審議中である。

■ 43) 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。

八 小規模工場法案

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

二 1948年最低賃金法の改正

最低賃金については、前政権下で全国最低賃金水準を全労働者に対する最低賃金とする改正法案がまとめられたが、議会への提出はされなかった。2014年6月に労働雇用省は改正法案について、パブリックコメントを募集した。法案では、全国最低賃金水準を全労働者に対する最低賃金とすること、半年に一度物価スライドを行うこと、5年ごとに家計調査の結果に応じて全国最低賃金水準を見直すことなどとされている。

(2) 労働施策を巡るその他の動き

2014年10月にモディ首相は演説で、以下の施策を発表した。

- ・労働法制に関する企業の申請・届出を専用のインターネットサイト経由で行うことができるようにする。
- ・ITIなど、技能を持ったブルーカラーの育成の強化を行う。若者が技能を持ったブルーカラー労働者への道を選択することを促進するため、イメージ向上策を含めた施策を実施する。
- ・監督行政について、恣意的な検査が行われないような仕組みを構築する。

このうち企業用のインターネットサイトは既に公開されている。

(3) 今後の展望

モディ政権が発足早々解雇法制の大胆な見直しをするのではないかと、その見方も一部にはあったが、今のところ、上院では人民党を含む連立与党が少数派となっており、そのような施策は行われていない。ただし、ラジャスタン州など、人民党が政権与党である州では、独自に1948年労働争議法の一部を改正し、解雇法制の緩和を図る動きも出ている。

(参考文献)

- インド労働・雇用省 <http://labour.nic.in/>
- インド中央統計局 <http://www.censusindia.gov.in/>
- インド統計・計画施行省 http://mospi.nic.in/Mospi_New/site/home.aspx
- インド人材開発省 <http://mhrd.gov.in/>
- インド農村開発省 <http://rural.nic.in/>
- インド住宅都市貧困軽減省 <http://mhupa.gov.in/>
- インド在外インド人省 <http://moia.gov.in/index.aspx>
- 財団法人海外職業訓練協会 各国・地域情報 インド <http://www.ovta.or.jp/info/asia/india/index.html>
- R. Singhania, "Employment Law in India, 2nd Edition", Wolters Kluwer (India), 2009年
- C. K. Johri, "Labour Law in India", Wolters Kluwer, 2012年