

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=1.61円 (2018年期中平均)

組織部門における雇用を促進するため、新たに労働者を雇い入れた場合の年金保険料免除の内容が2018年4月から拡充された。

労働法の改正を巡っては、最低賃金などの規定を一本化し、最低賃金制度の対象者をすべての事業主に拡大する賃金法典案が下院で審議中であるほか、社会保障に関する法典案、労働安全衛生・労働条件に関する法典案についてもパブリックコメントの募集が実施されている。

低下していたが、ふたたび上昇に転じている。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働者は、非組織部門 (unorganised sector) と組織部門 (organised sector) とに区分され、労働法制や社会保障制度等の適用において両者には大きな違いがある。一般的には、労働者数10人以上の企業または政府機関・準政府組織などの公的セクターで働く者が組織部門の労働者とされ、農業労働者、自営業者、または労働者数10人未満の企業で働く者が非組織部門の労働者とされる。全就業者の82.7% (2011~12年)¹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

1 経済情勢

2016年11月の高額紙幣廃止や物品・サービス税 (GST) 導入の混乱による影響などから、GDP成長率は

表6-1-1 実質GDP成長率

年度	2013~14	2014~15	2015~16	2016~17	2017~18		2018~19		
					10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	
実質GDP成長率	6.4	7.4	8.2	7.1	6.7	7.0	7.7	8.2	7.1

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

注1：各年度は当年4月から翌年3月である。

注2：各四半期の値は対前年同期比。

表6-1-2 労働力率・就業率・失業率

	2012年10月~2013年5月			2014年1月~2014年7月			2015年4月~12月		
		農村部	都市部		農村部	都市部		農村部	都市部
労働力率 (15歳以上)	50.9	52.8	46.1	52.5	54.7	47.2	50.3	53.0	43.5
男性	76.6	78.0	73.0	74.4	74.7	73.8	75.0	77.3	69.1
女性	22.6	24.8	16.9	25.8	29.1	18.5	23.7	26.7	16.2
就業率 (15歳以上)	48.5	50.5	43.5	49.9	52.1	44.6	47.8	50.4	41.4
男性	73.5	74.9	69.9	71.4	71.6	70.9	72.1	74.1	66.8
女性	20.9	23.4	14.7	23.8	27.2	16.2	21.7	24.6	14.3
失業率 (15歳以上)	4.7	4.4	5.7	4.9	4.7	5.5	5.0	5.1	4.9
男性	4.0	4.0	4.2	4.1	4.2	3.9	4.0	4.2	3.3
女性	7.2	5.8	12.8	7.7	6.4	12.4	8.7	7.8	12.1

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。

■ 1) 統計・計画実行省 National Sample Survey Office が2011~12年に実施した調査に基づく数値。

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。²

雇用形態別にみると、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。また、12か月就業可能であった者のうち、12か月間就業していた者は都市部・農村部の合計で6割程度に留まっており、特に農村部での割合が低い。

表6-1-3 12か月就業可能であった者の実際の就業期間（2015年4月～12月）

	農村部		都市部	
	60.6	52.7	82.1	13.2
12か月	60.6	52.7	82.1	13.2
6～11か月	34.4	42.1	13.2	0.4
1～5か月	1.1	1.4	0.4	4.3
全く就業せず	3.9	3.8	4.3	

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。

表6-1-4 就業者の雇用形態割合（2015年4月～12月）

	男性		女性	
	46.6	48.4	39.9	14.8
自営業者	46.6	48.4	39.9	14.8
賃金・俸給労働者	17.0	17.6	14.8	3.1
派遣・請負労働者	3.7	3.8	3.1	42.1
臨時・日雇労働者	32.8	30.2	42.1	

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。

(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。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。

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。

■ 2) 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。

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。

■ 3) 雇用エクステンションに登録する者が4,826万人いる一方で、求人数は76万人に留まり、さらには雇用エクステンションを経て就職した人数は34万人に過ぎない。（いずれも2014年のデータ。）また、1年間就職した者がいないエクステンションが存在することがメディアで報じられている。

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。公共職業紹介はこれまで雇用エクステンション（Employment Exchange）の名称で運営されていたが、効果的な運営が行えていない場合が多いという問題があった³。

労働・雇用省は雇用エクステンションをキャリア・センター（Career Centres）に改称し、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併設し、これらを通じたプログラムの提供を順次実施している。2015年7月にポータルサイト及びコールセンターが開設されたほか、新しい形態のキャリア・センター（モデル・キャリア・センター）が2016年以降開設されており、2018年6月現在、1,092か所のキャリア・センターのうち、103か所がモデル・キャリア・センターとなっている。キャリア・センターは、若年層をはじめとする求職者に対し、情報システムやカウンセリング、訓練を通じて、透明性・効率性の高い方法で就職の機会を提供することを目的としている。ポータルサイトが一般の求職者に求人などの情報を提供するのに対し、キャリア・センターは農村部・都市化が進んでいない地域に居住する若者や、社会的に不利な立場にある求職者に対する積極的な接触や相談の中核として機能することを念頭に置いている。

ハ 新規雇用した場合の年金保険料の免除

組織部門における雇用を促進するため、新たに労働者を雇い入れた場合、その分の従業員年金スキーム（Employees' Pension Scheme: EPS）の事業主負担分（8.33%）を3年間国が負担する制度が2016年から開始されている。なお、2018年4月からは補助内容が拡充され、従来行われている補助に加えて、従業員退職準備基金（Employees' Provident Fund: EPF）の事業主負担分（3.67%）も合わせて3年間国が負担している。

(詳細は社会保障施策2(2)を参照)。

(3) 若年者雇用対策

児童労働や、技能を持たない者が多いことが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おり、30歳未満の失業率は全体の失業率と比べ高くなっている。

若年者雇用に特化した雇用対策はないものの、モディ政権では職業訓練に力を入れており、職業能力開発を通じて人材の需給ミスマッチの解消を図っている。

表6-1-5 年齢階級別失業者の割合(2015年4月~12月)
(%)

		15~17歳	18~29歳	30歳以上
男女計	5.0	19.8	13.2	1.6
男性	4.0	18.8	11.3	0.9
女性	8.7	22.7	20.0	4.0

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。

(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。詳細は以下のとおり。

- ・14歳未満⁴の児童の労働は原則として禁止する。家族（両親、きょうだい、おじおば）が経営する企業で働く場合は、下校後または長期休暇中であり、かつ若年者の労働が認められる職場・作業工程についてはその労働を認める。
- ・映画・テレビなどの視聴覚娯楽産業やその他芸術活動、スポーツ活動（ただしサーカスを除く）で児童が演者として行う労働も例外として認める。ただし、学業に支障を来さないことを条件とする。
- ・14歳以上18歳未満の若年者が危険性の高い職場・危

険性の高い作業工程に従事することを禁止する。

なお、2017年6月には、ILOの児童労働に関する条約である、就業が認められるための最低年齢に関する条約（第138号）及び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（第182号）を批准した。

(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、

- ・事業主は、金銭または現物を問わず、同一また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⁵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）等の訓練プログラム

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し、経済活動に参加させることを目的としている。技能開発・起業促進省（Ministry of Skill Development and Entrepreneurship）訓練局（Directorate General of Training: DGT）は女性専用の国家職業訓練校（National Vocational Training Institute: NVTI）及び地域職業訓練校（Regional Vocational Training Institutes: RVTI）を合わせて全国に16校設けている。女性専用の国家職業訓練校で提供されるコースは、第8学年~第12学年⁶程度（コースにより異なる）の学歴を有する者を対象としており、訓練期間はコースの内容により6か月~2年となっている⁷。この他、職業訓練指導者育成のコース（訓練期間1年）や短期コース（訓練期間1週間から1か月）が設けられている⁸。

■4) 無償義務教育権法により、より高い年齢が指定されている場合にはその指定されている年齢とする。（改正法第4条）

■5) 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。

■6) 教育制度は5・3・2・2制を基本としており、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等の高等教育機関に進学することになる。

■7) 基本的に職工訓練制度（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（10）ロを参照。

■8) 例えばムンバイにあるRVTIではプログラム言語の修得などといったコースが設けられている。

さらに、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)⁹ が405校設けられているほか、1,003の産業訓練研修所で女性を対象とした部門が設けられている。また、その他の産業訓練研修所においても、受講者の30%を女性用に留保することがガイドラインで定められている。

ハ 女性労働福祉に係る助成金制度 (Grant-in-aid Scheme for welfare of women labour)

女性労働者に対し、法律上の権利 (特に最低賃金や均等待遇など) の啓発や、法律支援を行う NGO やボランティア団体に、費用の75% (北東部の州では90%) の支援を実施していたが、2017~18年度で廃止された。

(6) 貧困層雇用対策

イ 国家農村部生計ミッション

(Deen Dayal Antyodaya Yojana: DAY-NRLM)

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。

- ・15歳から35歳 (ただし、障害者などの場合は45歳まで) 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 (農村部技能スキーム (Deen Dayal Upadhyaya Grameen Kaushalya Yojana: DDU-GKY))
- ・小規模企業 (micro enterprises) の起業に向けた支援などが行われている。農村部技能スキームの訓練期間は3か月から1年とされている。

ロ 国家都市部生計ミッション (National Urban Livelihoods Mission: DAY-NULM)

都市部の貧困層に対し、賃金雇用または小規模企業の起業の機会を提供する施策で、住宅都市問題省 (Ministry of Housing and Urban Affairs)¹⁰ が所管してい

る。2013年に従来の都市雇用スキーム (Swarna Jayanti Shahari Rozgar Yojana: SJSRY) に替わり開始された。

貧困層に対し就業に必要な職業訓練を提供する職業訓練と職業紹介を通じた雇用 (Employment through Skills Training and Placement) や、起業支援プログラム (Self-Employment Programme) が実施されている。

(7) 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¹¹の事業主保険料を3年間中央政府が負担する施策などが行われている。

(8) 請負・派遣労働対策

1970年請負労働 (規制及び禁止) 法 (Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970) により規制が行われている。法律上、請負と派遣労働の区別はされていない。20人以上の請負・派遣労働者が従事する「施設」(establishment) と、20人以上の請負・派遣労働者を雇用する「契約業者」(contractor) に適用される。契約業者は中央または州政府に登録しなければならない。管理職・監督職及び内職者にはこの法律は適用されない。

請負労働 (規制及び禁止) 法では、中央または州政府に対し、中央諮問委員会 (central advisory board) または州諮問委員会 (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。その際に考慮すべき項目として以下が挙げられている。

- ・請負・派遣労働者の労働環境、賃金、福利厚生
- ・事業所における業務が副次的か必要不可欠であるか

■9) 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 (10) ロを参照。

■10) 2017年7月に都市開発省 (Ministry of Urban Development) と住宅都市貧困軽減省 (Ministry of Housing and Urban Poverty Alleviation) が統合してできた省である。

■11) 医療保険、失業保険、労災保険、出産給付などを給付する社会保険制度。詳細は各項目を参照のこと。

[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）]

- ・季節を通じて行われる (perennial nature) かどうか
- ・当該事業所また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¹²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、1971年請負労働（規制及び禁止）中央規則において、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。同等の労働であるかどうかをめぐる疑義が生じた場合には所管する中央または州の監督官の裁量に任せられている。なお、同等の労働

の定義をめぐっては、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¹³。

(9) 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、医療保険・労災保険・出産給付を提供する社会保険制度である、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。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

表6-1-6 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	34の州・連邦直轄領の適用地域に所在し、以下のいずれかに該当する事業所で働く月収21,000ルピー以下（障害者は同25,000ルピー以下）の者（就労が年7か月未満の季節労働者を除く）。 ー労働者数10人以上の工場 ー労働者数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・民営の教育施設及び医療施設の事業所 ※マハーラーシュトラ州、チャンディガル連邦直轄領では20人以上。 ー建設業		
受給要件	被保険者期間等	—	
	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 ・年金支給開始年齢又は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。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%。(2018年) ・労働者の賃金が日額137ルピー以下の場合、労働者本人の負担は免除される。 ・新規適用地域に所在する事業所においては、当初2年間事業主3%、労働者本人1%。 ・月収25,000ルピー以下の障害者を雇用する場合には中央政府が3年間、事業主の保険料を負担する。	
	国庫負担	—	
実績	受給者数	508人 (2016～2017年度)	
	支給総額	3,720万ルピー (2016～2017年度)	
	基金運用状況	不明。	

■ 12) 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、①一般に派遣・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または必要な業務（清掃・警備・食堂・物品の輸送等を除く）とされている。
 ■ 13) U.P.Rajya Vidyut Utpadan Board & ... vs U.P.Vidyut Mazdoor Sangh on 4 November, 2009

新設された。

34州・連邦直轄領¹⁴で実施されている。現状、適用が行われていない州や、一部地域のみ適用となっている州等があるが、2022年までに全国に適用範囲を拡大する予定としている。

給付が1か月、生涯で最大24か月しか支給されないなど、使用しにくい制度のためか、その利用はきわめて限定的となっている。

失業保険受給者は技能向上プログラム (skill upgradation programme) として、指定の訓練機関で職業訓練を受けることができる。職業訓練の受講料及び交通費が支給される。期間は最大1年とされている。

八 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年間100日¹⁵の最低賃金による雇用を与えるものである。

財源は税である。

(10) 職業能力開発¹⁶

イ 概要

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)¹⁷、訓練局などにより構成されている。

ロ 訓練制度

(イ) 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 (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13,912か所 (2017年10月末現在) の州立・私立の産業訓練研修所が実施している。128のコースからなり、期間は1年から2年の間 (コースにより異なる) となっている。事業主、労働者及び中央・州政府の代表で構成される国家職業訓練審議会 (National Council on Vocational Training: NCVT) が策定したカリキュラムに基づき、70%が実務訓練により構成されている。

(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ある。基礎訓練・作業現場訓練・座学から構成されている。以下のaからdまでの4つの枠組みからなる。a及びbは技能開発・起業促進省、c及びdは人材開発省 (Ministry of Human Resource Development) が所管している。

表6-1-7 マハトマ・ガンジー全国雇用保障法の実施状況

年度	2014~15	2015~16	2016~17	2017~18
雇用が提供された世帯 (万世帯)	4,140	4,813	5,122	5,120
うち100日間雇用された世帯 (万世帯)	249	485	399	296
雇用された人数 (万人)	6,220	7,226	7,669	7,590
平均雇用日数 (日)	40.17	48.85	46.00	45.77
平均賃金日額 (ルピー)	143.92	154.08	161.65	169.46

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

注: 各年度は当年4月から翌年3月である。

■ 14) アルナーチャル・プラデーシュ州及びラクシャドウィープ直轄領では適用されていない。
 ■ 15) 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。
 ■ 16) 詳細は2015年海外情勢報告の特集も参照。
 ■ 17) 2009年に創設され、出資割合は政府49%、民間企業51%とされている。ただし、ILOの調査では大部分の出資は財務省により行われているとの指摘がなされている。

a 職業養成訓練生 (Trade Apprentice)

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職工訓練制度 (CTS) 修了者を対象としている。259の職種が対象となっており、訓練期間は職種により1年3か月から2年である。

b 任意の職業の養成訓練生

(Optional Trade Apprentice)

事業主が養成訓練を行う職種を任意に定めることができる制度である。設定にあたっては技能開発・起業促進省のガイドラインに従う必要がある。第8学年程度の学歴がある者を対象に6か月から2年の範囲で行われる。

c 新卒者 (Graduate)

学位 (degree) を持つ者を対象とする。訓練期間は1年となっている。

d 技術者 (Technician) 及び技術者 (職業訓練) (Technician (Vocational))

ディプロマ (diploma)¹⁸を持つ者 (技術者) または第10学年修了後、2年間の職業教育を受けた者 (10+2 vocational courses) (技術者 (職業訓練)) を対象としている。訓練期間は1年となっている。

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、最低水準が定められている。新卒者、技術者及び技術者 (職業訓練) の給付金の最低水準の半額は中央政府が補助する。

職業養成訓練生及び任意の職業の養成訓練生については、その利用を促進するため、企業に対し、

- ・労働者の2.5%に相当する養成訓練生の受入れの義務化¹⁹ (2015年に規則制定)
- ・給付金の25% (訓練生1人当たり月1,500ルピーを上限) 及び基礎訓練の経費の一部を国が補助 (National Apprenticeship Promotional Scheme、

2016年8月開始)

が行われている。

(ハ) デュアルシステム訓練

(Dual System of Training)

2016年8月から開始された制度で、NCVT が策定したカリキュラムに基づき、ITIと事業所が覚書を結び、座学の訓練をITIで行い、実践的な訓練を事業所で行う訓練である。事業所での訓練期間中、訓練生は職業養成訓練生として扱われる。

(ニ) 技能開発イニシアティブ

(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念頭に置いた訓練制度である。

パートタイムや週末に訓練を実施することや通信制の利用など柔軟性の高い訓練方法を提供することにより、現在仕事をしており、職場を長期間離れられない者の参加を容易にしている。このため、既存労働者の技能向上にも用いられている。

訓練を実施するのはITIを含む州立・私立の訓練機関や一般の民間企業である。訓練実施機関とは独立した認定機関により受講者の技能評価が実施され、認定機関から任命された評価者により試験が実施される。職場の業務や地域活動などによって訓練対象の技術をすでに習得している者は、訓練を受けなくても技能開発イニシアティブに基づく技能評価を受けることができる (事前学習認定 (Recognition of Prior Learning: RPL))。

(ホ) 中等・上級中等職業教育化計画

(Vocationalisation of Secondary and Higher Secondary Education)

全国中等教育推進運動 (Rashtriya Madhyamik Shiksha Abhiyan: RMSA)²⁰の中で実施されており、第9～12学年における職業訓練コースの設置を支援す

■ 18) 第12学年修了後、通常1～2年のコースを修了したことを示す証明書で、大学や専門学校 (institute)、技術専門学校 (polytechnic) により授与される。

■ 19) 1961年養成訓練法Sec. 8及び2015年改正後の1992年養成訓練規則 (Apprenticeship Rules, 1992) Sec. 7B

■ 20) 中等教育の改善・強化を目指し、人材開発省により2009年から開始された教育プログラム。①第10学年の最低教育レベルの引上げと中等教育への普遍的アクセスの達成、②科学、数学、英語を中心とした中等教育の質の向上、③ジェンダー・社会グループ間の格差改善、が主要目標とされている。

る政策として、人材開発省の監督の下に行われており、実際の実施は各州により行われる。

(ハ) 公開教育国立協会 (National Institute of Open Schooling : NIOS) の職業教育コース

公開教育国立協会は、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、遠隔教育を提供することで教育のニーズに応えることを第一の目的としている。通常の教育課程と並んで、2018～19年度においては103の職業教育コースが設定されている。受講資格は14歳以上（コースによっては5年生修了、8年生修了、10年生修了といった学歴要件や、15歳以上、18歳以上など別の年齢要件が設定されている場合がある）とされている。

受講生は送られてきた教材で自習を行う。このほか、対面講義と実技講義が設けられており、最低受講時間が設定されている。

(ト) 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。

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

証明書・資格間の比較を容易とするとともに、国際的に比較可能な能力認定枠組みとすることで、インド人技能労働者の海外での就労を容易にすることを目指し、2013年12月に「国家技能資格枠組み」(NSQF) が制定された。NSQFは10段階に分かれており、各段階において期待される仕事の内容が定められている。

表6-1-8 国家技能資格枠組み (NSQF)

レベル10	非常に専門的な知識と高い問題解決能力を有し、自らの知見を知識として提供することができる。予測不可能な状況において戦略的な決断を下すことができる。
レベル9	多くの研究の実施や論文の作成など、高度な知見を有する。予測不可能な状況下において、複雑な技術的事業について責任を持つことができる。
レベル8	問題に対処するための創造的な解決策をみだすための包括的・経験的・理論的知識と実践的な技能を有する。予測不可能な状況における作業や学習において管理監督を行うことができる。
レベル7	反復的・非反復的な様々な作業を行うことができる。専門的な幅広い知識を必要とする作業を行うことができる。集団 (group) の作業結果に責任を持つ。
レベル6	一般的な方法だけでなく、一般的でない方法も用いて、実践・理論双方の知識に基づいた幅広い技能が必要な幅広い作業を行うことができる。自らの作業だけでなく、他の者の作業や学習にも責任を持つ。
レベル5	十分に開発された技能を必要とし、問題が生じる可能性がある作業を行うことができる。問題が生じた場合に適切な対処ができる。作業の完了に責任を負うと同時に、学習とともに自らの作業を改良することができる。また、他の者の作業や学習の責任の一部を持つ。
レベル4	慣れており、かつ予測可能な反復作業で、作業に関する責任を本人が負う作業を行うことができる。口頭や文章で明確なコミュニケーションをとる能力がある。技能労働者 (skilled workers) が想定されている。
レベル3	監督者による常時監督の下で行われる反復的で予測可能な作業を行うことができる。限られた範囲で自分の作業結果に責任を持つ。口頭や文章でコミュニケーションをとる能力がある。仕事に関する基本的な知識・技能が求められる。
レベル2	監督者による常時監督の下で行われる型にはまった、反復的かつ限定的な作業を行うことができる。書面や口頭で情報を受け取る能力や伝達する能力が通常求められる。また仕事に関する若干の既存の知識や技能を必要とする。
レベル1	監督者による常時監督の下で行われる型にはまった、反復的かつ限定的な作業を行うことができる。読み書きや足し算引き算の能力が期待されることもあるが、基本的に仕事に関する既存の知識や技能は必要としない。

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

ニ 「スキル・インディア（Skill India）」イニシアティブ²¹

若年層に職業教育を行うことで、若年者により良い職を与えるとともに、技能を持つ労働者の不足解消を目指し、2015年7月に中央政府により開始された。中央政府が推し進めている製造業振興策（「メイク・イン・インディア（Make in India）」）と併せて実施することで、活力あるインドを目指すとともに、世界の人材供給の中心地となることでインドだけでなくグローバル経済の発展に寄与することも目指している。①技能開発施策に係る調整・導入・モニタリング及び技能開発を行う国家技能開発ミッション（National Skill Development Mission）、②2015年技能開発と起業促進に関する国家戦略、③認定された訓練機関で実施される特定の訓練の受講生に補助金が支払われる首相技能開発スキーム（Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana: PMKVY）、④国家技能資格枠組み（NSQF）準拠の訓練コースの受講に向けた費用の融資枠を提供する技能ローンスキーム（Skill Loan Scheme）、の4つにより構成されている。

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

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

（11）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。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。

（12）海外労働者対策

先進諸国への労働者の送出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。外務省（Ministry of External Affairs）²²が所管省庁となっている。海外への労働者の送出を規定する法は、1983年移民法（Emigration Act, 1983）である。この法令に基づき、中央政府は移民保護局長（Protector General of Emigrants）と移民保護官（Protectors of Emigrants: POEs）を任命している。

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²³。さらに、当該国の外国人入国法、外国人労働法の整備状況に鑑み、2018年8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²⁴。移民審査不要カテゴリーに区分された者は、移民審査必要国であっても移民審査は不要である。日本を含む移民審査不要国の場合には、パスポートのカテゴリーに関係なく、移民審査は不要である。

労働者の送出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。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

■ 21) 詳細は2015年海外情勢報告p.540～541を参照。

■ 22) 以前は在外インド人省（Ministry of Overseas Indian Affairs）が所管していたが、2016年に外務省に統合された。

■ 23) なお、18歳以下、50歳以上の者は移民審査不要とされている。

■ 24) 不慮の事故時に100万ルピーが支払われるほか、雇用期間中の解雇時の帰国費用などが支払われる。保険料は3年間で375ルピーとされている。

材紹介会社は移住保護局長に対し、保証金²⁵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日分または20,000ルピーのいずれか低い額）が定められている。なお、2015年6月から、移民審査が必要な労働者の送出を対象に、送出国・受入機関・労働者・雇用契約書をすべてオンラインで管理するシステム（eMigrate System）が導入されている。

外国（労働者を受け入れる国）の雇用主は、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、または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または地域で採用することはできない。申請は雇用条件が差別的または搾取的であるなどの場合拒否される。

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。

(13) 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。²⁶

しかし、指定カースト（SC: Scheduled Castes）²⁷・指定部族（ST: Scheduled Tribes）²⁸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）²⁹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³⁰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。³¹

3 労働条件対策

(1) 賃金及び労働災害の動向

イ 賃金

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）工場における工場労働者の労働日あたり賃金と消費者物価上昇率を比較すると、賃金の伸びは物価上昇率を上回っている。

表6-1-9 賃金・消費者物価の上昇率の推移

年度	(%、ルピー)					
	2012～13	2013～14	2014～15	2015～16	2016～17	2017～18
消費者物価上昇率	10.1	9.4	5.8	4.9	4.5	3.6
工場労働者の労働日あたり賃金（注2）	363.76	399.84	430.60	459.95
同上昇率	16.0	9.9	7.7	6.8

資料出所：消費者物価は統計計画実行省 "Consumer Price Indices"、工場労働者の労働日あたり賃金は統計計画実行省 "Annual Survey of Industries Scheme" から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でブルーカラー労働者に支払われた賃金総額を労働人日で割ったもの。

■ 25) 2015年9月以降は500万ルピーとされている。
 ■ 26) 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。）
 ■ 27) 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。
 ■ 28) 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。
 ■ 29) 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。
 ■ 30) 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。
 ■ 31) 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 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）]

なお、日系企業の賃金動向は表6-1-10・6-1-11のとおり。

表6-1-10 日系企業製造業における平均月給
(2017年実績)

職種	実績
工場長級	270,546
ライン管理者	73,422
エンジニア（上級職）	52,197
エンジニア（一般職）	38,153
ラインワーカー	20,860

資料出所：インド日本商工会「第12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6-1-11 日系企業における昇給率

職種	2013	2014	2015	2016	2017
スタッフ	11.8	11.3	11.0	10.1	10.4
ワーカー	13.1	11.2	12.2	11.4	12.1

資料出所：インド日本商工会「賃金実態調査結果概要」

□ 労働災害

労働災害による負傷人数等は表6-1-12のとおり。

統計は1948年工場法・1952年鉱山法（The Mines Act, 1952）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) 賃金制度

イ 最低賃金

1948年最低賃金法（The Minimum Wages Act, 1948）により、中央政府及び州政府は、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、州政府は延べ1,822職種（2014年末現在）について最低賃金を定め、随時改定している³²。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。

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または州政府により審議会・分科会が設置され、審問が行われた後答申が行われる。公示方式では最低賃金に関するパブリックコメントを公報で募集し、パブリックコメントの結果を受けて最低賃金が設定される。

表6-1-12 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

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
工場における労働災害負傷人数	28,404	28,441	26,953	5,699
工場における労働災害死亡人数	1,433	1,383	1,417	933
港湾施設における労働災害負傷人数	71	77	53	71	61	36	...
港湾施設における労働災害死亡人数	23	14	18	5	8	11	...
鉱山における労働災害負傷人数	649	598	536	454	367	325	193
鉱山における労働災害死亡人数	121	121	156	107	103	149	88

資料出所：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"

港湾施設は労働雇用省工場指導・労働研究所総局 "National Occupational Safety and Health (OSH) Profile"

鉱山は労働雇用省 "Annual Report 2017-18"

- 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：港湾施設における負傷・死亡人数は年度（表題年4月から翌年3月）の数値。
- 注3：工場における負傷・死亡人数の2014年の値は一部の州のみの速報値。
- 注4：鉱山における負傷・死亡人数の2017年の値は9月までの値。

■ 32) 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。

中央政府または州政府は、適用対象となっている職種について、障害者や、その他当該政府が適用しないことが適切であると判断した労働者の部類 (class) や地域を最低賃金の適用から除外することができる。

全国統一の最低賃金基準はないが、中央政府により指針として全国最低賃金水準 (National Floor Level Minimum Wage) が定められており、2017年6月以降は日額176ルピーとなっている。中央政府及び各州は最低賃金を全国最低賃金水準以上にすることが求められているが、この指針は法律に基づいたものではないため、一部の州で全国最低賃金水準を下回る水準が最低賃金として定められている。

□ 賞与

1965年賞与支払法 (The Payment of Bonus Act, 1965) により、労働者 (管理職、監督者を含む) が20人以上の事業所における労働者のうち、賃金が月額21,000ルピー以下の者で、1会計年度のうち30日以上就業した者に対し、賞与が支払わなければならないことを定めている。³³

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³⁴) の8.33% (100ルピーに満たない場合は100ルピー)、上限として会計年度中に得た賃金の20%が定められている。

ハ 退職金

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

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

及び施設³⁵

における労働者で、5年以上勤務した者³⁶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³⁷×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。また、1948年最低賃金法では、所管する中央政府または州政府が労働時間、休暇等の規則を設けることができるとされている。

□ 1948年工場法³⁸

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または過去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)³⁹ 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⁴⁰ の場合は4.5時間) と定められている。

州政府は、1日の労働時間は最大10時間 (工場の仕事量が例外的に多い場合には12時間)、休憩時間を含めた拘束時間は1日最大12時間 (工場の仕事量が例外的に多い場合には13時間)、超過勤務 (1日当たり9時間または週当たり48時間を超えた時間を指す。以下同じ。) を含めた1週間の労働時間は最大60時間、超過勤

■ 33) 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。

■ 34) 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。

■ 35) 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。

■ 36) 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。

■ 37) 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)

■ 38) 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。

■ 39) 15歳以上18歳未満のこと。

■ 40) 15歳未満のこと。なお、1948年工場法では14歳未満の就業を禁止している。

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。

超過勤務の場合には、通常の賃金の2倍の賃金を支払わなければならない。また、週当たり1日（原則として日曜日）は休日とすることとされている。

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

また、工場における女性及び青年の労働時間は午前6時から午後7時までの間⁴¹、児童の労働時間は夜間（午後10時から午前6時の間を含む連続する12時間）を含まないこと、女子児童労働者の労働時間は午前8時から午後7時までの間とされている。

八 各州による店舗及び施設法

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

二 1948年最低賃金法

所管する中央政府または州政府は、最低賃金法の対象となる職種に対して、労働時間、超過勤務手当、休暇などについての規則を設けることができるとされている。⁴² 例えば、中央政府は、所管する事業所に対して、1950年最低賃金（中央）規則（Minimum Wages (Central) Rules, 1950）により、労働時間、超過勤務手当、休暇などについての規則を設けている。

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すべての工場、鉱山、農園
- ・過去12か月のいずれかの日に10人以上の労働者を雇った店舗及び事業所

これら対象事業所の事業主は、出産、流産、中絶以降6週間までの女性を働かせてはならない。また、女性から申出があった場合には、困難な作業（work which is of an arduous nature）や長時間の立ち仕事など、流産につながるような作業を出産予定日の1か月と6週間前以降はさせてはならない。また、労働者が50人以上いる事業所は、規定する距離の範囲内に保育施設を設置しなければならないこと、女性労働者に対し1日4回、保育施設への訪問を認めることが規定されている。

事業主は出産予定日までの12か月の間80日以上働いた女性に対し、賃金相当額の100%を出産給付として支払わなければならない。給付期間は26週間（出産予定日の8週間前から取得可能）である。また、事業主は出産前・出産後のケアを無償で提供するか、医療給付金（medical bonus）として3,500ルピーを支払わなければならない。

従業員国家保険に加入している場合は、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⁴³女性被保険者に対し、賃金相当額の100%が支払われる。給付期間は26週間である。出産等に伴う疾病により治療が必要で、就業できない場合には給付期間が1か月延長される。

(4) 労働安全衛生施策

労働安全衛生を定める法律としては、1948年工場法、1952年鉱山法、1986年港湾労働者（安全、健康及び福祉）法（Dock Workers (Safety Health and Welfare) Act, 1986）があるが、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る。

このうち、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

■ 41) 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。）

■ 42) 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。緊急性の高い労働また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。

■ 43) 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。

Factory Advice Service & Labour Institute: DG-FASLI) 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) 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。通勤途中で事故も給付対象となっている。

ハ 1923年従業員補償法による補償

製造業、建設業などの危険業種で働く労働者が、就業時に負傷・死亡した場合に、事業主が補償金を支払う義務を定めたものである。なお、従業員国家保険の被保険者は1923年従業員補償法に基づく補償を受け取る権利はない⁴⁴。

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

表6-1-13 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	34の州・連邦直轄領の適用地域に所在し、以下のいずれかに該当する事業所で働く月収21,000ルピー以下 (障害者は同25,000ルピー以下) の者 (就労が年7か月未満の季節労働者を除く)。 -労働者数10人以上の工場 -労働者数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・民営の教育施設及び医療施設の事業所 ※マハーラーシュトラ州、チャンディガル連邦直轄領では20人以上。 -建設業	
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。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。また、給付期間は審査の結果決まり、最大無期限である。
	遺族	就労時の負傷又は職業性疾病が原因で死亡した場合、賃金の90%を基準額として、配偶者 (妻) においては再婚するまで基準額の60%が、被扶養者である子の場合、男性の場合は25歳まで、女性の場合は結婚するまで基準額の40%が支払われる。ただし、合計で基準額を上回ることはない。
	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%。(2018年) ・労働者の賃金が日額137ルピー以下の場合、労働者本人の負担は免除される。 ・新規適用地域に所在する事業所においては、当初2年間事業主3%、労働者本人1%。 ・月収25,000ルピー以下の障害者を雇用する場合には中央政府が3年間、事業主の保険料を負担する。
	国庫負担	なし。
実績	受給者数	永久的な労働不能給付: 257,653人 (2016~2017年度) 遺族給付: 110,582人 (2016~2017年度)
	支給総額	一時的な労働不能給付: 9億8,731万5千ルピー (2016~2017年度) 永久的な労働不能給付: 25億2,930万5千ルピー (2016~2017年度) 遺族給付: 52億5,490万6千ルピー (2016~2017年度)
	基金運用状況	2017年3月末時点で労働不能給付の基金残高は525億ルピー、遺族給付の基金残高は338億ルピーである。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。

■ 44) 1948年従業員国家保険法第53条。

[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）]

ならないとされている。⁴⁵ ただし、最低補償額として、賃金・年齢に関わらず、死亡した場合には12万ルピー、永久的な労働不能になった場合には14万ルピーが設定されている。

(6) 解雇規制⁴⁶

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）⁴⁷がある。給料または報酬を得るために対象となる事業⁴⁸において雇用されている非管理監督労働者等⁴⁹が適用対象となっている。

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

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

このほか、産業事業所においてインド国民の解雇を行う際には、原則として最後に雇用された者から解雇を行うこと、採用する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ること及び採用する際には優遇することが定められている。

4 労使関係施策.....

(1) 労使関係法の概要

1926年労働組合法（Trade Union Act, 1926）においては、労働者は組合を組織する権利を有すること、一定の条件を満たすことにより労働組合登記官（Registrar of Trade Unions）に組合規則を登録することが

表6-1-14 人員削減の場合の要件・会社側の責務

	① 年間の平均労働者数が100人以上の産業事業所 ⁵⁰ (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く)	② ①に該当しない事業所
認可・通知の有無	電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府（中央または州）または政府が指定した機関（「政府等」）の認可が必要。	政府等への通知が必要。
解雇予告	勤続期間が1年以上 ⁵¹ 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 ⁵²	事業主は勤続年数1年につき15日分 ⁵³ 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 ⁵⁴ 。

■ 45) 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。
 ■ 46) 詳細は「2016年海外情勢報告 特集第2章インド」を参照。
 ■ 47) 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。
 ■ 48) 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）活動である。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））
 ■ 49) 1946年産業雇用（就業規則）法と同様に、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。
 ■ 50) 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）
 ■ 51) 過去12か月のうち240日間就労したこととされている。
 ■ 52) 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。
 ■ 53) 6か月以上の端数期間については1年とみなす。
 ■ 54) 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。

できる旨が明記されている。⁵⁵「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。⁵⁶登録された労働組合に対し、1926年労働組合法は一定の権利と保護（例えば争議により事業主が損害を受けた場合、賠償責任を負わないなど）を与えている。

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

なお、登録組合との誠実な団体交渉の拒否は事業主の不当労働行為と見なされるが、事業主に対し労働組合を交渉相手として承認する義務や、労働協約を締結する義務は中央レベルや多くの州では定められていない⁵⁷。

(2) 労使関係団体

イ 労働組合

政党との結びつきが強いことが特徴である。労働組合から州政府を経て中央政府に提出される報告を基に集計されているが、登録労働組合の中には作業が繁雑であることから報告を怠る組合も多いことや、州政府が中央政府に報告していないことが多いことから、正確な組織率は不明である⁵⁸。

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）（コンGRESS党系）
- ・全インド労働組合会議（All India Trade Union Con-

- gress : AITUC）（共産党系）
- ・インド労働者連盟（Hind Mazdoor Sabha : HMS）（社会主義系、政党との結びつきなし）
- ・女性自営者協会（Self-employed Women's Association: SEWA）（女性の権利向上やマイクロファイナンスをはじめとする貧困削減への取組で知られる）などがある。

ロ 使用者団体

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

(3) 労働争議の発生件数

労働損失日数は2010年の最高値からは減少している。（表6-1-15参照）

5 最近の動向……………

(1) 労働法改正の動き

労働に関連する法律が乱立していること、適用範囲などが法律によって異なることなどの問題が指摘されていることを受けて、モディ政権は労働法改革の一環として、既存の38の法律を

- イ 賃金法典（Code on Wages）、
- ロ 社会保障法典（Code on Social Security）、
- ハ 労働安全衛生・労働条件法典（Code on occupational safety, health and working conditions）、

■ 55) 登録の義務は特にない。
 ■ 56) 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。
 ■ 57) 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。
 ■ 58) 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。

表6-1-15 労働争議件数等の推移

(件、人、人日)						
年	2011	2012	2013	2014	2015	2016
争議件数	370	318	258	287	128	102
参加人員	734,763	1,307,454	1,838,160	1,158,770	743,788	579,033
労働損失日数	14,458,038	12,936,795	12,645,371	11,095,370	3,063,130	1,271,552

資料出所：インド統計計画実行省 "Statistical Year Book, India 2018"

注1：10人以上の労働争議。

注2：2015年以降の数値は速報値。

二 労使関係法典（Code on Industrial Relations）、の4法典に統合し、手続の簡素化、概念・用語の整理、制度の透明性・わかりやすさの向上を目指している。このうち、イについては法案が下院に提出されており、口とハについては法案に関するパブリックコメントが実施された。詳細は以下のとおり。

イ 賃金法典案

①1948年最低賃金法、②1936年賃金支払法、③1965年賞与支払法、④1976年均等報酬法を統合する賃金法典案（Code on Wages Bill 2017）が、2017年8月、下院に提出された。

賃金法典案では、最低賃金をすべての事業主に適用拡大することとされている。また、中央政府は国家最低賃金（National Minimum Wage）を定めることができること、中央政府及び州政府等は最低賃金を国家最低賃金未満の水準で定めてはならないことが明記された。このほか、

- ・所管する政府に対し、任意の業種において労働時間、休暇等の規定を行う権限の付与
- ・賃金の支払い方法や頻度、天引きが認められる理由等の規定をすべての労働者に拡大
- ・最低賃金の設定や改定、女性の雇用機会の向上に関する諮問委員会の設置

などの変更が盛り込まれている。2019年1月現在、下院で審議中である。

ロ 社会保障法典案

組織部門・非組織部門に関わらず、全就業者を対象と

した社会保障制度を構築するとされており、①2008年非組織部門労働者社会保障法（Unorganised Workers' Social Security Act 2008）⁵⁹、②1923年従業員補償法、③1948年従業員国家保険法、④1952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）⁶⁰、⑤1961年出産給付金法、⑥1972年退職金支払法など15の法律を置き換えることとされている。

2018年3月に労働・雇用省のウェブサイトで公表された案では、給付対象は、年金、医療、労災、失業、出産、退職金等とされており、労働者を社会・経済面においてカテゴリー1（最も恵まれた層）からカテゴリー4（最も恵まれない層）に分類し、保険料負担もそれに応じたものにする（例えばカテゴリー4は保険料を免除するなど）としている。本案については2018年4月末までパブリックコメントが募集されていた。

ハ 労働安全衛生・労働条件法典案

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の法律を統合する法典案である。本案については、2018年8月末までパブリックコメントが募集されていた。

(2) 1948年工場法の改正

1948年工場法をめぐっては、モディ政権誕生後から複数回改正法案が提出されていたが⁶¹、このうち産業界の要望の高い超過勤務に関する緩和措置のみを先行して改正する法案が2016年8月に下院で可決され、上院に

■ 59) 非組織部門労働者の社会保障に関する法律。

■ 60) 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。

■ 61) 従来議会に提出されていた工場法改正案では、適用となる工場を①敷地内で過去12か月のうちいずれか1日に労働者が40人以上働いており、敷地内の一部で製造を行っている②危険な工程、物質、作業を伴う製造工程を敷地内で行っている工場とすることや、女性の夜間労働の条件付き容認などが含まれている。

送付されている。

内容としては、これまで州政府は、超過勤務を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）を超えない範囲で例外規定を設けることができると言われていたが、この上限を1四半期当たり最大100時間（工場の仕事量が例外的に多い場合には115時間、公的利益に合うとした場合には125時間）に緩和するものである。

左派政党を中心に反対意見も強く、野党が過半数を占める上院で2019年1月現在審議中であるが、可決される見通しは立っていない。⁶²

(3) 雇用統計の改善

失業率などの雇用統計について、頻度や正確性において不十分との指摘が出ているため、統計計画実行省により、都市部については四半期ごと、農村部については1年ごとに労働力調査を行うことになり、2018年から調査を開始している。2019年に結果の公表を開始する予定としている。

(参考文献)

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

■ 62) なお、労働安全衛生・労働条件法典案でも本工場法改正の内容は概ね盛り込まれているが、工場法改正案を撤回するなどの措置は2018年9月現在とられていない。