

第1章 労働施策の概要と最近の動向

第9節 インド (India)

インドの労働法は、インド憲法の定めにより中央政府と州政府の双方が所管している。中央政府は 2019-2020 年の法改正で、それまで多数にわたり存在した労働者の保護と雇用に関する個別法 (laws)、社会保障に関する個別法、規制に関する個別法のうち 29 の法律を、①賃金、②社会保障、③労働安全衛生、④労使関係、の 4 法典(codes)に集約した。この労働法改正は、労働者側にとっては、労働組合の法的権利、適正な労働時間、労働福祉、雇用保障、ストライキ権など労働者の権利に大きな影響を与え、立場の弱い労働者から基本的権利を奪い搾取的な使用者に有利となる内容になっているという見方もある。多くの州ではまだ施行に至っておらず、今後も労働法改正に関連する混乱は継続するものと考えられている。

インドでは 2024 年 4 月 19 日～6 月 1 日に行われた下院総選挙（6 月 4 日開票）で、モディ首相率いる政権与党のインド人民党（BJP）が議席数を大きく減らして過半数を割り込んだものの、引き続き第 1 党となり、BJP 中心の与党連合・国民民主同盟（NDA）としては全議席の過半数を確保し、連立政権樹立に至り、2014 年から政権を担うモディ首相は 3 期目を務めることになった。

雇用分野においては、失業率の高さ、とくに若年層の雇用問題は重要な課題となっている。インドでは、人口に占める生産年齢人口(15 歳から 64 歳)の割合が高く、またその割合の増加は少なくとも 2030 年代まで続くと推計されている。しかし、この人口ボーナス期とも言える人口増加が高い経済成長率に結びつくかは、若年層が質の良い雇用を得られるかによる。この点、就業者人口の増加に比べ、雇用、とりわけ正規雇用の増加は芳しくなく、非正規雇用が拡大傾向である。ILO によると、2020 年以降、失業率は低下傾向にあるものの 15 歳から 24 歳の若年層の失業率は依然として高く、また、学歴が高いほど失業率が高いとされている。こうした中で、第 3 期モディ政権は、2024 年 9 月に、雇用機会を創出する企業に対する支援（給与の助成、社会保障負担の軽減等）など、5 つのスキームからなる政策パッケージを発表した。

1 概要

(1) 経済情勢

コロナ禍の 2020 年度の経済成長率はマイナスであったが、2021 年度以降は成長が続いている。

表 1-9-1 実質 GDP 成長率

(%)

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
実質 GDP 成長率(%)	6.5	3.9	-5.8	9.7	7.6	9.2

資料出所：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 2：2022 年度は最終推計値、2023 年度は第一回修正推計値

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 所管省庁等

雇用対策の主要担当省庁は労働・雇用省(Ministry of Labour and Employment)であり、職業訓練の主要担当省庁は技能開発・起業促進省(Ministry of Skill Development and Entrepreneurship)である。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

政府の施策や統計上、労働者は組織部門(organised sector)と非組織部門(unorganised sector) (いわゆる「インフォーマルセクター」を含む) とに区分され、両者には、労働法制や社会保障制度等の適用において大きな違いがある。「非組織部門」は 2008 年非組織部門労働者社会保障法に定義されており、家内労働者、自営業者、労働者数 10 人未満の事業所で働く者等が非組織部門の労働者とされる。労働・雇用省によれば、全就業者の 93%¹が非組織部門の労働者である。政府は、特定の職業グループを対象として、いくつかの社会保障政策を講じてきたが、その対象範囲は限られており、非組織部門の労働者の大多数は、依然として社会保障の適用を受けておらず、これらの労働者に社会保障を提供することが課題となっている。

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

表 1-9-2 労働力率・就業率・失業

	2020 年 7 月～2021 年 6 月			2021 年 7 月～2022 年 6 月			2022 年 7 月～2023 年 6 月			2023 年 7 月～2024 年 6 月			
		農村部	都市部		農村部	都市部		農村部	都市部		農村部	都市部	
労働力率（％）		39.2	39.7	38.0	38.7	38.9	38.2	40.0	40.4	39.0	42.3	43.2	40.0
	男性	56.5	56.0	57.8	56.3	55.7	57.9	55.4	54.5	57.9	57.3	56.7	58.5
	女性	21.2	22.7	17.3	20.5	21.7	17.5	23.7	25.4	19.1	27.1	29.6	20.8
就業率（％）		36.3	37.1	34.1	36.1	36.6	35.0	38.0	38.6	36.3	40.2	41.4	37.3
	男性	52.1	52.0	52.4	52.4	52.1	53.4	52.6	52.0	54.2	54.5	54.3	55.0
	女性	19.8	21.6	15.2	19.3	20.7	15.7	22.5	24.4	17.4	25.7	28.4	19.0
失業率（％）	7.5	6.5	10.1	6.6	6.0	8.3	5.1	4.5	7.0	4.9	4.2	6.7	

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

	男性	7.8	7.2	9.4	6.9	6.5	7.8	5.1	4.6	6.3	4.9	4.4	6.0
	女性	6.6	4.8	12.2	5.8	4.6	9.9	5.1	4.0	9.1	5.0	3.9	8.7

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

注 1：「1 週間における就業状態(current weekly activity status)」(調査時点までの 1 週間における就業状況で、1 時間以上就業した場合に就業者とみなす、国際的に広く用いられている概念) に基づく

注 2：労働力人口、就業者数、失業者数は公表されていない

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載

<参考>ILO 基準による労働市場統計

年	2020	2021	2022	2023	2024
労働力人口 (千人)	419,819	434,041	467,385	492,430	503,817
労働力率 (%)	50.5	51.2	52.4	55.8	55.8
就業者数 (千人)	386,825	406,350	444,846	471,886	482,793
就業率 (%)	46.5	47.9	49.8	53.4	53.5
失業者数 (千人)	32,994	27,692	22,539	20,544	21,024
失業率 (%)	7.9	6.4	4.8	4.2	4.2
15～24 歳の失業率 (%)	24.5	20.7	17.9	15.5	15.6

資料出所：国際労働機関 "ILO Statistics"

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 実施機関及び一般雇用対策

イ 概要

労働法は中央政府と州政府の共管とされている²。州法が中央政府が定める法律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とされることが原則であるが、大統領の承認を得た場合には、州法により修正された規定が当該州の領域内では優先されることとされている。また、中央政府が制定した労働法の適用に際しては、原則として各州においても対応する規則の制定が必要とされている。モディ政権により進められた、労働関係の法律を 4 つの法典にまとめるという 2019 年～2020 年の労働法改正も公布はされたものの、各州の規則の制定が完了していないため、2023 年時点では、ごく一部の州でしか承認されておらず、またごく一部の条項³を除き施行されていない。

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。2023 年版

² 鉄道、鉱山等の一部業種は中央政府が所管し、その他の業種は州が所管している。

³ 社会保障法典の一部条項が施行済み。

Employment Exchange Statics によると、従来型の公共職業紹介施設である雇用エクステンジ(Employment Exchange)が、2022 年時点で全国に 1005 か所設けられている。しかし、従来の公共職業紹介機能が十分でないという問題を受けて、2015 年以降、労働・雇用省は、新たな公的職業紹介サービスの形態としてナショナル・キャリア・サービス(National Career Service)を立ち上げている。ナショナル・キャリア・サービスは、インターネット上のポータルサイト、ポータルサイトを補助するコールセンター及び各地に設置されるキャリア・センター(Career Centres)から構成されている。ポータルサイトは一般の求職者に求人などの情報を提供し、キャリア・センターは、農村部や都市化が進んでいない地域の若者や社会的に不利な立場にある求職者に対する積極的な接触や相談を行う機能が期待されている。なお、従来型の雇用エクステンジも、順次、キャリア・センターに移行することとされている。

(3) 若年者雇用対策

児童労働や技能を持たない者の就業が多い一方、高等教育を受けた者はホワイトカラー指向が強く、高等教育を受けた者と企業側の人材の需給ミスマッチの問題が指摘されている。

その対策として、職業訓練に力を入れており、以下のとおり、職業能力開発を通じた人材の需給ミスマッチの解消を図っている。

- ・若者向け短期スキルトレーニングであるプラダン・マントリ・カウシャル・ヴィカス・ヨジャナ (PMKVY) の発足

- ・ITI(工業訓練機関)と職業実習制度を通じた 14 歳以上の若者向けスキルトレーニングの提供

- ・職業訓練校(National Skill Training Institutes: NSTIs/NSTI(W))の設置(全国で 33 校)

また、労働・雇用省は、特に若い求職者に対する雇用支援を強化するため、国内有数の求人プラットフォーム会社と協同して、ナショナル・キャリア・サービスのポータルサイトに年間 100 万件以上の求人情報を掲載することを目指している。

(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、ILO の関連 2 条約を批准した。これにより、原則として 14 歳未満の労働は禁止され、また 14 歳以上 18 歳未満の若年者が指定の危険性の高い職場・危険性の高い作業工程に従事することが禁止されることとなった。

(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、事業主が性別を理由とし

て、賃金、採用、雇用条件において差別をしてはならないと定められている⁴。

ロ 女性を対象とした訓練プログラム

女性に対する職業訓練の提供により雇用機会を増やす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)の Annual Report 2023-24 によれば、同省訓練局 (Directorate General of Training: DGT) が所管する全国の職業訓練校(National Skill Training Institutes : NSTIs) 33 校のうち、19 校が女性専用の職業訓練校(NSTI(W))となっている。また、各州において女性のみを対象とした産業訓練研修所 (Industrial Training Institute: ITI) ⁵が設けられており、その他の産業訓練研修所においても受講者の 30%を女性用に留保することがガイドラインで定められている。

(6) 障害者雇用対策

2016 年障害者の権利法 (Rights of Persons with Disability Act, 2016) において、障害に基づく差別全般を禁止している。障害者の就業促進施策としては、政府機関及び政府が所有する事業所において、採用の 4%以上を障害者とするのが義務づけられているほか、障害者を雇い入れた企業に対し、従業員国家保険⁶の事業主保険料を 3 年間中央政府が負担するといった支援や、障害者専用のキャリア・センターの設置などが行われている。

また、職業訓練校や産業訓練研修所においても、受講者の 4 %を障害者用に留保することがガイドラインで定められている。

(7) 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) により規制されている。法律上、請負と派遣労働は区別されていない。同法は、20 人以上の請負・派遣労働者が就労する「機関・施設」(establishment)と、20 人以上の請負・派遣労働者を雇用する「契約業者」(contractor)に適用され、契約業者は中央政府又は州政府に登録しなければならない。また、管理職・監督職及び内職者にはこの法律は適用されない。請負・派遣労働者は、主に農業経営、プランテーション、建設産業、港湾、油田、工場、鉄道、海運、航空、道路輸送などでの仕事に従事している。

請負労働 (規制及び禁止) 法では、中央政府又は州政府に対し、中央諮問委員会又は州諮問委員会への諮問を経て、任意の事業所・業務における請負・派遣労働者の使用を禁止できる権限を与えている。ただし、2003 年にアンドラ・プラデシュ州は請負・派遣労働を規制す

⁴ 法律上、女性の労働が禁止・規制されている場合は除く。

⁵ 産業訓練研修所は産業が成長するのに必要な技能労働者を育成するために設置された研修所である。詳細は 2 (9) ロを参照。

⁶ 組織部門の労働者のうち一定水準以下の賃金水準の労働者に対して、医療保険・労災保険・出産給付を提供する社会保険制度。詳細は 2 (8) などを参照のこと。

る範囲を明確化する法律を制定しているが、他の州では、規制する範囲を明確化する動きはない。

請負・派遣労働者の待遇については、中央政府及び州の規則において、契約業者の登録の条件として、請負・派遣労働者が正規労働者と「同等の労働」を行っている場合には賃金・休暇・労働時間等の待遇を同等とすることとされている。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るべきとの最高裁の判例がある⁷。

(8) 失業保険制度等

イ 従業員国家保険(Employees' State Insurance)の失業給付

従業員国家保険(Employees' State Insurance)において、失業給付が実施されている。従来の労働者福祉給付(Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna)の受給要件が厳しく制限されており、利用が極めて限定的であったことから、給付条件が緩和され、2018 年 7 月から 2022 年 6 月末までの時限措置として、被保険者福祉給付(Atal Beemit Vyakti Kalyan Yojana)⁸が導入された。その後、同給付は、2024 年 6 月末まで 2 年間延長され、さらに 2026 年 6 月末まで 2 年間延長されることとなった。

表 1-9-3 失業保険制度

名称		労働者福祉給付(Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojna)	被保険者福祉給付(Atal Beemit Vyakti Kalyan Yojana) ※2018 年 7 月から 2026 年 6 月までの期間限定措置
根拠法		1948 年従業員国家保険法(The Employees' State Insurance Act, 1948)	
運営主体		従業員国家保険公社(Employees' State Insurance Corporation: ESIC)	
被保険者資格		原則として労働者数 10 人以上の事業所で働く月収 21,000 ルピー以下（障害者は同 25,000 ルピー以下）の者	
受給要件	被保険者期間等	2 年以上被保険者期間があること	2 年以上被保険者期間があること
	離職理由	・工場・事業所の閉鎖により失業者となった場合	以下の理由以外で失業者となった場合

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

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

		・ 人員の削減(retrenchment)により失業者となった場合 ・ 職務上以外で発生した永久的な障害による失業者である場合 以下の場合には給付されない。 ・ 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	・ 自発的退職、懲罰を理由とした解雇 ・ 年金支給開始年齢又は 60 歳に到達した場合
	その他	従業員国家保険による他の現金給付（出産給付等）を同時に受け取ることはできない。	
給付期間、水準		一生涯に最大 2 年間、従前の賃金の 50%（13 か月目以降は 25%）の水準に相当する給付がなされる。	一生涯に最大 3 か月間、従前の賃金の 50%の水準に相当する給付がなされる。
財源	保険料	医療給付などと合わせた従業員国家保険制度全体として保険料が徴収されている。保険料は事業主が賃金の 3.25%、労働者本人が 0.75%。（2019 年 7 月～） ・ 労働者の賃金が月額 176 ルピー以下の場合、労働者本人の負担は免除される。	
実績	受給者数	3,625 人（2022 年度）	4,079 人（2022 年度）
	支給総額	1 億 5,230 万ルピー（2022 年度）	5,610 万ルピー（2022 年度）

資料出所：ESIC Annual Report 2022-23

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

注：本編作成時の公表値に基づき記載

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

農村部の者を対象とした制度で農村開発省により実施されている。単純労働に就く意思がある農村部の労働者に対し、小規模な公共事業の実施を通じて、年間 100 日⁹間の雇用を提供するものであり、その賃金は税財源により賄われる。

表 1-9-4 マハトマ・ガンジー全国雇用保障法の実施状況

年度	2019	2020	2021	2022	2023
雇用が提供された世帯（万世帯）	5,480	7,550	7,250	6,180	5,990
うち 100 日間雇用された世帯（万世帯）	406	720	591	360	449

⁹ 特例として干ばつの被害にあった地域の住民に対し追加で 50 日間（合計 150 日）の雇用が与えられる場合がある。

雇用された人数（万人）	7,880	11,190	10,610	8,750	8,340
平均雇用日数（日）	48.40	51.52	50.07	47.83	52.08
平均賃金日額（ルピー）	182.09	200.71	208.84	216.57	235.63

（９）職業能力開発

イ 概要

若年層に対する職業教育を提供する「スキル・インディア(Skill India)」イニシアティブ¹⁰などを通じ、職業訓練に力を入れている。提供される訓練コースは、ホームページ（Skill India Digital Hub）において閲覧できるようになっている。

職業訓練は、主に技能開発・起業促進省が担当しており、同省は、国家技能開発庁（National Skills Development Agency: NSDA）、官民パートナーシップにより構成される国家技能開発法人（National Skill Development Corporation: NSDC）、訓練局等により構成されている。

ロ 訓練制度

主な訓練制度は以下のとおりである。

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

14歳以上の者を対象とした訓練制度で、技能開発・起業促進省の Annual Report 2022-2023 によれば、2022年には全国 14,953 か所の州立・私立の産業訓練研修所（ITI）で提供されている。現在、152 の国家技能枠組み（NSQF）に準拠したコースがあり、訓練期間は 1 年から 2 年の間となっている。コースは、事業主、労働者及び中央・州政府の代表で構成される国家職業訓練審議会（National Council on Vocational Training: NCVT）が策定したカリキュラムに基づき、コンピューター、データ管理、各種専門技術などの実務訓練を中心に構成されており、2023年には 5G Technician や Wind Plant Technician などの 5 つのコースが新設されている。

（ロ）養成訓練制度（Apprenticeship Training Scheme）

1961 年養成訓練法（the Apprentices Act, 1961）に基づく制度で、訓練生が給付金（stipend）を得ながら企業において実践的な訓練を受けるもので、基礎訓練と実地訓練から構成されている。

14 歳以上（危険を伴う仕事の場合は 18 歳以上）を対象とし、訓練期間はコース、職業課程によって異なるが、6 か月から 3 年となっている。この養成訓練は、指定職業と任意職業において行われる。指定職業とは中央政府が指定した職業課程、任意職業

¹⁰ 詳細は 2015 年海外情勢報告 p.540～541 を参照。

とは雇用主のニーズに沿った分野の職業課程を意味する。訓練生には訓練期間中に給付金 (stipend) が支払われ、その最低基準 (訓練生の学歴や枠組みにより月 5,000～9,000 ルピー¹¹) が定められている。給付金の支給に要した経費の一部¹²は中央政府から補助される。なお、養成訓練の促進のため、労働者数 30 人以上の事業所は労働者数の 2.5%～15%の養成訓練生を受け入れることとされている。

訓練生の学歴や取得済みの技能に応じて、①新卒者養成訓練(Graduate apprentices)、②技術者養成訓練(Technician apprentices)、③技術者 (職業訓練) 養成訓練(Technician (vocational) apprentices)、④職業養成訓練(Trade apprentices)、⑤任意職業養成訓練(Optional trade apprentices)の 5 つのコースがある。

(ハ) 首相技能開発スキーム (Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana: PMKVY)

2015 年から実施されている、若者が成果ベースのスキルトレーニングを受け、雇用され、生計を立てられるようにすることを目的とするスキームである。

このうち、PMKVY トレーニングセンター(TC)で提供される短期トレーニングは、学校/大学を中退した者、又は失業者を対象としており、トレーニングの期間は職業課程によって異なるが、多くのコースは 200～600 時間(2～6 か月)である。トレーニングは、ソフトスキル、起業家精神、金融、デジタルリテラシー等のカリキュラムを含む国家スキル資格フレームワーク (NSQF) に沿って提供される。評価と認定に合格すると、候補者にはトレーニングパートナー(TP) による就職支援が提供される。これまでの学習経験又はスキルを持つ個人は、事前学習認定 (RPL) に基づいて評価され、認定される。RPL は国の規定がない労働の能力を NSQF に合わせることを目的としており、トレーニング/オリエンテーションの期間は 12～80 時間になる。

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

証明書・資格を、国際的に比較可能な能力認定枠組みとすることで、インドの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。この枠組みは、2023 年に改訂され、新しい NSQF においてはレベルが 8 段階に区分され、各段階において期待される仕事に関連する知識とスキルが明記されている。

¹¹ 1 年目の最低水準。2 年目に 10%、3 年目に 15%引き上げられることとされている。

¹² 訓練生の区分によっては基礎訓練の一部も補助の対象となる。

表 1-9-5 国家技能資格枠組み(NSQF)

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

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

ニ 訓練に関するその他の取組

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

各個人の雇用可能性を高め、人材の需給ミスマッチを減らすために、従来の高等教育に代わる進路を提供するものとして実施されているもので、第 6~8 学年を対象に職業訓練の準備コース(Pre-Vocational)が設けられ、第 9~12 学年を対象に職業訓練コース(Vocational Secondary & Higher Secondary Education) が設けられている。

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

STRIVE プログラムは、世界銀行の支援を受けて行われている中央政府のプロジェクトで、ITI(産業訓練機関)と職業訓練制度を通じて提供される技能教育の向上を目指した

ものである。プロジェクトは 2024 年 5 月 31 日に終了した。

(10) 入国外国人労働者対策

一般的に、インドの労働力は量的に極めて豊富であるため、外国からの労働力の流入は限られている。外国からの流入は、近隣諸国からの非公式な形での流入のほか、極めて少数ではあるが、高技能労働者の流入もあり、後者についてはインド国内の多国籍企業が必要とする先端技術部門に流入している。

外国人労働者を対象とした特段の法律は制定されておらず、入国・居住・出国に関する 1946 年外国人法(Foreigners Act, 1946)が適用される。就労目的でインドに入国を希望する場合、海外(居住国)のインド大使館又は領事館に対し、就労ビザ又は就労許可を申請する必要がある。当初は 1 年間の就労許可が与えられ、その後、契約期間に基づく就労許可が与えられる。就労ビザは、国籍に応じ、初回は 1 年間の数次ビザが発給され、以降、最長 10 年まで延長が可能である。なお、就労ビザ又は帯同ビザを有する日本人の在留許可期間については、就労ビザと同一となり、1 年ごとの在留許可の更新が必要なくなった。所定の技能を有する日本人の場合には、初回に 3 年間有効のビザを取得することも可能である。当該ビザの申請には、申請者が熟練労働者・技術者・プロフェッショナルであり、かつ、年間 2 万 5,000 米ドル以上の所得を得ることが保証される必要がある。就労ビザを有する者の家族は、同期間有効の帯同ビザ(X ビザ)の発給を受けることができる。

(11) 海外出国労働者対策

先進諸国への労働者の送出しは、1983 年移民法(Emigration Act, 1983)に基づき、外務省(Ministry of External Affairs)を所管省庁として実施されている。

インド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、それ以外の者は移民審査必要カテゴリーに区分される。

また、国別のカテゴリーも設けられており、2024 年 12 月現在、タイ、マレーシア、インドネシア、アラブ首長国連邦など 17 か国が、移民審査必要国として指定されている。移民審査必要カテゴリーの者が移民審査必要国に就業を目的として出国する際には、移民保護官(Protectors of Emigrants: POEs)の移住許可を必要とするほか、不慮の事故などをカバーする在外インド人保険スキーム(Pravasi Bharatiya Bima Yojana)に加入しなければならない¹³。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

¹³ 不慮の事故時に 100 万ルピーが支払われるほか、雇用期間中の医療保障、解雇時の帰国費用給付などを内容とする。保険料は 3 年間で 375 ルピーとされている。

民審査は不要である。

労働者の送出行を行う人材紹介会社は、移民保護官が発行する登録証に従って職業紹介の業務を行わなければならない。人材紹介会社は労働者から紹介料を徴収できるが、紹介料には上限¹⁴が定められている。なお、移民審査が必要な労働者の送出行を対象に、送出行機関・受入機関・労働者・雇用契約書をすべてオンラインで管理するシステム(eMigrate System)が導入されている。

外国（労働者を受け入れる国）の雇用主がインド国民を雇用する際は、①1983 年移民法の下で適格とされる人材紹介会社の利用、②1983 年移民法に基づく許可、のいずれかが必要とされている。

なお、2017 年 10 月には、新しい技能実習法のもとで、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が締結され、「技能実習制度（TITP）」の円滑な運営と技能実習生の保護を目指して 2018 年 7 月から技能実習生の送り出し、受け入れが行われている。また、2019 年には、「特定技能労働者制度（SSW）」に関する協力覚書が締結されている。

（12）雇用における平等の確保

インド憲法第 14 条において法の下での平等がうたわれており、同第 15 条において宗教、人種、カースト、性別又は出身地による差別を禁止している。その他、同第 16 条において公務における機会均等、同第 17 条において不可触行為(Untouchability)の禁止が盛り込まれている¹⁵。

しかしながら、実態としては、指定カースト (SC: Scheduled Castes)¹⁶・指定部族(ST: Scheduled Tribes)¹⁷に属する者は、特に農村部において差別を受けることが多く、貧困状態にある割合も高いと言われている。その他後進諸階級(OBC: Other Backward Classes)¹⁸についても、指定カースト・指定部族ほどではないにせよ、同様の傾向が見られると言われている。

このことから、独立以降、不平等是正政策として、指定カースト・指定部族に対して連邦及び州議会、公的な高等教育、職業訓練及び公共部門の雇用の一定割合を割り当てる留保制

¹⁴ 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。

¹⁵ 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。

¹⁶ 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。

¹⁷ 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る。

¹⁸ 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。

度が、中央政府及び州政府により導入されている。さらに、1990 年代以降¹⁹は、その他後進諸階級に対しても留保制度が導入されている²⁰。

3 労働条件対策

(1) 賃金及び労働災害の動向

イ 賃金

2023-2024 年の平均賃金上昇率は、以下の通り。

表 1-9-6 賃金の上昇率の推移

(%, ルピー)

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
賃金・俸給労働者の平均月給(注 2)	15,827	16,759	17,594	18,372	19,523	21,036
同上昇率(参考)	-6.1	5.9	5	4.4	6.3	7.7
臨時・日雇労働者の平均日給(注 2)	278.56	300.78	322.21	376.48	398.26	419
同上昇率(参考)	7.8	8	7.1	16.8	5.8	5.2

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

注 1：各年度は当年 4 月から翌年 3 月まで

注 2：賃金・俸給労働者の平均月給、および臨時・日雇労働者の平均日給は各年度 1～3 月のデータ

注 3：臨時・日雇労働者の表記は 2023 年度のデータより小数点以下表示がなくなっている

注 4：上昇率は該当年の値を前年値で自動計算した参考値

注 5：本編作成時の公表値に基づき記載

また、日系企業のワーカー（注：インド日本商工会のデータにおいては、スタッフとワーカーに大別されている。）の賃金動向について見ると、2023 年はスタッフ、ワーカーともに 10%を上回る上昇率となっている（表 1-9-8）。

表 1-9-7 日系企業製造業における平均月給（2023 年実績）

(ルピー)

職種	実績
工場長級	307,742
ライン管理者	91,333
エンジニア（上級職）	65,995

¹⁹ 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。

²⁰ 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。

エンジニア（一般職）	45,157
ラインワーカー	32,215

資料出所：インド日本商工会「第 17 回賃金実態調査結果概要」

注 1：平均月給には諸手当を含む

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-9-8 日系企業における昇給率

職種	2018	2019	2020	2021	2022	2023
スタッフ(%)	10.2	8.9	-	7.9	9.6	10.4
ワーカー (%)	10.7	5.6	-	8.5	9.4	10.3

資料出所：インド日本商工会「2023 年度賃金実態調査結果概要」

注 1：2020 年の数値は公表されていない

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

ロ 週労働時間

都市部は農村部よりも労働時間が長い傾向にある。

表 1-9-9 週平均労働時間

(時間)

年	2021年		2022年				2023年				2024年	
期間(月)	7～9	10～12	1～3	4～6	7～9	10～12	1～3	4～6	7～9	10～12	1～3	4～6
全国	44.6	44.8	44.1	43.7	43.8	43.9	43.4	42.5	42.7	42.5	42.4	41.7
農村部	43.1	43.1	42.4	41.9	42.3	42.5	41.8	40.6	41.0	40.9	40.8	39.9
都市部	48.7	49.3	48.6	48.6	48.5	48.0	48.3	47.9	47.9	47.1	47.0	46.6

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

注：本編作成時の公表値に基づき記載

ハ 労働災害

労働災害件数については、労働災害統計により把握されている（表 1-9-10）。これによれば、工場における労働災害死傷者数は、2021 年まで減少傾向にあったが、2022 年には増加している。ただし、同統計は、1948 年工場法（Factories Act, 1948）及び 1952 年鉱山法(Mines Act, 1952)の対象事業所を対象とした業務統計で、その他の事業所は含まれていない点に留意が必要である。

表 1-9-10 工場・港湾施設・鉱山における労働災害負傷・死亡人数の推移

(人)

年	2017	2018	2019	2020	2021	2022
工場における労働災害死傷者数	5,950	5,682	5,054	3,882	3,791	4,036
うち死亡者数	1,084	1,154	1,127	1,050	988	1,053
鉱山における労働災害負傷者数	315	315	275	172	247	246
鉱山における労働災害死亡者数	129	114	110	103	101	78

資料出所：工場は労働雇用省工場指導・労働研究所総局 "Standard Reference Note 2023"

鉱山は労働雇用省"Annual Report 2023-24"

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 賃金制度

イ 最低賃金

1948 年最低賃金法(Minimum Wages Act, 1948)により、中央政府及び州政府は、所管する業種について最低賃金を制定することができるとされており、中央政府・州政府が、その対象業種を定めている²¹。また、中央政府及び多くの州・連邦直轄領では、インフレーションによる最低賃金への影響及び消費者物価指数に基づいて算出される可変実質賃金目減り補償手当(Variable Dearness Allowance: VDA)が導入されており、手当の額は半年に一度、中央政府によって改定されている。

全国最低賃金水準(National Floor Level Minimum Wage)は、2019 年以降は日額 178 ルピー／月額 5,340 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。

また、最低賃金は、中央政府により以下の指針が定められている（2024 年 10 月改訂）。州や産業、ワーカーのスキルにより異なる。

未熟練労働者 (Unskilled workers) 20,358 ルピー/月

半熟練労働者 (Semi-skilled workers) 22,568 ルピー/月

熟練者 (Skilled workers) 24,804 ルピー/月

高度熟練労働者 (Highly skilled workers) 26,910 ルピー/月

2019 年 8 月に成立した 2019 年賃金法典（2024 年末現在未施行）では、最低賃金の適用範囲が全ての業種に拡大されたほか、州政府が定める最低賃金について、①少なくとも 5 年に 1 度は改定すること、②中央政府が定めた上述の全国最低賃金水準を下回ってはならないことが定められている。

²¹ 中央政府又は州政府は、適用対象となっている職種について、障害者や、その他当該政府が適用しないことが適切であると判断した労働者の種別(class)や地域を最低賃金の適用から除外することができる。

なお、インド政府は、2025 年までに、最低賃金制度を生活賃金制度(living wage)²²に転換していく方針。印紙エコノミック・タイムズの報道によれば、インド政府は生活賃金の見積りと実施の枠組みを開発するため、国際労働機関（ILO）に技術援助を求めている。

ロ 賞与

1965 年賞与支払法(Payment of Bonus Act, 1965)により、労働者（管理職及び監督者を含む。）が 20 人以上の事業所については、賃金が月額 21,000 ルピー以下の労働者であって、1 会計年度のうち 30 日以上就業した者に対し、賞与を支払わなければならないこととされている²³。

支払われるべき賞与の額は、企業の分配可能な剰余金によって決まり、上下限額が定められている。具体的には、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²⁴）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(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（管理職及び監督者を含む。）が 10 人以上の店舗及び施設²⁵

における労働者であって 5 年以上勤務した者²⁶が退職した際に、退職金を支払わなければならないことが定められている。支給されるべき金額は、退職時の賃金の 15 日分²⁷に勤続年数を乗じた額とされ、2018 年 3 月以降は、200 万ルピーを上限とすることとされている。

（３）労働時間・休暇制度

イ 概要

労働時間に関しては、1948 年工場法のほか、各州で制定される店舗及び施設法(Shop

²² 国際労働機関（ILO）の定義によれば、生活賃金は「労働者及びその家族がディーセントな生活水準を送るために必要な賃金レベル」をいう。

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 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。

²⁵ 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。

²⁶ 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。

²⁷ 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)

and Establishment Acts)で規定されている。

なお、2020 年労働安全衛生・労働条件法典では、①所定労働時間を 1 日 8 時間とし、週当たりの労働日は 6 日を上限とすること、②所定労働時間を超過して労働する場合には労働者の同意が必要であり、通常賃金の倍額を支払うこと、③労働者は休暇として労働日 20 日につき 1 日を取得する権利があることが定められているが、2024 年末時点で未施行となっている。

ロ 1948 年工場法²⁸

1948 年工場法において、原則 10 人以上の労働者が雇用されている工場における労働時間・休暇制度が定められている。

成人及び成人と同等に就業が認められている青年(adolescent、15 歳以上 18 歳未満)の労働時間は、1 日当たり 9 時間、週当たり 48 時間を上回らないこととされている。その他、連続して 5 時間以上働かないこと、最低 30 分間の休憩時間を設けることが定められている。休憩時間を含めた拘束時間は 1 日最長 10.5 時間（児童（15 歳未満）の場合は 4.5 時間）と定められている²⁹。

所定労働時間を超える場合には、通常の賃金の 2 倍の賃金を支払わなければならない。また、週当たり 1 日（原則として日曜日）は休日とすることとされている。

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

また、工場における女性及び青年の労働時間は午前 6 時から午後 7 時までの間³⁰に限ること、児童の労働時間は夜間（午後 10 時から午前 6 時の間を含む連続する 12 時間）を含まないこと、女子児童労働者の労働時間は午前 8 時から午後 7 時までの間に限ることとされている。

ハ 各州が定める店舗及び施設法

1948 年工場法の対象とならない事業所等については、各州が制定する店舗及び施設法において、労働条件・休暇制度等が定められている。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

²⁸ 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。

²⁹ 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。

³⁰ 州は、この規定にかかわらず、独自に時間規制を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）

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 出産休暇等

1961 年出産給付金法(Maternity Benefit Act, 1961)において定められている。同法は 2017 年に改正されており、制定当初の対象者は、

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

とされていたが、現在は、

- ・10 人以上の労働者を雇う店舗、事業所(法人全体ではなく、その事業所の人数で 10 人以上)において雇用されている者

とされている。

また、同法の改正により、出産休暇の期間は 12 週間から 26 週間に延長され、出産予定日の 8 週間前から取得可能となった（改正前は 6 週間前から）。

これら対象事業所の事業主は、出産、流産、中絶以降 6 週間までの女性を働かせてはならない。また、労働者が 50 人以上いる事業所は、所定の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 か月の間に 80 日以上働いた女性に対し、賃金相当額の 100%を出産手当として支払わなければならない、給付期間は 26 週間（出産予定日の 8 週間前から受給可能）³¹である。

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

(4) 労働安全衛生施策

労働安全衛生を定める法律としては、1948 年工場法や、1952 年鉱山法、1986 年港湾労働者（安全、健康及び福祉）法(Dock Workers (Safety Health and Welfare) Act, 1986)があるが、これまで包括的に労働安全衛生について定めた法律はなく、各法律の適用範囲も、それぞれ工場、鉱山、港湾の組織部門に限られていた。こうした中で、2020 年に、労働安全衛生について包括的に定めた法律として、2020 年労働安全衛生・労働条件法典が制定されたが、2024 年末時点で未施行となっている。

工場と港湾に関する安全衛生は、労働・雇用省の工場指導・労働研究所総局(Directorate General of Factory Advice Service & Labour Institute: DGFASLI)が、施策及び法令の立案を行い、州政府の担当部局と連携して監督を行っている。鉱山については、労働・雇用省の鉱山安全総局(Directorate General of Mines Safety)が所管している。

³¹ 子が 2 人以上いる場合には 12 週間、出産予定日の 6 週間前から取得可能。

(5) 労災保険制度

イ 制度の概要

医療保険などとあわせて従業員国家保険として運営されている。一方、工場や建設業などの一定の業種の事業所のうち、従業員国家保険の対象でない事業所では、1923 年従業員補償法(Employees' Compensation Act, 1923)の規定により、労働者が就業時に負傷・死亡した場合、事業主が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。

表 1-9-11 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	原則として、労働者 10 人以上の事業所で働く、月収 21,000 ルピー以下（障害者は同 25,000 ルピー以下）の者	
給付の種類・給付内容	医療給付	従業員国家保険の医療保険制度に基づく現物給付が受けられる。
	一時的な労働不能給付	賃金の 90%相当額が支給される。給付期間は治療により症状が大きく改善することが見込まれている限りで、無期限である。ただし、一時的労働不能の状態が 3 日以内の場合には支給されない。
	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・給付期間は審査の結果決まり、給付期間は最大無期限である。
	遺族	就労時の負傷又は職業性疾病が原因で死亡した場合、賃金の 90%を基準額として、受け取り遺族ごとに規定された料率で支払われる。2012 年時点の最低月額は 1,200 ルピーで随時見直し改善されている。 死亡時には葬儀費用として 15,000 ルピーが遺族に支給される。
財源	保険料	医療給付などと合わせた従業員国家保険制度全体として保険料が徴収されている。保険料は事業主が賃金の 3.25%、労働者本人が 0.75%。(2019 年 7 月～) ・労働者の賃金が日額 176 ルピー以下の場合、労働者本人の負担は免除される。
実績	受給者数	永久的な労働不能給付：294,194 人(2022 年度) 遺族給付：158,316 人(2022 年度)
	支給総額	一時的な労働不能給付：11 億 7,100 万ルピー(2022 年度)

	基金運用状況	2023 年 3 月末時点で労働不能給付の基金残高は、945.9 億ルピー、遺族給付の基金残高は 664.0 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。
--	--------	--

資料出所：ESIC Annual Report 2022-23

Standard Note 0n Employee's State Insurance Scheme as on 03.31. 2023

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（６）解雇規制³²

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)³³がある。適用対象は、給料又は報酬を得るために対象となる事業³⁴において雇用されている非管理監督労働者等³⁵である。

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労働契約に明示されている場合であって退職積立金の受給年齢に達した後の退職、④労働契約が更新されなかった場合、⑤病気により雇用関係を停止した場合、の 5 つの理由以外で雇用関係を終了した場合、人員削減(retrenchment)とみなされ、表 1-9-12 に示される手続きが必要となる。

表 1-9-12 人員削減の場合の要件・会社側の責務

認可・通知の必要の有無	① 年間の平均労働者数が 100 人以上の事業所 ³⁶ (季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く) 電力不足及び自然災害に起因する場合を除き、政府（中央又は州）又は政府が指定した機関（「政府等」）の認可が必要。	② ①に該当しない事業所 政府等への通知が必要。
解雇予告	勤続期間が 1 年以上 ³⁷ の非管理監督労働者等	雇用期間が 1 年以上の労働者を解雇す

³² 詳細は「2016 年海外情勢報告 特集第 2 章インド」を参照。

³³ 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。

³⁴ 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・サービスの生産又は提供のため行われる系統的(systematic)活動をいう。ただし、事業が、①農業、②病院・診療所、③教育・科学・研究・訓練機関、④慈善事業、⑤手紡ぎ手織り布(khadi)生産業又は労働者 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))

³⁵ 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。

³⁶ 1948 年工場法(Factories Act, 1948)の対象工場事業所、1952 年鉱業法(Mines Act, 1952)の対象鉱山、1951 年農園労働法(Plantation Labour Act, 1951)の対象農園のことを指す。(1947 年労働争議法第 25A 条及び第 25L 条) 2020 年労使関係法で人数要件が 100 以上から 300 人以上に緩和されているが、州政府として容認されている地域は少ない。

³⁷ 過去 12 か月のうち 240 日間就労した場合該当するとされている。

	に対しては、解雇の 3 か月前に解雇の理由を記した書面にて解雇を予告しなければならない。なお、事前通告をしない場合でも当該日数の賃金を支払うことで代替可能。	る場合には、解雇の 1 か月前に解雇の理由を記した書面にて解雇を予告しなければならない。事前通告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 ³⁸	事業主は勤続年数 1 年につき 15 日分 ³⁹ 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 ⁴⁰ の賃金相当額を支払わなければならない。

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

なお、人民党が政権与党である州では、独自に 1947 年労働争議法の一部が改正され、規制が緩和されている。例えば、労働者の解雇、人員削減、又は事業所の閉鎖をする場合、州政府から事前の許可を得なければならないところ、その適用対象となる事業所における労働者の人数要件について、100 人から 300 人（又は州政府が通知する 300 人を超える人数）に引き上げられている。

このほか、事業所においてインド国民の解雇を行う際には、原則として、最後に雇用された者から解雇を行うこと、採用を行う際には過去に解雇を行ったインド国民に応募の機会を与え、選考において優先することが定められている。

4 労使関係施策

(1) 労使関係法の概要

1926 年労働組合法(Trade Union Act, 1926)においては、労働者は組合を組織する権利を有する旨、及び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⁴¹。「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、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⁴²。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に、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

³⁸ 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。

³⁹ 6 か月以上の端数期間については 1 年とみなす。

⁴⁰ 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。

⁴¹ 登録の義務は特にない。

⁴² 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。

キ・不法ロックアウトの防止などについて定めている。

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については、中央レベルや多くの州において定められていない⁴³。

（２）労使関係団体

イ 労働組合

インドでは、政党との結びつきが強いことが特徴である。労働組合関係の統計は、労働組合から州政府を経て中央政府に提出される報告を基に集計されているが、登録労働組合の中には作業が繁雑であることから報告を怠る組合も多いことや、州政府が中央政府に報告していないことが多いことから、正確な組織率は不明であると言われている⁴⁴。

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、そのうち主な組合として、

- ・ 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）（コングレス党系）
- ・ 全インド労働組合会議（All India Trade Union Congress：AITUC）（共産党系）
- ・ インド労働者連盟（Hind Mazdoor Sabha：HMS）（社会主義系、政党との結びつきなし）
- ・ 女性自営者協会（Self-employed Women's Association: SEWA）（女性の権利向上やマイクロファイナンスをはじめとする貧困削減への取組で知られる）

などがある。

ロ 使用者団体

代表的なものは、インド使用者連盟（Employers Federation of India：元来はインドの外資系企業を代表）、全インド使用者組織（All India Organisation of Employers：元来はインド企業を代表）及び公営企業常置会議（Standing Conference on Public 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。

⁴³ 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。

⁴⁴ 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。

（３）労働争議の発生件数

労働争議件数については減少してきているように見えるが、報告の遅れの影響もあり、データの解釈には留意が必要である。

表 1-9-13 労働争議件数等の推移

年	2019	2020	2021	2022	2023
争議件数(件)	79	56	56	39	44
参加人員	625,344	710,128	461,706	282,254	35,162
労働損失日数（千人日）	3,328	2,482	2,432	1,018	533

資料出所：インド労働雇用省 "Indian Labour Journal March 2024"

注 1：10 人以上の労働争議。

注 2：2020 年以降の数値は 2024 年 1 月までの届出に基づく更新値/速報値。

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載

5 最近の動向

総選挙の結果、発足した第 3 期モディ政権は、2024 年 9 月、雇用機会を創出する企業に対する支援策を盛り込んだ政策パッケージ（「雇用連動型インセンティブ」(Employment Linked Incentive; ELI)）を発表した。この政策パッケージは、従前の企業の売上高に着目した支援策（「生産連動型インセンティブ」(Production Linked Incentives : PLI)）が雇用創出につながっていないとの批判があることを踏まえて、打ち出されたものであり、雇用機会の創出を行う企業に対する人件費の助成、社会保障費の負担軽減策などが盛り込まれている。また、5 年間で 4,100 万人の若年者雇用の創出を行うとの目標を掲げており、そのために技能習得促進、研修機会の提供などを行うこととされている。

（資料のおもな出所、参照先）

- インド労働・雇用省 <http://labour.gov.in/>
- インド技能開発・起業促進省 <https://www.msde.gov.in/>
- インド統計・計画実行省 <http://mospi.nic.in/>
- インド人材開発省 <http://mhrd.gov.in/>
- インド農村開発省 <https://rural.nic.in/>
- インド住宅都市問題省 <http://mohua.gov.in/>
- インド外務省 <http://mea.gov.in/>
- 従業員国家保険公社(Employees' State Insurance Corporation: ESIC)
<http://esic.nic.in/>

- PRS Legislative Research <http://www.prsindia.org/>
- 労働政策研究・研修機構 <https://www.jil.go.jp/>
- ジェトロ（日本貿易振興機構） <https://www.jetro.go.jp/>