

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、インド憲法の規定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年の法改正により、それまで多数存在していた労働者の保護及び雇用に関する個別法（laws）、社会保障に関する個別法並びに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。しかし、この労働法改正については、労働者側から、労働組合の法的権利、適正な労働時間、労働福祉、雇用保障及びストライキ権など労働者の権利に大きな影響を及ぼし、立場の弱い労働者から基本的権利を奪い、使用者に有利な内容となっているとの見方もあり、多くの州では施行に至っていなかった。

インドでは2025年4月19日から6月1日にかけて実施された下院総選挙（6月4日開票）において、モディ首相率いる政権与党のインド人民党（BJP）は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党となった。また、BJPを中心とする与党連合・国民民主同盟（NDA）は全議席の過半数を確保し、連立政権を樹立したことから、2014年から政権を担うモディ首相は3期目を務めることとなった。

インド政府は2025年11月21日、労働法制の簡素化及び効率化を図るため、4労働法典を施行すると発表した。しかし、実際には各州政府において細則の整備が必要であり、州政府ごとの対応に差異が生じるとみられることから、依然として全国一律で施行されているとは言い難い状況にある。

なお、雇用分野では、失業率の高さ、特に若年層の雇用問題が引き続き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、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いえる人口構造が高い経済成長率につながるかどうかは、若年層が質の高い雇用を得られるかに左右される。この点、就業者数は増加しているものの、雇用、特に正規雇用の増加は十分とはいえず、非正規雇用は高止まりしている。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歳まで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。

1 概要

（1）経済情勢

コロナ禍の2020年度の実質GDP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	2019	2020	2021	2022	2023	2024
実質 GDP 成長率	3.9	-5.8	9.7	7.6	9.2	6.5

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：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（formal sector）と非組織部門（informal sector）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ったが、今回の法改正の施行に際して社会保障制度においては組織部門、非組織部門の労働者に加え、デリバリーなど単発の仕事を請け負うギグワーカーを救済するスキームも検討されることとなった。非組織部門は 2008 年の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、インド統計・計画実行省「Periodic Labour Force Survey 2022~2023」によれば、全就業者の 74.3%が非組織部門の労働者とされている。

インド政府は統計期間を年度（7 月～翌年 6 月）から暦年（1 月～12 月）への変更を行っているため、統計値を暦年のものに変更した。また、従来、全年齢の統計値を掲載していたが、本年より 15 歳以上の統計値に変更した。

表 1-9-2 労働力率・就業率・失業

		2022			2023			2024			2025		
		総計	農村部	都市部	総計	農村部	都市部	総計	農村部	都市部	総計	農村部	都市部
労働力率 (%)			58.5	50.0		63.4	51.4		62.9	52.2	59.3	62.8	52.2
	男性		79.5	74.3		79.8	74.9		80.6	76.2	79.1	80.5	76.2
	女性		37.5	24.7		47.3	27.2		45.8	27.6	40.0	45.9	27.7
就業率 (%)			56.9	47.0		61.9	48.8		61.4	49.6	57.4	61.2	49.7
	男性		77.1	70.4		77.7	71.6		78.4	72.8	76.6	78.4	73.0

	女性		36.7	22.8		46.4	25.2		44.8	25.8	38.8	44.9	25.9
失業率 (%)			2.8	5.9		2.4	5.2		2.5	5.0		2.4	4.8
	男性		3.1	5.3		2.7	4.4		2.8	4.4		2.6	4.2
	女性		2.1	7.7		1.9	7.5		2.1	6.7		2.1	6.4

資料出所：統計・計画実行省 "Annual Report 2025, Periodic Labour Force Survey (PLFS)"

注 1：PLFS のサンプリング手法は 15 歳以上の週次就労者を対象とし、2025 年 1 月から刷新され、調査期間は 2025 年から 7 月～6 月サイクル（農業年度）から 1 月～12 月サイクル（暦年）に変更された。

注 2：刷新された PLFS は、1 週間における就業状態（current weekly activity status）で、1 時間以上就業した場合に就業者とみなす概念に基づく。

注 3：サンプリング手法のため、労働力人口数、就業者数、失業者数は記載なし。また、農村部と都市部の総合統計値情報が示されていない。

（２）実施機関及び一般雇用対策

イ 概要

労働法は原則、中央政府と州政府の共管とされている。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 2019～2020 年の労働法改正が 2025 年 11 月に施行され、各州における承認と施行の動向が注目される。

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。2023 年版 Employment Exchange Statistics によると、従来型の公共職業紹介施設である雇用エクスチェンジ（Employment Exchange）が全国に設けられていたが、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。2026 年 1 月現在のキャリア・センター数は 1,229 か所。

（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）改正を契機に、2017 年に ILO の関連 2 条約である ILO 第 138 号条約（最低年齢条約）及び ILO 第 182 号条約（最悪の形態の児童労働条約）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

従来は 1976 年均等報酬法（Equal Remuneration Act, 1976）として規定されていた。現在の賃金法典では、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¹。

ロ 女性の出産と育児について

社会保障法（2020 年）、労働安全衛生・労働条件法（2020 年）の施行により、女性の出産や育児に関する各種手当や休業などの制度が規定された。また、女性労働者の同意があれば夜間勤務が容認されるとともに、安全対策が義務化された。

ハ 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、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

¹ 法律上、女性の労働が禁止・規制されている場合を除く。

修所（Industrial Training Institute: ITI）²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）では、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、規定の給与を超えない場合、従業員国家保険³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、キャリア・センターに障害者専用窓口の設置などが行われている。

また、政府の助成する職業訓練校や産業訓練研修所などの教育機関において、障害者用に 5 %以上の席を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。請負と派遣労働は、法律上は請負を中心に規制されている。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。

なお、2025 年 11 月、2019 年賃金法に同一労働同一賃金の原則が明文化されたが、実際の運用は州政府による細則整備に委ねられている。

（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、2018 年 7 月から 2022 年 6 月末までの時限措置として、給付条件が緩和された被保険者福祉給付（Atal Beemit Vyakti Kalyan Yojana）⁴が導入された。そ

² 産業訓練研修所は産業の成長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。

³ 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。

⁴ 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

の後、2026 年 6 月末まで延長されている。

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 月末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 ・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	以下の理由以外で失業者となった場合 ・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 90 日間、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	892 人（2024 年度）	1,978 人（2024 年度）
	支給総額	5,370 万ルピー（2024 年度）	2,720 万ルピー（2024 年度）

資料出所：ESIC Annual Report 2024-25

Standard Note On Employee's State Insurance Scheme as on 01.01. 2025

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運用されている。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、原則、年間 100 日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に基づく雇用の実施状況

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
雇用が提供された世帯（万世帯）	7,550	7,250	6,180	5,990	5,560	5,780
うち 100 日間雇用された世帯（万世帯）	720	591	360	449	272	407
雇用された人数（万人）	11,190	10,610	8,750	8,340	7,540	7,880
平均雇用日数（日）	51.52	50.07	47.83	52.08	47.64	50.21
平均賃金日額（ルピー）	200.71	208.84	216.57	235.63	250.30	250.25

資料出所：農村開発省 "Report At a Glance, Critical MIS Report" など

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（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、Skill India Digital Hub のウェブサイトで見ることができる。

職業訓練は、主に技能開発・起業促進省が担当している。同省は、国家技能開発庁（National Skills Development Agency: NSDA）、国家技能開発法人（National Skill Development Corporation: NSDC）、職業訓練総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 2024-2025 によれば、2024 年には全国 15,017 か所の州立・私立の産業訓練研修所（ITI）で提供されている。2024 年現在、166 の職種で国家技能枠組み（NSQF）に準拠したコースがあり、訓練期間は 6 か月から 2 年となっている。

（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、訓練生が手当

(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、2024 年現在、166 の職種で基礎訓練と実地訓練から構成されている。

技能開発・起業促進省の Annual Report 2024-25 によると、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、概ね 6 か月から 2 年となっている。訓練生には訓練期間中に手当 (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）が定められている。手当の支給に要した経費の一部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。

(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技能開発・起業促進省の旗艦的なスキームである。インド全土の若者に対する研修、事前学習の認定 (RPL)、スキルアップの機会も含まれ、業界の要件に沿った職務での研修を提供することで、雇用可能性の向上を目指している。現行の PMKVY 4.0 は、産業主導のスキル習得や人工知能、ロボティクス、メカトロニクス、IoT、ドローンなど、新時代のコースに焦点を当てている。

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。2023 年に改訂され、現在の 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。

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で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、多様な手続的な知識、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

二 訓練に関するその他の取組

中等・上級中等職業教育化計画（Vocationalisation of Secondary and Higher Secondary Education）が実施されている。

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。技能レベルを標準化し、学術教育との互換性を確保するため NSQF に準拠している。

（10）入国外国人労働者対策

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インド国内の多国籍企業が必要とする先端技術部門に限られている。

インドで働く外国人は原則、就労ビザを取得する必要がある、主な条件として、（1）インド国内で代替が難しい専門技能を有すること、（2）雇用契約が明確であること、（3）年

収が原則 25,000 ドル以上⁵であることなどが求められる。また、雇用主は外国人雇用の正当性を示し、適切な給与支払・税務申告を行う義務を負う。インド政府は不法就労防止のため、外国人登録制度・オンラインビザ申請システム・雇用主管理の厳格化を進めている。

就労ビザは、初回は最大 5 年の数次ビザで、最長 10 年まで延長が可能である。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）カテゴリと、移民審査必要（Emigration Check Required: ECR）カテゴリに分かれている。原則、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、それ以外の者は移民審査必要カテゴリに区分される。

eMigrate に登録されたリクルート・エージェンツ（Recruiting Agent (RA)）を通じて渡航すること、外国人雇用主と契約が結ばれていることなどが必要要件で、また、国別のカテゴリも設けられている。インド外務省の Emigration Abroad Employment によると、2025 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 18 各国が、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⁶。

また、海外就労に必要な語学教育、技能訓練、事前出国（Pre-departure）オリエンテーション、資格の国際的整合を支援し、インドの国家技能枠組み（NSQF）を各国基準と接続する取組みも推進されている。

（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。この他、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⁷。

⁵ 2025 年末現在。また日本人専門職などの例外もあります。

⁶ 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。

⁷ 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。

しかしながら、実態としては、指定カースト（SC: Scheduled Castes）⁸・指定部族（ST: Scheduled Tribe）⁹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）¹⁰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¹¹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¹²。

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	5.0	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	8.0	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 2023-24」

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及び臨時・日雇労働者の平均日給は各年度 1～3 月のデータ

⁸ 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、不可触民とはほぼ同義語として用いられている。

⁹ 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。

¹⁰ 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。

¹¹ 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。

¹² 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。

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い

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5：2025年分の発表がなく、前年本編記載値と同じ

また、日系企業のスタッフ、ワーカーの賃金動向は、以下の表の通り。

表 1-9-7 日系企業製造業における平均月給（2024年実績）

（ルピー）

職種	実績
工場長級	358,948
製造・設計課長級	154,044
エンジニア（上級職）	65,012
エンジニア（一般職）	53,749
ラインワーカー	39,018

資料出所：インド日本商工会・ジェトロ 2024年度賃金実態調査概要

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	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
スタッフ（％）	8.9	-	7.9	9.6	10.4	10.2
ワーカー（％）	5.6	-	8.5	9.4	10.3	10.1

資料出所：インド日本商工会・ジェトロ 2024年度賃金実態調査概要

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 (July, 2023-June, 2024)」

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、2022～2023 年にはわずかに増加している。本統計は、1948 年工場法（Factories Act, 1948）及び 1952 年鉱山法（Mines Act, 1952）の対象の事業所についての業務統計で、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・鉱山における労働災害負傷・死亡者数の推移

(人)

年		2018	2019	2020	2021	2022	2023
工場における労働災害死傷者数		5,682	5,054	3,882	3,791	4,036	4,039
	うち死亡者数	1,154	1,127	1,050	988	1,053	1,090
鉱山における労働災害負傷者数		317	274	171	245	255	173
鉱山における労働災害死亡者数		113	110	103	101	82	74

資料出所：工場は労働雇用省 「Standard Reference Note 2024」

鉱山は労働雇用省 「Annual Report 2023-24」

注：2025 年分の発表がなく、前年本編記載値と同じ

(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・州政府は、その対象業種を定めている¹³。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たが、2019 年賃金法が 2025 年 11 月に施行が宣言され、全国最低賃金（National Floor Wage）の法的枠組みが導入された。州政府はこの水準以上の最低賃金を定める必要があることから、州ごとの賃金格差が縮小することが期待されるが、全国一律額の実施は未了で、州ごとの最低賃金制度が完全に実施されたわけ

¹³ 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。

ではない。

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）¹⁴に転換していく方針としていたが、いまのところ実施された報道は見当たらない。

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 人以上の事業所の場合、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¹⁵。

賞与の額は、企業の分配可能な剰余金によって決まり、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¹⁶）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、港湾及び鉄道業
- ・労働者（管理職及び監督者を含む）が 10 人以上の工場、事業所、店舗及び施設¹⁷における労働者であって 5 年以上勤務した者¹⁸が退職した際に、退職金を支払わなければならない。支給金額は、退職時の賃金の 15 日分¹⁹に勤続年数を乗じた額とされ、上限は 200 万ルピーとされている。

（3）労働時間・休暇制度

イ 概要

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

¹⁴ 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。

¹⁵ 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。

¹⁶ 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。

¹⁷ 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。

¹⁸ 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受給する権利を有する。この場合には勤務年数の要件を満たす必要はない。

¹⁹ 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。

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日を取得する権利を有することが定められている。同法典は、2025年11月に施行されたが、全国一斉の完全施行には至っておらず、部分的実施にとどまっている。

ロ 1948年工場法²⁰

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。

成人の労働時間は、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。休憩時間を含めた連続拘束時間は1日最長10.5時間（14歳以上18歳未満の若年者の場合は1日4.5時間）と定められている。

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。

ハ 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用する店舗、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26週間（出産前最大8週間、出産後最低18週間）で、出産予定日の8週間前から取得可能となった（第3子以降の出産休暇期間は12週間）。

事業主は出産休暇に対して、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。

なお、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

²⁰ 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。

働者（安全、健康及び福祉）法（Dock Workers (Safety Health and Welfare) Act, 1986）があるが、これまで労働安全衛生について包括的に定めた法律は存在せず、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、労働安全衛生・労働条件法典がモディ政権によって制定され、2025年11月に施行されたが、全国一斉の完全施行には至っておらず、部分的実施にとどまっている。

（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

就業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。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、給付期間は無期限である。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、最大で賃金の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、受取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：243,809 人（2023 年度）、256,514 人（2024 年度） 遺族給付：119,316 人（2023 年度）、126,249 人（2024 年度）
	支給総額	一時的な労働不能給付：9,603.8 万ルピー（2023 年度）、9,473.4 万ルピー（2024 年度）
	基金運用状況	2024 年 3 月末時点で労働不能給付の基金残高は、1,082.3 億ルピー、遺族給付の基金残高は 7,72.6 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 2023-24、ESIC Annual Report 2024-25

Standard Note On Employee's State Insurance Scheme as on 03.31. 2024

注：本編作成時の公表値に基づき記載

（６）解雇規制

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）がある。適用対象は、10 人以上の事業所に雇用されている非管理監督労働者等であるが、100～300 人を超える事業所については特別な解雇規制が適用される。10 人未満の事業所で働く労働者、農業従事者（主活動が農業のみの場合）、病院・診療所、学校・大学・研究機関、政府機関に勤める者などは対象にならない。

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病気により就労できなくなった場合、の五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 に示す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

事業所	過去 12 か月の平均労働者（ワークマン）数が 100 人以上の事業所 *州法により 300 人以上 に引き上げられている州あり *季節性あるいは断続的に事業を行う場合を除く	左記に該当しない事業所
認可・通知の要否	所管政府（中央又は州）の事前認可が必要	所管政府（中央又はは州）への通知が必要

解雇予告	勤続期間が1年以上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	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て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	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	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

出所：主に1947年労働争議法（Industrial Disputes Act, 1947）

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）

2020年労使関係法典では、解雇要件の緩和のため、政府の許可なしに解雇・退職・閉鎖が認められる事業所の従業員規模が、従来の100人超から300人超に引き上げられた。また、すべての産業において、ストライキ開始の14日前に事前通知を行うことが義務化された。当該法典は2025年11月に施行が発表されたが、州政府にて実施されるまでは旧体系のままとなる。

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）は、労働者が自主的に組合を結成し、登録する権利を保障し、組合活動の保護と団体交渉の基盤を定めた法律である。組合は労働条件や賃金改善のために使用者と交渉する権利を有し、交渉代表として団体要求を提示することができる。同法はストライキ等の争議行為を直接規定していないが、組合が労使関係の調整主体として機能することを想定しており、産業争議法などと併せて、労使協議の枠組みが形成されている。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場合には労働組合登記官（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²¹。

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、不法ストライキ・不法ロックアウトの防止などについて定めている。

²¹ 登録の義務は特にない。

（２）労使関係団体

イ 労働組合

インドの労働組合は、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²²。

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）（ 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）
- ・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。くわえて、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。

²² 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 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 3：2025 年分の発表がなく、前年本編記載値と同じ

5 最近の動向

中央政府は 2019～2020 年の法改正で、それまで多数存在してい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）に集約したが、この労働法改正については、労働組合からの反発が大きく、施行に至っていなかった。インド政府は 2025 年 11 月、それらの新労働法を施行したと発表した。今回の施行にあたっては、適用範囲等について、後述のとおり、一部変更されている。

2019 年賃金法では、全国一律の最低賃金の枠組みを中央政府が法制化したが、州政府が最低賃金を定めるため、全国一律の最低賃金を実施されるとは言えない。また、性別による賃金の区別が禁止され、同一労働同一賃金の遵守が明文化された。

2020 年労使関係法では、解雇要件の緩和を目的として、政府の許可なしに解雇・退職・閉鎖が認められる企業・事業所の従業員規模が、従来の 100 人未満から 300 人未満に引き上げられた。また、すべての産業において、ストライキ開始の 14 日前に事前通知を行うことが義務化された。さらに、女性の出産や育児に係る各種手当や休業などの規定が盛り込まれた。

2020 年社会保障法では、組織部門、非組織部門の労働者に加え、デリバリーなど単発の仕事を請け負うギグワーカーにも EPF、ESI と同様の体系を目指してゆくとみられる。

2020 年労働安全・衛生・労働条件法典では、変更点の例として、すべての従業員に対して雇用契約書の交付が求められるようになった。1 週間の労働時間は最大 48 時間とされ、有期雇用労働者に対しても、同等の職務であれば無期雇用者と同等の福利厚生を付与することが義務化された。また、女性労働者の夜間勤務が認められる一方で、安全対策が義務化された。

ただし、これらの制度については、各州政府での施行が着実に進むのか、今後の推移が注目される。

(資料のおもな出所、参照先)

- インド労働・雇用省 <https://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 <https://www.mospi.gov.in/>
- インド農村開発省 <https://www.rural.gov.in/>
- インド外務省 <https://www.mea.gov.in/>
- 従業員国家保険公社 (Employees' State Insurance Corporation: ESIC)
<https://esic.gov.in/>
- 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/>