

連載

フィールド・アイ

Field Eye

デリーから——②

JETRO アジア経済研究所
在デリー海外研究員

太田 仁志

Hitoshi Ota

インドの労働改革 雑感

今からほぼ20年前の1991年7月にインドはさらなる経済自由化の道に踏み出した。インドの経済自由化は1980年代に開始されたというのが今では広く受け入れられている見方と思うが、1991年の債務危機を契機に大きく経済運営の舵を切ったことだけは間違いない。その経済改革の推進役であった当時の財務大臣が、今日首相を務める国民会議派のマンモハン・シン氏である。シン首相はオックスフォード大学で博士号を取得した経済学者でもある。筆者はシン首相について、政治にはそれほど色気を感じない人物かと思っていたので、2004年に首相に就任した際に少しびっくりしたのを覚えている。そのシン首相を首班とし、国民会議派を中心政党とする連立政権・統一進歩連合(UPA)政権は今日、経済・社会政策に「包摂的成長」とか、「インクルージョン」「インクルーシヴ」といったキーワードを掲げている。これには経済成長の恩恵から漏れる人びとがいらないような経済社会の実現を目指すという意味合いが込められているが、経済成長の源泉はあくまで市場競争に据えられている。ただ、それだけに任せておくことは「インドはできない」、といういくぶん政治的な意志表示である。

そのような取り組みの例を挙げると、中でも最大の位置づけにあるのがマハトマ・ガンディー全国農村雇用保証計画(MGNREGS、2006年2月開始時の名称は全国農村雇用保証計画[NREGS])である。MGNREGSは農村の各世帯1人に100日の単純労働(未熟練・肉体労働)の雇用を保証するものとして当初、農村200県で開始され、その後、全県に適用が拡大された。中心的事業は灌漑施設や道路の整備など、インフラの整

備に関するものだが、特徴的なのは、実施される事業が参加者からの要求ベースであること、すなわち行政側が何を行うかその事業内容を決めるのではなく、農村の住民自身が必要とする事業を実施するという点である。MGNREGSの最低日給は、当初の60ルピーから現在は100ルピー(今日のレートで180~190円)に引き上げられており、また就労を希望して15日以内に仕事が与えられなければ、失業手当の支給も規定されている。賃金の未払いや支払いの遅延等、MGNREGSは問題をいくつも抱えてはいる。しかし導入前に抱かれた懸念を考えると、MGNREGSは思った以上の成果を上げているというのもまた事実である。MGNREGSによって農作業をする季節移民労働者の人手不足や農村での賃金水準の上昇という影響も報告されている。いずれにしても、MGNREGSは持続的な高い経済成長を目指したものというより、公共事業で雇用創出を行う、農村部でのあくまで一時的な貧困対策である。

さて、シン首相が活躍した1991年の経済自由化以降、外資参入規制の緩和や小規模零細企業への留保制度の大幅な撤廃をはじめとする、いわゆる経済改革は着実に進んでいる。しかしそのなかにあつて、改革領域で大きく手つかずのままであると指摘されることのあるのが労働に関してである。ここで手つかずと指摘される「労働改革」とは、経済成長や雇用創出の足かせとなる硬直的な労働市場をもたらず労働法の改正＝「労働法改革」を指すことが多い。労働法の見直しの必要性についてはシン首相も、たとえば2010年11月に開催された全国レベルの3者構成の話し合いの場で、第43回インド労働会議(ILC)の開会スピーチで明確に指摘している。シン首相は経済学者だから、経済学的論拠で労働法の見直しを訴えるという点で、賛否はあってもある意味わかりやすい。他方、現政権は物議をかもしような法改正を強引に押し進めるつもりもないようで、実際、社会的対話を重視するスタンスを少なくとも表向きにはみせている。ただ、考えればわかることだが、労働改革といっても当事者の立場によって語る内容やベクトルが異なる。いうまでもなく重要なのは、改革というラベリングではなく取り組みの中身である。ちなみに現政権の雇用・労働政策の柱は、雇用保証・雇用創出、技能開発・職業訓練の拡充、そして非組織部門労働者への社会保障の整備と、勘所を押さえたものである。

インドの「労働法改革」の近年の焦点は、1970年請負労働（規制及び廃止）法である。同法の見直しが必要という点については労使間に意見の違いはない。しかし見直しをめぐる図式は、産業界はより自由な請負労働の利用を可能とさせるような改正を求め、労働組合は請負労働者の正規従業員化など、法定時のそもそもの目的であった労働者への一層の保護を求めている。インドでは1990年代の自由化以降、労働の非正規化が進んでいる。

また、1990年代に議論が盛り上がるなかでとりわけ産業界から注目されてきたのが、1947年労働争議法の定める解雇規制である。同法は従業員の解雇やレイオフ、また事業所の閉鎖につき、従業員規模100人以上の事業所に所管政府からの許可の取得を義務づけている。政府許可の取得規定が挿入されたのは1976年の改正においてで、当時は300人以上の事業所が対象であったのが、1982年の改正で規模100人以上の事業所に対象が拡大された。この改正については、雇用や投資への影響に関する計量分析による研究がいくつもなされているので、インドに関心がなくても知る人は少なくないのではと思う。法改正の動向としては、対象を300人に戻すという妥協案が一時期挙げられていたが、今日、政策の場で本規定が議論の中心となることはあまり多くないように思われる。政府の許可は以前よりも下りるようになっていて、実際に企業による人員削減は行われている。また2008年の世界金融危機以前のインドは2003年度から高い経済成長率を記録していて、解雇よりも（特に熟練工の）人手不足のほうが深刻であったこともその背景にあるものと考えられる。そもそも本規定は解雇を禁止するものではない。なお本法では、労働条件の変更に21日前の事前通知が必要という規定も、労働組合がそれを悪用するとして、解雇等に関する規定よりも近年では一部から問題視されている。

このほか、労働法に括られる法律がインドでは非常に多いこと、法律間で定義が異なるものがあること、法律ごとに適用基準が異なること、また、法律ごとに独立した管理帳簿等の維持や届出などを定めるものがあり運用が煩雑であること、といった点がインドの労働法制の特性であり、見直すべき点として指摘されている。では労働法の改正はなされていないかという

と、そういうわけではない。たとえば大きなところでは、労働組合の登録や権利を定める1926年労働組合法が2001年に改正されているし（2002年施行）、先の労働争議法も別規定の箇所が昨年改正されている。そのほか適用労働者の資格要件として規定される賃金水準の引き上げも法律改正という形でなされている。

同時に労働改革の動向としては、中央（全国）レベルだけでなく州レベルでの分権的な取り組みが重要である。インドでは労働の領域は、憲法で中央および州の共通管轄事項として定められており、一定の範囲内で州レベルでの法改正等の取り組みが可能である。先の請負労働法は中央レベルではそのままであるが、以前より請負労働の比率が高かった南部のある州で、2003年に請負労働がより広範に活用しやすいような形で改正されている。中央・全国レベルに比べて州レベルでは労働組合の結集力も相対的に弱くなる。こうした隙を突くような動きを「ステルス改革」（Reform by Stealth, 忍び足の改革）と称することがある（Jenkins 1999）。いずれにしても、労働法の改正という意味での労働改革に関して、現政権は労働者保護的なスタンスをおおむね維持しようとしつつも、労働諸法が定める事務手続き面の煩雑さを軽減させ、また、政府の労使関係への関与を縮小させるとともに、労使2者間による手続き・自律性の重視の方向に進むことを目指しているようである（太田 2009）。

ところで、数年前に気づいたのだが、インドでは日本と違って、労働法改正の議論に労働法学者の発言がほとんど聞こえてこない。インドの労働（法）改革の不思議である。

参考文献

- 太田仁志（2009）「第2次UPA政権の雇用・労働政策」近藤則夫編『インド政治経済の展開と第15次総選挙——新政権の課題』JETROアジア経済研究所。
 Jenkins, Rob (1999) *Democratic Politics and Economic Reform in India*, Cambridge: Cambridge University Press.

おおた・ひとし 日本貿易振興機構アジア経済研究所在デリー海外研究員。最近の論文に「組織化趨勢でみる労働組合の代表性と労働運動の動態」（近藤則夫編『インド民主主義体制のゆくえ——挑戦と変容』日本貿易振興機構アジア経済研究所、2009年）など。労働経済専攻。