

インド

- I. 2002年の動向
- II. 賃金
- III. 労働時間、休日、休暇
- IV. 福利厚生
- V. 労使関係
- VI. 労働行政
- VII. 労働関係法の概要
- VIII. 社会保障
- IX. 政府の外資系企業対策
- X. 日本企業のための情報

1. 国名	インド India
2. 人口	10億2702万人(2001年)
3. 実質経済成長率	5.4%(2001年)
4. GDP	4337億7007ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	465ドル(2001年)
6. 労働力人口	4億241万人(2000年)
7. 失業率	9.79%(2000年)
8. 日本の直接投資額	181億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	6件(2001年度)
10. 在留邦人数	1959人(2001年10月1日)

I. 2002年の動向

インド経済が一層の自由化と構造改革に取り組むきっかけとなった「新経済政策(NEP)」が1991年に発表されて10年強が経過した。アジア金融危機が発生した97年度を除けば、インド経済は90年代中盤より6~7%以上の成長率を記録している。80年代のGDP成長率も90年代に比べてさほど遜色のないように映るが、NEP以降が80年代と異なるのは、一定の規制は今日でも残るもののNEP以降は貿易や金融、産業政策等における自由化・規制緩和が大幅に進行し、80年代に比べて効率的な資源配分を実現しながら比較的高い経済成長を達成しているという点においてである。ただし昨今はインド経済も世界的な不況下にあり、2001年度のGDP実質成長率は5.4%に留まった。また、中央及び州政府による膨大な財政赤字も非常に大きな問題となっており、IMF等の国際機関も近年強い懸念を示している。

1. NEP以降の労働市場パフォーマンス

10億の人口を抱えるインドの2000年度の労働力人口は約4.24億人で、労働力率は男子については都市部・郡部とも90年代を通じて概ね55%程度、女子については都市部では10~15%、郡部では3割強である。就業

者数を産業別に見ると、95年度は第一次産業が79.2%、第二次産業が9.8%、第三次産業が11.0%と、今日は若干変動しているが第一次産業の比率が依然として大きい。就業部門については、公共部門と雇用規模10人以上の民間企業を指す「組織部門」での就労者比率が91年の7.82%から94年は7.36%に低下し、先日公表された政府統計によれば、90年代の動向としてその後も低下し続けている。その組織部門では約7割が公共部門での就労である。

また90年代の傾向として、正規雇用の比率が低下し、日雇いや請負(契約)労働等の非正規雇用の比率が上昇している。93~99年度に労働力人口は0.8%とわずかではあるが増加しているにも拘わらず、企業の産出高に占める労務費比率は政府統計によると96年度の7.4%から99年度は6.6%と低下しており、女性の労働力化の進展もあるが、非正規雇用の増加を裏付けているように思われる。非正規雇用の就労状況をよりの確に示す過去一週間の一日ごとの就労状況による失業率は、93年度の都市部男子6.7%、同女子10.5%、郡部男子5.6%、同女子5.6%に対し、99年度は順に7.2%、9.8%、7.2%、6.8%と、雇用状況は趨勢として悪化しているといえる。

言及した統計については年次の整合性等でやや問題はあるものの、ここで浮き彫りになる90年代のインドの

経済及び労働市場の状況は、経済が比較的高い成長率を記録しているのとは裏腹に、雇用状況が必ずしも良好ではないという点である。労働市場の新規参入者が年間800万～1000万人に上るという推定もあり、雇用創出が極めて重要な課題であることが理解できる。

2. NEP以降の労使関係

労働省が把握している労働争議を指標すると、インドの労使関係の80年代以降の趨勢として次の諸点を指摘できる。NEP発表の91年を境とすると、ロックアウトが83～91年の年平均434.8件から92～98年は平均465.1件と微増しているのに対し、ストライキは年平均1475.7件から平均812.3件と大幅に減少している。争議は経営の主張通りの終結となることが多い。争議事由は、NEP以降は「解雇」を巡る争議比率が低下する一方で、「規律・暴力」の比率の比較的顕著に上昇した「人事」や報酬を巡る争議も増加傾向にある。97年度のストライキの事由上位3つは「賃金・手当」(30.8%)、「人事」(25.3%)、「ボーナス」(15.0%)で、ロックアウトについては「暴力・規律」(41.8%)、「賃金・手当」(14.3%)、「人事」(12.7%)となっている。

ストライキの発生件数は今なお非常に多いが、NEP以降は、労働組合の影響力は著しく低下し、労使の力関係は劇的に変化している。その背景の主要なものとして、組織部門での雇用機会が希少なこと、そして、経営の論理を一方的に無視した労働者への同情的な政策から経営に宥和的な政策への転換や投資を呼び込むための産業政策の採用等、政府のスタンスに労使関係に影響を与えるような変化があったことである。労働組合も近年は企業の存続に自らの存続を重ね合わせ、また分配すべきパイの拡大に関心を示し、経営の必要性に理解を示すようになってきている。経済環境の変化の下で組合や従業員、労使関係に配慮することの重要性を認識する経営者も増加しており、企業レベルでは労使関係の新しいあり方が模索されているといえる。

3. 近年の労働政策を巡って

労働市場と労使関係の動向を概観する中で、政策課題としての雇用創出と政策面での政府のスタンスの変化を指摘したが、近年の労働市場政策は、インド経済の競争力を高めることを視点として重視するものとなっている。同時に、生産資源の効率的配分が経済成長と競争力の強化、さらには雇用の創出に不可欠で、真偽は別として、労働市場の硬直性がそれらを妨げる要因であるという認識も非常に強い。したがって経済改革の第二段階で労働市場政策が大きな関心を集めたのは自然の流れであり、そこでは労働争議法(1947年)と請負労働(規則及び廃止)法(1970年)の修正問題が焦点となっている。具体的には、前者については従業員の解雇やレイオフ、また事業所の閉鎖につき、100人以上を雇用する事業所に所管政府の許可の取得を義務付ける点、また後者については、同法に基づき政府より請負労働を廃止すべき旨の通達がなされた職務で、その職務に従事する請負労働者を正規従業員として雇い入れることを義務付けた特に96年の最高裁判例が問題視されている。従業員の整理は任意退職(voluntary retirement)という形で実質的には進行しているものの、いずれも経営の自由を制約するものとしてNEP以前から特に産業界より強い不満が呈されている。インドでは輸出加工区にも労働法が適用されることから、輸出加工区には独自の法制を定めるべきとの声も上がっている。

1999年10月には組織部門に関する上記二法の修正を含む既存労働法制の合理化と、未組織部門労働者に対する最低水準の保護を保障する包括的法制に関し提言することを目的とした三者構成による第二次国家労働委員会(SNLC)が発足し、取り組むべき領域ごとに6つの作業部会が設置された。報告書の提出期限は2001年9月であったが、いくつかの作業部会で調整が難航し提言の取りまとめが遅れている。

2001年度の予算演説では、財務大臣が整理される従業員への補償増大を提示しながら、労働争議法の雇用保障規定が適用される事業所規模を現行の従業員100

人から1000人に引き上げ、また請負ベースによるアウトソーシングを容易にすることを提案、その実施を明言した。これに対して労働組合ナショナル・センターは一斉に猛反発し、全国的なストライキを実施している。また同年7月には、急務である雇用機会の創出に関し提言する計画委員会(Planning Commission)の委員による報告書(アールワリア報告)が取りまとめられているが、そこでも既存労働法が労働市場の硬直性をもたらしているとの認識に基づき、労働争議法については、財務大臣の提案と同じく整理される従業員への補償を増やすとともに、雇用保障規定そのものを削除し、請負労働法についてもアウトソーシングへの障害を除去するよう提言している。

このような中、2001年8月に請負労働法に関する司法判断で大きな動きがあった。最高裁は96年の最高裁判例を覆し、政府がある職務の請負労働を廃止しても雇用主は影響を受ける労働者を即無条件で雇い入れなければならないという義務を負うものではないとの判断を示した。これにより請負労働のさらなる活用の道が開かれることとなったが、同法の修正を主張する側にとってはそれでは不十分で、これまでに請負労働を禁止された職務についても請負ベースのアウトソーシングを可能とするために、さらに同法の修正を強く要求している。

現在、労働諸法を巡る状況は次のようになっている。2001年中にはインド議会で労働争議法と請負労働法の修正について議論されることはなかったが、2002年に入り政府閣僚会議で、労働争議法については財務大臣の私案に概ね沿った修正案を、また賃金の不当控除の禁止と遅滞なく定期的に支払われる旨を定める賃金支払法(1936年)について、その適用上限を現行の1600ルピーから6500ルピーに引き上げることを内容とする修正案の議会提出が確認された。請負労働法の修正については、政府としての立場の詰めの最終段階に入っている。輸出加工区や経済特区に関しては、2001年末に作業委員会が請負労働法の適用免除や労働組合に外部指導者を認めない旨等の提言を出している。このように労働法制は、ようやく政府案として具体的に動き始めたという

感がある。ただし今後の展開については政治レベルでの合意がなされるか不透明な部分もあり、また労働組合の徹底した反対も予想される。

4. 公企業の民営化と労使関係

経済改革の第二段階で労働法制の見直しと並んで重要な課題とされているのが公企業改革である。公企業改革も生産資源の効率的配分の一翼を担う重要な政策として位置付けられている。公企業改革の柱の一つは戦略的パートナーへの政府保有株式の売却を通じた民営化であるが、2001年度の持ち株の目標総売却益1200億ルピー(約3600億円)に対して2001年12月現在の達成売却益はわずか42億6000万ルピーに過ぎず、また同年度の民営化の大きな目玉とされていたエア・インドア株のシンガポール航空とインド財閥タータ・グループへの一部売却も破談となるなど、これまでのところ思うように進展していない。

ところで、2001年3月にチャッティスガル州のバーラト・アルミニウム社(Balco)の政府保有株式がスターライト・インダストリー(SI)社に売却された。SI社はBalcoの発行済株式の51%を取得し経営権を握ることになったが、その際に雇用保障について従業員の不安を取り除くため、株式取得の条件としてBalcoの従業員を一年間は解雇しないことを中央政府との間に取り決めている。それでも同社の労働組合は民営化に反対してストライキを実施した。ストライキが3ヶ月という長期に及んだのは、国民会議派に属する州政府首相がインド人民党(BJP)を中心とする中央政府の民営化に反対し、労働組合の支持に回ったことが大きいとされている。同時に州政府首相はBalco株式の売却無効を求めて提訴したが、2001年末に最高裁は州政府首相の主張を根拠のないことと退け、また憲法や法制に照らして不法行為がない限り司法当局による政府の経済政策への介入を正当化する理由はないという判断を下している。

公企業の民営化に対して労働組合が抵抗するのは当然予想されていたが、このBalcoの民営化では本来無関係のはずの政治的要素が企業内の労使関係に持ちこまれ

た側面もある。それ以上にこの事例で明示されたのは、労働法制に関してと同じく公企業の民営化についても政治的な合意がなされているわけではないという点である。最高裁による司法判断が政府による公企業の民営化推進に根拠を与えることとなるのは間違いないものの、円滑な公企業改革には政治レベルの合意と労働組合の理解が欠かせないことを改めて認識させる。

(以上は、本誌2002年3月号より抜粋)

II. 賃金

1. 賃金関係法

1948年に制定された最低賃金法では、最低賃金の決定方式を定めている。国および地域の最低賃金について様々な議論がなされているが、これまでのところ改定はなされていない。

1936年に制定された賃金支払法では、被雇用者に対する賃金の支払規定を定めている。時間外労働には、通常賃金の2倍が支払われるべきであるとなっている。

1965年に制定された賞与支払法では、本法の対象となる被雇用者に対する賞与の支払いを定めている。法律では、賞与の最低額は給与の8.33%、最高額は20%と定められている。また、生産性に連動した賞与の交渉についても規定している。賞与の最低額は、損益に関係なく支払われるべきものとされている。

組織労働部門が創生期にあった1950年代から60年代において、およそ20の部門で賃金委員会が賃金を決定していた。2001年には、ジャーナリストその他新聞社従業員が、1955年ジャーナリストその他新聞社従業員(業務条件および雑則)法に基づき、賃金委員会を設けている。

公務員に関しては、給与委員会が賃金を定めている。組織労働者(経営幹部以外)については、団体交渉が主流を占めている。労働者全体の93%を占めている非組織労働者のなかで、最低賃金法の対象となっているのはほんのわずかである。賃金および物価手当(インドでは物価上昇時の目減り補償手当と呼ばれている)の改定が裁判所によって決定されることは珍しくない。

公共部門における賃金の最低水準と最高水準との格差は、1970年代初期は20倍であったのに対し、2001年にはおよそ6倍となった。この格差は、民間部門のほうがより大きい(賞与や歩合を加算すると100倍以上になる場合もある)。また、同じ職場で同様の技能を有し、同様の責務を負う労働者でも、正規社員であるか、自由契約もしくは臨時労働者であるかによって、格差は非常に大きい(最高10倍に達する場合もある)。

賃金構造は一様ではない。基本給の水準は、かつては今より低かったが、賃金改定のたびに(現在民間部門では3年から5年に1度、公共部門では10年に1度)物価手当が加算され、全額または一部が支給されている。したがって、現行の賃金水準は、技術格差を適切に反映したものになっていない。一般に、労働協約で賃金20~32項目が網羅されていることはあまりない。賃金構造の主要項目としては、本俸、物価手当(目減り補償手当)、家賃手当、都市補償手当などである。部門や所在地によってかなり標準化がなされている。

準備基金の拠出は、一般に使用者および従業員がそれぞれ12%である。退職金は、勤続5年以上について、勤続1年ごとに半月分の給与相当額で算出される。年金は、公共部門では一般的であるが、民間部門では普及していない。1990年代半ば、政府は、すべての産業労働者を対象に準備基金を年金制度に転換した。一部労働者と労組はこれに反対しており、年金の額では不十分で、魅力に欠け、準備基金の利息のほうが有利であるとして、裁判に訴えている。

近年、年金改革と年金基金の積立が議論的となっている。

賃金の一般的な支払方法は、現金での支給か、あるいは銀行振込である。政府の事前の許可があれば例外として一部現物給与も認められている。

2. 公共部門の賃金改定

1997年1月1日、多数の国営企業において労働者の賃金改定が予定された。組合は、国営企業の賃金と公務員の賃金の比較を行った。第5次中央給与委員会

(Central Pay Commission)は、公務員の給与および給付を改定し、40%の引き上げを行った。同委員会はまた、3年間で30%の人員削減を行うことを勧告したが、これは実施されなかった。公共部門の職員の賃金は、かつては5年に1回、公務員の賃金は10年あるいはそれ以上の期間に1回の割合で改定されていた。今回政府は、公共部門の賃金も10年に1回の改正に改め、組合は10年間の賃金協定に署名しなければならないと命じた。長期にわたる交渉の末、いくつかの公営企業は、2000年から2001年にかけて賃金協定に署名した。価格統制下であって、豊富な資金を有する石油会社は、65%の賃金引き上げの改定を行った。バラト・ヘビー・エレクトリカルズ社をはじめとして競合関係にある企業は、そのおよそ半分で折り合いをつけた。赤字企業244社中100社以上は、1992年以降、賃金の改定は行っていない。

国家応用経済研究審議会 (National Council of Applied Economic Research)の調査によると、製造部門の平均賃金コストは9%であることが明らかになったが、これは、公共部門の製造業(石油を除く)の賃金コストの半分である。景気後退あるいは不況により、民間部門の経営幹部並びに情報技術部門の従業員の賃金は、2001年には大幅な引き上げは見られなかった。一部では、賃金および給付の引き下げが行われた。

III. 労働時間、休日、休暇

1. 労働時間に関する法律

1948年に制定された工場法では、1週間の労働時間は最大48時間と定められている。1936年に制定された賃金支払法では、労働者の時間外労働時間の許容範囲を規定し、時間外手当は通常賃金の2倍と定めている。年間の休日と出産休暇(12週間)については別々の法律が制定されている。臨時休暇(通常最低7日、最高11日)、特別休暇(通常21日間の勤務につき1日)、病気休暇(累積規定あり)に関する慣行についても同様である。また、1948年に制定された従業員国家保険法では、病気の従業員および事故の被害者となった従業員の休暇につい

て規定している。制度の運用方法について、同法に基づいた一定の給付は労働者が1日以上欠勤した場合に限り支給されていることから、多くの使用者は、労働者が計画的な欠勤をするのではないかと考えている。

2. 企業の一般的慣行

一部では労組が休暇の交渉を行っている。勤続年数に基づいて休暇の権利を定めている労働協約もある。休暇を取らずに、その分金銭を受け取ることも認められている。また、慢性病を患い、他の生計手段を持たない従業員などが、困窮した場合、企業もしくは法律が実際に定める範囲を超えて引き続き所得を得られるように、他の従業員が自分の休暇の一部(従業員1人当たり1日程度)を困窮している従業員に貸与する制度(休暇銀行)を設けている企業もある。

産業労働者となった最初の世代が依然農業を兼業しており、収穫期や宗教上の祝祭などの際には農業を優先するような農村の工業地域では、常習欠勤が大きな問題となっており、時間厳守、規則正しい勤務、あるいは無断欠勤廃絶に向けて、奨励策を設けている企業もある。

また、時間外労働は有害な慣行であり、計画性の欠如を反映したものと考えている企業もある。このような企業は、時間外労働制度の中止を考えている。

インドでは、大規模な祝祭は地域によって異なる(西ベンガルでは、ダシャラーの祭りの間は少なくとも1週間休日となる。同様に、マハラシュトラでは、「ガネーシュ・チャトゥルディ」が大きな祭りである)。宗教上の祝祭や他の行事について、インドには一定の公休日(共和国建国記念日、独立記念日、マハトマ・ガンジーの生誕記念日など、国その他の公休日)と、希望する者のみが休暇を取り、他は通常どおり勤務する制限的休日の制度がある。

IV. 福利厚生

1. 育児・家族介護関連法

(1) 女性従業員が30人を上回る事業所では、託児所が整備される(1948年に制定された工場法。巻きたば

こや葉巻、あるいはプランテーションなどの特定の職種に関する他の法律では、例えば、巻きたばこ・葉巻産業では女性労働者50人を雇用する場合に限り託児所が設置されるなど、異なる基準が定められている。

- (2) 授乳時間(1951年に制定されたプランテーション労働法)。
- (3) いくつかの職種では、女性の夜間労働、鉱山での労働などが禁止されている。
- (4) 職場における女性労働者へのセクシュアル・ハラスメント(1946年に制定された産業雇用(内務規定)法の下で「違法行為」と定義されている)に対する保護策の規定。
- (5) 1961年に制定された出産給付法により、産休、産前産後の一定期間の過重労働免除、並びに、51年に制定された従業員国家保険法(一般規定)によって医療扶助が定められている。
- (6) 1976年に制定された同一報酬法(性別による賃金差別の禁止)。憲法の定めに従い、採用および業務規則における差別も禁止されている。

2. 企業の標準付加給付

法定および法定外の労働福祉施策で最も優れた事例は、以下の表に明示されているタタ鉄鋼会社(TISCO)の施策である。

V. 労使関係

1. 国レベルにおける概況

インドの労使関係制度は、依然植民地時代の法制の影響を受けている。植民地時代の法令が今なお施行されている。労使関係の特徴は、敵対的なことである。近年、経済の自由化に伴い、協力的な関係を育成する必要性が認識されるようになってきた。しかしながら、構造調整と国際的な競争が進むなかで、協調的資本主義とは、自分が働く企業の生き残りのためには、労働者と組合が闘わなければならないことを意味する。これは、

労組にとって深刻なジレンマとなっている。組織部門における大規模な人員削減は、労組にとってよりどころである組合勢力の減少を引き起こしている。組合は、民間部門に比べ公共部門では今なお強力である。しかし民間化が進むなか、労組の役割が軽んじられる傾向にある。インドの労組の将来は、全労働者の93%を占めている非組織労働部門にかかっている。労働者および労組の観点から見て、大半のストライキが目的を達成することができない現状にあつて、労組は旧来の目標を守るための新たな手段を探さなければならない。情報技術部門を含め、急成長を遂げているサービス部門は、一般的に組合のない状態である。また、製造業の新たな未開発分野も一般的には組合がない。労働関係法の規制緩和は依然実現にはほど遠いものの、政治家、官僚および司法の姿勢は、経営者寄りには変わっている。大半の州では、雇用創出を願って、資本の誘致に努めている。

労使関係の重要問題は、人員削減や臨時雇用および契約雇用への転換による組織部門における雇用機会の減少である。

2. 主要な全国レベルの労連と経営者団体の概況

インドには、次の5つの主要ナショナル・センターがある(4つの産業と州において組合勢力50万人)。インド労働者組合(Bharatiya Mazdoor Sangh:中央ではインド人民党と緊密な関係にあるが、正式な関係は結んでいない)、インド全国労働組合会議(Indian National Trade Union Congress:国民会議派と提携)、インド労働者連盟(Hind Mazdoor Sabha:社会主義者と緊密な関係にあるが、どの政党とも提携してない。かつて幹部は国民会議派と緊密であったが、近年はいくつかの問題については左派の労組、とりわけ全インド労働組合会議(All India Trade Union Congress)と連合を深めている)、全インド労働組合会議(右派共産党(Communist Party of India)と提携)、インド労働組合センター(Centre of India Trade Unions:マルクス主義、左派共産党(Marxist Party)と提携)。大半のナショナル・センターは、州レベルおよび特定の産業部門で組織化された加盟組織を有している。

その結果、各部門には複数の産業別連合がある。労組間の機構上の団結は今なお実現は難しいが、賃金や物価手当などの共通の問題については、問題に基づいた団結が可能と思われる。

ILOや国レベルでの協議においては、3つある経営者団体が、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いる。3団体とは、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 Organization of Employers : 元来はインド企業を代表) およ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) である。加えて、大企業および中堅企業を代表するインド産業連盟 (the Confederation of Indian Industry) および中堅企業を代表する全インド使用者組織も国レベルにおいて代表派遣の権利を付与されている。全インド使用者組織はILOにも代表を派遣する権利を与えられている。近年においては、小規模企業の利用者連合も、国および国際レベルの両方において独立した代表派遣の権利を与えられている。

概して、経営者団体および労働者団体の双方の代表性は、公共部門の場合を除き、極めて低い。労組は新たな問題を抱えている。すなわち、政治的関係にもかかわらず、いずれの与党も、イデオロギー上の相違に関係なく、新自由主義的なマーケット政策を遂行しているようであり、労組にとっては政党との連合が難しくなっている。例えば、西ベンガル・インド労働組合センターは、西ベンガル州の左派連立与党の主要メンバーである左派共産党の「ニュー・レフト」政策との関係で緊張を感じている。政府もまた、中央において労働省より大蔵省および内務省が優勢であるために、また州政府の与党が中央での連立与党のメンバーでない場合には、州政府と中央政府が緊張関係にあって、政治的に対極化しているために、一貫性のある政府の統一見解をなかなか明らかにできない状況にある。

3. 労使関係法

インドは、ILOの結社の自由に関する条約87号および団体交渉権に関する条約98号を批准していない。しかしながら、憲法では、7つの自由の1つとして結社の自由は認められている。労組はかなりの自由を享受している。例えば、警察や公務員などストライキが禁止されている領域においてストライキが組織されても、政府が制裁を行ったことはない。公務員の組合や管理職の組合は、労働組合ではなく福利厚生団体として認められている。労働争議法は、経営側および組合側双方の不公正な労働慣行について詳述している。同法に基づく紛争解決制度は、自然的正義の原則を認めている。団体交渉が失敗した場合、調停、仲裁、裁定をそれぞれ求めることができる。前述したように、近年は、人民労働裁判所 (Lok Labour Adalat) の制度も試みられている。

また高等裁判所あるいは最高裁判所に上訴する権利もある。労働争議法にもまた、3層構造の裁定制度、すなわち、労働審判所、労使審判所、および明確な管轄権を有する全国争議審判所の3機関が定められている。調停はあまり有効ではなく、また仲裁はそれほど普及していない。労働裁定が最も広く行われている争議の解決法であるが、これも煩雑で時間のかかる訴訟手続きである。

労働は、インド憲法に基づき競合管轄権の対象となっている。したがって、各州政府も労使関係に関する一定の問題について様々な法律を制定している。合計で165を上回る労働法が存在する。これらの法律の大半は、全労働者のおよそ7%を占める組織労働者に適用されているにすぎない。残りの93%に相当する労働者の多くは、大半の労働法並びに最低限の保護の対象外に置かれている。州政府は、民間部門、多国籍企業、単体公営企業にとって適切な政府となっている。

4. 団体交渉制度

法律 (1947年に制定された労働争議法) は、団体交渉よりも裁定を奨励している。団体交渉は、民間の中堅お

よび大企業並びに公営企業で盛んに行われている。団体交渉の対象となっているのは、総労働力人口の2～3%、あるいは組織労働者の3分の1にすぎない。団体交渉は主として企業レベルで行われている。例えば、繊維やエンジニアリングなど、民間部門が優勢な伝統的産業では、地域・産業別の団体交渉が行われている。また、港湾、銀行、鉄鋼、石炭など、公共部門が優勢な産業では、全国レベルでの団体交渉が行われている。

5. 労使協議

1975年、インドでは憲法改正が行われ、労働者の経営参加を奨励し、保証するため、国家政策指令原則に第43(A)が加えられた。1990年には、労働者の経営参加法案が議会上院(Rajya Sabha)に提出された。しかし、それから11年が経過した今も、まだ審議されるに至っていない。職場委員会は、法律によって義務づけられているが、全く設置されていないか、たとえ設置されていてもあまり機能していないのが一般的である。労働者と使用者双方の代表で構成されるcanteen committeeや安全委員会は、最低従業員数を雇用するすべての企業に設置が義務づけられている。政府は、労働者の経営参加を奨励するため、様々な計画を随時発表している。しかしながら、実施に向けて真剣に検討されたことはない。労働者は、情報に対する権利を享受していない。インド政府によって設置された労働者教育中央委員会(Central Board of Workers' Education)では、労働者の経営参加を推進するために、研修プログラムを実施している。2000～2001年中に同委員会は、30のプログラムを実施した。経営幹部並びに使用者の封建的な風潮や姿勢が、これらの計画の成功を阻んでいる。有能な経営がなされている民間企業や多国籍企業では、多くの場合、5S活動、「改善」、QCサークル、提案制度などの日本の制度を活用した従業員の直接参加が広く行われている。一部企業では、このような直接参加方式が大きな成果を上げており、会社と労働者の双方にとって膨大な利益を上げていると報告している。ILOは、「協働」に関するプロジェクト SAVPOT (South Asia and Vietnam Project on

Tripartism: 政労使三者協力に関する南アジア・ベトナム・プロジェクト)をノルウェーの援助を得て実施しており、プロジェクトでは、協力の経験についての資料作りに着手した。二者協力が成功すれば、三者協力並びに社会的対話の成功に向けての道も開かれると思われる。

VI. 労働行政

労働は、インド憲法の競合管轄権リストに含まれている。したがって、ある事柄に関しては、中央政府および州政府の双方が法律制定の競合管轄権を有している。公益事業および石炭などの一部インフラ事業を除き、州政府が労働法を実施するうえで適切な当局となる。1人の政府の役人が何役もこなし、複数の法律を管理している。状況報告書も数え切れないほどある。彼らが、情報を収集して、データを表にまとめたり、発表できるようにセンターに供給することになっている。しかしながら、報告しなかったり、過小報告したり、あるいは誤った報告を行うなどが横行しており、深刻な問題となっている。

労働行政は、労組の登録、労働協約の承認、労働争議の仲裁・調停を行うものとされている。下層および中層の職員は、訓練も十分受けておらず、準備も整っておらず、多くの場合十分な権限も有していない。しかしながら、上層レベルになると、労働省の役人は、ほとんど説明責任もないまま、無制限の裁量権を持っている。彼らは、争議が生じた場合のみならず争議を察知した場合、争議に介入することができる。彼らは、措置を講ずるあるいは講じないことによって、自分の望む形で労組の動きに影響を及ぼすことができる。

この数年、書式の簡素化や合理化あるいは労務調査の必要について盛んに議論されてきた。いくつかの州が措置を講じている。アンドラプラデシュ州政府は、簡素化・合理化した書式や状況報告書のCD-ROMを発行した。ラジャスタン州政府も簡素化を推進し、数多くの小規模産業についていくつかの状況報告書の提出を免除した。ウッタルプラデシュ州政府は、労働監督官の事前の許可を受けた場合に限り、労働調査官は調査を行

うことができるものとするとの指示を出した。汚職が一部で蔓延している調査官体制を廃止する措置が提案されており、労組は関心をもって注目している。

VII. 労働関係法の概要

およそ165の労働関係法が制定されている。それらは以下のカテゴリーに分類できる。

- (1) 規制：労働条件などを規定している1948年工場法、1946年産業雇用内務規定（雇用規則）法。
- (2) 労使関係：1926年労働組合法、1947年労働争議法。
- (3) 賃金：1936年賃金支払法、1948年最低賃金法、1965年賞与支払法。
- (4) 社会保障：2種類の社会保障がある。拠出型制度については、1948年従業員国家保険法、1952年従業員準備基金・雑則法。雇主責任制度については、1923年労働者災害補償法、1961年出産給付法、1972年退職金支払法。
- (5) 職業：巻きたばこや葉巻、鉱業、プランテーションなどの関係産業の特性を考慮して個別の法律が制定

されている。

- (6) 厚生資金：一定の職業グループの厚生資金を定める法律。

上記のリストは、一部の例を示したもので、包括的なものではない。

下の表に、主要な労働基準および社会条項に関する憲法および法律上の枠組みを説明する。

VIII. 社会保障

インドにおける通常の法定社会保障制度は、拠出型社会保険制度と雇主責任制度の2つに大別される。主要な拠出型制度には、1948年に制定された従業員国家保険法および52年の従業員準備基金・雑則法に基づく制度が含まれる。雇主責任制度については、1923年に制定された労働者災害補償法、61年の出産給付法および72年の退職金支払法に基づく制度が含まれる。これらすべての制度は、基本的に、インドの総労働力人口のおよそ7%を占める組織部門に適用されている。これらの法令のうちいくつかは非組織労働者にも適用されるも

表 社会条項およびインドの法令の内容

社会条項の側面	インド憲法／法令
結社の自由に関する条約および団体交渉権に関する条約（ILO条約87号、98号）。	結社の自由は、インド憲法において基本的権利として保障されている。1926年労働組合法は、ILO条約87号および98号の一部目的にかなっている。しかしながら、インド政府は両条約を批准していない。
1930年強制労働に関する条約および1953年強制労働の廃止に関する条約（ILO条約29号、105号）。これらの条約は、あらゆる形態の強制労働の段階的廃止を定めたものである。最悪形態の児童労働を終わらせるための迅速な行動に関する条約（ILO条約182号）。	憲法第23条および1976年奴隷労働制度（廃止）法。インドはILO条約29号は批准しているが、105号は批准していない。インドは条約105号および182号を批准する準備を進めている。
1951年同一報酬に関する条約（ILO条約100号）。目的は、報酬の男女差別を撤廃し、同一価値の労働について男女に同一の報酬を規定することにある。同一価値の労働を判断する4つの基本的根拠は、技能、努力、責任および労働条件である。	憲法は、男女平等の原則を擁護している。1926年同一報酬法は、男女に同一報酬を求めている。
1958年雇用および職業の差別に関する条約（ILO条約111号）。これは、平等な待遇を無効にする、または損なう効果を有し、法律の結果だけでなく既存の役職や慣行の結果でもある差別、排除または優遇を対象とする。	憲法は、平等を擁護し、差別を非難し、社会において不利な立場の人々に対する優遇措置を奨励している。ILO条約111号は批准されている。
1973年就業の最低年齢に関する条約（ILO条約138号）。これは、雇用の最低年齢は通常15歳、危険な職業の場合は18歳とすることを定めている。	1986年児童労働（禁止および規制）法は、14歳以下の児童の雇用を禁止している。最低年齢に関する法令はいくつかあるが、法令によって規定は異なる。特定の重工業および危険産業における児童の雇用は法律で禁止されており（附属書A第3部）、政府は、これを厳格に実施する措置を講じている。公益に関する訴訟で裁判所の判決は、児童労働の禁止と規制を積極的に支持している。

の、使用者の脆弱な経済力状態、臨時雇用という立場、労働者の無知と低い組織化率、労組および政府役人の無関心と無能などのため、非組織労働者にはまだ恩恵がもたらされていない。

労働者は退職した場合、以下の給付を得る。

- 1952年の準備基金法に基づく準備基金。
- 1972年の退職金支払法に基づく退職金。
- 1965年の年金制度に基づく年金。

社会保障を労働力人口の93%を占めている非組織部門の労働者に及ぼすことは、極めて困難な課題である。

インドには、失業保険制度がない。一部の州政府、並びに中央政府も、各種の特別雇用制度や失業保障制度を発表、実施しているが、対象グループの極めて少数を対象としているにすぎず、また、受益者を貧困線から上に引き上げるためには不十分な雇用と、わずかな収入を提供しているだけである。これらの制度の大半は、管理費が異常に高いものとなっている。ケララ州とマハラシュトラ州は、ポーターなど様々な職業グループを対象とする特別厚生資金とプログラムを用意している。

経済の自由化とグローバリゼーションによる競争の課題に取り組むべく経済の再編を進めるなかで、官民の大企業において労働力が余剰となったときには、いつでも関係労働者が早期退職を選択できる。会社の労働力の合理化を促進する結果になった場合には、勤続1年につき15日分の給与ではなく、少なくとも45日分の給与が補償金として支払われる。

政府は、2002年中に、第2次国家労働委員会の勧告に基づき、社会保障の分野で、非組織部門を対象とする一括立法並びに組織部門を対象とする新たな計画について、決定を行うものと期待されている。

1997年には、第5次給与委員会が、公務員の年金を改善して、生計費指数に連動させる措置を講じた。公務員も拠出を開始しないと、政府が公務員の現行の年金水準を持続できないのではないかと懸念されている。

現在、年金基金を株式などに投資する問題について議論が巻き起こっている。しかしながら、労組は年金基金をリスクにさらすことに反対しており、政府が投資によ

る収益を増大させるようなことをしなくても給付を改善することを期待している。

IX. 政府の外資系企業対策

外国からの直接投資 (FDI) および証券投資に関する政策および手続きは、長年にわたり、段階的な自由化が行われてきた。現在では、少数のネガティブ・リストを除き、すべてのFDIは、自動認可ルートに基づいて許可される。電子商取引を含め、一部の部門では100%の外資も可能である。資本の完全な自由化については近い将来実現する見込みはない。2000年4月1日、政府は、輸出品生産に対し煩わしい手続きを排除した国際競争力のある環境を提供するべく、国内各地に経済特区 (SEZ) を設置する新計画を発表した。これらの経済特区で操業する事業体は、インドの関税対象領域外にあると見なされ、全く自由な営業が認められる。これらの事業体は、資本財や原材料を無税で輸入でき、また、国内関税区域 (DTA) からも物品税を支払うことなく資本財や原材料を入手できる。外国からの100%の直接投資も認可される。SEZと港湾との間の商品の移動は無制限である。唯一の条件は、SEZ内の事業体の収入は純外貨でなければならないということである。

インド政府は、ILOに対し、社会政策および多国籍企業に関するILO三者宣言についての報告書のなかで、インドは、インドの労働法の遵守に関して、多国籍企業にはなんら問題がないと回答している。労組のなかには、とりわけ米国と韓国をはじめとする諸外国の多国籍企業は労組を敬遠する傾向にあると感じているものもある。しかしながら、これに関して重要な裁判事例や紛争は一切起きていない。労組はまた、グローバリゼーションや投資誘致の必要性から、政府が外国資本に保証を与え、組織労働者に対する既存の保証や保護を撤回、あるいは撤回を提案しようとしていることにも危惧を抱いている。

製薬業界など一部産業部門では、労組は多国籍企業においても強力な勢力を保っている。銀行業において

は、公共部門の銀行に比べ、多国籍銀行の労組は弱体である。これは主に、多国籍銀行が先端技術を活用しており、役員以外の一般職員の雇用が最低限に抑えられているからである。とはいえ、多国籍銀行も、銀行業部門における全国レベルの産業別労働協約の対象となっている。また、多国籍企業が圧倒的な地位を占めている情報産業やその他コール・センター（例えばGEキャピタル経営のもの）などのサービス部門においては、労組は存在しないか、あっても勢力は弱い。労組は、保険事業の民営化に反対し、政府から、既存の保険事業は民営化しないとの約束を取り付けたが、民間企業や多国籍企業との競争は認められることとなる。

X. 日本企業のための情報

マルチ・ウドヨグ社では、2000年10月から12月にかけて、また2001年半ばにストライキが行われた。経営者側は、無条件で労働者を仕事に戻すことができた。2001年、経営者側は労組書記長を停職処分に付した。スズキが同社の過半数の株主である。政府も株式の49%近くを保有しているが、労組に屈することなく、会社側に事態への対処を任せた。

文化の違いが大きいことが、日本の慣行をインドに移植することを困難にしている。例えば、マルチ社では、同じ制服を身につけ、同じ食堂を使用しているが、オープンで効果的な意思疎通を図ることができなかった。日本企業にとって宗教は重要な問題ではない。日本企業

にとって、官僚的形式主義や、劣悪で信頼性の低いインフラなどのほうがより大きな障壁となる。また、仕事に対する姿勢や倫理も重大なハンディキャップとなる。インド人は、ジャスト・イン・ケースを信条としており、日本方式のジャスト・イン・タイムに対処することはなかなかできない。5S活動も、インドでは労働の尊厳について異なる観念があるために実践が難しい。インド人はまた、日本人と比較すると不明確さに対して寛容な傾向にある。インド人は、計画の立案に当たって、実施の可能性を軽視する傾向がある。

日本企業およびその他の外資系企業がいらだちを覚える主な問題は、官僚的形式主義と、信頼性の低いインフラである。労使関係の分野では、過度の政府の介入、いらだつほどの紛争解決の遅さ、不採算企業の資産売却に関する時代遅れの法律、組合の多様性、労働争議の原因となる競合労組間の政治的対極化、労組認可の標準規範の欠如などが問題となっている。裁判所の裁定も予測が難しく、幅広いものとなりつつあり、裁判官自身が法律を作る場合もある。

参考文献：

- 労働省年次報告2000～01年、インド政府、ニューデリー
 労働力統計2001年、応用労働力研究機関、ニューデリー
 C. S. Venkata Ratnam, *Globalization and Labour Management Relations: Dynamics of Change* (グローバリゼーションと労使関係：変革のダイナミクス)、ニューデリー：SAGE Response Series
Indian Journal of Labour Economics 「グローバリゼーションと労働」特集号、2001年7～9月号
 日本労働研究機構、本誌、2002年3月号