

国別基礎情報 インド

1 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

(%)				
2000	2005	2009	2010	2011
5.7	9.0	5.9	10.1	6.8

出典：IMF World Economic Outlook

1-2 総人口

(千人)				
1950	1975	2000	2005	2010
371,857	622,097	1,053,898	1,140,043	1,224,614

出典：UN World Population Prospects

1-3 就業者数

2011年の国勢調査によれば、15歳から65歳までの人口は全人口の6割になる7億7,950万人いるが、第一次産業に60%、第二次産業に17%、第三次産業に23%が従事している。これから第二次と第三次には3億1,180万人いることになる。その中で組織部門(フォーマル・セクター)には約8%が従事しているので、2,500万人が就業員数ということになる。それ以外の2億8,680万人は非組織部門で働いていることになる。

組織部門とは労働者10人以上が働く企業の労働者、政府機関や準政府機関で働く者を指し、非組織部門は生産、販売やサービスの提供をおこなう個人所有企業、農業労働者、自営業者、労働者10人未満の企業で働く者を指す。

1-4 失業率

全国標本調査では、失業の定義は複数存在する(注)。1つ目は「1日の状態」において失業していることを指す。調査日前の1週間のうちの1日に失業していれば、失業者として扱うことを意味する。2つ目は「1週間の状態」において失

業していることを指す。調査日前の1週間で1日に数時間でも働いた日があれば就労者として扱われる。これは不完全雇用であっても就労者として扱われることを意味する。3つ目は「ふだんの状態」において失業していることを指す。調査対象期間365日のうち、長い期間にわたって失業していれば、失業者として扱う。これは長期失業者として扱われる。

このうち1番目がもっとも広く失業者を捉えている。インド労働局の統計によると、2009-10年の失業率は全体で9.4%である。これを農村と都市、男性と女性で分けると以下のようになる。

地域/性別	失業率(%)	失業者数(万人)
農村男性	8.7	2,130
農村女性	14.8	1,080
都市男性	5.9	370
都市女性	13.8	260
合計		4,000

出典：インド労働局

上記のように女性の方が男性より失業率は高いが、失業者数は少ない。これは女性の労働力率が低いためである。女性の労働力率は25%にとどまっているが、男性は62%である。

注：インドでは調査によって失業率の数字が異なっており、どれが信頼できるのか分からないという問題がある。統計の取り方に問題があるからである。

1-5 若年者失業率

インドで若年層とは15~29歳を指す。このうち15~24歳までの年齢層の失業率が高いことが指摘されている。平均の2倍以上となっている。特に高学歴者に失業率が高いことが指摘されている。これは雇用のミスマッチがおきやすいためとされている。高学歴者は自分の能力を發揮できる場が見つかるまで職を探し続ける傾

向があり、その間の生活を家族が支える能力があることが高い失業率の要因とされている。そこで、若年層の雇用政策は政府の重要課題となってきた。

1-6 長期失業者の割合

慢性的失業者は労働者の2%とされている。この比率は低い。なぜならば、生きていくために、長期間失業のままでいることができず、なんらかの仕事を持たざるをえない。時に低い学歴の者ほどこの傾向が強い。つまり、たとえ低い収入であっても非組織部門で働いて生活の糧を得ようとするからである。高学歴の者であって、家族によって生活を維持されている者は自分にあう仕事が見つかるまで失業をしていても構わない者に長期失業者が多い。

1-7 パートタイム労働者の割合

インドではパートタイマーを他の労働者と区別する仕組みを設けていない。そこでパートタイマーを雇用することができるが、労働法上は通常の労働者と同じ適用を受けることになっている。そのためパートタイマーの統計は取られていない。

2 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

公共職業安定制度の方針や基準は中央レベルの労働雇用省が担当し、その運営は州政府が担当している。公共職業安定所は全国で966カ所(2011年7月現在)設置されている。その中には大学生、専門管理職、身体障害者、プランテーション労働者のための安定所も含まれている。1959年職業安定(求人情報公開の義務化)法が基本法である。公共部門や労働者数25人以上を雇用する民間部門は、職業安定所に求人情報を開示しなければならない。その開示には特別に雇用優先が設定される指定カースト、指定部族、その他後進諸階層、障害者ごとの数も含まれる。

一定の割合で雇用を保障するために留保枠を設定しなければならないからである。

2-2 労働者派遣制度

日本の労働者派遣制度と同じ制度はない。しかし、それに類似した制度として請負労働制度(契約労働制度)は存在する。1970年請負労働(規制及び禁止)法(Contract Labour(Regulation and Abolition)Act, 1970)によれば請負労働は一時的に生じる業務に利用することができ、恒常的な業務には利用できない制度になっている。しかし、実際にはあらゆる業務に1990年代以降利用されている。この法律は20人以上の請負労働者を雇用する事業所と、20人以上の労働者を雇用する請負業者に適用になる。請負労働者を利用するには使用者は登録証明書を取得し、請負業者は免許を取得しなければならない。請負業者は請負労働者の健康と福祉のために、食堂、照明、空調、トイレ、洗い場、飲み物、救急箱の設置が義務づけられている。賃金の支払いを使用者の代理人の面前で請負労働者に支払わなければならない。不足している場合には、使用者に支払い義務があり、あとで請負業者から回収することができる。請負労働者は請負業者に賃金の平均7%を手数料として支払い、さらには紹介してもらったお礼を支払っている事例もある。

2-3 失業保険制度

失業保険制度は1948年従業員国家保険法(Employee State Insurance Act, 1948)の改正によって2005年から給付の1つとして設けられた。適用となる事業所は労働者10人以上雇用している工場か、20人以上雇用する店舗、レストラン、ホテル、自動車運送業、映画館、新聞社、民間の教育施設や医療施設である。労働者は月収1万5,000ルピー以下で、被保険期間が3年以上でなければならない。事業所閉鎖や人員削減、職務以外の要因による永久的障害によって失業した場合に、1年間、従前の賃金の50%相当額が失業手当として支給される。保険料は事業主

が 4.75%、労働者が 1.75%である。限定された範囲ではあるが、インド最初の失業保険制度と言えよう。

1947 年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)によって解雇する場合、予告期間とともに、勤続期間 1 年につき平均所得の 15 日分の補償金を支払うことになっており、それが失業中の生活保障の意味を持っている。

2-4 補足的な失業扶助制度

2005 年農村雇用保障法(National Rural Employment Guarantee Act, 2005)によって、未熟練労働に従事する農村の家庭に対して、会計年度ごとに最低 100 日以上賃金を保証する働く場を提供することによって、農村の家庭生活の維持を図ることを目指している。特に乾季で農業のできないシーズンには有効な制度となりうる。農村での貧困撲滅政策の一環でもある。

2-5 困難な状況にある者に対する施策

高齢者向け施策

特別に高齢者の雇用を促進する政策はない。人口構成では若者の割合が高く、その雇用をいかに確保するかが重大な課題となっている。

若者向け施策

技能開発イニシアチブ制度(Skill Development Initiative Scheme : SDIS)では、14 歳以上の学校中退者や産業訓練研修所の卒業生、非組織部門の労働者を対象に雇用可能な技能単位ごとに短期間訓練を受けることができる。雇用可能な技能単位は産業ごとに業界との協議を経て決められる。週末だけの訓練や通信制で訓練を受けることも可能である。試験をパスすれば証明書を得ることができる。すでに 52 部門で 1260 の雇用可能な技能単位が設定されている。115 万人以上の者が訓練を受けている。

民間の NGO が学校を中退した者に職業訓練の機会を提供することによって国家または州段

階の職業検定試験を受けて合格させ、職探しに便宜を与える活動をしている。

2-6 年齢に関する法制度(定年等関係)

1986 年児童労働(禁止及び規制)法(Child Labour(Prohibition and Regulation)Act, 1986)によって、14 歳未満の労働者の危険かつ有害な 16 の職種、65 の作業工程への従事を禁止している。それ以外の職種や作業工程には従事できる仕組みになっている。つまり、全面禁止にはなっていない。全面禁止とする法案が作成されたが、まだ成立していない。しかし、就労可能な児童の労働を認めているが、厳格な規制が定められている。19 時から翌日の 8 時までの労働禁止、時間外労働の禁止、継続勤務 3 時間を超えることを禁止、継続勤務 3 時間内に少なくとも 1 時間の休憩時間の付与、週 1 日の休日付与、健康や安全への配慮義務が定められている。

定年年齢に関する法律は存在しないが、通常は就業規則の中で定年年齢が定められている。平均的に 58 歳が定年年齢となっている。

2-7 障害者雇用対策

1995 年障害者(雇用平等、権利平等、完全参加)法が基本法として 1996 年 2 月から施行されている。障害者権利保護条約を 2008 年 10 月 1 日に批准した。障害者のための職業相談や職業紹介、職業訓練が実施されている。

資料出所：アジア経済研究所(2013)「小林昌之編・アジアの障害者雇用法制」

3 能力開発・キャリア形成支援

3-1 初期教育訓練

3-1-1 若年のキャリア形成及び就職支援

1961 年徒弟訓練法(Apprenticeship Act, 1961)が特定の産業の使用者に、6 カ月から 4 年間の徒弟訓練制度(Apprenticeship Training Scheme)を実施することを義務づけている。対象者は中途退学者及び産業訓練研修所の卒業生で

8～12 学年と同等の学歴を有する者である。使用者と徒弟訓練生は徒弟訓練契約を締結し、それを中央または州の徒弟訓練相談所に登録しなければならない。基礎訓練や OJT が実施されている。訓練中は学齢や訓練期間に応じて最低手当が支払われる。年 2 回全インド職業検定が実施され、それに合格すると国家徒弟訓練証明書 (National Apprenticeship Certificate) を付与され、就職先を見つけやすくなる。

特定の職種では、指定カースト、指定部族、その他の後進階級層に訓練の徒弟訓練の機会を留保しなければならない。

3-2 継続教育訓練

3-2-1 在職者訓練

職工訓練制度 (Craftsmen Training Scheme : CTS) が半熟練労働者や熟練労働者にさらに訓練を与えることを目指している。6 つの産業訓練研修所で 1,050 人を 6 カ月から 3 年間訓練できる。14～40 歳までの 8～12 学年の学歴を持つ者を対象としている。国家職業訓練審議会が決定したカリキュラムに基づき実施されている。訓練を終えると全インド職業検定を受験し、合格すれば国家職業証明書を取得する。高度な熟練を得るために高等職業訓練計画も設置されており、2～12 週間の訓練期間が必要とされている。さらに、職長や監督者を訓練するために 2 カ所の産業訓練研修所が設置されている。

女性向けの職業訓練制度があり、産業訓練研修所で 30% は女性の訓練のために留保しておくことが求められている。短期と長期の訓練を含めてすでに 2010 年 3 月までに 7 万 5,000 人が受講している。

3-2-2 職業転換(失業者)訓練

従業員国家保険法の適用を受ける労働者に対して、失業手当が 1 年間賃金の 50% が支給される制度はあるが、その間に訓練を受けるための費用を補助する制度はない。失業手当の範囲で訓練を受ける費用を捻出する他ない。

資料出所 : Research, Reference and Training Division ed, INDIA (2013) "A Reference Annual, Publications Division, Government of India, 2013"

3-3 能力評価(資格)制度

能力評価(資格)制度としては就職する時に一定の能力があることを評価するための仕組みがある。全インド職業検定は国家職業訓練審議会の援助で毎年 1 月と 7 月に、産業訓練研修所 (Industrial Training Institutes : ITI) と産業訓練センター (Industrial Training Centres : ITC) の訓練生を対象にそれぞれの州で実施している。合格者には国家職業証明書が授与されて、求職の際に資格として提出できる。訓練所やセンターの訓練生でなくても、職種で 5 年以上の経験があれば、受験資格がある。

徒弟訓練制度のもとで訓練を受けている徒弟も年 2 回の試験を受けて合格すれば、国家徒弟訓練証明書を授与される。政府機関や公企業に入るのに有利な資格となっている。

技能開発イニシアチブ制度 (Skill Development Initiative Scheme : SDIS) による認証制度があるが、これは公式の訓練所を経ないで非公式に獲得した技能のレベルを証明するために設けられている。中途退学者、失業者、単純労働者が訓練提供機関として認められた機関で訓練を受けて試験に合格すれば証明書が出される。

この他にコンピューター関連技能やソフトウェア、建設技術の能力評価の認証の制度も設けられている。

就職後の能力評価はホワイトカラー層にはおこなわれている。基本給の昇給額を決定する際に、目標管理を取り入れて人事考課がおこなわれている。インドでは多くの手当が支給されているが、それが基本給とリンクしている場合が多く、考課による昇給額の決定は賃金額決定に重要な役割を果たしている。これに対してブルーカラーの場合は職種毎にそれに必要な技能のグレードが 4-6 段階設定され、その段階毎に基本賃金の最低額と年間の昇給額、最高額が決

められている。毎年年間の昇給額だけ昇給していく。組合がある企業では3年間有効の労働協約によって職種毎の基本給の最低額と最高額と昇給額を決定し、3年毎にそれらの額の見直しをおこなっている。グレードをあげる時に一定の経験年収によって上げていく場合と考課制度を利用して上げていく場合とがある。組合のない場合には考課制度がブルーカラーにも導入されている場合がある。

資料出所:海外職業訓練協会(2009)「インド:職業能力基準、商業能力評価制度」

4 賃金・労働時間・解雇法制

4-1 賃金制度

4-1-1 最低賃金制度

1948年最低賃金法(Minimum Wages Act, 1948)は主に非識字者であり、団交能力を持たない非組織部門の労働者の利益を保護することを目的としている。中央政府と州政府の両方が最低賃金額の決定や見直しの権限を持っている。中央政府は45職種、州政府は1,628職種の最低賃金額を決めている。最低賃金額は物価、生産性、支払い能力、地域などを考慮して、月額と日額の2通りが決められているが、消費者物価指数に連動して引き上げるという可変物価手当保障制度(Variable Dearness Allowance)という制度が中央および23州・中央直轄領で1989年以来採用されている。

最賃額は未熟練・半熟練・未熟練監督職、熟練・事務職、高度熟練の4つの技能水準毎に決定しているが、実際には一定の就学年数と職務経験年数によって決められている。したがって実際に熟練の技能を持っていなくても熟練の最賃額が適用になる場合がある。

中央政府は国全体の最低賃金額として、2011年4月1日から未熟練の日額を100ルピーから115ルピーに値上げした。州政府はこの額以上の最低賃金額を設定することが望まれている。実

際には未熟練労働者の最低賃金額は日額で220ルピー前後になっている。

4-1-2 ボーナス支払い

1976年均等報酬法(Equal Remuneration Act, 1976)によって、男女が類似の労働に従事する場合、同一の報酬を支払うことを義務づけている。そこで最低賃金には男女の格差は設けられていない。

1965年ボーナス支払法(Payment of Bonus Act, 1965)によって、20人以上雇用している事業所に年間30日以上働き、月1万ルピー以下の賃金しか支払われていない労働者にボーナスの支払いを義務づけている。会計年度の労働者の賃金の8.33%または100ルピーのいずれか高い額が支払われる。これは企業が利益をあげているかどうかを問わない。

4-1-3 退職一時金支払い

10人以上雇用している事業所で、5年以上勤務した労働者には1972年退職一時金支払法によって退職一時金(gratuity)を支払うことが義務づけられている。年に6カ月以上勤務した場合、1年あたり賃金の15日分が退職金額となる。

資料出所: C. S. Venkata Ratnem(2006) "Industrial Relations" Oxford Univ. Press

4-2 最低賃金額の推移

最低賃金額は州や連邦直轄地毎に異なっており、業種毎にも異なっているため、ここではデリー地域の1日あたりのもっとも低い未熟練労働者の最低賃金を表記する。日本の包括地域最賃に相当する額である。

年	最低賃金額(ルピー/日)
2005	121.75
2006	127.40
2007	135.25
2008	142.00
2009	152.00

2010	203.00
2011	234.00
2012	279.00
2013	297.00

資料出所：Indian Labour Statistics(2005-2009)、デリー政府ウェブサイト「最賃額発表(2010-2013)」

4-3 労働時間制度

1948年工場法(Factories Act, 1948)(10人以上、動力を使わない場合は20人以上の労働者を雇用している事業所に適用)では、成人(18歳以上の者を指す)と14歳以上18歳未満の者は1日あたり9時間、週あたり48時間を上回らないことが規定されている。これを超える時間働く場合には通常の賃金の2倍の割増賃金を払わなければならない。週あたり1日の休日、連続して5時間以上働かないこと。最低30分の休憩時間を設ける。休憩時間を含めた拘束時間は1日最大10.5時間とされている。年次有休休暇は、前年に240日以上働いた者に、前年の労働日20日につき1日が付与される。女性労働者は午後7時から翌朝6時まで働くことはできない。

工場法が適用されない事業所では州法が規制しているので、注意が必要である。

4-4 解雇法制

1947年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)にレイオフや人員整理の場合の規制が定められている。使用者側からは厳しい規制なので緩和すべきであるという主張がなされている。100人以上雇用する事業所に適用になり、さらに非管理的業務に従事し収入が月1,600ルピー以下の者に適用される。

経済的理由による解雇、つまり人員整理の場合、(1)年間平均100人以上雇用する事業所、(2)月間平均50人以上、年間平均100人未満雇用する事業所、(3)月平均50人未満雇用する事業所または季節的あるいは断続的の事業をおこなう事業所と3つに分けて規制している。

電力不足、自然災害で人員削減をおこなう場合、(1)では政府の指定した機関の認可が必要、(2)(3)ではいらない。

(1)ではレイオフ補償金として賃金の50%を支払うことが義務であるが、労働協約であらかじめ定めがあって、レイオフ期間が1年間のうち45日を超えた場合やストライキが原因の場合、他の事業所への移動拒否の場合には支払い義務がない。

(2)ではレイオフ補償金として賃金の50%を支払うことが義務であるが、労働協約であらかじめ定めがあって、レイオフ期間は1年のうち45日を超えている場合、他の事業所に移動を拒否する場合は支払う必要はない。

(3)ではレイオフ補償金の支払い義務はない。そこで、(2)と(3)では、政府の指定した機関の許可なくして、45日を超える場合にはレイオフ補償金なくして人員削減ができることになる。

人員整理をおこなう場合、(1)の場合、政府の指定した機関の認可が必要であり、事業所閉鎖の場合には90日前に認可を得ることが必要である。(2)、(3)の場合、機関に届出が必要であり、事業所閉鎖の場合には60日前の認可が必要である。(1)の場合、解雇の3カ月前の予告が必要であり、(2)(3)の場合は1カ月前の予告が必要である。3つの場合とも勤続年数1年につき15日分の解雇補償金を払わなければならない。

解雇は最後に雇用された労働者から順に解雇され、再採用される場合はその逆の順番で再雇用される。いわゆる先任権の発想が取り入れられている。

レイオフや人員整理以外の普通解雇については1946年産業雇用(就業規則)法(Industrial Employment(Standing Order)Act, 1946)に定めがあるが、解雇事由や解雇手続を就業規則に定めることが規定してあるだけである。解雇には正当理由が必要であり、非行、故意の怠慢、服務違反などを就業規則に明記し、さらに解雇する前に社内で内部審査会を開催して本人の弁明の機会を与えることが必要である。これは判例法によって確立している。中央立法にはないが、州

法の中には解雇予告期間の代わりに、その日数分の手当の支払を義務づけている場合もある。

事業所の経営者が変更になった場合で、以前の経営者のもとで変更の直前 1 年以上勤務していた労働者は解雇される場合は、事前通知と解雇補償金を受ける権利がある。これは「みなし解雇規制」(労働争議法 25FF 条)と呼ばれている。

資料出所：C. S. Venkata Ratnem(2006) “Industrial Relations”

5 社会保障

5-1 公的年金制度

インドでは年金制度がカバーしているのは国民の 1 割程度しかない。年金制度は中央と州の両方の共通管轄事項となっており、中央レベルの制度が州レベルで適用されるためには州の法律が必要になる。ここでは中央レベルの年金制度について述べる。

1952 年従業員退職準備基金および関連諸法にもとづき、187 の産業・業種の民間および公企業の組織部門の労働者のために 3 種類の退職後の生活保障のための基金が設けられている。労働者は基本給と物価手当の 12%、使用者はその 12%と基金の運営費として 1.1%、中央政府は 1.16%を基金に拠出する。対象となる労働者は月 6,500 ルピー未満の労働者であり、月 6,500 ルピー以上の労働者は使用者の同意のもとで任意に加入できる。外国人は賃金額に関係なく適用される。ただし社会保障協定を締結した国の国民は適用されない。2012 年 5 月、日本とインドの社会保障協定が合意され、両国の社会保障制度に加入が義務付けられることによって保険料の二重払いを避けることができるようになる予定である。二国間条約が締結し、署名されれば効力を持つ。そうなればインドで働く日本人は加入する必要はなくなる。

1 つ目は退職準備基金で、55 歳以上で定年退職や労働不能になった場合の生活を支える基金であり、55 歳以上で退職した場合、自己都合以

外の理由で解雇された場合、2 カ月以上失業している場合に、基金の残額の 90%まで引き出すことができる。これは年金ではなく一時金としての支払いとなる。

2 つ目は 1995 年 11 月 16 日以降に施行された退職準備基金に加入した者に対する従業員年金スキームで、老齢年金、退職年金、障害年金、寡婦年金として年金額が支給される。退職前 12 カ月間の平均賃金(最大額 6,500 ルピー)×加入年数÷70 に相当する額が年金額として 58 歳以上で制度に 10 年以上加入している者に支給される。10 年未満の加入期間しかない者には一時金が支給される。

3 つ目は 1976 年 8 月 1 日以降設けられた預託保険制度で、生命保険として設計されており、使用者だけが負担し、諸賃金の 0.5%分を預託保険基金に拠出する。労働者により優位な待遇を付与しようとするものである。労働者が死亡した場合に、その遺族に一定の額が支払われる。これに加入するかどうかは企業の任意にまかされている。

2003 年 12 月以前に採用された公務員の場合は、公務員年金スキームに加入し、60 歳の定年や死亡によって確定給付型年金が国家予算から支給され、加入者の負担はない。2004 年 1 月以降採用の公務員は、2004 年に確定拠出型積立年金として新たに創設された国家年金制度の適用を受ける。2009 年 5 月以降民間企業や公企業の従業員も任意に加入できるようになった。2 階建てになっており、1 階部分には公務員は基本手当と物価手当の 10%を納付し、政府も同額を支払う。公務員以外は年間の最低納付額は 6,000 ルピーである。政府は負担しない。60 歳からの年金支給となる。2 階部分の加入は任意であり、口座開設時には年間最低 1,000 ルピーの支払いが必要となり、その後 1 回あたり最低 250 ルピーの納付が義務付けられる。この部分への政府の負担はない。いくらの年金額になるかは積立金の運用しだいである。

資料出所：Government of India(2013) “INDIA 2013” Publication Division

5-2 企業年金制度(民間対象年金スキーム)

任意に使用者が加入できる預託保険制度が企業年金制度の1つとなっている。上述の国家年金制度での任意加入の2階部分も企業年金とみることが出来る。さらに生命保険会社が個人に提供する年金制度もある。

5-3 社会保険料率の労使負担割合

従業員退職準備基金および関連諸法による保険料は労働者は基本給と物価手当の12%、使用者は12%と基金の運営費として1.1%を負担する。預託保険制度に加入する場合には、使用者は基本給と物価手当の0.5%を支払う義務がある。国家年金制度に任意に加入する場合には、1階部分のために労働者が年間最低6,000ルピー、2階部分のために口座開設時に最低1,000ルピー、あと年間最低250ルピーの支払いが必要となる。

従業員国家保険制度では失業保険、労災保険、医療保険をまかなうために、使用者が賃金額の4.75%、労働者が1.75%を負担する。

5-4 公的扶助制度

5-4-1 生活保護

全額税金で賄われる生活保護としてはインディラ・ガンディー全国高齢者年金スキームがある。これは貧困線以下の60歳以上の高齢者に支給されている年金である。これは農村開発省国家社会扶助プログラム局が管理運営している。中央政府が費用を負担するが、州も同額の負担をする場合もある。月200ルピー(80歳以上には月500ルピー)が支給される。州も負担すると月400ルピーが支給される。

5-4-2 医療保険制度

医療保険制度は1948年従業員国家保険法(Employee State Insurance Act, 1948)に基づき、従業員国家保険会社によって運営されている制

度と貧困層を対象とする国家医療保険制度がある。

従業員国家保険制度ではこの制度が適用になる被保険者とその家族、退職直前の5年間この制度に加入していた退職者とその配偶者、労働災害で永久的労働不能になった者、失業保険を受けている者に、疾病、出産、傷害等に給付を与えている。この制度によって運営される病院での外来や入院が無料になり、医薬品も無料で提供される。傷病手当として、年間最大91日まで賃金の70%が支給される。一部の疾病の場合には最大2年間、賃金の80%が支給される。不妊手術の場合には男性に7日、女性に14日間賃金の100%が支給される。これは家族計画を実施するためである。

保険料は事業主が賃金の4.75%、労働者が1.75%である。これで失業保険、労災保険、医療保険をまかなう。貧困層には中央政府が費用の75%、州政府が25%を負担して、1世帯に年間3万ルピーまでの医療費が給付される。但し対象となる世帯は年間30ルピーを登録料として負担しなければならない。

5-4-3 労災保険制度

労災保険制度は1948年従業員国家保険法(Employee State Insurance Act, 1948)に基づき、従業員国家保険会社によって運営されている。就業中の負傷や職業病にかかった者に、一時的な労働不能給付(賃金の90%相当額)、永久的な労働不能給付(能力の喪失の程度にあわせて最大で賃金の9%相当額)が支給される。本人が死亡した場合は遺族給付が支給される。賃金の90%が上限である。

従業員国家保険法によって補償されない労働者の損害は1923年労働者補償法によって補償されている。これは事業主が費用を負担する。死亡や永久的な労働不能の場合に賃金や年齢に応じて額が決められている。死亡の場合の最低額は14万ルピー、永久的労働不能の場合の最低額は12万ルピーである。

5-4-4 非組織労働者への社会保険

2008 年非組織労働者への社会保障法(The Unorganized Workers’ Social Security Act 2008)が制定されている。10 人以下の労働者を雇用する事業所に適用され、登録した労働者に医療、出産、年金を給付する制度である。しかし、まだ具体化はされていない。

2005 年全国農村雇用保障法によって、農業労働者に年間 100 日公共事業での雇用を保障し、その生活維持を図っている。

5-5 育児休業制度

1961 年出産給付金法(Maternity Benefit Act, 1961)では、産後 6 週間は女性を働かせてはならない。産前の場合、女性の申し出があれば、厳しい作業や長時間の立ち作業の場合は出産予定日の 1 か月前、流産に危険がある時には、出産予定日の 6 週間前以降働かせてはならない。その間最大 12 週間という期間限定はあるが、100%の賃金相当額が出産給付として保障される。さらに出産後 15 週間までは 1 回 15 分の授乳時間を 2 回、勤務時間中に設けることが義務とされている。しかし、この法律では育児休業制度は設けられていない。ただ就業規則によって設けることができる。さらに父親休暇制度も取り入れて、妻の出産に立ち会うケースもでてきている。インドの中産階層以上の家庭では乳母やベビー・シッターを雇って子どもの面倒を見てもらうことができるし、家事労働もお手伝いさんに任せられる。子どもができて、女性は退職する必要はない。共同家族制度の場合には身内のだれかが子どもの面倒を見てくれるし、家事労働も任せられるので、女性が退職する必要はない。非組織部門の職場(たとえば建築現場等々)の場合には、子どもを連れてきて仕事をしながら子供の面倒をみている。困るのは都市部の核家族の場合で、乳母やベビー・シッターを雇えない場合である。

5-6 育児に対する経済的支援

使用者は産前産後のケアを無料で提供するか、医療ボーナスとして 250 ルピーを支払わなければならない。法律で定めるのはそれだけであるが、就業規則で子どもの扶養手当を支給する規定を設けた場合は、使用者に支払い義務が発生する。

5-7 保育サービス:就学前児童向け託児施設の設置状況

1948 年工場法(Factories Act, 1948)48 条によって 30 人以上の女性を雇用している事業所では 6 歳未満の子どもを世話する施設を設置することが使用者に義務づけられている。そこでは衛生的で清潔な状態を保ち、一定の明かりを持ち、飲み水の供給が求められている。さらに資格のある保母の雇用が義務づけられている。

事業所内託児所がない場合は、保育所は 3 歳から預かってくれる。3 歳前には乳母やベビー・シッターに頼む場合が多い。これは中産階層以上の場合だけである。

6 労使関係

6-1 労使関係

推定組織率が 6-7%と低いので、組合のない企業が多いが、組合のある場合には企業または事業所単位で団体交渉が実施されている。産業別組織がある場合には産業レベルの団体交渉(有名な事例は Ahmedabad Textile Labour Association の産業別交渉)がおこなわれている。労働条件についての話し合いがおこなわれ、合意ができれば労働協約が締結されている。その労働協約は当事者のみを拘束するので、労働組合員のみを拘束する。そこで一旦合意ができて、労働争議法上にある調停官に付託して、そこで合意したという形式を用いて協定書を締結する。そうすると組合員以外にもその事業所に

働く従業員すべてに効力を及ぼすことができる(1947年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)18条3項)。もし協定に基づいた支払いがなされない場合は、労働争議法 33-C 条によって税金を取立てる手続に従って使用者から取り立てることができる。イギリス法を継受しつつも、インドの土着に適した方式を編み出している 1 つの事例である。企業別に組合が結成されている場合も同様な取り扱いがなされている。

組合のない場合、労働条件は就業規則によって定められるケースが多い。就業規則は産業雇用(就業規則)法によって規制されており、使用者が一方向的に案を作成し、認証官に送付し、認証官は組合があればその組合、組合がなければ労働者の代表にそのコピーを送付して、その意見を聞き、不満がある場合には上位の機関に申し立て、そこで最終的決定が下される。その際、就業規則の規定の妥当性と合理性が判断基準となっている。したがって、行政機関によって、労働者の意見も考慮して就業規則の内容がチェックされることになっている。

最近では組合を忌避する使用者もおり、組合を恐れる使用者もでてきている。組合役員が外部の政党とつながっている場合、その活動は過激化する傾向がある。言い換えれば、組合員の支持を強化するために、活動が明確な形で組合員に示される必要があるためである。そこで組合潰しに走る使用者がでてくる。それを規制するために労働争議法の 1982 年改正(1984 年 8 月 21 日から施行)で、第五別表に不当労働行為類型が定められている。使用者・使用者団体側と労働者・労働組合側の両方を定めている。不当労働行為をおこなう者に 6 カ月以内の禁固、1,000 ルピー以下の罰金、その両方が課せられる。

》使用者・使用者団体側の不当労働行為

- －労働者の組合結成、加入、活動を制限すること
- －財政援助によって組合を支配、介入すること
- －御用組合を結成すること
- －組合員への差別的取り扱いによって組合活動を抑制すること

- －組合活動等を理由に解雇や懲戒処分につすこと
- －スト破りのために請負業者に仕事をまかすこと
- －不当な配置転換をおこなうこと
- －仕事復帰の条件として合法的なストに参加した組合員に善行誓約書に署名を求めること
- －特定の労働者をえこひいきすること
- －正規労働者の仕事を奪うために臨時労働者を雇用すること
- －労働争議調整中に使用者に不利な申告をしたことを理由に、懲戒処分や差別的取扱をおこなうこと
- －合法的なスト中に労働者を募集すること
- －裁定や協定を順守しないこと
- －暴力や暴行をおこなうこと
- －誠実に団交に応じないこと
- －違法なロックアウトを実施しないこと

》労働者・労働組合の不当労働行為

- －違法なストを実施したり、そそのかしたりしないこと
- －組合加入や脱退を強制しないこと
- －使用者との誠実な団交を拒否すること
- －団交代表の承認に反対して争議行為をおこなうこと
- －怠業やゲラオ(職場占拠)をおこなわないこと
- －使用者や管理職の住宅のまわりでデモをおこなわないこと
- －使用者の財産に損害を与えないこと
- －労働者の出勤を妨害する意図で、労働者に暴力や暴行を与えること。

資料出所：P. L. Malik(2007) “Handbook of Labour and Industrial Law” Eastern Book Company

6-2 労使団体

1926 年労働組合法(Trade Union Act, 1926)によって、事業所の従業員の 100 人または 10%のいずれかの少ない方の人数(最低 7 人)で組合を結成することができる。従来 7 人以上で組合を結成できたが、この人数を多くした。これは小規模組合の乱立を避けるためである。しかし、多くすると組合結成が難しくなるので、妥協の

数字で決着がついた。その結果、従業員規模によって、最低組合員数は以下ようになった。

従業員規模	最低組合員数
991人以上	100人
61-990人	10%に相当する数
7-60人	7人
6人以下	他の事業所なり企業と一緒に 人数を確保しないと結成できない

組合役員のうち3分の1または5人のいずれかの少ない人数を部外者(outsider leader)とすることができるが、それ以外はその企業や事業所に勤務している者でなければならない。

組合は登録することによって、民刑事上の免責や法人格を取得することができる。組合名によって訴えたり、訴えられたりすることができる。この登録は任意であり、登録しなくてもその組合活動が違法になるわけではない。登録組合が使用者によって団体交渉の相手として承認されるとは限らない。登録組合が組合承認の要件にはなっていない。しかし、いくつかの州立法(たとえばグジャラート、西ベンガル、マハラシュトラ)では要件としている。要件でない場合には、組合が実力で承認を勝ち取る他ない。先に述べた最低組合員数では複数組合が併存する場合があります、承認を勝ち取るための熾烈な競争がありうる。

組合数は登録組合だけの統計であり、組合員数は登録組合の中で年次報告書を提出して組合から得られた数である。年次報告書を提出する組合の割合が低いので、実態とは異なっていると思われる。したがって推定組織率が出にくい、6%前後とされている。

中央労組の組合員数は政府が確認している。中央労組は50万人以上組織しており、最低4州4産業にまたがって組織されていることが要件となっている。10年ごとに確認作業がなされており、最近では2011年から開始されているが、4年ほどかかるので、まだ結果はでていない。しかも最近では中央労組に加入しない独立組合が結成されているために、全組合員数を把握できな

い状況にある。もともと非組織部門は組合ではなくNGOや社会活動家が組織してきたので、非組織部門の労働者は組合の組織化の対象になっていなかった。この中央労組は特定政党とつながっている場合が多い。しかし、どの政党ともつながっていないことを旨とする中央労組もある。

2002年12月31日段階での中央労組の確認組合員数は以下である。

組織名	組合員数
BMS	6,215,796
INTUC	3,954,012
AITUC	3,442,239
HMS	3,338,491
CITU	2,678,473
UTUC(LS)	1,373,268
TUCC	732,760
SEWA	677,140
AICCTU	639,962
LPF	611,506
UTUC	606,935
NFITU-DHN	569,599

資料出所：Pong-Sul Ahn(2010) “The growth and decline of political unionism in India” ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific

使用者団体も登録ができる。これは trade union の中に組合だけでなく使用者団体もふくまれているからである。使用者団体は産業別や職種別に組織されており、その上部に全国レベルの使用者団体が組織されている。インド使用者連盟、全インド使用者組織、公営企業常設会議の3つがインド使用者協議会を結成して、ILOや国レベルの審議会に委員を出している。この他にインド産業連盟、インド商工会議所がある。

6-3 労働紛争処理システム

労働争議法が裁判外紛争処理手続として争議調整手続を定めている。

1 事業所内での紛争処理

(1)工場委員会

年間100人以上雇用している事業所に設置され、使用者代表と労働者代表で構成され、労働

者代表の数は使用者代表のそれを下回ってはならない。組合が結成されている場合は組合と協議して労働者代表を決める。両者の意見の違いを調整して良好な労使関係を構築することを目指している。

(2)苦情委員会

年間50人以上を雇用する事業所で個別紛争を処理するために苦情処理委員会が設置される。この委員会に付託するには両当事者の同意が必要ではない。

2 政府によって設置される6つの紛争処理機関

両当事者、あるいは一方当事者が以下に述べる6つの紛争処理方法のうち、どれを希望するかを示す申請書を提出するが、どの機関に係属させるかは管轄する政府が判断する。係属している間はストライキもロックアウトも禁止される。

(1)調停官

労働争議を調停するために、適切な人物を管轄する政府が調停官として任命する。

(2)調停委員会

労働争議を調停するために、委員長と2-4名の委員からなる調停委員会を管轄する政府がその都度、調停委員会を組織する。委員か労働者代表と使用者代表が同数となるように任命される。

(3)実情調査委員会

労働争議に関連する問題点を調査するために、事情調査委員会を管轄する政府が組織する。委員は2名以上とする。うち1名が委員長となる。

(4)労働裁判所

1947年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)の第二別表に定める権利紛争の仲裁をおこなうために、管轄する政府によってその都度組織される仲裁機関である。1名で構成され、高等裁判所の裁判官、3年以上地方裁判所の裁判官である者、または過去にそうであった者、7年以上司法省職員であった者、過去に5年以上州法に基づく労働裁判所の統括職員であった者から選ばれる。第三別表に関連する事項(利益紛争)

であっても、影響を受ける労働者が100人以下の場合には労働裁判所が管轄することができる。裁定が出されると30日以内に公表され、その公表後30日すれば発効する。それが最終的解決となる。

(5)産業審判所

1947年労働争議法(Industrial Disputes Act, 1947)第二別表の権利紛争と第三別表の利益紛争の仲裁をおこなうために、管轄する政府によってその都度組織される。1名で構成され、高等裁判所の裁判官またはそうであった者、3年以上地方裁判所の裁判官またはそうであった者から任命される。さらに産業審判所に助言する裁判官補佐人2名を任命することができる。産業審判所は裁定を下し、それが最終的解決となる。

(6)全国審判所

労働争議が全国に影響をもたらす場合や複数の州にまたがる場合に、中央政府によってその都度組織される。1名で構成され、高等裁判所の裁判官またはそうであった者から任命される。全国審判所に助言するために裁判官補佐人を2名任命することができる。ここでも裁定が下され、それが最終的解決となる。

3 仲裁人による任意仲裁

紛争が生じた場合に仲裁人の仲裁に付託する協定をあらかじめ締結している時には、紛争は労働裁判所、産業審判所、全国審判所に係属される前であれば、任意の仲裁に付すことができる。

4 裁判所での紛争処理

労働争議法上の権利義務に関する紛争は労働争議法上の紛争処理機関によって処理され、裁判所では争えないことになっている。

労働争議がコモン・ロー上の権利義務から生じる場合には、民事裁判所で争うことができる。

社会活動訴訟(social action litigation)という紛争処理が1970年代末から活用されてきている。これは社会的弱者が訴訟を利用しやすくするために、訴訟要件を大幅に緩和している。た

例えば、訴訟当事者として被害を受けた本人以外に救済活動をおこなう弁護士や社会活動家にも認めている。識字能力のない者のための配慮である。高裁や最高裁判事への私信でも訴訟の提起があったと認めている。州や中央政府への令状請求の形での訴えをみとめて、民事訴訟法の枠組みを超えて訴えを認める訴訟である。これを活用して児童労働の廃止措置を州政府に強制したり、最賃制度を順守させるための措置を州政府や中央政府に求めたりしている。社会的弱者の社会的正義が実現できるように司法の分野からの努力の表れである。

資料出所：Po Jen Yap , Holning Lau(2011) “Public Interest Litigation in Asia” London ; New York : Routledge

5 労働に関する民衆裁判所(ロック・アダラート Lok Adalats)

社会活動訴訟と並んで社会的弱者救済のための訴訟形式として編み出されたのがロック・アダラートである。インドでは裁判所での紛争処理に時間と費用がかかるために、早期にかつ安く紛争処理をおこなうために、裁判外の紛争処理としてロック・アダラートが設けられている。その根拠は 1987 年法律サービス庁法(Legal Services Authorities Act)にある。この法律は貧しい人達が法律を活用できるように法律扶助を与えることを目的としているが、そのうちの 1 つがロック・アダラートである。元裁判官、弁護士、社会事業家などが紛争の調停役となって和解によって裁定を下す。裁定は民事裁判所の判決と同等のものとされている。主に農村において活用されている。労働に係わる問題では、小作人にもなれず地主のもとで働く農業労働者の労働契約問題を扱っている。たとえば賃金額が最賃を下回っているのを是正したり、債務労働禁止法違反を根拠に地主への債務額を減額させたりして、農業労働者の救済に役立っている。

資料出所：Anpam Kurlwal(2011) “An Introduction to Alternative Dispute Resolution System(ADR)”