

招聘研究員レポート

インドの労働改革の自由化



インド経営研究所コジコデ校准教授
マノランジャン・ダール

JILPTでは、国際的な視野に立った労働政策研究を実施していくため、当機構のプロジェクト研究等と関連が強い分野において優れた業績と知見を持つ諸外国の研究者を招聘し、相互研究成果の交換、活用を図るとともに、労働分野の研究者・研究機関等とのネットワークを構築していくことを目的として、海外の研究者の招聘事業を実施している。本事業の趣旨に基づき、2015年9月24日から12月22日までの間、インド経営研究所コジコデ校のマノランジャン・ダール氏を招聘した。本稿ではダール氏に依頼し、帰国を前に、インドの労働改革について論じてもらった。

インドにおける経済の自由化は1991年に遡る。この年に金融・資本市場の自由化、工業ライセンス制度、国際貿易という三つの側面において経済構造改革が推進された。しかしながら、柔軟性を欠いた労働法制や労働市場の硬直性はそのまま維持されてきた。これが、労働集約型の産業においては生産をインフォーマル部門の請負労働あるいは外部委託に頼らざるを得ない状況をもたらしている (Bhattacharjee, 2000)。本稿はインド労働雇用省による労働法改革法案の主な改正点について述べたものである。今回の改正によって、インドの労働政策には柔軟性がもたらされ、よりよい企業環境が整えられていくことになるであろう。

労働法体系への提案

労働雇用省の改革案は、現行の44

の法律を「労使関係」「賃金」「社会保障」「安全」の四つの法典として集約する改革案であり、画期的な試みと言える。このうち、「労使関係」と「賃金」にかかる二つの法典についての案が、2015年に既に議会に提出されており、残る2つについても、近々議会に案が提出される予定である。既に提出された労使関係にかかる労働法典と賃金にかかる労働法典の二つの案に関し、主な改正ポイントについて概観する。

労使関係にかかる労働法典

本案が可決された場合、1947年の労働争議法(規則)、1946年の産業関連雇用法、1926年の労働組合法によって代わることになる。主たる改正点を挙げると、以下のとおりである。

- ・女性も苦情処理委員会の代表者となることができるようになる。

- ・労働組合登録の申請には従業員数の最低10%もしくは100人(どちらか少ない方)を必要とする(ただし7人を下回らないこと)。
- ・調停委員の権限は、民事裁判所において付与されるものと同等となり、労使紛争の解決のためにはあらゆる法定に出廷することができるようになる。これは以前の法律にはなかったものである。
- ・製造現場においてストライキまたはロックアウトを行う場合は、最低14日前までに相手方に通告をしなければならなくなる。この規定は公共事業のみに先行適用されていた。

しかしながら、この新法案には従業員数が平均50人に満たない事業所におけるレイオフ、人員削減、閉鎖についての言及がない。2014年の小規模工場法(雇用及び労働条件規則)にも同じことが言えるが、基本となる法律は、小規模工場をその適用範囲から明



確に除外している。したがって、今後、工場に関する事項を規定することになる合計14の法律は、小規模工場には適用されないことになる。インドの工場のうち、58%は従業員数が30人以下の規模である。中小企業で働く者は1億2,000万人に上り、大企業で働く者の数は僅か1,250万人に過ぎない。

新労働法典が可決されれば、それは製造業部門にとっては大きな利益をもたらすことになるだろう (Acharya, 2015)。従業員数300人以下 (現行は100人以下) の事業所については、レイオフ、人員削減、閉鎖の際に政府から事前に許可を得る必要はなくなる。また、新法案は従業員の雇用、解雇に関して弾力性を持たせる一方で、人員整理に対しては高い補償額の支払いを勧告している。すなわち、雇用主は勤続年数毎の平均給与の45日分 (現行15日分より引き上げ) に相当する金銭補償を行う義務を負うこととなる (労使関係にかかる労働法典案、2015)。

賃金にかかる労働法典

本案が通過した場合は、1948年の最低賃金法、1936年の賃金支払い法、1976年の均等報酬法、1965年の賞与支払い法にとって代わるものとなる。本案は、現行法では除外されていた管理職、事務職に就く従業員も対象となる。また、同一あるいは同等の労働に対する男女差を理由とした賃金差別は禁止され、更に今後は、その対象を性同一性障害者や性転換者などのトランスジェンダーにも広げられる予定である。

最低賃金の遵守違反が横行する中、政府は最低賃金不払い、または男女差を理由とする賃金差別に対して、罰金額を大きく引き上げることを提案して

おり、初犯の場合の罰金を5万ルピーへ引き上げ (現行500ルピー)、再犯には3カ月以下の懲役または10万ルピー以下の罰金またはその両方が科される。また労働者から、報酬あるいは賞与の不払いまたは賃金の支給不足あるいは不正に賃金を差し引いたことを理由とした支払い請求が申し立てられた場合、その立証責任は雇用主側に課されることになる (賃金にかかる労働法典案、2015)。

政府は労働組合の中央組織 (ナショナルセンター) の意見を参考として、インド全州を生活費、地域、消費者物価等の違いによって三つのカテゴリーに分類し、カテゴリー別に統一の最低賃金を設定することを計画している。また、労働事項 (労働の領域に属する事項に関すること) は共同管轄領域事項リスト (Concurrent List 注) 上に挙げられていることから、州単位で最低賃金を独自に自由に設定できる。ただし、州においてはそれぞれの最低賃金を遵守することが義務づけられるとともに、カテゴリー別の統一最低賃金を下回ることはできなくなる。更に、州によって最低賃金額が既に通知されている場合は、より高い方の最低賃金が適用される。

現在、産業別最低賃金の最低レベルは日額160ルピーであるが、それを273ルピーに引き上げるよう提案されている ("Government Working," 2015)。なお、これまで月額賃金が1万ルピー以下の低所得者に対し賞与 (業績連動賞与ではない) の支払いが義務づけられていたが、今回の法案ではそれが2万1,000ルピー以下の労働者までに対象が拡大され、最大で年額1万6,800ルピーの賞与を受け取れるようになる。



結論

これまでの政府の改善努力の結果、2015年10月に世界銀行が公表している最新の「ビジネス環境の現状」に関する国際比較では、インドは一挙に12ランク上がり、130位へと順位を上げた。2005年当時は、インドでビジネスを始めるのに4カ月を要したが、現在はわずか29日となっている (George, 2015)。インド政府は投資障壁を取り除くことにより「メイク・イン・インド (インドで作ろう)」キャンペーンの推進への決意を表明している。こうした労働改革プロセスは今のところ順調に運んでいるが、今後は改革法案を可決させて早急に改正を実施するという大仕事が控えている。

注 インドの法律はその管轄により3つに分かれる。①中央議会が制定する法律、②中央議会と州議会が制定する法律、③各州議会が制定し、その州のみに適用する法律。このうち、②については、共同管轄領域事項リスト (Concurrent list) 上に挙げられた領域 (分野) において認められ、労働もその一つである。

プロフィール

Dr. Manoranjan Dhal. インド経営研究所コジゴデ校准教授 (組織行動学、人的資源管理)。2015年9月24日より12月22日まで、労働政策研究・研修機構 (JILPT) 招聘研究員として来日。

Email: manoranjan@iimk.ac.in