

第19章 労働事情

1. 労働法の体系

インド憲法は、連邦政府及び州政府にインドにおける雇用と労働を規制する法律制定権を与えており、インドの労働法は各州法を確認する必要がある場合が多い。また、日本における労働基準法や労働契約法にあたる包括法令は未だ存在せず、同じ項目について、業種に応じて異なる法令が存在するなど、連邦レベルでも多数の労働関連の法が存在するため、理解を難しくする要因となっていた。

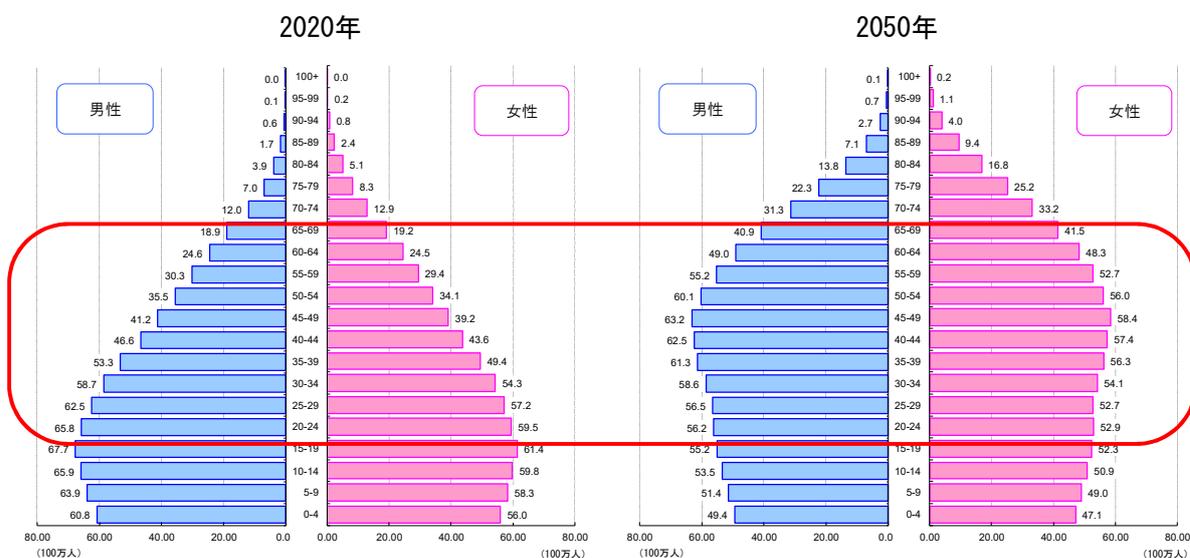
この問題を踏まえ、インド政府は、29の連邦労働法をまとめて4つの連邦法（(1) 2020年労使関係法、(2) 2020年労働安全衛生法、(3) 2020年社会保障法、(4) 2019年賃金法）に整理することとした。このうち、2019年賃金法については、2020年12月28日付通知（Notification）により、一部の条文（第42条、62条及びおよび69条）が即時施行されているが、その他の新労働法は、まだ施行されていない。現地企業ヒアリングによると、2022年現在、年内には施行されるとの噂もあったようであるが、連邦法と連動した各州の制度改正が進まず、何度も延期を繰り返しており、具体的な時期などは定まっていない。

2. 労働市場と雇用情勢

モディ首相は、2014年の首相就任以降、Make in India政策の推進により2022年までの雇用1億人創出を掲げるなど、雇用対策を政策の柱として掲げてきた。ただし、2018年には失業率が、都市部で7.8%、農村部5.3%という過去45年間で最悪の水準に達するなど、目立った成果は挙げられておらず、2020年には、コロナ禍で雇用は更に打撃を受けた。2021年のオミクロン株の流行以降は、政府の経済対策によりコロナ禍の影響は抑制され、2020年現在インド経済は回復・成長基調となっているが、失業率は引き続き高位で推移しており、雇用対策はインド経済の課題と言える。

図表 19-1 は、インドの年齢グループ別人口構成を2020年と2050年で比較したものである。2020年は富士山型で、15才から64才までの人口は男女合わせて9.4億人であった。2050年の推計では、釣鐘型となつてはいるものの、15才から64才までの労働力人口は11.2億人で、1.8億人増加している。インドは今後も豊富な労働力の恩恵を得ることができる。

図表 19-1 インドの人口構成の変化



(出所) 国際連合「World Population Prospects 2022」より作成

一方で、宗教的・文化的理由もあり、女性の社会進出は遅れている。東南アジアのように工場ワーカーとして女性を大量に採用することは困難であるといわれる。ただし、日系企業の中には、女性ワーカーのみの生産ラインを設けるなど、女性登用に積極的に取り組んでいる企業も存在する。歴史的にインドは、男性優位の国と言えるが、近年は徐々に女性の社会進出も進んでいる。

3. 賃金

2019年賃金法では、1936年賃金支払法、1948年最低賃金法などの4つの賃金関連法が統合された。賃金法では、賃金の定義や最低賃金額、支払いについて規定されている。原則として全ての従業員がその適用の対象になる。賃金法によると、賃金とは、給与や手当など、支払いの名目に関わらず、金銭あるいは金銭と同視できる全ての報酬を意味し、基本給、物価調整手当、残留手当などを含む。ただし、賃金法では、法定賞与、住居手当など、賃金に含まれない手当¹⁷が定められており、これらの手当が報酬総額の50%を超えることはできず、仮に50%を超えた場合、超過部分は報酬であるとみなされ、賃金の一部に加算されるとされた。

¹⁷ (a) 法定賞与、(b) 住居手当、光熱、水道、医療、その他の便宜の提供、一般または特別命令により賃金の計算から除外されるサービスの提供、(c) 年金または社会保障拠出金 (Provident Fund) とこれらに対する利子、(d) 通勤手当、(e) 特別経費、(f) 家賃手当、(g) 当事者間の裁定や和解、裁判所や審判所の命令に基づいて支払われる報酬、(h) 時間外手当、(i) 手数料、(j) 退職金、(k) 普通解雇に伴う補償やその他退職に伴う手当。

また、報酬の一部が現物支給されている場合、現物支給の価額が賃金総額の 15%を超えない限り、当該現物支給は賃金の一部とみなされる。

(1) 最低賃金

従前、法的拘束力を持たない指針として、全国最低賃金水準が定められていたが、2019 年賃金法では、最低賃金水準に関する規定が設けられた。賃金法では、連邦政府で各地域の労働者の生活水準を考慮し最低賃金水準を定めるものとされ、最低賃金水準は地域毎にその水準が異なる可能性がある。州政府が定める最低賃金率は、連邦政府が定める当該地域の最低賃金水準を下回ってはならず、州政府が定める最低賃金率が、連邦政府が設定した最低賃金水準よりも高い場合、州政府が定める最低賃金率が基準となる。

(2) 賃金の支払い

1936 年賃金支払法では、賃金期間は 1 ヶ月を超えてはならず、支払期限は、事業所の従業員数に応じて、賃金支払期間の満了日から 7 日目または 10 日目までとされていた。2019 年賃金法では、支払いに関するルールが細分化され、日給・週給・隔週給・月給の各支払方法に応じて、異なる支払期限を定めている。また、使用者は、従業員の解雇や自主退職などの雇用終了時において、雇用終了日から 2 営業日以内に支払いを行わなければならない。なお、1936 年賃金支払法では、使用者は、罰金・立替金の回収などにつき、賃金の 75%を超えない限り賃金から控除できるとされていたが、2019 年賃金法では、控除額の合計が賃金の 50%を超えてはならないとされた。

(3) 賞与

1965 年賞与支払法では、月額賃金が 21,000 ルピー以下の従業員に対して賞与の支払義務があるとされていたが、2019 年賃金法では、各州政府が賞与の支払義務の対象範囲を決定するとされたため、支払対象となる従業員の範囲を確定するには、各州政府の通知を確認する必要がある。また、1965 年賞与支払法上、従業員は、事業所内での詐欺行為、暴動・暴力行為、窃盗・横領・器物損壊により解雇された場合には賞与受給資格を喪失するとされていたが、2019 年賃金法では、これらに加え、性的暴行に関する罪での有罪判決を受けたことも喪失事由となった。

図表 19-2 インド主要都市の賃金水準（月額、米ドル、基本給）

| | | ニューデリー | アーメダバード | チェンナイ | ベンガルール | ムンバイ | |
|----|--------------------------------|---------------|--|---------|--------|------------------------|---------|
| 賃金 | 製造業 | ワーカー（一般職） | 261 | 252 | 236 | 280 | 328 |
| | | エンジニア（中堅技術者） | 510 | 478 | 397 | 625 | 944 |
| | | 中間管理職（課長クラス） | 1,573 | 827 | 854 | 1,451 | 1,852 |
| | 非製造業 | スタッフ（一般職） | 628 | n. a. | 405 | 585 | 712 |
| | | マネージャー（課長クラス） | 1,727 | n. a. | 1,126 | 1,368 | 1,971 |
| | | 店舗スタッフ（アパレル） | 459~479 | 403~673 | n. a. | 歴2年平均：285 歴8年平均：444 | n. a. |
| | | 店舗スタッフ（飲食） | 483~597 | 309~632 | n. a. | 歴2年平均：223 歴8年平均：336 | 242~269 |
| | 法定最低賃金 | 非熟練工 | 月額：188 | 日額：3.71 | 月額：179 | 月額：157 | 月額：146 |
| | | 準熟練工 | ”：207 | ”：3.82 | ”：186 | ”：171 | ”：161 |
| | | 熟練工 | ”：228 | ”：3.94 | ”：192 | ”：176 | ”：177 |
| | 賞与支給額 （固定賞与+変動賞与、対基本給与：カ月分） | | 1.15 | 0.99 | 1.14 | 1.15 | 1.37 |
| | 社会保険負担率 | | 事業主：13%* ¹ （内訳）年金基金：8.33%* ² 、積立基金：3.67%* ³ 、管理費：0.5%* ⁴ 、保険料：0.5%* ⁵ 従業員（本人）：12% （内訳）従業員積立基金（EPF）：12% | | | | |
| | 名目賃金上昇率 | 2017年 | 9.0% | 11.6% | 11.0% | 16.4% | 11.5% |
| | | 2018年 | 10.0% | 11.4% | 10.5% | 13.0% | 18.0% |
| | | 2019年 | 6.5% | 5.5% | 8.1% | 7.1% | 6.4% |

（注1）事業主負担率は適用金額などにより変動

（注2）年金基金は8.33%か1,250ルピーの低い方

（注3）積立基金は12%から年金基金負担分を差し引いたもの

（注4）管理費は0.5%か500ルピーの高い方

（注5）保険料：対象上限15,000ルピー

（出所）JETRO「2020年度 アジア大洋州・日本投資関連コスト比較調査（2021年3月）」より作成

4. 雇用関係

（1）従業員の募集

進出日系企業では、インターネット、新聞広告、人材派遣会社などを通じて採用を行っている。特に、携帯電話やインターネットの普及により、人材紹介会社（日系含む）への登録や相談が一般的となっている。自社で募集する場合には、技術専門学校に直接出向いて卒業生をエンジニア候補として面接・採用したり、学生のインターンシップを受入れ条件が合えばそのまま採用したりするなどしている。インド人の従業員の多くが、より高い給与水準を提示されれば他社に転職することを厭わない傾向にあるため、ヘッドハンティングを活用して人材を集めている企業、業界も少なくない。2022年7月の現地企業ヒアリングによると、特にホワイトカラーの人材については転職が多く、社内の昇給ベースだと優秀な人材の希望を満たすことが難しいとの意見もあった。

ワーカーの雇用では、一般にインドにおいて従業員（正社員）の解雇が困難であることから、日系製造業企業では、まず期間工（契約社員）として採用し、パフォーマンスの良い場合に正社員とする方法が多くとられている。また、特定職業についてはカーストの影響が強く、企業のニーズに合った人材が採用しにくいというケースもある。

東南アジア諸国などで多く見られる、工場のワーカーの大半を女性従業員が占めるような工場は、繊維関連の工場の一部あるようではあるが、日本企業では殆どみられないようである。女性ワーカーを採用する場合は、犯罪に巻き込まれるのを防止するため、通常勤務は日中のみとすること、残業があった場合は自宅まで当人を送ること、などの措置が必要となることもある。

インドには、幾つかの就労経験と組み合わせた人材育成制度があり、進出日系企業の中には、こうした制度を活用・連携しながら、人材育成と人材確保に取り組んでいる企業もある。日本政府は、2016年11月には、日印首脳会談で「ものづくり技能移転推進プログラムに関する協力覚書」を取り交わし、日本式ものづくり学校（Japan-India Institute for Manufacturing : JIM）と、インド国内大学への寄附講座（Japanese Endowed Courses : JEC）からなる JIM&JEC プロジェクトにて、以下の NEEM や Apprenticeship などの制度と連携した取組みを行っている。

- ・ 国家雇用拡大ミッション（National Employability Enhancement Mission : NEEM）

インド政府認可の教育制度で、家庭の事情で教育を受けられない若者に実践的な教育を施し、雇用を促進することを目的とする。学びながら稼ぐ「Learn and Earn モデル」を特徴とし、教育機関と企業が共同でものづくり学校を運営する。企業が学校と契約して、高校教育を委託するか、社内の人間が教師となっても良い。業界毎（例えばプレス業界）に定められたカリキュラムがある。生徒は実践的なスキルを習得しながら、手当を得る。規定のプログラムを修了した生徒には、教育内容に準じたディプロマ（高等専門学校の卒業資格に相当）が与えられる。

- ・ 徒弟訓練（Apprenticeship）

1961年徒弟訓練法（Apprenticeship Act）が特定の産業の使用者に、6ヵ月から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。徒弟訓練契約を締結し、中央または州の徒弟訓練相談所に登録する。訓練中は、基礎訓練やOJTを行い学齢や訓練期間に応じた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を付与され、就職先を見つけやすくなる。なお、非正規の派遣社員の場合、最長でも8ヵ月の雇用であるが、徒弟訓練の場合、より長期で雇用できるという点は企業にとってもメリットとなる。

(2) 雇用契約の締結

インドでは労働者を雇用する場合、労働者に対してオファーレターという形で雇用条件を記載した書面を交付する場合や会社と労働者の間で書面の雇用契約を締結する場合が一般的である。実務上は全ての被雇用者に共通する出退勤時間や休暇などの雇用条件をサービス規定（Employee Handbook や Employee Manual などと呼ばれる）として策定している。個別契約では給与や手当などの個別条件のみを規定し、「その他の勤務条件はサービス規定に従う」旨を記載することが多い¹⁸。

¹⁸ 日本とは異なり、一定の場合を除き、サービス規定の策定が法律上要求されているわけではない。

2020 年労使関係法上、「労働者 (Worker)」は、企業が雇っている全ての従業員ではなく、一定の従業員に限定されている。同法上、「労働者 (Worker)」とは、手作業的、非熟練的、熟練的、技術的、作業的、事務的または監督的業務を行うために雇用されている者のうち、月額賃金が 18,000 ルピーを超えており監督的立場で雇用されている者、経営的または管理者的立場にある者などを除いた者とされる。なお、旧法では、労働法の保護の対象となる「労働者」は、「Workman」という用語で定義されていたが、新法では、「Worker」という用語を用いている。従来、月額 10,000 ルピーを超える賃金を受領しているかが金額基準とされていたが、これが月額 18,000 ルピーに変更され、規制の対象となる労働者の範囲が拡大している。

(3) 従業員の解雇

産業紛争法上の解雇規制は原則、「労働者 (Worker)」のみに適用される。「非労働者」については、一部の州法を除き一般に法令上の解雇規制が存在しないため、解雇は雇用者と非労働者の間の契約の規定に従って行われる。労働者の解雇については、1947 年産業紛争法が規制しているが、日本と同様、解雇の実体規定は記載されておらず、解雇の手続き内容のみの規定に留まる。解雇の日に先立つ 1 年間に継続的雇用されていた労働者は図表 19-3 の条件が満たされない限り、解雇されない。また、日本と同様、インドでも解雇手続きに加え、労働裁判所 (Labor Court) における判例上、解雇には相当な理由が必要とされる。少なくとも、労働者については整理解雇や能力不足などによる解雇は簡単ではなく、実際は自主退職を促すのが一般的と言える。

なお、1947 年産業紛争法上、使用者は、過去 12 ヶ月間において 1 営業日平均 100 人以上の労働者が雇用されている事業所で雇用されている労働者の解雇、人員削減、または事業所の閉鎖をする場合、州政府から事前の許可を得なければならないとされていた。2020 年労使関係法では、同様の規制枠組みが維持されているものの、適用対象となる事業所における労働者の人数要件が 100 人から 300 人 (または州政府が通知する 300 人を超える人数) に引き上げられ、規制が緩和されている。

図表 19-3 ワーカーの解雇手続き

| No. | 条件 |
|-----|--|
| 1 | 最低1ヵ月前までに解雇の理由を示した書面による通知が行われること または、通知に代えて通知期間の賃金相当額が支払われること |
| 2 | 継続的雇用にあった期間の1年ごと、または6ヵ月を超える1年において、「平均給与 (月払いの労働者の場合、過去3ヵ月の賃金の平均)」の15日分の割合で計算した解雇補償金が解雇時に支払われること |
| 3 | 所定の様式による通知が、当該地域を管轄する労働審判所に、条件2の通知から3日以内に書留郵便で送付されること |

5. 労働条件

2020年労働安全衛生法は、1948年工場法、1952年鉱山法、1951年プランテーション労働法などを含む13の法律を統廃合するかたちで制定され、労働時間などの労働安全衛生について規定した。労働安全衛生法では、原則1日当たりの労働時間を8時間と規定しており、1948年工場法では、1日9時間までの労働が認められていたところ、1時間短縮された形となった。

図表 19-4 連邦法・州法の定める労働条件の概要

| | 2020年労働安全衛生法 | デリー店舗及び商業施設法 | タミルナドゥ店舗及び商業施設法 |
|-------------|--|--|---|
| 基本労働時間 | 1日あたりの労働時間を8時間とし、週6日を超えて労働者を働かせてはならない。(6条(1)(f)) (今後、更に州政府が定める可能性有) | 所定の繁忙期を除き、原則として、1週間に48時間、1日に9時間まで(8条。ただし18才以上の場合) | 原則として1日8時間、1週間に48時間(9条。ただし17才以上の場合) |
| 休憩 | (今後、更に州政府が定める可能性有) | 5時間の労働の後、少なくとも30分(10条) | 4時間の労働の後、少なくとも1時間(9,14条) |
| 時間外労働 | 時間外労働については、2倍の賃金を支払わなければならない。(27条) (今後、更に州政府が定める可能性有) | 1日に9時間、または1週間に48時間以上労働した場合、当該時間外労働部分について通常賃金の2倍の賃金(8条) | 1日に8時間、または1週間48時間以上労働した場合、当該時間外労働部分について通常賃金の2倍の賃金(31条) |
| 年次有給休暇と買取義務 | 年間180日以上を労働に従事した全ての労働者は、20日毎に1日の有給休暇を取得。(32条(1)(ii)) | 4ヵ月間の連続勤務の後に5日以上、12ヵ月間の連続勤務の後に15日以上(22条) | 12ヵ月の連続勤務の後に12日間(25条) |
| | 30日を超えない限度で、次年に持ち越すことが可能。 年間累積休暇日数が30日を超える場合、買取りを使用者に請求できる。 解雇または退職に際して、未消化の有給休暇の買い取りを使用者に対して請求できる。(32条(1)(vii)) | 消化未了で解雇または退職した場合には、使用者は日数相当分の賃金支払いによる買取義務あり(22(2)条) | 消化未了で解雇または退職した場合には、使用者は日数相当分の賃金支払いによる買取義務あり(25(3)条) |
| 賃金支払原則 | 規定なし(賃金法に従う) | 支払単位は毎月またはそれより短い期間とする必要があり、かかる期間終了後7日以内に原則現金での支払が必要(19条) | 支払単位は毎月またはそれより短い期間とする必要があり(30条)、かかる期間終了後5日以内に原則現金での支払が必要(32条) |

6. 年金・社会保険

2020年社会保障法は、これまでの社会保障に関する法律を改正して統合するために制定された。従業員および労働者に加え、ギグワーカー、プラットフォームワーカー、非組織ワーカーなどもその対象に含め、社会保障の範囲を拡張している。また、一定規模以上の使用者に対して、従業員積立基金制度、従業員国家保険制度、退職金や出産給付金などの支給を義務付け、労働者の社会保障の拡充を図っている。

なお、インドに駐在する日本人労働者については、2016 年 10 月 1 日付で日印社会保障協定が発効したことにより、日本とインドでの社会保険料の二重負担が解消されるなど、インド現地の日系企業と日本人駐在員のインド側での社会保険料の負担が大幅に軽減された。

図表 19-5 社会保障関連法規の概要¹⁹

| 法規 | 概要 |
|--------------|---|
| 従業員積立基金制度 | 工場、その他施設で雇用されている従業員、かつ月額賃金が 6,500 ルピー以下の者は加入義務がある。雇用者が支払う拠出金は、毎月、基本賃金、物価補償手当及び引止手当の 12%（中央政府が交付する一定の施設の場合は 10%）に相当する金額となる なお、2020 年社会保障法は、20 人以上の従業員が所属する全ての事業所まで適用範囲を拡大している |
| 従業員年金制度 | 従業員積立基金および雑則法が適用される工場、その他の施設で雇用されている従業員に対して適用される。雇用者は、従業員積立基金制度に基づく雇用者の拠出金から、従業員による支払いの 8.33%に相当する拠出金の一部を従業員年金基金に送金しなければならない。これに対して、中央政府が、従業員の賃金の 1.6%分の拠出を行う。従業員年金制度に基づき、従業員は、退職、定年退職、ならびに恒久的及び全面的障害などの場合に年金を受け取ることが可能 |
| 従業員預金リンク保険制度 | 適用条件は従業員年金制度と同様。従業員預金リンク保険制度上、従業員は拠出を行う必要がない。雇用者は、従業員の賃金の 0.5%に相当する額を拠出する。当制度は基本的に生命保険プランであり、このプランに従い、従業員が雇用中に死亡した場合、当該従業員が指名した者またはその家族に対して一括金が支払われる |
| 退職金支払法 | 原則、以下に掲げる事由が生じた場合に従業員に退職金が支払われる ・ 定年退職 ・ 退職（解雇含む）または辞職 ・ 事故または疾病による死亡または障害 |
| 従業員州保険法 | 疾病給付金、出産給付金、雇用中の傷害または死亡による障害給付金、扶養家族給付金、医療給付金及び葬儀給付金などの給付金について定めた法。当法は全従業員に適用されるが、月額賃金が 15,000 ルピーを超える従業員には適用されない。従業員州保険法に基づき設立された保険基金に対する雇用者及び従業員の拠出金は、それぞれ賃金の 4.75%及び 1.75%である |

（出所）JETRO「インド投資ガイド」より作成されたものを一部改訂。

¹⁹ 2008 年に従業員積立基金制度及び従業員年金制度が改正され、国際労働者にも適用されることとなった。

図表 19-6 社会保障負担率

| 事業主 | | 従業員 | |
|------|--------------|---------------|-------|
| 負担率 | : 13% (注1) | 負担率 | : 12% |
| (内訳) | | (内訳) | |
| 年金基金 | : 8.33% (注2) | 従業員積立基金 (EPF) | : 12% |
| 積立基金 | : 3.67% (注3) | | |
| 管理費 | : 0.50% (注4) | | |
| 保険料 | : 0.50% (注5) | | |

(注1) 事業主負担率は適用金額などにより変動

(注2) 基金は 8.33%か 1,250 ルピーの低い方

(注3) 基金は 12%から年金基金負担分を差し引いたもの

(注4) 管理費は 0.5%か 500 ルピーの高い方

(注5) 保険料: 対象上限 15,000 ルピー

(出所) JETRO「2020 年度 アジア大洋州・日本投資関連コスト比較調査 (2021 年 3 月)」より作成

7. 労使関係

2020 年労使関係法は、1926 年労働組合法、1946 年産業雇用（就業規則）法、および 1947 年産業紛争法が統合されたものである。解雇に関する制限規制や、就業規則の作成義務などに加えて、労働組合やストライキ、ロックアウトなどの集団的労使関係を整理した労働者の定義などが示されている。2020 年労使関係法では、団体交渉の主体が明確化されており、事業所に労働組合が一つしか登録されていない場合には当該労働組合、複数の労働組合が登録されている場合には事業所において 51%以上の労働者の支持を得ている労働組合が交渉の相手方となる。複数の労働組合が設置されているもののいずれの労働組合も 51%以上の労働者の支持を得ることができていない場合、使用者は、事業所における 20%以上の労働者が支持する労働組合の代表者で構成される交渉評議会（Negotiating Council）を構成し、交渉評議会との交渉を行う。

労働組合を組成するにあたり特別な要件はなく、いかなる労働者も労働組合を組成することができる。ただし、労働組合法（Trade Unions Act, 1926）上の登録を受けるためには一定の要件を満たすことが必要である。登録は義務ではないが、登録された労働組合のみが、労働争議に関して民事及び刑事上の免責を受けることができる。労働者（「Worker」）を組合員とする労働組合の場合、「①その労働組合に関係する施設に従事する労働者のうち 10%または 100 人のうちいずれか少ない方の人数が組合員であって、且つ、②その施設に従事する労働者のうち少なくとも 7 人が組合員であること」が労働組合法に基づく登録の要件とされている。

労務管理における組合対策としては、日系企業の対応としては、総務や人事担当にインド人を置き、労働者の賃金交渉などを任せるケースが多い。特に英語が話せない労働者が多い場合には、現地人に任せる利点は大きい。その観点からは、総務・人事を現地ローカルパートナーに依頼できる合弁形態の進出にメリットがあるとも言えるが、一方で 100%出資による進出で優秀な総務・人事担当者を新規採用し、日本的な訓練を施す方が事業の現地化を進める観点からも良いとの意見もある。また、2022 年 7 月の日系企業へのヒアリングによると、労働争議防止の観点から、従業員が地元出身者や特定の地域出身者に偏ってグループ化しないよう、州外・域外からも人材を採用するという企業もあった。

なお、統計・事業実施省の「Statistical Yearbook 2018」によると、2016 年のインド州別の労働争議件数及びその概要は図表 19-7 の通りである。

図表 19-7 インド州別の労働争議件数及びその概要（2016 年）

| 州名 | 件数（件） | 参加人数（人） | 損失日数（日） |
|--------------|-------|---------|---------|
| グジャラート | 27 | 73,976 | 133,095 |
| ケララ | 24 | 134,637 | 459,148 |
| ラジャスタン | 10 | 67,414 | 100,876 |
| タミル・ナドゥ | 10 | 2,507 | 50,641 |
| ヒマーチャル・プラデシュ | 5 | 691 | 50,346 |
| ウッタル・プラデシュ | 4 | 86,092 | 86,092 |
| カルナタカ | 3 | 72,946 | 72,946 |
| アッサム | 2 | 25,275 | 25,275 |
| チャッティスガル | 2 | 2,052 | 2,993 |
| ゴア | 2 | 158 | 1,288 |
| ハリヤナ | 2 | 891 | 78,098 |
| マディヤ・プラデシュ | 2 | 50,107 | 48,567 |
| マハラシュトラ | 2 | 7,719 | 7,719 |
| パンジャブ | 2 | 2,900 | 31,900 |
| テランガナ | 2 | 500 | 71,400 |
| 西ベンガル | 2 | 6,168 | 6,168 |
| ウッタラカンド | 1 | 45,000 | 45,000 |

（注） 10 名以上が参加した労働争議。テランガナは 2014 年 6 月以降の数値。

（出所）統計・事業実施省「Statistical Yearbook 2018」

8. 労働紛争の解決

(1) 個別労使紛争

訴訟社会であるインドにおいて、労使関係に不満をもった労働者が使用者を提訴する訴訟は多く、日系企業もその例外ではない。

訴訟解決の方法は、大きく分けて労働者（「Worker」）と非労働者で異なる。ノンワークマンの場合、原則として労働契約の規定に従った紛争解決がなされ、仲裁合意をすることも可能である。一方、ワークマンの場合には、原則として産業紛争法が定める労働調停官、労働裁判所などが使用者との紛争を管轄する。労働者、非労働者の場合を問わず、インドでは、一般に労働者に有利な判断がなされる傾向にあるとされる。

(2) 集団的労使紛争

インドにおける団体交渉のプロセスは地域性があるが、一般的には以下のように整理される。

- ① 交渉開始 (Charter of Demands) : 労働組合が使用者との交渉を求める事項 (賃金、ボーナス、労働時間、福利厚生など) について要求事項を書面で提示。
- ② 団体交渉 (Negotiation) : Charter of Demands の提示を踏まえた労使間交渉。
- ③ 労使協定の締結 (Collective Bargaining Agreement) : 交渉で合意に至った事項に関する労使協定の締結。合意に至らない場合には、労働組合がストライキなどの手段に出ることもある。
- ④ 調停手続 (Conciliation) : ストライキなどの通知を受けると調停官 (Conciliation Officer) が選任される。調停官は事案を調査して調停を実施し、労使に対する和解案 (Settlement) の提示または労働裁判所 (Labour Court) 若しくは産業紛争審判廷 (Industrial Disputes Tribunal) への事件回付を行う。
- ⑤ 裁判・仲裁 (Dispute Resolution) : 調停が不調に終わった場合、当該紛争は、労使間の同意を不要とする仲裁 (Compulsory Arbitration)、労働裁判所 (Labour Court) または産業紛争審判廷 (Industrial Disputes Tribunal) に付される。

2020年労使関係法では、一定の場合のストライキが禁止され、違法であると明記された。労働者がストライキを実施するためには、ストライキの開始前14日前から60日前までの間に使用者に通知をしなければならず、事前通知のないストライキは違法なストライキとなる。また、ストライキの開始日が当該通知に記載されている場合、当該開始日前に実施されたストライキは違法なストライキとなる。違法なストライキまたはそのストライキの継続に対しては、1万ルピー以下の罰金、1ヵ月以下の禁錮、またはその両方が科せられる。

なお、ストライキの定義は、2020年労使関係法上、拡張されており、あらゆる業界で雇用される労働者の集団が共同して行う作業の停止、集団での作業の拒否、または現に雇用されもしくは雇用されたことのある者が共通の理解のもとに作業の継続または雇用の承諾を拒否することに加えて、50%以上の労働者が共同して臨時休暇をとる場合を含むものとされた。

他方、使用者が実施するロックアウトについても、ストライキ同様の通知要件を満たさないなどの一定の場合違法となる。違法なロックアウトを開始または継続した場合、10万ルピー以下の罰金、1ヵ月以下の禁錮またはその両方が科せられる。

9. 外国人就労規制と労働許可取得

インドでは、外国人の就業規制は特に設けられていない。就労ビザは原則、初回は上限3年間有効の数次ビザが発給されることが多い。延長手続きは、インド外国人登録局 (Foreigner's Regional Registration Office : FRRO) で行う必要がある。

ひとくちメモ 6： 労働運動への対応と労働法改正

インドは、1947年の独立直後の民主主義体制下で、労働組合指導者が政治家に転進したという背景から、地域差や労働法改正など近年の改革の動きは認められるものの、元来政治と労働組合との結びつきが強く、労働運動が活発な国である。

健全な労使交渉や正当な労働者の権利主張については、積極的に推進されるべきものであり、雇用者側も誠意をもって対応すべきであるが、権利に胡坐をかいて不当に権利を主張する（例えば、働かずに給与だけを受け取る、など）労働者もゼロではない。こうした労働者への対応は、費用面でも労力面でも、雇用者側の大きな負担となり、ひとたび労働者・組合との間で問題が生じると、生産活動の継続が困難になり、経営に大きな影響を与えることとなる。したがって、進出日系企業にとっても、安定した労使関係の維持や組合対策は重要な課題となっているが、労務問題には、地域的特性や文化も深く関わってくるため、外国人である日系企業の社員や経営者にとって、その対応は容易ではない。

現在インドでは、複雑な労働法体系を4つの法律に整理した新労働法施行の準備が進められている。全般的には、経済振興や競争力強化を重視するモディ政権の方針を受け、解雇規制の緩和など、経営側に有利な改正となった。複雑な労働法体系が分かりやすくなった点も、日系企業にとってのメリットであろう。改正の重要なポイントは、ストライキの事前通知（14～60日）が定められたことであり、現行法でも一部の会社を対象に事前通知が規定されていたが、新労働法は全ての会社を対象となった。

ただし、新労働法については、労働者側や野党の反対など軋轢も生じている。報道によると、「新労働法は2022年7月に施行予定」との情報もあったが、6月下旬になると「再び延期で施行時期は不明」と一転した。新労働法は、連邦法と州法の改正がそろわないと発効できず、州の中には新制度に懐疑的な州政権が立法作業を渋っているケースもあることも背景となっているようである。

ひとくちメモ 7： インドの人材の特徴

現地に進出する日本企業へのヒアリングによると、インド人材の特徴としては以下が挙げられる。

ビジネスコミュニケーションにおいては、なかなか話の結論が見えてこない、人間関係を悪化させないために「その場しのぎ」や「悪意のない嘘」で誤魔化することが多いとされる。また業務の進め方では、マニュアルや業務分掌を重視するため、柔軟な対応を取るのが苦手であるといったことが聞かれ、マネジメントに苦勞する日本人駐在員も少なくないようだ。

| コミュニケーションにおける特徴 | 業務における特徴 |
|----------------------------|---|
| 一度心を開くと、色々とサポートしてくれる | マニュアル通りに作業を進めるのが得意だが、自分で考えて行動するのが苦手 |
| 交渉・議論を好み、自己主張が強い | 転職を一般的な選択肢として捉えている |
| ビジネス上の会話でもなかなか結論に至らないことがある | 昇給、海外研修、スキル獲得などのインセンティブに敏感である |
| 「その場しのぎ」的な便法をよく用いる | 業務分掌を遵守する傾向が強いものの、ロジカルに説得されれば上長の指示によく従う |

日本人と異なり転職も一般的であるため、社員が定着してくれず苦勞している企業も多いようである。また、メーカーでは工場における安全靴や手袋の着用を義務づけても、なかなか遵守されないことが悩みの種になっているようだ。他方、研修プログラムを充実させるなど手厚い福利厚生で離職率を下げた企業、現地人材を育てマネジメントを任せられる段階が視野に入った企業も散見される。

数字に強い、交渉事を苦にしないなど、インド人材には日本と異なる長所がいくつも認められる。日本人のマネジメント層としては彼らの価値観や時間軸の違いを理解するよう努め、彼らが強みを発揮できる人材活用・育成の方法を模索することが重要である。

ひとくちメモ 8： 世界最古の大学

仏教発祥の地として知られるインドでは、仏教研究や修行僧に対する仏教教育も盛んであった。とりわけ北東部ビハール州で運営されてきたナーランダ・マハーヴィハラ（ナーランダ大学）は一流仏教教育機関として名高く、インド国内のみならず国外からも留学僧を受け入れていたほどである。

ナーランダ大学は紀元5世紀ごろ設立され、世界最古の大学のひとつとされる研究・教育機関である。最盛期には1万人以上の学生、2,000人の教師がいたとされ、12世紀末ごろにイスラム王朝の征服を受けて破壊されるまで仏教研究・教育の中心地として栄華を誇った。その文化的価値が評価され、2016年には「ビハール州ナーランダのナーランダ・マハーヴィハラ（ナーランダ大学）の考古遺跡」として世界遺産にも登録された。同大が破壊されてから約8世紀後、当時のインドの大統領であったアブドゥル・カラーム氏が2006年、再びアジアの軸となる教育機関の設立を目指し、ナーランダ大学の復興に関する議論を開始した。ほぼ同時にシンガポール外相（当時）のジョージ・ヤオ氏によるナーランダ大学復興計画の提案がインド政府に対してなされ、日本を含む諸外国の協力も受けて2014年に第1期の学生を受け入れ、大学院教育が開始された。

現在のナーランダ大学は歴史学、環境学、仏教学・哲学・比較宗教学の3学部制を採っており、旧ナーランダ大学と同様留学生の受入れにも熱心である。キャンパスは旧ナーランダ大学跡と同じビハール州に建設された。ちなみにビハール州はインドの中でも貧困州として知られるが、JICAが近隣の幹線道路建設に対して200億円以上の円借款を貸し付けるなど、周辺環境整備も急速に進んでいるようである。

参考文献：ゴーパ・サバロワール「ナーランダ大学の復興計画」（所収：東洋哲学研究所『東洋学術研究』）第50巻2号，2011年）