

第19章 労働事情

1. 労働法の体系

インド憲法は、中央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 18 日付通知（Notification）により、一部の条文（第 42 条及び、67 条のそれぞれの一部並びに 69 条）が、2020 年社会保障法については、2023 年 5 月 3 日付通知により一部の条文（第 15 条、16 条、143 条及び 164 条のそれぞれの一部）が施行されているが、その他の新労働法は、まだ施行されていない。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。州レベルでは独自の法整備が進んでいるものの、中央法の施行が遅れているため、全体としての運用は不透明な状況にある。

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。2017 年度には失業率が、都市部で 7.7%、農村部 5.3%という過去 45 年間で最悪の水準に達したものの、2023 年度には都市部 5.1%、農村部 2.5%と改善の傾向が見られている。

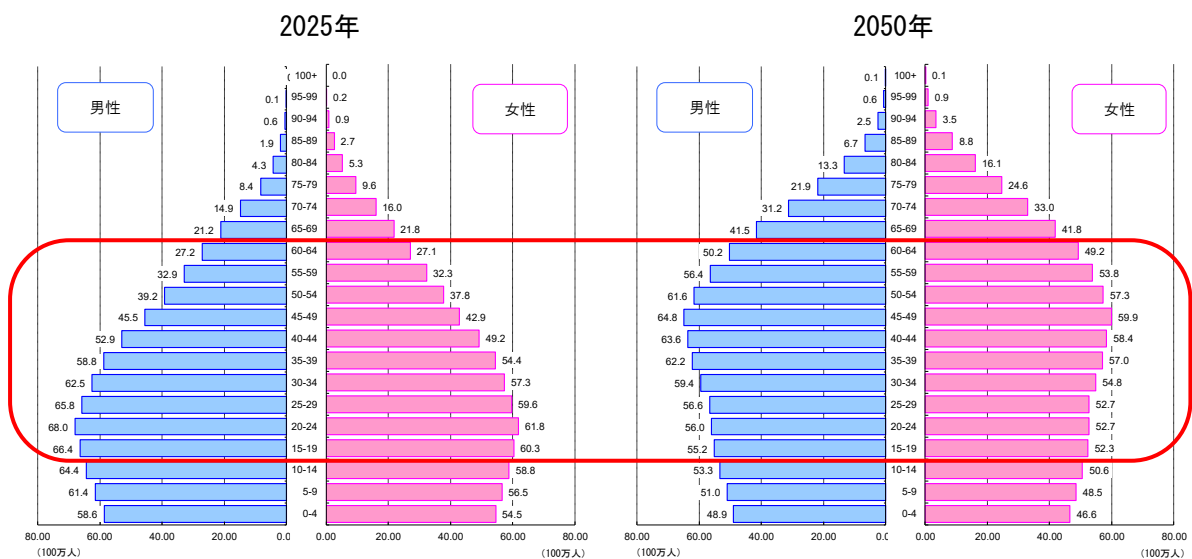
しかしながら、依然として雇用問題は解消されておらず、政治にも大きな影響を及ぼしている。2024 年の総選挙では、モディ首相率いるインド人民党（BJP）が 10 年ぶりに議会過半数を失ったが、その一因には雇用創出の公約を果たせなかったことへの国民の不満があるとされている。特に、大学に進学したにもかかわらず、期待した仕事を得られない若年層の不満が大きいと見られている。国際労働機関（ILO）によると、大学卒業生の 2023 年失業率は 29.1%であると分析されている。また同機関の 2024 年の報告書では、2022 年時点の雇用に関して、正規雇用の割合がわずか 9.7%であり、これは雇用のほとんどが農場や建設現場など非熟練労働者が多い非正規経済であることを示している。これらのことから、労働者のスキルと市場で創出される雇用の間にミスマッチが存在しており、若い労働力に見合う質の高い仕事が不足しているといえる。また、別の視点では、大学の教育の質が低く実学志向でないことから、卒業生が企業の求める能力を満たせていないという問題もある。そのほか、サービス業が発達しておらずホワイトカラーを必要としない産業構造なども若者の高い失業率の要因として挙げられ、引き続き雇用対策はインド経済の課題と言える。

なお、この状況を受け、モディ政権は、2025 年 7 月 1 日、9,944 億 6,000 万ルピー（約 1 兆 6,707 億円）の雇用連動型インセンティブ（Employment Linked Incentive : ELI）スキームを閣議で承認し

た。ELI は初回雇用者への補助金や雇用主への継続雇用支援を通じて、若年層の失業問題に対処し、製造業を中心に雇用拡大を促進するものである。モディ政権は、このスキームにより、2025 年 8 月から 2027 年 7 月までの 2 年間で 3,500 万人の新たな雇用創出を目指すと発表している。

図表 19-1 は、インドの年齢グループ別人口構成を 2025 年と 2050 年で比較したものである。2025 年は緩やかな釣鐘型で、15 才から 64 才までの人口は男女合わせて約 10 億人であると推計されている。2050 年の推計では、釣鐘型が進行しているものの、15 才から 64 才までの労働力人口は約 11.3 億人で、1.3 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 2024」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おり、世界経済フォーラムによる 2024 年のジェンダーギャップ指数は 146 か国中 129 位と、依然として芳しくない状況である。このことから、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言われる。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。女性の深夜労働に関しても、ハリヤナ州やグジャラート州などで個別通知が下され、条件付きで認められている。

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。2019 年賃金法では、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、2019 年賃金法では、法定賞与、住居手当など、賃金に含まれない手当²⁶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。

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、中央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ごと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、中央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、中央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 か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、セクシャルハラスメント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。

²⁶ (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) 年金または積立基金拠出金 (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。

以下は、インド主要都市と参考としてのバンコクの賃金水準と法定最低賃金をまとめた図表である（図表 19-2）。ムンバイ以外のインドの主要都市では、いずれかの職種において賃金水準がすでにバンコクよりも高くなっている状況である。

図表 19-2 インド主要都市の賃金水準及び法定最低賃金（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	【参考】バンコク
賃金	製造業	ワーカー（一般職）	448	287	289	396	437
		エンジニア（中堅技術者）	673	589	555	587	781
		中間管理職（課長クラス）	1,359	1,524	1,505	1,347	1,622
	非製造業	スタッフ（一般職）	735	n. a.	735	720	844
		マネージャー（課長クラス）	1,850	n. a.	1,862	2,116	1,709
		店舗スタッフ（アパレル）	178~262	595~654	n. a.	Fresher : 297 Experienced : 426	386
		店舗スタッフ（飲食）	178~297	476~535	n. a.	Fresher : 274 Experienced : 359	386
	法定最低賃金	非熟練工	月額：215	日額：5.38	月額：176	（自動車エンジニアリング業界）月額：197 （電気電子業界）月額：214	月額：156（中心部）、148（郊外）
		準熟練工	”：237	”：5.49	”：180	（自動車エンジニアリング業界）月額：212 （電気電子業界）月額：221	”：169（中心部）、161（郊外）
		熟練工	”：261	”：5.64	”：186	（自動車エンジニアリング業界）月額：217 （電気電子業界）月額：230	”：183（中心部）、173（郊外）
	賞与支給額 （固定賞与+変動賞与、対基本給与：ヵ月分）		1.08	0.47	1.26	1.41	1.35
	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%				事業主：5% 従業員（本人）：5% 政府：2.75%
	名目賃金上昇率	2021年	3.9%	6.0%	8.0%	9.4%	8.0%
		2022年	11.0%	7.5%	9.2%	8.9%	5.0%
		2023年	8.0%	11.5%	13.7%	10.8%	25.0%

- （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「2024 年度 アジア大洋州・日本投資関連コスト比較調査（2025 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（日系を含む）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、大学や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け入れ、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。後述のひとくちメモ 8 にも記載のとおり、2025 年 6 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流動性が高いようで、転職により 20～30%年収増となるため、2～3 年ごとに転職しステップアップしていく人材が多いとのことである。

る。しかしながら、企業が毎年 20～30%の昇給を行うことは難しく、実際は 10%程度の昇給幅としているケースが多い。そのかわり、長く働いてもらうためのチームビルディングのイベント等を開催し、従業員との信頼関係の構築に取り組んでいる企業もあるようだ。

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、日本企業では殆ど見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などのため、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。しかしながら、上述の通り、女性の深夜労働に関しては、ハリヤナ州やグジャラート州などでは個別通知が下され、条件付きで認められている。

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。2024 年 7 月には株式会社ミツバ、フジテック株式会社、キヤノン株式会社、アイティップス株式会社、株式会社デンソーによりインドに新たに設置された 5 つの人材育成機関が JIM として認定されている。

また、独自に教育機関との提携に取り組んでいる日系企業もある。企業が教育機関に対してツールキットを提供することで、学生が早いうちから専門知識や企業の製品に対する知識を深められるよう支援するというものである。これにより採用のスキルギャップを減らし、効率的な人材育成につなげている。

- ・ 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し、2013 年にインド技術教育委員会（All India Council for Technical Education : AICTE）により開始されたスキーム。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もの。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）が与えられたが、2022 年末にプログラムの廃止が決定され、2025 年 7 月末現在では実施されていない

- ・ 徒弟訓練（Apprenticeship）

1961 年徒弟訓練法（Apprenticeship Act, 1961）が特定の産業の使用者に、6 か月から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 5～12 学年と同等の学歴を有する者である。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て最低手当が支払われる。年に複数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。

(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し、または会社と労働者の間で書面の雇用契約を締結することが一般的である。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²⁷。

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 ルピーまたは中央政府が定める金額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の立場にある者などを除いた者とされる。なお、1947 年産業紛争法では、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 ルピーまたは中央政府が定める金額に変更された。

(3) 従業員の解雇

1947 年産業紛争法上の解雇規制は原則、「労働者（Workman）」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を解雇するためには、図表 19-3 の条件を満たす必要がある。また、日本と同様、インドでも解雇手続に加え、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。実際に、2025 年 6 月のヒアリングの際、問題のある従業員を解雇してしまうと訴訟に発展するリスクが高いため、自己都合退職の形を取るよう配慮しているとの企業の声が聞かれた。ほかには、解雇にあたり訴訟に発展するのを防ぐため、予め雇い入れ時の規則として解雇条項を盛り込むようにしている企業の事例も見られた。

なお、従業員からの意思表示により雇用関係を終了（退職）する場合、従業員が会社に対して退職届を提出する。使用者側が退職届をドラフトすることが一般的であるが、退職届の記載内容を誤ると事後的に紛争に発展するケースもありうるため、その内容は慎重に検討する必要がある。また、従業員がドラフトするケースにおいては、退職理由欄に会社側に問題があった（ハラスメ

²⁷ 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。

ントなど)などの記載があった場合、これを受理すると当該従業員が退職後に労働審判所や裁判所に「退職を強制された」として会社を訴える可能性もあるため、従業員がドラフトした退職届の確認も重要である。

なお、1947 年産業紛争法上、使用者は、過去 12 か月間において 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（または州政府が定める 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 労働者の解雇手続

No.	条件
1	最低 1 ヶ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 ヶ月を超える 1 年について、「平均給与（月払いの労働者の場合、過去 3 ヶ月の賃金の平均）」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ていること
3	所定の様式による通知が、政府当局に、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

（出所）アンダーソン・毛利・友常法律事務所資料より作成

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 日あたりの労働時間を 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。 (26条 (1)) (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 (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)) 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。 解雇または退職時等に、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) (viii)、(ix))	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、ほか (22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義務あり (22 (2) 条)	12ヵ月の連続勤務の後に12日間 (25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)

(出所) 各種ウェブサイト情報を参考に作成

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。従業員及び労働者に加え、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障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²⁸

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 15,000 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%（中央政府が定め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	従業員積立基金及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 1.16%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、並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 21,000 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 3.25%及び 0.75%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

²⁸ 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。また、年金基金はインド最高裁判所より、従来の 8.33%に 1.16%追加分を含め 9.49%に引き上げる指示が出ている (外国人を除く、2023 年 5 月 3 日付労働雇用省通達 S.O. 2061(E))

(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「2024 年度 アジア大洋州・日本投資関連コスト比較調査 (2025 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、及び 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、日系企業への過去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、労働・雇用省の「Statistics on Industrial Disputes, Closures, Retrenchment and Lay-offs In India During the Year 2022」によると、2022 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 のとおりである。

図表 19-7 インド州別の労働争議件数及びその概要（2022 年）

州名	件数（件）	参加人数（人）	損失日数（日）
Andhra Pradesh	1	534	55,536
Assam	2	1,265	5,865
Bihar	(注1)	10,255	20,510
Chandigarh (注2)	(注1)	2,296	2,296
Chhattisgarh	1	1,512	1,751
Gujarat	6	22,568	63,308
Haryana	3	500	41,133
Karnataka	1	11,568	18,893
Kerala	3	19,906	192,656
Madhya Pradesh	(注1)	59,731	59,731
Maharashtra	6	6,309	128,882
Rajasthan	3	114,090	212,931
Tamil Nadu	13	6,391	85,116
Telangana	2	340	53,176
Uttar Pradesh	(注1)	4,817	9,634
Uttarakhand	(注1)	35,570	68,570
West Bengal	(注1)	367	734
Total	41	298,019	1,020,722

(注 1) 2022 年には 3 件の全国ストライキ（All India Strike）が発生したが、損失労働日数（mandays lost）が最も多かった州／連邦直轄地域にその件数が計上されているため、(注 1) の州、連邦直轄地域（Union Territory）ではカウントされていない。ただし、この全国ストライキについてこれらの州／連邦直轄地域において関与した参加人数、損失日数はカウントされているため、該当する州／連邦直轄地域に含まれている。

(注 2) パンジャブ州、ハリヤナ州、ヒマチャル・プラデシュ州、ジャンム・カシミール州、及びチャンディール（連邦直轄地域）にある事業所を管轄しており、労働者の州別分布が不明なため、チャンディール連邦直轄地域に分類されている。

(出所) 労働・雇用省「Statistics on Industrial Disputes, Closures, Retrenchment and Lay-offs In India During the Year 2022」

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、労使関係に不満を持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（「Workman」）と非労働者（「Non-Workman」）で異なる。

ノンワーカーマンの場合、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、ワーカーマンの場合には、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) も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 か月以下の禁錮、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 か月以下の禁錮またはその両方が科せられる。

2020 年には労働雇用省により、ネット上で労働紛争について申し立てを行うことができる「SAMADHAN」と呼ばれるポータルサイトが開設された。違法な解雇、賃金不払い、支払い遅延などについて苦情申し立てを行うプラットフォームとなっており、ここ数年において

SAMASHAN 経由で受理、処理された労働紛争件数は増加している。

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 1 年間有効の数次ビザが発給されることが多い。以降、最大 10 年まで延長が可能である。延長手続は、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 7: インドにおける禁酒政策

インドに特徴的な政策として禁酒政策がある。国全体では飲酒は禁じられていないものの、州ごとに禁酒政策が実施されている場合がある。また、飲酒が禁止されていない場合も、飲酒が社会悪とみなされるような場合もあり、禁酒習慣に慣れてない日本人にとっては、後ろめたい思いをすることもああるかもしれない。

例えば、グジャラート州では、1949 年から一部の例外特区を除いて全面禁酒である。ビハール州は 2016 年から全面禁酒となっており、違反した場合は厳罰が課される。また、ナガランド州やミゾラム州の一部地域でも禁酒政策が実施されている。州ごとの政策以外にも、選挙日や宗教の祝祭日（ガンディーの生誕日など）にも酒類販売が制限され、レストランでの提供も制限される場合もある。このように、販売が制限される日をドライデーと呼ぶ。販売可能な場合も、販売期間が決まっていたり、日曜や祝日に販売禁止の州もあるため、注意が必要だ。

以上を踏まえ、飲酒が想定される接待やイベントの計画時には、これらを念頭において計画すると良い。

ひとくちメモ 8: インドの人材の特徴と採用上の留意点

現地に進出する日本企業へのヒアリングを通じて見えてきたインド人材の特徴と、マネジメント上の留意点としては以下が挙げられる。

まず、人材レベルのばらつきが大きく、優秀層とそうでない層の差が大きいという声が多く聞かれた。以下に現地人材の特徴をいくつか挙げるが、いずれも業種などの人材層によって該当しない場合もある。

コミュニケーションの特徴として、曖昧さはあまり理解されず、Yes, No を明確に伝えることが重要とされている。また、概して交渉や議論を好む傾向があり、交渉ごとが比較的得意な人材もいる。他方で、途中で話がそれてしまう場合もあるため、論点を常に明確にして話し、合意を取ることが重要である。

次に、業務の進め方の特徴として、特にワーカーの場合は、自ら考えて動くよりも、年長者や上司の指示を重視する傾向があるようだ。上位者に迷惑をかけまい、との考えから事象の共有、報告が遅くなってしまう場合もあるため、報告体制の仕組み化や日ごろの関係性の構築などによる対策が重要である。また、特に製造業においては標準化やプロセスの見える化に課題がある場合もあり、駐在員が積極的に介入し、仕組み化を進める必要がある場合もある。

最後に、人材採用の観点では、日本と比較して短期間での転職が一般的である。試用期間を設けることも一般的であり、その期間中にパフォーマンスが出なければ、企業側もあまり躊躇なく人材の入れ替えを行う。他方、求職者側に関しても、近年のインドでは年率 10% 程度の給料アップが一般的であり、転職により 20% 程度以上上がる場合もあるため、短期間での転職が多い。人材の流出を防ぐためには、研修や福利厚生など、給与以外の面での定着の取組みも重要だ。また、インドの人件費が安いというのは、ワーカーははじめ一定レベルの人材には当てはまるが、優秀層には必ずしも該当しない。優秀な人材の確保には、相応の給与が必要になってくる。

ひとくちメモ 9: 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、世界最古の大学の一つとされる研究・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、人文科学部、経営学部の 5 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。

参考文献：ゴープ・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）