

第 4 章

インドの労働経済と労働改革のダイナミズム

太田 仁志

---

はじめに

本章の目的は今日のインドの労働経済と労働改革の論点の整理を行うことである。それらは1991年の「新経済政策」をきっかけとする経済の更なる自由化と構造調整・経済改革への取り組みと不可分である。そこで考察の対象を1990年代以降として、労働市場の動向と労働改革の取り組みを中心に検討する。周知の事実として、インドには児童労働や債務労働が今もなお存在している。それらについては本章では議論しないが、その問題の重要性を軽んずるものではない。

以下では、まず第1節で統計資料を用いて1991年の新経済政策以降の労働市場の特性を把握する。第2節では第1節で見る労働市場の動向との関連でマクロ・レベルの労働改革を捉え、1990年代終盤以降の取り組みを中心に論ずる。1990年代を通じてとくに産業界から強い関心の持たれていた労働法の修正問題についても本節で議論している。そのようなマクロ・レベルの労働改革に対し、第3節では労使関係や昨今の労働組合の影響力低下の背景にある要因、また企業経営に関する取り組みを検討することで、ミクロ・レベルすなわち企業レベルの労働改革について考察している。最後に本章の議論をまとめながら、若干の展望を示す。

## 第1節 労働市場の概観

まず統計資料を用いて、就業構造を中心に労働市場の動向を時系列で確認しよう。インドの就業構造や労働市場の動向の検討では、統計・計画実施省 (Ministry of Statistics and Programme Implementation) の全国標本調査機関 (National Sample Survey Organisation : NSSO) が毎年実施する「全国標本調査」(National Sample Survey : NSS) を用いるのが一般的であるが、雇用状態について信頼に足るデータを得ることができるのは4～5年に1度のみという制約がある<sup>(1)</sup>。また、労働・雇用省 (Ministry of Labour and Employment) に付属する雇用・教育訓練一般局 (Directorate General of Employment & Training) が発表する「雇用報告書」(*Employment Review*) には労働経済に関する豊富なデータが揃っているようではあるものの、入手が難しい。本章では、準政府機関である応用労働力調査機構 (Institute of Applied Manpower Research : IAPR) が毎年刊行している、労働を中心とする経済一般に関する統計を広くまとめた「インド労働力概要年報」(*Manpower Profile India Yearbook*) を援用しながら検討を進める<sup>(2)</sup>。

### 1. 就業構造の推移

表4-1はNSSデータからインドの就業者数とその産業・業種別の割合を1970年代前半から見たものである。1999/00年度の就業者数は3億9680万人で、1990年代は年平均で550万の雇用が生まれている。この表4-1と産業別GDPシェアの推移をまとめた表4-2を合わせ見ると、インドの就業構造を中心とする労働市場の動向を次のようにまとめることができる。

第1に、1999/00年度の産業別就業者比率は、農業を中心とする第1次産業が6割以上という圧倒的なシェアを占めている。次いで製造業、卸・小売業・商業・ホテル・レストラン、サービス業の順であるが<sup>(3)</sup>、これらはいずれも1割前後の割合にとどまっている。

第2に、第1次産業のGDPシェアがこの30年で大幅に低下しているのに対して、就業構造に関する構造転換は大きく進んでいるとはいえ、1990年代は第1次産業の就業者比率の縮小がほとんど確認されない。インドでは今後も

表4-1 就業者の産業別シェア (%)

	1972/73 年度	1977/78 年度	1983 年度	1987/88 年度	1990/91 年度	1993/94 年度	1999/00 年度	1999/00年度 の就業者数
農林漁猟業	74.0	72.0	68.1	64.1	62.0	63.9	61.7	24,482.6万人
鉱業・砕石業	0.4	0.5	0.6	0.7	0.7	0.7	0.6	238.1万人
製造業	8.8	10.2	10.7	11.3	11.5	10.6	10.6	4,206.1万人
電気・ガス・水道	0.2	0.2	0.3	0.4	0.6	0.4	0.3	119.0万人
建設業	1.8	1.7	2.3	3.8	2.8	3.2	4.3	1,706.2万人
卸・小売業・商業・ホテル・レストラン	5.0	5.8	6.9	7.3	6.8	7.6	9.8	3,888.6万人
運輸・倉庫・通信	1.8	1.9	2.5	2.7	2.8	2.9	3.5	1,388.8万人
サービス業	7.8	7.7	8.8	9.5	12.8	10.7	9.2	3,650.6万人
(不明)	0.2	—	0.4	0.2	—	—	—	
全産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
全就業者数	2億 3,620万人	2億 7,070万人	3億 0,280万人	3億 2,200万人	3億 4,190万人	3億 7,210万人	3億9,680.0万人	

(注) 1) 就業者は通常の就業状態に関するもので、常用就業 (regularly involved) と不定期の就業 (occasionally involved) を合わせたものである。数値はいずれも3月末日現在のもの (例えば1999/00年度の場合は2000年3月末日)。

2) サービス業は表4-2の「金融・不動産・ビジネスサービス」と「社会及び個人サービス」を合計。

3) 1999/00年度の就業者数は本表からの筆者による概算。

(出所) Institute of Applied Manpower Research [2001: 151 (Table 3.2.12)]. 元のデータは Government of India, *National Sample Survey*, various issues.

雇用吸収の面での第1次産業の位置づけは大きいものと考えられる。

第3に、製造業の就業者比率は1970～80年代にかけて少しずつ拡大しているのに対して、1990年代は縮小傾向にあった。製造業のGDPシェアの推移を見ても1990年代後半は停滞している。1991年の経済自由化以降におけるインド製造業は経済の牽引役を果たしてきたとはいえ、また雇用創出／雇用吸収の主たる担い手ではない。

第4に、上記と並行して第3次産業は顕著に拡大しており、今日ではそのGDPシェアは5割を超えるに至っている。第3次産業の中では、1990年代には商業 (小売・卸売業を含むと考えられる)・ホテル・レストラン及び金融・不動産・ビジネスサービスのGDPシェアが伸びており、また就業構造については、小売・卸売業・商業・ホテル・レストランの拡大が大きいのに対し、サービス業はむしろ就業者比率が低下している。

以上の他に1990年代のインドの就業構造の推移に見られる動向として、就業者比率の伸びが建設業でも大きくなっている点を付け加えておこう。

表4-2 GDPの産業別シェア（1993/94年価格表示、%）

	1970/71 年度	1980/81 年度	1985/86 年度	1990/91 年度	1991/92 年度	1995/96 年度	1999/00 年度	2000/01 年度
農林漁業	46.3	39.7	36.3	32.2	31.3	28.0	25.2	24.2
農業	41.0	35.8	33.0	29.5	28.6	25.6	23.2	22.2
鉱業・砕石業	1.8	2.1	2.3	2.7	2.8	2.6	2.3	2.3
製造業	12.6	13.8	15.2	16.6	15.8	17.9	17.1	17.2
登録部門	7.6	8.1	9.5	10.5	10.1	11.9	11.3	11.2
未登録部門	5.1	5.8	5.7	6.1	5.7	6.0	5.8	6.0
電気・ガス・水道	1.2	1.7	2.0	2.3	2.5	2.5	2.5	2.5
建設業	6.1	6.1	5.4	5.5	5.6	5.1	5.1	5.3
第3次産業計	32.2	36.6	38.9	40.6	42.0	43.9	47.9	48.5
商業・ホテル・レストラン	10.9	12.2	12.7	12.5	12.5	14.0	14.6	14.6
運輸・倉庫・通信	4.6	6.2	6.3	6.2	6.5	6.9	7.3	7.7
金融・不動産・ビジネスサービス	5.9	6.5	8.0	9.7	10.7	11.4	12.7	12.6
社会及び個人サービス	10.7	11.7	11.9	12.2	12.3	11.6	13.2	13.5
全産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) 2000/01年度は推定値。色を付けた項目を足し合わせると100%（全産業計）になる。

(出所) EPW Research Foundation [2002a: 33-34 (Table 3A)]. 元のデータは Government of India, *National Accounts Statistics of India*, various years.

## 2. 組織部門と未組織部門における就業

インドでは統計上、就業者を組織部門（Organised Sector）と未組織部門（Unorganised Sector）に分けている。組織部門は公共部門（官庁等の行政部門等及び公企業）と、民間非農業部門の従業員数25人以上の事業所及び自己申告ベースによる同規模10～24人の事業所を、未組織部門はそれ以外の事業所を指す。一般に組織部門のほうが労働条件は相対的に高く、雇用創出との関連では組織部門での雇用拡大の必要性が強調されてきた。また例外はあるものの、これまでのところ未組織部門は一般に低付加価値部門である。表4-3は組織部門・未組織部門別に就業構造の推移を見ているが、本表より、第1に1990年代の特徴として、組織部門の比率が一貫して縮小し未組織部門の比率が拡大していること、第2に1990年代はこの組織部門の縮小／未組織部門の拡大のペースが速まっていること、第3に組織部門における女性の比率がコンスタントに伸びていること、そして第4に公共組織部門は1990年代後半には雇用縮小に転じ、それもあって1990年代は組織部門の民間比率が高まっていること、

表 4-3 組織部門及び未組織部門就業者数の推移

	全就業者数 (万人)	組織部門就業者数 (万人)			組織部門の 民間比率	組織部門の 女性比率	未組織部門 就業者数 (万人)	組織部門の 比率
		公共部門・ 民間部門計	公共部門	民間部門				
1971年	n.a.	1,747	1,073.1	674.2	38.6%	11.0%	n.a.	n.a.
1973年	23,630	1,882	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	21,748	7.96%
1978年	27,070	2,124	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	24,946	7.85%
1981年	n.a.	2,288	1,548.4	739.5	32.3%	12.2%	n.a.	n.a.
1983年	30,270	2,401	1,645.7	755.2	31.5%	12.5%	27,869	7.93%
1988年	32,200	2,571	1,832.0	739.2	28.7%	13.4%	29,629	7.99%
1991年	34,190	2,673	1,905.7	767.6	28.7%	14.1%	31,517	7.82%
1994年	37,210	2,738	1,944.5	793.0	29.0%	15.2%	34,472	7.36%
2000年	39,680	2,796	1,931.4	864.6	30.9%	17.6%	36,884	7.07%
2001年	41,150	2,779	1,913.8	865.2	31.1%	17.8%	38,371	6.75%

(注) 1) 各年とも 3 月末日現在のものである。

2) 2001 年の数値は少標本のため誤差が大きい可能性がある。

(出所) IAMR [2001: 158 (Table 3.2.20; 159 (Table 3.2.21)]; IAMR [2003: 156 (Table 3.2.20); 157 (Table 3.2.21)]. 元のデータは Government of India, *National Sample Survey*, various issues 及び Government of India, *Employment Review*, various years.

といった諸点を確認することができる。組織部門の比率は今日では 7% を下回っており、この背景には、公共部門・公企業の改革の一環としての希望退職制度 (Voluntary Retirement Scheme: VRS) による雇用削減の進行や、退職者ポストの未充足、採用の抑制などによる公共部門の縮小がある。

### 3. 組織部門の産業・業種別就業構造

表 4-4 は 1999 年の組織部門就業者について、産業別及び公共・民間別、男女別にまとめたものである。組織部門で最も就業者が多いのは官庁を始めとする行政や国防省を含む社会及び個人サービスで、組織部門就業者の 4 割を占めている。次いで製造業、運輸・倉庫・通信の順で組織部門就業者が多い。民間組織部門では製造業での就業者数が男女ともに最大である。次に、産業ごとに組織部門の比率が大きく異なることが本表から確認できる。筆者の概算では、公共性が強くしたがって公共部門就業者が多い電気・ガス・水道において組織部門の比率が 8 割以上と最も高く、他方で、卸・小売業・商業・ホテル・レストランの比率は僅か 1% 強にすぎない。建設業でも組織部門の比率は 10% に満たないが、前項 1 で見たようにこの 2 つの部門は 1990 年代に入って雇用拡大が相対的に顕著であった。つまり業種別には、卸・小売業・商業・ホテル・

表4-4 1999年の組織部門就業者

	全就業者数 (万人)	概算による 産業別組織 部門の比率	組織部門就業者数 (万人)					産業別に見 た組織部門 の民間比率	
			組織部 門合計	公共部門		民間部門			
				男性	女性	男性	女性		
農林漁業	24,482.6	0.6%	農林漁業	138.6	46.9	4.6	44.5	42.6	62.8%
鉱業・碎石業	238.1	42.6%	鉱業・碎石業	101.5	86.9	5.8	7.7	1.0	8.6%
製造業	4,206.1	16.0%	製造業	674.7	146.8	10.1	424.5	93.3	76.7%
電気・ガス・水道	119.0	84.3%	電気・ガス・水道	100.3	91.9	4.3	4.0	0.1	4.1%
建設業	1,706.2	6.9%	建設業	118.0	104.5	6.3	6.6	0.5	6.0%
卸・小売業・商業・ ホテル・レストラン	3,888.6	1.2%	卸・小売業・商業・ ホテル・レストラン	48.6	14.6	1.7	29.6	2.7	66.5%
運輸・倉庫・通信	1,388.8	22.7%	運輸・倉庫・通信	315.3	291.3	17.1	6.2	0.7	2.2%
金融・保険・不動産・ ビジネスサービス、 社会及び個人サービス	3,650.6	36.0%	金融・保険・不動産・ ビジネスサービス 社会及び個人サービス	165.3	111.7	17.8	30.2	5.6	21.6%
全産業計	39,680.0	7.08%	全産業計	2,811.3		281.1	668.0	201.8	30.9%

(注) 就業者については表4-1の注1参照。なお出所の表によって統計数値が若干異なる。  
(出所) IAPR [2001: 151 (Table 3.2.12); 161 (Table 3.2.22); 163 (Table 3.2.24)] より算出。  
元のデータは Government of India, *National Sample Survey*, various issues.

レストラン及び建設業における雇用拡大が未組織部門就業者比率の拡大の背後にあることを示している。

さて、1990年代／1991年の新経済政策以降の組織部門就業者数の趨勢を産業別に確認しよう。表4-5から見出される主要な点は、第1に全産業で見ると、男性については公共部門では1995年前後、民間部門では1997年前後を境に組織部門での雇用が縮小に転じている。それに対して女性については、1997年あたりから停滞気味ではあるものの、先に見たように1990年代を通じて組織部門での就業が拡大しており、とくに民間部門での拡大は顕著である。

第2に、男性の製造業組織部門における2001年の雇用水準は、公共部門では1991年の8割に満たない水準にまで縮小しており、製造公企業の経営不振と雇用の停滞を如実に表している。民間製造業でも男性の雇用は1997年あたり以降には縮小に転じている。製造業では1997年あたりから過剰な設備投資の結果業績を悪化させる企業が増加しており (Uchikawa [2002])、その影響を見ることができる。

第3に、男性の動向とは対照的に、女性の民間製造業組織部門における1995年から1997年にかけての3年間の女性の雇用拡大は極めて顕著であり、特筆に値する。表4-4の雇用規模と合わせ見ると、1991年新経済政策以降の民間組織部門での女性の雇用を牽引してきたのは製造業であることがわかる。統計を用いた詳細な検討は割愛するが、近年ますます輸出志向を強めてい

表4—5 組織部門就業者数の趨勢（1991年=100.0）

産業		公 共 部 門							
		1981年	1991年	1995年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年
農林漁業	男性	84.4	100.0	96.9	96.3	95.6	92.9	92.3	89.9
	女性	72.4	100.0	97.3	92.0	93.0	89.6	94.1	94.5
鉱業・砕石業	男性	80.5	100.0	101.5	97.7	93.8	92.7	92.5	89.6
	女性	102.3	100.0	104.0	100.3	93.9	93.7	92.8	n.a.
製造業	男性	81.1	100.0	93.7	89.4	86.8	84.4	82.3	76.9
	女性	81.2	100.0	111.8	94.3	93.9	90.0	88.2	82.8
電気・ガス・水道	男性	76.2	100.0	102.8	104.8	104.3	105.1	103.2	101.8
	女性	54.8	100.0	117.0	132.1	136.7	140.3	143.0	146.6
建設業	男性	95.1	100.0	101.0	98.3	95.8	95.6	94.1	93.1
	女性	90.1	100.0	110.1	108.5	109.8	114.3	115.9	114.3
卸・小売・レストラン・ホテル	男性	81.1	100.0	107.4	108.1	108.0	107.0	107.0	106.4
	女性	46.2	100.0	114.4	122.0	123.5	125.8	125.8	131.8
運輸・倉庫・通信	男性	91.0	100.0	102.1	101.4	100.9	100.8	100.6	99.2
	女性	57.6	100.0	113.8	118.7	123.2	125.3	124.5	127.9
金融・保険・不動産・ビジネスサービス	男性	65.0	100.0	106.6	106.8	106.0	106.7	106.5	104.7
	女性	45.5	100.0	113.6	119.8	121.2	121.3	123.4	125.9
社会及び個人サービス	男性	83.7	100.0	101.2	102.7	102.2	102.3	101.4	102.2
	女性	62.6	100.0	110.7	118.3	120.0	122.7	125.1	125.2
全産業平均	男性	83.7	100.0	100.9	100.7	99.7	99.4	98.5	97.5
	女性	63.9	100.0	110.8	116.2	117.7	119.8	121.7	121.0

(注) 1) 就業者については表4—2の注1参照。

2) 2001年の「n.a.」はIAPR [2003]の数値が信頼にたるものではない可能性がある  
と判断したことによる。

(出所) IAPR [1996: 178-179 (Table 3.2.20); 182-183 (Table 3.2.22)]; IAPR [1999: 270-271 (Table 3.2.22); 274-275 (Table 3.2.24)]; IAPR [2000: 334-335 (Table 3.2.22); 338-339 (Table 3.2.24)]; IAPR [(2001: 151 (Table 3.2.12); 161 (Table 3.2.22); 163 (Table 3.2.24)], IAPR [2003: 159 (Table 3.2.22); 161 (Table 3.2.24) (p.161)] より一部修正の上算出。元のデータは表4—3に同じ。

る民間のアパレル関連製造企業では女性の就業の伸びは著しい。

第4に、男女ともに、民間組織部門の運輸・倉庫・通信と金融・保険・不動産・ビジネスサービスでの就業の拡大が相対的に大きい<sup>(4)</sup>。とくに女性のこれらの産業における就業者数は2001年には1991年の2倍以上という大きな伸びを記録している<sup>(5)</sup>。公共組織部門については、男性の就業拡大が顕著な部門がないのに対して、女性の就業は第1次産業及び製造業以外ではコンスタントに拡大している。公共部門の社会及び個人サービスは女性の組織部門での雇用規模が最大の業種であるが、2000年前後あたりからは拡大のペースがやや落ちてきている。1991年の新経済政策以降10年間に雇用が拡大している組織

産業		民間部門							
		1981年	1991年	1995年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年
農林漁猟業	男性	98.8	100.0	102.0	107.5	103.8	100.2	99.5	105.4
	女性	93.8	100.0	98.7	97.2	99.1	95.3	103.4	104.0
鉱業・砕石業	男性	127.2	100.0	104.2	95.8	93.8	91.7	86.3	84.6
	女性	144.2	100.0	97.0	72.7	77.0	63.0	53.9	50.9
製造業	男性	101.1	100.0	102.6	109.5	107.7	106.2	103.9	102.0
	女性	104.0	100.0	125.1	178.0	192.2	192.6	192.8	193.5
電気・ガス・水道	男性	88.0	100.0	101.5	100.5	103.6	102.0	102.3	129.3
	女性	62.5	100.0	150.0	200.0	175.0	125.0	112.5	162.5
建設業	男性	93.3	100.0	73.3	74.6	101.0	98.1	79.1	79.1
	女性	158.3	100.0	65.0	83.3	105.0	88.3	66.7	66.7
卸・小売・レストラン・ホテル	男性	94.2	100.0	101.8	102.7	105.3	106.0	107.8	111.0
	女性	68.2	100.0	114.7	145.5	129.9	129.9	139.3	139.3
運輸・倉庫・通信	男性	115.1	100.0	107.6	116.1	118.3	125.1	126.9	136.3
	女性	84.4	100.0	137.5	162.5	190.6	209.4	212.5	253.1
金融・保険・不動産・ビジネスサービス	男性	80.8	100.0	113.1	123.2	128.9	133.5	134.2	136.7
	女性	47.1	100.0	134.3	159.9	178.1	202.9	196.7	219.7
社会及び個人サービス	男性	86.5	100.0	104.9	106.9	108.1	108.5	109.5	113.5
	女性	71.8	100.0	115.4	120.2	124.9	129.1	132.1	125.4
全産業平均	男性	97.7	100.0	103.0	108.6	107.9	107.0	105.4	n.a.
	女性	90.2	100.0	113.5	133.1	140.2	140.7	144.0	n.a.

部門の産業では、いずれも女性の伸び率のほうが男性よりも高い。

組織部門における女性就業の拡大の背景として、労務管理上男性よりも女性のほうが扱いやすい側面があることや、一般に女性の賃金は男性よりも相対的に低いことなどを挙げられるが、女性を雇用する産業・業種の拡大といった産業構造の転換、女性の教育水準の向上、また女性の社会進出とその受容に関する社会的な変化も重要な要因である。

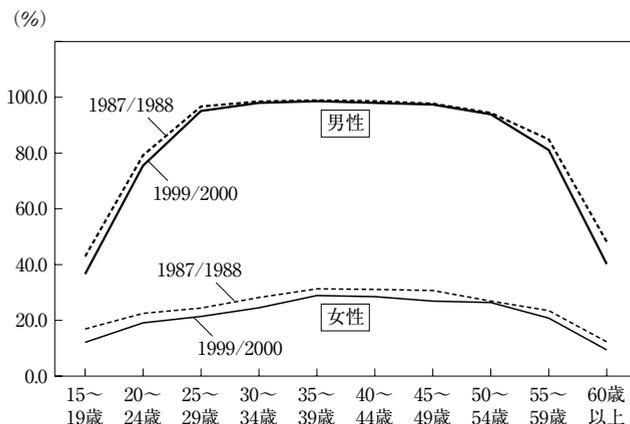
#### 4. 労働力率、失業率、就業形態

次に労働力率、失業率、就業形態について見よう<sup>(6)</sup>。労働力率も失業率も

就業機会の多寡や、個人／家計の資産や貯蓄の水準に依存する。また労働力人口の定義に関連して、景気が悪いなどで労働条件が良い仕事が見つからないと考えて非労働力化することもある。景気が悪いなどで減少した家計を補うために、仕事を選ばずに労働力化することもある。後者の視点では非労働力化や失業はある種の「贅沢」であり、その贅沢を享受することができなければ日雇や臨時という就業形態で労働力化することとなる。一般に日雇／臨時労働者の賃金をはじめとする労働条件は常用雇用者と比べるとはるかに低く、就業をしたといっても、失業率を低めることになるものの雇用状況の改善は意味しない。このように考えると、失業率や労働力率の断片的な検討だけでは全体像の把握は困難であるといわざるを得ない。

算出式の分母を全人口とするインドの1990年代を通じた労働力率は、都市部男性が54%程度、都市部女性が概ね15～16%、農村部男性が55%、農村部女性は30～33%であった（太田 [2003a]）。図4-1、2は都市・農村別に男女の年齢層別労働力率を1987/88年度と1999/00年度の2時点で見ている。それによると、第1に、男性の労働力率は都市部・農村部ともに20代後半から

図4-1 都市部労働力率



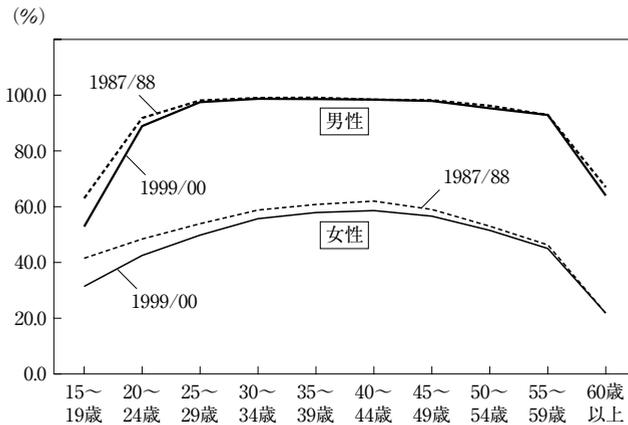
(出所) IAPR [1999: 148-149 (Table 2.2.3) ; 2003: 85 (Table 2.2.4)] .  
元のデータはGovernment of India, *National Sample Survey*, various issues.

50代前半までは100%に近くなるが、女性の20代後半～50代前半の労働力率は農村部で40～60%、都市部では20～30%と著しく低い。このグラフの形状は、女性の社会進出が定着している欧米先進諸国のような20代後半～50代前半の各年齢層とも高い水準で推移するものでなければ、わが国のようなM字型でもない、女性の社会進出が限定的な経済発展の途上にある国によく見られるものである。

第2に、男女とも都市部よりも農村部のほうが労働力率は高い。とくに女性の格差は大きいが、農業や自営業の手伝いなど就業機会は都市部よりも農村部の方が多く、また資産・貯蓄水準は農村世帯の方が一般に低いことが農村での労働力化を促す一因である。

第3に、都市部・農村部の男女ともに、この間若干ではあるが若年層と高齢層で労働力率が低下している。この背景として、若年層の学業延長／高学歴化と高齢者の引退の進展が考えられる。とくに都市部における高齢男性の労働力率の低下は顕著で、都市部での男性の企業雇用の拡大と人事管理としての定年退職制度の存在を見ることができよう。後掲の表4-7にもあるように、自営よりも雇用による就業が都市部では農村部よりも相対的に多いことから、

図4-2 農村部労働力率



(出所) 図4-1に同じ。

都市部での高齢者の就業機会は農村部よりも限定的でもある。また自営業者がただ単に引退・退職を選ばないということにもよるが、引退を老後の備えにある程度のめどが立っていることによる行為と解釈すれば、世帯間及び生涯所得間の都市・農村格差の現れであると見ることもできよう。

次に、表4-6は失業率の推移をまとめたものである。同表から得られる断片的な情報からは多くの含意を引き出すのは困難であるが、インドの失業率の動向として指摘できるのは、第1に都市部のほうが農村部よりも失業率が高いこと、第2に都市部では一貫して女性の失業率のほうが男性の失業率よりも高いこと、といった点である。労働力率の検討で指摘したように、ここでも背景として農村部における相対的な就業機会の多さと所得水準の低さをうかがうことができるが、加えて都市部での雇用機会の性差を読み取ることも重要である。なお失業率は都市部・農村部及び性別を問わず、一般に高学歴者のほうが高く、また年齢層別には若い層（15～29歳）の失業率が全労働力人口の失業率よりも高い。ケーララ州での高学歴の若年失業者問題はよく知られているが、インド全体で見ても高学歴若年層に対する雇用のミスマッチが存在することを示唆している。

表4-7は就業形態の推移をまとめたものである。表4-7からは、第1に都市部男性については長期的には常用形態が縮小趨勢にあり、かわって臨時／日雇が拡大趨勢にあること、第2に都市部女性については常用形態が拡大趨勢にあること、そして第3に農村部では男女ともに自営業の比率が低下し、臨時／日雇の比率が拡大しているという趨勢にあること、といった点を指摘でき

表4-6 CW基準による失業率の推移（％）

		1972/73 年度	1977/78 年度	1983年	1987/88 年度	1993/94 年度	1999/00 年度
都市部	男性	6.0	7.1	6.7	6.6	5.2	5.6
	女性	9.2	10.9	7.5	9.2	7.9	7.3
農村部	男性	3.0	3.6	3.7	4.2	3.1	3.9
	女性	5.5	4.1	4.3	4.4	2.9	3.7

(注) CW (Current Weekly) 基準とは調査日の過去1週間の就業・失業状態を尋ねたものである。

(出所) Government of India [2001a: 130 (Table 7.2)].

表4-7 就業状態 (%)

			1977/78 年度	1983年	1987/88 年度	1993/94 年度	1999/00 年度
都市部	常用労働者	男性	46.4	43.7	43.7	42.1	41.7
		女性	24.9	25.8	27.5	28.6	33.3
	臨時/日雇労働者	男性	13.2	15.4	14.6	16.2	16.8
		女性	25.6	28.4	25.4	26.0	21.4
	自営業者	男性	40.4	40.9	41.7	41.7	41.5
		女性	49.5	45.8	47.1	45.4	45.3
農村部	常用労働者	男性	10.6	10.3	10.0	8.3	8.8
		女性	2.8	2.8	3.7	2.8	3.1
	臨時/日雇労働者	男性	26.6	29.2	31.4	33.8	36.2
		女性	35.1	35.3	35.5	38.7	39.6
	自営業者	男性	62.8	60.5	58.6	57.9	55.0
		女性	62.1	61.9	60.8	58.5	57.3

(注) 常用労働者とは「regular salaried/wage employees」。「就業」の状態については表4-1の注1と同じ。

(出所) IAMP [2001: 148 (Table 3.2.8)]. 元のデータは Government of India, *National Sample Survey*, various issues.

るだろう。

## 5. 賃金動向について

本節の最後に平均日給を考察することで賃金動向を見よう。表4-8は1993/94年度と1999/00年度の2時点における産業別の名目平均日給をまとめたものである。この表4-8の数値は名目での表示で、1999/00年度年のNSSデータは都市部女性のサンプル・サイズが男性と比べて極端に小さい。また学歴や経験、勤続、職務等がコントロールされていないなど制約があるが、動向を垣間見ることは可能であろう。表4-8より興味深い点を多く指摘できるが、主要なものとして、第1に、都市部の常用労働者の全産業平均で見た平均日給の男女間格差は縮小傾向にあり、1999/00年度では女性の平均日給は男性の8割程度の水準となっている。農村部ではその格差は大幅に縮小し、女性は男性の9割程度の水準である。

第2に、サンプル・サイズの問題や属性をコントロールしていないなど解釈

表 4-8 産業別にみた常用労働者及び臨時／日雇労働者の平均日給（ルピー、名目）

	都市部・常用労働者				農村部・常用労働者			
	男性		女性		男性		女性	
	1993/94 年度	1999/00 年度	1993/94 年度	1999/00 年度	1993/94 年度	1999/00 年度	1993/94 年度	1999/00 年度
農業	51.4	154.1	46.7	64.5	27.5	70.1	22.8	42.3
鉱業・砕石業	94.6	264.6	64.1	153.8	76.0	147.2	41.3	46.3
軽工業	56.6	103.0	30.0	54.9	39.7	87.9	17.1	34.4
重工業	77.9	168.5	58.5	125.0	57.3	99.7	33.4	50.0
電気・ガス・水道	100.2	248.7	89.4	211.9	77.0	197.1	62.0	219.8
建設業	70.7	133.3	38.2	139.9	62.4	104.5	68.6	110.3
商業	43.3	98.1	43.1	130.0	29.9	65.1	29.0	59.9
運輸・倉庫他	74.3	160.2	77.0	191.2	59.0	112.7	46.4	91.9
金融・不動産・ビジネスサービス	125.0	262.4	105.4	272.7	89.0	161.0	63.9	92.8
社会及び個人サービス	87.6	219.0	63.1	169.0	73.1	178.4	43.3	172.6
全産業平均	78.1	169.7	62.3	140.3	58.5	127.3	34.9	114.0

都市部・臨時／日雇労働者（公共事業以外）				
	男性		女性	
	1993/94 年度	1999/00 年度	1993/94 年度	1999/00 年度
農林漁業	25.2	49.1	16.3	32.2
鉱業・砕石業	28.5	76.7	21.6	54.7
軽工業	33.1	62.9	15.7	35.6
重工業	31.6	69.1	15.2	50.7
電気・ガス・水道	40.2	74.2	23.2	—
建設業	37.6	69.0	25.0	50.2
卸・小売業・商業・ホテル・レストラン	27.7	53.7	20.1	45.6
運輸・倉庫・通信	34.4	63.6	19.8	49.5
金融・不動産・ビジネスサービス	28.5	64.9	25.8	32.8
社会及び個人サービス	26.9	55.2	18.7	29.0
農林漁業以外の計	33.2	64.3	19.0	40.2
全産業平均	31.8	62.3	18.1	37.7

(注) 15～59歳の労働者の平均日給に関する数値。  
 (出所) Government of India [2001b: A280-284 (Table 67): A-304-307 (Table 69U)]; IAMR [1999: 394 (Table 5.1.5): 395 (Table 5.1.6), IAMR [2001: 223 (Table 5.1.5)].

は制約されるが、都市部の建設業、商業、運輸・倉庫他、金融・不動産・ビジネスサービスの各産業における男性と女性の産業別平均日給を見ると、1999/00年度には男性よりも女性の平均日給のほうが高くなっている。先の3項で見たように、民間組織部門の金融・不動産・ビジネスサービスでは女性の雇用拡大が極めて顕著であったことを踏まえると、1990年代のインドで女性の経済的

地位の向上が大きく進んだ側面があることは明確であろう。

第3に、男性の常用労働者の都市・農村間平均日給格差は1993/94年度と1999/00年度ではほぼ同水準であるが、女性については5割超の水準から8割の水準に格差が縮小している。

第4に、都市部の臨時／日雇労働者の男女間平均日給格差は1990年代には若干縮小しているようであるが、それでも1999/00年度の女性臨時／日雇労働者の平均日給は男性の6割程度の水準である。

第5に、都市部の常用労働者と臨時／日雇労働者の平均日給格差は、産業ごとに異なりはするものの、1990年代には全産業平均で見ると拡大傾向にある。1999/00年度には都市部男性の臨時／日雇労働者の平均日給は常用労働者の4割を下回り、また女性は3割にも満たない水準である。その平均日給の水準に過剰な労働供給圧力の影響が現れている。

ここで見た賃金動向の大きな論点として指摘できるのは、1990年代のインドにおける男女間賃金格差の縮小傾向である。もちろんサンプルの偏りやその規模の問題、また学歴や職務に起因する部分もあるものと考えられる。1999/00年度の調査ではスナップ・ショット的に女性の平均日給の一時的な上昇が捉えられた可能性も完全には排除できない。しかしそれでも、産業によって趨勢は異なるものの平均日給の男女間格差が縮小動向にあることは、先に指摘した組織部門の女性比率の上昇とともに注目すべきである。

以上、本節では就業構造に主に注目することで、1991年の新経済政策以降のインドの労働市場の動態を検討した。詳細についてはここでは繰り返さないが、ここまでの検討から大きな論点として浮かび上がるのが、女性の一部の就業動向を別として、新経済政策発表以降は経済が比較的堅調な成長を遂げているにもかかわらず（後掲図4-3参照）、雇用状況が必ずしも良好ではない点である。先に述べたように1990年代のインドでは年平均550万の雇用が生まれているが、今日では労働市場への新規参入者が年800～1000万に達するという指摘もあり、すべての労働力人口に雇用を与えることは到底できない。雇用増加率は、1983年～1993/94年度が2.7%であったのに対して、1993/94年度～1999/2000年度は1.07%に大きく低下している（Government of India [2002b]）。次節で検討するインドのマクロ・レベルの近年の労働改革への取り組みは、こ

のような労働市場の停滞が一因として背後にあった。もちろん、第3節で見るミクロの企業レベルの労働改革がこの動向の一要因であったことも見逃せない。

## 第2節 マクロ・レベルの労働改革を巡る近年の動向

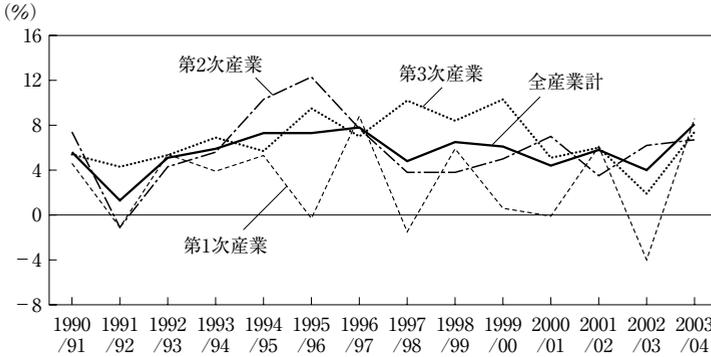
労働改革はさまざまなレベルで実施され得るもので、その領域や内容も労働市場の機能に関するものから雇用創出に関するもの、また組織や働き方に関するものなど多岐にわたる。本節では、1991年の新経済政策以降経済自由化が進む中で停滞から抜け出す兆しを見せない労働市場を前に、「第2世代の経済改革」の流れの中で国民民主連合（National Democratic Alliance: NDA）政府が取り組んだ1990年代終盤以降のマクロの政策レベルの労働改革について検討する<sup>(7)</sup>。

### 1. 近年のマクロ・レベルにおける労働改革のコンテキスト

1999年下期あたりからインドでは「第2世代の経済改革」(Second Generation Economic Reforms)の必要性が盛んに論じられるようになった。これはインド人民党（Bharatiya Janata Party: BJP）のヴァジュペイー（Vajpayee）首相を首班とするNDA政権が第13回国民総選挙において再信任を得たのと時を同じくしている。図4-3は1990年以降のインドの産業別の経済成長率の推移であるが、新経済政策以降1990年代中盤の7%超の経済成長率に比べ、1990年代後半は5%前後に停滞気味であったことがわかる。前節で見たように雇用創出も進んでいない。NDA政権は「第2世代の経済改革」をスローガンに掲げ、本格的な自由化・構造調整が進んでいなかった経済領域の改革に着手することで高い経済成長率の達成と雇用創出を実現させようとした。労働改革は財政改革や公企業改革、外国資本の更なる導入、補助金を巡る改革などとともに、「第2世代の経済改革」における最重要課題の1つであった<sup>(8)</sup>。

マクロ・レベルに限定しても労働改革に関する政策はさまざまな領域に及ぶが、「第2世代の経済改革」の流れの中では、労働法修正への取り組みが高い関心を集めている。労働法の修正は1980年代からことあるごとに産業界を中

図4-3 1990年以降のGDP実質成長率（1993/94年価格、要素費用表示）



(注) 1) 第3次産業の成長率は「運輸・通信・商業」「金融・不動産・ビジネスサービス」「行政・防衛・その他サービス」の3部門の成長率を幾何平均により代理指標として算出。

2) 2001/02年度は速報推計値、2003/04年度は暫定値。

(出所) Government of India [2004: S10 (Table 1.6)].

心に積極的な提言がなされているが、結局のところ実現されなかった。しかしながら1990年代終盤の経済成長の減速を前に労働法の修正問題を巡って事態が大きく動き出す様相を呈してきた。政策的には、高い経済成長率の実現が「第2世代の経済改革」の目標であるとき、労働改革もインド経済の競争力を高めるという視点からの議論と無縁ではなくなる。そこでは、政策として重視されるのは規制緩和等による生産資源の効率的配分であり、高い経済成長率の達成と国際競争力の強化、さらには労働・雇用政策の領域における最大の懸案である雇用創出にも効率的な資源配分は不可欠で、労働市場の硬直性は相容れないものとして弊害視されることになる。企業の労働力需要の変化に柔軟に対応できるようにするためにも労働市場の硬直性を排除するような政策が求められ、その硬直性の背景として人材の雇い入れや雇い止めに関する規制がクローズ・アップされるのである。この労働力需要の変動に対する労働投入量の調整の可否は、労働市場／組織の数量的な柔軟性に関する議論と見ることができ

る。この時期の労働改革でなぜ労働法の修正問題にとくに注目が集まったのかは、成長のペースにしても雇用吸収の面でも、1990年代終盤の製造業の低迷があったことを踏まえると理解しやすい。真偽は別として、このような製造業

の停滞と関連付けられたのが経営活動の自由（経営の裁量）を制約する経済自由化に対応していない労働法制であり、製造業の発展とその派生としての製造業での雇用の拡大には労働法を修正する必要があるという議論が展開されることになったのである<sup>(9)</sup>。

また、労働改革は公共部門・公企業改革と関連する部分がある。前節で見たように公共部門における組織部門就業者数は1990年代中盤をピークに減少しているが、公企業改革はいかなる方向に進むにしても余剰人員の削減を抜きには議論することができない。NDA政権下の公企業改革の柱の1つが政府の所有する公企業の持株売却であったが、これは膨大な財政赤字に対処するための手段としても位置付けられている。つまり「財政赤字解消の必要性（財政改革）→公共部門・公企業改革→公共部門・公企業での雇用削減」という図式が成立することになる。公共部門や公企業では労働組合が強く、抜本的、急激な改革にはいまだに根強い抵抗があり、労使関係にも影響を及ぼすことになる。

財政赤字ももちろん労働改革の方向性を規定する。改革の必要性が認識されてもコスト面で実現が不可能であれば、労働改革の取り組みは選別的にならざるを得ない。

マクロ・レベルの労働改革には、政労使による社会的対話も一定の役割を果たしている。これはインドが民主主義国家たる所以であり、政府のイニシアティブの欠如により三者構成会議の決定が反故にされることも少なくないものの、社会的対話に取り組むというスタンスがインドでは一定程度根付いているといえる<sup>(10)</sup>。近年の労働改革の指針を示すべく組織された、次項で見る第2次全国労働委員会（Second National Commission of Labour: SNCL）も三者構成である。経済の自由化が進む中でも、労働組合を完全に無視することはインドでは極めて困難である。

なおインド政府は、次に挙げる労働者の権利が労働法及び労働政策のいかなる体系においても絶対的なものであることを承認している（Venkata Ratnam [2002]）：

- ・自らの選択による労働の権利
- ・差別的扱いを受けない権利
- ・児童労働の禁止
- ・適正で人道的な労働条件
- ・社会保障への権利
- ・（保証賃金への権利を含む）賃金の擁護
- ・不平を是正する権利
- ・結社の自由及び団体交渉の権利

## 2. 近年の労働改革の動向<sup>(11)</sup>

もちろん近年の労働改革で重要な課題は労働法の修正問題だけではない。労働の領域では、先に指摘したように雇用創出が最重要課題である。再信任を得たNDA政権の下での労働改革は、1999年10月に労働改革の指針を示すことを目的に、政労使の三者構成による第2次全国労働委員会(SNCL)の結成という形で動き出した。SNCLは既存の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証する包括的法制に関して提言することを目指すとしていたが、委員会の問題意識は労働市場や労働条件にあったというより、生産物市場の競争力を高めまた国際化に対応できるように、いかにして労働政策と労働法制を調整するかにあった(Venkata Ratnam [2002])。このため当初よりSNCLの意義を疑問視する向きもあった。また委員会メンバーの選出や任命もスムーズではなく、労働者側からの参加はBJPと密接な関係にある民族奉仕団(Rashtriya Swayamsevak Sangh: RSS)の系列にあるインド労働連盟(Bharatiya Mazdoor Sangh: BMS)と、国民会議派系のインド全国労働組合会議(Indian National Trade Union Congress: INTUC)のみで、SNCLの設立過程に異議を持った左派・共産系の労働組合はボイコットしている。ともあれ、SNCLは取り組むべき領域として、既存労働法制、国際化の影響、社会保障、未組織部門労働者、技能形成・技能向上、女性及び児童労働、という6つを挙げ、それぞれ作業部会ごとに提言を取りまとめることとした<sup>(12)</sup>。

SNCLの報告書が提出されたのは、2年の予定より8ヵ月遅れた2002年6月末である(公表は同年9月)。その際にSNCLに参加していたナショナル・センターのBMSはSNCLの提言にすでに異議を唱えており、報告書に反対の意見書が付帯された<sup>(13)</sup>。報告書のとりまとめが難航したことを推測することができる。報告書では、労働法制の規制緩和や未組織部門労働者保護のための法律の制定など、広範な点について言及し指針を提示している<sup>(14)</sup>。

このSNCLでも提言がなされている、就業人口の9割以上を占める未組織部門労働者の保護に関するこれまでの取り組みは、決して十分なものではない<sup>(15)</sup>。SNCL報告書の発表以降、中央政府は未組織部門労働者に社会保障サービスの提供を目指した法案(未組織部門労働者法案)の成立を目指して動き出す。内閣でコンセンサスを得るのに手間取ったものの、同法案は2004年1月に関係閣僚会議で了承された。その後間をおかずにその一部を構成するものとして、未

組織部門労働者を対象とした医療保険や年金などの社会保障の試験的な導入が福祉事業として限定的ではあるが開始されている。同年5月の総選挙で中央政府が交代すると、関係閣僚会議で了承されたままで滞っていたこの未組織部門労働者法案と試験的に始められた福祉事業は、運営資金をどう確保するかなど、より効果的な履行を実現するために見直されることとなった。また、2004年末には三者構成会議である第40回常設労働委員会において、労働大臣が未組織部門労働者に社会的保護を供することを目的とした中央福祉評議会（Central Welfare Board）の設立を発表している。中央政府が主導する未組織部門労働者に対する社会保障の拡充は、ようやく途に付いたばかりである。

以上簡単ではあるが1990年代終盤以降の労働改革としてSNCLと未組織部門に関する取り組みを概観したが、NDA政権下の当時、担当大臣や政策担当者、またメディアを通じてさまざまな政策に着手する旨が報じられていた割には、政策レベルでは労働改革はスムーズであったとはいえない。もっとも何を労働改革とするかは別として、多様な利害関係者の間におけるコンセンサス確立の困難性など、国際的に見ても労働改革には時間を要することがある。インドも例外ではないが、政権交代後に振り返ってみると、BJP/NDA政権の労働改革はアドホックな印象を与えるもので、また行動力の欠如の感は否めない。

2004年5月に誕生した統一進歩連合（United Progressive Alliance: UPA）政権は、政策的な取り組みの指針である全国共通最小限綱領（National Common Minimum Programme）の最重要課題の1つとして雇用創出を挙げている。全国農村雇用保証法（National Rural Employment Guarantee Act）の成立を目指すなど、雇用創出と未組織部門労働者への取り組みがUPA政権下の労働改革への重点とさしあたりいうことができるだろう。

また2005年に入り、州営従業員保険公社（Employees State Insurance Corporation: ESIC）は一定の基準を満たす同保険加入者が事業所の閉鎖や解雇などにより失業した場合に、失業手当の給付を開始したと報じられている。適用や運用は限定的ではあるものの、全国レベルとしてはインド初の雇用保険（失業保険）の性質を有する仕組みとして一定の評価ができよう。

### 3. インドの労働法制について

労働法の修正問題を次項以降で検討する前に労働法制の特徴を見ておこう。

第1に、インドでは政策領域としての労働は中央と州政府の共同管轄事項（Concurrent List）である。中央で定められた基準内で州ごとの自由な取り組みが認められており、結果として州ごとに労働条件が異なってくることもある。なお関連して、時として労働諸法が定める「所管政府」（appropriate government）がどこを指すのか解釈に問題が生ずることがある。また、各州が産業発展を目的に企業投資の誘致競争を繰り広げる場合、最低限の労働条件の保障と労働者保護を主たる目的とする労働法制、さらには労働政策がこの競争に巻き込まれる可能性がある。

第2に、インドの主要労働法は制定からかなりの年月を経たものが多い。制定以降は修正という形によって条項の追加・削除・変更が行われてきてはいるが、新経済政策以降の経済環境の変化に労働法及び労働法制が対応していないという批判がある。

第3に、インドでは中央レベルでは50以上の労働関連諸法があり、州レベルのものと合わせると160以上に上る。労働法の数が多いことに加えて、主要労働法でも「労働者」（workman）や「工業／産業」（industry）等の定義が異なるなど、運用が煩雑であると指摘されている。

第4に、労働法の適用の基準として、組織の従業員規模や労働者の賃金水準が用いられることが多い。通常は、前者は一定の従業員規模以上の事業所及びそこに働く労働者に適用されるという形をとり、後者は一定の月額賃金以下の労働者に適用という形を取る。組織規模を基準とする運用からは、相対的に労働条件が劣っている小規模組織には労働法が適用されないことになる。前節で見たように全就業者の9割以上が未組織部門での就業であり、労働法制の定める労働者保護の恩恵を受けるのはインドのごく一部の労働者であることがわかる。また、一定水準以上の賃金を得ていることで労働法の適用から外れても、その水準付近の労働者が法律による保護を必要としないというわけではない<sup>(16)</sup>。なお労働法の適用範囲に関連して、インドでは一般にホワイトカラーの一部と管理職には労働法が適用されず、管理職だからといって高い労働条件が保証されるということはない。

第5に、労働者保護に関連して、労働諸法の履行に関する監督が行き渡っていない。これは労働基準監督官の人数に起因する部分もあれば、監督業務の予算に起因する部分もある。都市の中心から離れた地域では実態を把握するのが

困難なこともある。また少なくとも1990年代中盤あたりまでは、監督官が誠意を持ってまた善意で職務を遂行しないことがあると指摘されることも少なかった。

最後に、インドでは輸出加工区（Export Processing Zones: EPZ）や経済特区（Special Economic Zones: SEZ）にも労働諸法が適用される。産業界からは適用除外を求める声強い。

#### 4. 労働諸法修正問題の論点

近年のインドの労働改革の中で、労働法の修正に関してとくに何が論点とされているのか整理しよう<sup>(17)</sup>。労働改革でとくに修正の必要性が論じられてきたのは、(労働市場/組織の) 数量的な側面での硬直性に関連する1947年労働争議法（Industrial Disputes Act, 1947）と1970年請負労働（規制・廃止）法（Contract Labour（Regulation and Abolition）Act, 1970）、そして、経営活動の自由に関わる1926年労働組合法（Trade Unions Act, 1926）の3つである。労働諸法の修正による最大の受益者は産業界（経営者）であろう。

新経済政策以前から産業界を中心に最も強く修正を求められているのが労働争議法である。同法に関して問題視されているのは、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からの許可の取得を義務付ける条項である。何らかの事由で従業員の解雇やレイオフ、また事業所の閉鎖の必要性が生じたとしても、所管政府から許可が下りなければそれらを実施できず、そのために企業は人材の採用に慎重になり、結果として雇用創出が進まないというのが批判の論拠である。所管政府から許可が下りれば解雇やレイオフを実施することができるが、少なくとも新経済政策以前はその許可が下りることは稀で、また下りたとしても数年という非常に長い期間がかかった<sup>(18)</sup>。

労働争議法と同じく数量的側面に関連する規制として、1990年代後半から修正の必要性が議論されていたのが請負労働（規制・廃止）法である。同法に請負労働の廃止に関する政府通達を規定する条項（10条）があるが、この条項自体は、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は請負労働を廃止しなければならないと定めているにすぎない。問題は請負労働の廃止が通達された業務で、それまで雇われていた請負労働者の処遇をどうするかとい

う点である。この点について、とくに1996年の公企業に関する最高裁の判例は、請負労働の廃止に伴いそれらの請負労働者を正規従業員として雇い入れることを企業に義務付けた。これにより請負労働という形で確保されていた数量的柔軟性が失われることになった。経営者が正規従業員ではなく請負労働を好むのはいうまでもなくコスト要因が大きく、また労働組合の組合員資格の範囲とも関連している。

また労働組合法は、労働組合の登録やその権利について規定している。後述するように近年はストライキ件数が以前に比べて大幅に減少しており、労働組合運動も20年前に比較するとはるかに穏やかなものになってきている。それでも労働組合による過度の規制が経営活動の自由を制約しているという認識は産業界に強い。まず労働組合法は7人で労働組合を登録することを可能にしており、複数組合化しやすい。組織内の組合同士の対立のために経営に支障をきたしたり、組合の承認を経営者に義務付けていないため、複数の組合が組織されている場合、団体交渉の相手が定まらないという状況も生じてしまう。また外部の指導者が当該組織の組合役員になることを一定の比率まで認めており、企業外の要因が企業内の労使関係に影響を与えることもある。とくに労働組合の政治的行動は産業界から非常に懸念されている。これらのことで経営活動の自由が制約されるとして、関連条項の修正が強く求められている。

上記3法の他、女性の社会進出が進んだこともあり、また女性労働の位置付けの見直しに関する世界的な潮流を受け、母性保護に関する規定は女性の就労の権利を制約するという観点より、工場における安全衛生や労働時間、福祉などに関する労働条件を定める1948年工場法（Factories Act, 1948）の女性の深夜労働に関する規定の見直しが現在議論に上っている。また狭義の労働法制には含まれないが、IT/ITES/BPO産業（情報技術産業/IT技術利用産業/事務・顧客サービス代行業務）における雇用・労働条件を規制する法案の検討が中央、州の両レベルで現在進行している。

## 5. 労働法は修正されたか

それでは今日までに労働法の何が変わったのか整理しよう（2005年3月末現在）。中央レベルでは前項で見た修正要求の強い3つの法律の修正は行われていない。中央レベルの労働法制に関してこれまでに行われた修正は、1946年

工業雇用（就業規則）法（Industrial Employment（Standing Orders）Act, 1946）を補足する1946年工業雇用（就業規則）法（中央）施行規則（Industrial Employment（Standing Orders）Central Rules, 1946）への有期の契約雇用に関する規定のみである。工業雇用（就業規則）法は100人以上を雇用する主として工業事業所に就業規則の制定を義務付け、また規定すべき労働条件項目を示しており、それを補足する（中央）施行規則では、常用や臨時といった就業形態（労働契約の種類）にも触れている。2003年9月の政府通達により、インドでは有期の契約労働が認められることとなった。有期契約雇用の労働者の活用は労働市場／組織の数量的柔軟性を高めることになる。先に述べたように数量的柔軟性を巡る議論は労働争議法と請負労働（規制・廃止）法が大きな焦点となっていたが、本規則の修正は労働組合も不意を突かれた突然の展開であった。

中央レベルでの労働法の修正はこの1つのみであるが、州レベルではアーンドラ・プラデーシュ（AP）州の請負労働（規制・廃止）法が2003年に修正されている。同州ではこの2003年請負労働（規制・廃止）（アーンドラ・プラデーシュ州修正）法（Contract Labour（Regulation and Abolition Act）（Andhra Pradesh Amendment）Act, 2003）により、当該事業所のコア業務以外で、公衆衛生、警備、食堂、荷役、土木・建築、園芸、送迎などの業務、また、支援サービスの性質のものとしての病院・教育訓練機関・宿泊施設等の運営や宅配業務、清掃関連業務での請負労働が認められることとなった（*The Andhra Pradesh Gazette*, August 22, 2003）。当時の州政府首相は国内外からの投資誘致を始めとする経済改革に非常に熱心であったが、労働を共通管轄事項から州の専権事項とすることを提言するなど、労働改革にも積極的であった。ただし請負労働については、工業部門の1996/97年度の請負労働者比率はAP州では公共部門が27.8%、民間部門が44.1%と、インド平均の順に7.5%、17.6%と比べて極端に高い（Government of India [2002a]）。同州では他州よりも請負労働を受け入れる何らかの要因があったように思われる。AP州での修正後、他州でも請負労働法を修正しようという動きが強くなっている。

このように、近年の労働改革で労働法が実際に修正されたのは中央レベルで1つ（厳密には付帯規則）とAP州での1つのみであった。今もお産業界を中心に修正を求められている労働争議法と労働組合法が手付かずのままであるのは、もちろん修正に対する労働組合の強い反対があるからである。NDA政権

が行おうとした労働改革に対し、主要ナショナル・センターは「反労働者的、反国民的」として全国的なストライキを何度か実施してきた。ただし中央レベルの労働組合運動はそれぞれが支持する政治政党の違いから一枚岩ではない。2004年の総選挙でNDA政権に替わったUPA政権を牽引する国民会議派系のINTUCは以前より、BMSや全インド労働組合会議（All India Trade Union Congress: AITUC、共産党（CPI）系）、インド労働センター（Centre of Indian Trade Union: CITU、共産党マルクス主義（CPI（M））系）、ヒンドゥー労働者連盟（Hindu Mazdoor Sabha: HMS、社会主義系、支持政党を持たない）といった他の主要ナショナル・センターの共同行動から一定の距離を置くことがある。また、労働法の修正が実現されない要因を政府のイニシアティブの欠如に求める声も近年は非常に強い。議会制民主主義を採るインドでは、新経済政策の際のようなほどの外部要因がない限り急進的な改革は難しい側面もあるだろう。

労働争議法の雇用保障規定に関して、従業員規模が100人以上になると所管政府の許可が必要となることから、企業は雇用規模を100人未満に抑えようとする誘因が働くことと指摘されることがある。しかし企業の労働力需要の規模は産業や業種によって異なるはずで、100人未満の従業員規模の組織が携われるビジネス分野は限られている。従業員規模が100人以上の組織であっても、実際にはVRSという形で人員削減が進行していることは周知の事実である。企業間競争が激しくなった今日の経営環境の下では、労働争議法の当該条項の存在如何に関わらず、経営者は余剰人員を抱え込むようなことはせず、従業員規模をぎりぎりの水準に抑えることになるだろう。

第1節で見たように、インド経済における製造業の位置付けは決して大きくなく、大分類の産業別GDPシェアでは第2次産業は第3次産業の足元にも及ばない。労働改革における労働法の修正問題で製造業／第2次産業に関連する部分の比重が大きいためであるとすれば、今後も進むと予想される第3次産業の拡大という産業構造の推移の前に、労働法修正に関する少なくとも今日の論点は相対的に重要でなくなってくる可能性がある。論点の相対的な重要性が低下すれば、修正が一気に実現することも考えられる。また労働組合の発言力の強い公共部門の一層の縮小は労働組合の抵抗を弱めることになろう。現在のUPA政権の下では、労働法修正について政府内からも意見が出されることがあるが、実現については不透明である。

そもそも労働法の適用対象はインドの就業人口のごく一部の労働者のみで、雇用保障規定の恩恵を受ける労働者は極めて限られている。この雇用保障規定を巡る修正問題は、労働者・労働組合の反対を別とすると、所管政府からの許可取得の如何という運用面に関わることであり、条文自体は永続的な雇用保障を認めるものではない。現実にはVRSによって雇用削減は進んでいる。また労働組合法についても、労働組合に関わる経営上のすべての問題を同法に帰することはできず、実態として労働組合運動は以前に比べればはるかに穏やかになっている。労働者の意識や仕事に対する姿勢の変化も見逃せない。修正問題を巡ってはさまざまな意見があるが、この問題を考えるにあたり何より重要に思われるのは、修正のみでその論拠となっている高い経済成長につながるような生産性の向上は達成されないことを理解することである。

## 6. 司法のイニシアティブ

近年のインドの労働改革では司法のイニシアティブも非常に重要である。インド政府の労働改革に関するイニシアティブの弱さが指摘されることから、労働の領域における新しい規範の確立が司法任せになっているという指摘すら見られる。近年では環境問題から事業所閉鎖を求める司法判断も労働の側面に影響を及ぼしている。労働問題に限定すれば、2001年には請負労働（規制・廃止）法に関して最高裁の司法判断で大きな動きがあった。

最高裁は2001年8月にインド鉄鋼公社（Steel Authority of India Limited: SAIL）の請負労働に関する訴訟で、公企業での請負労働の廃止に伴う正規従業員化の義務付けに関する最高裁の1996年の判断を無効にし、政府がある職務の請負労働の廃止を決定しても、公企業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。これにより公企業におけるさらなる請負労働活用の道が開かれることになったが、請負労働法の修正を強く主張する側にとってはこれでは不十分で、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ことを求めるなど、先に見たように同法の修正を要求している。

2003年7月には衝撃的な最高裁の判断が下されている。タミル・ナードゥ州では財政難から年金を始めとする公務員の社会保障・福利厚生給付の切り下げを決定したが、これを不服とした同州公務員は州政府との話し合いがまとま

らないことを受けて、2003年7月にストライキを実施する。これに対して州政府はタミル・ナドゥ州重要公益事業維持法 (Tamil Nadu Essential Services Maintenance Acts: TESMA) を発動し、ストライキに参加した17万人全員を解雇した。ストライキを組織した主要労働組合が司法にその無効を求めて提訴したが、最終的に最高裁は「本源的、制定法上、あるいはまた公正な道徳上のストライキ権を公務員は有さない」との判決を下した。労働組合は猛反発し、またインドの労使関係や労働法を専門とする学者や研究者もきわめて強い懸念を表明している。当時のインド法務長官も異例の声明を発表した。国際労働機関 (ILO) もインド政府として対処することを要請している。結局、一部を除く大部分の公務員については解雇が取り消され復職したが、この最高裁の判断は判例として今も残っている。公務員の団体行動権に制約を課す国は少なくないが、本判断は分離独立後のインド労使関係における司法の最大の暴挙かつ最大の誤りである。この判例は現在再吟味が行われている。

別の司法判断として、最高裁は2001年の公企業の政府保有株の売却に関連して発生したストライキを巡り、「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」との判断を示している (太田 [2002])。労働者の基本権に対して直接には触れていないが、経済政策が労働者に与える影響に労働者保護の名目だけでは司法は介入ができないことになるかもしれないことを示唆している。

ここで見た司法判断はいずれも労働者寄りのものではなく、経済活動を重視するものである。労働者や労働組合の争議行動は、過去において無意味に市民生活を混乱させてきたことも事実で、2003年のタミル・ナドゥ州公務員の解雇及びその後の最高裁判決に対して、市民からの同情の声は思いのほか聞こえてこなかった<sup>(19)</sup>。司法判断の軸が社会の流れに応じて移ることに何ら不思議はないが、労働者の基本的権利をなおざりにする根拠にはならない。ともあれ、近年のインドでは司法が経済自由化の後押しをするような判断を示す傾向が出てきていることは指摘できよう。

### 第 3 節 ミクロ・レベルの労働改革

ここではミクロ・レベルの労働改革を企業レベルの労働を巡る取り組みと広く定義しよう。第 1 節で見た労働市場の停滞は企業の雇用抑制がその一因であるが、それは経営が立ち行かなくなったことによる企業閉鎖<sup>(20)</sup>やVRS等による雇用削減の結果であることもあれば、労働節約的な技術の導入や職場における労使の弛まない取り組みによる労働生産性の向上などの結果である。堅調な経済成長に反して、とくに相対的に労働条件が良くまた産出付加価値の高い組織部門での雇用創出が進まないということの背景には労働生産性の向上があり、インドにおけるこの時期の労働生産性の向上は、間違いなく規律の強化や労働強化によってもたらされている部分がある。ミクロ・レベルの労働改革の成果は労働生産性の向上を 1 つの判断基準とすることができるが、この視点に立つと労働強化も労働改革の一部ということになる。しかしこれだけを労働改革と考えると、インドの労働経済のダイナミズムを見失い、また持続的な高付加価値創出のメカニズムが見えてこない。本節でのミクロ・レベルの労働改革の検討はこのような視点から出発している。

#### 1. 労使関係に見られる変化<sup>(21)</sup>

ミクロ・レベルのインドの労働に起こっていることの一端を端的に示しているのが表 4-9 及び図 4-4 である。両図表は労働・雇用省が把握している労働争議についてまとめたものであるが、近年は 1980 年代に比べてストライキの発生件数が劇的に減少している。それに対してロックアウトの件数は概ね一定の範囲の水準で推移しているものの、1990 年代終盤移行は減少傾向にある。労働争議の発生件数だけで労使関係やその背後にあるすべてのことを語ることは到底できないし、労働組合の組織化はサービス産業よりも製造業・第 2 次産業で進んでいることから、後者の動向を強く反映させることになる。しかし両図表より、インドにおける労使の力関係の変化と、対立的であった労使関係からの変化という 2 つの変化を読み取ることはできるだろう。なお表 4-10 は 1990 年代中盤あたりの労働争議の事由をまとめたものである。

表4-9 労働争議

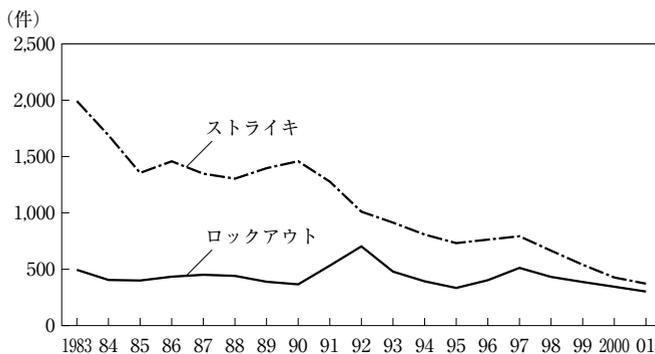
年	争議件数		損失人日数	
	ストライキ	ロックアウト	ストライキ	ロックアウト
1983	1993	495	約 2500 万	約 2200 万
1984	1689	405	約 4000 万	約 1600 万
1985	1355	400	約 1150 万	約 1780 万
1986	1458	434	約 1900 万	約 1400 万
1987	1348	451	約 1400 万	約 2130 万
1988	1304	441	約 1250 万	約 2150 万
1989	1397	389	約 1070 万	約 2200 万
1990	1459	366	10,639,687	13,446,483
1991	1278	532	12,428,333	13,999,759
1992	1011	703	15,132,101	16,126,643
1993	914	479	5,614,515	14,686,138
1994	808	393	6,651,054	14,332,028
1995	732	334	5,719,961	10,569,608
1996	763	403	7,817,869	12,466,934
1997	793	512	6,295,365	10,676,024
1998	665	432	9,349,108	12,712,876
1999	540	387	10,625,171	16,161,686
2000	427	345	11,958,694	16,804,427
2001	372	302	5,562,765	18,204,044

(注) 2001 年は暫定値。

(出所) Government of India, *Indian Labour Year Book*, various years; *Government of India* [2000].

1970年代あたりまでのインドの労使関係は、社会主義型社会の構築に整合的な経済運営の下での労働者保護的な政策スタンスと、とくに1970年代は労働組合の闘争的な姿勢によって特徴付けられる。一方、1970年代後半から段階的に取り組まれてきた経済の自由化の下で、経営合理化や労働生産性の向上への企業の取り組みが進み、並行して経営の労働組合に対する高姿勢が目立つようになる。1982～83年の1年半に及ぶムンバイでの繊維産業におけるストライキでの労働組合の敗北は、当時の労働組合の影響力の低下とその後の組合に対する一段と強まった経営の攻勢の大きな要因として指摘されている。インド経済が破綻寸前までいった1991年以降は、新経済政策を契機とした経済自由化による市場競争の導入、労働者保護的な政策から経済成長や産業発展に宥

図4-4 労働争議発生件数



(注) 表4-9に同じ。

(出所) 表4-9に同じ。

表4-10 ストライキとロックアウトの事由 (%)

(a) ストライキ

	賃金・手当	賞与	人事	解雇	規律・暴力	不履行	要求	総件数
1992	29.3	13.8	14.8	3.2	4.1	0.6	7.1	803
1994	40.9	9.5	19.0	1.8	5.0	3.0	5.3	704
1995	34.9	11.2	23.0	1.4	3.3	4.2	8.8	578
1996	30.7	13.3	22.8	1.5	4.4	5.2	8.4	596
1997	30.8	15.0	25.3	1.1	4.3	6.0	6.7	655

(b) ロックアウト

	賃金・手当	賞与	人事	解雇	規律・暴力	不履行	要求	計
1992	14.8	3.0	13.1	0.3	43.5	0.4	1.8	703
1994	12.0	4.8	10.9	1.5	38.2	3.3	3.8	393
1995	18.3	4.2	13.5	0.6	36.5	4.5	1.5	334
1996	13.2	3.7	11.7	0.2	41.4	2.7	4.0	403
1997	14.3	2.5	12.7	0.0	41.8	0.8	3.1	512

(注) 1) ストライキは州レベルで把握されているものについてである。

2) 「不履行」は労働法・協約等の不履行を巡る争議、「要求」は双方の要求を巡る争議。

(出所) Government of India, *Review of Industrial Disputes in India*, various years.

和的な政府政策への転換、また経済の国際化が進み、それらの対応で後手に回った労働組合はその影響力を一層弱めることになる<sup>(22)</sup>。この時期には経営の組合に対する闘争的な姿勢もより顕著になっている。これが先に指摘した労使の力関係の変化である。

また、2001年までに限れば、図4-4よりストライキ件数の減少局面には1980年代前半、90年代前半、そして90年代終盤以降と概ね3つの段階があるといえる。1980年代の減少局面はムンバイでの大規模ストライキとの関連が重要であるが、それがインド労使関係の内側に主因があったのに対して、新経済政策以降の2つの減少局面<sup>(23)</sup>は、加えて経済の構造調整やそれに伴う経済システム及び自由化・国際化といった経済環境の変化という外部要因の影響が大きい。1990年代前半の局面は新経済政策以降の構造調整への取り組み、また1990年代終盤以降の局面は経済の自由化及び国際化の進展と、1990年代後半の製造業・第2次産業の低迷及び2000年以降の経済成長の減速が要因である。先に述べた対立的な労使関係からの変化は1990年代の2つの局面を経ながら段階的に、しかし確実に進んでいる。1990年代終盤以降、経済環境の厳しさが増した企業間競争が一層激しくなったことは、この変化を押し進めている。

## 2. 労働組合の影響力低下の背後にあるもの

労使関係の2つの変化のうち、力関係の変化に関連して労働組合の影響力の低下要因を見よう。それらはいずれも相互に関連しており、またいうまでもなく経済の自由化や国際化の進展も影響を与えている。なお影響力の低下といっても、インドの労働組合が非力になってしまったわけではない。

第1に、経営による労働組合排除の取り組みである。これは、組合の組織化が困難な地域（都市部から離れた郊外など）への事業所の移転やそのような地域での新規事業の展開、組合員資格のない管理職・監督職への一般労働者の昇進/昇格、また第4の点にも関連するが請負労働などの非正規従業員の拡大などという形で現れる。組合指導者への直接的な嫌がらせなど露骨な組合排除も行われている。しかし他方では、人的資源（人事労務）政策として重視される従業員に対する配慮は組合組織化の誘因を低下させることになる。1990年代終盤の局面以降は経営の人的資源管理に関するプロフェッショナル化が進展し

ていると指摘される。

第2に、労働組合の相対的な弱体化である。組合の財政的困窮や組合の規模の小ささ、内部対立に伴う組合の細分化、また十分な組合運営能力を持たない労働組合での外部指導者の排除などさまざまな理由があるが、経済環境の厳しさや雇用情勢の悪化に伴う労働者の立場の弱さが組合の相対的弱体化を推し進めているという事実もまた見落とすことのできない重要な要因である。

第3に、労使関係に対する政府や司法のスタンスの変化である。この点は経済自由化の下での企業間競争の激化という要因が加わると、大きな論点をはらむ。インドでは少なくとも新経済政策以前までは労使の対立やそれに伴う相互不信のために、一般に労働者と使用者が対話に基づき問題を解決していくという意味での成熟した二者間関係の構築が進んでいなかった。政府は産業平和の実現のために労働争議の予防と平和的解決を目指し、労使関係を法秩序の問題として積極的に介入してきた。したがって労使は対立に政治的決着を図る傾向が強く、また、問題が発生すると外部機関である司法に時に安易に判断を仰ごうとする姿勢のため、二者間関係の構築が阻害されてきた。しかし経済の自由化が進展し企業経営が競争に晒されるようになると、企業レベルでの取り組みや企業レベルの雇用・労使関係のあり方が持つ重みが大きくなる。そこでは根本的には二者間関係であり、実際の動向として、政府や司法のスタンスの変化と相俟って経営の主導性・攻勢が著しく顕在化している（太田 [2001]）。次項では経営の施策の考察を通じて1990年代における労使対立の構造からの変化を見るが、雇用関係の従属性を前提に、労働者・労働組合は成熟した二者間関係が築かれていないためなおさら受身の立場に置かれることになる。

第4に、産業構造及び就業構造の変化がある。具体的には、組合組織化がこれまでも進んでいない第3次産業・サービス業の拡大や、伝統的に組合規制の強い公共部門・公企業での雇用縮小、常用労働者の減少と日雇や請負労働者の増加、またこれまでのような取り組みでは組織化が進まないと考えられる女性労働者の増加を挙げることができる。

第5に、働く人の意識の変化である。第4の点とも関連するが労働組合への加入を望まない労働者層が増えている。要因として労働者の高学歴化やホワイトカラー化が指摘されるが、しかしそれだけでなく、業種や職種を問わず、身を削るような激しい経済競争の中で業務遂行上の効率や生産性の向上（これら

は結果として所得の向上や仕事競争の勝利に結びつく)に達成感を覚える人たちや、仕事を通じた自己実現を目指す人たちがインドでは疑いもなく増えている。これらの人々にとっては、本来分配に関心を持つ労働組合や組合活動が目指すものは相容れないものである可能性がある。この姿勢の変化が労働者の主体的なものであるかはもちろん別の問題であり、間違いなく一向に良くならない雇用情勢ゆえのこともある。しかし変化は確実に起こっている。

第6に、社会における意識の変化である。これは第5の働く人たちの意識変化とも関連する。前節でも指摘したように、今日では労働組合の争議行動によって市民生活が妨げられることに対して敏感な反応が示される。コンシューマリズムの台頭がいわれて久しいが、今日のインドでは生活者としての権利意識が社会に広がっている。また所得水準の向上や経済の国際化が進展し、伝統的な価値観からの乖離やライフスタイルの変化が進むことで、ものの見方や考え方が変わる。このような社会の意識変化が労働にも影響を与えることは否定し得ず、それが結果として組合離れを進めることになるのは推測するに難くない。

第5と第6の意識変化は、恐らくはインド社会の隅々にまで浸透しているのではなく、都市部を中心とする一部に限られたことであると考えるのが妥当であろう。しかしこれらの変化は少なくともインドでは分離独立以降初めての経験であり、短期・中期的には流れを押し戻すことができるような性質のものではない。意識の変化は働き方や仕事への取り組み方を大きく変えていく可能性を持つ。労働改革を規定する重要な要因である。

### 3. ミクロ・レベルの労働改革のダイナミズム

ミクロ・レベルの労働改革の理解には、企業の経営に関する取り組み(経営施策)の考察が不可欠である。1991年の新経済政策以降、段階的ではあるがライセンス制の廃止による参入規制の大幅な撤廃が進み、公企業の経営にも自助努力と自己責任を促す政策スタンスに転換が行われるなど、競争原理の導入で企業間競争が激化している。外資系多国籍企業の参入も拡大する中で、インドでも国際競争を視野に入れ、経営の志向と戦略は従来のものから大きく変化している。今日では組織の柔軟性を高める取り組みがますます重要となっている。経営コスト削減の圧力はインドでも強く、適正規模の組織化を目指した広範な経営合理化や資本と技術による労働の代替、下請けの活用も広く見られる。他

方では、組織における人事労務機能とその管理の重要性を認識し、人的資源慣行を企業戦略の観点から位置付ける動きがハイテク産業や国際競争を展開しようとする企業を始めとして広まりを見せている。経営や人的資源管理に関するプロフェッショナル化の進展は著しい。これらはいずれも第2次産業及び第3次産業に共通したことである。

表4-11は筆者が2000年にバンガロール市（カルナ・タカ州）で実施した人的資源管理と労使関係に関する質問紙を用いた企業調査より、企業が意識として重視している経営施策の上位5つをまとめたものである（太田 [2003b]）。調査対象は第2次産業及び第3次産業（ITソフトウェア産業を含む）の従業員規模50人以上の事業所であるが、それによると回答組織の間では、経営施策として製品・サービスの品質の向上に努めることが最も重視されていることがわかる。次いで重視されるのは生産性の向上、コスト削減であった。

産業を問わず品質管理の取り組みはいうまでもなく企業競争力を高める上で非常に重要であり、また高付加価値を生み出す源泉の1つである。筆者が実施したバンガロールでの企業調査では、QCサークルや従業員間のコミュニケーションやフィードバック、チームワークを重視する品質管理の手法であるTQM（Total Quality Management）を導入する企業が増えていることも示された（太田 [2003c]）。米国企業が1980年代に開発した品質管理の手法であるシックス・シグマを導入するインド企業の事例も、ビジネス誌で紹介されている。

表4-11 企業が重視する経営施策

順位	経営施策	平均得点	標準偏差	回答組織数
1	品質重視	4.68	0.65	186
2	生産性の向上	4.62	0.66	183
3	コスト削減	4.50	0.76	182
4	従業員のコミットメントを高める	4.48	0.75	185
5	新製品の開発	4.35	0.80	178

(注) 得点は「非常に重要である：5点」～「全く重要ではない：1点」の5点尺度で、経営施策ごとに平均値を算出した。5点満点で、数値が高いほど重要度が高い。

(出所) 筆者が2000年にバンガロール市で実施した現地調査より作成。

2004年の現地での企業インタビューでも、国際競争に勝ち残るためには絶えざる品質の向上が不可欠であるという意識の浸透が改めて確認された。

また今日の企業経営では、ブルーカラー業務でもホワイトカラー業務でも「1+1」を3にも4にもすべく、現場の従業員や従業員グループが有する知識や技能、創造性、問題解決能力を活用することが重要である。そこでは、従業員間の情報共有や意思疎通を促進し、また従業員に職場での意思決定に直接参加・関与する機会を与えることが求められる。わが国の企業の取り組みとして広く世界に知られているカイゼンはその代表的な例であり、またQCやTQMといった品質管理の手法や、筆者の先の質問紙調査で採用の一定の広まりが同様に確認されたグループ単位で編成される仕事組織（ワーク・チーム）は、その取り組みでもある。これらは組織の機能的な柔軟性を高めるのにも寄与することになる。

インドにおける企業が実践している人的資源管理に関する施策としては、まず賃金は従来広く見られた労働生産性とリンクしないような制度から業績に基づく報酬制度を採用する企業が増えている。報酬や昇進・昇格には人事考課・査定が活用されている。労働組合のある組織では生産性交渉<sup>(24)</sup>の実施により成果を上げる企業も見られる（Mamkoottam [2004]）。これらは従業員の効率的参加を促すようなインセンティブを提供することにもなる。また、複数の職務を担当できるよう教育訓練によって従業員の多能工化を進めたり、ジョブ・ローテーションや従業員の職務配置の柔軟化にも取り組んでいる。これらはもちろん組織の柔軟性を高めるためのものである。教育訓練はいうまでもなく技術のアップデートに不可欠である。雇い入れの段階では高い能力や潜在性を持つ人材の採用が当然求められることから、採用も戦略的になる。職位では管理職レベル、職種ではIT/ITES/BPO関連やマーケティングを始めとするホワイトカラー職では中途採用が広範に見られるが、他企業におけるVRS等による人員削減は、能力の高い人材の獲得には格好の機会でもある。これらの人的資源諸施策の取り組みは、広まりに若干の差はあるものの、外資系企業だけでなくインド民間企業及び公企業でも行われていることがいくつかの調査で確認されており（Sodhi [1996]; Singh [2000]）、また、QC等の仕事組織や上記のような人的資源諸施策は並行して採用されることが少なくない（太田 [2003c]）。柔軟性への取り組みについて付言すれば、労使間の労働協約に経営の柔軟性をもた

らすことを目的とした条項が1990年代に入って一層広まっている (Venkata Ratnam [1997])。これらはインドだけでなく、世界中の企業で取り組まれていることでもある。

ここで上記のような取り組みが何を意味するのか検討しよう。まず品質管理や品質の向上への取り組みは、QCなどの手法を導入したからといって自動的に成功が約束されているわけではもちろんない。品質管理に重要なのは携わる人たちの意識と仕事に対する姿勢である。またQCやTQMといったグループ作業ではチームワークが不可欠であり、場合によってはその醸成に意識的に取り組む必要も出てこよう。インドでも関心の高いカイゼンや5Sもそうであるが、それらは必ずしも技術水準の面で高度なことを求めているわけではなく、まず求められるのは日々の意識改革である。つまり、国際競争で勝ち残るための手段の1つである品質の向上は、経営者・従業員を問わず携わる人たちの自覚があって初めて実現されるものであるといえる。インドを生産及びサービス活動の拠点とする外資系企業が増え、またインド企業を含めて輸出が積極的に進められており、当然求められる品質水準は世界レベルの高いものとなるが、今日ではその要求に応えるインド企業も数知れず存在している。それは職場での意識や姿勢の変化が着実に進んでいることを如実に物語っている。それが職場から主体的に出てきたものか否か、また労使の軋轢をとまわらないものか否かは別として、ミクロ・レベルの労働改革の一側面であることには違いない<sup>(25)</sup>。

またこれらの諸施策は、対立的な労使関係や仕事への消極的な姿勢の下ではうまく機能しない可能性があることを理解する必要がある。たとえば柔軟性を高めるような取り組みには、少なからず当事者たる労使双方のコミットメントが重要で、ワーク・チームやQC等の仕事組織の導入にも労働者の積極的な関わりと参加が求められる。経営が力を背景に強引に柔軟性を導入しようとしても、強制からは労働者の積極的な関わりは生まれない。今日の経営環境の変化と企業間競争が激化する中で、労働組合や従業員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、新しいあり方を模索しているのが現状である。また経営も組合を障害と見るのではなく、組合や従業員、雇用・労使関係に配慮することの重要性を認識するようになってきている。もちろんこういった意識や姿勢の変化を一般化することはできないものの、産業を問わずインドの労使関係は、1990年代に入って以前の対立的な関係から

確実に質的な変化を遂げつつある。近年の労使の取り組みが「協議された変化 (Negotiated Change)」(Venkata Ratnam [2003])と形容される所以である。これらの取り組みはコストや労力が要せられることから、一朝一夕に実現されるものではなく段階的に進むことになる。労働組合が組織されていない企業の雇用関係に起こっていることも同様である。重要なことは、本節で見てきた動きが意味するのは、1980年代、そして恐らくは90年代中盤あたりまでの労使双方の仕事への取り組み方からのシフトである。

このような企業レベルの労働改革に拍車をかけたのが、1990年代後半から終盤以降に見られる経済成長の停滞と国際化の更なる進展である。とくに2000年以降の経済の減速を経て、一層厳しい経営環境の下で、今日その取り組みの深化が起こっている。先に指摘した経営のプロフェッショナル化の進展はこの一面である。本項で見た経営そして労働者・労働組合の取り組みは、生き残りのために残された数少ない選択肢の1つであった。もちろんその取り組みには、労働規律の強化や労働強化主導である側面や、労使間の分配に十分な配慮がないままに進行している部分もある。だからこそストライキなどの明示的な争議件数は、減少こそしてもいまだ高水準にある。また、労使関係の質的な変化が進んでいるといっても、それが労使関係の変容を意味するのか否かは別の問題であり、わが国のような協調的な労使関係に向かうのか、異なる性質のものに向かうのか、その方向性はまだわからない。付け加えれば、ここで論じた取り組みが成功する保証や、その結果として企業に高業績がもたらされる保証は実のところない。今日のインドにおけるミクロ・レベルの労働改革は、このような形で進んでいる。

#### 4. 留意点

前項で見てきたミクロ・レベルの労働改革の取り組みにはキーワードがいくつかあるが、それらが当てはまらない場合、ここで触れた形での労働改革が行われているか否かに留意したい。たとえば高付加価値の創出を企業の成長戦略として考えていなければ、現場の従業員が有する問題解決能力をあてにしない可能性が高い。また企業が品質の向上を重視していなければ、携わる人の意識変化の必要もなく、従業員の参加を促すような施策が採られているとは考えづらい。これらの施策は単に経営コストを増加させるだけのものだからである。

労使双方の当事者がそれなりの適応力を有していることも前提とされる。

このように考えると、本節で論じたようなミクロ・レベルの労働改革が行われているのは、インドでは限定的な範囲であるといわざるを得ない。また労働改革に取り組む企業でも日々の弛まない努力が必要で、だからこそこれらの取り組みを行っていない企業に、それが自動的に中身のあるものとして広まることは期待できない。経営体力のない企業ではなかなか取り組みが進まないだろう。

それではこのような労働改革が行われていないところではどのような状況にあるのか。厳しい競争環境にあることは変わらないものの、まったく関心が払われず労働改革とは無縁の労働の世界と、規律強化や労働強化以外には労働改革と称されるものがなされていない労働の世界が、本節で見たような労働改革と並存している。Kundu and Sharma [2001]、木曾 [2003]、Bremen [2004]等で描かれる労働もまたインドの労働経済のダイナミズムである。マクロ・レベルの適切な労働政策がとりわけ重要となる。

## むすび

本章では労働市場と労働改革に焦点をあて、1990年代の経済自由化以降の労働経済について概観した。労働市場の特徴としてとくに指摘できるのは、労働条件が相対的に良い組織部門で就労する労働者はインドではごく一部であり、大部分が未組織部門での就労であること、また1991年の新経済政策以降の雇用情勢は必ずしも良好とはいえないことである。ただし一部の女性の就労状況が良好であることは統計で明確に捉えることができる。

労働法制によって最低限の労働条件の保護が及ぶのは、厳密には統計上の定義は重ならないが組織部門労働者が中心で、本来対策が急がれるべき未組織部門には労働法の十分な恩恵は届いていない。未組織部門に関する本格的な労働改革の取り組みはようやく途に付いたばかりであるといえる。政府が利用することのできる資源に限りがあり、未組織部門への取り組みの重要性が認識されていても禁止的に高い費用のために、労働改革は選別的にならざるを得ない。しかしそうかといって、労働改革の中で注目を集めている労働法の修正問題は、

実費という意味で修正にかかるコストはほとんどないだろうが、現在のところコンセンサスは確立されていない。修正問題は重要なイシューではあっても、修正によってすべての問題が解決されるわけではない。

マクロ・レベルの労働改革の方向性を規定するものとして、政権の担い手の考え方も重要である。2004年の総選挙でBJP/NDA政権から国民会議派/UPA政権に変わったが、UPA政権は雇用創出と未組織部門に関する取り組みに力を入れることを明言している。左翼政党が閣外協力する限り自由競争的な政策に一定の拘束をかけるものと予想されるものの、やはり財政的な制約から採算を度外視した施策の実現は不可能であろう。懸案の未組織部門労働者法案、そして全国農村雇用保証法の最大のネックは運用資金である。政府の財政状況が改革の方向性を規定することになるなど、広い分野に影を落としている。

本章では労働改革に関連する社会保障分野の改革にはほとんど触れていないが、NDA政権下において、2004年1月以降新規に採用された中央政府公務員に対して確定拠出型の年金制度が導入された。順次この確定拠出型の年金がこれまでの退職準備基金(Provident Fund)に取って代わることになっている。年金制度はすでに財政問題を露呈し始めていることもあり、年金改革は喫緊の課題である。

ミクロ・レベルの労働改革については、本章では仕事への取り組み方の変化という視角からの考察を試みたつもりである。競争に勝ち残るために高い付加価値を生むことを目指すミクロ・レベルの労働改革には、携わる人の意識変化が関連した求められることを指摘した。今日のインドではこのような形での労働改革が現に進んでいる。範囲は限定的かもしれないが、変化は確実に進行している。

#### 【注】

- (1) NSSでは雇用以外をテーマとする調査の際にも雇用状態の調査は行われるが、小標本のため誤差が大きいと考えられ、一般には用いられない。
- (2) 本統計資料には数値に一部誤記があることがあるが、本章では数値の整合性を確認し用いている。
- (3) 産業分類は出所文献のままとしており、以下では表によって分類に一部整合性が取れていないものがある。
- (4) この一因に、コスト削減のための製造業でのコア(=製造)業務以外の諸業務、

たとえば清掃、警備、搬送業務、また財務関連業務や広告・販促業務、ロジスティックス・倉庫管理、送迎、データ入力などの外注（アウトソーシング）の進行がある。

- (5) 筆者の手元の統計では具体的な業種を確認できないが、IT/ITES/BPO産業（情報技術産業/IT技術利用産業/事務・顧客サービス代行業務）や、外資系の金融関連及びビジネス・コンサルティング会社などでは、カレッジ・大学卒業以上の学歴を有する女性の就労が近年増加しており、それを反映させているものと考えられる。
- (6) これらについての信頼に足る数値は、先に指摘したようにインドでは4～5年に1度しか確認できない。なお、労働力率は「労働力人口÷労働可能人口（通常は15歳以上人口）」、失業率は「失業者数÷労働力人口」で算出される。労働力人口とは働く意思を持つ人たち（就業者数+失業者数）である。
- (7) それ以前の新経済政策以降のマクロ・レベルの労働改革ともいうべき主要な取り組みとして、1992年に創設された国家再生基金（National Renewal Fund）と1997年の中央給与委員会の勧告を挙げることができる。とくに後者は今日の中央及び州政府の財政悪化を引き起こすことになった。本勧告を契機とする人件費の高騰という重石が近年の公共部門改革の取り組みの背景にある。
- (8) この時期のとくに労働改革は「NDA政権下」という条件が付く点に留意したい。
- (9) 先の数量的柔軟性の視点に対比させれば、経営活動の自由への制約を労働市場/組織の機能的な側面に関する議論と見ることができよう。経営活動の自由が制約されるため人材の雇い入れに消極的になるという効果も考えれば、機能的硬直性が数量的硬直性をもたらすことにもなる。
- (10) ただし1991年の新経済政策は労使との協議を経ることなく政府が単独で踏み切ったものであった。
- (11) 以下の記述は*Economic Times*、*Hindu*、*Hindu Business Line*の日報各紙（インターネット版）を一部参照している。労働改革に関連する社会保障改革については本章では大きくは扱っていない。
- (12) SNCLの結成からその報告書提出までの約2年半の間のNDA政権下の労働改革は、その指針とイニシアティブの欠如を露呈したものであった。太田 [2002] 参照。
- (13) インドの労働組合の主要ナショナル・センターは多くが政治政党の系列下にあり、各ナショナル・センターは概ね系列政党の意向を反映させた活動方針を掲げている。しかし政治政党BJPと労働組合BMSはRSSを介した関係にあり、BMSはBJPの直接の系列下にはないため厳密にはBJPはBMSを統制する立場にない。
- (14) 2004年の総選挙でBJPを中心とするNDA政権から国会議員派を中心とする統一

進歩連合（UPA）政権に変わったこともあり、SNCLによる提言の履行は未知であることから、1750ページにも上る大部のSNCL報告書の詳細は割愛する。報告書はインド労働・雇用省のホームページ（<http://labour.nic.in/>）で全文を閲覧できる。なお、30年以上前の1969年にまとめられた第1次全国労働委員会の提言もその主要な事項の取り組みにはほとんど手が付けられていない。

- (15) 注16にあるように未組織部門労働者にも中央レベルの労働法制が適用される場合があり、また州レベルでも限定的ではあるものの取り組みはなされている。
- (16) 一定の月額賃金以下の労働者を適用対象とする法制については、限定的ではあっても未組織部門労働者をカバーすることになる。
- (17) ここでは議論を個別の労働法の修正に関するものに限定している。ただし以下で触れる点だけが当該法で修正を求められているすべてではないことを断っておく。
- (18) その理由の1つとして労働組合が政治的な影響力を行使するためと指摘されている。
- (19) ただストライキ参加者を解雇した州政府首相が率いる政党は2004年の国民総選挙で大敗し、ストライキのきっかけとなった社会保障給付について再見直しを迫られることとなった。この大敗の背景には解雇という手段に出たことに対する労働者・労働組合の不満があったと指摘されている。
- (20) とくに90年代終盤以降は以前に比べて政府は企業閉鎖を許可するようになっており、労働法の運用面での変化は進んでいる。
- (21) インドの労使関係については太田 [1998; 2001] 参照。
- (22) インドの全国レベルにおける今日の労働組合運動の停滞を、時代の変化に対応できずにいるナショナル・センターの組合指導者の思考の古さに原因があるとする意見も強い。
- (23) 1990年代のロックアウト件数の動向もストライキと同じように2つの局面の存在を示唆しているように見える（図4-4参照）。
- (24) 生産性交渉（productivity bargaining）とは、達成すべき目標を定め、その実現の結果として得られるものを労使間で分配をすることを取り決める労使交渉のことである。達成目標は品質管理の場合もあれば労働生産性の向上や生産数量などさまざまなものが対象となるが、数値化できることが前提となる。
- (25) この点は仕事文化との関連で議論されることもある。

#### 【主要参考文献】

※ 紙幅制約のため本章で引用した文献は主要なもののみである。

〈日本語文献〉

- 太田仁志 [1998] 「労使関係の制度と実態」(日本労働研究機構『インドの人的資源管理 IT産業と製造業』) pp.27-59。
- [2001] 「インドにおける労使関係の近年の動向 —マイクロ・データを用いた製造業の分析—」『商学研究科紀要』(早稲田大学大学院商学研究科) 第53号 pp.169-182。
- [2002] 「インド 今日の労働事情」『海外労働時報』 第321号 pp.55-59。
- [2003a] 「1990年代以降のインド労働経済に関する若干の検討」『商経論集』(早稲田大学大学院商学研究科商学会) 第85号 pp.51-64。
- [2003b] 「国際競争下のインド企業の取り組み」『海外労働時報』 第334号 pp.48-53。
- [2003c] 「インドにおける職場組織に関する一研究 —マイクロ・データを用いて—」『日本労務学会誌』 第5巻第1号 pp.43-52。
- 木曾順子 [2003] 『インド 開発のなかの労働者 都市労働市場の構造と変容』 日本評論社。

〈英語文献〉

- Breman, Jan [2004] *The Making and Unmaking of an Industrial Working Class: Sliding Down the Labour Hierarchy in Ahmedabad*, New Delhi: Oxford University Press.
- EPW Research Foundation [2002] *National Accounts Statistics of India 1950-51 to 2000-01*, Fourth Edition, Mumbai.
- Institute of Applied Manpower Research (IAPR), *Manpower Profile India Yearbook*, various years, New Delhi: Gyan Publishing House.
- [2004] *Manpower Profile India Yearbook 2003*, New Delhi: Concept Publishing Company.
- Kundu, Amitabh and Alakh N. Sharma [2001] *Informal Sector in India: Perspectives and Policies*, New Delhi: Institute of Human Development.
- Mamkoottam, Kuriakose [2004] “Globalisation, Technological Change and Employment Relations in South Asia” Proceedings, Asian Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Seoul, Korea 23-26 June 2004.
- Singh, Kuldeep [2000] “Effect of Human Resources Management (HRM) Practices on Firm Performance in India,” *Indian Journal of Industrial Relations*, 36 (1) (July), pp.1-23.
- Sodhi, J. S. [1996] *Industrial Relations and Human Resources in India*, New Delhi:

Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources.

Uchikawa, Shuji [2002] “Employment in the Manufacturing Organized Sector in India: The Rise of Medium Scale Units,” in Uchikawa ed., *Labour Market and Institution in India: 1990s and Beyond*, New Delhi: Manohar, pp.39-63.

Venkata Ratnam C.S. [1997] “Collective Bargaining & Flexibility in India,” paper presented for Labour Law and Labour Relations Branch, Geneva: ILO.

——— [2002] “Report of the 2nd National Commission on Labour: A Critique,” mimeo.

——— [2003] *Negotiated Change: Collective Bargaining, Liberalization and Restructuring in India*, New Delhi: Response Books.

〈インド政府刊行物〉

*The Andhra Pradesh Gazette*, August 22, 2003, Hyderabad.

Government of India, Ministry of Finance [2004] *Economic Survey 2003-2004*, New Delhi.

Government of India, Ministry of Labour [2000] *Indian Labour Statistics 1997*, Shimla/Chandigarh.

——— [2002a] *Annual Survey of Industries: Summary Report on Absenteeism, Labour Turnover, Employment and Labour Cost in The Census Sector, 1996-97*, Shimla/Chandigarh.

——— *Annual Report 1999-2000* (<http://labour.nic.in/>).

——— *Indian Labour Year Book*, various years, Shimla/Chandigarh.

——— *Review of Industrial Disputes in India*, various years, Shimla/Chandigarh.

Government of India, National Sample Survey Organisation [2001a, b] *Employment and Unemployment Situation in India 1999-2000 (Part-1), (Part-2)*, New Delhi.

Government of India, Planning Commission [2002b] *10th Five Year Plan (2002-2007)*, New Delhi.