

EREF2 インドの労働状況
アンチャル・ブグラ・コタリ



インドの労働



人口：**13億人超**

平均年齢：**30歳以下**

労働人口：**約5億100万**

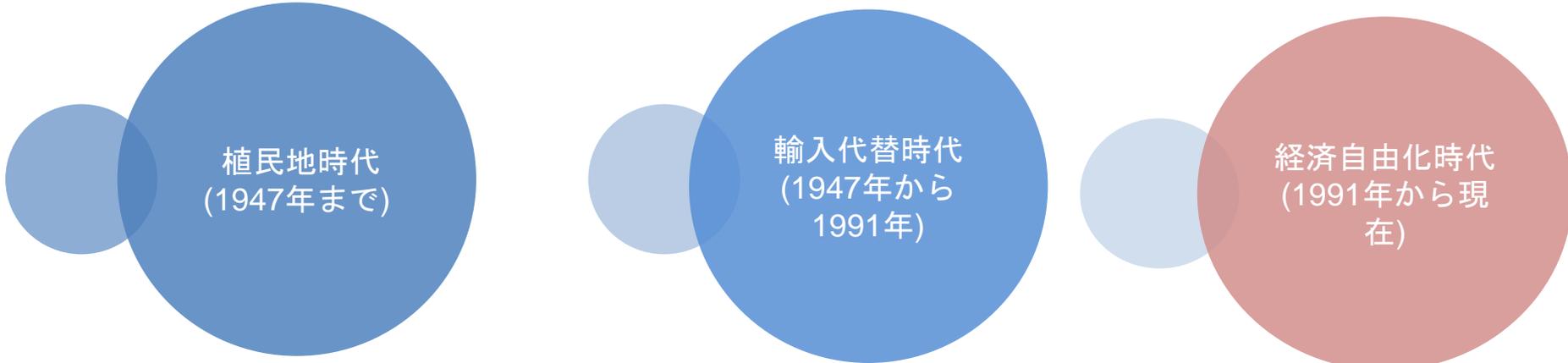
農業：**約41%**

産業：**26%**

サービス業：**33%**

非公式／未組織部門：**90%超**

労働状況の進化



植民地時代 (1947年まで)

- 外国による支配やその優先事項への従属
- 労働者は基本的権利を求めて戦い、解放運動に積極的に参加
- 民間団体が産業に参入するのは狭き門だった

輸入代替時代 (1947年から 1991年)

- 政府の産業化戦略下における多様化
- 国内の産業は保護されていた
- 複数の労働法が成立した

経済自由化時代 (1991年から現在)

- 経済の自由化、民営化、労働・マネジメント・政府に関する考え方の劇的な変化
- 労働法を再考する機会

政府方針の焦点

これまでの経緯

- 労働および福祉の状況を改善
- 産業に関する紛争の防止や解決を通じて、産業活動の途絶を回避
- 労働者にマネージメントへの参加を促す

将来的展望

- 企業や起業家精神の成長を円滑にし、労働方針と経済方針の足並みを揃える
- ビジネス活動をより気軽に行えるようにする
- 政府系機関からの干渉を最低限にとどめ、統制から円滑化へと移行する
- デジタル化
- 「メイク・イン・インディア（インドでモノづくりを）」政策の達成

労働法改革の必要性



労働に関する論点を規制する州法および中央政府法が100以上も存在する

組織が直面する課題

- 達成が困難かつ、時間と費用のかさむコンプライアンス
- 一つの用語に複数の定義がある（例：事業の継続に関するすべての定義を順守することを要求する賃金）
- 外部の投資家や外資系企業のやる気をそぐ

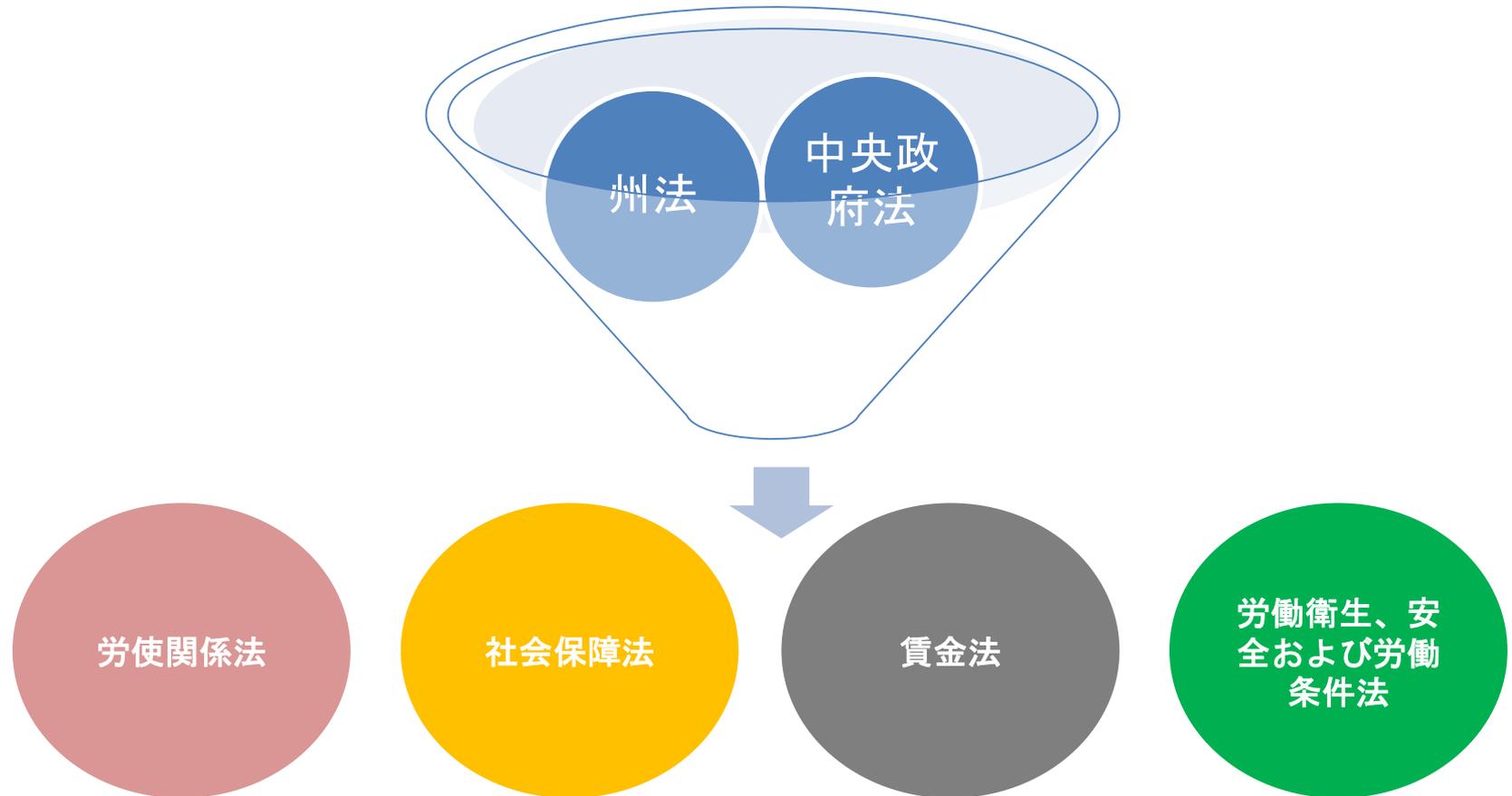


労働者が直面する課題

- 異なるカテゴリーに属する労働者に対する利益と社会保障
- 離職後の手数料精算

新しい労働法

2021年4月1日に、インドで制定される4つの労働法が有効となる



重要な変化

気楽に始められるビジネス

変更前

変更後

州や中央政府がそれぞれ別々に最低賃金を決定していた

中央政府がすべての雇用に対する全国共通の最低賃金を布告する

ストライキ通知は公益事業(PUS)に対してのみ要求されていた

すべての機関に対してストライキ通知が義務化される

組織内に複数の組合が存在していた

従業員が51%以上の唯一の交渉機関を保有し、他との交渉が必要なくなる

夜間の業務における女性の雇用が規制されていた

女性があらゆる種類の仕事に就く権利を得ることになり、本人の了承があれば夜間の業務にも就くことができる

部署の人数が100人以上に上る場合、事業の撤退、一時解雇、縮小には政府からの許可が必要だった

事業の撤退、一時解雇、縮小に対する政府からの許可は、部署の人数が300人以上に上る場合となる

重要な変化

労働福祉

変更前

変化後

有期雇用契約(FTE)の労働者に対する限定的な雇用給付

FTEの労働者は異議を唱えることができるようになり、正社員と同等の給与や利益を受け、雇用期間と比例する謝礼を受ける資格を得る

働き方の種類、性別の認識などに関する、時代にそぐわない定義付け

法の包括性：ギグワーカー、プラットフォーム労働者、トランスジェンダーに関する認識

請負業者が契約労働者に対してボーナスの支払い義務を負っていた

請負業者が契約労働者への支払いを行わない場合は、元方事業者が最低限のボーナスの支払いの義務を負う

組合に未加入かつ非公式な労働者に対する限定的な社会保障

組合に未加入かつ非公式な部門における社会保障給付の受給資格の拡大

働き方のニューノーマルに取り掛かる



リモートワーク
バーチャル・コラボレーション
ギグワーカー



デジタルに
つながる世
界で人との
つながりを
維持する



従業員の健康

ビジネスの連続性に
HRとして参加



Arigatou gozaimasu.

ありがとうございます

