

研 究

インドの労働法制と労働争議

Labour Law and Labour Disputes in India

棚 瀬 孝 雄*

目 次

- I 比較法的視点
- II 解雇・事業閉鎖と産業紛争法
- III 懲戒解雇の規制
- IV 労働組合の結成
- V 不当労働行為と争議権
- VI 今後の展望

I 比較法的視点

1. インドの労働リスク

外国に進出する企業にとって、日本とは異なる現地の法や規制は、しばしば企業活動に予想外の制約や困難をもたらし、法務トラブルに巻き込まれることも少なくない。近年、進出が加速しているインドも法制が複雑であり、かつ日本とは異質性も高く、しかも、政府や国民も法を利用し訴追を行うことに積極的であるため、法務や税務面で深刻な争いが生じている。さらに、先進国に比べて、市場に適合的な法制の導入が遅れ、かつ、歴史的経緯から、政治が法の執行に関わる余地が大きく、そのことも企業の対応を難しくしている。

本稿は、こうしたインドに進出する日本企業が直面する法務上の問題

* 元中央大学法科大学院教授・弁護士

を、労働法制に的を絞って検討しようとするものである。とくに、インドは労働者保護の政策が極端に現れ、解雇も事前に政府に届け出て許可が必要である。しかも、その許可もなかなか下りないといった話も聞かれる。

また、労働争議も深刻で、日系インド企業を代表するマルチスズキの、2011年から12年にかけての暴動にまで発展した大争議は、あらためてインドでの争議リスクを思い知らせるものとなった。ホンダやトヨタなど他の自動車メーカーも同じように争議を経験しており、普遍的な問題である¹⁾。2010年のデータであるが、日本では、争議件数38件、延べ労働喪失日数2万3千日に対し、インドでは、争議429件と11倍、労働喪失日数に至っては1793万2千日と、780倍にもなっている²⁾。件数との比から見て、1件あたりの争議の参加人員・期間等、大規模かつ深刻なものが多いことが分かる。

企業としては、こうした解雇に伴うリスクや、争議のリスクを避けるためには、一般的な労務管理上の配慮に加えて、現地の法制を理解し、無用の摩擦を避ける必要がある。しかし、企業としても、市場を見て雇用調整をしたり、必要な職場の規律確保のために解雇をあえて行わざるを得ない場合もあり、解雇規制の実体的、手続的要因に慎重な検討が求められることが少なくない。とくに、解雇は個別の労働紛争として訴訟に持ち込まれる他、組合が取り上げ争議に発展することもあり、企業も、大げさな言い方をすれば、覚悟を決めて、毅然と処分を行う必要がある。

争議も同じことで、企業としては、戦闘的な組合の結成や激しい争議行為に直面したとき、どこまでインドの労働法が、労働者の団結権や争議権を保障しているのか、慎重に検討せざるを得ない。でないと、火に油を注ぐ結果にもなりかねない。

-
- 1) 「インド労働争議が頻発 トヨタ工場一時閉鎖 GM・ボッシュも直面」『日本経済新聞』2014年3月18日。「ホンダ子会社の労使紛争—その背景にあるもの—」『海外労働情報』（労働政策研究・研修機構、2005年）。
 - 2) 厚生労働省「アジア7カ国の労使紛争とその解決制度：第2章インド」（2013年海外情勢報告）22頁。

2. 外国法の理解

その意味で、進出先のインド労働法を事前に理解し、解雇リスク、争議リスクに備えて労務管理の方針を明確に立てる必要があるが、その際、規定の表面的な理解に留まっていたのでは使える知識にならない。法には、本質的な要請として、規定相互に矛盾がないだけでなく、簡潔な規定でもって多様な事案に適応可能な規範を提供するための体系性が不可欠である。それが、法の条文の建付や、法原理・法概念などの法の構造が分からないと規定の意味が理解できないという、一般の理解を拒む専門性が法に立ちはだかる理由となっている。さらに、裁判例や実務慣行なども、実際に法として通用するものの不可欠な構成部分となっており、そのことも専門性の壁を厚くしている。

ここまでは、日本法でも同じであるが、外国法の場合、さらに、比較法的な視点が不可欠である。それにも、比較の出発点となる日本法からインド法を見て、その異同を測って理解する狭義の比較分析と、インド法を背景となるインドの社会、政治や経済の中に置いて、その意味を理解する機能分析という、二つの方法がある。

前者の比較分析があるから、実際、私たち日本の労働法に詳しい法律家は、短時間にインド労働法を規定の細部に踏み込んで理解できるし、その理解を、例えば依頼者に説明するときも、勘所を心得て語ることができるのである。また、比較も三極で、もう一つ、日本法ともインド法とも異なったモデル、例えばアメリカ法を加えると、より立体的に、規定の真の意味が理解できるようになる。

さらに、後者の機能分析も、法を深く理解する上で大切である。通常、自国の法を勉強するとき、自国の社会は、政治や経済、さらには文化、ものの考え方に至るまで、私たちの中に、常識や暗黙知、感性という目に見えない形を含めて内面化された知識として蓄積されていて、それが随時参照されている。しかし、外国法の場合には、そのような社会の背景的知識は、意識的に収集され、法に関連づけて了解するという作業を経ないことには、法の規範的意味を浮かび上がらせるものとならない。

もちろん、背景的知識の収集は一朝一夕にできるものではなく、インド社会との接触、インド法を理解する試みの積み重ねの中で点から線、そして面へと広がる理解の深化が必要である。しかし、方法としてこの機能分析を自覚的に援用することで、少しでも深い理解に至るのであり、その理解は、同じように、背景的知識を指示しながら説明することで、聞く者にもより踏み込んだ法の理解をもたらすことになる。

3. グローバル化の中の労働法制

とくに労働法においては、背景となる、企業の置かれた市場の状況と、対応する企業の労務管理、そして、労働市場、労働運動、及び政府の労働政策が直接にその内容、及び運用に大きな影響を与えるのであり、機能分析にはこの掘り下げが不可欠である。

インドは、広範な貧困層を抱えた植民地経済から、社会主義的な国有化を経て、1991年に自由化に踏み切り、以来、国内の政治状況を受けて揺らぎつつも、インド経済は確実にグローバル市場の中に組み込まれてきている。その動きは、近年いっそう加速している。

しかし、インド労働法は、労使関係の中核をなす労働争議法が1947年、労働組合法が1926年、そして産業雇用法が1946年と、いずれも古い法律で、その後の改正も一部には行われているが、それも労働保護政策を前面に出した1982年の解雇規制の強化が最後であり、法としては、現在の市場経済の要請に対応したものとはなっていない。実際、産業界からは、強い解雇規制が労働市場の硬直化を招き、企業の効率的な資源配分や労働生産性の向上を阻んでいるとする批判がなされ、労働法の改正も試みられてきている。しかし、労働組合や政党の力に阻まれて今日まで実現されていない。

ただ、経済自由化の影響は確実に労働市場に影響を与え、雇用の面では、一方で、高学歴の技術者、事務職などが自由に転職を行う外部市場が成立するとともに、他方で、解雇規制を嫌い、かつ低賃金労働の確保のために請負など労働の非正規化が進み、労働者保護的な労働法が迂回されて

いる。また、企業も、グローバル市場での厳しい競争の中で、企業内部での労働改革を進め、労働生産性向上に取り組む結果、労働者の労働組合への結集も弱まってきている。同時に、インドの労働争議法が、労働争議を公共利益への潜在的脅威と見て、政府の強い介入を認めるその基本的性格から、この企業の労働改革において、法が労働者の規律の手段としても使われ、反労働者的な様相をも示している。

しかし、非正規化にせよ、労働改革にせよ、労働者にコスト削減がしわ寄せされることへの反発も当然にあり、インフレや賃金抑制など、生産性向上に伴う利益の労働者への公正な分配が行われていないと労働者に知覚されるような場合、一挙に、激しい怒りと、争議に走る危険もある。インドには、今でも広範な貧困層があり、労働法の適用を受ける「組織労働者」は、労働者全体の1割にも満たず³⁾、カースト制の負の遺産も一掃されていない。

この労働市場の状況は実はインドに固有のものではない。社会に広範な貧困層や、前近代的な身分制を抱えながら、外資の導入により急速な経済発展を遂げつつある国はインド以外にも多くあり、いずれも安定した労使関係が築けず、激しい労働争議にしばしば見舞われている⁴⁾。その意味で、本稿も、比較法分析を通して、個性を持ったインド労働法の特徴を理解す

3) 組織労働者は、公共部門、及び民間の10人以上の事業所の従業員を指している。全労働者に占めるその割合は、2001年で7.1%に過ぎない。太田仁志「インドの労働経済と労働改革」内川秀二編『躍動するインド経済—光と陰—』(JETRO アジ研選書、2006年)126-167頁(129-130頁)。経済発展にもかかわらず、組織労働者の割合は増えないどころか、むしろ減少しており、労働の合理化、非正規化など、組織労働者内部でもインフォーマル化が進んでいる。ちなみに、2013年の講演(注27)でも、組織労働者の割合は7%と言われている。

4) 企業の抱える法務トラブルを相手国・地域別に分けて調べた調査では、米国・欧州を除く、中国、その他のアジア諸国、ブラジルのいずれでも、「労働」は、上位3つの中に入っている。ブラジルでは、その割合は調査企業の56%にもなっている。『日本経済新聞』2012年12月19日。

というだけでなく、普遍的な、現在のグローバル市場の影響が圧倒的に強まった下での、新興国の労働問題と労働法の理解をインドに即して行うという面がある。

この個性と普遍との両面を意識しながら、以下、解雇と争議に関するインド労働法の規定を詳しく見ていきたい。

II 解雇・事業閉鎖と産業紛争法

1. 解雇の手続き要件

解雇には、大きく分けて、経営上の判断からする、作業効率の低い労働者の退職や、事業の閉鎖・縮小、あるいは雇用調整としての人員整理などを行う広義の普通解雇と、職場の規律を維持するためになされる、懲戒処分の一形態としての懲戒解雇の二つがある。

インド労働法では、前者の普通解雇は、産業紛争法⁵⁾25F条に規定され、その定義が2条(oo)項に、「(自発的、定年、契約終了、病気退職を除く、)懲戒以外の、いかなる理由による労働サービスの終了を意味する」とある。また、本条の適用を受ける「労働者」(workman)は、「産業に雇用され、給与又は賞与を与えられる者」であるが(IDA 2(s)), 管理職的・監督的立場の者は適用外とされている(2(s)(iii)(iv))。また、「産業」が別に定義され、農業、病院、教育、公権力の行使にかかる公務員、家内サービス、10名未満の職場での専門職は含まない、とされている(2(j))。これらの適用除外に対しては、インドの場合、産業紛争法の規定する解雇規制の適用はなく、一般の契約解除の法理に従い、また就業規則があれば、それに従い解雇が行われる。

法は、この定義された「ワークマン」の解雇に関し、他の労働者や組合が当事者として関わらない場合でも、紛争か対立がある場合は「産業紛争」(2条(k)項)とみなすと規定している(IDA 2A)。それゆえ、労働争議

5) The Industrial Disputes Act, 1947. (=IDA)

が生じた場合の手続きが利用可能となるが、インドの場合、政府のみが争議を手続きに付託することができる。解雇された労働者を含め、当事者（使用者、労働組合を含む）は、政府に付託するよう申し入れることのみでき、政府は、申し入れをした者が、その当事者の大多数を代表している場合に付託をすることになる（IDA 10 (1) (2)）。とくに、解雇に関しては、通常、労働裁判所の管轄となり（10 (1) (c), sch. II-3。但し、大規模な整理解雇の場合は産業審判所が扱う。10 (1) (d), sch. III-10）、そのアクセスが政府の裁量的な付託に依存していることが、労働団体からは問題とされてきた⁶⁾。しかし、2010年の改正法で、調停官（IDA 11, 12）に紛争解決の申請をしてから3ヶ月経過後は、単独で、直接に労働裁判所に裁判を求めることができることになった⁷⁾。

この法が規定する解雇の要件は、1年以上継続雇用されている者の場合、①1ヶ月前に解雇の理由を記した書面による通知（又は予告期間に相当する給与の支払い）、②勤続年数に15日分の平均給与を掛けた補償金の支払い⁸⁾、③1の通知を政府にも送付、の三つである（IDA 25F）。

また、④使用者は一番最後に雇用された者から解雇を行わなければならない（IDA 25G. “Last come, first go” rule）。ただ、明確に理由が記録に残されて他の者を解雇する場合には、例外が認められる。さらに、⑤解雇後、使用者が労働者を採用する場合は、解雇された者に優先的雇用の機会を与えなければならない（IDA 25H）。

6) International Labour Organisation, *Challenges, Prospects and Opportunities of Ratifying ILO Conventions Nos. 87 and 98 in India* (2011), pp. 18-19.

7) Industrial Disputes (Amendment) Act, 2010. また、ウッタール・プラデーシュ州では、州法により、この調停官への申請をしなくても、直接、労働裁判所への提訴を認めている。Chandra Kumar Johri, *Labour Law in India* (Wolters Kluwer, 2014), pp. 70, 92.

8) 別途、退職金の支払い要件を満たす場合には、その支払いが必要である Vithalbhai B Patel, et.al., *Law on Industrial Disputes* (4th ed.), (LexisNexis, 2014), vol. 2, pp. 1129-30.

日本と比較して、解雇予告の期間は同じであるが、書面で理由を明記し、かつ、それを政府（通常は州政府の該当機関）に提出する点が異なっている。この手続きを踏まなかった解雇は無効であり、復職及び未払い賃金の支払いが命じられる。

この政府機関への通知を義務づけるのは、労働者保護、ひいては、地域の雇用政策への悪影響を考えて、解雇権の濫用を防ぐためであるが、日本のような解雇権濫用の法理が発達しているかという点、そうではない。後に述べる、より大規模な事業所では解雇のための特別の加重要件が課され、その中で、実体的な要件ももう少し日本法に近いものが法定されているが、ただ、25F条の規定する一般の普通解雇の場合には、裁判でも、“bona fide”（真正の）解雇である、つまり、使用者が解雇を真に必要とすると考え、他の不法な目的のためでなく行ったことさえ確認されれば、それ以上に解雇の当否に立ち入ることはない⁹⁾。

にもかかわらず、インドの場合、人員整理等、普通解雇に関し、政府がすべて事前に通知を受けるようにしているのは、未だ、多くの事業所に前近代的な労働法以前の労使関係が残っていて、労働者や組合の異議申立を待って対応するのでは救済が徹底しないこと、また、それが過激な自力での救済や、組合を通じた争議に発展する原因ともなることから、早期の介入を図ろうとしたものと考えられる。

2. 大規模事業所での解雇

労働者は、事業譲渡（譲渡先で同等の雇用が保証される場合を除く）、及び事業閉鎖によって職を失う場合も、解雇と同様に、事前通知と解雇補償金を受け取ることができる（IDA 25FF, 25FFF）¹⁰⁾。また、レイオフの場

9) 使用者には、経営判断に基づき、その労働力を自由に再編する権限があり、それが真正な動機に基づくものである限りその当否に裁判所は立ち入らないというのが、インドの判例である。Ibid., p. 1109.

10) やむを得ない事由による事業閉鎖の場合は、解雇補償金は平均給与の3ヶ月分を上限とする。但し、経済的な困難はやむを得ない事由とは見なさないと

合は45日間は給与の50%を受け、それ以降は、使用者は、労働者と合意の上無給で身分を1年を限度として継続するか、解雇をすることができる(IDA 25C)。これらは、基本的に、経営の必要からする事業の再編乃至雇用調整であり、使用者の事業経営の権利を尊重しつつ、労働者の生活及び雇用保障にも一定の配慮をするために、普通解雇と同じ形の規制がなされている。

ただ、レイオフの規定は、常時50人以上が雇用される職場にのみ適用され、また、事業閉鎖の通知も、50人以上の職場では、予告期間が60日と長くなっている。地域経済への影響、雇用の安定の考慮が、規模が大きい場合により強く求められることから、使用者の負担を少し大きく取っているのである(25FFA)。

普通解雇を、このレイオフ及び事業閉鎖に伴う解雇と併せて、さらに規模の大きい事業所(工場、鉱山、プランテーションの場合。25L(a))に対して、雇用保障の観点から解雇を制限し、政府の関与を強めた法改正が1976年になされ、産業紛争法の第VB編(25K条以下)に追加された¹¹⁾。

当初は、「大規模」の定義が300人以上の労働者であったのが、1982年には100人以上にまで下げられ、この改正規定の雇用保障を優位させる強い解雇規制がさらに広範な産業に及ぼされることになり、産業界の反発も強くなっている。

しかし、後述するように、1976年改正法が、使用者の憲法で保障された営業の自由の侵害として、最高裁で一部違憲とされたことから、1984年に、適正手続きの観点から、政府の裁量に歯止めを掛ける改正が行われ、それが現行法となっている。

この大規模事業所の解雇規制であるが、一般の解雇要件の内、②(解雇補償金)、④(解雇者選定)、⑤(優先再雇用)は同一であるが、労働者に対する解雇通知が1ヶ月前から、3ヶ月前とされ、かつ、政府への単な

ある。IDA 25FFF(1)。

11) *Law on Industrial Disputes*, op. cit., pp. 1195-96.

る通知から、事前の解雇許可となった点で大きな違いがある（IDA 25N (1)）。

この許可を得るための申請には、解雇を必要とする理由を明確に述べ、その申請書は労働者にも交付しなければならない。その申請を受け取った政府機関は、当事者及び利害関係者に聴聞の機会を与えた上、使用者が申請書で述べた解雇理由の真正さ・適切さ、労働者の利益、並びに関連する他の全ての要因を検討して、許可を与えるか否かの判断を行う。その判断には、書面により理由が述べられ、当事者に通知されなければならない（IDA 25N (2) (3)）。

ここに規定されている、政府が申請された解雇に対して許可を与える条件は、一般の解雇の場合には規定がなく、ただ解雇理由の真正さだけが事理の当然として要求されるのと比べて、実体的な要件に踏み込んで規定されているように見える。しかし、「解雇理由の適切さ」、「労働者の利益」、「関連する他の全ての要因」とあるものの中身に関しては、まだ明確な判例法理が形成されておらず、少なくとも、日本の整理解雇の4要件のようなまとまった法理は存在しない。

ただ、許可申請に用いられる書式（Form18）には、解雇理由の説明として、会社の財務状態、解雇による収益の改善、解雇を避けるための努力等の記載を求めており、日本と同様の、人員削減の必要性、解雇回避措置の実践など、労働者の雇用を可能な限り守ろうとする姿勢を経営者に求めている。しかし、その考慮は法理のレベルにまでは規範化されず、多くが政府関係者の裁量に委ねられている。

これは、インドの解雇法理の根幹に関わる問題である。インドの場合、憲法的な営業の自由、そして、一般契約法の適用からする解雇自由の原則があるところに、労働争議への発展の警戒と、労働者の雇用・生活保障の観点から、解雇への政府の後見的関与を強め、労働裁判所による救済を用意したのであるが、その狭間に、政策的に労働争議法の適用を外した管理職・監督的立場の労働者や教師、また、数の上で圧倒的多数を占める、農業や家内従業、及び零細自営業等の「未組織労働者」が、労働法の保護の

外に取り残されている。また、普通解雇に関する解雇制限も、救済に政府の付託が前提となることから（一部、要件が緩和されたものの）、組合活動の後ろ盾がない労働者の場合には、裁判所へのアクセスが制限されることは既述した通りである。

労働契約には、本来的に、自由市場の論理と、政策的な保護介入との異質なものがせめぎ合っているのであるが、それを融合して独自の労働法理を発展させることは、インドにおいては、労働争議という枠を通してのみ、また、手続的に、政府の介入という手段を通して解雇の問題を扱うために、十分な展開が阻まれているのである。

3. 事業閉鎖と営業の自由

このインド労働法の特徴は、大規模事業所の事業閉鎖の場合により強く表れている。日本でも、事業閉鎖に対しては、組合が、雇用を守る立場から使用者に団交を申し込み、事業閉鎖そのものの撤回から、事業譲渡の可能性、代替的な職場の確保など様々な創造的な解決を求めていくことは珍しくない。時に、閉鎖そのものが組合潰しの偽装倒産だとして争議に発展することもある¹²⁾。その意味では、インドで、産業争議法の中に、解雇規制と並んで、事業閉鎖の場合の規定が置かれていても不思議ではない。しかし、その規定の仕方が、インドの場合、解雇の場合と同じように、3ヶ月前に政府に、閉鎖の理由を明確に述べて許可を求める必要があるとされ、事業閉鎖そのものを認めないという命令も政府が命じることができるという点に大きな特徴がある。

この規定については、当初、制定された時、使用者の営業の自由（憲法19(1)(g)条）を侵害するものとして争われ、最高裁は、「事業の閉鎖は営業の自由という基本的自由権の本質的な要素であり、その規制は合理的な

12) 事業閉鎖に関しては、日本でも、組合を壊滅させることを目的として、会社の解散決議を行ったり、破産申立を行うことは、憲法の団結権を侵害し、不当労働行為となるとする判例がある。大阪地判昭31.12.1、大阪地判平31.12.1等。反対、東京高決昭37.12.4。

ものでなければならない」とし、「法は、無謀で不公正な、正義に反し、悪意のある閉鎖」を阻止することはできるが、制定された法はこの目的を超えて不合理なものであるとした¹³⁾。

この違憲判決を受けて法改正がなされ、それが現行法であるが、そこでは、①政府の許可又は拒否の命令には書面でかつ理由を述べること、また、②命令の有効期間は1年で、使用者は再申請ができること、③命令は申請後60日以内に出されるべきであり、出されなかった場合は許可されたものとみなすこと、さらに、④政府は命令を再審査するか、産業審判所に回すことができることとして、政府の裁量への歯止めがかけられている（IDA 250）。解雇の場合にも、同様の規定が置かれた。

このように大規模事業所での解雇、及び事業閉鎖に関し、一定の歯止めはかけられたもののまだ政府の裁量は大きく、企業から見れば、機動的な人員整理、組織再編を阻むものとして、撤回を求める声が根強くある。とくに、1991年の経済自由化の後、再び経済成長が鈍化した1999年の終わり頃から「第二次経済改革」が唱えられ、その中で、労働法改正が最重要課題となった¹⁴⁾。

しかし、改正は見送られ、その後も、機会あるごとに改正が求められたが、今日に至るまで実現されていない。この間、労働経済学や産業関係論の学者から、この労働者保護的なインド労働法が、実際に、インド経済の発展を阻害しているか、実証的な研究がなされてきた。理論的には、硬直的な労働市場は非効率性を生み、経済成長の足を引っ張るはずであり、現在ある労働法が、どの程度この労働力資源の最適な配分を阻み、資本の効率性を阻害しているか、あるいは逆に、阻害していないか、実証が試みられたのである。しかし、想像に難くはないが、用いる変数の操作化の限界や、資本の効率性や経済成長に絡む要因の多元性、複雑性から、労働法改正に一義的な指示を与えるような明確な結論は得られていない。

13) *Excel Wear v. Union of India*, (1978) ILLJ 527 (para 21): (1978) 4 SCC 224.

14) 太田「インドの労働経済と労働改革」（前掲）140頁以下。

ただ、この実証の試みの中で、インドの労働法が、実際に、その適用において、本来の労働者保護的な形では機能していないことも明らかになってきた¹⁵⁾。書かれた労働法が、社会の中で働く生きた労働法に翻訳される過程に以下の三つの要因が介在することで、書き換えられているのである¹⁶⁾。

その要因とは、一つには、法の規定の回避（＝脱法）である。法が不合理な制約を課していると考える使用者は、単純に、法を無視するか、脱法手段を用いるのであり、その際、法はあっても執行されないか、違反が見逃される場合には、回避は容易である¹⁷⁾。インドでは、今でも、行政の非効率性や透明性の低さなど統治に問題を抱えていることや、州政府の意向により法が選択的に執行されることが、この回避を可能な選択肢にしているのである。また、繰り返し指摘しているように、解雇規制を受けない請負労働者が大幅に増えて、雇用労働の非正規化が進んできたことも、法の規定の実質的な回避をもたらしている。

二つ目は、行政の姿勢である。州によっては、投資を積極的に呼び込むために、労働法についても、州法を改正したり、運用に配慮したりすることが行われる。また、企業の労働争議のリスクを減らすために、州政府が

15) インドの影響力のある、ある産業関係論の学者は、労働法改革の議論を意識しつつ、労働市場の現実に労働法は重要かという問いを立て、「確かに、しかし、とくに大問題だ、ということはない」と答えている。労働法が異なるマレーシアと比較しても、同じ程度の労働の柔軟性が得られており、それは、法が変わらなくても、行政及び司法の態度が法の解釈適用を決めるからであるという。C S Venkata Ratnam, "The role of labour and management under the change in the labour market and employment structure in India," 次注の、本文の叩き台となっている論文と結論が一致している。

16) Vidu Badigannavar and John Kelly, "Do Labour Laws Protect Labour in India? Union Experiences of Workplace Employment Regulations in Maharashtra, India", *Industrial Law Journal* 41-4 (2012) p. 439.

17) 調査した組合の報告では、整理解雇の前に使用者が行政の許可を得ていない例が、68%にものぼっているという。Ibid., "5-A".

積極的に解決の斡旋をすることを公言する首相もいる¹⁸⁾。こうした州の姿勢は、一部の州を除けば、今日、大勢を占め、むしろ州間格差が投資側の選別を呼び、経済自由化のための制度インフラを促している。行政は、書かれた労働法よりも、はるかにビジネス寄りなのである¹⁹⁾。

三つ目は、司法判断である。引用した違憲判決に見るように、司法は、使用者の営業の自由を基本的自由権として明確に擁護し、労働法を、地域の雇用確保の観点から、複雑な政治利害の方程式を解くようなものと見がちな政府に対して、より本来の普遍的な法に引きつけていこうとしている。それは、司法に本質的なものであるが、同時に、論者の多くが一致するように、論争的な問題でも、現在の司法は、経済自由化を積極的に擁護しているように見える。

こうした、脱法、行政、司法の三つの媒介を経て、労働法の、規定だけ見れば、著しく企業の自由な経済活動を妨げているかに見える、解雇や事業閉鎖の許可制も、実際には、その現実の運用において、かなりの程度、困難が回避されているといえるのである。ただ、脱法や、行政の裁量で、法を現在の経済の要請に合わせていくことは、もちろん、いつも自由にできることではないし、法への不信、行政不信、そして、労働者の、行政をそうして買収する企業への不信を招くことになり、長期的に、労使関係の安定を損なうことになる。時間がかかっても、法と現在の経済の要請、そして、法と、社会の人々が正義として納得するものとの合致を実現し、それを行政が合法性原則に則って執行していくということが本来必要であ

18) 海外労働時報〔インド2002年2月〕http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2002_02/indiaP.html には、西ベンガル州の首相が、産業開発の遅れを取り戻そうと、産業界に、州が支援や協力体制の促進に努力していることをアピールし、組合には過激な労働運動の自重を呼びかけた、と報じられている。

19) “Do Labour Laws protect Labour in India”, op. cit., “7. Conclusion” では、調査した結果を三つの特徴にまとめているが、その3番目が、投資誘因の州間競争から労働市場の規制緩和が進んできているということである。他の二つは、すぐ次の、司法の経営者寄りの判断と、V章で議論する、使用者の戦闘性の「驚くべき」増大である。

る。

もともと、労働法においては、構造的に労働者と使用者との利害が対立し、力の対決である労働争議が労使関係の具体的秩序を定めるというその本質から、どうしても普遍的なものを媒介とした、相互の信頼という秩序を想定しにくいところがある。とくに、インドでは、まだ経済自由化から間が浅く、歴史的な経緯もあり、安定した労使関係は形成されていないのである。

III 懲戒解雇の規制

1. 懲戒処分の手続き

インドの労働法では、懲戒処分としての解雇は、「産業雇用（就業規則）法」²⁰⁾が規定する就業規則に基づいて行われる。また、その解雇は、普通解雇のような予告期間や、政府への通知乃至許可は必要なく、即刻の解雇が可能であるが、しかし、産業紛争法には、一定の態様の使用者による解雇が独自の不当労働行為として定められており、それがこの懲戒解雇権の濫用に対する歯止めとなっている。

インドでは、100人以上の労働者を雇用する事業所は、就業規則の制定を義務づけられるが、その制定にあたって、就業規則の案を政府に事前に提出して、その認証を受けなければならない（IEA 3 (1)）。また、法は、政府にモデル就業規則を示す権限を与え（15 (b)）、就業規則が、別表に定める事項を含むほか、このモデル就業規則に可能な限り合致したものであるよう求めている（3 (2)）。

その意味で、政府は、認証という制度にこのモデル提示を加えて、就業規則の内容を規制し、労使関係を一定の基準に沿ったものに高めようとしていると考えられるが、さらに、認証に当たって、使用者の他に、組合又

20) Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946. (= IEA)

は職場代表の意見聴取が行われ、認証官は、それを踏まえて、提案された就業規則の修正を行うことができる。この修正、認証には、不服申立も可能である。

この就業規則の適用に関する争いは、懲戒処分を含め、労働裁判所の専属管轄となっている（13A, sch. II-1, 2, 3）。

「産業雇用（就業規則）中央規則」²¹⁾（IECR 14 (2)）には、懲戒処分の対象となる非行が例示してあるが、それらは、習慣的な無断欠勤や遅刻、規則違反、職務怠慢など基本的な労働規範の違反や、単独又は集団的な不服従、器物損壊、窃盗など職場の秩序を乱す行為に加え、勤務時間内の騒動や、違法ストへの参加・扇動など争議行為に関わるものも列記されている。

また、モデル規則（同規則別表1A）には、さらに詳細に、例えば、勤務中の居眠りや飲酒・喧嘩、上司や同僚への暴言・脅迫、無許可での職場離脱など25項目が列記してある。

これらの項目自体は、ある意味、常識的なものであるが、職場でよくある、居眠りや欠勤、仲間との喧嘩、上司への反抗、暴言などは、具体的なきっかけや理由、程度も様々で、どこまで厳格に処分すべきか、適用に曖昧さが残ることは避けられない。また、背景に日頃の職場での不満や働かせ方自体に起因するものもあり、使用者から見た反抗的で、規律に従わない労働者への不信がある場合も少なくなく、争議行為と紙一重のところがある。実際、集団的な不服従や職場の離脱、勤務時間内の騒動などは、自然発生的なものも含めて、争議行為そのものと言ってよい。また、「違法スト」と限定はしているものの、その参加、及び扇動を懲戒事由としていることは、後に述べる、インドの違法争議の拡大的な定義とあいまって、労働者の団結権、及び団体行動の権利に対する強い制約ともなり得るものである。

このように、懲戒処分は、その曖昧さゆえに紛争となりやすく、また、

21) Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946. (= IECR)

職場の中での労働者の抗議行動が就業規則違反とされ、処分されることで、争議に発展することも多い。この曖昧さや争議との関連性は、さらに、懲戒処分に本来の職場規律を超えて、使用者から見た争議の種になるような不穏分子の排除が仮託されることにもなる。

実際、争議の過程で、ストに参加する労働者、とくに指導者に対し、違法ストであるとして解雇、停職処分が大量に出され、それがまた、紛争を燃え上がらせるという争議の悪循環は、インドの場合よく見られることである。

2. 就業規則の認証

こうした懲戒処分の困難に対して、インドの労働法では三つの対応が行われている。一つは、既に述べた就業規則の認証制度である。

労使関係には、本質的に、職場のより厳格な規律を求める使用者と、些細なと考える逸脱に厳格な処分が下されることを嫌う労働者との間に立場の違いがあり、それは、就業規則そのものの制定にも、また、その執行においても争いとして顕在化する。この点、インドでは、就業規則の制定にあたり、法でモデル就業規則を示し、かつ認証を要件とすることで、内容的に第三者的な審査を入れて争いの芽を摘もうとしている。また、この認証には、準司法機関である産業審判所への不服審査も可能とされ、内容的な公正さの担保には神経を使っている。

日本でも、就業規則の制定、届出を義務づけ、かつ、届出に際し、労働者の過半数代表の意見を付すことを求めている（労基法89,90条）、基本的な関心は共通するが、内容的な面には干渉せず、労使の自主性に任せている。労働協約があれば、それに拘束されることも明記されている（労基法92条）。

また、同じ労使の協議といっても、根底に、使用者の営業の自由に基礎を置く企業秩序維持の権限があり、それが、労使交渉によって制限されることはあっても、政府機関が、法令に反する場合を除いて変更を命じることはできない（労基法50条）。逆に、個々の労働者も、就職時に存在す

る就業規則に拘束されることは当然として、その中途の変更で、合意なしに、当初の労働契約が不利益に変更されることはない（労契法9条）。労使関係の団体的性格、政府の後見的関与から修正されてはいても、基本が、使用者と労働者それぞれの個人的権利であるということは、しっかりと押さえられているのである。

この個人の権利という面が際立っているのがアメリカであり、解雇に関して、随意的雇用の原則というコモンローの法理が今でも維持され、不当労働行為、雇用差別、及び不法目的のための解雇でない限り、使用者は自由に労働者を解雇することができる。ただ、労働協約、又は労働契約で、解雇に正当な事由が必要であると定めれば例外となるが、使用者は、労働者を雇用するにあたり、そのような解雇制限が暗黙にでも合意されたと解されることを避けるため、いつでも自由に解雇できる旨の確認書に署名させたり、労働者に手渡されるマニュアルに、その内容が「契約上の拘束力を生じるものではなく、いつでも一方的に変更しうる」ことを明示するのが一般的である²²⁾。

こうしたアメリカを遠い他方の極に置きつつ、インドの懲戒解雇に関する労働法を、日本と比較すると、個人の権利的性格／労使の自主交渉／政府の後見的関与のそれぞれの比重が、インドの場合、後者の方に大きなウェイトが掛けられていることがよく分かるのである。背景には、歴史的な経緯や、政治経済事情等複雑なものがあるが、現在の自由主義的な経済秩序を前提として考えると、労働の規律としても、争議の回避としても、本来の機能を果たし得ているか、疑問がある。

3. 解雇権の濫用

第2の対応として、懲戒が恣意に流れないために、手続き的な歯止めが掛けられている。懲戒処分を行おうとする使用者は、労働者に、問題とな

22) アメリカの解雇法制について、中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂、2010年）298-313頁。

る非行事実を書面で通知し、聴聞の機会を与えなければならない。また、処分の前に所内で調査を行い、その結果を書面で通知し、労働者は労働裁判所に不服審査を申し立てることができる（IECR sch. I 14, sch. I-A 17）。この不服審査は、普通解雇に関する争いが産業紛争と見なされ、原則として、政府の付託を経て労働裁判所で審査されるのと異なり、就業規則について定めた産業雇用法に根拠を置くものであり、解雇された労働者の単独での申立が可能である。

また、実体的な規定として、処分にあたり、使用者は非行の重大さ、過去の事例、その他軽減乃至加重要因を考慮すべきであるとされている（IECR 14 (5), sch. I-A 17 (iv)）。加えて、懲戒手続自体が負担になることを考慮し、手続き中はいきなり解雇せず、まず停職にすることが勧められ、その間は生活保障として給与の2分の1を支払うことが求められている（IECR 14 (4)）。その給与は、その後解雇相当とされても返還する必要はない。

より重要な、懲戒解雇の困難に対する第3の対応は、産業紛争法に不当労働行為として規定されている、解雇権の濫用規制である。

不当労働行為は、日本法の場合、労働者が団結し、使用者と対等に団体交渉を行う、その労働者の団体行動の権利を阻害する使用者の介入乃至妨害行為を意味し、その排除を行うものであるが（労組法7条）、インド法では、使用者だけでなく、労働者乃至組合が、他の労働者の団体行動の権利を侵害する場合も、不当労働行為に含めて規定されている（IDA 2 (ra), 25T, sch.V-II）。それは、アメリカ法でも同じであり、団体行動の権利はあくまでも個々の労働者の権利であって、この個人の権利が、組合の覇権が争われる場合や、団体行動のために引き締めを図る場合など、既成の組合や、その組合員である労働者によっても侵害されることがあると考えられているのである。とくに、アメリカでは、この不当労働行為は、労働法秩序の根幹をなす、労働組合の民主的代表制を脅かすものとして、使用者の不当介入とともに厳しく禁圧の対象となっている。

ただ、インドでは、この労働者の権利保障の考え方があるとしても、ア

アメリカとは具体的な制度の作り方にかなり大きな違いがあるほかに、アメリカにもないものとして、労働者及び使用者双方の不法な争議行為を直接に不当労働行為として、刑罰を含め、様々な抑止手段を用意している。この点は、後に、争議権の問題として詳しく検討するが、懲戒解雇に関しては、さらに、インドでは、使用者に限って、不当な懲戒処分を使用者の不当労働行為としている（IDA sch.V, I-5）。それが、ここで問題にするものである。

(a)から(g)まで、7つの態様の解雇が書かれていて、例えば、(g)軽微な非違行為に対し不釣り合いな処罰となるもの、(d)明白に虚偽の理由によるもの、あるいは、(b)不正な動機を隠した、不実な使用者の権利行使と見られるものなど、解雇の相当性や不正な目的の有無に踏み込んで、違法な解雇の定義が行われている。また、(f)ずさんな調査で処分を下すなど正義の原理（principles of natural justice）が無視された場合もリストに加えられている。

日本でいえば、これらは解雇権の濫用として括られるものであり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないものとして無効とされる（労契法15条）。インドでも、効果としては、同じように、労働裁判所に訴えれば、救済として、復職及び未払い賃金の支払いが認められる。さらに、法の規定からは、使用者には、不当労働行為として6ヶ月以下の禁固及び罰金が科される（IDA 25U）。但し、政府の訴追がなければ、裁判所は違反を認識してはならないとされており（IDA 34）²³⁾、よほど悪質な事件でなければ、通常は、刑事事件にはならないと思われる。

その意味で、不当労働行為といっても、実際には、民事的な解雇無効法

23) 政府の訴追を要件にしたのは、刑事告発が乱発されることを恐れてのことと思われるが、狭義の不当労働行為に対する、企業側の刑事訴追の不安も背後にあると考えられる。それは、労働側から見れば、団結権、団体行動権の保護の弱さともいえる。後述する。*Challenges, Prospects and Opportunities of Ratifying ILO Conventions Nos.87 and 98 in India*, op. cit., p. 45.

理が、ここで、法で定められていると言えるのであるが、とくに、頻繁に採用され、解雇制限の一般法理の位置を占めるのが、同じくリストにある、「(a) victimisation によるもの」という言葉である。直訳すれば、被害者にする、虐待するということであるが、職場秩序の維持に必要な限度を超えて、労働者に不当に過酷な扱いとなるような解雇が、この「虐待」である。

判例を見ると、深夜労働で、午前3時頃、工作中居眠りしたとしてなされた解雇に対し、前歴もなく、「合理的な使用者であれば、同様の状況で（そのような処罰を）科すことがあり得ないほど、処罰は著しく過酷であり、虐待と見ざるを得ない」と判示している²⁴⁾。日本の解雇制限法理と、言葉の面でも類似性が高い。

4. 争議優位の法制

以上、懲戒処分としての解雇に関して、使用者の解雇権の濫用を抑えて、労働者保護を図るとともに、労働争議への発展を回避するという目的から、インド労働法では、就業規則の準法定、政府の認証という仕組みが作られ、さらに、不当な解雇を、使用者の不当労働行為とし、「不当労働行為をしてはならない」(IDA 25T) という包括的な禁止を掛けている。

しかし、懲戒そのものは就業規則に基づいて行われ、解雇された労働者には、労働裁判所への不服申立が認められている。また、産業雇用法、その中央規則及び別表1のモデル就業規則には、形式的違反から過酷な処分にならないよう、前歴や重大さを考慮に入れるべきことや、事前の調査や、書面での理由の開示などが書かれているが、さらに、懲戒解雇には（その他の懲戒処分は含まない）、産業紛争法、及びその別表5により、重疊的に不当労働行為の評価が重ねられ、解雇権の濫用に歯止めが掛けられている。

24) *Colour-Chem Ltd. vs A.L.Alaspurkar & Ors*, 5 Feb. 1998 (Supreme Court of India).

こうした重層的な規定により、労働者は不当な解雇からかなりの程度守られているといえるが、後述する、実際の争議の経過を見ると、就業規則違反を理由に、大量の解雇乃至停職処分がなされ、それに抗議し、処分撤回を求めて組合がストライキを行うという展開は普遍的に見られる。その間に、労働裁判所への申立も行われるが、使用者もロックアウトで対抗したりして、最後は、一部の解雇撤回、あるいは、解雇された労働者への補償金の支払いと引き替えに、労働者の側も、使用者の求める、今後は就業規則を守り、工場の稼働を妨げない旨の誓約書を書いて職場復帰することで解決が行われる。

背景に、労働関係をめぐる使用者の規律要求や労働者の不満があって、攻撃的な解雇等の処分がなされたり、あるいは、単発の処分が対立に火を付けたりして争議になるのであるが、問題がそのようにして団体労働法の領域に移行すれば、もはや、懲戒解雇の合法性だけでは済まなくなるのである。結局は、争議行為の力の対決の中で解決が図られることになる。この個別労働関係から団体労働関係への移行自体は、どこにでも見られる普遍なものであるが、しかし、インドの場合は、就業規則の中に、争議行為そのものと見られるものが懲戒対象の非行とされたり、違法ストの扇動だけでなく、組合員の参加をも懲戒処分とするなど、争議行為との垣根が低くなっている。また、後述するように、不当解雇を不当労働行為とすることで、刑罰の発動だけでなく、労働争議の定義を介して、政府の早期の介入が可能な法の作り方となっている。

事実として、個々の労働者の非行に対する懲戒処分という個別労働法の問題が、団体労働法の問題に拡散しやすい労使関係の現実があり、法がその後を追いかけて、争議として受け止め対応しているということかも知れないが、法の側にも、団体労働法との垣根をあえて低くし、政府の介入を容易にすることで、この事実を追認乃至助長している面もあると思われる。しかし、労使の力の対決と、介入する政府の政治的思惑が交錯する中で、政治的な決着が図られることが常態化している限り、解雇が民事的な紛争として、普遍的な労働法理が形成され、妥当していくことは難しいといわ

なければならない。

また、使用者の行う不当解雇を不当労働行為とすることも、解雇権の濫用を規制するための、インド独自の制度の作り方として評価できる面はあるものの、結果として、不当労働行為制度本来の、労働者の団結権の保障という目的を希釈させるものともなる。労働者が対等な立場で使用者と団体交渉できる、そのための団結権の保障が、団体交渉の結果としての職場秩序の正常化まで、政府が直接に踏み込んで規制しようとするのは、発展途上にあるインドの労使関係の現状を踏まえた選択なのかも知れないが、長い目で見て、労使の信頼関係の形成を阻んでいるようにも思われる。

次に、章を改めて、団体労働法の問題を、団結権、争議権に分けて検討したい。

IV 労働組合の結成

1. 組合の登録

インドでは、労働組合は、7名以上の労働者が登録の申請をし、登録が認められれば法の認める組合となり、団体行動を、刑事及び民事的な訴追を恐れることなく行えるようになる（労働組合法²⁵⁾ 4条, 17, 18条）。但し、7名の要件に関しては、後述するインドの労働運動の事情もあり、組合が乱立する弊害が目立ったため、2001年改正法で²⁶⁾、さらに、労働者の10%か、100名かいずれかの要件を満たすことが必要とされた。また、この要件を満たさなくなれば、登録が取り消される。

この労働組合の登録は、手続的には、日本の労働組合の資格審査と似ており、労働条件の改善維持を図るという目的のために設立され、組合員たる労働者の権利に配慮した規約を備えることで、労働組合として認定される（労組法2条、5条）。資格審査を行うのは、日本では労働委員会であり、また、資格が認められた組合には、使用者の、労働者の団結権を侵害

25) The Trade Unions Act, 1926. (= TUA)

26) The Trade Unions (Amendment) Act, 2001. (=TU(A)A)

する不当労働行為からの救済、及び正当な争議行為から生じた使用者の損害に対する民事免責が与えられる（労組法7条、8条）。

インドでは、登録申請は登録官に対してなされ、同様に、目的の定めや、団体としての規約が法の定めた要件に従っているか審査されるが、登録拒否に対し、裁判所に不服申立ができること、また、虚偽の申請、及び、組合が、「警告にもかかわらず法の規定に意図的に反したり、違反を止めない」場合に登録が取り消されることが定められている（TUA 5～12）。法の規定では、遵守にとくに困難があるような要件はなく、かなり形式的な資格審査に思われるが、登録がなかなか認められず、実際の登録には3ヶ月から1年の期間が必要であると言われている²⁷⁾。違法争議との関わりや恐れ、あるいは組合相互や労使間の対立が、目的の定めや、法の規定への違反などを理由に、登録制度の裁量的運用に関わっているのだと思われる。しかし、登録申請しても登録が円滑に行われず、その間に争議が開始すると、その争議が刑法改正法の定義する犯罪行為となり、組合の指導者や、参加者に刑法の共謀罪が適用されるだけでなく、不法な争議をそそのかしたということで、懲戒処分としての即刻の解雇も可能となる²⁸⁾。

また、組合登録による刑事免責は限定的に書かれていて、「労働組合法

27) 「2013年インドの労働事情」（講演録）JILAF（2013年）。HMSのマンジートの講演、「3. 労働組合が直面する課題」, 第1段落。

28) インドの労働組合法は、この刑法120条からの免責を、「登録された組合の役員及び構成員は」として、登録を条件にしている（TUA 17）。日本では、憲法28条により労働者の権利が保障されていることから、労組法2条但書き、及び5条（労働委員会の証明）の要件を満たさなくても、2条本文の基本的要件さえ備えていれば、刑事及び民事責任の免責が与えられる。インドの憲法（19条(c)）には、一般的な結社の自由と並べて組合結成の自由が書かれているが、団結権や団体行動権を明示した労働法的な権利の保障とはなっていない。また、憲法第IV編：政府への政策指令の中に、労働者の経営参加を確保するようにすると書かれており（43A条）、それは、労使の対等な交渉を企業秩序の必須要素と見なすものとも読めるが、いずれにしろ、抽象的な政策綱領に留まっている。

15条の目的を実現するために行ったことについてはインド刑法120B条(2)項の共謀罪による処罰はされない」(TUA 17)とのみあり、共謀罪も、「他の者と共同して不法な行為をすること」の合意(刑法120A条)と規定されるだけであるために、免責範囲に関して争いがあった。しかし、1932年刑法改正法17条は、他の者の雇用乃至営業を暴力や脅迫、徘徊、その他の方法により妨げるか、入構を妨げた者を処罰すると定め、そのような形の争議行為は労働組合法の刑事免責に含まれないことが明きらかにされた²⁹⁾。

このように、刑事免責の範囲が純粹に労務不提供の合意に限定され、しかも、その免責が得られるのが、登録という、担当官の恣意的な引き延ばしもあり得る手続を前提とすることは、労働者の団結権の行使を困難にしている。とくに、インドの労働組合が、その多くが、国民会議派や人民党など政党と関係の深い中央労組や、共産党や社会党系、あるいは、中立系の中央労組の傘下で組織されるため、企業によっては、そうした、とくに使用者から見た戦闘的な組合を嫌い、登録の段階から強く抵抗し、露骨に労働者に対して、そのような組合に参加しないよう働きかけることも少なくない。州政府も、露骨に不公平な扱いはできないものの、積極的な外資誘致や、州の主要な産業の発展のために、そうした企業の組合選別に理解を示すこともあると思われる。少なくとも、裁量でできる不当労働行為の訴追や、組合の承認をめぐる争議への介入において、州政府の意向が働くことは十分に考えられることである。

組合の登録という、一見、形式的な手続きに見えるものも、インドでは、政党につながる全国組織や、州政府を巻き込み、生臭い争議まがいの様相を帯びているのである。

2. 組合員の資格

組合を結成できるのは、「ワークマン」である。その定義は、産業紛争

29) K. D. Srivastava's *Law Relating to Trade Unions and Unfair Labour Practices in India*, (Fourth ed., revised by P.L. Malik), (Eastern Book Co., 2003), pp. 301-305.

法と労働組合法では違っていて、産業紛争法では(2条(s) 項)が“employed in any industry”とし、非熟練・熟練労働、技術職、事務職、監督職など広く包含する反面、経営的・管理的業務に従事する者は含まない。また、2条(i)項で、“industry”を定義し、農業、病院、教育、政府機関、家内サービス、10人未満の職場での専門職は含まないとする。

これに対し、労働組合法（2条(g) 項）では、同じワークマンが、“all persons employed in trade or industry”と“trade”が入って定義され、明示的な排除規定はなく、かつ、2条(h) 項で、労働者だけでなく、使用者と労働者、使用者と使用者、組合と組合との組織も“trade union”に含まれるとするので、営利を目的とした事業であれば、農業労働者や自営業者も、職場を超えて組織されることで労働組合を作ることができる。実際、インドに多く見られる露天商が組合を作り、規制や、道路占用の許可をめぐり、政府を相手に団体交渉をしたという報告もある³⁰⁾。

ただ、教育、家内労働、政府機関は、営利を目的としないため、ワークマンの定義から外れ、組合の結成が認められない。また、産業紛争法がワークマンの定義から排除した経営的・管理的業務については、労働組合法に明示的な排除規定がなく、労働組合は結成されるものの、産業紛争法に規定する団結権保障のための不当労働行為が適用されず、労働組合の登録もできないと解釈されている。

これらの学校の教師や公務員、管理業務に組合が結成されないか、されても登録できず、争議行為に刑事・民事免責が認められないことは、ILOが労働者の団結権侵害として問題にしている、インド政府に条約87号、98号の批准を働きかけているが、政府は現在まで拒否を続け、最高裁も、公

30) 木曾順子「岐路に立つインド労働運動—分断化の進行と結束の可能性—」『世界の労働』60巻7号（2010年）24-33頁、引用は、31頁。ちなみに、インドの労働者の構成であるが、農林漁業が53%、就業者の中では半分以上が自営業者、雇用主、無償の家族従業者であり、次に、日雇い雇用者が多く、常用雇用者は16%に過ぎない。また、自営業者の圧倒的多数が、行商、露天商、路上の修理・サービス業など零細自営業者である。木曾順子「インド労働事情—労働市場の変化と労働運動—」『労働調査』517号（2013年）24-29頁、引用24頁。

務員に関し、それは事理の当然であるとして、憲法（19条（c-4）項）の認める労働者の組合結成の自由の侵害とはならないとしている³¹⁾。

また、同じ職場で働く限り、正社員、臨時雇用、訓練工等の身分如何に関わらず組合員になれるが、派遣労働者は派遣元の従業員であって、派遣先の企業には、雇用条件や、懲戒等の規律に関し、直接に処分を行ったり、交渉をすることができないので、組合には当然に加入できない（産業紛争法上のワークマンにも該当しない。IDA 2(3)）。しかし、解雇規制を受けず、賃金も低いことから、企業では請負労働者を増やすことが多く、中には、全労働者の過半を占めるまでもなり、その労働条件への不満が潜在的な争議の源となることもある。正社員の組合には属さないものの、地縁やカーストなど、正社員とのネットワークを持つことがあり、職場全体の労務管理の厳しさや、賃金抑制の象徴として、不満が全労働者に伝播し、共有されやすくなっているのである。

インドの場合、労働組合はナショナルセンター（中央労組）別に組織されるため³²⁾、労働組合法でも、役員の3分の1、又は5名までは外部の従業員でない者であってもよいとされている（TUA 22, TU(A) A 8）。これらの中央労組は、その構成員の数に応じて全国労働委員会の委員の数が割り当てられることもあり、互いに覇を争い、それが組織化の原動力ともなっている。しかし、使用者からは、争議をあおったり、示威目的での過激な争議を引き起こしたりすると警戒の目で見られている。また、政党との結びつきは、たまたま中央や州でどの党が政権を握っているかにより、政治的利害が交錯する結果ともなり、インド労働法が、既に見た解雇や、これから取り上げる争議のいずれも政府の介入余地が大きい法の作り方となっていることとあいまって、労働運動の政治地図を複雑にしている。

31) *Challenges, Prospects and Opportunities of Ratifying ILO Conventions Nos. 87 and 98 in India*, op. cit., pp. 31-34.

32) ナショナルセンターについては、熊谷謙一「インドの労使関係、労働法と労使紛争(1)」中央労働時報1180号（2014年）22-24頁、及び、「2013年 インドの労働事情」JILAF。

3. 団体交渉権の否定

インドの労働組合法の最大の特徴，というか，欠落は，団体交渉が明確に制度化されていないことである。組合が結成され，登録されても，なお，使用者は組合からの団交要求を拒否でき，組合はその力に訴えて団体交渉を勝ち取ることしかできない。また，交渉の結果得られた合意には，一定の拘束力は認められるものの，労働協約のような，職場の自主規範としての制度的位置づけは整備されていない。

背景には，憲法で認める労働者の団結権が，規定の上からも，基本的人権（Ⅲ編）の中の「自由権」として，表現の自由などの一つの条文（19条）にまとめられた上でその（c）項に，「団体又は組合を結成する」ことが全ての市民に保証されるという形を取っているように，労働者に固有の権利という労働法原理の理解が徹底していないということがある。反面，憲法には，「州の政策への指令原理」（Ⅳ編）の中に，州は，収入の不平等を少なくし，適切な生計の手段の確保に努めるとか，経済的に可能な範囲で労働の機会を保障し，生活水準の維持を図るとか（以上38～43条），立法を通じて段階的に労働者が職場の管理に参加できるようにする（43-A条）という，社会権的なプログラム規定が置かれている。

植民地から独立し建国した，当時のインドの歴史を考えればうなずけることであり，貧困を克服し，平等な社会を実現しようという社会国家的な性格が，その後の労働法の制度の作り方にも影響を与えてきたことは想像に難くない。国家が，直接に労働者の生活保障に関心を持ち，関与しようとする反面，労働者が固有の権利としての団結権を持ち，使用者と対等に交渉して労使関係を構築するという発想は，この憲法の中には存在しない。それゆえ，戦前に作られた労働組合法も改正されず，自由権的な考えを出ていないし，団体労働法の中核をなす産業紛争法（1947年）にも，不当労働行為の規定は当初存在しなかったのである。

それが，当時，労働法分野では先進的であったマハラシュトラ州での立法をきっかけとして，1972年に，不当労働行為の規定が置かれるようになったのであるが，過激な組合運動や争議の頻発を恐れた産業界の猛烈な反

対を受けて、使用者が交渉する相手の組合を選別できるよう、登録された組合に自動的に団体交渉権を認めることは拒否したのである。

ただ、州の中には、組合に団体交渉権を認めることで、アメリカのような職場代表制の構築を目指す州もあり、整合性を取るために、産業紛争法でも、「承認された労働組合と誠実に団体交渉をすることを拒む」ことを、使用者の不当労働行為としている（IDA 2 (ra), sch. V I-15, 25T）。国家法としての労働組合法には承認制度がなく、会社が自発的に承認しない限り、組合には団体交渉権がないが、しかし、州法で労働組合に承認制度を設けている州があり、そこで設立された組合には、国家の産業紛争法が規定する不当労働行為制度で団体交渉権の保護が図られるのである。

4. 組合の承認

この承認がある州法の典型が、ムンバイがあるマハラシュトラ州の法律で³³⁾、6ヶ月以上継続して、労働者の30%以上の組合員がいる組合は、承認を産業裁判所に申請できる（MRTU 11）。しかし、承認は事業所単位で一つしか認められないために、より組合員数の多い組合があり、承認を受ける意思を示した場合には申請が却下される。逆に、承認された組合が既にある場合でも、自らより多数の組合員を擁するに至った場合には、前の組合に代わって承認を受けることができる⁽¹²⁾。

他に大事な要件として、組合が過去6ヶ月以内に違法争議を扇動し、支援した場合には承認が拒否される。また、承認されている組合でも、承認が取り消される（12(6), 13(1)(v)）。さらに、組合が後述する不当労働行為を行った場合にも承認は取り消される。但し、この不当労働行為の場合には、具体的状況を見て、裁判所は、承認取り消しをせずに、承認された組合に与えられる権限を一部、一定期間停止することで済ませることも可能である（13(2)）。

また、承認の要件に、組合費の徴収や、定例の執行役員会の開催、議事

33) The Maharashtra Recognition of Trade Unions and Prevention of Unfair Labour Practices Act, 1971. (=MRTU)

録や監査について組合規約を設けることを求めているものの、日本では労働組合の資格要件にもなっている、役員を直接無記名投票で選ぶことはインドでは要件とされていない。従業員でない、上部団体から派遣される専従者が役員になることが多いということを反映したものと思われる。

承認を受けた組合は、以後、全従業員のために、その苦情を使用者に取り次ぎ、交渉したり、職場の調査委員会で従業員を代表したり、産業紛争法が企業に義務づける職場委員会（IDA 3）に委員として加わるなどの権限が認められる（MRTU 20）。

また、承認された組合に対しては、使用者は、団体交渉を求められれば、誠実に応じる義務があり、違反すれば不当労働行為になると明記されており、従業員を代表して使用者と交渉する権限はより確かなものとされている。ただ、承認された組合があっても少数組合を作ることは可能であり、その組合は、解雇に関して組合員のために使用者と交渉し、また職場の調査委員会で組合員を代表することができる（MRTU 22）。

日本と比較すると、日本では、承認に当たる制度がないが、憲法28条に労働者の団結権及び団体交渉権の保障が規定されているため、全ての組合に、組合員のために使用者と団体交渉を行う権利が認められる³⁴⁾。また、資格審査を経て、労働組合として労働委員会が認めれば、不当労働行為制度による保護も得られる（労組法5条）。

ただ、日本では、承認制度がないことに関連して、組合は、組合員のためだけに交渉し、必要な場合、争議行為を行って要求を貫徹する。しかし、例外として、組合員が全従業員の4分の3を超える場合には、その組合が行った交渉の結果労働協約が締結されれば、それは全従業員を拘束するものとされる（同17条）³⁵⁾。

34) 菅野和夫『労働法（第八版）』（弘文堂、2008年）477頁。

35) 但し、日本では、少数組合にも団体交渉や団体行動を行って独自に労働協約を締結することが制度的に認められているので、別に少数組合が存在する場合には、この一般的拘束力が及ばないと解する立場が有力に主張されている。菅野564-569頁。

アメリカは徹底した職場代表制が取られ、一つの職場単位には、一つの代表権限を持った組合のみが認められる。それを決めるのは全従業員による選挙であり、NLRBが選挙手続きを主宰し、組合も、対抗組合も、使用者も、全てが一定期間、自由な選挙運動を行い、最後に無記名投票が行われる。

この選挙を経て職場代表となった組合が、以後、全従業員を代表して使用者と交渉し、労働協約を締結したり、従業員の苦情の解決を行ったりすることになる。使用者には、この組合の申し入れる団体交渉に誠実に応じる義務があるが、組合にも、全従業員のために、その労働関係上の利益を適切に代表することが義務づけられる³⁶⁾。

このように、インドのマハラシュトラ州の承認制度は、日本のように、組合が組合員のためだけに交渉などの団体活動を行う制度よりは、アメリカの職場代表制に近く、実際、州のこの法律ができるときも（1967年）、アメリカの制度を参考にしたと言われている。

しかし、アメリカの制度と比べて、承認を受ける組合を決定するための全従業員の直接投票がないこと、役員にも選挙がないこと、また第2組合も認められることなど違いがある。背景に、ナショナルセンター別の縦割りの組合が覇を競い合っているというインドに固有の事情があるのはいうまでもないが、やはり、労働者の団結・争議権が、組合という団体を通して主張され、行使されるものであるとしても、根本は、個々の労働者のその個人の権利なのだという理解がアメリカには強くあって、だからこそ、一人一票の徹底した民主主義を媒介に職場代表制が貫徹できたことが関係しているのである。

ただ、インドでも、承認された組合がなくても、争議が、労働紛争解決機関乃至手続を経て解決された場合は、その合意乃至決定は職場の全労働者を拘束する（IDA 18 (3)）。当事者間で合意した後、調停官（conciliation officer）に入ってもらい、解決を手続でした形にして、職場全体の合意に

36) 以上のアメリカの労働組合法について、中窪（前掲）104-134頁。

するということも実際行われる。紛争限りで、かつ、労働紛争解決機関が関わることで、職場代表制が実現されているといえる。

また、義務づけはできなくても、任意に団体交渉を実現した場合、そこでなされた合意は、当の組合と使用者間では、「合意」として拘束力を持ち（IDA 18 (1)）、その合意が効力を持つ間、合意にかかる事項に関しストライキを行うことはできない（23 (c)）。さらに、使用者がその合意に反することは不当労働行為とされ、刑罰の制裁もなされる（IDA sch.V I-13）。

日本やアメリカの労働協約や、平和条項などの運用と比べると硬直的な感じが否めないが、団体交渉という制度自体は存在しているのである。

V 不当労働行為と争議権

1. 労働者の団結権

労働者の争議行為は、団体交渉を行う際の不可欠の武器であり、団結権保障の必須の構成要素である。しかし、争議は、労働者にも、使用者にも時に多大な経済的損失をもたらし、また、その行使、あるいは抑止に伴い暴力や脅迫的な言辞がなされることもあるために、法は、争議権の承認とともに、その適切な行使への統制手段を用意している。

ここでも、その中核にあるのは不当労働行為制度であり、インドでは、労働争議法の中に規定されている。まず、使用者、及び労働者・労働組合は不当労働行為をしてはならない、という一般規定が置かれ（IDA 25T）、不当労働行為をした者は6ヶ月以下の禁固又は罰金を科すとしている（25U）。また、不当労働行為が何かは、別表Vに規定されるものであると定義されている（2 (ra)）。

この不当労働行為であるが、日本法では、労働者の団結権を保障するために、使用者が、労働者を組合活動のゆえに不利益に扱ったり、組合の結成・運営に干渉したり、正当な理由なく団体交渉を拒否したりすることを禁じている。その救済手段としては、労働委員会に救済命令を求めることの他に、不法行為としての民事責任の追求も一般に可能である（労組法7

条, 27条, 及び判例)。また, 労働委員会への申立を理由に不利益な扱いをすることも不当労働行為とされている。

インドでも, 別表VのI-1~4が, 同様に, 組合活動のゆえの不利益な扱いや, 組合の結成・運営への干渉を禁じている。しかし, それらの行為をしてはならないとし, その違反があれば, 刑罰を科するという規定はあっても, 日本にあるような, その不当労働行為を差し止めるための手続はなく, 制度としては, 不完全な作りである。また, 団体交渉権の保障は一般には認められず, 承認された組合がある場合に限られることは既述したとおりである (sch.VI-15)。

実際, 機能しているのは, III章で見た懲戒権の濫用規制であり, それは, 労働裁判所の管轄とされ, 復職等の救済も行われる (IDA sch. II)。また, 後述するように, インドでは, 使用者及び労働者の一定の態様の争議行為が不当労働行為とされ, それは, 不法なストライキ, あるいはロックアウトとして, 争議の展開の中で, 一つの交渉の素材として利用されることになる。その意味で, 組合結成に関わる不当労働行為も, 組合には当然に団体交渉権がなく, その力で, 結成された組合を使用者に認めさせる必要があるのと同じように, 結局は, 争議行為の中で, 刑事罰の可能性を脅しとして使いながら救済を図っていかざるを得ない。争議優位の法制が, ここでも顔を出しているのである。

2. 労働組合の不当労働行為

インドでは, 労働者や労働組合にも不当労働行為が認められ, それが別表VのII以下にまとめられている。しかし, その中にも二つのものが混在し, 一つが, アメリカ法とも共通する, 労働者の固有の権利としての, 団結し, 組合を結成し, その選んだ代表を通じて団体交渉, その他の団体行動を行う権利を, 労働者乃至組合が侵害することを禁止するものである。それが, アメリカでは, とくに組合の民主的代表制を重視し, ストライキを武器として対等な交渉力を得た組合が使用者との団体交渉で, 全労働者のために労働協約を締結するという, 秩序ある労使関係構築の基本と

なっている。

この労働者の権利には、当然に、組合に参加しない自由、組合の行う争議行為に加わらない自由も含まれるが、職場代表制が多数決制度を前提に作られ、また、使用者との交渉で、組合員であることを雇用条件とするユニオンショップ協定が締結されたり、ストライキに際し、非参加者にピケラインの尊重などの要求が行われたりすることから、難しい線引きの問題が生じてくる。団結権には、本質的に、団体を結成し、維持し、団体行動を通して権利を実現するという性格があり、個々の労働者の、団体行動に消極的な行為をも権利として尊重するという自由権とは葛藤する面があるからである。

これが、とくに、労働組合の側にも、労働者の権利を侵害する不当労働行為があり得るとする法制の下で、争議権の限界が、不当労働行為制度の解釈適用として問題になってくる理由である。

ただ、日本でも、組合側の不当労働行為を認めなくても、刑事免責との関係で、刑法35条の適用がある「正当な争議行為」か否かの判断が行われ、使用者、及び他の労働者の権利との線引きが行われている。その基本は、憲法及び労働法が保護する労働者の争議行為が集団的な労務の不提供であり、それを通じて使用者に経済的な圧迫を加えることで対等な交渉力を確保するものである、という理解である。それを超えて、暴力や脅迫を加えることはもちろん（労組法1条）、使用者や、他の争議に参加しない労働者の自由な職場施設の使用権や、労働権を実力で阻止することは、もはや正当な争議行為とはいえないとされる³⁷⁾。

インドも基本的な考え方は同じで、禁止される労働者・組合の不当労働行為のリストの中に、①ストに参加しない他の労働者に暴力又は脅しを加えたり、実力で入構を阻止したりして、組合活動への参加を強制することや、②使用者の私宅にデモをかけたり、工場の資産設備を壊したりするこ

37) 労組法1条。菅野（前掲）582-594頁。

と、また、③他の労働者の就労を阻止するために暴力や脅迫を行うことなどがあげられている（IDA sch.V II-2, 5, 7）。

この関連で、よく問題になるのが、ストが行われているとき、使用者は代替要員を使って操業を続けることができるかという点である。アメリカでは、使用者は自由に恒久的代替者を雇用でき、結果として、スト労働者の職場復帰ができなくなることがあり得るというルールが判例を通じて形成され、現在でも、その当否をめぐって議論が続いている³⁸⁾。インドでは、争議の合法・違法で分け、請負労働者を働かせることは常にできるが、違法なストでない限り、常勤の労働者を雇用することは使用者の不当労働行為とされる（sch. VI-12）。

3. 不法な争議行為

このように、労働者が団結し、団体行動を行う権利は、労働者・組合によっても侵害される可能性があり、その抑止が必要となるのであるが、インドの場合、さらに、対使用者との関係で、労働組合の不法な争議行為それ自体が直接に不当労働行為とされる点に特徴がある。

正当な争議行為のみが、労働者の団結権、団体行動権の行使として法の保護を受けることは、日本やアメリカでも同じであるが、日本では、不法な争議行為には刑事免責（刑法35条）や、民事免責（労組法8条）が及ばず、別途、刑法等の犯罪構成要件に該当すれば刑事罰を受けたり、組合や、その役員に対して、会社から損害賠償請求がなされることになる。

これに対して、インドでは、不当労働行為には6ヶ月以下の禁固刑（及び罰金刑）が科されるので（IDA 25U）、刑事免責が及ばないだけでなく、より直接に刑事処分の可能性が出てくることになる。また、不法な争議行為の定義には、上の2で、①から③として書いた、行為の態様に着目した不当労働行為の他に、「この法（産業紛争法）で不法とされるストライキを助言し、積極的に支持し、又は扇動すること」と包括的な規定が置かれ

38) 中窪（前掲）154-159頁。

ている（sch. V II-1）。

この「不法とされるストライキ」であるが、産業紛争法は、①紛争解決手続に係属している間、及び終了後2ヶ月間（調停では7日間）に始められたストライキ、②公益事業で、スト開始前6週間以内に通知され、かつ、通知後2週間を経っていないストライキ、③紛争解決手続に付託され、政府が中止命令を出した後に継続されるストライキ、及び、④合意又は裁判の有効期間内に、その合意又は裁判内容に関して行われたストライキの四つを規定している（IDA 22-24, 10 (3)）。いずれも開始乃至手続に関するものであり、この違法争議を主導することが組合乃至労働者の不当労働行為とされる、という形である。

法は、この違法なストに参加する労働者には1ヶ月、また、扇動した者には6ヶ月の禁固刑を科すとしており（IDA 26, 27）、後者は、要件も処罰もほぼ不当労働行為の規定と重複する。さらに、ストではないが、紛争解決手続でなされた合意又は決定に違反した者にも6ヶ月の禁固刑を科すとしている（IDA 29）。

日本では、労働委員会により、不当労働行為であると認定されて救済命令が出され、確定判決で支持されたのに、なお違反があった場合に1年以下の禁固刑が科される（労組法28条）の対比して、インドでは、争議に付随する暴力等の刑法犯ではなく、争議の開始乃至手続要件の違反として定義される違法争議に対して、直接に刑事罰を科しようとしていて、刑事罰への依拠が際だっている。

逆に、民事免責に関しては、インドの判例は、単に、事前予告の要件、乃至解決手続中の禁止に違反して行われたがゆえに違法争議とされても、それが、組合としての正当な争議遂行のために行われたものである場合には、使用者からの損害賠償請求は受けないとしている³⁹⁾。法の規定を検討すれば、違法争議を定義し、刑罰で担保しようとしているのは公共的な利

39) K. D. Srivastava's *Law Relating to Trade Unions and Unfair Labour Practices in India*, op. cit., pp. 314-315.

益のためであり、使用者のためではないことは明らかであるというのである。

このようにインドの争議法では争議回避への公共的関心、そして刑事罰への依拠が前面に出ているのであるが、とくに、比較法的に見て問題は、争議開始の手続である。公益事業では2週間の予告期間が求められ⁴⁰⁾、かつ、その間に紛争を解決手続に付託すれば自動的にストライキが禁止されるため、事実上、ストライキを行うことが不可能となる⁴¹⁾。日本でも、公益事業に関して争議行為の事前予告を義務づけているが、ストが禁止されるのは、「国民経済の運行を著しく阻害し、又は国民の日常生活を著しく危うくする事件で、かつ、その虞が現実存在する」時に限り、かつ、内閣総理大臣の「緊急調整の決定」が必要である。また、その決定に反してストライキが行われても、その刑罰は罰金刑のみである（労調法37, 35-2, 38条）。対比して、いかにインド法では、争議行為に対して厳しい対応が取られているか分かる。

また、政府は、公益事業に限らず、常に労働争議を自らのイニシアティブで紛争解決手続に付託することができ（IDA 10 (1)）、付託すればストが禁止されるか、中止の命令ができ、違反すれば不法争議として刑事罰が科される。日本でも、争議が発生すれば、当事者は、労働委員会又は知事に届け出るよう規定されており（労調法9条）、届け出を受けた労働委員会は、斡旋員を指名して解決の斡旋を行わせることができるが（同10-15条）、純粹に調整だけであり、スト中止など争議を統制する権限は政府にはない。

さらに、インドでは、公益事業でなくても、州法で、一般的に14日前の

40) 公益事業の定義が広すぎることも問題にされている。運輸、港湾、通信、電力、衛生の他、政府が公益上必要と認め公示したものが含まれ、その公示されたリストには、銀行や鉄鋼業、炭鉱、鉱山などがあげられている（IDA 2 (n), sch. I）。

41) *Challenges, Prospects and Opportunities of Ratifying ILO Conventions Nos. 87 and 98 in India*, op. cit., pp. 22-23.

通知をストの合法要件にしているものがある(MRTU 24 (1) (a))。モデル就業規則でも、14日前の通知をせず、単独に、又は同僚とストに入ることを懲戒相当の非行としており(IECR sch. 1-A 17 (1) (v))、広範な労働者がそのような規則の下にあると考えられる。

とくに、手続を踏まない、一部労働者の職場離脱や生産停止には、それが争議の意図であったとしても、あるいは、自然発生的な抗議行動であっても、就業規則違反として(17(1)(c),(i),(d))、厳しく懲戒対象とされる。そのような場合、使用者はロックアウトをして、生産を攪乱し、争議をおおる不穏分子を排除しようとすることも多く、争議は一挙に対決的な様相を示すことになる。

4. 労働争議の推移

問題は、こうした争議行為の抑止が実際に機能しているかである。争議件数や労働喪失日数を取れば、日本と比べて圧倒的に多く、進出企業から見れば、インドの争議リスクは深刻な問題と受け止められている。インドは、日本の10倍近い人口を抱えているが、実際に、その9割は、農業や家内労働、零細小売業など非組織労働者であり、一部には、労組やNPOが組織化を試みているものの、ほとんどが組合活動と無縁である⁴²⁾。その意味では、日本よりも、はるかに厳しい争議抑止手段を法で設けていながら、産業平和の達成には未だ至っていないと言わなければならない。

ただ、長期的には、労働争議は減少しており、とくに、ストライキは、1970年代は年間2500件を超えていたものが、以後、急激に減少し、統計がある直近の2011年には179件にまで落ち込んでいる。興味深いのはロックアウトの件数であり、70年代には年間400件前後あったものが、その後微減はするものの、大きくは変動せず、近年は、むしろストライキ件数を凌

42) ただ、非組織部門が労働法的な保護だけでなく、十分な社会保障もない状態に置かれていることは問題とされており、労働組合でもその組織化に取り組んできている。太田仁志「インドの非組織部門における労働組合の組織化考」早稲田商学428号(2011年)719-749頁。

ぐまでになっている。2011年度で191件、労働喪失日数にして976万1千日である（ストライキによる喪失は、469万7千日）⁴³⁾。ストライキの急激な減少と、対照的なロックアウトの攻勢という、このインドの労働争議の推移は、どのように理解したらよいのか。また、それは、ここでの労働法の役割にどのような示唆を与えるものであろうか。

インドは、1991年に経済自由化に踏み切り、その後、順調な経済成長を遂げてきているが、その中で、企業も経営合理化のために、柔軟な組織の再編や、労働生産性の向上に努めるようになり、労働者の中にも、そうした成長企業に一体化することで、組合離れが進んできているといわれる。また、一定の資格を持った労働者は、組合活動よりも、不満があっても、転職して、より労働条件の良い職場に移るなど、労働市場も機能しはじめている⁴⁴⁾。

それらが、組合の指導力の低下、争議件数の減少の背後にあると考えられるが、この資本、及び労働市場の機能化で全て問題が解決するわけではない。とくに、こうした争議件数の減少と裏腹に、近年は、むしろ多国籍企業など大企業の中で深刻な争議が発生し、暴力行為も起きている。しかも、ロックアウトが積極的に用いられ、企業も、受動的に争議に巻き込まれるというよりも、積極的に経営の意思を貫徹するために、争議をあえて引き受けているようにも見える⁴⁵⁾。

日本でも紹介され、改めてインドの争議リスクを知ることになった、2012年のマルチスズキの争議は、その典型である。それは、暴動が起き、死者まで出たという、その激しさだけでなく、日系インド企業を代表する超優良企業の中でそれが起きたという点において、大きな衝撃を与えるも

43) 以上のデータについて、木曾順子「岐路に立つインド労働運動」世界の労働60巻7号（2010年）24-33頁（29頁図表3）、及び、Government of India, *Pocket Book of Labour Statistics 2013*, pp. 46, 58.

44) 木曾「岐路に立つインド労働運動」（前掲）、24-27頁。

45) 木曾「インド労働事情—労働市場の変化と労働運動—」（前掲）27-28頁。

のであった。以下、議論のために、簡単に争議の経過を見てみたい⁴⁶⁾。

争議は、2011年6月から10月まで続き、それが合意ができ収束してから9ヶ月ほど経った2012年7月に、仕事のやり方をめぐる班長との口論から暴動が起き、事務所の放火、人事部長の死亡があり、大量の逮捕がなされたという経過をたどった。

この2011年の争議で問題になったのは、組合の承認（会社が交渉相手として認めるという意味）である。スズキには、別工場で企業内組合があり、本件工場でも、会社はその支部として組合が設立されることを望んでいたが、労働者はそれが御用組合であり、自分たちの利益を代表してくれないと考え、共産党系の中央労組と関連のある組合を作り、登録申請をした。

会社は「政党に加盟する組合は認めない」と、すぐに切り崩しを図り、さらに、「怠業、座り込みなど生産妨害をしない。した場合は処罰を受ける。」とする誓約書への署名を求めた。

この会社の対応に抗議し、3000名の労働者が座り込み、会社は、ストをそそのかしたとして11名を解雇した。中央労組は共同して、組合を支援しようとストライキを計画、州政府がスト禁止を命じた。1週間後に、州の労働大臣立ち会いのうえ合意がなされ、いったん収まったが、1ヶ月後には、企業内組合の選挙、州の組合登録申請の却下があり、さらに、請負労働者が、仕事がきついとして労働条件の改善を求めたが、警察による逮捕があり、大量の解雇、停職処分がなされ、争議が再燃した。

会社は、ロックアウトを宣言し、誓約書に署名した者のみ入構を認めようとしたが、組合は署名を拒否し、解雇・停職の撤回を求めて、

46) 以下の争議の経過については、香川孝三「硬直的な労働者保護法制とグローバル競争下の企業経営(1)―インドに進出した日系企業での労使紛争処理―」労働政策研究・研修機構『海外労働情報』（2013年8月）。

正門前で座り込みを続けた。その間、同情ストや、日本の労組からの仲介もあったが、最終的に、州政府の関与の元、再び合意がなされ、解雇は停職処分にし、公正な調査を行うこと、誓約書の文言は一部書き直した上、署名し職場復帰することが約束された。

しかし、当日、請負労働者1200名は署名を拒否したため入構を阻まれ、正社員も座り込みストを行い抗議した。会社は警察の出動を要請し、請負業者が雇った暴徒が労働者を襲撃する事件も起きた。州政府は、誓約書の署名に関し労働者が合意を守っていないと非難したが、スズキの関連会社の従業員7000名が同情ストを行い、解雇者の復職を求めた。再び、州政府による斡旋が行われ、会社は、労働組合の承認はあくまでも拒否したが、苦情処理委員会を設けること、そして、請負労働者に関しては復職を認めることに同意した。組合員の解雇については撤回せず、解雇された者は補償金を受け取って退職した。

これで争議は終結し、組合は、前に却下された登録の申請を、名称を変えて行い、今度は3ヶ月半経って、登録が認められた。暴動はそのさらに5ヶ月後であるが、警察により、殺人・放火等の罪で149名もの逮捕者が出て、組合幹部は全員刑務所にいる状態で、組合の登録は取り消された。

5. グローバル市場と労働改革

以上の経過であるが、まず、紛争の背景に、インドの場合、組合の結成が、労働者の側の自発的な団結権行使の結果だけでは済まず、職場で仮に多数の支持を得て結成された組合でも、使用者が認めない限り交渉団体としての労働組合として扱ってもらえないということが問題としてある。だからこそ、使用者も、「政党に加盟する組合は認めない」と宣言し、労働者に、そこから先、脅しや利益誘導があったかどうかは分からないが、加盟しないよう働きかけていくことが行われ、組合もその力で承認を勝ち取る必要から、最初から争議の様相を帯びてくるのである。

しかし、登録されない限り組合には争議行為の刑事免責が認められず、また、モデル就業規則には、争議行為に付随する、職場離脱やサボタージュ、生産活動の妨害、上司への不服従等の他、事前の通告のないストライキへの参加も懲戒事由とされていて、それらが、本件争議でも、会社に採用されたのではないと思われる。産業紛争法でも、違法なストライキへの参加や扇動を包括的に不当労働行為とする他、職制などへの脅迫的言動や座り込み、サボタージュなどの争議行為も組合や労働者の不当労働行為と明示されていて、会社が断固拒否する場合、設立した組合を認めさせるための労働者の戦いは、厳しいものとならざるを得ないのである。

もちろん、会社にとっても、労働者が組合に結集する場合、大きな争議のリスクを引き受けるわけであり、覚悟がなければできない。しかし、会社は、大量の解雇や停職だけでなく、ロックアウトを掛け、全員を閉めだした後、誓約書への署名を職場復帰の条件として断固要求している⁴⁷⁾。そこには、企業の強い意志として、好ましくない組合活動を排除し、企業の考える好ましい労使関係を樹立したいという意思があると考えられる。

それは、このスズキだけでなく、ロックアウトが、現在、ストライキの急激な減少にも関わらず、使用者に積極的に用いられていることから分かるように、経済自由化を推し進めるインドにとっての、一つの必然的な展開という面を持っている。

その必然とは、労働改革である。マクロな労働法の改正も労働改革であるが、ここでは、企業の中での、労働の規律としての改革である。企業が厳しい市場競争の中で勝ち抜いていくためには、労働意欲を高め、一人一人の労働者に、会社と一体化して、技術革新や品質管理、コスト削減等の生産性向上に協力してもらうことが必要である。そのためには、階級史観

47) こうした誓約書は、「善行誓約書」と呼ばれ、労働争議の過程で使用者はしばしば要求するが、しかし、文言によっては、争議行為の正当性を否定し、一般の組合員に役員の指導を批判させ、組合からの離脱を図るものともなる。法は、不法な争議の場合には、使用者がこの誓約書への署名を求めることを認め、そうでない場合には不当労働行為であるとする（IDA sch. VI-8）。

のように、使用者と労働者が本質的に相反する利害を持ち、労働者は、団結して搾取と戦い、利益を勝ち取るものでなければ、正当な人間としての権利は確保できないといった、対立で捉える考え方は断固退け、職場から一掃していかなければならないと経営者は考えるのである。

スズキには、普段から、日本人幹部も、一般労働者と同じ食堂で食事を取るなど、一体感の醸成に努めてきていたのに、なぜ、このような大争議にまでなったのか、今でも首をかしげる者もあるといわれている。また、今は、前以上に従業員の苦情に丁寧に対応するようにしているという⁴⁸⁾。まさに日本的な経営であり、企業内組合、そして、カイゼンなどの従業員参加がモデルとしてあり、インドのこれまでの労働運動、組合活動を転換させようとした、その矢先の共産党系の組合結成であり、会社としては譲れない総決算的な対決であったと考えられる。

労働者の側にも、もちろん、企業の労働生産性を高めるための努力は理解され、だからこそ、組合離れや、争議件数の低下も生じてきているのであるが、しかし、労働改革は、労働者に、単に意識の変革のみならず、労働の規律強化をももたらすのであり、今回の争議でも、請負労働者は、労働がきついのでもっと人員を増やしてほしいと要求して争議に加わっている。とくに、近年、労働コストの削減、及び柔軟な労働力確保のために雇用の非正規化が進み、スズキでも、この争議の時、3500人の従業員のうち正社員は900名に過ぎず、1500名が訓練工、1100名が請負労働者であった。

この実質的な労働条件の切り下げが職場にあるところで不満が潜在し、それが、会社に強く自分たちの要求を出してくれる労働組合への支持、そして、何かのきっかけでの抗議や暴動へと発展することがあり得るのである⁴⁹⁾。もちろん、労働者の方も、代替可能な、安価な労働力が豊富にある中で雇用不安を抱えていて、企業の労働改革に協力していかざるを得ない

48) 「労使協調 インドの試練 スズキ子会社暴動1年 階級意識の払拭カギ」『日本経済新聞』2013年8月9日。

49) 経営者は、今回の暴動の原因を、工具の一部が、「階級闘争を狙った外部の極左勢力の影響を受け、騒動を起こしたと考える」という。ただ、「従業員の

が、それでも、インフレや賃金抑制などから、労働の取り分が、企業の利益の伸びに比べて不当に低く抑えられていると意識される場合には、組合活動に傾いていくと考えられるのである⁵⁰⁾。

VI 今後の展望

以上、インド労働法の解雇及び争議に関する規定を、日本及びアメリカとの異同を念頭に、具体的に明らかにしてきたが、いずれの規定も、今の成熟した労使関係の法としては、硬直的で、早晚、改革は必要になると思われる。

実際、モディが2014年に首相になってすぐに、労働法の改正が提案されている。既に2004年、グジャラート州の首相になったとき、大規模事業所

半分が契約工（請負）である」と認め、決して周りに比べて悪い待遇ではないが、今後、正規工に引き上げやすい人事システムを導入するという。「スズキ、インド工場で暴動 バルガバ子会社会長に聞く」『日本経済新聞』2012年8月4日。

- 50) スズキの争議に関しても、前注で引用した経営者の認識とは全く逆の見方が、労働組合側からは出されている。「奴隷労働を強制するスズキ自動車」の見出しで、「地域の労働者と比べてほんの少し給料がよいが、彼らも劣悪な条件で働いている。作業量はきわめて多く、しばしば16時間労働を強いられている。休憩は一日二回、7-8分休めるだけだ。残業を拒否すれば、暴言を浴びせられ、脅される。」と書かれている。「インドでマルチ・スズキ自動車の労働者が巨大な闘いに決起」Sokuhou（『前進』速報版）。<http://www.zenshin-s.org/zenshin-s/sokuhou/2011/09/post-1287.html>

同じ労働側からの争議の経過の説明として、加藤益雄「インド・マルチスズキ社の暴挙一権力と一体で自主的労組弾圧」月刊労働組合575（2012年）18-21頁、及び、労働大学調査研究所「日系企業で頻発する争議—インド「マルチ・スズキ」暴動の背景を探る」月刊労働組合575（2012年）18-21頁。また、より客観的な分析として、香川孝三「硬直的な労働保護法制とグローバル競争下の企業経営(2)—インドに進出した日系企業での労使紛争処理」海外労働情報（労働政策研究・研修機構、2013年8月）。http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_8/india_01.htm

の解雇・事業閉鎖の許可制を、州の経済特区に限ってであるが、解雇された労働者への補償を条件に廃止している⁵¹⁾。その後の一連の経済自由化政策で実績を上げたことが首相就任を後押ししており、今回も、このグジャラート・モデルの再現が期待されたのである。ただ、提案された改革も、現在のところ、労働行政の効率化や、労働時間制限の緩和等の周辺のものに留まり、経済自由化の足かせとされてきた解雇規制等には踏み込んでいない。

政治判断があつてのことと思われるが、理論的にも、はたして、資本の効率化を図り、経済成長を促すために、「時代遅れとなった」保護主義的な労働法を廃棄する必要があるという産業界の声や、経済学者たちの意見が本当に妥当するのか、再検討する必要もあるように思われる。たしかに、効率的な生産のための組織再編や、労働の柔軟性確保のための労務管理を可能な限り妨げないような労働法制が、企業の視点から求められることはその通りであり、また、そのためには資本の自由な市場、そして、労働の側には、自由な労働市場があることが、必要な調整を行わせるために不可欠である。しかし、経済自由化の中の争議行為の理解として労働改革の議論を見たように、やはり、市場の調整だけでは限界がある。組合の結成や争議でいえば、自らの身体を労働力として差し出す労働者には、肉体的にも、精神的にも、人間としての側面があり、どうしても、市場の規律に、そして、市場の分配に抵抗する面があつて、それを無視すれば、労働意欲の低下や、不満、反抗として労働生産性の足を結局は引っ張ることにならざるを得ないからである。

また、それは、忠誠や訓練、情報の獲得乃至共有という、労働力が企業活動のために集められ、組織されていく際の取引費用の問題としても見ることができる。こうした、その企業に特化した資源を労働者が身につけ、生産性の高い労働力を提供できるようになるためには、どうしても、その

51) Gujarat Industrial Disputes (Amendment) Act, 2004, Gujarat Special Economic Zone Act, 2004.

動機付けの部分に配慮せざるを得ないのである。実は、スズキが、インドに導入しようとした日本の労務管理も、この点が意識され、自覚的に取り組まれてきた結果である。

解雇規制の問題でも、実際、日本は、解雇のハードルを上げて労働コストを高くしていると、自由市場を擁護する立場からは非難されているのであり、インドの労働法にも、別の視点での評価が可能である。たしかに、許可を要件とすることで、解雇や事業閉鎖に慎重になり、無用の労働力を抱えたり、補償を上積みして撤退のコストを高めたりするかも知れないが、最初の改正法を違憲と断じた最高裁判決がいうように、「軽率で、不正で、避けられる事業閉鎖」に、「ノー」と言うことは、営業の自由を決して否定するものではない。修正後の現行法でも、まだ許可を与える政府の裁量が十分に統制されているとは言えないが、労働力の市場取引に不可避な取引費用という点では、雇用の安定を確保し、使用者に解雇にあたって説明責任を尽くさせることは、市場の効率性を損なうのではなく、むしろ効率性を高めると評価される面も含んでいるのである⁵²⁾。

今後、インド労働法はどのように展開していくのか。モディ首相に大胆な労働法改革を期待した向きには、慎重な姿勢に失望の声も聞かれるが、実は、労働行政の透明性にまず手を着けようとしたのは、ある意味で正しい選択であったと思われる。前に、経済自由化以前の、時代遅れとなった労働法でも、脱法、行政、そして司法の媒介により、経済の要請を損なわない形の運用が実現できているとする議論を紹介したが、それは、結果はよくても方法が悪く、長期的に、労使関係、及び労働行政の信頼を損なう点で、インド経済にとって有害である。むしろ、手続きを立て直し、解雇にせよ、争議にせよ、司法と行政の信頼を基礎に、労使の当事者間の交渉を活性化させれば、自ずから、取引費用を組み込んだ上での市場的均衡が労働法秩序として形成されてくるという積極的な展望も可能である。

52) Simon Deakin and Antara Haldar, "How Should India Reform Its Labour Laws?", University of Cambridge, Faculty of Law, Legal Studies Research Paper 25, 2015, 1-25.

その均衡がどのような形のものになるのか、まだ見えてはいないが、市場は、本来、社会や文化の中に埋め込まれたものであり、市場の強い力で労使関係が、そして、労働法の形が決まるにしても、これまでのインド労働法の個性が引き継がれていくことは間違いないであろう。インドの労働法は、この意味で、同一性を保ちつつ、グローバル市場の課題に答えようとしているのである⁵³⁾。

53) このグローバル市場とインド社会との二重の規定の中で均衡を求めているインド労働法という視点の背景にある理論として、棚瀬孝雄「グローバル市場と法の進化」ジュリスト1258号（2003年）44-56頁参照。