

インドにおける労働組合対応

琴 浦 諒*

Question

当社はインドに製造販売を営む子会社を有していますが、最近、その子会社で労働組合が結成され、会社に対してストライキの可能性を示唆しながら、賃金や休暇日数等の労働条件の改善を要求してきました。このような場合、どのように対応すれば良いでしょうか。

1. はじめに

近年、特に2010年以降、インドでは、経済発展や物価の上昇を受け、全ての州において、急速に労働者の賃金水準が上昇しています。

たとえばデリー連邦直轄領の工場等における最低賃金は、2018年2月1日現在、非熟練工については月額13,350ルピー、半熟練工については月額14,698ルピー、熟練工については月額16,182ルピーと定められていますが、わずか3年前の2015年2月1日の時点では、デリー連邦直轄領の工場等における最低賃金は、非熟練工については月額8,632ルピー、半熟練工については月額9,542ルピー、熟練工については月額10,478ルピーと定められました（次頁表1参照）。

つまり、デリー連邦直轄領では、3年間でどの職種についても約5,000~6,000ルピー（日本円で9,000円から10,000円程度）、最低賃金が上昇したことになります。

上記はあくまでデリー連邦直轄領の最低賃金ですが、他州においても、概ね同水準の最低賃金が

定められており、また、概ね同様のペースで最低賃金は上昇しています。

最低賃金は、言うまでもなく、「労働者を雇用する際の最低賃金」であるため、実際の労働者の賃金相場は、それよりも高くなるのが通常です。

このような最低賃金の上昇、及びそれに伴う賃金相場の上昇に伴い、元々強かったインドの労働者の権利意識はさらに強まってきており、会社に対して賃金額や休暇日数等の労働条件の改善を強く求めてくることが増えてきています。また、会社がこれに応じない場合、労働組合を結成し、ストライキの可能性をちらつかせながら、会社と団体交渉を行うということが増えてきています。

実際に、少なくない数のインドの日系企業が、労働組合からの要求や、ストライキに悩まされており、長期間にわたる労働紛争を複数抱えている日系企業は全く珍しくありません。

そこで、本稿では、インドの子会社で労働組合が結成され、賃金や休暇日数等の労働条件の改善を要求してきた場合の対応について解説したいと思います。

なお、実際の労働紛争への対応は、事案ごとに千差万別であり、決定的な処方箋があるわけではありません。そのため、本稿は、労働組合対応の際の基本的知識と、一般的な対応方針を中心に解

* ことうら りょう

アンダーソン・毛利・友常法律事務所
弁護士

[表1] デリー連邦直轄領における最低賃金の比較 (単位：インドルピー)

	非熟練工 (unskilled)	半熟練工 (semi-skilled)	熟練工 (skilled)
2015年2月1日	13,350	14,698	16,182
2018年2月1日	8,632	9,542	10,478

説するものであることを、予めご了承ください。

2. 労働組合に関する法令上の基本知識

(1) 労働組合の定義

インドにおける労働組合の組成、登録および登録労働組合の権利義務について規定している法令は、「1926年労働組合法 (Trade Union Act, 1926)」と呼ばれる法令です。

同法上、労働組合 (trade union) は、「一時的であるか恒久的であるかを問わず、主としてワークマン (workmen) と雇用者間、ワークマン間もしくは雇用者間の関係を調整する目的、又は取引もしくは事業に制限的な条件を課す目的で結成された結合体であって、2つ以上の労働組合の連合を含む」と定義されています。

なお、ワークマン (workman/workmen) とは、インドの労使関係を規律する基本法令の1つである1947年産業紛争法 (Industrial Disputes Act, 1947) (連邦法) において定義されている労働者の種類であり (対義概念はノンワークマン (non-workman)、一般的には、比較的低額の給料で単純な業務を行う被雇用者 (工場労働者、運転手、清掃員、雑用係など) はワークマンに該当します。

労働組合は、使用者に比べて弱い立場にある被雇用者の権利を保護するというその存在意義から、その構成員は主にワークマンから成ります。なお、ノンワークマンであっても労働組合に加入することは可能とされていますが、事例はあまり見かけません。

(2) 労働組合の登録

労働組合は、組成自体は自由ではあるものの、登録 (registration) を受けなければ後述の法令上のさまざまな権利が認められないとされています。そのため、実質的には労働組合の組成と登録

はほぼ同義となります。

具体的には、

- ①7人以上の被雇用者 (ワークマン、ノンワークマンを含む)
- ②登録申請を行う日の時点で、関係する施設又は産業に従事し又は雇用されるワークマンの少なくとも10%又は100人のいずれか少ない方

のいずれか多い方の数の被雇用者を組合員として有する労働組合は、1926年労働組合法に基づき、当該地域を管轄する労働コミッショナー (Labour Commissioner) に対し、労働組合の登録を行うことができます。

なお、1つの会社において、複数の労働組合が登録された場合、いずれの組合が被雇用者の権利を代表するのか (あるいは連合するのか) について、当該地域を管轄する労働コミッショナーから認定 (recognition) を受ける必要があり、この認定が得られるまでは、当該組合は、被雇用者を代表して会社と交渉することや、労働協約を締結すること、ストライキを提起すること等、労働組合に認められている各種の権利を行使することはできないとされています。

そのため、インドの日系企業において、複数の労働組合が組成され、会社が両者から別々の要求を受けているようなケースにおいては、いずれかの労働組合が認定 (recognition) を受けるまでは、いずれの労働組合と交渉する必要もないということになります。

(3) 登録労働組合に認められる権利

登録を受けた労働組合には、主として以下の権利が認められます。

- ①正当な労働行為に対する民事および刑事免責の権利

②ストライキの権利

③使用者との間で労働協約 (labour settlement) を締結する権利

②について、労働組合は、原則としていつでもストライキを起こすことができるとされています。労働組合がストライキを起こす際には、当該地域を管轄する労働コミッショナー及び会社に事前通知を行う必要があります。

ただし、労働調停手続の進行中および終了後7日以内、労働仲裁手続の進行中および終了後2ヶ月以内、労働審判所での審理中および判決後2ヶ月以内といった一定の期間は、ストライキを行うことが禁止されています。これらのケースでは、調停、仲裁、審判などの手続での労使紛争解決が図られているため、別途ストライキの権利を認める必要がないと解されているためです。

また、③について、使用者である会社は、登録労働組合との間で労働協約（労働調停の手続内又は手続外において、使用者とワークマン（労働組合を含む）の間で成立した書面による合意）を締結することができます。

労働調停手続内で合意された労働協約は、当該労働協約が対象とする施設の全ての被雇用者に対し、労働組合への加入、不加入に関わらず、効力が及びます。他方で、労働調停手続外で合意された労働協約は、労使合意の当事者のみを拘束するため、当該労働協約を締結した労働組合の組合員に対してのみ効力が及びます。日本の労働組合法のような、「4分の3以上の労働者が労働協約の適用を受ける場合に、全ての労働者に同内容の労働協約が適用される」旨の規定は存在しないため、注意が必要です。

3. 労働組合の結成とその背景

労働組合は、会社の現在の待遇や労働条件に不満を持つ者により結成されることが通常ですが、その裏には、全国規模の労働組合連合（いわゆるユニオン）による干渉や、「組合屋」ともいうべき人物の介入が少なくありません。

すなわち、ユニオンや「組合屋」は、特定の会社（特にインドから見て資金を豊富に持っているような外資系企業）の待遇や労働条件に不満を持つ者に対して接近し、労働組合の結成を呼びかけます。労働組合の結成、運営に際しては、組合の事務局長である組合秘書（Union Secretary）の役割が重要となりますが、ユニオンから派遣された者や「組合屋」は、この組合秘書の地位に収まる事が多く、労働組合の意向を裏で操る存在となります。

労働組合の構成員は、いわゆるワークマンであり、労働法令や組合運営については全くの素人であることから、組合秘書に頼る傾向が強く、たとえば組合長と労働条件について交渉していても「組合秘書に相談するので少し待ってほしい」等と言われたりすることも少なくありません。

また、「組合屋」が組合秘書に収まっている場合、組合秘書は、労働条件の改善の度合いに応じて、成果報酬を組合から受領する約束を交わしていることが多く、ストライキをちらつかせながら、会社とぎりぎりまで高額賃金の交渉をしようとする傾向があります。そのため、会社側から提示された賃金改善案等に組合のほとんどの構成員が同意しているにもかかわらず、組合秘書が強く反対するために交渉が妥結できないということも生じます。

さらには、「組合屋」が組合秘書に収まっている場合、会社に対して高額（数百万ルピー）のリベートを要求してくることもあります。上述の通り、組合秘書は、素人である組合員に対して絶大な影響力を持つため、多少組合員に不利な提案でも、「ここが落とし所だ」等と言って、会社側の要求を呑ませてしまうことができます。要するに、「組合屋」の組合秘書は、「リベートを払えば、会社に有利なように交渉をまとめてやる」と言っているのです。

リベートを受け取った「組合屋」は、労使交渉を適当なところでまとめた後、組合からも成果報酬を受け取り、その後、組合秘書から辞任します。そしてまた、次の獲物を求めて、資金を豊富に持っているような会社（特に外資系企業）の従業員に、労働組合の結成を働きかけていきます。

現在のところ、ユニオンによる介入や、「組合屋」による上述のような行為は、特段インド政府からは取り締まられておらず、事実上野放しになっています。労働組合の結成自体は合法であり、また組合が会社と団体交渉することも合法である以上、それについてアドバイスする存在についても、(倫理的にはともかく) 合法という考え方なのでしょうが、日系企業を含む外資系企業にとっては、ユニオンや「組合屋」の労働組合への介入は、頭が痛い問題となっています。

4. 労働組合が結成された場合の基本的な対応

(1) 労働組合との交渉

労働組合が結成された場合、組合側から会社に対して、労働条件改善に関する労使交渉の申し入れがなされることが通常です。

労働組合側の唯一にして最大の武器はストライキ権であり、交渉でも、これを全面に打ち出してくることが通常です。労働組合側は、組合秘書の指示に従い、「こちらの要求を〇〇までに呑まない場合、ストライキを提起する」と、会社側を脅しながら、なんとか条件を吊り上げようとしてきます。

会社側としては、脅しと本気の境目を見極めながら、粘り強く交渉するしかありませんが、労働組合側の主張があまりにも会社側の主張とかけ離れている場合、ストライキの回避が難しい場合もあります。

なお、労働組合との交渉がどの程度かかるかはケースバイケースですが、一般的には3か月から半年程度、長い場合では1年以上、交渉を続けているケースもあります。

無事、労使交渉が妥結に至った場合、合意内容を労働協約 (labour settlement) という形で書面化することが通常です。

上記2 (3) で述べた通り、通常の労使交渉 (= 労働調停手続外) で合意された労働協約は、労使合意の当事者のみを拘束するため、当該労働協約を締結した労働組合の組合員に対してのみ効力が及びます。ただ、一般に、労働組合は、他の従業

員に労働組合の力を示し、更に労働組合に加入してもらうべく、全従業員の労働条件を改善するよう主張してくることが一般的です。

そのため、労働協約 (labour settlement) において、「組合員のみ効力のある労働条件の改善等」が規定されることはあまりなく、「『全従業員の労働条件の改善等』が会社と組合の間で合意される」という形になることが通常です。

(2) 労働調停の提起

労働組合との交渉が難航しているものの、ストライキをどうしても避けたいという場合には、会社側が、州の労働局に対して労働調停の申し立てをするという方法があります。

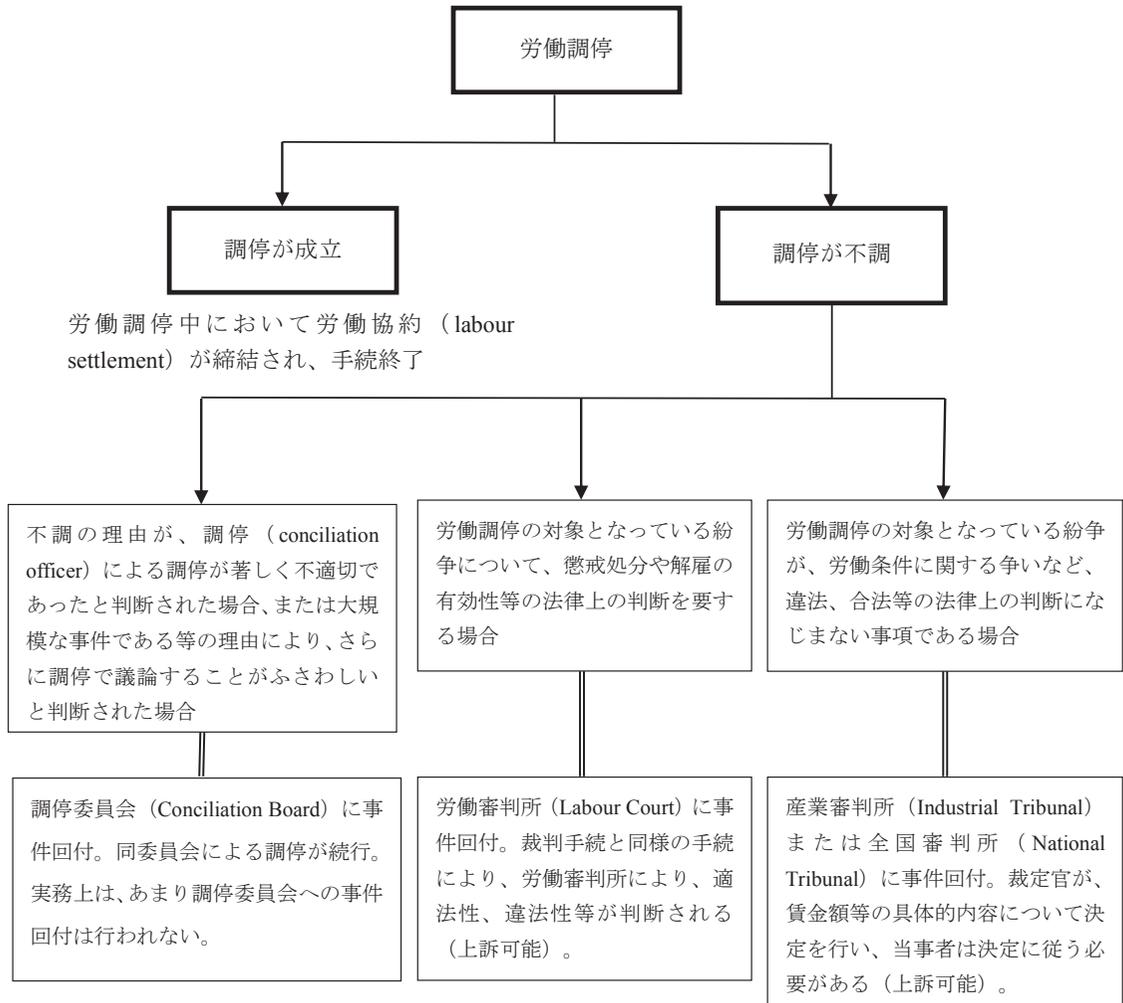
上記2 (3) で述べた通り、労働調停手続の進行中および終了後7日以内については、ストライキの提起が禁止されています。そのため、労働組合側が自身の主張を譲らない場合、会社側が先手を打って労働調停を提起することで、当面のストライキを回避することができます。

ただし、労働調停の提起によって、永久にストライキの提起を止められるわけではなく、労働調停が不調に終わった場合、7日後にはストライキが提起できるようになります。そのため、下手に労働調停を申し立てると、調停が不調に終わると同時にストライキが起きる、というリスクもあります。

労働調停においては、調停官 (conciliation officer) が、労使双方の主張を聞き、調停による合意を目指します。ただ、調停官が組合側に肩入れすることも珍しくなく、また合意に向けて懸命に双方を説得する、という積極的な態度を見せることもあまりないため、調停は不調に終わることも少なくありません。

(3) 労働調停が不調に終わった場合の手続の流れ

労働調停が不調に終わった場合、調停官 (conciliation officer) は、州の労働局に対し、調停が不調に終わった旨を報告します。上述の通り、この報告書が提出されてから7日後には、労働組合はストライキを起こせるようになります。



[図1] 労働調停の流れ

その後、州の労働局は、事件を、①調停委員会 (Conciliation Board)、②労働審判所 (Labour Court)、③産業審判所 (Industrial Tribunal)、④全国審判所 (National Tribunal) のいずれかに回付することを決定します (後述の通り、労働条件についての交渉のための調停申し立てであれば、③または④に事件が回付されます)。この事件回付後は、労働組合は、またストライキを起こすことができなくなります。

①調停委員会 (Conciliation Board) は、複数の調停委員から成る調停委員会であり、調停官 (conciliation officer) による調停が著しく不適切

であったと判断された場合、または大規模な事件である等の理由により、さらに調停で議論することがふさわしいと判断された場合に、ここに事件が回付されるとされています。ただし、実務的には、いったん不調に終わった事件が、再度調停委員会に回付されることはあまりありません。

②労働審判所 (Labour Court) は、労働審判所であり、労働調停の対象となっている紛争の内容が法律上の判断になじむものである場合には、ここに事件が回付されます。

具体的には、労使紛争の主題が、

- ・就業規則 (standing orders) に基づいて行われた懲戒処分その他の処分の適法性
- ・解雇の有効性に関する争い
- ・ストライキやロックアウトの適法性

等である場合には、ここに事件が回付され、裁判手続と同様の手続により、労働審判所により、適法性、違法性等が判断されます。労働審判所の判決に対しては、上訴が可能です。

③産業審判所 (Industrial Tribunal)、④全国審判所 (National Tribunal) は、採決機関というべき機関であり、労使紛争の主題が1つの州内だけの問題であれば③に、主題が複数の州にまたがっている場合 (ある会社の工場が複数州にまたがっており、それらの工場において同内容の問題を主題とする労使紛争が起きている場合等) には、④に事件が回付されます。そのため、③と④は本質的には同じ機関であり、管轄が異なっているだけと考えると差し支えありません。

産業審判所、全国審判所においては、労働条件に関する争いなど、違法、合法等の法律上の判断になじまない事項が裁定官により決定されることとなります。

具体的には、

- ・賃金、賞与、手当に関する争い
- ・労働時間と休憩時間に関する争い
- ・休暇に関する争い
- ・年金、社会保険等に関する争い
- ・工場等の閉鎖に関する争い

等が労使紛争の主題となっている場合には、ここに事件が回付され、裁定官が、これらの事項について決定を行います。したがって、労働条件改善に関する労使交渉に関して労働調停が提起された場合、通常、ここに事件が回付されることとなります。

裁定官の決定に対しては、会社、組合はこれに従う必要があります。ただし、上訴を行うことは

可能です。

5. おわりに

インドにおける経済発展は、今後ますます加速し、それに伴って賃金相場も上昇し、労働者による労働条件の改善要求もますます激しくなってくると予想されます。そのため、今後、インドにおいて、労働組合との労使紛争に直面する日系企業の数も増えていくのではないかと思います。

本稿が、インドにおいて、日系企業が労働組合対応を検討するにあたっての一助となるのであれば幸いです。

以上

