

## インドの一九七八年労使関係法案について

香 川 孝 三

## 一 はじめに

日本法とインド法はどういう関連性を有しているのだろうか。基本的には、アジア諸国の中では、日本法とインド法は対照的な位置にある<sup>(1)</sup>。たとえば、日本は大陸法を継受したのに対し、インドはイギリス法を受けついだ。また土着(固有)法の側面からみても、日本は中国法の影響をうけたが、明治以降その影響はしだいにうすれていったのに対し、インドでは、ヒンズー法とイスラム法が現在もお人々の社会生活を規制する規範として生きている。このように継受法、土着法の両側面ともに、日本法とインド法が接近する場合が存在しないようにみえる。しかし個々の法分野でこまかく検討してみると、必ずしもそうともいえない様に思われる。特に労働法の場合がそうである。

日本の労働法は大陸法、その中でもドイツ法の影響をうけると同時に、不当労働行為制度にみられるごとくアメリカ法の影響を無視することができない。一方、インド労働法は、その初期にはイギリス労働法の影響を強くうけてきたが、独立以後しだいにその影響がうすれてきた。イギリスでは、国や法律はできるだけ労働関係に介入することをさけ、労働の自由で自主的な交渉にまかせるといふ伝統があるが、インドではこのボラタリズムの伝統が育たず、むしろ経済発展のためには国家が積極的に労使関係に介入して、労使紛争を解決すべきであるという考え方が採用されている。そ

インドの一九七八年労使関係法案について

## インドの一九七八年労使関係法案について

のために、イギリス労働法をインドに導入しても労使紛争解決に役立たないことがしだいに明らかになってきた。そこでインドの労使関係上の諸問題を解決するためには、外国法からの借り物ではなく、インド特有の紛争処理法を生み出す必要性が自覚されてきた。しかし、まったく新しい法制度を生み出すことは非常に困難であるために、外国の法律を参照せざるをえないわけであるが、その外国の中から選ばれたのがアメリカである。同じ英米法の中でも、労使関係への国家の介入を前提とした立法を有するアメリカ労働法に、インド労働法はしだいに接近することになったわけである。このことから、日本とインドの労働法はアメリカ労働法を通じて接する側面をもちはじめっており、将来三者の比較研究が可能になりうる余地が生じてきた。この比較研究を可能にする素材が、一九七八年八月三〇日下院に上程された労使関係法案である。本稿はこの労使関係法案の内容を検討して、その特徴をえがきだし、比較研究の素材を提供することを目的としている。

一九七八年労使関係法案の作製にいたるまでの経過は、一九七八年春の比較法学会において「インドにおける労使関係立法の改正問題」と題する報告の中ですでにのべておいた。<sup>(2)</sup> 独立以降包括的な労使関係法案が中央の国会に提出されたのは今回が二度目である。前回は一九五〇年に法案が国会に提出されたが審議未了で廃案になった。この法案はインドにはじめて交渉単位制の導入をはかったことで注目された。<sup>(3)</sup> 今回の労使関係法案は、一九六〇年代後半からの労働立法の見直しにはじまり、約一〇年間の歳月をへて、ようやく法案としてまとまったものである。<sup>(4)</sup>

この法案は、労使関係を規律する現行法である一九二六年労働組合法、一九四六年工業雇用（就業規則）法、一九四七年労働争議法、さらにいくつかの州法の重要な規定および産業規律綱領を統合して、一つの法案にまとめ社会経済的条件の変化に即応した修正を加えたものである。その提案理由によれば、「工業事業所における誠実さと平和を促進し、労働者の正当な権利と産業の正当な利益を保護し、それによって、産業平和と協力が生産と生産性を増大し、また財貨とサービスの流通を増大し、その結果国民の生活水準および社会正義の手段の改善に役立つための法的な枠組み」を提

供することに、この法案の目的があるとされている。この目的のために、法案は一六七条あり、それが十四の章にわか  
れ、さらに四つの付則から構成されている。

第一章 総 則

第二章 本法上の諸機関

第三章 「労働組合」

第四章 交渉代表

第五章 就業規則

第六章 労働諸条件の変更手続と政府による労働諸条件の規制

第七章 一時解雇、整理解雇と事業所閉鎖

第八章 ストライキとロックアウト

第九章 争議調整手続

第十章 不当行為

第十一章 諸機関の手続、権限と義務

第十二章 罰 則

第十三章 免除と修正

第十四章 雑 則

第一付則 重要事業

第二付則 労働裁判所管轄事項

第三付則 産業審判所管轄事項

インドの一九七八年労使関係法案について

インドの一九七八年労使関係法案について

#### 第四付則 不当行為

この中には本来「労使関係法」の領域に属するかどうか疑問になる事項も含まれている。たとえば第五章の就業規則や、第七章の一時解雇、整理解雇と事業所閉鎖がそれである。もっとも何を「労使関係法」の領域に含めるかは各国の状況によってちがってきており、そのちがいを研究することも必要であろうと思われるので、第五章、第七章も含めて考察の対象にしたいと思う。以下法案にかかげられている順序にこだわらないで、その内容をまとめてみよう。

(1) これはアジア経済研究所での昭和五十四年度アジア諸国の商事法制度研究会において主査の東京大学東洋文化研究所山崎利男教授が強調された点である。なお同教授によって東京大学法学部昭和五十四年度冬学期において「インド法」の講義がおこなわれた。同教授はすでに東京外国語大学においてインド憲法やインド契約法の講義をなさっておられるが、東京大学法学部での講義は、包括的なインド法体系を講ずるものとして、わが国最初のころみではないかと思われる。インドを含めたアジア法研究の必要性を強調している筆者にとっては、これがアジア法研究への一つの突破口となるのではないかと期待している。その後神奈川県立教大で東南アジア法の授業が開講された。

(2) 拙稿「インドにおける労使関係諸立法の改正問題」比較法研究四〇号一五八頁。

(3) 拙稿「インドの組合承認問題(一)」富大経済論集二〇巻一、二合併号二五二頁。

(4) 労使関係法案とともに、次の二つの法案も同時に国会に提出された。一は「The Hospitals and Educational Institutions (Conditions of Service of Employees and Settlement of Employment Disputes) Bill」であり、これは二〇人以上を雇用する病院教育研究施設にのみ適用される。もう一つは「The Employment Security and Miscellaneous Provisions (Managerial Employees) Bill」であり、これは一九四七年労働争議法によってカバーされない人々の雇用確保をめざした法案である。この両者に ついては Indian Labour Journal vol. 20 no. 2 p. 261 を参照。

## 二 法案の内容

### (1) 「労働組合」

この法案でいう「労働組合」は、一時的たると永続的たるを問わず、被用者と使用者間、被用者相互間または使用者相互間の関係を規律することを目的とする団体であり、その連合団体を含むと定義されている。したがって「労働組合」は被用者の団体である労働組合と使用者団体の両方を含んでいる。そこで本稿では両方の団体を含む意味で用いる「労働組合」の場合にはカッコつきであらわし、被用者の団体を意味するときは、カッコをつけないで労働組合とあらわすことにする。

「労働組合」は登録官に登録することによって、本法案上の権利や特典を享受することができる。そこで登録要件が問題になるが、次にそれを箇条書きにのべてみよう。

①職能別または職種別の「労働組合」(craft or category-wise trade union)は登録することができない。現行法である一九二六年労働組合法では職能別または職種別組合も登録することができることを考えれば、この法案が職能別または職種別組合に対する態度を転換したことを示している。つまりできるかぎり職能別または職種別の組合結成を抑制する政策を採用したことを意味している。そこで、この法案では、一九二六年労働組合法により登録した職能別または職種別組合に対して、本法案施行後三ヶ月以内に、他の登録組合との合併またはすべての職種の者に組合加入資格を与える様登録官が勧告し、その勧告後三ヶ月以内にその勧告をうけ入れない場合には登録を取消すことになる。

②使用者団体の場合は十人以上の使用が登録申請に参加しなければならぬ。労働組合の場合には、組合が結成され、活動する基盤である企業あるいは事業所等の規模によって差異をもうけている。つまり、たとえば企業別・事業所別組合の場合には、企業、事業所またはその一部門、産業別組合や一般組合の場合には二以上の企業または事業所に雇用される被用者数で区別されている。被用者数が一〇〇人までの場合は一〇人以上、一〇一人から一〇〇〇人の場合には、その一〇％に相当する者以上、一〇〇一人以上の場合には一〇〇人以上が労働組合の登録を申請しなければならぬ。ということは少くともそれだけの数の者が労働組合に加入していなければならぬことになる。一九二六年労働組

合法では七人によって組合登録申請ができるが、この法案では最低一〇人が組合結成に参加しなければならないし、被用者数が多くなければ、それ以上の参加を要求しており、小規模な組合をできるだけ排除するという政策にもとづく規定といえよう。

③登録申請には、申請する者の名前、職業、住所、その者が雇用されている企業または事業所の名前と住所、「労働組合」の名称と主たる事業所の住所、「労働組合」役員の称号、名前、年齢、住所および職業、連合体のときはその事務所の名前、住所と会員名と住所をのべた文書を提出しなければならない。さらに「労働組合」規約の写しと、それを採択した決議の写し、登録申請者として登録することのみとめた組合員の決議の写し、連合体の場合には連合体加盟を決議した加盟組合決議の写しを添付しなければならない。

また「労働組合」が一年以上継続しているときは、組合の資産と負債状況を示す書類を登録申請に添付しなければならない。

④組合規約には、次のものが規定されていなければならない。組合の名称、目的、組合基金を用いることのできる目的、<sup>①</sup>組合員名簿の保管と役員等による閲覧方法、組合がかかわる企業、事業所またはその一部の被用者すべてに与えられる組合加入資格、組合費支払組合員<sup>②</sup>に与えられる特典、罰金、除名の要件、組合総会とそこでなされる組合役員選挙等の議事事項、組合役員や執行部の選出方法、<sup>③</sup>会計士による組合会計監査と会計帳簿の閲覧方法、規約改正手続、組合解散手続。

以上の手続をうけた登録官は、さらに必要な情報を収集して、申請後約六〇日以内に登録をみとめるかどうかの命令を下さなければならない。登録を拒否するさいは、必ずその理由をのべなければならない。登録をみとめれば、登録官は登録簿にその旨を記入し、登録をしたことの認証状を発行しなければならない。

登録「労働組合」としてみとめられれば次のような特典あるいは権利をえることができる。

①登録「労働組合」はすべて法人格をもち、永続的性格を有し、動産および不動産を取得し、かつ管理する権限ならびに契約を締結する権限を有する共同の印を有し、その名において訴訟を提起し、又は提起される。

②登録労働組合の組合員である被用者は、そのことを理由として労働諸条件に関して、直接または間接に差別的取扱をうけない。これに違反する使用者は六ヶ月以下の禁固、二〇〇ルピー以下の罰金、またはその両方をかせられる。

③登録「労働組合」の役員または組合員は、「労働組合」の目的促進のために組合員間で締結された協定は、それが法律上の罪を犯さないかぎり、インド刑法典二二〇・B条二項（刑事上の共謀）により処罰されない。これは一九二六年労働組合法一七条をうけついでいる。

④登録「労働組合」、またはその役員、またはその組合員に対して、一定の場合に民事上の免責が与えられる。つまり「労働組合」の組合員が一方当事者である労働争議、個別争議、組合内紛争の計画または実施をするにあたってなした行為について、その行為が他の者の雇用契約違反誘致し、または、取引、営業あるいは他の者の雇用干渉し、または他の者の資本あるいは労働を自由に処分する権利に干渉するという理由のみでは、民事訴訟を提起されない。さらに労働組合の代理人による労働争議、個別争議、組合争議の計画または実施にあたってなされた不法行為に関して、その者が「労働組合」執行部の了解なく行なったこと、または執行部の明確な指示に反して行なったことが立証されるときは、登録「労働組合」は、民事訴訟を提起されない。これは一九二六年労働組合法一八条をうけついでいるが、労働争議だけでなく、個別争議と組合内紛争が含まれている点に特色がある。

⑤登録使用者団体は、交渉代表との直接交渉、あるいは調停手続において Settlement を締結し、または任意仲裁による裁定 (agreement) を結ぶことができる。そのために使用者は交渉代表となる登録労働組合との誠実な団交を拒否することは不当行為となる。逆に交渉代表となる登録労働組合は使用者団体との誠実な団交を拒否することも不当行為とされている。

インドの一九七八年労働関係法案について

インドの一九七八年労使関係法案について

⑥ 次の協定 (agreement) を強行、またはその違反を理由とする損害賠償のための法的手続を民事裁判所が受理する  
ことはできない。

① 登録「労働組合」の組合員が、商品売りまたは売らず、業務を処理しまたは処理しない、または雇用されまたは雇用されないための条件に関する、登録「労働組合」間の協定

② 登録「労働組合」への寄付または罰則に関する協定

③ 登録「労働組合」の基金を、組合員へ利益として分配、当該「労働組合」の組合員でない被用者または使用者への拠出金の支払、判決にもとづく「労働組合」の組合員または役員にかせられる罰金の支払にあてるための協定

④ 登録「労働組合」間の協定

⑤ 登録組合 (交渉代表か地方組合にかかわらず) と使用者・使用者団体または登録使用者団体間の協定 (これによって労働協約の法的拘束力が否定されたことになる)

⑥ 協定の実施を確保するための協定

この法案が「労働組合」についてもうけた新しい規定は、組合内紛争つまり組合内部の争いを審判所によって解決する手続である。

登録「労働組合」の役員選挙または役員の被選挙権についての紛争、または登録「労働組合」の組合員か役員かどうかの紛争 (これには当該組合の組合員の違法な除名または役員の違法な解任についての紛争を含む)、または登録「労働組合」の会計帳簿を含んだ財産をめぐる紛争、さらに組合間の紛争、「労働組合」の登録、認証、管理運営に関する組合員間の紛争がある場合、仲裁のために審判所に所定の方法で申請することができる。申請権者は登録「労働組合」が連合体のときは構成組合の組合員、そうでないときは登録「労働組合」の組合員である。この争議が全国的な重要性



をもち、または登録「労働組合」の事務所が一以上の州に所在する場合には、中央政府は審判所から全国労働委員会に付託を変更することができる。そこで審判所または全国労働委員会は、この争議について適切と考える指示または命令をだす権限を有する。さらに当事者をよんで審問を開いた後に紛争の裁定を下すことができる。その裁定には役員選挙の取消命令や組合員か組合役員かの宣言、さらに役員選挙の実施命令が含まれる。

この組合争議の審判所または全国労働委員会での解決は、組合内部の問題にかぎらず、組合間同志の問題をも対象にしており、次にのべる交渉代表の問題とともに、企業内の複数組合併存にもなつて生ずる問題を解決する鍵とならう。

(1) 一般基金の使用目的と、政治的目的のための別個の基金の設立については、一九二六年労働組合法と同じ立場を採用している。

(2) 組合費は農業部門の組合のときは、一人当たり一ヶ月以上二五パイサ以上、それ以外のときは一ヶ月一パイ以上（一パイ＝一〇パイサ）でなければならない。組合が決議し、個々の組合員が使用者にチェック・オフの同意書を提出した場合にチェック・オフができる。このチェック・オフ制度はこの法案がはじめて導入したものである。

(3) 組合役員になるためにはいくつかの制限規定をもうけている。年令が十八才にみたない者、裁判所によって拘禁の判決を受けて出所後五年を経過していない者、四つ以上の組合の役員をかねている者は組合役員になれない。また組合役員は企業または事業所を基盤に成立している組合のときは、当該企業または事業所に現に雇用されていないものは二人をこえてはならない。組合が二以上の企業や事業所を基盤に成立しているときは、組合役員の四分の三以上の者が、組合の関係している企業や事業所のいずれかに現に雇用されていなければならない。使用者団体のときは役員の四分の三以上は、それが関係している企業や事業所の使用者でなければならない。ところで、過去に企業または事業所に雇用されていた者もこの法案では現に雇用されていたものも含めて処理されている。このように「現に雇用されている」かどうかを問題にしているのは、組合から外部のインテリ層による組合指導をできるだけ排除する政策をすすめるためである。

## (2) 交渉代表

この法案の中で最も重要な項目がこの交渉代表であり、企業内の複数組合併存下の団体交渉制度を整備したのが、このインドの一九七八年労使関係法案について<sup>①</sup>

インドの一九七八年労使関係法案について

の交渉代表制度である。これはアメリカから導入したものであるが、かなりアメリカのそれとは異っている。その内容を次にみてみよう。

登録労働組合は交渉単位の被用者の六五%以上の支持をえた場合は、その交渉単位の「唯一交渉代表」(sole negotiating agent)としてみとめられる。また交渉単位の被用者の六五%未満から五〇%以上の支持をえた場合は、「主要な交渉代表」(chief negotiating agent)としてみとめられる。ただ交渉単位内に登録労働組合が一つしかない場合には、単位内被用者の四〇%以上の支持がある場合には、この登録労働組合が唯一交渉代表としてみとめられる。交渉単位内に二以上の登録労働組合がある場合、一つが主要な交渉代表とみとめられ、それ以外の組合が単位内被用者の二〇%以上の支持をえた場合、それは「連合組合」(associate union)としてみとめられる。登録労働組合が唯一交渉代表としてみとめられた交渉単位を構成する企業または事業所が二以上にわたるとき、または同じ企業または事業所の二部門以上にわたるとき、交渉単位を構成する下部の単位で活動する他の登録労働組合は、その下部の単位内の被用者の四〇%以上の支持をえ、かつその下部の単位内で最も多く被用者の支持をえているとき、その登録労働組合は「地方組合」(local union)としてみとめられる。また唯一交渉代表または主要な交渉代表もない場合に、唯一交渉代表の権限を有する交渉委員会 (negotiating committee) が単位内の被用者によって選出されることになっている。

以上の様に登録労働組合は「唯一交渉代表」「主要な交渉代表」「連合組合」「地方組合」としてみとめられ、それがない場合には「交渉委員会」が選出されることになっている。この五種類の交渉代表をもうけていることになるが、連合組合や地方組合という唯一交渉代表または主要な交渉代表と比べて少数派の組合にも一定の限度で被用者を代表する権限をみとめているところに特色がある。

ところで「交渉単位」は一つの企業または事業所を意味し、場合によっては企業または事業所が異なった場所に、それぞれの部門を設置しているときはその一部門が交渉単位となることがある。さらに所管の政府は組合組織率の向上そ

の他の要件を考慮し、必要をみとめれば関係組合や使用者と相談して、特定産業に所属する全企業、または特定地域に所在する企業の全事業所、または異つた場所に所在する企業または事業所のすべての部門を交渉単位とすることができ<sup>る</sup>。

その交渉単位内で登録労働組合が唯一交渉代表、主要な交渉代表、連合組合、地方組合としてみとめられるためには、中央政府または所管の政府に申請しなければならぬ。それをうけた中央政府または所管の政府は、交渉単位をきめてから、審判所に交渉代表等としてみとめるに足る要件をみたしているかどうかの判断を付託する。その際審判所に登録労働組合への支持がどの程度あるかを知るために、その組合の組合員数の確認（これはチェック・オフされた組合員数にもとずく）できめるか、あるいは秘密投票できめるかを指示する。この交渉代表決定方法をめぐる組合間の利害の対立がこの法案作製をおくらせる大きな要因となっており、組合員数と秘密投票のいずれをとり入れるかが注目のまとなっていたが、この法案では結局政府の判断にまかすという折衷案を採用したことになる。先の指示をうけた審判所は、あらかじめ予告をして申立てに関する調査をおこない、指示にしたがった方法で被用者の申請組合に対する支持を確認して、唯一交渉代表、主要な交渉代表、連合組合、地方組合の認証をおこなう。この認証は認証の日から二ヶ年有効であり、その有効期間中使用者はその登録労働組合を交渉代表、連合組合、地方組合として、さらに交渉委員会を唯一交渉代表として承認しなければならない。これに違反する使用者は罰則をかせられる。

唯一交渉代表、主要な交渉代表、および交渉委員会は交渉単位を構成する企業または事業所等で使用者と労働条件等について団体交渉し、協約を締結することができる。<sup>③</sup>さらに団交で解決しない場合には調停、仲意仲裁、強制仲裁にかげられる。また使用者から組合事務所のための便益をうることができ、交渉単位を構成する企業や事業所に掲示板をもち、企業や事業所内で使用者の許可をえた場所で被用者と討論することができ、会社や事業所の経理内容についての情報を入力し、それについて使用者と討論することができる。また苦情処理委員会に被用者代表を指名したり、チェッ

インドの一九七八年労使関係法案について

ク・オフによって組合費を徴収することが可能となる。

連合組合は主要な交渉代表と共同で使用者と団交すること、チェックオフによる組合費徴収、苦情処理手続または労働裁判所にかかる個別紛争について被用者を代表することが権限として定められている。

地方組合は交渉単位内の下部単位の被用者のみに関する事項について使用者と交渉することができるが、その交渉結果は交渉単位内の交渉代表との団交の結果たる Settlement に抵触してはいけない。さらに主要な交渉代表と共同で使用者と団交することができる。またチェック・オフによる組合費徴収が定められている。

交渉代表・連合組合・地方組合とみとめられないその他の登録労働組合は、その組合員のために苦情処理機関または労働裁判所での個別紛争<sup>(4)</sup>における被用者を代理する権限を有する。

交渉代表等とみとめられた登録労働組合の役員・または交渉委員会のメンバーは、その地位にいる期間およびそれをやめてから五ヶ年間は、それがおこなった行為を理由に解雇または懲戒処分<sup>(5)</sup>に付されるはならず、またその地位につく直前の労働条件よりも不利に変更されてはならない。

(1) インドにおける企業内の複数組合併存がもつ問題については、拙稿「インドの組合承認問題(1)」富大経済論集二〇巻一、二、合併号二四一頁以下。ジャナタ政権下で、一九七七年七月に秘密投票によって多数の支持をえた組合を承認するという労働組合法を議会に提出したが審議未了でおわった。

(2) 前掲論文・二五八頁以下参照

(3) この団体交渉の手続も本法案が定めており、それによれば交渉代表は使用者に文書で要求内容を通告して、団交を要求する。その通知をうけた日から十五日以内に使用者は交渉を開始しなければならない。交渉の結果まとまった内容は書面であらわし、それを両当事者が署名し、その交渉単位を管轄する調停官に登録されて、Settlement となる。使用者側が、労働時間・休憩時間の変更、慣行上の特典の取消や変更、一定の職場に雇用される者の数の増減について実施するさいはあらかじめ、その変更によって影響をうける被用者に二十一日前の予告をしなければならない。さらに被用者またはその被用者の交渉代表が、その変更に対処するときには先の団交手続によって処理される。

(4) 配転、昇進、雇用関係の終了、懲戒処分についての労使間の紛争と、使用者から被用者に支払われる金額についての紛争が個別紛争(個別争議)と定義されている。

(3) 争議調整手続

団体交渉がうまくいかず協定締結にいたらない場合、または団交が六〇日以上続いても協定締結にいたらない場合、両当事者が紛争を仲裁(arbitration)に付託することに合意がなされれば、この合意の書面が使用者によって調停官と所管の政府に送付されなければならない。それにもとずき所管の政府が、その書面を受理して三〇日以内に、合意された仲裁人(arbitrator)に紛争を付託する。仲裁人は紛争を調査し、両当事者の意見を聞いて裁定を下す。これは任意仲裁手続を定めているが、所管の政府が仲裁人に付託する手続になっていること、さらに仲裁による裁定も労働裁判所や産業審判所での裁定と同じ法的拘束力がみとめられていることから、完全な意味での任意仲裁手続にはなっていない。つまり政府のコントロールをうけた任意仲裁手続といえよう。

仲裁(arbitration)に付託することに両当事者が合意しないときは、調停手続(Conciliation)か強制仲裁手続(Adjudication)にすむ。重要事業(essential service)の紛争のとき、あるいは重要事業でなくてもストライキあるいはロックアウトの予告がなされているときは必ず調停手続にかけられる。両当事者のいずれかまたは共同で団交の失敗や紛争の内容についての報告を調停官と所管の政府に提出すると、調停官による調停手続に入る。調停手続開始数六〇日間または所管の政府が定めるそれより短い期間内に紛争処理にいたるためにあらゆる手段をつくす。それが失敗したときはその旨を所管の政府に報告をし、それをうけた所管の政府は、労働裁判所あるいは産業審判所に紛争処理を付託する。

労働裁判所の管轄事項は、就業規則にもとづき使用者の出した命令の正当性または合法性、就業規則の適用および解

インドの一九七八年労使関係法案について

インドの一九七八年労使関係法案について

決、不当に解雇された労働者の復職または救済を含む労働者の懲戒、解雇またはその他の雇用契約終了（人員整理はのぞく）、慣行的特権または特典の廃止、ストライキまたはロックアウトの違法性、労働者に支払われるべき金銭の計算、産業審判所が取扱わない事項である。

産業審判所の管轄事項は、賃金支払期間および方法を含む賃金問題、補償その他の諸手当、労働時間および休憩時間、有給休暇および休日、ボーナス、利潤分配、退職積立基金および報奨金、就業規則以外にもとづく交代勤務、等級による分類、懲戒規定、合理化、人員整理と事業所閉鎖、その他の事項である。

紛争が全国的に重大であるときや、複数の州にまたがるときは、全国労使関係委員会 (National Industrial Relations Commission) に付託される。

調停官による調停手続失敗の報告をうけた所管の政府は、命令によって実情調査のために紛争を実情調査委員会 (Count of Inquiry) に付託することもできる。

個別争議 (individual dispute) の紛争処理手続がこの法案ではじめて定められた。ここでいう個別争議とは、配置転換、昇進に関連して生じる紛争、雇用契約の終了や懲戒処分をめぐる紛争、使用者から労働者に支払われる金銭をめぐる紛争を指している。この個別争議の処理として、まず苦情処理機関 (grievance settlement authority) をもうける。そこで解決しないときは両当事者の合意をした仲裁人 (arbitrator) に付託するか、それができないときは労働裁判所に付託される。

個別争議のうち従業員の雇用契約終了、懲戒解雇が問題のときは、はじめから労働裁判所に強制仲裁 (adjudication) のために付託される。

労働裁判所への付託は苦情処理機関の決定後一年以内になされなければならない。その期間をこえても、当事者にとって不可抗力によっておくれた場合とみとめられるときは付託できる。

(4) ストライキとロックアウト

重要事業<sup>①</sup>に従事する被用者は契約に違反してストライキをおこなうことが禁止され、同様に重要事業に係わる使用者もロックアウトが禁止されている。これに対し、それ以外の事業では、労使ともにストライキまたはロックアウトをおこなう際に通告が義務づけられている。つまり、被用者がストライキをおこなう場合には、①ストライキ開始前六週間以内に使用者に通告し、②この通告をなした日から十四日以内にはストライキを実施せず、③通告の中で明記された期日の到来以前にストライキを実施せず、④調停官による調停手続中およびその手続終了後十四日以内に、また仲裁人、労働裁判所、審判所、全国労働委員会での手続係属中およびその手続終了後十六日以内に、手続係属中の事項に関してストライキを実施せず、⑤九七条の交渉または九八条の調停により達した合意または裁定に定められた事項についてストライキを実施しないことが義務づけられている（使用者もロックアウトをおこなうとき同様な義務がかせられている）。この通告その他の義務は、一九四七年労働争議法では公益事業にのみかせられていたが、この法案では重要事業以外のすべての事業にかせられており、重要事業では全面的にストライキとロックアウトが禁止されているというところに特色がある。

さらに、ストライキをおこなうかどうかの決定はストライキ通告の前に、秘密投票によって被用者の六〇%以上の賛成をえてなされなければならない。この秘密投票の実施について登録官が監督権を有し、秘密投票について紛争があるときは、その紛争解決のために決定を下さなければならない。この規定は本法案によってはじめて設けられたもので、ストライキが組合幹部だけの独断で実施される傾向に歯どめをかけることにねらいがある。

六〇%以上のストライキ賛成をえたときは、交渉代表が使用者にストライキの通告をし、それをうけた使用者は五日以内に所管の政府および調停官にその旨を届出なければならない（使用者がロックアウトの通告を被用者におこなうと

きは使用者自らがその旨を所管の政府および調停官に届出る義務がある。

先ほどのべたストライキまたはロックアウトの通告義務および争議調整中のストライキ、ロックアウトの禁止等に違反した場合、および争議調整中のストライキまたはロックアウトの中止命令に違反した場合には、違法なストライキまたはロックアウトとされている。この違法なストライキを開始し、継続し、これを助長する者は三ヶ月以下の禁固、または一〇〇ルピー以下の罰金、またはその両方がせられる。違法なロックアウトを開始し、継続し、これを助長する使用者は三ヶ月以下の禁固、または二〇〇ルピー以下の罰金、またはその両方がせられる。違法なストライキまたはロックアウトに参加させるためにそのかし、またはあおる者は六ヶ月以下の禁固、または二〇〇ルピー以下の罰金またはその両方がせられる。以上の罰金の他に、罰金をさせられた被用者は最長二年間登録組合または登録使用者団体の役員となる資格を奪われると共に、登録組合または登録使用者団体の認証が労働裁判所によって取消されることがある。

次に注意すべきことは、ストライキまたはロックアウトが、違法かどうかにかかわらず、労働関係を終了させないことを明文で規定したことである。これはすでに判例上確立した立場であるが、それをはっきりと規定して確認したところに意味がある。<sup>(2)</sup>

- (1) 重要事業とは次のものをさす。(a) 中央の軍備または戦争・外部の侵略からの防衛に係わる事業 (b) 鉄道事業または陸海空において乗客または貨物のための輸送事業 (c) 国際航空事業 (d) 主要な港湾に関する事業 (e) 事業所の安全確保に係わる部門 (f) 郵便、電信、電話事業 (g) 食料の購買、調達、貯蔵、供給、分配に関する事業、(h) 直接または間接に公衆に、電力、灯火、水を生産、供給、分配する産業 (i) 公衆衛生の保全体制 (j) 銀行 (k) 原子力発電所を含む原子力事業 (l) 石炭の生産、供給、分配

- (2) 拙稿「インドのストライキ権(II)」アジア経済二二巻一一号四五頁、および Suresh Chandra Srivastava, *The Problem of Subsisting Employer-Workman Relationship During Lock-out in India, Review of Contemporary Law*, Vol. 14 No. 1, p. 90-115.



(5) 不当(労働)行為

労使関係法案一〇七条において、使用者、被用者、「労働組合」(これは登録組合かどうかにかかわらず)に不当行為が禁止されている。この不当行為の内容は第四付則にかかげられている。これは一九七一年アハラシュトラ州で成立した「組合承認および不当労働行為防止法」<sup>(1)</sup>に規定されている不当労働行為の類型ときわめて類似しており、それを参照したことは明白である。

この不当行為は日本の労組法七条とは異って詳細に定めていることが特徴となっている。これは、詳細に規定することによって、労使に禁止されている行為をはっきりさせたいという意図にもとづいている。

また労使の双方に不当行為が禁止されているが、まづ使用者側の不当行為には、日本の労組法七条に定める不利益取扱、団交拒否、支配介入に相当する行為に加えて、組合活動と必ずしも関連性を有しないものはあるが、被用者の雇用上の権利や利益を侵害する行為を含めるところに特色を有する。次に被用者および労働組合(登録しているかどうかにかかわらず)の不当行為は、団体交渉の実現をさまたげる行為の他に、違法なストライキ、怠業、順法闘争といった産業平和をみだす行為を含めるところに特色がある。

この不当行為に対する救済手続は次のように定められている。救済申立期間に制限があり、不当行為がおこなわれた日から九〇日以内の申立、また不当行為が継続する行為であるときは、それが終了した日から九〇日以内の申立でなければ審判所は受理しない。ただし、審判所が救済申立期間を経過したことが申立人のコントロールの及ばない理由にもとづく認定した場合には、申立期間をすぎた申立でも受理することができる。この規定は日本の労組法二十七条二号の救済申立期間(または除斥期間)に相当するものである。

日本と同様インドでも不当行為の中に「継続する行為」がある場合をみとめて、そのための規定をおいている。ただ何が「継続する行為」に該当するかについては全然のべられていないので、日本の場合と同様解釈の対立する余地があ

インドの一九七八年労使関係法案について

る。次に特徴的なことは、救済申立期間を経過した場合でも、それが不可抗力の場合には申立をみとめておくことである。日本の場合にも正当な事由に基づいて救済申立期間を経過したときにも申立をみとめようという解釈があるが、インドの場合にはその解釈を立法化したものといえよう。<sup>(3)</sup>

申立権者は使用者、被用者、登録労働組合、登録使用者団体だけにかぎらず、所管の政府またはそのために任命された政府の職員も含まれている。それらの申立をうけた審判所は、労働組合、使用者団体に申立書の写しを送付し、審判所に出頭して申立に対して理由を主張して証明することを求める。必要があると審判所がみとめたときは、審判所は登録官、中央または州の労働局長 (Labour Commissioner) に申立についての調査を命じ、登録官らは申立に関わる両当事者が自主的に和解で解決するように努力をしなければならない。自主和解で解決した場合には登録官らは、その和解の内容を審判所に報告し、それをうけた審判所はその和解が公正かつ合理的であるとみとめたときは、それを裁決 (settlement) として記録する。そのことからその裁決は法的拘束力が生じる。逆に和解が公正かつ合理的でないと審判所がみとめた場合、または和解が成立しない場合には、審判所は審問を開いて、申立に係わる事実が不当行為かどうかの命令を発する。この命令は申立を受理した日から九〇日以内にだすことが義務づけられている。

さらにこの命令によって不当行為とみとめられた場合、不当行為をおこなった者は六ヶ月以下の禁固、または一〇〇〇ルピー以下の罰金、またはその両方がさせられる。つまり不当行為違反に対して直罰主義が採用されている。したがって、ここでの命令は日本の場合とは異なり、不当行為かどうかの判断を下すだけである。なお登録労働組合が不当行為をおこなった場合には、登録が取消され、さらに登録労働組合が不当行為をおこなったと審判所によって認定され、その認定の日から六ヶ月以内は、「交渉代表」「連合組合」「地方組合」としての認証を申請することができない。

(1) 拙稿「インドの不当労働行為制度(2)」富大経済論集 三卷一号四〇一頁以下参照。

(2) (使用者および使用者団体の不当行為)

- 1 被用者が団結し、労働組合を結成し、これに加入し、又はこれを支持すること、あるいは相互扶助又は擁護のために集団行動を行うことにつき干渉し、制限し、又は強制すること、つまり
    - (a) 被用者が組合に加入するとき、雇用終了または解雇をもって脅迫すること、
    - (b) 組合が結成されようとするとき、ロック・アウトまたは事業所閉鎖をおどかすこと
    - (c) 組合結成の努力を害する意図で、組合結成の困難な時点で賃上げをおこなうこと
  - 2 組合の行為を支配し、介入し、又は経理上その他で援助を与えること、つまり
    - (a) 使用者が、被用者の組合結成に積極的に関与すること
    - (b) 組織化をめざす被用者の組合のうち一つ、またはその組合員をえこひいきしたり、または利益を与えること（これは、登録組合の権利として使用者にみとめられたものや、本法によつて使用者に義務づけられた登録組合への便宜供与には適用しない）
  - 3 使用者が援助する組合をつくること
  - 4 被用者を差別待遇することにより、組合員になることを奨励し、又は阻止すること、つまり
    - (a) 被用者が他の被用者に組合加入または結成を勧誘したことを理由に、その者を解雇または懲戒処分につすこと
    - (b) 被用者が合法的なストライキに参加したことを理由に再雇用を拒否すること
    - (c) 組合活動を理由に被用者の先任順位を変更すること
    - (d) 組合活動を理由に被用者が昇任することをさまたげること、又は組合活動を理由に被用者の昇任や訓練に制限を加えること
  - 5 他の被用者との間に不和の種を広め、または組合の力を弱める意図をもつて被用者を不当に昇任させること
    - (f) 組合活動を理由に、組合役員または活動的な組合員を解雇または配置転換すること
    - (g) 組合活動を理由に被用者に不当な仕事を割当てること（低いグレードの被用者に高いグレードの義務を与えることを含める）  
または最も骨のおれる仕事をまかせること
    - (h) 非組合員に特定の組合に加入させるために、特別なボーナスまたはその他の経理上の報奨金を支払うこと
- 個別紛争または労働争議に関する調査や手続中に、使用者の利害に反する提訴をおこない、または証言をしたことを理由に、被用者を解雇または差別待遇すること

インドの一九七八年労使関係法案について

インドの一九七八年労使関係法案について

- 6 本法にもとづき、交渉代表、または地方組合と認証された登録組合との誠実な団体交渉を拒否すること
- 7 被用者との任意退職の合意をとりつけるために行政手段によって被用者を強制すること
- 8 次の理由で被用者を懲戒処分、解雇または配転させること、
  - (a) 誠意なくして、使用者の権利の恣意的な行使
  - (b) 虚偽によって被用者を刑事事件にまきこむこと
  - (c) 明白に虚偽の理由
  - (d) 無断欠勤についての不実または捏造された申立
  - (e) 内部審査において自然的正義の原則をまったく無視し、又は不当に性急におこなうこと
  - (f) 不当な処分をおこなうために、非行の性質を無視して、ささいなまたは瑣末的な性質を有する非行
  - (g) 法律上義務づけられた支払いを回避すること
- 9 ストライキ破りの手段、又は組合活動を弱体化、又は被用者をおどすことを目的として、被用者がおこなう仕事を廃止して、その仕事を下請にまかすこと
- 10 合法的なストライキに参加した個々の被用者に、職場復帰をみとめる前提として、職務に専念するという約定に署名を強制すること
- 11 カースト、宗教、言語、組合所属、またはその功績とは関係のない理由で、一部の被用者をえこひいきすること
- 12 被用者に常勤労働者の地位と特典を与えない目的で、無期限に「代用労働者」臨時労働者として雇用し、それを継続すること
- 13 任命、(試用期間中の従業員適格性の) 確認、配転、昇進、賃金、奨励金、苦情処理、およびその他の関連事項に関する人事管理上の確立された手続に違反すること
- 14 裁定または協定に違反または順守を拒否すること
- 15 慣行上の特典を中止すること
- 16・17 省略
- 18 正当または合法的な組合活動を妨害するため、または就労条件、作業環境を含む不当な労働条件を受入れることを被用者または組合に強制するため、または生産を低下させるためにロックアウトを宣言すること

(被用者および労働組合側の不当行為)

- 1 被用者が自ら組合を結成し、自らの選択で組合に加入し、または加入しない権利の行使を強制すること
- 2 ストライキ参加の組合員がストライキに参加しない被用者の勤務場所への入構を物理的にさまたげる方法でピケットすること
- 3 ストライキに参加しない被用者または経営管理者に対して、ストライキに関連して、または使用者に特定の行為の履行または不履行を強制する目的で威力または暴力行為をおこなうこと、または脅迫行為をおこなうこと
- 4 使用者との誠実な団体交渉を拒否し、九七条の交渉または九八条の調停中に合意した協約を尊重しないこと
- 5 登録組合の唯一交渉代表、主要な交渉代表としての認証、または交渉委員会の認証をさまたげる意図で脅迫的行為をおこなうこと
- 6 被用者の要求の受諾を使用者に強制するために(順法闘争またはその他の名称でよばれるとにかかわらず)生産の低下をそのおかし、あおり、または実施すること
- 7 使用者または経営管理者の住居へ示威行動をおこなうこと
- 8 緊急の業務のために時間外労働が必要なときに、時間外労働を拒否すること
- (3) 岸井貞男・「団結活動と不当労働行為」二八一―六頁

## (6) 就業規則

一四四六年工業雇用(就業規則)法<sup>①</sup>では、一〇〇人以上の被用者を雇用する工業事業所の使用者に就業規則作成が義務づけられている。したがって就業規則を作成するのは使用者であるが、この法案では政府が就業規則を作成し、五〇人以上の被用者を雇用する事業所(それ以下の事業所でも所管の政府が二週間以上の予告期間において告示すればその事業所も含まれる)に適用される。これによれば、一四四六年法と異なり、確実に事業所に就業規則が存在することに<sup>②</sup>なる。この就業規則には、労働者の区分(つまり常用か、短期か、徒弟か、試用か、代用労働者か)、労働条件(被用者の辞令交付、有給休暇および休日の申請手続と許可権者に関する事項を含む)被用者の非行、それを理由とする処分

インドの一九七八年労使関係法案について

インドの一九七八年労使関係法案について

手続<sup>(2)</sup>、定年制、交代勤務についての規定がおかれることになっているが、各事業所の特殊性に即して、交渉代表との合意によって使用者が、中央政府の作製した就業規則を変更することができる。ただしその修正が被用者に不利な場合は、修正の効力が生じない。就業規則の解釈適用について問題が生じた場合は、労働裁判所が判定を下す。

以上が就業規則の概要であるが、中央政府自らが就業規則を作製し、それを五〇人以上を雇用する事業所に一律に適用する方式を採用し、国家の労使関係への介入の程度を強めたことに特色がある。そして就業規則が労使関係法の中に規定されているのは、集団的統一的に労働条件を設定していることに原因がある様に思われる。

(1) その内容については拙稿「インドの就業規則論」石井照久先生追悼文集『労働法の諸問題』四九一頁以下参照。

(2) 処分手続として、非行についてその内部審査 (domestic inquiry) がおこなわれるが、その間被用者は休職扱いになるので、審査期間を九〇日にかぎり、休職期間中生計手当 (subsistence allowance) の支払いをうける。休職の最初の三〇日間は賃金の五〇%、次の三〇日間は七五%、あとの期間は全額が支払われる。この生計手当制度はケララ州が一九七二年 Kerala Payment of Subsistence Allowance Act によりもつけたのが最初であるが、これをインド全域へ適用しようとするのが、この法案である。

### (7) 一時解雇・整理解雇・事業所閉鎖

一年以上継続勤務する被用者を二〇人以上雇用する事業所では、使用者が、被用者を一時解雇する場合、最初の三〇日間は、勤務すればえられたであろう全賃金額の五〇%、それ以降は七五%の手当を支払わなければならない。ただし被用者が一時解雇されたと同じ事業場での代わりの雇用を拒否したり、その事業所と同じ町村や八キロ以内にある他の事業所への配転を拒否する場合や、一時解雇が被用者のストライキや生産低下に原因がある場合には、手当の支払を免除される。

さらに一〇〇人以上の被用者を雇用する事業所では、使用者が被用者を一時解雇する場合には所管の政府により指定

された機関から事前の許可をえなければならぬ。ただし、電力カット、自然災害、主要な機械のとりこわし、被用者側のストライキや生産低下等による一時解雇の場合には許可を必要としない。

整理解雇をおこなう場合には、一〇〇人以上を雇用する事業所では三〇日の予告、それ以外の事業所では六〇日の予告をしなければならぬ。またはその期間に相当する賃金を支払わなければならない。そのとき必ず整理解雇をおこなう理由を示さなければならない(ただし、人員整理について労使の合意があるときは予告を必要としない)。さらに一〇〇人以上を雇用する事業所では、整理解雇をおこなうときに所管の政府または政府が指定する機関の許可をえていなければならない。そして整理解雇される被用者に勤務年数一年またはその六ヶ月毎に、一五日分の平均賃金に相当する補償を支給しなければならない。整理解雇されるのは、最後に雇用した労働者から順々になされ、再雇用する場合には、それと逆の順位で優先権が与えられることになっている。

使用者が事業所閉鎖をおこなう場合、閉鎖予定日の少くとも九〇日前に所管の政府にその理由をそえて予告しなければならぬ。その中で一〇〇人以上を雇用する事業所は事前の許可をえなければならない。所管の政府は、閉鎖の理由が適当かつ充分でない、あるいは閉鎖が公益に反するとみとめるときは、使用者に閉鎖をしないよう指示することができる。閉鎖がみとめられたときには、被用者に整理解雇のときと同様の補償が与えられる。

以上が一時解雇、整理解雇、事業所閉鎖についての概要であるが、これはともに一九七六年に修正された労働争議法をうけつぎ、被用者に有利になる様に改正されたものである。そこでは、一〇〇人以上を雇用する事業所で一時解雇、整理解雇、事業所閉鎖をおこなう際に所管の政府の事前の許可が必要とされている点に特色がある<sup>(2)</sup>。これはできるかぎり労働者の失業を少なくしたいという立法意思のあらわれである。使用者が事業所閉鎖をする自由まで立法で奪っているのは、インドの大量失業を前提とすれば、社会正義にかなっていないという政策判断にもとづいていると思われる。そしてこれが労使関係法に規定されているのは、個々の被用者ではなく、集団としての被用者にかかわる問題であるから

インドの一九七八年労使関係法案について

であらう。

(1) 日本労働協会編(筆者の執筆)『わが国海外進出企業の労働問題—インド』一六四頁。

(2) インドでは一時解雇、整理解雇等にかぎらず、解雇一般に対してきびしい制限がかせられている。つまり相当の予告期間があるとき(通常就業規則により一ヶ月とされている場合が多い)、または予告にかわって、それに相当する賃金を使用者が支払っても、正当な理由がなければ解雇をなしえないし、さらに厳格な解雇手続の順守が要求されている。これについては前掲書一六三頁参照。

### 三 法案のその後の動き

この法案はジャナタ政権下のもとで、一九七八年八月三〇日下院(Lok Sabha)に提出され、第二読会で特別委員会(Select Committee)が法案の審議をおこなっていたが、その途中でジャナタ政権から、ふたたびインディラ・ガンデー夫人がひきいる与党国民会議派(1)が政権をにぎったことにより、審議未了で廃案となった。

このような政治上の変動がこの法案を廃案とする大きな原因であったが、この法案には労使が次のような批判を持っていた。

まづ、使用者側が批判をした点は次の二点である。<sup>(1)</sup>一つは事業場閉鎖、人員整理、一時解雇についての規制がきびしいことである。もう一つは労働者の処分をめぐって内部審査(domestic inquiry)をおこなっている期間中その労働者に生計手当(subsistence allowance)の支払を使用者に義務づけられていることである。前者の規制は非常事態宣言のもとで労働争議法修正によって、三〇〇人以上の労働者を雇用している事業所に適用になったものであるが、この法案では一〇〇人以上の労働者を雇用している事業所に拡大適用されることになっている。たしかに突然に事業場閉鎖、人員整理、一時解雇がなされることはさげなければならぬが、不可抗力な場合にも事業経営を継続しなければならないのは酷ではないかという批判である。



もう一つは、この生計手当制度では、内部審査をながびかせる結果になり、企業内部の規律を維持することにプラスにはならないという批判である。

組合側の反対理由は次のとおりである。組合側は公認をされたナショナル・センターだけでなく一〇もあり、それらすべての見解をフォローすることができなかったので、代表的なナショナル・センターであるINTUCとAITUCの見解をみることにする。

INTUCの反対するのは次の点である。ストライキをおこなうためには秘密投票によって六〇%以上の賛成が必要とされているが、その投票が登録官の監督のもとでなされること、さらに組合承認のための手続が詳細に定められていることの二点から労働組合運動に行政が深く介入する結果を導びくのではないか。それは指導された民主主義 (guided democracy) をもたらずのではないかという批判である。<sup>(2)</sup> さらにINTUCでは、ストライキはやむをえない場合に行っている手段ととらえているが、このことは労働者のストライキ権を制限することに賛成するものではないとし、ストライキ権の制限を批判する。また、この法案が一つの産業に一つの組合の結成をみとめるという結果にはならないことを批判している。つまり、唯一交渉代表としてみとめられるためには六五%の労働者を組織していなければならないが、インドでは組織率はせいぜい二五%ぐらいにしかならないので、企業あるいは事業所内に複数組合が併存することを解消することにはつながらないという批判である。組合承認の手続として組合員数の確認によるのか、秘密投票によるのかの結着をこの法案はつけておらず、両者の妥協のもとでつくられているという批判もなされている。

AITUCは次のように批判をしている。全体として労働者の権利を制限する「暗黒の法案」(Black Bill) であるというきびしい批判をしている。労働者の労働組合の結成や活動に行政が介入し、労働者の自主的な組織運営をみとめないこと、団交手続、調停手続、強制仲裁手続を厳格に定め、法案どおりにおこなうと裁定をえるまでに三七五日もかかってしまうこと、別表に定められた二〇の重要産業でストライキが禁止をされ、強制仲裁によって紛争処理がなざ

インドの一九七八年労使関係法案について

## インドの一九七八年労使関係法案について

れること、ストライキをおこなうとき従業員の六〇%以上の賛成を必要とするが、この六〇%は唯一交渉代表となるための要件と同じであり、組合員全員がストライキに賛成しなければストライキを打てないこと、承認をうけた組合の権力が制限をされていること（たとえば事業所内での会合を開く権利が含まれていない）、不当行為に対する制裁がきびしいこと、ストライキとロックアウトが対等にとりあつかわれていること、組合承認手続としてA I T U Cは従来から秘密投票を主張していたがそれが明確にとりいれられなかったこと等を批判している。<sup>(3)</sup>

労働組合側はこの法案に反対し、そのための運動を展開したことが、特別委員会での審議に影響を与え、委員会としての合意がなかなかえられず、審議がながびいた。そのうちに政権交代にあつて審議未了となつた。

インディラ・ガンディー首相が政権をふたたびにぎつた後、労使関係法案の規定の一部が、従来の法律の一部改正により制定された。一つは、一九八二年の工業事業所（就業規則）法の修正による生計手当の規定である。<sup>(4)</sup>労働者が非行を理由に処分をうける場合、その前に企業内部でその件について審査をうけるが、その間労働者は休職扱いになり、生計手当の支払いをうける。休職開始日から九〇日間は休職開始直前の賃金の五〇%、それ以後懲戒の手続が完了するまで賃金の七五%の支給を労働者がうける権利を有する。この数字は労使関係法案とくらべると労働者側に不利になつており、生計手当制度を全インドに通用するために数字の点で労使の妥協があつたことを想像させる。

もう一つは一九八二年の労働争議法の修正である。<sup>(5)</sup>この中で新たに次の事項が規定された。(1)苦情処理機関の設置。

これは五〇人以上の労働者を雇用している事業所に設置が義務づけられ、個々の労働者についての紛争をとりあつかう。(2)労働裁判所、産業審判所、全国審判所が裁定によって労働者の復職を命じた場合、使用者が高裁、最高裁へ争つていくとき、それらに事件が係属している期間中労働者に賃金を支払うことが義務づけられる。労働者がある間相応の報酬をえていると裁判所が判断するときは、賃金不支払を命ずることになつている。紛争中の労働者の生活保障をめざしたもので先の生計手当と同じ発想でもうけられたものである。(3)事業所閉鎖の手続として少くとも九〇日前に所管の政府

に、その理由を付して事前の許可申請をしなければならぬ。所管の政府は適当と判断する公聴会を開いて労使や関係者の意見を聞いた後、許可をみとめるかみとめないかを決定する。この決定は申請後六〇日以内になされないとときは、許可されたものとみなされる。許可されれば労働者は勤務年数一年について一五日分に相当する額の補償金をうけとる権利をみとめられる。これは労使関係法案とくらべると、所管の政府が単独で許可するかどうかを判断する制度から、労使や関係者が意見をのべる機会を与えた後所管の政府が判断する制度に切りかわっている。これは事業所を閉鎖するかどうかは使用者の営業の自由の範囲内の基本的権利であり、憲法一九条(1)項に保証されている。ところが事前の許可を必要とする労働争議法の規定は憲法に違反するという最高裁の判断がなされたために、そのことを考慮して先のように修正がなされたものである。労働争議法の一九八四年の修正<sup>(7)</sup>では、事業所閉鎖だけでなく、一時解雇、人員整理の場合にも労使の意見をのべる機会を与えた後に許可を与えるかどうかを所管の政府が決定する制度に切りかえた。(4) 不当労働行為の禁止規定をもうけ、使用者・使用者団体、労働者・労働組合の不当労働行為を定め、それに違反したときは六ヶ月の禁固、一〇〇〇ルピー以下の罰金、またはその両方を科せられるという直罰主義を採用した。不当労働行為の内容は労使関係法案とほぼ同じである<sup>(8)</sup>。

以上のとおり、労使関係法案の一部が制定されて施行されているが、まだ統一した労使関係法は成立していない。しかし、その成立をめざす動きは消えていない。

先にのべた一九八二年の労働争議法の修正、工業事業所(就業規則)法の修正が成立した後、一九八二年九月の国家労働会議(National Labour Conference)の決議によって同月に Sanat Mehta を委員長とする委員会が設置され、十二月に労働大臣に報告書を提出した。

その報告書の中で次のことを勧告している<sup>(9)</sup>。(1) 全国労働審議会(National Commission on Labour)によって設置が勧告されていた労使関係委員会(Industrial Relations Commission)を中央と州段階にもうけ、争議調整と組合の承認

インドの一九七八年労使関係法案について

インドの一九七八年労使関係法案について

についての権限を与える。(2)労使関係委員会の監督下に労働裁判所をもうけ、権利紛争、裁定の解釈・適用をめぐる紛争を処理する。労働裁判所に執行権限を与えられるようにする。(3)一定の最低の組合員数を有する組合の承認手続を定め、唯一交渉代表または合同交渉団 (Composite Bargaining Council) のメンバーの資格を与え、排他的交渉権限をみとめる。(4)労働組合が守るべき行為準則 (Code of Conduct) を定めること、(5)組合員数の確認は個々の組合員がチェック・オフのために使用者に提出した同意書にもとづいておこなうこと、(6)紛争処理のために任意仲裁制度を最大限に用いること、(7)ストライキの予告は承認された団体交渉代表のみがおこなえるようにすること、その予告の前提として労使関係委員会の監督下でおこなわれる秘密投票で労働者の六〇%以上の支持を必要とすること、(8)団交がうまくいかない時や暴力行為が発生したり、生命財産の保護が必要な場合以外はロックアウトの決定は企業の最高の意思決定機関でおこなわれたときにのみ宣言されるべきこと。

この Sanat Mehta Committee の報告書をうけて、労使関係法案を修正したうえで国会に再度提出をする計画になっているが、まだ実現にいたっていないのが現状である<sup>(10)</sup>。

以上が一九七七年の労使関係法案が廃案になってからの動きであるが、この法案の中で合意がえられやすいところから、これまでの法律の一部改正という形で制定され、そして施行されている。今後労使関係上の諸問題の立法的処理がなされる際に、この法案が一つのモデルとして影響をもちつづけるであろう。それは労使関係への国家・行政の介入がますます拡大する方向にむかうことを意味する。

- (1) New Law for Industrial Harmony, Capital, 7th September, 1978, p. 1240.
- (2) Controversial IR Bill, Indian Worker vol. 16 no. 51 p. 1.
- (3) "Ravindra Varma's Black Bill—Virtual Ban On Strikes, Bid To Control Trade Unions" New Age, September 10, 1978, p. 3, "The Anti-Working Class and Anti-Trade Union Bill" Trade Union Record vol. 36 no. 18 p. 1.

- (4) Indian Factories Journal vol. 61 pp. 202-3.
- (5) Ibid., pp. 239-253.
- (6) Excel Wear v. Union of India and others AIR 1979 Supreme Court 25.
- (7) Indian Labour Journal vol. 25 pp. 1566-1571.
- (8) 1982年11月の法律のほかに、Trade Unions (Amendment) Bill や Hospitals and Other Institutes (Settlement of Disputes) Bill が国会に提出されたが成立にいたらなかった。労働組合法の修正は次の特色をもっている。組合内部の紛争処理のための任意仲裁手続と登録官に紛争を付託することを定め、組合員数確認のために登録官に1980年民事訴訟法にもとづき必要な権限(文書提出命令)が与えられていること。組合員の4分の3以上はその産業に雇用されている従業員でなければならぬこと。組合結成時に加入資格メンバーが100人以下のときは10人または加入資格メンバーが100人をこえるときはその10%か100人のいずれか少ない数の労働者が組合員として加入していなければ組合の登録ができぬ。Hindu Mag-door, vol. 26 no. 6 pp.4-5 (June 1982)
- (9) Indian Labour Journal vol. 24 pp. 1012-1013, Economic Times (New Delhi) 11 December 1982.
- (10) Indian Labour Journal vol. 24 p. 857 (June 1983)

インドの一九七八年労使関係法案について