

労働者の苦悩

外国投資に関しては、3つの要素からインドは世界規模での向かい風に苦しんでいます。すなわち、土地、労働、ロジスティクスです。海外企業をサポートしてきた30年の経験から私たちが認識していることとしては、労働問題が最も大きな課題であり、ロジスティクスが僅差で2番目に大きな課題であるということです。海外企業だけでなく、国内の企業家達もこれらの問題を抱えており、対処してきています。ただしこれは経済の失速という問題を伴うものでした。

インドの複雑で旧式、また一貫性のない労働法に対処するため、契約労働者の利用がますます一般的になっています（2004年の26%から2018年には36%まで上昇）、これと並行して、単一の企業での影響を避けるため、企業を分割することも一般的なものとなりました。

あらゆる経済の中心であるインドの中間所得層は依然として断片化されたままです。インドは統一された価値観がなく、統一感もない社会のため、ヨーロッパとは異なり、家族は継続的に分割を繰り返しながら断片化され流という連鎖効果がありました。メガファクトリーを活用する時代は、中国の後を追う遠い夢として残っています。理由としては労働者の確保や土地の確保の困難とロジスティクスの問題が多いものでした。たとえば中国では、通常、大規模な多国籍企業が生産拠点の設立を計画するとき、3000人以上収容可能なものを計画します。インドでは、これがなされたとしても稀で、大変歓迎されるものです。改正労働法がこの問題に解決の糸口を与えることができるかもしれません。

インドは約44の中央労働法（州法及び中央法を含めておおよそ423の労働関連法に変換されます。これは31,605件のコンプライアンスおよび2,913回の定期的な申告書の提出に相当します）を4つの特定の法律に統合しました。すなわち賃金法、工場関係法、社会保険法と職業の安全・健康と労働条件法の4つです。最後のものは労働条件と安全性の問題についての誤解の余地の無い網羅的なリストです。賢明なことに、これらの法律は以前とは異なり、お互いに調整がなされており、定義は統一されています。以前は、1つの法律が複数の目的にまたがっていました（例：「労働者」という用語は労働法ではさまざまな意味がありましたが、現在、裁きされる地位にある者で、月額18,000ルピー未満の所得の者として分類されています）。そのような気まぐれのために、1つの法律の下では完全に要件を満たしているものの、別の法律においては要件を満たしていないというような状況は、多くのビジネスにおいて珍しいことではありませんでした。詳細を定めた規則が続きますが、当局による明確化の手続きにより、官僚的な落とし穴のある規定ではなく、調和を望むところです。

賢明なことに、賃金法は最低賃金を定義し、州政府にその見解を通知することを定めています。

ボーナスの支払いについてはほぼ変更されていませんが、支払いにおける性差別は禁止されています。

幸いなことに、そして本件表題に対する答えとなるのだが、企業のコア活動における契約労働者を採用することは禁止されました。これは労働者にとって良いことであり、より大きな工場を建設することを例外ではなくスタンダードとすることについての大きな前進の一步となります。同様の方向性の元、そして中規模企業の採算のため、閉鎖、解雇、一時解雇をする際に政府の承認が必要な基準として事業所に100人以上の労働者の場合とされていたものが300人以上の労働者の場合に変更されました。同時に労働組合を通じた労働者の声は弱体化していません。それどころか、労働組合はより目的が明確化され、有意義なものとなっています。

インドで大規模な事業を計画しているインド人または外国人投資家は、労働者との制御不能な紛争や複雑の労働当局との取引について懸念を抱いています。同様に、労働力は経営者の意図を絶えず疑っており、彼らの懸念に対処するために強力な組合に依存しています。どちらも、問題を解決するための明確な時間制限を切望しています。現在では、誰と話し、どのように問題を解決するかについての方向性が定まっています。ストライキはもはや「私たちは今ストライキをしている」というボリウッドのドラマではありません。ストライキには60日前に通知する必要がある、その後初めて、経営陣と代表者が交渉をすることが可能です。つまり、労働組合が労働者の51%をメンバーとして享受している場合は、その労働組合の代表者が代表者と定義されます。その他の場合、20%を超える組合員を擁するすべての労働組合は、交渉評議会に代表を置くことになります。アプローチと期限は、そのような交渉や労働法機関に移る問題のために設定されており、無数の複数の裁定機関を持つ現在のシステムの代わりに産業裁判所を設立する計画が進んでいます。ロックアウトはどの当事者にとっても決して有益ではなく、うまくいけば、より信頼に基いた透明な環境が得られるでしょう。

私たちは、私たちが素晴らしい経済に出かけるのか、それとも漂流するのかを明確にする詳細な規則とプロセスを心待ちにしています。意図が正しく、そのように実施されれば、コンプライアンスの低下、法執行の強化、そして一般的には紛争の平和的解決が見られるでしょう。

Himanshu Srivastava

ビジネスアドバイザー兼CEO、フューチャー