

1947年インド産業紛争法に基づく 労働委員会について

(2018年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

チェンナイ事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）チェンナイ事務所が現地法律事務所 PRA LAW OFFICES に作成委託し、2018年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび PRA LAW OFFICES は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび PRA LAW OFFICES が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・チェンナイ事務所
E-mail：INC@jetro.go.jp

JETRO

目次

1. 総論.....	1
2. 目的.....	1
3. 設置.....	1
4. 権限、義務、および機能.....	2
5. 労働委員会の解散.....	3

1947年インド産業紛争法に基づく労働委員会に関するレポート

1. 総論

- 1.1 労働委員会（Works Committee）は、各種産業における紛争解決のための手段を提供する観点から設立されている。労働委員会の設置に関する条項は、1947年インド産業紛争法（Industrial Disputes Act, 1947）の制定時より規定されている。
- 1.2 1947年インド産業紛争法第3条1項は、過去12カ月の任意の日に100人以上の労働者（workman）を雇用している各施設につき、政府はその命令によって、その雇用者に対して雇用者側の代表者およびその施設において労働に従事している労働者の代表者らによって、構成される労働委員会を設置することを求めることができる旨を規定している。なお、同条項は、中央政府またはマハラシュトラ州、グジャラート州、およびラジャスタン州以外の州政府によって改正されていない。

2. 目的

- 2.1 1947年インド産業紛争法は、以下の三つのプロセスを通じた産業紛争の調査と解決を前提としている。
 - (i) 自主的交渉
 - (ii) 和解または調停
 - (iii) 仲裁または裁決
- 2.2 労働委員会の設置は、経営陣側と労働者側の代表者間の交渉という直接的な手段によって、産業紛争の調査および解決過程における第一歩となる。労働委員会設置の立法趣旨は、経営陣と従業員間の緊密な接触と協力的関係を確立することであった。
- 2.3 100人以上の労働者を雇用するすべての産業施設において、労働委員会を設置する命令を下すための権限が付与されており、その義務は、そのような施設での日々の労働における経営陣と従業員間の摩擦の原因を取り除くこと、および経営陣と従業員間の友好・良好な関係を確保するための手段を促進することにある。それゆえ、労働委員会は、紛争解決のための手段を提供する観点で設置され、1947年インド産業紛争法において、その紛争解決について規定している。労働委員会設置の目的は、経営陣と従業員間の友好・良好な関係の促進、および当該産業紛争に関する問題における経営陣と従業員間のすべての意見相違を、労働委員会に上程することである。

3. 設置

- 3.1 1947年インド産業紛争法第3条1項は、過去12カ月の任意の日に100人以上の労働者（workman）を雇用しているまたは雇用していたすべての産業施設につき、政府はその一般命令（general order）または特別命令（special order）によって、その雇用者に対して雇用者側の代表者およびその施設において、労働に従事している労働者の代表者らによって構成される労働委員会を設置することを求めることができる旨を規定している。

- 3.2 また、同法第 3 条 1 項は、労働委員会は民主的平等な設置を保証する観点から、少なくとも同数の経営陣側の代表者、および労働者側の代表者で構成されなければならない旨を規定している。さらに、1957 年産業紛争（中央）規則（the Industrial Disputes (Central) Rules, 1957）は、労働委員会の設置・解散、労働者側代表者の選挙、任期等に関する詳細な規定をおいている。例えば労働者側代表者の選挙について、同規則は、当該施設において労働に従事している労働者の中から、別途規定する方法で選ばれなければならない旨を規定している。
- 3.3 同規則第 38 条乃至 42 条は、労働委員会の構成に関する規則を規定している。例えば、労働委員会を構成する委員の数は、従業員のさまざまなカテゴリー、グループ、並びにクラス、および当該施設の部局、または店舗の意見を代表するように決定されなければならない。また、同規則第 43 条は、労働委員会の一部を構成する労働者側代表者の選挙に関する資格要件を規定している。具体的には、労働委員会の委員の数は 20 人以下でなければならない。かつ労働者側代表者（委員）の数は、経営陣側代表者（委員）の数以上でなければならない。また、19 歳未満の労働者および 1 年間継続して勤務していない労働者は、労働者側代表者（委員）の候補者として立候補する資格がない。なお、労働委員会の委員は、以下によって構成されなければならない。
- (a) 委員長（Chairman）
経営陣側代表者（委員）の中から雇用主によって指名され、一般的には当該施設の長であるべきとされている。
 - (b) 副委員長（Vice-Chairman）
労働者側代表者（委員）の中から労働者側代表者（委員）によって選出される。
 - (c) 書記（Secretary）
経営陣側代表者（委員）の中から選出される。
 - (d) 共同書記（Joint Secretary）
労働者側代表者（委員）の中から選出される。
- 3.4 同規則第 41 条は、当該施設内に認定労働組合がある場合、労働者側代表者（委員）は、当該組合と協議の上任命されなければならない旨を規定している。各州の規則においては、このような条項が規定されていない可能性がある。もっとも、オリッサ高等裁判所は、「1959 年オリッサ州産業紛争規則には、労働組合との協議の方法について規定していないが、1947 年インド産業紛争法によって想定されるこのような協議を省略することはできない。従って、労働組合との協議なしに行われた労働委員会の委員の選出のための選挙は、破棄されなければならない」と判示¹した。

4. 権限、義務、および機能

- 4.1 1947 年インド産業紛争法第 3 条 2 項は、労働委員会に対して、労使間の友好・良好な関係を確保・維持するための手段を促進すること、またそのためにも、両者に共通な関心事および懸念事項に関する問題につき意見を述べ、それらの問題に関する双方の意見の重大な相違を緩和する努力を義務付けている。

¹ Prafulla Mohan Das Vs. Steel Authority of India Limited (1992) 1 LLJ (Ori) (DB)

- 4.2 特定の場合においては、労働委員会は、訴訟、ストライキ、およびロックアウトのような深刻かつ困難な状況を回避する際に、経営陣側と労働者側に対して相互に有利になるように機能してきた。労働委員会の成功に一般的に貢献してきた要因のいくつかは、以下のとおりである。
- (a) 経営陣、労働者、および労働組合間の協力的関係の存在
 - (b) 特に労働者に対して苦情や提案を提出するように促す際の、経営陣による共感的態度
 - (c) 福利厚生方針、勤務条件等の変更前に、労働委員会との事前協議を行う際の経営陣の先見性
 - (d) 労働者のより高い教育水準
 - (e) 労働者委員会に関する憲章および定款の立案
- 4.3 他方で、労働委員会の円滑な運営に大きな困難もあった。そのうちのいくつかは以下のとおりである。
- (a) 経営陣と労働者側の代表者の一部の労働委員会の機能と意義の評価不足。
 - (b) 労働者側代表者が労働委員会の審理への参加を嫌がること。
 - (c) 労働者側代表者が労働者による高い期待を充たすことができず、不評となり、労働委員会の業務を嫌がること。
 - (d) 労働組合が機能した場合は、労働組合の代表の特性が失われる可能性があるという恐れを理由に、労働組合の代表者の労働委員会への協力の欠如、また場合によっては労働委員会の設置へ反対することなど。
- 4.4 1957年インド産業紛争（中央）規則第55条に基づき、労働委員会は、最初の会合において自己の手続きを規律する必要がある。また、労働委員会は、必要に応じた頻度で委員会を開催することができるが、最低3カ月に1回開催することが義務付けられている。
- 4.5 また、同規則第56条に従い、雇用主は労働委員会を開催する場所およびその業務を遂行するために必要なその他の設備を提供しなければならない。さらに労働委員会の委員は、任意の勤務日の任意の勤務時間中に労働委員会に出席することができ、労働者側代表者（委員）は、労働委員会に出席している間は勤務しているものとみなされる。労働委員会の書記は、委員長の前回の許可があれば、当該施設の掲示板に労働委員会の業務に関する掲示を行うことができる。
- 4.6 雇用主は、半期（6月30日および12月31日を期末日とする）ごとに、翌月20日までにForm G1の様式で政府管轄機関に対して報告書を提出しなければならない。

5. 労働委員会の解散

1957年インド産業紛争（中央）規則第57条は、法によって指定された者が、労働委員会が同規則第38条乃至57条に従って設置されていなかったこと、または労働者側代表者（委員）の3分の2以上が正当な理由なしに、3回連続して労働委員会に出席しなかったこと、または、その他の任意の理由により、労働委員会がその機能を停止していることを確信した場合、そのような者に対して別途規定された方法で、労働委員会を解散する権限を付与している。