

# インド製造業の成長を阻害している要因(1)

二階堂 有子<sup>a</sup>

## 要 旨

インドの経済発展プロセスは、東アジアの経済発展プロセスと比べ、ユニークである。つまり、これまで途上国の発展モデルの典型とされてきたベティー＝クラークの法則、ルイスやフェイ＝ラニスモデル、トダロモデルがインドには当てはまらず、農業部門に余剰労働力を残したまま、サービス部門が経済成長を牽引している。

本稿の目的は、インドの製造業が比較優位を活かせず停滞している諸要因を明らかにすることである。今回はとくに中小零細企業支援政策と厳格な労働関連法に焦点を当て、制度の整理と先行研究のレビューを行う。次回で残る諸要因について同様に検討し、こうした諸要因が組織部門の製造業のパフォーマンスに統計的に有意な影響を与えているかどうかを検証するのが最終目標である。

JEL Classification Codes : O

キーワード：インド、中小企業、労働法、経済発展、人口ボーナス、成長会計

## はじめに

インドは、国際収支危機に陥ったことを契機に1991年から経済自由化を開始した<sup>1</sup>。折しも、ヒト・モノ・カネ、そして情報までもが国境を越えて容易に移動できるようになり、市場が一つに統合されるかのようなグローバル化が加速し始めた時期であった。

インドは、グローバル化、特にアメリカのIT革命の恩恵を受けて、ソフトウェア産業が伸長した。具体的には、「2000年問題」を控えて、アメリカ企業から既存ソフトウェアの改修作業を請け負ったことで、IT技術者の高い技術水準と低い開発コストを世界に知らしめることになり、以降、ソフトウェアやコールセンターなどビジネスサービスの輸出が増大した。他方、製造業は1980年代の部分的自由化の下で先行して規制緩和が行われていた自動車産業や電子産業といった資本集約的な産業を除いた産業では、その豊富に賦存する労働力という生産要素を十分に活用できていないのが現状である。

国連の推計によれば、インドは2030年までに中国の

人口を抜いて世界一の人口規模になる。人口動態についても、働く世代である15～64歳までの生産年齢人口が増加を続ける一方で、年少人口と老年人口からなる従属人口を生産年齢人口で割った従属人口比率も低下するため、扶養負担が減り経済活動が活発になる可能性がある。つまり、生産年齢人口の増加率が総人口の増加率を上回る人口ボーナス期間を2040年頃まで享受できる。人口ボーナスと経済発展の関係について成長会計を用いて説明すると、下記の式のように、経済成長率は労働と資本の投入量の伸び率の加重平均に全要素生産性の伸び率を加えたものに等しくなる。

$$\frac{\Delta Y_{t+1}}{Y_t} = \alpha \frac{\Delta L_{t+1}}{L_t} + \beta \frac{\Delta K_{t+1}}{K_t} + \frac{\Delta A_{t+1}}{A_t}$$

ここで、YはGDP、Lは労働、Kは資本ストック、Aは全要素生産性、 $\alpha$ と $\beta$ はそれぞれ労働分配率と資本分配率を示している。式では、ヒックス中立的な技術進歩を仮定している。こうして人口ボーナスは、①豊富な低賃金労働力を活かした労働投入量の増加を通じて、②税

a 武蔵大学経済学部 〒176-8534 練馬区豊玉上1-26-1

1 1980年代の既存の体制のもとで実施した部分的な経済自由化は、外国企業との提携や資本財の輸入を通じて技術の近代化をもたらした。自動車産業では乗用車の生産台数が、IT産業ではソフトウェア輸出がそれぞれ増大した。また対外借款を通じた公共投資の拡大はGDPの上昇に寄与した。だがその一方で、それらは1950年代から続く慢性的な貿易赤字や対外債務を悪化させることになった。そのような状況下で1990年8月の湾岸戦争の発生は、石油関連製品の価格を押し上げ、貿易赤字をさらに膨らませたほか、湾岸諸国へ出稼ぎに出ている労働者からの送金が減少し、経常収支を悪化させた。こうしたインド経済の状況に鑑みて、真っ先に非居住者インド人(NRI)が預金を引き揚げ、続いて公共投資を下支えしてきた商業的な借款も激減し、インドは国際収支危機に陥った[二階堂2010]。ただし、IMF・世銀から構造調整融資を受けるまでの間に日本が3億円のつなぎ融資をしていたことは日本ではあまり知られていない。

金など扶養負担の低下により貯蓄が増大し、生産的な物的資本へ投資される（資本蓄積が増大する）ことを通じて、③年少人口の減少が教育への投資を量的にも質的にも高め、全要素生産性の向上を通じて、経済成長率を高めることができる<sup>2)</sup>。

しかしながら、表1の2009年度のGDPと総就業者に占める各部門・産業の構成比率をみると、こうした人

表1 2009年度の産業別付加価値・就業者比率

	GDP	就業者
農業部門	16.9%	52.4%
農林水産業	14.6%	51.8%
鉱業	2.3%	0.6%
工業部門	26.0%	21.3%
製造業	16.2%	11.4%
電力・ガス・水道業	2.0%	0.3%
建設	7.8%	9.6%
サービス部門	57.1%	26.3%
卸売・小売、ホテル、レストラン	16.5%	11.2%
輸送、倉庫業、通信業	10.0%	2.2%
金融、保険業	7.8%	4.4%
不動産業、ビジネスサービス	9.3%	
公共サービス	13.5%	8.5%
合計	100.0%	100.0%

出所：Central Statistical Organization (CSO), *Economic Census*; National Sample Survey Organization (NSSO), *National Sample Survey* より筆者作成。算出にあたっての詳細は表2の注を参照のこと。

口ボーナスを活かしきれていないインドの現状がデータからも裏付けられる。まず、付加価値についてみると、経済発展とともに農業部門のGDPの構成比は低下してきたが、その代わりに構成比を伸ばしているのは、工業部門ではなく、サービス部門である。サービス部門はGDPの57.1%を占めているのに対し、工業部門は26.0%、特に製造業のそれは16.2%に過ぎない。次に、就業者についてみると、農業部門が就業者全体の52.4%と最も大きな構成比を占めており、サービス部門が26.3%で続いている。しかし、製造業をサポートするため高い教育や技術水準が必要なフォーマル・サービス部門でも、参加が容易で技術水準が低いインフォーマル・サービス部門でも家族経営が中心であることから、サービス部門全体での雇用創造には限界がある。本来ならば工業部門、とりわけ製造業での雇用創造が期待されるが、特に労働集約的な産業が停滞しているため、就業者の大半がいまだに農業部門にとどまっている。

表2は、各産業の就業者の年率平均成長率を付加価値の年率平均成長率で除した雇用の生産弾力性を計算したものである。インド経済全体の雇用の生産弾力性は、1993年度～1999年度の0.22、1999年度～2004年度の0.47、2004年度～2009年度の0.01と、1990年代後半から2000年代前半に一度は改善されたものの、2000年代後半は再び「雇用なき成長 (Jobless Growth)」が悪化している。とりわけ製造業をみると、1993～1999年度におい

表2 雇用の生産弾力性

産業	就業者の年率増加率			付加価値の年率増加率			雇用の生産弾力性		
	1993～1999年度	1999～2004年度	2004～2009年度	1993～1999年度	1999～2004年度	2004～2009年度	1993～1999年度	1999～2004年度	2004～2009年度
農林水産業	0.5%	1.4%	-1.7%	3.3%	1.6%	3.2%	0.14	0.91	-0.54
鉱業	-2.6%	2.8%	0.9%	5.4%	4.6%	4.1%	-0.49	0.62	0.23
製造業	2.1%	4.8%	-1.3%	7.3%	6.0%	10.0%	0.28	0.81	-0.13
電力、ガス、水道業	-1.3%	3.1%	-1.1%	6.9%	4.3%	7.1%	-0.18	0.73	-0.16
建設業	6.7%	8.0%	11.2%	6.4%	9.3%	9.1%	1.06	0.85	1.22
卸売・小売、ホテル、レストラン	6.7%	3.6%	0.9%	9.3%	7.9%	9.4%	0.72	0.46	0.09
輸送、倉庫業、通信業	6.0%	4.6%	2.1%	10.3%	10.9%	12.5%	0.58	0.43	0.17
金融・保険業、不動産業、ビジネスサービス	5.0%	10.1%	5.6%	7.7%	6.8%	12.0%	0.65	1.49	0.46
公共サービス	-0.9%	1.9%	1.0%	8.2%	4.6%	8.1%	-0.11	0.42	0.13
経済全体	1.5%	2.7%	0.1%	6.7%	5.8%	8.7%	0.22	0.47	0.01

注：1) ここでの就業者とは、専門的労働者と副業的労働者の合計(UPSS)である。各産業の就業者は、NSSO(1997, 2001, 2006, 2011)に基づいて、農村・都市別の産業別就業者分布(1000人当たり)に農村・都市別就業者数をかけて算出した。なお、農村・都市別の就業者数はSundaram(2007)の方法にそって事前に推計している。

2) 付加価値は、2005-05年実質価格

出所：表1に同じ

2 人口ボーナスと経済発展については、Bloom and Williamson(1998)や大泉(2007)のアイデアを参考にしている。成長会計についてはSolow(1957)やJones(1998)を参照のこと。

て付加価値額は年平均7.3%の成長を記録した一方、同期間の就業者の年平均成長率は2.1%にとどまり、雇用の生産弾力性は0.28であった。1999～2004年度に雇用の生産弾力性は0.81へ改善されたが、2004～2009年度では、付加価値額の年平均成長率は10.0%にさらに拡大したにもかかわらず、就業者の年平均増加率は-1.3%とマイナスに転じ、雇用の生産弾力性も-0.13へ低下した<sup>3</sup>。

このようにインドでは、台湾や韓国など東アジア諸国で共通にみられてきた、経済発展とともに産業と就業構造が農業から工業へ、そしてサービス部門へシフトするベティー＝クラークの法則、労働者が伝統的部門（農業部門）から都市近代部門（工業部門）への移動するリスやフェイ＝ラニスモデル、さらに言うと、農村からまずは都市インフォーマル部門へ移動が起こったのち都市近代部門へ移動するというトダロモデルも当てはまらない。

こうしたインドのユニークな経済発展プロセスを前提として、二回に渡る論考では、インドの製造業が比較優位を活かせず停滞している諸要因を政策や法律の概要や先行研究のレビューを通じて明らかにすることである。そして、諸要因について整理した後に、組織部門の製造業のパフォーマンスにそのような諸要因が統計的に有意な影響を与えているか実際に検証することが最終的な目標である。

1節では、製造業、特に労働集約的な産業の成長を阻害しているといわれている諸要因について簡単に説明する。2節以降では、そのうちの2つの要因について具体的に検討する。

### 1. 製造業の発展を阻害している諸要因

インドの経済発展パターンは、東アジア諸国の経済発展パターンと異なっている。すなわち、経済成長の源泉をGDPの需要面からみると、東アジア諸国では通貨安を活かして輸出（外需）が経済を牽引したのに対し、インドでは民間消費支出（内需）が牽引している。同様に、GDPの生産面からみると、東アジア諸国では一人当たり所得の上昇に伴い農業部門の構成比が低下する一方で、工業部門の構成比が上昇するなかで経済発展を遂げたが、インドでは、工業部門ではなく、サービス部門の構成比が上昇するなかで経済発展を遂げている。

こうした東アジア諸国との経済発展パターンの相違、あるいは、インドの工業部門の停滞とサービス部門の台頭は、どのような要因に求められるのだろうか。本節で

は、①小規模工業に対する留保品目政策による製品市場の分断、②労働や土地などの生産要素市場の硬直性、③物的・人的資本の蓄積の欠如、④グローバル化の進行、などの諸要因が寄与していると考え、これらの要因について、簡単に説明する。

具体的には、労働集約的な消費財の生産が小規模工業へ排他的に留保されてきたことや非効率な登記制度や用途制限など厳格な土地政策に起因して大規模な工業用地取得が困難であること、労働者寄りの労働関連法により労働者の解雇が困難であること、電力や道路などインフラが未だ十分に整っていないこと、そして高等教育を優先し基礎教育の普及が遅れたこと、などが大規模な民間企業による労働集約的産業への参入障壁となってきたと思われる。

そして、このような改革に着手する前にインドは経済自由化を開始し、グローバル化の加速する世界に統合され始めた。ソフトウェア産業はその優位性を期待されて、1980年代からいち早く部分的な自由化の対象になったほか、インドにとっては比較的新しい産業であったため、上述のような規制や制約の影響が少ないため、グローバル化の恩恵を享受し成長を続けた。他方、これまで長い間保護されてきた製造業、特に労働集約的な消費財の製造を留保されてきた小規模工業は、経済自由化後も国内外企業からの投資が制限されるなど保護が続き、技術水準や生産性が低いまま、突如輸入製品との競争にさらされることになった。

NIEsが輸出志向工業化を開始した時期の世界経済では、基本的に生産が国内で行われ、比較優位にある製品を輸出しあうという水平分業体制が主流だった。しかし、グローバル化が進行するにつれて、企業は世界のどこで生産を行うことが効率的かを判断しながら、工程間分業（産業内垂直貿易）と呼ばれるような新しい国際分業体制が構築され、深化している。インドでも対外直接投資規制が緩和されたため、国内地場企業は海外の製造業企業を買収したり、海外から原材料や中間財を調達したりという国内をバイパスする動きがみられる。

しかしながら、いまだ識字率が7割にとどまり未熟練労働者が多いインドが、通称『BRICsレポート』の予測の根拠でもある人口ボーナスを活かして経済成長を続けていくためには、製造業の発展を通じた雇用創出が必要だと思われる。より強調するならば、グローバル化の時代においても、人口の大半が未熟練労働者であるインドのような発展途上国が先発国にキャッチアップするには工業部門の発展を同時に伴う必要があるのではないだ

3 建設業における雇用の生産弾力性が近年上昇している要因については後述する。

ろうか。

次節以降では、インド製造業の成長を阻んできたと言われる上述の諸要因のうち、小規模工業支援政策と労働関連法がインド経済ひいては工業部門に与えている影響を検討する。

## 2. 小規模工業（中小零細企業）政策による製品市場の分断と企業規模の二極化

### 2.1 インドの社会経済開発における小規模工業の役割

インドの工業部門は伝統的に大・中工業と小工業2つに分類されてきた。1951年産業（開発・規制）法は民間部門の投資と生産を国の開発計画に沿うよう誘導するために、一定規模以上の民間企業に対して新製品の製造、生産規模拡大や立地の変更に関し、事前にライセンスを取得することを義務付けた。この法律は、大・中工業には公企業とともに資本財や中間財の生産を、小工業には地域の資源を活かして消費財の生産をという製品分業体制の、言い換えれば、留保品目制度導入の法的基盤を与えた<sup>4</sup>。小工業は、さらに伝統的工業（カーディー村落工業（KVI）、手織機、絹産業、手工業、ヤシ繊維産業）と近代的工業（力織機、小規模工業）に細分類され、小規模工業は伝統的工業に属さない近代的な製造業全般から構成され、設備や機械への資本投下額によって定義されてきた。

小規模工業は、労働集約的であるため雇用創造が期待できること、国全体を通じて立地していること、社会的な後進階級による経営が多いこと、などの特徴を有すため、インドの開発戦略に重要な役割を与えられてきた。すなわち、独立後のインドの開発戦略は「自立的な経済発展とその恩恵が国民や地域に均整に行き渡る社会経済」の達成であり、輸入代替による重化学工業化を通じて経済的な自立を目指すとともに、その発展の恩恵が国民・地域間に公平かつ均整に行き渡るように小規模工業政策が同時に開始された。

一般的に、操業の初期段階において、小規模な企業は大規模な企業に比して、情報の非対称性のために十分な信用を得られなかったり、原材料調達や販売において規模の経済を享受できないため大企業と対等な価格設定が不可能となり、生産物市場で互角に競合できなかつたりする可能性がある。そのため、商業銀行融資の優先的な配分制度が操業における資金制約を緩和し、投入財への

優先的なアクセスや物品税の免税・譲歩措置が小規模企業の生産物価格を低めることを助け、加えて消費財の生産留保や政府による優先的買付制度が市場の保証や拡大を促すものと期待され、実施されてきた。

ただし、これらの政策は、重化学工業化が成功するまでの移行的な措置で、経済が発展し雇用が拡大した暁には、上述の企業規模から生じる問題も解決され、その必要性は低下するものと考えられていた。しかし実際には、工業化の停滞と最大の社会問題である失業が解消されないため、これらの政策は現在まで継続されている。

こうした支援政策の中で最も保護主義的な政策が一定の消費財の生産を排他的に小規模工業に留保するという留保品目制度であった。これにより、小規模な企業は輸入品ばかりでなく、国内の大・中企業との競争からも保護されることになった。留保品目の指定は、1967年から始まり、法定諮問委員会が定期的に品目の見直しを行ってきた。品目の採用に明確な基準はなく、あるとすれば、小規模工業が技術的に製造できるものは全て小規模工業が製造すべきだという基準のみであった。留保品目数は1967年の47品目から始まり、1972年には172品目、1978年には急激に807品目へ引上げられた<sup>5</sup>。さらに1984年のピーク時には873品目が指定されていた<sup>6</sup>。経済自由化以降の1998年時点でも821品目が指定されていたが、インドはWTOとの取り決めで2001年4月までに輸入数量制限の撤廃を決定していたため、それ以降は、留保品目であっても輸入は自由化されている。また、輸入数量制限の撤廃に合わせて、留保品目数も段階的に削減され、2012年12月時点で留保品目として指定されているのは（つまり国内大企業が製造できないのは）20品目のみである。

### 2.2 2006年中小零細企業法制定に伴うパラダイムシフト

インドでは、垂直的な所得階層ばかりでなく、文化や宗教と言った水平的な社会階層も並存しているため、消費財市場もそれらに応じて細分化されてきた。このような状況のため、経済自由化以前は、小規模工業は地域の資源を活かし、地域の市場に向けて生産を行えば需要が少なからず存在していた。留保品目や政府による調達で市場が確保されていたこともある。しかし、1991年の経済自由化以降、小規模工業は流入する安価な中国製品との競争にさらされるようになった。また、グローバル

4 近藤（2003）

5 この時期の留保品目数の急増は、1977年に政権についた社会主義、ガンディー主義を標榜するジャナタ政権下であったことや、1978年に品目分類が変更されたことにある [近藤（2003）]。

6 留保品目は、化学・化学製品、ゴム・プラスチック製品、金属製品、機械類、自転車・自動車部品などに多かった。

化に伴う欧米の文化や情報が流入するにつれて、市場の一体化や製品の標準化が進んでおり、小規模工業はこれまで生産してきた製品の需要不足に直面するようになった。

その一方で、東アジア諸国の経験のように、大企業の裾野産業として、あるいは本来小企業が持ち得る柔軟性や技術革新的な性質を活かし輸出企業としても期待されるようになってきた。こうした小規模工業を取り巻く環境変化に合わせて、2006年に中小零細企業開発法 (the Micro, Small and Medium Enterprises Development (MSMED) Act) が制定された。この法律によって起こったパラダイムシフトは以下の3つに要約できる。

第一に、これまで工業部門の分類として利用されてきた「工業 (Industry)」から世界的に良く用いられている「企業 (enterprise)」という概念が用いられるようになり、「小規模工業 (small scale industries)」が「中小零細企業 (micro, small and medium enterprises)」と再定義されたことである。

第二に、再定義に伴い対象範囲が中企業まで拡大したほか、これまで異なる省庁下で管轄された KVI, 手織機, 手工業, ヤシ繊維産業といった全ての小工業が中小零細企業省という一つの省の傘下にまとめられた<sup>7</sup>。さらに、これまでは製造業企業を中心としていたが、小売業などサービス業に属する企業も対象に含まれるようになった。つまり、非農業部門の様々なセグメントが一つに統合されたことになる。

第三に、小規模工業はこれまで、国内外の他企業の所有やコントロール下にあたり、その子会社であったりしてはならず、他企業による出資比率が24%に制限さ

れてきたが、この規制が撤廃され、外資系企業でも定義に当てはまれば支援政策を享受できるようになった。

表3は中小零細企業開発法前後の定義を比較したものであり、表4は新しい定義に基づき、2006年度を参照年度として2008年5月に実施された全国中小零細企業センサスの結果である。製造業の場合、設備と機械への資本投下額が1億ルピー未満の企業、サービス業の場合、機器への資本投下額が5000万ルピー未満の企業が中小零細企業と定義され、このような条件を満たす企業は県工業センター (DICs : District Industries Centres) へ登録することが推奨されているが、義務ではない。表4によると、中小零細企業数は2610万797社で、うちDICs登録企業数は152万492社、未登録企業は2454万8305社である。中小零細企業全体の雇用人数は5946万703人で、DICs登録企業は920万3664人、未登録企業は5025万7039人を雇用する。企業数の観点からみればサービス業に属する企業が全体の71.4%を占めているが、雇用人数の観点からみれば製造業が全体の51.1%を占めている。すなわち、一企業当たりでみれば製造業企業のほうが雇用への貢献が大きいが分かる。

中小零細企業省によると、この部門はGDPの8%、製造業生産高の45%、輸出の40%に貢献しているという。新規登録企業の自己申告データや工業生産インデックスに該当する産業のサンプル調査を利用して、毎年小規模工業 (中小零細企業) 全体の企業数、雇用人数、生産額、輸出額の推計が行われているが、これらの集計量の推計にあたっては企業の閉鎖・退出は考慮されることなく、各変数がある一定の成長率のもとに計算されており、過大評価は免れない。これらの推計は不定期に行わ

表3 2006年中小零細企業開発法前後の小規模工業と中小零細企業の定義

(1)制定前		
小規模工業	製造業	
	(設備と機械への資本投下額)	
小規模工業 (零細企業含む) (うち、ニット、スポーツ、製薬製品)	1千万ルピー未満 (5千万ルピー未満)	
(2)制定後		
中小零細企業	製造業	サービス業
	(設備と機械への資本投下額)	(機器への資本投下額)
零細企業	250万ルピー未満	100万ルピー未満
小企業	250万ルピー以上5千万ルピー未満	100万ルピー以上2千万ルピー未満
中企業	5千万ルピー以上1億ルピー未満	2千万ルピー以上5千万ルピー未満

出所 : Ministry of MSME (2009)

7 同じ小工業でも、手織機や絹産業、手工業、力織機は繊維省の管轄下にあった一方、小規模工業やKVI、ヤシ繊維産業は手工業 (その後小規模工業、農業関連・農村工業省) の管轄下にあった。

表4 中小零細企業の概要 (2006年度)

	登録企業		未登録企業		中小零細企業計	
	数	割合	数	割合	数	割合
1. 稼働企業数	1,552,492	100.0%	24,548,305	100.0%	26,100,797	100.0%
(a)製造業	1,035,102	66.7%	6,418,294	26.1%	7,453,396	28.6%
(b)サービス業	517,390	33.3%	18,130,011	73.9%	18,647,401	71.4%
2. 雇用人数	9,203,664	100.0%	50,257,039	100.0%	59,460,703	100.0%
(a)製造業	7,984,321	86.8%	22,422,264	44.6%	30,406,585	51.1%
(b)サービス業	1,219,343	13.2%	27,834,775	55.4%	29,054,118	48.9%
3. 1企業当たり雇用人数 (2/1)	6		2		2	
(a)製造業	8		3		4	
(b)サービス業	2		2		2	

注：登録企業は、2007年3月31日までに県工業センター、あるいはこれまでの管轄省・局に登録していた企業を示す。未登録企業は、中小零細企業の定義に当てはまるものの、同時点で登録していない企業出所：表3と同じ

れている全国小規模工業（中小零細企業）センサスの結果を用いて微調整されるが、小規模工業の定義の上限改定やカバーする業種の拡張と相まって、全ての変数が時系列で右肩上がりになっている<sup>8</sup>。

いずれにしても、上述した支援政策の多くが現在も従来の小規模工業に相当する製造業の零細小企業を対象としているので（表3の網掛部分）、以降も製造業を対象に話を進める。

### 2.3 小規模工業支援政策のインド経済および工業部門へ与えた影響

Katrak (1999) や Mazumdar and Sarkar (2013) によれば、排他的な留保品目制度や一定の売上高未達の企業に対する物品税の免税・軽減措置、優先的な信用割り当て、政府による製品の優先的な調達などの小規模工業支援政策は、小規模工業に中企業や大企業へと規模を拡大していく垂直的な成長ではなく、もう一つ別の小規模な企業を設立するといったような、水平的な成長を促すインセンティブを与えてきた。そのため、インドの企業規模分布は、小規模な企業と大規模な企業に分布が二極化する 'missing middle' の現象がみられてきた。

小規模工業政策のなかで最も保護主義的であった留保品目制度の小規模工業への影響について、1987年度の産業レベル・データを用いて分析を行ったのは Katrak (1999) である。彼は、①留保品目がある産業では（需要増大に合わせて）企業数が増えたこと、②留保品目を

生産している企業は生産能力を拡大するも、それを下回る非効率な生産を行っていること、③留保品目制度は企業の経営不振化や閉鎖を防ぐにはほとんど役に立っていないこと、など明らかにした。そして、大規模生産による規模の経済を犠牲にした留保品目制度は、小規模企業の生産や雇用を高めていないばかりか、消費者の余剰も高めていないと結論づけた。

表5は、インドの企業規模別分布と相対的労働生産性を示したものである。Mazumdar and Sarkar (2013) は企業規模を雇用人数で定義しているが、1984年度において、50人未満の小企業、50人以上500人未満の中企業、500人以上の大企業が雇用人数全体に占める割合は、それぞれ49.8%、20.1%、30.2%であった。特に、小企業のうち次節で説明するような各種規制の対象にならない非組織部門である10人未満の企業が40.3%と最大の雇用分布を占める。2000年以降、中企業の割合は2000年度の23.0%を経て2004年度の22.7%と数パーセント増加しているが、小企業の割合が同期間で55.6%から57.0%へとさらに増加し、大企業の割合が2000年度の21.5%から2004年度の20.3%へと低下している。つまり、経済自由化以降、留保品目の大幅な撤廃や政府による調達品目の減少、税制改革などにより支援政策の恩恵が減少しているにもかかわらず、雇用人数の分布でみた企業規模の二極化の現象は解消されていない。

表5から、大企業の労働生産性に比した最も小規模な企業の相対的生産性を確認しておくこと、1984年度の19

8 Mohan (2001) は、「政府によって公表されているデータが一般認識として広まっているので小規模工業のパフォーマンスはあたかも良好のように見えるが、それは政府が自己を正当化しているのに過ぎない」の指摘している。また、インドの社会経済開発において重要な部門と位置づけられながら、全国小規模工業（中小零細企業）センサスは定期に実施されていないばかりか、これまで4回しか実施されていない。それぞれの全国センサスの参照年ないし年度は1972年、1987年度、2001年度、2006年度である。

表5 インドの企業規模別雇用分布と相対的労働生産性  
(1)雇用分布 (%)

雇用人数による分類		1984/85	1989/90	1994/95	2000/01	2004/05
小	6-9 人	40.3	44.9	41.5	45.4	46.6
	10-49 人	9.5	10.3	10.4	10.2	10.4
中	50-99 人	6.1	6.9	8.0	6.6	5.7
	100-199 人	5.7	6.4	7.4	7.0	7.1
	200-499 人	8.3	8.6	9.5	9.4	9.9
大	500 人以上	30.2	22.9	23.2	21.5	20.3

(2)相対的労働生産性 (500 人以上大企業を 100 とした生産性)						
雇用人数による分類		1984/85	1989/90	1994/95	2000/01	2004/05
小	6-9 人	19	12	10	9	8
	10-49 人	42	35	37	39	24
中	50-99 人	45	38	45	41	34
	100-199 人	62	58	54	56	43
	200-499 人	86	77	84	84	57
大	500 人以上	100	100	100	100	100

出所：Mazumdar and Sarkar (2013) より筆者作成

(大企業の 5 分の 1) から 2004 年度の 8 (大企業の 12 分の 1) へ低下している。中小企業に対して大企業の労働生産性がさらに上昇したことが大きな要因と思われる。しかし、46% を超える労働者が 1 人当たり賃金の低いセグメントに留まっているということは、彼らによる工業製品の需要も低いということにもなり、工業製品市場の懐を深いものにせず、成長の源泉たる内需にも影響を与える<sup>9</sup>。

経済自由化以降、保護主義的な小規模工業政策による恩恵が低下しているのにも関わらず、'missing middle' 現象が現在も続いている背景として、いくつかの要因が考えられる。まず、経済自由化を本格的に実施する以前に小規模工業の競争力を高めながら成長を促進する効果的な政策が実施されなかったことである。特に、小規模工業は経営者の教育水準が低いことや明確な所有権をもたないため信用市場へアクセスが困難と言われている。また、取引相手である大企業との(支払いの遅れなど)従属的な関係のために、小規模工業は成長する機会を奪われているとも言われている<sup>10</sup>。そのほか、次節で検討するように、労働者を動力使用で 10 人以上、動力未使

用で 20 人以上雇用する企業から構成される組織部門が遵守しなければならない労働関連法の存在も影響していると言われている。

### 3. 硬直的な労働関連法の影響

#### 3.1 インド労働関連法の起源と特徴

労働市場に関する規制は、インド憲法において、中央政府と州政府による共同管轄リストに挙げられている。すなわち、中央と州がともに法律を制定する権利を有しており、中央政府による 45 にのぼる法律 (law) と州政府による 170 もの法令 (statue) があると言われている。ただし、中央で制定された法律でも、中央が定めた基準内で州政府によって運用・履行されるため、州ごとに詳細や規制の程度が異なることが多い [WB (2010)]。

インドの労働関連法は、最低賃金や労働時間、福利・厚生、安全・衛生、労働条件、解雇、労働組合といった諸側面を規定している。表 6 は主要な労働関連法をまとめたものである。これらの法律が適用されるのは、主に従業員規模が一定数以上の組織部門の労働者であるが<sup>11</sup>、対象となる事業所 (establishment) や労働者 (worker,

9 その一方で、富裕層の購買意欲はとどまることを知らない。

10 詳しくは Nikaido et al. (2012)

11 太田 (2011a) によれば、労働の文脈では、'organized'/'unorganized' と言えば、労働組合の有無が基準で、それぞれ「組織」/「未組織」と訳される。インドの場合、'organized sector' の定義は、従業員規模によるもので、動力使用で 10 人以上、動力未使用で 20 人以上の事業所を指し、'unorganized sector' はそれ未満の企業を指す。そのため、本稿では、太田 (2011a) や木曾 (2012) にならい、後者を「非組織部門」と呼ぶ。労働関連法には非組織部門も対象となる法律もあるものの、分散して立地していることや企業数が多いため、これまでは履行が困難等の問題などから軽視されてきた。しかし、近年では、後述のように労働市場の現況を背景に、中央労組の政府への要求も非組織部門の最低賃金や年金など社会保障問題がメインになってきた [Business Standard, 30 April, 2013].

workman) の定義が各法律で異なっていることやホワイトカラーの一部や管理職はこの労働者の定義には当てはまらないため、会社と別途雇用契約書を結ぶ必要があることなど、複雑である。また、整理解雇 (retrenchment) やレイオフ (lay-off)、事業所の閉鎖が困難であったり、労使紛争の解決に時間が掛かったりするなど、取引費用が高いことが問題視されてきた。

表6 主要な労働関連法

<b>労使関係 (Industrial relations)</b>
1947年 産業紛争法 (the Industrial Disputes Act (IDA), 1947)
1926年 労働組合法 (the Trade Union Act, 1926)
<b>労働・雇用条件 (Working conditions)</b>
1948年 工場法 (the Factory Act, 1948)
1946年 産業雇用 (就業規制) 法 (the Industrial Employment (Stading Order) Act, 1946)
1970年 請負労働 (規制・廃止) 法 (the Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970)
<b>賃金 (Wages)</b>
1937年 賃金支払法 (the Payment of Wages Act, 1937)
1948年 最低賃金法 (the Minimum Wages Act, 1948)
1963年 賞与支払法 (the Payment of Bonus Act, 1963)
<b>社会保障 (Social Security and Insurance)</b>
1923年 労働者補償法 (the Workmen's Compensation Act, 1923)
1948年 被雇用者国家保険法 (the Employees State Insurance Act, 1948)
1952年 被雇用者積立基金法 (the Employees Provident Funds Act, 1952)
出所: Ministry of Labour and Employment ( <a href="http://labour.nic.in/content/">http://labour.nic.in/content/</a> )

インド労働関連法の起源は、古いものではイギリス植民地時代の19世紀にまで遡る。独立後に、それらは幾度かの見直しや法改正が行われる一方で、新たな法律も制定されて、表6のような労働関連法が整備されてきた。特に、1960年代中葉以降の政治経済危機以降、独立運動をリードしてきた国民会議派の分裂とその一党優位体制が崩壊したのを契機に、社会の弱者層に対するポピュリスト的な政策が顕著になるにつれて、労働関連法も労働者を保護する方向で法改正されてきた。先発国の経験と比較すると、工業化の初期からこうした労働関連法が整備されていた国は珍しいと言える。一般的に、先発国の経験では、経済発展とともに、劣悪な労働条件・環境

の改善を巡って労働者からの要求が繰り返され、それに伴って法体系が徐々に整備されてきた。しかし、インドでは、比較的早い時期から近代的工業が発展していたこともあり、工業化のかなり早い段階で労働関連法が確立した [木曾 (2003)]。

ただし、閉鎖経済体制のもとで形作られた、一度雇用された労働者を守ることに重点を置き、労使紛争の解決に時間がかかる労働関連法は、世界的なグローバル化とインドの経済自由化が進行する現在では、企業が対外変化に柔軟に対応することを困難にしている。本節では、製造業の発展を阻害していると指摘されている労働関連法について、主要な法律について概観し、その影響を明らかにする。

### 3.2 労働関連法の概要<sup>12</sup>

#### ① 労使関係

労使関係に関わる法律で、重要な法律は、The Industrial Dispute Act (IDA), 1947 (1947年産業紛争法) と The Trade Union Act, 1926 (1926年労働組合法) である。

1947年産業紛争法は、労使紛争を解決するプロセスと制度を提供することや、労働者のリクルートや解雇などに関わる諸条件を規定することを目的に制定された。前者について、IDAは、multi-tier からなる紛争解決システムを定めている。まず、紛争は州政府によって任命された調停官や調停委員会によって解決が図られ、それが失敗に終わった場合、労働裁判所 (labor court) や産業裁判所 (industrial tribunal) での裁決に委ねられる。

後者について、IDAは労働者の整理解雇やレイオフ、事業所の閉鎖に関して、雇用主に厳しい規制を課している。特に、1976年に導入された第5章b (Vb) により、100人以上の労働者を雇用する事業所 (industrial establishment)<sup>13</sup> は、労働者の整理解雇やレイオフ、事業所の閉鎖に際して、州政府からの許可を要することになり、労働者の解雇が困難になった<sup>14</sup>。表7は整理解雇やレイオフ、事業所の閉鎖がインド全体で何件認められたかを示したものだが、とりわけ整理解雇やレイオフについては、許可を得ることが難しいことがわかる。万が一これらが認められた場合でも、一年以上継続して雇用してい

12 各法律は労働・雇用省のホームページに掲載されており、それらを参照した [<http://labour.nic.in/content/>]。

13 IDAの対象となる事業所とは、1948年工場法第2条(m)で定義された工場、1952年鉱山法第2条第(1)項(j)で定義された鉱山、1951年プランテーション労働法第2条(f)で定義されたプランテーション、中央政府が払込資本の51%以上を保有する企業を指す。

14 第5章b(Vb)は、当初300人以上の労働者を雇用する事業所を対象としていたが、1980年に100人以上の労働者を雇用する事業所に下方修正された。

表7 インドで整理解雇、レイオフ、事業所の閉鎖が許可された件数

	整理解雇	レイオフ	閉鎖
2007	23	43	91
2008	19	52	58
2009	29	49	68
2010	13	23	41
2011	8	16	83
2012*	3	7	29

注：\*Jan-Sepの暫定値  
出所：Ministry of Labour and Employment, *Annual Report 2012-13*

た労働者には、事前通達と解雇補償金の支払いが義務付けられている。

1926年労働組合法は、労働組合の登録ならびに登録労働組合の権利や義務について定め、1926年の制定以降、労働組合活動を一貫して促進してきた。2001年の改正法 (the Trade Union (Amendment) Act, 2001) 以前の規定では、7人以上の組合員で構成される組合が登録申請可能であったため、弁護士や政党員などの外部組合員が組合に加入できる根拠となっていた。そして、政治的労働組合運動の展開や外部指導者の介入、企業内に複数の組合が併存する、といった問題をもたらしてきた。WB (2010) によれば、1926年にこの法律が制定された時、外部組合員の参加を許可した背景には、「労働者の組織ではなく、労働者のための組織」というアイデアがあったからだという。その結果、1950～60年代にかけて特定の政党の支配下にある中央労組 (ナショナル・センター) が誕生すると、組合運動は政党のイデオロギーに大きな影響を受けた。そして、政党およびその支配下にある中央労組が分裂すると、組合も分断するという現象を繰り返してきた。

しかし、近年では、政党から独立した組合が増加しているほか、請負労働者など非正規労働者の増加や労働組合運動が活発だった公企業における希望退職制度の導入などにより組織率が低下していると指摘されている [太田 (2006), WB (2010), 木曾 (2012)]。

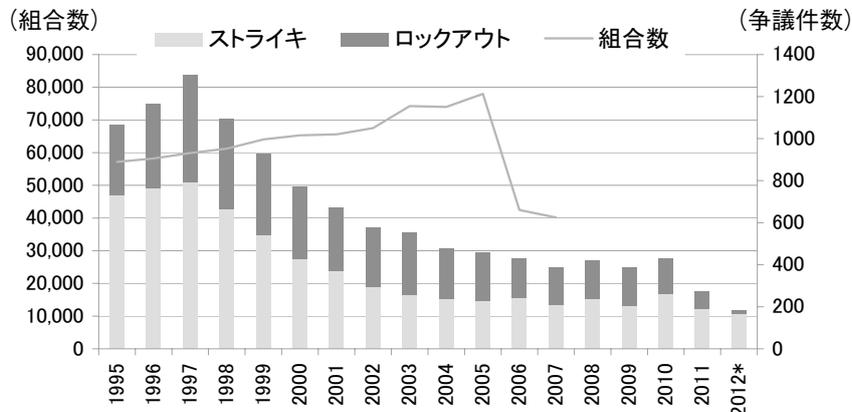
また、2001年の法改正によって、組合の複数化や外部者の加入を制限するため、同じ事業所に雇用されている7人以上の組合員から構成される労働組合であること、当該事業所に雇用されている労働者の10%または100人 (のいずれか少ない方) が組合員であることを組合の登録申請の条件とした。

図1は労働組合法に基づいて登録した労働組合数とストライキやロックアウトなど労働争議件数の推移を示したものである。この図から登録している組合数が減少していることのほか、労働者によるストライキや企業によるロックアウトが年々減少傾向にあることがわかる。しかし後述するように、近年では、「正規労働者と雇用主 (事業所)」間ばかりでなく、「非正規労働者と雇用主 (事業所)」間での問題が増加しており、図の件数 (量) では測ることができない内容 (質) の悪化が見受けられる。

## ②労働・雇用条件

労働・雇用条件で重要な法律はThe Factory Act, 1948 (1948年工場法) とThe Contract Labor (Regulation and Abolition) Act, 1970 (1970年請負労働 (規制・廃止) 法) である。

1948年工場法は、労働者が雇用主から搾取されることを保護するために制定された法律で、労働者の健康、安全、福利、労働時間、14歳未満の児童労働の禁止などが定められている。同法の対象となるのは、動力使用で10人以上の労働者を雇用している (あるいは過去12



注：\*Jan-Sep  
出所：Ministry of Labor and Employment, *Annual Report*; *Indian Labor Year Book*; *Indian Labor Statistics*, various issues.

図1 労働組合法の下で登録されている組合数と労働争議件数

カ月のいずれかの日に10人以上雇用していた)企業、動力未使用で20人以上の労働者を雇用している(あるいは過去12カ月のいずれかの日に20人以上を雇用していた)工場とプランテーションであり、これらの定義に該当する事業所は、主任監督官(chief inspector)が州に登録を申請し、ライセンスを取得する必要がある。

東アジア諸国では、とりわけ労働集約的な工場働く女性労働者の姿がよくみられたが、インドは対照的に、工場で働いているのは男性労働者が多い。これは男性優先の文化的背景のほか、工場法によって女性の夜勤禁止や危険な工程での女性の従事が禁止されていたためである。しかし、2005年3月に中央で法案が提出されて以降、IT関連サービス業や輸出向け衣類産業、経済特区などで女性の夜勤を認める州が増加している[木曾(2012)]。

1970年請負労働(規制・廃止)法は、請負業者や派遣された事業所(establishment)<sup>15</sup>において請負労働者が搾取されることを防ぐために制定された。請負労働者の雇用を禁止する特定のプロセスやオペレーションのほか、請負労働者の賃金や労働時間、福利、健康などの労働条件について定めている。

同法の対象は、①20人以上の請負労働者を雇用している(あるいは過去12カ月のいずれかの日に20人以上の請負労働者を雇用していた)事業所、②20人以上の請負労働者を雇用している(あるいは過去12カ月のいずれかの日に20人以上の請負労働者を雇用していた)派遣元の請負業者、である。ただし、過去12カ月に120日未満の労働の場合や季節的な性質をもつ60日未満の労働の場合は、この法律の適用外になる。

この対象下にある事業所の主たる雇用主は、registering officerにおいて登録申請する必要がある。同様に、請負業者も登録を行ってライセンスを取得する必要がある。そして、登録を行っていない事業所は請負労働者を雇用出来ず、ライセンスを取得していない請負業者は労働者を派遣することができない。請負業者に対するライセンスは上述した労働時間や賃金などに関する労働条件、食堂やトイレ、飲料水、救護室などのアメニティに関する条件を満たすことを前提として付与されるが、請負業者がその責任を果たさない場合は主たる雇用主(事業所)が負担しなければならない。

この法律は、中央と州政府とによって実施されており、

中央政府は鉄道、銀行、鉱山など公共部門の事業所、州政府は州内に立地する事業所を管轄する。

同法10条(Section10)では、その事業所の中核的エリアでの請負労働者を使用することと120日以上を越えて請負労働者を雇用することを禁じており、この期間を越える場合、請負労働者は正規労働者になることを要求することができる。請負労働者を使用することができないプロセスやオペレーションに関しては、1960年Standard Vacuum Refinery Companyに対する最高裁判決に由来している。請負労働者の使用を禁止する詳細なルールは、中央・州政府が任命したlabour commissionersや政府関係者から構成されるCentral Advisory Board / State Advisory Boardによって、本来ならば正規労働者がすべき仕事かどうか、工場内で不可欠な仕事かどうか、などの基準に照らし合わせながら検討・特定されて、中央・州政府に指示し、各政府が規定することができる。

1970年請負労働(規制・廃止)法は段階的に請負労働者の雇用を禁止することを目的として制定されたものの、皮肉なことに同法では請負労働者の完全な廃止を規定してないため、雇用主やいくつかの州では、既存の法体系枠内で労働市場の柔軟性を高める手段として利用されている<sup>16</sup>。加えて、100人以上を雇用する事業所に就業規制(雇用条件)を定めることを義務付ける1946年産業雇用(就業規制)法(The Industrial Employment (Standing Order) Act, 1946)において、常用や臨時といった就業形態の一つとして有期の契約労働者を認める中央での改正が2003年になされたことも、労働市場の柔軟性を高める手段になっている[太田(2006)]。

こうして、厳格な労働関連法を合法的に逃れる対策として請負労働者や契約労働者など非正規労働者を活用する企業が増加している。図2は組織部門の労働者に占める請負労働者の推移であるが、2004度以降さらに増大していることがわかる。

しかし、正規労働者と請負労働者との待遇の格差から、請負労働者が改善を求めて暴動を起こすなどの事例が自動車産業を中心にみられるようになってきており、事業所はこれらの新たな課題にも直面している<sup>17</sup>。

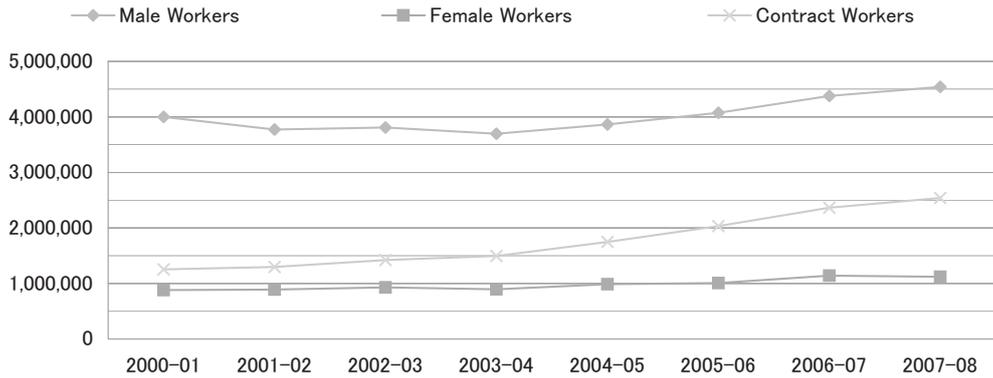
### 3.3 労働市場とインド経済に与えた影響

このように、既存の労働者の雇用を保護することを主眼とした労働関連法は経済自由化後も抜本的な改革がな

15 請負労働(規制・廃止)法が対象とする事業所は、①中央や地方公共団体のオフィス、② industry, trade, business, manufacture, occupation が行われる場所、と定義されている。

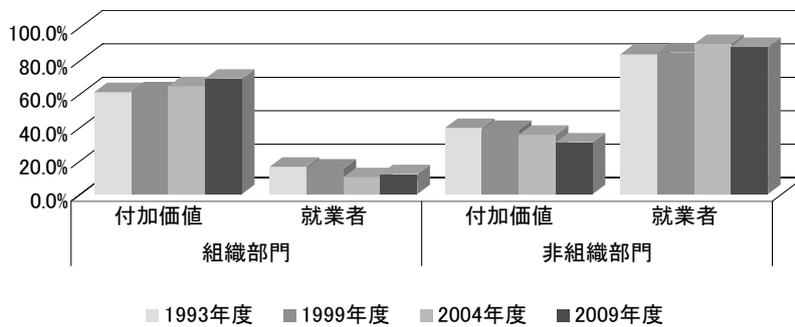
16 アーンドラ・プラデーシュ州やマハーラーシュトラ州の経済特区での緩和の事例が報告されている[太田(2006)、木曾(2012)]。

インド製造業の成長を阻害している要因(1)



出所：Ministry of Labor and Employment (Labor Bureau), <http://labourbureau.gov.in/schemes.html>

図2 組織部門の労働者に占める請負労働者の推移 (人)



注：付加価値額は2005年基準実質価格

出所：CSO, *Economic Census*, various issues; Ministry of Finance, *Economic Survey*, various issues; NSSO, *NSS*, various issues より筆者作成

図3 製造業付加価値額と就業者に占める組織部門と非組織部門の比率 (%)

されていないため、インドは毎年増加している労働力人口に質・量ともに十分な仕事を提供できていない。特に労働関連法の対象となる組織部門の製造業企業では、①労働節約的な生産方法を採用する、②生産工程の一部を中小零細企業に委託したり、企業規模を拡大せずに中小零細企業をもう一社設立したりする、③請負労働者など非正規労働者を活用することで市場の状況に合わせて雇用調整を行う、などにより労働関連法に起因する高い取引費用を回避しようと試みている。こうして、既存の労働関連法は、むしろ企業規模の二極化('missing middle')を深刻化させ、企業が最適な生産規模で生産することを妨げている。図3は製造業全体に占める組織部門と非組織部門の付加価値額と就業者の比率を示している。非組織

部門では付加価値の構成比が低下しているのにも関わらず、就業者の構成比はむしろ増大している。

Basu (2005) は、インドの事例をベースとして理論モデルを構築し、政府による多数の法律を通じた労働市場への介入、特にIDAが全ての労働者の厚生を低めていることを示した。

労働関連法がインド経済へ与えた影響を分析した先駆的な実証研究としては、Fallon and Lucas (1991) が挙げられる。彼らは、1976年にIDAに第5章bが導入されて以降、つまり整理解雇やレイオフが困難になって以降、労働需要が低下したことを示した。また、上述のように労働関連法の運用・履行の程度は州毎に異なるため、近年では州毎の労働関連法の差異に注目した研究が

17 自動車産業では請負労働者によるストライキやプロテストが激化し、生産停止ばかりでなく管理職が殺害されている事件が相次いでいる。2008年にイタリアの自動車部品メーカー Graziano Transmission India 社のCEOが200人の労働者グループに殺害された事件、2010年に自動車部品メーカー Allied Nippon 社の Assistant General Manager が労働者の投石により死亡した事件、2011年に Graphite India 社の一部門である Powmex Steel の Deputy General Manager が乗用車に火をつけられて殺害された事件のほか、2012年にはスズキの現地法人マルチ・スズキでは暴徒化した請負労働者により General Manager (HR) が死亡し、約100人の職員が負傷を追って病院に運ばれた事件があった [FICCI (2013)]

増えている。たとえば、Besley and Burgess (2004) は、1958～1992年の期間を対象に、州毎のIDA (の改正) の程度が労働者寄りか (+1)、どちらでもないか (0)、雇用主寄りか (-1) というように指標化し、IDAが厳格な州ほど、組織部門製造業の付加価値や雇用に負の影響を与えていることを示した。また、Lall and Mengistae (2005) は、世界銀行が2003年にインド主要40都市で行った事業所レベル・データを用い、不十分な投資環境、特に電力不足と厳格な労働関連法が低生産性やその州の製造業の未発達の要因となっていることを示した。Besley and Burgess (2004) が法改正の内容から労働関連法の厳格さを指標化したのに対し、Lall and Mengistae (2005) では、雇用主 (Manager) による労働関連法がビジネスの障害になっているかどうかという認識を指標化した。さらに、Ahsan and Page (2007) は、1959～1997年の期間を対象に、IDAの改正を雇用調整に関する改正か、労働争議に関する改正かに分類し、Besley and Burgess (2004) と同様に三段階に指標化した。その結果、解雇を困難にする調整コストを高める法改正や労働争議を解決するコストを増大させる法改正は、組織部門の製造業企業の生産や雇用に負の影響を与えている一方、非組織部門の拡大をもたらしていることを明らかにした。特に、雇用調整コストの増大は繊維産業など労働集約的産業の生産や雇用、賃金に負の影響を与えていた。彼らは、請負労働者のシェアを独立変数に含めることにより、請負労働者の活用がとりわけ生産面においての厳格な労働関連法の負の影響を相殺していることも明らかにした。

本来ならば、生産要素の中でもっとも豊富な低賃金労働力を活かして生産活動を行うことが配分効率的であり、それが人口の優位性を活かしたインドの持続的な経済成長のシナリオを予想した『BRICs レポート』の根拠でもある。しかし、こうした実証研究からも既存の労働関連法により労働は固定費用化し、労働集約的産業におけるインドの比較優位を損なう一因となっていることは否定できない。

### おわりに—政府による貧困削減政策としての雇用創造プログラム

本稿では、インド製造業の成長を阻害している諸要因のうち、中小零細企業優遇政策と厳格な労働関連法に焦点を当て、制度の概要や先行研究のレビューを行った。上述した現状を見る限り、インドでは、台湾や韓国など東アジアの経済発展プロセスで見られてきた、一人当た

り所得の上昇とともに、産業と就業構造が農業から工業へ、そしてサービス部門へシフトするペティークラークの法則や伝統的部門 (農業部門) の余剰労働力が都市近代部門 (工業部門) へ移動するルイスやフェイ＝ラニスモデルが当てはまっていないことがわかる。

逆にインドでは、マハトマ・ガンディー全国農村雇用保証計画 (MGNREGS)<sup>18</sup> や Pradhan Mantri Grameen Sadak Yojana (PMGSY) といったプログラムを農村で実施することにより、都市工業部門で吸収できない伝統的部門 (農業部門) の余剰労働力に職を与えるにプログラムを実施している。具体的に、MGNREGSは2006年に開始されたプログラムで、農村の各世帯1人に100日の単純労働 (未熟練、肉体労働) の雇用を保証するものとして当初農村200県で開始された後、全県に適用が拡大された。現在のMGNREGSの最低日給は100ルピーで、就業を希望して15日以内に仕事が与えられなければ、失業手当の支給も規定されている。Pradhan Mantri Grameen Sadak Yojana (PMGSY) は、2000年に開始されたプログラムで、未舗装の農村に道路を建設していくプログラムである。

こうしたプログラムが実施されていることにより、表2の2004～2009年度にかけて建設部門での就業者が増大しているわけである。しかし、これらプログラムの中心的事業は灌漑施設や道路の整備などといったインフラ整備で、公共事業で雇用創出を行う、農村部での一時的な雇用・貧困対策にとどまる可能性がある。

また、都市の労働集約的産業での雇用吸収が難しいインドにおいて、トダロが提唱した二段階農村都市労働者移動モデル、つまり農村からまずは都市インフォーマル (非組織) 部門へ労働者の移動が起こり、次に都市フォーマル部門 (組織部門) へ移動するというモデルも当てはまっていない。アフマダバードを調査した木曾 (2012) の研究でも、インフォーマル (非組織) 部門から組織部門への移動はあまり見られず、むしろ組織部門から非組織部門への下方的な転職や非組織部門内でのより高賃金職への転職が増加していることがわかる。製造業とサービス業の生産性を所得分位ごとに比較した Mazumdar and Sarkar (2013) でも、フォーマル (組織) 部門ばかりでなく参入が容易なインフォーマル (非組織) 部門でもサービス業の生産性が高いことが示されており、こうしたインフォーマル・サービス業での賃金の高さもインドのユニークな経済発展パターンの要因となっている。

18 2006年2月の開始時の名称は全国農村雇用保証計画 (NREGS) であった。

参考文献

- 大泉啓一郎 (2007) 『老いてゆくアジア—繁栄の構図が変わるとき』中公新書
- 太田仁志 (2006) 「インドの労働経済と労働改革のダイナミズム」内川秀二編『躍動するインド経済—光と陰』アジア経済研究所
- 太田仁志 (2011a) 「連載フィールド・アイデリーから①」『日本労働研究雑誌』No. 608/Feb-Mar. 2011
- 太田仁志 (2011b) 「連載フィールド・アイデリーから②」『日本労働研究雑誌』No. 609/April 2011
- 木曾順子 (2003) 『インド開発のなかの労働者—都市労働市場の構造と変容』日本評論社
- 木曾順子 (2012) 『インドの経済発展と人・労働』日本評論社
- 近藤則夫 (2003) 「インドの小規模工業政策の展開」『アジア経済』Vol. 44 No. 11
- 二階堂有子 (2006) 「市場開放後の小規模工業—社会経済開発の行方」内川秀二編『躍動するインド経済—光と陰』アジア経済研究所
- 二階堂有子 (2011) 「グローバル化とインドの経済自由化」横川・板垣編『中国とインドの経済発展の衝撃』御茶ノ水書房
- Ahsan, A. and C. Pages (2007) “Are All Labor Regulations Equal? Assessing the Effects of Job Security, Labor Dispute and Control Labor Laws in India,” *World Bank Policy Research Working Paper*, WPS4259.
- Besley, T. and R. Burgess (2004) “Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India,” *the Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119, No.1.
- Bloom, D. E. and J. G. Williamson (1998) “Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia,” *The World Bank Economic Review*, Vol. 12, No. 3.
- Fallon, P. and R. Lucas (1991) “The Impact of Changes in Job Security Regulations in India and Zimbabwe,” *World Bank Economic Review*, Vol. 5.
- FICCI (2013). *Industrial Relations and Contract Labor in India*.
- Fei, J. C. H. and G. Rais (1975) “A Model of Growth and Employment in the Open Dualistic Economy: The Case of Korea and Taiwan,” *Journal of Development Studies*, Vol. 11, No. 2.
- Jones, C. I. (1998) *Introduction to Economic Growth*, (香西泰監訳『経済成長理論入門』日本経済新聞社 1999年)
- Katrak, H. (1999) “Small-Scale Enterprises Policy in Developing Countries: an Analysis of Reservation Policy,” *Journal of International Development*, Vol. 11.
- Lall, S. and T. Mengistae (2005) “The Impact of Business Environment and Economic Geography on Plant Level Productivity: an Analysis of Indian Industry,” *World Bank Working Paper*, WPS3664.
- Lewis, W.A. (1954) “Economic Development with Unlimited Supplies of Labor,” *Manchester School of Economic and Social Studies*, Vol. 22, No. 2.
- Mazumdar, D. and S. Sarkar (2013) *Manufacturing Enterprise in Asia*, Routledge.
- Ministry of Micro, Small and Medium Enterprises. Government of India. 2009. *Quick Result: Fourth All India Census of Micro, Small and Medium Enterprises 2006-07*.
- Mohan, R. (2001) *Small Scale Industry Policy in India: A Critical Evaluation*, National Council of Applied Research.
- Nikaido et al. (2012) “Determinants of Access to Institutional Credit for Small Enterprises in India” in Sato (ed) *The BRICs as Regional Economic Powers in the Global Economy*, Slavic Research Center, Hokkaido University.
- NSSO (1997) *Employment and Unemployment in India 1993-94*, NSS 50th Round, Report No. 409.
- NSSO (2001) *Employment and Unemployment Situation in India 1999-2000*, Part I & II, NSS 55th Round, Report No. 458.
- NSSO (2007) *Employment and Unemployment Situation in India 2004-2005*, Part I & II, NSS 61st Round, Report No. 515.
- NSSO (2011) *Employment and Unemployment Situation in India 2009-2010*, NSS 66th Round, Report No. 537.
- Solow, R. M. (1957) “Technological Change and the Aggregate Production Function,” *Review of Economics and Statistics*, Vol.39.
- Sundaram, K. (2007) “Employment and Poverty in India, 2000-2005,” *Economic and Political Weekly*, Vol. 42, No. 32
- Thomas, J. (2012) “India’s Labor Market during the 2000s,” *Economic and Political Weekly*, Vol. 47, No. 51
- Todaro, M. P. (1969) “A Model of Labor Migration an Urban Unemployment in Less Developed Countries,” *American Economic Review*, Vol. 59.
- World Bank (2010) *India’s Employment Challenge: Creating Jobs, Helping Workers*.