

ISSN 0910-2701

ISSN 2185-5013



Research Institute for
Economics and Business Administration
Kobe University

經濟經營研究

年報

第75号

神戸大学経済経営研究所

2025

ISSN 0910-2701

ISSN 2185-5013



Research Institute for
Economics and Business Administration
Kobe University

經濟經營研究

年報

第75号

神戸大学経済経営研究所

目 次

インド鉄鋼産業における企業行動と生産性： 財務データベース Prowess の企業パネルデータを利用して …………… 佐藤 隆広・上池 あつ子	1
インド鉄鋼企業における雇用と労働者の状態について …………… 石上 悦朗	33

インド鉄鋼産業における企業行動と生産性： 財務データベース Prowess の企業パネルデータを利用して*

佐藤 隆 広
上池 あつ子

1. はじめに

近年、世界の粗鋼生産においてインドの存在感は急速に高まっている。世界鉄鋼協会（World Steel Association）が公表する世界粗鋼生産国ランキングによれば、2024年時点で中国が10.2億トンで第1位、インドが1.4億トンで第2位、以下に0.87億トンの日本、0.81億トンの米国、0.76億トンのロシアが続く構図となっている。インドは2016年に米国を、2018年には日本をそれぞれ上回り、世界第2位の粗鋼生産国としての地位を確立した（World Steel Association n.d.）。こうした順位の転換は、インド鉄鋼産業が国内需要を主たる対象とする段階を超え、世界的な鉄鋼供給構造の中で重要な位置を占めるに至ったことを端的に示している。

この点を企業レベルで確認すると、世界鉄鋼協会が公表する世界粗鋼生産企業ランキングにおいても、中国企業が上位を占める一方で、インドを本拠とする鉄鋼企業が複数、世界上位100社に名を連ねている。このランキングにおい

* 本研究は、基盤研究（C）「新興国企業の競争優位の構築とメタナショナル経営：インド製薬企業を中心に」（研究代表者：上池あつ子、研究課題/領域番号：23K01586）と基盤研究（C）「インド鉄鋼企業経営の研究—データベースの構築と多面的分析」（研究代表者：石上悦朗、研究課題/領域番号：23K01509）の研究成果の一部である。

て、本社所在地がインドと明記されている鉄鋼企業としては、Tata Steel, JSW Steel, Steel Authority of India Limited (SAIL), Rashtriya Ispat Nigam Limited (RINL) の4社が明記されている。これに加えて、経営破綻したインドの Essar Steel を買収して設立された ArcelorMittal Nippon Steel India (以下、AM/NS India) を、インドの鉄鋼産業を牽引する企業群として紹介したい。これらの企業は、世界鉄鋼協会の2024年ランキングにおいては、第10位の Tata Steel の3,102万トン、第12位の JSW Steel の2,695万トン、第19位の SAIL の1,910万トン、第89位の RINL の365万トンといった規模で世界上位に位置している。また、AM/NS India の親会社である ArcelorMittal は6,850万トンで第2位、日本製鉄は4,440万トンで第4位に位置している (World Steel Association n.d.)。AM/NS India は、こうした世界有数の鉄鋼企業二社による合弁事業であり、インド鉄鋼産業が国際的な企業再編と強く結びついていることを示す象徴的な事例である (井上・石上 2024)。これらの5社は、現在のインド鉄鋼産業を理解するうえでまず押さえるべき中核的な存在となっている。

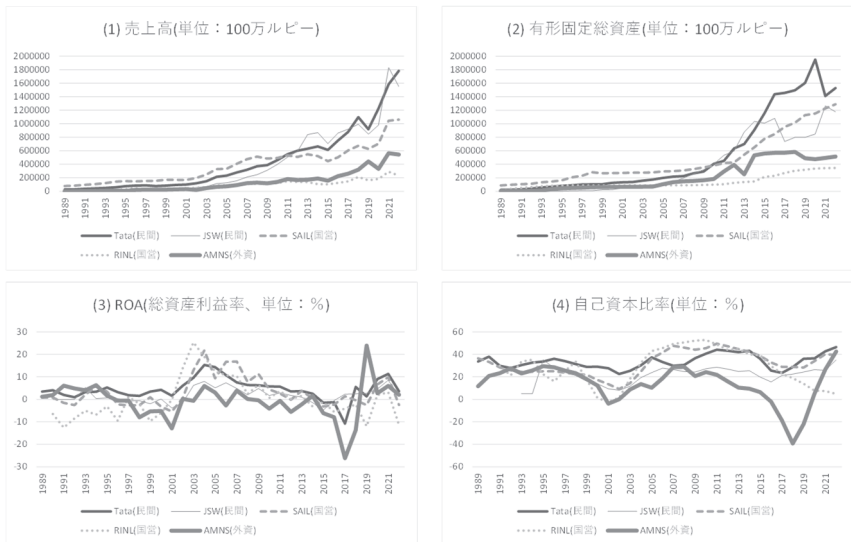
次に、インドを代表するこれらの鉄鋼企業の経済実績の比較を通じて、インド鉄鋼産業の一端を把握したい。Tata Steel および JSW Steel は、いずれも単一法人というよりも、複数の関連企業から構成される企業グループとして鉄鋼事業を展開している。このため、ここでは、CMIE の Prowess データベースにおいて企業グループの識別が可能である点を活用し、Tata および JSW グループについては、国家産業分類 (National Industrial Classification: NIC) 番号241に該当する鉄鋼産業に属する企業をグループ単位で集計する。一方、SAIL および RINL は国営鉄鋼企業として単体で分析対象とし、AM/NS India は外資系企業として単体で扱う。すなわち、ここでは、民間企業 (Tata と JSW)、国営企業 (SAIL と RINL)、外資系企業 (AM/NS India) という、所有形態の異なる五つの企業グループの実績を比較したい。

ここで用いるデータは、CMIE Prowess に収録された企業財務パネルデータで

あり、期間は1989年から2022年までである。ここでは、売上高（Total Income）、有形固定総資産（Gross Fixed Asset）、総資産利益率（Return to Asset: ROA）、および自己資本比率（Equity Ratio）といった基本的な財務指標に着目する。これにより、企業グループ間の規模、収益性や財務健全性の違いを、視覚的に把握することが可能となる。とくに、純資産（Net Worth）を総資産で除した自己資本比率を用いることで、企業の財務健全性や債務超過の有無を明示的に捉えたい。

五つの企業グループについて、(1) 売上高、(2) 有形固定総資産、(3) ROA、(4) 自己資本比率の四つの指標を、1枚の図に四つのパネルとして配置したので、図1である。図1から、以下の4点を指摘しておきたい。

図1 インド鉄鋼企業の規模・収益性・財務健全性



資料：Centre for Monitoring Indian Economy (CMIE), Prowess の企業財務データより筆者作成。

第1に、図1のパネル(1)によれば、2022年の売上高は、1兆7,831億ルピーのTataが最大で、1兆5,535億ルピーのJSW、1兆610億ルピーのSAIL、5,443億ルピーのAM/NS India、2,316億ルピーのRINLの順である。2010年代以降、民間のTataとJSWの伸びが顕著であり、とりわけJSWは2010年代後半以降に急速な拡大を示している。

第2に、図1のパネル(2)によれば、2022年の有形固定総資産額は、1兆5,279億ルピーのTata、1兆2,871億ルピーのSAIL、1兆1,771億ルピーのJSW、5,140億ルピーのAM/NS India、3,455億ルピーのRINLの順である。2010年代以降、民間のTataおよびJSWで設備投資の累積が進む一方、国営のSAILは高水準ながら上昇の程度は緩やかである。

第3に、図1のパネル(3)によれば、2022年のROAは、3.6%のTata、2.1%のAM/NS India、1.6%のJSW、-2.5%のSAIL、-11.4%のRINLの順となる。2010年代以降、AM/NS Indiaは再編後に改善がみられる一方、国営企業では収益性の変動が大きい。

第4に、図1のパネル(4)によれば、2022年の自己資本比率は、46.5%のTata、42.5%のAM/NS India、39.5%のSAIL、35.2%のJSW、4.8%のRINLの順である。2010年代以降、TataおよびJSWは安定した水準を維持する一方、RINLは2001年に一時的な債務超過¹、AM/NS India(旧Essar Steel)は2016-2019年に債務超過の局面が観察され、再編を経て2020年代に自己資本比率が回復している²。

¹ RINLの経営財務問題の詳細については、石上・井上(2023)を参照された。そこでは、大規模製鉄プロジェクトの建設遅延とコスト超過が、企業財務に及ぼした影響が分析され、プロジェクトの遅延が収益性の悪化や資金繰りの悪化を通じて、財務指標上の健全性を低下させた経緯が明らかにされている。

² 経営破綻したEssar Steelの再編過程と、それを引き継ぐ形で設立されたAM/NS Indiaの進出については、井上・石上(2024)を参照されたい。そこでは、旧Essar Steel時代の経営問題を整理したうえで、外資系大手二社による資本参加と経営関与を通じて、再編後には財務構造や経営体制に一定の改善がみられることが示され、インド鉄鋼産業における企業再編と国際的企業連合の意義が論じられている。

以上の図 1 の結果を総合すると、インド鉄鋼産業を代表する五つの企業グループの間には、規模、収益性、財務健全性の各側面において明確な異質性が存在することが確認できる。売上高と有形固定総資産で示される企業規模の観点からは、Tata と JSW が民間大手として他の企業グループを上回り、2010 年代以降の拡大局面を主導し、AM/NS India および RINL が SAIL を含む上位三社と比べて規模が小さいことが分かる。国営企業である SAIL と RINL は、一定の規模を維持しつつも、成長の軌跡や収益性において民間大手とは異なる動きを示している。また、AM/NS India は、Essar Steel 時代の財務悪化と債務超過を経た後、再編を通じて規模および財務構造を大きく変化させており、2010 年代後半以降の動きは他の企業グループと性格を異にする。これらの結果は、インド鉄鋼産業が単一の企業像では捉えられない多様な担い手から構成されており、その企業的側面において多様性が確認されることを示している。

インド鉄鋼産業の特徴は、少数の巨大製鉄企業のみならず、地域に根差した多数の中小企業が産業の裾野を形成している点にある。地方都市や農村部では、誘導炉（induction furnace）を用いた小規模な製鉄業者や、海綿鉄・ビレットを原料として圧延を行う単圧メーカーが多数存在し、主として建設向けの棒鋼を中心とする地域需要やニッチな鋼材需要を支えてきた。これらの企業は、生産規模では高炉を有する一貫大手企業に及ばないものの、その数においては圧倒的な存在感を有しており、インド鉄鋼産業の実態を理解するうえで不可欠な担い手である。このような産業構造の多層性について、石上（2008）は、インド鉄鋼業が「先発大手一貫メーカー」「新興大手メーカー」「小規模部門」という、生産技術、企業規模、立地特性の異なる担い手によって鼎立的に構成されている点を強調している。とりわけ、海綿鉄―誘導炉―単圧メーカーという生産ルートに属する多数の小規模企業群は、建設需要が地理的に分断されたインド市場の特性と結びつき、消費市場立地型の事業形態として発展してきたと指摘されている。また、これらの小規模部門は、所有形態の多くがファミリービジネス

であり、地域的分散性、企業規模の重層性、担い手の複合性といった特徴を併せ持つ点でも、インド鉄鋼産業の構造を規定する重要な要素となっている (Ishigami 2014; 石上 2008; 2014)。

もともと、本研究で用いる CMIE Prowess データベースは、会社として登記され、財務諸表を提出している企業を対象とするものであり、こうした地域に多数存在する零細な誘導炉メーカーや非登記企業を把握しているわけではない。したがって、本研究の分析対象は、インド鉄鋼産業全体の中でも、主として会社として登記された中堅企業以上のフォーマル企業部門に限定されている点には留意が必要である。本研究は、このようなデータ上の制約を踏まえたうえで、Prowess が把握し得る企業群に焦点を当て、その内部に存在する企業間の異質性を、生産性および企業活動の観点から記述的に明らかにすることを目的とする。

本研究の問題意識は、われわれ自身の先行研究との明確な連続性の上に位置づけられることも確認したい。われわれは、佐藤・大西 (2025) において、家計調査の個票データを用い、インド鉄鋼産業に従事する労働者の属性および賃金構造を分析した。すなわち、家計調査から労働者属性を捉えることで、インド鉄鋼産業の「家計的側面」を明らかにしてきた。これに対して本研究は、企業財務データを用い、鉄鋼産業における企業活動と生産性の関係に注目して、鉄鋼産業の「企業的側面」を記述的に明らかにすることを目的とする。両者は、同一産業を対象としつつ、観測単位とデータソースを異にしており、相互補完的な関係にある³。

本研究の構成は、以下の通りである。第 2 節では、本研究で用いる CMIE Prowess 企業財務データの概要を説明するとともに、総付加価値の定義と算定方法を明確にしたうえで、製造業全体およびインド鉄鋼産業に関する企業数、

³ インド鉄鋼産業における労働問題の実態については、詳しくは石上 (2026) も参照されたい。

総付加価値、資本、雇用といった基本的な構造を概観し、Prowess データと年次工業調査（ASI）との比較を通じてデータの妥当性を確認する。第 3 節では、企業レベルの生産関数推定を通じて総要素生産性（TFP）を算出し、TFP と輸出・研究開発・技術導入といった企業活動との関係を、回帰分析により記述的に整理する。第 4 節では、本研究の分析結果を総括し、企業の生産性と企業活動との相互関係について考察するとともに、理論的含意および今後の研究課題を提示する。

2. データとインド鉄鋼産業の概観

2.1 CMIE Prowess と総付加価値（Gross Value Added）の定義

本研究で用いる企業財務データは、Centre for Monitoring Indian Economy（CMIE）が提供する Prowess と呼称されるデータベースである。Prowess は、インド企業の財務情報を、上場企業と非上場企業の別に応じた公式資料から収集・整理した企業財務データベースである。上場企業については、National Stock Exchange（NSE）および Bombay Stock Exchange（BSE）に提出される開示資料を主たる情報源としており、年次報告書、四半期財務諸表、決算発表資料など、証券取引所を通じて公表される監査済み財務情報が体系的に収録されている。これに対して、非上場企業については、インド会社省（Ministry of Corporate Affairs: MCA）に提出される法定提出書類が主要な情報源となっている。インドでは、会社（Company）として登記された企業は、上場・非上場を問わず、会社法に基づき監査済みの年次財務諸表（貸借対照表や損益計算書等）を MCA に提出する義務を負っている。Prowess は、こうした MCA に蓄積された公式財務データ取得・標準化し、非上場企業の財務情報として収録している。このように、Prowess データベースは、上場企業については証券取引所を通じた開示情報を、非上場企業については MCA への法定提出資料を基礎として構築されてお

り、会社法制度および証券市場制度に依拠した企業財務データベースである点に特徴がある。ただし、非上場企業については、提出遅延や未提出、勘定項目の欠損などが存在するため、データの収録は選択的であり、企業数や時系列の連続性には一定の制約がある。

また、Prowess は、1980 年代末以降、上場企業のみならず非上場企業を含む長期のパネルデータを提供している点に大きな特徴がある。インド政府の年次工業調査 (Annual Survey of Industries: ASI) が事業所単位の統計であるのに対し、Prowess は企業単位の財務データであるため、企業行動や企業グループの分析に適している。

もっとも、企業財務データを用いて総付加価値 (Gross Value Added) を計測する際には、その定義と算定方法を明確にする必要がある。とりわけ、企業の損益計算書に含まれる金融収益やキャピタルゲインをどのように扱うか、在庫投資をどのように調整するかといった点は、総付加価値の水準や時系列比較に大きな影響を与える。

この点について、本研究は、2015 年に公表されたゴルダール委員会 (Goldar Committee) 報告に依拠する (Government of India 2015)。同委員会は、MCA21 に蓄積されている民間会社部門の財務データを国民所得統計 (National Account Statistics: NAS) と整合的に利用するための方法を検討した委員会であり、企業財務データから総付加価値を算出する際の標準的な考え方を示している。

ゴルダール委員会報告における基本的な考え方は、総付加価値を

総付加価値 (Gross Value Added) =

$$\text{産出 (Output)} - \text{中間投入 (Intermediate Consumption)}$$

として定義する点にある。この際、産出 (Output) には、企業の売上高 (Total Income) のうち、財・サービスの生産活動に直接対応しない項目、すなわち配

当収入，利子収入，キャピタルゲイン，政府補助金などは含めない。また，中間投入（Intermediate Consumption）についても，総支出（Total Expense）から要素所得の支払い（雇用者報酬，利子，地代）や減価償却，引当金などは控除し，中間財・サービスの投入に対応する部分のみを計上する。在庫投資については，在庫が増加した場合には産出から控除し，在庫が減少した場合には産出に加算する形で調整される。

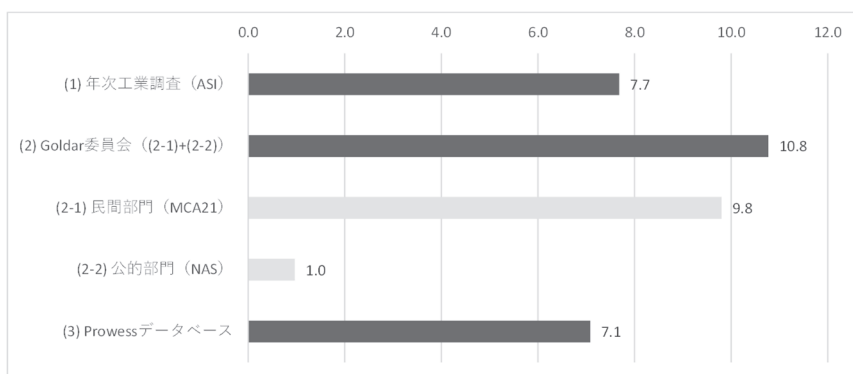
Prowess データベースは，MCA21 の 23AC/23ACC 様式に基づく財務データをカバーしており，「拡張可能な事業報告言語」（XBRL）形式の詳細データが利用できない企業についても，比較的欠損の少ない損益計算書項目が利用可能である⁴。この点を踏まえ，本研究では，ゴルダール委員会報告に準拠しつつ，Prowess の売上高（Total Income）および総支出（Total Expense）を基礎として，それらの内訳として把握される金融収益，キャピタルゲイン，要素所得関連項目を控除・調整することで，企業レベルの総付加価値を算定する。具体的な算定式はゴルダール委員会報告の当該箇所（Government of India 2015: Table 7.2.1 and Table 7.2.2）を参照されたいが，基本的な考え方は，国民所得統計における総付加価値概念との整合性を重視する点にある。

この方法に基づき，Prowess データを用いて製造業全体の総付加価値を試算し，その水準を国民所得統計（NAS）や年次工業調査（Annual Survey of Industries: ASI）によって把握されている製造業総付加価値と比較したのが，図 2 である。図 2 によると，2011-12 年度における ASI に基づく会社部門の製造業総付加価値が約 7.7 兆ルピーであるのに対し，MCA21 を基礎とする民間の会社部門の総

⁴ 23AC/23ACC 様式は，旧会社法に基づいて，企業が監督官庁に提出を義務付けられていた提出書類であり，23AC が損益計算書，23ACC が貸借対照表である。2013 年の新会社法では財務諸表を AOC-4 様式での提出が義務付けられている。AOC-4 について，分かりやすい解説は税務コンサルタントのウェブサイトなどで確認することができる。たとえば，cleartax（<https://cleartax.in/s/aoc-4-form>）などを参照されたい（Accessed on January 6, 2026）。

付加価値は 9.8 兆ルピー，国民所得統計における政府の会社部門の総付加価値は約 1.0 兆ルピーと報告されている。これに対し，ゴールドール委員会の方法に準拠して Prowess データから本研究が独自に算出した製造業総付加価値は 7.1 兆ルピーとなった。すなわち，Prowess データは製造業総付加価値の一定割合（ASI の 92%，ゴールドール委員会の 66%）をカバーしていることが確認できる。

図2 データ別でみた製造業における会社部門の総付加価値（2011年度，単位：兆ルピー）



注：ASIは年次工業調査（Annual Survey of Industries），MCA21は会社省（MCA）の企業財務データベース，NASは国民所得統計（National Account Statistics）を意味する。

資料：(1)と(2)はGoldar委員会報告（Government of India 2015: Table 8.4.1）からの引用，(3)はCMIE Prowessから本研究が推定した。

以上から，Prowessが製造業全体を完全に網羅するデータベースではないものの，企業部門の総付加価値動向を分析するための有用な情報を提供していることが理解できる。

2.2 Prowess における製造業部門：企業数と総付加価値構成

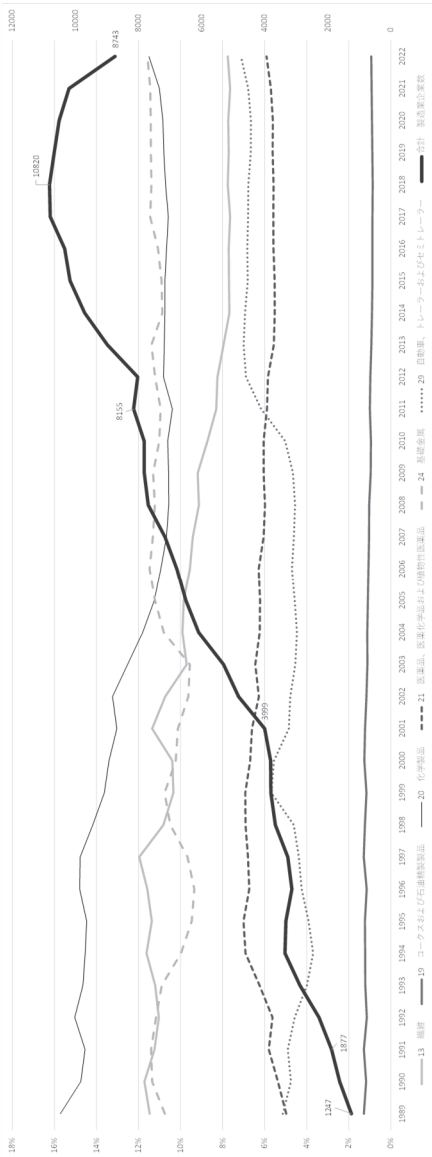
次に、CMIE Prowess に収録されている製造業企業データの全体像を俯瞰する。ここでは、製造業企業数の推移、産業別企業数の構成比、ならびに産業別総付加価値の構成比に着目する。

まず、図 3 によれば、Prowess に収録されている製造業企業数は、1989 年の 1247 社から、1991 年には 1877 社、2001 年には 3999 社へと増加し、その後も長期的な拡大傾向を示してきた。2011 年には 8155 社、新型コロナ前の平常年である 2018 年には 10820 社に達し、2022 年には 8743 社となっている。このように、Prowess に含まれる製造業企業数は、2000 年代以降とくに大きく拡大したことが分かる。

次に、図 3 に示される産業別企業数の構成比をみると、本研究で取り上げる 6 産業、すなわち、繊維・石油化学・化学・製薬・金属・自動車は、インド製造業を代表する部門として、長期にわたり一定の比重を占めている。1989 年時点では、繊維（11%）、化学（16%）、金属（11%）、自動車（5%）が比較的高い構成比を示しており、製薬は 5%、石油化学は 1%であった。これに対して 2022 年には、繊維は 8%へと低下する一方、化学は 12%、製薬は 6%、金属は 12%、自動車は 6%と、部門間で異なる変化が観察される。とくに、繊維の比重が長期的に低下する一方で、化学および金属関連部門が安定的な構成比を維持している点は、インド製造業における産業構造の特徴を示唆している。

産業別に企業数の構成比をみると、製造業の中でも、食品、化学、金属、機械といった産業に企業が相対的に集中している。一方で、企業数が多い産業と、総付加価値への寄与が大きい産業とは必ずしも一致しない。たとえば、企業数のシェアが比較的小さい産業であっても、資本集約的な産業では総付加価値シェアが高い場合がある。次に、この点を確認してみたい。

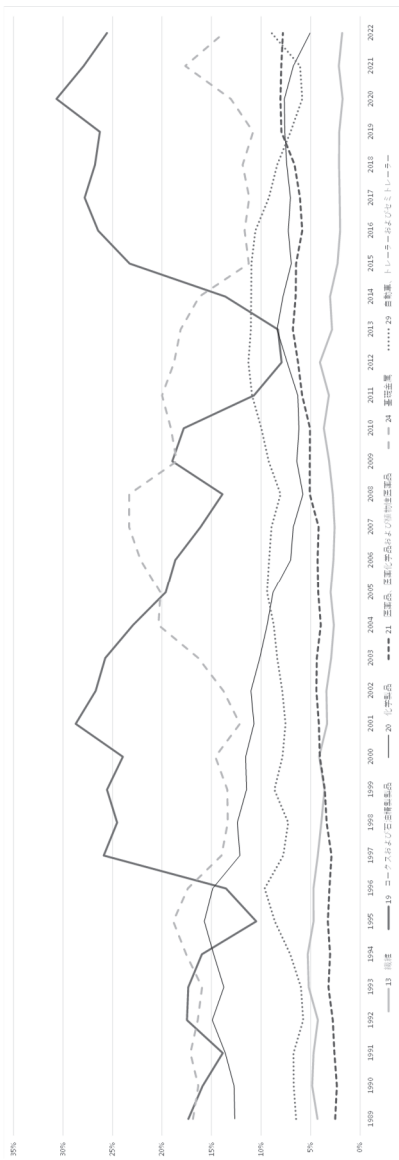
図3 製造業部門の企業総数と産業別企業数構成比



資料：CMIE Prowess から本研究が作成した。

図4によれば、製造業部門の総付加価値の産業別構成比は、企業数の構成比とは異なる姿を示している。とくに1989年時点では、石油化学が17%、金属が17%と高い比重を占め、化学も13%に達しており、重化学工業部門が製造業総付加価値の中心に位置していたことが分かる。これに対して、繊維は4%、製菓は3%、自動車は6%にとどまっている。その後の推移をみると、石油化学の総付加価値構成比は上昇傾向を示し、2020年には31%と分析期間中で最大の水準に達している。金属についても、2021年には18%と直近のピークを記録しており、重化学工業部門が引き続き製造業総付加価値において重要な役割を果たしていることが確認できる。一方で、2022年時点では、化学の総付加価値構成比は5%へと低下し、金属も14%へとやや低下している。他方、製菓は1989年の3%から2022年には8%へと上昇し、自動車も6%から9%へと拡大している。繊維は同期間に4%から2%へと低下している。以上のように、1989年と2022年を比較すると、重化学工業の中でも石油化学の比重が高まる一方で、化学の比重が低下し、製菓および自動車といった部門の比重が上昇するという構造変化が観察される。企業数の構成比（図2）と総付加価値の構成比（図3）が一致しないという点は、製造業内部の産業構造の異質性を示すものであり、企業数ベースの分析だけでは捉えきれない側面が存在する。

図4 製造業部門の産業別企業数構成比（単位：％）



資料：CMIE Proves から本研究が作成した。

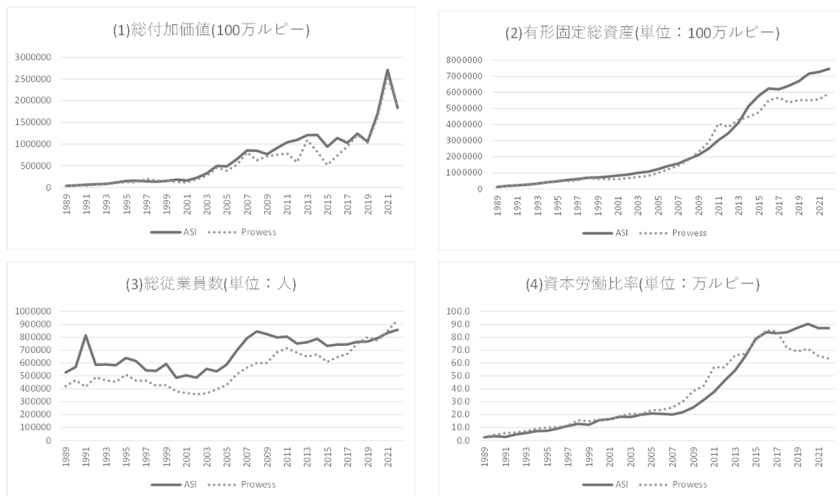
以上では、CMIE Prowess に基づき、製造業部門全体の企業数および総付加価値の産業別構成を確認した。しかし、Prowess は企業財務データベースであり、インド政府による年次工業調査（ASI）とは調査対象、観測単位、集計方法が異なる。このため、Prowess から集計された総付加価値、固定資産、雇用といった水準が、公的統計である ASI とどの程度整合的であるかを確認しておくことが重要である。以下では、インド鉄鋼産業に焦点を当て、ASI と Prowess の両データから集計した指標を比較することで、本研究で用いる Prowess 集計値の妥当性を確認する。

CMIE Prowess と年次工業調査（ASI）におけるインド鉄鋼企業の経済実績について、(1) 総付加価値、(2) 有形固定総資産、(3) 総従業員数、(4) 資本労働比率の四つの指標を、1 枚の図に四つのパネルとして配置したのが、図 5 である。図 5 から、以下の 4 点を指摘しておきたい。

第 1 に、図 5 のパネル (1) に示される総付加価値の推移をみると、ASI と Prowess の間で年によって水準差はみられるものの、長期的な動向は概ね一致している。たとえば 1989 年時点では、総付加価値は ASI が 407 億ルピー、Prowess が 385 億ルピーであり、両者は近い水準から出発している。その後、1990 年代から 2000 年代にかけて両系列とも増加傾向を示し、とくに 2000 年代後半以降に拡大が顕著となる。直近の 2022 年には、総付加価値は ASI が 1 兆 8319 億ルピー、Prowess が 1 兆 8275 億ルピーであり、水準面でもほぼ一致している。このことは、Prowess に基づく集計値が公式統計である ASI と極めて近い水準を示していることを意味し、本研究で用いる Prowess 集計値の妥当性を示唆している。

第 2 に、図 5 のパネル (2) に示される有形固定総資産をみると、ASI と Prowess は長期的には同方向に増加しており、鉄鋼産業における資本蓄積の進展が両データで共通して確認できる。1989 年時点では、有形固定総資産は ASI が 1352 億ルピー、Prowess が 1099 億ルピーであり、ASI の方が大きい。その後も増加

図5 CMIE Prowess と年次工業調査 (ASI) におけるインド鉄鋼企業の経済実績



資料：Centre for Monitoring Indian Economy (CMIE), Prowess の企業財務データと Economic and Political Weekly Research Foundation (EPWRF), Annual Survey of Industries (ASI): Factory Sector より筆者作成。

傾向は共通しているが、水準差は多くの年で残る。2022年には、有形固定総資産はASIが7兆4,683億ルピー、Prowessが5兆9,472億ルピーであり、ASIがProwessを上回っている。この水準差は、調査単位や評価方法、カバレッジの違いが反映された結果と考えられるが、2000年代以降の資本蓄積の拡大という趨勢は両系列で共通している。

第3に、図5のパネル(3)に示される総従業員数をみると、ASIとProwessの間には水準差が存在するものの、長期的な動きの方向性は概ね一致している⁵。

⁵ Prowessにおける総従業員数は、人件費(compensation_to_employees)をASIから算出された鉄鋼産業における従業員1人当たりの年収(Total Emoluments/Total Persons Engaged)で割り算をしたものである。

1989年時点では、総従業員数はASIが52万7,938人、Prowessが42万981人であり、Prowessの方が小さい。その後も増減を伴いながら推移し、2010年代以降は両系列とも概ね70～90万人規模の範囲で推移している。2022年には、総従業員数はASIが85万7,970人、Prowessが93万7,712人であり、この年はProwessの方がやや大きい。雇用の把握方法や報告慣行の違いにより水準差は生じやすいが、長期的な雇用規模の推移が大きく乖離していない点は重要である。

第4に、図5のパネル(4)に示される資本労働比率をみると、ASIとProwessのいずれにおいても長期的な上昇傾向が明確である。1989年には、資本労働比率はASIとProwessともに2.6万ルピーであったが、その後一貫して上昇し、2000年代以降は上昇ペースが加速しているが、2010年代後半はASIが停滞、Prowessでは下落傾向になる。2022年時点では、資本労働比率はASIが87.0万ルピー、Prowessが63.4万ルピーであり、水準には差があるものの、長期的な動きの方向性は直近の数年間を除くと概ね一致している。

3. 生産性の推定と企業行動

企業の生産性と企業行動の関係を考える際、国際貿易理論の分野では、企業間の異質性に着目した新新貿易理論（New New Trade Theory）が重要な分析枠組みを提供してきた。とりわけ、メリッツモデル（Melitz 2003）に代表される理論では、生産性の高い企業ほど輸出市場への参入が可能となるという選別メカニズムが強調されている。さらに、Bustos（2011）は、貿易自由化や輸出機会の拡大が、企業の技術選択や研究開発投資と結びつく可能性を示している⁶。

Melitz（2003）の枠組みにおいては、企業の生産性水準の違いが、どのような生産活動や市場行動を選択できるかを規定すると考えられている。生産性の低

⁶ インド経済を事例にした新新貿易理論の日本語文献としては、佐藤・西山（2025）を参照されたい。

い企業は、そもそも生産活動を行うことができず市場から退出する一方で、一定の生産性水準を超えた企業は、国内市場向けの生産を行うことが可能となる。さらに、生産性がより高い企業に限って、輸出に伴う固定費用を負担することができ、国内向け生産と同時に輸出向け生産を行うようになる。このように、企業が生産性が低い段階から高い段階へと移行するにつれて、生産活動を行わない状態から、国内市場向け生産、そして国内向けと輸出向けの両方の生産を行う状態へと、企業行動が段階的に切り替わるという関係が導かれる。これに対して、Bustos (2011)は、このような企業行動の切り替えに、技術選択や研究開発活動の側面を明示的に組み込んでいる。すなわち、生産性の上昇に伴って、まず国内市場向けの生産が行われ、次に国内向けと輸出向けの生産が同時に行われるようになるという点は Melitz (2003)と共通しているが、その先の段階として、研究開発を実施し、新たな技術を導入した企業が、国内向けと輸出向けの生産を行うようになるという関係が示されている。この枠組みでは、生産性のより高い企業ほど、輸出活動に加えて研究開発を行い、技術水準を引き上げる行動を選択することが予測される。

本研究は、こうした理論的議論を直接検証するものではないが、企業が生産性水準と輸出、研究開発、技術導入といった企業行動との関係を、記述的に整理することで、これらの理論的枠組みと整合的な実証的事実が確認できるのかを検証したい。すなわち、本研究の実証分析は、Bustos (2011)をはじめとする、生産性の異質性に基づく企業行動の選択 (sorting) に着目した研究に連なるものであり、輸出や研究開発、新技術の導入といった企業活動が、生産性水準とどのように対応して観察されるのかを記述的に整理する点に主眼を置いている (古田 2025; Bertschek et al. 2015; Ito and Tanaka 2016)。

以下では、1989年度から2021年度までの期間で鉄鋼産業にサンプルを制限した CMIE Prowess のパネルデータを利用して、企業レベルの生産性を推定したうえで、その生産性と企業活動との関係を記述的に整理する。分析は二段階

から構成される。第 1 段階では、生産関数の推定を通じて企業別の総要素生産性（Total Factor Productivity: TFP）を算出する。第 2 段階では、この TFP を被説明変数として、輸出、研究開発、技術導入といった企業活動との相関関係を回帰分析により検討する。

本節の実証分析は、企業活動が生産性を高めるという因果関係の解明を目的とするものではない。むしろ、生産性の分布や水準が、企業活動の違いとどのように関連しているのかを、記述的に整理することを目的としている。この意味で、本分析は、生産性が企業行動を規定するというメリッツ型モデルの基本的な考え方を背景に持ちつつも、その構造的な実証を行うものではない。

まず、生産関数の推定に用いる変数について整理する。表 1 は、生産関数推定に用いる主要変数の記述統計量を示している。被説明変数は総付加価値であり、説明変数として資本、労働、燃料費を用いる。

表 1 生産関数推定に用いる変数の記述統計量

	総付加価値 (realva)	資本 (reak)	労働 (labor)	燃料費 (realfuel)	ln総付加価値 (lnva)	ln資本 (lnk)	ln労働 (lnl)	ln燃料費 (lnfuel)
平均値	2379	6953	2019	679	5.4143	6.1466	4.8068	4.4206
中央値	213	385	106	98	5.3616	5.9532	4.6644	4.5825
標準偏差	16616	45894	18508	3748	1.8376	1.9191	1.8652	2.0928
最小値	0.110	0.155	0.259	0.063	-2.2061	-1.8675	-1.3517	-2.7695
最大値	453034	971570	453017	86784	13.0237	13.7867	13.0237	11.3712
観測数	11313	11313	11313	11313	11313	11313	11313	11313

注：総付加価値、資本、燃料費はいずれも 2011 年度価格表示のルピー建てである。総付加価値は鉄鋼業の卸売物価指数、資本は総固定資本形成のインプリシットデフレータ、燃料費は燃料・動力費の卸売物価指数で実質化されている。労働は、年次工業調査（ASI）の鉄鋼産業における従業員 1 人当たり年収（平均値）を用いて投入労働者数（人数）で測定されている。ln 総付加価値、ln 資本、ln 労働、ln 燃料費は、それぞれ対応する水準変数の自然対数値である。

総付加価値、資本、燃料費はいずれも 2011 年価格表示の実質値で測定されている。労働については、投入労働者数（人数）によって測定されている。実質値の記述統計量を見ると、総付加価値、資本、燃料費はいずれも分布の右裾が

長く、企業間のばらつきが大きいことが分かる。とくに資本や総付加価値については、中央値が平均値を大きく下回っており、少数の大規模企業が分布の上位を占めていることが示唆される。

これらの変数については、推定に際して自然対数値を用いる。表2の後半に示されている対数変数の記述統計量からは、対数変換によって分布の歪みが大きく緩和されていることが確認できる。以降の生産関数推定およびTFP算出は、これらの対数変数に基づいて行われる。

次に、総付加価値を被説明変数に用いたコブ＝ダグラス型生産関数を推定する。推定結果は表2に示されている。推定方法としては、企業内部の経営者には観測できるが、企業外部の第三者には観測ができない経済ショックが生み出す内生性問題に配慮し、Levinsohn-Petrin (LP) 法 (Levinsohn and Petrin 2003) およびWooldridgeによるGMM推定法 (Wooldridge 2009) の二つを用いる。労働は自由変数、資本は状態変数、燃料費は中間投入の代理変数として扱われる。

表2 生産関数推定結果 (総付加価値型)

	LP推定	GMM推定
ln労働 (lnl)	0.409614*** (0.011589)	0.354405*** (0.006754)
ln資本 (lnk)	0.52125*** (0.031824)	0.561991*** (0.022946)
観測数	11313	9619
企業数	995	995
ワルド検定 (H ₀ : 収獲一定) χ^2	6.71	13.01
(p値)	(0.01)	(0.00)

注：本表は、被説明変数に総付加価値を用いたコブ＝ダグラス型生産関数の推定結果を示している。LP推定はLevinsohn-Petrin法、GMM推定はWooldridgeによるGMM推定に基づく。ln労働は自由変数、ln資本は状態変数、ln燃料費は中間投入の代理変数として用いられている。括弧内は標準誤差である。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10。

表 2 によれば、LP 推定および GMM 推定のいずれにおいても、労働および資本の係数は正であり、統計的にも高い有意性を示している。LP 推定における労働の係数は約 0.41、資本の係数は約 0.52 であり、GMM 推定においては、それぞれ約 0.35 および約 0.56 となっている。これらの値は、総付加価値に対する労働および資本の寄与の大きさを示すものであり、直観的にも理解しやすい水準である。

また、規模に関するワールド検定の結果から、いずれの推定法においても収穫一定の仮説は棄却されている。LP 推定では係数の合計値が 0.93、GMM 推定では 0.91 となっており、インド鉄鋼産業は収穫逓減という特徴を持っていることが理解できた。これらの推定結果に基づき、企業別の TFP を次式に基づいて算出する。

$$TFP_{itr} = \frac{GVA_{it}}{K_{it}^{\hat{\alpha}_r} L_{it}^{\hat{\beta}_r}}$$

ここで、i は企業、t は時間（年）、r は生産関数の推定方法を区別するための指標であり、Levinsohn-Petrin 法による推定（LP 推定）または Wooldridge による GMM 推定のいずれかを示す。GVA は実質総付加価値であり、K は資本、L は労働、 $\hat{\alpha}_r$ は推定された総付加価値の資本弾力性、 $\hat{\beta}_r$ は総付加価値の労働弾力性を示しており、いずれも推定方法 r に依存して得られた推定値である。

第 2 段階の分析に先立ち、生産性および企業活動に関する変数の概要を整理する。表 3 は、生産性と企業活動に関する変数の記述統計量を、実質値と自然対数値に分けて示している。

表 3 生産性と企業活動に関する変数の記述統計量

(1) 実質値							
	TFP (LP推定)	TFP (GMM推定)	輸出 (輸出額)	輸出 (外貨稼得 額)	研究開発 (md_exp)	研究開発 (md)	技術導入 (ロイヤルティ・ 技術使用料)
平均値	1.787753	1.815002	739.5383	929.2407	8.210466	9.670742	75.07973
中央値	1.329032	1.370678	0.012167	0.014277	0.01108	0.01108	0.011424
標準偏差	1.94359	1.988418	4936.6	5811.958	116.1313	130.2067	1566.738
最小値	9.07E-18	8.40E-18	0.00665	0.00665	0.00665	0.00665	0.00665
最大値	84.96102	86.33035	168102.2	168102.2	5205.684	5709.575	97358.69
観測数	11742	11742	11742	11742	11742	11742	11742
(2) 自然対数値							
	lnTFP (LP推定)	lnTFP (GMM推定)	ln輸出 (輸出額)	ln輸出 (外貨稼得 額)	ln研究開発 (md_exp)	ln研究開発 (md)	ln技術導入 (ロイヤルティ・ 技術使用料)
平均値	0.206351	0.221953	-1.65765	-1.11834	-3.92703	-3.90786	-3.68259
中央値	0.284451	0.315306	-4.40903	-4.2491	-4.50264	-4.50264	-4.47201
標準偏差	1.303386	1.308961	4.630269	4.845326	1.785762	1.852387	2.141265
最小値	-39.2418	-39.3188	-5.01313	-5.01313	-5.01313	-5.01313	-5.01313
最大値	4.442193	4.458181	12.03233	12.03233	8.557507	8.649899	11.48616
観測数	11742	11742	11742	11742	11742	11742	11742

注：TFP (LP 推定) は Levinsohn-Petrin 法, TFP (GMM 推定) は Wooldridge による GMM 推定に基づく。パネル (1) の実質値の変数は TFP を除くいずれの変数も 2011 年度価格表示のルーピー建てであり、パネル (2) の変数はそれらの自然対数値である。輸出・研究開発・技術導入の欠損値は 0 と見做して、さらに自然対数値に変換ができるように全ての 0 を 0.01 に変換した。。

生産性指標としては、LP 推定および GMM 推定に基づく TFP を用いる。実質ベースの TFP を見ると、平均値と中央値の乖離が比較的小さい一方で、最大値は非常に大きく、企業間の生産性格差が大きいことが分かる。

企業活動としては、輸出、研究開発⁷、技術導入⁸に注目する。輸出については、輸出額と外貨稼得額の二つの指標を用いている。いずれの指標についても、実質値の分布は右に強く歪んでおり、輸出活動が限られた企業に集中していることが確認できる。研究開発および技術導入についても同様に、実質値ベース

⁷ 本研究で用いる R&D に関わる変数については、インドにおける制度的背景を踏まえた解説が必要である。インドでは、所得税法第 35 条(2AB)項に基づき、企業が自社内で実施する R&D 活動に対して加重税控除 (weighted tax deduction) を認める制度が、1999 年度以降、段階的に導入・拡充されてきた。Jose (2019) は、財政に関わる公式文書に基づき、この R&D 税制優遇制度の変遷を体系的に整理している。それによれば、2001 年以降、対象産業に限定しつつ 150% の加重控除が認められ、2009 年度にはほぼすべての製造業に適用範囲が拡張された。さらに 2010 年度には控除率が 200% に引き上げられ、企業にとって極めて強い財政的インセンティブが付与されたことが示されている。重要なのは、これらの税制優遇措置が、インド政府の科学・産業研究局 (Department of Scientific and Industrial Research : DSIR) による in-house R&D 部門の認定や、R&D 活動に関する年次報告の提出を要件としている点である (Jose 2019)。すなわち、税制上の恩恵を受けるためには、企業は R&D 支出を会計上明示的に計上・報告する必要がある。この制度設計自体が R&D 活動の開示インセンティブとして機能してきたと解釈できる。こうした制度環境を踏まえると、Prowess データベースに収録された R&D 支出変数を用いて企業行動を分析することは、必ずしも不適切ではないと考えられる。ただし、税制優遇措置の適用状況や DSIR 認定情報、政府公表資料との突合せを通じて、R&D 変数の妥当性をさらに検証する作業は、今後の重要な研究課題として残されている。

Prowess データでは、研究開発 (R&D) に関する変数として `rnd` と `rnd_exp` の 2 種類が利用可能である。`rnd` は、企業の R&D に関する総支出額であり、経常費用と資本的支出の合計を示す。一方、`rnd_exp` は、企業が当期に R&D に要した経常費用のみを捉えたものである。両者の数値は一致する場合もあるが、一致しない企業も少数ながら存在するため、本研究では推定の頑健性を高める目的で両変数を用いた分析を行う。インド企業では、研究開発支出の総額 (資本・経常合計) が、取締役報告書 (Board's Report) において技術吸収に関する法定開示事項として報告されており、ここではこの取締役報告書ベースの R&D 総支出を Prowess の変数 `rnd` によって捉える。もともと、Prowess では `rnd` (総支出) と `rnd_exp` (損益計算書ベースの経常費用) の開示に非対称性が存在し、いずれか一方のみが観測される企業も確認される。そこで本研究では、`rnd` が欠損し `rnd_exp` が存在する場合には `rnd_exp` を用いて `rnd` を補完し、逆に `rnd_exp` が欠損し `rnd` のみが観測される場合には `rnd` を用いて `rnd_exp` を補完することで、研究開発支出に関する変数を作成した。この補完は、R&D 支出の観測可能性を高めることを目的としたものであり、資本的支出と経常支出の厳密な区別を前提とするものではない。

⁸ 本研究における技術導入の変数は、ロイヤルティおよび技術使用料 (Prowess の変数名: `royalties_tech_know_how`) である。これは、ロイヤルティ (Royalty) ・技術ノウハウ使用料 (Technical know-how fees) ・ライセンス料 (License fees) の合計金額を示している。

では分布の偏りが大きく、活動を行っていない企業が多数存在する。

以下では、TFP と企業活動との相関関係を回帰分析によって検討する。推定モデルは次式のとおりである。

$$\begin{aligned}\ln TFP_{itr} = & \gamma_0 + \gamma_1 ex_{it} + \gamma_2 rd_{it} + \gamma_3 rh_{it} \\ & + \gamma_4(ex_{it} \times rd_{it}) + \gamma_5(ex_{it} \times rh_{it}) + \gamma_6(rd_{it} \times rh_{it}) \\ & + \gamma_7(ex_{it} \times rd_{it} \times rh_{it}) + \mu_i + \lambda_t + \varepsilon_{itr}\end{aligned}$$

ここで、 ex は輸出、 rd は研究開発、 rh は技術導入を表す。 μ_i は企業固定効果、 λ_t は年固定効果を示し、 ε は誤差項である。本研究では、これらの企業活動と生産性との関係を、因果関係を特定することなく、相関関係として記述的に把握することを目的とする。

まず、輸出、研究開発、技術導入の三つの企業活動をすべて含み、それらの完全な交差項を導入したモデルである上式を推定する。推定結果は表 4 に示されている。

表 4 生産性と企業の輸出・研究開発・技術導入 (完全交差項モデル)

TFP 輸出(ex) 研究開発(rd) 輸出(ex)	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		
	LP 輸出額 rd exp	LP 輸出額 rd	LP 輸出額 rd exp	LP 輸出額 rd	LP 輸出額 rd exp	LP 輸出額 rd	LP 輸出額 rd	LP 輸出額 rd	GMM 輸出額 rd exp	GMM 輸出額 rd	GMM 輸出額 rd exp	GMM 輸出額 rd	GMM 輸出額 rd exp	GMM 輸出額 rd	GMM 輸出額 rd exp	GMM 輸出額 rd	
輸出(ex)	-0.008147 (0.006027)	-0.007615 (0.005919)	-0.005988 (0.005928)	-0.006491 (0.006039)	0.006081 (0.008248)	0.006239 (0.008153)	0.007188 (0.008190)	0.007335 (0.008097)									
研究開発(rd)	0.015653 (0.011135)	0.016152 (0.010761)	0.016809 (0.010664)	0.016388 (0.011049)	0.008216 (0.011548)	0.008406 (0.011044)	0.009657 (0.011487)	0.009732 (0.010977)									
ex × rd	-0.001567 (0.001042)	-0.001453 (0.000995)	-0.001415 (0.001002)	-0.001521 (0.001050)	0.000487 (0.001471)	0.000506 (0.001471)	0.000421 (0.001493)	0.000438 (0.001456)									
技術導入(rh)	0.030219*** (0.008889)	0.029368*** (0.008935)	0.029420*** (0.008960)	0.030224*** (0.008913)	0.025992** (0.012150)	0.024976** (0.011965)	0.027062** (0.012117)	0.026032** (0.011936)									
ex × rh	-0.001505 (0.000938)	-0.001536 (0.000952)	-0.001470 (0.000944)	-0.001440 (0.000931)	-0.000998 (0.001456)	-0.000939 (0.001433)	-0.001130 (0.001434)	-0.001066 (0.001412)									
rd × rh	-0.000364 (0.001879)	-0.000628 (0.001853)	-0.000809 (0.001820)	-0.000556 (0.001846)	-0.002152 (0.002871)	-0.002430 (0.002756)	-0.002098 (0.002840)	-0.002378 (0.002726)									
ex × rd × rh	0.000421** (0.000170)	0.000411** (0.000167)	0.000420** (0.000167)	0.000431** (0.000170)	0.000518† (0.000324)	0.000525* (0.000314)	0.000502† (0.000318)	0.000511* (0.000309)									
Observations	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719									
R-squared	0.374871	0.374883	0.373185	0.373170	0.375381	0.375398	0.375821	0.373839									
Year-fixed effect	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes									
Firm-fixed effect	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes									

注：LP は Levinsohn-Petrin 型推計，GMM は Wooldridge によって算出された TFP を被説明変数にしていることを意味する。輸出(ex)と研究開発(rd)はそれぞれ輸出額(あるいは外貨稼得額)，R&D支出額(あるいはR&D)の自然対数，技術導入(rh)はロイヤルティおよび技術使用料(ロイヤルティ+技術ノウハウ使用料+ライセンス料)の自然対数である。定数項は省略している。括弧内は企業でクラスタ化した頑健標準誤差である。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10, † p<0.12。

表4を見ると、技術導入の係数は、すべての列において正であり、統計的にも有意である。係数の大きさは概ね0.025～0.03の範囲にあり、技術導入を行っている企業ほど、生産性水準が高い傾向にあることを示している。一方、輸出および研究開発の主効果については、符号や有意性が仕様や推定方法によって異なる。

二重交差項については、輸出と研究開発の交差項が一部の仕様で負に推定されているが、技術導入を含む交差項については、有意性が限定的である。これに対して、三重交差項である輸出×研究開発×技術導入の係数は、多くの列において正であり、統計的に有意である。この結果は、三つの企業活動が同時に行われている企業において、生産性が相対的に高い傾向があることを示している。

最後に、完全交差項モデルから、統計的に有意でなかった二重交差項を除外したモデルを推定する。具体的には、輸出と技術導入、研究開発と技術導入の二重交差項を除外し、三重交差項を維持したモデルを推定する。推定結果は表5に示されている。

表5 生産性と企業の輸出・研究開発・技術導入（二重交差項を制限したモデル）

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)	
	LP 輸出額 md exp	LP 輸出額 md	LP 輸出額 md exp	LP 輸出額 md	LP 輸出額 md exp	LP 輸出額 md	LP 輸出額 md exp	LP 輸出額 md	GMM 輸出額 md exp	GMM 輸出額 md	GMM 輸出額 md exp	GMM 輸出額 md	GMM 輸出額 md exp	GMM 輸出額 md exp	GMM 輸出額 md	GMM 輸出額 md
TFP																
輸出																
研究開発																
輸出(ex)	-0.005489 (0.005876)	-0.004529 (0.005632)	0.008551 (0.008324)	0.008847 (0.008118)	-0.003939 (0.005897)	-0.003008 (0.005652)	0.008847 (0.008118)	0.008847 (0.008118)	0.008847 (0.008118)	0.008847 (0.008118)	0.008847 (0.008118)	0.008847 (0.008118)	0.008847 (0.008118)	0.008847 (0.008118)	0.008847 (0.008118)	0.008847 (0.008118)
研究開発(rd)	0.017613 (0.010919)	0.019041* (0.010448)	0.015089 (0.013116)	0.016176 (0.012728)	0.018739* (0.010867)	0.020058* (0.010386)	0.015089 (0.013116)	0.016176 (0.012728)	0.018739* (0.010867)	0.020058* (0.010386)	0.016176 (0.013069)	0.016412 (0.013069)	0.016412 (0.013069)	0.016412 (0.013069)	0.016412 (0.013069)	0.016412 (0.013069)
ex × rd	-0.002211** (0.000998)	-0.002210** (0.000957)	-0.000334 (0.001622)	-0.000361 (0.001590)	-0.002169** (0.000996)	-0.002072** (0.000955)	-0.000334 (0.001622)	-0.000361 (0.001590)	-0.002169** (0.000996)	-0.002072** (0.000955)	-0.000361 (0.001603)	-0.000402 (0.001603)	-0.000402 (0.001603)	-0.000402 (0.001603)	-0.000431 (0.001570)	-0.000431 (0.001570)
技術導入(rh)	0.031500*** (0.009639)	0.031512*** (0.009655)	0.031596*** (0.009783)	0.031609*** (0.009798)	0.032087*** (0.009746)	0.032101*** (0.009761)	0.031596*** (0.009783)	0.031609*** (0.009798)	0.032087*** (0.009746)	0.032101*** (0.009761)	0.032101*** (0.009899)	0.032101*** (0.009899)	0.032101*** (0.009899)	0.032101*** (0.009899)	0.032101*** (0.009914)	0.032101*** (0.009914)
ex × rd × rh	0.000441*** (0.000151)	0.000408*** (0.000142)	0.000398** (0.000169)	0.000372** (0.000164)	0.000442*** (0.000154)	0.000410*** (0.000145)	0.000398** (0.000169)	0.000372** (0.000164)	0.000442*** (0.000154)	0.000410*** (0.000145)	0.000398** (0.000167)	0.000392** (0.000167)	0.000392** (0.000167)	0.000392** (0.000167)	0.000366** (0.000161)	0.000366** (0.000161)
Observations	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719	11,719
R-squared	0.374741	0.374734	0.375211	0.375209	0.373044	0.373039	0.375211	0.375209	0.373044	0.373039	0.373044	0.373039	0.373044	0.373039	0.373635	0.373635
Year-fixed effect	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Firm-fixed effect	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

注：LP は Levinsohn-Petrin 型推計，GMM は Wooldridge による GMM 推定によって算出された TFP を被説明変数にしていることを意味する。輸出(ex)と研究開発(rd)はそれぞれ輸出額(あるいは外貨稼得額)，R&D支出額(あるいはR&D)の自然対数，技術導入(rh)はロイヤルティおよび技術使用料(ロイヤルティ+技術ノウハウ使用料+ライセンス料)の自然対数である。定数項は省略している。括弧内は企業でクラスタ化した頑健標準誤差である。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10。

表5の結果を見ると、主要な係数の符号や大きさは、完全交差項モデルと概ね一致している。とくに、三重交差項の係数は引き続き正であり、全ての列において統計的に有意である。列間で推定結果を比較すると、LP推定とGMM推定のいずれにおいても、同様の傾向が観察される。

4. おわりに

本研究の実証分析では、インド鉄鋼産業のパネルデータを利用して、企業レベルの生産性を推定したうえで、その水準と企業活動との関係を記述的に検討した。その結果、第一に、外部からの技術導入を行っている企業では、そうでない企業に比べて、生産性が一貫して高い水準にあることが確認された。第二に、輸出や研究開発といった企業活動については、それらを単独で行っている場合には、生産性との明確な対応関係は必ずしも観察されなかった。一方で、輸出、研究開発、技術導入という三つの活動を同時に行っている企業においては、生産性が相対的に高い傾向が明確に示された。すなわち、本研究の分析結果は、生産性の高い企業が特定の単一行動によって特徴づけられるというよりも、複数の企業活動を組み合わせて展開している点に特徴があることを示している。

本研究の結果からは、企業の生産性と企業活動との関係は、単一の因果方向を想定して整理できないことに留意する必要がある。相対的に高い生産性を有する企業ほど、輸出、研究開発、外部からの技術導入といった活動を組み合わせて展開しやすい一方で、こうした活動の重なり合いそのものが、結果として企業の能力や生産性の改善に影響を及ぼしている可能性も否定できない。すなわち、生産性は企業活動の前提条件であると同時に、企業活動を通じて再形成され得るものであり、両者は相互に関連しながら観察されていると理解するのが自然である。

新新貿易理論は、企業間の異質性、とりわけ企業の生産性格差に着目するこ

とで、輸出や海外展開、研究開発といった企業の国際経済行動を説明する理論枠組みを提供してきた。この点において、新新貿易理論は、企業の内部資源や能力、さらには外部資源の活用に注目してきた経営学の議論とも高い親和性を有していると考えられる。

こうした関係は、企業が環境変化に応じて内部資源と外部資源を組み合わせ、学習や再構成を行う能力に着目するダイナミック・ケイパビリティの議論（Teece, Pisano and Shuen 1997）や、外部知識の有効な活用が既存の知識基盤や研究開発活動に依存するという吸収能力の考え方（Cohen and Levinthal 1989; 1990）とも整合的である。これらの理論はいずれも、企業の競争力や成長を静学的な資源配分の結果としてではなく、学習や知識蓄積を通じた動学的な過程として捉えている点に共通性がある（Kamiike 2020; 上池 2023a）。このような動学的視点を競争環境との相互作用から捉える理論として、レッドクイーン理論が位置づけられる。レッドクイーン理論は、企業が競争環境の中で生き残るためには、他社との相対的地位を維持するだけであっても、継続的な学習や技術革新、組織能力の更新を行い続けなければならないとする「共進化」の考え方を提示している（Barnett and Hansen 1996）。競争の激化は、企業に対して新たな知見の探索（サーチ）や研究開発、製品改良、他社分析といった行動を促し、それらの行動が結果として組織の進化や業績向上につながると理解される。この意味で、生産性の高い企業ほど海外市場に進出し、貿易自由化を通じてより厳しい競争環境に直面することで、研究開発や知識探索を積極化させるという新新貿易理論の含意は、レッドクイーン効果の影響として解釈することが可能である（上池 2023b）。さらに、企業境界の内外に存在する知識や技術を柔軟に活用するというオープンイノベーションの視点（Chesbrough 2003）から見ても、輸出活動、社内での研究開発、外部技術の導入が同時に観察される企業において、生産性との密接な関係が見いだされることは不自然ではない。国際市場への参加は、競争環境を通じて探索行動を活性化させ、内部知識と外部知識を組

み合わせたイノベーションを促進する契機となりうる（上池 2020）。

本研究は、これらの理論を直接的に検証するものでも、因果関係を特定するものでもない。しかし、企業の生産性と企業活動の関係を理解するうえで有益な示唆を与えるものとして位置づけることができる。

参考文献

（日本語文献）

- 石上悦朗（2008）「インド鉄鋼業の発展と変容：先発一貫メーカー、新興大手メーカーおよび小規模部門鼎立の構図」佐藤創編『アジア諸国の鉄鋼業：発展と変容』（研究双書 571）日本貿易振興機構アジア経済研究所。
- 石上悦朗（2026）「インド鉄鋼企業における雇用と労働者の状態について」『経済経営研究（年報）』第75号。
- 石上悦朗・井上修（2023）「インド国営鉄鋼企業・ラシュトリア・イスパット・ニガム社の経営問題：プロジェクト建設遅延と財務分析を中心に」『経済経営研究（年報）』第72号，95-141頁。
- 石上悦朗・上池あつ子・佐藤隆広（2014）「企業部門と経済発展」絵所秀紀・佐藤隆広編『激動のインド③経済成長のダイナミズム』日本経済評論社，273-350頁。
- 井上修・石上悦朗（2024）「インド鉄鋼企業の再編と ArcelorMittal／日本製鉄連合の進出について：企業経営分析からの検証」『アジア経営研究』第30巻第1号，61-75頁。
- 上池あつ子（2020）「インド製薬企業のオープンイノベーション」『経済経営研究（年報）』第69号，145-178頁。
- 上池あつ子（2023a）「インド製薬企業のグローバル化による成長」板垣博・周佐喜和・錢佑錫編『トピックスで読み解く国際経営』文眞堂，71-87頁。
- 上池あつ子（2023b）「インド製薬企業のメタナショナル経営戦略と吸収能力」『経済学雑誌』第123巻第2号，15-33頁。

- 佐藤隆広・大西真生（2025）「インド鉄鋼産業における雇用と賃金：インド政府の公的統計の個票データを利用して」『経済経営研究（年報）』第74号，1-42頁。
- 佐藤隆広・西山博幸編（2025）『新新貿易理論とインド経済：理論と実証』ミネルヴァ書房。
- 古田学（2025）「企業のR&D行動と国際貿易」佐藤隆広・西山博幸編（2025）『新新貿易理論とインド経済：理論と実証』ミネルヴァ書房，57-82頁。

（英語文献）

- Barnett, W. P., & Hansen, M. T. (1996). The red queen in organizational evolution. *Strategic Management Journal*, 17(S1), 139–157.
- Bertschek, I., Hogrefe, J., & Rasel, F. (2015). Trade and technology: New evidence on the productivity sorting of firms. *Review of World Economics*, 151(4), 751–777.
- Bustos, P. (2011). Trade liberalization, exports, and technology upgrading: Evidence on the impact of MERCOSUR on Argentinian firms. *American Economic Review*, 101(1), 304–340.
- Chesbrough, H. W. (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1989). Innovation and learning: The two faces of R&D. *The Economic Journal*, 99(397), 569–596.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128–152.
- Government of India (2015). *Report of the Committee on Corporate Sector Statistics*. New Delhi: Government of India.
- Ishigami, E. (2014). “Structure of the steel industry and firm-level labour management in Mandi Gobindgarh and Ludhiana.” In Shuji Uchikawa (Ed.), *Industrial Clusters, Migrant Workers, and Labour Markets in India*, Chapter 8, pp. 209–229. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Ito, B., & Tanaka, A. (2016). External R&D, productivity, and export: Evidence from Japanese

- firms. *Review of World Economics*, 152(4), 655–685.
- Jose, M. (2019). *R&D Tax Incentive Scheme and In-house R&D Expenditure: Evidence from Indian Firms*. Ph.D. Dissertation, Indian Institute of Technology Indore.
- Kamiike, A. (2020). The TRIPS agreement and the pharmaceutical industry in India. *Journal of Interdisciplinary Economics*, 32(1), 95–113.
- Levinsohn, J., & Petrin, A. (2003). Estimating production functions using inputs to control for unobservables. *The Review of Economic Studies*, 70(2), 317–341.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.
- Wooldridge, J. M. (2009). On estimating firm-level production functions using proxy variables to control for unobservables. *Economics Letters*, 104(3), 112–114.
- World Steel Association (n.d.) *World Steel in Figures*. <https://worldsteel.org/data/world-steel-in-figures/> Accessed on November 1, 2025.

インド鉄鋼企業における雇用と労働者¹の 状態について

石 上 悦 朗

目次

1. はじめに 本稿の目的と問題意識
 2. 国営製鉄所における雇用, 労働そして請負労働者—J.パリーのビライ製鉄所
研究から
 3. 大手メーカーと準大手メーカーの雇用と労働福利: BRSR による近年の特徴
 4. 2001年 SAIL 判決の経緯と意義
- おわりに

¹ 本稿では、インドの労働法制および企業開示制度「ビジネス・レスポンスビリティ・サステナビリティ・レポート (Business Responsibility Sustainability Report, 以下 BRSR)」に基づき、雇用・労働に関する用語を以下のとおり定義する。

BRSR における **employees** と **workers** は異なる範疇の被雇用者を指す。**Employees** は管理職・技術職・事務職等を含む「職員」を、**workers** は工場法や労働紛争法等に定義される現場の「労働者」を指す。本稿では前者を「職員」、後者を「労働者」と訳す。両者を合算した概念については「被雇用者 (総数)」と表記する。

雇用形態に関して、**permanent** は恒常的な雇用関係を意味し、「常備雇用」(以下、文脈に応じて「正規」)と訳す。これに対し **other than permanent** は「非常備雇用」(以下、「非正規」)とする。また、**regular workers** などの **regular** は通常業務(従事)を意味するので通常業務(従事)労働者とした。

1. はじめに 本稿の目的と問題意識

小論はインド鉄鋼業における雇用と賃金などの指標から労働者が置かれている状態について主に主要鉄鋼企業に即して検討することを目的とする。インドの労働市場は雇用の拡大が緩慢なことに加えて賃金及び社会保障制度にカバーされていないインフォーマル雇用・非常備雇用が圧倒的多数を占める。工場部門では非常備雇用は請負労働者 (contract labour/workers) を主とし、これに短期労働者と臨時労働者などが加わる。インフォーマル雇用はインフォーマル部門・非組織部門固有のものではなく、フォーマル部門・組織部門にも構造的に組み込まれ、1991年の経済自由化以降継続的に増加してきた。すなわち、労働市場におけるインフォーマル化・「非正規化」の問題である (NCEUS 2008)。インド労働市場では ILO (国際労働機関) が提唱するディーセントワークとは逆方向に向かっている。年次工業調査の工場部門における請負労働者/労働者総数比率は 2002-03 年度の 23.1% から 2021-22 年度には 40.2% へと高まっている。(Singh 2024)。

鉄鋼業の大手メーカー7社についてその現状を見よう。7社の内訳は国営のインド鉄鋼公社 (以下, SAIL) とラシュトリア・イスパット・ニガム (以下, RINL) および民営のタタ・スチール, JSW スチール, ジンダル・スチール& パワーそしてアルセロール・ミッタル/日本製鉄・インディア (以下, AM/NS インディア) である。表 1 が示すように大手鉄鋼メーカーにおいても「非正規」雇

また、contract workers (contract labour) は「1970年請負労働 (規制および廃止) 法」に基づく「請負労働者」を指し、contractors は請負業者とした。インドの労働法制では請負労働と派遣労働の区別がなくかつ実態として請負労働者が会社の指揮命令下にあり派遣労働者として従事している場合があるが、歴史的に請負労働者・請負業者が存在してきた事実に鑑みてこのように定義する。なお、おそらく1980年代以降と思われるが、派遣労働者 (supply labours) および派遣会社 (staffing company) が出現している。なお、「1970年請負労働 (規制および廃止) 法」は2025年11月21日の労働法改正・新労働法施行において「2020年労働安全・衛生・労働条件法 (Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020)」に集約された (ジェトロ『ビジネス短信』2025年12月4日)。

用者比率は概ね 5 割を超える。また、常備雇用者を分母として 1 人当り粗鋼生産量を算出すると後発の新興メーカーである JSW スチール、ジンダル・スチール&パワーおよび AM/NS インディアのそれらが先発の SAIL およびタタ・スチールさらに RINL を大きく上回っている。後述するように常備雇用者の雇用についてもメーカー固有の事情を検討する必要があるのである。

表 1 大手鉄鋼メーカー*の粗鋼生産高と被雇用者構成 (2023-24 年度;万トン:トン, 人)

	粗鋼生産高 (万トン)	常備雇用者	非常備雇用者	被雇用者総数	1人当り粗鋼生産** (トン)
インド鉄鋼公社 (SAIL, 国営)	1,924	55,989	72,141	128,130	344
ラシュトリア・イスパット・ニガム (RINL, 国営)	441	14,671	n.a.	n.a.	301
タタ・スチール (インド)	2,078	44,677	n.a.	n.a.	465
タタ・スチール (インド+海外) ***	2,858	121,869	147,088	268,957	—
JSW スチール	2,561	13,301	25,145	38,446	****1925
ジンダル・スチール&パワー	765	6,371	4,936	11,307	1201
アルセロール・ミッタル/日本製鉄・ インド (AM/NSインド)	768	5,758	25,427	31,158	1333

出所：各社 *Business Responsibility Sustainability Report* (BRSR) および *Annual Report* より作成

* 国営鉱物開発公社 (NMDC) 傘下の NMDC スチール[能力 300 万トン]が 2023 年度から操業を開始したがフル操業には至っておらず除外した。

** 粗鋼生産高を常備雇用者数 (職員+労働者) で除した。SAIL とタタ・スチールの常備雇用者は工場 (製鉄所) 外の鉱山部門を含む。したがって、ここでの「1 人当たり粗鋼生産」は正確な物的労働生産性指標ではない。

*** Tata Steel は鉄鋼以外の企業を含む。粗鋼生産高にタイ事業 (圧延のみ) は含まれない。

**** JSW スチールの常備雇用者には買収した Bhushan Power and Steel Ltd.[能力 350 万トン]が含まれていない。

独立後のインド鉄鋼業の労働を扱った研究はわが国ではきわめて限られる。石上 (2013) と Ishigami (2014) はパンジャブ州ルディアナーおよびマンディゴビンドガルにおける小規模誘導炉事業所における操業と請負業者・請負労働者を調査に基づいて議論している。ここでの事業所は後述するようにイン

ド鉄鋼業のピラミッドの底辺にあり、かつ地域的にも同州に限定したものである。石上(1982)は章・節の一部でインド鉄鋼公社(Steel Authority of India Limited, 以下, SAIL)の労使関係を取り上げた。国有企業として「模範的な雇用主」を求められる SAIL が、一部活発な労働組合運動を展開する労働者を労働者参加という協議組織を通じて懐柔的な労務管理に取り組んでいることが取り上げられた。また、石上(2008)は、タタ・スチールが1956年の労使協定において25年以上勤務の労働者の子弟は父親退職時に採用推薦を得られる取り決めをするなど概して労使協調により1990年代初めには常備雇用者が8万人弱という過剰人員問題を抱えたことを指摘した。このような研究状況において佐藤・大西(2025)は家計調査の個票データを用いて、1983年から2022年までの40年間にわたる鉄鋼産業就業者の社会的属性と賃金の長期動向を分析したものであり、注目すべき貴重な研究である。

インドでは1980年代前半のSAIL傘下ルールケラ製鉄所の請負労働者と労働組合を論じた先駆的研究がある(A Group of Researcher 1986)。その後の研究については小論で取り上げる文化人類学者 ジョナサン・パリー (Jonathan Parry) の労作における行き届いた先行研究レビューに委ねたい(Parry 2020)。パリーはSAIL傘下のビライ製鉄所と周辺の民間工場の労働者に関して1993年から20年間にわたり数次の参与観察を行い、それらの既発表論文を新たに大部の著作とした。彼は調査期間だけでなく、1950年代後半に開始されたビライ製鉄所の建設から今日に至るまでのストーリーを政策環境、工場と地域、労働者コミュニティ、労働者と家族、ジェンダーおよび周辺地域の民間企業と労働者までカバーするという超人的な作業を完遂した。小論においても「ビライ製鉄所の請負労働者数は」といったことが扱われるが、パリーは具体的に製鉄所内における常備労働者と請負労働者との業務や賃金・福利、居住環境、労働組合との関係など活写しており、無機質な数字にある種の生活感を付与するのである。

以上、とくにわが国における研究状況に照らして、本研究の貢献は以下の点

にある。

第1に、パリーのピライにおける雇用区分（常備労働者と請負労働者）と処遇の実際と格差の構造、開示される数字や企業・請負業者の関係性および常備労働者・請負労働者と労働組合の関係（後者を排除する構造）議論を紹介する。また、製鉄所周辺の民間工場における労使関係から看取できるものを検討する。これらは開示されている労働者と福利に関する数字の読み方に大いに示唆を与えるものである。とはいえ、パリーの調査はこれらの項目を時系列的に追えるものではなく、多分に各所・トピックに応じた言説で叙述するというスタイルでもあるので、次に取り上げる最近の状況に即応したものではないという側面にも注意したい（第2節）。

表2 生産者別粗鋼生産：製造拠点数、生産高（万トン）：2023-24年

	製造拠点	主な生産設備	生産高	合計比%	グループ計
JSW スチールグループ	5	高炉-転炉;DRI-電炉	2,561	17.7%	59.2%
タタ・スチールグループ（インド）	4	高炉-転炉;DRI-電炉	2,078	14.4%	
SAIL	8	高炉-転炉	1,924	13.3%	
ジンダル・スチール&パワー	2	DRI-電炉;高炉-転炉	765	5.3%	
AM/NS インディア	1	DRI-電炉;高炉-転炉	768	5.3%	
RINL	1	高炉-転炉	441	3.1%	
その他転炉	5(5社)	高炉-転炉	273	1.9%	1.9%
その他電炉（EAF）	20	スクラップ/DRI/高炉-電炉	512	3.5%	3.5%
誘導炉（Induction Furnaces）	887	DRI(海綿鉄)/スクラップ-誘導炉	5,108	35.4%	31.6%
合計			14,430	100.0%	100.0%

注）一貫鉄鋼メーカーのDRI（直接還元鉄）は主に天然ガス還元と石炭ガス還元で製造される。誘導炉では一般炭が還元剤として用いられ製造されたDRIは海綿鉄（sponge iron）と呼ばれる。出所）Government of India, Ministry of Steel, *Annual Statistics 2023-24* 及びその他資料より筆者作成。

第2に、大手鉄鋼企業とこれに続く「準大手企業（概ね年産能力20万トン以上）」の雇用構成（正規雇用と請負労働者）と労働者福利（主に給与・賃金、社会保障など）について最新の状況を明らかにすることである。表2は粗鋼生産（製鋼）において大手鉄鋼企業6社を主要な生産者として市場で優勢である一方、数多くの誘導炉中小メーカーが3割強の市場シェアを持つことを示す。大手メーカーではタタ・スチールと国営SAILが先発メーカーであり、先進国の一貫製鉄所にみられるように比較的強い労働組合が存在する。JSWスチール、ジンダル・スチール&パワーおよびAM/NSインディアは1980年代以降に創業した新興メーカーであり、直接還元鉄（DRI）-電炉を導入するなど新鋭設備で効率的な経営を目指している。新興メーカーでは労働組合のプレゼンスは小さい。本稿では最近の年次について、2021年に導入された「ビジネス・レスポンスイビリティ・サステナビリティ・レポート（以下、BRSR）」で創業年代と生産設備などを異にする各企業の特徴を明らかにする（第3節）。

第3に、インド政府およびSAILが執拗に請負労働者の身分変更=通常業務資格認定（regularisation）を阻むための訴訟戦術を展開し、ついに2001年の最高裁判決で勝訴に至ったその過程を明らかにすることである。今日、請負労働者が広範に使用されるに至ったのにはいくつかの要因が考えられるだろう。例えば、独立前から続く請負業者と請負労働者の存在という伝統、経済自由化以降における経営者・使用者側からの規制緩和の要求といくつかの州政府の対応（Upadhyay 2017）、そして旧来の労働組合運動の弱体化（Ohta 2025）などが挙げられよう。しかし、2001年SAIL判決は使用者側に請負労働者使用の自由度を格段に高め普遍化する法的根拠を与えたという点で、上記の要因を上回るインパクトがあった（Bertrand et.al. 2025）。本稿では裁判記録の概要を記すにとどまるが、J.ネルー時代に開始された「社会主義型社会」建設のために国家主導の重工業化における政府と労働者の関係の一つの帰結としてこれを確認する意味はあると考えている（第4節）。

2. 国営製鉄所における雇用、労働そして請負労働者—J. パリーのビライ製鉄所研究から

2-1 パリーの階級論²

本節の主題に入る前にパリーの階級論を簡単に紹介する。パリーの主張の眼目は著書のタイトル「Classes of Labour」が示すように、伝統的なマルクス派の階級論、インドにおける通説的な理解と異なり、資本対労働ではなく、労働/仕事により労働者が区別される、という点である。具体的には常備雇用、ここではとくに政府常備雇用（サービス労働）と非常傭雇用（肉体労働）間の分断（「労働（者）の諸階級」）が重要である³。ビライ製鉄所の労働者の賃金は、インフォーマル部門だけでなく民間産業の労働者よりもはるかに高く、住宅手当、無償教育、医療などの福利厚生も含まれており、銀行（および非公式融資ネットワーク）を通じて容易に融資を受けることができる。簡単に言えば、彼らの政府サービス/雇用は、彼らを「他の労働力から大きく隔絶された特権階級」に位置付けている。このように、ビライの常備労働者は、ネルーが期待した労働者階級の典型とは程遠く、「労働エリート」であり、「著しくブルジョア化」しており、その特権は請負労働者など下層階級の不利益によって支えられている、と主張する。つまり、労働者は、カースト、宗教、地域的民族、性別によっても分断されているが、階級がカーストに取って代わり、不平等の支配的な軸となっているということである（Parry 2020: 24）⁴。

² パリーの著書とくに階級論については J.ブレイマンが批判的書評論文を発表している（Breman, Jan [2021] *Classes of Labour in India: A Review Essay. Global Labour Journal*, 12(2)）。パリーはブレイマンの批判に答えている。Parry, J. (2021) Response to Jan Breman's Review Essay on Classes of Labour: Work and Life in a Central Indian Steel Town. *Global Labour Journal*, 2021, 12(2): 150-160 また、以下の書評も参照されたい。Harriss, John and Subramanian, Ashwin (2021) Book Review Classes of Labour: Work and Life in a Central Indian Steel Town. *Journal of South Asian Development*, Vol.16 Issue 1。

³ 労働・仕事により労働者が区別されるという論点は佐藤・大西（2025）の知見と重なるものであり興味深い。

⁴ 本節ではパリーの文章の要約・参照等が頻出するため、原書（Parry 2020）該当ページ

パリーは彼の主張を少し敷衍して次のようにも述べている。

ビライの観点から見ると、インドの民主主義から「再建のエネルギー」を奪っているのは、カーストではなく、階級である。筆者が論じるように、真の政治的影響力を行使できたかもしれない労働者たちは、他の労働者層からあまりにも切り離されているため、周縁化された大多数と共通の目的を見出すことができない。実際、彼ら自身の特権は、労働階層の最下層にいる人々の不利益によって支えられている。バルダン（1984）は、3つの「所有階級」（企業家、富農、国家官僚）の競合する利益間の不安定なバランスこそがインドの民主主義を維持してきたと示唆しているが、筆者（Parry）はむしろ、異なる「労働者諸階級」の利益の分散こそが、実質的な民主主義を著しく手の届かないものにしてしていると主張したい（35）。

このようにパリーはインドの一国営企業の検討から以上のごとき階級論を展開するのであるが、彼の問題意識には公共部門・国営企業が大きなプレゼンス（特に雇用において）をもつ発展途上国（トルコ、メキシコ、エジプトなど）の労働者の階級論に共通する論点として認識している。これは筆者（石上）のインド公共部門・国営企業に関する問題意識と重なるものである⁵。

を本文段落末または文章中に（104）（211-213）などとカッコ書きで表記する。

⁵ パリーは次のように述べる。「トルコ、メキシコ、インド、エジプトのように、重要な国営部門を持つ混合経済においては、国営企業は、高賃金と相当な雇用保障を享受する労働者と、非組織部門の労働者からますます分離される労働者を含む、一般的な類似点を発達させてきた」（59）。インドの組織部門雇用（公共部門+民間部門）に関して言えば、公共部門雇用シェアは経済自由化までその比率を高め、（1960-61年 58%、1990-91年 71%）その後、低下したとはいえ2010-11年度 61%であった。2010-11年度の組織部門合計2,898万人、うち公共部門 1,755万人であった（GOI, Economic Survey 1972-73, 2005-06, 2017-18）。

2-2 ビライ製鉄所の建設と雇用および労働

2-2-1 国営鉄鋼業の概観

インドの鉄鋼政策と国営製鉄所およびビライ製鉄所関連事項に関して概ねパリーが調査した期間までを年譜にまとめると以下のとおりである⁶。なお、鉄鋼業の雇用者を含む信頼できる統計⁷は2000年代半ばで廃刊になっていると推察される。また、非常雇雇用者数を示す資料はSAILに関しては2009年度以降しか確認できない⁸。

鉄鋼政策と国営製鉄所経営

- 1954年 国営製鉄所の経営のため国営企業 Hindustan Steel Ltd. (HSL) 設立
- 1970年 政府、南部州（候補地、ヴィシャカパトナム）に新製鉄所建設を約束。
後に、国営 RINL 社（Rashtriya Ispat Nigam Ltd.）により1992年竣工。
- 1972年 経営不振企業 IISCO（Indian Iron & Steel Company）国営化
- 1973年 政府、持株会社 SAIL を設立し、HSL 国営4製鉄所を傘下におさめる。
- 1991年 経済自由化政策 ライセンス制度原則撤廃、公私部門業種区分を大幅緩和
- 1992年 鉄鋼価格統制、能力拡張・製品構成規制を原則撤廃
- 2006年 SAIL、長期経営不振子会社 IISCO を吸収合併

ビライ製鉄所年譜

⁶ Parry(2020)および各種資料より筆者作成。

⁷ HSL/SAIL, *Statistics for Iron and Steel Industries in India*, HSL/SAIL. 筆者はこの統計を全巻カバーできていない。

⁸ 政府の一委員会は2014年度の雇用者について常用雇用 93,352人、請負労働者 93,654人と述べている。また、請負業者が賃金支払い、年金基金及び健康保険等について請負労働者に適切に対応しているか否かの確認を SAIL および RINL に求めている。GOI, Ministry of Steel, Standing Committee on Coal and Steel (2014-2015) *Fifth Report*, (Sixteenth Lok Sabha), Dec. 2014.

1955年2月 インド政府=ソ連 ビライ (Bhilai, 現チャッティースガル州)
に「鋼塊 100 万トン製鉄所建設協定」

※同時期：各 100 万トン製鉄所建設開始 西ドイツ=ルールケラ製鉄所；
イギリス=ドゥルガブル製鉄所；

少し遅れて、1965年ソ連=ボカロ製鉄所建設協定⇒国営4製鉄所体制へ

1959年2月初出銑

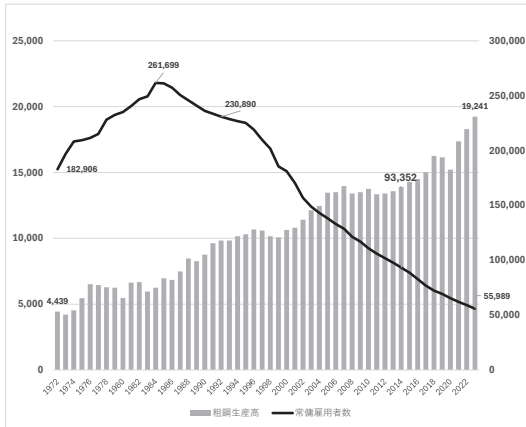
1967年 210 万トンに生産能力拡張

1988年 同, 400 万トン

2011年 同, 750 万トン

1970年代以降、国営鉄鋼業は製鉄所建設および拡張計画の大幅遅延を伴いながらも生産規模を確実に拡大してきた。建設計画の遅延は建設プロジェクト(製鉄所とタウンシップなど)に関わる臨時・短期労働者の長期従事を意味し、他方、国営企業として雇用創出の方針から彼らを可能な限り正規の雇用、つまり常備雇用として吸収してきた。1984年にはピークの26万人に達した(図1-A)。1980年代になると韓国・ブラジルなど鉄鋼の生産性が高い新興国の台頭を前にして、国際的にみて生産性の低い SAIL 経営陣は「過剰人員」問題を認識し、次第に新規採用を減少させるとともに勸奨退職制度 (Voluntary Retirement Scheme) の導入、他方、効率的な生産設備の導入による増産も実現してきた(石上1988)。1990年代以降、SAILの常備雇用者数は減少の一途をたどり、2023年には5万6千人となりその減少ぶりには隔世の感がある。とはいえ、SAILより生産高の大きい民間新興メーカー、JSW スチールと比較すると、SAILの常備雇用者数ははるかに多い(前掲表1)。また、現在では非常備雇用者(請負労働者)が常備雇用者を上回るのであるが、後者の一貫した減少は請負労働者によって補填ないし補完されていたことが明らかである(図1-B)。換言すれば、いわゆるフォーマル企業におけるインフォーマル化の進行である。請負労働者数に

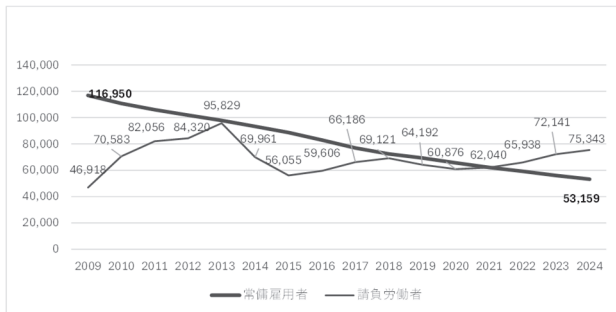
図 1-A SAIL : 常備雇用者数（人：右軸）と粗鋼生産高（左軸：千トン）の推移



出所) SAIL, *Statistics for Iron and Steel Industry in India*, various issues および GOI, Ministry of Steel, *Annual Report*, various issues より筆者作成。

注) 年次は財政年度。例えば、1972 年は 1972-73 年度（1973 年 3 月 31 日までの 1 年間）を示す。ただし、常備雇用者数は 2018 年（2018-19 年度）以降は翌年度 4 月 1 日現在の人員数を示す。例えば、2018 年度の人数は 2019 年 4 月 1 日現在の人数である。

図 1-B SAIL の常備雇用者数と請負労働者数（人）



出所) SAIL, *Sustainable Development Performance Report 2011-12* および SAIL, *Corporate Sustainability Report*, various issues より筆者作成。

注) 年次表記は図 1-A と同じ。常備雇用者数と請負労働者数について 2018 年（2018-19 年度）以降は翌年度 4 月 1 日現在の人員数を示す。

表 3 SAIL 被雇用者構成：人，2024 年 4 月 1 日現在

製鉄所	常備雇用			請負労働者	合計
	エグゼク ティブ	ノンエグゼク ティブ	小計		
ビライ製鉄所	2,579	12,540	15,119	19,136	34,255
ドゥルガブル製鉄所	1,167	6,340	7,507	5,661	13,168
ルールケラ製鉄所	1,799	10,651	12,450	16,586	29,036
ボカロ製鉄所	1,980	9,117	11,097	13,077	24,174
IISCO	984	3,950	4,934	6,372	11,306
その他	1,780	3,102	4,882	11,309	16,191
小計	10,289	45,700	55,989	72,141	128,130

出所) SAIL, *Corporate Sustainability Report 2023-24* より作成。

ついて補足すると、統計で確認できる最も古い年次である 2009 年度の 46,918 人から 2013 年度には 95,828 人と急増しているが、これは SAIL 傘下各製鉄所の生産能力拡張プロジェクト（主に建設工事）に起因した増員であり、これらが一段落すると人員数は落ち着き漸増傾向となった。

さて、労使関係を見ると、SAIL の各製鉄所では複数存在する労働組合間の対立・全国的トピックでの争議行為などの要因もあり 1980 年代は不安定であった。ここで言う労使関係は常備雇用者を対象としているが、請負労働者による処遇改善・雇用の正規化などを求める労働運動が活発になった。

2-2-2 ビライ製鉄所における雇用と労働

ビライ製鉄所の被雇用者数（常備雇用、いわゆる正規雇用）は SAIL 雇用者ピーク年の 1984 年度の約 6 万 5 千人（表 4，図 1-A 参照）から、2003 年度には約 3 万 8 千人となり直近の 2023 年度 1 万 5 千人へとピーク時の 4 分の 1 となった（表 3）。1980 年代の雇用構成では工場以外に鉄鉱・炭鉱部門およびタウンシップなどが大きいことが分かる。その後、工場や鉱山部門の機械化・自動化

表 4 ビライ製鉄所被雇用者構成：1984-85，2003-04

	1984-85			合計	2003-04			合計
	エグゼクティブ	ノンエグゼクティブ	テンポラリー/カジュアル		エグゼクティブ	ノンエグゼクティブ	テンポラリー/カジュアル	
工場	2,888	33,105	763	36,756	2,138	23,811	279	26,228
管理部門	528	3,925	19	4,472	555	2,315	41	2,911
タウンシップ	283	7,017	105	7,405	307	3,793	1	4,101
建設	393	3,691	22	4,376	113	258	0	371
鉄鉱・炭鉱	277	11,421	22	11,720	169	3,660	145	3,974
合計	4,369	59,429	931	64,729	3,282	33,837	466	37,585

出所) SAIL, *Statistics for Iron and Steel Industry in India 1990; 2004* より筆者作成。

で常備雇用者が大きく減少する一方で、前述のように請負労働者がこれらを補填・補完する形でプレゼンスを増大させてきた。このような変化を以下ではパリーの叙述に依拠して理解してゆこう⁹。

a. 製鉄所の請負労働者数および請負業者について

1994年から1990年代半ば、コークス炉の労働者（workforce）は3,000人強で、請負労働者もその数は変動していたが、全体の10～15%を超えることはなかった。パリーは2006年には請負労働者の存在感が増したと経験的に述べてはいるが、製鉄所の被雇用者数のうち請負労働者の人数についてその正確な把握は難しいことを強調する。このことを象徴するエピソードがある。パリーは2011年に製鉄所に人員数を照会したところ2011年1月31日の数字は9,449人だったが、数日後にビライ製鉄所の請負労働者を抜き打ち検査した州政府労働副長官による報告に基づく報道によれば、その数は22,000人を超えていた。こ

⁹ パリーが参与観察した工場は製鉄（高炉）の前工程である原料処理施設・コークス炉である。コークス炉は石炭を蒸し焼きにしてコークスを製造する。原料処理施設にはもう一つ、鉄鉱石・ペレットを焼結鉱に加工する焼結設備がある。このようにパリーが直接見聞した製鉄所の工程は一部に限られるが、製鉄所と所外に様々な情報提供ネットワークを有しており、これが製鉄所全体の状況を把握するのに役立っている。

の二つの数字はあまりにかけ離れている。2 番目の数字が正しければ、この当時工場の被雇用者数は5万人を超えることになり、1993年の常備雇用者に近いことになる。また、請負労働者の人数把握が難しい理由として次の点も指摘している。すなわち、広く蔓延している詐欺である。請負業者が製鉄所に実際に雇用している労働者よりも多くの賃金を請求し、架空労働で受け取った金額を請求書に署名した製鉄所の職員と分け合うというものがある。この場合、帳簿上は実際に存在するよりも多くの請負労働者が記載される。それとは逆に、請負業者は労働者の労働日数を州政府に過少報告することが常態化している。これは、請負業者には州政府の最低賃金を支払う法的義務があるためだが、実際にはほとんど支払われていない(263-265)。

請負業者であるが、1997~98年度には、227社の請負業者が約700件の契約を締結し、工場とタウンシップで業務を行っていた。その後、請負業者の数はさらに増えた。製鉄所認定請負業者は、専門知識に基づき分類され、入札可能な契約金額に応じて等級分けされる。その後、業務の一部は下請け業者に委託され、下請け業者がさらに下請け業者となることもある。中間業者を排除することは困難である(264)。その後、ビライ製鉄所は請負業者の「元請」として中央政府公企業であるヒンドゥスタン鉄鋼建設株式会社(以下、HSCL)に委託するようになった。ビライではHSCLが現在主にビライ製鉄所への労働者供給元となっている。2006年11月時点で、同工場で働く請負労働者の58%がHSCLの下請け業者によって供給された。請負労働者はいずれも労働組合に加入しておらず、最も過酷な労働条件に耐え、支払いの遅延や賃金不払いに対して最も脆弱なのはこれらの労働者たちである。この取り決めはビライ製鉄所にとって大いに有利である。裁判で争われたことはなく、合法性も不明であるものの、HSCLは彼らの「主たる雇用主」と宣言されており、これによってビライ製鉄所が厄介な法的窮地から逃れられることが期待されているのである(265)。

b. 常備労働者の採用について

これに関しては創業期から 1980 年代にかけての採用慣行の転換に注目する必要がある。創業期には労働力需要が極めて高く、ショップフロア・レベルの職員が、他州出身の臨時（casual）労働者を「非登録者名簿」から裁量的に雇用する余地が大きかった。これらの労働者の多くは後に常用労働者へと吸収されたが、制度は次第に中央集権化・ルーティン化され、1984 年の雇用者数ピーク以降、採用枠は急速に絞られた。1980 年代後半以降は学歴要件が引き上げられ、1988 年以降はマトリキュレーション（中等教育修了）および公認職業訓練校（以下、ITI）資格が事実上の最低条件となった（165）。さらに、以前はエントリーレベルである工場係員職が担っていた多くの業務が請負労働者に委託されるようになり、技術者兼オペレーティブ・トレーニー（TOT）またはシニア TOT として採用される新採用者の割合が増加した。工場係員の職種では ITI 資格が有利だが、TOT に選ばれるには ITI 資格または BSc（理学士）が絶対条件となった。こうして、新規採用の抑制と早期退職促進が同時進行する中で、1990 年代後半にはビライ製鉄所で正規雇用を得ることはきわめて困難となり、以前と比べると「高学歴」の若年層は長期の待機を余儀なくされた。こうした変化は、工場係員職の縮小と技術者・トレーニー（TOT）比率の上昇、さらには従来常備労働者が担っていた業務の請負化と結び付き、ビライ製鉄所における雇用の質的転換を特徴づけている（166）。

c. 賃金・手当などについて

常備労働者の賃金などは中央政府公共部門企業として厚遇であるといえる（次項も参照）。だが、創業期の賃金水準は 1960 年代の重工業従事労働者の基準からするとかなり低かった。これが改善したのは 1970 年の最初の団体交渉協定以降でありそのペースはかなり急速に上昇した。たとえば、1970 年から 1982 年の間に、賃金の主な構成要素（基本給＋物価手当）は 226%増加した。1976 年から 1985 年の間に、賃金はほぼ倍増した。この時期は鉄鋼業界が概ね

不況に陥っていた時期であり、かつ争議による労働損失時間もかなりあったにもかかわらず、政府の公共部門賃金政策は賃金引き上げを実施した。ビライ製鉄所労働者の賃金カーブは年功的で、インフレ調整手当によって購買力が保全されている点に特徴がある。雇用は安定的で、昇進もほぼ自動的であるため、労働者は中長期的な生活水準向上を見通すことができた。福利厚生も極めて充実しており、教育・医療、電気・ガス代補助、低利融資、定期的な家族旅行制度などが整備されている。福利厚生費は賃金の4分の1から半分に達していた(197-201)。

常備雇用の格別の地位はこれにとどまらない。パリーは常備雇用の職が個人の資産ではなく継承される家計資産であることを強調する。この点を最も端的に示す制度が、いわゆる「情状配慮による特別採用(Compassionate Appointment)」である。同制度は、在職中または退職直後に死亡した常備労働者の扶養家族(多くの場合は息子)を常備労働者として採用することを認めるものであり、公式には遺族の生活保障を目的とする例外的措置とされている。しかし実際には、製鉄所の正規ポストを家系内で継承可能な資源として機能させてきた(175-182)。

これに対し、請負労働者は、賃金水準、福利厚生、雇用の安定性のいずれにおいても、常備労働者との間に構造的な格差が存在する。常備労働者が団体交渉協定に基づく賃金表に組み込まれ、物価手当(DA)によって実質賃金の購買力が保全されるのに対し、請負労働者はこうした賃金協定の適用外に置かれている。そのため、賃金の上昇は制度的に担保されておらず、年功的昇給やほぼ自動的な昇進といった仕組みも存在しない。福利厚生面においても両者の差は顕著である。常備労働者が上記のように包括的な福利厚生の対象となっているのに対し、請負労働者はこれらの制度から基本的に排除されている。さらに、請負業者を介した雇用形態の下では、州政府が定める最低賃金の支払い義務すら十分に履行されていない事例が常態化しており、労働日数の過少申告などを

通じて、実質賃金が圧縮されている（263-266）。ただし、高度なスキルを請負労働者はごくわずかだが、そうした労働者の賃金も州政府の最低賃金をはるかに上回るのが多いといった記述もある（268）。さらに、次項では一般の請負労働者より賃金等が厚遇される CPF 請負労働者について触れている。したがって、請負労働者の賃金水準については常備労働者と比べると相当下回るものの、これらの賃金は組合加入の有無、スキル・経験の程度等でかなりばらつきがあると考えるのが妥当であろう。

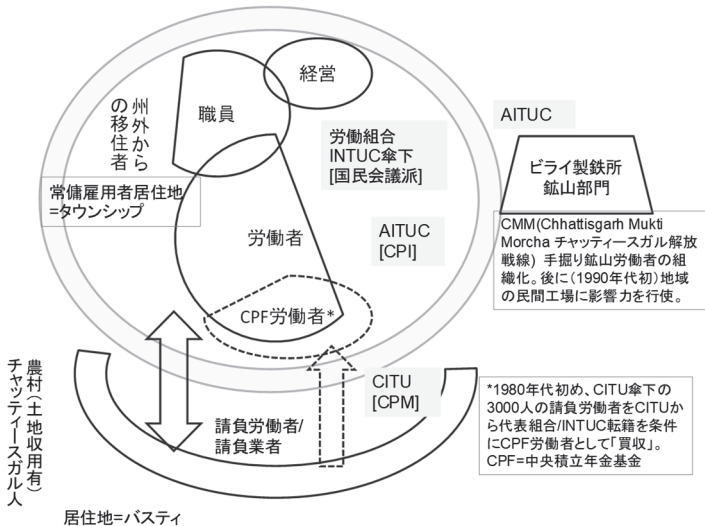
他方において、請負労働者の労働が常備労働者の通常業務の一部を担当するようになった変化も看過できないことである。パリーは現場観察（2006年）に基づき、コークス炉では、常備労働者がそれまで担当していたかなりの業務に請負労働者が従事する一方で、常備労働者は管理職化・高学歴化し、過酷な肉体労働から離脱していると述べている¹⁰。

¹⁰ 「1994年には3,000人強だったコークス炉の常備雇用は、2006年には2,550人、2007年初頭には2,039人にまで減少した。常備雇用の人員は約3分の1削減され、第11バッテリー（2007年に作業開始 [BSP初の乾式消火コークス炉 CDQ-石上]）が稼働を開始した後は、常備雇用の人員配置がさらに薄く分散した。2006年までに、最下級の2グレードの労働者はわずか51人（約2%）にまで減少した。これらの仕事は、現在では主に請負労働者によって行われている。炉のドアマンとトップマンのほとんどは請負労働者であり、多くの作業グループが請負労働者補充され、油圧メイングループなど、一部の作業グループも間もなく完全に請負労働者に置き換えられる予定だ。確かに、総人員はわずかに減少した。以前はバッテリー2基につき、シフトごとに装填車オペレーター4名と押出車オペレーター4名、そして欠員補充のための「交代要員」1名が配置されていたが、この交代要員は廃止された。しかし、全体像はシフトを運営する労働者が大幅に減少したのではなく、むしろかなりの数の労働者が請負労働者になったということだ」（257）。「請負労働者への依存が高まるにつれ、常雇労働者（ベテラン労働者に限らず）はますます多くの時間を請負労働者の労働を監督することに費やすようになった。最下級の若手常備労働者でさえ、男女混合の作業班を率いてメンテナンスや清掃業務に従事した。経験豊富な労働者はより技術的な作業の監督に従事した。その結果、二つの労働集団間の格差は拡大した」（261）。

2-2-3 請負労働者に対する製鉄所の政策と労働組合

請負労働者問題は、1970年代後半以降、BSPにおける労使関係の大きな争点であり、1990年代初めにかけて2件の重要な展開があった。まず、ビライ製鉄所における請負労働者のCPF労働者（後述）への資格変更である（図2）。この時期、ビライ製鉄所の常備労働者が所属する労働組合は国民会議派系のINTUCとインド共産党（CPI）系のAITUCの2大勢力であった。他方、請負労働者を組織化することで急速に影響力を拡大してきたのがインド共産党マルクス主義（CPM）系のCITUである。製鉄所承認組合のINTUCとAITUCは中央政府寄りの主流派組合であり、タウンシップに住み手厚い処遇を享受している常備労働者の利害を代表し、大体において経営側と親密な関係にあった。他方、請負労働者に「正規雇用者」並みの待遇改善を要求し法廷闘争を開始したCITUは

図2 ビライ製鉄所と労働者：1980年代末の模式図



出所) J.バリーの叙述を参考にして筆者（石上）が作成した。

経営側には過激な運動以外の何物でもなかった。また、ビライ製鉄所の鉦山部門では1980年代、機械化に反対する手掘り請負労働者を支援するCMM(チャッティースガル解放戦線：指導者S.G.ニヨギ¹¹)の運動が高揚していた。

このように請負労働者の待遇改善を求める運動が高揚する中で経営陣とCITUそしてINTUCの3者間で一つの妥協がもたらされた。すなわち、1980年代初頭にCITU加盟の日常業務に従事する約3,000人の請負労働者がINTUC転籍を条件に「CPF資格」の対象となったのである。これは、中央積立年金基金(CPF)の掛け金が彼らの賃金から差し引かれ、請負業者が同額を拠出する制度である。この制度により彼らは法的権利を獲得し、賃金と職の安定が請負労働者より大幅に改善された。パリーの知見によれば、組合に加入していない請負労働者とは異なり、CPF労働者は定期的な給与の支払いを期待でき、休暇取得の権利も概ね尊重されている。他の請負労働者とは異なり、彼らの雇用は比較的安定している。契約満了時に解雇される可能性はあるものの、「退職手当」が支給され、次の契約が発行された際には、請負業者は彼らを再雇用する義務がある。ただし、通常業務の条件を満たしているという言い訳にならないように、同じ職場の異なる部署間で定期的にローテーションが行われる(通常業務従事資格認定=「正規雇用化」の回避-石上)。賃金水準はどうであろうか。CPF労働者は大半の請負労働者と比べると恵まれているものの、最下層の常備労働者と比べると、彼らの生活は貧弱だ。彼らは日給(男女同額)で支払われるが、これは(法定手当を含め)州政府の未熟練労働者最低賃金の2倍に相当する。これは、しかし、最下層に位置する新規採用のBSP常備労働者が受け取る額の3分の1にも満たないのである(266-277)。

¹¹ S.G.ニヨギ (Shankar Guha Niyogi:1943年生まれ)。父親はベンガル人の鉄道コントラクター。若くして左翼の運動に関わり、その後ビライ製鉄所のコークス炉に職を得るも、前歴により解雇される。その後、製鉄所の鉦山で鉦夫として働きながらCMMの指導者となった。妻はアディヴァシである。1991年9月28日に自宅で就寝中に銃撃により暗殺された。

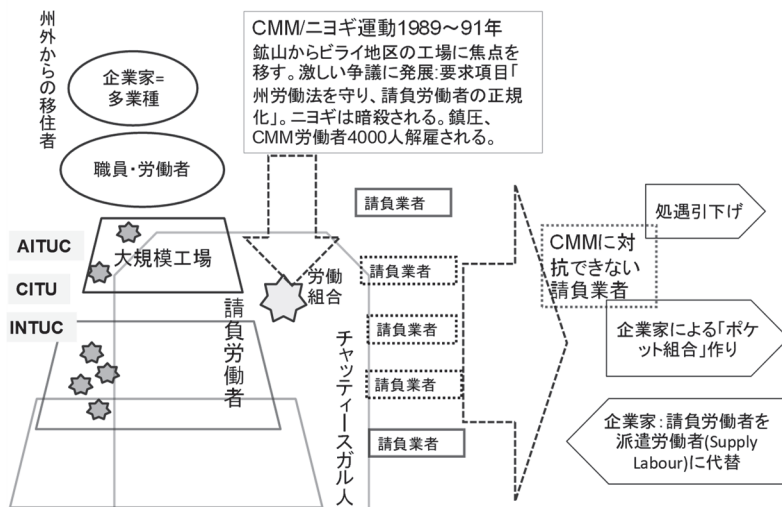
模式図が示すように、CPF 労働者は、居住地・バステイ (Bastis) を基盤とする請負労働者と、BSP 内部の正規雇用秩序との間に位置し、労働者の階層分化を媒介する存在であった。この制度は、CITU による組織化の成果であると同時に、INTUC を中心とする常備労働者組合と経営側が受容可能と判断した制度的妥協でもあった点に特徴がある。その意味で、CPF 資格は、請負労働者の正規化に向けた小さな一歩であるが、同時に公式の雇用秩序の境界を画定する役割も果たしていた。なお、留意したい点は、CPF 資格の認定は SAIL が請負労働者（の一部）は常備労働者が従事する通常業務に従事していることを認定したのであるが、認定自体は労働運動の高揚への譲歩・妥協という恣意的な取り扱いであったということである。これは請負労働者の通常業務資格認定 (regularisation) をめぐる法律解釈上の重要な論点である。

次に、ビライ地区の民間企業・工場における請負労働者をめぐる展開である。

国営ビライ製鉄所が建設されて以降、主に製鉄所関連の民間企業がビライ地区の工業団地に他州から進出してきた。また、海綿鉄、鉄鋼圧延工場とセメント工場なども建設された。これらの事業所・工場においても労働者の構成は正規雇用と請負労働者などの非正規雇用からなり、大規模工場の常備職員・労働者と中小規模工場の常備職員・労働者との間には労働市場の交わらない区別があり、かつこれらの主に州外出身の移住者からなる常備雇用者とチャッティースガル州出身の請負労働者との間にも断絶があった(図3)。賃金水準を見ると、民間部門で最大規模かつ最も高給の企業の常備労働者でさえ、ビライ製鉄所の労働者の賃金の半分以上を得ていることはほとんどなく、通常はそれよりはるかに少ないという状況であった(344-345)。

ビライ地区では1989年から1991年にかけて請負労働者を組織したCMMの激しい運動が展開され、企業家、請負業者および請負労働者の各主体で特徴的な動きが見られた。激動の震源はビライ製鉄所鉦山部門の手掘り請負労働者の運動を担ったCMMである。指導者・ニヨギが率いるCMMは鉦山部門で敗北

図3 ビライ地区の民間工場と労働者



出所) 図2 に同じ。

した後、ビライ地区の請負労働者の組織化に乗り出し、彼らから大きな支持を取り付けた。CMMの要求項目は「州労働法の順守、請負労働者の『正規化』」であった。この地区では請負業者は各企業の元従業員であり、企業家・経営陣の指揮管理下に事実上置かれていた。企業家が請負業者に求めたものは請負労働者をCMMから遠ざけ、かれらの組合加盟を阻止することであった。この要求に応えられない請負業者は容赦なく処遇を引き下げられた（請負料の縮小）。また、企業家が自ら手をまわして作ったポケット・ユニオン（「御用組合」）に取って代わられる事例も見られた。さらに、請負労働者を派遣労働者（supply labour）に代替する動きもあった。ニヨギの運動は1991年9月に彼が銃弾で暗殺されるという悲劇的な出来事を境に鎮圧され、CMM組合員4,000名が解雇されることで結末を迎えた（299-324）。

このようにビライ地区の民間工場では請負業者は請負労働者と同様、企業家がかれらの生殺与奪の権を持っていた。この点を考慮すると、ここでの請負労働者は日本の派遣労働法の派遣労働者に相当する。しかし、ニヨギ運動に対しては余りにも資本家の剥き出しの粗暴さが見られるのであり、次節で紹介する独立前と独立後も継続した請負労働者に対する前近代的な搾取を問題にした「全国労働委員会報告」の指摘と重なるのである。ニヨギの暗殺はインド経済自由化導入と同時期であり、労働をめぐる一つの裏面史となった。この時期、政府および SAIL 経営陣は次節で検討するように、請負労働者の通常業務資格認定（「正規化」）を阻止すべく法廷闘争に注力していた¹²。この一帰結が 2001 年の「SAIL 判決」である。

3. 大手メーカーと準大手メーカーの雇用と労働福利：BRSR による近年の特徴

3-1 BRSR の利用について

まず、BRSR は以下の経緯で導入された。インド証券取引委員会（SEBI）は、義務的な企業責任・持続可能性報告書（BRSR）を通じて、上場企業のサステナビリティ情報開示を強化した。2021 年 5 月に導入され、2023 年 7 月に改訂された BRSR は、責任ある企業行動に関する国家ガイドライン（ESG に準拠）の 9 つの原則に沿った開示を網羅している。これらの原則は、ジェンダー参加、排出量、水、エネルギーフットプリント、従業員の福利厚生といった主要分野を網羅している。2023 年度（2022～23 年度）は、時価総額上位 1,000 社による義務的な BRSR 開示の初の報告期間となった。

筆者は雇用・福利などの観点から以下の点に意義を見いだせると考える。常備職員・労働者と非常備職員・労働者の構成、労働組合組織率、福利厚生、経

¹² 隣接州のルールケラ製鉄所では 1995 年に請負労働者 4,500 人が通常業務資格認定（regularisation）されており、請負労働者の組織化が企業にとって現実的脅威となっていたことが分かる。

営陣の報酬、常備職員の給与と労働者の賃金（すべて中央値で表示）、最低賃金の適用状況といった情報が開示されている。

しかし、以下のような問題があることには留意する必要がある。第1に、鉄鋼企業は資本集約型であり、他の産業と比較して上場企業が多い一方で、中小企業が対象とされていないこと。ただし、時価総額は時々の経営状況に関係するため、対象企業に変動があること。第2に、BRSRは直近1年間と前年のデータのみを対象としていること。第3に、企業によって開示の程度が異なることである。

3-2 準大手メーカーについて

本稿にとってBRSRが重要なのは、時価評価額上位1,000社を対象としたことにより、主要大手一貫メーカーにつづく「準大手」上場企業の雇用および労働福利の実態が分かるようになったことである。ここでは概ね生産能力20万トン超の誘導炉製鋼-連続铸造-圧延一貫メーカー（主に棒鋼類を生産）を中心に10社を取り上げた（表5）。表から看取できるように、チャッティースガル、オディーシャおよび西ベンガルなど鉄鉱ベルトにアクセスのある企業はペレット・海綿鉄（スポンジアイアン）など上流工程にも進出し原料加工から製品まで生産を統合している。10社のうちサンフラッグ・アイアン・スチールとヴァルドマン・スペシャル・スチールズは電炉製鋼の特殊鋼メーカーである¹³。

¹³ 日本の大同特殊鋼はSunflag社に10%、愛知製鋼はVardhmanに11%を出資している（追加出資⇒24%、2025年6月）。両社ともPLIスキーム（特色ある鉄鋼）の対象として選定されていた。

表 5 準大手メーカー（BRSR 提出企業）の立地および工程・製法別生産能力（万トン）

企業名と工場所在地（州）	生産工程・製法等（生産能力、単位：万トン）				
シャム・メタリクス	ベレット	海綿鉄	高炉	誘導炉	圧延
1.西ベンガル		60	6	49	41
2.オデーシャ	120	72	/	36	38
生産能力合計	120	132	6	85	79
プラカシュ・インダストリーズ		海綿鉄	誘導炉	圧延	
チャッティースガル		120	120	*	
ジャヤスワルNECOインダストリーズ	ベレット	海綿鉄	高炉	電炉	圧延
チャッティースガル	120	27	65	119	119
ギャラント・イスパット		海綿鉄	誘導炉	圧延	
1.グジャラート		37	43	43	
2.ウツタル・プラデーシュ		54	53	53	
生産能力合計		92	96	96	
サンフラッグ・アイアン&スチール		海綿鉄	高炉	電炉	圧延
マハーラーシュトラ		26	60	53	75
ゴダワリ・パワー&イスパット	ベレット	海綿鉄	誘導炉	圧延	
チャッティースガル	270	50	40	40	
スチール・エクスチェンジ・インディア		海綿鉄	誘導炉	圧延	
アーンドラ・プラデーシュ		25	25	32	
サルダ・エナジー&ミネラルズ	ベレット	海綿鉄	誘導炉	圧延	
チャッティースガル	80	36	32	18	
ジャイ・バラジ・インダストリーズ*		海綿鉄	高炉	誘導炉	圧延
1.西ベンガル		23	54	29	26
2.オデーシャ		12		10	
生産能力合計		35	54	39	26
ヴァルドマン・スペシャル・スチールズ				電炉	圧延
パンジャープ				23	20

出所) JPC, *The Indian Iron & Steel Database 2022-23* より筆者作成。

* ジャイ・バラジ・インダストリーズは他にフェロアロイ、銑鉄およびダクタイル鑄鉄管などを生産する。

3-3 大手メーカーの雇用、賃金および労働福利

まず、大手メーカーのうち RINL および AM/NS India は非上場企業であり BRSR を発行していないため、表中の数字は有価証券報告書等から拾い出している。また、タタ・スチールについては、前掲表 1 に示したように海外事業を含めた連結により人員数がかなり大きくなった。SAIL と JSW スチールはカテ

ゴリーとしての常備労働者が存在しない。SAIL は創業時より常備雇用をエグゼクティブとノンエグゼクティブに区分していた。前述のように先発メーカーのタタ・スチールと SAIL そして RINL の雇用者数は後発民営メーカーに比べると生産単位当たりの雇用者は多い。大手メーカー合計では非常備雇用が常備雇用を上回り、とくに労働者では請負労働者からなる非常備が 84%と圧倒的である。繰り返しになるが、BRSR は開始されたばかりでありかつ直近の数字を開示しているため過去にさかのぼって推移を確認することはできない。

賃金・給与などの報酬は中央値で示される。ここでは JSW スチールおよびジンダル・スチール&パワーなどの新興メーカーの給与・賃金が国営 SAIL・RINL およびタタ・スチールのそれをかなり下回っている。その理由として新興メー

表 6 大手鉄鋼メーカー：雇用，報酬，労働組合組織率などのサマリー（2023-24 年度）

メーカー	職員		労働者		年間報酬の中央値 (万ルピー)	最低賃金		労働組合組織率：常備 雇用のみ	
	常備	非常備	常備	非常備		合計	常備男性 職員		常備男性 労働者
SAIL	55,989	0	0	72,141	128,130	147	/	n.a	全員 100%
RINL*	14,671	n.a.	0	n.a.	14,671	推. 152	n.a.	n.a	推.100%
タタ・スチール (インド+海外)	74,705	3,347	47,164	143,741	268,957	インド 125	n.a.	正規・非 正規雇用 者ともに ゼロ	インド 職員.55% 労働者. 86%
JSWスチール	13,301	0	0	25,145	38,446	89	/		12%
ジンダル・スチール &パワー	5,938	2,561	433	2,375	11,307	85	31		職員 16% 労働者. 20%
AM/NS インディア*	5,758	25,427			31,185	推. 72		n.a	n.a.
合計	170,362	31,335	47,597	243,402	492,696				
非常備雇用者 (比率：%)	非常備[職員+労働者]/合計：55.8%				最低賃金適用労働者/非常備労働者：0%				
	非常備労働者/労働者：83.6%								

注) *非上場につき BRSR は報告されていない。職員と労働者の区別なく被雇用者数を示す。

RINL および AMNS India の報酬は、著者が年次報告書の従業員給付に基づいて計算した推計である。

「推」は各種資料に基づく筆者の推計を示す。

出所) 各社 BRSR および Annual Report より筆者作成。

表7 大手メーカーの

大手メーカー	健康保険		事故保険		出産給付	
	常備職員	常備労働者	常備職員	常備労働者	常備職員	常備労働者
	非常備職員	非常備労働者	非常備職員	非常備労働者	非常備職員	非常備労働者
SAIL*	100%	/	100%	/	女性100%	/
	非常備労働者：すべての給付は規定に従って拡張される（カバーする対象となる）					
タタ・スチール** (インド+海外)	100%	100%	100%	100%	100%	女性100%
	100%	100%	100%	100%	女性100%	女性100%
JSW スチール	100%	/	100%	/	100%	/
	/	100%	/	100%	/	100%
ジンダル・スチール& パワー	100%	100%	100%	100%	女性100%	女性100%
	100%	100%	100%	100%	女性100%	女性100%

* SAIL には退職者医療給付のほか有給休暇の現金買取制度および退職後再居住給付制度などがある。
 ** タタ・スチール（インド）には医療保険がある。また、職員には全国年金スキームおよび有給休出所）各社 BRSR より筆者作成。

カーの正規雇用者の年齢構成が比較的若いことも一因であろう。国営企業は公務員給与改定に連動ないし影響を受けると考えられるのでこの視点からの確認も必要となる。国営の SAIL と RINL および先発メーカーのタタ・スチールは労働組合組織率が極めて高く、労働者の交渉力を高めていることは否定できない。労働組合組織率が先発メーカーで高く、後発新興メーカーではかなり低いという構図は、アメリカ鉄鋼業における US スチールおよびクリーブランド・クリフスなどの先発メーカーと電炉一貫メーカーで経営革新に長けたヌーコアに代表されるミニミルを想起させる¹⁴。なお、大手メーカーでは、情報非開示の

¹⁴ 次の文献が参考になる。Watson, C. D. (2022) "Domestic Steel Manufacturing: Overview and Prospects," Congressional Research Service, R47107.
 クリステンセン, C. (2001) 『イノベーションのジレンマ』 玉田俊平太監訳・伊豆原弓訳, 翔泳社, 2001年 (原著 1997年)

労働福利

退職福利： 常備職員カバー率（%）			退職福利： 常備労働者カバー率（%）			離退職率 (3年平均) %	
積立年金	退職金	健康保険	積立年金	退職金	健康保険	常備職員	常備労働者
100%	100%	100%	/			6.8%	/
100%	100%	規定による給付	100%	100%	規定による給付	3.4%	2.3%
100%	100%	100%	/			8.9%	/
100%	100%	100%	100%	100%	100%	11.1%	3.2%

暇の現金買取制度がある。

企業もあるが常備・非常備雇用者全員について最低賃金適用者はゼロである、と判断する。なお、常備男性労働者の賃金が JSPL においてのみ開示されている。その金額は 31 万ルピーであり、常備職員のそれ（85 万ルピー）を大きく下回る。

次に、各種保険・手当および退職給付などの福利厚生を見よう。現役の雇用者については正規、非正規を問わず健康保険、事故保険および出産給付がすべての該当者をカバーしている。また、常雇雇用者のみが対象である退職給付についても、年金基金、退職金および健康保険が整っている。常雇雇用者は現役時代からももちろん年金基金でカバーされているが、BRSR には現役の非常雇雇用についてこの情報が欠落している。前節においてビライ製鉄所の請負労働者が身分の変更がないまま中央年金基金（CPF）対象となったことを述べた。非正規雇用である請負労働者が退職後に及ぶ福利厚生を重要な

ものにとらえ、激しい労働運動の末に条件闘争の一つとして獲得した成果であった。正規雇用には整備されている退職後の各種福利が、元請である大手メーカーからであれ請負業者からであれ、請負労働者はどの程度享受できているのか関心を寄せる必要がある。なお、表には離退職（離職者+定年退職者）の比率を載せている。ここでは新興メーカーの数字が先発メーカーを上回る。

3-4 準大手鉄鋼メーカーの雇用、賃金および労働福利

準大手メーカーの被雇用者数を見ると、大手メーカーと同様、非常傭雇用が常傭雇用を上回る。とくに労働者では非常傭が7割強を占める。準大手メーカーの雇用で注目されるのは非常傭労働者のうち最低賃金適用者が2割強存在することである。インドの最低賃金については本来生存水準であるべき水準から大幅に引き下げられているという事実を忘れてはならない¹⁵。また、前節でみたように請負業者のなかには請負労働者に対する悪質な搾取慣行も見られるのである。準大手メーカーと大手メーカーとの違いは賃金の水準に顕著にみられる。まず、常傭職員と常傭労働者とは1社（サンフラッグ・アイアン&スチール）を除いて前者が後者を上回るなのであるが、常傭労働者の賃金が10社中8社において30万ルピー台前半から20万ルピー台とかなり低い水準である。「低い」という意味はインドの課税所得最低限¹⁶の周辺にあるからである。常傭職員のそれも2社

¹⁵ 「2018年、サトパティ(Satpathy)委員会が、2017~2018年の価格で1日375ルピーの全国最低賃金を勧告したとき、インド政府は残酷な冗談のように、1日178ルピーという非法定最低賃金を定めた」(Kannan 2022)。最低賃金の実情について次の事例を示す。2022年度のある時点において、地域・技能(Un-skilled~Skilled)をカバーする範囲は、Maharashtra (Steel Goods Manufacturing) 12,000-13,800ルピー/月、West Bengal (Sponge Iron, Ferro Alloys & Induction Furnaces) 8,400-9,200ルピー/月、そして Gujarat (All Establishment/Factory)は9200-9900ルピー/月であった。年収にすると、100,800ルピー~165,600ルピーである(各種資料による)。

¹⁶ インド課税所得は2020~2022年度25万ルピー超、2023・24年度30万ルピー超である。

を除いて 40 万ルピー台である。準大手メーカーの報酬の水準は大手メーカーのそれに階段状に続くというより、後者から一段低いところにもう一つの、つまり非正規雇用労働者と最低賃金適用非常勤労働者を底辺に従えながら全般的に低い賃金水準の一群を形成している、と言えるだろう。大手鉄鋼メーカーと準大手鉄鋼メーカーはどちらも上場企業に属するが、報酬に関しては二重構造を形成しているのである。

準大手メーカーの労働福利は常勤職員および常勤労働者にとって、企業により欠落しているものもあるが、概ね大手メーカーに見劣りしない程度にカバーされていると見てよいのではないだろうか。常勤労働者の離退職率が比較的低い水準に収まっていることはその証左にも見えるのである。しかし、離退職率が低いことは鉄鋼企業に従事する従業員・労働者の同職種での上向移動や他業種への移動ができていない、つまり「動くに動けない」という状況を示すと読むこともできる。これらについては今後さらに検討を深めたい。

以上の検討から以下の点を小括として述べる。

まず、雇用において請負労働者など非常勤雇用者の比率が大手・準大手ともに過半を占める。この傾向は労働者において特に顕著であり、非正規が 7-8 割を占める。労働組合組織率が高い企業は先発大手（SAIL とタタ・スチール）である。準大手では 2 社に止まり、全体的にみるとさほど浸透していない。

報酬については、大手メーカーと準大手の常勤職員の報酬は労働者より水準が高い。上記のとおり、両グループの各社は報酬の水準が格差を伴いつつ階層を成すというのではなく、後者が一段低い別のグループを成しているという見方を提示した。つまり二重構造という理解である。この特徴づけは準大手の常勤労働者に顕著にみられる。彼らは 20 万ルピー～30 万ルピー台前半の水準が多い（中央値）。これらは課税所得限度額に近い水準であり、上場企業の常勤労働者といえども容易ならざる処遇と言える。

重要なことは、以上は「正規」雇用に関してであり、彼らを上回る膨大な非

表 8 準大手鉄鋼メーカー：雇用、報酬、

準大手メーカー	職員		労働者		合計
	常備	非常備	常備	非常備	
シャム・メタリクス	3,474	48	5,171	7,879	16,572
プラカシュ・インダストリーズ	1603	3	824	5171	7,601
ジャヤスワルNECOインダストリーズ	4261	0	0	5242	9,503
ギャラント・イスパット	417	0	2,717	1,801	4,935
サンフラッグ・アイアン&スチール	818	31	395	2386	3,630
ゴダワリ・パワー&イスパット	1,732	0	1,710	2,374	5,816
スチール・エクステンジ・インディア	222	258	312	262	1,054
サルダ・エナジー&ミネラルズ	1073	0	434	2015	3,522
ジャイ・バラジ・インダストリーズ	3595	845	836	5190	10,466
ヴァルドマン・スペシャル・スチールズ	426	3	821	590	1,840
合計	17,621	1,188	13,220	32,910	64,939
非常備雇用者 (比率：%)	非常備[職員+労働者]/合計：52.5%				
	非常備労働者/労働者：71.3%				

出所) 各社 BRSR より筆者作成。

常備労働者群が存在するということである。さらに、非常備労働者の2割強は最低賃金適用であり、最低賃金が生存維持水準を下回る事情も加味すると、請負労働者等が、常備労働者の一部とともに膨大なワーキングプア層を形成している。

こうした状況を見ると、J.パリーの研究を通じて検討した1980年代以降の請負労働者導入とその大量化および労働運動をめぐる動き、そして、2001年の

労働組合組織率などのサマリー

年間報酬の中央値 (万ルピー)		最低賃金適用(男性)		労働組合組織率： 常用雇用のみ
常備男性 職員	常備男性 労働者	職員	労働者	
40	26	職員 0.1%	常備 6%	/
推. 72	推. 34	0%	0%	職員.88% 労働者.100%
42	/	職員9%	非常備 56%	職員.3.3%
80	15	0%	0%	/
59	84	0%	非常備 55%	労働者. 93%
46	34	0	常備 0.47%	/
49	25	0%	0%	/
45	30	0%	非常備 96.8%	/
21	22	0%	0%	職員 23%; 労働者 58%
42	21	0%	常備 7.6% 非常備 96.1%	/
最低賃金適用労働者/非常備労働者：21.5%				

「SAIL 判決」に象徴される政府・企業による執拗な請負労働者「制度」維持の追求など、「早すぎた非正規化」の製造業・産業発展における意義をあらためて議論する必要があるのではないだろうか。

表9 準大手メーカーの

準大手メーカー	健康保険		事故保険		出産給付	
	常備職員	常備労働者	常備職員	常備労働者	常備職員	常備労働者
	非常備職員	非常備労働者	非常備職員	非常備労働者	非常備職員	非常備労働者
シャム・メタリクス	100%	100%	0%	0%	女性100%	NA
	100%	84%	0%	99%	女性100%	0
ブラカシュ・インダストリーズ	16%	30%	100%	100%	0%	/
	0%	100%	100%	100%	/	0
ジャヤスワルNECOインダストリーズ	20%	/	77%	/	女性100%	/
	/	74%	/	74%	/	女性100%
ギャラント・イスパット	0%	0%	100%	100%	0	0
	/	0%	/	100%	/	0
サンフラッグ・アイアン&スチール	26%	61%	100%	100%	女性100%	女性100%
	0%	7%	100%	100%	/	/
ゴダワリ・パワー&イスパット	72%	88%	100%	100%	5.3%	0
	/	100%	/	100%	/	0
スチール・エクスチェンジ・インディア	100%	100%	100%	100%	0	0
	100%	100%	100%	100%	/	0
サルダ・エナジー&ミネラルズ	100%	100%	100%	100%	100%	/
	/	100%	/	100%	/	0
ジャイ・バラジ・インダストリーズ	100%	100%	100%	100%	女性100%	女性100%
	100%	100%	100%	100%	女性100%	女性100%
ヴァルドマン・スペシャル・スチールズ	100%	100%	100%	100%	女性100%	女性100%
	0%	0%	100%	100%		

出所) 前表と同じ。

注) 積立年金は特に明記しない場合は積立年金 (Provident Fund) を指す。NPS は国民年金制度を指

4 2001年 SAIL 判決の経緯と意義

4-1 1970年請負労働 (規制および禁止) 法成立の経緯

インドにおいては独立以前より近代的な綿工場およびジュート工場でジョバー (Jobber), サルダール (Sardar) と呼ばれる中間介在者, 請負業者を通じて請負労働者・日雇い労働者が広範に労働に従事していたことが知られている。植民地政府の委員会が中間介在者の請負労働者等の処遇が搾取的であると強い批判を行っている (後述)。また, わが国における研究も主に綿工業についてこれらの問題点を指摘した (清川 1976a,1976b;小池 1979)。清川および小池の研

労働福利

退職福利：常備職員カバー率（%）			同：常備労働者カバー率（%）			離退職率（3年平均）%	
積立年金	退職金	健康保険	積立年金	退職金	健康保険	常備職員	常備労働者
80%	100%	20% その他80%	87%	100%	49% その他51%	4.0%	3.6%
100%	100%	11.0%	100%	100%	29.8%	6.5%	2.8%
100%	100%	100%	/	/	/	6.9%	/
51%	100%	39.7%	67%	100%	72%	7%	5%
100%	100%	規定による	100%	100%	規定による	17%	7%
100%	100%	100%	100%	100%	100%	8%	5%
96%	100%	31%	100%	100%	60%	9%	5.4%
96.7% NPS 6.7%	100%	/	100%	100%	NPS 0.0%	5%	5%
80%	100	45%	100%	100%	100%	17%	1%
100% NPS 5%	100%	28%	100%	100%	73%	10%	5%

す。健康保険は同じく従業員国家保険（ESI）を指す。

究が明らかにしたように、中間介在者と請負労働者の存在は、工場が英国系を主とする経営代理人によって経営され、日常的な操業および労働者管理を中間介在者に委ねたことと深く関係している。代理人たちは商人的性格が強かつ手数料の設定等において収奪的であり、工場とこの産業の近代化にとりむしる阻害要因となった。これは経営代理制度と呼ばれ、1956年制定の会社法において禁止の方向となり、その後、部分的改正等を経て、1970年4月3日に完全に撤廃された（小池 1979:129）。

請負労働者が独立後インドの労働市場において増加しつつあり、彼らの置か

れている状況が植民地期のそれと相通ずる悲惨なものであり、この制度の規制ないし廃止が必要との議論を後押ししたのが、インド政府「(第一次) 国家労働委員会報告書 (1969 年)」である。本稿では同報告書が請負労働問題について取り上げている章・項目¹⁷の要旨を紹介するかたちで 1970 年請負労働 (規制および廃止) 法成立の背景を敷衍する。

まず、独立以前の各種委員会報告では次のように議論、勧告されていた。ウィットリー委員会 (1929-31 年: 引用者)、ボンベイ繊維労働調査委員会 (1921 年: 同)、ビハール労働調査委員会 (1940 年: 同) はいずれも、請負労働制度が労働者搾取を招きやすいことを指摘し、請負業者による雇用形態を批判した。特に、工場経営者が請負労働者に対する責任を回避する構造が問題視され、可能な限り直接雇用に切り替えるべきであると勧告された。一方、レージ委員会 (1946 年) は、独立以前の段階ですでに請負労働制度が広範に普及していた事実を確認している (パラグラフ番号 29.6)。

¹⁷ GOI, Ministry of Labour and Employment and Rehabilitation (1969) *Report of the National Commission on Labour, Delhi*.

同報告書第 29 章「非組織労働 (Unorganised Labour)」の項目「請負労働・建設労働者 (Contract Labour/Construction Workers)」の内、請負労働に関するパラグラフ (para.29.4~29.15) である。本章は序文に続き「情報源(同 29.1, 29.2)」「政策の評価(29.3)」が置かれ、請負労働の後に以下の項目が順に続く: 「建設労働者(29.16~29.23)」「臨時/日雇い労働者 (Casual Labour: 29.24~29.30)」「小規模工業 (Small Scale Industries: 29.30~29.43)」「ビーデー労働者 (Bidi Workers: 29.44~29.47)」「商店および商業施設の労働者 (29.48~29.50)」「清掃員および衛生作業従事者 (Sweepers and Scavengers: 29.51~29.61)」「なめし革工場および皮革製品製造工場の労働者 (Workers in Tanneries and Leather Goods Manufactories: 29.62~29.65)」「部族民労働者 (Tribal Labour: 29.66~29.67)」「協同組合部門の労働者 (Labour in the Cooperative Sector: 29.68~29.75)」「法的保護を受けていない労働者 (Unprotected Labour: 29.76)」「一般的勧告 (29.77)」。

時期が下って、インド政府「国立非組織部門企業委員会 (2007 年)」は、非組織部門の労働者の雇用・生活状況・労働福利をインド経済におけるフォーマル部門におけるインフォーマル化という「二重のインフォーマル化」の観点から議論しており、この 40 年ほどの期間に請負労働を含め広範なインフォーマル化が進行したという実質的な変化を示している (National Commission on Enterprises in the Unorganised Sector (NCEUS 2007))。

これらの調査結果を受け、独立後の主要労働立法では「労働者」の定義が拡張され、請負労働者も保護対象に含められるようになった。工場法（1948年）、鉱山法（1952年）、プランテーション労働法（1951年）は、労働条件や労働時間に関する一定の保護を請負労働者にも及ぼした。また、従業員国家保険法（1948年）においては、「直接使用者」の概念拡張により、請負労働者にも医療給付が適用されるようになった。港湾労働者（雇用規制）法（1948年）は、主要港湾における特定の請負労働者の雇用条件を直接的に規制し、石炭鉱業では1948年に鉄道炭鉱における請負労働が廃止された。さらに、中央公共事業局（CPWD）規則や鉄道における類似制度により、公正賃金の支払いと福利厚生を提供を条件とする請負制度が導入された。最低賃金法（1948年）や州法（ボンベイ産業関係法等）も請負労働者を適用対象に含め、一定の法的保護と紛争提起権を認めた（同、29.7）。

もともと、これらの法的措置による請負労働者の利益は、産業別・地域別、さらには同一産業内の労働者区分によって大きく異なっていた。「請負労働」の定義自体にも解釈の幅があり、不十分な手続きや不適切な実施が制度の実効性を制約していた。第二次五カ年計画は、請負労働における主要課題を「労働条件の規制」と「雇用の継続性」にあるとし、インド労働会議や建設業に関する産業委員会でも同問題が検討された。その結果、原則として請負労働は廃止すべきであり、例外的に存続させる場合でも厳格な規制が必要であるとの共通認識が形成された（29.8）。

雇用と職種等については以下のとおりである。請負労働は、ほぼすべての産業・サービス分野で利用されており、とりわけ鉱業および建設業で顕著である。独立後の計画経済下における大規模投資と建設活動の拡大により、請負労働者数は大幅に増加した。一部産業では労働者全体の20%以上を請負労働者が占めており、外注化圧力の高まりを考慮すれば、この割合が低下したとは考えにくい（29.9）。請負労働者が従事する職種は、積み込み・積み下ろし・清掃といっ

た非熟練労働にとどまらず、石油流通、金属加工、建設、繊維、カーペット製造などにおける熟練工程にも及んでいる。さらに、恒常的業務であるにもかかわらず、特定工程のみが請負労働に依存している事例も少なくない (29.10)。

賃金および労働条件において、常雇労働者と請負労働者の間には著しい格差が存在する。賃金委員会は統一賃金率の適用を勧告してきたが、実際には請負労働者の賃金は最低水準にとどまり、諸手当や給付はほとんど支給されていない。労働時間は不規則で雇用は短期的かつ不安定であり、有給休暇、住宅、社会保険、積立基金制度の適用も限定的である。加えて、一部地域では賃金前払いと会計操作により、労働者が事実上の債務関係に置かれる事例も報告されている (29.12・13)。

他方において、請負業者側は、業務内容の不確実性、就労場所の分散、労働力確保のための評判維持、福利厚生提供コストの高さといった制約を指摘する。しかし、これらを考慮しても、請負労働者が不安定かつ劣悪な条件に置かれている現状は正当化できず、政策の基本方向は規制強化と最終的な廃止に向かうべきである (29.14)。

司法判断は、この間、業務が恒常的かつ工場運営に不可欠であり、多数の労働者を要し、常雇労働者による遂行が適切な場合には、請負労働の使用を抑制する傾向を示してきた。また、中間業者制度にも批判的であった。しかし、1958年の最高裁判決 (Shri Chintaman Rao 事件) は、特定産業における請負形態の労働者を工場法上の「労働者」に該当しないと判断し、元請雇用主の責任を否定する結果をもたらした (29.11)。

こうした問題を背景に、1967年に請負労働の規制および廃止を目的とする法案が下院に提出された。同法案は、元請雇用主・請負業者の登録制度、三者構成の諮問委員会の設置、労働条件・最低賃金・福祉給付の規制、関連用語の包括的定義を柱とするものであり、本委員会はこれらの措置を支持し、着実な実施を強く勧告している (29.15)。

以上、労働委員会報告者は請負労働者が搾取、賃金差別、不安全な労働条件、雇用不安に直面していることを指摘し、その使用のついては抑制ないし廃止すべきであるという方向性が政府および司法において概ね共有されていることが確認できた。他方、独立後において請負労働者が増加するなかで、工場法および関連する労働関係法の対象となったことも触れられている¹⁸。

4-2 「1970年請負労働（規制および廃止）法」の骨子と特徴

本法は請負労働者をめぐる上記の問題に対処するために請負労働を規制すると同時にこれを廃止することも目的としている。その骨子は以下のとおりである。

本法は、20人以上の請負労働者を雇用する事業所に適用される。本法第7条に基づき、主たる雇用主（元請雇用主、**principal employer**）は当局から登録証明書を取得しなければならない。この登録を得るために、主たる雇用主は、直接雇用されている労働者数、請負労働者が従事する業務の性質および実際に雇用される請負労働者数など申告する必要がある。さらに、本法第12条により、請負労働者を供給する請負業者（**contractor**）は免許（ライセンス）を取得しなければならない。免許取得のための規則では、請負労働者が従事する業務の性質、雇用期間、当該請負労働者の最大人数といった詳細を開示することが求められている。免許には、労働時間、賃金の決定、福利厚生に関する具体的な条件が含まなければならない。本法第8条に基づき、登録証明書および／または免許は、虚偽申告や、登録または免許付与時の条件違反があった場合には、停止または取消しが可能である。本法はまた、請負労働者に支払われる賃金の側面も規定している。一般に、請負労働者に支払われる賃金は、定められた最低賃

¹⁸ 労働紛争を扱う「**Industrial Disputes Act, 1947**（労働紛争法）」は契約形態ではなく「雇用関係にある者、**workman**」を対象としているため特に請負労働者を対象とするという文言はない。

金を下回ってはならない。また、賃金支払の責任は請負業者にあるが、請負業者が不足分を支払えない場合には、その不足分を補填する責任は主たる雇用主に課される（第21条4項）。政府（中央政府または州政府）は、本法第10条に基づき、請負労働者が恒常的業務に従事しているか、常備労働者と同一の業務を行っているか、当該業務が付随的なものか、または産業にとって必要不可欠なものであるか、といった要素を考慮した上で、請負労働の使用を禁止する権限を有している。

このように同法は独立以前から指摘されてきた請負労働者の乱用を抑制し、かつ請負労働の禁止・廃止を制度に取り込んだ法の建付けとなっている。しかし、同法は事業所において請負労働が廃止された後、請負労働者が雇用および雇用形態がどうなるのかという問題について明文規定は何もない。そこで、請負労働者が、労働組合の支援により主たる雇用主（企業側）に対して雇用の通常業務資格認定・「正規化」（regularisation）、「正規雇用」への吸収（absorption）を求めると、これは司法判断に委ねられてきた。前項のパリーの叙述から推測されるように SAIL 傘下の製鉄所における請負労働は当初、工程・作業の補助的担い手であった。しかし、たとえ補助的な作業でもそれらは全体の工程の不可分の一環ととらえることもできる。こうした作業に長年継続的に従事してきた（労働紛争法が基準とする年間240日以上）請負労働者は、政府による禁止決定を受け企業側、主たる雇用主に雇用の正規化を求めたのである。

表10は同法の立法規定に関するインド最高裁判所の司法解釈の変遷を示す。番号1から4の判例は通常業務従事労働者任用に関して2001年のSAIL判決（番号4）において使用者寄りに大きく転換したことを示す。他方、番号5から7の判定は請負労働者と常備労働者の均等処遇（賃金）に関する判例である。

表 10 請負労働（規制および廃止）法の立法規定に関するインド最高裁判所の司法解釈の変遷

番号	年	事件名	判示内容（要旨）	裁判所の立場
1	1974	Gammon India Limited 対 Union of India	政府は請負労働の使用を禁止する権限を有する。	労働者寄り
2	1989	Sankar Mukherjee (Indian Iron and Steel Co.) 対 Union of India	請負労働者らの業務は会社が営む産業に付随するものであり、過去15～20年にわたり、会社により請負労働者として雇用されてきた。請負労働者の通常業務への任用という権利は正当である。	労働者寄り
3	1997	Air India Statutory Corporation 対 United Labour Union	請負労働が廃止された場合、従前の元請雇用主は労働者を通常業務任用として雇い入れる必要がある。	労働者寄り
4	2001	Steel Authority of India 対 National Union Water Front Workers	政府が請負労働の雇用を廃止した場合であっても、元請雇用主に請負労働者を通常業務任用として雇用する義務はない。	使用者寄り
5	2009	International Airport Authority of India 対 International Air Cargo Union	元請雇用主と請負業者との間に労務供給契約がある場合、請負労働者は元請雇用主の指揮下で働くが、賃金は請負業者から支払われ、最終的な監督・管理・責任は請負業者に帰属する。	使用者寄り
6	2009	Uttar Pradesh Rajya Vidyut Utpadan Board 対 Uttar Pradesh Vidyut Mazdoor Sangh	請負労働法は同種労働について通常業務従事労働者と請負労働者との賃金平等を要求するが、元請雇用主は、技能、信頼性、責任の程度などを考慮し、両者の業務が支払目的において同等とみなされるか否かを判断することができる。	使用者寄り
7	1996	Hindustan Steelworks Construction Limited 対 Commissioner of Labour	通常業務従事労働者と同一の業務を行う請負労働者に対して賃金が不足している場合であっても、元請雇用主はその差額を補填する責任を負わない。	使用者寄り

出所) Das, D.K, Choudhury, H. and Shingh, J. [2015] Contract Labour (Regulation and Abolition) Act 1970 and Labour Market Flexibility: An Exploratory Assessment of Contract Labour use in India’ s Formal Manufacturing, WP 300, ICRIER の Table 1 に一部加筆した（番号2の事例）。

資料：請負労働法に関連する司法判例についての原著者らの検討に基づく。筆者（石上）の加筆は以下による。<https://www.casemine.com/judgement/in/5609ac47e4b014971140e7a7> (2026年2月10日アクセス確認)。

最高裁判所は請負労働者の通常業務任用をなぜ認めたのか。その理由は簡単に言えば、労働者保護という立法の趣旨に沿って判断したということに尽きる。例解として番号2の Indian Iron and Steel Company（以下、IISCO）の判例を見よう¹⁹。IISCOは古手の民間一貫製鉄企業であるが経営不振企業として1972年に政府・鉄鋼省により国有化され、2006年にSAILの子会社となった。

Sankar Mukherjee (Indian Iron and Steel Co.) 対 Union of India

事実関係および手続的経緯

西ベンガル州政府は、請負労働（規制および廃止）法、1970年第10条第1項に基づく権限を行使し、1980年2月9日、M/s Indian Iron and Steel Co. Ltd. (IISCO) バーンプール工場の16部門において請負労働者の雇用を禁止する通知を発出した。同通知の別表第9項はレンガ部門に関するものであったが、貨車およびトラックからのレンガの積み込みおよび積み下ろし作業は、この禁止の対象から除外されていた。

これら除外された業務に従事していた労働者は、憲法第32条に基づく憲法訴願（writ petition）を提起し、当該選択的除外は、(i) 同一部門内の他の関連業務（清掃、積み上げ作業等）、および(ii) 通知によって保護が与えられた他部門の積込労働者と比較して、恣意的かつ差別的であると主張した。

提示された法的争点

1. 1980年2月9日付通知において、レンガ部門における「貨車およびトラックからのレンガの積み込みおよび積み下ろし作業」を保護の対象から除外したことが、恣意的かつ敵対的差別に該当し、憲法第

¹⁹ 以下は次の判例集からの引用である：

<https://www.casemine.com/judgement/in/5609ac47e4b014971140e7a7> (2026年2月10日アクセス確認)

14 条に違反するか否か。

2. レンガの積み込みおよび積み下ろし作業が、積み上げ作業に付随・関連する業務であり、かつ恒常的（perennial）な性質を有するものであるとして、請負労働法第 10 条第 1 項に基づく禁止の対象となるか否か。
3. 当該業務が恒常的性質を有しないとの州政府の判断が、同法の下で最終的なものであり、司法審査の対象とならないか否か。

当事者の主張

申立人側の主張

- ・ レンガの積み込みおよび積み下ろし作業は、積み上げ作業に不可欠であり、これに付随し、かつ付帯的な業務である。これらを分離することは人為的であり、差別的である。
- ・ 他部門（倉庫、交通部門、コークス炉部門等）における同種の積み込み・積み下ろし業務は、当該通知による保護を受けており、この点は不平等な取扱いを明確に示している。
- ・ レンガは会社の炉にとって不可欠な耐火材料であり、当該作業は継続的かつ恒常的（perennial）な性質を有する。申立人らは 15～20 年にわたり雇用されてきた。
- ・ 同一の労働条件の下で同一の業務に従事しているにもかかわらず、申立人らのみを劣位に扱う当該除外は、憲法第 14 条に違反する。

被申立人側の主張

- ・ レンガの供給は断続的であるため、レンガ部門における積み込みおよび積み下ろし作業は恒常的性質を有しない。
- ・ 請負労働法第 10 条第 2 項およびその説明規定（Explanation）により、業務が恒常的性質を有するか否かについての州政府の判断は最終的なものであり、これを争うべきではない。

判決

裁判官らは以下の先例を引用し申立人の主張を支持する判決を下した。

1980年2月9日付通知の適用範囲から、貨車およびトラックからのレンガの積み込みおよび積み下ろし作業を除外する正当な理由は認められない。よって、本憲法訴願を認容し、西ベンガル州政府が発出した同通知第9項中の「貨車およびトラックからのレンガの積み込みおよび積み下ろし作業を除く」との文言は、差別的であり、インド憲法第14条に違反するものとして、これを削除する。さらに、レンガ部門において貨車およびトラックからのレンガの積み込みおよび積み下ろし作業に従事する申立人およびその他の労働者は、通知の日付に遡って効力を生じる形で、同部門において清掃および積み上げ作業に従事する者と同等に取り扱われるべきであると命ずる。また、本憲法訴願の係属中に解雇された、積み込みおよび積み下ろし作業に従事していた労働者については、全額の未払賃金（バックペイ）および付随的給付のすべてを付して復職させることを命ずる。

判例	引用された法理・原則	裁判所による適用
Standard-Vacuum Refining Co. of India Ltd. 対 Its Workmen (1960年) 3 SCR 466; AIR 1960 SC 948; (1960) 2 LLJ 233	請負労働制度は時代遅れで原始的かつ有害である	請負労働に対する司法的否定評価を強調し、廃止を志向する同法の自由主義的解釈を支持するために引用
Catering Cleaners of Southern Railway 対 Union Of India And Another (1987年) 1 SCC 700	請負労働が搾取的であるとの継続的非難	同法の社会福祉的目的を補強し、廃止からの除外について厳格な審査を正当化

以上、この最高裁判決では判決文中にある「本法は労働者の福祉のための重要な社会立法であり広義かつ柔軟に解釈されるべきものである」という文言が象徴するように、請負労働制という遅れた制度から労働者を保護するという姿

勢を貫徹し、通常業務資格任用規定を明示していない 1970 年請負労働（規制および廃止）法を労働者の実情に即してこれを保護する内容になっている。

SAIL 判決ではなぜ従来判例を覆したのか。以下は判例集からの引用である²⁰。

1 事案の詳細

本件控訴人は、中央政府が所有・管理する企業であり、コルカタ所在の複数のストックヤードにおいて、貨物取扱業務を請負業者に委託し、請負労働者を使用していた。西ベンガル州政府は、1989 年 7 月 15 日、請負労働法第 10 条第 1 項に基づき、これら特定ストックヤードにおける請負労働者の雇用を禁止する通知（以下「禁止通知」）を発出した。その後、控訴人の申立てにより、州政府は当該通知の効力を一時停止し、当初 6 か月間、その後も随時延長したが、最終的に 1994 年 8 月 31 日を超えて停止を継続することはなかった。

第一被申立人である労働組合は、353 名の請負労働者を代表し、禁止通知の発出を根拠として、これら労働者を元請雇用主である控訴人が正規雇用として吸収すべきであると主張し、併せて禁止通知の効力停止通知の取消しを求め、カルカッタ高等裁判所に憲法訴願を提起した。高等裁判所は、労働組合の主張を認め、停止通知およびその後の延長通知を取り消すとともに、禁止通知の日付に遡って請負労働者を正規化するよう命じた。控訴人はこれを不服として控訴するとともに、禁止通知自体の有効性を争い、別途訴願を提起した。

2 争点

本件において最高裁が判断を求められた主要な争点は、次の三点に整理

²⁰ 出典は以下による：<https://www.manupatracademy.com/legalpost/manu-sc-0515-2001> (2026 年 2 月 10 日アクセス確認)。

できる。

第1に、請負労働法第2条第1項(a)に定義される「適切な政府(appropriate government)」の解釈である。中央政府企業に関して、中央政府と州政府のいずれが権限主体となるのかが問題となった。

第2に、請負労働法第10条第1項に基づき、中央政府が1976年12月9日に発出した包括的一般通知が、法的に有効であるか否かである。

第3に、最も重要な点として、請負労働法第10条第1項に基づく有効な禁止通知が発出された場合、当該事業所で就労していた請負労働者が、自動的に元請雇用主の通常業務従事労働者として吸収される（一般に「正規化」）か否かが争われた。

3 「適切な政府」概念の限定的解釈

最高裁は、請負労働法上の「適切な政府」の判断基準について、憲法第12条における「国家」概念とは切り離して解釈すべきであると明確に述べた。すなわち、ある事業体が憲法上「国家」に該当するか、あるいは政府の道具機関(instrumentality)であるかどうかは、請負労働法の適用関係を直接左右するものではない。

判断基準となるのは、当該産業が「中央政府によって、または中央政府の権限の下で営まれているか否か」であり、この要件が満たされない限り、中央政府企業であっても州政府が「適切な政府」となる余地があるとされた。この解釈は、請負労働法の適用範囲を過度に中央政府に集中させることを回避し、権限分配の明確化を図るものである。

4 1976年中央政府通知の有効性に対する判断

最高裁は、1976年12月9日付の中央政府通知について、請負労働法第10条第2項の要件を充足していないとして、その有効性を否定した。同条に基づき請負労働の使用を禁止するためには、諮問委員会との協議に加え、請負労働者の労働条件、業務の恒常性、産業における必要性など、複数の

要素を検討する必要がある。

これらの検討は、通知の対象となる事業所ごと、少なくとも業務類型ごとに行われるべきであり、包括的一般通知によって一律に請負労働を禁止することは、立法の趣旨に反するとされた。この点で最高裁は、行政裁量の行使における「思考過程の欠如（non-application of mind）」を厳しく指摘している。

5 請負労働廃止と自動吸収の否定

本判決の理論的中核は、請負労働法第 10 条に基づく禁止通知の効果に関する解釈である。高裁は、同条および請負労働法全体を精査した上で、請負労働者の自動吸収を導く明示規定も、必要的含意も存在しないと判示した。

禁止通知の直接的効果は、当該事業所において請負労働を使用できなくなる点にとどまり、元請雇用主と請負労働者との間に新たな雇用関係を創設するものではない。請負労働者は、引き続き請負業者との雇用関係にあり、失業するわけではなく、請負業者が他の事業所で労務を提供させることも可能である。

また、立法意思の観点からも、国会は自動吸収義務を予定していないと解釈された。請負労働法は、請負労働の使用を禁止することで、結果として元請雇用主が直接雇用に移行せざるを得ない状況を作り出すことを意図したにすぎず、裁判所が解釈によって雇用義務を付加することは許されないとされた。

6 先行判例（Air India 判決）との関係

SAIL 判決は、Air India Statutory Corporation 対 United Labour Union 判決（1997 年）が示した「禁止通知＝自動吸収」という解釈を明確に覆している。最高裁は、Air India 判決が請負労働法の文言を超えて解釈を拡張し、立法権限の領域に踏み込んだと評価し、同判決の法理を採用しないことを

明言した。

以上、2001年のSAIL判決は1970年請負労働（規制および廃止）法の憲法理念に基づく労働者保護の解釈を根底から覆し、同法を含めいかなる規定においても請負労働者の雇用禁止通知発出により自動的に吸収が生じることを定めていないという形式主義の法理を徹底するものであった。この結果、請負労働の廃止が直ちに通常業務資格任用・「正規化」につながるという理解は否定され、労働者側にとっては救済の道が著しく狭められた。他方において、本判決は、同法の文理解釈と立法権限の限界を重視し、裁判所が解釈によって新たな権利義務を創設することを戒めたものという評価の余地もありうる。しかし、着実に増加する請負労働者にとっては救済の道が著しく狭められ、司法の姿勢が明確に「雇用主寄り」へと大転換した象徴的判例となった。

もう一点、賃金について簡単に見ておこう。同法が請負労働者と常備労働者との均等待遇を求めているものの、最高裁は同一業務性の判断に際し、業務の性質、責任、技能など質的側面を重視すべきとした（2009年判決 表6番号6）。しかし、Hindustan Steelworks Construction 事件（表6Ⅱ番号7）では常備労働者と同一の業務を行う請負労働者に対する賃金不足分を補填する元請雇用主の責任を検討したが、同裁判所が元請雇用主に責任を課さなかった。このことは元請雇用主の賃金補填責任が否定され、実務上、賃金均等は十分に実現していないことを示唆している（Das 2015）。

以上総じて、2000年代以降の請負労働法の司法解釈は元請雇用主に有利な傾向を示し、請負労働の利用を低コストかつ容易なものにしている。請負約労働は、労働紛争法や労働組合による制約を回避し、解雇可能な労働力を確保する手段として用いられ、労働市場の柔軟化と労働者の急速な請負労働化を促進している。

おわりに

以上、インド鉄鋼企業の雇用と労働に関してとくに請負労働者の状況と法的取り扱いを中心に検討してきた。雇用と労働そして請負労働者に関する特徴づけは鉄鋼業の固有のものではなく広くインド産業全般に共通するものである。ただし、鉄鋼業では独立後、国営鉄鋼業・SAIL が輸入代替・重工業化開発戦略と国家建設の目標としての「社会主義型社会」実現の代表的国営企業であったことから、雇用と労働に関しても政府・国家の意向がその経営方針に反映するという点において格別の意義を持つものであった。SAIL およびもう一つの国営鉄鋼企業である RINL は生産力の拡大や新規技術の開発という点では、建設プロジェクトの慢性的遅延²¹ に象徴されるように、鉄鋼産業発展のリーダーの役割を果しえなかった。他方、独立後の開発戦略の中で重視された工業の地方分散および雇用の創出という点においてはそれなりの存在感を示してきたのだが、本稿で検討した「SAIL 判決」に至る経緯は「正規雇用」に関して「ネルー社会主義」の政府・国営企業による清算の過程であった。

本稿では以上のような過程において製鉄所内の生産設備と人員配置およびそれらの技術的特徴がどのようなものであり、どのように変化したのかという重要な論点について、先発メーカーと後発メーカーの如何を問わず、検討できていない。これは今後のインド鉄鋼業研究の重要な課題である。有体に言えば、インド鉄鋼業研究のカーボンニュートラルへの含意についてである²²。世界の多くの諸国が鉄鋼業のカーボンニュートラル実現を 2050 年までに設定しているのに対して、インドの目標年次は 2070 年である。本稿では明示的に示すことはできないが、2070 年までの「時間をもらった」インド鉄鋼業は、従来型の CO₂ 多

²¹ 石上・井上（2024）は RINL の製鉄建設プロジェクトの遅延を政府と製鉄所経営の関係および財務構造の視点から分析している。

²² インド政府・鉄鋼省は政府調達視点からカーボンニュートラルに向けた現状の問題点と課題を検討し、ロードマップを初めて示した文書を 2024 年 9 月に発表した（GOI, Ministry of Steel（2024b））。

排出の高炉-転炉方式を主とし、自主開発技術・設備ではなく海外からの導入²³による生産拡大と効率化、そして周辺・補助作業への請負労働者の投入という方式を継続するのではないかと推察される。人材面でもカーボンニュートラルに向けた人材不足を育成、確保するには困難がある。AM/NS インディアにせよ、鉄鋼機械設備メーカーにせよ、当面、高炉-転炉生産方式を主とした生産拡大に注力しているインドは海外メーカーにとって格好の巨大市場になっている。インド政府の国産化・製造業高度化政策である「メイク・イン・インディア」および「生産連動型インセンティブスキーム (PLI)」にカーボンニュートラルに結びつく戦略は見出しにくいのである。今後、大手鉄鋼メーカーおよび準大手メーカーの生産方式と人的資源に関してより立ち入った検討を進めてゆきたい。

参考文献一覧

1. 石上悦朗 (1982) 「インド国営鉄鋼業の発展とその特質」小池賢治編『アジアの公企業—官営ビッグ・ビジネスのパフォーマンス』アジア経済研究所
2. 石上悦朗 (1988) 「鉄鋼業」伊藤正二編『インドの工業化—岐路に立つハイコスト経済』アジア経済研究所
3. 石上悦朗 (2008) 「インド鉄鋼業の発展と変容—先発一貫メーカー、新興大手メーカーおよび小規模部門鼎立の構図—」佐藤創編『アジア諸国の鉄鋼業』アジア経済研究所
4. 石上悦朗 (2023) 「インド鉄鋼業—新興メーカーの盛衰とグローバル大手の参入—」佐藤隆広編『経済大国インドの機会と挑戦』白桃書房、第8章。
5. 井上 修/石上悦朗 (2024) 「インド鉄鋼企業の再編と ArcelorMittal/日本製鉄連合の進出

²³ インド政府・鉄鋼省、SAIL および鉄鋼関連コンサルタント国営企業の MECON は、2024年3月に海外、特に中国からの製鉄所設備・機械輸入増加および国産化の可能性に関する会議を行い、その報告書を公表している (GOI, Ministry of Steel (2024a))。

- について——企業経営分析からの検証』『アジア経営研究』第30巻1号。
6. 内川秀二(2023)「インド製造業の雇用創出カー労働規制と二重構造がもたらす限界」佐藤隆広編『経済大国インドの機会と挑戦』白桃書房，第13章。
 7. 小池賢治（1979）『経営代理制度論』アジア経済研究所
 8. 清川雪彦（1976a）「インド綿工業における技術と市場の形成について（上）-日本，中国およびインドの綿工業比較研究(3) 独立前インド」『経済研究』Vol. 27, No. 3。
 9. 清川雪彦（1976b）「インド綿工業における技術と市場の形成について（下） - 日本，中国およびインドの綿工業比較研究：(3) 独立前インド」『経済研究』Vol. 27, No. 4。
 10. 清川雪彦（2003）『アジアにおける近代的工業労働力の形成』岩波書店
 11. 木曾順子（2003）『インド 開発のなかの労働者』日本評論社。
 12. 佐藤隆広・大西真生（2025）「インド鉄鋼産業における雇用と賃金：インド政府の公式統計の個票データを利用して」『経済経営研究（年報）』74。
 13. 労働政策研究・研修機構編（2016）『インドの労働・雇用・社会—日系進出企業の投資環境—』同機構[香川孝三・木曾順子・北澤謙執筆]
 14. A Group of Researchers (1986), “Contract Labour in a Steel Plant: A Study for a Trade Union”, *Economic and Political Weekly*, Vol.21, No.48.
 15. Bertrand, Marianne, Chang-Tai Hsieh, Nick Tsivanidis (2025), “Contract Labor and Establishment Growth in India”, *Econometrica*, Vol. 93, No. 4 (July, 2025).
 16. Breman, Jan (2021) Classes of Labour in India: A Review Essay. *Global Labour Journal*, 12(2)
 17. Das, D.K, Choudhury, H. and Shingh, J. [2015] Contract Labour (Regulation and Abolition) Act 1970 and Labour Market Flexibility: An Exploratory Assessment of Contract Labour use in India’s Formal Manufacturing, WP 300, ICRIER
 18. GOI, Ministry of Labour and Employment and Rehabilitation (1969) *Report of the National Commission on Labour*, Delhi.
 19. GOI, National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector[NCEUS] (2007), *Report on Conditions of Work and Promotion of Livelihoods in the Unorganised Sector*, New Delhi.

20. GOI, Ministry of Steel (2024a) *International Conference on Steel (ICONS 24): Focus on Capital Goods*, a conference report.
21. GOI, Ministry of Steel (2024b) *Greening the Steel Sector in India: Roadmap and Action Plan*
22. Harriss, John and Subramanian, Ashwin (2021) Book Review *Classes of Labour: Work and Life in a Central Indian Steel Town*. *Journal of South Asian Development*, Vol.16 Issue 1.
23. Kannan, K.P. (2022) “India’s Elusive Quest for Inclusive Development: An Employment Perspective”, *Indian Journal of Labour Economics*, 65:579-626
24. Ota, Hitoshi (2025) “How independent trade unions shaped the labor movement in India: a look at Indian trade unionism” in Tomozawa, K. and Fujita, K. eds., *South Asia’s Transition from Agrarian to Industrialized Economy*, Routledge.
25. Parry, Jonathan (2020) [in collaboration with Ajay T. G.], *Classes of Labour: Work and Life in a Central Indian Steel Town*, Social Science Press, published by Routledge.
26. Parry, J. (2021) Response to Jan Breman’s Review Essay on *Classes of Labour: Work and Life in a Central Indian Steel Town*. *Global Labour Journal*, 2021, 12(2).
27. Pathak, Manishi (2017) “An Overview of Contract Labour Related Laws in India,” *National Law School Business Law Review*: Vol. 3: Iss. 1, Article 4.
28. Kulvinder Singh (2024). “The contractualisation of workforce in India’s factories continues” *Centre for Economic Data and Analysis (CEDA), Ashoka University*. Published on ceda.ashoka.edu.in.
29. Sanjay Upadhyay (2017), *Impact of Amendments to the Contract Labour (Regulation & Abolition) Act in States*, V.V. Giri National Labour Institute Research Studies Series No. 122/2017
30. Watson, C. D.(2022)“ Domestic Steel Manufacturing: Overview and Prospects,” Congressional Research Service, R47107.

付記：本研究は科学研究費基盤研究 C（23K01509）の研究成果の一部である。

経済経営研究（既刊）目次

第74号 2025年3月刊行

インド鉄鋼産業における雇用と賃金：

インド政府の公的統計の個票データを利用して

.....佐藤 隆広・大西 真生

大株主と利益の質の関係 —レビューと今後の展開可能性—

.....榎本 正博

神戸大学
 経済経営研究所
 所長 西谷 公孝

所属教員

研究分野

<p>グローバル経済研究部門</p> <p>教授 趙 来勲 教授 濱口 伸明 教授 佐藤 隆広 教授 瀨 俊毅 教授 岩佐 和道 教授 村上 善道 准教授 近藤 恵介 特命准教授 東 雄大 特命准教授 山本明日香 特命講師 石川 祐実</p>	<p>国際経済 経済統合 エマージングマーケット 経済開発戦略 国際経済 経済統合 経済統合 経済統合 エマージングマーケット 経済開発戦略</p>
<p>企業競争力研究部門</p> <p>教授 Ralf BEBENROTH 教授 西谷 公孝 教授 松尾 美和 准教授 江夏幾多郎 准教授 後藤 将史 准教授 加藤 諒 特命准教授 呉 綺</p>	<p>経営組織 国際経営 産業組織 経営組織 経営組織 競争戦略 国際経営</p>
<p>企業情報研究部門</p> <p>教授 榎本 正博 准教授 藤村 聡 准教授 高橋 秀徳 准教授 藤山 敬史 特命講師 小代 薫</p>	<p>会計情報分析 企業史料分析 コーポレートファイナンス 会計情報分析 企業史料分析</p>
<p>グローバル金融研究部門</p> <p>教授 上東 貴志 教授 北野 重人 教授 家森 信善 教授 柴本 昌彦 准教授 高槻 泰郎 准教授 明坂 弥香 講師 松井 暉 特命講師 荻巣 嘉高</p>	<p>マクロ政策分析 国際金融政策 ミクロ政策分析 国際金融政策 ミクロ政策分析 ミクロ政策分析 ミクロ政策分析 マクロ政策分析</p>
<p>附属企業資料総合センター</p> <p>教授 榎本 正博 教授 松尾 美和</p>	
<p>地域共創研究推進センター</p> <p>教授 家森 信善 教授 柴本 昌彦</p>	
<p>共同研究推進室</p> <p>教授 柴本 昌彦</p>	

執筆者紹介（執筆順）

佐藤 隆広……………教授 グローバル経済研究部門
博士（経済学）大阪市立大学

上池あつ子……………教授 中央学院大学商学部
博士（経済学）大阪市立大学

石上 悦朗……………部局研究員 神戸大学経済経営研究所
修士（経済学）東北大学

令和8年3月20日 印刷
令和8年3月31日 発行

経済経営研究 年報 75

編集兼 神戸市灘区六甲台町
発行者 神戸大学経済経営研究所
印刷所 大阪市西区西本町1丁目3番10号
前田印刷株式会社