

第7章

インドの「従来型労働運動」論 —「新しい労働運動」論への視角を探る—

太田 仁志

要約：

本稿は「従来型インド労働運動論」の展開を通じて、インドの「新しい労働運動」への接近を試みる。まず統計を用いて労働組合と労働運動の特性を明らかにし、次いで労働運動の史的展開にアノマリーがあるかを確認すべく、時代区分を取る形で労働運動の特性を追う。最後に2019年1月に実施された全国的な大規模ストライキと、それに連なる前年の労働者全国大会から、従来型労働運動の今日の動態をみる。労働運動の史的展開からは、1970年代～1980年代中盤と1990年代中盤以降の2つの時期の特性を「新しい労働運動」とみなし得る可能性が示される。他方、従来型労働運動も軌道修正を徐々に行っているが、依然としてインドの労働運動は主要労働組合がドミネイトしている。拾われない声／ヴォイスについて、その発言の制度化にも新しい労働運動の可能性があると考えられる。

キーワード：

労働運動、新しい労働運動、労働組合、独立系労働組合、社会運動ユニオニズム、インド

はじめに

インドの労働運動の歴史はイギリス植民地時代にさかのぼる。今も労働組合の結成や登録を規定している「労働組合法」が制定されたのも、植民地統治下の1926年である。100年以上の歴史を持つインドの労働運動で、その「新しい労働運動」とは何を指すと考えればいいのか。本稿ではインドの「新しくない労働運動」＝従来型インド労働運動をみることから、この問いへの接近を試みる。本稿は、「従来型インド労働運動論」である。

従来型インド労働運動論は、労働組合が主導する労働運動に注目するものである。

もちろん特定企業における労働運動を論ずるものもあるが、本論の中心にあるのは間違いなく、インドでナショナルセンターに相当する中央労働組合組織（CTUO）、もしくは州や都市、あるいは産業で複数の組織が加盟する労働組合の連合・連盟組織（confederation、federation）を軸にする労働運動である。後者については、CTUO 系列にあるものも少なくない。これらの運動に当てはまらない労働運動をインドの「新しい労働運動」とみなし得るし、実際そのような位置づけから論じられることもある（Rani and Sen 2018）。しかし CTUO（や組合連合・連盟組織）主導の従来型労働運動に、これまでに何らの変化も新しさもないのだろうか。本稿では新しい労働運動の前提として、CTUO 主導の労働運動をみる。

ところでなぜ、ナショナルセンターが従来型労働運動論の中心にあるのか。それはそこにインドの労働運動の問題が凝縮され、またそのナショナルセンターのあり方が、インドの労働運動を大きく規定していると考えられるからである。その問題とは、第 1 に労働組合の分裂（複数組合化）により（共同行動をとることはあっても）労働運動も分裂し、影響力が弱くなること、第 2 に政治政党によって系列化されていること、そして、第 3 に両者相まっの労働組合運動が政党の意を反映したものになること、あるいはそうなるきらいがあること、である。この第 3 の点は、政党への従属化と言い換えることもできる。このような特性は労働運動に限らず、インドの国家論として、より広い文脈でも論じられている（Rudolph & Rudolph 1987）。

以下、第 1 節では公刊統計からインドの労働運動の動態をみる。第 2 節では労働運動の史的展開を追い、そこにアノマリーが観察されるか確認する。第 3 節では最近の従来型労働運動の事例として、2019 年 1 月 8～9 日に実施された全国的な大規模ストライキと、その実施を決定した 2018 年 9 月の労働者全国大会を取り上げ、そこから従来型労働運動の特性に光を当てる。以上をもって、「インドの新しい労働運動」への接近を試みる。

第 1 節 統計で確認する労働運動

本節では公刊統計を用いて、労働組合数と労働争議発生件数の動向からインドの労働運動の動態を把握する。本節ではこの作業のなかで、インドの労働統計を巡る状況にも触れることになる。

1. 労働組合数の推移

(1) 登録労働組合数の推移

インドでは、所管省庁である労働・雇用省は労働組合組織率を算出していない。筆者は以前、労働組合の組織化について検討したことがあるが（太田 2009）、そこでは

データの問題から正確な労働組合数の把握、したがって組織率の算出が困難であることを指摘した。インドのように労働者に占める自営者（self-employed）の比率が高い国では、組織率の算出に分母を全労働者とするか、一般的な算出法のように被用者のみとするかで組織率が異なり、またその国の労働社会について抱かれる印象も異なったものになる。太田（2019a）でみたように、国際労働機関（ILO）は被用者を分母とするインドの組合組織率を、2004年は13.8%、2009年は12.9%、そして2011年は12.8%としている。ILOのこの推計は「雇用・失業調査に基づく」とあるので¹、使用したデータは通常は5年に1度実施される全国標本調査（NSS）の「雇用・失業調査」と推測される。しかしもし用いられたのがNSSデータであるなら、労働組合ではない組織も労働組合として扱われているので、ILOが推計する労働組合組織率は高く算出されている可能性が高い。

それでは疑似的な数値としても、他の公刊統計、とくに所管の労働・雇用省の統計を用いて労働組合の組織率が算出できるかという点、今日はほぼ不可能と思われる。表1は同省の統計から登録労働組合数の推移をまとめたものである。2006年と2007年で登録労働組合数に断絶があるのは、2013年刊行の*Indian Labour Statistics 2011*以降、連邦労働・雇用省に報告された州についてのみの登録労働組合数をデータとしてまとめているからである。以前は報告のない州については、前年の登録組合数をそのまま用いており、それが本表でも2006年までに掲載されている組合数である。このなかには、州からの未報告を理由に10年以上も同じ数値が用いられているケースもある（太田 2009, 96）。したがって現在の数値は、実数により近い登録労働組合数の捕捉となっていると評価できるものの、インドの労働組合数、したがって労働組合員数や労働組合組織率はわからない、算出できない状況である。ただし次項でみるように、趨勢としては労働組合員数と労働組合組織率は増加・上昇していると考えられる。

¹ ILOのLABORSTAT（URL：www.ilo.org/ilostat、2019年2月24日アクセス）。

表1 労働組合数の推移

年次	登録組合数	報告書提出組合数	報告書提出組合の組合員数	年次	登録組合数	報告書提出組合数	報告書提出組合の組合員数
1987年	48,529	10,953	793.5万	2001年	65,616	6,513	587.1万
1988年	49,255	8,668	705.5万	2002年	67,515	7,734	692.4万
1989年	51,449	9,674	926.2万	2003年	74,230	7,229	627.2万
1990年	50,797	8,386	693.1万	2004年	73,959	5,217	339.1万
1991年	52,773	8,351	609.4万	2005年	77,994	8,255	871.1万
1992年	54,885	9,073	573.9万	2006年	88,440	8,471	896.1万
1993年	54,969	6,776	312.9万				
1994年	56,044	6,265	409.3万	2007年	40,175	7,405	787.2万
1995年	57,163	8,048	651.6万	2008年	27,063	9,702	957.3万
1996年	58,206	7,229	559.4万	2009年	22,284	3,861	648.1万
1997年	59,875	8,774	737.3万	2010年	19,320	2,936	509.7万
1998年	61,199	7,291	722.9万	2011年	10,264	2,769	742.1万
1999年	64,040	8,061	639.4万	2012年	16,712	4,785	918.2万
2000年	65,286	7,231	541.7万	2013年	11,556	2,534	323.1万
				2014年	12,486	4,359	788.5万

出所) GoI, *Indian Labour Statistics* 各年版および同 *Trade Unions in India 2014* より筆者作成。
 注) 当局による労働組合数の集計が2007年の数値から変更になり、それ以降は報告のあった州のみが集計されている(掲載統計では2013年刊の *Indian Labour Statistics 2011* から変更)。

(2) 中央労働組合組織 (CTUO) の推移

インドでは労働政策や労働問題について政労使の対話＝社会的対話の場である三者構成会議や労使の二者会議、また ILO への労働者側代表を選出すること等を目的に、CTUO を確定するために労働・雇用省が調査を実施している (CTUO 規模調査)。これまで過去 4 度実施されており、直近の調査は 2011 年末日を基準日として、CTUO 認定を希望する労働組合からの提出期日を 2013 年 3 月 31 日としたものである²。この直近の第 4 回 CTUO 規模調査の結果は、ほぼ 6 年をたった今も確定していないが、締め切り直後の 2013 年 4 月に各労働組合が届け出た規模の一部がインド日刊紙 *Business Standard* で報じられている³。その第 4 回調査と、前回 2002 年末日を基準

² 労働・雇用省ウェブサイト (URL: <https://labour.gov.in/>) 掲載通知“Notice: Verification of Membership of Central Trade Union Organisation” (2013 年 4 月 19 日に本通知 PDF ファイルダウンロード)。

³ *Business Standard* 掲載記事は、シュリーラタ・メノン氏による“Indian trade unions are getting bigger, coinciding with slowdown” (UL: http://www.business-standard.com/article/economy-policy/indian-trade-unions-are-getting-bigger-coinciding-with-slowdown-113040600392_1.html, 2017 年 5 月 25 日アクセス)。本記事で 1420 万人となっていたのは AIUTUC ではなく UTUC であったが、これまでの組織規模の趨勢を勘案し、本表 2 では Dhal (2018) と同じく AIUTUC の規模として掲載した。また本表で LPF と UTUC の規模に疑問符を付けたのは、引用元の Dhal (2018) で出所が明示されていないことによる。この Dhal (2018) の数値は、同一筆者が執筆する Balasubramanian and Dhal (2017) の表 3 をもとにしていると思われる。その

日とする第3回調査をまとめたのが表2である。第4回調査の数値は未確定値であることに注意したい。

表2によると、2002年調査ではいずれかの労働組合に属する労働者は、合計約2488万人であった。2002年と違って、2011年末の数値は各労働組合による届け出人数ではあるが、合計で9000万～1億人となる。実際に政府が認定する労働組合員数はこれを下回るのは確実で、とくに直近の2011年調査で最大の規模を届け出たインド全国労働組合会議(INTUC)は前回2002年調査では認定率が5割程度と、他の主要CTUOが届け出人数のおおむね8割以上の認定だったのと比べると、精度の悪い届け出となっている⁴。それでも、その低い水準の5割程度の認定率を取るとしても、2011年調査が示す労働組合員数は計5000万人ほどの見込みで、2002年から9年で倍増したことになる。これが前項で趨勢としての労働組合員数の増加および労働組合組織率の上昇と指摘した理由である⁵。

Balasubramanian and Dhal (2017) が参照した Menon (2013) は参考文献一覧に掲載されていないものの、本稿と同じく *Business Standard* のメノン氏執筆記事と考えられる。

⁴ 太田 (2009, 99)。HMS は少し低い 6 割ほどの承認率であった。

⁵ なお筆者は、CTUO 関係者から匿名を条件に次のような話を聞いている。労働組合員の確定には、彼・彼女が組合費を納めていることを証明しなければならない。労働組合のリーダーにとって組合員からの組合費の徴収は、とくに組合員の所在が郡部の場合、移動距離や移動手段、また交通費の面でリーダーたちには大きな負担となる。リーダーが負担する交通費は、徴収した組合費を上回ることもある。したがってこのような場合、わざわざ組合費の徴収に行くよりも、リーダー自らが他人の組合費を負担したほうが合理的である。この話を耳にしたのは筆者は初めてでなく、20年以上前にも現地研究者から聞いている。どの程度の規模かはわからないが、このような不正が実際に行われているものと筆者はみている。

表2 中央労働組合組織の組合員数

順位	CTUO	2002年末 確定値	2011年末 届け出組合員数
1	インド労働者連盟 (BMS)	6,215,797	1710万
2	インド全国労働組合会議 (INTUC)	3,954,012	3330万
3	全インド労働組合会議 (AITUC)	3,442,239	1420万
4	ヒンド労働者連盟 (HMS)	3,338,491	910万
5	インド労働組合センター (CITU)	2,678,473	570万
6	全インド統一労働組合会議 (AIUTUC)	1,373,268	470万
7	労働組合協調センター (TUCC)	732,760	160万
8	女性自営者協会 (SEWA)	688,140	130万
9	全インド労働組合中央評議会 (AICCTU)	639,962	250万
10	労働進歩同盟 (LPF)	611,506	60万?
11	統一労働組合会議 (UTUC)	606,935	38万?
12	全国インド労働組合戦線 (NIFTU-DHN)	569,599	?
-	NFITU-KOL	33,620	-
	上記計	24,884,802	9000万~1億

出所) 太田(2009)、Ahn(2010)、Dhal(2018) および *Business Standard* 2013年4月7日付掲載記事をもとに筆者作表。

- 注) 1. AIUTUCは2002年時の名称/略称はUTUC(LS)。
 2. 太田(2009)は暫定値に基づくが、INTUC、AITUC、HMS、CITU、AIUTUCの5組織以外は暫定値がそのまま確定値として認定されている。本5組織の確定値はAhn(2010)による。
 3. 2011年の数値は*Business Standard* およびDhal(2018)による。

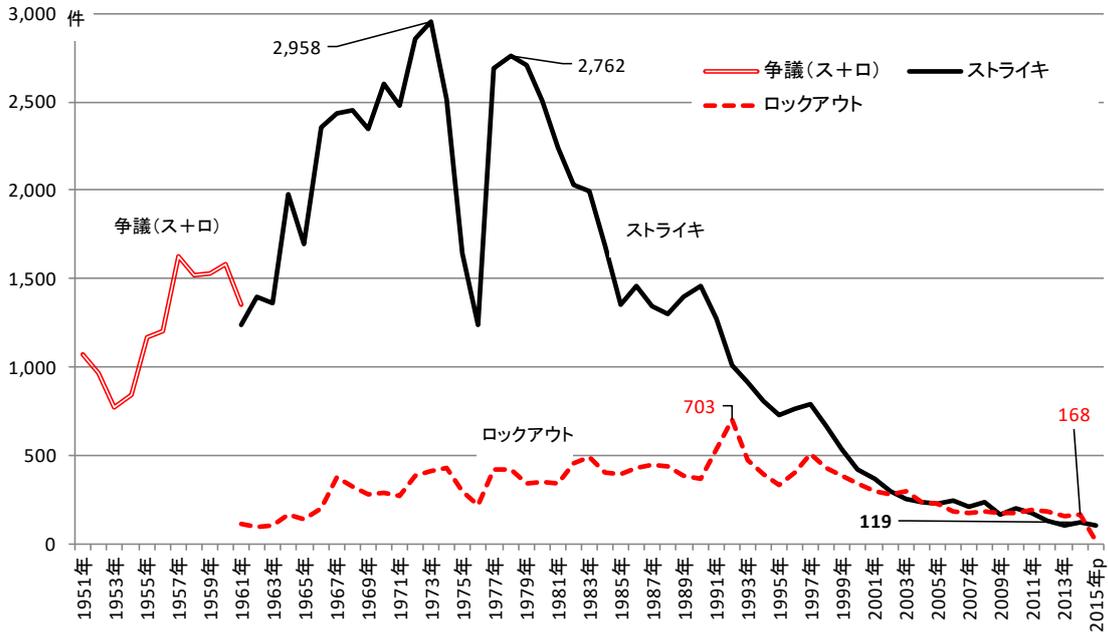
最終確定するまでは推測の域を出ないが、本稿の関心からは、こと規模に関しては、従来型のインド労働運動は衰退どころか、なお盛んといえることができそうである。

2. ストライキの動向

次に労働争議の動向をみる。図1は労働・雇用省が把握しているストライキとロックアウトの発生件数の推移をまとめたものである。ストライキ件数のピークは1973年で、1年間に2958件を記録している。1975~77年の非常事態体制下でいったんは半減したのち、政権交代後の1977~1980年は再び2500件を上回るストライキを記録する。しかしその後今日まで、一時の例外はあるにせよ、大きな減少趨勢にある。直近の確定値である2014年には119件、暫定値ではあるが2015年には106件のストライキが発生している。つまり、いずれかのCTUOに所属する労働組合員数は増加しているようだが、ストライキを指標とすれば労働運動自体は、今も年に100件以上のストライキが発生しているとはいえ、大きく退潮している。このような動きに対して、2001年以降は使用者によるロックアウトの件数がストライキ件数を上回るようになっている⁶。この退潮は、労働者の守勢を示したものであることがわかる。

⁶ インドでは使用者による先制的なロックアウトが認められている。

図1 労働争議発生件数の推移



出所) GoI, *Indian Labour Year Book* および 同 *Indian Labour Statistics* 各年版より筆者作成。

注) 1. 2015年は暫定値。

2. 「争議(ス+ロ)」はストライキとロックアウトの合計値(1961年まで)

ストライキの発生事由はどうか。表3によると、ストライキの事由として最も多いのが賃金・手当を巡るもので、2014年は全体の5割近くの47.9%を占めた。次いで要求(Charter of Demands)を巡るストライキが16.8%、人事を巡るものが11.8%となっている。この3つがインドのストライキの主要事由で、2014年はこの3事由で全体の3/4以上を占める。こうしてみるとインドのストライキの事由は、従来型労働運動が譲ることのできない重要事項であることを示す。なおロックアウトは、(労働者の)規律の欠如がその最大の事由であり、2014年はほぼ2/3の65.5%を占める。賃金・手当と要求を巡るロックアウトが10%ほどでこれに続く(順に12.5%、10.7%)。この3つで9割近くになるが、ロックアウトの事由としては規律の欠如がとびぬけて多いことがわかる。

表3 労働争議の事由（2013年、2014年）

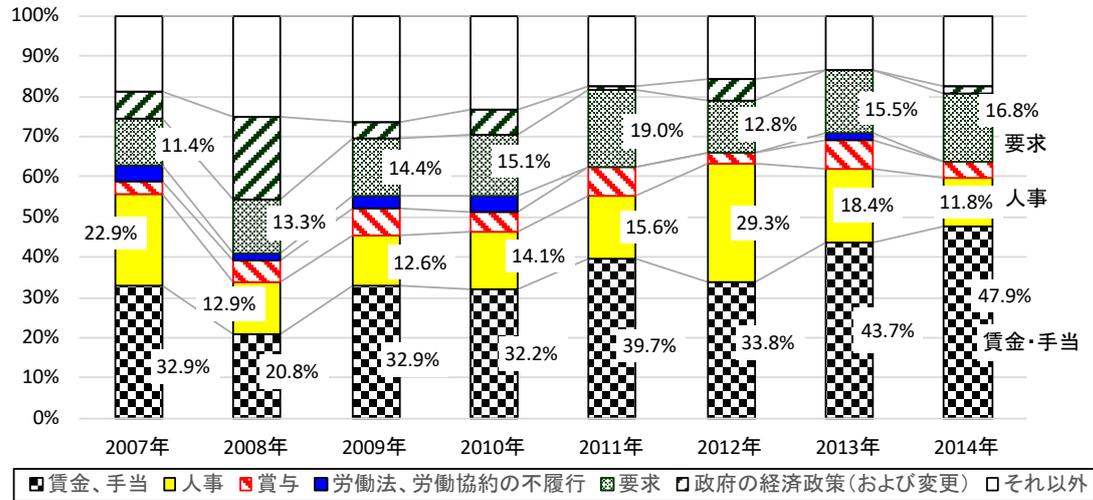
	2014年		2013年	
	ストライキ	ロックアウト	ストライキ	ロックアウト
賃金、手当	47.9%	12.5%	43.7%	8.4%
人事	11.8%	1.8%	18.4%	1.3%
解雇	0.8%	0.0%	1.9%	0.0%
規律の欠如	4.2%	65.5%	0.0%	63.9%
暴力	1.7%	1.2%	1.0%	1.3%
賞与	4.2%	1.2%	6.8%	1.3%
組合間対立	0.0%	0.6%	1.0%	0.6%
労働法、労働協約の不履行	0.0%	0.6%	1.9%	1.9%
要求 (Charter of Demands)	16.8%	10.7%	15.5%	14.8%
労働規範、労働量をめぐって	0.8%	0.0%	1.0%	0.0%
仕事の不足・余剰	0.0%	0.6%	-	-
就労規則・条件・安全	2.5%	0.0%	-	-
政府の経済政策、政策の変更	1.7%	0.0%	-	-
その他	7.6%	5.4%	7.8%	6.5%
不明	-	-	1.0%	0.0%
計 (件数)	100.0% (119件)	100.0% (168件)	100.0% (103件)	100.0% (155件)

(出所) GoI, *Statistics on Industrial Disputes, Closures, Retrenchments and Lay-offs in India during the year 2013*, 同 2014 より筆者作成。

- 注) 1. 両年とも、ストライキについてはTable 2(VII) (a)および(d)より報告者算出。
2. 「-」は各年次の調査に回答項目がないものを表す。

ストライキについてのみ、事由比率の推移をまとめたのが図 2 である。2007～2014 年の間、ストライキ自体の発生件数が減少趨勢にあるなかで (図 1)、最大のストライキ事由である賃金・手当が占める比率は 2011 年を例外として、2008 年以降は上昇趨勢にある。図 3 にあるように、賃金・手当を巡るストライキの発生件数は年次によって当然変動しながらも、他の事由のような件数の減少趨勢をみせていないことがその理由である。

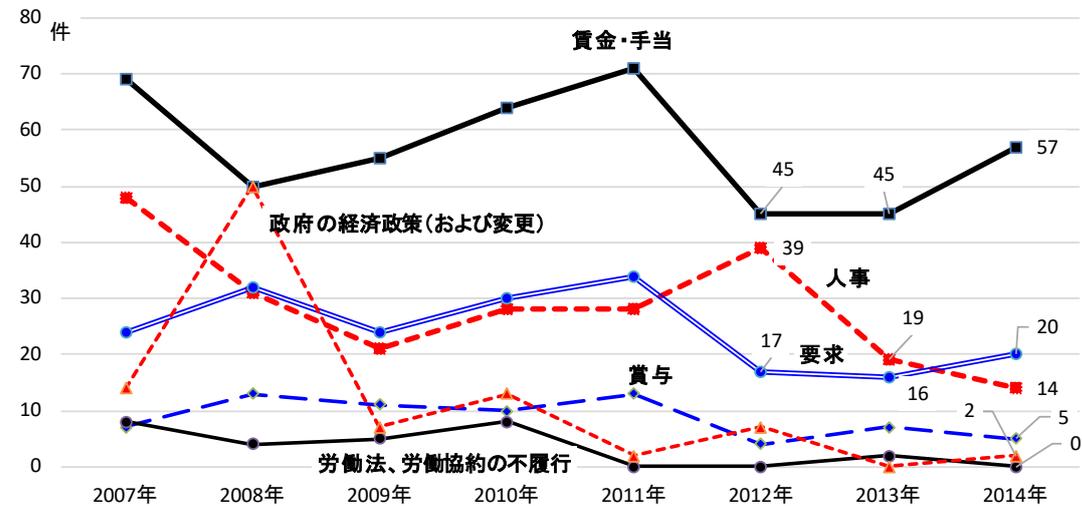
図2 ストライキ事由の比率推移 (%)



出所) GoI, *Statistics on Industrial Disputes, Closures, Retrenchments and Lay-offs in India* 各年版より筆者作成。

注) 2007~2014年全期間を通じて掲載されている項目についてのみの集計。「それ以外」は本図掲載の6事由以外の項目の合計値(不明、その他を含む)。

図3 ストライキ事由別件数の推移 (件)



出所) 図3に同じ。

注) 図3に同じ。

ストライキ件数が大幅に減るなかで、賃金・手当を巡るストライキの比率の上昇は、どのように解釈できるだろうか。労働の対価である賃金は、労働者の最大の関心であり最重要事項である。他事項とりわけ労働時間や人事ももちろん重要でありまた状況にもよるが、あくまで相対的には、賃金に比較すると重要度が下がると考えられる。つまり最重要事項でしかストライキが実施されない・実施できないような状況に労働者があるのかもしれない。先のストライキの退潮から示唆される点と相まって、インドの労働者の置かれている

厳しい状況が示唆されているように思われる。

本項でみたストライキは、当然 CTUO 本部主導のものだけでなく、むしろ職場・企業レベルの労働組合主導のものが中心である。それでもその労働組合が CTUO 傘下であることも多いと推察される。この点も含め、ストライキは今も従来型インド労働運動の手段の 1 つであり、しかしその手段に訴える頻度が減少しているというのが、本項が示すことである。

第 2 節 従来型インド労働運動におけるアノマリー？

本節ではインド労働運動の展開を、大括りの特性によって時代に区切り、その特性を従来型か否かの観点から位置づけることを試みる。ここでの関心は、歴史的にみた労働運動に変化や変容、あるいはそれらの兆しが生じていれば、それを従来型運動における「新しい労働運動」もしくはその兆しとみることができるのではないか、というものである。労働運動の時代区分は筆者によるもので、特性による区分であるため重なり合う時期もある大まかなものである。以下では試論的に、(1) 労働組合運動と分裂の幕開け期 (1918 年～1947 年植民地時代)、(2) 会議派システム下労働運動期 (1947 年～1960 年代中盤)、(3) ストライキ日常化期 (1960 年代中盤～1970 年代中盤)、(4) 労働運動転換期 (1970 年代～1980 年代前半)、(5) 運動模索期 (1980 年代～1990 年代中盤)、(6) 労働組合復活期 (1990 年代中盤～2010 年代)、という時代区分で、特性を中心にそれぞれまとめる⁷。

(1) 労働組合運動と分裂の幕開け期： 1918 年～1947 年植民地時代

1918 年はインドで最初の労働組合であるマドラス労働組合が誕生した年である。この時代区分は、それ以降、1947 年 8 月のイギリスからの分離独立までの時期である。

最初のナショナルセンターである全インド労働組合会議 (AITUC) が誕生したのは 1920 年である。その目的は ILO への労働者側代表を選出するためであった。その後、複数の他のナショナルセンターの結成を目指す動きがこの期間を通じてみられたが、本稿「はじめに」でみた労働運動の分裂と政党系列化という特性から重要なのは、分離独立前夜 1947 年 5 月である。植民地期終盤になって次第に共産主義勢力が AITUC で影響力を強め、これに対して国民会議派 (会議派) は、AITUC から袂を分かち形で INTUC を 1947 年 5 月に結成する。これは会議派が、独立後は労働が重要な位置づけになると考えたからである。以降、労働組合運動黎明期にすでにみられたこの労働組合の政党系列化は、今日まで続く。

⁷ 本節の労働運動の史的展開は太田 (2009) に基づく。

(2) 会議派システム下労働運動期： 1947年～1960年代中盤

会議派システムとは、ジャワハルラール・ネルー首相時代の与党・会議派の一党優位体制を指す。社会主義型社会の構築を目指すネルー／会議派政権の経済運営は、マハラノビスの成長モデルによる経済計画に基づく。労働者保護にも一定の力を入れつつも、そこでは生産活動の滞りは歓迎されない。会議派が懸念したのは、その滞りを引き起こすストライキと共産主義勢力（Shyam Sundar 2005, 921）である。過激な労働運動を展開する共産主義勢力に対抗するために会議派が利用したのが INTUC であった。会議派は INTUC を用いて、すなわち「会議派—INTUC ライン」で、自らを支持する労働者（INTUC 組合員）と政権の労使関係政策を操作・管理しようとした（Rudolph & Rudolph 1987）。これがそれなりに機能していたのが、この時期である。

(3) ストライキ日常化期： 1960年代中盤～1970年代中盤

区分特性として「ストライキ日常化」としたのは、もともと多かったストライキ件数がこの時期には年間 1500 件を上回るようになったことによる。図 1 にあるように 1960 年代、とりわけ「危機の 10 年」といわれる 1960 年代後半以降になると、物価高騰などを背景にストライキ件数が大幅に増加していく。これは会議派—INTUC というラインでは、とくに末端レベルではすでに統制が効かなくなっていたことを示唆している（太田 2009, 105）。このころになると INTUC の内部的な都合を優先させる姿勢や、職場レベルでのそのリーダーシップの有効性への疑念のために複数組合化が進み、また同時に組合間の争いも増え、それがストライキ件数の増加要因にもなった（Bhattacharjee 2000, 3759）。

(4) 労働運動転換期： 1970年代～1980年代前半

政治では、会議派システムは 1960 年代で崩壊する。労働運動では、会議派システムのもとでの会議派—INTUC ラインが、そのままの形では機能しなくなったことがこの時期に明確になる。それは、非 INTUC 系労働組合が主導する労働運動という形で現れる。また、政党系列下にはない独立系労働組合の台頭や、政治面で地域政党や同政治団体の台頭にともなう地域をベースとする労働組合の台頭、さらには政党による系列労働組合へのより積極的な介入が進む。この時期を経て INTUC は、インド最大の労働組合という地位をインド労働者連盟(BMS)に明け渡した(1989年第2回CTUO規模調査)。労働運動の転換期といえる。

とくに注目すべきは、非常事態宣言前年の 1974 年に INTUC 以外の主要ナショナルセンターが主導した大規模鉄道ストライキである（Sherlock 2001）。本ストライキは、連邦政府に対する労働組合による全国レベルでの最初の政治的な挑戦である

(Rudolph and Rudolph, 1987: 274)。首相のインディラ・ガンディーは本ストライキを強権的に中止させるが、翌年の 1975 年の非常事態体制の導入につながる一連の流れのなかにこの鉄道ストライキを位置づけることもできる。

並行して 1970 年代は、日々の労働の問題に無頓着で、また中央集権的な労働組合の運営スタイルを維持するナショナルセンター系の労働組合が主導する運動に対して、次第に政党系列下にはない独立系労働組合が増加していった時期でもある (Davala 1996, 4-5)。とくにマハーラーシュトラ州の州都ムンバイでこの動きが顕著で、これらの独立系組合による労働運動は、賃金をめぐって闘争的な姿勢を示した。1982 年にはムンバイの繊維産業で、労働運動家・労働組合指導者のダッタ・サーマントが主導した、独立系労働組合によるストライキが組織されている。本ストライキの真の争点は、INTUC 系の国民繊維工場労働組合 (RMMS) に対する不満である。ストライキは敗北に終わるが、1 年半という長きにわたって続いた。

さらに地域をベースとする労働組合も、地域政党・政治団体の台頭にもなあって、地域限定ではあっても頭角を現すようになる。ムンバイのシヴ・セーナー系のバーラティヤ・カムガール・セーナー (「カムガール」は労働者の意) や、タミルナードゥ州のドラヴィダ進歩同盟 (DMK) 系の労働進歩同盟 (LPF) などである。また 1980 年代前半までに、表 2 でみたほぼすべての CTUO が誕生している。すなわち、政党による系列労働組合への介入が勢い増した時期でもある。

以上の結果として、INTUC の勢力は相対的に後退し、またこれと同時並行的に、労働運動の細分化・分散化が起こっている。

(5) 運動模索期： 1980 年代～1990 年代中盤

この時期はインド経済の自由化がはじまった時期である。経済自由化は一般に、使用者・企業の経営の自由度を高めることであるから、労使関係では使用者に追い風が吹くことになる。ただ労働運動自体にも、この時期の後退要因を見出すことができる。まず 1982 年から 1 年半続いた上記の繊維産業ストライキにおける労働組合の敗北は、その後の労働運動に負の影響を与えたと指摘される。また 1970 年代のムンバイにおいてや 1980 年代に入ってからサービス産業では、闘争的な労働運動が繰り返された。所得水準が上昇しつつありまた消費への関心が高まるなか、市民生活を脅かすような労働運動、そのような運動を行ってきた労働組合に人びとが否定的になりはじめたのもこの時期である。

さらにこの時期には、産業の発展とそれにもなあって生ずる技術水準の差によって、賃金水準にも格差がもたらされるという形で労働者の不均質性が拡大していった (Sen Gupta 2003, 691-92)。その結果、労働者の連帯が難しくなる。労働運動自体も州や地域、都市間、さらには産業間で違いが目立つようになる (Bhattacharjee 2000,

3761)。

(6) 労働組合復活期： 1990年代中盤～2010年代

注意したいのは「労働運動復活」ではない点である。この時期は、労働組合による労働者の組織化に関する特性からの時代区分である。そして CTUO 主導の労働運動の観点からは、この特性には大きくは2つの要素がある⁸。

1つめの要素は、労働組合が勢力を盛り返したと思われることである。1990年代の一層の経済自由化以降は労働運動の後退が進み、したがって労働組合は、縮小していても大きな拡大を遂げているとは考えられていなかった。その1つの論拠が図2にあるようなストライキ趨勢であった。それが2008年に発表された2002年末を基準日とする第3回 CTUO 規模調査によって、CTUO の勢力が大きく拡大していることが明らかになっている。そして表2にもあるように、2013年末を基準日とする第4回 CTUO 規模調査でも、さらなる勢力拡大が示されている。第3回規模調査時の CTUO の勢力拡大の背景に、非組織部門や非組織労働者⁹の組織化の進展があった(太田 2009)。直近の第4回調査でもその趨勢は変わっていないと考えられる。

2つ目の要素は、政党系列下でない規模の大きな独立系労働組合および同労働組合連合の台頭である。この動きのなかで重要なのは、インドではじめて非組織部門労働者・非組織労働者を代表する目的で1995年に結成された、全国労働センター(NCL)の誕生である。NCLを構成するのは非組織部門労働者の組織化を全国展開することを視野に、その組織化に実績を上げてきた独立系の諸組合である。NCLの結成は非組織部門労働者を代表する「集団的発言」という点で大きな注目を集めた(Kannan 1999)。

また結成は1972年にさかのぼるが、2002年調査でCTUOに認定された女性自営者協会(SEWA)も、貧困女性支援の地道な活動を通じて規模を拡大させている。その活動は、まさに社会運動ユニオニズムである。2001年結成の「労働組合の新しいイニシアティブ」(NTUI)も非組織労働者の組織化に力を入れ、2000年代中盤以降、発言力を強めている(太田 2011)。

この時代区分は1990年代中盤から今日までと、20年以上の長い期間の括りである。それは様々な動向が進行中で、時代区分をつける判断が難しいことによる。またこの間に連邦レベルでは、会議派の単独政権から、会議派とインド人民党(BJP)を中心とする2つの陣営による(連立)政権を軸に、インドの政治が動くようになった。連邦

⁸ この時期に注目されるようになる、生産性を高めるような労使の取組みや労使の協調関係を担う企業・職場レベルの労働組合については、ここでは取り上げない。その位置づけ等の検討は別の機会に譲ることとする。

⁹ 「非組織」は、統計定義としては農業および規模10人未満の非農業の民間企業／組織等となる。しかしそれにとらわれず、小規模・零細組織およびその労働者、また自営者、請負労働者や日雇労働者をはじめとする非正規労働者を想起されたい。

と州で政権与党が異なることはすでに常態化している。政権交代や、連邦と州のねじれによって、与党系列下の労働組合と野党系列下の労働組合の攻守もそれに応じて交代する。これもこの時期の労働運動の特性である。しかし政党系列化という基本的な部分は、①労働組合運動と分裂の幕開け期から続くものである。

(7) 従来型インド労働運動におけるアノマリー？

以上、労働運動の特性から、労働運動史を6つの時代区分に分けた。そのなかで「新しい労働運動」とみることのできるものはあるだろうか。(6)の2つ目の要素、すなわち政党系列下でない規模の大きな独立系労働組合／組合連合の台頭は、「新しい労働運動」とみることができそうである。(6)の1つ目の要素である勢力拡大についても、労働運動がそれまでとは違う動態を取っているのか、まず把握する必要がある。

それ以外の区分について、まず(1)と(2)は「従来型インド労働運動」を規定する動向である。すなわち、「はじめに」で述べた組合の分裂、政党系列化、政党への従属という特性そのものである。(3)はそれまでの動態に対する挑戦である。したがって「新しい」わけではない。

特性として「転換期」としている(4)は、インドの労働運動史に照らして「新しい労働運動」かどうか、検討に値すると考えられる。とくに区分(3)、(4)の帰結として、CTUOの組織規模トップの座が交代している。その(4)の特性は次のものであった：①非INTUC系労働組合主導の労働運動の顕在化、②独立系労働組合の台頭、③地域をベースとする労働組合の台頭、④政党による系列労働組合へのより積極的な介入。このうち③と④はインド労働運動史に照らすと、アノマリーとはいえない。③はその背後に地域政党やローカルの政治団体の台頭があり、また政党への従属という④に近い性質も有している。④は従来型である(時代区分)(1)と(2)に連なる。

一方、①と②は、「新しい労働運動」の2つの系譜(太田2019a)のうち、1970～80年代の途上国での動態から導かれる第1の系譜の「新しい労働運動」、すなわち開発・経済発展や政治体制のあり方を問うような、時に闘争的な形をとる「新しい労働運動」としての性質を有していそうである。①については政党従属という側面はあるものの、連邦政府に対する労働組合による全国レベルでの政治的な挑戦という側面もある。②についてはインドの労働運動の史的文脈では独立系組合の台頭は重要で、また一部の労働運動は闘争的なものでもあった。

(5)の運動模索期は(4)の動きが進行または継続し、また(6)で表出する特性の準備期・仕込み期となるような、両者をつなぐ時期である。その意味でとくに検証にあたっては重要な時期であるが、模索期自体はアノマリーではないように思われる。

こうして、インド労働運動の史的展開に照らすと、(4)の一部と(6)の動態がインドの「新しい労働運動」としてみなし得る可能性がありそうである。その検討は別稿

に譲る。

第3節 従来型インド労働運動のいま：古さと新しさ

本節では従来型の労働運動の直近の事例として、2019年1月8～9日に実施された全国的な大規模ストライキをみる。2019年1月にはこれ以外に、従来型労働運動の典型ともいべき公共部門における3つの大きなストライキの発生が報じられている¹⁰。いずれも2019年前期後半（4～5月）に予定している第17回連邦下院選挙を視野に入れたものである。本節では1月8～9日の2日にわたる大規模ストライキと、その実施を最終決定した場である2018年9月28日に開催された労働者全国大会（National Convention of Workers）に触れ、そこからみえる従来型インド労働運動の現状と動態を探る。

（1）主要CTUOが主導した全国的な大規模ストライキ¹¹

2016年9月2日以来の2年4か月ぶりに、主要なCTUOの10組織を中心に、また産業別組合や独立系の労働組合も加わって、2019年1月8～9日の2日間にわたって全国的なストライキを実施した。1991年7月の経済自由化以降、主要ナショナルセンターによるこのような「ゼネスト」（General Strike）は18回目を数えるといい（Shyam Sundar 2019）、今回は全国で1.5億人とも2億人ともいう人数の労働者が参加したと労働組合は主張している。それが正しければ、インドの人口の7人前後に1人がストライキに参加したことになるが、今回もまたそれ以前の「ゼネスト」も、実勢や経済社会への影響はそれほどまでには大きくない。とはいえ、インドのみならず世界的にも、一国内での最大級の参加規模のストライキであったことは間違いない。

本ストライキで労働組合は、次の12項目の実現を政府に要求している¹²：

- ①公共配給制度（PDS）の普遍化と一次産品市場での投機的取引の禁止を通じて、物価抑制方策を直ちにとること
- ②雇用創出のための具体的手段の策定・実施によって失業を抑制すること
- ③労働法を厳格に履行し、また労働法違反を厳しく取り締まること
- ④全労働者をカバーする普遍主義的な社会保障を導入すること

¹⁰ それらは、1月8～16日のグレイター・ムンバイ電力供給・交通公社従業員によるストライキ、1月22～30日のタミルナードゥ州教員・公務員ストライキ、そして1月23～25日の防衛兵器製造産業を中心とする全国ストライキである（太田 2019b）。

¹¹ 本項は太田（2019b）による。

¹² インド労働組合センター（CITU）の次のサイトを参照：

<http://www.citucentre.org/75-12-point-charter-of-demands>（2019年2月21日最終アクセス）。

- ⑤最低賃金を月額 1 万 8000 ルピー（1 ルピー＝1.56 円とすると約 2 万 8000 円）以上、また物価スライド方式とすること
- ⑥全ての労働者に 3000 ルピー以上の確定給付年金を導入すること
- ⑦公企業の政府持ち株売却を中止すること
- ⑧常用の仕事・常時ある仕事の業務委託・請負を禁止すること、請負労働者と正規労働者の同一労働同一賃金および均等待遇を実現すること
- ⑨賞与および退職準備基金に関する給付上限と対象労働者の絞り込み条件を廃止すること、退職一時金を増額すること
- ⑩当局は労働組合の登録を申請から 45 日以内に必ず行うこと、ILO（国際労働機関）87 号および 98 号条約を即時批准すること
- ⑪政府は使用者の要求に沿うような労働法の改正を行わないこと
- ⑫鉄道、保険、防衛産業で外国直接投資（FDI）を受け入れないこと

ストライキの核を担った 10 のナショナルセンターは、INTUC、AITUC、ヒンド労働者連盟（HMS）、インド労働組合センター（CITU）、全インド統一労働組合会議（AIUTUC）、労働組合協調センター（TUCC）、全インド労働組合中央評議会（AICCTU）、SEWA、LPF、そして統一労働組合会議（UTUC）である。連邦政府政権与党の BJP の姉妹組織で、BJP と同じく民族奉仕団（RSS）を母体とする BMS は本ストライキに参加していない。その理由は本ストライキが、反 BJP 政権という性質も持っていたからである。

このストライキは従来型インド労働運動の特性をそのまま表している。BMS は BJP の系列下にはないが、政治的判断でこの統一戦線には加わっていない。CTUO10 組織は統一戦線を組んではいるものの、複数組合化という事実は変わらない。

他方、次の点が新しい特性である。第 1 に、CTUO だけでなく独立系の労働組合もストライキに参加した点である。前節で独立系労働組合の台頭と新しい労働運動の関連に言及したが、そしてこれは今になってはじまったことではないが、両者は統一戦線も組んでいる。第 2 に、従来型労働運動が 1990 年代あたりまでなおざりにしていた非組織部門・非組織労働者にとくに関連するような要求を掲げていることである。普遍主義的社会保障や普遍主義的年金の導入（上記 12 項目の要求の④および⑥）、また最低賃金に関する要求（同⑤）がそれである。こうしてみると、従来型インド労働運動の軌道に明確なシフトが見られることがわかる。

(2) 労働者全国大会¹³

前項でみた 1 月のストライキの実施を最終的に決定したのは、前年の 2018 年 9 月

¹³ 本項は労働者全国会議の会場での筆者の観察に基づく。

28日にデリーで開催された労働者全国大会においてである。本大会の企画者はストライキを組織した CTUO10 組織が中心で、かつストライキと同じく主要産別組合や独立系労働組合も名を連ねた。BMS は参加の声をかけられたが、BJP ではなく RSS の意向で辞退している¹⁴。

大会は司会者による導入の後、INTUC 会長のサンジーヴァ・レディ氏から 2002 年 CTUO 調査の組織規模の順に、各 CTUO 代表が 10～15 分程度の演説を行う形で進められた。演説の機会が与えられたのは CTUO10 組織のほか、全インド鉄道員連盟 (AIFR) とインド鉄道員全国連盟 (NFIR) という鉄道産業の 2 つの産別組合連盟の代表者である。大会の進行につきものである時間制約のもと、事前に当日の演説の機会を求めた CTUO ではない労働組合がほかにもあったなかで、この 2 つの産別組合が壇上に招かれたのには理由がある¹⁵。鉄道関連公企業の政府の持ち株売却への反対を表明するということもあるが、それは第 1 に、国の経済活動の停止をねらうゼネストに旅客輸送・物流面で重要な鉄道労働者の参加がその成功に不可欠であること、第 2 に、最大の鉄道労働組合は HMS 系の AIFR だが、バランスをとるために INTUC 系の NFIR も同等の機会が与えられたこと、そして第 3 に、政権与党の BJP は現在、CTUO として INTUC を認めておらず、全参加労働組合の INTUC 支持の姿勢を明確に示す一環として INTUC 系労働組合のプレゼンスを重視したこと、である。

会議は CTUO の主要組織が本部を置くデリーでの開催ということもあり、議事進行を含めて基本的にヒンディー語で行われた。そのなかで TUCC、SEWA、そして LPF の代表者は英語で演説している。会場に集う労働者の多くが英語を解さないようで、3 者の演説時に少しざわつき、なんとなく白けた雰囲気があったことが印象的である。言葉の問題だけでなく、CTUO といっても TUCC は西ベンガル州、LPF はタミルナードゥ州を拠点とする地域代表的な労働組合であるということもあり、また SEWA については組合員の地域的な偏りだけでなく、次にみるような他の CTUO と異なる特性を持つことが関連しているかもしれない。

その特性とは、SEWA が非組織部門・非組織労働者をもっぱら代表する唯一の CTUO であることである。また SEWA の組合員は女性中心で、演説者も女性であった (SEWA 副会長マナリ・シャー氏)。会場にはアンガンワディ労働者などの女性もいたとはいえ、大会参加者の大部分は組織部門の男性労働者である。もっとも、INTUC に次いで 2 番目に登壇した女性の AITUC 事務局長のアマルジート・カウール氏の演説は、この日 1、2 の会場の盛り上がりを見せている。したがって会場の雰囲気は、おそらくは言葉

¹⁴ AITUC 副会長 (Working President) の H.マハデーヴァン氏への聞き取り (2018 年 9 月 29 日実施)。

¹⁵ AITUC 副会長 (Working President) の H.マハデーヴァン氏への聞き取り (2018 年 9 月 29 日実施)。

と、演説の内容に関連していたと思われる。後者について、SEWA のシャー氏の演説が際立っていたのは、非組織部門の労働者がいかにインドで軽視されているか、彼らの人権がいかにないがしろにされているか、とりわけ家事労働者をはじめとする非組織部門の女性労働者がいかに困難な状況にあるかを訴えた点であった。多くが組織部門男性労働者という大会参加者にどの程度内容が伝わったかは不明だが、従来型労働運動は新しいものを取り入れながら、運動の軌道がシフトしていつていることも指摘できる。

最後に、本労働者全国大会で演説の機会を与えられたのは、既述のように基本的には CTUO である。その CTUO を確定させたのは第 1 節でみたように、2002 年末日を基準日とした第 3 回 CTUO 調査である。つまり、2013 年の第 4 回調査の結果が大会当日現在未確定だったとはいえ、大会登壇者の選定が 15 年以上も前の調査に依拠している点は、従来型インド労働運動を考えるにあたって押さえておくべきと思われる。その後新興する労働組合、とくに独立系労働組合の台頭がいわれても、たとえば主要 CTUO や、産別等でも主要な労働組合のその地位に大きな揺らぎがないという点も、従来型労働運動の特性である。こうしてみると、インドの労働組合はやはり、組合員の声以外にも、何か別のものによって支えられている部分があることが示唆される。場合によってはそれが一般の組合員の声以上に重みをもつ。その何かとは、安定的な外部組織とりわけ政党や政治団体との関係である。これは従来型インド労働運動の限界であり、そこに属さない労働者の声／ヴォイスをどうするかという点は、依然として大きな問題である。その発言の制度化にも新しい労働運動の可能性があると考えられる。

おわりに

本稿では従来型インド労働運動論を展開することで、インドの「新しい労働運動」への接近を試みた。統計を用いて労働組合と労働運動の特性を明らかにした後、労働運動の史的展開にアノマリーがあるかを確認すべく、時代区分を取る形で労働運動の特性を追った。また、2 年 4 か月ぶりに主要 CTUO10 組織が中心になって実施された 2019 年 1 月 8～9 日の全国的な大規模ストライキと、それに連なる労働者全国大会から従来型労働運動の今日の動態をみた。本稿が従来型インド労働運動の検討から明らかした点、もしくは指摘した重要な点は次のとおりである。

第 1 に、全体でみると労働組合は組合員規模を近年も拡大させているようである。

第 2 に、従来型労働運動の主要な手段であるストライキは減少趨勢にあり、またその減少趨勢は、賃金・手当以外の事由によるストライキの趨勢的低下の影響が大きいようである。労働の対価である賃金は労働者にとって最重要事項であり、このような

趨勢は、インドの労働者が置かれている厳しい状況を示唆している可能性がある。

第3に、1970年代～1980年代前半にかけてのインドの労働運動は転換期にあったと位置づけられる。また、1990年代中盤以降は、労働組合の勢力の一層の拡大と、独立系労働組合の台頭を特性として指摘できる。この2つの時期が有する特性について、従来型労働運動のアノマリーすなわち「新しい労働運動」とみなし得る可能性がある。

第4に、従来型労働運動も軌道修正を徐々にではあるが行っている。その方法は、自らのシフトと、新しいものの取入れの両方である。しかし依然としてインドの労働運動は主要CTUOがドミネイトしている。すなわち、拾われない声／ヴォイスについて、その発言の制度化にも新しい労働運動の可能性があると考えられる。そしてこの可能性は実際に、本稿では検討対象とはしていない、小規模ながらもたとえば貧困層やマイノリティに寄り添う、独立系の労働運動という形で展開されている(太田 2011; Rani and Sen 2018)。

参考文献

<日本語文献>

太田仁志 2009. 「組織化趨勢でみる労働組合の代表制と労働運動の動態」近藤則夫編『インド民主主義体制のゆくえ：挑戦と変容』アジア経済研究所 81-121 (<http://hdl.handle.net/2344/00011563>) .

太田仁志 2011. 「インドの非組織部門における労働組合の組織化考」『早稲田商学』第428号 203-234.

太田仁志 2019a. 「新興国の新しい労働運動」太田仁志編『新興国の新しい労働運動』アジア経済研究所.

太田仁志 2019b. 「ストライキの季節? : 連邦下院選挙を前にしたインドの労働運動と労働戦線のいま (前編)」IDE スクエア 世界を見る眼, 2019年3月.

<外国語文献>

Ahn, Pong-Sul 2010. *The Growth and Decline of Political Unionism in India: the Need for a Paradigm Shift*, Bangkok: ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific.

Balasubramanian, Girish and Manoranjan Dhal 2017. “Industrial Relations Situation in India: A Report,” *Japan Labor Issues*, 1(3): 120-129.

Bhattacharjee, Debashish 2000. “Globalising Economy, Localising Labour,” *Economic and Political Weekly*, 35(42), 3578-3564.

- Davala, Sarath 1996. *Enterprise Unionism*, New Delhi: Friedrich Ebert Stiftung.
- Dhal, Manoranjan 2018. "Trade Union Strategy and Responses to Changes in Employment Structure and Forms in India," *Japan Labor Issues*, 2(8): 101-108.
- Rani, Uma and Ratna Sen 2018. "Labour Relations and Inclusive Growth in India: New Forms of Voice" in *Industrial Relations in Emerging Economies: the Quest for Inclusive Development*, edited by Susan Hayter and Chang-Hee Lee, Cheltenham: Edward Elgar Publishing/International Labour Organization, 27-68.
- GoI (Government of India), *Indian Labour Statistics* 各年版, Shimla/Chandigarh: Labour Bureau, Ministry of Labour & Employment, GoI.
- GoI, *Indian Labour Year Book* 各年版, Shimla: Labour Bureau, Ministry of Labour & Employment, GoI.
- GoI 2018. *Trade Unions in India 2014*, Chandigarh: Labour Bureau, Ministry of Labour & Employment, GoI.
- Kannan, K. P. 2002. "The Welfare Fund Model of Social Security for Informal Sector Workers: The Kerala Experience," Trivandrum: Centre for Development Studies, Working Paper 332.
- Rudolph, Lloyd I, and Susanne Hoeber Rudolph 1987. *In Pursuit of Lakshmi: The Political Economy of the Indian State*, Hyderabad: Orient Longman Limited (by arrangement with The University of Chicago Press).
- Sen Gupta, Anil K. [2003] "Decline of Trade Union Power in India," *The Indian Journal of Labour Economics*, 46(4), 685-702.
- Shyam Sundar, K. R. 2005. "State in Industrial Relations System in India: From Corporatist to Neo-liberal?," *The Indian Journal of Labour Economics*, 48(4), 917-937.
- Shyam Sundar, K. R. 2019. "Dynamics of General Strikes in India," *Economic and Political Weekly*, 54(3): 22-24
- Stephen Sherlock 2001. *Indian Railways Strike of 1974: A Study of Power and Organised Labour*, New Delhi: Rupa & Co.

<インド日刊紙>

The Hindu : <https://www.thehindu.com/>

Business Line : <https://www.thehindubusinessline.com/>