

## 第5章

### インドの雇用問題における社会的次元： 民間部門への雇用留保制度導入論争をめぐって

佐藤 宏

要約：

インドでは、憲法にも保障された「留保(reservation)」制度のもとで、公共部門においては、社会的に疎外されたカースト、部族集団に対する雇用割当制度が存在する。市場経済化政策のもとで、公共部門雇用が削減されつつあるなか、雇用割当を民間企業部門にまで拡張する要求をめぐり、政府も巻き込んだ活発な論争が展開されている。この論争の背景と意義を整理し、市場経済化とグローバル化のもとの、インドの雇用政策を展望する。

キーワード

留保制度、アフーマティブ・アクション(AA)、インド憲法、指定カースト(SC)、指定部族(ST)

#### はじめに

インドでは、2004年5月の国民会議派を中心とする連合政権（統一進歩連合、United Progressive Alliance, UPA）の発足を一つの契機として、従来中央、州の公共部門の雇用にのみ適用されてきた、いわゆる「留保制度」を、民間

部門<sup>1</sup>にまで拡大する試みをめぐる政策論争が活発に展開されている。

UPA政権は、その共同政策綱領である、全国共同最小限綱領(National Common Minimum Programme, NCMP)のなかで「指定カーストと指定部族」に関する政策の一つとして、「留保制度(reservation)を含め」、これら集団を対象とする積極的差別是正措置(affirmative action, 以下AA)を民間部門においていかに活用するかについての全国的対話をおこなうと誓約した。NCMPでは、慎重に「対話」を開始すると述べているが、後に紹介するようなそれ以前からの経緯が、この誓約をUPA政権による、「民間部門への留保制度の導入」と結びつけて理解されたのである<sup>2</sup>。これを裏付けるように、国民会議派と民族主義会議派党の連合政権が与党であるマハーラーシュトラ州において、民間企業を対象とする「留保制度」導入の法案が準備され、財界団体は、ごく一部の企業を除いていっせいに民間への「留保」制度導入反対の立場を表明し、大きな政策論争として、この問題が浮上することになった。

しかし、「留保を含む AA」という NCMP の文章が示すように、指定カーストと指定部族という二つの周縁的集団に対する政策には、クォータとほぼ同義の「留保」にとどまらない幅広い優遇措置の選択可能性が開かれている。確かに、インドにおける代表的な差別的優遇措置は、憲法にも保障された「留保」制度ではあるが、従来と異なる民間部門を対象とする AA においては、政策のより柔軟なデザインが模索されなければならない、この論争は、従来の

---

<sup>1</sup> 本章において留保制度との関連で「民間部門」というとき、通常はいわゆる「組織部門」、平たく言えば民間企業(private corporate sector)を指すので、自営農業部門や、家内工業などまでを含むものではない。政策論争のなかでは、「民間部門への留保」における「民間」の定義の困難さをもって、制度導入の困難さの根拠とする声も見られる。しかし、通常は一定規模以上の雇用者を抱える民間企業を念頭に置いて議論が進められているのである。

<sup>2</sup> 念のため、この部分を英文のまま引用しておく。”The UPA Government is very sensitive to the issue of affirmative action, including reservations in the private sector. It will immediately initiate a national dialogue with all political parties, industry and other organizations to see how best the private sector can fulfil the aspirations of Scheduled Castes and Scheduled tribes youth.”[*The Hindu*, May 28, 2004]

「留保か否か」という二者択一を超えて、周縁的集団への多様な政策の展開のきっかけを提供する可能性も秘めている。

確かに多くの主要な民間企業家の反応は、後に見るように、今回の政策提起を単に「留保」の導入をめぐる選択とのみ捉え、「留保」に「能力（メリット）と効率」を対置させることで、事実上、今日のインドにおける雇用問題の社会的側面までも、議論の枠から排除してしまうものであった。しかし、長期的にみれば、今回の政策論争を通じて、民間企業部門は、ある意味で、インド独立後初めて、自らの雇用システムのもつ社会的な含意をいやおうなく意識させられたのである。「留保」の代替提案として彼等が提起したいくつかの選択肢（職業訓練機会の提供を含む）は、単なる「一時しのぎ」でないとすれば、その実施が、より社会的に包括的な雇用の実現に、多少とでも近づく一歩になるのではないだろうか。この論争から、今後のインドの雇用政策に対して、何がしかの積極的意義を見出す必要があるに違いない。

本稿では、主として UPA 政権発足以降の、民間部門への「留保制度」導入の是非をめぐる政党、人権団体、反差別団体や個人、企業家、ジャーナリスト、社会学者らの主要な論点を整理し、政策論争の社会的、経済的背景を探ると共に、この論争を通じて収斂しえた論点とそうでないものをより分けつつ、この論争が、今日のインドの雇用問題に対していかなる意義を持ちえるものかを論じてみたい。

以下では、まず、民間部門に対する留保制度導入が提起されることになった背景を、90年代以降のインド経済の市場経済化政策との関係、とりわけ雇用情勢との関係で明らかにする（第1節）。そのうえで、政策論争の経緯を跡づけ（第2節）、その論点を整理する（第3節）。結びに、この政策論争の意義について論じる（第4節）。

## 第1節 政策論争の背景—格差と参加—

経済自由化政策による市場経済活動の拡張は、いうまでもなく、一方では

新たな経済機会の拡大、他方では公共部門の活動縮小という二つの異なる方向性を同時に抱えているプロセスである。指定カースト（以下SC）と指定部族（以下ST）に対する留保<sup>3</sup>を民間部門の雇用にまで拡張するという要求ないし主張の背景は、この関連しつつも異なる二つの方向性と密接に関係する。

つまり、一方では、90年代の経済自由化以降における経済機会への参加が、SC、STなど社会的な周縁集団にたいしても、比較的公平に開かれるかどうかという問題が、新たに発生した。他方では、具体的には、従来留保制度の対象であった公共部門の縮小に伴う、留保対象雇用の削減がもたらされた。これは比較的わかりやすい変化であるが、より一般に、公共部門活動の後退ないしは衰退のもとで（これ自体は、経済自由化以前から見られた現象ではあるが）、雇用以外の分野にも顕著な市場経済化が進むことによって（とりわけ教育など）、教育や雇用、あるいは医療など、多くの分野で周縁的集団が排除されてゆく過程が同時に進行する。後に触れるように、今日のインドで、民間部門の雇用だけでなく、民間教育施設（政府補助を受けていない私立学校）における留保の要求までが、重大な政策論争の対象となっているのは、このためである。こうした側面は、直接には雇用問題ではないが、市場経済化の社会的次元で生じた現象として、本稿で扱う民間部門への留保制度の適用要求と深い関連をもっている。

以上を、一口で言えば、市場経済化のもとの格差と参加の問題が、民間部門への留保をめぐる政策論争の大きな背景である。これをもう少し詳しく検討してみよう。

## 1. 貧困と格差の社会的含意

90年代の自由化政策期以降、貧困線以下人口比率を指標として議論される格差拡大をめぐる論争では、大きな傾向としての比率の低下が一致して認め

---

<sup>3</sup> 中央政府の雇用では、採用時に関してはSCに対して14.64%、STに対して6.80%の留保枠が設けられている。その他、90年代半ばには昇進などに関しても留保枠が設けられた。

られるものの、とくに最新の全国標本調査結果(1999-2000年の第55ラウンド)の読み取り方をめぐって、様々な見解が提示されている。しかし、ここで、注目したいのは、そうした比率が、仮に大幅な低下を支持する側の提示する数字に従ったとしても(例えば総世帯の20%台にでも低下したとしても)、その社会的な含意は、依然として議論されねばならない問題として残る。むしろ、おそらく、貧困人口比率が30%台の前半や20%台にまで低下したとき、そこで明らかになる事実は、ひとつには、その絶対数が、依然として2、3億人の規模であること、そしてふたつには、インドの貧困層の太宗がSCないしSTによって占められるということである<sup>4</sup>。皮肉な見方をすれば、貧困線以下人口比率が低下すればするほど、インド社会における貧困の「硬い岩盤」の存在が白日の下に晒されるという事態が、今後予想されるのである<sup>5</sup>。これは、まだ先の事態かもしれないが、インドにおける市場経済化の進展が、貧困の社会的含意を浮上させるには、さほど時間を要しないかもしれない。民間部門への留保制度適用を主張する論者には、市場経済化による周縁集団の「置き去り」状態への強い危惧感が共有されているのである。

しかし、この議論はかなりの程度、問題を単純化してもいる。その問題点は二つであろう。第一には、SC、ST集団における階層分化、とりわけ従来の留保政策により、ある程度の教育と雇用の機会を享受しえた層と、その恩恵にも与らずにきた層との内部格差である。この問題は、留保制度の論議では、「上澄み層」とでも訳せるいわゆる*creamy layer*といわれる層の存在と関わっている。また、こうした内部格差の持続のゆえに、留保制度が「貧困削減政

---

<sup>4</sup> 以下に触れる、これら集団の内部的多様性(SCにおける諸ジャーティ)や内部の経済格差以外にも、SCとSTをひとくくりにして議論することが適当か否かの問題はある。例えば、就業分布に占める農業労働者の比率は、SCにおいては全国的に60%に近いが、STでは30%程度であり、逆に貧困人口比率はSTのほうがSCよりは高いなど。

<sup>5</sup> 貧困や、社会的差別、市場経済からの阻害など、階層の最末端部分における様々な不利益の重なり合い(*concurrency*)については、[Sen 2005]の'Essay 10 Class in India'を参照。

策」として何らかの有意義な役割を果たせるか否か（あるいは果たしてきたか否か）については、おおかた否定的な見解が支配的である。つまり、第二の問題として、市場経済化におき去られる周縁集団の問題と、彼らの貧困を除去する政策的課題に関しては、留保制度は、直接的なインパクトを与えない可能性が高い。また、それゆえに、貧困問題一般は、民間部門への留保要求の背景としては、いわば間接的な要因なのである。留保をめぐる政策論争も、留保ですべて終われるとするような、「留保万能論」ではなく、留保政策そのもの「射程」についての議論を含まざるを得ない<sup>6</sup>。

とはいえ、市場経済化のもとでの、「参加」というより広い観点からは、貧困と格差の社会的含意は、極めて重要な論点であることに間違いはない。今後のいっそうの市場経済化が、社会的な周縁層をいかに包摂し、あるいは排除してゆくことになるのかは、単なる統計数字上からは把握しにくい、社会的、政治的に極めてセンシティブな問題である。

## 2. 90年代以降の雇用情勢

いっぽう、90年代以降の雇用情勢は、最近の留保制度論争の直接の背景である。本章の論旨に関わる限りで、大まかな概観を試みてみよう。

一部のIT部門での華やかな動きの陰で、1990年代の自由化政策導入以降、雇用の拡大に全体としては目立った拡張の動きがみられない。そればかりか、むしろ、いわゆる組織部門は、公共部門の縮小とともに、民間部門でも、ほぼ800万人水準を大きく上回ることなく推移し、「雇用拡大なき成長」が、インド経済の基調となってきた。

すなわち、1991年から2003年までの期間をとると、公共部門は1905.7万人から1858.0万人へと47.7万人の減少をみた<sup>7</sup>。中央政府は、90年代初頭から漸次雇用者を減少させてきたが、90年代末になって、これが公営企業に及

---

<sup>6</sup> こうした論調の代表として、[Gupta 2005]参照。

<sup>7</sup> [Louis 2005: 146]では、1992-97年間に、中央政府のみでSC雇用者約11万人分の雇用が失われたとする。

び、さらに 2000 年以降は州政府でも雇用者の減少が見られるようになった。一方民間部門では 1991 年に 767.7 万人であった雇用者は、2003 年には 842.1 万人へと 14.4 万人の微増を見ているが、産業別に見ると、いわゆるサービス業、特に、金融、保険、不動産、その他の社会サービス分野での増加が顕著なほかは、製造業などでは、90 年代末以降、むしろ急速に雇用者数の減少がみられる[Government of India 2005:S-49-50]。

もちろん、ここで見たのは組織部門のみの動きである。雇用全体の動向を見るには、全国標本調査結果などを併せて検討せねばならないが、本章の対象である留保制度が、組織部門の動向を念頭に置いた議論であることから、とりあえずは上記の概観で、議論を進めたい。

組織部門を見る限り、雇用情勢の特徴は全般的な「停滞状況」である。しかし、ここで留意すべき点は、雇用者総数の推移は、その内部での対流、流動性を示すわけでは毛頭ない。とりわけ、民間部門では、一方で企業の閉鎖、雇用者の解雇が進行しつつ、新たな分野での(例：IT)雇用が創出され、結果としての総数がほぼ一定、ないし部門によっては減少気味に推移するという、実はダイナミックな動きが、発生しているのである。雇用の創出と喪失の同時進行的過程である。

この点は、全国レベルでのデータにおいてはなかなか確認しにくいところであるが、例えばムンバイを中心とする工業地域を擁するマハーラーシュトラ州を例にとれば<sup>8</sup>、同州では 2000 年度から 2003 年度の間に、公共部門の雇用は 226 万から 217 万人に減少 (9 万人の減)、民間部門は 143 万人から 139 万人に減少している (4 万人の減)。しかし、同じ資料は、2000 年から 2003 年の間に、大中小規模の合計 22,701 事業体(industries)が閉鎖されたとし、その関係雇用者総数は同じく累計 292,372 人に上っている。これらの数字を直接重ねるわけにはいかないが、雇用者総数で見た、13 万人の減少は、ほぼ同数の新規創出雇用が、それを 2 倍あまり上回る雇用者減によって差し引きさ

---

<sup>8</sup> *Economic Survey of Maharashtra 2003-04*, および *2004-05* (インターネット版) から算出。

れた結果の数字と見て、おおむね間違いはないだろう。

つまり、留保制度が適用される公共部門については、完全な純減が生じる一方、民間部門では一部の分野での増加が他分野での減少によって相殺されるという複雑な動きを示しているのである。公共部門とは異なるこうした雇用動向が、「公共部門が縮小されるなかで、新規雇用を活発に生み出している民間部門」にも留保を拡大すべきであるという主張を後押ししているのではないかと思われる[Thimmaiah 2005: 745]。

### 3. 公共部門活動の撤退、衰退

市場経済化のもとでの、公共部門の縮小には二つの側面がある。一つは、上記の事例のように、公共部門そのもののダウンサイズによる縮小であり、雇用は直接にその影響を受ける。もう一つの側面は、民間部門による活動の拡大によって、公共部門の機能が競争に晒され、機能の縮小、劣悪化をしいに招き、長期的にはその分野からの撤退を強いられるという、緩慢な衰退を招く過程である。インドの教育、医療などの分野では、経済自由化以前からから公共部門によるサービスの劣悪化が進行し、ひとたびこうした分野が民間に広く開放されるや、支払い能力のある階層は公共サービスを離れ、民間のサービス供給へと転ずる。公共部門によるサービスは残存するものの、支払い能力のある顧客を失った公共部門は、そのサービス水準を、場合によれば市場開放以前の状況よりも劣悪化させるという可能性すら生まれる。民間部門のサービスに移動できない層は、結果的に以前より劣悪化したサービス以外の選択肢を持たないという悪循環に陥る<sup>9</sup>。

こうした新たな公共・民間の力学から生まれたのが、近年の高等教育、技術教育分野での民間教育機関への留保制度導入の動きである。本章の扱う課題とは、やや距離があるが、市場経済化と公共サービスという関連した領域での問題であるから、ごく最近の動向について簡単に紹介しておこう。

---

<sup>9</sup>[Aryama 2005: 99]。こうした過程が基礎教育にすら浸透している点に、[Drèze and Sen 2002]などが、警鐘を鳴らしていることは、よく知られている。

2005年12月に、公的援助を全く受けていない民間教育機関においても、SC、ST、その他後進諸階級（OBC）に対する入学枠（留保制度）を州政府が立法によって導入できるとする、憲法第15条第5項を新設する憲法改正案が、中央政府によって下院に提出された<sup>10</sup>。この改正は、2005年8月12日、最高裁がマハーラーシュトラ州政府による同種の留保措置を違憲と判断したために、その対抗措置として採られたものである。UPA政権は、すでに紹介したように、NCMPにおいて民間部門での雇用に対する留保の適用を検討しており、今回の改正は、高等教育、技術教育における民間部門への留保制度適用の道を拓くものであった。連邦議会を通過したこの改正法案（第104次憲法改正）では、高等教育、技術教育と特定されておらず、全段階の私立学校一般に適用が可能な形がとられている<sup>11</sup>。この憲法改正は、民間部門雇用への留保制度と同じ背景から生まれた提案と考えることができる。

#### 4. 留保政策論争の今日的局面

以上みてきたように、民間部門への留保制度適用をめぐる近年の政策論争は、90年代の経済自由化政策、インド経済のグローバル化の流れのなかで、格差の拡大と市場化過程への参加からの排除をおそれる弱者層の要求として提示されてきた。インドの独立以降、留保制度をめぐる政策論争は、留保がSC、STに限定されていた限りで、激しい政策論争を引き起こすことはなかった。ある意味で、1935年インド統治法の制定過程での指定カーストに対する分離選挙制度の適用をめぐる、ガンディーによる断食を伴う抗議が、この論

---

<sup>10</sup> インド憲法第15条は、Prohibition of discrimination on grounds of religion, race, caste sex or place of birthに関する条項である。

<sup>11</sup> ただし、「マイノリティ」の運営する教育機関については、インド憲法第29条及び第30条の規定により、留保制度は適用されない。インド人民党はUPA政権の提案に対して、「マイノリティ」の運営する教育機関も対象とするべきであると主張した。もっとも、これら条項による「マイノリティ」とは必ずしも宗教的マイノリティに限られない。むしろ、州内の少数言語集団の運営する教育施設への管理運営の自立性を保障する側面のほうが、これら条項制定の重要な趣旨であった。

争を独立後まで引きずらずに済ませた大きな要因であったかもしれない。ガンディーの抗議に対して植民地当局とB.R.アンベードカルが譲歩した時点で、合同選挙区制度（独立後廃止された予備選挙制度を伴ってはいたが）と留保制度を抱き合わせた、インドにおける差別的優遇制度への「国民的」合意が成立したとみることも可能であろう<sup>12</sup>。

インドの民間産業資本は、留保が「ヒンドゥー社会内部の歴史的不正」への補償であり、それが公的部門のみに適用されるという前提にたって、独立後も留保制度を受け入れてきた。留保が「公共部門」に留まる限り彼らには「関係ない」政策であり、ある論者のいささか皮肉な観察によれば、国家による経済介入、補助金依存、あるいは保護市場を前提とする時代には、留保制度への批判も出しにくい状況にあった[Guru 2005: 37]。独立後の留保制度をめぐる最大の論争となった「マンダル報告」の実施に関わる 80 年代末から 90 年代初頭の論争（いわゆる「後進諸階級(OBC)」への公共部門の雇用、教育における留保）においては、民間資本は潜在的な反対者であったかもしれないが、批判論の先頭に立つことは、見られなかった<sup>13</sup>。

今回の政策論争では、後に具体的にみるように、民間資本が「自らの問題」として、従来公にしたことのない留保への潜在的な反対論を、はじめて公言

---

<sup>12</sup> もちろん、実際にインド憲法が制定されるまで、この「合意」は潜在的なものであったし、アンベードカルは独立の直前まで、不可触民を「マイノリティ」と見る視角から、より広範な保護政策を構想していた。しかし、独立後の彼の法相就任までに、憲法における保護的差別の骨格はすでに決着済みであった（この過程を論じたのが[佐藤 1986]である）。

<sup>13</sup> OBCに対する留保要求の論拠には、従来の「ヒンドゥー社会における歴史的不正」への補償という要素よりも、「社会的な代表性の反映」という要素がより強く意識されていた。また、ムスリムの職業集団やヒンドゥー教以外の宗教に改宗した不可触民層もがOBCに含まれると主張することにより、「ヒンドゥー社会」を前提とする従来の留保制度からも距離を保とうとした。この2点において、OBCに対する留保制度には、SC、STに限定されてきた、それまでの留保制度との原理的な差異が認められる。単なる留保の量的拡大ではなく、この原理的な差異が強調されるべきである。[孝忠 2005]の第4章も参照。

したという点で「画期的」である。今、インド独立以来の「規制的枠組」からの脱却をめざす市場経済化時代に入って、民間資本は初めて「能力（メリット）と効率」という競争原理をはばかりることなく掲げて、留保政策の適用に抵抗している。この意味でも、今回の政策論争は、まさにインド経済のグローバル化時代に生まれるべくして生まれた論争といえるのであろう。

## 第2節 政策論争の経緯

論争の内容を整理する前提として、民間部門への雇用留保要求の経緯を、やや時間を遡って、あとづけておこう。

### 1. アンベードカルと「市場経済における不可触民」

今日、この要求の支持者たちは、インド統治法やインド憲法の制定を前にして発表された、B.R.アンベードカルによる一連の著述、文書をよりどころとする傾向が強い[Thorat 2005]。この点は、後により詳しく検討するところであるが、アンベードカルは、いわゆる「ボイコット」に象徴されるような不可触民に対する市場活動からの排除や差別行為が、市場経済行動のあらゆる分野に浸透している実情を非難し、それを基本的人権の侵害の一部として厳しい対策を要求することが狙いであった<sup>14</sup>。単に、雇用における人口比例的な留保枠の設定を公共部門や民間部門に対して要求したのではなかった。こうした「市場活動における差別」という観点が、今日の市場経済化の時代に、改めて先見性に満ちた提言として不可触民指導者らによって、強調されているのである。今日の言葉でいえば、不可触民に対するエンパワメントが、アンベードカルのこうした包括的な視点の基礎にあった。SC、ST政策が、「留保」に矮小化されてきた独立後のインドの状況を打破する指針として、かれ

---

<sup>14</sup> こうしたアンベードカルの視点が最も明瞭に描かれているのが、[佐藤 1986]において取り上げられている『藩王国とマイノリティ(*States and Minority*)』(1947)である。同じく[孝忠 2005]の第2章参照。

の主張が重視されてきている。民間部門への留保制度導入をめぐる政策論争は、一部の論者が述べるほど、アンベードカルのこうした包括的な視点に直接的に触発されたものではないが、論争が、かえってアンベードカルの視点の先見性を際立てる方向へと展開しているということも可能であろう。

## 2. 90年代初頭から「ボーパル宣言」へ

今日の論争につながる留保要求の90年代における最初のもは、1991年に出された、連邦議会のSC、ST議員フォーラムの決議であろう。この議員フォーラムは、SC、ST問題に関する時々のイシューに対して彼らの見解を公にする場であり、例えば、その後の1995年には、公務員採用時の留保から一歩進んで、昇進における留保を要求するような決議をおこなっている。その後、2001年にマディヤ・プラデーシュ州の当時の国民会議派政権(Digvijaya Singh州首相)が、政府、官僚、専門家、民間有識者などからなるタスク・フォースを組織し、明確に市場経済化のもとにおけるSC、STの参加を意識した[Mehta 2005b: 268]、広範な政策の取りまとめに着手した。その結果は、2002年1月に、21か条の政策綱領を含む、いわゆる「ボーパル宣言」として取りまとめられた(その中心は、*Pioneer* 誌の編集長であるChandra Bhan Prasad)<sup>15</sup>。

「ボーパル宣言」はアンベードカルの包括的なアジェンダを継承し、農地、牧草地など共有地の再配分、差別禁止立法の厳格な実行のほか、21項目中の第19項目では、民間部門への留保制度導入を主張した。また、第15項目においては、アメリカにおけるAAのキーワードである「多様性(diversity)」を用いて、政府による購入や各種の取引において、これら周縁層の参加を促す、「サプライヤー・ダイバーシティ」ならびに「ディーラー・ダイバーシティ」を唱えた。これに基づいて同州政府は2002-03財政年度に、政府購入額の30%をSC、ST事業者から購入する方針を発表した。同州政府は、2003年12月

---

<sup>15</sup> 出所は<http://www.mp.nic.in/tribal/taskforce/English/capter1.htm>。

の州議会選挙でインド人民党に敗れたため、この方針がその後継続されたか否かはあきらかではない。

マッディヤ・プラデーシュ州の「ポーパル宣言」を作成したタスク・フォースのメンバーには、その後の留保制度をめぐる政策論争のなかで活発に発言している人物が多数参加しており、その後の論争との継承関係を確認することができるのである<sup>16</sup>。

### 3. 2004 年連邦下院選挙とその後

2004 年の連邦下院選挙に向けて国民会議派とインド人民党という二つの主要政党は、民間部門における留保制度の導入に、それぞれ積極的な姿勢をいみせた。まず、国民会議派は、2003 年 7 月のシムラでの州首相会議において、これを選挙公約として掲げる方向を明らかにした。インド人民党も、国民民主連合を率いる A.B.ヴァーヴェーイ首相が 2003 年 12 月 16 日に、連邦議会の SC、ST 議員フォーラムに対して民間部門での留保導入に前向きな発言をおこなった。こうした動きの延長上に、2004 年 5 月の国民会議派を中心とする UPA 政権による共同綱領における、民間部門への留保制度導入に関する「国民的対話」の誓約が登場したのである。

具体的な動きは 2004 年 7 月に始まった。連邦下院でケーララ州選出の SC 議員であるアジャヤ・クマール(Ajaya Kumar)[インド共産党(マルクス主義)]が、議員提案決議を提出した。この討論の締めくくりに、担当閣僚であるミーラ・クマール(Meira Kumar)社会正義・エンパワメント担当相が、留保を要求する決議内容への賛意をあらわし、政府の実行を約束した。この時期、閣内では SC 出身閣僚であるミーラ・クマールとラム・ビラス・パスワン(Ram Vilas Paswan)化学・肥料・鉄鋼担当相が、留保のための明確な立法化を

---

<sup>16</sup> 専門家としてタスク・フォースに招かれた著名な人物には、Chandra Bhan Prasadのほか、Teesta Setalvad (Editor, Communalism Combat), S.K.Thorat (School of Social Sciences, JNU、2006 年 2 月に University Grant Commission の議長に就任)、Gail Omvedtらが挙げられる。

要求する急先鋒であった。

8 月末政府は留保問題を討議する閣僚グループ(Group of Ministers,GOM)を任命した。GOM は、農業相のシャラド・パワル(Sharad Pawar)を座長とし、上記 2 閣僚のほかに、財務相(P.Chidambaram)、商務相(Kamal Nath)、鉄道相(L.P.Yadav)、通信相(Dayanidhi Maran)の、合計 6 名からなった[*Indian Express*, Sept. 1, 2004]。首相のマンモハン・シン(Manmohan Singh)も 9 月上旬には、民間部門への留保に関して前向きであった。

しかし、GOM の設置を期に、産業界からの強い抵抗が表面化した。財界団体や個別の財界指導者の留保制度導入への反対論がいつせいに、新聞等で発表された。なかでも、最も「率直な」反論を展開したのがバジヤージ・グループのラーフル・バジヤージ(Rahul Bajaj)であった。バジヤージは、9 月 10 日付けの *Times of India* 紙に”Reservation: Devoid of Merit”という評論を発表し、民間企業にとっては、品質が生命であり、激しい競争に晒されるなか、「能力(メリット)」以外の考慮による選択は効率を損なうと主張し、公共部門が非効率なのは留保制度に大きな原因があるとまで断言した。またバジヤージは、GOM が「留保を含む AA」の問題を検討するとした点に注目し、民間産業は、「留保を除く AA」であれば、「喜んで議論する」とのべ、自社(Bajaj Auto 社)の 1 万 1 千人の雇用者のうち、3 千 8 百人(34%)は SC、ST および OBC 出身者であるという数字を披露した[Bajaj 2005]。こうした激しい民間企業側の反応に直面して、政府の態度はこれ以降やや軟化した。10 月には、マンモハン・シン首相は企業側に「理解を求める」が一方的な立法化は考えていないとして、反対論の沈静に努めた。12 月 10 日には、連邦議会上院でこの問題に関する討論が行なわれたが、担当相のミーラ・クマールは、政府が考えているのは、「留保を含む AA」であるが、民間による自発的な(ボランタリーな)行動が望まれると総括した。2005 年には 5 月になって、財界主要団体指導者 22 名の連名で、意見書が提示され、民間の自発性に期待するという政府の姿勢を評価した。バジヤージは相変わらず、個人的見解として、「留保は百パーセント拒否」との発言を行なった。

しかし、民間企業のなかでも、例えばターター・グループのラタン・ターター(Ratan Tata)は、企業の「社会的責任」を強調したし[Thimmaiah 2005: 747]、家電分野での新興企業Videconのように、立法化がなされれば、それに従うなどと発言する企業も存在した<sup>17</sup>。教育、技術訓練の機会をSC、STの希望者に提供するという「留保以外のAA」の内容についても、単に留保反対の口実以上に積極的な姿勢を示す企業がある一方で、それに消極的な企業が存在することも事実である。ともあれ、「能力と効率」に足場を置いた、民間企業指導者による留保反対の明確な論拠が主張されるに及んで、民間部門における留保制度の適用論争の争点は、明瞭に浮かび上がってきたのであった。政府はその後、この問題で主導的な提案を出していない。「対話」の收拾の方向を見定めかねているものと思われる<sup>18</sup>。

#### 4. 「デリー宣言」(2005年8月9日)

いっぽう、留保推進を求めるSC、STらの全国的な諸団体は、全国組織委員会を結成して、2005年8月8日と9日の二日間にわたって、デリーで「民間部門における留保に関する全国サミット」を開催、最終日には、「デリー宣言(Delhi Declaration)」と銘打った要求文書を採択した<sup>19</sup>。

---

<sup>17</sup> ただし、同社の経営者は他方で、女性を幹部に登用しない方針を公言している[Parthasarathy 2005:195]。

<sup>18</sup> 最も近い時点での2006年1月22日の国民会議派全国委員会の決議では、”evolve legislative and administrative support on reservation for the weaker sections in the private sector”という漠たる文言が盛り込まれている(*Indian Express*, January 23, 2006)。

<sup>19</sup> 出所は、<http://www.dalits.org/delhideclaration.htm>。参加団体を英文名のまま以下に示す。National Campaign on Dalit Human Rights, National Conference of Dalit Organization, National Dalit Forum, Indian Institute of Dalit Studies, Indian Social Institute (New Delhi), National Federation of Dalit Women, All India Confederation of SC & ST Organizations, Dalit Solidarity Peoples, Buddha Smriti Samsthan, Samata Sainik Dal, All India Defence SC and ST Employees Federation, National Coordination Committee of Dalit Christians, Indian Catholic Union, All India Christian Council, Buddhist Society of India, National Safai Karmachari Andolan, Social Justice Front, All India Vidyut Employees Association その他多数

文書はまず、SC らに対する厳然たる差別、暴力行為が後を絶たぬことを指摘し、アンバードカルによる包括的な反差別政策の先見性を強調し、以下の要求を定式化した。つまり、「民間部門における留保は以下のような明確な原則の上に立脚する」として、(1) 留保政策の、雇用、市場、資本市場、農地、民間教育機関、住宅など広範な分野への適用、(2) 「機会均等法(Equal Opportunity Laws)」の形態をとった法的保護、(3) 人口比による上記分野における割り当て (Quota)、(4) 「機会均等監視機関(Equal Opportunity Commission)」による実施状況の監視、という四つの原則を主張した。「デリー宣言」は、さらに、これらの原則に基づいて、上記それぞれの分野での、具体的な政策をかかげているが、注目すべきことは、分野のなかに、民間教育機関における留保が掲げられており、この要求は、すでに見たように、2005 年内に憲法改正の形をとって実現した。

この文書では、経済活動のあらゆる分野に対する割り当て措置を、すべて「留保」と呼んでいるが、民間企業が最も強く警戒する雇用における留保を除けば、そのかなりの部分は、より広い AA の具体的方策として理解されるうる内容でもある。

この「サミット」には政党関係では、両派共産党、会議派 (元MP州首相の Digijay Singh)、インド共和党(RPI)のR.アタヴレー(Ramdas Athavle), R.S. ガヴァイ(Gavai)らが出席したほか、注目すべきことは主賓にOBCへの留保政策を主導した元首相V.P.シン(Singh)が招かれたことである。シンは、民間企業による自発的協力は期待できないとし、立法化の必要性を強調した(*People's Democracy, August 14, 2005*)<sup>20</sup>。

---

の州レベル組織。

<sup>20</sup> 「デリー宣言」へのインド共産党とインド共産党 (マルクス主義) による支持は、政治的には「アンバードカル主義」と「マルクス主義」の共闘という意味を含んでいる。これが単なる戦術的な一致であるか、あるいはインドにおける「カーストと階級」に関する理論的な発展を含むものであるかは、注目してよい。

### 第3節 主要な論点

民間部門における留保制度の導入をめぐる論争は、以上のような経過を経て、連邦議会上下両院、TV、新聞、雑誌などのフォーラムにおいて、この間活発に展開されてきた。雑誌のなかで、比較的この問題に関心を払ってきたのは、*Economic and Political Weekly*(参考文献ではEPWと略)であるが、*Seminar*誌も、2005年5月(第549号)で、この問題を取りあげた。また、新聞、それに上記EPW誌を含む諸雑誌に現れた論評(すべてではないが)を含む賛否各様の見解あわせて43篇が、[Thorat, Aryama and Negi (eds.) 2005]として収録・刊行されている<sup>21</sup>。これらから伺われる主要な論点を以下の5点に整理して紹介する。これらの論点が、「能力(メリット)」論をはじめとして、すべてが今回の政策論争において初めて登場したものだというのではない。しかし、新たな文脈のなかで、従来の論点に新たな意味が付与されるという側面にも注目すべきであり、それは、なによりも、今回の論争がインドにおける本格的な市場経済化、経済のグローバル化への流れのなかで発生しているという文脈なのである[Shah 2005: xi]。

#### 1. 留保制度と「能力」主義

「留保」と「能力(メリット)」という、本来別の次元の問題は、インドの留保制度が「ヒンドゥー社会における歴史的不正」への補償という観点から出発したことにより、とりわけその対象ではない社会上層の人々の間に、いわばある種の「二項対立」として根強く残存することになった。留保の原理がOBCにおける「社会の代表性の反映」へと力点を移した後も、「留保」と「能力」を排他的な概念とみなす思考法は依然として根強く残っている。今回の政策論争においては、紹介したR. バジャージのような民間企業の指導

---

<sup>21</sup> この論集は、初出が示されていないのが欠陥である。初出がEPW誌でも、この論集に含まれているものはそこから引用し、論集に含まれていないものについてのみ、EPW誌から引用する。

者が、正面切ってこうした論拠を押し出したことにより、「マンダル」論争以来、よりあからさまな形で、この「二項対立」が改めて論争の俎上に載せられた。

しかし、こうして改めて「能力」とは何かが問われれば、やはりバジャージのような主張は留保の賛否を問わず分が悪くなるのは避けられない。「能力」の形成に大きな意味を持つ教育が、個人の環境に大きく影響されるという当然の事実以外にも、「能力」そのものの定義、その評価をめぐる問題は、さほど単純ではない。バジャージのような無批判的な現実肯定論は、結果として社会における不利な立場の人々の存在と、あらゆる人間のもつ潜在的な能力、能力の多様性を頭から否定する議論であり、いつまでも議論の中心に座り続けられる論拠ではなかった。

また事実としても、すでに「マンダル」論争に関して、元首相のV.P.シンが指摘しているように、インド全体としてみたときに、もっとも初期から留保制度が実施されているのは、旧マドラス（タミル・ナードゥ）州などの南部州であり、公共部門であれ、民間部門であれ、南部インドが留保制度によってインド国内の後進地域に留まっているなどという観察は、全く不可能なのである[Singh 1996]<sup>22</sup>。バジャージの指摘する公共部門の「非効率」についても、公共部門内部の実績に差を見れば、留保制度に何らかの有意な要因を見出すことは難しい。

バジャージは、SC、ST の‘employability’を向上させる教育や技術訓練の提供に、政府と手を携えることはやぶさかでないとして、留保への対案を提示している。FICCI 関係者による提言も大同小異であり[Mitra 2005]、民間企業の最大公約数的な見解は、企業内部での努力よりも、(できれば) 政府が教育や技術訓練の機会を拡大し、SC、ST 出身者の‘employability’を向上させるこ

---

<sup>22</sup> [Sachar 2005: 158]は、タミル・ナードゥ州における医学部の入学成績基準点が一般志望者に対して95%であるのに対して、SCらについても93%と、大差のないことに注意を喚起する。[Parthasarathy 2005: 200]は、留保制度が北部インドに比較してより広範に導入されている南インドの諸州が、開発実績において全体的に優れていると指摘する。

とを、代替提言としているのである。民間企業自身の責任は、ここではあまり重きを置かれない。

## 2. 「能力」論への反論—採用時における「差別」問題

これに対して、留保を支持するとしないと関わらず、多くの論者が指摘するのは、インドの民間企業は、現実には「能力」の発掘に口で言うほどの努力を払っていないという反論である。それは、具体的には、民間企業による採用のあり方への批判と関わっている。

民間企業は採用時の「非差別」を主張する。「能力」本位の採用を行なっている以上、そこには差別が存在しないと主張する。この問題は、経験的事実（つまり、民間企業がいかなる採用方式をとっているのか）と、論理的な検証（つまり主張に内在する論理）の双方から検討してみる必要がある。

まず、経験的事実からいえば、多くの論者が指摘するように、民間企業の採用方式は、基本的に閉鎖的である。つまり公的な職業紹介所を経由する採用や、採用手続きの公示や公開よりは、'employee referral'といわれる、社内の経営者ないし雇用者の情報・紹介が採用における主要なルートとなっている<sup>23</sup>。こうした実態からすれば、雇用情報そのものが閉鎖的であり、新規参入者のアクセスは困難である。新規参入者が構造的に排除される可能性が非常に高い方式であることは明らかである。

また、バジャージをはじめとする経営者は、採用時にカーストを確認するなどの手段を決してとっていないとし、カーストによる採用差別を否定する。

「市場は差別しない」というのが彼らによる主張である。しかし、市場への

---

<sup>23</sup> 民間企業の採用に関する代表的な研究者はT.S.Papolaである[Papola 2005]。[Parthasarathy 2005: 196]はInfosysのような企業でも（ITの先進企業という意味—引用者）、おおむねこうした慣行に従っていると指摘する。ちなみに、同社のナラヤナ・ムルティー(Narayana Murthy)は、SC、STへの留保ではなく、経済的基準での留保を主張しているとされる[Thimmaiah 2005: 747]。その他のIT企業、Abode India、MAQ Softwareなどでの'employee referral'については、[Kumar 2005: 805]に言及がある。

参加がそれ以前に構造的に制約されていれば、[Guru 2005]のいうように、「差別」は顕在化していないだけにすぎない。この筆者は、民間企業はカーストに関する「無知のヴェール」を装っているにすぎないと批判する（ここでは、ロールズの有名なフレーズが別の意味で用いられている）。

ある論者は次のように言う、「能力（メリット）の合唱にもかかわらず、一般には民間部門のリクルートメントには公正、公開性、透明性がかけられているという幅広い印象が共有されている。・・・インドの産業は、これを、自らのリクルート慣行についての対話を開始する機会とするべきである[Mehta 2005a: 210]。

### 3. 「タレント・プール」論

「能力」論にはもう一つのバリエーションがある。「採用しようにもそれに見合う能力を持つものがない」という議論、つまり「タレント・プール」の欠如論である。確かに公共部門でも、上級職においては、人口比率に見合う採用が行なえていないと民間企業は指摘する<sup>24</sup>。採用過程が閉鎖的である以上、この議論はあまり説得性を持たないのではあるが、この点について綿密な反論を行なっているのが[Louis 2005]である。かれは、教育統計では年間約30万人のSC、ST出身者が学士から博士課程にまで在籍しており、これだけのプールの存在からして、「採用可能な人材が存在しない」という民間企業の言い分は成り立ちがたいとする[ibid. 148]<sup>25</sup>。

「タレント・プール」論は、留保制度がSC、ST集团のごく一部の恵まれた層、'creamy layer'の利益にしかならないという、留保制度への従来からの批

---

<sup>24</sup> 公共部門ではAからDの4ランクのうち、A、B上位2ランクにおいて、その人口比率に見合う規模のSC職員が雇用されていない。

<sup>25</sup> [Kumar 2005: 804]は、「タレント・プール」をはるかに大きな規模に見積もる。また、SCの人々の実際の人的資源規模は、これまで正当に見積もられたことがないと指摘する。ここには、単なる卒業資格からだけでは測れない、教育の質の問題が、SCやSTであることを問わず、広く一般に問題とされる教育の実態がある。

判とも同質的である。また、民間部門ですら、総体として雇用の停滞の見られるなかで、わずか雇用しか生まない留保よりも、民間企業が活発に雇用を拡大するよう、環境を整えることが先決である（むしろ留保は、そのためには逆効果である）とも批判される[Jhunjhunwala 2005: 244]。だが、この主張を受け入れたとしても、問題は一巡して、結局は創出された雇用に対して、インドの民間企業に、SC、ST 出身者を従来よりも多く受け入れる意思があるか否かに問題は戻ることになろう。

#### 4. グローバリゼーションと留保

インドの民間企業が、グローバリゼーション下における激しい競争の圧力のために、「能力」以外の考慮による人材採用の余地など存在しないと主張しているのに対して、留保賛成論者は、諸外国の事例（アメリカ、南アフリカ、マレーシアなど）をしばしば援用する。

なかでも、留保賛成論者は、アメリカの AA が市場経済の下で活発に実施されていることに、インドの民間企業の注意を促す。つまり AA が企業競争力や「能力」と共存しているアメリカの事情を学ぶべきだとするのである。この比較は一見したところ、状況を見逃した牽強附会の印象を与えるが、よく検討してみれば、インドにおける差別的優遇制度、あるいは留保制度の特質を明らかにするうえで有益な対比である。これは、今回の政策論争がもたらしたひとつの収穫とさえいえる側面である。

留保賛成論者は、とくに、ミシガン大学での法学部入学者選定に関する判決におい多様性(diversity)の観点を選考に適用することを支持した最近の米最高裁の判決（2003年6月）を例として提示する。AAを肯定したこの判決は、AAに対する批判的世論の高まりと<sup>26</sup>、ブッシュ政権という政治的環境のもとで、AAに積極的な関心を持つ人々の間でも、ある種の驚きをもって受け止められた(“surprising outcome” [Weisskopf 2004: xv])。インドとアメリカのAAに

---

<sup>26</sup> AAに対する批判的世論のうねりのひとつの頂点は、1996年11月カリフォルニア州における住民発案の採択によるAAの廃止であった。

関する比較研究を行なったトーマス・E・ワイスコフ(Weisskopf)は、最高裁判決の背景を、世界のトップクラスの企業経営者を含む幅広いエリートの連合(coalition)が、アメリカ国内において、'diversity'を、むしろ市場戦略化しており、社会正義や平等というよりは、経済利益としてAAの有効性を認識しているからだとする[Weisskopf 2005: 264]。そして、インドの状況をこれに対比して次のように述べる。

グローバリゼーションが、アメリカにおいて人種的・エスニックな選考への支持に及ぼしている効果は、インドにおいては、同種の政策に対する全く異なる効果を及ぼしている。ほとんどのインドのビジネス、軍、教育関係の指導者は一とりわけ、なかでも最高にエリート的な機関に所属する人々は一高等教育や雇用における留保政策に一致して反対している[Weisskopf 2005: 265]。

G.オムヴェート(Omvedt)も、同様な対比を指摘したのち、その由って来る原因を、インドにおいては、SC、STなどの周縁的な集団が、市場における影響力を発揮できるだけの力を持たないためであるとする[Omvedt 2005:132]、

こうしたアメリカの事例との対比で明らかになる一つの論点は、今日の市場経済化の流れのなかで、インドの周縁集団は経済主体の一部とみなされていないという事実である。オムヴェートは、インドが真に競争的社会に転換するためには、あらゆる市民層に機会が開かれている必要があり、いかなる能力の浪費も許されないはずだと強調する[ibid. 136]。

##### 5. Affirmative Action と 留保の概念的明確化

インドとアメリカの対比から生まれる、もう一つの論点は、従来、あまり明確に区別されなかったAA一般と留保の社会政策としての差異である<sup>27</sup>。イ

---

<sup>27</sup> 二つの制度が依拠する理念や原理の相違（一方が「ヒンドゥー社会におけ

ンドにおいても、外国においても、これまでインドにおける留保政策をしばしばAAという一般的な表現で言い換えることはよく見られたが、民間部門への留保制度の拡大という新しい論点の登場が、AAと留保の差異を明瞭に意識させることにつながったのである。

例えば、P.B.メーヘタ(Pratap Bhanu Mehta)の論文のタイトルである、“Affirmation without Reservation”[Mehta 2005b]が、そうした問題の所在をよく暗示している。インドにおいては、差別的優遇制度の特徴として、その政策手段が「留保」に極端に偏ってきたことがあげられる[ibid. 216]、[Omvedt 2005: 133]。メーヘタが主張するように、留保以外にも、差別是正の多様な手段が存在する。政府は現在でも様々な「ライセンス」(近年の政治家の利権の舞台であるガソリン・スタンド、家庭用天然ガス、更に伝統的な酒類その他)の供給者である。また「ポーパル宣言」が提起したように、政府購入、政府契約の一定部分をSC、STの事業者に割り当てることも可能である。メーヘタが特に重視するのは、市場経済化の流れのなかで、SC、ST出身の企業家を育成する政策的な支援である。もちろん、これととも、事業の透明性が必要であろう。さもなくば、受益者層の内部に、ある種の独占的、排他的受益者層、集団を産み出す可能性もある。こうした配慮を交えたうえで、メーヘタの視点は、この論争を留保の導入か否かの袋小路から救い出すことに役立つだろう。

#### 第4節 結論

論点を集約してみよう。R.バジャージの議論を典型として、インドの民間

---

る歴史的不正への補償」あるいは「代表性の反映」、他方が「多様性の確保」)や、数量的割り当てのある留保に対して、それが認められないアメリカのAAなど、原理的な差異は繰り返すまでもないが、ここで問題にしたいのは、政策「手段」としての相違のことである。筆者とはやや異なる視点から両国の制度の「異なる文脈」を整理し、参考になるのが[Weisskopf 2004]の第5章であろう。

企業は、今日進行しつつある市場経済化のもとで、SC、ST らの周縁社会を市場における主体の一部としてみなしていない。アメリカに足場をおく世界的企業が、'diversity'をしたたかに市場戦略として取り込んでいることとのコントラストは、その限りでは明らかである。差異の根源には、インドにおける周縁社会の政治的、経済的な力の欠如がある。

グローバル化、市場経済化のもとでの社会的・経済的格差の拡大とその含意は、「参加」というより広い観点からは極めて重要である。今後のいっそうの市場経済化が、社会的な周縁層をいかに包摂し、あるいは排除してゆくことになるのかは、単に経済的な指標のみからは把握しにくい、社会的、政治的に極めて微妙な過程である<sup>28</sup>。

しかし、論争の発端となった留保制度が、市場経済化過程からの周縁層の排除に対する適切な政策手段であるかと問えば、その答えはかなり否定的である。インドでは、従来、差別的優遇制度といえ、ほぼ自動的に留保という政策手段が念頭に置かれてきたが、市場経済における様々な不利を克服することが、今日のインド社会における不可欠の課題であるとすれば、雇用均等の原則を掲げたうで、より多様な政策手段が模索される必要がある。民間部門への留保制度導入をめぐる論争は、その視野を拡大することによって、新しい公共政策への視点を開く契機となるだろう。

民間企業の立場を斟酌すれば、これまで無関係とみていた留保制度が、突然目の前に突きつけられたことによる準備不足もあったのであろう。OBC 問題が具体的な政策提起から数えて、憲法論争と司法審査をへて、一定の合意に到達するまで7年間という期間を必要としたことを考えれば、今回の政策論争も、派生的な政策提言も含め、一定の時間が経過することによって、あ

---

<sup>28</sup> 優遇政策の対象者の選定は、所得（消費）水準や資産状況などの経済的基準のみによるべきであり、SC、STなどの集団的な基準によるべきでないとする議論（例：注21のNarayana Murthyの見解）は、インドの経済問題一般、とりわけ貧困問題に関する、社会的次元の重要性を軽視する主張でもある。「階級的連帯」のみに社会変革における進歩性を認める、公式主義的な「マルクス主義者」[Bhambhri 2005]も同じ地盤に立っている。注19も参照。

る種の政策的合意へと進むことも決して否定できないだろう。

参考文献

<日本語文献>

- 孝忠延夫 2005. 『インド憲法とマイノリティ』 法律文化社
- 佐藤宏 1986. 「インド憲法制定過程における不可触民問題—アンベードカルの憲法私案をめぐる—」 西順蔵・小島晋治編『アジアの差別問題』 明石書店.

<外国語文献>

- Aryama 2005. “Public-Private Divide and Affirmative Action in India.” In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 89-100.
- Bajaj, Rahul 2005. “Reservation: Devoid of Merit.” In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 248-250.
- Bhambhri, C.P. 2005. “Reservation and Casteism.” *EPW*, February 26, pp. 806-8.
- Drèze, Jean and Amartya Sen 2002. *India Development and Participation*. New Delhi: Oxford University Press.
- Government of India (Ministry of Finance) 2005. *Economic Survey 2004-05*.
- Gupta, Dipankar 2005. “Limits of Reservation.” *Seminar* 549, May, pp. 22-5.
- Guru, Gopal 2005. “Corporate Classes and its ‘Veil of Ignorance’.” *Seminar* 549, May, pp. 36-9.
- Jhunjhunwala, Satish Kumar 2005. “Job Reservation in the Private Sector.” In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 242-7.
- Kumar, Vivek 2005. “Understanding the Politics of Reservation, A Perspective from Below.” *EPW*, February 26, pp. 803-6.
- Louis, Prakash 2005. “Affirmative Action in Private Sector: Need for a National Debate.” In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp.140-156.
- Mehta, P.B. 2005a. “New Agenda for the Dalits.” In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 267-273.

- Mehta, P.B. 2005b. "Affirmation without Reservation." In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 207-218.
- Mitra, Amit 2005. "Is Reservation in the Private Sector Warranted?" In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 239-241.
- Omvedt, Gail 2005. "Reservation in the Private and the Corporate Sector." In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 129-139.
- Papola, T.S. 2005. "Social Exclusion and Discrimination in Hiring Practices: The Case of Indian Private Industry." In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp.101-8.
- Parthasarathy, D. 2005. "Reservations, Towards a Larger Perspective." In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 193-202.
- Sachar, Rajindar 2005. "Is Reservation in Private Sector Warranted?" In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 157-9.
- Sen, Amartya 2005. *The Argumentative Indians, Writings on Indian History, Culture and Identity*. London: Penguin.
- Shah, Ghanshyam 2005. "Foreword" In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. ix-xii.
- Singh, V.P. 1996. "Affirmative Action in India." *Mainstream*, May 18, pp. 7-13.
- Thimmaiah, G. 2005. "Implications of Reservation in Private Sector." *EPW*, February 19, pp.745-750.
- Thorat, Sukhadeo 2005. "Caste System and Economic Discrimination: Lessons from Theories." In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp.66-88.
- Thorat, Sukhadeo, Aryama and Prashant Negi (eds.) 2005. *Reservation and Private Sector, Quest for Equal Opportunity and Growth*. New Delhi: Institute of Dalit Studies and Rawat Publications
- Weisskopf, Thomas E. 2004. *Affirmative Action in the United States and India, A Comparative Perspective*. London: Routledge.
- Weisskopf, Thomas E. 2005. "Globalization and Affirmative Action." In Thorat, Aryama and Negi (Eds.), pp. 263-6.