

第4章

インド労働組合の政治経済論と非組織部門労働者の組織化¹

－ 文献サーベイ －

太田仁志

－ 要約 －

小稿では、インド民主主義のコンテクストにおける労働組合のありようについて、労働組合を政治経済論の議論の中で位置づけること、そして非組織部門労働者の組織化に関する労働組合の取り組みを明らかにすること、という2つの観点から文献整理を行った。政治政党系列下の労働組合ナショナルセンターは必ずしも労働者の立場に立った労働運動を展開できていない。また、労働組合は非組織部門労働者の組織化の重要性は認識しているものの、組織化に成功しているとはいえない。労働組合は社会組織の取り組みから学ぶべきことがあるが、労働に関する取り組みについては、社会組織は労働組合に代替するものではないと考えられる。

キーワード：労働組合、非組織部門、組織化、社会組織、インド

— 目次 —

はじめに

第1節 インド労働組合 覚書 —労働組合の政治経済論—

1. インドの労働組合の特性
2. 労働組合と民主主義
3. 労働組合の政治経済論

第2節 労働組合による非組織部門労働者の組織化

1. 研究の周辺
2. 労働組合が直面する組織化の状況
3. 請負労働に関する労働組合の取り組み
4. ナショナルセンター、NCL、政策レベルでの働きかけに関連して
5. 労働組合と社会組織の距離 —労働組合の視点—

むすび

[参考文献]

はじめに

小稿の目的は、インド民主主義のコンテクストにおける労働組合のありように関して、試論的な文献整理を行うことである。ここで試みるのは、まず第1に労働組合を政治経済論の議論の中で位置づけること、そして第2に非組織部門労働者の組織化に関する労働組合の取り組みを明らかにすること、の2つである。第1の点については説明の必要はないだろう。労働組合が民主主義体制の主要な担い手であることはいうまでもなく、その政治経済へのかかわりを見ることは、民主主義のコンテクストにおける労働組合のありようを明らかにする作業に等しい。小稿で対象とする時期はおおむね経済自由化以降で、限定的ではあるが文献の整理を通じて、政治経済論の観点から今日のインドの労働組合を取り巻く状況について見ていく。

第2の点を小稿で取り上げるのは、筆者²の次の認識によるものである。労働組合を民主主義体制における1アクターとして位置づけるとき、その代表性の問題は極めて重要な論点となる。インドでは労働組合組織率に関する政府統計はないが、組織率は5%未満と考えて間違いなく、つまり95%以上の労働者が労働組合に組織されていない。また組合に組織化されていない労働者は、統計上の分類である非組織部門労働者と大きく重なる。後に見るように、非組織部門労働者の比率は今日では全就業者の93%以上にのぼり、現在も拡大している。インドのごく一部の労働者／人口のみしか組織化できていない労働組合は、その能力と代表性を当然問われることになるのである。非組織部門労働者の組織化は、組合の交渉力を高めるためには不可欠であるし、また、非組織部門労働者の組織化に関する議論なくしては、インドにおける労働組合／労働運動／労働組合運動のありようを把握することは今日では不可能である。これが第2の点の意義である。小稿では明示的には行わないが、第1の点である労働組合の政治経済論は、この非組織部門労働者組織化の前

提となるべきものと位置づけることもできるだろう。

小稿の構成は次のとおりである。第1節では第1の課題、すなわち政治経済論の中でインド労働組合を位置づけるべく文献整理を行う。ただし第1節の前半部は、小稿における全体の議論において不可欠と考えることから、労働組合の特性を筆者の視点でまとめる作業に割かれている。したがって文献の整理は後半部のみとなる。第2節では第2の課題である非組織部門労働者の組織化に関する労働組合の取り組みを扱う。小稿はあくまで文献整理を目指すものであり、上記の関心に回答を与えようとするものではない。しかし文献整理を通じて、明らかになる部分も少なくないものと考えられる³。

第1節 インド労働組合 覚書 ―労働組合の政治経済論―

1. インドの労働組合の特性

インドの労働組合の組織化レベルは、企業別、事業所別、産業別、産業・地域別、職業／職能別など多様であるが、数の上では企業別および事業所別が大多数である。一般に、単位労働組合の規模は小規模、財政基盤が脆弱、そして組合専従役員数が少ないという特徴がある。また、2001年に一部修正された1926年労働組合法(その施行は2002年)が労働者の最低10%もしくは100人以上のいずれか少ないほうの組織化を要件として、労働者7人から労働組合の登録を認めていることから、一般的な状況として、とくに大企業(およびその事業所)や同一産業に複数の組合が存在する。複数組合は政治政党による系列化とも関連している。外部指導者を一定数まで認めている点も、政治政党による系列化がもたらす点に無縁とはいえない。これらの諸特徴の相互関係は大まかには次のようにまとめることができるだろう。

- ・小規模 ― 脆弱な財政基盤 ― 少ない組合専従役員
- ・複数組合 ― 政治政党による系列化 ― 外部指導者

(さらに 小規模 ― 複数組合)

1990年代の経済自由化以降、労働組合の影響力の低下は顕著であるが、そ

の背景として、経営による労働組合排除の取り組み、組合に内在する問題による相対的弱体化、政府や司法のスタンスの変化、産業構造・就業構造の変化、そして、働く人や社会における意識変化、を挙げることができる。ただし、労働組合の影響力が低下してきているといっても、決して非力になってしまったわけではない。実際、産業界より修正要求の強い労働争議法は未修正のままで、また大規模な公企業の民営化を滞らせるなど、労働組合はリーズナブルに影響力を発揮している(太田 [2006])。

中央(国)レベルの労働組合ナショナルセンター＝CTUO(中央労働組合組織)については次のようにまとめられる。上で触れたように、インドの労働組合は政治政党による系列化が見られ、とくに(事業所のレベルから)中央レベルにいくほどその傾向は強くなる。インドのナショナルセンターは 1920 年に誕生した全インド労働組合会議(AITUC)が最初の組織であるが、その後政治政党の分裂に応じて、ナショナルセンターも分裂を繰り返してきた。そのような分離独立以降に繰り返された分裂に唯一かかわっていない主要ナショナルセンターは、ジャン・サン党によって 1955 年に結成された、現在最大の組織規模を誇るインド労働同盟(BMS)のみであろう⁴。労働組合運動が細分化されているよりも全労働者・労働組合が結集することで交渉力が格段に高まることはナショナルセンターも認識しており、これまでにインド共産党(CPI)系の AITUC とヒンド労働者連盟(HMS)、また国民会議派系のインド全国労働組合会議(INTUC)と HMS 間などで合併の試みがなかったわけではないが、いずれも実現には至っていない。ナショナルセンターに関する組合運動の方向性の特徴としては、1960～70 年代あたりまでは反共産、1990 年代以降は反コミュニナリズムの意識を指摘できよう。また 1980 年代あたり以降の動向として、中央政治に支配的な政党がなくなるのにかかわって地方政党が台頭することとともない、地方ベースの労働組合の発言力の拡大も注目される。なお、1970 年代より労働組合運動の潮流として指摘される独立系の労働組合の台頭は、政治的要因に組合運動が流されることに対する抵抗がその一因である。

表1 2002年12月31日現在の労働組合ナショナル・センター（暫定値）

規模 順位	CTUO	確認ベース		公称		確認・公称の乖離	
		組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数
1	BMS	6,215,797	3,291	8,318,348	4,285	74.7%	76.8%
2	INTUC	3,892,011	1,306	7,842,086	4,794	49.6%	27.2%
3	AITUC	3,342,213	1,395	4,612,457	2,272	72.5%	61.4%
4	HMS	3,222,532	579	5,350,441	1,378	60.2%	42.0%
5	CITU	2,677,979	2,703	3,431,518	4,028	78.0%	67.1%
6	UTUC(LS)	1,368,535	299	1,603,582	343	85.3%	87.2%
7	TUCC	737,760	77	890,053	138	82.9%	55.8%
8	SEWA	688,140	3	689,551	3	99.8%	100.0%
9	AICCTU	639,962	132	673,073	165	95.1%	80.0%
10	LPF	611,506	152	739,056	323	82.7%	47.1%
11	UTUC	606,935	160	780,876	287	77.7%	55.7%
12	NIFTU-DHN	569,599	26	3,116,440	42	18.3%	61.9%
-	NIFTU-KOL	33,620	17	218,445	114	15.4%	14.9%

出所) HMS提供資料(2007年11月20日)。

注) 1. CTUO(中央労働組合組織)は、4州以上かつ4産業／業種以上で50万人以上の労働者を組織化しているものと定義される。本調査結果によれば、NIFTU-KOLはCTUOには認定されない。

2. 2008年1月に各CTUOの最終的な勢力が労働・雇用省によって確定されたと報じられている。出所にもあるように、本表は確定以前のものである。

3. 各組織の略称と系列政党は次のとおり。

- ・BMS(インド労働連盟): 民族奉仕団(RSS)
- ・INTUC(インド全国労働組合会議): 国民会議派
- ・AITUC(全インド労働組合会議): インド共産党
- ・HMS(ヒンド労働者連盟): なし(社会主義系)
- ・CITU(インド労働組合センター): インド共産党(マルクス主義)
- ・UTUC(LS)(統一労働組合会議(LS)): (筆者未確認、左翼／左派)
- ・TUCC(労働組合共同センター): (筆者未確認、左翼／左派)
- ・SEWA: 労働組合法下で登録、協同組合
- ・AICCTU(全インド労働組合中央評議会): CPI (Marxist-Leninist) Liberation
- ・LPF(労働進歩連盟): DMK(?)
- ・UTUC(統一労働組合会議): 革命社会党
- ・NIFTU-DHN, NIFTU-KOL(全国インド労働組合戦線): (筆者未確認、キリスト教系?)

表1は2002年12月31日を基準日としたCTUO規模調査の暫定結果(2007年6月公表)をまとめたものである。CTUOの定義は、4つの州以上かつ4つの産業(セクター)以上において最低50万人の労働者を組織しているものである。CTUOに認定されると国内外の三者構成会議への代表権が与えられるなど、労働組合にとってのメリットは大きい。またCTUOか否かで国内の労働政策への発言力は大きく異なってくる。本結果で注目すべき点は、女性自営者協会(Self-employed Women's Association、SEWA)のCTUO認定であろう。SEWAは女性のエンパワメントやマイクロファイナンスをはじめとする貧困

削減への取り組みで有名な、言わずと知れた組織(労働組合かつ協同組合)である。労働組合の組織規模としての SEWA の躍進の要因は労働組合の組織化が進んでいない非組織部門での組織化に成功していることである。SEWA だけでなく、組織規模の拡大に近年成功しているナショナルセンターは、非組織部門労働者の組織化に一定程度成功している組織で、BMS や AITUC の勢力拡大がそれにあたる。たとえば筆者の試算では、AITUC はその 6 割が非組織部門労働者であるのに対し、INTUC は 2 割に満たない。ここにも次節で労働組合の非組織部門労働者の組織化の取り組みに関して文献整理をする意義を見出すことができる。

2. 労働組合と民主主義

労働組合の政治経済論についての文献整理に入る前に、民主主義の視点から労働組合に関して論点となるものを簡単にまとめておこう。その主要なものとしては、国の政策レベルにおける社会経済運営への参加と、団体交渉および労働者の経営参加という労使関係(Labor-Management Relations)からなるいわゆる「産業民主制(Industrial Democracy)」(Wehmhoerner [1980])、また、労働組合という組織／制度が民主主義的手続のもとに運営されているかという労働組合民主主義を挙げることができる。

国の政策レベルにおける社会経済運営への参加については、インドには 1942 年に設立された三者構成のインド労働会議と、その下部委員会として常設労働委員会がある。インド労働会議は近年は毎年開催されているが、その実効性に関する意義には疑問がある。その理由は利害の対立する労使間の調整、労働組合間の利害調整、さらには政府のコミットメント等に問題があるからである。なお産業レベルでは、労使の代表による産業委員会が組織されている産業もある。中央レベルでの三者構成会議に参加できるのは、先に見たように CTUO に認定された労働組合であるが、ここで、インド労働会議などの三者構成会議と社会的対話(Social Dialogue)の違いに留意する必要がある。前者は労働とその関連領域に限定されることになるが、より広いコンテ

キストである社会的対話においては、労働組合は社会の 1 アクターに過ぎない。繰り返しになるが、この点は労働組合に関する代表性の問題にかかわるものである。

労使関係のレベルに関する議論の論点としては、職場のルールを使用者が専制的に決定するのか、労働者や労働組合の意向が反映されるのか、反映されるとしたらどのような事項に関してどの程度反映されるのか、どのような仕組みによって意見の反映がなされるのか、といった点が指摘できる。この仕組みにかかわるのが団体交渉と経営参加である。インドでは団体交渉は労働組合の承認問題、複数组合の存在、調停・強制仲裁や法制による政府の介入などを理由に、その紛争処理機能は弱い。ただし 1990 年代の経済自由化以降は、企業・事業所レベルにおいて労使の主体的な取り組みが以前に比較して顕著になっている。経営参加については、インド憲法 43A 条で規定されていることもあり、政府の政策として強調されることがあるが、一般には機能していない。

団体交渉の紛争処理機能の弱さ、また経営参加が機能していない理由として、インドの労使関係の特性を指摘できる。次項でも触れるが、インドの労使関係は過度な法制や調停・強制仲裁といった形での政府による介入的側面の強さによって特徴づけられる。公企業では政府は雇用主であると同時に労使関係・労働問題の監督・調整者でもあり、この点も 1991 年の経済自由化以前の労働政策を規定してきた。これらに加えて、先に指摘した複数组合や政党系列化といった労働組合の諸特徴も要因として、インドでは協議や交渉によって問題解決を図るという意味での成熟した労使の二者間関係の構築が一般に遅れている。第三者に依存しない二者間関係の構築は民主主義のコンテキストではきわめて重要である。

最後に、労働組合民主主義は、労働組合の活動や意思決定、役員の選任などが民主主義的手続きに基づき行われているかといったことにかかわるものである。インドで見られる外部指導者の問題もこの領域に入る。分離独立後間もないころは、労働者の教育水準の低さや組合運営に関する経験のなさな

どを要因として、外部指導者に依存せざるを得なかった側面は間違いなくある。しかし今日では、少なくとも組織部門に関してはそのような要因を外部指導者の根拠とすることは難しい。労使紛争を有利に解決するために、政党との関係を保ちたいという組合は少なくないだろう。政党の影響下にある組合指導者と一般の組合員たる労働者との乖離の問題も指摘されて久しい。Sen Gupta [2003]は、一般に政治政党系の労働組合では、選挙のたびごとに同じ執行部が選ばれ、また組合の日々の運営には一般組合員のかかわりも低いと指摘する。Sharma and Dayal [1999]は政治政党系の組合か否かにかかわらず同様の指摘をするが、他方で組合員が組合の意思決定にかかわることに対する関心も必ずしも高いわけではなく、組合指導者も通常の運営や意思決定への一般組合員の積極的な参加を効果的に導き出すのが困難となっていると述べる。また、組合の執行部は一般に男の世界であり、執行部に女性がいないあるいは女性の比率が低いことは、組合民主主義との関連で議論すべきことであると指摘する。もっともこの点に対して、主要ナショナルセンターはそもそも女子労働者の比率が低いことから、執行部における女性の少なさを直ちに組合民主主義の問題に直結させることはできないと考える。実際、女子労働者の多い業種では女性の代表もあり、また少ない産業や業種でも近年は取り組みをしているという(Srivastava [2001])。

3. 労働組合の政治経済論

政党政治と労働組合の関係については、組合の政治政党への依存という視点を用いて議論することができるだろう。代表的なのが、やや古い文献になるが1980年代中頃までの状況を扱っている Rudolph and Rudolph [1987]である。著者らはインドの政治経済論を議論する中で、労働組合(ナショナルセンター)を多元主義の要求集団(Demand Group)と位置づけ、政治政党とその系列組合、とくに長期間政権を担ってきた国民会議派とその系列下のナショナルセンターである INTUC の関係について論じている。そこでは、複数組合化と規模の小ささを特徴とするインドの労働組合を、過度な増加と細分化によ

る実質的な影響力の低下を意味する「細分化」(Involution)という概念によって説明する。また、労使による団体交渉ではなく強制仲裁や調停等を通じた介入により、国／政府(国民会議派)が労使関係を管理していく姿と同時に、組合が政党に依存する状況を明らかにしていくが、著者らがここで示すのは、INTUC すらも労使自治の大原則となる団体交渉を軽視していた姿勢である。その背景にあるのは、政府が社会の良識を正確に認知しまた守ることができるという能力に対する INTUC の揺らぎのない確信の現れであるという。しかしそれが「政府と労働組合」の関係ではなく、「国民会議派と INTUC」の関係が前提となっていることはいうまでもない。いずれにしても、政党との強い関係のもとに労働組合として二者間関係の構築に熱心である必要がなかった点が示されている。

Shyam Sundar [2005]はインドの労使関係における国／政府の歴史的な位置づけと役割を論ずる中で、国による介入と労使の国への依存を労使関係の特徴と指摘したうえで、国民会議派は、労働の領域におけるその政策や施策への反対勢力(とくに 1960～70 年代までは共産党勢力)を抑え、自らの都合のいいような政策の実現や労使関係とするのに、INTUC を巧みに利用してきたと述べる⁵。また政権政党の系列下にある労働組合は、政党との関係のために、労働者に恩恵をもたらさないような要求を出したり取り決めを政府や使用者と結んでしまうこともある。これは組合民主主義に関連する点で、このようなことが結果として一般組合員の労働組合離れを促進することは推測に難くないだろう。また、政権政党の系列下にある組合の影響力が強ければ強いほど政府の政策が受容されることになり、同時に組合は政府に接近できることになるが、これは政府に友好的な組合への主要な見返りでもあった。なお筆者の私見であるが、組合の政党への依存関係は、他方で政党の期待通りに組合が動くという点で、政党の組合依存の側面も生み出しているかもしれない。

しかし経済自由化を意識するようになった 1980 年代以降は、労働組合と政治政党との関係とそれが生み出す力学は、それ以前までと同一の議論を必ずしも適用できるわけではない。労働組合ナショナルセンターが政治政党に依

存しているならば、政権政党が主導する経済政策、少なくとも労働領域の政策や改革は、系列下にある組合を利用することで自由に進めることも可能であっただろう。しかし、1980年代のラジーブ・ガンディー政権の下での労使関係改革は、主要ナショナルセンターの反対で進まないなど、現実はそうはなっていない。自由化に対する組合の抵抗が強いことがもちろん大きな要因であるが、別の要因として無視できないのが、国民会議派の影響力の低下と並行するような形での1980年代以降の政治面での地方政党の台頭と、労働組合運動におけるナショナルセンターの影響力の低下である。1990年代以降は外国資本(FDI)の流入が加速する中で、労使関係や労働に関する政府の政策影響力が以前に比較して減じている点も指摘できるだろう。また、政党と労働組合ナショナルセンターの関係は一般にはいまだに強いものがあるが、RSS系のナショナルセンターBMSは同じくRSS系の政治政党・インド人民党(BJP)が政権を担っていた際に、必ずしも常時歩調を合わせたわけではない。2001年の予算演説の際に突如として表明された財務大臣による労働改革の推進決意への反対や、第2次全国労働委員会の報告書への反対意見の付帯は記憶に新しいところである。さらに、政権政党であるときは労働改革に取り組む姿勢は示すが、同じイシューでも政権を追われるとそれに反対する(Bardhan [2004]、Shyam Sundar [2005])。政党の姿勢の転換にともない、系列下の労働組合も同様の態度を取ることになる。つまり、Shyam Sundar [2005]が指摘するように、労働組合の系列政党が与党か野党かによって組合の対応も変わってくる。

さて、上記のような諸点も背景となり、1990年代以降の経済自由化の中でもいわゆる労働改革は、これまでのところは少なくとも表向きは大きな進展を見ていない。しかし、表向きに大きく動いていなくとも、労働改革は別の形でも進んでいる。Jenkins [1999]はそれを「忍び入る改革(Reform by Stealth)」とよび、経済自由化以降の労働改革を一例にあげて論じている。本書において著者が注目するのはインフォーマルな政治制度と政治的スキル(それに政治的誘因)で、インドではそれが経済改革を進めるのに重要であるとする。著

者はこの「忍び入る改革」の最たる例が政府の労使関係政策であると指摘し、たとえば 1947 年労働争議法の雇用保障条項の修正は労働組合の激しい反対で実現されていないものの、その厳しい解雇規制にもかかわらず、実際には希望退職制度(VRS)によって人員削減や請負労働による正規従業員の置き換えが進んでいる例を挙げる。本来は違法な行為でも政府が見て見ぬふりをすることもある。労働組合はもちろんそれを非難はするが、政治政党の影響下にあるため黙認している部分もある。またこのような「忍び入る改革」は中央政府のレベルだけではなく、州レベルでも同様に進んでいる。

この関連で触れる必要があるのが、州レベルでの改革イニシアティブの進展である。労働領域はインド憲法により中央と州の共通管轄事項と定められており、州政府は一定の枠内での独自の取り組みが認められている。Jenkins [1999]と Shyam Sundar [2005]はともに、中央レベルではナショナルセンターを超えた団結を含め、強い反対により改革阻止に力を発揮することができたとしても、州レベルではその力が分散して小さくなり、労働改革は進みやすいと見ている。もちろんこの点は、州間で繰り広げられる FDI 誘致競争にも関連している。州レベルの改革を容認することによって、中央政府は改革動向の様子見をすることもできるだろう。

州レベルの労働改革に関するイニシアティブと労働組合の政党への依存との関連では次の点を指摘しておく。1980 年代以降の国民会議派の影響力の低下と BJP や地方政党の台頭などにより、中央政府と州政府の政権政党が異なる場合がある。その際、中央レベルでは労働改革に反対し、しかし州レベルでは賛成するということがある。このような場合、系列下にある組合はジレンマに直面することになるだろう。その最たる例が西ベンガル州である (Bhattacharjee [2001]、Shyam Sundar [2005])。

労働組合の交渉力や影響力は政党への依存というかたちで一定程度担保されることになるが、本質的には組織規模であるはずである。この点に関連して、同じ企業内の従業員構成の多様化の観点からの議論を Vijay [2003]に見ることができる。著者はアーンドラ・プラデーシュ州の産業都市コトゥールに

における 1980 年代以降の経済自由化の影響をフィールドワークをもとに考察しているが、そこで見られるのが男子の正規従業員から請負労働や女子労働者への代替という。請負労働者には(国内)移民労働者も多く、したがって請負労働化は地元の従業員から移民労働者への代替という側面がある。事例として挙げられたある企業では 29%が移民労働者であったが、彼らは組合員ではなく、移民労働者が増えた結果、組合が機能しない点も報告されている。ここで著者が組合の影響力を高めるために指摘したのが、人気のある政治リーダーではなく「マフィア」に依存していかざるを得なくなっているようであるという実態である。

労働組合に関する議論としてはいささか唐突かもしれないが、インドではこのあたりの議論はあるいは避けて通ることができないのかもしれない。Kannan [1999]は非組織部門の組織化に関するインドの経験をまとめる中で、組織化にかかわる組織タイプを、農村での散発的な階級闘争にかかわる革命的政治運動(極左農民運動〔ナクサライト〕)、非組織部門の労働組合型組織、そして貧困層のエンパワメントに取り組む組織、の3つに分類している。労働運動の観点から革命的政治運動について見ると、彼らは小作農や農業労働者といった農村部の働く貧困層を階級闘争の視点から組織化する。働く貧困層の組織化は社会的な尊厳や経済的事柄をベースとするもので、暴力によって農村の富裕層に挑む。ここで重要なのは、経済的そして社会的に最も貧しい人たちは、土地や労働や人間としての尊厳といった生存にかかわる核となる側面をベースとしたときに組織化されるという点である。労働組合型の非組織部門の組織化は紋切り型のアプローチで、働く貧困層を労働市場において非常に弱い立場にする貧困の多面的な性質への配慮を軽視しているという。

また、経済自由化を受けた労働と民主主義の関係について考察した Goopu [2007]は政治参加の観点から示唆的である。すなわち、コルカタのジュート産業の凋落によって失業や日雇あるいは請負労働といった非正規化を余儀なくされた若い貧しい労働者たちは、その経験を経済的な現象ではなく、主として労働者階級への裏切りをともしう政治的な危機と捉えているという。こ

の認識の結果、彼らは政治へのかかわりを放棄し、民主政治を代表性を無視したものと強く非難し、単に保護的・ひいき目的な恩恵を得るための制度的政治へのかかわり(恩恵をもたらすネットワークへの参加)に限定することになる。そこでは、社会における役割あるいは認識と関連する若者の自己表現は、少数ではあるもののゆすりや恐喝といった法を犯すようなケースもあれば、若者たちが集まる場である地元の地域クラブに参加して地域の安全のために見回りをするなど、ローカルのコミュニティ志向の強い社会活動に携わるようなことを通じてという形を取ったりする。このような若い貧しい人たちの中における政治は、強いローカル化志向と、より広い民主政治の舞台の回避という形であり、代表性に基づく政治や参加に対する危機を招く結果となっていると著者は指摘する。

この事例において、産業の凋落にともなう労働への参加機会の喪失と民主政治のコンテクストにあって、労働組合はどのような立ち位置にあるのだろうか。Goopu [2007]によると、西ベンガル州で影響力の大きいインド労働組合センター(CITU)もこのジュート産業の凋落に対して実はなすすべがなかったところがあり、むしろ使用者側に協力的とまで労働者の目に映るようになっていた。1992年の49日間にわたるゼネラル・ストライキの終結は、国の労働者に対する裏切りと、直面する状況に政労使の三者合意が対応できなかったことを明らかにするものであった。労働への参加機会を喪失した人たちに対して労働組合だけに直接的な対応を求めるのは筋違いであろうが、前段落に見た状況を生み出したことにCITUが無縁であったとはいえないだろう。西ベンガル州の政権政党はインド共産党(マルクス主義)(CPI(M))で、CITUはその系列下のナショナルセンターである。この事例で推測されるのは、CITUが労働者の立場に立った組合運動を遂行できていなかった点である。それ以前のこととして、労働者の状況がどこまで把握されていたかも疑う必要があるかも知れない。ジュート産業は必ずしも非組織部門ではないが、組織部門における仕事の喪失により非組織部門での就業を余儀なくされるケースは少なくないし(木曾 [2003])、先のVijay [2003]で見た非正規労働者の増加とあわ

せて、次節で見る非組織部門の議論に大いにかかわる点である。インドの今日の社会経済状況を前提としたとき、労働組合および組合運動の位置づけは、労働の取引と経済取引だけでなく、場合によっては政治や政党との関連、また社会／コミュニティの境界やアイデンティティとの関連で見ることも必要であるというのが、インド労働組合の政治経済論である。

第2節 労働組合による非組織部門労働者の組織化

本節では、労働組合の代表性に大きな問いを投げかける非組織部門に関連して、労働組合による非組織部門労働者の組織化に関する、とくに都市部での取り組みを中心に見ていく。

1. 研究の周辺

インドの労働研究において、非組織部門の労働条件の劣悪さに関する研究や報告は長い年月におよぶ多くの蓄積があるものの、労働組合による非組織部門労働者の組織化が研究テーマとしてある程度の注目を集めるようになったのは1990年代後半以降のこの十数年のことである。インド労働経済学会の会長を1990年代終盤に務めていたパポラは、分離独立から1990年代終盤あたりまでのインドにおける労働研究の流れをまとめているが、そこでも組合の非組織部門労働者の組織化については触れられていない(Papola [1999])。もちろん個人としてこのテーマに長期にわたって取り組んでいる研究者はいただろうし、学術誌にその時々単発の論考が発表されることは1980年代以前からもあったが、しかし1990年代以前において、非組織部門労働者の組織化は、その重要性は認識されることはあっても、労働研究においては大きな関心を集めるものではなかった。

しかし少なくとも1990年代後半以降は、かなりしっかりとした形で非組織部門労働者の組織化が研究テーマとして認識される。たとえば、1996年度のインド労働経済学会年次大会では非組織部門における労働が研究テーマのひ

とつであり、その構想との関連で *Organising the Unorganised Workers* という研究書が同学会のイニシアティブで 1997 年に出版されている(Datt (ed.) [1997])。翌 1997 年度の第 39 回年次大会ではインド労働省官僚(Secretary)であった L.ミシュラが記念講演を行っているが、そのタイトルは「非組織部門労働者の組織化: 通念、現実、可能性」(Mishra [1998])であった。また、1999 年度第 41 回年次大会の共通論題のひとつ「変化する経済構造と労働制度」の基調論文である Kannan [1999]は非組織部門の組織化に関するものである。非組織部門労働者の組織化が重要な研究課題であるという学会としてのお墨付きは 1990 年代後半になってからであることを物語っていよう⁶。

1990 年代以降に非組織部門労働者の組織化への関心が高まることになる最大の要因は、非組織部門の拡大である。表 2 と表 3 は非組織部門に関する指標をまとめているが、表 2 より非組織部門の拡大は明白だろう。また表 3 からは、就業人口の大きい農村部における常用労働者が 1 割に満たず、また都市部においても、男子常用労働者は減少動向にあり、女子常用労働者は顕著な増加動向にあるものの、男子に比較した就業規模の小ささを考えれば、インド経済としての雇用情勢への懸念が高まるのは当然である。1980～90 年代の経済・雇用情勢は「雇用創出なき成長(Jobless Growth)」といわれるが、1997 年あたりからインド経済の成長率が鈍化しはじめ、2001 年に、1999/2000 年に実施された第 55 回全国標本調査(NSS)の結果が発表され、組織部門の縮小が明らかにされた(表 2)。順序は前後するが、1999 年に組織された第二次全国労働委員会の目的のひとつが非組織部門労働者への最低水準の保護を保証する包括的な法制の策定にあった点は記憶に新しい。法の履行すらままならない非組織部門における劣悪な労働条件に関する過去の多くの研究と報告の蓄積を受け、いかにしてその非組織部門での労働条件や人権を守るか、そこで注目を集めるようになるのが労働組合であり社会運動を展開する組織(Social Organisation、以下、社会組織とする)の活動となるのである。

表2 組織部門及び非組織部門就業者数の推移

	全就業者数	組織部門就業者数	組織部門の比率	非組織部門就業者数	非組織部門の比率
1978年	2億7070万人	2124万人	7.85%	2億4946万人	92.15%
1983年	3億0270万人	2401万人	7.93%	2億7869万人	92.07%
1994年	3億7210万人	2738万人	7.36%	3億4472万人	92.64%
2000年	3億9680万人	2796万人	7.05%	3億6884万人	92.95%
2001年	4億1150万人	2779万人	6.75%	3億8371万人	93.25%

(注) 1)各年とも3月末日現在のものである。

出所) IAMR [2001: 158 (Table 3.2.20); 159 (Table 3.2.21)]; IAMR [2003: 156 (Table 3.2.20); 157 (Table 3.2.21)] .元のデータは Government of India, *National Sample Survey* と Directorate General of Employment and Training (DGE&T), *Employment Review* の各年版。

表3 就業状態

都市部

	男子			女子		
	常用労働者	臨時／日雇労働	自営業者	常用労働者	臨時／日雇労働	自営業者
1977/78年	46.4%	13.2%	40.4%	24.9%	25.6%	49.5%
1983年	43.7%	15.4%	40.9%	25.8%	28.4%	45.8%
1993/94年	42.1%	16.2%	41.7%	28.6%	26.0%	45.4%
1999/00年	41.7%	16.8%	41.5%	33.3%	21.4%	45.3%
2004/05年	40.6%	14.6%	44.8%	35.6%	16.7%	47.7%

農村部

	男子			女子		
	常用労働者	臨時／日雇労働	自営業者	常用労働者	臨時／日雇労働	自営業者
1977/78年	10.6%	26.6%	62.8%	2.8%	35.1%	62.1%
1983年	10.3%	29.2%	60.5%	2.8%	35.3%	61.9%
1993/94年	8.3%	33.8%	57.9%	2.8%	38.7%	58.5%
1999/00年	8.8%	36.2%	55.0%	3.1%	39.6%	57.3%
2004/05年	9.0%	32.9%	58.1%	3.7%	32.6%	63.7%

(出所) IAPR [2001]および Government of India [2006] p.85

(注) 数値は常用(regularly involved)と不定期(occasionally involved)の就業者の両者を合わせたもの。

研究の関心に関連するものとして、労働組合による非組織部門労働者の組織化の試みが進展しつつあることも当然指摘しておく必要がある。1995年には非組織部門労働者の組織化を全国的に展開することを視野に、その組織化

に実績を上げてきた政党系列下にはない独立系の労働組合が中心となった連合体である全国労働センター(National Centre for Labour、NCL)が結成されている。2001年にはNCLから分派するような形で、組織部門の請負労働者などの非組織労働者の組織化も視野に入れる「労働組合の新しいイニシアティブ」(New Trade Union Initiatives、NTUI)が結成された。女性の労働条件だけでなく自助と地位向上にも取り組むSEWAの活動は以前より注目されている。組合によるこのような取り組みは限定的ではあっても、取り組みの必要性が認識され、また実際に取り組みが進むにつれて、今日の非組織部門労働者の組織化に対する研究として具現化されてきている。

ただし、労働組合による非組織部門労働者の組織化の取り組みは、かなり以前から行われていることを指摘しておく。マハーラーシュトラ州では、洗濯業労働者の組織化は1946年に遡り、また頭に荷物を載せて運ぶ荷役労働者の組織化は1963年であった(Sundaram [1997: 98-99])。産業として非組織部門労働者の多い建設業での組織化のはじめのイニシアティブは、1930年代から1940年代あたりというが(Ratna Sen [1997: 338])、産業の新旧が非組織部門労働者の組織化にどのように関連しているかについては、8つの産業における雇用と労働組合の組織化をまとめた1990年代初頭のDavala (ed.) [1992]によれば、対象としたジュート産業や港湾などの古い産業では請負労働や日雇労働者の組織化は進んでいないが、アーンドラ・プラデーシュ州の電力発電所やマハーラーシュトラ州の化学・医薬産業という当時において新しい産業では組織化の取り組みがあるという。またナショナルセンターについては、Ratna Sen [1997]によると、たとえばCITUは1983年のカンプールでの会議で非組織部門労働者の組織化に関する決議を採択し、1986年5月の会議において、西ベンガル州の非組織部門労働者の組織を作ることを決定している。その結果として、CITUはメリヤス工場、製パン所、保線工手、煉瓦釜、リキシャ引き、手荷物車運転手、荷役、穀物製粉所、仕立屋、食堂、民間バス労働者といった産業・業種での非組織部門の組織化に取り組んでいく。ナショナルセンターが非組織部門の組織化に関心を示し始めたのは1980年代にな

ってからである(Shyam Sundar [2006: 903])。

2. 労働組合が直面する組織化の状況

労働組合による非組織部門労働者の組織化はどのような状況にあるのだろうか。都市部における非組織部門労働者の組織化を9つの事例から検討した Sundaram [1997]は、労働組合が非組織部門の組織化に有効な役割を果たすことを見出しているが、その際、組織化に向けた組合指導者の意思と努力を前提とすれば、非組織部門労働者の組織化は困難ではないと述べる。しかし非組織部門の組織化に関してこのようなポジティブな指摘はほとんどなく、今日においても非組織部門労働者の組織化が進まないことを考えれば、その取り組みが非常に困難なことは容易に推測できよう。困難であるからこそ、組合指導者に強固な意志と熱意がなければそもそも取り組めないし、取り組みは進まない。以下では、非組織部門労働者の組織化にあたって労働組合が直面する状況や問題、また求められる対応等を見ていく。

Datt (ed.) [1997]の序章である Datt [1997]は、都市部における非組織部門労働者の組織化を難しくしているものとして次の諸点を挙げている。すなわち、明確な雇用関係がないこと、生産の場が小さくまた散在していること、労働者は異なる労働環境の下で就労しているため労働条件の標準化が事実上不可能なこと、職業分類が明確ではないこと、教育を受けていなかったり技能水準が低いあるいは職業訓練に乏しいこと、労働者は資産を保有せず労働組合員として組合費を納めることができない、また組合は組合費を納めない組合員に対する継続的な取り組み・支援に積極的ではないこと、非組織部門における人間関係が親族関係やカースト、あるいはその雇用が地域的な結びつきに依存していること、多くの法律で家内／家庭労働者がその法の定める下での「労働者」に含まれないこと、雇用が不安定で組合に加入するあるいはかわると職を失う恐れがあること、家内工業など家庭ベースでの労働に従事する女性の組織化等に携わることのできる女子労働者が少ないこと、そして、国の政策に影響を与えるだけの十分な政治的あるいは社会的な力がないこと、

である。

Ratna Sen [1997]は主として建設業、ビーディ産業、そして海産物加工業における共産党系ナショナルセンターの取り組みを中心に整理し、次の諸点を非組織部門の組織化の問題点と指摘する。まず、とくに建設業とビーディ産業で雇用主を特定化することが困難である。地域的に広範囲に労働者が散在して居住・就労するため彼らを捕捉することも難しい。正規従業員だけでなく臨時労働者や移民労働者を活用するなどといった使用者による意図的な労働者区分は労働者の団結をより一層困難にするし、また組織化を試みる労働者は仕事を失ったりあるいはその危険性が付きまとう。組合からの圧力があっても使用者は労働条件の変更をもちろん拒否しようとする。事業所の閉鎖や移転が行われればなすすべもない。それぞれの場における組合規模が小さくても物理的に合併させて一緒にすることは難しい。また、とくに女子労働者の組織化には草の根的で社会的慣行に合った組織化の手法が必要であると指摘する。非組織部門の組織化には非常に長い時間がかかる一方で成果は乏しいという点も組織化の際に乗り越えなければならない。

しかし他方で、Ratna Sen [1997]は労働組合の組織化以外では獲得できないベネフィットがあり、したがって非組織部門の組織化について組合に代替するものはないことを強調する。Datt [1997]も指摘するが、女子労働者が増加すれば女性の指導者も一層必要となるだろう。また、政府のサポートが不可欠であり、最低賃金をはじめとする労働法や州営従業員保険法などの社会保障、福祉の拡大と履行に力を入れることも必要である。さらに、各産業の労働者とその特性に関する登録制度や記録化も非組織部門の組織化の取り組みに重要であり、これには労働組合のみが携わることができるものであるとする。そして、非組織部門の問題は産業や業種を越えて大きく共通する部分もあるが、それぞれの産業・業種の特性があり、組織化なり組合活動において取り上げられる際にはそのような個別特性が反映される必要があると指摘する。

Vrijendra [1997]は大規模企業／事業所と比較しながら、小規模企業／事業

所での労働者の組織化に関する組合外部指導者・活動家の取り組みとして、次の諸点を指摘する。まず、小規模事業所での労働者の組織化は大規模事業所と同じようには進まない。大規模事業所をベースとする労働組合でも困難な長期の闘争は、小規模事業所の組合にはそもそも不可能である。労働者は非識字者が多く、闘争をやりぬく自信もない。企業という組織内の労使の力関係は小規模事業所では使用者が優位にありかつ専有物化されていることから、外部指導者はより一層の頻繁な介入や定期的な関与が必要となる。また、単に事業所レベルの事柄にのみ関心を持つのではなく、政府の政策や問題点のより大きな枠組みについて見ていく必要があるとする。すなわち、小規模事業所での労働者の組織化は、最低賃金や州営従業員保険法といった使用者による法の未履行に対してだけでなく、労使関係を律する政府政策に対しても集合的に取り組む必要がある。組合の結成が使用者に知られると労働者を解雇する恐れがあり、組合結成時には労働裁判所にアプローチすることは重要であるが、司法の影響力は一時的なものでしかないという。

これらに加えて Vrijendra [1997]は、非組織部門の組織化に取り組む組合活動家・指導者は職場の事柄のみに関心を持つだけでなく、社会的なネットワークの構築にも進んで取り組むようなことが求められるという見方を示す。労働者の家庭を尋ねたり、ちょっとした集まりに顔を出したり、健康や子供の教育などに関心を示したりするなど、労働者の日々の生活にかかわりを持つことも必要となり、それらは政治志向の強い労働組合には容易なことではないと指摘している。

Ahmed [1999]はビハール州のビーディ産業の実態調査であるが、その労働者の組織化状況にも若干触れている。ビハール州にはビーディ労働者を組織する労働組合が 50 以上あり、その多くがナショナルセンターの系列下になく独立系の組合である。またその独立系の組合は、多くは同州に本部を置く独立系組合の連合体である独立労働組合連合(Confederation of Independent Trade Unions)に属している。ビハール州でのビーディ労働者の組織化は地区単位という地理的な近接性をベースとするものが中心である。しかし労働組合の組

組織化率は低く、ビーディ労働者の 5%に満たない。著者の調査によると、その一番の理由はビーディ労働者が組合費を納められるほど高い賃金を得ていないことである。また働き手は非正規労働者が中心で、雇用が安定しておらず定期性もないため、組合も組織化に関心を持たないという。ビーディ労働者は非識字者であったり教育を十分に受けていない人が多く、組合の重要性を認識していないことも理由である。仕事の大部分が労働者の家で行われることから、使用者を相手とした闘争の余地がほとんどないことも指摘されている。インドのビーディ産業やたばこ産業で労働者の組織化が進まない主な理由として指摘される適切なリーダーシップの欠如(Ahmed [1999: 90]も背景にあるだろう。

カルナータカ州のビーディ産業の実態を調査しその概要をまとめた Madheswaran et al. [2005]では、労働組合による同産業での組織化についても触れられている。本調査は、ビーディ産業が他州に流出することを懸念したカルナータカ州労働省がスポンサーとなって、同産業に関する今後の政策策定を視野に入れ、労働者の実態や生産システム、また組合による組織化など、バンガロール市内外の 4 地区の労働者、労働組合、ビーディ製造企業、中間業者を対象に幅広く調べている。回答者数は労働者 876 人、労働組合 28 組織であるが、労働組合については、CITU 系組合は 11 組織、INTUC と AITUC 系がそれぞれ 4 組織、HMS 系 1 組織、BMS 系 2 組織、政党の系列下でない独立系の組合が 6 組織であった。調査の結果によると、労働者は女性中心で⁷、以前は工場での生産だったのが家庭ベースにシフトしつつある。また生産の場が家庭ベースに移るに連れ、女子労働者が増えている。児童労働も多い。労働組合からは、労働者は自主的に組合に加入しまた定期的に組合費を収めるとの意見が聞かれたが、労働者への調査からは組合加入には消極的であるなど⁸、両者の認識の違いが明らかにされている。これは両者の間のコンタクトの乏しさに由来するものと著者らは指摘する。組合の組織化が困難なのは登録をする事業所が減り、また家庭ベースの生産が増加したことによるという。多くの組合は「ソフト」な手段による取り組みのみで、労働者への大き

なベネフィットの獲得にはつながっていない。ただし、近所グループでの女性の組織化に取り組む組合はそうではない組合に比べると大きなベネフィットを労働者にもたらしめているという。ビーディ労働者たちは組合指導者の多くが腐敗してしまったと考えており、一般に組合を信頼していない。また彼女らの請負業者が労働組合を組織しはじめたことで混乱が生じていることも組合への否定的な認識につながっているようである。同じ調査に基づく Rajasekhar and Anantha [2006]によれば、組合員になれば組合費を納める必要が当然出てくるが、労働組合との直接的また継続的なコンタクトがないことから、労働者が福祉給付に関して組合に相談しようとするときに組合費を請求されることになり、そのため労働者に、福祉給付を得るために組合に賄賂を払わなければならないという誤った認識を抱かせてしまうという。これは前節で触れた組合民主主義とも関連する何とも悲しい事態である。

この Madheswaran et al. [2005]が用いるカルナータカ州ビーディ産業の実態調査を労働組合の取り組みの観点からまとめているのが Rajasekhar and Anantha [2006]である。一般にビーディ産業は非組織部門に分類されるが、同産業に関する 1966 年ビーディおよび葉巻労働者(雇用条件)法や 1976 年ビーディ労働者福祉基金法、また最低賃金法や退職準備基金、州営従業員保険法についても、規定を満たす限りにおいてビーディ労働者は適応対象である。その際重要な役割を果たすのが身分証明書(ID カード)で、ビーディ製造企業は本来 ID カードの発行が義務づけられるが、それを不法に怠るものが後を絶たない。したがって、組合の取り組みとして労働者の ID カード取得が重要となる。調査によると、政府が提供するすべての福祉給付の享受を可能にする ID カードの保持者は 28.7%にとどまっていた。ID カード保持者の賃金はほぼ最低賃金(本論文執筆時の最低賃金はビーディ 1000 本につき 70.70 ルピー)に近い水準であるが、非保有者は最低賃金の 4~6 割程度の水準しかもらっていない。また、法定福祉給付へのアクセスは有効な ID カードを保持しているか否かに比例しているという。この点について著者らは、ビーディ産業における生産関係によって法定福祉給付へのアクセスの程度が異なると

し、企業／事業所が登録されているほどその程度が高くなることを見出している。当然、登録と ID カードの給付には相関関係がある。

このような状況で、著者らは労働組合の戦略として、第 1 に、自覚を高めるための講習などを労働者に提供して、社会保障給付へのアクセスには企業と正規の関係を結ぶ必要があることを理解させること、第 2 に、女子労働者へのエンパワメントが重要であることを指摘する。両者を実現するために、ビーディ労働者を小グループに組織することで、地理的に散在する労働者を取りまとめることを提案する。これは組合のアクセスをよくするのにも適しているという。また組合の戦略として、第 3 に、NGO などの他の社会組織との協力も不可欠である。しかし実際には、労働者の小グループ化は組合員ベースが限られており、財政援助も不十分であることから困難であること、また、たとえば最低賃金は重要ではあるものの、貧困状態にあるために最低賃金の確保よりも雇用自体を優先させる、つまり産業の存続を優先させるべきと考える組合指導者も存在するといった、いわば市民社会内に分断があることなどのために取り組みが難しいという見解を示している。

3. 請負労働に関する労働組合の取り組み

インサイダー・アウトサイダー仮説を持ち出すまでもなく、同じ労働者でも正規従業員と非正規従業員の利害が必ずしも一致しないことは容易に推測できるだろう。したがって、正規従業員による既存の労働組合が請負労働者の組織化に積極的でないとしてもなんら不思議はない。実際、RoyChowdhury [2003]では 2000 年のバンガロールの ITI 社における請負労働者の雇い止めに際して、正規従業員が組織する ITI 従業員労働組合の ITI 請負労働者組合に対する非協力に触れられている。他の非組織労働者と同様に請負労働者の組織化は進んでいないのが実態である。しかし一部の研究者は、請負や日雇といった非組織労働者の労働組合への組織化に取り組まなければ正規従業員の将来も保証されたものではないことを 1990 年代初頭には認識している (Ramaswamy [1992: 226-227])。また、日本でも報じられた 2005 年のハリヤナ

州グルガオンでの日系二輪車製造企業におけるストライキは、正規従業員による組合結成などをめぐって生じたものである。結果的に労働組合が結成され使用者側も承認することになったが、その背景として重要なのが、正規従業員のストライキを同じ職場で働く非組織労働者である請負労働者が支持し、彼らもストライキに参加したという点である(Saini [2006: 915-922])。その結果として正規従業員と請負労働者の間に協力関係の萌芽が見られるという。

請負労働に関しては、2001年の最高裁による判断までは、公企業では請負労働廃止後にはその正規従業員化が義務づけられていた。したがって公企業における労働組合は、正規従業員(つまり組織部門)の組合による請負労働者の正規化の要求という形で、非組織労働者の保護を図ることができた点も重要であろう。しかし2001年の判例によって請負労働の直接雇用・正規従業員化は公企業・公共部門でも困難な状況になっている。

労働組合が請負労働者の利益を守るための経路としては、法制度の変更を求めた政府への働きかけや司法による救済を求めた司法手続きがあり、また三者構成会議において請負労働を取り上げることも可能である(Shyam Sundar [2007a])。インドには現在、請負労働に関連する三者構成会議として法定の請負労働諮問委員会(Contract Labour Advisory Board)とインド労働会議がある。その他のものとしては、他の労働者組織やNGO等との協力・連帯による抗議行動などを通じて世論を喚起するという「社会経路」がある。もちろん労働組合が団体交渉の議題とすることも可能である(Shyam Sundar [2007a])。

Sinha [2004]は労働組合運動の観点を中心に請負労働に関して提言する。そこで重視されるのは「主流化(メインストリーミング)」の視点、すなわち、組織部門と非組織部門⁹、あるいはまた正規雇用と非正規雇用との区分にかかわらないアプローチである。そこでの労働組合の役割として、支払われるべき賃金、非組織部門での人間らしい仕事環境、そしてすべての労働者への社会保障の確保を目指すべきであるとする。そのために労働組合が一緒になって次の諸点の実現に取り組む必要がある。すなわち、すべての労働者を何ら

かの社会保障の強制的な適用対象とすること(その関連で各人に社会保障番号を付与する)、すべての労働関連諸法における労働者に関する排他的条項を削除・廃止すること、非組織部門の全労働者に適用されるような包括的労働法を時限を定めて制定すること、などである。また取り組みにおける手抜きに対してはみせしめの罰則を設けるような労働行政機構の合理化も求めている。これらの指摘にはかなり急進的なものもあり、実現には乗り越えるべき多くの障害があるように思われるが、これはそれだけ著者が請負労働の現状に大きな危機感を持っているということであろう。そこで Sinha [2004]は、労働組合運動の行動計画として次の諸点を挙げている。すなわち、組合運動の領域や方向性を組織部門の労働者に限定せず、また請負労働に関して他の社会・経済諸制度に期待される役割や責任を組合自身で代替できるようにする、組合は請負労働の性質とその理由を調査し、懸念事項や問題を理解したうえで労働者の視点から時限政策およびプログラムを定式化する、そして、労働者の厚生の向上のために組合間だけでなく NGO や協同組合との協力を促進する、といった諸点である。

筆者は NTUI の指導者に請負労働者の組織化に関する取り組みをインタビューした経験がある(2007 年 11 月)。詳細は別の機会に譲るとして、NTUI は請負労働の廃止やその組織化だけでなく、その規制にも力を入れている(Shyam Sundar [2007a])。とりわけ、請負労働に関する 8 時間労働、最低賃金、同一労働同一賃金、の 3 点がそこでは重視されている。なお、Shyam Sundar [2007a]は、請負労働の組織化等の問題に当たっては、使用者と労働者ともに、公正、平等、無差別、そして包含といった諸点を重視する「利害共同体アプローチ(Community of Interests Approach)」を採用すべきであると提案している。観念的な側面もあるアプローチに映るが、国際的に重視され、また上の Sinha [2004]が依拠する主流化アプローチに通ずるものであろう。

4. ナショナルセンター、NCL、政策レベルでの働きかけに関連して

ここまで見てきた事例でも触れられているように、非組織部門労働者の組

組織化はとりわけ困難なことから、政府のサポートなり政策レベルでの働きかけが重要である。

組織化が困難であるという点では、その例として州間移民労働者を挙げることができるだろう。Tripathy and Mohanty [1997]はオリッサ州の農村から他州への州間移民労働者の組織化に関して議論しているが、この州間移民労働者(「ダダン労働者」¹⁰)は農閑期に3～6ヶ月ほどの間、賃金を前借して仲介業者を通じて州外で就労する人たちである。厳密には債務労働とは異なるだろうが、それに近い状況も存在するものと推測される。1992年当時、ダダン労働者の労働組合は150人のみを組織するCITU系の1組合だけであった。組織化が困難であることから、主要ナショナルセンターは政府によるイニシアティブを求めている。たとえばCITUは、政府と労働組合をメンバーとする州政府による「オリッサ州ダダン労働組織」の結成を提案した。本組織で仕事の仲介に際して労働者の登録制を義務づけることで、就業先地域での組織化が可能になるという。またダダン労働者に自らの権利について理解するようなキャンペーンを行うべきであるとする。INTUCも同様に政府が支援する組織の結成に賛成で、また雇用保証計画を導入することで州内に雇用機会が生まれ、ダダン労働にかかわる問題がいくぶんかは解決できると指摘している。HMSは送り出し州が就業先での労働条件に何らかのかかわりが持てるような法規定を設けるべきと提案する。なお、後日談として、州政府は1993年に「オリッサ州労働機関」を設立し、そこでの取り組みのひとつとして、ダダン労働者に権利や法律に関する教育が開始されている。

Shyam Sundar [2006]はナショナルセンターが採用する戦略として、ナショナルセンター内に非組織部門担当の部門や組合を作る、ナショナルセンター内に非組織部門の労働組合がすでに組織されている場合にはその組合に指針を提供する、非組織部門労働者にも法的支援を広げる、非組織部門労働者やその社会保障に関する委員会設置を要求する、非組織部門労働者の問題に関して社会的な機関や政府が反応を示すようにさまざまな形で行動を起こす、といった諸点を挙げている。もちろん、ナショナルセンターによってアプロ

一チや視点が異なることは当然であるが、HMS の取り組みについてまとめる Arun Kumar [1997]より、ナショナルセンターの取り組みに関する概観をつかむことはできるだろう。HMS による非組織部門労働者の組織化では、労働組合教育プログラムを通じた非組織部門での組織化に対する関心の醸成、家庭をベースとする職業について生産者協同組合モデルに基づく組織化、三者構成会議や司法を通じた最低賃金や社会保障の適用拡大の政府への働きかけ、また、組織部門の労働組合を通じたキャンペーンなどが行われるという。非組織部門で最も重要な 이슈のひとつが最低賃金であるという指摘は多いが(たとえば Chatterjee [1997]など)、最低賃金に関するナショナルセンターの要求は、中央レベルの三者構成会議であるインド労働会議で提案された「必要生活費に基づく最低賃金」(Need-based Minimum Wages)の実現である。組織化以外にも、このような最低賃金法の遵守や請負労働者の正規化・直接雇用化、退職準備基金や医療の供与、また政府の福祉プログラムへのアクセスなどについても取り上げる。実現の手段として用いられるのは、デモやアジテーションなどの実力行使のほか、裁判所への提訴を通じた司法介入(とくに請負労働の正規化に関して)、仲介人を排除するために労働協同組合の組織化¹¹、教育プログラムや社会経済プロジェクトの実施などさまざまである。

ナショナルセンターの取り組みや行動には政治的な思惑が見え隠れすることは第1節で見たとおりであるが、非組織部門に関して補足的に見ると、やや古い文献ではあるが、Ghosh [1988]はカルカッタ(現コルカタ)の製本所での組織化に関して、政治政党の位置づけの検証を試みている。ビーディ産業や建設産業での組織化に関するそれ以前のいくつかの研究では政治政党が果たした重要な役割が指摘されていたが、著者は本研究で、長期的な視点から組織化や運動の継続性について検証しようとする。カルカッタでの製本業の組織化は1952年に遡るが、その後 CPI 系列の AITUC 指導者により、1957年にカルカッタ製本労働者組合が結成された。このカルカッタ製本労働者組合が本研究当時の主流派組合で、共産党の分裂以降は CITU 系となっている。カルカッタの製本業では、地理的に散在する製本所の労働者の組織化に CPI(M)

という政治政党の持つ諸機構が積極的な役割を果たした。政党指導者は使用者に対して社会的また政治的な圧力ともなっている。しかしこの政党とのかかわりのために、カルカッタ製本労働者組合は政治環境の変化に対して弱い立場におかれたという。また政党とのかかわりは、労働組合員の間における労働者という階級意識の浸透に結びつかなかったとする。非組織部門である製本労働者の組合員は日々の賃金水準に関心を示し、長期的なベネフィットとしてたとえば年金等に関する取り組みや物理的な労働条件にすら無関心であったことも、階級意識を強める方向に必ずしも作用していないと指摘する。階級意識については、とりあえずここでは、その醸成が組合の存続や組合活動に重要となるものと読み替えておきたい。著者は現状においては、非組織部門では労働組合による取り組みの継続性＝制度化については判断が難しいとしている。

政党系列下のナショナルセンターではなく、政治政党とは関係しない独立系労働組合の取り組みに期待を寄せる声も大きい。1995年に誕生したそのような独立系の組織である NCL は非組織部門労働者を代表する「集团的発言」という点で大きな注目を集めた。たとえば Datt [1997]は、労働組合や NGO 等によるより包括的な連合体のような組織による取り組みの促進に期待を寄せ、当時誕生間もない NCL に国レベルでの三者構成会議への代表権の付与を提案する。同時に労働組合ナショナルセンターも NGO と協力するような姿勢を取るべきであると指摘する。

また前節でも触れた Kannan [1999]は、政治政党とその系列労働組合ナショナルセンターは、著者がエンパワメント・グループとよぶ働く貧困層をサポートする社会組織の出現の意義と重要性を正しく認識できなければ、政治政党における労働関連の目的事項とともに、組織部門という「守られた」労働者が構成する労働組合の軽視化につながるだろうと警告する。それに対して、著者はエンパワメント化の観点から NCL などのさまざまな組織の同盟は「集团的発言」として非常に意義があり、それらは伝統的な労働組合と違ってインドの働く貧困層にとっての次のような共通の目的事項を明確にしていると

指摘する。すなわち、耐久力などを高めることを通じて交渉力を促進させるような、SEWA の創設者であるエラ・バットが「闘争と開発の共同行動」とよぶ同時的なかわり、日雇や正規、出来高といったような就業上の立場にかかわらず働く貧困層全体をひとつにするような意識的な試み、貧困女子労働者に特徴的な問題や状況に配慮することによってそのような女子労働者を組織化する意図的な試み、そして、特定の政治政党に同調せず組織的な分裂を克服しようとする意識的な試み、である。このように Kannan [1999] は政治政党と政党系列下にある労働組合のあり方にかかなり否定的であり、独立系の労働組合の政策レベルでの働きかけを支持している。なお、著者の立場は、広く市民社会における 1 アクターという位置づけで労働組合の活路として指摘されることのある、非組織部門だけでなく貧困問題などの開発への取り組みも視野に入れた社会運動組合主義(Social Movement Unionism)に関連する¹²。

1995 年に誕生した NCL への期待は現在も大きい、RoyChowdhury [2003] は NCL の課題について、その中心的拠点であるカルナータカ州での調査に基づき言及している。NCL はその活動を、①スラム地域のよりよい生活環境の実現を目指す活動、②建設業労働者や衣服輸出産業の女子労働者などの非組織部門労働者に関する取り組み、そして、③非組織部門労働者への社会保障の供与に向けた州や国レベルでの働きかけ、という 3 つの機能に分類している。著者の当時の観察は、NCL の活動手段は全般的に①のスラム地域等に関するものに対してであるとし、労働者の収入や雇用といった経済的事柄に関しては、NCL は行動のための概念的枠組み(理念)を欠いていると述べる。その理由として著者が挙げるのは、NCL が左翼系のナショナルセンターや政治政党から一定の距離をとっており、政治的に十分な働きかけをする立場にない点である。これは、政党系列下にある労働組合／ナショナルセンターのほうが政策レベルでの働きかけには有利であるということであるが、しかし他方で、カルナータカ州で非組織部門労働者にもっとも積極的に取り組んでいる CITU もその取り組みに関する概念的枠組みがなく、CITU のその時どきのアプローチも NCL にはプラスには働いていないという。つまりここで著者が

強調しているのは、非組織部門労働者の組織化に関する主体の理念・概念的枠組みである。階級闘争の視点が弱くなった今日においては、構造的な問題に取り組む必要があると著者は指摘する。

ところで、この視点としての「階級」に関連する点を若干触れておく。先に見たカルカット製本業に関する Ghosh [1988]は、非組織部門労働者の賃金は零細製本事業者の仕事量に依存するため、比較的規模の大きい製本事業者に仕事をもっていかれると、零細事業者の収入や、ひいては労働者の賃金にも悪影響を及ぼすことを指摘する。零細事業所とそこで働く非組織部門労働者とのこのような関係は Chatterjee [1997]や Chandra [2002]でも言及されている。零細事業所は年金や社会保障に関する法定義務の回避や労働組合との合意を無視するような行動も取るため、それらに対しても組合は監視していく必要がある。そのような中で非組織部門の労働組合は零細事業者と共闘する必要も出てくるという、階級闘争の観点からはジレンマに直面することになると著者は述べる。非組織部門における労働組合の活動の難しさの一端を示している。

なお RoyChowdhury [2005]は、政策レベルでの働きかけについて、国際的な価値創造連鎖の中では国境を越えて資本が流れてくることから、非組織部門に関する取り組みでローカルのレベルで労働組合ができることには限りがあると指摘する。しかしその限りのために、逆説的にローカルのレベルでは、企業・事業所というマイクロのレベルでの取り組みと同時に、やはり政府への働きかけが労働組合できる数少ないことのひとつであると指摘する。

5. 労働組合と社会組織の距離 — 労働組合の視点 —

非組織部門の組織化は労働組合だけが行っているわけではなく、また、労働組合という形で組織化されているだけではない。協同組合という形態による組織化や、NGOをはじめとする社会組織が組織化に取り組んでいる事例は多数報告されている。労働組合以外の組織による非組織部門の組織化の背景には、労働組合による組織化が効果的には進んでいないこと、また、「労働」

という範疇では組織化が進まないことなどが挙げられるだろう¹³。また、非組織部門労働者の組織化に当たって労働組合と協同組合を結びつける視点は、実際の組織化の際に行われることでもあり、とくに非組織部門の女子労働者の組織化に関しては、ジェンダーの視点を持ち出すまでもなく、きわめて頻繁にその重要性が指摘される¹⁴。SEWA の取り組みが一定程度成功を収めておりまた評価されている点も協同組合の活動の重要性が指摘される要因ともなっていよう¹⁵。前節でも労働組合の協同組合や NGO 等の社会組織との協力を提起している研究に触れている。ここでは、労働組合とそのような組織／組織化との距離を見ていく。

非組織部門の女子労働者の組織化の例として、SEWA に次いで、あるいは同じほどの成功例として挙げられるのが、「インド働く女性フォーラム (Working Women's Forum (India)、WWF(I))」である(Kalpagam and Rajgopalan [2002])。SEWA が 1972 年に繊維産業労働組合の女性部門として結成されたのに対して、WWF(I)は働く貧しい女性を支援する目的で 1978 年に結成された組織である。その活動はタミル・ナードゥ州を中心とする南部が拠点で、2000 年あたりのメンバーは公称で 70 万人程度という。WWF(I)には独立した下部組織として、マイクロクレジットや医療に関する取り組みを担う「女性のためのインド協同組合ネットワーク (Indian Co-operative Network for Women、ICNW)」と、労働組合運動を担う WWF(I)の労働組合部門として「働く女性全国組合 (National Union of Working Women、NUWW)」がある。本体の WWF(I)も現在は労働組合として登録しているが、NUWW の労働組合としての登録は 1982 年である。NUWW 誕生の背景は、結成から 4 年で WWF(I)内にも階級意識が根付いてきたこと、また劣悪な労働条件の改善や労働者としての地位向上を実現するために、女性の貧困と切り離せない階級、カースト、またジェンダーの抑圧に対して持続的な闘争と対決に特化する組織の必要性が高まったことであるという。

RoyChowdhury [2005]はバンガロールの衣服輸出産業における組織化の議論の中で、労働組合と NGO についての事例を提示している。衣服産業は必

ずしも非組織部門であるとは限らないが、当初は男子労働者が中心であったバンガロールの衣服産業の現在の担い手は女子労働者で、女性の組織化という点では重要である。また非組織部門ではなくとも、最低賃金が遵守されなかったり、労働法の適用が違法になされないことなど、劣悪な労働条件の下での就業が多いという。バンガロールでは 1980 年代あたりから衣服産業が成長を遂げ、輸出産業としての一翼を担うに成長している。輸出産業として成長するにしがたい、新規参入企業をふくめてバンガロールでも地理的に分散して拠点を持つようになった。ナショナルセンターが衣服産業での組織化に積極的ではなかったこともあるが、女子労働者であること、また彼女たちが農村出身であるということも組合の組織化には有利に働かないと指摘する。1996 年に大手衣服製造企業で CITU が主導するストライキが発生したが、ストライキの結果として 1 万人が職を失うことになったことなどもあり、衣服産業の労働者は組合に不信感を抱いている。

そのような状況で 2000 年に結成されたのが「開発のための市民イニシアティブ(Civil Initiative for Development、CIVIDEP)」である。CIVIDEP は社会登録法のもとに登録された NGO である。その指導者の数人は衣服産業に就業して組合組織化を試みた後に解雇された人物たちであったこともあり、従来のような組合活動が適切ではないとの認識を当初から抱いていた。実際、CIVIDEP は組合ではないという姿勢を使用者に示しており、企業レベルでの賃金交渉は行わない。賃金に関して CIVIDEP が行うのは政府に対する最低賃金引き上げの働きかけである。CIVIDEP は主にマイクロファイナンスにかかわる自助グループ活動に携わり、また女子労働者の自覚を高めるためのプログラムを実施する。またこのプログラムを通じてある企業での労働条件を知るにいたり、公的な組織である「女性のための国家委員会」の州レベルのメンバーとともにその企業を訪問して労働条件の改善を促すことにも成功している。ただし著者が指摘するように、このような個別の事業所訪問は単発的にしか組織できないため限界がある。

CIVIDEP のアプローチは、労働組合による対立的アプローチに対比させて、

儉約、企業家精神、そして信用(クレジット)という特徴を持つ「開発主義的アプローチ」とされる。ただし RoyChowdhury [2005]によると、CIVIDEP はゆくゆくは労働条件の向上といった従来の意味での労働組合活動に取り組むことを視野に入れているようである。

この WWF(I)と CIVIDEP の事例は、非組織部門労働者の組織化に当たって労働組合という形態を当初は採用していなかったものの、その後労働組合の方向に進んだあるいは進もうとすることを示すものと見ることができよう。実際、非組織部門労働者の組織化に関して労働組合と社会組織の関係に触れる研究では、「労働」に関する取り組みにおける労働組合の絶対的な優位性と NGO 等の社会組織の限界を指摘するものが、少なくとも労働研究者の間では主流である。Datt [1997]はその執筆時の認識として、独立の NGO や社会活動家による取り組みには成功例も報告されるが、非組織部門労働者の地位の変化に広く大きなインパクト与えることはできず、これは非組織部門労働者に関する取り組みをする社会活動家の中から生まれている共通認識であるという。先に見た Ratna Sen [1997]も社会組織は労働組合に代替するものではないとの認識であった。同じく既出の Sundaram [1997]は NGO は非組織部門の福祉の面では効果的な役割を果たしうると考えており、教育水準の低い労働者の組織化については協同組合の形態と結びつけることも選択肢であるというが、これは裏を返せば、あくまで主体は労働組合であることを念頭に置いている。マルクス経済学の立場からは、NGO はその財政を支援する団体なり個人なりの目的事項に従わなければならない、労働者階級のそれに従って行動することができないから、NGO は労働者の組織ではなく労働組合に代替することはできないという指摘がなされる(Chandra and Pratap [2001])。

Prasad and Prasad [1997]はマハーラーシュトラ州におけるビーディ産業労働者の同州協同組合への組織化の 2 ケースを、ビーディ労働者組織化の成功事例として時として引き合いに出されるケーララ州のケーララ州ビーディ労働者中央協同組合協会(KDBC)と比較しながら検討している。マハーラーシュトラ州ではいずれの協同組合も解散という失敗に終わっているが、それは協

同組合を十分に守っていこうという政治的意思がなかったことと、強い労働者組織がなかったことによるとしている。それに対してケーララ州の KDBC の場合は、同州の左翼政府が果たした支援的役割、同州における労働組合運動、そしてケーララ州政府から派遣された職員の関心と決意、また州政府からの職員に対するサポートと権限の委譲が成功につながっているという。マハーラーシュトラ州の事例ではこれらすべてがなかったことが失敗をもたらした。この事例は、強い労働者組織の不在の影響と、労働組合と同じように、協同組合という組織形態が成功を約束するものではないことを示している。

Shyam Sundar [2003]は労働組合のこれまでと今後の取り組みをまとめる中で、組合と NGO との関係や違いについても議論している。労働組合の中には労働にかかわる 이슈をその他の事項と区別するために、NGO とは「離れた、しかし誠心誠意による」関係を提唱するものもあるし、また NGO のサポートは歓迎するが運動を主導するのはあくまで組合であると考えものもある。他方で NGO は、今日市民社会でその存在がますます重要となっていること、また労働組合に相手にされてこなかった人々の組織化に取り組んでいることから、労働組合と同等の立場であることを望むという。しかし労働組合は、中間および上級階層の知識人や専門家から人をひきつける NGO に対して慎重な姿勢を取る。また、著者は労働組合と NGO は組織運営の民主的手続についても両者の違いを指摘する。組合の執行部は組合員による定期的な選挙によって選ばれた人たちで、組合員に対して責任を負う。それに対して、NGO は組合と同じく自主的な組織であるが、組合のようにメンバー制ではなく、また NGO 指導者は自推であったり委員会による選出である。責務については資金の提供者に負う面は間違いなく否めない。ただし、組合と NGO は、基本的人権や労働組合の権利の確立と擁護、また持続的发展や教育といったより大きな社会的 이슈に関して協力できると指摘している。

ところで、非組織部門の女子労働の組織化の成功例として挙げられる SEWA に対しては、労働組合ナショナルセンターは、非常に強い忌避の念を

持っている。SEWA が CTUO としての承認を申請した際(Venkata Ratnam [2007])、また労働組合の国際組織である国際自由労連(ICFTU、現在は国際労働組合総連合会(ITUC))への加入申請の際に既存のナショナルセンターは強く反対した(Shyam Sundar [2006: 906])。しかし労働組合は SEWA の非組織部門における取り組みから学ぶべきこともあるように思われる。労働組合としての SEWA の取り組みについて、Bhowmik [1997]は SEWA と伝統的な労働組合の組織化手法の違いを議論している。伝統的な労働組合は新しい地域に進出するとき、通常は数名の労働者を組合員になるよう勧誘・説得する。その後、労働者に代わって使用者に要求事項を提示する。ほとんど起こりえないことではあるが使用者がこれを受け入れれば、労働組合の信用性は高まりおそらくは組合員数も増えることになる。使用者が要求の検討を拒めば、組合は要求実現のために行動に出る。こうして組織ベースの拡大を図っていく。つまりこの労働組合運動は、労働者を通じて掲げられた、しかし外部指導者が策定する要求に基づくものである。

それに対して SEWA では、新しい地域に進出するときは社会調査を実施することから開始する。この調査は組合の組織化担当者が監督するものであるが、実施はローカルのボランティアが担う。この調査の目的は組織化担当者がローカルの問題や女性の経済活動と所得についての理解を深めること、そして、後に組合の責務を担うことになるそのボランティアが地域の人々に関する知識を獲得すること、の 2 つである。その後、労働組合は女性に 3~4 日にわたる労働組合に関する教育のクラスを組織する。そこで労働組合の目的や自分たちの仕事に関連する基本的な法律の説明を行う。このような方法によって、新しいメンバーは組合の意味や組合における自分たちの役割を知ることができ、組合はより堅固な足場を築くことができるとする。ただし Bhowmik [1997]も、協同組合は労働組合のサポートが必要で、労働組合の代替にはならないと指摘する。

むすび

小稿では、インド民主主義のコンテクストにおける労働組合のありようについて、労働組合を政治経済論の議論の中で位置づけること、そして非組織部門労働者の組織化に関する労働組合の取り組みを明らかにすること、という2つの観点から先行文献の整理を行った。文献整理という性質上とくに結論を導くようなものではないが、政治経済論の観点からは、政治政党系列下の労働組合ナショナルセンターは必ずしも労働者の立場に立った労働運動を展開できていないこと、また、インドの今日の社会経済状況を前提としたとき、労働組合および組合運動の位置づけは、労働の取引と経済取引だけでなく、場合によってはそのような政治や政党との関連、さらには社会／コミュニティの境界やアイデンティティとの関連で見ることも必要であるという点を指摘した。このような観点は非組織部門の組織化の議論とも無関係ではない。

その労働組合の非組織部門労働者の組織化に関する取り組みは、組合の代表性に関する点を含めて、今日の労働組合のありようの議論にはきわめて重要である。非組織部門労働者の組織化の重要性は労働組合も認識しているものの、組織化に成功しているとはいえない。その理由は、組織化の際に非組織部門特有のさまざまな問題に直面するためだけでなく、組合の取り組み自体にも原因がある。また、非組織部門に関する取り組みは労働者の組織化だけでなく、政策レベルでの働きかけも重要である。協同組合や NGO などの社会組織の中には「労働」の範疇を超える日常生活上の課題等に取り組むことで非組織部門の組織化に成功しているものもあるが、労働に関する取り組みについては、社会組織は労働組合に代替するものではないという指摘が労働研究者の見解では主流である。筆者もこの見解に賛成する。ただ、労働組合は社会組織の取り組みから学ぶべきことがあるように思われる。

¹ 筆者を含む多くの研究者が「Unorganised Sector」を「未組織部門」と訳している。しかし労働組合が組織されていないという意味での「未組織部門」との区別がつかない。そこで小稿では佐藤 [2003]にならい、統計上の分類である「Unorganised Sector」を「非組織部門」と表記する。なお、組織部門における日雇や請負労働などの正規従業員ではない労働者は小稿では「非組織労働者」とするが、「非組織部門労働者」は広義にはこれを含むものとする。

² 「筆者」は小稿執筆者を、「著者」は小稿で扱う文献の執筆者を表す。

³ 近年のインドの労働および雇用に関する研究をレビューした木曾 [2007]で明示的に扱われていないテーマを取り上げること小稿の意義と考えることができるだろう。

⁴ BMS は右翼組織の民族奉仕団(RSS)系であるが、組合規約では政治家の組合役員就任を禁止しており、表面上は政治政党からの独立を明言している。BMS 創設期の RSS との関係やその運動の思想については Saxena [1993]に詳しい。

⁵ たとえば 1982～83 年の 1 年半におよぶムンバイ繊維産業のストライキなどが想起されよう。

⁶ この点について、間接的な証左として次の点を指摘しておく。第 1 に、1991 年以降構造調整が進む中で、労働組合や労使関係研究で関心を集めた研究テーマは、既存の労働組合は構造調整にどう対応すべきか、また自由化という向かい風の中でどう生き残りを図るべきか、といった点であった。紙幅の都合により文献の詳細は割愛するが、1990 年代のこのテーマに関連する研究は非常に豊富に存在する。既存組合による組織化が主に組織部門に限定されていたことをあわせ見ると、組合による非組織部門労働者の組織化が研究テーマとして主流になりづらかったことは推測できるだろう。組織部門労働者が既存制度の下でレントを享受しているという図式があり、結果として組織部門と非組織部門／未組織部門との間に対立関係が存在していることも関連していよう。

⁷ 宗教別ではとくにイスラム教徒が多いという。先の Ahmed [1999]で紹介されているサンプル・サイズ 250 人の労働者調査では、性別は男子 80%、女子 20%であるが、宗教別では女性については全員、男性を含めた全体でも 84%がイスラム教徒である。

⁸ 次に見る Rajasekhar and Anantha [2006]によると組合に加入するビーディ労働者は 3%を下回っている。

⁹ ここでは Sinha [2004]が用いる「informal sector」を非組織部門に置き換えている。

¹⁰ 以下では現地の言葉であるダダン労働(Dadan Labour)を用いる。

¹¹ 先のダダン労働や債務労働のような状況への取り組みに関連するものと推測される。

¹² たとえば Ramaswamy [2000]や Shyam Sundar [2007b]など。社会運動組合主義は政治組合主義(Political Unionism)および経済組合主義(Economic Unionism)に対比されるものである。

¹³ これは労働者階級という視点からのアプローチでは非組織部門の組織化が必ずしもうまく進まないことを示している。

¹⁴ たとえば Datt (ed.) [1997] 第 4 部所収の非組織部門女子労働者の組織化に関する研究と事例参照。

¹⁵ SEWA の取り組みに関しては豊富な文献の蓄積がある。たとえば SEWA を主導するエラ・バットによる Bhatt [1997] や Crowell [2003]、喜多村 [2003] など。

[参考文献]

日本語文献

- 太田仁志 [2006] 「インドの労働経済と労働改革のダイナミズム」 内川秀二
編『躍動するインド経済－光と陰』アジア経済研究所.
- 木曾順子 [2003] 『インド 開発のなかの労働者: 都市労働市場の構造と変
容』日本評論社.
- [2007] 「インドの雇用と労働に関する研究動向: 経済自由化を軸と
して」『アジア経済』第 48 巻第 9 号 pp. 33-50、9 月.
- 喜多村百合 [2003] 「インドの開発とジェンダー: 女性組織による代替型開発
をてがかりに」小谷汪之編『現代南アジア 5 社会・文化・ジェンダ
ー』東京大学出版会.
- 佐藤宏 [2003] 「インド・ケーララ州における社会保障政策」宇佐見耕一編
『新興福祉国家論: アジアとラテンアメリカの比較研究』アジア経済
研究所.

外国語文献

- Ahmed, Fazal [1999] *Labour in Informal Sector*, Delhi: Manak Publications.
- Bardhan, Pranab [2004] “Disjunctures in the indian Reform Process: Some
Reflections”, in Kaushik Basu (ed.), *India's Emerging Economy:
Performance and Prospects in the 1990s and Beyond*, Cambridge,
Massachusetts: The MIT Press.
- Chatterjee, Shyamalendu [1997] “Organising the Unorganised Workers: A Study of
CITU's Role in West Bengal”, in Datt (ed.), pp.303-314.
- Chandra, Navin [2002] “Organising Labour: The Question of Form and Content”,

- The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 45, No. 4, pp. 1329-1337.
- Chandra, Navin and Surendra Pratap [2001] "Organising Informal Sector Workers", in Kundu, Amitabh and Alakh N. Sharma (eds), *Informal Sector in India: Perspectives and Policies*, New Delhi: Institute for Human Development.
- Bhatt, Ela [1997] "SEWA as a Movement", in Datt (ed.), pp. 210-223.
- Bhowmik, Sharit K. [1997] "Organising the Unorganised Labour through Co-operatives", in Datt (ed.), pp.224-243
- Crowell, Daniel W. [2003] *The SEWA Movement and Rural Development: The Banaskantha and Kutch Experience*, New Delhi: Sage Publications.
- Datt, Ruddar [1997] "Introduction", in Datt (ed.), pp. 1-28.
- Datt, Ruddar (ed.) [1997] *Organising the Unorganised Workers*, New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd.
- Davala, Sarath (ed.), [1992] *Employment and Unionisation in Indian Industry*, New Delhi: Friedrich Ebert Stiftung.
- Bhattacharjee, Debashish [2001] "The 'New Left', Globalisation and Trade Unions in West Bengal: What is to be Done?", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 44, No. 3, pp. 447-457.
- Ghosh, Biswajit [1988] "Organising Unorganised Workers: The Case of Bindery Workers in Calcutta", *Sociological Bulletin*, Vol. 37, No. 1&2, pp. 97-112.
- Goopu, Nandini [2007] "Economic Liberalisation, Work and Democracy: Industrial Decline and Urban Politics in Kolkata", *Economic and Political Weekly*, May 26, pp. 1922-1933.
- Government of India, National Sample Survey Organisation [2006] *Employment and Unemployment Situation in India 2004-05 (Part - I)*, New Delhi.
- Institute of Applied Manpower Research (IAPR) [2001], *Manpower Profile India Yearbook 2001*, New Delhi: Gyan Publishing House.
- [2004] *Manpower Profile India Yearbook 2003*, New Delhi: Concept Publishing Company.

- Jenkins, Rob [1999] *Democratic Politics and Economic Reform in India*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Kalpagam, U. and Srividya Rajgopalan [2002] "A Social Platform for Women Workers: The Case of Working Women's Forum (India)", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 45, No. 4, pp. 1389-1402.
- Kannan, K. P. [1999] "Changing economic Structure and labour Institutions in India: Some Reflections on Emerging Perspectives on Organising the Unorganised", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 42, No. 4, pp. 753-768.
- Kumar, Arun [1997] "The Informal Sector in India: Trade Union Initiatives", in Datt (ed.), pp. 283-302.
- Madheswaran, S., D. Rajasekhar and K. Gayathri Devi [2005] "Beedi Industry in Karnataka", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 48, No. 1, pp. 193-202.
- Mishra, L. [1998] "Organising the unorganised Labour: Myth, Reality and Possibility", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 41, No. 1, pp. 51-66.
- Papola, T. S. [1999] "Labour Studies in India: Some Reflections on Developments in the Post Independence Period", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 42, No. 2, pp. 175-185.
- Prasad, Anuradha and K. V. Eswara Prasad [1997] Co-operative for Bidi Workers: Rhetoric and Reality in Maharashtra", in Datt (ed.), pp. 78-94.
- Ramaswamy, E. A. [1992] "Conclusion", in Davala (ed.), pp. 223-232.
- [2000] *Managing Human Resources: A Contemporary Text*, New Delhi: Oxford University Press.
- Rajasekhar, D. and K. H. Anantha [2006] "Benefits to the Beedi Workers of Karnataka: Role of Trade Unions", *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 41, No. 3, pp. 376-404.

- RoyChowdhury, Supriya [2003] "Old Classes and New Spaces: Urban Poverty, Unorganised labour and New Unions", *Economic and Political Weekly*, December 13, pp. 5277-5284.
- [2005] "Labour Activism and Women in the Unorganised Sector: Garment export Industry in Bangalore", *Economic and Political Weekly*, May 28-June 4, pp. 2250-2255.
- 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).
- Saini, Debi S. [2006] "Declining Labour Power and Challenges before Trade Unions: Some Lessons from a Case Study on Private Sector Unionism", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 49, No. 4, pp. 911-924.
- Saxena, Kiran [1993] "The Hindu Trade Union Movement in India: The Bharatiya Mazdoor Sangh", *Asian Survey*, Vol. 33, No. 7, pp. 685-696.
- Sen, Ratna [1997] "Organising Unorganised Labour", in Datt (ed.), pp. 333-342.
- Sen Gupta, Anil K. [2003] "Decline of Trade Union Power in India", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 46, No. 4, pp. 685-702.
- Sharma, Baldev R. and Ishwar Dayal [1999] "Emerging Challenges and Changing Role of Trade Unions" in Sivananthiran, A. and C. S. Venkata Ratnam (eds), *Globalization and Laobur Management Relations in South Asia*, New Delhi: International Labour Organisation.
- Shyam Sundar, K. R. [2003] "Trade Unions and New Strategies for Organising Labour: New Wine in Old Bottle?", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 46, No. 2, pp. 287-304.
- [2005] "State in Industrial Relations System in India: From Corporatist to Neo-liberal?", *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 48, No. 4, pp. 917-937.
- [2006] "Trade Unions and the New Challenges: One Step Forward and Two

- Steps Backward”, *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 49, No. 4, pp. 895-910.
- [2007a] “Contract Workers: The Need for ‘Community of Interest’ Perspective”, *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 50, No. 4, pp. 807-820.
- [2007b] “Trade Unions and Civil Society: Issues and Strategies”, *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 4, pp. 713-734.
- Sinha, Pravin [2004] “Mainstreaming Contract Labour: Role of Trade Unions”, in Ramanujam, M. S. and J. S. Sodhi (eds), *Management of Contract Labour in India*, New Delhi: Shri Ram Centre for Industrial Relations and Human Resources.
- Srivastava, D. K. [2001] “Trade Union Situation in India: Views of Central Trade Union Organisations (CTUOs)”, *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 36, No. 4, pp. 463-478.
- Sundaram, S. K. G. [1997] “Organising the Unorganised Urban Labour: Case Studies from Maharashtra”, in Datt (ed.), pp. 95-111.
- Tripathy, P. K. and P. K. Mohanty [1997] “*Organising the Unorganised Migrant Rural Workmen in Orissa: Problems and Prospects*”, in Datt (ed.), pp. 71-77.
- Venkata Ratnam, C. S. [2007] “Trade Unions and Wider Society”, *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 4, pp. 620-651.
- Vijay, G [2003] “Changing Policy Regime and Labour: A Case Study”, *Economic and Political Weekly*, August 2, pp. 3261-3270.
- Vrijendra [1997] “*Organising the Unorganised Workers in Small-Scale Units: Problems and Prospects*”, in Datt (ed.), pp. 61-70.
- Wehmhoerner, Arnold (ed.) [1980] *Industrial Democracy in Asia: Proceedings of the Seminar in Bangkok, 24-29 September 1979*, Bangkok: Friedrich-Ebert-Stiftung.