

インド労働事情

—労働市場の変化と労働運動—

きそ
木曾

じゅんこ
順子

●フェリス女学院大学国際交流学部・教授

インドではこの2月、1991年の経済改革開始以降15回目の全国規模のゼネストが2日間にわたって決行された。11の中央労組に数多くの独立組合、幅広い労働者層が加わって、最低賃金の引き上げ、常用雇用者と請負（派遣）労働者の同一労働同一賃金、社会保障の普遍化等々を要求。首都デリーではオートリキシャやタクシー、州間長距離バスも営業を停止し、交通は大きく乱れた。こうした大規模なゼネストや、昨今報じられてきた日系およびその他外資系企業での労働争議・暴動など、インドの労組は強力に労働運動はきわめて苛烈との印象が一部にはあるかもしれない。本稿では、インド労働市場の変化と現状、その影響下にある労働者の組織化・労働運動の実態を概説することにより、現代インド労働事情を理解する一助になればと考えている。

1. 労働市場構造の変化

経済改革が始まって以降、とりわけ2000年代になると、インドは急速な経済成長と急激な社会変化によって注目されてきた。他方、人口は1991年からの20年間で3億6000万超増え、2011年には12

億を超えた。無論この間に労働者数も激増し、2009/10年時点で労働者（就業者＋失業者）は推定4億6880万人に達する。慢性的失業者の比率は低く（2%）、ほとんどが何らかの仕事をもつ就業者だ。この就業者（推定4億5900万人）の内訳を示したのが図1 a～dである。

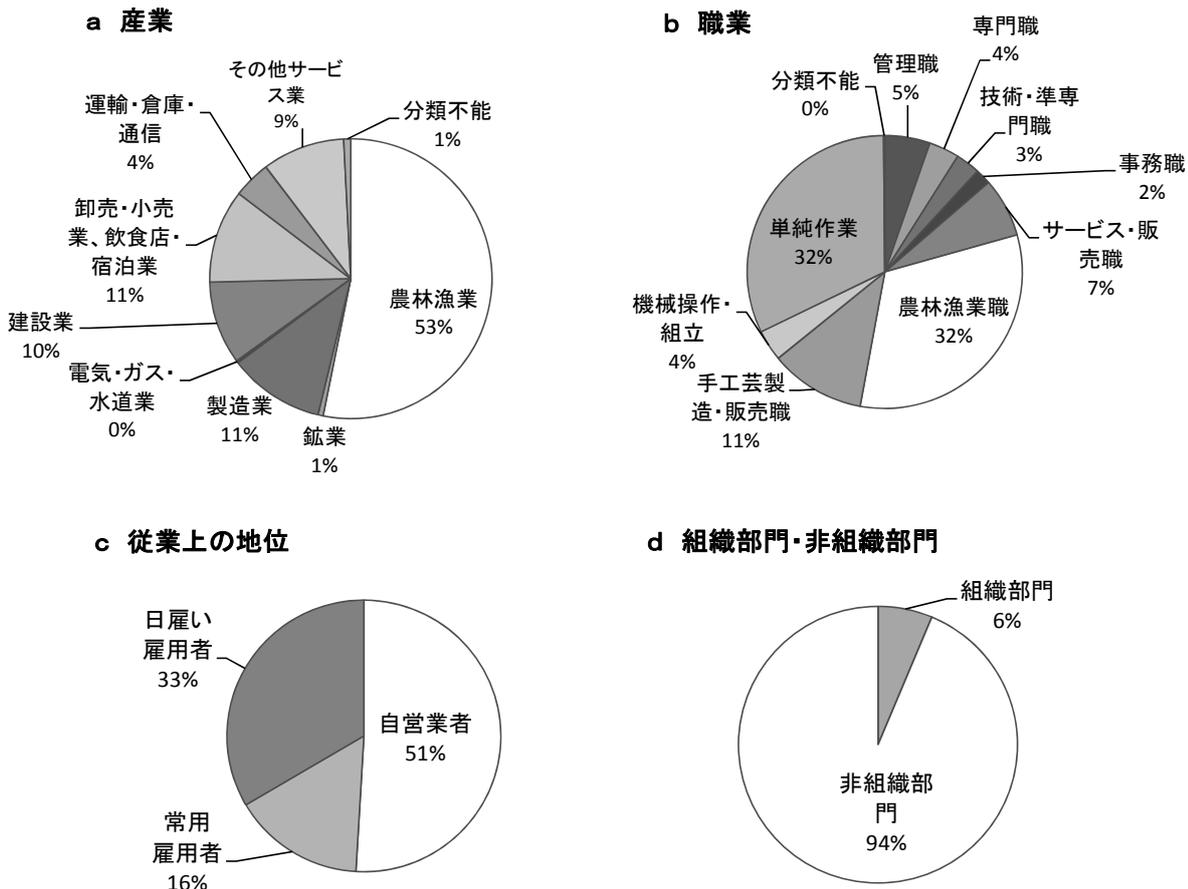
まず産業別就業構造で目立つのは、今も農林漁業人口が53%を占めていることである（図1 a）。農林漁業はGDP比で18%弱を占めるに過ぎないから、同部門の労働生産性はきわめて低く、労働者の過半がこうした低生産性部門に集中していることになる。職業構造でも農林漁業職の割合がもっとも大きく、単純作業が次に多い。ホワイトカラー職の割合は14%弱である（図1 b）。次に従業上の地位をみると（図1 c）、実に就業者の半分以上が自営業者で、次に多いのが日雇い雇用者、そして常用雇用者は16%に過ぎない。自営業者には個人営業、雇用主、無償の家族従業者が含まれ、その圧倒的多数が行商、露天商、路上の修理・サービス業など零細自営業者である。日雇い雇用者とは、日々または有期で臨時に雇われ、雇用も賃金も不安定な労働者で、農村ならば農業労働者、都市ならば建設関連作業員などが多い。そして常用ベースで雇用され、雇用の継続性がもっとも保

障されているのが常用雇用者だが、この割合は1993/94年以降5、6年ごとの変化をみても、ほとんど変わってこなかった。

雇用の質という点で次に指摘しておきたいのが、組織部門 (organised sector) 雇用の伸び悩みである。組織部門とは、公共部門や雇用規模一定以上 (一般的に10人以上) の民間部門の事業所を指し、それらの事業所は主要な労働・社会保障法の適用対象となる。したがって同部門の労働者は制度上そうした法に守られ、比較的安定した雇用を確保してきた相対的に恵まれた労働者である。

いい換えれば、インドの労働政策上もっとも制度整備が進んできた分野、したがって経済発展とともに雇用の拡大が望まれる分野の労働者といっよいだろう。しかし、組織部門雇用は、経済改革開始以降とりわけ1990年代後半から、雇用リストラを背景に公共部門、製造業、男性を中心に著しい伸び悩みないし減少傾向を示し、急速な経済成長と裏腹なこの現象は、「雇用なき成長」として議論を呼んできた。こうして組織部門雇用者は今も1割にも満たず、大部分が非組織部門の就業者である (図1 d)。ただし、近年増加傾向に転じ

図1 就業構造



(出所) Govt. of India, National Statistical Organisation, *Employment and Unemployment in India 2009-2010*, Govt. of India, Ministry of Finance, *Economic Survey 2011-12* より作成。

ていること、また、雇用規模の小さい個人・零細事業所の場合は、たとえ高い生産性や収益性を実現していても、その雇用が組織部門のデータに反映されていない点に注意が必要である。

さらに、非正規・間接雇用の請負（派遣）労働者の増加も著しいといわれている。インドでは植民地時代の工業化初期の時代から、請負人によって調達された請負労働者が工場・鉱山等で多用され、その激しい搾取的労働の実態は早くから注目されてきた。そこで1970年に施行された請負労働法が、特定の工程・作業での利用を禁止し、労働条件の保障等を定めている。しかし現実にはこれまで広い範囲で用いられつづけ、近年は新興の成長産業も含めて利用はさらに急速に増えている。労働雇用省『年報』によると、公認請負業者が届け出た請負労働者数は、2009/10年で推定137万人だが、実態がこれを大きく上回っていることは間違いない¹。

労働者の教育レベルにも触れておきたい。若い世代の就学率上昇により、非識字率は下がっているが、2009/10年時点でも15歳以上の就業者の非識字率は、農村男性の28%、女性の58%、都市男性の11%、女性の30%に上っている。他方、高学歴就業者も確実に増えており、カレッジ以上の学歴の者の比率は、農村ではまだまだ低い（男性4%、女性1%）、都市ではかなり上昇している（男女とも21%）。

2. 組織化の動向

労働組合組織化の量的変化を確認しておこう。インドの労働組合組織率について参考になるデータは次の3つだろう。(1)登録組合の組合員数、(2)中央労組の公称組合員数と政府確認人数、(3)雇用・失業全国標本調査データ。しかし、どれも

実態を把握するには不十分といわざるをえない。

(1)の登録組合とは労働組合法のもと登録を届け出た組合である。登録は強制ではないが、登録によって権利・特権が保障される。登録組合数は1980年時点で3万5000だったが、経済改革以降も一貫して増え、2007年には暫定値で9万5000を超えた。しかし組合の分裂や企業内複数組合の並存なども増加の要因であることを念頭に置く必要がある。組合員数も増えているものの（2007年787万人）、これも労働組合法が定めている年次報告書を提出した登録組合のみの数値であり、提出組合比率がきわめて低いため、組織化の指標としては恐らくあてにならない。(2)は中央労組加盟組合の組織率である。インドには中央労組が複数存在し、各中央労組が発表する組合員数を政府が確認している。全国組織として認定されるのは、政府確認人数が50万人を超え、最低4州4産業から加入者がいる場合であり、また政労使三者会議や国際会議への代表権がその確認人数によって決まるため、中央労組にとりこの数は重要である。最新の政府確認人数でもすでに10年前の2002年のものになるが、当時の組合員数は1700万人超で、前回1998年の確認数から6割強増えていた。算入の是非が議論になった農業・農村の加入者を含むと2500万人と推計されたが、それでも2001年人口センサス時の労働者総数の6%ほどに過ぎなかった²。また(3)によると、2009/10年時点の15歳以上の就業者のうち、16%が就労先や携わっている仕事に組合があると答え、また10%が組合員だと回答していた。

さて、組織化の質的变化についてもいくつかの点が指摘できる。(1)中央労組の影響力の後退と独立組合の増加である。労働組合の中核となってきたのは、組織部門のとくに工場労働者である。しかし、前述のようにその数は経済改革以降、減少ないし伸び悩みを示し、また現実に雇用リスト

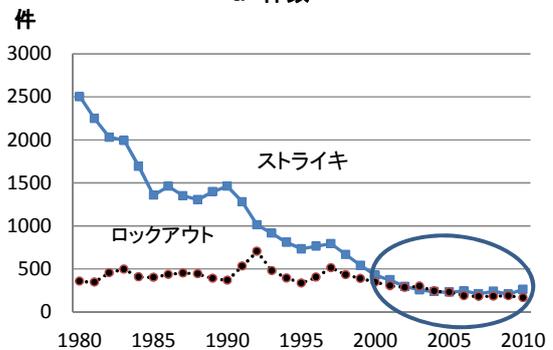
ラや工場閉鎖が相次ぐなかで、中央労組離れが進んできたといわれている。そして他方で、成長地域・産業では、中央労組には加盟せず、企業レベルで自らの利益に直結する問題に目を向ける独立組合が増え、労働運動の分権化が進んできたともいう。同時に、(2) 経済改革開始以降、多くの中間層労働者を吸収してきた新興産業、とくにIT関連のサービスや、ショッピングモールなど近代的な小売業の分野では、従業員は自らをホワイトカラーと位置づけて、ブルーカラーのものを見なす労働運動からは距離を置き、組織化は遅々として進んでいない³。そして、(3) これまで組織化が後れてきた非組織部門労働者の組織化についてである。組織力の拡大を目指す中央労組が非組織部門労働者の糾合を目指している一方、NGOや社会活動家によって組織され政党や旧来の中央労組からは距離をとる独立系組合も多く立ち上げられてきた。しかし、非組織部門労働者の数は膨大で、その多くが今も組織化とは無縁のまま取り残されている⁴。

3. 労働争議の変化

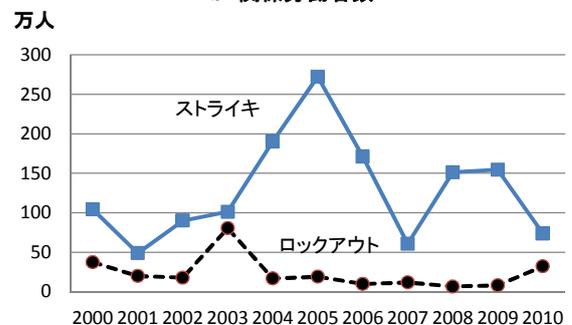
図2 a～cには、労働争議の変化を示した。関わった労働者が10人を超え、所轄機関に届け出られた争議のみの数である。図2 aからは、1980年代、1990年代とストライキ件数は急減したことで、ロックアウトが一時期増加傾向を示し、さらに2000年代にはロックアウトとストライキがかなり近い件数で推移してきたことがはっきりわかる。そして2000年代については、図2 bに関係労働者数を、図2 cに損失人日数をストライキとロックアウトに分けて示した。関係労働者数とは、争議による作業停止期間中、ストライキに参加またはロックアウトで影響を受けた労働者数が最大であ

った日の人数であり、損失人日数とは、作業停止期間中の潜在的労働日の各シフトについて、争議により直接・間接に欠員になった人数を足し上げた数値である。両図からは、最大関係労働者数ではストライキがロックアウトを上回る傾向が、他方、損失人日数ではロックアウトがストライキを上回っているため、ロックアウトの方が長期化傾向を示してきたことが推察できよう。

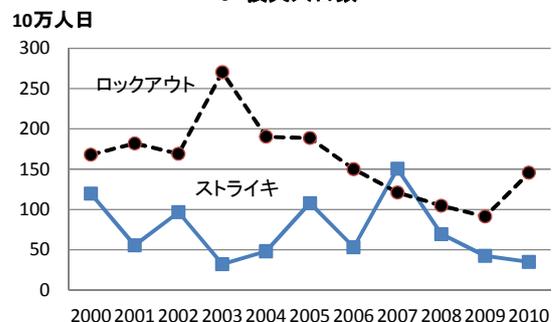
図2 労働争議
a 件数



b 関係労働者数



c 損失人日数



(注) 2009年、2010年は暫定数値。
(出所) Govt. of India, Ministry of Labour and Employment, *Indian Labour Statistics* 各年号, *Pocket Book of Labour Statistics 2010 and 2011* より作成。

争議状況のこうした急速な変化については、その解釈をめぐり以前から議論が展開されてきた。すなわち、ストライキの急減は労使関係の安定や争議の火種の減少の表れではなく、先に述べた経済改革以降の雇用不安と中央労組主導の労働運動低迷のなかで、労働者側のパワーが劣化していることの表れではないか、逆に、ロックアウト比率の拡大や長期化は使用者側の優勢の表れではないかという点が議論の焦点となってきた。使用者側が、雇用調整、工場閉鎖、雇用の非正規化のためにロックアウトを作為的に起こしてきたという議論も少なくないし、実際そうした事例も報告されている。他方、労働者の劣勢を断じるのは早計との分析もある。たとえばスンダールは、統計データの詳細な分析からその論証を試みるとともに、1990年代は大量の労働者が、政府の政策に対する抗議行動に全国規模または地方規模で動員されてきた時代だと指摘した。そして2000年代についても、非組織部門や非正規雇用の労働者によるダルナ（座り込みや断食などによる抗議行動）や行進などが多く発生してきたこと、大手企業で労組の

結成や承認をめぐる紛争・暴力行為が生じていること等も指摘し、争議は従来型の一握りの組織部門製造業労働者を中心とした中央労組主導のものから、むしろ分野・目的・手法・参加者ともに多様化してきたと述べている⁵。実際ゼネストは、冒頭にも述べたように1991年以降15回を数えた。なお近年は、日系企業など外資系企業でのストライキ、ロックアウト、暴力行為も目立っている。原因は様々に取りざたされるが（とくに組合承認を巡る対立⁶、「不当」解雇への抗議、常用と請負の雇用・労働条件格差、賃上げ要求等）、雇用の非正規化など厳しい雇用情勢、組織部門労働者の規模の低迷と中央労組離れ、そこで、新たに独立系組合を立ち上げるという労働者側の動きと、他方で非正規雇用労働者も含めメンバー増員をめざす中央労組の動き、また外資系企業における従来のインド型とは異なる労務管理戦略と労組敬遠の傾向、激変する社会での労働者の権利意識の変化等々、労働市場や労使関係に関連するさまざまな背景を踏まえて理解される必要があるだろう。

1. たとえば2007/08年工業年次調査によると、組織部門製造業の請負労働者だけで推定253万人を超えていた。
2. 2011年を対象年とする確認作業の開始が決まっているというが、前回の作業には4年を要し、結果が出るのはまだ先になるようだ。また全国組織の認定基準は、組合員数最低80万、8州8産業にまたがるよう変更される予定とのこと。*Business Standard*, 18 September 2011.
3. 2005年にIT=BPO（情報技術=ビジネス・プロセス・アウトソーシング）産業に勤める労働者の労組としてUNITES・プロフェッショナルズが結成された。国際的な労組ネットワークUNIに加盟した組合だが、その組織率は今もきわめて低い。
4. たとえば、筆者が2010～11年にグジャラート州アフマダーバードのスラムで、都市の非組織部門労働者を対象に行った調査では、労働組合や同業者組合に加入していたのは、調査サンプル215人中11人（5%）であった。
5. Sundar, K. R. S. (2011) 参照のこと。
6. インドでは組合承認に関する法規定が中央法になく、グジャラート、マハラシュトラ、西ベンガル等いくつかの州を除き州法にもない。*Business Standard*, 01 November 2010.

【参考文献】

- 木曾順子 (2012) 『インドの経済発展と人・労働』日本評論社。
- Menon, S. (2012) "Unprecedented Labour Unity: Indian Workers Stand up to Globalisation" Labour File News Services (<http://labourfile.org/NewsDetails.aspx?id=144>).
- Sundar, K. R. S. (2011) "Employment Relations in India in the Post-Reform Period: Positives, Challenges and Opportunities." *The Indian Journal of Labour Economics*, 54 (1).

— (2010) "Emerging Trends in Employment Relations in India." *Indian Journal of Industrial Relations*, 45 (4).

"Union Claim First Day of Strike A Success" *The Times of India*, 21 February 2013.

"Verification of Trade Unions to Begin Next Year." *Business Standard*, 18 September 2011.

"When Companies Fail to Recognise Trade Unions." *Business Standard*, 01 November 2010.

労調協ホームページ

<http://www.rochokyo.gr.jp/>

