

ラージャパクサ前政権終盤の労働の動向 (特集 内戦後のスリランカ経済 -- 持続的発展のための諸条件)

著者	太田 仁志
権利	Copyrights 日本貿易振興機構 (ジェトロ) アジア経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) http://www.ide.go.jp
雑誌名	アジ研ワールド・トレンド
巻	243
ページ	14-17
発行年	2015-12
出版者	日本貿易振興機構アジア経済研究所
URL	http://doi.org/10.20561/00039671

ラージヤ・パクサ前政権終盤の 労働の動向

太田仁志

二〇一五年一月の大統領選挙で、権威主義的な政権運営を長らく批判されていたマヒンダ・ラージヤ・パクサがその地位を追われた。あまり知られていないが、氏は大統領になるはるか以前の若かりし頃、コロンボで大学職員として働いていたとき労働問題に直面し、労働組合の門を叩いている。政治家に転身した氏が初めて就任した大臣職は労働大臣でもあった。紙幅の制約のため詳細は参考文献①に譲るが、小稿ではそのような経歴を持ちながらも労働運動にも強い締め付けが行われたラージヤ・パクサ前政権期、とくに政権終盤の労働の動向を概観する。

●内戦終結後の労働市場の概観

『スリランカ労働力調査年次報告書 二〇一三年』（参考文献③）によると、二〇一三年の労働

力人口は男性五六七万七八一人、女性三一二万四二九八人の計八八〇万二一一人である。スリランカでは労働力の八割以上が郡部に居住している。また、二〇一三年の労働参加率は男性が七四・九%、女性が三五・六%である（参考文献③）。都市部では男性の労働参加率は七〇・三%、女性は二七・七%であるのに対し、郡部では男性が七五・九%、女性が三七・二%であった。男性以上に女性の労働参加率に、都市郡部間に格差がある。年齢層別にみるとこの都市部と郡部の女性労働参加率の違いは、三〇歳代以上の層に顕著であることがわかる（表1）。そもそも就労意欲が低いかまたは就労機会が希少であるかを理由に、都市部では三〇歳代に入ると女性は相対的に就労を嗜好しなくなる。次に失業率について、一九九三

～二〇一二年の北部州および東部州をのぞく地域の失業率の推移・趨勢を図1よりみると、この二〇年間失業率は大幅に改善していることがわかる。男女別では一貫して女性の失業率のほうが男性より高いものの、女性の雇用状況の改善度は男性よりも大きい。二〇〇九年の内戦終結後に限っても失業率を指標とする雇用状況の改善は指摘できそうだが、ただし男性については二〇一二年あたりからその悪化がみられる。一方、求職意欲喪失効果の影響や、もともと失業率が相対的に高く、さらに男性労働力の代替となっている可能性は否定できないが、内戦終結後とくに都市部では女性の雇用状況の改善が相対的に目覚ましい。

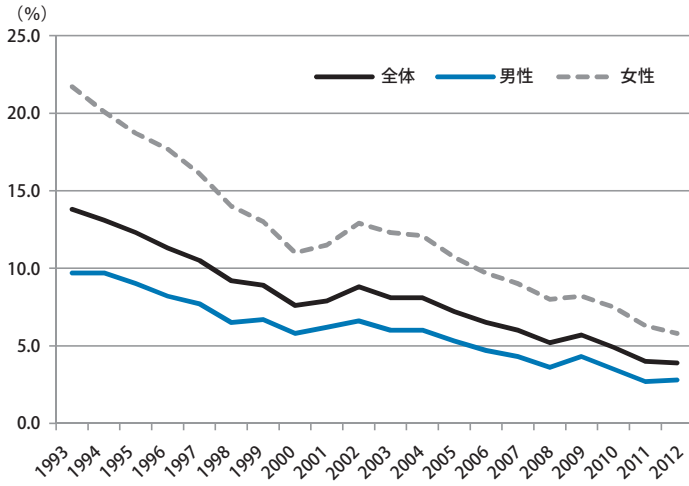
二〇一二年と二〇一三年の失業期間をみると、その長期化傾向が指摘でき、とくに男性について顕著である。また二〇一三年の年齢別失業率は、一五～二四歳は一・九%（男性一五・六%、女性二五・〇%）、二五～二九歳は七・五%（男性四・七%、女性二・五%）、三〇～三九歳は二・七%（男性一・五%、女性五・〇%）、そして四〇歳以上は一・〇%（男性〇・七%、女性一・五%）となっている（参考文献③）。二四歳までの若年層の失業率が他の年齢層に比べてきわめて高く、とりわけ一五～二四歳の女性については四人に一人が失業状態にある。またこの一年の間の失業率の悪化は若年層ほど顕著である。さらに、データは割愛するが学歴別には高学歴者ほど、そして同じく

表1 労働参加率（2013年）

年齢層	都市部		郡部	
	男性	女性	男性	女性
15-19歳	18.6	7.0	22.9	11.1
20-24歳	62.2	38.3	75.7	39.6
25-29歳	91.0	41.9	93.3	42.6
30-39歳	95.9	36.5	96.4	45.4
40歳以上	70.0	24.5	77.1	37.8

（出所）参考文献③ p.9表3、4より筆者作成。

図1 失業率 (1993~2012年)



(注) 北部州および東部州をのぞく。
 (出所) Department of Census and Statistics, Sri Lanka Labour Force Survey Annual Report - 2012 (With Provincial and District level data), 2013より筆者作成。

学歴別には女性のほうが男性よりも失業率が高い。労働力化/非労働力化(したがって失業率も)は経済状況にも左右される点に留意が必要だが、若年層、女性、高学歴者の間で失業が顕在化しやすい状況がうかがわれる。

このような失業状況である一方、現地からはことに女性労働者に関する労働力不足の声が聞こえてくる。たとえば筆者が現地で実施した聞き取りでは、世界から注目される、女性が製造を主に担っているアパレル産業では四万人の人手不

足が発生しているという(自由貿易区・サービス労働者一般組合「FTZ&GSEU」事務局長アントン・マーカー氏への聞き取り、二〇一三年八月八日。ただしこの数値の根拠は不明)。また長らくスリランカ経済を支え、同じく女性が労働の主たる担い手である茶プランテーションでも、とくに若い女性は就労を忌避するという(A社人事課長への聞き取り、二〇一三年七月三〇日)。後者のプランテーションについてはその社会的地位の低さが就労の忌避に大きく関連するが、労働組合指導者いわく、自由貿易区での労働条件も必ずしも恵まれたものではない。いずれにしても、失業率が低いわけではないなかで労働力不足が生じているのであれば、雇用のミスマッチが生じていることになる。

●雇用ステイタス、産業別構造、賃金動向の概観

男女の雇用ステイタスをまとめたのが表2である。全体の五五・七%が被用者で、雇用主と合わせて六割弱が「組織勤め」である。一方、自営(own account worker)の比率も三割以上を占める。一割弱が無償家族労働者(contributing family worker)である。雇用主の九割、また自営の四分の三が男性である一方、無償家族労働者は八割近くが女性である。このようなかで、女性の就業機会に果たす雇い主としての公共部門の役割が相対的に大きいことがわかる。

大分類でみた産業別就業構造は、第一次産業の就業者シェアは一九九二年の四二・二%から二〇一三年は二九・四%に縮小しているのに対し、第二次産業は二〇・一%から二六・六%に、また第三次産業は三七・七%から四三・九%にシェアを拡大させている(北部州および東部州をのぞく)。第一次産業のシェアの縮小を第二次産業と第三次産業が分け合うような形で就業者を増加させている。一方、産業別名目GDPシェアは、第一次産業が一九九二年の二一・一%から二〇一二年は一・一%に、第二次産業は二六・五%から三一・五%に、また第三次産業は二・五%から五七・五%になっている(参考文献②)。スリランカ最大の産業はこのように第三次産業であるが、第二次産業もこの間、着実にシェアを伸ばしている。

内戦終結後の賃金・所得に関する動向としては次の諸点が指摘で

表2 雇用ステイタス (雇用ステイタス別、男女別、2013年)

	全体	男性	女性		全体	男性	女性
全体	100.0	100.0	100.0	全体	100.0	65.3	34.7
被用者	55.7	56.6	54.0	被用者	100.0	66.4	33.6
うち公共部門	15.1	12.8	19.4	うち公共部門	100.0	55.4	44.6
うち民間部門	40.6	43.9	34.6	うち民間部門	100.0	70.5	29.5
雇用主	3.0	4.2	0.9	雇用主	100.0	89.7	10.3
自営	32.2	36.2	24.6	自営	100.0	73.5	26.5
無償家族労働者	9.1	3.0	20.5	無償家族労働者	100.0	21.5	78.5

(注) 「自営」は「Own Account Worker」、「無償家族労働者」は「Contributing Family Worker」の訳。
 (出所) 参考文献③ p.16表4, 5をもとに筆者算出。

きる。二〇一三年の月ぎめの稼得者の平均月収は都市部が二万九三三九ルピー、郡部が二万一二七二ルピーであった。これに対して日雇い労働者の平均月収は都市部が一万五七三九ルピー、郡部が一万二九七二ルピーである(参考文献③)。このように賃金・所得は郡部よりも都市部のほうが高いが、この所在地間の格差は日雇い労働者よりも月ぎめ稼得者に顕著であ

る。また、内戦終結後の都市部での顕著な賃金の上昇は、日雇い（あるいは非正規）労働者に対する需要の増加が背景にあることがうかがわれた。この日雇い労働者への需要は、全産業で月ぎめ稼得者よりも高いようである。日雇い労働者の月収は第三次産業よりも第二次産業のほうが若干高い。産業別にみた月ぎめ稼得者の月収については、水準が最も大きいのは第三次産業においてだが、月収の伸びが最も大きいのは第二次産業である。月ぎめ稼得者と日雇い労働者の月給の産業別格差が最も大きいのは第三次産業においてである。所得格差を減じさせるのに第二次産業の成長が重要であることが示唆されよう。

●労使関係の諸相—民間部門を中心に—

労使関係の考察は、賃金等の労働条件をめぐる規則（ルール）・制度や、アクター（担い手、行為者）を含む諸々の要素・要因の諸関係を対象に行われる。実際には職場や労働社会における労働者と使用者の関係をめぐるものを中心となることが多い。労働組合が組織されている職場では、賃金をは

じめとする労働条件は一般に労働組合と使用者の団体交渉によって決まる。労働組合が組織されていない職場では、こと賃金に関しては、使用者が市場相場等を勘案して賃金水準を決めることになるが、一定の水準を下回らないよう法律によって最低賃金が定められる。

法遵守の如何は別として、スリランカの最低賃金は賃金委員会法での規定で現在、四三の産業・職業に組織される、労働長官（Commissioner of Labour）および当該産業・職業にかかわるそれぞれ同人数の労働者および使用者からなる三者構成の各賃金委員会が決定する。賃金委員会法のほかに最低賃金に関連するものとして、店舗および事務所労働者（雇用と報酬規制）法にも最低賃金に関する規定があるが、本法の同規定は機能していない。また賃金委員会は民間部門の指定産業・職業以外には適用されない。スリランカでは全国最低賃金の制定が課題になっている。

労働組合が組織されている職場では通常、労使による団体交渉によって賃金をはじめとする労働条件が決定される。法制度上は、労働争議法の一九九九年の改正で、

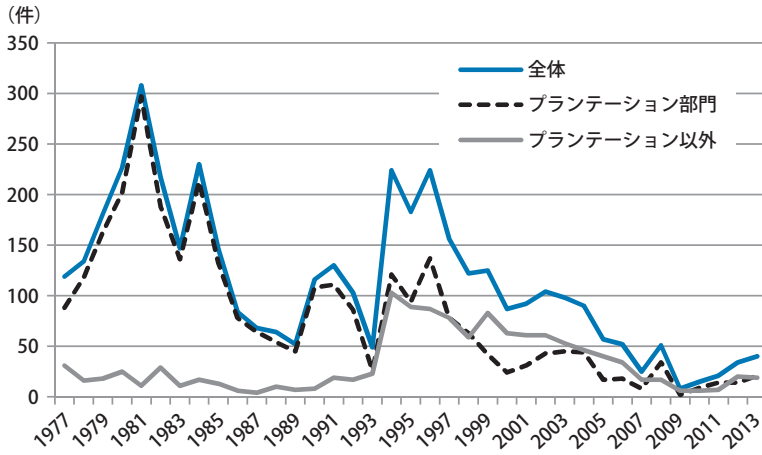
四〇%以上の従業員を組織する労働組合との団体交渉の拒否は使用者の不当労働行為であると規定されている。団体交渉の実施および労働協約の締結は、民間部門では（たとえば産業レベルよりも）企業レベルでのものが多い。ただし労働組合組織率は明確ではなく、おそらく一〇%程度かそれを下回ると考えられる。したがって団体交渉・労働協約による賃金に関する直接的な規制は、労働組合の組織化状況を基準とすると、スリランカでは就業者の一割をカバーするにすぎない。もともとプランテーション産業では産業別労働協約が締結されているので、実際のカバー率はこれより高くなると考えられる。団体交渉を経て締結される労働協約の期間は通常二〜三年である。賃金をめぐる団体交渉はしたがって、二〜三年ごとの頻度で行われる。正式な形で締結された労働協約には法的な拘束力が生じる。

スリランカの団体交渉の制度に特徴的なのは、使用者団体であるセイロン使用者連盟（EFC）の果たす役割である。EFCはスリランカ最大の使用者団体で、加盟企業は主に比較的規模の大きい民

間企業である。加盟企業・組織数は五六八社（二〇一四年）、また加盟組織で働く労働者数は五五万〜六〇万人に上る。EFCの加盟企業で労働組合が組織されているのは三〜四割程度だが、注目されるのは、労働組合が組織されている加盟企業のうち一〇〇社以上が、今日においても団体交渉の際にEFCに協力を要請し、実際、EFCは交渉にかかわり、最終的な労働協約の証人として署名することが見受けられる点である。つまりEFCは、加盟企業は限定的である一方、労使関係の使用者側代表性に関して、集約的なおもむきをみせる。

それに対して労働組合は、多くの組織・連合団体が政治政党と強いかかわりを持ちながら組織されている。すなわち、論点ごとに共同歩調を取ることがあっても、労働運動は分裂状況にある。同時にスリランカでは制度的にも複数組合が存在しやすい。たとえば官庁の労働組合は、民間部門の労働組合と連合団体を形成することが認められていない。官庁内の労働組合の連合体についても、同一省内の諸組合による連合体、および同一職務に従事する労働者によ

図2 ストライキ件数



(注) 1985年のストライキ件数は下記元表に誤りがあるが、そのままとした。
 (出所) Department of Census and Statistics, *Statistical Abstract of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka* (各年版) および Ministry of Labour and Labour Relations, *Labour Statistics* (各年版) より筆者作成。

る省をまたぐ労働組合の連合体の結成のみしか認められていない。これは労働組合の結集を恐れた政府の施策であると一般に説明されるが、いずれにしてもこのような枠組みのもと、政治政党による労働組合の細分化が複数組合化に拍車をかけている。

自由貿易区 (FTZ) でも労働組合の結成は認められているが、実際には FTZ では労働組合の自由な活動は制限され、組合活動に携わる企業内従業員の指導者が解

雇されるなど、不当行為が行われることがある (FTZ & GSEU 事務局長アントン・マーカス氏への聞き取り、二〇一三年八月八日)。同時に FTZ で結社の自由、団体交渉権が制約されている一因ともなっているのが、従業員協議会である。従業員協議会は労働者・従業員との意思疎通を労働組合の結成および団体交渉を通じてではなく本機構を通じて行うという、労働組合の代替としての位置づけで、その導入には FTZ の推進を図るスリランカ投資庁 (BOI) の強い意向が働いている。しかし法的根拠はない (参考文献④)。従業員協議会は企業が財政面で運営を支えるため、企業の意向を受けやすい。

最後に、図2は一九七七年以降の公共部門を除くストライキ件数をまとめたものである。内戦が終結した二〇〇九年以降、ストライキは増加傾向にある。ラージャパクサ前大統領政権のもと、結社の自由や団体交渉権の侵害が進み、労働運動への締め付けが厳しくなっていたなかで、ストライキ件数が増加傾向にある点は注目するべきである。労働組合がスリランカの全労働者を代表しているとは決

していない状況にあつて、それだけ労働者側の不満がたまつてきているということである。

前政権下で主要労働組合はとりわけ、ラージャパクサが労働大臣在職中の一九九五年に策定にかかわった、労働者の権利を明文化した「全国労働者憲章」の履行を強く求めている。その焦点の憲章第一部「基本的人権・結社の自由、団結権、団体交渉権」では国家の責務として、(a)労働者の労働組合結成権および加入権、また団結権と団体交渉権を保証し、保護する、(b)使用者が労働組合を承認し、その組合員に関する事項について労働組合と協議することを保証する。使用者の労働組合に対する差別を不当労働行為とする、(c)ILOの強制労働に関する条約を完全に履行する、(d)労働者の機会および待遇の均等の促進・実現に適切な手段を講ずる、の四項目が謳われている。新政権になった今日も本憲章の履行が、マクロレベルでは労働組合の要求の軸になるものと考えられる。スリランカ経済の持続的発展にもそれが不可欠であることはいうまでもない。

(おおた ひとし/アジア経済研究所 南アジア研究グループ)

《参考文献》

- ① 太田仁志「内戦終結後の労働市場と労使関係」(荒井悦代編『内戦後のスリランカ経済』、アジア経済研究所、近刊)。
- ② Department of Census and Statistics *National Accounts of Sri Lanka 2012, 2013* (センサス統計局のウェブサイトより二〇一四年一月二九日ダウンロード)。
- ③ Sri Lanka Labour Force Survey Annual Report/2013 (With Provincial and District level data), Ministry of Finance and Planning, 2014 (センサス統計局のウェブサイトより二〇一五年一月一四日ダウンロード)。
- ④ Ranaraja, Shyamali *Emerging Trends in Employee Participation in Sri Lanka*, Working Paper No.46, Industrial and Employment Relations Department, International Labour Office: Geneva, 2013 (ILOウェブサイトより二〇一四年一月一三日ダウンロード) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_206005.pdf]。