

## 第3章

# 内戦終結後の労働市場と労使関係

太田 仁志

### はじめに

約26年にもわたるシンハラ人とタミル人との内戦が2009年5月に終結し、スリランカは今日、経済成長を加速させつつある。南アジア諸国のなかでは経済・社会指標が良好で、かつ人的資本の水準も相対的に高いスリランカの潜在性は、誰もが認めるところである。本章では、中進国経済の仲間入りを果たそうとしているスリランカの内戦終結後の労働市場と労使関係に焦点を当て、その特性を明らかにする。

周知のように、2015年1月に実施された大統領選挙の結果を受け、政権与党が交代した。本章でみる労使関係の制度では政府・国家の役割も重要である。労働運動への弾圧が行われるなど、マヒンダ・ラージャパクサ前大統領政権は独裁・権威主義的であったというのが多くの労働組合関係者の意見である。新政権がどのような取り組みをするかは今後を待たなければならないが、データの制約はあるものの、政権交代が実現した今だからこそその総括として、内戦終結後の労働市場および労使関係の動態を整理する意義は大きい。

本章の構成は次のとおりである。第1節ではおもにセンサス統計局による労働力調査を用い、労働参加率や失業率等の雇用状況、産業・業種別就業構造、また賃金動向をみることで、内戦終結後の労働市場の基本特性を

確認する。第2節では労使関係の諸相として、賃金の決まり方（団体交渉・労働協約など）、労使アクターとその関係、そして社会的対話の機構としての全国労働審議会（NLAC）をとりあげる。

## 第1節 内戦終結後の労働市場

本節では公開統計資料を用いて、内戦終結後の労働市場の動態を明らかにする。内戦終結からまだ日が浅いため、いくぶんスナップ・ショット的な描写にならざるを得ず、またデータ上の制約もある<sup>(1)</sup>。それでも今日のスリランカ労働市場の特性、少なくともその輪郭を把握することは可能である。以下では、労働参加率、雇用ステイタス、失業率をはじめとする労働市場の基本指標をみる。

### 1. 労働力人口、労働参加率、失業率

『スリランカ労働力調査年次報告書 2013年』（Department of Census and Statistics 2014）によると、2013年の15歳以上人口は男性が757万7344人、女性が878万2417人の計1635万9761人であった。労働力人口は男性567万7815人、女性312万4298人の計880万2113人である。労働力人口の男女別構成比はほぼ2：1であるが、都市部の男女比は7：3である（表3-1）。男性に比較して女性の都市部での就労機会が限定的であることを示唆している。都市部・郡部（農村部）別にみる労働力構成比からも同様の点が確認できる。表3-1からは労働力の8割以上が郡部に居住していることがわかるが、とくにコロンボ周辺などでは郡部居住者が都市部に通勤することは必ずしも難しくないことに注意したい。

また、2013年の労働参加率は、男性が74.9%、女性が35.6%である（Department of Census and Statistics 2014）。都市部では男性の労働参加率は70.3%、また女性は27.7%であるのに対し、郡部では男性が75.9%、女性が37.2%であった。男性以上に女性の労働参加率に、都市部・郡部間に格差

表3-1 労働力人口構成比（男女別，都市部郡部別，2013年）

（単位：％）

	全 体	都市部	郡 部		全 体	都市部	郡 部
全 体	100.0	100.0	100.0	全 体	100.0	15.3	84.7
男 性	64.5	69.5	63.6	男 性	100.0	16.5	83.5
女 性	35.5	30.5	36.4	女 性	100.0	13.1	86.9

（出所） Department of Census and Statistics（2014, 8 表3.2）を基に筆者算出。

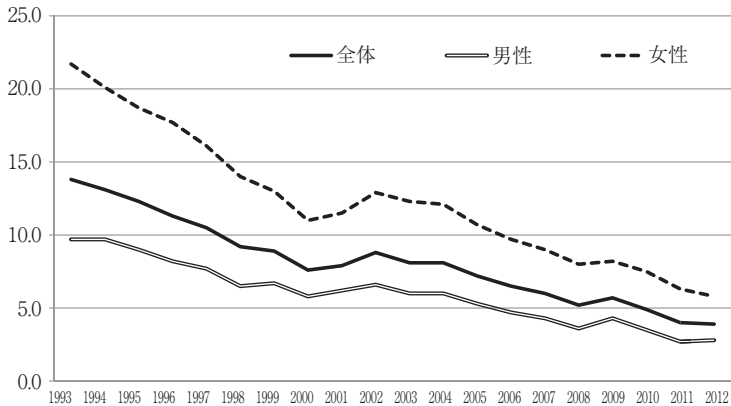
表3-2 労働参加率（男女別，都市部郡部別，2013年）

（単位：％）

年 齢 層	都 市 部		年 齢 層	郡 部	
	男 性	女 性		男 性	女 性
15～19歳	18.6	7.0	15～19歳	22.9	11.1
20～24歳	62.2	38.3	20～24歳	75.7	39.6
25～29歳	91.0	41.9	25～29歳	93.3	42.6
30～39歳	95.9	36.5	30～39歳	96.4	45.4
40歳以上	70.0	24.5	40歳以上	77.1	37.8

（出所） Department of Census and Statistics（2014, 9 表3.4）より筆者作成。

図3-1 失業率（1993～2012年）



（出所） Department of Census and Statistics（2013b, 20 表5.2）より筆者作成。

（注） 北部州および東部州を除く。

がある。表3-2より年齢層別にみると、この都市部と郡部の女性労働参加率のちがいは、30歳代以上の年齢層に顕著であることがわかる。そもそもの就労意欲が低かったり就労機会が希少であったりすることを理由に、都市部では30歳代に入ると女性労働者は相対的に就労を選好しなくなる。

つぎに失業率<sup>すうせいい</sup>について、まずその趨勢を図3-1よりみる。同図は1993～2012年の北部州および東部州を除く地域の失業率の推移をまとめたものである。この20年間で失業率は大幅に改善していることがわかる。2009年の内戦終結後にかぎっても、(失業率を指標とする)雇用状況の改善は指摘できそうであるが、男性については2012年あたりからその悪化がみられる(表3-3も参照)。女性についても2013年は前年より失業率が悪化しているが、2013年調査では労働力に含まれない10～14歳の労働者が2012年調査には含まれているので注意が必要である。なお、その雇用状況の悪化が観察される2012年から2013年について、失業者数は男性が2012年は15万9858人であるのに対し、2013年は17万9000人となっている。女性失業者数は2012年が17万6144人であるのに対し、2013年は20万5439人であった(Department of Census and Statistics 2013b; 2014)。

男女別ではこの20年間は一貫して女性の失業率のほうが男性より高いが、女性の雇用状況は男性よりも改善度が大きいことがわかる。これは都市部、郡部の両方に当てはまる。内戦終結後について、とくに都市部では2010～2013年の4年の失業率の改善は、男性がわずか0.2%ポイントにとどまるのに対して女性は2.3%ポイント以上の改善である。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

表3-3 失業率 (2010～2013年)

(単位: %)

	全 国				都市部				郡 部			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
全 体	4.9	4.2	4.0	4.4	4.9	4.2	3.7	4.1	5.0	4.2	4.0	4.4
男 性	3.5	2.7	2.8	3.2	3.7	3.4	2.5	3.5	3.5	2.6	2.9	3.1
女 性	7.7	7.0	6.2	6.6	7.5	6.0	6.1	5.2	7.8	7.1	6.3	6.8

(出所) Department of Census and Statistics (2011, 2012, 2013b, 2014) のいずれもp.20, 表5.1。

る可能性はあるものの、都市部での女性の雇用状況の改善は目覚ましい。

表3-4より、同じく2012年と2013年についてそれぞれの失業期間をみる。2013年データは労働力の定義としての対象年齢が前年までの調査と異なることに留意しなければならない。しかし、それにしても2012年と2013年の失業期間別比率のちがいはきわめて大きく、趨勢を読みとることは可能と考えられる。同表からは失業期間の長期化傾向（男女ともに6カ月未満の失業者の比率が低下しているのに対し、6カ月～1年未満の失業者比率が大きく増加している）が確認できる。とくに男性について顕著であるが、これは仕事がないなかで、男性が主たる生計の担い手であるため労働市場から退出しづらいことも関連しているものと推察される<sup>(2)</sup>。いずれにしても、2012年から2013年の雇用状況の悪化は、失業の長期化傾向がその特徴のひとつである。

雇用状況の悪化が観察される2012年から2013年の年齢層別失業率をみると、15～24歳の失業率は2012年が17.3%（男性14.0%，女性23.5%）であるのに対し、2013年は19.1%（男性15.6%，女性25.0%）である。25～29歳は2012年が6.6%（男性4.3%，女性11.4%）であるのに対し、2013年は7.5%（男性4.7%，女性12.5%）である。30～39歳は2012年が2.5%（男性1.4%，女性4.7%）であるのに対し、2013年は2.7%（男性1.5%，女性5.0%）である。そして、40歳以上は2012年が0.8%（男性0.5%，女性1.5%）であるのに対し、2013年は1.0%（男性0.7%，女性1.5%）となっている（Department of Census and Statistics 2013b; 2014）。24歳までの若年層の失業率がほかの年齢層に比べてきわめて高く、とりわけ女性15～24歳の女性については4人にひとりが失業状態にある。またこの1年の失業率の悪化は若年層（15～24歳）ほど顕著

表3-4 失業期間（男女別）

（単位：%）

		6カ月未満	6カ月～1年未満	1年以上
男性	2012年	38.4	29.8	31.8
	2013年	8.3	66.2	25.4
女性	2012年	28.6	26.2	45.3
	2013年	16.4	64.0	19.6

（出所） Department of Census and Statistics（2013b, 55 表11）、および Department of Census and Statistics（2014, 46 表11）より筆者作成。

である。対照的に年齢層が上がるほど雇用状況の悪化は観察されなくなる。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、上記より、若年層、女性、高学歴者のあいだで失業が顕在化しやすい状況がうかがわれる。

一方、現地からはとりわけ女性労働者に関する労働力不足の声が聞こえてくる。たとえば筆者が実施した聞き取りでは、世界から注目され、女性が製造をおもに担っているアパレル産業では4万人の人手不足が発生しているという<sup>(3)</sup>。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の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<sup>(4)</sup>。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、労働組合指導者にいわせると、自由貿易区（FTZ）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、労働市場での需給のミスマッチが発生していることになる。第2節でみるように、使用者は女性の就労促進政策を強く望み、政策担当者もその論点の意義を認識している。

## 2. 雇用ステイタス、産業・業種別就業構造

表3-5は男女別に雇用ステイタス（employment status）をまとめている。全体の55.7%が被用者（employee）で、雇用主と合わせて6割弱が「組織勤め」である。一方、自営（own account worker）の比率も3割以上を占める。1割弱が無償家族労働者（contributing family worker）である。男女別では、被用者全体では両者の比率に大きな差はないが、女性は公共部門で就業する割合が男性よりも高い。一方、雇用主（employer）の9割は男性である。男性が自営に占める比率は3/4に上るが、無償家族労働者は8割近くが女性である。途上国であったスリランカが社会開発の成功事例として挙げられてきた一方で（絵所 1999）、就労という意味での女性の社会進出については、

表3-5 雇用ステイタス（男女別，雇用ステイタス別，2013年）

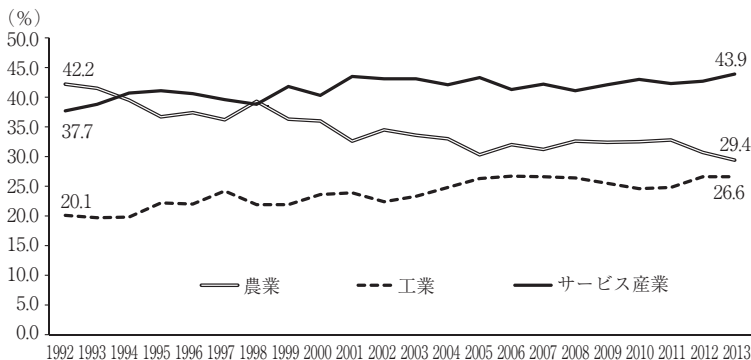
（単位：％）

	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

（出所） Department of Census and Statistics（2014, 16 表4.5）を基に筆者算出。

（注）「自営」は“Own Account Worker”，「無償家族労働者」は“Contributing Family Worker”の訳。

図3-2 産業別就業者シェア（1992～2013年）



（出所） 1992～2005年は Department of Census and Statistics（2013b, 14 表4.1），

2006年以降は Department of Census and Statistics（2014, 14 表4.1）より筆者作成。

（注） 1） 産業区分は元表の直訳であるが，農業は第1次産業を，工業は第2次産業を，サービス産業は第3次産業を意味するものと思われる。

2） 北部州および東部州を除く。

雇用機会の面でも雇用のステイタスの面でも，スリランカでは今日においても制約されていることがわかる。そのなかにあって，女性の就業機会に果たす雇い主としての公共部門の位置づけは相対的にはあるが大きい。

つぎに産業別の状況について，就業構造の特性をより明確にするために，まず産業別 GDP シェアをみる。産業別名目 GDP シェアは，1975年には第

表3-6 産業別就業者シェア

	全体	農林漁業	製造業	建設、採鉱・ 砕石、電気・ ガス・水道 供給	卸小売、自 動車・二輪・ 家庭用品等 修理	ホテル、 レストラン	運輸・倉庫、 コミュニケー ション	金融・不動 産、レンティ ングおよびビジ ネス業務
2002	100.0	34.5	16.5	5.9	12.9	1.8	4.7	2.6
2006	100.0	32.2	19.2	7.4	13.4	1.8	6.1	3.1
2010	100.0	32.5	17.6	7.0	13.6	1.9	6.4	3.5
2012	100.0	30.7	18.5	8.1	13.8	1.7	6.5	3.6
2012年全土	100.0	31.0	17.7	8.4	14.0	1.6	6.5	3.5

(出所) Department of Census and Statistics (2012, 45 表6; 2013b, 43 表6) を基に筆者算出。

表3-7 職種・職業別就業者構成比の趨

	上級(行政)職・ 管理的職業 従事者	専門的職業 従事者	技術および準専 門的職業従事者	事務的職業 従事者	企業経営者・管 理的職業従事者
2002年(北・東部除く)	1.3	5.4	4.9	4.4	6.2
2006年(      〃    )	1.8	5.3	5.1	3.9	7.4
2010年(      〃    )	1.6	5.5	5.2	4.2	6.6
2012年(      〃    )	1.9	6.1	5.6	4.6	3.9
2012年全国(812万8,704人)	1.8	6.4	5.7	4.4	3.8
男性(547万7,089人)	1.9	3.8	5.6	3.5	4.2
女性(265万1,615人)	1.5	11.7	5.8	6.3	3.0
女性比率	28.4	59.9	33.5	46.8	25.4

(出所) Department of Census and Statistics (2012, 49 表7; 2013b, 47 表7, 48 表7A, 49 表7B) を基に筆者算出。

1次産業が28.0%，第2次産業が30.9%，第3次産業が41.1%であったが<sup>(5)</sup>，その後，第1次産業のシェアが低下していくとともに，第3次産業のシェアが拡大していく。2012年の第1次産業は11.1%，第2次産業が31.5%，そして第3次産業が57.5%であった(Department of Census and Statistics 2013a)。この40年近くのあいだ，第2次産業の比率はそれほど大きくは変化しておらず，スリランカ経済は第3次産業の拡大と第1次産業の縮小というかたちで産業構造が変化している。それに対して産業別の就業者シェアは，2013年には第1次産業が29.8%，第2次産業が26.2%，第3次産業が44.1%となっている。

図3-2はデータの無い期間のある北部州および東部州を除いた1992～2012



(2002年, 2006年, 2010年, 2012年)

(単位: %)

行政・国防・ 社会保障関連	教育	医療・ソーシャル・ ワーク	その他の地域・ 社会・個人サー ビス, 在外組織・ 機関	Private Households with Employed Persons	その他	不明
8.0	3.5	1.3	1.7	1.4	4.9	0.3
5.6	3.9	1.5	1.7	1.1	2.5	0.3
6.8	3.7	1.5	1.7	1.2	2.6	0.0
6.9	3.9	1.6	2.0	1.2	1.5	0.0
7.0	4.1	1.7	2.0	1.2	1.4	0.0

(注) 「2012年全土」は北部州および東部州を含む数値。それ以外は北部州および東部州を除く数値である。

勢, および同男女別構成比 (2012年)

(単位: %)

販売・サービ スの職業従事者	熟練農漁業 労働者	手工芸(クラ フト)関連労働者	装置・機械操 作員, 組立工	単純作業/初 級の職業従事者	不明	全体
7.8	24.2	14.3	5.7	24.7	1.0	100.0
7.2	22.4	17.1	7.1	22.2	0.5	100.0
8.0	22.3	15.6	7.4	22.7	0.9	100.0
10.7	20.6	17.0	8.8	20.3	0.5	100.0
10.8	21.5	17.0	8.6	19.6	0.5	100.0
11.1	21.0	17.3	11.5	19.4	0.7	100.0
10.1	22.4	16.2	2.8	19.9	0.2	100.0
30.6	34.0	31.2	10.6	33.2	13.7	32.6

(注) 表側「2012年全国」「男性」「女性」の人数は2012年の労働者数。

年の産業別就業者シェアである。第1次産業の就業者シェアは1992年の42.2%から2013年の29.4%に縮小しているのに対して, 第2次産業は20.1%から26.6%に, 第3次産業は37.7%から43.9%にシェアを拡大させている。第1次産業のシェアの縮小を第2次産業と第3次産業が分け合うかたちで就業者を増加させている。スリランカ最大の産業は第3次産業であるが, 第2次産業も着実に就業者シェアを伸ばしている<sup>(6)</sup>。

産業分類を細かくして, 2002~2012年の就業者構造をみたのが表3-6である<sup>(7)</sup>。同表より改めて農林漁業の縮小と製造業の2000年(ゼロ年)代中盤以降の伸び悩みをみる事ができる一方で, インフラ関連産業(「建設, 採鉱・碎石, 電気・ガス・水道供給」)が比較的大きく伸びていることも確認できる。

また表3-7は職種・職業別の就業者の比率をまとめている。2002～2012年の変化趨勢では、構成比が最も大きい熟練農漁業労働者の比率が一貫して低下している。また、単純作業／初級の職業従事者のこの間の比率低下も大きい。そして相対的ではあるものの両者の減少は、2009年の内戦終結後にも進行していることがうかがわれる。一方、構成比率の上昇がとりわけ顕著なのが、装置・機械操作員、組立工（3.1%ポイント増）と販売・サービスの職業従事者（2.9%ポイント増）である。企業経営者・管理的職業従事者の減少は、小規模零細企業組織の閉鎖（倒産等）を示唆しているのかもしれない。また、上級（行政）職・管理的職業従事者（senior officials and managers）、専門的職業従事者、技術および準専門的職業従事者がわずかではあるが構成比が拡大している。あくまで趨勢としてのものではあるが、これらより、営業関連職および製造業の拡大（また第2次産業、第3次産業の拡大）と、就労者の技能水準の高度化、専門化がスリランカ経済で生じている。

男女別では全体の女性比率が32.6%であるなかで、職業・職種に大きな差があるのが専門的職業従事者、事務的職業従事者、そして装置・機械操作員、組立工である（表3-7）。専門的職業従事者は女性の比率が男性よりも7%ポイントほど高く、その構成比も女性が過半数を上回る59.9%を占めている。事務的職業従事者も女性比率が高いが、過半数には満たない。他方、装置・機械操作員、組立工は男性が9割を占める<sup>(8)</sup>。また、上級（行政）職・管理的職業従事者および企業経営者・管理的職業従事者における女性の比率も相対的に低い。先にみたように女性は社会進出が進んでいないだけでなく、昇進に関する天井も存在している。

### 3. 賃金動向

本節の最後に内戦終結後の賃金の趨勢について若干の分析を行う。2013年の月ぎめの稼得者の平均月収は都市部が2万9339ルピー、郡部が2万1372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1万5739ルピー、郡部が1万2972ルピーである（Department of Census and Statistics 2014）。平均月収は郡部よりも都市部のほうが高く、日雇い労働者よりも月

ぎめ稼得者の月収のほうが大きい、都市部・郡部間格差は日雇い労働者よりも月ぎめ稼得者に顕著である。また月ぎめ稼得者と日雇い労働者の賃金格差は、都市部のほうが大きい。なお、日雇い労働者をある程度広く解釈して、非正規労働者としてとらえることも可能と考えられる。今日のスリランカ労働市場で進行している請負労働、つまり業務請負業者による労働者の雇用は、必ずしも月ぎめではない。

2013年の労働力調査と2012年までの調査とでは労働力とする対象年齢が異なるため、表3-8は2010年と2012年について、都市部・郡部別に月ぎめの稼得者および日雇い労働者の平均月収と月収の中央値をまとめた。2012年の月収水準を2010年と比較すると、都市部のほうが郡部よりも平均月収の伸びが大きく、また、月ぎめ稼得者よりも日雇い労働者の月収の伸びが大きい（表3-8の2年間の増加率参照）。とりわけ都市部日雇い労働者の平均月収は1.79倍と大きな伸びを記録している。また注目すべき点としては、郡部月ぎめ稼得者の月収の低下である。これらより、内戦終結後の労働市場は都市部の賃金上昇が顕著で、それは日雇い（あるいは非正規）労働者に対する需要の増加と並行して進んでいると指摘できそうである。郡部でも、日雇い労働者への需要は月ぎめ稼得者の賃金低下という影響を及ぼしている。結果として月ぎめ稼得者と日雇い労働者の賃金格差は縮小している。と

表3-8 （給与）月ぎめ稼得者と日雇い労働者の都市部・郡部別月収

(単位：ルピー)

		2012年		2010年		2年間の増加率 (%)	
		平均	中央値	平均	中央値	平均	中央値
(給与) 月ぎめ稼得者	都市部	23,418	19,750	19,980	16,000	1.17	1.23
	郡部	14,457	14,000	16,105	15,000	0.90	0.93
日雇い労働者	都市部	18,842	17,500	10,526	10,000	1.79	1.75
	郡部	12,171	11,410	9,170	8,400	1.33	1.36
都市部・郡部別所得格差指標	都市部	1.24	1.13	1.90	1.60		
	郡部	1.19	1.23	1.76	1.79		

(出所) Department of Census and Statistics (2011; 2013b) のいずれも p.18, 表4.7より筆者作成。

(注) 「所得格差指標」は都市部、郡部別に月ぎめ稼得者の月収を日雇い労働者の月収で除したものである。

ところで、2010～2012年の2年間にコロンボの消費者物価は14.8%上昇した（Department of Census and Statistics 2013a, 37）<sup>(9)</sup>。したがって、この間の物価上昇のマイナスの影響は、労働条件が相対的に低い日雇い労働者ではなく、月ぎめ稼得者、とりわけ郡部の月ぎめ稼得者に大きなものとなっている。

月収を指標とする所得の不平等については平均月収と月収の中央値を比較することで、ある程度、所得格差の質を推察できる。いずれも月収の平均（値）のほうが月収の中央値よりも大きい値なので、（相対的）少数者が相対的に大きく稼得しているという所得の不平等の存在を推察でき、実額での不平等の度合いは、両者の差が最大となっている都市部の月ぎめ稼得者で最も大きい。ただし、2年間の増加率は平均値よりも中央値のほうが大きいので（順に1.17倍、1.23倍）、都市部月ぎめ稼得者の不平等自体は縮小気味である。また、2012年の郡部の月ぎめ稼得者の平均値と中央値の差は457ルピーしかなく、先に指摘した郡部月ぎめ稼得者の月収の低下は、月収が相対的に高い職種・職業または労働者に関する賃金の下方圧力が背景にあるものと推察される。いずれにしても、不平等の度合いは郡部よりも都市部で大きい。

つぎに、産業別に2013年の平均月収をみる。月ぎめ稼得者の平均月収は、第1次産業が1万3665ルピー、第2次産業が2万228ルピー、第3次産業が2万5054ルピーであるのに対し、日雇い労働者の平均月収は順に1万311ルピー、1万5375ルピー、1万4112ルピーである（Department of Census and Statistics 2014）。表3-9は2010年と2012年について産業別に、月ぎめの稼得者と日雇い労働者の平均月収および月収の中央値をまとめている。月ぎめ稼得者の月収は第3次産業が、日雇い労働者の月収は第2次産業が最も大きい。月ぎめ稼得者と日雇い労働者の産業別賃金格差は、第3次産業が最大である。ただし、第2次および第3次産業の日雇い労働者は今日、第1次産業の月ぎめ稼得者よりも月収が高い。月ぎめ稼得者の月収水準は、第3次産業では第1次産業の1.75倍である。

また、すべての産業で日雇い労働者の月収の伸びのほうが月ぎめ稼得者の伸びよりも大きく、同時に日雇い労働者の月収の伸びは月ぎめ稼得者よりも産業間で、より均等である。産業に分け隔てなく日雇い労働者に対す

表3-9 (給与) 月ぎめ稼得者と日雇い労働者の産業別月収

(単位: ルピー)

		2012年		2010年		2年間の増加率 (%)	
		平均	中央値	平均	中央値	平均	中央値
(給与) 月ぎめ 稼得者	第1次産業	12,541	10,550	10,340	8,500	1.21	1.24
	第2次産業	17,142	15,000	13,618	11,000	1.26	1.36
	第3次産業	21,886	20,000	18,795	17,340	1.16	1.15
日雇い労働者	第1次産業	9,997	9,270	7,670	7,200	1.30	1.29
	第2次産業	14,098	14,000	10,428	10,000	1.35	1.40
	第3次産業	13,182	12,500	9,778	9,000	1.35	1.39
産業別所得格 差指標	第1次産業	1.25	1.14	1.35	1.18		
	第2次産業	1.22	1.07	1.31	1.10		
	第3次産業	1.66	1.60	1.92	1.93		

(出所) Department of Census and Statistics (2011; 2013b) のいずれも p. 18, 表4.8より筆者作成。

(注) 「産業別所得格差指標」は各産業ごとに月ぎめ稼得者の月収を日雇い労働者の月収で除したものである。

る需要が高まっているようである。それでも、月ぎめ稼得者の月収の伸びで注目できるのは第2次産業において最も大きい点で (1.26倍)、第3次産業はいくぶん停滞気味である (1.16倍)。なお、この間の産業別 GDP 実質成長率の伸びは、第1産業が7.3%増、第2次産業が21.7%増、第3次産業が13.6%増であった。第2次産業での所得の伸びは、この第2次産業の相対的に高い成長率を反映させている。実際、第2次産業の平均月収と月収中央値からみる所得格差は月ぎめ稼得者、日雇い労働者ともに縮小している。需要の高まりによる底上げというかたちで、第2次産業では産業内所得格差の縮小趨勢をみることができる。

以上、重複となるが、賃金の検討から次の点が指摘できる。賃金・所得は郡部よりも都市部のほうが高く、内戦終結後のスリランカでは、都市部でのその顕著な上昇は日雇い (あるいは非正規) 労働者に対する需要の増加と並行して進んでいることがうかがわれる。また日雇い労働者の月収は第3次産業よりも第2次産業のほうが若干高く、月ぎめ稼得者との産業別格差は第3次産業で最も大きい。月ぎめ稼得者の月収が最も大きいのはこの

第3次産業においてだが、月収の伸びが最も大きいのは第2次産業である。賃金格差を減じるには第2次産業の成長が重要で、また都市部第3次産業の月ぎめ稼得者と日雇い労働者の格差縮小も大きな政策課題である。

## 第2節 労使関係の諸相

本節ではスリランカの労使関係の諸相として、賃金の決まり方、労使のアクター、労働争議としてストライキ件数の推移を中心にみる。それを通じて、労働市場と労使関係の制度にもふれることになる。前節の最後で内戦終結後の賃金動向をみたが、その国の労使関係および労使関係制度のあり方は、賃金をはじめとする労働条件に影響を与えるものである。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。労使の関係を制度化されたもの、またはそのプロセスとしてとらえるのが労使関係制度の視点で、その制度および制度化にかかわるアクターは、労働者・労働組合、使用者・使用者団体、そして政府・国家<sup>(10)</sup>の三者である。

労使関係は通常、雇用すなわち雇い雇われることでの就労を議論の暗黙の前提としていることが多い。スリランカでは前節表3-5でみたように、被用者が55.7%、また雇用主は3.0%であった（2013年、男女計）。自営と無償家族労働者が合わせて4割強を占め、また小規模零細企業での就労も無視できないが、雇用主を含めた就業者のほぼ6割という過半数超が雇用関係を結び就労するという事実は、同国経済や労働の検討に労使関係の考察が不可欠であることを意味している。また労使関係のあり方は経済発展にも重要である（Teitelbaum 2011）。本節では労使関係論に大きく関連する社会的対話についてもみる。

## 1. 賃金の決まり方

労働市場で決まる賃金水準は、労働力の需給関係（需給状況）や（生産）技術的要因などの影響を受けて決まる。雇用関係のもとでは使用者の支払能力も重要だが、同時に、使用者による賃金の決定を規制するものとして、労働市場の制度的要因がある。そのような制度的要因のうちスリランカで主要なものは、最低賃金制度、公共部門における政府の介入、そして団体交渉・労働協約である。

### (1) 最低賃金について

賃金水準の決定を労働市場に完全に委ねた際に、家族の扶養を含めて労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を市場賃金の下回ってしまう恐れがある。それを防ぐ仕組みが最低賃金制度である。スリランカで最低賃金に関連する法律は現在のところ、賃金委員会法である。本法は最低賃金だけでなく、賃金の支払いや休暇を含む労働時間を中心とする雇用条件の決定を規定している。最低賃金は本法の定めで組織される産業・職業ごとに賃金委員会が決定する。賃金委員会が組織されているのは現在、ホテル業務、建設業、映画産業、印刷産業など、全部で43産業・業種で（Secretariat for Senior Ministers 2012, 44）、賃金委員会の構成は、労働長官（Commissioner of Labour）と当該産業・職業にかかわるそれぞれ同人数の労働者および使用者を代表するものである。賃金委員会はこのように三者構成である。

賃金委員会法のほか、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）法があるが、本法の最低賃金に関する規定は機能していない（Secretariat for Senior Ministers 2012）。また賃金委員会は、民間部門のみが対象で政府や公企業従業員には適用されず、指定43産業・職業以外にも適用されない。つまり、指定外の産業・職業には制度としての最低賃金が存在しない。スリランカでは全国最低賃金の制定が課題であり、ラージャパクサ前大統領は次項でみるような動きを主導した。ちなみに店

舗および事務所労働者（雇用と報酬規制）法も公務員には適用されない。

## (2) 政府の介入

その公共部門では最低賃金はないが、同部門労働者の賃金水準は一般に民間部門よりも高い。公共部門での就業者は2013年時点で約129.8万人に上り（Ministry of Finance and Planning 2013）、また、表3-5でみたように就業者の55.7%を占める被用者のうち、公民別で公共部門は15.1%と被用者の1/4強を占める。公共部門労働者の賃金は現在、全国俸給・職階制委員会（National Salaries and Cadres Commission）の勧告に基づいた2006年度予算提議で示され、また労働組合や専門家、政府諸機関との幅広い協議を経て採用された賃金体系が適用されている。この変更によって、2006年以前には127にもなる賃金表が36以下に改編削減され、また最高職位と最下位の職位との賃金格差を4.05倍以内にとどまらせることとなった（Ministry of Finance and Planning 2013）。全国俸給・職階制委員会は、公共部門の雇用管理に関して広く議論し提言する組織だが、このような大きな改正のほか公共部門の賃金改定は、年次予算の提議でもなされる。公共部門の使用者は政府であるので、国家予算に規定されるのは当然である。

その後、2013年度予算提議の際にラージャパクサ大統領は、この全国俸給・職階制委員会を廃止して、新たに19人のメンバーによる全国賃金委員会（National Pay Commission）を組織した。その目的は、賃金を含む公共部門の雇用管理改革に再び着手し、また、膨れ上がる政府の年金負担の軽減と、公共部門と民間部門の賃金格差の解消を視野に入れ、スリランカで初めて民間部門の賃金のあり方をも射程に入れる全国賃金政策（National Wage Policy）を策定することである（*Sunday Times*, November 24, 2013）。またこのなかで最低賃金制度の導入をめぐる議論がなされ、使用者団体と労働組合に意見を求めている。スリランカ最大の使用者団体であるセイロン使用者連盟（EFC）は全国一律の最低賃金制度導入に反対であるのに対し（*The Employers' Federation of Ceylon* 2014）、主要な労働組合の連合団体の最低賃金をめぐる見解は統一的ではない。EFCはそもそも民間部門の賃金に政府が介入することに強く反対しており、労働組合の多くも政府の規制には懐



疑的である。こうした動きのなか、2014年10月24日には、財政・計画大臣も兼ねていたラージャパクサ大統領による2015年度予算案が国会に提示された。そこでは民間部門の最低賃金を2015年から1万ルピーとすること、また、月500ルピーの手当の給付と従業員退職準備基金（EPF）の使用者負担分の比率の14%への引上げが提案され、また公共部門では月額賃金を最低1万5000ルピーに引き上げ、かつ物価手当（COLA）を1万ルピーとすること（したがって最低月額は2万5000ルピー）としている<sup>(11)</sup>。

このように、政府は新しい全国賃金委員会によって公共部門の賃金改革に再度乗り出したこと、また民間部門の賃金にも政府が介入の度合いを強めようとしていること、その動きは2015年度予算案によって具現化されようとした様子がうかがわれる。もっとも、この一連の動きは憲法を改正してまで3選をめざした大統領選挙を視野に入れたものであるというのが筆者を含む大方の見方で、2015年1月に実施されたその選挙でラージャパクサ大統領が敗北したことはすでに述べたとおりである。氏が退任したいま、前政権の主導による取り組みが新政権にどの程度継承されることになるか、現時点では不透明である。賃金以外に関する政府の介入については以降、順次ふれる。

### (3) 団体交渉、労働協約

労働組合が組織されている職場では通常、賃金をはじめとする労働条件の決定には労働組合による規制がかかることになる。法制度上は、労働争議法の1999年の改正で、40%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定められている。

団体交渉が実施され、また労働協約が締結されるレベルは、労働組合が組織されている単位にも依拠するが、民間部門では（たとえば産業レベルよりも）企業レベルでの交渉・協定が多い。ただし後掲の表3-10ならびに図3-3でみるように、労働組合組織率は今日、10%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1割をカバーするにすぎない。もっとも、ブ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<sup>(12)</sup>。

団体交渉を経て締結される労働協約の期間は通常、2～3年である。賃金・労働条件をめぐる団体交渉はしたがって、2～3年ごとの頻度で行われる。また労働協約の内容はもちろん協定ごとに異なるが、基本給や通勤手当などの基本的な手当だけでなく、賞与、労働時間・休暇、昇進、従業員退職準備基金（EPF）について、また解雇や退職にかかる手当、医療給付、停職を含む規律にかかわる事項、労働組合の活動、チェックオフ等々、さまざまな事項をカバーする。正式なかたちで締結された労働協約には法的な拘束力が生じる。団体交渉・労働協約における使用者団体の役割については次項(1)でみる。

## 2. 労使のアクターとの関係の諸相

前項の議論からも示唆されるように、スリランカでは民間部門と公共部門の労使関係を分けて考える必要がある。民間部門の労使関係は労働・労使関係省が所管するが、公共部門の労使関係は行政・総務省が所管である。適用される労働諸法も必ずしも同じではない。また同時に、自由貿易区（FTZ）では、労使関係の所管は労働・労使関係省ではあるが、FTZ 外の民間企業とは異なる経営参加の仕組みが採用されている。本章では民間部門と FTZ を中心にみる。

### (1) 使用者団体——セイロン使用者連盟（EFC）——

前項で団体交渉・労働協約は企業レベルが多いと述べたが、スリランカに特徴的なのは、使用者側では、1929年結成の使用者団体である EFC が団体交渉に果たす大きな役割である<sup>(13)</sup>。EFC は同国最大の使用者団体で、85年以上の歴史をもつ。EFC 加盟企業数は現在568社で（The Employers' Federation of Ceylon 2014）、加盟企業で働く労働者数は55万～60万人に上る。EFC には産業ごとに組織されている産業団体（業界団体）も加盟しており、それらの団体がカバーする雇用を含むと100万人以上になる。加盟企業はおもに民間企業で、規模が比較的大きいものを中心であるが、外資系企業や

国営企業も会員として名を連ねている。外国の在スリランカの出先機関にも EFC に加盟するものがある。EFC 加盟企業で労働組合が組織されているのは 3 ～ 4 割程度であるが、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 100 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 の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、集権的おもむきがある。

この点について補足すると、EFC は現在までに、スリランカ北部ジャフナに拠点をおくヤールパナム商工会議所と南部ハンバントタに拠点をおくハンバントタ地区商業会、また中部クルネーガラ商工会議所の 3 つの地方産業団体と協力関係を結び、地元の中小企業の発展と、それを通じた、とりわけ若年労働者への雇用創出の支援に取り組んでいる。この背景には、第 1 に、いっそうの、また健全な経済発展には中小企業の成長が不可欠でその育成を図ること、そして第 2 に、コロombo 偏重の経済発展を避けること、具体的にはコロombo への非熟練労働力の過剰な流入を抑えること、というふたつの意図がある。

このように、EFC は今日のところ主として民間大企業を代表する組織であるが、地方の発展に関心を示すなど経済のバランスのとれた発展をめざすとともに、使用者団体の代表性の面で地固めにもつながるような活動も行っている。現場レベルの意思決定が重要な今日の激しい競争環境のもとで、団体交渉・労働協約に EFC が将来も現在のようなかかわりを維持していくのか、注目される。

## (2) 労働組合および連合団体

代表性に関して使用者団体の EFC がみせるおもむきとは対照的に、スリランカの労働組合はインドをはじめとする南アジア諸国にみられるように、多くの組織・連合団体が政治政党と強いかわりをもちながら組織されている。そもそもスリランカの労働運動・労働組合は歴史的にも、政治的活動とは切り離せない側面もある。すなわち、論点ごとに共同歩調をとるこ

とはあっても、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。たとえば公官庁の労働組合は、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。公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（たとえば運転手）によ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<sup>(14)</sup>、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。

表3-10は登録労働組合数およびその組合員数の推移と、筆者による推定組織率を、また図3-3は表3-10を基に推定組織率をグラフ化したものである。スリランカでは今日、2000組織以上が登録を行い労働組合としての地位を得ているが、そのうち民間部門では1/5の400組織にも満たないとの指摘がある。これは裏を返せば、公共部門での労働組合の多さの表れである。両図・表では趨勢を示すために5年移動平均による組織率もまとめている。図・表の考察対象期間にかぎると、労働組合の組織率は1990年代前半の20%程度をピークに低下し、2000年（ゼロ年）代前半には5%ほどになっている。その後、組織率は上昇傾向にあるものの、今日の労働組合の推定組織率は10%に満たないと考えられる。そして2009年の内戦終結後にかぎれば、図3-3からは組織率は停滞気味ではあるものの上向きにあるような印象を受ける。しかし2008年、2010年、2011年の組織率が2000年代前半からの趨勢と乖離しているため、実態は明確ではない。

一方、労働組合の勢力について公式な組合員数調査が実施されておらず、組合執行部も自らの組織が何番目に大きいのか、正確には把握できていない。各組合による公称組合員数をそのまま受け入れることはもちろんできない。それでも一応、長きにわたって最大勢力はプランテーション部門で大きな影響力をもつ政治政党でもある、セイロン労働者会議（CWC）とされている。ただしCWCは近年縮小しており、（前）政権与党スリランカ自由党（SLFP）の系列下にあるスリランカ自由労働組合（SLNSS）が最大との一報が、2013年に出どころ不明で流れた<sup>(15)</sup>。いずれにしても労働組合の勢力

表3-10 労働組合数、組合員数、労働組合組織率

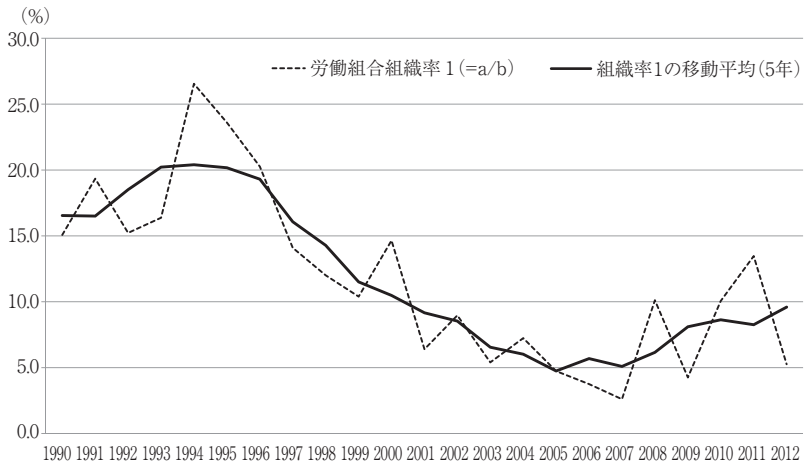
年	労働組合数	労働組合員数 (a)	労働力人口 (10歳以上) (b)	労働組合組織 率1 (=a/b)	組織率1の移 動平均 (5年)	就業者数 (c)	労働組合組織 率2 (=a/c)	組織率2の移 動平均 (5年)
1990	1,032	904,582	6,001,148	15.1%	16.5%	5,047,354	17.9%	19.5%
1991	1,083	1,136,440	5,877,198	19.3%	16.5%	5,015,517	22.7%	19.3%
1992	1,039	884,226	5,808,062	15.2%	18.5%	4,962,105	17.8%	21.6%
1993	1,059	987,883	6,032,383	16.4%	20.2%	5,201,474	19.0%	23.4%
1994	1,304	1,613,406	6,078,863	26.5%	20.4%	5,281,272	30.5%	23.4%
1995	1,364	1,441,149	6,106,138	23.6%	20.2%	5,357,117	26.9%	23.0%
1996	1,428	1,264,641	6,241,889	20.3%	19.3%	5,537,285	22.8%	21.9%
1997	1,466	883,107	6,266,160	14.1%	16.1%	5,607,881	15.7%	18.0%
1998	1,673	799,821	6,660,520	12.0%	14.3%	6,049,238	13.2%	15.8%
1999	1,533	693,513	6,673,487	10.4%	11.5%	6,082,641	11.4%	12.6%
2000	1,588	1,000,104	6,827,312	14.6%	10.5%	6,310,145	15.8%	11.4%
2001	1,578	433,162	6,772,834	6.4%	9.2%	6,235,588	6.9%	10.0%
2002	1,531	640,673	7,145,382	9.0%	8.5%	6,519,415	9.8%	9.3%
2003	1,500	413,485	7,653,716	5.4%	6.5%	7,012,755	5.9%	7.1%
2004	1,617	583,323	8,061,354	7.2%	6.0%	7,394,029	7.9%	6.6%
2005	1,735	385,466	8,141,347	4.7%	4.7%	7,518,007	5.1%	5.1%
2006	1,800	285,014	7,598,762	3.8%	5.7%	7,105,322	4.0%	6.1%
2007	1,854	195,037	7,488,896	2.6%	5.1%	7,041,874	2.8%	5.4%
2008	1,933	765,404	7,568,715	10.1%	6.2%	7,174,706	10.7%	6.5%
2009	2,019	322,472	7,572,388	4.3%	8.1%	7,139,537	4.5%	8.5%
2010	2,020	765,404	7,610,389	10.1%	8.6%	7,235,641	10.6%	9.1%
2011	2,059	1,042,016	7,737,745	13.5%	8.3%	7,429,794	14.0%	8.6%
2012	2,171	401,171	7,628,350	5.3%	9.6%	7,334,631	5.5%	10.0%
2013	2,165	—	—	—	—	—	—	—

(出所) 労働組合数は Ministry of Labour and Labour Relations (2011, 104 表4.6; 2013, 88 表4.5; 2014, 84 表4.5), また労働力関連指標は Department of Census and Statistics (2012, 35 表1; 2013b, 34 表1) より筆者作成。

(注) 1) 出所によって数値が異なる場合は最新のものを掲載している。ただし2008年の労働組合員数は誤記である可能性がある。

2) 労働力人口・就業者数について、2003～2005年以外は北部・東部を除く。

図3-3 労働組合組織率



(出所) 表3-10を基に筆者作成。

(注) 表3-10に同じ。

が不明であるため、次節でみる全国労働審議会（NLAC）の労働者側代表の選定基準も不明瞭である。なお、SLNSSをはじめとする主要労働組合は、企業や事業所レベルに支部というかたちで労働者の組織化を行うのが一般的である。

政治政党とのかかわりの強い労働組合と労働運動というのが労使関係の特性として指摘されるが、それに対して現場の労働者の利益を代表せず、また労働者の厚生の上昇に資していないという批判がなされる。団体交渉にも政治介入が行われることが多く、労使自治の実現とは程遠い状況が続いていたというのがスリランカの労使関係に関する中心的な評価であった。近年の政治介入に関しては次節でふれるが、しかし他方で、政治政党の系列下にある労働組合が何も成し遂げていないというわけではなく、また近年ではプランテーション産業以外では、直接的な政治介入はないという<sup>(16)</sup>。自由貿易区およびサービス労働者一般組合（FTZ&GSEU）などの政治政党に依存しない独立系労働組合や、NGOや社会運動と連携するような労働組合も今日では結成されており（Biyanwila 2011）、労働運動にインパクトを残し

つつある。現状では独立系労働組合等の結成も労働運動の分裂の要因となっている側面は否めないが、スリランカの労働運動には他国の労働運動と同様、このような新しい動きが出てきている。

労働運動が分裂状況にあるために効果的な成果を挙げることができないことに危機感を抱いた一部の組合指導者たちは、1998年に全国労働組合調査教育連合（NATURE）を結成した。NATURE 結成の契機は、彼らが1995年の策定にかかわり、しかし反故にされている「全国労働者憲章」（後述）の履行を求め、また関連して、労働に関する調査や労働者・労働組合への継続的教育の必要性を感じたことによる。2010年には NATURE 事務局を中心グループとしながら、一歩進んで労働組合の統一を視野に入れ、15組織による労働組合統一センター（CFTUU）が結成された<sup>(17)</sup>。しかし CFTUU はかたちとしては現在も一応存在するものの、空中分解してしまった。これは CFTUU に名を連ねた（前）政権与党系の労働組合が重要な 이슈のたびに政府側の立場をとり、共同行動が不可能になったためである。NATURE も2008年の結成10周年時には19の労働組合がメンバーとして名を連ねていたが（NATURE 2009）、CFTUU の空中分解と並行するように、CWC やSLNSSなどの主要労働組合が離脱していった<sup>(18)</sup>。SLNSSは（旧）与党SLFP系で CWC も連立政権に加わっており（当時）、労働運動における政治政党の存在感を改めてみせつけている。

このほか共同行動や統一運動の動きとしては、自由貿易区（FTZ）での組織化に取り組む FTZ&GSEU が中心となり、政治政党に従属しない労働組合13組織を結集する労働組合連合（TUC）が2007年12月に結成されている<sup>(19)</sup>。2011年には FTZ&GSEU や企業間従業員組合（ICEU）が名を連ねる合同労働組合同盟（JTUA）が政府の年金法案の提出に対して FTZ でストライキを実施し<sup>(20)</sup>、また2013年5月21日には電力料金の値上げに反対して、16の主要労働組合が参加する合同労働組合同盟協調センター（CCJTUA）がストライキを行っている<sup>(21)</sup>。

共同行動は年金や公共料金、また物価をめぐってなど、個別企業・産業ではなく労働者全体に影響を及ぼすようなマクロイシューに関して組織しやすいように考えられる。このように今日は異なる労働組合による共同行

動が組織される一方で、労働組合・労働運動は分権的・分散的である。

最後に、今日の労働組合の大きな課題として、若い担い手の早急な育成が挙げられる。これは1980年に実施されたゼネラル・ストライキ以降、労働組合に対して政府の徹底した弾圧が行われたことによる。その結果、スリランカの労働運動が大きく後退し、次の世代の労働組合指導者が育たず、今日も後継者不足というかたちで爪痕が残っている。組合指導者の育成は今日のスリランカの労働運動、そして労使関係において喫緊の課題である。

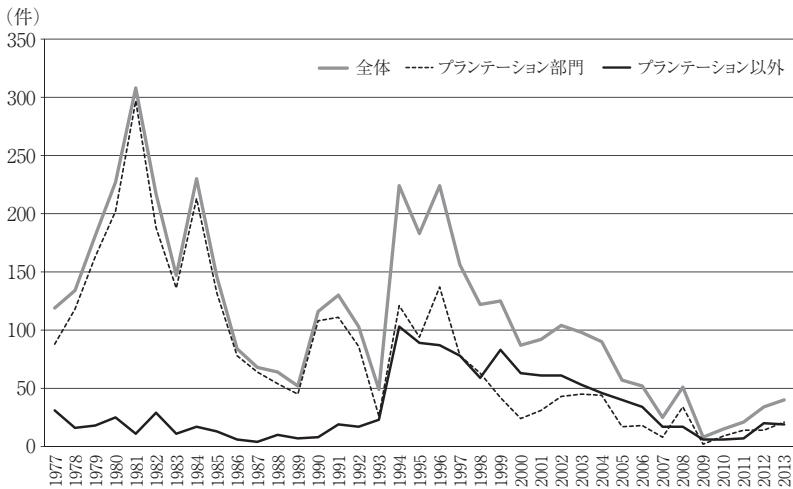
### (3) 自由貿易区 (FTZ) の労使関係、従業員協議会 (EC)

1978年に導入された FTZ でも労働組合の結成は認められ、またここまでもみたように争議行動が組織されている。FTZ を主要な組織化の場とする FTZ&GSEU は国際連帯を視野に入れた争議行動を行うこともあり、世界的にも知られている労働組合である。スリランカは国際労働機関 (ILO) の結社の自由・団結権、および団体交渉に関する87号条約および98号条約とともに批准しているが、それでも実際には 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<sup>(22)</sup>。筆者の現地での聞き取りでは、過去に政府が非公式に FTZ での組合活動を抑制すると言質を与えたと多くの組合指導者が非難している。

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 (EC) である。従業員協議会は当初、FTZ で合同諮問協議会 (JCC) として導入され、1994年に就任したクマラトゥンガ大統領が現在の従業員協議会に編成し直した。従業員協議会の導入は 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 (Ranaraja 2013)。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ある。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。ILO もそれが従業員協議会か否かを別として、ILO 条約に沿うような機構を導入すべきとの立場である (Peiris and Ranaraja 2001)。



図3-4 ストライキ件数



(出所) Department of Census and Statistics (1983, 62 表47; 1987, 62 表47; 1994, 116 表56; 2003, 103 表4.14), Ministry of Labour and Labour Relations (2011, 105 表4.7; 2013, 89 表4.6; 2014, 85 表4.6) より筆者作成。

(注) 1985年のストライキ件数は上記元表に誤りがあるが、そのままとした。

労働組合は通常、労働者・従業員の正式な代表機構は労働組合であるとして、労働組合の結成を妨げるという点で従業員協議会に対して強く否定的である。ただし FTZ&GSEU は FTZ に組織された従業員協議会に目を付け、それをベースに組織化を進めていった。また、従業員協議会は公共部門でも導入されたが、うまく機能しなかったという<sup>(23)</sup>。実態はともあれ、筆者の現地での聞き取りによれば、使用者団体も労働政策立案官僚も、従業員協議会ではなく、(FTZ 外では) 労働組合をパートナーとしてみる向きがスリランカにはある。この点は安定した労使関係を構築するうえで重要である。

#### (4) ストライキ件数の推移

本項の最後に、労使関係をストライキ件数の推移からみる。図3-4は1977年以降の公共部門を除くストライキ件数を、プランテーション部門とそれ以外に分けてまとめている<sup>(24)</sup>。1977年は社会主義志向をもつ SLFP から統

一国民党（UNP）に政権与党が変わり、輸入代替工業化政策から舵を切った年である。労働運動は1980年のゼネラル・ストライキを契機に、UNPが労働組合に対して大きく攻勢に出て、労働組合の弱体化を推し進めた。その結果、それまでマルキシストや左派・左翼が主導した労働組合運動と、労使の制度化された紛争処理システムを大きく損なうことになった（Biyawila 2011）。たしかに1980年代のストライキ件数の減少は著しいが、これはプランテーション部門でのストライキの減少を反映させたものであることが図3-4よりわかる。

一方、1990年代に入り、とりわけ1990年代中盤には再びストライキ件数が増加した。図よりこの増加がプランテーション以外の部門でのストライキの増加を反映させたものであることがわかる。この時期はいっそうの経済自由化としてプランテーション部門をはじめ民営化が推進された時期である（絵所 2011）。以降、内戦が終結する2009年まで、ストライキは減少趨勢にあることが見て取れる。2009年の8件はこのあいだの最小件数である。使用者団体であるEFCによると、1970年代までのEFCの取り組みはいかに労働争議・労使紛争に対処するかに重きがおかれ、労働組合へのスタンスも対立的なものであったが、1980年代以降は経済の自由化の進展とともに、職業訓練や開発、また適切な人的資源管理の推進などに軸足を移していった。同時に企業発展のためにいかに労働組合や労働者に企業活動にかかわりをもたせるかなど（職場の小集団活動への参加等）、プロアクティブな施策に重きをおいている。ストライキ件数の減少はその取り組みが反映されたものであるというのがEFCの見解である。しかし労働組合は、FTZでの労働組合活動が制限され、また使用者が労働組合を承認しないなど、経済の国際化進展のもと、結社の自由や団体交渉権の侵害も進んでいると非難する。とくに内戦終盤のラージャパクサ元大統領政権は、ストライキを国家への反逆とみなしたこともストライキ減少の背景である<sup>(25)</sup>。もちろん、労働運動の分裂状況や小規模零細企業での組織化が困難であること、雇用の非正規化といった要因も大きい。

このような状況にあって、内戦終結後は件数こそ少ないが、2010年が15件（プランテーションが9件、それ以外が6件）、2011年が21件（同14件、7件）、

2012年が34件（同14件、20件）、そして2013年が40件（同21件、19件）と、ストライキは増加傾向にある。近年は政府による労働運動の締め付けが厳しくなっていると指摘されていたなかで、ストライキ件数が増加傾向にある点に注目すべきである。それだけ労働者側の不満がたまってきているということである。

### 3. 社会的対話の機構

内戦終結後はストライキ件数が増加傾向にあることを前項で指摘した。また、労使関係制度の担い手である労使はみたが、政府については介入を中心にふれたのみである。本項では、全国労働審議会（NALC）の討議事項と筆者が2013年と2014年に実施した現地での聞き取りを基に、今日のスリランカの労働問題、そして労働政策・労働市場改革の方向をみる。

#### (1) 全国労働審議会（NALC）

社会的対話（Social Dialogue）の機構として、スリランカでは全国労働審議会（National Labour Advisory Council: NLAC）が1989年に設立されている。国際労働機関（ILO）の144号条約は国際労働基準の実施の促進を目的に、政労使による三者協議を行うことを求めているが、NLACの設立はスリランカが本条約を批准するより前である<sup>(26)</sup>。NLACは政労使三者で社会・労働に関する事項をめぐって社会的対話を促進することを目的とし、また、社会・労働に関連する事項や労働法制などについて、政府が労使の意見や助言を求める協議・意見聴取の場（フォーラム）として位置づけられている。必要に応じて、専門家からの助言を得ながらの同じく三者構成の分科会が組織される。

NLAC委員の任期は1年で、議長は労働・労使関係大臣が務める。委員構成は、たとえば2011/12年度は労働者側代表が16人で、いずれも異なる労働組合16組織から会長、事務局長、もしくは副会長・会長代理という組織のトップが参加している。これに対して使用者側代表は13人で、EFCから事務局長ひとりが出席するほかは、企業5社より社長・CEOあるいは人事担

当副社長、商工会3組織と、自由貿易区製造協会やアパレル産業など輸出に関連する産業・業界団体のトップ（もしくは幹部）が出席する。政府出席者が22人と最も多く、うち15人が労働・労使関係省からである。中央省庁である産業開発省と財務・計画省センサス統計局からもひとりずつ参加しており、また従業員信託基金（ETF）のトップ、中央銀行から総裁補佐も参加する。残りの3人は全国職業安全衛生研究所（NIOSH）、BOIの労使関係ディレクター、そして戦略的企業経営庁（SEMA）からとなっている<sup>(27)</sup>。女性委員は労働組合側にはひとりもおらず、経営者側は女性商工会の理事ひとりのみであった。ただし政府代表は22人中7人が女性である。

NLACは月に1度開かれることとなっているが、近年の開催頻度は筆者の確認では2012年が8回、2013年が5回と、2カ月に1回程度である。論争のある事項については当然のことながらNLACでの合意形成は難しく、また前政権の消極的なコミットメントもあり、さらには単なる意見表明の場にすぎないなどの批判もあるなど、NLACに対する労使の評価は決して高くない。それでも、労働政策を議論する場で正式に、直接の発言権が得られる意義は大きい<sup>(28)</sup>。社会的対話の経路がこのようなかたちで確立されていることに対しては、一定の評価はされるべきである<sup>(29)</sup>。次項ではNLACでの討議事項と今日の状況をみる。

## （2）NLACでの討議事項

表3-11は2013年から2014年8月に開催されたNLACの主要討議事項をまとめたものである。この間、14の主要事項が議論されているが、大きくは年金・従業員退職準備基金（EPF）をめぐるもの（①、③、⑫）、労働時間・女性の夜間労働をめぐるもの（②、⑥）、広く結社の自由・団体交渉権・争議権（労働三権）に関するもの（④、⑤）——④はNLACの手続き。また、協定適用に関する⑪も本事項に関連、非正規労働（職業あっせん業者）に関するもの（⑦）、移民労働・国際関係に関するもの（⑧、⑬）、解雇に関するもの（⑩）、特定産業・賃金交渉に関するもの（⑪、⑫）、そして物価指数（⑭）と分けることができる。⑨および⑪～⑭以外は、この間に複数回にわたって議論されている。以下、それらをみることで、今日のスリランカの主要

表3-11 全国労働審議会での主要討議事項，2013年～2014年8月

開催日	討議事項
2013年2月11日	①諮問委員会設立に関する従業員退職準備基金法のセクション5の改正について ②店舗および事務所労働者（雇用と報酬規制）法の改正について ③EPFの投資に関する中央銀行の報告について ④NLACの会合を行うにあたって採用される手続きについて ⑤ストライキ権の制限／中止を目的とする司法介入について（労働組合29組織によるストライキ権に関するジョイントレターとメモランダム）
2013年5月6日	②店舗および事務所労働者（雇用と報酬規制）法の改正について（女性の夜間労働の延長） ④NLACの会合を行うにあたって採用される手続きについて
2013年8月5日	②店舗および事務所労働者（雇用と報酬規制）法の改正について（女性の夜間労働の延長） ④NLACの会合を行うにあたって採用される手続きについて ⑥週5日労働について ⑦職業あっせん業者の規制について
2013年9月10日	⑤1999年 労働争議法（改正法）について ⑦職業あっせん業者の規制について ⑧スリランカへの移民労働の規制について ⑨「輸出企業フォーラム」で提起された事項について ⑩1971年 労働者解雇法について
2013年12月2日	⑤1999年 労働争議法（改正法）について ⑦職業あっせん業者の規制について ⑧スリランカへの移民労働の規制について ⑩1971年 労働者解雇法について ⑪2013年4月のプランテーション産業の労使協定の賃金委員会労働者への適用拡大について ⑫スリランカ国営プランテーション社（SLSPS），ジャナタ・エステート開発庁（JEDB），エルカドゥワ・プランテーション社（EPL）のEPF，ETF，退職一時金に関する未払いについて
2014年2月5日	⑥週5日労働について ⑦職業あっせん業者の規制について ⑧スリランカへの移民労働の規制について ⑩1971年 労働者解雇法について
2014年4月3日	⑤労働組合29組織によるストライキ権に関するジョイントレターとメモランダム ⑦職業あっせん業者の規制について ⑩1971年 労働者解雇法について ⑬中国人力資源・社会保障部とスリランカ労働・労使関係省で締結された覚書について ⑭物価指数について
2014年7月4日	労働組合 退席
2014年8月14日	労働組合 退席

（出所） ウェブサイト（<http://www.wedabima.lk/>）および労働・労使関係省での提供資料。

（注） 表内の番号は討議の順序あるいは重要度を表すものではなく，同一事項（類似のものを含む）であることを示すために筆者が付した便宜的なものである。

労働問題の諸相を明らかにする。

年金・EPFについて、中心論点は後者EPFの運用をめぐるものである。従業員退職準備基金が労働者の引退後の生活を支える積立金であるのに対し、労働組合は前政権下で大統領や官僚が利害関係をもつ事業への投資資金としての流用を非難し、準備基金運用に労働側代表を含む諮問委員会の設立を求めている。またスリランカでは年金制度が確立しておらず、年金の制度化には労働組合も一定の理解を示しつつも、制度構築のための準備基金の取り崩しや資格要件の厳しさに反対している。

労働時間をめぐるものについては、使用者側が週6日労働（厳密には5日半、注22参照）である現状を、土曜日の半日の労働を月～金の5日間に1時間ずつ振り分け、1日9時間労働とすることを求めている。週5日労働は2012年にもNLACで何度も議論されており、使用者側は週5日労働によって間接費の削減だけでなく、欠勤率の低下と生産性の向上も見込めるとしている。一方、労働者にとっても休息日が1日増えることは悪いことではないが、問題は1日9時間労働とする際、9時間目は時間外労働であるところ、変更後は時間外割増賃金がつかれないとされることである。これは実質賃金の切り下げ・労働強化であり、もちろん労働組合は反対している。休日となる土曜日の就労がなくなれば、現在得ているその（土曜日の）時間外割増賃金も失うので、賃金の手取り実額は小さくなるだろう。

また、女性の夜間労働については、18歳以上の女性の夜8時以降の就労禁止は店舗および事務所労働者（雇用と報酬規制）法の第10条で定められているが、IT産業やBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）産業を中心に女性の夜間労働を解禁すべき、というものである。労働組合はこの規制緩和に反対し、法改正はまだ行われていない。しかしIT・BPO産業では現在、試用というかたちで、女性の夜間労働が時限解禁されている。補足すると、2011年から2012年にかけて、母性保護をめぐるNLACで頻繁に議論が行われている。労働市場における労働力不足の解消、労働市場の柔軟化の切り札として、女性労働が位置づけられている。

非正規労働に関しては、職業あつせん業者があつせんする労働者のEPFを適切に運営していない疑いが生じており、それを労働組合は問題視して

いる。職業あっせん業者は一定期間後に名称を変更して事業を継続させることがあるため、労働監督を行うのが困難になっている。スリランカには請負労働に関する法律もない。多くの労働組合は当初、請負労働や職業あっせん業に反対していたが、今日廃止を非現実的と考え、適切に規制することを求めている。労働組合にとって、このような非正規労働者の組織化が困難であることも頭の痛いところである。他方で今日の実態としては、請負労働者の賃金が正規労働者よりも高いことがあり、請負労働者のままのほうが労働者にとっては魅力的であるという側面もある。

この非正規労働と同じく雇用のフレキシビリティに関する雇用調整、すなわち解雇に関しては、労働者解雇法で民間部門労働者に手厚い解雇手当が定められている。解雇手当は雇用年数に応じて月給の2.5カ月分から最大で48カ月分相当に上る。解雇が困難なことで雇用が創出されないという議論も盛んになされ、産業界は労働者解雇法の改正・手当算出式の見直しを強く求めている<sup>(30)</sup>。労働組合は当然、解雇手当の削減に反対する。監督省である労働・労使関係省は、雇用創出の観点から本法の改正は必要ではあると考えるものの、失業保険がない現状で思い切った動きがとれないというのも実情のようである。

移民労働・国際関係に関して、第1節において労働力不足を指摘したが、FTZでは外国人労働者が就労するようになっている。しかし問題は、その就労の実態を国は把握できていないことである。ただし、中国からの労働者が多いようである。スリランカの国際労働移動は長らく、インド・タミルナードゥ州からのプランテーション労働者や中近東への出稼ぎ労働者に関する議論が中心であったが、同国は今日、プランテーションとは異なる出自の労働力の輸入国であり、それも、労働組合が懸念を示す規模または性質をもつものようである。労働組合はそのような外国人労働者への社会保障の適用に関心を示すが、賃金の下方圧力、また自国労働者との雇用をめぐる競合の可能性も、労働組合の懸念の要因としておそらく指摘できるだろう。

最後に、表3-11での検討期間で2014年4月に1度のみ、議題に上っている物価指数について、その重要性にかんがみてふれる。物価手当は給与の主

要構成部分で、その算定基準となる物価指数は労働・労使関係省が官報で公表する指数である。しかし労働組合いわく、2008年の新物価指数の導入時に大きく切り下げられ、また今日労働・労使関係省は、官報での公表すら取りやめている。物価指数が発表されないため物価手当が算出できないという使用者の立場により、物価手当が満額支給されないことで労働者の賃金は目減りしており、労働者は早期の官報公表の再開を強く求めている。

### (3) 労働基本権をめぐって

前項ではふれていない、しかしきわめて大きな論点、すなわち、スリランカにおける結社の自由・団結権、団体交渉権、労働争議権について、本節の最後にみる。労働三権に関する事項は2012年のNLACでも頻繁にとりあげられ、そして、7月4日および8月14日のNLAC労働組合の退席に大きくかかわっている。

2009年に内戦が終結するまでストライキが前政権によって実質的に制約されていたことはすでに述べたが、内戦終結後も団結権や争議権に対する圧力は強いままであった。前政権はNGOへの弾圧も行っている。2011年には年金制度導入に反対する労働者のデモに警察が発砲し、死者が出ている。また近年、不当に解雇された労働者の再雇用命令を出さないようにとの労働裁判所に対する通達が行政側から非公式になされたらしく、実際、裁判所の判断を検証してみると、その傾向がうかがわれるという<sup>(31)</sup>。このようななかで労働組合は、29組織による連名書を提出するなど、労働争議法の改正による労働三権の法制化を求めた。

焦点は1995年に策定された「全国労働者憲章」、なかでもその第1部である「基本的人権：結社の自由、団結権、団体交渉権」である。本憲章は、労働運動に携わったのちに政治家になったラージャパクサ前大統領が労働大臣職にあったときに（1994～1997年）労働者の権利を明文化したもので（太田 2014）、氏も当時、本憲章の履行を支持した。憲章第1部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4項目が謳われている。事態がいつこうに進展しないことに強い不満をもつ労働組合は、2013年末からガミニ・ロクゲ（元）労働・労使関係大臣に大統領との面会を求めてきたが、実現されなかった。それまでも NLAC 開催の直前に、相談のないまま討議事項が変更されたり、会合自体が急きょキャンセルにされるなど、大臣および労働・労使関係省の誠意のない対応も問題視していた。こうして7月4日の NLAC において、出席した労働組合の代表者が一人ひとり、抗議を表明し、退席した<sup>(32)</sup>。

労働組合の退席は大統領との面会が実現されないこと、労働三権の明文化がなされないことに加え、前項でみた職業あっせん業者に関する規制、物価指数の公表再開、EPF に関する諮問委員会の設置、そしてプランテーション産業における社会保障の履行（表3-11の⑫）、の諸点を求めたものである<sup>(33)</sup>。8月14日に開催された次の NLAC では、会の冒頭で大統領との面会が確約されてないことが明らかになると、労働組合代表者はふたりを除き、再び退席している。

一方、労働争議法をめぐっては使用者側にも不満がある。すでにみたように、40%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定められ、これに対して EFC は強く反対している<sup>(34)</sup>。EFC はよりよい労使関係の実現をめざして、労働争議法を廃止し、それにかわる「職場関係法」の制定を提言している。前政権が打ち出した経済指針である「マヒンダ・チンタナ」を支持しながら（The Employers' Federation of Ceylon 2014）、より迅速な「労働改革」の実施を政府、官僚機構、そして司法機関に求めている。

もっとも、労使の不満はあっても、所管省庁である労働・労使関係省も何もしていないというわけではない。ストライキをはじめとする労働争議の原因になりかねない障害を事前に取り除き安定した労使関係を実現すべく、労働・労使関係省は労働監督政策の策定をめざし、また監督行政の充実に力を入れはじめている<sup>(35)</sup>。この取り組みでは ILO の技術支援で、パソコン／コンピュータ上での管理を容易にする労働監督システムアプリケー

ション（LISA）を2013年に導入し、またアメリカ労働局（USDOL）の支援も受けている。労働監督業務に携わる人材のトレーニングも実施している。さらに、労働・労使関係省は今日、所管ではない公官庁の労使関係についても、その紛争処理メカニズムの構築に助言する。これまで労働・労使関係省が重要な案件に関する政策や法案を主導しても、その実現には越えなければならない政治的なハードルも存在していたようである。政権の交代で労働行政にどのような変化が生ずるのか関心がもたれる。

## むすび

本章ではスリランカの内戦終結後の労働市場と労使関係を論じた。内戦終結後から今日までのあいだで利用可能な統計の期間は3年程度とデータ制約はあるが、失業率の改善趨勢、しかし2012年から2013年にかけては若干雇用状況の悪化がみられること、また、女性労働については雇用回復が目覚ましい一方で、とりわけ高学歴者と若年層の失業率の高さが観察された。それにもかかわらず労働力不足が指摘されることから、女性の労働参加率の相対的な低さが注目され、就労を促すような取り組みを進めようとしている。他方、女性には昇進の天井が存在することが本章での検討から指摘できる。またあくまで趨勢としてのものではあるが、営業関連職および製造業の拡大（また第2次産業、第3次産業の拡大）と、就労者の技能水準の高度化、専門化がスリランカ経済で生じている。

内戦終結後の賃金動向については、都市部の賃金上昇が顕著であるが、それは日雇い（あるいは非正規）労働者に対する需要の増加と並行して進んでいる。郡部でも日雇い労働者への需要は月ぎめ稼得者の賃金低下という影響を及ぼしている。結果として月ぎめ稼得者と日雇い労働者の賃金格差は縮小している。都市部・郡部ともに所得の不平等が観察されるが、不平等の度合いは郡部よりも都市部で大きい。それでも都市部月ぎめ稼得者の不平等自体は縮小傾向にある。産業別では、第2次産業での賃金の増加と産業内賃金格差の縮小が注目できる。

労使関係については、内戦終結後も権威主義的な前政権のもと、内戦中と同じく労働運動に制約が課されていた。結社の自由、団体交渉権、労働争議権という労働三権の明文化を強く求める労働組合と、すでに関連法案で規定されているとする政府、そして相対する使用者との隔たりは小さくない。しかし労働運動の抑圧は開発・発展を損なうというのがスリランカの歴史であった (Teitelbaum 2011)。ILO の87号条約および98号条約を批准していながら、実態がともなっていない現状は大きく省みられなければならない。

一方、労働運動および労働組合について、必ずしもスリランカの全労働者の声を代弁するものではない点には留意したい。これは組合組織率をみれば明確で、また、たとえば女性の夜間労働の解禁について、そのような女性は現在のところ、労働運動の担い手ではない。過去30年以上の政府の弾圧により労働運動が弱体化している側面は否めないが、実態はともあれ、筆者の現地での聞き取りでは、使用者団体も労働政策立案官僚も、労働組合をパートナーとしてみる向きがスリランカにはある。次世代指導者の育成や新しい声を拾い上げるメカニズムの確立が望まれる。

前節で述べたが、筆者は社会的対話の経路がNLACによって確立されていることに對し、一定の評価はなされるべきと考える。しかし今日、NLACがうまく機能しているとはいいがたく、政労使のいずれにも問題なしとはいえない。また、次の点を補足する。すでにみたように、政府そして労働・労使関係省は年金制度の確立を画策している。失業保険や労災保険の導入も図りたいようである。しかしそれが進まないのは、社会保険費用の負担に対する労使の忌避が理由という。中進国経済の仲間入りには社会保障の拡充は必須であり、相応の労使負担は避けて通れない。つまり、ポイントは労使関係制度のアクター三者の責務意識である。内戦という戦時体制、そして権威主義的な政権を経て、正当な、民主主義的手続きによってスリランカは新たな局面にある。三者協議の文化が一定程度根づいているとみられる今日のスリランカで、産業民主主義を強化し安定した労使関係を構築することで、経済社会がいつその発展を遂げる可能性は小さくないように思われる<sup>(36)</sup>。

＊本章の記述は2014年12月現在のものである。執筆にあたり、コロンボ大学経営財政学部のM・サマン・ダサナヤケ氏にシンハラ語訳でご助言いただいた。研究会主査の荒井悦代氏からは資料等のご教唆を、また氏をはじめ研究会委員諸氏より有益なコメントを賜った。

〔注〕

- (1) Karunaratne (2007), 太田 (2014) 参照。内戦のため調査が実施できなかったことも一因である。センサス統計局の『労働力調査』については、北部および東部地域を含む全土を再びカバーすることができるようになったのは2010年以降である。『労働力調査』は標本調査で、2013年調査より労働力を15歳以上とした。2012年以前は労働力を10歳以上としていたため、2013年とそれ以前を直接比較することはできない。
- (2) この統計から指摘できるのはこの程度にとどまる。また失業期間の統計は都市部郡部別では公表されておらず、前段で指摘した都市部での女性の雇用状況の改善を否定するだけの根拠とはならない。
- (3) 自由貿易区およびサービス労働者一般組合 (FTZ&GSEU) 事務局長アントン・マーカス氏への聞き取り (2013年8月8日)。ただし、この数字の根拠は不明である。
- (4) A社人事課長への聞き取り (2013年7月30日)。
- (5) Department of Census and Statistics (2013a) の元表の産業分類は農業、工業、サービス産業となっているが、それぞれ第1次産業、第2次産業、第3次産業を意味するものと思われる。本章では後者の分類に置き換えている。産業別就業シェアの産業分類の解釈についても同様とする。
- (6) 2009年の内戦終結以降は、GDPシェアについても第2次産業の拡大趨勢が第3次産業と同じく認められる。
- (7) 産業・職種別就業構造の検討に2013年のデータを用いないのは、労働力の対象年齢が2013年と2012年以前とで異なることによる (注1参照)。
- (8) 輸出を牽引するアパレル産業の就業者については、おそらく手工芸 (クラフト) 関連労働者、技術および準専門的職業従事者、単純作業／初級の職業従事者に分類されるものと推測される。
- (9) 本章第2節3項でふれるようにスリランカでは物価 (指数) の公表に問題があり、公刊データではコロンボのもののみしか確認できない。
- (10) 労使関係に関連する国家の諸機関を指すほか、司法を含むのが一般的である。以下では断りのないかぎり政府とする。
- (11) Colombo Page ([http://www.colombopage.com/archive\\_14B/Oct25\\_1414179963CH.php](http://www.colombopage.com/archive_14B/Oct25_1414179963CH.php) 2014年10月28日閲覧)。
- (12) 冊子体で公刊される近年のセンサス・統計局の『労働力調査』からはプランテーションの現業労働者数は把握できない。
- (13) EFC に関する本項での記述は EFC 事務局長代理 (当時) カニシュカ・ウェーラシ

ンヘ氏への聞き取り（2013年7月31日実施）、およびEFC誕生85周年の *Daily Financial Times* 掲載2014年1月13日付け記事（閲覧はEFCウェブサイト <http://www.employers.lk/efc-news/540-efc-gives-85-years-of-service-to-sri-lanka> 2013年3月3日閲覧）に基づく。

- (14) 既述のように、公共部門の労使関係の所管は行政・総務省であるが、労働組合の登録は労働・労使関係省が行っている。2014年に労働・労使関係省は方向転換し、これまで認めていなかった公共部門における労働組合連合体の登録を促すようになった。これには労働組合の結社の自由を制約する意図があるという（公共部門独立労働組合連合（COPSITU）会長アディカリ・ジャヤラタ氏への聞き取りより。2014年7月19日実施）。
- (15) SLNSS 事務局長レスリー・デヴェンドラ氏への聞き取り（2013年8月8日実施）。
- (16) カニシュカ・ウェーラシンヘ氏への聞き取り（2013年7月31日実施）。2013年4月に締結されたプランテーション産業での労働協約では、日雇いの現業労働者の日額賃金は最大で620ルピーに改定された（基本賃金450ルピー、物価手当30ルピー、月労働日数の75%の勤労を条件に1日当たり最大で140ルピー）。これに労使が拠出する従業員退職準備基金（EPF）と、企業負担の従業員信託基金（ETF、社会保障関連の基金）および退職一時金の給付積立が加わる。この新労働協約の内容はプランテーション労働者にとって必ずしも悪いものではない。
- (17) *Sunday Times*, 2010年10月10日付け (<http://www.sundaytimes.lk/101017/BusinessTimes/bt42.html> 2015年1月19日閲覧)。
- (18) NATURE 事務局長 T.M.R. ラッセーディン氏への聞き取り（2013年8月2日および2014年7月24日実施）。
- (19) [http://www.tie-germany.org/docs/TUC\\_SriLanka.pdf](http://www.tie-germany.org/docs/TUC_SriLanka.pdf)（2014年7月7日閲覧）。ただし、TUCの現在の活動状況について筆者は確認できていない。
- (20) <http://www.wsws.org/en/articles/2011/05/sril-m28.html>（2014年7月7日閲覧）。
- (21) ICEU 会長ワサンタ・サマラシンヘ氏提供のリーフレット “*21st May One Day Token Strike, Sri Lanka*”。共同行動を組織する母体の名称について、Coordination Committee for Trade Union Alliance など、似たようなものがメディアやリーフレットで用いられるが、JUTA, CCJUTA を含め、それらはおそらくは同じか、関連するものと思われる。筆者の現地でのこれらの共同行動にかかわる組合指導者への聞き取りでも、同一であることを肯定する一方、正式名称は必ずしも同一ではないことがあった。彼らにとって重要なことは、共同行動をとっているという点であり、致し方ない。
- (22) FTZ&GSEU 事務局長アントン・マーカス氏への聞き取り（2013年8月8日実施）。氏が関与する事例は ITUC（2014）にも掲載されている。なお、2012～2013年あたりの外資系アパレル企業の月給水準は、時間外労働手当や生産性インセンティブ、出勤手当等すべて込みで2万ルピー程度であった。表3-9に照らせばこの水準は決して低くない。しかし労働時間は、週6日勤務で58時間以上におよぶ（平日は8時間労働＋2時間の時間外労働、土曜日は半日＋4（～6）時間の時間外労働）。有給休暇の取得も困難で、欠勤は手当にも影響する（セイロン商業・産業・一般労働者組合 [CMU] 現事務局長シルヴェスタ・ジャヤコディ氏への聞き取り、2013年8月3日）。

- (23) COPSITU 会長アディカリ・ジャヤラタ氏への聞き取り（2014年7月19日実施）。
- (24) 既述のように公共部門の労使関係は行政・総務省が所管であり、本図のストライキ件数には公共部門のものは含まれていない。公共部門では民間部門よりもストライキ／労働争議が多い。
- (25) CMU 現事務局長シルヴェスタ・ジャヤコディ氏への聞き取り（2014年7月19日）。
- (26) 1994年に批准。ただし労働行政に関する ILO150号条約は批准されていない。
- (27) NLAC のメンバーについては労働・労使関係省ウェブサイト参照（[http://www.labourmin.gov.lk/web/index.php?option=com\\_content&view=article&id=173&Itemid=176&lang=en](http://www.labourmin.gov.lk/web/index.php?option=com_content&view=article&id=173&Itemid=176&lang=en) 2013年11月20日閲覧。2015年1月21日現在も変更されていない）。なお、SEMA から参加するひとは元労働組合指導者であったようである。InfoLanka News の次の記事（<http://www.infolanka.com/news/2008/sep/index5.html>）を参照（2008年9月5日付け、2014年3月9日閲覧）。
- (28) COPSITU 会長アディカリ・ジャヤラタ氏への聞き取り（2014年7月19日実施）。氏は当初 NLAC に出席していたが、委員交代により2014年現在、参加していない。氏は再び委員となることを強く希望している。
- (29) 隣国インドの三者構成会議であるインド労働会議の開催は年に1度あるかないかで、たとえば2013年の本会議には230人以上が参加者リストに掲載されている。ILC に比べれば NLAC ははるかに機動的である。
- (30) 解雇をめぐる法改正については Arai（2008）参照。
- (31) NATURE 事務局長 T. M. R. ラッセーディン氏への聞き取り（2014年7月24日実施）。
- (32) 労働組合代表者は事前に協議し、退席することを決定した。その際、連立与党系の労働組合である SLNSS と CWC 代表者は当日の NLAC への参加を見送ることを伝え、欠席している。
- (33) CMU 現事務局長シルヴェスタ・ジャヤコディ氏提供資料（2014年7月19日）。
- (34) 労働組合の意見としては、小規模組織ほど40%基準の引下げを、大規模組織ほどその引上げを求める傾向にある。ILO は、40%は高すぎるという立場である。
- (35) 労働・労使関係省労働局上級書記補佐アナング・ウィマアウェーラ氏への聞き取り（2014年7月23日実施）。
- (36) そこに日本の政労使の協力の余地を見い出すこともできる。

## 〔参考文献〕

### ＜日本語文献＞

- 絵所秀紀 1999. 『『スリランカ・モデル』の再検討』『アジア経済』40(9・10) 9・10月 38-58.
- 2011. 「スリランカ経済」石上悦朗・佐藤隆広編『現代インド・南アジア経済論』ミネルヴァ書房 291-314.
- 太田仁志 2014. 「スリランカ労働市場の基本特性と労使関係の輪郭」荒井悦代編『内戦後のスリランカ経済』アジア経済研究所 39-65.

<外国語文献>

- Arai, Etsuyo. 2008. "Labour Law Reform in Sri Lanka: Revision of the Termination of Employment of Workmen Act and its Implications." In *Globalization, Employment and Mobility: the South Asian Experience*, edited by Hiroshi Sato and Mayumi Murayama. IDE-JETRO, Palgrave Macmillan, 150-175.
- Biyanwila, S. Janaka. 2011. *The Labour Movement in the Global South: Trade Unions in Sri Lanka*. New York: Routledge.
- Department of Census and Statistics. 1983. *Statistical Abstract of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka 1982*. Colombo: Dept. of Census and Statistics, Ministry of Plan Implementation.
- . 1987. *Statistical Abstract of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka 1985*. Colombo: Dept. of Census and Statistics, Ministry of Plan Implementation.
- . 1994. *Statistical Abstract of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka 1993*. Colombo: Dept. of Census and Statistics, Ministry of Policy Plan and Implementation.
- . 2003. *Statistics Abstract 2003*. Colombo: Ministry of Interior.
- . 2011. *Sri Lanka Labour Force Survey Annual Report-2010 (With Provincial and District level data)*, Ministry of Finance and Planning (センサス統計局のウェブサイト, <http://www.statistics.gov.lk/page.asp?page=Labour%20Force#> より2013年9月30日ダウンロード).
- . 2012. *Sri Lanka Labour Force Survey Annual Report-2011 (With Provincial and District level data)*. Ministry of Finance and Planning(<http://www.statistics.gov.lk/page.asp?page=Labour%20Force#> より2014年1月17日ダウンロード).
- . 2013a. *National Accounts of Sri Lanka 2012* (センサス統計局のウェブサイト, <http://www.statistics.gov.lk/page.asp?page=National%20Accounts> より2014年1月29日ダウンロード).
- . 2013b. *Sri Lanka Labour Force Survey Annual Report — 2012 (With Provincial and District level data)*, Ministry of Finance and Planning (センサス統計局のウェブサイト, <http://www.statistics.gov.lk/page.asp?page=Labour%20Force#> より2014年1月28日ダウンロード).
- . 2014. *Sri Lanka Labour Force Survey Annual Report-2013 (With Provincial and District level data)*, Ministry of Finance and Planning (センサス統計局のウェブサイト, <http://www.statistics.gov.lk/page.asp?page=Labour%20Force#> より2015年1月14日ダウンロード).
- Karunaratne, Hettige Don. 2007. "Structural Change and the State of the Labour Market in Sri Lanka." 『経済志林』 75 (1) July: 179-220.
- ITUC (International Trade Union Confederation). 2014. *2014 ITUC Global Rights Index: the World's Worst Countries for Workers*. Brussel: ITUC-CSI. (ITUC のウェブサイト, <http://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2015?lang=en> より2014年12月3日ダウンロード).
- Ministry of Finance and Planning. 2013. *Annual Report 2012* (財務・計画省のウェブサイト

- ト, <http://www.treasury.gov.lk/publications/under-fiscal-management-responsibility-act/annual-reports/26-national-planning/fiscal-policy/482-annual-report-2012-structure.html> より2014年2月11日ダウンロード).
- 2014. *Annual Report 2013* (財務・計画省のウェブサイト, <http://www.treasury.gov.lk/publications/under-fiscal-management-responsibility-act/annual-reports/26-national-planning/fiscal-policy/580-annual-report-2013-chapters.html> にて2015年1月16日閲覧).
- Ministry of Labour and Labour Relations. 2011. *Labour Statistics 2010 Sri Lanka*, Department of Labour.
- 2013. *Labour Statistics 2012 Sri Lanka*, Department of Labour. (労働・労使関係省ウェブサイト, [http://www.labourdept.gov.lk/web/index.php?option=com\\_content&view=article&id=129&Itemid=60&lang=en](http://www.labourdept.gov.lk/web/index.php?option=com_content&view=article&id=129&Itemid=60&lang=en) より2014年2月10日ダウンロード).
- 2014. *Labour Statistics 2014 Sri Lanka*, Department of Labour. (労働・労使関係省ウェブサイト, [http://www.labourdept.gov.lk/images/PDF\\_upload/ls13.pdf](http://www.labourdept.gov.lk/images/PDF_upload/ls13.pdf) より2014年11月17日ダウンロード).
- NATURE (National Association for Trade Union Research and Education). 2009. *Labour Issues in Development*, NATURE supported by Friedrich Ebert Stiftung Colombo Office, Sri Lanka.
- Peiris, Sharmila and Shyamali Ranaraja. 2001. “Promoting Social Dialogue and Freedom of Association in EPZs in Sri Lanka: the Role of Workers’ Councils.” in *Labour Issues in Export Processing Zones in South Asia: Role of Social Dialogue*, edited by Oberoi, A. S., A. Sivananthiran and C. S. Venkata Ratnam. New Delhi: South Asia Multi-disciplinary Advisory Team (SAAT)/ International Labour Organisation (ILO)/ Indian Industrial Relations Association (IIRA), 321–380.
- Ranaraja, Shyamali. 2013. *Emerging Trends in Employee Participation in Sri Lanka*, Working Paper No. 46. Geneva: Industrial and Employment Relations Department, International Labour Office. (ILO ウェブサイト, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_206005.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_206005.pdf) より2014年11月13日ダウンロード).
- Rodrigo, Chandra. 2012. “Labour Market development under Economic Reforms.” In *Economic and Social Development under a Market Economy Regime in Sri Lanka, Buddhadasa Hewavitharana Felicitation*, edited by Kelegama, Saman and Dileni Gunewardena. Volume 2. Colombo: Vijitha Yapa Publications, 147–185.
- Secretariat for Senior Ministers. 2012. *The National Human Resources and Employment Policy for Sri Lanka*. Colombo: Secretariat for Senior Ministers.
- Teitelbaum, Emmanuel. 2011. *Mobilizing Restraint: Democracy and Industrial Conflict in Post-Reform South Asia*. Ithaca: ILR Press, Cornell University.
- The Employers’ Federation of Ceylon (EFC). 2014. *Submissions to National Pay Commission*. Colombo: EFC.



<日刊紙>

*Sunday Times* (<http://www.sundaytimes.lk/>)

<その他>

*Colombo Page* (<http://www.colombopage.com/>)

*InfoLanka News* (<http://www.infolanka.com/>)