

木曾順子著

『インドの経済発展と人・労働』

日本評論社 2012年 vi+208ページ

うちかわしゅうじ
内川 秀二

本書は3種類のフィールド調査を通して労働者がフォーマル・セクターとインフォーマル・セクターの間をどのように移動しているか、世代内モビリティと世代間モビリティを検証しようと試みたものである。言い換えれば、インドの労働者の生活が改善していく可能性を次の世代も含めて問いかけたものである。調査地はいずれもグジャラート州のアフマダーバードである。アフマダーバードは独立前から綿業の集積地であったが、綿業が衰退産業となっていく中で多くの工場が閉鎖され、1980年代から綿業労働者の失業が問題となってきた。

著者は長きに渡りアフマダーバードをフィールドとして労働者の生活を観察してきた。最初の成果である『インド 開発のなかの労働者——都市労働市場の構造と変容——』は2003年に日本評論社より出版されている。本書は前著での分析結果にその後の追跡調査を加え、より長い期間を分析の対象としている。インド経済が急成長している中で労働者の生活は向上していないのではないかと、また失職した労働者の生活はどうなったのか、という問題意識は前作から引き継いでおり、著者の問題意識は一貫している。著者が調査の際の一つひとつの事例をどれだけ大切にしているかは、「ミドルクラス4家族の誕生」、「伝統職からの離脱」などのコラムで言及されている事例から容易に推察がつく。

本書の構成は以下のとおりである。

- 序 章 本書の課題
- 第1章 経済発展と社会変化
- 第2章 拡大する中間層
- 第3章 転換期の工業労働者
- 第4章 「働く貧困層」のダイナミズム

- 第5章 「寄せ場」日雇い労働者
- 第6章 労働政策と労働運動の可能性
- 終 章 発展と人・労働

本書の特徴はフィールド調査にある。第3章、第4章、第5章について内容を紹介するとともに、疑問点を提示したい。

第3章では工場労働者の追跡調査の結果を分析している。1991年に3つの民間小規模工場（繊維、機械、化学各1）および3つの中規模工場（繊維、機械、化学各1）で、合計233人の労働者に対して調査を行った。これら6工場はいずれも工場法の適用対象となる組織部門に属していた。調査対象となった労働者には管理・事務職、専門技術職、常用生産労働者、請負労働者が含まれている。1998年には同じ労働者に対して追跡調査を行っている。この間に中規模の繊維、化学の2工場が閉鎖されたほか、人員整理によって多くの労働者が失職と転職を余儀なくされた。さらに、2006年には3回目の追跡調査が行われ、130人が回答している。1998年以降に3工場において閉鎖や大規模な人員整理によって労働者が失職または転職している。調査結果を要約すると、教育水準が高く、上位カースト出身者が多い管理・事務職は転職後もホワイトカラー職に就業している。専門技術職については、教育水準が高い者については転職後もホワイトカラー職に就業している。それに対して、常用生産労働者の58パーセントがインフォーマル・セクターで就業している。また、教育水準が低く、指定カースト出身者の比率が高い請負労働者は依然としてブルーカラー職の臨時または日雇いに留まっている。著者はブルーカラー職の募集・採用に際しては社会集団によるネットワークが有効であり、指定カーストの労働者はこのネットワークを築いていないため、常用労働者として就職するのが難しいと結論づけている。

世代間モビリティについては、2006年に行った3回目の追跡調査の対象であった工場労働者とその就業している息子、就業しているまたは既婚の娘に対して調査を行っている。著者はさまざまなカースト出身者が混在し、サンプル数の多い常用生産労働者に注目して、分析している。そして、上位カースト以外の社会集団出身者でも、父親世代と異なる高い教育レベルが、ホワイトカラー職への世代間職業変

化を保障したことを指摘する一方で、指定カースト出身者にはホワイトカラー職に就業している者が皆無の点も指摘している。安定雇用が子供への教育投資を保障するため、インフォーマル・セクター就業者は世代間モビリティにおいても不利となる。

1991年の調査で6工場が選ばれているが、その選び方は恣意的なものである。とはいえ、7年後、15年後に同じ労働者を追跡調査している研究方法には敬意を表したい。一人の研究者がこれだけの労働者の生活を長期間に渡って追いつけるのは並大抵の努力ではできない。この点を評価したうえで、2点指摘したい。第1に、著者は就職前の教育水準と出身社会集団に注目しているが、職場での経験については言及していない。技能は職場での経験によって身に付く。管理・事務職就業者が失職してもホワイトカラー職に再就職できるのは経験が評価されているからである。それに対して生産労働者の経験は再就職に際して評価されていないのであろうか。評者が知る限り、インドでは専門技術職と生産労働者の間に待遇あるいはコミュニケーションにおいて大きな差がある。経験を積んだ生産労働者が熟練技能者として評価されない点に、生産労働者が上昇していけない障壁があるのではないだろうか。これはインドの経営者と技術者の意識の問題である。これとは別に技術進歩の問題もある。2000年代に入り、繊維産業の状況は変化した。もはや斜陽産業ではない。輸出向け紡績工場の設立が相次ぎ、繊維産業組織部門における工場数も労働者数も2002年度から増え続け、労働者数は2010年度には2002年度と比べると45パーセントも増大している。経験のある元労働者は新規に設立された輸出向け紡績工場に採用されないのだろうか。その可能性は低いと思われる。経営不振によって閉鎖されてしまった紡績工場と輸出向け新工場では技術が異なる。元労働者の熟練では新工場でも採用されても技術についていけない。

第2に、指定カースト出身者は採用につながる社会的ネットワークを有していないため常用生産労働職に就職・再就職できない、という指摘は説得力が弱い。1991年の調査で常用生産労働者の25.8パーセントは指定カースト出身者である。彼らはどのようにして組織部門の工場に就職できたのであろうか。この点について説明が必要である。労働者間でのつながりを問題にするのであれば、同じカーストに帰

属する人々の社会的ネットワークは他集団であれば下位カーストのみならず上位カーストに対しても排他的となりうる。上位カーストに対しても不利に働くと推測される。上位カーストに所属する経営者が同じカーストの人々を優先的に常用生産労働者として採用するのであろうか。評者の経験では、上位カーストはホワイトカラーや技術者として就業することは歓迎するが、生産現場で労働者として働くことを忌み嫌う傾向がある。上位カーストの人々が社会的ネットワークを利用して常用生産労働の職を探すのか疑問である。常用生産労働者の採用に際して社会的ネットワークがどこまで機能するかについてはもっと詳しく論じてほしい。常用生産労働者の労働市場が帰属する社会集団で分断されているのかどうかは、インドの労働市場を論じるうえで大きな問題である。

第4章では2010年度にスラム居住者215人に対して行われた調査を分析している。スラム居住者は日雇い、自営業、常用としてインフォーマル・セクターで就業しているほか、常用としてフォーマル・セクターで就業している者もいる。調査結果では2回以上転職している者が回答者の半分以上を占めている。転職件数の75パーセントが収入の増大につながっている。ただし、この点について著者は労働者の年齢が上昇することで「子供の労働」から「大人の労働」へと移行していることを考慮する必要性を指摘している。一方で、月収と年齢、月収と就業年数の間には相関関係がみられないことも指摘されている。収入の上昇を期待できないことが転職につながり、転職を重ねて雇用者から自営業になるのが転職の流れとなっている。自営業はスラム内の雑貨屋、行商、仕立屋など零細なものである。

調査対象となったスラム居住者の教育水準は非識字、初等教育（5年）が69パーセントを占めている。自営業を行うには最低限のスキル（計算能力や商慣行についての知識）が必要になるが、このようなスキルはどのようにして身につけたのであろうか。雇用者として働く間にオン・ザ・ジョブ・トレーニングで習得した可能性が高い。インフォーマル・セクターでの就業であってもスキルの習得ができるのではないだろうか。日本においても1950年代に同じような現象がみられた。

「中小企業では50年代から年功曲線の傾斜はゆる

やかであった。昇給も中年になるとほとんどなくなり、かえって下がり始める。そのためもあって、中小企業の労働者はむしろ仕事を身につけて自立することを望み、また転々と移動する場合もあった。」(中村隆英『日本経済——その成長と構造——(第3版)』東京大学出版会、1993年、304ページ)。

1950年代の日本においてほとんどの労働者が中学校までの教育を受けていたことは、インドの状況とは異なる。しかし、オン・ザ・ジョブ・トレーニングで習得したスキルを利用して所得を増やし、社会的に上昇していくために独立を志している点は共通している。インフォーマル・セクターで就業することで習得されるスキルについても論じる必要がある。

第5章では寄せ場で仕事を探している日雇い建設労働者に対する調査結果を分析している。調査は2010年に6カ所の寄せ場で265人に対して実施された。そのうち指定部族が50パーセントを占めていたことは注目に値する。日雇い建設労働者の賃金は土木・建設未熟練労働者の法定最低賃金をほぼ満たしており、他の職種の日雇い賃金を上回っている。しかし、雇用は不安定である。モンスーン以外の時期では62パーセントが月20日以上就業しているが、雨で作業が中断になるモンスーン期には20パーセントが1日も就業できず、15日未満が63パーセントを占めている。建設労働は過酷であるが、建設業から他の産業への移動は難しい。265人のうち10年以上建設業に就業している比率は57パーセントを占めている。一方で、男性熟練労働者の68パーセントが建設労働者をおもな前職としている。つまり、未熟練労働者として建設業に就業したのち、経験によって熟練労働者となっている。熟練労働者の23パーセントが指定部族出身であり、指定部族の移住労働者にも上向移動の機会があることが示されている。男性未熟練労働者の51パーセントの前職は自作農であっ

た。土地はあっても零細で天水依存であるため、農業では生計が成り立たず、日雇い建設労働に就業した。このような労働者は農村とのつながりを維持しており、年齢が上昇して建設業に就業できなくなると、帰村すると考えられる。著者は日雇い建設労働者が組織部門の労働者に移行していく可能性はないと結論づけている。

日雇い建設労働者の中で指定部族の比率が高いという調査結果は、興味深い。グジャラート州政府は指定部族に対する開発プログラムを実施しているが、この効果は小さいのであろうか。インフォーマル・セクターの中でも最底辺にいる建設労働者から指定部族が抜け出せない状況にいるというのは、インドにおける「開発」を問い直す指摘である。

最後に、労働市場のダイナミズムを考慮する必要性を指摘したい。著者は組織部門における常用雇用に「まともな仕事」(decent work)の基準として示している。労働者の家計を基準にしてみるならば、将来的に収入が保障され、子供への教育投資を計算できることが世代間の上向移動につながる。常用雇用に「まともな仕事」の基準となるのは理解できる。しかし、一方でグローバリゼーションの中で民間企業は激しい競争に晒されていることを見逃してはならない。市場の変化に対する対応や技術革新を怠った企業は倒産へと追い込まれる。組織部門の労働市場は時代とともに変化していく。結果として組織部門全体の常用雇用に伸び悩んでいるとしても、組織部門工場が新規に設立され、新たに常用労働者が雇用されている。そこで要求されている教育水準やスキルは10年前に要求されていたものとは異なるはずである。組織部門の常用雇用職を解雇された労働者が新規に設立された組織部門工場に就職できない理由を、教育水準やスキルの不足という観点から分析してみる必要があるのではなかろうか。

(アジア経済研究所新領域研究センター)