

第2章

組織化趨勢でみる労働組合の代表性と労働運動の動態

——インド労働組合の政治経済論——

太田 仁志

序論

2008年に最終確定値が発表された中央労働組合組織（CTUO）の組織規模調査（以下、「CTUO 規模調査」）は、労働研究者の間では少なからぬ驚きをもって迎えられた（Bhowmik [2007]）。1990年代の経済自由化以降、労働組合の影響力は低下していると指摘されているが、それは本章付図（p. 122）にまとめたような労働争議の趨勢も論拠のひとつとなっている。統計調査を用いてそれを裏付けるような検討がなされることはほとんどなかったものの、そこから推測される帰結としてのナショナルセンターの組織規模は、縮小はしていないとしても大きく拡大をしているとは考えられていなかった。2008年のCTUO 規模調査の結果はその通説を覆すものであった。ナショナルセンターの組織規模は大きく拡大していたのである。

民主主義社会において労働組合は重要な担い手のひとつである。政治研究では労働組合の政治経済における位置づけの議論として、コーポラティズムや多元主義の概念を用いることがあるが、前者では各種の利益団体がピラミッド状に組織され、その頂上団体、とりわけ労働組合と使用者団体が政治的意思決定に携わるという形をとるのに対し、多元主義モデルでは利益団体内部での競争をその特徴とする。この視点でみたとき、インドは多元主義で、

その多元主義は国家の優位性を特徴とすると指摘する論者もいる（Rudolph and Rudolph [1987]）。ここで、両者ともに視点の前提にあるのは利益団体としての担い手の位置づけ、つまりその代表性である。影響力が低下していると指摘され、しかし規模は拡大しているインドの労働組合の代表性についてあらためて検討する必要があるだろう。

そこで本章では、まず第1に、前記のCTUO規模調査（2007年発表の暫定値）を用い、組織規模の観点からインドの労働組合の代表性を明らかにする。また、その労働組合の規模の拡大や代表性は労働組合や労働運動の動態という文脈に位置づけられる必要がある。ここでインドの労使関係の特性として、国家による規制が強いこと、労使関係への政府の介入が頻繁にみられてきたことが挙げられる。そこで第2の検討課題として、インドの労働組合および労働運動の動態を、労働組合と国家との関係性の動態に注意を払いつつ明らかにする。労使関係からの国家の退出が進んでいるといわれる経済自由化以降、このインド型の多元主義の動態に変化はみられるのだろうか。多元主義と代表性はもちろん無関係の議論ではない。この第2の点である労働組合および労働運動の動態の検討は、対象期間を1947年の分離独立以降として通史的に行う。期間を経済自由化以降に限定しないのは、その期のみ注目して労働組合や労使関係の変容を議論するのは困難であること、また労働運動が一過性のものか否かには何らかの判断基準が必要となり、それには歴史的経緯をおさえる必要があると考えるからである。いずれにせよ、この2点の検討は労働の領域におけるインドの民主制の動態を把握するには不可欠であるし、とりわけ1990年代終盤以降必要性が指摘されて久しい労働改革の背景にある力学を、部分的ではあっても明らかにすることにもなるだろう。本章はインド労働組合の政治経済論である。

考察の前提となるのがインドの労働組合や労使関係の特性である。インドではとくに大企業（およびその事業所）や同一産業に複数の組合が存在している。労働組合の細分化である。この複数組合の存在は労働組合の政治政党による系列化とも関連している。労使関係の特性としては、前述したように

政府による規制が強くなり、歴史的に政府による労使関係への介入が頻繁にみられた。また、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と指摘されるが、その背景として、経営による労働組合排除の取組み、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、産業構造や就業構造の変化、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1947年労働争議法における解雇やレイオフに関する条項は未修正のままで、また大規模公企業の民営化を滞らせるなど、労働組合の影響力はいまだ健在である（太田 [2006, 2008]）。なお、研究領域としての労使関係論のフレームワークである労使関係制度（Dunlop [1958]）では、労働者とその組織（労働組合）、使用者（管理者）とその組織、そして政府（機関）という政労使の3者を労使関係の行為者とする。本章では断りのない限り、政府と国家（国）を同義として用いている。

本章の構成は次のとおりである。まず第1節で先行研究と検討の視点についてまとめる。続く第2節では後の議論の前提として、国家・政府の労使関係への介入に関する背景や制度的要因をみる。ここでは政治政党系列化の進むナショナルセンターの形成小史にも言及する。第3節では代表性との関連で、労働組合の近年の組織化の動向を検討している。本節では個別ナショナルセンターの規模の拡大と組織化趨勢の特性を明らかにしている。第4節では独立以降の労働運動の力学を中心に、労働組合の代表性や政府の労使関係への介入、また多元主義との関連を意識しながら、通史的にその動態を明らかにする。最後に、結論で本章の議論をまとめる。

第1節 先行研究と検討の視点

統計資料を用いてインドの労働組合の規模や組織率の趨勢を紹介したり、

それをもとにその労働運動や労使関係の特徴を議論するという研究は枚挙に暇がない。しかし組合規模や組織率を正面から検討課題として取り上げる研究はほとんどない。統計をまとめるだけでは資料という側面が強くなってしまい、誰にでもアクセスのできるデータを用いるのであれば、それだけでは研究課題とはなりづらい。そこで研究の視点が重要となるが、たとえばクルヴィラほか (Kuruvilla et al. [2002]) では、インドを含むアジア7カ国を中心とする国際比較の視点から、組合組織率を論点のひとつとして議論している。もちろん国際比較は重要な研究手法であることに疑いはないが、しかし少なくともクルヴィラほか (Kuruvilla et al. [2002]) では、各国のそれぞれの背景や要因の面では深い議論はなされていない。また、インドの労働・雇用省が公表するデータには後にみるように正確性の面でいくぶん問題があり、それを補正して実際の組織率を算出するような研究はないわけではない。クルヴィラほか (Kuruvilla et al. [2002]) の著者の1人であるダス (Das [2008]) は独自にその数値の補正を行い、労働組合組織率の趨勢を明らかにしようとしている。ただ直近の2002年の数値は、賃金労働者に占める比率が31.0%とにわかに信じがたいものとなっている。

実のところ、インドの労使関係や労働組合を扱う文献では、テキスト的な文献を含めて労働組合の組織率が明記されていることはほとんどなく、第3節でみるようにインドでは組合組織率についてコンセンサスがないというのが実態である。このような混乱に拍車をかけるのが、“unorganised sector” という労働研究では通常組合に組織されていない未組織労働者を指す用語が、インドでは経済部門に関する「非組織部門」⁽¹⁾をも指すことである。むしろ後者の意味で使われるほうがインドでは一般的で、もちろん未組織部門=非組織部門ではない。

このような状況にあるなかで、本章で用いる CTUO 規模調査は非常に有益である。詳細については第3節でみるが、その公表が近年であること、また誰にでもアクセスできるような統計としての出版や省庁ウェブサイトに掲載されるなどといった形での公表ではないため (2008年12月現在)、データに

アクセスできること自体に一定の価値を見出すことができる。発表が近年であることもあり、先のダス (Das [2008]) やダット (Datt [2008])、また速報的に特集を組んだ労働問題専門誌 *Labour File* (2007年1-4月号) のいくつかのエッセイでも趨勢を紹介しているにすぎない。こうした事情のため、このCTUO 規模調査を用いて本章の問題関心である労働組合の代表性という観点から論ずる研究は筆者が知る限りない。

次に、本章の2つめの課題である労働組合と労働運動の動態に関する研究について、本章が関心を払う労働組合と国家との関係性の動態という視点に関連する先行研究をみよう。この視点は政治研究に属するものといえるが、政治学、政治研究から明示的に労働の領域を論じ、それをもってインドの労働組合や労働運動の動態を明らかにしようとする文献は、少なくとも近年は皆無に等しいというのが筆者の認識である。背景として、近年のインドの政治を議論するのに労働に注目する必然性が政治学者にとっては必ずしも明確ではないという点があるだろう。労働組合の第一義的意義は労働条件を中心とする経済取引をめぐるものであるものであるので、政治学で労働関係を扱ったものが少ないことになら不思議はない⁽²⁾。

ルドルフとルドルフ (Rudolph and Rudolph [1987]) は1980年代前半までを対象とした包括的なインド国家論 (佐藤 [2008]) である。ルドルフとルドルフ (Rudolph and Rudolph [1987]) は、インドはコーポラティズム型ではなく多元主義型で、しかしその多元主義は、「要求集団」(demand groups)⁽³⁾と国家という2つの行為者と、「国家優位の多元主義」(state-dominated pluralism)と「(内部的) 細分化された多元主義」(involved pluralism) を特徴とすると指摘する。著者らがいう国家優位の多元主義とは、国家の労働者と資本家に対する優位性のことで、それは国家が政策や規制を担うだけでなく、公企業という形での生産活動が経済活動における主要な位置を占めるからである。労使関係や労働組合との関連では、労使関係への国家の介入や国家による規制を挙げられることもできるだろう。また、労働組合の組織化が限定的であることや、経済における非組織部門の大きさとも関連していることも重要である。そし

て、利益集団の細分化（ユニットの複製による力の低下や喪失）がその優位性をさらに補強することになる。「要求集団」はこのような細分化との関連でも捉えることができる。労働組合でいえば、ひとつの組織に統合されるといいう力学ではなく、分裂と力の低下を特徴とし、したがって小規模でまた複数組合の存在がその帰結となる。このフレームのなかで、「組織化された労働／労働者」は「要求集団」のひとつと捉えられ、1章をさいて労使関係・労働組合の政治経済論が展開されている。また、国民会議派（以下、「会議派」とその系列下にあるナショナルセンターのインド国民労働組合会議（INTUC）の関係を挙げて、労使関係における組織化された利益と国家の関係を論じている。

論文としては佐藤・金子 [1998] が、同じく会議派に注目し、1980～1996年のその政権期における自由化の政治経済学を論じている。本論考は考察に中間組織の重要性を明示的に取り入れている点で特徴的である。労働の扱いはきわめて限定的であるものの、INTUCの退潮が会議派の退潮と並行的で、1980年代に顕著になっていくことが指摘されている。

労働組合と国家との関係性を明示的に論じているわけではないが、ジェンキンス（Jenkins [1999]）は、1980年代の経済自由化の試みが頓挫したのに対して1991年以降の自由化政策が進行している要因を探るなかで、経済改革を持続させるシステムの側面として政治的誘因、政治制度、そして政治的スキルを挙げ、とくにそれらのインフォーマルな側面が経済改革の推進に重要であると指摘する。表向きには大きくは動いていなくともインフォーマルな経路を経ながら進んでいく改革を、著者は「忍び足の改革」（Reform by Stealth）とよぶ。そして著者は、この「忍び足の改革」の最たる例として政府の労使関係政策を指摘する。「忍び足の改革」については本章でも第4節で取り上げるが、著者の関心はインドの民主主義政治と経済改革との関連にあり、労働に関する改革は事例としての側面が強い。また先に述べたように、行為者としての労働組合にとくに注目しているわけではないので、労働組合や労働運動の動態や力学は部分的にしか議論されていない。

また、政治学に依拠しているわけではないが、政治動向との関連で労働運動（および農民運動）を論ずるものとして清水 [1998] がある。清水 [1998] は、近年の特性として、ヒンドゥー・ナショナリズムの台頭に絡むコミュニズム（宗派主義）を労働運動への挑戦と捉えている。

他方、政治学に依拠しない、とりわけ労使関係論的な研究には、労働組合と国家との関係性の動態に関連するものがいくつかある。バタチェルジー (Bhattacharjee [2000]) は経済の自由化と構造調整、また国際化の進展により、インドの労使関係制度はもはや「全国型」(national) として論ずることが難しいと指摘し、「局所型」(local) として描写する。しかし局所型を明らかにするのに注目するのは主として地域や産業、また技術特性で、それだけでは今日の労使関係の多様性は描ききれない。木曾 [2003] は自由化以降の労使関係の力学を政労使の攻防と捉えようとするが、労使関係では対立的な側面だけでなく協調に注目するのも必要である。シャム・スンダール (Shyam Sundar [2005]) は労使関係制度における国家の位置づけや役割を植民地期から通史的に論じ、そのなかでインド型コーポラティズム論の展開を試みている。しかしインドはコーポラティズム型ではなく多元主義型である。このような誤りは著者のコーポラティズムの概念の誤認によるためと思われる。

これらの労使関係論的な研究は、その研究領域としての性質から実態的側面を重視している。労使関係の特性を明らかにするという点では重要で、興味深い事実の指摘や論点が提示されることがもちろんあり、本章でも以下で適宜それらに言及していく。しかし労使関係論からの研究は、論者の関心によって論点や議論の方向性に統一性を見出すことが難しく、また本章の関心との関連では、労働組合の代表性やより大枠としての民主主義との関連を明示的に論じているわけではない。

政治学の領域を中心とした先行研究からは、以下の諸点について明確でなかったり、さらなる検討が必要となろう。まず、ルドルフとルドルフ (Rudolph and Rudolph [1987]) がいう「国家優位の多元主義」は、政府の規制や労使関係への介入が頻繁に行われてきたことから、筆者もおおむね異論はな

い。細分化の視点もインドの労働組合の考察には重要である。ただし、考察の対象が1980年代までであることから、政府の労使関係からの退出が進むなかでの近年の動態については、背景にある要因をふまえながらの議論が展開される必要がある。政府の介入についてジェンキンス (Jenkins [1999]) が示唆する「忍び足の改革」と労働運動の動態との関連も考慮しなければならない。時間軸という点で佐藤・金子 [1998] も同様で、INTUCを通じた政策の貫徹という1970年代までの会議派の労働政策は、組織規模の観点から1980年代にその基盤を失ったと指摘されるが (佐藤・金子 [1998: 50])、労働運動における力学の解明という観点からは、前後の動態や背後の要因を明らかにする必要がある。また清水 [1998] が指摘する労働運動へのコミュニズムの影響については、それよりも広い利害調整の必要性との関連で論じられることが重要と本章では考える。これらの研究はいずれも検討対象が1990年代以前までであり、近年の動向や労働組合ナショナルセンターの組織規模の拡大という事実をおさえる必要がある。そこで以下では、このナショナルセンターの規模拡大の特性を明らかにし、そのうえでインドの労働組合や労働運動の動態を論じ背景を検討する。しかしその前に、インドの労使関係の主要特性であり、また本章が関心を払う労働組合と国家との関係性の動態にかかわる国家・政府の労使関係への介入について、その制度的要因や背景を次節でまとめておこう。

第2節 国家・政府の労使関係への介入 ——制度的要因と背景——⁽⁴⁾

1. 介入の制度的要因と背景

インドでは政府が労使関係のパターン形成に包括的かつ支配的な役割を果たしてきた (Punekar et al. [1994: 319])。それは産業の発展と経済成長のため

には産業平和が不可欠で、労使間の軋轢、とくにストライキやロックアウトによる生産活動の滞りを避けるために、労働争議の防止や解決に政府が介入する必要があるという認識にもとづくものである。同時に政府の労使に対する不信もあった(Myers [1958: 148], Shyam Sundar [2005: 921])。この政府の労使関係への介入を可能にしてきた制度的要因は植民地時代にさかのぼる。インドで最初の労働組合が結成された1918年以前にも労働争議団が主導する労働運動が植民地下で展開されており、それに対して政府は、労働法を通じた強制的・包括的な介入、労働争議等への警察や軍の投入、また非常事態体制的な介入などを行うことで対応してきた(Shyam Sundar [2005: 920])。その後修正が加えられているものの、今日の労使関係を規定する1926年労働組合法と1947年労働争議法という中央レベルの2つの主要労働法が制定されたのも植民地下である。

この2法のうち、労働争議に関する諸手続きや調整を定めるのが1947年労働争議法である。争議の調整手続きには調停と仲裁があり、前者は政府が任命する調停官または調停委員会によって行われる。また後者は調停手続きが失敗した場合、また調停手続きを経なくとも、政府による(強制)仲裁を可能にする。これらによって政府が労働争議、そして労使関係に介入することになる⁽⁵⁾。

介入の手段としての労働組合も重要である。1926年労働組合法は外部の指導者が組合役員になることを一定の比率まで認めている。また、インドでは承認組合との誠実な団体交渉の拒否は使用者による不当労働行為とされるが、中央レベルでは労働組合の使用者による承認を義務づける法律はなく⁽⁶⁾、したがって使用者は恣意的に交渉組合を選別することができる。外部指導者として政治的影響力の強い人物を配することで、政府の介入の経路となりうる。さらに、分離独立後は基幹産業が公企業に委ねられるなど、インドでは経済活動に占める国家部門の比重が大きい経済システムが作られた。こうして政府は経済政策や労働政策の担当者だけでなく、使用者でもあるため、公共部門での労使関係を通じて、そこに介入する余地が生まれる。

これにはもちろん労働組合側にも要因がある。労働争議を自らに有利な結果で終結させるために、政治的な影響力をもつ組織や個人（政党や政治家）の介入を選好してきた側面があることは無視できない。介入の手段としての労働組合という点は、とくに次項でみるような政党による組合系列化が端的に示しており、今日でもその特性は続いている。政党による介入の経路がこのように確保され、そしてその政党が政権につけば、政府の介入経路となる。ただし注意しなければならないのは、「政府の介入」として図式化してしまっただけでは見えなくなる政治的介入があることである。また代表性の観点から重要なのは、組織規模が小さくとも政党との関係を通じて、その規模に不釣り合いに大きな影響力を発揮することができるという点である。

このほか、3者構成である産業別の賃金委員会を通じた賃金決定も政府が主導権を握れば介入の経路になるし、実際にも独立後かなりの間、最低賃金を含めて政府が賃金設定を主導することで労使関係をコントロールしようとしている。また、インドでは政労使による3者構成会議であるインド労働会議（ILC）が独立前の1942年より開催されている。インドでは労使関係へのアプローチとして、今日でも姿勢としては3者構成会議を重視している。しかし政府がそこでの合意を反故にするなど、1950年代終盤あたりから早くもその有効性が失われていった（Venkata Ratnam [2006: 234]⁽⁷⁾）。労働組合の代表性が高ければ、政府による3者構成会議の軽視はなかっただろう。インドが（ネオ）コーポラティズム型でなく、国家の優位性を特徴とすると指摘される多元主義である所以である。

また、重要事業維持法（ESMA）の発動により、公益事業では発生した労働争議を停止させるという形で政府は労働運動に介入することが可能である。

最後に、労使が2者で決めるべき事項について法規制という形での介入がある。インドでは中央レベルの労働法は50以上にのぼり、州のものと合わせると150を上回る。そのような法規制が残り、また労使自治が貫徹されない限り、この形で介入が続くことになる。そして重要なのが、国家の労使関係の介入により、本来は二者間関係である労使関係が第三者、とりわけ経験的

には政府に依存するという循環を生み出す要因ともなっているという点である。

2. ナショナルセンターとその形成小史⁽⁸⁾

すでに何度か述べたように、インドの労働組合の特性は政党との系列化である。ナショナルセンターの形成史をみることで、インドにおける政府・国家の労使関係への介入に関連する背景についても明らかにできるだろう。政党が労働組合を組織しようとするのは労働運動における影響力を強め、自らの施策の貫徹や勢力拡大に資することが主たる目的である。

インドでの労働組合の結成はイギリス植民地下1918年のマドラス労働組合にさかのぼる。その2年後には最初のナショナルセンターである全インド労働組合会議（AITUC）が誕生した。それは、1919年に誕生した政労使の3者構成による国際労働機関（ILO）への労働者側の代表を選ぶ必要性のためであった。その後1947年8月の分離独立にいたるまでに別のナショナルセンターの結成をめざす動きや消滅はいくつかあったが、今日に続くナショナルセンターの複数化という決定的な状況が形作られたのはその分離独立前夜である。植民地期終盤になると、AITUCは共産主義勢力が影響力を強めることになった。これに対して、会議派は独立後には労働が重要な位置づけになると考え、AITUCから袂を分かち形でINTUCを1947年5月に結成する。このとき、会議派内の社会主義者はINTUCの結成に反対し、彼らと近い組合指導者はAITUCにとどまった。しかし翌年、この社会主義者グループが会議派から分かれてプラジャ社会主義党を結成する。その際、非共産、非会議派による、自らの労働組合組織の結成を試み、またほかの労働組合との合併を経て1948年に誕生したのがヒンド労働者連盟（HMS）である。HMSは社会主義思想を掲げて誕生するが、現在は5つの主要ナショナルセンターのなかでいかなる政党・政治団体の系列下にもない唯一の組織である。しかしその結成大会時に、社会主義系の支配を好まない、とくに西ベンガル州に基盤を

もつマルクス主義者が主導する革命社会党（RSP）の指導により一部がHMSから脱退し、翌1949年に統一労働組合会議（UTUC）を結成した。

1951年にはヒンドゥー・ナショナリスト組織である民族奉仕団（RSS）の支持を受けながら、大衆連盟（Jan Sangh）が誕生した。大衆連盟が自らの労働組合として1955年に結成したのがインド労働連盟（BMS）である。主要ナショナルセンターの多くがその分裂の歴史にかかわるなかで、BMSはそのような動きに巻き込まれた経験をもたない。大衆連盟は現在のインド人民党（BJP）につながる政党であったが、今日、BMSはBJPの系列下の組織ではなく、組合規約では政治家がBMSの役員になることを禁じている。公式見解ではBMSはいずれの政治組織ともつながりはもたないとするが、BJPと同じく、一定の独立を保つRSS系の組織で（Saxena [1993]）、両者は姉妹組織である。また1950年代の別の動きとして、インド社会統一センター（SUCI）が自らの労働組合を組織する際に、UTUCが分裂して全インド統一労働組合会議（AIUTUC、旧称UTUC [LS]）が結成されている。

1960年代に入ると、インド共産党（CPI）が1964年に分裂してインド共産党（マルクス主義）（CPM）が誕生した。それにともない、1970年にCPM系の労働組合として、AITUCから分裂してインド労働組合センター（CITU）が誕生する。同じ共産党系でも、現在はAITUCが相対的には穏健である一方で、CITUが闘争的であると一般にみられている。なお、会議派も1969年に分裂しており、それにともないその後INTUCより、会議派（O）による全国労働組織（NLO）が分裂して誕生した。このNLOは現在はマイナーな組織である。

このほか、後に検討する2002年の組織規模調査でナショナルセンター（あるいは中央労働組合組織 [CTUO]）と認められるものについて補足すると次のようになる。1989年に結成された全インド労働組合中央評議会（AICCTU）はインド共産党（マルクス・レーニン主義）解放の系列下の労働組合で、CITUよりもさらに左寄りとされている。労働組合調整センター（TUCC）は西ベンガル州を拠点とする全インド急進党系の組織である⁹⁾。また、地域政

党の台頭との関連では、タミル・ナードゥ州のドラヴィダ進歩連盟（DMK）系の労働組合である労働進歩同盟（LPF）が1960年代終盤あたりに結成され、同州を中心に勢力を伸ばしている。さらに、非組織部門の女性自営業者を組織する女性自営者協会（SEWA）も中央労働組合組織として認められているようである（John [2007], Datt [2008]）。SEWAは創設者が繊維労働組合から離脱する形で1972年に誕生した。協同組合活動も行っており、政党とはかわりがない¹⁰⁾。

以上より、インドのナショナルセンターが政党との関連が大きいことは容易に推測できるだろう。5大ナショナルセンターのうち、BMSは政治家が組合役員になることを禁止し、またHMSは特定の支持政党をもたないが、2008年の段階でINTUC会長のサンジーヴァ・レッディ氏、AITUC事務局長のゲルダス・ダスグプタ氏、そしてCITU書記局のタパン・セン氏は、それぞれ会議派、CPI、CPM選出の国会議員でもあった。

もちろん、このように複数に分裂するよりも単一のナショナルセンターのほうが影響力は大きく、労働者利益の実現により有効であると認識する中央労働組合組織は少なくない。組合の分裂は当然代表性の問題とも関連する。1990年代にはAITUCとHMS、近年ではINTUCとHMSなどの間で、これまでも統一や合併の試みや話し合いはなされているが、主要ナショナルセンター同士ではいずれも実現には至っていない¹¹⁾。その最大の理由が本項でみた系列政党との関係である。主義、教義の決定的な違いからくる共産党系のAITUCおよびとくにCITUとBMSにはお互いに対する強い嫌悪感がある。またスリヴァスタヴァ（Srivastava [2001]）も指摘するように、BMSは組織の統一や合併に懐疑的であった¹²⁾。概してナショナルセンターのレベルでの組合運動としては、1970年代あたりまでの共産／反共産、そして1990年代以降はコミユナリズムを対立軸として指摘することができるだろう。後者はヒンドゥー・ナショナリズムやBJPの台頭と並行している。労働者集会やストライキなどの共同行動については、全国レベルではとくにBMS、ついでINTUCはほかのナショナルセンターから一定の距離をとることが少な

くない。ただし、論点や産業・業種、また地域ベースでは、とくに左派や左翼系を中心に、中央労働組合組織の共同行動は日常的に行われている。いずれにしても、単一の組織になることができないとしたら、それ以外のところに活路を見出す必要がある。

次節では、このような政党系列に沿って乱立するナショナルセンターの組織化趨勢を統計によって明らかにする。これはその代表性を検討する作業である。

第3節 労働組合の組織化趨勢

1. 労働組合の組織化の趨勢

序論でも述べたように、インドでは労働、とりわけ労働組合に関する統計は十分に捕捉できていないことがあるので¹³⁾、とくに本項ではいくぶん慎重に議論を進める。インドでは1926年労働組合法のもとで、労働組合は登録によって動産・不動産の取引が可能になるなど法人格が得られ、また一定の範囲内で民事・刑事免責が与えられる。2001年に修正されるまで（2002年施行）最低7人の労働者がいれば労働組合の登録が可能であった。これが労働組合の複数化を安易に促進することになるのだが、登録組合は財務状況などを記した報告書の提出を毎年求められており（以下、「報告労働組合」）、労働組合数はこの報告書を通じて把握することができるはずである。しかし作業が煩雑なため報告を怠る組合も少なくなく、報告をしても数年に一度というケースもある。こうして通常公刊される統計では登録を行っている労働組合に関してしか確認できず、かつ報告書提出がアドホックであるため、労働・雇用省が毎年公表する統計からは組織化の趨勢は厳密に捕捉できていない可能性がある。それでもまったく現実から乖離したものとも考えられないので、まずは労働・雇用省による年次統計から組織化状況の把握を試みよう。

労働・雇用省によると、登録労働組合数は、1961/62年は1万1416組織であったが、1971年が2万2121組織、1981年が3万6930組織、1986年は4万7220組織、1991年が5万2773組織、1996年は5万8206組織、2001年が6万5616組織、そして直近の2004年は7万3959組織であった（1987年以降は表1）⁴⁾。

表1 労働組合数の推移

年次	登録組合数 (1)	報告書提出組合数 (2)	報告書提出組合の組合員数 (3) (万人)	登録組合における組合員数の単純推計値 (4) (万人)	CTUO 組合員数 (5)	CTUO 対比 (6) [= (5)/(4)]	CTUO 対比 (5年移動平均 値から算出)
1987	48,529	10,953	793.5	3,515.7			
1988	49,255	8,668	705.5	4,008.9			
1989	51,449	9,674	926.2	4,925.8	12,267,928	0.249	0.299
1990	50,797	8,386	693.1	4,198.4			
1991	52,773	8,351	609.4	3,851.0			
1992	54,885	9,073	573.9	3,471.7			
1993	54,969	6,776	312.9	2,538.3			
1994	56,044	6,265	409.3	3,661.4			
1995	57,163	8,048	651.6	4,628.2			
1996	58,206	7,229	559.4	4,504.1			
1997	59,875	8,774	737.3	5,031.4			
1998	61,199	7,291	722.9	6,067.9			
1999	64,040	8,061	639.4	5,079.7			
2000	65,286	7,231	541.7	4,890.8			
2001	65,616	6,513	587.1	5,914.8			
2002	67,515	7,734	692.4	6,044.4	24,601,589	0.407	0.438
2003	74,230	7,229	627.2	6,440.3			
2004	73,959	5,217	339.1	4,807.3			

(出所) (1)~(3)は Government of India, *Indian Labour Statistics*, 各年版。2003年と2004年の数値は労働・雇用省ホームページの同2006年版 (<http://labourbureau.nic.in/ILS%202K6%20Table%206.2%20a.htm> 2009年2月9日アクセス)。(5)は、1989年の数値は木曾 [2003: 202, 表6-7]、また2002年はHMS提供によるCTUO規模調査(資料提供は2007年11月20日)。それ以外の数値は以上をもとに筆者算出。

(注) (1) 2002年CTUO規模調査は暫定値。

(2) 「登録組合における組合員数の単純推計値(4)」は、登録組合数に占める報告書提出組合数の比率で組合員数を除した単純推計値。

組織数自体は確実に増えているが、解釈には前述の問題点に加え、消滅したりほかの組合と合併した組合が登録を取り消していない可能性があるため、やはり注意が必要である。また、集計は各州の所管からの報告を中央レベルでとりまとめることになるが、州からの報告がない場合は前年の数値を用いる。筆者が確認できた範囲では、アーンドラ・プラデーシュ (AP) 州、ビハール州、ウッタル・プラデーシュ州、そして西ベンガル州は、少なくとも1989年から2002年までの10年以上にわたって同じ数値であった。表1では2003年の登録組合数が2002年より7000組織ほど増加しているが、これはAP州について、それまで10年以上記載されていた2002年の組織数が1994組織であったのに対して、2003年には7904組織と大幅に増加していることが背景にあるようである¹⁵⁾。また2004年の組織数が2003年よりも減少しているのは、タミル・ナードゥ州での315組織の減少やトリプラ州の34組織の減少を反映させているためである。それでも、趨勢としては労働組合の組織化は進んでいるようにみえる¹⁶⁾。

ダス (Das [2008]) は労働組合の組織率を独自に算出しているが、賃金労働者に占める組合組織率は1951年が6.6%、1961年が10.2%、1971年が19.4%、1981年が26.4%、1991年が27.9%、2001年が30.3%、そして直近である2002年が31.0%であるという。このダス (Das [2008: 979]) の表7を用いて賃金労働者ではなく全労働者を分母にして組織率を算出すると、1951年が2.6%、1961年が4.1%、1971年が7.6%、1981年が11.2%、1991年が12.9%、2001年が13.6%、そして2002年が13.8%となる。しかしヴェンカタ・ラトナム (Venkata Ratnam [1996: 3]) は、1990年代初頭の組合組織率は人口の9%未満で、また報告労働組合の組合員数が全労働力人口に占める比率は1990年は2%に満たないと指摘している。ダスも共著者の1人であるクルヴィラほか (Kuruvilla et al. [2002]) の表1では、賃金労働者に占める組織率を算出しているにもかかわらず1981年が18.0%、1991年が19.2%と、同じ定義であるはずのダス (Das [2008]) の表7とは値が異なっている。クルヴィラほか (Kuruvilla et al. [2002: 433]) は1990年以降に組織率の低下がはじまりつつあると指摘す

るが、実際にはダス (Das [2008]) では組織率は上昇している。ただ、1970年代の組織率の拡大スピードに比較して、1981年以降の増加率は停滞気味である。

このように数値にばらつきがあるのは、組合組織率の把握がインドでは困難であるからであるが、インド政府の統計を用いる限りは組合の組織数は増大し、また組織率も上昇しているという評価になるだろう¹⁷⁾。1997年末から1998年初頭に行われたインタビュー調査でも、主要ナショナルセンター4組織 (BMS, HMS, AITUC, CITU) はともに組織化が進んでいると回答している (Srivastava [2001: 464-466])。

2. ナショナルセンターによる組織化

次に、2007年に発表された中央労働組合組織の組織規模調査 (「CTUO 規模調査」) の暫定値から、インドのナショナルセンターの組織化趨勢を明らかにしよう。インドではナショナルセンターを確定するために、10年程度おきに1度、その規模調査を実施している。それがCTUO 規模調査である。インドでは全国レベルを代表する労働組合を中央労働組合組織 (CTUO) と称している。その基準は1982年のインド労働会議 (ILC) で示されたもので (Venkata Ratnam [2006: 87])、4州以上かつ4つ以上の産業・部門で50万人以上を組織する労働組合である。直近では2002年12月末日を基準日として、2008年初頭に各組織の規模が労働・雇用省によって承認された。このCTUO 規模調査の信憑性についても疑義がないわけではない (Bhowmik [2007])。中央労働組合組織に認定されると、国や産業レベルの3者構成会議や2者構成会議への参加が認められ、またILOなどの国外の同様の会議への参加への道も開かれることから、過大な申請がなされる可能性もある。ただ、最終確定前に設けられる疑義申し立てではほかの中央労働組合組織の組織化状況についても異議を唱えることができ、最終的な確定には、政府が組織する労働組合代表者も加わる常設委員会の承認を経ることになる (*Indian Express*,

2008年1月19日)。解釈には注意が必要にはなるものの、本調査結果は各中央労働組合組織がおおむね受け入れている数値であり、趨勢を把握することは可能と考えられる。本章で用いるのは、筆者が2007年の現地調査の際にHMSより入手した暫定値で、組織規模の最終確定前に政府より各ナショナルセンターに提示されたものである。最終的な確定値はINTUCがプラス6万5000人、AITUCがプラス10万人強、HMSがプラス11万1000人ほど、暫定値より多くなる (*Indian Express*, 2008年1月19日) が、趨勢の把握には問題はない。なお、以下ではナショナルセンターと中央労働組合組織を同義として扱う。

前掲表1では前回1989年と2002年のCTUO規模調査の結果も記されている。それによると、この13年間で全中央労働組合組織は2倍に拡大している。注目すべきは、この中央労働組合組織と認定されるナショナルセンターによる組合員組織化規模(表頭「CTUO組合員数(5)」)の推計組合員数(同「登録組合における組合員数の単純推計値(4)」)に対する相対比率が、この間に0.1(=10%)ポイント以上も上昇している点、すなわち、いずれかの中央労働組合組織傘下での労働者の組織化が進行しているということである¹⁸⁾。また、ジョン(John [2007])にならい2回のCTUO規模調査に近い1991年と2001年の国勢調査の労働者数を用いて検討すると、1989年CTUO規模調査における全組合員数の1991年国勢調査の全労働者数に対する比率が3.9%(=1227万人÷3億1413万人)であるのに対し、同2002年調査の2001年国勢調査の全労働者数に対する比率は6.1%(=2460万人÷4億223万人)と、同様の趨勢が確認できる。

3. 勢力を伸ばしたナショナルセンターはどこか

表2は2002年CTUO規模調査における各組織の規模をまとめたものである。最大の中央労働組合組織はBMSで規模621.6万人(本調査における全組合員数に占める構成比は25.3%)、ついでINTUCが389.2万人(同15.8%)、以下、

表2 2002年12月31日現在の労働組合ナショナルセンター (CTUO) (暫定値)

規模 順位	CTUO	承認ベース		承認と公称の乖離	
		組合員数	組合数	組合員数 (%)	組合数 (%)
1	BMS	6,215,797	3,291	74.7	76.8
2	INTUC	3,892,011	1,306	49.6	27.2
3	AITUC	3,342,213	1,395	72.5	61.4
4	HMS	3,222,532	579	60.2	42.0
5	CITU	2,677,979	2,703	78.0	67.1
6	AIUTUC	1,368,535	299	85.3	87.2
7	TUCC	732,760	77	82.3	55.8
8	SEWA	688,140	3	99.8	100.0
9	AICCTU	639,962	132	95.1	80.0
10	LPF	611,506	152	82.7	47.1
11	UTUC	606,935	160	77.7	55.7
12	NFITU-DHN	569,599	26	18.3	61.9
-	NFITU-KOL	33,620	17	15.4	14.9
以上の合計		24,601,589	10,140		

(出所) 2002年CTUO規模調査(HMS提供資料, 2007年11月20日)より筆者作成。

(注) (1) 組織名については本文参照。

(2) 「承認と公称の乖離」は、当初の自己申請による規模と実際に承認された数値との乖離である。たとえば、BMSの組合員数は公称831.8万人であったが、承認されたのはその74.7%の621.6万人であった。

AITUCが334.2万人(同13.6%)、HMSが322.3万人(同13.1%)、CITUが267.8万人(同10.9%)となっている。組合員でみた構成比(カッコ内の比率)が10%を超えるのはこの5大ナショナルセンターまでで、また組合員数が100万人を上回るのは規模第6位のAIUTUCまでである。先にみた定義によるとNFITU-KOLは中央労働組合組織には認定されない。また、前回の1989年CTUO規模調査で規模50万人以上を組織化する中央労働組合組織で、2002年調査では中央労働組合組織として確認できないのはNFITUのみである⁽¹⁹⁾。

次に表3から伸び率をみると、AITUCが3.62倍と最も大きく、ついでTUCCが3.18倍、HMSが2.18倍、BMSが1.99倍となっている。佐藤・金子[1998]も指摘するように前々回の1980年から1989年の間に組織規模トッ

表3 CTUOの趨勢

CTUO	2002年				1989年				増減 (=2002年/1989年)		
	組合員数 (既出)	非農業、 非農村部	農業、 農村部	農業、 農村部	組合員数	非農業、 非農村部	農業、 農村部	農業、 農村部	全体	非農業、 非農村部	農業、 農村部
		組合員数	組合員数	比率(%)		組合員数	組合員数	比率(%)			
BMS	6,215,797	4,879,480	1,336,317	21.5	3,117,324	2,769,556	347,768	11.2	1.99	1.76	3.84
INTUC	3,892,011	2,947,205	944,806	24.3	2,706,451	2,587,378	119,073	4.4	1.44	1.14	7.93
AITUC	3,342,213	1,971,907	1,370,306	41.0	923,517	905,975	17,542	1.9	3.62	2.18	78.12
HMS	3,222,532	2,641,988	580,544	18.0	1,477,472	1,318,804	158,668	10.7	2.18	2.00	3.66
CITU	2,677,979	2,567,010	110,969	4.1	1,798,093	1,768,044	30,049	1.7	1.49	1.45	3.69
AIUTUC	1,368,535	622,861	745,674	54.5	802,806	433,416	369,390	46.0	1.70	1.44	2.02
TUCC	732,760	183,553	549,207	74.4	230,139	30,792	199,347	86.6	3.18	5.96	2.76
SEWA	688,140	383,946	304,194	44.2	-	-	-	-	-	-	-
AICCTU	639,962	135,023	504,939	78.9	-	-	-	-	-	-	-
LPF	611,506	314,419	297,087	48.6	-	-	-	-	-	-	-
UTUC	606,935	274,846	332,089	54.7	539,523	229,225	310,298	57.5	1.12	1.20	1.07
NFITU-DHN	569,599	180,338	389,261	68.3	-	-	-	-	-	-	-
NFITU-KOL	33,620	28,953	4,667	13.9	-	-	-	-	-	-	-

(出所) 2002年CTUO規模調査については表2に同じ。1989年の数値は *Organiser*, August 28, 1994, pp. 8-9。構成比と増減 (=2002年/1989年) は筆者算出。

(注) SEWA, AICCTU, LPF, UTUC, NFITU-DHN, NFITU-KOLは、1989年調査での数値はない。つまりCTUOではない。

プがINTUCからBMSへと移っているが、INTUCは非農業、非農村部で停滞しており、BMSとの差が拡大している。CITUも全体の伸びはINTUCと同程度だが、INTUCとは異なって5大中央労働組合組織のなかでは農業および農村部労働者 (Agricultural and Rural Workers, 表3および以下では「農業、農村部」) での伸びが大きくない。前回1989年のCTUO規模調査では規模別にはCITUが3位でAITUCが5位であったのが、2002年調査では順位が逆転しており、その理由がこの農業、農村部にある。AITUCでは農業および農村部労働者の組合員数がこの13年間で78倍にも拡大している。非農業、非農村部での組織化の伸びも5大ナショナルセンターのなかではもっとも大きい。他方、CITUおよびその系列のCPMは、産業労働者と農業労働者が直面する問題は質が異なり、後者を中央労働組合組織の規模に含むことはできないとして、農業、農村部での組織化を中央労働組合組織の勢力とすること

に強い異議を唱えている。それに対して同じ共産党系の AITUC は農業、農村部労働者の組織化に積極的で、これまで AITUC には加盟していなかった CPI 系の農業組合を最近傘下におさめている。

4. 組織化のフロンティア

この農業、農村部というのが近年の組織化のフロンティアのひとつである。農業、農村部比率については、そこでの組織化が中央労働組合組織の組合員数全体の3割を占めている。AITUC を除く5大中央労働組合の4組織に比較すると、規模6位以下の組織では農業、農村部比率が高い。近年組織化に成功している中央労働組合組織は農業、農村部での勢力拡大を特徴としていることがわかる。

また、本調査からは非組織部門の組織化を直接確認することはできないが、絶対数では依然として小さいものの (Datt [2008]), 非組織部門での組織化も取り組まれている。SEWA の中央労働組合組織認定がその例証である。もちろん、農業労働者や農村部労働者は分類上は非組織部門である。5大中央労働組合組織に限定すると、BMS、AITUC、CITU は非組織部門の組織化に積極的に取り組む姿勢を示しており、また一定程度の成果を挙げている。HMS もその組織化の重要性を認識しているものの、BMS 等に比べるといくぶん遅れ気味である。INTUC は農業、農村部以外では後手に回っている。以上は筆者の2007年の各組織からの聞き取りによるが、非組織部門に重なると考えられる業種別、職種別、産業別の中央労働組合組織の組織化について、2002年調査より上位5組織をまとめた表4からも、おおむねこの点を確認できるように思われる。本表で興味深いのは、上位5組織はほとんどが5大中央労働組合組織であること、また農業、農村部労働者以外は、おおむね上位5組織でその9割を組織化している点である。この点から、非組織部門の組織化には財政や人材などをはじめとする組織の体力が必要であることがあらためて確認できる。

表4 業種・職種・産業別にみた CTUO の構成比・上位5組織 (%)

業種・職種・産業	1位	2位	3位	4位	5位	上位5 CTUO 計
農業, 農村部労働者	① AITUC 18.3	② BMS 17.9	③ INTUC 12.6	④ AIUTUC 10.0	⑤ HMS 7.8	66.6
建設・建築	① CITU 33.3	② BMS 24.9	③ AITUC 16.3	④ HMS 8.3	⑤ INTUC 5.9	88.7
煉瓦窯	① AITUC 48.7	② BMS 19.2	③ CITU 14.9	④ TUCC 6.0	⑤ UTUC 3.4	92.3
飲食業	① BMS 34.6	② CITU 24.9	③ AITUC 16.0	④ HMS 10.7	⑤ INTUC 5.8	91.9
ビーディ	① BMS 31.2	② HMS 27.0	③ AITUC 13.3	④ CITU 10.3	⑤ AIUTUC 9.4	91.3
衣料	① SEWA 51.8	② BMS 31.8	③ HMS 9.2	④ CITU 4.1	⑤ INTUC 1.6	98.5
ホテル, レストラン	① BMS 68.0	② CITU 9.1	③ AITUC 5.4	④ HMS 4.7	⑤ INTUC 4.5	91.7
個人サービス	① CITU 53.3	② BMS 26.1	③ INTUC 6.2	④ HMS 5.2	⑤ AITUC 5.0	95.7
地元行政府	① BMS 36.4	② CITU 21.5	③ INTUC 13.6	④ AITUC 10.6	⑤ HMS 9.8	91.9
自営業	① SEWA 33.8	② TUCC 20.0	③ BMS 19.4	④ AITUC 11.6	⑤ AIUTUC 7.0	91.8

(出所) 2002年 CTUO 規模調査 (HMS 提供資料, 2007年11月20日) をもとに筆者算出。

(注) (1) 比率は各 CTUO がその職種別・業種別・産業別に占める割合。

(2) 網かけは5大 CTUO ではない組織を表す。

本節の議論を整理しよう。まず、労働組合数はインドでは趨勢として増加していると考えられる。他方、ナショナルセンターについては今日では中央労働組合組織が12組織も存在しており、数のうえでの細分化の特徴は明確である。ナショナルセンターが分裂しているという点で、「労働者全体」という視点では代表性に関して積極的な意義を必ずしも見出すことはできない。しかし、この12組織とも組織規模を拡大させており、また複数のナショナルセンターを全体としてみると、カバーされる労働者の比率も上昇している。

この点は、細分化を特徴としていても、ナショナルセンターレベルでは必ずしもその一方的な進展ではなく、組織化に成功しているナショナルセンターについてはその地固めが進んでいると考えることもできる。もちろんナショナルセンター傘下の労働組合の組合員だからといって、職場レベルの個々人がそのナショナルセンターへの支持を表明しているということではない。しかし力学として、拾われることのなかった個々の声が拾われ、その声が制度的経路に乗せられる方向にあるという点には、民主主義の観点からは大きな意義があるし、組合の代表性の観点では一定の評価を与えることができる。また、規模はまだわずかではあっても非組織部門の組織化も行われている点も労働運動を考えるにあたっては重要である。

細分化の特徴をみせつつもナショナルセンターの規模がこのように拡大していること背景には、規模の拡大、それも非組織部門での組織化が影響力の拡大に必要と労働組合に認識させる環境の変化があったからであろう²⁰。次節ではこの点に配慮しながら、インドの労働運動の展開をみていく。

第4節 労働運動の力学

本節では分離独立後のインドの労働運動の力学を中心に、通史的にその動態を明らかにする。なお、労使関係の趨勢の一指標として、労働争議件数の推移を本章末の付図にまとめた。労働争議の多発は今日においてもインドの労働運動の主要特性のひとつである²¹。

1. 経済自由化までの力学

この時期の労働運動を政府の労使関係への介入に注目しつつ、その力学をみていこう。政府については、少なくとも1970年代中盤までは「政府＝会議派」の図式が成り立っていたと考えられる。したがって会議派が政権与党で

ある場合は、会議派の労使関係への介入が政府による介入になるとみることができるとは。ただし介入といっても、会議派は自らの利益のために目先のことだけを考えていたわけではない。社会主義型社会の構築に親和的な労働者福祉の観点からも、たとえば労働者保護的な労働法制を整えるなど、政府、そして国の政策として労使関係あるいは労働の領域にしかるべき関心を示してきた。パターンリスティックなアプローチもこの時期の政府＝会議派の介入の一側面である。他方でこの点は、労使の二者間交渉によって労働条件を決定するという姿勢ではなく、第三者に依存する体質の醸成に結びつく点にも注意したい。このような体質は今日でも続いている。また独立後しばらくの間は、会議派は労働（者）のことは労働者自身よりも政府のほうがより正確に把握していると考えていたといわれる（Rudolph and Rudolph [1987], Bhowmik [1996]）。

独立後、労働面で会議派が懸念していたのはストライキと共産主義勢力（Shyam Sundar [2005: 921]）で、計画経済によって経済成長を実現させようとするとき、労使による団体交渉は不適切であると考えられた。それは、純粹に労働者の利益を考えて到達した団体交渉の結果が会議派の望まないようなものになる可能性があるからである。また団体交渉は争議行為を背景に駆け引きが行われ、実際労働争議が発生すれば産業活動に支障をきたすことにもなる。強硬的な共産主義系労働組合による産業活動を滞らせるような労働運動はもちろんのこと、共産主義勢力の拡大も会議派の主導する計画経済にはマイナスになる。過激な労働運動を展開する共産主義勢力に対抗するために会議派が利用したのがINTUCであった（Shyam Sundar [2005]）。INTUCの結成も独立直前であったが、INTUCは会議派が独立後の経済運営を視野に入れ、共産主義勢力から労働運動の主導権を奪うべく、そして独立後の会議派の労働政策の貫徹のために結成されたナショナルセンターである（Bhowmik [1996], Bhattacharjee [2000], Shyam Sundar [2005]）。もちろん会議派とINTUCとの間になんらの齟齬がなかったわけでもないが、会議派のサポートがなければINTUCは長きにわたって最大勢力を維持しえなかった

だろうし、INTUC がなければ会議派は自らの組織労働者と労使関係政策を操作・管理することができなかつたらうと指摘される (Rudolph and Rudolph [1987: 257])。

1960～70年代のネルー、インディラ両政権期を通じて、公共部門の拡大やライセンス制、また規制などによって次第に政府の経済活動への介入が強まっていくが、この時期にはストライキ件数の増加も顕著であった (本章の付図参照)。ストライキに対して政府は、公益事業におけるストライキの禁止措置の発動などをはじめとした断固たる対応をとった。それでも1960年代後半からのいわゆる「危機の10年」では、物価高騰などを背景にストライキ件数がさらに大幅に増加している。それは会議派—INTUC というラインでは、とくに末端レベルではすでに統制が効かなくなっていたことを示唆している。このころになると INTUC の内部的な都合を優先させる姿勢や職場レベルでのそのリーダーシップの有効性への疑念により、複数組合化が進んでいく。同時に組合間の争いも増え、それがストライキ件数の増加要因にもなった (Bhattacharjee [2000: 3759])。非常事態宣言の出される前年の1974年には主要ナショナルセンターが主導する大規模な鉄道ストライキが発生する。インディラ・ガンディーはこれを強権的に中止させるが、INTUC (系の組合) はもちろんこのストライキには参加していなかった (Bhowmik [1996: L-41])。この鉄道ストライキは、中央政府に対する労働組合による全国レベルでの最初の政治的な挑戦で (Rudolph and Rudolph [1987: 274])、また同時に、INTUC の代表性に対してくすぶる疑義の現れでもあった。

この時期に労働運動に生じていたことは、伝統的に労働運動がもっとも盛んな都市のひとつであるムンバイでの動向を事例としてみることでおさえることができるだろう。ムンバイでは1940年代終盤ころより、民間企業と多国籍企業の出現とともに企業別の労働組合が誕生するようになる。1960年代あたりまではそれらの企業別組合とナショナルセンターのつながりは強いものであったが、1960年代に誕生した多くの企業別組合は、ナショナルセンターから距離をおくようになる。それはナショナルセンター系の組合指導者によ

る組合運営が日々の労働の問題に無頓着で、運営スタイルが時代遅れかつ中央集権的であったためである。ターニングポイントは1970年代で、若くてまた教育水準が相対的に高い労働者がそのような労働運動に幻滅し、次第に政党系列ではない独立系の労働組合が増加していく (Davala [1996: 4-5])。この独立系組合の労働運動は、1970年代には賃金をめぐって闘争的な姿勢を示した²²⁾。ただし、1970年代中ごろまでにムンバイで最大の勢力を誇るようになるのは、マハーラーシュトラ人優先を掲げ同時にヒンドゥー至上主義的傾向が顕著なシヴ・セーナー系の労働組合バーラティヤ・カムガール・セーナー (インド労働者軍, BKS) であった (Bhowmik [1996: L-40])。

すでにみたように、CITUを除く今日の5大ナショナルセンターは1960年までには誕生している。それに加えて、ナショナルセンターの系列下にはない独立系の労働組合と、地域政党や政治団体の台頭にともなう地域をベースとする労働組合の台頭、そしてその結果としての労働運動の細分化と分散化が、このように会議派およびINTUCの勢力の相対的な後退と同時並行的に起こっていた。この時期には、政党による系列労働組合への介入も勢いを得ていく。また、1975～77年の非常事態体制時には労働争議の発生件数が減少するが、この裏では人員削減やレイオフが増加している (Shyam Sundar [2005: 924-925])。一部の産業許認可ライセンスの取得義務がはずされるといった規制の緩和にともなう、労使関係における使用者の攻勢のはじまりである。

2. 自由化初期 (～1980年代) の動向

1970年代から80年代にかけての労働運動の転換期に起こった決定的な出来事が、ムンバイで勢力を拡大していた独立系労働組合指導者ダッタ・サーマント氏が主導する、1982年の繊維産業でのストライキである²³⁾。インドでは政策としての労働の領域は共通管轄事項として、中央政府だけでなく一定の範囲内での州政府のイニシアティブが認められている。ムンバイではマハーラーシュトラ州で適用されるボンベイ州労使関係法で労働組合の承認が定め

られており、当時繊維産業では INTUC 系の国民繊維工場労働組合 (RMMS) が唯一承認されていた組合であった。しかし RMMS に対する不満からサーマント氏がストライキを組織する。ストライキは当初は賃金や賞与をめぐるものであったが、真の争点はそのときまでには労働者からの支持を失っていた RMMS への不信であった。このストライキに対して INTUC は当然 RMMS を支持し、使用者も RMMS を支持する。結局、サーマント氏が主導した労働組合は1年半という長い闘争にもかかわらず敗北した。

この敗北によって労働運動自体が影響を受けたことは多くの論者が指摘している。しかしこれは INTUC からの離反²⁴が顕在化していく出来事であったことも見逃すべきではないだろう。1980年代には中央労働組合組織の最大勢力の座を INTUC は BMS に譲っているが、前掲表2によれば、組織規模の公称と承認の乖離がほかの主要中央労働組合組織に比較して INTUC は群を抜いて大きい。1980年代初頭まで最大勢力を誇った INTUC は、職場レベルでの労働者の心をつかめていない。その要因が INTUC の労働運動のあり方にあったこと、そしてその背景に会議派との関係重視という政治的要因があることは想像に難くない。

INTUC からの離反が進んで行くのと同時期に、次のような動向も生じた。BMS やほかのナショナルセンターは勢力は拡大するものの、労働運動の受け皿になったとは言い難かった。それは、ナショナルセンターの現場（職場）志向の弱さという事実、あるいはそのイメージが払拭できなかったからである。ナショナルセンターの系列下でない、工場や事業所をベースとする独立系の組合も増加していく (Bhattacharjee [2000: 3761])。しかし同時に、労働運動の勢いにも後退がみられたため、その要因として、ムンバイでの1970年代の闘争的な労働運動、そして、1980年代に入っのサービス産業における闘争的な労働運動を挙げることができる。所得水準の上昇にともなって消費への関心も高まり、市民生活を脅かすような労働運動や労働組合に対して市民が否定的になりはじめる (Sen Gupta [2003: 691-692])。

また、産業の発展にともなって技術水準に差が生じ、それが賃金水準に格

差をもたらすという形で労働者の不均質性が拡大していくのもこの時期である (Sen Gupta [2003: 691-692])。その結果、労働者の連帯が難しくなる。州、地域、都市間、さらには産業間での労働運動にも違いも目立つようになる (Bhattacharjee [2000: 3761])。

ラジーブ・ガンディー期には、経済自由化の促進、そして経済成長に比例して雇用の創出が進まない「雇用なき成長」とあいまって、使用者側の労働の領域における影響力も増していく。ただし、この時期に試みられた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かった。主要政党にとって絶対的な組織規模は大きくなくとも多数の組合員を抱えるナショナルセンターの意向を単純に無視することは、選挙政治の観点からは難しかったことが大きな要因である。

3. 1990年代以降の動向

1991年の新経済政策の発表により、インドは経済自由化に大きく舵を切る。当初労働組合は、当時の会議派ナラシンハ・ラーオ政権が3者構成会議等における労使との協議なしに自由化に踏み切ったことや、その構造調整プログラムと自由市場イデオロギーに対して、さらには雇用削減につながるとして強い抵抗を示した。しかし今日では、組合も自由化の速度を変えることはできても逆戻りできないものとおおむね認識している。自由化以降の公共部門の縮小と非組織部門の拡大、そして政府の経済成長を重視する経済・産業政策や、労働者に不利な司法判断などを要因として、経済自由化以降の労使関係は、労使の力関係の変化と対立的な労使関係からの変化を特徴としている (太田 [2006: 152-162])²⁵⁾。この時期には労使関係からの国家の退出の進行が指摘されている。以下ではこの点との関連で公共部門の縮小と労働改革に関して、また労働組合の代表性との関連で非組織部門での動向と利害関係の多様化に注目して、労働運動の動態をみていく。

(1) 公共部門の縮小

公共部門の雇用は1961年に705万人だったのがその後拡大していき、1971年は1073万人、1981年は1548万人、1991年は1906万人となっている。1990年代に入ると公共部門での雇用増加のスピードは遅くなるものの、1997年に1956万人でピークを迎え、その後2004年には1820万人まで減少している (*Economic Survey* 各年版)。また操業国営企業数は、1997年度に236社だったのが2005年度には225社に減少した (Government of India [2006: 3])。財政赤字の補填の意味合いもあるが、公企業の政府の持ち株売却や民営化も歩みは遅いものの進んでいる。今日では公企業の経営にも自助努力と自己責任を促す政策スタンスが採用されている。

民間部門よりも公共部門でのほうが労働組合の組織率は高いので (Venkata Ratnam [1996])、公共部門の比重の低下は、全体としての労働運動の基盤を脅かすことになる。また同時に、それはそこでの労使関係の性質を変えていく方向に作用する。一例を挙げれば、政策担当者である政府は公共部門では使用者であり、労使という二者間関係という枠では捉えづらい。その意味で国家の経済活動からの退出は、公企業において労使の新しい二者間関係の構築を迫る方向に働く。

もっとも公共部門の縮小といっても、石油やガス、鉄道をはじめとする運輸などのインフラ関連産業では公企業という形での国家のプレゼンスは今なお大きい。2009年1月の石油産業でのストライキ (*Hindu*, 2009年1月7日) にもみられるように、インフラ関連産業における労働争議によって市民社会が混乱するような事態もいまだに生じうる。このような事態への政府の対応はESMAの発動によってストライキを停止させるなど、経済活動に混乱をきたす動きを抑えるような措置をとる傾向が強い。公企業による独占や寡占をなくすような国家の経済活動からの退出が進めば状況は変わるが、全国アルミニウム公社 (NALCO) の政府の持ち株売却が労働組合の強い反対で頓挫するなど、公企業改革への労働組合の抵抗は根強く、それを阻止するだけの力を組合は保持している。翻って公企業改革が進まなければ、労働組合の政

府への依存と、労使関係への政府の介入の余地が残ることになる。

(2)労働改革との関連

自由化後の論点として重要なのが、労働市場や労働法制に関する労働改革である。とくに労働市場の柔軟化を求め、雇用保障や請負労働に関する労働法制の修正に対する産業界からの要求は強い。しかしそれらを規定する1947年労働争議法にしても、1970年請負労働（規制・廃止）法にしても、産業界が望むような形では中央レベルでは修正はなされていない。その大きな理由は労働組合の強い反対があるからである。近年では3者構成会議において政府が労働改革の重要性を訴え、労働組合の理解を得ようとすることもあるが（*Hindu Business Line*, 2005年12月10日）、組合はもちろん同意しない。ただ、まったく労働法の修正がなされていないわけではなく、自由化以降の中央レベルの労働法の修正に関する大きなものとしては、1926年労働組合法の2001年の修正を挙げることができる。修正の背景には、組合の乱立による労使関係の混乱を防ぐねらいがあった。この修正が可能であったのは、既存のナショナルセンターの勢力に大きな影響を与えないものであったからであろう。

このように表向きには大きくは動いていなくとも、インフォーマルな経路を経て「忍び足の改革」（Jenkins [1999]）という形で、労働改革は実態として行われている。労働争議法による解雇規制にもかかわらず、実際には希望退職制度（VRS）による人員削減や、請負労働による正規従業員の置き換えも進んでいる。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、政党の影響下にあつて黙認している部分もある。

また、中央レベルでの労働改革は大きくは進展していなくとも、州レベルでの労働改革は進行しつつある。たとえばAP州での請負労働（規制・廃止）法の修正や、いくつかの州における一定条件下での女性の深夜業の解禁などである。この点は州間で繰り広げられる外国直接投資（FDI）の誘致競争にも関連している。組合は中央レベルではナショナルセンターの枠を超えた団

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ても、州レベルではその力が分散して小さくなり、組合が反対するような労働改革にも取り組みやすい (Jenkins [1999])。

しかし政府と労働組合の関係性については、次のような事態も同時に生じている。この時期に政治面では、すでに会議派＝中央政府という図式は必ずしも成り立たず、地域政党のプレゼンスも大きくなっている。選挙の結果、与野党の入れ替わりが起き、また、中央政府と州政府の政権政党が異なることもしばしばである。このようななかで、与党であるときには労働改革を進めようとしても下野したとたんに対峙したり、中央レベルでは反対しても州レベルは労働改革に取り組むといった状況も生まれており、系列下にある組合はジレンマに直面することになる。その最たる例が CPM と CITU の関係である (Bhattacharjee [2001])。他方で、中央レベルで BJP が連立政権を担っていた際に、BMS はその労働改革のイニシアティブに対してあからさまに異議を唱えている例もある。これは先にも述べたように、BMS は BJP の直接の系列下にはないからである。ナショナルセンターと政党との関係は、自由化以降、新しい段階を迎えている。力学としては、ナショナルセンターを通じた政党の介入は、とりわけ自由化以前ほどは貫徹しなくなる方向を向いている。しかし他方では、ナショナルセンターが政党を通じた要求の達成を実現しづらくなっている状況であることもおさえる必要がある。

(3)非組織部門の重要性と利害関係の多様化

2004/05年現在、非組織部門での就業者は3億8883万人で、全就業者4億1527万人の93.6%を占めている。組織部門の縮小、非組織部門の拡大はいわれて久しいが、たとえば30年前の1978年にも非組織部門は92.2%を占めている。非組織部門の規模は30年以上にわたって9割以上を占めており、その重要性自体は当初から変わっていないはずである。変わったのは人びとの関心と行動である。近年とくに非組織部門が注目される最大の理由は貧困との関連である。非組織部門の組織化は容易ではないが (太田 [2008])、第3節で

みたように労働組合も組織化に取り組んでいる。

2008年末に紆余曲折を経て非組織部門労働者社会保障法が国会で成立したのは記憶に新しい。これは2002年に提出された第2次全国労働委員会(SNCL)の報告書による提起、そして2004年UPA政権発足時の全国共通最小限綱領(NCMP)を受けてのものである。本法案は労働や経済の専門家を中心とする非組織部門企業全国委員会(NCEUS)の報告書をベースに作成され、またその後労働組合を含む関係諸団体から意見聴取の機会を設けている。しかし議会を通過した最終法は、全体としてみるとNCEUS案よりも劣ったものであった。

一方、農村に関して、2006年2月より実施されている全国農村雇用保証法(NREGA)にもとづく農村貧困層への雇用創出は、いくつもの大きな問題を抱えながらも、当初思われた以上の成果を挙げている。それはその履行責任を政府にもたせたことが最大の要因である。しかし2004年末に国会に上程された法案は、政府の責任回避の余地を残すように修正されていた。これに対してNREGA法案作成の全国諮問評議会(NAC)委員であった、経済学者で著名な社会運動家のジャン・ドレーズ氏が日刊紙*Hindu*(2004年12月31日)の社説欄にて猛烈な批判を展開し、それが契機となり、問題を残しつつも、曲がりなりにも現行法のような形に再修正された。

非組織部門に関連するこの2つの法律をめぐる経緯から、筆者は、労働関連政策決定における政府による労働組合のバイパスをみてとっている。もちろん組合から意見聴取はするし、無視するわけではない。しかし過程への積極的なプレゼンスを労働組合は示すことができていない²⁰⁾。複数の組合に分裂しているため十分な力を集結できないことに加えて、重要な背景が2つある。第1に、組合が非組織部門の組織化に成功しているとはいいい難いこと、そして第2に、非組織部門を巻き込むさまざまな利害関係の交錯である。

第2の利害関係に関連することとして、次の点を指摘できる。まず、非組織部門では、労働組合だけでなく協同組合やNGOも貧困層支援の観点から、援助という形で組織化に取り組んでいる。農業組合のプレゼンスもある。ま

た、非組織部門に限るものではないが、カーストやその他後進階級（OBC）の留保をめぐる「カースト政治」も労働組合の利害に関連してくる（Sengupta [2008]）。より広くは、個人の社会的な出自や信仰する宗教や教義をめぐる「アイデンティティ政治」の動きとの利害調整も、今日の労働運動の課題である。多元主義の観点からみると、ナショナルセンターの乱立や複数労働組合の存在という実態が従来のインドの労働における多元主義を表すものであった。もちろんこれ自体が異なる利害関係の現れなのであるが、本来、多元主義における利益集団は労働関連組織だけに限定されない。そしてこのことが、今日のインドの労働における多元主義の形として現れている。すなわち、非組織部門の重要性の高まりといったようなことを含めて、労働に関連する領域と目される事項の範囲そのものが今日広がっていることと同時に、伝統的に労働の領域では担い手とはみられてはこなかった政労使以外の主体の相対的なプレゼンスが拡大しているということである。

また同時並行的に、政治政党や政府にとっても多様な利害を調整しつつ労働の領域に対応する必要が生じている。このことは政党や政府がその伝統的な利益集団である労働組合だけに配慮すればいいという状況ではないことを意味している。これは政党、そして政府にとっての労働組合の重要性の相対的な低下である。その意味で、インドの労働の領域における多元主義の基本構図の再編が進行しているとみることができる。こうして、経済活動に国家が直接携わる程度の低下にともなう労使関係からの国家の退出の進展とあいまって、労働組合は自らの要求の実現に、相対的には以前のように政府や政党に依存できない状況になっている。今日、政府は労働の保護に以前よりも関心を示さず、また政党は系列下の労働組合からの批判を以前よりも無視する傾向を示す（Sengupta [2008: 987]）。このような文脈において前節で明らかにした非組織部門でのナショナルセンターの組織化を位置づけることが必要となる。この点を最後に結論でみる。

結論

本章では、2007年に公表されたCTUO規模調査の暫定値を用い、組織化規模の検討を通じたインドの労働組合の代表性と、労働組合および労働運動の動態を、労働組合と国家との関係性の動態に注意を払いつつ検討した。本章が明らかにしたのは次の諸点である。

通史的にもみたように、インドの労働組合は細分化、複数化と政治政党による系列化の進展を特徴としているが、労働組合の組織化は、政府の統計をみる限り趨勢としては増加していると考えられることができる。またナショナルセンターの規模調査では、中央労働組合組織に承認される組合が1989年から2002年の間に増加している。その組織数は今日では12に上り、数のうえでの細分化は明確である。ナショナルセンターが分裂しているという点で、「労働者全体」という視点では代表性に関して積極的な意義を必ずしも見出すことはできない。しかし複数のナショナルセンターを全体としてみると、カバーされる労働者の比率も上昇している。この点は、労働運動の細分化をともしないながらも、ナショナルセンターレベルでは必ずしもその一方的な進展ではなく、組織化に力を入れている組織についてはその地固めが進んでいることを示している。また、組織化によって拾われることのなかった個々の声が拾われ、その声が制度的経路に乗せられる方向にあるという点は、民主主義の観点からの意義は大きく、組合の代表性の観点からも一定の評価を与えることができる。

近年、組織規模が拡大しているナショナルセンターは、農業・農村部を含む非組織部門での組織化に取り組んでいる。労働組合が自らの実行使、そして政党という経路を通じて要望を実現できる限りにおいては、非組織部門での組織化拡大は喫緊の課題とはならない。実際、インドの労働組合は複数に分裂しているにもかかわらず、その規模に不釣り合いなほどの影響力を発揮してきた。また、相対的に労働条件のよい組織部門労働者が中心となってきた。

たナショナルセンターは、非組織部門労働者の組織化のすべを知らなかったというのが実態でもあった。なお通史的には、会議派—INTUC というラインによる独立後の労働運動と、その効力や影響力の低下に並行する形での労働運動の細分化と分散化が確認できる。

しかし、国家の労使関係からの退出が進行する1990年代の経済自由化以降、労働組合の政治的影響力が相対的に低下してくる。その要因はいくつかあるが（太田 [2006, 2008]）、労働改革への取り組みや組合が複数に分裂していることに加えてここで指摘しておくべき重要な背景は、非組織部門の重要性が高まってきたことと、そこでの組合のプレゼンスの小ささ、そして労働の領域における多様な利害関係の表出である。国家の退出は市場における競争原理の導入という自由化の命題のもとではある意味不可避であるが、それは労働への配慮から導かれた帰結ではない。したがって国家の退出がこの多様な利害関係の表出をもたらしたと考えることはできない。この利害関係の表出はむしろ、経済発展にともなう利害・権利意識の高まりがその背景にある。

そこで組合はどのように対応したのか。非組織部門の組織化に活路を見出そうとしている、また見出さざるをえないというのが回答である。組織規模の拡大は、政党を通じた影響力の確保が難しくなっているという状況を打開しようとする、代表性を高めるという労働組合の戦略と捉えることができる。非組織部門での組織化が従来なかなか進んでいなかったことを考えれば、その組織化の意義は大きく、また歓迎すべきことである。とはいえ、労働組合の分裂、複数組合の乱立という問題は依然として残っているし、組織規模が拡大を続けていても、組織の政治政党への従属という状況は、労働組合の代表性の観点からはやはり見過ごすことのできない問題である。労働組合は影響力の面での INTUC の相対的な弱体化という経験から学ぶ必要がある。もちろん、単一の組織のもとに集まることができればそれに越したことはない。

最後に、組合の代表性とも関連するインドの多元主義の観点からは次の点を指摘できる。従来のインドの労働の領域では、ナショナルセンターの乱立

や複数労働組合の存在という実態が多元主義の観点からは重要な特性であった。しかし今日、労働に関連する領域と目される事項の範囲そのものが広がっていることと同時に、伝統的な労働の領域での担い手とはみられてはこなかった、政労使以外の主体の相対的なプレゼンスが拡大しつつある。その限り、労働に関連する領域でのインドの多元主義における基本構図の再編の進行をみることができる。

[注] _____

- (1) すべての公企業と、非農業の規模25人以上および自己申請ベースで規模10人以上の組織が組織部門である。組織部門ではない部門が非組織部門である。
- (2) 800ページ近くにおよぶフランケルの大著『インドの政治経済 1947-2004 第2版』(Frankel [2005])でも、一部触れられることはあっても労働組合や労働運動自体への関心はまったくといっていいほどない。また、インド民主主義の著名な論客コーリーの「インド経済成長の政治学 1980-2005」と題する近年の論文(Kohli [2006])でも労働組合や労働運動については議論されていない。
- (3) 本書では「組織された利益」(organized interest)と先進諸国ではみられない「要求集団」が利益集団を構成する。「組織化された利益」とは、制度化された場で法制や官僚機構、また政党政治に影響力を行使しようとするといった形での動員により自らの利益の実現をめざすもので、その組織は一定の専門的、官僚的な指導体制を備えんとする。これに対して「要求集団」は、その要求の提出経路が制度化されておらず、道路封鎖、吊るし上げなどといった突発的な行動を特徴とする。「要求集団」は「組織された利益」や政党によって代表されない利益集団であり、多くの場合、非組織部門内部の利益を代表する。その指導体制は個人的でアドホックである(Rudolph and Rudolph [1987], 佐藤 [2008: 34])。
- (4) 国家による労使関係への介入といったとき、たとえば政府・行政と司法による介入は分けて議論することが重要であるが、本章は前者のみを扱う。
- (5) セン・グプタ(Sen Gupta [2003: 690])は介入の形として、争議の調停手続きおよび恣意的な仲裁付託のほか、意図的な警察権力の介入も指摘している。
- (6) 1947年労働組合(修正)法では承認について規定しているものの、本修正法は施行されていない(Srivastava [2007: 119])。
- (7) 賃金委員会だけでなく労働者福祉委員会なども3者構成である。中央レベ

ルだけでなく州レベルでも3者構成会議は設置されているが、ケーララ州などの一部を除き、州レベルでは中央レベルよりもいっそう有効性に劣っている (Venkata Ratnam [2006])。

- (8) ここでの記述は Bhowmik [1996], Saxena [1996], Mamoria et al. [2005] を一部参照している。
- (9) TUCC については、Trade Union Coordination Centre とするものと Trade Union Coordination Committee とするものがあり、結成時期ともに筆者は執筆時現在確認できなかった。ただしスリヴァスタヴァ (Srivastava [2001]) がまとめた同論文表2のCTUO規模調査集計表で名前を確認できるのは1980年以降である。
- (10) 1989年には中央労働組合組織として承認されているインド労働組合全国戦線 (NFITU) と、同2002年のNFITU-KOLおよびNFITU-DHNとの関係については確認できなかったが、1989年と2002年の州別組織率等を比較する限りは関連性が乏しいように思われる。John [2007] でも別組織のように記述されている。
- (11) 小規模な合併はないわけではない。たとえばHMSは、ケーララ州を拠点とする共産マルクス主義党 (CMP) 系労働組合の全インド労働組合センター (AICTU) を吸収するような形で2007年に合併している (*Hindu*, 2007年6月25日, <http://www.thehindu.com/2007/06/25/stories/2007062558760500.htm> 2009年2月9日アクセス)。
- (12) 以上はいずれも筆者の現地での聞き取りによる (2007年11月)。
- (13) 全国標本調査 (NSS) のいくつかのラウンド (たとえば1993/94年や1999/2000年の雇用・失業調査など) では“Union/Association”への加入状況を尋ねている。しかしこれでは労働組合とそれ以外の組織の識別ができないため、組合趨勢の検討に本指標を用いるのは適切ではない。
- (14) 出所は『インド労働統計』各年版。1987年以降の数値は改訂されたのか、以前の『インド労働統計』では本章表1とは異なる数値が掲載されている。
- (15) 労働・雇用省ホームページの“Indian Labour Statistics 2006”参照 (<http://labourbureau.nic.in/ILS%202K6%20Table%206.2%20a.htm> 2009年2月9日アクセス)。統計表にはこの2003年の数値も前年の再掲のように記してあるが、誤記の可能性はある。
- (16) 登録をしない労働組合があることにも留意したい。ヴェンカタ・ラトナム (Venkata Ratnam [2006: 87]) は登録組合が5万組織に対して、実際は10万をゆうに超えるかもしれないと指摘する。
- (17) 詳細は割愛するが、これまで現地で見聞きしたことから、筆者もインドでの組合組織率は趨勢としては上がっているのではないかと考えるに至っている。

- (18) 前項で指摘したように2002年の数値が過小である可能性があるなど、このような相対比率による厳密な比較はできないが、それらの点を勘案してもこの趨勢は変わらない。なお、CTUO 規模調査で確認された労働組合が、登録労働組合の調査では捕捉されていないものもあるものと考えられる。
- (19) ただし(注10)で述べたように、このNFITUについては実態が確認できていない。またTUCC, HMKP, そしてNLOは記載のあった1989年時は組織規模が50万人に満たない。今次調査ではTUCCは50万人を超えているが、HMKPとNLOはCUTO候補として記載されていない。
- (20) 補足すると、BMSの組織規模の拡大はヒンドゥー・ナショナリズムの台頭と並行している。労働運動の分断という意味では代表性を損なうもので、清水 [1998] が指摘するようなコミュニズムによる挑戦と捉えることができる。しかし組合による組織化の進展という点では、BMSによる組織化を必ずしも否定的に捉える必要はないように思われる。BMSに加入する個々の労働者全員が行きすぎたナショナリズムにもとづく他者排斥主義的な考えを抱いているわけではない。
- (21) 争議件数の推移から労使関係の動向を読みとることはもちろん可能だが、こと民主主義との関連ではその解釈は微妙なものとなる。それは第1に、争議件数に関する政府統計には一般には政治ストライキは含まれていないこと、しかし第2に、より重要なのは、政府統計によればストライキの主要事由は常に賃金・賞与や人事といった労働の領域に属するものであるからである。1961~1996年に発生したストライキは景気循環、実質賃金、そして物価上昇率という経済事象がその継続期間と発生に影響を与える顕著な要因であるという分析もある (Bhattacharjee and Ghosh [2003])。労働や経済要因の影響が大きい労働争議からの民主主義の検討は慎重に行う必要があるだろう。
- (22) これらの独立系組合では、トップに立つ指導者のリーダーシップに組織が依存することが多い。また、争議における闘争的な姿勢には違法行為も含まれていた。ルドルフとルドルフ (Rudolph and Rudolph [1987]) における「要求集団」の典型はこのような特性を備える労働組合だろう。
- (23) 政権に復帰したインディラ・ガンディーは政治的にはふたたび統制を強めていった。労働組合への統制の強化も、本章付図からみられるストライキの減少に現れている。なお、1980~81年のバンガロールでの公企業におけるストライキは、公企業での労使関係という点では重要である。
- (24) 相対的な離反で、INTUCの勢力が縮小に転じたわけではない。
- (25) 実際、2007年の聞き取り調査では、全インド経営者機構 (AIOE) 事務局のB・P・パント氏は、労使関係は今日では問題ではないと述べている。
- (26) SNCLは3者構成で、ナショナルセンターで参加したのはBMSとINTUCのみであった。ちなみにBMSは最終報告書に反対意見を付帯している。

〔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 126-167ページ)。
- [2008] 「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——文献サーベイ——」(近藤則夫編「インド民主主義体制のゆくえ——多党化と経済成長の時代における安定性と限界——」アジア経済研究所 119-162ページ)。
- 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。
- 佐藤宏 [2008] 「インド政治論のメタモρφosis——1980年代から90年代以降へ——」(近藤則夫編「インド民主主義体制のゆくえ——多党化と経済成長の時代における安定性と限界——」アジア経済研究所 1-56ページ)。
- 佐藤宏・金子勝 [1998] 「自由化の政治経済学——インド国民会議派政権期(1980-1996年)における政治と経済——」(I) (II) (『アジア経済』第39巻第3号 3月 1-30ページ, および, 第39巻第4号 4月 47-81ページ)。
- 清水学 [1998] 「労働・農民運動の展開と課題」(古賀正則・内藤雅雄・中村平治編『現代インドの展望』岩波書店 173-195ページ)。

<政府統計>

- Government of India [2006] *Public Enterprises Survey 2005-2006: Annual Report on the Performance of Central Public Sector Enterprises, Volume-I*, New Delhi: Ministry of Heavy Industries and Public Enterprises, Department of Public Enterprises.
- [various issues] *Economic Survey*, New Delhi: Ministry of Finance.

<英語文献>

- Bhowmik, Sharit Kumar [1996] “State Intervention and the Working Class Movement,” *Economic and Political Weekly*, 31(51), December 28, pp. L-39-43.
- [2007] “Membership Verification of Trade Unions: For What Purpose?” *Labour File*, May-August, <http://www.labourfile.org/ArticleMore1.aspx?ID=900> (2009年2月1日アクセス)。
- Bhattacharjee, Arnab and Saibal Ghosh [2003] “Strikes and Public Policy: Indian Evidence,” *Indian Journal of Labour Economics*, 46(4), pp. 725-736.

- Bhattacharjee, Debashish [2000] "Globalising Economy, Localising Labour," *Economic and Political Weekly*, 35(42), October 14, pp. 3578-3564.
- [2001] "The 'New Left', Globalisation and Trade Unions in West Bengal: What Is to Be Done?" *Indian Journal of Labour Economics*, 44(3), pp. 447-457.
- Das, Subesh K. [2008] "Trade Unions in India: Union Membership and Union Density," *Indian Journal of Labour Economics*, 51(4), pp. 969-982.
- Datt, Ruddar [2008] "Regional and Industrial Spread of Trade Unions In India," *Indian Journal of Labour Economics*, 51(4), pp. 993-999.
- Davala, Sarath [1996] *Enterprise Unionism*, New Delhi: Friedrich Ebert Stiftung.
- Dunlop, John T. [1958] *Industrial Relations Systems*, New York: Holt.
- Frankel, Francine R. [2005] *India's Political Economy 1947-2004*, New Delhi: Oxford University Press.
- Jenkins, Rob [1999] *Democratic Politics and Economic Reform in India*, Cambridge: Cambridge University Press.
- John, J. [2007] "Overall Increase and Sectoral Setbacks: Lessons from Central Trade Union Verification 2002 Data," *Labour File*, May-August, <http://www.labourfile.org/ArticleMore1.aspx?ID=900> (2009年2月1日アクセス).
- Kohli, Atul [2006] "Politics of Economic Growth in India, 1980-2005 Part I: The 1980s, and Part II: The 1990s and beyond," *Economic and Political Weekly*, 41(13), April 1, pp. 1251-1259, and 41(14), April 8, pp. 1361-1370.
- Kuruvilla, Sarosh, Subes Das, Hyunji Kwon, and Soonwon Kwon [2002] "Trade Union Growth and Decline in Asia," *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), pp. 431-461.
- Mamoria, C. B., Satish Mamoria, and S. V. Gankar [2005] *Dynamics of Industrial Relations* (Fifteenth Revised Edition), Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Myers, Charles A. [1958] *Labor Problems in the Industrialization of India*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Punekar, S. D., S. B. Deodhar, and Saraswathi Sankaran [1994] *Labour Welfare, Trade Unionism and Industrial Relations*, Bombay, Himalaya Publishing House.
- 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).
- Saxena, Kiran [1993] "The Hindu Trade Union Movement in India: The Bharatiya Mazdoor Sangh," *Asian Survey*, 33(7), pp. 685-796.
- Saxena, R. C. [1996] *Labour Problems and Social Welfare* (Sixteenth Edition), Meerut: K. Nath & Co.
- Sen Gupta, Anil K. [2003] "Decline of Trade Union Power in India," *Indian Journal of*

Labour Economics, 46(4), pp. 685-702.

Sengupta, Mitu [2008] “Labour Power and India’s Market Reform: The Politics of Decline and the Politics of Survival,” *Indian Journal of Labour Economics*, 51(4), pp. 983-992.

Shyam Sundar, K. R. [2005] “State in Industrial Relations System in India: From Corporatist to Neo-liberal?” *Indian Journal of Labour Economics*, 48(4), pp. 917-937.

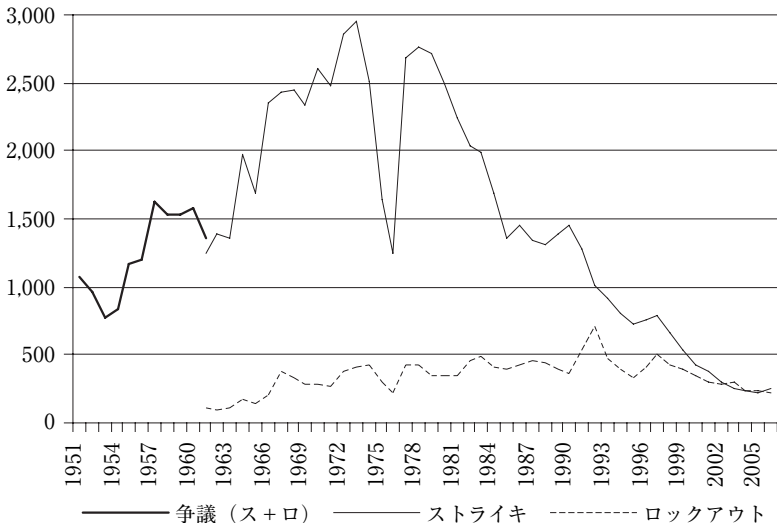
Srivastava, D. K. [2001] “Trade Union Situation in India: Views of Central Trade Union Organisations (CTUOs),” *Indian Journal of Industrial Relations*, 36(4), pp. 463-478.

Srivastava, S. C. [2007] *Industrial Relations and Labour Laws* (Fifth Edition), Noida: Vikas Publishing House.

Venkata Ratnam, C. S. [1996] “Industrial Relations in India: An Introduction,” in C. S. Venkata Ratnam ed., *Industrial Relations in Indian States*, New Delhi: Global Business Press, pp. 1-53.

—— [2006] *Industrial Relations*, New Delhi: Oxford University Press.

付図 労働争議件数の推移



(出所) Government of India, *Indian Statistical Abstract*, 各年版より筆者作成。

(注) (1) 本統計は、労働・雇用省が把握する、かかわる労働者数が10人以上の労働争議に限定されている。

(2) 1960年以前の数値はストライキとロックアウトの合計件数(図内のス+ロ)である。

