

テイルプル アパレル産業の 労使関係

太田 仁志

●はじめに

繊維・アパレル関連の産業クラスターとして世界に知られるタミル・ナードゥ州（以下TN州）のコインバトールそばの地方都市テイルプルでは、一九三〇年代から労働組合の組織化と活発な活動が行われており、その産業動向に少なからぬ影響を与えてきた。テイルプルのアパレル産業の考察は労使関係を抜きにはなしえないといっても過言ではない。小稿ではそのアパレル産業の労使関係について、二〇一二年に労使間で署名された賃金合意と、労使関係の制度的担い手、とりわけ労働組合に関してインドで観察されてきた「細分化」(「インポリューション」、[参考文献⑤]) について取り上げる。

●アパレル産業およびインドの労使関係の諸特性

一般にアパレル産業では必要とされる技能水準が相対的に低く、また創出付加価値も小さい。国の経済発展の初期段階で繊維・アパレル産業が重要であることは確かだが（たとえば先進国になる前の日本）、経済の発展につれて創出付加価値のより高い産業への移行が必要となる。この低技能水準・低付加価値という特性は、アパレル産業での労働条件の向上・改善に大きな足かせである。もっぱら費用削減を目指し、品質や生産性の向上、あるいは製品・サービスの高付加価値化につながらず、また低賃金を特徴とする「ロー・ロード経路」(Low Road Path) が強く懸念される所以である（参考文献③）。

労働組合の交渉力は労働者の技

能水準に大きく依存するため、アパレル産業の低技能水準は労働組合の交渉力の大きな制約条件である。交渉力を高めるためには組合組織率を高める必要があるが、今日のテイルプルのアパレル産業の労働組合組織率は一〇%を下回り、五%にも満たない可能性がある（統計がないため実際の組織率は不明）。また労働組合の交渉力はその団結力にも依存するが、インドの労働組合には伝統的に政治政党（または政治信条をもつ組織）の系列化が顕著にみられる。労働組合の分裂Ⅱ「細分化」はインドの労働運動の特性で（参考文献①、②）、テイルプルの労働組合も例外ではない。テイルプルでは国レベルで中央労働組合組織（CTUO）に認定されているインド労働組合センター（CITU、インド共産党「マルクス主義」）（CPI

(M) 系組織)、全インド労働組合会議(AITUC、インド共産党(CPI)系組織)、インド国民労働組合会議(INTUC、国民会議派系組織)、労働進歩同盟(LPF、TN州を拠点とする地方政党のドラヴィダ進歩同盟(DMK)系組織)の四組織と、ともにTN州という地方政党の系列にある復興労働戦線(MLF、ドラヴィダ復興進歩党(MDMK)系組織)およびアンナ労働者戦線(ATP、全インド・アンナ・ドラヴィダ進歩党(AIDMK)系組織)の合計六組合がそれぞれ、主として産業別組織を結成している。このほかインド労働連盟(BMS、民族奉仕団(RSS)系組織)とヒンド労働者連盟(HMS、社会主義系だがどの政党の系列下にもない)が、あわせて二〇一五程度の企業・工場を拠点に企業別労働組合を組織している。次にみる賃金合意は、労働組合側では前者の産業レベルの六組織が主導したものである。

●二〇一二年の賃金合意

テイルプルのアパレル産業では二〇一二年一月に、新たな賃金合意が労使間で署名された。同産業

表1 2012年妥結賃金（2012年1月30日からの1カ月間の日額賃金）

職務	改定前 日額基本賃金 (Basic Wage)	20%増額分	物価手当 (D.A.)	通勤手当	改定後 日額賃金計 (2012年1月30日適用)
Cutting, Tailoring, Iron, Packing and Fabrication	Rs. 117.35	Rs. 23.50	Rs. 82.55	Rs. 10.00	Rs. 233.40
Checking	Rs. 67.00	Rs. 13.40	Rs. 82.55	Rs. 10.00	Rs. 172.95
Label Work	Rs. 60.35	Rs. 12.10	Rs. 82.55	Rs. 10.00	Rs. 165.00
Hand Folding Work	Rs. 58.70	Rs. 11.75	Rs. 82.55	Rs. 10.00	Rs. 163.00
Damage Checkers	Rs. 46.90	Rs. 9.40	Rs. 82.55	Rs. 10.00	Rs. 148.55
Bundling Assistants	Rs. 33.60	Rs. 6.75	Rs. 82.55	Rs. 10.00	Rs. 132.90
Local Fabrication	Rs. 109.35	Rs. 21.90	Rs. 82.55	Rs. 10.00	Rs. 223.80

(出所) 南インド衣類製造業者協会およびインド労働組合センター提供資料（2012年8月）。
(注)「改定後日額賃金計」は左項目の合計。

では一九六〇年代から一九八〇年代前半にかけて、激しい労使の対立を経験している。一九八四年の一二七日におよぶストライキを経て、一九八七年から通常三年を期間とする産業レベルの賃金合意が二〇〇三年の合意まで労使間で結ばれている。ただし組合活動の活発な企業や地域を除き、合意の履

行は産業全体でなされているとは言いがたく、実際、二〇〇三年賃金合意の際の協議で労働組合は、まず一九九六年と一九九九年の賃金合意の履行を産業団体（使用者団体）に強く求めている。前回の二〇〇六年賃金合意（履行は二〇〇七年一月）ではその期間が四年とされ、同産業最大の労働組合であるCIITUは他の理由もあつて署名を拒否している。二〇一二年一月の賃金合意は本来前年中に合意されるべきものだったが、世界的な景気低迷の下、産業団体の抵抗もあり一年の遅れとなった。その限りで労働者・労働組合にとってはマイナスからのスタートである。表1は二〇一二年賃金合意での職種・業務別の合意賃金水準である。

前回二〇〇六年賃金合意では四年間での基本賃金の増額が計二〇％であつたのに対し、今回の二〇一二年賃金合意で労働組合は、四年間で計三二％の基本賃金の増額を勝ち取った（一年目が二〇％の増額で、二年目以降は各四％）。物価手当（D.A.）についても増額を獲得し、通勤手当も五ルピーから一〇ルピーへと増額を得た。休憩時の付加給付の増加も引き出し

ている。退職準備基金（PF）や州営従業員保険（ESI）などの社会保障は本賃金合意はカバーしないが、五年ほど前から州政府が使用者に法の履行を強く求めるようになってきているという。上記合意賃金よりもすでに高い水準の基本賃金を支給する企業・工場では、その水準から四年間で同じく三二％を増額しなければならない。一年の遅れはあるものの、労働組合は総合的にみて、前回の賃金合意よりも健闘している。

この労働組合の健闘についてもう少しみてみよう。産業団体は二〇一二年賃金合意について、加盟企業の賃金水準はすでに合意賃金を上回っているのに影響はないという。二〇一二年八月に筆者らが現地で実施した聞き取りでは、D.AとPF等の社会保障負担分を含む加盟企業の労働者一人当たりの日額人件費は三五〇ルピー程度とのことであつた。合意賃金よりも高い賃金水準の背景には、ティルプルのアパレル産業がきわめて深刻な人手不足に面しているという状況がある。深刻な人手不足は、汚水排出に対する二〇一〇年のマドラス高等裁判所の未対応染色工場閉鎖令にともなう多くの工場の

閉鎖に関連して、いっそう拍車がかつた。ちなみに近郊農村の男性農業労働者の日給は三五〇〜四〇〇ルピー程度で、先の日額人件費に近い水準である。いずれにしても二〇一二年賃金合意での前回合意以上の上乗せ分の獲得は、一定規模以上の組織を中心に相対的にすでに高い賃金が支払われていたことが影響していることは間違いない。

他方、賃金の上昇との関連で物価上昇率についてみると、前回二〇〇六年賃金合意の期間である二〇〇七〜二〇一〇年の物価上昇率は三七・〇％、合意が一年遅れたことを勘案すれば、二〇〇七〜二〇一一年の物価上昇率は四三・七％である。二〇一二年賃金合意での基本賃金分の増加はすでにみたように四年間で三二％だが、注意したいのは本賃金合意でのD.Aの増額である。表2はアパレル産業の代表業務である裁断・縫製等の合意賃金の推計額である。D.Aは実際の給付額の情報が入手できなかったため、現地で情報等に基づき筆者が算出した。これが「推計」の理由だが、D.Aを含めた二〇一二年賃金合意期間の四年間での総増加率は五五・〇％（＝三〇

表2 Cutting, Tailoring, Iron, Packing and Fabrication の推計日額賃金（2007年～2015年）

	日額基本賃金 (Basic Wage)	物価手当 (D.A.)	通勤手当	日額賃金計	妥結賃金 年間増加率	妥結基本賃金分 年間増加率	コインバトール 物価上昇率
2007年1月	Rs. 106.36	Rs. 44.70	Rs. 5.00	Rs. 156.10	9.9%	10.0%	6.6%
2008年1月（推計値）	Rs. 110.61	Rs. 50.22	Rs. 5.00	Rs. 165.83	6.2%	4.0%	8.5%
2009年1月（推計値）	Rs. 113.93	Rs. 55.74	Rs. 5.00	Rs. 174.67	5.3%	3.0%	11.4%
2010年1月（推計値）	Rs. 117.35	Rs. 61.25	Rs. 5.00	Rs. 183.60	5.1%	3.0%	7.7%
2011年1月（推計値）	Rs. 117.35	Rs. 66.77	Rs. 5.00	Rs. 189.12	3.0%	0.0%	6.0%
2011年12月（推計値）	Rs. 117.35	Rs. 71.83	Rs. 5.00	Rs. 194.18	—	—	
2012年1月	Rs. 140.85	Rs. 82.55	Rs. 10.00	Rs. 233.40	20.2%	20.0%	
2013年1月（推計値）	Rs. 146.48	Rs. 99.21	Rs. 10.00	Rs. 255.69	9.6%	4.0%	計32%
2014年1月（推計値）	Rs. 152.34	Rs. 115.87	Rs. 10.00	Rs. 278.21	8.8%	4.0%	
2015年1月（推計値）	Rs. 158.44	Rs. 132.53	Rs. 10.00	Rs. 300.97	8.2%	4.0%	
2015年12月（推計値）	Rs. 158.44	Rs. 147.80	Rs. 10.00	Rs. 316.24	—	—	

（出所）賃金関連の数値は表1出所資料および現地での情報等に基づき筆者算出。コインバトール物価上昇率は Statistical Hand Book of Tamil Nadu (Govt. of Tamil Nadu) より工場労働者消費者物価指数を用いて筆者算出（基準年は2001年＝100）。

（注）1）物価上昇率：2007年～2010年37.0%、2007年～2011年43.7%。

2）2012年～2015年の妥結基本賃金増加率：32.0% ⇒ DA等増加分を含む実際の妥結賃金推計増加率：55.0%。

○・九七・一九四・一八。二〇一一年一月二〇一五年二月の増加率は六二・九％で、二〇一一年までの五年間の物価上昇率よりも大きい増加率となる。これが本賃金合意をめぐる労働組合の健闘と評することのできる別の理由である。賃金合意、より広くはインドの賃金協定では、DAが非常に重要である。

問題は賃金合意が履行されるか否かだが、合意に署名したといっても産業団体には加盟企業への強制力はなく、合意文面どおりの履行には懐疑的な見方が圧倒的である。筆者も懐疑的にみる一人ではあるが、他方で、そもそもインドでは労働法規の未遵守や、社会全般でも契約の不完全な履行（またはまったくの不履行）は珍しくない。組合組織率が仮に五％であるとしたら、残る九五％の未組織労働者への未波及を組合の非力ゆえの非と考えることに問題はないか。アパレル産業の低技能水準という特性は労働組合の交渉力や規制力を高めるのにプラスには働かない。労働組合が現場の労働者の利益を代表していないというよくなされる批判は棚上げできないが、本賃金合意の履行が産業全体

でみて不十分であっても、それを労働組合の責のみに帰するのは労働組合の評価としてフェアではない。本合意の履行は組合活動が活発な企業・工場や地域では見通しが明るいと考えられ、それに加えて、市場賃金に対する上昇圧力という間接的な市場効果が作り出されるだろう点も押さえるべきである。本賃金合意が期日から一年遅れていること自体、賃金の上昇圧力の存在を示唆することでもある。組合との本合意の締結日には、主要産業団体ではらつきがあり、今日の最大手であるティルプル輸出業者協会（TEA）の合意署名は、同じく主要団体である南インド衣類製造業者協会（SIHMA）の一月三〇日から遅れること二週間以上の二月一六日だった。加盟企業が賃金合意をまったく意に介さないなら、産業団体は署名を渋る理由はない。新賃金合意の履行の樂觀視は誤りだが、かといって本合意にまったく効果はないと考えるのも同じく誤りである。

●繰り返される担い手の分裂

賃金協議に当たり、産業レベルの労働組合六組織は共同行動委員会を結成して足並みを揃えてい

る。それに対して産業団体も複数あるものの、前項で指摘したように、必ずしも歩調を合わせていない。主要産業団体で最も古い歴史を持つのが一九五六年に結成されたSIHMAで、国内市場向け製品の製造が主であった一九七〇年代まで、争議行為を厭わない労働組合に抗し、ティルプルのアパレル産業の労使関係を主導している。ティルプルでは一九六〇年代から労働争議が多発するようになり、労働組合の排除や争議の回避を主要な一目的として、経営者はアパレル製造プロセスを物理的に分断して小規模・零細の工場・作業所を中心とする生産工程を採用した。また同時に業務請負やアウトソーシングが進展していく。この小規模ユニットを中心とする製造ネットワークがティルプルの産業クラスターの主要特性であり強みと指摘されるが、SIHMAはそのような動きが広まり定着する時期に、製造業者を代表し労使関係を主導した最大の産業団体だった。

一九八〇年代になると輸出企業が増え、SIHMAの労働組合・労働争議に対する高圧的な態度が輸出企業にとって問題となるよう

になった。輸出企業には納期厳守がとりわけ重要で、労働争議による生産の滞りは許容できない。SIHMAが新興する輸出企業の声を代弁できなくなるなかで、一九九〇年に結成されたのがTEEAである。今日のティルブルがアパレル産業で注目されるのはアパレル製品の輸出にほかならず、その拡大にTEEAは積極的に関わり大きく貢献している。国内市場向けから輸出向け製品の製造という一九八〇年前後からの変化を経て、産業団体側のイニシアティブをめぐる覇権もSIHMAからTEEAに移行した(参考文献④)。輸出企業(後にTEEAを構成するような製造業主)は労働争議を避けるために表向きには労働組合との協議に必ずしも否定的ではない姿勢をとった。一九八七年以降のほぼ三年おきの産業別の賃金合意の締結にもその意味でTEEAは一役買っている。しかし実際にはTEEAが労使関係において主導権を握るなかで、すでに指摘したように、賃金合意署名後の一九九〇年代の合意不履行が進んでいく。他方、輸出を視野に入れた製造プロセスの分断やアウトソーシングなどの

いっそうの進展、同時に女性労働

者(や児童労働)の採用が進むことで労働組合は以前に比べて弱体化している。労働者が解雇を恐れ、労働組合を敬遠することも大きい。労働争議は一九八〇年代中盤以降、産業レベルでは散発的に発生する程度である。

実は前回と二〇一二年の賃金合意の間の二〇一〇年に新たな産業団体が生まれている。ティルブル輸出製造業者協会(TEAMA)である。TEAMAは、比較的規模の大きな輸出業者の利害を代表することが主となってきたTEEAの取り組みに賛同できない小規模事業主が、TEEAを離脱して結成したものである。結成からまだ三年だが、その加盟企業数はすでにTEEAおよび今も力を持つSIHMAに肩を並べている。筆者らの現地での聞き取りでは、TEAMA、TEEA両組織の応対者からともにお互いへの対抗意識がうかがわれた。二〇一〇年六月と一〇月にTEAMAは政府の綿糸価格政策をめぐって抗議行動を実施し、労働組合を含む広い支持を得ている。TEAMAがTEEAから分かれて結成される際の主要争点のひとつがこの綿糸価格政策であった。ティルブルは南インドの主要

な綿生産地帯(コットンベルト)そばに位置するが、かつてSIHMAが影響力を高めるのに一時的ではあれ利用したのが、政府からの割当て綿糸をめぐるSIHMA加盟企業からの代金支払い代行業務である(参考文献④)。産業団体の分裂とあいまって、影響力に関わるという点に再び綿が論点として上がってきているのに、筆者は歴史の繰り返しのようなものを感じている。

●結び

「TEAMA」で考えるー

TEAMAは現在、ティルブルのアパレル産業でプレゼンスを拡大させてはいるものの、かつてのSIHMA、そしてSIHMAを凌ぐにいたったTEEAに取って代わるほどの勢力になるかは今後の展開を待たなければならぬ。最後に小稿をまとめつつ、TEAMAの誕生の含意を考える。

まず、二〇一二年に労使間で署名されたティルブルのアパレル産業の賃金合意について、一年遅れでかつ昨今の人手不足によるところが大きいにしても、労働組合は前回の二〇〇六年合意よりも健闘したといえる。それは給付の増額

獲得だけでなく、物価の観点からも評価できるものである。また本合意の検討を通じて、インドでの賃金体系における物価手当(DA)の意義を再確認できた点は強調したい。賃金合意の履行を懐疑的にみるむきが多いが、まったく効果なしとするのも誤りである。今回の賃金合意ではもうひとつ、前回の二〇〇六年合意に労働組合の最大勢力であるCIITUが最終的に背を向けたのに対して、二〇一二年合意では他の五組合とともに署名の席に着いた点を評価したい。

この署名状況に少なからぬ影響を及ぼしているのが、インドの労働組合の特性としてみられてきた、労使双方の細分化/分裂状況である。労働組合側については、他組織が合意するなかで一組織だけ合意から離脱すれば、労働者の目には背信と映る。これが主因かどうかということよりも、他の競合組織の存在が多少なりとも牽制要因となる点を押さえたい。この点は産業団体側についても同様で、今回TEEAにとっては、自分たちの発言力を脅かすTEAMAという組織が元TEEAの加盟企業から誕生し、SIHMAの翌日の一月三十一日というTEAMAや別

の産業団体の早期の賃金合意への署名が労働者・労働組合を後押しして、TEAに圧力をかけるようにも作用している。こうして労働者・労働組合は一部ではあれ、TEA MAの誕生に恩恵を得たことになる。

TEAMAはこれまでのところ、少なくとも事務局レベルでは労働組合に対してかなり気を使っているというのが筆者の現地での観察である。その限りで労働組合はTEAMAを歓迎するだろう。TEAMAを構成する小規模輸出製造業者は規模が小さい分、労働者との近接性も高いのかもしれない。ティルブルのアパレル産業で長い歴史を持つ労働組合との蜜月をかし出し、また組合との対等関係を確保しアピールすること、業界での地位の向上を図るという思惑が見え隠れしないわけでもない。

他方、小規模事業者は製造や購買等、大規模企業よりも様々な制約に面している。そのひとつが資金面で、資金制約は労働条件にも直結する。この点に関して、輸出を武器に大きく成長したティルブルのアパレル産業であるが、輸出先の欧米先進諸国での人権や労働

条件への関心から、児童労働や強制労働等の廃絶に積極的に取り組むことが今日、途上国企業にも強く求められている。実はTEAはTEAMA結成後の同年、若年未婚女性に関する債務労働的な労働慣行である「スマンガリ」(Suman加里)スキームの廃止

など、人権・労働条件の改善に関わる「ティルブル・ステイクホルダー」(利害関係者)・フォーラム(TSF)を立ち上げ、労働組合やNGOを巻き込んだ取り組みを開始している。純粋な善意からのみならず、事を自らの思惑通りに進めたいという意図もあるのだろうが、少なくとも今日のTEAは、このような取り組みをないがしろにできない立場にある団体であるということである。それに対してTEAMAはまだそういった立場にない。このように考えると、小規模組織を代表するTEAMAはティルブルの労働者と労働組合にとって、諸刃の剣である。こうしてティルブルのアパレル産業の労使関係は今日、労と使という二項対立関係だけでなく、労使がそれぞれの中から恩恵や害を受けつつ、労働者や原材料の綿糸というローカ

ルとの結びつき、またグローバルな市場を背景にせめぎ合う構図にある。

(おおた ひとし/アジア経済研究所 南アジア研究グループ)

《参考文献》

- ① 太田仁志「二〇〇九」「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—」(近藤則夫編『インド民主主義体制のゆくえ—挑戦と変容—』、二〇〇九年一月一六日、研究双書No.五八〇、日本貿易振興機構アジア経済研究所)、八一—一二二ページ。
- ② —「二〇一一」「中央労働組合組織の組織化動向のゆくえ」『アジ研ワールド・トレンド』(二〇一一一年一月号、No.一九四、八一—一二二ページ)。
- ③ Cawthorne, P. 1995. "Of Networks and Markets: The Rise and Rise of South Indian Town, the Example of Tiruppur's Cotton Knitwear Industry", *World Development*, Vol. 23, No. 1, pp. 43-56.
- ④ Chari, S. 2004. *Fraternal Capital: Peasant-Workers, Self-Made Men, and Globalization in Provincial India*, Stanford University Press.
- ⑤ Rudolph, L. I., and S. H. 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).