

新興国の「新しい労働運動」

南アフリカ, ブラジル, インド, 中国

太田仁志 編
アジア経済研究所



まえがき

本書は、2018年度～2019年度にアジア経済研究所で実施された「新興国の新しい労働運動」研究会の成果である。労働運動に関する研究は、今日の日本では盛んに行われているとはいえない状況にある。また日本における研究は、日本や先進国の労働運動を論ずるものが中心で、途上国に関する日本語文献を目にする機会は多くない。このようななか、「新しい労働運動」という視角で南アフリカ、ブラジル、インド、中国という新興4か国の労働運動に接近したのが本書である。本書の「新しい労働運動」の担い手は、必ずしも労働者だけではない。また、その運動の場は必ずしも職場だけでなく、目的も賃金や労働条件の改善、向上に限られない。本書ではこの「新しい労働運動」を「新興国型」と「包摂・権利擁護型」の2つに大きく分け、どちらか一方あるいは両者を議論の視野に入れ、状況分析を中心に、研究の専門領域を異にする執筆者が各章自由に論じている。ただし各国ともに、その労働運動史に大きく目を向けている。それは新しいもの／ことは、新しくないもの／こととの関係において明らかにできるからである。

とりわけ先進国の労働運動について、その研究関心の1つに労働運動の再活性化があり、その際に言及される視座のなかに「社会運動ユニオニズム」(Social Movement Unionism)がある。しかし途上国の労働運動研究では、社会運動ユニオニズムは先進国とは異なった文脈で議論されてきた。本書ではまずこの点を明確にしている。途上国の社会運動ユニオニズムの代表的な例が、本書で扱う南アフリカ(第1章)とブラジル(第2章)の労働運動である。一方、途上国では労働組合によらない、すなわちユニオニズム／(労働)組合主義では括ることのできない労働運動も、無視しえない役割を果たしている。インド(第3章)と中国(第4章)については、そのような労働運動も論じている。内実は異なっても、各国の「新しい労働運動」に共通するのは、労働者を取り巻く困難を克服しようとする、状況打破を目指す／目指した労働運動であるという点である。

ところで、本書は紙の冊子体ではなく、電子書籍／eBookを中心に据えた出版となっている。アジア経済研究所では2020年度より、研究所出版によるすべての和文での研究成果を原則、オンラインで無料公開することとした。EPUB(イ

ーパブ)での閲覧のほか、PDFファイルをダウンロードし、プリントアウトすることも可能である。通常の冊子体については有料になるが、アマゾン、三省堂書店オンデマンド、楽天ブックスでPOD(プリント・オン・デマンド)が提供されている。ご関心の向きはそちらをご覧ください。

研究会では当初、5か国に関する研究を企図していた。しかし諸事情により、フィリピンの労働運動についての論考を本書に収めることができなかった。非常に残念に思う。難航した研究会が最後までたどり着けたのは、多くの方々の協力と助言があったからである。個別にお名前を挙げることは控えさせていただくが、各国現地にて研究会委員が実施した調査に協力をしてくださった方々、日本の労働運動や労働事情に関する聞き取りに快く応じてくださり、あるいはまた知見を惜しみなく共有してくださった労働組合関係者、労働行政等専門家、研究者、研究会の運営と本書の編集・出版に携わっていただいた関係諸氏、所内の匿名レフリーに、この場を借りてお礼申し上げます。なお、断りのない限り、本書の記述は2020年1月現在のものである。

2021年2月

編者

新興国の「新しい労働運動」

南アフリカ, ブラジル, インド, 中国

太田仁志 編

アジア経済研究所

目次

まえがき

序 章 新興4か国の「新しい労働運動」

太田仁志 1

はじめに 1

第1節 各国の組織化状況 3

第2節 「新しい労働運動」という視点 7

2-1. 新興諸国における1970年代～1980年代の「新しい労働運動」 7

2-2. 労働運動再活性化の取組みとしての「新しい労働運動」 9

2-3. 「新興国型の新しい労働運動」と「包摂・権利擁護型労働運動」 12

第3節 新興4か国の「新しい労働運動」

——各章の要約と労働運動の異同—— 14

3-1. 検討対象国の選定と各章の要約 14

3-2. 各国の「新しい労働運動」の異同 17

付図表 23

第1章 南アフリカにおける「新しい労働運動」の変遷

——南アフリカ労働組合会議(COSATU)に注目して——

佐藤千鶴子 29

はじめに 29

第1節 南アフリカにおける社会運動ユニオニズムの発展 31

1-1. 労働組合運動と反アパルトヘイト闘争 32

1-2. 労働運動と社会・市民運動の共闘と戦術 36

第2節 民主化に伴う労働運動の変容と再編 38

2-1. 民主化後の労働法制の整備とマクロ経済政策 38

2-2. 人材確保と労働組合民主主義の問題 40

2-3. COSATUの「分裂」と新労働組合連合の結成 41

2-4. COSATU加盟労働組合の構成員の変化 44

第3節 非正規雇用の増加と労働運動 48

3-1. 雇用の非正規化の実態 48

3-2. COSATU加盟労働組合による非正規労働者組織化の
取組みと困難 51

3-3. 労働組合に組織されていない労働者による争議行為と労働運動 54
おわりに 59

付表 略語一覧 67

第2章 ブラジルの「新しい労働運動」から誕生したCUTの変遷

近田亮平 69

はじめに 69

第1節 ブラジルの労働運動の黎明期とCUT(1980年代まで) 70

1-1. ブラジルの労働運動の黎明期 70

1-2. 軍事政権による労働運動への抑圧とCUTの結成 71

第2節 経済的変化とCUT(1990年代) 73

2-1. 経済の安定化と労働・雇用の柔軟化 73

2-2. 多様化するCUTの活動 75

第3節 労働者党政権とCUT(2003～2016年) 79

3-1. 左派の労働者党政権および改革 80

3-2. 分裂するCUTおよびストライキの増減とデモ活動への参加 83

第4節 労働者党政権後と反労働組合なボルソナロ政権発足
(2017～2019年) 87

4-1. 労組納付金の任意化と反労働組合なボルソナロ政権の発足 87

4-2. 苦境に立つCUTなどの労働組合 90

おわりに 92

付表 略語一覧 97

第3章 インドの2つの「新しい労働運動」

太田仁志 99

はじめに 99

第1節 インドの「新しい労働運動」の胎動 101

1-1. 独立系労働組合の台頭 102

1-2. 新興国型の新しい労働運動との相違 105

1-3. 1990年代中盤以降の労働運動の展開	
——独立系労働組合のプレゼンスの拡大と包摂・	
権利擁護型労働運動への注目——	107
第2節 NTUIにみる独立系労働組合とその労働運動の到達点	110
2-1. NTUIの結成と組織構成	111
2-2. NTUIと包摂・権利擁護型労働運動の展開	116
2-3. NTUIの到達点	
——中央労働組合組織(CTUO)認定をめぐって——	117
2-4. 事務局長によるNTUIの自己評価	120
2-5. 独立系労働組合の到達点	121
第3節 インドの包摂・権利擁護型労働運動	122
3-1. 包摂・権利擁護型労働運動を展開する労働組合とその運動	123
3-2. 包摂・権利擁護型労働運動を展開するNGOの例	126
3-3. インドの包摂・権利擁護型労働運動の特性, 運動の外周	130
おわりに	133
付表 略語一覧	139

第4章 中国の2つの「新しい労働運動」	
——1989年天安門事件と2000年代——	山口真美 141
はじめに	141
第1節 中国の「古い労働運動」と「新しい労働運動」前夜	143
1-1. 中国の「古い労働運動」	143
1-2. ストライキ, デモ活動の発生——天安門事件前夜の経済状況——	144
第2節 天安門事件と第1の「新しい労働運動」	146
2-1. 天安門事件の概要	146
2-2. 労働者の事件への参加	147
2-3. 自主管理労働組合「工自連」による労働運動	149
第3節 市場経済体制下における第2の「新しい労働運動」	152
3-1. 天安門事件の流れを汲む労働NGO——「中国労働通信」——	153
3-2. 香港系労働NGO	157
3-3. 労働者自身による労働NGO	160

3-4. 労働弁護士	166
第4節 2つの「新しい労働運動」の継承と断絶	169
4-1. 「新しい労働運動Ⅰ」からの継承	169
4-2. 「新しい労働運動Ⅱ」内部の連携と断絶	170
4-3. 工会改革と「新しい労働運動」	172
おわりに	173
索引	179

新興4か国の「新しい労働運動」

太田 仁志

はじめに

本書は南アフリカ、ブラジル、インド、中国の新興4か国の労働運動の動態を、「新しい労働運動」という視点で解明する試みである。その背景に、各国の今日の労働運動の理解には、それぞれの「新しい労働運動」への注目が不可欠であるという認識がある。「新しい労働運動」とは、各国それぞれの従来型の労働運動とは異なる性質を持つ労働運動である。したがって、何が従来型の労働運動で何が「新しい労働運動」なのか、国や時代によって異なる。ただし、それぞれの従来型の労働運動に共通する特性として、おもに第2次世界大戦後に多くの国々で展開された、運動の場は職場を中心とし、賃金や労働条件の改善、向上を主要な目的とする、労働組合が主導する労働運動であるとする事ができる。使用者との団体交渉や団体行動（労働争議など）が、目的を達成するための一般的、中心的手段である。労働運動では運動の主体が労働組合であるものは労働組合運動で、労働運動は労働組合運動を包含する運動である。したがって従来型の労働運動は、労働組合運動である。

これに対して「新しい労働運動」は、必ずしも従来型労働運動が持つ上記のような要素や特性だけで構成されているわけではない労働運動である。本書では各章、南アフリカ、ブラジル、インド、中国の新興4か国においてそれぞれ何が「新しい労働運動」かを明らかにしたうえで、その動態を検討している。ただし「新しい労働運動」を検討するといっても、「新しい労働運動」と従来型の労働運動

の関心には重なり合う部分もあり、「新しい労働運動」が従来型の労働運動に取って代わったということではない。

本書が「新しい労働運動」と括弧書きとするのは、必ずしも今現在新しいということではないからである。時間の経過とともに新しいもの、新しさは当然変わる。しかしこのことは、当時にして新しかったものがその後どのように変化し、また変容したか、そして今日どのような状況にあるかを理解することに意味がないということではない。本書が扱う新興4か国はいずれも、それぞれの「新しい労働運動」の台頭の時期を1970年代～1980年代に持つという共通点があり、そして各国の「新しい労働運動」は、時を経て変化を経験したり、成長／拡大または後退／縮小したりしている。「新しい労働運動」自体の変化もあるが、「新しい労働運動」よりもさらに新しい、「新しい『新しい労働運動』」が生まれているかもしれない。各国のそうした変化を押さえるのが本書の最大の目的である。

このような時間軸上の古さ・新しさという「新しい労働運動」の観点に加えて、本書では「新興国型の新しい労働運動」と「包摂・権利擁護型労働運動」(以下では順に「新興国型」、「包摂・権利擁護型」とすることがある)という2つの類型を「新しい労働運動」の視点として提示する。この視点は実際の労働運動の展開から導いたもので、前者の新興国型の新しい労働運動は、新興国の労働運動研究では極めて重要な、本書の出発点にもなっている労働運動であり、後者の包摂・権利擁護型労働運動は、今日の労働運動に求められる再活性化の文脈で論じられる労働運動である。したがって本書の「新しい労働運動」という視点は、時間軸上のものと型という2つの要素が構成している。これらについては第2節で改めて確認する。

本章の構成は次のとおりである。第1節では、統計資料を用いて各国の労働組合の組織化動向と労働運動の動向を示す1つの指標として、労働争議の動向を概略的に確認する。続く第2節では、「新しい労働運動」として、新興国型の新しい労働運動と包摂・権利擁護型労働運動という2つの視点を提示する。第3節で各章の要約をまとめる。なお、本書では労働運動を、取り組んでいる問題、問題解決へのアプローチ、労働者の組織化の方法、組織拡大の手法、また(組織の影響力を高めるための)組織化の枠組みを超えた活動などの諸側面からとらえている。

1 各国の組織化状況

新興4か国の「新しい労働運動」に関する議論の前に、各国の労働運動事情を把握すべく、統計から各国の労働組合の組織化状況と、労働運動の1つの指標として労働争議の動向を確認する。なお、序章最後の付図表において、4か国の社会経済指標をまとめた。

表序-1は国際労働機関（ILO）による統計「ILOSTAT」より、新興4か国を含む各国の労働組合組織率をまとめたものである。この労働組合組織率は原則として、労働組合員数を全被用者数で除して求められている。したがって分母には、たとえば自営業者は含まれない。表序-1によると、多くの国で2010～2016年の労働組合平均組織率（加算平均）は2004～2009年の平均組織率よりも低下していることが確認できる¹⁾。労働組合組織率の低下は、世界的傾向であることがわかる。またその低下は、相対的に組織化が難しい非正社員／非正規労働者（請負労働者、有期契約労働者、パートタイム／短時間労働者、臨時労働者など）や女性労働者の増加、サービス経済化の進展などが背景にある。表序-1で両期間ともに組織率が確認できる国のうち、中国の9%ポイント増という組織率上昇を上回るのはウルグアイ（12.5%ポイント増）だけである。

南アフリカ、ブラジル、インド、中国の新興4か国の労働組合組織率の推移をまとめたのが図序-1である。4か国のなかでは共産党関連組織である工会、つまり中国の労働組合の組織率が最も高く直近で44.9%（2015年）、ついで南アフリカが28.1%（2016年）、ブラジルが18.9%（2016年）、インドが12.8%（2011年）となっている。工会を他国と同じような労働組合とみなすか否かは議論が分かれるが、新興4か国では中国のみ、近年の組織化が進んでいることがわかる。南アフリカはいくぶん盛りかえしているように見受けられるものの、おおむね趨勢としては、労働組合組織率の停滞もしくは低下傾向が観察できる。ブラジルについては、労働組合費の強制徴収（労組納付金）が2018年から廃止されたことを受け、

1) 数値の期間の取り方が2004～2016年であるのは、出所元の掲載データの制約のためである。ここでは2000年（ゼロ年）代と2010年代の対比を視野に、2004～2009年および2010～2016年という括りにしている。

表序-1 各国の労働組合組織率

(%)

地域	国	2004~09 年平均	2010~16 年平均	データ直近年の 組織率(年)	地域	国	2004~09 年平均	2010~16 年平均	データ直近年の 組織率(年)
新興4か国	南アフリカ	-	28.9	28.1 (2016年)	米州	アメリカ	11.8	11.0	10.3 (2016年)
	ブラジル	18.6	17.7	18.9 (2016年)		カナダ	29.5	28.9	28.4 (2016年)
	インド	13.4	12.8	12.8 (2011年)		メキシコ	15.3	13.5	12.5 (2016年)
	中国	31.6	40.7	44.9 (2015年)		ベネズエラ	-	0.2	0.2 (2012年)
アジア	日本	18.4	17.7	17.3 (2016年)	コロンビア	9.8	9.6	9.5 (2016年)	
	韓国	10.2	10.0	10.1 (2015年)	ペルー	4.4	4.8	5.7 (2016年)	
	台湾	39.9	39.3	39.3 (2010年)	チリ	15.6	17.0	19.6 (2016年)	
	香港	22.7	24.9	26.1 (2016年)	パラグアイ	-	6.2	6.7 (2015年)	
	シンガポール	18.6	19.8	21.2 (2015年)	ウルグアイ	16.6	29.1	30.1 (2013年)	
	タイ	3.1	3.5	3.5 (2016年)	アルゼンチン	33.2	30.0	27.7 (2014年)	
	マレーシア	10.2	9.0	8.8 (2016年)	欧州	イギリス	28.1	25.4	23.5 (2016年)
	インドネシア	9.4	7.0	7.0 (2012年)		フランス	8.0	8.0	7.9 (2015年)
	フィリピン	11.1	8.6	8.7 (2014年)		ドイツ	20.3	18.0	17.0 (2016年)
	ベトナム	-	14.6	14.6 (2011年)		オランダ	20.1	18.4	17.3 (2016年)
	カンボジア	-	9.6	9.6 (2012年)		ベルギー	54.5	54.5	54.2 (2015年)
	ラオス	-	15.5	15.5 (2010年)		スイス	18.5	16.6	15.7 (2015年)
	ミャンマー	-	1.0	1.0 (2015年)		イタリア	33.6	35.8	34.4 (2016年)
スリランカ	-	14.9	15.3 (2016年)	スペイン		15.7	16.2	13.9 (2015年)	
パキスタン	6.1	-	5.6 (2008年)	ポルトガル		21.2	18.2	16.3 (2015年)	
アフリカ	チュニジア	-	20.4	20.4 (2011年)		ギリシャ	23.4	21.3	18.6 (2016年)
	セネガル	-	22.4	22.4 (2015年)	デンマーク	68.9	69.1	67.2 (2016年)	
	ウガンダ	1.5	-	1.5 (2005年)	ノルウェイ	53.7	52.8	52.5 (2015年)	
	タンザニア	-	29.7	24.3 (2015年)	スウェーデン	72.3	67.5	67.0 (2015年)	
	ザンビア	42.1	26.3	25.9 (2014年)	フィンランド	70.1	66.7	64.6 (2016年)	
	ジンバブエ	-	7.5	7.5 (2010年)	ポーランド	16.4	12.9	12.1 (2016年)	
オセアニア/中近東	オーストラリア	20.5	16.6	14.5 (2016年)	チェコ	18.1	13.6	10.5 (2016年)	
	ニュージーランド	21.6	19.7	17.9 (2015年)	スロバキア	19.9	13.2	11.2 (2015年)	
	イスラエル	-	26.5	28.0 (2016年)	ロシア	40.7	32.9	30.5 (2015年)	
	トルコ	-	7.4	8.2 (2016年)	ウクライナ	56.9	51.4	43.8 (2015年)	

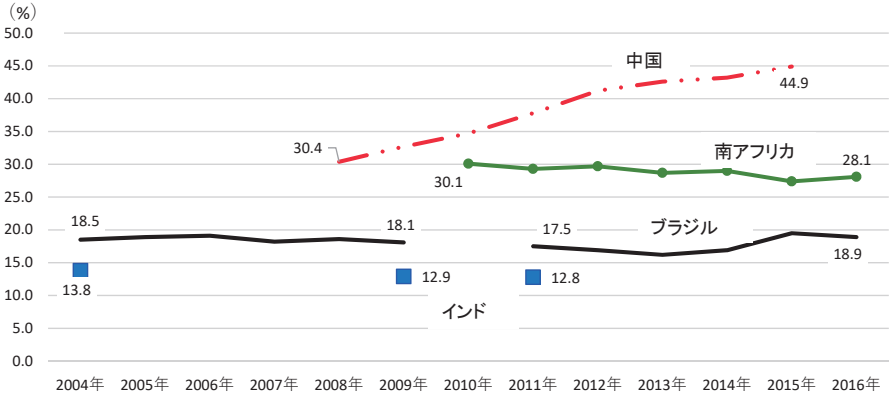
(出所) ILOの統計データベース「ILOSTAT」より筆者作成(2019年2月24日閲覧, ダウンロード)。

(注)(1)労働組合組織率は原則として、組合員数を全被用者数(したがって自営や失業者等は含まれない)で除して算出したものである。ただし各国の定義, また年次によって出所等が異なるため, 単純比較はできない。

(2)2004~09年および2010~16年の平均値は筆者算出による加算平均。

(3)「-」は数値の欠損。

図序-1 新興4か国の労働組合組織率



(出所) ILOの統計データベース「ILOSTAT」より筆者作成(2019年2月24日および2020年2月8日閲覧, ダウンロード)。

(注) (1)労働組合組織率は原則として、組合員数を全被用者数(したがって自営や失業者等は含まれない)で除して算出したものである。ただし各国の定義や年次によって出所等が異なるため、単純比較はできない。

(2)組織率が把握されている年次のみグラフにまとめている(インドは2004年, 2009年, 2011年のみ)。

組織率が低下している(第2章参照)。

ストライキや労働争議だけが労働運動ではないが、それらが労働運動に関する重要な指標であることは間違いない。表序-2は新興4か国の労働争議の推移である。中国の工会は建前としてはストライキを実施しないからだろうか、ILOの統計では中国の労働争議件数は確認できない。またインドについては、労働者のストライキと使用者によるロックアウトの合計件数であることに注意が必要である。このほか、本表には表注にあるような定義等のちがいがあり、本表から厳密な議論や比較を行うのは難しい。それでも同表によると、ブラジルはストライキが大幅な増加傾向にあるようである。直近の2012年は873件と極めて多い。南アフリカも、趨勢としてストライキ件数は増加している(2017年は132件)。これに対してインドでは、ストライキとロックアウトを合わせた労働争議ではあるが、南アフリカ、ブラジルと比較すると争議件数の減少は著しい(2016年は102件)。ちなみに日本の厚生労働省の発表によると、日本の争議件数(争議行為を伴う争

表序-2 各国の労働争議(ストライキ+ロックアウト)の発生件数

	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
南アフリカ	-	-	-	-	51	74	67	99	114	88	110	-	132
	102	99	75	57	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ブラジル	299	320	316	411	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	518	446	554	873	-	-	-	-	-
インド	-	-	-	-	391	429	-	-	-	287	150	102	-
	456	430	389	423	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中国	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(出所)図1に同じ。

(注) (1)中国のデータはない。

(2)ブラジル、南アフリカ、インドが2段にわたるのは、統計の出所が異なるためである。

(3)ブラジルはストライキのみの件数(2011~12年は統計の集計対象は家事労働者を除く被用者[employees]に限定)。

(4)インドは2005~2008年は政治ストライキと参加者10人未満のストライキを除くストライキとロックアウトの合計件数、2014~16年は参加者10人未満のストライキを除くストライキとロックアウトの合計件数。

(5)「-」は数値の欠損。

議件数)は2018年度は58件であった²⁾。

なお、表序-2で労働争議件数が未掲載の中国については、香港を拠点として中国の労働運動を支援する労働NGOの中国労働通信 (China Labour Bulletin: CLB) がそのウェブサイトで、ストライキをはじめとする労働者の争議行為を報じている³⁾。CLBの集計によると、2018年9月1日~2019年2月28日の半年間に、少なくとも700件はストライキが発生しているようである⁴⁾。

以上、本節では労働組合組織率と労働争議件数の推移より、新興4か国の労働運動の趨勢を確認した。次節では新興4か国の「新しい労働運動」の考察にあたり本書が用いるふたつの視点を提示する。

2) ただし2014年度は80件、2015年度は86件と若干多い。厚生労働省「平成30年労働争議統計調査の概況」第1表より (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-30-08.pdf>, 2020年2月15日閲覧)。

3) 英語サイトのURLは<https://clb.org.hk/>(2019年3月4日閲覧)。

4) 労働争議の地理的分布をまとめたCLBのサイト (URL: <https://maps.clb.org.hk/strikes/en#>) より関連ファイルをダウンロード (2019年3月3日)。

2 「新しい労働運動」という視点

「新しい労働運動」という語は、日常でも耳にし得る形容であり名詞である。しかし「はじめに」で述べたように、本書では「新しい労働運動」として、各国がまずそれぞれの労働運動の展開に照らして「新しい労働運動」を同定し、論じている。

また時間軸上という観点に加えて、序章では次の2つの時期の特定の労働運動に注目する。1つ目は、いくつかの新興諸国における1970年代～1980年代の労働運動である。これは新興国の労働運動研究では無視することができない重要な、本書の出発点にもなっている労働運動でもある。2つ目は、1990年代以降のとくに先進諸国における労働運動の再活性化、再生という文脈での労働運動である。これは各国で今日展開されている労働運動にも反映されていたり、今後のあるべき労働運動の構想にとっても示唆に富むものと考えられている。以下順に概観する。

2-1. 新興諸国における1970年代～1980年代の「新しい労働運動」

1つ目の「新しい労働運動」は、いくつかの新興諸国における1970年代～1980年代の労働運動である。労働運動研究では1990年代に入り、1970年代～1980年代の当時の「第三世界」、とくにブラジル、南アフリカ、フィリピン、韓国の労働運動を指して、「新しい労働運動」と表したものがあつた (Scipes 1992)。これらの「新しい労働運動」は労働組合が主導した労働組合運動で、各国の研究いづれでも、その労働組合運動が「社会運動ユニオニズム」(Social Movement Unionism: SMU)⁵⁾ として論じられた (Moody 1997; Scipes 1992; Seidman 1994; Waterman 1993)。

5) ユニオニズム ([trade] unionism) は「(労働) 組合主義」と訳される。ユニオニズムは、労働運動に関する主義／思想として労働組合を重視するもので、(何らかの) 主義に基づく、労働組合のあり方や労働組合が主導する運動のあり方を指す。ただし、(あり方だけでなく) 労働組合運動そのものを指すこともある。

この「新しい労働運動」(したがってこの時期の社会運動ユニオニズム)⁶⁾は、おおよ次のようにまとめられる。急速に工業化が進んでいく1970年代以降のいくつかの新興国では、賃金等の労働条件の改善、向上をめざすだけでなく、社会変革をも視野に入れた、闘争的(militant)な労働運動が労働組合によって展開された。またその労働運動は、権威主義的体制への抵抗という側面も有していたこともあり(Seidman 1994)、それは労働運動研究者にとっては、開発途上にあり、また民主化が十分に根づいていない「第三世界」における、(西側)先進国の労資和解下の労働運動(新川・篠田 2009)とは質的に異なった「新しい労働運動」であったともいえる⁷⁾。労働組合は目的の達成のために、地域社会/コミュニティでの支持の獲得を視野に入れ、労働運動を展開した。

具体的な例として、本書でも第1章で論ずる南アフリカと、フィリピンの2つの事例からこの時期の「新しい労働運動」を確認しよう。両国ともにその研究では、「新しい労働運動」ではなく社会運動ユニオニズムという用語を用いて労働運動が論じられている。南アフリカの「新しい労働運動」/社会運動ユニオニズムとして論じられた労働運動は、1985年に南アフリカ労働組合会議(Congress of South African Trade Unions: COSATU)が結成されるまでの流れに連なる労働組合、そして結成後のCOSATUが主導した運動を指した。南アフリカのこの労働運動は、白人層が非白人層を差別し人種隔離したアパルトヘイト体制を打倒するのに重要な役割を果たしている。COSATUは白人支配に対抗するためには工場での闘争にとどまっていたは不可能であると認識し、黒人居住区というコミュニティにおいて、若者や学生などの反体制運動との協働という手段を取った(Ramaswamy 2002)。また職場の外にある労働者の住居や医療、教育、水道といった生活環境をめぐる闘争を通じて、労働組合は地域コミュニティとの共闘を実現させた(Seidman 1994)。

フィリピンの「新しい労働運動」/社会運動ユニオニズムとして論じられた労

6) 正確には、「この時期の社会運動ユニオニズムとして論じられた労働運動」とするべきである。

7) 今日のグローバル資本主義の進展のもとで展開される「新しい国際労働研究」(Waterman 2012)は、元をたどるとこの時期の途上国の労働運動研究、正確には1970年代～1980年代の途上国の労働運動を論ずる際の視角であった「社会運動ユニオニズム」に連なっている。ただし、新しい国際労働研究で論じられている社会運動ユニオニズムには、その有効性への批判もある(Rahmand and Langford 2010; 権 2005)。

働運動は、抑圧的なマルコス政権下の1980年に結成された「5月1日運動」(Kilusang Mayo Uno: KMU)が主導した労働運動に代表される。KMUは自らを「真の、闘争的な、そしてナショナリストの」労働組合とみなしている(Ramaswamy 2002)⁸⁾。KMUは、一般にフィリピンでは闘争的左派と目される「新しい労働運動」/社会運動ユニオニズムを展開した労働組合のなかでも、最も過激で闘争的な運動スタイルを採用した組織であった。得意としたのは「Welgang Bayan」(和訳は「人民ストライキ」。街頭レファレンダムとも呼ばれるゼネスト (Aganon, Serrano and Certeza 2009))の実施である。また農民や漁民、公共交通運転手、失業者、都市貧困層といった他の社会集団と同盟を組み、適切な物価政策を求めするなど、フィリピンのすべての労働者に資するような要求を掲げることに力点を置いた。実際、KMUが重視したのはコミュニティ集団や社会グループとの同盟である。これはKMUのキャンペーンやストライキをより効果的にするのに不可欠であった (Ramaswamy 2002; Aganon, Serrano and Certeza 2009)。

以上の例が示すような、1970年代～1980年代にいくつかの新興国で展開された闘争的な、権威主義的体制への抵抗をも視野に入れた労働運動が1つ目の「新しい労働運動」である。そこではコミュニティとのかかわりも重視された。新興諸国の労働運動研究および労働運動史では、その意義の観点から重要な労働運動である。

2-2. 労働運動再活性化の取組みとしての「新しい労働運動」

1つ目の「新しい労働運動」が1970年代～1980年代の新興諸国を舞台にしたものであったのに対し、本章が2つ目の「新しい労働運動」とする労働運動は、1990年代以降のとくに先進諸国の労働運動の再活性化、再生の取組みに関するものである⁹⁾。具体的には、アメリカの労働組合の全国中央組織であるアメリカ労

8) 「真の」は、労働組合が組合員に責任を持ちまた外部支配を排除すること、そして労働者階級のために政治的社会的問題にも関心を払うことを指す。「闘争的」は、抑圧に対するのに必要となるものである。「ナショナリスト」は、フィリピン国民のための運動を実施するということだが、米軍基地の存在やフィリピンの軍事拠点化にも反対運動を繰り広げるなど、反米運動を担う側面もあった。

9) 労働運動の再活性化に関心が持たれていたのは先進国だけではない (Ramaswamy 2002)。

働総同盟・産別会議 (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations: AFL-CIO) の1990年代の取組みや行動方針などをめぐって、それを「新しい労働運動」と表したものがあある (Brecher and Costello 1996; Mantsios 1998)¹⁰⁾。

アメリカでは1990年代までに、労働運動が大きく守勢に追い込まれていた。それは1980年代以降進展する経済のグローバル化とともに、新自由主義政策を掲げる当時のレーガン政権による航空管制官ストライキの粉碎や国際競争激化を理由とする自動車産業での労働条件引き下げなどを皮切りに、政府や経営者側が反労働組合攻勢を強めたこと、また製造業の海外移転による産業の空洞化が進展していったことが原因である (篠田 2009, 81)。労働運動の低迷という状況を打破すべく、アメリカ最大の労働組合全国中央組織であるAFL-CIOではジョン・スウィーニーを中心とする改革派「ニュー・ヴォイス」(新しい声) が1995年の全国大会で執行部として選出され、労働運動の再活性化に取り組むこととなった (Mantsios 1998)。その取組みは、組織化が相対的に進んでいなかった女性やマイノリティの労働組合参加を促すにとどまらず、執行委員会の増員とマイノリティの優先補充、大学生への労働組合参加機会の提供、組織化委員会の設置、アメリカ南部での組織化計画、経済社会正義指向の労働組合員教育、公共事業等での生活賃金保障運動、地域協議会と地域活動の活性化や勤労者住居組織の創設などを促進することからなる。反グローバリズム運動への参画等を含めて、労働運動を社会に開くべく改革に取り組んだ (篠田 2009, 83)¹¹⁾。

このAFL-CIO主導の「新しい労働運動」とは別に、1990年代に入ってアメリ

10) この「新しい労働運動」に連なる取組みの一部は、AFL-CIO傘下の国際サービス従業員組合 (Service Employees International Union: SEIU) (の前身組織) などで1970年代あたりから行われている。高須 (2005) は1980年代終盤以降のそれらの取組みを「新しい労働運動」と形容している。なお、1980年以降に10年以上にわたってSEIUで会長を務めたのが、後出のジョン・スウィーニーである。

11) ただし、AFL-CIOが進めたこの「新しい労働運動」がアメリカの労働運動の再活性化、再生を大きくもたらしたかという点、否定的にならざるを得ない。それはその後の労働組合組織率の低下 (表序-1参照) から明らかで、またAFL-CIO自身が2000年代以降に、運動方針のちがいが傘下の主要労働組合の脱退などの混乱に見舞われている。それでも、マイノリティや移民労働者の組織化、また地域コミュニティでの労働者の組織化といった取組みは、今日も労働運動の再活性化に重要なことと認識され、AFL-CIOも引き続き取り組んでいる (Zweig 2014)。AFL-CIOの今日の取組みについては山崎 (2015) 参照。

カでは、労働組合ではないNGOによる労働運動も注目されている。その代表が1970年代終盤に誕生したワーカーセンターで、1990年代以降アメリカの各地で結成が進み始めた (Fine 2006)¹²⁾。ワーカーセンターは地域コミュニティに基盤をおく、移民労働者／移住労働者 (マイノリティ労働者) を中心とする低賃金労働者を支援し、また低賃金労働者を組織する仲介組織である。今日のワーカーセンターは、レストラン従業員、家内労働従事者 (家政婦、ベビーシッターなど)、タクシー運転手、日雇い労働者などの職業を基盤としたものと、所属する教会居住地域、出身国を基盤としたものの2つに分類できる (山崎 2012)。ワーカーセンターが行うのは、不払い賃金の獲得への法律・司法面でのサポートなどの低賃金労働者へのサービスの供与、労働者権利の拡充をめざす労働法改正へのロビーイング活動などのアドヴォカシー (擁護)、そして組織化である (Fine 2006, 2)¹³⁾。こうしたワーカーセンターの取組みも、「はじめに」で記したような従来型の労働運動ではないという意味で、「新しい労働運動」とすることができる。

ところで、このような1990年代あたり以降のアメリカの「新しい労働運動」およびそのあり方や取組みは、使用者との団体交渉を通じて賃金や労働時間などの労働条件の改善、向上を図るという、今もアメリカで主流の労働運動のあり方であるビジネス・ユニオニズムと対比されて、社会運動ユニオニズムとして議論されてきた¹⁴⁾ (Brecher and Costello 1996; Turner and Hurd 2001; 高須 2005)。ワーカーセンターについても、労働組合ではないものの、社会運動ユニオニズムの新しい形態 (Garcia 2019) という位置づけである。ここからアメリカの社

12) ワーカーセンターが労働組合ではなくNGOである一因に、アメリカの労使関係を規定する法制度がある。詳細については遠藤(2012) 参照。

13) 低賃金労働者へのサービスの供与は、英語教育や労働者の権利に関する教育、医療機関や銀行口座、またローンへのアクセスの仲介などを含む。アドヴォカシー(擁護)はこの他、低賃金産業の実態調査とその公開、政府機関と協力しながらのモニタリングや苦情処理手続きの改善、法令に違反する使用者に対する訴訟の提起、などである。組織化には、労働者自らが経済的また政治的な望みを実現するために行動を起こすようになるよう、リーダーシップ教育を行うことも含まれている (Fine 2006)。

14) アメリカのユニオニズム(組合主義、注5) 参照) について、1930年代にアメリカで展開された労働運動は、社会運動ユニオニズムであったと位置づけられている (Turner and Hurd 2001)。その社会運動ユニオニズムが1950年代～1980年代はビジネス・ユニオニズムに取って代われ、しかし労働運動の再活性化には社会運動ユニオニズムが必要であるとして、改めて注目されたということである。

会運動ユニオニズムを、社会正義の実現 (Scipes 2014) をめざして、マイノリティや移民労働者などの未組織労働者の組織化や、労働組合員の積極的なかわりを促すような労働運動を展開する (Turner and Hurd 2001), また地域コミュニティでの人々とのかかわりを重視する指向を持つ運動として定義できる¹⁵⁾。

日本、そして他の先進国についても、労働組合運動の再活性化、再生に、このような社会運動ユニオニズムが鍵になるという視座がある (新川・篠田 2009)。またアメリカのワーカーセンターのように、労働組合ではないNGOなどの労働者組織とそれらの組織による取組みは日本でも注目され、また限定的ではあるが進みつつある (遠藤 2012)。戦後日本の労働運動に照らすと、日本の労働組合は企業に雇用される正社員によって組織された企業別労働組合が中心であり、その主たる関心は長らく、正社員の賃金や労働時間などの労働条件の改善、向上であった。今日ではパートタイマーなど非正社員の組織化は進みつつあるとはいえ、日本の労働運動は正社員による正社員のためのものであったといえる。しかし正社員のための取組みから取り残されてきた、排除された労働者の権利擁護 (遠藤 2012) は、日本の労働運動が今後いっそう取り組むべき課題である。どのような呼称を当てはめるかはともかくも、アメリカで1990年代以降に議論が展開されてきた社会運動ユニオニズムの考え方は、日本の労働運動の展開に部分的ではあれ適用できることだけはいえよう¹⁶⁾。

2-3. 「新興国型の新しい労働運動」と「包摂・権利擁護型労働運動」

前項まで、1970年代～1980年代の新興諸国における労働運動と、1990年代以降のアメリカの労働運動のあり方をみてきた。両者はそれぞれ従来型の労働運動とは異なる指向と特性を持つ、ともに「新しい労働運動」と形容された労働運

15) 高須(2005) ではアメリカの社会運動ユニオニズムを「自らを社会運動と位置づけなおし、ビジネス・ユニオニズムの運動領域を超える社会運動の領域への指向性を持ち、社会運動の方法を採用し、展開する労働運動」と定義する。社会運動ユニオニズムの定義は論者によって異なる。

16) 日本の社会運動ユニオニズムとその関連研究は、日本の労働組合や労働運動との比較可能性の観点からか、先進国の社会運動ユニオニズムへの関心が強い(新川・篠田 2009; 山田 2014)。ただし新川・篠田(2009) は1980年代の韓国の労働運動を、また遠藤(2012) は新しい労働組織の観点から韓国に加えて、中国の草の根労働NGOについて論じている(澤田 2012)。

動であった。この2つの「新しい労働運動」は、特定の国／地域における特定の時期に観察される、歴史上の出来事である。そこでその特性を抽出して、「新しい労働運動」を次の2つに分類する。

1つ目の「新しい労働運動」は、1970年代～1980年代のいくつかの新興国における労働運動を出自とする、開発や経済発展のあり方を問う、また権威主義(的)もしくは非民主主義的な体制や慣行の打破をめざす方向に振れ、したがって闘争的であったという特性を有する労働運動である。新興国で起こった従来型とは異なるこのような労働運動を、本書では「新興国型の新しい労働運動」とする。

もう1つの「新しい労働運動」は、組織化に労働組合の関心が従来向かわなかった労働者やマイノリティ、また排除された労働者の組織化や権利擁護、社会正義の実現に取り組む、労働組合および必ずしも労働組合という形態を取らない組織(労働問題に特化したNGO[非政府組織]や財団など)、そして弁護士や活動家という個人が主導する労働運動である。本書ではこの「新しい労働運動」を、「包摂・権利擁護型労働運動」とする。「包摂・権利擁護型」は(運動の主体よりも)権利擁護や社会正義の実現という目的から判断する定義である。呼称や名称はともかくも、包摂・権利擁護型とみなすことができる労働運動は今日、先進国だけでなく国際的に認識、議論される労働運動の潮流でもある¹⁷⁾。

そして、新興国型の新しい労働運動と包摂・権利擁護型労働運動の両者に共通しているのが、労働運動の展開における、労働組合ではない他の社会グループやコミュニティ組織等との協働やネットワーク形成の重要性である。

ここで、次の点を補足する。本章はここまで、「新しい労働運動」と並んで社会運動ユニオニズムという用語そして概念に何度かふれた。本書が後者の社会運動ユニオニズムを分析の視座としないのは、本節でもみてきたように、社会運動ユニオニズムという同一の用語が異なった時代と場所(国)、また異なった様

17) たとえば、働く貧困層(とくに女性)が生活していけるように労働者の地位や能力の向上に取り組む、労働組合や生活協同組合などの組織(組織メンバーと呼ばれる)および研究者や開発専門家といった個人(同個人メンバー)の国際的なネットワークとして、1997年設立の「非公式経済のなかの女性:国際化と組織化」(Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing: WIEGO)がある。その取組みから、WIEGOは本書が定義する包摂・権利擁護型労働運動を展開する組織と考えることができる。WIEGOのネットワークは今日、40か国以上をカバーしている(WIEGOウェブサイト参照。https://www.wiego.org/, 2020年9月11日閲覧)。

態の労働運動の把握や分析に用いられているからである (Holdt 2002; 権 2005; Scipes 2014)。このような異なる文脈における異なる定義が混在する概念を用いた議論は、混乱を招きかねない。また、ユニオニズムは一般に (労働) 組合主義と訳されるとおり (注5) 参照), 社会運動ユニオニズムの議論は、労働組合の存在を前提とするとみるべきである。しかし今日、排除された労働者の権利擁護や労働運動を通じて社会正義の実現に取り組んでいるのは、労働組合だけではない。そして本書が扱うインド (第3章) や中国 (第4章) のように、NGOが労働運動に一定あるいは大きな役割を果たしている国の分析においては、ユニオニズムという視点では議論の射程が狭くなってしまい、適合しない。本書の視座「新しい労働運動」は、社会運動ユニオニズムよりも広い範囲を議論の射程に入れるものである。

以上、本書では時間軸上の古さ・新しさからの観点、すなわち各国労働運動の史的展開を踏まえながら、「新しい労働運動」には新興国型と包摂・権利擁護型の2つがあるという視角を用い、新興4か国の「新しい労働運動」の動態を明らかにする。次節では新興4か国のそれぞれの「新しい労働運動」を要約し、異同をみる。

3

新興4か国の「新しい労働運動」 ——各章の要約と労働運動の異同——

3-1. 検討対象国の選定と各章の要約

本書の最大の目的は、新興4か国の「新しい労働運動」が何か、どのような展開をみせているかを明らかにすることにある。それは「はじめに」で述べたように、各国の今日の労働運動を理解するには、それぞれの「新しい労働運動」への注目が不可欠であるという認識に基づく。

検討する4か国の選定にあたっては、つぎの2点を勘案した。第1に、前節で提示した「新興国型の新しい労働運動」を展開した新興国のなかから、対象を選定することである。本書の主眼は新興国の労働運動の実態分析にあるので、この視点は外すことができない。ここでは新興国型の新しい労働運動に注目した最初期

かつ代表的な研究書であるSeidman(1994) にならい、南アフリカとブラジルの2か国を検討することとした¹⁸⁾。南アフリカとブラジルは、1970年代～1980年代の労働運動、すなわち「新しい労働運動」の動態には大きな関心が払われたが、その後についてはとくに日本ではあまり論じられていない。新興国型の新しい労働運動がその後どのような展開をみせ、今日どのような状況にあるか、その動態を明らかにする必要がある。

第2に、新興国型の新しい労働運動にあてはまらない労働運動が展開されてきた、あるいはそう考えられている新興国を選定することである。このような対置により、新興国の「新しい労働運動」の多様な側面を論ずることが可能になると見込まれる。ここでは新興国型の対象国と同じく、2か国をとりあげることとし、人口規模、したがって労働力人口の規模で世界第1、2位を占め、経済をはじめ国際的な注目度が高いインドと中国を選定した。

このように対象国を選定したものの、労働運動はその国固有の歴史的、制度的、文化的要因を反映させるものである。また、本書のように取り上げる事例数が少なく、かつ多様な経済社会背景をもつ国々を対象として行う国際比較からは、一般化を試みることは難しい。本書ではこの固有性／多様性という理由により、各国の「新しい労働運動」の議論でどこに重点をおくかも、各章に委ねている。以下、各章を要約する。

第1章は南アフリカの「新しい労働運動」である。本章では、1970年代～1980年代に新興国で起こった「新しい労働運動」の代表例である南アフリカの労働組合運動が、民主化を達成した後、どのような展開を遂げているのかが論じられる。筆者は、「新しい労働運動」の担い手であったCOSATUが民主化後に政権与党アフリカ民族会議（African National Congress: ANC）と同盟関係を結んだことにより、社会的対話の場が制度化され、その場での政府や経営者代表との交渉を通じて、労働者と労働組合の権利を保護する労働法制が整備されたことを、「新しい労働運動」の成果として評価する。しかしその一方で、多くの労働

18) 補足すると、新興国型の新しい労働運動を展開した韓国とフィリピンについて、韓国は今日すでに新興国ではなく先進国であること、また、フィリピンはKMUに代表される「新しい労働運動」(社会運動ユニオニズム)の検討を当初企図したが、本書ではかなわなかった。フィリピンの「新しい労働運動」の検討はつぎの機会に譲る。

組合運動家が国会議員や官僚に転身し、労働組合組織が弱体化するとともに、労働組合の指導部と一般の労働者のあいだで乖離が生じている現状を問題視する。COSATUを中心に展開されてきた南アフリカの労働運動はまた、さまざまな産業において労働市場の柔軟化が進み、従来、労働組合が主たる対象とはしてこなかった非正規労働者が増加するなかで、代表性と正統性の危機にも直面している。このような変化に対して労働組合が有効な手立てを講じ切れていない一方で、労働組合に組織化されていない労働者による新しい労働運動が出現しつつあることも指摘している。

第2章はブラジルの「新しい労働運動」である。1970年代後半から1980年代前半にかけてのブラジルでは、労働組合は軍政下で禁止されたストライキを断行するだけでなく、政党や社会運動と共闘し民主化要求運動の重要な担い手となった。労働組合本来の活動の範囲を超え、軍政から民政への国の体制変換に関与した当時のブラジルの労働運動は「新しい労働組合主義」と称される。本章では、この「新しい労働組合主義」から誕生したブラジル中央統一労働組合（Central Única dos Trabalhadores: CUT）に焦点を当て、CUTが1985年の民政移行後どのような変遷を辿り、現在どのような状況に置かれているかを明らかにしている。その際、1990年代の経済の安定と新自由主義化、CUTが支持する左派政党の2003年の政権誕生および改革と汚職、労働組合に重要な財源喪失と敵対的な右派政権の発足という、組合の様態に関連するブラジルの政治経済社会的な変化に注目している。そしてこれらに対してCUTは、活動の量質的な変化を遂げ、賃金や労働条件の改善だけでなく労働者全体の福祉の向上をめざすよう方向転換を行い、また組織分裂などを経て、現在は苦境に立たされている状況を明らかにしている。

第3章はインドの「新しい労働運動」をみる。本章では、政党に従属しない独立系労働組合による労働運動と包摂・権利擁護型労働運動の2つをインドの「新しい労働運動」と特定し、その動態を論じている。インドの「新しい労働運動」は、新興国型の新しい労働運動と同じく1970（～1980）年代に顕在化した一方で、民主主義体制内のものであった点で、南アフリカやブラジルの「新しい労働運動」と異なる。独立系労働組合運動として注目した「新しい労働組合イニシアティブ」（New Trade Union Initiative: NTUI）は、特定の政治思想にとらわれず、幅広

い思想を持つ労働組合を集結させることで、既存の労働組合の中央組織にはない運動の可能性を広げている。ただし、組織規模の面で政党系労働組合に及んでいない。他方インドの包摂・権利擁護型労働運動は、インドが経済と社会の発展をめざしていくなかで、社会が抱える、またインド特有の階層、出自、性別などに関する差別や不平等という、根深い問題に向き合っている。本章の考察では、運動の展開に民主的な手続きをとることが必須と思われる包摂・権利擁護型労働運動においては、運動を展開する組織が外部からの独立性を確保していること、また運動が参加者の考えや意見を反映したものであることが、経済と社会の発展をめざす過程ではよりいっそう重要であるとしている。

第4章は中国の「新しい労働運動」である。本章では中国が1989年の天安門事件前後（第Ⅰ期）と1990年代以降現在に至るまでの時期（第Ⅱ期）に経験した、2つの「新しい労働運動」に注目している。工会と呼ばれる官製の労働組合組織は、建国以前から労働者を動員、利用することに主眼をおき、労働運動を抑え込んできた。したがって、労働者による自発的な労働運動であるというのが中国の「新しい労働運動」の特性である。「新しい労働運動」の主体については、天安門事件から派生して起きた第Ⅰ期の運動の主体が公有制企業に雇用された正規の労働者で都市住民であったのに対し、第Ⅱ期の運動の主体は農村出身の農民工である。また、第Ⅰ期の「新しい労働運動」は、天安門事件が生み出したものだったとみることができることから、新興国型の新しい労働運動の類型だったとみられる。それに対して第Ⅱ期は、主として臨時工／非正規労働者として雇用される、そして都市に居住しながらも都市戸籍を得られないために、都市住民と同様の社会保障や行政サービスを受けない農民工が運動の中心にある。排除された労働者としての農民工の普遍的な権利を求める運動という意味で、第Ⅱ期の「新しい労働運動」は、包摂・権利擁護型労働運動である。この第Ⅱ期の労働運動には、第Ⅰ期の天安門事件の流れを汲む運動と、その後の経済状況のなかから出てきた農民工自身による運動とがある。異なる時代的背景のなかで起きた中国の2つの「新しい労働運動」に、継続性をみることができるとしている。

3-2. 各国の「新しい労働運動」の異同

本書は各国の「新しい労働運動」がどのように展開し、また現在どのような状

況にあるかという実態分析が目的であり、理論面には大きな関心を払っていない。労働運動に関する理論は、その理解に不可欠で、まためざすべき運動の指針を提示するという意味でも大きな意義があることはいうまでもない。しかし他方で、実際の労働運動を正確に理解することで、帰納的に労働運動を分類し考察することも無意味ではないと考えられる。わずか4か国を検討するにすぎない本書ではその作業は行わないが、新興4か国の「新しい労働運動」には、次の異同が指摘できる。

第1に、1970年代～1980年代という新興国型の新しい労働運動の台頭期に、インドおよび中国でもそれぞれの「新しい労働運動」の台頭がみられた。インドと中国の両国の労働運動は、本書が南アフリカとブラジルの「新しい労働運動」をみるように、1970年代～1980年代からのつながりを意識して体系的に論じられてこなかった。史的展開を考察の視野に入れると、両国ともに1970年代～1980年代の「新しい労働運動」が今日に大きく、あるいは部分的にはあれ、連なっていることが明らかになる。

第2に、南アフリカではCOSATUが、ブラジルではCUTが、1990年代以降に政権与党との強い協力関係を構築する、あるいは政権運営の一翼を担うもしくは一部に組み込まれるという、広い意味でコーポラティズム型 (Schmitter 1974) に分類できる労働運動がそれぞれ展開された (Hayter and Lee 2018)。これに対してインドと中国の「新しい労働運動」はコーポラティズム型ではなく、政権に与しない、政権への従属を否定する労働運動として展開されている¹⁹⁾。

第3に、第2の点とも関連するが、コーポラティズム型の「新しい労働運動」が展開された南アフリカとブラジルでは、もともと、そして今日も、労働組合員の多くが正社員／正規労働者である。それに対してインドと中国については、インドがいわゆる「会社勤めの正社員」の枠組みに収まらない労働者（請負労働者、自営者など）の組織化を、また中国ではとくに第Ⅱ期の「新しい労働運動」では出稼ぎの臨時工（農民工）の組織化を、それぞれ労働運動の大きな基盤とする。すなわち、いずれも労働者分類でみた規模に比べて社会的な立場および発言力が

19) ただし南アフリカおよびブラジルと異なり、同じく新興国型の新しい労働運動の代表格であるフィリピンで展開された「新しい労働運動」(2-1.項参照) は、コーポラティズム型ではなく、インドと中国の「新しい労働運動」と同じく、政権に組み込まれていない。

はるかに小さい労働者が、インドと中国の「新しい労働運動」の重要な位置づけにある。南アフリカとブラジルの「新しい労働運動」が今日、非正規労働者の組織化を軽視しているわけではない。それでも、本書でみる「新しい労働運動」に限定すると、南アフリカ・ブラジルとインド・中国の差異として、組織する労働者の就労上、就業上の立場のちがいをみることができそうである。

第4に、ブラジルの「新しい労働運動」は急速に進む工業化に伴う階級闘争的な位置づけが、当初はより重要であったと考えられる。それに対して、南アフリカでは人種、インドでは出自や性別、そして中国では戸籍という、階級闘争の範疇に収まらない要因に基づく身分制的な要素のかかわりが、各国の「新しい労働運動」に認められる。

第5に、「新しい労働運動」は4か国いずれの国でも、何らかの運動の分裂を経験している、もしくは分裂と関連している。一般論としては、労働運動の分裂に労働運動の新しい胎動をみることができる。一方で、労働組合そして労働運動の分裂は、労働運動の影響力を弱める方向に働く。このことから、「新しい労働運動」が持続的なものとなるには、分裂をいかに食い止めるかが1つの鍵であると思われる。また、インドと中国の包摂・権利擁護型労働運動が示唆するのは、労働組合員ではない社会運動家や弁護士といった個人のイニシアティブが、運動に大きく影響を及ぼす点である。これは分裂の如何とは関係ない。しかし他方で、従来型の労働運動が取り組んでこなかった領域を扱う包摂・権利擁護型労働運動は、従来型の労働運動からの分裂としても議論できるかもしれない。労働運動の分裂に、労働組合にとって重要な組織の自主独立性や代表性の問題はどのようにかわるか、組織内では民主的な意思決定が行われているかなど、本書では労働運動の分裂について掘り下げた考察は行っていない。その考察は今後の課題である。

以上、各章の論点を概観し、また新興4か国の「新しい労働運動」の異同をみた。論文、単行書ともに、新興諸国において展開された個別の労働運動を論ずる文献は枚挙に暇がない一方で、新興国の労働運動それ自体を対象として複数国をとり

あげる研究は、近年はあまり多くない²⁰⁾。本書が扱う新興4か国は、ロシアを除くBRICSを構成する国々でもある。とりわけ経済や政治に関心が向きがちななかで、B(r)ICSの枠組みではあまり論じられていない労働運動に関する比較研究には一定の意義を見出すことができると考える。

[参考文献]

〈日本語文献〉

- 遠藤公嗣編著 2012.『個人加盟ユニオンと労働NPO——排除された労働者の権利擁護』ミネルヴァ書房。
- 権蕙洵 2005.「韓国の社会運動的労働運動の過去と現在（上）(下)」『大原社会問題研究所雑誌』(564): 17-28, (565): 32-40.
- 澤田ゆかり 2012.「中国における『工会』と草の根労働NGOの変容——農民工の権益保護をめぐる」遠藤公嗣編著『個人加盟ユニオンと労働NPO——排除された労働者の権利擁護』ミネルヴァ書房。209-242.
- 篠田徹 2009.「現代アメリカ労働運動の歴史的課題——未完の階級的人種交叉連合」新川敏光・篠田徹編『労働と福祉国家の可能性』ミネルヴァ書房。81-96.
- 新川敏光・篠田徹編 2009.『労働と福祉国家の可能性』ミネルヴァ書房。
- 高須裕彦 2005.「アメリカの社会運動ユニオニズム——ロサンゼルスでの新しい労働運動に見る」『大原社会問題研究所雑誌』(562・563): 29-48.
- 山崎憲 2012.「アメリカの新しい労働組織が担う貧困・格差問題解決における役割」『貧困研究』(8): 49-59.
- 2015.「労使関係システムの再編成と新しい労働組織——アメリカの経験から」『日本労働社会学会年報』(26): 52-70.
- 山田信行 2014.『社会運動ユニオニズム——グローバル化と労働運動の再生』ミネルヴァ書房。

20) 労使関係制度や労働政治など、別の研究主題のもとで(各国の)労働運動が論じられることは少なくない。たとえば近年では、Mosoetsa and Williams (2012) が新興国/途上国の注目すべき労働運動を、搾取と周縁化への戦い、政治運動と労働組合、そしてワーカー・オルタナティブという3部構成で、個別事例をとりあげる形で論じている。またHayter and Lee(2018) は、インド、南アフリカ、ブラジル、中国、そしてトルコの労使関係を、包摂的成長または包摂という観点でまとめている。また、2000年(ゼロ年)代前半に、これらの国々で山猫ストが発生したことに注目し、制度化された労使紛争処理システムの機能不全の如何や労使関係が経済発展にどのような影響を及ぼすかを検討した。同書は、先進国と同じくいずれの新興国でも労使関係は重要であること、他方、新興国経済や同労働市場における高い非公式性や、遅いもしくは限定的な産業発展の結果、先進国とは異なる労使関係のパターンが生まれていること、そして、革新的で実効性ある労働者保護には、社会的対話および団体交渉が重要であること、といった諸点を指摘する。

〈外国語文献〉

- Aganon, Marie E., Melisa R. Serrano and Ramon A. Certeza 2009. *Union Revitalization and Social Movement Unionism in the Philippines: A Handbook*. Friedrich Ebert Stiftung and U.P. School of Labor and Industrial Relations.
- Brecher, Jeremy and Tim Costello 1996. "A 'New Labor Movement' in the Shell of the Old?" *Labor Research Review* 1 (24): Article 9.
- Fine, Janice 2006. *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*. ILR Press.
- Garcia, Ruben J. 2019. "Politically Engaged Unionism: The Culinary Workers Union in Las Vegas." In *The Cambridge Handbook of U.S. Labor Law for the Twenty-First Century*, edited by Richard Bales and Charlotte Garden. Cambridge: Cambridge University Press. 373-380.
- Hayter, Susan and Chang-Hee Lee eds. 2018. *Industrial Relations in Emerging Economies: The Quest for Inclusive Development*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing/International Labour Organization.
- Holdt, Karl von 2002. "Social Movement Unionism: The Case of South Africa." *Work, Employment and Society* 16(2): 283-304.
- Mantsios, Gregory ed. 1998. *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press.
- Moody, Kim 1997. *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*. London and New York: Verso.
- Mosoetsa, Sarah and Michelle Williams eds. 2012. *Labour in the Global South: Challenges and Alternatives for Workers*. Geneva: International Labour Office.
- Rahman, Zia and Tom Langford 2010. "The Limitations of Global Social Movement Unionism as an Emancipatory Labour Strategy in Majority World Countries." *Socialist Studies: The Journal of the Society for Socialist Studies* 6(1) Spring: 45-64.
- Ramaswamy, E.A. 2002. *Managing Human Resources: A Contemporary Text*. New Delhi: Oxford University Press.
- Scipes, Kim 1992. "Understanding the New Labor Movements in the 'Third World': The Emergence of Social Movement Unionism." *Critical Sociology* 19(2) : 81-101 (http://labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/The_New_Unions_Crit_Soc.htm [Incorrectly dated June 5, 2003, 2019年3月13日最終閲覧]).
- 2014. "Social Movement Unionism or Social Justice Unionism? Disentangling Theoretical Confusion within the Global Labor Movement." *Class, Race and Corporate Power* 2(3) : Article 9.
- Seidman, Gay W. 1994. *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Berkeley: University of California Press.
- Schmitter, Philippe C. 1974. "Still the Century of Corporatism?" In *Trends toward Corporatist Intermediation*, edited by G. Lehmbruch and P.C. Schmitter. London: Sage.
- Turner, Lowell and R. J. Wickham Hurd 2001. "Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labor Movement." [Electronic version] In *Rekindling the Movement: Labor's*

Quest for Relevance in the Twenty-First Century, edited by Lowell Turner, Harry Charles Katz and Richard W. Hurd. Ithaca, NY: Cornell University Press. 9-26.

Waterman, Peter 1993. "Social-Movement Unionism: A New Union Model for a New World Order?" *Review* (Fernand Braudel Center) 16(3) : 245-278.

——— 2012. "An Emancipatory Global Labour Studies Is Necessary!: On Rethinking the Global Labour Movement in the Hour of Furnaces." IISH-Research Paper 49. International Institute for Social History.

Zweig, Michael 2014. "Working for Global Justice in the New Labor Movement." *Journal of Labor and Society* 17(2) : 261-281.

付表1 新興4か国の人口等指標

国	人口 (人)			出生率 (人)		出生時平均余命(年)			5歳未満乳幼児死亡率(人)	
	1980年	2019年	この間の年平均成長率	1980年	2018年	1980年	2018年	この間の伸び	1980年	2019年
南アフリカ	28,556,769	58,558,270	1.86%	5.0	2.4	58.1	63.9	5.8 年	92.2	34.5
ブラジル	120,694,009	211,049,527	1.44%	4.0	1.7	62.6	75.7	13.0 年	96.1	13.9
インド	698,952,844	1,366,417,750	1.73%	4.8	2.2	53.8	69.4	15.6 年	167.9	36.3
中国	981,235,000	1,397,715,000	0.91%	2.6	1.7	66.8	76.7	9.9 年	62.2	7.9
(参)日本	116,782,000	126,264,931	0.20%	1.8	1.4	76.1	84.2	8.1 年	9.9	2.5

(出所)世界銀行サイト(<http://www.worldbank.org/ja/news/feature/2014/03/27/open-data-health>)より、筆者作成(2020年10月12日閲覧)。

(注)(1)5歳未満乳幼児死亡率は、1000人当たりの人数。

(2)人口の年平均成長率は表掲載数値(1980~2019年)から筆者算出。

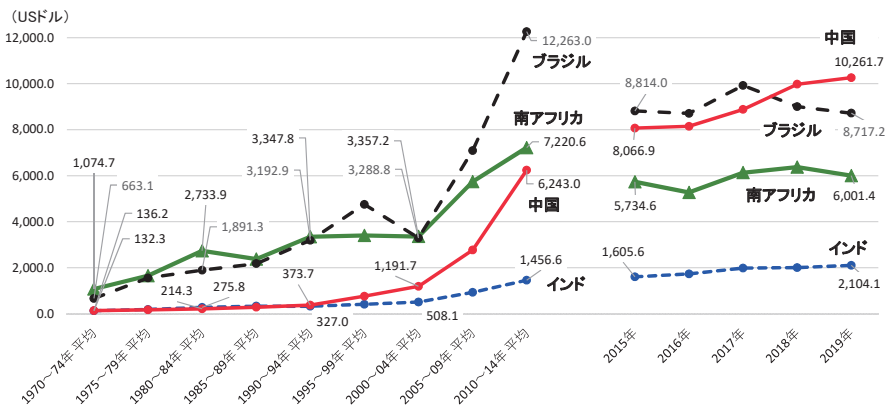
付表2 新興4か国の名目GDP(国内総生産)の推移 (単位:US億ドル)

	1980年	1990年	2000年	2010年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	1980~2019年の伸び	同年平均成長率
南アフリカ	830	1,156	1,364	3,753	3,176	2,964	3,496	3,683	3,514	4.2倍	3.8%
ブラジル	2,350	4,620	6,554	22,089	18,022	17,957	20,628	18,855	18,398	7.8倍	5.4%
インド	1,863	3,210	4,684	16,756	21,036	22,948	26,528	27,132	28,751	15.4倍	7.3%
中国	1,911	3,609	12,113	60,872	110,616	112,333	123,104	138,948	143,429	75.0倍	11.7%
(参)日本	11,054	31,328	48,875	57,001	43,895	49,225	48,669	49,548	50,818	4.6倍	4.0%

(出所)世界銀行サイト(<http://www.worldbank.org/ja/news/feature/2014/03/24/open-data-economy>)より、筆者作成(2020年10月13日閲覧)。

(注)1980~2019年の伸びおよびその間の年平均成長率は筆者算出。

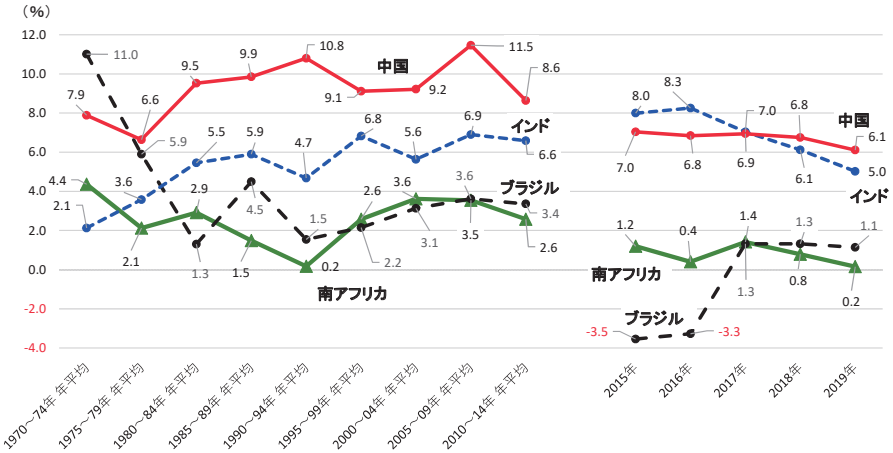
付図1 新興4か国の1人当たりGDPの推移(名目,米ドル)



(出所)世界銀行サイト(<http://www.worldbank.org/ja/news/feature/2014/03/24/open-data-economy>)より、筆者作成(2020年10月23日閲覧)。

(注)図左 1970年から2014年の各期間における年平均は元データを用いた筆者算出の加算平均。

付図2 新興4か国のGDP成長率の推移

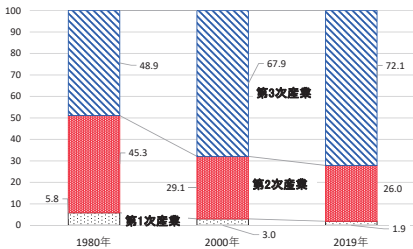


(出所) 付表2に同じ。

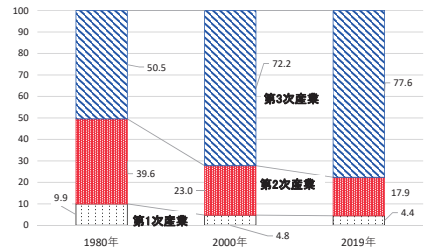
(注) 図左 1970年から2014年の各期間における年平均実質成長率は筆者算出。

付図3 新興4か国の産業別GDP付加価値構成比

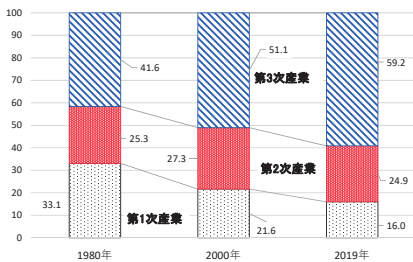
(1) 南アフリカの産業別GDP付加価値構成比 (%)



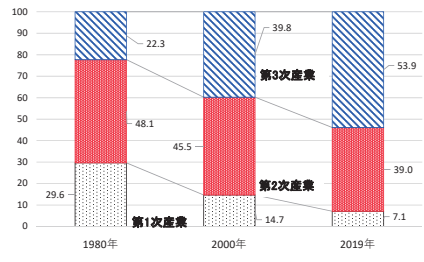
(2) ブラジルの産業別GDP付加価値構成比 (%)



(3) インドの産業別GDP付加価値構成比 (%)



(4) 中国の産業別GDP付加価値構成比 (%)

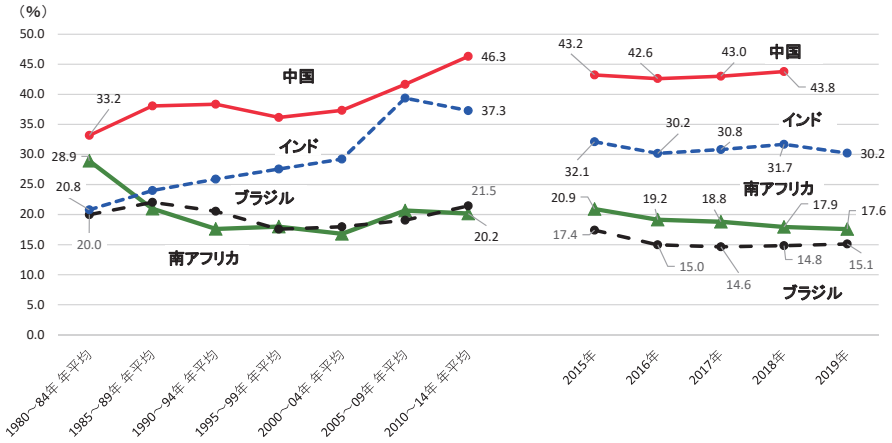


(出所) 付表2に同じ。

(注) 第1次産業は農業、林業、漁業。第2次産業は建設業を含む。

第3次産業は第1次、第2次産業の残差として算出。

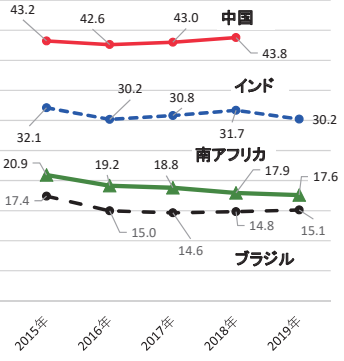
付図4 新興4か国の総資本形成 対GDP比



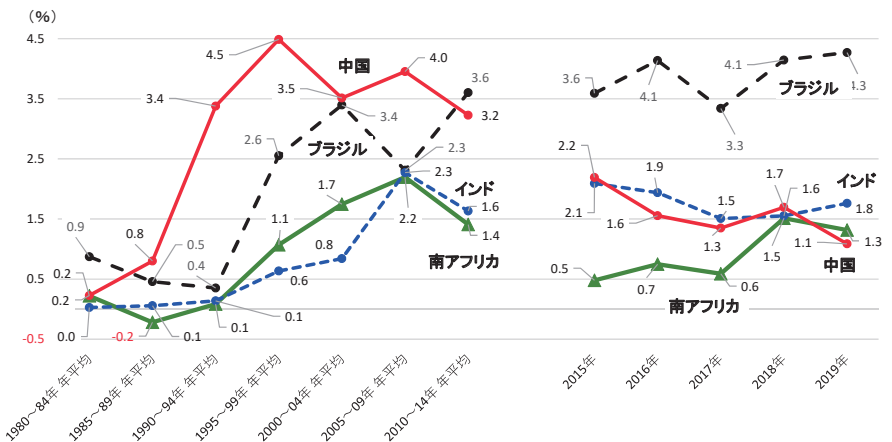
(出所) 付表2に同じ。

(注) (1) 図左 1980年から2014年の各期間における年平均は元データを用いた筆者算出の加算平均。

(2) 中国の数値は2018年までである。

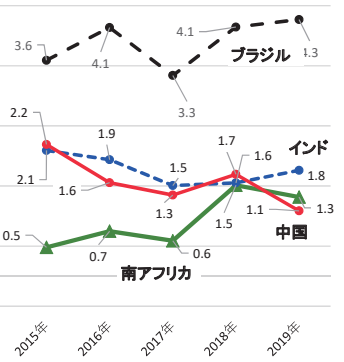


付図5 新興4か国への外国直接投資(FDI)純流入 対GDP比



(出所) 付表2に同じ。

(注) 図左 1980年から2014年の各期間における年平均は元データを用いた筆者算出の加算平均。



付表3 新興4か国の消費者物価上昇率

(%)

	1980～ 84年 平均	1985～ 89年 平均	1990～ 94年 平均	1995～ 99年 平均	2000～ 04年 平均	2005～ 09年 平均	2010～ 14年 平均	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2000～ 19年の 加算平均
南アフリカ	13.5	15.7	12.4	7.3	5.1	5.8	5.3	4.5	6.6	5.2	4.5	4.1	5.3
ブラジル	132.4	532.3	1667.2	19.3	8.7	5.1	5.9	9.0	8.7	3.4	3.7	3.7	6.4
インド	10.5	7.9	10.2	8.9	3.9	7.1	9.5	5.9	4.9	2.5	4.9	7.7	6.4
中国	-	14.8	10.4	5.1	1.1	2.7	3.2	1.4	2.0	1.6	2.1	2.9	2.2

(出所)付表2に同じ。

(注) (1)ブラジルは1981年以降、中国は1987年以降の平均値。

(2)各年代「平均」および「2000年以降の加算平均」は筆者算出の加算平均。

付表4 新興4か国の識字率および中等教育粗就学率

(%)

国		識字率		中等教育 粗就学率		
		1980年 ⁽¹⁾	2018年 ⁽²⁾	1980年	2002年	2017年 ⁽³⁾
南アフリカ	15歳以上	76.2	87.0	-	82.5	104.7
	15～24歳	85.2	95.3	-	82.5	104.7
ブラジル	15歳以上	74.6	93.2	-	110.0	100.8
	15～24歳	83.9	99.2	-	110.0	100.8
インド	15歳以上	40.8	74.4	28.9	47.1	73.5
	15～24歳	53.8	91.7	28.9	47.1	73.5
中国	15歳以上	65.5	96.8	43.2	60.3	88.2
	15～24歳	88.8	99.8	43.2	60.3	88.2

(出所)世界銀行サイト(<http://www.worldbank.org/ja/news/feature/2014/03/28/open-data-education>)より、筆者作成(2020年10月13日閲覧)。

(注) (1)インドは1981年、中国は1982年の識字率。

(2)南アフリカは2017年の識字率。

(3)中国は2010年の粗就学率。

(4)「-」は元数値未掲載。

付表5 新興4か国の貧困状況 (%)

	各国の基準による貧困線 以下の人口比(年次)	国際貧困線による貧困率		
		1日当たり 1.9ドル以下	1日当たり 3.2ドル以下	(年次)
南アフリカ	55.5 (2014年)	18.9	37.6	(2014年)
ブラジル	-	4.4	9.2	(2018年)
インド	21.9 (2011年)	21.2	60.4	(2011年)
中国	1.7 (2018年)	0.5	5.4	(2016年)

(出所)世界銀行サイト (<http://wdi.worldbank.org/table>) 掲載数値より、筆者作成(2020年10月13日閲覧)。

(注)「-」は元数値未掲載。

付表6 新興4か国におけるジニ係数, および 消費・支出不平等について (%)

	ジニ係数	消費/支出比率			
		下位10%	下位20%	上位20%	上位10%
南アフリカ (2014年)	0.63	0.9	2.4	68.2	50.5
ブラジル (2018年)	0.54	1.0	3.1	58.4	42.5
インド (2011年)	0.38	3.3	7.7	46.2	31.7
中国 (2016年)	0.39	2.7	6.5	45.3	29.3
(参)日本 (2013年)	0.33	2.9	7.7	41.1	26.4

(出所)付表5に同じ。

(注)インドのジニ係数は所得からではなく消費から計算した数値であるため、注意が必要である。所得から計算すると、0.5前後あるいはそれ以上になるという指摘がある(※ 京都大学の藤田幸一氏よりご教示いただいた)。

南アフリカにおける 「新しい労働運動」の変遷

—南アフリカ労働組合会議(COSATU)に注目して—

佐藤千鶴子

はじめに

1970年代～1980年代の南アフリカでは、鉱山労働者をはじめ、製造業や小売業などの業界ごとに組織された労働組合や業種横断的に結成された一般労働組合が、職場での労働条件の改善のみならず、アパルトヘイト体制を打倒するための政治闘争においても重要な役割を担った(Webster 1988; Seidman 1994; Moodie 2010; Theron 2016)。このような労働組合の活動は、同国におけるそれまでの労働運動とは根本的に異なるものであり、その意味で「新しい労働運動」であった。これらの労働組合は、1985年に労働組合連合、南アフリカ労働組合会議(Congress of South African Trade Unions: COSATU)を結成した。以降、COSATUは同国における労働組合運動の中心に位置し続けている(佐藤2019; Baskin 1991)。

この時期の南アフリカにおける労働運動を、研究者は社会運動ユニオニズム(Social Movement Unionism)と呼び、その中心的な特徴として2つの点を指摘した。第1は、労働組合の活動内容が、労働者の福利厚生を守り、賃金上昇を得るための経営者との交渉に留まらず、権威主義体制などの正統性を持たない国家に対する挑戦をも含んでいたことである。第2は、労働組合が他の社会・市民運動組織と協力して、この政治闘争に取り組んだことである(Webster 1988; Seidman 1994; Scipes 2014)。本章では、COSATU及びCOSATU加盟労働組合を事例に、1970年代～1980年代に生じた当時の「新しい」労働運動がどの

ような特徴を持っていたのか、そして1990年代の民主化後にどのような変遷を遂げたのかについて考察する。

1994年の民主化は、南アフリカの労働運動が社会運動ユニオンズムと呼ばれることになった前提条件を大きく変えた。多数派を占める黒人住民の政治参加を排除してきたアパルトヘイト国家が終焉し、普通選挙に基づいて代表者を選出する民主国家が誕生したからである。それと同時に、労働運動と国家の関係性も変化した。COSATUは、1990年代初頭の民主主義体制への政治的移行期に、反アパルトヘイト運動の中心組織であったアフリカ民族会議 (African National Congress: ANC) 及び南アフリカ共産党 (South African Communist Party: SACP) と正式に同盟関係を結んだ (Baskin 1991, 429-437)。民主化と共にANCが政権与党となったことで、COSATUは国家に敵対する労働組合連合ではなく、政権与党と同盟関係を持つ労働組合連合として政策形成に関与することになったのである (Webster and Adler 2000, 8-10)。

南アフリカが民主化と共に国際社会に復帰したことはまた、国内の労働市場に重要な変化をもたらした (Von Holdt and Webster 2005; Theron 2005; Pillay 2008)。1970年代～1980年代の労働運動は、鉱山や工場、スーパーマーケットなどの職場での正規労働者の労働組合への組織化を中心に発展を遂げてきた。ところが、国際社会への復帰を通じてグローバル経済に組み込まれたことで、他の国々同様、産業構造の再編過程のなかで急速に労働者の非正規化が進むと共に、衣料・繊維産業など、業界によっては安価な輸入品との国際競争に勝てずに多くの雇用が失われ、関連労働組合は組合員数を減らした (Van der Westhuizen 2005)。他方で、アパルトヘイト時代には政府からの弾圧により困難であった公的セクターの労働者の間で組織化が進むなど、民主化を通じて労働組合活動の場が広がった業種もあった (Macun 2014, 42)。

以上のように、南アフリカの労働運動を取り巻く環境は、民主化を契機に大きく変化した。本章では、上記で述べた政治と経済両面での変化に対して労働組合や労働組合連合がどのように対応・変化してきたのかを考察することで、民主化後の南アフリカにおける労働運動の実態を明らかにすることを目的としている。その際に本章は、COSATUと加盟労働組合を考察の中心に置く。その理由は第1に、最終的にCOSATUを結成した労働組合が、1970年代～1980年代の社会

運動ユニオニズムと呼ばれた時代の南アフリカの労働運動において中心的な役割を果たしていたからである。第2に、2018年第3四半期時点における労働組合加入労働者406万人（Statistics South Africa 2018, 69）の40%弱にあたる160万人がCOSATU加盟労働組合に所属するという事実が示すように（COSATU 2018, 19）、今日においてもCOSATUは同国最大の労働組合連合であり続けているからである。

以下、本章は次のように構成される。第1節では、社会運動ユニオニズムの2つの特徴を意識しつつ、1970年代～1980年代の南アフリカにおける労働運動の発展と展開の歴史を簡潔に振り返る。第2節では、COSATUが民主化と共に政権与党と同盟関係を結んだことが、労使関係を巡る政策やCOSATU及び加盟労働組合にどのような影響を及ぼしたのか、また新しい政治環境に対して労働組合や労働運動がどのように対応したのかについて検討する。第3節では労働市場の再編に着目し、有期雇用や派遣労働者のような非正規労働者の増加に対してCOSATUや加盟労働組合がどのように対応してきたのか、既存の労働組合に代わる労働運動主体の出現が見られるのか、見られるとするならばそれはどのような形態をとるのか、という問いについて具体例を引きながら考察する。「おわりに」では民主化後のCOSATUと加盟労働組合、そして労働運動の実態に関する本章の結論をまとめる。

1

南アフリカにおける社会運動ユニオニズムの発展

労働運動の一形態としての社会運動ユニオニズムという名称には、いくつかの概念上の混乱が存在するものの、大きく2つの潮流が含まれている。第1が1970年代～1980年代にブラジル、南アフリカ、フィリピン、韓国など当時の第三世界で起こった、権威主義体制に反対する闘争的な労働組合運動である。第2が、特に先進諸国において労働運動を再活性化するために、それまで労働運動の中核からは排除されてきた非正規労働者や移民労働者の権利を擁護し、社会的正義を実現するために再編された労働運動である（Scipes 2014）。

1970年代～1980年代の南アフリカの労働運動は、(1) 権威主義体制などの

正統性を持たない国家に対する挑戦と(2)他の社会・市民運動組織と協働しての政治闘争という特徴を持っており、このような特徴を持つ当時の労働運動を、研究者たちは社会運動ユニオニズムと呼んだ(Webster 1988; Seidman 1994; Moodie 2010)。本節では、この2つの特徴に注目して、南アフリカにおける労働運動の発展を簡潔に振り返る。

1-1. 労働組合運動と反アパルトヘイト闘争

人種差別体制が敷かれていた20世紀の多くの期間において、南アフリカの労働運動は人種毎に分断されており、1970年代末まで人口の8割を占めるアフリカ人¹⁾労働者は労働組合に正式に加入する権利を持たなかった。「産業調停法」(Industrial Conciliation Act, 1955)により、アフリカ人労働者は政府に登録可能な労働組合への加入が認められていなかったため、アフリカ人の間で労働組合を結成しても、正式な交渉権を得ることができなかったからである。このような状況にもかかわらず、1973年初頭、当時のナタール州ダーバンとその周辺地域のレンガ製造工場や縫製工場、地方自治体などで働くアフリカ人を中心とする黒人労働者の間で、賃上げを求めるストライキが相次いで発生した。一連のストライキは同国の労働運動の新たな幕開けとなり、今日まで続く労働組合と労働組合運動の発端となった。

南アフリカ史において「ダーバン・ストライキ」(Webster and Adler 2000, 1;

1) アパルトヘイト時代の南アフリカでは、「人口登録法」(Population Registration Act, 1950)により、全国民が4つの「人種」(白人、黒人<アフリカ人>、カラード<混血>、インド/アジア系)に分けられ、人種毎に権利の内容が異なっていた。1991年に同法は廃止され、現在では憲法によりすべての人びとに基本的な人権が保障されている。だが、人種間の経済格差が残存し、人びとの間での人種意識も簡単には消滅しないため、人種は分析単位として用いられ続けている。民主化後の政府の文書では、人種の代わりに人口集団(population group)という語が用いられている。なお、反アパルトヘイト運動期にはアフリカ人、カラード、インド系を合わせて黒人と自称する人びとが多く存在した。今でも黒人がこの意味で用いられることもあるが、アフリカ人を意味する場合も多々あり、文脈や話者により判断する必要がある。本章では、アフリカ人と表記する場合には民主化後の人口集団分類においてアフリカ人/黒人(African/Black)ないし黒人アフリカ人(Black African)として表記される主にバントゥ語を話す南アフリカ人を指すこととし、黒人と表記した場合にはアフリカ人に加えて、カラードとインド系を含むことにする。その理由は、第1節で考察する1970年代~1980年代の反アパルトヘイト運動期には黒人がこの意味で使用されることが多かったのに加え、民主化後の黒人の経済力強化(black economic empowerment: BEE)政策においても黒人にカラードとインド系が含まれているからである。

Buhlungu 2010, 22; Brown 2010) として知られるこの一連のストライキの前後から、ダーバンのみならず、最大の産業都市ジョハネスバーグを抱えるウィットウォーターズランド地域やケープタウンにおいて、アフリカ人労働者を組織する取組みが活発化し、産業別労働組合や一般労働組合が立て続けに結成された (Baskin 1991, 17-19)。労働組合が当初求めたのは、労働組合として正式な登録権限を得ることであり、それは1979年5月、労働法に関する調査を目的に政府が任命したウィハーン委員会 (Wiehahn Commission) の報告書で提言された。同委員会は、アフリカ人労働者に対して労働組合を結成して政府に登録する権利を認め、労使関係を規制する公式なシステムへ参加させるべきである、と結論づけた。同委員会の提言は、結成から日が浅く、組織的には脆弱な状態にあるアフリカ人労働組合をシステム内に取り込んで、管理することを主眼としていた。しかしながら、その意図とは逆に、アフリカ人労働者の間での労働組合結成と登録が合法化されたことで、労働者の組織化と組織強化が進められ、ストライキの数も増加していった (Baskin 1991, 26-31)。

全人種に開かれた労働組合の連合体が結成されたのは、1979年4月、ウィハーン委員会の提言が出される直前のことだった。2万人の組合員を抱える12労働組合が南アフリカ労働組合連合 (Federation of South African Trade Unions: FOSATU) を結成したのである。委員会の提言が出た後、FOSATUは職場の労働者代表として経営者と交渉にあたるショップ・スチュワードの育成や工場・職場単位での労働組合の登録認可に力を注ぎ、賃金の上昇や労働環境の改善のために活動した。その一方で、当時すでに複数の黒人都市居住区 (タウンシップ) において、1976年6月のソウェト蜂起をきっかけとする反政府抗議デモが拡大しつつあったにもかかわらず、FOSATUは政府に反対する大規模集会やデモ行進などの政治的活動にかかわることには慎重であった。FOSATUのこの姿勢には、1950年代の全人種に開かれた労働組合連合²⁾の経験が教訓となっていた。当時

2) 1955年に全人種の労働組合が参加する労働組合連合として結成された南アフリカ労働組合会議 (South African Congress of Trade Unions: SACTU)。1960年3月に起きたシャープビル虐殺事件の後、ANCを含む複数の政治組織が非合法化されると、ANCは武装闘争路線を選択し、軍事部門ウムコントウェ・シズウェ (Umkhonto we Sizwe: 「民族の槍」の意、通称MK) を創設した。SACTUリーダーの多くがMKに参加したが、MKは創設直後に政府の摘発にあい、多くの活動家が逮捕された。SACTUの下での労働組合運動は弱体化し、逮捕を逃れた活動家は国外へ亡命した (Baskin 1991, 15)。

の労働組合連合は、反アパルトヘイト運動の中心母体であった会議同盟³⁾と一体となって人種差別体制の撤廃を求める政治闘争に邁進した。その結果、リーダーの多くが逮捕されたり、亡命を余儀なくされたりして、労働組合連合は最終的に解体した (Baskin 1991, 15, 25-26, 31; Webster 1988, 179)。

それに対して、FOSATU結成から6年半後の1985年11月、労働運動のさらなる統一を目的に、FOSATU加盟労働組合を含む33労働組合、46万人の組合員により結成された新労働組合連合COSATUは、労使関係のみならず、政治的活動にも積極的に関与することになった。この方針はCOSATU創設大会後の1986年2月に開催された中央執行委員会の初回会合で決定されたものだったが、政治への関与を巡っては加盟労働組合間で意見が分かれていた。当時は2つの立場が存在した。第1が「ポピュリスト」と呼ばれる立場で、南アフリカ社会の最大の問題を人種による抑圧と捉え、階級対立はそれに比べれば重要性は低いと考えていた。この立場をとる人びとは、黒人労働者は政治的市民権を持たない抑圧された黒人多数派の一部であり、それゆえ労働者の闘争は国民解放のための闘争と結びつく必要があると主張した。他方で第2の「ワーカリスト」(workerist)の立場では、人種差別やアパルトヘイトは階級搾取を隠すための仮面に過ぎず、階級闘争こそが最も重要であった。それゆえ職場での労働者の組織化を強化し、それをもとに経営者に対して強力な交渉権を行使して、賃金を含む労働条件の改善を勝ち取るこそこそが労働組合の役割である、と主張した。この立場によれば、他の階級と協力関係を結ぶことは、労働者階級の目的追求に害を及ぼすものですらあった (Baskin 1991, 91-96; Buhlungu 2010, 22-25; Moodie 2010, 162; Pillay 2008, 54; Schroeder 2009)。

「ポピュリスト」対「ワーカリスト」の対立は、人種か階級かというイデオロギー的な問題であると同時に、労働組合組織や労働組合活動のあり方を巡るものでもあった。COSATUの歴史を記したBaskin(1991, 101-104)は、1980年代後半のCOSATU加盟労働組合の間での政治への関与を巡る立場の違いを3つのグループとして説明している。第1が統一民主戦線 (United Democratic Front:

3) ANC, 南アフリカ・インド人会議, 南アフリカ・カラード人民機構, 民主主義者会議という4つの反政府組織の同盟であり, 1955年に人種差別のない南アフリカの将来像を描いた「自由憲章」を起草した (トンプソン1995, 363-364)。

UDF) 加盟労働組合（「UDF派」）であり、その多くはタウンシップの活動家により全労働者を対象に結成された一般労働組合やコミュニティ労働組合だった。UDFは、COSATUに先立つ1983年に国内の600を超える市民組織により結成された当時最大の反アパルトヘイト運動組織である。第2は「中道派」(centre)労働組合であり、旧FOSATU加盟労働組合やCOSATU加盟労働組合の中で最大の組合員を抱える全国鉱山労働者組合（National Union of Mineworkers: NUM）がこのグループに属した。中道派は政治的にはUDF/ANCに親近感を持っていたが、労働者の代表民主制を重視し、UDF派労働組合の活動家主体の労働組合組織や労働組合活動のあり方を疑問視した。第3は「労働者独立派」(independent worker)労働組合であり、労働者の代表民主制を重視する点で中道派と共通していたが、政治的にはANC/UDFから距離をとった。ワーカリストの立場をとる労働者独立派労働組合にとっては、国民解放のための政治闘争よりも、工場やコミュニティにおいて労働者階級の組織を結成することが重要だった。

これら3つのグループが、イシューにより協調したり対立したりして、COSATUの方針が決められていった。すなわち、政治的な問題ではUDF派労働組合と中道派労働組合が組み、組織的な問題では中道派労働組合と労働者独立派労働組合が組んでCOSATU内で多数派の見解を形成することになった。その結果、COSATUは労使関係を巡る問題に特化せず、多様な階級の人びとと同盟して、アパルトヘイト体制打倒のための政治闘争において重要な役割を果たすことになったのである（Baskin 1991, 104）。

COSATU加盟労働組合の闘いの場が職場に限定されなかったのは、当時の南アフリカの政治状況によるところが大きかった（Webster 1988; Buhlungu 2010; Moodie 2010; 佐藤 2019）。1980年代には、公営住宅の賃貸料の値上げや警察による検問、反政府活動家と見なされた人びとの逮捕拘禁などに抗議するデモ行進や集会が、UDF傘下の市民組織により国内各地のタウンシップで頻繁に行われた。これらの問題は、タウンシップ住民でもある労働者一人一人の生活に深く関わる問題だった（Baskin 1991, chap.2; Webster 1988）。1980年代半ばになると、政府が非常事態宣言を発令したため、多くの人びとが裁判を受けずに長期間、逮捕拘禁される事態となった（トンプソン 1995, 405-417）。1986年6月に全国に非常

事態宣言が発令されてから約1年後の1987年7月までに、少なくとも60人の労働組合運動家（unionist）が逮捕拘禁状態にあった。このなかには1989年半ばまで釈放されなかった者もいた。同僚の釈放を求めたり、警察によるハラスメントに対する抗議行動として、労働組合がストライキを計画・実施することもあった（Baskin 1991, chap.5）。

1-2. 労働運動と社会・市民運動の共闘と戦術

1970年代～1980年代の南アフリカの労働運動を研究者が社会運動ユニオニズムと呼んだのは、第一義的には、COSATU及び加盟労働組合の闘いの場が職場に限定されず、アパルトヘイト体制を打倒するための政治闘争において重要な役割を果たしたことにある。研究者がこの時期の労働運動を社会運動ユニオニズムと呼んだもう1つの重要な理由は、アパルトヘイト国家に対する政治闘争において、労働運動と社会・市民運動組織との間に共闘関係が見られ、それが相乗効果を持っていたことにある⁴⁾。代表的な戦術の1つが、不当解雇の撤回や労働条件を巡る労働組合の闘争において、交渉相手である特定企業の製品に対する不買運動や特定商店での不買運動を人びとに対して求めたことだった。

その先駆けとなったのは、1979年にケープタウンで、食料・缶詰労働者組合（Food and Canning Workers Union: FCWU）⁵⁾が、解雇された労働者の復職と労働組合の承認を求めて、ファッティ・アンド・モニ（Fatti's and Moni's）社製品の不買運動を消費者や商店主に対して呼びかけたことである。同社はパスタや食パンなどの小麦製品を製造する会社だった。当初は労働組合の要求を断固として撥ねつけていた経営者だったが、7カ月もの長期にわたるストライキと不買キャンペーンを通じて、最終的に要求をのまざるを得なかった（Carson 2010; Webster 1988, 181; Baskin 1991, 25）。この時に経営側に大きな打撃を与えたのは、タウンシップの黒人商店主がファッティ・アンド・モニ社からの食パンの購

4) 本章で取り上げた2つの特徴—（1）権威主義体制などの正統性を持たない国家に対する挑戦、（2）社会・市民運動組織と協働しての政治闘争—に加えて、研究者の中には、南アフリカの労働運動を社会運動ユニオニズムと見なす上で、労働組合の組織運営において労働者の代表性が担保されていることを重視する者もいる（Pillay 2015b; 2017）。

5) FCWUは後に食料関連労働者組合（Food and Allied Workers Union: FAWU）に統合された。

入停止を決めたことだったと、当時FCWU書記長だったセロンは回顧している(Theron 2016, 121-147, 158-165)。

他方で、労働組合の側が市民組織との連帯のために行動を起こすこともあった。例えば、COSATU結成から遡ること1年前の1984年11月、プレトリア・ウィットウォーターズランド・フェレニーヒング(Pretoria, Witwatersrand, Vereeniging: PWV)地域(現在のハウテン州に相当する地域)において、学生の要求やタウンシップ住民の家賃不払い運動を支援するため、労働組合と市民組織の協働により計画欠勤(stayaway)が企画・実行された。呼びかけに応じておよそ80万人の労働者が自主的に職場を欠勤した(Baskin 1991, chap.5)。Schroeder(2009, 23)は、この計画欠勤が、労働者が職場の問題のみならず、政治的問題にも関与することを表明した重要な転換点だったとしている。

計画欠勤は、COSATUが結成された後も、労働組合による抗議行動の重要な戦術として幾度かにわたり用いられた。COSATU結成後の1986年5月1日には、メーデーを祝日とするよう政府に要求するための計画欠勤が行われた(Baskin 1991, 122-127)。1988年6月には、労働者のストライキ権を厳しく制限するために前年に発表された「労働関係法改正法案」(Labour Relations Amendment Bill)に反対するため、3日間にわたる計画欠勤が実施された。初日には250～300万人がCOSATUの呼びかけに応じて職場を休んだとされる。2日目以降は、計画欠勤に参加した労働者は解雇する、とする経営者や政府からのメッセージがラジオやテレビで盛んに流されたため参加者数は減少した。それでも、3日間連続の計画欠勤の実施は、南アフリカ史上初の出来事であった(Baskin 1991, 283, 287)。

南アフリカの政局は、1990年2月、前年に就任したデクラーク大統領が、国会での施政方針演説においてANCやSACPを含む政治組織の合法化、非常事態宣言の一部解除、ネルソン・マンデラの釈放を発表したことで、アパルトヘイト体制の終焉へ向けて舵を切った。1994年4月の第1回全人種参加選挙が実施されるまでの政治的移行期の間、COSATUは最初にANC、そしてSACPと会合を重ね、最終的に3組織間で戦略的な同盟を結ぶことが合意された。同盟関係が結ばれた背景としてBaskin(1991, 429-437)は、経験豊かな労働組合運動家を抱えるCOSATUが、亡命先や監獄から復帰したANCやSACPのリーダーにとって、

国内で再び組織基盤を作り上げていくために重要な人材の輩出母体と見なされたことを挙げている。COSATUが民主化と共に政権与党となったANCと同盟を結んだことは、南アフリカの労働運動にどのような影響を及ぼしたのか。次節で検討する。

2 民主化に伴う労働運動の変容と再編

2-1. 民主化後の労働法制の整備とマクロ経済政策

民主化のための政治的移行期に、COSATUは、反アパルトヘイト運動の中心組織で民主化後に政権与党となったANC、そしてSACPと同盟関係を結んだ。これは三者同盟 (tripartite alliance) と呼ばれる。この同盟関係により、COSATUは選挙の際にはANCを公に支持し、SACPも党として立候補者を擁立せず、ANCにより国会議員や閣僚のポストを配分されている。このようなCOSATUの立場について、もはや社会運動ユニオニズムではなく、「戦略的ユニオニズム」と呼称する論者がいる。戦略的ユニオニズムにおいて、労働組合は国家及び経営者の双方と正式な関係を持ち、両者との交渉において重要な役割を果たすものとされる (Scipes 2014; Bassett 2017, 781-782)。他方で、COSATUは民主化と共に社会運動ユニオニズムから「政治的ユニオニズム」へ変化したとみる論者もいる。政治的ユニオニズムでは、労働組合は「政党と密接に連携し、政党に対してしばしば従属的な立場に置かれる」とされる (Bezuidenhout 2017, 219)。COSATUが結んだ同盟関係は果たして対等なものだったのか。同盟関係を結んだことでCOSATUや加盟労働組合は何を獲得し、何を失ったのか。

民主化直後の1995年、労働問題や産業政策を議論するための公の機関として、全国経済開発労働評議会 (National Economic, Development and Labour Council: NEDLAC) が設立された。NEDLACは、政治的移行期の1992年に政府、労働者、経営者それぞれの代表者間で社会経済政策の内容について議論するために設立された全国経済フォーラム (National Economic Forum: NEF)⁶⁾の後継にあたる。COSATUが民主化後もNEFのような交渉の場を維持すべきであると要求したことで、NEDLACの設立が決められたという (Bassett 2017, 776-777)。

NEDLACは、政府、労働者、経営者、そして市民社会組織の代表が一堂に会し、経済社会政策や労使関係に関わる法律に関して労使の代表が合意点を見つけるための場であり、南アフリカ版コーポラティズムの機関と見なされている。NEDLACで政・労・使・民の見解のすり合わせが行われた上で、これらの法律は国会で審議にかけられる。民主化直後の時期には、NEDLACを通じて「労働関係法」(Labour Relations Act)を中心とする重要な労働市場政策の抜本的な見直しが行われ、労働者の権利を強化するための労働法制が整備された(Webster and Adler 2000, 9; Bassett 2017, 778)。これは三者同盟がもたらした重要な成果である。

1995年の「労働関係法」(Labour Relations Act, No. 66 of 1995)は、労働組合による労働者の組織化と交渉の権利を手厚く保障する内容となっている(Barchiesi and Bramble 2003, 2; Buhlungu 2010, 164-165)。同法により、主要な産業部門においては、職場や産業ごとに、賃金その他の雇用条件について労使の代表が交渉にあたる団体交渉システムを導入することや、労使関係の争議を解決するための公的委員会として「あっせん・調停・仲裁委員会」(Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration: CCMA)を設置することなどが定められた。不当解雇などが行われた場合、労働者は、雇用されている産業や職種により、交渉評議会(bargaining council)が存在する場合には交渉評議会に、存在しない場合にはCCMAに経営者を訴えることができる。労働関係法に関連した事柄を扱う特別の司法機関として、労働裁判所(Labour Court)や労働控訴裁判所(Labour Appeal Court)を設置することも定められた。さらに、「雇用基本条件法」(Basic Conditions of Employment Act, No. 75 of 1997)を通じて、家事労働者や農場労働者のような団体交渉システムが存在しないセクターにおいては労働大臣が最低賃金を決定することが定められた。以上のように労働者の権利を守るための法律の整備において、民主化後、COSATUはNEDLACを通じて重要

6) NEFはデクラーク政権の下で設立されたが、その背景にもCOSATUの要求があった。1991年に政府が付加価値税(value-added tax: VAT)の新規導入を発表したことに対し、COSATUはゼネラル・ストライキを組織して反対の意を表明した。350万人の労働者が参加したゼネラル・ストライキはVAT導入を防ぐことはできなかったが、NEFが設立されたことで、COSATUは社会経済政策に関して公式に意見を述べるできるようになった(Bassett 2017, 776)。

な影響力を行使してきた。

その一方でCOSATUは、マクロ経済政策の基本方針の策定に関しては、民主化後、影響力を失った。南アフリカにおいて、民主化後の国家による経済再編政策として最初に打ち出されたのは、「復興開発計画」(Reconstruction and Development Programme: RDP)であった。RDPは、元々は民主化選挙前にANCの選挙公約として発表された文書であったが、選挙でANCが勝利した後に国家の政策として採用された。RDPは、経済開発と再分配のために政府が大きな役割を果たすことを謳っており、RDP起草の際に中心的理念を提供したのがCOSATUだった(Webster and Adler 2000, 2)。それに対して、1996年に政府が新たなマクロ経済政策として発表した「成長・雇用・再分配——マクロ経済戦略」(Growth, Employment and Redistribution: Macroeconomic Strategy, 通称GEAR)は、RDPとは異なり、小さな政府と緊縮財政によって財政の健全化を図ることを最優先としていた。本来ならば、GEARのようなマクロ経済政策はNEDLACの場で議論されるべきものであったが、政府はGEARの「枠組みは交渉しない」とし、NEDLACでの議論を封じた(Bassett 2017, 784-785)。それゆえGEAR起草の際に、COSATUは政策的なインプットをする場を与えられなかった。

GEARが発表された後、COSATUや左派の研究者は、新自由主義(ネオ・リベラル)政策への転換であるとしてGEARを激しく批判した(Marais 2011; Bassett 2017, 784)。だが、GEARが掲げた財政健全化路線が放棄されることはなかった。Buhlungu and Tshoaedi(2013, 24-25)は、GEARの実施により、三者同盟を構成する3主体間の関係性が対等ではないこと、COSATUは三者同盟の中で「従属的な立場」にあることが明らかになったと主張している。

2-2. 人材確保と労働組合民主主義の問題

三者同盟への参加はまた、COSATUや加盟労働組合にとって、人材の流出と労働組合民主主義の後退という問題をもたらした。三者同盟への参加により、労働組合運動家には社会的階層の上昇を可能にする新しいキャリア・パスが生まれ、実際にCOSATUや加盟労働組合のリーダーは政府、官僚、国会議員、企業の経営者など、さまざまな新しいポストに「頭脳流出」していった(Buhlungu 2010, 118)。その結果、労働組合リーダーが、将来的な出世や保身のために、政府の

政策に対して批判的な姿勢をとることができなくなったり (Buhlungu and Tshoaedi 2013, 12), 労働組合リーダーと一般組合員の間で社会的距離が拡大したりしたことが指摘されている (Satgar and Southall 2015)。Webster and Adler(2000, 15)によれば, COSATU執行部とCOSATU出身国会議員の間には構造的な協力関係が存在してはいないため, COSATU出身議員が労働者の代表として行動するとは限らない。むしろ, 「経営や政府に参加して権力の地位に就いた元組合員は, 極度に反労働組合となりがちであると主張する労働組合リーダーもいる」と, 自身が元労働組合運動家で研究者を経てフォートヘア大学副学長となったBuhlungu(2010, 115-116) は述べている。

労働組合の執行部と現場の労働者との間で乖離が生まれ, COSATU加盟労働組合が労働者の間での信頼を失墜させた最も象徴的な事件が, 2012年に北西州マリカナにあるプラチナ鉱山で起こったストライキである。このストライキは, COSATU加盟労働組合のNUMに失望した鉱山労働者が主体となって組織したものだった。だが, 鉱山会社側はNUM以外の労働者代表と交渉することを拒否した。他方で, ストライキをする労働者はNUMが鉱山労働者ではなく鉱山会社の利益を重視するようになったと感じ, NUMに対する信頼を失っていた。最終的に警察の介入により, ストライキは暴力的に収束させられた。警察の発砲による死者は34人に上った。警察の介入を巡っては, 当時, 同鉱山の理事を務めていたシリル・ラマポーサ (現南アフリカ大統領) が, ストライキ参加者に対して断固とした措置をとるよう求める電子メールを警察大臣や鉱物資源大臣に対して送っていたことが明らかにされ, 批判を浴びた。ラマポーサは民主化後に経済界に転身して大富豪となった人物であるが, 1980年代には鉱山労働者を組織化し, NUMの初代書記長を務めていた。マリカナ事件を通じてNUMは多くの組合員を失い, プラチナ鉱山では, COSATU加盟労働組合ではない鉱山労働者建設組合 (Association of Mineworkers and Construction Union: AMCU) が組合員数を増加させた (佐藤 2013b; Sinwell 2019)。

2-3. COSATUの「分裂」と新労働組合連合の結成

ANCとの同盟関係は, 民主化から20年近くが経過し, ANC自体が変容していく中で, COSATUにとって主軸的な加盟労働組合の追放と追放組合による新

労働組合連合の結成という、COSATUの「危機」と表記される事態をもたらした (Satgar and Southall 2015)。ANC内部の権力闘争が公になったのは、2007年末の第52回党大会だった。この党大会において、ANCは党首選出におけるそれまでの慣行を捨て、現職党首だったタボ・ムベキ大統領と、ムベキにより2005年に副大統領職を解任されたもののANC副党首のポストは維持していたジェイコブ・ズマの間で党首選が争われることになった (牧野 2009)。このときCOSATUやSACP、そして多くの市民組織は総じてズマを支持した。ムベキはGEAR路線を追求し、左派の意見を排除して経済界寄りの「独裁者」になったと考えられたため、労働組合連合や市民組織の支持を失っていた。特に当時のCOSATU書記長だったズウェリンジマ・バビ (Zwelinzima Vavi) は、ズマの熱心な支持者の一人だった (Ceruti 2008)。ANC党首選での勝利により、ズマは2009年の総選挙を経て大統領に就任した。

ところが、ズマ大統領の誕生において重要な推進力であったバビ書記長は、2012年頃からズマ政権下での汚職の蔓延について公に批判を口にするようになった。同じ頃、マリカナ事件後に組合員を減らしたNUMに代わり、COSATU内で最多の組合員を抱える労働組合となりつつあった全国金属労働者組合 (National Union of Metalworkers of South Africa: NUMSA) 執行部もまた、ズマ政権を公に批判し始めた。ズマ政権下での大統領を含む政治家や官僚の汚職や特定企業による「国家捕獲」(state capture) の実態について調査するための司法委員会⁷⁾が設置された今日の時点から振り返ってみれば、バビやNUMSAの批判が的を射たものであったことは否定できない。しかしながら、2012年当時において、ANCやANCと同盟関係を結ぶCOSATU執行部にとって、書記長という要職にあり、一般組合員からも広く支持されていたバビが公然とズマ大統領を批判することは看過できなかった。結果、COSATU執行部やANCの政治家とバ

7) 国家機関を含む公的セクターにおける国家捕獲、汚職、詐欺行為の疑惑を調査するための司法調査委員会 (通称「ゾンド委員会」)。2016年10月に当時のトゥリ・マドンセラ (Thuli Madonsela) 護民官が発表した報告書において、ズマ大統領を含む政治家や官僚がインド系新興財閥のグプタ家と不適切な関係を持ち、大臣や国有企業幹部の任命・罷免にグプタ家の意向が反映されることで、公共事業の調達に際してグプタ家関連企業に便宜が図られていたとの疑惑を肯定したことがきっかけとなり、2018年1月に設置された。同年8月から聴聞会が開かれている (<http://www.statecapture.org.za/>, 2019年4月15日アクセス; 牧野2018)。

ビとの関係が悪化していき、その一方でバビとNUMSAの協力関係が急速に深まっていった (Satgar and Southall 2015, 12-14)。

COSATUとNUMSAの対決姿勢は、2013年12月に開かれたNUMSAの全国大会において一層先鋭化した。この大会では、ズマに対して大統領職を即時に辞任すること、COSATUに対して三者同盟から脱退すること、翌2014年の総選挙ではANCを組織として支援しないこと、などが決議された。NUMSAはまた、ANCとの同盟関係を再考するため、COSATU執行部に対して特別大会の開催を要求したが、執行部は要求を撥ねつけた。結局、バビとNUMSAによるCOSATU改革は失敗し、2014年11月、COSATU中央執行委員会はNUMSAの追放を決定した。名目上の追放理由は、一産業に一労働組合というCOSATUの原則を無視して、NUMSAが他産業の労働者のリクルートを行ったからであるとされたが (COSATU 2015, 40)、NUMSA執行部による度重なるANC批判が真の理由であることは、多くの人びとにとって明らかだった。その後2015年4月にはバビがCOSATUから追放された (Satgar and Southall 2015, 14-19; Pillay 2015a, 125-128)。NUMSAは当初、この決定について争う姿勢を見せたが、最終的にはCOSATU内の主導権争いに敗れたNUMSAとバビにより新労働組合連合が設立され、NUMSAに同調して食料関連労働者組合 (Food and Allied Workers Union: FAWU) がCOSATUを脱退した。

NUMSA主導の新しい労働組合連合は、2017年4月、南アフリカ労働組合連合体 (South African Federation of Trade Unions: SAFTU) として結成された。SAFTU初代書記長にはバビが就任した。SAFTU創設大会には69万人を超える組合員を抱える24労働組合が参加したが、このことはSAFTUが当時、COSATUに次いで2番目に多くの労働者を代表する労働組合連合として誕生したことを意味する。ただし、SAFTUには多様なセクターの労働組合が加盟したものの、その多くは組合員数1万人未満の小さな労働組合であり、なかには労働省に未登録の労働組合も多数、含まれていた。マリカナ事件を通じてプラチナ鉱山で組合員数を増やしたAMCUはSAFTUには加わらなかった。2017年の創設時点において10万人を超える組合員数を擁していたのは、元COSATU加盟労働組合のNUMSA(34万人) とFAWU(12万4500人) のみであった (SAFTU 2017)。SAFTUは事実上、COSATUから分裂して結成された労働組合連合なのである。

SAFTUの結成は、COSATU加盟労働組合を中心に展開されてきた南アフリカの労働組合運動を再編しつつある。「はじめに」で述べたように、COSATU加盟労働組合は2018年時点において160万人の組合員を擁しており、SAFTU加盟労働組合の70万人（2017年）の2倍以上で、最大の労働組合連合であることに変わりはない。一般的な知名度やメディアでの露出度についても、COSATUは他の労働組合連合とは比べものにならない程大きい。それでも、SAFTUの結成がCOSATUに危機感を与えたのは事実であろう。COSATUを含む既存の労働組合連合は、SAFTUのNEDLACへの参加を阻止しようと試みてきた。

NEDLACには、創設時からCOSATU、南アフリカ労働組合連盟（Federation of Unions of South Africa: FEDUSA）、全国労働組合評議会（National Council of Trade Unions: NACTU）⁸⁾の3つの労働組合連合が労働者代表として参加し、この構造はこれまで変化がなかった。新たな労働組合連合がNEDLACに参加するためのルールは、創設時から参加している3つの労働組合連合の協議により決められることになっていたところ、SAFTU結成直前の2017年初頭、結成後2年間は新しい労働組合連合はNEDLACへの参加を申請できない、とする新ルールが導入された。その結果、2017年のSAFTUによる参加申請は認められなかった。SAFTUは創設2年を迎える2019年4月以降、NEDLACへの参加が可能となったものの（Van Rensburg 2018）、2020年9月末時点においても参加は認められていない（SAFTU 2019; Smit 2019; Accram 2020）。

2-4. COSATU加盟労働組合の構成員の変化

本節では、ANCとの同盟関係がCOSATUにどのような影響を及ぼしてきたのかについて、民主化直後の労働法制の整備、労働組合の人材確保の問題、そして労働者の統一を謳う労働組合連合の「分裂」という3点を中心に述べてきた。最後に、民主化後のCOSATU構成員の変化について、加盟労働組合の組合員数の増減と構成をもとに検討する。

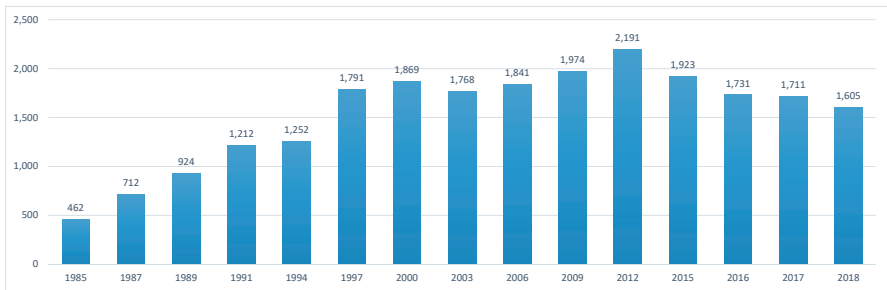
1985年に46万人の労働者を代表する33労働組合の連合体として結成された

8) FEDUSAとNACTUについては佐藤（2019）参照。なお、NACTU加盟労働組合の総組合員数は1994年の民主化時点では33万人であったが、2011年には14万人まで減少したとの研究がある（Macun 2014, 45）。

COSATUの総組合員数は、年により若干、減少している年があるものの、2012年に219万人でピークを迎えるまでは基本的に増加傾向にあった。その後、2012年8月のマリカナ事件でNUMが組合員を減らし、2014年末にNUMSAが追放されたため、2015年には総組合員数が192万人まで減少した。減少はこれに留まらず、2018年には160万人となった⁹⁾(COSATU 2012, 6; 2015, 6; 2018, 19)(図1-1)。

図1-1 COSATU加盟労働組合の総組合員数の推移 1985～2018年

(単位：1,000人)



(出所) 1985～1989年はBaskin (1991, 55, 213, 346), 1991～2012年はCOSATU (2012, 6), 2015～2018年はCOSATU (2018, 19)より筆者作成。

2012年までの組合員数の増加は、すべての産業で万遍に起こったわけではなく、一部のセクターに限られたものであり、COSATU加盟労働組合の組合員の構成は民主化前後から2010年頃までの時期に少なくとも2点において大きく変わった。第1に、民間企業の労働者に比べて、公的セクターで働く労働者の占める割合が増加した。1991年にはCOSATU加盟労働組合の組合員の90%以上が民間企業の労働者であった。それに対して2012年には公的セクターの組合員比率が39%まで増加した (COSATU 2015, 6)。2015年の第12回COSATU全国大会に提出された「組織報告書」は次のように述べている。

9) 2015～2018年にかけての総組合員数減少の理由は、FAWUの脱退と、南アフリカ輸送関連労働者組合 (South African Transport and Allied Workers Union: SATAWU) がリーダー間の権力闘争により分裂し、組合員数を半減させたことによるものである (COSATU 2018, 27)。

表1-1 COSATU加盟主要労働組合の組合員数の推移 1991～2018年

(単位：人)

		1991	1994	1997	2000	2003	2006	2009	2012	2015	2018
主に民間 セクター の労働者 加入組合	NUM	270,000	311,000	311,000	290,000	279,000	262,000	272,000	310,382	250,256	184,650
	NUMSA	273,000	170,000	220,000	200,000	173,000	217,000	236,909	291,025	-	-
	FAWU	129,000	121,000	140,000	119,000	119,000	115,000	118,974	126,930	126,995	-
	SACCAWU	97,000	102,000	102,000	102,000	102,000	108,000	115,488	120,352	120,352	120,352
	SACTWU	186,000	150,000	150,000	120,000	105,000	110,000	85,000	85,025	85,204	91,003
主に公的 セクター の労働者 加入組合	NEHAWU	18,000	64,000	163,000	235,000	235,000	204,000	230,445	260,738	277,317	275,083
	SADTU	-	59,000	146,000	219,000	215,000	224,000	236,843	251,276	248,969	251,202
	SAMWU	60,000	100,000	117,000	120,000	120,000	118,000	135,906	153,487	150,923	148,215
	POPCRU	-	-	45,000	71,000	67,000	96,000	125,732	149,339	156,505	159,970
	DENOSA	-	-	73,000	70,000	71,000	64,000	68,450	74,883	80,647	80,647
公民両方 の労働者 加盟組合	SATAWU	70,000	74,000	91,000	103,000	74,000	133,000	140,392	159,626	218,014	101,458

(出所) COSATU (2012, 6; 2018, 19)より筆者作成。

(注) (1)本文や注で言及していない労働組合の正式名称は以下の通り。警察・刑務所市民権労働組合(Police and Prisons Civil Rights Union: POPCRU), 南アフリカ民主看護組合(Democratic Nursing Organisation of South Africa: DENOSA)。

(2)南アフリカの労働組合は民間セクターと公的セクターの労働者を別々に組織しているのではなく、NUMやNUMSAには電力公社エスコムの燃料部門や機械部門で働く労働者が含まれている。そのため本表の分類は便宜的なものであることに留意されたい。

民間セクターの労働組合組織率は1995～2005年まで32.4%と一定であったのに対し、公的セクターでは50%から68.4%へと増加した。対照的に、[これ以降]、民間セクターの組織率は著しく下降した(COSATU 2015, 4)。

COSATUの報告書は民間セクターの組織率低下について詳細を述べてはいないが、研究者の推計では2005年に30.1%であった民間セクターの労働組合組織率は、2010年には26.3%、2016年には18.2%まで低下したとされる(Bhorat and Stanwix n.d.)。

結果、表1-1に示したように、COSATU加盟労働組合の中でも、保健医療、教育、鉄道・道路・港湾部門、地方自治体、警察及び刑務所のような、公共サービス部門で働く労働者が加入する労働組合の組合員数が増加した。例えば、公立の病院や教育機関で働く非専門職の労働者が主な組合員である全国教育保健関連

労働者組合 (National Education Health and Allied Workers Union: NEHAWU) は、1994年には組合員数が6万4000人に過ぎなかったが、2018年には27万5000人を超えており4.3倍に増えている。公立学校の教員による南アフリカ民主教員組合 (South African Democratic Teachers Union: SADTU) も、1994年の5万9000人から2018年には25万1200人で4.25倍の増加である (COSATU 2012, 6; 2018, 19)。

他方で、民間企業の労働者が主に加入する労働組合についてみると、2012年まで景気変動などを反映して年により増減が見られる労働組合 (鉱業のNUM, 金属産業のNUMSA), 一定の組合員数を維持している労働組合 (食品産業のFAWU など), 民主化後、著しく組合員数を減らした労働組合, 逆に組合員数を増加した労働組合, に分けられる。つまり、民主化後のCOSATU加盟労働組合の組合員の構成を考える上で第2の重要な点は、民間セクター内部においても、産業により組合員数の増減が異なることである。特に組合員数を大幅に減らしたのが、南部アフリカ衣料繊維労働者組合 (Southern African Clothing and Textile Workers Union: SACTWU) であり、1991年の18万6000人から2009年には8万5000人と半数未満に減少した。以降も組合員数は大きく回復していない。他方で、レストランやスーパーマーケットで働く労働者を主な組合員とする南アフリカ商業ケータリング関連労働者組合 (South African Commercial, Catering and Allied Workers Union: SACCAWU) は、1991年の9万7000人から2012年には12万人へと組合員数が増加している (COSATU 2012, 6; 2018, 19)。おそらくこのことは、民主化後の南アフリカ経済において、衣料・繊維などの軽工業で雇用喪失が進む一方で、小売業やレストランなどのサービス業で働く人びとの数が増えていることを反映したものである。

さらに、COSATU加盟労働組合を含む労働組合に加入している労働者と労働組合未加入の労働者を比べると、2012年時点で労働組合加入者の95%、COSATU加盟労働組合加入者の92%が雇用期限に定めのない正規労働者であるのに対し、労働組合未加入者の中で正規労働者の割合は50%未満にすぎないとのデータがある (COSATU 2012, 12)。それゆえCOSATUを巡っては、労働者の中でも比較的条件に恵まれた一部の「特権的な労働者」(labour aristocracy) を代表しているに過ぎないとの批判が存在する (Pillay 2008, 54)。ただし、

COSATU加盟労働組合の中でも、SACCAWU(有期雇用労働者17%、派遣労働者4%)やSACTWU(同16%、同4%)など民間企業の労働者を対象とする労働組合においては非正規労働者の割合が高めである。公的セクターと民間セクター両方の労働者を組合員として抱え、警備業も対象とする南アフリカ輸送関連労働者組合(South African Transport and Allied Workers Union: SATAWU)は組合員の12%が派遣労働者、11%が有期雇用労働者であり、COSATU加盟労働組合の中では派遣労働者の占める割合が最も高い(COSATU 2012, 12)。衣料・繊維産業、小売業、民間警備業は、COSATU加盟労働組合の組合員の中で賃金が最も低い労働者であり(COSATU 2012, 11)、公共サービスで働く労働者と比べて待遇の面でも脆弱性が高い。

次節では、民主化後の労働市場の変化、具体的には有期雇用労働者や派遣労働者といった非正規労働者が増加したことに対してCOSATU加盟労働組合がどのような対応をはかってきたのか、さらには労働運動にどのような変化が見られるのかについて考察する。

3 非正規雇用の増加と労働運動

3-1. 雇用の非正規化の実態

多くの先行研究が、民主化と共に南アフリカ経済が世界市場に正式に復帰したことでグローバルな経済的再編の影響を直接的に受けるようになり、さまざまな産業において労働市場の柔軟化が進んだことを指摘している(Von Holdt and Webster 2005; 2009; Theron 2005; Pillay 2008; Bezuidenhout 2008; Cornell 2009; Kenny 2009; Di Paola and Pons-Vignon 2013; Stewart, Bezuidenhout and Bischoff 2019)。例えばVon Holdt and Webster(2005, 5)は、民主化後の南アフリカの労働者を、①中核的なフォーマル部門の正規労働者、②有期雇用ないし仲介業者(labour broker)を通じて雇用される非正規労働者、③インフォーマル部門で生計を立てたり、失業状態にある労働者、の3グループに分類している。そして、第1グループが比較的安定した雇用関係のもとで賃金や福利厚生、労働組合加入の権利を享受している一方で、第2グループの雇用の安定度は低く、

非常に「不確実な」(precarious) 状態にあること、第1の正規労働者が減少する一方で、第2と第3のグループに属する労働者が増加してきたことを論じている。

しかしながら、雇用の非正規化の実態を労働統計で量的に確認することは容易ではない。南アフリカ統計局は2000年から世帯サンプルをもとに労働力調査(Labour Force Survey)を実施しており、同調査は2008年から四半期ごとに行われ、就業者数の増減や公式失業率は同調査をもとに発表される。同調査では、農業と家事サービス業(private households)¹⁰⁾を除く産業ごとの就業者数に関して、フォーマル・セクターとインフォーマル・セクターに大別した数値が発表される。ここでインフォーマル・セクターの就業者は、「5人未満の企業で働く、給与／賃金から所得税が引かれていない従業員」及び「所得税ないし付加価値税の登録をしていない個人商店主、自営業者(own-account workers)、家業を無給で手伝っている者」の2つの要素からなると定義される(Statistics South Africa 2019a, 17)。つまり、未登録の零細企業で生計を立てている自営業者や零細企業の従業員数は把握されているが、フォーマル・セクターの企業で不確実な雇用条件のもとで働く労働者数は労働統計からは確認できない(Pillay 2008, 49)。

ただし、労働統計からわかる労働市場の特徴もいくつかある。第1に、2019年第3四半期(7～9月)時点¹¹⁾において、公式失業率は29.1%、調査日より前の4週間に求職活動をしなかった失業者を含む拡大失業率は38.5%であり、そもそも就労可能な状態にありながら、就労していない人が相当数いる。第2に、農業と家事サービス業を除く産業(鉱業、製造業、ユーティリティ<電気・ガス・水道>、建設、商業、輸送、金融、コミュニティ・社会サービス)全体でみると、全就業者1637万人の68.5%がフォーマル・セクターでの就業となっている。ただし、建設業と商業ではこの割合は共に63.9%で、インフォーマル・セクターの割合が

10) 多くが家事労働者であり、他に庭師などが含まれる。

11) 労働統計については、2020年2月の脱稿時点で最新であった2019年第3四半期を使用した。表1-2において労働力調査が四半期毎に実施される以前の時期からの推移をまとめており、第3四半期のデータが比較の上で最適であることから、入稿原稿作成時にこの部分について最新の労働力調査にアップデートすることはあえてしなかった。

表1-2 南アフリカの労働市場に関するいくつかの指標の推移

年	労働力人口 (1,000人)	総就業者数 (1,000人)	内フォーマル・セクター* 就業者の割合(%)	公式失業率(%)	拡大失業率(%)	総従業員数 (1,000人)	拠出年金加入者割合(%)	有期休暇の権利がある者(%)	失業保険加入者(%)	医療保険加入者(%)	書面契約有(%)	有期雇用(%)	永続雇用(%)	組合加入(%)**
2000	16,078	12,336	65.1	23.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2004	15,924	12,265	70.8	23.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2009	18,306	13,830	70.8	24.5	33.8	11,833	46.7	61.0	58.0	30.5	78.1	11.3	64.5	29.8
2014	20,268	15,117	71.7	25.4	35.8	12,992	48.9	64.9	60.8	31.8	81.1	15.5	62.9	29.7
2019	23,109	16,375	68.5	29.1	38.5	13,739	48.3	66.0	60.4	29.8	80.0	13.2	61.3	29.7

(出所) 2000年と2004年は9月でStatistics South Africa (2009)の改訂値, 2009年, 2014年, 2019年は第3四半期でStatistics South Africa (2019b)より筆者作成。

(注) *フォーマル・セクターの就業者数からは農業と家事サービス業を除く。**労働組合加入率は2009年ではなく2010年の数値。

相対的に高い¹²⁾。第3に、産業ごとの数値はないが、従業員1373万人のうち書面契約を有する者が80%に達する一方で、雇用期限に定めのない者は61.3%、拠出年金加入者は48.3%、医療保険加入者は29.8%に過ぎない(Statistics South Africa 2019a, 19, 37, 56, 63, 65-69)。以上をまとめると、就業者全体の約3分の1がインフォーマル・セクターで生計を立て、従業員の半数以上は拠出年金に加入しておらず、医療保険加入者となるとさらに少ないという、限定的な福利厚生しか持たない労働者が多くいることが明らかになる(表1-2)。

また、一口に非正規雇用(non-standard employment)といっても、そこにはいくつかのタイプがある。Theron(2005, 305)は、フルタイムからパートタイムや有期雇用への移行(casualisation)、外部化(externalisation)、インフォーマル化(informalisation)が「三位一体」となって進行しているとした上で、最も大きな問題は外部化であると述べている。外部化にはアウトソーシングや下請け(サブ・コントラクティング)が含まれ、南アフリカの場合、一般に仲介業者や請負業者を通じた労働者派遣を指す。Theron(2005, 305)が外部化を最大の問題と見なす理由は、それが「フルタイム」で、「経営者の構内(premises)を職場」とし、「永続ないし期間の定めがない」という標準的な雇用関係(standard

12) 建設業と商業のフォーマル・セクターで働く労働者の割合は2000年代前半に特に低く、建設業については2000~2004年、商業では2000~2002年に6割未満であった(Statistics South Africa 2009, 16)。

employment relationship) (Theron 2005, 296) を単に「薄めるのみならず」、仲介業者という第三者が間に入ることにより、労使関係を抜本的に変えるものだと考えるからである。

特定の産業を対象とする個別研究は、非正規雇用がさまざまな産業で増加していることを報告している。例えば、長期にわたり基幹産業だった鉱業では、労働者のおよそ3人に1人が仲介業者を通じた派遣労働者となっている (Bezuidenhout 2008, 183)。民主化後、中国産の安い衣料と縫製品が国内市場に大量に出回るようになったことで競争力を失った衣料・繊維産業では、多くの縫製労働者が家内縫製 (homeworking) や下請けのような生産形態で働くようになった。その結果、これらの人びとは医療保険や拠出年金のような福利厚生を失った (Van der Westhuizen 2005)。小売業ではパートタイムや有期雇用の労働者が従業員総数の少なくとも20%、建設業では60～80%に至るとの報告もある (Pillay 2008, 50-51)。非正規雇用の増加は民間企業に留まらない。地方自治体の提供する公共サービスであるごみ収集業務 (Van Niekerk and Ronnie 2009) や郵便局の配達員 (Dickinson 2017a; 2017b) のような公的セクターにおいても、下請け業者や仲介業者を通じた雇用の外部化が進んでいる。

3-2. COSATU加盟労働組合による非正規労働者組織化の取り組みと困難

民主化直後の1997年時点で、COSATUは農場労働者や家事労働者などの労働組合組織率が低く脆弱性の高い労働者や、パートタイムや有期雇用の状態にある労働者の組織化を進める必要性を認識していた (September Commission 1997; Runciman 2019, 146)。実際、加盟労働組合の中には、有期雇用や下請けなど不確実な雇用状態にある労働者の組織化に力を注いだところもある。例えば、1991～2012年の20年間に最も多くの組合員を失った衣料・繊維産業のSACTWUは、家内縫製を行う元労働者を組織するためのキャンペーンを実施したり、レソトやスワジランドのような南部アフリカ諸国へと労働組合の活動範囲を拡大したりしてきた (Buhlungu 2010, 94)。パートタイムや有期雇用の労働者の占める割合が高い小売業においても、組合員減少のために職場での代表権を失う危険性に直面したSACCAWUが、これらの労働者に労働組合加入を促し、2003年には大手スーパー

一マーケット・チェーンのショップライト各店において非正規労働者を中心とするストライキを実施した (Buhlungu 2010, 93-94; Von Holdt and Webster 2009, 67-69; Kenny 2009, 104-105)。

このように、民主化後、非正規労働者やインフォーマル・セクターの労働者を組織するための取組みが複数のCOSATU加盟労働組合により行われたにもかかわらず、全般的に言ってその成果は芳しくなかった。第2節2-4で引用したように、2012年時点でCOSATU加盟労働組合加入者の92%が雇用期限に定めのない正規労働者であり、有期雇用の組合員は8%に過ぎない (COSATU 2012, 12)。産業や労働組合ごとに特有の問題があると予想されるが、ここでは南アフリカ地方自治体労働者組合 (South African Municipal Workers Union: SAMWU) の例を手掛かりに、他のCOSATU加盟労働組合にも一般化できる問題として、2点が指摘できる。

第1が原則に関する問題である。労働組合関係者のワークショップで自身の経験を語ったVan Niekerk and Ronnie(2009, 34-36) は、SAMWUが労働組合として自治体が提供する公共サービスの民営化に反対している一方で、請負業者に雇われている労働者の組織化に取り組めば民営化を容認することにつながるため、これらの労働者を組合員としてリクルートすることは困難であると述べている。この問題は、COSATU加盟労働組合が仲介業者から派遣される労働者の加入を認めるべきか否かという問題とつながる。COSATUは2006年に仲介業者根絶キャンペーンを開始し (Runciman 2019, 147)、仲介業者は法律で規制するのではなく、全面的に禁止すべきであるとの立場を取るようになった (COSATU 2012, 71-72)。仲介業者から派遣される労働者の加入を認めることは、仲介業者の存在を容認することになるため、COSATUの原則に真っ向から反対することになる。SACTWUの場合、この問題は、例えば家内縫製を行っている人びとを組織すべきか、それとも家内縫製そのものの廃止のために活動すべきかというジレンマとなっている (Theron 2005, 310)。

第2が非正規労働者を組織化する際の実践上の問題であり、これは多方面にわたる。まず、請負業者や仲介業者の所在地やこれらの業者に雇われている労働者の職場を労働組合が把握することが困難である場合がある。短期契約の場合は、労働組合に加入したとたんに労働者の契約が終了してしまうこともある。

SAMWUの場合、地方自治体から事業を請け負っている業者を特定するのに必要な地元の情報を持たなかったり、孫請け業者が事業を行っている場合もあったりするため、個々の自治体に関して下請けや孫請けの全体像を把握することは不可能であるという (Van Niekerk and Ronnie 2009, 37-38)。民間企業においても、例えばある製造工場において、さまざまな作業や工程——製造、梱包や点検、警備、施設管理、清掃、輸送など——ごとに担当する仲介業者や請負業者が異なるなど、作業過程の分業化と労働力の断片化が著しく進んでいるため、異なる業者に雇用されている労働者を組織化するのは容易ではない¹³⁾ (Englert 2017, chap.4)。

この問題は、COSATUが一般労働組合ではなく、産業別労働組合による労働組合運動を選択したことにも関わっている。結果的にCOSATU加盟労働組合は、職場にいるすべての労働者を1つの労働組合に組織するのではなく、同じ職場で複数の労働組合が少数の組合員を抱え、活動する状況になっている (Orr 2009, 160-162)。特に請負業者や仲介業者を通じた派遣労働者の場合、改正労働関係法 (2014年) が2015年に施行されるまでは、派遣先である自治体や企業ではなく、派遣元の請負業者や仲介業者が雇用主とされていたため (Theron 2005, 301)、労働組合は派遣労働者の労働条件について、派遣先の自治体や企業と交渉する権限を持たなかった (Orr 2009, 160-162)。改正労働関係法 (2014年) が施行されて初めて、派遣労働者の雇用期間は3カ月を超えてはならないこと、3カ月を超えた場合には派遣先企業の従業員と見なされなければならないことが定められた (Englert 2017, chap.5)。さらに、改正労働関係法 (2014年) が導入された当初は法律の解釈が曖昧となっていた最初の3カ月間についても、派遣労働者の雇用主は派遣先企業であるとの判決が、2018年に憲法裁判所により下された (Mahlakoana 2018; New Frame 2018)。

他にも非正規労働者を組織化する際の実践上の問題として、SAMWUは以下の諸点を挙げている。第1に、非正規労働者が職を失うことを恐れて労働組合加入を拒否する場合がある。第2に、正規労働者が非正規労働者に対して潜在的な競争相手と見なし、職を失うことに対する恐れから非正規労働者の労働組合加入

13) 2019年8月27日にジャーミストンにて実施した筆者による Mr. Igshaan Schroeder (CWAOC Co-ordinator) へのインタビュー。

について快く思わない場合がある。第3に、自治体の公共事業を請け負う小規模企業がいわゆるBEE企業¹⁴⁾で、与党ANCの政治家と強力なつながりを持つために、BEE企業と労働者の雇用条件について交渉するのが難しい場合がある (Van Niekerk and Ronnie 2009, 38)。

以上のように、COSATU加盟労働組合は非正規労働者を組織化する上でさまざまな困難に直面しており、非正規労働者の労働組合加入は限定的である。加えて、従来から労働組合組織率の低い家事労働者や農場労働者に関しても、COSATU加盟労働組合による組織化努力は実を結んでいない (佐藤 2013a; Buhlungu 2010, 106)。結果的に、民主化後の労働法制によって保護される労働者の割合が減少してしまったことを危惧する声 (Bezuidenhout and Tshoaeadi 2017, 6-8) や、COSATUに対して労働者代表としての正統性を疑問視する研究も出ている (Runciman 2019)。

その一方で、COSATU加盟労働組合による非正規労働者の組織化の失敗は、非正規労働者による労働争議の不在を意味するものではなかった。最後に既存の労働組合によらない労働者の労働運動の実態について検討する。

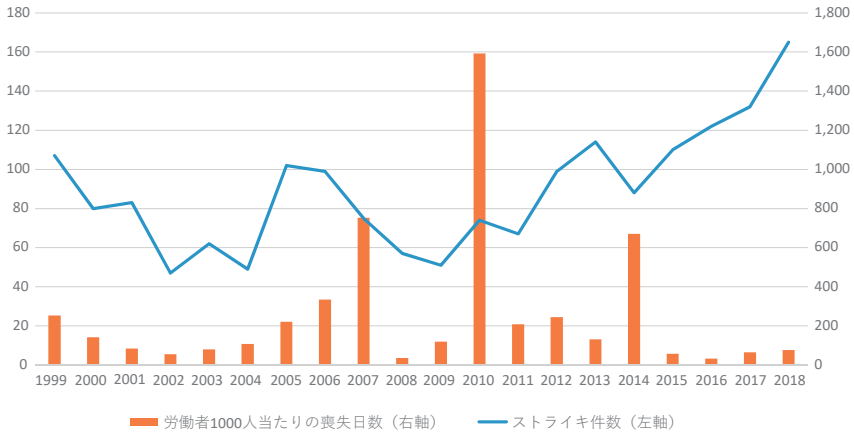
3-3. 労働組合に組織されていない労働者による争議行為と労働運動

南アフリカ労働省¹⁵⁾発行の『争議行為報告書』によれば、図1-2に示す通り、同国におけるストライキの発生件数は、年により変動があるものの概ね2009年までは減少傾向にあった。しかし2010年からその数は増加し、2018年には過去20年間で最多の165件に達した。ただし、各ストライキの長さはまちまちであることから、ストライキの影響をはかる上では、発生件数よりもストライキにより失われた労働日数の方が重要である (Bhorat and Stanwix n.d.)。そこでスト

14) 民主化後、人種間の経済格差を是正し、黒人の企業家や経営者を育成するために、南アフリカ政府は公共事業の入札の際に、黒人所有企業や黒人経営企業を優遇する政策を採用している。南アフリカ版のアファーマティブ・アクションとも言えるこの政策は、黒人の経済力強化(black economic empowerment: BEE) 政策と呼ばれ、一般的には略称であるBEE、BEE政策、BEE企業などの呼称が流通している。

15) 2019年5月の総選挙後、労働雇用省(Department of Labour and Employment) と名称が変更されたが、本章では労働省(Department of Labour) で統一する。

図1-2 ストライキの発生件数と労働喪失日数の変遷 1999～2018年



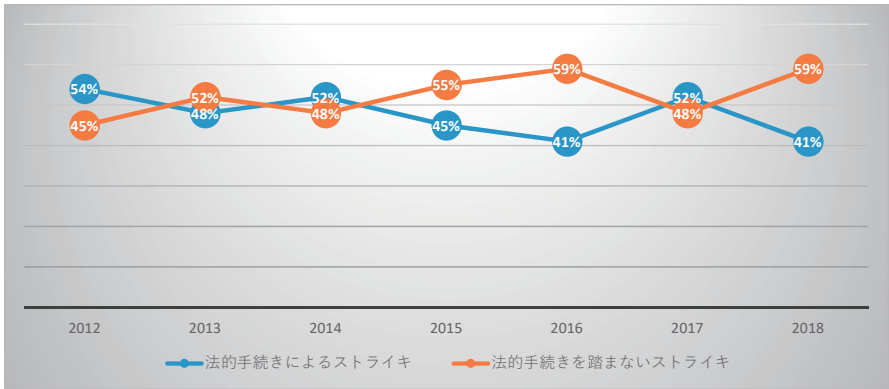
(出所) DOL (various years)より筆者作成。

ライキの強度を示す労働者1000人当たりの労働喪失日数について見ると、公的セクターの労働者が賃金上昇を求めて長期ストライキを行った2007年と2010年、そしてプラチナ鉱山の労働者が長期間のストライキを行った2014年がストライキが非常に激しかった年であることがわかる。他方で、この3年を除くと、2010年以降、ストライキの発生件数が増えているのとは対照的に、労働喪失日数は低いレベルにとどまっており、長期間のストライキが行われなくなっていることも近年の傾向として指摘できる。

さらに、近年のストライキの特徴としてもう1点指摘できるのは、図1-3に示す通り、法的手続きを踏まないストライキ¹⁶⁾が年により6割近くを占めるようになってきているということである。労働関係法で認められているのは、CCMAないし交渉評議会で賃金交渉が決裂した後に、労働組合がストライキ権を得て、経営者に対して48時間後にストライキを実施することを告知した上で行われるストライキである。法的手続きに則ったストライキに参加した労働者に対しては、ストライキの期間中、給料の支払いは停止されるが雇用は守られる。つまり、ストライキに参加したという事実により労働者が解雇されることはない。それに対し

16) 労働関係法上の正式名称は「保護されていない」(unprotected) ストライキ。

図1-3 法的手続きによるストライキと法的手続きを踏まないストライキの割合
2012～2018年



(出所) DOL (various years)より筆者作成。

て、労働関係法に定められた手続きを踏まずに実施されるストライキの主体は労働組合に限らず、労働者による自発的な委員会などにより実施される場合もある。近年の法的手続きを踏まないストライキの増加は、労働組合に未加入の労働者ないし労働組合の外で実践される労働争議の増加を示すものである。

既存の労働組合や団体交渉の枠組みの外で労働者がストライキに踏み切った事例は、行政首都ツワネ (Tshwane) 市における2007年と2008年のストライキ¹⁷⁾など、2000年代後半にすでに発生していた (Rees 2009)。しかしながら、労働組合に組織されていない労働者による争議行為が一般に広く認知されるようになったのは、2012年8月のマリカナ鉱山のストライキだった。第2節2-2で述べたように、マリカナ鉱山では、COSATU加盟労働組合のNUMに失望した労働者が労働者委員会を結成して、法的手続きを踏まないストライキを実施した (佐藤 2013b; Ngwane 2017; Sinwell 2019)。その後、2012年末～2013年初頭にかけての時期には、西ケープ州の多数の農村地帯において農場労働者によるストライキが起こったが、ここでも既存の労働組合の関与はきわめて限定的だった (佐藤 2013a)。

17) このストライキは、仲介業者から派遣されている労働者が、ツワネ市に対して直接雇用への転換と労働条件の改善を求めて起こしたものだ。

2013年以降も、労働組合に組織されない労働者による労働条件の改善を求める行動は続いている。例えばDickinson(2017a; 2017b)は、ジョハネスバーグ市の郵便局で働く派遣労働者が、郵便局による直接雇用と労働条件の改善をいかにして勝ち取ったかについて詳細に分析している。当初、派遣労働者はCOSATU加盟労働組合のコミュニケーション労働者組合(Communications Workers Union: CWU)に支援を求めたが、十分な支援は得られなかった。派遣労働者はまた、2005年頃から労働者委員会を立ち上げ、さまざまな労働組合や政党組織、労働省などに対して請願・陳情を行ったが、目ぼしい成果は得られなかった。その後、順法的な手段に見切りをつけ、法的手続きを踏まないストライキの実施、ストライキに参加しない配達員に対する嫌がらせを通じた配達停止、そして郵便局長との直談判のために局長の自宅に押し掛けるといった実力行使に出た。局長は不在だったが、後日、局長との直接会談が実現し、最終的に2016年に郵便局による直接雇用に転換された¹⁸⁾。

ジョハネスバーグ市の南東部に位置するハウテン州セディベン(Sedibeng)にあるハイネケン社のビール醸造工場で働く派遣労働者の事例では、臨時労働者アドバイス・オフィス(Casual Workers Advice Office: CWAO)というNGOが重要な役割を果たしている(Englert 2017; Webster and Englert 2019)。CWAOは工業地帯のエクルレニ市ジャーミストン(Germiston)に2011年に設立され、労働者に対して法律上の権利の周知を図り、権利が侵害された際に支援活動を行う団体である。代表のシュルーダー(I. Schroeder)氏は1970年代～1980年代には労働組合の運動家であった。彼によれば、3カ月を超えて雇用されている派遣労働者や契約労働者は、派遣先企業において直接雇用され正規労働者の身分を得ることができると定めた改正労働関係法(2014年)が2015年に施行され、この「新しい権利」について周知するためのキャンペーン(CWAO

18) なお、この事例では派遣労働者を直接雇用しても郵便局にとってのコストが同じであることが述べられている。郵便局は仲介業者に対して派遣労働者1人当たり月額4000ランドを支払い、そのうち半額の2000ランドが派遣労働者に給料として支払われていた。直接雇用後は、4000ランドが労働者に給料として支払われることになった。この金額は、以前から直接雇用されている郵便局の正規労働者の給料よりも低く、労働条件が完全に一致したわけではなかったが、元派遣労働者にとって大きな勝利であったことに変わりはない(Dickinson 2017a)。

2015)を開始したことが、CWAOを訪ねる非正規労働者の増加につながった¹⁹⁾。

CWAOは、2015年4月にシムニェ労働者フォーラム (Simunye Workers Forum, 以下、シムニェ)²⁰⁾という、非正規労働者が主体となって雇用条件や職場の労働問題について話し合うための新組織の結成にあたり、触媒の役割を果たした。シムニェは隔週土曜日にCWAOの集会所を利用して定期会合を開催しており、2019年8月時点では約50社で働く300人程の労働者が会合に参加していた。シムニェの定期会合では、全体会合において各企業の労働者からの情報が共有された後、職場ごとのグループに分かれて職場特有の問題や対応策についての話し合いが行われる²¹⁾。同じ物理的空間で働きのながらも、作業工程や仲介業者、シフト制などにより労働者が細分化されているため、たとえ労働条件に不満を抱えていたとしても、労働者が団結して組織化を進めるのは困難である。そのような状況において、シムニェの定期会合は異なる仲介業者に雇用されている派遣労働者が一堂に会して話し合いを持つための重要な場を提供している。ハイネケン社のビール醸造工場で働く派遣労働者は、CWAOやシムニェの労働者リーダーの助言を受けつつ、2016年に直接雇用への転換を求めて、CCMAにおいてハイネケン社との交渉に着手したのだった (Englert 2017)。

CCMAの労使交渉では法律の知識が必要であり、個々の労働者や労働者リーダーにとって、大企業の経営者やその弁護士と対等に渡り合うことは容易ではない。それゆえ経営者との交渉においては、労働組合やシムニェ、CWAOのような外部組織の支援が必要である。ハイネケン社には、食品産業のFAWUに加入している労働者がいるが、FAWUは直接雇用への転換を目指す派遣労働者の運動は支援せず、むしろ敵対的な態度をとった (Englert 2017, chaps. 5 and 6)。他方で、2019年8月の筆者の現地調査時点において、シムニェは労働省に労働組合登録をしていないため、CCMAや交渉評議会で労働者代表として交渉にあたる資格を持たなかった。非正規労働者の労働問題に取り組むシムニェは、CWAOという労働NGOの支援を受けて活動しており、既存の労働組合とは異

19) 2019年8月27日にジャーミストンにて実施した筆者によるMr. Igshaan Schroeder(CWAO Co-ordinator) へのインタビュー。

20) シムニェは現地語の1つであるズールー語で「私たちは1つ」(We are one) の意。

21) 筆者は2019年8月31日に行われたシムニェの定期会合を観察させてもらった。

なる労働運動主体である。しかし、現在の団体交渉の枠組みで労働者を代表するためには、結局のところ、労働組合組織とならざるを得ないと言えるのかもしれない²²⁾。

おわりに

本章ではまず、1970年代～1980年代に南アフリカで生じた「新しい労働運動」について、それがなぜ社会運動ユニオニズムとして研究者により説明されてきたのかを、COSATU及び加盟労働組合の当時の活動の特徴を振り返ることから明らかにした。その上で、当時の「新しい」労働運動であったCOSATU及び加盟労働組合の活動が、民主化後、どのような展開を遂げてきたのかについて論じた。その際に本章では、政権与党ANCとの同盟という政治的变化、そしてグローバル化による労働市場の再編という経済的变化の2つの変化に着目し、これら2つの環境的变化がCOSATU及び加盟労働組合に与えた影響と変化に対する労働組合の対応を考察した。本章の結論として、民主化後の南アフリカにおける労働運動の特徴について以下の4点が指摘できる。

第1に、民主化と共にCOSATUが政権与党ANCと同盟関係を結んだことは、COSATU及び加盟労働組合を中心とする南アフリカの労働組合運動の発展に正負両方の影響を及ぼした。正の面では、経済社会政策に関する政・労・使・民の社会的対話を公式化したNEDLACの設立、そしてNEDLACにおける政府や経営者代表との交渉を通じて、労働者と労働組合の権利を守るための労働法制の改正と整備という大きな成果があった。だがその一方で、三者同盟におけるCOSATU、ANC、SACPの関係性は、必ずしも対等なものではないことがすでに1996年の時点で、GEARという新自由主義的なマクロ経済政策の採用におい

22) シムニュの定期会合においては、労働組合登録の要件である労働組合費の徴収が数回にわたり議題に上っており、シムニュが近いうちに労働組合登録の手続きを開始する可能性は十分にある。だが、シムニュの結成を促したCWAOは、金銭が絡むことで組織の運営が頓挫する可能性を懸念し、労働組合費の徴収については慎重な姿勢を保ってきた。2019年8月27日にジャーミストンにて実施した筆者によるMr. Igshaan Schroeder(CWAO Co-ordinator) へのインタビュー。

て明らかになっていた。しかも三者同盟への参加は、労働組合運動家に対して国会議員や官僚などといった社会的上昇のためのキャリア・パスを生み、COSATUからの人材流出をもたらすことになった。そして最終的に2014年、民主化から20年余りを経て、政権与党ANCとの同盟関係の是非を巡り、COSATUは最大の加盟労働組合NUMSAを失い、事実上、「分裂」するに至った。

第2に、民主化と共に国際社会に復帰してグローバルな経済への統合が進み、雇用の非正規化が進んだ結果、COSATUの代表性と正統性には疑問符がつく事態が生じている。COSATU加盟労働組合の構成員についてみると、1990年代初頭から公的セクターの黒人労働者の組織化が進んだ一方で、民間セクターでは衣料・繊維産業を中心に雇用の喪失と非正規化が進み、組合員数を大幅に減らした労働組合もあった。COSATUは1997年から労働組合に加入していない非正規労働者や農場労働者、移民労働者などの脆弱性の高い労働者を組織化する必要性を認識し、加盟労働組合の中にはこれらの労働者を組織化する取組みを開始したところもあった。だが、総じて成果は乏しいものだった。現在、COSATU加盟労働組合の組合員の90%以上が雇用期限に定めのない正規労働者となっている。その一方で、雇用期限に定めのない従業員は全体の6割に過ぎず、拠出年金や医療保険などの福利厚生を享受している従業員の割合はさらに少ない。

しかしながら第3に、非正規労働者の増加と既存の労働組合による非正規労働者の組織化の失敗は、これらの労働者間での労働条件の改善を求める運動の不在を意味してはいない。本章では、鉱業、農業、自治体、製造業などさまざまな産業において、既存の労働組合に頼らずに、労働者自身が労働者委員会などを結成してストライキを実施したり、労働NGOのような新しい組織の支援を受けて経営者に対して労働条件の改善を求めて交渉に臨んでいる事例が多数みられることを明らかにした。これらの事例の多くに共通するのは、既存の労働組合に対する失望が自分達自身で組織化を進める際の契機となっていることである。しかも既存の労働組合は、組合員である正規労働者と非正規労働者間の利害の壁に挟まれて、非正規労働者の闘争を時に邪魔することもある。その一方で、既存の労働組合に頼らない非正規労働者の労働運動の要求が、フルタイムの直接雇用への転換であるという事実、そして正規雇用の地位を獲得した後に労働組合に加入する労働者がいるという事実は、労働組合運動そのものが否定されているわけでは

ないことを示している。加えて、たとえ既存の労働組合が非正規労働者の組織化を実現できていないとしても、過去の労働組合運動が勝ち取った制度である労働法制が、非正規労働者の運動にとって重要な機会と資源を提供していることも見逃してはならない。

最後に、COSATUの「分裂」を通じた労働組合連合の勢力図の再編が、南アフリカにおける労働組合運動再生の契機となるかどうかについては、現時点では分からない。NUMSAがCOSATU執行部に反旗を翻したことは、労働者代表としてのCOSATUの役割に失望しつつあった人びとの間で、労働運動再生の契機となるのではないかとの期待を呼び起こした。だが、その期待は急速に萎みつつある (Pillay 2015b; 2017; Paret 2015; Sinwell 2019)。NUMSAとバビが結成したSAFTUについても、非正規労働者の組織化について、COSATU加盟労働組合と異なる姿勢を打ち出せると考える研究者は少ない²³⁾。NUMSAとバビの追放を通じたCOSATUの「分裂」は、究極的には与党ANC内部の権力闘争と同じように、COSATU加盟労働組合の間での権力闘争に過ぎなかったのか、それとも新自由主義的な政策を進める与党ANCから離れて、新しい国家と労働運動のビジョンを提起するものだったのか。今後も注視していきたい。

[参考文献]

<日本語文献>

- 佐藤千鶴子 2013a. 「南アフリカにおける農場労働者のストライキをめぐる一考察」『アフリカレポート』(51): 36-54.
- 2013b. 「南アフリカ、マリカナ鉱山の悲劇から1年」『アフリカレポート』(51): 79-91.
- 2019. 「南アフリカにおける労働組合運動——南アフリカ労働組合会議 (COSATU) を中心に」太田仁志編『新興国の新しい労働運動』調査研究報告書, アジア経済研究所. 36-62.
- トンプソン, レナード (宮本正興・吉國恒雄・峯陽一訳) 1995. 『南アフリカの歴史』明石書店.

23) 2019年9月3日にジョハネスバーグにて実施した筆者によるProf. Eddie Webster (Southern Centre for Inequality Studies, Witwatersrand University) へのインタビュー。ならびにProf. Karl von Holdt (Senior Researcher, Society, Politics and Work Institute, Witwatersrand University) からの2019年9月2日付電子メールによる回答。第3節3-3で論じたハイネケン社の事例におけるFAWUは元COSATU加盟労働組合で、現在はSAFTU加盟労働組合である。

- 牧野久美子 2009. 「2009年南アフリカ総選挙——ジェイコブ・ズマを南アフリカ大統領にした2つの選挙」『アフリカレポート』(49): 28-33.
- 2018. 「一党優位と民主主義——南アフリカにおける民主主義の揺らぎ」川中豪編『後退する民主主義，強化される権威主義——最良の政治制度とは何か』ミネルヴァ書房. 129-157.

<外国語文献>

- Accram, Amina 2020. “Saftu to Join Cosatu’s Protest against the Country’s Economic Policies.” SABC News. 28 September (<https://www.sabcnews.com/sabcnews/saftu-to-join-cosatus-protest-against-the-countrys-economic-policies/>, 2020/11/4 access).
- Barchiesi, Franco and Tom Bramble 2003. “Introduction.” In *Rethinking the Labour Movement in the ‘New South Africa,’* edited by Tom Bramble and Franco Barchiesi. Aldershot: Ashgate. 1-9.
- Baskin, Jeremy 1991. *Striking Back: A History of COSATU*. Johannesburg: Ravan.
- Bassett, Carolyn 2017. “From Worker Mobilisation to Policy Engagement: NALEDI and the Remaking of COSATU in the 1990s.” *Journal of Southern African Studies* 43(4): 771-787.
- Bezuidenhout, Andries 2008. “New Patterns of Exclusion in the South African Mining Industry.” In *Racial Redress and Citizenship in South Africa*, edited by Adam Habib and Kristina Bentley. Cape Town: HSRC Press. 179-208.
- 2017. “Labour beyond COSATU, Other Federations and Independent Unions.” In *Labour beyond COSATU: Mapping the Rapture in South Africa’s Labour Landscape*, edited by Andries Bezuidenhout and Malehoko Tshoaei. Johannesburg: Wits University Press. 217-234.
- Bezuidenhout, Andries and Malehoko Tshoaei 2017. “Democracy and the Rupture in South Africa’s Labour Landscape.” In *Labour beyond COSATU: Mapping the Rapture in South Africa’s Labour Landscape*, edited by Andries Bezuidenhout and Malehoko Tshoaei. Johannesburg: Wits University Press. 1-17.
- Bhorat, Haroon and Benjamin Stanwix n.d. [2018?] “Wage Setting and Labor Regulatory Challenges in a Middle-Income Country Setting: The Case of South Africa.” World Bank (https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/30016_2020/2/12 access).
- Brown, Julian 2010. “The Durban Strikes of 1973: Political Identities and the Management of Protest.” In *Popular Politics and Resistance Movements in South Africa*, edited by William Beinart and Marcelle C. Dawson. Johannesburg: Wits University Press. 31-51.
- Buhlungu, Sakhela 2010. *A Paradox of Victory: COSATU and the Democratic Transformation in South Africa*. Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press.
- Buhlungu, Sakhela and Malehoko Tshoaei 2013. “A Contested Legacy: Organisational and Political Challenges Facing COSATU.” In *COSATU’s Contested Legacy: South African Trade Unions in the Second Decade of Democracy*, edited by Sakhela Buhlungu and Malehoko Tshoaei. Leiden: Brill. 1-31.
- Carson, Tracy 2010. “‘There’s More to It than Slurp and Burp’: The Fatti’s & Moni’s Strike and the Use of Boycotts in Mass Resistance in Cape Town.” In *Popular Politics and Resistance Movements in*

- South Africa*, edited by William Beinart and Marcelle C. Dawson. Johannesburg: Wits University Press. 52-75.
- Ceruti, Claire 2008. “African National Congress Change in Leadership: What Really Won It for Zuma?” *Review of African Political Economy* 35 (115): 107-114.
- Cornell, Vaun ed. 2009. *New Forms of Organisation: The 2009 Annual Rosa Luxemburg Cape Partners Seminar*. Community House, Salt River, Cape Town. International Labour Research and Information Group (ILRIG) and Rosa Luxemburg Foundation (<http://ilrigsa.org.za/index.php/component/phocadownload/category/2-booklets?download=50:new-forms-of-organisation-conference,2020/2/12> access).
- COSATU (Congress of South African Trade Unions) 2012. “11th COSATU Congress Secretariat Report, Part Two: Organisational.” (<http://www.cosatu.org.za/docs/reports/2012/report.pdf>, 2019/2/27 access).
- 2015. “Organisational Report to 12th National Congress 23 to 26 November 2015.” 1st Draft. (<http://www.cosatu.org.za/docs/discussion/2015/organisationalreport.pdf>, 2018/7/2 access).
- 2018. “Book 3: Organisational Report on the Federation’s Activities Consolidated Departmental and Provincial Reports towards the COSATU 13th National Congress.” Final Draft. (<http://mediadon.co.za/13th-national-congress/>, 2019/8/22 access).
- CWAO (Casual Workers Advice Office) 2015. “Summary: Labour Relations Act 2014 Section 198: New Rights for Labour Broker Workers, Contract Workers and Part-time Workers.” CWAO. (<http://www.cwao.org.za/index.asp>, 2019/8/21 access).
- Dickinson, David 2017a. “Contracting out of the Constitution: Labour Brokers, Post Office Casual Workers and the Failure of South Africa’s Industrial Relations Framework.” *Journal of Southern African Studies* 43 (4): 789-803.
- 2017b. “Institutionalised Conflict, Subaltern Worker Rebellions and Insurgent Unionism: Casual Workers’ Organisation and Power Resources in the South African Post Office.” *Review of African Political Economy* 44 (153): 415-431.
- Di Paola, Miriam and Nicolas Pons-Vignon 2013. “Labour Market Restructuring in South Africa: Low Wages, High Insecurity.” *Review of African Political Economy* 40 (138): 628-638.
- DOL (Department of Labour) various years [2003 to 2018]. *Annual Industrial Action Reports*. DOL: Pretoria. (<http://www.labour.gov.za/DocumentCenter/Pages/Reports.aspx?RootFolder=%2FDocumentCenter%2FReports%2FAnnual%20Reports%2FIndustrial%20Action%20Annual%20Report&FolderCTID=0x012000A8F7CA7B3BF9184F9ABCC50EB27E3A7E&View=%7BDBE3CDAF%2D5927%2D49D9%2DA046%2DAE140ECCF49A%7D>, 2020/11/5 access).
- Englert, Thomas 2017. “Precarious Workers, Their Power and the Ways to Realise It. The Struggle of the Heineken Labour Broker Workers.” Unpublished MA dissertation. University of the Witwatersrand, Global Labour University.
- Kenny, Bridget 2009. “Mothers, Extra-ordinary Labour and Amacasual: Law and Politics of Non-standard Employment in the South African Retail Sector.” In *New Forms of Organisation: The 2009 Annual Rosa Luxemburg Cape Partners Seminar*, edited by Vaun Cornell. ILRIG. 84-110.

- Macun, Ian 2014. "The State of Organised Labour: Still Living Like There's No Tomorrow." In *New South African Review 4: A Fragile Democracy: Twenty Years On*, edited by Gilbert M. Khadiagala, Prishani Naidoo, Devan Pillay and Roger Southall. Johannesburg: Wits University Press. 39-55.
- Mahlakoana, Theto 2018. "Labour Victory: More Legal Fights Expected after Broker Ruling." *Business Day Live* (<https://www.businesslive.co.za/bd/national/2018-07-27-more-legal-fights-expected-after-broker-ruling/>, 2018/7/28 access).
- Marais, Hein 2011. *South Africa Pushed to the Limit: The Political Economy of Change*. London: Zed Books.
- Moodie, Dunbar T. 2010. "Becoming a Social Movement Union: Cyril Ramaphosa and the National Union of Mineworkers." *Transformation* (72/73): 152-180.
- New Frame 2018. "Constitutional Court Ruling on Labour Brokers a Victory for the Working Poor." *Daily Maverick*. 27 July (<https://www.dailymaverick.co.za/article/2018-07-27-constitutional-court-ruling-on-labour-brokers-a-victory-for-the-working-poor/>, 2020/2/12 access).
- Ngwane, Trevor 2017. "Against All Odds: The 'Spirit of Marikana' and the Resurgence of the Working-Class Movement in South Africa." In *Urban Revolt: State Power and the Rise of People's Movements in the Global South*, edited by Trevor Ngwane, Luke Sinwell and Immanuel Ness. Johannesburg: Wits University Press. 29-47.
- Orr, Liesl 2009. "The Rise of Current Forms." In *New Forms of Organisation: The 2009 Annual Rosa Luxemburg Cape Partners Seminar*, edited by Vaun Cornell. ILRIG. 158-169.
- Paret, Marcel 2015. "Labour and Community Struggles 1994-2014." In *New South African Review 5: Beyond Marikana*, edited by Gilbert M. Khadiagala, Prishani Naidoo, Devan Pillay and Roger Southall. Johannesburg: Wits University Press. 34-47.
- Pillay, Devan 2008. "Globalization and the Informalization of Labour: The Case of South Africa." In *Labour and the Challenges of Globalization: What Prospects for Transnational Solidarity?*, edited by Andreas Bieler, Ingemar Lindberg and Devan Pillay. London: Pluto Press. 45-64.
- 2015a. "COSATU and the Alliance: Falling Apart at the Seams." In *COSATU in Crisis: The Fragmentation of an African Trade Union Federation*, edited by Vishwas Satgar and Roger Southall. Sandton: KMM Review Publishing Company. 115-133.
- 2015b. "Half Full or Half Empty? The Numsa Moments and the Prospects of Left Revitalisation." In *New South African Review 5: Beyond Marikana*, edited by Gilbert M. Khadiagala, Prishani Naidoo, Devan Pillay and Roger Southall. Johannesburg: Wits University Press. 48-62.
- 2017. "Trade Union Revitalisation in South Africa: Green Shoots or False Dawns?" Global Labour University Working Paper 51.
- Rees, Rob 2009. "Irregular Workers and Challenges for Organising." In *New Forms of Organisation: The 2009 Annual Rosa Luxemburg Cape Partners Seminar*, edited by Vaun Cornell. ILRIG. 111-128.
- Runciman, Carin 2019. "The 'Double-edged Sword' of Institutional Power: COSATU, Neo-liberalisation and the Right to Strike." *Global Labour Journal* 10(2): 142-158.
- SAFTU (South African Federation of Trade Unions) 2017. "The Resolutions of SAFTU Inaugural National Congress Held on the 21-23 April 2017, at Birchwood Hotel and Conference Centre."

- (<http://saftu.org.za/launch-congress-2017/>, 2018/11/4 access).
- . 2019. “SAFTU Demands Inclusion to NEDLAC.” 14 October. (<https://saftu.org.za/saftu-demands-inclusion-to-nedlac/>, 2020/2/12 access).
- Satgar, Vishwas and Roger Southall 2015. “COSATU in Crisis: Analysis and Prospects.” In *COSATU in Crisis: The Fragmentation of an African Trade Union Federation*, edited by Vishwas Satgar and Roger Southall. Sandton: KMM Review Publishing Company. 1-34.
- Schroeder, Igshaan 2009. “How Did We Get Here from There: Historical Debates about Organising and Organisational Forms.” In *New Forms of Organisation: The 2009 Annual Rosa Luxemburg Cape Partners Seminar*, edited by Vaun Cornell. ILRIG. 20-25.
- Scipes, Kim 2014. “Social Movement Unionism or Social Justice Unionism? Disentangling Theoretical Confusion within the Global Labor Movement.” *Class, Race and Corporate Power* 2(3): Article 9. DOI: 10.25148/CRCP.2.3.16092119.
- Seidman, Gay W. 1994. *Manufacturing Militance: Workers’ Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press.
- September Commission 1997. *The Report of the September Commission on the Future of the Unions*. (<http://mediadon.co.za/september-commission/>, 2020/2/12 access).
- Sinwell, Luke 2019. “Turning Points on the Periphery? The Politics of South Africa’s Platinum-Belt Strike Wave in Rustenburg, Northwest and Northam, Limpopo, 2012-2014.” *Journal of Southern African Studies* 45(5): 877-894.
- Smit, Sarah 2019. “NEDLAC Struggles with Inclusivity.” *Mail and Guardian Online*. 2 August (<https://mg.co.za/article/2019-08-02-00-nedlac-struggles-with-inclusivity/>, 2020/2/12 access).
- Statistics South Africa 2009. *Labour Force Survey: Historical Revision September Series 2000 to 2007*. Pretoria: Statistics South Africa. (<http://www.statssa.gov.za/publications/P0210/P02102007.pdf>, 2020/2/12 access).
- . 2018. *Quarterly Labour Force Survey, Quarter 3: 2018*. Pretoria: Statistics South Africa. (<http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02113rdQuarter2018.pdf>, 2020/11/4 access).
- . 2019a. *Quarterly Labour Force Survey, Quarter 3: 2019*. Pretoria: Statistics South Africa. (<http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02113rdQuarter2019.pdf>, 2020/2/12 access).
- . 2019b. QLFS Trends 2008-2019Q3. Pretoria: Statistics South Africa. (<http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/QLFS%20Trends%202008-2019Q3.xlsx>, 2020/2/12 access).
- Stewart, Paul, Andries Bezuidenhout and Christine Bischoff 2019. “Safety and Health before and after Marikana: Subcontracting, Illegal Mining and Trade Union Rivalry in the South African Mining Industry.” *Review of African Political Economy*. DOI: 10.1080/03056244.2019.1679103.
- Theron, Jan 2005. “Employment Is Not What It Used to Be: The Nature and Impact of Work Restructuring in South Africa.” In *Beyond the Apartheid Workplace: Studies in Transition*, edited by Karl von Holdt and Edward Webster. Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press. 293-316.
- . 2016. *Solidarity Road: The Story of a Trade Union in the Ending of Apartheid*. Auckland Park: Fanele.
- Van der Westhuizen, Christi 2005. “Women and Work Restructuring in the Cape Town Clothing Industry.”

- In *Beyond the Apartheid Workplace: Studies in Transition*, edited by Karl von Holdt and Edward Webster. Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press. 335-355.
- Van Niekerk, Sandra and Roger Ronnie 2009. "Experiences of Organising and Challenges of Current Forms: The SAMWU Experience." In *New Forms of Organisation: The 2009 Annual Rosa Luxemburg Cape Partners Seminar*, edited by Vaun Cornell. ILRIG. 27-39.
- Van Rensburg, Dewald 2018. "Saftu's Coming to the Party." *City Press*. 16 September (<https://www.fin24.com/Economy/Labour/saftus-coming-to-the-party-20180914,2019/3/1> access).
- Von Holdt, Karl and Edward Webster 2005. "Work Restructuring and the Crisis of Social Reproduction: A Southern Perspective." In *Beyond the Apartheid Workplace: Studies in Transition*, edited by Karl von Holdt and Edward Webster. Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press. 3-40.
- 2009. "Organising on the Periphery: New Sources of Power in the South African Workplace." In *New Forms of Organisation: The 2009 Annual Rosa Luxemburg Cape Partners Seminar*, edited by Vaun Cornell. ILRIG. 56-83.
- Webster, Eddie 1988. "The Rise of Social-movement Unionism: The Two Faces of the Black Trade Union Movement in South Africa." In *State, Resistance and Change in South Africa*, edited by P. Frankel, N. Pines and M. Swilling. London: Croom Helm. 174-196.
- Webster, Eddie and Glenn Adler 2000. "Introduction: Consolidating Democracy in a Liberalizing World: Trade Unions and Democratization in South Africa." In *Trade Unions and Democratization in South Africa, 1985-1997*, edited by Glenn Adler and Eddie Webster. London: Macmillan. 1-19.
- Webster, Eddie and Thomas Englert 2019. "New Dawn or End of Labour?: From South Africa's East Rand to Ekurhuleni." *Globalization*. DOI: 10.1080/14747731.2019.1652465.

<法律>

Labour Relations Act, No.66 of 1995.

Basic Conditions of Employment Act, No.75 of 1997.

【謝辞】本研究は科研費（課題番号16KT0046）の助成を受けました。2019年8～9月に南アフリカで実施した現地調査の際に聞き取りに応じてくださったすべての方々に感謝いたします。

付表 略語一覧

略称	正式名称	日本語訳
AMCU	Association of Mineworkers and Construction Union	鉱山労働者建設組合
ANC	African National Congress	アフリカ民族会議
BEE	black economic empowerment	黒人の経済力強化
CCMA	Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration	あっせん・調停・仲裁委員会
COSATU	Congress of South African Trade Unions	南アフリカ労働組合会議
CWAO	Casual Workers Advice Office	臨時労働者アドバイス・オフィス
CWU	Communications Workers Union	コミュニケーション労働者組合
DENOSA	Democratic Nursing Organisation of South Africa	南アフリカ民主看護組合
FAWU	Food and Allied Workers Union	食料関連労働者組合
FCWU	Food and Cuning Workers Union	食料・缶詰労働者組合
FEDUSA	Federation of Unions of South Africa	南アフリカ労働組合連盟
FOSATU	Federation of South African Trade Unions	南アフリカ労働組合連合
GEAR	Growth, Employment and Redistribution: Macroeconomic Strategy	成長・雇用・再分配——マクロ経済戦略
NACTU	National Council of Trade Unions	全国労働組合評議会
NEDLAC	National Economic, Development and Labour Council	全国経済開発労働評議会
NEF	National Economic Forum	全国経済フォーラム
NEHAWU	National Education Health and Allied Workers Union	全国教育保健関連労働者組合
NUM	National Union of Mineworkers	全国鉱山労働者組合
NUMSA	National Union of Metalworkers of South Africa	全国金属労働者組合
POPCRU	Police and Prisons Civil Rights Union	警察・刑務所市民権労働組合
PWV	Pretoria, Witwatersrand, Vereeniging	プレトリア・ウィットウォーターズランド・フェレニーヒング
RDP	Reconstruction and Development Programme	復興開発計画
SACCAWU	South African Commercial, Catering and Allied Workers Union	南アフリカ商業ケータリング関連労働者組合
SACP	South African Communist Party	南アフリカ共産党

略称	正式名称	日本語訳
SACTWU	Southern African Clothing and Textile Workers Union	南部アフリカ衣料繊維労働者組合
SADTU	South African Democratic Teachers Union	南アフリカ民主教員組合
SAFTU	South African Federation of Trade Unions	南アフリカ労働組合連合体
SAMWU	South African Municipal Workers Union	南アフリカ地方自治体労働者組合
SATAWU	South African Transport and Allied Workers Union	南アフリカ輸送関連労働者組合
UDF	United Democratic Front	統一民主戦線

ブラジルの「新しい労働運動」から誕生したCUTの変遷

近田亮平

はじめに

ブラジルでは1964年から1985年までの軍政期において、ストライキが禁止されるなど労働運動はさまざまな抑圧を受けた。しかし1970年代後半、工業化が進む一方でオイルショックなどにより経済が悪化すると、労働組合は当時禁止されていたストライキを大規模かつ繰り返し断行するなど、軍政へ抵抗する闘争的な労働運動を展開した。また1980年代前半、労働組合は新たに結成された政党や社会運動と共闘し民主化要求運動の重要な担い手となり、1985年の民政移行に大きく貢献した。このブラジルの労働組合による運動は、権威主義的な体制の打破をめざし、1970年代～1980年代に新興国で展開された闘争的な労働運動であり、序章で論じる「新興国型の新しい労働運動」に相当するものだったといえる。権威主義的な国の体制変換に関与したブラジルの「新しい労働運動」は、闘争的な特性や民主化要求運動への関わりなどから「新しい労働組合主義」(the new unionism/o novo sindicalismo¹⁾) と称された (Seidman 1994; Antunes 1995; Giannotti 2007; Sluyter-Beltrão 2010; Antunes and Santana 2014; 小池 2019)。そして軍政下の1983年、ブラジルの「新しい労働運動」を新たな独立系労働組合として具現化した全国組織「ブラジル中央統一労働組合」(Central Única dos Trabalhadores : CUT) が創設された。

1) 「o novo sindicalismo」はブラジルの公用語であるポルトガル語。

民政移行後のブラジルでは、1990年代に新自由主義的な経済政策が実施され、同年代後半にマクロ経済が安定した。その後、CUTを支持母体とする「労働者党」(Partido dos Trabalhadores: PT)の政権が2003年に誕生した。労働者党は軍政下の1980年に結成された左派政党で、民主化要求運動をCUTとともに推進した。ブラジルの軍政から民政への体制変換に新たな政党として最も関与したのが労働者党で、新たな労働組合として最も関与したのがCUTであり、両者のリーダーや支持者には重複する人が多い。しかし、長期政権となった労働者党は汚職などが原因で2016年に下野し、交代したテメル(Michel Temer)政権により2017年に労働改革が行われた。そして、労働組合に敵対的なボルソナロ(Jair Bolsonaro)が2018年の選挙で勝利し、2019年に大統領に就任した。

本章の目的は、ブラジルが政治経済社会的に変化するなか、ブラジルの「新しい労働運動」から誕生したCUTはどのような変遷を辿り、現在どのような状況に置かれているかを明らかにすることである。その際、CUTに関する先行研究やデータ、大会議事録などの一次資料をもとに分析や考察を行う。

本章では、第1節で1980年代までのブラジルの労働運動および軍事政権とCUTについて説明する。第2節では軍政終了後の1990年代における、経済の安定化と労働・雇用の柔軟化についてとりあげる。第3節では、CUTを一大支持母体とする左派労働者党の政権(2003～2016年)が行った、年金と労働組合の改革を対象とする。第4節では、労働組合にとって重要な財源である労組納付金が2017年にテメル政権下で任意化されたこと、および、右派で労働組合に敵対的なボルソナロ政権が2019年に発足したことをとりあげる。そして、これらの労働組合の様態に深く関連する変化に対し、CUTがどのような対応を行い、現在どのような状況に直面しているかを明らかにする。

1 ブラジルの労働運動の黎明期とCUT(1980年代まで)

1-1. ブラジルの労働運動の黎明期

ブラジルの労働運動の黎明は、同国が1889年に帝政から連邦共和制に移行した時期に遡る。19世紀後半から、サンパウロ州のコーヒー農園で賃金や労働条

件をめぐるストライキが発生するようになった。また、当時の首都だったリオデジャネイロ（以下、リオ）でも資本主義経済をめぐる階級や労使関係の形成が進み、1892年にリオとサンパウロで労働者による第1回の「ブラジル社会主義大会」（Congresso Socialista Brasileiro）が開催された。20世紀初頭には1917年のロシア革命の影響もあり、リオやサンパウロの都市部で労働組合が結成されるようになった。とくにサンパウロでは外国から移民や資本を多く受け入れたため、労働者の組織化や労働運動が活発化した。ただし、政府の厳しい弾圧や企業家からの反発に遭い、当時の労働運動は徐々に衰退していった。

20世紀半ば、ヴァルガス（Getúlio Vargas）政権（1930～45年、51～54年）が発足し、「新国家」（Estado Novo）体制という権威主義にもとづく中央集権的な近代国家の建設を推し進めた。ヴァルガス政権は、労働者を保護する「統一労働法」（Consolidação das Leis do Trabalho：CLT）を1943年に制定し、最低賃金制度の導入などを行った。一方、一業種で複数の労働組合の結成を原則認めず、労働組合を政府への従属的な組織として国家の垂直的な支配構造であるコーポラティズム体制に組み込んでいった。また、ストライキやロックアウトなどの労働運動を禁止し、ブラジル共産党（Partido Comunista Brasileiro：PCB）をはじめとする左派組織を厳しく弾圧し反政府勢力を抑え込んだ。その結果、労働者階級を政府の支持基盤として組織的に動員するコーポラティズム体制が、ブラジルの政労使関係の特徴づける構造として構築されていった。

しかし、第2次世界大戦を契機とした景気の悪化や民主的な思想の普及により、コーポラティズム体制への不満が表面化し、禁止されていたストライキが1945年以降続発するようになった。当時は外国資本による自動車産業が発展し都市周辺部に多くの工場や労働者が集積していたため、1953年のゼネストにはサンパウロだけで30万人が参加し、独立系の労働組合が新たに結成されるなど、ブラジルの労働運動は新たな局面を迎えた（Antunes 2003; Giannotti 2007; ファウスト 2008; 近田 2015）。

1-2. 軍事政権による労働運動への抑圧とCUTの結成

ブラジルでは1964年に軍事クーデターが発生し、軍事政権による権威主義的な体制が1985年まで21年間続いた。軍政はストライキの禁止や労働組合幹部の

逮捕など労働運動への抑圧を強めたため、ブラジルの労働運動は軍政下で停滞を余儀なくされた。一方、政府に従属的な労働組合をコーポラティズム体制内へ取り込み、経済成長に不可欠な労働力の確保と統制を図った。また、軍政が社会政策の実施をおもに農村部では労働組合を介して行ったこともあり、1950年に18団体だった農業労働者の労働組合の設立数は1960年に106団体、1970年には1207団体と大幅に増加した²⁾。

軍政下で経済は1970年代前半にGDPが年率10%を超え、「ブラジルの奇跡」と呼ばれる高度成長を遂げた。「ブラジルの奇跡」の時期、都市部では多様なホワイトカラー労働者が形成されるとともに、自動車産業の発展により経済の中心地サンパウロ市の近郊に多くの外資系自動車メーカーや関連の工場が集中するようになった。これら自動車産業関連の労働者は、軍政のコーポラティズム体制から独立した活動を展開していった。

1970年代後半、2度のオイルショックの影響もあり経済成長が鈍化すると、国民の軍政に対する不満が高まっていった。経済の停滞により生活の困窮した工場労働者が多く居住していたサンパウロ市近郊では、賃上げや労働条件の改善を求めるストライキが非合法的に行われるようになった。ストライキは各地でも頻発するようになり、1979年のストライキには全国で300万人以上が参加した。そして1981年、サンパウロ州で「労働者階級の全国会議」(Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras : Conclat) という、軍政下で初となる全国レベルの労働者の集会が開催された。第1回目のConclatには1091労働組合を代表する約5000人ものリーダーや労働者が集結し、労働者の権益擁護などが議論されただけでなく、軍政という権威主義的な体制への批判や民主化要求の主張が行われた。Conclatでは全国レベルの中央労働組合として国内最大となるCUTの創設が掲げられ、1983年にサンパウロ市近郊でCUTが結成された。

CUTは、1980年に結成された新たな左派政党の労働者党や社会運動と共闘し、「直接選挙を今」(Diretas Já) と呼ばれる大統領の直接選挙を求める民主化運動を全国で展開した。一方、経済状況の悪化とともに高まった軍政への国民の不満を緩和すべく、政府は政治の自由化(「開放」Abertura)を段階的に進めた。そ

2) IBGE Séries Históricas e Estatísticas.

して、国民側からの民主化要求運動と軍政側からの政治の自由化が相俟って、1985年に軍政は終焉を迎えた。

民政移行後の1988年に制定された新憲法では、国家の統治構造の再構築に加え、伝統的な基本権の拡充や新たな人権理念の導入、社会福祉制度の整備などが謳われた（矢谷 1991, 28-30）。CUTは労働者党などとともに新憲法制定委員会のメンバーとして関わり、ストライキの合法化などの労働者の権利や労働組合結成の自由を憲法で保障することに尽力した。

CUTの結成や活動に収斂する1970年代～1980年代の労働運動は、工場およびプロレタリアートが集中するサンパウロ市近郊で生まれ、政府のコーポラティズム体制に抵抗しながら当時禁止されていたストライキなどを断行した。その際、金属労働組合のリーダーとしてストライキの先頭に立ち、2003年に大統領となったルーラ（Luiz Inácio Lula da Silva）など多くの左派勢力のリーダーを輩出した。そして、新たに結成された左派の労働者党や社会運動とともに権威主義的な体制に対して闘争的な活動を展開した。軍政から民政への体制変換に大きな影響力を持ったブラジルの労働運動は、民主化プロセスにおいて政府からの自立や自らの活力を取り戻していった（Seidman 1994; Antunes 1995; 2003, 58-75; Souza 2009, 12-130; Sluyter-Beltrão 2010; Rodrigues 2011, 15-41; Antunes and Santana 2014, 11-16; Scipes 2014）。

2 経済的变化とCUT(1990年代)

本節では、1990年代のブラジルにおける経済の安定化と労働・雇用の柔軟化という変化を概説する。そして、それらに対するストライキの増減と要求の変化、および、CUTが市民社会組織との連携を深めた点について論じる。

2-1. 経済の安定化と労働・雇用の柔軟化

ブラジルでは1990年代の前半、ハイパーインフレーションなどで混乱した経済の安定化が試みられた。失敗に終わった資産凍結などの「ショック療法」の後、1994年の通貨安定策「リアル計画」(Plano Real) により念願だったインフレー

ションの終息に成功した。財務大臣としてリアル計画を主導したカルドーズ (Fernando Henrique Cardoso) が、その功績を評価され大統領に当選し1995年に政権を発足させた。カルドーズ政権は通貨や金利の統制によるマクロ経済の安定に努める一方、外資の誘致や国営企業の民営化を断行し経済の自由化を進めた。1980年代から混乱を繰り返していたブラジルの経済は、1990年代の後半に物価、金利、為替などが安定的に推移するようになった。しかし、1997年のアジア通貨危機や2000年のアルゼンチンの経済破綻が影響し、ブラジルの経済成長は小幅なものにとどまった (ファウスト 2008, 437-454; 近田 2008, 212-215; Roett 2010, 84-107)。

ブラジルの労働や雇用をめぐる制度に関しては、中央集権的な近代国家の建設をめざしたヴァルガス政権が1943年に制定した「統一労働法」(CLT) を根幹としている。いくつかの制度整備は行われてきたが、軍政期や民政移行後も統一労働法の大枠は維持されてきた。ただし1990年代、経済のグローバル化の進展、新自由主義的な経済政策の実施、マクロ経済の安定化などにより、政府や企業が中長期的な計画の策定が可能になったこともあり、労働や雇用の柔軟化をはじめとする改革が行われた。

政府の介入の影響力が甚大だった賃金交渉は1994年、景気や労働市場の動向に基づく労使間での賃金決定が可能になるなど、より柔軟なものとなった。勤務体系に関して1998年、期間フレックスタイム制、パートタイム契約、期間労働契約などが導入され、生産サイクルに合わせた時間などの労働調節が可能になった。また、ブラジルには雇用に関して「社会的負担」の名目で課される保険などの非賃金コストがあり、同国で経済活動や生活を行ううえで必要な特有の「ブラジル・コスト」³⁾の1つに挙げられている。人件費の上昇や労働市場の硬直化を招くブラジル・コストは、企業進出の阻害や雇用のインフォーマル化の要因となっている。そのため1990年代後半から、企業の非賃金コストを軽減し労働や雇用の柔軟化を促すべく、アウトソーシング、労働契約の留保、日曜労働の自由化、解雇手続きの簡素化などが施行された (上谷2007, 112-119; Antunes and

3) 労働に関する「ブラジル・コスト」としては、非賃金コストのほか、被雇用者の法的な優遇やそれに起因する労働訴訟の多さなどが挙げられる。

Santana 2014, 16-18; 小池 2014, 159-186; 近田 2015)。

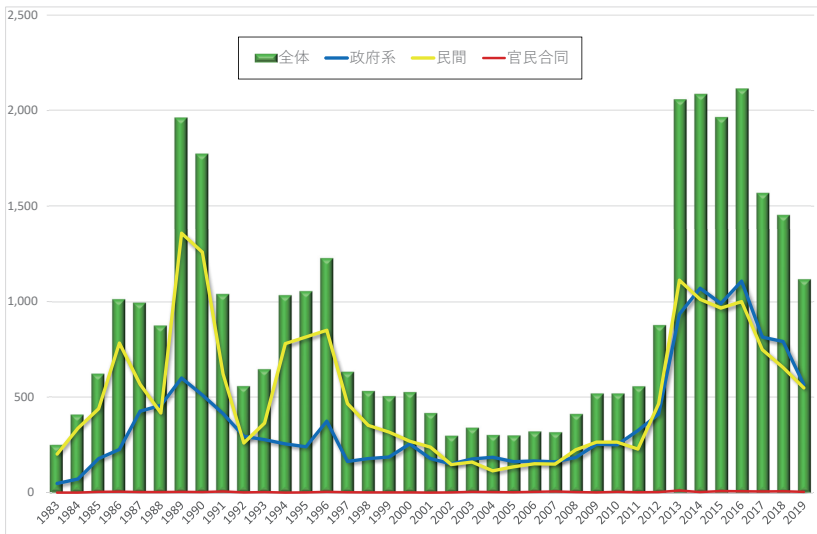
2-2. 多様化するCUTの活動

本項では、1990年代の経済の安定化と労働・雇用の柔軟化をめぐる、労働運動およびCUTの活動形態の変化を明らかにする。

(1) ストライキの増減と要求の変化

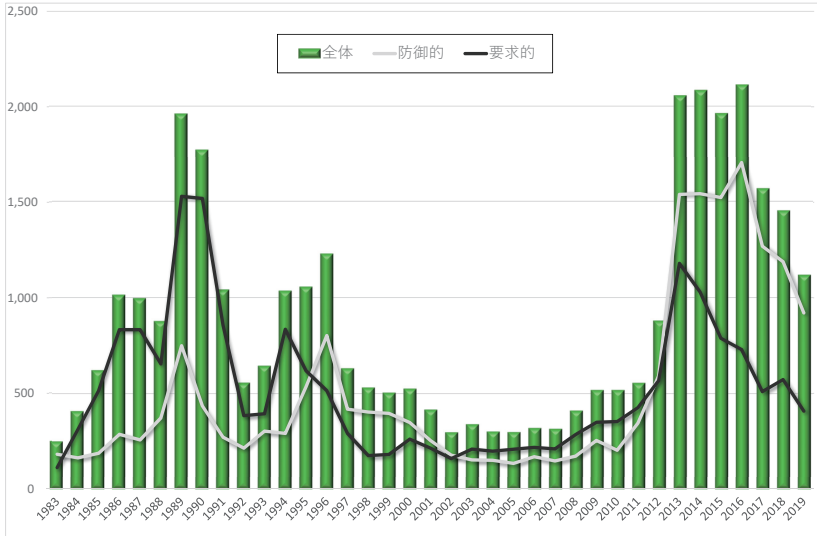
労働組合系の研究機関「労働組合連合社会経済統計研究所」(Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos : Dieese) のデータによると、政府がレアル計画の実施や労働・雇用改革に着手した1990年代半ばにかけ、労働組合はストライキを増加させていった。しかし1997年以降、経済が安定し計画された労働・雇用の柔軟化が実際に施行されるようになると、ストライキを大幅に減少させた。ストライキの実施部門別では、1990年代を通じて政府系はおおむね減少傾向だった一方、民間系は1990年代前半に増加した後に大きく減少した(図2-1)。ストライキを特徴別にみると、1990年代前半は賃上げや労働

図2-1 ストライキの全体および実施部門別の発生件数の推移



(出所) Dieese(2019)のデータをもとに筆者作成。

図2-2 ストライキの全体および特徴別の発生件数の推移



(出所) Dieese(2019)のデータをもとに筆者作成。

条件の改善など労働者の権益を拡充しようとする「要求的」⁴⁾なストライキがより多い。1990年代後半になると、解雇や既存手当の廃止などの脅威に対して労働者の既得権益を守ろうとする「防衛的」な方が多い(図2-2)。また、18歳以上の正規就業者に関する労働組合組織率は、1990年代を通じて20%台を維持したものの、1992年の22.5%から1996年の21.0%、1999年の20.1%へと漸次低下した(Cardoso 2002, 291)。

1990年代半ばまで、試行されていた経済の安定化や労働・雇用の柔軟化の影響をより受ける民間部門の労働組合が、それらの施策に労働者の利益を反映させようとストライキをより多く行っただと考えられる。そして1990年代後半、労働組合は労働者の既得権益の擁護を求めるストライキをより行っただが、経済が安定し労働・雇用の柔軟化が実際に進んだ影響から労働組合組織率が低下したこともあり、ストライキの数は減少したと理解できよう。つまり、労働組合が行ったストライキの数と特徴には、その時々を経済状況に応じて労働運動が自身の活動

4) 「要求的」(Propositiva) と「防衛的」(Defensiva) はDieeseによるデータの分類。

を変化させた様子が表れている。

(2) 市民社会組織との連携

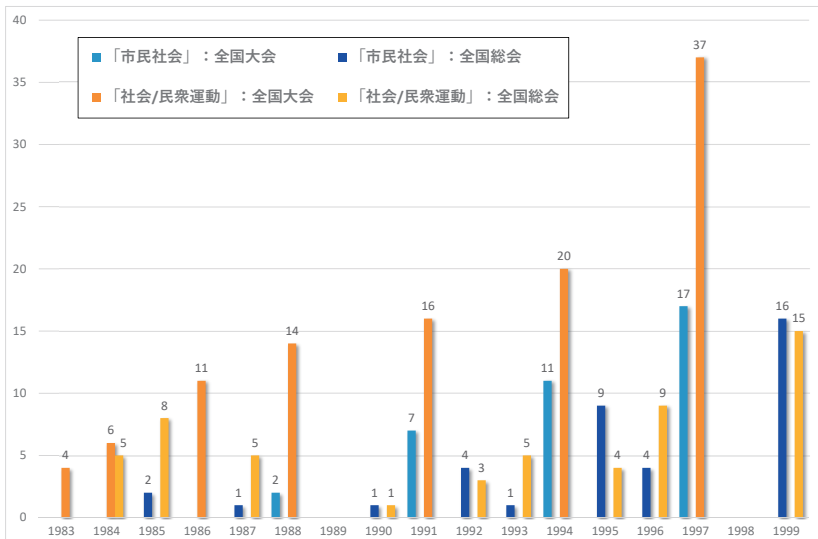
ここでは先行研究とCUTの議事録をもとにCUTの活動形態の変化を明らかにする。CUTと1980年代前半の民主化要求運動を共闘した労働者党との関係を分析したLadosky and Rodrigues(2018, 54) は、ブラジルの労働組合の活動や労働運動は民政に移行する1980年代半ばまでストライキや集会が主だったが、1990年代の新自由主義的な経済改革や労働・雇用の柔軟化を受け、労働問題だけでなく公共政策の策定にも範囲を広げたと指摘する。そして、CUTは保健医療、人権擁護、社会保障などの社会分野で活動を展開するようになり、「市民の労働組合運動」(sindicalismo-cidadão) と称されるようになったと述べている。また、1990年代の民主化の進展における労働組合の変容を追究したOliveira(2002) は、1990年代にCUTがジェンダー格差、人種差別、環境破壊などの社会問題にも取り組むようになり、活動を多様化させていったと論じている。そして、CUTが反新自由主義を掲げながら他の社会運動、民衆組織、政党、NGOなどと国内外で新たな協力関係を構築していくなど、「市民の労働組合」(sindicato cidadão) へ変化した様子を明らかにしている。Souza(2009) は議事録などの一次資料からCUTの職業訓練を研究し、新自由主義的な構造変化が進行した1990年代、CUTが他の市民社会組織との連携により「広域な市民権」(cidadania plena) を創造する職業訓練を志向するようになったと指摘している (Souza 2009, 135-138)。

社会運動などの市民社会組織と連携するようになったCUTの変化は、CUTの全国大会 (Congresso Nacional) と全国総会 (Plenária Nacional) の議事録でも確認できる。全国大会と全国総会はCUTの最高意思決定機関で、新執行部の選出時に開かれる全国大会は1980年代に5回、1990年代に3回、全国総会は1980年代に4回、1990年代に6回開催されている⁵⁾。両大会の1980年代 (計9大会) と1990年代 (同) の議事録における、「市民社会」(sociedade civil) と「社会/民衆運動」(movimento social/popular)⁶⁾ という市民社会組織を象徴する用語の掲載頻

5) CUT, Documentos Oficiais.

度を調べると図2-3のようになる。全国大会と全国総会の開催回数の合計が2つの年代で9回と同じであるなか、「市民社会」の掲載頻度は1980年代の5回から1990年代の70回、「社会/民衆運動」は同様に53回から110回へ大幅に増加した。そして、これらの用語は以下の議事録の抜粋のように、市民社会組織との連携の重要性、新自由主義的政策への抵抗、そしてCUTの方針転換といった文脈で多く登場する。

図2-3 CUTの全国大会と全国総会の議事録における「市民社会」と「社会/民衆運動」の掲載頻度



(出所) CUTのDocumentos Oficiaisをもとに筆者作成。

(注)「社会/民衆運動」には「社会運動」と「民衆運動」のほか、黒人(negro)運動や住宅(moradia)運動など特定なテーマの運動も対象として計算。

1995年第7回CUT全国総会「闘争計画」

「カルドーゾ政権の新自由主義的政策に反対し、市民権、社会的権利、国家主権、民主主義を擁護する市民社会にとっての代替案の構築をめざすべく、

6) 「社会/民衆運動」には「社会運動」と「民衆運動」のほか、黒人(negro)運動や住宅(moradia)運動など特定なテーマの運動も対象として計算。

市民社会の広範な部門による民主的で民衆的なフォーラムの創設を擁護する。」
(CUT Documentos Oficiais: Plenária Nacional 1995, 2)

1997年第6回CUT全国大会「自立、独立、民衆運動との連携」

「新自由主義と社会的な状況悪化への有効な対策には、これらの問題および国民の利益に関心を寄せる専門家や有識者を含め、社会運動とともに行う永続的な動員や連携が求められている。貧困地区、大都市の周縁部、農村部の闘争に労働組合が関与し、関連する諸組織の統合に貢献するかたちで、青少年との協働を拡大したり民衆運動との関係性を密にしたりする必要がある。」(CUT Documentos Oficiais: Congresso Nacional 1997, 25)

同「市民権の政策への提案」

「労働者の完全な権利を保障するため、CUTの行動は必要かつ緊急な変化に関与する社会の全部門を凝集するものであり続けなければならない。社会運動やNGOとのパートナーシップは、われわれの活動の質的向上をもたらした。関係団体との共同による青少年や市民権などの問題に関するイベントの実現は、CUTの政策の修正を表している。」(CUT Documentos Oficiais: Congresso Nacional 1997, 33)

経済のグローバル化が進んだ1990年代、ブラジルでは新自由主義的な諸施策により経済の構造が大きく変化し、これに対してCUTは市民社会組織との連携を深めた。このことはCUTが、賃金や労働条件の改善だけでなく労働者全体の福祉の向上をめざす労働組合を志向し、活動の形態を変化させたにとらえられる(新川・篠田 2009, 1-13; Scipes 2014)。

3 労働者党政権とCUT(2003～2016年)

本節では2000年代初めのブラジルの変化として、2003年に誕生した左派の労働者党政権、同政権による年金と労働組合の改革について概説する。CUTと労働

働者党はそれぞれ左派で独立系の新たな労働組合および政党をめざし結成され、軍政下で民主化要求運動を共闘して推進し、現在でも共同して動員を行うことが多い(写真)。つまり、労働者党政権の発足はCUTが支持する政党の政権誕生を意味したのである。しかし、CUTが支持する労働者党政権は、必ずしも労働者の権益擁護とならない年金改革、および、労働組合の政治的な取り込みや弱体化につながる制度改革を行った。これら労働組合への影響の大きい変化に対して、CUTの分裂、および、ストライキの増減とデモ活動へのより活発な参加について論じる。

写真 汚職疑惑のあるルーラ元大統領を支援するCUTと労働者党(PT)の集会



2018年1月25日、サンパウロ市内で筆者撮影。

3-1. 左派の労働者党政権および改革

(1) CUTを支持母体とする労働者党政権

1980年に結成された労働者党は、労働組合などの組織労働者や社会運動を支持基盤に持つ左派政党である。労働者党は軍政下でCUTと民主化要求運動を共闘し、初代党首がCUTの前身である金属労働組合のリーダーだったルーラであり、同氏を大統領選の候補者に擁立し続けるなどCUTとの関連性が非常に強い。た

だし、労働者党は1980年の結成当初から反市場経済や反グローバリズムの姿勢を明確にしており、ルーラも軍政下でストライキを主導したことで当局に拘束された経験があり、急進的で過激な左派政党というイメージが強かった。そのためルーラが大統領選で当選したのは、労働者党が穏健化した一方で経済停滞などによりカルドゾ政権への不満が高まった2002年の選挙であった。

2003年に発足したルーラ労働者党政権は、社会政策の重視や資源ブームなどにより、貧困削減とともに高い経済成長を達成することができた。2010年まで2期8年間大統領を務めたルーラは、政権終了時でも国民から80%超の高い支持率⁷⁾を誇った。その後継者に指名されたルセフ (Dilma Rousseff) は、ルーラ人気に支えられ大統領選で勝利し、2011年にブラジル史上初の女性大統領として新たな労働者党政権を発足させた。しかし当時のブラジルは、リーマンショック後に大規模な財政支出など政府主導で景気を回復させた影響もあり、経済はすでに停滞期に入っていた。財政の健全化に逆行する「大きな政府」による保護主義的な経済運営を行ったルセフ政権期には、GDP成長率が2016年に-3.5%、2017年に-3.3%と、1980年代の「失われた10年」にもない2年連続のマイナスを記録した。

一方、労働者党政権下では汚職事件が頻発した。ルーラ政権では2005年に議員買収事件 (Mensalão) が発覚し、高い人気を誇ったルーラ大統領でさえ世論調査の不支持率が支持率を一時上回る事態となった。ルセフ政権では石油公社ペトロbras (Petrobras) をめぐる汚職事件が発覚し、大規模な捜査 (Lava Jato) が2014年から開始された。景気低迷が深刻化する中で一大汚職が明るみに出たことで、ルセフ労働者党政権への国民の反感が強まり、大幅赤字だった政府財政を粉飾会計で偽装した罪でルセフ大統領は弾劾裁判にかけられ、2016年8月に罷免された。その結果、民主化後のブラジルの左派勢力で労働組合のCUTと政党として双璧をなす労働者党は、13年以上の長期政権から下野することになった。またルーラ元大統領にもペトロbras汚職への関与で2018年4月に逮捕状が出され、ルーラは支持者とともにCUTで籠城し抵抗したが、最終的に収監された⁸⁾

7) ブラジルの民間世論調査機関IBOPEによる。その他の支持率についても同様。

8) ただしルーラ元大統領は2019年11月、収監の法的解釈をめぐる最高裁の判断により釈放された。

(近田 2008, 215-218; 2013, 11-15; 2020; Roett 2010, 109-148)。

(2) 労働者党による年金と労働組合の改革

労働者党政権が労働運動に大きな影響を与えた施策として、ルーラ政権の年金と労働組合の改革が挙げられる。労働者党はルーラ政権が発足した2003年、優遇されていた公務員をおもな対象とした年金改革を実施した。労働者党の年金改革では、受給年齢の引き上げ、支給額の上限設定、退職者からの保険料徴収などが行われた。ブラジルでは官民の労働者とも公的年金は賦課方式なため財政赤字などの課題は残るが、国内およびラテンアメリカでは最大で世界でも5番目⁹⁾にまで組織規模を拡大したCUTを支持基盤に持つことで、労働者党は年金改革で一定の成果を上げることができた。

労働者党政権以前にもカルドゾ政権が年金の官民格差を是正すべく改革を試み、公務員の受給年齢の設定や保険料の徴収、受給資格における勤務年数から保険料納付年数への変更など、1999年に制度が若干改定された。しかしカルドゾ政権は、労働者党にとってのCUTのような強力な労働組合を支持基盤に持っておらず、議会交渉もルーラ政権ほど長けていなかったこともあり、カルドゾ政権の年金改革は重要なアジェンダが骨抜きにされ「部分的改革」にとどまった(上谷 2007, 134-137; Giambiagi 2007, 97-108; 近田 2008, 218-221; 2013, 127-132)。

ルーラ労働者党政権は年金改革後、労働組合の改革にも着手し、中央労働組合(central sindical)を介して政府が労働運動に関与する傾向を強めた。ブラジルではCUTを含む全国レベルの中央労働組合は2008年以前、労働組合の正規の組織構造に組み込まれていない市民団体だった。それを2008年に改定し、中央労働組合を全国レベルの正式な労働組合組織として認可した。また、ブラジルには労組納付金(contribuição sindical)という制度がある。労組納付金とは、月給の1日分と同額が年に一度、使用者を介してすべての被雇用者の給与から連邦政府へ納められ、労働組合や使用者団体に分配されるものである。ルーラ労働者党

9) CUTのサイト「Breve histórico」によると、CUTには3806 団体が加盟、784万7077人の労働者が加入している。なお、同サイトには加盟数に関する時期が記載されていないため、表2-2の数字と異なる。

政権は2008年、それまで労組納付金の対象外だった中央労働組合にも全体の10%を分配できるようにし、中央労働組合と組織労働者の取り込みを図った。その結果、中央労働組合に全体の10%、個々の労働組合 (sindicato) に60%、広域な地域レベルの労働組合連盟 (federação) に15%、全国レベルの労働組合連合 (confederação) に5%、政府の「雇用・賃金特別勘定」(Conta Especial Emprego e Salário) に10%が分配されるようになった。労働者党政権による中央労働組合の認可とそれへの労組納付金分配は、20世紀の権威主義体制でのコーポラティズムとは異なるネオコーポラティズム的な統治形態の再生とも称された (Ladosky and Rodrigues 2018, 65)。

3-2. 分裂するCUTおよびストライキの増減とデモ活動への参加

本項では、左派の労働者党政権の発足、同政権の年金と労働組合の改革および汚職をめぐり、CUTが分裂するようになった点を論ずる。また、同じ労働者党でもルーラ政権に比べてルセフ政権では、労働組合によるストライキやデモ活動への参加が活発化した点を指摘する。

(1) 分裂するCUT

CUTは軍政下の1981年に開催された「労働者階級の全国会議」(Conclat) を起源としている (表2-1)。第1回Conclatにおいて、CUTは全国レベルで国内最大の中央労働組合として創設が掲げられ、1983年に結成された。その後、Conclatの参加者のなかでより保守的な左派の一部が、CUTと異なる中央労働組合「労働者総同盟」(Central Geral dos Trabalhadores : CGT) を1986年に結成した。そして、CGT内部で発生した抗争によりCGTから離脱した一派が、「労働組合の力」(Força Sindical : FS) という中央労働組合を1991年に創設した。

2000年代初めの10年にCUTは大幅に再編されたが、その最大の要因がルーラ労働者党政権による2003年の年金改革だったことを多くの研究が指摘している (Trópia, Galvão and Marcelino 2013; Galvão and Laurence 2014; Antunes and Santana 2014, 18-20; Galvão, Marcelino and Trópia 2015; Ladosky and Rodrigues 2018; Carvalho and Costa 2018)。労働者党は国内最大の労働組合CUTを主要な支持団体としているが、労働組合は自らの主義・主張や政府の方

表2-1 主要な中央労働組合の変遷

1981	第1回 Conclat		
1983	CUT		
1986			CGT
1991			→ FS
2002			CBDT
2004	→ Conlutas		CGT ⇒CGTB
2005			→ NCST
2006	→ Intersindical		UST
2007	→ CTB	UGT (CUT, FS, CGT)	
2008			→ CSB
2010	Conlutas ⇒CSP Conlutas		
2015			Pública

(出所) FGV CPDOC, CUT, 各労働組合のサイト, Galvão, Marcelino and Trópia(2015, 17)をもとに筆者作成。

(注)「→」は分離結成,「⇒」は名称変更を意味する。
各中央労働組合の名称は章末の付表参照。

針への賛否などに基づき、自身の活動や態度を決定し、時には組織として分裂や統合に至る場合もある。CUTとしては、自身が支持する労働者党が政権の座に就いたのは歓迎すべき事象だったが、その労働者党が年金に関して労働者の権益を損ねかねない改革を断行しようとしたため、CUT内部で見解が分かれる状況となった。その結果、CUTの主流派と意見を異にする人々が離脱し、2004年に「闘争の国家協調」(Coordenação Nacional de Lutas:Conlutas)、2006年に「インター組合」(Intersindical)、2007年「ブラジル労働者中央労働組合」(Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil:CTB)をそれぞれ結成した。また2007年には、CUTだけでなくCGTやFSからの離脱者により「一般労働組合」(União Geral dos Trabalhadores:UGT)が創設された。

CUTと同様に第1回Conclatを出自とするが、労働者党の支持母体ではない

10) 2004年に「ブラジル労働者総同盟」(Central Geral dos Trabalhadores do Brasil:CGTB)と名称を変更。

CGT¹⁰⁾でも (FGV CPDOC), 労働者党政権の年金改革をめぐり意見の対立が顕在化した。そして、2005年に「労働者新中央労働組合」(Nova Central Sindical de Trabalhadores:NCST), 2008年に「ブラジル中央労働組合」(Central dos Sindicatos Brasileiros : CSB) がCGTから分離し結成された。

また、2008年の労働組合改革も、CUTから分離し新たな中央労働組合を結成する誘因となった。CUTはルーラ労働者党政権への支持を堅持したが、労働者党政権が行う改革などをめぐりCUT内部で意見を異にしていた人にとって、中央労働組合への労組納付金の分配は独自の中央労働組合を設立し活動を行う財源となり得た。そのため2008年の改革前、中央労働組合への労組納付金の分配が議論されるようになった時期に、4つの中央労働組合¹¹⁾がCUTから分離結成されることを誘発した。これらの中央労働組合に関して、2016年時点で労働組合加入労働者数に占める割合はCUTが30.4%, それら4つの中央労働組合の合計は23.6%である。また、中央労働組合に加盟している個々の労働組合数に占める割合はCUTが21.2%, 4つの合計はCUTと大差のない19.5%であり (表2-2), 労働者党政権と距離をおく勢力が新たに形成されたと考えられる。年金改革をめぐりCUTなどから分裂し再編されたブラジルの中央労働組合は、正式な認可と労組納付金の受給により、全国レベルの労働組合として存在感を高めていった (Ladosky and Rodrigues 2018, 65)。

(2) 2つの労働者党政権におけるストライキの増減とデモ活動への参加

CUTをはじめとする労働組合は、2つの異なる労働者党政権においても活動を変化させた。ルーラ政権では、好調な経済や社会政策の実施により正規雇用が増加したこともあり、政労使の関係はおおむね協調的であった。そのため、同時期 (2003 ~ 2010年) にストライキは少ない発生件数にとどまった。しかし同じ労働者党でも、サッカー W杯や五輪関連などの大規模なインフラ整備を政府主導で進めたルセフ政権 (2011 ~ 2016年) では、経済が大きく後退した影響もあり、その現場などでストライキが増加した (Nowak 2017)。また、2013年に全国規模で行われた反サッカー W杯を切っ掛けとした抗議デモや、2015年の年末に開

11) Conlutas, Intersindical, CTB, UGT.

表2-2 ブラジルの中央労働組合の加入労働者と加盟労働組合

労組中央労働組合	加入労働者		加盟労組	
	数(人)	%	数(団体)	%
CUT	3,878,261	30.4	2,319	21.2
UGT	1,440,121	11.3	1,277	11.7
CTB	1,286,313	10.1	744	6.8
FS	1,285,348	10.1	1,615	14.8
CSB	1,039,902	8.2	597	5.5
NCST	950,240	7.5	1,136	10.4
Conlutas	286,732	2.3	105	1.0
CGTB	239,844	1.9	217	2.0
CBDT	85,299	0.7	94	0.9
Pública	16,580	0.1	21	0.2
Intersindical	1,739	0.0	1	0.0
CUPSPB	875	0.0	3	0.0
UST	791	0.0	6	0.1
加入加盟未回答/非登録労組本部	2,245,076	17.6	2,791	25.5
合計	12,757,121	100.0	10,926	100.0

(出所)経済省労働局のサイト[http://trabalho.gov.br/noticias/3202-divulgada-relacao-das-centrais-sindicais-certificadas-para-2016\(2020.1.9アクセス\)](http://trabalho.gov.br/noticias/3202-divulgada-relacao-das-centrais-sindicais-certificadas-para-2016(2020.1.9アクセス)), FGV CPDOC, CUT, 各労働組合のサイト, Galvão, Marcelino and Trópia. (2015, 17)をもとに筆者作成。

(注) 2016年4月1日に公表された数値。名称欄の網掛けは第1回Conclatを起源とすること、網掛けの濃さはCUTとの関連性の強さ(表2-1参照)を意味する。各中央労働組合の名称については章末の略語一覧を参照。Conlutasは2010年にCSP Conlutasとして再編しているがサイト表記のままとする。

始されたルセフ大統領の弾劾をめぐり頻発した賛否のデモ行進とともに、ストライキも急増し高い発件数で推移した(図2-1)。

ブラジルの混迷期突入と労働運動の関連について、CUTと労働者党政権の関係性を分析したCarvalho and Costa(2018, 179)は、CUTが労働者党などと共闘しルセフ大統領の弾劾に反対するデモ活動を行った一方、労働組合としては労働者党政権が方針を変えた経済運営を非難した様子を明らかにしている。CUTは労働者党自体への支持は維持したが、緊縮財政など労働者に不利益となるかたちで、労働者党政権が変更した経済運営には異を唱える立場を明確化するようになったと指摘している。また、CUTや労働運動の近年の動向を研究したLadosky and Rodrigues(2018, 55)は、労働者党政権期に構造や情勢が変化する

る中でCUTなど少なからぬ労働組合が、活動の拠点を自らの職場からデモ集会などに移した点に注目する。そして全国規模のデモ活動に労働組合は多くの組合関係者を動員し貢献したが、おもな活動拠点の変更は労働者が団結や連帯する機会を減少させ、結果として労働組合自身の交渉力や抵抗力の低下をもたらしたと指摘する。ブラジルの混迷期において、CUTをはじめとする労働組合は全国規模のデモ活動へより多く参加し、自らの立場を表明するようになった。ただし先行研究の指摘は、労働運動がデモ活動を増やし活発化した一方、労働組合としては停滞の兆候を見せていたことを示唆している。

4

労働者党政権後と反労働組合なボルソナロ政権発足(2017～2019年)

本節では労働者党政権後のブラジルの変化として、労働組合にとって主要な財源である労組納付金の任意化、および、右派で労働組合に敵対的なボルソナロ政権の発足について概説する。そして、それらの変化に対しCUTをはじめとする労働組合がどのように反応したかを追究する。

4-1. 労組納付金の任意化と反労働組合なボルソナロ政権の発足

(1) 労組納付金の任意化

2003年から政権の座にあった労働者党はルセフ大統領の弾劾裁判による罷免で下野し、2016年に副大統領だったテメル政権が発足した。このような状況で大統領に就任したテメルは、労働組合を重要な支持基盤とする労働者党所属ではなく、中道左派的なブラジル民主運動党 (Partido do Movimento Democrático Brasileiro : PMDB)¹²⁾の出身だった。テメル大統領は自らの所属政党を含む政治基盤や当時の経済状況にかんがみて、「大きな政府」の労働者党の長期政権下で変遷してきたブラジルの方向性を、より市場志向型なものへ転換させた (Ladosky and Rodrigues 2018; 小池 2019; 堀坂・子安・竹下 2019; 近田 2020)。

テメル政権下での労働運動にとって極めて重要な変化として、2017年の労働

12) 2017年末にPMDBから「ブラジル民主運動」(MDB)へ改称。

改革法により、それまで義務だった労組納付金が任意へ変更されたことが挙げられる。納入が義務だった労組納付金は、ルーラ労働者党政権によりCUTなどの中央労働組合にも分配されるようになったこともあり、労働組合の活動や約30万人の直接・間接雇用の職員を含む経費にとって重要な財源となっていた（Costa 2018）。この労組納付金の納入が義務から任意へ2018年から変更されたことで、2017年に36億リアル¹³⁾だった納入額は、2018年に5億リアル、2019年には1.3億リアルと約96%も減少した（Ferrari 2020）。テメル政権による労働法改革の内容を批判的に分析した小池（2019, 608-609）は、労組納付金の強制徴収から任意への変更は、「非組合員の組合費¹⁴⁾納入を減らしただけでなく、労働者の組合からの脱退を加速することになる。その結果、あらゆるレベルの労働組合活動の財政基盤が失われる」と警鐘を鳴らしている。

（2）反労働組合な右派ボルソナロ政権の発足

ブラジルでは2018年10月に大統領選が行われ、決選投票で社会自由党（Partido Social Liberal：PSL）のボルソナロ候補¹⁵⁾が有効投票数の55%を獲得し、労働者党のアダッチ（Fernando Haddad）候補に勝利し次期大統領に当選した。2018年の大統領選では、政治経済面で国の発展を妨げた元与党労働者党への「反感」、および、極右の元軍人で「ブラジルのトランプ」とも称されたボルソナロへの「恐れ」がキーワードとなり国民が両極化した。そして、結果的に「反感」が「恐れ」を上回ったことでボルソナロが当選した。

ボルソナロ大統領は、労働組合や社会運動に批判的であることに加え、女性や社会的マイノリティへの差別的な発言やメディア批判など過激な言動で知られる右派の政治家である。ボルソナロ大統領は軍出身者であり、かつ、1991年の政治家転身および2019年の大統領就任後も陸軍の予備役という肩書を有している。ボルソナロ政権では2020年2月現在、22閣僚のうち9人、大統領と副大統領を含

13) 2020年1月初め(2日)の対ドル為替レートは、1USドル=4.02リアル。

14) 「組合費」とは本稿の「労組納付金」と同義。

15) ボルソナロは大統領就任後、2019年11月に社会自由党から離脱し、自らの新党(ブラジルのためのアライアンス: Aliança pelo Brasil)の結成を試みている(2021年1月時点で新党結成には至っていない)。

めると11人が軍関係者であり、軍政期（1964～1985年）とその数や割合が類似している。

2019年1月に発足したボルソナロ政権は、経済をはじめとする国家運営に関して「小さな政府」をめざし、労働者党政権下で最大30にまで増加した閣僚ポストを22に削減した。その際、1930年に創設された労働工業商業省に起源をもつ労働省を廃止し、同省の機能や責務を経済省、法務省、市民権・社会活動省へ分割移譲した。ボルソナロは大統領当選後に労働省の廃止を決定した際、「労働省は1つの省ではなく『労働組合』として機能していた」¹⁶⁾と発言し、労働組合に対する自身の否定的な見解を表明した。

労組納付金に関しても、ボルソナロ政権は2019年3月、それまで給与から自動的に控除されていた納入方法を、労働者各自が金融機関へ自ら支払うかたちに変更した。つまり、テメル政権下で義務ではなく任意となった労組納付金の納入に関して、労働者個人に支払いの意思と手間が課されることになり、労働組合にとって重要な財源である労組納付金の歳入減が見込まれる状況となった。これらの動きは、20世紀半ばのヴァルガス政権に始まり、軍政や労働者党政権下で形を変えながらもブラジルで受け継がれてきた、コーポラティズムの幕引きを図っているともとらえられる（堀坂・子安・竹下 2019, 313）。

またボルソナロ政権は、ルーラ労働者党政権がおもな対象とした公務員だけでなく民間部門も含む年金改革を2019年11月に断行した。年金改革の最も重要な変更点は、それまで保険料納付期間の条件を満たしていれば受給が可能だった制度に、年金の早期支給による財政支出を抑えるべく、受給最低年齢を必須条件として設定したことである。改革前の民間部門の基本的な年金受給条件は、(1) 保険料納付期間（おもに男性35年、女性30年）、(2) 保険料納付期間（15年）＋年齢（おもに男性65歳、女性60歳）の2つのうち何れかを選択するものだった。それが年金改革により、(1) の保険料納付期間のみでの受給が廃止され、受給最低年齢（おもに男性65歳、女性62歳）が設定された。他にも(2) の男性の保険料納付期間が15年から20年へ伸長されるなど、ルーラ政権より規模の大きい年金改革と

16) 発言のポルトガル語は「Funcionava como um 'Sindicato do Trabalho' e não como um ministério」(Xavier 2018)。

なり、ブラジルにとって喫緊の課題だった年金財政の赤字額増加に一定の歯止めがかかる見通しとなった。

軍部を基盤に持つ右派のボルソナロ大統領が正規の選挙制度を通じて政権の座に就き、任期の4年間や再選の場合は8年間で競争的権威主義体制を強める可能性も否定できない。ブラジルの労働運動は軍政下（1964～1985年）で長く抑圧された後にCUTを誕生させたが、反労働組合的で権威主義的になる可能性もあるボルソナロ政権は2020年がまだ2年目であり、労働組合を取り巻く状況は厳しさを増したといえる（堀坂・子安・竹下 2019; 近田 2020）。

4-2. 苦境に立つCUTなどの労働組合

労組納付金をめぐる変更に対して労働組合は、活動の縮小、人件費の削減、独自の組合費の徴収、不動産などの所有財産の売却、小規模な労働組合同士の合併、新規労働組合結成の断念などの対策をとった。CUTに関しても状況は同じであった（Globo 2019）。労働組合のおもな活動であるストライキをみると、2016年をピークにその後は減少し、2017年に労組納付金の任意化を含む労働法改革が行われた影響もあり、労働者の既得権益を守ろうとする「防衛的」な方が多くなった（図2-2）。

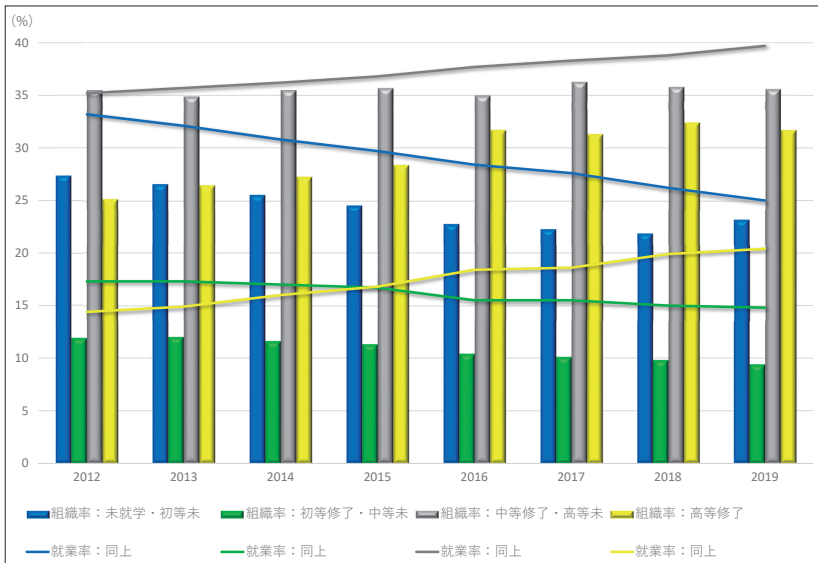
政府統計局のブラジル地理統計院（Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística：IBGE）の調査によると、過去に10%台後半で推移していた労働組合の組織率は、2016年頃から低下傾向が顕著となり、2019年に11.2%まで落ち込んだ（図2-4）。とくに、2012年と2019年を比べた減少率が女性は27%なのに対し、労働組合にとって中心的な役割を果たす場合の多い男性は33%と大きく、労働組合の弱体化の一面を表している。労働組合組織率の低下に関してIBGEは、景気悪化で失業や非正規雇用が増えたことに加え、労組納付金が任意化された点を要因に挙げ、労組納付金の支払いが義務だったため費用対効果を考慮して加入していた労働組合から、2018年の1年間で155万人の労働者が脱退したと指摘している（Amorim 2019）。さらに、教育水準別の全就業者および労働組合加入者に占める割合の推移をみると、教育水準が最も低い「未就学・初等教育未修了者」の割合が全就業者（就業率）と労働組合加入者（組織率）の双方で低下傾向にある。一方、教育水準が最も高い「高等教育修了者」の割合は双方とも上昇傾向にある

図2-4 14歳以上就業者の男女別を含む労働組合組織率の推移



(出所) IBGE(2019)のデータをもとに筆者作成。

図2-5 教育レベル別の14歳以上の就業率および労働組合組織率の推移



(出所) IBGE(2019)のデータをもとに筆者作成。

(注)線グラフが就業率,棒グラフが労働組合組織率。

(図2-5)。IBGEによる就業部門別の調査でも、全就業者と労働組合加入者の双方で民間部門の正規雇用の割合が低下し、公務員の割合が上昇している。これらのことは労働組合が量的だけでなく質的にも変化し、自らの活動を労働者全体の権益や福祉向上のためではなく、教育水準が高く雇用がより安定した特定の労働者を対象にせざるを得なくなってきたことを意味している。

ブラジルの労働組合に関して、先述のように主要な財源の労組納付金が2年間で約96%減少し、労働組合組織率も近年大きく低下している。また、国会の下院議員のなかで労働組合関係者の数は労働者党政権下の2010～2014年の83議員から、ボルソナロ政権発足時の2019年はじめに35議員へ大幅に減少し(Rodrigues 2019)、このことは同政権の抜本的な年金改革を可能にした。CUTをはじめとする労働組合は、活動の縮小や所有財産の売却などの対策に加え、経費削減のため2019年に初めて合同でメーデーを開催し変化への対応を試みているが、政権が左派の労働者党から右派へと変わり、大きな苦境に直面することとなった。

おわりに

本章で対象としたブラジルのCUTは、軍政が禁止していたストライキを断行するなど闘争的で、権威主義的な国の体制変換へ関与した「新興国型の新しい労働運動」から誕生した労働組合である。その様態は「新しい労働組合主義」とも呼ばれた。本稿ではCUTという労働組合が、ブラジルの政治経済社会的な変化との関連から、1985年の民政移行後どのような変遷を辿り、現在どのような状況に置かれているかを追究した。

ブラジルで経済の安定化や労働・雇用の柔軟化が試行された1990年代前半、それらの試みにおいて労働者の権益を拡充しようとするストライキが頻発した。1990年代後半、経済が安定し新自由主義的な労働・雇用の柔軟化が実践に移されると、脅威に晒されかねない労働者の既得権益を守るようなストライキが増えたが、労働組合組織率が低下したこともありストライキの数は減少した。また、「雇用形態の多様化やグローバル化、それらに伴うリスクの多様化や分散に直面し、

労働組合は外に向かって開かれる、それによってその社会的存在意義を再確認する作業が必要に」(新川・篠田 2009, 11) なるなか、CUTは市民社会組織との連携を深め、賃金や労働条件の改善だけでなく労働者全体の福祉の向上をめざすよう方向転換を行った。

21世紀になると、民主化要求運動でCUTと共闘した左派の労働者党が2003年、政権の座に就き年金と労働組合の改革に着手した。労働者党政権が行った年金改革に対して労働組合内で見解が分かれ、2000年代おもにCUTからの分離者が新たな中央労働組合を結成した。また労働者党政権は2008年、労働組合の重要な財源である労組納付金をそれまで対象外だったCUTなどの中央労働組合へ分配することを決定した。このことはCUTや労働者党と意見を異にする新たな中央労働組合の結成を誘発したが、CUTは労働者党への支持を維持した。

CUTを一大支持母体とする労働者党が下野した後、義務だった労組納付金の納付が2017年に任意化された。2019年に発足した右派のボルソナロ政権は、労働者党と異なり労働組合ではなく軍や警察関連組織を重要な支持母体とするため、労組納付金の納入方法を自動控除から自主支払いに変更した。またボルソナロ政権は、労働組合を管轄する労働省を廃止したり、労働組合の反発にもかかわらず年金改革を断行したり、労働組合に敵対的な姿勢や施策を打ち出している。このような変化に対してCUTをはじめとする労働組合は、労組納付金という主要な財源だけでなく、最近の労働組合組織率の低下による活動に必要なマンパワーの減少にも直面することになった。したがって、CUTをはじめとする労働組合は、権威主義的な体制を変換し闘争的だった「新しい労働組合主義」の時代とは状況が大きく変わり、CUT結成以降で最大の苦境に立たされているといえる。

[参考文献]

<日本語文献>

上谷直克 2007.「ブラジルの労働・社会保障改革——国家コーポラティズムの呪縛」宇佐見耕一編『新興工業国における雇用と社会保障』日本貿易振興機構アジア経済研究所. 103-146.

小池洋一 2014.『社会自由主義国家——ブラジルの「第三の道」』新評論.

- 2019.「ブラジル改定労働法批判」『立命館経済学』67(5・6): 587-611.
- 近田亮平 2008.「ブラジルのルーラ労働者党政権——経験と交渉調整型政治にもとづく穏健化」
 遅野井茂雄・宇佐見耕一編『21世紀ラテンアメリカの左派政権——虚像と実像』日本
 貿易振興機構アジア経済研究所. 207-231.
- 2015.「ブラジルの労働運動——歴史の変遷と現状」国際経済労働研究所編『世界の労働
 運動』<http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2015/01/1612.html> <http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2015/01/1622.html> (2018.12.27アクセス).
- 2016.「ブラジルの大統領弾劾と抗議デモ——なぜ人々は街頭に出るのか」『ラテンアメリ
 カレポート』33(1): 55-61.
- 2020.「転換の予兆を見せるブラジルの社会福祉」宇佐見耕一・岡伸一・金子光一・小谷
 眞男・後藤玲子・原島博編『新版世界の社会福祉』旬報社. xx-xx.
- 近田亮平編 2013.『躍動するブラジル——新しい変容と挑戦』日本貿易振興機構アジア経済研究
 所.
- 新川敏光・篠田徹編著 2009.『労働と福祉国家の可能性——労働運動再生の国際比較』ミネルヴ
 ァ書房.
- ファウスト, ボリス 2008. 鈴木茂訳『ブラジル史』明石書店.
- 堀坂浩太郎・子安昭子・竹下幸治郎 2019.『現代ブラジル論——危機の実相と対応力』上智大
 学出版.
- 矢谷通朗 1991.『ブラジル連邦共和国憲法——1988年』アジア経済研究所.

<外国語文献>

(英語)

- Antunes, Ricardo and Marco A. Santana 2014. "The Dilemmas of the New Unionism in Brazil: Breaks and Continuities." *Latin American Perspectives* 41 (5): 10-21.
- Galvão, Andréia and Laurence Hallewell 2014. "The Brazilian Labor Movement under PT Governments." *Latin American Perspectives* 41 (5): 184-199.
- Cardoso, Adalberto Moreira 2002. "Neoliberalism, Unions, and Socio-Economic Insecurity in Brazil." *Labour, Capital and Society* 35 (2): 283-316.
- Nowak, Jörg 2017. "Mass Strikes in India and Brazil as the Terrain for a New Social Movement Unionism." *Development and Change* 48 (5): 899-921.
- Roett, Riordan 2010. *The New Brazil*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
- Scipes, Kim Social 2014. "Movement Unionism or Social Justice Unionism? Disentangling Theoretical Confusion within the Global Labor Movement." *Class, Race and Corporate Power* 2 (3): Article 9. (<http://digitalcommons.fiu.edu/classracecorporatpower/vol2/iss3/9>, 2018.12.08アクセス).
- Seidman, Gay W. 1994. *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Berkeley, California: University of California Press.
- Sluyter-Beltrão, Jeffrey 2010. *Rise and Decline of Brazil's New Unionism: The Politics of the Central Única dos Trabalhadores*. Oxford: Peter Lang.

(ポルトガル語)

- Amorim, Daniela 2019. “Depois de reforma, sindicatos perdem 1,55 milhão de filiados.” (<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,depois-de-reforma-sindicatos-perdem-1-55-milhao-de-filiados,70003130742>). *O Estado de São Paulo*. December 19, 2020.2.12アクセス).
- Antunes, Ricardo 1995. *O novo sindicalismo no Brasil*. 2nd ed. Campinas: Pontes.
- 2003. *O que é sindicalismo*. 18nd ed. São Paulo: Editora Brasiliense.
- Campos, André G. 2016. “Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?” *Texto para Discussão* 2262. Rio de Janeiro: IPEA.
- Carvalho, Cleide 2018. “CUT demite, pode mudar de prédio e afunda na maior crise sindical já vivida.” (<https://epoca.globo.com/cut-demite-pode-mudar-de-predio-afunda-na-maior-crise-sindical-ja-vivida-23245311>, November 21, 2020.2.12アクセス).
- Carvalho, Fernanda F. de and Hermes A. Costa 2018. “A relação do sindicalismo CUT com o governo: dilemas e perspectivas (2003-2016).” *Revista de Ciências Sociais* (49): 170-187.
- Costa, Fábola 2018. “Sindicatos de trabalhador perdem até 80% da receita.” (<https://tribunademinas.com.br/noticias/economia/28-06-2018/sindicatos-perdem-ate-80-da-receita-oriunda-da-contribuicao-sindical.html>). *Tribuna de Minas*. June 26, 2020.2.3アクセス).
- Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) 2019. “Balanço das greves de 2018.” *Estudos e Pesquisa* (89). (<https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2018/estPesq89balancoGreves2018.html>, 2019.12.17アクセス).
- Ferrari, Hamilton 2020. “Imposto sindical cai 96% em 2 anos, de R\$ 3,64 bilhões para R\$ 128,3 milhões.” (<https://www.poder360.com.br/economia/imposto-sindical-cai-96-em-2-anos-de-r-364-bilhoes-para-r-128-milhoes/>). *Poder 360*. January 29, 2020.2.12アクセス).
- Galvão, Andréia, Paula Marcelino and Patrícia V. Trópia 2015. *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras*. Curitiba: Appris.
- Galvão, Andréia, Bárbara Castro, José D. Krein and Marilane O. Teixeira 2019. “Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo.” *Caderno CRH* 32 (86): 253-269.
- Giambiagi, Fabio 2007. *Reforma da previdência: o encontro marcado*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Giannotti, Vito 2007. *História das lutas dos trabalhadores no Brasil*. Rio de Janeiro: Mauad X.
- Globo 2019. “Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano da reforma trabalhista.” (<https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2019/03/epoca-negocios-sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1o-ano-da-reforma-trabalhista.html>. March 5, 2020.2.12アクセス).
- IBGE 2003. *Sindicatos: indicadores sociais 2001*. Rio de Janeiro: IBGE.
- 2019. *Pesquisa nacional por amostra de domicílio contínua: Características adicionais do mercado de trabalho 2018*. (https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101694_informativo.pdf <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=26413&t=resultados> (データ), 2020.1.8アクセス).
- Ladosky, Mario H. G. and Iram J. Rodrigues 2018. “A CUT e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes: limites e possibilidades.” *Tempo Social* 30 (1): 53-76.
- Oliveira, Roberto V. de 2002. “Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações do novo sindicalismo ao

sindicato cidadão.” Ph.D. diss. Universidade de São Paulo.

Rodrigues, Eduardo 2019. “Bancada sindical é a menor dos últimos 30 anos.” (<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,bancada-sindical-e-a-menor-dos-ultimos-30-anos,70002686382>). O Estado de São Paulo. January 19, 2020.2.12アクセス).

Rodrigues, Iram J. 2011. *Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT (1983 a 1993)*. 2nd ed. São Paulo: LTr.

Souza, José dos S. 2009. “Trabalho e formação do trabalhador na trajetória da CUT em tempos de globalização.” *Revista HISTEDBR On-line*. Especial: 121-146.

Trópia, Patrícia V., Andréia Galvão and Paula Marcelino 2013. “A reconfiguração do sindicalismo brasileiro nos anos 2000: as bases sociais e o perfil político-ideológico da Conlutas.” *Opinião Pública* 19 (1): 81-117.

Xavier, Renan M. 2018. “Ministério do Trabalho era ‘sindicato’ e não fará falta, diz Bolsonaro.” (<https://www.metropoles.com/brasil/politica-brasil/ministerio-do-trabalho-era-sindicato-e-nao-fara-falta-diz-bolsonaro>). Metrôpoles. December 4, 2018.12.26アクセス).

<インターネット>

CUT(Central Única dos Trabalhadores) (<https://www.cut.org.br/>, 2020.1.8アクセス).

CUT「Breve histórico」(<https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>, 2020.1.9アクセス).

CUT「Documentos Oficiais」(<https://www.cut.org.br/arquivos/documentos-oficiais>, 2020.1.8アクセス).

FGV(Fundação Getulio Vargas : ヴァルガス財団) CPDOC「Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil」(<https://cpdoc.fgv.br/>, 2020.1.8アクセス).

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística : ブラジル地理統計院)「Séries Históricas e Estatísticas」(<https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/>, 2020.1.8アクセス).

付表 略語一覧

CBDT	ブラジルの民主的労働者中央労働組合	Central do Brasil Democrática de Trabalhadores
CGT	労働者総同盟	Central Geral dos Trabalhadores
CGTB	ブラジル労働者総同盟	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
Conclat	労働者階級の全国会議	Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras
Conlutas	闘争の国家協調	Coordenação Nacional de Lutas
CSB	ブラジル中央労働組合	Central dos Sindicatos Brasileiros
CSP Conlutas	民衆中央労働組合 Conlutas	Central Sindical e Popular Conlutas
CTB	ブラジル労働者中央労働組合	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUPSPB	ブラジルの公務員統一中央労働組合	Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil
CUT	ブラジル中央統一労働組合	Central Única dos Trabalhadores
FS	労働組合の力	Força Sindical
Intersindical	インター労働組合	Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora
NCST	労働者新中央労働組合	Nova Central Sindical de Trabalhadores
Pública	公務員の中央労働組合	Pública Central do Servidor
UGT	一般労働組合	União Geral dos Trabalhadores
UST	労働者の組合連合	União Sindical dos Trabalhadores

インドの2つの「新しい労働運動」

太田仁志

はじめに

本章の目的は、インドの「新しい労働運動」の展開と特性を明らかにすることである。本書の序章では、「新しい労働運動」を「新興国型の新しい労働運動」と「包摂・権利擁護型労働運動」に分けた。前者の新興国型の新しい労働運動は、1970年代～1980年代にいくつかの新興国で展開された労働運動に注目したものである。新興国であるインドの労働運動は、この新興国型の新しい労働運動には分類されないが、1970年代～1980年代に時期を同じくして、それまでの労働運動とは異なる労働運動が顕在化している。本章では、1970年代に台頭したインドの「新しい労働運動」の特性や到達点を明らかにすることをめざす。それはこの作業なくしては、インドの今日の労働運動の全体像を把握できないからである。同時にこの作業を通じて、インドの「新しい労働運動」に他国と比べてどのような独自性があるのかも示すことができる。

インドの労働運動を体系的に論ずるインド労働運動論は、労働組合が主導する労働組合運動に重点を置いてきた。その労働運動論では、今も影響力が大きいインドの労働組合の全国中央組織（以下、「ナショナルセンター」とする）である「中央労働組合組織」(Central Trade Union Organisation: CTUO) と、ナショナルセンター（およびその傘下の労働組合）が主導する賃金や労働条件の改善、向上を主要な目的とする運動の動態に関する分析、記述が大きな位置づけにある（Punekar, Deodhar and Sankaran 1994; Venkata Ratnam 2006; Rani and Sen

2018; 太田 2019b)。国レベルの労働運動を牽引するのは、全国規模で労働者を組織する労働組合であるので、インドの労働運動論がナショナルセンターの主導する労働運動を中心に論ずるのは当然だろう。また、インドの労働運動は、政治政党または政治的組織（以下、まとめて「政党」とする）の系列下にある労働組合（以下、「政党系労働組合」とする）が運動を主導してきたという特性があり（Venkata Ratnam 2006; 太田 2009）、ナショナルセンターも多くが政党系列下にある。その結果、主体的な意思決定も当然なされるが、インドの労働運動は政党の意を反映したものとなる、あるいはそうなる傾向を帯びたものとなっている。

もちろんインドのすべての労働組合が政党系列下で結成されてきたわけではない。たとえば労働運動が盛んであったマハーラーシュトラ州の州都ムンバイ（当時はボンベイ）では1940年代終盤に、企業を基盤に組織された企業別労働組合が誕生した。1960年代あたりまではそれらの企業別労働組合とナショナルセンターとのつながりは強かったが、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。1970年代になると政党の系列下でない、独立系の労働組合（independent unions）が顕在化していった（Davala 1996; 太田 2009）。

本章ではインドの「新しい労働運動」として、1970年代以降顕著になってきたこの独立系労働組合による労働運動（以下、「独立系労働組合運動」とする）に注目する。それは独立系労働組合運動が、政党系労働組合がそれまで展開してきた労働運動の停滞と不備を打破しようとする動きだったからである。

また本章では、独立系労働組合運動だけでなく、本書序章でいう包摂・権利擁護型労働運動、すなわち、労働組合の関心が向かなかつた、排除された労働者の組織化や権利擁護、社会正義の実現に取り組む労働運動も、インドの「新しい労働運動」と位置づける。それは、前段で述べた1970年代に台頭した独立系労働組合の1つで、今も影響力の大きい「自営女性協会」(Self Employed Women's Association: SEWA) が、まさに（インド版の）包摂・権利擁護型労働運動と呼べる運動を展開してきたからである。また今日、インドで包摂・権利擁護型労働運動を展開するのは労働組合だけでなく、非政府組織（NGO）等の労働組合ではない組織による包摂・権利擁護型の取組みは、今日のインドの労働運動を語るうえで無視することはできない（Bhowmik 2007）。

本章におけるインドの「新しい労働運動」はこのように、政党系労働組合に対抗するものとしての独立系労働組合運動と、包摂・権利擁護型労働運動の2つからなる。本章は、新興国型の新しい労働運動と同時期に顕在化し、今も続くインドの「新しい労働運動」の動態と到達点を明らかにし、その評価を試みる。以下、第1節では1970年代の独立系労働組合の台頭期までの労働運動を概観し、インドの「新しい労働運動」がどのようなものかをより具体的に描写する。またその過程で、インドの「新しい労働運動」が新興国型ではない点も示す。第2節では独立系労働組合とその労働運動の到達点を検討する。そこでは全国的な労働組合の連合組織である「新しい労働組合イニシアティブ」(New Trade Union Initiative: NTUI) に注目する。第3節ではインドの包摂・権利擁護型労働運動について、労働組合が主導するものとNGOが主導するものそれぞれの事例をとりあげ、運動の特性を明らかにして考察する。最後にインドの「新しい労働運動」の評価を試みる。なお本章では、労働運動を展開する主体や労働運動の目的への関心を議論の中心にしておき、労働運動の経済的、政治的背景への言及は最小限である。

1 インドの「新しい労働運動」の胎動

「はじめに」において、政党系労働組合に対抗するものとしての独立系労働組合による労働運動と、包摂・権利擁護型労働運動の2つをインドの「新しい労働運動」と位置づけた。独立系という1点のみを基準とするわけではないが、明示的か否かは別に、インドの労働運動における新しい動きとして独立系労働組合をとりあげる研究はDatt(1997)、Kannan(1999)、RoyChowdhury(2003)、Bhattacharjee and Azcarate(2006)、Shyam Sundar(2007)、Rani and Sen(2018)、太田(2011; 2019b)など、多く存在する。本節では独立系労働組合運動の胎動と展開に焦点を絞って論じ、インドの「新しい労働運動」の特性をより明確にする。

ここで、インドの労働運動史をみるにあたり、労働運動を主導する労働組合の特性を念頭におくのが理解に有用である。その特性とは第1に、「はじめに」で

述べたように、政党による系列化が進んでいることである。その結果として、主体的な意思決定や行動ももちろんなされるが、労働運動が政党の意を反映したものとなる、あるいはそうなる傾向を帯びる。政党系労働組合は基本的には政党に従属する立場にあり、政党の利害が（労働組合に加入している）労働者の福祉の改善と向上に優先することがある。第2に、労働組合が細分化 (involution) (Rudolph and Rudolph 1987) されている。細分化とは労働組合が分裂して複数組合化し、影響力が弱まる状況を表している。労働組合が実際に分裂したかどうかということとは別に、インドでは労働組合の組織化の基盤である事業所、企業、産業、地域、あるいは州や全国レベルで、目的や信条を異にする複数の労働組合が組織されていることが多い。労働組合は共同行動をとることはあっても、労働運動も分裂しやすく、労働運動が統一されている場合に比べると、労働組合が行使できる影響力は弱くなっている (Punekar, Deodhar and Sankaran 1994; Venkata Ratnam 2006; 太田 2009)。

1-1. 独立系労働組合の台頭¹⁾

インドで最初の労働組合であるマドラス労働組合が誕生したのは1918年であった。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 (All India Trade Union Congress: AITUC) が結成されたのも、同時期の1920年である。その後、他の複数のナショナルセンターの結成をめざす動きがイギリス植民地期を通じてみられた。植民地期終盤になると、次第に共産主義勢力がAITUCで影響力を強め、これに対抗するためにインド国民会議派 (以下、会議派) は、AITUCから袂を分かち形でインド全国労働組合会議 (Indian National Trade Union Congress: INTUC) を1947年5月に結成した。これは会議派が、独立後は政権運営に労働が重要な位置づけになると考えたためである。

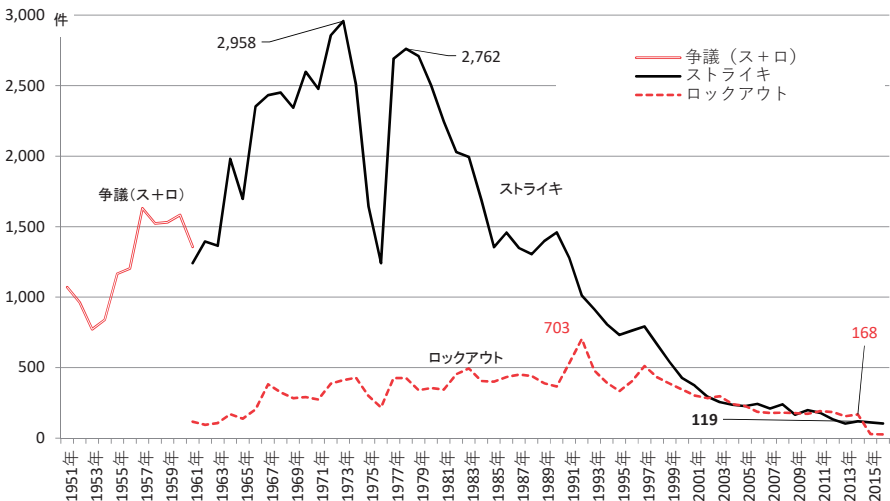
1947年のイギリスからの分離独立後、政権を担った会議派の統治は、「会議派システム」(ジャワーハルラール・ネルー首相時代の与党である会議派の単一優位体制) と呼ばれた。会議派が懸念したのは、生産活動の滞りを引き起こすストライキと共産主義勢力 (Shyam Sundar 2005, 921) であった。そこで会議派が過激な労

1) 本節の労働運動史は太田 (2009) による。

働運動を展開する共産主義勢力に対抗するために利用したのが、当時インド最大のナショナルセンターであったINTUCである。会議派はINTUCを用いて、すなわち「会議派—INTUCライン」で、政権の労使関係政策と会議派を支持する労働者（INTUC組合員）を操作し管理しようとした（Rudolph and Rudolph 1987）。会議派システムのもとでは、「会議派—INTUCライン」による労使関係政策は有効であった。

1960年代に入り、とりわけ「危機の10年」といわれる1960年代後半以降になると、物価高騰などを背景にストライキ件数が大幅に増加していく（図3-1）。ストライキの増加が示唆するのは、会議派—INTUCというラインでは、とくに末端レベルですでに統制が効かなくなっていたことである（太田 2009, 105）。この時期にはINTUCの組織内部的な都合を優先させる姿勢や、職場でのそのリーダーシップの有効性への疑念のために複数組合化が進み、また同時に労働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）。

図3-1 労働争議発生件数の推移



(出所) Government of India, *Indian Labour Year Book* および 同 *Indian Labour Statistics* 各年版より筆者作成。

(注) (1) 2015年および2016年は暫定値。

(2)「争議 (ス+ロ)」はストライキとロックアウトの合計値(1961年まで)。

1960年代後半に会議派システムが崩壊すると、会議派—INTUCラインの機能不全が、とりわけ1970年代以降明確になった。それは、非INTUC系労働組合が主導する労働運動という形で現れた。とくに注目すべきなのは、非常事態宣言前年の1974年にINTUC以外の主要ナショナルセンターが主導した大規模鉄道ストライキである (Sherlock 2001)。本ストライキは、連邦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あったと指摘され (Rudolph and Rudolph 1987, 274)、実際、時の首相のインディラ・ガンディーは、本ストライキを強権的に中止させる。しかしこの鉄道ストライキの発生事由自体は、長期にわたって改善されず鉄道労働者の不満が鬱積していた労働条件の改善を求めるものであったという、政治とは関係のないものであった (Sherlock 2001)。それでもこのストライキは、翌年の1975年の非常事態体制の導入につながる一連の流れのなかに位置づけることもできる。

1970年代に上記のような動向と並行して台頭してきたのが、独立系労働組合である。「はじめに」で述べたように、ムンバイでは1940年代終盤に、民間企業や多国籍企業の出現とともに、企業を基盤に組織された企業別労働組合が誕生した。1960年代あたりまではそれらの企業別労働組合とナショナルセンターとのつながりは強かったが、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った。それはナショナルセンター系の労働組合リーダーによる組織運営が日々の労働の問題に関心を払わず、また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。1970年代になると、若く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、政党の系列下にはない独立系労働組合の顕在化は決定的となった (Davala 1996, 4-5)。独立系労働組合で包摂・権利擁護型労働運動を展開するSEWAが労働組合として登録を果たしたのも、1970年代である (1972年登録)。一般に独立系労働組合の労働運動は、賃金をめぐって闘争的な姿勢を示した (太田 2009)。1982年にはムンバイの繊維産業で、独立系労働組合によるストライキが1年半の長きにわたって実施されている²⁾。本ストライキの背景には、経営者寄りの立場をとり労働者の要

2) ストライキを主導したのは、著名な労働運動家で複数の労働組合においてトップを務めたダッタ・サーマントである。

求を汲み取ろうとしない、INTUC傘下の国民繊維工場労働組合（Rashtriya Mill Mazdoor Sangh: RMMS）に対する不満があった。

また1970年代～1980年代には、独立系労働組合だけでなく、地域／地方政党や同政治団体の台頭に伴う地域／地方を基盤とする労働組合が台頭してきた。また政治政党による系列下の労働組合へのより積極的な介入も進んだ。これらの結果として、INTUCの勢力は相対的に後退し³⁾、また同時並行的に、労働運動の細分化・分散化が起きている。1970年代～1980年代はインド労働運動の転換期であるといえる。

このように、1970年代の独立系労働組合の台頭までに、インドの労働運動は、政権与党会議派の系列下にあるINTUC中心の労働運動が展開され、会議派システムの崩壊とともに、会議派ではない他の政党の系列下にある、非INTUC系の政党系労働組合の存在感が増大したという経緯をたどっている。そしてINTUCにしろそうではない非INTUC系労働組合にしろ、現場の労働者の声が反映されない労働運動を展開する政党系労働組合に対する不満が募り、これを一因として独立系の労働組合が台頭してきたのである。

1-2. 新興国型の新しい労働運動との相違

本項ではとくに1970年代～1980年代のインドの労働運動の展開が、本書序章で提示した「新しい労働運動」の2つのタイプの1つである「新興国型の新しい労働運動」(以下、「新興国型」とすることがある)と何が異なるか、改めて確認する。本書序章では、新興国型の新しい労働運動を「1970年代～1980年代のいくつかの新興国における労働運動を出自とする、開発や経済発展のあり方を問う、また権威主義(的)もしくは非民主主義的な体制や慣行の打破をめざす方向に振れ、したがって闘争的であったという特性を有する労働運動」とした。またその労働運動の展開では、労働組合ではない他の社会グループやコミュニティ組織等との協働やネットワーク形成が目的の達成に重要となる(序章13ページ)。

前項で概観したように、インドでも1970年代～1980年代に闘争的な労働運

3) 1980年代初頭まで最大のナショナルセンターはINTUCであったが、この時期を経てINTUCはインド最大のナショナルセンターの地位をインド労働者連盟 (Bharatiya Mazdoor Sangh: BMS) に明け渡している。

動が展開されはしたものの、次の点で「新興国型の新しい労働運動」ではなかった。第1に、「新興国型の新しい労働運動」が展開された南アフリカやブラジルなどとは異なり、この時期の、そしてイギリスからの分離独立以降、1975～77年を除いて今日に至るまで、インドの労働運動は民主主義体制内のものであったことである。1974年の大規模鉄道ストライキは、非常事態体制の導入に連なる一連の流れに位置づけることができるものの、あくまで産業を舞台にした、労働の領域にとどまるものであった。また1975～77年の非常事態時に民主主義が停止したが、その打破に労働組合は中心的な役割を果たしたわけではない⁴⁾。

第2に、INTUC、INTUC以外のナショナルセンター、そしてそれらの傘下にある労働組合、また例外を除いて台頭期の独立系労働組合のいずれも、組織化や運動の基盤は職場／仕事／職に置かれ、コミュニティとのかかわりが基本的にはなかったことである。

他方で、インドの独立系労働組合運動については、新興国型の新しい労働運動のように（政治）体制の打破をめざしたものではないが、しかし次のことは指摘できる。政党系労働組合は、その上位に位置する政党の利益を労働者の利益に優先させることがある。現場の労働者の利益を必ずしも代弁しないという意味で、政党系労働組合は非民主的な組織運営を行っている。非民主的な組織運営を行う政党系労働組合に対し、「No」を突きつけたのが独立系労働組合による労働運動である。それは労働運動という枠内ではあるが、既存の悪しき慣行を否定し改善しようとする、民主主義の価値を重視し実践しようとするものにとらえることができる。新興国型の新しい労働運動のスケールには及ばないものの、民主主義の価値の実践という点でインドの独立系労働組合運動は、新興国型の新しい労働運動にも似た様相を呈しているとみることができる。

加えて、他の新興諸国で盛り上がる新興国型の新しい労働運動の展開と時期を同じくして、本書で定義するもう1つの「新しい労働運動」である包摂・権利擁護型労働運動（以下、「包摂・権利擁護型」とすることがある）が展開されていた点は、インドの労働運動の特性として特筆に値する。インド版の包摂・権利擁護型労働

4) 付言すると、インドで今日展開される共産・社会主義勢力による労働運動も、（彼らが考える）真の民主主義の実現には資本主義ではなく共産・社会主義が必要との考えがあり、（レトリック的としても）打破をもくろむのは民主主義ではなく資本主義体制というスタンスである。

運動には、次項で改めて言及する。

1-3. 1990年代中盤以降の労働運動の展開

——独立系労働組合のプレゼンスの拡大と包摂・権利擁護型労働運動への注目——

つぎに1990年代中盤以降（今日に至るまで）の労働運動に注目する。それはこの時期に、第1にインドの労働組合が勢力を盛り返したと考えられるため、そして第2に、規模の大きい独立系労働組合と独立系労働組合の連合組織が台頭してきたためである。

第1の点について、1990年代のいっそうの経済自由化の進展以降は、請負労働者などの非正規労働者の増加と相まって労働運動の後退が進み、したがって労働組合は、大きな拡大を遂げているとは考えられていなかった（太田 2009）。その1つの論拠が前掲図3-1にあるような、発生件数の減少が大きく進むストライキの趨勢である。それが2008年に発表された、2002年末を基準日とする第3回目の中央労働組合組織／CTUOの規模調査において、CTUOが組織する労働組合員数が大きく増加していることが明らかになった⁵⁾。そして2011年末を基準日とする第4回目のCTUO規模調査でも、さらなる勢力拡大が示唆されている（後掲表3-2参照）。2002年実施の第3回CTUO規模調査時のCTUO加盟労働組合員の増加の背景には、非組織部門や非組織労働者⁶⁾（以下、合わせて「非組織」とする）

5) 中央労働組合組織／CTUOはインドの労働組合の中央組織である。インドでは労働政策や労働問題についての政労使の対話＝社会的対話の場である三者構成会議や労使の二者会議、またILOへの労働者側代表を選出すること等を目的に、CTUOを確定するために労働雇用省が調査を実施している（以下、「CTUO規模調査」とする）。CTUOとして認定されると、それらの会議において発言権が認められる。三者および二者構成会議は、全国／連邦レベルだけでなく各州においても設置される。会議での発言を通じて労働政策に意見を反映させ得るので、CTUOとして認定されるのとそうでないのでは、労働組合の影響力／発言力に大きな差が生ずる。CTUO規模調査はこれまでに4度実施されており、直近の調査は2011年末日を基準日として、CTUO認定を希望する労働組合からの提出期日を2013年3月31日としたものである（労働雇用省ウェブサイト [URL: <https://labour.gov.in/>] 掲載通知“Notice: Verification of Membership of Central Trade Union Organisation”, 2013年4月19日に本通知PDFファイルダウンロード）。

6) 非組織部門は、統計定義としては農業および規模10人未満の非農業の民間企業／組織となる。また非組織労働者は、会社勤めの正社員ではない非正規労働者である。しかしそれにとらわれず、「非組織」として小規模・零細組織およびその労働者、また自営者、請負労働者や日雇い労働者をはじめとする非正規労働者を想起されたい。

の組織化の進展があった（太田 2009）。2013年の第4回調査でも非組織の組織化の進展が進んでいると考えられる。

第2の点である規模の大きな独立系労働組合および独立系労働組合連合の台頭について、この動向で重要なのは、インドで初めて非組織の労働者を代表することをめざした全国労働センター（National Centre for Labour: NCL）の1995年の結成である。当初はフォーラムであったNCLの結成は、それまで無視されてきた労働者を代表する「集団的発言」であるという点で大きな注目を集めた（Kannan 1999）。NCLを構成するのは、非組織の組織化に実績を上げてきた独立系諸組合である（太田 2011）⁷⁾。

しかしNCLの結成以上に注目すべきなのは、2002年に実施されたCTUO規模調査において、独立系労働組合の台頭期に当たる1972年に労働組合として登録を果たしたSEWAが、CTUOとして認定された点である。SEWAはNCLの結成に名を連ねたのち、運動の方向性のちがいを理由にNCLを離脱した（太田 2011）。その後SEWAは、貧困女性支援の地道な活動などを通じて規模を拡大させ、CTUOとして認定されるに至った。今日SEWAは、1970年代までに誕生した独立系労働組合のなかで、最大の労働組合である。そして前項で述べたように、SEWAが展開する労働運動は、本書序章でいう包摂・権利擁護型労働運動、すなわち、労働組合の関心が向かなかった、排除された労働者の組織化や権利擁護、社会正義の実現に取り組む労働運動である。

SEWAは、インドの労働組合で包摂・権利擁護型労働運動を最初に展開した組織、もしくはそのような最初の労働組合の1つであったと考えられる。他方、労働組合ではない組織による包摂・権利擁護型労働運動が開始されたのは、小さいものを含めれば、それ以前の時期にさかのぼれるかもしれない。しかしここでは、インドでの包摂・権利擁護型労働運動が1970年代という早い時期にすでに開始

7) 非組織の組織化はインドの労働運動の重要な論点で、労働組合によるその取組みを、インドの新しい労働運動と位置づける研究も少なくない（たとえばDatt 1997）。しかし本章は、非組織の組織化や非組織をめぐる労働運動だけでは、「新しい労働運動」とはとらえていない。それは労働組合による非組織の組織化の取組みは、進展していなかっただけで、1947年の分離独立前後の時期においても行われていたからである（Sundaram 1997; Sen 1997; 太田 2011）。CTUOも1980年代から非組織の組織化に取り組んでいる（Shyam Sundar 2006）。

されていたことに着目する⁸⁾。インドは当時も今も非先進国であり、このことは少なくとも40年以上にわたって、インドが社会に根強く残る貧困を長期間解決できないでいることを示している。この40年の間に、たとえば同じアジアに位置する近隣の東南アジア諸国は、インドを後目に先に中所得国にたどり着いている。インドが貧困を長く解決できないのなら、貧困を単に所得水準の問題ではなく、社会や文化、また政治の次元の問題でもあるととらえ (Chikarmane and Narayan 2005)、インドではその解消が社会の取組みとしてなされていないと考えるべきである。インドの包摂・権利擁護型労働運動は、開発という文脈において、インド社会が抱える、またインド特有の階層、出自、性別などに関する今も続く差別や不平等という、労働の範疇を超えた根深い問題に向き合っている⁹⁾。

以上本節では、独立系労働組合運動の胎動と展開に焦点を当て、インドの「新しい労働運動」が生まれた文脈と特性、また今日の運動の展開の大きな流れを明らかにした。本節でみたように、インドの「新しい労働運動」は独立系労働組合運動と、前段でみたような開発という文脈における包摂・権利擁護型労働運動の2つからなる。そしてインドの2つの「新しい労働運動」は、南アフリカやブラジルなどの他の新興諸国で展開された新興国型の新しい労働運動と同じく1970年代～1980年代に台頭、顕在化した一方で、2つの「新しい労働運動」が並行して誕生している点で、それらの国々の動態と異なる。次節では、このインド独自の「新しい労働運動」である独立系労働組合運動の現時点での到達点を検討する。続く第3節において、インドの文脈における包摂・権利擁護型労働運動をみる。

8) 本書序章で包摂・権利擁護型とした労働運動は、1990年代以降のとくに先進諸国における運動の再活性化という文脈での労働運動と関連するものである。また新興国型の新しい労働運動が展開された南アフリカやブラジルなどの国々については、1970年代の包摂・権利擁護型労働運動は論じられていない。

9) たとえば女兒の児童労働がある地域のあるコミュニティに偏って観察されるとしたら、その地域やコミュニティの特性や問題、またそれを取り巻くインドの経済社会の構造まで視野に入れなければ、根本的な解決にはつながらない可能性がある。少なくともそれを児童労働のみの問題ととらえるのでは、不十分である。

本節では、独立系労働組合運動の到達点を検討する。その際、独立系労働組合のなかでも代表的な組織で、非組織労働者の組織化に力を入れ、2000年（ゼロ年）代中盤以降、発言力を強めている「新しい労働組合イニシアティブ」(NTUI) に注目する¹⁰⁾。NTUIをみることで独立系労働組合とその労働運動の到達点を検討するのは、次の理由による。第1に、NTUIの結成は2001年だが、発足時の中核メンバーは、前節で独立系労働組合運動の胎動との関連で言及した、1970年代にムンバイで労働運動を展開した労働組合リーダーたちが多く含まれていたからである。NTUIをみることで、時期的には台頭期から今日までの独立系労働組合運動の展開をカバーすることになる。第2に、NTUIはもともと、まずは賃金や労働条件の改善、向上をめざすという従来型の労働組合が中心になって結成された労働組合の連合組織であり、NTUIと政党系労働組合を分かち大きな点は、政党への従属から決別しているか否かであるといえるからである。したがって政党系労働組合との対比において、独立系であることに注目するのに、NTUIをとりあげるのには適していると考えられる。第3に、NTUIは今日、前節で独立系労働組合運動の注目すべき動向として言及したNCLよりも、活発な活動を展開しているからである¹¹⁾。そして第4に、組織規模はSEWAには及ばないものの、最大級の組織規模を誇ることは間違いのないからである。本節の考察では、筆者による集計データやフィールドワークより、執行役員の変遷、傘下の労働組合の特性、展開する労働運動の方向の検討を通じてNTUIの組織的特性を明らかにする。またNTUI、そして独立系労働組合の到達点も本節で明らかにする¹²⁾。

10) 筆者は過去の研究(太田 2011など) でNTUIを「労働組合の新しいイニシアティブ」と訳してきた。

11) NCLの組織化等の取組みについては太田(2011) 参照。NTUIもNCLの結成に名を連ねたが、SEWAと同じく運動の方向性のちがいを理由にNCLを離脱した(太田 2011)。

12) 到達点の検討に関連して、筆者の過去のフィールドワークでは、NTUIがCTUOとしての認定申請を見送ったことは(後述) 広く労働研究者や労働組合関係者に知られていたが、その経緯を知る者はいなかった。本節ではNTUI事務局長への聞き取りから、この点も解明する。

2-1. NTUIの結成と組織構成

NTUIの結成は2001年で、2006年に労働組合としての登録を果たす。NTUIは独立系労働組合連合で最も勢いのある組織の1つである。NTUIの信条を表すものとして「団結、民主主義、実力行使」(Unity, Democracy, Militancy)がある。これは、政治信条等で分断された運動ではなく、労働者は団結してこそ力を発揮できる、労働運動の基礎にあるのは民主主義で、労働組合も民主的に機能する必要がある、そして、労働者の権利を守るためには実力行使を厭わない、ということを表す。これらの行きつく先の1つが、政党からの独立ということである。

(1) 結成までの経緯、組織化の特性

1970年代に入ってINTUCに対する不満の高まりに呼応するように、ムンバイを中心に、左派・左翼系独立系労働組合が企業レベルでの活動を活発に展開するようになった。このような企業単位であることによる労働組合の運動の広がりに対する制約が、のちのNTUI結成に向けたベクトルを生み出す (Mohanty 2012)。同時に、1970年にインド共産党 (Communist Party of India: CPI) 系の労働組合の全インド労働組合会議 (All India Trade Union Congress: AITUC) が分裂し、インド共産党 (マルクス主義) (Communist Party of India [Marxist]: CPI[M]) 系の労働組合であるインド労働組合センター (Centre for Indian Trade Union: CITU) が結成される際に、分裂に失望したり、政党による労働組合の支配を嫌ったりした (元) AITUCの労働組合リーダーたちがいた。政党からの独立を主張したために除名された人たちもいる。それらのリーダーが組織した労働組合も、NTUIの創設メンバーを構成している¹³⁾。

ムンバイでは1年半に及ぶ繊維産業のストライキが1982～1983年に発生し、のちのNTUI関係者もストライキを支援する。しかし、地域ベースで独立系労働組合連合のイニシアティブが動き出したのは1989年である。ムンバイのあるマハーラーシュトラ州の都市プネーの自動車メーカー TELCO社の工場でのハンガーストライキを支援するために、労働組合連帯委員会 (Trade Union Solidarity Committee: TUSC) が結成され、それを基盤にする形で、のちのNTUIにつな

13) NTUI副会長(当時。現特別招聘)のD・タンカッパン氏への聞き取り(2007年11月24日実施)。

がる独立系労働組合の運動を全国に展開することになった。その際、CTUOの1つである「ヒンド労働者連盟」(Hind Mazdoor Sabha: HMS)¹⁴⁾で事務局長を務めたバガラム・トゥルプレがTUSCのミーティングに参加し、氏のアドバイスを参考にしながら行動指針が作成されたという¹⁵⁾。表3-1の第1期の執行評議会メンバーに名を連ねているのが、NTUI結成に大きな役割を演じた労働組合リーダーたちである。

NTUIは、労働組合は1企業に1組織、1産業に1つの産業別労働組合（連盟）であるべきと考える。また、NTUI(の傘下組合)が重点をおく活動の1つに、組織部門（公共部門および従業員規模が一定以上の企業）での請負労働者の組織化がある。同時に、NTUIは結成当時から女性労働者や社会に居場所のない人たちの問題など、従来型の労働組合が目を向けなかった人たちにも関心を向けている。なお、2006年労働組合登録時のNTUIの組織規模は50万人であったという（Mohanty 2012）。政党からの独立に賛同する、左翼思想を持つ労働組合から中道左派思想を持つ労働組合まで、NTUIは広く組織している。ただしNTUI総体としてみると、その基本的な信条は「プログレッシヴ」すなわち革新の推進にある。NTUIは左派・左翼系の労働組合連合である。

(2) NTUIの執行機関と執行部の顔ぶれの変化

つぎに、NTUIの執行評議会メンバーを時系列にみることで確認できる、結成からのNTUIの変化を明らかにする。労働組合連合としてのNTUIの執行機関は、執行評議会（Executive Council）である。役職は会長、副会長、事務局長、会計役、幹事、共同幹事（以下、共同幹事までを「役員」とする）、それに評議員からなる。

表3-1は第1期（2006～2009年）から現在の第4期（2018年～）のNTUIの執行評議会メンバーをまとめたものである¹⁶⁾。結成直後の第1期と現在の第4期をみると、ともに会長1名、副会長10名、事務局長1名、会計役1名、幹事5名で、

14) HMSはCTUOで4番目の組織規模を誇る、社会主義者が中心になって1948年に結成した労働組合である。HMSは政党系列下でない独立系労働組合だが、本章が論ずる独立系労働組合には含めない。それは結成が1947年のイギリスからの分離独立直後という早い時期であったため、また結成が1970年代の独立系労働組合運動の台頭には直接つながっていないためである。

15) NTUI会長のN・ヴァスデーヴァン氏への聞き取り(2007年11月26日実施)。

また共同幹事は第1期は13名、第4期が7名となっている。第1期には評議員はいない。第1期の執行評議会メンバーはこのように役員のみで計31名である一方、第4期には上記のように会長から共同幹事までの役員25名に加えて、評議員38名、それに顧問／相談役と思われる特別招聘が2名おり、執行評議会メンバーは計65名（特別招聘を除くと計63名）となっている。労働組合としての登録から12年でNTUIは着実に組織規模の拡大をみている。

第2期（2009～2013年）の執行評議会メンバーは計51名である。会長1名、副会長8名、事務局長1名、会計役1名、幹事4名、共同幹事6名で、これら役員計21名のうち、副会長の1名を除いた20名が、役職の若干の変動を伴いながらも第1期から引き続き役員を務めている。それが第3期（2013～2017年）になると、共同幹事以上の役員計26名のうち、第1期役員はほぼ半数の14名になり、現在の第4期には、役員計25名のうち同11名になった（表3-1の青文字のメンバー）¹⁶⁾。NTUI結成に携わった第1期からの役員の減少から、着実に世代交代が進んでいることがうかがえる。

執行評議会メンバー数について注意が必要なのは、第4期（計65人）よりも第3期（計72名）の方が多いためである。第4期は第3期に比べてとくに評議員数が少ない（46人から38人に減少）。目につくのが、第2期評議会メンバーの減少である。すなわち、第3期の共同幹事以上の役員で第2期にも評議会メンバーだったのは、全26名のうち5名であった。それが第4期では、役員は共同幹事の2名のみになる。評議員については、第3期は11名が第2期も評議員だったが、第4期はわずか2名である（表3-1の緑文字のメンバー）。また新規の執行評議会メンバーも、第3期に比べると第4期は若干少ない（72名中39名 [=54.2%] から65名中29名 [=44.6%] に）。12年という期間でみると、結成時から組織規模は着実に拡大し、また世代交代が進んでいるが、結成から12年が経過した今日、上記のような役員数および評議会メンバー数の推移から、NTUIという連合組織の勢いに陰りがみられる、

16) 執行評議会メンバーはいずれもNTUIウェブサイトですぐ入手した（出所URLは表3-1参照）。第4期の任期について、NTUIウェブサイト閲覧時（URL: <http://ntui.in/executive-council/>、2020年2月17日）には執行部の期間が記載されていないが、2018年開催の第4回全国大会において承認されたものと推測されるため、第4期を2018年～とした。

17) ただし評議員1名および特別招聘1名を加えると、計13名である。

表3-1 NTUIの執行評議会メンバー(第1期～第4期)

	第1期 (2006～2009年)	第2期 (2009年～2013年)	第3期 (2013年～2017年)	第4期 (2018年～)	
会長 (President)	Y. U. Chavan	D. Thankappan	N. Vasudevan	N. Vasudevan	
副会長 (Vice President)	D. Thankappan R. Kuchelkar M. A. Patil Chandan Sanyal Ashok Chaudhary	Subhash Naik Jorgé Sonpat Prakash Rajiv Agarwal V. B. Cherian Bhagmal Rana	R. Kuchelkar M. A. Patil Ashok Chowdhury Ashim Roy M. Subbu	R. Kuchelkar M. A. Patil Sanjay Garg Vergiese Chacko D. C. Gohain	
事務局長 (General Secretary)	Ashim K. Roy	Ashim Roy	Gautam Mody	Gautam Mody	
幹事 (Secretary)	M. Subbu	M. Subbu	M. Rajan	Pradeep Roy	
会計役 (Treasurer)	N. Vasudevan	Anuradha Talwar	Anuradha Talwar	Milind Ranade	
共同幹事 (Joint Secretary)	Sailen Bhattacharya Daarshan Singh Chawla Cyrl A. Fernandes D. C. Gohain D. A. Kale Moham Kothekar	Milind Ranade Gautam Mody Chandrareshkar Maya Parmeshwar	Pradeep Roy Roma K. Mungagapattinai D. C. Gohain Mohammad Shaif Khan Bharti Sharma K R Sadanandan Deepak Bhalerao S. D. Ramtaje Devabrat Sharma	Milind Ranade Sujata Mody Roma Malik Abdul Latif Mohammad Shaif Khan Mahadev Khude Deepak Bhalerao S. D. Ramtaje Devabrat Sharma E. George	
評議員 (Member)	—	Sailen Bhattacharya, Daarshan Singh Chawla, S. D. Ranjaney, S. P. Vansadia, P. T. John, M. Rajan, Rajiv Aggarwal (*), Anannya Bhattacharya, Pucan Murmu, Germanjit Singh, Pradeep Roy, P. T. John, K. Mungagapattinai, Muruganmal, K. Shankarababu, Puri Gaopkar, M. M. Abhyankar, S. A. Azad, Banshi Lal, B. Srinivas Rao, Uday Mahale, S. Shenbaga Subbu, V. Timothy, Subhash Gaurav, Brijpal Singh, Arvind Valiya, Bharat Sharma, Lakshman Sahu, E. George, D. R. Patkar	Srinivas Rao, Manas Das, Sudha Bharadwaj, S. A. Azad, Puri Gaopkar, S. P. Vansadia, H. Pagare, Anannya Bhattacharya, Rakhi, Sehgal, Padam Kumar, Ghulam Mohammad Qadir, Pradeep Murmu, P. T. John, P. Krishnammal, Vishwakala Thankappan, P. T. John, M. M. Abhyankar, Babu Bhalaadhare, Mahadev Khude, Maya Parmeshwar, Dadarao Parekar, Subhash Gurav (*), Shishir Dhavle, Ramesh Doshi, Makhan Singh, Nandhar Singh, Pradeep Roy, P. T. John, K. Mungagapattinai, T. Timothy, A. Kadiravel, E. George, D. Sulif, Ashish K. Ghosh, Swapan Ganguly, Utlam Gayen, Bela Adak, Indraneel Bhattacharya, Sailen Bhattacharya, Somnath Ghosh, Sima Fokla, Sushovan Dhar	Manas Das, Bipul Hazarika, Nilesh Pamar, Padam Kumar, Sagar Besra, Pratibha, K. K. Kunnikaranan, V. S. Mohan Lal, A. P. Poli, P. Krishnammal, Yesodhara Devi, Jose Theodor, Pradeep Roy, P. T. John, K. Mungagapattinai, Manandan, M. M. Abhyankar, Vishwakala Thankappan, Vijay Dalvi, Asha Gangurde, Girish Ashtekar, Dadarao Parekar, Subhash Gurav (*), Shishir Dhavle, Ramesh Doshi, Makhan Singh, Nandhar Singh, Pradeep Roy, P. T. John, K. Mungagapattinai, T. Timothy, S. M. Srinangam, Anjapulli, M. Raju, D. Sulif, Ganesan, Narayan Patari, Amal Ray, Sailen Bhattacharya	—
特別招待 (Special Invitee)	—	—	—	D Thankappan Ashishkumum Ghosh	

(出所) NTUIウェブサイト掲載情報より筆者作成。第1～4期の各URLは次のとおり：

第1期：<http://ntui.in/2006/03/04/executive-council-2006-2009/> (最終確認)；第2期：<http://ntui.in/2013/10/21/executive-council-2009-2013/> (最終確認)；第3期：http://ntui.in/2019/12/18/最終確認；第4期：http://ntui.in/2019/12/18/最終確認。

(注) (1) 赤字イタリックは第1期限り、青文字は第2期から、下線付緑文字は第2期から、茶文字は第3期から執行部役員を務めるリーダー。
 (2) 年次で氏名の綴り等が異なっても同一人物と判断し、Rajiv Aggarwal, Phudan Murmu, Germanjit Singh, Subhash Guravの諸氏をその前の期以前における執行部経験者とした。表内の(*)がその4名である。
 (3) 第3期評議員で第4期特別招待の Ashish K Ghosh / Ashishkumum Ghosh 氏は同一人物。

あるいは勢いが踊り場に差し掛かっている可能性があることが示唆される。この観察は、本節2-4.項にみるNTUIの事務局長ゴータム・モディーの説明と矛盾していない。

(3) 傘下の労働組合

第3期執行評議会メンバーには評議員46名の出身母体である労働組合名も記載されている。2名以上の評議員が選出されている組合がいくつかあるが、傘下の労働組合が組織されている産業／業種をみると、建設業、化学産業や石油精製業（とくに請負労働者を組織）、自動車産業、アパレル製造・繊維産業、空港業務（の請負労働者を組織）、清掃業、保育等¹⁸⁾、観光業、サービス業、またプランテーションや農業、林業など、広い産業／業種にわたっている。

労働者でみると、請負労働者や農業労働者、(州間)移民労働者など、いわゆる「会社勤めの正社員」の枠組みに収まらない労働者が多い。第3期に評議員を送り出している「娯楽産業労働者組合」(Binodini Shramik Union) は、セックスワーカー（性産業労働者）を組織する労働組合である。NTUIは性労働を職業と認め、性産業労働者組合を傘下に入れたインドで最初のナショナルセンターである (Gall 2016)。他方、公務員の労働組合もあり、なかでも「ジャンムー・カシミール州労働組合センター」(Jammu and Kashmir Trade Union Centre) は、40万人以上の労働者を組織しているとされる¹⁹⁾。個人加盟のとくに低賃金労働者を組織する一般組合もNTUIに加盟している。

地域的には、インド全域をカバーするような労働組合連盟も傘下にあるが、州や地域あるいは一都市を拠点にする労働組合が圧倒的に多い。なお、実際に革命を求めるかは不明だが、組織名称に「革命労働者」とある労働組合もある（「ジャールカンド革命労働者組合」[Jharkhand Krantikaari Mazdoor Union]）。以上より、NTUIが幅広く組織化を試みようとしていることはうかがうことができよう。

18) 乳幼児の保育と教育に取り組む国の事業の優先施設をアンガンワディといい、そこで就労するアンガンワディ労働者（ワーカーとヘルパー）の組織化である(太田 2017)。

19) NTUI副会長(当時。現特別招聘)のD・タンカパン氏への聞き取り(2007年11月24日実施)および次のウェブサイトを参照。URL: <https://www.revolutionarydemocracy.org/rdv13n1/kashmir.htm>(2020年2月18日閲覧)。

2-2. NTUIと包摂・権利擁護型労働運動の展開

前項の最後でNTUIが幅広い組織化を試みていることを指摘したが、活動や運動の幅の広さはどうか。たとえば、従来型の労働組合が多いNTUIにあって、傘下組織やNTUI関係者は職場での活動にとどまり続けたり、賃金をはじめとする労働条件の改善、向上のみを追い求めたりしているだけなのだろうか。すなわち、NTUIは包摂・権利擁護型労働運動の展開を試みているだろうか。一例を挙げれば、林業では指定部族（アーディヴァーシー）が、清掃業などでは旧不可触民（以下、ダリトとする）の労働者が多く、また前項2-2.(2) でふれた性産業などの特定産業に従事する労働者に対し、偏見や差別がある可能性が高い。それらの労働者の地位向上や尊厳の回復に、労働の現場にとどまらない広い観点から労働者にアプローチすることが必要と思われる。

前段の議論は一般論としての推測だが、たとえば、NTUI傘下の「アパレル関連労働者組合」(Garment and Allied Workers Union: GAWU) の委員長で第2～3期に執行評議委員を務めたアンニヤ・バッタチャルジーは、次節3-2.(6) でみるNGOのSLDの共同創設者のひとりでもある。氏はアジアのアパレル製造業における最低賃金の実現、性差別根絶、また団結権の確保を求めるアジア最低賃金アライアンス (Asia Floor Wage Alliance) の国際コーディネーターも務めている²⁰⁾。

またタミルナードゥ州のチェンナイ市周辺を拠点とし、NTUI第1期から共同幹事、幹事を2期ずつ務めているスジャータ・モディーは、「女性労働組合」(Penn Thozhilalargal Sangam: PTS) と「アパレル&ファッション労働者組合」(Garments and Fashion Workers Union: GAFWU) の2つの労働組合を組織したリーダーである²¹⁾。PTSはスジャータ・モディーによって1999年に組織され、2001年に労働組合として登録を果たした。自営や日雇い労働者など貧困/低所得層にある女性労働者が構成する一般労働組合で、組合員数は公称で1万人強である。もう一

20) 次のウェブサイト参照。URL: <http://independent.academia.edu/AnannyaBhattacharjee/CurriculumVitae>(2020年2月18日閲覧)。氏に限らず、自身は労働者ではなく、また労働者の権利だけでなくより広い社会問題や人権問題の解決に取り組む人たちは、メディアのインタビュー等で組合リーダーというよりもアクティヴィスト/運動家という肩書で紹介されることが多い。

21) スジャータ・モディーおよびPTSのケースは太田(2014) 参照。当時と今とでは氏の役職が変わっている。

方のGAFWUは2008年設立で、アパレル工場労働者の組織化と労働条件の改善に取り組んでいる。氏はPTSを組織する前に、貧困女性を支援する「マラーチ女性資源センター」というNGOを始めた。氏は貧困女性労働者の労働組合の結成前に、組織化や運動の展開を自分で経験する必要があると考えた。それが労働組合ではなくNGOであるマラーチ女性資源センターの開始にもつながっている²²⁾。

PTS組合員の女性たちが直面する問題で大きいのが、とくに貧困女性の住居や土地および水の問題であるという。それらの生活環境に関する問題は、労働という視野だけで解決できるものではない。また貧困／低所得層の女性労働者の組織化を通じて、困難な人生を歩んできた女性労働者に寄り添うような対応が労働組合リーダーからなされることもままあるようである。労働とは関係ないコミュニティの問題の解決に関与するリーダーもいる（太田 2014）。

この2つの事例だけでNTUIの労働運動と一般化することはもちろんできない。しかしNTUIの傘下には、従来のような職場にとどまらない活動を展開する活動家や労働組合リーダーが組織する労働組合も存在している。そのかぎりでは今日のNTUIは、包摂・権利擁護型労働運動から離れた立ち位置にはないことが指摘できる。

2-3. NTUIの到達点

——中央労働組合組織（CTUO）認定をめぐる——

労働組合の到達点を客観的に測る指標の1つとして、組織規模を挙げることができる。そこでその組織規模より、NTUIそしてインドの独立系労働組合とその労働運動の到達点のみよう。インドの労働統計は、労働組合の組織率や組織規模に関して正確性を欠いている。しかし公刊統計とは別に、労働政策の審議等の場である三者構成会議等への労働者側代表を選出することなどを目的に、労働雇用省がCTUO規模調査を実施している（注5）参照）。2011年末日を基準日とする直近の第4回CTUO規模調査によるCTUO認定基準は、8州以上および8産業以上で、80万人以上の労働者を組織する必要がある。

同調査の結果公表とそれに基づくCTUO認定は今日現在もまだ行われていな

22) NTUI幹事およびPTS委員長のスジャータ・モディー氏への聞き取り（2008年11月20日実施）。

いが、CTUO認定を希望する労働組合からの申請提出期日直後の2013年4月に、各労働組合が届け出た規模の一部がインド日刊紙 *Business Standard* で報じられている。その第4回調査（未確定値）と、前回2002年末日を基準日とする第3回調査をまとめたのが表3-2である²³⁾。本表にはNTUIの記載がない。それはNTUIが本規模調査によるCTUO認定の申請を見送ったためである。なぜだろうか。

申請を見送った理由についてみる前に、NTUIの組織規模について、筆者の考えを述べる。労働組合自らの申告による組織規模はインドでは一般に不正確であり、NTUI自身による公称もあてにできない。2007年段階で筆者は当時のNTUI副会長であるD・タンカッパンから組織規模を150万人程度と聞いたが、もちろんそれは過大な数値である。筆者はNTUIがCTUO認定申請を2013年に行わなかったことから、少なくとも2011年末当時の組織規模は、80万人に満たなかったと考えている。認定されることが確実なら、申請を見送る理由はないからである²⁴⁾。実際筆者は、NTUIがCTUO認定をめざして、傘下の労働組合員数の正確な把握に組織をあげて動いていたことを当時、現地で見聞きしている。

CTUO認定申請に際して労働組合は、組合員から組合費が納入されていることを証明する必要がある。しかし、たとえばNTUIが組織化に力を入れる請負労働者から確実に組合費を毎年徴収するのは、労働者の資力や職場での定着性の問題などから、正社員からの組合費の徴収よりも困難と推測される。NTUI傘下の労働組合を支持する労働者の規模ほどには、組合費を実際に収めている労働者がいなかったと考えられる。

NTUIはCTUO認定申請を見送ったことで、政策審議などの場である三者構成会議等で、労働者の代表としての正式な参加の道は閉ざされることになった。これはNTUIにとっては大きな損失のはずである。それにもかかわらず、CTUO認定申請の不参加について、NTUI内では次のような判断があった²⁵⁾。NTUIは傘下組合員数の集計作業を進めるなかで、状況を非常に注意深く吟味し、また傘

23) 本表の集計に関する詳細は太田(2019a) 参照。本表でLPFとUTUCの規模に疑問符をつけたのは、引用元のDhal(2018) で出所が明示されていないためである。

24) NCLもCTUO認定申請を行っていない。推測の域を出ないが、それはNTUIと同じく、組織規模が80万人に満たなかったためと考えられる。

25) NTUI事務局長のゴータム・モディー氏への聞き取り(2019年7月31日実施)。

表3-2 中央労働組合組織の組合員数

CTUO	2011年末 届け出 組合員数	2002年末 確定値
インド全国労働組合会議(INTUC)	3330万	395万
インド労働者連盟(BMS)	1710万	622万
全インド労働組合会議(AITUC)	1420万	344万
ヒンド労働者連盟(HMS)	910万	334万
インド労働組合センター(CITU)	570万	268万
全インド統一労働組合会議(AIUTUC)	470万	137万
全インド労働組合中央評議会(AICCTU)	250万	64万
労働組合協調センター(TUCC)	160万	73万
自営女性協会(SEWA)	130万	69万
労働進歩同盟(LPF)	60万?	61.2万
統一労働組合会議(UTUC)	38万?	60.7万
全国インド労働組合戦線(NIFTU-DHN)	?	57万
NFITU-KOL	-	3万
上記計	9000万~1億	2488万

(出所)太田(2009), Ahn(2010), Dhal(2018) および *Business Standard* 2013年4月7日付掲載記事をもとに筆者作表。

(注) (1) AIUTUCは2002年時の名称/略称はUTUC(LS)。

(2) 太田(2009)は暫定値に基づくが、INTUC、AITUC、HMS、CITU、AIUTUCの5組織以外は暫定値がそのまま確定値として認定されている。本5組織の確定値はAhn(2010)による。

(3) 2011年の数値は*Business Standard* およびDhal(2018)による。

下の労働組合やリーダーとも議論した。その結果、圧倒的多数の労働組合が申請をすべきではないという判断をするに至ったという。それは新規申請労働組合に対してはその申請組合員数が正確な数値か、非常に細かいチェックが入ること、しかし細かいチェックはすでにCTUOとして認定されている労働組合には求められず、したがって評価が不公平であること、また、組織規模が明らかになった段階で、その数値に不正が行われているなどの疑義を唱えて、他の労働組合からNTUIへの攻撃²⁶⁾が始まることが予想され、傘下組合が攻撃にさらされることを

26) 既存のCTUOは新たな労働組合のCTUOとしての認定を好まない。それは自らの発言力が相対的に減ずるからである。ここでいう「攻撃」は、聞き取りでは「attack」と英語で表現されたものである。NTUIは不正をする組織である等といった、NTUIの勢力拡大を良く思わない他の労働組合によるNTUIに対する誹謗中傷の展開や、現場での縄張り争いとしての組織の切り崩しなどが、攻撃の意味するところである。

NTUIは望まなかったことなどが、CTUO認定申請を見送った理由である。

上記はNTUI事務局長のゴータム・モディーへの聞き取り調査からである。氏はCTUO認定手続きについて、既存のCTUOよりもNTUIの組織規模が小さいことは認めるが、上記のような不公平を改め、官僚的な手続きに従うのではなく、民主的な手続きに変更すべきと主張する。その一方、労働者の権利を損なうような政策を推し進める、批判すべき対象の政府が定める手続き自体に乗ることがそもそも誤りであり、またそれは体制側につくことであるという見解も示した。これはいい得て妙とも、詭弁ともとれる見方である。しかし民主主義を踏みにじり、労働者への攻撃を繰り返す、企業／資本家を優遇する現政権の片棒を担ぐことは断じてできない、と氏の姿勢は鮮明であった。

CTUOではないために労働に関する三者構成会議等に正式に参加できない点について、氏は、現政権はそもそも三者構成会議で最も重要なインド労働会議（Indian Labour Conference: ILC）を2015年以来開催していないなど、社会的対話（政労使の対話）を軽視しているのを、政策審議等の場で発言できないことは好ましくないが、あまり問題ではないとの考えを示している。政府の政策等についてNTUIは、CTUOのなかでも主張が近く良好な関係を築いているAITUCや他の労働組合から情報提供をうけ、また彼らにNTUIの主張を伝えている。ただし、現政権は連立与党政権の中心にいるインド人民党（BJP）の姉妹組織であるインド労働者連盟（Bharatiya Mazdoor Sangh: BMS）以外の意見には聞く耳を持たないので、NTUIの主張はCTUOとしての認定の如何にかかわらず、政策に反映されることはまずないと考えられる。連邦レベルでの政策審議等の場で正式な発言の機会が与えられていなくとも、NTUIは州レベルでは労働者を代表できるよう取り組んでいるとのことである。

2-4. 事務局長によるNTUIの自己評価

このほか、NTUI事務局長ゴータム・モディーへの聞き取りから（2019年7月31日実施）、氏個人による現在のNTUIの評価をまとめる。

NTUIが結成以来今日まで何を成し遂げたか、氏はその評価は難しいと考えている。それはNTUIの誕生以降今日に至るまで、一貫して労働者階級は後退し続けており、とくにBJP・モディ政権下では、労働者が獲得してきた権利がよりい

っそう激しくまた継続的に損なわれているからである。このような状況にあっては、労働組合として何かを成し遂げたと考えるのは難しいということであろう。またNTUIおよび傘下の労働組合も、継続的に組織の切り崩しにさらされているとのことである。その結果、労働組合員数を減少させたり組織が衰退したりしている。労働組合員であることを理由に使用者に解雇され、失職した傘下組合員もいる。

そのようななかで氏は、政党への従属の否定によって、中道左派から左翼まで広く労働組合を集結させることができていることで、NTUIは労働者のより大きな問題の解決に取り組むことができていると評価している。政党系労働組合は単に、大きな問題に対して解決に取り組む素振りをみせるだけであるという。またNTUIは、社会の民主化とその価値を最重要視し、それを労働者階級の運動／ムーヴメントの中心に据えている。それによって、大きな政治問題にも取り組み、時の政権による民主主義の権利や制度の浸食に対抗し、なかでもカーストの問題や差別の問題、さらには女性問題にもしっかりと取り組むことができているのがNTUIであると考えている。補足すると、モディーによればNTUIも他の社会組織との協力は重要であると考えている。

しかしそれでも、氏はNTUIの現状には満足していないという。それは結成時に考えていたよりも労働者、そしてNTUIが直面する問題が大きいためである。NTUIは組織的能力の面でも、思ったほどの速さでは動けていないという。この間、経験や学習はしてきたが、世界が変化していくなかで、労働者階級に対する資本家／企業からの攻撃もいっそう悪質になり、またその戦略も変わってきている、労働組合はその変化に対応する必要がある、したがってNTUIにはやらなければならないことがまだ多くあると考えている。

2-5. 独立系労働組合の到達点

以上、独立系労働組合としてNTUIについて考察した。一定程度の成果を上げているとはいえ、NTUI事務局長のゴータム・モディーは、NTUIが当初描いていたほどのことはまだ達成できていないと謙虚に認識している点が印象的である。また、もともとは従来型の労働組合が中心となって結成された独立系労働組合のNTUIが今日、その傘下の労働組合に女性や社会的に弱い立場にある人たちへの

取組みも展開しているものがあるという点は、NTUIがインドのもう1つの「新しい労働運動」である包摂・権利擁護型労働運動から離れた立ち位置にはないことを示している。

本節の目的は、独立系労働組合の到達点を考察することであった。到達点を測る指標で最も客観的なものは組織規模である。一定の規模の労働者を組織してCTUOとして認定されることで、政策審議の場で発言権が認められることはすでに述べた。そのような場での発言を通じて労働政策に意見を反映させ得ることから、労働組合がCTUOとして認定されるとそうでないのとでは、行使できる影響力／発言力に大きなちがいが生ずる。したがって労働組合には、CTUOとして認定されることをめざす大きな誘因が存在している。組織規模から評価するに、NTUIはCTUOとして認定されておらず、政党系労働組合を中心とする既存のCTUOを凌駕するどころか、まだ追いつくことができていない。これが、NTUIに代表されるインドの独立系労働組合とその労働運動の現時点での到達点である。

3 インドの包摂・権利擁護型労働運動

本節では2つ目のインドの「新しい労働運動」としての包摂・権利擁護型労働運動をみる。インドで包摂・権利擁護型労働運動を展開していると位置づけられる労働組織については、統計がなく、また研究や紹介も個別事例が中心であるため、運動や組織の全体像の把握は困難である。本節ではいくつかの事例から、今日のインドの包摂・権利擁護型労働運動の特性を提示して考察する。

序章では包摂・権利擁護型労働運動を、「組織化に労働組合の関心が従来向かわなかった労働者やマイノリティ、また排除された労働者の組織化や権利擁護、社会正義の実現に取り組む、労働組合および必ずしも労働組合という形態を取らない組織（労働問題に特化したNGOや財団など）、そして弁護士や活動家という個人が主導する労働運動」とした（序章13ページ）。この労働運動は、労働組合ではない他の社会グループやコミュニティ組織等との協働やネットワークを形成しつつ展開される。以下本節でも、運動の主体を労働組合に限定していない。包摂・

権利擁護型労働運動は、労働組合が単独で展開するものから、NGOが主導するもの、両者が併存する形であったり、協働組合等の市民社会組織との協業によるものであったり、組織形態はさまざまである。

3-1. 包摂・権利擁護型労働運動を展開する労働組合とその運動

インドで包摂・権利擁護型労働運動を展開する組織を代表するのが、自営女性協会 (SEWA)²⁷⁾である。本項ではSEWAに加えて、「有価廃棄物収集労働者労働組合」(Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat: KKP KP) をとりあげる。KKPKPもインドの包摂・権利擁護型労働運動の代表的な担い手であり (Routh 2017), SEWAとKKPKPの労働運動をみることで、労働組合によるインドの包摂・権利擁護型労働運動がどのような展開をとるか例示し、結成の経緯など、前節でみた独立系労働組合運動とは異なることを示す²⁸⁾。

(1) 自営女性の組織化：SEWA

SEWAの始まりは、1918年にグジャラート州に誕生した「繊維労働組合」(Textile Labour Association: TLC)に設けられた女性部門に求めることができる。そして1968年に同部門のトップに就任した弁護士イラ・バット主導のもと、1972年に労働組合としての登録を果たした²⁹⁾。1974年にはSEWA協同組合銀行を登録している (Bhatt 1997; Bhowmik 1997)。SEWAは労働組合であり、協同組合であるが、イラ・バット自身は、SEWAは貧困自営女性の運動／ムーブメントであるともとらえている (Bhatt 1997, 221-223)。

労働組合としてのSEWAが組織するのは、組織名のとおり女性の自営者が中心で、その業種はピーディー (インドの紙たばこ)、衣料・繊維、農業労働者・小作農、零細露天商、廃品処理、運搬業、小売り屋台引きなどである。またSEWAは労働組合として、代表権 (他者にSEWAおよび女性労働者の存在と権利を

27) 筆者は過去の研究(太田 2009; 2011; 2019aなど)でSEWAを女性自営者協会と訳してきた。

28) SEWAは独立系労働組合でもあるが、SEWAという組織、そしてその労働運動の動態は、インドの独立系労働組合とその労働運動を代表するものではない。したがって本章では、SEWAを独立系労働組合の担い手としてではなく、包摂・権利擁護型労働運動の担い手として位置づけている。

29) 母体のTLCとはその後関係が悪化し、SEWAは1981年に追放される形でTLCを離れている(SEWA ウェブサイト [URL: http://www.sewa.org/About_Us_History.asp], 2020年2月8日閲覧)。

認めさせること)、労働／仕事の権利、より良い労働条件、法律の保護、そして社会保障と福祉の充実の獲得をめざし、闘争 (struggle) を展開する。郡部では、交渉力を高めることにつながる追加的な就労機会の創出に力を入れている。SEWAの戦略は「闘争と開発の共同行動」という言葉に表されている。ここでいう闘争は、権利獲得のために闘っていくということを意味し、また開発は、協同組合など市場競争だけに依存しない代替的な経済手段を用いることからなる (Bhatt 1997, 214)。

SEWAの協同組合的側面としてとりわけ有名なのは、SEWA協同組合銀行による貯蓄・融資事業である。融資はおもに零細自営業の原資向けであるが、融資案件の半分は住宅整備、冠婚葬祭、緊急の医療支出を賄うなどといった会員世帯の生活全般を支えるものである。このほか保健部門の設立や保育部門の導入も行っている (喜多村 2015)。

SEWAはこのように、経済的に恵まれていない弱い立場にある女性、より正確には貧困女性労働者の労働と生活に寄り添い支援する運動と活動を展開する。またインドの貧困層には低カーストの人たちも少なくなく、SEWAの貧困女性に関する取組みは、差別や不平等の解消への取組みの一部でもある。SEWAの戦略の1つの軸である闘争は、労働に限定されない権利獲得をめざすもので、SEWAが展開するのはインド版包摂・権利擁護型の労働運動である。

(2) 有価の廃棄物／ごみ収集労働者の組織化：KKPKP

マハーラーシュトラ州のプネー市を拠点に誕生した、有価廃棄物収集労働者を組織化するのがKKPKPである。KKPKP結成のきっかけは、2人の大学教員が1990年代初頭に、廃棄物収集をする児童への教育や廃棄物リサイクルの啓蒙に関するキャンペーン活動をするなかで、児童の保護者である同業の親に児童教育の重要性や身分証明書の取得等を提案したことがきっかけである。その後彼らは、有価廃棄物収集労働者による労働組合の結成が重要と当初から考えていた、ヘッドローダー (頭上運搬労働者) を組織する労働組合リーダーであるババ・アダーヴにコンタクトを取った。2人の大学教員は有価廃棄物収集労働者との信頼構築を進め、プネー市の彼らのコミュニティに労働組合の結成が重要であることを説いていく。そしてアダーヴ主催の集会で労働組合の結成が決定し、1993年に労

働組合KKPKPが誕生した。KKPKPはさまざまな社会組織、志ある個人、そして廃棄物収集労働者本人たちのネットワークと密接な協力があって結成された労働組合である（Chikarmane and Narayan 2005; Routh 2017）。

KKPKPの組織特性と行動戦略の特性は次のようにまとめられる（Chikarmane and Narayan 2005）。第1に、KKPKPは有価廃棄物収集労働者である組合員自らを代表する組織であることである。第2に、KKPKPは男女とも組織するが、ジェンダーの重要性を強調する点である。第3に、不正、不平等、排除に対する闘争を、経済、社会そして政治の領域で行う点である。廃品回収者はほぼダリトであるという。貧困が経済的なものだけでなく、社会、文化、政治の次元の問題でもあるという認識に基づき、ホリスティックなアプローチをとる必要があると考えている。そして第4に、行動戦略として、集団闘争（動員、闘争、アジテーション）と開発にかかる諸活動を組み合わせることである。開発にかかる諸活動は融資協同組合や廃品処理店などの創設などを指す（これをKKPKPは「代替施策の（再）構築」と位置づける）。このような代替施策を有することで、闘争に参加する人たちのコストを軽減させることができる。

またKKPKPは、組合員の社会経済的地位の向上を達成させるようプログラムや融資協働組合、協同組合小売店舗の設立などの取組みを行っている。自助組織（Self-help groups）の結成も促進し、1995年にはリサイクルのための廃品物販売を行う協同組合も設立した。この事業体を通じて、有給休暇、退職準備基金、賞与、社会保障等の給付が可能になっている。さらにインド保険公社との提携により、障害と死亡事故に対するグループ保険に加入することもできる。このほか教育、女性への暴行、児童労働、児童婚、また家庭内暴力などの個人的な問題への対応や解決にも取り組んでいる（Routh 2017）。

同時にKKPKPは他の組織との協働にも積極的に参加し、組合員だけでなく社会的弱者への政策強化を働きかけている³⁰⁾。たとえば子どもの権利のためのネットワーク「子どもの権利のための行動」(Action for the Rights of the Child: ARC) や「人びとの健康キャンペーン」(Jan Arogya Abhiyan) などへの参加である。非

30) KKPKPウェブサイト(URL: <http://www.kkpkp-pune.org/building-alliances.html>, 2020年2月9日閲覧)。

組織労働者の普遍主義的な老齢年金の実現を求める「年金評議会」(Pension Parishad) では、ババ・アダーヴがその共同委員長を務めている。

3-2. 包摂・権利擁護型労働運動を展開するNGOの例

包摂・権利擁護型労働運動は、労働組合よりもNGOの方がインドでは存在感が大きい。以下、若干地域的な偏りがあるが、6つの組織を紹介する³¹⁾。

(1) Cividep India

カルナータカ州のベンガルール市に拠点をおく「インド・開発と平和への市民社会の取組み」(Civil Initiatives for Development and Peace India: Cividep India) は、同市で盛んな繊維・アパレル製造産業に就労する女性労働者の支援を当初の目的として、2000年に結成されたNGOである³²⁾。結社の自由や団体交渉をはじめとする労働者の権利擁護に力を入れており、今日はアパレル製造・繊維産業のほかエレクトロニクス製造業、皮革産業、またコーヒーや紅茶のプランテーション産業にも取組みを広げている。いずれも輸出産業で、Cividep India はとりわけグローバル経済に組み込まれるインドの労働者の権利に関心を向ける。同時に人権侵害や環境問題、企業による不公正な慣行や労働者権利の侵害に対しても、イニシアティブをとる。目的実現に向けて、労働者への教育や企業行動の影響についての調査、またさまざまなステイクホルダーとの対話および政策変更の促進に努めている。その達成のために、国内外のフォーラムなどに積極的に参加している。労働組合との連携にも積極的で、アパレル製造・繊維産業ではNTUI傘下の「アパレル製造・繊維労働者組合」(Garment and Textile Workers' Union: GATWU) と密接な関係にある。

31) この6組織はいずれも筆者が過去に聞き取りを行った組織である。これらが包摂・権利擁護型労働運動をインドで展開する組織の代表であるとはできないが、ここでは多様な組織が包摂・権利擁護型労働運動に取り組んでいるという点を示すことに主眼をおき、事例としてまとめる。

32) Cividep India事務局長のゴピナス・プラクムン氏への聞き取り(2008年11月14日実施) および Cividep Indiaウェブサイトより(URL: <http://www.cividep.org/>, 2020年2月11日閲覧)。

(2) CLRA(「労働調査・行動センター」)

社会的弱者を支援する「プラヤス」(Prayas) 内に2006年に設立された「労働調査・行動センター」(Centre for Labour Research and Action: CLRA) は、ラージャスターン州ウダイプール市とグジャラート州アーメダバード市をおもに拠点とする組織である³³⁾。建設産業やレンガ焼き窯業 (brick kilns), また綿織りに従事する労働者や農業労働者に関する調査とキャンペーンを通じて、労働者の権利擁護に取り組んでいる。CLRAの運動が包摂・権利擁護型であることは、建設労働者の組織化支援等に明確に表れている。アーメダバード市の建設労働者はラージャスターン州東部からの移民労働者、とくに社会階層の低い指定部族が多い。移民労働者の子どもたちへの教育や生活サービスの支援にもCLRAは関心を向けている。CLRAはまた、建設労働者を組織する労働組合である「労働者の権利フォーラム」(Majdoor Adhikar Manch: MAM) をはじめとする労働組合の支援を行っている。

(3) SAVE(「社会的認識と自主教育」)

1993年にタミルナドゥ州のティルプールを拠点として創設された「社会的認識と自主教育」(Social Awareness and Voluntary Education: SAVE) は、児童労働の根絶、女性と若年層のエンパワメント、公正な労働基準の促進、また貧困層／貧困コミュニティの包括的開発に取り組んでいる³⁴⁾。SAVE内の1ユニットで2000年に設けられた「労働リソース・センター」(Labour Resource Centre: LRC) では、労働者の組織化を支援し、労働者の権利や労働組合の役割、社会保障としての退職準備基金や従業員国家保険などの福祉プログラム、職業安全、医療・衛生、また子どもの権利や女性の権利などについての教育や啓蒙を行っている。プログラム参加者には労働組合への加入を促していたが、実際の加入者は2～3%程度であった(2013年時)。その後、プログラム参加者のなかから自ら労働組合を結成しようとする動きが出てきて、SAVEはその後方支援も行っている。

33) CLRA代表のスディール・カティヤール氏への聞き取り(2013年12月2日実施) およびCLRウェブサイトより(URL: <http://www.clra.in/>, 2020年2月11日閲覧)。

34) SAVE事務局長のヴィヤクラ・マリー氏への聞き取りより(2012年8月27日および2019年8月5日実施)。またSAVEウェブサイトも参照(URL: <https://www.savengo.org/>, 2020年2月11日閲覧)。

(4) Women's Voice(「女性の声」)

Cividep Indiaと同じくベンガルール市が拠点の「女性の声」(Women's Voice: WV)は、スラムに居住する女性支援に取り組むNGOである³⁵⁾。1980年の結成は、別のNGOでトレーニングを担当することになった創設者ルース・マノーラマが、スラムの状況を知るべく実施した調査がきっかけであった。スラムの諸環境のあまりにひどい状況を前に、自ら改善に取り組むべきと考え結成されたのがWVである。スラム居住者にはダリトが多く、ルース・マノーラマもダリト(正確にはダリト・クリスチャン)である。また氏はあるとき、WVが主催する集会に家事労働者がいつも参加しないことに気がついた。それはそのような集会に参加すると、彼女たちは雇い主から解雇されてしまうことが理由であった。また氏は活動を通じて、家事労働者を他の労働者と同一視することはできないと認識するようになる。それは家事労働者が当時、そもそも労働者とは考えられていなかった等が理由である。そこでまず、家事労働が雇用であるという認知を根づかせ、また家事労働に最低賃金を設定することを求めることとした。さらに「家事労働者組合」(Gruha Karmikara Sangha: GKS)を結成し、家事労働者の労働条件改善や権利向上に関する取組みも開始した。1980年代中盤に労働組合として登録を果たしたGKSはこのように、NGOのWVが結成の基盤になっている。ルース・マノーラマはダリトの地位向上やスラムの環境改善等に取り組むべく、WV以外にもさまざまなフォーラムや組織の活動に名を連ねている。氏は運動の展開にあたって強いイニシアティブを発揮しており、その功績が認められ、社会活動領域のノーベル賞ともいわれるRight Livelihood Awardを2006年に授与されている。

(5) WWF(I)(「インド働く女性フォーラム」)

包摂・権利擁護型労働運動において、トップの強いイニシアティブのもとにNGOと労働組合を併設する例は上述のWV / GKSだけではない。その一例が1978年にジャヤ・アルナチャラムが設立した「インド働く女性フォーラム」(Working Women's Forum (India) : WWF(I))である³⁶⁾。WWF(I)はタミ

35) 女性の声および家事労働者組合事務局長のルース・マノーラマ氏および女性の声コーディネーター兼オーガナイザーのシーラ氏への聞き取りより(順に2008年11月12日, 13日実施)。

ルナードゥ州チェンナイ市に本部をおくNGOで、SEWAと同じく貧困／低所得の女性を、マイクロファイナンス等を通じて支援している。マイクロファイナンスによる融資を利用することにより、自営という就労機会が創出されることになる。WWF(I) ではマイクロファイナンスの開始前に、女性参加者には女性の権利等に関するトレーニングを実施する。これは社会の偏見や迷信が女性の権利や活躍の大きな制約となっているからである。都市部ではこの状況が少しは改善されているようだが、それでも10年間という期間でみると、大きくは変わっていないという。WWF(I)は姉妹組織として2組織、マイクロファイナンスを扱う「インド協同組合ネットワーク社」(Indian Co-operative Network for Women Ltd.)と女性労働者を組織する「働く女性全国労働組合」(National Union of Working Women: NUWW)を創設している。

(6) SLD(「労働・開発協会」)

デリーに本部をおき、女性労働者や移民労働者の社会経済開発、また人としての権利をはく奪された状況にある人たちの文化的な回復を通じて、均衡のとれた発展の実現をめざすNGOに、「労働・開発協会」(Society for Labour and Development: SLD)がある。2006年創設のSLDも、コミュニティでのパートナーとして労働組合を挙げる³⁷⁾。労働組合、女性団体、若者が組織する団体、さらには文化団体が参加する労働フォーラム (Mazdoor Ekta Manch: MEM) と協業して、労働組合やその組合の家族へのサポートを行い、同時に労働者の権利だけでなく市民的権利への関心と理解を高める取組みを行っている。MEMは家事労働者の支援が主要活動の1つである。SLDは組織の戦略として、労働組合および社会正義の実現をめざす他のNGO等との長期的視点に立った協業や連携を重視している。

36) WWF(I) 代表ジャヤ・アルナチャラム氏への聞き取りより(2008年11月19日および2018年10月1日実施)。氏のリーダーシップについてはAmmanur and Asha(2014) 参照。

37) SLD事業部長のアブドゥル・アリーム・カーン氏への聞き取り(2019年7月30日実施) およびSLDウェブサイトより(URL: <http://www.sld-india.org/>, 2020年2月12日閲覧)。

3-3. インドの包摂・権利擁護型労働運動の特性，運動の外周

(1) インドの包摂・権利擁護型労働運動の諸特性

以上，本節でとりあげたのは労働組合2組織とNGO 6組織のみであり，これをもってインドの包摂・権利擁護型労働運動を一般化することはできない。それでも上記の事例より，特性を抽出すると次のようにまとめられる。とくに第2～4の点は，本書序章が包摂・権利擁護型とした労働運動の特性に関連している。インドでも同様の運動が展開されている点をここでは確認したい。

第1に，いずれも貧困／低所得労働者を支援している点である。そして，貧困や低所得という状況は単に所得水準の問題ではなく，指定カーストや指定部族という出自に基づく差別，また性差別の結果によるものであることが多いことから，これらの組織は貧困等の状況をもたらす根本的な要因の解決にも取り組んでいる。

第2に，(SEWAについては本節では明示していないが) いずれの組織も労働組合をはじめとして，場合によっては国外のNGO等の他の社会組織とのネットワーク作りに力を入れたり，それらの組織との連携や協働を視野に入れたりしている点である。

第3に，NGO 6組織について，特徴的なのはいずれも創設に当たって社会運動家や人権活動家がかかわっている点である。インドの包摂・権利擁護型労働運動ではリーダーの役割が重要といえそうである。そして彼ら／彼女ら自身は，運動の対象となる労働者像／市民像からは距離をおく，教育水準が高く専門知識も豊富な，まさに指導者（リーダー）的な立場にある。これは一般論としての労働組合リーダーが労働者であるという点と異なる特性である。

第4に，とくにNGOについて，「権利」を重視していることがうかがわれることである。世界的に1990年代以降に採られるようになった，開発に当たり人権をはじめとする権利を重視するという「権利を基盤とするアプローチ」(Rights-based approach. 以下，権利アプローチ)が，インドでもこの時期以降に根つき始め（太田 2017），社会運動等で盛んに強調されている。本節でみた包摂・権利擁護型労働運動でも権利アプローチがインドで根づいていることを，改めて確認できる。

(2) 包摂・権利擁護型労働運動と司法

本項(1)の最後に、権利アプローチに言及した。日々の運動に権利アプローチから取り組む組織、とりわけNGOが増えていくなかで、権利アプローチの1つの帰結は、司法の場での判断である。インドでは社会的弱者の救済手段として、また社会正義の実現をめざして、公益訴訟が行われる(佐藤 2020)。包摂・権利擁護型労働運動の関連では、一例として清掃労働者の運動形態としての公益訴訟を挙げることができる(鈴木 2015)。清掃労働者には社会階層の低いダリトが多く、清掃は清掃カーストというカーストとしての職業という位置づけにある。したがって清掃労働者による労働運動は、カーストの問題に対する運動(ダリト運動)でもある。そして清掃カーストが公益訴訟を用いるのは、大規模な動員や政治力を確立することが困難であることが一因である(鈴木 2015, 211-215)。

ただし公益訴訟を含め、インドでは下された司法判断の実行化に、さらなる労力が必要であることが多い。圧力をかけるべく、労働組合やNGO等の市民社会が展開する運動は重要であり、彼らの役割は提訴して司法判断が下されたからといって終わるものではない。また、司法が誤った判断をしないというわけではないし、司法判断がつねに民意に沿うものであるというわけでもない³⁸⁾。包摂・権利擁護型労働運動の形態として公益訴訟を選択すること、また司法判断に依存することで必ず問題が解決するかといえば、そうとはいえない可能性があることに留意が必要である。

(3) 組織の独立性と民主的な手続きについて

組織の独立性の観点から、本項(2)で言及した清掃労働者の労働運動について補足する。公益訴訟に解決を求めた先の清掃労働者は労働組合を組織しなかったかという点、そういうわけではない。主要なものとして1966年に誕生した全インド清掃労働者会議がある。しかし全インド清掃労働者会議はその後分裂し、今日大きな影響力はない。それが運動形態として公益訴訟が選ばれている理由でもあるが、同組合が影響力を失った背景に、結成の後、(政党の)会議派の傘下に入ったことがある(鈴木 2015, 225)。すなわち政党系列下の労働組合となった

38) たとえば最高裁判所による誤判断の一例としてOta(2008, 144-146) 参照。

後に、影響力が失われている。

本節でみたNGOと政党への従属性との関連では、Cividep Indiaの創設は一時期政治にかかわっていた事務局長ゴピナス・プラクムンが政党政治に嫌気がさしたことが一因である (RoyChowdhury 2005)。他方、WWF(I) で長く代表を務めたジャヤ・アルナチャラムはタミルナードゥ州会議派委員会の副委員長を務めるなど、会議派の党員であった。またWV事務局長のルース・マノーラマは、とくにカルナータカ州で党勢のある政党のジャンター・ダル (世俗主義) から連邦下院議会選挙に立候補するなど、同党とのかかわりが深い。しかしいずれの組織も、政党とのかかわりが組織運営の支障となっているわけではない。したがって政党との関係の有無が包摂・権利擁護型労働運動にどのような影響を及ぼすかは、一概にはいえない。

組織の独立性に関してはむしろ、NGOのスポンサーの問題がある。労働組合からだけでなく社会運動家からのNGOへの批判として (ロイ 2012, 43-89), NGOは運営資金の獲得にスポンサーの財団や企業のいいなりになる側面があること、スポンサーに不都合な運動はそれがどれほど社会正義を実現するものであっても、NGOはその取組みを避けること、などが挙げられる。すべてのNGOが批判の対象ではないが、途上国における開発の文脈では、NGOの目的はスポンサー財団 (企業が設立したものが少なくない) や企業が考えるところの「開発」を実現しようとするものであって、その「開発」が望ましいか、その「開発」の対象となる人たちがそれを望んでいるかは別問題である³⁹⁾。関連して、3-3.(1)の第3の指摘にもかかわるように、NGOではトップと取組みの対象となる人たちには距離があり、意思決定がトップダウン式になる結果、民主的な意思決定がなされていないという批判もなされる (太田 2011)。包摂や権利擁護は民主社会

39) 一定の評価はしつつも、Kerswell and Pratap(2017) は類似の観点、すなわち財団から資金提供を受けている点からSEWAを批判する。なお、ブッカー賞受賞作家で社会運動家でもあるアルンダティ・ロイによる、別の特定状況に関してはあるが「正義の観念が人権産業へと形を変えるというのは概念上のクーデターだが、これにNGOと財団とは決定的な役割を果たしてきた」という批判は強烈である (ロイ 2012, 75)。また開発について、概念としての開発のパラダイムは今日、政府の干渉を最小限にして市場に委ねるという新自由主義的な志向を反映させたものとなることもあり、新自由主義下のNGO等の取組みに対して、「市民社会の新自由主義化」であると批判するインドに関する研究がある (Pattenden 2016, 134)。

に必要な最低限の条件である。運動の展開に民主的な手続きをとることが必須と思われる包摂・権利擁護型労働運動は、経済と社会の発展をめざす途上国の開発の文脈では、組織の独立性と代表性がいつそう問われていると考えられる。

■ おわりに

インドの労働運動は長きにわたり、政党系列下にある労働組合が主導してきた。その状況は今も変わらないが、政党系労働組合による労働運動をみるだけでは、今日の正確なインドの労働運動像の把握はできない。本章ではこの認識のもとに、政党に従属しない独立系労働組合による労働運動と、包摂・権利擁護型労働運動の2つをインドの「新しい労働運動」と特定し、その動態を論じた。本章の主要な議論をまとめると次のようになる。

第1に、南アフリカやブラジルなどのいくつかの新興国において、本書が定義する新興国型の新しい労働運動が胎動し展開されたのは1970年代～1980年代であったのに対し、運動の中身こそちがっても、まさに同じく1970年（～1980年）代に、インドでも2つの「新しい労働運動」が顕在化している。新興国型とインドの「新しい労働運動」のちがいは、前者が開発／経済発展や政治体制のあり方を問うような、権威主義的、非民主主義的な体制や慣行の打破をめざしたものであるのに対し、インドの「新しい労働運動」は民主主義体制内のものであった点である。また新興国型の新しい労働運動が展開された国々の当時の労働運動では、包摂・権利擁護型労働運動は大きな位置づけが付与されて論じられないのに対し、インドでは1970年代の労働運動として、SEWAとその包摂・権利擁護型労働運動は極めて重要な位置づけにある。

第2に、本章は独立系労働組合というインドの「新しい労働運動」の到達点として、1970年代に萌芽をみ、2001年に結成された労働組合連合のNTUIに注目した。政党従属を否定するNTUIは、特定の政治思想にとらわれず、その結果、政党系労働組合と異なり、幅広い思想を持つ労働組合を集結させている。それが既存のナショナルセンターにはない運動の可能性を広げている。もともとは、まずは賃金や労働条件の改善、向上をめざすという従来型の労働組合が中心になっ

て結成されたNTUIの傘下の労働組合には今日、包摂・権利擁護型の労働運動あるいはそれに近い運動を展開する組織もある。

第3に、NTUIの組織勢力は近年、国際化などの経済環境の変化や政府の企業活動重視の政策により、踊り場に差し掛かっている。また、国レベルでの政策審議等の場への正式な参加資格であるCTUOとして認定されるほどの組織規模は、NTUIは確保できていない。したがってNTUIの影響力／発言力は、政党系労働組合を中心とする既存のCTUOが持つ影響力には及ばない。これが、NTUIに代表されるインドの独立系労働組合とその労働運動の現時点での到達点である。現在はCTUO認定手続きやそもそもの産業民主主義が損なわれた状態にあるとはいえ（太田 2019b）、NTUIも政策審議の場での正式な発言権を確保するために、CTUO認定をめざすべきと思われる。

第4に、インドの包摂・権利擁護型労働運動は、インドが経済と社会の発展をめざしていくなかで、インド社会が抱える、またインド特有の階層、出自、性別などに関する差別や不平等という、根深い問題に向き合う労働運動である。運動の展開に民主的な手続きをとることが必須と思われる包摂・権利擁護型労働運動では、運動を展開する組織が外部からの独立性を確保していること、また運動が参加者の考えや意見を反映したものであることが、経済と社会の発展をめざす過程ではよりいっそう重要であると考えられる。

最後に、表3-2に戻る。表3-2は未確定値とはいえ、第2節でみたNTUIが第4回CTUO規模調査においてCTUOとしての認定申請を見送った一方、第3節でみたSEWAの組織規模が着実に拡大していることがわかる。政府が延期している第4回規模調査に基づいて認定作業が行われれば、SEWAがCTUOにとどまることはほぼ確実である。CTUOとしての認定に関して、インドの2つの「新しい労働運動」を代表するNTUIとSEWAで明暗が分かれている。

SEWAは2002年の第3回調査でCTUOとして認定されたことを受け、それ以降、とくに全国規模のストライキやデモンストレーション、抗議集会の場面で、政党系列下にある既存のナショナルセンターと同じ舞台に立つ機会が増えた。既存のナショナルセンターはSEWAのCTUO認定に対して強い嫌悪感を抱いていたが（太田 2011）、今日では少なくとも表向きはSEWAを受け入れている。政党系労働組合を中心とする従来型の労働運動も、新しいものを取り入れながら運動

の軌道を調整しているとみることができる。

本章の論点の1つは独立系労働組合による労働運動の展開を検討することであり、企業／組織というマイクロレベルでのその労働運動の成果は考察の対象外であった。たとえばより高い賃金水準やより良い労働条件を獲得しているのは、政党系労働組合と独立系労働組合のどちらなのだろうか。両者ではどちらの方がより良好な労使関係を築くことができているのだろうか。こうした労使関係上の個別の指標を用いた独立系労働組合の成果や影響力は、今後の検討課題である。

〔参考文献〕

<日本語文献>

- 太田仁志 2009.「組織化趨勢でみる労働組合の代表制と労働運動の動態」近藤則夫編『インド民主主義体制のゆくえ——挑戦と変容』アジア経済研究所. 81-121.
- 2011.「インドの非組織部門における労働組合の組織化考」『早稲田商学』(428): 203-234.
- 2014.「タミルナドゥ州の女性労働組合 (PTS) ——オーガナイザーの声, 生活, 労働」佐藤創編『インドの経済社会にかんする論点整理』基礎理論研究会成果報告書, アジア経済研究所.
- 2016.「インドの障害女性と貧困削減に関する研究ノート」森壮也編『途上国の障害女性・障害児の貧困削減』アジア経済研究所. 5-1-5-22.
- 2017.「乳幼児の保育と教育をめぐる取組み」佐藤創・太田仁志編『インドの公共サービス』アジア経済研究所. 203-234.
- 2019a.「インドの『従来型労働運動』論——『新しい労働運動』論への視角を探る」太田仁志編『新興国の新しい労働運動 予備的考察』アジア経済研究所. 141-160.
- 2019b.「ストライキの季節? ——総選挙を前にしたインドの労働戦線」『IDE スクエア』(URL: <http://hdl.handle.net/2344/00050852>).
- 喜多村百合 2015.「女性と社会変化——『ジェンダー』と『労働』で切り結ぶインド」水島司・柳澤悠『現代インド2 溶解する都市・農村』東京大学出版会. 296-299.
- 権蕙洵 2005.「韓国の社会運動的労働運動の過去と現在 (上)(下)」『大原社会問題研究所雑誌』(564): 17-28, (565): 32-40.
- 佐藤創 2020.『試される正義の秤——南アジアの開発と司法』名古屋大学出版会.
- 鈴木真弥 2015.『現代インドのカーストと不可触民——都市下層民のエスノグラフィー』慶応義塾大学出版会.
- ロイ, アルンダティ 2012. 本橋哲也訳『民主主義のあとに生き残るものは』岩波書店 (Arundhati Roy, *The Collective Essays of Arundhati Roy*. Tokyo: Iwanami Shoten. 2012).

<外国語文献>

- Ahn, Pong-Sul 2010. *The Growth and Decline of Political Unionism in India: The Need for a Paradigm Shift*. Bangkok: ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific.
- Ammanur, Srividhya G. and R. Asha eds. 2014. *Destitution to Leadership*. Chennai: T.R. Publications.
- Bhatt, Ela 1997. "SEWA as a Movement." In *Organising the Unorganised Workers*, edited by Ruddar Datt. New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd. 210-223.
- Bhattacharjee, Anannya and Fred Azcarate 2006. "India's New Unionism." *New Labor Forum* 15 (3): 64-73.
- Bhattacharjee, Debashish 2000. "Globalising Economy, Localising Labour." *Economic and Political Weekly* 35 (42) (October 14): 3758-3764.
- Bhowmik, Sharit K. 1997. "Organising the Unorganised Labour through Co-operatives." In *Organising the Unorganised Workers*, edited by Ruddar Datt. New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd. 224-243.
- 2007. "Co-operatives and the Emancipation of the Marginalized: Case Studies from Two Cities." In *Membership-Based Organizations of the Poor*, edited by Martha Alter Chen, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur and Carol Richards. London: Routledge. 122-137.
- Chikarmane, Poornima and Laxmi Narayan 2005. *Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Trade Union of Waste-pickers)*. Pune: Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (<http://swachcoop.com/pdf/casestudy-kagadkachpatrackashtakari.pdf>, 2020年2月8日ダウンロード).
- Datt, Ruddar 1997. "Introduction." In *Organising the Unorganised Workers*, edited by Ruddar Datt. New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd. 1-28.
- Datt, Ruddar ed. 1997. *Organising the Unorganised Workers*. New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd.
- Davala, Sarath 1996. *Enterprise Unionism*. New Delhi: Friedrich Ebert Stiftung.
- Dhal, Manoranjan 2018. "Trade Union Strategy and Responses to Changes in Employment Structure and Forms in India." *Japan Labor Issues* 2 (8): 101-108.
- Fine, Janice 2006. *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*. ILR Press.
- Gall, Gregor 2016. *Sex Worker Unionization: Global Developments, Challenges and Possibilities*. Springer (https://books.google.co.jp/books?id=Wq3tCwAAQBAJ&pg=PA151&lpg=PA151&dq=Binodini+Shramik+Union&source=bl&ots=gf4aJdUAJl&sig=ACfU3U2z9l4V2WgDzbXQoOHTTibbRqOmkNg&hl=ja&sa=X&ved=2ahUKEwi_p4mg_NjnAhWLMd4KHbnpCdoQ6AEWAH-oECAkQAQ#v=onepage&q=Binodini%20Shramik%20Union&f=false, 2020年2月17日閲覧).
- Holdt, Karl von 2002. "Social Movement Unionism: The Case of South Africa." *Work, Employment and Society* 16 (2): 283-304.
- Kannan, K. P. 1999. "Changing Economic Structure and Labour Institutions in India: Some Reflections on Emerging Perspectives on Organising the Unorganised." *The Indian Journal of Labour Economics* 42 (4): 753-768.
- Kerswell, Timothy and Surendra Pratap 2017. "Labour Imperialism in India: The Case of SEWA."

- Geoforum* (85): 20-22 (<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2017.07.001>, 2019年6月19日ダウンロード).
- Mohanty, Mritiunjoy 2012. *New Trends in Unionisation in India* (https://pdfs.semanticscholar.org/6fa0/735f1cb9d055a8f69e9950d0dcecfbdf027b.pdf?_ga=2.204160912.123728206.1582003788-1117420153.1578638689, 2020年1月28日ダウンロード).
- Ota, Hitoshi 2008. “Economic Liberalisation and Labour Law Reform in India.” In *Globalization, Employment and Mobility: The South Asian Experience*, edited by Hiroshi Sato and Mayumi Murayama. New York: Palgrave Macmillan. 127-149.
- Pattenden, Jonathan 2016. *Labour, State and Society in Rural India: A Class-relational Approach*. Manchester: Manchester University Press.
- Piore, Michael J. and Sean Safford 2006. “Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory.” *Industrial Relations* 45 (3): 299-325.
- Punekar, S. D., S. B. Deodhar and Saraswathi Sankaran 1994. *Labour Welfare, Trade Unionism and Industrial Relations*. Bombay: Himalaya Publishing House.
- Rani, Uma and Ratna Sen 2018. “Labour Relations and Inclusive Growth in India: New Forms of Voice.” In *Industrial Relations in Emerging Economies: The Quest for Inclusive Development*, edited by Susan Hayter and Chang-Hee Lee. Cheltenham: Edward Elgar Publishing/Geneva: International Labour Organization. 27-68.
- Routh, Supriya 2017. “Locating Worker Power in a Changing Bargaining Scenario.” In *Critical Perspectives on Work and Employment in Globalizing India*, edited by Ernesto Noronha and Premilla D’cruz. Singapore: Springer Nature Singapore. 221-240.
- RoyChowdhury, Supriya 2003. “Old Classes and New Spaces: Urban Poverty, Unorganised Labour and New Unions.” *Economic and Political Weekly* 38 (50): 5277-5284.
- 2005. “Labour Activism and Women in the Unorganised Sector: Garment Export Industry in Bangalore.” *Economic and Political Weekly* 40 (22/23): 2250-2255.
- 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).
- Scipes, Kim 1992. “Understanding the New Labor Movements in the ‘Third World’: The Emergence of Social Movement Unionism.” *Critical Sociology* 19 (2): 81-101 (http://labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/The_New_Unions_Crit_Soc.htm. [Incorrectly dated June 5, 2003.], 2019年3月13日最終閲覧).
- 2014. “Social Movement Unionism or Social Justice Unionism? Disentangling Theoretical Confusion within the Global Labor Movement.” *Class, Race and Corporate Power* 2 (3): Article 9.
- Seidman, Gay W. 1994. *Manufacturing Militance: Workers’ Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*. Berkeley: University of California Press.
- Sen, Ratna 1997. “Organising Unorganised Labour.” In *Organising the Unorganised Workers*, edited by

- Ruddar Datt. New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd. 333-342.
- Sherlock, Stephen 2001. *Indian Railways Strike of 1974: A Study of Power and Organised Labour*. New Delhi: Rupa & Co.
- Shyam Sundar, K. R. 2005. "State in Industrial Relations System in India: From Corporatist to Neo-liberal?" *The Indian Journal of Labour Economics* 48 (4): 917-937.
- 2006. "Trade Unions and the New Challenges: One Step Forward and Two Steps Backward." *The Indian Journal of Labour Economics* 49 (4): 895-910.
- 2007. "Trade Unions and Civil Society: Issues and Strategies." *The Indian Journal of Industrial Relations* 42 (4): 713-734.
- Sundaram, S. K. G. 1997. "Organising the Unorganised Urban Labour: Case Studies from Maharashtra." In *Organising the Unorganised Workers*, edited by Ruddar Datt. New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd. 95-111.
- Venkata Ratnam, C.S. 2006. *Industrial Relations*. New Delhi: Oxford University Press.

付表 略語一覧

略称	英語名称	日本語名称	備考
AFWA	Asia Floor Wage Alliance	アジア最低賃金アライアンス	アパレル産業における最低賃金確保ための擁護／キャンペーン連盟
GAWU	Garment and Allied Workers Union	アパレル関連労働者組合	NTUI傘下労働組合
GATWU	Garment and Textile Workers' Union	アパレル製造・繊維労働者組合	NTUI傘下労働組合
GAFWU	Garments and Fashion Workers Union	アパレル&ファッション労働者組合	NTUI傘下労働組合
Cividep India	Civil Initiatives for Development and Peace India	インド・開発と平和への市民社会の取組み	NGO
CPI	Communist Party of India	インド共産党	政党
CPI(M)	Communist Party of India (Marxist)	インド共産党(マルクス主義)	政党
ICNW	Indian Co-operative Network for Women Ltd.	インド協同組合ネットワーク社	マイクロファイナンスを扱うWWF(1)の姉妹組織
<u>INTUC</u>	Indian National Trade Union Congress	<u>インド全国労働組合会議</u>	国民会議派系労働組合
WWF(1)	Working Women's Forum (India)	インド働く女性フォーラム	NGO
<u>CITU</u>	Centre for Indian Trade Union	<u>インド労働組合センター</u>	CPI(M)系労働組合
<u>BMS</u>	Bharatiya Mazdoor Sangh	<u>インド労働者連盟</u>	民族奉仕団(RSS)系労働組合
KKPKP	Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat	有価廃棄物収集労働者労働者組合	独立系労働組合
GKS	Gruha Karmikara Sangha	家事労働者組合	WVの姉妹組織
RMMS	Rashtriya Mill Mazdoor Sangh	国民繊維工場労働者組合	INTUC傘下労働組合
BSU	Binodini Shramik Union	娯楽産業労働者組合	NTUI傘下労働組合
<u>SEWA</u>	Self Employed Women's Association	<u>自営女性協会</u>	独立系で、包摂・権利擁護型労働運動を展開する労働組合
JKTUC	Jammu and Kashmir Trade Union Centre	ジャンムー・カシミール州労働組合センター	NTUI傘下労働組合
JKMU	Jharkhand Krantikaari Mazdoor Union	ジャールカンド革命労働者組合	NTUI傘下労働組合
SAVE	Social Awareness and Voluntary Education	社会的認識と自主教育	NGO
WV	Women's Voice	女性の声	NGO
PTS	Penn Thozhilalargal Sangam	女性労働組合	NTUI傘下労働組合
TLC	Textile Labour Association	繊維労働組合	SEWAの結成初期の母体の労働組合
NCL	National Centre for Labour	全国労働センター	独立系労働組合
<u>AITUC</u>	All India Trade Union Congress	<u>全インド労働組合会議</u>	CPI系労働組合
CTUO	Central Trade Union Organisation	中央労働組合組織	連邦政府が認定する労働組合の全国中央組織

略称	英語名称	日本語名称	備考
NUWW	National Union of Working Women	働く女性全国労働組合	WWF(I)姉妹組織
<u>HMS</u>	Hind Mazdoor Sabha	<u>ヒンド労働者連盟</u>	独立系労働組合(旧社会党系)
—	Prayas	プラヤス	NGO
—	Malarch Women's Resource Centre	マラーチ女性資源センター	NGO
NTUI	New Trade Union Initiative	新しい労働組合イニシアティブ	独立系労働組合
TUSC	Trade Union Solidarity Committee	労働組合連帯委員会	共闘のための労働組合の連盟体
CLRA	Centre for Labour Research and Action	労働調査・行動センター	NGO
MAM	Majdoor Adhikar Manch	労働者の権利フォーラム	労働組合
LRC	Labour Resource Centre	労働リソース・センター	SAVE内の労働者支援ユニット
SLD	Society for Labour and Development	労働・開発協会	NGO
MEM	Mazdoor Ekta Manch	労働フォーラム	労働問題に取り組む諸組織によるフォーラム

(注) 略称および日本語名称で太字下線の労働組合が、CTUO認定組織である。

中国の2つの「新しい労働運動」

—1989年天安門事件と2000年代—

山口真美

はじめに

中国の「新しい労働運動」を論じる前に、中国の「古い労働運動」とは何だったのかを考えてみたい。一般的に新しい労働運動とは、古いつまり従来型の労働運動に対峙するものである。世界の先進各国において、従来型の労働運動とは、賃金など職場の労働条件の改善や向上に主な関心をおく「労働組合」運動であり、それは労働者の労働条件を向上させるために一定の役割を果たしてきた。

一方、その労働運動は社会主義計画経済体制下の中国においては存在しなかった。労働者は社会主義中国の建国理念の中では農民と並んで「プロレタリア階級独裁」を進める主役であるとされ、建前上は企業の所有者でさえあった。つまり、資本家、経営者に搾取される弱い存在としての労働者が前提の資本主義経済とは、そもそも構図が異なっている。

社会主義経済を建設するにあたり、中国には建国（1949年）以前から官製労働組合といわれる中華全国総工会¹⁾が存在し、計画経済体制下においては非常に高い組織率を誇っていた。そこで、労働組合組織による職場単位の運動を「古い労働運動」とみなすのであれば、工会による労働者の組織化がそれにあたったのではないかと思われる。しかし、実際には中国の工会は政治的意図のために労働者

1) 全国の行政単位、企業単位に下部組織を持つ中国唯一の官製労働組合のことを本章では労働組合組織としては「工会」と記述する。その中枢組織のことを「総工会」と記す。

の組織化を進める組織であって、労働運動を推進する組織ではなかった。このことについては以下、本章第1節で述べる。要約すれば、計画経済体制下の労働運動がなかった時代を、逆説的だが中国の「古い労働運動」時代と本章では呼ぶこととしたい。

これに対して、計画経済体制に限界がみられる1970年代後半には、複数の主要都市で公有制企業労働者によるストライキやデモ活動が勃発したことが報告されている。このような社会の政治経済状況を前提として、1989年天安門事件の中で中国の第1の「新しい労働運動」が起きた。この時期の労働運動の新しさは、当時の政治環境の下で、労働者が既存の官製労働組合の枠を超えて声を上げ、自らの権利を主張したことにあった。これを本章では、「新しい労働運動」(第I期)と称する。

数年の時を経て、1990年代末以降に発生した労働NGOによる労働者の権利保護のための取組みは中国の「新しい労働運動」(第II期)と呼べるもので、現在まで続いている。第II期の「新しい労働運動」の新しさは、労働NGOと呼ばれる草の根のNGO組織のサポートを受けつつ、労働者が自らの普遍的な権利を主張し、擁護している点にある。

本章はまず、中国の「古い労働運動」の歴史に対し、「新しい労働運動」を定義する。続く第2節では天安門事件前後の第I期の「新しい労働運動」、第3節では1990年代後半以降の第II期の「新しい労働運動」の発生を、その背景と相互関係と共に考察する。最後に、草の根の労働者による自発的な運動である「新しい労働運動」と、体制内の上からの動きとの関連に触れ、現時点での中国の「新しい労働運動」の到達点を示すことを目的とする。

なお、中国の文脈でのこのような「古い労働運動」、「新しい労働運動」の整理は筆者独自のものであり、中国研究、労働運動研究のなかでは、従来個別には言及されてきたものの、連続性をもって語られてはこなかった。本稿は、この視角によって、中国研究と労働運動研究の双方に今日につながる連続性のある見方を提示する試みである。

1 中国の「古い労働運動」と「新しい労働運動」前夜

新中国は1949年、中華人民共和国として建国された。中国はプロレタリア階級が指導し、労農同盟、つまり労働者と農民の同盟を基礎とした人民民主主義独裁の社会主義国だと自らを規定している。「人民」とは、「五星紅旗」(5つの星の赤旗)と呼ばれる中国の国旗に描かれる4つの小星で、労働者、農民、民族資本家、知識人などその他の愛国的民主分子を示す。大きな星は中国共産党を示し、共産党がこの4つの階級を指導することを示している(小島麗逸1997,5; 小島朋之1999, 18)。

「人民民主主義独裁」については、毛沢東が1949年時点で、プロレタリア階級が指導することを指摘し、その後の1954年憲法、社会主義段階への移行完了期(1956年)、文革末期(1975年)、1982年憲法とも、「プロレタリア階級独裁」だと説明されている。なお、このプロレタリア階級独裁は中国共産党が代行する(小島朋之1999, 18)。ここに、中国共産党の一角独裁体制のイデオロギー的根拠がある。マルクス・レーニン主義によれば、「プロレタリア階級独裁」は「プロレタリア階級の前衛」によって代行される。共産党がその前衛で、「プロレタリア階級の政党」であるとされる(小島朋之1999,19)。

それでは中国共産党と労働者の関係はどのようなものだろうか。以下、中国の「古い労働運動」の実態から、「新しい労働運動」の発生前夜の1970年代～1980年代の経済状況を振り返る。

1-1. 中国の「古い労働運動」

中国語の労働組合にあたる「工会」と呼ばれる組織が中国で最初に創設されたのは、孫文らが清朝を倒し、中華民国を創設した辛亥革命期であった(王1992,1)。国共内戦を経て統一国家の設立を目指す中国共産党は、労働の組織化を1921年の創立時から戦略的に進めた(石井2010)。1925年には労働組合の全国組織として中華全国総工会(以下、全国総工会)が創設された。

全国総工会の任務は複雑であった。王(1992,326)の整理によれば、「政治的

には中国共産党の指導の下、労働者大衆を組織動員して経済体制の新民主主義²⁾から社会主義への移行を首尾よく実現すること。経済的には生産の発展と経済の繁栄を中心任務として、『労資』(労働者と資本金)と『公私』(国家と個人)の矛盾を調整しつつ、広く労働者の積極性を引き出すこと、それを以て労働運動の発展を推し進めること」とされている。

しかし、全国総工会の設立以降、労働運動にまつわる記述は中国の公式資料や研究にはほとんど見当たらない(王 1992; 石井 2007; 2010)。つまり、中国の唯一の官製労働者組織は建国期には解放運動のために労働者を組織化、動員し、建国後は国の経済建設のために労働者を動員する組織であり、労働者の権利を守り、労働条件を改善するという労働運動体としての機能は果たしていなかったことがわかる。中国において公認された唯一の労働組合とは、このような今も昔もほとんど労働運動を担ったことがない労働者の組織であるといえる。

1-2. ストライキ、デモ活動の発生

——天安門事件前夜の経済状況——

労働者の上からの組織化という役割を担う工会によって、長く抑え込まれてきた労働者の不平や不満が、ストライキやデモ行進の形で発生するようになったのは1976年の文革終了後のことである。市場経済の導入が始まった1978年末からの鄧小平時代は、後述するように都市の賃金生活者には過酷な時代であった。

1976年、都市の賃金生活者の実質賃金は、20年前より20%減少していた。労働者の賃金は1963年以来の水準で凍結されていた一方、物価は上昇していたからである。また、1978年時点で都市部の住宅の1人当たり居住面積は3.6平米で、これは1952年の4.3平米よりさらに狭くなっている。基本的な生活必需品は配給制であり、マッチやトイレトペーパーといった日用品の供給不足が頻発していた(Walder 1986, chap.6)。加えて、工場の労働現場は工場長や工場幹部間での

2) 「新民主主義」とは、毛沢東により提起された「二段階革命論」の中間的な形態のこと。毛沢東は発展途上の農業国という中国の条件下で共産主義を実現するためには、まず第1段階として反帝国主義・半封建主義の「民主主義革命」(この革命後に想定される状態を「新民主主義」と呼んだ)を行い、ある程度生産力が発展した段階で第2段階として「社会主義革命」を実施するというビジョンを示していた。

政治的思惑や派閥争いに巻き込まれ、労働者の働く意欲を削ぐものだった (Walder 1991, 468)。そのため、この頃から断続的なサボタージュ、粗悪品の製造、非協力や計画的欠勤、工場に供給された物資をくすねるなど、労働者による水面下の抵抗がみられていたという (Walder 1986, chaps.4 and 6)。

これらの労働者の不満は定期的に爆発し、大きなストライキや街頭での抗議活動が多く工業都市で起きた (Walder 1991, 468)。1975年春の武漢における公共交通の麻痺と地域の大企業であった武漢鉄鋼の閉鎖、さらに湖北省政府庁舎前における労働者の大規模座り込みデモなどに発展した。このようなストライキによる鉄道網の断続的な機能不全はこの時期、他地域でも多くみられた (Li 1975, 9)。また、杭州で複数の大規模工場が同時に実施したストライキは、軍による介入をみるまで終結しなかった (Forster 1990, 214-228)。これら、労働者による不満をもとにしたデモ活動が各地であったことは、翌1976年4月のいわゆる第一次天安門事件³⁾に労働者代表が参加していたこと、そして同年夏に西安で「労働者による反抗運動」と名乗る路上バリケードとピケ隊によるストライキによって交通が寸断され、都市機能が数週間麻痺したケースにもつながる動きであるといわれている (Walder 1991, 469)。

その後の1980年代は都市の労働者にとっては収入が急増し、生活水準が上がった時期である。1978年の国有制部門平均賃金は644元、集団所有制部門では506元だったが、10年後の1988年には、それぞれ1853元、1426元になっていた (『中国統計年鑑』1989年)。つまり1978年からの10年の間に公有制企業の平均賃金は約3倍になり、電気扇風機、白黒テレビ、冷蔵庫、洗濯機などの家電の保有率も急増し、消費革命が起きた (Walder 1991, 470)。

ただ、同時にインフレも進んだ。1978年から1984年にかけて、インフレ率は毎年平均2.8%であったが、1985年から1988年にかけて同率は12.1%に上昇し、最も高くなった1988年には20.7%にも上ったのである (Walder 1991, 471)⁴⁾。なお、これは全国の平均値であって、地域、産業による不均衡やそれによる企業

3) 1976年4月、死者を弔う清明節の時期に、1月に死去した周恩来を追悼することを理由に行われた大衆運動。当時実権を握っていた「四人組」批判を大規模に行った運動であり、ピークの清明節前後には天安門広場に30万から50万人規模の人が集まったといわれている (天児ほか 1999, 913)。

4) インフレ率の推計はWalder (1991) が『中国統計年鑑』1989年版を基に行ったもの。

の盛衰を反映した労働者個人の実質賃金の変化はさらに急激であったと考えられている。

Walder(1991) は1986年に、天津市の都市労働者1011名に対する独自の社会経済調査を実施した。そのなかで、経済改革によって労働者の購買力は急上昇し、新世代の家電や高品質な食品を入手できるようになり、物質的な生活は豊かになったこと、しかしそれは主に1986年以前に起きたことで、1986年以降、実質賃金はインフレによって減少し、1980年代半ばに到達した生活水準を維持することが難しくなったことを明らかにしている。また、労働者の労働の現場では、1980年代はそれまでの中央による統一的な計画経済と党による監視体制から新たに工場長責任制が採用され、工場長が労働者の賃金や配置についても采配できるようになった。さらに党組織による労働者に対する直接的な影響力も従来より弱まった。その分、工場幹部に任される権限が拡大し、ルールのない不平等に甘んじざるを得ないなど、工場内の幹部と一般労働者の間や労働者間にも政治的利害関係が生まれ、労働者が集団的アイデンティティを形成する素地になったことも指摘されている (Walder 1991, 473-482)。

2 天安門事件と第1の「新しい労働運動」

天安門事件は一般的に、学生が中心の民主化運動であり、それに大学教授や作家などの一部の知識人が参加した社会運動として知られる。しかし、学生運動の陰で労働者も自ら組織し、学生たちとは別に独自の要求を掲げて運動を展開、事件の後半期においては運動の中心となっていたことは実はあまり注目されていない。本節では、天安門事件の中で成立した労働者組織と、労働運動としての主張、及び運動の顛末を整理したい。

2-1. 天安門事件の概要

1980年代から始められた経済改革（改革開放）は、経済発展の一方で官僚やその家族による汚職やブローカー行為、物価の高騰などを多発させ、大衆は不満を募らせていた。天安門事件は、こうした経済改革に伴って生じた深刻な矛盾を背

景に、学生や知識人がさらなる民主化を要求し、共産党独裁体制の堅持を強調する党指導部と対決、人民解放軍による武力鎮圧で世界を震撼させた事件である。

一連の事件は1989年4月15日、進歩派の胡耀邦・元総書記のための追悼行動という形で始まり、6月4日の人民解放軍による武力鎮圧で終結した。中国政府の公式見解でさえ、死者319名と発表されており、実際にはこれを上回る死傷者を出したといわれる（天児ほか 1999, 913-914）。

胡耀邦が死去した4月15日翌日の16日には、北京市内の20大学で学内に300余りものスローガンやポスターなどが掲示された。そして17日午後には、中国政法大学の学生数百名が花輪を掲げて天安門広場までデモ行進した。これが広場デモ第1号であった（矢吹 1990, 27）。さらに19日には、学生リーダーの一人、王丹が「北京大団結学生会」という学生運動組織を設立し、以降の運動を組織し始める。

学生たちの運動は4月26日、『人民日報』が学生運動を「動乱」とする社説を掲載したことで強く反発し、38大学3万人が参加する抗議デモに発展していく。また、「北京大団結学生会」は「北京高校自治連合会」（略称、「市高自連」）と改称する。

2-2. 労働者の事件への参加

多くの労働者が学生の運動に共感を寄せるようになったのは、5月4日、進歩派の趙紫陽が学生運動は愛国的な意図に基づくものであるとする講話を発表し、上記の動乱社説への抗議運動の火消しにかかった頃だといわれる（Walder 1991, 483-484）。これを機に、新聞各社にも学生運動に関する報道が許され、さらにそれらの報道が学生たちに同情的なものだったため、労働者も大いに共感したという。インフレに悩まされていた労働者たちは、インフレの原因は官僚の汚職にあり、民主化が実現すれば汚職は減ると考え、汚職に反対する学生たちのスローガンに共鳴した（Walder 1991, 484）。

（1）職場単位の労働者組織

5月13日、学生たちは「ハンガーストライキ請願団」を組織し、政府高官との対話を求めてハンガーストライキを開始する。この学生のハンガーストライキの

開始と共に、労働者の間には自分たちと共通の問題意識で、自己犠牲のもとにハンガーストライキをする学生たちを支援しなければという機運が高まった。そして労働者たちは各職場で「声援団」という組織を作り、寄付を募ったり、職場のトラックを借りて天安門広場へ応援の意思を表明しに行くよう、上司に交渉したりした (Walder 1991, 485)。この時期には、各工場（職場単位）への党組織のコントロールは非常に弱まっており、職場として学生運動を支援するかどうかに対する判断は各工場幹部に任されていた。実際に、多くの幹部が学生の運動に同情的であり、部下の労働者が運動への支援を表明しに広場へ行きたいと言えば、それを認めるか、少なくとも阻止はしない幹部が多かったと、Walder(1991,486)は記述している。このような、学生運動に共感、支援を表明する労働者の職場単位でのデモ行進は、北京だけでなく、上海や西安で5万人規模、天津、杭州、蘭州で1万人規模、その他、武漢、南京、瀋陽、長沙、ハルビン、ラサ、長春、成都、南寧、フフホト、福州、昆明などでも政府資料により公式に確認されているという。労働者は政府が学生の要求に応じ、対話に応じることを主張していた。

以上の職場単位の労働者組織の他、そうした職場以外から参加する労働者を束ねた独立の労働者組織も現れた (Walder1991,488)。それらの職場から自立した労働者組織を以下の (2) に整理する。

(2) 職場単位でない労働者組織⁵⁾

① 労働者声援団（「工人声援団」）

別称を「市民声援団」ともいう。これらは労働者をデモ行進に動員するために組織された緩やかな組織である。

② 労働者ピケ隊（「工人糾察隊」）

別称、「市民ピケ隊」ともいう。デモ行進の際に公共秩序や、学生の抗議運動を守るために見回る10～数十人の労働者チームであった。

③ 特攻隊（「敢死隊」）

目的は②のピケ隊と近いが、戒厳令の実施（5月20日）以降に現れた若い男性

5) ここでの内容は、Walder(1991,488-490)より。

の移動部隊で市内全域のみならず他の省へまでも、暴力行為や事件があれば駆けつけ、軍の動きをブロックしようとした。

④ 自主管理労働組合

労働者の利益を代表しようと組織された独立組織である。自主管理労働組合とは、労働者によって自主的に組織された労働組合であり、既存の「工会」組織からも、その他政治団体からも独立した労働者の組織であった。

北京に複数、上海に少なくとも2組織、また合肥、蘭州、広州、貴州、ハルビン、武漢、鄭州、長沙、南京、瀋陽、フフホト、西安、済南、天津、杭州、南昌でそれぞれ1組織が活動していた。なお、南昌の自主管理組合は唯一、ポーランドの独立自主管理労働組合と同じ「連帯」(中国語は「団結工会」=Solidarity Union)と名乗っていた。

以下、天安門事件時に北京で展開された労働運動として、この自主管理労働組合の活動を中心に紹介したい。

2-3. 自主管理労働組合「工自連」による労働運動

Walderによれば、北京では少なくとも3つの自主管理組合が組織された(Walder 1991, 489)⁶⁾。そのうち2つは産業別組合で、1つは首都鉄鋼社の労働者グループによる、「北京鉄鋼労働者自治組合」(原語は「北京鋼鉄工人自治会」)である。この組織は天安門事件中の大きなデモ行進のなかで、「北京鉄鋼労働者」という横断幕を掲げて行進したことがあり、また後述する自主管理組合、「工自連」との接点もあったという。

もう1つの産業別組合は「中国建設労働者自発連合会」(原語)であり、この組合は、「工自連」メンバーが逮捕されたあと、建設労働者全体を代表してしばらく天安門広場における「工自連」の拠点を引き継いで存在感を持った。しかし、残念ながらこの2つの産業別組合について、これ以上の詳細はわかっていない。

第3の自主管理労働組合が北京工人自治連合会、中国語の略称で「工自連」と呼ばれ、労働運動体として最も注目される自主管理組合である。この労働組合は天安門事件中に中国国内で組織された自主管理組合の中でも最も規模が大きく、

6) 以下、主にWalder(1991,489-491)より。

活発だった組織であり、記録資料も多い (Walder and Gong 1993; Walder 1991; Walder 1989; 李 1999)。

「工自連」は、胡耀邦が死去した4月15日の晩に天安門広場の人民英雄記念碑を取り囲む追悼活動の中で生まれ、4月18日に正式な設立宣言を出した。5月末には2万人の労働者をメンバーとしていた。「工自連」は工場などの職場単位の組織を作ってはいなかったため、個別の労働者を集めて短い期間に急拡大していたということができる。

「工自連」の下には、前項で述べたピケ隊と複数の「特攻隊」チームがあった。また天安門広場内にラジオ放送配信ステーションを設け、ビラなどを印刷する専用の印刷所を持っていたことが知られている。「工自連」はその印刷所で、25以上の宣言文や長い要求リストを印刷した。「工自連」は天安門事件中の5月半ばのデモ行進には全て参加し、その中でも傑出した存在感を放ったという。広場の放送ステーションでは、政府風刺、官僚の不正の指摘、市民の要求を表明するなどして多くの聴衆を惹きつけた。

5月20日から戒厳令が実施されると、「工自連」のメンバーに対して各職場からの使者が抗議活動を阻止しに来たという。しかし、「工自連」はそれにもかかわらず大規模な抵抗デモを行い、学生運動と結束して北京市公安局と交渉し、拘束されていた3人の「工自連」幹部を釈放することに成功した。また、2回のゼネスト呼びかけを行った。

「工自連」の要求は、学生運動が理想主義的、抽象的なスローガンに傾きがちだった (Walder 1991, 491) のに対して、簡潔で具体的のものであった。例えば当初から、繰り返し要求していたのが物価の安定と賃金の上昇であり、毎年秋に労働者に賃金の一部として強制的に支給される公債への反発と即時償還を求めた (Walder 1991, 491)。また、自由に転職する権利、年齢と家族の扶養状況による賃金基準の設定、雇用と福利厚生面での女性差別の撤廃を要求した。さらに、学生運動に先駆けて政府高官とその子女の収入と支出を調査して公表することを求めた。

こうした要求を掲げる一方で、「工自連」は労働者の利益を代表する存在としてその組織を位置づけることがまず必要だと主張した。唯一の公認労働組合でありながら、労働者の利益代表としての機能を果たしていない工会に代わり、国レ

ベルの政策決定に参加し、共産党の決定を監督する必要があると主張した。「工自連」は全ての企業に末端組織を設置し、経営側と対等に交渉する権利を求めた。これらの「工自連」が掲げた要求は、1980年代の経済改革の結果に対する反応であり、こうした要求をする労働運動が今後も再び出現する可能性は大いにある上、条件によってはより大規模に起きる可能性も十分にあると、Walder (1991,491) は指摘している。この指摘に関しては、本稿の「おわりに」で再度考察してみたい。

しかし、こうして急ごしらえながら着実に運動を展開していた「工自連」による労働運動は、非常に短命に終わった。6月3日未明に始まる運動鎮圧の中で、天安門広場の中に設置された「工自連」の本部テントは第一の標的として指示されていたという。政府は当初より、学生による民主化運動に労働者が合流することに非常な警戒感を持っていた。それは、「体制の危機」につながりかねないという、未曾有の危機意識である(石井 2008, 12)。一連の運動組織への武力鎮圧により、工自連の3名のリーダーはのちに逮捕された。その他の労働者も含めて、天安門事件に関わった労働者への当局の処罰は、学生参加者と比較して格段に厳しく、そこにも中国当局の労働運動への警戒感の高さがみとれるとする見方は多い。

以上、本節では、1978年の改革開放後、市場経済の導入期にあって都市部の労働者が散発的な労働運動を企図し、その動きが1989年天安門事件の中で急速に高まった様子を整理した。当時の国際的な政治環境の中では、この中国における「新しい労働運動」は、東欧の社会主義革命の影響も受けつつ、1980年代後半、天安門の民主化要求運動の一部として社会的に注目された。それは天安門事件の中で決して小さくはない存在感を発揮しつつも、当局による武力鎮圧によって制圧され、短命に終わった。この一連の事件は従来、労働運動として正面から扱われてこなかったものの、こうしてみれば実は、本書でいう「新興国型の新しい労働運動」、つまり1970年代～1980年代のいくつかの新興国においてみられた、開発や経済発展のあり方を問うたり、体制や慣行の打破を目指すこともあるタイプの「新しい労働運動」と位置づけることができる(本書序章2-1)。つまり、南アフリカ、ブラジル、フィリピンなど、ほぼ同時代の「新しい労働運動」とも共通した性質をもった運動であったといえる。

これに対して、もう1つの「新しい労働運動」は、労働組合の関心が従来向かわなかった労働者やマイノリティ、排除された労働者の組織化や権利保護、社会正義の実現に取り組む労働運動である。その形態も労働組合のみならず、NGOや財団、弁護士や活動家などの個人が主導することも多い。本書ではこの「新しい労働運動」を、「包摂・権利擁護型労働運動」と称している（本書序章2-2）。次節でみる中国の労働運動の新しい展開は、この2つ目のタイプの「新しい労働運動」とみられる性質のものである。

3

市場経済体制下における第2の「新しい労働運動」

本節では中国の労働運動の1990年代以降の展開を論じる。前節でみた1980年代中国の「新しい労働運動」は、本書でいう「新興国型の新しい労働運動」、つまり経済発展や政治体制のあり方を問う性質を併せ持つ種類の「新しい労働運動」であった。

これに対して、本節で紹介するのはもう1つの「新しい労働運動」である、「包摂・権利擁護型労働運動」と呼べるものである。それは中国で「労働NGO」(Labor NGO) と呼ばれる草の根の組織による労働者の権利保護運動として1990年代半ばに出現した。これらの運動は、中国において官製労働組合である「工会」が長年組織化の対象としてこなかった農村出身労働者（農民工）の権利保護や組織化を奨励する動きを担っている。農民工は中国社会における社会経済的な弱者であり、その権利保護活動は社会的正義の実現でもある。筆者はそうした観点から、この1990年代半ば以降に出現した中国の「新しい労働運動」を、本書の示す第2の類型、つまり「包摂・権利擁護型労働運動」だと考える。

1990年代の「新しい労働運動」には3つの起源がある。1つは中国における最初の「新しい労働運動」である天安門事件に端を発する流れ。もう1つは香港発の市民社会の動き。さらに3つ目は中国大陸の労働者と支援者による自主的な動きである。以下、この3つのタイプの労働NGOを簡単に紹介しよう。

3-1. 天安門事件の流れを汲む労働NGO⁷⁾ —— 「中国労働通信」 ——

第2節でみた天安門事件中の労働運動を担った中心的組織、「工自連」は、組織としての確固とした形はもっていなかったが、韓東方氏が組織の中核を担っており、実質的なリーダーの一人だったといわれている (Walder and Gong 1993, 9; 石井 2008,10)。

天安門事件当時、26歳で鉄道局勤務の労働者であった韓は頭脳明晰で説得力のある人物で、工自連のスポークスマンを務めていた。天安門事件制圧後の6月8日、工自連には韓を筆頭に3名のリーダーに対する逮捕状が出された (矢吹 1990,103)。韓は公安に出頭し、その後22カ月間の投獄の末に結核を患い、病状が重篤になって入院のために保釈された。1992年8月のことであった (「大紀元」2004年6月1日)。その後、渡米して結核の治療を受けた後、香港経由で広東省の小さな港から入国しようとした韓は公安に追跡され、自身が中国に帰国できない立場にいることを知った。

中国への帰国が叶わない韓は、その後香港にとどまって1993年末、NGO「中国労働通信」(中国語では、「中国劳工通訊」。英語はChina Labour Bulletin,[CLB])。以下、NGO中国労働通信を指すときには、本稿中ではCLBと表記する)を創設した。香港に拠点を置きつつ、自らが中国大陸の労働者であった韓の問題意識は変わらず中国国内の労働者の待遇改善と労働運動の推進にあり、中国大陸の労働問題を対象とするNGOとしてCLBを設立した。CLBは設立当初より、香港に立地しつつも中国国内の労働者の労働運動を推進する組織であることを標榜しており、香港人の労働問題は基本的に取り扱っていない⁸⁾。途中、投獄されたり病気を療養していた時期も含めて、韓の意識の上では1989年以来、ずっと労働運動をしていると考えているとのことであった。

CLBの初期 (1994 ~ 1997年) の活動は、中国国内の労働問題や労働組合の組織の実践についての文章を書き、月報「中国労働通信」として大陸の企業に郵送

7) 本項の記述は韓氏への筆者によるインタビュー (2015年10月、香港の中国労働通信オフィスにて) を、ほかのいくつかのインタビュー記事で補足したものである。

8) なお、香港は1997年に中国に返還されたものの、その後も一国二制度が適用され、特に人の往来に関しては今も事実上の「国境」管理が行われている。大陸と香港の労働者の状況も、労働問題も全く状況が異なるため、CLBは返還後も変わらず「中国国内」つまり香港やマカオを含まない狭義の「中国国内」を活動の対象としている。

することが中心だった。情報源は中国国内と香港の新聞や雑誌で、それに韓が解説を書くスタイルであった。

1997年になると、韓が米国のラジオ局、ラジオ・フリー・アジア (Radio Free Asia:RFA) のラジオプログラムを担当することになった。このラジオ番組のタイトルもまた、「中国労働通信」という。RFAは米国の反共プロパガンダ作戦の一環として1950年代にCIAが関わって設立されたという民間の短波ラジオ局である。このラジオ局は香港を含むアジアの各国、地域に拠点をもち、アジアの庶民に向けて多言語で番組を放送している。韓はこのラジオ番組の中で中国国内の労働者からコレクトコールで電話相談を受けるコーナーを設け、そのやり取りを録音して放送した。相談電話の内容は、まさに同時代の中国の現場の労働者の具体的な現実だった。RFAのラジオ番組は、国内の労働者と直接やり取りでき、香港にいながらにして国内の現場の現実を知ることができる場となった。

この頃の電話相談は全国各地の国有企業の労働者からのものを中心で、労働災害の補償がなされない、不当解雇、レイオフなど、それぞれ異なる文脈の問題ではあるものの、非常に深刻な問題ばかりだったという。しかし、話を聞くばかりでは何も解決につながらない。そこで、そのうちの最も悲惨な案件に対して、CLBとして弁護士に依頼して訴訟支援を始めたのが2004年のことである。労働問題の案件は当時、すでにたくさんあった。しかし誰も訴訟を起こさなければそのままになってしまう。CLBが代表的な案件を訴訟に持ち込むことで、裁判所にこうした案件を扱う経験を積ませることにつながり、多くの違法な案件があることを知らしめることにもなる。だから、まずは訴訟を起こすことに重要な意味があったという。

中国において労働争議は、起訴前に必ず労働仲裁を経なければならないことが定められている。労働仲裁の結果に不服の場合、改めて裁判所に起訴する。裁判の一審は区レベルの裁判所で行われ、結果に不服の場合、二審は市レベルの中級裁判所で裁判が行われ、通常それで終了になる。それでも不服の場合、最終的には省レベルの高級裁判所での裁判を行う場合もあるが、そこで二審が覆される確率は極めて低いといわれる。

CLBとしては、具体的な訴訟を通じてこのとき初めて、国内の労働問題に実際に介入することができた。また、こうして介入することで、国内の司法制度や

状況への理解も進んだ。

CLBとして2004年には年間20数件の訴訟支援を行い、年々増えて2008年には800件余りになった。この頃、CLBは中国国内の訴訟に関して公益的な支援⁹⁾をする機関として唯一の組織であった。当時、労働問題に限らず無償で個人の訴訟を支援する組織などなかった。しかし、2008年になって戦略を変更した。増えるばかりの案件に対して、すべてを支援しきれなくなっていた。また、自分たちの使命は労働運動を推し進めることであり、法律慈善組織になってはいけないとの考えもあった。そこで、その後は支援するケースを他の案件の前例となり、政策の立案や改正につながる可能性のある典型的なものに絞り、年間100件前後の案件を選択的に支援している。

訴訟支援に続き、2005年頃からCLBが目にしたのはこの時期増え始めたばかりの労働者によるストライキであった。労働者が企業内で団体交渉をできるようになれば、ストライキを収め、未然に防ぐことができる。なにより多くの労働者の権利侵害を未然に防ぎ、労働条件を改善することが可能になると考えた。なお、中国はILOの結社の自由及び団結権保護に関する87号、また団結権及び団体交渉権に関する98号の両条約を共に批准しておらず、唯一の労働者組織である中華全国総工会のみに全国の労働者の組織化と労使間の調整機能を担わせる立場をとっている。

1989年の天安門事件の中で労働運動に目覚めた韓にとって、以来この時まで活動のスローガンは、「自主管理労働組合を結成すること」だった。しかし、活動開始から10数年、世界の労働運動の事例や労働組合関係の会議で見聞したことから、労働運動の目標を変更した。つまり、それまでの自主管理組合の結成から、団体交渉の実現に目標をシフトしたという。労働組合があるから団体交渉ができるのではなく、団体交渉ができるようになって初めて、労働組合が結成されるはずだと考えを改めた。実際、団体交渉の実現の方が中国の文脈において比較的現実的である上、団体交渉により企業と交渉することさえできれば、目下の労働条件を引き上げることができるのである。労働組合を作るかどうかは、次のステップの問題だと考えを改めた。

9) ここでいう公益的な支援とは、支援の主体が考える公共的な利益のために無償で行う支援を指す。

そこで、CLBはこの2005年頃以降、各国の労働組合と団体交渉について事例研究をし、模索した。折しも中国国内の労働者によるストライキが発生し始めた。まだ件数は少なかったが、この時すでに2000件近い訴訟に介入していたCLBとしては、中国で労使の衝突は今後避けられず、ますます激化すると判断していた。このとき発生していたストライキはこれまでCLBが介入してきた訴訟との共通性もあり、ストライキの背後にある労働者の権利侵害がどれほど深刻か、理解していた。ストライキが起きれば労働者のみならず、経営者側も交渉を必要とするし、政府もそれを望むと考えた。団体交渉は発生したストライキを収め、また予防することもできる。このような平和的な問題解決は、誰にとっても望ましいと考えた。

この、団体交渉に重点を置くという判断は、当時は成功する可能性は極めて低く、しかしうまくいけば大きな突破口になるという意味で博打のようなものだったが、今振り返れば情勢的に正しかったと韓は考えている。労働者、経営者、政府の3者のすべてにとってメリットがあるからである。

さらに、2008、2009年頃から、国内の労働弁護士と労働NGOが育ってきた。「彼らがいて初めて、国内の労働運動が手足を持った」と、韓は言う。香港にいて、ラジオや研究報告書でアプローチせざるを得ない韓とは違い、国内の彼らは実際に団体交渉をリードし、動かした。以下は、中国国内で労働者によるストライキが団体交渉を経て成果を生んだ最初の事例と、続くもう1つの代表的なケースである。

〈事例1〉

2010年5月、広東省仏山市にある日系の自動車部品組み立て工場、南海ホンダにおいて発生したストライキと、その後の団体交渉が成功したことが中国の労働運動上の1つのベンチマークだったといわれる。同社のストライキでは、若い技能労働者が企業内でストライキを始め、労働者が自ら連絡し、支援を求めた外部の専門家の親身な助言のもと、企業と政府と労働者代表の3者の間での交渉が実現し、結果的に大幅な賃上げを実現した（山口 2010）。このストライキと団体交渉の成功を機に、従来は企業のストライキを阻止するべくしばしば武力動員も含む介入をした地方政府が企業内ストライキには介入せず、中立的な立場をとる

ようになった。そのことは労働運動にとっては大きな追い風となった。

〈事例2〉

2011年、深圳市のシチズンのOEM(相手先ブランド製造)工場において発生した1200人規模のストライキでは、賃金の支払い方法の変更(出来高払いから時給へ)への抗議に始まり、D弁護士(注)の助言を得て労働者代表を選出し、工場側と団体交渉を実施した結果、過去5年間の未払い残業代の奪還に成功した(2011年12月7日「財新網」)。このケースを皮切りに、2014年にはストライキが急増し、ナイキやアディダスのOEMを手掛ける東莞市の台湾資本・裕元靴廠では、20日間にわたって最大で5万人規模のストライキが起きた。ストライキは工場側が労働者への社会保障費の支払いが不十分だったことへの是正要求をめぐって起こり、労働NGOが介入して交渉にあたり、雇用主に社会保障費の支払いを認めさせた。

このように、2011年以降に起きた労働者によるストライキは広東省の都市部を中心に主に製造業企業において、未払い賃金や残業代、法律が規定する社会保障金などの不払いをめぐって発生しており、労働弁護士や労働NGOの専門的知識による支援を得つつ、雇用主との団体交渉に臨むケースも多くみられたが、労働者側の要求が認められ、成功するケースはそのうちの一部である。

つづく2類型は、中国国内に拠点を持つ労働NGOである。

3-2. 香港系労働NGO

市場経済化後に労働運動の主力となったのは、農民工と呼ばれる臨時雇用者である。国有企業改革の中で、企業は固定工と呼ばれる終身雇用の正規労働者を解雇する一方、非正規の農民工を多く雇用し始めた。農民工は、農村出身の労働者のことである。改革開放後、人民公社の解体と共に戸籍による人口コントロールが緩和された1980年代後半から多くの農民工が沿海部の工業都市に流入した。

農民工は大量の廉価労働力として改革開放後中国の急速な経済成長に貢献したが、問題はその権利が十分に保障されてこなかったことにある。企業においては農民工を臨時労働者として、低賃金と最小限の福利厚生で雇用した。コスト削減

のため、社会保障や福利厚生のみならず労働災害や職業病の補償¹⁰⁾はしばしばなされず、企業都合での突然の解雇も珍しくない。

農民工はそれでも、農村と都市の大きな賃金格差を背景に、2000年代冒頭までは黙々と働いてきた。その状況は2004年、「民工荒」と呼ばれる労働力不足の出現により、急展開した。ルイスの転換点の到来ともいわれ、労働力の売り手市場に転じたのを機に、農民工の賃金も急上昇し、同時に農民工によるストライキやデモなどの労働運動がみられるようになる。農民工によるストライキが主に発生したのは、広東省、江蘇省、浙江省などの沿海工業地域である。企業形態別には、農民工を多く雇って労働集約的な産業を展開する外資企業や私営企業でストライキが特に多かった。

中国で事業を展開する外資企業の中心は、香港、台湾資本の企業であり、なかでも大陸と隣接する香港との関係は強かった。香港企業(工場)の大陸進出と共に、1990年代半ばには多くの香港のNGOが深圳に進出したり、資金支援する連携NGOを持つようになった(Chan 2018, 4)。Chanによれば、大陸に活動を広げたNGOは香港の宗教組織を基盤としたNGOや大学生などの若者によるNGOが中心であったという。

ところで、NGOという概念が中国に持ち込まれたのは1995年のことであった。この年、国連主催の世界女性会議がアジアで初めて北京で開催され、この会議中に政府代表と共にNGO代表が参加するフォーラムがあったことから、NGOの概念が中国にもたらされたといわれる(占・韓 2006)。この後、中国国内にNGOと名乗る組織が生まれ、環境、教育、労働、保健衛生、貧困扶助などの分野で活動を展開している。なお、NGOという本来の概念とは矛盾するものの、中国のNGOの設立運営母体には政府関連の組織によるもの、半官半民のものなどが多く、それらと区別するために本来の非政府民間組織としてのNGOは中国では「草の根NGO」と称されることがある。そして、労働者の権利保護や啓蒙

10) 労働基準法に当たる中国の「労働法」(1994年公布)では、第6条「労働安全衛生」中に労働災害に関する規定がある。そこでは雇用主の労働安全衛生に関する義務に簡単に言及するのみであり、具体的には1996年施行の「労働災害及び職業病による身体障害程度鑑定」(労働部「職工工傷与職業病致残程度鑑定」、最新版は2015年)が示す労働災害の認定基準に詳しい。中国の労働災害は業務上の事故による外的疾患の「工傷」と、業務上疾病である「職業病」を含む概念である。

のために活動する労働NGOは、中国では政治的に「敏感」な存在とされ、通常政府との関係は密接ではなく、ほとんどが草の根NGOである (Yamaguchi 2015)¹¹⁾。

全国初の労働NGOは1995年、アジア女性会議の直後に北京と深圳で生まれた。そのうちの1つ、北京のNGO「出稼ぎ女性の家」は官製の婦人向け雑誌出版社の職員有志による出稼ぎ女性支援のためのNGOである。他方深圳では、香港で設立されたNGO「女性連盟」(Chinese Working Women Network) が、深圳市の南山区にある工会の基層組織である深圳市南山区总工会と共同で1996年に設立した。香港起源のNGOと工会の合同運営によるNGOである。名称を「南山区女性労働者サービスセンター」(南山区女職工服務中心) という。

香港ベースの労働NGOが中国の労働現場で注目された事件として、87名の女性労働者が死亡した1993年の致麗玩具工場の大火事がある。この事件の後、香港の労働者団体が欧米の労働組合や消費者団体との協力の下に、この工場に委託生産を行っていたイタリアの玩具ブランドに不買運動や社会的責任の追求などの圧力を加え被害者への賠償を求めた。この大火事事件への支援が元になって、上述のNGO「女性連盟」¹²⁾ と、古くからある香港キリスト教協議会下の工業委員会¹³⁾ が大陸で労働者の権利保護のために活動するようになったという (Chan 2013, 10)。

中国のWTO加盟 (2001年) を機に、多くの香港企業が大陸から撤退したため、香港系NGOも組織を大陸の後継者に託し、香港へ帰っていった¹⁴⁾。一部現存する労働NGOもあるが、香港人スタッフのいる労働NGOとして現在も大陸で活動しているものはないとみられる。また、その他香港の労働関係のNGOも、大

11) なお、中国語でNGOはローマ字表記のNGOをそのまま表記、発音ともに引用している。そのため、学術用語、業界用語であり、労働者などの庶民に対しては「公益機構」、「公益組織」などの俗称を添えることが多い。

12) 「女性連盟」の正式名称は動労女性連盟。英語ではCWWNと略称される。学者、ソーシャルワーカーとフェミニストの有志により香港で創設された市民団体で、その活動資金は香港と海外から集められた (Chan 2013, 10)。

13) Hong Kong Christian Industrial Committee (HKCIC) は、香港キリスト教協議会 (Hong Kong Christian Council) が工業化する香港社会への対応として1968年に設立した労働者へのサポート、宣教を進めるための組織である。なお、香港キリスト教協会とは、香港域内でのプロテスタントキリスト教各教派間での連携や連絡を図る目的の伝道組織。

14) 王侃 (2011) 及び、王氏 (中国労働関係学院労働関係学部講師) への2015年8月インタビュー。

陸への関心を持つ組織は現在ではほとんど存在しないといわれている。

3-3. 労働者自身による労働NGO

香港ベースの労働NGOの活動に続き、1998年8月には労働者自身による最初の労働NGOが創設された。本項では、最初に創設された組織を含む、3つの代表的なNGOの活動を紹介する¹⁵⁾。

(1) 出稼ぎ族文書処理サービス部¹⁶⁾

広東省の中心都市広州市で四川省出身の農民工Lが法律専攻の専門職であったAと出会い、1998年8月に「出稼ぎ族文書処理サービス部（原語は「番愚打工族文書処理服务部」，以下「出稼ぎ族」と略）を創設した。創設のきっかけはLがある時、独学で学んだ法律知識によって同郷の農民工たちのために労働災害補償金を勝ち取ったことであった。「出稼ぎ族」は法律分野の専門職であったAの参加を得て、労働者のために法律による権利保護活動をする民間組織となった。

当初、前例のない新しい組織であったため、法人資格の取得、業務範囲などについて政府から多くの制限をかけられた上、顧客である農民工からのサービス料徴収も困難を極め、経営困難に陥って最初の創設者であったLが脱退してしまう。その後、2001年に香港のキリスト教系の組織から資金援助を受けるようになって初めて、残されたAが代表となってNGOとして再出発した。

「出稼ぎ族」の活動の中心は権利を侵害された労働者への法律支援であり、法律コンサルティングと訴訟に伴う法律文書の作成を無料で代行していた。この他、2003年からは米企業の支援を受け、文化サービス部を設け、パソコン教室、英語教室、ダンス教室などの短期実用講座や娯楽活動を行った。目的は、農民工の生活を文化的に豊かにして、出稼ぎ先の都市に帰属感を持ってほしいという想いであったという。実際に、この文化活動拠点に集った農民工から、その後広東省

15) 本項で紹介する大陸陸の3つの労働NGOについては、後述するように代表がそれぞれ後に拘束され、NGO活動のかどで刑事罪に問われている。その執行が現在も進行中なケースを含むため、個人名についてはアルファベットによる仮名で表記することとする。

16) 本項は主に、「曾飞洋：一个劳工NGO的夹缝生存」，「中国劳工维权NGO的困境」により、筆者が整理して記述した。

内の他の都市で労働NGOを創設する者も出ている。労働者同士のコミュニケーションと自己啓発の場となり、結果としてのちの労働NGOの孵化器としても機能したことが指摘できる。しかし、後にこの文化活動拠点は、2007年に所在地の公安部門からの干渉に遭い、閉鎖させられた。毎日100人を超える農民工が集うため、組織化して暴動を起こすことを恐れての介入だったといわれている。

後述する2つの労働NGO、「春風」、「南飛雁」はいずれも、前述の「出稼ぎ族」の活動に啓発された農民工の発起人が創設した労働NGOである。

(2) 春風労働争議サービス社¹⁷⁾

創業者のBは湖南省農村部出身の農民工で1993年に広東省東莞市へ出稼ぎに出た。東莞の台湾資本企業数社で働くうち、同僚の農民工への暴力、死傷事件を多数目撃し、自らも就業中の交通事故で労働災害を経験した。高額な弁護士費用はとてつまずかず、自分で書類を揃えて訴訟を起こしたが、証拠資料不足で敗訴した経験をもとに、農民工が自らを守る労働組合が必要だと考えたという。

Bはまず、当時動いていた企業の中に地下工会つまり、非公式な労働組合を組織した。東莞市は当時、私営企業に合法的な工会を新設することを奨励しており、Bらの工会設置の取組みにも追い風になったが、工場側がかたくなに同意しなかったために失敗に終わり、Bは解雇された¹⁸⁾。

解雇されたBは、企業の外で出稼ぎ仲間に自分の裁判経験から学んだ法律的知識を提供するための組織を作ることを考えた。2004年にBが設立した深圳市外来工協会である。同協会はその後、2005年5月に「春風労働争議サービス社」(原語は「春風労働争議服務社」、以下「春風」として企業登録した。便宜上、企業の形態をとるものの、その実態は労働者の権利保護のための有償、無償のサービス

17) ここでの記述は「春風」代表のB氏への筆者による2度のインタビュー(2010年5月、2015年7月)を中心に、各種報道により補足して整理した。

18) Bらの地下工会は30人余りの仲間と組織したものだ。Bが解雇されたのち、地元政府の工会普及活動があり、この地下工会の活動が支持された。地下工会メンバーが中心となって同社内で大規模なストライキを実施し、食事の改善、賃金の遅配解消、月1回の休日の確保の3点の要求を工会組織として提出した実績があるという。

を組み合わせた公益事業組織であった。個別の労働訴訟支援は「春風」として、公益的な労働運動は外来工協会として活動する二枚看板の組織である¹⁹⁾。

Bは外来工協会として、2006年に労働仲裁費の撤廃を求めて、2度の大規模な街頭署名活動を行い、取締りにあっている。この活動の背景には2006年当時、労働災害や賃金の遅配欠配など、労働者が権利の侵害にあった際、労働仲裁を申し立てることができるが、その仲裁費が高額（賠償額の4%）だったため、労働者にとって労働仲裁の選択が現実的ではなかったことがある²⁰⁾。労働災害で怪我や病気を患って職を失い、衣食にも事欠く農民工が仲裁費を支払って労働仲裁を申し立てることは困難で、加えて勝算も不明なため、皆消極的だったという。そのため、この仲裁費取り消しを求めて署名活動を行ったが、これは中国では違法なデモ活動であり、当局の取り締まりにあつて組織抹消処分を受けた。ところが2007年10月にアメリカの基金会から資金援助の申し出があり、組織を立て直すことができた。なお、街頭署名活動の発端となった労働仲裁費はその後、2009年10月に一律50元に減額され、労働者にとって現実的に利用できる金額になっている。

「春風」の活動内容は労働者を対象とする法律講座の開催、法律相談、労災慰問、図書資料室の4つがある。一貫して行っているのは労働者の権利保護であるが、そのやり方は2010年を境に大きく変化している。それ以前は主な業務内容は労働者に自らの権利を保護するための法的知識を付与するセミナーと、実際に権利を侵害され、労働災害補償、賃金支払い要求などの訴訟を起こす労働者への法的なサポート、つまり労働者個人を対象とした救済活動であった。

2010年8月以降は、団体交渉を支援するスタイルに支援方針を大きく転換した。この背景には、従来の個別訴訟の行き詰まりがあった。2009年頃までは、おおむね景気が良く、政府も労働者の待遇改善に積極的だったため、未払い賃金や残業代の支払いを求める労働関係の訴訟は9割方勝訴していた。ところが2009年の途中から、同じような労働訴訟が9割方敗訴するようになった。この要因として、景気の悪化による地方政府の企業保護主義があると考えられる²¹⁾。そうした状況で、2010年5月に南海ホンダのストライキから団体交渉の成功というメルクマ

19) 中国の労働NGOの典型的な原始形態であるが、当時はまだ、組織としてNGOを名乗っていなかった。

20) 日々の生活にも余裕のない農民工にとって、賠償額の4%を仲裁費として徴収されることは負担が大きい。ましてや労働仲裁が成立しても賠償金を支払わない企業は今に至っても多い現実がある。

ールのなケースが起き、これ以降2010年8月にBが参加したとある労働関係の研修会で企業内工会を利用した団体交渉のメリットについて学んだことが、活動方針を団体交渉を中心とするよう転換するきっかけとなったという。

Bによれば、団体交渉の成功の鍵は企業内の労働者の組織化にある。Bはもっぱら、相談に来た労働者を説得して企業内の工会に加入させ、既存の企業内工会を改組（つまり、既存工会の天下り幹部を更迭し、自分たちの利益を代表するリーダーに替える）することによって合法的に団体交渉を行う戦略を助言している。なぜなら、企業と政府は通常、一致団結して企業内の労働運動を妨害しようとする。それに対する対抗措置は、工会という既存の制度を利用した合法的な団体交渉しかないとはBは考えていたからである。以下の文中では、このような運動戦略を持つ労働NGOを、「団体交渉推進型」と称する。

(3) 南飛雁ソーシャルワークサービスセンター

「南飛雁」は2007年、広東省仏山市で河南省出身の農民工Cの個人作業所（「工作室」）として始まった。兵役経験のある農村エリートのCは退役後、故郷の私営企業での技術職を紹介され勤務したが、経営者の汚職に抗議してストライキを組織した経験を持つ。それを非難されて失業し、広東省仏山へ出稼ぎに出た直後に就業中の事故から手指を切断してしまった。この負傷とその後の経験は、Cが後に当事者として労働災害被害者への支援活動に参入する契機となった。事故後、入院していた仏山の病院に「出稼ぎ族」スタッフが慰問に訪れ、そのサポートを得て工場主と交渉し、労働災害保険には未加入だったが工場主からいくらかの賠償金を受け取ることができた。その後、知識を身につけて同じ立場の仲間を助けようと、広州の「出稼ぎ族」でボランティアとして働いた。労働災害支援の法律知識を身につけたのち、仏山に帰って自らの個人名を冠した「工作室」という名称でひっそりと労働災害支援の活動を始めたのである。

その2007年は、現在は市民社会に理解のある改革派で知られる汪洋が広東省書記に就任した年であり、省内でソーシャルワーク組織の発展が奨励され、社会

21) 中国の司法制度はしばしば政府、特に管轄する地方政府の意向を受けて大方針を転換するということが労働訴訟関係者の間では広く知られているという。なお、このような中国の地方保護主義による不当な司法への干渉があることは、環境訴訟分野でも観察されている(大塚 2019; 王・冯 2015)。

的な非営利活動をするNGOには追い風となった。そこでCは同年7月、組織名を後の南飛雁ソーシャルワークサービスセンターに改め、仏山市民政局に正式なNGOとして登録することができた。労働NGOの中で、NGOとして正式に民政局に登録することができたNGOは当時、全国でも他に例がなかった²²⁾。政府公認のNGOという属性は合法的な法人格であるのみならず、政府が民間にアウトソーシングする公共サービス事業に入札し、経営を請け負うことで安定的な収入源とすることができるメリットもあった。「南飛雁」は仏山市の困窮者のための駆け込みステーション（「救助駅」）経営を市民政局から請け負い、わずかながら安定的な収入を市財政から得ていた時期がある。

「南飛雁」の主な活動は、労働災害被害者への法的支援である。定期的に実施する法律知識研修講座と実際の被害者への個別コンサルティングによって、1万人以上の労災被害者に賠償を得るための支援を実現してきた。「南飛雁」のサポートは、基本的に相談者（被害者）本人が書類を揃え、自ら裁判に出廷することを前提としている。労働災害被害者が主体的に自らの権利を求めて闘うのが望ましい、その過程でのエンパワーメントも重要だとのことであった。被害者への法的支援は代表のXとその他スタッフの知識と経験によっており、他労働NGOと同様、専門的な弁護士は在籍していないが、それでも十分に対処できるという。

もう1つの活動として、地域に住む地方出身者の子どもたちのための教育支援活動にも取り組んでいる。日常的な学校の予習復習指導と、夏休みの合宿イベントなどを行っている。

(4) 労働NGOの活動と特徴

3つの労働NGOの活動資金はいずれも、海外の財団やNGO、労働組合組織などからのプロジェクト支援金に申請して得たものである。2017年より中国政府が外国NGO管理法²³⁾を施行し、国内NGOの活動資金への海外からのつながりに目を光らせている。

22) 一般的に草の根NGOは民政局にNGO登録することができず、法人格を求めて工商部に企業として登記し、活動するのが通常であった。中国のNGO登記をめぐる詳細は山口(2016)を参照。

この3つの中国大陸発の農民工自身による労働NGOは、当初ほぼ共通する活動を展開していた。労働者に必要な法的知識を与えるセミナーなどと、労働者の権利にかかわる訴訟を起こすための法的なサポートである。訴訟の内容としては、権利の侵害に対する賠償請求、賃金支払い要求、労働災害補償などがある。いずれも、権利を侵害された労働者個人を対象とした救済活動であった。

3つのNGOの分岐点は2010年に生じた。「出稼ぎ族」と「春風」が個別訴訟支援から手を引き、企業内での労働者による団体交渉を支援する方針を取り始めたのである。この背景については、(2) 春風労働争議サービス社の箇所でも述べた通りである。

中国国内の労働NGOの分布は、広東省の都市部（深圳市、広州市、東莞市）と北の北京市を中心に、ピーク時には100ほどあったといわれている（Chan 2018；王侃 2011及び王侃氏への筆者インタビュー〔2015年8月15日〕）。労働NGOの活動内容は筆者の整理によれば大きく分けて以下の3類型にまとめられる。

①文化活動型

農民工の多い地域に立地し、労働者のための図書館、映画、音楽などの文化活動を提供しつつ、生活や法律知識の啓蒙活動を中心とする労働NGOである。農民工向けの音楽バンド、演劇ユニット、映画上映などの活動をする団体がある。

②権利保護型

労働災害、職業病、賃金不払い、解雇など、労働現場で不当な処遇をされた労働者の権利を訴訟などにより個別に救済する活動をする労働NGOである。

③団体交渉推進型

労働者の処遇を底上げするために、労働者が企業内で工会を組織、改組し、経営側と団体交渉をすることによって労働条件を改善することを目標に、ストライ

23) この法律の正式名称は「域外非政府組織域内活動管理法」(原文は、境外非政府組織境内活動管理法)で、外国/国内ではなく、域外/域内としたのは、主に香港をこの法律の管理対象(つまり外国NGO同様に厳しく管理する)とするためである。同法では、域外NGOの中国国内での活動には、従来の民生局に代わり公安部が監視役を担うことが規定され、国内NGOはこの法律により、それまで主な収入源であった海外からの資金調達事実上できなくなった。中国政府は外国から中国国内のNGOへの資金提供を好ましく思っておらず、この法律によって正式に資金の自由な流れのコントロールを実現したとみられる。

キヤ団体交渉のノウハウを指導，サポートするタイプの労働NGOである。

①と②のタイプのNGOは重複することが多い。つまり，1つのNGOが①，②の活動をどちらも展開することが多い。前述の3つのNGOは活動の主軸は②ではあるが，どの組織もこの2つの特徴を兼ね備えていた。また，③のNGOはすべて，②から進化したもので，2010年の既述の南海ホンダでの労働争議以降のことである。

前述の3つのうち，「出稼ぎ族」と「春風」はどちらも，②から③へ転換したNGOである。反対に「南飛雁」は労働災害被害者の個別救済という独自戦略を貫いている。

3-4. 労働弁護士

弁護士の世界からも「労働弁護士」と呼ばれる労働者の権利保護分野を専門領域として活動する弁護士が出現した。いわば，法曹界の労働NGOである。労働弁護士は数こそ少ないものの，専門知識を持って政府と工会，労働者の三者から信頼される専門家として，労働者によるストライキが増加した初期の労働運動の途を整備した貢献は大きい。また，労働運動に対する政府と工会の姿勢の変遷もみることができる点で興味深い。

労働弁護士は正確には，広東省深圳市で活躍するD弁護士と同市にある彼の広東労働弁護士事務所²⁴⁾に所属する複数の弁護士のことを指す。広東労働弁護士事務所は，2005年に設立された，目下中国国内唯一の労働者の権利保護を専門領域として活動する弁護士事務所である。

労働弁護士は2005年に深圳市弁護士協会が行った業界改革のなかでいわば偶然，生まれた。当時，深圳市弁護士協会は各分野に専門化した弁護士事務所を創設する目標を掲げ，不動産，刑事訴訟，民事訴訟，労働訴訟など，10数分野を挙げた。そのうち，労働訴訟だけは他の弁護士が誰も手を挙げず，D弁護士が選んだという（「一家劳工律所的另类生存」2014年8月31日）²⁵⁾。当時，D弁護士は深

24) 原語は広東労働法律事務所すなわち，広東労働者の權益保護弁護士事務所。

25) 以下，本文中のD弁護士に関する記述は，特に断りのない限り同記事に基づく。

圳ですでに30年近く活躍する実力派だった。2005年7月29日、D弁護士は労働弁護士事務所を正式に設立されたが、当初から賛同する弁護士を探すのに苦勞し、収入不足にも悩んだ。

設立時期は2004年に出現した労働力不足（民工荒）の直後で、労働者による抗議運動は飛び降りパフォーマンス、集団「散歩」という名のデモ、道路封鎖、座り込みなど、手法は未成熟ながらも散見されるようになっていた。CLBによれば、賃上げや待遇改善を求めた労働者による集団行動が増えていた時期である（中国劳工通訊 2011）。2004年、深圳では日本資本の知利電廠の1.6万人デモをはじめ、工場労働者による道路封鎖やストライキが起き、近隣の東莞市では台湾資本の大規模靴工場4社において相次ぐストライキがあった。

労働者による大規模ストライキの経験がない地元の市政府は、これを治安維持上の事件ととらえて、当初は公安や武装警察から民兵まで、あらゆる実行行使により抑え込もうとした。

工会もまた、治安維持の重要な役割を担わされていた。2008年、深圳市总工会と7つの労働弁護士事務所が協議書を締結し、工会組合員のための権利保護をすることとなり、当時、深圳市労働弁護士協会「労働法と社会保障法」専門委員会主任だったD弁護士の労働弁護士事務所も活動の担い手となった。この年、深圳市总工会は提携労働弁護士事務所が工会組合員の弁護を行った場合、1人当たり3000元の弁護料を支払うべく、年間300万元あまりの予算を用意していたという。実際に、提携労働弁護士事務所により、400件の労働争議の調停と仲裁、訴訟が行われた。

当時、D弁護士の労働弁護士事務所は大学院（修士）卒以上の新人弁護士を20人雇い、業務の急拡大に備えた。また、労働弁護士事務所は労働者による工会組織に注目し、事務所内部に労働訴訟部、労働者研修部、団体協議部を作り、実際に企業工会に向けて団体協議書について研修をしていたという。ところが、D弁護士が顧問を務めていた2008年の大規模ストライキでは、活動中にその企業の工会が介入し、のちに深圳市总工会まで介入してきて企業・労働者間ですでにほぼ固まっていた賃上げ水準を下方修正して妥結させられたという事態が発生した。その後の地元紙、『深圳特区報』（2009年4月16日）に、「労働者の権利保護と治安維持を結合させることは深圳の工会の重要な指導思想である。そのため、労働争議の調停においては、深圳の工会は企業を保護し、社会の安定を図ることを最も

重要な前提とする」と報道された。

「企業の保護を第一に考えた上での労働者の権益保護」という工会の方針では、労働弁護士たるD弁護士とは目標が異なる。結局、D弁護士の事務所と深圳市総工会の提携関係は全て破棄され、労働弁護士事務所の存在は再び、経済的にも政治的にも厳しくなる。

しかし、こうした中、D弁護士はチームを率いてイタリア、オランダ、フランス、日本など先進工業国へ海外視察に行き、団体交渉が重要だとの考えに至ったという。中国の労働者は政府と企業が交渉した労働条件を受動的に受け入れさせられている。そうではなく、労働者が自らの利益に関わる分配の決定に参加することが大事で、そのためにはストライキ権と、団体交渉権が望まれた。しかし政府が推進しているのは、政府と工会の主導の下に決めた「団体協議」(原語は「集体協商」)を企業の労働者と使用者(労使)の現場に付与する「団体協議」である。団体交渉は労使が主導するものだが、政府が提唱する「団体協議」は名称こそ似ているが、政府主導で労使は受け身な存在である。形式的なものにすぎず、実質的な交渉を実現するものではなかった。

しかし、2010年の南海ホンダのストライキの成功を経て、また広東で工場労働者によるストライキが頻発する中で、広東省政府の姿勢にも変化が現れた。そうした中、2011年にD弁護士が顧問をしたシチズンのOEM生産工場のストライキでは、D弁護士の試みた団体交渉の実践が成功を収めた。労働者と使用者間での交渉(労使交渉)の前に、D弁護士は司法局、深圳市総工会、政府労働部門の3者に連絡し、反対されないということはシチズンのストライキに弁護士が介入することを市総工会も市政府も黙認する姿勢なのだろうと判断している。シチズン工場の労働者代表には全工場労働者数の半数以上の委託署名を集めさせ、労働者代表の合法性を証明した。さらに、D弁護士自身が使用者に、労働者代表を無条件に保護すること、一切の罰則措置は取らないことを約束させた。これにより実現した団体交渉では、労働者代表はストライキが長引くことを交渉材料に使用者側と交渉し、平均35%の賃上げに成功した。交渉は円満に妥結し、同社トップの日本人経営者は工場の1000人余りの全労働者を4つ星ホテルのレストランへ招待し、1卓あたり1000元の料理を並べたテーブル100卓の宴会でもてなしたと語られている(「一家勞工律所的另類生存」2014年8月31日)。

労働弁護士が存在が、労働NGOと共に労働運動の展開にとって重要な指針となっていることは間違いない。特に、2000年代の「新しい労働運動」の創成期において、専門的知識を持って運動を進めた貢献は非常に大きい。しかしながら、事務所の経営状況は深刻であり、その後若手弁護士の一部が拘束されるなど、直近では他の労働NGO同様に活動の力が大きく削がれている。

以上、本節で紹介した4つの組織のうち、「新しい労働運動」の主体として存在感があり、自ら声を上げている点で注目されるのは天安門事件の流れを汲む労働NGO(3-1)と、農民工自身が立ち上がって組織した労働NGO(3-3)であろう²⁶⁾。以下の第4節では、この2つの労働NGOを中国の第2期の「新しい労働運動」という意味で「新しい労働運動Ⅱ」と称し、天安門事件の中で起きた中国の第1期の「新しい労働運動」を「新しい労働運動Ⅰ」として両者の間での継承と連携、また断絶について考察したい。

4 2つの「新しい労働運動」の継承と断絶

4-1. 「新しい労働運動Ⅰ」からの継承

1989年の天安門事件は、全体としては学生を中心とする民主化要求運動であった。しかし、その一部として労働者の参加があり、労働者は自らの組織を作り、独自の要求を掲げて天安門で独立した活動を展開していたことを本章第2節で紹介した。これは中国における最初の「新しい労働運動」であり、参加者の視線の先には東欧社会主義国の民主化運動があったが、1970年代～1980年代の「新興国型の新しい労働運動」とも時を同じくしている。天安門事件が権威主義体制への反発として生まれた民主化要求運動だったのと同様、その一部としての「新しい労働運動Ⅰ」も権威主義体制への反発が生んだ「新しい労働運動」であった。

26) 労働弁護士は、特に労働NGOによる「新しい労働運動」の創成期において、労働者によるストを団体交渉につなげ、労働条件の改善を勝ち取るという成功実績を複数導き、その後の労働運動の展開に道を拓いた貢献と存在感は非常に大きかった。ただ、実質的に1弁護士による1事務所のみであり、近年の当局による弾圧もあって他の労働NGO同様、継続性の判断には留保が必要である。そのため、ここではカテゴリーとして挙げなかった。

当時の運動体としての自主管理労働組合、「工自連」は政府による制裁を受けて短命に終わり、その中心的人物も投獄され弾圧された。しかし、この「新しい労働運動Ⅰ」のリーダーの一人であった韓東方氏はその後、2年近い投獄と闘病生活を経て帰還し、香港を拠点にしつつも1993年以降現在に至るまで、引き続き「新しい労働運動Ⅱ」を展開している。もう一人の天安門時代の腹心の仲間とともに「中国労働通信」の活動を継続していると聞く。また、当時の運動の中心メンバーではなかったものの、1989年以来、ともに労働運動を推進している仲間が中国内外に何人かいるとのことである。韓をはじめ、「新しい労働運動Ⅰ」期以来一貫して労働運動に携わる、こうした人の存在自体がまず、この2つの時期の「新しい労働運動」の継続を裏付ける要素だといえる。

また、もう少し広義にとらえれば、労働NGOが属する中国の市民社会は、今も天安門の民主化運動で掲げられた民主化へのあこがれや共感を継承している。その意味においては1990年代以降の「新しい労働運動Ⅱ」を担う労働NGOや労働弁護士ら市民社会のアクターは多かれ少なかれ、間接的に天安門事件当時の社会運動の思想や志向を継承しているともいえる。ただし、大陸の労働NGOは労働者の労働の現場から発生したものであり、個々の労働NGOは天安門事件に何らかのルーツを持っているわけではない。中国の「新しい労働運動Ⅰ」と「新しい労働運動Ⅱ」は、いずれも異なる歴史的時点の、労働者の現実から発生した権利保護、要求運動である。

4-2. 「新しい労働運動Ⅱ」内部の連携と断絶

1990年代以降、現在まで主流となっている、労働NGOによる「新しい労働運動Ⅱ」の内部では、NGO同士の関係は非常に近いように見える。例えば、「春風」も「南飛雁」も、最も老舗の労働NGOである「出稼ぎ族」に集い、支援を受けた経験を持つ農民工が後に独立して創設した労働NGOである。その意味では、労働NGO間の意識や目的の共有意識は非常に強いものがある。

しかし、実際の活動は相互にかなり独立的に行っている。まず、労働NGO同士はそれぞれ異なる地域に拠点を持っており、似通った業務を展開している。そもそも、訴訟や労働問題はケースや企業が異なれば別々の問題であり、参考にできるケースはあっても、NGO間で解決のために協力できることは多くないとい

う。さらに、労働運動が社会において大きな影響力を持つことを常に恐れている政府が、様々な手段でNGO間での連携に警告を発している。その結果、労働NGO間での交流関係は日常的な個別連絡にとどめられ、目立った共同行動は慎重に自粛しているようである。

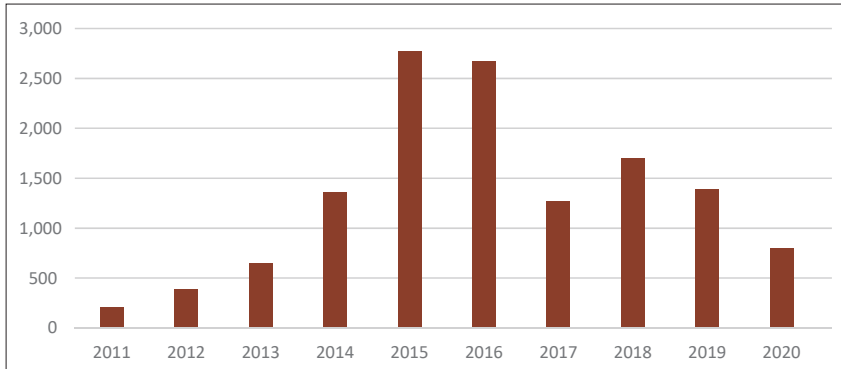
他方、国内の労働NGOとの連携に積極的なのは、香港ベースのCLBである。筆者のCLBへのインタビューによれば、国内の労働NGOとの協力関係は主に資金面の協力と戦略面での指導にあるとのことであった。中国国内の労働NGOは目下、活動資金をほぼ全て海外から調達している。そのためにはまず英語力が不可欠だが、農民工中心の国内の労働NGOはこの点で圧倒的に弱く、CLBが海外から集めた資金を提供するという形での協力が不可欠とのことであった²⁷⁾。本章でも紹介した2つの「団体交渉推進型」戦略をとる労働NGOには、CLBからの資金援助があったことが一般的に知られている。まさに、資金を提供すると共に戦略を指示していたとみることができる。他方で、別のNGOの中にはCLBや韓と関わることで自らの組織としての政治的リスクが高まることを恐れ、CLBとの連携を意識的に避けているNGOもあり、中国における労働運動分野での政治的リスクへの警戒意識の高さを感じさせた。

さらに、CLBがこのような資金提供の条件として、活動戦略面に強い制約を課してくることが大陸の労働NGOの反発を招いている様子もうかがえた(Chan 2018,8-9)。それぞれ、独自の組織や立地の特性も踏まえた自主的な活動を展開しようとする各労働NGOに対して、一定の戦略を持ちそれを推進することを求めるCLBのやり方は専制的にみえるらしいことが、複数の関係者の話からも感じられた。

CLBからの筆者聞き取りのみならず、労働NGOや活動家の間で政治的スタンスが違うために連携できないという話もよく聞く。労働者の救済や労働条件の改善など、個別の具体的な問題意識は共有できる同志であるにもかかわらず、政治的スタンスが違うためにNGO同士で連携どころか話し合うこともできないとい

27) CLB代表の韓は米国で療養した経験を持ち、その後労働組合関係の国際会議や表彰を受ける機会も多く、非常に流暢な英語を話す。また、CLBメンバーには天安門事件後フランスへ亡命して後にCLBに合流した仲間もあり、外国語や外国社会へのアクセスは非常に活発である。

図4-1 全国ストライキ件数(2011-2020年)(単位：件)



(出所) NGO・中国労働通信(CLB)ウェブサイト(<https://maps.clb.org.hk/>)掲載のストライキ・マップより,筆者作成。

(注)本データは2011年以降収集されたため,2010年以前のデータは存在しない。

う現状があるものとみられる。

4-3. 工会改革と「新しい労働運動」

「新しい労働運動」が現場の労働者自身による下からの運動であるのに対して、古い労働運動の中心であった工会の態度はどうであったのだろうか。長らく、労働運動を抑える側に回っていた工会も、2010年以降のストライキ件数の急増には対応せざるを得なかったようである(図4-1)²⁸⁾。それは中央政府からの強い要請でもあった。

増え続けるストライキの国内的な中心地であり、土着の労働NGOによる労働者の権益保護活動の主な現場でもある広東省深圳市の工会組織(深圳市総工会)は、こうした労働現場のストライキ案件を観察、分析している(深圳市総工会副主席王同信 2015;『中国工人』編集部 2013; 深圳市総工会副主席王同信 2016)。深圳市総工会は1981年以降の深圳市内で起きた主な企業内ストライキのケース分析を行い、2007年の塩田港コンテナターミナルのケースのように、ストライキによっ

28) ストライキ件数のデータはそもそも、官製のデータは存在せず、2010年にストライキが急増したのを受けてCLBが収集し始めたものである。そのため、2010年以前のストライキ件数はデータが存在しない。

て工会幹部の直接選挙を要求し工会改組と賃上げを実現したものの、翌年にはまたより高い賃金要求を掲げてストライキを打つ、というストライキの無限発生を問題視している。つまり、企業と企業内の工会単組との間に「団体協議」と呼ばれる中国版の形式的な団体交渉関係があるのにもかかわらず、山猫ストライキで両者の信頼関係を破られることへの総工会の挫折感がある。また、従来の「最低ライン型」つまり、法律に定められた一定の権利ライン（最低賃金や法定休日、労働災害補償金支払いなど）をふまえ、それをクリアすることを求めるものだった労働者側の交渉パターンから、常により多い賃金を求める「発展型」ともいえる要求を労働者側が掲げるようになってきていることへの不理解もあらわにしている。そして、そうした発展型の団体交渉を背後で「けしかけている」労働NGOを、「労働NGOは実質上、NGOの仮面を被った独立工会²⁹⁾」であり、工会に挑戦する強力な敵だ(深圳市総工会副主席王同信 2015) と強い語調で非難している。

ところが他方の労働NGOの方は、工会改革に期待も寄せている。市場経済導入後、各企業が安価な臨時労働力である農民工の雇用を増やし、正規労働者を減らしたために、正規労働者の組織であった工会は一貫して組織率の低下に直面し、2010年以降は労働者によるストライキの急増に政府からも有効な対処を求められている。外資、私営を含むすべての企業への工会末端組織の設立要請はその1つである。「団体交渉推進型」の労働NGOは工会が企業内工会設置を奨励している機をとらえて、企業内に労働者の直接選挙による本来の機能を果たす工会組織を作るとを推進していたと筆者は考える。

■ おわりに

本章は中国が1989年の天安門事件前後（第Ⅰ期）と1990年代以降現在に至るまでの時期（第Ⅱ期）に経験した、2つの「新しい労働運動」を紹介してきた。中国における「新しい労働運動」の特徴はまず何よりも、労働者による自発的な

29) 独立工会とは、中国政府が唯一存在を認める「中華全国総工会」組織から独立の、勝手に組織した労働組合という意味で、中国政府の文脈では非合法組織という非難の意味合いでもある。

運動であることである。これは官製の工会組織が建国以前から労働者を動員、利用することに主眼を置き、労働運動を抑え込んできたことへのいわば当然の帰結である。

2つの時期の「新しい労働運動」の主体はどちらも、それぞれの時代の労働の現場から現れた草の根のリーダーたちである。ただしその社会的属性は異なっている。天安門事件から派生して起きた第Ⅰ期の運動の主体は、リーダーの韓をはじめ公有制企業に雇用された正規の労働者であり、都市住民であった。当時の労働者を取り巻く経済的苦境が前提とはいえ、天安門事件という政治的機会が生み出した労働運動だったともみることができる。別の見方をするなら、他の新興国と共通する「新興国型の新しい労働運動」の類型だったとみられる。

他方、第Ⅱ期の運動の主体は農村出身の農民工である。市場経済化が進展した今日の中国において、農民工は産業労働力の最下層に位置し、社会的にも経済的にも最も不利な処遇を強いられている。現行の社会制度や経済構造の中では十分に権利を賦与されていない立場の労働者が自らや仲間の権利の保護を求めて声をあげている。既存の行政サービスや労働組合から排除された労働者による普遍的な権利を求める運動という意味で、第Ⅱ期は「包摂・権利擁護型労働運動」である。

第Ⅱ期の運動の中には、第Ⅰ期の天安門事件の流れを汲む運動と、その後の経済状況の中から出てきた農民工自身による運動とがあり、その相互の関係にも注目した。

第Ⅱ期の運動を担う労働NGO間には相互のかかわりや連携もあり、一部には第Ⅰ期の運動の流れを汲むCLBがより多くの新規参入者を得た第Ⅱ期の運動の素地を作り、資金や戦略面で牽引してきた面がある。他方でそれとはかかわりなく、労働者の権利保護のために地道な活動を続けてきた組織も多い。

天安門事件に端を発するCLBと、農民工による後発の労働NGO、さらに労働弁護士の活動は、制約の多い中国の労働運動のあり方を、それぞれ別個の試みの中で少しずつ変化、前進させてきた。それが社会経済的環境の変化により、2010年以降労働者による団体交渉を推進する動きに発展した。労働NGO、労働弁護士のサポートを得て新しい世代の労働者たちが推し進めてきた中国の労働運動は、2010年以降2015年にかけて、手法的に洗練され、ストライキ戦略の模倣

という形で他の地域や業種での運動にも継承され、1つの大きな達成だったといえる。つまり、中国の文脈では、異なる時代的背景のなかで起きた2つの「新しい労働運動」には一定の継続性があるといえることができる。

ここで、本稿第2節で触れた、Walder(1991,491)の指摘を思い出したい。Walderは1989年の天安門事件の中で出現した労働者組織、「工自連」の出現とそれによる労働者としての要求を掲げる労働運動が将来も再発する可能性に言及していた。本稿が「新しい労働運動」第Ⅱ期として注目した、1990年代以降の農民工による権利要求型運動はまさにこの、天安門期の労働運動と同質の構造から生まれた運動であったと筆者は考える。つまり、時代的背景やマクロな政治環境も異なるため、運動の形や規模は異なるものの、両者は要求や抗議を表現する場を持たない労働者による自己表現であり、要求運動である。古い労働運動の主体であった工会も改革を迫られている。「新しい労働運動」のアクターたちからは、工会改革に熱い期待が寄せられているものの、目下のところ工会改革は残念ながらそれに応える実態を持ち合わせていないようである。さらに工会の側は労働NGOに対して強い敵意を露わにしており、両者の連携による労働運動の新展開はなかなか期待できそうにない。

さらには、地道な活動を展開してきた第Ⅱ期の労働NGOも近年では制度と警察の両面から活動を強く制約されている。2016、2017年にかけて相次いで施行された「慈善法」と、「外国NGO管理法」が労働NGOを含む中国国内の草の根NGOの活動資金の海外調達を実質的に困難にしており、これまで資金的に海外頼みだった労働NGOは存続の危機に瀕している。また、2015年末以降、労働NGOは政府により度重なる弾圧を受けており、本章で紹介した大陸の3NGOは全て、代表が逮捕され刑事罪を問われている。2020年現在、いずれも組織としての活動は将来も含めて禁止されたという。

複数の労働NGOへの度重なる一斉弾圧は、マクロ経済の減速やデモの頻発による社会不安を前に、労働運動を拡大させたくない当局の警告だとみられている。今後当分の間、中国の労働運動には厳しい時代が続くものと思われる。一党独裁の強権政権下にある中国では、政府の弾圧は労働運動の盛衰に特に大きな影響力を持つ。しかし、天安門事件から労働運動に目覚めた韓が数年の苦難の歴史を経て香港で活動を再開したように、一度目覚めた活動家の意識は根強く、容易に消

滅するものではない。実際、組織活動を禁じられ、法人登録は抹消されてもなお、個人として権利の侵害にあった労働者の支援活動を続けているNGO関係者もいる。また、労働NGOへの弾圧にもかかわらず、中国各地のストライキ発生件数は2017年以降も年間1000件以上の規模で推移している。労働NGOの支援が得にくくなった現在、これらのストライキは有効な労使交渉を実現しているのかどうかにも、引き続き注目する必要がある。新たなフェーズに入った中国の「新しい労働運動」の展開を、今後も見守りたい。

[参考文献]

<日本語文献>

- 天児慧・石原享一・朱建栄・辻康吾・菱田雅晴・村田雄二郎編 1999.『岩波現代中国事典』岩波書店.
- 石井知章 2007.『中国社会主義国家と労働組合——中国型協商体制の形成過程』御茶の水書房.
- 2008.「天安門事件前後の政治過程と労働組合の役割」『アジア研究』54 (3):3-18.
- 2010.『現代中国政治と労働社会——労働者集団と民主化のゆくえ』御茶の水書房.
- 大塚健司 2019.「中国における環境公益訴訟と公衆参加——権威主義体制下での制度改革」寺尾忠能編『資源環境政策の形成過程——「初期」の制度と組織を中心に』アジア経済研究所.
- 貝塚茂樹 1970.『中国の歴史 (下)』岩波新書.
- 小島朋之 1999.『中国現代史——建国50年, 検証と展望』中公新書.
- 小島麗逸 1997.『現代中国の経済』岩波新書.
- 矢吹晋 1990.『天安門事件の真相』蒼蒼社.
- 山口真美 2010.「中国・出稼ぎ新世代の闘い——富士康連続自殺事件とホンダ工場ストライキをめぐる動向」アジア経済研究所海外研究員レポート (2010年6月).
- 2014.「長期化する『出稼ぎ』と定着, 帰郷志向——深圳日系メーカー工場の事例研究より」『中国研究月報』68 (8): 2-14.
- 2016.「中国・草の根の労働運動——労働NGOの活躍と弾圧」『アジア研ワールド・トレンド』(247): 42-48.
- 山本恒人 1999.「中華全国総工会」天児慧・石原享一・朱建栄・辻康吾・菱田雅晴・村田雄二郎編『現代中国事典』岩波書店. 795-796.

<外国語文献>

(英語)

- Chan, Anita 1993. "Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China." *The*

- Australian Journal of Chinese Affairs* (29): 31-61.
- 2018. “The Relationship between Labour NGOs and Chinese Workers in an Authoritarian Regime.” *Global Labour Journal*(9):1-18.
- Chan, Chris King-Chi 2013. “Community-based Organizations for Migrant Workers’ Rights: The Emergence of Labour NGOs in China.” *Community Development Journal* 48 (1):6-22.
- Forster, Keith 1990. *Rebellion and Factionalism in a Chinese Province: Zhejiang, 1966-1976*. New York: M. E. Sharpe.
- Li, Minghua 1975. “Observations on Recent Labor Unrest in Mainland China.” *Issues and Studies* 11 (10): 2-15.
- Unger, Jonathan ed. 1991. *The Pro-democracy Protests in China*. New York: M. E. Sharpe.
- Walder, Andrew G. 1986. *Communist Neo-traditionalism : Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley : University of California Press.
- 1989. “The Political Sociology of the Beijing Upheaval of 1989.” *Problems of Communism* (September- October):30-40.
- 1991. “Workers, Managers, and the State: The Reform Era and the Political Crisis of 1989.” *The China Quarterly* (127):467-492.
- Walder, Andrew G. and Gong Xiaoxia 1993. “Workers in the Tiananmen Protests: The Politics of the Beijing Workers’ Autonomous Federation.” *The Australian Journal of Chinese Affairs* (29): 1-29.
- Wilson, Jeanne L. 1990. “Labor Policy in China: Reform and Retrogression.” *Problems of Communism* 39 (5): 44-65.
- Yamaguchi, Mami 2015. “The Voices and Protests of China’s Labour NGOs and Their Effort to Promote Migrant Worker Rights.” IDE Discussion Paper 508.

(中国語)

- 陳秉權 1995.『中国工会の改革と建設（1984-1993）』北京,中国工人出版社.
- 李進進 1999 「記第一個工人自治組織——北京工自聯」『新聞自由導報』(289) 6月18日掲載.
- 王永奎 1992.『中国工会史』北京,中共党史出版社.
- 深圳市総工会副主席王同信 2015.「集体協商的成長と困惑——以塩田國際為例」『中国工人』(10).
- 2016.「打通“最後一公里”：深圳市工会“試験区”敵工作思路与实践」『中国工人』(5).
- 王燦堯・冯嘉 2015.「中国環境訴訟の現状と未来展望」王燦堯編『中国環境訴訟——典型案例と評析』北京,中国政法大学出版社.
- 王侃 2011.「非正式工人団体与中国工人組織形態の变化」趙明華・趙焯編『中国労働者維権問題研究』北京,社会科学文献出版社.
- 占少華・韓嘉玲 2006.「非政府組織と農民工」蔡昉・白南生編『中国軌跡時期労働力流動』北京,社会科学出版社.
- 『中国工人』編集部 2013.「把權力交給工人——深圳市総工会副主席王同信專訪」(5).
- 中国劳工通訊 2019.「中華全国総工会改革觀察報告」CLBホームページ (www.clb.org.hk, 2019/12/20アクセス).

—— 2011.「工人集体運動11年——基于553個個案分析」CLBホームページ (www.clb.org.hk, 2019/12/20アクセス).

(新聞報道)

「六四見証人韓東方訪談」『大紀元』2004年6月1日.

「口述歴史——八九工自聯領袖韓東方回憶六四」2009年4月6日.

「一家劳工律所的另類生存」『中国公民運動』2014年8月31日.

「李進進：記第一個工人自治組織——北京工自聯」独立中文筆会ウェブサイト
2016年1月26日記事 (2019/3/6アクセス).

「五名深圳劳工活動人士被警方搔捕」『中国公民運動網』2019年1月23日.

「深圳張治儒等数名劳工維權人士被搔捕」『中国公民運動網』2019年3月1日.

John Ruwitch, “Labour Movement ‘Concertmaster’ Tests Beijing’s Boundaries.”ロイター 2014年12月7日 (<https://www.reuters.com/article/us-china-labour-lawyer-insight/labor-movement-concertmaster-tests-beijings-boundaries-idUSKBN0JL00T20141207>, 2019/3/13アクセス).

「罢工時代——工人自己談判」『財新網』2011年12月7日 (<https://p.dw.com/p/13O8m>, 2020年6月26日アクセス).

【謝辞】本研究はアジア経済研究所の「新興国の『新しい労働運動』」研究会(太田仁志主査)における議論の成果であり, JSPS科研費「中国・農民工支援NGOの活動に見る新時代の社会運動」(課題番号15K21642)の助成を受けたものです。本稿の構成, 執筆にあたっては太田主査をはじめとする研究会メンバーより多くの有益なコメントや助言をいただきました。

また, 石井知章先生(明治大学), 阿古智子先生(東京大学)をはじめ石井先生の科研費研究グループ「中国農民工の組織化をめぐるガバナンスの変容——中華全国総工会と労働NGOとの関係性」(課題番号: 20H00065)のメンバーより, 重要な文献資料や現地情勢に関するご教示をいただきました。

記してお礼申し上げます。

索引

【英語語／アルファベット】

AFL-CIO(アメリカ労働総同盟・産別会議) 10
AITUC(全インド労働組合会議) 102, 111, 120
ANC(アフリカ民族会議) 30, 35, 37, 38, 40-43, 59-61
BMS(インド労働者連盟) 105, 120
CCMA(あっせん・調停・仲裁委員会) 39, 55, 58
CGT(労働者総同盟) 83-85
CGTB(ブラジル労働者総同盟) 84
Cividep India(インド・開発と平和への市民社会の取組み) 126, 132
CLB(中国労働通信) 6, 153-156, 170, 171, 174
CLRA(労働調査・行動センター) 126, 127
Conclat(労働者階級の全国会議) 72, 83, 84
Conlutas(闘争の国家協調) 84, 85
COSATU(南アフリカ労働組合会議) 8, 15, 16, 18および第1章
CSB(ブラジル中央労働組合) 85
CTB(ブラジル労働者中央労働組合) 84, 85
CTUO(中央労働組合組織) 99, 107, 108, 117-122, 134
CUT(ブラジル中央統一労働組合) 16, 18および第2章
CWAO(臨時労働者アドバイス・オフィス) 57-59
FAWU(食料関連労働者組合) 36, 43, 58
FOSATU(南アフリカ労働組合連合) 33, 34
FS(労働組合の力) 83
GAFWU(アパレル&ファッション労働者組合) 116, 117
HMS(ヒンド労働者連盟) 112
Intersindical(インター労働組合) 84, 85
INTUC(インド全国労働組合会議) 102-106
KKPKP(有価廃棄物収集労働者労働組合) 123-125
KMU(5月1日運動) 9, 15
NCL(全国労働センター) 108, 110, 118
NCST(労働者新中央労働組合) 84,85

NGO 6, 11-14, 57, 58, 60, 70, 79, 122, 126-132, 142, 152
NEDLAC(全国経済開発労働評議会) 38-40, 44, 49
NTUI(新しい労働組合イニシアティブ) 16および第3章
NUM(全国鉱山労働者組合) 35, 41, 45
NUMSA(全国金属労働者組合) 42, 43, 60, 61
PTS(女性労働組合) 116, 117
SACTWU(南部アフリカ衣料繊維労働者組合) 47, 48, 51, 52
SACCAWU(南アフリカ商業ケータリング関連労働者組合) 47, 48, 51
SAFTU(南アフリカ労働組合連合体) 43, 44, 61
SAMWU(南アフリカ地方自治体労働者組合) 52, 53
SAVE(社会的認識と自主教育) 127
SEWA(自営女性協会) 100, 108, 110, 123, 124, 133, 134
SLD(労働・開発協会) 116, 129
UGT(一般労働組合) 84, 85
WV / Women's Voice(女性の声) 128, 132
WWF(I)(インド働く女性フォーラム) 128, 129, 132

あ行

「新しい労働運動」 序章, 29, 59, 69, 92, 99-109, 133-135, 169-173
新しい労働組合主義 16, 69, 92, 93
インド 1, 3-6, 14-19および第3章
——労働会議 120

か行

改革開放 146, 151, 157
会議派システム 102-105
官製労働組合 17, 141, 142, 152
共産党 30, 71, 111, 143, 147

軍事政権 70, 71
計画欠勤 37
経済自由化 107
権威主義 13, 71, 90, 105, 133
——(的)体制 8, 9, 31, 36, 69, 71-73, 83,
90, 92, 93, 169
権利アプローチ／権利を基盤とするアプローチ
130, 131
権利保護型 165
工会 3, 5, 17および第4章
——改革 172, 173, 175
——改組 173
交渉評議会 39, 55, 58
コーポラティズム 18, 39, 83, 89
——体制 71-73
コミュニティ 8, 9-13, 35, 106

さ行

細分化(involution) 102, 105
三者同盟 38-40, 43, 59
自主管理労働組合 149, 155, 169
社会運動ユニオニズム 7-9, 11-15, 29-32, 36,
38, 59
社会正義 12-14, 122, 131, 132
シムニエ労働者フォーラム 58, 59
従来型労働運動 1, 2, 11-13, 19, 133, 134, 141
新興国型の新しい労働運動 2, 12-18, 69, 92,
99, 101, 105, 106, 109, 133, 151, 152,
169, 174
清掃労働者 131

た行

団体協議 167, 168
団体交渉 1, 11, 20, 39, 56, 58, 126, 155-157,
162, 163, 165, 168, 172-174
——推進型 163, 165, 171, 173
仲介業者 48, 50-53, 56-58
中国 1, 3, 5, 14, 17-19および第4章
天安門事件 144-153, 169, 170, 173, 174
統一労働法(CLT) 71, 74
独立系労働組合 16, 69, 71, 79および第3章

な行

ニュー・ヴォイス 10
年金改革 80, 82-85, 89, 92, 93
農民工 17-19および第4章

は行

バビ(Zwelinzima Vavi) 42, 43, 61
ビジネス・ユニオニズム 11, 12
非常事態宣言 35, 37, 104
非常事態体制 104, 106
非正規労働者 3, 16, 17, 19, 30, 31, 48, 51-54,
57, 58, 60, 61, 107, 157
フィリピン 7-9, 31, 151
複数組合 102, 103
不買運動 36, 159
ブラジル 1, 3, 5, 7, 15, 16, 18, 19および第2章
——コスト 74
——社会主義大会 71
——の奇跡 72
文化活動型 165
分裂 19, 41-44, 60, 61, 83-85, 102, 111, 131
包摂・権利擁護型労働運動 2, 12-14, 16, 17,
19, 99-101, 106-109, 116, 117, 122-134,
152, 174
ボルソナロ(Jair Bolsonaro) 70, 87-93

ま行

マリカナ 41-43, 56
南アフリカ 1, 3, 5, 7, 8, 15, 16, 18, 19および
第1章
民工荒 158, 167

ら行

ルーラ(Luiz Inácio Lula da Silva) 73, 80-
83, 89
労組納付金 3, 70, 82, 83, 85, 87-93
労働NGO 6, 12, 58, 60, 142, 153, 156-166,
169-175
労働関係法 37, 39, 53, 55-57
労働組合組織率 3-6, 46, 51, 54, 76, 90, 92, 93

労働災害 154, 158, 161-166
労働者党 70, 79-89, 92, 93
労働争議 1-3, 5, 6, 54, 56, 103, 154, 166, 167
労働仲裁 154, 162
労働弁護士 156, 157, 160-170, 174
労働力調査 49

わ行

ワーカーセンター 11, 12

執筆者一覧

おおた ひとし
太田 仁志 (アジア経済研究所地域研究センター南アジア研究グループ)

さとう ちづこ
佐藤 千鶴子 (アジア経済研究所地域研究センターアフリカ研究グループ)

こんだ りょうへい
近田 亮平 (アジア経済研究所地域研究センターラテンアメリカ研究グループ)

やまぐち まみ
山口 真美 (アジア経済研究所新領域研究センタージェンダー・社会開発研究グループ)

—執筆順，所属は刊行時—

〈表紙写真〉

（表表紙）

南アフリカ労働組合会議（COSATU）による
デモ。南アフリカ共和国ケープタウン。2017
年9月27日。ロイター／アフロ

（裏表紙）

サンパウロ市で反政府集会を行うブラジル最大の
労働組合CUT。2017年10月。近田亮平撮影

訂正履歴

（2021年4月8日）執筆者一覧中のルビと表表紙キャプションの一部を訂正致しました。
（2022年7月5日）コピーライト表記を修正しました。

新興国の「新しい労働運動」 ——南アフリカ、ブラジル、インド、中国——

EPUB版 2021年3月17日発行
オンデマンド版 2021年3月25日発行

編者 太田仁志
発行 独立行政法人日本貿易振興機構 アジア経済研究所
〒261-8545 千葉県千葉市美浜区若葉3丁目2番2
(電話) 043-299-9735

©Hitoshi Ota and The Authors 2021 無断転載を禁ず

ISBN 978-4-258-04647-8

