

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。

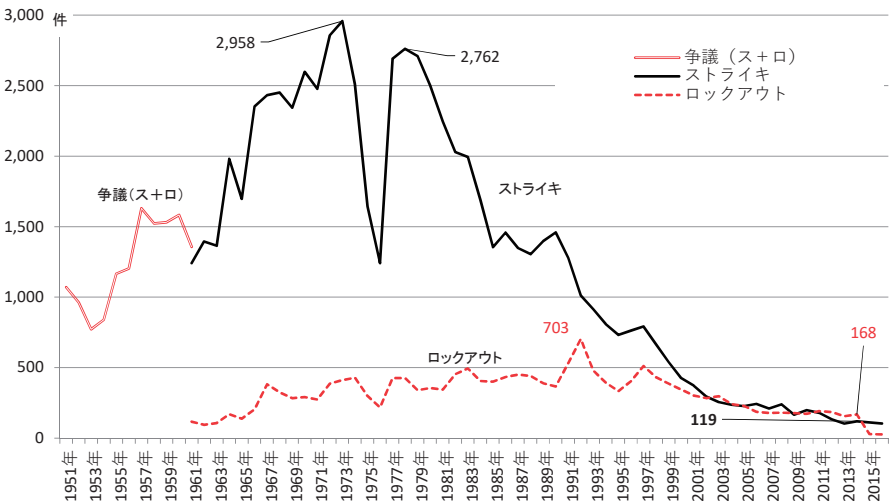
1947年のイギリスからの分離独立後、政権を担った会議派の統治は、「会議派システム」(ジャワーハルラール・ネルー首相時代の与党である会議派の単党優位体制) と呼ばれた。会議派が懸念したのは、生産活動の滞りを引き起こすストライキと共産主義勢力 (Shyam Sundar 2005, 921) であった。そこで会議派が過激な労

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は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／発言力に大きなちがいが生ずる。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ラ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 Jorge Sompat 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. Subbu	Pradeep Roy
会計役 (Treasurer)	N. Vasudevan	Anuradha Talwar	Anuradha Talwar	Milind Ranade
共同幹事 (Joint Secretary)	Sailen Bhattacharya Darshan Singh Chawla	Gautam Mody Chandrareshkar Maya Parmeshwar	Milind Ranade Gautam Mody Sujata Mody	Sujata Mody Roma Malik
評議員 (Member)	Cyrl A. Fernandes D. C. Gohain D. A. Kale Moham Kothekar	D.C. Gohain K. P. Vishwaksalan Maya Parmeshwar Moham Kothekar Mohammed Shaif Khan Sujata Mody	D.C. Gohain Mohammad Shaif Khan Bharti Sharma K R Sadanandan Deepak Bhalerao S.D.Ranjane Devabrat Sharma	Abdul Latif Mohammad Shaif Khan Mahadev Khude Deepak Bhalerao S.D.Ranjane Devabrat Sharma E. George
特別招請 (Special Invitee)	—	—	—	D Thankappan

(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期特別招請の 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のだろうか。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り組み」(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々には距離があり、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「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った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.「タミルナー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。