

連載

フィールド・アイ

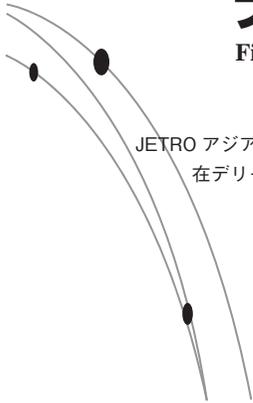
Field Eye

デリーから——①

JETRO アジア経済研究所
在デリー海外研究員

太田 仁志

Hitoshi Ota



インドの未組織部門と非組織部門

日本で接する英語はアメリカ英語であることが多いせいか、インドで話される英語に戸惑うことがあるのは筆者だけではないのではと思う。おしゃべり好き、議論好きのインド人、熱が入ると早口に拍車がかかり、何をいっているのかわからないことも筆者にはしばしばだが、インド独特の言い回しがあるのもまた確かである。経済・労働分野では「organised/unorganised (sector)」がその代表だろう。

こと労働に関する文献で「organised/unorganised」といえば、通常は労働組合の有無を基準とし、後者の「unorganised」は「未組織」と訳される。しかしインドで「unorganised sector」というと、統計の定義として、従業員規模が10人に満たない民間企業（また一部、規模10～24人を含む）を指すのが一般的で¹⁾、労働組合の有無とは無関係である。この意味での「unorganised sector」も「未組織部門」と訳されることが多かったが、筆者はしばらく前から「非組織部門」と訳している。定義からも推測できるように、「非組織（部門）」は開発途上国に関して用いられる「インフォーマル（・セクター）」としばしば同義で扱われ、実際、インドの政策レポートや政策文章、また研究者・専門家も両者を区別しないことが多い。どちらにしてもこのような二分法で何ができるのかという指摘はあるだろう。個人的にはフォーマル／インフォーマルの分類には思い入れはないが、社会における「会社」の存在が大きい日本から来て、インド社会に接し、また実際に住んでみると、先の統計の定義以上の「非組織性」ともいうようなものがインドにはあるような印象を持つ。先進国ほどインドでは行政サービス

が行き届いていないといったことも、このような筆者の感覚に関連しているように思う。

統計定義にしたがうと、もともと大きかったインドの非組織部門は近年も拡大しており、今日では全就業者の85%以上を占める。また組織部門であっても、社会保障にカバーされない非正規（non-regular）の労働者は「非組織労働者（unorganised workers）」とされ、両者をあわせると92%以上となる。つまりインドでは、労働者の大部分が「非組織」である。就業形態では都市部の4～5割、農村部の6割が自営（self-employed）である。多くの場合、非組織部門の労働条件は組織部門より劣っており、ディーセント・ワークからは程遠い絶対的に劣悪なものも存在する。非組織部門は一般に、低生産性を特徴とする低付加価値部門である。

インドで非組織部門という語が政策文章に登場したのは、ILOがケニアに関する報告書でインフォーマル・セクターに言及した1972年よりも前で、イギリス植民地下の1929年に労働条件の調査を目的に組織されたインド王立労働委員会（Royal Commission on Labour in India）の1931年の報告書にも、その語を確認できる。そこでのニュアンスは、会社組織に組み込まれていないといった状況を表現した感じだったかと記憶している。その後、同様の労働に関する特に大きなインド全国レベルの専門委員会として、1967年の全国労働委員会でも非組織部門が取り上げられ、また1999年に組織された第2次全国労働委員会（SNCL）では、非組織部門労働者への最低限の保護を保証する包括的法制に関する提言を目的の1つとしている。非組織部門はSNCLが検討する6つの領域の1つでもあった。SNCLによる非組織部門に関する2002年の最終提言は、2008年12月に非組織部門労働者社会保障法という形で、問題を抱えながらも一応の結実をみた。2004年には小規模零細企業の成長、また非組織部門の雇用と労働に関して提言することを目的に非組織部門企業全国委員会（NCEUS）が組織され、2009年4月に最終報告書を発表している。これらからうかがわれるように、インドの今日の労働政策における最重要課題は非組織部門をめぐるものである。開発や経済発展というダイナミックな、大きな可能性を秘める過程の中で、その諸問題を依然として解決できないことが政策担当者の頭を悩ませている。

労働組合の有無を基準とする「組織／未組織（部

門)」については、労働組合の組織率を検討すれば輪郭がみえるはずだが、統計に問題があるため、インドの正確な組合組織率は明確ではない。労働雇用省が公表する数値を受け入れて組合組織率をいくぶん強引に推計すると、近年は労働力人口の10数%という組織率となる。10%超というのは高すぎるように思うが、筆者が数年前にインドの主要ナショナルセンターに組織化趨勢を尋ねたところ、いずれも組織規模は拡大しているとの回答であった。実際、3者構成会議や労使2者構成の会議への正式な参加には中央労働組合組織(CTUO、=ナショナルセンター)と認定される必要があり、その確定のために1989年と2002年に国が実施したCTUO規模調査を比べると、この間にいずれかのナショナルセンターの傘下にあるとされる労働組合の組合員数は、1227万人から2460万人へと倍増している²⁾。もしかしたら実際の組合組織率は10%近くはあるのかもしれない。なお、CTUOと認定されるには、4州以上かつ4つの産業・部門で50万人以上の労働者を組織する必要がある。その数は今日、12組織にも上る。

ナショナルセンター全体でみたこのような規模拡大の趨勢に関する特徴の1つとして、限定的ではあるものの、農業や農村部をはじめとする非組織部門での組織化の進展を挙げることができる。また、本調査の結果で象徴的なのは、女性自営者協会(SEWA)のCTUO認定である。SEWAは女性のエンパワメントやマイクロファイナンスをはじめとする貧困削減への取り組みで世界に知られる、非組織部門に活動の場を置く労働組合かつ協同組合である。SEWAだけでなく、組織規模の拡大に近年成功しているナショナルセンターは、非組織部門労働者の組織化に力を入れはじめている。

SEWAにあってもう1つ特徴的なのは、いずれの政治政党の系列下にもないことである。インドのナショナルセンターは、特定の政党(や政治信条を持つ組織)による系列化が強くみられる。5大ナショナルセンターの中での例外は1センターのみである。系列の異なるナショナルセンターや労働組合が垣根を超え

て共同行動をとることは少なくないが、このような特性をもつ複数組合の存在がインドの労働運動を弱める方向に作用してきたこともまた事実である。また、政党との結びつきを通じて労働組合は政治的影響力を確保してきた側面もある。しかし近年は、政党が労働組合への便宜供与のようなことを以前ほどしなくなってきている。ナショナルセンターが発言力を維持・拡大するには、長らく関心が向かなかった広大な非組織部門に注目する必要があるのである。

とはいえ、非組織部門における労働組合の組織化は、明確な雇用関係がないこと、生産活動の場が小さくまた散在していること、労働者は異なる労働環境の下で就労しているため労働条件の標準化が事実上不可能なこと、等のさまざまな理由で、たとえば大規模工場の正規従業員の組織化に比べて困難である。非組織部門の組織化に取り組む組合活動家・指導者は職場の事柄のみに関心を持つだけでなく、労働者の家庭を訪ねたり、地域のちょっとした集まりに顔を出したり、健康や子供の教育などに関心を示したりするなど、労働者の日々の生活にかかわりを持つことや、職場外の社会的なネットワークの構築にも取り組むようなことが必要になることもある。SEWAの例が一部示すが、非組織部門の組織化の担い手は労働組合に限らず、組織化の様態も多様であり得る。労働組合による非組織部門の組織化は、その旧来の組織化モデルに変革を迫るものである。

- 1) 組織部門は、農業をのぞく、公企業および従業員規模25人以上の民間企業で、規模10~24人の企業についても任意の報告ベースで組織部門に分類される。
- 2) 2002年調査の集計結果暫定値が公表されたのは2007年であった。なお本調査結果に対しても疑問を呈する指摘がある。

おおた・ひとし 日本貿易振興機構アジア経済研究所在デリー海外研究員。最近の論文に「組織化趨勢でみる労働組合の代表性と労働運動の動態」(近藤則夫編『インド民主主義体制のゆくえ——挑戦と変容』日本貿易振興機構アジア経済研究所、2009年)など。労働経済専攻。