

# インドにおける経済自由化と工場労働者

— デリー首都圏グルガオンにおける労働者の実態調査から —

岡 橋 秀 典

【キーワード】 経済自由化・工業化・労働市場・工場労働者・インド

## I. はじめに

1991年の経済自由化以降、インドでは外国資本の進出が活発化し、工業化の新たな展開がみられる<sup>1)</sup>。このような工業化の評価は、長く失業問題に悩まされてきたこの国の経緯からすると、生産面にとどまらず、雇用面からも行われる必要がある。特に問題となるのは、工業化がいかなる労働市場を創出し、それが雇用問題の緩和にどのように結びついているかであろう。

経済自由化以降のインドの労働市場の動向については、いくつかの論考がある。インドの労働市場を都市労働市場に焦点を当てて実証的に検討した木曾（2003）は、自由化が進行した1980年代、1990年代を通じて、第三次産業部門就業者やインフォーマルセクター労働者、非正規雇用労働者が増加し、組織部門就業者数が伸び悩んでいることを指摘し、その上で、労働市場の規制緩和が組織部門雇用の拡大につながるかどうか疑問を投げかけている。Datt（2003）も、Casual labourの労働力全体に占める比率が1988年の31.2%から1998年には37.0%に上昇していることに注目し、労働者が組織部門から非組織部門へ、安定雇用から不安定雇用へと押し出されていると捉えている。経済自由化が労働力の柔軟化（flexibilization）、すなわち臨時・派遣労働者の雇用の増加をもたらしたとするSaramma（1999）は、その要因として労働力節約的技術の進展をあげている。太田（2002）も、1990年代の動向として、組織部門での就労比率の低下、正規雇用の比率の低下と日雇いや請負（契約）労働者等の非正規雇用の比率上昇をあげ、経済が高成長を記録しているのに対し、雇用状況が必ずしも良好でないことを問題として指摘している。その際、非正規雇用の増加を裏付けるデータとして、企業の産出高に占める労務費比率の低下をあげている。

以上のように、経済自由化以降のインドの雇用動向については、共通して労働力の柔軟化や非正規化が指摘されている。今後はこうした動きの実態とメカニズムを実証的に解明することが求められるが、この種の論考は管見の限り未だ見あたらない。この課題を遂行するには既存の統計ではなく、企業や労働者のレベルで1次データを収集することが不可欠である。そこで、本稿では特定地域における工場労働者や企業に対する聞き取り調査を行うことによりこの課題に接近する。対象とした地域は、デリー首都圏の郊外成長拠点であり、工業化の顕著なハリヤーナー州グルガオン県である。この地域には、スズキ(株)と合弁で四輪自動車を生産するマルチ・ウドヨグ(株)、

自動二輪車を生産するヒーローホンダ(株)の基幹工場が立地し、さらにこれら組み立てメーカーに対し自動車部品を供給する膨大な関連企業群が集積しており、一大工業地域を形成している。本稿の目的は、このような自動車関連企業が集積する地域での工場労働者の存在形態および企業の労働力構造の調査を通じて、経済自由化後の工業労働市場の特徴の一断面を明らかにすることである。

## II. 工場労働者の存在形態—聞き取り調査による実態

本研究では、自動二輪車メーカーHero Honda Motors Ltd (以下、H社と略称)のグルガオン工場に近接する労働者居住地区を中心として、2003年12月に63人の工場労働者に対して個別訪問による聞き取り調査を実施した。対象者の選定は、工場労働者を戸別訪問の形で探し歩く形をとった。結果的に、調査した労働者はすべて男性であった。

### 1. 調査労働者の雇用状況

まず、調査した工場労働者の勤務先を概観する。対象とした労働者は、自動二輪車メーカーH社と自動車部品メーカーに勤務するものが圧倒的に多い(第1表)。63人の対象者中、自動車関係の企業に勤めるものが52名と80%以上を占め、そのうち、自動二輪車の組み立てメーカーであるH社が14名、自動車部品メーカー13社に勤めるものが38名であった。それ以外の業種では、繊維縫製関係が7名みられる程度である。

第1表 調査労働者の勤務先

	Hero Honda社	自動車部品メーカー	繊維・縫製関係企業	その他	総計
勤務先企業数	1	13	5	4	23
調査労働者数	14	38	7	4	63

資料：2003年12月実施の面接調査結果

雇用形態に注目すると、調査労働者には常用工(permanent worker)、臨時工(casual worker)、見習い工(trainee)がみられ、本調査は主な雇用形態をほぼカバーしていると言える(第2表)。ただ、比率的には圧倒的に臨時工の割合が高い。臨時工が36名と全体の60%近くを占め、それに対し常用工は21名で30%強にとどまる。勤務先カテゴリーとの関係でみると、H社、自動車部品メーカーともに、臨時工が60%前後を占めている。

これらの工場労働者は、どの程度の収入を得ているのであろうか。勤務先および雇用形態との関係で賃金水準(月額賃金)を検討する(第3表)。まずH社の場合についてみる。常用工は1万ルピー後半から2万ルピー台であり、ワーカーとしては全国的にみてもかなり高い水準にある。これに対して臨時工の場合は3000ルピーから6000ルピーの間に分布し<sup>2)</sup>、常用工の約5分の1に

第2表 調査労働者の雇用形態

	Hero Honda社	自動車部品メーカー	繊維・縫製、その他	総計
Permanent worker（常用工）	4	13	4	21
Casual worker（臨時工）	9	20	7	36
Trainee（見習い工）	1	5	0	6
総計	14	38	11	63

資料：2003年12月実施の面接調査結果

第3表 調査労働者の月額賃金の分布

月額賃金 (ルピー)	Hero Honda社		自動車部品メーカー		繊維・縫製、その他		総計
	Permanent worker	Casual worker・ Trainee	Permanent worker	Casual worker・ Trainee	Permanent worker	Casual worker・ Trainee	
2999未満			1	14		4	19
3000- 3999		5		9	2	3	19
4000- 4999		2		1			3
5000- 5999		3	4		1		8
6000- 6999			2				2
7000- 7999				1			1
8000- 8999							
9000- 9999			1				1
10000-14999			5				6
15000-19999	1				1		1
20000-24999	1						1
25000-	2						2
総計	4	10	13	25	4	7	63

資料：2003年12月実施の面接調査結果

留まる。以上のように、H社では常用工と臨時工の間にかかなりの賃金格差があることが知られる。

調査対象者には、自動車部品メーカーに勤めるものが最も多く含まれたが、その勤め先企業一覧は第4表の通りである。1980年代以降に設立されたものが大部分であるが、従業員規模には100人前後のものもあれば、No.8、9、10のように1000人を超えるものもある。このような大きな企業でさえ、最近15年程度の短い期間に急速な成長をとげたものである。自動車工業の発展にしたがい、この地域では新規に多くの企業が創出されてきた。

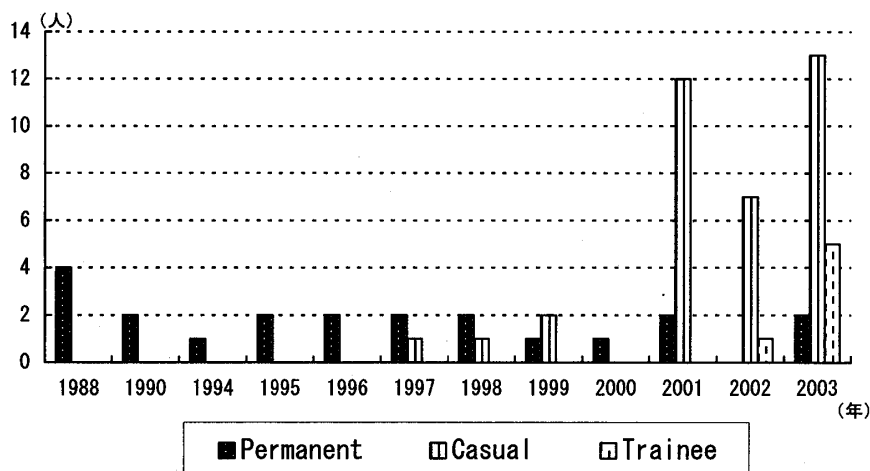
これら企業の賃金水準の検討に移る。常用工の賃金は今述べたようにそもそも企業規模に格差があるためかなり異なるが、1万ルピーを超えるのは従業員2000人近くを擁するNo.9の1社に勤務する者のみであり、他はすべて1万ルピーを下回る。それゆえ、H社の賃金水準と自動車部品メーカー群の大半のそれとの間には常用工であってもかなりの格差が存在することになる。次に臨時工の場合は、労働者間のばらつきが少なく、月額3000ルピー前後にまとまっている。これはH社の臨時工よりまだ低い水準であり、その分、常用工と臨時工の間の賃金格差はH社の場合ほ

第4表 調査労働者が勤務する自動車部品メーカーの概要

No.	企業名	調査労働者の内訳			企業の概要			
		計	Permanent worker	Casual worker	Trainee	設立年	従業員数(2003)	主な納入先企業
1	Auto Max	1		1		?	?	?
2	Bundy India	1	1			1974	259	マルチ・ウドヨグ
3	EKTA	1		1		?	?	?
4	Hemra Engineering Industries	2		2		?	?	?
5	M. N. Auto	1		1		?	?	?
6	MARK AUTO Industries	1		1		1986	?	マルチ・ウドヨグ
7	Mindarika	1	1			1996	337	マルチ・ウドヨグ
8	Subros	4		1	3	1986	1200	マルチ・ウドヨグ
9	Sunbeam Auto	17	7	9	1	1987	1775	ヒーローホンダ、マルチ・ウドヨグ
10	RICO Auto Industries	6	3	2	1	1984	2000	マルチ・ウドヨグ、ヒーロー・ホンダ
11	Spun Mico Processing	1		1		1991	75	Mark Auto
12	Anand Motor Products	1		1		1978	160	マルチ・ウドヨグ
13	Onasis Auto Products	1	1			?	?	?
	計	38	13	20	5			

注：?の部分、データの入手ができなかった。

資料：The Indian Automotive Industry Buyers' Guide 2003, ACMA



第1図 雇用形態別にみた調査労働者の就職年

資料：2003年12月実施の面接調査結果

ど大きくないことになる。繊維縫製等は、ほぼ自動車部品サプライヤーと同様の賃金分布を示している。以上のように、常用工と臨時工の間には、雇用の継続性だけではなく、賃金面で大きな格差があるが、常用工、臨時工を問わず、企業間、特にH社と部品メーカーの間で賃金水準に差があることが判明した。

現勤務先の就職年は、常用工の場合、10年以上経つものも少なくないが、最近のものまで偏ることなくばらついている(第1図)。これに対し、臨時工ではもっとも古いものでも1997年であ

り、しかも圧倒的多数は2001年から2003年のわずか3年間に集中する。見習い工の場合は、雇用形態の性格上当然ながらごく最近の2002年と2003年のみである。

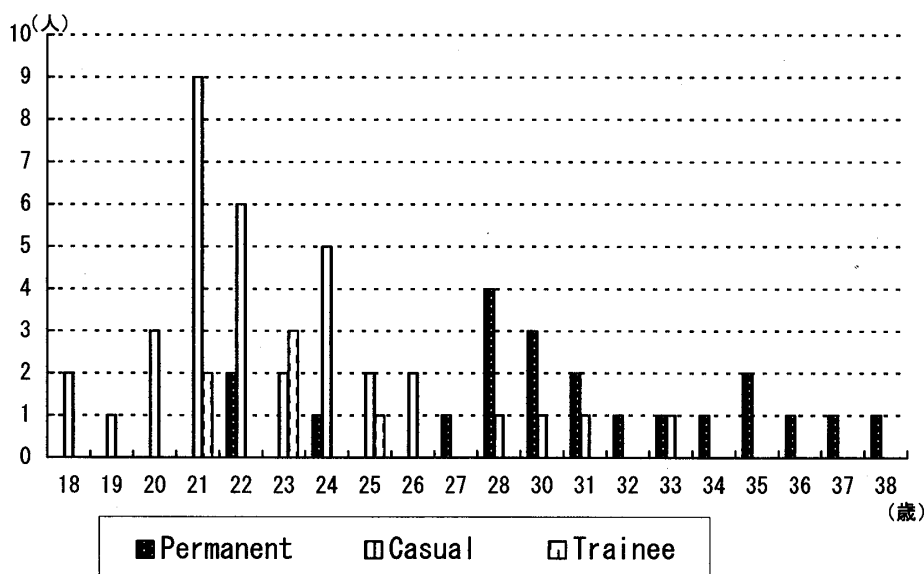
調査労働者に現職の評価を聞いてみたところ、特に悪い評価は示されなかった。「大変よい」、「よい」、「よくない」の3区分で尋ねたところ、「よい」が圧倒的に多く「よくない」と答えた者は一人もいなかった。これは、きびしい労働市場環境の中で、仕事に就いていること自体に高い評価が与えられているためであろう。ただし、それだけでなく高い評価の「大変よい」が自動車部品メーカー群で10%弱にとどまるのに対し、H社では30%を超えており、H社に高い評価が与えられていることは明らかである。

## 2. 調査労働者の社会属性

調査労働者の雇用面での特徴は概略明らかになったが、次にこうした雇用と労働者の社会属性との対応関係を明らかにする必要がある。というのは、労働力への需要は一定の属性を要件とすることが多いからである。

まず、年齢から検討する（第2図）。18歳から38歳の間分布するが、30歳未満が4分の3を占め若年層に偏っていることが大きな特徴である。常用工と臨時工を比べると、年齢分布にかなりの相違がみられる。常用工は20歳代後半から30歳代の層に幅広く分布するのに対し、臨時工は大半が30歳未満で、中でも25歳以下という若い層に集中する。25歳以下だけで80%強に達する。

こうした年齢分布を、先述の現勤務先への就職年の分布の上に重ねてみると、常用工では就職してから年数が経っているものが多く、その分、年齢も加齢に伴い30代後半まで広く分布している。他方、臨時工の大半は20歳前後であり、しかもここ3年以内の就職である。このことから、



第2図 雇用形態別にみた調査労働者の年齢分布

資料：2003年12月実施の面接調査結果

臨時工の労働市場は近年急速に拡大しており、しかも労働力需要は新卒の若い層に集中しているものと推測される。

学歴が就職要件として大きな位置を占めることは、インドの工場労働者の場合も同様である。大きな工場では、たとえ臨時工といえども学歴の壁があることが多い。第5表は、対象労働者の教育水準を示したものであるが、まずH社と自動車部品メーカーとの間でかなりの相違が認められる。H社では、ハイヤー・セカンダリー・スクールより低いものはまったく見あたらず、それだけでなく、その後ITI（工業技術訓練校）を修了したものが多い。これは、H社が常用工、臨時工を問わず、採用に当たり明確な学歴要件をもっていること、特に実践的な工業技術を身につけたITI修了者を重点的に採用していることによる。ただ、そこで問題となるのは、ITI修了者といえども常用工に容易に採用されるわけではないことである。臨時工においてもITIを出たものを中心となっているのである。かつてITIを出ることは国営企業や民間企業の常用工になるための有力な手段であったが、非正規労働が急速に拡大していく中でそのような求職の道がうまく機能しなくなっていると言えよう。どのITIを修了したか、どのコースを修了したかが常用工と臨時工を分ける重要なキーとなっているように思われる。

H社に対して、自動車部品メーカー群になると、学歴はかなり分散している。中には小学校や

第5表 調査労働者の教育水準

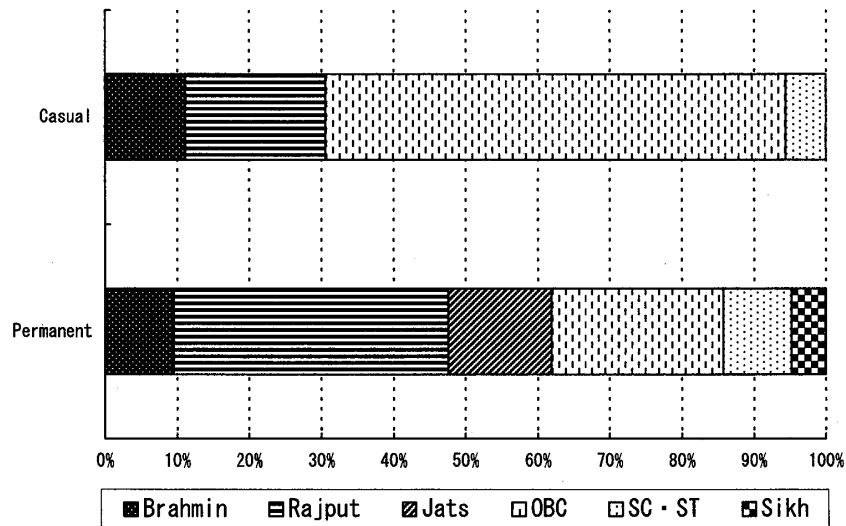
	Hero Honda社				自動車部品メーカー			
	Permanent worker	Casual worker	Trainee	計	Permanent worker	Casual worker	Trainee	計
非識字						1		1
5 th						1		1
6 th						1		1
7 th								
8 th					3			3
9 th						1		1
10th					6	9		15
11th						1		1
12th		2		2	1	3		4
10th+ITI	4	4	1	9	1	2	3	6
12th+ITI		2		2				
12th+ポリテクニク		1		1			1	1
大学					2	1	1	4
総 計	4	9	1	14	13	20	5	38

注：インドの学校教育には、5年間の小学校（1th～5th）、3年間の中学校（6th～8th）、5年間のハイスクール（6th～10th）、2年間のハイヤーセカンダリースクール（11th～12th）がある。ITIへは10thか12th修了後入学することになる。短大に相当するポリテクニクと大学へは12th修了後進学する。

資料：2003年12月実施の面接調査結果

中学校を卒業していないものさえ含まれる。その一方で、ITI修了や大学卒もみられる。このことから、自動車部品メーカーの場合、一部企業を除いて学歴要件はそれほど厳しいものではないと推測される。企業による差異も大きいように思われるが、本データからはこれ以上の検討は不可能である。

岡橋・友澤（2000）で指摘したように、工業労働市場においても職階別に出身カーストの差異がみられる。今、対象労働者から見習い工を除き、常用工と臨時工の2群に分けて出身カーストを検討すると（第3図）、臨時工ではOBC（その他後進階級）やSC（指定カースト）・ST（指定トライブ）といった下位のカースト<sup>3)</sup>が70%近くに達するのに対し、常用工では逆にブラーミン、ラージプト、ジャートといった中・上層カーストが70%弱を占める。常用工と臨時工の間に出身カーストの明瞭な差異がみられる。H社のみにしぼって人数の多い臨時工についてみると、9名中7名がOBCに該当する。



第3図 調査労働者のカースト構成

資料：2003年12月実施の面接調査結果

このような常用工と臨時工における出身カーストの差異は、岡橋・友澤（2000）のマディヤ・プラデーシュ州の事例でも確かめられている。ただ、本事例の場合、常用工、臨時工ともにSC・STが少なく、このことの解釈には若干の注意を要する。このデータを率直に読めば、SC・STの場合、臨時工の労働市場にさえ参入がむつかしいと解釈すべきであろう。しかし、インタビュー調査の際に対象労働者がSC・STであるにも関わらずOBCと答えている可能性も否定できないのである。

このように出身カーストによる差異が生じる原因は何であろうか。一つの要因として出身カーストにより学歴に差異があることが考えられる。この点を検討するために、出身カーストと教育水準のクロス表である第6表を作成した。OBCで極端に低い学歴が3件みられるが、それらを除けば出身カーストによる学歴の差異は認められない。それはOBCとラージプトを比べれば明らか

第6表 ジャーティ別にみた調査労働者の教育水準

	Brahmin	Rajput	Jats	OBC	SC・ST	Sikh	総計
非識字				1			1
5th				1			1
6th				1			1
7th				1			1
8th		3	1				3
9th					1		1
10th	1	7		10	1		20
11th				1			1
12th	3	3		2	1		9
10th+ITI	1	3	2	8	1	1	16
12th+ITI		1		2			3
12th+ポリテクニック				2			2
大学	1	1		2			4
総計	6	18	3	31	4	1	63

資料：2003年12月実施の面接調査結果

で、ほとんど大きな差はない。このことからすると、常用工と臨時工における出身カーストの差異は単に学歴の差異によって生まれているのではないと考えられる。父親の職業との関係を想定することもできるが、実際のデータでは63名のうち43名が農業 (cultivator) であり、他は教員4、公務員3、工場労働者3、農業労働者2などがあるに過ぎず、管理職や事務職のような都市的職種は見あたらない。この傾向は常用工と臨時工を問わずみられる。したがって、調査労働者は農村との結びつきが圧倒的に強いために、父親の職業を介して、現職を得たわけではなさそうである。

そうであれば、常用工と臨時工の間で出身カーストの差異をもたらしているのは、後述するように求職過程においてパーソナルなネットワークが重要な役割を果たしていることによると考えるのが妥当であろう。インドではパーソナルなネットワークの中心にカーストのネットワークが位置しているからである。

### 3. 調査労働者の求職過程

ここでは、調査対象の工場労働者が現職に就業するに至った過程を検討する。

まず、かれらの出身地であるが、総数ではデリー州の東に隣接するウッタル・プラデーシュ (UP) 州が33名で過半数を占めもっとも多い。グルガオンの所在する地元のハリヤーナー州が9名と少ないもののこれに続く。これら以外では、やや遠くなるが、ビハール州の8名、ヒマチャール・プラデーシュ州の7名がみられる。雇用形態との関係では、ビハール州の場合常用工がみられないのに対し、ヒマチャール・プラデーシュ州では常用工も臨時工も同数程度であるという違いが注目される。



このように故郷を離れて移住してきたかれらは、いかなる求職手段によって現職を得たのであろうか（第7表）。全体としては雇用形態の如何にかかわらず、個人的なつながりが大きな位置を占めることが注目される。ただH社の場合について言えば、常用工はフォーマルな採用ルートによるのに対し、臨時工の場合は個人的な結びつきやコントラクターとの接触によるものが多いという違いがある。これに対し、自動車部品メーカーの場合は、常用工、臨時工を問わず、大部分が個人的な結びつきをあげている。このように、H社の常用工をのぞけば、強い流出圧力のもとでグルガオンに移動してきた若年層が、兄弟、友人、同郷者などのインフォーマルなネットワークを活用して就職に至ったものが多いと言えよう。

このようにして職を得たかれらにとって、現在の勤務先を選んだ理由はどのようなものであろうか。大企業で自動二輪車トップメーカーのH社の場合は、「有名な会社」がもっとも多く、「給料がよい」、「労働環境がよい」がそれに次ぐ。これに対して、自動車部品メーカーの場合は、圧倒的に多いのは「仕事がほしかった」である。具体的には「仕事がなかったのでやむをえずここに来た」とか、「生きていくため」といった回答内容であり、仕事にさえありつければ企業はどこでもよいといった労働者群が中心であるといえよう。急速に工業労働市場が拡大するグルガオンでは、特定の企業にこだわらず臨時工としての採用でも可とする求職者が大量に集まってきているように思われる。

現職に就く前の職業については、H社の場合、常用工では4人中3人が他の工場での就業経験があるのに対し、臨時工では9人中5人が新卒で他の就業経験がなくすぐ就職し、残りの内3人も無職状態から就職し、未熟練な労働力が中心であることがわかる。また、自動車部品メーカーの場合は、常用工では他工場で働いたことがあるものと新卒が相半ばし、臨時工では半数が新卒であるが、工場での就業経験のほかに農業従事者も一定数ある点が注目に値する。

以上からみるかぎり、H社の臨時工は他工場での就業経験のない未熟練労働力が中心となっているのに対し、自動車部品メーカーの場合は多様な就業経験を持つ者が流入していると言えよう。

第7表 調査労働者の求職手段

	Permanent worker	Casual worker	Trainee	総計
企業の面接	4	4	1	9
業者の斡旋	0	5	0	5
個人的なつながり	14	26	5	45
その他	3	1	0	4
総計	21	36	6	63

資料：2003年12月実施の面接調査結果

#### 4. 日常生活にみる調査労働者の特徴

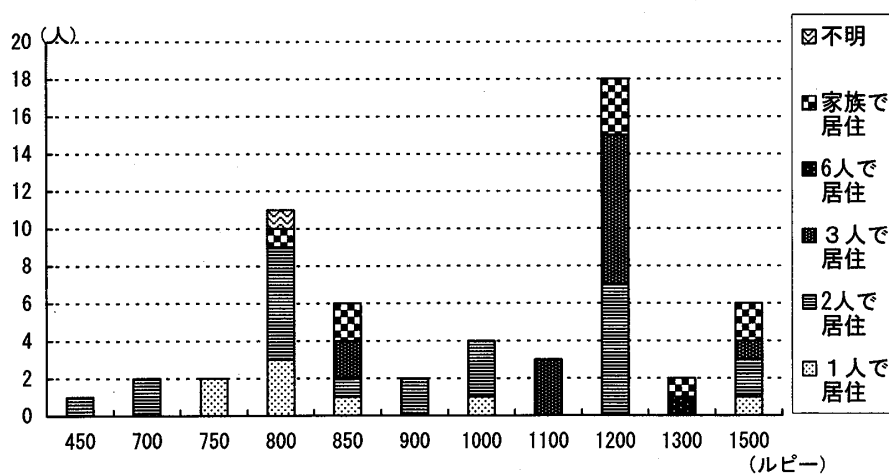
今回の調査は、労働者の居住の場に出かけ直接インタビューする形をとったため、かれらの日常生活をある程度うかがい知ることができた。特に注目されるのは、かれらの住環境である。

調査地区においては、工場労働者を対象としたアパートが多数建設されている。あるものはアパート単体の形であり、あるものは1戸建て住宅の一部に併設されている。どちらにせよ、多くの場合4畳半程度のワンルームが基本であり、洗面所やトイレは共同使用の形をとる。

このように決して広くない部屋であるが、第4図のように1人で居住する者はきわめて少なく、大部分は本人を含め2～3人で同居の形をとっている。しかも同居者の多くも同様に工場労働者で、同一企業に勤める場合さえめずらしくない。狭い部屋にこのように同居できるのは、一つには多くの労働者が3交替制の工場に勤務しており、部屋で就寝する時間が同居者同士でずれていることが考えられる。H社の場合は、6：00～14：30、14：30～23：00、23：00～6：00の3シフトをとっている。今回そもそも日中に労働者の調査を行い得たのも、このようなシフトがあったからだとも言える。

部屋の家賃は1ヶ月800～1200ルピーの間が多いが、この家賃の水準をすでにみた臨時工の月額賃金2000～3000ルピーと照らし合わせると、生計を立てるうえで単身居住が難しいことは容易に想像できる。常用工でも同居のケースはみられるが2人までであり、他方臨時工では2人で暮らす者が50%、さらに3人で暮らす者さえ3分の1近くある。これは賃金の低い臨時工ではこのような共同生活の形を取ることによって初めて生計が立てられるためである。かれらの多くは日々の食事を部屋の中で自炊し、部屋代と食費を切りつめたうえで、残った分を故郷に送金している。

こういう状況であるから通勤手段も、H社、自動車部品メーカーの如何を問わず、臨時工と常



第4図 月額の家賃別にみた借家居住人数

注：持ち家に居住する5名は除く

資料：2003年12月実施の面接調査結果

用工の間に差が出てくることになる。臨時工では徒歩か自転車であるのに対し、常用工では徒歩はなく、自転車があるものの、バイク・スクーターもこれと同じくらいある。こうした状況は、かれらの賃金水準を反映したものといえるが、臨時工の中には徒歩で1時間近くをかけて通勤する者もあり、生計の厳しさをうかがわせる。

調査労働者の生活はこのように決して楽とは言えない状況ではあるが、故郷への送金はかなり一般的に行われている。送金を行っているのは、この質問に対し回答の得られた常用工19人中16人、臨時工34人中25人に達している。常用工と臨時工では、後者の方が送金しない者の比率がやや高いが、年間送金額からみると、常用工で40000ルピーを超える高額の送金者が若干みられるものの、それ以下の金額では常用工と臨時工の間に大差はなく、賃金の高低にかかわらず広く故郷への送金が行われている。また調査労働者は、独身者が32名、既婚者が31名であるが、既婚者のうち妻子を郷里に残して単身で働きに来ている者が18名と60%近くにも達する。こうした状況はかれらの就労の出稼ぎ的な性格を裏付ける。多くの場合、かれらの送金額は1ヶ月単位にして1000~2000ルピーであるが、かれらと故郷の間の送金を通じた関係はきわめて強固で、故郷の世帯の家計を維持するのに不可欠な部分として機能していると考えられる。

かれらの就労がこのような性格をもつため、故郷に長期間帰らざるをえないことも多い。農繁期や祭りの時に帰省することが多いが、20日間以上欠勤すると職を失うことになる。勤務先を変えた理由を尋ねたとき、このような事情をあげた者が複数以上みられた。

## 5. グルガオンの工業労働市場

工業化が急速に進むグルガオンでは、就職先を求めて数多くの若年層が農村部からチェーンマイグレーションの形で集まり、労働力の大きなプールが形成されている。かれらの多くは同郷者のつてを頼ってこの地域に来住し、不安定な臨時工雇用に従事しながら、たとえ低賃金であっても同居により生活費を節約して故郷に送金するという出稼ぎ的な就業形態をとっている。妻帯者であっても、家族を故郷に残し、単身生活を送るものが少なくない。ただ、かれらはこの地域で働き続けたとしても、雇用の非正規化が拡大する現状では、大企業の常用工としてより安定した職につくチャンスはきわめて限られている。せいぜい中小企業の常用工になる道が開かれているにすぎない。それはこれら労働者が農村との結びつきを保持した出稼ぎ的な性格を継続することにつながる。また、たとえ常用工であっても自動車部品企業の多くの場合賃金水準はあまり高くないので、臨時工と同様に出稼ぎ的な性格をもたざるをえない。

他方、一部の大企業の常用工は圧倒的に高い賃金を得ており、その雇用の安定性と相俟って、高い生活水準を享受し、出稼ぎ的な性格を払拭している。筆者の調査の範囲では、妻帯者の多くは持家を保有しており、都市への定住を志向していると言えよう。

このように、グルガオンの工業労働市場は一部の大企業の常用工労働市場とその他の膨大な不

安定労働市場という二重構造となっていると考えられる。

### Ⅲ. 企業の労働力構造と臨時工雇用—H社を中心として

#### 1. H社の生産拡大と労働力構造の変動

次に、労働者を雇用する企業の側から工業労働市場の特質を考察する。ここでは調査対象労働者が数多く就業する自動二輪車メーカーH社に焦点を当てる。

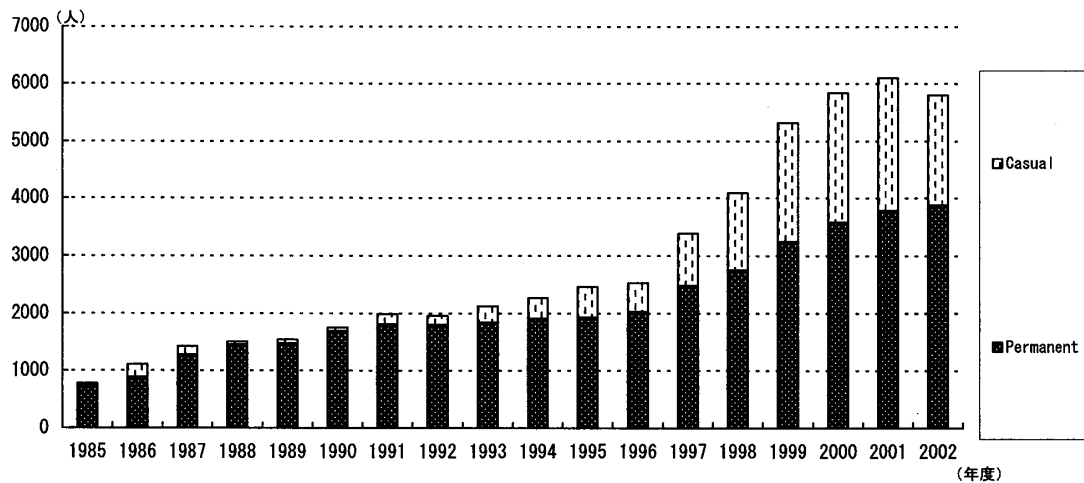
H社はインドを代表する自動二輪車メーカーである。1984年にインド最大の自転車製造メーカーであるヒーローグループと日本の本田技研工業(株)とが合弁でモーターサイクルの製造企業として設立した。1985年からハリヤーナー州ダルヘラで生産を開始したが、1997年にはグルガオンの新工場を稼働し、現在は2工場体制をとっている。第8表のように、販売台数は1990年代以降急速な伸びをみせ、1998年度に50万台、わずか2年後の2000年度には100万台、さらに2002年度には160万台を達成するに至った。生産台数の指数をみれば明らかなように、1990年代末以降爆発的な生産の拡大がみられる。これは経済自由化により経済が成長し国民の購買力が上がってきたことが大きい。他方で二輪車市場の中心がスクーターからモーターサイクルへ移動したことも重要である。現在の出資比率はヒーローグループ26%、本田技研工業26%、その他48%となっている。こうした急激な二輪車市場拡大に伴い、本田技研工業(株)のインド二輪市場戦略は、ヒーローホンダに加えて、1999年に本田が100%出資してHMSIを設立することになった。この二つの企業によってインド市場における本田のシェアをさらに高めようとしている。

第5図のようにH社は、1990年代後半に入って自動二輪車の生産が急拡大するのにあわせて従業員を急増させてきた。1996年度に2526人であった工場従業者数は2001年度には6100人になり、5年間に2倍以上になるという急速な伸びを経験した。しかし、重要なことはこの間に臨時工の比率も20%から40%近くにまで上昇したことで、従業員の増加の中心は臨時工に移りつつある。それは従来、雑務的な補助業務に限定されていた臨時工が生産ライン従事者として位置づけられるようになったことを示唆する。

第8表 ヒーロー・ホンダ社の生産台数の推移

年 度	生産台数	生産台数指数 (1985-86年度=100)
1985-1986	43,000	100
1989-1990	96,200	224
1998-1999	530,600	1234
1999-2000	761,210	1770
2000-2001	1,029,555	2394
2001-2002	1,425,195	3314
2002-2003	1,677,537	3901

資料： [http://www.herohonda.com/site/about\\_us/History.asp](http://www.herohonda.com/site/about_us/History.asp)



第5図 ヒーロー・ホンダ社における工場従業員数の推移

資料：ヒーロー・ホンダ社提供資料

臨時工が従事する業務をみると、H社に勤務する調査労働者9名中、明らかに雑務的な仕事に該当するものは見あたらない。せいぜい、完成車のチェックを行う1名くらいで、他はすべて生産ラインの業務である。これは部品サプライヤー企業に勤める者でも同様で、ヘルパーと答えた1名以外は、通常の生産業務に従事している。

## 2. 臨時工とコントラクター（請負業者）

臨時工は企業が直接雇用するのではなく、コントラクターからの派遣の形をとっている<sup>4)</sup>。今回の調査では、コントラクターへの聞き取りを行うことができなかったが、労働者および企業側の聞き取りにより、臨時工とコントラクターの関係の概要が明らかになった。

まず、臨時工の採用は、コントラクターが企業の門前で待機している就職希望者を対象に面接を行い決定している。たとえばH社のように、臨時工の採用が多くあることが知られている企業の場合、毎日、採用のチャンスを求めて門前で待つ求職者の姿がみられる。こうした採用業務を行うために、H社の場合であると、コントラクターは工場内に事務所を置いている。H社にはこのようなコントラクターが3社あるという。

臨時工は派遣であるから、賃金は企業から直接ではなくコントラクターを通して支給される。労働者からの聞き取りでは、コントラクターのマージンは15%、さらに退職後の生活保障に関わるemployees' provident fund（従業員準備基金）も10%ほどとられるという。法律によれば臨時工の場合、6ヶ月を超えて同一事業所で働けないはずであるが、派遣の場合は6ヶ月の壁は事実上なくすることが可能である。コントラクターを変えることが有力な一つの方法であると推察される。今回の調査労働者で、臨時工にもかかわらず同一企業に1年以上勤続している者が多くみられるのはこのような事情が考えられる。

派遣労働者であるから、直接雇用されている常用工との間には、賃金以外の待遇にも差がある。

特に労働者がよく口にするのは、ユニフォームをめぐる問題である。つまり臨時工はユニフォームや靴を自己負担で購入しなければならないのに対し、常用工は、ユニフォーム、靴、セーターが無料で供与される。

なお、H社の場合一度コントラクターに雇われたものは会社の方針でパーマネントに採用しないと言われており、臨時工と常用工の労働市場の間に大きな断絶が生じていると言えよう。

### 3. 臨時工拡大の要因

H社において臨時工が増加してきた理由として、企業側は景気変動への対応や賃金の圧縮をあげている。確かに解雇が難しい硬直的なインド労働法の下では、生産の変動に合わせてフレキシブルに労働力を調整するには臨時工の採用が有効な手段であろう。しかし、それ以上に経済自由化後に強まってきたグローバルな競争が企業に生産費の削減を強く志向させ、労働費削減の手段として臨時工を重視させている面も見逃せない。

さらに臨時工の場合は労働組合がないため、組合対策という側面も想定できよう。H社の場合、創業時に設けたダルヘラ工場においてかつて労使紛争の苦い経験をもっている。工場の周辺からまとまって従業員を採用したことが労働者の団結を助けたと考えており、それゆえグルガオン工場ではなるべく出身地を分散させる対策も採っている。

こうした臨時工の比率を拡大させる動きは同業他社でもみられる。インドにおける四輪自動車生産のトップ企業マルチ・ウドヨグ社の場合では、近年の労働力の合理化の中でそれが生じてきた。まず、2000年11月から2001年2月にかけて、給与並びに労働条件の改善を要求する組合との間で労働争議が発生しストライキが行われた。会社側は働かなかった者には給与を支払わないことを徹底し、また臨時工を導入して生産を維持した。その後、州の労働委員会が当時の組合の認可を取り消し、結成された第二組合が現在の組合となった。今でも、会社側は有休休暇買い取り制度や諸手当の多さなど、人件費の合理化に残された課題が多いとしている。マルチ・ウドヨグ社はこれまで急成長をとげてきたが、雇用条件面で恵まれた国営企業として出発したこと、創業後20年近く経って従業員の平均年齢が上昇したことで、労務費面で高コスト体質になっていた。それゆえ、平均年齢を下げ、労務費を下げるため、40歳代以上を対象に早期退職制度を実施し、割増退職金を払って従業員の削減を行った。この制度で970人が退職した。このように常用工を減らす一方で、派遣社員を導入している。臨時工と見習い工を合わせた比率は約40%に達している。やはり、解雇ができないインドの労働法の下では、生産の変動に対応するには臨時工の比率を高めるしかないというのが会社の考えである。ただし、会社が直接臨時工を雇うと支障が多いので、派遣会社に頼っている。最近では臨時工の引き合いが多いので、賃金自体も上昇してきているとのことである。

もちろん、企業によっては臨時工が比較的少ないケースもある。1999年にグルガオンのマネ

サールに設立されたHMSI（Honda Motorcycle and Scooter India Private Ltd.）の場合、2003年現在の生産工程従事者2037人中、常用工は1509人、臨時工は528人で、後者の比率は25.9%であり、H社やマルチ・ウドヨグ社よりかなり低いところにとどまっている。ここでも臨時工の採用はコントラクターに頼っているが、地元対策として一部は直接会社を訪ねる人からも採用しているという。この企業の場合は、まだ操業間もないため、従業員の平均年齢が26歳と若いですが、それゆえ、今後年数が経って平均年齢が上がり、生産がさらに拡大していった時に臨時工の比率がどのような動きを示すかが注目される。

#### IV. 結び

本稿では、経済自由化後のインドにおける工業労働市場の変動をさぐるため、工業地域として急成長をとげるデリー郊外のグルガオンにおいて工場労働者と企業の実態調査を実施した。主な研究の成果は以下の通りである。

1. 経済成長により工業生産が拡大し、自動車関連企業のような成長部門では雇用の拡大も著しいが、それが安定した「組織部門」労働市場の拡大につながるのではなく、臨時工に代表される不安定労働市場の急速な拡大に結びついている。
2. 一部の大企業の常用工では雇用条件も良く高い賃金水準を実現している。しかし、この常用工労働市場と臨時工労働市場、さらに自動車部品メーカーの労働市場との間には交流がほとんどなく、ワーカーの工業労働市場は相互に断絶した二重構造をなしている。
3. 臨時工の雇用条件は賃金面をはじめきわめて劣悪である。それでも膨大な労働力の供給が常にあるため、企業にとって採用はきわめて容易である。グルガオンのような成長地域には、インフォーマルな情報によって農村から若年層が集まり、膨大な労働力のプールが形成されている。
4. 臨時工は働いている企業に直接雇用されるよりは、コントラクターに雇われて派遣されているケースが多く、これが雇用の不安定性を一層増幅している。
5. 臨時工の多くは低賃金ではあるが、生計を切りつめ故郷への送金を行っているケースが多い。また、故郷に妻子を残すケースに明瞭にみられるように出稼ぎ的な性格を強く持っている。
6. 労働法により解雇が難しいインドでは、臨時工の採用は企業にとって生産の変動や景気変動への対応、労務費削減を可能にする点で大きなメリットがある。しかし、一方で階層間格差を拡大し社会の不安定性を増す可能性も否定できない。

1991年の経済自由化から10年以上経ち、規制緩和も労働法など、これまで手をつけにくかった領域に移行しつつある。インド人民党を中心としたヴァジパイ前政権は、労働法の早急で抜本的な改革なくして国際的な経済競争をするのは困難であるとしていた。また、現在、海外からの直接投資を受け入れる新経済特区（SEZs）に限っては、労働法を緩和することも検討されている。こうした規制緩和の実施がいかなる結果を生むかは予測が難しいが、現状のような急速な非正規

労働の拡大に対して何らかの対処が迫られていることは言うまでもないであろう。

もちろん、このような労働市場再編の動きをより深く理解するには、上述したインド国内の事情だけでなく経済のグローバルなコンテキストをふまえた検討が重要であろう。経済のグローバル化の進行にともない、インド以外の国々でもさまざまな労働力の柔軟化の事例が報告されている<sup>5)</sup>。この点については今後の課題としておきたい。

## 注

- 1) 地域レベルの工業化の実態については、岡橋編 (2003) を参照。
- 2) 調査時点の円換算レートは1ルピー=約2.5円であった。
- 3) SC (指定カースト)、ST (指定トライブ)、OBC (その他後進階級) は、その地位向上のため教育面や雇用面で優先的な割り当てを行う留保 (reservation) 制度の対象となっている。
- 4) 請負労働に関する法的問題については、佐藤 (2001) 参照。
- 5) 例えば、2004年6月に韓国で行われたThe International Industrial Relations Associationの第5回アジア地域会議は、Dynamics and Diversity: Employment Relations in the Asia-Pacific Regionをメインテーマとし、インドをはじめとしてアジア各国における労働力の柔軟化や非正規労働の拡大に関する事例が数多く報告されている。

## 文献

- 太田仁志 (2002) : インド 最近の労働事情. 海外労働時報321 : 55-59
- 岡橋秀典編 (2003) 『インドの新しい工業化—工業開発の最前線から』古今書院.
- 岡橋秀典・友澤和夫 (2000) : インドの低開発地域における大規模工業開発と労働市場—マディヤ・プラデーシュ州ピータンプル工業成長センターの事例. 経済地理学年報46 : 225-245.
- 木曾順子 (2003) : 『インド 開発の中の労働者—都市労働市場の構造と変容』日本評論社.
- 佐藤 創 (2001) : インドにおける経済自由化と労働法の諸問題—非組織部門に関連する判例を中心に—. 小林昌之編『アジア諸国の市場経済化と社会法』アジア経済研究所、215-252.
- Datt, Ruddar (2003) *Economic Reforms, Labour and Employment*. Deep & Deep
- Saramma, A. D. (1999) : Economic Reform: Some Implication on Employment in India. Das, D. K. *Globalisation and Development*. Deep & Deep, 451-461

## 付記

本稿は、平成13・14・15年度科学研究費補助金基盤研究 (A) 「経済自由化後のインドにおける都市・産業開発の進展と地域的波及構造」(研究代表者: 岡橋秀典、課題番号13372006) による成果の一部である。工場労働者への訪問調査の折りに常に同行し、助力をいただいたDr. Krishan



Singhに感謝の意を表す。

なお、本稿の一部は、2004年度日本地理学会春季学術大会（東京経済大学）において発表した。

## **Economic Liberalization and Factory Workers in India:**

Based on the Interview Survey to the Workers in Gurgaon, National Capital Region of Delhi

Hidenori OKAHASHI

In India, foreign direct investments have notably increased after the economic liberalization in 1991, and depending on it, rapid industrialization is now going on. The evaluation of such industrialization should be done from the employment side as well as production side. What kind of labor market is created by the industrialization? How is it contributing to relaxation of the employment problem?

The purpose of this paper is to clarify the characteristics of industrial labor market after the economic liberalization, based on the interview survey to factory workers in rapidly growing industrial area. The study area is Gurgaon district, Haryana state located in the suburb of the National Capital Region of Delhi. In this area, there is large agglomeration of automobile industries represented by Marti Udyog and Hero Honda.

The results obtained were as follows.

1. Growing industrial production does not simply lead to increase of stable “organized sector” labor market and is tied to rapid expansion of instable and temporary labor market represented by the employment of casual workers.
2. The employment of casual workers is extremely inferior including a salary of low wage. However, it is quite easy for companies to collect such work force because of existence of enormous pool of unemployed work force in this area.
3. Generally casual workers in factories are employed by contractors, which boost instability of the employment. Factories are not responsible for the security of the employment of casual workers.
4. Because discharge is very difficult due to the strict labor law of India, increasing ratio of temporary employee brings an advantage for companies to cope with a fluctuations of production and to reduce the labor costs. But such a change in labor market may add to instability of Indian society.