

インド・デリー首都圏地域における労働争議に関する 一考察—— グルガオンの一日系企業の事例を中心に

岡橋 秀典*

Study on a Labour Dispute in the National Capital Region of Delhi: Case of a Japanese-affiliated Firm in Gurgaon

Hidenori OKAHASHI*

目 次

I. はじめに	IV. HMSI の労働争議の背景と要因に関 する考察
II. HMSI の概要	V. おわりに
III. HMSI における労働争議—その経過 と収拾	

I. はじめに

2005年7月末, インドのデリー郊外グルガオンで, グローバル化の中での昨今のインド労働問題を象徴するような衝撃的の事件が発生した。本田技研工業(株)のインド子会社であるホンダ・モーターサイクル&スクーター・インディア社(Honda Motorcycles and Scooters India Ltd, 以下HMSIと略す)における労働争議の渦中で起きた, 労働者と警官隊との衝突事件である。多数の負傷者が出たこともあって, インド国内はもとより世界各国へ広く報道された。日本でも, 生々しい衝突現場の写真や映像とともに新聞やテレビでこの事件が伝えられた。

一方, 当のインドでは, 事件発生後, さまざまな論評が新聞, 雑誌等でなされた。それらの論評や筆者のこれまでの研究成果をふまえると, この事件の背後には, HMSI 1社の特殊事情にとどまらないインドの労働問題をめぐる構造的課題があることが理解される。実は, 2005年12月に同じグルガオン地区で実施した筆者の工場労働者への聞き取り調査からも, さまざまな問題が浮かび上がっていた。筆者は遅かれ早かれ, そうした問題が労働争議に発展する可能性を薄々感じていたので¹⁾, この事件は個人的にも大変インパクトの強いものであった。

* 広島大学大学院文学研究科; Graduate School of Letters, Hiroshima University
広島大学総合地誌研究資料センター長; (Director, Research Center for Regional Geography)

すでに HMSI の労働争議は一応の決着をみているが、グローバル化が進む中でのインドの労働問題を追究する上で、この争議を整理しておくことは有益であろう。インドでは、労働問題をめぐるトラブルは一般に解決が難しく、進出する外国資本にとっても大きな障害となっていると言われる。それゆえ、こうした労働環境の改革こそが今後のインド経済にとって重要課題であることは言をまたない。そしてこのことは政府サイドでも徐々に認識されつつあり、労働法の改正も検討されている。しかし、労働問題は労働をめぐる法制度的次元にあるだけではない。インドが有する労働市場の特性や労働市場の変動にも起因している。それゆえ、本稿では、HMSI の労働争議を一つの材料として、その実態を追いながら、そこに現れている労働問題の特質を捉えてみたい。方法としては、インターネットの検索により得られた新聞、雑誌等の記事に、筆者が2003年末に行った HMSI での聞き取りとグルガオンでの労働者調査の成果を併用した。

II. HMSI の概要

まず2003年12月に HMSI を直接訪問して聞き取り調査を行った結果を中心に、労働争議が発生した HMSI 自体の概要を述べておく。

HMSI は、本田技研工業（株）の100%子会社として、デリー郊外のハリヤーナー州グルガオンのマネサール工業団地に1999年8月に設立された。それまで本田技研工業（株）は、インドでの二輪車生産事業を現地企業との合併で行っており、オートバイはヒーロー・ホンダ社、スクーターはカインティック・ホンダ社という企業間の分業により生産していた。しかし、スクーターについては1998年にカインティックとの合併を解消し、新たに直接の子会社 HMSI を設立して、2001年5月からスクーターの生産を開始した。その際、先行のヒーロー・ホンダとの間で5年間は競合車種（オートバイ）に進出しないという約束を取り交わした。しかし、5年が経過した2004年9月からは、HMSI は新たにオートバイの生産に乗り出している。本田技研工業（株）は、この業界トップのヒーロー・ホンダとの協調を図りながら、一方で100%出資の HMSI でも生産拡大を行い、トータルとしてホンダ系二輪車生産のシェアアップを図ろうとしていると推察される。

インドの自動二輪車市場は、経済自由化以降の経済成長に支えられて急成長をとげてきた²⁾。2003年には約537万台に達し、うちオートバイが76%にあたる約410万台を占め、同市場の拡大を牽引している。他方、スクーターは1996年をピークとして減少してきた。HMSI は Aactiva (100cc スクーター)、Dio (100cc スクーター)、Eterno (150cc ギヤ付スクーター) などのスクーター生産を主力としており、操業後短期間に生産を拡大してイ

ンドのスクーター市場でトップの地位を獲得した。2004年度の場合、HMSIのインドのスクーター市場における占有率は49%にも達している。今後はオートバイ市場でのシェア拡大が課題となるが、Unicorn（150cc モーターサイクル）の生産開始はその先駆けといえることができる。

2003年10月末現在の従業員数は、2,000人強であり、うち正規（パーマネント）が1,500人（そのうちラインに従事する工員が約1,100人、間接部門が約400人）、臨時工（期間工）が約530人という構成であった。従業員全体に占める臨時工の比率は26%だが、ライン従事者だけにしぼると32%とやや高くなる。操業開始が2001年であるから、短期間に従業員数を増やしてきたことがうかがわれる。

2003年の調査時点でも、経営者側には労働争議に対する警戒心は当然あり、それなりの対策はとられていた。過去のヒーロー・ホンダ社の労働争議では地元出身者で固めたことが問題を加熱させてしまったという教訓から、なるべく従業員の出身地をハリヤーナー州に偏らせず、全国から広く集めてくるという採用方法をとった。2003年時点では、地元のハリヤーナー州がもっとも多いものの30%にすぎず、他は全インドの各州から分散的に採用している。南インドの各州からも積極的に採用しており、2003年にはケーララ州のITI（職業訓練校）からまとまった数を採用する試みが新聞報道されている。

発足当初から、経営者側の考えによりHMSIには労働組合は設けられず、その代わりに労使協議会（Works Forum）が設けられていた。ワーカーと管理者との間でコミュニケーションを図り、意見や不満への対処がなされる仕組みになっていた。協議会の構成は、管理職から10人、ワーカーから10人の計20人であった。しかし、これが実際どのように機能していたのかは詳びらかではない。

賃金水準は2003年末で常用工（パーマネントのワーカー）で月5,000ルピー、臨時工で2,750ルピーであった。前者の水準はグルガオンの同業他社でもっとも高水準のヒーロー・ホンダと比べるとかなり低いが、その理由として一つは平均年齢が26歳と若いこと、また会社として未だ利益が出ていないことなどにも考慮する必要がある。ただし、この時点でも経営者サイドは賃金があまり高くないとの認識はもっており、今後の離職状況や同業他社の動向を見定めながら対応したいとの意向であった。

2003年末以降、さらに生産台数が増加する中で、従業員数も急増したと考えられる。会社側の公表データでは2004年8月末現在の従業員数は約2,000名とされている。これは先の2003年末の数から増えていないので、臨時工の部分が除かれているのかもしれない。2004年の9月からは、モーターサイクル専用の第2ラインが稼働したので、従業員数はこれよりさらに増加したと推測される。ちなみに、報道記事では、今回の争議が生じた2005

年の従業員数を、総従業員数3,000人、うち2,500人をライン従事者とするものが多い。

III. HMSI における労働争議—その経過と収拾

1. 労働者と警官隊の衝突事件

まず、労働者と警官隊の衝突事件の概要から見ておく。中国新聞朝刊2005年7月27日付けの報道を基礎として、インドでの報道記事を併せれば次のようになる。

HMSI の従業員解雇をめぐる労働争議で、2005年7月25日、従業員ら約千人のデモ隊と警官隊が衝突した。この衝突は26日も続き、その結果、約700人が負傷した（内務大臣は国会で労働者92人が負傷、警察官の負傷が35人、逮捕が61人と報告）。衝突は工場から離れたグルガオンの市街地で発生し、デモには同工場以外の労働者も参加している模様。ハリヤーナー州当局者は、従業員が警官隊に投石、車両に放火するなど暴徒化したため、警官隊が鎮圧に乗り出したと説明したが、従業員側は、警官がデモ隊を殴打したため、衝突に発展したと主張している。同社では5月頃から4人の従業員解雇に抗議する従業員らがストを行っていた。デモ隊は、解雇の4人と停職の50人の計54人の従業員について無条件職場復帰を求めている

この事件に対し、インドの各政党の反応は迅速であった。マンモハン・シン首相は、「耐え難い苦痛」を表明し、警察がとった野蛮で軽率な行動を叱責した。事件直後の国会でも取り上げられ、インド人民党（BJP）などの野党側はこうした事態を招いた責任者へのきびしい措置と国民会議派が政権をとるハリヤーナー州内閣の更迭を要求した。また、現政権に加わっているインド共産党左派（CPI-M）もインドにおける多国籍企業が労働法に反した行動を行っていると批判し、8月1日に全インドでの抗議行動を呼びかけた。この抗議行動自体はストライキなどの大きな広がりを見せないままに収束したが、与野党ともに、ハリヤーナー州当局による労働者への残酷な措置に対してきびしい意見が大勢を占めた。

ここで興味深いのが、事件直後に発せられた日本側のコメントである（Deccan Herald, 2005年7月27日付け）。まず、日本大使は、「この事件は海外直接投資先としてのインドのイメージにマイナスであり、日本の経営者にも悪いイメージを与える」と述べた。これに対してインド外務省のスポークスマンは、「本労働争議のような特異な事件は、インドの投資環境を判断する基準となりえない。インドの民主主義制度と法体系は、このような事件に対処する透明性ある効率的なメカニズムをそなえている。」として、この事件が一般化されることを否定した。しかし、インドで活躍する日本企業関係者からは、投資家への

間接的な影響が出ることへの懸念や、日本側経営者がインドの文化・心情に注意を払うべきとの意見が表明された。インド政府の懸命の主張にもかかわらず、日本企業にとっては一企業の争議事件で片づかない深刻な問題と捉えられたことは間違いないであろう。

2. 衝突に至る経緯³⁾

HMSI の労働争議の発端は、衝突事件の約6ヶ月前の2004年の末頃に遡る。この頃から従業員の中に経営者側に従わない動きが現れ、詳細は不明だが、何らかの理由で11月頃には経営者側の一人が従業員を殴る（あるいは蹴る）行為に至ったとされる。12月には組合結成の動きが始まり、2月に入って、全インド労働組合会議（AITUC, All India Trade Union Congress）⁴⁾ に加盟する労働組合設立の登録申請が地方労働当局へなされた。しかし、この登録は遅々として進まず、4ヶ月後の5月末になってようやく終了した。4月に経営者側は、組合のリーダー4人の解雇に踏み切る。さらに、5月にはトラブルメーカーとみなされた50人の労働者も出勤停止処分となった。

こうした事態に対抗して、従業員の一部はストライキに入り、通常1日2,000台の生産は400台に減少した。経営者側は、1,000人の従業員を休職させ、代わりに契約労働者を導入することで、生産を1日1,000台に復帰させた。闘争はより激化し、労働者による社長の拘束による交渉にまで及んだ。6月24日付け The Economic Times Online は、会社側広報の弁として「一部の従業員が、関係のある外部勢力に惑わされ、無規律と不服従の行動を始めた。かれらは、勤勉な従業員を惑わし、正当ではない圧力的なやり方で生産の減退を生じさせている」と報じている。労働者は賃上げを強く要求した。HMSI のスポークスマンは「労働者は、ヒーロー・ホンダの現場のワーカーの賃金と同レベルを要求した。ヒーローの平均賃金は HMSI の2倍以上だが、それは主にヒーローの方が古い組織であることによる」（The Economic Times Online 6月24日付け）と述べている。会社はこの要求を拒否し、それがストライキにつながり、生産が急減した。しかし、HMSI のサプライヤーの一団がハリヤーナー州首相に会い、会社が給与を上げた後、生産は部分的に回復した。会社側はライン従事者の給料を30%上げ、この地域の産業の中ではもっともよい水準としたのである。

6月25日にはライン従事者の新規募集が公にされた。6月27日になると、HMSI がロックアウトを開始し、「生産を阻害しない」善行（good conduct）を誓約した労働者だけを職場復帰させた。経営側はこの時までに1,900人を出勤停止としたが、従業員の大部分は経営者側の動きに同調しなかった。組合は、このロックアウトは法で定められた事前の届け出がなく、違法と強く批判し、工場前で、労働条件の改善（賃上げを含む）とともに処

分撤回を強く求めた。スクーターの生産は、1日約2,000台の予定が約250台に落ち込み、6月の1ヶ月でHMSIは10億ルピーの損失を蒙った。

7月に入って、公的な労働機関（Conciliation Court of the Labour Commissioner）を介して労使の話し合いがなされ、13日には従業員の職場復帰の希望が会社側に伝えられた。会社側は17日に400人を一括して復職させる声明を出した。それが7月18日付けBusiness Lineのストライキ終結の報となる。そこでは、ライン従事者が善行の約束に署名し、無条件で通常の職務を回復するだろうと会社側の希望的観測を報じている。しかし、その後会社側は再び態度を硬化させ、100人の復職にトーンダウンする。さらに4人の解雇と50人の停職の撤回も拒否し、話し合いは再度決裂に至った。こうして、問題の7月25日を迎える。

以上の経緯から、この労働争議においては、労働組合の結成、賃上げ要求、外部の労働関係団体の関与、経営者側の対応が重要なファクターとなっていることがわかる。会社側は賃上げ等で一部譲歩したものの、労働者側の納得を得ることができなかった。また、公的な機関（Labour Commissioner's Office, Labour Departmentなど）による調整も十分力を発揮しえず、労働争議はデッドロックの状態に陥っていたと指摘できよう。

3. 争議の収拾

この事件は、インドの政治経済全般に影響を与えかねない可能性があったため、ハリヤーナー州のフーダ首相やマンモハン・シン首相の尽力により早期の政治解決が図られた。早くも7月29日には、ハリヤーナー州首相などの同席のもとで、HMSIの経営者側と組合指導者の間で合意が取り交わされた。その結果は概ね次の通りである。

会社側は、①4名の解雇者とそのほかの停職者を職場復帰させる。4人の解雇者は製造部門から移され、停職者も非難されるべきところがあれば製造部門からの異動となる。②他方、従業員は善行（good conduct）の約束に署名し、これから1年間の賃上げ要求を断念し、あらゆる要求の告知をやめ、職場での規律を維持しなければならない。③5月、6月の未払い給与は支給する（ただし、6月27日から7月29日の間の給与は支給しない）。以上の処遇には警察に逮捕された者は含まれていない。

この結果に対し、共産党系のAITUCやインド労働組合センター（CITU）などの労働団体は、「部分的勝利」としながらも、問題を政治化させ、労働者に逆行的条件を承諾させたことを批判している。

IV. HMSI の労働争議の背景と要因に関する考察

1. グルガオンの自動車産業における労働争議の多発

グルガオンは自動車産業の集積地域であり、四輪車ではマルチ・ウドヨグ、二輪車ではヒーロー・ホンダ、HMSI といった組み立てメーカーがあり、さらにそれらに部品を供給するサプライヤー企業群が多数立地している。今回の労働争議の動きは決して HMSI だけにとどまらず、広くこの地域の自動車産業を覆う問題であったことが重要である。

7月4日付け The Economic Times Online では、労働争議が HMSI 社のみならず、このグルガオン地域の自動車部品工業に広がっていることが指摘されている。記事の内容は概ね以下の通りである。過去数ヶ月の間に、グルガオンの6カ所以上の自動車部品工場の労働者が賃上げを要求してストライキに突入した。もっとも最近の犠牲は Omax Auto (シートメタル部品のトップ企業) と HMSI である。ダルヘラの Omax の生産は40%にまで落ちた。Omax のストライキは、パーツ不足のためヒーロー・ホンダにも生産カットをもたらした。企業関係者によれば、労働者は過去数年間に大部分の部品メーカーが示した記録破りの財務の向上を目の当たりにしており、かれらは搾取されていると感じ、相応の賃金の上昇を要求している。経営者サイドによれば、労働者は現内閣 UPA (United Progressive Alliance) における共産党の存在に勇気づけられてきたと言う。かれらは、中央が労働者のあげる理由に同情的であると感じている。すべてのストライキが左翼と提携した組合によって導かれているが、ハリヤーナー州政府は経営者側についている。グルガオンの事業所は、一般に臨時・契約労働者を高い割合で雇用している。その割合は多くの事業所で全従業員の50~60%に達している。問題は、同じ仕事に対し、常用工と臨時工の間で大きな賃金のギャップがあることである。それだけでなく、臨時工には何らの職業の保証がなく、1年に3度かそれ以上も工場を異動する。組合は臨時工の正規化を求めている。

この記事には、今回の HMSI の争議をめぐる背景と構造的要因が的確に指摘されている。すなわち、この地域の自動車関連産業全体を労使紛争が覆っていること、その背景にはこの業種の近年の好況があり、それをふまえて労働者が賃金に不満をもち賃上げ要求を行っていること、非正規化 (臨時工の割合の拡大) が進行しているがかれらの雇用条件は劣悪であることなどが明らかとなる。

また7月11日には、自動車部品企業の連合団体である ACMA (Automotive Component Manufacturers Association of India) も声をあげる (The Indian Express, 2005年7月12日付け)。自動車業界でのストライキの多発に対し、HMSI の争議を例に挙げて、

こうした動きがインドの自動車産業の成長を阻害することに懸念を呈し、政府に自動車産業の経済効果をよく考えて誤りのない対応をするように要求した。その筋によれば、HMSI は今年、賃金を100~150%も上げたという。ACMA の代表は「労働法が邪魔者となっているが、我々がかつてこのような問題（ストライキ）に直面したことはなかった」と述べる。

さらに衝突事件後の7月28日付けの The Indian Express は、この地の自動車産業が労働争議の波に困惑していることを報告している。さらに、HMSI の争議の核心は、賃上げ要求にあったが、正規の従業員と契約労働者への支払いにおける格差が問題を一層難しくしたとする。ここでは HMSI は1,000人の正規労働者と800人の契約労働者を抱えていたという数字をあげている。この数字から従業員の非正規化の高さがうかがわれる。

2. グルガオンの工場労働者調査からみた労働争議の発生要因

筆者は2003年12月に、グルガオンにおいて工場労働者への聞き取り調査と企業の実態調査を実施した。その際に判明したことで、今回の争議の要因と密接に関わっていると思われる事項について、ここで簡潔に述べておきたい。

まず第1に、同じ自動車関連企業でも企業間の賃金格差が大きいことをあげられる。表1のように、同じ常用工でも最も賃金水準の高いヒーロー・ホンダでは月2万ルピーを超えるのに対し、その他の企業の多くは1万ルピー以下である。ヒーロー・ホンダと自動車部品メーカー群の大半との間には、常用工であってもかなりの賃金格差が存在する。今回の争議における労働者側の賃上げ要求の根拠には、いつもヒーロー・ホンダの賃金があげられていたが、それはこのような事情による。しかし、その要求が企業によっては大変きびしいものであることも容易に想像がつく。特に、操業間もない HMSI においてはそうであったと思われるが、同じホンダの経営する企業ということで、労働者側からはヒーロー・ホンダと同一視される傾向があったと推測される。

第2に、常用工と臨時工の間にも、賃金、さらには雇用条件をめぐって大きな格差がある。同じく第1表にみられるように、臨時工の場合は賃金水準に企業間の違いがあまりなく、月額3,000~5,000ルピー前後にまとまっている。ヒーロー・ホンダの臨時工の賃金は他社よりやや高いものの、それでも同じ会社の常用工の4分の1以下にとどまる。さらに、臨時工には雇用の継続性がなく、賃金以外の待遇面でも差が大きい。

第3に、当地の自動車産業では雇用の拡大が著しいものの、それは常用工のような安定した労働市場よりも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。しかも、同一企業内においても常用工の労働市場と臨時工労働市場との間に交流がほとん

表1 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	
2,999未満			1	14		4	19
3,000- 3,999		5		9	2	3	19
4,000- 4,999		2		1			3
5,000- 5,999		3	4		1		8
6,000- 6,999			2				2
7,000- 7,999				1			1
8,000- 8,999							
9,000- 9,999			1				1
10,000-14,999			5				5
15,000-19,999	1				1		2
20,000-24,999	1						1
25,000-	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
出典：岡橋（2004）

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となっている。したがって、臨時工から常用工に這い上がることはこれまた大変困難なことである。

臨時工の雇用条件はこのようにきわめて劣悪である。しかし、企業にとってはかれらの採用はきわめて容易である。それは膨大な労働力の供給が常にあるからで、インドでも有数の成長地域であるグルガオンには、インフォーマルな情報によって農村から若年層が続々集まり、膨大な労働力のプールが形成されている。かれらは口コミのインフォーマルな情報を頼りに求職活動を展開しているが、それだけにそうした情報に過度に影響される面も否定できない。今回の一連の争議には、社会不安が増幅しやすいこの地域の特性も作用しているように思われる。

また臨時工は、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い。これがかれらの雇用の不安定性を一層増幅している。こういうコントラクターの存在自体も今回のような労働争議を複雑化させる面があったであろう。

それでは、企業はなぜ社会的に問題の多い臨時工への依存を強めてきたのだろうか。岡橋（2004）にそってまとめておきたい。まず第1にはグローバル化の中での国際競争、国内競争を勝ち抜くために、企業が生産費の削減、特に労務費の削減を強く指向していることがあるだろう。この地区で乗用車を生産するマルチ・ウドヨグでは2001年から2002年に

かけて労働争議があり、その後希望者の早期退職制度の実施や非正規労働者の拡大が行われた。ここには、労務費の高コスト体質をもつ企業が競争力を強化するため積極的に労務コスト削減を図る動きが認められる。

第2に臨時工拡大の要因として大きいのは、現行労働法のもとでは管轄政府機関の事前の許可なくして従業員の一時的解雇、事業所閉鎖、人員削減並びに閉鎖の手段を講じることができないので、正規従業員では生産の変動や景気変動への労働力面の対応が難しいことがある。正規の常用工に比べコントラクターにより派遣された臨時工であれば、柔軟な雇用調整が可能となる。

第3には、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考えられよう。この点は、宮本(2004)も指摘しており、そこに経済自由化後も職場で頻発する労働争議に対する経営側の攻勢を認めている。

以上のような理由で、雇用の非正規化が進んでいるのだが、この流れを変えるには、個々の企業レベルの努力とともに、労働法の改正など法制度的な面での改革が必要となる。HMSIの経営者サイドがかたくなに組合結成を拒んだ最大の理由は、労働市場の柔軟性を制限する労使紛争法 Industrial Dispute Act (1947) にあったと考えられよう。

もちろん、労働法の改正の効果をめぐっては、肯定的に捉えるものもあれば⁵⁾、否定的にみるもの⁶⁾もある。確かに、木曾(2003)の主張するように、解雇規制の緩和が組織部門雇用の拡大につながる保障はない。また、インドのみならず、多くの先進工業国でも非正規化の動きが強まっている。それゆえ、筆者としては、この点の検討はこれまでよりも広い枠組みで、すなわちグローバルな視野に立って、個別産業部門の分析をふまえて実証的に行われる必要があると考えている。

最後に、Bidwani(2005)の指摘は今回の問題を包括的にまとめていると思うので、参考のためにあげておきたい。「HMSIで起こったことは、暴力の程度を除けば常軌を逸したことなく、支配の一部である。この紛争の真の原因は、低賃金と十分な休憩のない職場での過酷な作業といった不健全な労働条件、雇用の不安定性、正規的な職務への臨時・契約労働者の導入、ロックアウトや閉鎖などの尊大な手段にある。」

V. おわりに

HMSIの労働争議は、結局警官隊との衝突というセンセーショナルな事件に達着してしまった。多くの負傷者を出したことで経済自由化以降の労働問題を象徴する大きな出来事となった。この事件を契機に、政府は先延ばしとなっている労働関係法の改正などの労働

改革に本腰を入れざるをえないことになろう。労働改革の遅れや労働争議の多発がインドのカントリーリスクとなり、外国の投資を抑制することを避けるためである。

しかし、経済自由化以降の経済のグローバル化の中で、インドの労働市場にも新たな変化がみられる。もっとも顕著な動きは、契約労働者やパートタイマーのような雇用の非正規化の動きであり、グルガオンの自動車関連産業でもここ5年くらいでこのような変化がきわめて急速かつ明瞭に現れた。それゆえ、新しい労働法は、このような問題も射程に入れたものでなければならない。しかし、そこには労使間で容易に決着しえない問題も孕まれている。民営化や主要産業への外国資本導入については既に左翼系の反対の動きがあり、それだけに、左翼政党と連合するインドの現政権にとって、難しい舵取りが要求されるだろう。

今回の労働争議については、グルガオンという場所の特性にも目を向けないわけにはいかない。Rajalakshmi (2005) の言うように、グルガオンは矛盾に満ちた街である。少数者の繁栄を象徴する大きな看板広告、輝くモール、高架道路、ファームハウス。その一方で、多数を占める契約雇用の労働者の多くは劣悪な労働条件でのきびしい生活を余儀なくされている。そして、経営者側と企業団体は組合の結成を嫌悪する。こうしたインドの最先端を行く成長地域での社会的分裂の光景は、さまざまな社会不安につながる可能性がある。それゆえ、急速に変貌する都市空間の観点からも、このような地域社会の特質を明らかにしていくことが求められる。

[付記]

本研究の実施に当たっては、平成17年度科学研究費補助金基盤研究(A)「グローバリゼーション下のインドにおける国土空間構造の変動と国内周辺部問題」(研究代表者：岡橋秀典、課題番号17251009)を用いた。

注

- 1) 岡橋(2004)では、臨時工の増大が階層間格差を拡大することにより社会の不安定性が増す可能性があることを指摘している。
- 2) インドの自動二輪車市場については、友澤(2004)を参照。
- 3) ここでの記述は数多くの記事に依存しているが、特に参考になったものとして、Rajalakshmi(2005)とHard news 2005年9月号のGreater horsepowerと題する記事(<http://www.hardnewsmedia.com/portal/2005/09/113>)をあげておきたい。
- 4) 全インド労働組合同議(AITUC)は、インドの5つの主要ナショナル・センターの一つで、右派共産党(Communist Party of India)と提携している。
- 5) 例えば、梅澤ほか(1998)を参照。

6) 例えば, 木曾 (2003) を参照。

文 献

梅澤 隆・白木三秀・内田 賢・太田仁志 (1998): 「インドの人的資源管理—IT産業と製造業」日本労働研究機構。

岡橋秀典 (2004): 「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」, 広島大学大学院文学研究科論集, 第64巻, 77~94。

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。

友澤和夫 (2004): 「インドの自動二輪車産業」, 歴史と地理, 578号 (地理の研究171), 71~76。

宮本謙介 (2004): 「インド日系企業の労働市場—デリー首都圏の事例分析—」, 経済学研究 (北海道大学), 54-3, 54~65。

Bidwani, P. (2005): For a 'New Deal' for labour. *Frontline*, vol.22.

Rajalakshmi, T. K. (2005): Target, trade unionism. *Frontline*, vol.22.