

神戸市外国語大学 学術情報リポジトリ

Match manufacturing in modern India and labor of women and children : interrelation between demotion and elasticity

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2007-03-31 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 大石, 高志, Oishi, Takashi メールアドレス: 所属:
URL	https://kobe-cufs.repo.nii.ac.jp/records/1187

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



近現代インドにおけるマッチ産業と女性・児童の労働

—矮小化と弾力性の表裏関係—

大石高志

はじめに：マッチに埋め込まれた諸原理と女性・児童労働

南インドのタミル・ナドゥ州の南部にシヴァカシ (Sivakasi) という人口7万人 (2001年センサス) ほどの町がある。この町は、近隣に所在する2-3の町 (たとえば Sattur) とあわせて、事実上、マッチの町である。至る所に小中規模のマッチ工場が点在し、それに付随して、花火や薬品、インク、印刷などの工場も数多く見られる。また、多くの人々が町内および近郊の農村部より通勤して雇用されており、地域全体がマッチを核とする諸産業で成立していると言っても良い。1920年代半ばにこの町とその周辺部で興されたマッチ製造業は、30年代に軌道に乗り、独立後には、さらに成長を見せて、インドのマッチ生産量の50%以上を占めるまでになった。

1920年代半ばまで、インドにおけるマッチ市場で有力であったのは、欧州や日本から輸入されるマッチや、1920年代初頭の輸入関税引き上げ後にインドでの生産を始めたスウェーデンや日本などの資本によるマッチであり、インド人資本によるインド国産のマッチは、苦戦を強いられていた。しかし、1920年代半ば以降、シヴァカシのマッチは、これらの競合相手に対抗して成功を収め、とくに、独立後は、市場でもっとも優勢な地位を維持し続けてきた。この一連の流れは、植民地支配下の制約や大規模な外国資本に対して抗し得たインド国産マッチの成功物語であり、製造業者をはじめとする関係者のなかでは、少なからず、ナショナリズムを織り込まれて自我自賛的に語られるものでもある。しかし、実は、他面で、この町は、劣悪な労働環境が根強く見られる女性の低賃金労働や家内労働 (内職)、さらに児童労働などの舞台としても、しばしば、取り上げられてきた。製造工程の一部が、事実上、内職的に家庭内にも持ち込まれ、女性や子供が昼夜を問わず軸配列や、箱張り、箱入れなどの作業を行い、さらに、多くの子供が、小学校や中学校

に通わずに家庭内の実質的な労働者に成り代わってきたのである。

本稿では、こうした事実を前提に、なぜインドのこうした有力マッチ製造業で女性や児童の労働が見られるのかという問題を、大きな考察課題として設定する。そのうえで、まず前半では、スウェーデン、イギリス、日本を取り上げ、こうした世界の諸マッチ製造業における状況やその文脈との比較産業史的な視座を確保し、インドの状況を相対化する。さらに、後半では、植民地期から独立後のインドにおける社会経済的さらに政治的な環境の中で、どのような固有の要因が、工場や家内での女性や児童の労働を、必然化もしくは選択してきたのかを、考察・検証する。

全体として、本稿では、インドのマッチ産業とその労働力における特徴を抽出するように試みるが、その特徴は、インド社会において女性や子供に普遍的な意味をもつかたちで付与された固有もしくは本質的な要素として、必ずしも、把握されるべきものではない。あらためて指摘するべくもなく、ある特定の地域社会における価値観や行動規範、文化的特質なるものは、その特定地域の歴史的な文脈の中で、経済や政治などの他の様々な規定要因との相互の関連の中で機能してきたし、また、それ自体、変化を被ってきたものである。この意味で、むしろ把握されるべきものは、経済的な効率や論理、社会規範、政治的イデオロギーなどが、相互にどのように交渉、反発、妥協、共犯しあいながら、特定の町の女性や児童の就労を創出し保障してきたかということであろう。この関連で、今1つ、留意したいのは、女性や児童の労働をめぐる善悪的な基準や、進歩・後進といった発展段階論的前提を、ひとまずは、退けることである。これは、女性や児童に最低限の生活や教育機会を保障するという今日的な道徳的命題もしくは課題を、意図的に棚上げもしくは否定しようとするものではない。むしろ、この立場は、約80年間の時間軸の中で、新興マッチ産業の中に家内労働を含む女性や児童の労働が、構築・強化され、様々な批判や抑制にも拘わらず残存したという歴史的事実を真摯に受け止めて、その諸要因に、歴史研究および地域研究の立場から向き合おうとするものである。

なお、本稿は、筆者が過去数年にわたって関わってきたマッチ製造業とその関連事象をめぐる研究の延長上にある。関心の原点には、1890年代以降に神戸における輸出マッチに密接に結びついたインドのムスリム商人が、イ

ンドの市場を見据えて、どのように広域的なビジネスネットワークや日本側製造業者とのパートナーシップを構築したか、そして、1920年代はじめの高率輸入関税導入への対応として、如何なるかたちでインドでの日印合弁の工場を立ち上げたか、という課題とその解明があった。しかし、研究をつうじて、筆者は、結果的に、マッチという1つの財貨もしくはモノに、利潤や経済効率という原理だけではなく、商人や労働者の社会・宗教的規範、さらには、国産運動として表出したナショナリズムなどが、競合的に結び付き、自らの追及する射程のなかに、時には強引にマッチを動員したか、という歴史的事実を突き付けられた¹。この研究の延長にある本稿は、この意味で、マッチ箱に埋め込まれたこうした諸原理を、シヴァカシのマッチとその事業家・労働者を事例にして解きほぐしながら分析するという課題を背負っている。

1：マッチ製造業と婦女子労働をめぐる歴史社会学

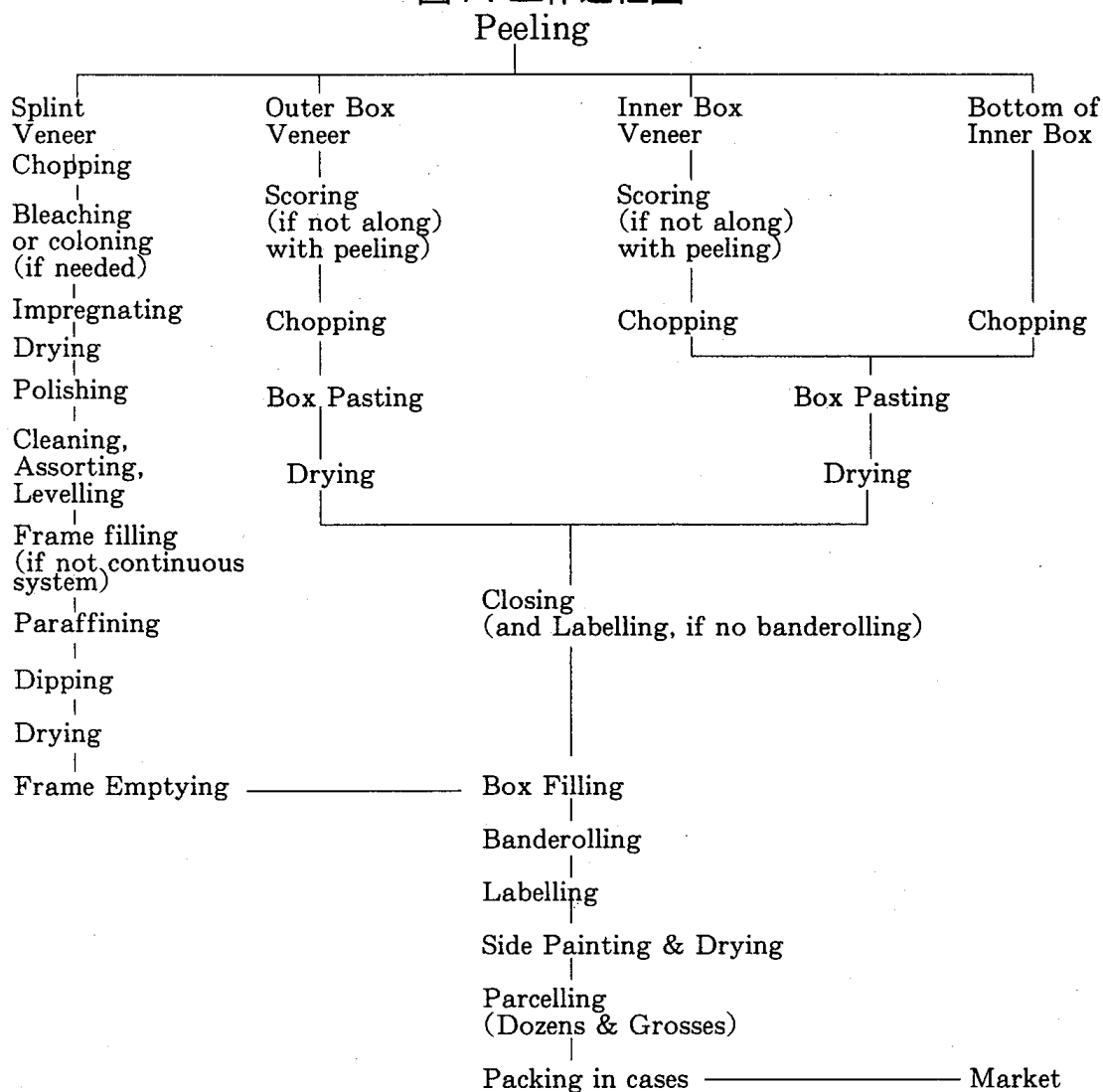
マッチ生産における婦女子・家内労働導入の潜在性

1830年代にヨーロッパで発明され、40年代以降に工業生産の軌道に乗ったマッチは、その当初から、婦女子の労働力と密接に結びついてきた。ただ、その後、各生産地域でマッチ製造業がどのような変化を遂げ、どのような労働力調達を見せるようになったかは、各製造地の固有の経済的、社会的、文化的そして政治的文脈に規定されることになった。ここでは、まず、マッチ製造業の一般的工程において、どのような背景のなかで婦女子の労働力が集中的に見られるようになったかを、その製造工程のなかで確認し、さらに、それに引き続いて、スウェーデン、イギリス、日本の各生産地域での労働力構成の変化とその要因を、整理する。

1 拙稿「日印合弁・提携マッチ工場の成立と展開 1910-20年代：ベンガル湾地域の市場とムスリム商人ネットワーク」『東洋文化』82号 東京大学東洋文化研究所 2002年 pp.77-136； 拙稿（Takashi OISHI）“Indo-Japan Cooperative Ventures in Match Manufacturing in India: Muslim Merchant Networks in and beyond the Bengal Bay Region 1900-1930” *International Journal of Asian Studies*, Vol.1 No.1, 2004, Cambridge University Press. pp 49-85.； 拙稿「スワデーシー」（事典項目）猪口孝他編『国際政治事典』弘文堂 2005年

マッチ製造業の労働力形成に初期的な前提を与える大きな特徴として、マッチ製造工程のほとんどが手作業で可能であるということ（図1：工作過程図も参照）、そして、その意味で、マッチ製造業が小規模資本でも起業・運営し得るという事実がある。言うまでもなく、マッチ製造は、他方で、大規模な工場に工作用の動力大型機械を設置するようないわゆる資本集約型の事業としても機能しうるし、実際に、各国でそうした機械の導入は進んだ。しかし、そのような大規模な事業展開や機械化は、必然化されていない。これは、たとえば、他の多くの化学工業諸分野などとは、異なる点である。機械を通じてでしか可能でない工作過程は含まれておらず、むしろ逆に、ベニア製作や軸配列（Frame Filling）、内箱製作（Box Pasting）、箱詰め（Box Filling）などは、微妙な力加減を要する工程であった。ここに、19世紀後半から20世紀前半の工作機械技術や機械製作コストの問題が加わり、結果的に、手作業が有利になる要素も、十分に存在した。

図1：工作過程図²



上記のような前提に加えて、さらに、女性や児童の労働力を潜在的に促進する要素が存在した。それは、木材剥ぎ (Peeling) などの一部の工程を除いては、マッチ製造は、軸木や小箱など、細分化された非常に軽量の原材料や製造工程部品を扱う軽作業であるということである。もちろん、機械製作を部分的にでも導入した場合、そこには、男性の労働力を必然化する力仕事も部分的に組み込まれたが、基本的には、多くの工程が軽作業であり、女性や児童の労働力で十分に賄われた。こうした工作上的事情を背景にして、さらに、そこに、女性や子供の労働力が男性や成年者の労働力よりも安価に入手可能であるという条件が加わった時、マッチ製造業は、女性や児童の労働を集中的に帯同することになった。

家内労働の潜在性も、基本的には、上記のような工作過程の中に内在していた。つまり、細分化した部品を組み合わせるマッパの軽易な手作業の反復・連続という過程は、工場外への部分的作業移転に関して、重量のある個体を扱う他の諸製品に比べて、圧倒的に容易であった。さらに、マッパの場合、材木をベニア板に剥ぎ取り、ベニア板から内箱製作に移るステップや、軸木を裁断製作した後に頭薬を付すステップ、さらに、木と紙を糊で貼り付けて製作する内箱作りから次の工程へのステップなど、木材の収縮や乾燥・固定 (Drying) のための放置・猶予時間が必要な工程が存在し、このことを考慮すると、工場外への一時的搬出によって生じる時間的もしくは労力的なロスは、大きくはなかった³。

スウェーデン：機械工作技術の優位と女子・家内労働の早期縮小⁴

スウェーデンのマッパ製造業は、アスペンをはじめとする豊富な適用木材資源を活用し、さらに、1840年代に自国で発明された安全マッパ (safety

2 K.C. Das Gupta, *Safety Matches and Their Manufacture*, Calcutta, n.d. (1940s) に掲載されている工程図をもとにして作成。

3 工作過程に関しては、主として Das Gupta 前掲書を参照。

4 スウェーデンのマッパ産業とその労働力に関する本節は、全体的に、以下を参照。Hakan Lindgren ; [trans. by Michael Callow], *Corporate Growth: the Swedish Match Industry in its Global Setting*. Stockholm: LiberForlag, 1979. ; Walter Loewe et al. *From Swedish Matches to Swedish Match: Sweden's Match Industry 1836-1996*. Stockholm, 1997.

match) を梃子としながら、飛躍的に成長し、19世紀末から20世紀はじめには、ヨーロッパやアジアをはじめとする世界各地に、輸出市場や現地生産拠点を確保するまでになった。世界に冠たるこのマッチ大国で、その製造を勃興期から事実上支え続けたのは、女性や児童の労働力であった。しかし、20世紀に入る頃には、そうした労働力供給の特長は、次第に失われていた。この要因としては、マッチ産業の成長期から急速に進行していった製造工程の機械化が大きく、併せて、それを可能にした運営資本や工場自体の大規模化や機械技術の高度化が指摘されよう。また、児童の労働力に関して言えば、19世紀後半から法制的な抑制力が、前期の機械化と相俟って、実質的に機能した。

19世紀後半までスウェーデンのマッチ産業の労働力には、過半数を占める女性、多数の児童の動員、高い家内労働の比重という3つの特徴があった。たとえば、1860年時点で最有力会社のヨンショーピング Jönköping で工場労働者のうちで55%を占めるなど、女性が過半を占めており、多くの場合、これに、初等や中等課程の学校を終えた児童が、午後に工程に加わった。また、学校が、事実上、工場に併設されているような事例も見られた。さらに、有力工場の所在する町（たとえば、Jönköping、Kalmar、Tidaholm）では、主として箱製作工程が各戸の内職として成立しており、ここでも、ベニアと紙を使ったこの糊付け作業に、多くの女性や児童が従事していた⁵。

こうした状況は、19世紀末から20世紀はじめに、大きく変貌した。たとえば、工場内の女性労働力の比率は、1920年代までには30%代にまで低下し、家内労働は20世紀初頭には、事実上、過去のものになっていた。マッチ製造業でのこうした労働力構造の変化は、何よりも、工作過程における機械化の進行によって引き起こされた。具体的には、まず、1860年代に発明され1870年代初頭から普及した軸配列 (frame-filling) 用の装着機械がある。手作業による一本一本の軸木の並べ置き作業がこれにより機械化され、安全マッチ自体の価格抑制にもつながった。頭薬を付されたマッチ軸木を箱詰めする作業も、1880年前後より、機械化が進行した。さらに、その多くを家内労働に依存していた箱作り工程も80-90年代に、機械によって次

5 Walter Loewe et al, *op. cit.*, pp.34-35.

第に代替された。また、1892年には、軸木から箱詰めまでの複数の工程を1台の機械で行ういわゆる連結式機械 (continuous machine) の導入が始まり、手作業の省略が急速に進行した。また、1930-50年代には、内箱や外箱が木材ベニアからボール紙に代替され、さらに効率的な機械化が可能になった。こうした高次の機械化と技術進歩は、一方で、製造効率の急激な上昇や増産を実現し⁶、スウェーデン製造のマッチの輸出促進や直轄もしくはライセンス工場の世界進出を可能にしたが、他方で、労働力の劇的な変化を導いた。なかでも、本稿の文脈では、人的労働力自体の縮小とともに生じた女性や児童の急激な減少という労働力構成の変化が重要であろう。機械化は、一部の軽作業や製品管理に女性の労働力を残存的に維持したが、中核的な機械周辺の諸作業は男性成人の特化する領域となったのである⁷。

こうした機械化の進行の土台となったのは、工場を運営する母体資本の合併や吸収を経た肥大化であった。上述のように、マッチ製造自体は、小資本による小規模工場で手作業工程のみでも可能であったが、実際には、スウェーデンでは、19世紀半ばのマッチ製造業台頭期から工場の大規模化が推し進められた。こうしたなかで、1860年代にはすでに、中規模有力会社の台頭により、従業員50人以下の規模の会社は劣勢に立たされ経営維持が困難となっていた。また、19世紀末には、マッチの供給過剰傾向が生じ、価格の下落への対処として、諸会社の急速な統合が進んだ (図2を参照)。1902-03年に5社を統合して成立したヨンショーピング=ブルカン会社 (Jönköpings och Vulcans Tändsticksfabriks Aktieföretag) は統合過程の中間的な帰結点であり、スウェーデン・マッチ生産の75-80%を占めるものであった。さらに、大同団結は、第一次大戦期の輸出市場喪失による不況によって、ヨンショーピング=ブルカン会社を含めて10数社を束ねた独占的会社スウェーデン・マッチ社 (Svenska Tändsticks AB : 1917-) の成立をもたらした。マッチ製造事業母体のこうした大資本化が、大規模そして高次の機械化を可能にしたのである。

6 労働者1人当たり生産効率の急上昇に関しては、ヨンショーピング工場では1870年から98年までに7.5倍、ブルカンでは1870年から1900年までの間に6.5倍と算出される。Ibid. p.20.

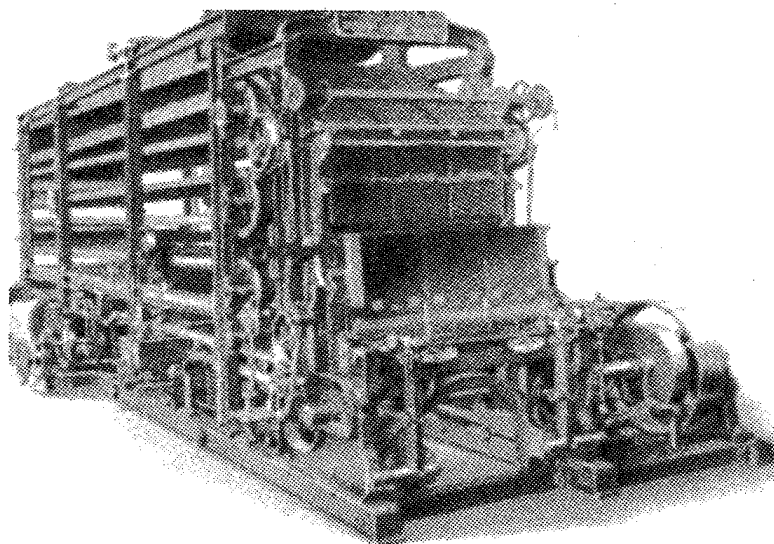
7 Ibid., pp.18-22.

スウェーデンのマッチ産業における機械化と労働力構成変化を引き起こしたこのほかの背景として、以下の3つほどの諸要素は、見逃してはなるまい。機械化を支える工作機械の製造業自体が、製材業、紙業をはじめとする諸産業の経験にも助長されて進み、たとえばアレヘン（Arehns）社の事例にも見られるように（図3を参照）、非常に高度で多彩なマッチ工作機を用意できたこと、北欧で大量に提供されたアスペン材が、軟質で縦割りを施しやすいマッチ加工における理想的な材木の1つであり、また、それは、連結式機械などのような機械による加工にも有利であったこと、さらに、製材・木材加工業などの各種製造業が勃興して労働力を吸収し、マッチ事業者において、労働集約的な運営を回避させる潜在的必要性があったことである。

図2：ヨンショーピングの大規模マッチ工場⁸



図3：スウェーデンの連結式機械（Arehns社）⁹



イギリス：産業福祉の労務管理戦略による女工維持¹⁰

イギリスにおいても、1860年代初めのマッチ製造業の勃興期から、その労働力は工場内における若年の女工層と工場外に持ち出された内職に依存していた。しかし、低賃金や劣悪な労働環境によって、1880年代末に深刻な労働争議が引き起こされ、その直後から、製造事業者による産業福祉的手法や道徳観念を盛り込んだ労務管理が導入された。また、こうした新しい体制は、「家庭」を尊重させ、勤勉で従順な若年女子勤労者を安定的に確保しようとするものだった。しかし、20世紀には入ってまもなく、連結式の工作機械の導入が開始され、次第に女子労働者を含めた労働者の縮小が見られた。

ここでは、イギリスにおけるマッチ製造を創成期から担った代表的な会社であるブライアント＝アンド＝メイ (Bryant & May) 社を事例にして、上記のような流れを追う。同社は、1861年にマッチ生産を開始して、まもなく、70年代には軸木配列機を設置するなど、一面では、資本集約的な成長を見せたが、その他の大部分の工程は若年の女性労働者による手作業に依存していた。その労働環境については、個数賃金制 (piece rate) が取られており、労働者の勤務意欲の強引な向上が図られると同時に、需要に応じた製造コストの管理が行われた。しかし、遅刻や部品破損などに対する場当たり的な懲罰主義が、時に勤務意欲を低減させていた。さらに、摩擦マッチ (friction match) に使用されていた白燐蒸気が人体に及ぼす深刻な影響が知られるようになっていたにもかかわらず、注意喚起と対処策が後手に回り、被害者を出す事態となっていた。また、工場周辺の貧しい家庭には、とくに、箱作り工程が請け負われ、ここでも、個数賃金にもとづいて不定期・不定量の仕事が委託されていた。

8 Walter Loewe et al., *op.cit.*, p.189より

9 *Catalogue of Modern Match Making Machinery as Manufactured by the Gerh. Arehns Manufacturing Co. Ltd*, n.d. より抜粋。

10 イギリスのマッチ工業について、本稿では、その労務管理問題を同時代のイギリスの工業一般の文脈で論じた以下を参照。Robert Fitzgerald, "Employers' Labour Strategies, Industrial Welfare, and the Response to New Unionism at Bryant May, 1888-1930," in *Business History*, Vol.31, No.2, 1989, pp.48-65.

1888年にフェビアン社会主義者のアンニ・ベサント (Annie Besant)¹¹は、機関誌等に、こうしたマッチ女工の労働環境の醜悪さを訴えて世論を喚起するとともに、直接、ブライアント＝アンド＝メイ社の主力工場があるロンドン東南部イースト・エンド地区などで、女工を組織化してストライキを行い、労働環境の改善を訴えた。1888年から89年にかけては、マッチのほかに、ガス労働者や港湾労働者など、それまで労働運動の組織化が不成功に終わっていた下層未熟練労働者のなかに、同様の革新的な労働運動が生じた。マッチの労働運動は、こうしたニュー・ユニオニズム (New Unionism) の一部でもあった¹²。

ニュー・ユニオニズムの台頭は、イギリスの事業家に従来の労務管理のあり方を見直させる契機となったと考えられている。懲罰主義的な労働管理や父権主義 (paternalism) 的な恩寵付与の姿勢 (昇給など) は労働争議を招き、結局は、その経済的代償も大きいのであり、むしろ、産業福祉 (industrial welfare) 的な戦略に立地して、労働者との信頼関係を高めることが効率的な事業運営を可能にする、このように、労務管理戦略の転換が生じた。ブライアント＝アンド＝メイ社の場合、産業福祉戦略の具体化として、常勤雇用促進や最低賃金保障、仲介雇用廃止などの雇用条件そのものに関する新機軸以外に、傷病手当や有給休暇、年金などの福祉面、工場に於ける食堂施設の設置や改善、組合側との協力の下に行う能力向上や自己啓発の諸プログラム、さらに、株式共有制度などを通じた会社共有意識の喚起などが挙げられる。

また、この新たな産業福祉戦略は、従来の父権主義や男性上位の原則 (patriarchy) を、緩和もしくは克服するという課題を背負うことで、ジェンダー・バランスの転換もしくは読み替えを伴うものとなった。従来のマッチ工場では、会社が労働者に対して仕事や給料、諸手当を恩寵的なものとして付与する父権主義の文脈が機能していたが、新機軸の文脈では、両者の関係は、協調と共有の文脈に読み替えられたのである。また、従来、工場内の

11 1847-1933年。インドの文脈では、神智学協会の活動家であると同時に、第一次大戦期の民族運動の高揚を示すものとなったホーム・ルール運動 (Home Rule Movement) を牽引した人物として知られている。

12 日本における著作では、以下を参照。安保則夫「1888年のロンドン「マッチ女工ストライキ」」『経済学論究』56巻3号、関西学院大学、2002年、91-106頁。

監督官 (operative) や職長 (foreman) は、全員男性が務めており、こうした男性役職者と一般労働者 (多くが女性) との間に、上下や管理=被管理の関係が埋め込まれていたが、新たに、それらの役職に女性が加わることで、男女のジェンダー関係は確実に変化した。さらに、若年女子の労働者を工場の内外に安定的に確保し続けるという現実的課題を念頭において、事業者側は、従業員の家庭や家族を巻き込んで、「家庭」や「家族」というものを道徳的に賛美し始めた。具体的には、クリスマスなどの祭事も積極的に活用しながら、キリスト教のイディオムが混入した勤勉や節約、家庭愛などを称揚した。

ただし、こうした新しい労務管理導入と時期的に並行して、工作過程の機械化も図られた。この動きは、直接的には、1895年にアメリカからダイヤモンド・マッチ社がリヴァプールに進出し、連結式工作機を擁して生産を開始したことに起因していた。競争関係に立たされたブライアント=アンド=メイ社は、1904年にはじめて自身も連結式機械を導入し、労働組合側からの反発を受けつつではあったが、次第に機械化を進めていった。現在の研究では、労働力構成の時系列的変遷や生産コストに関する数量的な裏づけが存在しないので、仮説の域を出ないが、1890年代以後に導入された新労務管理体制は、女工を安定的に確保し就労させることに成功したが、他方で大きな意味でのコストが高んだと考えられる。産業福祉戦略の導入と同時に推し進められた並行的な機械化は、そうした文脈や仮説の中で、さらに検証されるべきであろう。

日本：部分的機械化のなかの女性手作業労働の持続¹³

日本においては、明治初期にヨーロッパからのマッチ製造技術の移植が行われ、1880年代からはアジア諸地域への輸出を急激に拡大した。このなかで、業界全体が輸出産業的な意味を強く帯びながら成長していった。生産地としては、横浜や東京、静岡、名古屋などにも一部の有力な工場はあったが、

13 本節は、インド人商人や華商に関する記述を除いては、主として以下に依拠した。藤井茂編『マッチ工業構造論』日本評論新社、昭和37年。とくに、同書所収の水野武「マッチ工業の労働力構造」。

まもなく、大阪や神戸の都市部への生産拠点の集中が顕著になり、その後、1920年代には、姫路やその周辺の播磨地域への移転傾向が生じた。労働力構成は、大阪や神戸の都市部低所得者層や播磨地域の地方・農村部労働力と密接に結びついており、なかでも、工場内外で女性（一部の児童も含む）によって提供された労働は、中核であり続けた。動力機械導入は明治末期にまで先送りにされ、大規模化した一部の工場も含めて、その機械化は、事実上、軸配列部門での限定的なものに留まった。また、むしろ、軸配列機導入によって課された増産は、他の部門やマッチ製造業全体での女性労働者の絶対数の上昇をもたらしたのである。

明治末期までの日本のマッチ製造業における特徴の1つに、ほぼ完全な手作業工程の継続がある。ドイツ式の軸配列機自体は、日本におけるマッチ産業の初期から知られていたにもかかわらず、その導入は、明治末期まで見られなかった。この背景には、いくつかの要因があると考えられている。まず、事業母体が中小規模に留まり、高次の機械の導入を促進するような資本蓄積が遅延していたこと。機械の導入・運転コストに比して、相対的に、労働力が低コストで入手可能であったことである¹⁴。また、前記の事業規模にも関連するが、日本におけるマッチ製造業に、軸木製造、小箱製造、本体組み立て製造という事業分化が生じていたことも、関連があった。つまり、こうした状況は、軸木や小箱の不均質や供給の不安定・不確実性という「分業操作の不統一性」を帯同する傾向があり、本体製造事業における軸配列機の導入やマネジメントを消極化させる要因ともなった。

ここでさらに、本稿との関係で重要だと思われる2-3の点を強調したい。まず、1880年代には輸出産業として確立していたマッチ製造業は、必然的に、国内市場向け製造業に比して、海外市場における競合や為替相場の変動などから、相対的に大きな変数を抱え込んでいた。そもそも、上記の事業規模の小規模性や製造工程の分化傾向などは、このような文脈で生じていたし、労働力の短期契約性や家内労働への外部構築などは、こうした不確実性やリスクの軽減・回避の必然性のなかで生じていた。また、神戸などに滞日して

14 当時のマッチ関係の資料に「細民」と登場する人々は、部分的に、被差別部落の人々に重なると考えられている。

いたインド人商人や華商などの輸出業者は、製造業者からより安価なマッチを引き出す目的で、発注先の分散や中小事業者との意図的な提携を行う傾向があり、結果的には、日本人製造業者の中小規模での分散を維持・助長していた¹⁵。また、上記の高次機械導入の遅延という現象は、労働力吸収を優先させた機械化の意識的な回避という文脈においても、検討されるべきであろう。そもそも、マッチ製造は、その初期に土族授産や刑務所での受刑者厚生労働と結びついても振興され、さらに阪神地域では、急速に、多数の都市部中下層者の生計と結びついていた。印刷、機械、硝子、荷役など、多様な製造業やサービス業で、労働運動が台頭し、争議による操業の頻繁な中断が生じていた当時の状況を考えれば、直線的な機械化という選択肢はむしろ非現実的であったと考えられる。

軸配列機の導入が進んだ明治末期から大正初期は、前記のような機械化抑制要因を、増産の必要性や機械導入自体の有効性が、次第に凌駕し始めた時期と、捉えることができよう。実際に、当該時期は、日本の輸出マッチの大躍進期であり、短期的な不況は断続的に見られたが、中期的には、輸出は急激に伸張した。こうした状況の中で、中堅マッチ会社は、合併や吸収傾向を強めて、日本燐寸製造や東洋燐寸、帝国燐寸など、大規模資本の事業体が成立したのである。また、機械自体について、当時、国産の優良な軸配列機械が提供されるようになっていたこと、動力としての電気が従来よりも安定的かつ安価に入手可能になっていたことなどが重要である。

ただし、ここでは、マッチにおける機械化が部分的なものに終始し、女性労働力から男性労働力への代替は小規模だったこと、さらに、マッチ製造全体で見ると、生産量の増加が非機械化過程での女子労働の増加を招いたことが、重要である。具体的には、明治末期から大正にかけての機械化は、軸配列工程に限定されたものであったし、時代が下って終戦後からの昭和30年に掛けてのものは、小箱貼りに特化したものだった。また、軸配列を機械に委ねるために、軸木そのものの質の均質化や高度化が必要とされたり、機械

15 Takashi OISHI (拙稿), "Comparative Perspectives on Indian Merchants' Intra-regional Networks: A Review from the State and Big Business." A paper read at Fourteenth International Economic History Congress, Helsinki(Finland), 24 August 2006, 32pp.; Takashi Oishi (拙稿), "Indo-Japan Cooperative Ventures…."

に投入する直前での軸揃え工程が厳密にならざるを得ず、こうした機械化の派生的部分にも女性の手作業の労働力が残存していった。下掲の表1は、昭和30年代半ばのものであるが、ここで言う部分的機械化とそれが招いた女性労働の継続を示している。とくに、既に頭葉の塗られたマッチ軸木を定数だけ破損させずに箱詰めするという作業は、高度な機械開発を要する工程であり、それゆえに、この時期にいたるまで、熟練と経験を積んだ労働者が多数でこなしていくものであった。なお、上には触れることができなかったが、児童の労働は、大正期に施行された労働基準法が15歳以下の「幼年」の雇用を禁止し、社会的にも道徳的な抑制力が生じたことで、急速に見られなくなった。

表1：マッチ製造部門、労職、性、工程別労働者数（昭和36年）¹⁶

規模別	性別	管理部門	現 場 部 門																	計			
		小計	抽選別	軸揃	軸列	頭葉調合	頭葉浸点	頭葉乾燥	選抜	小箱貼	商標貼	箱詰	側葉調合	側葉塗布	内包装	外包装	発送	運搬	雑役		その他	小計	
1	20人未満	男	0			3	2		2										1		8	8	
	女	1			3						22	1	1	2						2	31	32	
2	20-29	男	7			17	8	3	6	1					4	1	4	6	1	51	58		
	女	5	1	11			2	1	6	5	3	131		8	19	2			5	2	196	201	
3	30-49	男	37			36	17	20	16	2			4	7		5	2	5	10	1	125	162	
	女	24	2	20		1	7	3	11	40	4	447	5	31	43	11	2	3	30	11	671	695	
4	50-99	男	79	2	4	67	19	53	8	30	3		8	9		17	6	11	13	14	264	343	
	女	62	10	37		2	22	1	20	83	22	743	2	58	72	18		11	66	43	1,210	1,272	
5	100-149	男	47		1	38	10	20	5	13	1	1	5	2		11	2	4	7	12	132	179	
	女	22	8	20			22	5	9	42	7	397		30	38	10	7	3	38	18	654	676	
6	150-199	男	50	1	4	29	6	15	5	3	3		2	2		8	2	9	2	12	103	153	
	女	17	5	11			7		12	34	11	225		23	23	5		11	14	21	402	419	
7	200-299	男	88	1	2	46	6	18	10	7	2		1	3	1	11	8	15	5	14	150	238	
	女	28	8	27		3	12	1	15	50	14	440	1	42	37	5		27	12	33	727	755	
8	300人以上	男	144	4	3	141	27	67	25	39	11	3	15	7	14		29	18	34	26	98	561	705
	女	61	32	78		1	39	4	48	160	61	1,089	1	116	122	56		30	71	111	2,019	2,080	
計	男	452	8	14	377	95	196	53	116	23	4	15	27	37	1	85	39	82	70	152	1,394	1,846	
	女	220	66	207	0	7	111	15	121	414	122	3,494	10	309	346	107	9	85	236	241	5,910	6,130	
	計	672	74	221	377	102	307	68	237	437	126	3,509	37	346	357	192	48	167	306	393	7,304	7,976	

16 水野武、前掲論文、210頁。原典は、日本燐寸工業会調べ。

2 : インドのマッチ産業と女子・児童の労働

シヴァカシのマッチ製造業における女子・児童労働

インド政府は1986年に児童労働（禁止と統制）法（Child labour (Prohibition and Regulation) Act)を制定し、児童労働の撲滅を見据えてNCLP（National Child Labour Programme）を立ち上げた。National Labour Instituteに設置された児童労働問題部局（Child Labour Cell）では、このプログラムの一環として1991年に現地調査を行い、『シヴァカシのマッチ工業における児童労働』（1993）¹⁷を出版している。本報告は、マッチ製造に従事する女子児童の存在とその状況を、いささか告発的な表現で以下のように記している。

マッチ製造事業所における窮屈で雑然とした状況は、19世紀イギリスの貧民家庭とかかわるところがない。窮屈な工場には、十分な照明がなく、化学薬品の悪臭が立ち込め、それを換気する設備も惨憺たる状況である。敷地内には飲料用の給水設備やトイレがなく、このことへの不満が生じている。こうした環境の中、子供は、目盛り板と金属性制御棒の装着された各4キログラムはするであろう軸配列用の木製フレームを、天日干しのために戸外に持ち出したり、頭薬添付工程へ持ち込んだりする作業に勤しんでいる。通常、マッチ工場における勤務時間は、朝8時から夕刻6時までだが、ここでは、平均12時間、しかも1週間に6日ないし7日を通して働いている¹⁸。

これに先立つこと約50年、英領インド下の1940年代初めに行われたインドのマッチ産業の労務状況に関する調査には、すでに、以下のような記述が見られる。

ここに見られる事業所の大多数は、1 - 2社のやや大きめ工場を除いて、

17 Child Labour Cell, *Child Labour in the Match Industry of Sivakasi*, Delhi, 1993.

18 *Ibid*, p.9

20から100人程度の就労者のみの小規模なものである。これらの工場は、機械類をごく最小限にしか使わずに、ほとんどの工程を手作業でこなしている。さらに、こうした小規模な工場では、個数賃金制となっており、作業が自宅に持ち帰られることが許されているし、こうした持ち出し作業は、一部で、従業員以外への下請けにも回されている。すでに触れたとおりだが、この県に於ける2つのマッチ工業の拠点であるサットゥールとシヴァカシは、事実上、マッチの町である。そこでは、人口の大方がマッチ製造業に依存しており、各家庭でも、男女、子供を問わず、箱製作やラベル貼りのような作業に勤しんでいる¹⁹。

写真1：シヴァカシのマッチ生産における家内工程（筆者撮影2004年）



それでは、ここで、シヴァカシとその周辺地域に形成されたマッチ製造業は、その雇用労働力にどのような特徴を備えていたといえるのだろうか。ここでは、その特徴を、まず経済・経営的な観点で整理する。なお、史料的には、本稿でここまでに触れた資料に加えて、1948年工場法の制定後の変化を把握する目的で1965-66年に実施された調査の成果である『インドのマッチ工場における労働者状況調査報告』（1971年）²⁰、さらに、非組織化部門での労務環境の問題にも目配りをみせつつ、シヴァカシ地域の事業所に特化し

19 Government of India, Labour Investigation Committee, *Report on an Enquiry into Conditions of Labour in the Match Industry in India*. Simla, 1945, p.19.

20 Government of India, Ministry of Labour, *Report on Survey of Labour Conditions in Match Factories in India(1965-66)*, Delhi, 1971.

て1980年時点での調査が行われた『シヴァカシおよびその周辺地域におけるマッチ製造業における労働者の労務環境および生活状況に関する報告』(1980年)²¹を併用する。なお、前者は、マドラス州(シヴァカシなど含まれるインド南東部の州で、1969年に現在の名称であるタミル・ナドゥ州に変名)にマッチ工場の集中が見られる事実に基づいて、全体を「マドラス/その他」に分け、さらに、それぞれを、従業員数のおおよその平均である90人のラインで「大規模工場/小規模工場」と分類している。「マドラス」の「大規模工場」にも、若干数、シヴァカシのものが混入していると思われるが、ここでは、「マドラス」の「小規模工場」をシヴァカシ周辺の工場の性格を代表するものと考えてよい。また、後者は、従業員数に基づいて、20人未満の「グループ1」、20人—50人の「グループ2」、51人—150人の「グループ3」、151人—250人の「グループ4」、251人以上の「グループ5」に分類が行われている。

まず、雇用形態は、一時雇用が過半を占め、かなり一般的だった。下の表2に見るように、「マドラス」の「小規模工場」(実質的にシヴァカシのマッチ工場群)は、一時雇用が75%と、他のどの工場群と比しても高い。しかも、シヴァカシの工場群の中でも、従業員数の少ない小規模の工場、つまり50人以下の工場(グループ1および2)では、1980年時点で、ほぼ100%が一時契約雇用である²²。この雇用形態は、当然ながら昇給や各種の雇用福祉の有無や程度に関係してくる。

次に賃金体系であるが、同じく表2で確認できるように、インドのマッチ製造業全体で、個数賃金(piece-rate)が61%(1965—66年)という高い数字を示しているなかでも、「マドラス」の「小規模工場」(実質的にシヴァカシのマッチ工場群)では、80%と他地域に比して際立って高い。この傾向は、1980年調査でシヴァカシの中の小規模から中規模、そして一部の大規模な工場にまで普遍的かつ同等のレベルで見られる。個数賃金は、賃金の実

以下、RSLC 1965-66と略記する。

21 Government of India, Ministry of Labour, *Report on the Working and Living Conditions of Workers in the Match Industry in and around Sivakasi (Tamil Nadu) (1980)*, Chandigarh, 1984. 以下では、RWLC 1980と略記する。

22 RWLC 1980, p.42.

質的な抑制や、残業代金が伴わない「自主的」な時間外労働を誘発する可能性を伴っている。

表2：インドのマッチ工場、現場工作部門における男女別の雇用形態（1965年）²³

地域工場 規模	労働 者数	雇用形態の割合 %			給与体系の割合		男女別、給与体系別の割合 %					
		常勤	一時 雇用	不定期 雇用	時間給	個数 賃金	男性		女性		子供	
							時間給	個数賃金	時間給	個数賃金	時間給	個数賃金
マドラス州	9351	54	40	6	36	64	68	32	2	98	0	100
大規模工場	5590	73	17	10	47	53	65	35	1	99	0	100
小規模工場	3761	25	75	1	20	80	84	16	3	97	0	100
その他地域	8538	65	34	0	43	57	50	17	17	83	0	100
大規模工場	6988	72	27	0	43	57	48	52	11	89	nil.	nil.
小規模工場	1550	34	66	0	41	59	81	20	22	78	0	100
全インド	17889	59	37	3	39	61	58	42	7	93	0	100
大規模工場	12578	73	23	4	45	55	55	45	5	96	0	100
小規模工場	5311	27	72	1	26	74	83	17	8	92	0	100

注：原資料の「雇用形態の割合」には、見習い職など、非常に割合の少ない雇用の種類があったが、割愛した。

次に、従業員の労働力構成を見ると、まず、シヴァカシでの女性従業員比率の高さがあらためて際立っている。表3からわかるように、「マドラス」の「小規模工場」（実質的にシヴァカシのマッチ工場群）では約74%を占めている。女性比率は、全体的に、「大規模工場」で低い。これは、大規模な工場における設置機械が女性労働を代替するという一般的な状況を示している。

表3：インドのマッチ工場における女性労働者とその割合（1965年）²⁴

地域 工場規模	工場数	総労働者数	女性労働 者の割合
マドラス州全体	137	10,060	45
大規模工場	19	5,966	26
小規模工場	118	4,094	74
その他地域	58	10,144	19
大規模工場	7	8,482	10
小規模工場	51	1,662	63
全インド	195	20,204	32
大規模工場	26	14,448	17
小規模工場	169	5,756	70

23 RSLC 1965-66, pp.7-8 に所収の Statement 2.4 および Statement 2.5 を統合

なお、1980年次調査では、男性、女性、児童ごとに、工場内でどのような工程が割り当てられ、さらに、それらがどのような賃金体系（時間給もしくは個数賃金）および賃金レベルにあるか、その詳細が示されている（表4）。

表4-1：日給採用職種の日給とその賃金幅：工場規模グループ別、職種別（Rs）²⁵

性別と担当職種	グループ1	グループ2	グループ3	グループ4	グループ5
男性					
foremen	8.5 - 8.8	8.8 - 8.8	7.8 - 7.8	8.5 - 8.5	10.8 - 10.8
chemical dipping	-	7.5 - 7.5	5.2 - 6.4	5.5 - 7.7	4.7 - 8.5
chemical grinding	-	8.7 - 8.7	4.9 - 5.2	4.6 - 5.5	3.6 - 6.1
wax dipping	-	-	4.5 - 4.8	5.2 - 5.7	3.8 - 5.9
frame filling	-	-	5.0 - 5.0	-	4.4 - 5.7
helper	5.2 - 6.1	4.6 - 4.8	2.5 - 4.0	3.4 - 4.6	-
side painting	4.6 - 4.6	4.6 - 4.6	4.5 - 5.3	4.9 - 5.8	4.1 - 6.4
packing/packeting	-	5.6 - 5.6	4.5 - 6.3	3.7 - 6.4	4.5 - 7.2
子供					
chemical dipping	-	-	-	-	2.7 - 3.1
side painting	-	-	-	-	2.7 - 3.5
packing	-	-	-	-	3.1 - 3.1
box filling	-	-	-	-	2.9 - 2.9

注：グループの定義については、本文を参照。それぞれ、左欄が最小賃金を、右欄が最大賃金を示す。

表4-2：個数賃金採用職種の日給とその賃金幅：工場規模グループ別、職種別（Rs）²⁶

性別と担当職種	グループ1	グループ2	グループ3	グループ4	グループ5
男性					
frame filling	-	-	-	-	3.6 - 6.0
bundle packeting	-	-	-	-	6.0 - 9.0
dozen packeting	-	-	-	-	6.3 - 8.0
女性					
box filling	2.3 - 4.0	1.6 - 3.6	2.5 - 6.7	2.8 - 6.1	3.0 - 7.0
band rolling	3.0 - 4.7	3.1 - 5.0	3.0 - 6.3	3.2 - 6.1	3.2 - 6.0
frame filling	2.1 - 4.1	1.7 - 3.5	3.9 - 7.7	3.0 - 5.1	2.8 - 5.0
label fixing	3.9 - 4.5	2.5 - 4.0	-	-	-
dozen packeting	-	-	3.0 - 6.5	2.4 - 3.3	6.0 - 9.0
outer box making	4.5 - 4.5	-	-	-	-
inner box making	5.3 - 6.8	-	-	-	-
子供					
box filling	2.8 - 3.7	-	2.5 - 3.5	-	2.5 - 3.0
band rolling	-	-	1.7 - 3.8	1.6 - 4.9	2.6 - 5.0
frame filling	1.8 - 2.5	2.0 - 2.6	-	1.4 - 1.8	2.1 - 3.0
labelling	2.3 - 2.8	-	-	-	-

して整理した。ただし、割合の数字は小数点以下を四捨五入した。

24 RSLC 1965-66, p.6. ただし、割合の数字は小数点以下を四捨五入した。

25 Statement 3.2 in RWLC 1980, p.44

26 Statement 3.3 in RWLC 1980, p.45

ここに見られるのは、男性、女性、子供という労働者構成母体、様々な工作過程、時間給や個数賃金という雇用形態、さらに、賃金レベル、この4つが組み合わされた分別と格差・階層の前提である。まず男女での様々な工程分担についてみると、工程監督は男性のみの担当であり、賃金は時間給で最高レベルに設定されている。このほか、頭薬添付、薬品調合、ワックス上掛け、補助係、側薬塗りも男性のみが担当し、かつ時間給であり、最低賃金基準を見るといずれも女性の労働工程よりも高く設定されている。また、唯一、軸配列のみは男性にも一部の工場で分担されているケースはあるようであるが、その軸配列を含めて、箱詰めやバンド＝ローリング、ラベル添付は、女性に分担される個数賃金の諸工程という位置づけが、ほぼ固定化されて存在している。子供は、箱詰め、バンド＝ローリング、軸配列などの特定工程を、女性よりもさらに低レベルの個数賃金で背負い込む傾向が顕著に見られる。また、グループ2～5に内箱と外箱の製作が存在しないのは、工場外の内職やグループ1に対して同工作過程が外注・外部委託されているからであろう。グループ1は、逆に、頭薬添付、薬品調合などを欠いており、実質的に、小箱や内箱製作専門や工作の部分請負の事業所となっている。

このほか、労働そのものに関すること以外では、特に1980年調査により、住居の簡易さや脆さ、電気普及率の低さ、排水の未整備などの居住環境の劣悪さや、従業員家庭の成員の50%以上におよぶ文盲率、就学率や中等教育などへの進学実績の低迷などが、指摘されている²⁷。また、組合員比率の他業種や他地域に比べた際の顕著な低さなど、労働組合運動の低迷も指摘されている²⁸。

整理すると、シヴァカシとその周辺のマッチ工場では、少なくとも1940年代に遡って、以下のような特徴をもつマッチ製造業とその就労者環境が見られた。各事業所の規模は、就労者および生産量の両面で、全国的レベルと比してかなり小さい。労働者の雇用形態としては、一時雇用が多数派であり、全体的に低賃金である。また、男性と女性の職種、賃金区分が明確もしくは厳格であり、一部の男性には、特定の監督職や機械操作・機械周辺業務が時

27 *RWLC 1980*, p.20, pp.26-27.

28 *RSLC 1965-66*, p.30. ; *RWLC 1980*, p.19.

間給体系のうえで組み込まれるのに比して、人数の上で圧倒的な多数である女性労働者（そして一部の児童）には、個数賃金の単純軽作業があてがわれる。箱作りや軸配列、ラベル貼付など、女性労働者と一部の就労児童にあてがわれた作業は、頻繁に家内労働にも持ち込まれた。また、それらの作業は、家内労働に特化した女性や児童、さらに、最小規模の工作所などによっても担われた。

国内産業保護政策への小規模非機械化事業所保護原理の混入

それでは、上に見たようなシヴァカシとその周辺でのマッチ産業とその労働者の状況は、どのような文脈で形成され、また、維持されたのだろうか。本稿前半に見たとおり、世界のマッチ製造業に見る機械化の展開や男女の就労状況、賃金形態、家内労働などは、それぞれの地域の固有の歴史的ななかで、複数の規定要因に左右されながら、多様な変化を遂げてきた。それは、安価な労働力の優位性を機械の効率性が単線的に克服していくようなものではないし、女子労働一般が道徳的に抑制され男性の労働に代替・回収されていくような直線的なものでもない。本稿では、シヴァカシで見られるようになった状況を分析し説明付ける際にも、例えば、安易に、インドにおける「安価な労働力」や「搾取的な事業者と弱者としての労働者」、「男女分離の文化」などを自明もしくは普遍的な原理として想定することなく、あくまでも、それぞれの変数を相対的で機能的な要素として考えるように務めたい。

シヴァカシにおけるマッチ産業を、インド近現代史に位置づける場合に、その出発点になるのは、1921-22年に導入された輸入マッチに対する関税の引き上げである。インドでは、1890年代から、製造技術の導入が部分的には行われていたが、軸木・小箱用の適切な軟質木材の不足や輸入に依存する化学薬品等のコスト、未熟な技術などの弊害に直面し、同時に、欧州や日本からの輸入マッチの攻勢にさらされて、部分的成功もしくは実験的なものとなっていた。マッチの国産化（スウェーデン）の試みは、実質的に数倍に跳ね上がったこの1920年代初めの輸入関税を事実上の防御壁として利用しながら、飛躍的に進行した。だが、その国産化は、同時に複数の新しい競合相手を、インドの中に見出すことになった。1つは、1880年代以降日本から

マッチをインドに輸入していたムスリムの商人群が、神戸・大阪の日本人製造業者と資本合弁もしくは技術・材料提携などのパートナーシップをもち、インドで開始した複数の中規模工場である²⁹。いま1つは、第一次大戦前に輸入マッチの覇者的存在であったスウェーデンが、その強大な資本力を背景としてインドに立ち上げたWIMCO (Western India Match Company) の数ヶ所の大規模工場である³⁰。

1920年代後半には、インド内に確保された市場をめぐる熾烈な争いが繰り広げられていたが、上記の2者のうち、日本との合弁・提携工場は、日本からの軸木半製品や木材の輸入への高率関税導入(1923-24年)や火災事故、市場競争での劣勢などによって、一部を除いて、縮小・撤退を余儀なくされていた³¹。他方、WIMCOは、連結機などの高度な機械化を施した大規模工場を足掛かりにして生産・販売を急激に拡大し、市場での優位を確立しつつあった。1926年から調査が始まり翌年に報告書を提出したマッチ産業に関する英領インド政府の関税調査委員会は、1920年代のこうした全体的状況を踏まえ、最終的には、高率輸入関税を国内産業の保護を目的にした保護関税として位置づけたうえで、その継続を打ち出したが、同時に、税収回復・確保のための物品税(excise duty)導入の道を開いた³²。1934年に導入されたこの物品税が、1日生産量100グロス以下の工場の製品への優遇措置として、60本入りマッチについてはグロスあたり1アンナ1パイサ、40本入りに関しては同10パイサというかたちで割引(リベート)を盛り込んでいたことは、シヴァカシで成立し始めていたような新興の小規模マッチ工

29 拙稿「日印合弁・提携マッチ工場の成立と展開 1910-20年代」；拙稿(Takashi OISHI) “Indo-Japan Cooperative Ventures in Match Manufacturing in India”

30 Hans Modig[translation by William Barrett], *Swedish Match Interests in British India during the Interwar Years*. Stockholm : LiberForlag, 1979. ただし、アッサムには現地インド資本としてAMCOを立ち上げた。

31 このうち最も成功したエサビ・マッチ社は、独立後の1960年代まで存在していた。既に引用した拙稿を参照。

32 この報告書として、Government of India, *Report of the Indian Tariff Board regarding the Grant of Protection to the Match Industry*. Calcutta, 1928. なお、戦間期に見られた特定国内工業への振興策とそこでのマッチの重要性については、Dharma Kumar ed. *The Cambridge Economic History of India*. Cambridge University Press, 1983, pp.638-39.

場にとっては、大きな追い風になった。高率輸入関税の下で、結果的に、たしかに、インドのマッチ市場に見るWIMCO社のシェアは急速に拡大したが、他のインド国内製造業者にも一定の生産量を許容したのである³³。

上記の関税調査委員会の調査では、インド人中小マッチ製造事業者へのインタビューや諮問のなかで、外国資本による大型動力機械を梃子にした大規模製造所や外資との合弁資本に対する危機感が、業界独占の可能性やインド人雇用の縮小という観点から、頻繁に表明されていた。シヴァカシとその周辺のマッチ工場のなかで、委員会報告書に唯一アンケート調査が掲載されているスタンダード・マッチ社も、まさに、そうした立場を陳情していた³⁴。日産100グロス以下の工場に対する物品税の割引は、インド人資本一般を保護する政策とは言えないが、結果的には、インド人資本の工場の中でも特に小規模の事業所を想定して、事業所とそこでの雇用を擁護する仕組みを用意した、と言える。また、これは、事実上、まさにシヴァカシをはじめとする農村地方部で胎動していたような、機械作業を必要最小限に止めて手作業での労働集約的な生産を行う小規模事業所に対して、経営上の優遇を提供したことになる。

こうしたインド国内産業保護への小規模工場保護原理の混入は、独立後のインドで、さらに進行した。大きく言えば、その保護の対象は、2つの方向をもった。1つは、従来は物品税割引の対象ではなかった中規模工場の新たな優遇、そして、もう1つは、従来よりもさらに小規模な家内作業所（コテッジ・インダストリ）を対象にした一層手厚い保護・優遇である。こうした流れを決定付けた独立後から50年代半ばの税制変化の概略を、表5に示す。

33 Per Hilding, *Technology in a Controlled Economy: Match Industry in India*, London, 1992, pp.43-46.

34 Government of India, *The Written and Oral Evidence Given by the Indian Match Manufacturers in Bengal, Bihar and Orissa, Burma, Central Provinces, Madras, Punjab, United Provinces*. Calcutta 1928. pp.540-542

表5：インドにおけるマッチ物品税の推移（1930年代から50年代の概略）³⁵

1934年導入		1949年導入		1954年導入		税制種別(1954年以後)			
商品別：本数/1箱		商品別：本数/1箱		商品別：本数/1箱					
40	60	40	60	40	60				
		年産50万グロス以上	2-0-0	3-0-0	年産50万グロス以上	2-0-0	3-0-0	A	
日産100グロス以上	2-0-0	3-0-0	日産100グロス以上 年産50万グロス以下	1-15-6	2-15-3	日産100グロス以上 年産50万グロス以下	1-15-0	2-14-6	B
日産100グロス以下	1-15-2	2-14-9	日産100グロス以下	1-15-0	2-14-0	日産100グロス以上 日産25グロス以下	1-14-0	2-13-0	C
						日産25グロス以下	1-12-0	2-10-0	D

税額：1グロス当たり。a-b-c：a=Rupee b=Anna c=Paise。1 Rupee=16 Anna=64Paise

上に見るように、1949年から54年にかけて、一方で、「日産100グロス以上であるが年間生産量50万グロス以下」という新カテゴリーが設定され、他方では、従来の「日産100グロス以下」というカテゴリーの下に「日産25グロス以下」というかなり小規模生産の工場を想定した枠を設置し、従来よりも大きな税控除が認められるようにした。前者には、ごく一部の大規模工場を除いて、インド資本の中規模工場が殆ど当てはまり、実質的に、WIMCOに対する「インド民族資本」の逆襲の一助となりうるものであった。また、後者の背景には、新インド政府が、ガンディーの経済思想の影響を受けつつ村落部の手工業振興の目的で設置したKVIC (Khadi & Village Industrial Commission) と、そのプロジェクトが手掛けるマッチのコテージ (cottage：家内工場的) 事業所があった³⁶。

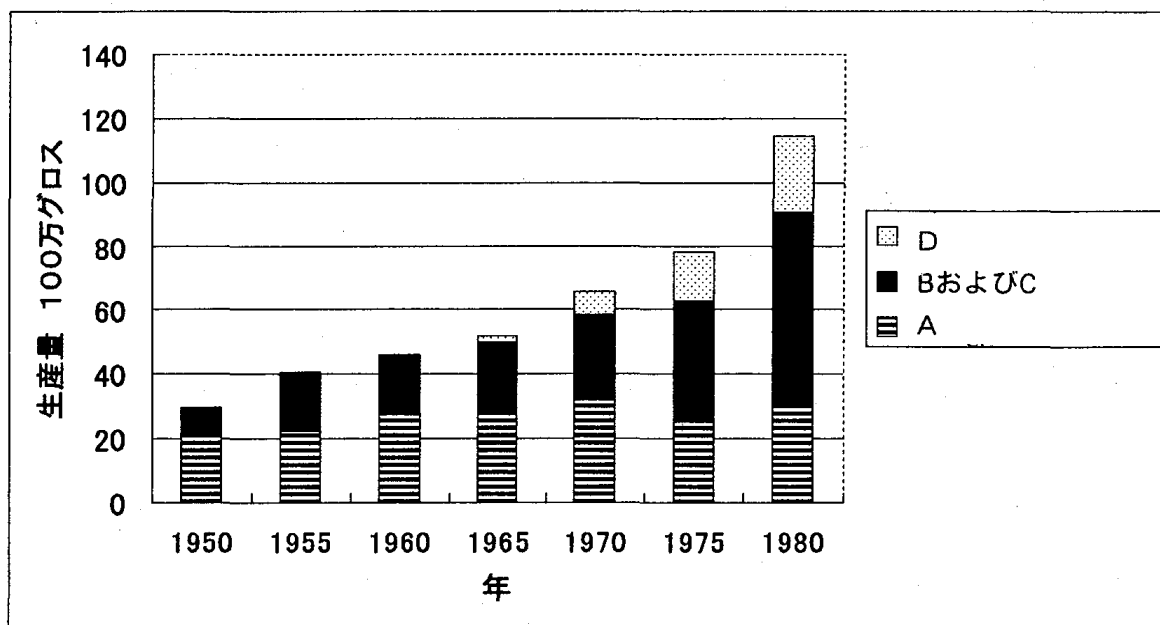
35 Hans Modig, *op.cit.*; Per Hilding, *op.cit.* 一部の税制上の変化は省略している。

36 Government of India, Tariff Commission, *Report on Fair Selling Prices of Safety Matches*, Bombay, 1963. とくに6ページ。KVICをふくめて、この時期のインド経済政策については、さしあたり、伊藤正二編『インドの工業化：岐路に立つハイコスト経済』アジア経済研究所、昭和63年、とくに第3章第2節「小工業」。さらに、二階堂有子「インドにおける小規模工業：優遇政策制度の概観」文部省科学研究費・特定領域研究「南アジアの構造変動とネットワーク」2001年 (Discussion Paper ; No.12)

税制がかなり細かにそして頻繁に変更を重ねてきたこともあり、ここでは、1950年代半ばから60年代に、以下のような4つのセクターが税制上設定され、BからDに向かって傾斜的な税制の優遇制度が見られるようになったこと、さらに、グラフ1に見られるように、事実上WIMCO工場である大規模生産の機械化工場（A）のシェアが急速に低下し、代わりに、シヴァカシをはじめとする中小規模の非機械化工場（BおよびC）が優勢を確立したことを、確認するに止める。

- A：大規模生産の機械化工場 … 事実上WIMCOの諸工場のみ
- B：中規模生産の非機械化工場 … シヴァカシの中規模工場を含む
- C：小規模生産の非機械化工場 … シヴァカシの小規模工場を含む
- D：極小規模生産の非機械化工場 … KVIC管轄の家内工業的工作所を含む

グラフ1：インドにおける各部門マッチ生産量実績（5年ごと）³⁷



矮小化と弾力性獲得の表裏関係

『シヴァカシおよびサットゥールにおける小規模工業』（1957年）³⁸は、上

37 Per Hilding, *op.cit.*, Appendix B, p.228 より抜粋してグラフを作成

38 Government of India, Planning Commission, *Small Scale Industry in Sivakasi and Sattur*, New Delhi, 1957. 以下、SSISSと略記する。

に示したA、B、C、Dの税制別工場カテゴリーに基づいて、マッチ製造業の構造的な分析を行っている。本報告により示されている最も着目すべき観察は、1950年代半ばという税制変化の只中において、マッチ工場が、製造規模を意図的に自己抑制し、工場カテゴリーで言えば現状維持もしくはランク降格をはかっていることであろう。たとえば、同調査が実施された1954-55年、まさにその調査過程で、Aランクの1つの工場がBに格下げ登録(demote)を行った。また、その逆で、この時期に初めて導入されたDクラスの高い税制割引を享受するため、早速、新規の登録申請が出された。他方、この地域で主体となっていたBランクの工場は、Aに格上げ登録されることによる税控除額の縮小を避けるために「Bクラスに留まることを選択」していた。とくにBランクの工場のうち大きめの工場は、「製造設備能力を有しながら」、非常に意識的に、Bに留まる傾向が見られた³⁹。シヴァカシのマッチ工場では、「製造コスト」に占める税金の割合が平均で50%近くに達し、さらに、1グロス当たりのコスト計算においても、利潤が1アンナ少々程度に留まっていたので、Bに留まることで確保される差額は、ある意味で決定的であった⁴⁰。

こうした意図的な製造規模の抑制は、各工場の固定資本規模と実生産実績との間における相関関係の欠如としても、現れることになった。すなわち、主力のB工場群においては、土地、建物のほかに、混合・攪拌用の簡易な機械1-2台、軸配列用フレームなどの備品が固定資産として所有されているが、この資産規模が、生産量とは全く相関していない。同報告が指摘するように、シヴァカシのマッチ工場において、固定資産をどの規模に設定するかは「事業者の好みの問題」であり、むしろ、生産実績と生産効率は、一定以上の設備や備品を用意したうえで、如何に需要の増減に柔軟かつ敏感に対応した生産調整を行うか、また、その際、余分な出費やコストをどのように最小限に抑えるかで決まっていた⁴¹。

すでに本稿に見た一時雇用、女性労働、個数賃金、家内労働、外部下請け作業所活用、児童労働などは、工場規模拡大や動力機械導入の自己抑制の結

39 SSISS, esp.pp.6, 13.

40 SSISS, pp.23-25.

41 SSISS, pp.13-17.

果として、シヴァカシという町のマッチ産業に現出した「矮小化」の諸要素ではあるが、他方で、生産に弾力性と柔軟性を確保する決定的な仕組みとして機能してきたのである。それでは、こうした柔軟性もしくは弾力性を備えた労働集約型マネージメントは、如何にして、実現可能だったか。その鍵は、次節に予備的に論じるように、狭義の労務管理ではなく、もっと広い意味での、労働者とその背景の地域社会そのものマネージメントにあったと考えられる。

家族、宗教、慈善：結びにかえて

ここであらためて、シヴァカシにおいて、一時雇用、女性労働、個数賃金、家内労働、外部下受け部門の活用、児童労働など、「後進的」もしくは「反動的」な形態が受容されて、数十年にもわたって機能してきたと言う事実、注意を喚起したい。この問題に関する考察の出発点としては、おそらく、シヴァカシと本稿前半に検討したような他国の事例（スウェーデン、イギリス、日本）との違いとしての労働運動の状況が、重要であろう。まだその検証の余地は十分にあるが、シヴァカシのマッチ製造業においては、労働運動の脆弱性や労働争議の希少性が、際立ってきた。1965-66年時点で、「マドラス州内の小規模工場」としてほぼ抽出されるシヴァカシとその周辺域のマッチ工場は、労働組合への参加者が3.6%であり、「マドラス/大規模工場」の48.6%や「他地域/大規模」の79.6%、「他地域/小規模」の8.2%との間に大きな隔たりを見せている⁴²。また、シヴァカシに特化した1980年時点のサンプル調査は、組合への登録者を皆無とし、労働運動の組織化が見られないことを指摘している⁴³。このことは、本稿で見た他国の事例が、労働運動によって、労務管理のあり方の改変を決定付けられたり、機械化への動機付けを与えられたりしてきたことと比べて、大きな違いがある。

この違いについて考察しようとする際には、まず、マッチ工業と「家族」というものの関係を考える必要がある。マッチ工業にかかわる人々は、子

42 *RSLC 1965-66*, p.30.

43 *RWLC 1980*, p.19.

供までもふくめて、「個人」の従業員としてではなく、「家族」として工場に向き合っており、工場側からしても、数家族を束ねる仲介者を通じて「家族」を雇用しているという状況を作り出していた⁴⁴。確かに、結果としては、このプロセスに、男性・女性・児童間の賃金格差や違法な時間外労働や児童労働は生じたが、他方、そこには、家族単位のある種の秩序が現出し、成員間での工作過程の分担や就業時間や工作場所の調整を通じて、全体として、柔軟な労働力提供を可能にする面があったと考えられよう。いま1つには、宗教の機能を検討する必要がある。本稿にも検討してきた複数の調査報告書は、労務管理における宗教行事の尊重を、その特徴の1つとして指摘している。有給休暇などの労務管理に関する面では、一時雇用扱いの延長で非常に不寛容であったにもかかわらず、宗教上の祭日は認め、さらに、宗教行事そのものへ会社・工場が参加したり組織化を行ったりしていた。また、大きな祭事（たとえばPongalやDeepawali）にあわせて、ボーナスの提供なども一部工場に見られた。また、こうした祭事に関連する寺院には、しばしば、事業者からお布施が献納された⁴⁵。シヴァカシには、町の辻ごとにとっても良いほど、おおくのヒンドゥー寺院があり、それらは概してかなり立派でもある（別掲の写真参照）。こうしたことも、マッチ事業者と被雇用者である町の住民、もしくは、町そのものとの関係における、宗教的慈善活動の機能との関係で捉えていく必要があるだろう。事業者側は、こうしたある種の社会支出を積極的に活用しながら、雇用者＝被雇用者間の関係、ひいてはマッチ製造業そのものを、安定化させていたのである。

44 SSISS, pp.20-22.

45 RSLC 1965-66, pp.13, 23 ; RWLC 1980, p11.

写真2：シヴァカシのヒンドゥー寺院（筆者撮影2006年）

