

激変する東アジアの労働・雇用環境と 政府・産業界の対応

2013年7月

日本貿易振興機構(ジェトロ)

激変する東アジアの労働・雇用環境と 政府・産業界の対応

2013年7月29日

日本貿易振興機構(ジェトロ)

要 旨

対中国投資の潜在リスクの顕在化で、新たな投資先として ASEAN や南西アジアが注目されている。しかし、それら国々に進出しても、中国で顕在化した「労働者の確保難」と「賃金高騰」が解消するとは限らない。アジア各国では概して経済が好調だった 2005 年より、現在の方が失業率は低下している。アジア新興各国では、最低賃金の引き上げや労働法改正などにより、労働・雇用環境が変容をみせ、各国の進出日系企業にも影響を与えている。本特集では、アジア・オセアニアの 17 カ国を対象に激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応についてを検証する。

目 次

「豊富な労働力」を有する ASEAN の現実－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(総論①)－(アジア).....	1
労働・雇用環境に合わせた柔軟な体制の構築－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(総論②)－(アジア).....	4
政治の介入による環境変化も見据える必要－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(総論③)－(アジア).....	8
違法ストライキを背景に最低賃金の引き上げを前倒し－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(1)－(カンボジア).....	12
外国企業の拠点開設急増で人件費上昇－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(2)－(ミャンマー).....	15
不法出稼ぎの防止と労働スキルの改善が課題－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(3)－(ラオス).....	17
頻発するデモや急激な最低賃金上昇に懸念も－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(4)－(インドネシア).....	19
労働環境改善に向けた規制強化に注意－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(5)－(バングラデシュ).....	23
企業の進出先として人気高まる－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(6)－(フィリピン).....	26

北部の作業員不足・採用難は改善傾向に－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(7) － (ベトナム)	29
南部では現場技術者の養成機関が拡充－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(8) － (ベトナム)	32
人件費上昇の動向に要注意－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(9)－ (ベトナム) ム)	34
深刻な人手不足、賃金上昇に企業は直面－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応 (10)－ (タイ)	37
低賃金の魅力薄れ、日系企業の事業展開に差も－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の 対応(11)－ (中国)	42
東アジア地域へ活発に進出も労務面で課題－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応 (12)－ (韓国)	50
賃上げ圧力高まる労働市場－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(13)－ (インド)	53
最低賃金の決め方に経済界が再考を要請－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応 (14)－ (スリランカ)	55
出稼ぎ労働者の本国送金、GDP の約 1 割に－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応 (15)－ (スリランカ)	59
雇用機会の創出が課題－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(16)－ (パキスタン)	62
最低賃金導入でワーカー昇給率 8.3%に急上昇－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の 対応(17)－ (マレーシア)	64
外国人雇用抑制の焦点は幹部・専門職に－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(18) － (シンガポール)	67
長期滞在ビジネスビザの発給を厳格化－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(19) － (オーストラリア)	70
技能労働者はアジアなどからの移民に依存－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応 (20)－ (ニュージーランド)	73

「豊富な労働力」を有する ASEAN の現実—激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(総論①)— (アジア)

2013 年 06 月 18 日 バンコク事務所 添付ファイル: なし

「アジア新興国での市場獲得が今後の企業の成長を左右する」との認識の下、企業は新興市場開拓に向けた取り組みを加速化している。そうした状況の中、対中国投資の潜在リスクの顕在化で、新たな投資先として ASEAN や南西アジアが注目されている。しかし、それら国々に進出しても、中国で顕在化した「労働者の確保難」と「賃金高騰」が解消するとは限らない。アジア各国では概して経済が好調だった 2005 年より、現在の方が失業率は低下している。これまで 17 カ国から労働・雇用環境を報告したが、そのまとめを 3 回に分けて報告する。

<中国リスクの顕在化で脚光浴びる ASEAN>

欧州を中心とした財政・金融危機の影響が依然として世界経済の不透明要因だが、新興国を中心としたアジアはその好調な経済成長・需要拡大により、世界経済成長の牽引役に位置付けられるようになってきている。アジア開発銀行(ADB)が 2013 年 4 月に発表したアジア経済見通しによると、2012 年に 6.1%だったアジア新興国(注)の経済成長率は、民間消費の上昇と堅調な域内貿易を背景に 2013 年は 6.6%、2014 年は 6.7%へ上向くと見込まれている。ADB は「国内支出、特に消費がその牽引力となっており、先進国市場への依存体質から転換することは歓迎すべき傾向だ」としている。

企業には「アジア新興国での市場獲得が今後の企業の成長を左右する」との認識が共有されつつあり、新興市場開拓に向けた取り組みを加速化している。その一方で、2000 年前後から「世界の工場」と位置付けられてきた中国が、人民元高による輸出競争力の減退、無尽蔵といわれていた労働者の確保難や賃金高騰などの投資環境の大きな変化、さらには反日デモ・暴動などの潜在リスクが顕在化するに伴って、日本からの進出先として変化が表れている。

日本の対外直接投資(国際収支ベース、ネット、フロー)で、2013 年第 1 四半期の対中投資は前年同期比 31.2%減の 23 億 5,000 万ドルとブレーキがかかっている。また、既進出企業については、中国から完全に撤退し他のアジア各国へ新天地を求める目立った動きはみられないものの、「新規投資や拡張投資は中国以外で」として、ASEAN や南西アジアに注目する傾向が高まっている。中でも特に注目されているのは、タイ、ベトナム、インドネシア、フィリピンなどの ASEAN だ。

<アジア新興国では失業率が低下>

ASEAN や南西アジアに進出した場合でも、国によって状況は異なるが、中国が抱えていた「労働者の確保難」と「賃金高騰」が解消するとは限らない。アジア新興各国でも、以前から指摘されている慢性的な技術者不足に加えて、近年はワーカールの確保難とそれに伴う賃金上昇、さらには

最低賃金の決定などにおける政治の関与に、企業は苦慮している。世界の4.6%成長に対し、アジア新興国は9.5%と好調な経済成長を果たした2005年に比べ、現在は労働需給がよりタイト化している。

アジア大洋州各国の失業率(2011年)をみると、最も失業率が低いのはタイの0.7%で、2005年の1.8%からさらに低下している(表参照)。フィリピン、インドネシア、パキスタン、オーストラリア、ニュージーランドを除き、いずれの国の失業率も日本(4.6%)より低い。

アジア大洋州各国の失業率 (単位:%)

国・地域	2000年	2005年	2011年
日中韓			
中国	3.1	4.2	4.1
日本	4.7	4.4	4.6
韓国	4.1	3.7	3.4
南西アジア			
バングラデシュ	4.3	n.a.	n.a.
インド	2.7	3.1	n.a.
パキスタン	7.8	7.7	5.9
スリランカ	7.6	7.4	4.0
ASEAN			
ブルネイ	4.7	4.3	2.6
カンボジア	2.5	n.a.	n.a.
インドネシア	6.1	11.2	6.6
ラオス	n.a.	1.4	n.a.
マレーシア	3.0	3.5	3.1
ミャンマー	n.a.	4.0	4.0
フィリピン	11.2	7.9	7.0
シンガポール	4.4	4.2	2.7
タイ	3.6	1.8	0.7
ベトナム	2.3	2.5	2.0
オセアニア			
オーストラリア	6.3	5.0	5.1
ニュージーランド	6.2	3.8	6.5

(出所)ILO

南西アジアとASEANの中で最も失業率が高いフィリピンは7.0%、これにインドネシアが6.6%で続く。これらの国の2005年の失業率(7.9%、11.2%)に比べると、依然高い水準ではあるが改善している。他のアジア大洋州諸国でも、日本とオセアニアの先進国を除くと、失業率は低下している。

<外国人就労の制限を強化する動きも>

労働需給が徐々に逼迫している状況の下、労働者不足を外国人労働者で補ってきた一部の国
2013.7

Copyright (C) 2013 JETRO. All rights reserved.

で、外国人労働力の利用を制限する動きがある。シンガポールはこれまで外国人労働力を積極的に受け入れてきたが、リーマン・ショック以降、「外国人労働者に雇用機会を奪われている」として国民の不満が増大、与党人民行動党(PAP)の支持率低下につながった。2011年5月の総選挙ではPAPが81議席(定数87)を獲得、国会の圧倒的多数は維持したものの、閣僚経験者が落選するなど得票率は60.1%と過去最低になり、与党は危機感を強めている。

この結果に衝撃を受けた政府は、外国人労働者を全体の3分の1に抑制する方向性を打ち出した。政府は低・中熟練外国人労働者の雇用税の段階的引き上げ、就労許可書の発給基準の強化を通じ、外国人の受け入れを徐々に引き締めている。2012年末時点の労働人口約336万人のうち外国人は38%を占めており、一層の削減を目指す。

その政策が日系企業の足を引っ張る。ジェトロが2012年10～11月に実施した在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査では、在シンガポール日系企業の経営上の問題点として、「人材(一般ワーカー)の採用難」が最も高く、製造業の61.3%がこの問題を抱えている。

マレーシアも国民の雇用確保や治安上の観点に加えて、「低賃金の外国人労働者の流入は機械化などへの企業投資の遅れを招き、生産性の向上を妨げる」として、認可審査を厳格化するなどの対策を通じ外国人労働者の制限に乗り出している。

(注)日本・オーストラリア・ニュージーランドを除くアジア・太平洋の45カ国・地域

(助川成也)

(アジア)

労働・雇用環境に合わせた柔軟な体制の構築を一激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(総論②)－ (アジア)

2013年06月19日 バンコク事務所 添付ファイル: [参照](#)

国連によると、パキスタンで生産年齢人口が年平均2.2%拡大するのを筆頭に、ラオス、フィリピンでも2.0%ずつ増加する。しかし、パキスタンは治安上の懸念もあり、海外からの直接投資は低調。その中で、見直されているのがフィリピンだ。2030年の生産年齢人口の増加は約2,200万人に上る見込み。一方、タイは2021年から生産年齢人口の減少局面に入る。既に労働者の確保が難しい中、法定最低賃金の大幅引き上げを受け、生産体制のうち労働集約的工程を切り出してラオス、カンボジアなど賃金がより低い国に移す企業が出始めている。

<安価で豊富な労働力供給の役割を期待>

安価で豊富な労働力をアジア新興国に求める企業の場合、対象国の賃金、インフラコストに加え、今後の人口動態を考慮し、どこで生産すべきかを慎重に検討・決定する必要がある。国連の世界人口推計(2010年改訂版)によると、2020年の生産年齢人口は2012年に比べ、日本で579万人、韓国で39万人減少(添付資料参照)。一方、アジア新興国においては、パキスタンで年平均2.2%拡大するのを筆頭に、ラオス、フィリピンで同じく2.0%増加すると見込まれている。さらに2020年から2030年の年平均伸び率をみると、2%以上で増加する国はなく、パキスタンの1.8%が最高でフィリピン(1.6%)、ラオス(1.3%)、カンボジア(1.2%)と続く。

今後も新たに数多くの労働力の創出が期待できるパキスタンだが、同国政府の課題は「雇用の創出・確保」だ。これまで、治安上の懸念もあり海外からの直接投資が低迷していることや、政府が国内から資金調達を行っているため国内民間企業に資金が回らないことなどから、豊富な労働力を抱える一方で国内では十分な職を提供できていない。

他方、概して労働力不足が指摘されるASEANの中で、依然として労働力が豊富で、かつ英語が通じるフィリピンが投資先として見直されている。これまでフィリピンでは、国内の就労先が限られており、おのずと海外に就労先を求めざるを得なかった国民も多い。フィリピン経済は海外就労フィリピン人からの送金で下支えされていることから、政府は「海外就労者は国の英雄」と見なしてきた。しかし、アキノ大統領は「職を得るために祖国を離れなくてはならない現状は望ましくない」(2011年7月の施政方針演説)と、その姿勢を転換している。

2012年と2030年の生産年齢人口の増加幅をみると、インドが2億1,591万人で最も多く、これにパキスタン(4,598万人)、バングラデシュ(2,940万人)、インドネシア(2,783万人)、フィリピン(2,213万人)が続く。人口が少ないといわれているカンボジアも262万人増加、ラオスでも135万人増加の見込みだ。今後、長期的にみて生産年齢人口が拡大するこれらの地域に、安価で豊富

な労働力供給の役割が期待される。

<タイの労働者不足で生産ラインを周辺国に>

一方、2030年時点の生産年齢人口について2020年と比べると、中国、シンガポールとタイは減少を余儀なくされる。この中で最も早く減少に転じるのは中国で2017年、これにシンガポール(2019年)、タイ(2021年)が続く。中国では2020年比で2,886万人、タイは151万人の減少が見込まれている。

特に労働者不足が深刻なのはタイだ。近年、タイでは2011年の大洪水以降も失業率が1%を切る水準が続くなど、労働者不足は慢性的になりつつある。特に大洪水の直接的な被害を受けなかった工業団地が集積するタイ東部では、洪水の被害を受けた地域からの移転に加え、中国で発生した反日デモ以降、工場の進出がさらに加速し、企業は労働者の確保に苦慮する状態になっている。

ワーカー不足の深刻化は経済成長の足かせになる懸念があるとして、タイ政府はミャンマーなど周辺国からの未熟練労働者の利用にかじを切っている。現在までに周辺国からの外国人労働者数は、合法・不法を合わせ少なくとも200万~300万人に上るともいわれている。しかし、タイ投資委員会(BOI)認可企業は、一定条件を満たさない限り非熟練外国人労働力を活用できない。BOIは2010年10月8日付Por.4/2553で、特定の条件を満たした企業について、当該プロジェクトで増員する労働力の最大15%の範囲で外国人未熟練労働者の導入を許可している。特定条件とは、(1)タイに20年以上投資していること、(2)総資産100億バーツ(1バーツ=約3.1円)以上、(3)従業員数1万人以上、(4)法人所得税免除期間が終了したプロジェクトであること、(5)対象は製造業のみ(農業とサービスは対象外)、となっている。BOIは2015年1月からの導入を目指し、新投資奨励策を策定している。そこではこれまで幅広い産業に対して提供していた投資恩典を、戦略的産業のみへの提供に絞ることで対象外となる産業の国外移転を促す。そして国外移転で浮いた労働力を戦略分野に再配置することを狙っている。

さらに、インラック政権が2011年の選挙で公約として掲げた法定最低賃金の「全国一律300バーツ」について、政府は2011年4月にまず全国で約40%引き上げ、そして2013年1月、全国一律300バーツを実現した。最低賃金は生活に必要な経費やインフレ率、経済成長率を考え合わせて策定される場合が多いが、現政権は定最低賃金「全国一律300バーツ」を選挙公約とし、産業界の声を無視するかたちで半ば強引に導入した。そのため、特に安価な賃金を目的に地方で操業していた企業に大きな打撃を与えた。国家経済社会開発庁(NESDB)は、これにより企業のコストは6.4%上昇、特に零細企業では17.8%上昇すると分析している。

企業の中には、タイでの一貫生産体制を見直し、労働集約的工工程を切り出してラオス、カンボジ

アなど賃金がより低い周辺国での生産を目指す企業が出始めている。特にタイ国境周辺で立地する場合、電力などのインフラもタイから調達できる場合も多く、これまでラオスやカンボジアなどへの進出をためらわせる原因となっていた「インフラ問題」が大きな要因でなくなる場合もある。さらに、メコン地域で進展しているトラックなど車両の相互乗り入れにより、国境での積み替えの不要化・越境一貫輸送の実現もこの動きを後押ししている。

アジア大洋州の労働力推移 (単位:1,000人、%)

国・地域	2012年			2020年			2030年		
	総人口	生産年齢人口	総人口比	生産年齢人口	2012年比		生産年齢人口	2020年比	
					増減	年平均増減率		増減	年平均増減率
日中韓	1,558,963	1,097,856	70.4	1,097,233	△ 623	△ 0.0	1,060,386	△ 36,847	△ 0.3
中国	1,374,050	983,382	71.6	988,938	5,556	0.1	960,082	△ 28,856	△ 0.3
日本	135,211	79,253	58.6	73,461	△ 5,792	△ 0.9	68,833	△ 4,628	△ 0.6
韓国	49,702	35,221	70.9	34,833	△ 388	△ 0.1	31,471	△ 3,362	△ 1.0
南西アジア	1,623,788	1,042,252	64.2	1,184,723	142,471	1.6	1,334,535	149,812	1.2
バングラデシュ	153,536	99,604	64.9	116,202	16,598	1.9	129,003	12,801	1.1
インド	1,267,600	818,418	64.6	923,050	104,632	1.5	1,034,326	111,276	1.1
パキスタン	181,093	110,137	60.8	130,843	20,706	2.2	156,113	25,270	1.8
スリランカ	21,559	14,094	65.4	14,628	535	0.5	15,092	464	0.3
ASEAN	611,198	409,712	67.0	449,582	39,869	1.2	480,042	30,461	0.7
ブルネイ	416	292	70.1	331	39	1.6	368	38	1.1
カンボジア	14,546	9,452	65.0	10,696	1,243	1.6	12,067	1,372	1.2
インドネシア	246,765	166,170	67.3	182,609	16,439	1.2	194,004	11,395	0.6
ラオス	6,410	4,025	62.8	4,724	699	2.0	5,370	646	1.3
マレーシア	29,501	19,184	65.0	21,969	2,785	1.7	24,457	2,488	1.1
ミャンマー	49,126	34,071	69.4	36,623	2,552	0.9	38,270	1,647	0.4
フィリピン	96,936	59,407	61.3	69,782	10,375	2.0	81,533	11,750	1.6
シンガポール	5,360	3,882	72.4	3,967	85	0.3	3,718	△ 249	△ 0.6
タイ	71,172	49,534	69.6	50,854	1,320	0.3	49,350	△ 1,505	△ 0.3
ベトナム	90,966	63,695	70.0	68,027	4,332	0.8	70,905	2,879	0.4
大洋州	28,421	18,294	64.4	19,291	997	0.7	20,323	1,031	0.5
オーストラリア	23,801	15,347	64.5	16,224	877	0.7	17,167	943	0.6
ニュージーランド	4,620	2,947	63.8	3,067	120	0.5	3,155	88	0.3

(注) 各年の人口は7月1日時点での推計。
(出所) 世界人口推計 2010年改訂版(国連/2011年6月改訂)

＜投資ブームになりつつあるラオスとカンボジア＞

タイの投資環境の変化で、ラオスとカンボジアはにわかに投資ブームとなりつつある。他のASEAN 諸国に比べ人口が少ないことから、企業からは既に労働供給面での不安の声が上っている。カンボジアの生産年齢人口は945万人、ラオスで403万人と、タイ(4,953万人)に比べると圧倒的に少ない。

中国国内での人件費の高騰、人材確保難からカンボジアでの拠点設立を決めた中国系アパレル企業は当初、中国内陸部への移転を検討したものの、輸送コストが高く、カンボジアへの進出を決めたという。同社は2013年8月の操業開始を目指し、工場建設を急ピッチで行うとともに、労働者の教育を開始した。700人の採用を予定したところ、1,500人の応募があったという。同社が選択したのは特別経済区(SEZ)外のシアヌークビル港から約40キロ離れた主要幹線道国道4号線と3号線の交差付近。既存のSEZでは労働者集めに苦勞している現状から、集落が集まっている場所を選んで工場を建設したという。同社は最終的に3,000人の従業員確保を目指す、その確保も楽観視している。



新採用のカンボジア人労働者に対する業務説明(シアヌークビル近郊、2013年6月6日撮影)

人口がもともと少ないカンボジア、ラオスでは、労働人口の農業部門から製造部門へのシフトも重要な課題だ。両国の労働人口の多くは依然として農業に従事しており、カンボジアでは2011年の就労者全体に占める農業従事者の比率は71.3%、ラオスでは2005年で76.3%と、他のASEAN諸国に比べて高い。そのため、農業の高度化・省力化を推し進め、余剰となった労働力を製造業に円滑に移転させる政策が必要だ。

(助川成也)

(アジア)

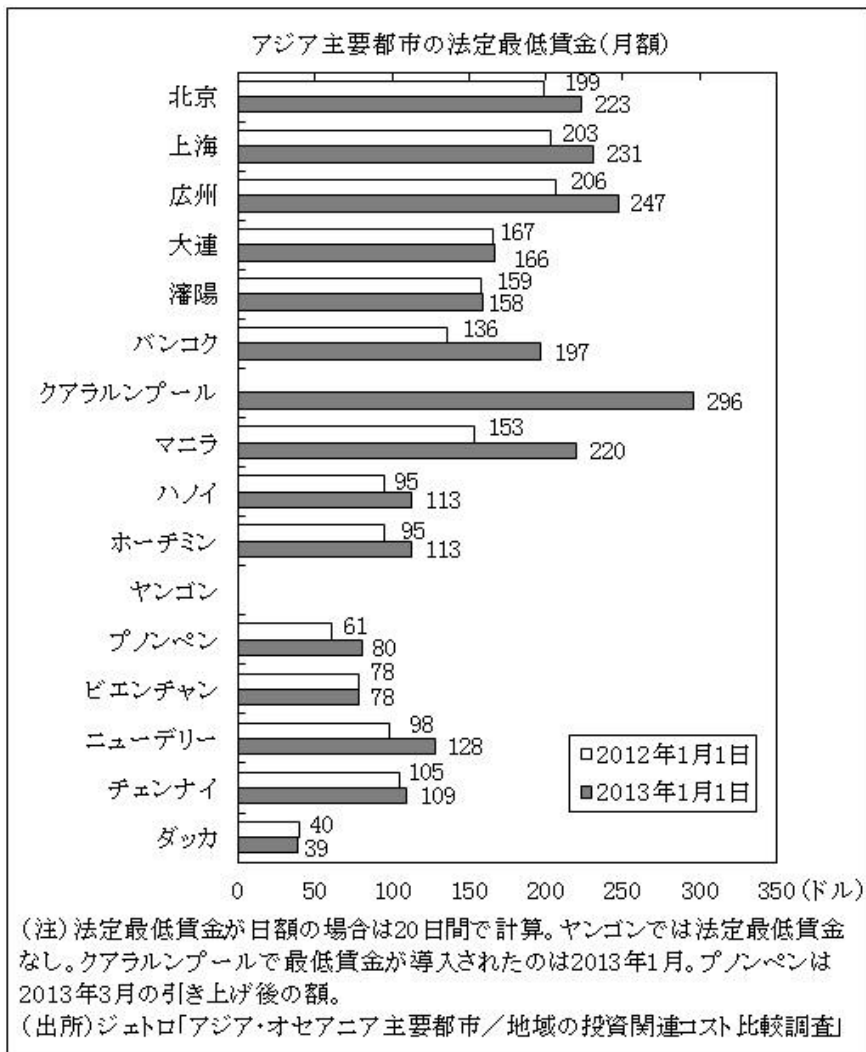
政治の介入による環境変化も見据える必要－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(総論③)－ (アジア)

2013年06月20日 バンコク事務所 添付ファイル: なし

アジア新興国の賃金上昇圧力が高まる中、近年、「最低賃金」の決定に政治の介入が散見される。最低賃金の引き上げが「支持獲得」に結び付けば、政治的変化の局面のたびに繰り返される懸念がある。最低賃金以外にも、アジア新興各国は産業界の声以上に、「票」に結び付く労働者などの声に、より耳を傾けることも見受けられる。企業はそうした東アジアの労働・雇用環境の変化に柔軟に対応できる体制構築が必要だ。

＜最低賃金引き上げが政治の道具に＞

アジア新興国では近年、来るべき選挙で優位に戦い政権維持・奪取を狙う与野党が、本来は経済発展状況やインフレ、生活費などを鑑みて設定されるはずの「最低賃金」を、支持獲得のために政治の道具としている国も多い。実際にジェトロが実施した「アジア・オセアニア主要都市／地域の投資関連コスト比較調査」では、2012年と2013年の最低賃金を比較したところ、ASEAN先行加盟国を中心に賃金上昇圧力が強まっていることが分かった(図参照)。



タイでは既述したとおり、インラック首相を擁するタイ貢献党が、赤シャツによるバンコク騒乱からわずか約1年後の2011年総選挙で「法定最低賃金全国一律300バーツ」(1バーツ=約3.1円)を掲げ、圧勝した。首都バンコクの場合、最低賃金全国一律300バーツの導入のため、2012年の136ドルから197ドルへ44.9%上昇した。

またインドネシアでは、2012年1月に最低賃金引き上げを求めた大規模なデモが、日系企業が数多く集積するプカシ県を中心に発生、その規模は5万人にも上った。デモ隊の一部は破壊的行為や高速道路を封鎖するなどの行動に出た。選挙を2014年に控えているユドヨノ大統領は2012年11月末に、「低賃金の時代は終わった」と全国的な最低賃金の引き上げを容認する発言をした。その結果、ジャカルタの最低賃金は167ドルから226ドルへ上昇、タイを大きく上回り、マレーシアのクアラルンプールに次ぐ水準となっている。

マレーシアでも 2012 年 5 月、1 年後の総選挙を見据えてナジブ首相が新たに最低賃金制度の導入を発表し、2013 年 1 月から実施された。その結果、クアラルンプールの最低賃金は 296 ドルとなり、東南および南西アジアのほか、中国などと比べても抜きん出た水準となり、企業の生産コスト上昇を誘発した。

<最低賃金の上昇圧力はメコン諸国にも拡大>

こうした最低賃金引き上げの動きは、メコン諸国にも広がっている。カンボジアでは、ベトナム国境地域にあるバベット地区のタイセン特別経済区 (SEZ) およびマンハッタン SEZ で突如発生した違法ストライキを背景に、政府が 2014 年まで据え置くとして 2010 年 10 月 1 日に導入された最低賃金 61 ドルは、縫製・製靴産業を対象に 80 ドルへ引き上げられた (2013 年 3 月)。2013 年 7 月に 5 年ぶりの国民議会選挙が予定されており、与党側の支持獲得のため引き上げが決定されたという見方がある。

一方、ベトナムは 2015 年までに最低賃金を約 310 万ドン (1 ドン = 約 0.005 円) へ引き上げることを目指す。その一環として政府は 2013 年 1 月、最低賃金の引き上げを実施、引き上げ幅は最大で 18%、改定後の最低賃金 (基本給/月) は地域 1 (ハノイ市、ホーチミン市など) で 235 万ドンに上昇した。

今後も最低賃金に関し、政治が介入する場面が多々あると見込まれる。このところ、アジア新興国では選挙の集票を目的に、産業界の声を無視するかたちでさまざまな大衆迎合策が導入される傾向にある。企業は目の前の賃金や労働人口の動向に加え、政治的状況を見据えた対応を取る必要がある。近年、東アジアの労働・雇用環境は激変しており、それらの環境に柔軟に対応できる体制構築が求められる。



台湾系製靴企業での従業員の退社風景(カンボジア・シアヌークビル、2013年6月6日撮影)

(助川成也)

(アジア)

違法ストライキを背景に最低賃金の引き上げを前倒し—激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(1)— (カンボジア)

2013年05月21日 プノンペン事務所 添付ファイル: なし

近年、東アジアの労働・雇用環境は激変している。中国における人材確保難、賃金高騰、さらには新規投資や増産投資先となっている東南アジアや南西アジアの一部の国においても賃金の上昇や労働需給の逼迫が起きつつある。東アジアの労働・雇用環境を各国別に概観し、その抱える問題点、政府や産業界、企業の対応などを17カ国から報告する。1回目は、ここ数年で日系製造業の進出が増えたカンボジア。ベトナム国境地域に位置する経済特区(SEZ)で突如発生した違法ストライキを背景に、カンボジア政府は2014年まで据え置くとしていた最低賃金を引き上げた。

<労組や労働者に労働法などの説明が必要>

ベトナムとの国境沿いのカンボジア・バベット地区にあるSEZで2013年2月、台湾系工場を中心にワーカーによる違法ストが発生した。残業代を支払っていないなど、労働法に違反していた一部外資系企業で起きた。その際、バベット地区全体の工場が操業停止に陥るなど、同地区に進出している日系製造業も間接的に影響を受けた。

日系企業では、労働法などの法令順守のみならず、社員の福利厚生に配慮した工場運営を心掛けており、違法ストは発生していない。しかし、例えば違法ストが発生した企業の従業員が操業時間内に、他企業従業員も通勤で利用している車両で帰宅するため、日系企業のワーカーが「帰宅手段がなくなる」として、操業中の帰宅を余儀なくされた、などといったことが起きている。

カンボジア労働法は1997年に施行され、2007年に一部条項を改正した。労働法は、社内規則(就業規則)、労使関係、労働条件、労働組合などの面で、労働者や組合の権利を尊重した内容になっている。ジェトロはカンボジア進出を検討する企業向けに、[「カンボジア労務マニュアル」\(PDF\)](#)を作成している。

また労働法、就業規則、雇用契約書などに労働者の権利が明記されているものの、外部の労働組合に扇動され、法的な手続きを踏まず、従業員が法律を超えた要求をするなどの事例も報告されている。カンボジア政府も労働法、就業規則、雇用契約などの仕組みについて、企業だけでなく、労働組合や労働者に対して丁寧に啓発普及するなどの取り組みが必要になるとみられる。

<最低賃金は5月から引き上げに>

ジェトロの在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査(2012年10~11月実施)によると、カンボジアにおけるワーカーの平均賃金は月額74ドル。法定最低賃金は2010年10月から61ドルで

据え置かれていたが、毎年、付加給付として以下のような手当が義務化されていた。

【付加給付】

- 皆勤手当:10ドル(2012年9月から義務化)
- 通勤・寮手当:7ドル(2012年9月から義務化、ただし、通勤手段や寮などを既に用意している企業は対象外。ベトナム・カンボジア国境沿いのSEZでは13ドルとなる)
- 健康手当:5ドル(2012年1月から義務化)
- 残業時食事手当:0.5ドルもしくは1日1回の食事支給(2011年3月から義務化)
- 年功手当:2年勤続で2ドル、以後年1ドルずつ追加(2011年3月から義務化)

前記の最低賃金は、2014年まで据え置く方針だったが、2013年3月にカンボジア政府の労働諮問委員会は、既存の健康手当を廃止して最低賃金に組み込み、5月から最低賃金自体を80ドルとすると発表した。背景には、前述のベトナムとの国境地域で起きた違法ストライキがある。縫製・製靴産業を対象としているが、実質的に他産業の工場も同様の措置を取らざるを得ないケースが出ている。

これまで日系製造業では基本給を最低賃金の61ドルとし、その基本給を残業や休日出勤時の給与の算出根拠としているところが多かった。最低賃金を80ドルとすることによる残業代や休日出勤手当への波及も含めると、影響は最低賃金自体の引き上げ以上になるといわれている。「既に2011年から手当制度を各種設定し、実質の賃上げを行っている中、残業代、休日出勤手当などにも影響する最低賃金(基本給)の引き上げは外資誘致、追加投資に冷や水を浴びせかねない(当地日系企業)との声も聞かれる。

2013年7月28日には5年ぶりの国民議会選挙が予定されている。4月中旬のカンボジア正月を前にして、与党側の選挙対策としてこの最低賃金引き上げが決定されたという見方もある。

一方で、社会問題・退役軍人・青少年更生省や労働・職業訓練省などは「国民の所得向上、雇用を生む製造業の誘致などのバランスをみながら、周辺諸国とも比較し、賃金を徐々に上げていく予定」と述べており、政府は周辺諸国より安価な賃金を保ちながら、所得向上を目指していることがうかがえる。

<ワーカーの「量」よりも「質」に課題>

カンボジアの人口は1,410万人(2010年)で、周辺のタイやベトナムと比較すると少ない。しかし年齢別の人口構成で見ると、20歳未満の人口が全人口の46%(出所:計画省)を占めるなど、今後も労働市場として成長が期待できる若い国だ。今後の潜在可能性を考えれば、「もっと人口が多い国と同じ(日系製造業)と評価する声もある。また、カンボジアの全人口の7~8割は地方農

村部におり、首都プノンペン近郊でも「ワーカーの約 8 割は地方出身者」(日系製造業)という企業も多い。地方農村部の人々は、そのほとんどが第一次産業の農業に従事し、自給自足の生活を営んでいるが、現金収入が限られているため、都市部へ出稼ぎに行く人が増加している。

第二次産業の製造業はその多くが縫製・製靴業だが、ワーカー数はまだ 50 万人程度(カンボジア縫製協会加盟 443 社の全従業員数)で、全人口の約 4%にすぎない。近年、縫製・製靴業だけでなく、精密機械部品、自動車部品などの日系製造業も進出しているが、ワーカー雇用数はいまだ 1 万人強。カンボジア政府は、今後増加する地方農村部の若年層の雇用確保という観点から、製造業、特に日系製造業の進出に期待している。

しかし、カンボジアはタイ、ベトナム、ラオスと国境を接することから、賃金が高い周辺諸国、特にタイへの出稼ぎも多く、その数は不法滞在者も含め約 30 万人ともいわれている。外貨獲得という目的もあり、労働・職業訓練省は海外への就労を承認している。こうしたことから、タイやマレーシアだけでなく、最近では韓国への派遣・就労も増えている。政府は、より高賃金を求める海外出稼ぎという人材流出も念頭に置きながら、自国内での雇用確保の場となる外資企業誘致を進めている。

また政府は、国内での雇用機会の提供という観点から、労働・職業訓練省傘下のカンボジア雇用機構を 2009 年に設立。国内に立地する製造業とともに地方農村部を回り、各企業の採用活動の支援を行うとともに、テレビやラジオ、ウェブサイトなどを通じて積極的な広報を行っている。日系企業の中には、この雇用機構と連携し、採用活動を行う企業も増えている。

ワーカーの採用については、地方での採用活動が重要だが、まだ第二次産業が飽和状態となっておらず、労働力の「量」としての問題は現時点ではない。しかし、課題となっているのはその「質」。極端に言えば、自然に囲まれた環境で自給自足の生活を送ってきた人々の中には、ある日を境に工場の中で厳格な時間管理の下で生産作業に従事することに大きな戸惑いを覚える人が少なくないことは容易に想像できる。また、識字率は国全体で約 78%といわれているが、これ以外にも、工場で働くために不可欠な時間の概念や 5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)などが身に付いていない人もかなりいるといわれている。日系企業は、日々これらの問題に直面し、1 つ 1 つ工夫しながら経営に取り組んでいる。その一方、環境になじめず離職してしまう従業員も少なくない。ある日系製造業担当者によると、「季節や業務内容にもよるが、離職率は 6~10%」とため息をつく。労働力の着実な質の向上が課題だ。

(道法清隆)

(カンボジア)

外国企業の拠点開設急増で人件費上昇一激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(2)－(ミャンマー)

2013年05月22日 ヤンゴン事務所 添付ファイル: なし

ミャンマーの消費者物価上昇率は、アジア開発銀行(ADB)によると2010年8.2%、2011年2.8%、2012年3.5%、2013年5.1%(予測)と、ここ数年比較的安定している。しかし、昨今のミャンマーブームで外国企業による拠点開設が急拡大しており、それに伴い不動産価格の急騰、加えて、都市部を中心とした人件費の高騰が顕著となっている。

<マネジメント層の人材は不足>

ミャンマーに拠点を開設し事務所体制を構築する際、まず必要なことは人材の確保だ。小規模な事務所であれば、アシスタントや秘書などを含めた数人体制で始めるケースが多い。大学を卒業し他企業で数年経験を積んだ20代半ばの人材(業務使用レベルの英語可)については、多くの場合それほど採用に苦労することはないといわれている。ミャンマーの場合、月給10万チャット(1チャット=約0.1円)程度(残業代、交通費などの支給を含む)の地場企業も多いため、月給200~300ドル、かつ福利厚生などを手厚く提示すれば、前述のような一定の条件を満たす人材を確保できる可能性は高い。

しかし、管理職などのマネジメントレベルになると確保は容易ではない。事務所機能の拡張に伴ってローカルスタッフの採用面接に当たったある日系企業担当者によると、何度も面接を重ねてたどり着いた優秀な人物に給与希望額を尋ねたところ、驚くほどの金額を提示されたという。昨今のミャンマーブームで多くの外資系企業の拠点開設が増えており、こうした一部の優秀な人材は給与が高騰するケースが多くなっている。最近の日系企業の中には、辞められると困る優秀な人材については、給与を数倍にしても引き留めよう自社内に確保しようとする事例も出始めている。

<縫製業を中心に逼迫する人材>

軍事政権時代が長く続いたミャンマーでは産業基盤が脆弱(ぜいじゃく)なため、第二次産業の発展が他の先進ASEAN諸国と比べると大きく遅れている。こうした背景からも、縫製業は輸出外貨を稼げる数少ない産業の1つとなっている。2012年、米国はミャンマー製品の禁輸措置および新規投資凍結を条件付きで解除した。また、欧州委員会は1997年以降停止していたミャンマーに対する一般特惠関税(GSP)措置を再開させるべく、最終調整に入っている。このように欧米諸国による経済制裁が大幅に緩和されたことで、既に多くの欧米服飾バイヤーがミャンマーを訪れており、一部の縫製工場では既に人材の奪い合いが表面化している。

また、2011年10月に公布された労働組合法([2011年10月20日記事参照](#))がきっかけとなり、2012年5月を中心にヤンゴン近郊の各工業団地でストライキが頻発した。スト権を行使する際に

は、事前に雇用者側と仲裁団体に対し実施日時、場所、人数、方法、期間などを届け出なければならない、と法律に定められているが、2012年に起きたストライキのほとんどがそれを無視するかたちで行われた。2012年以来、こうしたかたちでの給与のベースアップ要求が賃金の上昇圧力となっており、日系を含めた各工場は福利厚生を手厚くするなど、賃金上昇を抑えながらも従業員の不満を最小限にとどめる対応に追われている。

<最低賃金法制定で人件費上昇の可能性も>

2013年3月22日には最低賃金法が公布された。今後、関係省庁、政府機関、労働者組織、業界団体、専門家などをメンバーとする国家レベルの委員会が設置され、そこで具体的な金額を決めていくことになる。給与レベルは産業分野によっても異なるため、今後は各業界団体などで最低賃金額の確定に向けた準備が進んでいくものと思われる。

ミャンマーは2011年3月に発足した新政権の下、民主化・経済開放への政策転換が急ピッチで進められている。軍事政権時代に出稼ぎ労働者として出国した人は数百万人に上っており、テインセイン大統領はこうした人たちを呼び戻すためにも、外国企業を誘致して雇用の場を増やすべく、貧困対策事業を含めさまざまな政策を打ち出している。今回の最低賃金法は、弱者となりやすい労働者を守るために制定されたものだが、これから決まっていく賃金によっては、外国企業にとってコスト高の要因ともなり得る。

(水谷俊博)

(ミャンマー)

不法出稼ぎの防止と労働スキルの改善が課題－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(3)－（ラオス）

2013年05月23日 バンコク事務所 添付ファイル：なし

人口増加率は年2%程度で推移しており、若い労働力が増える傾向にある。一方で、その雇用先は依然として少なく、より賃金の高い隣国タイへの不法出稼ぎが大きな問題になっている。さらに近年、外国投資が増加する中、十分な技能を有した労働者の育成が急務だ。

＜高まる賃金上昇圧力＞

ラオスの2011年の総人口は638万人で、人口密度は1平方キロ当たり27人と周辺国に比べ低い。人口増加率は年2%程度で推移しており、この10年間で約100万人増加している。首都ビエンチャンやサワンナケート、チャンパサック県など平野の一部の地域に人口が偏在しており、北部や東部山岳地域の人口密度は小さい。第7期国家社会経済開発計画(2011～2015)では、2015年に総人口は690万人を超える見込みで、15～64歳の労働者人口(就業中、失業中を問わず15歳以上65歳未満の者)は410万人と、全人口の60%を占めると予測されている。さらに、国連の経済社会局による長期人口予測の中成長シナリオでは、2060年には837万人程度に増加すると分析されている。

ラオスの最低賃金は、インフレと経済成長に伴い、数年に1度見直しが行われ、2011年11月23日付「民間セクターにおける労働者の最低賃金改正に関する労働社会福祉省勧告」(No.2951/MLSW)により、2012年1月1日から月額(26日労働)62万6,000キープ(1キープ＝約0.01円)となっている。当面、さらなる見直しはないとみられるが、2012年の平均インフレ率が4.26%、GDP成長率が8%程度で推移する中で、賃金上昇圧力は高まっている。労働者の安定的な確保の観点から、ラオス縫製業協会は協会会員に対し、強制力を持たないものの、2013年2月から最低賃金を月額65万キープとし、食事代などの諸手当を1日8,000キープとする旨の指針を発表している。

＜職業訓練センターの機能を強化＞

産業別の労働者比率をみると、農林業従事者は2005年の78.5%から2010年には75.1%に減少し、工業従事者は4.8%から5.5%へ、サービス業従事者は16.7%から19.5%へとそれぞれ増加した(表参照)。このように依然として農林業従事者が大部分を占めているものの、他の産業分野への労働力移動が始まっており、2015年には農林業従事者は70%に減少するとみられている。同時に海外からの直接投資が増加していることから、工業従事者は7%に、サービス業従事者は23%に増加するとみられている。

産業別労働者の比率 (単位:%)

	2005年	2010年	2015年 (予測)
農林業	78.5	75.1	70.0
工業	4.8	5.5	7.0
サービス業	16.7	19.5	23.0
総人口(万人)	560	626	690
労働者人口(万人)	319	386	410

(出所) 第7期国家社会経済開発計画を基に作成

こうした、新規労働者のみならず既存労働力の農林業から工業、サービス業への移行の中で大きな課題となっているのが、労働者のスキルアップだ。政府は初等教育や150以上の職業訓練センターの強化を図るとともに、高等教育の充実に急務として取り組んでいるものの、資金不足や山岳地のような遠隔地での普及は大きな課題だ。

<不法出稼ぎ抑制に国内での就労機会増が課題>

ラオスでは現金収入を求めた海外への出稼ぎが、若者層を中心に多い。特に言語が類似し国境線を1,730キロ共有する隣国タイへの出稼ぎが多く、およそ20万～30万人がタイで就労していると推定されている。また、近年のタイにおける賃金上昇に伴い、一層出稼ぎが増える可能性も指摘されている。中でも就労ビザを有しない不法就労が大部分を占めており、過剰な労働や虐待などさまざまな問題が指摘されている。ラオスとタイは2002年、「合法的出国と就労雇用に関する制限」に関する2国間覚書(MOU)を締結した。このMOUには出稼ぎ労働者の権利と安全な帰国などが規定され、登録制度も整ってきたが、実際には手間も費用も掛かるため、依然として多くは非合法での出稼ぎが中心となっている。政府がラオス国内の製造業やサービス業を奨励し、ラオスでの就労機会をより増加させ、不法出稼ぎを抑制するよう期待されている。

また、ラオスは比較的賃金は安いですが、人口が638万人と少なく、都市の人口密度が低いいため、企業、特に製造業における労働者不足は懸念事項になっている。一方で労働人口は毎年5万人以上増加しており、また農林業セクターからの労働力移動も加速しているが、その受け皿は十分ではない。結局、海外へ出稼ぎに行かざるを得ないのが実状で、国内での就労機会の増加が強く求められている。寮などの宿泊施設を備えることができれば1,000～2,000人規模の工場運営は十分に可能だ。また、宿泊施設を備えない場合には、200～300人規模の工場が最適規模といえる。いずれにせよ、高い離職率と低い労働スキルを改善するため、企業は社内トレーニングや福利厚生についても十分に検討する必要があるだろう。

(山田健一郎)

(ラオス)

頻発するデモや急激な最低賃金上昇に懸念も一激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(4)－(インドネシア)

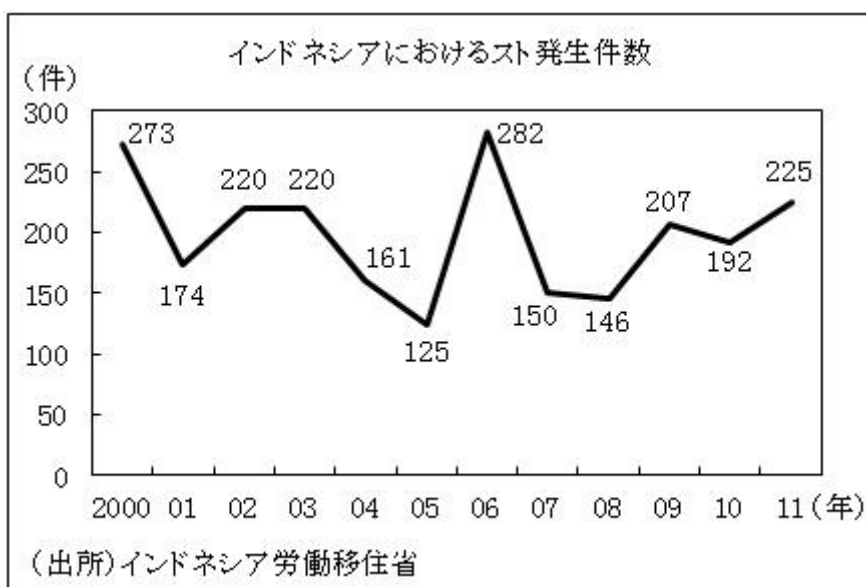
2013年05月24日 ジャカルタ事務所 添付ファイル: なし

国内では、毎年200万～300万人の新規労働者が労働市場に供給されており、全労働人口の7割をインフォーマルセクターが吸収している。管理職、技術者などの人材は不足もしくは定着が難しい状況だ。2011年末から2012年にかけて、最低賃金、派遣労働(アウトソーシング)などをめぐりデモが多発し、日系企業にも大きな影響を及ぼした。各州もしくは県・市単位で決定される最低賃金が急激に上昇していることも進出企業は懸念している。

<2011年後半からデモ、ストが多発>

労働力人口は約1億2,000万人で、うちフォーマルセクター(正規雇用者および自営業者)が3割程度、それ以外のインフォーマルセクター(非正規雇用者、農業・漁業従業者を含む)が7割を占めている。毎年200万～300万人の新規労働者が労働市場に供給されており、人口増加期にあるインドネシアの労働力供給の伸びをインフォーマルセクターが吸収している。安価で豊富な労働力を背景に作業員レベルの人材は見つけやすいが、管理職、技術者などの人材は不足もしくは定着が難しくなっている。

国内では民主化以降、労働者の権利意識の高まりを背景にストライキ、デモなどが多発している。労働移住省によると、2006年には政府側が提案した労働法改正に反対するストなどが多発し、282件の最多記録となった。その後も年間200件前後で推移しており、ストの発生件数は減少しているとはいえない(図参照)。



近年では、2011 年末から 2012 年初めにかけて、最低賃金をめぐりジャカルタ近郊の工業団地、バタム島などで大規模なデモが起きた。2012 年 1 月に最低賃金引き上げを求めるデモは、日系企業が数多く集積するブカシ県を中心に発生、5 万人規模に上った。デモ隊の一部が破壊的な行為をしたり、高速道路を封鎖したりして、日本企業にも大きな影響を与え、日本でも報道された。

さらに、2012 年中ごろからは、最低賃金に加え、アウトソーシング制度の見直しを求めて、インドネシア労働組合連盟(KSPI)などの複数の労働団体が主導する大規模デモ、ストが多発した。2012 年 10 月 3 日にはゼネストが行われ、ブカシ県をはじめジャカルタ東方の工業団地で 1 万人規模のデモもあった。一部では特定企業を狙い、労働者を工場外に出して破壊活動を強要する、いわゆるスウィーピング行為も行われ、操業を停止せざるを得ない企業や自主的に休止する企業が続出した。

日本商工会の機能を持つジャカルタ・ジャパン・クラブ(JJC)は、ジャカルタ周辺で起きた労働デモについて、日系企業を対象にアンケートを行った。それによると、6 月から 7 月の期間だけで、25 社がデモ隊から脅迫行為などを受け、うち 8 社は「派遣社員や契約社員、研修生(見習生)を正社員化する」など、会社側の不利益につながりかねない「誓約書」に強制的に署名させられたという。誓約書への署名以外にも、a.操業停止、b.建屋内への無断侵入、c.長時間の軟禁、d.暴力行為、e.物流機能障害、などの被害の例があった。

<アウトソーシング制度の見直しは詳細な運用方針が不明確>

2012 年 10 月 3 日のゼネストにおける労働組合側の要求事項は、(1)アウトソーシング制度を見直すこと、(2)最低賃金の設定基準となる「適正生活水準」(KHL)の構成品目を現在の 60 品目から 84~122 品目に増やすこと、また、2013 年の最低賃金決定プロセスに間に合わせること、(3)全ての労働者を対象とした医療保険制度を 2014 年から開始すること、だった。

そのうち、(1)については、2012 年 1 月 17 日に憲法裁判所が 2003 年法律第 13 号のアウトソーシングに関する項目について、違憲判決を出したことが発端だ。違憲判決を受け、労働移住省は総局長回状を出し、「期間限定の労働契約は引き続き有効だが、労働者が同じ業務を継続する場合、派遣元が変更となった場合でも、労働者の既得権を引き下げてはならない」としたが、労働組合側からは、労働移住省が大臣規定の改正をしていないことに対して不満の声が上がり、これが一因となって大規模デモが多発していた。

労働移住省は、2012 年 11 月 14 日付の労働移住大臣規定 2012 年第 19 号で、「業務請負」と「人材派遣」の 2 つについて新規定を公布することで対応した。しかし 2013 年 4 月末現在、実施細則は策定されておらず、詳細な運用方針については不明瞭な部分が依然残り、日系企業は対応に苦慮している(2012 年 10 月の大規模デモ、および 11 月の新規定の詳細については、[2012 年 10](#)

[11月記事](#)、[12月4日記事](#)参照)。

<30～60%の最低賃金上昇となった地域も>

最低賃金は急激に上昇している。インドネシアの最低賃金は、各州もしくは各県・市で毎年定められ、毎年1月1日付で発効する。行政区分により、州別もしくは県・市別の2種類のレベルで設定されるが、さらにそこから派生するセクター別最低賃金を設けることもある(セクターの種類は、その地域の主要産業などに応じて異なっている)。2013年のジャカルタ特別州の最低賃金は前年比で約44%増の月220万ルピア(1ルピア=約0.01円)と設定され、それ以外の州もしくは県・市の最低賃金も前年比30～60%と大きく上昇したところがある(表参照)。ユドヨノ大統領は2012年11月末、「低賃金の時代は終わった」と全国的な最低賃金の引き上げを容認する発言をしている。

インドネシアの主要州および県・市における最低賃金 (単位:ルピア、%)

	2011年	2012年	2013年		
			前年比	前年比	前年比
ジャカルタ特別州	1,290,000	1,529,000	18.5	2,200,000	43.9
ブカシ県(西ジャワ州)	1,286,421	1,491,000	15.9	2,002,000	34.3
I	1,414,163	1,849,000	30.7	2,402,400	29.9
II	1,365,469	1,715,000	25.6	2,302,300	34.2
III(2013年新設)				2,402,040	
カラワン県(西ジャワ州)	1,159,000	1,269,227	9.5	2,000,000	57.6
繊維・衣料・皮革	1,166,500	1,296,969	11.2	2,030,000	56.5
I	1,197,000	1,296,969	8.4	2,100,000	61.9
II	1,279,600	1,369,149	7.0	2,200,000	60.7
III	1,383,234	1,533,234	10.8	2,422,000	58.0
バンドン県(西ジャワ州)	1,123,800	1,223,800	8.9	1,338,333	9.4
スマラン県(中部ジャワ州)	880,000	941,600	7.0	1,051,000	11.6
タンゲラン県(バンテン州)	1,243,000	1,527,150	22.9	2,200,000	44.1
スラバヤ市(東ジャワ州)	1,115,000	1,257,000	12.7	1,740,000	38.4
バタム市(リアウ諸島州)	1,180,000	1,402,000	18.8	2,040,000	45.5

(出所)各州および県・市法令を基に作成

インドネシアでは、近隣諸国と比較し、安い労働力を豊富に確保できるものの、ここ数年の最低賃金の急激な上昇は、外資系企業を含めた大多数の企業にとってコスト競争力の観点から懸念材料となっている。2013年の給与相場は、マネジャークラス、作業員クラスなどの階層によっても異なるが、前年比で10～50%程度上昇するとみられている。労働集約的な地場中小企業にとって、最低賃金の大幅な引き上げは避けたいところで、インドネシア経営者協会(APINDO)やインドネシア商工会議所(KADIN)は、引き上げ後の最低賃金の適用延期や段階的な引き上げとするなどの救済措置を政府に対して求めている。一部の企業は労使間の合意の下に適用延期が認められた。

(藤江秀樹)

(インドネシア)

労働環境改善に向けた規制強化に注意－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(5)－（バングラデシュ）

2013年05月27日 ダッカ事務所 添付ファイル：なし

人口1億6,000万人のバングラデシュは、若くて豊富な労働力が投資先としての魅力の1つとなっている。賃金水準も他のアジア諸国に比べて低い。しかし、ワーカー人材は確保しやすいものの、その質とマネジメント人材の確保の面では課題を抱える。また、労働争議の問題もあり、進出する日系企業はそれらへの対応に追われている。

<ワーカーの能力不足にマネジメント人材の確保難が課題>

投資先としてのバングラデシュの魅力は、人口密度が高く、若くて豊富な労働力が集まりやすいことだ。人口は約1億6,000万人、人口増加率は1.37%だ。国連によると、2020年に1億7,000万人、2040年に1億9,000万人に達すると予測されている。また、30歳未満の人口が全体の51%を占める若年層が多い国であり、2015年ごろから人口ボーナス期へ入るといわれている。

労働力人口は2005年の4,950万人から2010年時点で5,670万人となり、5年間で14.5%も増加した。計画省統計局によると、毎年180万人が新たに労働市場に加わっているという。若い労働力の確保が容易であり、今後もその豊富な労働力が期待できるといえる。

ジェトロが2012年10月に調査した製造業ワーカーの月額基本給（諸手当を除いた給与）は74ドルで、カンボジアやミャンマーとほぼ同水準。最低賃金は2010年11月にほぼ2倍に引き上げられ、輸出加工区（EPZ）内外において、縫製業の非熟練工に対する最低賃金は39ドル程度となっている。工場関係者からは「ダッカやチッタゴンなどの都市周辺部では最低賃金レベルでワーカーの雇用はできない」という声を聞くが、アジア各国の労賃と比較するとまだ低水準にとどまっている。

ジェトロの「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査（2012年度）」では、在バングラデシュ企業の賃金の前年度比ベースアップ率は11.4%で、前年度の13%から鈍化している。バングラデシュ財務省によると、2012年に11%を記録したインフレ率も、2013年に入ってから7%台まで落ち着いており、今後の賃金動向も比較的穏やかな動きに転じていく見込みだ。しかし前述のとおり、人材のレベルや、職場の立地によっても、労働者の集まりやすさに差が生じているため、一概に「安価で豊富な労働力のバングラデシュ」というイメージを持つべきではないだろう。

比較的ワーカーを安価に獲得しやすい一方、ワーカーの質は課題といわざるを得ない。読み書きなどの基礎教育が不足しており、能力や仕事に対する意識の低さを指摘する日系企業は多い。さらに、事務管理職、工場のライン管理者など、中間管理職的な立場や、幹部候補となるような人材の層が薄いのは深刻な問題となっている。優秀な人材を確保するためには給与も高めの設定

となる。人材育成のために現地のワーカーへ指導が必要となるが、指導する立場の中間管理職の採用が困難なことが経営上の重荷となっており、一部の縫製工場などでは、中国人、フィリピン人などの外国人中間管理職を雇用して対応している事例もある。

<政治も絡み、高まる労働争議のリスク>

地場系の特に中小企業では最低賃金レベルで雇用している場合が多く、待遇の改善をめぐりしばしば抗議活動が労働争議に発展することがある。EPZ 内でも過去、中国系やインド系の工場で労働争議が発生しており、日系企業ではむしろ、近隣の工場で争議が起きた際の間接的な余波を懸念する声が多い。当地の労働争議は、政治組織に絡む労働組合が政争の一環として引き起こす場合も多い。そのため、争点が労働条件や労働環境とは限らず、事態収束が難しいこともある。

また、2013年は現政権任期の最終年に当たり、年末から2014年の年初にかけて総選挙が予定されている。そのため、野党が扇動するかたちでゼネスト(ハルタル)も頻発している。政治を背景にしたゼネストは、支持者の暴徒化を恐れ、日中の輸送が困難になる。企業は搬出入を深夜に行ったり、労働者の早朝出勤や残業、また、工場の休日稼働で対応したりしている。その結果、負担増加によるワーカーの不満が高まるリスクも生じている。

<工場火災やビル倒壊で規制強化へ>

一方、国内の縫製業では、ワーカーの労働環境を改善する動きがある。バングラデシュ政府は2012年11月に112人の死亡者を出したダッカ市北部郊外アシュリアでの縫製工場の火災事故を受けて、対策本部(タスクフォース)を立ち上げた。バングラデシュでは、もともと縫製工場でない商業ビルなどで操業される場合があり、災害時の避難対策がなされていない工場が散見される。この状況を問題視し、労働者の安全確保のため火災予防関連の規制を強化し、労働法を修正する予定と発表されている。バングラデシュの主要輸出国である欧米諸国から、労働環境改善に対する圧力が高まっており、バイヤーである欧米企業からも企業の社会的責任に基づいた法令順守を重視した調達が求められている。

また、2013年4月24日にダッカ北西部郊外のサバールで、縫製工場が入居しているビルが倒壊し、1,000人以上の死者を出す惨事になった。この事故がきっかけで、労働環境を見直す動きがより加速されている。火災予防対策だけでなく、最低賃金の改定も含めた労働環境の改善の検討が始まった。日本企業のバングラデシュにおける商品調達や製造についても、労働環境や待遇への監視がより強化されること、また最低賃金が改定される予定であることを念頭に置く必要がある。

バングラデシュ政府は、雇用創出を最優先課題と位置付けており、外国企業の投資規制においてもバングラデシュ人の雇用が義務付けられている。外国人の雇用は経営陣も含めた従業員合計の15%を超えてはならない。また、外国投資申請の際には、製造業分野では外国人1人につき

20人以上、サービス分野では5人以上のバングラデシュ人を雇用する必要がある。縫製業など製造業については雇用規模がそもそも大きく、特段問題とはならないが、商業分野で進出する場合には、バングラデシュ人の雇用人数が負担になるという声が増えている。日系企業の関心はバングラデシュの安価な労働力に加え、「1億6,000万人の巨大市場」の可能性に移行しつつあり、この規制に留意する必要があるだろう。

(酒向奈穂子)

(バングラデシュ)

企業の進出先として人気高まる－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(6)－ (フィリピン)

2013年05月28日 マニラ事務所 添付ファイル: なし

英語を話す労働者を確保できるという点で、フィリピンの注目度が年々高まっている。2012年のストライキ発生件数は3件で、2013年第1四半期(1～3月)はゼロだ。最低賃金に近い給与条件で雇えて、素直かつ親日的で労務管理がしやすいとあって、フィリピンを進出先の候補として挙げる企業が増加している。一方、依然として相当数の労働者が国外に流出している。

<企業には魅力的な買い手市場>

ベトナム(Vietnam)、インドネシア(Indonesia)、フィリピン(Philippines)の3カ国は、ASEANの注目国としてその頭文字を合わせた「VIP」という呼称で脚光を浴びている。中でもフィリピンは、中国やタイなどの特定国に集中するリスクの回避に加えて、親日的で英語も通じるなどの理由から労務管理がしやすいことや、労働争議の発生件数が少ないなどの背景から進出先の候補として挙げる企業が増えている。

国家調停委員会(NCMB)によると、フィリピンの2013年第1四半期のスト件数はゼロで、スト予告は前年同期比14%減の36件だった。なお、2012年第1四半期もゼロで、2年連続で第1四半期はストが発生していない。労務管理上、一部の国で懸案となっている労働争議などの問題は、ジェトロ・マニラ事務所の調べでは皆無で、経営上の魅力の1つといえる。

フィリピンの2012年のGDP成長率は6.6%で、アジアでは中国とカンボジア同様に高水準だった。過去数年、フィリピンの経済成長はほかのアジア諸国と比べ比較的緩やかで、それがインフレ圧力を和らげ人件費の高騰を抑えていたという側面がある。ジェトロが2012年12月～2013年1月に実施した「第22回アジア・オセアニア主要都市・地域の投資関連コスト比較」の調査結果でも、フィリピンの総コストは低いとはいえないが、法定福利費を含めた経営者側が負担する総人件費という観点では相対的に競争力があるといえる。フィリピンでは最低賃金に近い給与条件でも採用が可能となっている。

IT-BPO(情報技術-ビジネス-プロセス-アウトソーシング)産業が多数集積するマニラ首都圏の最低賃金(2012年6月3日改定)は日額456ペソ(1ペソ=約2.5円)で改定前の7.0%増(改定前:426ペソ)だ。日系製造業が多い「リージョン4」の「南部タガログA地域」の最低賃金は349.5ペソ(2012年5月12日改定)で6.7%増(改定前:327.5ペソ)、投資誘致先として重視されている「南部タガログB地域」の最低賃金は264ペソで、2010年を最後に改定は行われていない(2010年11月11日改定前:259ペソ)。

人件費の面で比較的高い競争力が期待できる背景として、若年労働力の増加が指摘できる。2012年4月、フィリピン中央銀行(BSP)が労働力の調査を含む「フィリピン消費者金融調査(Philippines Consumer Finance Survey: CFS)」を発表した。同調査によると今後10年間、若年労働人口が増加していくと予測されている。人口に占める5~24歳の割合は50%を超え、今後10年間で働き手となる5~14歳は全体の21.5%、一方、定年退職していく55~64歳は6.9%にすぎないとされる。新規の若年労働者数が定年退職する労働者数を大幅に上回る見込みとなっている。

<社会福祉プログラムの拡充で就学支援>

2012年の平均失業率は7.0%と、低くはない。国内では十分な雇用機会に恵まれず、また賃金は安いと、海外に職を求める傾向が強い。

アキノ大統領は2011年7月25日に行った就任後2度目の施政方針演説で「職を得るために祖国を離れなくてはならない現状は望ましくない」と述べた。これは「海外就労者(OFW)は国の英雄」と見なししてきたアロヨ前大統領と一線を画している。

また、大統領は「毎月5万件もの求人数があるのに、求職者のスキル不足が原因で満たされずに終わっている」と指摘をするとともに、貧困世帯への就学支援などに用途を定める条件付き現金支給(CCT)プログラムの充実を継続して、教育(職業)訓練の強化を公的支援で行う考えを示した。

さらに、2012年7月23日に行った第3回目の施政方針演説で、CCTプログラムの対象を「2年以内に310万世帯を目標とする」と述べ、「(同公的支援などで)貧しさ故に就学できなかった457万人が、現在は学校で学べるようになった」と成果をアピールした。また、技術教育技能開発庁(TESDA)の奨学制度についても43万4,676人が活用していると紹介した。

<海外就労者の送金が消費を下支え>

ただ、海外就労者からの安定的な送金が内需を下支えしているのも事実だ。海外就労者の本国送金額は2012年に213億9,100万ドル(前年比6.0%増)に達し、過去最高額を記録している。GDPの約7割(2012年:70.5%)を個人消費が占めている。

国家統計局によると、2013年1月時点の労働人口は約3,794万人(第一次産業1,154万2,000人、第二次産業586万2,000人、第三次産業2,053万6,000人)だった。そのうち、海外就労者は約1,000万人にも上るといわれている。前述のCFSの結果によると、国内就労賃金で家計を支えている世帯は全体の43.2%にすぎず、必然的に国外に職を求めざるを得ない状況にある。海外就労者は「知識とスキル不足」が原因で国内の労働市場からあぶれた人材とは一般的には見な

されていない。家政婦や建設現場の作業員などの単純労働もあるが、看護師やエンジニアなどの知識とスキルを含めた職業的能力が高くなければ、海外で職を得ることは難しいと考えられるからだ。

(鎌田桂輔)

(フィリピン)

北部の作業員不足・採用難は改善傾向に一激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(7)－(ベトナム)

2013年05月29日 ハノイ事務所 添付ファイル：なし

当地の進出日系企業は近年、労働力不足と人材採用難、人件費の高騰に悩まされてきた。しかし、国内の景気悪化のため、作業員不足・採用難については2012年以降、改善の傾向がみられる。一方で、人件費については最低賃金改定や生活水準の向上による賃金上昇への対応が課題となっている。ベトナム北部と南部の最新の労働事情について3回に分けて報告する。1回目は北部の労働力・人材事情について。

<景気の低迷で就職先が減少>

人口約8,900万人のベトナムには豊富な労働力があると考えられてきたが、これまで進出日系企業からは北部・南部とも作業員不足と人材採用難の声が多く聞かれた。製造業では女性作業員が9割を占める企業もあり、特に女性作業員の確保に苦労してきた。しかし、2012年以降は一転し、作業員の採用難が改善しつつあるとの声が多く聞かれるようになった。これは、ベトナム国内の景気低迷により労働力需給が緩和したことが大きい。

政府は2011年2月に政府決議第11号(11/NQ-CP)を公布、経済成長重視の路線から為替安定とインフレ抑制のマクロ経済安定路線にかじを切った。同決議により金融引き締めが行われ、それまで活況を呈していた建設工事の需要が低迷、建設分野で作業員の雇用が減った。

また、ベトナム経済の低迷により地場企業が数多く倒産して、就職先の選択肢が減るとともに、給与面で条件の良い企業を見つけることも難しくなった。このため、生活の安定を確保するために転職しない従業員が増え、離職率が低下しているようだ。

さらに、国内の景気低迷の影響から、国内市場向け生産を調整する日系企業も出てきている。そのため、業種によっては取引先との関係から生産計画を下方修正する企業もあり、そもそも労働力の補充を必要としない状況もある。

地域別にみても同様の傾向となっており、北部のハノイ市近郊でも作業員の採用には困っていないという企業が多く見られる。例えばハノイ市近郊の日系工業団地に入居するA社は、離職率が月10%から3%以下に低下している。また、通常は旧正月(テト)前後は地方出身者の離職率が高くなるが、2013年はテト後も仕事を続ける作業員が多かったようだ。

ハイフォン市でも作業員の採用は比較的安定しており、同市の工業団地に入居するB社は、2011年まで月5~7%の離職率だったのが、2012年に入ってから約3%まで低下している。ただ

し、同市を含めた周辺地域では 2013 年末から操業を開始する企業も多く、数千人規模の大規模な採用が行われる予定で、既に進出している日系企業は労働力不足を懸念している。

その他、日系企業が多く進出している北部バクニン省、ハイズオン省、ビンフック省、ハナム省でも労働力が不足しているという話は聞かない。バクニン省にある外資系工業団地に入居する C 社は、今のところ作業員は不足しておらず、離職分を補充する場合には、正門付近の塀などに 5～10 人程度の求人広告を掲げれば 20～30 人の応募が集まるという。ハノイとハイフオンの中間に位置するハイズオン省でも 10 人募集をすれば 1.5～2 倍近い応募があるようだ。離職率も月 3% 以下と、他の地域と変わらない状況だ。

作業員の出身地をみても、各地域ともに立地する工場の周辺や省内での採用ができています。作業員不足が問題になっていたころは、バスの送迎や社員寮の建設で作業員を確保しようという企業もあった。現在はバイク通勤圏内の住民を中心に採用できているようだ。ある日系企業の担当者は作業員の採用に関して「この 5 年間で一番良い」という。

<スタッフ、エンジニア、中間管理職は依然、採用難>

作業員の採用難が改善されてきた一方、スタッフ、エンジニア、中間管理職の人材は依然として採用難の傾向が続いている。特に日本語人材に限定すれば、有能な経理担当者、ラインを管理できる中間管理職のみならず、スタッフ職やエンジニア職なども慢性的に不足している。さらに、こうした分野の人材については引き抜きなどが賃金上昇にもつながっている。

こうした人材の確保が困難な状況から、日系企業の多くは自社内で人材育成に取り組んでいる。エンジニアを養成する場合、5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)や「ホウレンソウ」(報告・連絡・相談)といった基礎的な規律意識を高める一方で、専門的な知識と経験の習得には時間とコスト面での負担が大きい。また、中小企業では日本人駐在員も少ないため、人材育成に本格的に着手できていないケースも多い。社内育成プログラムのカリキュラムの未整備など、中小企業にとっては人材育成が難題となっている。

そのため、教育機関などを利用した効率的で効果的な人材育成が期待されるが、日系企業が求めるレベルの教育を行っている機関はほとんどない。政府もこの状況を認識しており、国内の教育施設の整備や指導者不足の解消に着手している。

<通勤はバイクで片道 1 時間が限度>

最近ではインターネットによる求人や、人材紹介会社を通して採用するケースも増えている。ハノイ市内の人材紹介会社によると、スタッフ、エンジニア、中間管理職に関する企業からの問い合わせが増えているという。同市中心部の企業であれば採用は比較的容易なようだ。能力の高い

人材は同市中心部に住んでいることが多く、通勤しやすいためだ。通勤手段はバイクが一般的だが、片道約 1 時間が限度のようで、それを超えると車での送迎を条件とするケースも多い。また、女性の場合は家事などの関係もあり、待遇面は問題なくても採用を断るケースがあるという。

そのため、ハノイから1時間以上離れた企業は、その近隣出身者を採用したいというニーズが高い。しかし、もともと中間管理職などは地方出身の候補者が少なく、進出企業が増えている地域では採用が困難さを増している。今後大規模な雇用が予定されているハイフォンも同様の状況だ。既に進出している企業に比べ賃金などの待遇面が良い場合には転職するケースも増えてきており、企業は定着や募集への対応に迫られている。

上述した通勤条件以外にも企業への応募理由には、企業の設立時期、社員の年齢構成などもポイントになっているという。例えば、幹部クラスの枠が既に埋まっているケースや、自分よりも年齢の高い労働者が多い企業は若者から敬遠される傾向にある。こうした特徴も留意した上で、募集、採用後はキャリア形成の機会を与えるなどして、定着率を高めていく必要があるようだ。

(古賀健司)

(ベトナム)

南部では現場技術者の養成機関が拡充—激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(8)— (ベトナム)

2013年05月30日 ハノイ事務所 添付ファイル: なし

ベトナム編の2回目は、南部の労働、人材事情を報告する。ホーチミン市近郊では北部と同様、国内の景気後退に伴って作業員の需給状況は改善してきている。また、郊外の製造業にとって、スタッフ、エンジニア、中間管理職の人材確保の難しさは相変わらずだ。北部と違うのは、ハイフォン市のような急激に大企業が集中進出して人材不足が懸念される場所がないことと、2013年は日系、外資企業でストライキがいくつか起こったことぐらいだ。

<労働力不足は改善傾向>

南部でも作業員採用が難しいという話はまずなく、むしろ状況は改善してきている。作業員の労働市場は景気と密接に連動しており、ここ数年では2008年(リーマン・ショック前)と2010年の景気拡大期に最も労働力が不足し、現在の景気停滞期では余裕が生まれている。この構造は南部にも当てはまり、ホーチミン市やその近郊のビンズオン省、ドンナイ省、バリアブントウ省、ロンアン省などもほぼ変わらず、作業員人材に余裕がある状態だ。北部のハイフォン市のような、大規模工場が集中進出して人材不足が懸念される場所は、南部にはない。

ホーチミン市近郊のA工業団地では2012年夏、作業員20人を募集したところ、すぐに1.5倍の応募があり、募集が1回で済んだ。それ以前は、募集してもすぐには集まらず、2、3回に分けて必要人数を確保していたという。またB工業団地では、ある中小企業が2人を募集したところ、すぐに40人集まった。C工業団地によると、2013年に入って、1回の募集に対する応募者数は2011、2012年よりも増えているという。北部と同様、不景気の中で労働力に余裕が出てきたようだ。労働市場が売り手市場から需給バランスの取れた状態に変わってきた。

作業員の離職率も低くなってきた。C工業団地では離職率は2~5%で、この数字は2011年以降徐々に下がってきたという。旧正月(テト)に作業員が帰郷したまま職場に戻ってこないというのは、ベトナムではよくあることだが、A工業団地では、旧正月明け1ヵ月後に職場復帰する作業員の割合が、2011年は9割以下だったが、2012年は9割、2013年には9割5分に達するなど、旧正月後の離職率はここ数年減ってきたという。

また、都市部や近郊の出身者が不足し地方出身の作業員が増えるという状況には至っておらず、ホーチミン市周辺や近郊の省では基本的に作業員の多くを地元出身者で満たしている。企業が所有するワーカー向けの寮(遠隔地出身者を住ませる寮)は数棟にすぎず、その稼働率も半分に達していないといわれている。また、A工業団地では、作業員は北部・中部の出身者が全般的に多いが、現在はバイクで通勤する南部(地元)出身者を多く採用しており、その割合が徐々に高

くなっている。

<人材の多くはホーチミン市内に居住>

スタッフ、エンジニア、中間管理職については、南部でも優秀な人材の採用難・定着難という状況は変わらない。特に都市部からの長時間通勤を伴う場合、こうした人材の確保は容易ではない。スタッフ、エンジニア、中間管理職の候補となるような人材は、南部ではホーチミン市内に多く住んでおり、ドンナイ省やビンズオン省などに勤務する場合、企業側や工業団地が用意したバスでの通勤となる。通常、両省などで働く人材は、ホーチミン市内の北部や東部の区(比較的近い地区)に住んでいることが多く、通勤バスの乗り場まで行き、そこからバスに乗る。乗車時間は 80 分程度という例もあるが、一般的には 60 分を超えると嫌がるようだ。そのため、郊外の企業に勤務している場合、ホーチミン市内に条件が整った就職先を見つけると、すぐに転職してしまう傾向にある。特に、会社への忠誠心が育っていない場合は、通勤時間が大きな理由となって転職する場合もある。一般にこれらの職種の離職率は作業員に比べれば低いものの、簡単に転職しがちという状況は最近も変わらない。ホーチミン市内から距離が近い工業団地ほど土地代(土地使用権料)が高いのは、このような人材事情も少なからず影響している。

ある工業団地関係者によると、製造業にとって不足しがちな人材はエンジニア、特に現場で働けるエンジニアで、日本でいうと高等専門学校卒レベルの技術者だという。ホーチミンやハノイの大学卒のエンジニアは優秀だが、現場に出たがらない傾向が強く、現場の熟練技術者として機能しているのは、たたき上げのベテラン作業員だ。企業からすれば、若いころから技術を持っていて、現場の仕事を嫌がらない、かつ会社に定着してくれる人材が欲しいところだ。

そのような現場技術者の養成機関はいくつかあり、しかも拡充されている。ビンズオン省には、シンガポールの ODA による電気・機械系中心のベトナムシンガポール職業大学(1997 年設立)と、新興の総合大学である東部国際大学(2011 年設立)、ドンナイ省には工科・ビジネス系で近々日本企業文化論も開講予定のラックホン大学(1997 年設立)などがある。また、ロンアン省には日系の職業訓練校として 5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)などを基礎から教える越日専門学校が 2011 年に設立され、スタッフ人材の育成に力を入れ始めている。このような地元の学校の出身者は定着率が高く、現場で活躍する人材が多いという。

(近江健司)

(ベトナム)

人件費上昇の動向に要注意－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(9)－(ベトナム)

2013年05月31日 ハノイ事務所・ホーチミン事務所 添付ファイル：なし

政府は2013年1月に最低賃金を引き上げた。日系企業はもともと最低賃金より高い水準の給与を払っているケースが多く、大きな影響はないとされているが、今後インフレ率を上回る最低賃金の引き上げが行われる可能性があり、動向に注意が必要だ。また、日系企業や外資企業の大規模な進出、生産拡大が予定されていることを考えると、労働力逼迫を見越した生産性向上への対応も迫られている。ベトナム編最終回では、最近の人件費の動向を中心に報告する。

<最大18%の最低賃金引き上げ>

作業員不足は緩和傾向にあるものの、賃金の上昇傾向は続いている。ベトナムを投資先として選ぶ理由の1つとして、中国やタイと比べた人件費の安さが挙げられる。ジェトロの「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査」(2012年度)において、ベトナムの労働者の賃金は中国やタイの4割安程度となっている。

しかし、2013年1月に政令103号(103/2012/ND-CP)により最低賃金が引き上げられ、引き上げ幅は最大で18%、改定後の最低賃金(基本給)は地域1(ハノイ市、ホーチミン市など)で月235万ドン(1ドル=約2万ドン)に上昇した。今回の最低賃金引き上げに関して、最低賃金改定を担当する労働傷病兵社会省(MOLISA)は、ベトナム共産党の2015年までの最低賃金引き上げ方針に沿ったものと説明している。インフレは抑制策の効果で落ち着いてきているが、政府の説明によると、現在の最低賃金は国民の生活に必要な最低生活費を下回っていることから、2015年までに最低賃金を約310万ドンに引き上げる方針を示している。

ハノイ近郊の日系企業が多く入居する工業団地では、現時点で作業員の初任給は基本給に加え皆勤、住宅、通勤などの手当を含めると約320万ドン、平均では約400万ドンが相場となっているため、特段の対応をしないという企業もある。また、企業によっては、労働者側も国内の景気、自社の業績、業況を理解しており、無理な賃上げは要求しないケースもあるようだ。しかし、今後インフレ率を上回る最低賃金の引き上げが行われる可能性があり、企業が対応に迫られることが予想される。

ホーチミン市近郊でも、今回の最低賃金の上げ幅(注)と同じかそれより少し高いくらいの賃金水準を設定している企業が多いようだ。もともと最低賃金より高い水準で給与を払う企業が多いため、上昇幅を今回の引き上げ幅より抑えても最低賃金を下回らないのが実態だ。しかし、最低賃金上昇率より低い上げ幅だとストライキの標的にされやすいこともある。工業団地内の日系企業同士で擦り合わせを行い、最低賃金より少し高い金額に落ち着かせるという例が多いようだ。

ただし、給料引き上げ策を講じてもストライキは起きている。2012年冬から2013年旧正月(2月上旬)にかけて、ホーチミン市近郊のドンナイ省、ビンズオン省、ホーチミン市内などで散発した。ストライキは景気や物価上昇と連動しており、ここ数年は景気拡大期の翌年によく起きたが、今回はそれには当たらない。また、日系企業に限らず韓国系や台湾系でも起きているという。当地の関係者の間では、「今回のストライキは読めなかった」「2012年にストがなかった反動か」「景気が良くて忙しい企業で起こる」「在庫が少ない企業で起こる」などの声が聞こえてくる。

<定着率と生産効率の向上が課題>

作業員不足の改善傾向は、ベトナム国内の景気低迷や、それに伴う雇用不安などの要因が大きい。一方、政府は2013年の実質GDP成長率を5.5%、インフレ率を8%以下と設定しており、景気による雇用状況の変化には今後も注意する必要がある。

また、進出地域の周辺環境の変化にも注意が必要だ。地域によっては今後日系企業や外資企業の大規模な進出が予定されている。例えばハノイ近郊のタイグエン省では韓国のサムスン電子が第2工場を建設しており、将来的に1万人規模の雇用を計画、バクニン省でも携帯電話製造大手ノキアが2013年後半に同じく1万人規模の雇用を計画している。さらに、ハイズオン省やハイフオン市でも日系企業の工場拡張や新規操業開始が控えており、周辺地域での作業員不足や作業員確保のための賃金上昇圧力が懸念される。

日系を含めた外資企業の増加、経済成長による高学歴化や賃金上昇により、作業員の需給関係は長期的には厳しくなっていくことが予想されるため、作業員の定着率向上や生産性向上に向けた取り組みなどを検討すべきだろう。特に従業員数が多い企業は、数パーセントの離職率の変化でも数百人規模の離職者になり、人事労務管理を行う上で影響が大きい。そのため、ハノイ近郊の工業団地に入居するある会社は、「今後の賃金上昇も見越し、上昇率分以上に生産性を上げなければならない」という。また、「離職率が低い今の時期に会社の人事労務体制をしっかりと見直す必要がある」と語る。

<待たれる労働法の施行細則>

2012年6月18日、労働法が6年ぶりに改正された(2013年5月1日から施行)。今回の改正では、残業時間の上限は現行法と同じく年200時間に据え置かれ、1日の残業時間を「1日4時間を超えない」から「1日の労働時間の50%を超えない」に変更されたが、残業規制が実質的に変更されることはなかった。ただ、産休期間は4ヵ月から6ヵ月に延長され、旧正月(テト)休暇が4日から5日に増えるなど、企業にとってはコスト上昇の要因となる内容になっていることに注意が必要だ。

このほか、外国人労働者の就業について、これまで3ヵ月未満の外国人労働者は不要とされていた労働許可証(ワークパーミット)が必要になるとされているが、施行細則が定まっていないため、政府の運用について注視する必要がある。

(注)例えば地域1では、2013年1月1日の最低賃金改正施行により、最低賃金は月200万ドン(約96.1ドル)から235万ドン(約112.9ドル)に上昇、上げ幅は35万ドン(約16.8ドル)。2013年1月1日時点の1ドル=20,810ドンで換算。

(古賀健司、近江健司)

(ベトナム)

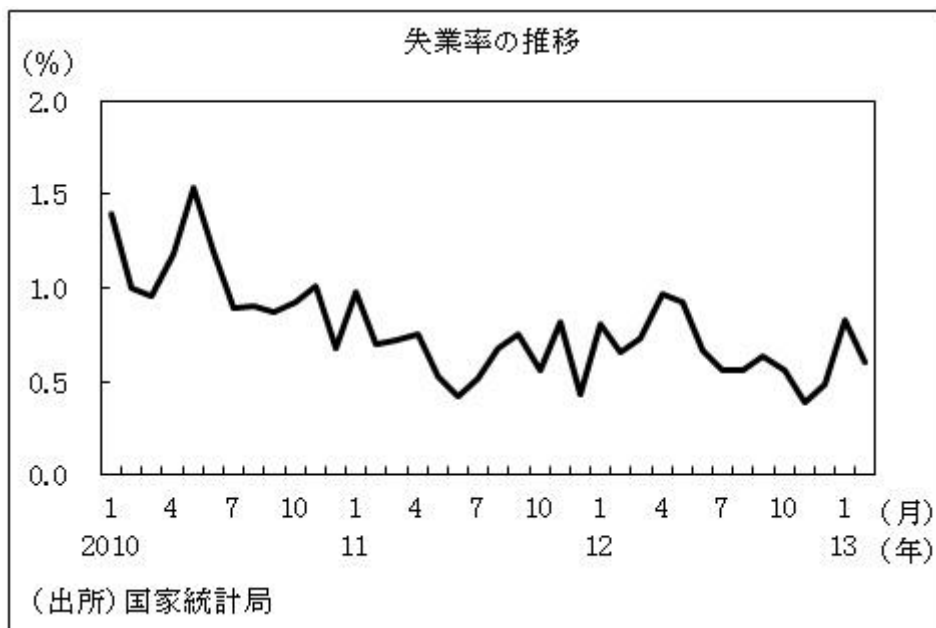
深刻な人手不足、賃金上昇に企業は直面—激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(10)— (タイ)

2013年06月03日 バンコク事務所 添付ファイル: なし

失業率が1%を切る状況が続く中、最低賃金が急上昇しており、企業は人手不足と人件費の増加に直面している。政府は企業支援策を講じているものの、倒産する企業は増えている。また、外国人非熟練労働者は労働環境の厳しい産業では不可欠だが、投資恩典を得ている企業は一定の条件を満たした場合を除いて雇用が禁じられている。タイ人労働者が不足している中、外国人非熟練労働者の活用を望む声もある。

<東部で厳しさを増す労働力不足>

ここ数年、タイの労働・雇用環境に大きな変化が起きている。リーマン・ショック後にタイ経済が急速に回復したのに伴い、2010年11月以降の失業率は1%を切る状況が続き、労働需給が逼迫している(図参照)。工業団地が集積する東部では、2011年の大洪水の直接的な被害を受けなかったことも影響し、工場の進出がさらに加速、企業は労働者の確保に苦慮している。



進出や追加の投資を行う企業の中には、東部では従業員を十分に確保できないこと、空き用地がなくなった工業団地も出ていることなどから、この地域の北に位置するプラチンブリ県などに進出する企業も増加している。

<管理者や熟練工も不足>

労働力不足は単純労働者だけではなく、管理者や熟練工についても同様の状況だ。バンコク日

本人商工会議所が 2012 年 11～12 月に会員企業に実施した日系企業景気動向調査で、「必要とする人材」(複数回答)を聞いたところ、製造業で最も多かった回答が「エンジニア」(63%)、次いで「マネジャー」(57%)で、「ワーカー」は 40%だった。

タイには 1960 年代に日系自動車産業が進出し、長年操業している企業が多い。地域統括、物流統括、研究開発(R&D)といった機能を設けるなど、タイを ASEAN の拠点として考える企業はより質の高い人材を求めている。

一方、政府は投資委員会(BOI)の投資恩典制度の見直し作業を進めている。その目的の 1 つはさらなる産業の高度化を目指すというものだ。しかし、それには高度化を担える人材が必要であり、官民協力の人材育成(教育制度の見直しや職業訓練の推進など)を実施していく必要がある。企業ニーズに合った人材の育成が今後重要になってくる。

<最低賃金の上昇で倒産が増加>

2011 年 8 月に発足したインラック政権は最低賃金の大幅引き上げを実施した。2012 年 4 月に全国一律で約 40%引き上げられ、2013 年 1 月には地域ごとにばらつきのあった最低賃金が、全国一律でバンコクと同額の 1 日 300 バーツ(1 バーツ=約 3.4 円)となった。国家経済社会開発庁(NESDB)のレポートは、この全国一律化により企業のコストは 6.4%上昇、特に零細企業では 17.8%上昇するとしている。

また NESDB によると、倒産した企業は 2012 年が 1 万 6,936 社と前年比 20.3%増、2013 年 1 月も 1,202 社と前年同月比 6.6%増となった。政府は企業からの要請を受けて支援策を講じている。大きく分けると、(1)融資による流動性向上および金融コストの軽減措置、(2)税および補償による生産コストの軽減措置、(3)労働生産性向上の措置、(4)政府の経費見直しによる企業の収入増加の措置、(5)消費による販売刺激・促進の措置、の 5 項目となる(表 1 参照)。

表1 最低賃金上昇に伴うタイ政府による中小企業支援策(2013年1月8日閣議決定)

(1) 融資による流動性向上および金融コストの軽減措置
・雇用促進、運転資金などのためのローン。予算規模100億バーツ。2013年末まで。
・生産性(機械設備効率)向上のためのローン。予算規模200億バーツ。2015年末まで延長。
・ポートフォリオ保証制度(資産の少ない企業向け融資に信用保証公社保証を付ける)。2015年末まで。
・新規事業者向けポートフォリオ保証制度。2015年末まで。
(2) 税および補償による生産コストの軽減措置
・2013年の社会保険料を被保険者月給の5%から4%に引き下げ。
・中小企業の法人税の非課税枠を15万バーツから30万バーツに引き上げ。
・2012年と比べた賃金の上昇分について、1.5倍を損金計上できる。
・2002年労働技能開発法に基づく技能訓練の費用の2倍を損金計上できる。
・生産性向上のための機械購入に対しての税制軽減。
・機械の減価償却費を初年度に100%計上できる。
・中小ホテル事業者の宿泊料にかかる税金を3年間1部屋80バーツから40バーツに減額。
(3) 労働生産性向上の措置
・技能開発基金から0.1%の低利融資。
・技能開発カリキュラムの導入および専門家の企業訪問(モバイルクリニック)。
(4) 政府の経費見直しによる企業の収入増加の措置
・政府機関によるセミナー開催経費の増加。
(5) 消費による販売刺激・促進の措置
・消費財の低価格商品販売店の強化「青旗セールプロジェクト」。

(出所)労働省

<周辺国に分工場設立の動き>

一方、人件費の上昇に対して企業は、機械化による省力化の推進、新規雇用の抑制、従業員の解雇、販売価格への転嫁といった対応を取っている。しかし、「顧客から値下げ要求が厳しく、到底値上げできる状況ではない」(日系製造業)と、上昇したコスト分を社内で吸収していくしかない現状を訴える企業もある。

賃金が増加している中、タイの分工場という位置付けで周辺国に工場を展開する企業が出てきている。自動車部品などの企業では、今までタイで生産していた労働集約型の一部の工程を、カンボジアやラオスに移して加工、組み立てを行い、マザー工場であるタイに集めて最終製品化を行っている。

労働・雇用環境などによっては今後こうした動きが加速し、タイの事業所を閉鎖し、より労働コストの安い周辺国に進出する企業が増加する可能性も否定できない。

<労働争議は減少傾向>

労働省によると、労働争議の発生件数は減少傾向にある。2012年は47件と2011年の58件から減少した(表2参照)。しかし、争議行為でないものの、賃上げ、福利厚生、雇用条件などで労働者側とトラブルになるケースが起きている。

表2 労働争議などの発生件数（単位：件）

	2010年	2011年	2012年
労働争議	66	58	47
ストライキ	1	3	5
ロックアウト	0	5	6

（出所）労働省

タイの労働組合の特徴は、結成される数は増加しているものの、労働者に占める組合員の割合（組織率）は低く、また産業別組合の組織力も弱いので、組織主体の活動が行われにくいことにある。ただし、オルグが入り込み労働者を扇動して、労使紛争が発生する場合もある。突然ストライキに発展するケースがみられるなど、労働者側の組合活動に関する知識不足といった問題もあるが、日常的な労働者とのコミュニケーションが重要といえる。

<不可欠な外国人労働者>

外国人労働者の受け入れに関しては、外国人就労法で規定されている。特にタイと国境を接するカンボジア、ラオス、ミャンマーの3カ国からの労働者に対しては、同法第14条で「タイと隣接する国に住所がある、または国籍を有する外国人は、（中略）定められた期間あるいは季節に従い一時的にタイ国内で一部の職種あるいは業務で労働許可を取得することができる」と、一定の労働を許可している。

しかし、NESDBによると、住民登録せずに国内で就労している外国人労働者は約200万人おり、そのうちカンボジア、ラオス、ミャンマー出身の労働者は約130万人に上るといふ。また、許可を得て就労している外国人労働者の大多数はバンコク、チョンブリ、スラタニ、サムットサコーンに居住しており、約90%が未熟練あるいは半熟練労働者で、農業、畜産、建設、食品製造業、サービス業、家庭内労働に従事している。こうした比較的労働環境が厳しい産業で周辺国の労働者を必要とする要因としては、タイ人の教育水準が上がり、より条件の良い職場を求めようになったこと、労働者となる若年層が減少していること、タイの賃金が周辺国に比べ高いこと、などが挙げられる。

<外国人労働者の雇用制限を強化>

一方で政府は、BOIの投資特典を取得した企業に対して、外国人労働者の雇用を制限している。BOIは、投資奨励法で原則として外国人の非熟練労働者の雇用を禁止しており、投資奨励企業に対し、外国人非熟練労働者を雇用している場合には雇用を取りやめ、代わりにタイ人を雇用するよう通知した。これにより、現在外国人非熟練労働者を雇用している企業は、2014年末までに雇用を終了する必要がある。

BOIは一定の条件下で外国人非熟練労働者の雇用を認めているものの、その条件は、a.タイに20年以上投資している会社で、総資産100億バーツ以上、労働者を1万人以上雇用していること、

b.法人税免税の恩典期間が満了した投資奨励事業において、新規雇用者のうち外国人非熟練労働者を15%以下とすること、c.工業分野であること(農業およびサービス業は対象外)、などとなっている。こうした条件を満たす企業は、長年タイで事業を行ってきた一部の大企業に限られる。

タイでの事業を拡大したい企業が多い中で、労働力不足が大きな問題の1つになっていることは事実だ。「国内で人材が不足しているのであれば、外国人材受け入れについてのスキームを確立してほしい」(日系製造業)といった声も聞かれる。外国人の流入によって社会問題が拡大する懸念もあるが、中長期的にみても少子高齢化が進むタイにとって、外国人労働者に門戸を広げることは検討する必要があるだろう。

(橋本逸人)

(タイ)

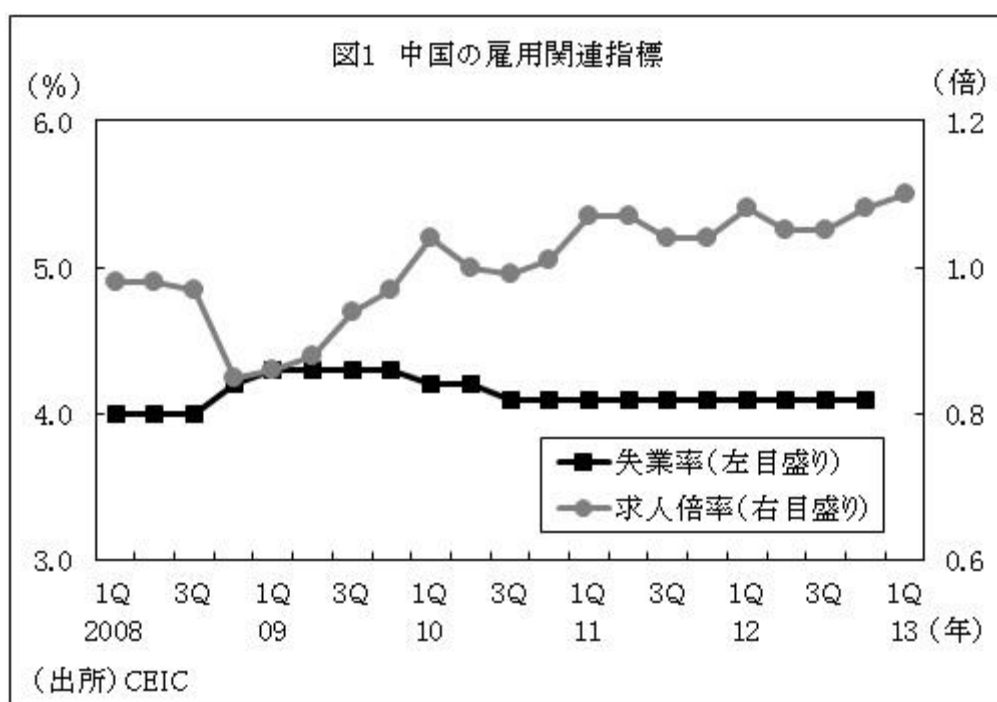
低賃金の魅力薄れ、日系企業の事業展開に差も一激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(11)－(中国)

2013年06月04日 北京事務所 添付ファイル: なし

かつて、内陸からの無尽蔵の労働供給により賃金は上がらないとまでいわれた中国だが、低賃金の魅力は2000年代に入って次第に薄れ、今や進出日系企業最大の経営課題は賃金上昇への対応となっている。2012年は生産年齢人口が統計史上初めて減少に転じた。農村の余剰労働力が枯渇してきているとも指摘される中、政府は低賃金頼みの経済構造の転換を目指している。また貧富の格差是正は最大ともいえる課題で、政府は低所得者の賃金引き上げを後押している。巨大市場の魅力と賃金上昇への対応のはざま、日系企業の中国事業の拡大姿勢に差が出てきた。

<生産年齢人口が初めて減少>

中国ではこの2年、成長鈍化が続いている。GDP成長率は2010年の10.4%に対し、2011年は9.3%、2012年は7.8%で、13年ぶりの8%割れとなった。四半期で見ても、2012年第3四半期の前年同期比7.4%増を底に、第4四半期は7.9%増と回復するかにみえたが、2013年第1四半期は7.7%増に鈍化した。その他の経済指標も回復の停滞が広がっている。しかし、失業率、求人倍率といった雇用関連指標は安定している(図1参照)。その他、リーマン・ショック後、2008年末から2009年初にかけて、沿海部で農民工(農村戸籍を持つ出稼ぎ労働者)の大量解雇と中西部への大移動が起きたが、足元ではそうした異変もみられない。



このため政府は雇用情勢は安定しているとの認識を示しており、リーマン・ショック時の「4兆円対策」のような大胆な景気でこ入れに乗り出す様子はない。政策当局は雇用を軽視しているわけではないだろうが、それ以上に将来的な労働力不足を見据えているようだ。2012年、統計上初めて生産年齢人口が減少した。中国の場合、定年退職年齢は60歳が一般的であり、生産年齢人口が日本のように15～64歳ではなく15～59歳と定義されているせいもあるが、政府筋の研究者の間に広くあるのは、「このまま少子高齢化が進展すれば、労働需給が逼迫することは明らかだ。これは賃金の上昇圧力となるため、低コスト・低価格に頼って競争を続けてきた産業・企業は早晩立ち行かなくなる。従って、今は成長維持よりも、高度化・高付加価値化を志向した経済構造改革を優先させるべきだ」といった考え方だ。

これまで中国人の経済専門家は「中国は実質1%の成長で100万人の雇用が創出される。労働市場に参入する人口は毎年800万人前後あるため、中国では8%成長が不可欠」との見解をたびたび口にしていた。しかし最近では、経済成長が8%を下回っても、これら専門家からそうした声は全く聞かれない。

政府は大学生の就業対策を進めている。2013年の経済政策の骨格を決定する2012年12月の中央経済工作会議で発表された6大方針は、「国民生活の保障を強化し国民の生活水準を引き上げる」との項目の中に、「就業の安定と拡大に留意し、大学卒業生を主とする若者の就業問題の解決に取り組む」との一文を盛り込んだ。

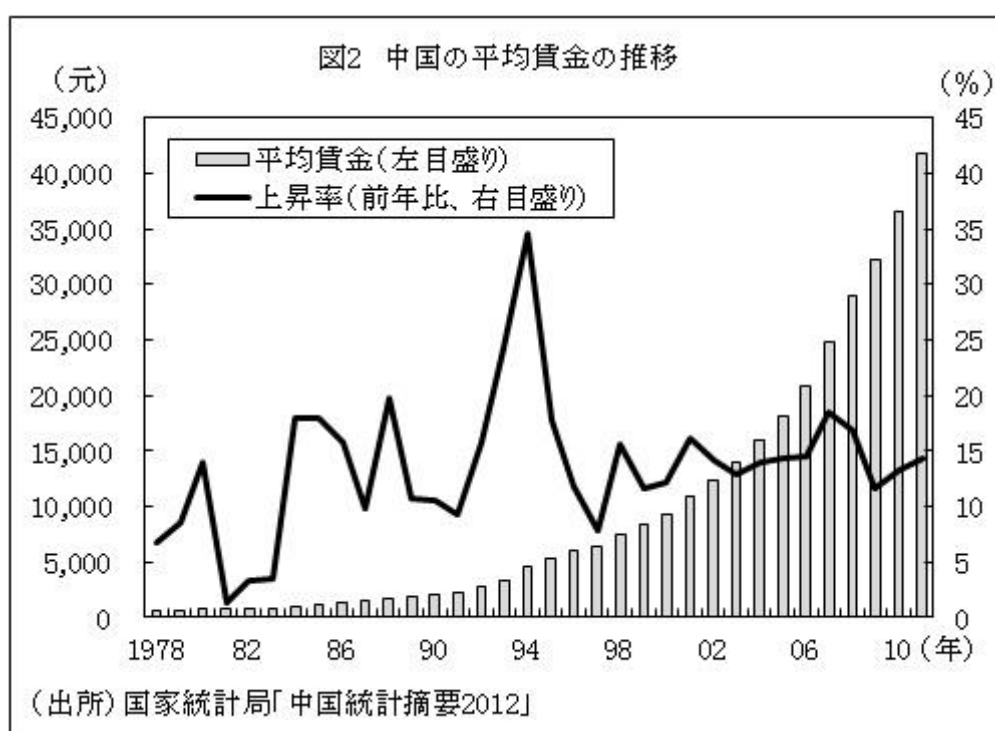
大学の数が増え、高学歴労働力が増加している。普通大学(本科大学および専科大学)の数は1990年代、ほぼ1,000校で変化がなかった。その後、教育部が1998年に「21世紀に向けた教育振興行動計画」で、大学進学率を1998年の9.8%から2010年までに15%に引き上げるとの目標を掲げて大学整備を政府主導で進めた結果、普通大学の数が2000年の1,041校から2011年には2,409校へと膨れ上がった。中国が目指す産業の高度化や高付加価値化は、そうした高学歴労働力の受け皿の拡大、さらには社会の安定を維持するためにも重要になっている。

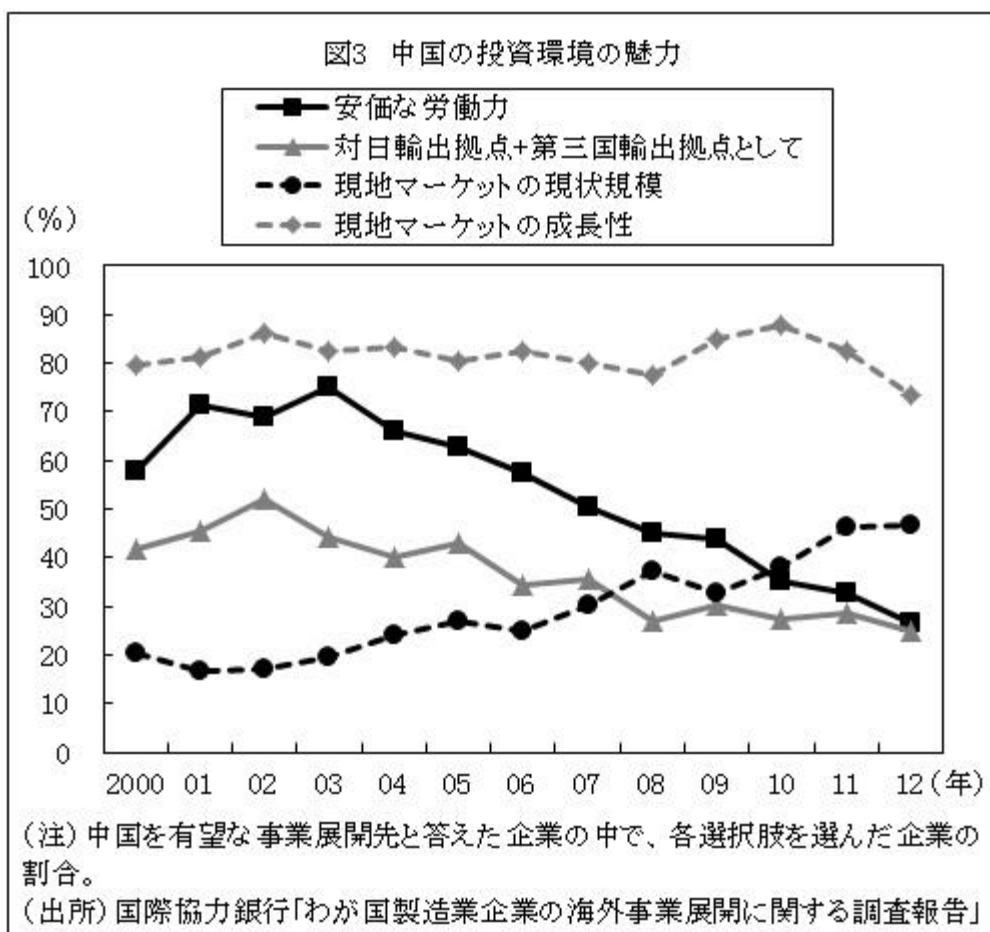
<農村の余剰労働力が減る>

中国では改革開放(1978年)以来、平均賃金はほとんど2桁上昇を続けている(図2参照)。賃金が上昇することは、高い成長率や物価上昇率を考慮すれば不思議ではない。それでも2000年代初頭までは、内陸からの無尽蔵ともいべき労働供給により賃金は上昇しないとの声もよく聞かれ、賃金が安いという点で高く評価されていた。国際協力銀行のアンケート「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」では当時、中国を有望な事業展開先国とみる企業の7割以上が、この国の魅力として「安価な労働力」を挙げていた(図3参照)。それが変わり始めたのは、2003年前後のことだ。2004年には広東省の珠江デルタで、「民工荒」と呼ばれる労働者不足の現象が発生している。その後、労働力の安い国との評価は一貫して下がり続け、今では安価な労働

力を魅力として挙げる企業の割合は3割を切っている。実際、ジェトロが2012年に実施した「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査」(以下、実態調査)で日系企業の従業員の賃金(年間実負担額)をみると、製造業の作業員・エンジニア、非製造業のスタッフ・マネジャーは、タイと中国の平均がほぼ同水準となっている。

近年中国は、工業化が進んで農村の余剰労働力が枯渇すると賃金が上昇するという、「ルイスの転換点」を迎えたともいわれている。日系企業の製造現場でも、「若い女性ワーカーが以前に比べて減っている」「ワーカーの気質は変化してきており、昔ほど辛抱せずに職場を変わっていく」といった声もある。





<政府は賃金上昇を後押し>

政策も賃金上昇を後押ししている。所得格差の是正が以前から大きな課題とされ、2011年にスタートした5ヵ年規画(第12次5ヵ年規画、2011～15年)でも、可処分所得の伸び率の数値目標をはじめ、低所得者の収入増加、所得格差の拡大抑制方針が明記されている。

2012年2月には「就業促進規画(2011～15年)」が発表され、最低賃金の上昇率を年間13%以上にするとの方針が示された。2012年11月に開催された5年に1度の中国共産党全国代表大会(第18回)では、2020年の所得を2010年の倍にするとの方針が打ち出された。2013年2月にも「収入分配制度改革の深化に関する若干の意見」(国発[2013]6号)が発表され、「2020年までに都市と農村住民の1人当たりの収入を2010年比で倍にし、中・低所得者の収入を一段と増やし、人々の生活レベルを全面的に引き上げる」との方針が確認された。

金融危機の影響で経済が停滞した2009年を除き、近年、最低賃金はほぼ全国各地で毎年2桁の上昇を続けている。2013年も、北京市で月額1,260元から1,400元(1元=約16.7円、11.1%増)、山東省で1,240元から1,380元(最も高い区分の1類、11.3%増)、上海市で1,450元から1,620

元(11.7%増)、天津市で 1,310 元から 1,500 元(14.5%増)などとなっている。中期的にも、生産年齢人口が減少することから賃金上昇は続くとの見方が一般的だ。

<労働争議は広がらず>

2008 年 1 月に労働契約法が施行される以前は、工場の従業員は 1 年契約を毎年更新するのが一般的だった。これは契約満了に伴う労働契約の解除に際し、経済補償金の支払いが義務付けられていなかったためと考えられる。しかし 2008 年の労働契約法では、契約満了時の解雇も経済補償金の支払い対象となった。また、書面での労働契約締結が義務化されたほか、契約期間も勤続 10 年あるいは 3 回目の更新で終身雇用への切り替えが義務付けられた。

同法施行は、採用や契約に対する雇用主の意識を慎重なものにただけでなく、労働契約に対する労働者の意識も大きく変えたとみられている。2008 年、労働争議案件受理数は前年の約 2 倍に急増した。ところが同年秋にリーマン・ショックが発生し、多くの企業が経営難に陥ると、2009 年は各地で政府が最低賃金の引き上げを見送った。

そして、4 兆元の景気刺激策をはじめとする一連の大胆な経済政策で、自動車販売や公共事業が拡大した。景気は 2009 年半ばから急回復し、同年末には 2 桁成長を取り戻した。同時に沿海部を中心に労働需給が逼迫する中で、仕事が増え所得も増えたが、住宅価格や一般物価の上昇も激しく、賃金が増えても暮らしに対する人々の不満は高まり、2010 年の夏場は日系の自動車関連企業などで労働争議が広がった。

2011 年も最低賃金の引き上げは続いたが、成長率は鈍化に向かい、物価上昇率も年央で頂点に達した。日本大使館のアンケートによると、2011 年の労働争議は前年より減少し、その後労働争議の広がりは見られない。

<日系企業は省人化・移転・現地化で対応>

進出日系企業にとって最大の課題といえば、賃金上昇への対応だ。実態調査で中国の日系企業に経営課題を聞いたところ(複数回答)、84.4%が「従業員の賃金上昇」を挙げ、第 2 位「現地人材の能力・意識」の 55.5%を大きく引き離れた。

賃金上昇への対応としては、生産の省人化、中国内陸部や他のアジア諸国・地域への移転、経営の現地化などが挙げられる。

生産の省人化で想起されるものとしては機械化がある。投資の負担に耐えられるか、メンテナンスのコストがどの程度見込まれるかを勘案の上、実施することが必要になる。移転については、移転先での人材、サプライヤー、物流手段の確保など、トータルにみてコストダウンになるかどうか

かの見極めが重要といえる。

経営の現地化については、第1に人の現地化がある。人事・労務管理の中核に中国人を登用する合弁企業の場合、労務管理をパートナー企業に任せる、定年あるいは早期退職した技術系の日本人を中国拠点で現地採用する、といった声が聞かれる。また調達現地化もコスト削減策の1つだ。

<内販への取り組み姿勢に差>

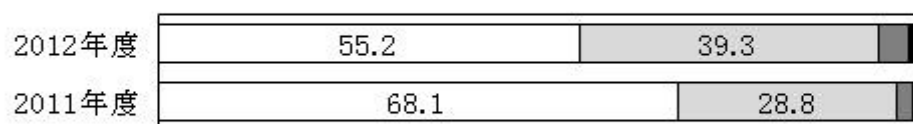
その他、コスト削減策ではないが、販売先の現地化、つまり輸出から内販へのシフトも、賃金上昇への対応の1つといえる。賃金上昇は経営コストを上昇させるが、その国の消費者が豊かになっているということでもあり、市場の拡大とみることもできる。実際、内販拡大の姿勢の違いは、事業拡大の度合いにも影響を与えているようだ。

実態調査によると、大企業の製造業や非製造業に比べると、中小企業の製造業の中国における事業拡大意欲は弱かった(図4参照)。同時に輸出重視の傾向がある。現地市場開拓の方針をみると、大企業の製造業や非製造業では「現地市場開拓を(輸出よりも)優先する」企業の比率が5~6割あるのに対し、中小企業の製造業ではこの比率が4割を切るだけでなく、「現地市場開拓よりも輸出を優先する」企業が2割弱、「輸出志向型のため現地市場には関心なし」との企業も1割強に達している(図5参照)。

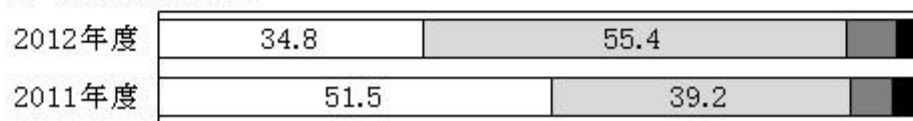
図4 今後1～2年の事業展開の方向性(中国)

□拡大 □現状維持 ■縮小 ■第三国(地域)への移転・撤退

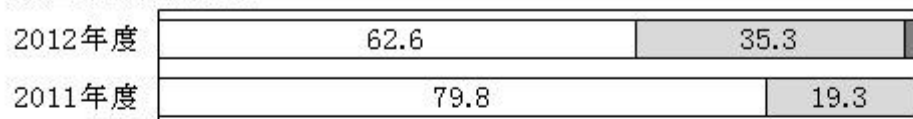
<大企業・製造業>



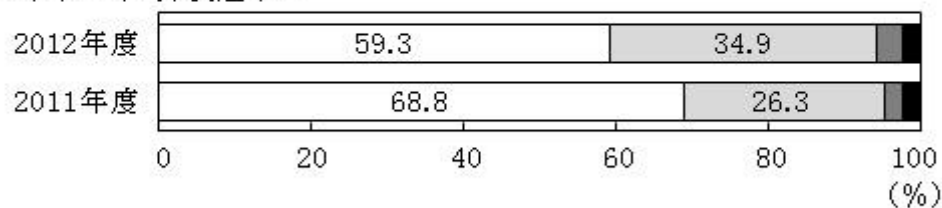
<中小企業・製造業>



<大企業・非製造業>



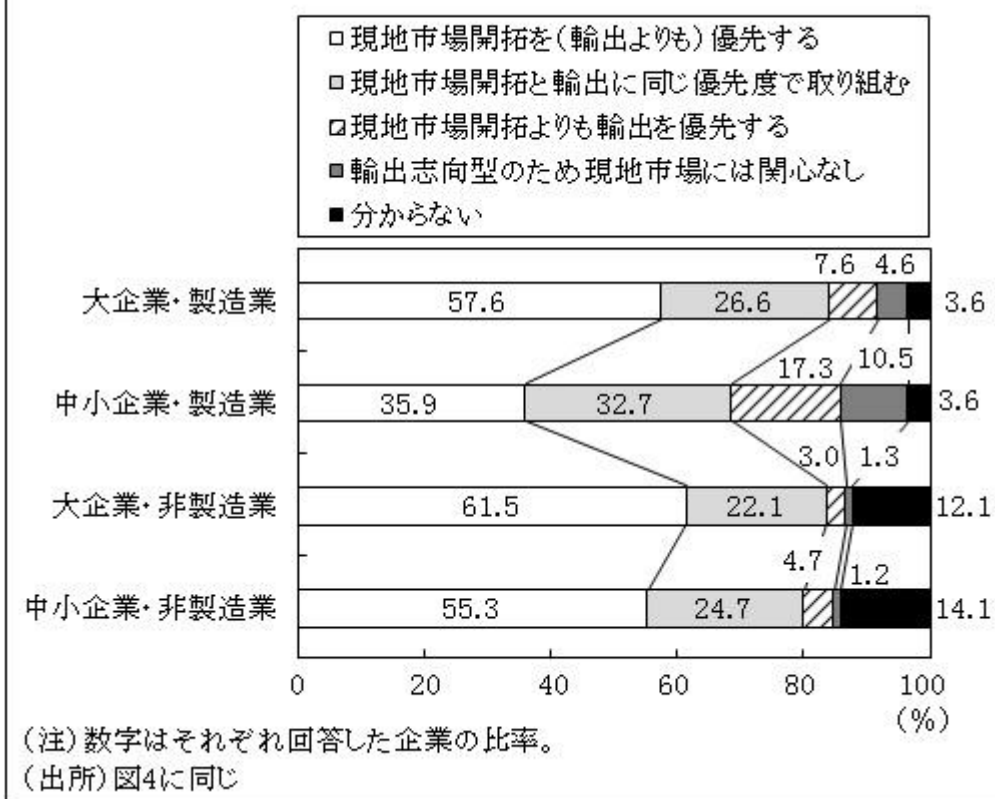
<中小企業・非製造業>



(注) 数字はそれぞれ回答した企業の比率。

(出所) ジェトロ「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査(2012年度調査)」

図5 現地(中国)市場開拓へ向けた今後の取り組み方針



(箱崎大)

(中国)

東アジア地域へ活発に進出も労務面で課題－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(12)－（韓国）

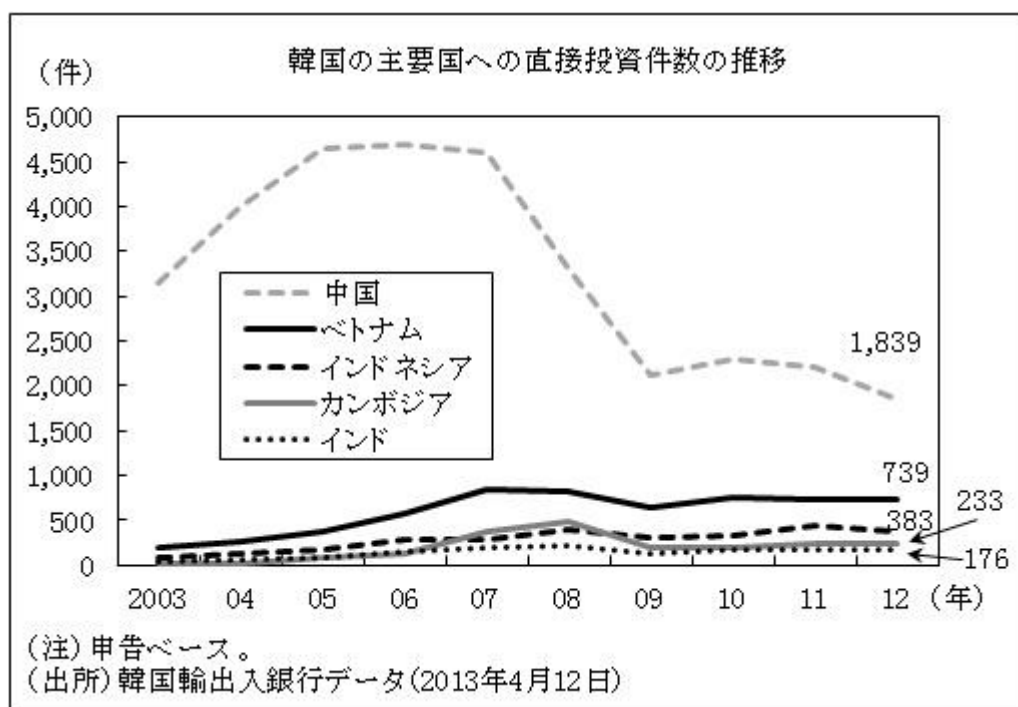
2013年06月05日 ソウル事務所 添付ファイル：なし

国内の賃金上昇などにより多くの韓国企業が海外に進出している。特に労働集約型産業は、国内の賃金上昇・労働環境の変化などにより、従来の中国志向からベトナムをはじめとする ASEAN 地域などへシフトする動きがある。しかし、こうした進出先でも課題を抱えており、中でも賃金上昇、熟練労働者の不足など労務問題が最大の懸念材料になっている。一方、国内の中小企業は人手不足の穴を埋めるため、東アジア地域をはじめとする多くの国から外国人労働者を受け入れている。

<海外進出の軸が中国から東アジアへ移動>

韓国経済の順調な成長に伴い、国内の賃金水準が持続的に上昇した。雇用労働部の発表によると、2003年に月平均212万7,000ウォン(1ウォン=約0.09円)だった賃金が2012年には317万8,000ウォンと、10年間で49.4%上昇した。このような背景から、労働集約型部門の企業は積極的に海外進出を進めてきた。ちなみに、1992年の中国との国交正常化をきっかけとし、その後、韓国企業の中国進出は爆発的な伸びを記録している。

しかし、近年の中国の賃金上昇、労働関連法律の改正などにより、韓国企業の中国離れが顕在化しつつある(図参照)。中国離れは工場の移転や中国以外に拠点を設ける「チャイナプラスワン」のかたちで行われ、主な移転・進出地域はベトナム、インドネシア、カンボジアをはじめとする ASEAN 地域やインドなどの南西アジアに集中している。



こうした地域に進出する韓国企業の多くは、主に安価な労働力の活用を目的にしている。対外経済政策研究院(KIEP)によると、ベトナム進出韓国企業の38.6%、インドネシア進出韓国企業の48.1%が「低い賃金・豊富な労働力」を狙って進出している(注1)。

<報奨金などを通じ労務問題に対処>

しかし、このように安価な賃金を狙って進出した韓国企業は、賃金などをめぐる労務問題を最大の課題として認識している。前述のKIEPの調査では、「現地でビジネス運営上、最も問題になっている事項」を聞く設問に対し、「労務問題」と回答したのはベトナムで31.8%、インドネシアで32.7%に達した。また、ベトナム、インドネシアともに、「労務問題」に次ぐのは「税務問題(それぞれ18.8%、15.4%)」「為替問題(15.3%、13.5%)」で、これら比率をみると、労務問題がいかに大きな懸念材料であることが分かる。

加えて同調査は「労務環境悪化に対応する企業の対処」に関する設問も設けている。回答では、ベトナムの場合、a.期間別の報奨金を通じた競争体制導入(28.4%)、b.年度別の賃金交渉の原則維持(22.4%)、c.現地人材の登用・活用(14.9%)が、インドネシアの場合は、a.年度別の賃金交渉の原則維持(26.4%)、b.企業の社会的責任(CSR)活動などを通じた愛社精神の向上(20.8%)、c.現地人材の登用・活用(18.9%)が上位を占めており、国によって対処方法は異なっている。また、「賃金上昇に対する企業別の対応」に関する設問では、ベトナム、インドネシアともに「生産性向上で賃金上昇の負担を相殺」と答えた企業が半数を超え、賃金上昇を業務の効率化で乗り越えていく意識が強いことが分かる。

<東アジアの労働者受け入れも活発>

一方、国内の賃金上昇は中小企業の経営を圧迫している。この問題を解決すべく、政府は安価な外国人を労働者として採用する「外国人勤労者許可制」を実施している。この制度は 2003 年に制定された「外国人勤労者の雇用などに関する法律」に基づくもので、2012 年には 5 万 1,730 人の外国人労働者が採用された。国別にみると、カンボジア(8,047 人)、ベトナム(6,853 人)、インドネシア(6,110 人)、ネパール(5,876 人)、タイ(5,031 人)などと、東アジア地域の労働者が圧倒的に多い。韓国は同地域への進出と同時に、労働者の受け入れも活発に行い、当該国との交流を促進していることが分かる(注 2)。

しかし、外国人労働者は本国との給与水準の格差もあり、3 年の就業許可期間が経過しても本国に戻らず、韓国内に不法滞在するケースも多い。このような不法滞在者数は約 17 万人に上り、人権、育児、犯罪などの社会的問題が起きている。現在、政府は不法滞在者の取り締まりを強化する一方で、基本的な権利を保護するための政策を推進している。

(注 1)2011 年 6~11 月にベトナム進出 61 社、インドネシア進出 50 社へのヒアリングとインターネットアンケートを並行して実施した「ベトナムおよびインドネシア進出韓国企業の経営実態と生産性分析(2011 年 12 月)」から引用。サンプル数が少ないため、ベトナム・インドネシアの実情を 100%反映したとは言い難いが、トレンドを把握することはできる。また、本稿では、東アジア全般についてのアンケート結果がないため、2 カ国の動向を東アジア進出韓国企業の全般的なトレンドと推定した。

(注 2)2012 年末時点で約 50 万人の外国人労働者が雇用されており、このうち約 30 万人は韓国系中国人(朝鮮族)。一方、2012 年に採用された外国人労働者 5 万 1,730 人には韓国系中国人は含まれていない。

[李海昌(イ・ヘチャン)]

(韓国)

賃上げ圧力高まる労働市場—激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(13)— (インド)

2013年06月06日 ニューデリー事務所 添付ファイル: なし

インドは従来、豊富で質の高い安価な労働力があるといわれてきた。しかし近年、賃金上昇が急速に進み、労働コスト面での競争力を失いつつある。労使関係も、外部労働組合の介入などを背景に内資・外資を問わず労働争議が増え始めている。長年にわたり改善が求められてきた日本人駐在員に関わる社会保障費の支払いについては、社会保障協定が署名されたことにより大きく改善される見込みだ。

<2012年も賃上げ率は2桁>

人口12億人のうち、26歳以下が半数を占める人口構成と、第2公用語としての英語の浸透、インド工科大学(IIT)に代表される理工系教育の充実などにより、インドの労働市場は潤沢で質の高い労働力が安価に供給されるというイメージが一般的だろう。

しかし近年、人件費の高さが目立ち始めている。ジェトロが実施した「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査(2012年度)」によると、日系企業で働くインド人ワーカーの平均月収は290ドルだ。この水準は、タイ(345ドル)や中国(328ドル)と比較すると低いが、インドネシア(229ドル)よりも高く、ベトナム(145ドル)の2倍に達する。

インド日本商工会(JCCII)は、日系企業で働くインド人の賃金実態を把握するため、毎年ニューデリーやムンバイなどインド8大都市に拠点を構える商工会や日本人会会員企業を対象に賃金実態調査を実施している。2012年度の調査結果では、インド人のスタッフクラスの2012年の賃上げ率は13.2%(見込み)と、2011年の13.9%を下回るものの、依然2桁の上昇率となっている。

この高い賃上げ率の原因の1つが、長引くインフレだ。インフレ指標の卸売物価指数(WPI)をみると、2011年度(2011年4月~2012年3月)と2012年度の年平均上昇率は、それぞれ8.9%、7.3%。2012年度に入ってインフレ率は若干落ち着きを見せているものの、依然高止まり状態にある。

また、労働市場の需給ギャップも要因の1つだ。インドでは、企業が求めるレベルの能力を有する人材が容易に見つからないケースが多い。そのため、限られた人材の中から優秀な人材を確保するためには、既に就業経験のある人物のヘッドハンティングなどに頼る傾向が強く、結果として「言い値での雇用」を受け入れざるを得ない状況になっている。

これにより、離職率もおおのずと高くなる。前出の賃金実態調査によると、2011年実績でスタッフクラスの離職率は16.7%に及び、平均勤続年数は4年に満たない。ある日系企業の人事担当者は「日本に研修に出して技術を習得させても、インドに帰国した途端に会社を辞めてしまう」と漏らす。

このため、優秀な人材を社内に確保しておく方策として、賃金を上げることで対応するというケースも多くみられる。

<労働争議は増加傾向に>

日系企業は労使関係を良好に保つために、福利厚生制度の充実のほかにも、例えば労使対話の機会の設定や、従業員向けの満足度(ES)調査、定期的な家族を含めたレクリエーションの開催など、さまざまな取り組みを実施している。

現在、労働組合がある日系企業はわずか 10.2%(前述の賃金実態調査)と限られているが、近年、外部労働組合が介入する労働争議が発生し始めている。特にコスト削減を主な理由とする非正規雇用労働者の増加が、正規雇用者との賃金格差を生み、これが引き金となって労働争議に発展するケースも散見される。昨今の日系企業は事業拡大により、雇用する労働者数が増加していることから、末端まで目配りした良好な労使関係の維持が新たな課題となってきた。

<外国人駐在員受け入れ体制の改善必要>

インドは、労働者の海外派遣には積極的で、インド人が欧米諸国においてIT関係の仕事に就いたり、中東やアフリカなどのプラント建設や港湾整備などに出稼ぎしたりする事例は多い。その一方、国内への外国人労働者受け入れ姿勢は消極的だ。国内雇用の確保や治安維持などがその理由とみられる。実際、就労ビザの発給に際しては、外国人労働者の年収を2万5,000ドル以上とする基準も設けられている。国内の雇用を脅かす低賃金労働者の流入を防ぐことが目的だ。

一方、外国人駐在員はインドにとって必要であり、その受け入れ体制に改善が求められている。例えば、外国人登録制度の簡便化だ。就労ビザ自体は通常3年分が発給されるが、外国人登録証の有効期間が1年しかないため、毎年、外国人登録局に出向いて煩雑な更新手続きを強いられる。

またインドには、社会保障制度として、日本の年金制度に似た雇用者基金(EPF: Employee's Provident Fund)があり、内資・外資問わず全ての企業、労働者はこの制度に加入し掛け金を支払う義務がある。ただし、インドとの間で社会保障協定が締結されれば、インドにおける社会保障制度加入が免除され、進出企業や駐在員の支払い負担が大幅に軽減される。これまで、インドと日本ではこの社会保障協定が結ばれていなかったが、2012年11月に署名された。今後、両国における所定の手続き(日本の場合は国会承認)を経た後に発効となる。

(西澤知史)

(インド)

最低賃金の決め方に経済界が再考を要請―激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(14)― (スリランカ)

2013年06月07日 コロンボ事務所 添付ファイル: なし

スリランカの失業率は経済成長に伴って4.0%(2012年)まで低下しているが、若年層の失業率は高く、雇用のミスマッチが生じている。また、従業員の賃金上昇が経営者にとって大きな課題となる中、一部業種で最低賃金の大幅引き上げ案が出されるなど、懸念される動きも出てきている。スリランカの労働事情を2回に分けて報告する。1回目は失業率、賃金上昇の状況について。

<雇用のミスマッチで高い高学歴者の失業率>

スリランカの人口は約2,033万人(2012年央値)で、このうち労働人口は2012年統計ベース(暫定値)で846万5,000人となっている。失業率は4.0%で、812万9,000人が雇用されている。産業別では、農業251万9,000人、工業(製造業、建設・鉱業・電力/ガス/水供給)211万9,000人、サービス業349万人、という内訳だ。2011年から2012年の推移をみると、サービス部門、工業部門が雇用を増やす一方、農業部門は減少している。

失業率は内戦終結後の経済成長に伴い、着実に低下している(表1参照)。ただし、教育レベルで見ると高学歴者になるほど高くなっており、年齢層では若年層(15~29歳)がほかの層に比べて非常に高い。スリランカ中央銀行は年次報告書(2012年版)で「(若年層の)技術・職業訓練・ITのトレーニングなどの教育・技術開発に、より力を入れる必要がある」との見方を示しているが、「高学歴(高卒・大卒程度)の若者が望むような仕事がない一方で、工場では労働者不足という労働力のミスマッチが生じている」状況を反映した数字ともいえよう([2013年4月10日記事参照](#))。

表1 スリランカの失業率推移 (単位:%)

	2009年	2010年	2011年	2012年
全体	5.8	4.9	4.2	4.0
性別				
男性	4.3	3.5	2.7	2.8
女性	8.6	7.7	7.0	6.2
教育レベル				
初等教育以下	—	—	—	—
中等教育以下	5.0	3.6	3.3	3.2
GCE(O/L)	8.5	6.9	5.2	6.0
GCE(A/L)以上	11.2	11.6	9.0	7.5
年齢層				
15～19歳	20.9	20.3	15.5	18.9
20～29歳	15.4	13.8	12.3	11.3
30～39歳	3.7	3.1	2.7	2.5
40歳以上	1.4	1.0	0.7	0.8

(注1)2009年、2010年は北部州を除くデータ。2011年、2012年はスリランカ全土のデータ。

(注2)2012年は暫定値。

(注3)GCE(O/L):General Certificate of Education, Ordinary Level～義務教育終了時(15～16歳)時に受ける国家試験。合格者は高校進学資格を得る。

(注4)GCE(A/L):General Certificate of Education, Advanced Level～高校2年時に受ける国家試験。合格者は大学進学資格を得るが、大学数が限られるため合格者全員が進学できるわけではない。

(出所)スリランカ中央銀行「年次報告書2012」(スリランカ統計局)

なお、工場における労働者不足は、依然として課題であることに変わりはないが、一時期に比べると解消されつつある。ジェトロの「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査」によると、在スリランカ日系製造業の抱える「経営上の問題点」に関して、2010年度調査では「人材(技術者)の採用難」、2011年度では「人材(一般ワーカー)の採用難」が上位に挙がっていた。一方で、2012年度では、上位5項目の中に人材の採用難は含まれていない。これは、企業自身が採用方法を工夫したほか、欧州不況でアパレル輸出が伸び悩み、アパレル工場から労働者が流出したといった背景もあるようだ。ただ、新規採用後1年以内のワーカーの定着率が極めて低いという状況は、複数の日系製造企業が直面しており、中期的にはまた労働者不足が深刻化する懸念はある。

在スリランカ日系企業の賃金動向では、前年比のベースアップ率が2012年度実績、2013年度見通しとも10%前後の比較的高い数字となっている(表2参照)。実際、「経営上の問題点」についての質問では、「従業員の賃金上昇」が1位に挙がっており、スリランカで活動する日系企業にとって最も頭の痛い課題の1つとなっていることがうかがえる。

表2 賃金・前年比ベースアップ率

	総数	製造業	非製造業
2012年度実績	11.3% (26社)	10.9% (15社)	11.7% (11社)
2013年度見通し	9.6% (25社)	10.3% (14社)	8.7% (11社)

(出所)ジェトロ「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査(2012年度調査)」

<エンジニアリング業では70%を越す増額案>

スリランカでは、業種ごとに43の賃金委員会(Wages Board:政府、雇用者、被雇用者の代表で構成)が設置されており、各賃金委員会がそれぞれの業種の最低賃金を設定している(注)。2012年後半から2013年初めにかけて、各賃金委員会による最低賃金の改定が行われたが、多くの賃金委員会の上げ幅が25~40%にとどまる中、「エンジニアリング業(Engineering Trade)」の賃金委員会は70%以上の大幅アップを提案してきた(表3参照)。

表3 賃金委員会ごとの最低賃金改定案(抜粋)

(単位:スリランカ・ルピー、%)

	現行の 最低賃金	改定後の 最低賃金案	増額幅	増額率
衣料品製造業				
見習い	4,830	5,700	870	18.0
非熟練	6,900	8,970	2,070	30.0
半熟練	6,980	9,075	2,095	30.0
セラミック製品製造業				
見習い	4,475	5,460	985	22.0
非熟練	6,900	8,970	2,070	30.0
半熟練	7,380	9,600	2,220	30.0
熟練	7,920	10,300	2,380	30.0
ホテル・飲食業				
グレードⅠ	6,900	9,660	2,760	40.0
グレードⅡ	7,200	10,080	2,880	40.0
グレードⅢ	7,500	10,500	3,000	40.0
エンジニアリング業				
見習い	5,290	7,500	2,210	41.7
非熟練	6,900	12,500	5,600	81.1
半熟練	7,200	12,800	5,600	77.7
熟練	7,500	13,100	5,600	74.0

(出所)各賃金委員会による最低賃金改定案

<43ある賃金委員会、出身業種に偏り>

経済発展に伴う一定の賃金上昇は避けられないが、今回のエンジニアリング業における突出した最低賃金引き上げ案は、最低賃金設定における問題点を顕在化させることになった。

第1に、この引き上げ案が実施されると、業種によって大幅な賃金差が生じることだ。これまでは、いずれの業種においてもほぼ同水準の最低賃金〔非熟練工で6,900ルピー(約53ドル)〕が設定されていたため大きな問題は生じなかったが、本来、最低賃金が業種ごとに定められるのは一般的でない。いったん業種間で賃金差が生じれば、高い最低賃金が設定された業種に労働者が流れ、その他の業種における人材確保が極めて困難になる。その結果、賃金相場全体の急激な上昇が生じれば、在スリランカ企業の競争力低下につながりかねない。

第2に、金額設定が、賃金委員会の構成メンバーの出身業種に依存することが挙げられる。例えば「エンジニアリング業」には複数の業種が含まれている。具体的には、電気・電子部品製造企業は現在の賃金委員会の分類ではこの「エンジニアリング業」に属する。しかし、現在のエンジニアリング業賃金委員会の構成メンバーは、建設業、自動車整備・販売、運輸業などとなっており、この賃金委員会において電気・電子部品製造業の実態が反映されているとは言い難い。また、同業種の中でも企業規模はさまざまであり、今回の提案からは中小企業の実態が考慮されているとは考えにくい。

電気・電子部品製造業を含め60社以上の在スリランカ日系企業を抱えるスリランカ日本商工会では、上記の問題点を指摘し、(1)業種ごとの最低賃金設定を廃止し、全業種にとって妥当な共通の最低賃金を設定すること、(2)この早期実施が難しい場合はエンジニアリング業とは別に電気・電子部品分野に関する新たな賃金委員会を設立し、日系も含めた関連企業が参加すること、を求める要望書を2013年1月29日に労働・労働関係相宛てに提出した。

本件については、スリランカ日本商工会のみならず、輸出加工区入居企業の経営者団体やセylon雇用者連盟など、多くの経済団体からも再考を求める要望書が労働相宛てに寄せられている。2013年3月に労働・労働関係省次官に確認したところ、同省は、これら要望書をまとめてエンジニアリング業賃金委員会に手渡し、再考を要請した。3~4ヵ月以内に同賃金委員会があらためて結論を出すという。

(注)43の賃金委員会については[ウェブサイト](#)を参照。

(崎重雅英)

(スリランカ)

出稼ぎ労働者の本国送金、GDPの約1割に一激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(15)－(スリランカ)

2013年06月10日 コロンボ事務所 添付ファイル: なし

スリランカの後編は、海外の出稼ぎ労働者について。近年、中東へは家政婦を中心として働きに行く人が増加している。出稼ぎ労働者からの本国送金も順調に伸びており、2012年にはGDPの10%ほどに達し、最大の外貨収入源となっている。

<行き先の9割強が中東地域>

2012年の海外へのスリランカ人出稼ぎ労働者の数は、表1のとおり前年比6.3%増の27万9,482人。スリランカ人の海外での雇用機会は、安定した外貨収入源になっている。出稼ぎ労働者の主な行き先は中東で、2012年は全体の94.4%が中東に赴いている。中でも、サウジアラビア、カタール、クウェート、アラブ首長国連邦(UAE)の4カ国で行き先全体の83.4%を占めており、その多くは家政婦(ハウスメード)として働いている。一方、4カ国以外の国への出稼ぎ労働者数は減少している。ただ、スリランカ政府としては、労働者の送り先の多様化を図りたいという意向もあるようだ。

表1 海外への出稼ぎ先 (単位:人、%)

	2011年		2012年		増減	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	前年比
サウジアラビア	68,552	26.1	97,398	34.8	28,846	42.1
カタール	52,743	20.1	56,925	20.4	4,182	7.9
クウェート	50,743	19.2	43,804	15.7	△6,820	△13.5
UAE	39,320	15.0	37,542	13.4	△1,778	△4.5
その他	51,722	19.7	43,813	15.7	△7,909	△15.3
合計	262,961	100.0	279,482	100.0	16,521	6.3

(注)2012年は暫定値。

(出所)スリランカ中央銀行「年次報告(2012)」

<職種は家政婦が4割余り占める>

出稼ぎするスリランカ人の内訳をみると、表2のとおり近年、特に女性が増えており、2012年には男女比がほぼ均衡するに至った。職業としてはハウスメード(42.3%)の割合が最も高く、熟練労働者(23.7%)、非熟練労働者(22.3%)と続く。ただし、スリランカ中央銀行によると、海外労働市場におけるスリランカ人の比較優位を確保するため、政府は高い技術力を持った人材の海外労働を促す取り組みを続けており、そうした人材供給のための訓練プログラムも用意しているという。その一方で、スリランカ人労働者に対する平均賃金引き上げと労働条件の改善を求める交渉も、受け入れ国との間で行っている。

表2 海外への出稼ぎ人数の性別・カテゴリー別内訳 (単位:人、%)

	2010年		2011年		2012年	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
総数	267,507	100.0	262,961	100.0	279,482	100.0
性別						
男性	148,001	55.3	136,307	51.8	142,331	50.9
女性	119,506	44.7	126,654	48.2	137,151	49.1
人材カテゴリー						
プロフェッショナル	3,057	1.1	3,848	1.5	4,300	1.5
中級レベル	6,884	2.6	6,136	2.3	9,223	3.3
事務的業務	7,923	3.0	9,907	3.8	16,016	5.7
熟練労働者	71,537	26.7	67,746	25.8	66,275	23.7
半熟練労働者	4,932	1.8	4,182	1.6	3,406	1.2
非熟練労働者	60,422	22.6	63,642	24.1	62,027	22.3
家政婦(ハウスマード)	112,752	42.1	107,500	40.9	118,235	42.3

(注)2012年は暫定値。

(出所)表1に同じ

＜海外からの送金が最大の外貨収入源＞

こうした出稼ぎ労働者からの本国への送金がスリランカにおける最大の外貨収入源となっており、経常収支においては観光収入とともに大幅な貿易赤字をある程度相殺している。表3のとおり、過去5年間、送金額は順調に増加しており、2012年には59億8,500万ドルを記録した。これは、スリランカのGDPの10%程度に匹敵する金額だ。送金元としては、圧倒的な出稼ぎ労働者の数を反映して、中東が全体の56%を占めており、EU、極東アジアと続いている。

表3 出稼ぎ労働者からの送金額 (単位:100万ドル)

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
中東	1,745	1,995	2,474	3,030	3,358
EU	525	603	724	885	1,071
極東アジア	175	203	247	401	509
その他欧州	128	148	177	232	275
東南アジア	90	100	144	206	263
北米	114	127	140	154	174
オーストラリア・ ニュージーランド	55	57	82	103	132
南アジア	32	40	58	51	90
中南米	23	28	35	41	48
その他	29	30	35	41	66
合計	2,918	3,330	4,116	5,145	5,985

(注)2012年は暫定値。

(出所)表1に同じ

スリランカにおいても、失業率の低下、労働力確保の困難、最低賃金引き上げの動きなど、他の

アジア諸国と同様の労働環境の変化がみられる。もともと労働者保護に重きを置く傾向のある国柄で、政府が支持率向上のために今後さらに労働者寄りの政策を打ち出してくる可能性も否定できない。ただ現在のところ、労働者によるデモやストが頻発するような事態には至っておらず、労働者の質や生産性に対する日系企業経営者の評価は総じて高い。政府が企業・経営者サイドの意見にも耳を傾け、バランスの取れた労働政策を打ち出せるかが、今後スリランカが「プラス 1」になれるか否かのカギになるだろう。

(崎重雅英)

(スリランカ)

雇用機会の創出が課題－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応 (16)－ (パキスタン)

2013年06月11日 カラチ事務所 添付ファイル: なし

国内では失業率が6%(2010～2011年)となり、雇用機会の創出が最大の課題となっている。治安上の懸念から海外からの直接投資が低迷していることや、政府が国内から資金調達しているため、国内の民間企業に設備投資資金が回らず、製造業の雇用拡大が進んでいないと指摘されている。

<技術者らは海外に職を求める傾向>

人口が年率2%以上のペースで増加しており、労働政策上の最大の課題は雇用機会の創出だ。技術・技能を有するパキスタン人は、国内での就労機会が少ないことに加えて、より高い収入が得られることから、海外に職を求める傾向が強い。海外での就労は本国送金をもたらすし、政府としても、総合収支の改善、国内における失業人口増加の回避の両面でメリットが大きい。

国内の賃金動向は、高いインフレにより上昇傾向にあるが、ドルに対するルピーの下落により、外貨建てでみると賃金上昇は相殺される。就業可能人口が毎年増加するため、数字の上では労働者雇用は容易だが、熟練工やマネージャークラスの確保は難しい。

<「労働力の輸出」が政府の主要施策>

パキスタンの労働行政は、2010年4月の第18次憲法改正により州政府に権限移譲され、1年後の2011年7月に実行に移された。かつての労働・人的資源省は人材開発省として、労働力の輸出、労働者の生活環境の向上、人間らしい労働条件の確保など連邦レベルの施策を担うこととなった。

連邦政府が「労働力の輸出」を主要施策としていることでも分かるように、労働政策の最大の課題は「雇用の確保」だ。現在でも1億8,000万人と世界6位の人口を抱え、2010年の人口増加率は2.05%、国連の予測では2023年には世界5位の人口大国になる見込みだ。

失業率は5.6%(2010年)から6.0%(2011年)。統計の定義上、この失業率には半失業状態などの場合の不完全就業、条件さえ良ければ就職する意思のある就職希望者の疑似失業の場合は含まれていないため、かなり低めに出るとみられる。これを勘案すると、失業者の数が多いのは、治安上の懸念により海外からの直接投資が低迷していることや、政府が国内から資金調達しているため、国内の民間企業に設備投資資金が回らず、製造業の雇用拡大が進んでいないことなどが指摘されている。こうした国内の雇用状況下、海外でも就業可能な能力を有するパキスタン人は単に就業機会のみならず、国内より高い収入を求めて海外での就職先を探すことになる。政府

としても海外在住者からの本国送金は、今や貴重な外貨獲得手段となっており、2012年7月から2013年3月の海外からの本国送金額は前年同期と比較して6%増の103億5,400万ドルと、ここ数年増加傾向にある。

政府の公式統計で把握できている海外在住パキスタン人は、学生を含め約630万人(2010年)。パキスタン人の海外在住者の増加を受けて、在外パキスタン人省は「在外パキスタン人に関する国家政策」の策定を開始しており、2013年2月に発表された草案を基に取りまとめを進めている。

<一般工員の質の向上も課題>

国内最大都市のカラチがあるシンド州の月額最低賃金は、2008年にそれまでの4,600ルピー(1ルピー=約1.0円)から6,000ルピーに、2010年には7,000ルピーと上昇しており、2013年4月現在8,000ルピーになっている。賃金は5年で33%と大きく上昇しているが、ドルに対するルピーの下落により、ドルに換算すると、2008年95.9ドル、2010年83.5ドル、2013年81.2ドルとドル建てでは低下傾向となる。しかし、中堅技術者クラスとなると、海外での就業も可能なので、海外の賃金水準と競合し、2012年の596ドルから2013年には638ドルと7%増となっている(ジェットロ投資コスト比較調査)。一般工員の採用についても、就業人口の増加と失業率の高さから数字上は人材の確保は容易にみえるが、国内の識字率が58.5%と低く、熟練工の確保はそれほど容易ではない。

国内では労働争議(ストライキ、ロックアウト)や労働組合問題が生じることはほとんどない。国内の労働環境で懸念事項を挙げるとすれば、児童労働だ。パキスタンは、スポーツ用品、特にサッカーボールの生産で有名だが、過去、児童労働を行っていたとして、消費者の指摘を受け、スポーツ用品メーカーはイメージを著しく損なった。このため、国内の商工会議所などが児童労働防止に対する活動を展開するとともに、海外の輸入者も定期的に製造工場を訪問し、商品のチェックとともに、労働者の権利が確保されているか、児童労働が行われていないかなどを入念に確認している。政府の規制、施策というよりは、企業の収益に直接影響する取引先である外国企業の監視の目が、労働者の権利確保、環境整備につながっているといえよう。国内での就業機会が増加し、生活水準が向上すれば、労働者の権利意識も高まり、かつて先進ASEAN諸国が経験した労働問題も発生する可能性があるが、パキスタンではもう少し時間がかかるとみられる。

(白石薫)

(パキスタン)

最低賃金導入でワーカー昇給率 8.3%に急上昇―激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(17)― (マレーシア)

2013年06月12日 クアラルンプール事務所 添付ファイル: なし

2013年1月1日に初めて最低賃金が導入された。2013年の製造業のワーカーの賃金上昇率(見込み)も、前年の4.8%から8.3%に上昇するなど、徐々に産業界への影響が顕著になってきた。また、7月1日には最低定年法が施行され、定年退職年齢が60歳に引き上げられる。企業は賃金改定や定年制度の見直しなど、雇用法制度の改正への対応に追われている。

<2013年のワーカー昇給率は前年の2倍近くに>

在マレーシア日本人商工会議所(JACTIM)の賃金実態調査によると、2013年の賃金上昇率(見込み)は、ワーカーを中心に大幅な上昇がみられる(表1参照)。スタッフが5.4%の上昇に対して、ワーカーが8.3%を見込む。スタッフの昇給率は、2011年から3年にわたり5%台で推移しているが、ワーカーは2013年に前年に比べ2倍近い上昇率になる見込みだ。業種別にみると、食品10.3%(2012年4.5%)、鉄鋼・非金属7.7%(4.6%)、電気・電子9.9%(4.9%)と製造業ワーカーの賃金上昇率が特に大きい。

表1 日系企業の昇給率

(単位:%)

業種別	2011年		2012年		2013年(見込み)		
	スタッフ	ワーカー	スタッフ	ワーカー	スタッフ	ワーカー	
全体平均	5.0	4.8	5.1	4.8	5.4	8.3	
非製造業	商社・卸	6.3	6.9	6.1	5.5	5.8	6.0
	小売り	6.0	5.0	6.0	—	5.0	—
	保険・金融・リース	4.9	—	7.8	—	6.9	—
	運輸・流通	5.7	5.3	3.8	3.0	3.7	3.0
	建設・エンジニアリング	4.8	5.3	7.7	5.5	6.0	5.7
	その他サービス	5.2	3.8	4.9	5.3	5.3	5.5
製造業	食品	4.6	4.5	4.5	4.5	5.1	10.3
	鉄鋼・非金属	4.3	4.6	4.4	4.6	4.4	7.7
	電気・電子	4.4	4.5	4.0	4.9	6.4	9.9

(出所)第26回、第27回、第28回JACTIM賃金実態調査

賃金上昇の背景には、2013年1月1日から施行された最低賃金制度があり、マレー半島部で月額900リンギ(1リンギ=約32.8円)、サバ州、サラワク州およびラブアン連邦直轄地で月額800リンギとなっている(表2参照)。原則、全業種を対象とし、外国人労働者にも適用される。財務省の発表によると、最低賃金制度導入により、労働者全員の平均月給が600~700リンギから900リンギへと平均で30~50%増加した。また、外国人労働者を含めた全労働者の残業代などの手当も増加したため、収入全体が平均で1,200~1,500リンギになったと公表している。日系企業の多くは既に900リンギ程度の賃金を支払っている企業が多く、そのため財務省発表に比べ、上昇

率は表 1 のとおり比較的小幅にとどまっている。

表2 最低賃金 (単位:リンギ)

地域	最低賃金額	
	月額	時給
マレー半島部	900	4.33
サバ州、サラワク州、ラプアン連邦直轄地 (出所)2012年最低賃金令	800	3.85

最低賃金制度施行前の 2012 年 12 月、日系企業は、政府が発表した最低賃金ガイドラインに従い、従業員の賃金改定の対応に追われた。地域によっては、ワーカーの基本給は 450 リンギから 500 リンギレベルのケースもあり、これまで現金で支給していた食費などの諸手当を基本給に組み込むなどして、900 リンギ以下の職員の賃金を最低賃金水準まで引き上げる賃金改定が実施された。近年の賃金上昇傾向に対応するため、比較的労務費の安い地方に製造拠点を移転していた企業にとって、半島で統一された最低賃金は大きな痛手だ。

<最低定年法で労務費がさらに上昇>

今回の最低賃金導入で最も恩恵を受けた層は、外国人労働者といわれる。マレーシアでは、立ち仕事や夜勤などの重労働が多い製造現場の仕事を、ローカル人材が敬遠する傾向がある。このため、製造現場での作業員の約 4 割は、インドネシア、バングラデシュ、ミャンマーなどの近隣諸国からの外国人労働者に依存しており、マレーシア全体で外国人労働者が計 200 万人以上就労している。

政府はリーマン・ショック以降、マレーシア人の雇用確保や治安上の観点から、増加する外国人労働者の人数を制限しており、具体的には認可審査を厳格化している。最低賃金もその取り組みの一環で、ワーカーの賃金が上昇することで、製造現場におけるローカルの就労者が増加することを政府は期待している。しかし、ローカル人材が作業員になるのを敬遠するのは「低賃金」ではなく、「重労働」が主な原因なので、現実的には最低賃金導入後もローカル作業員の確保は引き続き難しく、外国人労働者依存が続いている。認可の厳格化で、近年外国人労働者の確保が難しくなっている上に、最低賃金導入で賃金も大幅に上昇し、製造業を取り巻く雇用環境は年々厳しくなっている。

2013 年は最低賃金制度導入に続き、さらに労働分野で大きな制度変更が行われる。2013 年 7 月 1 日に施行される 2012 年最低定年法 (Minimum Retirement Age Act 2012) だ。これにより、被雇用者の最低定年は 60 歳となり、最低定年に達する前に退職させることはできなくなる。現在、公務員を除き定年の年齢は定められておらず、定年年齢の決定は企業に委ねられている。企業の多くは、年金支給が開始される 55 歳を退職年齢としており、60 歳定年は従業員をさらに 5 年雇用するコスト負担が生じることになる。7 月の施行を前に、企業は 55 歳以降の賃金体系の制度設

計や退職金制度の見直しなどの対応に追われている。

(手島恵美)

(マレーシア)

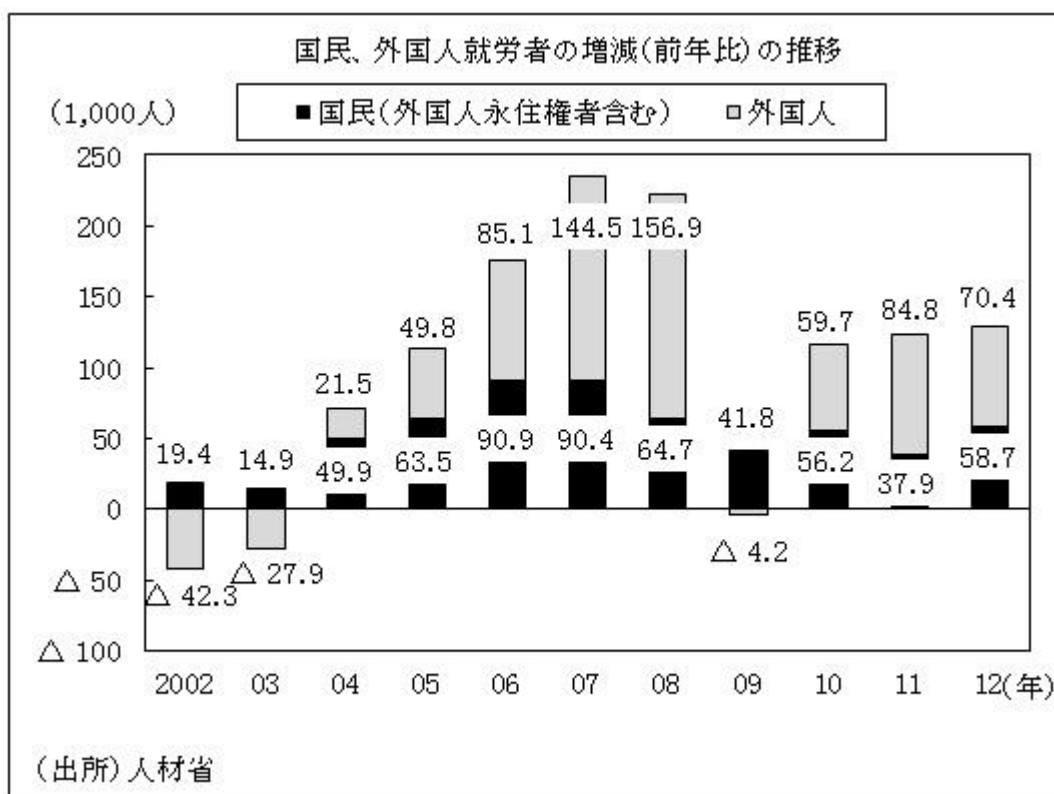
外国人雇用抑制の焦点は幹部・専門職に一激変する東アジアの労働・雇用環境と政府産業界の対応(18)－(シンガポール)

2013年06月13日 シンガポール事務所 添付ファイル: なし

政府が2010年から、外国人労働力の積極的な受け入れから抑制へと転じて以来、雇用市場は急速に逼迫しつつある。特に外国人に依存することが多いサービス業や建設業などでは、人材不足が深刻化している。しかし、政府はこうした産業部門を中心に、外国人雇用税を引き上げると同時に雇用枠を縮小するなど、外国人の雇用規制を強化している。雇用規制の焦点は今後、外国人の幹部・専門職に移る見通しだ。

<逼迫する雇用市場と強まる外国人抑制策>

政府は2000年代、幹部から中堅、低熟練労働者に至るあらゆるレベルの外国人を積極的に受け入れてきた。特に2005年以降に外国人雇用規制が緩和されたことから外国人は大幅に増え、2007年に前年比14万4,500人増、ピークの翌2008年には15万6,900人増加した。世界経済危機で減少し、その後、2010年以降の景気の急回復に伴い外国人は再び増加に転じている(図参照)。しかし、経済政策の見直しのために発足した官民合同の経済戦略委員会(ESC)の2010年2月の提言に基づき、政府は外国人労働者の受け入れを抑制する政策へと転じている。



ESC は提言の中で、国民の労働生産性の向上を通じて実質所得を引き上げるためにも、外国人労働者への依存を軽減する方針を示した。同委員会は向こう10年間の労働生産性の伸びを年率2~3%と、それまで10年の平均年率1%から引き上げる目標を掲げるとともに、外国人を労働者全体の3分の1に抑制するとした。政府がこの提言に基づき、低・中熟練外国人労働者の雇用税を段階的に引き上げ、就労許可証の発給基準を強化するなど、外国人の受け入れを徐々に引き締めた結果、外国人の増加幅は2011年の8万4,800人増から、2012年には7万400人増と縮小した。2012年末時点の労働人口は約336万人で、このうち外国人は38%を占める。外国人の抑制策などにより、2012年末時点の失業率は2.0%と低い水準にあり、雇用市場は極めて逼迫している。

<サービス業や建設業で人材不足が加速>

外国人の雇用規制が段階的に強化された結果、特にサービス業や建設業など外国人に依存することが多い分野で、人材の確保は経営者にとって頭の痛い問題となっている。例えば飲食店の場合、近年日本を含め海外からの新規参入も多く、飲食店の人材ニーズは増えている。しかし、休日出勤が多いなど待遇面での不満から飲食店への国民の就職人気はもともと低い上、外国人の低熟練労働者向け就労許可証「ワーク・パミット(WP)」と中熟練労働者向けのSパスの保持者を採用できる1社当たりの雇用枠(注1)も徐々に狭められ、外国人の採用も厳しさを増している。この結果、国内大手レストランチェーンのトンロックグループが2012年12月、経営する一部レストランを深刻な人材不足を理由に閉店するなど、人材不足で閉店を余儀なくされる飲食店も目立ちつつある。また建設業界でも、労働者の確保の厳しさから公共住宅(HDBフラット)を含めた工期の遅れと、外国人雇用税引き上げなどによる建設コストの上昇を懸念する声も高まっている。

しかし、2013年度政府予算(2月25日発表)では、外国人の雇用規制がサービス業と建設業を中心にさらに強化された。2013年7月から低・中熟練外国人労働者の雇用税が段階的に引き上げられ、サービス部門などの雇用枠が縮小される。雇用税の引き上げは特に建設部門の引き上げ幅が大きく、2015年7月から建設非熟練労働者の雇用税が初めて1人当たり月1,000シンガポール・ドル(Sドル、1Sドル=約80円)を突破する予定だ([2013年3月6日記事参照](#))。

<国民の採用優先求める枠組み設定へ>

また、国民の学歴の向上に伴い、専門職や幹部職に就く国民が増えているのに伴い、外国人雇用規制の焦点は外国人の専門職・幹部職向け就労許可証「エンプロイメント・パス(EP)」に移りつつある(注2)。2013年度政府予算案の国会審議では、低・中熟練外国人労働者と異なり雇用限度比率の適用のないEP保持者と国民が、専門・幹部職での雇用面で競合する問題に議論が集中した。タン・チュアンジン人材相代行は3月14日の審議で、「EPのうち特にQ1パス(基本月給3,000Sドル以上4,500Sドル未満)の発給基準について、2013年後半に見直す」との方針を示した。また人材省は、国民の採用優先を求める何らかの枠組みも同時に設定するとしている。

政府の外国人労働者の抑制方針は今後も変わらない見通しだ。リー・シェンロン首相は 4 月 4 日、「外国人労働者数をかなり抑制したことで、経済に打撃を与え、一部成長機会も失うことになるかもしれないが、(労働者の抑制は)不可欠だ。労働生産性と効率性をどれだけ向上できるか、引き続き取り組みが必要だ」と述べた。政府が 1 月 29 日に発表した「人口白書」でも、国民の少子高齢化と外国人雇用規制により労働総人口の伸び幅が、2010 年までの 30 年間の年平均 3.3% から、2010～2020 年に年平均 1.0～2.0%、2020 年には 1.0%へと大きく縮小するとの予測を示し、経済成長を支えるためにも労働生産性の向上に向けた取り組み強化を促していた。

(注 1)外国人の低熟練労働者向け就労許可証「WP」保持者と中熟練労働者「S パス」保持者の採用については、建設やサービス業など業界ごとに全従業員に対する雇用枠が定められている。外国人専門職・幹部職向けの「エンプロイメント・パス(EP)」の採用については、雇用枠は設けられていない。

(注 2)「人口白書」で、国民の専門職・管理職・幹部・技術職(PMET)の割合が現行の 50%から、2030 年には約 67%に拡大するとの予測が示された([2013 年 2 月 13 日記事参照](#))。

(本田智津絵)

(シンガポール)

長期滞在ビジネスビザの発給を厳格化－激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(19)－(オーストラリア)

2013年06月14日 シドニー事務所 添付ファイル: なし

人口規模の小さいオーストラリアでは外国人労働者への依存度が高いが、2013年2月にギラード首相は長期滞在ビジネスビザの発給を厳格にすると発表した。これは労働党の支持母体である労働組合の意向をくんだ発言とみられている。失業率が上昇するなど国内労働市場の悪化がみられる中、9月の総選挙で外国人労働者に関する政策が争点の1つとして浮上しそうだ。

<業種間の賃金格差が拡大>

2007年11月に政権に就いた労働党は労働関係法の整備を行い、2009年3月には労使関係の枠組みを定めたフェアワーク法が成立、労使紛争の解決などを主な任務とするオーストラリア公正労働局(FWA)が設置された。FWAは労働条件の最低水準を定めて法的拘束力のある「労使裁定」を設定するほか、業種を122に分類してそれぞれの最低賃金を定めている。

2012年7月1日から実施された2012/13年度(2012年7月～2013年6月)の労使裁定では、全業種の最低賃金引き上げ率を2012年6月の消費者物価上昇率2.0%(基調インフレ率、前年同期比)を上回る一律2.9%とし、週給606.40オーストラリア・ドル(豪ドル、1豪ドル=約103円)、または時給(週38時間労働)15.96豪ドルとしている。

ABSが2013年2月に発表した2012年11月の平均週給は、前年同月比4.6%増(季節調整値)で、労使裁定の水準を上回っている(表1参照)。しかし業種別では、鉱業が9.6%増、建設業が5.4%増と高い伸びとなった一方、製造業は1.1%増、健康・福祉業が0.5%増にとどまるなど、業種により伸び率に大きな差が出ている。

表1 業種別平均週給

(単位:豪ドル、%)

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	前年同月比
鉱業	1,818.2	1,952.9	2,069.6	2,172.9	2,381.2	9.6
製造業	1,050.6	1,078.7	1,089.7	1,144.5	1,157.5	1.1
建設業	1,079.0	1,219.7	1,218.4	1,307.2	1,377.9	5.4
小売業	614.6	591.4	612.0	624.3	647.1	3.7
金融・保険業	1,210.7	1,231.8	1,348.8	1,374.6	1,423.9	3.6
健康・福祉業	789.3	832.3	873.4	898.9	903.0	0.5
政府・治安	1,091.9	1,172.1	1,234.1	1,269.9	1,333.1	5.0
全業種平均	909.5	955.0	996.1	1,033.7	1,081.3	4.6

(注) 各年とも11月のデータ。

(出所) オーストラリア統計局(ABS)

＜ビザ発給は技能取得者を優先＞

国土が日本の約20倍と広大な一方で、人口は2,270万人余りと少ないオーストラリアでは、常に労働者不足が指摘されてきた。特に、資源関連や道路、鉄道などのインフラ開発に必要となる技術系や、高齢化の進行に伴う介護など福祉関連の労働者不足が課題となっている。

これらの業種では外国人労働者への依存度も高いが、外国人が長期にわたって働くには、主に外国人駐在員が取得する長期滞在ビジネスビザ(最長4年の457ビザ)か、永住ビザ(移住ビザ)が必要だ。

457ビザを受けるには、外国人が企業の役員であることや、国内の労働者では補えない技能の取得者であるなど雇用者が外国人でなければならない理由、さらには法律で定められた年収の最低水準を上回ること、などの条件をクリアしなければならない。

移民・市民権省(DIAC)が発表した業種別の457ビザ発給件数をみると、全体ではリーマン・ショック直後の2009/10年度に大幅に減少したが、2011/12年度ではリーマン・ショック前を大きく上回る水準となった(表2参照)。

表2 457ビザ発給件数(業種別) (単位:件、%)

	2008/09 年度	2009/10 年度	2010/11 年度	2011/12 年度	2011/12年度	
					構成比	前年度比
鉱業	4,300	2,490	3,650	6,460	9.5	77.0
製造業	4,390	1,940	2,490	4,100	6.0	64.7
建設業	5,540	3,330	5,920	9,160	13.4	54.7
小売業	1,690	920	1,230	2,220	3.2	80.5
金融・保険業	1,950	2,040	2,620	2,510	3.7	△4.2
健康・福祉業	9,480	6,520	6,270	7,870	11.5	25.5
政府・治安	840	890	520	500	0.7	△3.8
全業種合計	50,660	34,790	48,080	68,310	100.0	42.1

(出所)移民・市民権省(DIAC)

一般労働者の場合は永住ビザを取得しなければならないが、同ビザは主として技術者に限られている。永住ビザの発給件数は毎年度の予算案発表時にDIACが公表しており、過去の実績と2012/13年度の予定件数は表3のとおり。

表3 永住権ビザ発給件数 (単位: 件)

	2008/09 年度	2009/10 年度	2010/11 年度	2011/12 年度	2012/13 年度
技術永住	114,777	107,868	113,725	125,755	129,250
雇用主保証	38,026	40,987	44,345	46,554	47,250
独自技術	44,594	37,315	36,167	37,772	45,550
州政府保証	14,055	18,889	16,175	22,247	24,650
ビジネススキル	7,397	6,789	7,796	7,202	7,400
家族永住	56,366	60,254	54,543	58,604	60,185
その他	175	501	417	639	565
合計	171,318	168,623	168,685	184,998	190,000

(注) 2012/13年度は予定、その他は実績。

(出所) 表2に同じ

2011/12年度の永住ビザ発給実績は18万4,998件で、出身国別ではインド2万9,018件、中国2万5,509件、英国2万5,274件、フィリピン1万2,933件の順。インドは前年度比33.3%増となり、前年度1位だった中国(13.7%減)と逆転した。

<労働問題が総選挙の争点に>

457ビザはその時々々の経済状況に応じて、発給枠の増減や審査基準の見直しが行われてきた。2013年2月には、ブレンダン・オコナー移民・市民権相に続き、ギラード首相が「457ビザ取得者は、特殊な技術を所持しておらず、制度が乱用されている」などと指摘し、同ビザの発給を厳格化すると発表した。景気が減速し、製造業を中心に大量の解雇が報じられ、失業率が上昇するなど国内労働市場の悪化がみられる中、この発言は、9月14日の総選挙を前に、労働党の支持母体である労働組合の意向をくんだ発言だとして議論を巻き起こした。

また、労働組合の最上位組織に当たるオーストラリア労働組合評議会(ACTU)は3月に、2013/14年度の最低賃金の週給を30豪ドル引き上げる要求を掲げた。これに対して経営者側のオーストラリア産業連盟(AIG)のイネス・ウィロックス会長は「オーストラリアの企業は、高いコストと豪ドル高により競争力が弱まっている。雇用主が全額負担する退職年金は9%から12%に上がることが決まっている。さらに給与を上げるのは困難だ。ここ数年はストライキが増えており、FWAの役割の見直しが必要ではないか」と指摘している。

9月に行われる総選挙ではビザ発給を含めた労働問題が争点の1つになるとみられる。

(込山誠一郎)

(オーストラリア)

技能労働者はアジアなどからの移民に依存—激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応(20)— (ニュージーランド)

2013年06月17日 オークランド事務所 添付ファイル: なし

2012年7～9月期に1999年以降最悪の7.3%を記録した失業率は、10～12月期には6.9%まで下がった。しかし、労働参加率(生産年齢人口に占める労働人口の割合)は67.2%と前期比1.2ポイント下落して2004年9月期以降最低の水準になり、就業者数も3四半期連続で減少した。近年はアジアからの移民労働者が増加しており、2011/12年度の技能移住カテゴリーでのビザ発給者の国別内訳でインドが英国を上回り首位になった。自国民では補えない技能労働者を確保すべく、政府は移住申請手続きの効率化を図っている。

<就業者数は3四半期連続で減少>

統計局が2月7日に発表した2012年12月期の労働力調査によると、2012年10～12月の四半期の失業率は、前期の過去最悪の7.3%から0.4ポイント下がり6.9%だった(表1参照)。しかし、労働参加率は1.2ポイント減少して67.2%、就業者数は219万4,000人(男性116万8,000人、女性102万6,000人)と前期比1%減で、3四半期連続で減少した。特に15～19歳の若者と60歳以上の減少が著しかった。女性と週15時間未満のパートタイム就業者数も減少したが、フルタイム従業者数は緩やかに増加している。地域別・業種別にみると、カンタベリー地域の建設部門の男性の雇用者数が前年比で26.8%増えている。カンタベリー地震の復興事業もあり、2013年後半から2014年にかけて労働事情の改善が期待されている。失業率をエスニックグループ別にみると、ヨーロッパ系が5.5%に対して、マオリ系が14.8%、パシフィック系が16%、アジア系が8%だった。

表1 雇用・失業の推移(季節調整済み)

	2011年				2012年			
	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
失業率(%)	6.6	6.6	6.5	6.4	6.7	6.8	7.3	6.9
失業者数(1,000人)	155	155	154	153	160	162	173	163
就業者数(1,000人)	2,209	2,213	2,216	2,224	2,229	2,226	2,216	2,194
就労可能人口	3,451	3,463	3,468	3,478	3,478	3,491	3,496	3,506
非就労者	1,087	1,095	1,098	1,101	1,089	1,103	1,106	1,149
労働参加率(%)	68.5	68.4	68.3	68.4	68.7	68.4	68.4	67.2

(出所)ニュージーランド統計局

<技能移住者はインドが最多>

労働を所管する官庁は、2012年7月に科学技術省、経済開発省、労働局、建設局が統合再編されたビジネス・イノベーション・雇用省(MBIE)で、労働関係、移民、労働上の保健・安全、労働市場についての調査などを担っている。

ニュージーランドでは1970年代ごろまで英国系を優遇する排他的な移民政策が取られていたが、アジア太平洋国家として持続可能な経済成長を達成するために技能や資格を持った移民を受け入れる方針が打ち出され、1991年には移民の質的・量的側面に焦点を当て、移住許可の可否を評価する指標として、学歴、資格、年齢、職歴、ニュージーランドにおける就職内定の有無などを点数化した移民審査制度(ポイント制)が導入された。

MBIEが2013年3月に発表した「移民の傾向および見通し 2011/2012」によると、外国人労働者への就労ビザ発給数は、2010/11年度(2010年7月～2011年6月)の13万5,013人から2011/12年度には13万8,218人に2.4%増加した(表2参照)。国別内訳では、英国が最も多く1万8,112人、インドが1万6,274人、中国が1万2,760人。アジアの他の国からはフィリピンが6位で6,261人、日本が11位で3,706人、マレーシアは12位で3,068人だった。

表2 就労ビザ発給数(ワーキングホリデーを含む) (単位:人)

	2008/09 年度	2009/10 年度	2010/11 年度	2011/12 年度
英国	20,094	18,170	18,262	18,112
インド	8,808	11,617	14,004	16,274
中国	12,287	10,626	11,176	12,760
ドイツ	8,676	8,823	9,651	9,710
米国	7,471	7,821	8,367	7,917
フィリピン	6,550	5,642	5,952	6,261
フランス	3,664	4,243	4,993	4,987
韓国	4,934	4,615	4,560	4,920
フィジー	6,021	5,432	5,402	4,720
アイルランド	3,312	3,353	3,969	4,188
日本	4,674	4,070	4,040	3,706
マレーシア	3,062	3,227	3,293	3,068
合計	134,285	128,296	135,013	138,218

(注) 年度は7月～翌年6月。

(出所) MBIE

技能移住(Skilled Migrant)カテゴリーの移住ビザについては、2011/12年度は1万8,843人が承認された。国別ではインドが17%を占め、英国を抜いて首位になった。インドからの留学生が、学生ビザから一時就労ビザを経て移住ビザを取得するケースが増えている。留学生は移住ビザに必要なポイント取得が容易なため、留学生の5人に1人が5年以内に移住ビザを取得している。学生ビザの取得(6万8,980人)については、中国(1万7,565人)、インド(9,039人)、韓国(6,776人)、日本(3,079人)の順だった。

ニュージーランド人の4人に1人が移民で、移民なしには経済成長が期待できないことから、2012年3月に政府は移民政策に関する新ビジョンを発表した。新移民政策は移住申請手続きを効率化し、自国民では補えない技能を持った労働者を確保することを目的としている。

ニュージーランドは海外から移民を受け入れている一方、より高い収入を求めてオーストラリアなどへ移る移民も多い。2011/12年度に永住または長期滞在(1年以上の出国または入国)目的で8万4,400人が入国した(前年比1%減)が、8万7,600人が出国(9%増)し、2000/01年度以降初めて出国が入国を3,200人上回った。出国先の1位はオーストラリアで4万8,600人。オーストラリアからの入国者9,000人に対して、3万9,600人の出超となった。両国間では経済緊密化協定により、就労ビザなしで就労でき、職業資格の相互認証も行われている。オーストラリアの統計によると、オーストラリアに居住するニュージーランド出身者は約48万人で、これはニュージーランドの総人口(440万人)の10%を超えている。

<労働政策は労働者保護に軸足>

雇用者と被雇用者との関係に関わる法律は2000年に施行された雇用関係法(Employment Relations Act 2000)で、2001年、2004年、2008年に改正されている。雇用関係の法律の歴史を振り返ると、1894年に産業和解仲裁法(Industrial Conciliation and Arbitration Act 1894)が定められ、職能別の労働組合を介した集団交渉と「アワードシステム」といわれる仲裁裁定制度により労使交渉が行われていた。この法律は1973年に労働党政府により産業関係法が施行されるまで約80年にわたり労使関係の基本法とされ、1987年に労働関係法に代わっても伝統的な集団交渉とアワードシステムによる労使関係は維持されてきた。

しかし、1991年に国民党政権により施行された雇用契約法は、労働組合への強制加入制度の廃止、個人労使契約の導入、ストライキなどの交渉手段の制限など、労使関係を組合側主導から雇用者側主導へと変化させるものだった。雇用者側主導による労使関係は人員削減や合理化を可能にし、不況時の景気回復に一定の貢献をしたと考えられるが、家族手当の撤廃や失業手当受給条件の厳格化などを行ったため、国民から大きな反発を招くことになった。1999年11月に誕生した労働党政権は雇用契約法の見直しに着手し、2000年10月、労働者を保護しILO条約に合致した雇用関係法が導入された。雇用関係法は、雇用が労使相互の信頼、信用関係、公平な交渉を含む対人関係で、単なる契約的もしくは経済的な関係ではないとして、誠意を持って交渉することを原則としている。

2004年12月の改正法では、集団交渉の促進、誠意ある交渉の義務化とその違反に対する罰則設定、労使紛争の効果的解決をさらに支持することを目的とし、企業売却の際などの労働者の保護も強化されている。国民党政権発足後の2008年12月には、従業員が20人未満の企業に対して、新規従業員に90日間の試用期間を設けることを認める改正法案が議会に提出され、2009年3月から施行された。2011年4月から試用期間は全ての企業に適用されている。

<4月に最低賃金を引き上げ>

ニュージーランドは最低賃金を法律で定めた世界で最初の国で、1894年の産業和解仲裁法で既に業種ごとに最低賃金が決められていた。現行の法律は1983年の最低賃金法に基づき、毎年、消費者物価指数(CPI)上昇率などを勘案して最低賃金が見直されている。2013年4月から、16歳以上で新規採用でない成人1時間当たりの最低賃金を25セント引き上げ、13ドル75セント(1日当たり110ドル、週当たり550ドル)に、見習い者および新規採用者1時間当たりの最低賃金を20セント引き上げ11ドル(1日当たり88ドル、週当たり440ドル)にした[ドルはいずれもニュージーランド・ドル(NZドル)、1NZドル=約81円]。1日8時間または週40時間以上就労する被雇用者には、最低賃金以上支払わなければならない。

(原田直美)

(ニュージーランド)

アンケート返送先 FAX : 03-3582-5309
 e-mail : orf @jetro. go. jp
 日本貿易振興機構 海外調査部 アジア大洋州課宛

● ジェトロアンケート ●

調査タイトル：激変する東アジアの労働・雇用環境と政府・産業界の対応

今般、ジェトロでは、標記調査を実施いたしました。報告書をお読みになった感想について、是非アンケートにご協力をお願い致します。今後の調査テーマ選定などの参考にさせていただきます。

■質問1：今回、本報告書での内容について、どのように思われましたでしょうか？（○をひとつ）

4：役に立った 3：まあ役に立った 2：あまり役に立たなかった 1：役に立たなかった

■質問2：①使用用途、②上記のように判断された理由、③その他、本報告書に関するご感想をご記入下さい。

■質問3：今後のジェトロの調査テーマについてご希望等がございましたら、ご記入願います。

■お客様の会社名等をご記入ください。（任意記入）

ご所属	<input type="checkbox"/> 企業・団体	会社・団体名
	<input type="checkbox"/> 個人	部署名

※ご提供頂いたお客様の情報については、ジェトロ個人情報保護方針 (<http://www.jetro.go.jp/privacy/>) に基づき、適正に管理運用させていただきます。また、上記のアンケートにご記載いただいた内容については、ジェトロの事業活動の評価及び業務改善、事業フォローアップのために利用いたします。

～ご協力有難うございました～

【免責条項】

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

禁無断転載