

変化する中南米の労働・雇用環境

2014年1月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

海外調査部 中南米課

【免責条項】

本調査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ください。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、本調査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、ご了承ください。

.....

アンケート返送先 FAX : 03-3587-2485
e-mail : ORC@jetro. go. jp
日本貿易振興機構 海外調査部 中南米課宛



● ジェトロアンケート ●

調査タイトル：変化する中南米の労働・雇用環境

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～

はじめに

本報告書は、2013年11～12月にジェトロの『通商弘報』に掲載された、中南米主要各国（ブラジル、メキシコ、アルゼンチン、ペルー、ベネズエラ、コロンビア、チリ）の労働・雇用環境に関する記事を取りまとめ、一部関連情報を加筆したものである。

堅調な成長を続ける経済を背景に、中南米地域の労働・雇用環境は変化を遂げている。多くの国で失業率の低下がみられ、労働市場が売り手市場となり、人件費の上昇に加え、人材の確保や流出対策がビジネス上の大きな課題となっている。一方で、労働者保護の色彩が濃い法制度が、給与以外のコストの増加ももたらしている。

これら課題への対応が、中南米でビジネスを行う日本企業にとって急務となっている。本報告書が中南米でビジネスを展開する皆様にとって、課題解決の一助となれば幸いである。

日本貿易振興機構（ジェトロ）
海外調査部 中南米課

目次

第1章 総論	1
第2章 国別労働・雇用環境.....	5
---- ブラジル ----.....	6
① 外食・ホテル産業で増える労働力.....	6
② 人材の採用や定着にあの手この手.....	8
③ 高い賃金と多様な手当が労働コスト高の一因.....	11
④ 人材確保に工夫を凝らす日系企業.....	14
⑤ 非常に手厚い労働者保護.....	16
---- メキシコ ----.....	20
① 豊富な若年層が支える労働市場、非正規就労に課題.....	20
② 賃金の上昇は緩やか、給与体系や福利厚生費に注意.....	23
③ 人材派遣、ビザ、外国人雇用比率などの規定変更注意到.....	26
④ 日系企業は管理職の人材難に直面.....	28
---- アルゼンチン ----.....	32
① 政府統計の失業率は改善傾向.....	32
② 高騰を続ける賃金、5年間で3.3倍に.....	39
③ 労働争議が増加、強まる労組の影響力.....	43
④ 労働契約法にのっとりた雇用制度.....	45
---- ペルー ----.....	49
① 経済成長に伴い、拡大する雇用機会.....	49
② 労務管理をシステム化、給与水準も改善進む.....	52
③ 労働者保護色の強い制度に企業は苦慮.....	56

-----	ベネズエラ	-----	59
	①	失業率は改善するも支援策の維持が課題	59
	②	高インフレで民間の可処分所得の占める割合が低下	62
	③	労働者保護的な新労働法に企業は苦慮	66
-----	コロンビア	-----	69
	①	約 6 割の非正規雇用者が経済発展を下支え	69
	②	賃金は毎年上昇も、労働組合の不満は高まる	76
	③	労働コスト上昇が最重要課題	81
-----	チリ	-----	87
	①	人手不足から外国人労働者の流入が増加	87
	②	鉱業分野への人材移動が他業種に波及	90

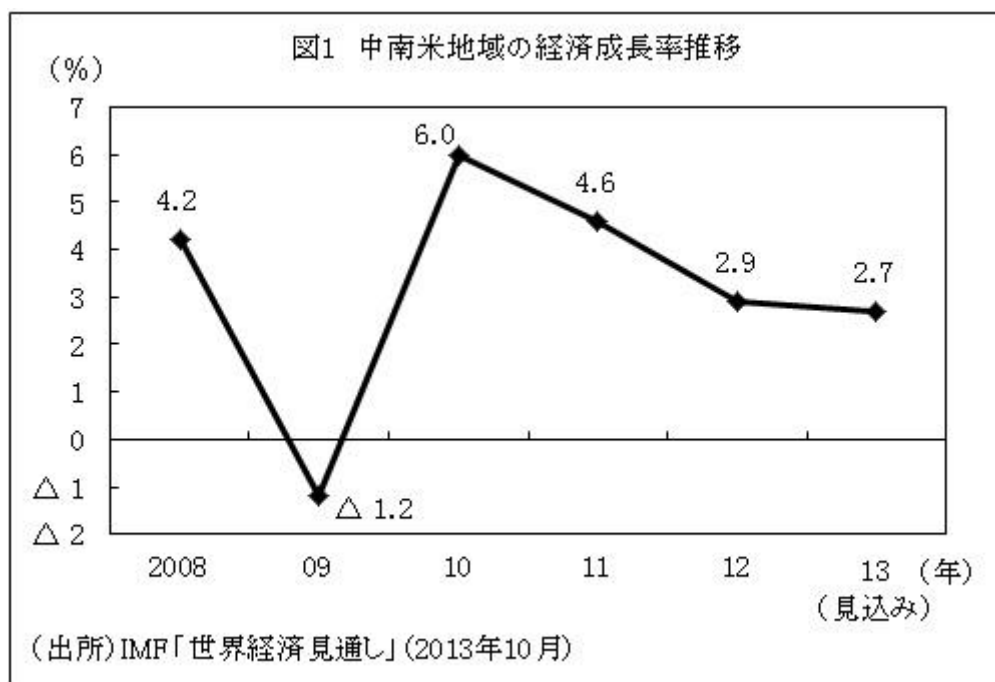
第1章 総論

人材の確保と流出対策が課題

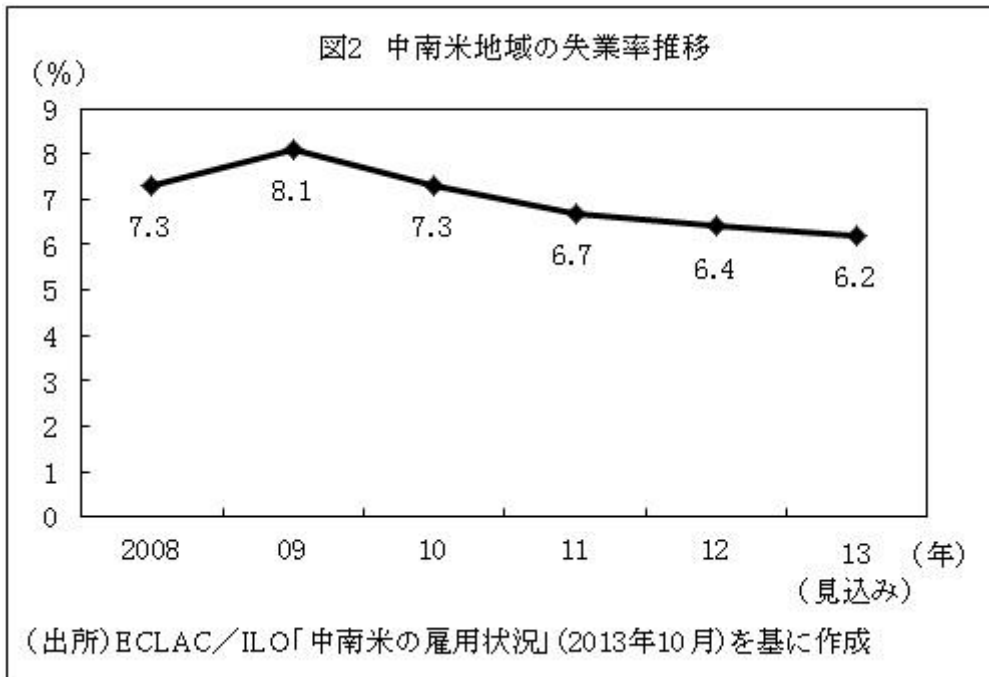
堅調ながらも成長を続ける経済を背景に、中南米地域の労働・雇用環境が変化を遂げている。失業率の低下や給与水準の上昇による転職の増加などにより、日系を含む在中南米企業にとっては人材の確保や流出対策が急務となっている。他方、伝統的に労働者保護の色彩が濃い法制度が維持されており、給与以外に税引き前利益を労働者に分配する制度が存在するなど、企業にとってコスト高となる要因も多い。中南米主要国の労働・雇用環境の現状などについて報告する。

<経済は堅調、失業率の低下続く>

IMFによると、中南米地域はリーマン・ショックの影響を受けて、2009年の経済成長率はマイナス1.2%に落ち込んだが、翌年には6.0%の成長を果たし、V字回復を遂げた。その後の経済成長率は鈍化したものの、2012年は2.9%、2013年は2.7%（見込み）と堅調に推移している（図1参照）。



堅調な経済を背景に近年、失業率の低下が相次いでいる。例えば、ブラジルでは2011年終盤からおおむね5%台で安定している。アルゼンチンでは2009年に一時8.6%まで上昇したが、翌年以降は7%台で推移している。チリでも2013年6~8月期は前期同様5.7%を記録し、算出方法が2010年の現行方式に改定されて以降、最低水準だった。ちなみに、国連ラテンアメリカ・カリブ経済委員会（ECLAC）とILOが10月末に発表した報告書によると、2013年の中南米地域全体の失業率は6.2%（前年は6.4%）前後と見込まれている（図2参照）。



また、業種別の就業者数の変化にも特徴がみられる。ブラジルやチリ、ペルーなどでは商業やサービス業の就業者が増加しており、雇用吸収力が高いといわれる製造業や建設業、農業などを上回る増加率を記録している。消費意欲が旺盛な中間層の増加によって、相次ぐショッピングモールの建設で販売店舗が増加していること、外食・ホテル需要が増加していること、金融や保険サービスへの需要も増加していること、などがその理由とみられる。

<賃金水準と離職率は上昇>

一方、中南米各国の賃金水準は上昇を続けている。ブラジルのようにインフレ率が上昇している国では前年と比較すると実質賃金の上昇率はやや鈍化しているものの、コロンビアやチリのようにインフレ率が抑制されているところでは前年以上の上昇を記録している国もある。ECLAC と ILO が発表した報告書では、2013 年上半期中南米地域の実質賃金上昇率は 2.5%程度と見込まれている。

失業率が低く、賃金水準が上昇していることから、各国では離職率も上昇している。退職しても賃金の良い職場を容易に見つけられる可能性が高いことから、例えばブラジルの日系企業では現地スタッフの離職率が 20%を越すケースがあるという。また、チリでは大規模な開発プロジェクトが相次ぎ、賃金水準が最低賃金の 6 倍に達している鉱業分野への人材集中が起こっている。

上述の失業率低下と相まって、最近の中南米の労働・雇用環境は売り手市場と化しており、管理職だけではなく、一般従業員クラスでも人材の確保や流失に悩む企業が増加している。人材確保や流失の防止策として企業は、賃金引き上げには限度があることから、研修プログラムの充実やキャリアアップの支援、抜てき人事、福利厚生制度の充実などに取り組み始めている。ただ一方で、ベテランの従業員であっても一定程度まで賃金水準が上昇した場合や人事体系が抜てきを想定していない場合、転職は止めないといったドライな対応をする企業もある。

<労働者保護の色彩が濃い法制度>

変化が著しい中南米地域の労働・雇用環境だが、一方で変化の乏しい側面も残っている。労働者保護の色彩が濃い各国の法制度だ。例えば、ブラジルやメキシコでは原則として賃金や福利厚生内容を引き下げることはできない。また、メキシコやペルーには労働者利益分配金制度がある。税引き前利益の一部（メキシコでは10%、ペルーでは業種により5～10%）を労働者に報酬として配分する制度だ。労働者の貢献度に関係なく、給与水準などに従ってほぼ機械的に配分するもので、本来であれば株主への還元や自社の再投資などに充てられるべき利益がコストになってしまう制度だ。日本ではなじみのない制度であり、注意が必要だ。

第2章 国別労働・雇用環境

----- ブラジル -----

① 外食・ホテル産業で増える労働力

在ブラジル日系企業にとって直面する経営上の主要課題の中に、労働・雇用環境に関するテーマが必ず含まれてくる。また、低失業率が持続する中で、日系企業は人材の採用・確保にも苦勞している。ブラジルの状況について報告する。産業別の労働者は農業や工業で減少し、外食・ホテル産業などで増えている。

<労働力人口は1億人前後>

ブラジル地理統計院（IBGE）は2013年8月29日、ブラジルの人口が2億人に達したと発表した。緩やかな増加傾向が続いていて、推定人口のピークは2042年の2億2,840万人とされている。

労働力人口（就業者数と失業者数の和）は1億人前後で推移している（表1参照）。ブラジルでは15歳以上から労働対象となる人口を統計にまとめている。労働力人口比率は50～53%で推移している。

表1 ブラジルの人口・労働力人口 (単位:人、%)

項目	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
人口	189,462,755	191,532,439	191,543,969	195,497,797	197,397,018	199,242,462
労働力人口	97,872,325	99,500,202	101,110,213	101,072,774	99,092,194	100,064,458
労働力人口比率	51.66	51.95	52.79	51.70	50.20	50.22

(出所)IBGE

また、労働力人口を構成する就業者数と失業者数の傾向をみると、2008年にかけて発生した世界レベルの金融危機の影響で、2009年には約100万人が就業者（9,240万人→9,140万人）から失業者（711万人→820万人）にシフトした。

その後、V字型回復を果たして7.5%のGDP成長率を達成した直後の2011年の統計をみると、就業者が9,349万人、失業者が660万人と、先の金融危機以前よりも良好な水準に達している。

<農業と工業部門の労働者数が減少>

産業別の労働者数について2007年と2011年を比較すると、農業および工業の労働者数が100万人単位で減少しており、それが両部門の比率の低下（農業18.3%→15.7%、工業

15.3%→13.4%)を招いている(表2参照)。一方、外食・ホテル産業の比率が3.7%から4.9%に上昇するなど、労働者の供給先はサービス業などにシフトしている。

また、2次にわたる経済成長加速化計画(PAC)など国家プロジェクトによる投資の拡大によって、建設や輸送、公共管理での需要が高まったとみられるとともに、経済成長を通じた中間層の拡大や今後予定される国際イベント(2014年サッカー・ワールドカップや2016年リオデジャネイロ五輪)などは、サービス産業の労働者への需要喚起につながっているとみられる。

表2 産業別労働者数 (単位:1,000人、%)

	2007年		2008年		2009年		2010年		2011年	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
農業	16,579	18.3	16,100	17.4	15,715	17.0	12,258	14.2	14,682	15.7
工業	13,846	15.3	13,995	15.1	13,598	14.7	11,391	13.2	12,509	13.4
建設	6,107	6.7	6,905	7.5	6,895	7.4	6,298	7.3	7,814	8.4
商業・アフターマーケット	16,309	18.0	16,093	17.4	16,484	17.8	14,657	17.0	16,660	17.8
外食・ホテル産業	3,351	3.7	3,592	3.9	3,623	3.9	4,094	4.7	4,570	4.9
輸送・倉庫・通信	4,374	4.8	4,596	5.0	4,436	4.8	4,791	5.5	5,109	5.5
公共管理	4,504	5.0	4,531	4.9	4,754	5.1	4,649	5.4	5,081	5.4
教育・医療・社会事業	8,379	9.2	8,539	9.2	8,681	9.4	8,129	9.4	8,627	9.2
家事代行	6,732	7.4	6,626	7.2	7,223	7.8	5,965	6.9	6,653	7.1
その他サービス	3,711	4.1	4,083	4.4	3,928	4.2	3,472	4.0	3,538	3.8
その他(サービス以外)	6,684	7.4	7,134	7.7	7,150	7.7	5,299	6.1	8,120	8.7
不明確な活動	210	0.2	201	0.2	202	0.2	5,350	6.2	130	0.1
合計	90,786	100.0	92,395	100.0	92,689	100.0	86,354	100.0	93,493	100.0

(出所)表1に同じ

また、応用経済研究所(IPEA)による産業別労働力の需給関係の調査によると、公共管理とその他サービス部門での供給過多が目立つ。しかし、その他の分野では需給バランスが均衡しているか、または需要が上回っている(表3参照)。

表3 産業別労働力の需要と供給 (単位:人、倍)

	2010年			2011年		
	需要	供給	供給/需要	需要	供給	供給/需要
公共管理	122,210	169,084	1.38	112,553	184,339	1.64
農業	1,527,632	1,650,096	1.08	1,334,749	1,485,271	1.11
ホテル・外食産業	2,334,583	2,289,393	0.98	2,602,768	2,663,453	1.02
商業・アフターサービス	6,792,471	6,604,891	0.97	7,768,154	7,818,437	1.01
建設	2,125,955	2,087,552	0.98	2,964,163	3,031,499	1.02
教育・保険・社会サービス	815,332	765,246	0.94	867,475	907,798	1.05
工業	3,999,206	4,145,155	1.04	4,354,515	4,320,016	0.99
輸送・倉庫・通信	731,778	778,082	1.06	907,135	958,405	1.06
その他サービス	167,188	779,427	4.66	109,348	700,419	6.41
合計	18,616,356	19,268,925	1.04	21,020,860	22,069,638	1.05

(出所)IPEA

② 人材の採用や定着にあの手この手

失業率は歴史的にも低い5%台で安定推移しており、労働市場は売り手市場だ。日系企業も含め企業は人材の確保に苦戦する。また、離職率も2割を超える中で、各企業は独自性も織り交ぜた従業員の引き留め策を打ち出している。

＜失業率は低下、離職率は上昇傾向＞

失業率は、2000年代初頭以降、かつては2桁台だったのが、経済成長に合わせて低下してきた。2008年の世界的な金融危機の影響を受けて、7%前後だった失業率が9%周辺に急上昇したこともあったが、数ヵ月後にはまた低下した。2011年下半年以降は経済の勢いも低調になってきたものの、失業率は引き続き低めに推移しており、現在も5%台で安定している（図参照）。



一方、離職率の推移をみると上昇傾向にある（表参照）。低失業率を背景に、より待遇の良い職場を求める動きが反映されているとみることができる。

離職数・就業者数・離職率 (単位:人、%)

項目	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
年間労働者 離職数(注)	14,730,504	18,506,940	17,804,076	19,656,876	20,317,679	20,497,920
就業者数	90,786,000	92,395,000	92,689,000	86,353,839	92,500,000	-
離職率	16.20	20.00	19.20	22.80	22.00	-

(注)2007～2010年は年間の統計データが公開されていないため、月間データから算出。

(出所)ブラジル労働省、IBGE

<募集は人材紹介会社を通じたものが一般的>

労働者の募集は、人材紹介会社を利用するのが一般的だ。大手人材紹介会社はリクルーティング専門サイトを持っており、学生をはじめとした利用者は、学歴や職歴といったプロフィールを登録することで登録者になる。人材紹介会社と契約した企業は、登録者の情報を閲覧でき、また登録者に対して採用情報を公開し募集もできる。最新のリクルーティングサイトでは、登録者が自己紹介ビデオを作成し、公開できるものもある。人材紹介会社の中には日系人に特化したところもあり、日系企業を中心に利用するケースがみられる。

また、自社による直接採用を行う企業もある。例えば日本でみられるように、自社サイトで採用情報を公開し、サイト上でエントリーシートへの記入を要求、それを受けて審査や英語試験を実施する企業もある。また、工場の作業員といった大人数の募集の場合は、新聞などで募集するケースもある。

<SNS を駆使して募集も>

最近の傾向として、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）を利用した人材のリクルーティングがある。リクルーティング会社のロバート・ハーフ（Robert Half）が、先進国など13カ国2,819人の会社幹部を対象に行った調査によると、ブラジルでは21%の企業がSNSを利用した採用活動を行っている。これは13カ国中最も高く、スペインが18%、イタリアとオランダが13%と続く。

SNSを利用した採用モデルを開発するアクロス（ACROSS）によると、最近の企業は人間関係の構築能力、成熟度、当該人物の価値といった項目を、これまでの判断基準とされた学歴、外国語、職歴といった項目と同様に評価することを求める。2009年には大手化粧品会社ナトゥーラ（Natura）、大手製鉄会社ボトランティン・シデルルジア（Votorantim Siderurgia）がSNSを活用するリクルーティング手法を導入し、2010年には大手自動車部品メーカーのボッシュ（Bosch）、HSBC銀行、電化製品メーカーのワールプール（Whirlpool）など多くの企業がアクロスの新手法を導入した。

<幹部登用は社内優先、長期勤務者に住宅提供>

現地ビジネス誌「ボセ（Voce）」と現地ビジネススクールFIAによる労働環境調査によると、現地優良企業は次のような人材確保・労働環境の整備を進めている。

まず、エレクトロ（Elektro、電力）、エレクトラックス（Electrolux、電化製品）、デュポン（Dupont、化学品）では、ある役職に空きが出た場合、外部に求めるのではなく、まずは社内の人材を優先して採用プロセスを行う「社内採用方式」を制度として導入する。同制度を通じて、従業員のモチベーションを高め、能力開発を行うとともに、自社への定

着を図る狙いがある。

優秀な人材を誘致し、確保・定着させるために賃金水準の調整を図る企業もある。例えば、ユーロファルマ（Eurofarma、医薬品）は市場の賃金水準に対して10～20%高い水準の給与を設定、またアレ・コンブスティベイス（Ale Combustiveis、エネルギー）も毎年賃金に関する調査を行い、人材確保の上で競争力のある賃金水準を設定する。

また、従業員の業務改善と目標の達成を促進するため、エレクトロラックス、シーメンス、オウロフィニオ・アグロネゴシオ（Ourofinio Agronegocio、家畜向け医薬品）では、ボーナスのかたちで従業員に対して利益を分配している。エレクトロラックスの場合、社内全ての部門が目標値に達した場合のみ、利益分配が行われるように規定されており、従業員の連携が促進されるような工夫が行われている。

珍しいケースでは、従業員の定着を図るため、従業員に住居を提供する企業がある。エスタレイロ・アトランティコ・スル（Estaleiro Atlantico Sul、造船）は2010年、ペルナンブコ州イポジュッカ市に1,328人の従業員向けに戸建て住宅を建設。12年以上勤務する従業員に対し住居を提供する制度を設け、長期間勤めることへのインセンティブとしている。

<女性従業員を意識した取り組みも>

また、企業の中には、従業員だけではなく、その家族を視野に置いた取り組みをしているところもある。ブラジルでは産休が出産28日前から数えて120日間与えられているが、マン（MAN、トラック）、ニベア（Nivea、化粧品）、ユーロファルマでは、180日間の産休を与えている。ユーロファルマはサンパウロ市などの拠点内に託児所を設置。4歳までの子どもがいる母親が働きやすい環境を提供している。また、エンブラコ（Embraco、コンプレッサー）は新生児室を有し、出産間もない従業員にも新生児の面倒を見ることが可能な体制を取っている。その他、ケース・ニュー・ホランド（Case New Holland、建機）やニベアのように、託児所の費用の援助を行っている企業も多い。これらの援助により母親への利便性、子どもの安全を確保することで、従業員の定着を図っている。

また、ケース・ニュー・ホランドには、学校で優秀な成績を得た従業員の子どもたちを表彰し、玩具やゲームなどのプレゼントを提供する制度がある。ほかにも、独自の教育活動の提供、子どもたちの学校費用を100%助成、学習用具を提供するといった取り組みを行う現地企業もある。

<幹部クラスの定着対策も>

失業率の低下とともに、幹部クラスの人材確保も困難になっており、そのための取り組みもみられる。コカ・コーラでは、2010年に役員クラスの従業員に対して170台の乗用車を支給して、その乗用車の燃料代や税金を会社が負担し、役員クラスの人材の定着を図った。同様の取り組みはニベアでも行われている。また、鉱山会社のヴァーレは2010年に役員の方の定着のプランを見直し、賃金の引き上げだけでなく、株式形態でのボーナス支給に加え、年9ヵ月分のボーナスを追加で支給するようにした。

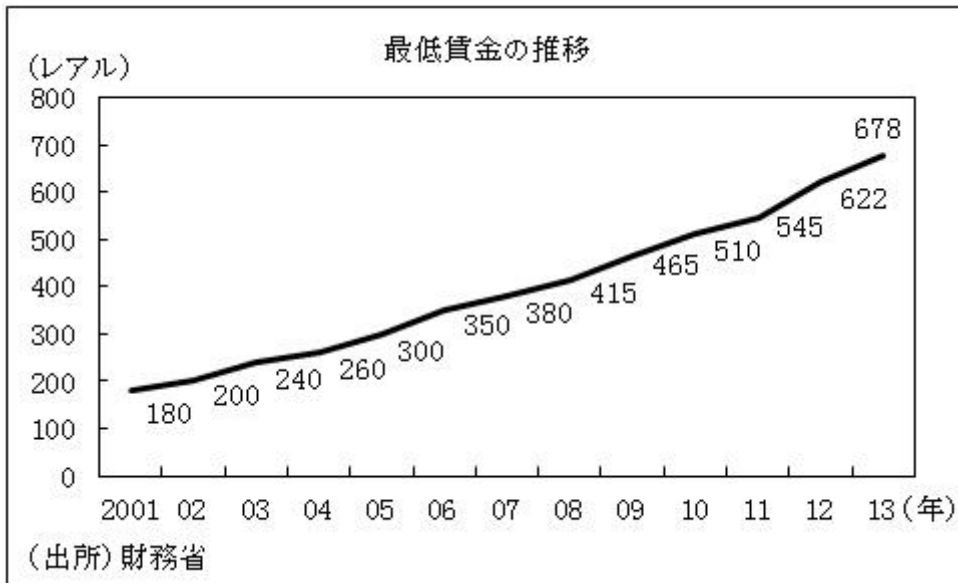
③ 高い賃金と多様な手当が労働コスト高の一因

当地での企業設立を目指す日本企業が一様に驚くのは、高い労働コストだ。例えば、アジアでの企業設立時のイメージで当地での企業設立の検討を進めようとする担当者などは、そのギャップに悩まされる。賃金に加えて多様な手当があることもコスト高の一因になっている。

<労働党政権下で上昇した最低賃金>

ブラジルの最低賃金は年々インフレ率を超える割合で上昇している。物価安定政策「リアル・プラン」が1994年に導入されて以降、カルドゾ政権時代に最低賃金の上昇率がインフレ率を下回ったのは、1999年と2002年の2回だけだ。また、中道左派の労働党出身のルーラ政権時には低所得者層に手厚い対応が取られており、最低賃金の上昇もその一環とされてきた。

現職のルセフ大統領は、2011年の就任直後の最低賃金引き上げ協議で、独自色を出すべく上昇率の抑え込みを図り、リアル・プラン導入以降では1999年の4.6%に次ぐ低い上昇率(6.9%)で合意した。しかし、その後は2012年が14.1%、2013年が9.0%と、低所得者層に配慮した対応に変わり、現時点での最低賃金レベルは300ドル(約690リアル、1ドル=約2.3リアル)程度にまでなっている(図参照)。



<幹部になるに従って高くなる賃金レベル>

5%台という近年まれに見る失業率の低さを記録するブラジルでは、日系企業をはじめ企業は人材採用で苦勞を重ねている。適切な人材を見つけることも困難になる中、悩みの種の一つとして、労働コストが高いことが挙げられる。現地調査会社データ・フォーリャ(Data Folha)のサンパウロ大都市圏における階層・職種ごとの賃金価格帯調査によれば、幹部になるに従って日本と遜色のない賃金レベルになる。

マーケティングを例にとると、アシスタントレベルでは月額1,188~7,497レアル(約5万2,272円~約32万9,868円、1レアル=約44円)、主任レベルでは2,454~1万762レアル、部長レベルになると4,106~2万2,923レアルに達する。また、企業役員レベルでは職種のいかんを問わず平均賃金で軒並み2万レアルを超える。

ただし、こうした賃金の範囲の安い方で採用することは難しく、賃金上昇率は業種や地域によって違いはあるものの、毎年インフレ率プラス2%程度といわれており、企業のニーズにマッチした人材を探すことの難しさが、企業の採用関係者から聞こえてくる。

<労働者にさまざまな手当を支給>

次に、ブラジルにおける主な手当を紹介する。

まず毎年末に、「13ヵ月目の給料」と呼ばれる給料の1ヵ月分相当額が支給される。1965年11月3日付行政令57155号により、就業1年未満の労働者も15日以上働いた場合は「13ヵ月の給料」を受給でき、月数ベースで計算された金額が支給される(月に15日以上働い

た場合には1ヵ月と換算)。

次に家族手当に関しては、2013年1月10日付社会福祉省・財務省間省令15号によれば、14歳以下の子どもあるいは障害児を有し、給与が971.78レアル以下の従業員に対しては手当の受給が保証されている。雇用先から給与が646.55レアル以下の場合には子ども1人当たり33.16レアル、646.55レアル超971.78レアル以下の場合には23.36レアルの手当が受給される。

労働時間外手当は、統一労働法第59条と憲法第7条によれば、企業との契約で超過労働が許される場合(最大1日2時間)、所定の給料(1時間分)の最低50%の追加手当が発生する。なお、契約で超過労働が記載されていない場合には、労働者は労働を断ることが可能。また2009年11月に労働最高裁判所により、従業員が日曜日に労働した場合には、企業は所定の給料の100%に当たる手当を追加しなくてはならないと規定された。

また夜勤手当は、統一労働法第73条と憲法第7条によれば、都市部の労働者の場合には22時~5時、農業従事者は21時~5時、牧畜従事者は20時~4時の時間帯で労働したときには、労働者は所定の給料の最低20%を手当として受け取ることができる。ただし、工場などが採用している1週間あるいは2週間ごとの交代制の場合は除く。

有給休暇に関して、統一労働法と憲法第7条によれば、12ヵ月間の勤務ごとに30日間の休暇が付与され、また有給休暇開始時には給料の3分の1に相当する額が支給される。この有給休暇は権利が発生してから1年以内に取得しなくてはならない。18歳以下あるいは50歳以上でなければ、この30日間は2回に分割することができるが、連続で10日以上を取得する必要がある。ただし、5回以上無断欠勤した場合には、欠勤の回数に応じて有給休暇の日数が削減され、33回以上した場合には有給休暇の権利を失う。

また、交通費引換券というのがある。従業員の通勤費を企業が事前に支払うもので、通常は専用のカードがあり、毎月一定の金額が前払い(デポジット)される。また、基本的にかかる通勤費は全て企業負担(義務)だが、交通費引換券を与える代わりに従業員の給料額から最大で6%を差し引くことができる。例えば、月額給料が1,000レアルで、交通費が300レアルだった場合、企業は300レアルを支払わなくてはならないが、給料の6%である60レアルを給料から差し引くことができる。もし交通費(例えば20レアル)が給料の6%以下(1,000レアルの場合60レアル)だった場合には、従業員は交通費引換券を受け取ると損することになるので(40レアルの損)、通常は交通費引換券を要求せずに給料の目減りを避ける。

また、食事／食品引換券も普及している。食事引換券は勤務中にレストランや軽食屋、パン屋などで食事することができるもので、食品引換券はスーパーマーケットなどで食品を購入できるものだ。この引換券も交通費引換券と同様で、通常は専用のカードがあり、毎月一定の金額がデポジットされる。この食事引換券も従業員の給料額から最大で20%を差し引いて支払いを行うことが可能。ただし交通費引換券と異なるのは、食事／食品引換券の企業負担は任意だということだ。

④ 人材確保に工夫を凝らす日系企業

GDP 成長率が頭打ちでも、当地に進出する日系企業の数に着実に増えており、400 社を超えたとの指摘もある。現地スタッフを雇う日系企業からは、「高い離職率」と「教育レベル」が雇用や人材確保の観点からの課題という指摘が聞かれる。

<高い現地スタッフの離職率>

在ブラジル日系企業が抱える課題の1つが、ブラジル人スタッフの離職率の高さだ。失業率が5%台とブラジルにあってはかなり低い水準で推移する中、離職率は20%を超えている。現地スタッフは給与など経済的なインセンティブに敏感に反応し、より良い環境を求める。その結果、出入りが激しくなり、スタッフの知識・経験の蓄積ができないといった問題が発生する。

また、離職が進む背景としては、総じて日系企業の賃金水準が現地の他企業と比較して低いことが挙げられており、特にマネジャークラスではそれが顕著だ。また、日系企業の幹部の大多数は日本からの出向者で構成され、現地スタッフにとっては幹部・役員クラスへの昇進が見込みにくいことがモチベーションの低下につながっているとの指摘もある。

また、毎年行われる給与改定によっては、社内で調整した給与増加率よりも市場の給与増加率の方が高いこともある。そうしたことにより、例えば、工場ではベテランスタッフの給与と新入社員の給与が同水準になってしまい、ベテランスタッフが不満を持つといったケースもある。その他、労働環境全般では、日本とブラジルとのコミュニケーションなどの文化的相違といった問題もあり、ブラジル人スタッフが定着しづらい状態になっているとの指摘もある。

<離職率抑制にさまざまな取り組み>

それらの課題に対する日系企業の取り組み、または考えられる対策としては、給与水準を調査して他社に引けをとらない水準を確保すること、企業幹部・役員クラスの構成を日本の本社からの出向者に限定するのではなく、現地法人の直接雇用者も登用することなどが挙げられる。また日本の文化などに順応しやすい日系人を積極的に採用することも考えられる。日系企業は、長年にわたる勤務経験を積んだスタッフを昇進させる傾向があるため、結果的に勤勉な日系人がマネージャークラスに昇進するケースが多いとの話も聞かれた。

ただし、工場を持つメーカーからは、給与水準の確保は重要な課題の1つと認めつつ、給与のベースアップは大半の工場スタッフの給与増加につながり、財務が圧迫されるため、すぐに対策を打ち出すのは難しいとの意見も出ている。

また、給与だけではなく、職場環境の改善の取り組みが必要との指摘もあった。卑近な例では、スタッフの誕生日にケーキを用意して祝ったり、スタッフの家族の状況にも目配りしたりするなど、ブラジル人の習慣などを取り込むことも大事になってくる。さらに、スポーツインストラクターのいるスポーツジムの設置や保養施設の整備など、福利厚生を整え、従業員の満足度を高めることで、人材の質を確保することがカギになるとの指摘もあった。

その他、女性の営業職の採用では、子育てが一段落し、生活基盤が安定した40代の人材を採用することが定着につながるケースもある。女性社員は男性社員よりも定着率が高く、その傾向はマネージャークラスになると目立つという意見もあった。

<地道な実地訓練で人材を育てる企業も>

もう1つの課題として、現地スタッフの教育水準が低く、仕事の飲み込みや業績を上げる上で難点があるといった声がある。非常に優秀な人材もいるが、例えば一流大学を卒業し外国語を2カ国語以上使いこなせる人材は、市場のニーズが高いために給与水準も高く、一般的に採用のハードルは高い。近年の失業率の低さによって企業の求めるレベルの人材確保は年々難しくなっているのが実情だ。

このような課題への対策として指摘があったのは、優秀な人を探し続けるのではなく、地道に職場での実地訓練(OJT)で教育をし、自社で育てることだ。日系企業の中には、部課長クラス全員に毎朝職場を訪れ、現地スタッフとの対話を通じてコーチングを行うことを義務付けているところもある。このように自社で育てる場合には、定着率が高く勤勉な日系人が適しているとの声もある。育てても逃げられてしまうリスクを前にためらう向きもあるが、日系企業の中には自社で育てながら一定の給与水準に達した従業員に対して

は、残念ながら自社では雇えないので辞めてもらう、という割り切った対応をすることもある。

⑤ 非常に手厚い労働者保護

ジェトロはブラジル日本商工会議所と共催で、在サンパウロ日本総領事館の協力の下、日系企業の海外展開を支援する「海外展開プラットフォーム」事業の一環として、煩雑かつ複雑なブラジルの法務・労務・税務などを学ぶ勉強会（全6回）を開催した。その中で労務に関する勉強会の内容を紹介する。ブラジルの労働法には労働者保護など4つの原則があり、労働者保護は非常に手厚い。

<「疑わしきは労働者有利に」>

労務問題は「ブラジルコスト」の主因の1つであり、進出日系企業が抱える最大の課題の1つだ。年間200万件を超す労働裁判が起きるブラジルでは、労務問題への対応を誤ると企業の収益を大きく左右する結果につながりかねない。

ブラジル人労働者と接する際のポイントはまず、労働法の原則を理解することで、労働者保護の原則、権利非譲歩の原則、雇用関係継続の原則、現実重視の原則の4つがある。勉強会の講師を務めたジルセウ佐藤弁護士は「労働者に最も有利な規則（法令など）が適用されるとともに、条文化されていなくとも、『疑わしきは労働者有利に』という労働者保護の原則が、労働法の根底にある」と言う。

また同弁護士は、進出日系企業が陥りやすい誤りの1つに、権利非譲歩の原則に対する理解不足を指摘する。これは、「労働者は与えられた権利を勝手に放棄できない」という原則だ。例えば、労働者が自ら「超勤手当は不要」と書面で意思表示しても、労働法で超勤手当の受け取りが認められているので、その意思表示は無効とされる。「労働者の意思・同意を書面で取り付けていれば、労働裁判などが起きても問題はない」という誤った認識を持っている企業もある、と同弁護士は指摘する。

労務管理上留意すべき主な事項は、採用方法、派遣職員などの間接雇用、給与（超勤手当、交通費、食費手当などの諸手当を含む）、休暇・休憩時間、休日出勤、産休などの女性保護、労働組合、解雇およびその予告通知、労働裁判提訴の時効、国家社会保険院（INSS）積立金、勤続期間保障基金（FGTS）だ。ジルセウ佐藤弁護士によると、これらは労働法の

基礎を成す項目で、労働裁判で論点となるチェックポイントでもあるという。これらのうちの主要な項目の留意点は次のとおり。

<面接で妊娠の有無を聞くのは禁じ手>

性別、年齢、人種、妊娠の有無などを採用基準とすることは差別的行為と見なされる。最近では、女性やマイノリティーの保護を求める風潮が強くなっており、差別的行為を採用基準としていることが確認されると、雇用関係を認めることや精神的苦痛に対する損害賠償を求められるケースが多い。例えば、面接で家族構成を聞くことは問題ないが、妊娠の有無を聞いてはいけない。

他の留意点として、採用時点の健康状態の確認がある。特に製造業では、採用前の健康診断書が非常に重要だ。採用後、「労働によって耳が悪くなった」などの訴えを労働者が起こすことがあるため、採用時点の健康状態を正確に把握しておくことがトラブルを回避する上で必要となる。勉強会参加企業からも「同様のトラブルに巻き込まれたことがある」との報告があった。ジルセウ佐藤弁護士は「労働医が職種ごとに必要な検査を適当に済ませるケースが散見されるが、企業は労働医に必要な検査を確実に実施させ、記録を残すことが重要だ」と訴える。

<人材派遣会社を通じた雇用は3ヵ月以内の臨時に限定>

労働コストが高く、訴訟リスクの高いブラジルでは、直接雇用を最小化し、サービス提供契約（業務委託契約）や派遣会社を通じた従業員の確保を検討する企業が多いが、これらの活用についても注意が必要だ。

日本の業務委託契約に相当するサービス提供契約が認められる要件は、(1) 直接従属性がないこと（上司一部下の関係ではなく、対等な立場であること）、(2) 偶発的であること（特定の事象に対する特定のサービスであること）、(3) 会社の間接業務であること（本来業務と見なされる業務の委託でないこと）、(4) 複数の顧客から、複数の収入源があること（1ヵ所に勤務し、収入源も1ヵ所であると直接雇用契約と見なされ、サービス提供契約とは見なされない）、の4点だ。サービス提供契約が認められるのは、弁護士、会計士、エンジニア、タクシー運転手などの業務に限定される。

勉強会参加企業の関心が高かった「営業業務の外注」の可否について、ジルセウ佐藤弁護士は「委託先が専ら1つの発注元の営業業務のみを請け負うケースでは、サービス提供契約ではなく、直接雇用の関係があると見なされる可能性が高い。訴訟を起こされると、発注元の立場は弱く、雇用関係を認め、社員としての待遇ならびにそれに準じた補償などを求められるケースが多い」という。

また、ブラジルで人材派遣会社を通じた雇用が認められるケースは、3 ヶ月以内の臨時雇用か、警備、清掃、その他間接的業務に限定される。これらの場合でも個人契約は認められず、法人間での契約が必要で、上司一部下の関係といった直接従属性があってはならない。

<固定給は実質的に毎年上昇>

年金などの法定福利の算出基礎となる給与は、固定給と変動給に分けることができる。固定給は労働契約で定める固定額を指し、労働者の出勤に対して支払われるもので、変動給は超勤手当のほか、諸手当（不衛生手当、危険手当、夜勤手当、食費手当、転勤手当）などを指す。

ブラジルでは、労働者の待遇を引き下げることができないため、実質的に固定給は毎年インフレ率プラスアルファ程度引き上げられている。変動給についても、例えば食費補助を一度与えたら、その権利を以後保証しなければならないなど、労働者の権利が強く守られている。

超勤手当は通常的时间給を基礎に計算され、平日（土曜日は平日扱い）の場合はその 150%、休日の場合は 200%となる。ジルセウ佐藤弁護士は「労働裁判では、従業員が超勤手当未払いを訴える例が多い。従業員が自己都合により就業時間前に出勤したにもかかわらず、その分の超勤手当を請求するケースがある。企業はタイムレコーダーの電源を就業時間直前に入れたり、就業時間前の職場への出入りを制限（門を開けないなど）したりすることが望ましい。一部の銀行などの企業では徹底したタイムレコーダー管理を行っている」と言う。

出張時はホテルにいる時間以外は労働時間と見なされ、移動時間や取引相手などとの食事労働時間に含まれるため、これをベースに超勤手当を支給しなければならない。業務用の携帯電話を支給するだけではスタンバイ状態と見なされず、超勤手当を支払う必要はないが、携帯電話を支給した上で、「いつでも活動できるように」と指示された場合はスタンバイ状態として超勤手当を支給する必要がある。

<労働法は有給休暇の分割取得を認めていない>

有給休暇（年間最大 30 日間）は、工場などの操業停止（集団休暇）を除いて、原則として一括で与えなければならない。労働者の要望を踏まえ、分割して休暇を取得させている企業もあるが、労働法は分割取得を認めていないため、労働者から同意を取り付けていたとしても「権利非譲歩の原則」に基づき、その意思表示は無効とされる。休暇の分割取得

をさせていた場合、労働裁判の際に企業側が不利な立場になる。

<従業員の職務怠慢の立証は困難>

定年制度がないことから、企業側から解雇を一面的に行うか、本人からの退職願提出を待つかで悩む進出日系企業が多い。ジルセウ佐藤弁護士は「労働法上は従業員の職務上の怠慢などを理由に解雇をすることが認められているが、裁判となった場合、従業員の怠慢などを合理的に証明することは難しく、裁判の長期化や泥沼化につながっている。また、怠慢などを合理的に証明できなかった場合、精神的苦痛を理由に損害賠償まで求められるケースもある。こうしたことを踏まえ、ブラジルでは先に対象者にペナルティーを支払った上で、あえて会社都合による理由なき解雇とすることを選択する企業が多い」という。なお、労働者は直近過去5年間の雇用関係に関して訴訟を起こす権利を持ち、退社しても2年間はその権利を有する。

<日本で年金保険料を納めていれば INSS 積立金は免除>

日本の年金制度に相当する INSS 積立金について、最近1年ほどで大きな制度変更がなされている。

1つは、日本で年金を納める駐在員の積立金支払いについてだ。2012年3月に発効した日・ブラジル社会保障協定は、年金の二重加入問題と保険料掛け捨て問題を解消することを目的としている。この協定により、派遣期間が5年以内の駐在員は、基本的に派遣元国の年金制度にのみ加入することになり、日本で年金保険料を納める駐在員は、INSS 積立金の支払いが不要となった。

もう1つは、2013年から時限的に実施されている、INSS 積立金の雇用主負担額の変更だ。雇用主（企業）は本来、人件費の20%に相当する額を積み立てる必要があるが、一部の業種を対象に、積立額が売上高の1%または2%へ変更されている。対象となる業種は順次段階的に拡大されており、その範囲は製造業、建設業からサービス業に至るまで、多岐にわたる。本件は、政府による企業の人件費負担軽減策の1つで、2014年12月末までの時限措置だ。指定された業種は、強制的に新しい制度への移行が求められるが、時限措置期限の90日前（2014年10月2日まで）に期限の延長に係る法令がない場合、従来どおり人件費の20%相当額の積み立てに戻ることになる。本件については、企業の負担額に大きな影響を与えることから、今後も注視しておく必要がある。

----- メキシコ -----

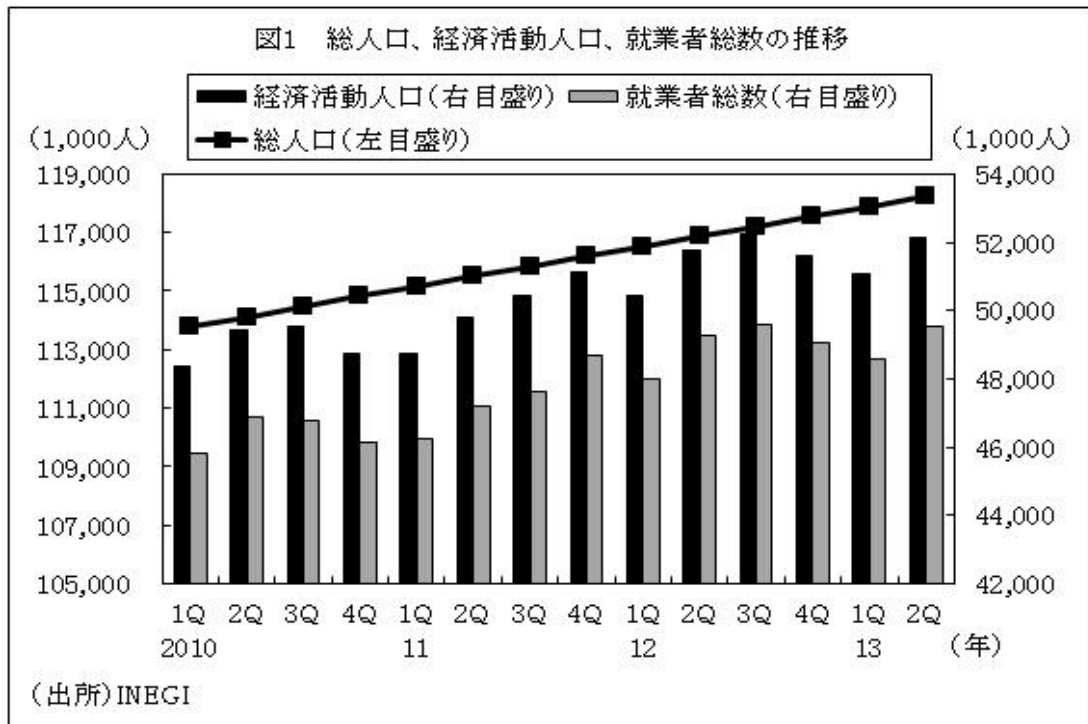
① 豊富な若年層が支える労働市場、非正規就労に課題

2012 年の中南米日系進出企業の経営実態調査によると、メキシコにおける経営上の問題のトップは労働コストや労務問題などではなく、治安だ。若年層が支える豊富な労働力があり、新興国の中でも賃金上昇などは緩やかだ。とはいえ、硬直的な労働法制への対応や、日系企業間では管理職レベルの賃金高騰、現地化に向けた人材確保の困難さなどが労務管理上の問題として挙げられる。メキシコの労働・雇用環境を 4 回に分けて報告する。1 回目は非正規雇用が問題となっている労働市場をみる。

<しばらく続く豊富な労働力>

国立統計地理情報院（INEGI）によると、2013 年第 2 四半期時点のメキシコの総人口は 1 億 1,822 万 9,000 人と、2010 年第 1 四半期から 3.92%増加している（図 1 参照）。経済活動人口は 5,215 万 6,000 人で 7.82%の増加、就業者数も 4,954 万 9,000 人で 8.14%の増加となっている。総人口に占める経済活動人口の比率は 44.1%、就業者総数の比率は 41.9%だ。

2012 年 11 月に国家人口評議会（CONAPO）が発表した「人口見通し 2010～2050 年」によると、人口は今後も増加を続け、2050 年には 1 億 3,747 万人に達する。既に少子高齢化が始まっているが、14 歳以下の人口比率は相対的に高止まりし、2050 年でも総人口の 21.0%、生産年齢人口の 33.8%と見込まれている。若年人口の豊富な「人口ボーナス期」のピークは 2020 年代前半だが、少子高齢化の進展は他国に比べて緩やかに進むとみられている。



就業者数を産業別にみると、2013年第1四半期時点で農林水産業が648万5,000人、鉱工業が1,153万4,000人、サービス業が3,024万7,000人となっている(表参照)。構成比としては商業が19.6%と最も高く、次いで製造業が15.5%となっている。2010年第1四半期からの伸び率はサービス業が7.0%増と、鉱工業(3.7%、ただし製造業は6.0%)、農林水産業(5.3%)を上回っている。

産業別就業者数 (単位:1,000人、%)

産業	2010年	2011年	2012年	2013年	構成比
農林水産業	6,153	6,103	6,386	6,485	13.4
鉱工業	11,122	11,079	11,382	11,534	23.8
製造業	7,101	7,077	7,378	7,525	15.5
建設業	3,632	3,656	3,617	3,581	7.4
サービス業	28,246	28,759	29,854	30,247	62.3
商業	9,079	9,214	9,440	9,522	19.6
ホテル・レストラン	3,078	3,120	3,308	3,390	7.0
運輸・通信・倉庫	2,258	2,283	2,346	2,430	5.0
就業者総数	45,818	46,225	47,970	48,564	100.0

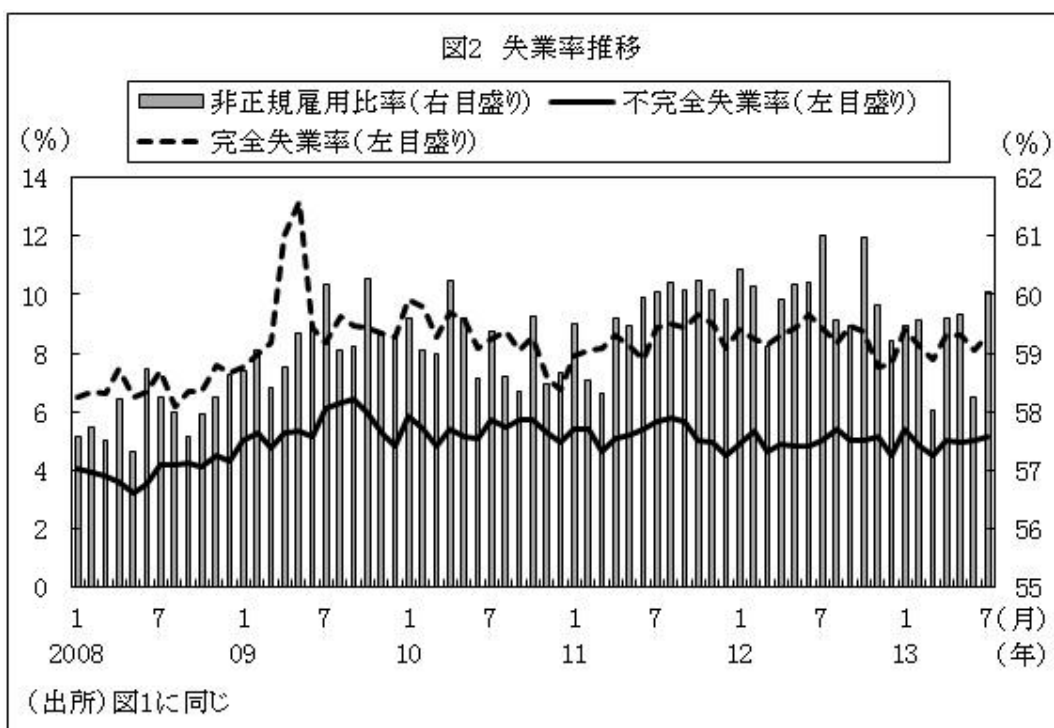
(注) 各年とも第1四半期。

(出所) 図1に同じ

<進まぬ正規雇用>

経済活動人口に対する失業者数でみた「完全失業率」は、2013年7月時点で5.12%と一見低く出ているが、「さらに多くの時間就業する希望がある」と回答した人の割合を示す「不完全失業率」をみると、8.61%だった（図2参照）。また、非正規雇用比率の問題がある。インフォーマル部門（露天商や行商人など、法人格を持たず家計と資本の区別がつかない家内企業性格の全ての経済活動）に加え、被雇用者でありながら社会保険法などの法律が定める健康保険に加入していない労働者を含めると、60.04%に上る。

メキシコで毎年創出されている民間部門の正規雇用者数は50万～60万人程度だが、生産年齢人口（15～64歳）は毎年100万人以上増えている。正規雇用だけでは吸収し切れないため、若年世代の多くが非正規部門の就業に流れている。政府は安定的雇用の創出のためには5%以上の経済成長が必要としているが、それが実現していないことが背景の1つだ。労働力の需給関係がタイトにならず、地域差はあっても現状ではまだ賃金の高騰を招かない要因となっている。



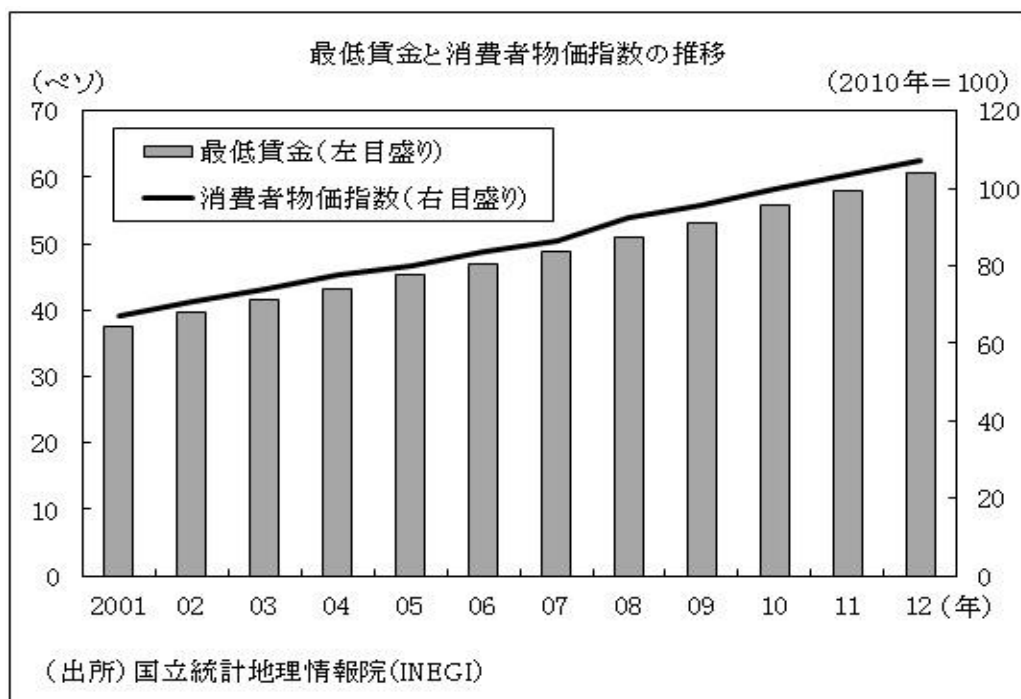
② 賃金の上昇は緩やか、給与体系や福利厚生費に注意

メキシコ編の2回目。最低賃金はほぼ消費者物価指数に連動し、賃金上昇も緩やかだが、上級職の賃金水準は月額 5,000 ドルを超える場合もある。また、特有の時間外労働賃金の計算方法や労働者利益分配金制度などは進出企業が押さえておくべきポイントだ。

<上級職の賃金水準は高レベル>

2001年に日給 37.57 ペソ（約 282 円、1 ペソ=約 7.5 円）だった法定最低賃金は、2012年に 60.50 ペソ（約 454 円）となっている。2001年から約 61%の伸びとなっており、これは消費者物価指数の 2001年から 2012年までの伸び率（60%）とほぼ一致し、消費者物価上昇とほぼ同レベルで最低賃金は改定されてきている（図参照）。

最低賃金は政府、組織労働者、民間企業の代表で構成する国家最低賃金委員会（CONASAMI）が毎年決定する。2012年 12月 21日に公布された 2013年の賃金改定は 3.9%の引き上げとなった。一方、消費者物価上昇率は 2012年 12月の前年同期比で 3.57%、2012年の年間平均値では 4.11%だった。最低賃金の改定率は、雇用主と労働組合の賃金改定交渉における参考指標となる。また、最低賃金は労働法上の各種罰金の計算単位にも使われるので注意が必要だ。



米国労働省労働統計局（BLS）が 8月に発表した 2012年の主要国製造業労働コストの状況を基に各国の 2002~2012年の年平均上昇率を求めると、メキシコは 1.44%となり、米国

(2.99%)、英国(3.91%)を下回る(表1参照)。また、新興国と比べると、メキシコの賃金上昇がさらに緩やかであることが分かる。

表1 主要国の製造業労働コスト(1時間当たり、福利厚生費・社会保険料込み)
(単位:ドル、%)

国	2002年	2004年	2006年	2008年	2010年	2012年	年平均 上昇率
米国	27.37	29.32	30.49	32.78	34.74	35.67	2.99
ブラジル	3.08	3.82	5.99	8.44	10.08	11.20	15.40
メキシコ	5.59	5.26	5.88	6.47	6.23	6.36	1.44
日本	21.75	25.59	24.32	27.80	31.99	35.34	5.54
韓国	10.37	12.73	17.55	16.50	16.62	20.72	8.00
フィリピン	1.02	1.09	1.34	1.77	1.90	2.10	8.38
中国	0.73	0.81	1.06	1.36	n.a.	n.a.	n.a.
フランス	23.31	32.60	34.70	43.29	40.55	39.81	6.13
ドイツ	27.63	37.70	39.33	47.51	43.76	45.79	5.77
ハンガリー	4.19	6.17	6.86	9.78	8.40	8.95	8.81
ポーランド	3.98	4.69	6.03	9.38	8.01	8.25	8.43
スペイン	13.81	19.78	21.75	27.68	26.60	26.83	7.65
英国	22.11	28.52	31.25	34.22	29.44	31.23	3.91

(注) エンジニアや管理職も含む。年平均上昇率は2002～2012年。

(出所) 米国労働省労働統計局(BLS)

表2はメキシコ社会保険庁(IMSS)に加入する労働者の平均賃金(日給)の業種別推移をみたものだ。組合組織の強い鉱業や電気・ガス・水道分野などに比べ、2008～2012年の製造業分野の年平均上昇率は4.11%にとどまっている。全体でも4.00%で、これは消費者物価指数の同期間の平均上昇率3.84%とほぼ同レベルの上昇率でしかない。賃金上昇の緩やかさが外資系の製造業を引き付ける要因となる一方、メキシコの国内消費市場を攻略する企業にとっては、実質家計所得の向上が遅れていることにも注意が必要だ。

表2 社会保険庁(IMSS)加入労働者の平均賃金(日給)の推移

(単位:ペソ、%)

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	年平均 上昇率
農林水産業	127.2	131.9	136.4	143.4	150.1	4.22
鉱業	300.4	342.7	373.1	390.3	419.0	8.67
製造業	231.9	243.3	251.3	261.1	272.4	4.11
建設業	169.1	174.6	178.9	184.7	191.9	3.21
電気・ガス・水道	496.4	521.1	544.7	592.2	636.3	6.41
商業	196.4	204.4	211.6	219.7	229.8	4.00
運輸・通信	285.2	296.6	305.5	315.8	326.4	3.43
企業・個人サービス	228.0	234.7	242.9	254.4	264.2	3.76
社会サービス	235.6	248.7	261.2	273.0	286.7	5.03
全体	222.3	231.6	239.2	249.3	260.1	4.00
消費者物価指数	92.2	95.5	99.7	103.6	107.2	3.84

(注) 賃金は社会保険負担金の計算基準となる広義の給与(SBC)で、福利厚生費を含む。消費者物価指数は2010年12月下旬=100。年平均上昇率は2008～2012年。

(出所) 労働社会福祉省発表データなどを基に作成

表 3 は、階層別に月額賃金の動向をみたものだ。ワーカーの賃金は確かに他新興国と比べても安価と思えるが、上級職では月額 5,000 ドルを超える場合もある。

表3 都市別階層別月額賃金(2012年) (単位:ドル)

都市	ワーカー (一般工職)	エンジニア (中堅技術者)	中間管理職 (課長クラス)
ティファナ	331.75~551.65	1,209.05~2,496.38	2,055.81~4,363.70
メキシコ市	285.50~431.95	910.25~2,063.02	2,892.25~5,102.74
モンテレイ	284.32~445.42	1,080.36~2,125.25	3,169.05~5,431.21
アグアスカリエンテス	258.33~391.40	1,095.93~2,113.59	2,191.87~4,305.45
グアナフアト	273.98~712.36	978.51~1,957.02	2,348.43~4,305.45
ケレタロ	281.81~704.53	1,095.93~2,191.87	2,739.83~4,305.45

(注) 基本給(Salario Base)ベース。
(出所) 大手人材派遣会社

<時間外労働や PTU の仕組みに注意>

給与・福利厚生などで注意するものとして、a. 時間外労働、b. 休暇手当、c. 解雇保証金、d. 労働者利益分配金 (PTU)、e. 各種福利厚生が挙げられる。

時間外労働については、1日3時間、週9時間を超えてはならないとされる。この間1時間当たりの残業代は時間内の2倍となる。9時間を超えてはならないとされながら、一方で9時間を超える場合3倍の残業代を支払うと規定されており、運用との間にグレーゾーンが存在する。ただし、9時間以上の残業それ自体は従業員側に働く義務はなく、当局の罰則の対象となるリスクが常に存在する。

休暇日数については1年目6日。勤続年数により2年目以降2日ずつ増え、6年目からは5年ごとに2日増える。休暇を取得すると1日当たり給与の最低25%に相当する休暇手当が支給される。休暇取得の権利発生後1年6ヵ月で休暇の権利は失効する。

解雇については、労働者に明らかに非があることを証明できない限り、雇用主都合による不当解雇と見なされ、その際には解雇保証金を支払う必要がある。退職保証金と精算金に分かれ、保証金は広義の給与3ヵ月分に加え、給与の20日分に勤続年数を掛けた額になる。広義の給与は、労働の対価として従業員が得られる収入（基本給、交通費、ボーナスなどの福利厚生を加えた給与）を指す。精算金は年末ボーナスの比例分、取り残した休暇・休暇手当など、勤続手当（最低賃金の2倍の12日分に勤続年数を掛ける）分も支払うことになる。

PTU は、税引き前利益の10%を労働者に分配する制度だ。原則として労働者の貢献度などにかかわらず、労働日数と給与水準に応じて機械的に配分する。

年末ボーナスは給与の15日以上と定められ、通常は労働協約の改定で徐々に増額される。食費補助、交通費補助、貯蓄基金、民間医療保険など、雇用主の判断で任意の福利厚生費を支払うところもある。

③ 人材派遣、ビザ、外国人雇用比率などの規定変更注意到

メキシコの労務関係で近年の重要な改正に労働法、移住法施行規則がある。特に、まだ相場感が固まっていない人材派遣、要件が厳しくなった駐在員のビザ発給、外国人雇用比率などには注意が必要だ。メキシコ編の3回目。

<労働法の「人材派遣スキーム」に注意>

近年の労働関係の法改正では重要なものが2つある。労働法改正と、移住法施行規則だ。

改正労働法は2012年11月30日に公布された。労働法の基本は1917年憲法に基づき、1931年に連邦労働法として発効したが、当時の時代背景もあり労働者保護的な色彩が強かった。労働法が抜本改正されたのが1970年以来というのも、これまで強く保護されてきたことの証左だ。

改正労働法では、それまで明確な規定はなかった試用期間が設定され、一般労働3ヵ月、管理職6ヵ月とされた。試用期間中の待遇はその職務の給与、社会保障、福利厚生を享受するとしており、雇用主がその従業員に適性がないと判断した場合には、従業員50人以上の企業が設置を義務付けられる「生産性・教育研修合同委員会」の意見を参考に、契約を解除できる。

期間雇用も設定された。雇用形態は無期限（終身）雇用だが、1年のうちの特定の時期や週末のみの労働を条件とした契約が可能になる。社会保険などは無期限契約の労働者と同様の権利を有するが、就業時間に応じたものとなる。

時間給の概念も設定された。1日の就業時間（日中の場合は8時間）を超える労働契約はできず、また給与は、例えば1日3時間で契約した場合、3時間分の給与が1日の最低賃金を下回ってはならないとされる。また労働法上および社会保険上の権利を有する。

人材派遣制度に関する規定も定められた。「人材派遣スキームにおける労働」の定義を、

人材派遣会社が契約先企業の定めた作業標準と監督の下で自らの管理下にある労働者を活用して契約先企業に対する作業やサービスを提供する形態とし、以下の 3 つの要件を満たす必要があるとしている（第 15 条 A）。

- (1) 職場において同一あるいは総体的に類似した業務全体に適用してはならない。
- (2) 職務の専門性により正当化されなければならない。
- (3) 契約先企業の労働者と同一または類似の職務であってはならない。

ただし、改正労働法で規定された中身についての判断が法曹界でもまちまちで、査察の事例や裁判の判例などもまだ十分でないのが実情だ。「試用期間や初期研修期間などが改正労働法で認められているものの、企業は運用間違いで罰則を科せられるのを恐れて使っていない」（「レフォルマ」紙 9 月 17 日）などと、発効後 1 年近くたった今でも同法の施行規則が必要だとの声が圧倒的だ。

これに関し、労働社会保険省下の連邦労働和解・仲裁裁判所（JFCA）で労働法に関する判断基準の準備を進めているという（「エル・フィナンシエロ」紙 9 月 9 日）。中でも人材派遣スキームにおける派遣労働者は労務上の問題について訴える先が、派遣先の企業が派遣元の企業かという問いに対し、前述の第 15 条 A ならびに B を派遣先企業が順守し、人材派遣会社との契約を明示できている限り、派遣労働者は派遣先企業に訴えることはできず、人材派遣会社側に訴えなければならないと定義するもようだ。同条 A の 3 つの規定も、その証明の仕方、証拠のそろえ方などは JFCA が発表する予定の判断基準で示されるとしている。

<移住法施行規則は「雇用主登録」に注意>

移住法施行規則は 2012 年 9 月 28 日に公布され、11 月 9 日に発効した。

これまでは、飛行機の機内などで配られる入国カード（FMM）に旅行者、またはメキシコで報酬を得ない本社派遣の技術支援職などと記入してメキシコに入国後、「資格活動の変更」手続きを行い、メキシコで報酬を得る「信任職」のステータスを取得できた。

しかし、移住法第 53 条は「訪問者ステータスでの入国者は人道的理由またはメキシコ人や定住許可を持つ外国人との家族関係などが無い限り、滞在ステータスを変更できず、許可された滞在期間が終了する前に出国しなければならない」と規定。また施行規則第 141 条は、「一時的居住者」ステータスに変更できるのは人道的理由の訪問者、あるいはメキシコ人またはメキシコに合法的に居住する外国人との婚姻・養子関係を持つ訪問者などに限定している。従って、駐在予定者はあらかじめ在外の領事館でビザを取ってから入国する

ことになる。

また、施行規則第 166 条は、「雇用主登録」について規定している。同登録はそれまでもあり、企業は公的な書類をそろえて国家移住庁（INM）に提出しておく、各種証明書の発給がスムーズにいくが、実際には登録をしなくとも証明書の発給を依頼するごとに必要な書類をそろえることで対応できた。

しかし、同規則により登録が義務化され、さらに提出書類の 1 つに「被雇用者とその国籍リスト」が加わった。その意図は労働法第 7 条に規定されている外国人雇用比率だ（注）。今後、日系進出企業で雇用主登録がない場合には、駐在員のビザ発給に必要な「雇用提供証明」を INM に提出しても許可が下りない。よって在日大使館での本人面接もセットされないということになる。

また、徐々にではあるが、外国人雇用比率をめぐって査察を受けたという日系企業の声も上がり始めている。外国人役員をカウントするかどうかなど、当局との解釈の違いをめぐるトラブルも起こっているという。

（注）全ての企業は、従業員の 90%以上はメキシコ人を雇用しなければならないという規定。ただし、役員、管理職、代替し得ない業務などの従事者を除く。

④ 日系企業は管理職の人材難に直面

国際競争力の比較では労働市場の効率性の順位が極めて低い、ビジネス上の障害としては治安や汚職を挙げる声が多い。進出日系企業は現地化に伴う管理職の人材難などに直面している。メキシコ編の最終回。

<労働市場の非効率性が足かせ>

「世界競争力レポート 2013～2014 年」によると、メキシコの 2013 年の国際競争力ランキングは前年から順位を 2 つ下げて 148 カ国中 55 位となった（表参照）。項目別では、「市場規模（11 位）」「マクロ経済環境（49 位）」などが比較的高い順位となっている。一方で、競争力の足かせとなっているのが「労働市場効率性（113 位）」だ。

この「労働市場効率性」をさらに詳しくみると、「女性の労働参加（123 位）」「雇用・解

雇のしやすさ (113位)」「退職手当コスト (104位)」などが問題視されていることになる。

メキシコの競争力ランキング

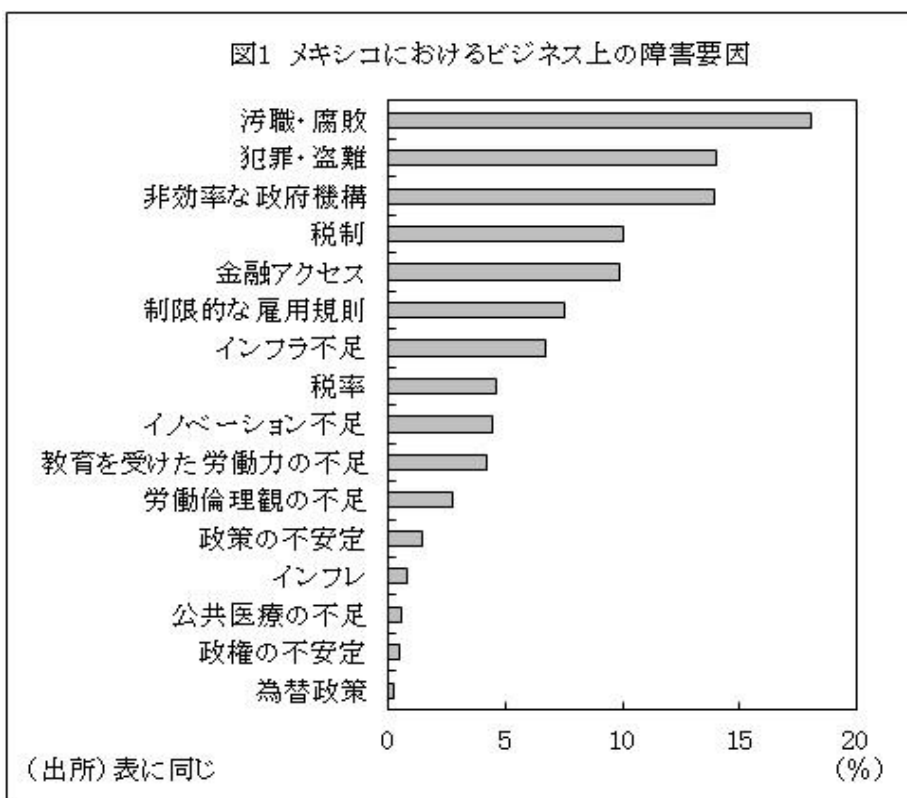
項目	順位
制度面	96
インフラ	64
マクロ経済環境	49
保健・初等教育	73
高等教育・訓練	85
財市場効率性	83
労働市場効率性	113
金融市場の発展	59
技術成熟度	74
市場規模	11
ビジネスの洗練度	55
イノベーション	61
総合	55

労働市場効率性の内訳		順位
女性の労働参加		123
雇用・解雇のしやすさ		113
退職手当コスト		104
労働インセンティブを生む税効果		102
生産性		88
賃金決定の柔軟性		87
有能な人材を国に引きつける能力		79
専門マネジメントへの信頼		76
有能な人材を国に定着させる能力		56
労使間の協力		44

(注) 順位は調査対象148か国中のもの。

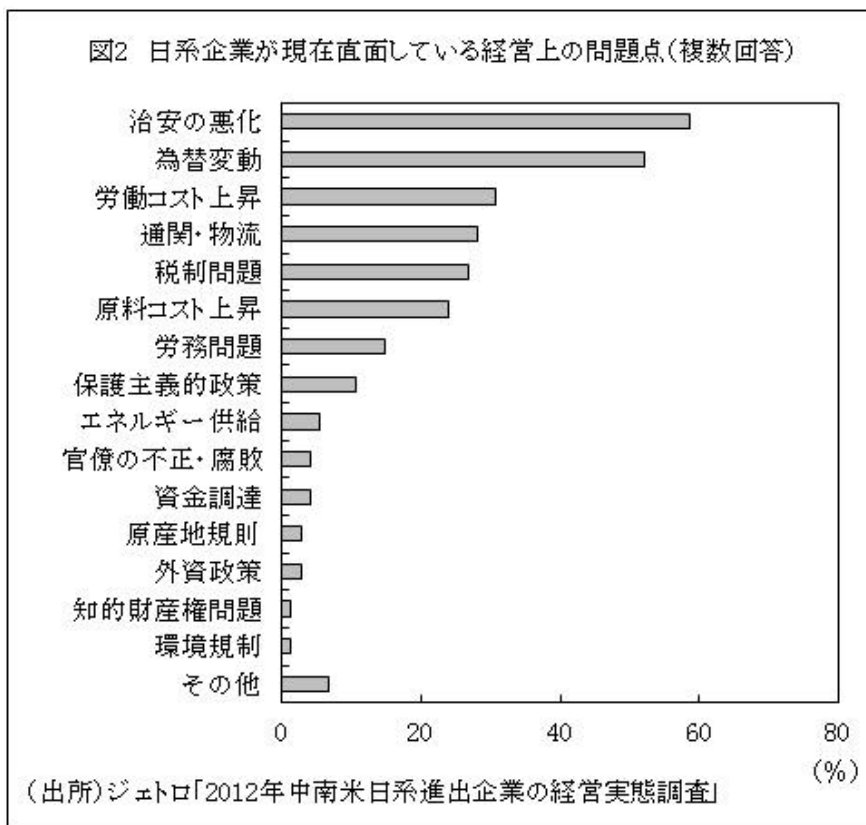
(出所) 世界経済フォーラム「世界競争力レポート2013～2014年」

また、「メキシコにおけるビジネス上の障害要因」をみると、「汚職・腐敗」「犯罪・盗難」「非効率な政府機構」「税制」などと続いており、メキシコでのビジネスには労務もさることながら、ほかに意識しなければならない重要項目が幾つもあるということが分かる (図1参照)。



＜日系企業では「従業員の質」を問題に＞

メキシコに進出している日系企業の声はどうだろうか。2012年にジェトロが実施した「進出日系企業の経営実態調査」によると、メキシコで直面している経営上の問題点（複数回答可）として上位に挙がるのは、「治安の悪化」「為替変動」「労働コストの上昇」と続き、前述の世界競争力フォーラムの「ビジネス上の障害要因」と通じる問題としては、やはり治安がある（図2参照）。また、賃金上昇についての懸念は既に出ている一方で、「労務問題」は他の項目と比べて、上位ではないことが分かる。



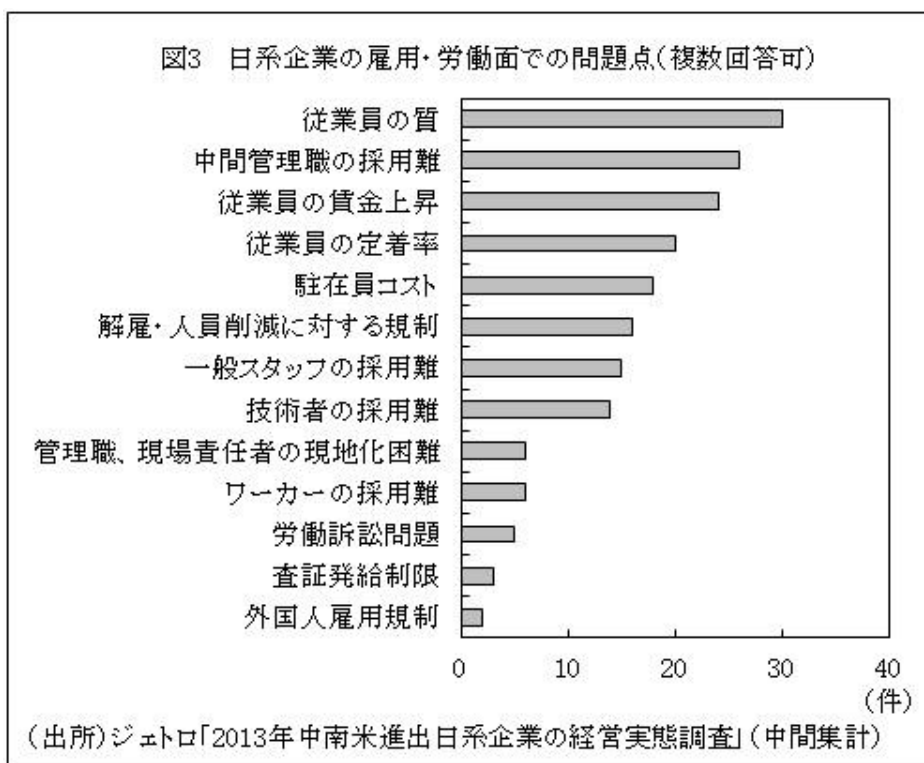
2013年の調査は集計中だが、メキシコ進出日系企業の雇用・労働面での問題点（複数回答可）に特化して取り上げると、「従業員の質」と回答したところが最も多く、次いで「中間管理職の採用難」「従業員の賃金上昇」と続いている（図3参照）。最上位にはランクされないものの、「従業員の定着率」「駐在員コスト」「解雇・人員削減に対する規制」も問題となっているようだ。一方で、「労働訴訟問題」というのはかなり下位になっている。組合問題などでデモやストライキに発展するのもまれだ。

「従業員の質」については、「中南米域内では真面目」という回答が返ってくるが多かったが、メキシコがグローバル生産体制の一翼を担うにつれ、比較対象が中南米から欧

米・アジアを含めた全世界となっている。つまり、以前のように「ブラジルと比較するとメキシコは」で済んだ議論は通用しなくなっており、生産・輸出拠点としてさらに上を目指すということの表れとも見て取れる。

「中間管理職の採用難」については、経営の現地化と関連付けてみる必要がある。経営の現地化を進めるに当たっての問題点を問うたところ、「幹部候補人材の採用難」「現地人材の能力・意識」といった点が多く挙がる。一方で「現地人材の語学能力」を問題視する声は少なかった。管理職の賃金コストは先進国の水準と比べても遜色なく、裏を返せば人材難の一端を裏付けている。米国の大学に留学経験のある人材もいるが、まずは在米の企業で働くことを目指し、メキシコに戻ってこないことも多い。また、日系企業の進出の多い中央高原付近でも転職を繰り返すケースも散見される。

ワーカーの採用に当たっても特定の地域でタイト感が聞こえ始め、企業進出が激しくなっているグアナフアト州、アグアスカリエンテス州、ケレタロ州などを避けてサン・ルイス・ポトシ州への進出を目指す動きが出始めている。既進出企業も送迎バスの運行エリアを広げるなどして新たな人材の確保に努めるところもある。また、サカテカス州やハリスコ州政府、誘致機関などは、豊富な労働力に土地の確保やインセンティブなどと組み合わせ、誘致活動を活発化させている。



----- アルゼンチン -----

① 政府統計の失業率は改善傾向

2001年12月に始まった経済危機で、失業率は一時上昇したが、その後の景気回復などによって低下し、2013年第2四半期には7.2%に改善された。こうした政府統計に対しては、実態を示していないとの批判もある。アルゼンチンの労働市場について4回に分けて紹介する。

<都市圏人口の就業者は漸増>

国家統計センサス局（INDEC）が四半期に1度、31の都市圏（注1）で実施している定期的世帯調査（EPH）によると、2013年第2四半期の都市圏人口は2,550万人で、うち労働力人口は1,184万人だった（表1参照）。2003年第2四半期と比較すると、2013年第2四半期の都市圏人口は12.9%、労働力人口は15.0%それぞれ増加したことになる。

表1 都市圏人口および総人口の推移 (単位:1,000人)

年	都市圏人口	労働力人口			非労働力人口	総人口
		労働力人口	就業者	完全失業者		
2003年	22,591	10,294	8,460	1,834	12,297	37,870
2004年	23,306	10,779	9,187	1,592	12,527	38,226
2005年	23,320	10,628	9,346	1,282	12,692	38,592
2006年	23,552	10,996	9,851	1,145	12,556	38,971
2007年	23,848	11,052	10,116	936	12,796	39,356
2008年	24,374	11,177	10,279	898	13,197	39,746
2009年	24,596	11,278	10,284	994	13,318	40,134
2010年	24,838	11,442	10,544	898	13,396	40,519
2011年	25,053	11,682	10,823	858	13,371	40,900
2012年	25,285	11,674	10,832	842	13,611	41,282
2013年	25,499	11,843	10,985	858	13,656	41,660

(注) 総人口は国勢調査に基づくINDEC推計。総人口以外は、各年第2四半期のEPHに基づく数値。

(出所) INDECのデータを基に作成

都市圏人口に対する労働力人口の割合は、2013年第2四半期では46.4%となっている(表2参照)。一方、都市圏人口に対する就業者の割合は、2003年第2四半期では37.4%だったが順調に増加し、2013年第2四半期では43.1%に改善されている(表3参照)。

表2 都市圏地域別労働力人口比率の推移 (単位:%)

都市圏地域	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
大ブエノスアイレス都市圏	47.8	48.2	48.6	49.1	47.8	48.5
ブエノスアイレス市	53.7	54.1	55.0	55.5	52.9	53.9
その他地域	46.1	46.5	46.6	47.2	46.4	46.9
クージョ地域	43.2	43.2	42.0	41.4	42.2	42.6
北東地域	37.6	36.7	36.2	38.5	38.2	36.3
北西地域	41.8	41.5	42.4	42.6	42.6	43.3
パンパ地域	45.8	45.2	45.6	46.1	47.0	46.8
パタゴニア地域	44.6	44.9	44.1	46.1	45.0	44.6
全体	45.9	45.9	46.1	46.6	46.2	46.4

(注1) 各年第2四半期のEPHに基づく数値。

(注2) 日本の統計局が定義する労働力人口比率は、15歳以上人口に占める労働力人口の割合だが、この表に記載する労働力人口比率は、年齢に関係ない全人口に占める労働力人口の割合。

(出所) INDECのEPHを基に作成

表3 都市圏地域別就業率の推移 (単位:%)

都市圏地域	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
大ブエノスアイレス都市圏	43.8	43.9	44.6	45.2	44.2	44.8
ブエノスアイレス市	50.7	50.9	51.9	52.1	49.9	51.5
その他地域	41.7	41.8	42.4	43.2	42.5	42.9
クージョ地域	41.2	40.2	39.8	39.4	40.2	40.5
北東地域	35.3	35.3	34.9	36.9	37.3	35.4
北西地域	38.6	38.0	39.4	39.7	39.5	40.8
パンパ地域	41.9	40.6	41.4	42.6	43.3	42.8
パタゴニア地域	41.5	41.2	41.5	43.5	42.5	41.6
全体	42.2	41.8	42.5	43.2	42.8	43.1

(注1) 各年第2四半期のEPHに基づく数値。

(注2) 日本の統計局が定義する就業率は、15歳以上人口に占める就業者の割合だが、この表に記載する就業率は、年齢に関係ない全人口に占める就業者の割合。

(出所) 表2と同じ

地域別にみると、大ブエノスアイレス都市圏 (Gran Buenos Aires : GBA) の労働力人口比率および就業率が、他地域に比べ高い水準にあるのが分かる。特にブエノスアイレス市の就業率は、2008年から2013年まで、常に50%前後の水準を維持している。同地域には、製造業と金融業が集まっているため、労働力に対する需要が高い。一方で北東地域は、同期間の労働力人口比率、就業率ともに40%を割っている。

<失業率は2010年以降7%台で推移>

2001年12月に始まった経済危機によって、失業率は一時大幅に上昇したが、その後の経済回復や、2002年に実施した平価切り下げによる相対的な労働コスト低下によって、都市圏全体の失業率は2003年第2四半期の17.8%から2008年第2四半期には8.0%まで低下

した。2009年第2四半期は世界的な経済危機の影響を受け、8.8%に上昇したが、その後再び低下し、2013年第2四半期は7.2%となっている（表4参照）。

表4 都市圏地域別失業率の推移 (単位:%)

都市圏地域	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
大ブエノスアイレス都市圏	8.4	8.9	8.1	7.9	7.7	7.6
ブエノスアイレス市	5.5	5.8	5.6	6.2	5.6	4.6
その他地域	9.5	10.0	9.0	8.5	8.4	8.6
クージョ地域	4.5	7.1	5.4	5.0	4.7	5.1
北東地域	6.1	3.8	3.7	4.1	2.4	2.5
北西地域	7.7	8.5	7.0	6.9	7.2	5.8
パンパ地域	8.6	10.2	9.2	7.7	8.0	8.5
パタゴニア地域	6.9	8.1	5.8	5.8	5.4	6.6
全体	8.0	8.8	7.9	7.3	7.2	7.2

(注) 各年第2四半期のEPHに基づく数値。

(出所) 表2に同じ

失業率を地域別にみると、GBAの中でのブエノスアイレス市とその他地域の間で大きな差がある。2013年第2四半期のブエノスアイレス市の失業率4.6%に対し、GBAのその他地域の失業率は8.6%となっており、GBA以外の地域と比較しても最も高い。次に高い失業率は、コルドバ、サンタフェ、ロサリオなどの都市を含むパンパ地域で8.5%となっている。

失業者数をみると、2013年第2四半期のGBAの失業者が約49万人で、都市圏全体の57.0%を占める（表5参照）。次に多いパンパ地域の失業者は約23万人で、両地域合わせて都市圏全体の84.1%の失業者を抱える。

表5 都市圏地域別失業者数の推移 (単位:1,000人)

都市圏地域	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
大ブエノスアイレス都市圏	518	555	513	507	485	489
ブエノスアイレス市	88	94	91	102	89	74
その他地域	430	461	422	405	396	415
クージョ地域	30	47	36	33	32	35
北東地域	29	18	17	20	12	12
北西地域	75	84	72	71	76	63
パンパ地域	221	261	239	204	218	233
パタゴニア地域	25	30	21	22	21	25
全体	898	994	898	858	842	858

(注) 各年第2四半期のEPHに基づく数値。

(出所) 表2に同じ

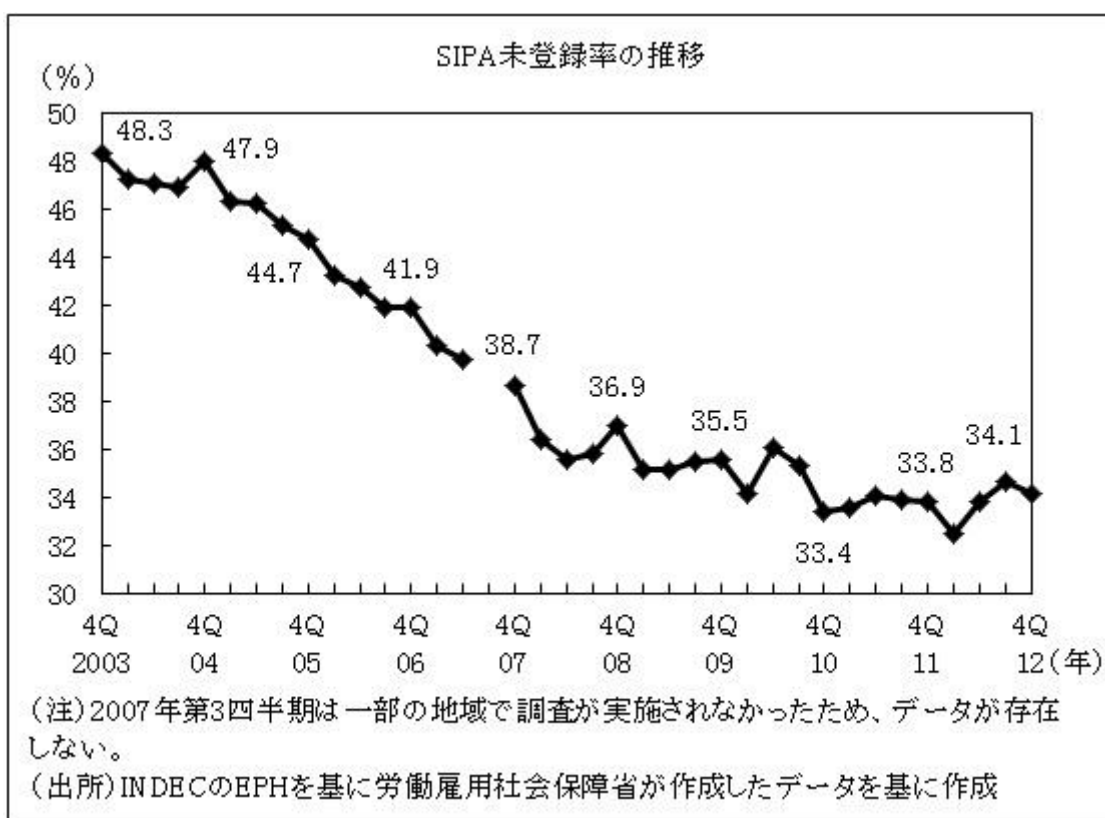
EPHでは失業率は改善しているように見えるが、一方でアルゼンチン労働総同盟（CGT）が2013年9月に発表した報告によると、実際の失業率はINDEC発表の2倍以上となり、2003年の水準から改善していないという。トラック運転手労働組合のウゴ・モジャーノ書記長

が率いる CGT は、2013 年第 1 四半期の失業率は 16.24% に上り、263 万 4,195 人の失業者がいると公表した。CGT の報告によると、政府の社会扶助プログラムにより補助金を受け取っている者が、実質的には失業者でありながらも、失業者として INDEC の統計には集計されていないという。

<インフォーマルセクターは足踏み状態に>

アルゼンチンの雇用・労働市場において失業率のほかに懸念されている点は、インフォーマルセクターの存在だ。インフォーマルセクターは、アルゼンチン統合社会保障システム (SIPA) に登録されていない 18 歳以上の就業者を指す。

INDEC の EPH を基に、労働雇用社会保障省の労働研究技術計画部がまとめているデータによると、2012 年第 4 四半期の都市圏の SIPA 未登録就業者は、就業者全体の 34.1% だった (図参照)。



SIPA 未登録就業者の割合は、2003 年第 4 四半期には 50% 弱の高い割合だったが、それ以降漸減し、2012 年第 1 四半期には 32.5% まで低下した。その要因として、SIPA への登録を伴う正規雇用を促す政策が実施されたことと、それまで未登録就業だった者が 2002 年に

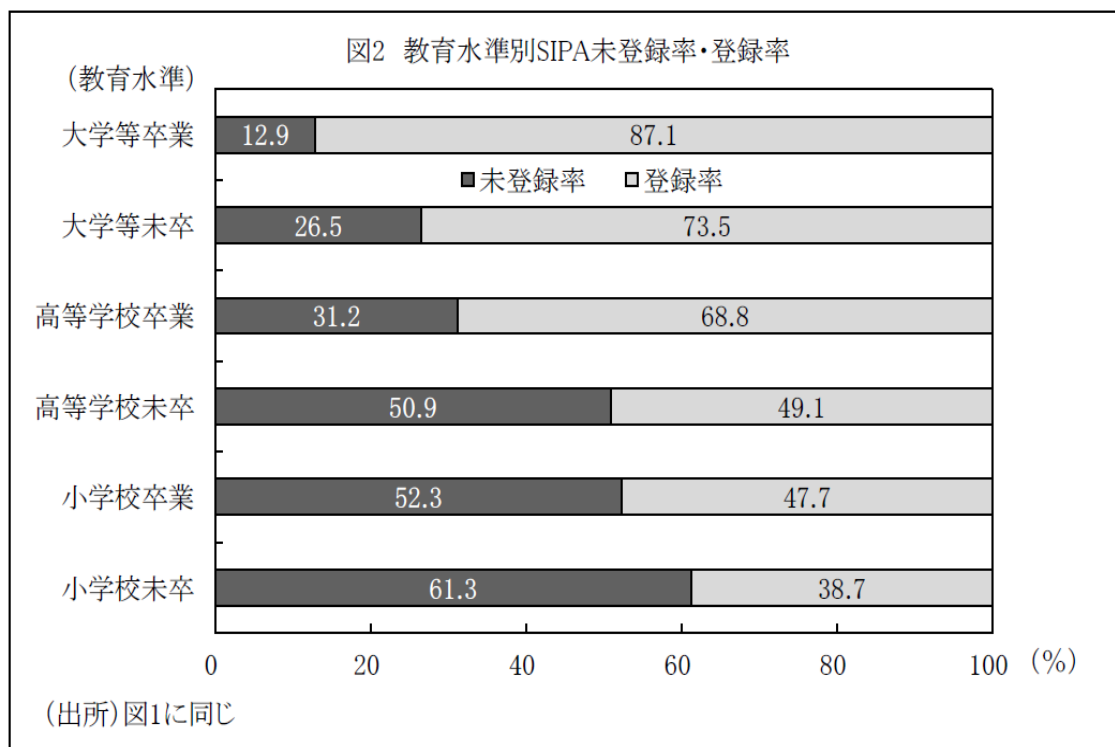
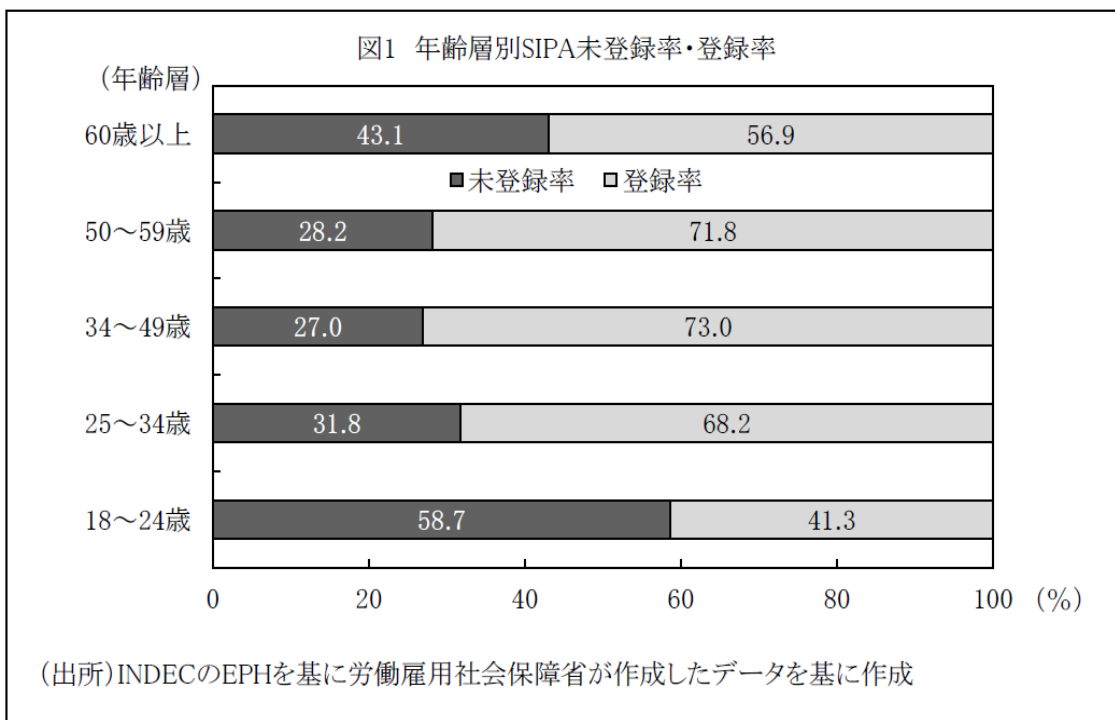
始まった世帯主プログラム（注2）に登録されたことが挙げられる。しかし、未登録就業者の割合は近年 32%から 35%の間で変化がなく、これ以上の改善は難しいと考えられている。

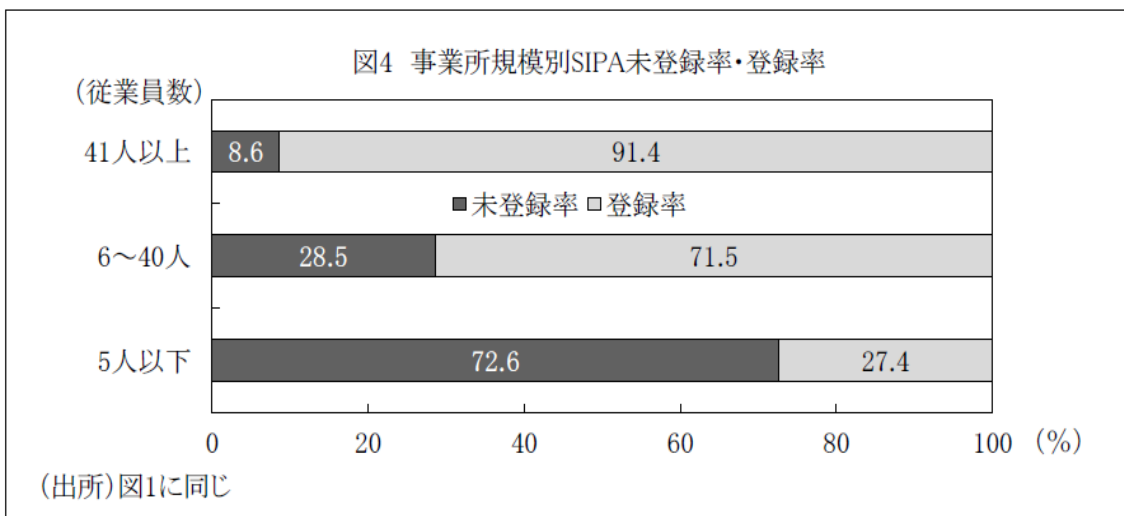
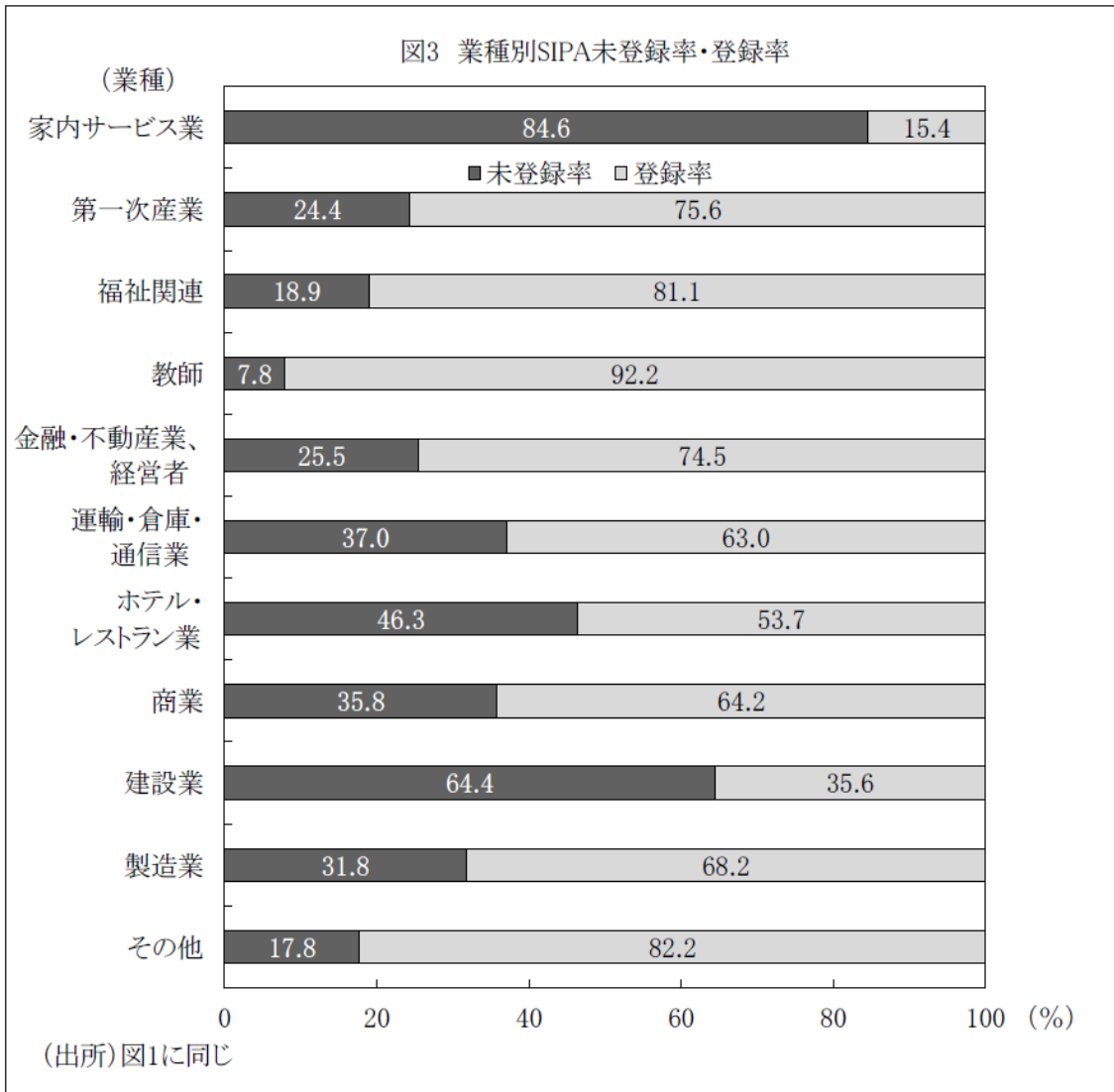
小規模の事業所に対する社会保険当局の管理が行き届いていないとの指摘があり、従業員 5 人以下の零細事業所では、雇用している労働者を SIPA に登録しないことで社会保険料の雇用主負担分などのコスト削減を行っているケースが多いと考えられる。また、インフォーマルセクターの割合は、零細事業所だけでなく、若年層、低学歴層、家内サービス業や建設業で高くなっている（添付資料参照）。2012 年第 4 四半期の未登録就業者の割合を地域別でみると、GBA が 34.6%で、その中のブエノスアイレス市が 22.7%、GBA の中のその他地域が 38.3%だった。他の都市圏はクージョ地域が 35.0%、北東地域が 37.5%、北西地域が最も高い 42.5%で、パンパ地域が 30.7%、パタゴニア地域は最も低い 20.9%だった。

（注1）2006 年第 2 四半期の EPH までは、対象となる都市圏を 28 に分類して調査を実施していた。

（注2）2001 年 12 月に始まった経済危機などを背景に施行された制度で、18 歳未満の子や、障害を持った子を扶養する世帯などの無職の世帯主に対し、毎月一定額の給付金を与える制度。制度に登録する代わりに、一定時間の奉仕活動が義務付けられる。

<添付資料>



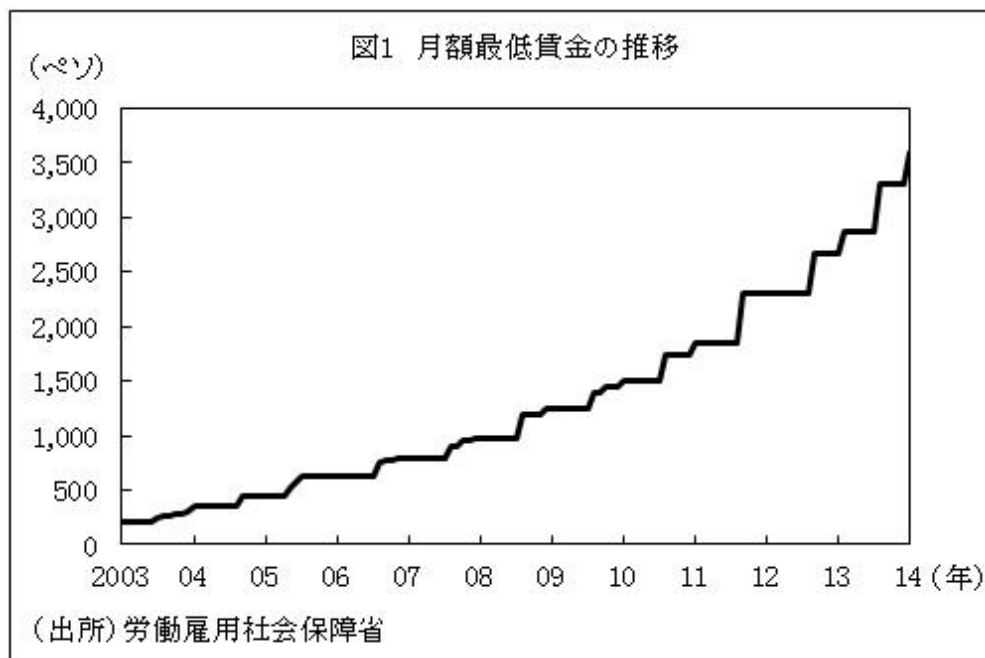


② 高騰を続ける賃金、5年間で3.3倍に

キルチネル前政権の発足（2003年）以降、賃金は公式インフレ率をはるかに上回る勢いで上昇している。最低賃金の上昇は顕著で、2003年6月に比べ2014年1月の最低賃金は18倍になる。また地域別にみると、石油・天然ガス産業が集積する南部パタゴニア地域や、税特区であるフエゴ島の平均賃金が首都ブエノスアイレス市よりも高い。アルゼンチン編の2回目。

<最低賃金は10年余りで18倍>

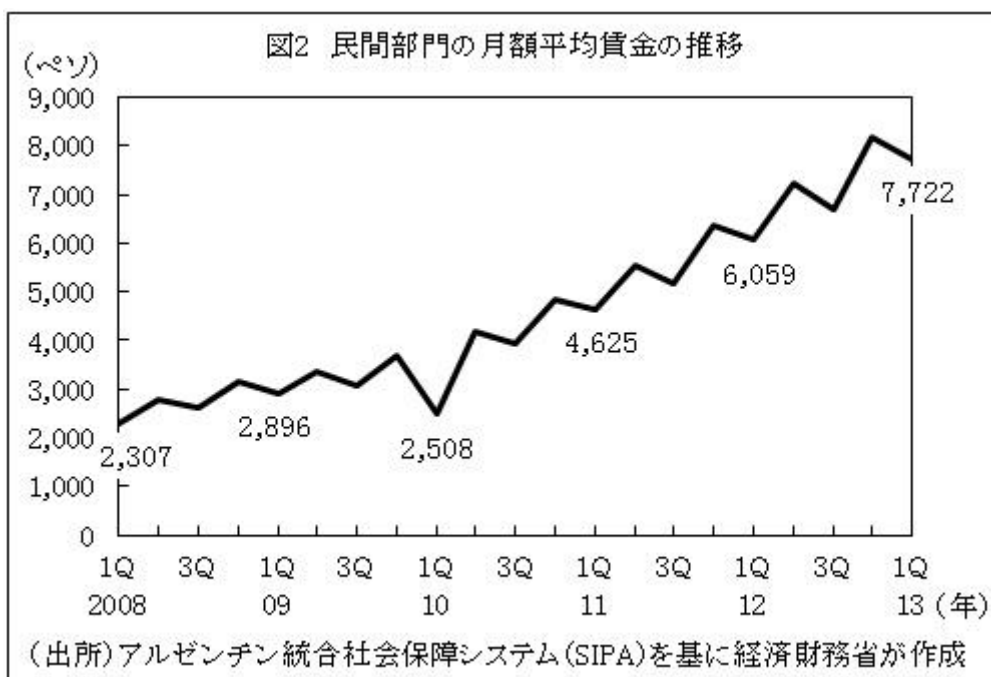
最低賃金はキルチネル前大統領が就任した2003年以降、上昇を続けている（図1参照）。1974年の法律第20744号（労働契約法）において定義された最低賃金の額は、国家雇用生産性最低賃金審議会によって定期的に決定される。1993年8月から2003年6月まで10年近くの間、最低賃金は200ペソ（約3,400円、1ペソ＝約17円）で固定されていたが、キルチネル前政権発足後の2003年7月から引き上げが始まった。直近では、2013年7月25日付の審議会決議第4/2013号によって、月額最低賃金が2013年8月1日から3,300ペソ（約5万6,100円）に、2014年1月1日から3,600ペソ（約6万1,200円）に引き上げられることになった。2003年6月の月額最低賃金200ペソと比較すると、2014年1月の月額最低賃金は18倍だ。



<民間の平均賃金も2013年第1四半期は27.4%の上昇>

経済財務省が四半期ごとにまとめているデータによると、2013年第1四半期の民間部門

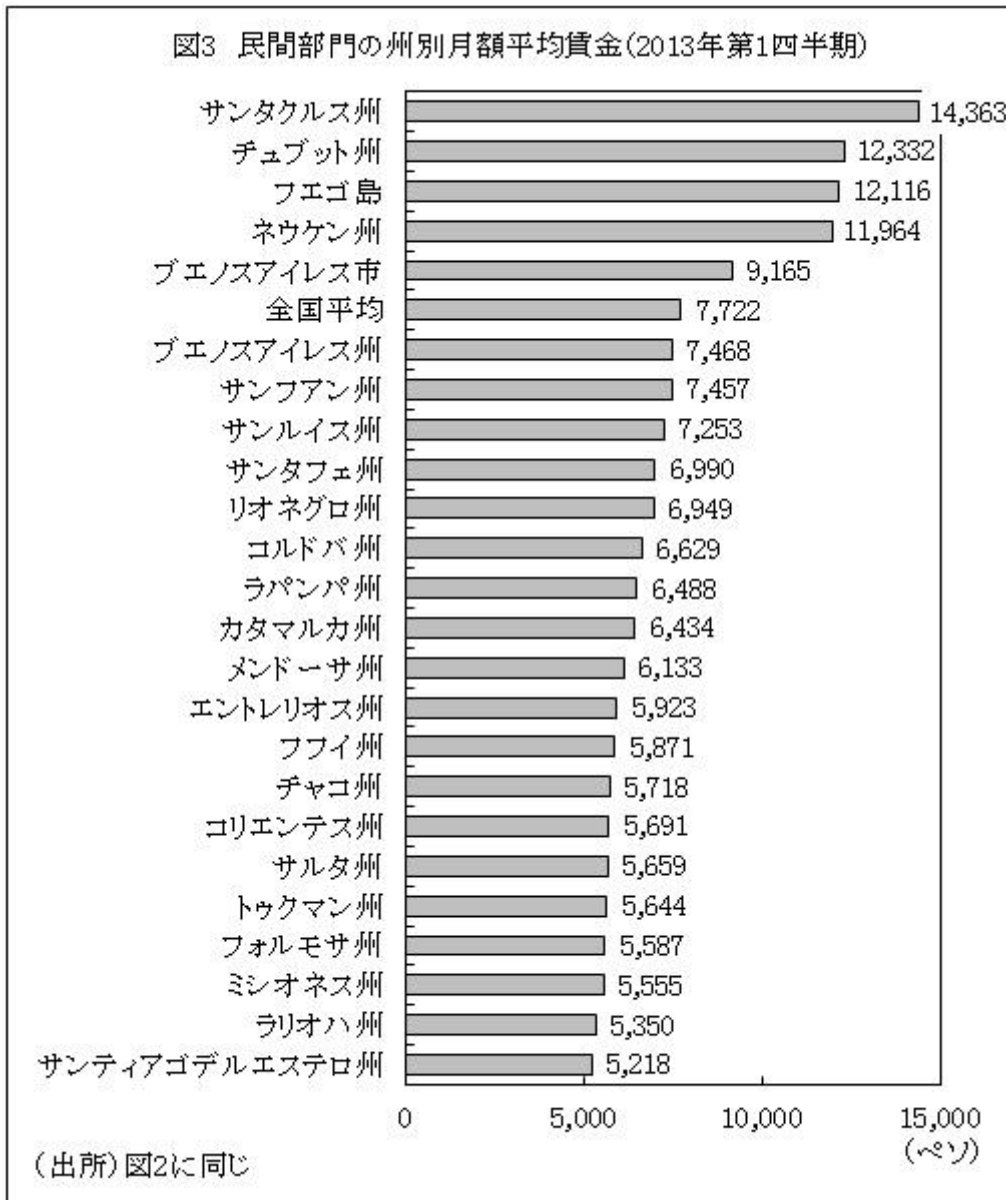
の月額平均賃金は 7,722 ペソで、前年同期の 6,059 ペソと比べると 27.4%増となった（図 2 参照）。2013 年 7 月の国家統計センサス局（INDEC）発表の前年同月比インフレ率 10.6% と比べると、平均賃金の上昇率は 2 倍以上になっている。しかし、INDEC 発表のインフレ率は 2007 年以降その信ぴょう性が問われており、各業種における労使間交渉では、実態のインフレ率に近いとされる 20~25%の間で賃上げ協議が行われている。前述の 2013 年第 1 四半期の月額平均賃金を 2008 年第 1 四半期の 2,307 ペソと比較すると、5 年間で 3.3 倍に増加したことになる。



<パタゴニアなどは首都を上回る高水準>

2013 年第 1 四半期における民間部門の州別月額平均賃金（注 1）をみると、パタゴニア地域のサンタクルス州（1 万 4,363 ペソ）、チュブット州（1 万 2,332 ペソ）、フエゴ島（1 万 2,116 ペソ、注 2）、ネウケン州（1 万 1,964 ペソ）が上位で、ブエノスアイレス市（9,165 ペソ）および全国平均を上回る平均賃金となっている（図 3 参照）。パタゴニア地域では、石油や天然ガス産業が主な産業となっているため、それが高賃金につながっている。また、フエゴ島は税特区であるために製造業の委託生産が多く行われており、労働需要が高く、高賃金の要因になっている。一方で、月額平均賃金が高いのは、サンティアゴデルエステロ州（5,218 ペソ）と北西地域のラリオハ州（5,350 ペソ）だ。

図3 民間部門の州別月額平均賃金(2013年第1四半期)



各業種における月額平均賃金は、表1のとおり。2013年第1四半期でみると、製品製造部門の「鉱業、採石業、砂利採取業」や「電気・ガス・水道供給」、製造業のうちの「原油、化学関連品」と「輸送用機材」、サービス部門の「仲介、金融業」で賃金が高く、1ヵ月の平均賃金が1万ペソを超えている。一方で、製品製造部門の「農業、畜産、林業」、サービス部門の「宿泊業、飲食業」と「福祉、民間教育および医療」で平均賃金が低く、6,000ペソを下回っている。なお、表1のデータでは民間部門以外も集計対象となっているため、図2とは数字が異なる。

表1 業種別月額平均賃金の推移

(単位:ペソ)

業種	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年 1Q
製品製造部門	3,057	3,662	4,695	6,183	8,000	8,793
農業、畜産、林業	1,594	1,891	2,438	3,198	4,155	4,538
漁業および関連サービス	4,829	5,117	6,256	7,718	9,466	8,676
鉱業、採石業、砂利採取業	8,814	10,939	13,765	18,211	21,937	26,324
製造業	3,381	4,029	5,219	6,847	8,868	9,632
食品、飲料、たばこ	3,163	3,867	4,967	6,535	8,585	9,343
繊維、皮革製品	2,229	2,606	3,407	4,491	5,913	6,310
木材、紙、印刷、出版	2,989	3,585	4,522	5,930	7,618	8,177
原油、化学関連品	4,872	5,872	7,338	9,486	12,061	13,591
機械・機器を除く基礎金属	3,463	3,985	5,241	6,738	8,525	8,698
輸送用機材	4,361	5,029	6,894	8,927	11,668	13,008
機械および機器	3,345	3,924	5,288	7,052	8,998	9,346
その他	2,840	3,343	4,324	5,788	7,443	8,037
電気・ガス・水道供給	5,426	6,919	8,553	11,586	14,648	18,848
建設	2,253	2,656	3,279	4,490	5,833	6,092
サービス部門	2,708	3,293	4,045	5,291	6,837	7,421
卸売業、小売業	2,337	2,798	3,539	4,777	6,339	6,885
宿泊業、飲食業	1,739	2,072	2,564	3,311	4,314	4,708
輸送、倉庫、通信サービス業	3,498	4,290	5,440	7,206	9,109	9,963
仲介、金融業	5,123	6,402	7,953	10,056	12,873	15,618
不動産業、賃貸業	2,353	2,840	3,546	4,631	6,036	6,573
公務員、その他団体	3,325	3,989	4,700	6,027	7,672	8,144
福祉、民間教育および医療	1,929	2,393	2,905	3,807	4,823	5,152
その他社会奉仕など	2,272	2,904	3,647	4,769	6,309	6,825
分類なし	1,401	1,939	2,661	3,768	4,941	5,424
全体	2,807	3,395	4,223	5,536	7,150	7,789

(出所)図2に同じ

<サービス業に比べ製造業の基本給が高い>

労働者の階層ごとの賃金について、2つの民間企業の調査結果を参考として紹介する。国際的な監査法人BDOが、アルゼンチン企業および外資系企業76社を対象に行った管理職および非管理職の賃金アンケートの結果が、2013年8月に発表された。このアンケートは製造業部門とサービス業部門の大企業から中小企業までが対象となっており、どの階層でもサービス業に比べ、製造業の方が基本給が高いことが分かる(表2参照)。

表2 管理職および非管理職の月額基本給(単位:ペソ)

		製造業	サービス業
管理職	ディレクター	64,187	53,945
	マネジャー	30,854	27,155
	チーフ	18,690	16,539
	スーパーバイザー	13,660	9,734
非管理職	アナリスト	11,284	10,268
	アシスタント	8,126	7,407
	オペレーター	8,562	6,430

(出所)BDO

民間調査会社メルセルが実施したアンケートでは、2011年12月と2012年12月の基本給を比較できる（表3参照）。この表から、どの階層でも20%超の高い賃金上昇率を示していることが分かる。

表3 階層別月額基本給の推移（単位：ペソ、%）

	2011年	2012年	
		前年比	
ディレクター	44,063	55,891	26.8
シニアマネジャー	30,588	37,368	22.2
マネジャー	19,877	24,737	24.5
スーパーバイザー・チーフ	12,738	16,148	26.8
アナリスト	7,312	9,169	25.4
オペレーター	5,746	7,329	27.5

（注）2011年、2012年ともに12月の金額。

（出所）メルセル

（注1）23州および州に属さない首都ブエノスアイレス市が対象。

（注2）正式名称は「フエゴ島、南極、および南大西洋諸島州」。

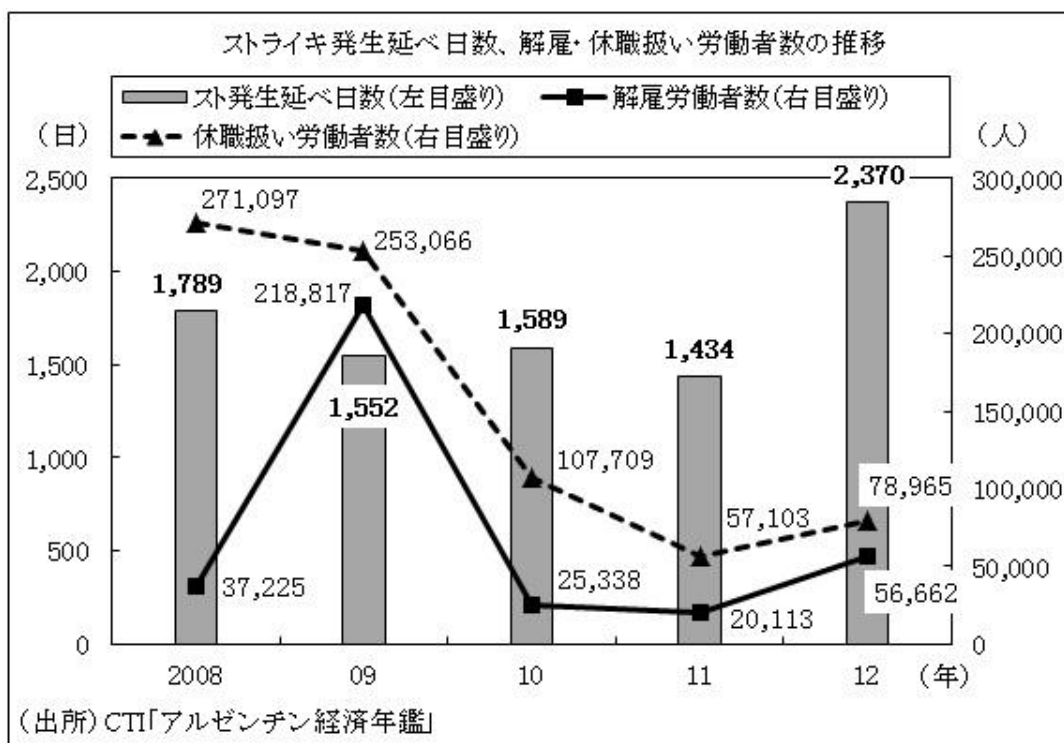
③ 労働争議が増加、強まる労組の影響力

民間調査会社によると、2012年のストライキ発生日数は経済停滞をきっかけに増加した。解雇された労働者数は、リーマン・ショック直後の2009年に20万人を超え、その後は2万人台で落ち着きを取り戻していたが、2012年は再び急増した。そうした中、大きくなってきた労働組合の影響力が、企業には重荷となっている。

<ストライキ発生延べ日数は2,370日>

2012年は実質GDP成長率が1.9%まで落ち込み、経済活動が停滞する中、労働争議が全体的に増加した。民間調査会社 Consejo Tecnico de Inversiones (CTI) の「アルゼンチン経済年鑑」によると、2012年のストライキ発生延べ日数は前年比65.3%増の2,370日を記録した（図参照）。

また、CTIによると、2012年中に解雇処分を受けた労働者数は前年の約2.8倍の5万6,662人に達した。解雇処分が行われた業種は主に食肉加工業や建設業となっており、その背景として、牛肉輸出の激減による食肉加工場の閉鎖や建設業の不況が挙げられる。また、休職扱い処分を受けた労働者数も2012年は前年より増加しており、主に自動車、石油、食肉加工、建設、農業機械などの産業分野に集中している。



民間部門では、賃上げ、労働環境の改善などを求めて、ブエノスアイレス市の地下鉄労働者が数回にわたってストライキを実施した。また、公務員や教員なども主に賃上げを理由にストライキやデモ活動を行った。2012年11月には、多くの労働組合をまとめる労働総同盟（CGT）およびアルゼンチン労働センター（CTA）が全国規模のストライキおよび道路封鎖を実施した。鉄道、バスや地下鉄、ガソリンスタンド、銀行、ごみ収集、空港関連、食品関連産業など、さまざまな業種の労働組合や農業連盟がストライキに参加した。

労働組合は政府に対し、所得税の課税最低限度額の引き上げ、家族手当（注）の引き上げ、定年退職金の引き上げ、最低賃金の5,000ペソ（約8万5,000円、1ペソ＝約17円）への引き上げなど、高インフレへの対策を要求した。

その結果、2013年10月27日の国会議員選挙を控えた時期に、低所得者層や労働者の支持を獲得するため、手厚い政策が実施された。政令1242/2013号および公共歳入連邦管理庁（AFIP）一般決議第3525号によって、2013年9月1日から所得税の課税最低限度額が引き上げられ、政令614/2013号によって、家族手当の種類ごとに、6月分からと7月分からに分けて引き上げられた。また、月額最低賃金は2013年8月1日から3,300ペソ（約5万6,100円）になり、2014年1月1日からは3,600ペソ（約6万1,200円）に引き上げられることになった。

＜労組への対応に追われる企業＞

賃上げ交渉において労働組合の交渉力の強さは否定できず、近年では労働組合の影響力が企業内の経営管理にまで及んでいる。

民間調査会社メルセル（Mercer）が大手企業を対象に行った調査によると、大手企業で働く労働者の 88%は労働組合に加入しているという。さらに、労働組合員を抱える企業のうち、60%は 1 つの労働組合と交渉し、38%は 2 つ以上の労働組合と交渉を行う必要がある。一方、大手企業に限らず、労働市場全体では正規登録労働者の 60%が労働組合に加入しているという。

労働雇用社会保障省のデータによると、2010 年には 2,038 の労働協約が登録され（前年比 27%増）、その後も増加傾向が続いているとされる。労働組合の交渉力が増す中、企業側では人事管理部門の役割が重要視されてきている。

（注）法律第 24714 号に基づく手当で、結婚手当、妊娠手当、出産手当、子供手当などの総称。

④ 労働契約法にのっとりた雇用制度

労働者の雇用に関する主な規則は法律第 20744 号（労働契約法、LCT）に定められており、外国人に対しても同様に適用される。今回は、雇用、賃金、社会保障、解雇、休暇に関する一般的な規則を紹介する。アルゼンチン編の最終回。

＜労働契約の形態は主に 5 種類＞

労働者の雇用に関する主な規則について定めた法律第 20744 号（労働契約法、LCT）の第 3 編（第 90～102 条）に労働契約の形態が定められている。

労働契約は主に、a. 無期限、b. 固定期間、c. 季節、d. 臨時、e. グループもしくはチームの 5 種類に大別され、雇用期間に期限を設定しない無期限労働契約が基本的な契約とされる。なお、無期限労働契約においては、3 ヶ月の試用期間が設けられ、その期間中は労使双方が理由なく労働契約を解消することができる。

固定期間労働契約（第 93～95 条）では、最長 5 年間の契約期間を設定することができる。しかし、雇用主および被雇用者が契約期間の終了 1 ヶ月以上前に終了の旨をあらためて通

知しない場合、自動的に無期限労働契約に変更される。

季節労働契約（第 96～98 条）は、観光、サトウキビの刈り入れ、果物収穫など、毎年特定期間に雇用の発生する産業に限って認められる契約形態だ。また、臨時労働契約（第 99～100 条）は、定期的でない一時的なイベントの開催、代行業務などの場合に認められる契約形態。最後のグループもしくはチーム労働契約（第 101～102 条）は、雇用主と数人からなるグループまたはチームとの間に交わされる契約形態だ。

そのほか、法律第 26390 号（児童労働禁止および若年労働保護法）および法律第 26427 号によって、正式な契約ではない実習制度やインターンシップ制度が定められている。

また、基本的な労働時間は法律第 11544 号によって、1 日 8 時間、または週 48 時間以内と定められている。

<賃金支払いには詳細な規定>

LCT 第 4 編（第 103～149 条）に、給与の基本的な規則が定められている。給与は金銭、物品、住居、食品、その他の方法によって支払うことができるが（第 105 条）、金銭以外による支払いは、給与全体の 20%までとされている（第 107 条）。なお、金銭による支払いは、LCT 第 124 条および労働雇用的資源形成省（注 1）決議 360/2001 号に基づき、銀行口座に振り込む方法で支払う必要がある。同決議には、勤務地が都市部の場合、振込先銀行の ATM が勤務地から半径 2 キロ以内に設置されている必要があるなど、細かい規定が定められている。

最低賃金は LCT 第 116～120 条で規定され、国家雇用生産性最低賃金審議会によって定期的に決定される。直近では、2013 年 7 月 25 日付の審議会決議第 4/2013 号によって、月額最低賃金が 8 月 1 日から 3,300 ペソ（約 5 万 6,100 円、1 ペソ＝約 17 円）に、2014 年 1 月 1 日から 3,600 ペソに引き上げられることになった。

賞与は、LCT 第 121～123 条および法律第 23041 号によって定められている。賞与は 6 月 30 日と 12 月 31 日の年に 2 回、1 ヶ月分の給与の半額が支払われる。

社会保障制度については、LCT をはじめ各種の法令によって定められている。中心となるのは法律第 26425 号によって施行されたアルゼンチン統合社会保障システム（SIPA）だ。社会保障に関する負担は、給与を算定基礎とし、雇用主は給与の額の多寡に応じて 23～27%、被雇用者は給与の額に関係なく 17%を負担する。これらの負担によって、老齢・遺族年金、医療保険、家族手当、雇用保険などの給付を受けることができる。老齢年金の支給開始年

齢は男性が 65 歳、女性が 60 歳と定められており、受給するためには 30 年以上の負担金拠出期間が必要となる。

<解雇に際しては賠償金の支払いが必要>

LCT 第 12 編（第 231～255 条）に、労働契約の解消について定められている。雇用主都合による解雇の事前通告期限は、試用期間の被雇用者に対しては 15 日前、勤続 5 年以内の被雇用者に対しては 1 ヶ月前、勤続 5 年を超える被雇用者に対しては 2 ヶ月前となっている（第 231 条）。雇用主は前記の手続きで解雇された被雇用者に対して、「勤続年数×1 ヶ月分の給与」相当額の賠償金を支払う必要がある。ただし、勤続 3 年未満の場合は勤続年数に関係なく、3 ヶ月分の給与相当額を支払わなければならない（第 245 条）。なお、試用期間中の被雇用者に対しては賠償金を支払う必要がない。

一方、被雇用者の都合による退職の場合、事前通告期限は 15 日前で、事前通告を期限内に行えば、雇用主に対して賠償金を支払う必要はない。

被雇用者が老齢年金を受給できる条件を満たした場合、雇用主は年金受給のための手続きを実施することを被雇用者に指示することができる。雇用主は前記の指示を行った後、老齢年金支給が開始するまで最低 1 年間は労働契約を継続する義務を負う。同期間が終了すれば、雇用主は解雇にかかる賠償金を支払わずに解雇することができる（第 252 条）。つまり実質的には、老齢年金を受け取ることができる年齢（男性 65 歳、女性 60 歳）が定年ということになる。

<充実している有給休暇制度>

有給休暇については、LCT 第 5 編（第 150～164 条）に定められている。有給休暇は、勤続年数に応じて決められており、勤続半年以上 5 年未満までは年間 14 日間、5 年以上 10 年未満は 21 日間、10 年以上 20 年未満は 28 日間、20 年以上は 35 日間の有給休暇が認められる（第 150 条）。勤続が半年に満たない場合は、就労日数 20 日ごとに 1 日分の有給休暇が付与される（第 153 条）。

通常の有給休暇のほかに、出産などに関する特別有給休暇も定められている。被雇用者本人の出産の場合、産前産後合わせて 90 日間の産休を取ることができ（第 177 条）、本人の要求により、3 ヶ月以上 6 ヶ月以内の間で、無給になるものの産休期間を延長することができる（第 183 条）。また、配偶者の出産の場合は、有給休暇を 2 日間取ることができ、結婚の場合は 10 日間、配偶者、父母、子の死亡の場合は 3 日間、兄弟・姉妹の死亡は 1 日、大学など教育機関で試験を受ける場合は試験自体のために 2 日間、それ以外に年間 10 日間の有給休暇が得られることになっている（第 158 条）。

<雇用の最低年齢は16歳>

前述の法律第 26390 号（児童労働禁止および若年労働保護法）に基づき、雇用の最低年齢が16歳と定められた。同法は2008年に公布され、2010年5月26日から最低年齢を16歳とする条項が発効したが、同法が児童労働の削減に貢献しているとされる。ILOの児童労働に関する報告によると、アルゼンチンにおいて経済活動を行う5～13歳の児童は、2004年には同年齢人口の6.4%だったのに対し、2012年には2.2%に低下した。また、14～17歳の若年の労働も、2004年の19.1%から2012年には14.6%に低下した。

参考までに、労働関連の管轄官庁について以下に列挙する。

- [労働雇用社会保障省](#)
- [国家社会保障庁 \(ANSES\)](#)
- [公共歳入連邦管理庁 \(AFIP\)](#) (注2)

(注1) 労働雇用社会保障省の前身。

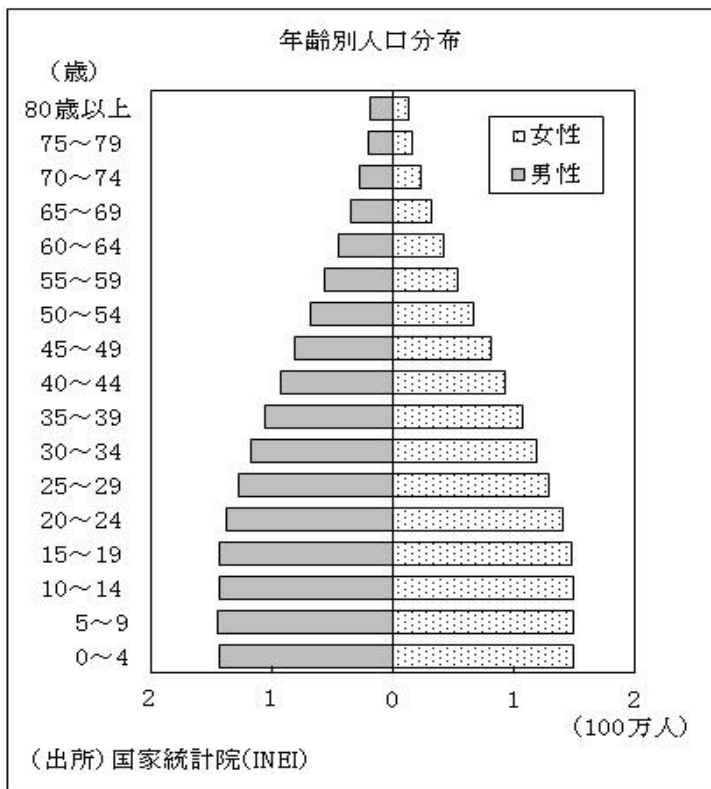
(注2) 社会保障制度の負担金徴収などを行う。

① 経済成長に伴い、拡大する雇用機会

2012年までの10年間の経済成長率が平均6.5%を記録しているペルーでは、雇用も拡大を続けている。一方で、健康保険の加入率が相対的に低く、労働者がより良い福利厚生を享受するために改善が求められる分野も存在する。労働争議の多くはこうした勤務環境、待遇面の改善を求めて引き起こされることが多く、結果的にコストにはね返ることになる。ペルーの労働・雇用環境について、3回に分けて報告する。

<就業者数は過去10年間で21%増>

ペルーの人口は過去5年間で平均1.1%の伸びを示し、2012年の推定では3,014万人に達している。年齢別人口分布では39歳以下が全体の約7割で、19歳未満に限っても4割に近く、若年層が多い若い国だ（図参照）。また、合計特殊出生率（女性1人が一生のうちに生む子どもの数）は2.4人（2012年）であり、今後も継続的に人口の拡大が見込まれる。国家統計院（INEI）によると、2015年の人口を3,115万人と見込み、さらに2020年3,282万人、2050年4,011万人と試算する。



INEI が実施する「全国家計・生活水準・貧困調査」によると、2012 年末時点の経済活動人口（労働力人口）は 1,614 万人、そのうち就業者数は 1,554 万人で失業者数は 60 万人（失業率 3.7%）だった。就業者数は拡大の一途をたどっており（表 1 参照）、過去 10 年で 21.0% 増加している。

表1 人口(生産・経済活動人口)、就業者数、失業者数など (単位:人、%)

項目	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	平均
人口	28,807,034	29,132,013	29,461,933	29,797,694	30,135,875	-
男性	14,443,858	14,605,206	14,768,901	14,935,396	15,103,003	-
女性	14,363,176	14,526,807	14,693,032	14,862,298	15,032,872	-
生産人口(14歳以上)	20,533,160	20,875,037	21,223,493	21,579,449	21,939,862	-
男性	10,232,639	10,401,644	10,573,844	10,749,688	10,927,656	-
女性	10,300,522	10,473,393	10,649,649	10,829,761	11,012,206	-
経済活動人口	15,158,242	15,448,241	15,735,716	15,949,090	16,142,123	-
男性	8,494,302	8,638,990	8,741,637	8,885,233	9,005,358	-
女性	6,663,940	6,809,251	6,994,079	7,063,856	7,136,764	-
就業者数	14,459,187	14,757,684	15,089,871	15,307,326	15,541,484	-
男性	8,149,890	8,269,566	8,425,814	8,553,821	8,719,590	-
女性	6,309,298	6,488,118	6,664,057	6,753,505	6,821,894	-
失業者数	699,054	690,558	645,845	641,764	600,639	-
男性	344,412	369,425	315,823	331,412	285,768	-
女性	354,642	321,133	330,022	310,351	314,871	-
失業率	4.6	4.5	4.1	4.0	3.7	4.2
都市部	6.0	5.9	5.3	5.1	4.7	5.4
農村部	0.9	0.7	0.8	0.9	0.8	0.8

(出所)図に同じ

2012 年の就業者数の男女比は男性 56.1%、女性 43.9%と、生産人口比率の男性 49.8%、女性 50.2%と比べると、男性の就業率が若干高い傾向を示した。一方、都市部と農村部の就業者の割合は人口分布に比例し、それぞれ 75.1%、24.9%と都市部に集中している。

<都市部ではサービス、商業部門の雇用拡大が顕著>

労働省の公表資料によると、ペルー全国都市部の民間部門の就業者数は、2012 年に前年比で 4.0%拡大したという。就業者数の 41.7%を占めたサービス部門が前年比 6.0%増加した。サービス部門が伸びたのは、企業活動のアウトソーシングや広告が活発に行われたこと、金融機関や保険のサービス利用が増えたことによる雇用機会の増大が背景にある。

次いで、商業部門は 17.5%を占め、前年比 4.0%増となった。2012 年の経済成長を建設部門に次いで牽引した分野であり、近年の旺盛な消費意欲を受けて百貨店やスーパーマーケットなどの小売店の新規オープンが相次いだこと、自動車の売れ行きが好調だったことなどから、同分野において雇用が拡大したものと思われる。

失業率は、過去5年間の平均が4.2%と低率で推移してきた。都市部で5.4%、農村部で0.8%と農村部の方が低率になっているが、これは農村部には自営の農業や牧畜業が多く家族単位で就労するケースなど、失業が発生しにくいことが指摘できる。

このように人口増大に加え、内需拡大が続くことから、引き続きサービス、商業、製造業を中心に就労機会は増えるとみられ、就業者数は今後も増大傾向が見込まれる。

<健康保険への加入率のさらなる向上が課題>

INEIの「リマ首都圏労働市場調査」によると、リマ首都圏の就業者数457万人のうち、健康保険加入者数は261万人と全体の57.2%を占め、前年比で9.9%増加した。逆に、非加入者数は195万人と6.9%減少し、全体的に改善した。

加入者が増えた背景には、民間医療保険への加入者数が前年比29.3%増と大きく伸びたことが挙げられる。民間医療保険は、全国レベルでも加入者が165万人と20.7%増えている(表2参照)。最大手のリマック(Rimac)など4社が病院・クリニック数を増やし、さらにはショッピングセンター内に診療所を設けて便利の良さをセールスポイントにするなど、加入者の獲得のためのサービス拡充を進めているところだ。また、政府は国民皆保険を目指し、貧困層で健康保険に加入していない国民向けに、毎月の保険料を無料化する支援策を実施している。

表2 民間医療保険会社別被保険者数 (単位:人、%)

	2011年	2012年	構成比	
			構成比	前年比
リマック	539,065	688,699	41.8	27.8
パンフィックサルー	605,620	662,410	40.2	9.4
マップフレ	173,096	188,178	11.4	8.7
ゴルサンチス	42,229	107,985	6.6	155.7
ペルサルー	5,139	0	0.0	△ 100.0
合計	1,365,149	1,647,272	100.0	20.7

(出所) 国家健康保険監督庁(SUNASA)

しかし、現状ではリマ首都圏の就業者の4割強がいかなる健康保険にも加入しておらず、扶養家族も含めた医療サービスへのアクセスの改善が求められる。好調な経済に伴い就業機会は改善しているものの、労働者の勤務条件・待遇の改善が課題だ。

② 労務管理をシステム化、給与水準も改善進む

好調な経済に伴って雇用が拡大する中、政府は労働環境の改善に取り組んでいる。2013年には「賃金台帳（社会保険納付）電子システム」への移行を果たすなど、事務手続きの簡素化を図りつつ、勤務待遇の実態把握に努めるとともに、雇用条件が改正されるような諸施策を講じている。法定最低賃金は2012年に前年比11.1%増の750ソル（約2万7,000円、1ソル＝約36円）へと引き上げられたほか、平均給与水準についても前年比6.3%増と上昇している。ペルー編の2回目。

<賃金台帳電子システムの導入を推進>

労働雇用促進省と国家税務監督庁（SUNAT）は従業員の個人所得税、社会保険料などの納付事務の簡素化と効率化、さらには労働者の給与・待遇などの実態把握を目的として、「賃金台帳（社会保険納付）電子システム」（Planilla Electrica）の導入を、2008年1月以降推進してきた（2007年8月28日付大統領令18号）。

同システムの導入は、企業にとっては労務管理業務の簡素化につながった。勤怠管理データを含む賃金台帳はこれまで紙媒体で、個人所得税や社会保険料を収める際には窓口で台帳の提示が必要だった。これが電子化されたことにより給与関連の事務手続きが簡素化され、コスト削減効果が得られた。このほか、賃金関連資料は5年間保管することが法律で義務付けられていて、電子化により保管が容易かつ省スペースになり、特に多数の社員を抱える大企業にとっては簡素化の効果が大きかった。

監督当局にとっても、個人所得税・社会保険料の納入実態や労働者の勤務実態、待遇について把握・管理がしやすくなった。その結果、実態に即したかたちで労働者の待遇改善に向けた諸政策の検討が可能となった。近年、健康保険の加入率が低いことが明らかになったことを受けて、現在、政府は国民皆保険を目指した医療制度改革を目指している。

また、年金についても、就業者が転職する際に賃金台帳管理の手続きが煩雑だったが、電子化により過去の給与データを関係機関で情報共有できるようになり、当該事務が大幅に効率化された。

<民間企業数、就業者数とも増加>

企業規模に応じ2012年10月～2013年1月にかけて漸次システムが導入され、労働雇用促進省が公表した「賃金台帳（社会保険支払い）電子システム」の登録情報を基に実施した実態調査（2013年6月）によると、2012年の民間企業数は24万2,913社で、前年比9.2%増だった（表1参照）。

表1 分野別民間企業数

(単位:社、%)

分野	年間平均企業数(注)			
	2011年	2012年	構成比	前年比
農業、牧畜、森林	5,451	5,642	2.3	3.5
漁業	1,095	1,100	0.5	0.5
鉱業	1,775	2,028	0.8	14.3
製造業	27,659	29,889	12.3	8.1
電力・ガス・水道	337	389	0.2	15.4
建設	12,814	14,336	5.9	11.9
小売り・卸売り・自動車販売	69,188	74,998	30.9	8.4
ホテル・レストラン	13,823	15,134	6.2	9.5
運輸・倉庫・通信	20,025	21,994	9.1	9.8
金融	949	1,013	0.4	6.7
不動産・賃貸業	35,913	39,332	16.2	9.5
公的サービス・防衛	248	270	0.1	8.9
教育	6,694	6,986	2.9	4.4
社会保険・保健	5,890	6,420	2.6	9.0
その他社会サービス	19,275	21,274	8.8	10.4
家政業	7	6	0.0	△ 14.3
外国機関	65	70	0.0	7.7
分類不可	1,300	2,032	0.8	56.3
計	222,508	242,913	100.0	9.2

(注) 毎月の推移を年平均化した数値。

(出所) 労働雇用促進省「賃金台帳(社会保険納付)電子システム」

一方、就業者数(2012年平均)は前年比7.4%増の293万人となった(注)。企業規模別では、1~4人の零細企業の就業者数が34万人と全体の11.6%、5~9人の企業が22万人で7.4%の計19.0%だった。逆に500人以上の従業員を有する企業の就業者が最も多く37.6%を占めた。このうち、リマ首都圏は企業数13万2,143社と全体の54.4%を占め、就業者数は203万人と全体の約7割に達した。

全国の業種別就業者数をみると、不動産・賃貸業が前年比9.5%増の約57万人と全体の19.3%を占め、平均増加率の7.4%を上回る伸びを示した。次いで製造業が3.8%増で17.1%を占め、小売り・卸売り・自動車販売が8.1%増で16.4%を占めた(表2参照)。小売り・卸売り・自動車販売の就業者が大きく伸長したのは、好調な経済を背景として消費が拡大したことが要因の1つと考えられる。一方、農業・牧畜・森林と漁業などが前年比で減少したが、漁業では漁獲枠制限が課せられたことが影響したとみられる。

表2 分野別民間企業就業者数

(単位:人、%)

分野	年間平均就業者数(注)			
	2011年	2012年	構成比	前年比
農業、牧畜、森林	169,011	167,414	5.7	△ 0.9
漁業	32,584	27,978	1.0	△ 14.1
鉱業	108,417	121,014	4.1	11.6
製造業	483,441	501,862	17.1	3.8
電力・ガス・水道	12,423	12,737	0.4	2.5
建設	181,602	206,049	7.0	13.5
小売り・卸売り・自動車販売	443,671	479,725	16.4	8.1
ホテル・レストラン	95,615	106,565	3.6	11.5
運輸・倉庫・通信	187,231	203,147	6.9	8.5
金融	99,032	106,098	3.6	7.1
不動産・賃貸業	517,758	567,176	19.3	9.5
公的サービス・防衛	3,867	3,916	0.1	1.3
教育	158,698	169,936	5.8	7.1
社会保険・保健	42,277	47,226	1.6	11.7
その他社会サービス	188,870	204,853	7.0	8.5
家政業	27	17	0.0	△ 37.0
外国機関	1,840	1,860	0.1	1.1
分類不可	3,124	5,060	0.2	62.0
計	2,729,488	2,932,633	100.0	7.4

(注) 毎月の推移を年平均化した数値。

(出所) 表1に同じ

<2012年の平均給与は6.3%増、最低賃金も11.1%上昇>

2012年の平均給与額は、前年比6.3%増の1,851ソルとなった。役職を問わず平均給与額が最も高かったのは鉱業の3,914ソル(7.8%増)で、鉱物資源の国際価格が好調だったことが反映されたかたちとなった。次いで電力・ガス・水道が3,716ソル(5.7%増)、金融が3,439ソル(1.2%減)と続いた。これら分野の幹部に限った場合の平均給与額は、順に1万5,115ソル、1万5,463ソル、1万3,407ソルと、外国機関の幹部の9,181ソルよりも高額となった(表3参照)。一般従業員についても同分野の平均給与は高く、いずれも全体の平均給与額の1,940ソルを大きく上回った。

表3 役職別平均給与

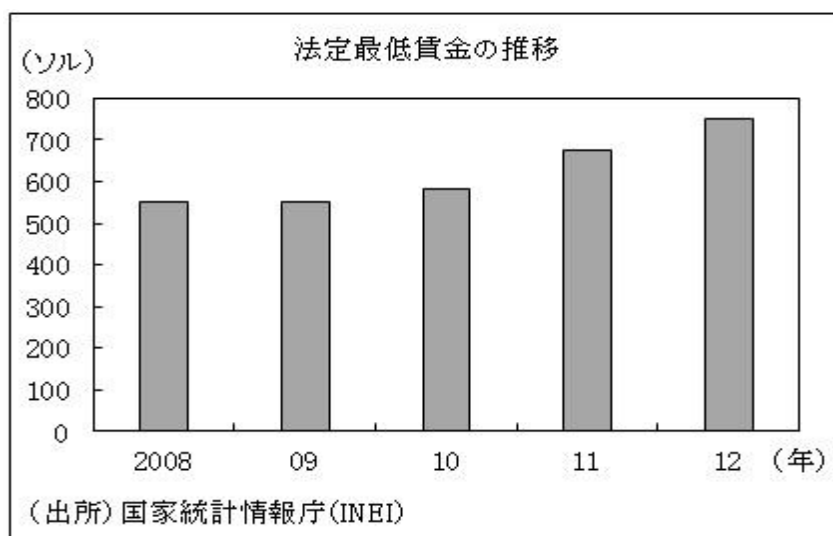
(単位:ソル)

	2011年				2012年			
	幹部	従業員	現場労働者	分類不可	幹部	従業員	現場労働者	分類不可
農業、牧畜、森林	4,550	1,709	889	1,055	4,379	1,804	954	966
漁業	6,945	2,281	1,663	1,444	6,399	2,343	1,440	901
鉱業	14,514	4,687	1,936	654	15,115	5,039	2,166	1,605
製造業	5,318	2,102	1,184	1,243	5,524	2,251	1,247	1,307
電力・ガス・水道	14,822	3,824	1,592	675	15,463	4,125	1,696	1,443
建設	3,402	2,420	1,368	699	3,689	2,661	1,451	1,302
小売り・卸売り・自動車販売	4,261	1,505	1,009	654	4,469	1,599	1,068	814
ホテル・レストラン	2,683	1,023	865	657	2,820	1,097	951	766
運輸・倉庫・通信	5,344	1,723	1,173	823	5,073	1,797	1,276	1,024
金融	12,749	3,254	1,092	695	13,407	3,199	1,189	1,753
不動産・賃貸業	4,787	1,625	1,121	799	5,073	1,764	1,251	7,447
公的サービス・防衛	5,195	3,127	937	-	4,726	3,039	976	1,984
教育	5,597	1,661	1,339	702	5,354	1,721	1,435	836
社会保険・保健	3,475	1,398	963	752	3,697	1,502	1,009	1,853
その他社会サービス	3,959	1,429	1,105	744	3,963	1,520	1,231	674
家政業	1,160	818	639	-	-	812	698	8,500
外国機関	8,840	4,459	1,250	700	9,181	4,546	1,463	-
分類不可	1,447	891	942	1,276	1,602	1,118	1,051	802
計(注)	5,427	1,832	1,207	1,035	5,587	1,940	1,298	1,719

(注)分野別の人数比に応じ寄与度別に平均算出したもの。

(出所)表1に同じ

一方、法定最低賃金は2012年6月、675ソルから750ソルへと11.1%上昇した(図参照)。同賃金は、労働雇用促進相が議長を務め、労働組合や企業経営者連盟の代表者で構成される「国家労働雇用促進審議会 (CNTPE)」が、毎年国民の購買力向上の観点からインフレ率などの経済動向を勘案しつつ審議し、大統領令として公布される。2013年はこれまでのところ改定はない。



賃金水準は改善傾向にある一方、2012年のインフレ率は2.65%に抑えられていることから、実質購買力が向上しており、これがペルーの消費拡大を後押ししているといえよう。

(注) 国家統計情報庁 (INEI) 公表の「全国家計・生活水準・貧困調査」によると、ペルーの就業人口は1,554万人で(ペルー編①参照)、これには公的部門の就業者(9.0%)や企業の枠に該当しない個人就業者(34.8%)、報酬を得ない家庭内就業者(11.8%)、家政婦ほか(2.9%)など、経済活動人口のうち完全失業者以外は全てが含まれる。これに対し、「賃金台帳(社会保険納付)電子システム」に基づく調査対象の293万人は、民間企業に従事する就業者のみとなっている。

③ 労働者保護色の強い制度に企業は苦慮

就業者数の拡大、給与水準の向上など雇用環境が改善する一方で、労働争議の発生件数は高止まりしており、労働雇用促進省は2014年までに労働基準監督署の設置を進めるなど、労働者の権利保護、待遇改善に取り組む。企業側は労働者保護が強い法制度によりコスト高を招いていると指摘しており、経済成長の陰で苦慮する場面もみられる。ペルー編の最終回。

<労働争議の発生件数は高止まり>

2012年の労働争議発生件数は前年比6.0%増の89件だった。ストライキの動員人数は2万5,845人と3.5%減だったものの、ストによる不就業時間数は187万8,696時間と4.4%増えた(表参照)。

労働争議発生件数の推移

(単位: 件、人、時間、%)

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	前年比
労働争議発生件数	63	99	83	84	89	6.0
スト動員人数	34,011	36,114	30,606	26,770	25,845	△ 3.5
不就業時間数	1,520,960	1,452,466	1,279,380	1,799,416	1,878,696	4.4

(出所) 労働雇用促進省

ストライキのうち46.1%が給与・賞与・退職金などの支払いに関連した労働法や労働協約の違反を理由としたものだ。次いで、37.1%が給与や労働条件などに係る労使交渉に関連したもので、大部分が労働者の待遇改善を求めるものだった。

労働争議の期間は、「1日」が32件と最も多く、「1~3日間」が全体の63.0%を占めた。

ストライキの実施方法については、労働組合法と 2003 年大統領令 10 号により定められている。労働者の半数以上が合意していることに加え、それを書面で証明し、民間企業の場合はストライキの理由、期間、時間帯などを明示し、5 日前に雇用者および労働雇用促進省に通知（公的部門の場合は 10 日前）する必要がある。これらの手続きを踏まない場合や、ストライキ中に暴力行為が発生したケースは違法ストライキとなる。2012 年は 74 件がこれに該当し、スト件数全体の 8 割を超えた。

分野別では、鉱業が 30 件（2011 年比同数）と最も多く、次いで製造業が 13 件（46%減）、公的部門が 12 件（4 倍増）と続いた。外国直接投資受け入れ額が最多の鉱業分野では外資系企業も労働争議に巻き込まれている。例えば、中国資本のショウガン（首鋼）イエロが操業するイカ州の鉄鉱石鉱山では 3 週間にわたってストライキが発生し、労働者の給与改善で合意し、ようやく収束した。

2013 年第 1 四半期には 13 件の労働争議が起き、10 万 9,434 時間の不就労時間が発生したが、前年同期の 21 件、18 万 1,926 時間と比べるといずれも約 4 割減少した。13 件のうち 9 件は製造業分野で発生しており、2013 年 2 月に国内大手飲料メーカーで発生したストライキは 10 日間にわたり、給与が低い（週当たり 6 日間就労で 212 ソル、約 7,420 円、1 ソル＝約 35 円）と訴えて従業員が 450 人動員された。

<労基署を設置し権利保護を徹底>

労働雇用促進省は 2013 年 1 月、労働者の権利保護と労働法関連規則の順守を徹底させることを目的に、諸規則の策定および監督業務を担わせる労働基準監督署（SUNAFIL）の設置に関する法律を成立させた（2013 年 1 月 14 日付法律第 29981 号）。これまでは労働雇用促進省が直接、労働法順守の監督業務をしてきたが、労働市場全体の 2 割程度しかカバーしきれていなかったという。

法律の公布後 120 日以内に労基署設置のための諸規則が策定され、2013 年 7 月には設置される予定だったが、作業が遅れており 2014 年中の設置を目指して準備が進められている。設置後は主に社会保険に加入していないインフォーマル就労の取り締まりを中心に監督業務が行われる予定だ。

<コスト高となる利益分配制度>

労働争議に加え、企業は労働者保護制度への対応にも苦慮している。その一例は従業員への利益分配制度だ。税引き前利益に対して業種ごとに定められた割合で従業員に報酬として配分しなければならない制度で、最大で月給の 18 ヶ月分になる。

企業の収益を株主や経営者のみならず労働者にも広く分配させる目的でフジモリ前政権時代に導入された制度で、分配される税引き前利益の割合は水産業、通信、製造業が10%、鉱業、商業・サービスは8%、その他は5%と定められている。従業員に分配した後の余剰分は、職業訓練・雇用促進基金に納められる。

企業の再投資に向けられる利益の一部が労働者に分配されたり、基金に納められたりする制度は、企業にとってコスト高の要因となる。類似の制度はメキシコやエクアドルにもあるが、太平洋同盟の近隣諸国であるチリやコロンビアにはなく、過度な労働者保護制度は外資受け入れの足かせともなりかねない。

ただ一方で、鉱物資源の国際価格が好調だった2012年には鉱業部門で多額の分配金が支払われ、これが地方における所得水準の向上に貢献しており、消費拡大や貧困率改善につながっていることも事実だ。

----- ベネズエラ -----

① 失業率は改善するも支援策の維持が課題

国家統計院（INE）の労働力統計によると、2013年7月の就業者数は約1,289万人、就業率は60.0%となっている。就業者数には非正規就業者も含まれており、その割合は就業者全体の40.5%を占める。非正規就業者は社会保険料を支払っていないが、政府の支援策により無料で医療サービスを受けたり年金を受給したりできる。失業率は減少しつつあるが、非正規就業者に対する政府の支援策をいつまでも維持するのは難しいとみられている。ベネズエラの労働・雇用環境について3回に分けて報告する。

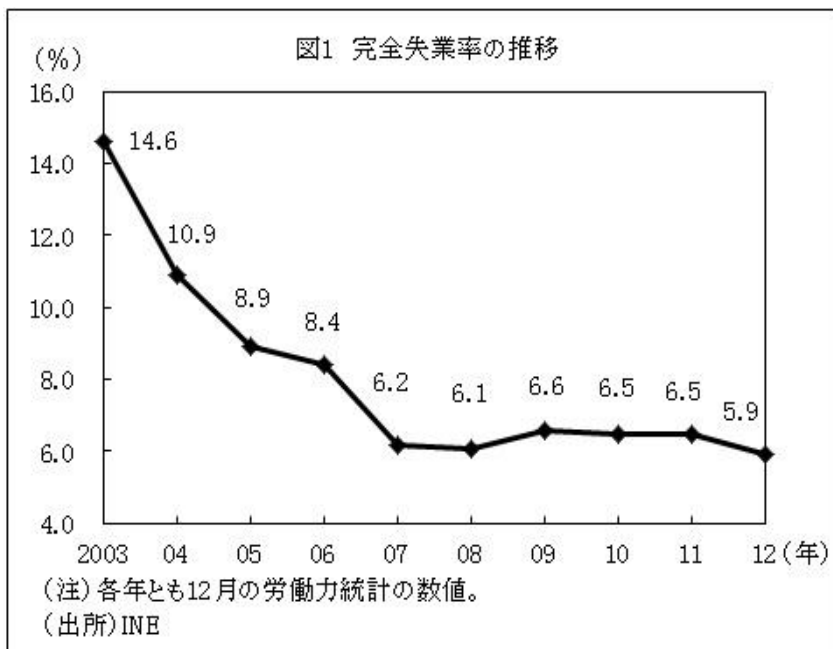
<完全失業率と非正規就業者の割合は減少傾向>

2013年7月のベネズエラの総人口は約2,996万人で、そのうち15歳以上は約2,148万人、労働力人口、就業者数はそれぞれ約1,395万人、約1,289万人で、就業率は60.0%、完全失業率は7.6%となっている。就業状況を男女別で比較すると、男性の就業率が73.9%なのに対し、女性の就業率は46.3%にとどまっている。ちなみに、日本の総務省統計局によると、同月の日本の就業率は男性67.6%、女性46.9%となっている。

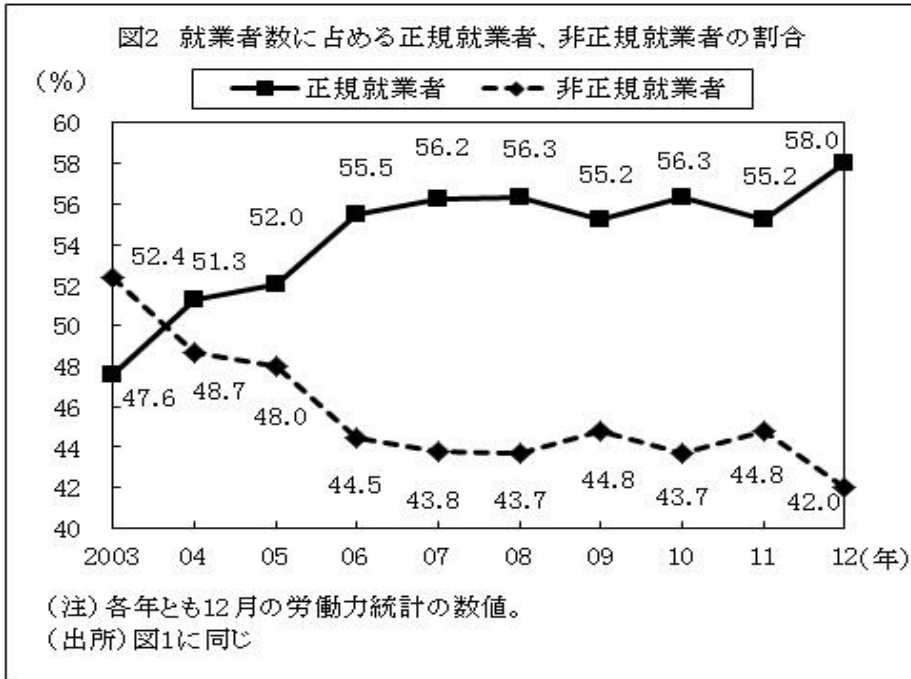
産業別の労働力に関する詳しい情報は公表されていないが、公的部門と民間部門に分類した労働力調査結果は公表されており、2013年7月の公的部門就業者は就業者全体の19.9%、民間部門は80.1%となっている。15～24歳、25～44歳、45～64歳、65歳以上の4つの年齢階層別に完全失業率をみると、45～64歳が3.6%と最も低く（注1）、15～24歳が16.2%と最も高い。2012年5月に施行された新労働法への対応や、政府の外貨管理政策の影響による生産減などの要因から、民間部門は新規雇用を控える傾向にあり、若年層の失業率が高止まりしている。民間部門が雇用を抑制する中、政府の労働者保護の方針に基づき、失業者を吸収しているのが国営石油公社（PDVSA）だ。PDVSAの「年間業務報告書2012年」によると、2009年には9万1,949人だった同社の直接雇用者は、2012年には12万6,945人に増加している。2009年には日量約301万バレルだった原油生産量が、2012年には291万バレルに減少し、売上高も減る中で、政府方針による必要以上の労働者の増加がコスト増につながり、PDVSAの経営をさらに圧迫している。

近年の完全失業率の推移をみると、労働環境が改善傾向にあるのが分かる。2003年12月の失業率は14.6%だったが、2004年以降は、2009年にリーマン・ショックの影響から微増した以外、ほぼ毎年低下している（図1参照）。なお、2002年にPDVSAの国有化をめぐり同

社従業員による大規模なストライキが発生し、2万人が解雇された。これにより、2003年の失業率が高くなったが、ストライキ前の2001年12月の失業率11.0%と比べても、現在の失業率は低い水準にある。



ベネズエラの失業率は、他の中南米諸国と比べて突出して高くはないが、統計上の就業者には非正規就業者も含まれていることに留意しなければならない。INEの定義では、非正規就業者は4人以下の組織で就業する者のことで、露天商や家族経営の小規模店舗などで働く者も含まれる。2013年7月の非正規就業者は約523万人で就業者全体の40.5%を占め、そのうち68.1%（約356万人）が露天商や小規模店舗などの労働者、23.9%（約125万人）が肉体労働者や家政婦、6.2%（約32万人）が雇用主だ。さらに報酬なしの家事手伝い約9万人も非正規就業者に含まれる。こうした非正規就業者は2003年12月の52.4%から減少傾向にあるが、2012年末時点でも42.0%と、依然高い水準にあるといえる（図2参照）。

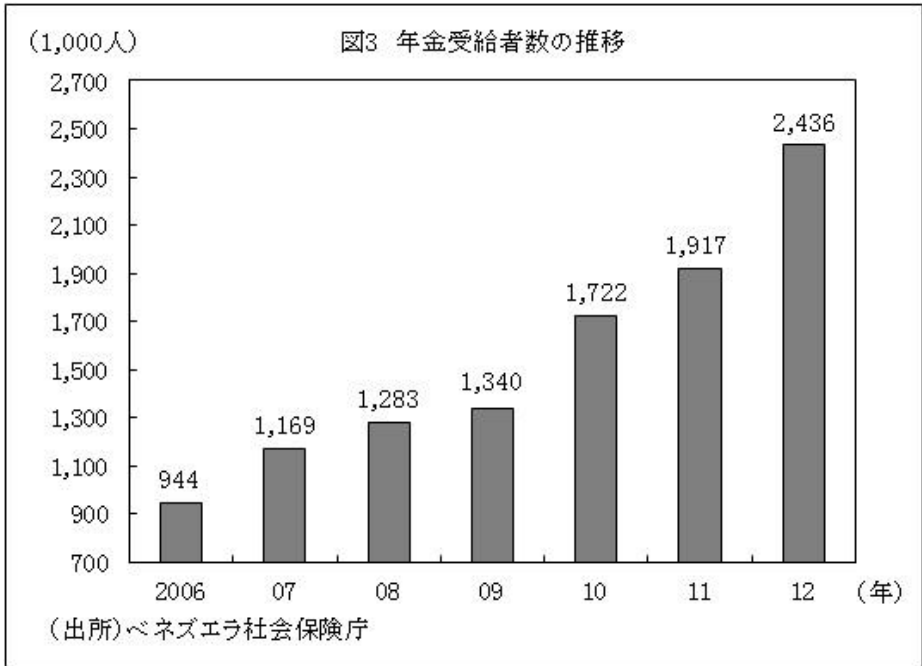


<非正規就業者を主な対象に政府が支援策>

非正規就業者の多くは社会保険料を支払っていないため、原則的には年金受給ができず(注2)、国営病院での無料医療サービスも受けられないことになっている。しかし、政府が貧困層に対する手厚い支援策を実施しており、社会保険料を支払わなくても無料医療サービスを受けること、年金を受給することが可能となっている。

医療については、貧困層の生活支援を目的とした社会開発事業「バリオ・アデントロ」がある。政府間の協定に基づき、キューバ人医師が貧困街を中心に診療所を設け、無料検診などの医療サービスを提供している。また、診療所で要手術と認定されれば、高度医療を無料で受けることも可能だ。INEの発表によると、2003～2012年の累計で同事業を通じて5億9,441万回の診療が実施されている。

また年金については、2011年11月にチャベス大統領が「グラン・ミシオン・アモール・マジョール」を開始した。社会保険料を支払ってこなかった高齢者も、政府から認定されれば年金を受給できる事業で、これにより2011年11月から2013年1月までに52万1,618人の社会保険料未払い高齢者の年金受給が実現し、年金受給者数は2012年になって急増している(図3参照)。これらの事業が国民の生活改善をもたらしているが、一方で社会保険料の支払い意欲を減退させる結果にもなっている。また、前述したようにPDVSAは労働者の増加で財政難を招いており、このような政策を政府がいつまでも維持することは難しいとされる。



(注1) ベネズエラには定年退職制度がないため、本人に労働の意思があれば何歳まででも働くことが可能。

(注2) 750週分の社会保険料を支払えば、女性の場合は55歳から、男性の場合は60歳から年金を受給できる。過去の支払い実績に関係なく、年金受給額は一律で、受給時の最低賃金の額となる。

② 高インフレで民間の可処分所得の占める割合が低下

高インフレの克服は政府の慢性的な課題だ。インフレに伴い労働者の賃金上昇圧力が強まっているが、民間部門の賃金上昇率はインフレ率を大きく下回っていて、可処分所得の総所得に占める割合が低下している。公的部門ではインフレを相殺する程度の賃金上昇が達成されているが、労働条件の改善を求めるストライキなど労務問題が頻発している。法律で定められた各種手当や社会保障制度は充実しているものの、所得面でみれば労働者の生活は厳しい。ベネズエラ編の2回目。

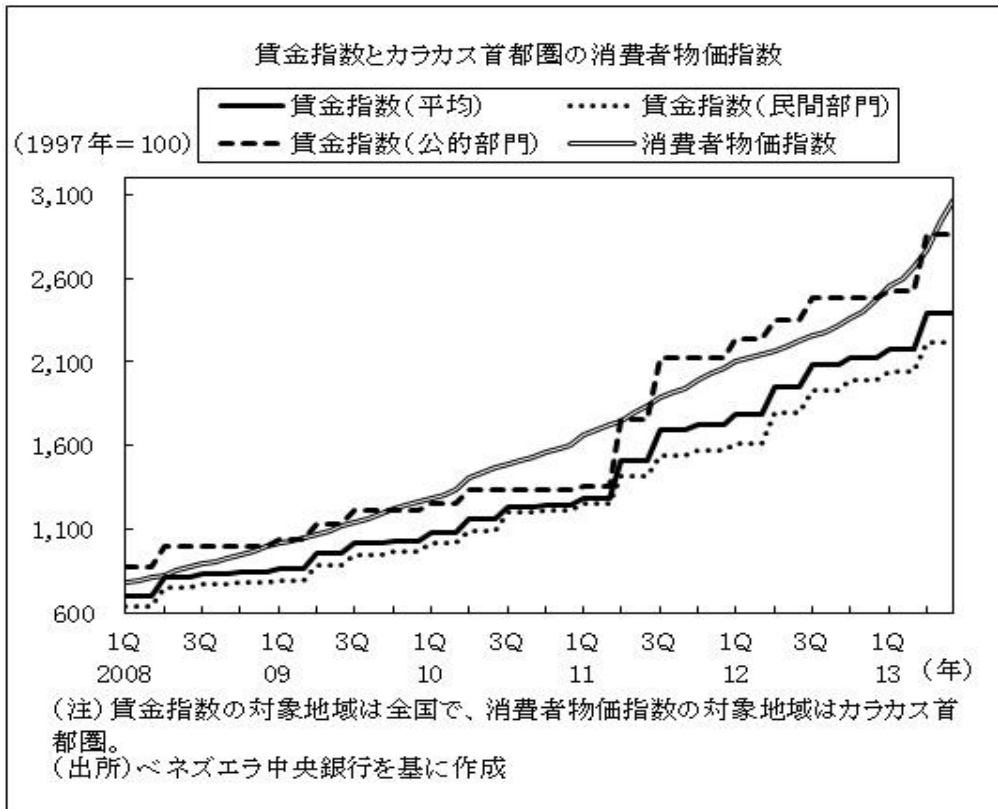
<賃金上昇率が高インフレに追い付かず>

2013年4月30日付官報第40157号で政令2013年30号が公布され、5月1日、9月1日、11月1日に最低賃金が改定されることとなった。最低賃金は例年5月1日と9月1日の2

回に分けて改定されており、今回の年間3回の改定は異例のことだ。11月1日の最低賃金引き上げ率は、インフレの状況に応じて5~10%の幅で改定されることとなっていたが、2013年は最大幅である10%の引き上げが行われることとなり、最終的に年間45.2%の最低賃金引き上げとなった。このように、政府は最低賃金を大きく引き上げているが、高インフレのため労働者の生活実態が改善しているとは言い難い。

ベネズエラは固定相場制を採用しており、2013年2月9日に1ドル=4.3ボリバルから6.3ボリバルに通貨切り下げを行った。これにより海外からの輸入品の価格が上昇し、インフレ圧力が強まった。さらに政府による外貨発給許可の減少が国内製造業者の材料・資本財の輸入を滞らせて生産が減少した結果、物不足がインフレを加速させている。こうしたことから、中央銀行発表によるカラカス首都圏の2013年8月の消費者物価指数は、同年1月から27.6%も上昇している。

高インフレにより賃金上昇圧力が強まっているが、民間部門ではインフレ率を相殺するほど賃金は上昇していない（図参照）。民間部門の賃金指数の上昇は消費者物価指数の上昇を大きく下回っており、可処分所得の総所得に占める割合が大きく低下しているといえる。公的部門ではインフレを相殺する程度の賃金上昇が達成されているが、2013年に入ってから急速なインフレに賃金上昇が追い付いていない。また、2012年11月には国営石油公社（PDVSA）が実施する住宅建設事業の労働者約90人が、3ヵ月間の賃金不払いに対する抗議を行い、国立病院、国立大学でも労働条件の改善を求める大規模なデモが実施されるなど、賃金・労働条件に起因する問題が頻発している。なお、民間部門の業種別賃金指数で上昇率が最も高いのは建設業、次いで電気・ガス・水道業、製造業で、最も低いのはホテル・レストラン業となっている（注1）。



<各種手当や社会保障は充実も所得面で問題>

労働法や社会保険法により、基本給以外にもさまざまな労働者手当を支給することや、労使双方が費用を負担する社会保障制度に加入することが義務付けられている。どの職種にも共通するのが基本給、超過勤務手当と、社会保険（注 2）、失業保険、住宅基金、年末賞与、休暇賞与、退職金の制度だ。社会保険は実際の給与を算定基礎とし、労働者がその金額の 4%、雇用主が業務の危険度に応じて 9~11%の支払いを社会保険庁（IVSS）に行う。失業保険も同様の金額を算定基礎とし、労働者はその金額の 0.5%、雇用主は 2%を社会保険財務局に支払う。住宅基金は将来的な住宅購入のための貯蓄義務制度で、給与を算定基礎として労働者は 1%、雇用主は 2%を住宅貯蓄義務基金に預ける。年末賞与は給与の 30 日分で、原則として 12 月 15 日までに支給される。休暇賞与とは労働者が休暇を享受するための手当で、基本給とは別に休暇を取得する際に支給される。就業 1 年目の支給額は給与の 15 日分で、その後は 1 年ごとに 1 日分増額され、最大 30 日分支給される。退職金は 3 ヶ月に一度、雇用主が給与の 15 日分を積み立て、退職の際に支給される。積み立て方法には、組織ごとに個別に積み立てるか、国家社会給付基金に積み立てるかの 2 つの選択肢がある。

こうした基本的な制度に加えて、会社の規模に応じた制度がある。例えば従業員が 5 人以上の会社は、労働者、雇用主ともに国家社会主義養成教育組織（INCES）に対して組織の

運営金を拠出する必要がある。INCES とは、中学卒業後に労働を希望する若年層に対して専門的な知識を教える、政府運営の専門学校のような組織だ。INCES に対して、雇用主は労働者へ支払った給与の 2%に当たる金額を拠出し、労働者は年末賞与の 0.5%を源泉徴収の方法で拠出する。他にも 1,000 人以上の労働者を雇用している会社で、病院まで 100 キロ以上離れた場所に職場がある場合は、病院を職場付近に建設しなければならないなどの義務もある。

このように各種の手当や社会保障制度が設けられているが、所得面でみると労働者の生活は厳しいといえるだろう。民間調査会社ダタナリシスが平均世帯所得別に定める社会階層の定義によると、A 層（富裕層）から E 層（最貧層）のうち貧困層に分類される D、E 層が総人口の 80%を占めている。ベネズエラ教師連盟社会情報分析センター（CENDAS-FVM）は、5 人家族の 1 ヶ月の生活に必要な食費、公共料金、住居費、教育費、医療費、被服費などの総額を表す「5 人家族の基礎バスケット」を発表している。それによると、2013 年 7 月の基礎バスケットは 1 万 2,257.73 ボリバル（約 19 万 6,000 円、1 ボリバル＝約 16 円）で、同時期の 1 ヶ月の最低賃金 2,457.02 ボリバル（約 4 万円）の 5 倍程度となっている。表は 2012 年 2 月のダタナリシスの調査による各階層別の人口分布と 1 ヶ月当たりの平均世帯所得、および法定最低賃金との関係を表したものだ。同月の CENDAS-FVM 発表の「5 人家族の基礎バスケット」6,545.95 ボリバルと比較すると、多くの世帯で生活に必要な費用を支出できていないことが想像できる。

所得階層別人口分布と平均世帯所得

	人口分布 (%)	平均世帯所得 (ボリバル)	平均世帯所得 (ドル、注1)	平均世帯所得 / 最低賃金(注2)
A	2.1	21,633.70	5,031.09	13.97
B				
C	18.3	10,100.41	2,348.93	6.52
D	35.7	5,132.54	1,193.61	3.32
E	43.9	3,755.95	873.48	2.43

(注1) 調査時の為替レート4.3ボリバル＝1ドルで計算。

(注2) 調査時の最低賃金1,548.21ボリバルで計算。

(出所)ダタナリシス 2012年2月調査

(注1) ベネズエラにはチップの慣習があり、ホテル・レストラン業従事者の主たる収入はチップによるものとなっている。そのため、基本給をベースとして計算される賃金指数は実際の収入より低く計算される。

(注2) 事故などによって障害を負った際の給付金、老齢年金、遺族補償給付金、医療サービスを受ける保障などがまとめられた保険制度。

③ 労働者保護的な新労働法に企業は苦慮

新労働法が2012年5月7日に特別官報第6076号で公布された。同法には雇用主の都合による解雇禁止、業務委託禁止、労働者の就業可能時間縮小、週2日以上の日休義務化など、過度なまでの労働者保護的な規定が含まれており、これに伴うコスト増などが企業の悩みの種になっている。ジェトロが2012年に実施した「中南米日系進出企業の経営実態調査」でも、現在直面している経営上の問題点として「労働コストの上昇」と答えた日系進出企業は約7割に上った。ベネズエラ編の最終回。

＜手厚い保護制度がコスト増の原因に＞

旧労働法は1997年に制定された法律で、チャベス大統領（当時）が「貧困と格差を生み出す原因だ」として改正に着手していた。新労働法では労働者保護の手厚い制度が定められているが、雇用主にとってはこの制度がコスト増の原因となっている。

雇用主が問題視する条項として、雇用主の都合による解雇禁止がある。雇用主が解雇を希望する場合は、第79条に規定された解雇条件を満たしていることを労働監督局へ証拠とともに申請し、許可を得なければならない。労働者は解雇通知に対して不服申し立てを労働監督局に申請できるので、同法にのっとり解雇には多大な労力を要する。労働裁判を起こされるのを避けるため、退職金を追加で支払い、辞職を働き掛けるなどの対応を取る企業が多い。

さらに、妊娠期間および出産後2年間は夫も含めて解雇することができない。また、障害のある子どもの親、もしくは労働者自身に障害のある場合は生涯にわたり解雇できない。雇用主が簡単に労働者を解雇できないことを逆手に取り、欠勤を続けながら給与を得る労働者も少なくない。

業務委託の禁止も問題となっている。「業務委託」の定義が明確でないため、はっきりとしていない部分が多いが、例えば給与計算や通信システムの保守などを外部の業者に委託している会社は同法に抵触する可能性があり、顧問弁護士などと相談する必要があるだろう。加えて、同法は発効後3年以内に業務委託で働いている労働者を正規雇用へ切り替えるよう義務付けており、その3年間の移行期間内に雇用主の都合だけで業務委託先との契約を打ち切ることはできないとしている。

また、工場などで労働者を多く雇用する会社では労働時間の縮小も深刻な問題だ。旧法では昼間労働時間（午前5時～午後7時）を1週間で44時間以内とするよう規定されていたが、新法では40時間以内となった。一方、夜間労働時間（午後7時～午前5時）は1週

間で 40 時間以内とされていたが、新法では 35 時間以内となった。労働時間が昼間および夜間にまたがった場合、1 週間で 42 時間以内とされていた労働時間が、37.5 時間以内に縮小された。なお、夜間労働が 1 日 4 時間を超える場合は、労働時間が昼間にかかったとしても夜間労働のみの場合と同様に扱われ、労働時間は 1 週間に 35 時間以内としなければならない。

そのほか、旧法では労使の合意によって給与の 20% までを社会保険料などの算定基礎から除外することができたが、新法ではこの規定がなくなった。そのため、雇用主は例外なく給与全額を算定基礎とした社会保険料などの雇用主負担分を支払うことになり、労働コストが増加している。

原材料不足から生産が低下傾向にある中、新労働法により労働者の解雇が難しくなり、1 人当たりのコストも上昇している。雇用主としては生産の低下に対して労働コストの縮小で対応したいところだが、それが難しい環境となっている。

<日系企業は規模により抱える労働問題に違い>

日系進出企業もこうした問題を抱えているが、会社の規模によって問題の深刻度は異なる。2012 年 10~11 月に実施した「[中南米日系進出企業の経営実態調査](#)」では、現在直面している経営上の問題点として、「労働コストの上昇」と回答した企業が 7 割弱あり、8 割弱が挙げた「治安の悪化」に次ぐ問題点となっている。新労働法の影響もあるが、インフレを主要因とした賃金上昇圧力が強く、労働者コストの上昇が多くの日系企業にとって問題になっている。

一方、「労務問題（訴訟など）」と回答した日系企業は約 3 割で、他の選択肢に比べてそれほど多くなかった。その理由として、ベネズエラに進出している日系企業は、労働者数 20 人以下の中小規模が多いことが考えられる。中小規模の事業所であれば、労使間のコミュニケーションが取りやすく、労使関係が比較的良好に維持できるからだ。

なお、中小規模の事業所が抱える労務問題として、就業可能外国人の人数制限がある。旧法からある条項だが、10 人以上雇用している会社の場合は 90% 以上の労働者がベネズエラ人でなければならないと、また、外国人に支払われる給与が残りの労働者に支払われる給与総額の 20% を超えてはならないという条項がある。この条項が理由で、十分な人数の日本人駐在員を置けないことも留意点とされる。

労働者を多く抱える企業にとって、労務問題は深刻な課題だ。ベネズエラにはトヨタと双日の出資による三菱ブランド車などの組み立て生産を行う企業（MMC Automotriz）、日本

企業とガイアナ開発公社（CVG）との合併でアルミニウム精錬を行う企業（Venalum）など労働者を多く抱える日系企業がある。

日系企業に限らず、総じて大規模組織の労働組合の力は強い。労使交渉において、労働者側の要求が通らない場合にストライキを行うことはまれではない。また、解雇されないことが分かっているので、大規模工場などでは欠勤率が高い。加えて、原材料不足などで工場の稼働率が低下しているため労働者を解雇したいが、簡単には解雇できず、生産減を労働コストで調整できないことも問題になっている。これらの労働コストを補うためには販売価格を上げる必要があり、インフレがさらに加速する悪循環にもつながっている。

なお労働者にとっても、新労働法が悪影響を与えている場合もある。雇用主が新たな労働者を雇用しないため、若年層が労働市場に入ることが難しい。国家統計院（INE）によると、2013年1月の15～24歳の失業率は19.6%に上る。

夕方にはスーパーマーケットでレジ待ちの買い物客が長蛇の列をつくるが、レジで応対する労働者は少ない。労働者を簡単には解雇できないため、必要最低限の人数で仕事を回しているようだ。このように、労働者保護に傾いた法律によって国民生活にも弊害が生じている。

----- コロンビア -----

① 約6割の非正規雇用者が経済発展を下支え

コロンビア経済の好調を支えているのは、全就業者の約6割にも達する非正規雇用者だ。最低賃金が前年の消費者物価上昇率などをベースに毎年引き上げられているため、進出日系企業の多くは労働コスト上昇を共通課題として認識しているが、労使双方の各種合意を通じて労働争議などの対立には直面していない。コロンビアの労働・雇用環境について3回に分けて紹介する。

<人口ボーナスが期待される若い国>

国家統計局（DANE）が7月31日に発表した主要労働統計（表1参照）によると、2012年12月時点におけるコロンビア全人口（約4,550万人）のうち、12歳以上の労働可能人口（注1）は3,602万人（79.2%）、就業者・休業者・完全失業者の合計を指す経済活動人口が2,326万人（51.1%）、実際の就業者数が2,104万人（46.2%）、失業者が222万人（4.9%）となっている。

コロンビアは0～29歳の若年人口が全人口の54.2%を占める若い国だ。DANEは、年平均1.2%の人口増加があり、30歳までの5歳ごとの人口層が平均421万人に達することを踏まえ、この水準が維持されると2020年の人口は5,091万人に達すると予測している。人口ボーナスが今後も期待される国でもある。

表1 主要労働統計

指標項目	2007年 12月	2008年 12月	2009年 12月	2010年 12月	2011年 12月	2012年 12月	2013年 6月
全人口における労働可能人口の割合(%、注)	77.6	78.0	78.3	78.6	78.9	79.2	79.3
労働可能人口に対する経済活動人口の割合(%)	58.2	58.4	62.6	62.9	64.9	64.6	63.7
労働可能人口に対する就業者の割合(%)	52.4	52.2	55.5	55.9	58.5	58.4	57.8
失業率(%)	9.9	10.6	11.3	11.1	9.8	9.6	9.2
国内全体人口(1,000人)	42,921	43,429	43,940	44,455	44,972	45,492	45,752
労働可能人口(1,000人)	33,295	33,853	34,409	34,956	35,494	36,023	36,285
経済活動人口(就業者・休業者・完全失業者)の合計(1,000人)	19,374	19,776	21,533	21,996	23,031	23,262	23,124
就業者数(休業者含む)(1,000人)	17,457	17,678	19,097	19,550	20,770	21,040	20,988
失業者数(1,000人)	1,917	2,098	2,436	2,446	2,261	2,222	2,136

(注)12歳以上(一部農村地域で10歳以上)、DANE定義による。

(出所)統計庁(DANE)資料(2013年7月31日更新)

DANE 発表の国内業種別就業人口調査によると、2013年第2四半期では飲食サービス業・宿泊業が最多の568万人（前年同期比1.7%増）となっている（表2参照）。次いで、複合サービス業（生活関連サービス業などを含む）が422万人（3.9%増）、農林水産業が337万人（4.2%減）、製造業が266万人（2.9%減）、運輸業が180万人（7.1%増）の順だった。そのほか、不動産業が149万人（10.5%増）、建築業が115万人（6.2%減）、金融業が27万人（7.9%増）と、業種間で増減が分かれている。

不動産業や金融業では折からの不動産販売ブームに乗って就業者数の増加がみられたが、鉱業、建築業、農林水産業、製造業では落ち込んだ。とりわけ、製造業分野の2013年第1四半期GDP伸び率は2011年後半最大の落ち込みとなる4.1%減だった。落ち込みが特に目立ったのは繊維用原糸、皮革製品、紙製品、ゴム・プラスチック製造などで、国内生活用品産業が安価な輸入品との競争激化で労働コストの切り詰めを余儀なくされ、雇用にも影響を与えたとみられる。2013年に入り、待遇改善などを求めてコーヒー農家や鉱業労働者によるストライキやデモ活動が頻発している。

表2 国内業種別就業人口調査 (単位:1,000人、%)

業種	2012年				2013年			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	前年 同期比	2Q	前年 同期比
農林水産業	3,618	3,515	3,540	3,816	3,600	△ 0.5	3,366	△ 4.2
鉱業	185	279	291	186	240	30.0	237	△ 15.1
製造業	2,616	2,738	2,531	2,740	2,405	△ 8.1	2,659	△ 2.9
電気・ガス・水道業	111	97	103	122	109	△ 1.5	98	1.3
建築業	1,261	1,221	1,201	1,284	1,112	△ 11.8	1,146	△ 6.2
飲食サービス業・ 宿泊業	5,368	5,579	5,488	5,706	5,655	5.4	5,677	1.7
運輸業	1,743	1,684	1,791	1,665	1,744	0.1	1,804	7.1
金融業	282	249	248	261	259	△ 8.3	269	7.9
不動産業	1,248	1,343	1,484	1,468	1,467	17.5	1,485	10.5
複合サービス業(生 活関連サービス業 などを含む)	3,749	4,064	3,949	3,934	3,729	△ 0.5	4,223	3.9
未回答	7	7	2	10	1		4	
合計	20,188	20,778	20,627	21,192	20,321	0.7	20,969	0.9

(出所) 表1に同じ

<非正規雇用の割合は中南米で6位>

ILO 中南米部門の農業部門を除く非正規雇用者調査（2012年発表）によると、2011年時点でコロンビアは就業者に対する非正規雇用者の割合が56.8%と過半に達し、メキシコ（54.2%）、ブラジル（38.4%）、アルゼンチン（46.9%）を含む中南米13カ国中6位と相

対的に高位にある。

DANE が 2013 年 7 月に発表した全国 13 主要都市対象の雇用形態（正規・非正規雇用）調査によると、2012 年第 4 四半期の対象都市全体の就業人口 1,021 万人のうち正規雇用者が 498 万人、非正規雇用者（注 2）が 522 万人だった（表 3 参照）。非正規雇用が正規雇用を最も上回った業種は飲食サービス業・宿泊業（正規雇用者 101 万人、非正規雇用者 216 万人）、建築業（正規雇用者 27 万人、非正規雇用者 39 万人）で、運輸業（正規雇用者 36 万人、非正規雇用者 57 万人）にも同じ傾向がみられた。

一方、いわゆるホワイトカラー分野の金融業では正規雇用者 19 万人に対し非正規雇用者 2 万 6,000 人、不動産業では正規雇用者 68 万人に対して非正規雇用者 40 万人と正規雇用者が多数を占めており、業種により雇用形態に相違がみられる。政府は長らく、経済発展の陰に隠れた多くの非正規雇用の実態に、介入することはなかった。労働者中央連合（CUT）のドミンゴ・トバル代表は、労働力に占める非正規労働者の多さを問題視し、正規雇用を拡充すべきだと政府に求めている。

表3 雇用形態別調査(第4四半期、13主要都市対象、注1)

(単位:1,000人、%)

業種	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	前年 同期比
全体	8,626	8,662	9,154	9,562	10,036	10,206	1.7
農林水産業	88	76	87	85	85	92	8.6
鉱業	31	24	28	30	26	26	3.1
製造業	1,675	1,630	1,623	1,688	1,749	1,763	0.8
電気・ガス・水道業	40	40	41	59	55	58	4.8
建築業	512	507	541	602	666	665	△ 0.2
飲食サービス業・宿泊業	2,466	2,568	2,801	2,957	3,149	3,168	0.6
運輸業	829	835	878	903	953	933	△ 2.1
金融業	179	172	185	188	201	214	6.4
不動産業	774	854	926	932	1,001	1,079	7.8
複合サービス業(注2)	2,026	1,943	2,041	2,116	2,149	2,201	2.4
未回答	6	13	2	1	3	7	146.7
非正規雇用	4,359	4,421	4,773	4,939	5,150	5,225	1.5
農林水産業	40	37	43	46	43	50	16.0
鉱業	3	2	5	3	4	3	△ 32.0
製造業	646	629	671	698	732	731	△ 0.1
電気・ガス・水道業	0	1	3	2	1	1	△ 15.0
建築業	308	315	353	390	398	391	△ 1.8
飲食サービス業・宿泊業	1,705	1,777	1,945	2,070	2,173	2,156	△ 0.8
運輸業	517	531	548	554	598	569	△ 4.8
金融業	22	21	25	13	20	26	30.5
不動産業	301	356	386	366	388	401	3.3
複合サービス業(注2)	814	746	792	797	792	893	12.8
未回答	3	7	2	0	1	4	233.7
正規雇用	4,267	4,241	4,381	4,623	4,886	4,981	2.0
農林水産業	48	38	44	39	42	42	1.1
鉱業	28	22	23	28	22	24	9.4
製造業	1,029	1,001	952	990	1,016	1,032	1.5
電気・ガス・水道業	40	40	39	57	54	57	5.2
建築業	204	191	188	212	268	273	2.2
飲食サービス業・宿泊業	761	792	856	887	976	1,012	3.7
運輸業	312	304	330	349	355	364	2.5
金融業	157	151	160	175	181	188	3.7
不動産業	473	498	540	566	613	678	10.6
複合サービス業(注2)	1,212	1,197	1,249	1,319	1,357	1,308	△ 3.6
未回答	4	6	1	1	2	3	93.6

(注1) ボゴタ、メデジン、カリ、バランキージャ、ブラカマンガ、マニサレス、パスト、ペレイラ、ククタ、イバゲ、モンテリア、カルタヘナ、ビジャビセンシオが対象。

(注2) 生活関連サービス業などを含む。

(出所) 表1に同じ

<半分近い県が平均失業率を上回る>

DANE 統計によると、2012年における全国平均失業率は過去11年間で最低の10.4%（前年比0.4ポイント減）を記録した（表4参照）。しかし、全24県のうち11県が平均値を上

回っており、これらの県の失業率は依然高率だ。地域的には西部キンディオ県（15.4%）、北西部リサルダ県（14.8%）、西南部バジェデカウカ県（13.4%）など首都圏から離れた地域が高く、東部ボヤカ県（7.3%）、北部ポリバル県（7.6%）など比較的首都圏に近い地域が低かった（首都地域ボゴタは9.5%、国内第2の都市メデジンが県都のアンティオキア県は10.6%）。ボゴタ首都圏では、金融業で新たに年間約1万5,000人の雇用を創出した半面、製造業で約1万7,000人の雇用減がみられた。

表4 地域別主要労働指標(2012年) (単位:%)

県名	経済活動人口比率(注)	失業率
キンディオ	61.6	15.4
リサルダ	64.3	14.8
バジェデカウカ	65.6	13.4
ナリーニョ	67.8	12.6
ノルテ・デ・サントアンデール	62.6	12.4
ゴルドバ	63.3	11.7
カウカ	56.4	11.4
トリマ	68.2	11.3
デヨコ	50.8	10.7
アンティオキア	63.5	10.6
メタ	63.0	10.5
カルダス	53.4	10.2
ウイラ	65.2	9.7
カケタ	52.7	9.6
ボゴタ(首都地域)	72.1	9.5
グンディナマルカ	69.6	9.4
スクレ	59.1	9.2
セサル	57.4	9.2
ラ・グアヒーラ	71.7	8.5
アトランティコ	59.6	8.0
マグダレーナ	57.1	7.8
サントアンデール	69.1	7.8
ポリバル	59.8	7.6
ボヤカ	58.8	7.3
全体	64.5	10.4

(注)2012年全人口に対する就業者・休業者・完全失業者の合計の比率(DANE定義に基づく)。

(出所)DANE資料(2013年2月28日発表)

2014年に選挙を控えるサントス大統領は2013年8月に開催された第6回全国市長サミットにおいて、これまで以上に失業率改善に取り組むと宣言した。全国の市長に早急な対策を要請したほか、状況改善に向け26億ペソ（約1億3,520万円、1ペソ=0.052円）の予算投入を明らかにした。

<女性是非正規が正規雇用上回る>

コロンビアの2012年における失業率は、男性が8.2%に対して女性は14.8%と男女間で差があり、女性の非正規雇用率の高さ（49.2%）と関連して問題視されている。DANEの主要13都市対象の男女別雇用形態調査（2013年7月発表）によると、2012年第4四半期における男性552万人のうち正規雇用者が289万人、非正規雇用者が263万人だったのに対し、女性は469万人のうち正規雇用者209万人、非正規雇用者260万人と非正規雇用者が上回った（表5参照）。こうした非正規雇用に従事する女性に多く見られる路上のコーヒー売りや家政婦は主に日当で生計を立てており、ひとたび体調を崩して欠勤すると失業状態に陥りやすい。当地で働く女性の半数近くが、こうしたリスクを抱えている。

表5 男女別雇用形態調査(第4四半期、13主要都市対象、注) (単位:1,000人)

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
就業者全体(休業者を含む)	8,626	8,662	9,154	9,562	10,036	10,206
正規雇用者	4,267	4,241	4,381	4,623	4,886	4,981
非正規雇用者	4,359	4,421	4,773	4,939	5,150	5,225
男性	4,734	4,809	4,987	5,174	5,422	5,515
正規雇用者	2,442	2,450	2,505	2,635	2,783	2,888
非正規雇用者	2,292	2,359	2,483	2,539	2,638	2,627
女性	3,892	3,853	4,166	4,388	4,614	4,691
正規雇用者	1,826	1,791	1,876	1,988	2,102	2,093
非正規雇用者	2,067	2,062	2,291	2,400	2,511	2,598

(注) ボゴタ、メデジン、カリ、バランキージャ、プラカマンガ、マニサレス、パスト、ペレイラ、ククタ、イバゲ、モンテリア、カルタヘナ、ビジャビセンシオが対象。

(出所) 表1に同じ

背景の1つとして、低年齢時の出産という国内の社会問題が挙げられる。国民の約90%がカトリック教徒で、妊娠中絶手術は合法化されておらず、妊娠が判明すると出産を選択するほかないのが実情だ（一部例外あり）。2013年6月に実施されたボゴタ市の調査によると、2012年には10～19歳の少女による出産が約15万件あり、そのうち14歳以下の少女が約6,000件（日本は同年67件）あった。低年齢時での出産件数が中南米で最も多い国の1つであり、サントス大統領が憂慮を示す事態となっている。

<学歴により雇用形態にも差>

コロンビアでは、バチジェラト（Bachillerato）と呼ばれる日本の中学・高等学校に相当する中等教育制度があり、多くの就職に際して修了が必須といわれている。DANEが2013年7月に発表した主要13都市対象の雇用形態別最終学歴調査によると、2012年第4四半期において全正規雇用者数498万人のうち高等教育修了以上が最多の247万人だったのに対し、全非正規雇用者数は523万人のうち高等教育修了以上は84万人にとどまった（表6参照）。

それに加えて、就学経験のない人たちでは非正規雇用者が正規雇用者の10倍に当たる約15万人いるとみられ、教育の機会に恵まれなかった労働者ほど非正規雇用の形態に身を置いている実態が明らかとなった。また、ボゴタ市の調査（2012年）によると、学齢期に出生を選択した多くの少女は中等教育修了資格を持たずに働きに出ることが多いため、正規雇用での就職がますます厳しくなるという。

表6 雇用形態別最終学歴調査(第4四半期、主要13都市対象、注) (単位:1,000人)

学歴	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
全体人数	8,626	8,662	9,154	9,562	10,036	10,206
就学経験なし	124	147	145	147	153	161
初等教育	1,731	1,670	1,906	1,867	1,879	1,943
中等教育	4,074	4,077	4,228	4,462	4,663	4,785
高等教育以上	2,696	2,764	2,870	3,082	3,338	3,312
未回答	2	4	4	3	3	6
正規雇用	4,267	4,241	4,381	4,623	4,886	4,981
就学経験なし	15	18	20	17	18	14
初等教育	411	355	421	380	424	426
中等教育	1,766	1,772	1,778	1,881	1,942	2,068
高等教育以上	2,075	2,094	2,161	2,344	2,501	2,469
未回答	1	2	0	1	1	4
非正規雇用	4,359	4,421	4,773	4,939	5,150	5,225
就学経験なし	109	129	124	130	134	147
初等教育	1,320	1,316	1,486	1,487	1,455	1,517
中等教育	2,307	2,306	2,450	2,582	2,721	2,716
高等教育以上	621	670	709	738	837	843
未回答	1	1	4	2	2	2

(注)ボゴタ、メデジン、カリ、バランキージャ、ブラカマンガ、マニサレス、パスト、ペレイラ、ククタ、イバゲ、モンテリア、カルタヘナ、ビジャビセンシオが対象。

(出所)表1に同じ

<就職活動では口利きや紹介が目立つ>

民間調査機関の経営相談センターが2013年に実施した就職アンケートによると、コロンビア人が就職活動に主に利用する方法としてはインターネット、紹介、新聞の求人情報、大学の求人情報などがある（一部では就職フォーラムもあり）。

日本と異なる点として、コロンビアでは口利きや紹介で仕事を融通するケースが目立っており、「パランカ」(Palanca、「コネ」の意)社会といわれるゆえんだ。当地経済紙「ポルタフォリオ」(電子版2012年7月8日)が発表した就職アンケートによると、2012年1～5月に就職した69.3%の人が家族や友人などによる口利きがあったと回答し、履歴書と面接により選抜されたと答えた16.7%を大きく引き離す結果となった。

＜職業訓練制度で就労機会の拡大を図る＞

コロンビアでは ILO のサポートにより設立された公的な職業訓練学校（SENA）が全国にあり、国民の就労機会の拡大を図っている。SENA では、短期間で資格が取れるものや通信教育など国民のニーズに合わせた職業訓練の場を設けており、全部で 1,000 を超えるプログラムがある。政府から援助を受けているため、受講費用の負担が少なく、主に経済的な事情により高等教育機関に進学できない学生が、無償で SENNA のコースに通って資格取得を目指すことはよくある。また、2013 年は新たに 180 を超える通信教育プログラムを導入、国民の就労機会の向上へ意欲を示している。

日本は経済外交政策の一環として、コロンビアの人材開発に貢献している。国際協力機構（JICA）コロンビア事務所は 1997 年以降、SENA と技術協力プロジェクトを開始した（第 1 回はファクトリーオートメーションのコース）。毎年一定数の日本人ボランティアが SENNA を通じてコロンビアに渡り、主に南部カリ、西部アルメニアなどで 2 年程度の指導期間の技術協力に当たる一方、同じく若干名のコロンビア人が JICA を介して日本での 2～3 ヶ月間の研修を受けるため、直接該当コースを受講したり、ホームステイを体験したりするなど日本文化に親しんでいる。

最近では、SENA および JICA が新たに日本式の自動車修理工育成コースを計画している。日本のものづくりの考え方、品質管理、職場環境における秩序のあり方を教育し、コロンビアの雇用促進や貧困問題の解消、最終的には日本企業の誘致につなげようという「ウィン・ウィン」の関係構築を目指しているという。この理念に基づき、自動車関連日系企業の協力の下、十分な技能を有する労働者の育成がされることに期待が高まっている。

（注 1）政府は労働者の最低年齢を 12 歳以上と規定しており（一部農村地域で 10 歳以上）、18 歳以下が労働に従事する場合は社会保障省の特別認可が必要となる。

（注 2）DANE の定義によると、有期契約、派遣労働、日雇い、季節雇用、自営業者（従業員が 10 人以下）、報酬の有無を問わない家事労働などを指す。

② 賃金は毎年上昇も、労働組合の不満は高まる

コロンビア編の 2 回目。政府は 2012 年 12 月 28 日、政令で 2013 年の月間最低賃金を前年比 4.0%増の 58 万 9,500 ペソ（約 3 万円、1 ペソ＝約 0.05 円）と決定した。今回は政・労・使による交渉で決着がつかなかったため、多くの労働組合は決定に不満を表明し、鉦

山労働者のストライキが2013年7月下旬に発生。8月下旬には農業労働者などによるデモが全国に広がったため、サントス大統領が事態収拾に乗り出した。安価な労働力を背景に、深刻な児童労働の問題を依然として抱え、女性労働者向け支援制度も未整備の状況なため、政府の早急な対応が求められている。

<2013年最低賃金は前年比4.0%上昇>

コロンビアでは月額収入が最低賃金の2ヵ月分未満で、職場まで1キロ以上の距離に住む労働者に限定して交通費補助が義務化されており、最低賃金と同時に毎年改定されている(表1参照)。2013年は交通費が7万500ペソ(月額、前年比4.0%増)で、最低賃金との合計は66万ペソとなった(1日当たり760ペソの増加)。

表1 最低賃金と交通費補助の推移 (単位:ペソ、%)

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	前年比
最低賃金	433,700	461,500	496,900	515,000	535,600	566,664	589,500	4.0
交通費補助	50,800	55,000	59,300	61,500	63,600	67,800	70,500	4.0

(出所) 社会保障省

2013年の最低賃金交渉妥結について、マウリシオ・カルデナス大蔵・公債相は「労働者に最大限寄り添った」と自信のあるコメントを表明したが、主要労働組合はこの決定に不満を示した。労働者統一連合のトバル事務局長は「ますます政府はネオリベラル政策に走っており、労働者を愚弄(ぐろう)している」と表明したほか、ルイス・ゴメス中央労働者連合代表は「消費者物価上昇率(表2参照)と比較すると、まだこの最低賃金は不十分で、不公平だ」と強く批判した。

表2 消費者物価上昇率 (単位:%)

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
1月	1.06	0.59	0.69	0.91	0.73
2月	1.51	0.84	0.83	0.60	0.61
3月	0.81	0.50	0.25	0.27	0.12
4月	0.71	0.32	0.46	0.12	0.14
5月	0.93	0.01	0.10	0.28	0.30
6月	0.86	△ 0.06	0.11	0.32	0.08
7月	0.48	△ 0.04	△ 0.04	0.14	△ 0.02
8月	0.19	0.04	0.11	△ 0.03	0.04
9月	△ 0.19	△ 0.11	△ 0.14	0.31	0.29
10月	0.35	△ 0.13	△ 0.09	0.19	0.16
11月	0.28	△ 0.07	0.19	0.14	△ 0.14
12月	0.44	0.08	0.65	0.42	0.09
年計	7.67	2.00	3.17	3.73	2.44

(出所) 国家統計局(DANE)

また、2012年12月に国会で可決・成立した企業への減税法に関して、政府は労働者の雇用創出のためだと理解を求めたが、主要労組は企業優遇だと不信感を強めていた。しかし、ジェットロが聞き取りを行った進出日系電気機械組立企業は「毎年、最低賃金の上昇率を基に全従業員の給料改定を行うため、結果的にプラスアルファで給料を上げ続けている」と、上昇する労働コストに頭を痛めている。

<最大労組は農業労働者のデモを支援>

憲法により労組の権利が保障されており、多数の労組が労働条件の改善や健全な労使関係の構築を求めている。その中でも、労働者統一連合（CUT）、中央労働者連合（CGT）やコロンビア労働組合連盟（CTC）が中心的な役割を果たしている。2009年発表の労働組合情報（Sislab）によると、1986年に結成されたCUTが約52万7,000人の組合員数、約800の加盟組織を持つ国内最大の労組で、全労組員の約65%を占める。

CUTは労働者へのデモ支援も行っており、2013年8月29日に主として農業従事者により行われた全国デモ行進では、CUTがスポークスマンとして記者会見を行った。また、1971年に結成されたCGTは2009年時点で12万人の組合員を擁し、特にネオリベラル政策（自由貿易協定など対外開放経済推進政策）に反対する立場で知られており、政府批判の手を緩めていない。

2012年発表のCUT調査によると、コロンビアでは労組に加入する労働者の数は、1990年の90万9,504人から2010年には81万1,850人へと減少傾向にある。

<2012年の1人当たりの所得は前年比4.6%増>

国家統計局（DANE）が2013年に発表した国内世帯人員1人当たりの平均所得額調査（家事労働者および年金受給者を除く）によると、2012年は50万531ペソ（前年比4.6%増）に達し、堅調な経済成長（2012年GDP伸び率4.0%）などにより国民の所得は増加している（表3参照）。

しかし、同時に発表された2012年時点の貧困率調査によると、依然として32.7%（前年比1.4%減）の国民が貧困状態に置かれており、最低賃金や1人当たりの平均世帯収入が増加しても、貧困問題の解消には至っていない。

表3 国内世帯人員1人当たり
平均所得 (単位:ペソ, %)

2011年	2012年	前年比
		478,658

(注) 家事労働者および年金受給者を除く。

(出所) 表2に同じ

<経済発展の影に多くの児童労働>

コロンビアでは5~17歳の児童労働(12歳以上で社会保障省の特別認可を取得していない場合を含む)が慢性化しており、2012年第4四半期には全国で111万人の働く児童が確認された(表4参照)。

業種別では、農林水産業が40万6,000人(構成比36.6%)で最多となっており、コーヒーやサトウキビ農家、または花卉(かき)栽培業者などの家庭で、子どもが働いていると推察される。次いで、飲食サービス・宿泊業が33万7,000人(30.4%)、製造業16万1,000人(14.5%)が続き、国内の非正規雇用者の多い業種ほど児童労働が関連している疑いが強い。また、鉱業や建築業などの業種にも6万5,000人(5.9%)の子どもが働いており、成長期に事故の起きやすい肉体労働に従事する危険性を指摘する声が相次いでいる。

表4 児童労働の業種別人口(2012年第4四半期)
(単位:1,000人, %)

業種	5~17歳の労働人口(注1)	構成比
全国	1,111	100.0
農林水産業	406	36.6
製造業	161	14.5
飲食サービス・宿泊業	337	30.4
運輸業	61	5.5
複合サービス業	79	7.1
その他(注2)	65	5.9
不明	2	0.1

(注1) 12歳以上で社会保障省の特別認可を受けずに就労している場合を含む。

(注2) 鉱業、建築業、不動産業、電気・ガス供給業などを含む。

(出所) 表2に同じ

この問題を管轄する社会保障省も事態の深刻さを認識しているものの、児童労働はコロンビアの文化に根差しているという声がある。2012年第4四半期における主要都市別の児童労働状況をみると(表5参照)、就労者数の多い都市は首都ボゴタ市(児童労働者数:11万9,000人、就労比率:7.5%)、北部メデジン市(4万7,000人、6.8%)、北東部ブラカマ

ンガ市（1万9,000人、8.9%）など。全国主要23都市のうち12都市で、児童労働比率が平均就労比率を上回っている。コロンビア家庭福祉協会のディエゴ・モレーノ代表は、児童労働者が高率の地域には子どもを労働により教育する風土があるといい、児童労働が誤って正当化されていると警鐘を鳴らしている。

表5 児童労働の主要都市別人口(2012年第4四半期)

(単位:1,000人、%)

主要都市名	5～17歳の 全体人口	5～17歳の 児童労働人口(注)	児童労働 比率
イバゲ	122	11	9.3
ブラカマンガ	210	19	8.9
シンセレホ	61	5	8.7
ボゴタ	1,580	119	7.5
キブド	32	2	7.1
メデジン	682	47	6.8
ネイバ	72	5	6.7
ビジャビセンシオ	106	7	6.6
ククタ	196	13	6.5
アルメニア	63	4	6.5
パスト	79	5	6.5
トゥンハ	41	3	6.4
23都市合計	5,047	317	6.3
モンテレリア	81	5	6.3
リオオチャ	57	3	5.7
カリ	512	28	5.5
ペレイラ	123	6	5.2
バジェドゥパル	100	5	5.2
フロレンシア	40	2	4.9
サンタマルタ	119	6	4.8
バランギージャ	422	12	2.9
カルタヘナ	217	6	2.8
マニサレス	81	2	2.4
ポパジャン	50	1	1.9

(注) 12歳以上で社会保障省の特別認可を受けずに就労している場合を含む。

(出所) 表2に同じ

<雇用者が順守すべき労働規制は多岐にわたる>

コロンビアは1991年憲法により、一貫して外国資本と国内資本の間の一切の区別を禁止しており、就労する外国人は内国民と同等の待遇を受けることができる。また、2010年の法令1429号により、コロンビア人の雇用人数についての規定が撤廃され、外資系企業はこれを歓迎している。

労働契約を締結する就労者に対する雇用者の義務は、年金（労働者給与の16%、うち雇用主は12%を負担）、保険医療（労働者給与の12.5%、うち8.5%負担）、労災（企業の経

済活動が分類されるリスク種類により、名目賃金月額 $0.348\sim 8.7\%$ を負担)、家族補償公庫への支払い(名目給与月額の 9% 相当、全額雇用者負担)だ。

時間外労働(午後10時～午前6時)の勤務は、日中の時間給の 35% 増、日中に行われた時間外労働は 25% 増などのほかに、半期ごと(6月、12月)の賞与(給与30日分を2回に分割)が規定されている。

また、各就労年につき15就労日の有給休暇取得が義務付けられているほか、退職金積立金(就労1年に対し給与1ヵ月分、1年に満たない場合は就労期間を考慮して決定)、退職金積立利子(労働者への支払い、退職金積立金の 12% 相当)も雇用者が順守しなければならない。加えて、交通費補助と同じく月収が最低賃金2ヵ月分に満たない労働者(3ヵ月以上勤務)に対しては4ヵ月ごとに作業着1着と靴1足の支給が義務付けられており、当地に多い建築業や農林水産業に従事する低賃金労働者への配慮とみられる。

<女性労働者への支援は不十分>

先進国と比較した場合、女性労働者向けの支援は不十分といえる。妊娠を理由にした解雇は違法と最高裁判所が見解を示したのは2008年で、その後、法律による禁止が明文化されたのは2011年(法令1468号)だ。しかし、有期契約の多いコロンビアでは、妊娠が分かると契約更新を渋られるケースが依然としてみられるという。

労働省によると、妊娠中は軽易業務への転換が申請でき、産前産後で合計88日間の有給休暇がある。また、復職後は乳児が6ヵ月に達するまで労働時間内1日1時間の有給授乳時間を取得できるほか、健康上の理由により労働時間の制限が必要な場合(医師の診断書が必要)、雇用者は無制限に応じなければならないといった規定がある。

③ 労働コスト上昇が最重要課題

進出主要日系企業は、カントリーリスクが大幅に改善されたと認識しており、オペレーションリスクでは予測不能な偶発事象に備えた対応を常に怠らないことが肝要と指摘する。労働面では相対的に労働者の質が高く、労使間の労務協定締結、従業員の福利厚生充実、請負社員雇用(非労働組合化)などの対応をしており、大きな問題に直面していない。ただし、コロンビアの生産コストは相対的に高いため、労働コスト上昇を重要課題と認識している。労働環境に係る経営課題などについて進出日系3社へのインタビュー内容を紹介

する。コロンビア編の最終回。

＜労働者の質の高さを評価＞

ジェトロ・ボゴタ事務所は、コロンビアの進出主要日系企業の中から、消費財輸入企業（国内向け輸入販売）のA社、自動車組立企業（国内販売およびエクアドル向け輸出）のB社、電気機械組立企業（中南米における組み立て／内外販売／保守業務の統括拠点）のC社の代表者に対して、労働・雇用環境など直面する経営課題について8月下旬にインタビューを行った。

それによると、輸入卸売業と製造業が重視する課題は異なるものの、カントリーリスクについては10年前に比べ格段に改善しており、外国大手格付け機関発表による相次ぐコロンビア格付け引き上げ内容（注）と現状は同レベルと認識し、内外金融機関からの資金調達に関する金融リスクもないとしている。ただし、商法・税法・労働法・消費者保護法など制度面で突然の変更が生じるなど予測不能な偶発事象に見舞われることがあるため、各分野の専門家と相談しながら常時フォローを余儀なくされると指摘した。

いずれの日系企業でも、労働者の質の高さを評価しながらも労働コスト上昇を重点上位課題と位置付けている。女性労働者が管理部門、営業部門、技術部門などで活躍しており、女性の採用数も増加している。

直面する経営上の上位5課題について各社の認識をみると、A社は、「労働コストの上昇」「為替変動」「税制問題」を3重要課題と認識し、さらに「治安」「労務問題」を挙げるなど労働・雇用面として2課題を重視している（表参照）。

B社は、「為替変動」「通関・物流（特にインフラ未整備を要因とする物流）」「原産地規則」を3重要課題と認識し、さらに「原料コスト上昇」「環境規制（バイオ燃料混合規制）」を挙げた。ただし、コロンビアの生活コストがこれまで組立操業してきた第三国より割高だと指摘しており、労働・雇用面として「労働コスト上昇」も課題として重視している。

C社は、「労働コスト上昇」「原料コスト上昇」「税制問題」「為替変動」「知的財産権問題」を上位重要課題として認識している。追加項目として「労務環境」を挙げており、合わせて2項目を労働・雇用面の課題として重視している。

労働・雇用課題以外に、コロンビアにおける3社の共通課題として、「為替変動」が浮かび上がった。2012年1月から2013年直近月までの月間平均対ドル・ペソレートを比較すると、2012年3月の最高値（1,766.34ペソ）から2013年7月には1,900.59ペソに下がり、

さらに8月末のスポット最安値(1,943.04ペソ)と比べると10.0%変動している。各社とも製品・部品の輸入コストおよび製品輸出価格の観点から、変動幅が安定していないため、営業収支計画に影響を与えていることを課題として挙げた。

進出日系企業が重視する上位5項目の経営課題 (単位:%)

	直面する経営上の問題点(注)	A社 消費財輸入業	B社 自動車組立業	C社 電気機械組立業
労働コスト上昇	60.2	重視	(準重視)	重視
為替変動	49.7	重視	重視	重視
税制問題	39.5	重視		重視
保護主義的(輸入規制など)	35.0			
通関・物流	31.5		重視	
治安	26.8	重視		
労務問題	23.9	重視		(準重視)
原料コスト上昇	19.7		重視	重視
送金規制	14.6			
資金調達	11.1			
環境規制	9.9		重視	
原産地規則	7.0		重視	
外資政策(投資規制など)	6.4			
官僚の不正・腐敗	5.4			
エネルギー供給	5.1			
知的財産権問題	3.8			重視

(注) 中南米日系進出企業314社による複数回答(「中南米日系進出企業の経営実態調査」2012年12月発行から)。

(出所) ボゴタ事務所によるコロンビア進出主要日系企業へのインタビューを基に作成

<消費財輸入企業：社長が先頭に立ち労務問題を未然防止>

労働・雇用面における各社の現状について、A社(現時点での就業者数は88人)は、雇用者と被用者間で3年ごとに「包括労務協定」を締結し、労務面での双方合意に基づく円滑な業務推進を図っていることもあり、現状では労務関連での大きな問題は発生していない。同社玄関には、従業員が確認できるように、同社社長が署名した就労規則全文のコピーを壁に掲げている。

組織内の円滑なコミュニケーション促進のため、社内で管理職会議(27人参加)、幹部会議(7人参加)を定例開催し、各種課題に対応している。コロンビアでは中間管理職が社長指示を部下に対して徹底させないこともあり(部下との和気あいあいとした内輪受けの状態)、社内で仮に社長指示事項が末端まで届いていないとみられる際には、社内求心力を高めるための方法として、カフェテリアに全従業員を集合させ、社長自身が従業員の前で指示内容をあらためて説明し、徹底させるよう努力している。同社は労働者の質に関し、他

の中南米諸国に比較して平均以上であり、理解力に優れているため指示事項をきっちりやりこなし、業務対応も真面目である点をメリットと指摘した。

同社と日本本社との関係は、本社が生産面での保証を行い、コロンビア現地法人が販売面で消費者保護法などを順守しながら、特に顧客向けアフターサービスに注力している。当地の消費者保護法にはユーザーのクレームを基に該当企業に対する行政命令権があるため、同法に抵触しないよう常に本社所管部署と緊密なコミュニケーションを図り、さらに従業員研修を通じて同社製品の販売面での品質管理を徹底させることを最重要社是としている。

高レベルの品質管理維持・改善を目指して、労働契約に対する従業員の忠実度を高めるために十分な給与待遇（消費者物価上昇率プラス 1%上乘せ方式）、従業員に対する福利厚生（6 ルートの通勤バス提供、軽朝食・昼食の提供など）、従業員研修の充実（事務所棟とは別棟に専門研修所を設置、さらに職業訓練学校での専門教育の提供）、などで対応している。これらが労働コストとして、かなりの負担になっている。

解雇・退職の際、包括労務協定に沿って対応を行うが、同協定の規定上の補償だけでなく会社への貢献度も加味するため、従業員の定着率は高いとしている。同社は男女雇用機会均等方針を推進し、全従業員中 26 人の女性が管理部門（23 人）、サービス部門（2 人）、営業部門（1 人）などに従事しており、特に顧客対応では、女性の細やかな配慮に負うところが大きく、女性の採用数が増加しているという。

<自動車組立企業：請負社員活用で労働問題発生を回避>

B 社によると、同社内では労働組合が組織されておらず、工場の生産従業員は請負社員だ（請負社員を含む全就業者数は 200 人、うち 100 人が正社員）。このため、労働争議など労務面での問題は発生していない。

同社のコロンビア人従業員は一般的に、真面目（規則を守る）、きちょうめん（週間・月間など期間生産目標への達成度の高さ）、日本の自動車産業との親和性が高い（もともと手先が器用でのみ込みが早く、新規プロジェクト導入に際しての対応能力が高い）などの特徴がみられると指摘し、総体的に労働面でのあつれきは生じていない。品質管理維持のため従業員研修を推進しており、従業員の福利厚生（昼食負担、通勤バス提供など）も充実させ、解雇の際にも問題は生じていないと回答した。

同社の事務所棟入口には、社長が署名した就労規則の全文コピーが、従業員の目にすぐ留まり、確認できるような位置に掲げられている。熟練工は請負社員であるため労働力不足

は認識していないが、事務職ではキャリアアップを目指す者が3年未満で離職する場合もあったため、コロンビア人の上昇指向の特性として認識している。

同社財務担当役員は、コロンビアの生産コストをアジアなどと比較すると、部品サプライヤーの寡占化（28社、部品点数約500～600）により高コストの部品で現地調達率達成を余儀なくされているのが現状で、諸物価・労働コストも含め相対的に高コスト負担国であることは否めないとしている。

女性従業員は、正社員100人中4人（総務・経理・技術・IT各部門で各1人）が活躍している。経営陣は女性の能力を高く評価しており、女性従業員は産休後も継続勤務し同社の生産活動を支えているとしている。

<電気機械組立企業：賃金コスト上昇が最大の課題>

C社は日本人駐在員4人、従業員数900人で、労働組合が組織化されておらず、労使間で毎年、直接対話を通じて給与などの待遇を決定しており、労働争議など労務面での問題は発生していない。他の日系企業同様、事務所と工場には、従業員が確認できるように就業規則全文のコピーを壁に掲げている。

同社はコロンビアのカントリーリスクおよびオペレーションリスクを重視し、セキュリティリスクは相対的に低いと認識している。カントリーリスクについては、建築物工事に併せて受注を行うが、エルニーニョ現象による大雨などの自然災害で建築現場の工事が一時中断し、オーダーメイド生産の工程遅延が発生するリスクを懸念している。オペレーションリスクについては、労働コスト上昇を最大の懸案事項と捉えている。

新卒エンジニアの給与（月額約9万円相当）がブラジルの同種給与（同25万円）の約3分の1であるため、初任給ベースでは相対的なメリットが享受できるとしている。ただし、コロンビアでは毎年、法定最低賃金が引き上げられ、これをベースにして消費者物価上昇率を加味した社内での賃金交渉が行われている。最低賃金の伸び（2012年：5.8%、2013年：4.0%）およびインフレ率（3.7%、2.4%）がある程度抑制されていても、同社の人件費コストが販売費および一般管理費の約60%を占めているため、毎年の労働コスト上昇は同社最大の課題となっている。

同社は労使双方の合意に基づいた賃金交渉をしているため、労働争議などの問題は抱えていないが、事務職従業員ではキャリアアップを目指し2～3年で離職するケースがあるため、労働コストに関連する労務環境上の準重要課題と捉えている。組立工場の現場では男性従業員がほとんどだが、事務職の約7割を若い女性従業員が占め、戦力面で保守業務の

きめ細かい対応を行っている。現在、女性管理職はいないが、コロンビア人社長を実現させた次の目標として、女性管理職の登用を図ることにしている。

なお、C社は部品面で知的財産権関連の問題を抱えている。中国製などの模倣品、自社製の並行輸入品などがインターネット上で販売され、当地の独立系現地保守会社がそれらを販売している。進出日系企業の保守点検などのアフターサービス活動において純正部品提供が大きな営業収入源となっているため、労働・雇用面と並ぶ重要課題の1つと認識している。

(注)S&Pがコロンビア外貨建て国債をBBB マイナスからBBBへ引き上げ(2013年4月24日付)、ムーディーズが同国債をBaa3の安定的(stable)から強含み(positive)へ引き上げ(2013年7月8日付)。

----- チリ -----

① 人手不足から外国人労働者の流入が増加

国家統計局（INE）の雇用調査によると、2013年5～7月における失業率は5.7%と低水準を記録した。現在、人手不足対策として、一時居住ビザの改定、外国人労働者数の制限緩和や海外で取得した学位の認証制度の簡易化などを含む移民法の改正法案が下院で審議されている。チリ前編。

<5～7月は2010年以降で最低の失業率>

統計局の雇用調査によると、2013年5～7月は就労者が773万8,560人に対して失業者は47万1,920人で、失業率は5.7%となり、2010年の算出法改定以降、最も低い失業率を記録した（表1参照）。

表1 労働者および非労働者人口の推移 （単位：%、1,000人）

	2008年 10～12月	2009年 10～12月	2010年 10～12月	2011年 10～12月	2012年 10～12月	2013年 5～7月
失業率	7.5	8.6	7.1	6.6	6.1	5.7
就業率	52.1	51.0	55.1	55.8	55.9	55.7
労働参加率	56.3	55.9	59.3	59.7	59.5	59.1
失業者	544.68	632.79	563.76	534.40	496.20	471.92
就労者	6,740.41	6,710.99	7,353.83	7,564.35	7,699.43	7,738.56
労働者人口	7,285.09	7,343.78	7,917.59	8,098.74	8,195.63	8,210.49
非労働者人口	5,647.96	5,802.56	5,435.17	5,458.08	5,570.25	5,679.31
15歳以上人口	12,933.05	13,146.34	13,352.76	13,556.82	13,765.88	13,889.79
全人口	16,825.55	16,990.98	17,156.48	17,335.02	17,520.23	17,630.66

（出所）チリ統計局雇用調査

産業別就業者数では、商業・各種修理が最多で全体の20.6%を占める（表2参照）。これに製造業（11.3%）、建設業（8.7%）、教育（8.2%）、農牧・林業（8.1%）が続いている。農業では現在、5万～9万人程度の人手不足となっており、2014年にはこれが6万～11万人になると試算されている。また、建設業でも人手不足が問題となってきた。その一方で、教育従事者数は堅調な伸びをみせ、また、鉱業や金融、水産業の従事者数も増加している。

表2 産業別就業者数

(単位:1,000人、%)

	2010年 10～12月	2011年 10～12月	2012年 10～12月	前年 同期比	2013年 5～7月	
					構成比	
農牧・林業	776.68	735.07	745.28	1.4	624.54	8.1
水産業	41.67	48.90	55.42	13.3	55.36	0.7
鉱業	212.70	221.46	260.34	17.6	253.93	3.3
製造業	858.85	842.40	873.39	3.7	873.02	11.3
電気・ガス・水道	59.83	57.94	55.92	△3.5	58.85	0.8
建設業	602.90	620.29	649.75	4.8	674.66	8.7
商業・各種修理	1,539.24	1,547.29	1,515.73	△2.0	1,597.05	20.6
ホテル・レストラン	248.32	269.38	283.60	5.3	278.94	3.6
交通・倉庫・通信	537.69	535.87	544.51	1.6	568.37	7.3
金融	118.17	125.34	143.43	14.4	173.80	2.2
不動産	441.37	497.44	455.77	△8.4	472.19	6.1
行政・防衛・安全	379.52	432.33	446.53	3.3	404.64	5.2
教育	508.29	530.23	600.26	13.2	638.27	8.2
社会サービス・医療	302.46	332.00	338.40	1.9	351.46	4.5
コミュニティーサービス	241.81	244.79	239.03	△2.4	238.98	3.1
家事サービス	481.88	521.46	489.97	△6.0	473.53	6.1
治外法権の組織	2.46	2.16	2.09	△3.0	0.96	0.0
合計	7,353.83	7,564.35	7,699.43	1.8	7,738.56	100.0

(出所)表1に同じ

<政府はビザ制度や移民法の改正に取り組む>

好調な経済と失業率の低下などに伴って、国内の労働市場では人手不足感が強まっている。これを背景に、チリへの移民数は2001年の2万7,000人以降増加傾向にあり、2012年には10万人を記録した(表3参照)。国別では北部国境を接するペルー、ボリビアのほか、ドミニカ共和国、ハイチからの増加が目立つ。また、経済危機に直面したスペインからも増加している。ちなみに、2012年のビザ発給件数は前年比31.1%増の約10万件となり、このうち就労可能ビザは半数以上の5万5,831件と35.0%増加している。

表3 国籍別ビザ発給件数 (単位:件、%)

国籍	2010年		2011年		2012年			
	就労	全体	就労	全体	就労	前年比	全体	前年比
ペルー	19,588	27,714	22,493	30,699	27,548	22.5	36,736	19.7
コロンビア	4,484	7,191	8,682	12,458	13,171	51.7	17,573	41.1
ボリビア	107	5,836	64	7,156	58	△ 9.4	12,050	68.4
アルゼンチン	279	3,806	191	3,849	279	46.1	4,554	18.3
ドミニカ共和国	875	1,038	1,553	1,812	3,901	151.2	4,364	140.8
エクアドル	1,185	2,476	1,519	2,896	1,963	29.2	3,417	18.0
米国	736	2,927	780	3,027	920	17.9	3,383	11.8
スペイン	388	863	587	1,190	1,242	111.6	2,415	102.9
中国	916	1,340	865	1,575	1,008	16.5	1,843	17.0
ハイチ	298	674	740	917	1,421	92	1,763	92.3
ブラジル	151	1,311	163	1,399	191	17.2	1,594	13.9
ベネズエラ	299	741	490	1,059	535	9.2	1,217	14.9
メキシコ	294	685	340	825	399	17.4	1,021	23.8
日本	49	79	55	95	62	12.7	101	6.3
その他	2,764	7,231	2,836	7,380	3,133	10.5	8,020	8.7
合計	32,413	63,912	41,358	76,337	55,831	35.0	100,051	31.1

(注1) 全体には、学生ビザ、雇用契約に基づく居住ビザおよび短期居住ビザなどが含まれる。

(注2) 2012年のビザ発給件数が1,000件を超える国を抜粋。

(出所) 移民局

人手不足対策として、ビザ制度の大幅な改定や、外国人労働者数の上限を 15%とする制限の緩和（注）、海外で取得した学位の認証制度簡易化などを含む移民法の改正案が下院で審議されている。

<投資による雇用創出は 11 万 6,000 人超>

企業の設備投資の動向などを調査している資本財・技術開発協会（CBC）の 2012 年第 4 四半期の試算結果によると、2012～2016 年の投資プロジェクトによる労働需要のピークは、プロジェクト実施件数が 518 件の 2013 年 9 月で、11 万 6,574 人の雇用が創出される見込み。分野別では不動産業が 2013 年 12 月の 4 万 4,000 人、鉱業では 2016 年 12 月の 3 万 9,703 人がピークとなっている。

世界的な人材紹介サービス会社ロバートハーフのチリ法人のアンケート調査によると、80%のチリ企業が 2013 年下半期に雇用増を検討しており、人員削減予定の企業は 4%のみとなっている。しかし、78%の企業は、言語、鉱業、エネルギー、通信、産業などの専門知識を有する人材を見つけるのが難しいと回答しており、サービス、小売り、製造業など成長を続けている分野では人手不足となっている。近年、専門分野を持つ労働者でも、チャンスがあれば短期で転職する傾向が出てきており、それを補うべく専門を有する外国人労働者も増加している。

(注) 労働法第 19 条で、同一の雇用者が 25 人以上の従業員を雇う場合、その少なくとも 85% はチリ人でなければならない旨規定されている。移民法を所管する内務省は当該規定を維持しつつ、期間と地域を限定して当該規定を緩和し、所要のビザ発給を可能とする枠組みを提案している。

② 鉱業分野への人材移動が他業種に波及

業種による賃金格差が大きく、鉱業部門の賃金は最低賃金の約 6 倍だ。チリでは銅鉱山開発への大型投資が続く、鉱業分野への人材移動が起こったことを受け、それ以外の業種では人材不足に直面している。日系企業も管理職クラスだけでなく、一般社員レベルでも人材確保に苦勞し、給与水準の上昇に直面している。チリの後編。

< 鉱業従事者の賃金は最低賃金の約 6 倍 >

チリで最低賃金が定められるようになったのは、1931 年の労働法 (DFL178 号) 制定以降で、1970 年には ILO の最低賃金決定条約 (第 131 号) および最低賃金決定勧告 (第 135 号) に署名している。1990 年以降、最低賃金は調整法案が議会で審議され、毎年 7 月に調整が行われている。2013 年は、大統領選を控えて審議が長引き、例年より 1 ヶ月遅れの 8 月 1 日付で前年比 8.8% 増の月額 21 万ペソ (約 4 万 2,000 円、1 ペソ = 約 0.20 円) となった (表 1 参照)。

表1 月額最低賃金の推移 (単位:ペソ)

発効日	2009年 7月1日	2010年 7月1日	2011年 7月1日	2012年 7月1日	2013年 8月1日
18歳以上、65歳まで	165,000	172,000	182,000	193,000	210,000
18歳未満、65歳超	123,176	128,402	135,867	144,079	156,770
前年比上昇率(%)	-	4.2	5.8	6.0	8.8

(出所) 官報

労働省が 2011 年 5 月～8 月に実施した労働調査によると、最低賃金で雇用されている労働者の割合は全体の 8.1%。業種別内訳は、ホテル・レストラン業 27.2%、その他のサービス業 19.0%、農業 14.4%、商業 9.3%となっている。

賃金・人件費は、業種による格差が大きく、鉱業分野では最低賃金の約 6 倍となっている (表 2、3 参照)。

表2 分野別賃金額および人件費の推移

	2009年 (月額・ペソ)		2010年 (指数)		2011年 (指数)		2012年 (指数)	
	賃金	人件費	賃金	人件費	賃金	人件費	賃金	人件費
鉱業	1,055,728	1,772,033	103.83	103.46	111.98	111.69	121.36	121.57
製造業	377,225	669,536	103.29	103.96	110.85	111.62	118.26	120.15
電気・ガス・水	760,280	1,228,298	104.88	106.14	112.32	114.08	116.72	119.89
建設	352,996	497,369	103.12	103.62	108.93	110.80	119.08	121.59
商業	330,562	634,859	102.98	103.74	109.52	111.80	115.99	119.03
ホテル・外食	217,497	331,509	103.65	104.63	108.27	110.34	114.57	117.41
交通・通信	397,033	640,942	104.20	105.34	108.97	111.48	116.36	120.46
金融仲介	670,334	1,126,902	104.09	104.85	111.01	112.07	115.67	116.74
不動産	289,055	557,731	103.98	105.03	108.57	111.14	115.28	119.04
行政	614,120	892,645	104.75	106.00	110.26	113.13	115.89	121.25
教育	485,368	713,851	103.85	104.74	110.03	111.91	115.87	118.32
社会サービス・医療	413,098	614,260	103.43	104.66	110.16	112.05	117.97	121.43
その他	373,594	586,214	102.78	102.47	108.24	108.75	111.12	112.08

(注1)年間平均値。

(注2)指数は、2009年を100として計算。

(注3)人件費は、賃金に昼食費、交通費、訓練費、福利厚生費などを加えたもの。

(出所)チリ統計局「賃金・人件費コスト調査」

表3 職種・学歴別賃金額および人件費の推移

	2009年 (月額・ペソ)		2010年 (指数)		2011年 (指数)		2012年 (指数)	
	賃金	人件費	賃金	人件費	賃金	人件費	賃金	人件費
マネジャー	1,981,180	3,174,243	103.51	103.76	109.00	109.70	114.80	115.90
事務補助	440,289	546,775	103.89	105.00	111.29	113.39	117.57	120.66
個人サービス	299,343	344,097	104.38	106.05	110.55	114.29	116.81	122.91
販売員	300,351	418,764	105.03	105.95	112.27	114.98	120.11	123.71
肉体労働者、職人	340,001	493,361	103.61	104.20	111.02	112.44	120.44	123.46
機械のオペレーター	337,986	502,536	103.06	104.08	107.37	110.23	117.36	121.72
非特定	223,636	265,146	103.74	104.57	110.28	112.86	118.41	122.23
大卒	1,049,539	1,310,354	103.68	104.44	108.91	110.39	115.28	117.34
専門学校卒	540,695	725,839	103.02	103.90	109.66	111.51	115.91	118.92

(注1)年間平均値。

(注2)指数は、2009年を100として計算。

(注3)人件費は、賃金に昼食費、交通費、訓練費、福利厚生費などを加えたもの。

(出所)表2に同じ

<日系企業も人材不足と給与上昇に直面>

主要産業分野の鉱業や水産業、製造業（輸入販売）などの日系企業関係者にインタビューしたところ、各社とも「人材確保が困難になっている」「給与水準が上昇している」との回答だった。世界一の銅生産と埋蔵量を誇るチリでは、大規模な鉱山開発プロジェクトが相次ぎ、鉱業分野へ人材が移動している。そのため、鉱業以外の業種では人材の引き抜きや転職が相次ぎ、管理職クラスだけでなく、一般社員レベルでも人材の確保に苦労してい

る。鉱業分野への人材移動と給与上昇は、他業種にも影響を与え、全体的に給与水準の上昇が起きている。人材の確保・引き留め策としては、給与引き上げに加え、研修プログラムの充実化、抜てき人事、キャリアアップ支援などを実施しているという。

<職業訓練実施の企業は70%>

労働者に対する職業訓練に関して、労働省の2011年労働調査の結果によれば、過去2年間に職業訓練を実施した企業は約70%。企業規模別では、大企業（労働者数200人以上）98.6%、中企業（50～199人）88.9%が共に高い割合を示している。その資金源としては、企業独自の資金によるもの、および免税の特典が与えられる職業訓練・雇用庁（SENCE）の職業訓練予算を組み合わせた形態での実施が多い。

<労組のある企業は7.8%、スト実施は2012年に161件>

労働省の2011年労働調査の結果によれば、労働組合を有する企業は7.8%、過去5年間に団体交渉を行った企業は14.5%と低い。

労働省によると、労使間で交渉の合意に至らず、ストライキが承認されたケースは2012年には772件あったが、その約80%は労働監督局の仲裁により解決しており、実際にストライキが実施されたのは161件にとどまっている（表4参照）。業種別では、商業（24件、6,716人）、交通（19件、4,906人）、教育（18件、3,982人）などの分野が件数、参加者数ともに際立っている。

また、2013年は、約3週間続いた港湾労働者のストライキ（3～4月）のほか、郵便局（8月）、市民登録・身分証明庁（8～9月）などでも長期にわたるストライキが実施され、国の経済や市民生活への影響が出ている。

表4 ストライキ件数の推移（単位：件）

	承認	仲裁	実施
2008年	611	495	159
2009年	626	516	171
2010年	672	551	174
2011年	735	613	183
2012年	772	673	161

（注）ストライキの承認、仲裁、実施は、それぞれ労働法典第373条、374条の2、374条の1に基づく。

（出所）労働省「年鑑」

「変化する中南米の労働・雇用環境」

2014年1月発行

執筆	サンパウロ事務所	井上 徹哉
		紀井 寿雄
	メキシコ事務所	中島 伸浩
	ブエノスアイレス事務所	山木 シルビア
	リマ事務所	藤本 雅之
	カラカス事務所	松浦 健太郎
	ボゴタ事務所	清水 文裕
		安心院 茉里
	サンティアゴ事務所	堀之内 貴治
		小竹 めぐみ
	海外調査部中南米課	内尾 雄介

独立行政法人 日本貿易振興機構

東京都港区赤坂一丁目12番32号

アーク森ビル私書箱528号

〒107-6006 電話 (03)3582-4690 (海外調査部中南米課)

禁無断転載