

第 4 章

労働組合と最低賃金制度の雇用効果 ケニア製造業の分析を目指して

西浦 昭雄

要約：

本章の目的は、労働組合と最低賃金制度の賃金・雇用・分配面における効果について先行研究をレビューし、それらがケニア製造業の高賃金・低雇用問題の分析視角になりうるかを検討することにある。労働組合と最低賃金制度の賃金・雇用面での効果には統一的な見解があるわけではない。また、両者の所得分配や貧困削減に対する効果も可能性は指摘できるが明確な結論には至っていない。これらの効果は分析対象国の労働市場や経済環境と深く結びついているようである。ケニアの賃金水準は他の途上国と比較しても高く、ケニア製造業の成長を阻害する要因になっているものと推測できる。結論として、ケニア製造業の高賃金・低雇用問題を明らかにするには、労働組合と最低賃金制度に焦点をあてることは有効な分析視角となりうる。

キーワード：

労働組合、最低賃金制度、雇用問題、ケニア

はじめに

本章の目的は、労働組合と最低賃金制度の賃金・雇用・分配面における効

果について先行研究をレビューし、それらがケニア製造業の高賃金・低雇用問題の分析視角になりうるかを検討することにある。

現在、貧困削減が世界的な関心を集めている。国連は 1990～2015 年間に所得が 1 日 1 ドル未満の人口割合を半減させることをミレニアム開発目標 (Millennium Development Goals: MDGs) の一つ目の目標に設定している。世界銀行の *World Development Indicators 2005* によると、東アジア・大洋州は 29.6% (1990 年) から 14.9% (2001 年) へと目標達成に近づき、1 日 1 ドル未満人口が最も多い南アジアでも同割合 41.3% (1990 年) から 31.3% (2001 年) に低下するなど一定の改善がみられた。しかし、サブサハラ・アフリカ (以下、アフリカと略す) では、2001 年の同割合が 46.4% と他地域よりも高く、しかも 1990 年の 44.6% と比べて逆に悪化している [World Bank 2005, 67]。

アフリカで貧困削減が改善しない理由の一つには、経済成長が低迷していることがあげられる。アフリカの経済成長率は 1980～1990 年が年間平均で 1.7% であったが、1990～2003 年にはそれが 2.8% に上昇した。この 2.8% という年間成長率は、東アジア・大洋州の 7.6%、南アジアの 5.4% と比べて低い。しかも、1990 年～2003 年期間のアフリカにおける人口増加率の年間平均が 2.5% と高かったために、一人当たり国民所得 (GNI) は 500 ドル (2003 年) と依然として低水準にとどまっている [World Bank 2005]。

アフリカにおいて就業人口の 62.5% を占める農業の重要性はいうまでもない [平野 2004, 146]。しかし、穀物の土地生産性が低迷し、新たな耕地面積の大幅な増加が期待できない農業のみで短期間に貧困削減を達成することは困難であり、経済成長という観点からは製造業の発展も不可欠な要素であると考えられる。アフリカの製造業は「雇用しない製造業」 [平野 2002, 62] である。つまり、第一に、大多数のアフリカ諸国は製造業部門の総労働力人口に占める割合が 1% 未満であるように、アフリカの製造業は雇用吸収力が劣っている。第二に、少ない労働力を雇用して相対的に高い賃金を支払っており、製造業の労働コストは一般的に高い [平野 2002]。

アフリカ製造業に関する実証研究をレビューした福西(2004)は、国際競争力の要因となる為替レート、要素賦存、労働コスト、生産性のいずれについても、アフリカ製造業の他の開発途上国と比べて不利な状態にあることを指摘している。しかし、アフリカの為替レートについては1990年代以降の為替切り下げによって均衡レートに近づいており、アフリカと他の途上国の製品輸出パフォーマンスを為替レートで説明することは困難である。また、要素賦存パターンによる影響が少ない単位労働コストがアフリカ諸国は相対的に高いことから、要素賦存という点についても賃金差を説明できる範囲を超えており、アフリカ製造業のパフォーマンスに決定的な影響力を与えているとはいえない。労働コストや生産性については不完全な労働市場が影響していると示唆されるが、十分な実証されているとはいえない[福西 2004, 54-55]。

そこで福西(2005)は、企業データをもとにケニア縫製産業の国際競争力について実証分析を実施している。この結果、ケニアの生産コストの高さは、生産性と比較して賃金が高いことが原因となっていることが判明した。高い賃金は、賃金の下方硬直性によって要素価格の均等化が行われていないためであり、ケニアの縫製産業の労働量や生産量は要素賦存パターンが予測するよりも過少となっている。こうしたケニアの賃金の下方硬直性をもたらす原因として福西は、最低賃金制度、労働組合、効率賃金という3つの可能性を示している[福西 2005, 258]。

アフリカにおける失業問題や貧困問題の深刻さを考えると、製造業の雇用吸収力をあげることが期待されるが、そのための大きな障害となっているのが高賃金問題である。しかしながら、アフリカの高賃金をもたらす要因については、不完全な労働市場の存在が指摘されるが十分に解明されているとはいえない。つまり、アフリカ製造業の「雇用を通じた貧困削減」のためには高賃金のメカニズムについての理解が不可欠といえ、その鍵は福西(2005)が提起しているように労働組合や最低賃金制度が影響を及ぼす労働市場にあると考えられる。本研究の狙いは、制度的な視点からケニア労働市場のメカニ

ズムを明らかにすることにある。本章では、その中間報告として労働組合と最低賃金制度の賃金・雇用・分配効果を紹介し、それらが分析視角となりうるかを検証していきたい。

本章の構成は以下の通りである。第1節では労働組合の賃金・分配効果について先行研究をレビューする。第2節では、最低賃金制度の雇用・分配効果について先行研究をレビューする。第3節では、ケニアの最低賃金制度と労働組合を例に分析視角を検討する。最後に、第4節で今後の研究課題についてまとめる。

I 労働組合の賃金・分配効果

1. 賃金効果

労働組合 (trade union もしくは labor union) とは、賃金労働者がその労働生活の諸条件を維持・改善することを目的とする恒常的な団体である [ウェップ 1949]。労働組合といっても国や産業によってさまざまな制度や仕組みがあるが、労働組合は資格制度をつくったり、他からの採用を阻止したりすることを通じて労働の供給量を制限することによって、組合員の雇用条件の改善を目指している [樋口 1996, 249]。その結果、一般的には雇用量の減少と賃金の上昇をもたらすものと考えられる。

たとえば、クローズド・ショップ (closed shop) 制では、使用者は協定を結んでいる組合の組合員だけを雇用でき、組合を脱退したり除名されたりした労働者は解雇することなどを労働協約 (labor agreement) で定めている。また、ユニオン・ショップ (union shop) 制では、使用者は従業員を組合員、非組合員の区別なく雇用できるが、従業員は採用後一定期間中に労働組合に加盟しなければならないという協定である。

Blunch and Verner (2004, 238) によれば、組合効果 (union premium) は3つのチャンネルを通じて発生する。第1は、労働者が組合員になることによ

って発生する直接的な効果である。一般的には労働組合の相対賃金効果 (relative wage effects) と呼ばれる。第2は、非組合員への波及効果で、組合化は全ての労働者に潜在的に影響をおよぼす。第3は、訓練による効果である。労働組合は経営者よりも強く訓練を促す可能性がある。

これまで労働組合の賃金効果を測定するため多くの実証分析がなされてきたが、代表的な研究に Lewis(1986)がある。ルイスは、アメリカにおける労働組合の賃金効果に関する実証研究をレビューするとともに、それらの実証研究の不備を指摘している。ルイスは、クロス・セクションや最小2乗法などによる分析には、データを扱う上での4つの不完全性があると指摘している。第1の不完全性は、賃金変数に給与以外の諸手当 (fringe benefits) を考慮していないこと。第2に時間給ではなく、週給や年給データをつかっていること。第3に労働組合資格の誤った分類。第4にマイクロ・データの無作為抽出になっていないことである。ルイスはそれらの不完全性を踏まえて、1967～79年を対象とする143の推計結果を再計算した。この結果、労働組合の相対賃金効果は1967～79年の年ごとでは11～18%の範囲におさまり、平均で14%であると結論している[Lewis 1986]。

Tsafack-Nanfosso(2002)は、Lewis(1986)の方法論を援用して、カメルーンの1,074サンプル(1999年)による労働組合の相対賃金効果を測定している。この結果、労働組合の賃金効果は50.82%であったが、選択性のバイアス (selection bias) を除くとそれは14.17%になり、Lewis(1986)と同様の結論を示している。

労働組合の賃金効果は労働組合を取り巻く経済環境によって変化する可能性がある。都留(2002)は、日本の労働組合には賃金を上昇させるという効果も、組合員の不満を集団的に発言することで不満を低下させ離職率を低下させるという発言効果の両方ともみいだせないとし、それがノン・ユニオン化を招いていると指摘している。これに対して、野田(2004)は2004年に連合総合生活開発研究所が実施した調査データを分析し、1990年代のデータでは見出せなかった労働組合の賃金効果を確認している。ただし、男性にのみ組合効果

がみられた。労働組合の賃金効果が 2004 年の調査データから確認できた点について、野田は「長期不況という厳しい経済環境のなかでこそ組合の効果が現れる」と説明している[野田 2004, 42]。

では、企業規模による賃金効果はみられるであろうか。日本では組合のある企業の方が企業規模も大きいため、平均賃金が高くなる傾向にある[野田 2004]。元(2002)は韓国を事例に企業規模別での賃金効果を分析している。1991 年のデータでは、軽工業の場合は男女ともに労働組合の存在しない企業の方が賃金が高かったが、重工業の場合は労働組合が存在する企業の賃金が男性で 3.1%、女性で 5.04% 高かった。また、元は 1987 年以降に労働組合の組織率が急上昇し、組合運動が活発化するなかで、中・大企業で労働組合の賃金効果が大きいと指摘している[元 2002]。

このように組合の賃金効果に男女差がある可能性が示されが、Butcher and Rouse(2001)は南アフリカにおける白人とアフリカ人それぞれの労働組合の賃金効果を計測している。1994 年の労働組合組織率は、白人で 23%、アフリカ人で 33%であったが、南アフリカでは 1980 年代の反アパルトヘイト運動において労働組合が大きな影響力をもった。計測の結果、白人の場合は組合員が非組合員に比べて 10% 多く賃金を得ていたが、アフリカ人のそれは 20.4% で、アフリカ人の組合の賃金効果が高かった[Butcher and Rouse 2001]。

他方で、労働組合の賃金効果を疑問視する研究結果もある。たとえば、Swasono and Sulistyaningsih(1990)は、インドネシアの 1983 年産業賃金調査のデータを基に計測した。同調査の対象産業は製造業、鉱業、ホテル業、輸送業でサンプル数は 3,593 であった。計測の結果、団体交渉によって賃金水準が上昇するという仮説は支持されなかったとしている。また、組合を唯一の変数として回帰分析すると 9.4% の賃金効果があったが、企業規模や地域を変数に加えると製造業の組合効果は小さいか、有意水準を満たさなかった。

さらに、Cho and Yoo(1999)は、大字経済研究所 (Daewoo Economic Research Institute) が 1993 ~ 1994 年に実施した韓国家計パネル調査 (Korean

Household Panel Study) をもとに、韓国の労働組合の比較賃金効果を計測している。この結果、組合の賃金効果は 2.1% にすぎず、生産部門の男性労働者のみが有意になった。また、労働組合への加盟動機は賃金よりも社会的な地位や教育水準の方が決定要因になっていることが示された。

2. 所得分配効果

労働組合による労働市場への影響は、賃金や雇用水準だけにとどまらず、所得分配までおよぶという実証結果がある。Card(1996)は、1987・1988 年のアメリカの人口調査 (Current Population Survey: CPS) のデータを基に技術水準の違いによる賃金効果を計測している。同論文によれば、労働組合は技術水準が低い労働者の賃金を引き上げる効果をもつが、技術水準が高い労働者では、労働組合・非組合員間の賃金差が小さくなる傾向がある。

同様の結果は、アフリカを事例にした実証研究によっても観察できる。Butcher and Rouse(2001)は、南アフリカでは低所得者層の方が組合の賃金効果が大きくなったという計測結果を通じて、低所得者層が労働組合の恩恵を受けており、労働組合が所得の不平等を減少させていると指摘している。また、Blunch and Verner(2004)は、世界銀行が実施した企業開発に関する地域プログラム (Regional Program on Enterprise Development: REPD) によるデータ・セットを基に、所得階層別の組合による相対賃金効果を計測している。この結果、組合効果はフォーマル部門の低賃金労働者ほど大きかった。これは労働組合が、所得水準が低いまたは技術水準が低い労働者の権利や賃金を引き上げ、賃金不平等を軽減する可能性があることを示している。労働組合の賃金効果と同じく、性差による分配効果が異なる結果がみられる。韓国を対象にした元(2002)は、労働組合による賃金平等化効果は男性労働者において見られたが、女性においては観察できなかったと指摘している。

しかしながら、Pencavel(1995)によれば、労働組合は組合員の賃金を引き上げる効果をもつが、高賃金労働者への賃金も引き上げる効果をもたらす。

したがって、組合化の効果は技術水準が低い労働者の賃金と雇用を犠牲にして、高賃金労働者に波及する可能性があるとしている。

II 最低賃金制度の雇用・分配効果

1. 最低賃金制度の雇用効果

競争市場においてある産業に最低賃金制度を適用すると、最低賃金が労働市場の均衡水準以上の場合はその適用産業は賃金水準が押し上げられることで労働需要が減少する。他方、最低賃金の非適用産業には労働供給が増加するために賃金水準は低下し、労働需要は増加する。最低賃金制度の雇用効果は両産業の雇用を合わせたもので決まるが、通常は全体としての雇用は減少するものとみられている。しかし、労働市場が買い手独占（monopsony）下では、最低賃金が買い手独占賃金水準よりも高く、競争的な賃金水準よりも低い場合に雇用は増加すると仮定している[Brown 1999; Suryahadi et.al 2003]。さて、最低賃金制度には波及効果（spillover effect）とつなぎ止め効果（bunching effect）の2つの効果があるといわれている[De Fraja 1999]。波及効果とは、最低賃金の上昇によって最低賃金水準以上の賃金を得ている労働者の賃金も上昇することである。また、つなぎ止め効果とは多くの労働者が最低賃金水準で雇用されることである。

Brown(1999)は最低賃金制度による若年労働者の雇用への影響を計測した先行研究結果をレビューしている。まず、ティーン・エイジ雇用への影響であるが、最低賃金率が10%上昇したとすると、22の時系列分析の全てで雇用がマイナスになっている（-0.52～-2.96の範囲）。しかし、ティーン・エイジの失業率への影響については結果が分かれている。計測した12分析のうち9の分析では最大で3.65%増加するという結果がでたが、残りの3分析では僅かながら減少した。次に、回帰分析の手法を用いて、同様に最低賃金率が10%上昇した場合の雇用への影響を16～19歳、16～24歳の2つのカテゴリ

ーごとに計測すると、16～24 歳雇用への影響については 9 分析全てでマイナス（-0.7～-3.6 の範囲）であったが、16～19 歳雇用になると 17 分析中 7 分析では雇用がプラス（0.2～1.0）になるという結果になった。

他に最低賃金制度が雇用を減少させる効果をもつ結果を示したものとして Meyer and Wise(1983)がある。同論文では 1978 年のアメリカ CPS データを基に分析し、1978 年に最低賃金制度がなかったと仮定すると、学校を離れた若者男性が少なくとも 7%多く雇用されていたとしている。また、1990 年代に最低賃金が 3 倍になったインドネシアを対象に最低賃金の雇用効果を分析した Suryahadi et.al (2003)は、最低賃金の上昇がホワイト・カラー労働者を除く都市フォーマル部門雇用に悪影響をおよぼすと結論している。同論文の推計では、10%の最低賃金の上昇で全体では 1 %の雇用が減少するが、とくに女性と若者の雇用が 3 %、低学歴労働者の雇用が 2 %減少する。

他方で、最低賃金制度は雇用を減少させる効果が弱い、もしくは効果がみられないという分析も多く存在している。De Fraja(1999)は、最低賃金法が雇用に与える影響は限定的もしくはプラスの効果さえあるとしている。同様にブラウンは、最低賃金制度によるティーン・エイジ雇用への短期的な影響は小さいと結論している [Brown 1999, 2154-2157]。その理由としてブラウンは、(1)最低賃金制度のカバレッジが不十分であり、しかも適用産業の雇用者が最低賃金を完全に遵守していない、(2)技術力をもったティーン・エイジから技術力をもたないティーン・エイジへの屈折した代替 (perverse substitution) が隠されていること、(3)労働市場が完全競争的ではなく、買い手独占モデルに近いこと、(4)短期的には低賃金労働者への需要がそれほど弾力的ではないということ、を挙げている。

ブラウンが指摘した最低賃金の遵守という点について、Saget (2001)は、最低賃金制度があったとしても遵守しない割合が高く、結果としてその雇用効果が限定されているとしている。同論文によれば、コスタリカでは零細企業労働者の 63%が最低賃金以下で就業している。この割合はパナマで 43%、ベネズエラで 38%にのぼる。インドネシアでも製造業労働者の 15%が最低賃金

以下で就業しており、女性と 25 歳以下の若年労働者の同割合が高くなっている。

ところで、香港で最低賃金法導入の是非をめぐり、香港大学の研究グループが調査したところ、最低賃金法が失業率を増加させることになるかという質問なるかという質問に対し、管理職(雇用者またはマネージャー)の 34.8% は増加させると答えたが、管理職の 53.6% は否定した[University of Hong Kong 2000]。このように、最低賃金制度の雇用効果については実証研究の結果が分かれている。

2. 所得分配効果

アメリカの賃金分配の推移を分析した DiNardo et.al(1996)は、1973-79 年に実質最低賃金の上昇と労働組合化の進展によって賃金不平等 (wage inequality) が縮小したとしている。1980 年代にアメリカで実質連邦最低賃金が引き下げられた結果、低所得者層の賃金不平等が拡大した[Lee 1999]。これらは最低賃金制度が所得分配に効果があることを示唆している。しかし Brown(1999)は、最低賃金制度の賃金分配に対する効果は認めながらも、所得分配という点では効果が疑わしいと指摘している。

では、最低賃金制度は貧困削減に対する効果はあるのだろうか。表 1 は、開発途上国の最低賃金水準と国際的な貧困ラインとの比率をまとめたものである。最低賃金をどの水準に設定するかで貧困削減への効果も異なってくる。北アフリカでは 1 ヶ月の最低賃金が 100 ドルを超えるが、サブサハラ・アフリカではセネガルを除けば 1 ヶ月 50 ドル未満で 1 日 2 ドルラインを割り込んでいる。ラテン・アメリカでは国ごとの最低賃金水準が大きく異なっている。

Saget(2001)によれば最低賃金には 4 つの効果がある。第 1 の効果は、最低賃金の適用産業で職を失った失業保険がない場合には労働者の所得がなくなる。第 2 は、最低賃金の適応産業から非適応産業に労働者が移ることで、貧困に陥る可能性がある。第 3 は、最低賃金の適応産業に残った労働者は、最

表 1 開発途上国の最低賃金と貧困ラインとの比率

国名	年	最低賃金 (ドル)	1 日 1 ドルとの 比率	1 日 2 ドルとの 比率
モロッコ	1996	157.5	4.9	2.5
チュニジア	1993	119.4	3.7	1.9
アルジェリア	1990	111.7	3.4	1.7
ブルキナファソ	1996	48.3	1.5	0.7
ボツワナ	1996	40.7	1.3	0.6
トーゴ	1993	48.6	1.5	0.7
ニジェール	1994	33.8	1.0	0.5
マリ	1996	28.2	0.9	0.4
マラウイ	1986	11.05	0.3	0.2
ベナン	1996	32.8	1.0	0.5
コートジボワール	1996	8.9	0.3	0.1
セネガル	1996	70.3	2.2	1.1
メキシコ	1996	67.9	2.1	1.0
ベネズエラ	1996	70.3	2.2	1.1
ウルグアイ	1996	76.6	2.4	1.2
ペルー	1989	42.8	1.3	0.7
パラグアイ	1997	241.2	7.4	3.7
エクアドル	1989	60.8	1.9	1.0
コスタリカ	1985	110.2	3.4	1.7
コロンビア	1992	61.5	1.9	0.9
チリ	1995	127.8	3.9	2.0
ブラジル	1994	67.0	2.1	1.0
ボリビア	1996	43.9	1.4	0.7
グアテマラ	1992	62.7	1.9	1.0
ガイアナ	1996	45.3	1.4	0.7
エルサルバドル	1990	44.2	1.4	0.7
アゼルバイジャン	1993	5.0	0.15	0.08
トルコ	1996	138.3	4.3	2.1
フィリピン	1992	85.6	2.6	1.3
タイ	1994	105.3	3.3	1.6
シリア	1989	115.8	3.6	1.8

(注) 貧困ライン (1 日 1 ドル、1 日 2 ドル) は 1985 年価格。これは購買力平価で調整すると 1993 年価格のそれぞれ 1 日 1.08 ドル、1 日 2.15 ドルと同じである。

(出所) Saget (2001, 19)。

低賃金の導入によって以前よりも賃金を多く受け取り、貧困から脱却できる可能性がある。第4は、最低賃金水準が引き下げられた場合、インフォーマル部門に参入する他の家族構成員が増える。

したがって、最低賃金制度の貧困削減への効果は明確ではないが、雇用効果が小さい時は貧困を削減する可能性があることを示している。そこで、Saget (2001)は時系列分析を通じては効果を測定した。その結果、最低賃金の雇用へのマイナス効果は確認できず、最低賃金の上昇が労働者とその家族の生活条件の改善を通じて貧困を減らす効果がみられた。

III ケニアの事例

1. ケニア製造業の賃金水準

ケニアはアフリカのなかでは比較的に工業化が進んでいる国である。しかし、長く続いた一党独裁制や民主化をめぐる混乱や構造調整計画の影響で経済は低迷している。ケニアの経済成長率(年間平均)は1980～1990年が4.2%であったが、1990～2003年は1.8%に低下した。独立後、ケニア経済を牽引してきた製造業の年間成長率も同時期、4.9%から1.7%に低下している[World Bank 2005]。

ケニア製造業の成長を阻害している要因の一つに高賃金問題があるといわれている。ケニア公共政策研究分析研究所(Kenya Institute for Public Policy Research and Analysis: KIPPRA)と世界銀行のREPDの共同調査としてケニア製造業の競争力に関する投資環境評価(Investment Climate Assessment: ICA)が実施された。2004年11月に発表されたその調査結果によれば、ケニアにおける非熟練工(unskilled Production worker)の月間平均所得は99.2ドル(2003年)で、中国85.0ドル(2000年)、ナイジェリア84.23ドル(2001年)、タイ73.1ドル(1995年)、ウガンダ57.48ドル(2003年)、タンザニア51.7ドル(2003年)、インド50.0ドル(1999年)、ザンビ

表 2 ケニア製造業労働者の月間現金所得（2003 年初頭）

単位：ドル

	男性	女性
非生産部門労働者	180	188
非熟練労働者	98	104
熟練労働者	196	150
専門職（professional）	675	417
管理職（management）	789	659
平均	273	210

（出所）APSG(2004, 38)。

ア 48.4 ドル(1996 年) エリトリア 45.01 ドル(2002 年)より高い[APSG 2004, 37]。

ケニア製造業の職能・性差別に 2003 年の月間現金所得を比較したのが表 2 である。それによると、製造業平均は男性が 273 ドル、女性が 210 ドルと男性の方が高い。しかし、非熟練労働者では男性 98 ドル、女性 104 ドルで僅かであるが女性が上回っている。また、熟練労働者は非熟練と比べて男性で 1.4 倍、女性で 2.0 倍所得が多く、経営者と非熟練労働者の所得の格差は、男性で 6.3 倍、女性で 8.1 倍に達する。

APSG (2004, 38)によれば、所得格差の決定要因や傾向を回帰分析したところ以下の結果が観測された。(1)教育水準が 1 年上がるごとに、月収が約 14% 上昇する。(2)職歴が企業への継続年数に勝り、10 年以上職歴がある労働者は平均の約 2.5 倍の月収がある。(3)教育水準と職歴を一定にすると、男性は女性より所得が約 5% 高いが、他国と比べて格差が小さい。(4)ナイロビ (Nairobi) と比べて、エルドレット (Eldoret) とナクル (Nakuru) の所得が 3 分の 1 以下であるが、ナイロビとモンバサ (Mombasa) での大きな所得格差は見られない。(5)業種別では、化学産業の所得が最も高く、繊維産業の所得が最も低い。2002 年度では、平均で化学産業は食品産業よりも 39%、繊維産業よりも 81% 所得が高かった。(6)賃金は大企業ほど高い。200 人以上の従業員がいる企業の平均賃金は 10 人以下の企業のそれよりも約 30% 高い。最

後の企業規模と賃金水準の関係については、Manda(2002)によるケニア製造業を対象とした分析においても、企業規模が大きくなるほど賃金水準が上がるということが指摘されている。

構造調整計画の実施期間中であった1987年から1990年代前半にかけては、民間製造業の実質賃金が低下したが、1994年を境に上昇傾向に転じた。2003年の実質賃金は1994年のその約2倍に上昇した[APSG 2004, 39]。ケニアにおける実質賃金が1994年ごろから上昇傾向にあることはMazumdar(2002, 209)による分析によっても確認できる。ケニア製造業のブルーカラー労働者の実質賃金は1970～95年で年平均3.54%低下した。5年ごとにみても、1970～75年が-1.92%、1976～80年が-2.2%、1981～85年が-2.13%、1986～90年が-5.05%、1991～95年が-4.04%のようにすべての期間で低下していた。ところが、1994年にはプラスに転じ、実質賃金が5.7%上昇している。こうした実質賃金の低下が雇用増加や生産拡大につながらなかった理由としてMazumdar(2002, 225)は、実質賃金の低下は労働効率の低下と生産性の低下を招くだけで、単位当たり労働コストを下げているわけではないと説明している。

労働者一人当たりの製造業付加価値（労働生産性）は3,500ドルであり、インド（3,400ドル）と同レベルであるが、中国（4,400ドル）より低く、隣接するタンザニア（2,100ドル）、ウガンダ（1,100ドル）よりも高い[APSG 2004, 21]。ただし、労働生産性は資本の大きさによって左右されるため、ケニアの資本集約度（capital Intensity；労働者一人当たりの資本の割合）をそれらの国と比べると、ケニア対インドが4.8、ケニア対タンザニアが1.5、ケニア対ウガンダが7.9、ケニア対中国が1.5である。つまり、ケニアは高い資本集約度（インドの4.8倍）であるにもかかわらず、労働生産性がインドと同水準で、中国より低いということになる。

ケニアでは労働者一人当たりの実質GDPは1992～2001年まで0.8%低下したが、逆に実質賃金は上昇した。1994～2003年の実質賃金の年間上昇率は民間製造業で7.5%上昇している。これについてAPSG(2004, 41-42)は、ケニア

では実質賃金と労働生産性が分断されている（disconnect）していると指摘している。

2. 最低賃金制度と労働組合の影響

ケニアでは地域・職種別に最低賃金を設定しているが、消費者物価上昇率に応じて毎年改定されている。表3は、2004年のケニア都市部の月間最低賃金（2004年）をまとめたものである。ただし、農業分野の最低賃金は別途設けられている。ケニアの3大都市圏であるナイロビ、モンバサ、キスムの最低賃金は生活費の違いを考慮して他地域よりも高く設定されている。また、職

表3 ケニア都市部の月間最低賃金（2004年）

単位：ケニアシリング（KSh）

職種	ナイロビ、モン バサ、キスム	他の市、 マボコ・ルイル町	他の町
一般労働者	4,335	3,999	2,312
鉱山労働者、ウェ이터など	4,682	4,154	2,673
夜間警備員	4,836	4,483	2,759
機械助手	4,913	4,572	3,706
機械工	5,608	5,247	4,290
合板機械オペレーター	5,851	5,400	4,464
パターン・デザイナー	6,678	6,104	5,205
仕立て、運転手（中型自動車）	7,358	6,764	6,030
染め物師、トラクター運転手、セ ールスマンなど	8,123	7,579	6,841
のこ目立て機械、ビル管理人	8,991	8,394	7,820
キャシア、運転手（大型商業車）	9,782	9,205	8,631
熟練工（グレードなし）	5,851	5,400	4,464
熟練工（グレード ）	7,358	6,764	6,041
熟練工（グレード ）	8,123	7,579	6,841
熟練工（グレード ）	9,782	9,205	8,631
平均	6,818	6,323	5,381

（注）住宅手当（housing allowance）を除く。

（出所）Kenya Central Bureau of Statistics(2005, 80)。

種ごとに細かく最低賃金が設定されているが、一般労働者の KSh 4,355 と、キャシア、運転手（大型商業車）、熟練工（グレード）の KSh 9,782 の格差が2倍を超えるなど、職種による格差もみられる。1993～2003年の都市労働者の最低賃金の推移を観察すると実質ではわずかに上昇しているのみである。

しかし、雇用者と労働組合の交渉によって設定される団体賃金協約 (collective wage agreement) は高水準で推移し、2003年の製造業の団体賃金協約による賃金水準は都市労働者の実質最低賃金水準の約 1.5 倍である [APSG 2004, 42]。つまり、最低賃金だけではなく、こうした団体賃金協約も労働市場の賃金水準に影響をおよぼしている可能性が高い。そこで、2004年の労使裁判所 (Industrial Court) に登録された団体協約を一覧にしてみる。

表4 労使裁判所による登録団体協約（2004年）

	協約数	協約下の組合員数	協約賃金 (月間)	住宅手当 (月額)
農林水産業	12	7,021	6,669.2	1,195.3
鉱業	7	494	6,460.5	1,287.5
製造業				
食品・飲料、タバコ	28	8,154	9,880.6	1,614.1
繊維、衣料、革	37	5,374	7,145.4	1,739.0
木材・木材製品	4	118	10,167.9	1,285.5
紙・紙製品、印刷	7	409	18,079.2	2,170.7
石油化学、ゴム、プラスチック	15	1,128	18,795.6	2,052.4
ガラス、セラミック、セメント	6	496	16,781.3	2,753.5
輸送機器				
電子・電気機器	33	948	8,011.6	1,569.1
その他製造業	1	225	42,548.0	3,996.0
電気・水	4	4,333	29,181.9	4,733.3
建設	7	181	18,346.7	2,383.6
卸売・小売、レストラン、ホテル	37	2,909	8,913.1	2,214.8
輸送・通信	27	8,990	13,254.0	2,387.0
金融、保険、不動産、ビジネス・サービス	24	967	13,782.6	2,970.8
コミュニティー・社会サービス	48	4,474	10,155.3	2,866.2
計	297	46,221	14,885.8	2,354.3

（出所）Kenya Central Bureau of Statistics(2005, 81)。

表5 労働争議による労働損失日数（1999～2003年）

	1999	2000	2001	2002	2003
民間部門計	15,459	31,937	77,988	15,065	71,485
農林業	9,111	11,598	58,212	2,880	36,098
鉱業		272		306	122
製造業	5,041	17,211	14,701	9,471	22,684
電気・水		9			
建設	966	1,615	4,025	83	5,080
商業	210	157	150	836	1,549
輸送	112	51			912
その他	19	1,024	900	1,489	5,040
公共部門	12,385	19,230		4,567,375	7,184
合 計	27,844	51,167	77,988	4,582,440	78,669
ストライキ発生件数	38	41	22	47	108
ストライキ行為人数	9,094	17,794	4,632	258,788	39,598

（注）労働損失日数＝人×日数。ただし、ストライキ発生件数とストライキ行為人数は実数。

（出所）Kenya Central Bureau of Statistics(2004, 301)。

が表4である。2004年には合計297の協約が結ばれ、それらの協約でカバーされる組合員は合計で約4万6千人にのぼった。ここで注目できるのが、産業ごとで大きな差がみられることである。

ケニアの労働組合の組織率は31.5%であるが、解雇規定や労働組合が生産拡大を妨げていると考えるケニア製造業の経営者は多い[Mazumdar 2002]。ケニア製造業はアメリカ政府のアフリカ成長機会法（Africa Growth Opportunity Act: AGOA）の恩恵を受け、輸出加工区の縫製産業を中心に外資が流入した。しかし、2003年初頭に輸出加工区でストライキが発生し、生産・受注面で大きな打撃をうけた。表5は、過去5年間の産業争議による労働損失日数を一覧にしたものである。2002年の公共部門のストライキによる影響が際立っているが、製造業においても2003年には産業争議によって生産に悪影響を与えたことを示している。2003年10月には、輸出加工区のあるアチリバー（Athi River）地区の雇用者と縫製繊維労働組合（Tailors and Textile Workers Union）の間で団体協約が結ばれ、労使関係は改善に向かった（*Daily*

Nation, April 13, 2004)。

IV 今後の研究課題

本章では、労働組合と最低賃金制度の賃金・雇用・分配面における効果について先行研究の成果を整理するとともに、ケニアにおける賃金問題の現状を紹介してきた。労働組合と最低賃金制度の賃金・雇用面での効果には統一的な見解があるわけではない。また、両者の所得分配や貧困削減に対する効果も可能性は指摘できるが明確な結論には至っていない。これらの効果は分析対象国の労働市場や経済環境と深く結びついているようである。

ケニアの賃金水準は他の途上国と比較しても高水準で、労働コストの高さがケニア製造業の成長を阻害する要因になっているものと推測できる。同国では最低賃金制度が存在しているが、物価上昇率に応じて改定されるため、最低賃金水準は実質ではそれほど増加していない。むしろ近年の高賃金問題の背景には経営者と労働組合との間で結ばれる団体賃金協約がある。以上のことから、ケニア製造業の高賃金・低雇用問題を明らかにするには、労働組合と最低賃金制度に焦点をあてることは有効な分析視角となりうると考えられる。

最終報告では、1990年代以降の労働組合の動きや労働争議について丹念に追いかけて、労働組合がケニア製造業の賃金・雇用面に与えた影響について検討していく。また現地調査による関係者への聴き取りを通じて、団体賃金協約や最低賃金水準の決定メカニズムを明らかにしていきたい。

文献リスト

< 日本語文献 >

ウエップ、シドニー／ピアトリス・ウエップ 1949. 『労働組合運動史』(荒畑

- 寒村訳) 板垣書店.
- 元鍾鶴 2002. 「労働組合の賃金に及ぼす効果 - 韓国の職種別賃金実態調査を用いた分析」『経済研究』第 53 号第 2 号 162～172.
- 佐野陽子他 1981. 『労働経済学』総合労働研究所.
- 都留康 2002. 『労使関係のノン・ユニオン化 - ミクロ的・制度的分析 - 』東洋経済新報社.
- 野田知彦 2004. 「労働組合の発言は有効か？」『社会科学研究』第 56 号第 1 号 33-44.
- 樋口美雄 1996. 『労働経済学』東洋経済新報社.
- 平野克己 2002. 『図説アフリカ経済』日本評論社.
- 2004. 「農業と食糧生産」北川勝彦・高橋基樹編『アフリカ経済論』ミネルヴァ書房 145-166.
- 福西隆弘 2004. 「アフリカ諸国における製造業の国際競争力 - 評価と要因分析 - 」『アジア経済』第 45 巻第 8 号 38-61.
- 2005. 「ケニア縫製産業の国際競争力 - バングラデシュとの比較 - 」平野克己編『アフリカ経済実証分析』アジア経済研究所 235～263.

< 外国語文献 >

- African Private Sector Group (APSG) 2004. “Enhancing the Competitiveness of Kenya’s Manufacturing Sector: The Role of the Investment Climate,” Investment Climate Survey.
- Behrman, Jere R. 1999. “Labor Markets in Developing Countries,” in *Handbook of Labor Economics*. Vol. 3B. eds. O. Ashenfelter and D. Card, 2859-2939. Amsterdam; Elsevier Science B.V.
- Blunch, Niels-Hugo and Dorte Verner 2004. “Asymmetries in the Union Wage Premium in Ghana,” *The World Bank Economic Review* 18(2):237-252.
- Brown, Charles 1999. “Minimum Wages, employment, and the Distribution of Income,” in *Handbook of Labor Economics*. Vol.3B. eds. O.

- Ashenfelter and D. Card, 2101-2161. Amsterdam; Elsevier Science B.V.
- Butcher, Kristin F. and Cecilia Elena Rouse 2001. "Wage Effects of Unions and Industrial Councils in South Africa," Policy Research Working Paper, No.2520, Washington, D.C.: The World Bank.
- Card, David 1996. "The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis," *Econometrica* 64(4):957-979.
- Cho, Woo Hyun and Gyeongjoon Yoo 1999. "Determinants of Union Entrance and Relative Wage Effect of Unions in Korea," *Korean Social Science Journal* 26(1):131-162.
- De Fraja, Gianni 1996. "Minimum Wage Legislation, Productivity and Employment," *Economica* 66:473-488.
- DiNardo, John, Nicole M. Fortin and Thomas Lemieux 1996. "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach," *Econometrica* 64(5):1001-1044.
- Kenya Central Bureau of Statistics 2004. *Statistical Abstract 2004*, Nairobi.
- 2005. *Economic Survey 2005*, Nairobi.
- Lee, David S. 1999. "Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?" *The Quarterly Journal of Economics*:977-1023.
- Lewis, H. Gregg 1986. "Union Relative Wage Effects," *Handbook of Labor Economics*, Vol.2, 1139-1181.
- Manda 2002. "Wage Determination in Kenyan Manufacturing," in *Structure and Performance of Manufacturing in Kenya*. eds. Arne Bigsten and Peter Kimuyu, New York: Palgrave.
- Mazumdar, Dipak with Ata Mazaheri 2002. *Wages and Employment in Africa*, Hampshire and Burlington: Ashgate Publishing.
- Meyer, Robert H. and David A. Wise 1983. "Discontinuous Distributions

- and Missing Persons: The Minimum Wage and Unemployment Youth, " *Econometrica* 51(6):1677-1698.
- Pencavel, John 1995. " The Role of Labor Unions in Fostering Economic Development, " Policy Research Working Paper, No.1469, Washington, D.C.: The World Bank.
- Saget, Catherine 2001. " Is Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty?: The Experience of Selected Developing Countries, " Employment Paper 2001/13, Geneva: International Labour Office.
- Santiago, Carlos E. 1986. " Closing the Gap: The Employment and Unemployment Effects of Minimum Wage Policy in Puerto Rico, " *Journal of Development Economics* 23:293-311.
- Söderbom, Måns 2004. " Productivity, Exports and Firm dynamics in Kenya 1999-2002, " UNIDO.
- Suryahadi, Asep, Wenefrida Widyanti, Daniel Perwira and Sudarno Sumarto 2003. " Minimum Wage Policy and Its Impact on Employment in the Urban Formal Sector, " *Bulletin of Indonesian Economic Studies* 39(1):29-50.
- Swasono, Yudo and Endang Sulistyaningsih 1990. " The Effect of the Union on Wage Differential in Indonesia, " *Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, 38(1):75-84.
- Tsafack-Nanfosso, Roger A. 2002. " Union Wage Differential: Cameroon, " *Journal of Development Alternatives and Area Studies* 21(3&4):104-133.
- University of Hong Kong, The Workplace Study Group, Chinese Management Centre 2000. " A Report on Minimum Wage, Unemployment Benefits and Protection at Employment: An Enquiry into Some Key Issues of the Hong Kong Labour Market " .

World Bank 2005. *2005 World Development Indicators*, Washington, D.C.:
World Bank.