

連載

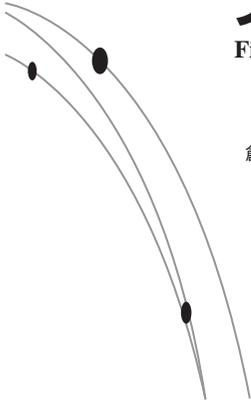
フィールド・アイ

Field Eye

ケニアから——①

創価大学教授 西浦 昭雄

Akio Nishiura



ケニアの労使関係

本号から3回にわたりアフリカの3カ国の労使関係や労働組合について紹介していく。筆者は労使関係を専門にしているわけではなかったが、アフリカの企業・産業研究を進める中で政府、経営者団体、企業関係者へのインタビューを実施するにつれ、労使関係について理解を深めていくことが不可欠であると感じるようになった。アフリカの労使関係に関する研究は日本語文献では皆無であり、英語文献においても極めて限定されている。したがって、これから紹介する内容の大部分はフィールド調査によるものである。

本号では、第1回目としてケニアに注目しよう。一般的にはアフリカ製造業における賃金水準は、所得水準に比例して低いというイメージをもたれている。しかし、実際にはケニアの非熟練労働者の賃金水準はアジアのベトナム、バングラデシュ、スリランカと比べて2倍以上水準である。しかも、経営者と一般労働者との賃金格差は大きい。欧米、アジアの主要市場から地理的に遠いことに加えて、賃金水準が高ければアフリカは投資誘致においても不利な立場になる。

なぜアフリカ製造業は高賃金なのか——。最低賃金制度や労働組合といった労働者保護制度がその一端を説明できるのではと考えた筆者は、日本貿易振興機構アジア経済研究所からの派遣として2006年8月から9月にかけてケニアに訪問し、政府（通産省、労働省、投資センター、輸出加工区庁）、経営者団体（製造業者組合、経営者連盟、商工会議所）、労働組合など関係者へのインタビューを行った。

まず、ケニアの雇用状況についてその概要を紹介しよう。ケニアでは二重の意味で「雇用のインフォーマ

ル化」が進展している。

その第一は、露天商などインフォーマル部門における雇用割合の増加である。インフォーマル部門という言葉は聞き馴れない言葉かもしれないがアフリカでは広く普及し、国によってはフォーマル部門の経済力を凌ぐとさえいわれている。ケニア政府は同部門のことを「通常は組織化が不十分で、統制されていないすべての小規模活動を含んでおり、低水準な単純な技術を使い、わずかな人を雇っている部門」としている。ケニア統計局の資料では、小規模農家や牧畜民を除くケニアの雇用のうち、実に77%がインフォーマル部門の雇用であり（2005年）、1990年初頭から一貫して増加傾向にある。

第二に、フォーマル部門においても正規雇用ではなく、契約労働者や臨時雇い労働者が増加している。こうした雇用のインフォーマル化が顕著なのが製造業である。

ケニアの賃金水準に直接的な影響を与えているのが最低賃金制度と団体協約である。ケニアでは、地域・職種別に最低賃金を設定しているが、首都のナイロビにおける一般労働者（非熟練労働者）の2005年における最低賃金（月ベース）は当時のドルに換算すると61ドルであった。ちなみに熟練工の最低賃金はその2.3倍である（表参照）。

ケニアにおける最低賃金決定のプロセスは、最初に労働省が財務大臣による賃金ガイドラインに沿って原案を作成する。その後、政労使の代表による審議会を経て閣議決定し、慣例では5月1日のメーデーに新水準が発表される。最低賃金水準の決定にあたっては、労働者の生活水準、労働生産性、物価上昇率が考慮されることになっているものの、実際には物価上昇率を軸に決定されているようである。一般労働者の最低賃金の上昇にあわせて他の職種の最低賃金も上昇するため、全体への賃金引き上げ効果（いわゆる波及効果）がみられる。ただし、最低賃金の効果に関しては、最低額で雇用したり（いわゆる「つなぎ止め効果」）、最低賃金以下で雇用したりしているケースも多いといわれている。

ケニアにおける最低賃金制度は労働者を保護するという面において一定の役割を果たしているものといえる。しかしながら、投資家にとってはケニアへの直接投資に慎重にならざるをえないというジレンマをかかえることになる。関係者へのインタビューを通じて興

表 ケニア最低賃金水準の比較 (2005年、月額)

	ケニア・シリング	ドル換算
最低賃金 (ナイロビ) 一般労働者	4,638	61.4
全職種平均	7,295	96.6
総貧困線 (都市部)	4,731	62.6
民間製造業平均	15,591	206.4
輸出加工区 (EPZ) 平均賃金	6,608	87.5

出所：西浦昭雄「ケニア——製造業の高賃金と低雇用」(山形辰史編『貧困削減戦略再考』岩波書店、2008年)

味深かったのは、最低賃金の水準について質問したところ、労働組合のみならず経営者団体までもがナイロビでの生活経費を考えると「最低賃金だけで生活するのは難しい」との見解を示していたことである。

つぎに団体協約についてである。ケニアの労働組合運動は、東アフリカの中では最も盛んだといわれている。その中心になっているのが、1965年に設立された中央労働組合連合(COTU)で、34の産業別の傘下労働組合をもち、ケニアで唯一のナショナル・センターである。また、ケニアではクローズド・ショップ制を導入しておらず、組合加入は自由意志である。組合加盟率については諸説があるが、COTUによれば21% (2004年) である。

賃金交渉においては、各傘下団体が当事者になるため、COTUは団体協約交渉においては情報や戦術面での後方支援をする立場にある。他方、使用者側では1958年に設立されたケニア経営者連盟(FKE)が賃金交渉の中心になる。FKEによれば、2005年末時点で2358社が加盟し、団体協約成立件数の約8割の交渉に関与している。

ケニアにおける団体協約は通常、次のようなプロセスを経る。まず、交渉をスタートさせるためには、労働組合は対象企業の労働者の過半数を組合に加入させる必要がある。それは、ケニアはILOの基本条約である「結社の自由及び団結権保護条約」を批准しておらず、労働組合の自由な結社を認めていないからである。企業の過半数の労働者を組合員にできた段階で、労働組合側は当該企業に組合認定の合意を求め、それを労使で取り交わすと正式に団体協約交渉がスタートする。両者が合意すれば、その団体協約が労使裁判所に登録されることになるが、合意に至らない場合は労働省の担当官や調停官による斡旋・調停をうけ、最終

的には労使裁判所による判決に委ねられる。

団体協約は、2005年には275件が成立した。民間製造業の3割弱が団体協約によってカバーされたと推測できる。政府の担当官は「団体協約でカバーされる労働者は全体数からみると限定されているが、賃金水準の引き上げ効果は大きい」と指摘している。団体協約の平均賃金に住宅手当分を加算したものをドル換算すると月に171ドル(2005年)になった。1995年からの最低賃金の上昇率よりも、団体協約の平均賃金上昇率が高く、後者がケニア製造業の平均賃金を押し上げていることがわかった。事実、2003年にケニアでは輸出加工区(EPZ)での労働者の組合加入を求めて労働争議が起り、外国投資を減退させる悪影響を受けたことがあった。最終的に団体協約が締結された結果、同地域の平均賃金が急上昇した。

以上のようにフィールド調査を通じて感じたことは、最低賃金水準や団体協約について分析する際は、その国固有の状況や背景を理解していくことの重要性である。両制度は労働者保護という点では貢献しているが、投資誘致という視点からみるとマイナスに作用し、さらに「雇用のインフォーマル化」の進展をもたらすおそれがある。ではどうすればいいのだろうか。

詳しくは紙幅の関係から割愛するが、①インフラ整備や食料基盤の強化支援による高コスト体質の改善、②労使協調路線を定着させることによる最低賃金や団体協約の適正水準の検討、③生産性向上運動の推進の3点を指摘したい。

にしうら・あきお 創価大学教授。最近の論文に「ケニア——製造業の高賃金と低雇用」(山形辰史編『貧困削減戦略再考』岩波書店、2008年)など。アフリカ経済論専攻。