

## 第2部 アジアNIEs・アセアン諸国の賃金変化

### 第6章 まとめ

第2部では、アジアNIEs、アセアン諸国の賃金の状況が急速な経済発展の過程でどう変化してきたかを見てきた。NIEsの賃金水準は先進国の4割程度、アセアン諸国についてはおよそ1割以下となっており、格差は依然として大きいものの、これらの国々の物価や労働生産性の水準を考慮すれば、大きくバランスを欠いたものではないと理解されよう。

また、NIEs、アセアン諸国の80年代の実質賃金上昇率は、全体として先進国を上回っている。そして、NIEs、アセアン諸国の賃金の上昇は少なくとも製造業に関する限り労働生産性の上昇に概ね見合っており、このことは経済成長の成果が労働者にも適切に配分されていることを示唆する一つの材料といえる。

しかし、他方、地域間、企業規模間等の賃金格差については、一部で拡大する動きも見られる。また、アセアン諸国の中には、最低賃金制度の実効性が問題とされているところもある。さらに、労使間の自主的な交渉による賃金決定の慣行は、まだ十分に定着していない。

今後とも、アジアNIEs、アセアン諸国において経済発展に見合った実質賃金の上昇が実現されていくための課題としては、次のようなことが挙げられよう。

第一に、産業の高度化を図りつつ、経済の高成長を持続させ、労働生産性の上昇を維持していくことである。

NIEsは、これまで輸出指向型の経済政策を採用して急速な経済発展を遂げてきたが、先端産業分野における国際競争力については欧米・日本など先進国との間にまだ差がある。また、アセアン諸国は、中国、ヴェトナム等が開放政策を進め国際経済競争に参入してきたことに伴い、労働コスト面での優位性が弱まっている。アジア諸国の外国からの直接投資の受入額を見ると、近年NIEsやマレーシア等の一部のアセアン諸国の伸びが低下する一方、中国やヴェトナムの急激な増加が目立っているが(表2-6-1)、これには労働コストの格差も影響していると考えられよう。このような状況の中で、NIEsに続いて、アセアン諸国も人材の育成、技術開発や高付加価値・資本集約型産業の投資の促進に力を入れ始めている。これらを通じて産業の高度化を図りつつ高成長を持続させ、経済全体の生産性の上昇を維持していくことが実質賃金の高い伸びを確保していくための第一条件である。

表2-6-1 NIEs、アセアン諸国等の直接投資受入れ額の動向

表2-6-1 NIEs、アセアン諸国等の直接投資受入れ額の動向

(単位：百万米ドル)

	1989年	90	91	92	94年 1～6月
シンガポール	833	1,224	1,425	1,678	1,057
台湾	2,418	2,302	1,778	1,461	428
韓国	1,090	803	1,396	895	440
マレーシア	1,225	2,302	2,255	2,202	919
タイ	7,995	8,301	4,988	10,021	2,721
フィリピン	804	961	783	284	144
インドネシア	4,719	8,751	8,778	10,293	4,296
中国	5,600	6,596	11,977	58,124	58,756
ヴェトナム	512	589	1,185	1,926	2,615

資料出所：日本貿易振興会「通商弘報」(93年11月10日及び11月18日付)ほか

- 注1 シンガポールは製造業のみ、届け出ベース、拡張投資を含む。  
 2 台湾は全産業、認可ベース、拡張投資を含む。  
 3 韓国は全産業、認可ベース、新規投資と拡張投資の合計。  
 4 マレーシアは製造業のみ、認可ベース、増資を伴わない拡張投資は含まない。  
 5 タイは全産業、認可ベース、拡張投資を含む。  
 6 フィリピンは全産業、認可ベース、拡張投資を含む。  
 7 インドネシアは石油、ガス、エネルギー業を除く全産業、認可ベース、新規投資・拡張投資・形態変更の合計。  
 8 中国は全産業、契約ベース、拡張投資を含む。なお、旧ソ連からの投資は含まない。  
 9 ヴィエトナムは全産業、認可ベース(ただし取消し・終了を含む。)、拡張投資を含む。

第二に、経済発展、労働生産性上昇の成果を適正に労働者に配分するための基盤づくりの一層の推進である。

前述のように、これまでNIEs、アセアン諸国の賃金は、総じて労働生産性の上昇に見合った上昇を遂げてきたが、労使交渉のシステムは必ずしも整備されているとはいえない。現状を見ると、ILO及び国際労働運動組織から、労使交渉の基本となる労働組合の結成等について何らかの問題があると指摘されている国もある。様々な国内事情から短期間のうちに欧米先進国並みの国際労働基準を整備することは容易なことではないかもしれないが、労働組合権の問題の早急な解決が強く望まれている。

また、最低賃金制度の整備と履行確保を推進することが重要である。インドネシア、タイでは、最低賃金制度はありながら最低賃金を守っていない企業が相当の割合に上っており、使用者の最低賃金違反を主な原因とする大規模なストライキも発生している。また、最低賃金の水準が最低生計費さえ満たしていない場合もあり、最低賃金の引上げを巡る労使間の意見の対立も目立っている。低賃金労働者の保護のため、最低賃金制度の実効ある運用について特段の努力が払われるべきであろう。

第三に、機能的でしかも弾力性のある柔軟な賃金制度を模索、実施することである。

NIEsでは、労働力不足から賃金上昇圧力が高まっており、インフレを加速させないためにも、労働生産性上昇率の変動等を反映した弾力的な賃金決定が重要になっている。そのような中で、企業レベルにおいても、必要な人材の確保、労働者のモラルの向上、生活ニーズの充足等の要請に応えうると同時に、企業収益の変動や経営戦略の展開に応じて人件費を弾力的に調整しうるような柔軟な賃金制度を確立することが課題となっているといえよう。

NIEs、アセアン諸国における以上のような課題の達成は、我が国にとっても重要である。我が国は、物的・財政的な面での経済協力のほか、賃金政策、労使関係、職業能力開発、人事・労務管理等労働分野の技術協力を積極的に進め、NIEs、アセアン諸国が経済発展と併行して労働条件や労使関係の面でも着

実な進歩を遂げていくよう支援していくことが求められている。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*