

アジア賃金統計の実態とその活用

玄田有史
清水えりな
高橋陽子

1. 動機

「アジア諸国の賃金は低すぎるのか？」

「経済成長の過程で賃金不平等は解消に向かったのか？」

「通貨危機による経済減退は、格差拡大の新たな契機となったのか？」

「アジアの労働市場における賃金決定の仕組みは、先進国とは異なるのか？」

これらの問いに対する客観的な答えを得ようとするならば、まずは賃金に関する正確な統計を得ることが大切である。しかし、各アジア諸国で一体、どのような賃金に関するデータが収集され、そして公表・活用されているのか、その正確な状況をつかむことはそれほど単純ではない。

今後、アジア各国の経済的・人的交流が一層盛んになれば、日本を含めたアジア各国の労働市場の比較に注目が集まるだろう。本稿の目的は、アジアの賃金統計に関する包括的な情報提供を試みることにある。今回、日本にある各種研究機関に存在する統計資料を確認することを重視した。加えて、そこから把握できない情報については、各国の統計調査担当者や労働研究者に問い合わせることで、できる限り正確な統計の実態を明らかにすることを目指した。今回の情報収集作業を通じて、いくつかのアジア諸国の統計については、すでに過去にさかのぼって正確な賃金情報を豊富に得ることができ、相対的に情報が豊富な日本と厳密な比較が可能であることを発見した。しかしその一方、一部の国では未だ国際比較に耐え得る統計の整備が進んでいないことも事実であり、どのような点に比較分析上の困難が存在しているか、現時点までで知り得た点について出来るだけわかりやすく紹介したい。

賃金の国際比較をする上での有用な資料のひとつとして、ILO の『Yearbook of Labor Statistics』がある。¹ここから各国の Wage と Labor Cost のデータを得ることができる。この統計の最大の強みは、各国統計には公開されていないデータについても掲載されているこ

¹ また、別冊の『Sources and methods: Labor Statistics』においてデータの出所である各国の調査名、およびその詳細が記載されている。

とである。例えばタイの統計には Labor Cost のデータは公表されていないが、ILO 統計には掲載されている。このようなことが可能なのも、ILO が各国の賃金統計からデータを抜粋するのではなく、各国の統計局や労働省で集計されたデータそのものにアクセスできるためであろう。しかしながら、残念なのは、アクセスできるにもかかわらず、掲載項目が産業、製造業内の業種、性別の3つと少ないことである。また、データの掲載は不連続であり、時系列でとることが難しい。今後アジアの労働市場の分析を行う上では、地域別、規模別など、他項目の時系列データが必要となってくるだろう。そこで本稿では各国の統計からはどのような項目別の賃金データをとることができるのか、またその連続性について明らかにするよう努めた。

さらに、我々が現時点で収集できたデータを用いた一試論として、各国内部における規模間賃金格差の動向について着目してみる。従来、アジア諸国内部の賃金格差が検討される場合、地域間、男女間、職種間、もしくは学歴間での格差等が対象となることがほとんどであり、企業規模もしくは事業所規模間での賃金格差に目を向けられることが然程多くはなかった。その理由としては、規模間での格差が社会的な問題となるほどに大規模企業が経済に存在していなかったからかもしれないし、検討したくてもそのためのデータが整備されていなかったからかもしれない。

日本の規模間賃金格差の推移として確立された事実とは、高度経済成長期中に格差が大幅に縮小し、その後は横ばい、もしくは拡大する方向で推移してきたという点であろう。その経済的理由としては、様々な仮説が考えられてきたが、一つには高度経済成長期に中小企業に慢性的な人手不足が存在していたことを強調する見解であろう。賃金を含めた就業条件が良好な大企業に比べて、それらの条件に劣る中小企業では優秀な人材確保が難しく、人手不足の状況は好況期に特に深刻化する。そのために人手不足は好況期の中小企業ほど深刻化し、労働市場の需給調整から中小企業の賃金が相対的に上昇することになる。

さらには、大企業の賃金決定の硬直性が景気変動と賃金格差の関係に影響している可能性もある。大企業の賃金決定は、労働市場の需給動向によって左右されるというよりも、労働組合との交渉および各種の制度的要因によって影響される場合、景気に対してその賃金は伸縮性を欠くことが起こり得る。一方で、より市場の需給によって決まる要素の強い中小企業の賃金は景気に対して感応的となる結果、好況期ほど規模間賃金格差は縮小に向かうことになる。²

しかし、上記のような規模間賃金格差と景気動向との関係が、すべての国々についてい

² また大企業の入り口 (Port of Entry) における労働者の質的相違に着目した解釈も考えられる。不況期で労働需要が少ない場合、大企業は採用する人選をより限定し、生産性が高い労働者のみを採用する。それに対して、好況で労働需要の確保が大企業でも困難になると、採用者に期待する質を幾分下げても人員確保を重視することも考えられる。その場合、好景気ほど大企業に入職する労働者の平均的な質が低下する結果、それが賃金の低下を引き起こすという解釈も有り得る。いわゆる「レーダー仮説」である。

られる保証はない。たとえば、経済成長が大企業主導によってもたらされている場合、好況期の人手不足、特に優秀な人材の不足は、中小企業よりも大企業でより一層顕著であるかもしれない。さらには、中小企業に対する潜在的な労働供給の主体が、留保賃金水準が共通して低い膨大な「労働力予備軍」から形成されているならば、中小企業に対する労働供給の賃金弾力性は高くなり、労働需要の増大に対しても均衡賃金水準の上昇は限定的なものにとどまるだろう。

このように考えると、各国の規模間賃金格差の状況を把握し、その上で景気変動との関係を考察することは、それぞれの国における労働市場の特徴を浮きぼりにすることも期待できるのである。

本稿の構成は以下の通りである。次節では、アジアのいくつかの国々における賃金統計を整理する。それを通じて、賃金格差の動向についてどのような国際比較検討が可能であるか、その場合の留意点は何かを明らかにする。3節では、様々な賃金格差のなかで、規模間賃金格差に着目する。現時点で規模間賃金格差の正確な情報が利用できる国は、アジアのなかで必ずしも多くはない。しかしながら、先に述べた通り、規模間格差の動向に着目することは、今後期待されるアジアの労働市場に関する類型化に重要な役割を果たすだろう。ここではその試論的考察を試みる。最後にアジアの賃金統計活用に関する今後の課題を4節で述べ、本稿を閉じる。

2. 賃金統計の整理

ここではまず、いくつかの国ごとにそれぞれの賃金統計の状況について整理した結果を紹介する。各国別にどのような賃金統計が存在しているか、その収集方法、調査結果の公表内容、そしてデータ使用上の注意点などを指摘する。対象となる国もしくは地域とは、韓国、台湾、香港、シンガポール、マレーシア、フィリピン、タイ、そしてインドネシアである。

韓国

韓国の賃金統計は他のアジア諸国と比較して、非常によく整備されている。また日本の賃金統計を参考にして作られたために、日本との比較が容易になっている。主な賃金統計は、『Report on Monthly Labor Survey』、『Survey Report on Wage Structure』、『Survey Report on Labor cost of Enterprise』がある。前者の2つは賃金の調査であり、後者は、労働費用の調査である。3調査とも労働部により、事業所単位で調査・集計される。

『Report on Monthly Labor Survey』は、毎月調査されている。調査対象の企業は、常用労働者5人以上の企業であり³、層化系統抽出により構成される。対象の産業は、農業、漁業、林業、狩猟業を除いた全産業である。対象の雇用者は、常用労働者のみである。常用労働者とは、「期間を定めていない者、又は1ヵ月以上期間を定めて雇用された者、その他日雇

いあるいは労働者として調査の基準日より以前 3 ヶ月を通算して 45 日以上雇用された者」としている⁴。

調査方法は、質問表を送付し、事業所の自己回答により回収する方法を採っている。調査項目は以下の通りである。

	Regular payment	Overtime payment	Special Cash Payment	Average Monthly Cash Earning
産業別				
地域別 *1				
規模別				
職種別	×	×	×	×
性別				
給与形態別	×	×	×	×
年齢別	×	×	×	×
勤続年数別	×	×	×	×
学歴別	×	×	×	×
全体	×	×	×	×

*1 毎年 10 月のみ

クロス可能な表

・産業別 * 地域別 * 規模別 * 性別

「Regular payment」は基本賃金、業務手当、職務手当、地域手当、有給休暇給与等の通常支払われる諸手当、勤続手当、皆勤手当、住宅手当、結婚手当等、その他手当から構成されるものである。「Overtime payment」は時間外賃金及び手当である。「Special Cash Payment」は、定期的、又は不定期に支払われる、Regular payment と Overtime payment 以外のもの。ボーナスや期末手当、3 ヶ月以上毎に支給される手当が含まれる。Regular payment、Overtime payment、Special Cash Payment を合計したものが Average Monthly cash Earning である⁵。

『Survey Report on Wage Structure』は 1971 年から毎年 7 月に調査されている。調査対象は 10 人以上の常用雇用の事業所であり、層化系統抽出により構成される。対象産業は韓国の標準産業分類に基づいている。対象の雇用者は、常用労働者のみである。調査方法は、質問表を送り、事業所が記入して回収する方法と、調査員を派遣する方法がある。調査項目は以下の通りである。

	Regular Payment	Overtime Payment	Total monthly wage	Annual Special Payment
--	-----------------	------------------	--------------------	------------------------

³ 1997 年までは、10 人以上の事業所が対象。

⁴ 労働部における定義と統計庁による定義は異なる。統計庁の定義では、常用雇いという用語が使用され、それは契約期間が 1 年以上の雇用者を定義している。

⁵ さらに詳しい定義は巻末に掲載されている。

産業別				
地域別	×	×	×	×
規模別				
職種別				
性別				
給与形態別	×	×	×	×
年齢別				
勤続年数別	×	×		
学歴別				
経験年数別	×	×		
職務階級別				
婚姻状況別				
全体				

クロス可能な表

Total monthly wage、Regular Payment、Overtime Payment

- ・ 職種 * 性別 * 年齢別
- ・ 職種 * 学歴別 * 年齢別 * 性別
- ・ 産業別 * 学歴別 * 年齢別 * 性別
- ・ 産業別 * 学歴別 * 職務階級別 * 性別
- ・ 産業別 * 学歴別 * 婚姻状況別 * 性別
- ・ 規模別 * 学歴別 * 年齢別 * 性別
- ・ 規模別 * 職種別 * 年齢別 * 性別

Total monthly wage、Annual Special Payment

- ・ 職種別 * 学歴別 * 職務階級別 * 性別
- ・ 産業別 * 勤続年数別 * 性別

「Regular Payment」は、基本給、地域手当、家族手当、職務手当、通勤手当、有給休暇給与などの諸手当を含んだもの。「Overtime Payment」は、時間外賃金、及び手当であり、「Total monthly wage」は Regular Payment と Overtime Payment の合計額である。「Annual Special Payment」は給与支給規定とは関係なく、定期的、または不定期に支給される給与である。

『Survey Report on Labor cost of Enterprise』は毎年調査されている。調査対象は30人以上の常用雇用の事業所であり、層化抽出法により構成される。対象産業は農業、漁業、林業、狩猟業を除いた全産業である。対象の雇用者は、常用労働者のみとなっている。調査項目は以下の通りである。

	Regular Payment	Overtime Payment	Cash earning	Other than cash earning
産業別				
地域別				
規模別				

職種別				
性別				
給与形態別				
年齢別				
勤続年数別				
学歴別				
全体				

* は資料の一部分しか手に入らなかったため、未確認の項目

「Regular Payment」は、基本給、地域手当、家族手当、職務手当、通勤手当、有給休暇給与などの諸手当を含んだもの。「Overtime Payment」は、時間外賃金、及び手当であり、「Cash earnings」は Regular Payment と Overtime Payment の合計額である。「Other than cash earning」は、退職金等の費用、現物支給、法定福利、法廷外福利、募集費、教育訓練費、その他転勤費用、表彰等、上記に分類できない諸費用である。

韓国の賃金データでは、他のアジア諸国と比較して、統計整備が進んでいることに加えて、労働市場の構造を反映したデータが取られている。労働部の担当者によると、以前韓国では社会的な慣習として、女性は結婚をすると仕事をやめるという風潮があり、婚姻を境に男女の賃金格差が拡大していたとのことである⁶。それにより、韓国では賃金統計において、現在の婚姻状況別のものが存在していると筆者は類推する。また、勤続年数のデータにおいても、韓国の賃金年功度の強さを反映しているものと推察する。

賃金統計の問題点について、日本と類似する点が多く見受けられる。労働部の担当者によると、小規模の事業所調査は日本と同様に韓国においても把握が困難となっている。Monthly Labor Survey では 1999 年から 5 人以上の事業所を対象に調査しているが、統計の精度を高めるために、通常の事業所に対しては質問表の送付による事業所の自己申告制で回収する方法をとっているのに対し、5 人以上 9 人未満の事業所に対しては調査員を派遣する。また、労働部の担当者によると、韓国ではパートタイムの用語について特に定義はされていないこと、そして複数の事業所にまたがって働いている雇用者を統計上でどう扱うかという問題等から、パートタイマーの統計は特にとられていない。さらに、韓国では現在 IMF 構造改革の下、大手企業を中心に年俸制が導入され始めており、これを把握するための統計の整備が検討されているとのことである。

台湾

台湾における賃金統計としては、行政院主計所による『薪資生産力統計 (Yearbook of Earning and production)』と行政院勞工委員会による『職類別薪資調査報告』がある⁷。

台湾では、ILO からの要請および経済発展計画策定のため、1966 年から賃金統計が集計

⁶ 日本労働研究機構が 1999 年に行った聞き取り調査による。

⁷ 行政院統計庁 (主計所) が行っていたが、1997 年 (台湾年 86 年) から勞工委員会の調査となる。

されている。特に 1970 年代前半から労働統計の重要性が認識されるようになり、70 年代後半には統計整備が進められ、統計制度の精度を高めるように努めてきた。行政院における調査方法は、各省や県に行政院から調査員を派遣、設置して集計する方法を採用している。

『薪資生産力統計』と『職類別薪資調査報告』の調査対象は同一であり、前者では毎月の賃金、後者では毎年 6 月に項目別に詳細な労働費用調査がなされている。

『薪資生産力統計』は 1972 年の 6 月から毎月調査され、月刊版と年刊版が刊行されている。毎年 8000 事業所が抽出されている。対象産業は台湾の産業分類に基づいて調査されており、詳細は巻末に記載されている。そこには公営企業も含まれる。対象雇用者は、雇用者数については常用雇用者および臨時雇用者が分類されて記載されているが、賃金においては不明である。台湾における常用雇用者とは「労働時間が定期、不定期に関わらず、雇用期間が 3 ヶ月以上の労働者」であり、臨時雇用者とは「雇用期間が 3 ヶ月未満の労働者で、季節労働者や夏季休暇中の学生のパートタイム労働者等、短期期間の労働者」がそれに該当する。

調査方法は、各省に行政院から調査員を派遣、設置して集計する方法を採用している。製造業は通産省、建設業は建設省等、関係する産業毎に統計集計するが、その回収方法は各産業により異なる。例えば、大蔵省が銀行業を調査する際は、質問票を送付し、事業所の自己記入で回収するが、金融サービス業を調査する際は派遣調査員による聞き取り調査を行う。通産省が製造業を調査する際は基本的には質問票の送付による事業所の自己記入であり、回答が得られなかった場合には調査員を派遣することになっている。統計の掲載項目は以下の通りである。

	薪資	經常性薪資	加班費	非經常性薪資
産業別			×	
地域別		×	×	×
規模別	×	×	×	×
職種別			×	
性別		×		
給与形態別		×	×	×
年齢別	×	×	×	×
勤続年数別	×	×	×	×
学歴別	×	×	×	×
全体		×	×	×

*1 年刊では、Earning のみ、月刊では Regular earning と Irregular earning のみ掲載

クロス可能な表 ・産業*職種*性別

・産業*給与形態*性別

「經常性薪資 (Regular earning)」は基本賃金、及び交通費、食事に関する費用や、住宅手当等、毎月の諸手当や賞与を含んでいる。「加班費 (Overtime pay)」は、時間外労働に対する

支払いであり、「その他非経常性薪資 (Other irregular earning)」は、業績に応じた賞与、年末のボーナス等を含んでいる。「薪資 (Earning)」は経常性薪資、加班費、その他非経常性薪資の合計である。

『職類別薪資調査報告』は、1970年より毎年7月に調査されている。対象とする事業所、産業、雇用者は『薪資生産力統計』と同じである。調査方法は、各県や市に行政院から調査員を派遣、設置し統計を集計する。ただし、公営企業については各関係する省に派遣した調査員が行う。調査方法は、基本的には質問票を送付し、事業所の自己記入により回収し、回答が得られなかった場合に調査員を派遣する。統計の掲載項目は以下の通りである。

	経常性薪資	非経常性薪資	非薪資報酬
産業別			
地域別	×	×	×
規模別			
職種別			
性別			
給与形態別			
年齢別	×	×	×
勤続年数別	×	×	×
学歴別	*1	×	×
公民別 *2			
全体		×	×

*1 勤続3年未満の労働者のみ

*2 ここにおける公務員は、公営企業のみを指している。

クロス可能な表 ・産業*職種*性別
 ・産業*給与形態*性別
 ・産業*規模別

「経常性薪資」には、基本賃金である「本薪」水道・電気に対する手当や交通費などの手当である「固定津貼按月獎金」、皆勤手当や業績に応じた獎金等、月ごとの諸手当・獎金が含まれている。「非経常性薪資」は、時間外労働に対する支払いである「加班費」、月ごとではない手当や獎金の「非按月獎金」、そしてその他の手当である「其他津貼」が含まれる。非薪資報酬は、社会保険費である「保険費」や退職金の積み立て、および解雇手当の「退休金」、福利基金への保険料である「職工福利基金提存」、そして結婚手当、教育補助手当などの「其他福利支出」から構成されている。各項目別に詳細にデータが調査・掲載されている。

台湾の賃金統計は非常によく整備されており、信頼性も高い。統計の精度を高めるために、行政院から調査員を各省や各県に配置し、そこを通じて集計する。調査員は統計の必要性を説明して事業所の協力を得られるように努めている。省による調査方法の違いは、省が各産業に与える影響力の大きさの違いも表している。行政院の担当者によると、大蔵

省においても、銀行業を調査する際は、質問票の送付のみで回収が可能であるのに対し、金融サービス業においては送付のみであると回収が半分しか満たなかった経験から、調査員を派遣して回収するなど工夫している。また、インターネットを使用した質問表の回収等も検討されているという⁸。

台湾の賃金データを扱う際は、調査対象企業が毎年変更されることに留意する必要がある。大企業については、同じ企業が連続して調査されるものの、中小企業は1年ごとに調査対象が変更される。これは中小企業は設立年数が短く、連続して調査することが困難なためである。しかし、台湾企業の多くは中小企業であり、時系列の賃金水準を考慮する際の統計の精度をより高めるため、対象企業の適切な選定の問題を解決する必要があると筆者は考察する。

香港

香港では、政府統計所（Census and statistical Department）の勞工統計科において賃金統計が作成されている。主要な統計は、『薪金及雇用福利統計報告（Report of Salaries and Employee Benefit Statistics）』および『工資統計半年度報告（Half – yearly Report of wage Statistics）』である。政府統計所では調査員を訓練し、派遣して回収率を高める等統計の精度を高めることに努めている。

両統計の主な相違は、その調査対象の職種と調査単位にある。前者は中級レベルの管理職及び専門職の雇用者を対象とした企業調査であり、後者は国際標準分類に基づきながら supervisory, technical, clerical, miscellaneous non-production workers, craftsmen and operatives による職業分類を基本とした事業所調査である。また、前者ではFRINGE BENEFITに関する統計が含まれているが、後者には含まれていない。統計所の担当者によると、これは後者の対象である職種よりも前者の調査対象の職種の方が、福利厚生を支給が多いためである⁹。

薪金及雇用福利統計報告は、1984年から毎年6月に調査されている。調査対象の企業は無作為抽出方式であり、数年ごとに更新される。1999年の調査対象は、調査開始年が1996年に一新されたものであり、サンプル数は220企業である。ただし必ずしも信頼度の高い結果が出ないこと、持続的な統計の集計が困難なことから、中小企業のデータは除かれている¹⁰。対象の産業は、製造業・電力・ガス、建設業、卸売業・小売業・貿易業、運輸業・倉庫業・通信業、金融・保険業である。調査方法は、質問票をあらかじめ各企業に郵送し、その後、派遣調査員が聞き取りにより記入する方式となっている。調査項目は以下の通りである。

⁸1999年の日本労働研究機構の聞き取り調査による。

⁹日本労働研究機構の1998年の聞き取り調査による。

¹⁰中小企業の定義は産業により異なり、巻末に記載されている。

	Salary rate		Fringe benefit *2	
	実質値	指数値	実質値	指数値
産業別				×
地域別	×	×	×	×
規模別	×	*1	×	×
職種別			×	×
性別	×	×	×	×
給与形態別	×	×	×	×
年齢別	×	×	×	×
勤続年数別	×	×	×	×
学歴別	×	×	×	×
全体				×

*1 1984年から1995年まで、大企業と中企業に分けられて掲載

*2 fringe benefit のカテゴリー別に、実施企業の比率を掲載

クロス可能な表・産業*職種*性別

・産業*給与形態*性別

「Salary rate (薪金率)」は、基本賃金に住宅手当、年末や会社の業績に応じた固定的な特別手当、を含めたものである。fringe benefit は、有給、住宅手当、退職金・年金積立、医療手当、交通費、福利厚生施設、年末や会社の業績に応じた特別手当、ボーナス、その他福利を含めたものである。Salary rate に fringe benefit を加えたものを、Pay package of employee (報酬総額)としているが、実際の統計項目では掲載されていない。

『工資統計半年度報告 (Half-yearly Report of wage Statistics)』は、1983年から調査されているが、1994年からは『Labour Earning Survey』の調査の1つとして、毎年3月と9月に調査し、2年ごとに賃金以外のデータも集計している¹¹。調査対象の事業所は、無作為に抽出された2000企業であるが、小企業のデータは除かれている。対象業種は、香港産業分類に基づく46種であり、巻末に詳しい定義が示されている。対象の雇用者は、給与形態が時間払いでないしは出来高払いで、上記の職種に該当する労働者である。ただし、経営者、家内労働者、失業者、賃金水準が制限されているパートタイム労働者、試用期間中の労働者、そして就学者は対象外となっている。

調査方法は、質問票を事前に送った上で職員が直接質問して回収する方法を採用している。調査項目は以下の通りである。

	Wage		Salary	
	実質値	指数値	実質値	指数値
産業別	×	×		

¹¹ 1993年以前は、「Report on Half-yearly survey of Wages, Salaries and Employee Benefits」として刊行されているが、調査内容は同じである。

地域別	×	×	×	×
規模別	×	×	×	×
職種別		×		×
性別		×		×
給与形態別		×		
年齢別	×	×	×	×
勤続年数別	×	×	×	×
学歴別	×	×	×	×
全体				

クロス可能な表・産業*職種*性別

・産業*給与形態*性別

「Wage (賃金)」の定義として、wage rate (工資率)は標準時間内の労働に対する支払い earnings (収入)の働いた全労働時間に対する支払い、compensation (雇員報酬)を earnings に社会保障費を足したもの、そして Labor cost (労工成本)を compensation に 訓練費、福利厚生、募集費等を含んだものとして定められている。しかし、実際の掲載項目は Wage と Salary のみとなっている。

香港における賃金データの大きな特徴は、絶対水準の値よりも、指数値のほうが多く掲載されていることである。指数値は incidence と index の 2 種類がある。Incidence は、基準年を 100 としてその値に対する相対値を計測することに加え、ラスパイレス方式によって基準年の就業構造に基づいて賃金水準を計測し直した値である。基準年は 1992 年までは、1982 年 3 月、1993 年以降は 1992 年 9 月となっている¹²。Index は、(A) と (B) に分けられており、両者とも基準年の値を 100 として、各年の相対値を計測したものであるが、(A) はサンプルにおける全ての雇用者を対象としており、(B) は前年と同じ会社の同じ職種に就いている雇用者のみを対象として計測したものである。

このような数値を区別する理由は、香港の高い転職率に求められる。香港では、企業の定着率が低く、少しでもよい条件があると、転職をする傾向が強い。また、統計のサンプルは、全企業を対象としていない。そのために、香港において賃金の推移を観察する上では、上記のように区分することが、重要視されると筆者は類推する。転職率の違いといった国による労働市場の構造の違いが、統計把握の方法の相違に反映される一例である。

さらに香港では、時間外労働に対する賃金が特に定められていないために、特に雇用者と雇用主の間で契約や取り決めがない限り、通常の勤務時間と同じ額の賃金が定められているといった制度上の制約が存在することにも注意する必要がある。また労働時間のデータが少なく、工資統計半年度報告標準労働時間にのみ掲載されている。

シンガポール

¹² ただし、1982 年から 1992 年までを新しい基準年で計測しているために、連続データにすることは可能である。

シンガポールの賃金統計としては、『Report on wages in Singapore』があり、人的資源省（Manpower Research and Statistics Department Ministry of Manpower¹³）および、1996年からは中央積立基金（CPF：Central Provident Fund）の2ヶ所で調査・集計されている。CPFとはシンガポールにおける、年金、健康保険等の社会保険に加えて、住宅資金、教育資金の積み立てを行う政府機関である。55歳未満でシンガポールの国籍を所有し、在住している雇用者は全て加入の義務がある。

同調査は、Survey on annual wage と Occupational wage survey の2つから成り立っている。Survey on annual wage は賃金審議委員会（NWC：National Wage Council）¹⁴において定められた賃金水準と実際の企業の水準を比較し、考慮する調査であり、Occupational wage survey は、経済発展計画における重要な指標の1つとして、賃金水準を把握する調査である。両者とも企業単位の調査である。Report on wages in Singapore においては賃金水準の概要及びNWCガイドラインにおいて Survey on annual wage の調査結果が公表されており、実際の統計箇所では、Occupational wage survey の結果結果が公表されている。Survey on annual wage の調査対象は、労働組合が組織されている企業は雇用者10人以上であり、組織されていない企業は100人以上の企業である。産業は、1990年の産業分類に基づく6産業、雇用者は、技能工、事務従事者、販売従事者、運輸従事者等、労働組合に加入することが出来る労働者で、管理職や専門職者は含まれていない。

Occupational wage survey の調査対象は25人以上の企業であり、サンプルは無作為に抽出している。対象産業は Survey on annual wage と同じであり、職種は巻末に詳細に掲載されている。雇用者は CPF に加盟している労働者であるが、訓練生、研修生、臨時労働者、パートタイム労働者、短期労働者は除かれている。調査は86年から毎年行われている。

調査方法は、質問表を送付し、企業が自己記入をして回収し、不明なところは問い合わせる方法を採用している。統計の掲載項目は以下の通りである。

	Basic wage	Gross Wage *2	Fringe benefit
産業別			×
地域別	×	×	×
規模別	*1	*1	×
職種別			×
性別			×
給与形態別		×	×
年齢別			×
勤続年数別	×	×	×
学歴別	×	×	×
全体			×

*1 1986年のみ

¹³ 1996年に Research and Statistics Department Ministry of Labour から改名。

¹⁴ 1972年に設立された首相の諮問機関。労使と政府の3者により、賃金引き上げのガイドラインを決める。

*2 1987年から89年の間はなし

クロス可能な表 ・産業*職種*性別
 ・職種*年齢

「Basic wage」は CPF 保険料および税金控除前の月給である。雇用者の CPF 負担分、ボーナス、残業手当、現物支給、そして食事や交通、住宅等の諸手当は含まれない。「Monthly Gross wage」は、CPF 保険料および税金控除前の月給である。雇用者の CPF 負担分、ボーナス、現物支給は含まれていない。

シンガポールの賃金統計は比較的良好に整備されているが、学歴別と勤続年数別のデータは存在しない。学歴別が存在しないのは、シンガポールが顕著な学歴社会であることに起因されると考えられる。同国では、職種によって学歴の相違が顕著に反映されるという指摘がされている¹⁵。そのために、あえて学歴のデータは作成されていないものと筆者類推する。また、勤続年数については、シンガポールでは日本を含めた先進国と比較しても非常に年功度の強い賃金カーブであることが指摘されている¹⁶。しかし、1989年にNWCにおいて賃金の年上昇分における毎年の見直しが必要との勧告が出されおり、その浸透性を確認する為上でも勤続別の賃金データの作成が望まれと考察される。

マレーシア

マレーシアの賃金・労働費用の統計は政府管轄のものと民間によるものとの2つに分けることができる。政府管轄のものは2つ存在し、ひとつは「Annual Survey of Manufacturing Industries」という調査に基づく。これは日本の工業統計にあたり、労働者一人あたりの労働

マレーシアの製造業統計の変遷					
‘ The census of Manufacturing ’					
1959	63	68	73	81	93

‘ Survey of Manufacturing Industries ’					
			74	‘ Industrial Surveys ’	
			75	×	91
				80	‘ Annual Manufacturing Survey ’
					92 →

費用¹⁷が算出できる。マレーシアはじめての製造業の統計は 1959 年の『The census of

このガイドラインは強制的なものではないが、実際の影響力は大きい。

¹⁵ 三原泰熙 (1992) 「流動的労働市場と人材形成」 東南アジア研究所年報 33・34

¹⁶ 三原泰熙 (1992) 「シンガポールの賃金改革制度」 東南アジア研究年報 33・34

¹⁷ 労働費用は給与・賃金の他に事業主負担の EPF、SOCSO (マレーシアの社会保障制度) への拠出金が含まれる。

manufacturing』である。¹⁸「Census」は上図のようにこれまでに6回行われている。「Survey」は毎年行われ、60年から74年までは、75年から91年までは、92年以降はの名称で報告書になっている。¹⁹では建設業、鉱業、採石業の調査結果もあわせて1冊の報告書にまとめられ、²⁰からはまた3産業ごとに報告書として刊行されている。統計の項目については69年以降は変化がないので、時系列で値をとることが可能である。²¹

もうひとつの「Occupational Wage Survey」は1968年から始まり、1983年まで3年おき、91年まで2年おき、それ以後は毎年実施されている。これも製造業に限定した賃金調査である。職種別にEarning Rate²²をとることができる。

一方、民間団体であるMEF（マレーシア雇用者連盟）も「Salary & Fringe Benefit Survey」という賃金統計を作成している。MEFの調査は会員企業に対する調査であるが、会員企業2400社のうち回答数はわずか200社から300社にすぎない。サンプル数は少ないが、他国にはない独特な項目別の賃金統計を作成している。例えば資本主（マレー系、ヨーロッパ系、日系、アメリカ系、アジア系）、売上高、組合の有無別という賃金の項目は珍しい。資本主別の賃金を集計するのは海外直接投資に依存して高度経済成長を持続させてきたマレーシアの特徴を反映していると考えられる。その他は職種別に区分され、職位、地域、企業規模（50以下、51-100、101-250、251-500、500-1000、1000以上）経験年数別に掲載されている。

同調査は「Executives」と「Non Executives」毎に行われている。この区分は「管理職」「非管理職」もしくは「Exempt」「Non-Exempt」などの職階別の区分ではなく、むしろホワイト、ノンホワイトカラーといった職種別の区分に近い。労働者がどちらの区分に入るかは、学歴や資格に基づき就職時に決まる。そのため、しばらく失業状態にあったとしても、初職は慎重に選択される傾向が生まれる。実際、高学歴若年層の失業率は常に高い。²³

このように賃金統計はマレーシアの労働市場の分断を表している。しかしながらこの統計には人種の項目が存在しない。マレーシアでは30年にわたりマレー人を優遇するブミブトラ政策が続けられており、人種がマレーシアの労働市場を分割する要因になっていることが予想できる。ではアメリカのCPS（Current Population Survey）のように人種別の賃金調査が実施されていないのはなぜだろうか。他の項目によって代理されているのかもしれないし、公表がさけられているのかもしれない。この点は、筆者達には判断できなかった。

¹⁸ イギリスがマラヤ連邦の独立を承認し、植民地支配を終えたのが1957年、またマレーシア連邦として成立したのが1963年であるため、本来は63年以降をマレーシア連邦の統計とするのであろう。しかし、統計だけ見れば、63年の境とした違いはみられない。また、マレーシアの統計はイギリスの影響を強く受けているといわれている。

¹⁹ 対象となる事業所は93年の各報告書によると『Census』で2万3462、『Survey』で8306事業所であった。

²⁰ 「Survey of Mining Industries」や「Surevey of Construction Industries」ではその産業の労働費用が算出できる。

²¹ 73年の値はセンサス調査であるためか、前後の年との差があることに注意する必要がある。

²² 現金給与とボーナス以外のFRINGE BENEFITの合計。

²³ しかし同時に若年の転職率は高いという矛盾した動きもある。

フィリピン

2つの賃金調査のうちの1つ、「Occupational wage survey」は1989年に始まり、95年に一旦終了後、97年に再開された。報告書の装丁も前シリーズは黒と金色であったものが緑色に変わり、一新されている。1993年以前の調査はNSO（National Statistical Office）で行われてきたが、翌年からBLES（Bureau of Labor and Employment Statistics：労働雇用省）に引き継がれた。このとき統計の精度を高めることを目的に、調査対象を事業所の従業員数5人以上から10人以上へと変えている。日本においても小規模事業所からの賃金データには信頼度確保の問題がつかまとう。BLESでの聞き取りによると、フィリピンでは事業所の開廃業が激しいこともあって、小規模事業所のデータの採取は特に難しいという。また同様の理由で規模別賃金をとることも難しい。同調査では1989から92年まで規模別賃金の調査を行っているが、結局4年間で断念し、今後も調査を行う予定はないという。戦後日本は比較的早い段階から規模別賃金の統計が存在している。たとえば毎月勤労統計では、昭和32年から5人から29人、1人から4人と小規模事業所を区分して調査を開始している。どのようにしてこの困難さを克服していったかといった情報の提供は、フィリピンのみならず同様の問題を抱えるアジア各国の統計整備に役立つことと考えられる。

他の賃金調査には「Annual Survey of Establishment」がある。製造業の報告書²⁴は日本の工業統計に類似しており、1956年から利用可能である。そこには従業員一人あたりのWage rate、Earnings、Compensation²⁵が載せられている。また、調査規模を大きくしたものが「Census of Establishment」で、1903、18、39、61、67、72、75、78、83、88、94年に調査は実施されている。²⁶

これらの調査の賃金データを集めた報告書として『Year Book of Labor Statistics』と『Current Labor Statistics』がある。いずれの報告書にも、年齢や学歴、勤続年数別賃金は掲載されていない。これはフィリピン企業での賃金の決まり方が年齢、勤続年数によらないためであろうか。また学歴と職種が密接なため、職種別賃金さえあれば学歴別をあえて作る必要性がないのかもしれない。

タイ

「Survey of Wage, Earning and Hours of Work」による賃金調査は、全国約39万事業所²⁷から無作為に抽出された約3000事業所でおこなわれている。1997年には2,238事

²⁴ 他の産業も別冊で刊行されている。

²⁵ Wage rates は日本でいう「所定内給与」と「cost of living allowance」を足したもの。Earningsには日本でいう「きまって支給される給与」に有給休暇に対する支払いを含む。CompensationはEarningsに事業主負担の社会保険料、傷害保険など各種保険料を含んだものをいう。

²⁶ 72年以前の名称は、Economic Censusである。

²⁷ ただし1996年のMLSW（労働社会福祉省）の調査では、対象民間事業所は315,714社であった。対象は農業以外のすべての業種である。

業所からの回答を得た。同調査による統計を扱う際には、平均賃金が実際の水準よりも高い可能性があることに注意しなければならない。調査担当者は事業所の経営者に面接してデータを得ているが、この時に回答を拒否する事業所は1995～97年で約25～35%に及んでいる。これだけの事業所が回答を拒否する背景として、最低賃金が多く事業所で守られていないことが指摘されている。²⁸国家経済社会開発庁（NESDB：National Economic Social Development Board）の1995年調査によると、最低賃金を守っていない事業所数の割合は、大企業で0.5%、中堅企業9.4%、零細・小企業で90.1%となっている。²⁹結果として、データは最低賃金を上回る賃金を払っている企業から構成されているため、統計に偏りがでてきていると予測される。

また、同調査の調査票の項目によると、性、年齢、勤続年数、学歴別等の賃金を取ることができるはずであるが、なぜか集計・公表されていない。

同調査の報告書は『Report on the survey of Wage, earnings and Hours of work』³⁰および『Year Book of Labour Statistics』となっている。

『Year Book』は1965年から刊行されているが、³¹残念ながら、ここから賃金データの長期的な時系列推移を把握することはできない。編集者の交代がある度に、報告書の内容に格差が生まれるためである。1965-67年³²、68-69年、70-71年、72-73年、74年、75-76年、77年と交代が行われたことが確認できた。そのうち、の編集チーム以外では、賃金データの欄に関して「not available」と空白になっている。その後1981年、82年を除き84年まで賃金データは報告されていない。この間のデータは「Labour Studies and Planning Divisionに問い合わせしてほしい」と記載されているのみである。一方、1985年になると今度は、地域別、規模別、賃金階級別等の日給の詳細なデータが載せられる。これほど細かいデータが公表されるのは、これが最初で最後となる。そして1988年に規模別（149、50299、300以上）賃金データが収集される。1989年以後は報告書の構成が確定し、時系列にデータをとることができる。規模別（14、5-19、2099、100以上）、地域別、雇用形態別（日給、月給、出来高払い給）産業別にみた平均賃金が掲載されている。

1997年より労働省労働者保護福祉局「Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour」において「労働生産性調査」がはじめられた。前掲の調査との違いは賃金だけではなく、労働費用が公表されていることである。前調査の調査項目にはボーナスおよび諸手当についての質問項目があるにもかかわらず、集計されていなかった。この調査では、比較的賃金統計の取りやすい製造業に限定していること、事業所規模50人以上の事業所を対象としていることから統計の精度も増しており、その意味で製造業の実態を

²⁸ 日本労働研究機構の1998年の聞き取り調査による。

²⁹ 末廣昭編（1998）『タイの統計制度と主要経済・政治データ』アジア経済研究所

³⁰ 1988年版を入手したが、すべてタイ語であった。

³¹ この報告書の前身として1957年の『Year Book of Workers Statistics』がある。

³² 65、67年では男女別の平均月間earningsが掲載されている、以後は行われていない。

より正確にあらわしていると考えられる。ただし同調査はバンコク首都圏のみでおこなわれたものであり、全国レベルの調査とはなっていない。

インドネシア

インドネシアではインフォーマルセクター³³ではたらく労働者が多い。³⁴その一方、一人で複数の職につく人もいる。この2つの理由から事業所や企業ごとに調査される賃金水準と家計調査による所得の差は大きいと予想される。実際製造業の月間週平均賃金は38.2千ルピア×4週=15万2千8百ルピア(1995)、一方月間平均収入は19万2千8百ルピア(1994)でひと月に約1週間分異なる。

所得統計では『National Labor Force Survey』が利用でき、学歴別、年齢別所得等をとることができる。調査員が世帯主を訪問調査して作られている。年齢別賃金は10歳から階層が始まっており、インドネシアでは10歳以上を労働力人口としていて、日本より5歳若いことがわかる。

次に、賃金、労働費用を算出できる統計書について図にまとめてみた。

インドネシアの賃金、労働費用データの得られる統計の刊行年	
『職種別労働者賃金』	81 83
『工業統計 (Statik Industri)』 * 刊行初年時等	未確認
『工業センサス (Sensus Industri)』	74/75
小規模	69/70 71 72 73 74 79
家内工業	69/70 71 72 73 74 79 82
『ホテル業、陸上運輸業、製造業及び工業部門の労働者の平均賃金 (Upah Rata-Rata Buruh yang Bekerja di Sektor Perhotelan, Angkutan Darat, Industri dan Pertambangan)』	
『職種別労働者賃金』 (Upah Buruh menurut Lenis Pkerjaan)』	
『小規模製造業・家内工業調査 (Survey Industri Kecil dan Kerajinan Tangga)』	
『小規模製造業統計 (Statik Industri Kecil)』	
『家内工業統計 (Statistik Industri Rumah Tangga)』	

は81年にBPS(中央統計局)から刊行された『ホテル業、陸上運輸業、製造業及び工

³³ インフォーマルセクターの定義については Sethuraman, S.V.ed, (1981) "The Urban Informal Sector in Developing Countries" ILO を参照してほしい。

³⁴ 1995年非農業部門のインフォーマルセクター就業比率は、都市部で37.95%、農村で53.6%である。都市部では製造業労働者で最もこの比率が高く(73.6%)、農村部では商業労働者が高い。(89.9%)。山本郁郎(1998)「インドネシアにおける規制緩和政策と労働市場の変化」『アジアの労働と生活』お茶の水書房

業部門の労働者の平均賃金』である。これは農園労働者以外の賃金水準を明らかにした最初の賃金統計である。³⁵平均賃金のサンプル調査で、³⁶地域ごとの産業、業種、職種別の賃金が見える。83年からは『職種別労働賃金』と名称を変更した。³⁷この調査は現在も続いている。

79年以前の賃金統計は存在しないが、この『工業統計』を利用することでそれ以前の労働費用のデータを得ることができる。製造業の大規模・中規模企業が対象となっている。またこの『工業センサス』からは製造業の小規模、零細規模企業の労働費用データも得ることができる。以前の小規模、零細規模企業の統計としては見られるが、以外では一人あたりの労働費用のデータを得ることができないと指摘されている。³⁸

80年代、90年代の賃金データは『Statistical Year Book of Indonesia』からとることができる。これは「Statistik Upah (Wage Statistics)」の4半期ごとに行われる調査等がのせられている。99年調査では大・中規模の1309事業所から、非管理職の賃金データを採取している。

以上の国毎の結果を要約したのが、表1である。この表では、各調査項目の統計が複数年利用可能である() 単年のみ可能() 利用可能か不明() 利用不可能(x)であるかによって区分している。ここからもアジアの賃金統計が、国によって大きく異なっていることが分かるだろう。

また、表2はILO統計を利用し作成した、各国の産業分類の一覧である。アジア各国では国際標準産業分類ISIC(International Standard Industrial Classification)を使わず、各国独自の産業分類を使用していることが多い。この産業分類表を各国の賃金統計書のサマリーに掲載している国は少ない。³⁹本来は各国産業分類の詳細を調べるべきであるが入手できなかったため、代わりにILOの『Sources and methods: Labor Statistics』(1995)を利用し、各国産業分類とISICとの対照関係を表にしてみた。ISICに接続ができない国は一つもなかった。香港やマレーシアのようにISICをもとに産業分類を作成した国もあり、おそらくISIC自体への接続の作業は難しくない。しかし、分類の桁数が各国によってばらつきがある

³⁵ 70年代後半にオーストラリア国立大学経済学部 Chris Manning は大・中企業のみならず小規模企業についても詳細な賃金調査をおこなっており、政府統計が少ないなか、貴重な研究結果である。

³⁶ Sensus Ekonomi (1986)によると製造業の企業数は大・中企業で12909社に達し、小・零細規模をも含めると150万社を優に超えるといわれているが、調査されているのは大(従業員数100人以上)・中(20~99社)あわせて2553社に過ぎない。

³⁷ インドネシアの統計は、『Statik Industri』以外の統計は入手・閲覧が難しかったため、また、言語的な制約により、80年代以前の統計の説明を先行研究論文によっている。村井吉敬(1978)「インドネシアの賃金問題」、同(1985)「インドネシア 大企業労働者の賃金」『日本労働協会雑誌』、佐藤元彦(1987)「インドネシア製造業部門の賃金構造」『広島大学経済学研究』、90年代後半についてはインドネシア大学による賃金、労働費用に関する資料(The Collection of Survey Materials-Relating to Wages and Labor Costs in Indonesia: Mainly in Manufacturing Industry 1999)を日本労働研究機構より借用したのでこれを利用した。

³⁸ 佐藤元彦(1987)

³⁹ ILO統計では各国の製造業業種を比較しやすいように各国産業分類をISICにあてはめている。

ため、産業、業種別賃金の国際比較を全ての国で行うのは難しいと考える。

3. 規模間賃金格差に関する試論

本節ではアジア賃金統計を国際比較の観点から活用する試論として、各国の事業所規模間賃金格差の動向を考察する。その上で規模間格差が各国の経済成長率とどのように関連しているかを見ることで、各国の労働市場の特徴を類推してみたい。

日本の規模間格差は高度成長期に縮小し、第一次石油危機前後を境に横ばいもしくは拡大する方向に変化している。はたして、他のアジア各国でも同様の傾向が観察できるのだろうか？

企業規模間もしくは事業所規模間で賃金格差が発生する経済的な理由は、多岐にわたる。大企業と中小企業の間で就業条件や仕事内容に違いがあったとしても、両規模にまたがる労働市場の移動が自由である限り、真の意味でも規模間賃金格差は発生しない。すなわち、同一な能力と同一の仕事に対する趣向を持つ労働者の中で期待効用に規模間で差が生じている限り、労働移動を通じて必ずや格差は解消の方向に進む。規模間での賃金格差が期待効用の差を反映する場合、移動の自由が保たれている労働市場では規模間格差は消失していくのである。

アジア諸国の急速な経済成長が大企業の労働需要を喚起し、それに応じてより労働条件の良い大企業への就業機会の拡大がみられるのだろうか？同時にその結果として、中小企業における人手不足が深刻化するならば、労働市場の賃金調整が伸縮的である限り、中小企業労働者の賃金はより大きく上昇することになるだろう。このように景気変動に対する規模間賃金格差の動向は、その地域や国の労働市場の移動自由性や賃金伸縮性をはかる1つの有用な尺度になると考えることができる。

無論、労働市場の完全性の程度をより厳密に計測するためには、洗練されたデータと分析手法の活用が不可欠である。例えば米国および日本の労働市場における二重構造の発生状況を数量的に検証した Dickens and Lang (1985) や石川・出島 (1994) と共通の手法を他のアジア諸国に適用することも興味深い。⁴⁰ただそのためにはデータ内容の正確な把握と個票データの利用が前提となる。以下の考察は、将来における厳密な考察の試論的な役割を持っている。

3 - 1 . 各国統計と事業所規模の定義

図1~7には、複数年にわたり全産業、もしくは製造業での事業所規模間での賃金格差が統計的に把握可能な各国の格差の推移を示している。ここで認識すべきは、同じ規模間格差でも各国でその定義に、多かれ少なかれ、違いが存在する点である。まずはその点を確認

⁴⁰ Dickens, W.T. and K.Lang (1985), "A Test of Dual Labor Market Theory," *American Economic Review*, 75, September, pp.792-805. 石川経夫・出島敬久 (1994) 「労働市場の二重構造」, 石川経夫 (編) 『日本の所得と富の分配』東京大学出版会、pp.169 - 209 .

認しておこう。

台湾における規模間格差の賃金統計は、前述の『職類別薪資調査報告』で得られる。ここでの規模は4人以下、5 - 9人、10 - 29人、30 - 49人、50 - 99人、100 - 199人、200 - 299人、300 - 499人、500人以上の9層に分けられている。台湾における中小企業の定義は、産業により異なるが、製造業では振込み資本額が6000万元以下のもの、又は従業員200人以下の企業である。しかし、従業員数に従うと1995年以前の『職類別薪資調査報告』では、その区分けは不可能である。そのために、本稿では300人のラインで大企業と中小企業を分けた⁴¹。

香港における規模間賃金格差は、政府統計所の『Report on 1996 Annual Survey of Industrial Production』から得ることができる。これは日本の工業統計にあたるもので、雇用者数の階層別に企業が雇用者に対して支払った総額と雇用者数を得ることができる。本稿では、この総額を雇用者数で序した数を一人あたりの給与とする。統計上における規模の区分けは9人以下、10 - 19人、20 - 49人、50 - 99人、100 - 199人、200 - 499人、500 - 999人、1000人以上となっている⁴²。前述の香港の賃金統計において、製造業における小企業は100人未満と記載されていることに基づき、100人未満の事業所と500人以上の事業所の格差を規模間格差として観察する。

シンガポールにおける規模間賃金格差も香港と同様に工業統計から得ることができる。経済開発省(Research and Statistics unit Economic development Board)の『Report on the Census of Industrial Production』である。香港と同様に、本稿では雇用者への支払い総額を雇用者数で序した数を一人あたりの給与とする。統計上の規模の区分は、10 - 19人、20 - 29人、30 - 39人、40 - 49人、50 - 69人、70 - 99人、100 - 149人、150 - 199人、200 - 299人、300人 - 499人、500 - 999人、1000人以上となっている⁴³。前述のReport on wages in Singaporeにおける定義に従い、10 - 49人と200人以上の事業所の格差を規模間格差として検討する。

韓国の規模間賃金格差は『Survey Report on Wage Structure』から得ることができる。統計上の規模区分は10 - 29人、30 - 99人、100 - 299人、300 - 499人、500以上である。10 - 29人を小企業、500人以上を大企業と定義し、賃金格差を算出した。⁴⁴

インドネシアの規模間賃金格差は『The Collection of Survey Materials-Relating to Wages and Labor Costs in Indonesia : Mainly in Manufacturing Industry』の中の「Wage Statistics」を使って作成した。企業規模は50人以下、50 - 99人、100 - 499人、500以上と分けられている。しかし、『工業センサス』によると、インドネシアの企業規模の定義は従業員数100人以上の企業を大企業、20 - 99人を中企業、5 - 19人を小企業、4人以下を零細、家内企業

⁴¹ なお、100人のラインで分けしたものと比べてもほとんど差はみられなかった。

⁴² データが連続で入手することができなかつたため、正確な年は把握できないが、80年代までは500人以上で分けされている。

⁴³ 1990年までは500人以上の区分である。

⁴⁴ 横田伸子(1994)「1980年代の韓国における労働市場構造の変化 - 製造業生産職男子労働者を中心に」『アジア経済』xxxv 10、pp.64~84に基づいている。

とされていて異なっている。今回は 50 人以下の企業と 500 人以上の企業規模間格差を検討する。

タイの規模間格差は『Year book of Labour Statistics』から作成した。前述の事業所規模区分、1 - 4、5 - 19、20 - 99、100 以上のうち 100 人以上に対する 5 - 19 人の平均月給賃金の格差をみる。タイには日本の中小企業基本法のようなガイドラインがないため、中小企業の範囲はいくつか存在する。⁴⁵大学等で使用される学術的なものは 9 人以下を零細、10 - 49 人を小企業、50 - 199 人を中企業、200 人以上を大企業とするものである。⁴⁶その他の定義をみても『Yearbook』の規模の区分と同じものはなかった。

マレーシアは製造業統計を利用する。つまり、『The census of Manufacturing』『Survey of Manufacturing Industries』『Industrial Surveys』『Annual Manufacturing Survey』の 4 冊を使って算出した一人あたりの労働費用の格差をみる。規模区分は 1 - 4、5 - 9、10 - 19、20 - 29、30 - 49、50 - 99、100 - 199、200 - 499、500 - 999、1000 人以上（1985 年より、1000 - 1999 と 2000 人以上に分かれた）となっている。マレーシアの中小企業の定義は、10 - 50 人が小規模、51 - 250 人が中規模である。今回は 1000 人以上の企業に対する 10 - 29 人の事業所規模間賃金格差を検討する。

3 - 2 . 規模間格差の変動

このように各国で統計に違いがあるものの、各国内における推移にはそれぞれ一定の特徴が観察できる。香港や台湾、韓国では 1980 年代から 90 年代を通じて規模間格差は長期的に拡大する傾向がみられる。80 年代以前の動向は未確認であるものの、インドネシアについても規模間格差は 90 年代になって趨勢的に拡大している。それに対してシンガポールでは規模間格差の 80 年代以降の拡大はみられず、どちらかといえば縮小気味に推移している。格差の 90 年代における縮小傾向はタイについても観察され、統計上、97 年には 100 人以上規模と 5 - 19 人規模ではほとんど平均賃金の差はほとんどない。マレーシアでも 80 年代の半ばから規模間格差は縮小している。

アジアにおける 1980 年代以降の規模間賃金格差の推移は、国や地域によって大きく異なり、共通した特徴は必ずしも観察できない。90 年代後半のアジア通貨危機の影響についても、それが共通して規模間格差を拡大もしくは縮小するといった傾向はみられない。これらの事実は、アジアの労働市場がその移動自由性および賃金伸縮性を規模間格差の動向からはかかれるとした場合、その構造が国や地域によって大きく異なっていることを示唆しているのではないだろうか。

アジア労働市場の多様性は、規模間格差と実質 GDP の対前年変化率との関係に着目することからもみて取れる。すなわち、高度経済成長期以来、日本で観察された景気変動と規

⁴⁵ 中小企業総合研究機構（1999）『アジア中小企業の現状に関する調査研究』pp.26

⁴⁶ 資本金 1 億バーツ未満かつ従業員数 200 人未満の登録企業が中小企業と定義される予定がある。登録授業所約 13 万社のうち 98%がその範疇に入るとされている。竹内順子（1999）「重工業化の進展と中小企業」

模間格差の負の相関は、現在利用可能な統計からみる限り、アジアのすべての国々で確認できるものではない。たしかに台湾、香港、韓国などでは実質 GDP 成長率が長期的に低下するに伴い、規模間格差はゆるやかに拡大する傾向がみられる。また、マレーシアでは実質 GDP と規模間格差は逆の動きを示している。その意味で日本と同様な労働市場の構造がそこに予想できる。

その一方でタイは、80 年代後半以降、経済成長率はゆるやかに低下しつつあるものの、規模間格差は横ばい傾向にある。特に 96 年から 97 年にかけての通貨危機による景気後退期にも格差は縮小に転じている。

各国の規模間格差と景気動向の関係の相違はどこから生まれるのだろうか？シンガポールでは 1980 年代までの政府・経営者・労働組合の三者による集権的な賃金決定から 90 年代以降、より市場の実勢に影響される決定へと変容しつつあるという。それに応じてか、90 年代におけるシンガポール GDP 成長率の変化に伴い、格差は景気と負の相関を呈している。このような動きが制度変動と市場化進展の影響であると断言することはできない。また、タイにおいては最低賃金のガイドラインがあるための影響が予想されよう。しかし 2 節で述べた通り、多くの企業は最低賃金を遵守していない。このため、一概に市場に大きな影響を与えているとは断言できないと考える。

しかし、アジアの労働市場の多様性を理解する上ではこのような制度と市場のバランス関係の変化に関する歴史的考察が無視できないだろう。ここでみた規模間格差推移の比較からも、そのような視点の重要性が垣間見られるのである。

4. 結びにかえて

国際比較はむずかしい。

アジア賃金統計の実態を整理し、今後一層の統計活用に向けた情報提供を行うという今回の試みは、その作業がいかに困難であるかという事実を改めて痛感させるものであった。なによりまず、日本で各国の統計書に触れることが難しい。今回の作業はその大半をアジア経済研究所図書館で行った。国によっては刊行諸年次からのものが全てそろっており、大変便利であった。だが、一方で欠損年が多かったり、1 冊もない統計書もあった。アジア各国の統計局では統計を閲覧でき、そこから複写することが可能である。欠損年分の複写がそろえられることを期待する。また、日本労働研究機構では毎年アジアの賃金統計が購入されている。この公開も望まれる。

そして、各国がどのような賃金統計を作成し、または作成していないのかを知ることは、それぞれの労働市場の構造を多方面から映し出す思いがけない経験でもあった。例えば、香港やフィリピンにおいて、学歴別の賃金データはとられていない。これは各国の統計技術の遅れに基づくものではなく、職種と学歴が密接であるという労働市場の特徴を表すのではないかということを検討した。また、マレーシアのように資本国主別の賃金データが

存在するものもこの国の市場における外資の影響力の強さをあらわしていると考える。

同様に、今後、国際比較のための共通な賃金統計としてどのような尺度が作成できるのか、もしくはできないかを明確にする作業を推し進めることは、労働市場の構造的特徴を把握するための有効な手法となり得るのではないだろうか。しかしそれには、各国の統計作成の技術を高めることが前提となる。フィリピンでは規模間の賃金データを技術的な理由からとることができない。タイではより多くの項目について賃金調査がなされているにもかかわらず、集計されていない。日本の総務庁統計局にはアジア各国の統計作成者が研修のために訪れるという。このような情報交換の機会が増すことにより、各国の統計作成環境の改善が望まれる。

最後に、本稿では、アジア各国の賃金統計に注目したいと考える人々に対して、有用な情報提供を行うことを目標としてきた。巻末には、各国の統計を日本国内で入手できる機関、また各国の統計に直接アクセスするためのホームページ・アドレスも記しておいた。今後一層のアジア賃金統計の共通な枠組みを用いた整備と活用を期待して、本稿を閉じたい。

各国統計局および労働省の H.P

香港

香港政府統計局

<http://www.info.gov.hk/censtatd/home.html>

インドネシア

Statistics Indonesia of the Republic of Indonesia (BPS :Badan Pusat Statistics)

<http://www.bps.go.id/>

韓国

Ministry of Labor

<http://152.99.129.51/English/English.html>

韓国労働研究院

<http://www.ns.kil.re.kr/>

マレーシア

Ministry of Human Resource

<http://www.jaring.my/ksm/>

フィリピン

Bureau of Labor and Employment Statistics (BLES)

<http://www.manila-online.net/bles/>

National Statistics Office (NSO)

<http://www.nscb.gov.ph/>

台湾

台湾行政院統計所

<http://www.stat.gov.tw/main.htm>

タイ

National Statistical Office

<http://www.nso.go.th/eng/index.htm>