

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

バングラデシュの経済発展と就業構造の変化

メタデータ	言語: ja 出版者: 関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 公開日: 2016-09-05 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 内田, 智大 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://doi.org/10.18956/00006310

バングラデシュの経済発展と就業構造の変化

内 田 智 大

1. はじめに

経済成長は資本の蓄積、新技術の導入、労働などと重要な関係を持っている。この中で、資本の蓄積や技術進歩は常に開発政策の中心的課題として取り上げられる反面、労働の問題は、生産の拡大が実現すれば次第に解消される二次的な問題として扱われることが多い。しかし、生産技術や開発政策の如何によっては、生産の拡大が必ずしも雇用の拡大を意味せず、雇用状況があまり進展しない場合も見られる。平均的な所得水準の上昇は GNP の成長率の上昇と共に重要な経済厚生水準の尺度である以上、その水準を上昇させる鍵となる労働問題にも焦点を当てることは重要である。

本論の目的は、パキスタンから独立して未だ30年足らずであるアジアの最貧国バングラデシュを取り上げて、80年代半ばから進んだ経済の自由化、それに伴う経済発展がどのような就業構造の質的および量的変化をもたらしたかをバングラデシュ政府公刊の労働センサスに基づいて考察することである。また、同国の労使関係及び労働組合にも注視し、それらの現状と課題についても検討したい。

2. バングラデシュの就業構造の変化

(1) 産業構造と就業構造の変化

表1 労働力人口の推移 (10歳以上)

年度	バングラデシュ全体				都 市				地 方			
	全体数	男性 比率 (%)	女性 比率 (%)	変化率 (%)	全体数	男性 比率 (%)	女性 比率 (%)	変化率 (%)	全体数	男性 比率 (%)	女性 比率 (%)	変化率 (%)
1974	21.9	95.9	4.1	—	2.1	95.2	4.8	—	19.8	95.9	4.1	—
1981	25.9	94.2	5.8	2.4	3.3	93.9	6.1	6.7	22.6	94.2	5.8	1.9
1986	30.9	89.6	10.4	3.6	4.7	85.1	14.9	7.3	26.3	90.1	9.9	3.1
1991	35.9	86.4	13.6	3.0	7.5	88.0	12.0	9.8	28.4	85.9	14.1	1.5
1996	41.7	81.8	18.2	3.0	9.3	78.4	21.6	4.4	32.4	82.7	17.3	2.7

(出所) Report on Labour Force Survey in Bangladesh 1995-96

(注) 全体数の単位は百万人。括弧内の数字は前年の労働力人口から推定した年平均成長率であり、筆者により推計。

表1は、74年から96年までの10歳以上の労働力人口の推移を示したものである¹⁾。労働力人口の年平均成長率は70年代まで2%台であったが、80年代から90年代にかけては3%台と高い成長率で推移している。このような高い増加率を記録している労働力人口を吸収するには、その増加率を上回るような労働集約的な産業部門の高い成長率の達成が必要である。都市の労働力人口の年率平均成長率は70年代後半(74-81年)6.7%、80年代前半(81-86年)7.3、90年代前半(86-91年)9.8%と高い値を記録している。特に、90年代前半に都市において10%近い成長率を記録した要因として、80年代後半から90年代前半にかけての自由化政策の加速化に伴う外国資本の都市への急速な流入が地方からの労働力の大規模な流入を促し、その結果都市の労働力人口の増加に拍車をかけたと推測される。このことは、地方における90年代前半(86-91年)の労働力人口増加率が他の期間よりも低い1.5%に止まっていることから窺われる。労働力人口の推移を性別比率との関係で見ると、女性の労働力人口比率が74年に4.1%であったのが、96年には18.2%まで上昇している。都市および地方における女性の労働力人口比率の上昇も、ほぼこの比率に準じて推移していると言える。しかし後で分析するように、女性労働者の雇用形態、職種、賃金水準、労働時間などの要素を含めて見た場合、「女性の労働力人口比率の上昇が女性の社会進出の増大を意味する」という単純な解釈は一概にできない²⁾。

表2 通常定義と拡張定義による96年の就業者数の比較（10歳以上） 単位：百万人

	通常定義 就業者数	拡張定義 就業者数	通常定義 男性就業者数	拡張定義 男性就業者数	通常定義 女性就業者数	拡張定義 女性就業者数
農業	20.6	34.5	17.8	18.4	2.8	16.1
工業	5.1	5.2	3.6	3.6	1.5	1.6
サービス業	14.6	14.9	11.8	11.8	2.8	3.1
合計	40.3	54.6	33.2	33.8	7.1	20.8

(出所) 表1に同じ。

表2は、産業部門ごとの通常定義と拡張定義による96年の就業者数の比較を示したものである。就業者数の通常定義は、「雇用されているか、自営業者、又は家族の成員が営んでいる農業、ビジネスにおいて報酬をもらって1日当たり最低1時間以上の労働を提供している人」を指す。他方、拡張された就業者数の定義は、「雇用されているか、自営業者、又は家族の成員が営んでいる農業、ビジネスにおいて報酬の有無に関係なく労働を提供している人」を指す。表2から、拡張定義の就業者数5,460万人から通常定義の就業者数4,030万人を差し引いた1,430万人の就業者は報酬なしで労働を提供していることが読み取られるが、その内の95.8%に相当する1,370万人が女性である。無報酬で働いている女性の数を産業別で見れば、農業部門の1,330万人が最も多く、工業部門、サービス部門において無報酬で働いている女性はそれぞれ10万人及び30万人に過ぎない。また、男性の無報酬労働者60万人も農業部門のみに集中している。このことから農村家計の収入を増加させるためには、都会及び農村において非農業部門を発展、或いは外国投資を誘致し、それらが農村の女性を中心とした労働力を吸収することにあると考えられる。特に、農繁期を除いて農村には多くの偽装失業者が存在しており、ルイス流の二重経済発展理論によれば、農業部門の余剰労働を如何に雇用吸収力のある非農業部門へと配分できるかが両部門の労働生産性の向上、引いては賃金の上昇につながると推測される。

表3 産業別就業者数の推移（10歳以上）

期間	農業部門		非農業部門	
	就業者数	割合(%)	就業者数	割合(%)
1974	15.8	77.2	4.7	22.8
1981	15.4	59.4	10.5	40.6
1986	17.5	57.2	13.1	42.8
1991	18.0	51.6	16.9 (工業6.4、サービス業10.5)	48.4 (工業18.3、サービス業30.1)
1996	20.6	51.1	19.7 (工業5.1、サービス業14.6)	48.9 (工業12.7、サービス業36.2)

(出所) 表1に同じ。

(注) 就業者数の単位は百万人。尚、上の就業者数は通常定義によって推計されたものである。

表3の産業別就業者数の推移に示されるように、81年、91年に非農業部門の就業者数の割合が、それぞれ40.6%および48.4%まで増加している。このことは、バングラデシュが80年代初期のエルシャド政権による民間主導型工業化政策、90年代初期のジア政権による外資主導型の工業化政策と軌を一にした産業構造の転換期にあったと言える。また、非農業部門の内訳を見てみると、91年の工業部門における就業者の割合は18.3%であったのに対し、96年にはその値は12.7%に下がっている。その一方で、91年のサービス業部門における就業者の割合は30.1%であったのに対し、96年にはその値は36.2%まで上昇している。これは、国民所得の増大と共に産業構造の比重が第1次産業から第2次産業へ、ついで第3次産業へ移行するというペティー・クラークの法則の適用がバングラデシュにおいても可能のように見える。しかし、この移行は雇用面に関してのみ言えることであり、付加価値額に関してみると、サービス業部門の占める割合が91年の42.8%から96年には45.2%に上昇した一方で、工業部門においても同期19.6%から22.6%まで上昇している。また生産性に関して言えば、サービス業部門の労働生産性は91年の7,210タカから96年の7,999タカまで増加し、成長率は10.9%増であったのに対し、工業部門の労働生産性も同期5,678タカから11,461タカまで増加し、成長率は101.8%増とサービス業よりはるかに高い数字を記録した。このように、付加価値額や生産性の成長率から見ても、ペティー・クラークの法則で主張されているような第2次産業から第3次産業への産業構造の移行がバングラデシュにおいて起こっているとは解釈し難い。農業部門や工業部門からサービス業部門への大量の労働者の移動が起きていても、その移動先の多くが組織化されていないインフォーマル部門である可能性が高い³⁾。その結果、サービス業が過剰な労働者を抱えることになり、その部門の生産性の伸び率が工業部門に比べて低いものに止まっていると解釈できる。このように、農業部門から非農業部門への労働力の移動がバングラデシュの産業構造の高度化を示すものであると結論付けることは難しい。

表3には示されていないが、雇用の成長率を産業別だけでなく、性別の要素も加えて見た場合、製造業における91年から96年までの男性の雇用成長率は-7.8%、同様に女性の雇用成長率は-2.6%であり、男女合わせても-6.2%を記録した。産業全体の雇用の成長率が男性で2.2%、女性で1.1%、男女合わせて1.8%であった (Bangladesh Bureau of Statistics (a), p45.)。このように、製造業の雇用成長率だけがマイナスの数字を記録しており、製造業の雇用吸収力が他の産業部門よりも小さくなっていると言える。女性労働者を雇用している最も大きな製造業部門は縫製業である。91年の縫製業の女性労働者数は約48万人であり、その数字は96年には約129万人まで拡大している (Bangladesh Bureau of Statistics (a), p123.)。そのような製造業の発展にも拘らず、製造業の女性労働者数が減少しているのは他の製造業部門の雇用吸収力が大幅に縮小していると解釈することができる。製造業の雇用縮小分をサービス業が補填できれば問題はないが、サービス業も上で議論したような問題を抱えていることから、縫製業と

合わせてバングラデシュの余剰労働の受け皿となる新たな労働集約的な製造業の育成が急務となっている。

(2) 就業構造と学歴の関係

表4の労働力人口の教育歴分布に示されているように、バングラデシュにおいては「教育歴無」と「Class I-V」を合計した初等教育レベル以下の労働力が80%弱を占めており、同国の教育に関しての人的資源開発の脆弱さが窺われる⁴⁾ これらの教育歴しか持っていない労働力の大部分は「読解力」、「表現力」、「算術」という基礎学力を身に付けておらず、雇用機会が単純労働といった狭い職種に制限されている。他方、「SSC-HSC」以上の教育歴を持った労働力は9.5%に過ぎない。性別で見ると、男性の約70%が初等教育水準以下であるのに対し、女性の約85%が初等教育水準以下である。また、「SSC-HSC」以上の教育歴を持った男性は12.8%であるのに対し、女性はその僅か3分の1である4.4%に過ぎない。これは、バングラデシュ社会に深く根付いてきた「男尊女卑」の社会観が背景にあると考えられる⁵⁾。地域別で見ると、都市の初等教育水準以下の労働力は約55%であるのに対し、地方では80%以上の労働力が初等教育水準以下である。また、都市における「SSC-HSC」以上の高等教育歴を持った労働力は約24.2%であるのに対し、地方では僅か6.4%である。この違いの要因として、1つ目には政府による教育予算配分が都市に偏重していること、2つ目には教育熱心で、且つ比較的裕福な農村の家庭が恵まれた教育環境を子どもに与えようと都会留学させること、3つ目には高い教育を受けた人々は自分たちの技能・知識を活かせるような雇用先を地方で見つけることが困難なために、都市にそれを求めて移住することなどが挙げられる。

表4 96年における労働力人口の教育歴の分布（15歳以上） 単位：%

	バングラデシュ全体			都 市			地 方		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
教育歴無	51.0	44.3	62.0	31.9	26.4	47.4	55.3	49.2	64.1
Class I-V	25.0	26.4	22.7	23.2	24.0	21.5	25.4	27.1	22.8
VI-VIII	8.9	9.6	7.1	12.5	13.4	9.8	7.8	8.6	6.8
IX-X	5.6	6.9	3.8	8.2	8.8	6.5	5.1	6.3	3.4
SSC-HSC	6.8	9.0	3.5	14.7	16.4	9.6	5.2	7.0	2.7
Degree-	2.7	3.8	0.9	9.5	11.0	5.2	1.2	1.8	0.2
合計	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(出所) 表1に同じ。

(注) 教育年数1-5年は初等教育レベル、6-8年及び9-10年はそれぞれ下級中等教育レベル、中級中等教育レベル、SSC-HSCは11-12年の教育年数で中級中等教育修了レベル、又は上級中等教育修了レベル、Degreeは高等教育レベルを指す。

表5 96年の就業者の学歴と職種との関係（15歳以上） 単位：%

	教育歴無	Class I-V	VI-VIII	IX-X	SSC-HSC	Degree-
技術職	12.3	8.8	5.3	8.0	35.8	29.8
管理職	1.1	1.7	3.3	6.1	17.7	70.1
事務職	6.3	13.6	14.8	11.8	34.5	19.0
販売職	32.8	29.5	12.4	9.5	12.5	3.3
サービス職	59.7	22.1	6.9	4.1	5.7	1.5
農林水産業	59.8	25.0	7.5	4.3	3.1	0.3
生産・運搬業	39.0	45.0	7.8	5.5	0.9	1.8

(出所) 表1に同じ。

表5は、学歴と職種との関係を示したものである。管理職、事務職といった職種は交渉能力、文章作成力、外国語操作能力、算術といった能力を必要とすることから、就業者の多くは高い学歴を持っている。また、技術職の就業者も高い学歴を持っているが、管理職や事務職と異なって「教育歴無」の人も12.3%を占めている。これは技術職に必要な技能や知識を習得するルートが教育・訓練機関だけではなく、徒弟制度などを通じてのOJT（職場内訓練）によって獲得される場合も多いからである。特に、バングラデシュのように教育部門の人的資源開発が遅れている国では、教育訓練機関における労働者の技能形成の役割は限られており、OJTに依存せざるを得ない⁶⁾。他方、サービス職、農林水産業、生産・運搬業においては、「Class I-V」といった初等教育水準以下の学歴しかない就業者が80%以上を占めている。ここでは職種ごとの賃金水準のデータを示していないが、管理職、事務職、技術職といった職種の平均賃金は他の職種の平均賃金よりも高いことから、学歴と賃金水準の間には右上がりの関係があることを示唆している。

表6 96年の学歴と失業率との関係（15歳以上） 単位：%

	全 体	男 性	女 性
教育歴無	0.7	0.6	0.8
Class I-X	3.0	2.9	3.3
SSC-HSC	10.3	9.7	12.9
Degree-	9.2	8.4	15.2
合 計	2.5	2.7	2.2

(出所) 表1に同じ。

しかし、ここで留意すべきことは学歴と雇用機会との間にどのような関係があるかを検討することである。教育歴による失業率の分布を示した表6によれば、「SSC-HSC」および

「Degree-」の教育歴を持った労働力人口の失業率はそれぞれ10.3%、9.2%と非常に高い数字を記録している⁷⁾ それに対し、「教育歴無」および「Class I-X」レベルの教育歴を持った労働力人口の失業率はそれぞれ0.7%、3.0%と、高学歴の労働力人口よりも遥かに低い数字を記録している⁸⁾。すなわち、学歴が高くなるほど雇用機会が減少することが示唆されており、Dore (1976) によって指摘された学歴インフレがバングラデシュにおいても起きていると考えられる⁹⁾。このように、バングラデシュの労働市場は高学歴者の希望するような職種や職業の雇用機会が限られており、高学歴者の供給過剰な状態であると言える¹⁰⁾。

(3) 賃金水準

表7は、地域別および性別の週当たりの平均賃金・給料を示したものである。また、図1は繊維業の熟練・非熟練労働者の賃金推移を示したものである。バングラデシュにおける脆弱な税制とも関連して、賃金に関する統計データは未整備である。限られたこれらのデータを用いてバングラデシュの賃金水準を議論してみると、以下のことが明らかである。

1つ目には、平均賃金・給料に関して都市と地方の間に格差が見られることである。都市の賃金水準は地方の1.34倍である。このことは、工業部門（近代化部門）を中心とした賃金条件の良い雇用機会が都市において見つけ易いことを示唆している。また物価指数を考慮した実質賃金に注目してみると、86年を基準年とした96年の国全体の物価指数が190.27であるのに対し、都会の物価指数は185.96、地方の物価指数は191.50であることから、都会と地方の実質賃金は名目賃金の格差である1.34倍よりも更に大きな開きがあることがわかる。但し、地方においては労働報酬として現金の代わりに食料等の現物報酬が支払われたり、食糧自給をしている可能性も高いことから、賃金水準の格差が生活水準の格差と一致するとは限らない。

2つ目には、性別に関しての賃金格差が見られ、女性の平均賃金・給料は都市、地方に関係なく男性の約半分であることである。この格差は学歴を与件として、高い報酬が期待できる職種・職業に関しての性別による雇用機会の不平等性とも関連している。前掲の表6の教育歴による失業率の分布において、「SSC-HSC」及び「Degree-」を持った高学歴者の女性の失業率はそれぞれ12.9%、15.2%であり、同じ学歴を持った男性の失業率9.7%、8.4%よりも高い値を記録している。特に、大学レベルの教育を受けた女性と男性の失業率の乖離は2倍近い6.8%もあり、高学歴を持った女性が賃金条件の良い職種や職業に就くことの難しさを如実に示している。但し、後の表8でも示されているように、バングラデシュにおける96年の女性の失業率は2.2%であったのに対し、男性の失業率はそれより高い2.7%であったことから、学歴などに規定されない全体の雇用機会から見れば、女性の方が仕事を得易い状況にあると言える。

3つ目には、労働者の技能水準の違いが賃金水準の格差をもたらしていることである。図1に示されているように、90年から2000年までの繊維業における熟練労働者及び非熟練労働者の

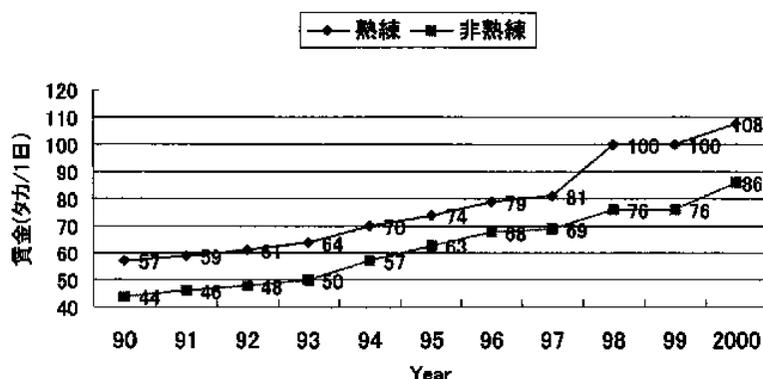
年賃金上昇率は熟練労働者が6.6%、非熟練労働者が6.9%であり、前者の後者に対する賃金格差は10年間に渡って1.2-1.3倍の間で推移している。しかし、このことは非熟練労働者の賃金水準が将来に渡っても熟練労働者の8割弱で推移していくことを示唆しており、このような両者間の技能の格差に起因する賃金格差を是正するには、人的資本投資、特に OJT を中心とした企業内訓練が重要になってくる。

表7 96年の地域別・性別の週当たりの平均賃金（15歳以上） 単位：タカ

バングラデシュ全体			都 市			地 方		
全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
730	834	405	831	958	480	621	708	308

(出所) 表1に同じ。

図1 繊維業熟練・非熟練労働者の賃金推移



(出所) Statistical Yearbook of Bangladesh 1998 and 2000

(4) 失業率

表8は、96年の失業率と不完全雇用率を示している¹³⁾。バングラデシュ政府は失業率1を公式の数字として使用しているが、失業者数の定義が他国よりも狭小に捉えられているために、その失業率は実際の深刻な状態を説明していない数字になっている。失業者数の定義を広範に捉えた場合、失業率2及び不完全雇用率はそれぞれ16.5%、34.6%と失業率1よりも遥かに高い値を記録している。地方の失業率1が都市の失業率1よりも低くなっている要因として、地方では農業部門における不完全雇用の形態が大きいかにも拘わらず、それが失業率1の定義では含まれてこないからだと推測される。その証左として、失業率の定義を広範に捉えた失業率2及び不完全雇用率を用いて地方と都市を比較した場合、地方の失業率17.6%及び不完全雇用率37.9%が都市のそれらの率11.3%、19.6%を大幅に上回っている。

表8 96年の失業率と不完全雇用率（10歳以上）単位：％

	バングラデシュ全体			都 市			地 方		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
失業率1	2.5	2.7	2.2	4.4	4.4	4.3	2.1	2.2	1.9
失業率2	16.5	7.1	31.7	11.3	6.2	24.5	17.6	7.43	2.8
不完全雇用率	34.6	12.4	70.7	19.6	10.0	44.4	37.9	13.1	74.6

(出所) 表1に同じ。

ここでもう1つ留意しておくべきことは、女性の不完全雇用が男性よりも非常に深刻であるということである。不完全雇用を表していない失業率1では、女性の失業率は都市、地方に関係なく男性よりも低い数字を記録している。他方、バングラデシュにおける深刻な不完全雇用の実態を反映させた失業率2及び不完全雇用率では、地域に関係なく女性の方が男性よりもはるかに高い率を記録している。このような女性の不完全雇用の問題は貧困問題とも関連しており、それを緩和する方策として、1つ目にはフォーマル部門において一定比率の女性の雇用を義務付ける法律を制定すること¹⁴⁾、2つ目には女性の不完全雇用が深刻な地方に企業誘致する場合、国内外の企業に対して税制面の優遇措置を施して女性の雇用機会を創出すること、3つ目には女性の人的資源開発の促進、社会的地位の向上及び社会的偏見の是正のために、バングラデシュ政府が国際機関、援助国、NGOなどの援助機関と協働して女性開発プロジェクトを推進することなどが考えられる。

表9 96年の失業期間の分布（15歳以上）

失業期間（月）	全 体(千人)	男 性(千人)	女 性(千人)
1-3	366	237	129
4-6	49	41	8
7-9	39	32	7
10-12	287	178	109
13-18	47	31	16
19-24	292	203	89
25-30	10	7	3
30-	176	118	58

(出所) 表1に同じ。

表9は、失業期間の分布を表したものである。失業して短期間の3ヶ月以内で仕事を見つけた労働者は全体の失業者数の28.9%であるのに対し、仕事を見つけるのに30ヶ月以上かかって

いる労働者比率は13.9%である。この比率は、性別間においてもそれほど大きな違いは見られない。学歴と雇用機会はマイナスの相関関係にあるというこれまでの結果からすれば、短期間で仕事を見つけた労働者の多くは、たとえ提示される賃金水準が低くても生計を維持するために選り好みをする余地はなく、彼らの選んだ職種が比較的専門性の低いものに集中していると推測される。しかしその一方で、仕事を見つけるのに1年以上かかっている労働者が41.5%もいる。高い学歴を持った従業者によって占められている専門職・技術職、行政職・管理職、事務職といった職種での雇用機会は全体の雇用機会からすれば非常に限られたものであり、販売職、農林水産業、及び生産・運搬業といった職種での雇用が全体の93.8%を占めている¹⁵⁾。このことから、たとえ高い知識や技能を必要としない職種においても仕事を見つけることはそれほど容易ではないと解釈できる。

3. バングラデシュの労使関係と労働組合

(1) 労使関係

バングラデシュの労使関係法案は、独立前の1969年に制定された労使関係条例（IRO）によって規定されている。その条例は国際労働機関（ILO）協定を基本とし、労働者によって申し立てられた労使紛争に関する仲裁・裁定事項を規定しているが、80年代以降の自由化政策の始まりに伴う労使問題の急速な変化により、それは時代ごとに補完・改正を求められてきた。特に、80年に策定された労働政策に応じて、IRO は労使紛争の迅速的解決を図る目的で労働裁判所による交渉、調停、仲裁、裁定などの解決プロセスを規定に盛り込んだ。また、政府機関、労働組合のリーダー、経営者、労働法の専門家など38名の委員から構成された国家労働委員会（NLLC）が92年に政府によって制度化され、ILO の協定条項や隣国の労働法を参考にして時宜に応じた労働法の補完・修正を勧告する役割を期待されている。

1961年に制定された最低賃金条例の下では、民間部門で働いている労働者が適切な団体交渉手段をもっていない場合には、国家最低賃金委員会（MWB）がその最低賃金水準を設定するよう勧告している。MWB は委員長、経営者代表、労働者代表、政府の独立機関から構成されており、最低賃金水準の規定がされている産業は38部門にわたっている。しかし、バングラデシュの労働市場は不完全雇用が常態化しており、政府機関も賃金水準を決定する行政能力に欠けていることから、政府の規定する最低賃金制度を導入している民間企業は労働組合が組織された一部のフォーマル部門に限られている。また、政府系企業の賃金水準に関しては国家賃金委員会（NWC）が決定する権限を与えられている。労働者がそれら委員会の決定に不満の意を示すときには、労働裁判所に訴訟することができる。政府関係者の仲裁・裁定によって決められた賃金水準は政府系企業だけではなく、民間企業にも少なからぬ影響を与えている¹⁶⁾。

しかし、独立以降何十年も続いている企業の収益や労働生産性を無視した政府による労働市場への介入は、賃金水準の公平性及び効率性を妨げてきた。政府の介入によってフォーマル部門の賃金水準が上昇するならば、雇用の側は労働コストを抑えるためにリストラすることを余儀なくされる。リストラされた労働者は仕方なくインフォーマル部門に雇用を見つけようとするので、その部門の賃金水準に下方圧力がかかる¹⁷⁾。その結果、インフォーマル部門で働いている労働者の厚生水準が下がるのと同時に、フォーマル部門とインフォーマル部門で働いている労働者の賃金格差が拡大する。また、最低賃金法などによって賃金水準が高止まりの状態にあるときには、雇用者は労働法によって保護された正規労働者を雇用する誘因が働かない。この結果、労働市場における価格の歪みが資源の無駄を生み出すことになる。世銀(1995)も「賃金水準が各産業、各企業の生産性と関係なく政府と有力な労働組合との間で決められるような状況から、企業の生産性を考慮しながら企業ごとの労使間交渉によって決定されるように変えていく必要がある」と提言している。政府の労働市場における役割は市場の分節化、それに伴う賃金水準の格差、労働移動の制約、労働市場の限られた情報といった市場の失敗に帰する問題に対し、積極的に対応していくことである。

(2) 労働組合

バングラデシュの労働組合は、企業レベル、産業レベル、国家レベルの3つのレベルにおいて組織されている。独立直後の1971年には、45万人の組合員を抱える1,160の労働組合団体が登録されていたが、97年にはその数字の4倍近くの179万人の組合を含む5,319団体まで増加した。それにも拘らず、その組合員数は全体の労働力人口の3.03%、フォーマル部門で働く正規従業員の3分の1をカバーしているのに過ぎない。このような低い組織率の理由として、第1に労働組合と政党が密接な関係にあるため、政府は野党支持の労働組合を徹底的に弾圧する傾向にあること、第2に経営側は労働者が組合活動に参加しないことを条件として彼らを採用したり、組合員には不必要な嫌がらせや雇用契約の解除が日常的に行われていること、第3に長時間労働のために組合活動を行う時間がないことに加えて、賃金水準が低いため組合費を払う余裕さえないこと、第4に農村から出てきたような女性労働者は長い間男尊女卑の社会規範の中で生活してきており、組合活動や団体交渉を通じて自分たちの権利を主張するといった社会的・文化的習慣を持っていないことが挙げられる。また、団体交渉権も主に政府系企業の組合団体に限定されており、その交渉結果が産業全体の労働条件を規定している。

83年、13の有力な国家組合連合会は労働者の団結及び共通理念の実現のために、協力して労働者・従業員統一協議会(SKOP)を設立した。SKOPは90年末まで軍事政権を敷いていたエルシャド政権を退陣させたほどの力を持っており、現在も労働者の要求を代表し、政府との協議において中心的な役割を果たしている。しかし、SKOPが政府と直接に交渉するので、

雇用者及び労働者は団体交渉のプロセスから疎外されて、労使問題の当事者が等閑にされてきた感がある。また労働組合に関する別の問題として、各政党が有力な労働組合を支持母体として抱えており、政策論争を起す際的手段として労働組合が利用されてきたことが挙げられる。それゆえ、SKOP と政府との間で労働政策に対する意見の不一致がしばしば見られた時、政府に反対する労働組合が野党と結託して、ハルタルといった反政府活動を引き起こしてきた。このように、労働組合活動が労働者の権利を擁護する立場に回るどころか、逆に労働者の厚生水準の向上を妨げることもしばしば起こった。

このように、IRO が制定されて30年以上経過したにもかかわらず、バングラデシュの労使関係は労働組合の政治化、労働組合間の対立、組合員の無知などにより、依然不安定な状態が続いている。不安定な労使関係は労働生産性の低下、国際競争力の低下、企業収益の悪化、企業のリストラや賃金カット、そして労使関係の悪化といった悪の循環に陥る恐れがある。そのような最悪の状態を回避し、健全な労使関係を構築するには以下の方策を踏まえる必要がある。

- 1) 労働問題に裁定を下す労働裁判所の権限の強化、労働裁判所の機能強化による裁定の迅速化、及び政府機関の監視の下で裁定を当事者に遵守させること。
- 2) 政府が間に入って三者協議を行うときは、公平な仲裁活動を労使間において行うこと。
- 3) 一部の有力な組合連合会によって国レベルの一律的な賃金水準が決定されるのではなく、企業の収益や労働者の生産性に準じて決定されること。
- 4) 労働組合が特定政党の支持母体になることを厳しく禁止すること。
- 5) 労働組合は労使紛争だけに時間を費やすのではなく、組合労働者の生産性向上に資するような訓練プログラムを策定・実施すること。

このような健全な労使関係を構築するための適切な方策は労働者の技能水準、職務満足度、労働意欲の向上につながり、引いてはバングラデシュの国際競争力の向上に貢献することになると考えられる。

(3) EPZ (輸出加工区) と EPZ 外の雇用環境

EPZ は外国投資政策の外国直接投資を通じて雇用機会の創出と外貨の稼得を図るために、バングラデシュ政府は1976年に EPZ を建設することを決定した。EPZ を管轄するための機関として、80年バングラデシュ輸出加工区庁 (BEPZA) が創設され、EPZ の運営に関する法案が議会により可決された。そして、83年チャッタゴンにバングラデシュで初めての EPZ が稼動することになった。EPZ の最低賃金水準は、政府によって策定された EPZ 外の法定最低賃金水準よりも高い。96年に BEPZA によって策定された月当たりの最低賃金水準は未熟練労働者で38ドル、半熟練労働者で45ドル、熟練労働者で63ドルであった。他方、EPZ 外の法定最低賃金水準は未熟練労働者で27ドル、半熟練労働者で39ドル、熟練労働者で42ドルであっ

た。最低賃金以外の EPZ と EPZ 外における雇用規則は、表10で示されている。この表を見てもわかるように、EPZ 及び EPZ 外の雇用規則にはそれほど大きな違いはない。しかし、労働組合に加入している労働力人口の割合が僅か3.03%であることを考慮すれば、EPZ 外の企業の多くはこれらの雇用規則を遵守しておらず、労働者を劣悪な環境で働かせているのが現実である。一方、EPZ 内で働いている労働者は労働組合に加入できず団体交渉権も持っていないが、彼らの労働環境は BEPZA によって策定された雇用規則で保護されており、労働者が劣悪な環境で労働を強いられているときには、BEPZA は企業側に労働環境の改善勧告の権限も持ち合わせている。それゆえ、EPZ と EPZ 外労働者の実際の労働環境は雇用規則で定められている以上の格差があると推測される¹⁸⁾。

表10 EPZ と EPZ 外の雇用規則の比較

項目	EPZ	EPZ外
労働時間	労働は1日9時間、週最高48時間まで。30分以上の休憩を入れずに連続して6時間以上働かせてはならない。または30分以上の休憩を2回以上入れずに8時間半以上働かせてはならない。女性の通常の労働時間は朝6時から夜7時まで。	労働は休憩の30分を入れて1日8時間半、事務職は週最高45時間、生産職は週48時間まで。女性の夜勤は禁止。
残業	残業代は通常労働時間の時給の2倍。	残業代は通常労働時間の時給の2倍。
有給休暇	1年以上勤務すれば、22日の労働日数ごとに1日の有給休暇が与えられる。	10日の臨時休暇、年間17日の有給休暇が与えられる。
傷害保障	勤務時間中の傷害及び勤務と関係した疾病を保障。	勤務時間中の傷害を保障。
育児休暇	子どもの誕生前6週間及び誕生後の6週間の育児休暇が与えられる。	12週間以下の育児休暇が与えられる。
トイレ・食堂	100名以上労働者のいる工場はトイレ及び飲料水を備えた食堂を作ること。	適切なトイレと食堂が全ての企業に設置されていること。
医療・衛生条件	男女別トイレ、非常口、廃棄物処理設備、適切な光度、換気システム、火災予防設備の設置。	適切な労働スペース、廃棄物処理設備、適切な光度、換気システム、火災予防設備の設置
解雇	退職金は勤務1年に付き1か月分。契約途中の解雇はできない。	解雇は正社員には120日前、非正社員には60日前には通知すること。退職金は勤務1年に付き1か月分。

(出所) BEPZA、労働・人材省内部資料。

BEPZA は EPZ で働いている労働者に対しては、65年の労働雇用条例、69年の労使関係条例の団体交渉権に関する条項を適用しないことを策定した。これは、労働者が労働組合を組織し、自分たちの労働問題に関して勝手に労働裁判所に訴えることができないことを意味している。EPZ 外にある縫製業関係の労働組合が EPZ 内の労働組合の解禁を求めて80年代末あたりから活動を始めたが、部外者が EPZ 内労働者と接触することは厳しく取り締まられており、結局 EPZ 内の組合の結成は実現に至らなかった。しかし、EPZ 内の労働組合の問題は90年代末に再びアメリカからの外圧によってぶり返された。アメリカ労働者連合産業組織議会は、EPZ 内の労働組合活動の禁止がバングラデシュ政府によって批准された ILO 協定 No.86に違反しているとして、99年の初めに米国政府に制裁処置を行使するよう求めた。これを受けて、ホルツマン・前駐バングラデシュ米国大使はバングラデシュへの一般特恵関税を更新する交換条件として、バングラデシュ政府側に労働組合活動の解禁を要請した。一方、外国投資家は労働組合の解禁が政情不安の火種を EPZ 内に持ち込むこととなると考えて、断固として反対した。バングラデシュ政府も EPZ の労働組合を解禁すれば、韓国企業を中心に EPZ からの外国企業の相次ぐ撤退が予想されることから、基本的には米国からの圧力に屈せず、投資家の利益に資するような方針を維持する構えを見せた。しかし、バングラデシュ政府もバングラデシュ経済に大きな影響力をもっているアメリカの意見を全く無視できないと考えて、ホルツマンを交えた99年12月中旬の会合の中で、福利厚生委員会（Welfare Committee）の設置を提案した。これは正式な労働組合ではないが、経営者と労働者が一緒の席に着いて労働条件などについて話し合い、何か労使問題が起こったときは BEPZA が調停役を引き受けるということで一応の決着を見せた。また同時に、BEPZA は EPZ 内の労使関係課（Industrial Relations Department）を通じて EPZ 内労働者の労使問題を円滑に解決できるように仲裁機能の強化を図ることを約束した。その後世紀が変わって、アメリカは「アメリカの市場開放」と「労働問題」とを不可分な問題としてバングラデシュに圧力をかけ続けて、バングラデシュ政府はついに2004年1月からの EPZ 内の労働組合の解禁を承諾することになった。

4. まとめ

80年代の工業化政策、90年代のグローバル化に伴う外資導入政策は産業構造を急速に変化させると同時に、就業構造においても大きな変化をもたらした。これらの自由化政策は工業などの近代部門の発展につながり、農業などの伝統部門に滞留していた多くの偽装失業者を吸収することに寄与したことは否定できない。しかし一方で、継続的な高い人口成長率という労働力の供給要因も強く存在している上に、雇用を吸収する近代部門の多様化が遅れ、労働需要も不安定で且つ限られていたことから、ルイスによって提唱されたような二重経済発展モデルのシ

ナリオ、すなわち非農業部門が農業部門の過剰就業を吸収し、両部門の労働生産性の向上、引いては賃金の上昇につながるというシナリオは未だ実現されていない。加えて、地方から流出した労働力が都市の労働市場へ参入しても、多くの労働力は劣悪な労働条件であるインフォーマル部門に滞留している。この問題以外にも、Bangladesh の就業構造は高学歴保有者の高い失業率、地域、性別、技能水準の違いによる賃金水準の格差、児童労働の問題などの多くの課題を抱えている。

また、経済発展とそれに伴う就業構造の変化は旧来の労使関係に1つの大きな転換期を迫っている。以前からの趨勢である非協調的な労使関係、労働組合の政治化、労使問題に関する法律や行政システムの未整備、労使問題を仲裁する政府機関の能力の欠如などが労働市場を歪めてきたが、このことが外国資本の誘致において Bangladesh に大きく不利な状況を作り出している。今後、健全な労使関係の構築を通じて労働者の労働意欲を高めるには、政府、企業、被雇用者などの労働市場における各主体者が賃金の設定、団体交渉のやり方、労働法の策定・実施、労使紛争の解決の方法、労働の質を向上させるための人的資源開発政策などに関して互いに協調し、それぞれの与えられた役割を積極的に果たしていくことが求められている。

参考文献

- Bangladesh Bureau of Statistics. *Report on Labour Force Survey in Bangladesh 1995-96*, Bangladesh Bureau of Statistics, 1996.
- Bangladesh Bureau of Statistics. *Statistical Yearbook of Bangladesh 1998 and 2000*, Bangladesh Bureau of Statistics.
- Bhattacharya, D. *Export Processing Zones in Bangladesh: Economic Impact and social Issues*, ILOG eneva, Working Paper No. 80, 1998.
- Dore, R. *The Diploma Disease: Education, Qualification and Development*, Allen and Unwin, London 1976.
- Greaney, V. Khandker, S. and Alam, M. *Bangladesh: Assessing Basic Learning Skills*, Washington D.C., World Bank, 1998.
- Hossain, M, Hye, S, and Ali, A. *Structural Adjustment Policies and Labour Market in Bangladesh*, Dhaka: Centre on Integrated Rural Development for Asia and the Pacific, 1998.
- International Labor Organization. *Developing Sound Labour Relations and Mutual Understanding between Labour and Management*, Bangkok, ILO, 1992.
- International Labor Organization. *Labour Administration: Profile on Bangladesh*, Dhaka, ILO, 1996.
- International Labor Organization. *ILO National Tripartite Seminar on Globalization and its Impact on Industrial Relations in Bangladesh*, Dhaka, ILO, 1998.
- International Labor Organization. *Bangladesh: Studies on the Social Dimensions of Globalization*, Geneva,

- ILO, 1999.
- Karim, AHM. *School Based Primary Education in Bangladesh: Review*, UNICEF Dhaka Office, 1992.
- 小池和男・猪木武徳著『人材形成の国際比較』東洋経済新報社、1987年。
- Ministry of Finance. *Bangladesh Economic Review 1999*, Ministry of Finance, 1999.
- 村山真弓「イスラーム社会の規範と工場労働」『第三世界の働く女性』アジア経済研究所、明石出版、1996年。
- Rahman, M. *Structural Adjustment, Employment and Workers-public Policy Issues and Choices for Bangladesh*, Dhaka, University Press Limited, 1994.
- Ratnam, C.S. and Naidu, D.P.A. *Industrial Relations and Collective Bargaining in South Asia: Trade Union Perspective*, Geneva, ILO, 1999.
- 内田智大「職業教育の有効性－バングラデシュ・ダッカ地域の事例」『関西外国語大学研究論集』第77号、2003年2月、199－217ページ。
- World Bank, *Bangladesh: From Stabilization to Growth*, Washington, D.C., World Bank, 1995.
- World Bank, *Bangladesh: Labor Market Policies for Higher Employment*, Dhaka, University Press Limited, 1996.

注

- 1) 労働力人口の定義は、退役者、年金受給者、専業主婦、障害者、学生、物乞いを除く被雇用者、又は失業者を指す。
- 2) 村山（1996）は、女性の労働参加を通じての経済的貢献が彼女たちの社会的地位の向上をもたらすであろうという仮説は、バングラデシュにおいては必ずしも成立しているとは言い切れないと述べている。その要因として、女性が就ける職種がいまだ狭い範囲に限られており、社会的に高い職種と低い職種に二分化されていることに加えて、もともと経済的に恵まれていない家庭の女性たちは学歴や職歴を積んで、社会的評価の高い職業へ移動するといった道筋がほとんど開かれていないからである。
- 3) 96年において15歳以上の就業者数3,479万人の内、インフォーマル部門で働いている就業者数は全体の82.0%に相当する2,854万人を占めており、残りは政府部門の203万人、民間フォーマル部門の422万人である。一方、サービス業だけに限ってみれば、就業者数468万人の内、インフォーマル部門で働いている就業者数は全体の71.2%に相当する909万人を占めており、残りは政府部門の153万人、民間フォーマル部門の214万人である（Bangladesh Bureau of Statistics 1996, p165.）。
- 4) 世銀（1998）の調査によれば、最低水準（「読解力」、「表現力」、「算術」）の試験の正答率、それぞれ28%以上、13%以上、37%以上）以上の基礎学力を身につけていた初等教育の修了生の割合は僅か3分の1に過ぎなかった。このような低い学習達成率の要因として、教員の怠業、教材・設備の不備、教員1当たりの担当生徒数の多さ、教員のストライキなどが挙げられる。
- 5) 90年代に入って、国際機関、援助国、国際 NGO はバングラデシュ政府に女性開発を通じての貧困緩和を意図とするプログラムの策定・実施を働きかけており、その結果、教育を中心とした女性の人

的資源開発はかなり改善されつつある。

- 6) 小池 (1987, 13-14ページ) は OJT を通じての技能形成の利点として、1つ目に働きながら覚えるから技能の取得費用が安いこと、2つ目に OJT は個別的であるから技能を習得しようとする人の適性に応じて変えていくことができること、3つに OJT の課題は具体的であり、経験を通じてしか習得できない技能を効率的に身に付けることができることを指摘した。
- 7) 失業者とは、非自発的に仕事に就いていない人で、且つ活動的に仕事を探している人、或いは病気のために仕事を見つけることは困難であると考えて仕事探しを現在中断しているが、将来働く意欲のある人を指す。
- 8) また、Bangladesh Bureau of Statistics 1996, p114.) に依れば、96年の就業者の識字率が平均43.3%であったのに対し、失業者の識字率はそれを遙かに上回る75.9%であった。
- 9) Dore は、経済発展の開始時期が遅れている開発途上国ほど、高等教育の卒業証書を必要とするためにだけ学校に通うという学歴主義を強く持った学生が多く、その結果教育の投資収益率は低いものになっていると指摘した。
- 10) Rahman (1994) は高学歴者の雇用機会が制限されている要因として、1つには Bangladesh のように自営業 (Self-employed) の占める割合が大きな経済においては、高いレベルの技術は必要とされていないこと、2つ目には企業も高等教育を受けて高い賃金を求める労働者よりも、非熟練労働者を雇用して職場訓練で鍛えることを好んでいることを挙げた。また、内田 (2003) によるダッカの職業訓練校に関する実態調査においても、職に就けない高い学歴を持つ訓練生が多く確認されており、Bangladesh の学歴インフレが大きな社会問題になっていることが窺われる。
- 13) 失業率1の定義は、非自発的に仕事に就いていない人で、且つ活動的に仕事を探している人、或いは病気のために仕事を見つけることは困難であると考えて仕事探しを現在中断しているが、将来働く意欲のある人を失業者と見なし、労働力人口で除する。但し、報酬や利益を求めて週当たり1時間以上働いている人、家族の成員が営んでいる農場、ビジネスにおいて報酬に関係なく労働を提供している人、現在仕事を一時的に休止しているが、近く仕事に戻る見込みのある人は就業者と見なす。次に失業率2の定義は、失業者数の範囲を拡大して週当たり15時間以下しか働いていない人は全て失業者と見なし、労働力人口で除する。不完全雇用率とは週当たり35時間以下しか働いていない人は全て不完全雇用者と見なし、労働力人口で除する。
- 14) 96年においてインフォーマル部門で働いている15歳以上の女性就業者数は394万人であり、女性全体の就業者数の79.2%を占めていた (Bangladesh Bureau of Statistics 1996, p165.)。
- 15) この比率は、低い学歴を持った従業者が多い販売職や農林水産産業などの職種に就いている就業者数4,603万人を就業者数全体の4,907万人で割って出した。
- 16) MWB による最低賃金水準は70-94年まで9回にわたる改正され、産業部門によっては名目賃金が321%から1,289%まで上昇したが、実質賃金で見ればどの部門も下がった。また、NWC も73-91年まで4回にわたる最低賃金水準の見直しが行われ、名目賃金の上昇率は502%であったが、91年の実質賃金は73年の水準から16%も下落した。

- 17) 世銀（1996）の実証研究によれば、フォーマル部門における最低賃金水準の50%の上昇はインフォーマル部門における賃金水準の25.4%の低下を招くという推計結果が出されている。
- 18) EPZ 内には企業負担によって運営されている診療所もあり、筆者が視察した企業の中には個別に診療所や水洗トイレを整備している企業もあった。Bhattacharya（1998）の調査によれば、EPZ 内企業の最低賃金は一般的に遵守されている上、女性労働者に対する暴力やハラスメントの事実もほとんど発見されなかった。

（うちだ・ともひろ 国際言語学部講師）