

カンボジアの労働力

岡山県カンボジアビジネスサポートデスク (I-GLOCAL)

現在のカンボジアへの日系企業進出は、安価で豊富な労働力を理由に進出を決定している事例が多い。中国やタイなど既存拠点の補完的位置付けであったり、全く新たな主要拠点としてであったりと進出の形は様々であるが、労働力の確保や良好な労使関係の構築などは共通の課題である。カンボジアにおいては日系企業の稼働が本格化し始めたところであり、想定外の問題なども出始めている。実際の運用状況に基づく留意点などを参考に、特に生産現場におけるカンボジアの労働力の現状について概説する。

豊富な若年層労働力と採用の現状

カンボジアの人口は約 1400 万人、平均年齢は 22.6 歳とされており、国民の半数近くが 20 歳未満である。人口ピラミッドはポルポト政権時代の影響により 30 代の人口が少なく、またその子供世代が少ないなど一部いびつな形をしているが、概ねピラミッド構造となっており、人口増加も続いている（人口増加率 1.54% 1998～2008 年の年間平均）¹。労働市場には毎年 20～30 万人が参入するとされており、持続的な労働力の供給ポテンシャルを備えている。

マクロ的視点において労働市場は大きいですが、実際の進出企業のワーカーの採用状況については想定とのギャップが生じている事例が少なくない。農村から都市部への人の流入が進んでいないこと、縫製業以外ではワーカーの未経験職種での応募に抵抗が強いことなどから、大規模な人材採用には時間を要しているのが実情である。

業務内容や待遇について理解を得るため、農村に入り込んだ採用誘致活動を進めるなど各個別企業の取組や、また実際に働いたワーカーからの口コミなどにより、採用開始から徐々に採用を増やしている。

ワーカー層で豊富な労働力を有しているとされる一方で、管理者層人材が著しく不足している。進出企業の対応として、中国人やタイ人など他拠点から人材を登用することなどが見受けられる。その場合にも国民性の違い等により管理者とワーカーとの間で問題が生じやすいことにも留意したい。

労働力コスト

カンボジアへの進出は、中国での人件費高騰が背景にあり、東南アジア諸国の人件費等を比較して新たな拠点先として決定されている事例が多い。実際に東南アジア周辺国と比較しても安価な水準にある。プノンペン経済特区進出企業の実態で各種手当を含め月額 80～90 ドル程度であるのに対し、隣国のタイ（バンコク）ではワーカー平均賃金 250 ドル以上、ベトナム（ハノイ・ホーチミン）でも 140 ドル程度とされている。

¹ 人口関連データ：カンボジア 2008 年人口センサス（国勢調査）

政府は最低賃金について2014年まで現在の金額（61ドル）に据え置く方針であるが、各種手当の創設などにより実質的な最低賃金の上昇が生じている（健康手当5ドル、皆勤手当7ドル等）。また物価上昇率も隣国に比べて安定しており（5.5% 2011年²）、賃金上昇の圧力は比較的高い状況ではないと考えられる。

賃金は比較的安価な水準ではあるが、カンボジア特有の留意点として休日が多いことが挙げられる。年間26日の祝日があり、また、カンボジア労働法上、有給休暇は年間18日の取得を認める内容となっている。稼働率を考慮した人件費は、他国と比較した場合に優位性が低下する場合もある。

カンボジア労働者の特性

カンボジアの国民性として、一般的には温和で謙虚な人が多く、親日で仏教徒であることから日本人にはとてもなじみやすい。時間にルーズな点など東南アジアで多くみられる特徴もあるが、教育等で改善を受け入れやすい気質もあり、他国での運営に比べて労使関係は良好に保ちやすいと考えられる。

カンボジアは、これまで外資による労働集約的な縫製業を主要産業として発展してきており、熟練労働者や高い技術力を持つ労働者は少ない。中国やベトナム等の国と比べるとワーカーの生産性は劣るが、「単一な作業を根気よく続けられる」「目がよい」といった評価がされている。カンボジアの識字率は全体で77.6%程度であり若年層の識字率は増加している状況ではあるが、ワーカーの採用にあたっては読み書きのできない者も多く見られるのが現状である。

また、健康面が問題となる事も多い点は留意が必要である。ワーカー層の生活において衛生環境は決して良いとは言えず、企業独自の基準で健康診断を実施した際に、結核等の感染症が発覚したケースや、職場環境の変化等によって就業時間中に体調不良を訴える労働者が続出したケースもある。

おわりに

カンボジアは国民の70%以上が農業に従事する農業国であり、また近年は、縫製業で発展をしてきた国であった。現在では多くの外資企業の進出が見られているが、産業全体として未発達な分野が多く、こういった業種業態の進出においても根気よく採用や教育を続けていくことが不可欠となる。

労働力の安定的確保や労使関係を良好に保つには、規定の遵守のみならず企業独自の努力が必要であり、またそれは、既に進出している他の海外拠点の運営をそのまま適用するのではなく、カンボジア独特の労働市場環境や、労働者の就労意識の理解が必要である。アジア全体の拠点展開を構築する中で、カンボジア拠点の役割の検討、またその運営においては、長期的視野にたった人材教育などを前提とすることが望ましいと考えられる。

² カンボジア中央銀行 Annual Report 2011