

労働条件と経済発展

—カンボジア・モデルの適用可能性を探る—

明日山 陽子

二〇一三年四月二四日、バンクラデシユの首都ダッカ近郊で、五つの縫製工場が入居する商業ビル「ラナ・プラザ」が突如崩壊し、一一〇〇人以上が犠牲となった。

同事故については参考文献①が詳しいが、違法な建て増しや上階に据え付けられた発電機がビル崩壊の原因として挙げられた。この大

事故を契機に、バンクラデシユの縫製産業における安全対策の不十分さ、非人道的な労働条件が明らかとなった。今や世界第二位の衣類輸出国に成長したバンクラデシユにおける労働条件の低さは、途上国が産業を発展させるには、労働条件を犠牲にすることが必要なのではないかという疑問を生じさせかねない。過去の東アジアの経験をもても、労働の抑圧や労働市場への非介入を通じて労働コス

トの上昇を抑えたことが、労働集約的製品の輸出指向工業化に寄与したとみなされている（参考文献②）。労働条件の向上は生産コストを押し上げ、途上国の経済発展の足かせとなるのだろうか。

一方、労働条件を向上させながら、近年急速に衣類輸出を伸ばしてきた低所得国として、カンボジアがある。カンボジアの輸出向け縫製産業では、二〇〇一年以降、国際労働機関（International Labour Organization：ILO）によって労働条件の査察が行われている。Better Factories Cambodia（BFC）と呼ばれる同プロジェクトでは、抜き打ち検査を通じ、広範な分野（中核的労働基準（強制労働や児童労働・差別の禁止、結社の自由および団体交渉権）、労働契約、賃金、労働

時間、休暇、福利厚生、労使関係、安全・衛生）について、カンボジアの労働法や国際労働基準を順守しているかチェックしている。この結果、カンボジアの縫製工場の労働条件は着実に改善してきた。

新規設立工場が近年急速に増えたこともあり、二〇一一年以降、産業全体の順守率は低下傾向にあるものの、二〇一三年においても全ての分野で八割以上の順守率を達成している（参考文献③）。

労働条件の向上と同時に、カンボジアの縫製産業の輸出や雇用、工場数は一貫して増加している。二〇〇一年の時点では輸出が一億二億ドル、雇用者数が一八万七〇〇〇人、工場数が一八五であったのが、二〇一三年にはそれぞれ五〇億ドル、三九万四〇〇〇人、四一二工場にまで拡大した（参考

文献④）。BFCおよびGarment Manufacturers Association in Cambodia ウェブサイト）。縫製産業は二〇〇〇年代後半、GDPの約一割、総雇用の四％（製造業雇用の約五割）、総輸出の六〜八割を占める重要産業で、カンボジアの持続的な経済成長に貢献してきた（参考文献②）。果たして、労働条件の向上と産業の成長を両立させるカンボジアのモデルは、他の低スキル・低所得の後発開発途上国に適用可能なのだろうか。

本稿では、この点について、経済学の観点から考察を試みる。まず、理論モデルの帰結を述べ、次に実証研究結果を紹介する。総括のち、カンボジアの成功モデルがその他の途上国にも適用可能なのか、考えたい。

本稿で分析対象とする労働条件は主に、賃金（最低賃金規制、市場賃金より高い賃金を支払う高賃金）、福利厚生（年金、健康保険、ワーク・ライフ・バランス（WLB）関連制度）、長時間労働の制限、職場の安全・衛生（occupational safety and health：OSH）であり、解雇規制などその他の労働条件の効果については今後の課題と

する。

●理論的フレームワーク

(1)労働条件向上の費用と便益

企業は、労働条件を向上させることで得られる便益がその費用を上回れば、自発的に労働条件を向上させる。このため、まず、労働条件の向上の費用と便益について整理しておこう。

労働条件の向上には、ほとんどの場合、追加的な費用が必要となる。雇用量を変えずに賃金を上げれば、賃金増加分×雇用量だけ企業の費用は増加するし、事故や疾病防止のために安全装置を導入すればその購入費用が企業の追加コストとなる。また、出産・育児関連休暇の充実によって休暇を取得する女性が増えると、代替人材の確保が困難になり、未熟練人材による代替では生産性が一時的に下がる可能性もある(表1)。

一方、労働条件の向上は様々な便益を企業にもたらしうる(表1)。例えば、出産・育児関連休暇の充実、これまでは辞めざるをえなかった優秀な女性の離職を抑制することで、生産性向上に寄与する。安全装置を導入することで、事故による生産停止や代替要

表1 労働条件の向上が企業にもたらしうる費用・便益の例

| | 費用 | 便益 |
|----------------------------------|---|---|
| 高賃金 | ・賃金費用 | ・効率賃金的便益およびショック効果 |
| 福利厚生 (年金、健康保険、WLB、食堂や食事手当てなど) | ・企業負担分の直接的金銭費用 ・出産・育児関連休暇などに伴う代替要員の確保。未熟練人材による代替では生産性低下の可能性 ・管理・運用担当者の配置など運用費用 ・健康保険：健康状態の悪い労働者の採用増、通院目的での休暇取得増の可能性 ・出産・育児関連休暇：女性の採用を減らすなど差別的採用が行われると生産性低下の可能性 | ・効率賃金的便益およびショック効果 ・確定給付型企業年金や健康保険、WLBでは長期雇用や訓練への投資促進効果ありうる ・健康保険、食堂・食事手当：労働者の健康増進で生産性向上 ・出産・育児関連休暇：女性の活用拡大による生産性上昇 |
| 長時間労働の制限 | ・企業が労働時間の削減に対し何の対応もしなければ、労働者の生産性が上昇しない限り、生産量は減少 ・固定給である、労働組合が賃金減少を阻止するなどの場合、時間当たり労働コストは上昇 ・生産量維持のために労働者を雇えば、採用や訓練、福利厚生、人員配置に係る費用増 ・法定労働時間の減少の場合、生産量維持のために残業を増やすと、割増賃金支払い費用発生 ・短かすぎる労働時間は効率性を阻害する可能性 | ・効率賃金的便益およびショック効果 ・企業が何の対応もしなければ、かつ時間給支払いであれば、賃金費用や工場の操業費用(電気コストなど)が減少 ・労働者の疲労減少で生産性向上、事故や欠陥製品の減少、病欠の減少 |
| 安全・衛生 (OSH) | ・環境整備にかかる投資費用(空調、安全装置、危険物質の除去、健康増進プログラム、避難訓練など) | ・効率賃金的便益およびショック効果 ・事故による生産停止、代替要員の確保、労働者への補償、消費者イメージの低下による売上減少などを回避 ・労働者の病欠減少、快適な環境における労働者の生産性向上 |

(注) 効率賃金的便益、ショック効果については文中の説明を参照。WLB(ワーク・ライフ・バランス)とは出産・育児関連の休暇・手当・設備(企業内託児所など)、各種休暇、フレックス・タイム制度など労働者の仕事と家庭の両立を支援する諸制度。長時間労働は、どれくらいの時間を表すのか、法定労働時間または残業時間についてか、日・週・月・年単位の労働時間なのかなどで異なる。表に挙げた費用・便益は、必ずしも実際に実現するとは限らない。また、全ての費用・便益を網羅するものではない。例えば、文中で挙げたように、表に挙げた便益の他に、労働条件向上による企業イメージ向上、その結果による製品価格の上昇や需要拡大が考えられる。

(出所) 先行研究などより筆者作成。

員の確保、労働者への補償、消費者イメージの低下とその結果としての売り上げ減少といった、巨額のコスト発生リスクが低く抑えられる。長時間労働の制限は、労働者の疲労を軽減し、労働生産性を

押し上げる。その他、労働条件の内容にかかわらず、一般的に労働条件向上がもたらしうる便益として(1)価格上昇や製品需要の拡大、(2)効率賃金的便益、(3)ショック効果による

生産性向上、の三つをあげておきたい。まず、労働条件の向上は、

企業イメージの向上などを通じて、製品価格の上昇や製品需要の拡大をもたらしうる。次に、労働条件が向上すると、労働者が失職によって失う利益が増加するために、労働者の離職率が低下し、また、解雇を恐れた労働者がより真面目に働くようになり、生産性が向上する。優秀な労働者を採用できるというメリットもある。これらは、効率賃金(Efficiency Wage)仮説に基づいた考え方(参考文献④)である。最後に、企業が純粋な利潤最大化企業でない場合に生じうるショック効果による便益がある。この点については本節の最後②③ケース三で述べる。

(2)労働条件の向上が企業・労働者に与える影響

次に、労働条件の向上が企業や労働者に与える影響について、経済学の理論モデルが予測する結果を整理する。影響の対象としては主に、企業は利潤・生産性、労働者は賃金やその他労働条件から得る効用(満足度)、雇用量をとりにあがる。なお、本節の整理にあたっては、主に、最低賃金規制の効果に関する参考文献⑤、⑥、⑦およ

びOSHの効果に関する参考文献⑧を参考にした。

①企業・労働者に負の影響：完全情報・完全競争労働市場のケース

まず、経済学の最も標準的かつ単純なモデルとして、企業も労働者も労働条件の向上がもたらす費用・便益を完全に知っており（「完全情報」、企業は利潤を最大化し、労働者は賃金やその他労働条件から得る効用を最大化しているケースを考えよう。さらに、労働市場は完全競争労働市場であると仮定する。つまり、労働者は非常に流動的で、ある仕事を辞めても、費用なしで次の仕事に就くことができ、様々な労働条件の仕事を自由に選択可能だとする。一方、企業は雇用量のみを決定し、市場均衡賃金を支払えば必要な労働者を確保することができる。このような、完全情報・労働市場に摩擦のないケースでは、均衡において、企業の利潤最大化、労働者の効用最大化が市場の「見えざる手」によって自動的に達成される。このため、その状況で、企業が費用をかけて労働条件を向上させることは、必然的に利潤の低下をとめない、労働者の効用も低下することになる。

労働条件の向上にかかる費用は各企業の技術水準や産業・職種

特性によって規定され、企業によって異なる。労働条件向上にかかる追加的便益（限界収入）が追加的費用（限界費用）を上回る限り利潤が増加するため、企業は、限界収入＝限界費用と等しくなる水準まで労働条件を向上させ、この水準が均衡で提供される労働条件となっている。同様に、均衡において企業は、労働者を一人増やしたときの限界収入がその限界費用（賃金や労働者にかけるその他労働条件のコスト）と等しくなる水準の人数だけ労働者を雇用する。このため、均衡水準以上に労働条件を向上させると、限界費用が限界収入を上回ってしまう。この結果、雇用の減少や製品価格の上昇、需要減退による生産量の低下、企業利潤の低下がもたらされるのである。

ただし、これらの負の影響がどれほどの規模になるのかは、様々な条件に依存している。まず、労働者が賃金だけでなくその他の労働条件からも効用を得ているとすると、企業は、ある労働条件Aを向上させた場合に、その分、他の労働条件を切り下げることで、A

向上によるコスト増の一部を相殺

できることになる⁽¹⁾。この相殺の度合いが大きいほど、利潤や雇用の減少幅は小さくなる。また、企業が労働者を機械などで容易に代替できるほど、雇用の減少幅は大きくなるが、利潤の減少幅は小さくなる。また、労働コストが上昇しても労働需要がそれほど変化しない場合、製品価格が上昇しても製品需要があまり変化しない場合には、雇用の減少幅は小さくなる。最後に、製品市場が完全競争である場合、各企業の長期利潤は常にゼロとなる。このため、労働条件向上によって短期利潤が減少すると、企業退出が増え、長期的には利潤が再びゼロに戻る。

②企業・労働者に正の影響があるケース

(1)の完全情報・完全競争労働市場では、労働条件の向上は企業や労働者にとって負の影響しかもたらさなかった。しかし、完全情報・完全競争労働市場の仮定が完全に成り立つ世界は現実には存在しない。これらの仮定を緩めれば、労働条件の向上が企業・労働者にとって正の影響をもたらすケースが考えられる。

労働市場

まず、完全情報の仮定はそのままにしながら、企業が雇用だけでなく賃金にも決定力を持つ不完全競争労働市場のケースを考えよう。具体的には、i)労働市場に存在する企業の数が少ない、労働者の移動・転職コストが大きい場合に成立する買い手独占的(Monopsonic)労働市場、ii)労働者の努力水準向上や離職の減少、質の高い労働者の採用などを目的として市場均衡賃金より高い賃金（やその他労働条件）を提供する効率賃金が存在する労働市場などが考えられる。詳細は、参考文献⑨（一四〇～一四二ページ）、

⑦に譲るが、不完全競争労働市場では、ある一定の範囲内での労働条件の向上は、雇用を増加させることが知られている。一方、企業の利潤は原則、減少する（完全競争製品市場では、企業数の調整を経て長期利潤はゼロに収束する）。また、企業がある労働条件を向上させた場合に、労働組合などの抵抗により、他の労働条件を切り下げることができないと仮定すると、労働条件の向上で労働者の効用は増加する。

次に、労働者や企業が労働条件の効果を正確に認識していない「不完全情報」のケースを考える。まず、労働者がある他労働条件A（例えば危険物質にさらされる機会（例）の負の影響を過小評価していた）としよう。この場合、Aの向上で、事故や重い疾患を発生するリスクがかなり低減されるなどして、効用は上昇する。

次に、企業が労働条件の限界収入を過小評価していたとしよう。例えば、高い賃金が労働者の生産性を上げる効果を持つことを知らなかった、安全装置の導入によって、事故による生産停止や労働者の交替が減り生産性が向上するが、その効果を過小評価していたといった場合である。このとき、企業の限界費用が真の限界収入と等しくなる点までの労働条件の上昇は、生産性上昇や利潤上昇をもたらす。長期利潤については、これまでの議論と同様、企業数による調整を経て、完全競争製品市場ではゼロに収束する。一方、雇用の増減は、企業が想定するモデルによって異なる結果が予想される。

ケース三…純粋な利潤最大化企業でない企業

最後に、もともと、企業が純粋な利潤最大化企業でなかったケースを考える。標準的な経済学のモデルでは、企業は全ての生産要素を最大限効率的に活用していると考えている。しかし、実際には効率的に活用する方法を知らなかったなどの理由で利潤最大化の余地を残して操業していたとする（参考文献⑤…三二二～三二四ページ）。最低賃金や最低労働条件の導入というショックに直面した企業は、それを契機に、労働に限らず全ての生産要素についてより効率的な生産手法を模索し、生産性を向上させることがありうる（「ショック効果」）。この生産性向上効果が十分大きければ、企業の利潤、雇用は増加することになる。

●実証研究結果

理論モデルの仮定によって、労働条件の向上がもたらす影響は企業・労働者にとって正にも負にもなりうる事が分かった。そこで本節では、計量分析による実証研究結果を確認する。

(1)労働条件向上が企業・労働者に与える影響

紙面の制約のため、本節では個々の論文は紹介せず、筆者が

個々の論文やサーベイ論文をもとにまとめた結果（表2）を紹介したい。労働条件の向上が最終的に企業の利潤にどのような影響を与えるかについては、筆者の知る限り、最低賃金、高賃金、年金についてのみ、わずかながら実証研究がある。結果はまちまちではあるが、それほど大きな利潤低下効果は観察されないと総括できよう。

生産性については、全ての労働条件で正の影響がありうる。最低賃金、高賃金、年金、健康保険、WLB制度については、生産性に負の影響はほとんどみられない。その他、各労働条件の向上が企業退出や離職、欠勤などを抑制する、または特に何の効果もないことを見出した研究も多い。ある労働条件の向上は別の労働条件の低下により相殺されるとの補償賃金仮説（注1参照）は、実証研究によってもある程度支持されているが、一方で「相殺が観察されない」、 「他の労働条件も向上する」との実証結果も存在する。労働条件の向上は雇用に多少負の影響をもたらすこともあるが、全般的に影響がないとする研究が多い。最低賃金上昇が雇用増につながる、出産・育児関連休暇が制度の対象と

なる女性の雇用を増やすとの結果もある。以上を総括すると、労働条件の向上は企業活動にそれほど負の影響をもたらさず、反対にすれば企業の生産性上昇をもたらす。労働者は、他の労働条件の低下により便益が部分的に相殺されるが、雇用にはそれほど大きな影響は出ない。

ただし、これらの結果には留意が必要である。まず、最低賃金が雇用へ与える影響についての研究を除き、実証研究の数自体が少ない。しかも、先進国の研究が中心で、途上国を対象とした研究は更に少ない。また、単純に相関関係を見出した研究も多く、きちんと因果関係を特定した研究は限られる。例えば、相関関係の特定だけでは、労働条件が良いから利潤や生産性が高くなるのではなく、利潤や生産性が高い企業だから良い労働条件を提供できる可能性を排除できない。また、回帰分析において、労働条件と相関のある変数が説明変数に含まれていない場合、労働条件の効果を正しく推定することができない。例えば、WLB制度が企業の生産性に与える影響を分析した参考文献⑩は、企業の経営の質をコントロールする

表2 労働条件向上が企業・労働者に与える影響：既存実証（計量分析）研究のまとめ

| | | 利潤 | 生産性 | その他利潤・生産性関連指標 | 当該労働条件以外の労働条件 | 雇用 |
|------------|---------------------|--|----------|--|---|---|
| 賃金 | 最低賃金 | 負/影響なし | 正/影響なし | 影響なし（企業退出） 負/影響なし（訓練） | 少し負/影響なし | 少し負/影響なしが多いが、正の結果もある |
| | 高賃金 | 正の相関があるが、高利潤→高賃金という逆の因果関係（レント・シェア仮説）を支持する研究が多い | 正 | 負（離職率） | （他の労働条件の結果を参照） | 正（ただし、高失業率→低賃金という逆の因果関係の可能性あり） |
| 福利厚生 | 年金 | 正/負/影響なし | 正/影響なし | 負（離職率） 正（訓練、企業存続率） | 賃金に負/影響なし/正 | 研究なし |
| | 健康保険 | 研究なし | 正 | 負/影響なし（離職率） 正（企業存続率） | 賃金に負の結果が多いが、正の結果もある。 一人当たり労働時間に正の影響。 | 影響なしが多いが、負の結果もある |
| | ワーク・ライフ・バランス（WLB）制度 | 研究なし | 正/影響なし | 負/影響なし（離職率、欠勤） 正/影響なし（採用） | 賃金に負/正/影響なし | 出産・育児関連休暇では対象女性の雇用、労働参加率、復職率に正の影響。有給・無給、休暇の長さにより効果異なるとの研究も。 |
| 長時間労働の制限 | | 研究なし | 正/負/影響なし | 正（労働者の健康状態） | 賃金に正の結果が多いが、負の結果もある | 影響なしが多いが、負の結果もある |
| 安全・衛生（OSH） | | 研究なし | 正/負/影響なし | 労働者の健康状態は欠勤・職務怠慢を減らす。健康増進プログラムは欠勤を減らす、その便益は費用を上回る。 | 賃金に負の結果が多い | 影響なしの研究が1件あり |

（注）/は「または」を意味する。正・負などの影響は因果関係には限らず相関関係も含む。ただし原則、回帰分析により他の様々な要因はできる限りコントロールされている。長時間労働は、どれくらいの時間を表すのか、法定労働時間または残業時間についてか、日・週・月・年単位の労働時間なのかなど研究によって異なる。「研究なし」はあくまで筆者の調べた限りにおいてであり、漏れがある可能性がある。

（出所）各先行研究やサーベイ論文より筆者作成。

と、WLB制度が生産性に与えていた正の影響は有意でなくなることを見出している。

(2)労働条件向上が国の経済発展に与える影響

労働条件の向上は、企業や労働

者にそれほど大きな影響を与えないとすると、最終的に一国の経済発展にもそれほど大きな影響を与えないのだろうか。この点について、これまでの実証研究をレビューした参考文献②によると、

「高水準の労働基準は、①労働コストをそれほど押し上げない、②衣類など労働集約的製品輸出の比較優位を減じる傾向にある（ただし全ての研究がそのような結論というわけではない）、③輸出全体

に与える影響についてははっきりした傾向はない、④外国直接投資（FDI）の流入や経済成長についてはプラスの影響がある」という傾向がみられる。特に④の結果は頑健である。つまり、労働条件の向上は一国の経済発展にほとんどマイナスの影響がなく、FDIや経済成長にはプラスの影響を持ちうるということである。ただし、これらの研究で扱われている労働基準は、ILOが規定する中核的労働基準に関するものがほとんどであることに留意が必要である。

●カンボジア・モデルは普遍性をもつか

理論的には、労働条件の向上がもたらす影響は企業・労働者にとつて正にも負にもなりうる。これまでの実証研究結果からは、労働条件の向上は、企業や労働者、一国の経済発展にそれほど負の影響を与えないこと、企業の生産性やFDI誘致、経済成長に至ってはプラスの影響を与える可能性が高いことが分かった。現時点では、労働条件の向上が途上国の経済発展にプラスとなりうる可能性は大いにあるといえるだろう。

再び、カンボジアの縫製産業の

事例に戻ろう。果たして、労働条件の改善はカンボジアの縫製産業の成長に貢献したのだろうか。BFCが収集している各縫製工場の労働条件順守状況のデータを分析した参考文献⑪は、賃金や福利厚生、人材管理政策の面での労働条件の改善が縫製工場の退出確率を低めること、それ以外の労働条件の改善は工場の退出確率とは有意な関係がないことを見出した。彼らは、有意な影響のあった労働条件の改善が効率賃金として機能し、労働者の生産性が向上した結果、利潤が増加したのではないかと主張している。同じデータを用いた参考文献⑫は、①労働時間や休暇の基準を順守している企業ほどバイヤーの数が多く、②OSHや福利厚生の基準違反が少ない企業や中核的労働基準の違反がない企業ほどバイヤーとより長期的な関係を維持できている（その他の労働基準については①、②とも有意な関係はない）、という関係を見出している。これら二つの研究は、労働条件の向上が企業活動を阻害せず、反対にカンボジアの縫製企業にプラスの効果をもたらしていることを示唆している。また、労働条件の改善が、カンボジ

アの縫製企業の利潤や生産性、雇用に与えた影響を直接推定した実証研究はまだ存在しないが、二〇〇二年から二〇〇八年にかけてカンボジアの縫製企業の平均的な利潤率、生産性、雇用者数が増加したことは明らかになっている（参考文献⑬）。

このような、カンボジアの企業・労働者・政府にとっての win-win-win モデルは他の途上国でも実現可能なのだろうか。これまでの実証研究結果、カンボジアの研究結果から判断して、筆者は「実現可能」だと考えている。ただし、実証結果のなかには、企業や労働者に負の影響を見出すものがあること、途上国を対象とした研究や因果関係の特定に成功した研究が少ないことに注意が必要である。労働者や経営者のスキルが不十分である、インフォーマルセクターが大きい、資本市場が未発達であるといった特徴を持つ途上国では、労働条件向上のインパクトが先進国とは異なるものになる可能性がある。このため、途上国が実際に、労働条件向上のための政策を実行する際には、労働条件向上もたらしうる負の影響をできる限り相殺する工夫を講じるべきであ

ろう。この点でも、カンボジアの経験は参考になる。

カンボジアの縫製産業では、労働条件向上による企業のコスト上昇シヨックを和らげるような様々な要因が存在していた。詳細は参考文献②に譲るが、第一に、国際貿易・投資環境が、カンボジア産業の競争力を高める方向に常に向いていた。これは大部分「幸運」ではあるが、政府や業界団体がロビー活動を行うなど、このような「幸運」を呼びよせる努力を怠っていない。第二に、信頼性・透明性の高いILOによる査察システムを導入したことで、自社独自の査察をやめてILOの査察結果を利用するバイヤーが増加し、その結果、企業の査察対応コストが低減した。第三に政労使、ILO、バイヤーの利害調整チャネルが複数存在していることで、急激に企業利益が損なわれることなく、現実的で漸進的な労働条件の向上が可能となった。第四に、理論的フレームワークの②③ケース三でみたとおり、生産性の向上は、労働条件の向上によって自動的にもたらされるものばかりではない。労働条件の向上というコスト増に直面した企業が、どれだけ生産性向

上に向け努力できるかは経営者や労働者の質によるところも大きく、途上国では生産性向上の余地が限られるかもしれない。この点、カンボジアの縫製企業ほとんどが外資系企業であるため、能力や資金面で、労働条件の向上によるコスト増に対応する能力が高かった可能性はある。また、生産性向上に資する訓練機関が複数存在しており、企業が生産性向上に貢献した可能性はある。

これらの条件が、win-win-win モデルの実現にどれだけ貢献していたのかについては、今後の研究課題である。しかし、労働条件向上がもたらす正の影響を最大限享受するには、負の影響を最小化するべきなのは明らかであり、実際の政策立案にあたっては、この点にどれだけ目配りできるかが鍵となるのではないだろうか。

（あすやま ようこ）アジア経済研究所 貧困削減・社会開発研究グループ

《注》
(1)この考え方は、経済学でいう補償賃金 (Compensating Wage Differentials) 仮説に基づいている。同仮説の詳細は、参考文

献⑭を参照せよ。

献⑭を参照せよ。

献⑭を参照せよ。

献⑭を参照せよ。

献⑭を参照せよ。

献⑭を参照せよ。

献⑨の第八章などを参照。

《参考文献》

- ①山形辰史「バンングラデシユ縫製業—ラナ・プラザ崩壊の影響と先進国アパレルの対応—」『繊維トレンド』一〇・一二月号、二〇一三年、五二—五五ページ。
- ②明日山陽子「キャッチアップと労働政策—カンボジアの縫製産業にみる新たな労働政策モデル。」佐藤幸人編『キャッチアップ再考』調査研究報告書「アジア経済研究所」二〇一二年、第八章 (http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2011/2011_423.html)。
- ③ILO (International Labour Office), and IFC (International Finance Corporation), *Better Factories Cambodia: Thirtieth Synthesis Report on Working Conditions in Cambodia's Garment Sector*. Geneva: ILO, 2013.
- ④Katz, Laurence F., "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation." In Fischer, Stanley ed. *NBER Macroeconomics Annual 1986*, Volume 1. MIT Press, 1986, pp.235-290.
- ⑤Card, David, and Alan B. Krueger, *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1995.
- ⑥Draca, Mirko, Stephen Machin, and John Van Reenen, "Minimum Wages and Firm Profitability." *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1), 2011, pp.129-151.
- ⑦Rebitzer, James B., and Lowell J. Taylor, "The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas." *Journal of Public Economics*, 56(2), 1995, pp.245-255.
- ⑧Levine David I, Michael W. Toffel, and Matthew S. Johnson, "Randomized Government Safety Inspections Reduce Worker Injuries With No Detectable Job Loss." *Science*, 336(6083), 2012, pp.907-911.
- ⑨Ehrenberg, Ronald G., and Robert S. Smith, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 9th edition. Pearson Education, Inc, 2006.
- ⑩Bloom, Nickolas, and John Van Reenen, "Management Practices, Work-Life Balance, and Productivity: A Review of Some Recent Evidence." *Oxford Review of Economic Policy*, 22(4), 2006, pp.457-482.
- ⑪Brown, Drusilla, Rajeev Dehejia, and Raymond Robertson, *Working Conditions and Factory Survival: Evidence from Better Factories Cambodia*. Better Work Discussion Paper Series No. 4, 2011.
- ⑫Oka, Chikako, *Does Better Labour Standard Compliance Pay? Linking Labour Standard Compliance and Supplier Competitiveness*. Better Work Discussion Paper Series: No. 5, 2012.
- ⑬Asuyama, Yoko, Dalin Chhun, Takahiro Fukunishi, Seiha Neou, and Tatsufumi Yamagata, "Firm Dynamics in the Cambodian Garment Industry: Firm Turnover, Productivity Growth, and
- Wage Profile under Trade Liberalization." *Journal of the Asia Pacific Economy*, 18(1), 2013, pp.51-70.