

【所員論考】

ベトナムにおける企業の所有形態と賃金

アジア成長研究所上級研究員 ティエン・マン・ヴ
オーストラリア国立大学研究員 キエン・トルング・グエン
アジア成長研究所教授／九州大学およびタマサート大学客員教授
エリック・D・ラムステッター^{注1)}

要旨

本稿は、ベトナムにおける企業の所有形態と賃金格差との関連を分析した2本の論文の主な結果をまとめたものである。個人レベル賃金データの分析により、国営企業と非国営企業間の賃金格差は2002～14年にかけて縮小したこと、また、国営企業と非国営企業の間に見られる賃金格差の大部分は、労働者の年齢、学歴および性別の違いによって説明されることが示された。また、企業の所有形態が直接的に賃金格差に与える影響（即ち年齢、学歴および性別を考慮した上での格差）は非常に小さいことも明らかになった。一方、2009年の製造業の企業レベル賃金データに基づいた分析では、検証したサンプルのほとんどの場合、外資系の多国籍企業、特に多国籍企業による合弁企業が最も高い賃金を支払っていることが示された。職業、学歴、性別および産業を考慮した上での賃金格差は、多国籍企業の場合ほぼ常に有意であり、また、高賃金の職業でその格差は大きく、低賃金の職業では小さい傾向にあることも示された。但し、賃金格差は、産業によって大いに異なることも明らかになった。他方、産業間の異質性を考慮した場合、国営企業と民間企業間に有意な賃金格差はみられず、これは個人レベル賃金データの分析結果と整合的である。

1. 序論および文献レビュー

本稿は、ベトナムにおける企業の所有形態と賃金格差との関連を分析した論文（Vu and Yamada, 2017; Nguyen and Ramstetter, 2015）の主な結果をまとめたものである。賃金格差の第1のタイプは、国営企業と非国営企業間の賃金格差である。アダム・スミス以降の経済学者はこれまで、国営企業はコストの最小化、または利益の最大化を追求するインセンティブが非国営企業よりも弱いことを理由に、国営企業は非国営企業よりも非効率であると仮定してきた。もし、このような非効率性が低い労働生産性に繋がるのであれば、国営企業は相対的に低い賃金を支払っていることが予想される。しかし、後述する結果およびこれまでの実証研究は、ベトナム（Fukase,

注1) 著者名の英語表記は、上から順に、Tien Manh Vu, Kien Trung Nguyen, Eric D. Ramstetter である。

2014; Nguyen, 2015; Ramstetter and Phan, 2013) およびその他の国 (Brown et al., 2004, 2005; Djankov and Murrell, 2002; Megginson and Netter, 2001) では、国営企業の方が、非国営企業に比べより高い賃金を支払い、また生産性がより高いことを示唆している。

国営企業は、政治的および経済的理由から、政府の強い管理が必要であると考えられる鉄鋼や銀行などといった基幹産業に設立されることが多い。この点ではベトナムも例外ではなく、非国営企業、特に国内の民間企業よりも国営企業を優先するという政策の偏重は、特に 1986 年にドイモイ（刷新）政策が導入されて以降、2000 年に企業法が公布されるまで強かった (Van Arkadie and Mallon, 2003)。ベトナムおよび他の国においても、国営企業は産業の中で相対的に規模が大きく、また生産性および賃金も相対的に高い傾向にある。例えば、鉄鋼業においてさえ、企業レベルでの分析結果が示すように、国営企業または元国営企業は、1990 年代の中国、韓国および台湾において効率性および収益性が最も高い生産者であった (Ramstetter and Movshuk, 2005)。このことは、これらの企業が同業界において相対的に高い賃金を支払っていたことを示唆する。

外資系の多国籍企業が、中国 (Hale and Long, 2011) やインドネシア (Lipsey and Sjöholm, 2004; Ramstetter and Narjoko, 2013)、マレーシア (Ramstetter, 2014)、タイ (Matsuoka-Movshuk and Movshuk, 2006)、ベトナム (Fukase, 2014; Nguyen, 2015) などの発展途上国で相対的に高い賃金を支払っていることは、多数の文献でも示唆されている。また、中国、インドネシア、タイ、およびベトナムでは、多国籍企業に関連する賃金格差は、相対的に高賃金の熟練労働者の間で最も大きいのに対し、相対的に低賃金の未熟練労働者の間では小さい、または統計的に有意でないことがこれまでの分析によって示されている。

多国籍企業が発展途上国で相対的に高い賃金を支払うことを惜しまないのには、少なくとも 3 つの重要な理由がある。第 1 の理由は、多国籍企業は、一般的に、生産技術やマーケティング・ネットワーク、マネージメント・システムなどといった知識に基づいた、また通常無形であるこれらの資産を相対的に多く保有していると考えられることである。このような企業特有の資産を保有していることは、多国籍企業が非多国籍企業に比べより効率的である可能性が高いことを示唆し、このことは、多くの場合、多国籍企業の大きな企業規模や高い要素生産性および要素収益性、資本または技術の高い集約度などに反映されている。第 2 の理由は、多国籍企業は、学歴または経験が似かよった労働者の中でも、相対的に熟練労働者を求める傾向が強いことである。第 3 の理由は、多国籍企業は、自社の人事管理の慣行を進出先国の労働市場に適応させたり、十分な数の熟練労働者を確保するにあたり、しばしば困難に直面することがあることである。加えて、進出先国によっては、非多国籍企業の方が多国籍企業に比べ、企業の経営的慣行に順応することがより容易であるという理由から、労働者が非多国籍企業で働くことを好む国もある。しかし、我々の印象では、ベトナムでは、多くの労働者は多国籍企業で働くことを好んでいるように思われる。

それまでの国営企業を優遇する政策のゆがみに加え、1988 年に最初の外国投資法が公布されて以後、多国籍企業も国内の民間企業に比べ優遇されてきた。多国籍企業による投資は活発に推進され、多国籍企業に対する公式な制限は比較的少なく、2000 年の企業法公布以降は非公式な制限の拘束力も弱まっていった。企業法の公布や 2001 年の米国との 2 国間貿易協定の交渉、東南アジ

ア諸国連合（ASEAN）自由貿易協定（AFTA）のもとでの多数のコミットメントの 2005 年またはその直後までの実施、最終的に 2006 年の世界貿易機関（WTO）への加盟に繋がった企業法および関連する投資法の追加改正などを背景に、国営企業および多国籍企業よりの政策のゆがみは大幅に軽減されていった。このため、2000 年代半ばまでについては、多国籍企業の大半が外国独資企業（外国資本 100% の企業）であったが、他方で多国籍企業の合併企業もあり、その多くは国営企業を合併相手としていたので、外国独資企業と合併企業を明確に区別することが重要である。

国営企業および多国籍企業はともに、民間企業より高い最低賃金を支払うことが義務付けられていることもまた重要な点である^{注2)}。最低賃金は、熟練労働者に比べ未熟練労働者により大きな影響を与えることから、熟練労働者における多国籍企業—民間企業間または国営企業—民間企業間の賃金格差が未熟練労働者の場合の賃金格差を上回る度合いを縮小させる働きをもつ。一方で、最低賃金は基本給のみに影響を与えるため、国内企業の賞与は多国籍企業の賞与を上回るケースが多い。

第 2 節は、2002～14 年における国営企業と非国営企業の個人レベルの賃金を比較し、その主な結果を要約する。これによると、国営企業—非国営企業間の賃金格差は、近年大幅に縮小していることが示唆される。第 3 節は、2009 年における 20 名以上の労働者を雇用する中規模から大規模企業の平均賃金を、国営企業および 2 種類の多国籍企業（外国独資企業と合併企業）および民間企業で比較し検証する。これらの結果を第 4 節に要約する。

2. 企業の所有形態および賃金（個人レベルデータの分析による）

上述のように、ドイモイ政策以降、ベトナムの国営企業は、国家予算配分を含め様々な点で優遇され、また多くの役人は、国営企業がベトナム経済の重要なセクターを牽引することを期待していた。しかし、つい最近の 2007～14 年においても、主に地方の農業世帯の割合がベトナムの就業者数の 4 分の 3 以上を占めていることから、国営企業の就業者数が、総就業者数 3,900 万～5,300 万人のうちの 230 万人を超えたことは、2002～14 年において一度もない（表 1）。サンプルを非家内企業に限定すれば、国営企業の割合ははるかに大きく、2002 年では 49%であった。しかし、その後、国営企業の就業者数の割合は急激に下落し、2006 年には 29%、2010 年には 17%、そして 2014 年には 13%にまで低下した。これに対し、国内の民間企業は、2005 年までに最大の雇用主となり、2010 年までには多国籍企業と民間企業ともに国営企業を上回る労働者を雇用するにいたった。本節の個別賃金の分析に使用したサンプルにおける就業者数に占める国営企業の割合は、企業の就業者数における国営企業の割合を僅かに上回るが、同様に 2002 年の 55%から 2014 年には 16%にまで減少した（表 2）。

注 2) 例えば、外国独資企業と合併企業の 2006～07 年における最低賃金は、地域にもよるが、国内企業（民間企業および国営企業を含む）よりも 58～93%も高かった。2009 年、この格差は 38～50%に縮小した。最低賃金における外国企業と国内企業の格差は、ハノイおよびホーチミン市で最も大きく、農村地域で最も小さい（Nguyen, 2014）。詳細については、Nguyen and Ramstetter（2017, pp. 234-235）を参照のこと。

表1 ベトナムの総就業者数および企業の就業者数（単位：千人）

年	労働力調査による総就業者数						非家内企業の就業者数				
	合計	非家内企業	国営産業		多国籍企業	民間企業	合計	国営企業	多国籍企業	外国独資企業	民間企業
			全体	3 産業							
2002	39,276	—	4,634	—	426	—	4,658	2,260	691	536	1,707
2005	42,775	—	4,967	2,848	1,113	—	6,237	2,038	1,221	1,028	2,979
2006	43,980	—	4,916	—	1,322	—	6,565	1,899	1,445	1,237	3,221
2007	45,208	9,058	4,988	2,978	1,562	2,507	7,225	1,756	1,686	1,459	3,784
2010	49,049	10,645	5,107	3,016	1,727	3,811	9,831	1,692	2,156	1,902	5,983
2014	52,745	12,311	5,474	—	2,057	4,781	12,135	1,538	3,449	3,163	7,148

（注および出典）総就業者数は General Statistics Office（各年 a, 各年 b）より；非国営企業が大半を占める 3 つの国営産業は、(1) 政府（共産党、行政機関および防衛を含む）、(2) 教育（および研修）、および (3) 医療・保健；企業（統計資料では“enterprise”）の就業者数は General Statistics Office（2010, 2013, 2016）より；国営企業には、中央政府の国営企業、地方政府の国営企業、および国の出資を受けた株式会社が含まれる；「—」は、不明を示す。

表2 国営企業および非国営企業におけるサンプル労働者の最低賃金および特性

変数	2002		2006		2010		2014	
	非国営企業	国営企業	非国営企業	国営企業	非国営企業	国営企業	非国営企業	国営企業
実質賃金の対数	1.99	2.22	2.21	2.36	2.55	2.65	2.64	2.73
年間労働時間	2,200	2,208	2,283	2,265	2,303	2,152	2,530	2,287
労働者数	1,983	2,468	1,088	523	7,809	1,882	1,960	385
平均年齢	29.53	34.78	28.54	35.32	30.39	34.69	30.78	35.91
総労働者に占める割合								
高等学校	0.21	0.18	0.32	0.42	0.33	0.44	0.32	0.40
大学	0.09	0.17	0.09	0.21	0.15	0.22	0.23	0.29
職業訓練校	0.09	0.24	0.22	0.37	0.23	0.35	0.19	0.31
都市部居住者	0.44	0.60	0.46	0.67	0.51	0.65	0.51	0.67
女性	0.46	0.46	0.49	0.42	0.47	0.41	0.51	0.45

（出所）Vu and Yamada（2017）

国営企業と非国営企業の賃金を比較するため、ベトナム統計総局が 2002 年、2006 年、2010 年および 2014 年に実施したベトナム家計生活水準調査（Vietnam Household Living Standard Survey）からのマイクロデータを使用した。この調査のサンプル数は、2002 年は 2 万 9,532 世帯、2006 年は 9,189 世帯、2010 年は 4 万 6,995 世帯、2014 年は 9,399 世帯であった。同様に、サンプルに含まれる労働者数は 2010 年が最も多く（9,691 人）、最も少ない年は 2006 年（1,611 人）であった。分析に用いたサンプルでは、15～55 歳^{注 3)}までの仕事をもつ者を労働者と定義したが、学生、公務員、自営業者または家族従業者は除いた。従って、本節の分析で用いたサンプルに含まれる労働者は、おそらく非家内企業またはフォーマル・セクターの企業で働いていると考えら

注 3) 女性の退職年齢は 55 歳で、国営企業では、これは極めて厳格な条件である。

れる。賃金所得は、調査前の 12 ヶ月間に受け取った給料、現金および現物支給の賞与、並びに仕事にかかわるその他の収入の合計と定義した。加えて、同期間における各個人の総労働時間数を合計した。賃金格差を分析するため、まず総賃金所得を労働時間数で除算し、世界銀行から引用した消費者物価指数^{注 4)}を用いて 2010 年の価格に変換し、この実質賃金を対数として示した。

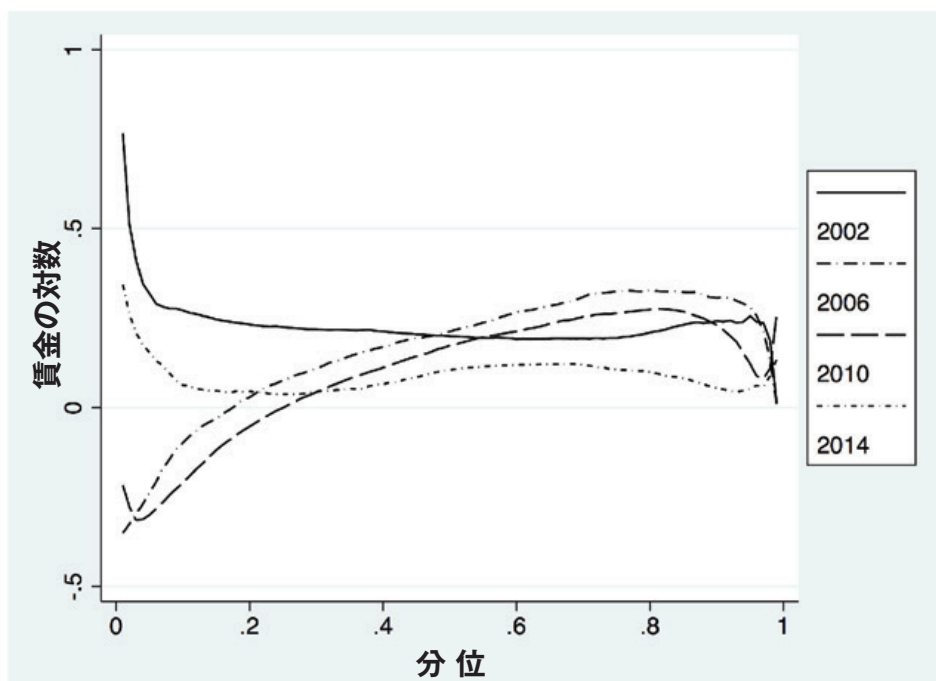
表 2 に示したように、2002 年における国営企業の実質賃金の対数は、非国営企業に比べ 12% 高かったものの、この差は、2006 年には 6.8%，2010 年と 2014 年には 3.4～3.9% にまで縮小した。これら 4 年の全ての年において、国営企業の労働者の平均年齢も非国営企業に比べ 14～24% 高く、国営企業の労働者の場合、より高い割合の者が、何らかの高等教育（単科大学、総合大学）か職業訓練教育を修了しており、また都市部の居住者であった。他方、2006 年、2010 年および 2014 年において、国営企業の労働者に占める女性の割合は比較的小さかった。経験豊富で教育を受けた労働者は相対的に高賃金をえる傾向にある一方で、一般的に女性の賃金は相対的に低いため、上述の全ての要因が、相対的に高い国営企業の賃金に繋がっているといえる。

国営企業と非国営企業間の賃金格差をさらに厳密に検証するため、Chernozhukov et al. (2013) に従い、賃金分位による反事実に（counterfactual）な分布を計算する。そして、所得分布の百分位ごとに、国営企業と非国営企業の労働者の実質賃金の対数の差を次の 3 つの要因に分解する。即ち、(1) 同一の年齢、学歴および性別の労働者における賃金格差、(2) 国営企業と非国営企業が年齢、学歴および性別が異なる労働者を雇うことに起因する賃金格差、および (3) 残差にかかわる格差である。このうち第 1 の要因は、国営企業と非国営企業が年齢、学歴および性別が異なる労働者を雇うことを考慮した後に残る賃金格差を測るものであり、これは次節で検討する条件付き賃金格差と概念的に類似している。例えば、この要因は、同年齢および同性の典型的な大卒の労働者における国営企業－非国営企業間の賃金格差を指す。即ち、この要因は、前述した国営企業が比較的年齢の高い高学歴の男性労働者を雇う傾向がある事実を反映している。第 3 の要因（残差）は、年齢、学歴および性別以外の労働者の特性（例えば、オン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）の受講歴や職業、産業など）が賃金格差に影響を与えうる可能性や潜在的な測定誤差あるいは推計誤差などに起因して存在する。

図 1 は、国営企業－非国営企業間の賃金格差（要因分解前）の分布を示している。2002 年および 2014 年においては、分布上の全ての分位点において賃金格差は正の値となっているが、2006 年および 2010 年では、賃金格差は低賃金分位点では負の値となっている。但し、統計的に検証した場合、分布上の全ての分位点において、格差は正の値で一定であり、また 10% の有意水準でゼロの値から有意に乖離している。加えて、分布上の格差と変動は、2002 年に比べて 2014 年とはともに小さく、これは、上述の平均賃金格差の縮小と整合的である。

注 4) 出所： <http://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL?end=2015&locations=VN&start=2000>

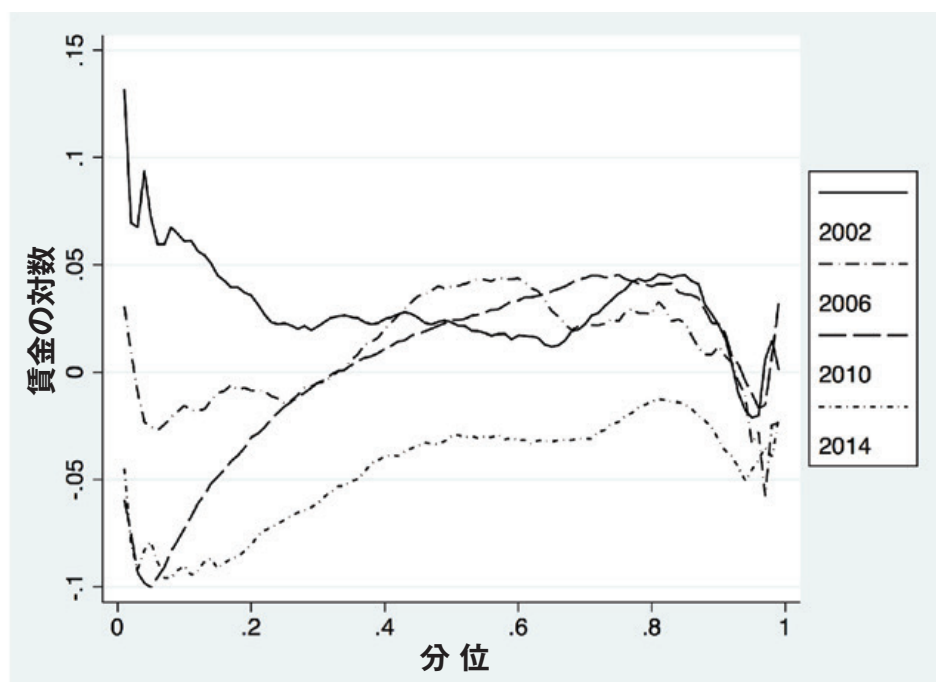
図1 賃金分位における国営企業—非国営企業間の賃金格差（要因分解前）



(注) 統計的検定によれば、分布上の全ての分位点において、格差が正の値で一定であり、10%の有意水準でゼロの値から有意に乖離している。

(出所) Vu and Yamada (2017)

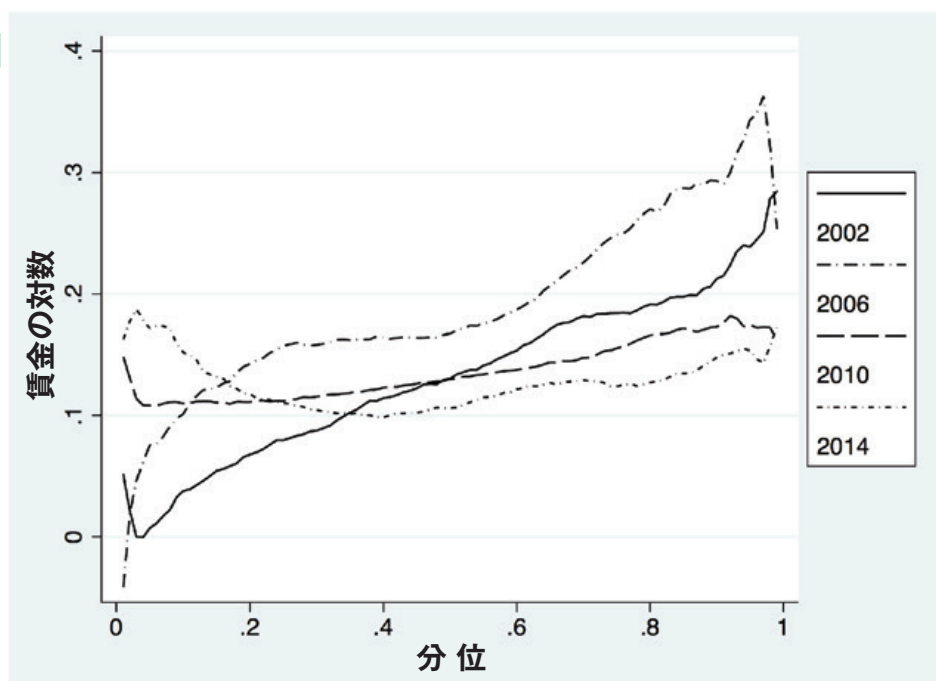
図2 同一年齢、学歴および性別の労働者における国営企業—非国営企業間の賃金格差



(注) 統計的検定によれば、分布上の全ての分位点において、格差がゼロの値から有意に乖離していない。

(出所) Vu and Yamada (2017)

図3 労働者の年齢、学歴および性別の相違による国営企業—非国営企業間の賃金格差



(注) 統計的検定によれば、分布上の全ての分位点において、格差が正の値であり、10%の有意水準でゼロの値から有意に乖離している。

(出所) Vu and Yamada (2017)

図2は、要因分解の分析に基づいた第1番目の要因である同一年齢、学歴および性別の労働者における国営企業—非国営企業間の賃金格差を示している。但し、統計的検定では、分布上の全ての分位点において、賃金格差が一定ではあるがゼロの値から有意に乖離していない（格差があるとはいえない）ことが示された。これとは対照的に、図3は、労働者の特性（年齢、学歴および性別）の違いに起因する国営企業—非国営企業間の賃金格差が正の値であることを示している。統計的検定でも、分布上の全ての分位点において、この格差が正の値であることが示された。加えて、2002年、2006年および2010年において、この分布は一定ではなく、むしろ、これらの年においては、格差は低賃金分位点よりも高賃金分位点でより大きいことがうかがえる。

以上の結果を要約すると、国営企業—非国営企業間の賃金格差は2002～14年にかけて縮小した。加えて、これらのサンプルにおける国営企業—非国営企業間にみられる賃金格差の大部分は、労働者の年齢、学歴および性別の相違により説明される。例えば、国営企業の労働者は、非国営企業の労働者に比べ、年齢が高く、高学歴で、男性である傾向が強い。こういった傾向は、高賃金分位点において特に顕著である。また、国営企業の労働者は、高賃金の職業および産業で雇用される傾向がある。対照的に、企業の所有形態により直接的に起因する賃金格差（つまり、労働者の特性の違いを考慮した上での国営企業と非国営企業の賃金格差）は非常に小さいといえる。

今後、非国営企業は相対的に急速な成長を続け、国営企業—非国営企業間の賃金格差は継続して縮小することが予想される。とりわけ、ベトナムで急速に増加している若くて高学歴の労働者

が、国営企業の仕事と同等の賃金率の仕事を非国営企業で見つけることが可能になっていくと思われる。一方で、年齢が高い国営企業の労働者はおそらくは転職はしないであろう。その理由の 1 つは、彼らの場合、同等の賃金では非国営企業のニーズに自らのスキルをマッチさせることが難しいかもしれないからである。

3. 企業の所有形態と賃金（企業レベルデータの分析による）

本節は、2009 年のベトナム年次企業調査（Vietnam's Annual Enterprise Survey）^{注 5)} からのマイクロデータを用いて、中規模から大規模（従業員数 20 名以上）の製造企業の平均賃金における所有形態に関連する賃金格差の分析を要約する。ラグ付き変数を使用するため、数値は 2000 年の価格で表示する^{注 6)}。賃金の定義には、通常の給料および賞与や補助金などといったその他の報酬を含むが、社会保険の雇用者負担は除外する。外国独資企業および合弁企業を含む多国籍企業の多く、並びに国営企業は、中規模または大規模の企業である。中規模・大規模の企業は、民間企業が大半を占める小規模企業とは多くの点で異なるため、中規模・大規模の企業において賃金を比較する方がより意義がある^{注 7)}。本分析では、賃金格差を職業間において比較するため、分析に用いるサンプルは、4 つの職業部門（管理職、専門家・技術者、事務員および補助員、生産部門労働者）の各部門において、正の従業員の数および給与額を報告している企業に限定する。

これらの制約のため、サンプルに含まれる企業数は、270 万人の賃金労働者を伴う 7,795 社に減少する（Nguyen and Ramstetter, 2015, Table 1）。本サンプルの賃金労働者は、企業調査に基づいて公開された統計資料に報告されている製造企業で働く 409 万人の労働者の 66% に達する（General Statistics Office, 2013）^{注 8)}。この大きなクロスセクション・データは、2009 年におけるベトナムの中規模・大規模企業をおおむね代表するといえる。製造企業のサンプルでは予想されるように、生産部門労働者数が群を抜いて最も多く、平均して国営企業の全賃金労働者の 80% 超、合弁企業の 82%、民間企業の 84%、外国独資企業の 87% を占める。低賃金労働者とみなされる生産部門労働者と事務員および補助員の割合は、国営企業の賃金労働者の 85%、合弁企業の 86%、民間企業の 88%、外国独資企業の 90%、と大きな違いはない。専門家および技術者は、2 番目に多い職業部門であり、平均して国営企業の賃金労働者の 11%、合弁企業の 8.5%、民間企

注 5) 公開されている統計資料は、General Statistics Office (2013) より入手可能である。

注 6) 生産高は、ベトナム標準産業分類（Vietnam's Standard Industrial Classification）の 2 桁レベルでの製造業生産デフレーターを使用して換算する。資本金は、国民経済計算からの固定資本形成のデフレーターを用いて換算する（General Statistics Office, 各年 a, 各年 b）。実質賃金は、消費者物価指数を使用して算出する。

注 7) 小規模企業を除外することにより、異常値や信憑性に欠けるデータを報告している企業の大部分を除去することができる。また、この分析では、信憑性に欠けるデータ（売上高や労働者賃金、固定資産の値が正の値でない場合）を報告している中規模・大規模企業に加え、多国籍企業および／または国営企業が極めて少ない 5 つの産業（タバコ、出版および印刷、石油およびガス、その他製造業、再生利用）の企業も除外する。

注 8) 本サンプルは、Nguyen and Ramstetter (2017) で使用した 312 万人の賃金労働者を伴う 1 万 698 社の企業のサンプルよりも大幅に少ない。その理由は、同研究では、4 つの職業部門のうちいずれか 1 つの部門においてゼロの賃金労働者数、または支払賃金ゼロの企業もサンプルに含まれているからである。表 3 に要約した企業データと労働力調査からのデータに基づく公開された統計資料との比較により、約 277 万人の製造業部門の労働者が企業調査の対象になっていないことが示唆され、彼らの多くは家内企業で働いていると考えられる。

表3 職業部門および産業別の平均年収（単位：百万ドン），
企業の所有形態別の賃金格差（民間企業に対する比率，単位：％）

産業	民間企業 平均年収	国営企業	外国独資企業	合併企業
管理職，11 産業	41.16	5	106	124
食品および飲料	31.84	38	264	250
繊維	27.76	44	212	122
衣服，革および靴	112.19	-73	-38	-59
木製品および家具	28.05	17	187	164
製紙	29.72	77	158	53
化学薬品，ゴムおよびプラスチック	37.10	78	129	161
非金属鉱物製品	29.31	63	283	152
基金属および金属製品	30.86	21	168	189
一般機械	32.29	-5	124	56
電子機器	39.20	31	165	328
輸送機械	29.99	9	187	324
専門家・技術者，11 産業	18.63	34	78	87
食品および飲料	20.16	34	57	81
繊維	16.94	26	77	47
衣服，革および靴	18.35	-7	81	37
木製品および家具	16.93	-9	76	99
製紙	17.64	41	160	107
化学薬品，ゴムおよびプラスチック	21.29	60	55	68
非金属鉱物製品	17.59	46	83	107
基金属および金属製品	18.23	33	78	44
一般機械	20.60	12	40	81
電子機器	20.39	57	116	119
輸送機械	18.32	16	53	86
事務員および補助員，11 産業	13.90	33	56	68
食品および飲料	13.25	48	77	66
繊維	12.24	16	51	22
衣服，革および靴	17.41	-24	13	8
木製品および家具	12.06	11	96	40
製紙	12.48	56	85	-18
化学薬品，ゴムおよびプラスチック	14.17	85	79	62
非金属鉱物製品	13.29	32	25	69
基金属および金属製品	15.14	10	35	106
一般機械	14.64	22	45	1
電子機器	14.70	98	67	99
輸送機械	12.99	23	36	136

表3 職業部門および産業別の平均年収（単位：百万ドン），
企業の所有形態別の賃金格差（民間企業に対する比率，単位：%）（続き）

産業	民間企業 平均年収	国営企業	外国独資企業	合弁企業
生産部門労働者，11 産業	13.88	38	22	48
食品および飲料	13.59	41	45	61
繊維	11.22	18	28	52
衣服，革および靴	11.52	9	25	19
木製品および家具	14.30	-19	-1	11
製紙	12.72	52	39	-73
化学薬品，ゴムおよびプラスチック	14.67	65	41	50
非金属鉱物製品	13.60	66	38	59
基金属および金属製品	14.88	23	18	62
一般機械	16.22	22	21	22
電子機器	18.06	44	-9	32
輸送機械	17.87	-1	-11	29

（注）サンプルは，20 名以上の賃金労働者を雇い，正の値の生産高，労働者報酬および固定資産を報告している企業を含むが，タバコ，出版および印刷，石油製品および再生利用の産業の企業は除く。

（出所）Nguyen and Ramstetter（2015）

業の 8.2%，外国独資企業の 6.5%を占める。最も少ない職業部門は管理職で，平均割合が最も大きいのは合弁企業（5.2%）であり，次いで国営企業（4.2%），民間企業（3.9%），外国独資企業（3.7%）である。

11 産業全ての労働者を含むサンプルでは，民間企業で働く生産部門労働者と事務員および補助員の平均給与はほぼ同一である（2000 年の価格で 1,390 万ドン，表 3）。生産部門労働者については，外国独資企業は民間企業よりも平均して 22%高い賃金を支払い，一方で国営企業の賃金は民間企業の賃金を 38%，合弁企業は 48%，それぞれ上回る。事務員および補助員については，国営企業の場合，ほぼ同様に民間企業との賃金の差は 33%であるが，外国独資企業は 56%，合弁企業は 68%とそれぞれ大きい。これは，国営企業または民間企業に比べ，外国独資企業および合弁企業は，比較的高いスキルを要する高賃金の事務および補助業務を必要としていることを示唆している。

民間企業においては，専門家および技術者は，生産部門労働者，事務員および補助員より平均して 34%高い賃金をえており，管理職は低賃金の生産部門労働者，事務員および補助員のほぼ 3 倍の賃金をえている（表 3）。専門家および技術者においての国営企業—民間企業間の賃金格差は，34%であるが，管理職においては，賃金格差は僅か 5%である。対照的に，外国独資企業—民間企業間および合弁企業—民間企業間の賃金格差は，専門家および技術者においては相対的に大きく（それぞれ，78%と 87%），管理職では更に大きく 4 つの職業部門のなかで最も大きい（それぞれ，106%と 124%）。言い換えれば，先行研究で指摘されているように，多国籍企業—民間企業間の賃金格差は，低賃金の職業よりも高賃金の職業において大きい，ということである。

産業別にみても，賃金格差のパターンには大きな差異がある（表 3）。例えば，木製品およ

び家具における国営企業および外国独資企業、製紙における合弁企業、電子機器における外国独資企業、輸送機械における国営企業および外国独資企業では、生産部門労働者における賃金格差は負の値である（つまり、民間企業の賃金の方がより高いことを示す）。一方で、生産部門労働者の賃金については、合弁企業が最も高いのが 11 産業のうち 6 産業、国営企業が 4 産業だが、外国独資企業が最も高いのは 1 産業のみであった。このように、産業レベルでは、生産部門労働者に対し合弁企業が最も高い賃金を支払う傾向があり、これに国営企業、外国独資企業が続ぎ、最後は民間企業となっている。事務員および補助員に対しては低賃金が支払われているが、外国独資企業の 6 産業および国営企業の 1 産業に比べ、合弁企業は 4 産業で最も高い賃金を支払っている。事務員および補助員においては、負の値の賃金格差は、衣服関連における国営企業および製紙における合弁企業の僅か 2 産業のみでみられる。

高賃金の職業でも、負の賃金格差は、衣服関連と木製品および家具において国営企業の専門家および技術者の場合にみられる程度でまれである。管理職では、衣服関連における全ての所有形態の場合に、また一般機械における国営企業の場合に、負の賃金格差がみられる（表 3）。合弁企業は、11 産業のうち 7 産業で専門家と技術者に最も高い賃金を支払っているが、管理職においては 4 産業のみである。外国独資企業は、残りの 4 産業で専門家および技術者に最も高い賃金を支払い、管理職においては他の 7 産業で最も高い賃金を支払っている。高賃金の職業においては、国営企業の賃金が外国独資企業の賃金を上回るのは、化学薬品における技術者および専門家のみであり、合弁企業の賃金を上回るのは製紙の管理職のみである。

前節で説明した通り、企業の所有形態に関連する賃金格差は、学歴および職業などの労働者の特性に関係していると考えられる。本分析のサンプルでは、4 つの職業部門ごとに格差を検証することで、職業に関連する労働者の質の違いを考慮する。また、企業のある職業の平均賃金を中級（中等教育）および上級レベル（高等教育）の学歴をもつ従業員が企業の全従業員に占める割合、また女性従業員の割合に回帰させることにより、労働者の学歴および性別も考慮する。結果は、予想通り企業賃金と高等教育を受けた従業員の割合との相関係数は、通常正であり、女性従業員の割合との相関係数は負であった。企業の規模も、ほとんどの推定値において企業の賃金に正の影響をもつが、企業の資本集約度は多くの場合関連性がない（統計的に有意ではない）^{注 9)}。中等教育を受けた労働者の雇用割合も多くの産業で有意ではないが、生産部門労働者の賃金に対しては正の影響をもつ傾向がある。但し、高賃金の 3 つの職業部門においては、賃金との相関係数は負である。

11 の産業の全ての企業を含むサンプルを用いて、産業のダミー変数を含めて推計した場合、職業、学歴および性別を考慮した上での賃金格差も正の値であり、通常、統計的に有意である（表 4）^{注 10)}。例外は、管理職における国営企業—民間企業間の賃金格差である。合弁企業は、3 つの非生産部門労働者の職業部門の全てで最も高い賃金を支払っており、民間企業が支払う管理職の賃金よりも 77%、専門家および技術者の賃金よりも 36%、事務員および補助員の賃金よりも 28%

注 9) 同時性を部分的に制御するため、企業規模および資本集約度は 1 年間のラグをとった。

注 10) 全ての傾きの係数、サンプル数、および各サンプルについての適合度については Nguyen and Ramstetter (2015, Appendix Tables 5-6) を参照。定数項および全てのダミー変数の係数を含む全結果は、著者より入手可能である。

表 4 企業規模および資本集約度，
労働者の学歴および性別の構成を考慮した上での条件付きの所有形態に関連する賃金格差

賃金格差，産業	管理職	専門家・ 技術者	事務員 および補助員	生産部門 労働者
外国独資企業と民間企業，11 産業	72 a	32 a	24 a	16 a
食品および飲料	97 a	29 a	36 a	17 a
繊維	94 a	37 a	25 a	28 a
衣服，革および靴	62 a	32 a	14 b	14 a
木製品および家具	69 a	22 a	22 a	13 a
製紙	69 a	42 a	15	2
化学薬品，ゴムおよびプラスチック	61 a	36 a	31 a	15 a
非金属鉱物製品	71 a	32 a	-4	13 c
基金属および金属製品	85 a	46 a	28 a	29 a
一般機械	77 a	26	38 b	40 a
電子機器	59 a	40 a	32 a	19 b
輸送機械	54 a	27 a	23 b	5
合併企業と民間企業，11 産業	77 a	36 a	28 a	16 a
食品および飲料	87 a	37 a	24 b	16 b
繊維	93 a	78 a	18	32 c
衣服，革および靴	14	20	1	8
木製品および家具	106 a	26 b	17	12
製紙	2	-34	-46	-79 a
化学薬品，ゴムおよびプラスチック	83 a	30 a	36 a	24 a
非金属鉱物製品	54 a	45 a	28 a	17 b
基金属および金属製品	64 a	45 a	48 a	22 b
一般機械	53 b	37 c	3	32 c
電子機器	228 a	54 a	65 a	24
輸送機械	93 a	57 a	57 a	10
国営企業と民間企業，11 産業	3	7 a	11 a	11 a
食品および飲料	21 a	21 a	32 a	18 a
繊維	8	11	2	2
衣服，革および靴	1	-6	-2	11 c
木製品および家具	3	-19 c	-9	-6
製紙	37 c	12	43 a	13
化学薬品，ゴムおよびプラスチック	14	19 b	35 a	22 a
非金属鉱物製品	-2	2	-2	3
基金属および金属製品	-9	11	1	6
一般機械	-7	9	15	17 c
電子機器	10	33 b	48 a	41 a
輸送機械	-18 b	-5	-2	-5

(注) a = 1%の有意水準で有意，b = 5%の有意水準で有意，c = 10%の有意水準で有意。他の傾きの係数および指標については，Nguyen and Ramstetter (2015, Appendix Tables 5-6) を参照。全ての係数および推定式の詳細を含む全結果は，著者より入手可能である。

(出所) Nguyen and Ramstetter (2015)

高い。外国独資企業に関しては、民間企業との賃金格差は比較的小さいが、それぞれ 72%, 32%, 24% と同等程度の大きさである。格差の値は小さいものの、合弁企業—民間企業間の格差、および外国独資企業—民間企業間の格差は統計的に有意である。多国籍企業（外国独資企業と合弁企業の両方）と民間企業間の平均賃金の格差は、低賃金の職業よりも高賃金の職業でより大きい傾向にあり、これは第 1 節で概観した多くの研究と整合的である。

このような傾向は、産業別でも、外国独資企業と合弁企業において相対的に強い。外国独資企業—民間企業間の条件付き格差の推定値は、管理職においては全 11 産業で、専門家および技術者においては一般機械を除く 10 産業で、事務員、補助員および生産部門労働者においては製紙、非金属鉱物製品、および輸送機械を除く 8 産業で、正の値であり、5%あるいはそれ以下の有意水準で有意である（表 4）。外国独資企業—民間企業間の格差についてみると、その傾向は一貫しており、管理職においては専門家および技術者の場合と比べて全 11 産業で少なくとも 10 パーセントポイント大きく、専門家および技術者においては事務員および補助員の場合と比べて 7 産業で少なくとも 10 パーセントポイント大きい。

合弁企業—民間企業間の格差も、高賃金の職業において正の値であり有意だが、管理職または専門家および技術者において賃金格差が有意でない産業がいくつかあった（衣服関連、製紙および一般機械、表 4）。合弁企業—民間企業間の格差は、多くの場合高賃金の管理職において最も大きい。その他の職業間での順位は産業ごとに異なる。外国独資企業—民間企業間の賃金格差と合弁企業—民間企業間の賃金格差が等しいという仮説については、Wald 検定では、11 の産業全てを含むサンプルにおいても、また産業・職業別のサンプルの多くにおいても、5%の有意水準で棄却された。

国営企業に関しては、産業別でみた場合、条件付きの格差の多くは有意ではない（表 4）。例外は、格差が 4 つの職業部門全てで正である食品および飲料、また管理職を除く全ての職業部門で格差が正で有意である化学薬品関連および電子機器である。しかし、ほとんどの産業、またほとんどの職業においては、労働者の学歴および性別、企業の規模および資本集約度の影響を考慮した場合は、国営企業は民間企業を大幅に上回る賃金を支払っていない。本結果は、11 の産業間で異なる傾斜を認めて産業間の異質性を考慮することが、国営企業と民間企業の格差の多くを説明することを示唆している。

4. 結論

上記の結果は、他のいくつかのアジアの発展途上国と同様に、ベトナムにおいても企業の所有形態による賃金格差が重要であったことを示唆している。第 2 節では、個人レベルデータを用いて、国営企業—非国営企業間の賃金の格差を分解した分析結果を説明した。これにより、賃金格差が 2002~14 年の間に縮小したこと、また労働者の年齢、学歴および性別が国営企業と非国営企業との間にみられる賃金格差の大部分を説明していることが判明した。一方、企業の所有形態により直接的に起因する賃金格差（即ち、年齢、学歴および性別を考慮した上での国営企業と非国営企業の賃金格差）は、非常に小さいと考えられる。

2009 年の製造企業の賃金の分析結果（第 3 節）は、以下の 3 つの重要な点において対照的となっている。第 1 に、多国籍企業、特に多国籍企業による合併企業が支払う賃金が最も高いことが示された。これは、ベトナムにおいては、多国籍企業とその他の非国営企業（民間企業）とを区別することが重要であることを示唆している。第 2 に、職業、学歴、性別および産業を考慮した多国籍企業—民間企業間の賃金格差は、総じて、統計的に有意であり正の値となっている。第 3 に、賃金格差は、検証したほとんど全てのサンプルで、高賃金の職業において大きく、統計的に有意であったのに対し、低賃金の職業で小さく、多くの場合有意ではなかった。これらの賃金格差は、検証した 11 の産業によっても大きく異なることも明らかになった。しかし、企業レベルデータによる分析では、労働者の年齢やオン・ザ・ジョブ・トレーニングの受講歴などを考慮することができず、こういった側面が多国籍企業—民間企業間にみられる条件付きの賃金格差を部分的に引き起こしている可能性もある。一方で、第 2 節における個人レベルデータの分析結果と同様に、国営企業—民間企業間の条件付きの賃金格差の大部分は、産業間の異質性を考慮した場合は有意でないことが示された。従って、企業データに基づいた分析結果は、ベトナムにおいて企業レベルの所有形態に関する賃金格差を検証する場合には、職業および産業をある程度詳細に考慮することが重要であることを示唆している。

参考文献

- Brown, J. David, John Earle, and Almos Telegdy (2004), “Does Privatization Raise Productivity? Evidence from Comprehensive Panel Data on Manufacturing Firms in Hungary, Romania, Russia, and Ukraine”, Discussion Paper 2004/10, Centre for Economic Reform and Transformation, Heriot-Watt University, Edinburgh.
- Brown, J. David, John Earle, and Almos Telegdy (2005), “The Productivity Effects of Privatization: Longitudinal Estimates from Hungary, Romania, Russia, and Ukraine”, Discussion Paper 2005/08, Centre for Economic Reform and Transformation, Heriot-Watt University, Edinburgh.
- Chernozhukov, Victor, Ivan Fernandez-Val, and Blaise Melly (2013), “Inference on counterfactual distributions”, *Econometrica*, 81 (6), 2205-2268.
- Djankov, Simeon and Peter Murrell (2002) “Enterprise Restructuring in Transition: A Quantitative Survey”, *Journal of Economic Literature*, 60 (3), 739-792.
- Fukase, Emiko (2014), “Foreign wage premium, gender and education: Insights from Vietnam household surveys”, *The World Economy*, 37 (6), 834-855.
- General Statistics Office (2010), *The real situation of enterprises through the results of surveys conducted from 2000 to 2008*, files downloaded in January 2010 from http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=479&idmid=4&ItemID=8722.
- General Statistics Office (2013), *Development of Vietnam Enterprises in the Period of 2006-2011*, Hanoi: Statistical Publishing House, downloaded in March 2016 from http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=13733.
- General Statistics Office (2016), *Business Results of Vietnamese Enterprises in the Period 2010-2014*, Hanoi: Statistical Publishing House, downloaded in October 2016 from http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=16020.
- General Statistics Office (各年 a), “Population and Employment”, “National Accounts”, and “Trade, Price, and

- Tourism” data downloaded from the “Statistics/Statistical Data” section of the GSO web page in December 2016 and November 2017 (http://www.gso.gov.vn/Default_en.aspx?tabid=766) and January 2011 (URL no longer working, excel copies available from the authors).
- General Statistics Office (各年 b), *Report on Labour Force Survey*, 2012-2015 issues, and *Report on the 20__ Vietnam Labour Force Survey*, 2010-2011 issues, Hanoi: General Statistics Office (available from http://www.gso.gov.vn/Default_en.aspx?tabid=515).
- Hale, Galina and Cheryl Long (2011), “Did Foreign Direct Investment Put an Upward Pressure on Wages in China?”, *IMF Economic Review*, 59 (3), 404-430.
- Lipse, Robert E., and Fredrik Sjöholm (2004), “Foreign Direct Investment, Education, and Wages in Indonesian Manufacturing”, *Journal of Development Economics*, 73 (1), 415-422.
- Meggison, William L. and Jeffrey M. Netter (2001), “From State to Market: A Survey of Empirical Studies on Privatization”, *Journal of Economic Literature*, 39 (2), 321-389.
- Matsuoka-Movshuk, Atsuko and Oleksandr Movshuk (2006), “Multinational Corporations and Wages in Thai Manufacturing”, in Eric D. Ramstetter and Fredrik Sjöholm (eds), *Multinational corporations in Indonesia and Thailand: wages, productivity and exports*, Palgrave Macmillan, New York, 54-81.
- Nguyen, Kien Trung (2014), “Economic reforms, manufacturing employment and wages in Vietnam”, PhD Dissertation, Australian National University, Canberra.
- Nguyen, Kien Trung (2015), “Wage differentials between foreign invested and domestic enterprises in the Manufacturing: Evidence from Vietnam”, *Journal of Economic Studies*, 42 (6), 1056-1077.
- Nguyen, Kien Trung and Eric D. Ramstetter (2015), “Ownership-related Wage Differentials by Occupation in Vietnamese Manufacturing”, Working Paper 2015-06, Kitakyushu: Asian Growth Research Institute.
- Nguyen, Kien Trung and Eric D. Ramstetter (2017), “Wage Differentials among Ownership Groups and Worker Quality in Vietnamese Manufacturing”, *Global Economic Review: Perspectives on East Asian Economies and Industries*, 45 (3), 232-250.
- Ramstetter, Eric D. (2014), Wage Differentials between Multinationals and Local Plants and Worker Quality in Malaysian Manufacturing, *Asian Development Review*, 31 (2), 55-76.
- Ramstetter, Eric D. and Oleksandr Movshuk (2005), “Restructuring and Strategic Alliances among Northeast Asia’s Large Steel Firms”, in Hiro Lee, Eric D. Ramstetter, and Oleksandr Movshuk, eds., *Restructuring of the Steel Industry in Northeast Asia*. Hampshire, UK: Palgrave-Macmillan, 177-216.
- Ramstetter, Eric D. and Dionisius Narjoko (2013), “Wage Differentials between Foreign Multinationals and Local Plants and Worker Education in Indonesian Manufacturing”, Working Paper 2013-23, Kitakyushu: International Centre for the Study of Development.
- Ramstetter, Eric D. and Phan Minh Ngoc (2013), “Productivity, ownership, and producer concentration in transition: Further evidence from Vietnamese manufacturing”, *Journal of Asian Economics*, 25, 28-42.
- Van Arkadie, Brian and Raymond Mallon (2003), *Vietnam: a transition tiger?* Canberra: Asia Pacific Press at the Australian National University.
- Vu, Tien. Manh and Hiroyuki Yamada (2017), “Convergence of Public and Private Enterprise Wages in a Transition Economy: Evidence from a Distributional Decomposition in Vietnam, 2002-2014”, Working Paper 2017-10, Kitakyushu: Asian Growth Research Institute.