

# ナイジェリアの現地労働環境

WEST AFRICAN SEASONING CO., LTD. (WASCO)

(在ナイジェリア 味の素㈱連結子会社)

社長 出張恵士

味の素㈱のナイジェリア現地子会社である当社は800人の社員を抱え、採用、教育、昇給・昇格、退職という社員の人生ライフに深く関わってきた。その経験から、同国における労働環境についてご紹介したい。アフリカ、そしてナイジェリアでの事業展開に関心のある方々のヒントとなるようなものが提示できれば幸いである。

## 割高な労働コストと高賃金

サブサハラ(サハラ砂漠以南)・アフリカでは、相対的に労働コストは割高で高賃金である。労働力の相対的な質という点も考慮すると、総合的な人件費用は高くなる。賃金高は、諸物価の高さにつながることは当然であろう。汚職、インフラ未整備、重層な法規制、法律の不備、頻繁な法改正などがコスト高に拍車をかけている。

人材育成が企業経営観点ではもっとも重要である。目標を明示し、評価をはっきりつけることも重要である。コンプライアンスに問題がある人間には、きちんとした対応を取らねば組織が内部から腐ってくる。それはナイジェリアという国に限ったことではなく、万国共通の対応でもある。

悩ましい点はベースアップの問題である。政府は1桁台のインフレを目指しているものの、ナイジェリアのインフレ率は、実質で年10%を超えている(そう理解したほうが良い)。組合との交渉は2階建てである。そして2年ごとでもある。つまり、2年分を一度の交渉で決めるわけである。当社の場合は、食品・飲料・タバコ業界に所属しているが、「全国ベース」での業界ベースアップ交渉に加えて、

「個別企業別」のベースアップ交渉があるのだ。「全国ベース」での業界ベースアップでは、最終的には労働省が仲裁に入り決着する。なぜ労働省なのかというと、公務員が最大の労働団体であり、公務員給与のベースアップが前提にあるためである。そのため、財源の問題を念頭にしたインフレ率が基準となるのだ。

「企業別のベースアップ交渉」は企業の労働生産性の改善範囲内であるが、交渉は専従組合員のストライキをちらつかせた攻撃的なものになることが多い。その対策としては、普段から小さな労務問題を丁寧に解決していき、会社(雇用者)側と従業員(組合)側が相互に信頼感を築けるか否かということになる。概念的な交渉図を図1に例示しておく。

交渉の大事なポイントは、1人当たりの収益性・生産性をどう高めていくかという「経営戦略」の策定とその実行だが、ナイジェリアでは企業継続の課題でもある。コスト高を吸収してもなおかつ収益性を維持向上できる戦略がない場合は、早晩に経営が行き詰まることは必至なのだ。



食品・飲料・タバコ全国労組(学卒)幹部