

ILO (2004) より筆者作成

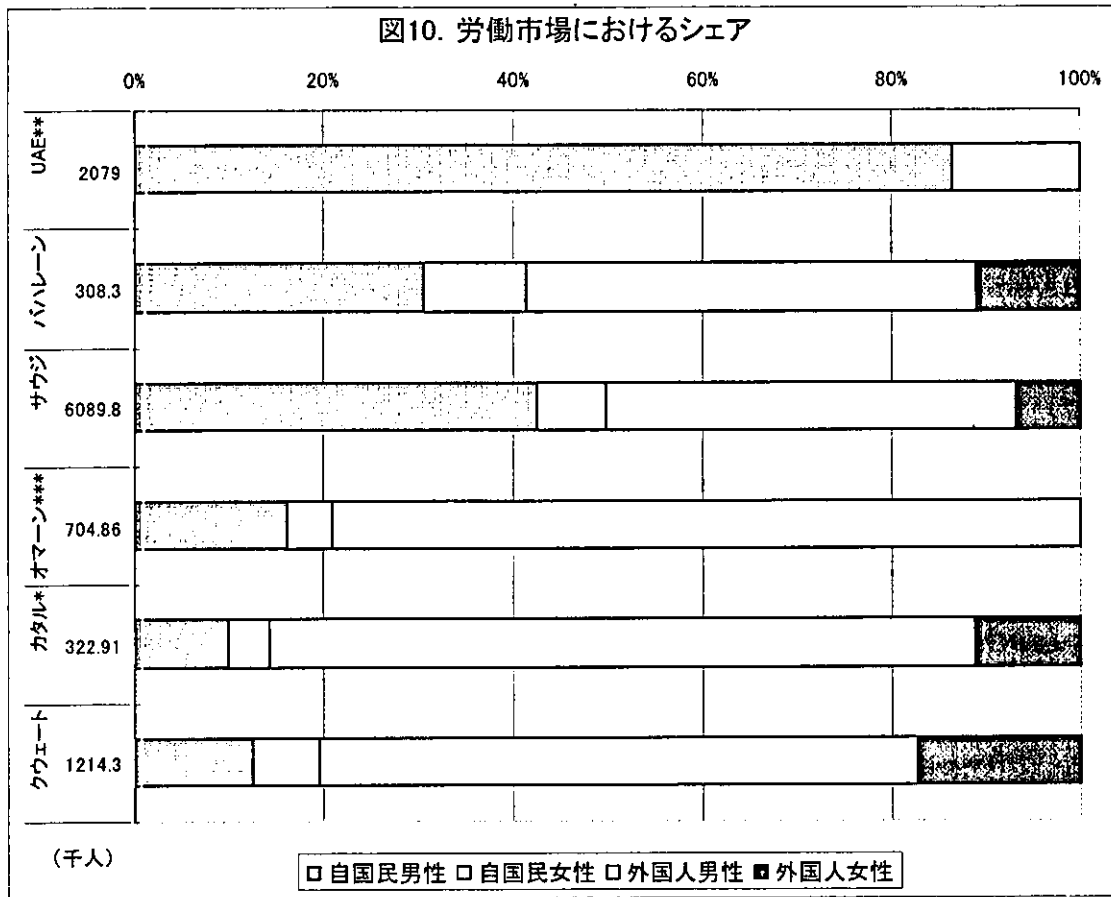
* 1970年のデータは「30-45歳」という年齢階級で区切っている。

これらの図からも、あらゆる年齢階級における労働力人口の男女比の不均衡が明らかである。これは、単に女性の労働市場への参入が遅れているというだけでなく、男性労働力人口の多くを外国人労働者が占めているということから説明できる。また、ほとんどの国において35歳前後の労働力人口が最も多いことが特徴的である。また、65歳以上の高齢者の労働参加はあまり活発でないといえる。

GCC 諸国の労働力率を、自国民労働力と外国人労働力に分けた上、男女別に示したものが図 10 である。この図からも明らかのように、GCC 諸国の労働市場は外国人労働者が多数派である。

最も外国人労働者率が高いのはカタールで、労働力の約 85% を占めるに至っている。図 7 ではカタールの男性労働力人口が突出していることが示されたが、その大部分は外国人労働者によって占められているといえる。そしてクウェート、オマーン、バハレーンと続くが、サウジアラビアでは外国人労働力率をもっとも低く抑えられており、50%前後にとどまっている。

アラブ首長国連邦は実際には労働市場の 85% から 90% が外国人に占められているといわれているが、こうした状況によって政情の不安定化を招くことを危惧してか、外国人労働者の実数を長年公表していない。



GCC (2001) より筆者作成

* 推計値

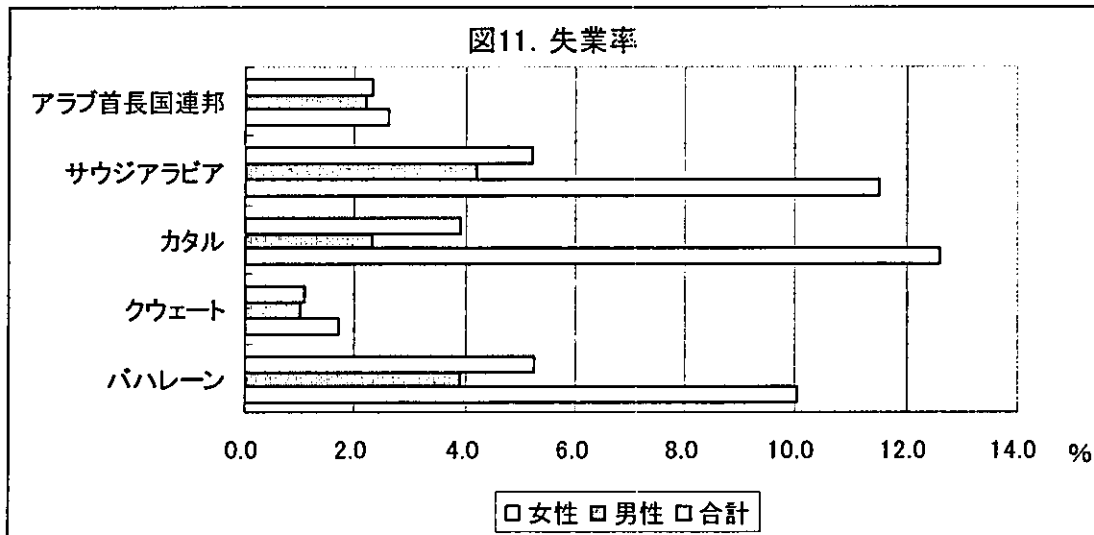
** UAE は外国人労働力非公表のため、上の図では自国民の男女のみ表示されている。

*** オマーンについては、男女別外国人労働者数が非公表のため、外国人女性は外国人男性に含まれて表示されている。

(3) GCC 諸国の失業率

GCC 諸国における外国人労働者の受け入れ体制については後に詳細を述べるが、その概要は、失業した外国人はおおむね即時国外退去となるというものである。従って、GCC 諸国における失業率については、ほぼ自国民のみの失業率を示しているという特徴がある。

各国の失業率を図 11 に示した。図からは、カタール、サウジアラビア、バハレーンにおいて、女性の失業率がいずれも 10% を超えていることが分かる。また、男性の失業率も同 3 カ国が上位を占めている。最も失業率が低いクウェートでは、後述する自国民化政策が早くから労働市場において開始されていたことが効を奏したと考えられる。サウジアラビアでも同様に自国民化政策が早くから開始されていたが、クウェートのような成果を挙げられなかったことが分かる。アラブ首長国連邦では失業率の男女差が最も少ないことが特徴的である。



ILO(2004)より筆者作成

*データはそれぞれ、アラブ首長国連邦が2000年、バハレーン、カタールが2001年、クウェート、サウジアラビアが2002年となっている。オマーンについてはデータ無し。

以上のように、GCC 諸国では人口に占める外国人人口の割合が高く、また労働市場における外国人労働者の比率も高いことから、自国民労働者の失業問題が政策的課題となって浮上しており、高等教育の拡充、雇用創出政策、職業訓練制度などが実施されてきた。次章ではGCC 諸国で近年推進されている労働市場の自国民化政策について論じる。

2. 自国民化政策

GCC 諸国は1970年代前半までに国家の独立を果たし、また豊富な資源収入によって国づくりの基礎となる社会経済開発計画を開始した。インフラ整備を中心とした国土整備に加えて、国家の近代化を目指す多くのプロジェクトが推進された。その過程で多くの外国人労働者を受け入れてきたが、1990年代に入ると自国民若年人口が急増し、各国政府はそうした自国民労働力人口に雇用機会を提供する必要に迫られた。労働市場において自国民労働者と外国人労働者のシェア争いが始まるが、特に民間部門を中心に、自国民労働者に不利な状況が続いたため、GCC 諸国では国家プロジェクトとして自国民の人的資源としての価値向上と、労働市場の自国民化を推進することを目指した。

本章では、外国人労働者受け入れの歴史につき各国別に概説した上で、各国の自国民化政策につき解説する。

(1) 外国人労働者受け入れの歴史

1970年代にはいると、GCC 諸国においては近代化政策と急激な経済成長にともない絶対的な労働力不足が生じ、外国人労働者を積極的に受け入れてきた。1975年から1985年にかけてGCC 諸国全体での労働力人口は年7.7%上昇し、バハレーンでは年10.5%も上昇した。その内訳は外国人労働者の流入であり、同時期GCC 全体で年13%、サウジアラビアでは17%、バハレーンでは15%もの外国人労働者の増加を記録した。1985年から1995年にかけては、労働力人口の増加はGCC 全体で年4.4%にまで落ち込み、その影響を受けて外国人労働者の増加率も年1.6%にまで低下した。その一方で、GCC 諸国民の労働力増加率は年4.5%で、1990年代後半には年4.9%にまで上昇した¹。

ここで、各国別の外国人労働者受け入れの歴史とその特徴につき概説する。

バハレーンにおいては、1980年には、労働許可証の88%は主にインド人、パキスタン人といったアジア系労働者に対して発行されていた。1984年にはアジア系労働者への同許可証発行率は92%にまで増加した。その一方でアラブ系労働者は激減し、1978年から1984年の間に7割も減少した。

オマーンのケースもバハレーンと非常に似ており、インド人とパキスタン人の労働者が多く、外国人労働者全体におけるシェアは1980年に88%だったものが、1983年には93%にまで拡大した。一方アラブ系労働者は1980年に民間部門で2%にとどまり、その半数以上はエジプト人労働者によってしめられていた。同時期はスリランカ人、タイ人、フィリピン人、韓国人などのアジア系労働者も増加し始めた時代であった。

カタールにおいては、公共部門におけるエジプト人、ヨルダン人、パレスチナ人などのアラブ系労働者の比率が高かったことが特徴である。1980年には公共部門の外国人労働者全体に占めるアラブ系の割合は約30%だったが、1983年にはエジプト人労働者が急増したことによって53%にまで上昇した。インド人とその他アジア系の労働者は、同時期の民間部門も含めた労働市場において60%を占めていた。1980年から83年にかけて、アジア系労働者は50%減少し、またイラン人労働者は300%も減少したと言われている。

サウジアラビアでは、1980年代において、他のGCC 諸国と比較して最も自国民の労働市場参入率が高かった。外国人労働者の内訳は、エジプト人が最も多く、インド人、パキスタン人、イエメン人、フィリピン人が続く²。管理職や技術職といった特定分野は建国当時から伝統として欧米系外国人労働者に依存してきたが、その割合は1%に満たない。

クウェートにおいては、1970年代後半よりアラブ系とアジア系の労働者のバランスを考

¹ Tarik M. Yousef, *Employment and the Social Contract in the Middle East and North Africa*, World Bank, 2004

² 前田高行、湾岸の労働力と賃金構造、統計で見るGCC 湾岸諸国の社会と経済(その4)、中東協力センターニュース(投資関連情報)、2001年

慮してきた。例えば、1977年にはほぼ同率の労働許可証をアジア系とアラブ系に発行していた。しかし1980年代前半にアジア系は80%以上にまでシェアを伸ばし、アラブ系は15%まで減少した。同時期、インド人、パキスタン人、韓国人の労働者が減少し、タイ人、フィリピン人、スリランカ人等、他のアジア諸国民の流入が激増した。

1980年代、GCC諸国が外国人労働者を受け入れざるを得ない要因として、以下が指摘されてきた³。

- ・急激な経済成長に伴う慢性的な労働力不足と労働市場開放の必要性
- ・人口の若さ（人口の50%ちかくが15歳以下）
- ・自国民の教育レベルの低さ、非識字率の高さ
- ・女性の労働力参入の低さ
- ・自国民労働者の特定労働への抵抗感（特に肉体労働）

1980年代には自国民人口の労働市場におけるシェアの低さが初めて危惧されるようになったが⁴、1990年代に入ると、若年人口の成長にともなう労働市場への新規参入者の急増に直面し⁵、GCC諸国政府はそうした自国民人口に雇用機会を提供する必要性に迫られることとなった。このような背景から、各国政府はそれぞれの労働市場において、様々な自国民化政策を推進していくことになる。

（2）各国の自国民化政策

労働市場の自国民化政策は、それぞれの国民を意味する英単語の語尾に「zation」を付加した造語で表される。例えば、カタルの場合、Qatar→Qatari→Qatarization、となる。ここではGCC諸国の自国民化政策につき、国別に解説を試みる。

サウジアラビアにおける自国民化政策「サウダイゼーション」⁶

1996年に開始された「サウダイゼーション法」は、職場におけるサウジアラビア人労働者を毎年5%の割合で増やし、2001年には民間部門における25%の労働者がサウジアラビア人になるという計画だった。第6期開発計画において、32万の雇用機会を創出し、毎年1.5%の非サウジ人労働者を減少させることを提唱した。自国民労働者に対する雇用トレーニングを各部門において奨励している。銀行などの第三次産業の民間部門においてはサウジ人労働者率が25%を超えるにいたったが、第二次産業部門におけるサウジ人化はそれほど成功していない。このようなことから、労働者のサウジ人化における職業供給と需要の

³ Robert E. Looney, "Factors Affecting Employment in the Arabian Gulf Region, 1975-1985" *Population Bulletin*, ESCWA, 1991

⁴ 同上

⁵ 遠藤昌雄「GCC諸国における労働力自国民化、税制改革、民営化の展望」『現代の中東』第22号、1997年

⁶ The World Bank, *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa, Toward a New Social Contract*, 2004

ミスマッチがかねてから指摘されている。サウジアラビアでは、毎年 10 万人の若者が生産年齢に達するが、公共・民間部門の雇用創出力は毎年 5 万程度にとどまっており、必然的に失業者が増えるという問題を抱えている⁷。

カタールにおける自国民化「カタリーゼーション」

1997 年、カタール政府は民間部門に対し、職場におけるカタール人比率を 20%まで引き上げるよう勧告した⁸。また政府は、2005 年までに、石油・ガス部門におけるカタール人労働者を 50%にまで引き上げる計画である。カタール政府は「クオリティー・カタリーゼーション」⁹というスローガンを掲げ、専門のウェブサイトまで立ち上げている。同 5 カ年計画（2000 年 6 月開始）では、初期段階として、石油・ガスといったエネルギー産業において、特に民間部門の主要 18 社において、2005 年までにカタール人比率を 50%にまで引き上げるというものである。年功序列ではなく、業績主義であることも謳われており、中小企業でこの計画に積極的に参加するものは、これを支援するという内容も含まれている。また、国営カタール石油が中心となって、さまざまな職業訓練プログラムも用意されている。そして、カタリーゼーションの結果職を追われる可能性のある外国人労働者に対しては「国内の産業は常に拡大傾向にあることから、常にチャンスはある」と前向きである。

クウェートにおける「クウェータイゼーション」

1991 年、政府は労働と教育の両分野におけるクウェート人化政策を開始した¹⁰。この結果、パレスチナ人を筆頭に、多くの外国人労働者が就業や教育のチャンスを失うこととなった。最新の経済計画においては、今後 5 年で、毎年 1 万の職をクウェート人に提供し、クウェート人労働者のシェアを 25%まで上昇させることが謳われている。また、2000 年に施行された新労働法では、外国人労働者を雇用する際、雇用者は新たな納税義務を負うことが定められている¹¹。

オマーンにおける「オマーニゼーション」

現 5 カ年計画において、毎年 17,400 の職をオマーン人労働者に提供することと、オマーン人労働者のシェアを現在の 36%から 42%まで上昇させることを目的としている。1995 年に開始されたオマーン人の職業訓練を目的としている国家職業訓練・改善計画は、外国人労働者雇用の際に課される税金によって支えられている¹²。

アラブ首長国連邦における「エミレーティゼーション」

1999 年より、労働社会問題省の管轄で開始された。主に通信・金融などの分野で成功し

⁷ Migration News: http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=2460_0_5_0

⁸ The World Bank (2004)

⁹ Qatarization Program: http://www.qatarization.com.qa/qatarization/qat_web.nsf

¹⁰ The World Bank (2004)

¹¹ The world Bank (2004)

¹² 同上

ているといわれている¹³。自国民向けにさまざまな職能訓練やインターンシップ制度を導入しているほか、金融部門での自国民労働者比率を30%まで引き上げるといった目標を掲げている。カタールと同様に、専用のウェブサイトも設置している。

バハレーンにおける「バハレーニゼーション」¹⁴

1988年に、他のGCC諸国に先駆けて労働市場の自国民化政策が開始された。現在では毎年6000の雇用機会を提供し、雇用者は毎年5%ずつバハレーン人雇用を増加させ、職場におけるバハレーン人比率は50%を目指すよう指導を受けている。また新規参入分野の雇用者は、職場におけるバハレーン人比率を20%からスターとさせねばならない。1994年より、中小手工業分野を対象として、バハレーン人雇用率30%達成を目指して財政的支援もなされてきた。

(3) 自国民化政策の現状と評価

以上のように、GCC諸国の政府は、労働市場の自国民化政策に官民上げて取り組んできた。現在ではとくに公共部門における自国民雇用促進に成功してきたといえる。たとえば、バハレーン、クウェート、オマーン、サウジアラビアでは、過去10年間で公共部門における自国民労働者は65%から80%にまで成長し、民間部門では25%から32%まで成長した。また、特定職種や特定国籍の外国人労働者への滞在許可証発給や更新を許可しない、といった方策をとる国もあった。

このような労働市場の自国民化政策は、まだ開始されたばかりであり、いずれの国でも目標値は達成されていないが、自国民への雇用機会提供という問題解決のみならず、国内人口の均衡と独自の文化の維持につながるといわれている¹⁵。労働市場の自国民化政策は、国家開発計画の一端を担うまでになり、少なくとも持続可能な経済成長における労働力の多様化と、自国民の労働スキルアップが実現しつつある。

一方で、自国民化政策促進のために、自国民労働者の賃金に補助金を出しているクウェート、カタール、アラブ首長国連邦のような国では、自国民雇用のための公共部門における負担増と、民間部門における負担忌諱の傾向が指摘されており、その効果の是非が問われている¹⁶。これらの国では自国民労働者の賃金への補助金拠出と平行して、外国人労働者の登録などに際し手数料を徴収している。

¹³ <http://www.uae.gov.ae/Government/employment.htm#EMIRATISATION>

¹⁴ <http://www.bah-molsa.com/english/>

¹⁵ Radwan A. Shaban, "Issues In Regional Migration in The Middle East"

Economic Research Forum For The Arab Countries, Iran & Turkey : FORUM 2(2), 1995:

<http://www.erf.org.eg/nletter/Jul95-04.asp>

¹⁶ The World Bank (2004)

3. 外国人労働者と社会保障

移民労働者受入国である GCC 諸国は、常に国際団体、人権団体によってその労働環境の不備が指摘されてきた。各種関連条約批准拒否や、自国民優遇政策等、必ずしも国際社会の流れに配慮した政策がなされてきたとはいえない。

人権団体ヒューマン・ライツ・ウォッチは、以下のように指摘する¹⁷。「サウジアラビアをはじめとする GCC 諸国においては、家内労働者のような外国人労働者の多くは、日々雇用者からの暴力にさらされており、また通常の雇用関係にある被雇用者もパスポートなどを取り上げられているせいで移動の自由を制限されており、一部の労働者は人身売買され、強制労働を強いられ、また労働組合などの結社の自由も認められていないため、そうした状況を改善するすべがない」としている。

本章では、憲法、労働法、社会保障関連法の解説を通じ、外国人労働者をとりまく GCC 諸国の労働環境について説明を加える。

(1) 憲法

労働の権利・義務、労働条件の基準などについては、全 GCC 諸国の憲法でそれぞれ定められている（表2）。

ほぼすべての国で、労働は国民の権利であり義務であるとし、また国家が国民の労働機会を保障することが謳われている点が特徴的である。また、サウジアラビアやオマーンでは、国内に居住する外国人への外国人居住者としての自覚を促す条文をもつ。バハレーンでは、公務員職は自国民に限定すると定めている。

表2. GCC 諸国憲法（労働関連条文）¹⁸

国名	条文番号	条文
アラブ首長国連邦	第20条	社会は労働をその発展の基礎の一つとし、国民に労働の機会を与えるべく、また国民に労働の能力を獲得せしめるよう努め、そのための適切な環境を、世界の先進的な労働法に照らして、労働者の権利と雇用主の利益を保護する法律を制定することにより整備する。
カタール	第30条	労使関係は、社会正義の理想に基づき、法によって定められる。
バハレーン	第13条 労働	1. 労働はすべての国民の義務であり、個人の尊厳を守り、公共の福祉に奉ずるものである。すべての国民は労働する権利があり、また社会の規範の範囲内で労働の種類を選ぶことができる。 2. 国家は、国民に労働の機会を補償し、その労働条件も平等に保障する。

¹⁷ Human Rights Watch, World Report 2003, Middle East and North Africa, New York, 2003

¹⁸ 各国憲法より抜粋。筆者訳。

		<p>3. 強制労働は、司法や国家の定める場合を除いて、いかなる者もこれを強要されることはない。</p> <p>4. 法は、労使関係を経済基盤において社会正義にのっとりて規定するものである。</p>
	第 16 条 公務員職	<p>1. 公務員職は国家の信頼に基づく仕事であり、公務員は公共の福祉のために奉仕せねばならない。法に基づく例外を除いて、外国人は公務員職に就くことができない。</p> <p>2. 国民が公務員職に就く機会は、法により平等に定められている。</p>
サウジアラビア	第 28 条 労働	<p>国家は就労機会を、すべての就労可能な者に提供するものである。また、雇用者と被雇用者を保護するための法を規定する。</p>
	第 41 条 居住者の義務	<p>サウジアラビアに居住するものは、サウジアラビアの法を遵守し、サウジ社会の伝統と文化に敬意を表さねばならない。</p>
クウェート	第 41 条 労働の権利と義務	<p>1. すべてのクウェート国民は労働する権利があり、その職種を選ぶことができる。</p> <p>2. 労働は、国民の義務であり、個人の尊厳と公共の福祉に不可欠なものである。国家は国民に対して就業機会を補償すべく努力するものである。</p>
	第 42 条 強制労働	<p>法や国家の緊急事態を除き、いかなる強制労働も認められない。</p>
オマーン	第 12 条 社会的原則	<p><一部省略></p> <p>国家は雇用者と被雇用者を保護する法を制定し、労使関係を規定する。すべての国民は、法に抵触しない限り就労し、職種を選ぶ権利がある。あらゆる強制労働は、法や公務員職や賃金の見返りなしに、誰に対してもこれを課することは認められない。</p> <p>公務員職は、国家に奉仕するものであり、公務員は国民の利益と社会のために奉仕せねばならない。すべての国民は、法の定めるところにより、平等に公務員職に就く機会を保障されている。</p>
	第 35 条 外国人の権利	<p>合法的にオマーンに居住するすべての外国人は、法によって身体と財産の保護を保障されている。外国人は、オマーン社会の価値観を考慮し、また伝統や慣習に敬意を表さねばならない。</p>

(2) 労働法

次に、労働法のうち、外国人雇用に関連する条文をみていく。ここでは最近労働法が改定されたカタールと、1976年に制定されて以来改定を繰り返してきたバハレーンの労働法を中心にあつかう。

バハレーン¹⁹

1976年に発布された民間部門に関する労働法の外国人雇用に関する条文によれば、いかなる雇用者も労働許可証を持たない者を雇ってはならないと定められている。労働許可証の発行には約3万円、有効期限は2年で、更新には約4万円かかる。また外国人労働者には事前に滞在許可証の所得や、心身の健康も求められている（第4条）。

この法律の第6条では、外国人労働者とバハレーン人が労働市場で競争するような状況に陥った場合、労働社会保障省は、外国人労働者の労働許可証を失効することもあると明記されている。そして同条文では、一ヶ月以上失業した場合や届け出なく転職した場合、労働許可証を失効するとしている。同年に発布された首長令でも、バハレーン人労働者と労働市場で競合しないこと、アラブ系労働者を優先的に雇用すること、バハレーン国にて出生した者を優先的に雇用すること、職場における外国人労働者とバハレーン人労働者のバランスを取るなどが明記されている（第3条）。

また雇用者は、外国人労働者の人事異動に際し、労働局の許可を得ねばならないとしている（第6条）。そして雇用者が外国人労働者を解雇するなどした場合に生ずる費用は、雇用者が負担すると定めている（第12条）。

カタール²⁰

2004年に制定された労働法では、限定的ではあるが、GCC諸国で初めて労働組合などの結社の自由（第119条）、およびストライキの権利が認められている（第120条）。ただし、住み込みのお手伝いなどの家内労働者は同法の保護の対象に含まれない。

50人以上の従業員を雇用する雇用者は、最低5%カタール人を雇わねばならない（第12条）とし、またカタール人を優先的に雇用することが明記されている（第18条）。外国人労働者は労働省の許可なく雇用できず、その場合、カタール人で同等の能力をもつ人材が居ないこと、滞在許可証（5年間有効）を所持していること、健康であることなどが求められる（第23条）。そして、労働省は、滞在許可証の失効、健康状態の悪化、正当な理由のない3ヶ月以上の失業、届出のない転職などを理由に、外国人労働者の労働許可証を失効できるとしている（第25条）。

カタール人雇用については、公共の利益に基づき、関係省庁が各部門におけるカタール人比

¹⁹ Ministry of Labor and Social Affairs of Bahrain: <http://www.bah-molsa.com/english/>

²⁰ The Peninsula:

http://www.thepeninsulaqatar.com/Display_news.asp?section=Local_News&month=May2004&file=Local_News20040520486.xml

率を設定し、外国人雇用を禁ずることもあると明記している（第 26 条）。また熟練外国人労働者を雇用する者は、同数のカタール人労働者に対して研修の機会を与えるよう命じている（第 27 条）。外国人労働者の移入に関しては、許可を受けたエージェントまたは関連省庁を通じて行うよう指示されている（第 28 条）。

労使関係に関し、外国人労働者も対象にふくまれた退職金、死亡退職金、年金に関する規定もある（第 54 条、第 55 条、第 56 条）。そして外国人労働者が退職または死亡した際は、当人が転職した場合を除いて、帰国にかかるすべての費用を雇用者が負担すると定められている（第 57 条）。その他、労働基準監督が検査を実施する（第 135 条）など、他の GCC 諸国と比べても労働条件の改善に積極的であることがわかる。

その他の GCC の国々²¹

サウジアラビア、アラブ首長国連邦、オマーン、クウェートでは省令として外国人労働者関連法が發布されてきた。サウジアラビアでは 2000 年に諮問評議会令として、外国人労働者の労使関係に関する法令が施行され、また 2001 年には外国人労働者が転職する場合には約 3 万円の手数料がかかるという国王令が施行された。

アラブ首長国連邦では、1989 年に省令として、16 歳以下 60 歳以上の外国人労働者の雇用を禁止する法律が發布された。

クウェートでは、1995 年に外国人労働者に対し就職後 2 年以内の転職を禁ずる法律が施行されたほか、1994 年にはクウェート人労働者優遇の省令等が發布され、1992 年には、外国人労働者の家族の入国に対する課税の省令が發布された。

いずれの国々においても、労使関係を規定する法律の存在によって、外国人労働者の権利は最低限守られているとはいえ、いまだ理想的な労働環境は実現していない。特にカタール以外の国では団結権や団体交渉権が一部の働者に認められているにすぎず、労働環境改善のきっかけは雇用者の一存に任せられているといえる。また、GCC 諸国の労働法はすべて家内労働者や農業労働者を労働法の保護の対象外と規定しており、こうした職種はほぼすべて外国人労働者によって占められている点は問題である。

次節では年金や社会保険といった社会保障の現状について論じる。

(3) 社会保障

²¹ ILO NATLEX

近年、GCC 諸国地域においては、GCC 国籍保有者が自分の国籍保有国以外で長期間にわたって労働に従事した場合でも、その期間に支払った分の年金の権利を承認し合うという法律が制定された。このように GCC 諸国出身者には寛大な同地域の社会保障であるが、一般的に外国人労働者はそうした恩恵を受けられない傾向にある。

GCC 諸国における外国人労働者への社会保険の適用につき、表 3 に示した。表からも明らかのように、概して同地域では外国人労働者への社会保障はまだ十分であるとはいえないが、バハレーン、クウェート、サウジアラビアではそれなりに制度が整ってきている。ここでは上記 3 カ国を中心に、外国人労働者への社会保障の現状を詳細にみていくことにする。

表 3. 社会保険の外国人労働者への適用

国名	施行年	外国人労働者への適用	年金負担率	労災負担率
バハレーン	1976 年	○	被保険者: 給与の 5% 雇用者: 給与の 7% 政府: 無	被保険者: 無 雇用者: 給与の 3% 政府: 無
クウェート	1992 年改定	○	被保険者: 給与の 5% 雇用者: 給与の 10% 政府: 給与の 10%	被保険者: 無 雇用者: 無 政府: 医療費全額負担
オマーン	1991 年改定	×	—	—
サウジアラビア	2000 年改定	○ 労災のみ	—	被保険者: 無 雇用者: 給与の 2% 政府: 適宜支出
カタール	—	△ 労災のみ労働法に記載	—	—
アラブ首長国連邦	1999 年	×	—	—

Social Security Online <http://www.ssa.gov/> より筆者作成

バハレーン²²

同国の社会保険法は 1976 年に整備され、労働福祉省および社会保険総合機構が管轄している。高齢、障害などの各種年金、労災、遺族補償等を対象としている。従業員が 10 人以上の規模の職場では保険料の負担が雇用者に義務付けられている。ただし、家内労働者、農業労働者、非正規雇用者、自営業者、非常勤外国人労働者等は対象外である。2002 年現

²² <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2002-2003/asia/bahrain.html>

在、被保険者は17万5千人で、内訳はバハレーン人が約6万人で、外国人が11万人以上となっている²³。

<各種年金>

老齢年金の支給は、男性が60歳、女性が55歳で開始され、加入期間の最後の2年間の平均給与の2%が支給される。ただし、加入者が54歳未満で退職した場合には、年金支給額は減額される。また、被扶養者一人につき、約9000円増額して支給される。もし受給資格を満たさなかった場合には、過去2年間の平均給与を元にした一時金が支給される。

障害年金は、過去1年間の月給に就労期間をかけた分の2%が支給される。最低支給額は就労期間最終年の月給の44%から46%か、または約4万円のうち多いほうとする。最高支給額は、就労期間最終年の88%とする。また、被扶養者一人につき、約9000円の増額支給がある。もし受給資格を満たさなかった場合には、過去2年間の平均給与を元にした一時金が支給される。

遺族年金については、寡婦が被保険者の年金支給額の37.5%、遺児が50%それぞれうけとれる。遺児は男子が22歳以下で、高等教育を受けている場合は26歳以下でなければならない。その他、両親、兄弟姉妹などの被扶養者は12.5%が支給される。もし遺族が何らかの理由で受給資格を満たさなかった場合には、過去2年間の平均給与を元にした一時金が支給される。

被保険者が死亡した場合、給与または年金の6ヶ月分に加えて、約8万円の葬式費用が支給される。また、被保険者が海外で死亡し、遺体をバハレーンに移送する必要がある場合は、約10万円の費用が支給される。

<労働災害保険>

労働災害保険については、被保険者の負担は無く、雇用者負担が被保険者の給与の3%となっている。政府負担は無い。加入期間の制限は無く、一時的に障害を負った場合は回復までの期間、給与の全額が保証されているが、回復せずに障害認定を受けた場合には、月給の88%から92%が支給されるか、障害の度合いによって一時見舞金が支給される。また、被扶養者一人につき、約9000円の増額支給がある。労災によってかかる医療費はバハレーン国内の医療施設に限らず、全額が保障の対象となる。

遺族年金は被保険者の月給の88%から92%が支給される。また寡婦は被保険者の年金支給額の37.5%、遺児が50%それぞれうけとれる。遺児は男子が22歳以下で、高等教育を受けている場合は26歳以下でなければならない。その他、両親、兄弟姉妹などの被扶養者

²³ <http://www.gosibahrain.org/english/workers2002.htm>

は12.5%が支給される。もし遺族が何らかの理由で受給資格を満たさなかった場合には、過去2年間の平均給与を元にした一時金が支給される。

被保険者が死亡した場合、給与または年金の6ヶ月分に加えて、約8万円の葬式費用が支給される。また、被保険者が海外で死亡し、遺体をバハレーンに移送する必要がある場合は、約10万円の費用が支給される。

クウェート²⁴

クウェートの社会保障法は1976年に基本法が制定され、1992年に改定された。社会保障国家協会および財務省が管轄している。加入資格は「すべての被雇用者」と明記されており、他のGCC諸国のように職種や国籍によって加入資格を制限していない点の特徴である。ただし、月収が40万円を超える被雇用者については、基本法の対象から除外され、政府が年金を負担しない高額所得者用スキームが用意されている。

<各種年金>

老齢年金の支給は、男性が加入期間15年で50歳から、加入期間20年で50歳以下とされている。現在の最少退職年齢は45歳であるが、2017年までに段階的に55歳まで引き上げる予定である。子どもつ女性の場合は、加入期間15年で45歳から支給されるが、この年齢も2017年までに段階的に50歳にまで引き上げられる予定である。高額所得者用スキームも同様である。

支給額は、退職前月給の65%および15年以内の加入期間によって2%が加算される。支給最高額は、退職前月給の95%までとされている。65歳以下の加入者は、年金の一部を一時金としてまとめて支給することを申請することもできる。高額所得者用スキームでは、加入期間と年齢によって、それまでの平均収入が支給される。一時金の受け取りについても通常の年金受給者と同様である。

障害年金については、認定された障害の度合いが労働に50%以上の支障をきたす場合に支給される。高額所得者用スキームも同様である。支給額は、最終月給の65%に加え、15年以内の加入期間によって2%が加算される。支給最高額は、退職前月給の95%までとされている。高額所得者用スキームにおいては、60歳以下で障害を負った時点で60歳被保険者とみなされ、保障が開始される。

遺族年金については、被保険者の死亡時の加入状況によって決定される。支給額は、被

²⁴ <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2002-2003/asia/kuwait.html>

保険者の加入状況および遺族の人数と種類によって、最高で被保険者の支給額の100%まで支給される。遺族とは、寡婦、寡婦の扶養家族、子、両親、兄弟、姉妹、息子の子とする。子は26歳以下とする。学生の場合は28歳とするが、未婚女性遺族や障害者の男性遺族については年齢制限を設けない。最低支給額は、寡婦で毎月約5万円、両親でそれぞれ約4万円、それ以外の遺族についてはそれぞれ約3万円とする。

<労働災害保険>

1976年以来整備中であるが、年金システムでできる限り代用している。労働災害が発生した場合は、医療費はすべて政府が負担するとしている。

サウジアラビア²⁵

サウジアラビアの年金法は1962年に制定され、2000年に改定された。労働・社会福祉省および社会保険総合機構が管轄している。各種年金については、法律上は「すべての労働者を対象とする」とされているが、実際には1987年3月以来、外国人労働者は除外されている。労働災害保険については、すべての職種のすべての労働者を対象としている。年金同様、労働・社会福祉省および社会保険総合機構が管轄している。ここでは労働災害保険のみ扱うこととする。

<労働災害保険>

サウジアラビアの労働災害保険は、被保険者の負担が無く、雇用者と政府の負担によってまかなわれている。受給資格に加入期間制限は無いが、受給額にサウジ人と外国人で差がある。一時的に障害を負った場合、職場復帰可能になるまでの期間の日給が100%保証されるが、政府負担で治療を受けた場合は75%に減額される。

完治しえない重度の障害を負った場合、サウジ人被保険者は、障害を負う直前の3ヶ月の月給の平均額が全額保障され、最低支給額は約4万円とされている。一方外国人労働者は、880万円を上限とする障害年金(月給7年分)を一括で支給される。常駐の介護者には約9万円を上限とする、障害年金の半額が支払われる。

部分的な障害を負った場合、サウジ人被保険者は障害の度合いによって定められている額の年金が支給され、能力喪失が50%以下だった場合には見舞金が支給される。外国人労働者の場合は、約440万円を限度として、部分障害年金5年分が一括で支給される。

²⁵ <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2002-2003/asia/saudi-arabia.html>

遺族年金については、サウジ人被保険者には、死亡前 3 ヶ月の平均月給を支給される。扶養家族が 3 人以上の場合は全額、2 人の場合は 75%、1 人の場合は 50%が支給される。最低支給額は約 4 万円である。受給資格者は、息子、兄弟、男子の孫（学生ならば 26 歳以下、それ以外は 21 歳以下）、寡婦、未婚の娘、姉妹、女子の孫、両親、祖父母である。外国人労働者の場合、880 万円を上限とする見舞金（月給 7 年分）が遺族に支給される²⁶。

被保険者が死亡した場合、約 27 万円を上限とし、被保険者の年金受給予定額の 3 カ月分を遺族に支給する。

GCC 諸国のなかでも外国人労働者への社会保障先進国といえるバハレーン、クウェート、サウジアラビアの社会保障制度をみてきたが、いずれの国においても多くの点で制度を改善する余地があるとはいえ、バハレーンやサウジアラビアのように失業率が 5%をこえる現状にもかかわらず、外国人労働者の社会保障の受け皿が存在するということは特筆すべき点である。その反面、失業率が低く、近年急激な経済成長を実現させているカタールやアラブ首長国連邦において、外国人労働者に対する社会保障制度の整備は遅れており、今後の対応が注目される。

まとめ

GCC 諸国の若年層人口は増加傾向にあり、内政安定化のために自国民労働者への雇用創出が重要な課題となっている中、外国人労働者への社会保障は一部の国を除けば全体として遅れているといえる。同地域では欧州ほどの外国人労働者排斥の動きはまだ無いとはいえ、社会制度における差別は歴然としている。オイルブーム時代の国家の成長を支えてきた外国人労働者に対し、それに見合う社会保障を提供することは、成熟した国家の義務であるといえる。昨今の原油高によって国家歳入が大幅に黒字化した GCC 諸国にとって、現在は外国人労働者も対象とした社会保障制度を再構築するチャンスであろう。

²⁶ <http://www.gosi.com.sa/index>

参考文献

- Al-Khatib/Al-Abdulla, " The State of Qatar" *Middle East Policy*, vol3/no.3, 2001
- Al-Najjar, Baquer S., " Population policies in the countries of the Gulf Co-operation Council: politics and society" *Immigrants and Minorities*, Vol. 12, No. 2, 1993, London
- Al-Ramadhan, Muhammad A. "New population policy in Kuwait: the quest for a balance In the population composition" *Population Bulletin of ESCWA*, No. 43, 1995
- Emiratisation, <http://www.emiratisation.org/>
- ESCWA, Al-awlama wa aswaq al-amal fi mintaqat Iskwa(エスクワ地域におけるグローバリゼーションと労働市場)、2002 (アラビア語)
- ESCWA, The ESCWA Region, Twenty five Years 1974-1999, Political, Economic and Social Developments, 1999/4
- Human Rights Watch, World Report 2003, Middle East and North Africa, New York, 2003
- ILO, NATLEX http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en
- ILO, " World migration tops 120 million, says ILO" *ILO Press Release* 2000
- Migration News: http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=2460_0_5_0
- Ministry of Labor and Social Affairs of Bahrain: <http://www.bah-molsa.com/english/>
- Qatarization Program: http://www.qatarization.com.qa/qatarization/qat_web.nsf
- Radwan A. Shaban, "Issues In Regional Migration in 'The Middle East'" *Economic Research Forum For The Arab Countries, Iran & Turkey : FORUM 2(2), 1995:* <http://www.erf.org.eg/nletter/Jul95-04.asp>
- Robert E. Looney, " Factors Affecting Employment in the Arabian Gulf Region, 1975-1985" *Population Bulletin*, ESCWA, 1991
- Robert E. Looney, " Structural Change in the Arabian Gulf: Impact of the Foreign Workforce" *Population Bulletin*, ESCWA, 1989/1990
- Silva-Jauregui, Carlos de Silva, Sara Johansson, Migration and trade in MENA : problems or solutions?, No. 40, The World Bank, 2004
- Tarik M. Yousef, Employment and the Social Contract in the Middle East and North Africa, World Bank, 2004
- The General Organization for Social Insurance (GOSI) of Bahrain, <http://www.gosibahrain.org/english/workers2002.htm>
- The General Organization for Social Insurance (GOSI) of Saudi Arabia, <http://www.gosi.com.sa/index>
- The Peninsula: <http://www.thepeninsulaqatar.com/>
- The Social Security Administration of the United States: <http://www.ssa.gov/>
- THE WORLD BANK, Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa, Toward a New Social Contract, 2004

UNDP、Human Development Report 2004、2004

遠藤昌雄「GCC 諸国における労働力自国民化、税制改革、民営化の展望」『現代の中東』
第 22 号、1997 年

小野充人、「研究ノート、アラブ首長国連邦の若年労働者雇用問題」『季刊国際貿易と投資』
第 52 号、2003 年

富塚俊夫、「変動する中東、サウディアラビアの直面する人口増加と若年層の就業問題」
『中東協力センターニュース』1999・12/2000・1

長場紘「湾岸諸国—石油と外国人労働力に依存する経済—」『現代の中東』第 20 号、1996 年

前田高行「湾岸の労働力と賃金構造、統計で見る GCC 湾岸諸国の社会と経済（その 4）」
『中東協力センターニュース（投資関連情報）』2001 年

畑中美樹「GCC 諸国の労働力の自国民化に求められるもの」『中東協力センターニュース
（投資関連情報）』2004 年

6. 外国人 I T 技術者報告

序章 調査概要：調査目的と対象・方法

1. 調査の目的

本調査は、平成16年度厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）「人口減少に対応した国際人口移動政策と社会保障政策の連携に関する国際比較研究」における「外国人IT技術者の就労・生活と政策的対応に関する調査（IT外国人調査）」として、早稲田大学現代政治経済研究所が業務受託し、実施したものである。研究業務受託期間は2004年7月1日から2005年3月18日であり、調査の実査時期は2004年11月より2005年1月末日までである。より具体的には以下のような問題意識の下に本調査は実施されている。

すなわち、主として「技術」の在留資格をもつ外国人IT技術者、とりわけソフトウェア技術者の日本における就労の状況・キャリア計画と生活・家族構成の実態とそれに付随する諸課題を客観的に明らかにし、もって、日本の経済政策、産業政策、労働政策、社会保障政策、それに人口政策等の策定における客観的、基礎的資料を得ることが、本調査の主たる目的である。

2. 対象と方法

上記の目的を達成するために、早稲田大学現代政治経済研究所内に調査委員会（メンバー・リストは本報告書の末尾に添付した通りである）を組織し、調査対象の確定、ならびに、それにふさわしい調査方法の選択について検討を行った。

まず、調査方法としては、全般的な傾向を捕らえることが重要ということで紙面の郵送法によるアンケート調査を実施することとした。アンケート調査を実施するに当たっては、日本における外国人IT技術者、とりわけソフトウェア技術者という調査対象母集団を確定する必要がある。そうでないと、後ほどアンケートの調査票の有効性を推し量ることができないためである。

ここで最大の課題は、調査対象母集団の規模がはっきりとは分かっていないということである。確かに、「技術」の在留資格をもつ外国人登録者数は、1998年には15,242人であったが、1999年15,668人、2000年16,531人、2001年19,439人、2002年20,717人と傾向的に増大しており、また、2002年の20,717人の内訳は、中国11,433人（全体の52.6%）、韓国・朝鮮2,682人（同12.9%）、インド1,759人（同8.5%）、フィリピン759人（同3.7%）などとなっている(1)。問題はこのうちの何人が、われわれが対象とするIT技術者に該当するかである。さらに、在留資格が「技術」出ない者、例えば「人文知識・国際業務」や「企業内転勤」などの外国人も、本調査でも明らかのように、ITやソフトウェア技術に従事している場合がある。こうして、外国人IT技術者のうちのソフトウェア技術者の全体数を捕捉することは困難であるが、ある論者によると「現時点で日本で働く外国人IT技術者は（6千人以上であるが一引用者）1万人に達することはないだろう」(2)ということになる。したがって、ここでは、これくらいのおおよその母数と解釈しておくことにせざるを得ない。

他方、(社)電子情報技術産業協会、(社)日本パーソナルコンピュータソフトウェア協会、(社)情報サービス産業協会の3団体がそれぞれの会員企業に対して行った調査によると、2003年度末において、251社の回答企業（回収率30.4%）のうち、外国人技術者を雇用する企業は104社、41.4%であった(3)。また、そこで雇用される外国人技術者は1,271人であった。この外国人技術者の国籍別内訳は、中国676人（全体の53.2%）、韓国353人（同27.8%）、インド（同7.2%）、フィリピン29人（同2.3%）となっていた。さらに、1,271人の外国人技術者を就労形態別に分けると、正社員659人（全体の51.8%）、契約・パート・アルバイト67人（同5.3%）、それに派遣・他社からの常駐社員545人（同42.9%）となっており、外国人技術者は正社員以外に派遣等で就労している場合が多いと考えられる。