

中東産油国の失業問題

GCC 政府を悩ませる深刻な問題

近年の原油高を背景に、GCC（サウジアラビア、クウェート、UAE などからなる湾岸6ヵ国）はオイルブームに沸いている。しかし、好景気でも GCC 政府を悩ませている問題がある。①自国民労働者の失業と、②人口増加にともなう将来の雇用確保である。以下では、①について現状と政府の対応等を考察し、最後に②に言及しつつ今後の課題を展望する。

自国民労働者はみな公務員

まず①について、GCC では失業統計が整備されていないものの、一般的に失業率は20%以上といわれている。これだけの高失業率だと、普通の国であれば政府の存立が危ぶまれるはずだが、GCC では大きなリスクとは考えられてこなかった。これは政府が豊富な石油収入を独占し、この収入を公務員給与や手厚い福祉という形で国民に分配してきたためである。

70年代以降、GCC では自国民であれば公務員として雇われ、安定した収入を得ることができた。しかも、失業してもあまり生活に困らない。なぜなら、家族に1人でも公務員がいれば、一家が食べていくだけの収入が得られたからである。（他にも公共料金や教育費がほとんど無料であるなど、多くの恩恵を受けている）

一方、民間セクターは公共セクターよりも待遇が著しく劣るため、外国人労働力に依存してきた。しかし、80年代以降の石油収入の減少や人口増加の影響から、公共セクターの雇用吸収能力は徐々に弱まり、近年では限界に達している。このため、自国民労働者の失業が問題視されているのである。

労働力の自国民化と民間企業の反応

GCC は90年代より、民間企業に対して自国民

を一定割合雇用することを義務付け、労働力の自国民化を図ってきた。たとえば、サウジの労働法には、従業員100名を超える民間企業は、原則として75%以上はサウジ人を雇わなくてはならないと定めている。こうした労働力の自国民化を、サウジではサウダイゼーション、UAE ではエミライゼーション、バハレーンではバハレナイゼーション、オマーンではオマナイゼーション、クウェートではクウェータイゼーションと呼ぶ。

労働力の自国民化政策は民間企業に受けが悪い。これは、自国民労働者に支払われている賃金が、彼らの能力に比して高いと考えられているためである。中東専門誌『MEED』（2007年9月14～20日号）が、企業経営者からみて自国民労働者の欠点は何かインタビュー調査をした。この結果、スキルの欠如（回答企業の72%が指摘）、期待賃金が高すぎる（50%）、雇うメリットがない（40%）、低生産性・業務に対する意欲が低い（40%）、などが挙げられた。「能力がないのに、自国民というだけで管理職に就けると考えている者もいる。まったく話にならない」との厳しいコメントもあった。筆者が中東に出張した際も、自国民化は確かに難しいものがあると納得させられる場面に遭遇した。

働いていても働いていないのと同じ？！

滞在ホテルのビジネスセンターを利用した時のこと。受付にトウブ（アラブ特有の白い民族衣装）を着て、ホテルのネームプレートをつけた現地の若者がいた。彼は椅子にそっくり返り、携帯電話をいじっていた。「プリンターを使いたいのだが…」と声をかけると、姿勢を正すこともなく面倒くさそうに、「あいつに言え」という仕草をした。すると、離れたところでテーブルを拭いていたアジア人スタッフが「御用はなんでしょう？」と飛んできた。

これもホテルでの話。朝食会場はビジネスでやっ

てきた欧米人でごった返し、スタッフはみな忙しく働いていた。その中でただ一人、現地人スタッフが、何もせずにフロアをぶらぶらしていた。彼は客を案内したり、皿を片付けることもしない。マネージャーも諦めているのか、その彼には仕事を頼まず、忙しく動き回っていたアジア人スタッフに頼んでいた。なお、これらはあくまでも私の数少ない体験例にすぎない。真面目に仕事に打ち込む自国民も少なからずいることは申し添えておきたい。

このような働き振りにもかかわらず、彼ら2人の給与は、同じポジションで働く出稼ぎ労働者の誰よりも高く設定されている。もっとも、彼らは、公務員でなければ嫌だといって自発的に失業している人よりはましである。さらに、民間企業で働く人の中でみても、「きちんと仕事場に来ている」という点では評価できる。というのは、信じがたいことに、給料は受け取っていながら、実際には働いていない人が少なからず存在するからである。これは、本来なら採用水準に達しないが、自国民雇用規定を満たすために、やむなく雇われた人たちである。「給料は払うけど、役に立たないので会社に来なくてよい」といわれているわけである。これでは、労働力を外国人から自国民に代替するという目的は達成できない。

失業の社会的コスト

中には、「失業しても食べるのに困らないとか、働かずに給料だけもらえるならこんなにもいいことはない」という意見もあろう。しかし、ノーベル経済学賞を受賞した A・センは『自由と経済開発』（日本経済新聞社、2000年）で、「失業は単に所得の不足ではなく、個人の自由、自主性、技能を広範囲にわたり不安定化させる」（20ページ）と指摘している。

また、失業とは本来その人がもつ潜在的能力が活かせない状況（deprivation）であり、社会的疎外や人間貧困につながることを例証している。センが指摘するように、失業とはそれ以上の社会

的コストを孕んでいると考えるべきである。

中東の人材育成と我が国の貢献

最後に②について、政府は将来労働市場に入ってくる若者にいかに職をあてがうか、対応に苦慮している。GCCの人口構造は、6割が20歳以下という極端なピラミッド型である。ILOの推計によると、GCCの労働力人口（15～64歳）は2005年の2,290万人から、2010年に2,650万人、2020年に3,370万人まで増大する。つまり、あと12年ほどの間に1,000万人以上の雇用創出が必要になる。政府としては、これ以上公共セクターの雇用吸収余地がないのであれば、若者には民間セクターで働いてもらうしかない。

しかし、従来のように民間企業に自国民雇用を強要するのは限界がある。自国民雇用規定は、「重い法人税を課されているのと同じ」という声があるように、企業に多大な負担を強いることになり、競争力を削ぐなどマイナス作用が大きい。

考えられる対策としては、自国民の労働に対する意識改革を図るとともに、まともに民間企業で働くことができるように、自国民労働者を大規模に養成することである。そのためには、政府が主導して財政資金を投入し、将来的に自国民労働者が外国人労働者と同等かそれ以上にスキルを身につけられるよう、人材育成に取り組むことが有効であろう。幸い、近年のGCCは多額の石油収入を得ており、今なら財政的にも余裕がある。

実は、GCC政府も人材育成の重要性は認識していて、我が国に大いに期待している。すでに、サウジアラビアでは、JICAと日本の自動車業界が協働して自動車整備工場を設立し、サウジ人が職業訓練を受けている。また、プラスチック加工などの研修施設も立ち上がり、成果を挙げつつある。GCCは、我が国原油輸入の8割を依存する重要な地域である。彼らが抱える問題の解決に真摯に協力することは、我が国の国益にも十分に資するといえよう。

（大工原桂）