HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	イラン労働市場をめぐる一考察 ： 制度・政策・現状認識に関する覚書
Author(s)	村上, 明子
Citation	經濟學研究, 62(3), 153-172
Issue Date	2013-02-21
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/52292
Type	departmental bulletin paper
File Information	ES_62(3)_153.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

経済学研究 62-3
北海道大学 2013.2

イラン労働市場をめぐる一考察
――制度・政策・現状認識に関する覚書――

村上　明子

はじめに

現代イランについては，革命，戦争という非日常事態の連続的経験，またイスラームに根拠を求めた独特の社会統合論理[1]といった要素もあり，その社会発展の方向性に多大な関心が寄せられてきた。

筆者はこれまで，同国労働市場についてホワイトカラー層の女性労働者を主な対象として分析を行ってきた[2]。女性の就業状況については，経済的要素（労働市場の需給構造，労働者個人の家計状況等）の他にも，家庭に関する要素（結婚・出産・育児・家事等）や，さらには制度的要素（関連政策や社会規範等）が大きく影響することが広く知られている。したがって，同国において近年目覚ましく伸長する女性のホワイトカラー層にフォーカスすることで，彼女らの就業行動・思考様式・ライフスタイルに関する現代的特徴の包括的な把握を試みてきた。

さて本稿では，これまで女性労働市場に特化してきた分析視角をやや広げ，イランの労働市場を取り巻く制度的背景とそこでの課題を概観することで，現状整理のための手がかりを提示したい。これによって同国労働市場が直面する喫緊の課題の本質を探ると共に，これまで課題としてきたホワイトカラーの女性労働がイランの労働市場全体でどのように位置づけられるのか，俯瞰的視点から再度検討が可能となるだろう。

ここで議論の前提を整理するために，イランにおける経済・社会運営変遷の概略に触れておこう。革命後の同国においては，内外事情の変動もあって，社会経済の運営について幾たびか方向性の見直しがなされてきた。具体的には，①革命直後からイラン・イラク戦争期（～1989年）／②戦後復興期（1989年～1997年）／③ハータミー政権下の自由化推進期（1997年～2005年）／④アフマディネジャード政権下における“原理主義期[3]”（2005年～）――以上のように各期を特徴付けることが出来るだろう。革命後のイランでは，戦争と国際的孤立，そして経済制裁といった特殊な制約に見舞われる中で「革命の理念」と「経済発展」「生活水準の向上」との両立が模索されてきた。

それでは，こうした革命後の社会情勢の変遷は，労働市場にいかなる影響を与えてきたのだろうか。まず構造的な問題点として，対イラク戦争時の産児奨励がもたらした若年層の肥大化が挙げられよう。イスファハーニーは，若年層が教育システムと労働市場のキャパシティを超えて肥大化し，それが昨今の経済状況の後退と相俟って社会全般に構造的な歪みをもたらして

1）革命後のイランでは，「イスラーム法学者による統治（ヴェラーヤテ・ファギーフ）」と呼ばれる独自の論理に基づいて，社会統合と経済発展が図られている。
2）村上［2011］参照。
3）ここでいう「原理主義」とは，革命イデオロギーへの回帰を謳ったものと理解される。なおペルシア語では doure-ye osūlgarāyī と表現されている。Mehran（2009），p549 参照。

いるとしている[4]。また，アッバーシーを中心とした研究グループは，革命後のイランにおいて都市化が順調に進んでアメニティ向上が実現されたこと，他方で若年層の肥大化によって労働市場への参入競争が激化していることを指摘した上で，人々の価値観の変化について人口学的見地から考察を重ねている[5]。ちなみに，革命後のイランについては，イスラームをベースにした社会統合と発展が志向されているが，そこでは「現代性（モダニティ）」と「伝統」は相反す要素ではない[6]。現代イランにおいては，両者の共存を前提とした発展が模索されていることが特徴なのである。

以上は「革命後」の特徴と言えるだろうが，革命以前からの連続面としては，中東産油国特有の石油依存の経済構造がある。実はこうした経済構造と革命後の変化――すなわち政治体制や社会統合論理――とが，互いに密接に関わり影響を及ぼし合っているという。モガダムによれば，イラン社会は，経済的にはレンティアエコノミーであり，政治プロセスに関しては権威主義的であり，なおかつジェンダー関係については保守的で，それらが相互に作用し合うことで，各要素が強固に保持され続けているとしている[7]。つまり巨大産油国であるイランにおいては，石油が資本蓄積には有益に作用するものの，政治・経済にまたがる独特の石油依存体質に陥ることで，それが社会規範のあり方にも影響を及ぼしているとしている[8]。また館山は，イランにおけるマクロ経済運営を「不十分な分配国家」として特徴付けている。すなわち，同国の社会建設については，中東産油国独特の分配国家的側面と生産国家的側面，そしてポピュリズム的側面が看取されており，どの側面に重点が置かれるかはその時々の国内事情（景気動向や労働需給，権力闘争）および対外関係による。したがって発展の方向性に一貫性が欠如しがちで，経済社会構造が複雑化しているという[9]。

これらに加えて近年は，核開発問題の深刻化がイランにとって大きな懸案事項となっている。同国の核開発問題が顕在化したのは2002年であるが，その後，話し合いが重ねられるも解決の糸口を見いだせないまま，2006年以降は国際社会による経済制裁が課され，しかも年々厳しさを増している。

以上の議論を念頭に置きつつ，本稿の課題をいま一度整理する。労働市場の構造的な問題として，労働供給の過多が挙げられる。加えて，イスラームと巨大産油国という要素が，政治・経済から文化・社会関係・規範に至るまで様々な影響を与えている。これらに加えて，近年厳しさを増す経済制裁というイラン特有の問題が挙げられる。ただし，社会規範，特にジェンダーの問題に関しては，「家父長的」「硬直的」といったステレオタイプの認識は，同国における課題の本質を見誤るものと言える。強権的な政治体制や表現面における制限・強制に対しては反

4）Isfahani [2010],p20. または Egel and Isfahani [2010], p31-p32.
5）対イラク戦争時の産児奨励から一転して，現在のイランは合計特殊出生率の低減を目指した家族計画プログラムを実施しており，かかる方針はイスラーム国家としては例外的であるとしている。なお，このプログラムの実施は家庭内における女性の裁量拡大に寄与したとされるが，その反面，こうした変化は私的空間に限定され，労働市場では既存の家父長的な社会規範が支配的であるとしている。詳細は Abbasi-Shavazi, et al [2009], 特に Chapter2 参照のこと。
6）Mehran, G. [2003], p270.
7）Moghadam, Valentine M. [2005], p110-p111.
8）Moghadam, Valentine M. [2005], p122-123, p131-132.
9）「分配国家」とは，中東産油国の国家と社会の関係についてルキアーニらによって提唱された概念であり，「農業や工業などの国内の生産基盤がきわめて脆弱でありながら，国外から巨額の収入が国庫に流入し，財政を通じたその撒布（＝富の分配）によって国民経済が維持される国家」（館山，[1998]，p26）とされる。イランの場合は「工業化とその基盤整備に力を注いできた」（館山，前掲書 p27）ことから「不十分な分配国家」と位置づけている。以上については，館山[1998]を参照のこと。

発が見られるものの，「西でも東でもない発展」というイラン的志向性そのものについては肯定的に捉える意見も多く聞かれる。

それでは実際の労働現場は現状をどのように捉え，如何なる対応をしているのだろうか。本稿では，主に雇用者側の認識にフォーカスすることで，現状整理の手がかりを提示したい。

以下では，まず第1節にて，人的資源の配置について革命後のイランが如何なるグランドデザインを提示したのかを明らかにするために，労働法および家族関連法規の内容を中心に検討を試みる。次に第2節にて，労働市場の構造を概観し経済制裁の概況を紹介した上で，経済制裁下の労働市場安定化政策とそれに対する課題について，2000年度[10]以降の5ヵ年計画の内容と実績を中心に整理する。これらを基に，第3節では2006年に行った「労働条件の設定・人事処遇および就業状況に関する実態調査」と2008年に行った「労働実態および意識調査」の結果を基に，イランの労働市場および経済全般に関する認識について，雇用者側から寄せられた声を中心に検討する。最後に，総括と今後の課題を述べることとする。

1．同国労働市場を取り巻く「イラン的特徴」——法制度を中心に——

1979年のイラン革命を境に，同国では発展の方向性が大々的に転換された。パフラヴィー朝期(1925年－1979年)の「近代化＝欧米化」という方向性から一転して，革命後は「自立経済(esteqlāl-e eqtesādī もしくは khod kafā'ī)の実現」と「被抑圧者(mostaz`afīn)の解放」という二大スローガンを掲げ，イスラームに基づく近代化へと大きく舵を切った。そして革命前の性急な近代化政策が社会構造に様々な歪みをもたらしたことから，その「健全化」は革命後の政権運営の正当性という観点からも重要視された。本稿の課題である労働市場の調整については，前述のスローガンとも深く関わっていることから，関連法規・組織の再編成および社会規範の見直しが進められた。ここでは「家族関連法規集」と「労働法」を中心に，労働市場を取り巻く背景——具体的には，人的資源の配置に深く関わる性別役割規範と，現政権が力を入れる労働者保護の方向性——について整理する。前者からは労働市場を含む社会全体の人的配置のイラン的ロジックが，後者からは革命後のスローガンに象徴されるマクロ経済方針が労働市場に如何に影響しているかが窺えるだろう。

ⅰ)法制度に見る性別役割規範

労働市場に限らず，イランの公的場面では①空間，②規範(役割)の両面において性別区分が随所で見られている。ちなみに，特に後者に関して社会における家父長的な構造は，パフラヴィー朝期の方がむしろ強固であったと言われている[11]。しかし，パフラヴィー朝期における近代化が欧米化を志向したこともあって，当時の社会を「堕落」したものとして批判し，革命後の社会統合論理はそれとの対比が図られている。

現代イランにおいて，かかる社会の統合論理の基礎となっているのは家族である。それは，イラン・イスラーム共和国憲法に明記されており，革命後の人的資源の配置に関する論理もここから紡ぎ出されている[12]。したがって，家族

10) 現在イランで最も一般的に用いられている暦は「イラン暦」と呼ばれる太陽暦である。これはゾロアスター教の宗教儀礼と密接に関わっており，3月21日を元旦としている。そのため，1年を西暦換算した場合，複数年をまたぐ形となる。例えば，本稿執筆時はイラン暦1391年であるが，当該年を西暦に換算すると2012年3月21日～2013年3月20日となる。本稿では便宜上，全て西暦に換算して記した。例えば「2000年度」と表記されるのはイラン暦1379年＝西暦2000年3月21日～2001年3月20日の期間を指す。

11) Poya, M. [1999], p3.

12) 森田は，イスラーム法学者・モタッハリーの言説を紐解き「男性と女性と子供から成る家族をひとつの単位として考え，その中で男性は男性として

に関わる法制度は，私的空間である家庭のみならず，社会全般における人々の行動様式を規定する性格を有している。

ただし，1975年に制定された家族保護法が革命後に廃棄されて以降，これに代わる新たな家族保護法については未だに採択されていない[13]。したがって，現在は家族に関する単一の法文体系が存在するのではなく，憲法，民法，結婚法，包括的社会福祉･保護法，家系法など，複数の関連法規によって法的手続きや規範が定められている。以下では，これらをまとめた『家族関連法規集』の内容を中心に，イランにおける性別役割規範や人的資源配置の論理について検証する。

まずは性別役割規範の基本構図であるが，上述の通り，イランでは家族が社会を構成する基本単位となっており，憲法前文の中で，「家族は人類の成長と発展のための真の中心をなす」と言及されており，その上で革命以前の状態について「女性は家族から遠ざけられ，消費主義と搾取のシステムの中で『単なるモノ』もしくは『単なる道具』として配置されていた」と糾弾している。また，第8条の総論部分でも「家族はイスラーム社会の基本単位であるため，全ての法律，規制および社会計画は，法とイスラームの倫理に基づいて家族の形成を促進し，その尊厳を守る方向性であることを要する。」と規定している。以上のことからも明らかであるが，革命後のイランでは女性の役割の第一義は母性に求められている。この原則が生かされている典型例の一つが「婦人の時短勤務に関する法律」であろう。その第1項において「各省庁，国家公務員法が適用される機関と国有の企業・機関の婦人労働者は，状況に応じて職場責任者の同意の下，その勤務を規定労働時間の半分にすることができる」と定められている。イラン女性の軸足が家庭内に置かれるように配慮されている様子が窺えよう。

一方で，家族内における父権についても，関連法規の中で明確に規定されている。例えば，民法第2巻第8章「子供」の第1節「家系」，その第1158項には次のように規定されている。「夫婦に子供が生まれた際は，夫側に組み入れること」。また，同第3節「父，および父方祖父による必然的な監督」の第1180項では「幼児は父と父方祖父の監督の下に置かれる。同様に，未成年，もしくは精神疾患の者は成人に達した後も引き続きその監督下に置かれる」，続く第1181項では「全ての父親，および父方の祖父はその子供に対して監督権を有する」と規定されている。以上より，女性の役割として母性が強調される反面，親権については基本的に父親が有していると言えよう。

イランにおいては，総じて子供や女性は守るべき対象として位置付けられている[14]。そのため女性は経済基盤支持について法的な義務を負っていない。したがって家計支持者は必然的に男性となるが，それゆえに労働市場の参入に多大なジェンダー・ギャップが生じることとなる。このように，女性の就業活動が限定的にならざるを得ない事情を背景に既婚女性の権利を保障する手段として，イランではメフリーエ（mehrīye）[15]と呼ばれる婚資のやり取りが重要

固有の存在であり，固有の役割があり，女性は女性として固有の存在であり，固有の役割を持つと考える」（森田[2011]，149頁）とイスラームの論理を整理している。

13）革命後から現在に至るまでの家族保護法案を巡る動きに関しては森田（前掲書，150頁-159頁）を参照。

14）例えば「保護者のいない子供の保護に関する法律」「保護者のいない女性と子供の保護に関する法律」といった具合に，夫・父親がいない場合のサポート体制についても，諸々の規定がなされている。

15）メフリーエに関する細則は民法第7章「結婚と離婚」の第1節-7にて規定されており，結婚に際して夫から妻に支払われるのが一般的である。なお，金額，支払時期，支払方法について明確な契約を伴うものでイスラーム社会における社会保障の一形態と捉えられるが，この慣習が女性の経済的従属を助長するものと見る向きもある。

視される。これはイランだけではなく中東イスラーム社会の慣習として広く存在するものであるが，同国の特殊事情として近年，この慣習の経済的側面(実際の金銭のやりとり)に加えて，性の政治学的側面(家庭内での権力・威信の確保)を重要視する傾向が強まりつつあることが挙げられる。メフリーエの金額や支払方法の交渉を通じて，非対称的な家族関連法規に由来するリスクのマネジメントが可能になり，しかもその金額の多寡と家族・親族内での威信とが相関するためだ。特に高学歴女性はこうした動向に敏感であり，そのメフリーエは近年，頓に高額化しているという。レザーイ＝ラシュティとモガダムはこの傾向を「歴史的復讐」であり「“現代的な現象”に対する思慮深い戦略」と評している[16)]。

以上をまとめると，イランでは社会を構成する基本単位は家族であり，そこでの性別役割規範を基に社会的人格が形成されることが分かる。したがって――特に女性の場合に顕著であるが――，家族形成に主体的に関わるプロセスとして結婚時の契約交渉が重要視されている。他方で，かかる規範によって就業上のジェンダー・ギャップが助長されているとも言えるだろう。これらをモガダムは「家父長的ジェンダー契約：patriarchal gender contract」と評し[17)]，両性の社会的配置は明確な契約関係にあると指摘した。イランの社会状況を端的に示した文言であると言えよう。

ⅱ)労働者保護の法的枠組み

イランにおける「保護すべき対象」は，何も女性に限ったものではない。パフラヴィー期末期に進められた急激な近代化政策の結果，不熟練・低賃金労働者が社会構造の底辺に多数滞留することとなった。先述の二大スローガン：「自立経済の実現」と「被抑圧者の解放」が示された背景には，こうした脆弱かつ不安定な社会事情があった。以上の経緯より労働法体系およびその運用状況については，労働者保護の色彩が濃いものとなっている。以下では，労働法の内容を確認し，その基本的性格について整理する。

まずは第1章の「一般的な定義および原則」の第1項にて，「製造業，サービス業，農業における全ての雇用者，労働者，職場，生産機関にこの法律が適用される」と規定している。続く第2章「労働契約」第1節「労働契約の定義と締結における基本条件」の第10項では，「雇用契約では以下の項目を明らかにすること――①採用事業および専門的な職務・タスクの内容，②基本給および各種手当，③労働時間・休日・休暇，④仕事場，⑤労働契約を結んだ日付，⑥指定された期間の作業である場合はその契約期間，⑦その他，業務上の慣習や場所に応じて適宜内容を追加する」ことを定めている。また，同第3節「雇用契約の終わり」第23項では「病気，全身もしくは一部の怪我，退職，失業，死亡の場合は，社会保障法に関連した支援や年金を支払うこと」としている。これらの条項より，労使間で明確な労働契約を結ぶことが規定されており，加えて不測の事態に対するセーフティネットも用意されていることが分かる。

第3章「労働条件」では，第1節「賃金」，第2節「時間」，第3節「休日・休暇」の細則が定められており，続く第4節では「女性の仕事の条件」として，職場における女性保護の方針を打ち出している。その具体的内容であるが，例えば，「危険な場所および機械の操作の禁止，業種の制限」(第75項)，「産休・育休の義務付け」(第76項)，「必要に応じた妊娠中の適切な配置転換の義務付け」(第77項)，「授乳期間中の女性労働者を対象とした就業中の授乳時間の確保，

16) 革命以前の欧米化プロセスの中では，メフリーエは現代性と相容れない慣習として，エリート層の間ではその履行に消極的な者も少なくなかった。しかし近年は女性の高学歴化や権利意識の向上によって，この慣習を活用することで地位を確立しようとするある意味，戦略的とも言える動きが顕著になっている。詳しくは Rezai-Rashti and Moghadam, [2011], p435-p436 を参照。

17) Moghadam, Valentine M. [2005], p117-p118.

就学までの育児時間確保の義務付け」(第 78 項)となっている。なお，第 1 節「賃金」に関する条項の中では，労働の対価の他に，住宅費や家族の生活費，必要に応じた現物支給など家庭生活全般を支えるのに十分な報酬を支払うこと，生産性の向上や利潤を労働者に適正に配分されることが示されている(第 34 項)。これらの規定から，賃金は生活費の保障を明確に意図したものであることが分かる。ちなみに，同一労働・同一賃金の原則についても第 38 項で明確に規定されており，そこでは性別はもとより，年齢，人種，政治的および宗教的信念に基づく全ての賃金差別が禁止されている。また，第 7 章「交渉と労働協約に関する規定」においては，団結権とストライキ権が付与される旨が明記されており，関係調整機関としての労働組合の機能についても言及されている。

なおイランにおける労働組合[shourā-ye kār[18)]]についてだが，革命直後には労働者が自主的に労働組合を組織するも，そこでの活動が反体制運動へと転化することを恐れた政権がそうした組合を解散させた[19)]。その後，イスラーム的価値観を基に労働組合の組織論理を改めて提示したという経緯がある。そこで志向されているのは「イスラーム評議会の設置による社会公正の実現」である。

ちなみに労働者個人に関するトラブルを最終的に仲裁するのは社会労働省であるが，概して労働者に有利な裁定が下るという。組合組織や労働者保護の原則は，現政権が掲げる統治理念の正当性を具現化したものと言え，その具現化策として労働者側に大きく軸足を置いた関係調整が図られているのだろうが，実際にそれが労働者にとってプラスにばかり作用するわけではない。以上の具体的内容については，第 3 節にて述べる。

ここで改めて本節での検討内容を確認する。イランでは革命以前の社会統合論理へのアンチテーゼとして，人的資源の配置論理が見直され，それはイスラーム的観点による弱者保護を意図するものと特徴付けられるだろう。女性に関しては「母性」が第一義であり，かつ「保護されるべき存在」として配置すべく法的枠組みが整備されている。したがって，家族関連法規の内容が両性に対して非対称的な内容となっていることは事実と言えよう。ただし女性の活動については，①労働市場へのアプローチに制限が生じる(主たる稼ぎ手ではない)反面，②労働市場への本格参入を要しないライフコース設計が可能となる(例：就職を気にせず好きな学問分野を選択できる)といった側面があることも否定できない。またメフリーエの例にも見られるように，制度を女性側がむしろ積極的に活用することで，女性の地位向上が可能となるケースもある。したがって，イランにおける性別役割規範と両性の社会的配置については，「家父長的」「父権的」「(女性が)従属的」といった視点にのみ固執すると実態を矮小化してしまう嫌いがある。

他方で，職場を司る論理についても，イラン革命の影響が看取される。保護を目的とした女性就業の業種制限，イスラーム的価値観によって再編成された労働組合，労働者保護を目的とした労使間トラブルの仲裁機関の存在等がその典型例として挙げられよう。

次節では，イラン労働市場の構造とそこでの課題を確認するため，関連する政策ならびに経済制裁の概況について整理する。

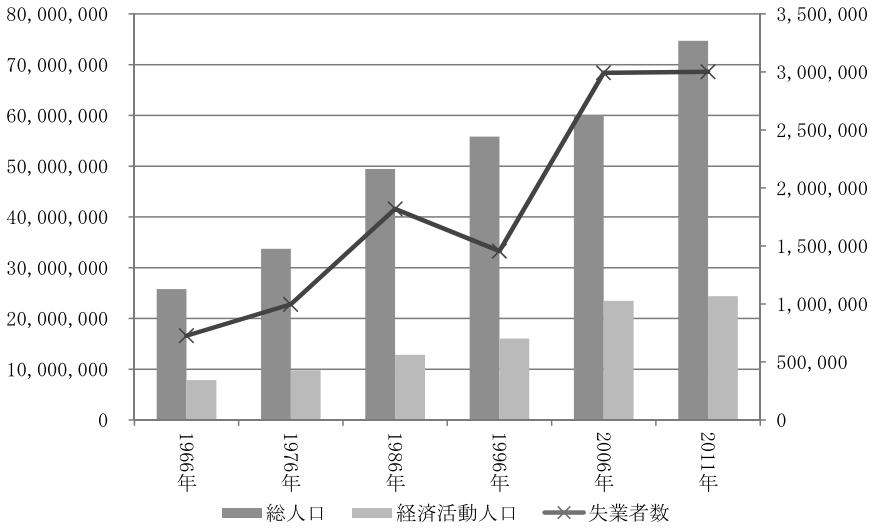
2．労働市場への政策的アプローチ

ここでは，イラン労働市場の需給構造とそれに対する政策的アプローチを概観する。1980 年代の産児奨励策と終戦後のベビーブームが相俟って，2010 年度における同国の労働力人口

18) 労働法上のタームとしては，労働組合は“shourā-ye kār”と規定されているが，労働組合を指す単語として，一般に広く使われているのは“sandikā-ye kārgārī”である。

19) Poya[1999], p125-p126.

図 2-1　総人口・経済活動人口・失業者数の推移(単位: 人)



注)失業者数の折れ線グラフ軸は第 2 軸(右側)を使用
出典) 2011 年の値のみ Central Bank of Iran, *Economic Trend* No.64 より引用。それ以外の数値については, Markaz-e Āmār-e Iran, *Salnām-e Āmar-e Keshvar 1386*, p91-p92 および p138.(イラン統計センター, 『イラン統計年鑑 2007 年度』。)

は 2440 万人を突破している[20]。したがって, 雇用機会の創出は政府にとって非常に優先度の高い課題と言える。

イランでは中期的なマスタープランとして 5 ヵ年計画を策定しており, そこでは雇用機会新規創出のためのプログラムを重点的に推進している。以下ではまず, 雇用情勢に関する基本指標を用いてイラン労働市場の課題を確認すると同時に, 近年同国マクロ経済にとって大きな懸案事項となっている経済制裁の概要について述べる。その上で, 2000 年度以降の 5 ヵ年計画の中でイラン政府が労働市場の安定策として試みた内容とその実績を概観し, 政策的アプローチの課題を整理する。

ⅰ) 労働市場に関する基本指標と経済制裁への懸念

「はじめに」でも触れたが, イランの労働需給逼迫については, 対イラク戦争下(1980 年 9 月～1988 年 8 月)の産児奨励に由来した急激な人口増加の影響が大きい。

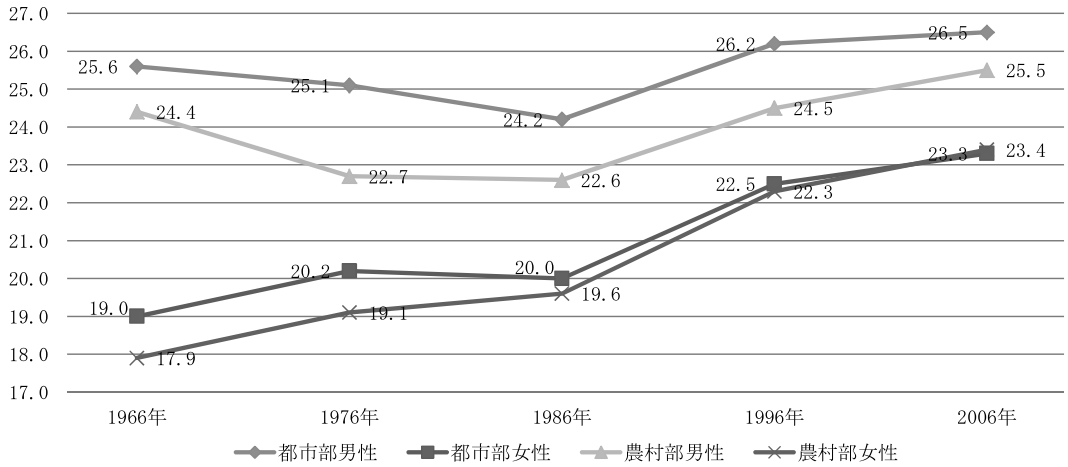
図 2-1 はイランの総人口および経済活動人口と失業者数の推移を示したものである。ここ 30 年の間に人口が倍増している影響で, 1996 年から 2006 年の間に失業者数が急激に増加していることが分かる(ただし失業率でみると 2000 年以降に若干緩和されており, それについては後述する)。上述の通り, イランでは 1980 年代初頭から産児奨励が行われたが, それよって生じたベビーブーム世代は 1990 年代半ばより就業年齢を迎えた。したがって, イランの人口構成は年代別の偏差が非常に激しく, 30 歳未満の年齢層が人口全体に占める割合は, 1986 年の国勢調査以降一貫して 70%超となっている[21]。

こうした人口圧力は, 労働市場以外にも様々な変化をもたらしている。例えばその一つとして, 図 2-2 で示す通り, 平均初婚年齢の上昇

20) Central Bank of Iran, [2011]。なお, 同年の総人口は 7470 万人。

21) Markaz-e Āmār-e Iran, [1388].(イラン統計センター, [2009]。)

図 2-2　平均初婚年齢の推移



出典）Markaz-e Āmār-e Iran, *Salnām-e Āmar-e Keshvar 1386*, p132（イラン統計センター，『イラン統計年鑑 2007 年度』）。

が挙げられよう。近代化や経済発展に伴って高等教育が普及し，価値観やライフスタイルが多様化することで平均初婚年齢が上昇するという現象は広く観察されているが，イランの場合はこれに若年層の肥大化も密接に絡んでいる。要するに，この年齢層の労働市場への参入がより競争的になるのと連動して，結婚の時期も遅くなりがちになるのだ。さらに，先述のメフリーエ高騰の影響もあり，初婚年齢は今後更に上昇することが予想される。ただしイランの場合，1990 年代以降のバースコントロール概念の普及によって，合計特殊出生率が著しく低下している[22)]。したがって長期的に見れば，人口圧力は緩和されるものと見られる。

なお，同国における社会参画全般に関しては先に述べた通り，結婚が大きな意味を持つ（結婚によって男女双方が性別役割規範の中に組み込まれるため）。ただしこれは，女性が完全に労働市場から分離されることを意味するわけではない。1996 年度の国勢調査の段階では，就業している女性の 70％は結婚歴があった[23)]。直近の国勢調査（2006 年）については同様の数値は公表されていないが，1996 年度時点での知見からすると，結婚はイラン女性の就業を妨げるものではなく，むしろ結婚によって親世帯から女性が切り離されることで，所得水準によっては家計補助的労働の役割が生じていると見るべきであろう。近年は特に「生活のために働かなくてはならない女性」が増えているとされる。つまり，性別役割規範の内容は革命前から共通するものであるが，その一方で，家族形成の時期や就業状況などの実態には変化が生じていると言えるだろう。

続いて，産業別就業者数の変化を確認する。**表 2-1** から「建築」，「運輸・通信」，「卸売・飲食・ホテル」など，比較的雇用吸収力が高い産業でジェンダー・ギャップが顕著であることが分か

22）イランの合計特殊出生率は 2003 年以降一貫して 2 人を切っており，2011 年は 1.88 人であった。他のイスラーム諸国の数値（2011 年）は，トルコ：2.15 人，サウジアラビア：2.31 人，アラブ首長国連邦：2.4 人，インドネシア：2.25 人，マレーシア：2.67 人であり，イスラーム諸国の中ではイランは最もバースコントロール概念の普及に成功している国であることが分かる。　なお，各国の合計特殊出生率の数値は　CIA Word Factbook URL https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/ より引用。

23）Markaz-e Āmār-e Iran, [1379]（イラン統計センター，［2000］。）参照。

表 2-1　業種別就業者数の変化(10 歳以上，単位…上段：千人 / 下段：%)

	1996 年						2006 年					
	男性			女性			男性			女性		
	全国	都市部	農村部	全国	都市部	農村部	全国	都市部	農村部	全国	都市部	農村部
農	3,024	423	2,552	294	21	267	3,210	604	5,571	401	38	356
	24.9	5.8	53.5	17.3	2.2	36.3	19.2	5.3	66.8	16.1	2.2	46.3
鉱	115	86	29	5	4	0	145	107	38	7	7	0
	0.9	1.2	0.6	0.3	0.4	0	0.9	0.9	0.4	0.2	0.4	0
製造	1,969	1,495	473	583	190	390	2,834	2,291	542	651	357	293
	16.2	20.7	9.9	34.5	20.8	53.1	16.9	20.2	6.5	26.1	20.7	38.1
建築	1,635	1,028	606	16	11	5	2,603	1,743	860	28	22	6
	13.5	14.3	12.7	0.9	1.2	0.7	15.6	15.4	10.3	1.1	1.3	0.8
運輸･通信	955	710	245	18	15	3	1,892	1,457	434	50	45	5
	7.9	9.9	5.1	1.1	1.6	0.4	11.3	12.9	5.2	2	2.6	0.7
卸売･飲食･ホテル	1,886	1,613	273	40	34	6	2,891	2,486	384	148	129	20
	15.5	22.4	5.7	2.4	3.7	0.8	17.3	21.9	4.6	5.9	7.5	2.6
金融･不動産	276	130	27	26	24	1	597	549	48	118	113	5
	2.3	1.8	0.6	1.5	2.6	0.1	3.6	4.8	0.6	4.7	6.6	0.7
エジュバーリー※	1,519	1,124	395	99	90	9	1,597	1,275	321	183	170	13
	12.5	15.6	8.3	5.9	9.8	1.2	9.5	11.3	3.8	7.3	9.9	1.7
教育	582	446	135	459	422	38	689	581	108	666	618	47
	4.8	6.2	2.8	27.1	46.2	5.2	4.1	5.1	1.3	26.7	35.9	6.1
医療･福祉	184	152	32	152	103	16	275	240	35	246	223	24
	1.5	2.1	0.7	9	11.3	2.2	1.6	2.1	0.4	9.8	13	3.1

※エジュバーリー(ejbārī) ……意味するところは「義務的」。イランでは，国立大学や医学部の学生に対して，学卒後の一定期間，公的組織での専門的労働が義務付けられている。加えて徴兵期間もこの項目にカウントされていると見られる。
出所)Markaz-e Āmār-e Iran, *Sālnāme-ye 1386,* p150.(イラン統計センター，『イラン統計年鑑 2007 年度』。)

る。また，都市＝農村の就業構造の違いも見てとれる。性別ならびに地域的偏差が大きいのが，イラン就業構造の一特徴と言えるだろう。雇用創出策を考案する際には，この点について十分留意する必要がある(詳細については後述)。

次に，近年のイラン経済の大きな懸案事項となっている経済制裁の概要を確認する。2002 年にイランの核問題が表面化して以降，関係組織によってたびたび外交努力が重ねられるも，解決の目途は立っていない。この間，国連安保理で 2006 年 7 月の安保理決議 1696 号をはじめとして，数度にわたって制裁内容が強化されてきた。一連の制裁の内容については，核兵器の開発に関与する可能性がある品目・技術等の供給・販売・移転・協力を防止すること，金融資産の移転の防止や核開発との関係が疑われる団体・個人の在外資産の凍結，イラン政府に対する新規の有償・無償援助，借款供与の自粛などである[24)]。

加えて，アメリカによる「包括的対イラン制裁法」(2010 年 7 月施行)，EU による金融および原油の取引停止措置などもあり，しかも，それらに追随して制裁措置，取引縮小を決定する国々も少なくない[25)]。

以上の帰結として，対イランビジネス撤退の動きや金融部門における新規の信用供与の大幅な縮小が目立ち始めている。対するイラン政府も，経済制裁対策委員会をいくつか設置するなど，対応に本腰を入れ始めているが[26)]，特に，主要な外貨獲得手段であるエネルギー部門への投資が停滞していること，イランの主要銀行の

24) 外務省ホームページ，http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/fukaku/iran.html　および
United Security Council ホームページ，http://www.un.org/Docs/sc/　より要約。
25) 寺中，ケイワン[2011]，2 頁 -8 頁。
26) 寺中，ケイワン[2011]，8 頁 -9 頁。

いくつかが制裁の対象となったために国際送金にかなりの制限がかかっていること，核関連以外の技術・一般機器の移転も滞りがちであることなど，労働市場への悪影響は必至である。

ii）政府による労働市場安定化策―第３次および第４次５ヵ年計画の概況―

これまで述べてきたとおり，イランの労働市場は制度･構造･環境の諸側面から非常に困難な状況にあると言えるだろう。そうした状況を打開するために，イラン政府は中期的マスタープランである５ヵ年計画の中で，雇用創出策を最優先課題の一つと位置づけて，様々な対応策を打ち出している。ちなみに繰り返し述べている通り，革命後のイランは「自立経済の実現」と「被抑圧者の解放」という二大スローガンを掲げており，マクロ経済運営ではまさにこの理念が尊重されることになった。具体的な内容としては，外国からの投資の制限，自給体制の確立と農村･農業の復興，重要部門（資源，エネルギー，金融，大規模工業）の国有化ないし宗教財団による接収などである[27]。だが，制限の多い投資環境や硬直的な経営環境がマクロ経済の停滞につながっているとの反省から，近年の５ヵ年計画の中ではこうした構造の改革が重要課題と位置づけられている。

以下では，当該時期に実施された第３次５ヵ年計画（実施期間：2000 年３月から 2005 年３月）と第４次５ヵ年計画（実施期間：2005 年３月から 2010 年３月）の概況について，中央銀行の各種レポートをもとに，労働市場安定化策の課題について探りたい。

イラン経済は，革命前夜より高インフレ・高失業率に悩まされ続けており，しかも人口増加によってこの問題にさらに拍車がかかる状態となった。そのためイラク戦争後にスタートした第１次５ヵ年計画（1990 年３月開始）以降の各計画において，各種雇用創出策が盛り込まれた。特に，1997 年に始まるハータミー政権下では，経済・社会構造の抜本的改革を目指して，自由化および規制緩和策も模索された，その結果，第３次５カ年計画（2000 年３月開始）において，雇用機会創出策の実現には，「投資と生産」「経済の安定化」「法規の改正」――以上の三点が必須であるとされた。その上で，同５ヵ年計画法の中で関連条項，およびそれを実現するための機関設立が進められた。その主要な方策として，石油安定化基金[28]（Oil Stabilization Fund，以下 OSF と略）の設立，雇用促進ローンと予算法の整備が進められた[29]。

また雇用促進ローンについては，個人・法人を対象とした無利子ローンの整備が進められ，具体的には中央銀行から各行の資源に応じて財源が割り当てられる形がとられた。予算法の整備については，雇用対策への財源割り当てや政府予算の透明化が主な柱であった。

27）*Qānūn-e Asāsī-ye Jomhuri-ye Eslamī-ye Iran*（イランイスラーム共和国憲法），p46-p49 および館山［1998］，p34-p35 参照。

28）基本的に，原油価格下落時に歳入を補填する事を目的として設けられた基金であり，2000 年代以降産油国の多くで導入された政府系ファンド（Sovereign-Wealth Funds；国富ファンドとも）の一種である。イランの場合は特に，予算よりも石油収入が増加した場合に，その石油収入を特別基金に繰り入れて原油価格下落時の財政赤字の補填および対外債務返済に充当するとしている。2008 年２月時点で，世界の政府系ファンドは２兆 930 億ドル～２兆 9,680 億ドルの規模に拡大していると推定されており，総資産の７割以上が産油国によるものとされる（IMF［2008］）。イランの OSF は 1999 年に設立されており，IMF の推計によれば運用資産は 90 億ドル。なお，同基金のペルシア語名の直訳は「外貨積立勘定制度」といった意味である。

29）第３次５ヵ年計画の骨子としては，行政改革，国営部門のリストラおよび民営化，雇用対策，社会保障･補助金制度改革，金融･為替制度の改革，生産性向上のための投資促進，非石油部門の輸出促進，競争促進のための法規整備，輸出入業務の規制緩和，地方分権化の促進，税制･予算法の見直し，地科学技術の開発および文化政策の強化，環境対策･代替エネルギーの導入促進――以上であった。

表 2-2　第 3 次 5ヵ年計画実施状況(期間: 2000 年 3 月–2005 年 3 月 / 単位: %)
目標値: 実質 GDP 成長率……年率 6%　新規雇用創出……380 万人(年平均 76 万人)

	2000 年度	2001 年度	2002 年度	2003 年度	2004 年度
実質 GDP 成長率	4.5	5.5	6.5	6.7	6.8
非石油部門	5.9	7	7.2	6.8	7.1
インフレ率	19.9	17.4	15.3	14.0	13.0
失業率	14.3	14.7	12.2	11.3	10.3
総括内容	高インフレのため, 名目賃金の最低額は対前年比で 26.6 %も上昇した。また, 計画されている各種支援策によって直接的に, 年間 55 万 4000 人の雇用機会創出が見込まれるも, 実際は 39 万 9000 人の雇用創出に留まった。	OSF から民間および共同部門に雇用創出プロジェクト遂行のために 10 億ドル相当の外国為替が配分され, さらに 10 億ドルが融資された。この年度の名目賃金は前年比 24.5% 増。新規雇用創出は 40 万人。	失業者を雇う事業主を対象とした融資が実施され, 年度末までの支払総額は, 個人事業主へ 2 兆 6260 億リヤル, 企業へ 8 兆 4400 億リヤル。これによって創出された新規雇用は 14 万人。	この年の新規雇用創出の目標値は 55 万 8000 人。主な内容は, OSF からは製造業・鉱業プロジェクト 362 件に対して計 40 億ドル, また予算法に基づき別途 4 兆 5000 億リヤルが同分野の雇用創出プロジェクトに投資された。	鉱業部門への投資が集中的に行われ, 計 610 の鉱床の操業が許可され, 更に, 鉱・工業省管轄下の鉱業, 製造業に対し OSF から総額 9 億 490 億ドル相当の信用書が発行された。以上は, 3 万 5000 人の雇用機会創出に寄与するも, 対策としては不十分であると総括された。

出所)インディケーターについては, Central Bank of Iran, *Economic Trend* 各期版より引用。
総括内容は Central Bank Of Iran, *Annual Review* 各年度版より抜粋。

以上の実績をまとめたのが, 表 2-2 である。それによれば, 当該期間中のインフレ率・失業率の若干の緩和が見てとれる。とはいえ, 新規雇用機会の達成状況については目標値に遠く及ばない。さらには, インフレ圧力緩和策として「輸出入業務の規制緩和」(主に輸入品の値段を低く抑えることを目的としていた)を実施したことで, 国内製造業の競争力の弱体化も懸念されている。以上から, 政策パッケージ全体として整合性を欠いたことで, この期における経済構造の改善や労働市場の安定化策の効果は限定されたものだったと判断されよう。

続く第 4 次 5ヵ年計画も前期 5ヵ年計画の路線を踏襲したものであり, 引き続き, 民間部門の活性化, 生産性の強化, 取引上の法規整備の促進, 財政規律の明確化, OSF の利用と助成金対象の更なる多様化が中心課題であった。これらは長期に持続可能な経済成長基盤の整備の必要性から導き出されたものであり, 労働市場の歪みについても, 同様の構造改革をもって対応するとした。特に需要側の資本蓄積率の低さ, 新技術の出現および生産現場の資本集約化による労働需要そのものの減少といった問題への対応策として, OSF や各種助成金を活用した資本注入策が重点的に実施された。以上についてまとめたのが, 表 2-3 である。

この時期は, 労働需要の新規創出を目指して, 特に金融システムおよび証券市場へのアプローチが積極的に図られた。例えば, 金融システムの健全化(自己資本比率の国際基準への準拠), 金融機関への政府資金注入による低金利での貸し付けの義務付け, テヘラン証券取引所の整備・拡大, 外国投資の誘致などである。しかし, 2008 年の金融危機やイランへの経済制裁など厳しさを増す国際環境の中で, 同計画の実績は限定的なものに留まったと言えるだろう。なお, 表 2-2 および表 2-3 から失業率の推移を確認すると, 2000 年度の 14.3% から 2009 年度の 11.3%へと緩和が認められる。ただし, 図 2-1 で示した通り, イランの経済活動人口が増加していることから, 結局のところ失業者数は横ばい状態を経て 2009 年度には前年より約 45

表 2-3　第４次５ヵ年計画実施状況（期間: 2005 年 3 月-2010 年 3 月 / 単位: %）
目標値: 実質 GDP 成長率……年率 8%

	2005 年度	2006 年度	2007 年度	2008 年度	2009 年度
実質 GDP 成長率	6.8	6.5	7.8	2.3	5.8
非石油部門	5.1	5.8	6.6	2.7	6.1
インフレ率	11.5	13.6	18.4	25.4	10.8
失業率	12.1	11.3	10.5	10.4	11.9
総括内容	輸入が 410 億ドルという前例のないレベルに達したことで，国産品の競争力が縮小し，また実質為替レートの下落も招いた。この年，女性を対象とする雇用対策が検討され，具体的には世帯主の女性に失業対策として入職時に優先権を与える方向性で検討された。なお，全体的な雇用機会創出に向けて，中小零細企業への投資活性化プログラムが策定された。	失業対策として，雇用創出管理基金，銀行収益に応じた助成金，民間・協同部門への技術援助プログラム管理基金，中小企業支援策としての銀行融資機能の拡大などを策定するがマネーサプライの過剰性は相変わらず。更に金融危機と国際石油市況の下落による OSF からの融資への影響が懸念される。なお雇用機会創出については，建設業へのテコ入れによって 765,405 人が新規に創出された。	雇用創出に向けて製造業とサービス業を重点分野とし，当該分野での中小零細企業の支援策を打ち出した。具体的には銀行による低金利融資や新規プロジェクトへの助成金制度など。以上により 280,996 人の新規雇用機会が創出される見込みとした。	金融危機の影響が特に石油部門（生産および輸出）に打撃を与えた。結果として，緊縮財政の実施を余儀なくされたことで，新規雇用機会の創出は 168,400 人に留まるものとされた。	世界経済の停滞と経済制裁の強化とが相まって，輸出および外貨収入が激減。また第 4 次 5 ヵ年計画中に雇用機会が新規創出されたにもかかわらず，労働供給の増加には追いつけなかったとした。それもあって中小零細企業の雇用創出プロジェクトに更なる助成金を要するとしている。

出所）表 2-2 に同じ。

万人の増加となってしまった。以上より，失業対策はある程度の効果を上げているものの，人口圧力がそれを凌いでいると言えよう。

ここで，イラン労働市場が直面する課題について，国際環境，政府による対応策も含めて今一度整理する。まず，労働需給の逼迫要因としては，労働供給量の増加（特に若年層，女性）が挙げられる。その対応策として，5ヵ年計画各期において新規雇用創出策が推進された。その結果，融資による事業資金の助成策などによって，一定程度の雇用機会創出は認められたが，目標値達成までには至っていない。

しかも，生活安定化を目的として輸入が緩和されたことで，国内製造業が打撃を受けたことなどから，政策間の整合性も課題として挙げられよう。これらに加えて，経済制裁も労働市場の不安定化に拍車をかけていることは明らかである。経済制裁による雇用機会の喪失について具体的数値は明らかになっていないが，資金調達の煩雑化と縮小，取引先の撤退，原材料調達先確保の難しさなどから，事業の縮小と労働需要の減少が懸念される。

これらの課題について，実際の職場はどのように認識しているのか，次節にて検討する。

3．現状に関する認識―雇用者側を中心に―

これまで述べてきた制度的枠組み，労働市場への政策アプローチ，そして労働市場を取り巻く課題について，ここでは主に雇用者側の観点から実際の職場における認識を整理する。

ⅰ）現地調査の概要

筆者は 2006 年と 2008 年に，テヘランを中心に労働市場に関する調査を実施した。調査対象と質問項目の概要は，それぞれ表 3-1 から表 3-3

表 3-1　現地調査①(2006 年 2 月～ 3 月実施[30])

調査企業	A 社	B 社	C 社	D 社	E 社	F 社
立地	テヘラン市	エスファハーン市	テヘラン市	テヘラン市	テヘラン市	ギャラムサール市
業種	運輸･旅客	製造業 (家電製品 / 日系)	製造業 (衛生用品)	貿易 (日系)	貿易 (日系)	製造業 (化学･薬品)
設立年	1993 年	1973 年	1996 年	1956 年	1968 年	1982 年
従業員数	117	201	38	47	22	約 100
資本金	4 億リヤル	3 億リヤル	3 億リヤル	4200 万リヤル	5775 万リヤル	10 万ドル
調査内容	経営者へのアンケートとインタビュー，労働者へのアンケートとインタビュー	経営者へのアンケートとインタビュー，労働者へのアンケートとインタビュー	経営者へのアンケートとインタビュー，労働者へのアンケートとインタビュー	日本人マネージャーへのインタビュー，労働者へのインタビュー	日本人マネージャへのインタビュー	経営者へのアンケートとインタビュー，工場長へのインタビュー，労働者へのアンケート

※当時の為替レートは 1 ドル = 9026 リヤル、最低賃金は約 127 万リヤル。

表 3-2　現地調査②(2008 年 2 月～ 3 月実施[31])

調査企業	D 社	G 社	H 社	I 社	J 社	K 社	L 社
立地	テヘラン市	テヘラン市	テヘラン市	テヘラン市	テヘラン市	テヘラン市	テヘラン市
業種	貿易 (日系)	貿易	貿易･建設コンサルティング	旅行代理店	旅行代理店	医療器具製造･販売	出版
設立年	1956 年	2003 年	1977 年	1998 年	1998 年	2000 年	—
従業員数	47	9	13	16	—	16	—
資本金	4200 万リヤル	1000 万リヤル	100 万リヤル	1000 ドル	1000 万リヤル	—	—
調査内容	日本人責任者および女性労働者へのインタビュー	経営者および女性労働者へのインタビュー	経営者および女性労働者へのインタビュー	経営者および女性労働者へのインタビュー	経営者および女性労働者へのインタビュー	社長補佐および女性労働者へのインタビュー	経営者へのインタビュー

※当時の為替レートは 1 ドル = 9574 リヤル、最低賃金は約 184 万リヤル。なお表 3-1 および表 3-2 の両者に記載のある D 社については、2006 年と 2008 年ともに調査を実施したものである。

表 3-3　各調査における質問項目

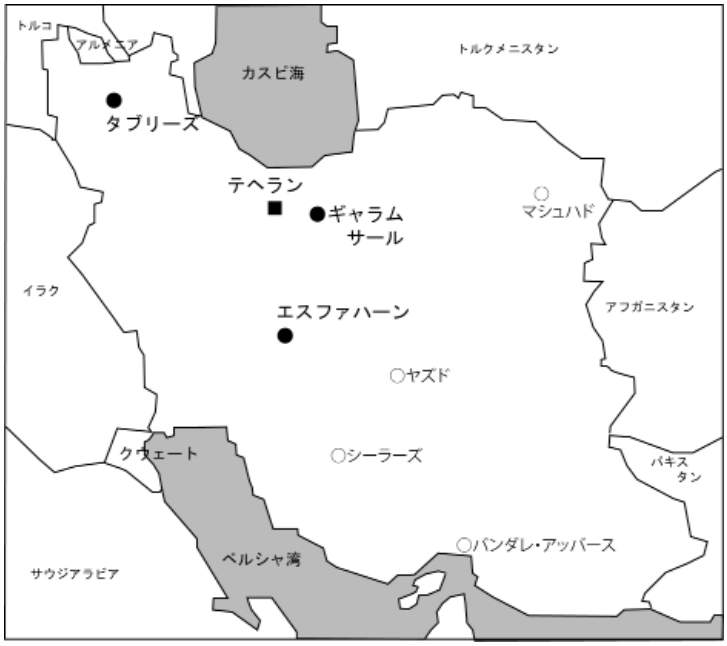
		調査①質問項目　(2006 年 2 月～ 3 月実施)		調査②質問項目　(2008 年 2 月～ 3 月実施)
アンケート調査	事業所の基本情報	1. 会社設立年　2. 資本金 3. 支社の有無と全事業所の立地 4. 従業員規模　5. 資本関係 6. 売上高，もしくは取引高 7. 社史の概要	企業の基本情報	1. 会社設立年　2. 資本金 3. 支社の有無と全事業所の立地 4. 従業員規模　5. 資本関係 6. 売上高，もしくは取引高 7. 社史の概要　8. 事業の設立・参入動機 9. 企業組織およびガバナンスについて
	業況および経営管理について	8. 業況　9. 従業員構成 10. 労働組合の活動状況 11. 就業規則　12. 配置転換 13. 従業員とのトラブルの有無 14. 福利厚生制度 15. 求人募集　16. 採用条件　17. 賃金体系	業況および経営管理について	9. 業況 10. 従業員構成 11. 就業規則 12. 従業員とのトラブルの有無 13. 福利厚生制度　14. 求人募集 15. 採用条件　16. 賃金体系
インタビュー調査		18. 経営者個人の職歴・事業歴 19. 企業組織およびガバナンスについて 20. 事業の設立・参入動機 21. イランでの事業展開のコツや留意点 21 社会変化と業況との関連 22. その他（自由回答）	経営者・管理者個人への質問	17. 経営者個人の職歴・事業歴 18. イランでの事業展開のコツや留意点 19. 社会変化と業況との関連 20. その他（自由回答）

にまとめた。なお女性労働者のサンプルデータの分析については別稿で行っているため，その詳細については村上[2011]を参照されたい。

30) 当時の為替レートは 1 ドル = 9026 リヤル，最低賃金は約 127 万リヤル。

31) 当時の為替レートは 1 ドル = 9574 リヤル，最低賃金は約 184 万リヤル。なお表 3-1 および表 3-2 の両者に記載のある D 社については，2006 年と 2008 年ともに調査を実施したものである。

図 3-1　イラン全図および調査地



ちなみに，調査時期は同国の核開発問題に対する国際圧力が高まりつつあった時期であり，調査の実施には非常に苦心した。結果として，調査企業の選定は知人を介して行うこととした。加えて，季節的にもイラン正月直前ということで 職場の雰囲気に普段と多少異なる要素があったことも考えられる。したがって調査結果にある種のバイアスが生じている可能性は否めない。また，調査内容は表 3-3 のとおりだが，2006 年調査と 2008 年調査では若干の差異も存在している[32)]。しかも，厳しい社会情勢について不特定多数の労働者の意識を確認することはある種の危険を伴う作業であり，本稿の課題に対する労働者側の認識について統一的な調査を行うことは出来なかった。したがって，調査の精度という観点から不十分な点も多いが，この点に関しては今後調査を重ねることで改善を図りたい。裏を返せば，かかる社会調査実施にまつわる困難そのものがイランの不安定な社会事情を示唆するものだと言えよう。

調査地については図 3-1 の通りである。各地の特徴について述べると，まずテヘラン市は周知の通りイランの首都であり，1000 万人以上の人口を抱える国内最大且つ行財政の中心都市である。ギャラムサル市については，テヘランに隣接するセムナーン州内に位置し，その距離テヘランから 90㎞弱という近郊都市であるため人々の往来が活発である。こうした立地条件から近年は工業団地の整備に力を入れている。またエスファハーン市は，16 世紀から 18 世紀にかけてサファヴィー朝時代の首都であり，現在はイラン第 3 の都市である。この地域

32）調査内容や質問項目について補足すると，2006 年の調査では経営者と労働者双方へアンケートとインタビューを実施した。しかしアンケート調査に関しては無回答の設問も多く，また一部の企業では本心を知られることを恐れて回答者同士で記述内容を示し合わせた形跡も見てとれた。そうした事実より，イランでは調査票ベースの量的調査は難しいと判断し，続く 2008 年の調査ではインタビュー調査一本に切り替えた。また，質問項目についても前回調査で反応が鈍かったものは採用を見送った。

一帯は豊富な水資源を有し，且つ交通の要衝であったことから古くから商・工業が盛んであった。このような恵まれた立地条件を背景に革命前の 1960 年代には既に工業団地の造成が行われていた。

一般に，イランでは地域ごとの偏差が大きいとされる。それはエスニック集団や習俗の違い，また中東特有の制約的な自然環境によってもたらされる生産構造の差異によるものと考えられている。しかし，筆者が調査を行った 3 都市はいずれも産業集積地域として重点的に開発が進められている。したがって，産業化に邁進する現代イランの象徴的な地域として，ある種の共通性を有していると考えられる。言い換えれば，これらの地域で寄せられた声は，本稿の問題関心である「イランの今」を窺う上で，典型的な性格を有していることが期待される。

ⅱ）制度に関する認識

まずは，労働法関連の事項について，雇用者側の認識を探り，また彼らの行動パターンを検討することで，同国労働市場が直面する課題を整理していく。

本調査ではいくつかの日系企業でインタビューを実施したが，そこでは，革命によってもたらされた制度変化を警戒する声が多く寄せられた。例えば「目下，最も神経を注いでいるのはコンプライアンス関係。イランの労働者は職場で問題が起こるとすぐに裁判所に駆け込む。そうなった場合，労働者側に有利な裁定が下るケースがほとんど。」（E 社）や「イランの労働者は“自分の仕事”を明確に区別している。『それは私の仕事ではありません』と言われるので，フレキシブルに仕事を割り振るのは難しい。また責任忌避の傾向が強く，昇進はインセンティブとして弱い。ここでインセンティブとなりうるのは賃金である。」（E 社）といった声が寄せられた。

また，解雇に関しては，「被雇用者との契約は 1 年単位で結んでいる。理由は労働意欲を引き出すためと，問題ある労働者との契約を打ち切るためである。実際は契約を切ることはほとんどないが，このような方法以外での解雇はイランの場合非常に難しい。」（D 社：2006 年）といった情報[33)]が寄せられた。ちなみに，現在のイランにおいて，正規職の解雇が難しいのは何も外資系企業に限った話ではない。同様の声は地場企業からも寄せられており，例えば F 社の経営者は「革命以降，労働者の権利が非常に強くなった。特に解雇が難しくなったのは経営者として頭の痛い問題。対策だが，求人募集方法を主に紹介に頼ることで，信頼出来る人物を選定するようにしている。したがって採用の際には人物評価をかなり重視する。普段の生活態度や犯罪歴を必ずチェックする。労働契約も期間契約にするよう心掛けている。」と語っていた。彼の見解としては，現在の労働者擁護のシステムは行き過ぎており，それゆえ逆に経営者たちは労働者に対して猜疑心が強くなっているとのことである。「現状は労使間で一体感を保つのが難しい。むしろ職務怠慢な者を解雇出来るように法律を運用すべきである。失業保険に関する法律もあって，こちらもきちんと給料の 3% に相当する額を納めているのに，何故だかそれを給付するという話は聞かれない。」と嘆く姿から，法的枠組みと運用面のギャップという問題は明らかと言えよう。

以上より，労働者保護という法制度の基本理念は徹底されているものの，それを経営者側はリスクの一種と捉えている様子であった。結果として，労働需要にブレーキをかけかねないという皮肉な状況が見てとれる。他方で，「かつては終身雇用制が一般的だったが，現在は他に魅力的な職場を見つけたらすぐに転職する。」

33）なお，2008 年に D 社を再訪した際，「これまでやめさせたケースもあって，その時は相手が納得する金額の退職金を払った。」との情報を得ることが出来た。したがって，退職金を相当に弾む必要はあるだろうが，条件さえ折り合えば解雇することは可能である。

(D 社：2006 年)という情報から，以前と比べて労働市場が流動的になっている様子も確認された。これらをつなぎ合わせると，「信頼性の確保」といった観点から入職口がタイトになっている反面，終身雇用という慣習が崩れたことで，信用を勝ち得た熟練労働者については，キャリア形成に関する選択肢が広がっていると言えるだろう。なお，責任忌避の傾向については，社会情勢の不安定化も一因と考えられる。この点については改めて後述する。

次に革命後の社会規範の変容について，特に性別役割規範に関する認識について整理する。この件に関しては，革命後の変化を肯定的に捉える声がほとんどだった。例えば，「革命以前の女性就業といえば，看護師，教師ぐらいだったが，革命以降はさまざまな職場で女性が働くようになった。」(F 社)や，「女性が仕事をするようになったのは，45 年くらい前にさかのぼる。その当時は主に教師が多かった。それから徐々に女性労働者が増えたが，革命の後，男性が女性を見る目が変わった。革命以前は容姿を重視して採用したが，今は能力が採用基準だ。また『イスラームでは女性は男性の能力の半分』と言う者もいるが，実はコーランにはそんなことは書いていない。」(G 社)といった見解が寄せられた。なお，この意見を述べた G 社の経営責任者の人物像について補足すると，インタビュー時に礼拝時刻を迎えた際，筆者の眼前で礼拝を行うなど非常に敬虔な様子であった。インタビューの内容からも，イスラームにおけるジェンダー規範と革命後にもたらされた変化を高く評価していることは明白であり，しかも，そこで働く女性従業員の様子が非常に溌剌として印象的であった。先に紹介した「『現代性(モダニティ)』と『伝統』は必ずしも相反する要素ではない」というイラン社会の統合論理を体現する好例と言えるのではないだろうか。

また，女性の労働市場参入が進んだ時期について，「女性就業が進展したのはここ 10 年の間だと思う。」(J 社)という具体的な情報も耳にした。調査時より 10 年前と言えば，ハータミー政権によって民主化と自由化が推進され，女性の社会的配置に関して再検討を求める動きが活発になっていた時期である。かかる活動が，労働供給にインパクトを実際に与えていたことが確認出来よう。

一方で，女性労働者のイメージについて尋ねると，「女性は手先が器用で忍耐強い，賃金も安く済む。」(C 社)，「安い給料でも女性は満足して努力するため，女性を選好する。」(I 社)，「女性の方が奉仕に向き，会話能力も高い。」(J 社)「女性は細かいことによく気がつく。」(L 社)以上のように，ジェンダー・バイアスと言うべき労働者像を抱いていること分かる。女性を「扱いやすい労働者」として捉えていることから，労働市場参入の際には，こうしたジェンダー・バイアスが有利に作用することもあるだろうが，一方でこうした認識に基づく就業は，女性労働の周辺化につながることが懸念される。ただし，女性に経済基盤への責任を担わせないイランの基本論理からすると，かかる配置こそがイスラーム的女性保護と現代化の要請を両立させる具現化策であり，同国社会で広く合意された事項であると理解すべきなのかもしれない。この点については，注意深く検討を重ねる必要があるだろう。

なお，第 1 節で述べた通りイランでは「同一労働・同一賃金」が規定されているが，現実の職場においても「男女の待遇に差をつけてはいけないと法律で規定されている。」(F 社)との認識は広く共有されていた[34)]。ただし，「建前上は男女の処遇に差をつけてはいけないことになっているが，イランの労働者はプライドが高い。特に男性労働者は女性の下で働くのは嫌がるだろう。したがって人員配置上，管理職には男性を置くことがほとんどである。」(E 社)，「業務

34) インタビュー調査を行ったほぼ全ての企業で，「労働法の規定通りにしており，性別，民族如何によって処遇に差をつけることはない」との回答であった。

遂行能力に性差はないが，女性は育児負担などの理由で仕事を辞めることがある。出産後に仕事を続ける女性はほとんどいないと思う。企業によっては，契約する際『本契約から７年間は結婚しない』といった契約を交わすところもある。」（K 社）――こうした見解より，女性が周辺的地位に配置されがちであると同時に，制限付きの労働者として認識されている現実が垣間見えよう。

ⅲ）市況および企業活動全般に関する認識

ここでは，経済制裁や企業活動全般に関する経営者側の認識を通して，労働市場の安定化が進まない原因，特に政策のミスマッチがどの部分に生じているのかを探る。

まずは経済制裁への対応については，「経済制裁の影響で送金プロセスが面倒になった。具体的にはドル決済が禁止されたため，ユーロの決済に切り替えている。」（D 社），「経済制裁への対策として，原材料調達や決済の迂回ルートを活用している。時間はかかるが概ね問題ないと認識している。原材料の調達が滞ったこともない。」(I 社）との情報が得られた。I社によれば，具体的な迂回ルートはトルコないしドイツを経由したものであるという。欧米による経済制裁が厳しさを増す中でも，取引チャンネルは確保されていることが確認できよう。とはいえ，経済制裁が労働市場に負の影響を与えていることは明らかである。地場資本の企業は多少のコスト上昇は認めつつも，滞りなく営業している様子を強調していたが，日系企業からは「経済制裁の影響によって，以前と比べて業績が落ちている。正直労働者を減らしたいが，減らせないので欠員が出るのを待つしかない。」（D 社）との声が寄せられている。

また，昨今の経済制裁のみならず，革命後のカントリーリスクについて「31 年前に創業した当時は，建築資材を扱う唯一のイラン企業だった。当時から外国企業と取引をしていたが，革命があって外国企業はみんな帰ってしまった。」（I 社）といった嘆きの声も聞かれた。関連して，「イランの経済はお金を持っていても活動が保障されない。」（L 社）との懸念も挙げられている[35]。前項にて，労働者の責任忌避の傾向について触れたが，先行きが不透明な社会情勢は，企業活動全般に影を落としていると言えるだろう。

この点に関連して，社会変動の激しいイランにおいては，社会的紐帯が企業活動に多いに活用されている様子も看取された。例えば，調査企業の多くが家族，親戚，大学の同窓生との起業であるという。パートナーの具体例であるが「伯父と義弟を中心に 6 人で起業」（F 社），「大学の友人５人で起業」（I 社），「当初は単独で起業したが後に弟と共同で経営[36]」（J 社）「伯父と息子と共に起業」（L 社）などである。以下は起業パートナーを見つける苦労について，F 社の経営者が語った内容である。「起業するにあたっては，契約，レジストレーション，場所の確保など，準備に５年を費やした。うちは化学系の会社だから，設備を整えるのに時間がかかった。しかし一番大変だったのはパートナーを見つけることだ。薬剤師，会計士（＝伯父），化学系の学位取得者，獣医，エレクトロニクス系のエンジニア（＝義弟），そして私がコマーシャル・トレードの責任者として名を連ねたが，彼らのような技術者・有資格者を勧誘する際には義弟が中心的な役割を果たした。」

ところで，第２節にて雇用吸収力のある製造業の育成が停滞的であると述べたが，この点について興味深い指摘を得た。F 社の経営者によれば，「イランでは新しいものを作ると，すぐに同業他社が真似をする。」ことが深刻であると

35）出版会社である L 社については，毎月出版許可を文化イスラーム指導省などから取り付ける必要があり，発禁処分が下されることもあるため，事業計画について不確定要素が多いとのことである。

36）ただしその後，弟は経営から退いたとのことである。

いう。曰く，同国ではライセンス制は普及しているものの特許制度全般が未整備で，かつ政府がその対応に熱心ではない。結果として，モノを作るよりも売買することを選ぶ風潮が根強い。それはルールがモノづくりに適していいないためであるという。なお，ライセンス制度についてはＣ社，Ｋ社からも情報を得ることが出来た。ライセンスの有無は業績に多大な影響を与えるとのことで，特に国際的認知度の高いライセンスを取ることがイランでの売り上げの決め手となるという。この点に関してＫ社経営者は，「イラン産をアピールしても売り上げは増えない。ライセンスの有無で業績は大きく異なる。当社はフランス大手メーカーのライセンスを得たことで，良い物を作らなければならない義務を背負っているが，もっと良い物を作ってもっと色々なライセンスを取りたい。」と意気込みを語ってくれた。

以上より，第２節で紹介した「製造業育成の投資」という政策だけでは，現状不十分であることが分かる。必要なのは，製造業育成の環境整備のための包括的な政策パッケージである。また現在「国産品」は，買い手にとって消費を決定づける要素ではない点も課題であろう。要するに，イラン製品はイラン国内で未だ信用を勝ち得ていないのだ。労働需給安定化策として，雇用吸収力のある製造業の育成は重点課題であるが，イランで作った物がイランの消費者に歓迎されるよう，製造業全体への信頼性を高める必要がある。そのためには，技術力の向上や明確なブランド戦略が求められるが，その実現に外資の協力は不可欠であろう。

おわりに

革命後の制度設計で労働者の権利が保護された結果，雇用者側は求人募集に慎重になり，採用の際には特に人物評価が重視されている様子が窺える。また本稿では詳細に触れなかったが，企業によっては経営者側に本音が漏れることを労働者が恐れている様子が窺われた。皮肉なことに，労働者保護の理念と労働需給の逼迫という市況とが相まって，むしろ労使双方に猜疑心をもたらしていると考えられる。

一方，労働需給が逼迫する反面，かつては一般的ではなかった正規職の流動性も看取されつつある。買い手市場一辺倒かと思いきや，労働者の能力や背景によっては以前よりも選択肢の幅が増えつつあることが指摘できよう。また，ステレオタイプの女性観が逆説的に女性の労働市場参入を促進している様子も確認された。ただしイランの場合，こうした認識に基づく就業の先に女性労働の周辺化があるのかどうかは，慎重に議論する必要がある。この点に関しては，二つの視点からの考察が可能だろう。一つは，女性に経済基盤への責任を担わせないイランの現状から，そもそも周辺的配置が社会の合意事項であるとの理解である。この視点からすれば女性は，家庭側から見た場合は家計補助的な労働者として，企業側から見た場合は主に労働需要のフレキシビリティへの対応要員として，それぞれ位置づけられるだろう。もう一つは，男女が全く異なる性質の行動主体として位置付けられている以上，女性の労働市場への参入論理は別次元のものとする捉え方である。調査の結果，労働者の資質として“女性らしさ”を求める経営者が多いことが分かった。したがって，労働者として期待される資質の規定要因として性別が大きな意味を持つと言える。また，村上[2011]では，ホワイトカラー層の女性たちに関して，労働市場への参入要因が自己実現など主に経済外的要因に起因するものであり，市場への入退出について彼女達が柔軟な選択肢を有していることを確認している。当該調査については，ホワイトカラーという職種と彼女たちの出身世帯の階層の高さとがそうした行動様式の規定要因と考えられるため，即座に一般化は出来ない。しかし，少なくともイランにおける女性労働の変化の最先端を示す事例と位置づけることは可能である。なお，性別分業規範やそれに

基づく行動パターンの更なる実態解明については，今後も事例調査を重ねることで，検討を進めていきたい。

制裁下の経済活動については，迂回ルートの確保や決済通貨の変更で対応している様子が確認された。一口に経済制裁と言っても，全ての取引チャンネルが閉じられるわけではない。むしろ欧米との関係が冷え込む代わりに，トルコ，ブラジル，ベネズエラ，インドネシアなどの新興国のプレゼンスが増しており，イランと取引相手国双方の間で新たな方向性が模索され始めている。とはいえ，市況の悪化が労働需要に悪影響を及ぼしつつある様子も確認された。特に革命以前から営業を続ける企業からは，政治的孤立によって同国における企業活動が翻弄され続けた経緯がつまびらかになっている。したがって，諸々の経済政策の整合性を図ると同時に，国際社会との妥協点を可及的速やかに見出すことが望まれる。

謝辞

本稿の執筆にあたっては，北海道大学大学院経済学研究科 宮本謙介教授から幾度となく御指導を賜りました。この場を借りて深く感謝申し上げます。言うまでもなく，本稿における誤りは，すべて筆者の責任に帰するものです。

付記

本稿における第2回目の調査(2008年2月～3月実施)は，クラーク財団2007年度博士課程研究助成を受けて実施されたものである。

参考文献

ズィーバー・ミール＝ホセイニー，山岸智子監訳［2004］『イスラームとジェンダー：現代イランの宗教論争』，明石書店.

ケイワン・アブドリ，寺中純子［2011］「イラン：制裁の効果と今後の展開」，『海外投融資』20(2)，2頁-16頁，海外投融資情報財団.

館山豊［1998］「不十分な分配国家イラン：シャーのイランとホメイニのイラン」，『茨城大学人文学部紀要社会科学論集』，31，25頁-45頁。

森田豊子，2011年，「現代イランにおける家族保護法の展開：成立，廃止，新法案」，『日本比較政治学会年報13：ジェンダーと比較政治学』，日本比較政治学会，

村上明子［2011］「イランにおける女性就業の現状：テヘラン市・ホワイトカラー層の事例分析」，『経済社会学会年報XXXⅢ-2011』151頁-162頁.

Abbasi-Shavazi, Mohammad Jalal. , McDonald, Peter.［2010］"Fertility Decline in The Islamic Republic of Iran": 1972-2000, *Asian Population Studies*, p217-p237.

Abbasi-Shavazi, Mohammad Jalal. , McDonald, Peter., Hosseini-chavoshi ,Meimanat.［2009］*The Fertility Transition in Iran: Revolution and Reproduction*, Springer-Verlag.

Abbasi-Shavazi, Mohammad Jalal. , McDonald, Peter.［2005］*National and Provincial-Level Fertility Trends in Iran: 1972-2000*, Working Papers in Demography, No. 94.

Central Bank of Iran, *Economic Trend*, 1378(1999)年-1390(2011)年第1期までの各期版。

Central Bank of Iran, "*Annual Review*", 1379（2000）年-1389(2011)年の各年度版。

Egel,E. and Salehi-Isfahani,D.［2010］*Youth Transitions to Employment and Marriage in Iran: Evidence from the School to Work Transition Survey*, Middle East Youth Initiative Working Paper, Dubai School of Government.

Golnar Mehran［2003］"The Paradox of Tradition and Modernity in Female Education in the Islamic Republic of Iran", *Comparative Education Review*, p 269-p286

IMF,［2008］*Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia.*

Isfahani,D.H.［2010］, *Iranian Youth in Times of Economic Crisis*, Working Paper No.3, Dubai School of Government.

Markaz-e Āmar-e Iran［1379］*Barrasī-ye Vaz`iyat-e*

Barvari va Fa`aliyat-e Zanān dar Iran.（イラン統計センター，2000/2001，『イラン女性の出産・就業率統計』。）

Markaz-e Āmār-e Iran［1388］, *Salnām-e Āmar-e Keshvar 1386.*（イラン統計センター，2009/10，『イラン統計年鑑　2007／08年度』。）

Moghadam, Valentine,［2005］"Women's Economic Participation in The Middle East What Difference Has The Neoliberal Policy Turn Made?" *Journal of Middle East Women's Studies*, Academic Research Library, p110-p146.

Poya, Maryam.［1999］, *Women, work and Islamism : ideology and resistance in Iran*, Zed Books.

Qānūn-e Asāsī-ye Jomhuri-ye Eslamī-ye Iran［1389］（『イラン・イスラーム共和国憲法』［2010］）, Ketāb-e Dīdāvar.

Qāvānīn va Moqarrāt Marbūt be Khānevāde［1389］（『家族関連法規集』［2010］）, Ketāb-e Dīdāvar.

*Q*ānūn-e kā*r, Q*ānū*n-e Bīme-ye B*īkār［1389］（『労働法，失業保険法』［2010］）, Ketāb-e Dīdāvar.

Rezai-Rashti, Goli M. and Moghadam, Valentine M.［2011］, "Women and higher education in Iran:What are the implications for employmentand the 'marriage market'?", *International Review of Educatin*, Volume 57, p419-p441.

参考サイト

外務省ホームページ，http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/fukaku/iran.html（閲覧日：2012年8月31日）

CIA Word Factbook，http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/（閲覧日：2012年11月8日）

United Security Council, http://www.un.org/Docs/sc/（閲覧日：2012年8月31日）

Vezārat-e Ta`avon, Kār va Ejtemāī（社会労働省）http://www.irimlsa.ir/（閲覧日：2012年8月31日）.