

研究紹介

「オープンシティ」におけるフィリピン・ムスリム——アラブ首長国連邦の事例

渡邊暁子*

WATANABE Akiko*

はじめに

映画 *Dubai* は、2005年にフィリピンの映画会社によって制作された。この物語の主人公は2人の兄弟である。幼少時に親を亡くした兄弟は、カナダで働くことを夢見ており、その第一ステップとして兄はアラブ首長国連邦のドバイへと赴いた。9年後、弟も兄の後を追ってドバイへとやってきた。そこで、ドバイで諦観を覚えながらも充足した日々を送る兄の現実を知ることになる、というのがおおよそのストーリーである。

この映画は、実際にドバイで撮影され、また実際に現地働くフィリピン人の語りを随所に挿入したことから、フィリピンの国際労働移動とドバイでの人々の心情を如実に表したものとして多くの称賛を得た。予告編で“the land of opportunities”と表現されていたドバイは、制作当時、空前の建設ブームに沸いており、フィリピンにとってサウジアラビアに次ぐ出稼ぎ先であった。しかしながら、かれらを惹きつけたのは、単に多くの雇用機会があったからではなく、ドバイが「オープンシティ」と言われるためでもあった。キリスト教国フィリピンとは政治的にも社会文化的にも異質のアラブ・ムスリム諸国において、ドバイは比較的に行動の自由が許された場所である。そこで数年間働き、資金を

貯めて、今度はシンガポールや香港、ひいてはイギリスやカナダ、米国などの西洋先進国へとステップアップするというのが、一般のフィリピン人が思い描く移住経路であった。だが多くの場合、夢が途中で頓挫したり、ドバイで立ち往生したりしている。そうした現状には、どのような政治経済的・社会的背景があるのだろうか。またそれは、フィリピン人のなかでも多数派のキリスト教徒と少数派のムスリムとのあいだでどういった異同があるのだろうか。

筆者は、平成20年～22年度科学研究費補助金（基盤研究（B）（2））による研究プロジェクト『ドバイで働くフィリピン人女性のアイデンティティの再編—キリスト教徒とムスリムの比較』（研究代表者：細田尚美）に参加している¹⁾。本報告では、同プロジェクトの調査において得た予備的な知見と研究活動の概要を紹介する。その作業においては、いま述べた問いに対する答えのきっかけが探られることにもなる。

上記の研究プロジェクトの具体的なテーマは、海外出稼ぎ経験をとおしたフィリピンのキリスト教徒の女性とムスリム女性のアイデンティティの再編、国内移動と国際移動の結節点としてのマニラの役割、ドバイにおけるフィリピン女性の就労環境の3点である。こうしたテーマ設定に鑑み、本プロジェクト

1) プロジェクトメンバーは、人口流出の著しいサマル島を事例にフィリピンにおける向都移動の展開を研究している細田尚美、キリスト教徒・ムスリム間の紛争地域であるミンダナオ島の視点からフィリピンにおける民族間関係と国民国家形成に関する長年の研究蓄積をもつパトリシオ・N・アビナレス、ミンダナオ島のムスリム女性を対象とし、紛争や海外出稼ぎといった経験と女性性規範の変容についての実証的研究を続けている石井正子、ドバイでの留学経験を有し、UAE 移民社会の社会経済的構造と国民国家形成のあり方を分析している掘坂功二、および筆者の5名から成る。

* 東洋大学社会学部 ; Department of Sociology, Toyo University, 5-28-20 Hakusan, Bunkyo, Tokyo, 112-8606/ akiko_w@toyonet.toyo.ac.jp

の参加者は文献資料の収集のほか、UAE、マニラ、ならびに東ビサヤ地方のサマル島やミンダナオ島といった出身地において、大使館職員、NGO 関係者、人材派遣会社、研究者、移民女性等を対象に、聞き取りや質問票をもちいた調査をおこなってきた。

I UAEにおけるフィリピン人の 人口動態と就労状況

ドバイは、1971年にイギリスより独立したアラブ首長国連邦（以下、UAE と略）の一国である²⁾。UAE は 1960 年代半ばより石油を輸出し始め、1980 年代初頭には、1 人当たりの国民総生産が 28,000 米ドルと世界で最も裕福な国の一つになり、2008 年には先進国の仲間入りをした [Peck 1986]³⁾。豊かなオイルマネーを背景にし、UAE は連邦内のインフラを整えるために毎年数十万人もの外国人労働者を招き入れてきた。2006 年の時点で UAE における外国人労働者は、国民 824,921 人 (21.1%) に対し、2,944,159 人 (78.9%) であった。外国人の内訳は、上位 3 位がインド、バングラデシュ、パキスタンと南アジア出身者で占められ、フィリピンは第 4 位である。南アジア出身の労働者が多い背景には、旧宗主国イギリスのつながりが指摘できよう。

フィリピンは、メキシコとならぶ海外出稼ぎ大国である。同国では現在、人口の 1 割に当たる 800 万人が世界の 200 を超える国・地域で働いている。フィリピン海外雇用庁の統計によると、2008 年に新規・継続雇用で出国した 974,399 人のうち、最も多いのがサウ

ジアラビア (275,933 人) であり、次に UAE (193,810 人)、カタール (84,342 人)、香港 (78,345 人) と続く [POEA 2008]。このような大規模な国際労働力移動は、1970 年代前半、石油ブームによって労働力人口の需要が高まった中東・湾岸諸国側と、国内の高失業率や対外責務の軽減を迫られたフィリピン政府側の双方のニーズが合致して開始された。初期のフローは、建設労働やその他の生産労働に従事する男性が主だったが、1980 年代になると女性の移動者数が男性数に追いついた。経済的に豊かになった中東・湾岸諸国において、家事労働を含むサービス業での需要が高まったことが男女比を均衡にさせたのである。

UAE におけるフィリピン人労働者の人口は、2001 年には 12 万人だったが、2008 年にはおよそ 57 万人と 5 倍近く膨れ上がった。職種は、土木技師、会計士、看護師、介護士、医師といった専門技術職、商店や会社の事務職、建設労働者やモール、ホテル等の従業員を含む熟練・非熟練労働、家事労働のように多岐に渡る。男性よりも女性の方が多い。フィリピン人は英語が使える、肌の色が白く清潔好き、かつ器用で勤勉であることから好んで雇用される。このため近年のリーマンショックの後、建設労働人口が減ったものの、それ以外の業種では依然として増加を続けているのである。

II オープンシティの落とし穴

ドバイは、UAE や他の湾岸ムスリム国と比べて、開放的な場所として自らうたっている。実際にイスラーム以外の宗教活動も容認され、キリスト教会、仏教寺院、ヒンドゥー寺院などが建設されている。女性が街を歩くのにアバヤ（黒い外套）は必要なく、若い男女が 2 人きりで公の場所においても宗教警察のいるサウジ

2) このほか、アブダビ、シャルジャ、アジュマン、ラسلハイマ、フジャイラ、ウンムアルカイワインの 6 首長国がある。

3) 人間開発指数では 2008 年に先進国の判断基準となる 0.9 を超えた。

アラビアのように職務質問されることはない⁴⁾。また、大きなスーパーでは別室で非ムスリム用に豚肉や豚を原料とする食品が売られ、アルコール類も経済特区（フリーゾーン）の外でも許可書を取得すれば特定の店で購入することができる。こうした方針を打ち出したのはドバイの現首長ムハンマド・ビン・ラシード・アル・マクトゥームである。周辺諸国と比べて原油埋蔵量の少ないドバイが石油資源に頼らずとも生き残るために選択された。これが功を奏し、ドバイは「オープンシティ」として、東西の世界を結ぶビジネスのハブおよび観光地として急成長を遂げた。

この「暮らしやすさ」に惹きつけられる外国人労働者も少なくない。しかしながら、入国すると、同国での滞在条件が非常に厳しいものであることがわかる。上述したように、UAE 総人口の 8 割弱が外国人である状況において、彼らをいかに統制し、その定住化を防ぐかということが連邦政府の課題としてみなされてきたからだ⁵⁾。以下、5 点にしぼって外国人の就労制度と待遇を紹介する。第一に、UAE には、滞在する外国人を管理するためスポンサー（身元引受人）制度がつけられており、国籍にかかわらず全ての外国人は同国民のスポンサーなしに UAE に滞在することはできない。通常、外国人労働者は出身国で人材派遣会社や海外雇用を担当する省庁を介した間接契約、あるいはインターネットを通じて雇用先と直接契約を結び、居住および就労ビザを取得する。その際、雇用主である会社経営者がスポンサーとなる。だが、会社を退職したり解雇されたりすれば 1 か月以内に国外に出なければならず、超

過滞在すると拘置所に送られるほか、それまでの不法滞在期間の分（1 日ごとに 200 ディルハム、1 ディルハム＝30 円）の罰金が科されることになる。

第二は、外国人労働者の家族ビザに関する制限である。外国人で家族を呼び寄せたい場合、10,000 ディルハム以上の月収がないと許可が下りない [Arabian Business.com 2009]。その額は、数年以上 UAE で働いた専門技術者レベルの給料であり、大多数の非熟練労働者や事務職の給料では遠く及ばない。またドバイの経済成長にともなって家賃も高騰しているため、雇用先にあてがわれた宿舎がない場合、単身の外国人労働者はルームシェアをして収支を合わせようとする。結果、より賃料の安い地域に外国人が集住するにいたっている。

第三に、外国人は滞在期間の長短にかかわらず、永住ビザを取得することができない。たとえ家を購入することができても、不動産会社がスポンサーとなるだけである。

また、労働組合の結成やストライキは非合法である。雇用主による賃金不払いや労働契約不履行（長時間労働など）は珍しいことではないが、デモやストライキといった方法で上司に訴えて改善を求めることができない⁶⁾。さらに外部の目が届きにくい家事労働者の就労環境は、より脆弱な状況に置かれている。身体的・言語的・性的虐待のほか、休暇なしの無給労働に直面しても、外出の自由がなく、雇用主がパスポートを預かっている限り転職することは容易でない⁷⁾。このため、雇用主の家から身一つ

4) 私的空間においてはその限りではなく、婚外交渉も固く禁じられている。

5) このような姿勢は、UAE が外国人労働者を定住の可能性のある移民 (migrant) ではなく、国外居住者・外国人 (expat, foreigner) と呼んでいることからもうかがえる [掘坂 2009]。

6) しかし、2006 年のブルジュ・ドバイ暴動では、未払い賃金の支払いと労働環境の改善を求めて建設労働者 3,000 人がデモをおこない、その要求が通るなど、労働者受入国と送出国間の関係を変える画期的な出来事が起きた。詳しくは、掘坂 [2009] を参照。

7) 2007 年、フィリピン政府は湾岸諸国で働く家事労働者の最低賃金を 400 米ドルに引き上げたが、それを順守する雇用主はあまりおらず、また、家事労働

で逃げ出して自国の大使館など駆け込む家事労働者が後を絶たないのである⁸⁾。

そのうえ、多くの職場では人種ないしは国籍によって賃金に差がつけられている。例えば国立病院勤務の看護師の場合、同じ仕事をしてもアラブ国民（レバノン人、パレスチナ人など）が最も給料が高く、次に欧米諸国、そしてインド人やフィリピン人のアジア諸国、アフリカ諸国が据えられるといった給与体系がつけられている⁹⁾。国民がマイノリティであってもUAEがアラブ国である以上、同胞のアラブ人の厚遇は半ば当然のことである。国籍に基づいた賃金格差は、穿った見方をすれば、外国人労働者が団結して反旗を翻すことを未然に防ぐためのものであるのかもしれない。

このようにフィリピンで交わした契約の相手が必ずしも良い雇用者であるとは限らないことから、外国人側も雇用先の労働環境を見定めるために、訪問ビザ（visit visa）で入国し、現地で就職活動する方法を選んでいる。2008年施行の新制度では、従来は1種類しかなかった60日間の訪問ビザが、30日間の短期訪問ビザと、90日間の長期訪問ビザの2種類に分けられた。長期訪問ビザは、友人や親戚の家に滞在する人びとが対象だが、配偶者または血族関係にある外国人住民がスポンサーになることが認可された [Gulfnews 2008]。雇用先が

決まった場合、UAE国内では新しいビザを申請できないため、多くがイラン領のキッシュ島やケシュム島、オマーンなどに一時出国する¹⁰⁾。こうしたビザ切り替えのための専門ビジネスも確立されているのである¹¹⁾。

III ドバイのフィリピン・ムスリム

以上のように、さまざまな規制や待遇により、ドバイは多くの外国人労働者にとって金を稼ぎ、機会があれば他へと移るための一時滞留地としてみなされている。だが、その傾向は全ての外国人に当てはまることだろうか。当該外国人の宗教的属性とは何の関連もないのだろうか。2010年2月24日から3月4日まで筆者はドバイを訪問し、キリスト教徒だけでなく、数名のフィリピン人ムスリムに対して聞き取りをおこなう機会を得た¹²⁾。調査をおこなう前、フィリピンのムスリムは「野蛮人・テロリスト」と主流社会からレッテルを貼られ、差別を受けていたがために、彼らにとってより生きやすい場所がUAEのように裕福な同胞ムスリムの国、ひいてはイスラームの「本場」であるサウジアラビアであろうと筆者は考えていた。つまり、一般のフィリピン人の移住ルートが「中東—香港—シンガポール—欧米」であるならば、ムスリムは「中東の周辺諸国—サウジアラビア」というイスラームを基軸にした経路を理想と

働者との合意の上で400ドル以下の賃金で契約を交わすケースも頻発しているという(2009年8月17日、フィリピン海外雇用庁でのインタビューより)。

8) 細田、石井、堀坂は2009年2月にドバイとアブダビで調査をおこなった。その際、在ドバイ領事館付属のフィリピン海外労働局(Philippine Overseas Labor Office: POLO)のシェルターに200人を超える家事労働者が逃げ込んでいたという。UAEのインドネシア家事労働者を対象に研究を行った嶋田[2007]もまた、同様の状況を指摘している。

9) アブダビにおけるフィリピン人看護師への聞き取りより(2010年3月1日)。

10) もともと、雇用主が就労・居住ビザを与えずに訪問ビザのまま雇い、90日ごとに一旦国外に退去させるというケースも少なくない。

11) ビザ切り替えビジネスについては、細田[2009]を参照。また、細田は2010年にキッシュ・ビザ切り替えツアーに参加し、現状を参与観察した。

12) 本文中の以下の内容は、マラナオ人の土木技師(女性)1名、保険コンサルタント(女性)2名、求職中の男女2名の計5名とのグループ・ディスカッションおよび個別インタビューにより得られたデータである。

して描いていないだろうかと推測したのである。しかしながら、事務職や専門職として働いているムスリムらに話をしてみると、必ずしもそうではないことがわかった。

まず UAE でムスリムであるということは、雇われやすいという側面があるものの、他の非ムスリム・アジア人と比べても給料や待遇に差はみられない。「就職の面接をしたときに、『あなたはムスリムなんですか。それはよかったですね (mashallah)』と言われただけだった」と語るのは、ドバイ在住 4 年目、3 回の転職を経て民間企業で土木技師として働く女性ハニファである。在勤 3 年目の彼女の月給は 6,000 ディルハムである。だが、残業手当がなく、社会保険は給料から天引きされ、住宅費も全て自分で賄わなければならない状況に対して不満を漏らす。加えて、雇用現場における UAE 人化 (emiratization) により、アラブと自分たち外国人労働者との歴然たる待遇の差を見せつけられるのだという¹³⁾。「ローカル (国民) は勤務時間も短く、何ら仕事をしなくても初年度から 5,000 ディルハム以上の給与が保証されている」。このように、アラブ・ムスリムに対して持っていた期待が裏切られるという彼女の経験は、多くの在 UAE フィリピン・ムスリムに共通する事項であろう。

「あくまでも、私たちはフィリピン人としてみられる。宗教は関係ない」と語るのは、調査時点、半官半民の保険会社でコンサルタントとして勤務していた女性である。彼女は以前、薬品会社に勤めたが、そこでは 13 時間労働を強いられ、秘書、相談役、監督者、会計検査、経理などいくつもの職を兼任していた。「フィリピン人だからよく働く」と上司から重宝がられていた一方で、「フィリピン人 (女性) は性的に奔放だ」というイメー

ジによって見下されていたと述懐する。この上司との関係がうまくいかなくなり、勤務 11 ヶ月目に職場を辞めようとしたら、彼女を雇用した際に使用した諸経費を返せと脅されたという。女性は訴訟を起こすことも考えたが、入国管理局に勤める友人に「あなたは外国人だからたぶん勝ち目はないだろう」と告げられ、結局 3,000 ディルハムを支払って転職した。このとき、彼女の物質的、精神的な支柱となったのが、“Maranao Community in UAE” という組織である。これは、UAE で生活するマラナオ人のさまざまな側面をサポートするため、同国のフィリピン海外労働局とフィリピン海外労働福祉庁の許可を得て 2004 年に結成されたものである。以前は、マラナオ人だけを対象としていたが、現在では一般フィリピン人や、フィリピン・ムスリム全体を視野に入れている。公の活動は、フィリピン独立記念日や、イスラームの祝祭に集まって食事をするというもののほか、助けを必要とするフィリピン・ムスリム女性を支援するチャリティ活動も行っている。前述の女性ハニファは 2010 年時点で会長を務めていた。会員は 500 名だが、そのうち 200 名強が活発に参加している。

今回出会ったフィリピン・ムスリムは、全員サウジアラビアでの就労経験があった。サウジアラビアはムスリムにとって特別な場所であるはずが、なぜそこを離れてしまったのだろうか。訊くと、「サウジには自由がなく、規制が多すぎる」と答えた。彼・彼女たちにとって、教義のなかのイスラーム聖地と現実のサウジアラビアの位置づけは全く違うものなのだろう。メンバーの一人は、もともとロンドンで働きたくてサウジアラビアに行き、そこで知り合った友人に誘われてドバイに来たが、なぜかここで立ち往生していると述べた。ドバイは、家賃が高く (8 人で 1 部屋を借り、1 人 1,200 ディルハムを負担

13) UAE の法律により、民間企業では一定の割合の国民を採用しなければならない。

している), 本国の家族や親族は, 経済危機後もドバイにいる自分を高給取りだと信じ, しばしば無心をするため, 一向に貯金が増えないのである。「もし他の国に移ることができれば, それは奇跡みたいなもの」と彼女は言う。帰国することも考えたが, 夢を捨てることはできない。希望を少しずつ消費しながら, 当面はドバイの経済状況が上向いて, 昇給があることを期待し, 現在の仕事を続ける予定である。

IV おわりに——Dubaiの映画を超えて

映画 *Dubai* では, 最終的に兄がドバイに残り, 弟はカナダを目指して移動を試みるというところで終わる。弟の行動から, 海外就労するフィリピン人のライフステージにおけるドバイの位置づけが浮かび上がるだろう。すなわち, ドバイは, グローバルな労働移動における出世街道の中途にあり, 最終目的地というよりもむしろそれに至る足掛かりとして捉えられている。一方, 長期の滞在・就労で一定の社会関係や地位を築いてきた兄は, 全てを捨てて再び新天地に赴き, そこでまた一から始めるという賭けをせず, 堅実な道を選択した。兄の決断も, UAE に暮らす50万人ものフィリピン人の現実を示しているといえるだろう。

こうした UAE での状況を鑑み, 筆者は, 次の3点の研究計画を次年度以降に遂行することによって, 冒頭で述べた研究プロジェクトに貢献したいと考えている。第一は, *Maranao Community in UAE* を含めた, UAE にあるフィリピン・ムスリム組織の活動や動向, 組織間のつながりなどの実態調査である。また, フォーマルなネットワークとともに, インフォーマルなネットワークがどのようであるかを調べる必要がある。

第二は, フィリピン・ムスリムからみた

UAE のイメージを掘り下げることである。今回の調査は予備的なもので, 事務職および専門職の現状を垣間見たに過ぎなかった。UAE にはマラナオ人よりもマギンダナオ人が多いが, その他のフィリピン・ムスリムの就労人口はどのようであろうか。家事労働者はいかなる考えをもっているのか。理想とする移動経路は一般フィリピン人とは変わらないのか。これらの点を, マギンダナオ人の家事労働者を対象に調査を進めているプロジェクトメンバーの石井氏と協力しながら明らかにしていきたい。

第三点は, フィリピンという枠組みを超え, インドやバングラデシュ, パキスタンといった他のアジア・ムスリムとのつながり, そして UAE 国民との関係, とりわけ婚姻について調査をすることである。オープンシティだからこそ, 男女が出会い, 関係を深める機会があるように思われる。グローバル化のなかでのフィリピン・ムスリムが築く家族の行方を追っていきたい。

参 考 文 献

石井由香

1991 「ASEAN 各国における「人の移動」——マレーシア・シンガポールを中心に—— 『国際関係学研究』18 (別冊): 33-46.

嶋田ミカ

2007 「インドネシア女性の海外出稼ぎをめぐる諸問題——中部ジャワにおける聞き取りを中心に」 『アフラシア研究』3. (龍谷大学アフラシア平和開発研究センター)

細田尚美

2009 「ドバイ在住のフィリピン人の生存戦略」 『UAE: United Arab Emirates』46: 25-28. (在東京日本アラブ首長国連

邦協会)

堀坂功二

2009 「湾岸アラブ産油国における外国人労働者問題と国内政治の変容——アラブ首長国連邦を事例に」『国際移動の比較政治学』11: 69-91.

Peck, Malcolm C.

1986 *The United Arab Emirates: A Venture in Unity*. Boulder CO: Westview Press.

POEA: Philippine Overseas Employment Agency

2008 *2007 Overseas Employment Statistics*. Manila: Philippines.

【ウェブサイト】

Arabian Business.com

2009 “UAE Raises Minimum Salary Limit for Expats with Family.” July 2.
URL: <http://www.arabianbusiness.com/560719-uae-to-raise-minimum-salary-limit-for-expats-with-family> (2010年3月17日閲覧).

Gulfnews

2008 “Visit Visa to the UAE will Cost Dh500 from August.” June 8.
URL: <http://gulfnews.com/news/gulf/uae/visa/visit-visa-to-the-uae-will-cost-dh500-from-august-1.110930> (2010年3月17日閲覧).