

シリアにおける女性労働関係諸制度

たか はし り え
高 橋 理 枝

はじめに

- I 女性の労働参加の現状
 - II 憲法・民法
 - III 労働法
 - IV 社会保険制度
 - V 社会保険以外の社会保障制度
 - VI 職業教育
 - VII 家族計画
- おわりに

はじめに

シリアの女性労働力の分布や就労環境、女性労働者が抱える問題点等については、現地の国家機関や女性団体の調査報告書、学位論文などで取り上げられてきた。例えば、古いものでは、Al-Ittiḥād al-‘Āmm al-Nisā’ī (1978) がある。これはシリア全国の公的部門で働く女性の状況に関して、1977～78年にシリア女性総連盟^(注1)と社会問題労働省が協力して行った調査の結果である。特に女性労働者だけでなく、その夫と子供からも情報収集している点が特徴的である。またアラビア語文献のなかで数多くの文献に引用されているのが、Al-Kabra (1987) である。1985年にダマスкас大学文学部に提出された修士論文を基に出版されたもので、シリアのアパレル工場と缶詰工場で働く女性労働者に関するフィールド調査結果を、経済・社会構造の変容のなかに位置づけようとした点が評価されている。またZakariyā (1998) は、シリア人社会学

者が編集した論文集である。アラブ諸国での女性労働に関するフィールドワークを集めた第2部には、彼自身がシリア農村で行った調査のほかに、アパレル産業の下請けで家内賃労働者として働く女性や売春婦として投獄された女性に関する調査が含まれている。この第2部では、インタビューに基づき女性労働のありようを具体的に生き生きと記述しており、統計的な調査が大半を占めるシリアの女性労働研究のなかで、貴重かつ興味深いものとなっている。しかし、こうした現地で発行された文献の大多数はアラビア語で書かれており、一般には流通していないものも多い。

数少ない欧米語文献としては、Moghadam (1998) やESCWA (1995) が挙げられる。前者は、1980～90年代前半のヨルダンとシリアの女性労働の推移と経済政策との関係性について論じており、シリアにおける年配の既婚女性と10代の若年女性の労働参加の背景には、教育レベルの向上と経済的ニーズがあることを指摘している。また後者は、国連西アジア経済社会委員会が1989～93年にかけて、シリアを含むアラブ諸国で食品産業、繊維産業、製薬産業、電子産業における女性の労働参加について行った調査結果である。女性労働者の年齢や、婚姻状況、社会経済的な特徴や労働環境、女性労働者が抱える問題について報告している。しかし、シリアの女性労働に対する欧米の研究者の関心は低

く、欧米語での研究蓄積がほとんどないため、これらの調査も結果的に断片的なものにとどまっているといわざるを得ない。

本稿は、シリアの女性労働関連の諸制度について基礎となる情報を提供することを目的としている。ただし、こうした制度には日々変更が加えられているため、ここに掲載した情報は、あくまで調査時点（～2008年2月）での最新の情報であり、その後変更が加えられている可能性があることをお断りしておく^(注2)。本稿で主に依拠した資料は、現地で出版された法令集と女性団体等の出版物である。シリアの法律を掲載した官報はアサド図書館で閲覧できる^(注3)が、ここでは市販されている法令集を利用した。市販の法令集は官報とは異なり、弁護士等による解説や改正の履歴なども記載されているため、歴史的経緯や背景についても知ることができる。こうした法令集は主にダマスカスのヌーリー書店で出版・販売されている。また女性団体の出版物は諸制度をジェンダーの観点から分析しており、女性関連条項や問題点の把握において有益である。女性団体の出版物は書店での購入は難しいが、直接訪問すると寄贈してもらえる場合も多く、また古本屋で購入できることもある。

項目立ては、本誌連載資料「後発工業国における女性労働と社会政策」（第43巻第8号～第44巻第1号、2002年8月～2003年1月）に従い、女性の労働力化のあり方を直接的・間接的に規定する制度として、社会政策に含まれる諸制度と、家族のあり方や女性の地位や役割に関係すると考えられる制度を取り上げた。憲法・民法は家族の定義や扶養義務規定、男女平等規定に関する部分について取り上げている。労働法では、女性の労働に関する規制、出産や育児に関する

制度、雇用や賃金における男女平等、「柔軟な労働」に関する規制について解説している。社会保険制度については、制度の概要について紹介するとともに、給付条件の男女差、家族の範囲に注目した。そのほかには、家族扶養手当の対象となる扶養家族の範囲、職業教育制度の内容、家族計画政策の有無について取り上げている。各項目の解説のポイントについて、さらに詳しくは村上（2002）を参照していただきたい。

I 女性の労働参加の現状

労働関連諸制度の解説に入る前に、シリアにおける女性の労働参加の現状について簡単に触れておきたい。女性の労働参加の状況について知る有力な手がかりのひとつは労働統計だが、シリアの統計データは、Perthes（1995）が指摘するように、しばしば正確でなく、互いに矛盾しており不十分で、中央統計局が出す国勢調査と労働市場サーベイの間にも大きな違いがある [Perthes 1995, 13-14]。国際機関の統計データも含めるとその違いはさらに大きくなり、どのデータが最も実状に近いのかは測りかねる。またシリアでは公的部門の給与が非常に低いこともあり、特に男性労働者の多くは2つないしは3つの仕事を掛け持ちしていることが多いが、こうした状況は統計には反映されにくい。ここでは、「正確な数値を反映したものというより、あくまでひとつの傾向を示したもの」 [Perthes 1995, 14] として、女性労働に関する統計データをみとめることにしよう。

ILOの統計データベースLABORSTAで中東各国の女性の経済活動人口比率を比較してみたのが表1である。ただしデータの利用可能な最新

表1 中東・北アフリカの経済活動人口比率（15歳以上）

（％）

国	年	女性	男性	全体
イラク	1997	8.7	77.3	42.3
アルジェリア	1996	11.8	77.5	44.9
ヨルダン	2002	12.4	64.7	38.4
パレスチナ	2006	14.5	67.7	41.3
サウジアラビア	2001	15.6	74.5	48.5
イラン	2007	17.3	71.2	44.4
シリア	2003	18.8	76.5	48.1
レバノン	1997	20.1	73.8	46.8
エジプト	2006	21.1	71.9	47.0
イエメン	1999	21.8	69.9	45.9
チュニジア	2005	24.4	68.6	46.3
オマーン	2003	24.6	76.9	55.3
トルコ	2007	24.8	71.3	47.8
モロッコ	2005	27.9	76.9	52.1
スーダン	1996	29.1	74.7	51.3
バハレーン	2001	35.5	86.0	65.7
アラブ首長国連邦	2005	37.8	92.7	77.5
カタール	2004	40.6	91.7	77.1
クウェイト	2003	46.8	81.5	66.3
イスラエル	2007	51.1	61.8	56.3

（出所）LABORSTA : Labour Statistics Database (ILO, <http://laborsta.ilo.org> 2008年10月19日アクセス) . Group of topics : Main statistics (annual), Table : 1 A Total and economically active population, by age group. ただしヨルダン, サウジアラビア, レバノン, イエメンについては, ESCWA (2005, 17-18)。

年にばらつきが多いうえに、国によって依拠するデータが全数調査だったり標本調査であったりと異なり、また外国人労働者を含むものと含まないもの、女性労働力に無賃家族従業者を含むものと含まないものがあるため、比較は困難である。世界的にみても中東・北アフリカ地域の女性の経済活動人口比率は低い数値にとどまっているが [ILO 2008, Table 2], そのなかでもシリアの比率は決して高いとはいえないことは指摘できるだろう。

シリアにおける女性の経済活動人口比率の変化をみると、1960年の7.9パーセントから大きく増大している（表2）。しかし2003年の女性の経済活動人口比率は18.8パーセントとなっている（表1）のに対し、05年の労働市場サーベ

イの結果では16.5パーセントと低下している（表2）。これが統計調査の方法上の差異から来るものなのか、女性の労働参加が実際に減少しているのかについては、この数値だけからは不明である。

表2 シリアの経済活動人口比率（15歳以上）

（％）

	1960	1970	1981	1994	2005
女性	7.9	8.7	8.0	10.8	16.5
男性	83.8	82.0	82.4	73.1	73.6
全体	45.9	45.8	43.7	42.5	46.3

（出所）1960はMudīriya al-Iḥṣā' wa al-Ta'dād (1960, Table29) より筆者計算。
1970, 1981, 1994はUNIFEM (2003, Table39)。
2005はAl-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' (2006, Table 5) より筆者計算。

シリアにおいては、都市と農村で女性の労働参加のありようが大きく異なる。以下、2005年のデータでみてみよう。女性全体の経済活動比率は16.5パーセントだが、都市では14.8パーセントなのに比べて、農村は18.6パーセントとかなり高い。産業別、職種別の労働力分布をみると、農村女性の大半は農業分野で働いていることがわかる(表3～4)。都市・農村別の部門別女性労働力の分布はわからないが、職種別部門別の分布(表5)をみると、農業職の女性の約6割は家族経営の農場で働いており、従業上の地位をみても家族従業者が多い(表6)。また農村で働く女性の64パーセントは、小学校以下の教育しか受けていない(表7)。

これに対して、都市の女性は、大多数がサー

ビス産業で働いており、専門・技術職や管理・事務職に就いている女性が7割を占める。職種別部門別の分布(表5)をみると、専門・技術職や管理・事務職で働く女性の8割以上が公的部門で働いていることから、公的部門が都市の女性の主たる就業先であることがわかる。当然のように都市の女性労働者のほとんどが賃金労働者で、半数以上が専門学校以上の教育を受けている(表6～7)。

中東の女性労働について多くの著作のあるMoghadamは、教育は中東・北アフリカ地域での女性の雇用において最も重要な決定要素で、雇用された女性の多くは専門職であり、少数ながら経済的な必要性に駆られた労働者階級や貧しい女性が製造業、繊維・アパレル産業、食品

表3 産業別女性労働力分布(都市・農村別)

	(%)		
	都市	農村	全体
農業・林業	7.4	57.5	31.0
工業	8.7	4.8	6.8
建設業	0.8	1.1	0.9
ホテル・飲食業	5.5	2.9	4.3
運送・通信業	0.9	0.7	0.8
金融・保険・不動産業	3.8	0.1	2.1
サービス業	72.9	32.8	54.1

(出所) Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' (2006, Table15)

(注) 四捨五入の関係で合計が100%にはならない。

表4 職種別女性労働力分布(都市・農村別)

	(%)		
	都市	農村	全体
専門・技術職	54.4	24.2	40.2
管理・事務職	19.2	7.7	13.8
販売・サービス職	10.1	5.1	7.7
農業	6.9	57.2	30.6
生産	9.5	5.9	7.8

(出所) Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' (2006, Table12)

(注) 四捨五入の関係で合計が100%にはならない。

表5 職種別部門別女性労働力分布

	(%)					
	公的部門	民間部門	混合部門	家族経営	その他	計
専門・技術職	85.1	13.0	0.2	1.2	0.6	100
管理・事務職	83.0	14.9	0.2	1.4	0.4	100
販売・サービス職	16.1	57.9	1.2	24.5	0.4	100
農業職	0.9	37.2	0.2	59.8	2.0	100
生産職	19.3	67.8	1.5	10.7	0.8	100
全体	48.6	28.4	0.4	21.7	1.0	100

(出所) Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' (2006, Table18)

(注) 四捨五入の関係で合計が100%にはならない。

表6 従業上の地位別女性労働力分布(都市・農村別)
(%)

	都市	農村	全体
経営者	3.7	1.5	2.6
自営業主(従業員なし)	6.7	12.4	9.4
賃金労働者	83.9	46.1	66.1
家族従業者	5.5	39.9	21.7
その他	0.2	0.1	0.1

(出所) Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' (2006, Table14)
(注) 四捨五入の関係で合計が100%にはならない。

産業、電子産業で働いていると指摘している [Moghadam 1998, 146]。シリアにおいても都市の女性労働については、このMoghadamの指摘が当てはまる。

こうした農村と都市のギャップ、また経済的必要性から働かざるを得ない低所得階層の女性と、そうした低所得階層の女性あるいは外国人労働者(主に東南アジア人女性やスーダン人女性が住み込みで家内労働に従事している)に家事や育児を任せて専門・管理職で働く高学歴女性とのギャップは大きい。これらの女性の間では、男女の接触を制限するジェンダー規範や本稿で解説する諸制度が与える影響も大きく異なり、また労働そのものが持つ意味も大きく異なる。

以下では、こうした現状を構成する要素のひとつである制度的枠組みについて解説する。

II 憲法・民法

1. 家族の定義

シリア・アラブ共和国憲法 (Dustūr al-Jumhūrīya al-'Arabiya al-Sūriya) (1973年制定) は、フランスからの独立(46年)以来めまぐるしく政権が変わるなかで制定された7つの暫定憲法に続

表7 教育レベル別女性労働力分布(都市・農村別)
(%)

	都市	農村	全体
非識字	5.6	28.1	16.2
読み書き可	5.1	17.9	11.1
小学校修了	11.7	18.0	14.7
中学校修了	10.7	8.5	9.7
高校(職業高校を含む)修了	14.4	7.5	11.2
専門学校修了	32.8	15.1	24.4
大学以上修了	19.8	4.9	12.8

(出所) Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' (2006, Table16)
(注) 四捨五入の関係で合計が100%にはならない。

く、恒久的な憲法として位置づけられている^(注4)。

この憲法では、「家族(al-usra)に」について、「社会の基本的単位であり、国家より保護される」と規定している(44条)。加えて、国家が結婚を保護、奨励し、結婚に対する障害を除去することを謳っている(44条)が、「家族」に関する明確な定義はない。

婚姻や親子関係を規定する身分関係法(Qānūn al-Aḥwāl al-Shakhṣīya)は、先行するオスマン家族権利法典や、エジプトの身分関係法の諸法規等を参照しながら、シャリーア(イスラーム法)に基づく形で1953年に大統領令59号で公布、施行された。これが1975年法律34号によって改正され、現在に至っている^(注5)。この法律においても「家族」については定義されていない。

この身分関係法では、扶養義務が生じる範囲については規定されている。妻の財産の多寡に関わらず妻の扶養は夫の義務である(72条)。これに対し、妻の義務は夫に従順であることで、夫に不従順^(注6)だった期間や、夫の許可なく家庭の外で労働した場合、妻は扶養の権利を失う(73~74条)。

血族間での扶養は一定の条件下に限られている。子に対する父の扶養義務は子に財産がない場合に限られ、女子は結婚するまで、男子は収入を得る年齢に達するまでとされる（155条）。両親が困窮している場合は、裕福な子は年齢にかかわらず、両親に対する扶養義務を負う（158条）。母には子の扶養義務はないが監護権があり、現在では男児13歳、女児15歳までとなっている（146条）。1975年の改正では、仕事をしていることを理由に、子の監護権が母から剝奪されないことが新たに加えられた（139条）[真田・松村 2000, 198-199]。

2. 男女平等規定

シリア・アラブ共和国憲法は性に基づく差別の禁止を明言していないが、25条で国民の権利と義務における平等と機会均等の原則を謳い、続く26条では、国民の政治、経済、社会、文化諸活動への参加の権利を保証している。また、この憲法では、特に女性の社会参加支援に関する国家の義務を明言している点（45条）が特徴的である。

Ⅲ 労働法

ここでは労働法のほかに、女性労働者の多くが就業する公的部門と農業部門に適用される公務員基本制度と農業関係制度化法を取り上げることとする。

1. 労働法

シリアで最初の労働法として、1946年法律279号労働法（Qānūn al-'Amal）が出された。これに続くのが現在まで適用されている1959年法律91号統一労働法（Qānūn al-'Amal al-Muwaḥḥad, 以下、統一労働法）で、エジプトとシリアが合

邦したアラブ連合共和国時代（1958～61）に発行された。その後時代の変化に合わせて、省決定や立法令等によって数多くの改正が加えられている^(注7)。

この統一労働法は、従業員数に関わらず民間部門に適用される [高橋 2008a] が、家内労働者及び類似の職業は適用外とされる（4～5条）。また雇用主の扶養家族、海商法が適用される海軍軍人と技術者および労働者は、経営者と労働者間の権利と義務を定めた第2章第2節「個人契約」が適用されない（88条）。加えて第3章第4節「女性の雇用」に関する規定は、農業部門と家族経営の工場で働く女性労働者を適用外としている（140条）。

2. 公務員基本制度

公務員には、2004年法律50号公務員基本制度（Nizām al-'Āmilīn al-Asāsī fī al-Dawla, 以下公務員基本制度）が適用されている。これは、それまで適用されていた1985年法律1号公務員基本法（Qānūn al-Asāsī lil-'Āmilīn fī al-Dawla）を廃止し、制定されたものである。

公務員基本制度の適用範囲とされるのは、省庁や地方行政機関、公的部門の職員であり、国家のシェアが大半を占める官民混合部門（al-qitā' al-mushtarak）の職員にも、閣議決定によってこの法律のすべてあるいは一部が適用可能とされている（1～2条、161条）。適用外となるのは、裁判官、検察官、国家機関の弁護士、大学制度法に従う教育委員会等のメンバー、宗教機関、軍隊・治安関係者、税関職員、研究機関、航空会社や海運会社の乗務員、在外公館の職員であり、これらにはそれぞれ別に労働条件が定められている（159条）。

3. 農業関係制度化法

農業賃金労働者に適用される農業関係制度化法（Qānūn Tanzīm al-‘Alāqāt al-Zirā‘īya）も2004年に改正された。現在適用されているのは、1958年法律134号農業関係制度化法を廃止して制定された2004年法律56号農業関係制度化法（以下、農業関係制度化法）である。農業関係制度化法は、基本的に私有の農場で働く農業労働者と経営者との関係を規定するもので、国有地等における国家と個人の関係等については適用外とされる（164条）。また家族経営の農場で働く経営者の家族（夫、妻、尊属卑属、兄弟姉妹とその子供、姻族）も適用外とされる（164条）。この法律では、第2章第2節「青少年と女性の労働」で、女性労働者に関する規定が定められている。

4. 労働時間・職種に対する規制

(1) 労働時間

統一労働法では、労働時間は、休憩時間を除いて1日8時間、週48時間を超えないこととされ、勤務が継続的でない職業では1日9時間まで増加させること、危険労働では1日7時間に減らすことができるとされている（114～115条）。

また、社会問題労働省決定で定められた職種を除いて、夜8時～朝7時の女性の労働を禁止している（131条）。例外とされる職業は、(1) 芸術家、(2) 女優および劇場等の職員、(3) 医療関係者、(4) 客室乗務員や航空会社の職員、(5) 飲食店・ホテル・娯楽施設の職員、(6) 電信電話・郵便局の職員、(7) 関連労働部局で許可を得た商業および自由業である（1960年社会問題労働省決定618号、1962年社会問題労働省決定1066号）。また交替制勤務の場合は女性を夜9時～朝5時の間のシフトに入れてはいけないとされている（1960年社会問題労働省決定618号）。

公務員基本制度では、労働時間は、休憩時間を除いて1日6時間以上8時間以下、週48時間以下とされ（42条）、最低週1日の休日が保障されている（43条）。また夜10時～朝7時の女性の就労を禁止しており、例外とされるのは、上述の職種に加えて、材料の腐敗防止に関する仕事、マスコミ関係者、天気予報士、救急隊員である（1985年社会問題労働省決定1663号、1987年閣議決定2092号）。

農業関係制度化法では、労働時間は1日8時間、週48時間とされ、社会問題労働省決定によって、収穫時期と軽労働については労働時間を1時間延長すること、また危険労働の場合は1時間短縮することが認められる（42条）。また継続して6時間以上働く場合は15分の無給の休憩を与えることとされている（44条）。

農業関係制度化法でも女性の深夜労働は規制されているが、農民総連盟^(註8)と女性総連盟の意見聴取後に社会問題労働大臣が決定した仕事は例外とされる（20条）。また夏の手摘みの収穫時期^(註9)や材料の腐敗防止等の緊急の仕事は、24時間以内の報告を条件に例外とされ、農場内での収穫物の選別や箱詰め作業が交替制で行われる場合、女性の夜9時～朝5時の勤務は禁止されている（2006年社会問題労働省決定980号）。ただし家族経営の農業従事者はこの規制の対象外となる（農業関係制度化法164条）。

(2) 職種

職種についても規制があり、統一労働法では、女性の健康や道徳に害を及ぼす職業や重労働は禁じられている（132条）。具体的には1959年社会問題労働省決定416号で定められており、鉱業、採石業、溶鉱や金属類の精製、ガラスの水銀塗装、爆発物製造、溶接、鉛を扱う仕事、電

池製造、鉛や電池製造に関わる場所の清掃、コンクリート製造、有機肥料生産、屠殺と皮革製造が該当する。

公務員については、前述の1985年社会問題労働省決定1663号によって詳細が定められている。上述の職種とほぼ同じ職種が禁止されているが、管理職や事務職であれば上述の産業でも働いてよい点が異なる。

これに対して、農業関係制度化法では、類似の職種の規制に関する条項は見当たらない。

5. 妊婦労働条件と出産に関わる制度

シリアは、現在では少子化を推進しており、最初の妊娠ほど法的に手厚く保護される形になっている。産前産後休暇の日数については、改正が重ねられ、延長される傾向にある。現在は、2002年立法令35号が公的・民間部門に適用されており [高橋 2008a]、最初の子供の場合には120日、2番目は90日、3番目は75日と定められている (2002年立法令35号、公務員基本制度53条)。また4番目以降の子供についても75日間である [高橋 2008a]。

休暇は、妊娠期間の最後の2カ月から取得可能である [統一労働法133条、高橋 2008a]。統一労働法では、出産予定日が遅れた場合でも産後40日は就労してはならず (133条)、産休期間を超える日数については無給となる [Najma 2005, 16]。

この産前産後休暇は、1959年当時は給与の70パーセントが支給されていたが、1968年立法令46号で改正され [‘Utri 2002, 164]、現在では、同一の経営者の下で継続して7カ月以上働いていれば、完全に有給である (統一労働法134条)。また公務員は、勤務期間にかかわらず有給で [高橋 2008a]、さらに希望すれば1カ月の無給の

産休を取ることができる (公務員基本制度53条)^(注10)。

農業関係制度化法では、75日間の有給の産前産後休暇の取得を認めている (21条)。加えて希望者は80パーセントの給料で1カ月延長することができ、さらに無給で1カ月延長することができる (21条)。農業労働者については、産後40日間の就労を禁止するという規定は存在しない。

経営者は、産前産後休暇の取得を理由に女性労働者を解雇することや、産休中、あるいは妊娠や出産に起因する病気による6カ月以内の欠勤を理由とした解雇が禁じられている (統一労働法135条、農業関係制度化法23条)。

6. 育児休業・育児時間

育児時間については、シリアではトルコ同様、授乳のための時間として規定されている。統一労働法と農業関係制度化法では、子供に授乳している女性労働者は、出産日以降18カ月間、有給で最低30分の授乳時間が1日2回認められている (統一労働法137条、農業関係制度化法22条)。

公務員については、子供が1歳になるまで、毎日継続した1時間の有給の授乳時間が認められている (公務員基本制度53条)。

育児休業は、シリアには導入されていない。前述の産前産後休暇や育児時間の取得は女性に限られており、男性が子供の出産育児に関して休暇を取得できる制度は現時点では存在しない [SCFA and UNIFEM 2005, 48]。

7. 託児施設

託児施設に関しては詳しく規定されている。統一労働法では、1カ所で100人以上の女性労働者を雇用している経営者には、保育所の設置を義務付けている (139条)。保育所設置の条件

や保育所の運営方法などは、1976年社会問題労働省決定156号で定められている。これによると2カ月～3歳までの子供を受け入れることや子供10人あたりに看護資格を持った看護婦1人を置くこと、保育所運営委員会の設置とその内容に加えて、託児所の設置環境や家具、食事についても細かく決められている。費用は、女性労働者は子供の数に応じた金額（子供1人につき給料の5パーセント程度）を支払い、残りは経営者の負担とされている。この省決定は公的・民間部門の双方に適用されているが、農業関係者には適用されない。

8. 雇用における男女平等

統一労働法においては、男女同一職業同一賃金の原則が謳われている（2条）。また産前産後休暇や育児時間について定めた第3章第4節「女性の雇用」（130～140条）以外の条項は、男女等しく適用されることが明言されている（130条）。

公務員については、公的部門での女性の雇用条件について定めた1985年社会問題労働省決定1663号で、健康に害を及ぼすような特定部門での女性の就労禁止を除いて、女性労働者にも男性労働者と同じ規定や条件が適用されると述べられている（6条）。

農業関係制度化法には、男女平等に関して言及した類似の条項は見あたらない。

なおシリアには男女雇用機会均等法に相当するような法律は存在しない。

9. 法定最低賃金

統一労働法によると、法定最低賃金は、毎年、各県別に、社会問題労働省決定によって定められる。決定にあたっては、事前に社会問題労働省、経済省または産業省、経営者、労働者の各

代表者から成る委員会で審議され、委員会からの提言を受けて、決定が出される仕組みとなっている（156条）。この決定は、統一労働法の適用外となっている家内労働者および類似の職業従事者にも適用される（統一労働法159条）。

公務員基本制度では、俸給表が制定されており、学歴や勤務期間、職歴などに応じて俸給表のなかの該当する賃金が適用される（6条）。

農業関係制度化法では、生活を保障する最低限の賃金は支払うこととされている（28条）。この最低限の賃金には、衣食住に加えて医療費と教育費、交通費が含まれる（32条）。農業労働者の最低賃金は、社会問題労働局局長、農業および農業改革局、県庁、農業会議所、農民総連盟、労働者連盟^(注11)の各代表者から成る各県の委員会での審議を経て、社会問題労働省決定により県別に決定される（29条）。

10. 「柔軟な労働」に対する規制

公務員基本制度では、定員外の人員として、臨時雇用、季節雇用、本来の職員の代理としての短期的な雇用、専門家や経験者等の雇用が許可されている（73条、146～147条）。代理で雇用された職員については、休日や産休の取得に制限があり、給与は俸給表に基づく昇給はない（73～74条）。それ以外の職員についても、契約の更新や延長はできても、常勤職員になることはできない（148条）。

11. 家内労働に対する規制

前述したように、家内労働者は統一労働法の適用を受けず、労働関係を規制する法令がないため、事実上放任された状態となっている。

12. 結婚・出産（を伴う）退職金

期限付きの労働契約の期限終了による解消や、無期限労働契約において経営者の側から契約の

解消を申し出た場合等には、労働者に退職金を支払うことが義務付けられている（統一労働法73条，農業関係制度化法76条）。女性労働者が、結婚後3カ月以内、あるいは第一子の出産後6カ月以内に退職する場合は、退職金の権利を失わないとされている（統一労働法79条）。

IV 社会保険制度

最初の社会保険法である社会保険法（Qānūn al-Ta'mīnāt al-Ijtīmā'īya）が1959年立法令92号で制定され、これにより社会保険を管轄する社会保険機構（al-Mu'assasa al-Āmma lil-Ta'mīnāt al-Ijtīmā'īya）が設立された。やがて公務員には1961年立法令119号公務員文民社会保険年金法（Qānūn al-Ta'mīn wa al-Ma'āshāt li-Muwazzafī al-Dawla al-Madaniyīn）および1960年立法令120号常勤公務員^{（注12）}社会保険年金法（Qānūn al-Ta'mīn wa al-Ma'āshāt li-Mustakhdimī al-Dawla al-Dā'imīyīn）が制定され、別個の規定が適用される [Shamḍīn 1997, 154] とともに、社会保険年金機構（al-Mu'assasa al-Āmma lil-Ta'mīn wa al-Ma'āshāt）が管轄することとされた（1961年立法令119号1条）。

しかし、2001年法律78号によって社会保険法に大幅な改正が加えられ、この法律が国会議員や政府の高官などを除く公務員の大半と、民間部門の労働者に適用されることとなった（社会保険法2条）。またこれに伴い、社会保険機構は、公務員と民間、混合部門の保険加入者全てに対する保険機関とされ [Al-Siyūfī 2001, 139]、社会保険年金機構は一部の公務員に関する業務を引き続き行うのみとなった（2条，119条）。

ただし社会保険法では、（1）経営者の扶養家

族、（2）家内労働者および類似の職業^{（注13）}、（3）民間および混合部門の農業労働者は、特別に言及がない限り適用外とされている（2条）。また下請けで働く家内賃労働者、自営業者、経営者自身の社会保険に関しては、社会問題労働省決定により、条件整備が可能とされている（社会保険法2条）。

農業労働者については、2004年の農業関係制度化法の改正により、4人以上の労働者を無期限契約あるいは年間契約で使用している場合は、社会保険法が適用されることになった（農業関係制度化法86条）。また労働災害保険に関しては、従業員の数や仕事の種類に関わらず農業労働者全てに適用される（農業関係制度化法86条）。

社会保険機構以外に各職業団体が運営する社会保険^{（注14）}もあるが、以下では、農業関係制度化法の規定を適宜参照しながら、社会保険法の規定を中心にみていくことにする。

1. 老齢年金（ma'āsh al-shaykhūkha）

5人以上の従業員がいる事業所では、老齢年金に加入することが義務付けられている（社会保険法2条，1963年立法令210号）。

保険料は、老齢年金と障害・死亡保険を合わせて徴収される。2001年の改正前から社会保険法が適用されていた者については、経営者が被保険者である労働者の賃金の14パーセント、労働者が7パーセントを支払う。前述のように別の法律が適用されていた公務員や農業協同組合銀行（al-Maṣrif al-Zirā'ī al-Ta'āwnī）職員については、経営者側が10パーセント、労働者が10パーセントを支払うこととされている（社会保険法56条）。

老齢年金の受給資格は、1976年立法令35号により年数および加入期間が引き下げられ、2001

年の改正では、女性についてのみさらに受給開始年齢が引き下げられ、また加入期間のみを条件とする受給も認められた。これにより、以下のいずれかを満たすことが条件とされている。

(1) 男性は60歳、女性は55歳で定年を迎え、加入期間が15年間に達していること、(2) 男性55歳、女性50歳で定年を迎え、加入期間が20年に達していること、(3) 危険労働あるいは重労働への従事期間および保険への加入期間が最低15年に達していること、(4) 加入期間が25年に達している場合は希望により早期受給の権利を持つ(社会保険法57条)。

2. 障害・死亡保険 (ta'mīn al-'ajz wa al-wafā')

障害・死亡保険は、老齢年金とは異なり、従業員数に関わらず加入が義務付けられている(社会保険法2条)。従業員数5人以上の事業所では、老齢年金の項で述べた保険料を経営者、労働者が負担する。老齢年金への加入義務のない従業員数5人未満の事業所の場合は、経営者のみが障害・死亡保険料として2パーセントを支払う(El-Hakim 1995, 147)。

65歳未満の被保険者が、雇用期間中あるいは辞めてから6カ月以内に、労働災害以外の原因で重度の障害が起きるか死亡した場合は、障害・死亡保険が支払われる(社会保険法62条)。

障害・死亡保険の受給資格は、加入が継続6カ月あるいは断続的に12カ月を超えていることとされる(社会保険法63条)。

3. 遺族年金(受給の権利の相続)

男性の被保険者が死亡した場合は、その寡婦、21歳以下の息子または兄弟、結婚していない娘または姉妹、両親が、年金の給付対象者となる(社会保険法89条)。ただし兄弟姉妹および両親に関しては、生前に被保険者によって扶養

されていること、また母に関しては、被保険者の父が死亡している場合再婚していないことが条件とされる(社会保険法89条)。被保険者が女性だった場合は、夫と子が給付対象者となるが、夫は病気や障害で働けない場合に限られる(社会保険法89条)。

この受給資格は、寡婦および娘や姉妹の場合は結婚するか就職した時点で消失する(社会保険法90条)。ただし娘が結婚して10年以内に夫に死亡されたり離婚したりした場合は、再度受給資格を得る(社会保険法90条)。息子や兄弟については、障害で働けない場合を除いて、21歳に達した時点で受給の権利は消失するが、専門学校の子生である場合は24歳まで延長される(社会保険法90条)。

各給付対象者は、被保険者の給付額の定められた割合を受け取る(社会保険法89条)が、労働災害保険の相続と、老齢年金や障害・死亡保険の相続の場合では各人が受け取る割合は異なる(社会保険法表3, 社会保険法表3a)。しかしいずれの規定でも娘と息子の相続額は同額となる。ただし両親、配偶者、子供、孫、兄弟姉妹のいずれも存在しない場合は、イスラーム法に則って遺産相続がなされるとの規定があるので、その場合は女性の取り分は同じ立場の男性の半分となる[Ghānim n.d., 21]。

4. 医療保険

シリアでは医療保険は、現時点では存在しない^(注15)。ただし医療保険とは異なるが、農業関係制度化法では、保健と住居の提供に関して1章(57~65条)、また職業上の安全と健康の保障についても1章(85~87条)が設けられており、例えば職業病になる可能性のある農作業に労働者を従事させる経営者は、3カ月毎の健康

診断を労働者に受けさせなければならないこと（58条）等が定められている。

5. 労働災害保険 (ta'mīn iṣābāt al-'amal)

労働災害保険への加入は、公的・民間部門の従業員、加えて農業機械を使う労働者や法令で定められた職業病に晒される労働者、臨時雇用者、季節労働者、荷運び人夫や運送業の労働者等について加入が義務付けられている（社会保険法2条、19～20条）。

保険料は、経営者が被保険者である労働者の賃金の3パーセントを支払う（社会保険法21条）。

離職後1年以内、癌の場合は5年以内に発症した場合でも、労災認定の対象となる（社会保険法48条）。労働災害で受けた傷害のため働けない期間があった場合は、月給の80パーセントが1カ月間支払われ、それ以降は月給と同じ金額が1年間にわたって支給される（社会保険法28条）。労働災害により働けなくなったり死亡した場合は、最後の年の平均月給の75パーセントを基礎とした生活費が支給される。死亡の場合はこの生活費は、遺族に配分される（社会保険法29条）。

6. 結婚・出産時の保険料払い戻し制度

年金の受給資格を得る前に離職した場合は、加入期間に応じた払い戻しがなされるが、結婚あるいは第一子の出産後、半年以内に退職した場合は、加入期間の最後の年の平均賃金の15パーセントが払い戻される。これは払い戻し率としては、最も高い（社会保険法60条a）。

V 社会保険以外の社会保障制度

1. 家族扶養控除

所得税については、2006年立法令51号によっ

て一部改正された2003年法律24号所得税法（Qānūn qarība al-dakhl）が適用されている。賃金や給与にかかる所得税についてみると、年金や家族手当、退職金等は控除されるが、日本のように扶養家族の存在を理由とした所得税の控除制度は存在しない。

2. 家族扶養手当

家族手当について詳しく定めた1952年立法令146号によると、家族手当の対象とされるのは、(1) 働いていない妻（ただし一夫多妻の場合は最初の妻のみ）、(2) 12歳以下の息子、21歳以下で高校に通っている息子、24歳以下で専門学校に通っている息子、26歳以下で高等教育を受けている息子、(3) 障害のある息子、(4) 未婚で給料や年金を受け取っていない娘、(5) 収入源のない寡婦あるいは離婚された女性で扶養されている者、である。

この立法令によると、家族手当受給の権利を持つのは、(1) 常勤の従業員、(2) 1年を超えない雇用契約を結び当該組織の組織規定に従う従業員、(3) 年金受給者、(4) 組織規定で家族手当を受給できると定められている者、および(5) 公的部門で働く女性のなかで寡婦および離婚した女性、また夫が国庫から家族手当を受け取っていない女性、とされる（1952年立法令146号1条、3条）^(注16)。公的部門では臨時雇用者にも家族手当が支給される（公務員基本制度146条）。また2001年の社会保険法の改正により、年金受給者に加えて、その寡婦や子供も、家族手当を受給できるとされた（社会保険法89条、89条Mukarrar）。

扶養手当の額は改正を重ね、妻については1人につき300シリア・ポンド（約698円）^(注17)、最初の子供については200シリア・ポンド（約

465円)、2番目の子供は150シリア・ポンド(約349円)、3番目の子供は100シリア・ポンド(約233円)とされる(2002年立法令33号)。4番目以降は1人につき25シリア・ポンド(約58円)である[高橋 2008a]。これは月額と思われるが、立法令には明記されていない。ちなみに家計調査によると1世帯あたりの月間支出金額は平均で約1万4900シリア・ポンド(約3万4651円、2003~04年)である[Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' 2004, Jadwal 3]。

VI 職業教育

シリアでは、2002年に義務教育が6年から9年へ延長された(2002年法律32号)。

シリアの職業教育は、主に職業高校と専門学校から成っている。職業高校は普通高校と同じ3年制で、入学には中学卒業が条件とされる[SEBC 2003, 49]。職業高校には、工業、商業、農業、家政(niswī)、宗教がある。家政高校は圧倒的に女子生徒が多く(男子生徒も存在する)、また宗教高校でも女子生徒の方が多い。商業高校は女子生徒数が男子生徒数をわずかに上回る状態となっている[Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' 2007, 399-401]。

専門学校は2年制で、入学には高校卒業が条件とされる[SEBC 2003, 50]。専門学校は各省庁が所管しており、歯科、エンジニア、農業、医療、商業、教員養成、商業銀行、IT、繊維・服飾、食料、化学工業、石油、電気工学、鉄道エンジニア、海運、印刷等42分野185校が存在する[Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' 2007, 408]。以前は授業料が無料でかつ学生への生活補助が支給されており、卒業後5年間は公的機関での

勤務が義務付けられていた。しかし現在では、授業料有料化、生活補助の打ち切りと引き換えに、この義務は廃止されている[高橋 2007]。

加えて大学と同レベルの高等教育を行う高等専門学校として、レーザー・リサーチ、行政能力開発、劇場芸術、音楽の4校が存在する[Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' 2007, 408]。

このほか、正規の教育課程には位置づけられていない訓練学校(看護、芸術、音楽、工業、建設、ホテル、統計等173校)があり、各省庁や労働組合等が運営している。このなかで、看護学校は女子生徒のみとなっている[Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā' 2007, 411]。

VII 家族計画

1952年から86年までの間、シリア人民議会は多産を奨励し、子供数の多い家族に「シリア家族栄誉賞」を授与してきた。しかし34年間で人口が3倍に増大したことを受け、この栄誉賞は1986年に廃止された[藤田 2002, 8]。

避妊については、1949年立法令148号で出されたシリア刑法(Qānūn al-'uqūbāt al-Sūrī)で、避妊具の販売、広告、取得等を禁じているが(523~524条)、少子化を推進している現在ではこの条項は無効とされている[Jam'iya Tanzīm al-Ustra al-Sūrīya 1999, 17]。

中絶は妊娠の継続が女性の生命に危険を及ぼす場合に限って認められている^(注18)。刑法では、中絶や中絶器具の販売、頒布、広告は禁止されており(525~527条, 529条)、中絶に対する刑罰は、女性の合意があったかどうか、また中絶が原因で死亡した場合等により、重さが異なる(数年程度の禁固刑~最低10年の重労働)(527~

529条)。ただし、名誉 (al-sharaf) の保持^(注19)のために中絶を行った場合は、中絶した女性も、また女性の合意なく中絶を行った者 (二親等以内の親族に限る) も、減刑される (531条)。

現在では、政府は人口増加の抑制と母子保健を目的とした家族計画サービスの普及を推進している。現大統領バッシヤール・アル＝アサドは2001年の人民議会第8会期の演説で、高い人口増加率に対する関心を喚起しており、第9次5カ年計画 (2001～05年) に引き続き第10次5カ年計画 (06～10年) でも経済成長や天然資源に見合った人口成長率をめざし、メディア等を利用した家族計画の普及、リプロダクティブ・ヘルスに関する情報提供や保健所の整備などが盛り込まれた [Hay'a Takhtit al-Dawla 2006]。

おわりに

シリアでは2000年以降、法の改正が相次いでおり、女性の権利という観点からみて改善された点も多い。しかし、残された課題も多い。

1点目は、法の内容自体に関する問題である。現在でも家内労働者やインフォーマル・セクターの労働関係を規定する法律は存在しない。例えば縫製産業では、多くの女性が家内で出来高制で下請けとして働いているが、こうした家内賃労働者は、統一労働法ではカバーされておらず、社会保障からも外れる結果となっている [SCFA and UNIFEM 2005, 47]。

弁護士で女性の権利に関する著作も多いハナーン・ナジュマは、その著書のなかで、社会保障や医療サービスは、まだ十分とはいえ、ILOの条約等が定めた内容からほど遠い状況にあると批判している [Najma 2005, 38]。また、シ

リアのジェンダー関係を根本的に変革するには、一夫多妻や一方的な離婚等によって女性を搾取する権限を男性に与えている身分関係法の改正が必須であり、加えて家族経営の農業従事者を含めるような法律の改正が必要だと主張している [Najma 2005, 31]。

課題の2点目は、法律が、特に民間部門で遵守されていない点である。その理由としては、違反した際の罰則の軽さがまず挙げられる。統一労働法においても農業関係制度化法においても、女性の雇用に関する条項に違反した場合の罰金が定められているが、金額が低く民間の経営者にこれを遵守させる効力はほとんどないと考えられる。

民間部門では、社会保険に未登録だったり、家族手当が支払われていないことも多い。労働者側が提訴した場合、企業側には罰金が科せられ、過去の不払い分の手当および賠償金の支払いが課される。しかし実際には労働者側は経営者とトラブルになるのを避けるため提訴などはほとんどしないという [高橋 2008a]。また育児時間についても、減らしたりあきらめたりするよう大きな圧力に晒されるという [SCFA and UNIFEM 2005, 48-49]。企業を監督する役人が賄賂を受取り、不正を見逃すこともあり、民間部門で働く若い女性労働者は権利も契約もない状態に置かれている、という指摘もある [高橋 2008b]。

冒頭でも言及したように、同一の制度であっても、地域、社会経済的背景や女性の婚姻上の地位 (未婚、既婚、離死別) 等によって、異なる影響をもたらす。村上 (2002) も指摘しているように、労働関係諸制度が女性の労働力化にどのような影響を与えるのかについては、制度

が適用される文脈のなかで考察される必要がある。今回紹介した制度が、実際に社会のなかでどう機能し、どう影響しているのかについては、フィールドワークに基づく調査研究が待たれるところである。本資料が、今後のシリアの女性労働研究の発展に多少なりとも貢献できれば幸いである。

(注1) 1967年に設立されたバアス党の女性組織。公式には非政府組織とされているが政府の決定により設立された。全国各地に事務所を持ち、保育所の運営や女性向けのトレーニングや調査等を行っている。また政府の女性関連政策策定やプロジェクトの担い手となっている。

(注2) 各条項については、改正が加えられている場合は、改正後のテキストを参照している。

(注3) アサド図書館の国内法令及びバアス党出版物閲覧室は、館内改修工事のため2008年2月には使用できない状態にあった。現状については不明である。シリアの図書館情報については、アジア経済研究所図書館ウェブサイトの図書館案内 (http://opac.ide.go.jp/region/japanese/middle_east/search_on_foot.html) もあわせて参照していただきたい。

(注4) 1973年シリア・アラブ共和国憲法については、宇野(2001)参照。

(注5) シリア・アラブ共和国身分関係法のテキストとその解説については、真田・松村(2000)参照。

(注6) 正当な理由なく夫とともに暮らす家を離れること、また夫と同居する前の場合は、夫に対して自分の住居への立ち入りを拒むことをさす(身分関係法75条)。

(注7) 市場経済化に伴い、数年前から労働法改正が議論されているという。しかし、改正内容が労働者には非常に不利な点が多いこと等から、実際に法制化するには至っていないとのことであった[高橋 2008b]。

(注8) 農業技術指導や農民の権利保護を目的として、1964年に設立された農民団体で、全国各地に

事務所を持つ。正式には大衆組織、非政府組織とされているが、女性総連盟同様政府の決定により設立された。

(注9) 具体的な農作物名には言及がない。

(注10) 以前は、希望者には1カ月の延長が認められ(ただし給与は80パーセントのみ支給)、さらにもう1カ月、無給で産休をとることが認められていた(1985年法律1号54条)が、高橋(2008a)によるとこの制度は廃止されたとのことであった。しかし高橋(2008b)によると、50パーセントの賃金でさらにもう1カ月産休を取ることができるとの話で、これについてはどちらが正しいのか確認が取れていない。

(注11) 農業会議所は農場経営者団体。労働者連盟は、女性総連盟、農民総連盟同様の労働者組織である労働組合総連盟の県組織。

(注12) *Mustakhdim*という用語は、シリアでは低学歴で掃除やお茶汲み等をする雑用係を指す[高橋 2008a]。一般の職員は*Muwazzaf*と呼ばれる。

(注13) 2006年に法令が出され、雇う側が希望すれば家内労働者も社会保険に加入できることになったとの情報もあるが、法令を確認できていない。

(注14) 自由業(弁護士、医者、薬剤師、技術者等)はそれぞれの組合に加入しており、この組合が社会保険業務も行っている[高橋 2008a]。

(注15) 公立病院の治療費は安価だが、治療の質が悪く病院数も少ないので、多くの人は、治療費がかかっても民間の病院を好むとされる[高橋 2008a]。医療保険制度を導入し、同時に公立病院の治療費を引き上げることが検討されているという情報もある。

(注16) この立法令は、公的部門に対しては公務員基本制度97条で適用が明記されており、また民間にも適用されている[高橋 2008a]。

(注17) シリアは現在では変動相場制をとっており、筆者が滞在した2006~08年は、100円=42~44シリア・ポンドを推移していた。ここでは100円=43シリア・ポンドで計算した。

(注18) *Hijāzī wa Jirān* (2007) では、1997年立法令12号によるとなっているが、*Jam'iya Tanzim al-Ustra al-Sūriya* (1999) では1949年命令154号となっている。どちらが正しいのか確認が取れていない。

(注19) 男性の社会的地位や評判が女性親族の貞操に結びつけられることから、女性のセクシュアリティは厳しく管理され、女性が婚姻外の性交渉を行ったと考えられる場合、「名誉」を保持するための隠蔽や当該女性の殺害が行われる。シリア刑法では、中絶だけでなく名誉を保持するための殺人も減刑される(548条)。

文献リスト

<日本語文献>

- 宇野昌樹 2001. 「シリア・アラブ共和国」日本国際問題研究所『中東基礎資料調査——主要中東諸国の憲法』上 日本国際問題研究所。
- 藤田純子 2002. 『中東イスラーム世界の人口・家族・経済——多角的視座導入の試み』国際協力事業団国際協力総合研修所。
- 眞田芳憲・松村明編著 2000. 『イスラーム身分関係法』日本比較法研究所研究叢書50 中央大学出版部。
- 村上薫 2002. 「資料『後発工業国における女性労働と社会政策』の連載にあたって」『アジア経済』43(8)(8月) 41-45.

<英語文献>

- el-Hakim, Jacques 1995. "Syria". In *Yearbook of Islamic and Middle Eastern law. vol.1 1995* general eds. Eugene Cotran and Chibli Mallat. London: Kluwer Law International.
- International Labour Organization(ILO). *LABORSTA: Labour Statistics Database* (<http://laborsta.ilo.org> 2008年10月19日アクセス).
- 2008. *Global Employment Trends for Women*. Geneva: International Labour Organization.
- Moghadam, Valentine M. 1998. "Jordan and Syria: Gender Ideology and Political Economy." In *Women, Work, and Economic Reform in the Middle East and North Africa*, Valentine M. Moghadam. Boulder: Lynne Rienner Publishers.
- Mudrīya al-Iḥṣā' wa al-Ta'dād [統計およびセンサス局] 1960. *Census of Population 1960 in Syrian Arab Republic*. Dimashq: Mudrīya al-Iḥṣā' wa al-Ta'dād.

- Office arabe de presse et de documentation(OFA) 19—. *Syrian Social Security Act and Modifications, as Amended up to December 1981*. Damas: OFA.
- Office arabe de presse et de documentation-Business Consulting Center 2002. *Law No.78 dated December 31st, 2001 Modifying the Social Security Law No.92 for the Year 1959 and Its Amendments*. Damascus: OFA-BCC.
- Perthes, Volker 1995. *The Political Economy of Syria under Asad*. London: I.B. Tauris
- Syrian Commission for Family Affairs(SCFA) and United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) 2005. *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW): Initial Report 2005*. Damascus: SCFA.
- Syrian European Business Center(SEBC) 2003. *A Profile of the Labor Market in Syria: Draft Zero*. Damascus: Syrian European Business Center.
- United Nations Development Fund For Women (UNIFEM), Arab States Regional Office 2003. *Evaluating the Status of Syrian Women in Light of the Beijing Platform for Action*. Amman: UNIFEM, Arab States Regional Office.
- United Nations, Economic and Social Commission for Western Asia(ESCWA) 1995. *Arab Women in the Manufacturing Industries*. (Studies on Women and Development; 19). New York: United Nations.
- 2005. *Statistical Abstract of the ESCWA Region*. 25th issue. New York: United Nations.

<アラビア語文献>

- 'Uṭrī, Mamdūh 2002. *Majmū'a al-tashrī'āt al-'ummālīya* [労働法令集]. Dimashq: Mu'assasa al-Nūrī.
- Bāshī, Fu'ād Bāzīr 2006. *Majmū'a qawānīn al-ḍarā'ib wa al-rusūm al-mālīya fī al-Jumhūrīya al-'Arabīya al-Sūrīya wa ta'dīlāt'hā li-ghāya* 2006/01/10 [シリアアラブ共和国における税金と金融手数料の法令および2006年1月10日までの改正]. Dimashq: Mu'assasa al-Nūrī.
- Ghānim, Samīya Yūnis n.d. *Haqq al-irth fī al-qānūn al-Sūrī* [シリア法における相続の権利]. Dimashq: al

- Ittiḥād al-‘Āmm al-Nisā’ī.
Hay’a Takhṭīṭ al-Dawla [国家計画委員会] 2006. *al-Khiṭṭa al-khamsīya al-‘āshira lil-tanmiya al-iqtisādīya wa al-ijtimā’īya 2006-2010* [第10次5カ年計画2006-2010]. Dimashq: Hay’a Takhṭīṭ al-Dawla.
- Ḥijāzī, Jum’a wa Ḥasan Jibrān 2007. *Al-Ijhād ghayr al-Ma’mūn* [安全でない中絶]. Dimashq: Jam’īya Tanzīm al-Uṣra al-Sūrīya.
- Al-Ittiḥād al-‘Āmm al-Nisā’ī (bi-Ishrāf) [女性総連盟 (監修)] 1978. *al-Mushkilāt al-nātija ‘an khurūj al-zawja ilā al-‘amal* [妻が労働に出たことから発生する問題]. Dimashq: Wizāra al-Shu’ūn al-Ijtimā’īya wa al-‘Amal.
- Jam’īya Tanzīm al-Uṣra al-Sūrīya [シリア家族計画協会] 1999. *Jam’īya Tanzīm al-Uṣra al-Sūrīya :25 ‘āmmān min ajli al-usra al-Sūrīya* [シリア家族計画協会：シリア家族のための25年]. Dimashq: Jam’īya Tanzīm al-Uṣra al-Sūrīya.
- Al-Kabra, Haifā’ Fawzī 1987. *al-Mar’a wa al-taḥawwulat al-iqtisādīya wa al-ijtimā’īya: dirāsa maydānīya li-wāqī’ al-mar’a al-‘āmilā fi Sūrīya* [女性と経済的社会的な変化：シリアの女性労働者の現状に関するフィールド調査]. Dimashq: Dār Ṭallās
- Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā’ [中央統計局] 2004. *Mashḥ dakhil wa nafaqāt al-usra li-‘āmm 2003-2004* [家族の収入および支出サーベイ2003-2004]. Dimashq: Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā’.
- 2006. *Natā’ij mashḥ sūq al-‘amal li-‘āmm 2005* [労働市場サーベイ結果2005]. Dimashq: Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā’.
- 2007. *al-Majmū’a al-iḥṣā’īya al-Sūrīya 2007* [シリア統計年鑑2007]. Dimashq: Al-Maktab al-Markazī lil-Iḥṣā’.
- Mu’assasa al-Nūrī [ヌーリー書店] 2005. *Nizām al-‘Āmilīn al-Asāsī fi al-Dawla al-ṣādir bi-al-qānūn raqm 50 ta’rīkh m2004/12/6* [西暦2004年12月6日法律50号により出された公務員基本制度]. Dimashq: Mu’assasa al-Nūrī.
- Najma, Ḥanān 2005. *Ḥuqūq al-mar’a fi tashrīāt al-‘amal: baḥth muqārīn* [労働法令における女性の権利：比較研究]. Dimashq: Hay’a al-Sūrīya li-Shu’ūn al-Uṣra
- Shamdīn, ‘Afāf 1997. ‘Amal al-mar’a vol. 2 [女性労働]. Dimashq: S.n.
- Al-Siyūfī, Qaḥṭān 2001. “al-Ḍamān al-ijtimā’ī bayna al-wāqī’ wa āfāq al-mustaqbal [現実と将来の地平の間の社会保障].” In *al-Ittiḥād al-‘Āmm al-Nisā’ī* [女性総連盟]. *Warsha ‘amal ḥawla “Ittiḥādīya al-qaḍā’ al-kāfa ashkāl al-tamyīz qidda al-Mar’a” al-Sīdāw CE-DAW* [女性に対するあらゆる差別撤廃条約CEDAWに関するワークショップ], 133-147. Dimashq: al-Ittiḥād al-‘Āmm al-Nisā’ī.
- Zakariyā, Khidr 1998. ‘*An al-waḍ’ al-ijtimā’ī lil-mar’a al-‘Arabīya* [アラブ女性の社会的現状について]. Dimashq: al-Ahālī.
- <インタビュー>
- 高橋理枝 2007. 2007年2月25日, ダマスカス繊維専門学校にて筆者による尾崎JICAシニアボランティアへのインタビュー.
- 2008a. 2008年3月5日, ハナーン・ナジュマ (Hanān Najma) 弁護士自宅にて行った筆者による彼女へのインタビュー.
- 2008b. 2008年3月6日, ダマスカス市内喫茶店にて行った筆者によるサウサン・ザクザク (Sawsan Zakzak) へのインタビュー.
- [付記] 本稿は、筆者が2006年3月から2008年3月まで、アジア経済研究所海外派遣員としてシリア (ダマスカス) において実施した調査活動の成果の一部である。
- (アジア経済研究所研究企画部)