

連載資料「後発工業国における女性労働と社会政策」

第6回 南アフリカ

まきのくみこ子

- I 女性の労働力化の実態
- II 女性労働に関する諸制度

I 女性の労働力化の実態

現時点で最新の1996年センサスによると、南アフリカの労働力人口は1378万5493人、うち女性は626万3673人で、全労働力の45%あまりを占める [South African Statistics 2000, 7.5]。全労働力に占める女性の割合は、1951年には20%以下であったが、70年に33.6%，91年に39.4%，そして96年には45.4%にまで高まった [South African Statistics 2000, 7.6]。ただし、失業率は女性のほうが高いので（男性27.1%，女性42.0%），全就業者に占める女性の割合は40%弱にとどまっている [South African Statistics 2000, 7.5]。1960年に26.5%であった女性の労働力人口比率（15～65歳人口に占める労働力人口の割合）は、70年に31.8%，80年に36.1%，91年に44.8%，96年に48.8%と、一貫して上昇を続けている（表1）。

表1 労働力人口比率の推移 (%)

	1960年	1970年	1980年	1991年	1996年
男性	80.7	78.4	75.5	72.1	64.1
女性	26.5	31.8	36.1	44.8	48.8

（出所） Barker (1999, 61)

1996年の就業女性の産業別内訳（表2）を見ると、社会・個人サービスと家内労働（個人家庭による雇用）が23.4%で並び、次いで卸売・小売業の13.1%，製造業の10.4%と続く。また、就業者に占める女性の割合で見てみると、80.6%と圧倒的に高いのが家内労働で、次いで社会・個人サービス53.7%，卸売・小売業43.4%，金融・保険・不動産・ビジネスサービス42.6%，製造業33.7%となっている。

家内労働の比率の高さは、過去においてはもっと顕著であった。1960年時点では、家内労働者は女性労働力の41.4%を占めていた [Statistical Year Book 1966, H-8, H-9]。もっと遡れば、さらにその比率は上がるはずである^(注1)。家内労働の比重が落ちてきたのは、それだけサービス業（家内労働を除く）^(注2)や商業・金融業、製造業などで働く女性が増えてきたからである。1960年から96年にかけて、これら3業種の女性労働者数は4～6倍に増加したが、この間の家内労働者数の伸びは1.6倍程度にとどまっている [South African Statistics 2000, 7.5; Statistical Year Book 1966, H-7, H-8]。しかし、「メイドさん」が働く女性の典型的な姿のひとつであるのは、いまも昔も変わらない。

また、このような一般的なトレンドとは別に、南アフリカの場合には、人口集団^(注3)によるパ

表2 就業女性の産業別内訳（1996年）

	就業者全体 (1,000人)	就業女性 (1,000人)	就業女性に 占める割合 (%)	就業者に占め る女性の割合 (%)
農林漁業	814	241	6.6	29.6
鉱業・採石業	542	21	0.6	3.8
製造業	1,120	377	10.4	33.7
電力・ガス・水道業	109	15	0.4	13.7
建設業	555	38	1.0	6.8
卸売・小売業	1,098	477	13.1	43.4
運輸・倉庫・通信業	484	71	2.0	14.7
金融・保険・不動産・ビジネスサービス	680	290	8.0	42.6
社会・個人サービス	1,581	849	23.4	53.7
個人家庭	1,053	849	23.4	80.6
不明	1,078	405	11.1	37.6
合計	9,114	3,632	100.0	39.9
失業者数	4,672	2,632		
失業率(%)	33.9	42.0		

(出所) *South African Statistics 2000. 7.5.*

ターンの差異を考慮しなければならない。

表3に示すとおり、1996年の女性全体の労働力人口比率は48.8%だが、人口集団別に見ると、55.4%のカラード女性と40.8%のインド系女性との間には、15ポイント近い開きがある。就く職業についても大きな違いがあり、アフリカ人とカラードの就業女性のうち、それぞれ24.2%，17.5%が家内労働者であるのに対し、白人およびインド系では非常に少ない。初步的な仕事に就いている割合は、アフリカ人女性の25.1%に対し、白人女性では1.7%である。逆に、アフリカ人女性で管理職・専門職として働いているのは5.0%に過ぎないが、白人女性の場合は26.6%となっている。

また、就業者に占めるインフォーマル・セク

ターの比率は、アフリカ人女性では47.3%にのぼっているが、白人女性は9.0%に過ぎない。失業率も大きな差があり、白人女性の5.1%に対し、アフリカ人女性は52.4%と、実に5割を超えている。すなわち、大ざっぱに言って、アフリカ人女性労働力のうち半分が失業者で、残りのさらに半分はインフォーマル・セクターで就労しており、フォーマル・セクターで働いているのは全体のわずか4分の1に過ぎないのである。

さらに、女性労働力化の歴史的経緯も、人口集団によって異なることに注意する必要がある。この点を、製造業を例にとって見ておきたい。

南アフリカの本格的な工業化が始まるのは、第1次世界大戦以降のことである。1920年代か

表3 男女別・人口集団別就業構造

(%)

	全 体	男性全体	女性全体	アフリカ 人女性	カラード 女性	インド系 女性	白人女性
労働力人口比率(1996年) ¹⁾		64.1	48.8	47.4	55.4	40.8	54.8
失業率(1996年) ²⁾	33.9	27.1	42.0	52.4	24.1	14.0	5.1
就業者に占める家内労働者の割合(1999年) ³⁾	7.7	0.6	17.5	24.2	16.5	1.3	0.2
初步的な仕事に就いている割合(1999年) ³⁾	18.3	17.7	19.2	25.1	21.7	5.9	1.7
管理職・専門職の割合(1999年) ³⁾	11.9	13.5	9.7	5.0	5.3	14.4	26.6
インフォーマル・セクターで就労している割合(1999年) ⁴⁾	26.1	19.3	35.5	47.3	25.7	11.8	9.0

(出所) 1) Barker (1999, 61).

2) *Population Census 1996: Census in Brief. 2.30; South African Statistics 2000. 7.5.*3) *October Household Survey 1999. 3.2.*4) *October Household Survey 1999. 4.1.*

ら30年代にかけて、製造業における女性労働力人口が急増した。はじめに工場で働き始めたのは白人女性、とくに若いアフリカーナー女性であった。アフリカーナーとは、イギリス植民地化以前にオランダ等から入植した人々の子孫のことである。当時、農業で生計を立てられなくなり都市に出てきたアフリカーナーの「プア・ホワイト」化が社会問題となっていた。これといったスキルももたず、都市で黒人（アフリカ人、カラード、およびインド系）労働者との競争にさらされる「プア・ホワイト」の救済を目的として、いわゆる「文明化労働政策」が実施され、この政策のもとで製造業には保護関税が与えられたが、そのかわり、一定の比率で「文明化された（＝白人）」労働者と「文明化されていない（＝黒人）」労働者を雇用することが求められた [トンプソン 1995, 298-299]。賃金だけ比べれば、黒人労働者のほうが安く雇用できるのだが、ある比率以上で白人を雇わなければなら

ず、そのなかでは最も低賃金となる「プア・ホワイト」の若い女性が重宝がられた。

1930年代半ばになると、経済成長を背景に、事務・管理部門における女性労働力需要が急速に伸び始めた。最初にこの部門に進出したのは、やはり白人女性であった。製造業労働力に占める白人女性の割合が1936年をピークに下降に転じる一方で、事務・管理部門に占める白人女性労働者の割合は、1923年の12%から38/39年までにほぼ倍増した [Walker 1991, 65]。

この時期より、白人女性の穴を埋める形で、製造業で働くカラード女性の数が急増し始めた。じつは、歴史的に見ると、女性の労働力化がいち早く進んだのは、白人ではなく、カラードにおいてであった。1921年の時点で、すでにカラード女性の労働力人口比率は37.4%に達し、白人女性の19.2%，インド系女性の12.6%，アフリカ人女性の10~11%を大きく引き離していた [Union Statistics for Fifty Years, 1910-1960,

G-2; Walker 1991, 14]^(注4)。カラード女性は主に家内労働者として労働力化された経緯があり^(注5)、製造業への進出は白人女性よりも遅かったが、1951年にはカラード女性の製造業就業比率（就業者に占める製造業就業者の割合）は2割を超え、白人女性のそれを上回った [*Union Statistics for Fifty Years 1910-1960*, G-2]。

アフリカ人女性の製造業進出はさらに遅く、1950年代以降のことである。アフリカ人女性は1951年には製造業労働力の1.3%を占めるに過ぎなかつたが（同年にカラード女性5.5%，白人女性7.9%），80年には10%を超えるに至った（同年にカラード女性6.4%，白人女性5.7%）[*Union Statistics for Fifty Years 1910-1960*, G-2; *South African Labour Statistics 1986*, 18]。この間にアフリカ人女性の労働力人口比率は22.9%から33.6%へと上昇した [*Union Statistics for Fifty Years 1910-1960*, G-2; Barker 1999, 60]。ただし、アフリカ人女性の製造業就業比率は、10%を大きく超えたことはない [*South African Labour Statistics 1986*, 18, 23; *South African Labour Statistics 1994*, 2.17, 2.18, 2.42, 2.43; *October Household Survey 1999*, 3.1]。

インド系女性については、1936年から60年まで労働力人口比率が一桁にとどまっていたが、60年代以降に労働力化が進展するなかで製造業就業者が増加し、80年にはインド系女性の製造業就業比率は47.8%に達した [*South African Labour Statistics 1986*, 18, 23]。これをピークにその後は下降し始めるが、現在でもカラードを抑え、人口集団別では最も高い比率となっている [*October Household Survey 1999*, 3.1]。

このように、南アフリカにおいては、人口集

団によって女性の就業パターンが相当に異なり、さらに同一産業・職種における女性労働力化の時期も人口集団によって前後する（一般的に、白人→カラード→アフリカ人、の順をたどる）といった特徴が見られる。次節で女性労働に関する諸制度を概観するが、アパルトヘイト期に様々な制度上の差別があったのみならず、形式上は差別なく適用される場合においても、各々の制度がもつ意味や重さが人口集団によって必ずしも異なることに予め注意を促しておきたい。

II 女性労働に関する諸制度

1. 憲法・民法

(1) 家族の定義

南アフリカの現行憲法は、民主化交渉のなかで1993年に合意された暫定憲法（Act to introduce a new Constitution for the Republic of South Africa and to provide for matters incidental thereto, No.200 of 1993）をベースに、民主化後の96年に制定されたものである（Constitution of the Republic of South Africa, No.108 of 1996）。

憲法上とくに「家族」が定義されてはいないが、現行の1996年憲法において、慣習法や宗教上の手続きに則った婚姻を認める旨の規定がある（第15条）。1993年の暫定憲法においても、同様の規定があった（第14条および第33条）。慣習法上の婚姻については、別の法律（Recognition of Customary Marriages Act, No.120 of 1998）で詳細が定められている。

また、現行憲法において、すべての子どもが「家族による保護、両親による保護、または家

族から引き離された環境においては、それに代わる適切な保護」(family care or parental care, or to appropriate alternative care when removed from the family environment) を受ける権利をもつと規定されている(第28条1(b))。暫定憲法においてこの部分は、単に「両親による保護」(parental care) とされていた(第30条1(b))。新憲法のもと、家族に関わる近年の政策においては、「子どもの権利」を中心に据える傾向が強まっている。その根拠として、国連の「子どもの権利条約」(Convention on the Rights of the Child) がしばしば引き合いに出されるが^(注6)、それと同時に、流入規制(「パス法」)などアパルトヘイト政策によって生じた世帯構造の変化(農村部における女性世帯主比率の高さなど)、高い離婚率、婚外子の多さ、さらにはHIV/AIDSの影響などのために、「婚姻関係にある両親とその子ども」という家族のあり方を前提とした政策が現実にそぐわない、との判断もあると思われる。

暫定憲法より前には、独立時の南アフリカ法(South Africa Act, 1909, イギリス議会で採択されたもの)、英連邦を離脱して共和国となった際の1961年憲法(Republic of South Africa Constitution Act, No.32 of 1961)、および83年憲法(Republic of South Africa Constitution Act, No. 110 of 1983)の3つの憲法があったが、いずれも家族に関わるような規定はなかった。

(2) 男女平等規定

男女平等については、(生物学的)性別のみならず、ジェンダー、妊娠、婚姻上の地位などによっても差別を受けないことが憲法で保障されている。

現行の1996年憲法において、「人種、ジェン

ダー、性別、妊娠、婚姻上の地位、民族的・社会的出自、肌の色、性的指向、年齢、障害、宗教、良心、信条、文化、言語、出生」(race, gender, sex, pregnancy, marital status, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, conscience, belief, culture, language and birth) による差別が禁じられている(第9条)。

1993年の暫定憲法では、前文において「男性と女性、すべての人種の人々が平等」な民主国家の建設が誓われたうえで、第8条において「人種、ジェンダー、性別、民族的・社会的出自、肌の色、性的指向、年齢、障害、宗教、良心、信条、文化、言語」による差別が禁じられていた。現行憲法では、「妊娠」、「婚姻上の地位」、「出生」の3つの項目が新たに追加されたことになる。

このような憲法上の規定を実効的なものとし、人種やジェンダー、障害などを理由とした不当な差別、ヘイト・スピーチ、ハラスメントを撲滅するための方策を提供することを目的に、2000年に平等促進・不当差別防止法(Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act, No. 4 of 2000)が制定された。同法で禁じられたジェンダーに基づく不当な差別には、以下のものが含まれる。(a)ジェンダーに基づく暴力、(b)女性性器切除(FGM)、(c)女性による財産相続を妨げるシステム、(d)女性の尊厳や男女の平等を損なうあらゆる行為(伝統的・慣習的・宗教的な行為を含む)、(e)土地に関する権利、融資、その他の資源への女性のアクセスを不当に限定するような政策や行為、(f)妊娠を理由とする差別、(g)保健、教育、社会保障などの社会サービスや給付への女性のアクセス

を限定すること、(h)機会へのアクセスを否定し、あるいはそのような人々のニーズに応えるための手段を講じないこと、(i)性別分業によって生じる、女性の機会へのアクセスのシステムティックな不平等（第8条）。

1983年憲法以前には、男女平等に関する規定はなかった。

2. 労働法

南アフリカの労働法でもっとも基本的なものは、労働関係法（Labour Relations Act, No.66 of 1995 : LRA）および雇用条件基本法（Basic Conditions of Employment Act, No.75 of 1997 : BCEA）の2つである。

労働関係法は1924年の産業調停法（Industrial Reconciliation Act, No.11 of 1924）に起源をもつ。産業調停法は、産業別の雇用者・被雇用者の代表からなる産業評議会（industrial council）に、労働時間や賃金などを含む、労働条件に関する広範な決定権を与えるものであった。産業評議会にカバーされない労働者については、賃金法により、労働大臣が賃金評議会（wage board）の勧告に基づき最低賃金と基本的な労働条件を決定することになった（Wage Act, No.27 of 1925 ; Wage Act, No.44 of 1937 ; Wage Act, No. 5 of 1957）。

産業調停法の「被雇用者」の定義からは「パスを携行する原住民」が除外されていた。当時、アフリカ人男性はパス携行を義務づけられており、この規定はアフリカ人男性が産業評議会における交渉当事者になることができないということを意味した。しかし、アフリカ人女性は場合によっては白人、カラード、インド系女性と同じ労働組合に属して労働運動を行うこともあった。その最も有名な例が、衣料労働者組合

（Garment Workers' Union）である。しかし、1956年に新法に移行した際に、被雇用者から全てのアフリカ人が除外された（Labour Relations Act, No.28 of 1956）^(注7)。アフリカ人については、1953年に制定された「バンツー労働（紛争調停）法」（Bantu Labour (Settlement of Disputes) Act, No. 48 of 1953）^(注8)により、ストライキが全面的に禁止されるとともに、産業評議会よりも労働者側の意見が反映されにくく労使紛争調停のメカニズムがつくられた。被雇用者からのアフリカ人の除外が解除され、アフリカ人の労働組合活動が認められるようになったのは、ウィーハン（Wiehahn）委員会の勧告を受けて行われた1979年の法改正以降のことである。現在では、憲法で労働基本権（団結権、団体交渉権、争議権）が保障されている（憲法第23条）。

雇用条件基本法が最初に制定されたのは1983年である（Basic Conditions of Employment Act, No. 3 of 1983 : 旧 BCEA）。同法によって初めて、労働時間などに関して統一的な基準が設けられたわけだが^(注9)、産業評議会や賃金法による合意・決定がある場合にはその内容が優先するとされ（旧 BCEA 第1条(3)）、最低限の労働条件を普遍的に保障するものではなかった。現行の BCEA においても、大部分の項目について労使合意による変更が認められている（BCEA 第49条）。産業評議会は労使評議会（bargaining council）へと名前を変えたうえで現 LRA にも引き継がれており、セクターや地域によって労働条件が大きく異なるという状況は、基本的には大きく変わっていない。

(1) 労働時間・職種に対する規制

現行の法定労働時間は週45時間、労働日が週

5日以内の場合は1日9時間、5日を超える場合には1日8時間となっている（BCEA第9条）。時間外労働、夜間労働（18時から6時）、休日労働などは、割増賃金の支払いなどを条件に認められているが、いずれの項目も、とくに女性のみに関わる規定はない（BCEA第10、16、17条）。ただし、妊娠中、あるいは育児中の被雇用者を、被雇用者自身やその子に害を及ぼす可能性のある業務に就かせてはならない（BCEA第26条）。

1983年の旧法では、法定労働時間は週46時間であった（旧BCEA第2条）。また、時間外労働や休日労働への規制も緩やかで（賃金の割増率など）、夜間労働については規制そのものがなかった。現行法と同様、女性のみに関わる規定はなかった。

女性のみに関わる規定が姿を消したのは、旧BCEAの導入時である。それ以前には、たとえば、工場・機械・建設業法において、女性工場労働者を夜間（18時から6時）に働かせたり、13時以降の勤務を週5日を超えて行わせたりすることは禁じられ、また残業についても厳しい制限が課せられていた（Factories, Machinery and Building Work Act, No.22 of 1941, 第19条）。また、店舗・事務所法でも、女性に13時以降の勤務を週5日を超えて行わせること、18歳未満の女性に飲食店については20時以降、その他の店舗・事務所については18時半以降の勤務を行わせること、が禁じられていた（Shops and Offices Act, No.75 of 1964, 第3条）。これらの女性保護規定は、旧BCEAによって廃止された（旧BCEA第40条）。

（2）妊娠・出産

妊娠、妊娠の意思、その他妊娠に関わる理由

による解雇は「自動的に不当」と見なされる（LRA第187条）。

出産休暇は連続した4ヶ月間以上とされており、産後6週間の就業は禁止されている。また、流産もしくは死産の場合には以後6週間の休暇が認められる（以上、BCEA第25条）。1983年の旧BCEAには産休に関する規定がなく、産前4週、産後8週の雇用が禁止されていたのみであった（旧BCEA第17条）。

失業保険の加入者であれば、産休取得にあたって、従前の給与の30～60%にあたる出産給付を最長4ヶ月にわたり受けることができる（Unemployment Insurance Act, No.63 of 2001, 第24条）。失業保険からの出産給付支払いは1954年に制度化されたが（Unemployment Insurance Amendment Act, No.10 of 1954），出産給付は失業給付と同じ枠内で扱われていたため、出産給付を受けた後で失業した場合に、失業給付を満額受け取ることができないという問題点が指摘されていた。この点は2001年制定の新法でようやく改善され、出産給付と失業給付は切り離されることになった。3.(2)失業保険の項も参照されたい。

（3）育児休業・育児時間

4ヶ月以上継続して雇用され、労働日が週4日以上ある被雇用者には、男女問わず、年間3日の有給の「家族責任休暇」（family responsibility leave）が与えられる。「家族責任休暇」には「忌引き」も含まれており、(a)子が生まれたとき、(b)子の病気のとき、(c)配偶者・パートナー、両親、養父母、祖父母、子、養子、孫、兄弟姉妹が死亡したとき、に認められる（BCEA第27条）。

旧BCEAにはこれに類する規定はなかった。

(4) 託児施設

該当規定なし。

(5) 介護休業

病気の子の介護についてのみ、(3)で触れた「家族責任休暇」が制度化されている（BCEA 第27条）。旧 BCEA には規定なし。

(6) 雇用における男女平等

LRAにおいて、妊娠に関わる理由による解雇のほか、「人種、ジェンダー、性別、民族的・社会的出自、肌の色、性的指向、年齢、障害、宗教、良心、信条、政治的意見、文化、言語、婚姻上の地位、家族責任」による差別を直接・間接の理由とする解雇も、「自動的に不当」と見なされる（LRA 第187条）。「家族責任」（family responsibility）の項目は憲法にはないものである。

さらに、アパルトヘイトによって生じた労働市場内部の不均等が、差別法の撤廃のみによっては解決されないと認識のもとに、1998年に雇用均等法（Employment Equity Act, No.55 of 1998）が制定された。同法は、50人以上を雇用する場合など、一定の条件に当てはまる雇用者に対して、黒人^(注10)、女性、障害者のためのアファーマティブ・アクションを実施することを義務づけている（第13条）。また、「人種、ジェンダー、性別、妊娠、婚姻上の地位、家族責任、民族的・社会的出自、肌の色、性的指向、年齢、障害、宗教、HIV ステータス、良心、信条、政治的意見、文化、言語、出生」による雇用上の差別を禁じている（第 6 条）。LRA 第187条の内容から増えているのは「HIV ステータス」の項目であり、別の条文では労働裁判所が正当と認めた場合を除き、雇用者が被雇用者のエイズ検査を実施することが禁じられている（第 7

条）。

(7) 法定最低賃金の理念

統一的な最低賃金は定められていない。労使双方の代表からなる労使評議会をもつセクター・地域においては、賃金の決定は労使評議会の合意による。労使評議会の合意がない場合には、労働大臣が労働条件委員会の勧告に従って、セクター別、地域別の基本的な労働条件（最低賃金を含む）を決定することができる（BCEA 第55条）^(注11)。その後に労使評議会で合意が交わされた場合、その合意が優先して大臣の決定は効力を失う（BCEA 第56条）。労働時間などについては、BCEA の定める基準が評議会レベルの合意よりも優先されるようになったが、賃金については、LRA や賃金法が優先する旧 BCEA 時代の方式を引き継いでいると言えよう。

(6)で見たように、現在は、LRA および雇用均等法において雇用における男女平等が定められている。しかし、過去の産業調停法や賃金法においては、性別によって賃金格差を設けることが認められており、女性の賃金が男性の賃金の75～85%程度に固定されることが多かったという [Nomvete 1984, 13]。

(8) 「柔軟な労働」に対する規制

現 BCEAにおいて、「被雇用者」の定義は「他の人あるいは国家のために働き、何らかの給与を得ているか、あるいは得る資格のある、独立契約者を含むすべての人」、「雇用者の事業遂行を何らかの形で支援する他の人」となっており（BCEA 第 1 条），家内労働者や農場労働者を含む、幅広い範囲の労働者をカバーしている。ただし、1人の雇用者に対する労働時間が月24時間に満たない場合には、ほぼ全ての条項

の適用対象外とされている^(注12)。

旧 BCEA では、1人の雇用者のもとで働く日数が週3日以内である被雇用者を臨時被雇用者と定め（第1条），有給休暇や雇用契約の終了などの項目について，適用対象外としていた。

（9） 家内労働に対する規制

旧 BCEA 制定時には家内労働者は「被雇用者」の定義から除外されていたが（旧 BCEA 第1条(2)），1993年の改正時に除外が解除された（Basic Conditions of Employment Amendment Act, No.137 of 1993）。現行の BCEAにおいては，家内労働者が被雇用者の定義に含まれているが，雇用契約と給与に関する条項（書面による雇用契約，労働時間の記録，賃金支払いの方法など）は適用対象外となっている（BCEA 第4章）。

職種別に見たとき，家内労働は農場労働と並んで南アフリカのなかで最も低賃金の職種となっている。家内労働者の貧困軽減を目的として，労働省は2002年8月，家内労働者に最低賃金（地域により650～800ランド）を導入することを決定し，同年11月より実施に移された^(注13)。

3. 社会保険制度

主な社会保険制度には，失業保険と労働災害保険がある。保険によってカバーされている被雇用者数は，失業保険が1998年に488万人，労働災害保険が1995年に510万人であった〔South African Statistics 2000, 6.6, 6.8〕。

国民年金保険や国民医療保険にあたる制度はないが，フォーマル・セクターの被雇用者については，労使評議会での合意に基づいて，民間の退職者年金基金（retirement funds）や医療保険（medical aid schemes）への加入が雇用契約のなかに含まれることが多い（一般的に保険

料負担は労使折半）。1999年末の時点で，年金基金の総数は1万6186，加入者は910万5368人，うち受給者は124万7519人であった〔Financial Services Board 2001, 19〕。また，医療保険でカバーされている人の数は1999年に699万人であった〔SAIRR 2001, 299〕。

このような民間のスキームに加入する機会のない多数の人々は，次節でとりあげる高齢者手当などの社会扶助や公的医療サービスに頼っている。1994年に妊婦および6歳以下の乳幼児に対して，さらに1996年にはすべての患者に対して，無料でプライマリー・ヘルス・ケアが提供されるようになった。しかし，アクセシビリティや医療の質の面で，課題が多いとされる〔Budlender 2000, 110-111〕。

（1） 失業保険

1937年の失業給付法（Unemployment Benefit Act）によって産業別の基金が設けられ，これらを統合した失業保険基金が46年の失業保険法（Unemployment Insurance Act, No.53 of 1946）によって設立された。当初は，すぐにでも就職する意思と能力がある失業者のみが支給対象であったが，1952年に病気による失業，54年に妊娠・出産へと対象が拡げられ，57年の改正によって被保険者が死亡した場合に遺族^(注14)へも一定の給付がなされることになった。しかし，このような対象拡大の一方で，白人以外を制度から締め出す法改正も繰り返された。1954年までには，受給者の大半が白人となった〔Bhorat 1995, 598〕。

失業給付，病気給付のほか，2.(2)で触れたように，出産給付も，失業保険から支払われる。保険料は，給与の1%にあたる額を，雇用者と被雇用者がそれぞれ負担する。給付を受けられ

るのは、過去に被雇用者として保険料を負担してきた場合のみで、公務員や、特定の雇用者のもとでの労働時間が月に24時間未満の場合には、失業保険の対象外である。鉱山労働者と農業労働者は、それぞれ1981年と93年の法改正で対象に含まれるようになった。さらに、これまで対象外とされてきた家内労働者と季節労働者も、2001年の失業保険法 (Unemployment Insurance Act, No.63 of 2001) で、法律の発効 (2002年4月) から1年後に対象に加えることとされた。1998年の被保険者は488万人、失業給付受給者は約73万5000人、出産給付受給者は6万1000人であった [South African Statistics 2000, 6.6]。

(2) 労働災害保険

1941年に制度が導入され (Worker's Compensation Act), 現行法は職業傷病補償法 (Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act, No.130 of 1993) である。すべての雇用者に加入が義務づけられており、雇用契約があれば、臨時雇用者や季節労働者も給付を受けることができるが、家内労働者は対象外である。労働災害保険によってカバーされている被雇用者の数は1995年に510万人、保険の給付件数は28万件であった [South African Statistics 2000, 6.8]。

4. 社会保険以外の社会保障制度

(1) 社会扶助

南アフリカの社会保障政策の柱となっているのが、社会扶助 (social assistance) である。憲法には、生活困難な場合に適切な社会扶助を受ける権利が明記されている (第27条)。社会扶助の種類には、高齢者手当 (old age grant), 障害者手当 (disability grant), 児童扶養手当

(child support grant), 養子手当 (foster child grant) などがあり、すべて資力調査に基づいて支給される。受給者の総計は2001年に約345万人であった [SAIRR 2001, 307]。

このうち、受給者数が圧倒的に多いのが高齢者手当で (2001年で190万人), 次いで障害者手当 (同64万人), 児童扶養手当 (同80万人), 養子手当 (同5万3000人) などとなっている [SAIRR 2001, 307]。

(イ) 高齢者手当

「プア・ホワイト」(第I節参照)のための年金制度の導入を目的とした, 1928年の高齢者年金法 (Old Age Pensions Act) が起源である。このとき, カラードは対象に含まれたが (ただし支給額は白人の6割), インド系人とアフリカ人には支給されなかった。1944年に支給対象がインド系人とアフリカ人にも拡大された。しかし, 人口集団によって支給額や受給基準が大きく異なり, 1965年には白人とアフリカ人の支給額には7.5倍もの開きがあった [Smith Committee 1995, Annexure D 2.6]。その後, 徐々に格差は縮小していったが, 完全に揃ったのは1993年のことである。

現在の根拠法は社会扶助法 (Social Assistance Act, No.59 of 1992) である。受給資格は, 男性65歳以上, 女性60歳以上で, 受給申請を行い, 資力調査を受ける必要がある。2001年4月時点で, 高齢者手当の受給者数は約190万人で [SAIRR 2001, 307], 退職者年金の受給者数を大幅に上回っている。資力調査にあたっては, 配偶者の所得の4分の1が本人の所得と見なされる。ただし, 配偶者の受ける社会扶助 (高齢者手当を含む) は所得として扱われない (配偶者の退職者年金は所得に入れられる)。夫が65歳

以上、妻が60歳以上で、どちらも働いていない場合、2人とも高齢者手当を満額受給することができる〔Department of Social Development 2000〕。受給者の約9割がアフリカ人である〔Lund, Ardington and Harber 1996, 101〕。

国民年金制度がないなかで、高齢者手当は全額国庫負担による「年金」という色彩が強い(一般に、高齢者手当の受給者は pensioner と呼ばれている)。無拠出であることを考えれば当然のことながら、財政負担は重く、女性の給付年齢を男性並みに引き上げるといった見直し論議が繰り返されてきた。しかし、高齢者手当は、貧困対策として効果的であることが指摘されており、とくにアフリカ人女性に対して支払われる高齢者手当は、本人ばかりでなく、世帯全体にとって欠かせない安定収入源となっている場合が多い〔Le Roux 1995〕。そのため、スミス委員会〔Smith Committee 1995〕で、現行制度を維持したうえで、退職者年金制度への加入率の引上げを図り、結果的に高齢者手当への依存を減らしていくべきである、と結論づけた。後述のティラー委員会〔Taylor Committee 2002〕も高齢者手当の貧困軽減効果を高く評価し、将来的に資力調査を廃止することを勧告した。

(ロ) 児童扶養手当

アパルトヘイト時代、高齢者手当や障害者手当が、人種による支給額の格差はあったものの、単一の制度のもとで運営されていたのに対して、家族や子どもに関わる手当については、地域や対象によって、いくつもの制度が並立していた。そのうち、現在の児童扶養手当に直接つながっているのは、片親世帯向けの養育手当(state maintenance grant)と呼ばれるものであった。これとは別に、両親ともいる世帯の子育てを支

援する家族手当(family allowance)もあったが、1991年までに廃止された。家族手当の支給対象は白人およびカラード世帯に限られ、とくに白人の「少子化」対策という性質が強いものであった〔Lund 1993, 11〕。

養育手当はイギリスの制度をモデルとして1920年代に導入されたものである。この制度が想定する「通常の」家族のあり方とは、フルタイムで働く夫／父親、家事と育児をする妻／母親、およびその子どもからなる核家族であった。養育手当は、このような「通常の」家族生活が離婚や夫／父親の死亡などで営めなくなった例外的な場合に、母親と子どもの生活を支えるための手当という位置づけであったので、長らく支給対象は母子家庭の母親に限定されていた。父子家庭の父親にも支給が認められるようになったのは1992年のことである(Social Assistance Act, No.52 of 1992)。また、婚内子は4人まで支給が認められるのに対し、婚外子は1人までとなっていたが、これも1992年の改正で2人までに統一された。

養育手当は、片親手当(parent allowance)と児童手当(child allowance)からなり、1996年7月の手当額は前者が月額430 ランド、後者が子ども1人あたり月額135 ランドであった(2人の子どもがいる場合には、合計で月額700 ランドとなる)。資力調査に基づいて、子どもが18歳になるまで支払われ、大学等に進学する場合には21歳まで延長された〔Lund Committee 1996, chap.6, para.9.1〕。

アフリカ人は、養育手当の支給対象から、実質的に除外されていた。民主化に伴い、制度を維持しつつ支給対象をアフリカ人に拡大すれば、それまで年間10億ランド程度であった財政負担

が、50億～200億ランドに膨れ上がるとも見込まれた [Lund Committee 1996, chap.1, para. 4]。そのため1996年にルンド委員会は、財政負担を抑制しつつ受給者数を増加させる方策として、養育手当（片親手当および児童手当）を廃止し、「主要な保護者」(primary caregiver, 子どもの実質的な保護者であれば、実の親であるかどうかを問わない)に対して支払う定額の児童扶養手当に一本化し、支給対象年齢も引き下げるなどを勧告した [Lund Committee 1996 box 1]。これを受けて福祉省は月収800ランド以下の保護者に対し、6歳までの子ども1人あたり月75ランドを支給するという案をまとめたが、NGOなどの強い批判を受けて、手当額を月100ランドとしたうえで、1998年4月に児童扶養手当が導入された (Welfare Laws Amendment Act, No.106 of 1997, 養育手当は3年間かけて漸次撤廃) [SAIRR 1997, 300-301]。

児童扶養手当の導入時、社会福祉省は5年間で300万人の子どもに手当を支給する、との目標を掲げた。しかし、2001年の時点でも受給者数は約80万人にとどまっている [SAIRR 2001, 307]。受給者数の伸び悩みの原因と見られる資力調査に関わる問題が、給付水準の低さや対象年齢の狭さと並んでNGOや福祉関係者からの批判の対象となってきた。テイラー委員会もこれらの問題を認め、報告書のなかで対象年齢の拡大と資力調査の廃止を勧告した [Taylor Committee Report 2002, chap.5]。

(ハ) テイラー委員会

政府は2000年に「包括的社会保障に関する調査委員会」(委員長：ヴィヴィアン・テイラー〈Vivienne Taylor〉教授)を任命した。2002年3月に提出された報告書のなかで同委員会は、貧

困軽減の観点から、児童扶養手当の拡充、資力調査の簡素化ないし廃止、および年齢や所得にかかわらずすべての南アフリカ人に月額100ランドの手当を支給するという「ベーシック・インカム・グラント」の段階的導入を勧告した [Taylor Committee 2002, chap.5]。

政府・与党は「ベーシック・インカム・グラント」の導入にはこれまでのところ否定的な見解を示しているが、児童扶養手当については14歳までに対象年齢を拡大する方向で検討を開始した (“Food Prices: Government Acts to Protect the Poor,” ANC Today, October 11-17, 2002)。

(2) 所得税法

1980年代末まで、所得税は世帯単位で課税されていた。既婚世帯の基礎控除は未婚者よりも高く設定されており、その差が配偶者扶養控除にあたるほか、児童扶養控除も別にあった [Margo Commission 1987, 101-102]。

マーゴ委員会 [Margo Commission 1987] の勧告を受けて、1988年以降、夫と妻の所得は分離して課税されるようになった。納税者は「既婚者」(married person), 「未婚者」(unmarried person), 「既婚女性」(married woman)の3種類のカテゴリーに分けられ、同じ既婚でも男性の場合は「既婚者」に、女性は原則的に「既婚女性」に分類された。カテゴリーによって、それぞれ異なる税率と基礎控除が適用され、税率は「既婚者」が最も低く、「既婚女性」が最も高く設定されていた [Smith 2001]。

1993年の暫定憲法で性別やジェンダーによる差別が禁止されたのを受けて、このような税率設定が女性差別に当たるとの議論が高まった。カツ (Katz) 委員会の勧告を受けて、1995年

には、性別や婚姻上の地位にかかわらず、すべての納税者に単一の税率表が適用されることになった。同時に基礎控除も一律の金額となった。さらに、1996年には児童扶養控除が廃止され、家族扶養控除にあたる制度は全廃された。

5. 職業教育

熟練労働部門から黒人労働者を排除する職種制限 (job colour bar) は、白人労働者の保護のために1920年代に始まり、50年代に強化された。しかし、1960年代以降、不熟練労働力が余る一方で、熟練労働力不足が深刻になりはじめた。白人だけで熟練労働部門を賄えないことが明らかになり、ウィーハン委員会報告を受けて、1970年代末に法律上の職種制限は廃止された [Lipton 1989, 140-149]。

黒人熟練労働者の育成は、職種制限の緩和・廃止の動きと並行する形で、政策課題として浮上した。職業訓練に関わる法律としては、徒弟法 (Apprenticeship Act, No.37 of 1944) があったが、同法に従って職業訓練を受けるのは、圧倒的に白人が多かった。これに対し、ウィーハン委員会は、職業訓練の門戸をすべての人種に拡げることを提言し、1981年に従業員訓練法 (Manpower Training Act, No.56 of 1981) が制定された。同法は1998年制定の技能開発法 (Skills Development Act, No.97 of 1998) に引き継がれた。技能開発法により、すべての雇用者に、地域ごとに設立される訓練基金への拠出が義務づけられた。1998年の徒弟契約は約2万件とされているが、男女比は不明である [SAIRR 1999, 134]。

このような狭義の職業訓練のほか、十分な初等教育を受ける機会がなかった成人向けの教育・訓練プログラムが各地で運営されており、

1994年に成人教育・訓練を受けたのは33万5000人、うち59%が女性であった。プログラムの運営主体は政府、企業、NGOなど様々であるが、うちNGOによるプログラムへの女性の参加比率が高くなっている [Shindler, Chabane and Arnott 1996, 175]。

学校教育における明らかなジェンダー格差は見られず、1994年に、小・中学校の生徒数は、わずかながら女子が男子を上回っていた。高等教育機関（大学、テクニコン、教員養成学校）でも、学生の47%が女性である。とくに、教員養成学校の学生は女性が過半数を占めている。また、看護学校の学生も女性が多く、教師と看護婦が女性の就く代表的な専門的職業となっている。

6. 家族計画

アパルトヘイト時代、白人少数政権は、アフリカ人の人口の多さを政権安定への脅威と受け止めていた。ホームランドを「独立」させたのも、それによって南アフリカ「国内」のアフリカ人の割合を減らし、白人の割合を増やす意図があったとされる [Chimere-Dan 1993, 32]。人口政策も同じ発想に基づいており、アフリカ人の人口抑制を図る一方で、白人女性には多くの子どもを産むことが奨励された。手厚い養育手当や家族手当は、白人の「少子化」対策としての意味をもっていた。また税制面でも、子どもが多いと有利で (child rebate)，働く既婚女性に不利なしきみとなっていたのは、4.(2)で見たとおりである。

政府の家族計画プログラムが立ち上げられた1974年は、アフリカ人の失業率が20%を超え、60年代に抑え込まれていた反政府運動が再び勢いを増してきた時期にあたる。同プログラムは

アフリカ人の人口抑制を主目的としており、その内容はアフリカ人女性の避妊奨励に偏り、医療施設の整備などには結びつかなかったことが指摘されている [Brown 1987, 265-267]。企業には避妊具／薬が無料で支給され、妊娠によって職を失うことを恐れる女性労働者がそれを利用したほか（当時、労使合意がない限り、産休をとることはできなかった。2.(2)を参照）、ときには強制的に避妊薬を注射されることもあった [Klugman 1994, 7; Brown 1987, 267-268]。また、病院において、出産後の母親に十分な説明のないまま避妊薬の注射を行うことが日常化していたともいう [Klugman 1994, 7]。1984年には人口開発プログラム (Population Development Programme: PDP) が導入され、避妊一辺倒から開発を通じた人口抑制へと方針が転換された。しかし、アパルトヘイトを維持する方策としての性質が消えなかったことから、アフリカ人の間では、政府の思惑通りにならないよう、避妊に抵抗する動きもあった [Klugman 1994, 8-12]。

民主化後の人口政策 [Department of Welfare 1998] は、過去の政策からの訣別を謳い、人権尊重を第1の原則とし、生活の質の向上と不平等の解消に重点をおいている。ジェンダー間の平等や女性のエンパワーメントの促進も、人口政策の基礎として位置づけられている。また、HIV/AIDS の影響が深刻に受け止められている。人口抑制色は影をひそめたが、これは HIV/AIDS の影響により、平均寿命が大幅に縮まり、人口増加率が減少傾向にあることとも関連している^(注15)。

(注1) Walker (1991, 14) の推計によれば、1920

年代初頭のカラード女性労働者の85%，アフリカ人女性労働者の65%が家内労働者であった。

(注2) 家内労働は1996年統計では独立の産業として扱われているが、91年まではサービス業に含まれていた。

(注3) 周知のとおりアパルトヘイトは、住民を「白人」「カラード」「インド系人（アジア系人）」「アフリカ人（黒人）」の4つの人種、すなわち「人口集団」(population group) に分類し、相互に隔離することを基礎としていた。もちろん現在では法律上この区分は廃止されているが、集団間の格差は正の度合いを把握するため、自己申告による区分に基づき、人口集団別の統計作成が続けられている。人口全体に占める各集団の割合は、アフリカ人77%，白人11%，カラード9%，インド系人3%である（1996年）。

(注4) ここでは「15歳以上人口に占める労働力人口の割合」として労働力人口比率を算出している。アフリカ人女性については、Walker (1991, 14) によっている。初期の統計においてアフリカ人女性は、実際はどうであれ居留地で自給的農業を営んでいると見なされ、そのため労働力人口が高めに見積もられる傾向があったが、Walker はその分を差し引いた実質的な労働力人口比率を10~11%程度であったとしている。

(注5) 注1を参照。

(注6) たとえば、Maintenance Act, No.99 of 1998 の前文には、「子どもの権利条約」第27条（生活水準への権利）が引用されている。

(注7) 制定当初は、従前どおり Industrial Conciliation Act とされていたが、1981年に Labour Relations Act に名称が変わった。また、1956年の改正より前に、37年にも Industrial Conciliation Act が制定されている。

(注8) のちに、黒人労働関係規制法 (Black Labour Relations Regulation Act) に名称が変わった。ここでいう「黒人」とはアフリカ人を指し、カラード、インド系人は入らない。

(注9) それ以前にも、「工場・機械・建設業法」など特定産業に関わる規制はあった。(1)労働時間・職種に対する規制を参照。

(注10) アフリカ人、カラード、およびインド系人

を指す (Employment Equity Act, No.55 of 1998, 第1条)。

(注11) 賃金法は現行の BCEA の導入に伴い廃止されている (BCEA, Schedule Four)。

(注12) また, National Defense Force, National Intelligence Agency, South African Secret Service, 慈善目的の組織で無給のボランティアとして働く人, も BCEA の適用対象外である (第3条)。

(注13) 法定最低賃金については 2.(7)を参照されたい。家内労働者の場合, 労使双方の代表からなる労使評議会がないため, 労働条件の現状調査 [Department of Labour 2001] に基づき, 最終的には労働大臣が最低賃金の水準を決定した。

(注14) 現行法 (Unemployment Insurance Act, No.63 of 2001, 第30条) では, 死亡した被保険者の配偶者 (spouse) ないし生涯にわたるパートナー (life partner), または被保険者の子が給付を受ける権利を持つとされているが, 旧法 (Unemployment Insurance Act, No.30 of 1966) の制定時点では, 死亡した被保険者の夫に給付されるのは, 夫が病弱 (invalid) である場合に限られていた (第40条)。

(注15) HIV 感染率がもっとも高いクワズール＝ニタール州では, 1999年には死亡数が出生数を上回り, 人口増加率がマイナスとなった [SAIRR 1999, 218]。

文献リスト

- トンプソン, レナード著, 宮本正興・吉國恒雄・峯陽一訳 1995. 『南アフリカの歴史』明石書店.
- 牧野久美子 2002. 「ベーシック・インカム・グラントをめぐって: 南アフリカ社会保障制度改革の選択肢」『アフリカレポート』第34号 2002年3月.
- ANC Today 2002. "Food Prices: Government Acts to Protect the Poor." 2(41) (October): 11-17. (<http://www.anc.org.za/ancdocs/antctoday/index.html>)
- Barker, Frans 1999. *The South African Labour Market: Critical Issues for Renaissance*. third edition. Pretoria: J. L. van Schaik.

Bhorat, Haroon 1995. "The South African Social Safety Net: Past, Present and Future." *Development Southern Africa* 12(4).

Bhorat, Haroon et al. 2001. *Fighting Poverty: Labour Markets and Inequality in South Africa*. Cape Town: UCT Press.

Brown, Barbara B. 1987. "Facing the 'Black Peril': The Politics of Population Control in South Africa." *Journal of Southern African Studies* 13(3).

Budlender, Debbie 2000. "Human Development," In *Poverty and Inequality in South Africa: Meeting the Challenge*. ed. Julian May. Cape Town: David Philip.

Chimere-Dan, Orieji 1993. "Population Policy in South Africa." *Studies in Family Planning* 24(1).

Department of Labour 2001. *Report on the Investigation into Minimum Wages and Conditions of Employment of Domestic Workers*. July. (<http://www.labour.gov.za/docs/legislation/bcea/index.html>).

Department of Social Development 2000. *You and Social Grant 2000*. (<http://www.welfare.gov.za/Documents/Archive/2000%20-1996/ugrant.htm>).

Department of Welfare 1998. *Population Policy in South Africa*. Pretoria: Department of Welfare.

Financial Services Board 2001. *Annual Report 2001*. (www.fsb.co.za). Pretoria.

Haarmann, Claudia 2001. *Poverty and the Current Social Assistance Programmes in South Africa*. Research Monograph No.21, Cape Town: Applied Fiscal Research Centre. University of Cape Town.

Klugman, Barbara 1994. "Population Policy in South Africa: Where to from Here?" Policy Working Paper No.31. Pretoria: Development Bank of Southern Africa.

- Le Roux, Pieter 1995. "Poverty and Social Policies: Some Critical Policy Choices for South Africa," Appendix 1, In *Report of the Committee on Strategy and Policy Review of Retirement Provision in South Africa.* by Smith Committee.
- Lipton, Merle 1989 (c1985). *Capitalism and Apartheid: South Africa, 1910-1986.* Cape Town: David Philip.
- Lund Committee (Lund Committee on Child and Family Support) 1996. *Report of the Lund Committee on Child and Family Support.* August. (<http://www.gov.za/reports/1996/lund/lund3.htm>)
- Lund, Francie 1993. "State Social Benefits in South Africa." *International Social Security Review* 46(1).
- Lund, Francie with Sally Ardington and Mary Harber 1996. "Welfare," In *Women's Budget.* ed. Debbie Budlender. Cape Town: IDASA.
- Margo Commission (Commission of Inquiry into the Tax Structure of the Republic of South Africa) 1987. *Report of the Commission of Inquiry into the Tax Structure of the Republic of South Africa.* Pretoria: Government Printer.
- May, Julian ed. 2000. *Poverty and Inequality in South Africa: Meeting the Challenge.* Cape Town: David Philip.
- Nomvete, Nomatamsanqua 1984. *The Participation of the Female Working Class in Trade Unions and in Labour Struggles in South Africa from 1950.* Occasional Papers No.6. Pretoria: Centre of African Studies, Edinburgh University.
- October Household Survey 1999.* Pretoria: Statistics South Africa.
- Population Census 1996: Census in Brief.* third edition. Pretoria: Statistics South Africa.
- SAIRR (South African Institute of Race Relations) 1997. *South Africa Survey 1997/1998.* Johannesburg: South African Institute of Race Relations.
- 1999. *South Africa Survey 1999/2000.* Johannesburg: South African Institute of Race Relations.
- 2000. *South Africa Survey 2000/2001.* Johannesburg: South African Institute of Race Relations.
- 2001. *South Africa Survey 2001/2002.* Johannesburg: South African Institute of Race Relations.
- Shindler, Jennifer with Sybil Chabane and Angela Arnott 1996. "Education," In *Women's Budget.* ed. Debbie Budlender. Cape Town: IDASA.
- Smith Committee (the Committee on Strategy and Policy Review of Retirement Provision in South Africa) 1995. *Report of the Committee on Strategy and Policy Review of Retirement Provision in South Africa.* Pretoria: Government Printer.
- Smith, Terence 2001. "Women and Tax in South Africa." Cape Town: IDASA (<http://www.idasa.org.za/pdf/939.pdf>).
- South African Labour Statistics 1986.* Pretoria: Central Statistical Service.
- South African Labour Statistics 1994.* Pretoria: Central Statistical Service.
- South African Statistics 2000.* Pretoria: Statistics South Africa.
- Statistical Year Book 1966.* Pretoria: Bureau of Statistics.
- Taylor Committee (Committee of Inquiry into a Comprehensive System of Social Security for South Africa) 2002. *Transforming the Present-Protecting the Future: Consolidated Report: Report of the Committee of Inquiry into a Comprehensive System of Social Security for South Africa.* Pretoria: Department of

Social Development. (<http://www.socdev.gov.za/Documents/2002/2002.htm>) .

- Union Statistics for Fifty Years, 1910-1960.*
Pretoria: Bureau of Census and Statistics,
Union of South Africa.
- Van der Berg, Servaas 1997. "South African
Social Security under Apartheid and
Beyond." *Development Southern Africa*
14(4).

Walker, Cheryll 1991. *Women and Resistance in
South Africa*. Cape Town and Johannesburg:
David Philip (First published 1982 by Onyx
Press, London).

本連載は今回で終了します。全体の構成は以下のようになっています。

第1回	トルコ	村上 薫	2002年8月号
第2回	ブラジル	細江葉子	2002年9月号
第3回	メキシコ	谷 洋之	2002年10月号
第4回	韓国	横田伸子	2002年11月号
第5回	香港	沢田ゆかり	2002年12月号
第6回	南アフリカ	牧野久美子	2003年1月号

(アジア経済研究所在ケープタウン海外派遣員)