

# 南アフリカ — 注目されるブラック・ダイヤモンド —

佐藤千鶴子



南アフリカでは、近年、ブラック・ダイヤモンドと呼ばれる黒人

中間層の存在が注目されるようになってきている。教育機会が拡大し、職業や居住地が選択できるようになり、昇進や給与面での人種差別が撤廃されたことに加えて、民主化後のアフリカ民族会議(ANC)政権のもとでアフーマティブ・アクションや黒人の経済力強化(BEE)政策が導入されたことで、一定額以上の収入を得て、白人地区に移り住んだり、かつての白人学校に子どもを通わせたりすることのできる黒人(アフリカ人、カラード、インド系というアパルトヘイト体制下の人種区分のなかで差別を被っていた人びとの総称)が出現したのである。

本稿では、なぜ南アフリカで黒人中間層が注目されているのか、彼らはどのような人びとであり、どういった政策的背景のもとで出現してきたのかについて検討する。

## ● 黒人中間層の規模と購買力

南アフリカにどれほどの黒人中間層がいるのか、その規模を正確に知るのには容易ではない。ケープタウン大学のユニバー研究所は二〇〇八年時点での黒人中間層を推定三〇〇万人としているが、それは当時の総人口四八七〇万人(南アフリカ統計局による年央人口推計)のわずか六・二%にすぎない。だが、彼らの存在感は絶対数よりも購買力にあり、二〇〇七年初頭には黒人の全購買力の五四%を黒人中間層が占め、彼らのなかで大都市郊外の旧白人地区に住む人びとも一二〇万人に達した。二〇〇〇年から二〇〇八年初頭まで南アフリカの住宅価格は高騰し続けたが、黒人中間層による住宅購入はその主因のひとつであった。

黒人中間層の購買力の拡大は、大都市の外れに位置する旧黒人居住区(タウンシップ)に民主化後、

相次いで建設された大規模なショッピングモールにも示されている。ショッピングモールには食料や日用品を購入するためのスーパーマーケットに加えて、各種銀行の支店、家電製品や家具の小売店、ファーストフードのチェーン店がテナントとして入っており、週末には大きな賑わいを見せている。

南アフリカの黒人中間層はブランド志向が強く、住宅や自動車、液晶テレビ、ソファアなどをローンやクレジットカードで購入する一方で貯蓄の文化が形成されていないため、彼らの生活スタイルは近いうちに崩壊するだろうといった予測もある。他方で、二〇〇八年に世界的な経済危機の影響を受けて南アフリカ経済が低迷したときにも黒人中間層の購買力は増加し続けたとされており、彼らが消費市場の重要な一角を占めていることは疑いがない(参考文献②、⑥)。

## ● BEEと黒人富裕層

ブラック・ダイヤモンドというと、郊外のゲートテッド・コミュニティに住んで高級車を乗り回し、ブランドもののスーツを着て高級レストランで食事をする黒人経営者を思い浮かべる人もいるだろう。彼らの多くは、民主化前後に銀行から資金を得て既存の白人企業の子会社を譲り受けたり、合弁事業のパートナーとして複数の企業の常勤・非常勤役員を兼任したりすることで大富豪となった人びとであり、ANC政権の誕生を目前にして、経済界の意向を組む黒人企業家の育成を望んだ白人企業家のイニシアティブによって誕生した。

南アフリカでは黒人企業家の育成を目的に行われ、黒人投資家や黒人経営者・企業が買い手となるこういった株取引はBEE株取引



ケープタウン郊外のググレットウ・タウンシップ初のモール(2011年10月筆者撮影)

(あるいは単にBEE取引)と呼ばれる。黒人の経済進出度を表す指標としてジョハネスバーグ証券取引所において黒人がどれほど株式を所有しているかがしばしば引き合いに出されるが、一九九五年時点ではわずか一%にすぎなかった黒人の株式所有率は二〇一一年には一七%まで増加した(ただしこのうち九%は年金基金などの機関投資家によるもの)(参考文献⑤)。

黒人経営者のなかには、シリル・ラマポサ(元労働組合活動家で現ANC幹部)やトキーヨ・セクワレ(現住宅問題大臣)など与党ANCとの強い結びつきを持つ人も多い。黒人が支配権を握った企業は金融、ITおよび携帯電話などの通信業、出版を含むメディア、鉱業が中心となっているが、これらは国家が営業許可などの許認可権を通じて規制権力を持つ業種であり、新興の黒人資本家や経営者の成長過程には国家の関与があったと考えられている(参考文献③、④)。

#### ●雇用均等法と黒人中間層

黒人経営者は南アフリカ社会のなかで目立つ存在ではあるが、数的にはごく少数であり、実際に黒人中間層の大部分を占めるのは、教員や看護師を含む公務員と民間企業で正規の職に就く一般労働者

である。

彼らの出現を後押ししたのが、雇用の場でのアフーマティブ・アクション政策として導入された「雇用均等法」(一九九八年)であった。同法は特定集団(黒人、女性、障害者)に対する差別を排除し、これらの人びとの職場での代表性を高めることを目的としており、求人の際には特定集団からの適格者を優先的に雇用すべきであるという原則を支持している。同法により、従業員数一五〇人以上の企業は毎年、一五〇人未満の中小企業は二年ごとに、法律の精神に則った雇用計画とその進捗状況について雇用均等委員会に報告することが義務づけられている。

雇用均等委員会の最新の報告書(二〇一〇年)によれば、労働力全体の人種構成(アフリカ人七三・六%、カロード一%、インド系三・二%、白人一二・一%)と照らし合わせて雇用均等が最も進んでいるのは公務員部門であり、トップ管理職に占めるアフリカ人の割合は六六・六%(黒人全体で八一・八%)、シニア管理職に占めるアフリカ人の割合は五七・七%(同七二・三%)、専門資格職および中間管理職に占めるアフリカ人の割合は五八・九%(同七七・九%)、技術職およびジュニア管理職に占めるアフリカ人の割

合は七一・六%(同九二・三%)となつている(参考文献①)。一九九四年にはトップとシニアを併せた管理職に就いている黒人公務員がわずか六%にすぎなかったことを考えると雲泥の差である。

#### ●おわりに

黒人中間層の出現は、アパルトヘイト体制のもとでの人種格差の是正という意味では非常に望ましい変化である。だがその一方で、黒人内部の経済格差の問題も指摘されるようになっていく。特に民主化前後のBEE株取引は少数の黒人エリートが億万長者にしただけとの批判が相次ぎ、二〇〇三年にはより広範な人びとを対象としたBEE実現のための法律「広範な分野にわたる黒人の経済力強化法」が制定されることになった。同法は、雇用均等によるBEEをさらに進め、職業訓練や優先的調達を通じた企業家支援などをBEEの指標として導入することで、株式所有や経営支配に限定されない形での企業によるBEE実現の取組みを促進している。同法により、現時点では公務員と比べてはるかに遅れている民間部門での雇用均等が促進されるならば、南アフリカの黒人中間層はさらに厚みを増してゆくだらう。だがその一方で、公共事業の入札

を通じた新たな黒人富裕層(「アンダープルナーと呼ばれる’)も出現しており、政府調達とBEEを直結させるBEE法には縁故主義や黒人内部の経済格差をさらに悪化させかねないという問題もある。(さとう ちづこ/アジア経済研究所 アフリカ研究グループ)

#### 《参考文献》

- ①Commission for Employment Equity [2011] *11<sup>th</sup> CEE Annual Report 2010-2011*, RP107/2011.
- ②Randall, Sarah [2006] "How SAs Black Buying Power is Changing Society," *African Business*, August/September, Issue 323.
- ③Seekings, Jeremy and Nicoli Nattrass [2002] "Class, Distribution and Redistribution in Post-Apartheid South Africa," *Transformation*, No.50, pp. 1-30.
- ④Southall, Roger [2004] "Political Change and the Black Middle Class in Democratic South Africa," *Canadian Journal of African Studies*, Vol. 38, No. 3, pp. 521-542.
- ⑤Steyn, Lisa [2011] "Black Shareholders own 17% of JSE," *Mail & Guardian Online*, 4 October 2011.
- ⑥University of Cape Town, Unilever Institute of Strategic Marketing website (<http://www.unileverinstitute.co.za>).