

第1章

湾岸アラブ諸国に渡航するエチオピア人女性

——就業機会を求めて——

兎玉 由佳

はじめに

エチオピアでは、多数の女性が家事労働者としてサウジアラビアを中心に湾岸アラブ諸国¹⁾へと渡航している。エチオピアからの移住先としては、第1位のアメリカに続く第2位に、男女ともにサウジアラビアが挙がっている (UNDESA 2017)。非熟練労働者に対する需要が高く就労が容易であることや地理的に近いことによる渡航費用の安さなども相まって、エチオピア人にとって、湾岸アラブ諸国は就業機会を提供してくれる重要な渡航先のひとつである²⁾。

1) 本章では、湾岸アラブ諸国として、湾岸協力会議 (Gulf Cooperation Council) に加盟しているアラブ首長国連邦 (UAE)、バハレーン、クウェート、オマーン、カタール、サウジアラビアの6カ国を指す。ただし、エチオピア人の移住労働者が多く、湾岸アラブ諸国に近いレバノンについても対象国に含める。

2) なお、国外在住エチオピア人数が最も多いのはアメリカであるが、アメリカへのエチオピア人の渡航については、永住権を取得せず就労するための非移民滞在許可 (Nonimmigrant Admission) 獲得者数よりもアメリカの市民権をもつ親族による呼び寄せや難民・亡命理由による永住権獲得者数の方が上回っており、就労目的での移住の障壁は高いといえる (United States Department of Homeland Security 2017)。エチオピアでは、1974年に帝政を倒した革命後に軍事政権による知的エリート層への激しい弾圧があった。この時期に多くの人々がアメリカを筆頭に欧米諸国へ亡命したという歴

しかし、外国人労働者への人権侵害に対する湾岸アラブ諸国政府の対応は後手に回っており、国際機関からも批判を受けている。とくに外国人女性の場合は、エチオピア人にかぎらず家事労働者として雇用されることが多く、家内労働で人目につきにくいために虐待などの危険にさらされやすいため、人権侵害の問題が多く報告されている（HRW 2008; ILO Regional Office for Arab States 2008）。たとえばレバノンの政府機関が公表しているデータでは、レバノン在住の家事労働者は、1週間あたり2人は死亡しているという。その原因は、直接の虐待や過剰労働による死亡よりも、過酷な状況に耐えかねての自殺や雇用された家から脱出するための転落死の方が多いという（ECADF Ethiopian News 2017）。クウェートでも、2017年に、エチオピア人の家事労働者が雇用主による暴力から逃れるために7階のバルコニーから脱出を図ったものの失敗し、転落するという事件が起きた。その様子を雇用主が助けることもせず一部始終を撮影して動画サイトに載せたために、現地の人権団体も抗議の声明を出した（Shaban 2017）。

湾岸アラブ諸国で働くエチオピア人家事労働者が過酷な状況にあることは、エチオピアでも広く認識されている。湾岸アラブ諸国における家事労働者への雇用主による虐待や、それに耐えかねての家事労働者の自殺といった事件は、エチオピア国内でも相次いで報道されている。それにもかかわらず、人々はエチオピアから湾岸アラブ諸国へ引き続き就業機会を求めて渡航している（Asnake and Zerihun 2015, 47-48）。

本章の目的は、まず、エチオピアから湾岸アラブ諸国に渡航する女性の移民労働者を対象に、虐待のような人権侵害のリスクを認識しているにもかかわらず渡航を選択する彼女たちの動機を解明することにある。それと同時

史的背景があり、アメリカ市民権をもつ親族とは、当時亡命した人々やその親族が多く含まれていると考えられる（Fassil 2016, 130; Chacko 2016; Jamie and Tsega 2016）。アメリカで、とくに非熟練労働者として就労するためには、①アメリカに親族がいる、②難民/亡命者として認定されている、③高校卒業以上の学歴か2年以上の就労歴をもつ者を対象とする抽選による多様化ビザ（Diversity VISA）を獲得することなどが必要となる。

に、渡航までのプロセスや渡航後の就労状況について把握することで、渡航後に直面するリスクやその原因についても検討する。最後に、エチオピア人女性移民労働者を取り巻く労働環境を改善するための方策を検討する。

本章は、サウジアラビアを中心とした湾岸アラブ諸国で家事労働に従事していて、2017年3月にエチオピアに帰国した女性たちへのインタビュー調査の結果をもとに議論を進める。それに加えて、エチオピア労働社会問題省 (Ministry of Labor and Social Affairs: MoLSA)、国際労働機関 (International Labour Organization: ILO) エチオピア事務所での聞き取り調査、2018年1月にアラブ首長国連邦 (UAE) やバハレーンにおいて政府機関や現地在住のエチオピア人などを対象に行った聞き取り調査から得た情報も分析の対象とする。

本章は5節で構成されている。第1節で湾岸アラブ諸国における外国人労働者雇用の特徴をまとめ、第2節では、エチオピアから湾岸アラブ諸国への移住労働者の歴史の変遷を概観する。第3節では、エチオピアから湾岸アラブ諸国への国際移住を選択するにあたってのプッシュ要因とプル要因について検討する。第4節では、湾岸アラブ諸国からエチオピアに帰国した女性たちへのインタビュー調査をもとに、具体的な渡航動機やプロセス、および渡航先での待遇について解明する。第5節では、エチオピア政府が国際移住者の労働環境に対してどのような役割を果たしているのかを考察する。

第1節 湾岸アラブ諸国における外国人労働者雇用の特徴

1-1 外国人労働者依存の経済構造

湾岸アラブ諸国における外国人労働者の増加は、多くの湾岸アラブ諸国が産油国としての地位を確立した1970年代以降の傾向である (De Regt and Medareshaw 2016; AlShehabi 2015)。これらの国々は、国内経済ではなく、原油などの天然資源収入によって成立している「レンティア国家」と呼ばれ、国民には資源収入を配分する一方で、おもな労働力を外国人労働者に依存してき

た。当初は、石油収入による国家建設のために、技術者や労働者を外国から受け入れていたため、外国人労働者は男性が多数を占めていた。たとえば、UAEの場合は、1985年の段階で外国人労働者の3分の2が男性だったという (AlShehabi 2015, 18)。国家が石油収入を国民に配分することによって、世帯レベルでの生活水準が向上していくなかで、女性がおもな担い手となる外国人家事労働者も増加していく (AlShehabi 2015, 20)。

1980年代後半に入ってから原油の国際価格が低迷したため、天然資源収入による国民への利益配分が困難となった。その結果、公的部門における雇用では国民を吸収しきれず国民の失業率は高まっていった。国民の雇用創出が国家の課題となり、民間セクターでの国民雇用奨励策および外国人雇用規制などを行ったが、民間セクターでは、給与が高く非生産的な国民よりも外国人労働者を雇用する傾向は変わらず、国民自体もこれまで外国人労働者が担ってきた労働に従事することを避ける傾向も相まって、民間セクターでの国民の雇用は進まなかった。そのため、国家は、公的部門で働く他国出身のアラブ人を自国民に代替することで、国民の雇用創出を図った (AlShehabi 2015, 24-26)。

2000年以降になると、再び原油価格が高騰する一方で、2001年9月11日のアメリカ同時多発テロによって、アラブ人およびムスリムに対する国際感情が悪化したため、石油収入を資金としたアラブ諸国の投資は海外よりも国内に向けられるようになった。その結果、「国家主導の資本主義」経済のもとで、国内投資が活発化し、それに合わせてさらなる外国人労働者の流入が生じることとなった (AlShehabi 2015, 31-33)。

2015年の段階で、世界全体の家事労働者の19%がアラブ諸国³⁾で就労しており、その数は160万人を超えているという (Kagan 2017, 3)。辻上 (2014) は、女性が労働市場に組み込まれてこなかった湾岸アラブ諸国において、家

3) Kagan (2017, 1) で対象とされているアラブ諸国は、バハレーン、イラク、ヨルダン、クウェート、レバノン、パレスチナ自治区、オマーン、カタール、サウジアラビア、シリア、イエメンであり、UAEは含まれていない。

事労働者を必要とする理由は、ほかの国の女性のように自らが働くための家事の代行を求めているからではないことを指摘している。辻上によるサウジアラビアの女性への聞き取り調査では、家事労働者を雇用する理由として、伝統や文化に裏打ちされた「家族の規模や来客の多いライフスタイル」の維持が挙げられていた（辻上 2014, 111）。高い生活水準を享受しているサウジアラビアの人々にとっては、家事労働者を雇うことは「常識」でありステータスになっているという（辻上 2014, 110）。

1-2 国民と短期外国人労働者との峻別

堀抜（2014, 38）は、2010年の段階で湾岸アラブ諸国における外国人人口を29～89%、平均で47%と推計している。最も低いのがオマーンで、最も高いのがUAEである。なお、本章の調査対象者のほとんどが就労していたサウジアラビアにおける外国人人口は32%となっている。これらの国々は、資源収入の配分を享受できる「国民」と、それ以外の外国人労働者を峻別しており、移住してきた外国人労働者については、定住の含意もある「移民」ではなく、「短期・有期の契約労働者」として扱っている（堀抜 2014, 48, 62; 松尾 2019, 64-65）。

2000年代半ば以降は、国際機関や人権団体による湾岸アラブ諸国の人権問題に対する批判が高まったことや、同諸国が送出国との二国間協約締結に向けて話し合いを開始したことなどによって、状況は改善の方向にある（堀抜 2014, 54; 松尾 2019, 67）。たとえばUAEでは、2017年に家事労働者を対象とした労働法（Domestic Helpers Law）を制定し、労働条件などを詳細に定めている⁴⁾。

ただし、このように法的な整備は進んでいるものの、その実効性については疑問視されている。それは、海外で働く自国民労働者の保護に力を入れて

4) The Official Portal of the UAE Government ウェブサイト “UAE Policy on Domestic Helpers” (<https://government.ae/en/information-and-services/jobs/domestic-workers/uae-policy-on-domestic-helpers>, 2019年2月19日アクセス)。

いるフィリピンやインドネシアからの家事労働者についても、人権侵害や虐待の問題がいまだ報道され続けていることから明らかである。最近では、2018年2月にクウェートにおいてフィリピン人家事労働者の死体が冷凍庫から発見されるという事件が起き、それを受けてフィリピンのドゥテルテ大統領が同年4月に家事労働者のクウェートへの渡航を禁止している（BBC News 2018）。現状では、湾岸アラブ諸国における外国人家事労働者に対する人権侵害の問題は必ずしも抜本的な解決には至っていないといえる。

1-3 スポンサー制度

湾岸アラブ諸国における外国人労働者と「国民」との雇用関係の大きな特徴のひとつであるスポンサー制度（Kafala）について簡単に説明しておきたい。この制度は、もとはベドウィンの伝統的な一時滞在者への庇護制度に起源をもつとされているが、現在では、湾岸アラブ諸国において外国人が労働に従事するための制度として語られることが多い（Dito 2015, 80-81）。

各国によって法律やその運用方法は異なるうえ、多くの国が後述するように労働法の改定を進めているため、スポンサー制度の実態を把握することは難しい（Kagan 2017, 10）。各国のスポンサー制度の共通項として挙げられるのは、労働に従事するためには、入国前にスポンサーを確保しなければ労働許可を得られないということと、スポンサーが被雇用者に対して大きな権限をもつということである。スポンサーには解雇や契約更新の権利があり、雇用先の変更は被雇用者からは困難な仕組みになっている。スポンサーが労働者を解雇した場合は、労働者は直ちに出国しなければならないため、スポンサーと被雇用者とのあいだには非対称的な力関係が存在する。とくに家事労働者については、既存の労働法が適用されることも少ないため、人権侵害の危険にさらされやすい（堀抜 2014, 49-50; Dito 2015, 80, 91; Kagan 2017, 3, 10; 石井 2014, 126）。

その一方で、スポンサーは、人材斡旋業者に多額の斡旋手数料を支払っている（石井 2014, 126; HRW 2010; Kagan 2017, 6）。石井（2014, 126）によると、

UAEの場合、スポンサーである雇用者は、2013年には人材斡旋業者に5000～1万UAEディルハム⁵⁾に加えて帰化居住局への供託金1万2000UAEディルハムを払わなければならなかった。また、サウジアラビアでは、スポンサーはフィリピン人の家事労働者を雇用するために1万5000サウジアラビア・リヤル⁶⁾（以下、SAR）を支払っていた。雇用者側は、このような斡旋手数料を支払った家事労働者が逃亡することを防ぐために、彼女たちのパスポートを取り上げたり、単独での外出を禁じたりしているという（Kagan 2017, 6）。

ただし、このような契約制度から家事労働者が逃亡して、新たな雇用主を見つめることができた場合は、家事労働者にとって労働条件がよくなる場合が多い。逃亡した家事労働者を業者が斡旋することも新たな雇用主が逃亡家事労働者を雇用することも違法行為である。しかしながら、家事労働者を正規に雇用する際に要求される高額な斡旋手数料が不要であるために、雇用主は家事労働者に対してより高い給与を支払うことができる（辻上 2014, 105-106）。

スポンサー制度は、湾岸アラブ諸国における人権侵害を招く原因のひとつとして国際的にも批判されてきた。このような批判を受けて、各国は労働法を整備して、労働者の権利を認める方向にある。サウジアラビアでは、2012年に個人が直接のスポンサーとして労働者を雇用することを禁止して、登録した人材斡旋業者を経由して雇用するように雇用規則を定めた（Migrant Forum in Asia 2012; Gulf Research Center 2012）。UAEでは2011年に労働法を改正し、これまで転職には雇用主の同意書と手数料の支払いが必要だったが、雇用主が法的義務に違反している場合は、同意なく転職できるようになった（日本貿易振興機構 2012）。また、2009年にバハレーンは、個人のスポンサー制度を廃止し、代わりにその役割を新たに設立した公的機関（Labour Market Regulatory Authority）が担うものとした（堀抜 2014, 50; Harmassi 2009; Migrant Fo-

5) 1 UAE ディルハム = 26.68円, 2013年平均。

6) 1 サウジアラビア・リヤル = 26.13円, 2013年平均。

rum in Asia 2012)⁷⁾。ただし、これらの法律によるスポンサー制度への規制は、形だけであり、実質的には影響力をもたないという指摘もある (Gulf Times 2014)。

第2節 エチオピアと湾岸アラブ諸国

2-1 移住先の変遷と湾岸アラブ諸国との多様な関係性

エチオピアと湾岸アラブ諸国とは、その地理的的近接性もあり、長い交易関係がある。何世紀ものあいだ、奴隷、象牙などを取り扱う商人やメッカへの巡礼者、そして宣教師などさまざまな形で両地域間を人々が往来してきた (Erlich 1994; 2007; Pankhurst 1968, 51)。

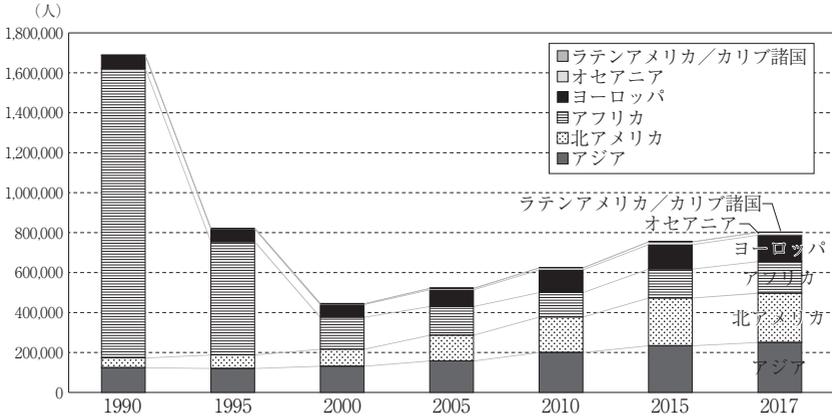
図 1-1 は、1990年以降の5年ごとのエチオピアからの国際移住者の推移を示したものである。エチオピアが内戦状態にあった1990年には、周辺のアフリカ諸国、とくにスーダンへの移住が目立ったが、政治的に安定するにつれて、渡航先がアジアと北アメリカにシフトしているのがわかる。2017年には、渡航先で最も多いのがアジアとなっているが、UNDESA (2017) で捕捉されているデータでは、1990年から2017年まで、ほぼ100%が西アジア⁸⁾への移住者となっている。そのなかでも、とくに増加しているのがサウジアラビアである。

7) 外国人家事労働者の雇用を予定していた者に対して2018年1月に筆者が行った聞き取りでは、UAEでも、必ずしも雇用主が身元保証人になる必要はなく、人材派遣業者からパートタイムで週1～2回といった形で労働者の派遣を依頼することが可能であった。どのように労働者の労働環境が変化したのかは不明であるが、スポンサー制度が厳密に適用されない形での外国人家事労働者の雇用も始まっているといえる。

8) UNDESA (2017) の統計データベースでは、西アジアとして、湾岸アラブ諸国協力理事會加盟国6カ国と、イラク、アルメニア、アゼルバイジャン、キプロス、ジョージア、イスラエル、ヨルダン、レバノン、パレスチナ、シリア、トルコ、イエメンが含まれている。イランは含まれていない。

表1-1は、図1-1と同じデータソースであるUNDESA（2017）から、湾岸アラブ諸国協力理事会加盟国の各国におけるエチオピア出身の女性移住者の

図1-1 エチオピアからの国際移民（ストック）の推移



(出所) UNDESA（2017）をもとに筆者作成。

表1-1 エチオピアから湾岸アラブ諸国への女性移住者数（ストック）の推移

(人)

	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2017	(内訳-%)
サウジアラビア	20,429	20,828	21,309	33,746	30,783	39,975	46,422	(90.0)
(対前年比-%)		(102)	(102)	(158)	(91)	(130)	(116)	
アラブ首長国連邦	780	984	1,258	1,417	2,778	3,035	3,155	(6.1)
(対前年比-%)		(126)	(128)	(113)	(196)	(109)	(104)	
クウェート	874	644	657	603	1,009	1,424	1,456	(2.8)
(対前年比-%)		(74)	(102)	(92)	(167)	(141)	(102)	
カタール	246	250	217	256	366	308	314	(0.6)
(対前年比-%)		(102)	(87)	(118)	(143)	(84)	(102)	
バハレーン	102	116	133	181	269	224	229	(0.4)
(対前年比-%)		(114)	(115)	(136)	(149)	(83)	(102)	
合計	22,431	22,822	23,574	36,203	35,205	44,966	51,576	(100)
(対前年比-%)		(102)	(103)	(154)	(97)	(128)	(115)	

(出所) UNDESA（2017）をもとに筆者作成。

(注) オマーンについては、エチオピアからの移住者のデータは計上されていないため割愛した。

1990年以降5年ごとの推移を示したものである。サウジアラビアへの移住者が9割を占めており、群を抜いて多いことがわかる。

2-2 サウジアラビアへの移住者急増の背景

サウジアラビアは、1990年から一貫して湾岸アラブ諸国においてエチオピア人女性の最大の受入国となっている。とくに2000～2005年のあいだ、そして2010～2015年のあいだに、サウジアラビアへのエチオピア人女性の移住者が急増している⁹⁾。エチオピアからサウジアラビアへの移住者数は、原油価格の高騰によるサウジアラビアの経済的好況や、後述するようにサウジアラビアと東南アジア諸国とのあいだの家事労働者の待遇を巡る対立のような国際事情によって大きな影響を受けている。なお、UNDESA (2017) のデータは5年ごとのため、そのあいだに生じた変化については把握しにくい。そのため、各年ごとの詳細な状況については、先行研究による記述に頼らざるを得ない。

エチオピア人女性が湾岸アラブ諸国に渡航するようになった始まりは、内戦がほぼ終結した1989年以降のレバノンへの渡航だとされている¹⁰⁾ (Bey-

9) サウジアラビアに移住しているエチオピア人男性の数も、ほぼ女性と同様の推移となっている。なお、聞き取り調査によると、エチオピアに帰国することなくほかの湾岸アラブ諸国へと就労先を変えることは認められていないということであった。そのため、ほかの国で働いていた場合は、いったんエチオピアに帰国して再び就労手続きを行わなければならない。

10) エチオピアからレバノンへの移住者が増加した理由は、先行研究からは明らかにならなかった。ただ、2002年の段階ではエチオピアからレバノンへの女性／子どもの違法売買 (trafficking) のルートが確立していたという報告がある (Baldwin-Edwards 2005, 21)。その一方で、レバノンで家事労働者として働いていてエチオピアに帰国した女性 (エチオピア正教会信者) などからの筆者の聞き取りでは、レバノンはキリスト教徒も多いので、ほかのアラブ諸国よりも望ましいという意見も聞かれた。宗教上の理由からレバノンを選択したとも考えられる。宗教上の理由は、スリランカ人がレバノンを選択する理由としても指摘されている (Moukarbel 2009, 83)。なお、UNDESA (2017) ではレバノン-エチオピア間の人の移動は計上されていないうえ、2008年以降エチオピアがレバノンへの労働移動を禁止したため、現状を比較検討することは困難である。ただし、レバノンの政府統計では、2013～2016年のあいだに4万8000人のエチオピア人がレバノンに入国したという (Kanso 2018)。

doun 2006, 1010; Emebet 2002, 3)。レバノンでの報道によれば、1999年には1万7000人のエチオピア人女性がレバノンに入国し、毎月1000人以上の女性が新たに到着していたという (Emebet 2002, 3)。なお、これらの数字は、MoLSAが把握している公式の国外への女性労働移動者の数値 (1992~2001年で合計6148人) を大幅に上回っており、非合法的な国際移動ルートが存在していることがわかる (Emebet 2002, 3)。

ただし、エチオピア人女性の2000年以降のおもな渡航先は、レバノンからサウジアラビアに変わったという。その背景には、上述のように、原油収入の増加に伴うサウジアラビア国内の経済的好況とともに、フィリピンやスリランカ、インドネシアといったアジアの主要な家事労働者の送出国とサウジアラビア政府が、家事労働者の待遇について対立したことがある。2010年以降、これらのアジア諸国の政府は、家事労働者の虐待事件などを理由に、サウジアラビアやほかの湾岸アラブ諸国への渡航禁止を行うことが多かった。これに対するサウジアラビア政府の対応は外交問題へと発展し、大使を召還したり、家事労働者の受け入れを停止するといった対抗措置が講じられた。アジアからの家事労働者の送り出し停止を受けて、サウジアラビア側は、エチオピアを中心としたアフリカ諸国からの家事労働者へと切り替えを図ったという (堀抜 2014, 56, 61)。その結果、多くのエチオピア人女性が、家事労働者としてサウジアラビアに渡航するようになり、2012年と2013年にはサウジアラビアへの渡航者が急増した¹¹⁾ (Asnake and Zerihun 2015, 17)。

ILOエチオピア事務所の報告では、2011~2013年のあいだに男性も含めて48万人のエチオピア人が湾岸アラブ諸国に渡航したという。また、2012年には1年前と比較して渡航者が10倍に急増したという報告もある (De Regt and Medareshaw 2016)。これらの数字は、表 1-1 のストックでの移民数とは異なり、その年の帰還者を考慮しない渡航者の動向を示したものであるため、ス

11) ただし、その後、民間からの要望を受けて、従来から雇用者のあいだで評価や需要が高かったフィリピン人家事労働者の雇用は再開された (堀抜 2014, 61)。

トックの移民数よりも大きくなる傾向がある。

MoLSAのデータを参照したAsnake and Zerihun (2015, 26-27)によると、18～35歳のエチオピア人女性で海外へと渡航した人数は、表1-2に示すように、2008/09年度¹²⁾の約1万7000人から、2011/12年度には約18万8000人と、10倍以上に増加している。このデータは、湾岸アラブ諸国への渡航にかぎったものではないが、同じデータを使用したSelamawit (2013, 36)は、MoLSAや人材派遣業者からの聞き取りから、大半が家事労働者であり、その渡航先

表1-2 エチオピア人女性（18～35歳）の州別海外渡航者数

州	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	(2012/13 内訳-%)	(2012/13 州別 女性人口に対 する比-%) ¹⁾
オロミア州	3,600	2,757	10,430	64,431	39,185	(38)	0.29
(対前年比-%)		(77)	(378)	(618)	(61)		
アムハラ州	3,551	1,952	10,769	62,836	33,831	(32)	0.39
(対前年比-%)		(55)	(552)	(583)	(54)		
南部諸民族州	1,981	1,300	4,547	23,392	13,813	(13)	0.18
(対前年比-%)		(66)	(350)	(514)	(59)		
ティグライ州	949	573	1,582	8,592	4,966	(5)	0.23
(対前年比-%)		(60)	(276)	(543)	(58)		
アディスアベバ	7,251	6,860	11,813	26,774	11,472	(11)	0.80
(対前年比-%)		(95)	(172)	(227)	(43)		
その他の州合計	63	87	389	1,915	949	(1)	0.03
(対前年比-%)		(138)	(447)	(492)	(50)		
エチオピア合計	17,395	13,529	39,530	187,940	104,216	(100)	0.29
(対前年比-%)		(78)	(292)	(475)	(55)		

(出所) Population Census Commission (2007)およびAsnake and Zerihun (2015, 26-27)より筆者作成。

(注) 年度は9月に始まる。

1) 州別女性人口は、Population Census Commission (2007)の2007年のデータを使用。

12) Asnake and Zerihun (2015, 26-27)の表は、エチオピア暦を使用している。エチオピア暦における年度は9月11日に始まるため、ここでは、2008/09年度という形で表記している。

の多くがサウジアラビアとクウェートであるとしている。

2008/09年度に最大の渡航者を送り出していたのは首都アディスアベバだったが、2011/12年度には農村部の人口がどちらも88%を占めているオロミア州とアムハラ州がアディスアベバよりも多くの女性渡航者を送り出している。これは海外で就労する女性の出身地域が、都市部から農村部に移行していることを示唆している (Selamawit 2013, 37)。なお、各州の女性人口に対する海外渡航者の比率をみると、アディスアベバの0.80%が最大であるが、それに続いてアムハラ州0.39%、オロミア州0.29%となっており、アムハラ州では女性の国際移住者がもたらす社会的・経済的インパクトは他州よりも大きいと考えられる。

なお、2012/13年度には渡航者の数が、対前年比で約4割減となっている。これは、後述する2013年4月にサウジアラビアで始まった非正規滞在の外国人の強制退去と、それに対抗するようにその年の10月に始まったエチオピア政府による湾岸アラブ諸国への労働目的の渡航の暫定的禁止によるものである。

2-3 サウジアラビアにおける外国人労働者への規制強化と強制退去

エチオピアからサウジアラビアへの渡航者の増加傾向は、労働力のサウジ化 (Saudization) を進めるサウジアラビアが、2013年4月に非正規滞在者を出国させるためのキャンペーンを開始したことで停滞することになる。そのキャンペーンは、公的な書類をもたない外国人労働者は同年11月までであれば、刑罰なく出国を認めるというものであった。この期限以降もサウジアラビア政府は非正規滞在の労働者に対して厳しい摘発を行い、多くのエチオピア人非正規滞在者はキャンプに収容され、サウジアラビアから強制退去させられることとなった。その数は、サウジアラビアによる非正規滞在者の摘発厳格化が始まってからの1年間 (2014年3月まで) で、約16万人に及んだ (Asnake and Zerihun 2015, 38-40; De Regt and Medareshaw 2016; IOM 2014)。このあとも引き続き非正規滞在者の強制送還は継続している。

これを受けて、2013年10月、エチオピア政府は湾岸アラブ諸国への労働目的の渡航を暫定的に禁止した。ただし、エチオピアには出国ビザ（Exit VISA）がなく、憲法においても移動の自由を認めているために、出国する女性を制限することはできず、湾岸アラブ諸国への労働目的の渡航については事実上野放しになっている（Asnake and Zerihun 2015, 46）。

第3節 エチオピア人女性が湾岸アラブ諸国への労働移動を選択するプッシュアップル要因

第2節では、エチオピア人女性が湾岸アラブ諸国へと国際労働移動を選択する歴史的背景について検討した。第3節では、個人レベルでの国際労働移動を選択する動機について、プッシュアップル・モデルの側面から検討する。

3-1 エチオピアにおけるプッシュアップル要因

——就学率の上昇とそれに見合う受け皿の不足——

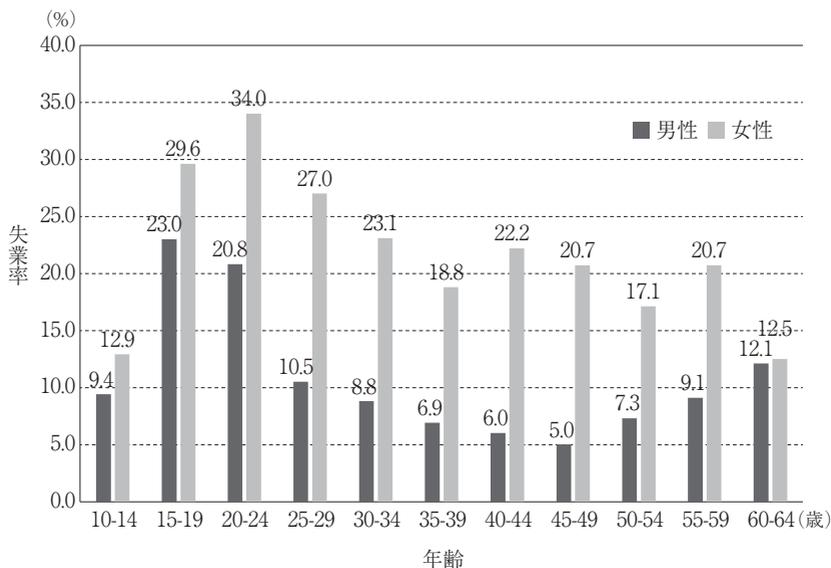
エチオピアにおける最も大きなプッシュアップル要因は、ミレニアム開発目標などによって就学率が男女ともに急激に上昇しているが、その受け皿となる就職先が国内にはないことである。エチオピア国内では学歴に見合った就業が困難なうえ、たとえ就職できたとしても、それに見合う給与を得られるとはかぎらない。ミレニアム開発目標によって、エチオピアの就学率は、初等教育だけでなく、中等教育でも改善しつつある。初等教育における女子の純就学率は2014年に90.2%（1996年は17.9%）に達している。前期中等教育（9～10年生）の純就学率は1996年の8.7%から2014年には20.9%まで上昇している。ただし後期中等教育の純就学率（11～12年生）についてはいまだ5.5%にとどまっている（National Planning Commission and the United Nations in Ethiopia 2015, 29-33）。前期中等教育の純就学率は上昇したとはいえ、20.9%は高い就学率と呼べるレベルではない。それでもすでに急激な量的拡大に対して教育の質

が伴っていない点が指摘されている（日下部 2016）。加えて、学校から労働市場への接続が近年の課題であり、より労働市場参入に有効な教育内容が求められている（島津 2014）。

都市部における失業率について、年代別・性別にしてみると、図 1-2 が示しているように、15～24歳のグループが男女ともに非常に高くなっている。男性も15～19歳の23%を頂点として20～24歳も20.8%と高いが、女性については、20～24歳の失業率34%を頂点に、どの年代においても男性よりも高い水準を示している。女性の就業機会がエチオピア国内では限定的であることがわかる。

さらに、エチオピア国内の給与水準は非常に低い。後述の聞き取り調査で示した通り、サウジアラビアで家事労働者として雇用された場合の賃金は最低でも1万5000円程度となっている。それに対し、Barrett and Baumann-

図1-2 エチオピア都市部における年代別失業率（2011年）



（出所） Central Statistical Agency (2011).

Pauly (2019) によるエチオピアの縫製産業についての調査では、縫製産業における最低賃金は月26USドルであることが明らかとなった。エチオピアの投資庁発行のパンフレットでは、皮革工場の従業員の賃金が中国よりはるかに安い月45USドルだと謳っている (Ayele 2018)。また、エチオピアの中学校の教師の給与は月額3895～4343ブルと日本円にして2万円程度である (日下部 2016, 22)。したがって、教師や工場労働者でも、湾岸アラブ諸国で働く家事労働者と同等もしくは下回る給与となる。このような給与格差はエチオピアで無職のまま、もしくは工場労働者として雇用されるよりも、リスクはあっても湾岸アラブ諸国で雇用されることを選択する十分な理由になるのである。

3-2 湾岸アラブ諸国のプル要因

多くの湾岸アラブ諸国では、上述のように労働力の不足を外国人労働者で補っている。多くが石油収入を国家が国民に分配する形で成り立っているレンティア国家であり、国民の多くが公務員となって高収入を得る一方で、それ以外のとくに低賃金の労働を外国人にゆだねる構造になっている。そのため、たとえばサウジアラビアでは就業人口の6割近くが外国人労働者で構成されている。近年のサウジ化によって外国人のつける職種は制限されつつあるものの、非熟練労働についてはいまだ外国人労働者に対する高い需要がある。

湾岸アラブ諸国が、多くの外国人労働者を引き付けるプル要因は、高い労働需要があるとともに、石油収入によってもたらされる経済力にある。表1-3は、湾岸アラブ諸国とエチオピアの1人当たり名目GDPを示したもののだが、湾岸アラブ諸国のそれはエチオピアの20倍から80倍にもなっている。給与水準に関しても、エチオピアよりはるかに高いということは容易に推測できる。

表1-3 湾岸アラブ諸国とエチオピアの
1人当たりGDP（名目USドル）

	2017年 (名目USドル)	(対エチオピア インデックス)
カタール	63,249	(8240)
UAE	40,699	(5302)
クウェート	29,040	(3783)
バハレーン	23,655	(3082)
サウジアラビア	20,849	(2716)
オマーン	15,668	(2041)
エチオピア	768	(100)

(出所) World Development Indicators (World DataBank, <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>, 2019年1月30日アクセス)をもとに筆者作成。

第4節 湾岸アラブ諸国へ渡航した エチオピア人女性家事労働者の実態

エチオピアの女性たちは、湾岸アラブ諸国で家事労働者として就労することにより、虐待や人権侵害の問題に直面する可能性が高いことを認識している。それにもかかわらず、彼女たちは湾岸アラブ諸国への渡航を決断している。本節では、湾岸アラブ諸国から帰国した女性たちへのインタビュー調査の結果をもとに、彼女たちの渡航動機と渡航までの具体的なプロセスを明らかにしたうえで、渡航先におけるエチオピア人女性家事労働者の労働環境について検討する。

4-1 調査地概要と調査方法

(1) 調査地概要

調査地は、エチオピア北央部に位置するアムハラ州南ゴンダール・ゾーンにあるA郡である(図1-3)。A郡は、アムハラ州の州都であるバハルダルカ

ら約110キロメートル東に位置しており、郡役所のある町を除くと、ほとんどが農村部に分類される地域である。A郡の人口は21万人で、農村部に93%が居住している。同質性の高い地域であり、99%がエスニック・グループとしてはアムハラ人に区分されている。宗教については、エチオピア正教会の信者が97%、ムスリムが3%となっている（Population Census Commission n.d.）。農業がおもな産業だが、近年は土地不足が深刻化し、多くの男性がエチオピア南部のコーヒー農園や北部のゴマ農場、そして都市部の建設作業などの日雇い労働に短期労働者として出稼ぎに行っている。

インフラは整っておらず、農村部では電気やガスはなく、水道もかぎられている。湾岸アラブ諸国へ家事労働者として渡航した場合、電化製品を使い

図1-3 調査地の位置



(出所) ペンシルバニア大学アフリカセンター提供のUNDP Emergencies Unit作成の地図 (http://www.africa.upenn.edu/eue_web/newzones.gif, 2019年6月アクセス)をもとに筆者作成。

こなさなければならないことを考えると、渡航先で即戦力になるとは考え難い。「スーパーメイド」と呼ばれることもあるフィリピン人など東南アジア諸国出身の家事労働者と比較すると、家事能力についての評価は劣る。一方で、ミレニアム開発目標などによって、小学校だけでなく、中・高等学校が過去10年のあいだに増設されて男女ともに就学率が大幅に上昇するとともに、以前と比較すると高学歴化が進行している地域でもある。

(2) 調査方法

主たる調査は、2017年8月下旬に行ったアムハラ州在住の湾岸アラブ諸国からの帰還者へのインタビュー調査である。調査参加者は、2017年3月以降に湾岸諸国から帰国してきた女性31人と男性4人の計35人であり、湾岸諸国から帰国後、帰還者 (returnee) として郡役所に登録した人々である (調査参加者の詳細については本章末尾の付表参照)。3月以降、郡役所で氏名、連絡先を登録した人の合計は40名であり、そのうちの35名、87.5%が調査に参加した。したがって、調査は、調査参加者が帰国してから半年以内の時期に行われたことになる。帰国後郡役所に帰還者として登録した人に対して、役所から連絡して調査への参加を要請した。

インタビューは筆者が現地語であるアムハラ語で一对一の半構造化インタビューを行った。1人当たりの時間は約20分程度である。隔離されたスペースを確保することができず、同じ部屋でほかの参加者が待機することとなった。なお、インタビューについては参加者の了承のもと録音を行い、テープ起こしをエチオピア人のアムハラ語話者に依頼し、それをもとに内容の確認を行った。

4-2 帰還女性のプロフィールと渡航歴

(1) プロフィール

まず、帰還女性31人のプロフィールについて検討する。男性については人数が少ないため、参考データとして扱う。

女性全員の年齢が20歳から30歳のあいだであり、平均24.7歳である（男性は平均30.3歳）。渡航前の居住地はA郡役所のある町（都市部）在住が6人、農村部が25人と、農村出身者が約8割を占めていた（男性は町1人、農村部3人）。この地域ではエチオピア正教会信者が97%であることを反映して、ムスリムの女性1人を除いた全員がエチオピア正教会の信者であった。また、ほとんどが未婚（29人）で、残りの2人は、子どものいる既婚者と離婚したシングルマザーである。男性は4人中3人が独身で、既婚者であった1人は一緒にスーダンに行き、スーダンに残してきた妻がいる。

就学歴には多少ばらつきがあるものの、平均9.4年となっている。最も多いのが、10年生修了者11人で、12年生修了者が4人と続く（表1-4参照）。10年生と12年生修了者が多いのは、就学において区切りの学年であることが関係していると考えられる。10年生修了者が最も多いのは、11年生へ進むためには進級試験に合格する必要があるため、12年生も、大学進学には入試に合格する必要があるため、それぞれ不合格の場合は進学できない。ただし、大学に関しては、通学距離圏にはなく、ひとり暮らしをしなければならないために、資金的な制約で大学進学をあきらめた可能性もあるが、その点については明確にはわからなかった。

なお、今回の調査では大学卒業者はいなかった。大学を卒業した場合は、国内で比較的容易に公務員などに就職できるためであろう。インタビュー参加者で最も高い学歴は、10年生修了後に職業訓練校で3年間、会計学や電気関係を学んだ3人である。一方、まったく就学歴のない者は1人のみであった。エチオピア全体では中等教育（9～10年生）の女子の総就学率が20.9%である（National Planning Commission and the United Nations in Ethiopia 2015, 30）のに対して、今回の調査で10年生以上を修了している女性が68%を占めていた。したがって、この地域では比較的高学歴となる女性が湾岸アラブ諸国への渡航を選択しているといえる。なお、男性4人は、10年生までが3人、9年生までが1人であった。

表1-4 帰還女性の就学歴

就学歴	人数	(内訳-%)
就学歴なし	1	(3)
初等教育 (1～8年生)	7	(23)
中等教育 (9～10年生)	13	(42)
9年生	2	(6)
10年生	11	(35)
高等教育 (11～12年生)	5	(16)
11年生	1	(3)
12年生	4	(13)
職業訓練校 (1～3年間)	5	(16)
合計	31	(100)

(出所) 筆者作成。

(2) 渡航歴

調査参加者のほとんどがサウジアラビアからの帰還者であった。UAEから帰国した1人を除く30人が、サウジアラビアで家事労働に従事していた(男性の渡航先はスーダン1人、サウジアラビア3人)。サウジアラビアへの移住労働者はもともとの絶対数が多いことに加えて、サウジアラビア政府による非正規滞在者への取り締まりの厳格化によって、サウジアラビアからの帰国者が多かったと考えられる。帰国理由は、自発的に帰国を選択した1人(サウジアラビアより帰国)と滞在7カ月での雇用打ち切りによる帰国以外は、女性全員が非正規滞在の摘発による強制送還であった(男性はスーダン帰国者のみ自主的な帰国)。

ただし、全員が非正規滞在者だったわけではなく、後述するように、入国時と同じ雇用主のもとで働いていた女性も複数名いる。正規滞在にもかかわらず、道路上で取り締まりに遭い、家に帰ることもできず、荷物も取りに帰れないまま強制送還になった者もいた。

渡航期間は7カ月～8年間と幅広いが、平均4.1年である。今回の調査参加者のほとんど(31人中29人)が、2013年10月のエチオピア政府による中東

諸国への労働目的の渡航禁止以前にエチオピアを出国している。それ以降に出国した2人は、それぞれUAEとサウジアラビアに渡航しており、前者は空路を使用しているが後者は船で紅海を渡ってイエメン経由でサウジアラビアに入国していた。

渡航期間に関しては、最も多いのが4年間の13人で、5年間の10人がそれに続く。調査時期が2017年8月であり、そこから逆算すると、渡航時期は、滞在期間4年の場合は2012/13年、5年で2011/12年となる。この時期は、湾岸アラブ諸国への渡航者が急増した時期であると同時に、サウジアラビア政府が非正規滞在者摘発を強化し、エチオピア政府が渡航を禁止する直前に該当する。今回の調査対象者の女性31人のうち23人が、エチオピアからの湾岸アラブ諸国への渡航急増の流れに加わった女性たちといえよう¹³⁾。

(3) 渡航動機

インタビューで明らかになったのは、調査参加者全員が、湾岸アラブ諸国への渡航を自分で決断したと語っていることである。具体的な渡航理由のほとんどが、エチオピア国内では仕事がないので、就業機会を求めてということであった。ただし、就業機会を求めるにしても、そのひっ迫度はさまざまである。家族に公務員などがいる比較的経済的に恵まれている世帯出身者の場合は、自分自身が就職できないことを強調する傾向があった。その一方で、親が小農であったり、父親がおらず母親のみの世帯出身者は、家族を助けるために渡航を決断する場合も多かった。家族への支援（生活費、キョウダイへの教育費）や子どもへの教育費が動機の理由として挙げられる場合もあった。

以下は、10年生修了以上の学歴のある調査参加者の話である。エチオピアでの就職機会が皆無であることを語り、それゆえに渡航を決断したと語って

13) サウジアラビアに渡航した男性3人のうち2人の渡航時期は2012/13年、1人は2013/14年である。また、スーダンに渡航した男性1人は2007/08年にスーダンへ渡航している。

いる。

私が[サウジアラビアに行くことを]決めた。ここでの仕事を考えると、何の変化もなく仕事がない。自分自身を助けるための仕事がないので、[サウジに]行った……[ここには]仕事がなかった。(調査番号：No.3, 年齢：26歳, 学歴：職業訓練校卒, 以下同様)

E町には何の仕事もない。ただ[外を]眺めて座っているだけだ。(No.6, 20歳, 10年生修了)

私がサウジに行くと決めた。ここにはまったく仕事がないことを知り行くことにした。ここには仕事はないから。(No.12, 27歳, 10年生修了)

これに対して、親や配偶者の反応は賛成と反対でほぼ二分されており、最初は親が反対していた者が16人、最初から賛成の場合が15人(配偶者1人もここに含まれる)である。親が反対した理由は、娘がアラブ諸国で働くことによる身の危険への懸念である。親の意向は、親やその世帯の特徴から判断することは難しい。貧困世帯であるがゆえに親が渡航に賛成したという者もいれば、親やキョウダイに公務員や大学生がいて比較的経済的に恵まれていると思われる世帯でも賛成している場合がある。そしてまた、父親と死別していて生活に困窮していると考えられる世帯であっても、母親が渡航に反対する場合もあった。

10年生を修了したものの、農民の両親が病気がちのため、金銭的な理由で進学をあきらめた女性の場合は、親も賛成したため、本人がサウジアラビアに行くことを決断したという。

私が行くと言った。…ここにおいて勉強することができないのであれば、[サウジに]行くと言ったら、彼ら(両親)は[我々が]できることはな

いから行きなさいと私に言った。(No.9, 24歳, 10年生修了)

親に反対された場合、渡航者たちは、家計を助けるからと親を説得した場合もあれば、家出同然の状態ですべて首都アディスアベバや渡航先から親に電話で事後報告するといった形で渡航を実現している場合もある。なお、渡航後は、全員が家族への仕送りを行っていた。

彼女たちの語りにも共通しているのは、渡航にあたって湾岸アラブ諸国での出稼ぎでお金を稼いでエチオピアに戻ったら事業を始めるとか、立派な家を建てるといった将来の目標達成についてはまったく言及せず、エチオピア国内には就業機会がなく、仕事をしてとりあえず収入を得たいという希望が第一に語られていることである。

4-3 渡航までのプロセスと費用

(1) 渡航プロセス

湾岸アラブ諸国への渡航を決断したあとの渡航までの手順は、親の意向や経済状況によって若干の相違はあるものの、ほぼ同じである。

まず、彼女たちは、アラブ諸国の出稼ぎから戻ってきた友人、親戚などから情報収集し、同時に情報提供者たちから人材派遣業者の電話番号などの連絡先を入手する。渡航の決断は、帰国した人たちからの情報をもとにしているが、虐待の経験などを伝えることはあまりなく、成功体験に偏りがちである。話をしてくれるという時点で、雇用主にも恵まれた人だった可能性もある。また、Asnake and Zerihun (2015, 48) は、渡航希望者が、渡航失敗者の存在を認識しているにもかかわらず無視し、数少ない成功者にだけ注目しがちであることを指摘している。彼女たちが渡航の手続きを進めるプロセスのなかで、どれだけ正確な情報を得られたのかについては疑問が残る。

渡航を決断すると次に行うのは、パスポートの取得である。アムハラ州の場合は、州都のバハルダルに行ってパスポートを申請し取得する。パスポートに関しては、写真、自分の出身地で発行された身分証明書と出生証明書、

申請書および申請料（600ブル、約2300円¹⁴⁾）が必要となる。申請書は、氏名、住所、生年月日などを記入する簡単な様式であり、申請料も安価であることから、斡旋業者が介在することなく、各自でパスポートを取得していた¹⁵⁾。パスポートを取得したのち、アデイスアベバの人材派遣業者に連絡し、渡航希望を伝える。ここで、渡航にあたって必要な具体的情報が明らかになる。

このあとアデイスアベバに向かい、航空運賃などを現金で人材派遣業者に支払う。多くの場合、この金額は地元の金融業者や親戚などから借金をして工面することになる。斡旋手数料を支払ったのち、健康診断に合格したら、渡航可能となる。

通常は空路を使ってエチオピア側の人材派遣業者に連れられて集団で渡航し、現地の人材派遣業者に引き渡される。今回の調査参加者の中で、2013年10月のエチオピア政府による中東諸国への労働目的の渡航禁止以降にサウジアラビアに渡航している者は2人である。1人は空路を使用しているが、もう1人は、船で紅海を渡ってイエメン経由でサウジアラビアに入学している。後者は、エチオピアからの出国、サウジアラビアへの入学共に非合法な方法をとっているが、前者については、完全に非合法とはいきれない側面がある。

まず、第2節でも述べたとおり、エチオピアから出国する際には出国ビザなどはないので、出国を管理・統制する方法はない（Asnake and Zerihun 2015, 46)¹⁶⁾。UAEやバハレーンでの調査で明らかになったのは、受入国側の人材派遣業者がエチオピア人を入管で引き取ること自体は受入国においては非合

14) 1ブル=3.86円、2019年2月17日現在。

15) 在日エチオピア大使館のホームページにパスポートの申請書が掲載されている（<http://www.ethiopia-emb.or.jp/e-front/e-consular/#f>, 2019年7月25日アクセス）。

16) 実際に筆者も、渡航禁止以降に、アデイスアベバからドバイに向かう機中でアラブ諸国に渡航する女性たちを目撃しており、アデイスアベバからドバイに向かう機中では、家事労働者として雇用されるためにサウジアラビアに向かうアムハラ州出身の女性と会話をしている。

法ではなく、法律にのっとなって行われた合法的な取引だということであった。したがって、エチオピア政府は就労目的の渡航を禁止しているもののその強制力は弱く、受入国においては正規の労働者として入国している。

また、渡航者やその家族が渡航禁止についてどこまで認識しているのかも疑問が残る。禁止後である2017年にレバノンの首都ベイルートへと出稼ぎに向かった女性がいたが、その家族は「飛行機で行ったので不法労働者ではない」と説明するなど、規制についての認識が曖昧であった。

なお、2017年1月のMoLSAでの聞き取り調査では、渡航禁止に伴ってエチオピアにおけるすべての人材派遣業者が閉鎖されていた。しかし、2018年1月に聞き取り調査を行ったバハレーンの人材派遣業者は、エチオピアからの渡航禁止については認識しておらず、アディスアベバにいる人材派遣業者が労働者を手配していると述べていた。

渡航禁止後も引き続き湾岸アラブ諸国には多くのエチオピア人女性が入国しているとはいえ、渡航禁止になる前と比べれば渡航者は減少している。表1-2では、2012/13年度の湾岸アラブ諸国への渡航者が急減していることがわかる。同様に、今回の調査でも渡航禁止後の渡航者は31人中2人のみであることも渡航者の減少傾向を示唆している。

調査地では、サウジアラビアに家事労働者として渡航しようとしてアディスアベバに行ったものの、結局政府による渡航禁止によって、渡航をあきらめ調査地に戻ってきた女性がいた。調査地に居住する若い女性たちに対して行った、出稼ぎの可能性についての簡単な聞き取り調査では、非合法的形でアラブ諸国に入国することが可能なことは認識されているようだが、「合法でなければ危ないので行きたくない」という意見も聞かれた。アラブ諸国における人権侵害の問題についても認知されていることがわかる。

(2) 渡航費

飛行機で渡航した女性たちは、自分で取得したパスポート取得費用を除いた渡航費用、渡航手続き費用など含めて、人材派遣業者に平均1万2000プル

を支払っている。実際の金額は人材派遣業者によって異なるが、飛行機で渡航した場合は、8000～1万8000ブルとなっていた。ただし、イエメン経由の船舶航路でサウジアラビアに密航した女性だけ、6万ブルと高額な斡旋手数料を支払っていた。

この斡旋手数料を調達するために、民間の金融業者から融資をうける場合も多く、確認できただけで31人中20人が借金をしていた。ほかにも家族が融資を肩代わりした場合もあるため、この割合は実際にはもう少し高いと考えられる。民間の金融業者から借りた場合、1年間の利率は通常100%で、借りた金額の2倍を最初の1年で返済する仕組みになっている。したがって、最初の1年の給与は、生活費以外はほとんど借金の返済に充てられることが多い。ただし、親戚などから資金を融通してもらった場合は、無利子で借りることができ、その分返済も早く終了することになる。

斡旋手数料を支払うことについて、調査協力者の女性たちはとくに疑問に感じていなかったようだった。しかし、1998年にはエチオピアの法律で、人材派遣業者が労働者から斡旋手数料や航空運賃を徴収することは禁止されている¹⁷⁾。エチオピア国内においては、家事労働者にかぎらず、不動産やそのほかの雇用などでも人材派遣業者が売り手と買い手の双方から手数料を徴収することは一般的である。そのため、慣習的に行われてきたこととはいえ、人材派遣業者は、斡旋手数料徴収禁止の法律を知らない渡航希望者の無知を利用して、斡旋手数料の支払いは違法行為であり、法律が順守されていないのと同時に、斡旋手数料を支払っても渡航を希望する女性が多いことも意味する。

4-4 渡航後の労働環境と給与水準

エチオピア側の人材派遣業者は、家事労働者としての就労を希望している女性たちを、多くの場合集団で飛行機に乗せて受入国まで届ける。そのあ

17) Proclamation No. 104/1998: Private Employment Agency Proclamation 第20条。

と、現地の人材派遣業者が彼女たちを引きとり、各自のスポンサーとなっている雇用主へと引き渡す。

彼女たちのおもな仕事は掃除，料理，洗濯といった家事全般である。1人がそれに加えて高齢者の介護も行ってた。ほとんどが単独で雇い主の家に住み込み，家事労働に従事していた。家事労働は，想像以上に重労働だったという意見が多く聞かれた。インタビューの途中では泣き出す女性も複数名いるなど，詳細を具体的に聞き取ることはできなかったが，過酷な待遇だったことについては調査対象者の多くが言及している¹⁸⁾。

12年生まで学んだものの，大学進学できなかった女性は，失意のまま渡航を決めたものの，渡航後はつらい思いしかなかったと述べた。

12年生が終わって大学に行きたかったが，行けなかった。そこには「サウジアラビアには」感情的になって行った。向こうでは，仕事が多くて，借金を払うために，体をいためたし，お金も収入も得られなかった。(No.10, 24歳, 12年生修了)

最初の雇用主は，斡旋手数料を支払っていることもあり，比較的lowの給与となる。最初の雇用時の給与支給額で一般的な金額は月額700SAR（約2万円）で31人中18人がこの金額だった。ただし，500～800SARとやや幅がある¹⁹⁾。また，船で密入国した女性は，最初から非正規滞在と推測されるが，給与は2000SARと高額である。ただし，1年1カ月で非正規滞在者として強制送還されている。

最初の雇用のあと，雇用主を変えると，多くの場合給与が上がっていく。

18) 湾岸アラブ諸国におけるエチオピア人女性家事労働者による労働環境についての語りについては，松村（2017）によるすぐれたモノグラフがある。

19) UAEのドバイで働いていた女性の給与は，1000UAEディルハムだった。日本円で約3万円であり，サウジアラビアの標準的な給与である700SAR（約2万円）よりも高かった。

帰国直前の給与になると、31人中17人（55%）の給与が上がっている。その結果、帰国時の給与は、500～3560SARとばらつきが大きくなっている。最初の雇用主のところから逃げ出して雇用主を変えることで、雇用主側が違法ではあるが斡旋手数料を支払わない分高い給与を提供してくれるためである。ただし、雇用主を変えてしまうとサウジアラビアでは非正規滞在者となり、その後は摘発の危険にさらされることになる。とくに、最初の雇用主に預けているパスポートなどを取り戻せずに異なる雇用主に雇用されるため、労働環境はさらに脆弱なものになる。また、給与の交渉を雇用前にできたとしても、労働条件が改善される保証はない。そのため、さらなる改善を求めて頻繁に雇用主を変更する場合もある。雇用主の変更が最も多かったのは、5回変えた女性で、最初の2年間は800SARだったが、最後の6人目の雇用主からは1500SARの給与を受け取っていた。しかし、この女性も非正規滞在者であるとしてサウジアラビア政府によって強制送還されており、脆弱な環境にいたことがわかる。

また、給与が最後まで変化していない者も13人おり、雇用主を変えていない、または変えられなかった女性も多かったと考えられる。スポンサー制度のもとで、雇用主は斡旋手数料を支払うため、外国人家事労働者の「脱走」を防ぐためにパスポートを没収したり、外出を禁止することが多い。ただし、その一方で、500SARのまま帰国まで働いていた女性のなかには、仕事は大変だったが、雇用主はいい人だったと述べる者もあり、すべての雇用主が虐待を行っているわけではない。このように、雇用主の変更に際しては、過酷な労働条件が改善されるかもしれないという期待と給与の上昇の両方を勘案して各自が判断しているといえる。

サウジアラビアでの生活についての聞き取りでは再び行きたくない理由として、以下の通り、給与、仕事量、雇用主の性格を3つまとめて挙げる者もいた。

もうあの人たちはこりごりだ。第1に、お金…あまりたくさんのお金を

払ってくれなかった。第2に仕事が多かった。第3に彼らの性格が合わなかった。(No.9, 24歳, 10年生修了)

4-5 帰国後の生活

彼女たちは、予想していた以上に過酷だった生活をサウジアラビアで平均4年過ごしたことになるが、そのあいだも定期的に家族に仕送りをしていた。これらの仕送りは、ほとんどが家族の生活費や、キョウダイ、子どもの教育費などで消費されている。帰国時には多少の蓄えはあるものの、大きな商売を始めるには難しい金額しか本人に残されていないことが多かった。

貯蓄額については、周囲に人がいることもあり、答えたがらない人も多かった。まったく貯蓄はないと回答したのは5人、金額に言及せずわずかな貯蓄があると回答したのが5人、具体的な貯蓄額を答えてくれたのは12人のみであった。回答してくれた12人の貯蓄額は、5000～5万ブルで、最も人数が多かったのは6人の5万ブル(約19万3000円)であった。

帰国して間もないこともあるが、インタビューした全員が実質的に無職だった。彼女たちのなかで再度湾岸アラブ諸国への出稼ぎを希望する者は1人のみであった。その1人は、ここでは仕事がないので、また渡航を考えていると回答した。ほかにまだわからないと回答したのが2人、残りの28人は全員二度と行きたくないと回答した。ただし、二度と行きたくはないが、もう少し長くいたかったという意見も聞かれた。

彼女たちの希望は、手元に残った資金でなんらかの自営業を始めたいというものであった。かつては地元で仕事を得られないために湾岸アラブ諸国への渡航を決断したが、そこでの過酷な経験を経て、国外へ就労を求めるのではなく、新たな生計手段を模索している段階といえる。ただし、この地域では、農村部も都市部も人口稠密で土地が不足しているため、店を経営する以前に、土地を獲得できないという意見もあり、多少の資金があったとしても、自営業を始めることは容易ではない。聞き取りでも、政府の支援などへの期待を口にするなど、自力での起業の困難さを認識していた。

第5節 エチオピア政府による 在外自国民保護のための取り組み

湾岸アラブ諸国における家事労働者のなかでは、エチオピア人を含めてアフリカ人の地位は総じて低い (Fernandez 2010, 251)。UAEやバハレーンでの雇用者側の人々や、人材派遣業者からの聞き取りでも、フィリピン人が最も高い評価と給与を獲得しており、それにインドネシア人とスリランカ人が続き、アフリカ人は最も低い評価となっている。そこには、本人たちの語学力も含めた技能レベルの違いや、送出国側の自国民に対する保護意識の高さの違いも大きく影響していると考えられる (堀抜 2014, 61; Beydoun 2006)。

5-1 渡航前の職業訓練

エチオピアやほかのアフリカから来た家事労働者は、湾岸アラブ諸国における家事労働者のなかでの地位が低い。サウジアラビアにおける給与水準も、東南アジアの国々と比較すると低く抑えられている。標準的な家事労働者への給与は2000SARとされているが (Gulf Business 2016)、今回の調査で明らかになったエチオピア人の給与は700SARであり、標準よりもかなり低い水準にある。UAEやバハレーンでの調査では、エチオピア人の家事労働者の「衛生観念の低さ」が指摘され、エチオピア人は給与の安い家事労働者の代名詞となっていた²⁰⁾。

それに対して、フィリピン人家事労働者については評価が高く、エチオピア人と比較すると高給が支払われている。その背景には、フィリピンの英語

20) ドバイでフィリピン人家事労働者を探していたドバイ在住のエジプト人女性に、連絡をとっている人材派遣業者にエチオピア人女性を雇用する可能性について問い合わせてもらったことができた。その時の人材派遣業者からは、フィリピン人専門なのでエチオピア人は紹介していないと回答されるとともに、もっと低い給与で家事労働者を雇いたいということなのかと逆に問われることになった。

中心の恵まれた教育環境だけでなく、フィリピン政府が国家政策として付加価値の期待できる「ケアギバー」のような専門性の高い技能を獲得するための訓練などを提供していることも挙げられる（伊藤ほか 2008）。たとえば、バハレーンの人材斡旋業者によると、エチオピア人家事労働者の場合は、低学歴である場合も多いため、平均給与は90～100バハレーン・ディナール（BD：約2万6000円～2万9000円²¹⁾）だが、フィリピン人家事労働者の場合は、150BD（約4万3000円）ということであった²²⁾。また、UAEのドバイで聞き取りを行った家事労働者として雇用されているエチオピア人女性4名の給与は、月1000～1700UAEディルハム（約3万円～5万円²³⁾）だった。一方、フィリピン人の場合の一般的な給与は、1800UAEディルハム（5万3000円）だという²⁴⁾。

エチオピア政府は、2016年に制定した「エチオピアの海外雇用に関する布告（No. 923/2016）」²⁵⁾にもとづき、8年生以上を修了していて、適切な訓練を受けたことを証明する公的な職業能力証明書を取得した者にかぎって、国外への労働移動を認めることとした。また、渡航前には基本的な訓練や外国での就労についての基本的なガイダンスを提供するプログラムも作成している。どれだけ厳格に法律が順守されるのかは未知数であるが、技能訓練の重要性を政府が認識し、訓練カリキュラムを作成したことは大きな進歩である。

5-2 渡航後の自国民の人権侵害への対策

従来から、エチオピア政府の在外エチオピア人の人権保護への取り組みの遅れは指摘されてきた。たとえば、レバノンのエチオピア人女性労働者の労

21) 1バハレーン・ディナール=286.54円（2019年7月25日現在）。

22) 2018年2月1日、バハレーンの人材斡旋会社経営者への筆者聞き取りより。

23) 1UAEディルハム=29.42円（2019年7月25日現在）。

24) 脚注20)のエジプト人女性からの聞き取り。

25) The Ethiopian Overseas Employment Proclamation No. 923/2016.

働環境については、国家の不在が批判されている (Beydoun 2006)。スリランカ、フィリピン、インドネシアからの家事労働者は、送出国側が人権保護や監視体制を強化している一方で、エチオピア人に対してはエチオピア政府が特段の対策を講じていないことが指摘されている。

訪問したバハレーン労働開発省では、アフリカ諸国の政府は、在外自国民の保護については消極的であるということが指摘された。これは、エチオピアからサウジアラビアへの渡航が増えた歴史的経緯から考えても明らかであろう。東南アジアの国々が人権侵害を懸念して撤退しつつあるときに、エチオピアは労働者をサウジアラビアに送り込んだという構図となっていたのである。

ただし、エチオピア政府が湾岸アラブ諸国での人権侵害をまったく放置しているわけではない。サウジアラビア政府による非正規滞在者の強制送還が本格的になる前の2013年3月には、エチオピア政府とILOは了解覚書 (Memorandum of Understanding) を交わし、この覚書のもと、EUから資金援助を受け、湾岸アラブ諸国とその周辺国で就労している女性家事労働者への支援・保護のための枠組みの策定を開始していた (ILO News 2013)。また、2013年10月のエチオピア政府による湾岸アラブ諸国への労働目的の渡航禁止は、もともと人権侵害の問題を防止するための対策を講ずるための暫定的なものであったという (BBC News 2013)。

このような国際的な支援のもと、エチオピア政府は、労働目的で国外へ移住する際のガイドラインを法律で定めるのと同時に、労働条件改善と人権侵害防止のために、湾岸アラブ諸国とも協議を重ねてきた。その結果、2018年の段階で、湾岸アラブ諸国への労働移動に関する状況は変化している。2017年後半から2018年にかけて、エチオピア政府は各国政府²⁶⁾と移民労働者についての二国間合意を締結し、2018年9月には、国内で69の研修機関 (tech-

26) エチオピアとの二国間合意の締結を確認できた国は、サウジアラビア、カタール、ヨルダンおよびクウェートであり、UAEとレバノンについても聞き取り当時合意予定ということであった (2017年9月労働社会問題省での聞き取り)。

nical institute) と122の人材派遣会社がMoLSAより免許を取得し、湾岸アラブ諸国への正式な渡航を再開すると報道された²⁷⁾ (Addis Fortune 2018)。

このような変化が、湾岸アラブ諸国で働くエチオピア人女性の労働環境の改善に効果があるのかは、いまだ未知数である。しかし、少なくとも制度上は大きく前進したといえよう。

おわりに

エチオピアにおける就学機会の大幅な向上に対して、女性の就業機会は追いつけていない。本章では、そのような状況のなかで、新たな就業機会を求めて多くの若い女性たちが、湾岸アラブ諸国へと渡航していることを明らかにした。人権侵害や虐待のリスクなどを十分認識しながらも、国内で無職であり続けるよりも、収入を得られる機会を求めて、あえて湾岸アラブ諸国へ家事労働者として渡航することを自ら選択している。その選択の背景には、エチオピア国内と湾岸アラブ諸国での大きな給与格差がある。

しかし、このようなリスクを冒す必要のない国への渡航を実現するために必要な能力がないために、湾岸アラブ諸国に渡航しているという側面もある。エチオピアにおいて、以前より就学機会が向上したとはいえ、いまだ高

27) 湾岸アラブ諸国において、エチオピア政府がまったくの無策であったというわけではない。たとえば、在サウジアラビア・エチオピア領事館のフェイスブックには、給与が不払いとなっていたエチオピア人のために、領事館が雇用主に働きかけて支払させたという記事が2018年11月9日付で掲載されていた。また、ドバイ在住のエチオピア人によると、緊急事態が生じたときにいつでも逃げ込めるように、領事館のそばに多くのエチオピア人が居住しているという。領事館の自国民に対する保護の範囲を明示したものは確認できなかったが、現地のエチオピア人も大使館の保護をある程度は期待していると考えられる。2018年1月に筆者が訪問した在UAE、在バハレーンのエチオピア大使館は、そのコンパウンド内にエチオピア人コミュニティの活動場所を提供していた。また、UAEやサウジアラビアのエチオピア人コミュニティのフェイスブックには、頻繁に領事館からの案内が掲載されるなど、コミュニティとの関係は緊密であると考えられる。

校卒業レベルに到達できるのは5.5%に過ぎないことを考えると、エチオピア国外で高い給与を得られる職種につくことはできない。そのため、給与レベルが低くとも、勤め先が保証されており、地理的にも近くて渡航費用もあまりかからない湾岸アラブ諸国への渡航を選択せざるを得ないのである。

その結果、湾岸アラブ諸国において家事労働者として就労するエチオピア人女性の多くが、人権侵害のリスクや過酷な労働環境に直面していた。その要因としてまず挙げられるのが、エチオピアにおいて十分な訓練を受けられないまま渡航している点である。エチオピア政府は、労働目的の渡航を禁止する以前は、湾岸アラブ諸国の人権侵害を批判していたものの、渡航者に対して訓練機会や人権教育などを提供することはなかった。事前の準備が十分でない状態での渡航は、移住者を脆弱な状況に置くことになる。

同時に、湾岸アラブ諸国側で、外国人労働者に対する人権保護の制度や労働法の整備が遅れていることももうひとつの主要な要因である。受入側である湾岸アラブ諸国は、外国人労働者を、市民権をもたない短期労働者として、国家の保護の対象とみなしていなかった。加えて、スポンサー制度によって雇用者と被雇用者との力関係は著しく非対称になっている。とくに家事労働者の場合は、公共の目に触れることなく屋内で家事労働に従事するために、雇用者による人権侵害のリスクも高い。

湾岸アラブ諸国への労働目的の渡航が再開された現在、十分な就業機会を提供できないエチオピア国内の状況を考えると、労働目的で渡航する女性が再び増加するであろう。したがって、湾岸アラブ諸国における労働環境の改善は急務である。エチオピア政府は、2017年後半から、各湾岸アラブ諸国と二国間協約を締結して渡航先でのエチオピア人の人権保護を担保しつつ、家事労働者の渡航を解禁する方向にある。また、国際労働移動のためのエチオピア国内の制度を整備し、渡航者たちがある程度の技能を獲得できるように短期訓練コースを設定している。このように矢継ぎ早に出される政策は、今後、湾岸アラブ諸国におけるエチオピア人女性の労働環境の改善を期待させるものではある。しかし、自国から送り出す労働者の保護政策に関しては先

進国といえるフィリピンでも、湾岸アラブ諸国において人権侵害の問題に直面しつづけている状況を考えると、その効果も限定的であるということは容易に推測できる。

国外のエチオピア人の人権保護の政策を進めるのと同時に、国内における就業機会を拡大することによって、女性の労働力を活用するための施策も急務であるといえる。

〔参考文献〕

〈日本語文献〉

- 石井正子 2014. 「フィリピン人家事労働者に対する保護への取り組み」 細田尚美編『湾岸アラブ諸国の移民労働者——「多外国人国家」の出現と生活実態』明石書店, 122-146.
- 伊藤るり・小ヶ谷千穂・ブレンダ・テネグラ・稲葉奈々子 2008. 「いかにして『ケア上手なフィリピン人』はつくられるか? ——ケアギバーと再生産労働の『国際商品』化」伊藤るり・足立真理子編『国際移動とく連鎖するジェンダー——再生産領域のグローバル化』作品社, 117-143.
- 日下部達哉 2016. 「エチオピアの前期中等教育における学校改善実践」『国際教育協力論集』19 (1): 17-27.
- 島津侑希 2014. 「エチオピアにおける国家開発戦略としての産業技術教育・職業訓練 (TVET) 制度改革——1990年～2010年の政策文書に見る TVET の位置づけの変遷と量的拡大」『国際教育協力論集』17 (1): 63-75.
- 辻上奈美江 2014. 「サウディアラビアにおける家事労働者の流入と『伝統』の再生」細田尚美編『湾岸アラブ諸国の移民労働者——「多外国人国家」の出現と生活実態』明石書店, 101-115.
- 日本貿易振興機構 2012. 『中東・北アフリカ諸国の労働法制度 (アラブ首長国連邦 (UAE)・サウジアラビア・イラン・トルコ・エジプト)』日本貿易振興機構.
- 堀抜功二 2014. 「国際労働力移動のなかの湾岸アラブ諸国の位置づけ」細田尚美編『湾岸アラブ諸国の移民労働者——「多外国人国家」の出現と生活実態』明石書店, 36-63.
- 松尾昌樹 2019. 「湾岸アラブ諸国の移民社会——新複合社会試論」『中東研究』(534) (2018年度第Ⅲ巻): 57-70.
- 松村圭一郎 2017. 「越境する女性たち——海外出稼ぎが変える家族のかたち」石原美奈子編『現代エチオピアの女たち——社会変化とジェンダーをめぐる民族誌』明石書店, 46-78.

〈外国語文献〉

- Addis Fortune 2018. "Overseas Employment to Resume This Month." 15 September. (<https://addisfortune.net/articles/overseas-employment-to-resume-this-month/>, 2019年2月17日アクセス).
- AlShehabi, Omar 2015. "Histories of Migration to the Gulf." In *Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf*, edited by Abdulhadi Khalaf, Omar AlShehabi and Adam Hanieh. London: Pluto Press, 3-38.
- Asnake Kefale and Zerihun Mohammed 2015. *Ethiopian Labour Migration to the Gulf and South Africa*. Addis Ababa: Forum for Social Studies.
- Ayele Gelan 2018. "Economic Commentary: Ethiopia's Low Wage is a Curse, not a Blessing." *Addis Standard*. 25 April. (<http://addisstandard.com/economic-commentary-ethiopias-low-wage-is-a-curse-not-a-blessing/>, 2019年2月17日アクセス).
- Baldwin-Edwards, Martin 2005. *Migration in the Middle East and Mediterranean: A Paper Prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration*. Geneva: Global Commission on International Migration. (https://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy_and_research/gcim/rs/RS5.pdf, 2019年2月18日アクセス).
- Barrett, Paul and Dorothee Baumann-Pauly 2019. *Made in Ethiopia: Challenges in the Garment Industry's New Frontier*. New York: NYU Stern Center for Business and Human Rights.
- BBC News 2013. "Ethiopia Bans Citizens from Travelling Abroad for Work." 24 October. (<https://www.bbc.com/news/world-africa-24663049>, 2019年7月25日アクセス).
- 2018. "Philippines and Kuwait Sign Agreement on Workers' Rights." 11 May. (<https://www.bbc.com/news/world-asia-44088011>, 2019年2月18日アクセス).
- Beydoun, Khaled Ali 2006. "The Trafficking of Ethiopian Domestic Workers into Lebanon: Navigating through a Novel Passage of the International Maid Trade." *Berkeley Journal of International Law* (24): 1009-1045.
- Central Statistical Agency 2011. *Analytical Report on the 2011 Urban Employment Unemployment Survey* [CD-ROM]. Addis Ababa: Central Statistical Agency.
- Chacko, Elizabeth 2016. "Ethiopian Taxicab Drivers: Forming an Occupational Niche in the US Capital." *African and Black Diaspora: An International Journal* 9 (2): 200-213.
- De Regt, Marina and Medareshaw Tafesse 2016. "Deported before Experiencing the Good Sides of Migration: Ethiopians Returning from Saudi Arabia." *African and Black Diaspora: An International Journal* 9 (2): 228-242.
- Dito, Mohammed 2015. "Kafala: Foundation of Migrant Exclusion in GCC Labour

- Markets.” In *Transit States: Labour, Migration and Citizenship in the Gulf*, edited by Abdulhadi Khalaf, Omar AlShehabi and Adam Hanieh. London: Pluto Press, 79-100.
- ECADF Ethiopian News 2017. “Slave Labour? Death Rate Doubles for Migrant Domestic Workers in Lebanon.” 15 May. (<https://ecadforum.com/2017/05/15/slave-labour-death-rate-doubles-for-migrant-domestic-workers-in-lebanon/>, 2019年2月18日アクセス).
- Emebet Kebede 2002. *Ethiopia: An Assessment of the International Labour Migration Situation: The Case of Female Labour Migrants*. Geneva: ILO (International Labour Organization).
- Erlich, Haggai 1994. *Ethiopia and the Middle East*. Boulder and London: Lynne Rienner Publishers.
- 2007. *Saudi Arabia and Ethiopia: Islam, Christianity and Politics Entwined*. Boulder and London: Lynne Rienner Publishers.
- Fassil Demissie 2016. “Living across Worlds and Oceans: An Introduction.” *African and Black Diaspora: An International Journal* 9 (2): 125-133.
- Fernandez, Bina 2010. “Cheap and Disposable? The Impact of the Global Economic Crisis on the Migration of Ethiopian Women Domestic Workers to the Gulf.” *Gender and Development* 18 (2): 249-262.
- Gulf Business 2016. “Saudi Women Call for Cut to Domestic Worker Wages.” 26 October. (<https://gulfbusiness.com/saudi-women-call-cut-domestic-worker-wages/>, 2018年12月18日アクセス).
- Gulf Research Center 2012. “Saudi Arabia: Regulation on Recruitment Companies.” Jeddah: Gulf Research Center. (<https://gulfmigration.org/saudi-arabia-regulation-on-recruitment-companies/?print=pdf>, 2019年6月5日アクセス).
- Gulf Times 2014. “Reforms fail to impress Amnesty, Ituc.” 15 May. (<https://www.gulf-times.com/story/392160/Reforms-fail-to-impress-Amnesty-Ituc>, 2019年6月5日アクセス).
- Harmassi, Mohammed 2009. “Bahrain to End ‘Slavery’ System.” *BBC News*, 6 May. (http://news.bbc.co.uk/2/hi/middle_east/8035972.stm, 2019年2月11日アクセス).
- HRW (Human Rights Watch) 2008. “‘As If I Am Not Human’: Abuses against Asian Domestic Workers in Saudi Arabia.” New York: HRW. 7 July. (<https://www.hrw.org/report/2008/07/07/if-i-am-not-human/abuses-against-asian-domestic-workers-saudi-arabia>, 2019年2月18日アクセス).
- 2010. “Walls at Every Turn: Abuse of Migrant Domestic Workers through Kuwait’s Sponsorship System.” New York: HRW. 6 October. (<https://www.hrw.org/report/2010/10/06/walls-every-turn/abuse-migrant-domestic-workers-through-kuwait-sponsorship-system>, 2019年2月18日アクセス).

- ILO News 2013. "Ethiopia and ILO Sign an MOU to Support Domestic Migrant Workers to the Gulf States, Lebanon and Sudan." 14 March. (https://www.ilo.org/africa/whats-new/WCMS_207316/lang--en/index.htm, 2019年7月25日アクセス).
- ILO Regional Office for Arab States 2008. *Issue Brief 1: Promoting the Rights of Women Migrant Domestic Workers in Arab States: The Case of Lebanon*. Beirut: ILO Regional Office for Arab States.
- IOM (International Organization for Migration) 2014. *Emergency Post-Arrival Assistance to Vulnerable Ethiopian Migrants Returning from Saudi Arabia*. Addis Ababa: IOM Special Liaison Office.
- Jamie, Faiz Omar Mohammad and Anwar Hassan Tsega 2016. "Ethiopian Female Labor Migration to the Gulf States: The Case of Kuwait." *African and Black Diaspora: An International Journal* 9 (2): 214-227.
- Kagan, Sophia 2017. *Domestic Workers and Employers in the Arab States: Promising Practices and Innovative Models for a Productive Working Relationship – ILO White Paper*. Beirut: ILO Regional Office for Arab States.
- Kanso, Heba 2018. "Trapped by the System, Ethiopian Workers in Lebanon See No Freedom." *Reuters*. 15 February. (<https://www.reuters.com/article/us-lebanon-migrants-irregular/trapped-by-the-system-ethiopian-workers-in-lebanon-see-no-freedom-idUSKCN1FZ195>, 2019年2月14日アクセス).
- Migrant Forum in Asia 2012. "Policy Brief No. 2: Reform of the Kafala (Sponsorship) System." Quezon City: Migrant Forum in Asia. (http://mfasia.org/migrantforumasia/wp-content/uploads/2012/07/reformingkafala_final.pdf, 2019年6月5日アクセス).
- Moukarbel, Nayla 2009. *Sri Lankan Housemaids in Lebanon: A Case of 'Symbolic Violence' and 'Everyday Forms of Resistance'*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- National Planning Commission and the United Nations in Ethiopia 2015. *MDG Report 2014 Ethiopia*. Addis Ababa: National Planning Commission and United Nations in Ethiopia.
- Pankhurst, Richard 1968. *Economic History of Ethiopia: 1800-1935*. Addis Ababa: Haile Selassie I University Press.
- Population Census Commission 2007. *The 2007 Population and Housing Census of Ethiopia, Statistical Summary Report at National Level*. Addis Ababa: Central Statistical Agency of Ethiopia.
- n.d. *The 2007 Population and Housing Census of Ethiopia: Statistical Tables for the 2007* [CD-ROM]. Addis Ababa: Central Statistical Agency of Ethiopia.
- Selamawit, Bekele Woldemichael 2013. "The Vulnerability of Ethiopian Rural Women and Girls: The Case of Domestic Workers in Saudi Arabia and Kuwait." Master's thesis, Uppsala University.

- Shaban, Abdur Rahman Alfa 2017. "Ethiopian Maid Thrown off 7th Floor of Kuwait Apartment Returns Home." *Africa News*. 22 August. (<http://www.africanews.com/2017/08/22/ethiopian-maid-thrown-off-7th-floor-of-kuwait-apartment-returns-home/>, 2019年2月18日アクセス).
- UNDESA (United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division) 2017. "Trends in International Migrant Stock: The 2017 Revision (United Nations Database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2017)." New York: United Nations.
- United States Department of Homeland Security 2017. *Yearbook of Immigration Statistics: 2017*. Washington, D.C.: U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics.

[付記]

本研究は、JSPS 科研費JP16K13132の助成を受けて実施いたしました。記して、感謝いたします。

付表 インタビュー実施者一覧

No. ¹⁾	実施日	性別	年齢	就学歴	渡航前居住地	宗教	婚姻歴	滞在地 ²⁾	入国年 ^{3,4)}	滞在年数
3	2017.8.28	女性	26	10+3 (TVET ⁵⁾)	MK (農村部)	エチオピア正教会	未婚	リヤド	2012/13	4
4	2017.8.28	女性	21	9	MK (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2012/13	4
5	2017.8.28	女性	20	8	MK (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2012/13	4
6	2017.8.28	女性	20	10	MH (農村部)	エチオピア正教会	未婚	カミス	2015/16	1
7	2017.8.28	女性	28	7	ES (都市部)	エチオピア正教会	未婚	イスライエル	2012/13	4
8	2017.8.28	女性	27	10+2 (TVET)	MK (農村部)	エチオピア正教会	未婚	フッタ	2012/13	4
9	2017.8.28	女性	24	10	MK (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2012/13	4
10	2017.8.28	女性	24	12	MK (農村部)	エチオピア正教会	未婚	リヤド	2012/13	4
11	2017.8.28	女性	24	12	MK (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2011/12	5
12	2017.8.28	女性	27	10	K (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ダマム	2011/12	5
13	2017.8.28	女性	22	10+1 (TVET)	ES (都市部)	イスラーム	未婚	ジッダ	2012/13	4
14	2017.8.28	女性	20	10	ES (都市部)	エチオピア正教会	未婚	アバヘル	2012/13	4
15	2017.8.28	女性	22	7	ES (都市部)	エチオピア正教会	未婚	都市名不明	2013/14	3
16	2017.8.28	男性	28	9	MK (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2012/13	4
17	2017.8.28	男性	30	10	Q (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2013/14	3
18	2017.8.28	女性	25	10+3 (TVET)	Q (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2011/12	5
19	2017.8.28	男性	38	10	ES (都市部)	エチオピア正教会	既婚	ハルツーム	2007/08	9
20	2017.8.28	女性	25	10+3 (TVET)	ES (都市部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2011/12	5
21	2017.8.28	女性	22	7	ES (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2013/14	3

22	2017.8.28	女性	24	12	ES (農村部)	エチオピア正教会	未婚	リヤド	2013/4	3
23	2017.8.28	女性	28	12	T (農村部)	エチオピア正教会	既婚	ジッダ	2011/12	5
24	2017.8.28	女性	24	8	Q (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2011/12	5
25	2017.8.28	女性	28	10	Q (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2011/12	5
26	2017.8.28	女性	30	0	Q (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ウジヤマ	2013/4	8
27	2017.8.28	女性	27	7	E (農村部)	エチオピア正教会	未婚	リヤド	2010/11	6
28	2017.8.28	女性	26	10	B (農村部)	エチオピア正教会	未婚	リヤド	2012/13	4
29	2017.8.28	女性	30	3	ES (都市部)	エチオピア正教会	離婚	リヤド	2013/4	3
30	2017.8.28	女性	25	11	ES (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2012/13	4
31	2017.8.28	男性	25	10	Q (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2012/13	4
32	2017.8.28	女性	28	10	DT (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ドバイ	2016/17	0
33	2017.8.28	女性	25	10	ES (農村部)	エチオピア正教会	未婚	リヤド	2012/13	4
34	2017.8.28	女性	24	10	MK (農村部)	エチオピア正教会	未婚	デマム	2011/12	5
35	2017.8.28	女性	25	10	D (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2012/13	4
36	2017.8.29	女性	22	9	AG (農村部)	エチオピア正教会	未婚	ジッダ	2011/12	5
37	2017.8.29	女性	23	10	AGT (農村部)	エチオピア正教会	未婚	メディナ	2011/12	5

(出所) 筆者作成。

- (注) 1) インタビューNo.1, 2は欠番である。
 2) ハルツーム (スーダン), ドバイ (UAE) 以外はサウジアラビアの都市である。
 3) 帰国年は全員2017年である。
 4) エチオピア暦での回答を西暦に換算した。エチオピア暦はうるう年を除いて9月11日を1月1日とする。
 5) TVET (Technical and Vocational Education and Training): 職業訓練校。

