



ビジョン2030とコロナ禍で サウジ女性のビジネスと働き方はどう変わったか

上智大学総合グローバル学部教授 辻上 奈美江

はじめに

サウジの2030年に向けた社会・経済改革の展望「ビジョン2030」が発表されて7年が経過し、その間にはコロナ禍も到来した。サウジは今、変革の真っ只中とされるが、社会経済改革と未曾有の伝染病の拡大は、女性の就労やビジネスにはどのように影響したのだろうか。筆者は、2023年3月に3年強ぶりにリヤドを再訪した。現地3泊の短期間の滞在ではあったが、現地での起業家女性を中心とした聞き取り調査をもとに、考察することとする。

中東地域におけるコロナ禍とジェンダー

中東ジェンダー研究では、コロナ禍がジェンダーの諸問題にどのように影響したかが注目され、2023年2月に『中東地域におけるコロナとジェンダー (COVID and Gender in the Middle East)』(邦訳未刊)が出版された。同書は、コロナ禍が健康・保健、就労、家事負担、ジェンダーに基づく暴力、移民難民に与えた影響をジェンダーの視点から多面的に論じている (Stephan 2023)。同書にサウジに関する研究はないものの、アル＝ウバイドリらによる、バハレーンにおけるコロナ禍が就労、家事・育児負担に与えた影響についての考察が興味深い。中東地域に限らず、一般的には、男性は製造、建設、運輸分野の仕事に従事する傾向があり、女性は教育や医療・保健分野の従事者が多い。製造などの分野は、教育や医療分野に比べて、コロナ禍による打撃を受けにくい。それに対して、女性従事者が多い医療や介護の現場は、就労者自身がコロナに感染するリスクも高い。当然の帰結として、米国および英国では、男性よりも女性の間で失業や収入減は深刻化した。だが、アル＝ウバイドリらの研究では、バハレーンにおいては、男女ともに収入減を経験したが、ジェンダーによる有意差はなかった、との結果を導き出したのである (Al-Ubaydli, Almoayyed, Abdulla 2023)。

古いデータだが、バハレーンでは、10万人の自国民労働者男女のうち、男性2.4万人、女性1.7万人の合計4.1万人が政府または政府系機関に勤める。女性については、女性労働者の52%が政府系機関に勤務している (Kingdom of Bahrain Labour Market Regulatory

Authority 2006)。労働力全体に占める公務員の割合が男女ともに高く、その傾向が特に女性の間で顕著であることが、収入減の男女格差の小ささの要因のひとつではないかと推察できる。

表1：バハレーン人の勤務セクター（単位：千人）

	政府・政府系機関勤務	民間セクター勤務	合計
男	23.7	45.3	69.1
女	16.6	15.4	32

出典：Kingdom of Bahrain Labour Market Regulatory Authority, Establishment's Survey 2006より筆者作成。

アル＝ウバイドリらの研究は、他方で子育てや親の介護世代の女性の間では、料理や高齢者の介護に費やす時間は増えたことも指摘している。筆者は近年、女性の消費と起業の関係に関心を持ち、サウジで中小規模の女性経営者の起業や経営の調査を行ってきた。サウジでは、コロナ禍は彼女らの経済活動や家事負担にどのように影響したのだろうか。また、「ビジョン2030」はどう影響しているのだろうか。

コロナ禍と女性のビジネス

製菓販売業を営む50歳代半ばのAは、一連の改革とコロナ禍に苦しんだ経営者の一人だ。Aの店の看板商品はクナーファである。クナーファとは、生クリームや練乳を混ぜ合わせたものに、小麦粉やとうもろこし粉を原料とする細い麺、カダーイフを乗せてパリパリに焼いたアラブのお菓子だが、Aのクナーファは、外はパリパリ、中はふわっとした食感が人気だ。

Aは製菓について特別に学んだ経験はないが、たびたび開催される親戚や友人との集まりの際にAが差し入れるお菓子は、起業する前から評判が高かった。他界した父親がビジネスマンで、父の死後、兄たちがそのビジネスを引き継いだこともあり、自らも起業に関心があった。15年ほど前に自宅でメイドにお菓子を作らせて卸売販売を開始し、その後まもなく喫茶店や洋菓子店が並ぶリヤドの中心地タラーティーン通りの一角に店舗を構えた。経営経験の豊富な男性が共同経営者となったので、Aは折に触れて相談し、アドバイスを仰ぐことができた。だが、リヤドでメトロ建設計画が着手されると、市内のいたるところに迂回路が設定された。この迂回路が、Aの店へのアクセスを悪化させた。仕方なく第1号店を閉鎖したが、2016年にはリヤド北部に場所を移して、二階建てのカフェレストラン兼店舗の経営にまで事業を拡大した。リヤドの有名レストランから料理人をヘッドハンティングして雇用したほか、ウェイターや調理補助、掃除係など外国人労働者を雇用し

た。Aは、料理人とともにドバイで開催される食品展に出かけるなどして、新たな食材やメニューの開発に力を入れたものの、賃料高騰、労働者の在留許可更新料の値上げに見合う利益を上げることができなかった。Aは、レストラン経営のノウハウがなかったことを反省し、2号店も閉鎖した。3号店はリヤド北部の振興開発地の表通りに製菓販売店のみを出店した。だが2018年には5パーセントの付加価値税が導入された(2021年にはその税

率が15パーセントにまで引き上げられた)。さらに2020年にはコロナ禍が追い打ちをかけることになった。だが、Aにとって最も負担が大きかったのは、ビジネスに関する規則の度重なる変更であった。Aによれば、毎週のように規則が変更され、事業主はその規則の遵守が求められる。コロナ禍で、この要求はさらに高まったと思われる。ロックダウンの際、営業時間や食品衛生管理などに関する詳細なルールが決められ、コロナの感染状況に応じて、緩和や強化を繰り返した(Khalid 2020)。Aはこれらの要求に追いつけなくなり、3号店も閉鎖することとなった。2023年3月の筆者の訪問時には、事業を大幅に縮小し、自宅で菓子を製造し、主にスマホアプリで注文を受けて販売する形態をとっていた。以前は運転手のみが利用していた、自宅の敷地の入り口のひとつに、今では店の目印となる番号が大きく掲げられている。注文を受けた配達員は、地図アプリを使って近所まで辿り着き、番号が書かれたこの入り口を探す。入り口の横のインターホンを押すと、中にいる従業員が商品を扉のところまで届ける仕組みになっているようだ。サウジでは、コロナ禍以前から食事などを配達するサービスがあった。2012年にサウジではじめてこのようなデリバリーサービスを始めたのが、ハンガーステーション(HungerStation)である。今では数十のアプリがあるが、Aの商品も、複数のアプリから注文できる。

サウジでは、食事のデリバリー・サービスは、コロナ禍以前から流行する素地があった。男女を問わず、若者のなかには、日常的に自宅で雇用する運転手をファストフード店に行かせてハンバーガーやドーナツ、ピザなどの軽食を買ってこさせていた。運転手はメニューに詳しくないことが多いため、あらかじめ運転手を店に行かせて、到着したら電話をかけるよう指示しておく。若者は、運転手から連絡があったら、電話対応を店員と替わらせて、若者本人が電話口でメニューを伝えて注文する方式である。女性の自動車運転解禁前には女性はもちろん男性も、店舗が自宅の近くであっても、頻繁にこの方式で食事を注文していた。筆者がサウジ人家庭に滞在させてもらった際、運転手からの連絡を受けたメイドが勝手口の扉を半開きにすると、運転手は買ってきた食事や飲料だけを家の中に入れて立ち

筆者紹介

2008年神戸大学大学院国際協力研究科博士後期課程修了。博士(学術)。日本学術振興会特別研究員、高知県立大学講師、東京大学特任准教授などを経て現職。

著書に『現代サウディアラビアのジェンダーと権力』(福村出版, 2011年), 『イスラーム世界のジェンダー秩序』(明石出版, 2014年), 共著に Arab Women's Activism and Socio-Political Transformation (Palgrave, 2018), Asian Migrant Workers in the Arab Gulf States (Brill, 2019), Women Rising (New York University Press, 2020), 『ジェンダー暴力の文化人類学』(昭和堂, 2021年) など。専門は中東地域の比較ジェンダー論および地域研究。

去る。外部のデリバリー・サービスが流行する前から、サウジ人は自宅で雇用している運転手を使って、同様のデリバリー・サービスを利用していたのである。

Aについて話を戻そう。店舗を持たない事業形態は、筆者には時勢に沿ったビジネスのように見えた。店舗の賃料もかからず、店番を雇わなくてよいのだから、大幅な費用削減に寄与するだろう。だが、Aは納得がいかないようだ。それどころか、筆者がAとともにかつて第3号店があった店の前を通ると「ここが私の店だった。いつかまた取り返したい」と言う。店舗がないと宣伝が難しいのだという。

筆者のサウジ滞在中、Aは、筆者が参加する女性たちの集まりに、クナーファやチョコレートなどの主力商品を持たせてくれた。Aは、かつてはSNSのインフルエンサーに商品の宣伝を依頼したこともあった。InstagramやSnapChatなど、サウジ人女性が多く利用するSNS上で宣伝してくれるのだが、インフルエンサーの出演料は高額なのだという。信頼や口コミが重要なこの社会では、集まりへの手土産として商品を持参するなど、地道な活動にも意味があるのだろう。気を利かせた集まりの参加者がAのクナーファについてSNSで発信してくれること、他の友人にも知らせることを約束してくれた。ただし、参加者らは、隣国のアラブ首長国連邦やクウェート発の1号店のような珍しい店、新しい店が好まれる傾向があるとも指摘した。街中をざっと周回しただけでも、オシャレなカフェやレストランは、コロナ前からはかなり増えている。競争はますます熾烈になっていることがうかがえた。

コロナ前には白衣などの医療者向けユニフォームの製作・販売を行っていた30歳代後半のBは、「ビジョン2030」とコロナを機に、新たな事業を着想することになった。学齢期の子どもがいるBは、コロナで学校が閉鎖された時、子どもの教育への責任を痛感したという。そこで、2020年、イスラーム以前にアラビア半島に興隆したナバテア王国についての歴史をわかりやすく説明した絵本を2冊出版したほか、アラビア語に対応したナバテア語の単語カードの制作をするなど、子どもの教育に重点を置いた活動へとシフトした。2023年にはこれらの成果が認められ、国立博物館のコーディネーターに任命されたという。サウジの「ビジョン2030」では、イスラーム以前の遺産文化を観光資源として活用することが計画されている。その重点事業に「アル＝ウラー・プロジェクト」がある。アル＝ウラーは、サウジ北西部に位置するナバテア王国の遺産が残る場所で、サウジではじめてユネスコ世界遺産として登録された。Bの図書の一冊もまたアル＝ウラーを扱っており、「ビジョン2030」の目的にも合致する。コロナ禍で着想を得たBの新たな活動は、サウジ政府の改革の方向性とも合致し、時機にかなったことがキャリア形成にもつながったのだろう。

変わる公共交通と働き方

女性の労働参加率について、2016年に制定された「ビジョン2030」では、22パーセントから30パーセントへと上昇させることが目標とされていた。だが、2023年第一四半期の段階ではすでに目標を上回り35.4パーセント（サウジ人女性36パーセント、非サウジ人女性35パーセント）となっている（General Authority for Statistics Kingdom of Saudi Arabia 2030）。

サウジでは、過去数年間で女性の就労を直接的・間接的に促進するための法整備が進んでいる。2019年8月、社会保険総合機構（General Organization for Social Insurance）は、社会保障規則（サウジの「規則」は、一般的な「法」と理解できる）第38条を改正し、女性の定年退職年齢を55歳から60歳に引き上げた。同法の改正により、男女ともに定年が60歳となった。同じく2019年に住民登録法が改正され、成人女性の居住の自由が認められるようになった（辻上2021）。同法改正後、一人暮らしをしながらリヤドで仕事をしている地方出身女性が増えた、との意見も今回の現地調査で聴取できた。

他方で2018年から女性の自動車運転解禁となったが、自家用車を運転している女性は限定的だった。筆者が面会したサウジ人女性のうち40歳代以上の人は、いずれも以前と同様、お抱え運転手を雇用していた。サウジの家庭で雇用されている運転手が任されている仕事は、自動車の運転のみではない。食材や食事の買い出し、庭の掃除、自動車の掃除・簡単なメンテナンス、雇用主の夜間の集まりの際の送迎と待機に加えて、料理が得意なら料理、雇用主の子どもの世話など、多岐にわたる。都心部では恒常的に交通渋滞が発生していて、駐車場も不足している。自ら運転すれば、交通渋滞に時間も労力も費やし、さらに目的地で駐車場を探さなければならない。大通りは片側3車線はあり、地図上では右折で行けそうに見える目的地も、実際には迂回を重ねなければ到達できないことも多い。自動車運転が解禁となっても、容易には運転手を手放せない事情がある。ある程度経済力があり、これらの手間を省きたいと考える女性にとっては、自ら運転することにメリットはない。彼女らはむしろ、運転手がいなければ本当の行動の自由は得られないと考える。

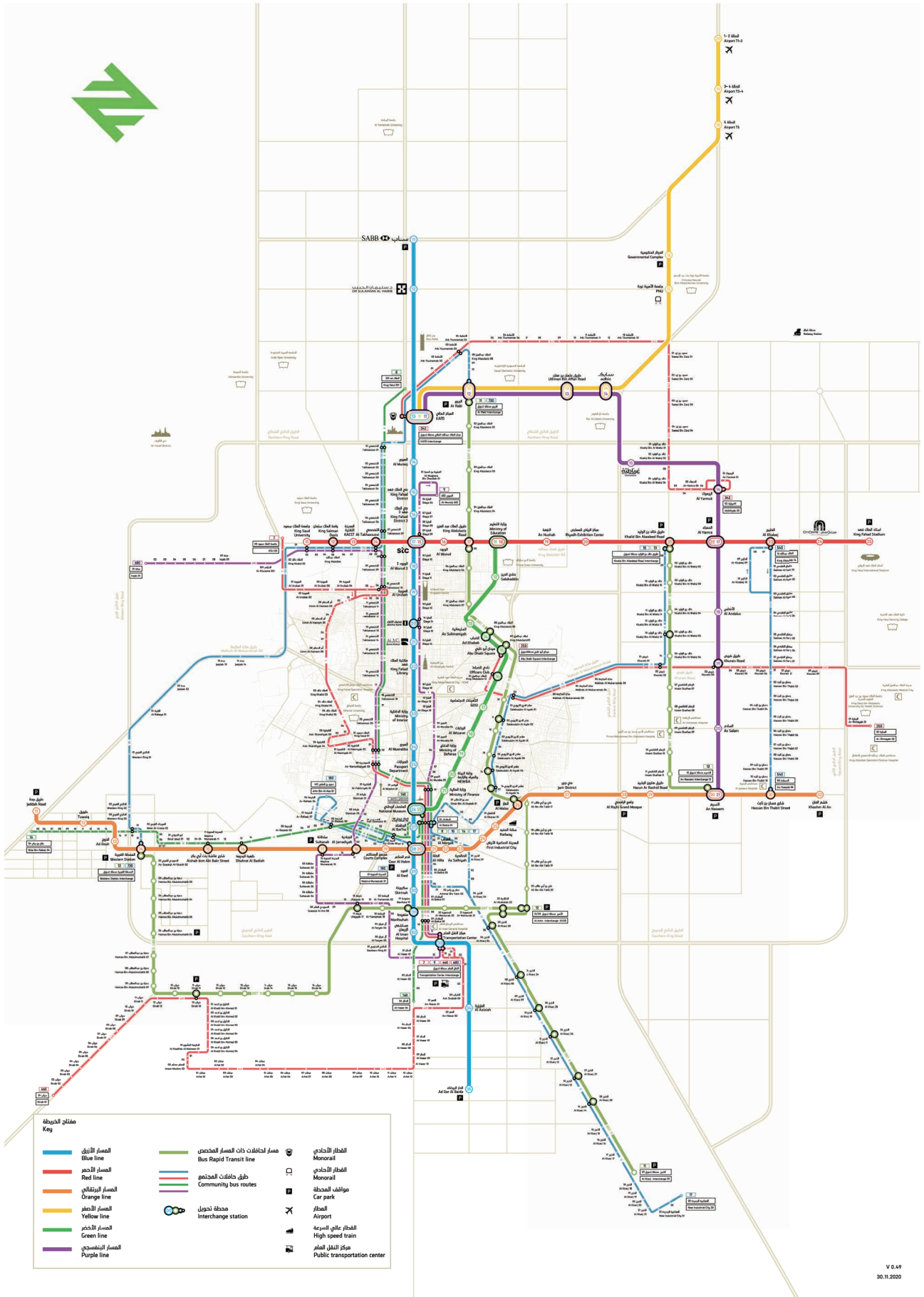
他方で、自らの行動が運転手頼みとなることに不満を持つ女性もいる。20歳代後半の未婚女性は、運転免許を取得し、自動車も購入した。ただし駐車スペースを探すのに苦労するため、通勤時は自ら運転しない。親元で生活しているため、通勤時は親が雇用する運転手に運転させて職場の前で車を降りる。「外国人労働者のことは信頼できない」と考える彼女にとって、運転免許を取得しても外国人運転手の運転する自動車通勤しなければならないことに不満もある。だが、たとえば、ウーバーなどの配車サービスを利用して見ず知らずの男性が運転する車に乗り込むのは、ハラスメントの危険もあり、未婚女性にとっては好ましくない。ウーバー社は、自由に労働時間を選べるウーバー乗務員は女性に適した仕事として、サウジ人女性向けの宣伝も行っている（Uber Team 2019）。だが、実際に

は女性の乗務員の数はかなり限定的という (Al-Atrush 2023)。筆者が滞在中12回利用したウーバーも、いずれも男性乗務員だった。遠方や交通渋滞時の利用は、乗務員からキャンセルされることもしばしばで、筆者も1時間以上待たされたこともあった。配車サービス頼みもまた、便利に移動できない問題がある。

もう一つの移動手段としてバスが2023年3月から運行している。筆者の滞在中は未運行だったため利用することはできなかったが、現在24路線が運行しており、運賃は2時間4リヤル (約155円)、3日間20リヤル、7日間40リヤル、30日間140リヤルを選んで購入することができる。クーラーと電光掲示板が設置されたバス停もあり、暑さを避けて現在の運行状況を確認することができる路線もあるという。だが、筆者がよく宿泊するリヤド北部からファハド王通りを南下してリヤド中心部にバスのみで行くためには、3つの異なる路線を乗り継がなければならない。リヤド居住者によると、現状ではバスそのものは空いていて、利用者のほとんどが外国人とのことだ。だが、ただでさえ渋滞する道路を3つの路線を乗り継いで通勤・通学するのは現実的ではないだろう。2023年末にはメトロが完成予定だが、それでもメトロの駅までバスが運行していなければ、やはり公共の交通機関のみでの移動はしばらく難しいだろう。

コロナ禍を経て、在宅勤務も導入されている。ある省庁に勤務する女性によると、1ヶ月に5日間は在宅勤務が認められているとのことだ。「ビジョン2030」の方向性に沿った活動をしている人には、在宅勤務に加えて特別休暇も与えられる。「ビジョン2030」では国民にスポーツを推奨しているが、乗馬のナショナルチームに所属する20歳代後半のC (IT 専門家として政府系組織に勤務) は、ナショナルチームの一員として大会ごとに特別休暇が付与される。乗馬の大会前の2日間は準備や練習のための休暇、そして大会後には休息のために1日の休暇が付与されるそうだ。大会は月に数回、週末に行われるため、その週の勤務日は週2日となる。勤務日については、職場に出勤しても在宅勤務でも良いとのことだが、職場と自宅が離れており、交通渋滞もあるため出勤することはほとんどないという。

リヤドメトロ路線図



出所: <http://www.inat.fr/metro/riyadh/>

外国人労働者と家事負担

狭い居住空間を複数で共有することの多い外国人労働者は、コロナ禍において健康・保健面で脆弱だっただけでなく、経済的・法的問題にも直面した。サウジ経済がコロナ禍の打撃を受けた2020年9月には、外国人労働者の自国への送金額は20パーセント程度減少すると見込まれていた。失業とそれに伴う在留資格の喪失、強制送還なども深刻な問題だった（Karasapan 2020）。

だが筆者が訪問した家庭Dでは、若干の入れ替わりがあったものの、以前と同じ外国人家事労働者たちが雇用されていた。D家には、50歳代の夫婦と、成人した子ども（20歳代から30歳代）が4人おり、このうち長男は結婚して妻とともに住んでいる（合計7人）。600平米程度の家屋のなかには、長男夫婦がプライバシーを守って生活できる半独立型の居住空間もある。筆者が観察したかぎり、少なくとも掃除担当者が2人、食事担当者が1人雇用されていた。エチオピア出身の掃除担当の女性Eは、筆者の記録では2015年にはすでにD家に信頼されるメイドとして働いていた。長年、母国に子どもを残して働いているという。Eは掃除がうまいと雇用主に評価されているのに加えて、雇用主に忠実で他の家事労働者のリーダー的役割を担う。かつて別の家事労働者がDの家庭からの逃亡を計画していた際、Eはいち早く気づいて雇用主に報告したことがある。逃亡は、家事労働者にとっては、在留許可が無効になり、（雇用主に預けることの多い）旅券を失うなどの痛みが伴うが、かなりの頻度で起きているのも事実である。要因としては、給料の不払いや遅延、虐待、長時間労働など雇用主側の問題もあるが、より高い賃金を払ってくれる雇用主が見つかったなど、家事労働者側の都合によるものもある。家事労働者の逃亡は、雇用主にも痛み分けとなることが多い。家事労働者を合法的に雇用するには、雇用主が家事労働専用の派遣会社に依頼して、家事労働者を派遣してもらう手続きをとる。この際の派遣料には、家事労働者候補の渡航費や旅券発行料、健康診断料なども含まれるので、日本円にして数十万円かかる（辻上2013：62-64）。Eに話を戻すと、この時、Eのおかげで雇用主Dはひとりの家事労働者の逃亡を防ぐことができた。Dは、逃亡を企図した家事労働者と話し合い、家事労働者を必要としている親戚の家に彼女を配置することができた。2023年3月の訪問時にも、Eは以前と変わらずリーダー的役割を担っていた。D家の成人した子どものひとはEについて「家のどこに何があるかはすべて彼女が知っている」と表現しており、D家族に信頼されていることがうかがえた。

D家には、2人の運転手が勤務する。1人は、薬品の営業をする長男の妻の通勤と、彼女の仕事上の移動を担当する。もう1人の運転手、バングラデシュ出身のFは、D家の妻や子どもたちを担当する。Fもまた、コロナ以前からD家に仕える労働者のひとりである。実は彼はD家で数年間働いた後、コロナ禍の少し前に退職を申し出てバングラデシュに帰国していた。Fは決して器用ではないが、静かで忠実だ。英語もアラビア語も上手ではな

いのでコミュニケーションが十分に取れるわけではないが、雇用主の習慣や考えを察して動いてくれる。D夫婦はFの退職を引き留めたが、当時の彼の決意は固く、帰国した。これまでのFの給料は月額2,000リヤル（約7万7,000円）だったが、Dの妻は彼に報いるため、「あなたが死ぬか、私が死ぬまで」年金として月額1,000リヤルを支払い続けることを約束し、実行していた。だが退職から1年も経たないうちにFから電話があり、復職を懇願された。長年、家族と別々に生活していたためか、家族との生活に馴染めなかったようだ。DはFの査証や航空券を用意して、彼を再び運転手として受け入れた。Fはリヤド到着後、「今後、バングラデシュに帰ることはない。ここで骨を埋める覚悟をした」と言って、パスポートを破り捨てようとしたため、D夫婦が慌てて制止したという。

このようにE、Fともにコロナ禍もかわらずD家に仕え続けたようだ。D家には、幼い子どもも高齢者もおらず、家事労働者も十分すぎる人数が雇用されている。このため、コロナ禍でも雇用主女性の家事負担も増えなかったことがうかがえる。またコロナ禍で外国人労働者が直面した問題のひとつが、狭い空間を複数人で共有することだったが、D家の広い家屋では、外国人同士も一定の距離を確保できたことがうかがえる。今回の調査では家事労働者について観察できたのはD家についてのみだったが、D家の例は、コロナ禍の影響は階級に依存するとの議論の証左のひとつとなるだろう。

まとめ

本稿では、大規模な社会経済改革と伝染病の拡大を経験したサウジにおいて、女性起業家、女性就労者、家事労働者の経済活動や働き方、そして家事労働と家事負担にどのような影響があったかを考察した。短期間の滞在であったため、いずれも断片的な観察とならざるをえなかったが、「ビジョン2030」は女性の就労の観点からは着実に進展・浸透していることが明らかになった。起業家らについては、「ビジョン2030」の方向性にかなった事業を採り入れることが、成功の秘訣となりうることがうかがえる。被雇用者の通勤や働き方についても、在宅勤務が認められるようになってきている。公共交通機関は現状では十分に網羅されているわけではないが、メトロが完成し、バスと組み合わせて移動できるようになれば、利便性はかなり向上するだろう。家事労働者については、雇用主への聞き取りが中心であり、家事労働者の視点を十分に反映できていないわけではないが、彼女ら・彼らの雇用や労働環境、そして母国への送金は、引き続き雇用主の人格や経済状況に依存していることが明らかになった。労働市場では外国人労働者への依存からの脱却が長年の課題となっているが、家事労働者については、女性の就労が進めばさらに需要が高まることが見込まれる。サウジ人の在宅勤務が認められ家事労働が増えれば、負担は家事労働者にのしかかる。一見すると異なる問題に見える家事労働者の労働環境や待遇は、サウジ人女性の起業や就労が高まる今こそ、同時に検討していく必要がある。

参考文献

外国語文献

Al-Atrush, Samer. 2023. “Saudi Arabia’s Uber Problem is of the government’s Own Making”, *Financial Times*. July 7, 2023.

<https://www.ft.com/content/3884e207-1260-4b19-9a21-4f88d39eb7d0> (最終閲覧日：2023年8月3日)

Al-Ubaydli, Omar., Almoayyed, Deema., and Abdulla, Ghada. 2023. “The Impact of COVID-19 on Women’s Prosperity in the Gulf Countries: Survey Evidence from Bahrain”, In Rita Stephan ed., *COVID and Gender in the Middle East*. University of Texas Press. pp. 48-70.

Karasapan, Omer. 2020. “Pandemic highlights the Vulnerability of Migrant Workers in the Middle East”, *Brookings Research and Commentary*, September 17, 2020.

<https://www.brookings.edu/articles/pandemic-highlights-the-vulnerability-of-migrant-workers-in-the-middle-east/> (最終閲覧日：2023年8月5日)

Khalid, Tuqa. 2020. “Coronavirus: Saudi Arabia to Ease Restrictions, Restart Business, Return to ‘Normal’ ”, *Al-Arabiya News*. May 26, 2020.

<https://english.alarabiya.net/coronavirus/2020/05/26/Coronavirus-Saudi-Arabia-eases-movement-restrictions-from-May-28-except-in-Mecca> (最終閲覧日：2023年8月7日)

Stephan, Rita. 2023. *COVID and Gender in the Middle East*. University of Texas Press.

日本語文献

辻上奈美江2013「湾岸諸国における雇用主の語りから探る家事労働者のヴァルネラビリティ／エージェンシー」『白山人類学』16号，2013年3月，pp. 55-73.

——2021「住民登録法改正からみる家族法成立の見通し」『中東協力センターニュース』46巻1号，pp. 10-16.

Web サイト

General Authority for Statistics Kingdom of Saudi Arabia. 2023. “Labor Market Statistics Q1/2023”, https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/LMS%20Q1_2023_PR_EN.pdf (最終閲覧日：2023年8月2日)

Kingdom of Bahrain Labour Market Regulatory Authority. *Establishment’s Survey*

2006. <https://lmra.gov.bh/en/page/show/89> (最終閲覧日：2023年8月7日)
Uber Team. “Uber Launches ‘Women Preferred View’ Feature for Women Drivers in Saudi Arabia”, *Uber Newsroom*.
<https://www.uber.com/en-SA/newsroom/saudi-preferred-view-en/> (最終閲覧日：2023年8月2日)

* 本稿の内容は執筆者の個人的見解であり，中東協力センターとしての見解でないことをお断りします。