

アジア諸国の職業安定制度と雇用政策 に関する調査研究報告書

—イラン・イスラム共和国—

平成11年3月

雇 用 促 進 事 業 団
財団法人 アジア人口・開発協会
(APDA)



中央奥
東 博史

在イラン・イスラム共和国
日本大使館参事官



左から

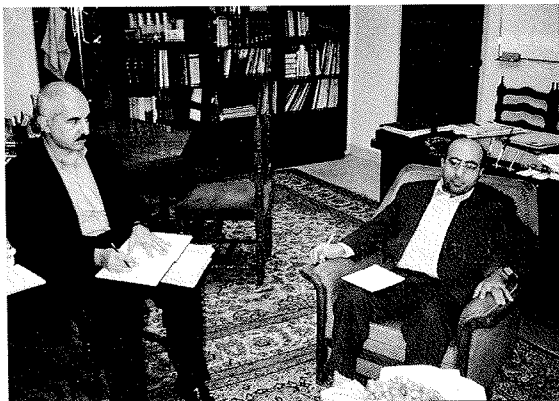
ムスタファ・アベジ イラン労働社会省国際局専門家
大野 昭彦 調査団員
降矢 憲一 調査団長
S.A. タヘイ イラン労働社会省次官
ナギザデ・モハマド 調査団員
楠本 修 調査団員



前列中央

モルテザ・ギアラヴァギャン

イラン経済・財政省次官



右

コミジャニ・アクバル

イラン中央銀行副総裁



中央奥

ピルーツ・サディティ イラン労働社会省国際局長



PARS-Electric 社

テレビ製造ライン



Shahin Dashit 社

工作機械の製造工場



PARS-Electric 社

社内診療所の家族計画を薦めるポスター

目次

はじめに	7
序章 本書の構成と分析の視点	9
第1章 総括：イランの試練と挑戦 ―近代化への胎動とその役割―	13
第2章 人口構造と経済	17
1. 人口	17
(1) はじめに	17
(2) 人口	17
(3) 労働人口	21
(4) 難民	23
2. イランの経済	24
(1) はじめに	24
(2) 世界の流れ、イランの流れ	25
(3) 戦時体制下の経済と戦後経済開発計画	26
(4) 経済体制移行の比較とイラン体験	28
(5) 産業構造と国内総生産構成	28
(6) 国家予算：その原油・税金への依存度と国営・公的企業との関係	32
(7) 雇用構造と失業問題	33
(8) 物価指数の動向とインフレの原因、その石油との関連性	35
(9) 債務状況とその返済スケジュール	38
3. イランと日本の経済関係——貿易、直接投資と経済協力	38
(1) 一方通行の貿易パターン	38
(2) 直接投資：日本の問題、イランの問題	40
(3) 現地調査（調査票調査）の結果分析（一部）	42
(4) 戦後日本とイランの経済協力関係の状況	43
【資料】第3次5か年計画の主要課題	48
第3章 雇用に関わる制度とその運用	49
1. 労働行政	49
(1) 雇用創出・安定と職業能力開発	49
(2) 技術職業訓練機構（TVT0）設置規定	53

(3) TVTO の機構と組織	54
2. イランの教育制度	60
3. 労働法と社会保障制度	62
(1) 労働法	62
(2) 社会保障制度	65
第4章 労働・雇用の現状	71
1. 労働力事情	71
2. 企業調査の集計と分析	81
(1) 工場の労務管理	82
① 自動車組立工場A社	82
② 電機工場B社	84
③ 工業用機械製造の小企業C社	86
④ 1つの結論	86
(2) 聞き取り調査の結果：因子分析	88
(3) 職務行動：離職意思と労働意欲	90
【資料】 調査票集計結果一部	94
第5章 国際協力の課題	105
第6章 調査団メンバー、調査協力者、日程、収集資料	109

はじめに

本報告書は、財団法人アジア人口・開発協会が、平成10年度雇用促進事業団委託事業「アジア諸国の職業安定制度と雇用政策に関する調査研究」を受託し、イラン・イスラム共和国で実施したものである。調査の取りまとめについては、本協会内に設置した研究委員会（委員長 黒田俊夫 日本大学人口研究所名誉所長／本協会理事）委員を中心に行った。

調査の目的は、職業安定制度や雇用政策の適切な実施は、各国の社会的な安定の確保に深く関わることであり、また現在、アジア諸国における、国際的な相互依存関係の進展の中で、アジア域内の社会的な安定を維持する上でも基本的な条件の一つである。各国の職業安定制度と雇用政策の現状を調査することはアジア諸国の現状と日本との関係を理解する上で重要な役割を担うことになる。

このような観点から、南アジア、東南アジア、東アジアを中心に各国の職業安定制度と雇用政策の実態及び人口構造、社会構造及び経済構造との関係について、各国の現状把握及び将来見通しを行い、国際化の進展・国際協力が必要となっていく中で今後の日本の国際協力における政策立案に役立てることにある。

現地調査は、イラン・イスラム共和国政府労働・社会省の全面的な協力を得て実施され、在イラン大使館 東博史 参事官、中村勝男 日本貿易振興会テヘラン事務所長他の皆様には現地調査の全般にわたってご指導・ご協力をいただいた。

国内では、労働省雇用政策課及び外務省中近東第2課に調査内容についてご指導及び調査のご協力をいただいた。

終わりに、この報告書がイラン・イスラム共和国をはじめ、アジア諸国の発展と日本政府の有効な国際協力の進展に役立つことを願うものである。

なお本報告書は、本協会の責任において作成したものである。

平成11年3月

財団法人 アジア人口・開発協会
理事長 中山 太郎

序 章： 本書の構成と分析の視点

イランは古くはペルシャと呼ばれ、我が国とも古来より連綿たる関係を持つてきた。1978年のイラン・イスラム革命によってパーレビー王朝が打倒され、現在のイラン・イスラム共和国が成立した。この革命は、イスラム教の指導者ホメイニ師に率いられた宗教革命であり、世界的に見てグローバリゼーションと情報化が進む中で、宗教が一国の政権を変えるほどの力を持ったことに対し、世界中が衝撃を受けた。

この革命後、アメリカ大使館の学生による占拠事件にイラン革命政府が同情的な対応をしたこともあり、国際社会と異なった対応をする国家であるとのレッテルが貼られた。

イラン・イスラム革命の評価に関しては、未だ定まったものはないが、その結果として外国資本が国外に逃避し、イランは国内でその産業をまかなわなければならなくなった。その後、イスラム革命では撤退しなかったわが国企業もイラン・イラク戦争など宗教紛争の装いを纏った国際紛争が発生し、イラン^{イイ}ー^{イイ}ジャパン石油コンビナート（IJPC）が壊滅的な打撃を受け、撤退を余儀なくされた。

これらの事件の後、イランは閉ざされた国、良く分からない国というイメージができあがってしまった。また、同時期、イラン自身も宗教指導者に率いられた革命という事情もあり、内向きの姿勢をかたくなまでにとったことも事実である。

現在、イランは変わりつつある。ハタミ大統領のもと、イスラム教をその行動指針とするという原則は変わらないものの、現実的な路線をとり始めており、同国内におけるプロジェクトへ投下した資本や利息の国外移転の自由を保障するなど、イスラム原理主義の根幹を維持した形で国際社会との協調関係を構築したいとの方針を公式に打ち出している。

また、わが国との関係でいえば石油を中心にわが国経済とイランとのつながりは深い。しかしながら、「石油の輸出国である」、「ペルシャ絨毯の産地である」ということ以外、ほとんどイメージが湧かない国でもある。その一方で、数多くのイラン人が不法就労していることが連日報道されるなど、昔日のペルシャというイメージと不法滞在イラン人という2つのイメージが乖離したままとっている。

実態が知られていないことがますますイランを遠いものとし、誤解を生んでいる。在日イ

ラン大使館の調査によると、自称イラン人の不法就労者のかなりの割合がイラクやアフガニスタン人であったという。また、イランが西アジア地域に属し、非常に高い人口増加率を持っていたことは事実であり、海外就労への圧力が存在することは事実である。

イラン国の失業率は公式統計では 8.6%であるが、外国の統計によっては 30%以上ともいわれている。イランはイラン革命、イラン・イラク戦争の後、産めよ増やせよ政策をとり、合計特殊出生率が 7.1 になった。それまで、一応長期的に低下傾向にあったものが、宗教による革命と戦争の結果として跳ね上がったのである。その結果、15 歳以下人口比率は 39.51% と非常に高く、すでに労働市場に参入し始めている 15~19 歳人口から 1~9 歳人口のコーホートが圧倒的に大きな人口規模となっている。この人口規模が次々に労働市場に参入してくるわけで、雇用の創出確保はイランにとって決定的に重要な問題となっている。

そこで、イラン政府も雇用問題を重視している。そこでとられているのは人間資源のサブライサイド政策とでもいうべき政策である。宗教指導者の下の政府ということもあり、社会科学系教育を重視しているとはいえないが、自然科学、技術職業訓練教育に関しては非常に努力をして人材育成を図っている。大学卒、博士号取得者などの数も現在の産業規模からいえば十分といえる水準まで達している。今回の調査を通じて得た印象は、この豊富な人間資源を生かして、結果として産業誘致、雇用確保を図ろうとしているかのような印象を受けた。

しかしながら、現実に雇用を確保するためには、外国からの投資など需要が生じる必要がある。供給をいくら増やしても需要がなければ高学歴失業者を大量に生産するだけになってしまう。ここに、イランの現在の矛盾がある。イランの失業問題、雇用問題の本質は、おそらくはイラン国の経済構造の問題であり、マクロ経済政策の問題である。

現在のイランの経済は石油依存のバザール経済であるが、しかし長期的な経済成長は石油依存のバザール経済を脱却し、製造業を中心とした経済への転換を図ることなく達成できないと本報告書の中では、指摘している。ホメイニ師によるイスラム革命に、バザール資本が大きな助力をしたといわれているように、バザール経済はイランで政治的にも大変大きな力を持っている。しかし、バザール経済は基本的に資本集約的ではあっても労働集約的ではない。つまり、イランの持つ人的資源を生かした産業ではないのである。

また、イランの国際収支は石油の輸出によって支えられている。石油のもたらす膨大な収入がイラン経済を支えてきた。しかし、この収入はまさしくイランの持つ資産を取り崩していることにほかならず、経済活動の活性化や、経済改革にはむしろ足かせになってきたとさえいわれている。なぜなら、その安定的な収入があるがゆえに、長期的に見たときに製造業などの雇用吸収できる産業の育成が重要であることが頭では理解できても、差し迫った問題にならなかったため、他の産業を育成する必然性を感じなかったからである。

革命政権はこの石油の富を国民に分かつことを公約し、実行した。これは、結果として経済活動を創出したのではなく、資産を消費したことになった。

また、石油産業も資本集約的ではあっても労働集約的ではない産業である。したがって、石油産業は、少なくとも原油輸出に関してはイランの雇用吸収を果たせないということになる。

したがって、今後、増大する年少人口に、雇用を創出するためには、単に人間資源を養成

するばかりではなく、むしろ、マクロ政策を産業育成型にすることが重要であり、外国投資の促進が重要になってくる。しかし現状では、まだまだバザール経済の力が強く、バザール経済に比べて、製造業などの投資効率は遥かに悪く、魅力がない現状がある。まさしく個人にとっての最大の利益追求が全体にとっての利益に結びついていないのである。

この現状をイラン国自身も把握している。計画・予算機構のマクロ政策、中央銀行の為替政策などは、イスラム指導者を説得しながらこれらの問題点に取り組み、製造業の育成と外国投資の促進を図るための制度改革を決め、実行しようとしている。マクロ政策、為替政策の重要性は第3次5か年計画のガイドラインにも謳われている。

今後、これらの政策を実行する上で、イラン・イスラム教の保守派とどのように調整をとっていかかがもっとも大きな課題となるであろう。

また、制度ができてそれがうまく機能するとは限らない。制度的にはイラン国内で稼得した利益を海外に移転することは保障されているが、現状では外国為替銀行が不慣れなこともあり、あまり機能しているとはいえない。つまり、新しい制度を実際に機能させるための機構を確認していくこともまた非常に重要な課題なのである。

また、日本で特に大きな問題として扱われたイラン人出稼ぎ労働者の問題に関していえば、イラン政府は未熟練労働者の国外での就労を認めるつもりはなく、政策として海外出稼ぎを奨励するつもりもない。しかしながら、技術水準向上のための海外研修はぜひ実施したい。むしろ、不法滞在労働者の取り締まりに関しては、各国政府とも密接な協力を果たしていきたいという意向であった。

また今回の調査は、イラン国にとっても革命後最初の労働制度に関する調査であったという。若干ながらも調査票を利用した企業調査なども実施することができた。

本書の構成は以下の通りである；

第1章 総括

第2章 人口構造と経済

1. 人口

2. イランの経済

3. イランと日本の経済関係

第3章 雇用に関わる制度とその運用

1. 労働行政

2. イランの教育制度

3. 労働法と社会保障制度

第4章 労働・雇用の現状

1. 労働力事情

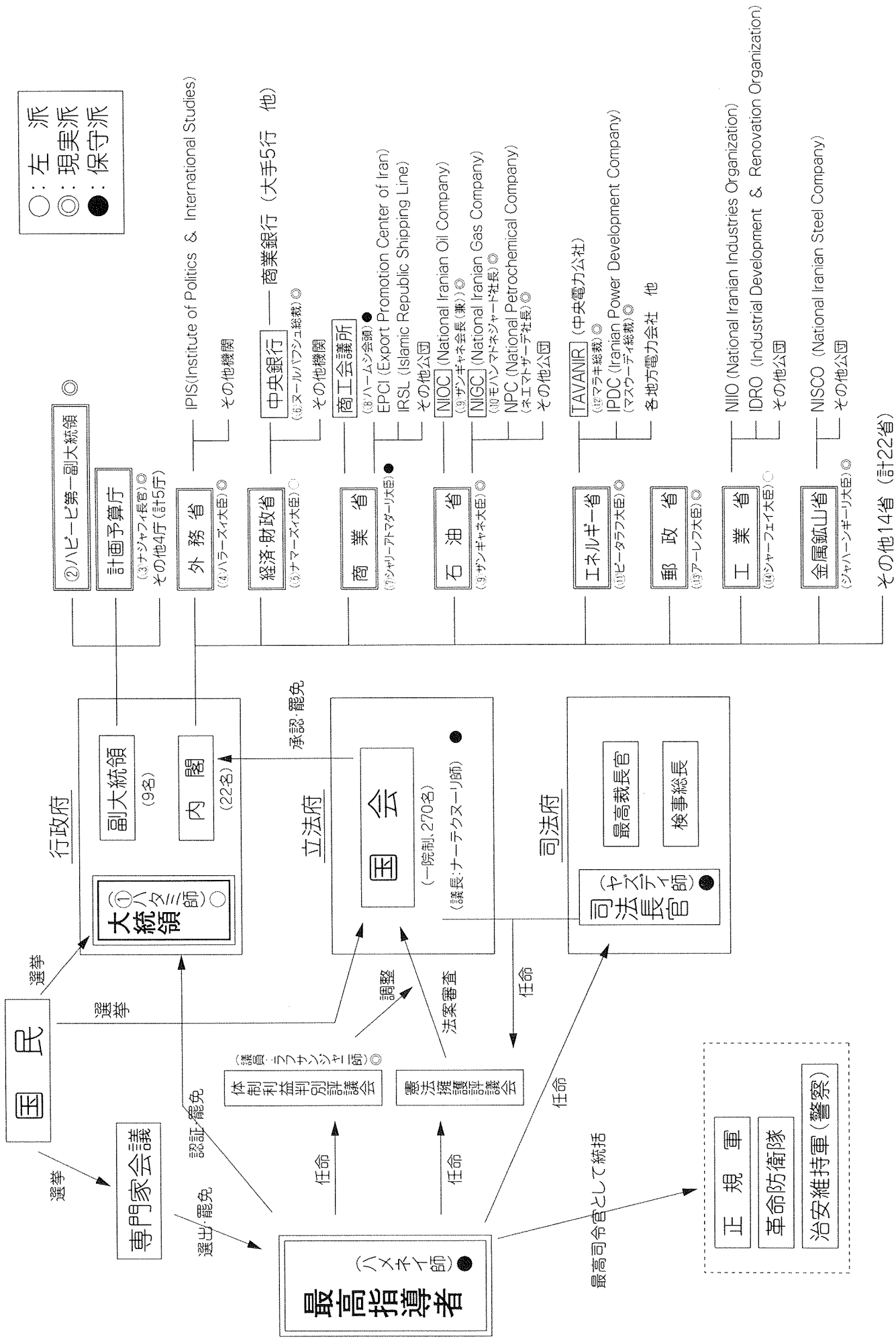
2. 企業調査の集計と分析

第5章 協力の課題

第6章 調査団メンバー、調査協力者、日程、収集資料

イランの国家機構

(1998年7月現在)



第1章 総括：イランの試練と挑戦

—近代化への胎動とその役割—

イスラム文化圏は、人口 10 億を超える巨大な宗教文化圏である。中近東を中心に、東はアセアンの大国インドネシアから西はアフリカ大西洋岸の多くの諸国を含む文化圏である。政治・経済面でイスラム教が重要な役割を占めている点に特徴があり、世界の政治、経済、社会の幾多の分野において重大な影響力を持っている。特に地球上の基本的課題ともいえるべき人口増加抑制、そのための出生力コントロールにおいて、今日なおこのイスラム文化圏はきわめて高い出生力（合計特殊出生率：TFR が 4～5）を維持しており、そのコントロールの成否が人類の持続的な発展の鍵を握っているといえるであろう。

このようなイスラム文化圏の中で、イラン・イスラム共和国は特筆すべき変化・発展を示しており、特に出生力コントロールにおいてイスラム文化圏では予想しがたい、奇跡的ともいえるべき出生力の低下を実現している。他方においてイスラムの信条を基本とした近代化政策を強力に進めようとしている。急速な出生力抑制に表現される価値観の変化、特に、教育を中心とした社会開発と経済発展を目指した 5 か年計画が、近代化の急速な展開に貢献するかが注目される。

イランは国連の分類によれば南中央アジアに属し、インド、パキスタン、バングラデシュに次ぐ人口 6,000 万の大国である。イランも他のイスラム国家と同様、高い出生率と、高い増加率の特徴が見られると共に、イスラム革命（1978 年）、イラン・イラク戦争（1980～1988 年）という大試練を経験したことを考慮することが必要である。イスラム革命は王制から民主国家への移行としての文化革命であり、10 年近くに及ぶイラン・イラク戦争は人口増強政策をもたらした。

高出生率の持続と死亡率の急速な改善は年率 3%以上という異常に高い自然増加率を生じた（図 1-1）。イラン・イラク戦争時には 46.1%の高い出生力と 10.4%の低死亡率の結果として 1980 年代前半には 4.4%、1980 年代後半でも 3.8%という異常な増加率を示した（表 1-1）。

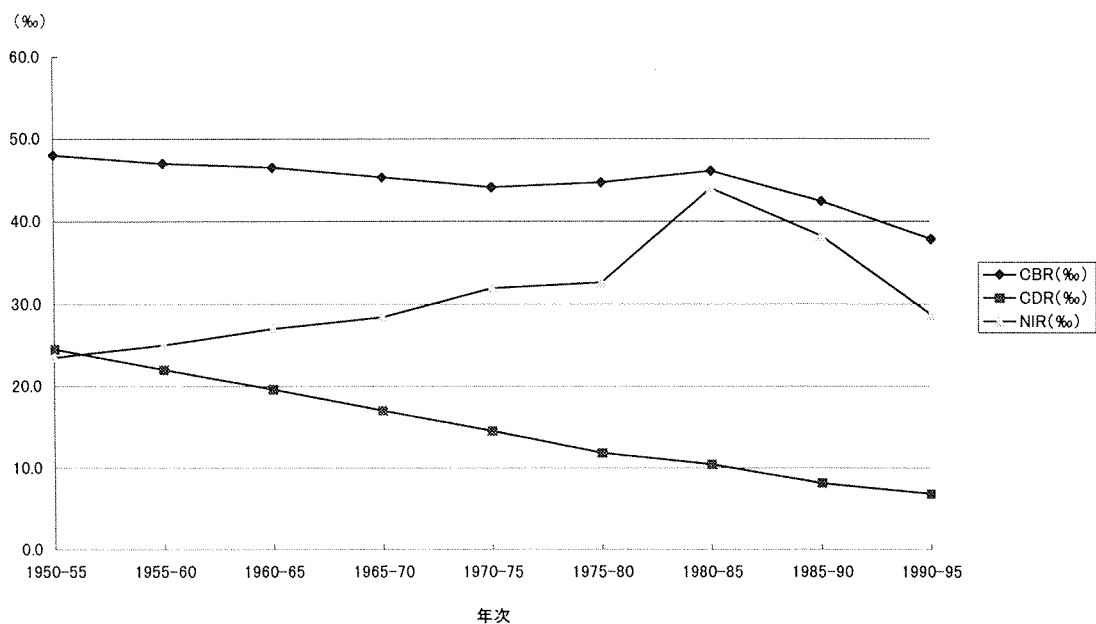
表 1-1 イランの人口諸指標

指標	1950-55	1955-60	1960-65	1965-70	1970-75	1975-80	1980-85	1985-90	1990-95
CBR(‰)	48.0	47.0	46.5	45.3	44.1	44.7	46.1	42.4	37.8
CDR(‰)	24.5	22.0	19.6	17.0	14.5	11.8	10.4	8.1	6.8
NIR(%)	2.35	2.50	2.70	2.84	3.19	3.26	4.40	3.82	2.87
TFR	7.13	7.20	7.26	6.97	6.54	6.50	6.80	6.00	5.30
IMR	19.0	17.5	16.3	14.5	12.2	10.0	7.8	5.2	4.3
平均余命(年)	46.1	48.3	50.8	53.2	55.9	58.6	60.6	65.2	67.5
0-14割合(%)	39.0	42.4	44.8	45.8	45.9	45.4	44.9	45.5	45.3
65+割合(%)	5.3	4.8	4.2	3.7	3.5	3.3	3.3	3.0	3.8

出所：United Nations: World Population Prospects The 1996 Revision

備考：CBR=普通出生率、CDR=普通死亡率、NIR=自然増加率、TFR=合計特殊出生率、
IMR=乳児死亡率、平均余命=男女総数の出生時平均余命、0-14 割合=0-14 歳人口の全人口に占める割合、65+割合=65 歳以上人口の全人口に占める割合。
各指標は各 5 年間の平均、但し 0-14 歳、65+人口割合は各 5 年期のはじめの年次についてのもの。

図 1-1 イランの人口 出生—死亡—人口増加率



出所：表 1-1 と同じ

このきわめて高い出生率と低死亡率の結果としての年率 4%という異常な人口増加率の経済・社会発展への著しい障害に注目した政府は、出生力コントロール政策へと逆転した。イスラム教国としては例のきわめて少ない強力な政府の主導による人口政策の転換は、奇跡的とも思われる出生力の著しい低下をもたらした。イラン政府中央統計局(1998)によると TFR が 1986 年の 7.1 が 10 年後の 1996 年には 3.0 と半分以下に激減している(第 2 章表 2-1 参照)。イスラム教一色のイランにおいて宗教指導者の政策決定は絶対的影響力を持っているものと思われる。10 年間に出生力が半減という経験は戦後初期の日本にも見られる。1947 年の TFR4.54 が 10 年後の 1957 年には 2.04 と半分以下に低下している。TFR の水準はイランより遥かに低い半減している事実は同じである。しかしイランの場合、水準が高いだけに低下分は 7.1 人から 3 人へと 4.1 人、日本の場合は 2.5 人であって、イランの低下の大きさに驚かざるを得ない。日本の場合においても、この低下の時期には人工妊娠中絶が重要な役割を果たしていることが注目される。イランの場合、宗教的信条から政府の主導する避妊が出生力低下のすべてを説明できるのであろうか。

若干疑問が指摘されるのは、国連の 1996 年の人口推計に示されたイランの出生力指標である。表 1-1 に示したごとく、イランの TFR は 1985-1990 でなお、6.80、1990-1995 で 5.30 と著しく高い。TFR が 3.0 の水準に達するのは 2010 年代であると推計されている。

イランの中央統計局によれば、前述の 1986 年から 1996 年の期間における TFR が 7.1 から 3.0 へと 58%の低下率を示していたのに対し、普通出生率は 49.6%→20.5%へ 59%の低下であって、両者は良く対応している。この点から見ると中央統計局の数値も理解できる。国連の数値が 5 年平均であるのに対し、中央統計局のそれは年単位であることも差異の生じる 1 つの理由であるかもしれない。

同じくイスラム国であるインドネシアは、家族計画政策とプログラムでは模範国といわれているが、TFR が「5」の水準から「3」の水準にまで低下するには 1970 年から 1990 年までの 20 年間が必要であった。しかもインドネシアは家族計画に積極的に乗り出した幾多の周辺国に接触していたという環境に恵まれていた点を考えると、イランの場合はきわめて異例といわなければならない。

しかし、いずれにしてもイランが異常な人口増加を克服しつつあることは明らかであり、しかも他方において近代化政策を強力に推進し、特に人口資質の向上と経済システムの整備に全力を投入しつつあることは、本書の指摘しているごとく、なお幾多の困難が予想されているにもかかわらず、明るい未来を期待することができよう。

最後に、イランの場合、留意を要する点は過去の長期にわたる超高水準の出生力の結果、現在から将来にかけて膨大な団塊の若い人口の増加が続くことである。この新しい若い世代の人口が近代化の政策の中で活躍する十分な雇用機会の有無がイランの最大の挑戦であり、イスラム文化の課された宗教と開発の 21 世紀の課題である。

第2章 人口構造と経済

1. 人口

(1) はじめに

1979年4月1日に現在のイラン・イスラム共和国が成立した。イラン・イスラム共和国は同年12月に憲法が採択されイスラム大法学者(Vali-e-Faqih)の下に国家の行政、立法、司法が機能するよう定められた。イランの国土面積は1,648,000 km²で、27の州と212の郡からなる。オマーン湾、ペルシャ湾、カスピ海に面し、パキスタン、アフガニスタン、アゼルバイジャン、アルメニア、トルコ、トルクメニスタン、イラクと国境を接している。ギラン、コラサン、マザンダラン、東及び西アゼルバイジャン州の5州はカスピ海を隔てて、または直接、中央アジア、コーカサス諸国と接している。降水量はカスピ海沿岸では2000mmにも達するが、南部及び南東部では100mmに満たず、平均降水量は275mm程度である。

国教はイスラム教であり、人口の99.5%イスラム教である。そのうちシーア派が約91%、スンニー派は約8%である。公用語はペルシャ語で人口の83%が使用し、トルコ語を母語とするものが22%、クルド語を母語とするものが5.5%と考えられる。その他に少数民族の言語として、ロリ語、バロキスタン語、アラビア語、アルメニア語、アシリア語などがある。イランは多言語、多文化であるが、かなりの同質性を持っている。

天然資源は豊富で世界中で発見されている10%にあたる、950億バレルの石油埋蔵量を誇っている。天然ガスは21兆m³、世界第2位の埋蔵量を持っている。

(2) 人口

現在のイランの総人口は60,055,488人(1996年センサス)で、平均世帯規模は、4.8人、15歳以下人口比率が39.51%と年少人口の比率が高いことが大きな特徴である(表2-1)。イラン人口は1956年以降長期的な傾向で見れば低下傾向にあった(図2-1)。

それが、1976年-1986年にかけて急速に増加した。この期間、革命への気運の盛り上がりイラン・イラク戦争の戦時体制の中、大家族が良いものであるとの風潮が広まり、早婚、

高出生率、非識字率、避妊用具の入手困難があいまって、この人口増加をもたらした。この急速な人口増加は、経済、社会に大きな影響を与えた。

ただその後、その弊害を理解したイスラム教指導部意思決定により、人口問題への取り組みは大転換した。人口増加がもたらす影響に対する認識が深まり、イスラム教国としてはじめて強力な国家主導の人口政策がとられ、あらゆる教育機関、公共部門を中心とする職場、職業訓練校、地域のヘルスセンターの増設などが行われ、1986年当時合計特殊出生率(TFR)7.1であったものが、1996年にはTFRは3にまで低下した。10年間でこれほどの急速な出生率の低下が行われたことは、かつて例を見ないものである。

一般的にあって、イスラム教は世界の人口プログラムを実践する上で、大きな障害とみなされている。1994年エジプトのカイロで国際人口開発会議(ICPD)を開く際、イスラム原理主義者が人口抑制を図るこの会議に反対し、会議を中止に追い込むためのテロすら起こりかねない状況となった。その際、エジプト側の受け入れ責任者であったマヘル・マハラン人口大臣はイスラム教スンニー派の最高学府であるエル・アズハル大学に、国際人口開発会議文書である「行動計画」の逐条審議を依頼し、その90%以上がスンニー派の教義に照らしても問題がないという承認を得て、国際人口開発会議の開催に漕ぎ付けたという経緯がある。

イスラムが誤解されている部分として、行動的で、非寛容で、原理主義的な行動をとると考えられていることがある。日本におけるイラン・イラク戦争における報道にしても、イスラム教の中のスンニー派とシーア派の、日本人には理解のできない協議の違いにこだわった争いであるという受け止められ方をした。その前提には、非合理で理解できないイスラムという西欧一般の認識がある。

しかし、そこには、イスラム教のもう1つの特徴が忘れられている。イスラム聖職者と一般的に呼ばれているのはイスラム法学者であり、あくまでコーランや様々な言行録の解釈を専門とする教師である。もちろん僧職としての性質は持っているのであろうが、基本はあくまで学問的な解釈学が専門であり、本来は教師である。

イスラム教は行動的な側面ばかりが強調されるが、その意味で非常に主知的な性格を持っている。したがって、例えば、スンニー派にとってスンニー派のコーラン解釈の最高峰であるエル・アズハル大学で条文検討がなされ、いったんそれが認められれば、スンニー派の信徒にとってはまさしく従わなければならない「行動規範」となる。

現在、エル・アズハル大学の解釈を受け、パキスタンなども聖職者を通じた人口プログラムを実施しようとしていることから見ても、イスラムの主知的な性格が分かる。

ところが、イランで人口問題に対する取り組みの大きな変化が行われたのは1986年でエル・アズハル大学の検討の遥かに前である。これは、これまでほとんど注目されなかったが、イスラムの中でもスンニー派とシーア派の違いを表していて興味深い。調査にあたって、詳しく聞いてもイスラム大学での検討も行われていないという。これは、スンニー派がスンナ(イスラムの聖人達の言行録)を忠実に守ることを是としているのに対し、シーア派はその最高指導者がある種の解釈権を持っており、時代に合わせて解釈が行われるものだという教義を持っていることによる。

この意味からいえば、シーア派は非常に現実的で、イランを良く知る人の中には“イラン人はあまり宗教的ではない”と言ってはばからない人もいるほどである。世界でも例を見ないほどの劇的な出生力の低下を引き起こしたシーア派の解釈は、「イスラム教は人の知恵を増すものであり、幸福を増すものである。イスラムの教義に従うことが、貧困を増し、無知を増幅し、不幸を増すものであってはならない。したがって、人の知恵を増し、幸福を増すための適切な対応がとられなければならない」という解釈であったという。

様々な教義のうち、優先順位があり、その優先性が高いもののためには優先性の低い規定はある程度大幅な解釈を可能にし、柔軟に対応するという非常に現実的な対応をとったのである。イスラムの主知的な性格から、いったんこの決定が学問的に最高の権威を持つイスラム大法学者の手でなされてから、すべての政府機関、教育機関、公的部門、政府系企業を通じて人口問題への対応が実施されたという。

それは、計画予算機構（PBO）が策定する国家計画の中に組織的に取り込まれ、実施された。第2次5か年の人口分野に関する目標をあげると以下のようになっている。

- 1) 国全体で、家族計画サービスの質、その適用範囲、利用可能性を改善する。
- 2) イランの人口学的データ収集、分析、調査能力の一層の向上。
- 3) 包括的な人口政策を策定し、様々な計画分野の中に社会・人口学的な変数を十分に取り込む。
- 4) 女性の役割と地位を向上させる。
- 5) 学校内、学校外の人口教育をさらに強化する。
- 6) イランの大学で人口教育教授法と研究能力を強化する。

1979年に国家識字プログラムが、2000年までにすべての人に識字教育をという目標を掲げたこともあって、人口プログラムも教育やプライマリー・ヘルスケア・サービスの提供、家族計画の提供という手段を用いて行われた。現在の避妊利用率を見ると既婚女子を100として、1) 経口避妊薬 20.9%、2) 伝統的方法 16.9%、3) 女性不妊手術 15.5%、4) IUD 8.3%、5) コンドーム 5.4%、6) 注射 2.9%、7) 男性不妊手術、8) 埋め込み型避妊薬：ノルプラント 0.5%、9) その他 0.6%、10) 妊娠 6.5%、11) 特に申告なし 20.6%、となっている。

その結果、識字率の改善と出生の転換が劇的に進行した。前述したように TFR は 1986 年の 7.3 から 1996 年には 3 へと激減し、同時に、識字率は、1976 年当時には人口の半分にも満たない 47.5%であったものが、1991 年には 74.4%、1996 年の調査結果によると 79.51%にまで急上昇した。

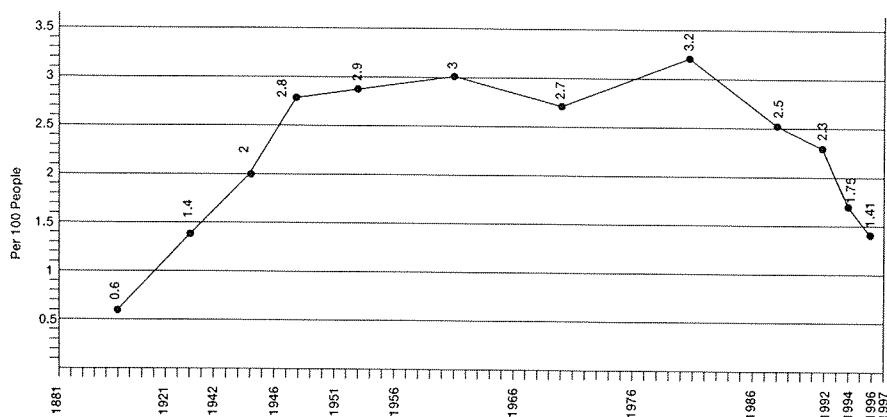
ただ、一時期とられた人口増加策は、今後も長期間にわたって大きな影響を与えることになる。当面、重要なのが労働市場にかつてイランが経験したことの無い人口規模で若者が参入してくることである。この巨大な人口の労働市場への参入は既に始まっており、今後この人口すべてに雇用を創出することはかなり難しい現状にある。この若者に対する雇用をいかに創出するかということが当面迫られる問題となるだろう。また、今後 10 年以内に予想される第2次ベビーブームへの対応もこれからの課題になることは間違いないと思われる。

表 2-1 人口関連指標

	1986 年	1996 年
総人口 (人)	49,445,010	60,055,488
人口密度 (人/km ²)	30.3	36.4
世帯数	9,672,477	12,387,943
平均世帯規模 (人)	5.1	4.8
都市人口比率 (%)	54.3	61.3
性比 (女性を 100 とする)	105	103
15 歳以下人口比率 (%)	45.45	39.51
15-64 歳人口比率 (%)	51.51	56.12
65 歳以上人口比率 (%)	3.04	4.37
15 歳以上人口比率 (%)	54.55	60.49
(男性)	54.54	60.31
(女性)	54.56	60.68
平均年齢 (歳)	21.7	24.03
中位数年齢 (歳)	17.01	19.42
既婚者比率 (%)	61.1	56.1
初婚平均年齢 (歳)		
(男性)	23.8	25.6
(女性)	19.9	22.4
識字率 (%)		
(男性)	71	84.7
(女性)	52.1	74.2
就学率 (%)		
(男性)	32.8	38.6
(女性)	25.5	35.2
粗出生率(CBR)	49.6	20.5
合計特殊出生率(TFR)	7.1	3
粗死亡率 (CDR)	10.4	6.5
出生時平均余命(歳)		
(男性)	58.5	67
(女性)	59.3	69.8

資料：中央統計局 1998 年

図 2-1 人口の自然増加率の推移 (%) 1881—1997 年



出所：国連人口基金イラン事務所 1998 年 9 月

(3) 労働人口

表 2-4 に労働関連指標をまとめているが、その中で特徴的なのが非就業率と失業率の乖離である。改めてまとめてみると次のようになる。

表 2-2 非就業率・失業率／男女別

	非就業率 (%)	失業率 (%)
全体	56.90	8.64
男性	25.28	8.12
女性	89.36	12.36

出所：中央統計局 1998 年

いずれも女性のほうが大きいですが、失業率は非就業率における男女差ほどの格差がない。非就業率が全人口に占める就業していない人の割合を表し、失業率は就業を希望している人のなかで就職できない人の割合を表しているものである。したがって、この格差は女性の就業希望者が男性に比べて圧倒的に少ないことを意味している。教育機関別の在籍割合で見ても、中等教育以上の教育に関していえば若干男性のほうが比率が高いといえるかもしれないが、それほど大きな差ではない（表 2-5）。つまり、イスラム革命以降、女性の教育、人間資源開発が大幅に進んだことを意味している。

学歴でも男性と遜色のない女性の求職率がここまで低いということは、注目すべき事実であろう。文化的な要因で、失業率が実際よりも低く抑えられていると考えることもできるし、考え方を換えれば、大量の優秀な労働力が潜在しているともいえる。

また、1986 年に比べて 1996 年において、男女とも失業率は低下しているが、逆に非就業

率は男性ではむしろ増加し、女性の非就業率は低下している。このことは男性の進学率が上がり、労働市場への参入年齢が上昇したことと、女性の社会進出が増えつつあることを示しているのかもしれない。

事実、今回、工場調査で訪れたテレビ工場では数多くの女性労働力が見られた。このことは高学歴化に伴い、現段階では就業に対する希望そのものが低いとしても、今後、機会があれば女性の労働市場参入も十分考えられるということである。

労働力人口の中の47%がサービス部門、以下、28%が農業で、就労人口の65%が民間部門で働いている。バザール経済を反映してであろうか、サービス部門がもっとも大きな雇用吸収産業となっている。また、その比率が徐々に高まっていることは農業部分の雇用吸収力がほぼいっぱい、鉱工業分野で十分に雇用吸収ができていないことを、間接的に証明している。

表 2-3 産業分野別労働力 1986—1996

産業分野	1986年	1991年	1996年
農業	29.00%	24.48%	23.04%
鉱工業	25.28%	27.61%	30.70%
サービス	42.45%	43.62%	44.50%
分類不能	3.27%	4.29%	1.76%

表 2-4 労働関連指標

	1986年	1996年
労働参加率(%)	45.76	43.1
(男性)	80.96	74.72
(女性)	8.95	10.64
就業者数(人)	10,720,361	14,307,015
(男性)	9,817,592	12,635,889
(女性)	902,769	1,671,126
就業率(%)	86.85	91.36
(男性)	87.95	91.88
(女性)	76.51	87.64
失業者数(就業希望者)	1,622,644	1,352,177
(人) (男性)	1,345,425	1,116,442
(女性)	277,239	235,735
失業率(%)	13.15	8.64
(男性)	12.05	8.12
(女性)	23.49	12.36
15歳以上非就業人口(人)	14,468,875	20,220,663
(男性)	2,563,452	4,371,241
(女性)	11,905,423	15,849,422
非就業率(%)	54.24	56.9
(男性)	19.04	25.28
(女性)	91.05	89.36

出所：中央統計局 1998年

表 2-5 6 歳以上人口／男女別／教育機関在籍割合

	1986		1996	
	男子(%)	女子(%)	男子(%)	女子(%)
国全体				
識字コース	0.32	2.11	0.22	1.79
小学校	58.98	63.29	46.22	47.19
ガイダンススクール	22.27	18.89	27.39	25.85
高等学校	11.32	9.92	18.79	19.30
高等教育 (大学など)	1.93	1.17	5.59	4.34
宗教科学	0.65	0.09	0.51	0.11
その他、申告なし	4.33	4.53	1.27	1.42
合計	100.00	100.00	100.00	100.00
都市部				
識字コース	0.26	1.04	0.18	1.21
小学校	51.74	55.76	40.73	41.01
ガイダンススクール	24.14	22.75	27.76	27.20
高等学校	14.95	13.59	21.55	22.84
高等教育 (大学など)	3.08	1.78	7.59	5.92
宗教科学	0.82	0.11	0.67	0.14
その他、申告なし	5.01	4.97	1.51	1.69
合計	100.00	100.00	100.00	100.00
農村部				
識字コース	0.40	4.05	0.29	3.07
小学校	68.65	76.81	56.36	60.55
ガイダンススクール	20.27	11.97	26.75	22.98
高等学校	6.45	3.31	13.69	11.64
高等教育 (大学など)	0.38	0.08	1.88	0.91
宗教科学	0.44	0.06	0.22	0.04
その他、申告なし	3.40	3.73	0.81	0.82
合計	100.00	100.00	100.00	100.00

出所：中央統計局,Population Censuses At a Glance,1998

(4) 難民

イランの人口問題として特筆すべき問題がもう 1 つある。イランは間違いなく世界最大の難民受け入れ国で、240 万人から 450 万人の難民を受け入れている。その 80%以上はアフガニスタンからの難民である。難民の正確な統計はないが、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) の統計によれば、1998 年だけでイラクから 9,232 名の難民を受け入れ、アフガニスタンからも 1,400 名の難民を受け入れている。

240 万人から 450 万人の難民ということはその総人口の約 4%から 7.5%に相当する規模である。シーア派はイランを中心にイラク、アフガニスタンにまたがって分布しており、イラクにもアフガニスタンにも、かなりの人口比率でシーア派に属する人口がいる。イラン政府としては、イスラムの普遍主義、同胞への寛容主義に基づき、難民を受け入れてきた。

イラン政府の雇用創出プログラムのかかなりの割合が難民へ向けられており、イラン国内における難民の受け入れが、イランにとってかなりの負担になっていることは事実である。

2. イランの経済

(1) はじめに

イラン経済を論じる際に、多くの人口、石油とガスの埋蔵を含む豊かな資源、広大な市場、旺盛な消費需要、比較的豊富な人材等が取り上げられる場合が多い。また、近代化推進派は原油輸出依存型の経済成長や経済発展を強調し、その視点から、コメントや解説をする研究者もいる。しかし、このような経済的な考え方や政策の多くは、いわゆる農業部門の発展と完成製品輸出依存型の経済発展過程において重要なことを無視したパーレビ体制下の試みが、失敗に終わったことを忘れていない。

または雇用、失業問題を取り上げる時、長引く景気停滞と労働力需給のミスマッチがイラン失業増大の原因であることも指摘されている。もちろん、その指摘は確かにそれ自体としては間違いではないが、イランの雇用・失業問題を考える上で最も基本的なポイントを見逃しているといわざるを得ない。

最も基本的なポイントとは何か。第一に実体経済という視点である。各国の実体経済は、一国の経済力や経済規模は生産活動に基づく GDP や国民所得で示すこともできるが、それは年々作られる財貨・サービスや所得といったフローの概念であり、いわば「モノ作り」実体経済である。

そうしたフローから蓄積（ストック）されたものが国民資産であり、国富である。国民資産は実物資産と金融資産からなるが、実物資産は在庫、純固定資産（住宅、住宅以外の多くの建物、構築物及び機械器具など）と土地からなる有形資産であり、金融資産は現金・預金、債券・株主、貸し出し金、売上債権などである。但し、後者はその反対側に負債があるから、国全体としては富にならない。したがって、実物資産と対外純資産の合計が国富である。

フロー（作られた財貨・サービス）から蓄積（ストック）されたものが国民資産（消費と生産格差）であり、イラン経済が依存している、付加価値の乏しい原油輸出は作られた財貨でもなければ、所得でもなく、“資産売却そのもの”である、ということになる。

その結果、蓄積不足、投資不足、低技術水準、一次産品とモノカルチャー的な経済構造、永久に原油輸出依存型が内部化し、恒常的インフレ（物価上昇率増加）と雇用・失業問題（失業上昇率増加と偽装失業存在）いわゆるスタグフレーションが一般的な経済現象となる。

第2は、1つの経済社会を「システム」として、つまり経済を構成する様々な「仕組みの集まり」と見た場合、経済市場システムの在り方やその発展の仕方は決して1つではなく、その国々の歴史、伝統、経済思想によって、多様な経済市場システムが存在しうると考えられる。商業資本の支配に基づく「バザールの市場メカニズム」は、「モノの生産に基づく市場メカニズム」とは違う。

さらに、無条件かつ自動的に「市場メカニズム」が経済発展や経済再建、あるいは、円滑な経済体制移行を導くのであろうか。むしろ、それぞれの社会の諸制度、政府の諸政策、または経済的な考え方（思想）こそが「経済市場化」や「体制移行」を経済発展に導く重要な

問題であろう。

なぜなら現実の経済発展は資源や技術など物理的な与件だけではなく、慣習や慣行、制度によってその発展過程は大きく左右される¹⁾。「バザールの市場メカニズム」の下で豊富な資源を持つイランの経済発展過程と「モノの生産に基づく市場メカニズム」の下で資源の乏しい日本経済の発展過程は対照的であり、この発展過程こそがその明確な事例である。

この報告の目的は革命前後とイ・イ戦争後のイラン経済の背景（政策と経済思想も含めて）を踏まえながらイランの原油輸出依存型経済体制の本質を明らかにし、現地調査を含めてその諸問題、特にその非生産的構造と雇用・失業問題を関連させながら批判的に検討することである。この視点から最後に、日本とイランの経済関係を検討しながら 21 世紀に向かってイランの生産的経済発展と日・イ両国の経済関係とその在り方について簡単に考察する。

(2) 世界の流れ、イランの流れ

1970 年代の後半から世界規模で始まった新保守主義が（大きくなりすぎた政府）の贅肉落とし、国営企業の民営化、市場経済の活性化を目指した。イギリスのサッチャー政権 1979（サッチャーリズム）、米国のレーガン政権 1981 年（レーガノミックス）、日本の中曽根政権 1982 年（ナカソネミックス）が、まるで相呼応するかのようにより経済市場化や規制緩和を旗印に掲げた。中国も 1978 年から愛国主義的な立場に立って、共産党独裁体制下で解放政策（社会主義市場経済体制）を打ち出した。

しかし、そのころイランでは革命が起き、愛国主義や民族主義が否定され、世界の流れと正反対の経済政策が実施された。1979 年の革命後の政権は経済的スローガンとして富の公正な配分、外貨獲得手段として原油収入から脱出、組立産業の終止、外国資本の排除等掲げ、それを実現するために民間部門を縮小し、公共部門を拡大した。その結果、銀行や保険会社が国有化された。新しく制定された産業復興保護下でも全産業が次のように 4 つのカテゴリーに分けられた。

- ① 革命以前から国有化されている石油・ガス、鉄道、電気、漁業に加えて、鉄鉱、船舶・航空機・自動車製造業。
- ② 所有者が旧体制との違法な関係などにより巨額な富を得たり、経営者が国外亡命した重工業及び鉱業。
- ③ 銀行から相当額のローンを受け入れている企業のうち、総負債が純資産を超えている企業。
- ④ 財務・経営状態が健全な民間企業。

このうち①から③までに核当する企業は国有化され、④に該当する企業は所有権を認められ、法的保護が与えられた。

(3) 戦時体制下の経済と戦後経済開発計画

1980年9月、イランに対し、イラクが仕掛けた代理戦争が突発した。イラン経済はやむを得なく1988年まで戦時体制下に入った。1988年7月末、戦争は停戦した。この停戦日から翌日にかけて、1米ドルが1,480リアルから500リアルまで、金は1グラム当たり17,000リアルから7,000リアルまで暴落した（リアル高）。これは、イラクと違って海外債務はなく、イラン経済潜在成長の可能性と将来に対する期待が高まったことからである。

この戦争によって生じた結果を各部門に見ると、特に、石油産業（32%）、農業部門（25%）、サービス部門（35%）に巨大な直接・間接の損害が生じた。生産的な資本要素面での損害は原料・商品37%、機械類31%、建設・設備が32%。その金額が1兆ドルと評価されている。革命と戦争によって1988年の停戦の段階で、実質的固定価格で1978年と比較すると1人当たりの国民所得が55%も低下した。

戦争が終わった時、経済再建がイランの最大の課題となり、5か年経済・社会開発が実施された。イランにとって5か年経済開発はこの時が初めてではない。第2次世界戦争後に西アジア地域でいち早く第1次7か年経済開発を目指したのはイランである。イランにとって最初の5か年計画は、1949年から1955年まで実施される予定であった。これには、アメリカの商務省や日本の戦後経済再建のためコンサルタントとしてアメリカから日本に派遣された専門家も世界銀行の推薦でイランの経済企画に参加した。しかし、この計画は、1951年の石油国有化運動に伴う英・米との対立と政治的混乱によって計画資金が不足し、中止を余儀なくされた。

革命以前5か年経済開発計画はその後、革命前夜まで合計5回実施された²。1982年に対イラク戦争で優位に立ったイランは戦争中でありながら、経済（GDP）成長率目標年率9%、農業に重点を置き、石油依存脱却を目指した革命後第1次5か年経済計画（1983-1987）を立案した。しかしその後、戦争が再び泥沼状況に陥り、計画は中断された。停戦後、1989年に政府は先の計画を手直しし、改めて、革命後の第1次5か年経済・社会開発計画（1989年3月-1993年3月）を立案した。

それは、経済（GDP）成長率目標年率8.1%（実質は7.5%）、1000億ドル投資、市場経済を目指し、大胆な規制緩和を通じて「戦時統制経済」から「平時市場経済」への移行を試みたものである。しかし、革命の経済スローガンと戦略（外貨獲得手段として原油収入からの脱出と外資を石油産業から取り除く）にも関わらず1981年から再び原油輸出が拡大した。特に1989年以降、国内マクロ経済の目標の中で第1次経済・社会5か年計画を達成するためにイラン政府は石油分野で次のような主要な方針を決めた。

- ① 新規油田の開発及び増産
- ② 原油輸出能力の拡大
- ③ 原油埋蔵量の確保
- ④ ガスの開発
- ⑤ 国内需要の充実

それらの政策によって、本来、原油中毒型になっていたイラン経済の原油依存体質がさらに強まってしまった。国内精製所への原油持ち込み量は、1989年に386.1千バレル/日であったものが、1998年には1,303千バレル/日にまで増加した。しかし石油の増産は石油製品の輸出につながることはなく、逆に国内消費増大によってイランは石油製品、特にガソリン輸入に転じた。1998年にイラン政府は原油を1バレル当たり10米ドルで輸出したのに対して、1バレル当たり15米ドルのガソリンを輸入し、その量は7か月間で900万リットルに達した。現在、イランにおける1日（1998年10月分）のガソリン消費量の平均は38.5百万リットル、（年間135億リットル）前年度に比べて7.9%増加である³。

ガソリン消費の急激な拡大の原因は、その安さである。現在、現地通貨リアル市場価格で換算すると、ガソリン1リットル当たり邦貨換算で3.5円しかない。イラン政府の石油補助金額は1日当たり3トンの金に相当すると評価されており⁴、この10年間で政府はエネルギーの補助金として100億ドル支出を出している⁵。現在イラン国内のエネルギー消費量は20倍の人口を持つ中国よりも大きい。

現在の原油消費は1日当たり2.35百万バレルであるが、第3次5か年社会・経済計画の段階で3.43百万バレルまでに増加するとの予測もある⁶。今の消費傾向と原油依存度が続けば、近い将来、イランは純原油輸入国になる危険性も否定できない、という考え方もあるぐらいである。

1990年の第1次5か年経済・社会計画の途中にペルシャ湾岸戦争が勃発し、クウェイトとイラクの原油供給が停止し、原油価格は上昇した。この価格上昇は、結果的にイラン原油収入を増加させ、第1次5か年経済・社会開発計画の目標達成に貢献した。

しかし商業資本の非生産的な高利潤請求、政府の外国貿易の市場任せ政策と金融システムの不備によりあらゆる物（特に消費財）の輸入が急増し、結果的に信用状決済における支払い遅延が1992年前半より顕在化した。歴史的にもイランー日本の貿易が初めて日本の黒字となった。

1993年よりイラン中央銀行は、国際信用の回復と債務返済のため外貨管理を強化した。1993年以降経済活動は、政府の需要抑制と中央銀行の厳しい輸入管理政策のために、1994年3月から始めた第2次5か年計画の初年度の成長率は名目で高かったが、インフレ率、卸売物価または消費者物価が高いため、実質成長率は1.6%に止まった（1994年3月－1995年3月）。外貨管理強化のため、この間外貨貯蓄残高は60億ドル程度増加した。イラン歴の1374年度（1995年3月－1996年3月まで）の経済成長率は4.5%、1375年度（1996年3月－1997年3月）5.2%、そして1376年度（1997年3月－1998年3月）は2.9%になった。しかし1377年度（1998年3月－1999年3月）経済成長率は、石油収入の減少で10年ぶりに、マイナス成長(-1.9%)に転じる可能性も予測されている(表2-7)。

(4) 経済体制移行の比較とイラン体験

イランにおける戦時統制経済から市場経済への移行を説明するには、ロシアの経験や戦後日本再建策との比較が役に立つ。ロシアは 70 年間の計画経済制度を一気に欧米の援助を得るため市場経済化を短期間で導入し、経済社会を混乱させた。ルーブルもドルに対して一時的に 4500 ルーブルまで急落した。

戦後日本の経済再建策も原則的に市場経済化を導入したが、傾斜生産様式の下で生産的な目的を目指して、資源配分を計画的に割り当てた。経済安定部、貿易公団、価格調整公団、配給公団、食料公団、為替統制などはその事例である。食料、燃料、原料以外の輸入に関しては、稀少な外貨割り当てを厳しく制限し、生産的な目的以外、例えば、海外観光も中止した。完成製品輸入を関税やその他の手段を用いて最大限に抑制した。

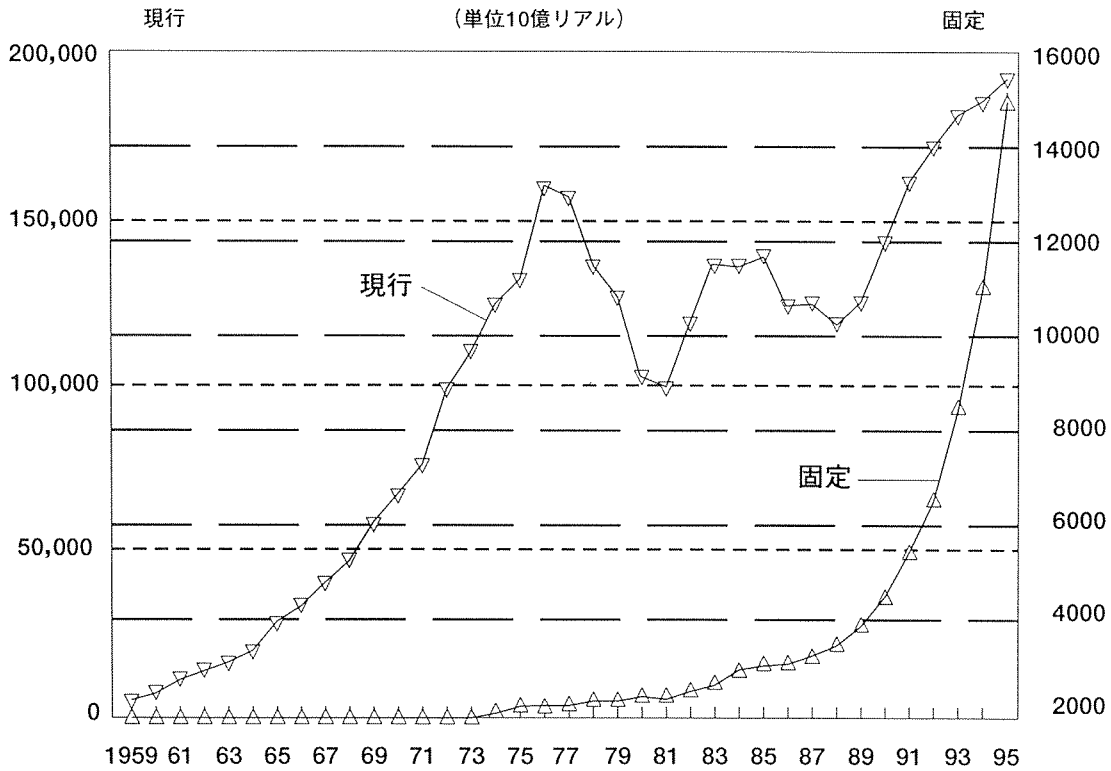
石油産業発展と雇用機会の確保のため、「現地精製主義」の下で石油製品の輸入を戦後 50 年間禁止した。結果的にこの「1945 年体制」⁷は戦後の日本経済発展に大きな役割を果たした。高度成長期や石油ショック期に非常にうまく機能した。

(5) 産業構造と国内総生産構成

まず、イラン国内総生産の革命前後の推移と構成（付加価値面と支出面）とその関わりを見てみよう（図 2-2）。イランの国内総生産の現行価格での推移、成長率及びその構成を見ると、いくつかの特徴がある。第 1 には、その石油価格と輸出量の変動（価格急騰と下落、そして輸出量の拡大と減少）の大きな影響とその貢献度である。第 1 次石油ショック（1974 年）の価格上昇と輸出量の拡大、革命時期（1978-79 年）の石油労働者ストライキの結果として原油輸出の停止、イラクの仕掛けた戦争（1980 年）による一時的な原油輸出の停止、イ・イ戦争中の原油価格のバレル当たり 6 ドルまでの下落時期（1985-1986 年）、そして 1997 年以降の石油価格の低迷と最近の下落。第 2 には、産油国として、農業部門の大きな役割である（図 2-3、2-4 表 2-6）。

図 2-2 国内総生産の推移

現行と 1361 年（1982 年 3 月 - 1983 年 3 月）の固定価格

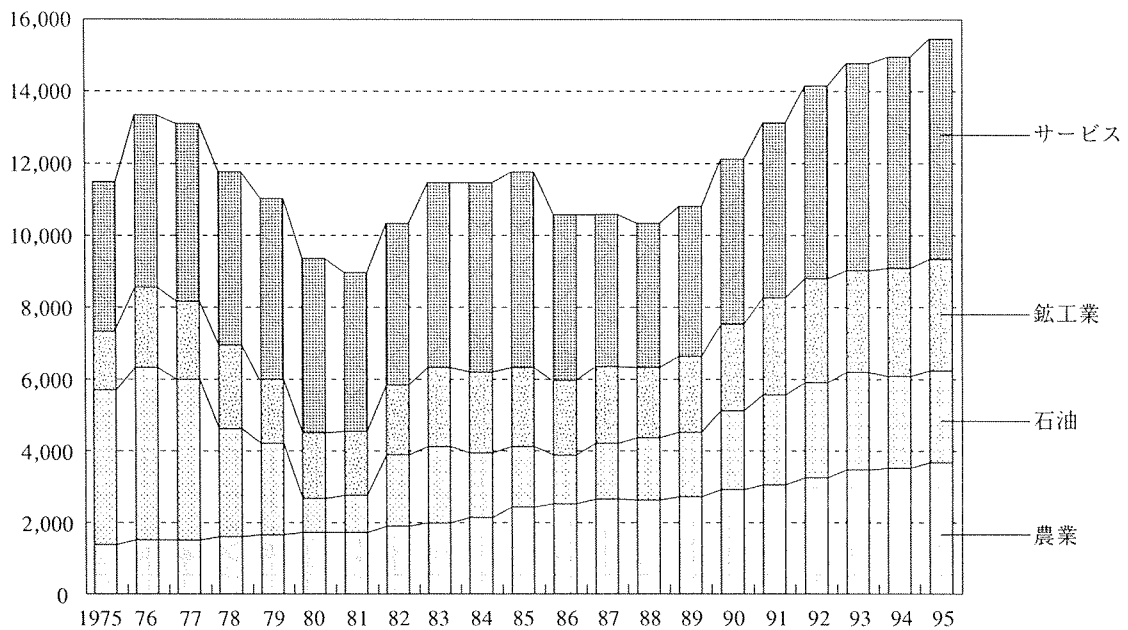


出所：イラン経済・財政省経済次官局編「1338-1374 経済統計」1376 年、p. 37（ペルシャ語）

図 2-3 経済部門別の付加価値額

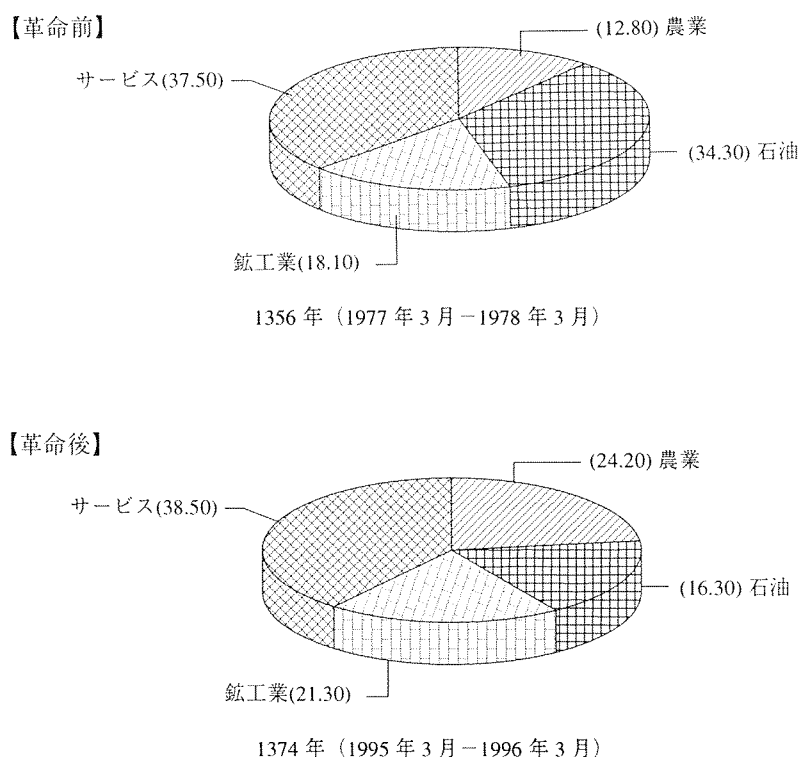
現行と 1361 年（1982 年 3 月 - 1983 年 3 月）の固定価格

(単位10億リアル)



出所：イラン経済・財政省経済次官局編「1338-1374 経済統計」1376 年、p. 33（ペルシャ語）

図 2-4 経済部門別国内総生産における付加価値のシェア (%)
 現行と 1361 年 (1982 年 3 月 - 1983 年 3 月) の固定価格



出所：イラン経済・財政省経済次官局編「1338-1374 経済統計」1376 年、p. 30 (ペルシャ語)

表 2-6 経済部門別国内総生産における付加価値のシェア (%)

【最近】

1361 年 (1982 年 3 月 - 1983 年 3 月) の固定価格

	農業	石油	鉱・工業	サービス
1374 年 (1995 年 3 月 - 1996 年 3 月)	23.8	16.2	21.2	38.8
1375 年 (1996 年 3 月 - 1997 年 3 月)	23.5	15.8	21.8	39.0
1376 年 (1997 年 3 月 - 1998 年 3 月)	23.3	14.7	22.3	39.7

現行価格

	農業	石油	鉱・工業	サービス
1374 年 (1995 年 3 月 - 1996 年 3 月)	22.0	16.0	19.6	42.3
1375 年 (1996 年 3 月 - 1997 年 3 月)	20.2	15.2	20.9	43.8
1376 年 (1997 年 3 月 - 1998 年 3 月)	19.7	11.2	22.6	46.5

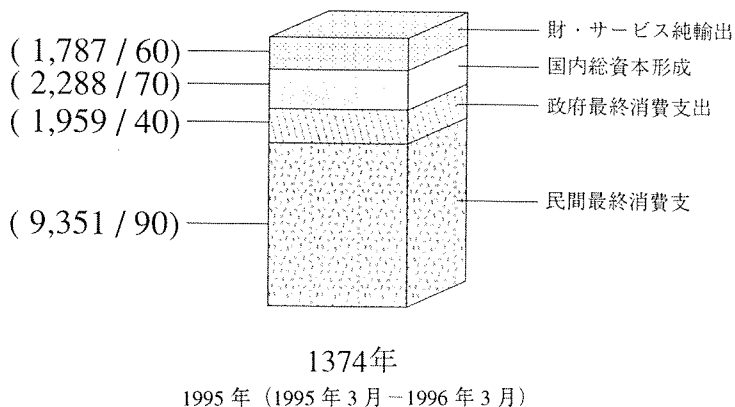
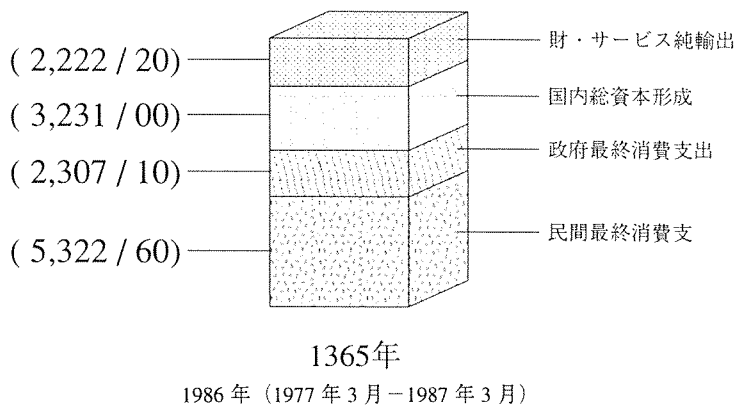
出所：イラン経済・財政省経済次官局編「1338-1374 経済統計」1376 年、付表 (1374 年度の修正と 1375 年、1376 年度の統計の分)。

その第3には、1970年の農業部門のシェアは19%であり、この30年間弱の間にイランの産業構造には大きな変化がなかったということであり、第4には鉱・工業部門はこの間拡大していない。第5には国内総生産に対する石油部門の貢献が相変わらず大きいということである。

イラン国内総生産を支出面で戦争中と戦後で比較してみる場合にはいくつかの特徴が現れる(図2-5)。戦争中に民間最終消費が抑えられ(40.6%)、国内総資本形成が増加した(24.7%)。しかし、いったん戦争が終わると(1988年8月)第1次5か年社会・経済開発(1989-1993年)の実施と規制緩和の名目(戦後日本と正反対の経済再建策)で輸入による消費が急激に拡大(60.8%)、逆に国内総資本形成が急減する(14.9%)。その結果イランは1992年から債務超過国になり、その返済がイラン経済発展には大きな障害となった。特に、一昨年からの原油価格の下落でその返済が大きな問題になっているだけでなく、経済成長にも影響を与えている。

図2-5 イラン国内総生産の支出構成
 現行と1361年(1982年3月-1983年3月)の固定価格

(単位10億リアル)



イランの国内生産成長率はこの3年間で減少傾向。1996年成長率は5.2%、1997年成長率は2.9%、そして今年は（1999年3月まで）前年度比はマイナス1.9%成長となる予測も出ている。マイナス成長率はこの10年間イランでは初めてである。これはイランの原油輸出収入はこの10年間最低であることにも関係がある。原油輸出依存型の経済成長率は不安定である（表2-7）と同時に長期的な経済発展戦略が困難である。

表2-7 イランの人口、原油輸出収入と国内総生産成長率

	外貨収入※ (百万ドル)	国内総生産成長率 (%)	インフレ率 (%)	人口 (百万人)
1368年度(1989年3月/1990年3月)	13,911	3	17.4	53.2
1369年度(1990年3月/1991年3月)	18,893	12	8.9	54.5
1370年度(1991年3月/1992年3月)	19,484	10.9	20.7	55.8
1371年度(1992年3月/1993年3月)	18,756	5.5	24.4	56.7
1372年度(1993年3月/1994年3月)	21,166	4.8	22.9	57.6
1373年度(1994年3月/1995年3月)	19,434	1.6	35.2	58.6
1374年度(1995年3月/1996年3月)	18,375	4.5	49.4	59.6
1375年度(1996年3月/1997年3月)	22,391	5.2	23.2	60.1
1376年度(1997年3月/1998年3月)	19,000 (概算) ①	2.9	17.3	61.6
1377年度(1998年3月/1999年3月)	12,000 (予測)	-1.9	23.9	62.6

※ 非原油外貨収入も含む。年によって異なるが、年間非原油輸出〔農産物・伝統工芸品（カーペット、果実類、毛皮皮命、キャビア、クミン、原皮）、鉱・工業製品（化学品、靴、織物、銅板・ワイヤー、家庭用品、鉄鉱、自動車）は、最高40億ドル（1994年）に変動する。1375年（1996年3月-1997年3月）、イランの1人当たり非原油輸出は51ドルに対して、輸入品は251ドルになった。

① 原油価格の下落でこの金額は50億ドル削減する可能性はある。

(6) 国家予算：その原油・税金へ依存度と国営・公的企業との関係

① 予算と原油・税金の依存度

イランにおける政府予算の特色は、その歳入に対する原油輸出収入への高い依存度、免税対象が多く、多くの国営企業や政府の管理を受けないこと、さらに政府収入に税金があまり寄与しないことである。例えばイラン歴1376年度（1997年3月21日-1998年3月20日）予算歳入62兆569億リアルに対し、その26兆18億リアル（41.5%）は原油とガス輸出に依存している。税金はわずか歳入の28%に貢献しているにすぎない。日本の場合はイランとは対比的に法人税や従業員の所得税、または地方税が国家を支え、歳入の80%が税金である。その意味で、原油輸出依存型のイラン経済における税体制は日本と異なり、1) 資源を政府に移動する、2) 政府の収入に貢献する、さらに、3) 所得再分配に、基本的に役に立っていない。

原油価格の変動の激しい現在では、1376年度（1997年3月-1998年3月）には政府の石油収入は縮小し、政府の収支は3兆1,567億リアル的大幅な赤字に転落し、1370年度（1991年3月-1992年3月）の1兆1,573億リアルの赤字を上回る赤字幅になると見込まれている。また、1377年度（1998年3月21日-1999年3月20日）予算は、さる1月26日（1998年）、

原油予算単価を 1 バレル当たり 16 米ドルと見込んで国会で承認された。その収入の内訳は（一般と特別）の合計 90 兆 685 億リアルに対して原油とガス輸出収入は 40 兆リアル程度（44%）を予定している。しかしその後の原油価格の低迷で 1 バレル当たり 11 米ドルまで下落し、結果的には今年度も（1998 年 3 月－1999 年 3 月）政府は再び大幅な赤字に直面し、国家予算の 20%に当たる 17 兆 900 億リアル（60 億ドル）の不足が見込まれている。

予算歳入の減少は国内資本蓄積や投資率を圧縮し、その赤字の財政的調達にはインフレや将来の負担上昇につながる。調査団がイランに入る 1 週間前に政府は赤字予算の対策として緊急的な措置のための法案を 1998 年 10 月 14 日に国会に出した。国会は審議の上、その対策を次の通り承認した。

- 1) 予算削減、特に国営企業への開発予算減額 2 兆リアル（11%）。
- 2) 一般国民への国債発行（開発事業参加式）による 2 兆リアル資金調達（11%）。
- 3) 2 兆 4000 億リアル 一般国民のメッカ訪問の先収集資金による調達。
- 4) 原油代金の一部を前貸しと海外融資 5 兆 5000 億リアル（31%）⁸。
- 5) 中央銀行から 6 兆リアルの借り入金（34%）。様々な調査によると中央銀行からの 5 兆リアルの借入金はインフレ率を 9%に押し上げる結果につながる。

② 国営・公的企業

しかし税体系の不備で、大規模な国営企業、例えば石油、ガス、石油化学、イラン通信、鉄鉱や銅関係などは、政府に対する税金を免状されただけでなく、逆に政府の一般予算（経常と開発）に依存している。これに加えて、様々な経済活動を行っている公的な機関が政府の監査も受けずに関税や税金を免除されている。実はイラン政府とイラン経済の関係を見る場合、国営企業の役割は重要である。イラン経済の 80%と工場総数の 7%が政府によるものである。政府企業が主たる役割を果たしているということで、政府のイラン経済に対する管理やコントロールは厳しいと思われがちだが、実はイラン経済に対するイラン政府が管理している部分は 50%程度だけで、後の 50%は管理すること（法人税や関税収集などの面）ができない⁹。この問題に加えて、商品密輸入出や地下経済活動は国全体経済活動の 15%～30%を占めていることは、さらに予算の歳入を悪化し、雇用にも大きく影響を与えている¹⁰。

国内総生産に対する政府支出の割合は 23.4%¹¹であることを考えると、原油依存度の高さと免税対象の国営企業や公的企業が数多く存在していることから、予算歳入に与える影響が大きく、健全と円滑な経済運営や 5 年経済開発の実施がきわめて難しい。国内総生産の成長率も景気循環周期に関係なく、絶えず不安定の要素に直面している。

(7) 雇用構造と失業問題

現在イランの失業率は公式見解である 14.5%以上であると思われる。公式見解と失業率が乖離する理由は、「二重構造」論によるイラン経済の「後進性」や「過剰就業」と「偽装失業」による。イランの二重構造は次の諸現象に現れている。その第 1 は工・鉱業部門におけ

る家族経営と零細企業数やその従業者の比重の大きさである。全国工場数に占める 1-5 人工場の数 は 92% で、その就業者の割合は 42% である (表 2-8)。

表 2-8 工業部門における規模別工場数とその就業者

1373 年 (1994/3-1995/3)					
規 模	1-5 人	6-9 人	10-49 人	50 人以上	合計
工 場 数	334,630	17,403	10,985	2,262	365,280
割 合 (%)	91.6	4.8	3.0	0.6	100
就 業 者	702,204	123,171	201,727	651,365	1,678,467
割 合 (%)	41.84	7.34	12.02	38.81	100

出所：イラン統計センター、工・鉱業センサス結果、1373; 社会・労働省、労働力統計局

「労働情報統計センター」1377 年 5 月 (1998 年 8 月) No. 6, P. 64 による作成。

そのために近代的雇用者が全就業者に占める割合は、先進国と比べると少ない。第 2 に、企業規模別の賃金格差の存在である。これは、人件費の効率性 (付加価値額 ÷ 人件費) を参考に算出したもので、全産業平均の 3/81 に対して零細企業 (1-5 人) は 5/78、50 人以上の企業は 3/44 であることから分かる¹²。もちろん、労働力の生産性 (付加価値額 ÷ 労働者数) からいうと産業平均の 163 万 5000 リアルに対して、零細企業は 125 万 5800 リアル、50 人以上の企業は 199 万リアルである¹³。第 3 に、就業人口中、農業人口の占める割合は未だに (1375 年) 23% である¹⁴。結果的にイランの雇用構造において一方に少ない近代的大企業 (その多くが国営企業)、他方に前近代的な労資関係に立つ小企業及び家族経営による零細企業と農業が両極に対立し、中間の比重が著しく少ない。そして、前近代的労資関係に立つ小企業及び家族経営による零細企業と農業または大規模な国営企業 (石油以外) が潜在的失業者 (過剰就業者) を吸収しているので、その分はイラン失業統計 (14% 程度) に含まれていない。この不完全な現状把握を改善し、真の失業状況を明らかにするため、イラン統計機構は 1998 年 12 月に 2 週間程度で新しい調査を実施した。

それに加え、第 2 次産業の就業人口は、革命前 (1978/79 年) の 32.9% から革命後の (1993/94 年) 25.5% まで減少し (表 2-9)、再び 30% まで (1996/97 年) 上昇したが¹⁵、GDP へは 23% しか寄与していない。これも、この部門の「過剰就業」の現れではないかと思われる。同時に、第 3 次産業は大量の就業人口 (47%) を吸収しているが、「過剰就業」産業となっている。イランの第 3 次産業の「過剰就業」は 2 つの問題を抱えている。その 1 つは、様々な資料を参考に、サービス部門は非生産的で、大部分の付加価値は商品取引 (特に仲介者や周施屋による外国製品の消費財) と不動産の付加価値上昇によるもので、その就業人口は生産活動との関わりはあまりない¹⁶。

また、イランのような経済とその発展段階を考える場合、やはりまだまだ製造業中心の産業構造でなければならないのではないだろうか。例えば、日本と米国の製造業とサービス業の就業人口比率を見る場合、米国でサービス業の雇用者が製造業を上回ったのは 1984 年で、日本場合は 1992 年である。この先進的な産業構造から見ると、イランの第 3 次産業の膨張は非生産的で「過剰就業」産業であることが分かる。その上、この 20 年間で、農業労働生

産性の 2.13 倍の増加と比較しても、サービス部門の労働生産性はこの間 0.6%しか上昇していない。

表 2-9 産業別の就労人口と労働生産性の比較革命前と後

【労働生産性指数：1361 年（1982 年 3 月－1983 年 3 月）＝100、就業者単位：1000 人】

イラン暦年度	1353 年		1357 年		1372 年				
	就業人口	労働生産性	就業人口	労働生産性	就業人口	労働生産性			
西 暦	1974 年 3 月－1975 年 3 月		1978 年 3 月－1979 年 3 月		1993 年 3 月－1994 年 3 月				
	就業人口	労働生産性	就業人口	労働生産性	就業人口	労働生産性			
農 業	3,066	36.9%	455	3,030	32.9%	577	3,652	25.0%	968
工・鉱業	2,660	32.9%	538	2,868	31.2%	734	4,227	25.5%	703
サービス業	2,573	31.0%	1,310	3,304	35.9%	1511	6,936	46.8%	828
合 計	8,299			9,202			14,815		

出所：イラン統計センター、工・鉱業センサス結果、1373；社会・労働省、労働力統計局「労働情報統計センター」1376 年 5 月（1998 年 2 月）No. 5、P. 82 による作成。

*付加価値額÷就業者数＝労働生産性

注目すべきことは、工・鉱業部門の就業人口の割合が革命前（1353 年）の 32.9%から革命後（1372 年）の 25.5%まで下がっており、厳しい自然の状況と伝統的な生産方法と生産関係下にある農業部門に比較しても、その生産性ですら劣っている（2.13 倍に対して 1.31 倍）。原油依存型のイラン経済はますます生産的なシステムから離れていることを示している。おもしろいことにイランの失業者数を州別に見ると石油資源豊富な州であればあるほど、失業者の数は多い（原油埋蔵量と 90 年間の開発歴史を持つ中心地、クゼスタン州 141,000 人、失業率 16.1%。逆に年間の雨降りも含めて非常に資源の乏しい州の失業者は少ない。砂漠周辺のヤズド州 12,000 人、失業率 5.2%）¹⁷。

現在、日本における 1 万人に満たない（最高 4 万人 1991 年）のイラン人労働者の存在はよく知られているが¹⁸、イランは世界最大の難民受け入れ国であることはあまり知られていない¹⁹。実は、イラン雇用事情をさらに深刻にしているのは、200 万人以上の難民である。イランにはアフガン人 1,414,649 人、アラブ人（イラク人）579,200 人を中心に、世界最大の規模の難民を受け入れており、イラン内務大臣の報告によると昨年 83 万 5,000 人雇用を創出した中で、80 万人分が難民に提供された²⁰。非生産的な経済システム（長期の原油輸出依存型経済政策、商業資本の支配の存在、過剰消費体質）、経済制裁、若年層の人口比率の大きさ、そして、大量の難民を抱えているイラン経済が雇用問題を基本的に解決するには、先の 4 つの問題を解決することが必要である。

(8) 物価指数の動向とインフレの原因、その石油との関連性

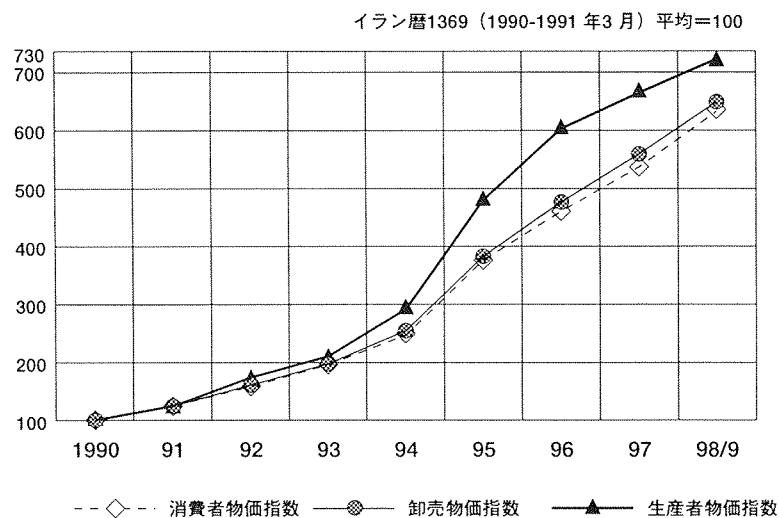
一般的にインフレは供給と総需要のギャップによって起こり、そのギャップの大きさによって推移する。需給に対する様々な影響を持つ原因があるが、イランの場合は需要の圧力が基本である。需要圧力の重要な経済的要因は、1) 民間部門の現金及びそれに準ずる換金の

高い流動性（貨幣需要）。2) 民間部門、特にサービス部門に対する銀行による高い信用提供、3) 政府予算の歳出の構成、4) 赤字予算の拡大とその対策、そして、5) 高い人口成長率、6) 生産より過剰消費のパターン、7) 商品生産の遅れ、8) 経済システムへの原油収入の導入である。

貨幣需要拡大の最大の原因は商業資本の活動と政府の原油輸出外貨収入（現地通貨への交換）である。1960年から1992年までの年間現金流動性成長率は、平均すると25.6%である。それは革命後も21%の成長率を続けた。銀行システム全体の信用活動の大部分もサービス部門に向けられている。1960年から1992年まで平均して民間部門への銀行信用融資の71.83%は商業目的のため提供されている。生産的な農・工業をその目的とする融資はその残りである。この間、予算歳出の68.1%は人件費や経常費である。革命前までの平均割合63.3%に比べ、革命後は国有化政策のため、この割合が5%程度拡大している²¹。予算赤字対策として、原油輸出による政府持ちの外貨売却で政府収入の拡大を例外的に除けば（1374年）、赤字予算も毎年増加している。

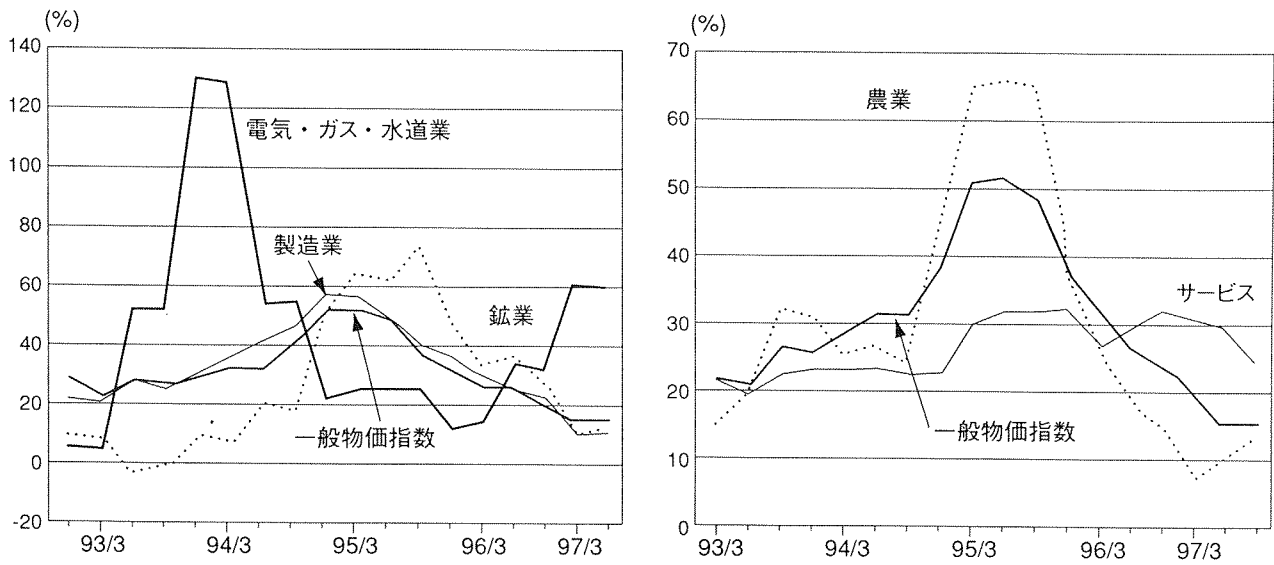
イラン暦1369年（1990年3月－1991年3月）を100として重要物価指数の推移（消費者、卸売、生産）を見ると、1998年6月（8月23日－9月22日）のインフレ率は、前年同月比10%（卸売物価）から18%（消費者）に上昇した。（図2-6）。それに対して建設労働者賃金指数は、前月と前年同月比に1.2%と12.3%に上昇した。卸売物価指数は調査団がイランを訪問した時期には（9月23日－10月22日；イラン暦の7月メヘル）前年同月比には9.5%増加。これによってイランの卸売物価指数は720.4ポイントになり、前月比は0.5%のみ上昇した（年別生産者物価の変化推移と種類毎別卸売物価指数の変化推移のため、図2-7、2-8を参考）。

図2-6 重要物価指数の推移（1990年－1998年9月）



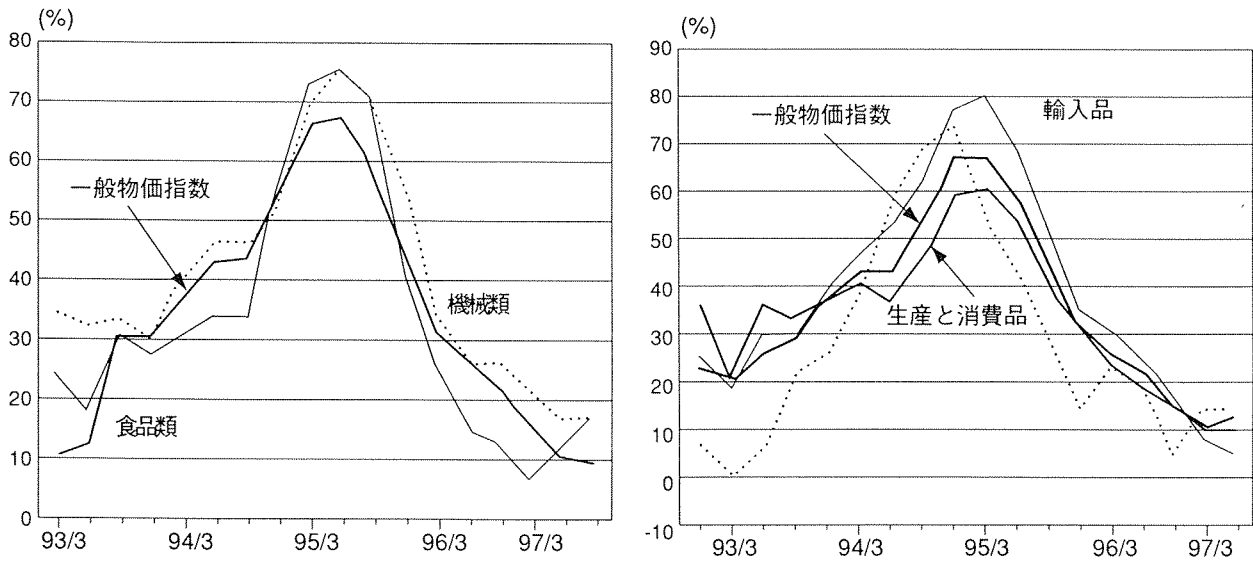
出所：イラン中央銀行統計局「経済指標月報」各年により作成。

図 2-7 年別生産者物価の変化推移



出所：イラン中央銀行「ブリテン 1997 春夏号 No. 163 - 164

図 2-8 種類毎年別卸売物価指数の変化推移



出所：イラン中央銀行「ブリテン 1997 春夏号 No. 163 - 164

(9) 債務状況とその返済スケジュール

1998年の第2四半期に原油収入の減少のため、政府は海外債務返済のため外貨準備高を5億ドル程度崩した。B I Sによるとイランの外貨準備高は1997年3月の100億900百万ドルから1998年3月に60億750百万ドルに減少している²²。イラン中央銀行によるイランの海外債務は、1998年6月の段階で110億310百万ドル。その内訳は80億113百万ドル長期、その残りは短期である。今年度(1998年3月-1999年3月)イランの債務返済額は50億567百万ドル、1999年3月-2000年3月は30億742百万ドル、そして2000年3月-2001年3月は減少し、8億85百万ドルに止まる²³。しかし、原油輸出による外貨収入を返済の原資に充てていたイランが、原油価格の低迷で外貨資金繰りが悪化している。その結果、イラン政府が原油を担保に対日民間債務のうち10億ドル分のレファイナンス(借り換え)を要請した²⁴。イランは日本のほか、ドイツ、イタリアにも各10億ドルの支援を要請しているとされる。すべて実現すれば向こう半年分の資金繰りは安定する。

しかし、その分2000年3月-2001年3月年の債務金額は増大する結果になる。イランの潜在的経済力から見ればこれぐらいの海外債務は大きな問題ではないが、原油依存型社会脱皮を目指す上で、経済発展に対するこのような激しい変動が経済総資本形成や投資環境に大きなマイナス影響を与えることは間違いない。

3. イランと日本の経済関係 — 貿易、直接投資と経済協力

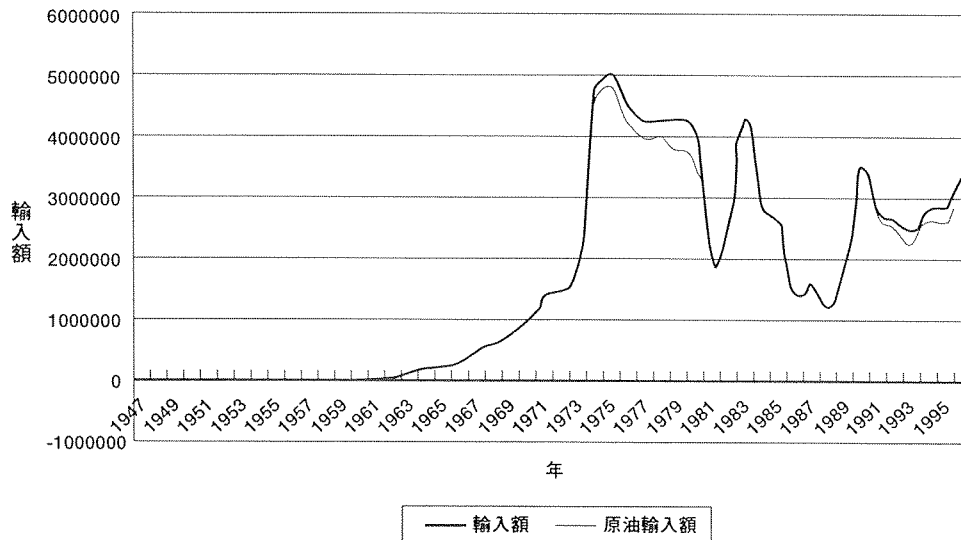
(1) 一方通行の貿易パターン

戦後から(1947年)現在までの日本とイランの貿易関係を年代順に輸出入額の統計分析をすると2つの特徴が明らかになる。それは日本の対イラン輸入における原油シェアが1950年代を除けば異常に高い(98%)ということである。もう1つはこの間、日本-イランの2か国の貿易収支は、日本が1957年、1958年、1992年を除けば赤字であるということである。例えば、1996年の日本の対イラン輸出額は7億ドルで、輸入額は33億ドルである。しかし、その97%は45万バレルの原油輸入に対するものである。

日本の対イラン輸入総額と原油輸入額のトレンドは、ほぼ完全に連動している(図2-9)。しかし、戦後一時期、例えば1954、1955年度においては、イランからの輸入として原油のみならず石油製品、農産物が含まれていた(原油40.9%、石油製品31.9%、農産物28%)。1953年、1954年度においては、日本が輸入した石油総量のうち、イランから輸入した石油製品の比率は14.9%であり、100軒の家庭のうち15軒がイラン石油製品を使っていた計算になる²⁵。しかし、その後は日本経済の発展ぶりとイラン経済の遅れの結果として原油のシェアは増加し、逆に農産物や石油製品の占める割合はほとんどなくなった。

図 2-9 1947 年から 1996 年の日本の対イラン輸入額と原油輸入額の推移

単位：千ドル



出所：通商産業省『通商白書』各年。

ほとんどの貿易相手国との間で日本の貿易収支が黒字であることはいうまでもない。米国、アセアン、中国などはその事例である。では、なぜ日本はイランとの貿易収支で赤字なのか。経済発展の初期の段階において、原油輸出は国内雇用機会と実体経済の活動と付加価値による国民所得の輸出を意味する。逆にいえば、石油製品の輸入は外国の失業の輸入と国内失業の増大である。付加価値の乏しい原油売却は、作られた財貨でもなければ、所得でもない。ただの資産や資本売却である。

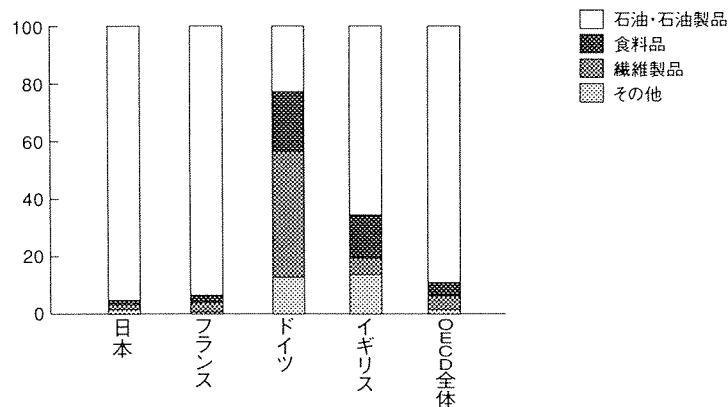
日本は資源の乏しい国であるにも関わらず、戦後 50 年間、一貫して「現地精製主義」政策に基づく、民族資本による石油産業の育成と保護、そして国内雇用機会の確保のため石油製品輸入を 1996 年 4 月まで完全に禁止してきた。

ところで、イランでは真の生産的な経済活動と物作り経済体質と程遠い中で、1 リットル当たり水よりも安い（現在の 1 バレル当たり 11 ドルで計算すると、原油 1 リットル当たりは 10 円、ミネラルウォーターは 350 円）原油輸出を大らかに続けた。結論として、イランは原油輸出で外貨を得ることによって、日本などの工業国から重化学工業品などの完成商品（消費財、資本財、中間財）を輸入し続けてきた。この 50 年以上もの長い期間にわたって続いた状況、言葉を変えれば、イランでは付加価値の高い産業が十分発展しなかったことを意味している。この原油依存体質が現在のイランの失業問題をも含めた経済諸問題の根元であることは事実であり、決して過言ではない。

日本にとってイランは、エネルギー供給基地である。“原油を輸入し完成品を輸出する”この貿易パターンは、もちろん日本だけのことではない。しかし、日本とその他の貿易相手

国の間の相違は、日本を除く主要貿易相手国の多くがイランの非原油品も輸入していることである。イランの主要輸出国の品目構成比較を見れば、例えば、ドイツのイランからの輸入の75%は農産物を含む非原油品である（図2-10）。しかし、「日本の場合イランの最大貿易パートナーではあるものの、両国間の各方面における結び付きは決してそれにふさわしいとはいえない。貿易の中身のほとんどは日本の原油輸入という一方通行的なものである」²⁶。

図2-10 イランの主要輸出国とその品目構成比較
(非石油輸出 日本、独、イギリス、フランスの比較 1995年)



出所：通商産業省『通商白書 各論』1997年より作成。

(2) 直接投資：日本の問題、イランの問題

日本はその原油消費量の82%近くも西アジア地域の原油に依存しているが、その西アジア地域への直接投資は、日本の総海外直接投資比の0.3%でしかない。革命前まで日本の西アジアへの直接投資はわずかとはいえ、その50%程度はイランに対するものであった。例えば、1976年度には西アジアにおける日本の直接投資額は2億7800万ドルだったが、その半分程度はイランに対するものだったのである²⁷。しかし、革命後はもともと少なかった日本からの直接投資が激減し、現在では、ほぼ完全にないに等しい。現に、在イラン民間日系企業は27社で、そのほとんどは商社や石油、銀行、建設である²⁸。確かに、革命、8年間続いたイラクとの戦争、憲法に基づく外資排除や制度的な問題は大きな原因であると思われるが、それだけでは十分な説明がつかない。その他の原因としては、日本に対するアメリカ圧力の影響の大きさが考えられる。

しかし、実際のイランは「日本とは伝統的に友好関係を維持し、国民感情の面でも対日感情は良好である」²⁹。またさらに日本側としても、「日本は中東（西アジア）の大国であるイランとの関係を重視し、また中東地域の安定を図る上でもイランとの安定した関係が必要との見地から同国との友好協力関係の維持に努めている」³⁰現状にある。

経団連は、戦後3回程経済ミッションをイランに派遣（1970年植村会長（当時）団長、1990年金森副会長（当時）団長、1998年には経団連日本イラン経済委員長、三菱重工株式会社会長を団長とする）した。経団連は、両国間経済関係の維持・拡大を図るため、1991年には日本イラン経済委員会も設置した。

これらの様々な機会を通じて、日本はイランの重要性と経済関係の拡大を促し、その報告書では天然資源、地政的な側面、そして多の人口を強調している。また、「イランは、わが国に対して、長期にわたり安定した原油を供給してくれている。また、原油以外の天然資源にも恵まれ、人口も多く、国民の教育水準と勤労意識が高い同国は中東で唯一、工業国としての産業基盤を有しているといえる。さらに、近年独立を果たした中央アジア諸国との関係も深化しつつあり、これら諸国をあわせ3億人の市場を抱える。…今後にわたって中東のみならず近隣の中央アジア地域全体の安定を図る上で、きわめて重要である」³¹と指摘している。さらに、産業基盤の整備や勤労意識と教育水準も強調されているが、この20年間、直接投資によるモノの生産を目指す協力は行われていない。

経団連の報告書では、イランの債務や国際関係問題を日本企業進出の大きな障害と指摘している³²。しかし、東アジア諸国の超過債務や最近の通貨危機、また、その国々の資源の乏しさを考える場合、イランのポテンシャルは遥かに大きい。国際問題（いわゆる米国との関係）も時間の問題で徐々に解決すると考えられる。

筆者の考えるイラン経済最大の問題点は、イラン政府のマクロ経済政策と商業資本がバザールの経済的発想だけしか考えていないことである。原油中毒型の経済体質から脱し、生産的な経済体制を目指すには、この経済意識の改革（革命）に基づく様々な制度的変化、特に、外資法（憲法も含めて）、為替制度の改革などが必須である。

外資に対しては、イラン国会は去る10月（1998年）に自由貿易ゾーン（Free Trade Zone）における外資保証を採択した。この法律によってすべての外資は、イラン政府によってその資金が保証されることになる³³。現在、政府はこの法律の解釈を拡大させる形で自由貿易ゾーンと外資だけでなく、民族資本も含め（新投資保証案）、資本保障を全土に適用させる検討段階に入っている。

ひるがえって、日本の直接投資と資産運用を見れば、地域的な偏りが非常に高く、その結果、国際的な変化に対し非常に脆弱で、その損害も非常に大きくなっている。例えば、経済の成長センターといわれた東南・東アジア地域に多額の投資を行った結果、最近のアジア危機の影響をまともに受けた。さらに、邦銀が貸し付けた中国広東信託投資会社が2000億円の債務超過を抱えたまま倒産したように損失の規模は計り知れないほど拡大してしまった。

アジアの経済発展は日本の資本流入がなければ実現できなかったかもしれないが、ソフトからハードに至る基盤整備ができないうちに、資金を特定の地域に集中して投入したことが今回の危機の大きな要因になったと非難されることもある。

日本は債権大国であり、いずれにしても外国での資産運用は続く。資産運用を行う場合、より長期的な視点で各国に分散投資（直接投資、融資、証券）し、リスクを抑制すると同時に信頼関係を醸成する必要がある。日本は蓄積した資産と技術を海外で運用しなければなら

ない。

しかし日本の現状は、この 50 年間以上にわたって、高度成長期を含め、西アジアを原油の輸出基地（貯蔵所）として利用したのみである。西アジア地域のエネルギーを利用して経済発展を実現し、その経済発展によって蓄積された資産と技術を、アメリカ、ヨーロッパそして東アジアに集中的に直接投資を行い生産活動を行っていることはあまりにも理解しがたいことである。

目先にとらわれ、これまで同様バブルに突入している国や地域に集中投資してしまえば、再び、蓄積した資産を失うことになる。長期的な視野で対外投資をすべきである。それは、欧、米、アジア諸国にバランスよく投資することは、投資リスクを分散するだけでなく世界、各地域の発展に貢献することになる。

残念ながら日本でアジアというときは南西アジアまでであり、西アジアは忘れ去られてしまっている。しかし、日本と世界の間接関係を考えると、この 50 年間日本経済を根本的に支えてきたのがこの地域の原油であることを忘れてはいけぬのではないだろうか。

(3) 現地調査（調査票調査）の結果分析（一部）

今回の調査で³⁴、外資（直接投資）と日本に対する現地の工場労働者と政府当局者に対する意識調査（アンケート式調査）を実施した。政府当局者（企画・予算機構（PBO）、経済・財政省、労働省、中央銀行、その他）は、例外なく外国投資に対して非常に肯定的にとらえていることを感じた。先にも述べたように政府と国会も外資に対する新しい法律を発表し、自由貿易ゾーンだけでなく、一般的に外国資本を保証する制度に着手している。

また、労働者意識調査では 3 つの工場（大規模な車とテレビの工場と小規模の工作機械）を対象に労働者の意見を聞いた。そのいくつかの日本との関係の結果は次の通りである。

- 1) “イランにおける、外国投資に対して賛成ですか”との問いに対しては、79%が賛成であるという答えを得た。
- 2) “11 か国中からどの国からの投資受け入れたいか 一順番に 4 か国を挙げる”に対する答えは、①ドイツ 80.5%、②日本 77.2%、③フランス 36%、④アメリカ 34.5%、である。
- 3) “世界的企業 17 のうちどの企業のイランへの投資を期待するか”と聞いたところ、①SONY44.3%、②TOYOTA36.4%、③General Motors 32.35%であり、日本企業に対し、好意的な傾向があるとの結果がでた。
- 4) また、“もし外国企業がイランに進出した場合、どの国の企業での就業を希望しますか。順番に挙げてください”という問いに対しては、①日本企業 81%、②ドイツ企業 73.9%、③フランス企業 36.6%、④アメリカ企業 31.7%となっている。
- 5) “イランの労働者が日本に出稼ぎに行くよりも、イランにおける日本企業の直接投資を行うことに賛成ですか”という問いに対しては、①非常に賛成 68.6%、②賛成

18.2%。合わせると合計は 86.8%となる。反対に、③あまり賛成ではない 9.5%、④全く賛成ではない 2.9%の結果となった。

6) “イランの若者が仕事探しに日本に行くべきか”という問いに対しては、①はい 18.7%、②いいえ 43.7%、③仕事探しでなく、研修のためなら 36%である。

7) “日本に行ったことがありますか”

①はい 1.4%（観光のため）、②いいえ 98.6%との結果となっている。

これらの調査結果からも分かるように、現在のイランの外国直接投資に対する環境と受け入れに対する労働者の意識を見れば、外国投資を受け入れる基盤は整備されつつあるといえる。したがって、問題は、その制度的な障害要因をいかに速やかに急速に排除するかにかかっている。同時に、今回の調査もその一端をになうものと期待されるが、日本は独自の調査と研究を重ねることで、イラン社会と経済の現状を正しく把握することがまず重要であろう。この正確な知識に基づき、イラン国内でまだ不十分な制度の整備を促すことも、また制度整備に対する協力も可能になるだろうし、石油だけしか見えてこないステレオタイプな貿易の考え方を是正することができる。

日本とイランの今後の長期的な展望を考えるならば、日本－イラン両国の雇用問題への対応という点から見ても、日本がイランに対するモノの生産（石油製品も含め）と輸出を志向した直接投資を積極的に図ることが何よりも重要であると考えられる。このことによって、21世紀に向かって、協力的な2か国の経済関係を再築することができるであろう。

(4) 戦後日本とイランの経済協力関係の状況

世銀がイランに融資を承認したのは 1992 年の 5 月である。その翌年、1993 年 5 月、日本は 17 年ぶりに水力発電計画に償還期間 25 年、金利は年 3%の条件でイランに対し総額 386 億円の借款を供与した。しかし、その後、米国の反対でその第 2 次分の支払いは凍結された³⁵。日本がこれまで実施した、技術協力、無償資金協力、研修生受け入れ、そして 1960 年代から 1996 年までの累計的な専門家派遣は次の通りである。

表 2-10 日本の対イラン技術協力の年別実績（金額は J I C A 経費ベース）

	金額 (億円)	研修員受入 (人)	専門家派遣 (人)	調査団派遣 (人)	機材供与 (百万円)	プロジェクト 技協 (件)	開発調査 (件)
90 年累計	54.56	1381	300	269	939.6	9	16
1991	9.38	47	63	57	237.2	1	2
1992	8.34	60	14	48	206.0	1	3
1993	9.37	60	11	57	95.0	2	3
1994	10.26	66	7	63	245.0	2	4
1995	6.93	72	11	38	94.6	2	3
1996	9.83	69	7	94	38.2	1	3
96 年累計	108.66	1755	413	626	1855.6	10	21

出所：外務省経済協力局編『我が国の政府開発援助 ODA 白書下巻（国別援助）』国際協力推進協会、1997 年、322-333 頁。

表 2-11 1990 年代における日本の対イラン無償資金協力

年度	案件名	金額 (億円)	備考
1990	災害緊急援助（地震被害）	1.36	赤十字社連盟経由
1990	災害緊急援助（地震被災民救済）	2.04	
1992	災害緊急援助（洪水被害）	0.52	
1992	教育省教育技術センターに対する視聴 覚機材	0.44	
1996	イラン・イスラム共和国放送番組ソフト 供与	0.49	
1996	災害緊急援助（地震被害）	0.10	
1996	災害緊急援助（地震被害）	0.15	

出所：外務省経済協力局編『我が国の政府開発援助 ODA 白書下巻（国別援助）』国際協力推進協会、1997 年、322 頁。

他の西側諸国に比べ、日本がイランに対し、常にある程度関係を保ってきたことは事実である。しかし 50 年間以上にわたる経済関係、すなわち日本の 10% 以上（石油危機までは 30%）原油供給と友好的な政治・経済関係や相互国が持ちうる補完的な役割と、今後の西アジア、中央アジア地域の重要性を考えると、もっと戦略的で、生産的な経済関係を検討することが必要ではないだろうか。

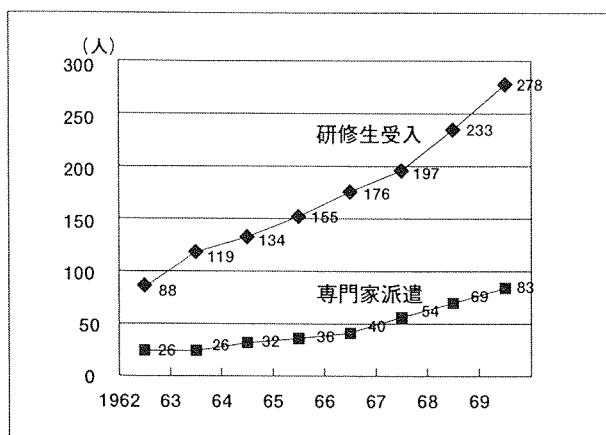
昨年、1998 年 12 月 21 日から 23 日までのイラン外務大臣の訪日に際し、日本とイランの交流拡大に向けて様々な企画が発表された。そのなかには 3 年間で、300 人のイラン研修生の受け入れや 3 年間で 50 人のイラン人留学生の受け入れが挙げられていた。このプログラムは、世界の若い人材の育成と研修こそが最高の国際貢献である³⁶、という考え方からすると非常に重要な意義を持っている。

さらに 1999 年 10 月にはイラン政府によって西アジアと中央アジアを含む同地域への投資セミナーが日本で企画されている。

これらの機会を通じて 2 か国の経済・政治関係がますます発展するだけでなく、この関係の拡大によって日本の経済活動領域の東アジア、東南アジア地域への偏重を脱し、西、中央アジアを含む全アジア地域に拡大する展望を描くことができる。21 世紀に向かって日本と

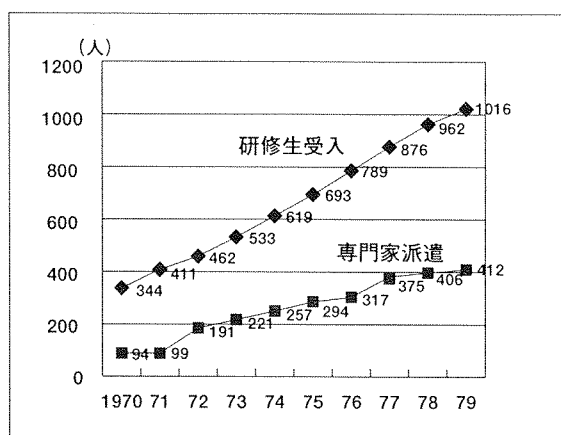
図 2-11 1960年代から1996年までの専門家派遣（累計）

1960年代の日本の対イラン研修生受入と専門家派遣（累計）



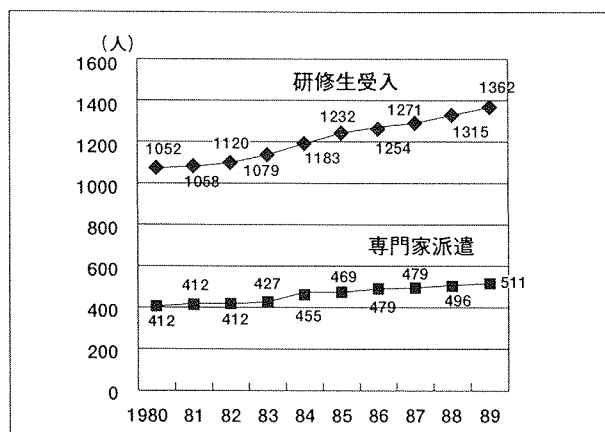
出所：通商産業省『経済協力の現状と問題点』1963-1970年より作成。

1970年代の日本の対イラン研修生受入と専門家派遣（累計）



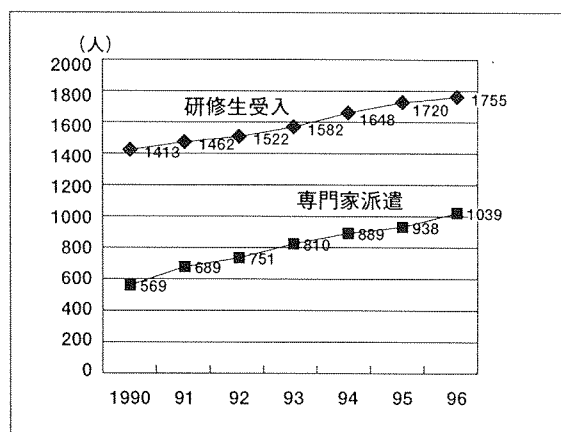
出所：通商産業省『経済協力の現状と問題点』1970-1980年より作成。

1980年代の日本の対イラン研修生受入と専門家派遣（累計）



出所：通商産業省『経済協力の現状と問題点』1980-1990年より作成。

1990年代の日本の対イラン研修生受入と専門家派遣（累計）



出所：通商産業省『経済協力の現状と問題点』1990-1996年より作成。

イランの生産的な経済協力関係の在り方についての問題は、資本不足や低技術水準、または外資法、労働法や為替制度ではない。

問題の核心は次の2点であると考えられる。

- ① まずイラン側の問題としては、イランがその経済思考を変え、マクロ政策的に原油中毒型経済体質から脱出することを公約し、生産的な経済発展のスタンスを明らかにすること。
- ② 次に日本側の問題として、イランを単純に原油供給基地としてだけとらえるのではなく、その人材資源を十分に生かした生産基地として認識することである。

その他にも様々な問題があるが、日本－イランの相互のポテンシャル（潜在的な能力）を考えると、時間がかかるとしても解決する可能性は非常に高いと考えられる。

注

- 1 ナギザデ. M. 『フォーラム』「戦後経済再建策研究: 日本ーイラン比較制度を中心に」明治学院大学国際学部附属研究所、創刊号、1994年、p.16
- 2 イラン経済開発計画歴史について、ナギザデ. M.・阿部 清司 『千葉大学経済研究』「イランの経済発展」第1巻第1号、1986年7月
- 3 アガイイ石油次官の発言、1998年11月15日（イラン通信インターネット）
- 4 パンの補助金は500kgの金相当と評価されている。
- 5 ハッサン・ガディリ、イラン政府副官房長官の発言、1998年11月15日（イラン通信インターネット）
- 6 アガイイ、同。
- 7 野口悠紀雄『1940年体制ーさらば戦時経済』東洋経済新報社、1995年
- 8 International Iran Times, Oct.1998
- 9 「パンシュンジェシアンベ」(新聞)、1998/11/12、p.3
- 10 調査時における経済・財政省、次官発言「アリア」(新聞)1998/11/12、p.8
- 11 Central Bank of the Islamic Republic of Iran,「Economic Trends」No 12, First Quarter,1998, p.1.
- 12 社会・労働省、労働力統計局「労働情報統計センター」1377年5月(1998年8月)No.5, P.68
- 13 同。
- 14 Central Bank of the Islamic Republic of Iran, 「Economic Report and Balance Sheet, 1375 (1996-97)」, p.41
- 15 同。
- 16 同、p.15。ハミデ・アベリシャミ 『イラン経済』エンテシャラテ アレミ、ファレハンギ出版、1375(テヘラン)、p.149
- 17 社会・労働省、労働力統計局「労働情報統計センター」1376年10月(1997年1月)No.5, P.29-30
- 18 ナギザデ. M. 「送り出す側から見た海外労働力移動ー日本、韓国、イランの経験」『経済貿易研究所年報』神奈川大学経済貿易研究所、No.18、1992年3月
- 19 ドイツは2番、アメリカは6番である。
- 20 irna (イラン通信インターネット) 1998年12月1日。現在では百万人の難民がイランで雇用されている (irna1999年1月16日)
- 21 ハミデ・アベリシャミ、1375、p.357
- 22 「MEED」, vol. 42 No 49, Dec. 4, 1998, p.14
- 23 同。
- 24 「日本経済新聞」1998.12.9(夕刊)、p.3
- 25 Naghizadeh. M. 『Toward the 21st Century: The Japanese Economy and Economic Development of Asian Countries- With Special Consideration to World Economic Blocks, Comparative Economic Thought & 50 Years of Iran-Japan Trade Relations』, Enteshar Publication,

Teheran,1998, p.271、272

- 26 新美 潤「変革に動き始めたイランいまその実情を見直す」『中央公論』1998年10月、p.126
(外務省大臣官房海外広報課長、95年8月～98年1月在イラン日本大使館参事官)
- 27 Naghizadeh, p.294
- 28 在テヘラン「ジェットロ」事務所メモ (1998年10月26日)。
- 29 在イラン日本大使館「イラン概況」平成10年6月、p.4。調査の時、大使館の担当者による口頭でイラン経済に対して厳しい批判と悲観的な発言があったが、文献的にこのようなこともあった。
- 30 同。
- 31 経済団体連合会、日本イラン経済委員会「訪イラン経済ミッション報告書 — 1998年7月4日～8日」、経済団体連合会国際本部ロシア中東アフリカグループ、1998年8月25日、p.95
- 32 同上、p.96
- 33 MEED, Vol.42, No.48, Nov.1998, p.11
- 34 このアンケート調査は財団法人アジア人口・開発協会が実施した調査の一環として1998年10月19日から11月2月までにイランで行われたものである。3つ工場の220人労働者を対象に、回答率の70%(154)中、有効回答の91.5%に基づく一部の分析結果である。
- 35 Naghizadeh, 同、p.304
- 36 ナギザデ. M. 「世界の若い人材の教育が最高の国際貢献」『日本の国際教育交流』、第1巻1章、p109、『国際教育交流実務講座』(全12巻)、アルク社、1992

【資料】

第3次5か年計画の主要課題

1. 公共部門の構造改革
 - (1) 国営企業の経営効率の改善とその民営化
 - (2) 行政組織の構造改革

2. 生産、投資、雇用及び生産性の向上
 - (1) 生産の阻害要因を明らかにし、経済における製造業部門の活性化を図るための適切な政策をとる。
 - (2) 非政府部門における投資の阻害要因を明らかにし、非政府部門が投資を活性化させるような適切な政策をとる。
 - (3) 海外からの投資の阻害要因を明らかにし、海外からの投資を活性化させるような適切な政策をとる。
 - (4) 民間部門の拡大。
 - (5) 経済の製造業部門、当市部門における規則や規制の遅れを改革し、合理化する。

3. 経済活動における独占の規制と競争原理の導入
ー以下の問題が取り扱われるべきであるー
 - (1) 結果として発生した独占について
 - (2) 憲法で規定された独占について
 - (3) その他の独占
 - (4) 競争の促進と合理的独占解体法の制定
 - (5) 消費者保護のための合理的かつ法的枠組みの形成

4. 金融市場に関して
 - (1) 銀行制度改革
 - (2) 保険制度改革
 - (3) 資本市場の拡大と深化

出所：計画・予算機構

第3章 雇用に関わる制度とその運用

1. 労働行政

(1) 雇用創出・安定と職業能力開発

イランの労働行政の歴史は長い、既に1946年に、暫定労働法の布告、労働者設置規定、1947年労働社会省運営に関する財政規則が定められて、労働行政のルールは敷かれた。爾来、ILO基準に沿った諸法令が順次整備されつつ今日に至っている。他の多くの発展途上国と同様、その有効性はともかくとして、諸法令の整備水準は比較的高いといえる。

1953年には暫定社会保障法も制定、1959年労働法改正、1960年社会保障法改正、1961年不熟練労働者の最低賃金規則、訓練ならびに徒弟制度規制の制定など、むしろわが国より早いテンポで労働行政の整備が進められた。

しかしながら意外なことに、職業安定に関する法整備は遅れており、1959年の改正労働法では、雑則の第65条で、労働社会省は、私設職業紹介所の業務を監督し、暫次、無料の国立職業紹介所を設置することができるとしているのみである。また第66条で、使用者を訓練し、労働者及び見習工の技術、知識の水準を高めるため、事業場に必要な施設を用意して、利用に供しなければならないとしている。これらの条文から推して、雇用安定、訓練には民間主導の方針が強く反映されていたように見られる。

しかしながら、1979年の革命後、政府が経済政策を計画的に展開するようになると、雇用に関する意識は強化された。改正労働法（1990年）第119条では、労働社会省は全国に、雇用サービスセンター設置を義務づけられている。これらセンターは、雇用創出の基盤整備と雇用機会の計画立案を任務とするとして、失業者も登録し、必要があれば後でふれる訓練センターへの紹介、あるいは、生産、製造、農業、サービス業などの企業への求職者の紹介を行うとされている。また、付則として、各州都における雇用サービスセンターは、身傷者の雇用に関する計画・保護機関に要請することができること、また、政府は長期無利子融資供与、必要な訓練の提供、身傷者に必要な保護のための施設整備などの援助をすべきとされ

ている。さらに政府は、すべてのセンターで身傷者に関する建築上の障害を除去すべきともされている。

付則の第 3 として労働社会省は、イラン身傷者協会、州福祉機関と協議して、事業所に雇用された身傷者にとって必要とされる福祉施設を提供するために必要な法令の作成を義務づけられている。

このように、雇用機会確保、能力開発を重視する姿勢は、労働省の現法の具体的整備へとつながっていったのである。

1970 年代に入ると雇用サービスセンターの設置が促進され、1969 年の 13 か所から 5 年後の 1974 年には 50 か所になり、1996 年現在では 185 か所と、主要州では 2 ケタの整備となった。また郵便局の窓口も利用されている。この他、テヘランのみであるが、新規学卒者専門のサービスセンターも設置されている。近年、情報化でコンピュータシステムを導入しているが、まだ全国的に完備されていない。広域職業紹介システムの不備をカバーするための移動サービスセンターも設けられている。

これらの雇用サービスセンターは、最近の第 2 次経済計画 2000 年終了、第 3 次計画の中ではほぼ倍増される計画など意欲的である。

労働社会省の 1 次スタッフは諸官庁総人員の 2,160 千人（1994 年）の中では 6,263 人と非常に少ない、保健省の 240 千人に比べて桁違いに少数である。これは病院など事業部門を抱えている保健省と比べ労働社会省が、企画、監督官庁の性格であるという差が大きい。政府部門の中では学校を管轄する教育省、現場を持つ運輸省、エネルギー省などが人員規模が大きいことはいうまでもない（表 3-1）。

労働行政の雇用創出などの民間主導的姿勢については先にふれたが、イラン政府として、決して雇用を軽視しているわけではない。

既に、国民経済開発計画の中で、雇用目標を掲げている。1973 年に終わる第 4 次計画の中で・新規労働力と失業者の吸収・非生産的ないし低生産的な仕事の安定的、生産的な仕事への転換を掲げ、計画期間 5 か年間の 96 万の雇用機会の創出・失業率の 0.8 %への引下げなどの超意欲的な目標とこれに必要な GNP の 57%引上げを掲げていた。しかしながら、計画終了時の失業率 6 %という実績から見て、計画の大幅達成不足は明らかであり、ILO に計画の甘さを指摘されたのである。

経済計画による雇用目標の掲示など、基本的な姿勢は革命後も引き継がれた、近年の経済計画の状況から述べることにしよう。

1979 年のイラン革命、引き続くイラン・イラク戦争（1980～88 年）が終了した後も、アメリカによる経済制裁など困難な事情が継続したため、第 1 次 5 か年計画は 1989-90 年～1993-94 年の計画期間として取り組まれた。この計画の中で取り組まれた政策の要点は・価格統制の解除・公的部門の効率化・非関税障壁の改正・所得税引き下げ・金融の信用制限の解除・国営企業の民営化・為替自由化など一連の自由化、市場経済化指向であった。

これらの政策によって計画期間中の実質経済成長率は 7%が見込まれた。しかしながら、過度の積極財政政策によって、マクロ経済のバランスを失ってしまった。また、長期的な外

資導入の制限で、経常収支は赤字となり外貨準備の減少、短期債務の大幅拡大となり、加えて原油価格の予想を超える下落によって国際収支は深刻化したこともあって公的為替相場は対米ドル 1,750 リアルまで低下した（従前 3,000 ドル）ため、二重為替相場制を余儀なくされた（石油以外の輸出、非必需品輸入には 2,345 リアル）。

こうした状況悪化の下にあったが、マクロ経済としては計画期間中 7.2%の成長を達成し、輸出は 12.8%、実質固定資産 12.8%、設備投資 28.2%と、それぞれ増加となった。

第 1 次 5 か年計画の完了を受けて、第 2 次計画（1995-96~1999-2000）が準備された。

主要目標は、年 6%の実質経済成長と 1 桁のインフレ率の達成・石油収支への依存からの脱却・為替相場の単一化である。

しかしながら、計画期間に入る早々の 1995-96 の 1/4 半期にマクロ経済の不安定化に遭遇した。アメリカの経済制裁がマイナスに働いたにもかかわらず、前計画の成果を反映して 1996-97 の成長率は 4.5%を記録し、石油部門の寄与もあって 1992-93 と 1995-96 年の間の平均 4.5%に対し 5%を記録した。

一方、物価（消費者物価）上昇率は、ピークの 59%（1995 年 5 月）から 1996 年末には 17%へと低下し、年間上昇率でも 23%へと鈍化した。

こうした状況の下に、全経済の雇用は 11 百万人から 146 百万人（労働力人口の 91%）へと 33%増加する一方、労働力人口の年平均増加率 2%にもかかわらず失業率は 14.2%から 9.1%へ低下した。この間、過去 10 年ないし 20 年にわたる健康諸指標の顕著な改善が見られた。保健サービスへのアクセス人口は 1980 年の 50%から 1996-97 年には 90%と上昇し、平均寿命は、同じ期間 60.1%から 68.4 へ、また死亡率は 90.6 から 26 へとそれぞれ顕著な改善を見ている。

こうした経済的社会的成果を受けて、2000 年を終点とする第 3 次 5 か年計画が策定されている。「経済回復プログラム」と呼称されることになった計画の課題は以下のようである。

- ・ 経済問題は例外なく経済的判断によって対処されるべきこと
- ・ 社会正義（Social justice）は計画の目的のトップに掲げられるべきこと
- ・ 社会経済的開発への公的関与
- ・ 雇用創出：最重要課題の 1 つ
- ・ 公的施設と経済機会への無差別アクセス
- ・ 投資に関する安全環境の確保促進
- ・ 政府のよる規制緩和
- ・ イスラム非営利金融法の完全実施

などとなっているが、こうした政策の基本理念として・社会経済化・社会正義優先が強調されている。

社会経済化には、

- ①低所得層に対する権利の保護
- ②若年、女性の役割重視
- ③将来世代の健康の視点優先

④全国民の福祉機会の保護

などが強調されている。また、社会正義に関しては、経済効率は重要なが、社会正義と経済効率のトレードオフでは前者が優先されている。

こうした理念の下に、雇用創出は具体的政策のトップに置かれて、労働市場の活性化、雇用創出優先の経済成長が強調されており、

- ・ 現存の生産能力の完全有効化をはかること
- ・ 雇用創出の制約、障害の減殺によって潜在能力を引き上げ、中長期の雇用機会の拡大を目的とした「特別雇用計画」を導入することとされている。

第2次計画期間中、年平均40万、通算201万とされている。特に労働省のみの政策課題ではなく、労働行政としては、創出された雇用機会に新規学卒者ないし失業者を必要があれば訓練してグレードアップの技能者として充足させるという調整機能を割り当てられているわけである。

しかし、その他、労働省には計画期間中に60万の就学者増の課題が与えられている。これは自営業主の就業促進援助プログラムとして、総額予算876億リアルが用意されている。この資金は自営業主に関する就業地会支援基金が、開発の遅れている村落において活動を展開するのに支弁されるものである大蔵省の特別会計に計上されている。

以下、この事業の内容について述べることにしよう。

この事業は社会正義を重視するイランの重要な政策課題として、家族の扶養負担を抱えながらも、十分な収入の機会がない自営業主や家族従事者（Unpaid Family Worker）などに収入の条件を与えるものである。イランでは、この事業は第1次5か年計画と共に発足した。

まず、最初の事業は自営業主サービスセンターの建設である。零細事業者を含む非生産的仕事や、類似の仕事の領域に放置されている仕事から積極的な意欲を持つ人材を引き出し、個人レベルながら生産的雇用へ転換することを援助する施設整備である。最初の段階はテヘラン市内の最も人口集中の高いLalek公園近くのマーケットに建設された。魅力的な建築様式で、デザインも革新的で自営業主生産者、個人生産的仕事従事者、あるいは求職者にアピールした結果、テヘラン各地に拡大し、その後、他の都市にも展開されるようになった。

事業の第2段階は、融資業務である。希望者が資材の購入や、生産の道具の購入に必要な資金を融資することである。資金額は開設当初は1人当たり500万リアルである。その後必要に応じて融資額も拡大された。センターのエキスペートは求職者の相談に応じて適切な指導を行った。これらの融資は、類似のケースに比べ手数料も必要最低限とされた有利性もあって利用は増大した。

次の条件整備は、作業場である。生産のための機械設備や資本費のかかる道具は、個々の求職者にとって確保することは難しいので、合同作業場をセンター内に設けて各人に利用させるようにした。時間の制約もなく利用可能となるよう終日開放とするなどの考慮も払われた。こうした作業場での経験交流は、彼らの技術や知識の向上に資したことはいうまでもない。

施策の効果を上げるため、教育も充実された。各センターの各種教育クラスは求職者に知

識、技能の基礎を提供し、その意欲を刺激したのである。関心を持つものには週 1 回の教育機会を義務づけた。各コースの終了時には、センターの支援する生産グループへ加入させた。こうした段階を踏んだ教育は徐々に教育効果を上げていったのである。

さらに、有効性を高めるために、個人で生産に従事するものと、ネットワークを作って共同するものとに分けること、ネットワークを作る場合は、注文生産など、特別の製品を扱うようにした。センターには特設ブースを設置（15 日で交代）するなどの工夫もされた。個人の生産者にとって困難な問題である場所や、マーケティングの解決は可能となった。ブース使用者からの利用料は低パーセンテージとされて、後続の利用者の経常的経費とされた。

こうした事業は何よりも女性に歓迎された。統計によれば、この事業で融資を受けたものの 70%は女性である。こうして経済活動への女性の参加は、人口増加率の抑制という効果を持つ一方で、女性自身の文化的社会レベルの向上という積極的な側面を持っているのである。

最初のセンターの設立後の 4 年間で、センターは全国で 25 か所となり、他のイスラム国へも刺激を与えた。イスラム国の女性の社会的進出を授けたこの事業はきわめて特異なものであるとはいえ、その効果は就業拡大としても有効である。

この事業の成果のみによるものとはいえないが、注目すべき就業状態の最近の変化を指摘しておこう。1990 年と 1993 年の間で失業率の比較を見ると、男子では 8.4%から 9.3%へと若干の上昇であるが、女子では 2.7%から 13.2%へと急激な上昇を見せている。これは女子にだけ、雇用情勢が厳しく到来したわけではなく、むしろ求職者の意識の変化が大きかったと見るべきではないか。その意識の変化、就業に積極的になった結果が、たまたま失業率の上昇へつながったのである。イランの女性に刺激を与えた、この自営業主就業支援事業の一側面を見ることが出来る。労働行政にとっては、失業率上昇という解決すべき課題を抱えることになったのであるが、長期的に見れば、先に述べたような女性の地位向上の効果として評価するべきではあるまいか。

雇用安定政策と並んで、職業訓練政策は主要な労働政策の柱となっているが、近年の産業の近代化の進行下に、訓練政策の重要性は増大してきている。以下では、その中心的事業を担当している技術職業訓練機構（Technical and Vocational Training Organization：TVTO）の状況について述べることにしたい。

(2) 技術職業訓練機構（TVTO）設置規定

労働法では 11 条にわたって職業訓練に関する規定が盛り込まれている。まず第 107 条で労働社会省は必要な訓練施設の設定が義務づけられており、要請があれば関係政府諸機関は労働社会省に協力すべきことも付記されている。続く第 108 条では多様なレベルの技能に応じた訓練センターの開設について、

- a) 無技能労働者と求職者の基礎的訓練のセンター
- b) それぞれの技術に応じた改善進歩のための補足的かつ特別再訓練のためのセンター

c) (地方職業) 訓練センターの指導者用の訓練センター

d) 能力欠落者のための政府諸機関（保健省など）と協力関係のある特別訓練センターなどが併記されている。

第 110 条では訓練のための作業場の設置、訓練基準、訓練資材の準備にふれ、続く第 111 条では、労働社会省の認可を得て民間法人または個人が訓練センターを設置できるとされている。

労働者の訓練の社会と条件を確保するために、訓練センターに派遣される労働者（訓練生）にとって、雇用関係の維持、訓練期間中の賃金（基本給）が一定水準に保持すべきこと、本人の生計と家族責任に見合う福祉給付の支給などが第 113 条で訓練生の教訓として明記されている。

さらに若年の訓練生の場合は、訓練時間が 1 日 6 時間を超えてはならないこと、訓練の内容と成果の確保のため訓練契約の必要、健康や知的開発を扱う訓練は不可であることなどに言及している。

終わりの第 118 条では、訓練センターは労働社会省の訓練基準に則って、訓練の実を上げるための諸条件を整備すべきとする訓示規定も盛り込まれている。

このように職業訓練に関する規定は、1990 年改正の労働法本件にかなり詳細に盛り込まれており、旧労働法であまりふれていなかったのとは大きな相異がある。経済開発、産業発展における労働力の重要性、技能の改善の必要生が強く認識されるようになったからに他ならないといえる。

以下で法整備などで大きな課題を与えられた訓練センターの現状を見ることにしよう。

(3) TVTO の機構と組織

技術職業訓練機構（TVTO）の長は労働社会省の次官であって、テヘランの本部局は 350 人のスタッフを抱えており、全国の 29 州の訓練庁、27 の地方センター支所を総括している。常任スタッフ 3,500 人、パートタイム 1,500 人で合計 5,000 人の指導員を擁する陣容である。訓練センターは全国で、150 か所、付属の作業場（Training work shop）は 900 か所あり、また、地方へ出向く移動センターもある。年間に 10 万人の訓練生を受け入れている。この他、労働社会省認可の民間訓練センターは 4,500 か所あり、さらに軍隊の中にも設定されており、年間で延 60 万人の訓練生を受け入れている。

なお、将来的には第 2 次経済計画（2000 年終了）及び第 3 次計画で、訓練センター 147 か所、指導員訓練センター 1 か所が増設されることになっており、最近の 1997 年には行政雇用機構（Administrative and Employment Organization-AEO）と協力して、49 のセンターの開始に必要な要員 1,029 人の増加を認められている。

訓練センターの課題は労働法にも唱われているように以下の通りである。

- 1) 若年層に対する基礎的技能訓練
- 2) 社会人（雇用者）に対する技能グレードアップの訓練

- 3) 技能者、技術者など指導員の訓練
- 4) 能力欠落者、身傷者の訓練
- 5) 自営業者の職業訓練
- 6) 生涯的職業訓練
- 7) 職業的技能基準の開発
- 8) 職業訓練のテキスト、作業場の使用教材の開発、供給
- 9) 職業能力の資格テスト、技能コンテストの実施

訓練の開設コースの種類は、技術、サービスなどを含めて伝統的技能から電子関連など先端技術まで 152 コースあり、地方のニーズによって選択的に採用されることになっており、指導員は高卒 2 年で初級レベルを担当するが、上級コースの指導員は、常勤のスタッフで不足すれば、企業からの派遣を求めるほか、一般市場で募集することもある。これらの指導員の募集・採用には問題はないとされている。給与条件などが民間水準に見合うものとされているからである。

訓練生の入所条件は 6 年間の初等教育終了者で識字が条件とされているのみである。企業が、労働社会省の認可で設置している訓練センターでは、中高年齢で識字能力の不足しているものに対する一般教育を課しているところもある。これに対しては、政府から技師が派遣されることになっている。

訓練センターの教育期間はコースによって差があるが、最短 4 か月から 18 か月となっており、18 か月クラスは、高卒後就学する短大並みの評価を受けている。訓練終了後は、賃金は 5~10%程度増加するのが標準とされている。こうした条件が、訓練センター入所希望を刺戟している面も指摘されている。

TVTO は国際的基準に則って、職務分類ごとの 3 段階の技能テストを行っている。この資格付与の目的、1) 産業における労働者の技能水準の改善、2) 全国的技能労働者の量質両面の評価の手段を提供することによる人的資源の開発の支援、3) 職務等級の基準の改善、である。

TVTO と UNDP や ILO との協力で 1998 年に設置された指導者訓練センター (ITC) の事業について述べると過去 40 年間の工業化の進展によって発生した高度、特殊的技術需要に応じるために、以下の活動を行っている。

- 1) 公共、民間両部門の特殊訓練需要に応える標準的 (Tailor-made) なグレードアップなどの再訓練のための短期コース
 - 2) 主要技術分野における訓練の資格付与で 2 年間の指導者訓練プログラム (off the job 、 on the job)
 - 3) 研究コンファレンス、ワークショップ、セミナーの実施
- などである。

訓練業務を行う一方、TVTO は、訓練の研究調査を第一段階の課題としており、訓練の実態のアセスメントや訓練システムの改善を手掛けている。このため、多数のエキスパート、インストラクターによる協議、セミナー、カリキュラムの作制などを取り上げている。こう

した調査研究の中心的課題は・職業的技能の課題・全国的技能基準の開発・視聴覚機材の開発・訓練方法、プログラムの開発・訓練ワークショップ、セミナーなどである。

TVTO の国際活動としては、次のような事業が扱われている。

- 1) 職業訓練、資格試験の分野における先進技術の導入
- 2) 全国ならびに各地域におけるマクロ経済開発プログラムを目指した職業訓練の評価研究
- 3) イスラム諸国に対する技術援助
- 4) 指導員、行政スタッフの海外派遣研修
- 5) 外国企業に対する標準的技術訓練
- 6) 技術、職業訓練の情報、研究の交換など

以上の活動を通じて、先進技術分野でのキャッチアップに寄与することになっている。これらの国際活動は、近隣の友好国への技術援助という性格を持つとはいえ、イラン自身の訓練技術改善に資していることはいうまでもない。

つぎに TVTO の予算、財務について若干ふれておこう。TVTO は職業訓練センターの施設・設備整備のため、労働法及び社会保障法の適用企業（全産業）からの賃金の 2%相当分を徴集することができる。これによって訓練生は無料で訓練を受けることができる。

主要な項目についての予算の概要について述べると、上記で徴集された 30 億リアルを上回らない範囲で TVTO は徒弟法第 14 条に基づいて収入の 5%を支出できるとされている。

さらに、財政特例法第 26 条に基づいて、最大限 35 億リアルの賃金を得て、職務機会支援基金に一般援助として移管することができる。また、家族の扶養責任を持つ女性は、この基金の提供する施設を優先的に利用することができること、労働法の第 154 条、財政特例法の第 78 条に基づいて収入の 10%をスポーツ、レクリエーション費に充てることなどとなっている。

また、労働社会省に移管された資金は、以下の用途に利用できるともされている。すなわち、10 億リアルは労働者の訓練と各種調査の経常費として支出し、残余 20 億リアルは労働者の能力欠落児童の介護センターに使用できるとされている。

以上のような資金手当の他に、TVTO に対しては、徒弟法第 14 条に基づいて、固有の収入（徴集された訓練費）の他、最大 50 億リアルの信用枠が提供されている。施設拡充などに充てられ、機動的な事業拡張に応えることができることになっている。

以上、TVTO の活動について、事業、人員、予算などを見てきたが、東南アジア諸国の職業訓練制度をかなり上回る規模で、内容的にも充実したものとなっていることが分かる。しかし、その成果は民間も含む延 60 万人の訓練者受け入れとなっているが、技能労働者需要にどの程度応えているものかの評価は、必ずしもつまびらかでない。地域レベルでの状況に応じた対応はそれとして、全国的な総合調整は必ずしも十分に機能しているとはいえないようである。こうした事情は、職業紹介事業の面で、現在十分な広域展開ができていないことと符合しているわけで、最近取り組まれている広域職業紹介が軌道に乗るようになれば、訓練終了者の広域紹介にも拍車がかかることになろう。先に見たような労働移動の状況もこれに

伴って展開することも期待される。

表 3-1 政府部門職員数

	合計	職員	用務員
総計	2,160,419	1,955,083	205,336
総理府	18,382	16,689	1,693
教育省	1,004,420	995,078	9,342
情報省	—	—	—
経済・財政省	166,264	165,004	1,260
外務省	4,133	4,133	—
商務省	16,957	15,195	1,762
保健省	240,979	226,218	14,761
郵政通信省	71,682	70,073	1,609
協同組合省	1,192	1,192	—
宗教省	89,942	74,418	15,524
司法省	27,393	27,298	95
防衛省	—	—	—
運輸省	85,026	63,940	21,086
産業省	64,680	24,759	39,921
文化高等教育省	43,122	39,982	2,140
文化イスラム省	13,941	11,912	2,029
労働社会省	6,263	6,261	2
農林省	53,796	38,933	14,863
内務省	28,041	23,032	5,009
住宅都市開発省	10,889	10,156	733
鉱業省	63,197	49,542	13,655
エネルギー省	104,822	47,043	57,779
国会	1,482	1,432	50
放送機関	11,997	11,649	348
イスラム革命協会	31,819	31,144	675

出所：Iran Statistics Center

図 3-1 技術・職業訓練機構 (TVTO) 組織図

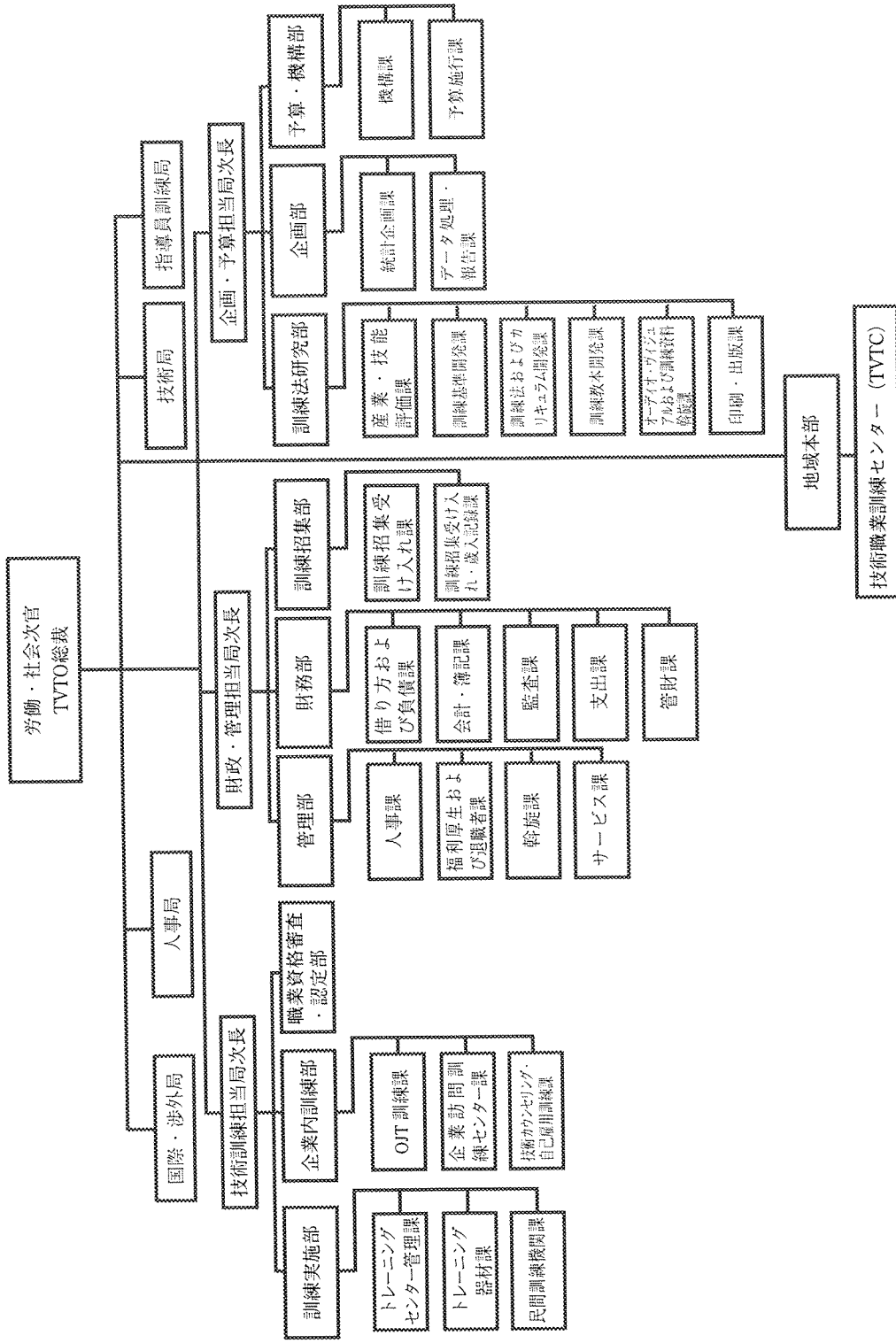
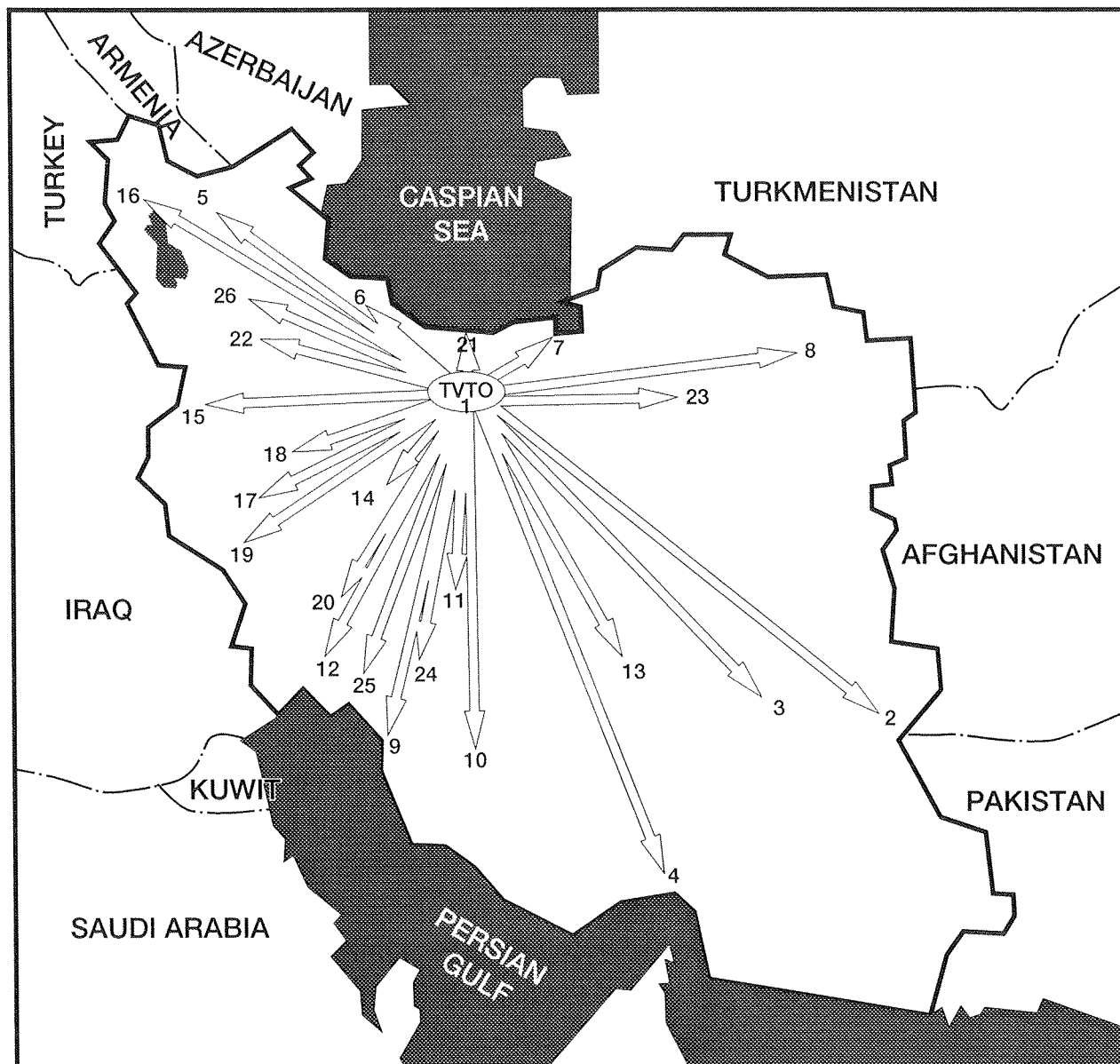


図 3-2 技術職業訓練機構 (TVTO) 地域支部の配置



- | | | |
|----------------|----------------|------------------|
| TVTO 本部 | 9. BUSHEHR | 18. HAMEDAN |
| 1. TEHRAN | 10. SHIRAZ | 19. EILAM |
| 2. ZAHEDAN | 11. ISFAHAN | 20. KHORAMABAD |
| 3. KERMAN | 12. AHWAZ | 21. KARAJ |
| 4. BANDAR ABAS | 13. YAZD | 22. ZANJAN |
| 5. TABRIZ | 14. ARAK | 23. SEMNAN |
| 6. RASHT | 15. SANANDAJ | 24. SHAHR-E-KORD |
| 7. SARI | 16. ORUMIYEH | 25. DOGONBADAN |
| 8. MASHAD | 17. KERMANSHAH | 26. ARDEBIL |

2. イランの教育制度

イランの教育は、「教育・訓練省」と「文化・高等教育省」が主に担当している。教育省はガイダンス・スクールまでの普通教育を担当し、文化・高等教育省は大学教育以上、研究機関における研究までを担当している。また、小学校から12年間の教育は無料で提供され、1979年に制定された国家識字プログラムの目標「2000年までにすべての人に識字教育を」という目標を達成するために、識字プログラムなどを含めた基礎教育の充実を図っている。

現在、高等教育を担当している「文化・高等教育省」は、文化はすべての政府機関で担当すべきであるという意見から、将来的に「科学・高等教育省」へと名称変更をする予定である。

イランの教育はこの他に、医学系教育に関しては「厚生省」が指導的な役割を果たし、職業訓練に関しては「労働・社会省」の「技術・職業訓練機構 (TVTO)」がほぼ全面的に掌握しており、全国に大規模な職業訓練校を持っている。

イラン革命後の教育の進展は目をみはるものがあり、1976年に47.5%であった識字率が1996年には74.4%にまで改善された。その最も大きな原動力が、石油収入を利用した小学校教育の普及拡大であったことはいままでのない。その意味では第2章で述べられたイスラム革命の意義は現実に移されたといえる。

教育制度そのものに関しては、イラン教育省のチャート (図 3-3a、b、c) に詳しい。小学校前教育として2年制の幼稚園が設けられており、また、出生から4歳までの過程における期間の重要性が強調されている。

イラン教育省の資料によると、家庭内教育の重要性を次のように述べ、「子供が産まれたときから、その子にとって最も重要な教育の時期が始まる。教育専門家や心理学の専門家は、この時期に多大な関心を寄せている。この幼稚園入園までの4年間に慈愛の心、宗教心、社会的な行為規範、そしてその他の要素が形作られ、(子供によって)考えられるのである」。家庭教育重視をはっきりと打ち出している。

イランの男女別の労働参加率を見ても、女性の労働参加率はその学歴に比して低いままである。この原因1つが、雇用機会を見出すことの困難さであることは事実であるが、同時にかなり政策的に家庭の価値が強調されており、女性の家庭内での役割の大きさが強調されていることがある。

その後、小学校が5年間、中学校に相当する進路を決めるためのガイダンス・スクールが3年間行われる。ここからそのまま就職する学生もいるが、進学コースの高等学校コースと、教員養成課程入学、軍隊での教育、技術職業訓練校及び高等専門学校コース、サンドイッチ及び技術学校コースを選択することができる。

進学コースを選択した学生は3年間の高等学校と、1年間の大学予科課程を経て、医学系、技術系、文学系に分けられた専門コースへと進学する。

医学系コースは博士課程まで含めて8年間、技術系は4年間、その上に修士課程2年間、博士課程3年間、その他のコースは1年間の大学予科課程に加えて、もう1年間一般教養課程があり、それから4年間の専門教育課程、さらに博士課程となっている (図 3-3a、b、c)。

進学コースでの高等学校は1年次で一般科目単位を取得し、2年次に進学希望別グループ分けが行われ、3年次で進路別教育を受けることになる。その後、試験を受けて合格すれば、大学予科進学、専門学部への進学となる。これらの教育コースを継続教育コース(Continuous Course)と呼んでいる。これらのコースは大学終了までを前提としたコースであるということである。

技術職業訓練校及び高等専門学校コースとサンドイッチ・ポリテクコースは、非継続教育コース(Un-continuous Course)と呼ばれている。つまり、大学進学を前提としないコースである。しかし、技術職業訓練校及び高等専門学校コースもサンドイッチ・ポリテクコースも資格試験を受けて合格すれば大学教育を受けることができる。但し、サンドイッチ・ポリテクコースの学生が大学教育を受けることはほとんどない。いわば技術職業訓練校及び高等専門学校コースは、高等専門学校的な性格を持ち、その卒業生はTVTOでのトレーニングを経て、各地の職業訓練校の指導員となることも多いという。

サンドイッチ・ポリテクコースはかなり実地訓練的なコースであり、職工の養成課程ともいえる。サンドイッチコースは教育機関に在籍しながら現場で労働に従事し、その労働をまた単位として認定するコースで、制度教育のあいだ、あいだに実際の労働を取り込むことからサンドイッチコースと呼ばれている。

その他に高等学校を卒業した人間が、大学一般課程レベルで職業訓練を受けるコースが新設され、奨励されている。これは基本的に2年間の課程で職業訓練指導員の指導員を養成したり、企業の中級技術者を養成するコースで、このコースを終了した後、技術者として働くことになる。このコースの卒業生はまた、非継続コースの試験に合格すれば大学の専門課程に編入することができ、2年間の受講のみで学士(B.S.)の資格を取ることができる。

このコースは2年前に新設されたばかりのコースで、まだ卒業生や大学進学希望者がいないのでなんともいえないが、場合によっては優秀な学生が行くとされる進学コースよりも1年早く学士号を取得する可能性がある。現在、実学の奨励という意味から、このコースが奨励されている。

また、イランの教育の中心は科学技術系教育であるということがいえる。例えば、この教育課程に関する図3-3aからcまでを見ても、社会科学に関するコースが取り上げられていない。宗教革命政府のもとで、社会科学系の教育にはデリケートな問題を抱えていることが理解できる。そこで、科学技術訓練に力が注がれ、科学技術教育さえすれば雇用機会が確保されるかのような努力がなされている。しかし、イランの抱える労働問題の解決のためには、社会科学的な思考法が不可欠であり、社会科学的な思考法を身につけた専門家の養成が不可欠である。

各省庁で、数は少ないが諸外国で博士号の学位を取った優秀な人材が重要なポストに就いてはいるが、それを支える職員のレベルで社会科学系の思考法を持った職員が不足していることは事実である。それが政策立案と実行との間の乖離の一因であるのかもしれない。

また、人口増加政策をとられたときに生まれた子供たちが、大学入学時期に既に達しており、各大学で入学定員枠の拡大を図ってはいるものの、受験競争はますます激化しているという。

3. 労働法と社会保障制度

(1) 労働法

労働法のありようは、労働市場の構造のみならず、企業の規模別構成や産業構造にまで大きな影響を与える。労働法の内容は各国で異なっており、それゆえに、それぞれの国の労働市場の構造に大きな差異を生み出す要因となっている。例えば、米国のそれに強く影響を受けた労働法を制定したフィリピンでは、労働者は労働法の厚い保護を受けている。しかし保護を享受できる近代的企業の労働者とインフォーマル・セクターの労働者との間に大きな格差をもたらしてもいる。これに対してマレーシアでは、労働法の規定は緩やかであり、労働組合の活動も制約を受けている。法定最低賃金も定められておらず、自由競争的な労働市場が形成されている。そのために、賃金格差をベースとした産業の二重構造が形成されにくい経済ともなっている。

労働法の内容は、それぞれの国の政策担当者が抱く経済運営哲学が色濃く反映されることになる。但し、またイラン経済の現況を考えると、イラン企業の国際競争力の形成と海外直接投資の誘致が政策課題とならざるを得ない段階にイランはあるといえる。ハタミ政権が経済面で外向きの戦略を指向していることには、そうした背景があるといえよう。とすれば、そうした政策課題の追求に関して労働法のあるべき内容は、労働者の保護を制約せざるを得なくなることもあろう。こうした観点から、イランの労働法を検討していこう。またイランの労働法は諸々の社会保障制度とも深く関わりを持っていることから、必要に応じてイランの社会保障制度にもふれることにする¹。

イランの現行の労働法は、1990年11月20日に、旧労働法（1958年施行）にかわり成立している。現行の労働法は1979年のイスラム革命の思想を背景としており、それはまるでイスラム共同体（ウンマ）の実現を目指しているかのように、労働者の社会的権利を強く擁護するものとなっている。労働法は203条をもち、以下の構成となっている²。

第1章 一般的定義と原則

第2章 雇用契約

1節 雇用契約の定義とその締結に関わる基礎的条件

2節 雇用契約の一時停止

3節 雇用契約の解消

4節 雇用契約解消に関わる保障と解雇手当の支払

第3章 労働条件

1節 報酬

2節 労働時間

3節 休日及び休暇

4節 女子の労働条件

- 5 節 若年労働者の労働条件
- 第4章 技術的保護と職業上の健康
 - 1 節 一般的条項
 - 2 節 労働監査
- 第5章 訓練と雇用
 - 1 節 訓練生と訓練センター
 - 2 節 雇用
 - 3 節 外国市民の雇用
- 第6章 労働者組織と雇用者組織
- 第7章 団体交渉
- 第8章 労働者の厚生サービス
- 第9章 争議の解決
- 第10章 最高労働評議会
- 第11章 違反と罰則
- 第12章 その他

ここでは労働法のすべての条項を詳細に紹介することはせずに、イランの企業が国際競争力を形成する、または外国企業を誘致する上で問題となると思われる労働条件と雇用調整に限って議論したい。

労働条件は、労働コストにかかわってくる。基本給は、最高労働評議会が毎年決定する法定最低賃金により定められる。その決定にはイラン中央銀行の公表するインフレ率が考慮されることになる。ここしばらくの最低賃金が表 3-2 に示されるが、高いインフレ率のために過去5年で名目賃金は約3倍にまで増加しているが、実質賃金に変化はない。

表 3-2 法定最低賃金 (リアル/月)

	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97
最低名目賃金	68,010	89,820	116,820	159,999	207,210
最低実質賃金	45,310	48,709	46,859	42,964	45,163
消費者物価指数*	150.1	184.4	249.3	372.4	458.8

* 1990/91=100

出所: Economic Research Department, Central Bank of Iran, Annual Review(1996/97).

労働コストは、イランでは、他に家族手当・食料手当・交通費そして Production-increase ボーナスや Profit ボーナスを含む。これらの諸手当は企業により異なるが、支給給与の 30～40%に達することもある。日給や出来高給も採用可能であるが、金曜日・休日にも、過去1か月で見た平均1日当たり賃金を支払う必要がある。有給休暇も、年1か月(4日の金曜を含む)が与えられる。その他の休日は、この1か月の休暇には含まれない。このように考え

るとき、イランの実質的な賃金率は、法定最低賃金よりも相当程度高い水準にあるといわざるを得ない。調査時点では、中卒の労働者で、月給は約 160～180 ドルといえる。

景気変動に関連して、雇用調整がどの程度まで可能となるかは、企業運営の重要なポイントとなる。労働法 11 条は、見習工制度を認めている。そして、彼らは事前通告なく解雇可能であり、正規労働者に認められている補償も不要としている。但し、雇用者都合による解雇の場合、契約した試用期間の賃金を支払わなくてはならない。賃金は、法定最低賃金率に従う必要がある。そしてなによりも、試用期間は、未熟練工で 1 か月、半熟練工で 2 か月そして熟練工でも 3 か月でしかない。

例えば、フィリピンでは試用期間は 6 か月まで認められており、その賃金率は法定最低賃金率の 75% であり、また解雇も自由であり、解雇コストは不要となる。このことから、多くの労働集約的産業（例えば縫製工場）では、多くの見習工を景気変動のバッファーとして雇用している。これに対してイランの労働法のもとでは、雇用調整可能な見習工を抱えることはできない。

次に、解雇とレイオフについて見ていこう。雇用者都合による解雇の規定は労働法にはなく、雇用契約の解消は労働者都合となる。但し、怠業による解雇は、Islamic Labour Council の承認を条件として認められる。この際には、勤続年数に月給を乗じた額を解雇手当として支払う必要がある（第 27 条）。レイオフも、第 30 条で認められている。但し、制度上は、解雇やレイオフは可能であっても、現実には手続きが煩雑であり事実上は困難となっている。

このようにイランの企業は、景気変動にしたがってその従業員規模を調整する術を持ってないでいる。その結果、イランでは雇用調整は困難となることから、不況になったときには過剰雇用により労働生産性が急速に落ち込むことになる。こうした現状は、イランの企業が国際競争力をつける上でも、また外資企業を誘致する上でも、望ましいものとはいえないであろう。あるイラン人企業家は、「イランの労働法は、まるで先進工業国のそれのようだ。イランの現状にはそぐわない」と述べている。聞き取りによれば、労働省などでは現行の労働法の正当性を主張しており、これに対して経済計画財務省や中央銀行などは経済の開放化を推し進めるためには労働法の改正が必要という認識を持っており、政府内部でも意見の対立が見られるのが現状である。

その他、労働法の規定で重要と思われる点を 2 つばかり説明しておく。労働法の対象は、「従業員 10 人以下の事業所は、労働法のいくつかの条項の適応を免れる。その具体的条項については、最高労働評議会の規則に従う（第 191 条）」ことになる。この点に関して、経済・財政省の高官は、「労働省は 10 人以下の事業所でも例外なく労働法を適用しようとしているが、自分達はもっと柔軟にすべきだと考えている」と語っている。

次に、労働者の組織には、1) Guild Society、2) Islamic Council of the Workplace、そして 3) Workers Representative がある。Guild Society は革命前に形成されていた労働者組織であり、労働組合に相当する。これには大企業が企業別に組織したものと、中小企業が産業別（例えば、石炭産業）に組織したものとがある。後者 2 つは、革命後にイスラム的性質を強く持つ組織として形成されている。従業員 35 人以上の事業所では Islamic Council of the Workplace

が、そして小規模な事業所では Workers Representative が組織されることになる。Islamic Council は企業別に組織され、その上に州別、そしてさらに National Islamic Council が上部団体となっている。

(2) 社会保障制度

イランの労働法は労働者の権利を、現在の経済の発展段階からすれば、過度と思えるほど保護するものである。そしてこの労働法と制度的に対となるのがイランの社会保証制度である。それは、従業員が一部を負担する醸出制度(contributory system)と非醸出制度に分けられる。そして対象により、様々な制度が整えられている。ここでは労働市場にかかわる社会保証制度として醸出制度、その中でも中心となる社会保障機構(SSO: Social Security Organization)にふれる。

SSO は、1952 年に成立しており、労働法が適応されるすべての労働者を強制保険によって対象としている。現行の制度の法的バックボーンとなっているのは、1975 年に施行された社会保障法(Social Security Law)である。1977 年以降は、自営業者も加入可能となった。醸出率は給与の 1976 年 7 月以降は、給与の 30%である。負担割合は、労働者 7%、雇用主 20%そして政府が 3%となっている。但し、小規模事業所では醸出率は 21%（雇用主 13%、労働者 5%そして政府 3%）に抑えられている。また、5 人以下の事業所では雇用者負担は免除され、政府がその分を負担している。この率は、開発途上国ではきわめて高い水準にある（例えば、タイでは 7%であり、3.5%ずつを労働者と雇用者が負担する）。特に雇用者負担の 20%は、それだけ実勢の労働価格を引き上げる効果を持っており、前述した労働法と同様に、要素価格を歪めることになる。いうまでもなく、このことは、失業が大きな社会問題となっているイランでは望ましい状態とはいえない。

SSO の保障は、長期と短期に分けられる。まず、主要な短期保障を検討していこう。

①疾病給付金

業務上の疾病により休職を余儀なくされた労働者には疾病給付金が支払われる。給付金は扶養家族がいる場合は給与の 3/4 であり、いない場合は 2/3 となる。給付は、復職ないしは社会保障機構により障害者と認定されるまでなされる。後者の場合は、前述の長期保障の対象となる。

②出産手当

出産の前後 12 週間にわたり、給与の 2/3 が支払われる。いうまでもなく、休職を前提とする。

③失業手当

非自発的失業者には、給与の 55%が支払われる。もし扶養家族がいる場合には、4 人を上限として 1 人当たり最低賃金の 10%が支払われる。期間については限定はない。但し、労働者は給与の 3%を失業保険として支払わなくてはならない。

長期保障の中心は、年金である。これは定年まで 10 年以上拠出金を支払った労働者を対象に、男子で 60 歳、そして女子で 55 歳になると支給が開始される。但し、30 年以上の勤続の者、あるいは劣悪な労働条件で 20 年以上勤務した労働者には、男子 50 歳、女子 45 歳から支給がなされる。年金は、社会保障法第 77 条に従い、勤続年数に給与額の 1/30 を乗じた額となるが、但し、35/30 を上限としている。算出の基準となる給与額は、退職までの過去 2 年における総給与額の 1/24 である。その他、障害補償と遺族年金（例えば、配偶者は年金額の半分）もある。その受給者数の推移が、表 3-3 に示される。

1995 年についていえば、社会補償機構の支出は歳入の 74.16%にとどまっており、財源は比較的安定している。しかし、表に示されるように受給者の増加率は人口増加率よりもかなり高くなっており、また、イランでは人口増加率の急速な減少が始まっており、今後、労働人口構成の大幅な変化が待ちかまえていることを考えれば、この制度の維持が将来は困難となることが予想される。既に述べたように醸出率は既にかかなり高い水準にあり、これをさらに上昇させることは事実上困難であろう。また、海外との競争を余儀なくされる段階に入りつつあるとき、実勢労働価格を高めるような政策は慎まなくてはならないであろう。

表 3-3 長期社会保障給付金受給者数の推移

	退職者	障害者	遺族	合計	増加率(%)
1984	82,562	35,976	224,207	342,745	6.45
1985	87,454	38,878	238,651	364,983	6.49
1986	95,228	42,238	258,103	395,669	8.41
1987	102,966	45,250	281,759	429,975	8.67
1988	115,324	48,093	308,407	471,824	9.73
1989	141,920	50,897	337,395	530,212	12.37
1990	158,754	53,005	353,103	564,862	6.54
1991	170,455	55,981	383,316	609,752	7.95
1992	198,522	58,728	413,912	671,162	10.07
1993	241,499	62,452	461,479	765,430	14.04
1994	267,527	64,766	501,509	833,802	8.93
1995	290,831	66,684	538,235	895,750	7.43

注

- 1 イランの社会保障制度については、Nahid Eatezadpour, Social Security in the Islamic Republic of Iran, Social Security Institute, Teheran, 1997 に依拠している。
- 2 Labour and Social Security Institute, Labour Law of the Islamic Republic of Iran, 1993 を利用している。

図 3-3a イランの教育制度

家庭での教育	幼稚園	小学校	ガイダンス スクール	高校	大学 専門課程 教養課程	大学 修士課程	博士課程	訓練
						医学関連課程		
						X		
						エンジニア養成課程		
						Y		
						文学		
						Z		
						教師養成コース		
						陸軍	海軍	
						サンドイッチ・ポリテクコース		

0 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 歳

出所：教育・職業訓練省

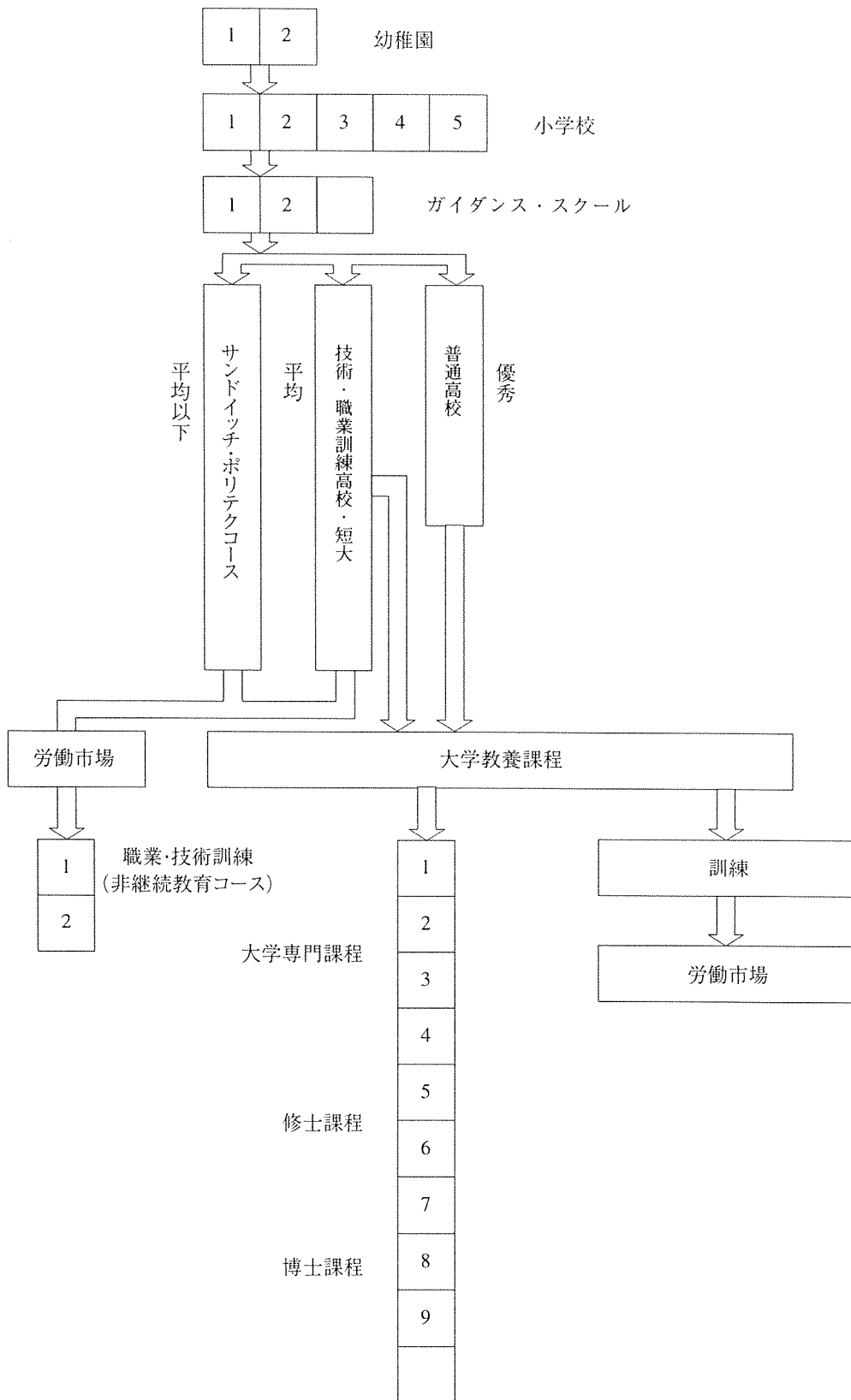
図 3-3b イランの教育制度

幼稚園	小学校	ガイダンス スクール	高校	大学 教養課程								
					1	2	3	4	5	6	7	8
					エンジニア養成課程			修士課程		博士課程		
					医学関連課程							
					その他コース							
					その他コース							
					職業・技術訓練 (非継続教育コース)							
					教師養成コース							
					陸軍&海軍							
					サンドイッチコース							

4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 歳

出所：教育・職業訓練省

図 3-3c イランの教育制度



出所：教育・職業訓練省

第4章 労働・雇用の現状

1. 労働力事情

第2章で見たように、イランの近年の出生低下には驚異的なものがあるが、少し中長期的視点で見ると、人口の増加は顕著なものが見られる。

10歳以上人口は1976年の23,002,000人から、20年後の1996年には45,401,000人へと2倍に近い増加となっている。こうした人口増を背景に、経済活動人口も、同じ期間、9,798,000人から16,027,000人へと6,229,000人(63.5%)の増加である。

これだけの人口増に一定の所得を保障するためには、国民経済のある程度の成長発展が必要である。イランの国民1人当たり国民所得の趨勢を見ると、1960年の165米ドルから1970年の366米ドル、1990年の2,100米ドルへと後発国としてはそれなりの成果を上げてきた。東南アジアの奇蹟の成長テンポに比べると、水準ではともかく、成長率では後れをとっていることは否めない。

パーレビー王朝時代から、イラン・イラク戦争、イラン革命と内外の状況変化の下で、必ずしも順調な経済成長を維持することに成功したとはいえない。対米関係の緊張での経済制裁、国際的孤立化などもあった。最近の経済計画による経済成長も、石油価格の低迷などで達成不足は否定できないし、外資受け入れ不足、技術導入の低迷は覆いがたい。

経済の停滞は労働力事情にも投影されている。表4-1に見るように、経済活動人口の63%増加の一方で、非経済活動人口は倍増以上となっており、マクロの労働力参加率は1976年の42.6%から1996年の35.3%へと低下傾向である。また経済活動人口の中でも就業者の増加(6,229,000人65.6%増)に比べ、失業者の増加も459,000人46.1%増とかなり比例的である。失業率として見れば、1976年の10.2%から1996年8.64%へと高水準横ばい的である。

労働参加率はアジアの諸国では、おおむね共通して上昇傾向にあり、それも女性の社会的進出による上昇が、高齢化による低下を相殺して、なおプラスに働いている。しかしながら、イランの場合、女性の参加率は1976年の12.9%から1996年の9.1%へと各国に比べて低いことと、低下傾向とから特殊な状況を呈しているのである。宗教、意識、産業事情など検討

すべき条件は多いが、経済情勢も無視し得ないものがあるろう。

失業率は公式統計上は 10%前後ということになっているが、1960 年代以降、長期的に、求人倍率が 1 を下回る労働力供給過剰基調が続いていること、非経済活動人口の層が厚いことなどから推して、不完全就業者が多く、実態的にはこの 10%をかなり上回る失業者の存在が予想されるのである。民間研究者の指摘によれば、公式失業者に倍する実質的な失業者の存在も全く無視しうるものではないとされている。

以下、失業に関して、いくつかの側面から、その特徴を見ていくことにしよう。

まず、職業別の状況であるが、前職別に失業者数を見ると、多いのは工業労働者で 98,337 人、ついで単純労働者 71,678 人である。両者の失業者総数に占める比率はそれぞれ 25.9%、18.8%である。この比率を就業者総数に占める両者の比率はそれぞれ 20.2%、13.3%を 5 ポイントと上回っている。この反対に、技術労働者、エキスパートなどでは失業者の比率は就業者の比率を下回っている。

つまり、技術レベルの差が、失業の程度に端的に反映しており、雇用の安定のために技術の習得が必要であることを示しているのである。

次に、年齢別に失業状況を見ると、最近年の状態では、失業率は 15~19 歳で 23.6%、20~24 歳で 16.2%と若年層でかなり高いことが注目される。また、男女別に見ると、男子 8.5 % に対し、女子で 13.1%と高いことである。国営企業が多く、中高年齢層の雇用安定が優先されている中で、若年層の採用が円滑に進まないといった事情も反映していようし、若年層が指向する高度技術の領域で労働節約的傾向が強く、大量の採用が見られないことなども影響していよう。後述するように職業訓練センターの訓練終了者に関しても若年層では求職者の就職率は順調に高まらないという指摘もある。

これら失業率の高い若年層の状況を地域別に見ると、平均の失業率が農村部より低い都市部で逆に高いことが注目される。一般的に都市部では産業、企業の進出が農村部よりも良好な状態にあることが予想されるが、そうした中で、20~24 歳の失業率を比較してみると農村部の 16.9%に対し、都市部では 18.8%とかなり上回っている。普通教育、職業訓練とも都市部の方が優位にあるわけだから、こうした状況は都市部における優良労働力供給の過剰によるミスマッチと見るべきであろうか。

失業状態に関して、もう 1 つ指摘しておかなければならないのは、失業の長期化ということである。失業期間が 13 か月以上に及ぶ長期失業者の全失業者に占める比率は、49.7%と高く 25 か月以上に限っても 36.5%と高い。失業者の約半数が長期失業者であるということであり、いわゆる構造的失業の性格が強いと見える。これを年齢別に見ると全体として失業率の高い 20~24 歳層で 13 か月以上の長期失業は 47.6%、25~29 歳で 54.6%とかなり高い(表 4-2)。

他方、60 歳以上の高齢者について見ると、13 か月以上の長期失業者は 64%と高い、高学歴者の多い若年層と高齢者層で長期失業者が多い理由はそれぞれ違っている。前者は高級技能レベルの供給者の過剰であって適職のサーチに時間をかける傾向が強いこと、後者は社会保障の整備不足の下で、社会的引退が円滑でないといった理由である。

高齢者の失業とかかわりの深い社会的引退の状況を見ると、公的年金受給者のうちの引退者は1990年の158,000人から1995年の290,000人へと5年間に実に84%の増加である。なお、年金給付額は現職時の賃金俸給の30分の1×加入年数(35年打切り)となっているが、年金制度の歴史的経過から見てフル年金者は多くなく、引退する高齢者が年金のみに依存できないため、求職するものが多いことなどが指摘できる(表4-3)。

次に労働力事情を就業構造の諸側面から見ていくことにしよう。

まず、就業構造を就業形態(従業上の地位)から見ると、工業化、近代化に対応した雇用者化が進んでいるかどうかということである。イランは、現状なお、基本的には農業国であり、民間雇用者の比率は低い、表4-5のように、全就業者の中の比率は22.7%、民間部門で33.3%であり、公的部門をすべて雇用者としてカウントしても、雇用者率は51.6%と辛うじて過半数である。先進工業国では、この雇用者比率は殆んど80%を超え、発展途上国でも近代化、工業化が進んでいる国では60~70%と高い。

次に産業構造の変化を端的に反映した産業別就業者構成を見てみよう。表4-6のように、イランは基本的には農業国であるとはいえ、工業化や都市化によるサービス経済化の影響で農業の構成比は中長期的には低下し、他方、工業、商業の比率は高まっている。農業の比率は約10年間に3ポイント弱の低下、工業のそれは5ポイント強、商業は4ポイント強の上昇である。

1990年代に入ってからの新雇用機会は1,476,000人であるが、増加寄与率はそれぞれ農業10.3%、工業58.1%、サービス業31.6%でさすがに工業中心の雇用増加の局面に入ってきていることが分かる。しかし、農業の減少、工業の増加という純粹の農工転換には達せず、農業もまだ増加を続けているのである。

なお、近年の状況を都市部、農村部別、さらに男女別などを加味して吟味した産業別特徴を見ると以下のようなものである。表4-7に見るように、農業はその78%が農村部に集中しており、反対に工業は67%が都市部に集中している。その他の産業についても都市部への集中度は高い方から見て衛生医療(84%)、金融業(94%)、不動産(87%)、電気ガス水道(81%)、商業(86%)などとなっており、産業全体としても都市部への集中度は60%で人口の都市部比率を上回っている。就業機会、とりわけ優良な機会は都市部であることは否定できない。人口比率に比較的近い産業としては建設業(63%)、家事サービス業(Regular household hiring service 46%)程度である。

次に男女別の特徴を見ると、男子の比率は都市部で88%、農村部で87%と大差ないが、農業に関しては都市部で95%と高いのに対し、農村部では90%と若干低い。農業労働に関しては農村部では若干ながら進出しやすい条件にあるといえよう。

都市部に多い製造業に関しては、男子の比率は都市部で89%と高いのに対し、農村部では55%と低い。繊維産業、食品加工産業などが農村部に比較的多く分布していることを反映したものといえよう。

都市部と農村部との間の産業発展の条件差就業機会の差が需給のミスマッチとして構造失業の要因になっていることは見てきたところである。こうした状況を打開する人的資源の有

効配分の可能性は如何であろうか、就業のための地域移動は産業化、都市化を促進することは否定できない。近年のイランでも、こうした事情は共通しているはずである。必ずしも就業者に限定されないが、人口移動、特に都市部、農村部門の状況を見ることにしよう。

最近の 10 年間 1986 年から 1996 年の間に、住所を変更したものとして見ると人口センサスによれば、8,718,000 人のうち、同一県内での都市間移動は約 2,307,000 人 (26.4%)、他県への移動約 2,940,000 人 (33.6%)、海外移住約 238,000 人 (2.9 %) となっており、移動率として見れば必ずしも少なくないといえよう。

これを都市部、農村部という視野に限定して見ると、移動の約半分は都市間移動であるが、農村から都市への移動は、都市から農村への移動を上回る 21.7%であった。結果としての都市部の純移動増は 4 %となった。もちろん、これには若年者学生、高齢者も含まれているが、中心は経済活動人口である。

なお、これを男女別に見ると、全体としての移動率は男子の方が高いが、農村→都市の移動数に限ると男子では約 296,000 人 (19.7%)、女子約 228,000 人 (20.9%) となっており、数では男子が上回るとはいえ、移動率としては女子の方が上回っている。一般的には男子の方が移動性間が高いが、農村から都市への移動の面では女子の方に強い傾向が見られるのは注目されよう。これは、都市にサービス産業が発展して、女子の就業機会が増加していることを示唆するものである (表 4-7)。

次に産業別状況の中で、製造業の中での小分類の状況について見よう。

製造業 2,552,000 人の中、就業者数の多い順からあげていくと、板金 (Metal fabric production other than machinery) 247,000 人、木材木製品 109,000 人、繊維 848,000 人、衣料 168,000 人、非金属鉱物製品 183,000 人、食品加工 310,000 人となっており、これら上位 5 業種で製造業の 67%を占めている。これら業種以外で、単独に 10 万人を超えるものはない。

また、主要 5 業種にわたり共通した特徴として指摘できるのは、個人業主や家族従業者 (Unpaid Family Worker) が多いことである。これら 5 業種全体として見ると、その比率は 43%で、全業種の平均比率 34%を大きく上回っており、零細小企業を抱えている業種であるといえる。中でも個人業主、家族従業者の比率の高いのは繊維で、実に 60%にも達する。伝統的な、かつ労働集約産業の代表である絨毯を含む繊維産業の特徴と見ることができる。

しかし、同じ繊維の関係でも衣服縫製になると、既に工場生産に移行していることもあってこの比率は 41%とかなり低くなる。木材木製品や食品加工業もほぼ似た状況になっている。

産業分類とは若干異質な視点とはなるが、イランの就業者の状態を示す分類として、以上見てきた民間部門に対して公的部門、共同組合部門があるので、少しこれにふれておくことにする。

公的部門は民間部門も併せた全国全産業の就業者の構成比では 29%と高く、東南アジア諸国とは大きく異なっている。これは、いうまでもなくイラン革命後、産業の国有化などの政策が採用されたことによるものである。この公的部門の中の産業構成比を見ると、大きな順に、5 万人を超えるものとしては、製造業 523,000 人、鉱業 96,000 人、電気ガス水道 85,000

人、卸商業 70,000 人、繊維 79,000 人、石油天然ガス採掘 70,000 人、建設 62,000 人、農業 55,000 人などとなっており、多数の産業で国営企業が活躍していることが分かる。このうち、戦略的重点産業として石油、繊維などが国有化されているのは理解できる。また、卸売業には修理、燃料などが含まれている特殊事情も認められるところである。

また、就業者的としては少ないが、全国で見てシェアが高い、ほぼ独占事業として実施されているタバコなども見られるし、第 1 次金属 (Basic Metal) のように準独占的な事業も見られる。機械工業 (Manufacturing machinery and Equipment) などかなり高い占有率 (54%) を占めているほか、自動車の国有率も 5 割を超えている。

国営企業の民営化は効率重視の視点から進められつつあるが、ここで、従来の傾向に若干ふれておくことにしよう。

全国の上業者は全体としては 1956 年の 5,908,000 人から 1991 年の 13,097,000 人へと約 2.5 倍の増加で、民間部門の増加はこの間 1.6 倍と増加率は低い。しかしながら、1970 年代に入って加速した公的部門は 60 年代も 70 年代も倍増して、80 年代に入って増加テンポは鈍ったものの、上業者数は 1991 年には 4,346,000 人となり、30 年余で 10 倍弱、最近の 10 年に限っても 2 倍弱と増加してきていたのである。増加してきた国営企業の国民経済に及ぼした影響、特に雇用創出への寄与は小さいものではなかった。しかし今後は、反対に合理化の雇用面でのマイナス効果も無視できないところに達しているのである。

協同組合部門の上業者数は 56,000 人と公的部門に比べてもきわめて少ないが、特殊な事情を持っているので若干の説明をしておくことにする。

独立の省 (Ministry of Cooperative) が担当している戦略的部門で、組合数は 48,000 で、個人加盟の組合数は 1,500 万人、経済活動の規模は対 GNP 比 20% となっている。活動分野としては農業を中心に、漁業、森林業などとなっている。しかし、上業者の産業別分野に見られるように、関連する産業は農業漁業の他、製造業 (繊維、食品加工、金属加工など) やプランテーション、建設業、卸小売業運輸など多彩である。これらは協同組合の活動事業関連の上業者であるが、近年、政府の融資で事業拡大し、年々新規雇用は 2,000 ~ 3,000 人となっていて小規模ながらも雇用創出にも寄与している。イスラムの協同組合の理念は、社会平等、低所得者支援で、現在の個々の組合の小規模を脱却して 500 人以上の大規模化を目指している。規模で見て、比較的大きなものはイランの特産物であるピスタチオの組合で加盟組合員は 7 万人である。

しかし、他方、財政赤字の組合が 48,000 組合中 4,000 組合あり、このうちの半分はイラン・イラク戦争被害地域のもので、再生可能な組合に対する支援を続けている。

上業者の産業別構成の変化は、産業構造の変化に伴う労働力の総力、条件などを反映するが、こうした労働力の質をより端的に反映するのは職業別構成である。全体では上業者総数 14,572,000 人のうち最多な職業は農業関連専門職で 3,043,000 人 (21%) である。ついで多いのは近代工業分野の技術者で 2,942,000 人、これに機械運搬工が 1,303,000 人で両者併せると農業関連専門職を上回る。

次に高度技術者に着目するとエキスパートとテクニシャンである。それぞれ 1,263,000 人、

457,000 人いる。前者には女子の多いことなどを考慮すると医療関係者、教師などが入るわけで、他に、テクニシャンは男子が圧倒的に多いことから工業関連の技師なども含まれると考えていい。管理職など高度技師者もテクニシャンを上回る程度に多くなっている。これらの分類は国際分類、日本の職業分類と若干の差異はあるが、ある程度の技術度の区分として、イランの労働力の配分状態などを知ることができる。

これら高度技術者の地域的分布を見ると、圧倒的に都市部であり、農村部は就業者の総数では都市部の 65%に相当するが、高度技術者に限れば 11%とかなりの差が見られる。

また、男子、女子別に見ると、産業労働力の質を考慮しても、なお、高度技術者の分布はかなりの差があり、女子のみについて都市部、農村部で比較してみると都市部ではエキスパートなど高度技術者が過半を占める一方、農村部では農学専門職、工業労務者が大部分を占めるという対称的な様相を見ることができる。イランの女子の社会的進出といっても地域特性は明らかである。

イランの女子の労働参加率は非常に低い。しかし、ここで見たような移動との関連で見ると、女子の社会的進出の可能性も決して少なくないわけである。農村部における農業、都市部の繊維産業など技術水準の低い分野での女子の就業機会は従来からも高く、現に就業者に占める女子の比率も相対的には高かったのである。

しかしながら、最近における女子労働力の状況を見ると、変化は速度を早めているといえよう。センサスデータによると、成人労働力に占める女子の比率は 1970 年の 18%から 1995 年には 24%へとかなり高まっている。これを産業別に見ると、1970 年と 1990 年の間に農業では 48%から 32%へと大きく低下し、製造業でも 27%から 25%へとわずかながらも低下しているのに対し、サービス産業では 25%から 43%へと大きく上昇している。このサービス産業における女子の比率の上昇は、先に見た女子の農村→都市の移動とも整合的である。

女子の就業者の比率を各分野について見ると、最高は教師、テクニシャンの 33%（1992～1996 年）である。テクニシャンには医療従事者が含まれているが、教師には初等教育者に限られないランクも含まれている。その他、比率はかなり低下するが、商業、サービスの 7%、書記 5%、行政官、管理職 4%などとなっている。さらに、政府部門への進出であるが、これはかなり低く、補助行政職（Sub-administrative）で 1995 年で 1%にとどまっており、行政職では 0%、政府部門全体としては 0%という状況になっている。

大卒の 80%は公的部門に就職しているという資料もあるが、ここでは未だ、女子に門戸が完全に解放されたとはいえないのが実情であるといえよう。

職業の視点から労働力の質的側面にふれてきたが労働力の質に関して、重要な側面として年齢の問題がある。経験習熟的な職業では一定の年齢に達することが必要条件となるが、近代的産業分野における職業では、知識が技術よりも重要な条件となるわけである。詳細は教育の項でふれているが、高度教育への進学率は、男子で 1986 年の 1.9%から 1991 年 4.0%、1996 年 5.6%と上昇し、また女子でも同じ期間に 1.2%から 4.3%へとかなりのテンポで上昇してきている。

教育期間中は非経済活動人口として、就業化しないが、学齢期が終了すると良質な就業者

として登場することになる。その際、近代的分野へ傾斜した就業化の傾向は明らかである。これを農業と工業の対比で見ると、就業者は全体としては農業が工業を上回っている状況の中で、表 4-8 に見られるように若年層の 19 歳以下では工業が農業を 10%程度上回り、20~29 歳層では 26%も上回る。農業が工業を上回るのは 40 歳代以降である。若年層の進出が産業構造の変化を促進しているのを見ることができる。

さらに細い職業分野として、R&D、コンピュータ関連に限って見ると、15 歳以上 39 歳以下の若年層の比率は、前者で 86%、後者で 78%と、工業の平均 63%を大きく上回っている。

表 4-1 経済活動人口の推移

(単位：千人)

	合計		男子		女子	
	1976	1991	1976	1991	1976	1991
10歳以上人口	23,002	38,655	11,796	16,841	11,206	18,658
経済活動人口	9,798	14,737	8,347	11,512	1,449	3,225
非経済活動人口	8,799	13,097	7,587	10,026	1,212	9,873
学生	4,443	9,490	2,778	3,871	1,664	5,619
家事従事者	7,707	12,095	-	159	7,707	11,879
年金受給者等	667	454	427	428	240	64
その他	390	1,443	244	797	146	768

表 4-2 失業期間別失業者数

年	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65 & over
合計	365,569	363,098	198,245	95,878	69,776	49,623	34,794	29,200	31,260	35,447	79,051
3か月以下	42,697	45,330	23,594	14,118	11,523	7,798	5,253	3,931	3,577	3,639	4,769
4～6か月	87,561	68,725	31,012	15,927	11,847	8,405	5,694	4,208	4,199	4,303	7,326
7～12か月	81,534	76,200	33,840	16,231	12,030	8,593	5,785	4,499	4,366	4,227	7,608
13～24か月	49,966	54,816	25,003	10,386	7,524	5,454	3,774	3,342	3,285	3,336	6,028
25か月以上	103,747	117,957	84,756	39,203	26,840	19,363	124,281	13,216	15,827	19,936	53,311

表 4-3 年金受給者数の推移

年次	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
退職年金	82,562	87,454	95,228	102,966	115,324	141,920	158,754	170,455	198,522	241,499	267,527	290,831
年棒者年金	35,976	38,878	42,238	45,250	48,092	50,897	53,005	55,981	58,728	62,452	64,766	66,684
遺族年金	224,207	238,651	258,103	281,759	308,407	337,395	353,103	383,316	413,912	461,479	501,509	538,235
合計	342,745	364,983	395,669	429,975	471,824	530,212	564,862	609,752	671,162	765,430	833,802	895,750
年間増加率(%)	6.45	6.49	8.41	8.67	9.73	12.37	6.54	7.95	10.07	14.04	8.93	7.43

表 4-4 産業別就業者の推移

	農業	鉱業	製造業	電気 ガス 水道	建設業	卸小売 ・ 飲食業	運輸業	金融不 動産業	公益社会 サービス業	不明	計
1956	3,326	25	816	12	336	355	208	655	655	176	5,908
1966	3,380	26	1,298	53	510	553	224	934	934	139	7,116
1976	2,992	90	1,672	62	1,189	668	431	100	1,520	75	8,799
1986	3,191	32	1,451	91	1,206	875	631	114	3,050	360	11,002
1991	3,205	101	2,014	129	1,372	1,238	762	195	3,518	562	13,097

表 4-5 就業形態別就業者の推移

	雇用主	自営業主	雇業者	家族従業	公的部門	不明	民間部門	
							合計	計
1956	69	2,435	2,246	594	451	113	5,908	5,344
1966	153	2,659	2,636	701	663	47	7,116	6,148
1976	182	2,810	3,072	1,021	1,673	41	8,799	7,086
1986	341	4,390	1,875	484	3,453	458	11,002	7,090
1991	396	5,453	2,348	337	4,346	217	13,097	8,534

表 4-6 産業別、都市・農村部、男女別就業者数

	農業	漁業	鉱業	製造業	電気ガス 水道業	建設業	商業 修理業	ホテル 建設業	運輸業	金融業	不動産業	公益産業	教育
全国	14,571,572	3,318,536	38,727	119,884	2,551,962	150,631	1,842,289	84,778	972,792	152,872	149,090	1,618,100	1,041,056
都市部	8,799,42	443,414	17,350	89,891	1,685,595	122,756	1,577,933	69,643	724,757	143,147	131,057	1,214,119	867,570
農村部	7,808,032	422,843	17,230	85,673	1,495,236	117,691	1,545,687	67,445	710,070	129,745	119,745	1,124,324	445,641

表 4-7 人口移動状況 (1986~96)

	計	定住	都市	農村	県内移動	都市	農村	県間移動	都市	農村	海外
都市部	3,303,484	1,042,799	398,860	643,939	868,588	693,404	175,184	1,290,660	1,124,772	83,173	83,173
農村部	2,819,191	998,052	389,788	608,264	792,459	631,689	160,770	959,518	823,658	54,541	54,541
合計	1,505,526	580,052	231,565	348,487	361,358	296,200	65,158	497,055	427,269	59,553	59,553
男子	1,090,569	567,850	209,147	358,703	284,786	228,091	56,695	192,688	148,422	41,064	41,064
女子	8,718,770	3,188,753	1,229,360	1,959,393	2,307,191	1,849,384	457,807	2,939,921	2,524,121	415,800	238,331

出所：Plan and Budget Organization, Statistical Center of Iran, Multi-Round Population Survey National Results.

表 4-8 就業者の年齢別構成

	計	10~14 歳	15~19	20~29	30~39	40~49	50~59	60~64	65 以上
全産業	14,571	264	1,181	4,149	3,972	2,473	1,272	544	705
農業	3,318	100	295	669	603	494	451	280	422
工業	2,551	113	342	843	674	350	148	40	37
商業	1,842	14	143	517	486	266	133	48	39
教育	1,041	0	5	328	394	254	45	6	4

出所：Plan and Budget Organization, Statistical Center of Iran, Multi-Round Population Survey National Results.

2. 企業調査の集計と分析

テヘラン州で、3つの製造工場（A,B,C社）の聞き取り調査を行なった。A社とB社はもとも国営の大規模企業ではあるが、株式の公開をしており、半官半民となっている。またC社は、従業員10人強の零細企業である。また聞き取りと併行して、従業員への質問票に基づく聞き取り調査も行なった。A社とB社から、それぞれ81と73の回答が得られた。C社からも13の回答が得られているが、これはサンプルサイズからして参照にとどめることにする。

回答者の代表的属性が表4-9にまとめられている。この中で、学歴の差には注目しておく必要がある。高卒以上を高学歴とすれば、高学歴者比率は自動車製造企業で61.6%と最も高く、家電企業では42.2%となっている。この差は両者で要請される技術格差によるものと考えられ、そのことが後述するように、労働者の意識に差異を与えている。ところでC社は産業機械の製造を行っており、技術的にいえば高学歴が必要とされるであろうが、現実には、高学歴者比率は15.4%でしかない。月額基本給の格差をも考えあわせれば、企業規模別と学歴との関連において二重構造の存在が浮かび上がる。

表4-9 回答者の属性

	年齢	勤続年数	男子比率	月額基本 (1000リアル)
自動車製造企業	32.4 (7.5)	7.3 (7.3)	88.9%	612.2 (256.5)
家庭電器企業	42.6 (7.8)	18.9 (6.4)	89.6%	572.3 (223.5)
零細企業	31.8 (6.3)	5.3 (5.9)	92.3%	376.2 (51.9)
平均	36.7 (9.1)	11.6 (8.9)	89.4%	571.0 (236.7)

注) カッコ内は標準偏差。

婚姻関係

	独身	既婚	離婚・死別	別居	合計
自動車製造企業	18.8 (15)	81.3 (65)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (80)
家庭電器企業	2.8 (2)	94.4 (67)	1.4 (1)	1.4 (1)	100% (71)
零細企業	7.7 (1)	92.3 (12)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	11.0 (18)	87.8 (144)	(1)	(1)	100% (164)

注) カッコ内はサンプル数。以下、同様。

学歴 (本人)

	教育なし	小学校	中学校	高校	職業学校	大学	大学院	合計
自動車製造企業	2.6 (2)	14.1 (11)	21.8 (17)	37.2 (29)	12.8 (10)	10.3 (8)	1.3 (1)	100% (78)
家庭電器企業	2.8 (2)	42.3 (30)	12.7 (9)	31.0 (22)	7.0 (5)	4.2 (3)	0.0 (0)	100% (71)
零細企業	0.0 (0)	76.9 (10)	7.7 (1)	15.4 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	2.5 (4)	31.5 (51)	16.7 (27)	32.7 (53)	9.3 (15)	6.8 (11)	(1)	100% (162)

教育水準 (配偶者)

	教育なし	小学校	中学校	高校	職業学校	大学	大学院	合計
自動車製造企業	5.1 (3)	13.6 (8)	20.3 (12)	37.3 (22)	10.2 (6)	11.9 (7)	1.7 (1)	100% (59)
家庭電器企業	3.4 (2)	31.0 (18)	15.5 (9)	44.8 (26)	1.7 (1)	3.4 (2)	0.0 (0)	100% (58)
零細企業	9.1 (1)	72.7 (8)	0.0 (0)	9.1 (1)	0.0 (0)	9.1 (1)	0.0 (0)	100% (11)
平均	4.9 (6)	26.2 (32)	16.4 (20)	37.7 (46)	5.7 (7)	8.2 (10)	0.0 (0)	100% (122)

また学歴に関していえば、零細企業では配偶者も低学歴(81.8%)にとどまっているのに対して、2つの大企業では配偶者も高学歴(61.1%と49.9%)となっている。それも労働者の高学歴比率の高い自動車製造企業で、配偶者の高学歴比率が高くなっている。家計を単位として学歴を媒介とする労働市場の二重構造が、製造業の規模別二重構造に重なっていることがうかがえよう。

(1) 工場の労務管理

① 自動車組立工場 A 社

1966年に設立されたこのA工場は、当初は米国のジープの組立生産を行っていた。その後、1970年にはGMとの合弁企業となったが、革命により合弁は解消された。以降、スペインから部品を輸入してジープやランドローバーの組立をし、1986年には日産と技術提携をしている。現在、ジープについては付加価値タームで50%が国産化されている。日産と技術提携した4WDについては、4ドアで35%、そして2ドアで60%が国産化されている。但し、エンジンは三菱やインドのマヒンドラ製を使っている。

従業員は、2300人である。学歴で見た内訳は、小卒825人(年輩の従業員)・高卒1,100人・工業専門学校102人・学部卒201人、そして大卒31人となっている。現在のところ、採用に際しての必要最低学歴は高卒または専門学校卒となっている。採用は、労働省の職業紹介所を通じてなされる。彼らは、3か月の見習工(労働法の規定に従う)を経て、採用となる。但し、この期間で、5~10%は技能と職務態度において不適性とみなされて、採用が拒否される。労働時間は、1シフトに4時間の残業が加わる。現場労働者での離職は、現在の経済状態もあり、ほとんど見られないという。但し、エンジニアなどでは離職率は年2%程度である。

製造部門に限って職階を説明すると、約1,000人の職工が5~6人の班を構成しており、班長(sarkar)が責任者となる。そして5~6班を職長(foreman)が管理する。班長の職務は職工の労働規律の管理に限られ、技術指導や作業効率の管理はしない。標準作業時間(タクトタイム)は工業エンジニアリング部が決定しており、職工から提案(改善)システムなどによるボトムアップ形式の作業時間の短縮は制度化されていない。

労働誘因制度には、一般に、長期誘因となる昇進と短期誘因となる報酬がある。A工場の製造工程における上部職位への人員補充は、内部昇進で賄われる。班長は全員が職工からの

内部昇進であり、また職長も 95%が内部から賄われている。職工の昇進の天井は職長までであり、それ以上の職位は別の市場から調達される。また、職工にもランクがある。例えば、溶接工は5ランクあり、1ランクの昇進には3~5年ほど必要だという。但し、ランクのトップの基本給はボトムのその30%増程度でしかなく、給与格差は大きくはない。昇進の基準は、後にも述べるように、労働者の技能を主たる基準とする。職工の評価は班長が毎月12項目について1~5点で採点する。評価項目の8割が技能、そして2割が労務規律にかかわるものである。また、班長は職長により17項目で評価される。評価は労働意欲を喚起するために、労働者に報告される。評価についての苦情も受け入れているが、去年は3件ほどあっただけという。短期の労働誘因については、生産ボーナスなどがあるが、これは従業員にほぼ平等に支払われるものであり、個人の労働誘因を高める効果は高くないと思われる。むしろ、昇進による給与の増加が労働誘因制度の中心となっている。しかしこれは自動車製造という作業工程の特質を考えれば当然であり、各国の自動車製造業でも同様の労働誘因メカニズムが採用されている。

労働者の技術形成は、労働省の行なう移動訓練制度に依存している。期間は3か月コース・6か月コースなどがあり、週2~3回程度の講習がなされ、研修後には修了証が渡される。この修了証に基づいて昇進がなされるが、この修了証は他の事業所でも有効とみなされる。このように、班はトヨタ的なQCサークルとしては機能しておらず、労働者の技能形成はOJTではなくOFF-JTによりなされている。なお、こうした労務管理形態はGMとの合併時代に形成されたという。なお、昇進に労働省が介入していることには留意すべきである。労働法第48と49条によれば、「労働搾取を防ぐために、労働省は全国レベルでの職務基準と職場の一般的慣行にしたがい、職務区分・評価計画(Job Classification and assessment Scheme)を策定し実行する」、そして「賃金に関して職場と労働市場との適切な関係を構築し、またそれぞれの職場における各々の職務内容を明確にするために、労働省の承認を受けて、雇用者は企業の職務区分委員会との協力のもと、職務区分計画を策定せねばならない」。また、「この計画でなされる従業員の職務能力は、労働省の確認を必要とする」としている。これは自由主義経済では経営者の裁量に任される労務管理戦略に、イランでは政府が介入していることを意味する。

次に紹介する経営者との議論は、イラン企業における技能術形成の現状を理解する上で示唆的である。日本の自動車製造業におけるQCサークル内におけるOJTを説明したところ、経営者はOFF-JTによる技術教育がなければ技能形成は不可能であり、またOJTでは昇進の判定となる技能形成もできないのではと主張した。そこで、わが国の小集団活動では、労働者個々人の技能というよりも、グループ・メンバーの作業を重複させることによりラインの効率的流れを実現するという組織の効率的運営が重要な技術となることを説明したが、これも理解不能であった。

この逸話から、A工場における技能の意味をうかがい知ることができる。A工場の経営者にとって、技能とは個人に体化される（個人が身につける）べきものであり、例えばトヨタ方式として知られるような、製造現場の効率的運営を重視する小集団における技能ではない。

そのために、OJT ではなく労働省の訓練センターによる OFF-JT が強調されることになる。このことは、A 工場の班は班長による職工の監督に主眼がおかれて構成されており、OJT による技能形成や標準作業時間の短縮の役割を負わされていない事実と対応している。日産への海外研修も個人的技能の習得を目的としたエンジニアに限られており、職工が研修に行くことはない。技能形成が労働省の職業訓練センターによりなされることについて、「労働省の技術訓練センターの講師が技術的にトップであり、その指導なしには現場の技能形成はままならない」という回答があった。このことは、工場が自律的に技術を作り出す能力に未だ欠けていることを暗示している。

しかし、とって A 工場の労務管理がイランの環境にあって非効率的となっている訳ではない。保護関税により国際競争を免れており、また生産される車種も限られている現状では、組織運営の効率を求める誘因が強くはならないのは当然である。また、職務区分とその区分における賃金水準そして技能形成に至るまで労働省の介入がなされている現状では、企業にとっての労務管理政策の自由度が低くなっていることも指摘されるべきであろう。

とって、こうした環境では経営者の経営努力の余地がないという訳でもない。次の事例は、この点について、A 工場とは対照的といえる。

② 電機工場 B 社

1963 年に設立されたこの工場は、ドイツの企業を中心に部品供給を受けて CKD を行なっている。テレビは、年間 70 万台を製造しており、国内シェアの半分を占めている。その他、コンピュータ・モニタを年間 10 万台、カセットデッキを年間 50 万台製造している。製品は、アフリカと CIS にわずかであるが、輸出されている。この企業は、1998 年に、テヘラン州で最も効率的企業であるとして労働省と工業省から表彰を受けている。この制度は当該年度から発足しているが、このことは政府も雇用確保よりは生産効率を重視するという姿勢へと政策転換の兆しを見せ始めたものとして注目される。

採用方法と必要最低学歴は、A 社のそれと同じである。やはり 3 か月の試用期間を経てほとんどが採用となる。欠勤率は少ないが、欠勤に対しては労働者の 1% ほどを代替要員(reserve worker)として充てている。労賃が高い経済では欠勤に対処するために多能工化を図ることが多いが、資本コストの方が労賃よりも相対的に高い開発途上国経済では代替要員を確保しているケースが多い。従業員は近郊からの自宅通勤であり、120 台のバスと契約して、通勤の便を図っている。

従業員の質に関しては、経営者は「原材料としての従業員の質には問題はない。特にエンジニアについては良質な労働者が確保できる。問題があるとすれば、彼らを工場で如何に訓練するかだ」と述べている。本書報告書の教育に関する部分でも述べてあるように、イランの教育制度は同レベルの発展段階にある諸国と比較しても、相当に整っている。特に大学教育の中心は理工系であり、技術者の供給に特に問題はないようである。

この工場は、それまで 3,000 人いた従業員を 1995 年には 1,400 人に削減している。削減の理由について経営者は、1)それまで手作業に頼っていたテレビの基板製造をオートメーショ

ン化したこと、2)白黒テレビの生産を停止したこと、そして 3)革命後に政府の介入が強くなり、生産性や利潤よりも雇用確保を重視する政策が続いたために過剰雇用が発生していたこと、をあげている。人員削減に際しては、月給に勤続年数の3倍を乗じた退職補償金を支払い希望退職を募ったために、特に混乱はなかったという。こうした事態については労働法に明確な規定はないが、労働者の身障的問題により雇用契約の解消がなされるときには月給 (two months' wages と記されているだけで、基本給か諸々の給付金を含んだ額かは不明) に勤続年数の2倍を乗じた額を支払うという第32条を基準として、それに上乘せをしたものと考えられる。例えば、20年勤続の労働者は、月給60か月分の退職手当を支給されたことになる。しかしこのことは、現行の労働法のもとでは企業にとって解雇費用が膨大な額となり、雇用調整が容易ではないことを意味している。なお、社会保障制度による退職金は別途支払われる (労働法第31条)。

経営者は、イランではレイ・オフが事実上不可能であるとも述べている。そこで、景気変動に対応した雇用調整を行なうために、人員削減後に、この企業は2つの人材派遣会社から計600人の労働者を受け入れている。すなわち、製造工程労働者の30%弱を雇用調整可能なフローの労働者とした。派遣社員については、労務管理は当該企業の責任となるが、給与は人材派遣会社に支払われる。人員削減が必要なときには、1か月前に通告をすればよい。このようにB社では景気変動に対する対策を講じており、A社とは対照を見せている。労務管理にまで政府介入がなされることや市場競争から保護されていることなどが、イランの企業経営の硬直化を招いているといわれる。しかし、B社のように効率の追求を指向し始めた企業が現れていることは特記されてしかるべきであろう。そして正規雇用労働者については雇用調整が制度的に困難な現状では、また失業率が高くなっていることも踏まえれば、イランでもB社が採用しているように、人材派遣会社を利用したフレキシブルな雇用形態 (縁辺労働市場) が今後広がってくる可能性がある。

製造工程に限って、B社の労務管理を検討していこう。職長30人、班長50人そして職工は正規が1280人と契約社員600人が現場の構成である。1つのラインに1人の班長、そして3つのラインに1人の職長がいる。昇進については、製造部長までのほとんど全員が内部昇進で賄われている。昇進には技能が重要な基準となることはA社と同じであるが、B社では3年前に自前で訓練センターを作り、職務区分や職務内容についてもこの訓練センターと管理部が決めている。ここにも、政府の管理から自立しようとする傾向が見られる。職長の基本給は職工の3倍程度であるが、諸々の手当も含めると差はもっと小さくなる。それでも、昇進は労働誘因を喚起するだけの給与格差を持っていると考えられる。また、製造部長が15人いるが、彼らは管理職となる。製造部門では40%が女性であり、既婚が多い。イスラム圏では宗教的理由により女性の労働力率がきわめて低くなる傾向があるが、少なくともこの工場では女性の社会進出を見ることができる。

昇進の他に、生産ボーナスと品質管理ボーナスも労働誘因 (短期) がある。前者については、工場内にランプによる生産台数の掲示があり、目標を超えた場合にボーナスが従業員に毎月支払われる。また品質管理ボーナスは、ミスの少なかった労働者個人に毎月支払われる。

但し、製造技術からして出来高制は採用されていない。

A社と比較して、B社は生産効率を高める経営努力を試みている。改善制度についても導入したいという意欲を経営者は表明している。但し、QCサークルは3つしかない。作業時間も工業エンジニアリング部門が決めており、この部門が決めた標準時間を導入後3週間程度で、再度調整して、その後は変更しないという。小集団活動を利用した標準作業時間の短縮や多能工化によるラインの効率的管理という段階には、未だ達していない。またこの工場では、例えば1998年に始まった「女性の日」を定めての運動会や年400人程度について社員旅行を行うといったように、労働者の会社に対するコミットメントを高める試みがなされている。

③ 工業用機械製造の小企業C社

この企業は1980年に設立され、ギアボックスを製造していた。その後、作成した工業用機械（旋盤）が1993年に展示会で3位に入ったのを契機に、ギアボックス製造を別の場所に移して、テヘランの工場で工業用機械の製造を開始した。現在、従業員は、専門学校卒業の技術者3人、中卒8人、そして小卒2人の合計13人である。前述の2つの大企業と比べて、低学歴の労働者となっている。設計と技術指導については、大卒の専門家に短期契約で仕事をしてもらっている。

採用は、同業他社の紹介によっている。募集をすれば応募者はたくさん来るが、適切な技能を持った者がいない。そのため選抜に2~3か月必要となることもあるという。離職については、過去5年間でゼロである。2~3年働けば持ち家（100m²の家で8,000万リアル程度）が建てられる程度の給与を支払っている。自宅購入に際しては、工場が価格の2/3を融資しており、現在9人が融資を受けている。

月給は、基本給部分で、中卒が38万リアル、技術者が65万リアルであり、これに諸々の手当がつくと、それぞれ60万と100万リアル程度になる。なお、法定最低賃金は、月額で31万リアルである。昇給については、経営者が技能と勤続年数を考慮して決めている。また、現場の年長者が評価して、毎月2人ほど生産性の高い労働者に手当を出している。またボーナスも2か月分が支払われる。

従業員のモラルを高めるためにどのような対策をとっているかという質問に対して、物質的な報酬では限りがあるので、冠婚葬祭には必ず出席するなどして従業員のコミットメントを高めるようにしているとのことであった。どの社会でも同じであるが、小規模企業では人間関係を密にした労務管理が行なわれることになる。

また、時間を守らない、そして機械の取り扱いが乱暴という理由で、過去5年に2人解雇した経験がある。その際、給与に勤続年数の2倍を乗じた解雇手当を支払っている。

④ 1つの結論

限られたケースからではあるが、イランにおける労働市場と工場の労務管理の関連について、次のことが指摘できよう。

現行の労働法の枠組みでは、解雇費用がきわめて高くなっている。またレイ・オフについては労働法に規定はあるが、実際には採用困難な制度である。さらに労働者にとっては、自己都合による離職には退職補償金が見つからないことから、離職意思は低くなる。現在と同じ労働条件の職に就ける可能性を質問したところ、そうした職に就くのは困難との回答が 55.9% となった（表 4-10）。労働者自身も労働市場の現状を的確に認識しており、したがって、制度的理由により離職率は高くならない。離職意思についての質問の回答も、79.1%が定着意思を表明している（表 4-11）。このため、いったん雇用された労働者は企業にとってストック化される傾向が強くなる。これに革命以降の政府の方針として生産性や利潤よりも雇用確保を重視する政策が続いたために企業内に過剰雇用が発生しており、企業体力を弱めることになっている。特に、景気低迷の時期に企業収益が極度に落ち込むことになることは、問題視されてしかるべきであろう。但し、給与水準の低い C 企業では 53.8%が、代替的就業機会の確保は難しいが何とかできると回答しており、それに対応して 38.5%が将来は転職するとしている。すなわち、小規模では、労働市場が流動的という二重構造が観察される。

表 4-10 現在と同じ条件の仕事に就ける可能性をどう思うか？

	a	b	c	合計
自動車製造企業	57.1 (40)	27.1 (19)	15.7 (11)	100% (70)
家庭電器企業	60.0 (36)	25.0 (15)	15.0 (9)	100% (60)
零細企業	30.8 (4)	53.8 (7)	15.4 (2)	100% (13)
平均	55.9 (80)	28.7 (41)	15.4 (22)	100% (143)

- a 最近ではそのような仕事を見つけるのは全く不可能だ。
- b 難しいけれども、そのうちそのような仕事を探せるだろう。
- c それほどの困難もなくそのような仕事は探せる。

表 4-11 この会社を退職することについてどう思うか？

	a	b	c	合計
自動車製造企業	82.9 (63)	13.2 (10)	3.9 (3)	100% (76)
家庭電器企業	81.3 (52)	12.5 (8)	6.3 (4)	100% (64)
零細企業	46.2 (6)	38.5 (5)	0.0 (0)	100% (13)
平均	79.1 (121)	15.0 (23)	4.6 (7)	100% (153)

- a 将来のことを考えても、この会社で働き続けようと思う。
- b 新しい仕事を探しているわけではないが、将来仕事をかえるつもりだ。
- c 真剣にこの会社をやめようと思っている。

ここで、もし経済開放化を推し進めるとすれば、雇用調整、または労働者のフロー化が可能となるような制度の確立が必要となろう。とりあえずは人材派遣会社はその役割を果たすことになろうが、退職補償金支払いがネックとなるために、既に過剰雇用状態にある企業に B 社の採用した戦略がとれる体力がどの程度あるかが問題となろう。

労働省の職業訓練センターは、企業特殊技能がさほど重要でない段階では、その存在意義が認められる方式であろう。また労働省が職務区分とそれに関する報酬へ関与することも、イスラム革命の理念の実現や雇用確保のためには有効な手段であり得たであろう。しかし、

今後、経済開放が進んで企業が競争的市場に直面する事態に至ったとき、企業独自の技術開発や効率的な労務管理運営を阻害する制度となる危険性を孕む制度でもある。ハタミ政権のもとで開放化が進むとすれば、また現在のマクロ環境ではそうならざるを得ないであろうが、労働市場にかかわる制度改革なしには開放化は期待すべき効果を発揮できないことになる。それは、それまでのイスラム革命の精神に基づいて構築されてきた諸制度に変更を求めるものであり、国内においても大きな抵抗が予想される。

表 4-12 高収入を得るために海外で働きたい。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	19.2 (15)	23.1 (18)	11.5 (9)	46.2 (36)	100% (78)
家庭電器企業	20.6 (14)	36.8 (25)	2.9 (2)	39.7 (27)	100% (68)
零細企業	0.0 (0)	61.5 (8)	7.7 (1)	30.8 (4)	100% (13)
平均	18.2 (29)	32.1 (51)	7.5 (12)	42.1 (67)	100% (159)

しかし、世界の石油市場価格が好転しない限り、現行制度の維持は困難であることは明らかである。「海外で働きたいか」という質問に対して、「強く同意」と「同意」との合計が 50.3% になるほど強い海外出稼ぎ志向が強い(表 4-12) ことを考慮するとき、国内製造業の国際競争力強化は、イラン国内にとどまらない課題となる。

(2) 聞き取り調査の結果：因子分析

本節では、自動車製造企業と家電企業の労働者からの回答について、産業心理学に基づいた分析を加える。産業心理学の基本的テーマは、労働者が仕事に対してどのような職務態度(occupational attitudes)を抱いており、それが職務行動(occupational behavior)に及ぼす影響を究明することにある。そして期待される職務行動をうるために、経営者は様々な方法で職務態度に働きかけることになる。ここに労務管理組織が構築されていく。

まず、職務態度にかかわる 10 の設問への回答を因子分析(ヴァリマックス直行回転・アルファ因子法)で処理して、表 4-13 に示される 3 因子(固有値 1 以上)を得た。経営者との信頼関係を軸とする第 1 因子は、経営組織因子と名付けられる。第 2 因子は、組織へのコミットメント(organizational commitment)を表している。これに対して、第 3 因子は、賃金と雇用という組織の与える労働条件への反応を示しており、外発的職務満足度(intrinsic job satisfaction)因子と名付けられる。

表 4-13 職務態度についての因子分析の結果

	第1因子 経営組織 (JA1)	第2因子 コミットメント (JA2)	第3因子 外発的満足 (JA3)	共通性
上司は仕事上の問題で相談に乗ってくれる。	0.761			0.342
上司を信頼している。	0.738			0.333
経営者を信頼している。	0.684			0.203
会社は私を公正に扱ってくれる。	0.669			0.540
この企業の社員であることを誇りに思う。		0.617		0.524
社員は仕事に協力的である。		0.604		0.644
会社は社員のことをよく考えている。	0.418	0.581		0.620
この会社に愛着がある。		0.428		0.480
給与水準は適切である。			0.683	0.413
雇用は保障されている。			0.585	0.263
固有値	4.02	1.65	1.33	
分散	32.0	10.7	7.3	

表 4-14 職務行動についての因子分析の結果

	第1因子 上昇志向 (JB1)	第2因子 職務怠業 (JB2)	共通性
より責任ある仕事をしたい。	0.645		0.255
同僚よりもよりよく働こうとしている。	0.621		0.319
よい賃金と職位のために同僚よりもよく働きたい。	0.601		0.248
昇進したい。	0.572		0.303
一所懸命働いてよりよい社会的地位を得たい。	0.545		0.373
就業中に疲労を感じることもある。		0.648	0.370
この会社での仕事に熱意を失った。		0.600	0.251
ときおり働きたくなくなることがある。		0.590	0.310
就業中にフラストレーションを感じる。		0.563	0.338
固有値	2.81	1.81	
分散	24.3	13.3	

次に、職務行動にかかわる9因子を、同様の因子分析で処理して、表4-14に示される2つの因子が得られた。第1因子は、職業にかかわる上昇志向を表している。これに対して、第2因子は、労働意欲の欠如した状態である職務怠業を表している。ここで上昇志向と職務怠業が独立（相関なし）の意思として検出されていることには留意すべきである。すなわち、上昇志向が低いことは職務怠業が強いことを意味していない。経営者にとって最も望ましい状態は、労働への士気が高くかつ職務怠業の低いことである。逆に、最も避けるべきことは、上昇志向が弱くかつ職務怠業の程度の強い状態の労働者を抱えることである。

(3) 職務行動：離職意思と労働意欲

ここでは2つの職務行動、すなわち離職意思と労働意欲がどのような職務態度とかかわっているかを検討しよう。

離職意思についての回答が表 4-15 に示される。約8割が強い定着意思を示している。ただし零細企業でその比率は半分となり、流動性が高くなっている。労働条件をほぼ同じくする代替的就業機会についての認識も、失業が問題となっている現状と対応している(表 4-16)。但し、零細企業の労働者は、代替的就業機会の存在には楽観的である。大規模企業で労働者がストック化され、小規模・零細企業でフロー化するという、わが国でも見られる状況が労働者の意識から確認できる。

表 4-15 この会社を離職することについてどう思うか？

	a	b	c	合計
自動車製造企業	82.9 (63)	13.2 (10)	3.9 (3)	100% (76)
家庭電器企業	81.3 (52)	12.5 (8)	6.3 (4)	100% (64)
零細企業	54.5 (6)	45.5 (5)	0.0 (0)	100% (13)
平均	79.1 (121)	15.0 (23)	4.6 (7)	100% (153)

- a 将来のことを考えても、この会社で働き続けようと思う。
 b 仕事を探しているわけではないが、将来仕事をかえるつもりだ。
 c 真剣にこの会社をやめようと思っている。

表 4-16 現在の仕事とほぼ同じ条件の仕事を探せると思うか？

	a	b	c	合計
自動車製造企業	57.1 (40)	27.1 (19)	15.7 (11)	100% (70)
家庭電器企業	60.0 (36)	25.0 (15)	15.0 (9)	100% (60)
零細企業	30.8 (4)	53.8 (7)	15.4 (2)	100% (13)
平均	55.9 (80)	28.7 (41)	15.4 (22)	100% (143)

- a 最近ではそのような仕事を見つけるのは全く不可能だ。
 b 難しいけれども、そのうちそのような仕事を見つけられるかもしれない。
 c それほどの困難もなくそのような仕事は見つけられる。

次に、離職意思関数を求めた(大規模企業のみ)(表 4-17)。離職意思を説明する最も有意な変数は組織コミットメントであり、組織に対する一体感が離職意思を低めていることが分かる。代替的就業機会がないと認識する場合には、離職意思は低くなっている。また賃金水準や雇用保障といった外発的満足は離職意思にはかかわっていないことも、注目する必要がある。賃金への不満などの外発的満足が離職意思と関連を持たないことは、失業率が高い現状では、現在の職場への定着意思が不可避免的に高くなることと対応していよう。

表 4-17 離職関数

$\text{離職意思} = 2.17 - 0.01(\text{経営組織}) - 0.20(\text{組織コミットメント}) + 0.09(\text{外発的満足})$		
	(-0.21)	(-3.78)***
		(1.49)
$- 0.14(\text{代替的就業機会}) - 0.16D$		
	(-2.46)**	(-1.83)+
$R^2=0.17 \quad F=3.46(1\% \text{の有意水準で有意}) \quad ***<1.0\%, **<2.5\%, *<5\%, +<10\%$		
カッコ内は t 値 D は企業ダミー		

次に、上昇志向関数を算出した(表 4-18)。有意な変数は組織コミットメントだけである。ところで労働者の上昇志向を有効に活かすためには、誘因システムが整備されていなくてはならない。そこで企業の提示する誘因システムに対して労働者がどのような反応を見せているかを探るために、次の 3 つの質問を用意した。表 4-19 と表 4-20 の比較から判明するように、昇進を実現するのは「熱心に働くこと」よりも「技術習得」であると認知されている。さらにいえば、大規模企業では、「熱心に働くこと」が「昇進」につながるという関係について半数以上が否定的見解を抱いている。この事実は、経営者との聞き取りでも明らかとなった技術を重視する組織体系が、労働者にも受け入れられていることを示唆している。同様に、「熱心に仕事をする」ことも給与を増加させる要因とは認識されていない(表 4-21)。

表 4-18 上昇志向関数

$\text{上昇志向} = 0.59 + 0.06(\text{経営組織}) + 0.46(\text{組織コミットメント}) - 0.01(\text{外発的満足})$		
	(0.71)	(5.31)***
		(-0.09)
$- 0.04(\text{代替的就業機会}) + 0.17D$		
	(-0.46)	(1.21)
$R^2=0.21 \quad F=5.41(1\% \text{の有意水準で有意}) \quad ***<1.0\%, **<2.5\%, *<5\%, +<10\%$		
カッコ内は t 値 D は企業ダミー		

表 4-19 この工場では技術習得をすれば昇進できる。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	44.6 (33)	31.1 (23)	13.5 (10)	10.8 (8)	100% (74)
家庭電器企業	40.3 (25)	37.1 (23)	11.3 (7)	11.3 (7)	100% (62)
零細企業	0.0 (0)	84.6 (11)	15.4 (2)	0.0 (0)	100% (13)
平均	38.9 (58)	38.3 (57)	12.8 (19)	10.1 (15)	100% (149)

表 4-20 この会社で熱心に働けば昇進できる。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	7.7 (6)	33.3 (26)	30.8 (24)	28.2 (22)	100% (78)
家庭電器企業	10.4 (7)	32.8 (22)	26.9 (18)	29.9 (20)	100% (67)
零細企業	7.7 (1)	76.9 (10)	15.4 (2)	0.0 (0)	100% (13)
平均	8.9 (14)	36.7 (58)	27.8 (44)	26.6 (42)	100% (158)

表 4-21 この会社で熱心に仕事をすれば給与が上昇する。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	12.3 (10)	27.2 (22)	27.2 (22)	33.3 (27)	100% (81)
家庭電器企業	8.5 (6)	38.0 (27)	21.1 (15)	32.4 (23)	100% (71)
零細企業	18.2 (2)	54.5 (6)	27.3 (3)	0.0 (0)	100% (11)
平均	11.0 (18)	33.7 (55)	24.5 (40)	30.7 (50)	100% (163)

表 4-22 この会社で私は適切に評価されている。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	12.5 (10)	35.0 (28)	27.5 (22)	25.0 (20)	100% (80)
家庭電器企業	8.2 (6)	37.0 (27)	20.5 (15)	34.2 (25)	100% (73)
零細企業	15.4 (2)	46.2 (6)	30.8 (4)	7.7 (1)	100% (13)
平均	10.8 (18)	36.7 (61)	24.7 (41)	27.7 (46)	100% (166)

では、技術習得や仕事量と報酬との因果関係への認知は、どのように職務態度や職務行動にかかわってくるのであろうか。技術内容が異なることから、2つの企業別に関連を検討していこう。双方の企業において、技術習得と仕事量が報酬とかかわっているという認識は、組織文化へのポジティブな態度を高めている。但し、そうした関係への認知が、自動車製造企業では組織コミットメントをも高めているのに対して、家電企業ではそうした関係が検出されていない。そうした関係にあって「自分が適切に評価されている（表 4-22）」と認識している場合には、自動車製造工場では経営組織と組織コミットメントそして外発的職務満足という職務態度全てが高まっている。これに対して家電企業では、それは組織コミットメントを高めてはならず、外発的満足に強くかかわっている。

技術体系からして、例えば職工も数ランクで構成されるように自動車製造企業では昇進が頻繁になされることになる。これに対して家電企業では、職工・班長そしてラインの職長というように昇進のための職階は多くない。このことから、家電企業では昇進を労働誘因とすることが、自動車製造企業ほどはできない。表 4-23 に見られる対照的關係をもたらししているといえる。このために家電企業では、企業の運動会などを開催して従業員の組織コミットメントを高める戦略を採用しているといえよう。

表 4-23 誘因制度への認知と職務態度・行動

	職務態度			職務行動	
	経営組織	コミットメント	外発的満足	モラル	職務怠業
自動車製造企業					
1 適切な評価	0.34***	0.29**	0.19+	0.14	-0.10
2 技術習得と昇進	0.21+	0.15	0.06	0.18	-0.16
3 仕事と昇進	0.34***	0.24**	0.38***	0.06	-0.12
4 仕事と賃金	0.21+	0.50***	0.27**	0.28**	-0.03
家電企業					
1 適切な評価	0.24+	0.09	0.36**	-0.14	-0.36**
2 技術習得と昇進	0.44***	0.20	-0.08	0.27+	-0.39***
3 仕事と昇進	0.36**	0.10	0.37**	0.05	-0.16
4 仕事と賃金	0.41***	0.15	0.23+	0.05	-0.07

表 4-24 職務怠業関数

$$\begin{aligned}
 \text{職務怠業} = & 0.28 - 0.37(\text{経営組織}) - 0.19(\text{組織コミットメント}) - 0.11(\text{外発的満足}) \\
 & \quad (-4.53)^{***} \quad \quad (-2.11)^* \quad \quad \quad (-1.21) \\
 & + 0.18(\text{代替的就業機会}) - 0.03D \\
 & \quad (1.82)^+ \quad \quad \quad (-1.57)
 \end{aligned}$$

$R^2=0.21$ $F=6.63$ (1%の有意水準で有意) $***<1.0\%$, $**<2.5\%$, $*<5\%$, $+<10\%$
 カッコ内は t 値 D は企業ダミー

職務怠業関数が表 4-24 に示される。離職意思や上昇志向にかかわる職務態度が組織コミットメントであったのに対して、職務怠業には経営組織がかかわっている。経営者や上司との信頼関係が損なわれたとき、労働者の職務怠業が発生している。

表 4-25 因子得点の平均値

	職務態度			職務行動	
	経営組織	コミットメント	外発的満足	モラル	職務怠業
自動車製造企業	-0.036	-0.278	0.043	0.121	0.064
家電企業	0.106	0.448	-0.196	0.230	-0.037
零細企業	0.440	0.011	1.250	-0.935	-0.612

最後に、それぞれの企業における因子得点の平均値を示しておこう(表 4-25)。自動車製造企業と比較して家電企業では、職務態度もまた職務行動もより望ましい値を示している。これは 1 つには頻繁な昇進という労働誘因制度を技術的理由により設定できない家電企業において、望ましい職務態度を形成して良好な職務行動を引き出す努力がされている者と理解されよう。

【資料】 調査票集計結果一部

質問 1 性別

	男性	女性	合計
自動車製造企業	88.9 (72)	11.1 (9)	100% (81)
家庭電器企業	90.5 (65)	9.7 (7)	100% (67)
零細企業	92.3 (12)	7.7 (1)	100% (13)
平均	89.4 (149)	10.6 (17)	100% (166)

質問 3 結婚

	独身	配偶者あり	未亡人/ 離婚	別居	合計
自動車製造企業	18.8 (15)	81.3 (65)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (80)
家庭電器企業	2.8 (2)	94.4 (67)	1.4 (1)	1.4 (1)	100% (71)
零細企業	7.7 (1)	92.3 (12)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	11.0 (18)	87.8 (144)	(1)	(1)	100% (164)

質問 5 教育レベル (本人)

	教育 なし	小学校	中学校	高校	職業 学校	大学	大学院	合計
自動車製造 企業	2.6 (2)	14.1 (11)	21.8 (17)	37.2(29)	12.8 (10)	10.3 (8)	1.3 (1)	100% (78)
家庭電器 企業	2.8 (2)	42.3 (30)	12.7 (9)	31.0(22)	7.0 (5)	4.2 (3)	0.0 (0)	100% (71)
零細企業	0.0 (0)	76.9 (10)	7.7 (1)	15.4 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	2.5 (4)	31.5 (51)	16.7 (27)	32.7(53)	9.3 (15)	6.8 (11)	(1)	100%(162)

質問 6 教育レベル (父親)

	教育 なし	小学校	中学校	高校	職業 学校	大学	大学院	合計
自動車製造 企業	30.0 (18)	41.7(25)	11.7 (7)	11.7 (7)	1.7 (1)	1.7 (1)	1.7 (1)	100% (60)
家庭電器 企業	30.0 (18)	41.7(25)	8.5 (4)	4.3 (2)	0.0 (0)	2.1 (1)	0.0 (0)	100% (47)
零細企業	46.2 (6)	38.5 (5)	15.4 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	35.8 (43)	42.5(51)	10.8(13)	7.5 (9)	(1)	1.7 (2)	(1)	100%(120)

質問7 教育レベル (母親)

	教育なし	小学校	中学校	高校	大学	合計
自動車製造企業	36.2 (21)	44.8 (26)	10.3 (6)	6.9 (4)	1.7 (1)	100% (58)
家庭電器企業	46.7 (21)	46.7 (21)	2.2 (1)	4.4 (2)	0.0 (0)	100% (45)
零細企業	76.9 (10)	7.7 (1)	7.7 (1)	7.7 (1)	0.0 (0)	100% (13)
平均	44.8 (52)	41.4 (48)	6.9 (8)	6.0 (7)	(1)	100%(116)

質問8 教育レベル (配偶者)

	教育なし	小学校	中学校	高校	職業学校	大学	大学院	合計
自動車製造企業	5.1 (3)	13.6 (8)	20.3(12)	37.3(22)	10.2 (6)	11.9 (7)	1.7 (1)	100%(59)
家庭電器企業	3.4 (2)	31.0(18)	15.5 (9)	44.8(26)	1.7 (1)	3.4 (2)	0.0 (0)	100%(58)
零細企業	9.1 (1)	72.7 (8)	0.0 (0)	9.1 (1)	0.0 (0)	9.1 (1)	0.0 (0)	100%(11)
平均	4.9 (6)	26.2(32)	16.4(20)	37.7(46)	5.7 (7)	8.2(10)	0.0 (0)	100%(122)

質問10 今の仕事をどのように見つけたか。

	友人	親戚	両親	宣伝	教師	学校	合計
自動車製造企業	42.4(28)	28.8(19)	6.1 (4)	16.7(11)	3.0 (2)	3.0 (2)	100% (66)
家庭電器企業	50.9(28)	30.9(17)	1.8 (1)	14.5 (8)	0.0 (0)	1.8 (1)	100% (55)
零細企業	53.8 (7)	46.2 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	47.0(63)	31.3(42)	3.7 (5)	14.2(19)	1.5 (2)	2.2 (3)	100%(134)

質問11 現在、会社内で就いている職は？

	平社員	グループリーダー	ラインリーダー	機械工	事務職員	その他	合計
自動車製造企業	31.4(22)	2.9 (2)	4.3 (3)	1.4 (1)	50.0 (35)	10.0 (7)	100% (70)
家庭電器企業	41.5(22)	9.4 (5)	3.8 (2)	3.8 (2)	24.5 (13)	17.0 (9)	100% (53)
零細企業	46.2 (6)	30.8 (4)	7.7 (1)	0.0 (0)	15.4 (2)	0.0 (0)	100% (13)
平均	36.8(50)	8.1 (11)	4.4 (6)	2.2 (3)	36.8 (50)	11.8(16)	100%(136)

質問 12 今の会社内で昇進したことがあるか。

	はい	いいえ		合計
自動車製造企業	52.6 (40)	47.4 (36)		100% (76)
家庭電器企業	66.7 (40)	31.7 (19)	1.7 (1)	100% (60)
零細企業	61.5 (8)	38.5 (5)		100% (13)
平均	59.1 (88)	40.3 (60)	(1)	100%(149)

質問 13 今働いている会社の前に、他の会社で働いていたか？

	はい	いいえ	合計
自動車製造企業	59.3 (48)	40.7 (33)	100% (81)
家庭電器企業	37.5 (25)	62.1 (41)	100% (66)
零細企業	81.8 (9)	18.2 (2)	100% (11)
平均	51.9 (82)	48.1 (76)	100%(158)

質問 15 家以外で働く女性についてどう思うか。

	a	b	c	d	合計
自動車製造企業	45.6 (31)	13.2 (9)	29.4 (20)	11.8 (8)	100% (68)
家庭電器企業	42.9 (27)	9.5 (6)	28.6 (18)	19.0 (12)	100% (63)
零細企業	76.9 (10)	15.4 (2)	7.7 (1)	0.0 (0)	100% (13)
平均	47.2 (68)	11.8 (17)	27.1 (39)	13.9 (20)	100%(144)

a 女性は家庭内の仕事だけに従事すればよい。

b 結婚の前に女性が家以外で働くことはよい。しかし結婚後は、家にいて家庭内の仕事だけをすべきである。

c 働いている女性は子供ができればその仕事をやめ、そして子供が大きくなったらまた仕事に戻るべきだ。

d 女性は結婚に関係なく仕事を続けるべきだ。

質問 16 一生懸命に働いて、高い社会的地位を得たい。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	62.0 (49)	35.4 (28)	1.3 (1)	1.3 (1)	100% (79)
家庭電器企業	57.1 (40)	37.1 (26)	5.7 (4)	0.0 (0)	100% (70)
零細企業	30.8 (4)	53.8 (7)	7.7 (1)	7.7 (1)	100% (13)
平均	57.4 (93)	37.7 (61)	3.7 (6)	1.2 (2)	100% (162)

質問 17 この会社で技術をマスターすることはおもしろい。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	57.0 (45)	30.4 (24)	8.9 (7)	3.8 (3)	100% (79)
家庭電器企業	59.2 (42)	33.8 (24)	4.2 (3)	2.8 (2)	100% (71)
零細企業	38.5 (5)	30.8 (4)	30.8 (4)	0.0 (0)	100% (13)
平均	56.4 (92)	31.9 (52)	8.6 (14)	3.1 (5)	100% (163)

質問 18 この会社で私は相応に評価されている。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	12.5 (10)	35.0 (28)	27.5 (22)	25.0 (20)	100% (80)
家庭電器企業	8.2 (6)	37.0 (27)	20.5 (15)	34.2 (25)	100% (73)
零細企業	15.4 (2)	46.2 (6)	30.8 (4)	7.7 (1)	100% (13)
平均	10.8 (18)	36.7 (61)	24.7 (41)	27.7 (46)	100% (166)

質問 19 この会社で働いていることに誇りを持っている。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	32.1 (26)	49.4 (40)	12.3 (10)	6.2 (5)	100% (81)
家庭電器企業	39.7 (29)	45.2(33)	12.3 (9)	2.7 (2)	100% (73)
零細企業	7.7 (1)	84.6 (11)	7.7 (1)	0.0 (0)	100% (13)
平均	33.5 (56)	50.3 (84)	12.0(20)	4.2 (7)	100% (167)

質問 20 この会社で自分の仕事に対する強い熱意は失った。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	4.9 (4)	18.5 (15)	29.6 (24)	46.9 (38)	100% (81)
家庭電器企業	19.7 (14)	14.1 (10)	22.5 (16)	43.7 (31)	100% (71)
零細企業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (13)	100% (13)
平均	10.9 (18)	15.2 (25)	24.2 (40)	49.7 (82)	100% (165)

質問 21 私は同僚よりも一生懸命働こうとしている。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	30.9(25)	56.8 (46)	8.6 (7)	3.7 (3)	100% (81)
家庭電器企業	50.7 (37)	45.2 (33)	1.4 (1)	2.7 (2)	100% (73)
零細企業	0.0 (0)	69.2 (9)	30.8 (4)	0.0 (0)	100% (13)
平均	37.1(62)	52.7 (88)	7.2 (12)	3.0 (5)	100% (167)

質問 22 私は強く昇進させてもらいたいと思う。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	35.8(29)	49.4 (40)	11.1 (9)	3.7 (3)	100% (81)
家庭電器企業	34.7 (25)	56.9 (41)	5.6 (4)	2.8 (2)	100% (72)
零細企業	0.0 (0)	61.5 (8)	30.8 (4)	7.7 (1)	100% (13)
平均	32.5 (54)	53.6 (89)	10.2 (17)	3.6 (6)	100% (166)

質問 23 私が受け取っている給料の額はちょうどいい。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	2.5 (2)	12.3 (10)	24.7 (20)	60.5 (49)	100% (81)
家庭電器企業	1.4 (1)	2.7 (2)	15.1 (11)	80.8 (59)	100% (73)
零細企業	7.7 (1)	53.8 (7)	38.5 (5)	0.0 (0)	100% (13)
平均	2.4 (4)	11.4 (19)	21.6 (36)	64.7 (108)	100% (167)

質問 24 昇進するために、この会社で技術を習得することは重要である。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	44.6 (33)	31.1 (23)	13.5 (10)	10.8 (8)	100% (74)
家庭電器企業	40.3 (25)	37.1 (23)	11.3 (7)	11.3 (7)	100% (62)
零細企業	0.0 (0)	84.6 (11)	15.4 (2)	0.0 (0)	100% (13)
平均	38.9 (58)	38.3 (57)	12.8 (19)	10.1 (15)	100% (149)

質問 25 この会社で培った技術は他の会社で仕事を見つけるにあたって役に立つ。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	25.3 (20)	51.9 (41)	10.1 (8)	12.7 (10)	100% (79)
家庭電器企業	17.4 (12)	55.1 (38)	14.5 (10)	13.0 (9)	100% (69)
零細企業	15.4 (2)	76.9 (10)	7.7 (1)	0.0 (0)	100% (13)
平均	21.1 (34)	55.3 (89)	11.8 (19)	11.8 (19)	100% (161)

質問 26 この会社に対して愛着心がある。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	33.3 (27)	40.7 (33)	17.3 (14)	8.6 (7)	100% (81)
家庭電器企業	40.8 (29)	49.3 (35)	8.5 (5)	1.4 (1)	100% (71)
零細企業	53.8 (7)	15.4 (2)	30.8 (4)	0.0 (0)	100% (13)
平均	38.2 (63)	42.4 (70)	14.5 (24)	4.8 (8)	100% (165)

質問 27 時々働きたくないと思うことがある。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	3.7 (3)	18.5 (15)	39.5 (32)	38.3 (31)	100% (81)
家庭電器企業	4.5 (3)	19.7 (13)	25.8 (17)	50.0 (33)	100% (66)
零細企業	0.0 (0)	7.7 (1)	61.5 (8)	30.8 (4)	100% (13)
平均	3.8 (6)	18.1 (29)	35.6 (57)	42.5 (68)	100% (160)

質問 28 働いているときうんざりすることがある。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	6.2 (5)	33.3 (27)	33.3 (27)	27.2 (22)	100% (81)
家庭電器企業	11.0 (8)	26.0 (19)	35.6 (26)	27.4 (20)	100% (73)
零細企業	0.0 (0)	7.7 (1)	76.9 (10)	15.4 (2)	100% (13)
平均	7.8 (13)	28.1 (47)	37.7 (63)	26.3 (44)	100% (167)

質問 29 私の上司（管理者）は仕事における私の問題を聞いてくれる。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	9.9 (8)	44.4 (36)	27.2 (22)	18.5 (15)	100% (81)
家庭電器企業	11.8 (8)	31.9 (23)	36.1 (26)	20.8 (15)	100% (72)
零細企業	23.1 (3)	76.9 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	11.4 (19)	41.6 (69)	28.9 (48)	18.1 (30)	100% (166)

質問 30 私の仕事は単調でおもしろくない。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	17.3 (14)	35.8 (29)	14.8 (12)	32.1 (26)	100% (81)
家庭電器企業	6.8 (5)	38.4 (28)	20.5 (15)	34.2 (25)	100% (73)
零細企業	0.0 (0)	7.7 (1)	46.2 (6)	46.2 (6)	100% (13)
平均	11.4 (19)	34.7 (58)	19.8 (33)	34.1 (57)	100% (167)

質問 31 働いているとき不満、失望を感じる。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	4.9 (4)	17.3 (14)	19.8 (16)	58.0 (47)	100% (81)
家庭電器企業	8.2 (6)	9.6 (7)	16.4 (12)	65.8 (48)	100% (73)
零細企業	0.0 (0)	7.7 (1)	30.8 (4)	61.5 (8)	100% (13)
平均	6.0 (10)	13.2 (22)	19.2 (32)	61.7 (103)	100% (167)

質問 32 私の雇用は保証されている。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	2.5 (2)	27.2 (22)	34.6 (28)	35.8 (29)	100% (81)
家庭電器企業	1.4 (1)	28.8 (21)	30.1 (22)	39.7 (29)	100% (73)
零細企業	7.7 (1)	61.5 (8)	30.8 (4)	0.0 (0)	100% (13)
平均	2.4 (4)	30.5 (51)	32.3 (54)	34.7 (58)	100% (167)

質問 33 雇用主は私を公平に取り扱う。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	20.3 (16)	48.1 (38)	21.5 (17)	10.1 (8)	100% (79)
家庭電器企業	16.9 (12)	45.1 (32)	23.9 (17)	14.1 (10)	100% (71)
零細企業	38.5 (5)	61.5 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	20.2(33)	47.9 (78)	20.9 (34)	11.0 (18)	100% (163)

質問 34 この会社で熱心に働くことは昇進を意味する。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	7.7 (6)	33.3 (26)	30.8 (24)	28.2 (22)	100% (78)
家庭電器企業	10.4 (7)	32.8 (22)	26.9 (18)	29.9 (20)	100% (67)
零細企業	7.7 (1)	76.9 (10)	15.4 (2)	0.0 (0)	100% (13)
平均	8.9 (14)	36.7 (58)	27.8 (44)	26.6 (42)	100% (158)

質問 35 残業はよろこんで引き受ける。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	27.8 (22)	53.2 (42)	10.1(8)	8.9 (7)	100% (79)
家庭電器企業	28.2 (20)	53.5 (38)	5.6 (4)	12.7 (9)	100% (71)
零細企業	46.2 (6)	53.8 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	29.4 (48)	53.4 (87)	7.4 (12)	9.8 (16)	100% (163)

質問 36 雇用主、会社、支配人を信用している。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	28.4 (23)	42.0 (34)	21.0 (17)	8.6 (7)	100% (81)
家庭電器企業	35.2 (25)	45.1 (32)	12.7 (9)	7.0 (5)	100% (71)
零細企業	53.8 (7)	46.2 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	33.3(55)	43.6 (72)	15.8 (26)	7.3 (12)	100% (165)

質問 37 私の直接の上司を信用している。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	28.8 (23)	42.5 (34)	17.5 (14)	11.3 (9)	100% (80)
家庭電器企業	26.8 (19)	50.7 (36)	12.7 (9)	9.9 (7)	100% (71)
零細企業	61.5 (8)	38.5 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	100% (13)
平均	30.5 (50)	45.7 (75)	14.0 (23)	9.8 (16)	100% (164)

質問 38 私の会社は労働者たちのことを十分に気遣っている。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	8.8 (7)	27.5 (22)	35.0 (28)	28.8 (23)	100% (80)
家庭電器企業	6.9 (5)	61.1 (44)	18.1(13)	13.9 (10)	100% (72)
零細企業	23.1 (3)	69.2 (9)	7.7 (1)	0.0 (0)	100% (13)
平均	9.1 (15)	45.5 (75)	25.5 (42)	20.0 (33)	100% (165)

質問 39 この会社で熱心に仕事をすることは賃金の上昇を意味する。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	12.3 (10)	27.2 (22)	27.2 (22)	33.3 (27)	100% (81)
家庭電器企業	8.5 (6)	38.0 (27)	21.1 (15)	32.4 (23)	100% (71)
零細企業	18.2 (2)	54.5 (6)	27.3 (3)	0.0 (0)	100% (11)
平均	11.0 (18)	33.7 (55)	24.5 (40)	30.7 (50)	100% (163)

質問 40 高収入を稼ぐために海外に出て働きたい。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	19.2 (15)	23.1 (18)	11.5 (9)	46.2 (36)	100% (78)
家庭電器企業	20.6 (14)	36.8 (25)	2.9 (2)	39.7 (27)	100% (68)
零細企業	0.0 (0)	61.5 (8)	7.7 (1)	30.8 (4)	100% (13)
平均	18.2 (29)	32.1 (51)	7.5 (12)	42.1(67)	100% (159)

質問 41 私の仕事上で問題が発生したときは、私の上司に相談する。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	15.0 (12)	43.8 (35)	28.8 (23)	12.5 (10)	100% (80)
家庭電器企業	12.9 (9)	55.7 (39)	17.1 (12)	14.3 (10)	100% (70)
零細企業	7.7 (1)	84.6 (11)	7.7 (1)	0.0 (0)	100% (13)
平均	13.5 (22)	52.1 (85)	22.1 (36)	12.3 (20)	100% (163)

質問 42 私の会社に対して不満がある。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	19.0 (15)	32.9(26)	38.0 (30)	10.1 (8)	100% (79)
家庭電器企業	12.3 (9)	28.8 (21)	34.2 (25)	24.7 (18)	100% (73)
零細企業	0.0 (0)	7.7 (1)	15.4 (2)	76.9 (10)	100% (13)
平均	14.5 (24)	29.1 (48)	34.5 (57)	21.8 (36)	100% (165)

質問 43 労働者同士の間でよい協力関係がある。

	強く当てはまる	当てはまる	当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	10.0 (8)	46.3 (37)	23.8 (19)	20.0 (16)	100% (80)
家庭電器企業	22.2 (16)	52.8 (38)	12.5 (9)	12.5 (9)	100% (72)
零細企業	0.0 (0)	53.8 (7)	46.2 (6)	0.0 (0)	100% (13)
平均	14.5 (24)	49.7 (82)	20.6 (34)	15.2 (25)	100% (165)

質問 44 よりよい賃金とポジションのために同僚と競い合いたいと思う。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	30.4 (24)	41.8 (33)	10.1 (8)	17.7 (14)	100% (79)
家庭電器企業	25.0 (18)	55.6 (40)	11.1 (8)	8.3 (6)	100% (72)
零細企業	0.0 (0)	61.5 (8)	38.5 (5)	0.0 (0)	100% (13)
平均	25.6 (42)	49.4 (81)	12.8 (21)	12.2 (20)	100% (164)

質問 45 さらに重い責任のある仕事を引き受けたいと思う。

	強く当てはまる	当てはまる	あまり当てはまらない	全く当てはまらない	合計
自動車製造企業	29.1 (23)	49.4 (39)	13.9 (11)	7.6 (6)	100% (79)
家庭電器企業	26.0 (19)	57.5 (42)	11.0 (8)	5.5 (4)	100% (73)
零細企業	15.4 (2)	38.5 (5)	23.1 (3)	23.1 (3)	100% (13)
平均	26.7 (44)	52.1 (86)	13.3 (22)	7.9 (13)	100% (165)

質問 46 この会社をやめることについてどう思うか？

	a	b	c	合計
自動車製造企業	82.9 (63)	13.2 (10)	3.9 (3)	100% (76)
家庭電器企業	81.3 (52)	12.5 (8)	6.3 (4)	100% (64)
零細企業	46.2 (6)	38.5 (5)	0.0 (0)	100% (13)
平均	79.1 (121)	15.0 (23)	4.6 (7)	100% (153)

a 将来のことを考えても、この会社で働き続けようと思う。

b 新しい仕事を探しているわけではないが、将来仕事をかえるつもりだ。

c 真剣にこの会社をやめようと思っている。

質問 47 多かれ少なかれ現在の仕事と同じ条件の新しい仕事を見つけることについてどう思うか？

	a	b	c	合計
自動車製造企業	57.1 (40)	27.1 (19)	15.7 (11)	100% (70)
家庭電器企業	60.0 (36)	25.0 (15)	15.0 (9)	100% (60)
零細企業	30.8 (4)	53.8 (7)	15.4 (2)	100% (13)
平均	55.9 (80)	28.7 (41)	15.4 (22)	100% (143)

- a 最近ではそのような仕事を見つけるのは全く不可能だ。
- b 難しいけれども、そのうちそのような仕事を見つけられるかもしれない。
- c それほどの困難もなくそのような仕事は見つけられる

質問 48 上司が、今自分に割り当てられている仕事とは異なった仕事を頼んできたらどうするか？

	a	b	c	合計
自動車製造企業	56.0 (42)	34.7 (26)	9.3 (7)	100% (75)
家庭電器企業	60.3 (41)	29.4 (20)	10.3 (7)	100% (68)
零細企業	92.3 (12)	7.7 (1)	0.0 (0)	100% (13)
平均	60.9 (95)	30.1 (47)	9.0 (14)	100% (156)

- a そのような仕事を引き受けるのは気にならない。
- b やりたくないが、引き受けるだろう。
- c 引き受けない。

第5章 国際協力の課題

イランの現在の社会経済的状态に関しては、これまで各章を追って検討してきたところで明らかであるが、経済社会発展のために克服すべき幾多の課題を抱えている。かつては世界の文明の一潮流として君臨していた王国も現在は発展途上国の一員として、東南アジア諸国の後塵を拝しているのが実状である。

現在のイラン・イスラム共和国は 1979 年に成立したが、宗教上の理念もあって、世界の潮流とは異なる経済政策を実施し、新政権のスローガンとしては、富の公正な分配、外貨獲得手段としての原油収入からの脱出、外資の排斥などを掲げた。実現の方法としては、民間部門の縮小、公共部門の拡大を軸とした計画経済であった。金融機関の国有化も行なわれた。

公益産業に関しては、国有化はある程度の存在意義を持っており、資本や技術面の効用もないわけではない。しかし、中小企業に関しての国有化に至っては疑問を持たざるを得ない。イランの就業形態の区分統計などに見られる公的部門では 1966 年の 663,000 人から 1976 年には 673,000 人、1986 年 3,453,000 人と増加しているが、この時期、民間部門はほとんど停滞的でさえある。国営化切替えのテンポの急速さを推測するに足りるものがある。

またその産業領域を見ると、鉱業、エネルギー産業など公益的性格の産業にとどまらず、製造業の基幹部門はもちろん、繊維・食品流通など中小企業に及び、さらに流通関係も含まれており、国有化は全産業領域に及んでいる。

経済開発によせる政府の意欲には並々ならぬものがあつた。イスラム教の宗主国であるという事情による特異性は見られるものの、いわゆるバザール経済からの脱出も基本戦略といえたのである。

しかしながら、不運なことに 1980 年には国際情勢を反映した代理戦争であるイラン・イラク戦争が勃発し、国民所得の半分近くを失う被害を受けた。こうした経済崩壊からの復興のために、共和国成立以前から採用されていた経済政策の手段としての経済計画へ取り組んだが、戦略部門である石油産業は 1991 年は湾岸戦争による石油供給の制約による価格上昇の一時的な効果によって経済の原油依存体質をむしろ強める方向になった。

石油という貴重な資源の有功活用による経済発展が期待できない資産の食いつぶし状況のもとで、国際収支、国際信用回復のための外貨管理の強化に至ったが、この間、対米関係悪化などを主因とした国際的孤立状態は、国民経済の状態の悪化を増幅させるところとなった。経済成長率の低迷、インフレ率の上昇、国際収支悪化のトリレンマである。

経済成長率は 1980 年代の 2 ケタから、1990-95 年平均 4.1% に鈍化した後、1997 年 2.9%、1998 年以降のマイナス成長に転じた。一方、インフレに関しては、1995 年までは加速していたインフレ率は 50% を下回るとはいえ、1998 年でも依然 2 ケタの上昇率となっている。また、石油価格低下による外貨収入の半減などの影響を主因に経常収支の赤字拡大（1998 年 1/4 半期 5.12 億ドル）へとつながった。その背景には為替レートの変動がある。基準レートとして定められている公的レートは 1US\$=1,752 リアルであるが、輸出統計をとる第 2 公的レートでは 1US\$=3,007 リアルへと下落、さらに実勢レートは 5,700 リアル程度にまで悪化している、という条件がある。

こうした状況下、これまで累積していた海外債務返済の条件は悪化し、日本の他、ドイツ、イタリアへも原油を担保とした債務借り換え支援を要請するところとなっている。

一方、国内的には赤字財政への緊急措置として、国営企業を中心に予算削減、国際発行などで対応しているが、インフレ率加速の懸念も生じている。こうした状況の中で、政府は企業部門の雇用創出をカバーし、就業状態を改善するために自営業者の育成にも力を入れ、長期計画では 200 万人の雇用を創出することとしている。この事業は労働力参加率の低い女性を中心として扱われ、現に相当の成果（1 年間で 13 万 2000 人）をあげていることとされている。外資の大幅受け入れで一挙に企業部門の雇用創出を期待することが難しい状況のもとでは、国情に合った雇用対策といえるであろう。

経済危機打開のために採用された経済政策は、内では国営企業の民営化などの市場経済化であり、外では外資規制の緩和による自由経済化指向であった。しかしながら、こうした政策の採用が東南アジア諸国に遅れること 10 年というギャップの解消をもたらすほどには至っていない。

第 3 次 5 か年計画の主要課題を見ると、4 大項目の第 2 として生産・投資・雇用及び生産性の向上が掲げられており、生産や投資の阻害要因を明らかにし、活性化への適切な政策が必要であるとしている。これらと並列して民間部門の拡大ということも強調されている。先に現政権のスタートにあたって掲げられた民間部門の縮小、公共部門の拡大が強調されて後、わずか 20 年のことである。内外の環境の変化が大きいことを考えれば、やむを得ない対応ということであろうが、国民経済運営の効率の面から無視し得ない問題であるといわなければならない。

他方、人口は最近の傾向（政府指導による人口増加抑制）は別として、中長期的に見れば増加には目をみはるべきものがあり、最近の 26 年間の増加率は実に 80% と高く、国民 1 人当たり、国民所得水準の停滞的傾向からの脱出に至っていない。かたや失業は公式には 10% を下回るとされながらも、低位就業状態を解消するに至らず、潜在的失業率は 30% ととも称されている。

1990年代に入って、全国的には第2次産業就業者の比率は第1次産業のそれを上回るに至ったが、依然として農業依存体質を脱していない多数の州を抱えているなどによって、経済政策の主要課題である所得分配の構成への道のりは遠い。

イランは低開発からの脱出、近代化のために2000年に始まる第3次5か年経済計画の策定に取り組んでいる。この中に強調されている主要課題は、社会経済開発への公的関与、雇用創出、政府の規制緩和などである。しかし宗教的協議を重視するこの国として、社会正義が強調され、経済効率は重要なが、社会正義と経済効率のトレード・オフでは前者を優先するとされている。

経済政策の中で重要課題とされる、雇用創出に関しては、経済計画の期間中200万人強、年平均にして40万人であるが、この40万人は最近数年の人口増加、若年者の新規学卒者数を下回るものである。この一事をもってしても、イランの失業率の改善は次期経済計画期間中に実現される可能性は大きくないと見るべきものである。

近年の就学率の上昇、顕著な識字率の上昇に見られるような若年層を中心とした労働力の質の改善にはみるべきものがある。外資の導入、合併などによる工業分野の発展に対応すべき労働力の準備は既に着々と前進していると思われるべきであろう。

もとより、教育の効果が経済開発に反映されるには長い年月の時間、敢えていえば一世代にわたる期間が必要であるとさえいえよう。イランの人的資産の蓄積は乏しいとはいえないし、国際的レベルでの評価では、数学など原理的な学問のそれは西欧先進国に比較しても遜色ないといわれている。しかし、他方で産業国家としての充実が遅れていたことも反映して、若年層に実学を軽視する傾向がないわけではないとの指摘もある。産業労働力の育成にはより直接的には職業訓練であろうが普通教育における理念、価値判断の傾向が軽視できないところである。

他方、職業教育に関しても、公共部門の強化が強調された時期においては公的企業優先等がとられたことは想像に固くないし、割当制で分割管理されるような弊害もあったであろう。そうした意味も含めてみれば、イランの教育の人材開発効果がいかに大きかったかには疑問なしとしない。

もっともイランの教育制度に関しては、若干の危惧なしとしない面もある。それは、改革が宗教的側面を強くしているために、高等教育省の名称変更に見られるように、教育理念の大きな修正があったことである。こうした条件の変化は、当然ながら教育効果へも影響なしとしないであろうし、制度の変更によって、世代間に教育効果の格差があることなどであって、外部から外形的標準での判断が難しいということである。わが国は、現在では教育の画一化、外形基準の弊害にいかに対応すべきかの課題を抱えているのが現実である。

イランの場合は、そうした域には達していないであろう。ある程度の数の若年労働力の確保が要請された場合の、普通教育の信頼性の問題といえよう。識字率が向上したといってもかなりの格差があることなども、そうした問題を判断する際の課題の1つといえよう。

他方、国営大企業の民営化などが徐々ながら進行し始めているが、こうした場合の一部離職者の問題はあろう。リストラなしの民営化では積極的な意義は見出すことはできないから

である。

こうした場合、大企業の労働者の蓄積された技能が中小零細企業に移転された中国における経験に学ぶことができればベターである。技術、技能の面の援助、協力は、対米関係があり、わが国との間では積極的ではない。1999年に訪問したわが国からの経済ミッションの印象としても、当面活発化するものと受け取られるところがなかったとされている。しかしながら、外貨規制緩和後、欧州諸国ではイタリア、フランスなど若干の国で積極化の兆しが見られていることは注目されていいであろう。

イラン自身としても、既に日本への研修生派遣には取り組んでいるし、1998年にはかなりの人員枠拡大も計画された。訪問した労働社会省次官も、日本の研修の援助協力に大きな期待を表明している。

日本から派遣されている専門指導員（JICA 専門家）の見解としても、協力枠拡大への期待が大きいことも確認された。

イラン国民の性向として、東南アジア諸国よりも移動性はやや低いように思われ、若干統計的裏付けもあるが、こうした条件を反映してか、イランの職業訓練行政面での広域運営は未整備であり、職業訓練行政面での地域間調整も必ずしも十分とはいえないのが実情である。わが国としても地域問題をすべて卒業しているわけではないが、情報技術ネットワークなどの面で前進しているところから、移転可能な技術蓄積はないわけではない。

進出企業の実際的側面での対応、わが国への研修派遣と、イラン国内の職業訓練のドッキングがあれば、その成果には見るべきものがあるだろう。

職業訓練における指導員の養成面の遅れが大きいことを考慮すれば、わが国の援助領域も意外と大きいといえるのではないか。その際の言語の面でのハンディキャップが東南アジア諸国よりも援助を実施する際のハードルを高くしていることは否めないが、長期的課題として取り組む必要性はそれだけ大であるといえよう。

第6章 調査団メンバー、調査協力者、日程、収集資料

1. 調査研究メンバー

(1) 国内委員会

黒田 俊夫	日本大学人口研究所名誉所長
岡崎 陽一	元厚生省人口問題研究所長（主査）
降矢 憲一	日本家庭問題研究協会副会長
原 洋之介	東京大学東洋文化研究所長
菊池 眞夫	千葉大学園芸学部教授
清水 浩昭	日本大学文理学部教授
ナギザデ・モハマド	明治学院大学国際研究所長
渡辺 真知子	明海大学教授
大野 昭彦	大阪市立大学経済学部助教授
広瀬 次雄	財団法人アジア人口・開発協会常務理事・事務局長
楠本 修	財団法人アジア人口・開発協会主任研究員
北畑 晴代	財団法人アジア人口・開発協会国際課長
星合 千春	財団法人アジア人口・開発協会国際課主任

(2) 現地調査メンバー

降矢 憲一	団長（前出）
ナギザデ・モハマド	団員（前出）
大野 昭彦	団員（前出）
楠本 修	団員（前出）

2. 調査協力者

(1) 日本大使館他

東 博 史	在イラン・イスラム共和国日本大使館参事官
岡 田 江 平	在イラン・イスラム共和国日本大使館一等書記官
桜 井 慎 士	JICA 専門家（職業訓練）
中 村 勝 男	日本貿易振興会（JETRO）テヘラン事務所長
Aryan, Marilyn	日本貿易振興会（JETRO）テヘラン事務所研究員

(2) 政府及び関係機関

Afkari, Deputy Minister of Culture and International Affairs, Ministry of Labor and Social Affairs

Tahaei, S.A., Deputy Minister for Financial and Administrative Affairs, Ministry of Labor and Social Affairs

Saadathi, Pirooz, General Director, International Relation Bureau, Ministry of Labor and Social Affairs

Karimian, Amir, Deputy Manager of Plan and Research Department, Ministry of Labor and Social Affairs

Sarafat, Abdolali, Work Relation Expert, Ministry of Labor and Social Affairs

Rabbani, Baromund, Transfer and Exchange Expert, Ministry of Labor and Social Affairs

Khadigeh Azardokht Heyrut, Planning Expert, Ministry of Labor and Social Affairs

Ojaghi, Zphrah, Women Employment Manager, Ministry of Labor and Social Affairs

Salimi, Nemutollah, Men Employment Manager, Ministry of Labor and Social Affairs

Abedi, Mostafa, Expert, International Relation Bureau, Ministry of Labor and Social Affairs

Morteza Gyaravagyan, Deputy Minister of Economic Affairs and Finance, Ministry of Economic Affairs and Finance

Komijani, Akbar, Vice Governor, The Central Bank of the Islamic Republic of Iran

Hossain, Fazeli, Deputy General Director, Macroeconomic Bureau, Plan and Budget Organization

Asali-Mehdi, General Director, Macroeconomic Bureau, Plan and Budget Organization (PBO)

Yadollah, Ebrahimi Far, Expert, Plan and Budget Organization (PBO)

Neamat, Falihi, Expert, Plan and Budget Organization (PBO)

Sharghi, A. Ali, Advisor to the Minister & Director General, Ministry of Culture and Higher Education

Tavakol, Mohamed, Advisor to the Minister of Higher Education & President, Institute for Research and Planning in Higher Education, Ministry of Culture and Higher Education

Kousari, Tavakol, Head, Educational Research Organization for Science and Technology, Ministry of Culture and Higher Education

Vatani, A., Director General in Research, Ministry of Culture and Higher Education

Jafar, Keivani, Director General for Education, Ministry of Culture and Higher Education

Sharghi, A., Advisor to the Minister and Director General, Office of International and Scientific Cooperation, Ministry of Culture and Higher Education

Beheshti, M., Expert of Japan, Ministry of Culture and Higher Education

Dadbin, H., Director of Innovative and Inventive Affairs, Ministry of Culture and Higher Education

Bahri, Shahireh, Deputy Director General, Office of International and Scientific Cooperation, Ministry of Culture and Higher Education

Javadnia, Sherly, Expert and Translator, Office of International and Scientific Cooperation, Ministry of Culture and Higher Education

Eftekarzadeh, Director-General, Bureau of International Cooperation, Ministry of Education and Training

Khorasani, Engg. Mahmood, Deputy for Technical & Vocational Training Office, Ministry of Education and Training

Jariani, Engg. Abolghasem, Head of the Group for Training Services & V.T.O., Ministry of Education and Training

Azad, Engg. , Deputy for Publication & Planning, Intermediate Education Section, Ministry of Education and Training

Yaghoobi, Roohieh, Expert, International Organization, Office of Scientific International Cooperations, Ministry of Education and Training

Ghasemi, Khosro, Expert, Asia & Pacific Area, Ministry of Education and Training

Nasiri, S. Nematolah Mirfalah, Director-General, Household Social & Eco., Statistics Department, Statistical Center of Iran

Taha Nourollahe, Senior Demographer, Statistical Center of Iran

Farzin, Farzaneh, Senior Expert in Household Income and Expenditure, Statistical Center of Iran,

Muhtashami, Majid, Director Manager, Management of Establishment, Management of Cooperative, Ministry of Cooperative.

Allipovr, Zohreh, Director Manager, Management of Planning, Ministry of Cooperative.

Sanesaeleh, Advisor to the Deputy of Project and Development, Ministry of Cooperative.

Xu, Shu-Yun, UNFPA Representative for The Islamic Republic of Iran, United Nations Population Fund (UNFPA)

Mir-Motahari,M., Assistant Representative for The Islamic Republic of Iran, United Nations Population Fund (UNFPA)

Amirkhalili,S., National Programme Officer, United Nations Population Fund (UNFPA).

Sobhany,Hooshang, Assistant Professor, Industrial Forestry Operations, Faculty of Natural Resource, University of Tehran.

Hosseinzadegan,J. Vice-President in charge of Support Services, Pars Electric Mfg. Co.

Vatani,Mehrdad, Deputy Managing Director, Pars Electric Mfg. Co.

Saraei,R., Administration Deputy to M.D., Pars Khodro Co. Ltd.

Zarastoonia, Shahin Dasht

アジア諸国の職業安定制度と雇用政策に関する調査研究

イラン・イスラム共和国

10月19日（月）

14：55 成田発 20：20 テヘラン着（IR801）
（降矢、ナギザデ、大野、楠本）

10月20日（火）

- ・労働・社会省訪問。職業安定制度、労働政策及び社会開発について説明を受ける。
- ・中央統計局訪問。ネマトラ・ナシリ統計局長より、雇用及び人口統計について説明を受ける。

10月21日（水）

- ・JETRO イラン駐在事務所訪問。中村勝男所長よりイランにおける日系企業の活動とその人間資源開発プログラムについて説明を受ける。
- ・国連人口基金（UNFPA）訪問。Shu Yuu Xu 駐在代表よりイラン国の人口の現状とその問題について説明を受ける。

10月22日（木）

- ・バザール訪問。
- ・資料収集。

10月23日（金）

- ・イスラム休日

10月24日（土）

- ・計画・予算機構（Plan and Budget Organization）訪問。アサリ・メデイ マクロ経済局長より、イラン国経済構造改革とマクロ政策について説明を受ける。
- ・教育・職業訓練省訪問。通常教育制度と職業訓練について説明を受ける。
- ・経済・財政省訪問。モルテザ・ギャラバギャン次官よりマクロ経済政策と海外からの投資の現状について説明を受ける。

10月25日（日）

- ・文化・高等教育省訪問。モハマド・タバコ大統領顧問より高等職業訓練教育の現状について説明を受ける。
- ・協同組合省訪問。マジッド・ムシュタシャミ協同組合設立局長より協同組合活動とその労働力の特色について説明を受ける。
- ・日本大使館訪問。東博史参事官より日－イ関係について説明を受ける。

10月26日（月）

- ・職業訓練庁（TVTO）訪問。イラン国の職業訓練制度についてナソール・スワヂ涉外課長より説明を受ける。
- ・桜井慎士 JICA 専門家よりイラン国職業訓練の現状について説明を受ける。

10月27日（火）

- ・ SHAHIN DASHIT 社訪問。ザラストニア専務より同社の雇用の現状について説明を受け、調査票調査。
- ・ イラン中央銀行訪問。アクバル・モジジャーニ副総裁より外国為替政策について説明を受ける。

10月28日（水）

- ・ PARS-KODRA（NISSAN PATROL 自動車組立工場）訪問。サレイ管理部長より人間資源開発の現状について説明を受け、質問票調査。
- ・ 労働社会省訪問。サアディティ渉外局長と調査結果の協議と資料要請。

10月29日（木）

- ・ カスピ海地域訪問。

10月30日（金）

- ・ イスラム休日

10月31日（土）

- ・ PARS-ELECTRIC 社訪問。フセインザデガン副社長より人間資源開発の現状について説明を受け、質問票調査。

11月1日（日）

- ・ S.A.タヘイ労働社会省財務行政担当次官とイラン国の労働・雇用問題について協議。
- ・ 21:55 テヘラン発

11月2日（月）

- ・ 13:00 成田着

Collected Material

Islamic Republic of Iran 1998

Islamic Republic of Iran, Ministry of Labor and Social Affairs, "Laws and Regulations Concerning Employment of Foreign Nationals", Directorate General for Employment of Expatriates

Deputy Minister for Employment, "Aims and Programmes of Self-Employment", General Directorate for Self-Employment, Ministry of Labour and Social Affairs.

Labor and Social Security Institute, "Labor Law of the Islamic Republic of Iran", Labor and Social Security Institute, 1993

Islamic Republic of Iran, Plan & Budget Organization, Statistical Centre of Iran, "Population Censuses at the Glance (1986-1996)", Islamic Republic of Iran, Plan & Budget Organization, Statistical Centre of Iran, 1998

Nahid Eatezadpour, "Social Security in the Islamic Republic of Iran", Social Security Research Institute, 1997

UNFPA office in the Islamic Republic of Iran, "UNFPA Activities in the Islamic Republic of Iran", United Nations Population Fund, 1998

Islamic Republic of Iran, Ministry of Labor & Social Affairs, "Technical and Vocational Training Organization", TVTO Research Department

Central Bank of the Islamic Republic of Iran, "Annual Review 1375 (1996-97)", Economic Research Department, Central Bank of the Islamic Republic of Iran

Central Bank of the Islamic Republic of Iran, "Bulletin", Economic Research Department, Central Bank of the Islamic Republic of Iran

Central Bank of the Islamic Republic of Iran, "Economic Report and Balance Sheet 1375 (1995-96)", Economic Research Department, Central Bank of the Islamic Republic of Iran

Islamic Republic of Iran, Ministry of Education, Bureau of Scientific International Cooperation, "The Structure of Education System in the Islamic Republic of Iran", Islamic Republic of Iran, Ministry of Education, Bureau of Scientific International Cooperation, 1997-1998

Iran Exports Publications Co. Ltd., "Iran Exports and Imports, July-August 1998", Iran Exports Publications Co. Ltd.

Ministry of Education, "The Development of Education, National Report of the Islamic Republic of Iran", Ministry of Education, 1996

JETRO-Tehran, "Employment in Iran", JETRO

Economic Research Department, "Economic Trends, No.10 Third Quarter", Central Bank of Islamic Republic of Iran, 1997

Economic Research Department, "Economic Trends, No.11 Fourth Quarter", Central Bank of Islamic Republic of Iran, 1998

Economic Research Department, "Economic Trends, No.12 First Quarter", Central Bank of Islamic Republic of Iran, 1998

Higher Education in the Islamic Republic of Iran, "Policy Paper, Higher Education in the Islamic Republic of Iran", Higher Education in the Islamic Republic of Iran

Institute for Research & Planning in Higher Education, "Statistics of Higher Education in Iran, 1996-97", Department of Statistics & Information, Publication Department, 1998

Islamic Republic of Iran, Plan and Budget Organization, Statistical Centre of Iran, "Multi-Round Population Survey, 1991, National Results", Islamic Republic of Iran, Plan and Budget Organization, Statistical Centre of Iran

Institute for Research & Planning in Higher Education, Ministry of Culture & Higher Education, Islamic Republic of Iran, "Iran's Higher Education Statistics at a Glance", Institute for Research & Planning in Higher Education

Social Security Organization, Office for International Affairs, "Social Security in Islamic Republic of IRAN", Social Security Organization, Office for International Affairs

Social Security Research Institute, "Leaflet of Social Security Institute", Social Security Research Institute,

Islamic Republic of Iran, Ministry of Culture & Higher Education, Deputy Minister for Research, "Research Activities Statistics at a Glance", Islamic Republic of Iran, Ministry of Culture & Higher Education

Statistical Center of Iran, Iran Statistical Yearbook 1375 (March 1996-March 1997), Statistical Center of Iran, Plan and Budget Organization.

Labour and Social Security Institute, Labour Law of the Islamic Republic of Iran - in Four Language-, Labour and Social Security Institute, Ministry of Labour and Social Affairs

Plan and Budget Organization, Macroeconomic Bureau, A brief Account on Iran's Economic Policies and Performance, Plan and Budget Organization 1998

Ministry of Education, Briefing Material-Junior Secondary Course-,The Bureau of International, Scientific Cooperation, Ministry of Education 1998

Ministry of Education, Briefing Material- The New System of Secondary Eductaion-,The Bureau of International, Scientific Cooperation, Ministry of Education 1998

資料：現地調査票

پرسشنامه مربوط به مسائل کاری ایران (۱)

هیئت اعزامی از طرف وزارت کار ژاپن با همکاری وزارت کار و امور اجتماعی جمهوری اسلامی ایران

۱۲۷ مهر ماه ال ۱۰ ابان ۱۳۷۷

پرسشنامه دلی به منظور معرفی کارگران کارخانجات ایران به دولت ژاپن و سازمانهای وابسته جهت ترویج و توسعه سرمایه گذاریهای مستقیم ژاپن در ایران و مبادلات کارشناسی فراهم شده است.

این پروژه زیر نظر وزارت کار ژاپن انجام میگردد. و از آنجائیکه تمام پاسخها محرمانه تلقی میگردد خواهشمند است با صراحت پاسخ فرمائید که موجب نهایت تشکر است. لازم بیاد آوریدست که ذکر نام در این پرسشنامه ضروری نیست. متشکریم.

۱- جنس: مرد () زن ()

۱- سن: سال

۲- وضع خانواده: مجرد () متأهل () بیوه () جدا از همسر ()

۳- محل تولد: استان

وضع تحصیلات: با علامت ضربدر در مشخص فرمائید

۵ خودتان	۶ پدرتان	۷ مادرتان	۸ همسرتان	
				بدون تحصیلات
				مدرسه ابتدائی
				دبیرستان سیکل اول
				دبیرستان سیکل دوم
				مدرسه حرفه ای
				لیسانسی
				فوق لیسانس

در مورد زندگی کاریتان:

۹- چند وقت است که در این کارخانه کار میکنید؟ سال ماه

۱۰. کار فعلیتان را چگونه پیدا کردید؟

الف. رفقا () ب. اقوام () پ. والدین () ج. آگهی تبلیغاتی () د. معلم
مدرس () ه. و غیره (مشخص کنید) _____

۱۱. بست فعلی شما چیست؟ کارگر () سررسته گروه () سرکارگر () مکانیک ()

کارمند اداری () و غیره () مشخص کنید _____

۱۲. آیا در این کارخانه ترفیع پیدا کرده اید؟ بلی () خیر ()

اگر بلی چند بار؟ _____ بار

۱۳. آیا برای شرکت (یا کارخانه) دیگری قبل از این شرکت کار کرده اید؟ بلی () خیر ()

اگر بلی چکاری بود؟ _____

۱۴. اصل حقوق ماه گذشته اتان (با در نظر گرفتن حق منزل، رفت و آمد و غیره) با مالیات

_____ ریال

۱۵. در مورد کارکردن زنان در خارج از خانه چگونه فکر میکنید؟ (خواهشمند است یکی از موارد ذیل
را انتخاب نمایید):

_____ زنان باید فقط به کار منزل اشتغال داشته باشند. ()

_____ زنان بهتر است قبل از ازدواج در خارج از منزل کار کنند. ولی بعد از دواج فقط به کار منزل به

پردازند. ()

_____ زنانی که به کار اشتغال دارند بهتر است پس از تولد فرزند از کار دست بکشند. و پس از بزرگ

شدن فرزندان مجدداً بکار مشغول شوند. ()

_____ زنان بدون توجه به وضعیت ازدواجشان باید مرتب کار کنند. ()

زندگی در کارخانه :

متمنی است به نظریات ذیل و آنان که موافق هستید پاسخ دهید:

۱۶. من میخواهم از طریق کاروتلاش سخت به درجات بالای اجتماعی برسم

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۱۷. رسیدن به نهایت تخصص در این کارخانه بسیار اهمیت دارد.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۱۸. کار من در این کارخانه بطور دقیق ارزیابی گردیده است.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۱۹. من سرافرازم از اینکه کارگر (کارمند) این کارخانه هستم.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۰. من شیفتگی خود برای کار در این کارخانه را از دست داده ام.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۱. من سعی در کار بیشتر از دیگر همکارانم دارم.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۲. من در تلاش ترفیع بیشتر هستم.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۳. حقوقی که من میگیرم کافیتست.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۴. کسب تخصص برای ترفیع در این کارخانه اهمیت دارد.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۵. تخصص کسب شده در این کارخانه برای یافتن شغل دیگر مفید است.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۶. من احساس تعلق و وابستگی به این کارخانه میکنم

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۷. بعضی وقتها تمایل به کار ندارم.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۸. بعضی وقتها در حین کار احساس خستگی میکنم.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۹. رئیس (سربرست) من به مشکلات کاری ام گوش میدهد.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۳۰. کار من يك نواخت است.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۳۱. ضمن کار احساس بهبودی میکنم.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۳۲. شغل من تامین است.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۳۳. کارفرمای من به خوبی با من رفتار میکند.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۳۴. کار زیاد در این کارخانه نوید ترفیع را میدهد.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۳۵. من تمایل به اضافه کار دارم.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۳۶. من به کار فرما/شرکت/مدیر خود اطمینان دارم.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۳۷. من به رئیس خویش اطمینان دارم.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۳۸. این کار خانه از کارگران خود خوب نگهداری میکند.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۳۹. کار زیاد نوید افزایش دستمزد را در این کارخانه میدهد.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۳۹. من میل دارم بخاطر در آمد بیشتر در خارج از کشور کار کنم.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۴. من میل دارم برای در آمد بیسشتر در خارج (از کشور) کار کنم

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۴. هر وقت مشکلی دارم با رئیس خودم مشورت میکنم.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۴۲. من دارای بعضی نارضایتی ها از شرکت(کار خانه) خود هستم

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۴۳. همکاری خوبی بین کار گران این کار خانه وجود دارد.

بلی خیلی زیاد) (بلی) (بلی کمی) (خیر) (

۴۴_ میل دارم بخاطر حقوق بیشتر و پست بهتر با همکاران خویش رقابت کنم.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۴۵_ میل دارم شغلی با مسئولیت بیشتری بعهده بگیرم.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۴۶_ در مورد ترك این کارخانه چگونه فکر میکنید (یکی از موارد دبل پاسخ دهید)

الف_ تا آنجائیکه میتوانم تصمیم دارم در این کارخانه بمانم ()

ب_ من بدنبال کار دیگری نیستم. ولی طرزفکرم را در آینده تغییر خواهم داد ()

د_ من بطور جدی بدنبال ترك این کارخانه هستم ()

۴۷_ در مورد پیدا کردن کاری دیگر تقریباً مشابه شرایطی فعلی چگونه فکر میکنید؟

الف_ در شرایط فعلی پیدا کردن کاری دیگر غیر ممکن است. ()

ب_ اگرچه مشکل است ولی با صرف وقت پیدا میشود ()

د_ میتوانم کار دیگری را بدون اشکال زیاد پیدا کنم ()

۴۸_ وقتیکه رئیس شما تقاضای انجام کاری بغیر از وظیفه اصلیتان میکند چکار میکنید؟

الف_ انجام چنین کاری را بعهده بگیرم ()

ب_ میل ندارم انجام دهم ، ولی ناچاراً انجام میدهم ()

د_ قبول نمیکنم ()

یکبار دیگر از همکاری جنابعالی صمیمانه تشکر میکنیم

پرسشنامه مربوط به مسائل کاری در ایران (2)

شیت اعزامی از طرف وزارت کار ژاپن با همکاری وزارت کار و امور اجتماعی جمهوری اسلامی ایران

۱۷ مهر ماه الی ۱۰ آبانگاه ۱۳۷۷

قبلاً از همکاری که در لایسنس بدن پرسشنامه میفرمائید تشکر میگردد. از آنجائیکه تمام پاسخها صبرمانه تلقی میگردد خواهش نمودن است با صراحت پاسخ فرمائید که مزید امتنان است. لازم بیاد آوریدست که ذکر نام در این پرسشنامه ضروری نیست. متشکریم.

۱ جنس: () مرد () زن

۲ سن: _____ سال

۳ وضع خانواده: مجرد () متاهل () بیوه () جدا از همسر ()

۴ محل تولد: استان _____ شهر _____

وضع تخصصی/ت: با علامت ضرب در مشخص فرمائید

5_ خودتان	6_ همسرتان	7_ فرزند ^۱	8_ فرزند ^۲	9_ فرزند ^۳	10_ فرزند ^۴

۱۱ چند فرزند دارید؟ دختر () سن () پسر () سن ()

دختر () سن () پسر () سن ()

۱۲ روزانه در این کار خانه چند ساعت کار میکنید (با وقت نهار)

از ساعت _____ الی ساعت _____

۱۳- در هفته چند روز تعطیلی دارید؟ _____ روز

در مورد زندگی کاریتان:

۱۴- چند وقت است که در این کارخانه کار میکنید؟ _____ سال _____ ماه

۱۵- آیا بغیر از کار در این کارخانه (شرکت) در جای دیگر هم کار میکنید؟

بلی () خیر ()

اگر بلی چه کاریست؟ مکانیکی در مغازه شخصی () مکانیکی در مغازه دیگران

راننده گی () و غیره () مشخص کنید _____

۱۶- کار فعلیتان را چگونه پیدا کردید؟

الف- سفارش رفقا و اقوام () ب- والدین () ج- آگهی تبلیغاتی () د- اداره کار یابی وزارت کار ()

آژانس کار یابی خصوصی () پارتی بازی ۱- و غیره () مشخص کنید _____

۱۷- بست فعلی شما چیست؟ رئیس گروه فنی () ، سر پرست کارگران () سرکارگر () کارگر فنی ()

کارمند اداری () و غیره () مشخص کنید _____

۱۸- آیا قبل از این کارخانه در جای دیگری هم کار کرده اید؟ بلی () خیر ()

اگر بلی: چکاری بود و چند سال؟ مشخص کنید _____ و _____ سال

۱۹- جمع حقوق ماه گذشته شما (اصل حقوق، مزایای فرزند، عیال و رفت آمد قبل از کسر مالیات)

_____ ریال

شرایط در کارخانه :

متمنی است به هر کدام از نظریات دیل که با آن موافق هستید پاسخ دهید:

۲۰- افزایش تخصص باعث ترفیع در مقام و حقوق در این کارخانه میگردد.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۱- من سرافرازم از اینکه کارگر (کارمند) این کارخانه هستم.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۲- من شیفتگی خود برای کار در این کارخانه را از دست داده ام.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۳- حقوقی که من میگیرم کافیهست.

بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()

۲۴. مجبورم برای تامین معاش خانواده ام در جای دیگری هم کار کنم.
 بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()
۲۵. من احساس علاقه و وابستگی بدین کار خانه (شرکت) میکنم
 بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()
۲۶. آینده شغلی من از هر جهت در این کار خانه (شرکت) جهت تامین است.
 بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()
۳۱. کارفرمای من به خوبی با من رفتار میکند
 بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()
۳۲. من به کار فرمای خود اطمینان دارم.
 بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()
۳۳. دستمزد بیشتر از طریق کار در کار خانه ای دیگر بدست میاید تا ماندن در این کارخانه.
 بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()
۳۴. در مورد پیدا کردن کاری تقریباً مشابه شرايطی فعلی چگونه فکر میکنید؟
 الف. در شرائط فعلی اقتصاد ایران بیدار کردن کاری دیگر غیر ممکن است. ()
 ب. اگرچه مشکل است ولی با صرف وقت پیدا میشود ()
 د. اگر پارتی بازی شود بدست میاید ()
۳۵. دیگر حاضر نیستم در این رشته کار کنم و میخواهم رشته ام را عوض کنم.
 بلی خیلی زیاد () بلی () بلی کمی () خیر ()
۳۶. اگر بخواهید رشته اتان را تغییر دهید چه رشته ای را انتخاب کنید
 لطفاً مشخص کنید _____
- در مورد وضع بیمه کار و بازنشستگی:
۳۷. آیا عضو هیچ سازمان بیمه های اجتماعی هستید
 بلی () خیر ()
۳۸. چه نوع بیمه ایست؟
 بیمه بازنشستگی () بیمه بهداشت () در مان بیمه عمر () و غیره ()
۳۹. نام سازمان چیست؟ _____
۴۰. چند وقت پیش عضو شدید؟
 ۵ سال پیش () ۱۰- سال پیش () بیست سال پیش () سال پیش ()

۴۱_ این سازمان خصوصی است یا دولتی.

خصوصی () دولتی () متعلق بهمین شرکت است () و غیره () مشخص فرمائید _____

۴۲_ سهم کار فرما در حق بیمه چقدر است؟

۱۰٪ () ۲۰٪ () ۳۰٪ () ۴۰٪ () ۵۰٪ ()

۴۳_ چقدر در ماه بابت حق بیمه پرداخت می کنید _____ ریال. چند درصد حقوق است؟ ()

۴۴_ چه بیمه ای اجتماعی فکر می کنید باید برای آینده تان در ایران اصلاح گردد

بیمه شرایط کار () بیمه بهداشت و درمان () بیمه بازنشستگی () بیمه نقص عضو () و غیره () . لطفاً مشخص کنید _____

در مورد سرمایه گذاریهای خارجی و کار در خارج از کشور و یا در شرکتهای خارجی در ایران:

۴۵_ آیا با سرمایه گذاری شرکتهای خارجی در ایران موافق هستید؟

بلی () : بیکی از موارد دلیل پاسخ دهید: خیر () : بیکی از موارد دلیل پاسخ دهید:

۱) باعث رقابت و پیشرفت تکنولوژی ایران میگردد () ۱) رقابت باعث نابودی شرکتهای ایرانی میگردد ()

۲) میزان اشتغال در کشور افزایش پیدا میکند () ۲) باعث گسترش فرهنگ خارجی میگردد. ()

۳) بطور کلی اقتصاد ایران بهتر میگردد () ۳) هر کشوری باید به اتکا خودش رشد کند ()

۴) و غیره () مشخص کنید _____ ۴) و غیره () مشخص کنید _____

۴۶_ آیا حاضر هستید در کارخانه خارجی (در ایران) کار کنید ؟

بلی () لطفاً بیکی از موارد دلیل پاسخ دهید: خیر () لطفاً بیکی از موارد دلیل پاسخ دهید:

۱) حقوق بهتر میدهدند () ۱) از آینده آن خبر ندارم ()

۲) تکنولوژی پیشرفته دارد از نظر فنی پیشرفت میکنم () ۲) با فرهنگ بیگانه کار کردن مشکل است ()

۳) امکان مسافرت به خارج برای آموزش وجود دارد () ۳) میل دارم برای کارخانه ایرانی کار کنم ()

۴) وضع بیمه اجتماعی و آینده آن خوب است () ۴) رعایت رسوم اسلامی را نمیکند ()

۵) و غیره () مشخص کنید _____ ۵) و غیره () مشخص کنید _____

۴۷_ اگر قرار باشد شرکت خارجی را برای کار انتخاب کنید آنرا بر چه اساس بعمل میاورید؟

(با علامت ۱ الی ۳ به ترتیب اولویت سه تا را مشخص فرمائید)

۱) ملیت () ۲) پیشرفت تکنولوژیکی () ۳) میزان حقوق () ۴) شرایط بیمه های اجتماعی () شهرت

جهانی () و غیره () مشخص کنید _____

۴۸_ در کدام از شرکت‌های متعلق به کشور های دیل در ایران میل دارید کار کنید؟

(با علامت ۱ الی ۳ به ترتیب اولویت سه تا را مشخص فرمائید)

(۱) آلمان (۲) امریکا (۳) انگلیس (۴) فرانسه (۵) ژاپن (۶) کره جنوبی (۷) چین ()

و غیره () مشخص کنید _____

۴۹_ در چه زمینه هائی شرکت‌های خارجی باید در ایران سرمایه گذاری کنند؟

(با علامت ۱ الی ۳ به ترتیب اولویت سه تا را مشخص فرمائید)

(۱) اتومبیل (۲) فولاد (۳) رسائل کامپیوتری (۴) پتروشیمی و نفت (۵) پارچه (۶) صنایع فضائی ()

بطور کلی در زمینه های تکنولوژی پیشرفته که در ایران وجود ندارد () مثال _____ () و غیره ()

مشخص کنید _____

۵۰_ از کدام کشور ها میخواهید بیشتر در ایران سرمایه گذاری کنند؟

(با علامت ۱ الی ۳ به ترتیب اولویت سه تا را مشخص فرمائید)

(۱) انگلیس (۲) فرانسه (۳) آلمان (۴) امریکا (۵) ژاپن (۶) سوئد (۷) کره جنوبی (۸) چین (۹)

ایتالیا () پاکستان () و غیره () مشخص کنید _____

۵۱_ از میان شرکت‌های دیل کدام شرکت میل دارید بیشتر در ایران سرمایه گذاری کنند؟

(با علامت ۱ الی ۳ به ترتیب اولویت سه تا را مشخص فرمائید)

(۱) جنرال موتور (۲) سونی (۳) وستینگهاوس (۴) فلیپس (۵) زعمس (۶) میتسوبیشی (۷) فیات (۸) هوندا ()

(۹) پاناسونیک (۱۰) گلدن استار (۱۱) پژو (۱۲) تویوتا (۱۳) بی.ام.و (۱۴) ولوو (۱۵) هیوندای ()

(۱۶) دیوی () و غیره () مشخص کنید _____

۵۲_ کدام يك از کشور ها یا محل‌های دیل برای مسافرت علاوه مند هستید؟

(با علامت ۱ الی ۳ به ترتیب اولویت سه تا را مشخص فرمائید)

انگلیس () مکه و مدینه () ایتالیا () امریکا () کربلا () فرانسه () ژاپن () چین () کره جنوبی () و

غیره () مشخص کنید _____

در مورد علاقه مندی به کالا ها

۵۳_ بهترین محصول خودروی ایران را نام ببرید _____

۵۴_ بهترین محصول خودروی خارجی را نام ببرید _____

۵۵. اگر کالاهای دیل را بخواهید اتباع فرمائید ساخت کدام کشور را انتخاب میکنید؟

ایرانی	خارجی	اگر کشور بخصوصی را در نظر دارید مشخص فرمائید
۱) پوشاک		
۲) یخچال		
۳) تلویزیون		
۴) اتومبیل		
۵) مواد غذایی		
۶) میوه		

در مورد ژاپن:

۵۶. آیا تا بحال برای کار به ژاپن سفر کرده اید؟

بلی () خیر ()

۵۷. اگر سفر کرده اید کی و به چه مدت؟

از سال ماه از سال ماه

۵۸. در چه استان ژاپن زندگی و کار کرده اید؟

مشخص کنید _____

۵۹. در چه رشته ای در ژاپن کار کرده اید؟

مشخص کنید _____

۶۰. نظرتان نسبت به مردم ژاپن چیست؟

فی شناسم () خیلی خوب () خوب () بد ()

۶۱. آیا موافقتی که بجای رفتن کارگران ایران به ژاپن، ژاپن در ایران سرمایه ی گذاری صنعتی

نماید تا جوانان در کشور و برای کشور خودشان کار کنند؟

خیلی زیاد () زیاد () کم () اصلاً ()

۶۲. بنظر شما آیا بهتر است جوانان ایران برای کار به ژاپن بروند؟

بلی () خیر () نه برای کار بلکه برای آموزش در تکنولوژی پیشرفته () و غیره () مشخص

کنید _____

در مورد مسائل اقتصادی و زنان ایران

۶۳. بیکار در ایران را چگونه ملاحظه میکنید؟

خیلی زیاد () خیلی زیاد () زیاد () کم () خیلی کم ()

۶۴. علت بیکاری زیاد در ایران را در کدام يك از علل ديک ميدانيد؟ (با شماره ۱ الی ۶ با اولويت سه تا را تا را علامت بزنيد)

عدم سرمايه گذاريهاي توليدي در بخش خصوصي () واردات فراوان كالاي خارجي () نبودن تمايل به توليد كالاي
در بخش خصوصي () گسترش فعاليتهاي دلالي () گسترش پيدا نكردن صنايع صادراتي () جمعيت زياد
(سياستهاي عايط دولت () صادرات نفت خام () وغيره () مشخص كنيد _____

۶۵. در مورد كار كردن زنان در خارج از خانه چگونه فكر ميكنيد؟ (خواهشمند است يكي از موارد ديک را انتخاب نماييد):

- _____ زنان بايد فقط به كار منزل اشتغال داشته باشند. ()
- _____ زنان بهتر است قبل از ازدواج در خارج از منزل كار كنند. ولي بعد از ازدواج فقط به كار منزل به پردازند () .
- _____ زنانی که به كار اشتغال دارند بهتر است پس از تولد فرزند از كار دست بکشند. و پس از بزرگ شدن فرزندان مجدداً بكار مشغول شوند. ()
- _____ زنان بدون توجه به وضعيت ازدواجشان بايد مرتب كار كنند. ()

با تشكر مجدد فروان از همكاري جنابعالي