

# プロジェクトの労務調達事情と 外国人労働者処遇

東洋大学理工学部建築学科 教授 秋山 哲一

## 1 はじめに

中東地域の建設プロジェクトの特徴として、その建設現場を担う建設労働者をほぼすべて外国人労働者に依存するということがある。このような特殊事情がその建設プロジェクトを担うゼネコンにとって、生産システム構築上の大きな課題となっていることは間違いない。

中東地域の建設プロジェクトを担う日系ゼネコンにとって、発注者との間に信頼関係をどのように構築していくかは非常に重要なポイントではあるものの、まだ、継続的な受注が保証されない状況の中で、どのような労務調達計画を持っているのか、また、いくつかの先行的に取り組んできた建設プロジェクトで抱えている問題は何か、今後、継続的に受注活動を継続していくうえで労務調達計画・戦略をどのように進めていくべきか、について興味を持っていた。

湾岸諸国、特にカタールは2022年のサッカー・ワールドカップに向けて建設ラッシュに沸き、建設プロジェクトに関わる人材が域内で不足しており、労働市場は圧倒的な売り手市場となっている。同時多発的に発生する建設需要に対して労働者の奪い合いの状況となっている。地元の産業政策としては外国人労働力の導入機会を継続的に維持していくとともに、その外国人労働者が国内に定着しないこと、あるいは、外国人労働者がある特定の国に偏らないことという、推進と抑制の両

方のかじ取りを同時に進めているとも言える。

## 2 労務調達の種類

ここでは主としてカタールでの調査結果を中心に報告する。カタールの人口200万人のうち、カタール人が20万人強で、それ以外の9割が出稼ぎ労働者であり、そのうちインド人が50万人を超えていると言われている。カタールでは外国人労働者に依存しなければ建設プロジェクトは成立しないのが現状である。

以上のような建設労働関連の状況をカタールの2013年度の統計から示すと表1～表8、図1となる。これらから特徴的な点を読み取ると以下のようになる。

まず、人口構成からみると、産業構造の中で建設業は3分の1を占めていることが確認できる。平均賃金は全産業に比較してかなり低く、全産業に比べて労働時間はやや長い。労働者の年齢構成は、若年層に支えられていることが分かるが、これらのほとんどは先に指摘したように外国人労働者である。特に特徴的な点として、専門工事業に所属する労働者に比べて、総合工事業に所属する労働者の割合が大変高い。これは、総合工事業である元請事業者が躯体系の労働者を社員として雇用していることの反映であろう。

建設プロジェクトの労務調達に関するヒアリング調査結果によると、カタールの労働者の調達

表1 建設業における国籍別15歳以上労働力人口(2013年)

	合計			カタール			カタール人以外		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
建設業	568,676	565,338	3,338	1,314	1,026	288	567,362	565,312	3,050
全産業	1,539,329	1,345,904	193,425	91,168	60,912	30,256	1,448,161	1,284,992	163,169

表2 建設業の15歳以上労働者の平均賃金(月額)

	人数	賃金(Q. R.)
建設業	566,172	4,811
全産業	1,531,529	9,667

表3 建設業の15歳以上労働者の平均労働時間(週)

	人数	労働時間
建設業	568,405	53
全産業	1,536,608	50

表4 建設業の15歳以上労働者の雇用形態

	合計	経営者	個人事業主	従業員	家族労働者
建設業	568,676	795	984	566,231	666
カタール人	1,314	787	124	403	0
カタール人以外	567,362	8	860	565,828	666
全産業	1,539,329	4,368	2,165	1,531,718	808

表5 建設業の15歳以上労働者の職種

	合計	経営・管理	専門家	技術者	事務職	サービス労働等	熟練農水関係労働者	熟練技能労働者	プラント・機械工等	見習工(初級労働者)
建設業	565,338 (100.0%)	3,170 (0.6%)	22,693 (4.0%)	27,626 (4.9%)	13,091 (2.3%)	20,987 (3.7%)	783 (0.1%)	314,167 (55.6%)	50,261 (8.9%)	112,560 (19.9%)
全産業	1,345,904 (100.0%)	35,949 (2.7%)	109,526 (8.1%)	74,863 (5.6%)	65,664 (4.9%)	89,192 (6.6%)	12,419 (0.9%)	533,766 (39.7%)	172,418 (12.8%)	252,107 (18.7%)

表6 建設業の15歳以上労働者の年齢

	合計	19歳未満	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65歳以上
建設業	568,676 (100.0%)	5,687 (1.0%)	70,531 (12.4%)	110,347 (19.4%)	135,957 (23.9%)	85,049 (15.0%)	69,863 (12.3%)	41,334 (7.3%)	24,142 (4.2%)	18,129 (3.2%)	4,665 (0.8%)	3,005 (0.5%)
全産業	1,539,329 (100.0%)	12,501 (0.8%)	172,079 (11.2%)	302,119 (19.6%)	340,492 (22.1%)	237,183 (15.4%)	178,820 (11.6%)	135,522 (8.8%)	81,054 (5.3%)	58,074 (3.8%)	16,797 (1.1%)	4,608 (0.3%)

表7 建設業(従業員数、事業所数)の規模別分布

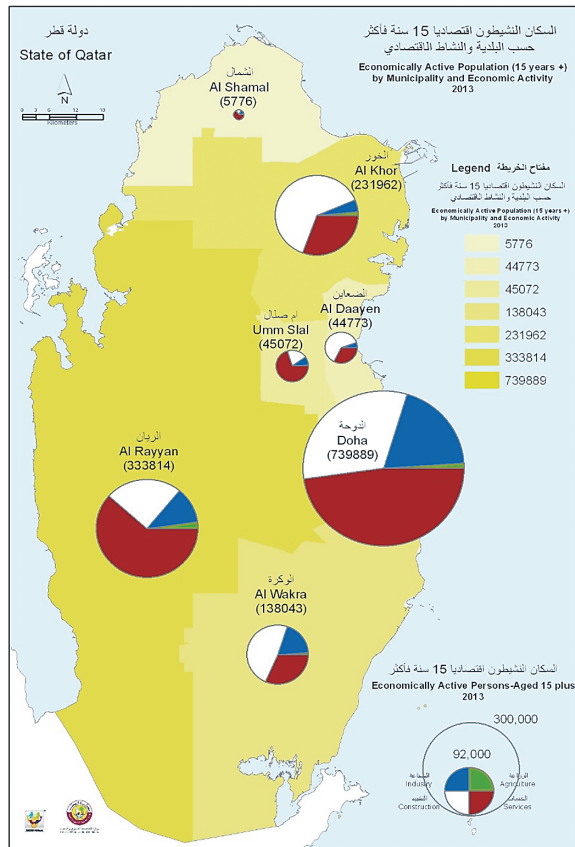
	合計		従業員50人未満		従業員50人以上	
	従業員数	事業所数	従業員数	事業所数	従業員数	事業所数
総合工事業(建築)	206,961	874	13,532	429	193,429	445
総合工事業(非建築)	211,190	272	1,639	60	209,551	212
専門工事業	129,353	1,337	19,903	1,066	109,450	271
合計	547,504	2,483	35,074	1,555	512,430	928

表8-1 建設業従業員の国籍:従業員数50人未満

	合計			カタール			カタール以外		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
総合工事業(建築)	13,532	13,484	48	168	156	12	13,364	13,328	36
総合工事業(非建築)	1,639	1,633	6	6	6	0	1,633	1,627	6
専門工事業	19,903	19,550	353	192	192	0	19,711	19,358	353
合計	35,074	34,667	407	366	354	12	34,708	34,313	395

表8-2 建設業従業員の国籍:従業員数50人以上

	合計			カタール			カタール以外		
	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
総合工事業(建築)	193,429	192,544	885	332	320	12	193,097	192,224	873
総合工事業(非建築)	209,551	208,704	847	113	108	5	209,438	208,596	842
専門工事業	109,450	108,995	455	133	131	2	109,317	108,864	453
合計	512,430	510,243	2,187	578	559	19	511,852	509,684	2,168



出典：カタール政府資料より引用  
 Ministry of Development Planning and Statistics,  
 "BULLETIN LABOR FORCE STATISTICS, 2013"  
 (<http://www.qsa.gov.qa> 参照：2015.6.17)

図1 地域別産業別15歳以上の労働力人口（白い部分が建設業）

は、躯体と仕上げでは異なっている。カタールでは、地元ゼネコンは躯体工事については直備工を確保している。仕上げ工事の場合は、直備工採用はなく、それぞれの職種毎にサブコンに依頼する形になる。専門工の調達について言うと、専門工事業職種は日本と同様の職種があり、例えば、打ち放し補修、銅版葺き、石、金属、内装、塗装、左官、タイル、特殊清掃などがある。

## 2.1 外国人労働者の就労ビザ

外国人労働者の就労ビザの有効期間は国によっても違いがあるが、1年間である。1年更新で、国内で更新は可能であり、更新すれば何年でも継続は可能である。有効期間内であっても、現場で必要でないと判断された労働者は帰国しないといけない形になっている。

カタールでは、外国人労働者を雇用しようとする各企業は、各個人の就労ビザ申請に先立ち、雇用するスタッフ・労働者の人数を国籍、性別、職種別に申請し、ブロックビザと呼ばれるビザ枠の申請が求められる。取得できたブロックビザ枠の範囲内で労働者個人の就労ビザを申請することになる。ただし、ブロックビザ枠の取得には国籍、年齢、性別により取得の難しい場合がある。例えば、国籍が、インド、パキスタン、性別が独身女性、年齢が60歳以上が該当する。特に国籍については、国内に滞在する外国人労働者に占めるインド国籍保有者数が半数以上になるなど偏りが生じてきたため、このような国籍別の偏りが生じないように受入外国人の国籍を制限する動きがあるようだ、との解説があった。

## 2.2 労務調達の種類と特徴

今回のカタールに進出済の日系ゼネコンを中心としたヒアリング調査において、現地の建設プロジェクトにおける労働者調達方法には、以下の四つの対応がある。

- ①ゼネコンによる直備：ゼネコン自らが建設労働者を直備する。
- ②JVパートナーの地元ゼネコン：JVを組んでいる地元ゼネコンが直備している建設労働者を活用する。特に、躯体系の職種についてはこのようなケースが該当する。工事に必要な労務量をカバーできるようなことはないので、他の調達方法も併せて取り組む必要がある。
- ③現地サブコン：現地サブコンに材工共で労務調達を依頼する。設備工事、内装工事などはこれが該当する。
- ④労働者派遣会社：労働者派遣会社に工事に必要な労働者の派遣を依頼する。

直備工採用における課題は以下のとおりである。直備工は派遣会社からの労働者のように即刻調達・解雇できないため、雇用の柔軟性に欠けるが、労務単価は労働者派遣会社を通した場合に比べて50%以下であり、大幅なコスト削減が見込まれる。このような背景から、綿密な労務計画と十分なビザ枠さえあれば、直備での労務調達が望ましい、と考えているゼネコンがある。この場合、

企業は身元引受人（スポンサー）となるため、そのリスクは十分に把握しておく必要はある。カタールにおいては、スポンサー法に身元引受人の責任が記載されている。

一方、企業の考え方やプロジェクトの特徴によっては、労働者雇用の煩雑さを避けるために、労働者派遣会社による調達を選択する場合もあるが、派遣会社からの労働者の賃金が高く、中には不法滞在者もあり、使用責任を問われないためにも、ビザを含めた労働者の個人情報と徹底的に管理する必要がある。

### 2.3 労務調達とスポンサー制度

カタールでは、外国人労働者は「カファラ」と呼ばれるスポンサー制度を通じて雇用される。外国人労働者の就労ビザは雇用主がスポンサー（身元引受人）として申請を行い、各労働者に発給されるため、スポンサーに大きな権限が与えられているとともに管理責任が求められる。カタールでは、就労ビザを取得した外国人労働者には、雇用契約が完了し就労ビザをキャンセルした後の2年間は、元の雇用主の了解を得られなければ、新たな雇用主の元で就労ビザを取ることはできないとされている。カタールに就労中の外国人労働者が国内で転職する場合、勤続1年以上でかつ現在の雇用主からの許可がない限り、新たな雇用主への就労ビザの切り替えを行うことができない。出国にも転職にも雇用主の許可が必要である。この条件は、雇用主側からみると、転職を防ぐという抑止力にはなっているが、労働者側からはかなり片務的な条件となっており、ILOや国際人権団体からは問題視する指摘が出されている。

とは言え、その制度も隣国にあるドバイやアブダビ、クウェート、サウジアラビア等、諸外国への転職には効果が及ばない。

## 3 労働者の処遇

### 3.1 労働時間

カタールの場合、土曜日は稼働日で、法定労働時間は週当たり8時間×6日で48時間となっている。カタールでは、6月中旬から9月中旬までの一番暑くなる季節は、最高気温は50度近くにもなるため屋外での労働時間が規定されており、6月中旬から3ヵ月程度は、午前11時から午後3時までの屋外作業は法律で禁止されている。従って、ゼネコンによっては午前4時～午前11時を一日の労働シフトの単位にしたところもある。また午後3時過ぎあるいは夕方から翌朝までを作業時間にしたりする。このような労働時間の規制は、あくまで屋外なので躯体工事中はその制限を守る必要があるが、仕上げ工事など屋内工事については、そのような制約はない。

会社によっては、労働者の労働時間は、2シフト制をとる場合もある。具体的には、朝班：5：30開始、食事は8：30～9：00、12：00～13：00でキャンプから弁当持参。夜班：16：30開始、食事は24：00～1：00で、夜食を配給、などのシフト編成がある。実態としては、残業が多くなったり、工事が遅れて現場の工程を守るために、最盛期には3交代制で24時間現場稼働もあった。ただし、食事は建設工事現場での食事が禁止されている事例もあり、食事をキャンプに戻ってとるケースも調査では存在した。

### 3.2 ラマダン

ラマダン（断食月）は、28日間続き、イスラム教徒は日の出から日の入りまで、食事はおろか水さえ飲むこともできないため、イスラム教徒の労働生産性が著しく低下する。法定労働時間も1日8時間から6時間に短縮される。現場労働者以外の事務所スタッフも同様の扱いである。役所に至っては4時間勤務になるので、各種申請の承認作業はほとんど進まない。また、ラマダン期間中は夜に作業時間を移行するケースもある。



労働者はインド・ネパール・フィリピン・タイなど風習も宗教も異なる地域からの出稼ぎであることから、一年を通じて何かしらの儀式とそれに伴う祝日があり、それらも事前に把握しておかなければならない。

### 3.3 出面管理

労働者はすべてバスで送迎する。労働者の出面管理は、直備工は就労カードによっている。キャンプから建設現場までの行帰りのバスの乗降時、昼食時など2～3回/日、チェックしている。現場への入退場時に労働者番号を作業管理者が毎日確認して、タイムキーパーに報告し、タイムキーパーが集計する。労働者の賃金はその出面集計を基礎に支払われる。建設プロジェクトによっては、労働者の入退場管理にICカードを使用している場合もある。

### 3.4 賃金及び割増賃金

賃金は、職種毎に違っている。また職長と一般労働者で異なる。一般労働者にも熟練工と非熟練工の区別があり、支給する賃金に違いがある。ただ資格として区別されているものはない。

平日の残業については基本給の125%、休日はその150%を残業代として支払うことが労働法に規定されている。休日残業に関しては、その費用対効果を十分に検討した上で残業の必要性を見極める必要がある。

参考として紹介されたデータで言うと、賃金水準は、直備の一般労働者で月800QR（基本給）＋500QR（残業代）で、邦貨換算で45,000円程度となっている。カタールの現時点での最低賃金は、800QRなので、為替レート30円/QRとして計算すると約24,000円である。基本給は最低賃金に合わせていると言える。ゼネコンが直備工に対して払う費用である。ただ、直備の場合は出身国からの往復旅費等のほか募集に関わる諸費用をゼネコンが負担することになる。

派遣会社の場合は月額10万円程度かかるが、ビザの手配が必要なく調達が柔軟で、工事が終われ

ば1週間程度の通知で派遣元に返すことができる。

賃金の支払いは、直備工の場合は毎月最終の木曜日に現金で封筒に入れて渡す。銀行から現金を下ろしてくる不安もありガードマンを付けたりした。労働者は休日である翌日金曜日に市内に出て本国に送金する。UAEでは賃金については銀行口座振込みが義務付けられているようである。

### 3.5 宿舍と食事

JVの直備工、労働者派遣会社から派遣された労働者、設備業者の労働者などはレイバーキャンプに居住する。ドーハ周辺ではレイバーキャンプが設置できる場所は限られており、インダストリアルエリアと呼ばれている場所が代表的である。

レイバーキャンプについては、インフラは下水排水のみで、その他はすべてゼネコンが自前で設置しなければならない。宿舍の他、共同のシャワールーム、食堂を設置する。外国人労働者の国別の料理を準備することも配慮している。レイバーキャンプ内は飲酒厳禁、女性の入場も不可であった。労働者も国毎別の棟に振分け、摩擦発生を避けている。1部屋4人収容で、エアコン完備で、住環境としては比較的整備されている。

キャンプ施設計画においては規定があり、例えば、入居者1人当たり面積、採光窓の面積の最低基準、キャビン自体の耐火壁配置などが求められている。健康管理のために、看護師は現場各工区の休憩所、レイバーキャンプに常駐させるなどの事例もある。

労働宿舍内の風紀・衛生維持は重視すべき管理項目であり、カタールは労働者の雇用環境（キャンプを含め）が悪いという評判があるため、政府のチェックが厳しく、摘発もある。

## 4 労働者の技能レベルと教育

### 4.1 技能のレベル

一般的に外国人労働者は技能レベルが低く、熟練工と非熟練工に区別されており、歩掛りによって賃金も異なる。労働者需要が沸騰しているので、労働者調達時に技能レベルについて条件を付けるようなことはできないのが現状である。労働者派遣会社から調達される労働者の資格審査はかなりずさんで、調達時に熟練工となっても実はただの農民や漁民であったりする。

個々の労働者の技能者としての自覚やモチベーションが極めて低いため、労働者の人数が増えても現場管理者が増えないと、工事の進捗は改善しないとされている。レベルの低い労働者で工事が行われた結果、工事が完了して検査段階で施工不良が顕在化する場合があるようだ。

### 4.2 現場での教育訓練

一般的に、建設現場では非熟練工に対して技能教育を行うことはない。現場に入場し、OJTとして訓練を受けることになる。直傭工については、日本の協力会社の支援の下、教育訓練を実施した実績がある。少数事例ではあるが、技能工教育という意味では、地元JVパートナーのゼネコンはインドから労働者を直傭して、キャンプ内で教育することはある。サブコンには技能労働者育成の動きはあまり見られない。

現場労働者への教育は、新規入場者教育程度であるが、労働者は安全について無知であるため、安全に対する教育指導は徹底している。

## 5 労務調達戦略から見た日系企業の活動継続性

### 5.1 ゼネコンとプラント供給企業の相違

ゼネコンの考え方としては、ある程度継続的にプロジェクトを受注できるような環境ができる

と、信用におけるサブコンや労働者派遣会社と固定的な関係ができてくることを想定している。現在、取引関係のある労働者派遣会社と今後継続的な関係を結ぶことは念頭に置いていない、とのことである。一定のプラント工事を一旦受注しその維持管理を含めた継続事業が想定できるプラント系企業の考え方は、建設プロジェクト毎の受注活動による事業展開を図るゼネコンとは行動様式に違いがあり、労働力確保の方針にも違いが見られた。例えば、プラント系企業では、労働者派遣会社によって労働者の質にバラツキがあることをふまえて、品質管理能力のあるサブコンや派遣会社を使うようになっている。

### 5.2 中東湾岸地域と東南アジア地域の違い

日本のゼネコンの成功モデルは、ローカルのサブコン等を育てて、労働者も固定して育成していく形ではないか。最初苦労をするが、中期的にはこのような信頼関係を築いていく効果が効いていく構造である。日本のゼネコンの海外進出には、地元のローカルサブコンに気心が知れてコスト管理もできる能力が期待される。労働者との関係も同様である。

日系ゼネコンは、シンガポールでの活動には歴史があり地元サブコンとの良好な関係の構築に成功してきたが、中東ではプロジェクトベースでの取組みに留まっているため、このような環境、サブコンとの関係を作るに至っていない。それには長期にわたって仕事が継続できる見込みが必要となる。

### 5.3 外国人労働者の処遇

あるゼネコンでは、現場外国人労働者に労働履歴管理用の手帳を発給しており、もし、継続的な雇用関係が生じるような環境になった場合、このような手帳が労働者の技能レベルを評価するためのツールとして活用できる可能性も窺い知ることができた。

(参考文献)

- 1) 海外建設協会「OCAJI」(2009.10&11)「特集 海外建設工事における労務調達について」, 2009