

(トップページ : <http://members3.jcom.home.ne.jp/3632asdm/>)

(GCC : <http://members3.jcom.home.ne.jp/3632asdm/GCCgeneral.html>)

マイ・ライブラリー : 0 1 7 8

(注)本稿は 2011 年 4 月 29 日から 5 月 14 日まで 4 回にわたり「アラビア半島定点観測」に連載したレポートをまとめたものです。

2011.5.14
前田 高行

湾岸諸国で働く外国人の給与は？

(Gulf Business 誌「Gulf Business Salary Survey」より)

<u>目次</u>	<u>頁</u>
1. はじめに	1
2. 2011 年の給与水準	3
(1) 平均的な給与	
(2) GCC6 カ国の給与格差	
(3) 6 カ国で働く外国人の出身地域別給与格差	
(4) 6 カ国で働く外国人の職種・業種別給与格差	
3. 2005 年～2011 年の給与水準の推移	4
(1) GCC6 カ国の対前年給与増減率	
(2) 国別平均給与の推移	
(3) 出身圏別平均給与の推移	
(4) 職種・業種別平均給与の推移	

1. はじめに

GCC 各国には極めて多数の外国人が働いている。6 カ国合計では 1,500 万人強と推定され、全人口 3,700 万人の 4 割強に達する¹。この比率は各国によって異なるが、特に UAE やカタールなどでは 8 割以上が外国人と言われている。また年齢的にみると外国人の場合はほとんどが成人の就労層であり、一方自国民は未成年の若年層が半数を占めているため、実際の労働人口に占める外国人の比率は人口の比率以上に大きい。さらに UAE、カタール、クウェイトなど人口の絶対数が少ない国では、大半の自国民は公務員であり、民間部門で働く自国民は極めて少ない。たとえばクウェイトではクウェイト人のうち民間部門で働く自国民はわずか 4%に過ぎないという調査結果もある²。

このように GCC の民間部門は殆ど外国人によって支えられているのである。これら外国人は大きく三つの階層—企業のトップ、中間管理職、専門職などの Senior Staff (上級職)、事務所、商店などで事務員、店員などとして働く Junior Staff (下級職) 及び建設現場の労働者、道路清掃人などの肉体労働者 (Worker)—に分類される。これらのうち Senior Staff は労働市場の流動性が高く、彼らは給与の高い勤務先を求めて転職 (Job Hopping) を繰り返している。

また湾岸諸国で働く外国人は多様な国籍の人々で成り立っている。給与体系は基本的に欧米式の職種別賃金体系であり、日本のような企業別或いは年功序列型賃金体系ではないが、被雇用者が白人(西欧圏出身者)であるか有色人種(アラブ又はアジア圏出身者)であるかによって賃金水準は異なる。有色人種の中でも同じアラビア語を話す近隣アラブ諸国の出身者とインド、パキスタン、東南アジアなどアジア圏出身者では賃金格差がある。

さらに湾岸のいずれの国で働くかによっても賃金水準は異なる。これは労働の需給バランスの問題だけではない。その国が産油国であるか否かによって雇用者の給与支払い能力に差異があり、また同じ産油国の中でも宗教的戒律が厳しいなど生活環境が過酷な国は給与水準が高めである。一般的に言えばサウジアラビア、UAE、カタールなどの給与水準は高く、オマーンやバーレーンなどは低い。

このように湾岸諸国では働く国と職種と被用者の出身国により給料が異なる。日本の企業が湾岸諸国で事業を行うために外国人の Senior Staff を雇用する場合、どの程度の給与が妥当であるかは頭を悩ます問題であるが、そのような時に一般的な賃金水準のデータがあれば非常に有益である。

本稿で紹介する Gulf Business はドバイで発行されており、毎年始め湾岸諸国の有力なリクルート企業に聞き取り調査を行って、これを「The Business Salary Survey」として発表している。GCC6 カ国(サウジアラビア、UAE、カタール、クウェイト、オマーン及びバーレーン)の各国ごとに外国人の職種別、出身地別月額給与を調査した一覧表である。調査一覧表は大企業の CEO から役員秘書まで代表的な 22 の職種について GCC 各国ごとの平均給与を示しているが、さらにこれら各職種に就く外国人の出身地によってアラブ圏出身者、アジア圏出身者及び西欧圏出身者毎の 3 つの一覧表から成り立っている。即ち全データの数は 22 職種 x 6 カ国 x 3 表 = 396 となる。(表の全容は「Average Monthly Salary in GCC Countries, 2011」<http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/1-I-1-50aSalaryByCountryNationality2011.pdf> 参照)

なお本稿では 22 の職種を便宜上以下のごとく 6 つのカテゴリーに分けて比較検討している。

経営職： CEO/Managing Director with sales of \$50M+ (売上 5 千万ドル以上の CEO/MD)
CEO/Managing Director with sales of \$10-50M (売上 1-5 千万ドルの CEO/MD)
CEO/Managing Director with sales of \$1-10M(売上 0.1-1 千万ドルの CEO/MD)
General Manager - Multinational Company(GM、多国籍企業)
General Manager - Local Company(GM、地場企業)

事務職： Head of Human Resources (人事部長)
Hotel General Manager (ホテルマネージャー)
Accountant (経理出納責任者)
Business Development Manager (企画担当部長)
Real Estate Manager (不動産業マネージャー)
Executive Secretary (役員秘書)

技術職： Head of Information Technology (IT 部門長)
Construction Project Manager/Chief Engineer (建設プロジェクト Mgr)

営業職： Head of Sales/Marketing - Multi National(営業部長、多国籍企業)

Head of Sales/Marketing - Local Company (営業部長、地場企業)
Sales Manager (営業部長)
金融業： Banking - Branch Manager (支店長)
Banking - Treasury Manager (資金運用責任者)
Banking - Retail/Personal Banking Manager (顧客担当 Mgr)
出版・広告業： Media - Advertising Creative Director (制作部門責任者)
Media - Public Relations Director (PR 責任者)
Media - Publishing Editor (編集責任者)

2. 2011 年の給与水準 (月額)

(表 「 Average Monthly Salary in GCC Countries, 2011 」
<http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/1-I-1-50aSalaryByCountryNationality2011.pdf>
参照)

(1) 平均的な給与

GCC6 カ国 22 職種の中で給与が最も高いのはサウジアラビアの売上高 5 千万ドル以上の大企業で働くアラブ圏出身の CEO/Managing Director (MD) の 37,207 ドル(月額、以下同じ)であり、また最も給与が少ないのはバーレーンで働くアジア圏出身の役員秘書 (Executive Secretary) の 2,715 ドルである。

6 つの職種・業種別カテゴリー(前項参照)の平均給与は、(1)経営職 20,642 ドル、(2)金融業 10,784 ドル、(3)技術職 10,370 ドル、(4)営業職 9,365 ドル、(5)事務職 8,029 ドル、(6)出版・広告業 7,381 ドルであり、CEO, MD, General Manager など経営職の給与がずば抜けて高い。また金融業や技術職など国際的で専門的な知識を必要とする職種・業種の給与水準は 1 万ドルを超えている。これに対して事務職は 2 割程度低い。

出身地域別の平均給与でみると (A) 西欧圏出身 12,630 ドル、(B) アラブ圏出身 11,864 ドル、(C) アジア圏出身 10,239 ドルとなっており、西欧圏出身が最も優遇され、アラブ圏出身者は西欧圏出身者より 6%程度低く、アジア圏出身者の給与は西欧圏出身者の 8 割にとどまっている。ただしこれはあくまで総平均であって、上述のごとくサウジアラビアで働くアラブ圏出身の大企業 CEO/MD は同職種の西欧圏出身者を上回っているように個々の職種・業種によって異なる。

(2) GCC6 カ国の給与格差

職種・業種別カテゴリーによる GCC6 カ国の平均給与水準についてサウジアラビアを 100 とした場合、各国の指数は UAE 96、クウェイト 90、カタール 85、バーレーン 78、オマーン 75 であり、UAE はサウジアラビアと遜色のない水準であるが、クウェイト、カタールはサウジアラビアより 1 割程度低く、オマーンとバーレーンは 2 割以上下回っている。(図 2-I-1-50a <http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/2-I-1-50aSalaryByCountry.pdf> 参照)

GCC6 カ国ではサウジアラビア、カタールなど産油・ガス 4 カ国の給与水準が高く、その中でも民間部門が活発なサウジアラビア及び UAE が高い。そしてバーレーン、オマーンのように他の 4 カ国に比べ豊かでない国は外国人の給与水準が低い。これは経済の豊かな国は賃金支払い余力が高く、また民間部門が活発な国は労働の需給バランスの関係で外国人労働者が高賃金を享受できることを示している。

(3)6 カ国で働く外国人の出身地域別給与格差

外国人の出身地域別でみた給与は上述のごとく西欧圏出身が最も高くアラブ圏出身がこれに次ぎ、アジア圏出身の平均給与が最も低い。しかし GCC6 カ国それぞれについてサウジアラビアを 100 とした各出身地域の外国人平均給与を比べると、いくつかの特徴がみられる。(図 <http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/2-I-1-50bSalaryByNationality.pdf> 参照)

まず西欧圏出身ではサウジアラビア=100 に対して UAE 105、クウェイト 95、カタール 86、オマーン 81、バーレーン 80 であり、UAE の方がサウジアラビアより高いのが特徴である。オマーン、バーレーンはサウジアラビアより 2 割低い。

アラブ圏出身の場合はサウジアラビア=100 に対して UAE 90、クウェイト 86、カタール 78、バーレーン 77、オマーン 66 であり、サウジアラビアの給与水準が跳び抜けて高い。また 6 カ国間の給与格差が大きく、UAE、クウェイトはサウジアラビアより 1 割、カタール及びバーレーンは 2 割強低い。オマーンの場合はサウジアラビアより 3 割以上と言うかなり低い水準にとどまっている。

アジア圏出身についてはサウジアラビア=100 に対して UAE 92、カタール 92、クウェイト 90、オマーン 81、バーレーン 78 であり、ここでもサウジアラビアの給与が最も高いが、UAE、カタール、クウェイトはほぼ同程度であり、バーレーンが 6 カ国中ではもっとも給与水準が低い。

(4)6 カ国で働く外国人の職種・業種別給与格差

(図 <http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/2-I-1-50cSalaryByJob.pdf> 参照)

サウジアラビアを 100 とした場合の職種・業種別の給与格差を比べると、経営職はサウジアラビア、UAE、クウェイトがほぼ同じ水準であるのに対し、カタール、バーレーン、オマーン 3 カ国は 2 割程度低い。事務職についてはサウジアラビア 100 に対して UAE は 10%以上高く、一方、クウェイトとカタールはサウジアラビアの 9 割、バーレーンとオマーンは同じく 8 割弱にとどまっている。

技術職については UAE とカタールがサウジアラビアより約 5%低く、クウェイトはサウジアラビアの 9 割でバーレーン、オマーンは 75%程度にとどまる。営業職の場合サウジアラビアの 100 に対してカタールが 94 と 2 番目に高く、UAE がこれに次いでいる。クウェイト、バーレーン及びオマーンの 3 カ国はサウジアラビアに比べ 20~25%程度低い。

金融業はサウジアラビアが飛び抜けて高く、他の 5 カ国の給与水準はサウジアラビアより 2 割前後低い。また出版・広告業もサウジアラビアが最も高く、同国を 100 とした場合、UAE 93、クウェイト 91、カタール 78、バーレーン 75、オマーン 68 と順次低くなっており、オマーンはサウジアラビアの 7 割弱にとどまっている。

3. 2005 年～2011 年の給与水準の推移

(1)GCC6 カ国の対前年給与増減率

2011 年の給与を前年と比較すると、2010 年の総平均給与 11,873 ドルに対して 2011 年は 11,578 ドルであり前年比マイナス 3%である。国別で見るとカタールが前年比-12%と最も落

ち込みが大きく、バーレーン及びオマーンは-5%台、サウジアラビアは-3%といずれも給与水準は前年より下がっている。これに対して UAE とクウェイトはわずかながらではあるがそれぞれ 2%、1%アップしている。

GCC6 カ国の 2006 年から 2011 年までの平均給与の対前年増減率をみると(図 <http://members3.jcom.home.ne.jp/maedal/2-I-1-50dGccAveSalary06-11.pdf> 参照)、2006 年から 2008 年までの 3 年間は毎年 10%を上回っており、特に 2006 年の場合、2005 年比 23%と言う極めて高い伸び率を示している。これは 2000 年初めからの石油の高騰により湾岸諸国に建設・消費ブームが起こり外国人労働力が逼迫したためと考えられる。2008 年 9 月のリーマン・ショックにより世界の景気は急速に萎んだが、湾岸諸国ではその後も暫く好景気が続いた。そのため 2009 年の給与水準も前年比+2%とわずかではあるが増勢を維持した。

しかし 2009 年にドバイ・ショックが発生、湾岸の景気は一気に冷え込み、出稼ぎ外国人にリストラの嵐が吹き荒れ 2010 年の平均給与は対前年比 8%と大幅にダウンした。ただ湾岸経済の落ち込みは短期間で終息し、2010 年後半からは石油価格が上昇基調に入ると GCC 諸国は再び建設・消費ブームに沸き、労働市場における外国人の需要は回復している。2011 年の平均給与は未だ前年を下回るが(-3%、上記参照)、2010 年の-8%に比べ大幅に改善していることがわかる。

(2) 国別平均給与の推移

(図 <http://members3.jcom.home.ne.jp/maedal/2-I-1-50gSalaryByCountry05-11.pdf> 参照)

2005 年から 2011 年までの GCC6 カ国の国別平均給与の推移を見ると、2005 年のサウジアラビアの平均給与は 9 千ドルを超え、その他の 5 カ国の 7 千ドル前後に比べて突出して高かった。その後 2008 年まではオイル・ブームの波に乗って 6 カ国とも給与水準は毎年 10%以上アップしている。この間にサウジアラビアとその他の国の格差は縮まり、特に UAE については 2006 年には対前年比 27%、07, 08 年は 15%と大幅に上昇、2008 年にはついに 14, 312 ドルに達し、わずか 4 年で倍増するとともにサウジアラビアを追い抜いて GCC 最高の給与水準となった。

2009 年は 6 カ国の明暗が分かれた。UAE とクウェイトの 2 カ国はそれぞれ-2.3%、-6.3%の減少に転じたのに対し、その他 4 カ国はなお対前年比で給与は増加した。但し増加率はいずれも前年を下回り、サウジアラビアは 11.9%(08 年)→1.4%(09 年)、オマーンは 12.9%→2.1%へといずれも大幅に落ち込んでいる。

2010 年になると GCC6 カ国の全てで平均給与はマイナス成長となっている。最も減少率が大きかったのは UAE の-14.2%であり、オマーンがこれに次いで-10.1%と二桁台のマイナスであった。その他サウジアラビア、カタール及びクウェイトも 8%前後の減少であった。

2011 年になると過去 2 年間大幅に落ち込んでいた UAE とクウェイトの給与相場に回復の兆しが現れ、両国は対前年比で+2.3%及び+1.3%のプラスに転じている。一方その他の 4 カ国の平均給与は 2 年連続のマイナスを示し、中でもカタールは前年比-11.8%と大幅に落ち込んだ。原因はドバイ・ショックで失職した UAE の外国人がカタールに流れ込んだため労働力の需給バランスが一時的に崩れたためと考えられる。同国では 2022 年のサッカー・ワールドカップ開催が決定しており、今後競技場、ホテル、電気・水・道路など各種のインフラ建設計画が目白

押しで外国人の需要が高まることは確実である。従って今年後半以降は給与水準が上昇すると予測される。

(3) 出身圏別平均給与の推移

(図 <http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/2-I-1-50eSalaryByNationality05-11.pdf> 参照)

出身圏別の 2005 年から 2011 年までの平均給与の推移を見ると、2005 年の西欧圏出身者の平均給与は 8,755 ドルであり、アラブ圏出身者は 8,042 ドル、アジア圏出身者は 5,664 ドルであった（以下それぞれ単に西欧圏、アラブ圏、アジア圏と称す）。西欧圏とアラブ圏の格差は 8% 程度でさほど大きくはないが、アジア圏は西欧圏の 65% にすぎず両者の給与格差は非常に大きい。

2005 年以降の 3 年間はいずれの給与水準も毎年二桁以上の大きな上昇を示している。この結果 2008 年の平均給与は西欧圏 13,516 ドル、アラブ圏 13,118 ドル、アジア圏 11,262 ドルに達し特にアジア圏の給与水準は 3 年間で 2 倍に上がっている。2005 年に比較すると西欧圏とアラブ圏の給与格差は殆どなくなり、またアジア圏は西欧圏の 83% と格差が縮小している。2009 年には西欧圏とアジア圏の給与はそれぞれ 14,259 ドル、11,418 ドルの最高水準に達している。アラブ圏の場合は 2008 年より若干減少しているが、それでも 2005 年の 1.6 倍であった。

しかし 2009 年をピークに 2010 年及び 2011 年は給与水準が大きく低下しており、西欧圏の場合は対前年比 -4.5% (2009 年→2010 年) 及び -9.5% (2010 年→2011 年) と急激に低下、アラブ圏も 2 年連続で 5% 近く減少している。アジア圏は 2009 年から 2010 年にかけて 2 割近く給与が減少し、2011 年は +5% に回復したが、2011 年の給与水準は西欧圏、アラブ圏、アジア圏のいずれも 4 年前の 2007 年のベースにまで落ち込んでいる。

(4) 職種・業種別平均給与の推移

(図 <http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/2-I-1-50fSalaryByJob05-11.pdf> 参照)

平均給与の推移を職種・業種別で見ると、2005 年は経営職は 1 万ドルを超え、その他の職種・業種については金融業 8,015 ドル、技術職 7,384 ドル、営業職 7,296 ドル、出版広告業 5,877 ドル、事務職 5,027 ドルであった。経営職に比べ金融業は 3/4、事務職は 1/2 以下である。

その後いずれの職種・業種も毎年給与が上昇し、金融業は 2008 年にピークとなり、その他は 2009 年までプラス成長となった。2009 年の各職種・業種の平均給与は、経営職 23,664 ドル、金融業 13,018 ドル、技術職 12,735 ドル、営業職 10,908 ドル、事務職 9,208 ドル、出版・広告業 8,379 ドルであり、2005 年の給与水準に比べた増加率は経営職 2.2 倍、金融業 1.62 倍、技術職 1.72 倍、営業職 1.50 倍、事務職 1.83 倍、出版・広告業 1.43 倍である。経営職の伸び率は他の職種・業種を大きく上回っており、その結果経営職と他の職種・業種との格差は広がっている。

2009 年から 2010 年にかけては出版・広告業を除く全ての職種・業種で平均給与は大幅に下がり、特に金融業では前年比 32% 減の急激な落ち込みであった。2011 年は金融業が前年の大幅な下落を修正して 9% の上昇に転じた一方、出版・広告業は逆に -26% と大きく落ち込んだ。結果として 2011 年の給与は、経営職及び事務職の場合は 2008 年の水準に戻り、技術職、営業

職、出版・広告業は2007年、金融業は2006年の水準に逆戻りしている。

近年の特徴としてはリーマンショック、ドバイショックにより金融業の給与水準が低迷していることがわかる。また経営職と他の職種・業種との格差がむしろ拡大していることは、GCCの民間部門では経済環境の悪化に対応するため優秀な経営者を求めているものと思われる。

(完)

本稿に関するコメント、ご意見をお聞かせください。

前田 高行

〒183-0027 東京都府中市本町 2-31-13-601

Tel/Fax: 042-360-1284, 携帯: 090-9157-3642

E-mail: maeda1@jcom.home.ne.jp

¹ Gulf Statistical Profile 2008 by Gulf Organization for Industrial Consulting(GOIC)

² Kuwait Times on 2009/3/16, 'Expat workforce in first fall since 1990'

http://www.kuwaittimes.net/read_news.php?newsid=NzkzMTY0ODg=