

(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: 0269

(注)本稿は 2013 年 6 月 12 日から 30 日まで 5 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。

2013.6.30  
前田 高行

### 湾岸諸国で働く外国人の給与は？(2013年版)

(Gulf Business 誌「Gulf Business Salary Survey 2013」より)

目次	頁
1. はじめに: 人種、職種、雇用国で異なる給与	1
2. GCC の給与水準: ブーム時より 20%低い給与、労働市場は買い手市場	2
(1) 職種給与の一例	4
(2) GCC6 カ国間の給与格差	4
(3) 西欧人・アラブ人・アジア人の給与格差	5

#### 1. はじめに: 人種、職種、雇用国で異なる給与

GCC 各国には極めて多数の外国人が働いており、GCC の民間部門は殆ど外国人によって支えられていると言って過言ではない。例えばカタールや UAE のドバイでは人口の 8 割前後を外国人が占めており、乳幼児或いは高齢者を除く労働人口で見た場合、外国人の比率は 9 割程度に達している。さらに自国民の殆どが公務員であることを考慮すると、カタールや UAE では民間部門で働く労働者の 100%近くが外国人と言って間違いない。GCC6 カ国の中で石油を殆ど産出しないバハレーンでも同様であり、ごく最近政府が公表した統計によれば労働者 4 人のうち 3 人は外国人とされている<sup>1</sup>。

これら外国人労働者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い。

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、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与が異なる。

本稿ではドバイで発行されている Gulf Business が湾岸諸国の有力なリクルート業者に聞き取り調査を行って毎年発表している「Gulf Business Salary Survey」を取り上げた。GCC のリクルート業者は各国企業の要望に応じて上級職(Senior Staff)を直接面接採用することを主要業務としており、「Salary Survey」は GCC の労働市場で広く利用されている。(なお下級職(Junior Staff)、肉体労働者(Worker)はフィリピン、インドネシアなど派遣国で労働者を一括採用し送り込む方式が一般的である)。日本の企業が湾岸諸国で外国人の 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、そのような場合にこのデータは非常に有用であろう。

「Salary Survey」は大企業の CEO から役員秘書まで代表的な下記20の職種について GCC 各国ごとの概算給与を示し、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 20職種x6カ国x3表=360となる。対象職種は湾岸労働市場の需給関係に応じて毎年適宜見直しされており、今回は健康医療分野の Healthcare/General Practitioner Manager 及びイベント分野の Events Manager が新たに上げられている。

職種:

CEO/MD – Multinational  
CEO/MD – Local Company  
Human Resources – Manager  
Information Technology – Manager  
Sales/Marketing – Account Manager  
Legal – Lawyer Marketer/Manager  
Facilities Management – Manager  
Finance & Accounting – Manager  
Recruitment – Manager  
Healthcare – General Practitioner/Manager  
Real Estate – Manager  
Banking – Branch Manager  
Banking – Treasury Manager  
Banking – Retail/Personal Banking Manager  
Media – Advertising Creative Manager  
Media – Public Relations Manager  
Media – Publishing Editor  
Construction Project Manager  
Events – Manager  
Executive Secretary/PA

## 2. GCC の給与水準:ブーム時より 20%低い給与、労働市場は買い手市場

GCC における外国人給与水準は 2000 年代前半に大幅にアップしたが、2008 年のリーマン・ショック及びそれに続くドバイのバブル経済の崩壊(ドバイ・ショック)により一気に冷え込んだ。ここ数年は石油価格の高騰により湾岸産油国はいずれも大幅な黒字を計上、それに伴いインフラ建設、大型不動産投資など経済は活況を呈し、外国人の給与も改善されているが、それでもブーム時に比べると給与水準は 2 割程度低い。

給与がアップする一方、物価も上がっており 2009 年から 2012 年までの実質的な所得は殆ど変化していないようである。しかし調査によれば 6 割近い外国人は自己の給与に満足していると答えており、その要因として医療保険、ボーナスをあげている。

今年度の給与のアップ率については専門家によって見方が異なるが、GCC 平均で 5%程度と見込まれている。6 カ国の中ではカタールの上昇率が 8%と最も高いが政府による公共投資の水準如何によるであろう。これに次ぐのがサウジアラビア及びオマーンの 6%であり、UAE 及びクウェイトは GCC 平均と同じ 5%と予測されているが、UAE はドバイの景気回復次第である。バハレーンは GCC では最も低い 3%のアップ率と見込まれている。

世界的な景気低迷により GCC に職を求める外国人の数は相変わらず多いが、特に財政危機に陥っている南欧諸国からの求職者が殺到しており、昨年ギリシャ及びスペインからの求職者数はそれまでの 30 倍に増加したと言われる。

GCC 各国ごとの傾向を見ると、UAE で働く外国人は仕事を変わるよりもむしろ内部での昇格を目指している。さらに多国籍企業の側から見た場合、ビジネスのしやすさ或いは初期立ち上げ費用が安価ですむことから UAE を地域の本社とすることに魅力があるようである。

サウジアラビアの場合、現在 Nitaqat と呼ばれる強制的な外国人抑制策が進められ中小規模の企業は大きな影響を受けているが、既に政府の基準を満たしているいわゆる「グリーンゾーン」と呼ばれる大企業の場合はむしろ外国人の採用枠を増やすことができるため外国人の採用に積極的である。また金融部門が好調であり通常は給与水準が最も低いアジア系の Treasury Manager がアラブ人よりも給与が高い現象も起きている。

天然ガスで潤うカタールはリクルート市場もブーム状態であり、有能な人材を UAE から引き抜くケースも多い。そして同国はアラブ系 CEO の給与が西欧系を上回る GCC で唯一の国である。ただ西欧系の銀行マンにとって GCC の中でカタールの給与水準が最も高いため同国での就職を目指している。

クウェイトは銀行と建設部門の仕事が堅実であり、銀行のアラブ系の Treasury Manager の給与は GCC の中で最も高い。同国ではアジア系の給与が低く西欧系より 25%、アラブ系より 14%も低い。

オマーンとバハレーンは GCC 6 カ国の中で最も給与水準が低く、オマーンでは空席となった外国人ポストの補充に苦勞している。バハレーンは国内の政情が不安定で経済が停滞しているため、外国人の引き留め或いは新規雇用に困難を感じている。かつて外国人の間に流行したバハ

レーン国内に居住してサウジ企業で働くと言うパターンも少なくなっている。

### (1)職種給与の一例

(参照)外国人標準給与表:出身地域別

西欧圏 <http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/1-1-1-51SalaryScaleWestern2013.pdf>

アラブ圏 <http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/1-1-1-52SalaryScaleArab2013.pdf>

アジア圏 <http://members3.jcom.home.ne.jp/maeda1/1-1-1-53SalaryScaleAsian2013.pdf>

既に述べた通り GCC 各国で働く外国人の給与は(1)雇用先(GCC6 カ国の違い)、(2)職種(経営幹部、営業マネージャー、建築現場監督等の違い)、或いは(3)被雇用者の出身地(西欧圏、アラブ圏、アジア圏の違い)によって異なるため、Salary Survey の全データ数は360あるが、代表的なものをあげると以下の通りである。(いずれも月額)

#### サウジアラビア:

多国籍企業 CEO/MD(西欧圏出身) US\$35,294

人事部長(Human Resources Manager)(アラブ圏出身) US\$10,420

病院事務長(Healthcare General Practitioner/Manager)(アジア圏出身) US\$7,140

#### UAE:

広告制作部門長(Media Advertising Creative Director)(西欧圏出身) US\$11,101

IT Manager(アジア圏出身) US\$9,744

イベント・マネージャー(アラブ圏出身) US\$6,191

#### カタール:

Facilities Manager(西欧圏出身) US\$10,765

建設プロジェクトマネージャー(アジア圏出身) US\$8,567

#### クウェイト:

銀行支店長(Branch Manager)(西欧圏出身) US\$15,787

採用担当部長(Recruitment Manager) US\$6,769

#### オマーン:

販売部門法務担当部長(Legal-Lawyer Marketer/Manager)(アジア圏出身) US\$6,019

役員秘書(アジア圏出身) US\$2,579

#### バハレーン:

地場企業 CEO/MD(アラブ圏出身) US\$20,403

出版編集者(Media Publishing Editor) US\$7,213

GCC6カ国 20 職種の中で給与が最も高いのはサウジアラビアの多国籍企業で働く西欧圏出身 CEO/Managing Director(MD)の 35,294 ドルであり、また最も給与が少ないのはオマーンで働くアジア圏出身の役員秘書(Executive Secretary)の 2,579 ドルである。両者の給与格差は 14 倍であり、また同じ西欧圏出身の人事部長(Human Resources Manager)でもサウジアラビアの 10,959 ドルに対しオマーンの場合は 8,502 ドルであり、給与に 13%の格差がある。

(GCC では最も給与水準が高いサウジとカタール。オマーンと 2 割以上の格差！)

### (2)GCC6 カ国間の給与格差

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

GCC6 各国の全職種の平均給与水準についてサウジアラビアを100とした場合の各国の指数はカタール97、クウェイト91、UAE 87、バハレーン82、オマーン79である。カタールはサウジアラビアとほぼ同じ水準であるが、クウェイト、UAE の給与はサウジアラビアより約1割低く、バハレーンとオマーンは2割前後下回っている。

GCC6 各国の中では石油・天然ガスを産出するサウジアラビア、カタール、クウェイト及び UAE の4カ国の給与水準が高く、その中でもサウジアラビアとカタールが高い。サウジアラビアは宗教の規制が厳しいなど外国人にとって生活環境が厳しいため高い給与を支払う必要があり、また天然ガス収入で潤っているカタールは金融、小売業などの外国人の知識労働者の需要が高く、また2022年のサッカー・ワールドカップ開催を控え鉄道、道路、競技場、ホテルなどのインフラ工事が盛んであり工事監督及び労働者に対する外国人労働力を大量に必要としていることが給与水準の高い理由となっている。

クウェイト及び UAE は経済の民間部門が発達しており、特に UAE のドバイは観光或いは物流の中心としてオイル・ブームで活況を呈している。一方、石油・天然ガスの生産量が少なく財政に余裕が乏しいバハレーン、オマーンは他の4カ国に比べ外国人の給与水準が低い。このようにGCCでは経済の豊かな国の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。

全職種平均では上記のとおりサウジアラビアが最も高いが、職種別にみるとカタールの給与がサウジアラビアを上回るケースもあり、Events Manager はサウジアラビアの月額6,391ドルに対してカタールは約10%高い6,974ドルである。この職種はカタールが他のGCC5カ国に比べても特に高く、UAE の1.2倍、バハレーンの1.5倍である。また Information Technology Manager, Executive Secretary の給与もカタールがGCCで最も高い水準である。

### (3)出身地域別給与格差

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

外国人の出身地域別でみた給与は通常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が、6カ国それぞれについて比較するといくつかの特徴がみられる。

西欧圏出身者の給与はサウジアラビアを100とした場合、カタールが95、クウェイト90、UAE 87、バハレーン83、オマーン78である。昨年はサウジアラビア=100に対しカタール、UAEが92であった。今回カタールとサウジアラビアの格差が縮まり、一方UAEはサウジアラビア及びカタールとの格差が拡大し、さらにクウェイトよりも低くなっている。UAE はドバイショックの後遺症が残り民間部門では西欧人に対する需要が停滞しているのに対して、天然ガスブーム及び建設ブームに沸くカタールでは公共部門主導型の経済成長が民間部門に活況をもたらし、外国人労働力の需要が増加していると考えられる。バハレーンは騒乱の影響で民間経済が低迷しており、オマーン同様サウジアラビアよりも2割以上低い給与水準にとどまっている。

アラブ圏出身者の場合はサウジアラビア=100に対してカタール98、クウェイト93、UAE 89、バハレーン84、オマーン80である。ここでもサウジアラビアとカタールの給与水準が他の4カ国より高いが両国の格差は殆どない。クウェイト及びUAEはサウジアラビアより約1割低く、バハレー

ンとオマーンは2割近く低い。但し昨年と比較した場合アラブ圏出身者に対する6カ国の給与格差は縮小している。

アジア圏出身者についてはウジアラビア=100 に対してカタール 97、クウェイト 90、UAE 87、オマーン 80、バハレーン 78 であり、ここでもサウジアラビアの給与が最も高く、カタールがこれに続いている。ここでは UAE がクウェイトより低く GCC6 カ国の中では 4 番目である。UAE の場合アジア圏出身者の多くはドバイで働くインド人であるが、昨年同国の指数が 89 であったことと比べ経済の停滞で給与が下げ止まっていない傾向が読み取れる。

(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

---

<sup>1</sup> Gulf Daily News on 2013/6/10, '77pc of workers are foreigners'  
<http://www.gulf-daily-news.com/NewsDetails.aspx?storyid=355000>