

研究ノート Research Note

湾岸諸国へのインド人出稼ぎ移民送出システム ― デリー・ジャミア地区の人材斡旋業者に着目して ―

友澤 和夫*

要旨：インドから湾岸諸国に50万人の出稼ぎ移民が毎年新規に送出されている。本研究は、出稼ぎ移民送出にかかわる制度的枠組みを踏まえた上で、その中心的なアクターである人材斡旋業者に着目して、送出システムの実際を明らかにすることを目的とする。インドでは出稼ぎを目的とする移民に関しては、1983年制定の移民法によって制度的な骨格が定められている。そこにおいて、移民送出に介在できる人材斡旋業者は移民保護官から認可されたものに限られるとされている。調査時点ではインド全体で1,213業者が認可登録されているが、その半数以上はムンバイに立地しており、これにデリーが続いている。ただし、出稼ぎ移民の出身地はウッタル・プラデーシュ（UP）州から西ベンガル州に至る地帯であり、人材斡旋業者の立地とは対応しておらず、両者を結ぶ媒介項が必要である。こうした問題意識を持ちながら、デリーのジャミア地区に所在する20業者を訪問し、出稼ぎ移民送出システムにおけるそれらの位置づけや事業の内容に係わる情報を得た。同地区には、認可業者のほか、他州に本社を置く認可業者の支社、そして非認可業者が立地している。非認可業者の多くは、認可業者に労働者を斡旋する機能を有している。また、各業者はUP州やビハール州の個人業者を活用して労働者を集めている。こうしたネットワークにより、絶えず労働力を汲み上げる仕組が形成されている。

キーワード：移民法、人材斡旋業者、湾岸諸国、出稼ぎ移民、インド

I はしがき

インドはイギリス統治期から海外移民が多い国である。当初は、イギリスの植民地を主たる目的地としてきたが、近年では経済が好調な国に向かう傾向が顕著である。とくにIT技術者の需要が旺盛なアメリカ合衆国とともに湾岸諸国¹⁾が主要な送先として注目されている。湾岸諸国には毎年50万人を超える出稼ぎ移民が新規に送出されているが、このような大規模な労働者移動は、何らかのシステムを抜きには通常は成り立ち難い。本研究はこの点に焦点を当てたものであり、出稼ぎ移民送出にかかわるインドの制度的枠組みを踏まえた上で、その中心的なアクターの1つである人材斡旋業者（Recruiting Agents）に着目して、送出システムの実際を明らかにすることを目的とする。同時に、そのシステムが有する空間的側面について考察する。

インド人の海外移民については、多くの先行研究が存在する。たとえば、ケーララ州に所在する開発研究センター（Center for Development Studies）は、年ごとにテーマを定めた*India Migration Report*を2010年からRoutledge社より毎年刊行しているほどである。

2016年版は本稿とも強く関係する湾岸諸国への移民をテーマとしている。地理学では、南埜・澤（2017）が重要である。そこでは海外インド人を、インド国籍を有するNRI（Non-Resident Indians）と、インド国籍を有さないPIO（Persons of Indian Origin）の2つに区分して捉えることの必要性を強調するとともに、2001年と2012年の報告を用いてNRIとPIOの分布を詳細に検討し、この間のインド系移民の増加はNRIが中心であること、NRIの主な移動先は中東産油国であることを明らかにしている。

本稿の直接的な対象である湾岸諸国への出稼ぎ移民についても、様々な観点から研究が得られている。州別には、早くから湾岸諸国への出稼ぎが盛んであったケーララ州を対象としたものが多い。粟屋（2000）は、湾岸諸国への移民が同州の社会・経済に与えた影響を捉えた。竹村（2014）は、2010年頃までの同州から湾岸諸国への移民の動向を説明した上で、移民と故地とが宗教的实践によって結ばれていることを論じている。Sil（2013）は、インド人出稼ぎ者の送金についての研究はケーララ州に集中していることを述べている。また、松川（2014）は、ゴア州出身クリスチャ

* 広島大学大学院文学研究科

ンのドバイにおけるネットワークとコミュニティの実際を明らかにしている。さらに、先にも述べた *India Migration Report 2016* (Rajan ed., 2017) は 20 編の論文から構成され、多面的な分析がなされている。そして、インドを含む南アジアから湾岸諸国への移民については、Jain and Oommen eds. (2016) により体系的な把握がなされている。

これらの先行研究では、出稼ぎ移民の送出国であるインドや受入地である湾岸諸国の政策的変化や移民にかかわる関係国の社会・経済的情勢が論じられるとともに (Jain, 2016; Hussain, 2016), 出稼ぎ移民それ自体の属性、移民先での就労や生活の状況、送金の実際、出身地に与える影響などに主たる関心が置かれてきたが、出稼ぎ移民の仕組そのものを捉えようとする関心は弱い。また、人材斡旋業者を対象とした研究は、Breeding (2012, 2017) や Jureidini (2017) などに限られており、近年ようやく緒についた感がある。移民法の成立から数十年が経過したインドでは、出稼ぎ移民を取り巻く制度やシステムが確立しつつあり、その主要アクターである人材斡旋業者の役割や機能も明確化・一般化できるものと考えられる。本稿のオリジナリティは、この人材斡旋業者に焦点を当てその全体像に迫ることにあり、同時に湾岸諸国への出稼ぎ移民を取り巻く仕組とその空間性を明らかにすることにある。

II インド人海外移民の動向

インド人の海外移民に関わる統計は 2 種類存在する。1 つは、国際連合が 5 年毎に公表している移民ストック統計であり²⁾、世界のほぼ全ての国について、移民の出身国・地域がマトリックスで男女別に示されている。なお、この統計でいう移民とは、居住している国と生まれた国が異なる者であり、移民ストックとは、ある時点のある国における移民の数である。

2015 年報告における世界のインド人の移民ストックは男性 1,008 万人、女性 550 万人であり、男性が女性の 1.8 倍である。第 1 表は、2015 年においてインドを出身地とする移民ストックが 30 万人以上ある 12 国を抽出したものである。これによれば、アラブ首長国連邦が最大であり全体の 22.5% を占め、パキスタン、アメリカ合衆国、サウジアラビアが続く。また、上位 12 国に湾岸諸国 6 ケ国が入っており、インド人移民の主たる目的地となっていることが分かる。これら 6 ケ国では、性比 (女性 100 人に対する男性の数) が最も低いサウジアラビアでも 223、最も高いオマーンでは 635 と、男性中心の移民ストックとなることが、他の国々との大きな違いである。また、湾岸諸国のインド人移民ストックは、2000 年以降大きく拡大している点にも特徴がある。

いま 1 つは、インド外務省 (Ministry of External Affairs) が公表している海外インド人 (Overseas Indians) 統計である。この統計は、海外インド人を、インド国籍を有する NRI と、インド国籍を有さない

第 1 表 インド人移民ストック (2015 年)

国	男性 (人)	女性 (人)	計 (人)	比率 (%)	性比
アラブ首長国連邦	2,710,332	789,005	3,499,337	22.5	344
パキスタン	1,081,815	919,093	2,000,908	12.8	118
アメリカ合衆国	1,036,070	933,216	1,969,286	12.6	111
サウジアラビア	1,308,558	585,822	1,894,380	12.2	223
クウェート	748,549	313,209	1,061,758	6.8	239
オマーン	671,881	105,751	777,632	5.0	635
イギリス	389,068	387,535	776,603	5.0	100
カタール	556,448	89,129	645,577	4.1	624
カナダ	311,400	310,069	621,469	4.0	100
ネパール	127,689	318,802	446,491	2.9	40
オーストラリア	215,348	174,644	389,992	2.5	123
バーレーン	228,273	74,362	302,635	1.9	307
世界計	10,079,071	5,496,653	15,575,724	100.0	183

注：太字は湾岸諸国。

性比は女性 100 人に対する男性の数。

資料：国際連合の資料 (<http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.shtml>) により作成。

第2表 NRI・PIO人口（2016年）

国	(単位：人，%)			
	NRI		PIO	
サウジアラビア	3,001,018	23.1	3,567	0.0
アラブ首長国連邦	2,800,000	21.5	3,751	0.0
アメリカ合衆国	1,280,000	9.8	3,180,000	17.8
クウェート	921,666	7.1	1,594	0.0
オマーン	795,082	6.1	919	0.0
ネパール	600,000	4.6	0	0.0
カタール	600,000	4.6	500	0.0
シンガポール	350,000	2.7	300,000	1.7
イギリス	325,000	2.5	1,500,000	8.4
バーレーン	312,918	2.4	3,257	0.0
世界計	13,008,012	100.0	17,835,407	100.0

注：太字は湾岸諸国。

資料：インド外務省の資料（http://mea.gov.in/images/attach/NRIs-and-PIOs_1.pdf）により作成。

PIOの2つに区分して掲載している。ただし、男女別の数値は得られない。2016年報告をみると、海外インド人は計3,084万人おり、NRIが1,301万人、PIOが1,784万人となる³⁾。全体としてはPIOの方が多いが、本稿の対象である湾岸諸国では圧倒的にNRIの構成比が高い。第2表はNRIの人数が上位10位までの国をまとめたものであるが、湾岸諸国6ヶ国で世界全体の64.8%を占める。したがって、湾岸諸国でインド人移民といえば事実上NRIを指すことになる。たとえば第1位のサウジアラビアではNRIが約300万人に対してPIOは3,567人に過ぎないのである。こうした状況には湾岸諸国の移民政策が強く関係している。オイル・マネーを背景に経済が好調な湾岸諸国では、旺盛な労働力需要に基づいて外国人労働者を大規模に受け入れているが、雇用期間内の滞在しか認めず、移民が市民権を獲得できることは極めて困難であることによる。

以上2つの統計により、湾岸諸国へのインド人移民は男性主体であること、NRIが中心であること、2000年以降増加傾向にあることが明らかとなった。

Ⅲ 出稼ぎ移民送出にかかわる制度と諸アクター

1 概要

今日のインドでは、出稼ぎ労働を目的とする海外移民は以下のプロセスを経て行われる⁴⁾。①海外雇用主(Foreign Employer)⁵⁾からの発注、②人材斡旋業者による受注、③人材斡旋業者による、海外雇用主と連携した労働者の採用活動、④候補者の選定、⑤選ばれた候補者に対して海外雇用主からビザと契約書の送付、⑥人材斡旋業者から移民保護官(Protector of Emigrants)

への移民許可申請、⑦移民保護官による提出書類の確認と移民許可承認、⑧空港の移民局において移民許可の確認後に出国、である。これ以外にも、外務省から認可を受けた海外雇用主がインド国内で直接採用活動を行う場合もあるが、数の上では少数であり、人材斡旋業者を経由する方式が一般的である。なお、インド外務省は上のプロセスの電子化と出稼ぎ移民保護を推進しており、eMigrateというサイトを設けて⁶⁾、各種情報の発信に積極的に取り組んでいる。

上のプロセスにおいては、直接雇用契約関係にある海外雇用主と労働者だけでなく、人材斡旋業者、および政府の移民保護官もアクターとして重要な役割を果たしていることが分かる。各アクターの法的位置づけや、移民全体にかかわる制度的骨格は、1983年制定の「移民法(Emigration Act)」によって定められている⁷⁾。なお、上のプロセスが適用されるのは、Emigration Check Required(ECR)諸国に位置づけられる17国⁸⁾への出稼ぎ移民であり、先進国への移民は対象とならない。2016年におけるECR諸国への移民は52.1万人であったが、うち湾岸諸国が50.7万人であり、先のプロセスを経る移民の送出先はほぼ湾岸諸国とみなすことができる。

次に、2016年のECR諸国への出稼ぎ移民の概況を第3表に示す。目的国としては、第2表の湾岸諸国のNRI人口と類似しており、サウジアラビアとアラブ首長国連邦が16万人台と共に大きい。これにクウェート、オマーン、カタール、バーレーンが続いており、湾岸諸国6国が上位6位に位置する。職種については、単純労働に従事するワーカー(unskilled)が1位であるが、それ以降は一定の技能(semi-skilled)

第3表 ECR 諸国への出稼ぎ移民の概況 (2016年)

a) 目的国		b) 職種	
目的国	人数 (人)	職種	人数 (人)
サウジアラビア	165,355	ワーカー	77,025
アラブ首長国連邦	163,731	石工	64,585
クウェート	72,384	大工	48,316
オマーン	63,236	運転手	41,422
カタール	30,619	電気工	21,871
バーレーン	11,964		

注：職種については上位5位までが公表されている。
資料：インド外務省のeMigrate (<https://emigrate.gov.in/ext/>) による。

を要する石工⁹⁾、大工、運転手、電気工が続いている。湾岸諸国への出稼ぎ移民は、こうした非熟練・半熟練職への就業が一般的といえる。

なお、主たる移民目的地である湾岸諸国には、カファラ (*Kafala*) 制度と呼ばれる外国人労働者の監視システムが存在することに留意する必要がある。堀抜 (2014)、秋山 (2015)、岸脇 (2015) に基づいて、その制度の特徴をまとめる。①湾岸諸国では就労ビザは、雇用主がスポンサー (現地ではカフィールと呼ばれる。身元引受人の意) 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ている。②労働者は雇用主の同意なしに仕事を変えることや出国することができない。③労働者は雇用主にパスポートを差し押さえられたり、不当に搾取されたりすることがある。④スポンサー契約をする際に、労働者から手数料を徴収する。カファラ制度は公的なものではなく社会慣行であるが、雇用主側にとって都合であるため、湾岸諸国では今日まで維持されてきた。インドの移民法との対応でいえば、海外雇用主にはスポンサーが位置づくことになり、出稼ぎ移民はその監視下に置かれる。また、ビザ取得にかかわる諸費用は人材斡旋業者を介して海外雇用主から請求される。

2 人材斡旋業者

移民法の第十条では、「人材斡旋業者は、本法の施行以降、登録機関 (Registering Authority) が発行した有効な証明書なしに人材ビジネスを始めたか実行したりしてはならない」と定められている。ここでいう登録機関とは、インド外務省の移民保護局長 (Protector General of Emigrants) あるいは全国10カ所の移民保護官事務所 (Protector of Emigrants Office) を指している。人材斡旋業を営もうとする者は、国内に在住する者でなくてはならず、必要書類に申請手数料25,000ルピーを添えて提出し、認められれば登録証明書

(Registration Certificate) が発行される。申請時には、500万ルピーの銀行保証状が必要であり、一定の資金力が必要である。なお、これについては、2017年12月の外務省スキーム¹⁰⁾により、斡旋数が100人以下の場合には、銀行保証状の金額は80万ルピーに引き下げられた。登録証明書の譲渡は当然ながら不可であり、一定の期間ごとに更新する必要がある。

人材斡旋業者に求められる要件は、次の通りである。オフィスは50m²以上の床面積があること、少なくとも30人以上が待機できる部屋とインタビュールームを有することである。電話、ファックス、インターネット環境も必要である。また、看板 (業者名・登録番号等が記されたもの) をオフィスの正面、および建物の外から見える場所に掲示するとともに、登録証明書のコピーをオフィス内の人目につく場所に掲示することが求められる。オフィスは申請書類に記した場所で行なければならない。支店を開設する場合には事前承認が必要であり、支店にも登録証明書の掲示が求められる。このように人材斡旋を行うためのオフィスとしての適性が審査される。その他、事業を営むために代行業者 (sub-agents) を雇うことは禁止されている。なお、日本では人材派遣業者は派遣先の企業から紹介料を得るが、本ケースでは労働者から徴収される点に特徴がある。手数料は2万ルピーを上限に、45日間の賃金未済であることが定められている。ただし、海外雇用主に支払う手数料やパスポート発給にかかわる費用、航空券料等にこの金額を上乗せして出稼ぎ移民に請求がなされるため、人材斡旋業者が実際に手にする手数料が幾らなのか不透明である。

3 移民保護官

移民保護官は外務省の下に置かれ、移民保護事務所を通じて人材斡旋業者の登録、出稼ぎ移民の申請書審査、許可書の発給等に携わる。移民保護事務所は全国10カ所、具体的にはデリー、チャンディーガル、ジャ

イプル, ラエ・バレイリー (ウツタル・プラデーシュ (UP) 州), コルカタ, ムンバイ, ハイダラーバード, チェンナイ, コーチン, ティルバナナプラム (ケーララ州) に所在する。各事務所は所在する州および周辺州を管轄するが, 伝統的に出稼ぎ移民の多いケーララ州には2都市に事務所が置かれている。また, ラエ・バレイリーは州都クラスの都市ではないが, 2013年に10番目の事務所所在地に選ばれた。

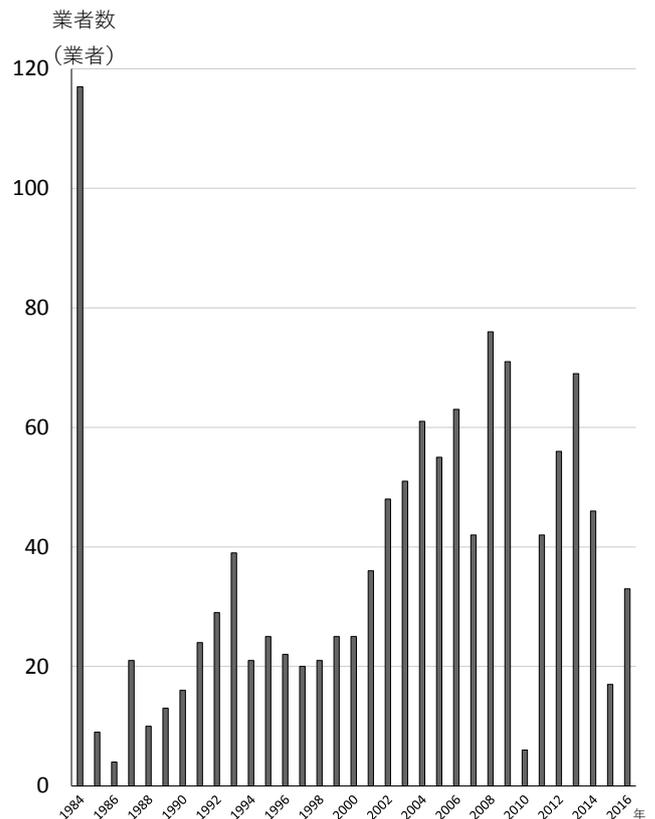
IV 人材斡旋業者の立地特性

1 人材斡旋業者の情報

先述したようにインドでは, 出稼ぎ労働を目的とする移民送出に介在できる人材斡旋業者は移民保護官から認可されたものに限られるとされている。したがって, 本章では認可業者を分析することとするが, その前に非認可業者の存在について確認しておきたい。これについては, インド外務省が eMigrate 上に違法業者の名前や住所を記したリストを掲載しており, 最新のものでは522業者があげられている¹¹⁾。したがって, 後述する認可業者と比べても一定数の違法業者が存在するといえる。ただし, 違法業者すべてがこのリストに網羅されているのか, あるいは違法業者とはされていない非認可業者はないのかという疑問は残る。これらの点については, Vにおいて確認したい。

ここでは, 現地調査を実施していた2017年1月3日時点のリスト¹²⁾を使用して認可業者の動向を捉える。このリストには次の情報が記されている。人材斡旋業者名, 代表者名, 許可番号, 連絡先 (住所, 電話番号, 電子メールアドレス), 状態 (アクティブ, 期限切れ, キャンセルなど), ウェブサイトである。これらの情報は人材斡旋業者の研究において有用である。住所は位置情報に変換できるので空間分析を可能とし, 許可番号の下4桁は登録年であるので時系列分析にも用いることができる。代表者名からは, その業者の宗教的帰属 (ムスリムなど) が分かる場合がある。

2017年1月3日時点において, 状態がアクティブな人材斡旋業者はインド全体で1,213社が確認できる。第1図は, 登録年別業者数の推移を示したものである。これを見ると, 1984年の117社が傑出して多いが, 前年に制定された移民法の趣旨に則り, それ以前より本ビジネスに従事していた業者が登録したことによると考えられる。それ以降は, 1990年代前半までは増加をみせ, 一旦20社程度に減少して2000年頃まではその水準で推移する。そこから2000年代後半までは増加基調にあり, 2008年には76社と第2のピークを迎える。ただし, 2010年にはわずかに6社



第1図 登録年別人材斡旋業者数

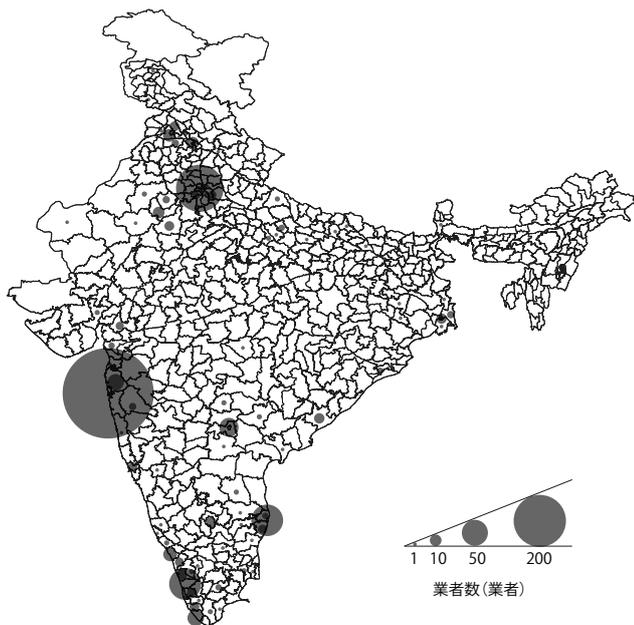
資料：インド外務省の emigrate (<https://emigrate.gov.in/ext/raList.action>, 2017年1月3日ダウンロード) により作成。

の登録に留まる。この落ち込みには, リーマン・ショックに端を発した金融危機と, それがドバイ・ショックとなって湾岸諸国に波及したことが原因と考えられる。それ以降は一端回復がみられたが, 原油安による湾岸諸国の景気減速が影響して, 2015年には再度大きく落ち込んでいる。このように近年の新規の登録業者数の多寡には, 湾岸諸国の経済情勢が一定程度かかわっている。

2 人材斡旋業者の立地動向

続いて, 登録人材斡旋業者の県別立地状況 (第2図)を確認する。なお, デリーとムンバイは複数の県からなるが¹³⁾, 本稿ではそれらを合算して1つの地域単位として扱う。また, 州間の比較にも言及できるよう, 第4表には州別の立地数をまとめている。

それらによれば, ムンバイにはほぼ半数の606業者が立地しており, その卓越性が確認される。次いで, デリー (165業者) が続くが, ムンバイとの間には大きな格差がある。以下, 10以上の業者が立地する県を列挙すると, エルナクラム (ケーララ州, 75業者), チェンナイ (74業者), ハイダラーバード (27業者), タネー (20業者), ティルバナナプラム (20業者),



第2図 人材斡旋業者の県別分布
資料：第1図に同じ。

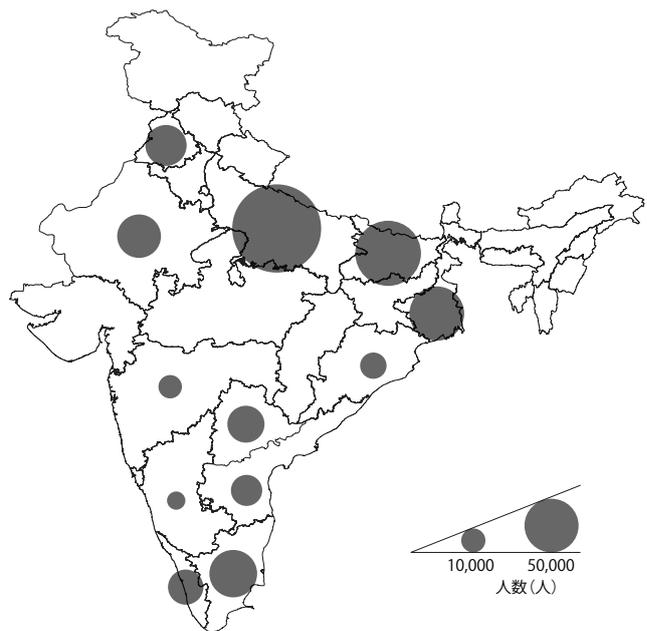
コリコード（ケーララ州，14 業者），チャンディーガル（12 業者），ジャーランダル（パンジャブ州，11 業者），シーカル（ラージャスターン州，10 業者）であり，9 県に限られる。このように人材斡旋業者の立地には，地域的な偏りが極めて大きい。また，通常オフィスの立地数は都市の階層（人口規模）にある程度比例するが，本ケースにはこの規則性が当てはまらない。先のムンバイーとデリーは，人口にしたがえば同水準の業者立地になるが，両者の間には大きな開きがあった。また，コルカタ，ベンガルール，アフマダーバードといった大都市が所在する県にも相応の業者数が所在してもよいが，実際の立地数はごく少ない。州別にみても偏在性が確認され，人材斡旋業者の立地が10 未満の州も珍しくなく，特にインド東部にはほとんど立地が認められない。なお，ケーララ州における立地はユニークである。同州では業者の立地が特定の県に偏らず，州内の主要な都市に分散している点に特徴がある。以上の人材斡旋業者の立地展開には，歴史的な経路依存性が強く働いていると思われるが，それを説明できる材料は現在持ち合わせていないため，今後の検討課題としたい。

ところで，人材斡旋業者の立地は，出稼ぎ移民の出身州とどのような関係があるのだろうか。第3図は，2016年において人材斡旋業者を介して移民許可を取得した移民数を州別に示したものである。総数は47.9万人であり，UP州(23.8%)，ビハール州(17.5%)，西ベンガル州(14.6%)，タミル・ナードゥ州(12.8%)，

第4表 登録人材斡旋業者の州別立地数

州	業者数	比率 (%)
マハーラーシュトラ	632	52.1
デリー	165	13.6
ケーララ	141	11.6
タミル・ナードゥ	96	7.9
テヘランガーナ	32	2.6
パンジャーブ	27	2.2
ラージャスターン	25	2.1
ウッタル・プラデーシュ	17	1.4
西ベンガル	16	1.3
アーンドラ・プラデーシュ	12	1.0
チャンディーガル	12	1.0
グジャラート	10	0.8
カルナータカ	10	0.8
その他	18	1.5
計	1,213	100.0

資料：第1図に同じ。



第3図 出稼ぎ移民の出身地（2016年）

注：5,000 人未満の州は未表示。

資料：インド外務省の資料を Indiatat 経由で取得。

ラージャスターン州 (11.7%)，パンジャーブ州 (11.0%) の6州が10%を超える構成率を有する。従来，湾岸諸国への出稼ぎ移民はケーララ州が多いとされてきたが，本データでは同州は2.1万人 (4.5%) にすぎない。教育水準が上昇し出生率も低下しているケーララ州は，もはや湾岸諸国への非熟練労働力の供給地ではなくなりつつある可能性がある。このように湾岸諸国に移動する労働者は，UP州から西ベンガル

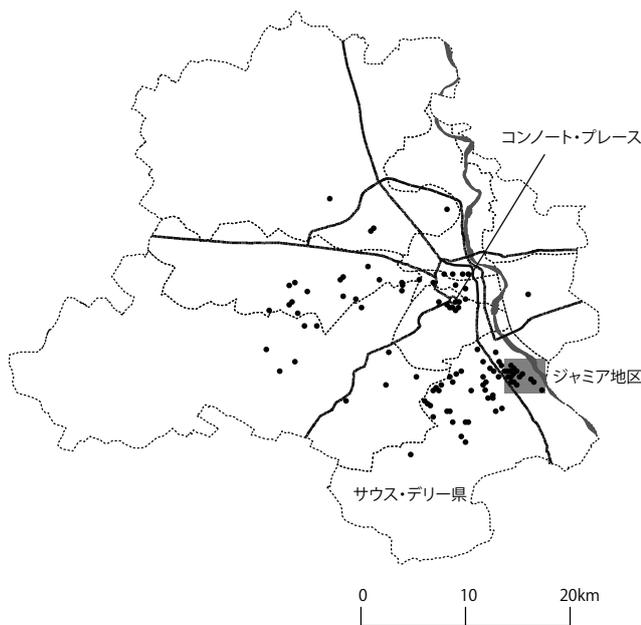
州に至るインドの中でも貧困層が多い地帯を主たる出身地としており、全体の半数以上を占めている。しかし、この地帯には人材斡旋業者の立地はほとんどみられない。一方、人材斡旋業者数が多いマハーラーシュトラ州出身の移民は0.9万人(2.0%)、デリーは0.2万人(0.3%)と少ない。すなわち人材斡旋業者の立地と出稼ぎ移民の出身地は対応関係にはないのである。したがって、両者を結びつける空間性を伴った仕組が存在するはずであり、それを明らかにする必要がある。

V デリー・ジャミア地区における人材斡旋業者

1 ジャミア地区における人材斡旋業者の立地

前章で述べたように、首都デリーにはインド第2位の人材斡旋業者の集積がみられる。これらの実際の分布は第4図の通りである。デリーにおいて古くからのオフィス集積地とされるのは、コンノート・プレース南部である。そこにも複数の人材斡旋業者が立地するが、分布の重心は市の南部であり、最大はサウス・デリー県のジャミア地区となっている。デリーの南部や西部にも人材斡旋業者は立地しているが、明確な集積地が形成されている訳ではなく、やや分散的な展開をみせている。したがって本稿では、このジャミア地区に焦点をあてる。

ジャミア地区とは、デリーの高級住宅地の1つとして知られるニュー・フレンズ・コロニー東側に位置す



第4図 デリーにおける人材斡旋業者の立地
(2017年1月3日)

注：ドットは業者の立地場所を示す。
資料：第1図に同じ。

る国立イスラーム大学 (Jamia Milia Islamia) 周辺を指す。同地区では、当初は、同大学関係者の居住が中心であったが、1992年のバブリー寺院の破壊¹⁴⁾を端緒として生じたヒンドゥー原理主義者によるイスラムへの攻撃以降にイスラム人口が流入し、その人口比率が高まった。一種のセグレーションであり、安全・安寧を得るためマイノリティーが集住した結果と考えられる。ただし、当地区はデリー政府の公社や大手不動産会社によって計画的に開発された地区ではない。ヤムナー川の堤防に沿った荒れ地に、無秩序に建物が立てられて都市化が進展したものである。したがって、隘路に面して住宅や雑居ビルが混在して建ち並んでおり、小規模で多様なビジネス(手工業、商業、飲食業、各種サービス業等)が営まれている。当地区の人材斡旋業者は、比較的人通りが多い街路に面した雑居ビルの一角に入居していることが多い。当地区の優位性の1つに、オフィス・テナント料の安さがあげられる。聞き取り調査によれば、当地のオフィス賃貸料は100平方ヤード(83.6m²)で1月当り10,000~14,000ルピーであり、コンノート・プレースの10分の1程度のコストですむという。

2 人材斡旋事業所のタイプ分け

著者は2016年12月末から2017年1月始めにかけて、ジャミア地区内のキズラバードに所在する20事業所を訪問し、半構造化インタビュー調査を実施した。事業所の外見だけでは人材斡旋業に従事しているか否かは分からないので、最初にそれを確認した上で調査を進めた。調査には、国立イスラーム大学地理学科の研究員に同行してもらった。20事業所の経営者(含む責任者)の全員がイスラムであったことから示されるように、調査の円滑な遂行には有益な方法と考えられたからである。しかしながら、本調査より得られた情報の量と質には、事業所による差異が大きいので、今回は当地区の人材斡旋業者の概略的特性と出稼ぎ移民送出の仕組を中心に論じることとする。

第5表に調査人材斡旋事業所の概要を示す。まず、認可業者はA~Iの9社であり、非認可が半数以上を占めている。先述したように制度的には、業者として認可を受け登録されていないとこのビジネスには従事できないことになっているが、実際には非認可業者の方が多かった点は特記される。認可の有無に加えて、調査事業所の事業上の位置づけ(本社か支社か、支社の場合は本社の立地も)を加味すると、以下のようなタイプ分けが可能となる。①認可業者本社、②他州に本社を置く認可業者の支社、③非認可業者である。

第5表 調査人材斡旋事業所の概要

記号	設立年	事業所タイプ	経営者属性	備考
A	2005	認可業者本社	湾岸諸国への出稼経験有	
B	2016	認可業者本社	サウジアラビアへの出稼経験有	
C	2003	認可業者本社	サウジアラビアの大学を卒業	ムンバイとパンジャブ、ネパールにも支社あり
D	2011	認可業者本社	人材斡旋業者勤務後独立	
E	2012	認可業者支社	父親が本社を経営	ムンバイに本社
F	2016	認可業者支社	父親が本社を経営	ムンバイに本社
G	2013	認可業者支社	父親が本社を経営	ムンバイに本社
H	2016	認可業者支社	父親が本社を経営	ムンバイに本社
I	2006	認可業者支社	雇われ。他のビジネスも経営	ケーララ州に本社
J	2013	非認可業者	サウジアラビアへの出稼経験有	
K	2009	非認可業者		衣類輸出入が主体
L	2016	非認可業者	女性経営者。サウジアラビアへの出稼経験がある兄が主導	旅行業が主体
M	2014	非認可業者	サウジアラビアへの出稼経験有	
N	2016	非認可業者	父親と建設業のコントラクターを経営	ムンバイの認可業者に候補者を斡旋
O	2016	非認可業者	人材斡旋業者勤務後独立	ムンバイの認可業者に候補者を斡旋
P	2015	非認可業者	サウジアラビアへの出稼経験有	ムンバイの認可業者に候補者を斡旋
Q	2011	非認可業者	人材斡旋業者勤務後独立	ムンバイの認可業者に候補者を斡旋
R	2012	非認可業者	人材斡旋業者勤務後独立	デリーの認可業者に候補者を斡旋
S	2013	非認可業者	ICT サービス	デリーの認可業者に候補者を斡旋
T	2015	非認可業者	人材斡旋業者勤務後独立	デリーの認可業者に候補者を斡旋

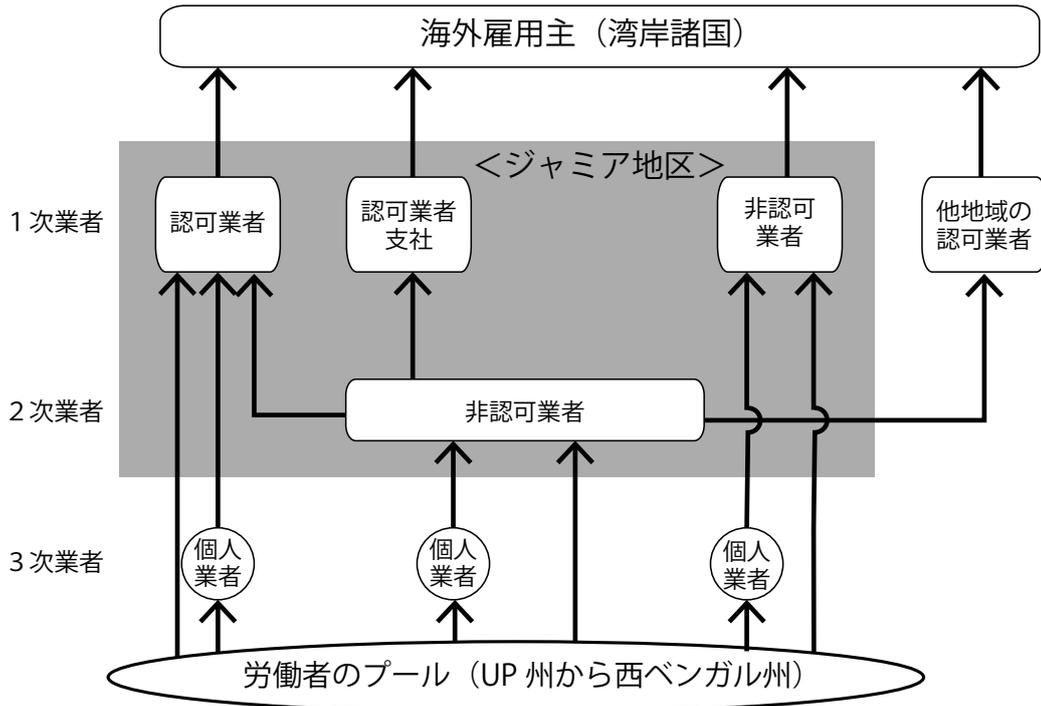
資料：現地調査に基づき作成。

①は当該事業所を本社とする認可業者であり、4事業所(A～D)が該当する。ただし、Dについては、経営者の名刺に記されていた登録番号がCと全く同じであり、この位置づけには疑わしさが残る¹⁵⁾。Cはこの地区では最大の業者とされ、ムンバイとパンジャブ州およびネパールにも支社を置いている。②には5事業所(E～I)が該当し、E～Hがムンバイに、Iはケーララ州に本社がある。なお、E～Hの責任者は本社を経営する父親の息子であり、ファミリービジネスの要素が強い。③には11事業所が該当するが、海外雇用主と直接取引をしているという業者③-1(J～M)と、海外雇用主ではなく国内の認可業者に人材を紹介する業者③-2(N～T)に分かれる。③-1については、違法性も疑われるが、こうした状態の一般性あるいは存立基盤については更に確認する必要がある。なお、この区分には人材斡旋業以外の業務と兼業している事業所もある。たとえば、Kの経営者は1つのオフィスを衣類輸出入業と人材斡旋業で使い分けており、Lは旅行業の方が主である。③-2については、認可業者に候補者を紹介して得る手数料が収入源であり、海外雇用主とは直接の取引をしていない。したがって、認可業者の下請け的な立場にあるともいえる。なお、③に属する幾つかの業者に何故認可を取得しないのかを尋ねたところ、500万ルピーの

銀行保証状が得られるだけの資金がないというのが専らの回答であった。全体的に当地の人材斡旋業経営者はUP州やビハール州を出身地としており、湾岸諸国で出稼ぎ労働に従事していた者が帰国後にはじめたものの、あるいは他の人材斡旋業者勤務後に独立した者が多い。当初は非認可業者として創業し、資金と経営に目処がついた段階で認可申請に至る事業経路を辿るものと考えられる。

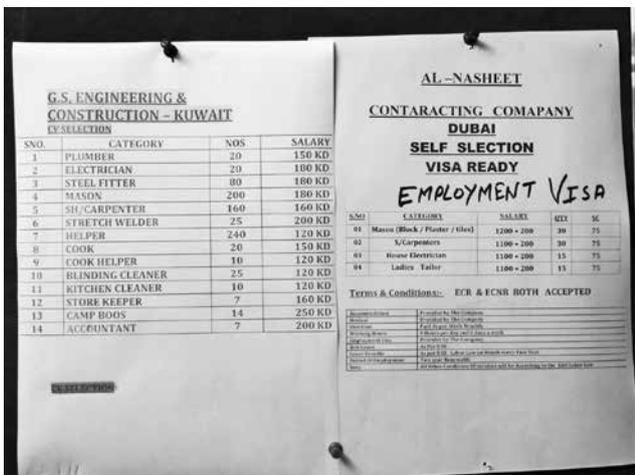
3 出稼ぎ移民送金の仕組み

第5図は、現地調査に基づいて作成したジャミア地区を中心とする出稼ぎ移民送金の仕組みである。当地区には、認可業者(支社を含む)に加えて非認可業者の中にも海外雇用主から直接発注を受けて斡旋業務を行う者がいる。本稿では、これらを便宜的に1次業者とする。海外雇用主からの発注は通常電子メールを通じて送られてくる。人材斡旋業者は、様々な方法により常時求職者情報を収集しており、その中から適任と思われる者に電話やSNSで連絡をとり、人数を揃えていく。同時に、各事業所の掲示板にも求人情報として張り出される(第6図)。そこには海外雇用主、職種、募集人数、給与等の情報が示されている。また、発注量が多い場合は、第5図において2次業者としている非認可業者にもオーダーが出される。実際にも、事



第5図 出稼ぎ移民送出の仕組み

注：矢印は出稼ぎ移民の流れを示す。
資料：現地調査に基づき作成。



第6図 人材斡旋業者の掲示板に張り出された求人情報
資料：著者撮影（2017年1月2日）。

業所 N～Q がムンバイー、R～T がデリーの認可業者からこうしたオーダーを受けている。また、当地区にはムンバイーを本社とする支社が一定数所在するが、それらは本社から振り分けられた発注に応えることが主たる業務であった。ムンバイーは、本社-支社関係や発注情報の流れからみても、デリーよりも上位に位置する人材斡旋業集積地と捉えることができる。

さらに当地の人材斡旋業者は、個人業者を活用して求職者を集めている点もみのがせない。個人業者は現

地ではエージェントと呼ばれている。名刺をもって出稼ぎ求職者を動員できる能力を売り込んでくる者や、人材斡旋業の経営者が自分の出身地にいる親族等にそうした業務を担わせている場合がある。本稿では個人業者を3次業者と位置づけ、その利用状況を第6表にまとめた。個人業者は北インドの農村部に根差しているとされ、とくに出稼ぎ移民の出身地である UP 州から西ベンガル州に至る地帯に多いことが読み取れる。人材斡旋業者の中には約 100 の個人業者を利用しているものも複数あるが、主要な個人業者はより限定された数となる。それらは人材斡旋業経営者の縁故に連なる者が多く、自らの出身地を中心に地縁・血縁を活用して、出稼ぎ移民を集めている状況が読み取れる。そして、この仕組が介在することにより、労働力供給地に（認可）人材斡旋業者が立地していない状況が克服されているのである。

ここで制度的に問題となるのは、移民法では代行業者 (sub-agents) の使用が禁じられていることである。登録業者以外を代行業者とみれば、当地区の非認可業者や個人業者はすべて違法な存在となる。現地での聞き取り調査によれば、代行業者に支払う手数料は、そのまま上乘せられて出稼ぎ移民に請求されている。したがって、経由する業者数が多いほど出稼ぎ移民の負担は大きくなる。移民法は、こうした出稼ぎ移民側の

第6表 個人業者の利用状況 (判明のみ)

記号	状 況
B	UP州, ビハール州, ラージャスターン州に10業者。UP州の業者は経営者の出身県に所在。
D	約100業者。重要なものは5つで、いずれもビハール州内の経営者の出身県に所在。
E	約20業者。
F	UP州に5業者。
G	約100業者。常時利用は40業者。
I	約100業者。電子メールでやりとりしている。
J	UP州, ビハール州, 西ベンガル州, マニプル州に各1業者。UP州の業者は経営者の出身県に所在。
K	約100業者。常時利用は20~25業者。
O	経営者の出身県 (UP州) に5業者, うち1人は弟。
P	約100業者であり, その4分の3がビハール州。
Q	UP州東部, ビハール州に約100業者。

資料: 第5表に同じ。

不利益を除くために代行業者の介入を禁じていると考えられるが、実態としてはそれらが存在することで出稼ぎ移民送金の仕組みが成り立っているという矛盾がある。

最後に、ジャミア地区には、海外出稼ぎを希望するムスリムの求職者が、こうした個人業者に頼らず、自らその機会を求めて多数往来しているという。彼らが直接当地の人材斡旋業者を訪問し、そこで求職登録することも頻繁に行われている。ジャミア地区は求職者にとっては、海外出稼ぎを可能とする場所として知られつつあるのである。すなわち、当地自体が労働力のプールにもなりつつあるといえ、第5表にみるように近年人材斡旋業者が相次いで設立される要因の1つと捉えることができる。

VI むすび

本稿はインドから湾岸諸国に出稼ぎ移民を送出するシステムを、その空間性まで含めて明らかにすべく起稿したものである。考察の結果、以下の諸点が明らかになった。

1) 1983年制定の移民法によって出稼ぎ移民にかかわる制度的な枠組が定められており、その中では人材斡旋業者がアクターの1つとして重要な役割を果たしている。インドでは認可業者でないと海外雇用主に人材を斡旋する業務には従事することができないとされている。ただし、実際には非認可業者も相当数存在している。

2) 認可業者の立地は地域的な偏在性が強い。その約半数がムンバイーに集積しており、デリーがそれに続くが両者の格差は大きい。また、東インドには認可業者の立地はほとんどない。一方、出稼ぎ移民の出身地はUP州から西ベンガル州に至る地帯を主体として

おり、両者の間には空間的な乖離が存在する。

3) デリーのジャミア地区の現地調査では、人材斡旋業者は、直接海外雇用主に出稼ぎ移民を斡旋する1次業者、それらに候補者を紹介する2次業者、そして北インド各地から求職者を仲介する3次業者の三層から構成されることが明らかになった。1次業者には認可業者(本社および支社)のほか、一部の非認可業者も位置づく。2次業者は専ら非認可業者である。3次業者は個人業者であり、有力な者はジャミア地区の人材斡旋業経営者と血縁・地縁関係にある。以上の階層的なネットワークにより、UP州から西ベンガル州に至る労働力のプールから、絶えず出稼ぎ移民を汲み上げる仕組が形成されている。そして、この仕組が介入することにより、2)で述べた空間的な乖離が克服されている。ただし、これは移民法でいう代行業者使用の禁止には反しており、制度と現実の間に矛盾がある。

以上のように、本稿は所期の目的を一定程度達成できたといえるが、次のような課題も残されている。従来の研究ではケーララ州が湾岸諸国への出稼ぎ移民を最も多く輩出してきた州とされてきたが、本研究ではヒンドスタン平原部の州がはるかに大きかった。こうした出身地の転換が生じた事由を構造的に把握する必要がある。また、本稿ではインド第2の集積地であるデリーを取り上げたが、最大の集積地であるムンバイーにはどのような仕組が存在するのか定かではない。そして、調査対象とした事業所はすべてムスリムが経営するものであった。したがって、そこを経由する出稼ぎ移民もムスリムが主体であり、調査結果にはバイアスがかかっている可能性がある。最後に、湾岸諸国へのインドからの出稼ぎは非熟練・半熟練労働者に限らない。高度な専門的知識を有する職、たとえば

医師、エンジニア、大学教員などの出稼ぎ移民もあるが、今回の調査では対象となっていない。こうした諸点についてさらに追求する必要がある。

付記

本稿は、科学研究費補助金基盤研究（A）（海外学術調査）「現代インドの経済空間構造とその形成メカニズム」（平成26～平成29年、代表者友澤和夫、課題番号26257012）による研究成果の一部であり、広島大学現代インド研究センター2017年度第3回例会（広島大学）にて発表した内容に加筆修正したものである。末筆ですが、現地調査でお世話になった方々に心より御礼申し上げます。

注

- 1) 本稿でいう湾岸諸国とは、湾岸協力会議（Gulf Cooperation Council）に加盟するアラブ首長国連邦、バーレーン、クウェート、オマーン、カタール、サウジアラビアの6ヶ国であり、イランやイラクを含まない。
- 2) 本データは以下のウェブサイトからダウンロードできる。
<http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.shtml>（最終閲覧日：2018年8月25日）
- 3) 海外インド人は総計で893万人増加しており、とくにPIOが596万人増加している。これは2012年にイギリスのPIOが0人とされていたが、2016年には150万人となっていること、アメリカ合衆国（132万人→318万人）、ミャンマー（35万人→200万人）などで大幅な増加があったことが直接関係している。http://mea.gov.in/images/attach/NRIs-and-PIOs_1.pdf（最終閲覧日：2018年8月25日）
- 4) インド外務省発行のリーフレット（<https://emigrate.gov.in/ext/static/EmigrateBrochureEng.pdf> 最終閲覧日：2018年8月21日）等に基づき整理した。
- 5) 海外雇用主には、直接出稼ぎ移民を雇用する者だけでなく、その機会を提供する者（すなわち人材派遣会社）も含まれる。
- 6) eMigrateのウェブサイトは以下の通り。<https://emigrate.gov.in/ext/home.action>
- 7) 1983年以前の出稼ぎ移民に関する制度については、Jain（2016）が詳しい。
- 8) ECR諸国には、2016年度現在、湾岸諸国6ヶ国に加えて以下の11ヶ国が該当する。アフガニスタン、インドネシア、イラク、ヨルダン、レバノン、リビア、マレーシア、スーダン、シリア、タイ、イエメン。
- 9) 石工はmasonの訳であるが、現代的にはタイル工やレンガ工が中心と考えられる。
- 10) スキームの名称は、「インドからの熟練労働者の海外雇用と輸出を促進するための新しい起業家の登録スキーム

Scheme for Registration of new entrepreneurs to facilitate overseas employment and export of skilled manpower from India」である。
（<https://emigrate.gov.in/ext/static/OfficeOrder7Dec17.pdf> 最終閲覧日：2018年9月26日）

- 11) <https://emigrate.gov.in/ext/static/ConsolidatedListOfIllegalAgentsOperatingInStates.pdf>（最終閲覧日：2018年9月27日）
- 12) 以下のウェブサイトにより最新のリストが入手できる。更新の頻度は極めて高く、ほぼ毎日である。最新版が掲載されると、それ以前のリストは消去されるので、本調査で使用している2017年1月3日時点のものについては、現在では入手不可である。<https://emigrate.gov.in/ext/raList.action>
- 13) ムンバイーは、ムンバイー・シティとムンバイー・サバーバンの2県、デリーには11の県がある。
- 14) UP州のファイザーバード県アヨーディヤーの寺院。当地はラーマ王の誕生地とされヒンドゥー教徒の聖地であったが、ムガル帝国期にモスクが建設された。以降、当地を巡ってヒンドゥーとムスリムの対立がしばしば生じていたが、1992年のヒンドゥー原理主義者による同寺院の破壊は、これを全国スケールで深刻化させた。
- 15) eMigrateのリストにて、この登録番号はCのものであることを確認済みである。なお、Dの名称は同リストには掲載されていない。

文献

- 秋山哲一（2015）：プロジェクトの労務調達事情と外国人労働者処遇。建設コスト研究，90，29-34。
- 粟屋利江（2000）：ガルフ諸国へのインド人移民労働者－ケララ州の事例を中心に。古賀正則・内藤雅雄・浜口恒夫編：『移民から市民へ－世界のインド人コミュニティ－』東京大学出版会，235-246。
- 岸脇 誠（2015）：フィリピンから湾岸協力会議諸国への国際労働移動－サウジアラビアの事例を中心に－。神戸国際大学経済経営論集，35-2，25-56。
- 竹村嘉晃（2014）：インド・ケララ州出身者たちの神霊を介した故地とのつながり。細田尚美編著：『湾岸アラブ諸国の移民労働者－「多外国人国家」の出現と生活実態－』明石書店，229-250。
- 堀抜功二（2014）：国際労働力移動のなかの湾岸アラブ諸国の位置づけ。細田尚美編著：『湾岸アラブ諸国の移民労働者－「多外国人国家」の出現と生活実態－』明石書店，36-63。
- 松川恭子（2014）：インド・ゴア州出身者のコミュニティ・ネットワーク。細田尚美編著：『湾岸アラブ諸国の移民労働者－「多外国人国家」の出現と生活実態－』明石書店，185-205。
- 南埜猛・澤宗則（2017）：インド系移民の現状と動向－インド政府統計による考察。兵庫地理，62，1-18。
- Breeding M. (2012): India-Persian Gulf Migration: Corruption

- and Capacity in Regulating Recruitment Agencies. Kamraba M. and Babar Z. eds.: *Migrant Labor in the Persian Gulf*. Hurst and Company, London, 137-154.
- Breeding M. (2017): The Micropolitics of Indian Recruitment Agencies: India-Gulf Migration from a Local Indian Perspective. Rajan S. I. ed.: *India Migration Report 2016: Gulf Migration*. Routledge, Oxfordshire, 184-201.
- Hussain Zakir (2016): GCC's Immigration Policy in the Post-1990s: Contextualising South Asian Migration. Jain P. C. and Oommen G. Z. eds.: *South Asian Migration to Gulf Countries: History, Polices, Development*. Routledge, Oxfordshire, 93-121.
- Jain P. C. (2016): In Search of EI Dorado: Indian Labour Migration to Gulf Countries. Jain P. C. and Oommen G. Z. eds.: *South Asian Migration to Gulf Countries: History, Polices, Development*. Routledge, Oxfordshire, 123-140.
- Jain P. C. and Oommen G. Z. eds. (2016): *South Asian Migration to Gulf Countries: History, Polices, Development*. Routledge, Oxfordshire.
- Jureidini R. (2017): The Need for Systemic Reform in Migrant Labour Recruitment. Rajan S. I. ed. : *India Migration Report 2016: Gulf Migration*. Routledge, Oxfordshire, 36-47.
- Rajan S. I. ed. (2017): *India Migration Report 2016: Gulf Migration*, Routledge, Oxfordshire.
- Sil M. (2013): Remittances to India: Performance, Relative Stability and Current Research. Rajan S. I. ed.: *India Migration Report 2013: Social Costs of Migration*. Routledge, Oxfordshire, 310-325.

(2018年11月5日受付)

(2019年2月4日受理)

Transfer System of Indian Emigrant Workers to the Gulf Countries: Focusing on Recruiting Agents in Jamia Nagar, Delhi

Kazuo TOMOZAWA*

*Graduate School of Letters, Hiroshima University

Key words: Emigration Act, recruiting agents, Gulf Countries, emigrant workers, India

More than 500,000 new emigrant workers are sent to the Gulf countries from India every year. Based on the Emigration Act enacted in 1983, which provides the institutional framework for the emigration, this paper aims to clarify the entire emigrant transfer system, focusing on recruiting agents (RAs), one of the main groups of actors involved in the system. The Emigration Act stipulates that no RAs shall commence or carry on the business of recruitment without a valid certificate issued by the registering authority. As of January 2017, 1,213 RAs were registered in India, and nearly half of them were located in Mumbai, followed by Delhi. In contrast, more than half of the emigrants were originated in the belt spans from Uttar Pradesh to West Bengal, which is not in accordance with the location pattern of the registered RAs. Therefore, it is thought that a mechanism is needed to bridge the spatial divergence between them. Conscious of this problem, the author visited 20 offices (nine registered RAs and 11 non-registered RAs) engaged in the recruiting business in Jamia Nagar, South Delhi, to obtain information on their business activities and their roles in the emigrant transfer system.

It has become clear that the recruiting business consists of three tiers: The first tier directly sends emigrant workers to foreign employers, the second tier arranges candidates for the first one, and the third tier meditates job seekers from rural areas of North India to RAs. Aside from registered RAs, some non-registered RAs are situated in the first tier. The other non-registered RAs are in the second tier. The third tier consists of agents scattered across rural North India which is primarily managed by one individual. Most of the RAs use many agents, but the most important ones are run by the owners' relatives living in those areas. This hierarchical business network functions as a mechanism to continuously pick up emigrant workers from the pool of laborers and sends them to the Gulf countries. Owing to this mechanism, the spatial divergence which was previously mentioned has been overcome.