

2000 年度優秀修士論文

タイ国における女性労働者の地位と 役割及び社会政策の発展

浅川美和子

目次

はじめに

第1章 タイ国の経済成長と労働市場における構造変化

第1節 工業化の展開と産業構造の変化

第2節 タイの経済発展と女性労働市場の構造変化

第2章 女性労働の歴史的背景と伝統的地位及びその役割

第1節 農業経営における女性の地位と役割

第2節 ステレオタイプ概念と女性

第3章 バンコクにおける女性労働の現状と特質

第1節 女性労働者の雇用形態と就業構造

第2節 女性労働者と階層分化

第4章 女性労働政策の発展と課題

第1節 女性労働に対するサポートシステムと労働政策

第2節 国連女子差別撤廃条約とタイ政府の対応

おわりに

はじめに

タイの急速な経済発展による社会経済環境の変化は、産業構造及び女性労働者とその市場に大きな影響をもたらした。経済活動のバンコク一極集中による都市と地方の経済格差は、タイにおける労働移動を促進させる主要因となり、工業化の進展は女性労働の概念を拡大させた。すなわち、従前の家庭内労働を担う無給労働者から賃金労働者へという雇用

形態の変化をもたらし、女性自身の地位と役割に影響を及ぼしたという点において、工業化の発展は意味を持っているといえるのである。工業化の進展による女性の賃金労働化は女性の経済的・社会的地位を向上させる一要素ではあったが、それは必ずしも女性労働者にとってプラスの影響のみをもたらしているものではないのではないだろうか。本論文では、女性労働者の地位と役割にマイナスの作用をもたらす要因を指摘し、効果的女性労働政策に対する視座を提示することを目的としたい。

労働集約型の輸出産業に多くの女性労働者が吸収されたが、工場等における雇用の主要因として挙げられるのは、男性よりも賃金が安価で従順であることである¹。それは、男女の生物学的な性差よりも社会文化的、ジェンダー的性差が背景となって表出しているように思えるのである。すなわち、女性に対するステレオタイプの観念が存在しているのではないだろうか。タイ女性の高い労働力参加率の要因や労働市場における男女間の様々な格差を考察する際には、そのような社会文化的背景を念頭に置いておかなければならないと考える。従来タイ女性労働者に関する研究の大半は、統計的分析、現状の問題を記述したものに留まっており、女性労働を取り巻く社会経済環境の変化といった歴史的分析は欠如していた。また、女性労働問題として取り上げられる対象は、インフォーマルセクター層、売春婦等の特定の分野に集中しがちであった。女性労働問題と社会政策との関連性を重視した Pattamaporn の論文は、従前の研究で欠如していた社会福祉の視点を盛り込んでおり、重要な意義が見出せるものであるが、対象となる女性労働者は低賃金既婚女性者のみとする限定されたものになっている²。私はこのような従来女性労働問題研究の視点をけっして否定するものではないが、女性労働の現在と過去、現状と政策の相互関係をより明確にするための包括的分析と実証的検討がさらに求められていると思う。

現在タイは、経済成長至上主義から社会開発中心の計画へと転換中であるが、効果的かつ現実的社会政策の実現には何よりも女性労働市場における変化、特に女性の地位と役割の変化を時系列的視点から捉えることにより女性労働の社会・文化的背景を分析し、把握することが必要となろう。その際、女性労働と家庭におけるジェンダーロールの相関関係を明らかにすることは有効なアプローチであると考えられる。なぜなら女性の家庭外労働と家庭内労働の2重負担削減が、女性労働政策において重要な目標項目に掲げられる中で、そのようなジェンダーロールの考察をしないことは、労働の2重負担は女性労働者だけの問題であることを断定することにつながるからである。経済活動における女性労働者の寄与度と社会政策のアンバランスの是正は、女性労働政策及び現在のタイ国経済社会開発計画に対する重要な課題となっており、政策立案者は計画の欠点批判を行うことに終始集中す

る傾向にあるが、そればかりに留まっているだけでは不十分ではないかと私は考えている。つまり、現在の女性労働市場における問題をより社会文化的考察をもって解明する必要があると思われるのである。その上でその問題点を解決する効果的政策の方向性を提案しなければならない。

本論文では、実証的に女性労働の実態を把握するために、社会経済発展の過程の中で最も影響を受けやすくかつよりアクティブな役割を担っていると考えられるバンコクにおける女性労働者のケーススタディを行うことにより、タイにおける女性労働者の就労環境の現状を明らかにする。そして、女性問題の国際的枠組みである女子差別撤廃条約とタイ国政府の国内的取り組みとの検証を試み、タイ経済社会開発計画の問題点ならびに法制及び事実上の男女平等・不平等性を指摘した上で、女性労働者に対する近未来の効果的な社会政策への視座を提示したいと思う。

第 1 章 タイ国の経済成長と労働市場における構造変化

この章では、タイの工業化が労働市場に与えた影響を産業構造と就業構造の推移から分析し、経済発展に伴う労働市場の変化、ここでは移住労働を取り上げ、女性労働市場に与えた影響とその構造的変化を考察する。特に 70 年代、80 年代における労働市場への女性の参入形態の変化に着目して分析することにしたい。

第 1 節 工業化の展開と産業構造の変化

(1) 工業化の進展と労働市場における産業構成の変化

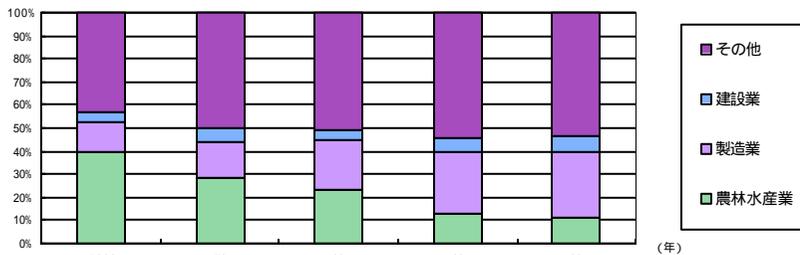
タイでは 60 年代の輸入代替工業化政策の行き詰まりから 70 年代には輸出指向型工業化へと転換、投資奨励法の改正等輸出向け工業の投資促進政策が推進された。輸出工業製品は、主として農産物加工品や繊維製品等であり、労働集約型産業に重点が置かれた。80 年代半ば以降の高度経済成長は、日本及びアジア新興工業国が海外への直接投資を増加する要因になったプラザ合意を背景としており、この外国直接投資の急激な拡大が商業やサービス業等の第 3 次産業を活況化させ産業構造に大きな影響を及ぼしたのである。

タイの産業構造は伝統的に農業を中心としたものであったが、80 年代後半以降は急速に工業化が進展し、製造業の産業構造に占める比率が著しく拡大した（図 1-1）。輸出構造の変化をみてもこの動向は顕著であり、70 年には米やゴム等の伝統産品と旧製品の一

部を含む農産物関連品が上位品目の大半を占めていたが、80年には繊維産業が食品工業を上回り、90年に入るとコンピュータ・同部品、IC等の機械工業が上位に進出し輸出上位品目を占めるようになった。97年の産業別輸出構成比をみると、製造業輸出が70%を占めており、農業輸出は14%で他の第1次産業を合わせてみても24%であり、タイの産業が製造業輸出に依存していることが分かる³。

70年代以降の工業化の発展に伴う産業構造の変化は、労働市場における職種別就業構造にも影響を及ぼした。70年代では、まだ8割近くが農業セクターに従事していたが、80年代後半には過半数、90年代後半では過半数以下と減少し、2000年労働統計によれば約37%と減少傾向は止まっていない。その一方で、製造業、販売業、サービス業を始めとする非農業セクター就業人口が工業化の促進とともに増加してきており、この30年間で就業構造には量的にも質的にも大きな変化がみられた。80年代後半以降の外国資本による投資ブーム、加工輸出型産業における多国籍化の興隆により労働力需要がアジアNIES及びASEAN諸国に求められ、そうした需要の急増が非農業セクター就業人口を増加させることにつながり、また就業構造の変化をもたらした。そして、バンコクを始めとした都市を中心として推進されたタイの工業化は主に農村部からの大量の労働力を吸収することになる。以下では、工業化が与えた影響としてのタイ国内における移動労働の動向をみてみたい。

図1-1 産業構造の変化（GDPの推移）



(出所) 盤谷日本人商工会議所編『タイ国経済概況』(1998/99年版)

(盤谷日本人商工会議所、1999年)69頁より作成。

(2) 工業化とバンコク首都圏への労働移動

積極的な外資導入政策で促進された工業化は、タイ経済の国際化とマクロでの国民所得

の拡大に大きく貢献したが、工業化の地理的偏在によって都市と農村の経済格差を拡大させることにつながった。そして首都バンコク及び周辺県に経済活動が過度に集中したことから、地方からバンコク首都圏への移民急増をもたらした。これは首都圏と地方間の所得分配の構造に要因があると考えられ、労働者の賃金の実態をみてみても、バンコク首都圏と周辺地域との間には大きな隔たりがあることが明らかである（表 1-1）。

表 1 - 1 バンコク首都圏と地方間の賃金格差（単位：パーツ/月）

バンコク首都圏	内バンコク	中央部	南部	北部	東北部
6,725.75 (76)	8,833.28 (100)	5,867.16 (66)	4,488.13 (50)	4,837.30 (54)	4,880.76 (55)

（注）括弧内は内バンコクを 100 とした場合の賃金比。

（出所）Alpha Research Co., Ltd., *Pocket THAILAND IN FIGURES 3rd Edition 1999*, Alpha Research Co., Ltd., 1999, p.48.より作成。

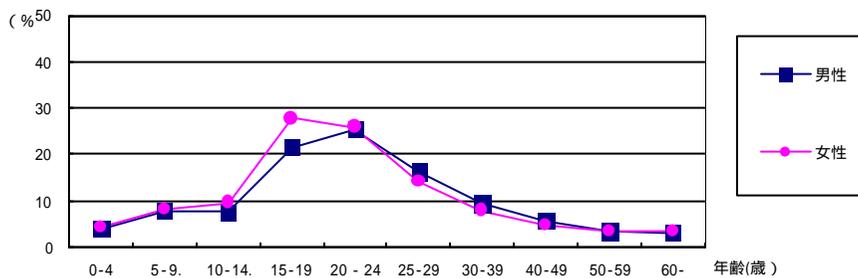
表 1-1 より地方の賃金対首都圏比をみてみると、バンコク首都圏を除いた他地域ではバンコクでの平均賃金水準を大きく下回っており、バンコク首都圏において経済活動が集中していることが明らかになっている。このような所得分配の地域的不均衡性と賃金水準の格差現象は年々拡大傾向にあったが、93 年をピークに近年は縮小傾向にある⁴。しかしながら、80 年代後半以降の工業化の進展に伴う都市と農村の所得格差の拡大は農村から都市への労働移動を促進させる主要因になったと考えられる。

農村から都市への人口移動の様相をバンコク首都圏を例に挙げ、流入者数の推移をみてみると、65～70 年では 47.6 万人、75～80 年では 58.3 万人、80～90 年では 71.9 万人と年々増加傾向にある⁵。このことは、農業セクターから雇用機会を求めて都市へ移動する者が増加していることを示している。またバンコクへの流入者の年齢別構成比をみると女性移動者は男性に比べてより若年層であることがバンコクの特徴であることが確認でき、また数的にも女性労働者の流入数が男性のそれを上回っている（図 1-2、図 1-3）。このことは、バンコクのように大都市であればあるほど女性にとって好ましい就業機会が相対的に多いということを示唆している。バンコク首都圏には未熟練で廉価な女性労働力を必要とする産業が発達、立地しており、それが農村部からの労働力を吸収する大きな要因となっている。バンコクはそういう意味においても女性（特に若年女性）にとって、様々な就業機会を提供する場所であったということがいえ、「女子は諸々の社会的・文化的制約により移動性向が男子より低くなっている」という一般的な見方はバンコクにおいては当て

はまらないと考える⁶。

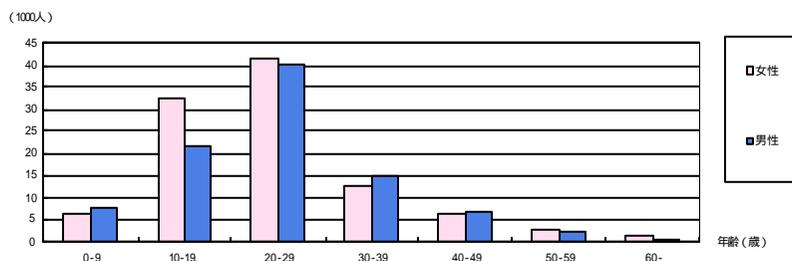
地方から都市への労働を主たる目的とした人口移動は、女性労働及びその市場の形成に大きな影響を与えた一要因であった。というのも移動することによって、初めて女性は農業セクターを離れ非農業セクターに従事することようになったからである。すなわちそれは、従来の無給労働者から賃金労働者へという雇用の地位の変化を表しており、女性の社会的地位の向上という意味においても重要なファクターとして作用したと考えられる。

図 1 - 2 パンコクにおける移動者の年齢別構成



(出所) National Statistical Office, Office of the Prime Minister (*N.S.O と略す), 1990
Population and Housing Census Bangkok Metropolis, N.S.O., 1993, pp.94-103より作成。

図 1 - 3 パンコクへの流入人口



(出所) N.S.O., *Report of the Migration Survey 1997*, N.S.O., 1998, p.10より作成。

第 2 節 タイの経済発展と女性労働市場の構造変化

(1) 女性の労働市場への参入

61 年の第 1 次経済開発計画から始まるタイの工業化は集約的な低賃金未熟練労働力に依拠したものであり、実際にタイ輸出産業の 7 割のうち女性労働者が 8 割を占めていた⁷。

73年当時タイ全国に110万人の労働者がいたが、そのうち40万人が繊維産業に従事しており、その大半は女性労働者であった⁸。タイの繊維産業が成長し国際競争力を有することができた最も重要な要因として、他のアジア諸国よりも廉価な女性労働力の存在が挙げられる。例えば80年の繊維産業における1時間当たり賃金の国際比較をしてみると、韓国1.5ドル、台湾・香港・シンガポール1.4ドル、タイ0.5ドルとなっている⁹。こうした他国よりも大幅に廉価な女性労働力が繊維産業を始め、タイの輸出産業の発展に大きく貢献してきたのである。

繊維産業やその他の輸出産業の大半が女性労働力を吸収した理由は、70年代の工業化の発展が主に労働集約型であったことが関連している。すなわち輸出指向工業化政策が労働集約型産業の振興を促進し、熟練の労働力よりもむしろ未熟練労働力を必要とした。そして未熟練労働力の供給源は主に農村にあり、しかもそれは女性が大半であった。義務教育のみで労働市場に排出されるのは専ら女子であったことがその背景にある。親は概して女子より男子に教育をつけたがる傾向にあり、女子は男子に比べより若年で労働市場へと参入することになる。そのことは既述の移動労働者の特質にも表れているといえよう。

（2）女性労働者の就労状況の変化

60年代においてはほぼ9割近くの女性が農業セクターに従事していたが、70年代に入ってから徐々にその割合は減少し始め、80年代後半においては7割を下回る一方で、非農業セクター従事者層が増加の一途を辿っている¹⁰。またそのような就業構造の変化は従来の農業における無給労働者としての家族従業員から賃金労働者へという雇用形態の変化にも顕著に表れている。無給労働者比率は68.7%（78年）から49.9%（89年）35.8%（99年）半減しており、その一方で民間従業員の増加傾向が12.8%（78年）から30.9%（99年）と近年顕著である¹¹。

80年当時の女性労働市場の構造をみると、約74%は依然農業セクターに従事しており、工業化が雇用吸収の役割を十分に果たしたとはいえないが、70年代の労働集約型の輸出産業発展が女性労働市場に与えたインパクトは大きかったと思われる。すなわち従来農業セクターに従事していた女性労働力が、前述の繊維産業のような製造業を始めとする非農業セクターに移行される、いわゆる就労の変化をもたらしたという点において意味をもっているのである。特に80年代後半以降は、外国資本誘致による重化学工業化政策が振興され、繊維、電子機器組立、食品加工等の基幹輸出産業で女性労働力に大きく依存することになる¹²。ただしこの80年代後半からみられた工業化政策は、工業製品輸出の

高度化を指標とした資本集約的工業化であり、産業・貿易構造の質的变化がみられた工業化であったという点を押さえておく必要がある。

外資導入等を背景とした新たな産業構造の変化は、少なからず女性労働市場にも影響を及ぼしたものとする。70年代以降の労働集約的工業化に伴い吸収された女性労働力は、近年の高度な工業化と生産技術の向上とともに排斥されるといった状況が生まれてきている。すなわち80年代後半以降の新たな工業製品の出現と製造過程の高度化と技術化は、男性労働者と女性労働者の間に新たな格差を生み出したと考えられる¹³。高度産業社会で技術系労働者が優先されるということはすなわち、男性労働者が有利となることを示している。それは例えば、大学で技術系の専攻をしている学生の性比は圧倒的に男性に多いことから容易に推測できるのである（91年、男子学生7000人対女子学生370人）¹⁴。

第2章 女性労働の歴史的背景と伝統的地位及びその役割

この章では、伝統的な農業経営における女性労働を踏まえながらタイにおける女性労働力率の高さの要因を歴史的視点から分析し、女性の地位と役割について考察する。そしてタイ社会におけるステレオタイプの観念の存在について、政治・メディアの側面から考察し、女性の地位と役割に与える影響に関して検討してみたい。

第1節 農業経営における女性の地位と役割

(1) 経済活動と女性

タイの女性労働者における産業別構成比を農業セクターと非農業セクターに分類し過去30年間の推移をみると、90年代以降は後者（63.7%）が前者（36.3%）を上回ってはいるものの、80年代までは前者における女性労働者の構成比は74～84%と圧倒的に高かった¹⁵。他のアジア諸国と比較した場合、タイにおける農業経済の経済発展に対する寄与度は高く、そのことが女性労働力率を高めた一つの要因であると考えられる。すなわちタイでは、伝統的に農業における基本的な役割を男性と同様に女性も担っており、女性労働力は農業において重要な労働力であり、それ無しでは農業経営は成立しないといった背景があるのである。伝統的に家族経営に基礎を置くタイの農業経営は、人を雇う例はほとんど皆無であり、専ら家族労働と親族の援助に依存していた。稲作をめぐる役割については、「特定の性に対する特定の役割が厳密に割り当てられているというわけではない」

とする見解がある¹⁶。農家の活動状況をさらに詳細にみてみると、水野は畦道作りや溝堀のような力仕事及び危険と思われる仕事は男性にゆだねられ、養蚕やはたおり等の手工業は女性の仕事とされたとしている¹⁷。このようにゆるやかな性別分業がなされていたことを考慮してみても、女性の労働力が必要とされており、農作業に対して担っている役割は重要であったということがいえる。

家族農業経営の次に考えられる女性労働参加の促進要因として、Tonguthai は産業・サービス部門における家族経営企業の存在を挙げている¹⁸。すなわち、零細企業の商業組織（食糧店、自転車修繕店、レストラン等）や産業組織（菓子類、衣料類、ゴム靴製造工場等）である。こうした零細規模の組織は、家族労働力を基軸に運営されているのが大半であり、家族メンバー全員がそれぞれの役割分担をする必要性がある。ゆえに女性も男性と同様にその労働力が必要とされるのである。このようにみても、女性の労働が可能になる背景としての家族的経営形態という共通項が見出せる。すなわち、労働と家事の両立を可能にさせる環境の存在である。これはつまり女性の労働の場が家庭内（またはそれに準ずる場）にある場合を前提にしたものである。

またアユタヤ時代における農民の王、王侯、貴族への奉公義務も女性の労働力率を高めた要因であった¹⁹。すなわち奉公期間の男性の留守中に、女性が働き収入を得なければならなかったという歴史的背景がある。一時的ではあるにせよ、女性労働が家計を支える時期があったということは、女性の労働参加を当然視する社会的慣習が存在していたということの意味していると考えられるのではないだろうか。

このようにタイ社会においては、女性の労働参加を促進させる要因がいくつか存在しており、女性労働に対する社会・文化的障害というものが存在していなかったと考えられる。家庭外で女性が労働することが、すなわち「男性の威厳を損なうあるいは名誉を汚すといったことにはならない」のである²⁰。むしろ、女性は働いていて当然であるとする社会的通念が存在していた。このことが、伝統的にタイ女性の高い労働参加率をもたらし、さらに活発な経済活動に参加することを促進させた重要な要因であると考えられる。

（2）家庭における女性の地位

タイ女性が社会経済的に高い地位を有していると一般的に考えられている要因の一つに、タイ経済が従来家族経営農業に基盤を置いて発展してきたこととの相関性が挙げられ、またもう一つの要因としてタイ社会での制度的な側面が考えられる。つまり、タイは相続に関して基本的に均分相続の形態をとっており、換言すれば男女平等の相続形態というこ

とである。水野は北部では家屋は末娘に配分され、東北部においては伝統的に女性に家の相続権があり、財産の継承と処分ができる能力が認められるとする母系的傾向の強さを指摘している²¹。したがって、女性の家庭内での地位は比較的に高いものであるといえ、それはタイ社会における家族構造とも深く関わっていると思われる。

婚姻成立の過程と婚姻後の生活形態は、女性の地位の変動に少なからず影響を与えていると思われる。伝統的な妻方居住の形態をとる場合は、タイ農村の女性は婚姻後も自己の両親とともに暮らすことになるため、その生活環境の変化はほとんどないが、その場合夫は婚出という形態をとり、妻の両親とその家族に対して経済的責任を有することからもその精神的な圧迫感は男性により強くみられる²²。妻方居住制の場合は、男性は婚姻時には不動産相続権を放棄し、金銭や物品の動産を与えられることが多い²³。したがって、伝統的に女性に土地の相続権が継承されることとなり、そのことが女性の家庭内における地位を高める作用として働いていると考えられる。

このように女性に家の継承権があること等を考慮すると、確かにタイ社会は一般的に「高い自治性をもった女性社会」といえるだろう²⁴。しかしながら、そうした女性の地位に対して肯定的な要素がある一方で、ステレオタイプのな要素も同時に存在しているということに着目しておかなければならない。Richter と Yoddumnern は Oppong と Abu のタイ女性の主な 7 つの役割 母親、労働者、妻、主婦、親族の一員、コミュニティの一員、個人を挙げている²⁵。女性に求められる本来のこのような役割は、その女性が依拠する社会的文脈と状況に関連付けられ、ジェンダーロールとしてその様相を呈する可能性がある。それは概してステレオタイプのな慣習と観念を伴って表出すると考える。次節では、そのステレオタイプのな慣習がより顕著に表れていると思われる政治とメディアにおける女性を例に挙げ検証する。

第 2 節 ステレオタイプの観念と女性

(1) 政治と女性

1933 年の普通選挙権の取得以降、法的には男女平等の政治的権利が確立され、公的な場での女性の代表者が増加し女性の発言力が高まることを可能にさせたが、そのような女性の法的な権利は必ずしも革命的な結果をもたらしてはいない。女性議員の登場は選挙権取得後 17 年経た 49 年に初めてもたらされ、それから半世紀近くを経た 95 年の選挙でも総議員数の 6.1% にすぎず、男性有利の構造に変化はほとんどみられない²⁶。また、地方

行政レベルでも上級職（村長、phuu yai baan、区長、khamnan）のほとんどが男性によって占められており、女性は下級レベルにおいてそのポジションを確立したのに留まっている。87年では、女性が村長レベルの役職につく比率は0.7%にすぎなかったが、95年では、1.9%へと倍増している²⁷。しかしながら、相対的に男性の政治的支配が優位な構造であることに変わりはない。

女性の政治的地位は行政職階にみる女性の位置付けによってより明らかになる。93年度の行政職階における女性の位置をみても、最も下位レベルのC1 - 6において過半数以上が女性によって占められており、階級が上がるにしたがい女性の比率は減少している。最も高い階級であるC11においては3.4%にすぎず、男性の圧倒的優勢が確認できる²⁸。このようにタイにおいては、政治的分野での女性の参加と活躍は年々高まってはきているものの、主要な役職は男性に占有されており、相対的にみて依然男性支配的構造になっていることが分かる。

（2）メディアと女性

リーダーシップ的役割は男性にあるとするステレオタイプの観念を持続させる影響力を持っているのがメディアというファクターである。タイのメディアにみるステレオタイプの描写は、広告からテレビのドラマ等あらゆる面から確認できる。例えば、88年のテレビコマーシャル調査報告によれば、女性の描写として最も一般的であったのが、美しいけれども特別な能力やキャリアを持っていない女性であり、2番目に一般的とされたのは主婦としての女性であった²⁹。また、90年のタイ映画における調査によると、女性は一般的に男性よりも弱く劣っているものとして描写されていたことが指摘されている³⁰。そのようなメディアに映し出されるような女性像は、確かにタイ社会で確認できるものであるかもしれないが、概して現在の女性像をすなわち実際の女性の生活や人生を反映したものとはいえず、女性に対するステレオタイプの観念が反映されたものと思われる。

こうした背景には、上記のようなステレオタイプのキャラクターが依然視聴者や聴衆者に広く受け入れられる傾向にあるということと、メディア業界において女性の製作者が少ない、すなわち男性の目を通した製作が中心となっているということが考えられる³¹。女性ジャーナリストやその他のメディア専門家等は、近年増加傾向にあるが、概してそれは製作において意思決定権の低いレベルに集中しており、多くの主要ポジションは男性によって占有されているのが現状といえる。

以上のようにメディアにおける女性の描写に影響を及ぼしているのは、男性中心のメデ

ィア業界の慣行と女性に対するステレオタイプの観念であり、それらが存在している限り、現在にみる実際の女性の生活や人生のバランス的な描写をすることは困難であると思われる。

第 3 章 バンコクにおける女性労働の現状と特質

急速な工業化・産業化等社会経済状況の変化の影響を最も受けやすいのが首都バンコクで働く女性労働者である。この章では、近年の女性の労働市場における特徴を雇用パターンの変化から考察し、検証する。

第 1 節 女性労働者の雇用形態と就業構造

(1) 女性労働力率とライフサイクル

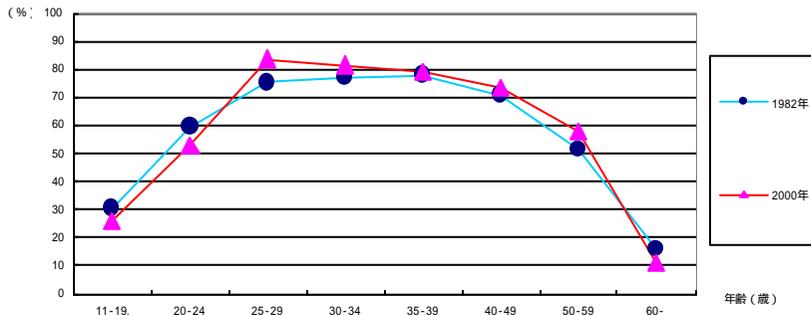
2000 年労働統計によるとバンコクの女性労働力率は 59.7%、失業率は 3.3%となっており、全国女性労働者平均失業率 4.6%と比較すると、バンコクで女性労働者が雇用される率は高いといえる³²。換言すれば、バンコクは地方に比べて女性雇用の機会が多いということの意味している。それは、バンコクへの流入者数は男性より女性の方が多いということからも明らかであると思われる。例えば、2000 年統計のバンコクにおける地方出身者数を男女別にみると、男性 39 万人に対し女性は 41 万人となっており、その過半数は東北部出身である³³。またバンコクにおける女性労働者の雇用形態をみてみると、女性の賃金労働者の割合が高く（74%）、無給労働者の割合が低い（11.6%）ことが特徴である。その一方、その他の地方では多数の女性が無給労働者層を占めている（中部 25.9%、東北部 32.2%、北部 39.3%、南部 44.1%）³⁴。これは近年のタイ女性労働市場における潮流であり、バンコク首都圏とその他の地域におけるこのような女性労働市場の雇用形態格差は拡大傾向にあると思われる。

女性の労働市場への参入状況を見る一つの指標として、80 年代と 2000 年現在における女性の年齢階級別労働力率及び労働者数構成の比較をしてみたい。まず年齢階級別労働力率について、同年とも 20 から 49 歳までの幅広い年齢集団でほぼ同率の労働力率（労働力率の逆 U 字型カーブ）がみられる（図 3-1）。確認できる変化としては、日本にみられるような労働力率の M 字型カーブを描くことはないが、30～34 歳の出産・育児期の年齢層で労働力率が低下するという点は共通しており、女性のライフサイクルが近年になっ

て変化してきているといえる。タイでは一般的に結婚・育児は女性の就労には影響を及ぼしていないといえるが、近年においては結婚後も就労可能ではあっても専業主婦となる者が新中間層を中心に出現し始めており、漸進的かつなだらかなカーブではあるけれどもタイにおける女性労働力率のカーブは日本のそれに近づきつつある兆候をみせていると考えられる。

次に年齢別労働者数構成比の比較をしてみると、82年2000年とも25-29歳の年齢層における比率が約19%と最も多く、同年とも20代が占める構成比率が最も高かったが、2000年における20-24歳の構成比は82年に比べ3.8%減少している（表3-1）。考えられる要因としては、女性の高学歴化の進行に伴う若年労働者の相対的減少といったことが挙げられると思う。また2000年のバンコクと地方を比較してみると、20,30代の相対的に若年層の構成比が約4~6%バンコクの方が高く、地方においては高齢労働者層のそれが比較的高いということが確認できる。その要因の一つとしては、バンコクに流入する女性労働者は10代、20代の若年齢層比率が圧倒的に高く、バンコクにおける女性労働者の平均年齢を若年化させており、一方で地方においては農業部門中心の第1次産業に従事する年配の女性労働者が多いといったことが考えられる。

図3-1 女性の労働力率比較



(出所) N.S.O., Report of the Labor Force Survey Whole Kingdom, 2000(Round1), N.S.O.,2000,p.76, N.S.O., Report of the Labor Force Survey Whole Kingdom, 1982(Round2),N.S.O., 1982, pp.53-55.より作成。

表3-1 女性労働者数の年齢別構成比比較 (単位: %)

年齢層	1982年(バンコク)	2000年(バンコク)	2000年(地方)
11-19	30	25	25
20-24	60	55	55
25-29	75	80	80
30-34	75	80	80
35-39	75	78	78
40-49	70	72	72
50-59	50	55	55
60-	15	10	10

13 - 19	12.3	6.0	5.9
20 - 24	14.8	11.1	13.0
25 - 29	19.8	19.2	13.8
30 - 34	18.4	17.3	13.6
35 - 39	12.7	14.3	13.2
40 - 49	13.5	20.9	22.6
50 - 59	6.3	9.1	12.6
60 -	2.2	2.1	5.3

(出所) *Ibid.*

(2) バンコクにおける家族変動

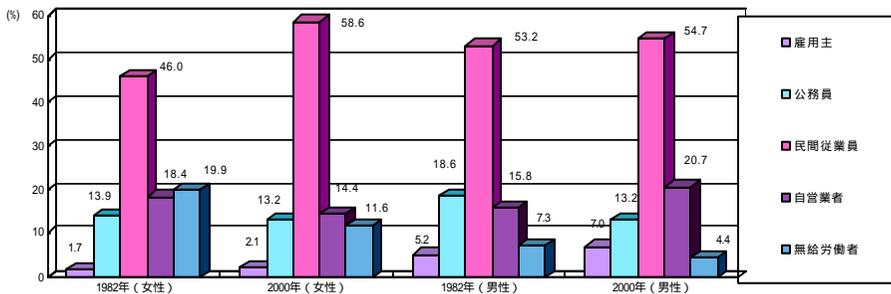
タイにおける急激な産業構造の変化は、社会形成の最小単位である家族の構造にも影響を及ぼしている。タイの家族規模の推移をみると、70年における世帯員数の全国平均は5.7人であったが、2000年現在では3.9人、バンコクでは3.8人となっている³⁵。世帯の小規模化傾向は、バンコク首都圏において最も顕著な現象であり、産業化・工業化が家族に与えた影響は大きかったと思われる。すなわち都市における社会経済環境の変化が女性の賃金労働者化、高学歴志向化を促進させ、また70年以降の政策的計画出産が出生率を大幅に低下させたことが挙げられる。全国平均での合計特殊出生率（女性1人当たりが一生の間に出産する子どもの数）の推移をみると、70年以前は6人台であったのが70年代以降急減し、97年度では1.7人と依然減少傾向にある。バンコクでの出生率はそれをさらに下回り84年では1.65人をマークしており、全国の中でも最も出生率が低いことが確認できる³⁶。このような出生率低下現象の要因としては、避妊普及率の上昇を始め、近年女性の社会進出が活発化してきたことやそれに伴うライフサイクルの変化といった社会的要因と、都市生活のコスト高と教育費増等の経済的な要因が考えられる。

また家族構造の変動と関連して、近年の特にバンコクにおける離婚率の高さに注目する必要がある。バンコクでの離婚率は地方のそれよりも10%以上高く、年々この現象は拡大傾向にあると考えられる³⁷。このような離婚率の上昇の一要因としては、女性労働者の賃金労働化が活発化し、女性自身が家庭内における経済的自立性を高めているといったことも無関係ではないであろう。すなわち、伝統的に家計の主たる担い手であるとされてきた男性のみに依存しなくなった女性が増加傾向にあることを示唆しているといえるのである。タイ社会においては、女性が離婚や再婚による社会的不利益を被ることは少なく、離婚や別居が理由で労働市場に新たに参入するといったケースも多くみられる現象であり、この数年で増加傾向にあることが女性問題国家委員会の報告からも明らかになっている³⁸。

（3）女性労働者の就業構造

雇用形態の推移をみても82年の時点では、5分の1の女性労働者が無給労働者層であったが、2000年では、その無給労働者層が全体の1割にまで減少し、一方で民間従業員として雇用される労働者層が増加していることが明らかである（図3-2）。賃金労働者化が進行していることは男女共通にみられる現象であるが、従来の無給労働者や自営業者層が減少し、民間企業で労働に従事する割合は女性の方が高くなっていることが特徴的である。このような雇用形態の変化に伴って女性労働市場における構造変化も同様にみられた（表3-2）。82年と2000年の就業構造で共通していえることは、販売業、製造業の上位2つの割合は減少しており、3位のサービス業は、2000年では専門・技術的職業に続く第4位と降格している。その一方で、専門・技術的職業の構成比激増が近年の顕著な特徴であり（8.8→20.6%）女性労働者の高学歴化が反映された結果と考えられるであろう（教育水準の推移については次節にて述べる）。また第1次産業である農林水産業に従事する女性労働者は激減しており、現在のバンコクの実業構造はその大半が第3次産業によって占められていることが明らかである。

図3-2 雇用形態の推移



（出所）Ibid(2000)., p.85, Ibid(1982)., p.66.より作成。

表3-2 女性労働者の就業構造構成変化（単位：1000人、括弧内：%）

	1982年度	2000年度	増減(%)
専門的・技術的職業	95.6(8.8)	397.8(20.6)	+ 11.8
管理的職業	46.0(4.2)	108.0(5.6)	+ 1.4

事務的職業	114.4(10.3)	192.7(10.0)	- 0.3
販売業	296.0(27.3)	454.4(23.5)	- 3.8
農業・鉱業	91.2(8.4)	15.9(0.8)	- 7.6
サービス業	161.4(14.9)	315.0(16.3)	+ 1.4
製造業	270.6(25.0)	422.6(21.9)	- 3.1
運輸・通信業	9.8(0.9)	23.6(1.2)	+ 0.3
その他	2.2(0.2)	2.0(0.1)	- 0.1
合計	1082.6(100.0)	1931.2(100.0)	

(出所) *Ibid(2000)*, p.82., *Ibid(1982)*, pp.67,68.より作成。

第2節 女性労働者と階層分化

(1) 教育水準の推移

バンコクにおける女性労働者の教育レベルがどのように変化したのか、82年と2000年を比較することにより明らかにしたい。82年の時点では無学の労働者比率が7.0%であったのが、2000年には1.8%に減少している一方で、高等教育においては6.9%から34.2%へと5倍近くの増加が確認できる³⁹。また職業別の教育レベルをみると、そのような高等教育を受けた労働者は一般的にホワイトカラーに分類される職業に就いており、特に専門的・技術的職業と管理的職業における高学歴層の占有率は非常に高い(前者は83.9%、後者では70.6%)⁴⁰。高等教育における男女の就学率は、同等か場合によっては女性が優勢であり、一般的に就学における状況、カリキュラムともにほぼ平等であるといえる。しかし、専攻分野ごとに就学状況をみると、男女の性別によってその差異が明らかである。すなわち、人文・社会科学系における女性の優位性と男性の技術系に占める圧倒的多数である。専攻選択の背景には、男女各々の性に対して適切と考えられる分野を選択するあるいはさせられるというステレオタイプの観念があるのではないだろうか。例えばタイの3大学における獣医学部の女性入学者数が15%に制限される等、女性は技術系・科学系の専攻分野では、男性に比べてアクセス上不可能または不利な状況にあることが確認できる⁴¹。このような専攻分野における男女間の不均衡は、特定分野への女性の進出を阻害し、労働市場での男女の新たな格差につながるものであり、教育における根本的な男女の質的平等化が今後の重要課題といえる。

高学歴層の女性労働者が増加している一方で、無学や初等教育どまりの女性労働者もなお多数存在していることにも留意しておかなければならない。バンコクにおける13歳以

上の全女性労働人口のうち無学及び初等教育のみの比率は、約 46%となっており、依然教育水準における格差が残存している。このような教育水準の低い女性労働者は、都市労働の構成の中では概して労働集約的産業あるいはそれに準じた産業に従事することが多い。そのような背景には、子どもの社会化の過程における男女間の差異が考えられるかもしれない。すなわち、概して親は女子のしつけに厳しく、また女子より男子に高等教育をつけたがる傾向があり、女子には意思決定及び問題解決する機会がほとんど提供されてこなかったため、経験の欠如によってそれらの能力が発達しないまま労働市場へと排出される。その結果、労働市場において労働集約的産業もしくはインフォーマルセクターに吸収される女性が多くなるということなのである。

以上、賃金労働という枠の中でも労働者の学歴のレベルによって明らかに就業状況は異なっており、労働者の階層化が進行する一過程と考えられる。

（2）バンコク女性労働者市場の様相

現在の女性労働市場は、富める上層と貧しき下層というような単純に二極化したものではなく、新旧の中間層も交えた重層的構造をなしている。80年代後半以降におけるバンコク的女性労働市場における変化の一つとして、高学歴のホワイトカラー層の激増を挙げることができる。またそのホワイトカラー層の中で社会経済発展の過程においてよりアクティブな役割を担っていると考えられるのが、専門的・技術的職業及び管理的職業に属する女性労働者であるといえる。というのも、彼女達は一樣にして高水準の学歴と教養を身につけており、平均的に高収入を得ているため、他の労働者に比べてより優位な地位と役割を有しやすいからである。だが、彼女達を総括して上層いわゆるエリート層と分類することはいささか早計であると思われる。というのも、女性の地位と役割を分析する際の手段として、産業及び職種分類のみに限定することは不適切かつ不正確であるからである。例えば、統計上専門的職業に分類される一見男性と同等と思われる専門職も特定の職業（教師等）に集中している可能性もあるからである。したがって、専門的・技術的職業と管理的職業に従事する女性労働者を総括してエリート層と定義することは、絶対的な分類ではないことに留意しておかなければならない。しかしながら、高学歴・高収入の彼女達は女性労働者全体からみれば、明らかに上層レベルに属することも事実である。バンコクの卓越性もこのような階層の増加によってさらに高められるといえるが、正確な分析と把握のためには、より細分化された統計が必要になってくると思われる。

上層と中間層の階層の線引きを決定付ける条件というものは明らかに定義されてはい

ないが、中間階層の資格条件として和田は、「教育、技能訓練の有無、そして良い縁故関係、地縁、血縁、学園縁などの有無、安定した生活を保証されるような雇用先の有無」を挙げており、「これらの条件とは無関係に社会的富を手に入れることのできる人びと」のことを「上層階層」に位置付けられるとしている⁴²。つまり、中間階層には様々な能力的・経済的な条件を満たすことが最低限必要とされるが、上層階層はそのような条件とは全く無関係なところに位置しており、その社会的・経済的地位の安定性が継続的に保証されている階層なのである。したがって、この中間階層の資格条件を考慮すれば、女性労働市場におけるいわゆる「エリート層」もそれが上層であるのか中間であるのかは、公式統計上からは判断ができないことになる。しかしながら、バンコクで近年著しい増加傾向にある層は明らかに中間エリート層であるといえる。というのも、タイ社会における上層階層というのは相続税がなく、その地位を維持し続ける階層であるため、資本の生産活動状況にその地位を左右されないと思われるからである。すなわち、上層階層は半固定化された階層であり、中間階層以下でその階層間の移動が進展するものとする。

次にエリート階層とは対照的な階層に位置していると考えられる都市雑業層について考察してみたい。都市労働者には高学歴、高収入の「エリート層」労働者も、低学歴、低収入の「下層」労働者も含まれている。後者の中にはインフォーマルセクター層に位置付けられる者も多く、実際、統計上分類不能な職業に従事しているケースが大半であり、それは例えば、屋台、露天での小売業、メイド、売春婦等である。このような伝統的なインフォーマル業も依然多数存在しているが、近年では工業化・産業化の波を受けてより近代的かつ生産的なインフォーマルな仕事が増加している。すなわちその形態は、フォーマルセクターの企業や業者の下請け的存在としてフォーマルセクターの境界外で操業をする企業である。概してこれらの企業は公式な生産形態をとらず、労働者も臨時もしくは移動労働者に依拠しているのがほとんどである。都市部のインフォーマルセクターでの労働者の約61.4%がバンコク首都圏に集中しており、そのうち約5分の1は移動労働者であり、男性(48.1%)より女性(51.9%)が多いことが特徴的である⁴³。その主要因としては、労働集約型産業と観光業、商業に関連するサービスの拡大による女性に対する労働需要が挙げられる。タイの経済発展における工業化過程では、他のアジア諸国よりも安価な女性労働力を使用した工業製品とサービスの輸出が重要な役割を果たしており、それらがタイ経済の国際競争力を強化し、比較優位をもたらした(第2節第1項参照)。タイ女性労働者がそのことに貢献した度合いは決して少なくはなく、労働集約的な製造業の輸出と観光業の拡大を基盤に工業化の過程において重要な役割を果たしたと考えられる⁴⁴。

第4章 女性労働政策の発展と課題

この章では、1 - 3章までのタイ経済社会環境と女性労働市場の変化を踏まえた上で、社会政策としてのタイ国政府の経済社会開発計画における分析と女性労働政策の検証を行う。また、女性政策の国際的枠組みとタイ国内での政策を比較分析するために、国連採択の「女子差別撤廃条約」における同政府の女性政策についても言及し、現実的政策への実証的検証を試みる。

第1節 女性労働に対するサポートシステムと労働政策

(1) 女性労働者に対する社会福祉と近年の動向

フォーマルサポートを奨励、推進させ社会福祉システムを発展させるべく、40年に福祉省（93年に4省が統合し労働社会福祉省となる）が設立されたが、財政的制限があるため効果的な機能を果たしてはいないのが現状である。女性労働者の増加等、政府のサポートを必要とする状況は年々拡大する一方で、省の予算配分比率は80年0.45%、84年0.38%、90年0.30%と減少傾向にあるという矛盾状態に陥っている⁴⁵。

タイにおける社会福祉関連法は68年以降になって福祉をメインにした法律が施行されるようになり、90年になってから54年に凍結されていた社会保障法が施行された⁴⁶。72年の労働者保護法では60日の産休を女性労働者に保障していたが、90年の社会保障法の施行により産休は90日へと拡大された。しかしながら、このような法律が遵守されないケースも多くみられ、違反時の罰則等もないことから女性労働者保護が法律によって保障されているとはいえない。例えば、労働管理局資料によると妊娠期間中の雇用や出産休暇制度を持たない事業所は全国に約750あり、法律違反に対する措置も勧告や命令書のみで留まっているケースがほとんどである⁴⁷。

女性労働者に対する政府のサポート体制は、経済成長を第一の目標にしていた70、80年代初めにはほとんどみられなかった。こうした状況の中で、女性問題に関する機関（NGO等）が設立され、90年初めには国内の女性問題関連団体やNGOの総数は183（バンコク内で83）にもものぼった⁴⁸。そうした女性関連団体の台頭は、政府の女性労働者に関する政策や法律策定に何らかの影響を及ぼしたと思われる。80年後半にはファミリープランや養育補助等の内容を含んだ社会保障政策が打ち出され、社会開発に関わるセクターの奨励をしている。例えば、91年後半に施行された第3次省レベルマスタープランでは

国家規模でのデイケアセンターの設立、プライベートセクターの奨励、ケアパーソン（主に子どもの世話人）のトレーニング等、子どもを持つ女性労働者の負担を軽減するプログラムが組まれている。

保健省が管理・奨励しているプライベートデイケアセンターは、月々のサービス料金に子ども1人当たり300～4,000バーツと幅がある。93年に保健省が設立したパブリックデイケアセンターにおける子ども1人当たりの月々の費用は400バーツとなっており、プライベートに比べて割安感はあるが、センターの数自体が少ないというマイナス点もある。

また労働者と直接的な関係にある労働組合におけるサポート体制の近年の動向についてみると、72年には9しかなかった労働組合も98年には1025にまで増加したが、一般的に組織率が著しく低いことが特徴である⁴⁹。労働組合の責務は最低賃金引き上げに集中しがちで、女性労働者のニーズに応えるためのアクションは欠如している。これは女性労働者の労働組合管理における参加率の低さからもたらされるものかもしれない。同じような状況は女性の政治参加についてもいえる。つまり、議会で占める女性議員の割合が極めて低い（5%以下）、女性労働者問題を討論にかけることが困難な状況にあるということである。女性労働に関わる問題は、女性労働者自身が参加し、解決することが最も望ましく効果的であるが、一般的に女性が意思決定やマネジメントの分野に参入することは容易ではない。というのも、多くの先進工業国と同様タイ社会においても、男性がリーダーシップロールを担うとする観念は依然支配的であるからである。その意味においても女性労働者の地位向上は発展途上の段階にあるといえる。

（2）経済社会開発計画にみる女性労働政策

タイにおいて女性に関わる政策が経済社会開発過程に登場するのは、75年に国連が提唱した「婦人の10年」を受けて、開発における女性のプラン強化を試みた第4次計画以降である。そのプランは女性の地位と役割を向上させるための一般的な問題と提案を要約したものであり、雇用の基盤としての教育政策 男女平等の雇用と職業訓練 女性差別の法律改定といった項目を目標に掲げている。国際的な女性解放の運動という潮流に反応し、ようやく国家の政策の中に女性の問題が視野に入れられるようになった。そして、具体的に政策の策定が行われるようになったのは92年に始まる第7次計画以降であり、女性の労働参加がタイ労働市場において重要な役割を担っていることに言及している。それは、タイ女性の社会における役割を発展、開発させる目的を持った6つの主なプログラムから成り、子育てに対する親の責任は男女双方にあるとするファミリー・スタビリティが

強調されている。

第1次計画から現在にいたるまでの経済社会開発計画は、女性労働者問題という視点からみると継続的に言及されておらず、女性労働者に関する政策は断続的なものである。初期のプログラム(特に1、2次計画)では経済成長による経済発展が重視され、労働者を対象としたプランでも産業における男性労働者の保護ばかりに集中していた。女性労働者を対象としたプランは国連提唱の国際婦人年間に反応した形で策定されたが、近年の計画において特別に注目されているわけではなく、「国連婦人の10年」に女性が男性と平等の権利を獲得したと仮定することは早計であると思われる。しかしながら、タイ政府が国家計画の中で女性問題に言及し、女性と開発の視点が計画に盛り込まれるようになったことは評価すべき点であり、女性労働政策の策定と実施における起因剤として国連婦人の10年は重要性を有していると考ええる。

(3) 女性開発長期計画

タイにおける初期の頃の国家計画は経済発展至上主義的色彩が強かったが、76年から国連婦人年間の開始は、社会経済開発計画の中における女性問題への取り組みを促進し、95年には政府の取り組みとして女性開発長期計画(1995-2015)が策定された。その政策目的として、経済的・社会的開発過程における女性の意思決定と参加の促進、女性に対するあらゆる差別の法律上・事実上の撤廃等を挙げている⁵⁰。プログラムの対象となるのは、あらゆる分野における女性であるが、中には例えば性産業等特定の産業に従事する女性労働者を対象としたものもある。これは、政府が性産業労働者の問題を他の女性労働問題よりもより重要視している表れであるといえる。

女性に関する問題に取り組むための組織として、女性問題国家委員会(NCWA:National Commission on Women's Affairs)が89年に独立機関として設置され、女性開発長期計画に対するレポートを発表している。これによると、女性の社会的・経済的地位向上のための開発は、教育開発、家族開発、社会開発といったあらゆる分野における改革が必要であり、開発の中での女性の視点を反映させることの重要性を説いている。また、経済活動における女性労働に関する評価にも言及しており、家庭内外における女性労働を1人当たりGNPの貨幣価値で算出することにより、女性の経済的分野での役割の重要性を明示すべきであるとしている。確かに近年家庭内外において女性の役割は重要性を増してきており評価されるべきである。実際に無報酬労働に貨幣経済的評価をしようとする考え方を現代フェミニズム論者や国連は提唱している⁵¹。しかしながら、私は家事労働に対して経

済的な価値基準を当てはめることには疑問を感じる。その理由として、第1に家庭外における生産的活動と家庭内における再生産的活動はその性格を異にするものであり、同等の価値基準で評価することは的確ではないということが挙げられる。第2に家庭内労働に対する経済的価値評価を行うことにより、女性労働の概念がより一層固定化されるという危険があることである。すなわち、家庭内労働は女性のみが行うものであるとする慣習的概念が前提とされた女性労働という価値体系を強化することにつながるということなのである。したがって、家庭内外における女性労働に対して経済的価値基準で評価することは、女性の地位と役割の向上において本質的な効果を持つものではなく、むしろそれとは対照的な作用をもたらすと考える。

第2節 国連女子差別撤廃条約とタイ政府の対応

(1) 国連女子差別撤廃条約の意義と特徴

81年に発効した国連女子差別撤廃条約は、「女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意」したものである⁵²。条約の前文にみられる特色の中で、特に女性労働者にとって最も重要であると思われるのは母性を差別の根拠としないこと、子どもの養育は、男女と社会全体の共同責任に属し、男性の伝統的役割の変革が必要であること、という事項であろう。女性は職業と家庭の2重の役割を果たすべきであるとする伝統的な思想を克服し、男女双方の社会と家庭の役割の固定化を排斥することを目的としていることに画期的な意義が見出される。また、条約の第2条では規律すべき差別として、法律・規則の他にあらゆる慣習及び慣行が含まれており、慣習慣行の中における男女差別の是正と廃絶のために、国は教育、行政指導、啓蒙活動等のあらゆる形をもって訂正な措置をとるように義務付けられている。そして条約締約国による義務履行状況は、各国が国連事務総長に提出し、締約国より選出された委員によって構成されている女性差別撤廃委員会の検討に付される⁵³。この委員会は締約国の条約不履行に対する措置として、各国政府への制裁や調査権限を有していないため、十分な監視体制をもって機能しているとはいえ、改善すべき点は残存している。しかしながら、条約を批准することにより、締約国政府が女性の権利とその侵害に対して敏感になり、女性に対する政策着手あるいは改善・進展の重要な足がかりとなることは十分に考えられる。そして各国の条約履行状況が国連文書として報告・刊行されることにより、女性の権利の国際的な履行確保を促進するものとして、また女性に対するステレオタイプの役割の固定化を排斥する意味

においてもこの条約は意義のあるものといえる。

（２）タイ政府の対応 - 女性の権利

タイは国連女子差別撤廃条約発効年に批准しており、「国連婦人の 10 年」に反応した形で女性に対する政策策定ならびに法の改定を進めてきた。法のもとにおける女性の権利を条約との関連性からみてみると、問題となる事項は、女性の 政治的権利、 婚姻における権利、 経済的権利、 教育の権利の 4 項目に要約することができる。

まず 政治的権利における女性の不平等性は、これまでの統計分析からも読み取れるように、男性に比べて圧倒的に劣勢な状況にあるといえる。タイにおける婦人参政権は 33 年に付与され、他の途上国よりも比較的早い段階で政治への女性参加を法律上確立している。しかし、この法律施行後も国家レベルでの性的差別こそあまりみられなかったが、地方レベルでは依然女性は男性に比べ不利な立場にあった。14 年の地方管理法の 12 項によると、村長候補者は男性でなければならないとされており、女性には権利がなかった⁵⁴。これが改正されるのは 60 年以上も後の 82 年の 8 月になってからであり、女性にもようやく村長レベルの官職への門戸が開かれたのである。しかしながら、依然として政治の世界における女性の絶対数は少なく、また発言権も弱いため結果的には男性優勢の体制が維持されている状況と考えられる。

婚姻における不平等性は、民法、家族法が 76 年に改定されたことにより改善の傾向にある⁵⁵。このことは家庭内における女性の地位を高める作用をもたらしたと思われるが、女性は夫の姓を名乗り、離婚後も子どもは父親側の姓を名乗らなければならないといった男女不平等的側面がなお残存している⁵⁶。このように、法律上においても伝統的な性別概念、男性優位の価値観念はいまだ存在している。そのことは、タイ政府が条約 16 条の「家族生活と婚姻における平等」項目を依然留保していることにも表れている。

次に 経済的権利における不平等は、女性労働者の賃金・昇進及び定年退職における不利な立場に最も顕著に表れている。75 年に制定された労働保護法の第 53 条では男女平等の賃金と手当をを保証している⁵⁷。これは、女子差別撤廃条約第 11 条 b 項目における「雇用の機会均等」留保撤廃したことを反映している規定であると考えられる。このことにより法律上、雇用における男女平等は確立されたことになるが、事実上は男女不平等な側面が残存している。例えば、2000 年労働統計によればサービス業の女性労働者平均賃金は男性の約 8 割の 5,138B、製造業においては男性の約 7 割である 5,042B となっており、また都市における 3,500B 以下の低所得者層は男性の約 56 万人に対し女性は約 73 万人で

あり、賃金及び所得の不平等・不均衡性がある⁵⁸。そして、昇進においても女性は男性より劣勢な立場にある。95年のある商業銀行における調査結果によれば、管理職における性別比は男性442人に対して女性は190人であり、女性の比率は約30%と低い⁵⁹。また高齢の女性労働者に対する差別はフォーマル・インフォーマルに共通したものであり、若年労働者がより低賃金、生産的であるとする見方が一般的なものとなっていると思われる。例えば、タイ国際航空における客室乗務員の定年退職年齢は、男性が60歳であるのに対して、女性は45歳という歴然とした性別年齢別の区分がなされている⁶⁰。このことは、労働市場において一般的に高齢の女性労働者に対しては、その価値を若年女性労働者及び男性に比べて低く置いている一例として挙げられるであろう。

そして最後に の教育の権利では、条約第10条「教育の機会の平等」留保を95年に撤廃したことにより、教育における男女平等は法律上達成されており、実際にほとんど全ての教育機関が男女双方に開放されている。確かに近年の女性の教育における発展は目覚ましいものがあるが、特定の分野すなわち軍隊と警察における士官学校と仏教に関連した教育機関は、女性の参入を許可していない。タイ社会では政治的分野における軍の介入とそのリーダーシップの重要性が確認されるが、女性はその対象外にあり、事実上政治分野における女性の進出に対する大きな障壁となっているといえる。このことは、男性が女性よりも優れているあるいは権力・権威があるとする伝統的なジェンダー概念が、タイ社会に存在していることと密接に関連していると考えられるのである。

おわりに

タイの経済開発の進行に伴う産業構造の変化は女性労働市場とその就業構造にも影響を与えた。経済発展過程における工業化による産業構造の変化は、労働集約的産業を中心とした輸出産業、主に製造業、商業、サービス業等において女性労働力を吸収した。他のアジア諸国よりも廉価で供給された女性労働力がタイの輸出産業において比較優位性をより高めたのである。一般的にこのような工業化は、女性に対して新たな雇用機会を創出し、女性もその恩恵を享受したと考える。すなわち、無給労働者から賃金労働者へと労働形態を変化させたことにより、女性は自身の収入を得る権利を獲得し、社会あるいは家庭において経済的に独立する機会が与えられたということなのである。つまりそれは女性自身の地位と役割に肯定的な影響を及ぼしているものといえる。しかしながら、女性に求められる役割というのは伝統的なジェンダーロールに多分に依拠しているのではないかと

思う。近年女性の専門職や管理職が増え始めているといっても、男性に比べ依然少なく、また大半の女性労働者は男性よりも賃金が低い。この要因として女性が男性より教育水準が低いことが一般的に挙げられているが、子どもに対する親のしつけや教育といった子どもの社会化が、ジェンダーロール的構造を内包し、そのような背景が労働市場にまで反映されているのではないかと思う。女性にとってそれは必ずしも肯定的な作用をもたらすものではないと考えるのである。

タイの家庭内における女性の地位は比較的高く、それは主に農村部で女性に土地の相続権があったということからも確認できるが、教育や仕事といった面で女性は男性よりもはるかに自由度が少なかった。それは、男女間の高等教育における専攻分野の偏重にも顕著に表れている。つまり、技術系の専攻分野における男性の圧倒的な占有であり、これは労働市場における技術・専門分野への女性の進出を阻害する要因につながる。技術系専攻分野を学ぶことは女性には必要ないとした家庭や社会のステレオタイプの観念がその背景にあると私は思っている。つまり、「女性らしい生き方」を選択することを、女性に対して求められているといえるのではないだろうか。換言すればそれは、妻であり、母親であり、ケアパーソンとして家庭の仕事を優先することを女性に期待しているということなのである。そのようなジェンダーロールについての固定的な観念から、現在にみるような社会の常識や通念といったものが生まれたのではないかと考える。就労における男女の賃金や昇進の格差は、教育水準や生産性の違いといった条件的な理由の他に婚姻上の地位といったことも考えられる。事業主が未婚女性を優先的に雇用し、男性と同等の職業訓練や昇進制度を適用しない主要因として、女性は結婚・出産による就労の一時中断を挙げている。労働市場における男女間のさまざまな格差は、事実関係に基づくものというより、多分に社会的・文化的慣習によるものである。すなわち、女性労働者は多分に仕事よりも家事労働を優先すべきだとするジェンダーロール的観念が女性の就労にマイナスの効果をもたらしていると考えられるのである。

タイ政府の女性に対する取り組みは、国連の女子差別撤廃条約に呼応する形で開始され、法的にはほとんどの項目で男女平等が確立されているといえる。例えば政治的分野においても、公務員法改正によって女性にも管理的ポストが解放され、政府職務における性差別は改善の方向性にあるといえるが、政治的発言や権力は依然男性優位の構図になっている。近年女性の高学歴化が進行し、女性の管理職や専門職も増加傾向にあり、経済活動においてより重要な役割を果たすようになっている。女性自身が経済力を持つことにより、家庭や社会における発言権が高められる作用をもたらすと思われるが、そこには男性を一家の

稼ぎ手、女性は2級労働者とするジェンダーロール的観念が依然存在しているのではないだろうか。国際的な女性解放の流れを受け、タイにおける女性政策も法的にはある程度整備され、一定の効果を挙げているといえる。しかしながら、依然残存する慣行的な男女差別的雇用や、政界等の意思決定権における男性の圧倒的支配は、女性労働者にとってネガティブな効果をもたらすものである。

近年ではハイテク産業における雇用が激変しており、労働市場においても雇用機会の側面では女性は男性よりも不利な立場にあるといえる。教育や訓練において男性に劣るとされている女性労働者は、高度な技術を持つ労働者を必要とする新たな工業・産業発展の局面から取り残されることは容易に予測される。そうなれば、現在の男女格差がさらに助長されるといった事態を引き起こすと思われ、なおかつこのような技術革新による新たな性別差別は、従来のジェンダーロール的観念をより固定化することにつながっていくのではないかと考えられる。このような女性労働者にとってマイナスの効果をもたらすスパイラルを回避するために、あらゆる面での女性労働者の男性への劣位を固定化する諸条件を排除するための幅広い政策の展開が今後望まれる。それは、社会施設や教育（学校教育、職業教育、成人教育、家庭教育）において女性の経済参加を援助する措置であり、けっして経済的必要を利用して女性の労働負担を強め、雇用参加を促進するものではないのである。ジェンダーロールについての固定観念、それに基づく労働市場における様々な性別格差を廃止することを政策の目的とするべきであり、女性の雇用状況を検討するべきである。法改正による表面的な男女平等よりも、実質問題としての女性労働の現状を把握し分析した上で、現在存在する格差を縮小するための努力がなされていかなければならないと考える。

(Miwako Asakawa, 本学大学院国際関係研究科前期課程)

¹ バスク・ポンパイチット、糸賀滋編『タイの経済発展とインフォーマルセクター』（アジア経済研究所、1993年）21頁。

² Pattamaporn Busapathumrong, *Social Policy and Low-Income Working Mothers in THAILAND: The Changing Welfare Mix*, Borpit Printing, 1998.

³ Alpha Research Co., Ltd., *Pocket THAILAND IN FIGURES 3rd Edition 1999*, Alpha Research Co., Ltd., 1999, p.124.

⁴ 盤谷日本人商工会議所編『タイ国経済概況』（1998/99年版）（盤谷日本人商工会議所、1999年）67頁。

⁵ 武邑尚彦「タイの農村社会 - 東北タイの稲作農村を中心として」（北原淳編『東南アジアの社会学』世界思想社、1989年）251頁。

⁶ 日本労働研究機構編『ASEANにおける国内人口移動と開発』総合研究開発機構、1984年、185頁。

⁷ Pasuk Phongpaichit, Chris Baker, *THAILAND: Economy and Politics*, Oxford University Press, 1995, p.198.

⁸ 重富スバポン、重富真一訳「タイの女性労働者史 - 1960～80年」（アジア女性史国際シンポジウム実行委員会編『アジア女性史 - 比較史の試み』明石書店、1997年）40頁。

⁹ 同上。

-
- ¹⁰ Pawadee Tonguthai, "Women and work in Thailand and the Philippines", in United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, *Women's Economic Participation in Asia and the Pacific*, UN, 1987, p.199.
- ¹¹ Sravooth Paitoonpong, *Role, Status, and Problems of Women in Employment: THAILAND*, National Institute of Development Administration, 1981, p.7., N.S.O., *Statistical Booklet on Thai Women and Men*, N.S.O., 1995, pp.52, 53., N.S.O., *Report of the Labor Force Survey Whole Kingdom 2000(Round1)*, N.S.O., 2000, pp.28-30.
- ¹² 主要輸出産業における労働力率の80～90%を女性労働者が占めていた（Suteera Thomson and Maytinee Bhongsvej, *Profile of Women in Thailand*, Gender and Development Research Institute, 1995, p.53.）。
- ¹³ 中等教育以上あるいは技術訓練を終了した男性労働者は、より複雑な機械類の操作が可能とされ、教育水準の低い、未熟練女性労働者は男性に比べ不利な雇用あるいは解雇される傾向にある（United Nations(UN), Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *Consideration of Reports Submitted By States Parties Under Article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: Second and third periodic reports of States parties THAILAND* UN, 1997, p.50）。
- ¹⁴ *Ibid.*, p.43, 44.
- ¹⁵ Pawadee Tonguthai, *op.cit.*, p.199., N.S.O., *Statistical Booklet Thai Women and Men*, *op.cit.*, pp.54,55., N.S.O., *Report of the Labor Force Survey Whole Kingdom 2000(Round1)*, *op.cit.*, pp.28-30.
- ¹⁶ 片山隆裕「男が象の前足で、女は象の後ろ足か？ - 北タイ農民の『語り』にみるジェンダー」(丸山孝一編『現代タイ農民生活誌』九州大学出版会、1996年) 162頁。
- ¹⁷ 水野浩一「日本とタイの農村社会 - 女性の地位 - 」(京都府立大学『京都府立大学学術報告人文第19号』1967年) 96、97頁。
- ¹⁸ Pawadee Tonguthai, *op.cit.*, pp.196-198.
- ¹⁹ *Ibid.*, pp.197-198.
- ²⁰ *Ibid.*, p.197.
- ²¹ 水野浩一、前掲論文、94頁。
- ²² 水野浩一、前掲論文、96頁。
- ²³ 竹内隆夫「タイの家族・親族」(北原淳編、前掲書) 231頁。
- ²⁴ Kerry Richter, Bencha Yoddumnern-Attig, "Framing a Study of Thai Women's Changing Roles and Statuses", in Bencha Yoddumnern-Attig et al., *Changing Roles and statuses of women in Thailand: a documentary assessment*, Institute for Population and Social Research Mahidol University, 1992, p.3.
- ²⁵ *Ibid.*, p.4.
- ²⁶ N.S.O., *Statistical Booklet on Thai Women and Men*, *op.cit.*, p.69.
- ²⁷ UN, CEDAW, *op.cit.*, p.35.
- ²⁸ *Ibid.*, p.49.
- ²⁹ *Ibid.*, pp.23-26.
- ³⁰ *Ibid.*, p.24.
- ³¹ 80年代後半におけるマスメディア関係労働者 4,332人中、女性の比率は約17%にすぎなかった（*Ibid.*, p.25.）。
- ³² N.S.O., *Report of the Labor Force Survey Whole Kingdom 2000(Round1)*, *op.cit.*, pp.72, 84.
- ³³ *Ibid.*, p.80.
- ³⁴ *Ibid.*, pp.85, 132-134, 200-202, 268-270, 336-338.
- ³⁵ N.S.O., *Preliminary Report The 2000 Population and Housing Census*, N.S.O., 2000, p.36.
- ³⁶ Bencha Yoddumnern-Attig, "Conjugal and Parental Roles: A Behavioral Look into the Past and Present", in Bencha Yoddumnern-Attig et al., *op.cit.*, p.29., WORLD BANK『世界経済・社会統計1999』（東洋書林、2000年）130頁。
- ³⁷ 93年度のバンコク首都圏における離婚率は約21%となっており、都市における中間層以上の女性で特に増加傾向にある（Suteera Thomson and Maytinee Bhongsvej, *op.cit.*, pp.49,50.）。
- ³⁸ <http://www.inet.co.th/org/tncwa/perspect.htm>
- ³⁹ N.S.O., *Report of the Labor Force Survey Whole Kingdom 2000(Round1)*, *op.cit.*, p.79., N.S.O., *Report of the Labor Force Survey Whole Kingdom 1982(Round2)*, *op.cit.*, pp.59,61.
- ⁴⁰ N.S.O., *Report of the Labor Force Survey Whole Kingdom 2000(Round1)*, *op.cit.*, p.82.

-
- ⁴¹ UN, CEDAW, *op.cit.*, p.44.
- ⁴² 和田幸子「タイ『中間階層論』への一考察」(アジア女性交流・研究フォーラム『アジア女性研究』第5号、1996年)67、68頁。
- ⁴³ バスク・ボンバイテット、糸賀滋編、前掲書、19 - 21頁。
- ⁴⁴ 基幹産業ならびに観光業における女性労働者の貢献度の高さが指摘されている (UN, CEDAW, *op.cit.*, p.48.)。
- ⁴⁵ Pattamaporn Busapathumrong, *op.cit.*, p.81.
- ⁴⁶ 日本協力事業団『タイ：国別援助研究会報告書(第2次)』(日本協力事業団、1996年)206頁。
- ⁴⁷ 労働社会福祉省 福祉労働管理情報センター資料『女性の労働力に関する労働調査結果 1998年10月 - 1999年9月』(労働社会福祉省、1999年)
- ⁴⁸ Pattamaporn Busapathumrong, *op.cit.*, p.92.
- ⁴⁹ 97年度における労働組合組織率は2.1% (盤谷日本人商工会議所編、前掲書、164頁)。
- ⁵⁰ <http://www.inet.co.th/org/tncwa/perspect.htm>
- ⁵¹ 塩田咲子「日本の性役割分業政策の構造」(竹中恵美子、久場嬉子編『労働力の女性化』有斐閣、1994年)167 - 169頁、<http://www.inet.co.th/org/tncwa/perspect.htm>
- ⁵² 国際女性法研究会編『国際女性条約・資料集』(東信堂、1993年)18、19頁。
- ⁵³ 大脇雅子「女性差別撤廃条約の意義と問題点」(有斐閣『ジュリスト増刊総合特集 - 女性の現在と未来』第39号、1985年)11頁。
- ⁵⁴ Srawooth Paitoonpong, *op.cit.*, p.146.
- ⁵⁵ 76年の改定前は、財産管理の能力は夫のみに許されていた (Wimolsivri Jamnarnwej, "Family Law of Thailand", in *Chulalongkorn Law Review* Vol. 1998-2000, p.38.)
- ⁵⁶ 石井米雄監修『タイの辞典』(同朋舎、1992年)178頁。
- ⁵⁷ Sakda Thanitcul 監修、国島博・小林豊『労働者保護法』(小林株式会社、1998年)53頁。
- ⁵⁸ N.S.O., *Report of the Labor Force Survey Whole Kingdom 2000(Round1)*, *op.cit.*, pp.50-55.
- ⁵⁹ UN, CEDAW, *op.cit.*, p.48.
- ⁶⁰ *Ibid.*, p.50.