

# トルコの工場女性労働とジェンダー規範

むら しみ かつる  
村 上 薫

- I 課題の設定
- II ナームスと女性労働
- III アルトゥンダーにおけるアトリエ生産
- IV アトリエにおける労使関係  
おわりに

## I 課題の設定

トルコでは、これまで1920年代のアタテュルクによる近代化改革にはじまる一連の改革の中で、女性の公務員・教員等の職種への参入が奨励された。とはいえ、それらは一定の教育水準を満たした女性の間での動きであり、全体から見れば非農業部門への女性の就労はごく限られていた。しかし、1980年代以降、トルコの女性労働に新しい段階を画す現象が見られるようになった。

すなわち、トルコでは1980年代初めに輸入代替型から輸出志向型へ産業政策が転換されたが、これを契機として、いまやトルコ経済を牽引する花形産業に成長したアパレル産業をはじめとする輸出産業に、都市下層出身の女性が労働力として大量に動員されたのである。統計的なデータでは、1980年代以前と比較して女性の製造業部門への就労に大きな変化がみられるわけではない。しかしこれは、新しく労働力化された女性の少なからぬ部分が、公式の労働統計には表れにくい零細工場の雇用や家内賃労働に吸収

されているという事情による(注1)。

トルコの女性労働におけるこのような新しい現象は、いわゆる新国際分業の進展に伴って途上国社会で起きた女性の雇用の変化と軌を一にしたものといえる。1960年代半ば以降の世界経済において、先進工業国から発展途上国へ安価な労働力を求めて労働集約的な生産工程の移転が進んだ。そこでは労働力としてとくに女性の雇用が重要な役割を果たした。女性の雇用が拡大したのは、伝統的な技術を用いる産業部門(アパレルなど)から、技術革新により生産工程が単純な組立作業に細分化された近代的産業部門(エレクトロニクスなど)に及び、また大規模工場から零細工場や家内賃労働まで多様であった。しかし、そのいずれもが労働集約的である点で共通していた(注2)。

既存の研究を見ると、途上国社会においてそれまで制約されていた女性労働が急速に拡大する過程では、当該地域で女性の地位や役割を規定するさまざまな社会規範(ジェンダー規範)が労使関係に取り込まれ、これによって安価で柔軟かつ従順な労働力の供給が可能とされること指摘されてきた。では、このような形ですすめられた労働力化は、働く女性の社会における位置づけや家族内での地位に対してどのようなインプリケーションをもつのだろうか。

このような課題に人類学的な視点から取り組

んだオング (A. Ong) やウォルフ (D. Wolf) らの研究が示唆するのは、「解放」あるいは「さらなる従属」を性急に論じる前に、まず労使関係の実態とそれに対する地域社会の対応を見ることの必要性である。すなわち、資本の原理と地域社会の論理が現実にとどのような労使関係をつくり、その結果として働く女性の立場にとどのような変化をもたらしつつあるかを明らかにすることが重要である(註3)。

それではトルコの場合、そのような地域社会の論理とはどのようなものか。ここで重要な手がかりとなるのが、トルコ語でナームス (namus) と呼ばれる性的名誉の概念である。この概念は、女性のセクシュアリティを家族や親族集団の名誉に結びつけており、ここから女性、とくに若い未婚女性の行動に対するさまざまな制約が生まれる。そのひとつが、女性の戸外労働に対する忌避である。

トルコの女性労働に関する先行研究については、以前にその動向を紹介した(註4)のでここでは詳しく述べないが、女性の労働参加やその形態を規制する要因として、伝統的な性別分業観が重視されてきた。また1980年代半ば以降、マルクス主義フェミニズムの立場から、より抽象度の高い「家父長制」を分析概念とする研究も発表されている。しかし、トルコ社会におけるジェンダー規範を構成する重要な要素のひとつと考えられるナームス概念は、ほとんど注目されてこなかったといつてよい。

1980年代以降のトルコにおいて都市下層出身の女性を巻き込みながら進行しつつある女性の大規模な労働力化という現象のインプリケーションを考察するにあたり、本稿では、零細縫製工場における女性労働を事例として、このナームス

概念のもつ役割に注目しながら労使関係の実態を明らかにすることとする。その際、アパレル産業の構造変化の過程、および女性労働の拡大を契機として地域社会の認識が変化しナームス概念それ自体が変容する過程を視野に入れることによって、労使関係を動的に捉えることを目指す。

アパレル産業を事例として選んだ理由は、同産業が1980年代以降に女性の雇用が増加した最も代表的な部門であるとともに、とくに零細縫製工場では若い未婚女性が中心であり、ナームスをめぐる問題が最も先鋭な形で現れると考えたからである。

### 1. 調査の方法と対象

本稿は、1996年6～11月および1997年7月と同年12月にイズミルのアルトゥンダー (Altındağ) 地区で筆者が行った実地調査の結果にもとづいている。この調査では、輸出向けアパレル製造の再委託生産 (いわゆる孫請け) を行う、トルコ語でアトリエ (atölye) と呼ばれる零細縫製工場における女性労働について、工場経営者、女性労働者とその家族・親族らを対象にインタビュー調査を行った(註5)。また、輸出向けアパレル産業に関する一般的な情報を得るため、アトリエに生産を再委託している輸出企業7社、およびエーゲ地域アパレル業者連盟 (Ege Giyim Sanayicileri Derneği) やエーゲ大学繊維・アパレル研究所 (Ege Üniversitesi, Tekstil ve Konfeksiyon Araştırma ve Uygulama Merkezi) などへのインタビューも併せて行った。さらに、アルトゥンダー地区住民の社会的経済的的属性を知るために、同地区保健所による世帯調査の記録なども参照した。

アトリエの調査は、輸出企業3社を通じてま

ず5社にアプローチした。これは、委託関係にあるアトリエを毎日巡回する輸出企業の委託監督係に同行してアトリエを回り、経営者を紹介してもらうという形をとった。さらにその5社の経営者の紹介で調査対象を広げ、最終的には、初めの5社を含めて全体で19社に対して調査を行った。

そのうち調査地のアトリエを一定程度代表す

ると考えられるX、Y、およびZの3つのアトリエについては訪問を繰り返し、労使関係をより詳しく観察した。X社とY社は経営が比較的安定しているアトリエである。一方Z社は経営が不安定で、調査が終わりにさしかかるところに閉鎖された。この3社の経営の概要と経営者のプロフィールをまとめたものが表1である。

労働者へのインタビューは、まず上記の19社

表1 アトリエ経営の概要と経営者

|                           | X社   | Y社   | Z社  |
|---------------------------|--|--|---|
| 労働者数<br>縫子/見習い            | 12人/2人   | 4人/3人  | 7人/1人   |
| 資金(見習いを除く)<br>(1996年7/8月) | 1100万~1500万リラ  | ?~1400万リラ<br>(96年10月。8月に引き上げられた可能性あり。)   | 550万~1600万リラ  |
| 労働者性別                     | 全員女性   | 全員女性   | 経営者の第2人とウスタをのぞいて女性  |
| 労働者のうち既婚者                 | 1人   | 1人   | 1人  |
| 労働者のうち社会保険登録者             | 縫子6人(残りの縫子6人には保険料の一部を現金支払い)  | 不明   | 無し  |
| ミシン台数                     | 16台  | 6台   | 8台  |
| 主な製品                      | パジャマ(ニット地)   | 子供服(ニット地)などデザインの込んだもの  | Tシャツなど縫製の容易なニット地製品  |
| 継続的な委託関係の有無とその年数          | 有り。2年  | 有り。1年  | なし  |
| 経営者プロフィール                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>既婚男性(42歳)</li> <li>妻が手伝い。</li> <li>仕立業を営んでいたが、91年にアルトゥンダーへ移りミシン7台のアトリエを開設。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>既婚女性(35歳)</li> <li>結婚・出産後、夫の友人のアトリエで働き出す。91年にアルトゥンダーの別の場所にミシン4台のアトリエを開き、国内市場向けの委託生産。4年前に現在の場所へ移転し、輸出向け製品に転換。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>既婚男性(27歳)</li> <li>小卒後アパレル工場に入り、ウスタを経て94年にアルトゥンダーでの別の場所でミシン4台のアトリエ開設。仕事が来ず閉鎖。4カ月前に現在のアトリエを開設。</li> </ul> |

(注) 1996年の対ドル・レートは8万1137リラ。http://www.dpt.gov.tr(国家計画庁のホームページ)より。

のアトリエ労働者のうち、X、Y、Zの3社の労働者を中心とする22人に対して行った。このインタビューは、経営者の許可をとり休憩時間を利用して行ったが、たいてい経営者が付近に

いるため、社会保険の登録の有無や賃金の支払い状況など、労使関係に関する微妙な質問はできなかった。また時間的な制約もあったため、年齢や家族構成、職歴など基本的な質問を行う

表2 労働者のプロフィール

|             | A  | B                                | C  |
|-------------|--|----------------------------------|--|
| アトリエ        | X社                                       | Y社→結婚を機に退職                       | Z社→W社                                    |
| 職種          | ウスタ                                      | ウスタ                              | 縫子                                       |
| 年齢          | 22歳                                      | 23歳                              | 17歳                                      |
| 未婚/既婚       | 既婚                                       | 未婚→既婚                            | 未婚                                       |
| 同居家族        | 夫  | 父・母・妹1人→夫                        | 父・母・弟1人                                  |
| 同居家族のうち有職者  | 夫（自営の旋盤工）                                | 父（靴工場労働者）→夫（溶接工）                 | 父（旋盤工）                                   |
| 学歴          | 中学中退                                     | 中卒。職業訓練所の手芸コース（1年）終了。            | 中学中退                                     |
| 勤続年数        | 4年                                       | 5年                               | 2年                                       |
| 経験年数        | 8年                                       | 8年                               | 4年                                       |
| 賃金（96年7/8月） | 1500万里ラ                                  | 1400万里ラ（96年10月。8月に引き上げがあった可能性あり） | 1200万里ラ→？                                |
| 社会保険        | 登録                                       | 登録                               | 未登録（Z社）→登録（W社）                           |
| 職歴          | アパレル工場で見習い。アルトゥンダーの複数のアトリエを経て、ウスタとしてX社へ。 | アルトゥンダーの別のアトリエ（3年）               | アルトゥンダーの別のアトリエ2カ所を経てZ社へ。約半年後、W社へ移る。      |
| 現在の職場を選んだ理由 | 叔母が働いていた。                                | 家の近所で労働者を募集していた。                 | 家の近所。                                    |
| 通勤時間        | 徒歩5分                                     | 徒歩5分                             | 徒歩1分→徒歩5分                                |
| 賃金の使途       | 離婚した母親に400万里ラ渡し、残りは家賃・食費に。               | チェイズの支払いを済ませ、小遣いをとりわけた残りを母に渡す。   | 小遣い200万里ラと残業代を除いた全額を母親に渡す。               |
| 就労の動機       | チェイズ・小遣い・家計への貢献。縫い物が覚えられる。               | チェイズ・小遣い・家計への貢献。家の外の世界を知りたい。     | チェイズ・小遣い・家計への貢献。家から離れたい。家族は近所以外は就労を許可せず。 |

にとどまった。

この22人は全員女性で、未婚者が16人、平均年齢は19.9歳であるが、最年長者の37歳女性（既婚）を除くと、15～23歳の幅に入る。そのうち中心となるのは17～19歳（12人）である。教育水準は小学校修了者（14人）が最も多く、中学校修了者（3人）がこれに次ぐ<sup>(注6)</sup>。

インタビューから浮かび上がった平均的なアトリエの労働者像は、小学校卒業（11歳）後に働き始めた十代後半の未婚女性であり、彼女たちの多くは婚約や結婚、あるいは出産を契機に離職する。就労の動機は、家計への貢献、チェイズ（嫁入り道具：çeyiz）購入資金<sup>(注7)</sup>、洋服を買う小遣いが欲しい、家で退屈なので外に出たい、家人の監視を逃れたい、などといったものであった。

次に労使関係の実態と、そのような労使関係に対する家族や地域社会の認識を知るために、X、Y、Zの3社の労働者のうち、筆者の調査に理解を示した数人と就業時間外にアトリエの外で会う機会をつくり、インタビューを重ねる一方、家族・親族、隣人も訪問しインタビューを行った。インタビューした労働者のうち、主な情報提供者となったのは3社から1名ずつの計3人である。この3人（A、B、C）の詳細なプロフィールは表2にまとめた。

3人のうち2人はウスタ（縫子長：usta）で、縫子は1人である。年齢が平均より高く職歴が長い点で、労働者としての代表性が高くないことは否定できない。しかし、情報提供者の無作為抽出はほとんど不可能な状況であり、また職歴が長ければ労使関係に関してより豊富な情報が得られると考えた。なお、調査のこの段階では、基本的な質問項目以外は相手の立場や状況

に応じた質問を設定し、できるだけ自由に話してもらおうように努めた。

## 2. 調査地の概要

調査地であるアルトゥンダーは、トルコ第3の都市でエーゲ海に面するイズミル市の内陸周辺部に位置する。もともとイズミル市外の寒村であったが、1960年代以降、隣接する工場団地で働く労働者の町として急成長し、70年代にイズミル市域に組み込まれた。1997年のセンサス時に人口は約5万8000人を数えた。住民の多くは、近隣諸国や旧オスマン帝国領（ブルガリア、マケドニアなど）から流入した人々と、その第二、第三世代である。また最近では東南アナトリア地域からの人口流入も周辺部で増えている。世帯の大半は核家族だが、夫方の親族と同じ建物や近隣に住むことが多く、親族関係は緊密である。

アルトゥンダーは、住民の所得・教育水準の点からイズミル市では低開発地区と見なされている。世帯主の職業は工場などの労働者が最も多く、次いで年金生活者、自営業が続いている<sup>(注8)</sup>。1980年代以降の経済自由化政策下でインフレーションの最大の犠牲者となったのは賃金・年金生活者であるが、住民の多くはそうした実質所得の減少に苦しむ層から構成されているといえる<sup>(注9)</sup>。インタビューした労働者は例外なく家計への貢献を就労の動機のひとつとしてあげた。このことからわかるように、そうした経済的困難がアトリエに女性を就労させる基本的な背景となった。

アルトゥンダーにアトリエが進出を開始したのは1980年代半ばである。地価が安く、豊富で安価な労働力が存在していることが進出の理由となったと考えられる。1990年代初めの設立ラ

ッシュを経て、アルトゥンダーは現在、市内でアトリエが集中する最も代表的な地区である。市の中心部から伸びるバス通りの両側に、2～3階建ての住居が密集する住宅地が広がり、アトリエが点在している。アトリエはたいてい住居用建物の1階部分にあるが、看板などは無く目立たない。路地を歩いていくとミシンの低いなり声が扉を通して聞こえ、初めてその存在に気づかされることも多い。

そうした外見からもうかがえるように、アトリエ経営はインフォーマルな性格が強く、その数や雇用の状況を正確に把握することは不可能に近い。税務署のイズミル支部へのインタビューによれば、1996年7月現在、アルトゥンダーのアトリエ数は121であった。しかし、新規設立に加えて脱税目的に移転するアトリエもあるため、実際数はこれをかなり上回っている可能性が高い。

アトリエ労働者の数については、地区別の労働力統計が無いため明らかにできない。だが、アルトゥンダー地区の2つの小学校で行った教師へのインタビューによれば、それぞれの小学校を卒業した女子は、進学（中学校・コーラン学校）や工場への就労、家で家事を手伝う少数を除いて、大多数が地区内のアトリエに就職しているとのことであった。このことから、アトリエ労働は調査時には若い未婚女性のごく一般的な選択肢であったといえる。

（注1） センサスによれば、製造業雇用に占める女性の比率は1975年と90年にそれぞれ、17.5%と18.2%である。*Census of Population: Social and Economic Characteristics of Population* 各年版。また1982年から実施されている世帯労働力調査によれば、都市部の女性の労働力率は1982年（11.2%）以降上昇して1988年に16.9%でピークとなり、その後96年（14.6

%）まで下降する傾向にある。都市部の男性も同様の傾向を示している（1982年68.6%、88年72.9%、96年66.2%）。*Household Labour Force Survey Results*, 各年版。なお、1980年代以降のトルコの製造業部門における雇用構造を分析したチャアタイとベリックは、インフォーマル部門で女性の労働力化が進む一方、フォーマル部門では、1980年代の構造調整政策下で男性の実質賃金が女性のそれより相対的に大きく下落したため、輸出向け産業の発達にもかかわらず、他の途上国におけるほど女性の雇用比率は高まらなかったとしている。Nilüfer Çagatay and Günseli Berik, "Transition to Export-led Growth in Turkey: Is There a Feminisation of Employment?" *Capital and Class*, no. 43, 1991.

（注2） コスト削減のために発達した生産委託関係の連鎖の末端に近づくほど、経営の非合法的な性格が強まり、女性雇用の比率が上昇することを指摘する次のような研究もある。Lourdes Beneria and Martha Roldan, *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting, and Household Dynamics in Mexico City* (Chicago: University of Chicago Press, 1987).

（注3） 途上国における女性の労働力化に早くから注目したのはマルクス主義フェミニズムの立場に立つ研究者である。エルソンとピアソンの古典的研究に代表されるこれらの研究では、家父長的な社会関係が女性を労働集約的な仕事に就かせていること、また雇用の場では労使関係に取り込まれることによって企業の効率的な労働管理を可能にしていることが指摘された。Diane Elson and Ruth Pearson, "Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing," *Feminist Review*, no. 8, 1981).

マルクス主義フェミニズムが「資本の論理」を重視する結果、ともすれば女性労働者を搾取の対象として一面的に描きがちであるのに対して、人類学的な視点に立つ研究は、地域社会における親族関係やジェンダー関係に注目することにより、労働参加が女性の立場や地位に及ぼす影響の複雑かつ多様なありようを指摘した。

例えばマレーシアの日系工場における女性労働をとりあげたオングは、女性労働者が工場においては

共同体内の支配関係が投影された労使関係を通じて搾取されるが、経済力を得ることで消費や結婚に関して家族から一定の自律性を獲得することが可能であり、一方共同体からは、イスラム的な価値観に反した「性的に墮落した工場労働者」と見なされて苦しむ、という矛盾した状況が成立していることを明らかにした。Aihwa Ong, *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malaysia* (Albany: State University of New York Press, 1987).

またジャワの農村工業における女性労働を調査したウォルフは、労働者が工場労働を通じて家庭内での地位を変革していく過程を分析し、台湾など東アジアの事例と比較してジャワの労働者がより大きな自律性を獲得する背景を、それぞれの社会の親族システムとそこから生み出される家族やジェンダーに関するイデオロギーの違いに求めた。Diane Wolf, *Factory Daughters: Gender, Household Dynamics, and Rural Industrialization in Java* (Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1992).

(注4) 以下の拙稿を参照されたい。「トルコにおける女性労働：研究動向の紹介」（『現代の中東』第26号 1999年3月）。

(注5) 「アトリエ」は零細規模の工場一般を指す言葉だが、本稿では便宜上、零細縫製工場と同義で用いている。

(注6) トルコの小学校は5年制、中学校は3年制である。ちなみに1997年9月より中学校までの計8年間は義務教育となった。このため今後は、小学校卒業と同時にアトリエに就職するというパターンはなくなることになる。

(注7) 伝統的なチェイズは寝具や下着などの手芸品で、新婦の母親が用意する。とくに1980年代以降、オープンや掃除機など、高価な家電製品がチェイズとして購入されるようになった。

(注8) 筆者が1996年10月にアルトゥンダー地区保健所で行ったヒアリングによる。

(注9) 1996年5月現在の年間消費者物価上昇率は80.8%であった。<http://www.dpt.gov.tr>（国家計画庁のホームページ）。

## II ナームスと女性労働

### 1. ミーカーによるナームス解釈

トルコにおいて非農業部門への女性の労働参加を制約してきた社会文化的な要因に、夫が生計を立て、妻は家事・育児を行うという考え方に代表される伝統的な性別分業観があることはよく指摘される場所である。この性別分業観は多くの社会に共通して見られるが、トルコの場合、より地域特殊的な要因として、通常イスラムの文脈で語られる、ナームスと呼ばれる性的名誉の重視がある。ナームスは、中東・地中海世界を中心とする地域で共有される「名誉の文化」システムの一翼をなし、この地域の親族関係を規定する重要な文化的価値とされる(注1)。

トルコ黒海地域の農村社会における名誉概念を分析したアメリカの人類学者ミーカー (M. Meeker) によれば、トルコにおけるナームスは次のようなものとして理解される。すなわち、男性の評判、社会的地位や社会的正統性は、家族や親族など特定の女性の貞操に結びつけられる。彼は彼女のセクシュアリティをコントロールし、それが共同体によって正当と見なされた場合に、はじめて彼、さらには彼の家族や親族がナームスを有すると見なされる。このようにしてナームスは個人の属性にとどまらず、家族や親族、ときにはマハツレ（後述）や村といったレベルの集団によって共有される。

ミーカーによれば、このようなセクシュアリティのコントロールは、道徳的な関心ではなく、社会的な関心に基づく。すなわち、男性のナームスは、道徳意識や「良い意図」によっては得られず、共同体の意見や評価に基づいて得られ

る。ベールの着用や、身体の線を隠す服装、処女性重視、公的領域からの女性の隔離といった女性の貞操に関する共同体の慣習 (adet) の遵守が、ナームスを有しているか否かの判断基準となる。ナームスの有無が共同体という「鏡」があって初めて成立するこうした状況では、ナームスは不安定で根柢の薄いものになりがちであり、ここからナームスを脅かす潜在的可能性に対する強い警戒心が生みだされる。そこでは物理的な攻撃よりも侮辱や中傷がむしろ重要な脅威となり、貞操が守られているという事実そのものよりも、共同体にどう見なされるかが重みをもつことになるという(注2)。

なおミーカーは言及していないが、ナームスは男性のみの関心事ではもちろんなく、女性も貞操を守ることで自身のナームスを守ることを求められる。

以下では、ミーカーによるナームス解釈を踏まえながら、調査地であるアルトゥンダーにおいてナームスが人々の行動規範の拠り所として具体的にどのように作用しているのか、住民へのインタビューに基づきながらまとめておこう。

## 2. アルトゥンダーにおけるナームス概念

アルトゥンダーにおいて人々がナームスの有無を判断する「鏡」の役割を果たしてきたのは、親族およびトルコ語でマハッレ (mahalle) と呼ばれる対面的な社会関係で構成される地縁集団である。マハッレとは本来「街区」の意だが、転じてそこに成立した近隣共同体 (neighbouring community) をも意味する(注3)。アルトゥンダーでは世帯の大部分は核家族だが、とくに父系の親族は近接して住むことが多いため、この2つの範疇はしばしば重なって存在する。

これらの「鏡」に照らして女性のセクシュア

リティをコントロールする人々の中心となったのは、彼女が同居する家族と、マハッレに住む父系を中心とする男性親族であった(注4)。女性も、自分のナームスを守り、また家族や親族の自分より年少の女性に対しては監督する側に回る(注5)。また、女性の中でも若い未婚女性はより厳しい監督の対象となる。これは、ナームスが傷つけば結婚に不利になるためである(注6)。女性にとってセクシュアリティのコントロールは、抑圧的ではあるが、「家族に守られている自分」というアイデンティティを肯定するならば受け入れるべきもの、と認識されていた(注7)。

実際のセクシュアリティのコントロールは、家族や親族以外の男性からの隔離を目的として、交際や外出、服装への制限など、日常生活のあらゆる領域に及ぶ。例えば筆者がインタビューしたアトリエ労働者の1人(未婚・18歳)によれば、家から1歩でも出るときは、必ず両親や兄弟に声をかけるという。彼女は近所の女友達の家に遊びに行くのは許されているが、その彼女とバスに乗って市中心部の繁華街へ行くことは許されていない。繁華街へ行く場合は既婚の叔母や姉の同行が必要であった。

ここで重要となるのは、ナームスを共有する集団の範囲やナームス規範の厳格さ、さらにはナームス理解に関する世代間の格差は固定したのではなく、時代とともに変化してきたという点である。例えば、アルトゥンダーで生まれ現在もそこに住むある女性(既婚・27歳)は、マハッレの変化について次のように述べた。「私が子どもの頃、周りの若い男たちは、マハッレのナームスは自分たちが守ると言って誰にも娘たちに手を出させませんでした。同じマハッレの娘は妹みたいに守ったものです。若い男



女が道ばたで話したりすれば、まず周りが放っておきませんでした。それが今では素性のわからない借家人が増えて、マハッレの中でも油断できません」。

こうした語りは、1970年代頃からアルトゥンダーでは外部からの人口流入が続き、その結果、地域社会の匿名化が進行してマハッレはナムスを共有する共同体としての機能を徐々に失い始めたことを示唆している。

また、異性と交際する若い未婚女性が増加したことも、ナムス理解に関する世代間の格差の広がりを示す現象として挙げられる。インタビューした未婚のアトリエ労働者の大半は家族から隠れて異性と交際しており、アトリエへ就労する動機のひとつは、家族の目を逃れて異性と会う機会をつくるためというものであった。労働者の親世代の女性たちによれば、かつて調査地でも未婚男女の「禁じられた恋愛」は日常茶飯事であったが、それは、せいぜい「目と目を合わせる」程度のものであったという。繁華街に交際相手と出かけるようなことは最近数年の出来事であるが、アトリエ労働者たちはそうした行動が自身のナムスを傷つけるものとは考えていなかった。同様に、若い女性の普段着として身体の線がはっきり出るジーンズやスパッツが定着しつつあるのも、最近の変化としてあげられよう<sup>(注8)</sup>。

ただし、以上のような女性の行動や服装の変化をもって、ナムスが否定される方向に向かう過程とするのは拙速であろう。先のミーカーの議論によれば、ナムスに関する慣習は共同体の意見や評価を反映する。明文化された規則とは異なり、ナムスにかかわる規範はさまざまな状況変化に対して柔軟である。このミーカ

一の議論を敷衍するなら、これらの変化は急激な都市化やメディアの影響の増大などの社会変容に伴って起きた、ナムス規範の変化と解釈することが可能である。

ナムス概念がもつそのような柔軟性は、アトリエ労働の導入に先だって1970年代まで限定的に見られた女性労働や、1980年代以降のアトリエ労働のあり方にも影響している。アトリエ労働についてはIVでとりあげるとし、以下ではアトリエ労働以前についてナムスに焦点をあてながら概観しておこう。

### 3. アトリエ労働に先行する女性労働とナムス

アルトゥンダーでは、1980年代半ばにアトリエが進出する以前には、女性の賃金労働としてレース編みの内職や食品加工や紡織部門の工場労働、裕福な家庭の子守や掃除の仕事などがあったが、いずれもごく限られていた。これには、上述のようなナムスの重視から生まれる女性の戸外労働への忌避観の影響も大きかったと考えられる。とくに工場は通勤時や職場で不特定多数の男性との接触が免れないため、アルトゥンダーでは「性的にだらしない」(karışık)場所と見なされていた<sup>(注9)</sup>。「どこの工場の女性労働者が男性労働者と駆け落ちした」といった類の噂はすばやく人々の口の端にのぼるので、女性を工場に働きに出すことには家族も慎重にならざるを得なかったという。

その中で例外的に多くの女性が就労したのは、バスで15分ほどの港湾地区に立地するイチジク加工工場の季節労働(9~12月)であった。これは、ある元労働者によれば、乾燥イチジクの形を整え箱詰めするという細かい手先の作業が女性向きで、力仕事をする少数の男性労働者を

除けば、労働者がみな女性であったためという(注10)。

さらに同じマハッレの女性が集団で工場に通い集団で働いた点も、イチジク加工工場がナームスを危険にさらすおそれのない、女性にふさわしい職場として人々に認められた理由であった。すなわち、同じマハッレの年長の女性は若い女性をその家族から「委託」(emanet)され、彼女のナームスの保護を引き受けた。年長の女性たちは、若い女性たちを通勤時や職場で無遠慮な視線を投げかける男性から守り、一方彼女たちが行動を慎むよう監視したという。

前述のように、ナームスの有無は道德意識や「良い意図」ではなく、何よりも「共同体の意見や評価」にかかっている。イチジク加工工場の女性労働者たちのこうした集団行動と相互監視は、セクシュアリティの実質的な保護もさることながら、マハッレの人々に対して就労を正当化させるものであった。

このイチジク加工工場の例から、アトリエ労働が導入される以前のアルトゥンダーの人々にとって工場労働は忌避すべきものであったが、一定の条件(男性との接触が少ない、同じマハッレの女性による相互監視が可能)のもとでは許容され柔軟に対応されていたことがわかる(注11)。とはいえ、女性の労働参加は限られ、とくに未婚女性が家族や親族を伴わずに単独で職場に通勤し働くことはほとんど不可能であった。

以上で概観したアトリエ労働導入前の女性労働の状況に照らし合わせると、1980年代半ばに始まり急速に普及したアトリエ労働は、その規模および未婚女性が中心である点において画期的であった。そのような変化が可能となった理由のひとつは、アトリエ労働が縫製作業であつ

た点にあるだろう。縫製作業は、トルコにおいてのみならず一般に性別分業の連想から女性向きとされ、伝統的な性別分業観との軋轢が少ない。さらに、アトリエが家族やマハッレの人々の目の届く徒歩圏内に立地し、労働者のほとんどが女性で占められているのでナームスを守りやすく、女性にふさわしい職場として受け入れられたものと考えられる。しかもイチジク加工工場や内職とは違って、安定した収入が得られることも重要であろう。未婚女性が中心である点については、母・妻役割を強調する伝統的性別分業観から比較的自由であるという考え方も可能である。しかし、アトリエ労働以前の、とくに未婚女性の就労に対する人々の認識を考慮するなら、以上にあげた理由では1980年半ば以降の女性労働の画期的な変化を説明するには不十分のように思われる。より説得的な議論を行うためには、アトリエの労働力需要と関係づけながら労使関係の実態を検討する必要がある。そこでまず、次章ではアトリエにおける生産過程の特質を検討しておこう。

(注1) 地理的には南欧と中東、宗教的にはキリスト教社会とイスラム社会を含む環地中海地域の文化的一体性という枠組みは、1960年代にペリスティアニラ人類学者によって提唱された。民族誌的な研究が蓄積されて地域的な多様性が明らかになるとともに、現在ではその有効性は疑問視されるに至っている。しかし、この研究分野で提示された名誉の道德律やパトロン・クライアント関係などの議論は、トルコ社会を分析する際の興味深い視角を提供している。J.G. Peristiany, *Honour and Shame: The Value of Mediterranean Society* (London: Weidenfeld and Nicolson, 1966)。

(注2) M. Meeker, "Meaning of Society in the Near East: Examples from the Black Sea Turks and the Levantine Arabs," *Journal of International Middle East Studies*, no. 7, 1976. ミーカーによれば、

ナムスは、名誉の文化システムを構成するもう一つの名誉であるシャラフ (şaraf) との相互の関係性において成立している。だが、本稿では便宜的にナムスに関する議論だけを取り出して紹介した。なお、父系の正統性の維持と関係しているとされるナムスの起源については、ミーカーの前出論文のほかに、シュナイダーとデラネーのそれぞれ社会経済構造、象徴システムからアプローチする議論も参照のこと。J. Schneider, "Of Vigilance and Virgins: Honour, Shame and Access to Resources in Mediterranean Societies," *Ethnology*, no. 10, 1971/C. Delaney, *The Seed and the Soil: Gender and Cosmology in Turkish Village Society* (Berkeley: University of California Press, 1991).

また、トルコ社会におけるナムスは、女性のセクシュアリティのコントロールに関わる性的名誉のほかに、より広義の名誉をも含む概念であるが、これについては次を参照されたい。松原正毅「価値観と評価——トルコ社会におけるナムスをめぐって」(『イスラム・価値と象徴』講座イスラム第4巻 筑摩書房 1986年)。

(注3) 例えば常時家にいる既婚女性にとってマハッレは、自宅周辺の路地数本の範囲と認識されていた。

(注4) 未婚女性の場合はまず父、次いで兄が主な監督者であり、これに父方の叔父、弟などが加わる。既婚女性の場合は夫が監督し、ときにはこれに息子が加わる。

(注5) その場合、例えば母親にとって娘のナムスを守ることが彼女自身のナムスに結びつくわけではない。問題とされているのは彼女の家族や親族のナムスである。

(注6) 調査地では恋愛結婚が増えているとはいえ、結婚の大半は親族や知人などの紹介による。

(注7) 例えばあるアトリエ労働者は、窓から外を覗いていて「ふしだらだ」と兄に殴られたことについて、兄の立場上これが正しい振る舞いであったと認め、「兄は自分を支配する (kontrol ediyor) けれど、同時に守ってくれている (koruyor)」と語った。なお、ナムスをめぐって男性が女性に対してとる態度を表す最も一般的な表現は "sahip çıkmak" だが、これは「自分のものであると宣言すること」から転じて、「庇護する」および「支配する」を同時に

意味する。

(注8) トルコでは近年、政治的イスラム主義の台頭とともにスカーフとマントで身体を覆う女性が増えているが、アルトゥンダーでは、とくに若い世代ではこうした女性は今のところ少数派である。

(注9) 1970年代末のブルサの工場女性労働を調査したエジェビットは、既婚女性が女性労働者の多数を占めることを指摘し、その理由として、未婚女性はとくに貞節を重視され、また家族に養われて現金稼得の必要がない状況では、工場のような「ステータスが低く、不道德と見なされて結婚を不利にするような」職場には就労しないことをあげている。Y. Ecegit, "Gender and Wage Work: A Case Study of Turkish Women in Manufacturing Industry", 博士号請求論文 (ケント大学) 1986年, pp. 145-147.

(注10) この例に見られるように、男女の隔離は、現実にはナムスの文脈と伝統的な性別分業の双方の要因が重なる場面が多い。トルコにおける女性労働研究においてナムス概念が性別分業観と別個の要因として検討されないのは、そうした事情とも関係しているかもしれない。なお、対照的な例外としてデラネーは、農村における性別分業を女性の性的名誉の文脈で説明している。C. Delaney, *The Seed and the Soil* . . . .

(注11) 女性の工場労働は、イチジク加工工場以外ではさらに限られていたが、その場合も多くは姉妹や親戚の女性と連れだって働きに出た。またイズミル中心部のアパレル工場で働いていた元労働者の女性によれば、1970年代当時、父親や夫、婚約者が終業時に工場に女性労働者を迎えに来る光景が見られたという。

### III アルトゥンダーにおけるアトリエ生産

#### 1. 生産委託関係におけるアトリエ

1980年代はじめの輸出志向型産業政策への転換を契機に、トルコの輸出向けアパレル産業は、安価な労働力を求めるドイツなどヨーロッパ先進国の生産委託先として、めざましい成長を遂

げてきた<sup>(注1)</sup>。本稿で取り上げるアトリエとは、先進国企業の委託生産をする輸出企業が生産の一部を再委託する、零細縫製工場を指す。

輸出企業がアトリエに生産を再委託する主な理由は、(1) アパレル製品につきものの季節や流行、景気による需要変動の吸収と、(2) 労働コストの削減の2つである。しかし、先進国企業を頂点とする国際的な生産委託関係の末端に位置するアトリエには、以下で概観するように、需要変動と労働集約性というアパレル産業の特性から生まれる矛盾がしわ寄せされることになった。

第1に、需要変動の緩衝という位置づけは、アトリエの経営を不安定なものにし、輸出企業に対して従属的な立場に置くことになった。すなわち、アパレル生産は季節変動が大きいと、とくに冬物生産(5~9月)と夏物生産(12~4月)が切り替わる時期には、生産量が激減する。アトリエにとって、この時期に輸出企業からの生産委託を確保することが、安定した経営のために重要な課題となる。一方、輸出企業にとっても、アトリエとの継続的な委託関係は必要である。すなわちヨーロッパ向け製品は、縫製の正確さが要求されるだけでなく、例えば縫い目の大きさが指定されるなど、品質規格が厳しい。また、流行や季節に合わせて納期のサイクルは短く設定され(1週間程度)、輸送便も指定されている。そのため輸出企業にとっては、技術水準が高く納期に忠実なアトリエを、常に委託先に確保しておくことが求められる。

このような双方の必要性から、輸出企業とアトリエの間には継続的な委託関係が成立していることが多い<sup>(注2)</sup>。その場合アトリエは、需要の減少期にも委託を受けられることで、遊休

の事態を免れる一方、繁忙期には仕事を断ることができないし、予定外に突然持ち込まれた仕事も引き受けなければならない。さらに、請負価格の面でもしばしば不利な立場に置かれる。すなわち、輸出企業と継続的な委託関係を結ぶるのは、一定の技術水準を満たしたアトリエだが、そのようなアトリエは、子供服など手の込んだ縫製を必要とする製品を任されることが多い。しかし、デザインが複雑なものは、数をこなせないため、請負価格はしばしば割安になる<sup>(注3)</sup>。

また、輸出企業の中には、台数の不足を名目にミシンを半ば強制的に貸して賃貸料を毎週の支払いから差し引くところもあるが、これは実質的には請負価格の引き下げを意味している<sup>(注4)</sup>。このようにアトリエは、安定した経営を望めば、輸出企業に対して従属的にならざるをえない。

季節的な需要変動に加えてさらに、景気や流行の変化によるより不規則な需要変動も、アトリエ経営を圧迫する要因となっている。アトリエでは後述するように流れ作業が行われるため、流れ作業は工程が細分化されるほど効率的であること、また納期の厳守が要求されることも、人数に余裕のある労働力編成を望ましいものに行っている。だが、繁忙期に合わせた労働力編成を維持することは、アトリエにとり過重な労働コストの負担を意味している。

第2にアパレル産業の労働集約性は、アトリエにおけるインフォーマルな労働力利用に結びつくことになった。アトリエが上述のような需要変動の波を直接かぶりながら経営の安定を維持するためには、コストの圧縮が必要とされるが、これは経営上の違法行為、とくに労働力利

用における違法行為を通じて解決された。

例えばアルトゥンダーで筆者が訪問したアトリエの多くは、所得税の脱税を目的として労働者を過少に登録しており、なかには事業所として未登録のところもあった<sup>(注5)</sup>。労働力利用に関しては、社会保険（強制加入）の未登録や、あるいは退職金や有給休暇の権利の無視が日常茶飯事であるほか<sup>(注6)</sup>、雇用契約が書面で結ばれないため、経営が悪化したアトリエでは、予告なしの解雇や賃金切り下げ、さらに賃金の未払いなども珍しくなかった。インタビューした範囲では、後述するようにアトリエと工場では、賃金そのものは同程度か、むしろアトリエの方が若干高かった。しかし、アトリエや工場の経営者によれば、アトリエではインフォーマルな労働力利用が行われること、工場における特典（各種手当・賞与など）がないこと、労働者が徒歩通勤が可能な範囲に住んでいて交通費を負担しなくてすむことから、総体的な労働コストは工場よりも低く抑えられているとのことであった<sup>(注7)</sup>。

以上に述べたような経営の不安定さとそれに起因する輸出企業への従属性、あるいは労働力利用における不法性といった問題は、1990年代以降、アパレル産業の構造変容が進むと一層深刻化した。イズミルでは1990年代に入ると、輸出企業の間で、それまでの労働集約的工程（縫製など）の委託生産に加えて、資本・技術集約的工程（パターンメイキングなど）にも進出することによって利益を拡大しようとする動きが起こった。輸出企業は、資本・技術集約的工程の委託生産に生産の重心を移し、利益率の低い縫製工程はアトリエへ再委託したが、これは結果としてアトリエの設立ラッシュを引き起こすこ

とになった<sup>(注8)</sup>。

こうしてアトリエ間の競争が高まると、請負価格は低迷した。一方、熟練度の高い労働者を中心に労働者の引き抜き競争が起きたため、賃金水準は緩やかに上昇した。さらに、折からの湾岸戦争後のヨーロッパ景気後退によるアパレル需要の減少も、アトリエ経営を打撃したのである<sup>(注9)</sup>。

筆者が最初に調査を行った1996年には、アトリエは増大する労働コストを圧縮するために、しばしば労働者の解雇や賃金の遅配といった手段に訴えることになり、後述するような安定した労使関係は流動的なものへ変化する兆候を見せていた。また、輸出企業と継続的な関係を持たず受注量を確保できないアトリエを中心に、長期の遊休や閉鎖に追い込まれるアトリエも見られた。

## 2. アトリエの作業工程

アトリエでは、通常10～15人の縫子が分担して流れ作業の体制がとられる。ウスタと呼ばれる縫子長は、袖つけ、襟付け、身頃の縫合などの工程を、難易度や所要時間、および縫子の技量を考慮して作業分担を決め、縫い方の手本を示す。ウスタは基本的には縫子たちの間を回って作業を監督することになっているが、とくに人手が足りない時にはミシンに向かうことが少なくない。実際の縫製作業に入る前に必要なアイロンかけや、流れ作業を円滑に進めるための製品・材料の運搬など補助的な作業は、2、3人の見習い(ayakçı)が担当する。

流れ作業で縫製が行われる点では、アトリエは工場の縫製部門と共通している。しかし、実際のアトリエの作業工程は、工場とはかなり異なったものとなっている。

第1に、アトリエでは分業度が低いため作業内容が複雑になりがちである。調査地のアトリエでは、輸出企業から継続的に仕事を請け負うために最低限必要とされる縫子数は6～7人といられていた。一方、調査したアトリエの中では、縫子数が最も多い場合でも20人程度であった。製品の種類にもよるが、一般に20人以上でラインが組まれる工場と比較するなら、アトリエにおける作業の分業度はかなり低いといえる。

第2に、アトリエでは作業内容の変化が頻繁である。アトリエに再委託される製品は、もともと注文量が少ない製品や、輸出企業が自社工場生産が間に合わない判断したものが多い。そのためアトリエでは、工場よりも短いサイクルで生産し、ときには2種類の製品を同時並行して生産することもある。一方、後述するように、アトリエでは労働者が残業や休日出勤をそれほど強制されず、また欠勤や遅刻も大目に見られている。そのためラインを組む労働者数が一定せず、作業分担がそのつど割り振られる。こうした事情から、アトリエでは工場と比べて作業内容の変化がより頻繁に行われる。

(注1) トルコの輸出向けアパレル産業の概要については、拙稿「トルコのアパレル産業——その発展と現状——」(『現代の中東』第24号 1998年3月)を参照されたい。

(注2) 例えば、輸出企業のP社は生産量のおよそ30%を特定のアトリエ2社に再委託し、夏物婦人衣料の生産が増える12～4月にはこの2社を含めた7、8のアトリエに生産量のおよそ70～80%を再委託している。P社は従業員数250人で、縫製作業のラインを2本組んでいる。コンピューターを導入することで、デザインやパターンメイキングなど利益率の高い工程に進出する一方、縫製工程は再委託を増やすことで生産拡大を計画しているとのことであった。

(注3) 例えば、X社の経営者は、1997年7月にポ

ケットやパイピングのあるパジャマ上下を10万6000リラで請け負ったが、パジャマ1組を縫い上げる時間で請負価格9万リラのTシャツを5枚縫えるとし、採算がとれないと不満を述べた。

(注4) 作業の分業度が低いと効率が悪いため、アトリエのミシンや縫子の数は、輸出企業が生産を再委託する際の判断基準のひとつとなっている。

(注5) 税務署イズミル支部でのヒヤリングによれば、新規に設立されたり移転したアトリエは、巡回の税務署職員に発見されるまで事業所登録をせずにヤミ操業することが多いという。

(注6) 経営者側の都合で解雇した場合、試用期間(1カ月間)を過ぎれば退職金の支払いが義務づけられるが、履行されるのは稀である。

(注7) 例えば中堅輸出企業Q社の幹部によれば、同社では労働者1人を雇用するコストは賃金の約2倍であるという。1996年5月の同社の平均的な労働者の賃金は1000万リラだが、賃金以外に、社会保険料・食事・送迎バス・児童手当・ピクニックなど催し物・バイラム(イスラムの休日で年2回)前に配布する食料の詰め合わせ(150万リラ相当の米・油・砂糖など)などで1カ月に平均約1000万リラのコストがかかるという。なお同社では賞与は出していなかった。1996年の法定最低賃金は796万6000リラ、対ドル・レートは8万1137リラ(いずれも年間平均。<http://www.dpt.gov.tr>)

(注8) アルトゥンダーにおけるアトリエの設立ラッシュには、アパレル産業構造の変化とは別に、より局地的な要因も作用していた。すなわち、1989年から数年間にわたってイスタンブルなどの大都市に、ブルガリアからギョチメン(göçmen)と呼ばれるムスリム移住者の波が押し寄せた。イズミルでは、アルトゥンダーをはじめ地価の安い周辺部にギョチメンが大量に流入したが、それによって安価な労働力の供給が増えたことが、アトリエの進出をさらに促すことになった。ギョチメンは社会主義体制下の経験から、女性の就労に対する忌避観が希薄で、かつ経済的に困窮しているため、女性の労働参加率が高い。アルトゥンダーではまずギョチメン女性がアトリエに就労し、地元の女性の就労を促すことになった。彼らの多くはやがて他地区へ転出したが、現在でもたいいのアトリエでギョチメンの労働者が見られる。

(注9) 例えばあるアトリエ経営者によれば、継続的に委託関係にある輸出企業からの請負価格は2年間ほぼ据え置かれたままであった。このアトリエは、1996年8月のある週に、請負価格5万リラ/枚の製品を604枚生産し、約3000万リラの収入を得た。よって6月の収入はほぼ1億2000万リラと見込まれるが、一方その月の支出は、ミシン糸代1000万リラ、賃金(ウスタの1500万リラを筆頭に労働者7人分)・社会保険料(何人につけているかは不明)・食事代・アトリエ賃貸料1500万リラであり、ほとんど利益は望めないという。2年前の1994年にはウスタの賃金は350万リラであり、同様の製品を4.5万リラで請負い、さらにミシン糸も輸出企業から提供されていたとのことであった。ちなみにインタビューしたアトリエ経営者の多くは、アトリエが最も利益をあげた時期として、1990年前後をあげた。

#### IV アトリエにおける労使関係

以下では、アトリエにおける労使関係の実態を調査の結果に基づいて明らかにする。

結論を最初に述べれば、アトリエにおける労使関係を特徴づけているのは、疑似家族的とも呼ぶべき関係であった。このような疑似家族的な労使関係こそが、ナムス規範のもとでそれまで制約されてきた女性、とくに若い未婚女性の労働参加を拡大し、さらにアトリエ生産に適合する安価で柔軟な労働力をつくりだしたのである。以下では、(1) 女性労働の拡大を可能にしたアトリエにおける労使関係のあり方を明らかにし、次いでそうした労使関係のうち、(2) 労務管理と労働規律、および(3) 賃金という2つの事項を検討する。

##### 1. 労働者の動員

アトリエの労使関係を特徴づけているのは、経営者が女性労働者に対して、一般的な意味での労務管理とは別に、絶えずそのセクシュアリ

ティをコントロールしようとする点である。

事例1：X社の経営者Xは、労働者が休憩時間に外出する際には行き先を告げさせている。早退する場合は家族に電話で連絡するほか、休暇をとる場合も家族に電話で確認する。さらに暗くなるまで残業した日は自宅まで車で送ることになっている。作業と直接関係のない事柄についてまで労働者の行動を監督することについて、Xは次のように説明した。「娘たちは預かりもの(emanet)です。我々は親の役目も負わされているのです。早退すると言っても、盛り場に遊びに行くかもしれない。そこであの娘たちに何かあっても、我々は責任を負い切れません。後で何か言われぬように、私の手元を離れたと電話を入れておくわけです。娘に何かあったら、家族はもううちに寄越さなくなりますから」。

このX社の事例から明らかなように、アトリエの経営者は労働者の家族から彼女を「委託」され、家族の代理として彼女のセクシュアリティをコントロールしようとする(注1)が、そこには労働力確保を目的とした思惑がある。調査地の地域社会には女性の戸外労働を忌避するナムス規範が存在したが、経営者はこれを否定するのではなく、娘のナムスがアトリエでも守られることを家族に示すことによって、女性を労働力として動員し、確保しようとしたのである(注2)。

だがその場合に重要なのは、アトリエ経営者にとって、労働者の家族だけでなく地域社会に向けて、アトリエが「女性の性モラルに適合した」(temiz) 環境であることを納得させる必要があるという点である。これは、労働者の家族が娘をアトリエに就労させる場合に最も恐れるのがマハッレのゴシップであるという理由によ

る。X社とは対照的に労働者の確保に失敗した次のZ社の事例はこのことをよく物語っている。

**事例2**：開設間もないZ社では、Cら労働者たちが、経営者の弟やアトリエに頻繁に出入りする経営者の友人たち（男性）と、休憩時間や終業後、談笑する姿が見られた。約半年後、同社を再訪すると、労働者は2人だけになっていた<sup>(注3)</sup>。経営者のZはやめていった労働者について、賃金の支払いが滞るとすぐに別のアトリエに移る「恩知らず」と憤慨した。同社をやめたCは、残業代が3カ月間支払われないので業を煮やしたと説明した。しかし、Z社と路地を一本隔てたX社で働くAは、労働者がZ社に居つかない理由を次のように説明した。「あその女はみんな浮ついていて(hoppala)、男と並んで座ったり、頭を肩に寄せてふざけたりしたからですよ。親があれを見たら娘を寄越すわけがない」。さらに、Aによれば、Z社はその物理的な配置からして労働者の監督を怠っていることが明白であった。すなわちアトリエではガラス窓は白く塗りつぶしたり、新聞紙を貼って目隠しする。また、マシンも入り口に背を向けて並べられる。しかし、Z社では、窓は素通して外から中の様子が見えるだけでなく、労働者は入り口に向かってマシンに座り、表を通る男性と顔をあわす格好で作業をしていた。

このように、アトリエでは生産に必要な労働力編成を維持するために、労働者のセクシュアリティの管理が必要とされる。ここで重要なのは、そうした管理が家族主義的な形をとって行われることにより、労働者に受け入れられているという点である。

**事例3**：Y社の経営者Yは、休憩時間に外出した労働者の跡を別の労働者につけさせ、男友達と会っているかどうかを報告させるなど、作業時間

以外にも労働者から目を離さない。Yはこれについて、「ここで働いてる娘に外からちょっかいかける奴がいたら容赦しません。この秩序は私が守ります。だって、彼女たちは私の子どもと一緒にんだから。でもまじめに誰かを好きというなら、家族との仲立ちになって協力します。駆け落ちだけが解決じゃない」と述べ、「母親がわりの自分が、娘たちのために良かれと思ってやっている」ことを強調した。一方、Y社で働くBは、Yについて次のように語った。「Y姉さんは私たちのことをよく気にかけています。もし誰かが家族に内緒で仕事の後に遊びに出かけたりすれば、家族に言いつけず自分で叱ります。これは彼女自身が私たちの責任者と考えているからです。以前に、見習いから育てた古株の労働者が家族に残業だと嘘をついて男友達と会ったのを知ったときは、自分がパトロンだってことも忘れて頬を殴って怒鳴りつけたくらいです」。

**事例4**：Z社をやめたCが移ったW社では、経営者（男性・40歳代）は休憩時間のたびに、アトリエ（アトリエとしては珍しく三階部分にある）へ通じる階段を降りて、入り口で労働者目当てにたむろする若者を追い払ったり、窓から下をのぞいて労働者が男性と一緒にいないかどうか確認する。Cは、W社はZ社にくらべて経営者の監視が窮屈であると認めながら、次のように述べた。「でも彼は、私が元気がないと心配して休みをとらせてくれるようないい人です。彼のそういう好意を無にしないよう、男の子と会うにしても気をつけなければなりません。私に何か起きれば、例えば病気だと言ってアトリエを抜け出し誰かと会ってそれが私の家族の耳に入れば、私を預かる彼が責められるのですから」。

IIでも触れたように、未婚の若い労働者にとってアトリエ労働の魅力は、収入を得ることに加えて、家族の監視からある程度自由になれる



ところにある。だが、以上の2つの事例からもうかがわれるように、多くの労働者は、経営者が一般的な意味での労務管理とは別に、労働者の行動を制約しようとする事について、経営者が家族主義的で親身な態度をもって接する限りは、むしろ好意的に受け取られていた。

以上で概観したアトリエの労使関係の特質は、Yが語った「ここには家族的環境 (aile ortamı) がある」という表現に端的に表されているように思われる。すなわち、アーイレ (aile) は、トルコ語で「家族」を意味する最も一般的な語であるとともに、「妻」をも意味し<sup>(注4)</sup>、転じて「ナムスが傷つけられない、女性にふさわしい」といった意味でも用いられる<sup>(注5)</sup>。その場合、アトリエにおける「家族的環境」とは、その内部を家族的な親しさで満たされ、外部からは遮断されて女性のナムスが保護される空間というほどの意味となろう。

しかしながら、ここで注意すべき点は、そうした「家族的環境」の要件は、アトリエ労働に対する地域社会の認識に対応して変化しつつあるという点である。IIで述べたように、ナムスの有無の判断には何らかの絶対的な基準があるわけではなく、その時点での共同体の意見に委ねられる。調査地では、アトリエへ就労する女性が増えるとともに、若い未婚の女性のアトリエ労働は地域社会の人々にとって、しだいに日常的なものになった。その過程で、人々にとってアトリエ労働はナムス的な価値を脅すものとして、かつてほどには警戒されなくなったと考えられる。

地域社会のナムス概念がこのように変化したことは、経営者にとって、かつてほど厳しく労働者のセクシュアリティを監督する必要がな

くなったことを意味している。例えばあるアトリエでは、1980年代後半まで特別な用事がない限り休憩時間であっても労働者がアトリエの外に出るのを禁じていた。しかしその後、周囲にアトリエが増えアトリエで働く女性も増えると、経営者は「禁止の必要を感じなくなり」、これをやめたという<sup>(注6)</sup>。

このようなアトリエ労働のナムス概念に対する緊張感の低下は、後述するようにアトリエを取り巻く経済環境の変化を背景とするアトリエの疑似家族的な労使関係の変容を促す役割を果たすことになった。以下では、労務管理と労働規律、および賃金という労使関係の重要事項をとりあげ、アトリエの労使関係についてさらに検討していこう。

## 2. 労務管理と労働規律

生産変動の調節弁としてのアトリエの位置づけは、作業の強度や労働時間を長期的には季節ごとに、短期的には1日単位で不規則に変化させることになった。例えばX社の場合、大手輸出企業のS社と継続的な委託関係を維持していること、さらにS社の主要製品は年間を通して需要変動が比較的小さいパジャマであることから、アトリエの中では生産量が比較的一定していると考えられる。しかしこのX社においても、別表に示した事例からもわかるように、繁忙期には納期の2、3日前には必ず操業時間が延長され、また追加注文やS社に欠陥製品の再縫製を命じられた場合などは、休日の操業や深夜までの作業、休憩時間の短縮も珍しくない。また、作業内容も労働者数や製品の種類に対応して頻繁に変更される。その一方で、需要の減少期には作業のペースが一転し、普段は近所の主婦に請け負わせたり見習いがする糸屑取りを縫子た

## 繁忙期のX社の事例

(1996年7月第x週)

- ◇月曜日：朝、ウスタのAが裁断済みの布が入ったビニール袋をあけ、作業の分担を割り当てる。製品は子供用パジャマ上下。これまでに数週間にわたって受注した製品なので、手も目も慣れ作業は順調。経営者は、1～2日残業すれば納期の金曜日夜に間に合うと見込む。S社の委託監督係が夕方巡回。定時に終業。
- ◇木曜日：午前中S社より電話。イギリスのアパレル企業から婦人物ネグリジェの追加注文があり、そのうち翌週月曜に発送予定の200枚を委託。材料を積んだS社のワゴン車が到着。S社の委託監督係はAにネグリジェの縫い方を指示。経営者とAは、作業ラインを分割せず手と目が慣れたパジャマを全員で先に終わらせることに決める。夕方、既婚者2人

を含む3人が帰宅。Aも入れて作業分担を割り振りなおす。お茶を飲んで休憩し、作業再開。夜9時過ぎ、経営者はAともう1人の腕のいい縫子をのぞいて帰宅させる。残った2人で最後の襟付け工程（最も技術を要する）を仕上げる。パジャマが縫い終わる。

- ◇金曜日：朝一番にネグリジェの作業分担を割り振り。Aは縫子たちに縫い方を指示。昼は休憩を半分で切り上げ、食事（近所の契約食堂で）から戻るとすぐに作業再開。この間、何度かS社の委託監督係がようすを見に来る。夕方、いったん作業を中断して出前の軽食をとり、30分休憩して作業再開。帰宅した縫子のミシンにAが座る。夜10時過ぎに終業。
- ◇日曜日：午前中S社より催促の電話。夕方までにネグリジェを縫い終わる。見習いが製品の数を数える。経営者は外で待機しているS社のワゴン車に製品を積み、引き替えに新しい製品の材料を受け取る。

ちがしながら、S社からの注文を待つ光景が見られた。

X社すらこのような状況にあることから、輸出企業と継続的な関係をもたないアトリエや、需要変動の激しい製品（例えばファッション性の高い婦人服）を請け負うアトリエの場合、作業の内容と強度、労働時間の変化がさらに不規則であることは容易に想像される。

このような条件のもとでは、アトリエの経営者にとっていかに柔軟な労働力を手に入れるかが重要な課題となる。その解決策のひとつとなったのが、若い未婚女性を中心とする労働力編成であった。未婚女性は、家事・育児労働の負担が大きい既婚女性よりも、不規則で長時間にわたる労働に柔軟な対応が可能である。

さらに、アトリエでは前述のように分業度が低いいため、個々の縫子の作業内容は複雑になり

がちなので、経営者は、ミスを防ぐために労働者から集中力を引き出すことも大事な役割となる。以下ではY社の事例を見てみよう。同社は労働者数が少ないにもかかわらず納期に忠実で、輸出企業から丁寧な縫製が要求される高級製品を任される優良アトリエであり、労務管理に成功したアトリエと考えられるからである。

事例5：Y社では、休憩時間が終わるとウスタのBがカセットレコーダーのスイッチを入れて合図をする<sup>(注7)</sup>。労働者たちは仕事が多いときはすぐにミシンに向かうが、そうでなければもう一杯お茶を飲むことが大目に見られている。労働者たちが話に夢中になっていると、仕事が少なければ、経営者のYは休憩時間を延長し、自分もしばしば話に加わる。そのような日には、労働者も6時半に音楽がやんでもすぐに手をとめず、誰に言われるともなく10分から15分は残っ

てミシンの横に積み残された分を仕上げで帰宅する。朝遅刻したときは、終業後や昼休みに居残って遅刻した分に見合うだけ作業することが暗黙裡に了解されている。残業や休日出勤は頻繁にあるが、強制されることはない。しかしBによれば、規律が緩やかであっても、それが生産に影響することはないという。「私たちは程度をわきまえていて、どう振る舞えばいいかわかっています。だから規律は厳しくありません。ミシンをかけながら冗談を言いあったり、みんな歌を歌ったり。そのかわり、仕事が多いときは、間に合わせるために言われなくてもみんな黙々とミシンに向かいます。お金のことは忘れて、みんなでパトロンのために夢中で働きます。仕事のペースは自分たちで加減します。請け負った値段は知らないけれど、何枚注文が来て何枚納入済みかは、よくわかっていますから。Y姉さんも私たちが信頼しているから、何も言いません」。

Y社の事例に見るように、アトリエにおける労働規律は、アパレル工場の縫製部門におけるそれとは大きく異なる。筆者が訪問したアパレル工場では、どこでもタイムカードが導入されており、遅刻すれば賃金が差し引かれていた。また、毎日ノルマが定められ、それを終わらせるまで就業時間後も作業が強要される。その場合、残業代は支払われない。残業や休日出勤は強制的で、拒否すれば解雇もあり得る。作業中の飲食や私語、作業場での喫煙は厳禁であり、トイレの使用も監督者の許可を必要とする。アトリエでこうした厳しい規律が適用されることは普通ない。

規律が緩やかであるにもかかわらず、Y社で納期が守られ製品の品質の水準が維持されている理由のひとつは、労働者が経営者の置かれた

状況を理解し、それに応じて働くことが労使間で暗黙裡に了解されている点に求めることができる。同社では、経営者は労働者たちから、「よく相談にのり、労働者とふざけあったり、親しみやすい」人物と評価され、労働者の私的な生活にも関心を示す母親がわりのような存在として受け入れられている。経営者もまた事例3で紹介したように労働者の母親代わりを自認していた。Y社では、そうした家族主義的な関係が労務管理において重要な役割を果たしているのである<sup>(注8)</sup>。

上記のY社の事例から、アトリエにおける労務管理の特質として、工場におけるような資本主義的な労働規律によるのではなく、疑似家族的な関係から生まれる労使間の信頼感や一体感に基づいて行われていることがあげられる<sup>(注9)</sup>。アトリエ生産の特質を考えるとそのような労務管理はきわめて合理的であるといえよう。すなわち、工場ではアパレル需要の変動の影響を生産の再委託を通じて免れるため、計画的な生産が可能である。そのため、労働者1人ひとりについて1工程を仕上げる時間を計測し、それをもとに綿密な生産計画がたてられる。そしてこれは労働者に厳しい労働規律を課すことによって達成される。一方、需要変動の調節弁であるアトリエでは、そのような計画的な労働力利用はあまり意味をなさない。アトリエで必要とされるのは、作業の強度や内容、および労働時間の不規則な変化への柔軟な対応であり、それには、資本主義的な労働規律よりむしろ、疑似家族的な社会関係に基づいた労務管理が有効なのである。

ただし、ここで注目すべき変化として、アトリエの労務管理の基盤となっているそうした疑

似家族的な労使関係が徐々に弛緩する傾向にあることを指摘しておきたい。インタビューでは、とくに若い世代の労働者について仕事に忠実でない、あるいはすぐ怠けるとして不満を漏らすアトリエ経営者も少なくなかった。またAやBから比較的年長で経験年数の長い労働者たちからも、より若い世代の労働者は仕事に対する責任感がないこと、そのために経営者の労働者に対する態度が以前に比べて親しくなくなったという不満が聞かれた(注10)。

労使双方のこうした見方からうかがわれる疑似家族的関係の弛緩は、以下で詳しく述べるように、アパレル産業の構造変化を背景としており、賃金の領域においてよりはっきりと観察された。

### 3. 賃金

労働者の賃金は、技術水準(作業の速さと正確さ、および操作可能なミシンの機種)に応じて決められる。1996年7月および8月のインタビューでは、アトリエの賃金は、ウスタが1500万~1800万リラ、それ以外の縫子はウスタより低く、下限は1000万リラ程度であった(注11)。この額は同じアパレル部門の工場と比較した場合、賃金はやや高いが社会保険料や諸手当、賞与など非賃金給付で劣る(注12)。賃金の支払いは、残業代を含めて毎月現金で支払われるが、1990年代に入りアトリエを取り巻く状況が厳しくなると、とくに遅配や未払いのケースが目立つようになった。

今回の調査では、残念ながら残業代の割増の有無や支払い状況などについて詳しい情報を十分に得られなかった。しかし、およそ以上のようにまとめられる賃金の状況に対して、労使の態度に食い違いが生まれ、疑似家族的な労使関

係を弛緩させていることが明らかにされた。

賃金に対するアトリエ経営者の典型的な考え方は、次の事例からうかがうことができる。

**事例6**：アトリエD社は、労働者が全員未婚女性であり、賃金水準は平均的である(1996年5月現在ウスタに次ぐ格の縫子が1300万リラ)。経営者(男性・40歳代)は、「異性のことばかり考えていて上の空の娘たち」を管理するのがいかに難しいか強調した上で、賃金について次のように述べた。「あの娘たちは、住むところも食事も親が面倒を見てくれるのですから、1200万リラももらえば充分なはずです。もちろん家族のために働いている娘もいますが、だいたいはチェイズ代と小遣いを稼ぐために、結婚までの時間つぶしに来ているんです。年金をもらえるまで働こうという気もない。だから社会保険も、法律で決まっているので年端のいかない娘以外はつけていますが、本来は必要ないのです」。

この経営者によれば、労働者をアトリエにひきとめるには、多少高い賃金を支払うよりも、依怙品風をせずに賃金を決めて遅滞なく支払う誠実さを労働者に示し、親密な職場環境をつくることこそが重要であった。

「小遣い程度」の賃金や社会保険への未登録を正当化するこうした語りは、彼女たちが、労働者としてよりもむしろ結婚を控えて何よりもナムスを守られるべき「娘」として遇されてきたことを物語っている(注13)。このことは、経営者がしばしば未婚女性と比較して既婚の女性労働者を「残業はできないが、生活のために働いているのでまじめ」と評価することからもうかがわれる(注14)。

実際には、未婚であっても既婚者と同様に家計への貢献は就労の重要な動機であり、賃金の多くが生活費に回されている。調査地の未婚の

男性が賃金を家計に入れず自分の消費にあてているのが多いなかで、彼女たちの家計への貢献は無視できない重要性をもっている。にもかかわらず、賃金や社会保障の問題が労働者の権利として扱われるのではなく、「娘」としての地位や立場という扱いにすり替えられるこうした労使関係は、労働者にとって不利な賃金条件を正当化してきたといえよう(注15)。

一方、労働者の賃金に対する態度は一様ではなく、比較的上の世代に属し経験年数も長い労働者とそれ以外の労働者との間で相違が見られた。前者の例としてY社のBの場合、Bは腕の良いウスタだが、本人も認めるように賃金は他のアトリエのウスタよりも安い。だが彼女は、生産規模が小さいためYがこれ以上の賃金を支払うことは無理として、これまでもYと交渉したことはなかった。Y社の「家族的環境」が気に入っており、別のアトリエに移ることは考えたこともないという。

Bにとってはアトリエの家族主義的な労使関係が賃金や社会保険の有無に優先されるわけだが、こうした考え方が、上で述べたような経営者の賃金に関する「家族主義」と相容れるものであることは明らかであろう(注16)。

だが、このBのような労働者は、調査時にはむしろ少数派であり、とくにより若い世代の間では新しいタイプの労働者が大勢となりつつあった。彼女たちは、賃金の引き上げ額に異議を唱え、社会保険を要求し(注17)、そしてそれがかなわなければ、よりよい条件を求めて別のアトリエに移ることも辞さない労働者である(注18)。例えば、インタビューした労働者のほとんど全員が複数のアトリエで働いた経験があったが、その中で1年未満でアトリエを移った経験のあ

る労働者は少なくなく、またアトリエを移る理由としては賃金に関する不満が主な理由としてあげられた(注19)。

労働者が賃金条件に不満を感じ、これを解決するために何らかの行動をとるようになった主な背景としては、IIIで述べたような1990年代以降のアトリエの増加とそれに伴う雇用関係の変化、およびナームス概念の変化を指摘できる。すなわち第1に、アトリエの増加で就労機会が増え、アトリエ間の移動が容易になった。また熟練労働者を中心に労働力が不足する状況では、とくに繁忙期には労働者引き抜きのため極端に高い賃金が提示されるなど、アトリエを移るインセンティブが発生した。さらにより重要なのは、高い賃金で労働者が引き抜かれる一方で、とくに生産の減少期には解雇や賃金の遅配や未払いのケースが増えるなど、雇用の安定感が失われた点である(注20)。こうした雇用関係の流動化は、疑似家族的な労使関係に対する労働者の信頼を損ねることになったと考えられる。

アパレル産業の構造変容を背景とする以上の変化は、経済合理的な基準で働く場としてのアトリエが選択される状況をつくりだした(注21)が、そこで労働者がアトリエを移るなど実際に行動することを可能にしたのは、上述のような同時期のアトリエ労働の普及に伴う地域社会のナームス概念の変容であったと考えられる。すなわち、アトリエへの就労は地域社会の人々にとって、もはやナームスという文化的価値に対する脅威とは見なされなくなり、経営者が労働者のセクシュアリティをどの程度コントロールしているかは、かつてほど重要視されなくなった。

こうして、労働者がナームスを守られる「娘」ではなく、「労働者」としてアトリエを選択す

ることが可能な状況が整うとはじめて、まず賃金の領域において疑似家族的な労使関係から経済合理的な労使関係への移行が始まった、と考えられるのである。

(注1) 女性労働者やその家族の間でアトリエを選ぶ際の基準として経営者自身の性別が問題になるのではないかという推測が当然生まれる。調査した範囲では、経営者の大半は男性であり、その一部は妻に手伝わせていたが、経営者の性別が問題にされることはなく、妻の手伝いの有無が問われることもなかった。

(注2) 筆者が調査した限りでは、工場では裁断部門を中心に男性労働者が少なくないが、女性労働者のナムス保護はアトリエにおけるほど重要視されていない。工場経営者へのインタビューによれば、工場の女性労働者は、年金受給資格が発生するまで働き続ける意志をもつ者が比較的多く、既婚者がほぼ半数を占める点でアトリエ労働者と異なる。ちなみに前出のエジェビットの研究では、女性労働者と男性監督者および男性労働者の間の疑似家族的な関係と、そうした関係に基づく「家長的な労務管理」について述べられているが、ナムスへの言及はない。Y. Ecevit, "Gender and Wage Work," pp. 292-293.

(注3) この2人の労働者がZ社で働き続けた理由として、調査地では例外的に彼女たちの行動が家族からほとんど監視されない立場にあったことと関係がある。労働者のうち1人は、両親が村に戻っており、勤務時間が不規則な彼女とは生活時間がずれた兄との2人暮らしであった。もう1人の労働者は、兄弟がなく、母は病気がちで家を離れず、父は夜警の仕事についていた。

(注4) アンカラ郊外の農村を調査したデラネーによれば、アーイレは男性にとっての「妻、あるいは妻と子」を意味する。したがって男性が自分の妻子を「私のアーイレ」と呼ぶのに対して、女性が夫と子どもをそう呼ぶことはない。既婚女性にとって彼女のアーイレは、強いて言えば彼女の実父のアーイレ、すなわち彼女の母親と兄弟姉妹であるという。Delaney, *The Seed and the Soil* . . . , pp. 112-113.

(注5) そうした用法として例えば「家族サロン」(aile salonu)がある。「家族サロン」は、食堂などで、

女性客が同伴者以外の男性客の視線を浴びずにくつろげるよう設けられた別室や仕切られた空間を指す。

(注6) 地域社会のナムス概念が変化するとともに、労働者の家族もまた、周囲の目にかつてほど神経質ではなくなった。例えばAが1980年代半ばに働きだした当時、アトリエではかつてのイチジク加工工場におけるように姉妹や親族が同じアトリエで働く場合が多く、また終業時に母親や父親が労働者を迎えに来る光景もよく見られたという。Aの場合、姉と叔母と一緒に働きはじめ、当初は母親、次いで婚約者が毎日アトリエに迎えに来ていた。調査時にはこうした事例はほとんど見られなかった。

(注7) アパレル部門のアトリエや工場ではたいいてい、単純作業に集中させるためかなりの音量で流行歌がかけられている。

(注8) 労使関係における家族主義的な親密さは、経営者に常に有利な結果をもたらすわけではない。例えばYによれば、新入りの労働者が労働者たちに気に入られない場合、労働者の一体感を損ねないためその労働者を解雇せざるをえないという。また、ある時、Yがミスをした労働者を怒鳴る一方でBには怒鳴らないため、これに嫉妬する労働者たちとBの間で一時微妙な溝が生まれた。これに気づいたYは、Bと示し合わせた上、彼女を他の労働者の面前で派手に怒鳴るといふ芝居を打たねばならなかった。

(注9) 調査地にはアトリエのほかには製造業関連の各種零細工場も立地している。調査した範囲では、規模が小さければ男性労働者が主体の工場でも厳しい規律は適用されないが、しかしそれはアトリエにおけるほどではなく、また家族関係の文脈で語られることもあまりない。男性労働者が主体の工場における労使関係については、近代的な工場組織における親族や同郷、宗派といったトルコの伝統的な社会的紐帯の利用と階級意識の形成をとりあげた次の研究が参考になる。Alan Dubetsky, "Kinship, Primordial Ties, and Factory Organization in Turkey: An Anthropological View," *International Journal of Middle East Studies*, no. 7, 1976.

(注10) 生産規模の拡大を契機に、工場におけるような規律重視の労務管理を指向するアトリエが出現している。例えばY社も、筆者が再調査で調査地区を訪れた際には、近くに移転して労働者数を17人に増やしたのを契機に、経営者は労働者との距離を

とり、規律をより重視するようすが観察された。

(注11) この額は、家計の中ではたいてい副次的な収入に位置づけられる。たとえば、調査時期が異なるため本文中の賃金の額と直接比較することはできないが、1997年12月に、ある既婚の縫子の賃金は3200万リラ、同じアトリエの見習いで14歳の娘は1800万リラであったが、建設関連の零細請負業者である夫の手取りは月に5000万～6000万リラであった。

(注12) 小学校修了程度の女性を採用するアトリエ以外の職場としては、商店の店員や事務所の電話番号などがある。アルトゥンダーではこうした仕事の賃金は、同時期に1000万～1300万リラ程度であった。また、工場の縫子の賃金は、1200万～1500万リラであった。ただし、これらの職は、家から遠い(前者)、職場で不特定多数の男性と接触する(後者)といった理由で家族に敬遠され、女性の一般的な就労先ではなかった。

(注13) 賃金に対するアトリエ経営者のこうした態度は、労働者の家族の間でもしばしば共通して観察された。例えばCの家族の場合、父親は、「娘は自分の支出をまかなうために働いており、娘の賃金を自分はあてにしていない。月末に窮屈になったときは一部を使うけれど、それは家族なのだから当然だ」と述べた。一方母親は、賃金について「毎日経営者にうるさく言われながら遅くまで働きづめで、1200万リラはいかにも安い」と不満であったが、「近所の知り合いが賄い婦として働いているし、家から見える場所にあって安心」なので、ほかのアトリエを探すつもりはないという。このCの両親のように、家計にとっての娘の賃金の重要性を過小評価したり、就労の条件として賃金よりもナームス保護を重要視する傾向は、調査地の労働者の家族の間でいまだに根強い。

(注14) そのような評価がなされる一方、既婚という理由で未婚女性より有利な賃金条件が適用される事例は見なかった。

(注15) ただし、家族から「委託」された存在であるために低い賃金条件が許容される状況は、アトリエの女性労働者に限られない。例えば小学校を終えた男子は、兵役につくまでの間、技術を覚えるために商店の経営者や中小工場の親方(usta)に徒弟(çırak)として「委託」される。その場合、徒弟は「子方」であるために賃金は低く、社会保険への登録もほと

んど問題にされない。ただし、この場合技術を身につける見習い期間であることがその理由となっている点で、アトリエの女性労働者の場合と異なる。アトリエでは、女性であればウスタでも「委託」という表現で関係性が語られる。一方、稀にいる男性の縫子に対してこのような表現が使われることはあり得ない。

(注16) イスタンブルの女性労働(家内賃労働およびアトリエ労働)を調査したホワイトによれば、トルコの都市下層出身の女性は、女性の役割とされる労働(家事・育児労働、隣人との相互扶助)を通じて共同体のメンバーシップとジェンダー・アイデンティティを獲得する。そこでは、賃金労働も共同体内の相互扶助と位置づけられ、不当に低い賃金が正当化されるという。Jenny White, *Money Makes Us Relatives: Women's Labor in Urban Turkey* (Austin: University of Texas Press, 1994).

女性の労働をめぐる社会規範に着目するホワイトのこうした議論は興味深いものの、いくつか疑問点が残る。とくに、都市下層出身の女性が労働参加する動機として、家計補填のための短期的な現金需要よりも共同体ベースの長期的な社会保障を重視する問題設定は不自然であろう。

なお、アトリエと設定が類似した労使関係として、メキシコのアパレル零細企業を調査したウィルソンの事例がある。ウィルソンは、国際的な下請け関係と、経営者夫妻と男女労働者の間の家族主義的な労使関係との組み合わせに注目し、そうした零細企業が古典的な小商品生産と資本家的な生産の間の過渡的存在ではなく、「世帯モデルによる零細工場生産」(household model of workshop production)という固有の生産形態であるとした。Fiona Wilson, *Sweaters: Gender, Class and Workshop-based Industry in Mexico* (London: Macmillan, 1992).

(注17) 社会保険の登録を辞退するかわりに、保険料の一部を現金で支給するよう要求する労働者も少なからずいる。

(注18) 賃金の引き上げは年に1～2回、請負価格や法定最低賃金の引き上げに連動して行われる。アトリエ労働者は例外なく未組織なので団体交渉は行われぬ。引き上げ額に不満な労働者は、ウスタを通じて経営者に個人的に申し出て交渉することになる。とくに人手不足の繁忙期に離職をほめかす

のが、経営者から有利な賃金を引き出そうとする労働者の常套手段である。

(注19) 労働者がアトリエを移った理由としてそのほかに、経営者やウスタとうまくいかない、アトリエの雰囲気になじめない、経営者の監視が窮屈、見習いから縫子になれない、仲の良い労働者が別のアトリエに移るので一緒に移るなどがあげられた。

(注20) 労働者の回転率の上昇という事態に対して、繁忙期に故意に賃金の支払いを遅らせ、労働者をひきとめようとするアトリエもある。

(注21) こうした状況に耐えられず、アルトゥンダーよりさらに郊外へ、「労働者意識のない」労働者を求めて移転するアトリエもある。筆者が訪問したあるアトリエは、国内後進地域である東南アナトリア地域からの移住が進む新開地へ移転したが、昼食は自宅で取らせ、社会保険は全員未登録であった。

## おわりに

本稿では、1980年代以降のトルコで急増した都市貧困層出身女性の労働参加のインプリケーションを探る第一歩として、アパレル産業部門の零細縫製工場（アトリエ）における女性労働を事例に、ナムス概念と資本の論理がつくる労使関係を明らかにした。その結果は次のようにまとめられる。

アトリエの労使関係の性格を一言で述べるなら、女性労働を忌避するナムス規範を否定するのではなく、逆にこれを取り込むことでアトリエ経営に有利な労働力を獲得するというものであった。調査地の地域社会において女性は、家族によってセクシュアリティを管理され、ナムスを守られる存在とされる。安価で柔軟な労働力を必要とするアトリエ経営者は、労働者のナムスをその家族に代わって保護する役を演じることによって若い未婚の女性を大量に雇用することが可能となった。そのようなセクシ

ュアリティの管理は、あからさまな経営戦略としてではなく、家族主義的な関係として行われたが、それによって労働者にも受け入れられた。

国際的な生産委託関係の末端に位置するアトリエは、需要変動の波に直接さらされる。そのため、計画的な生産よりは作業の量や内容の変化への柔軟な対応が必要とされるが、アトリエの家族主義的な労使関係は、それを可能にするものでもあった。すなわち、アトリエの経営者は労働者に対して親が娘に対するように接し、労働者もそのような経営者を受け入れる家族主義的な関係においては、経営者は厳しい規律で労働者を管理することよりも、アトリエの置かれた状況を理解してそれに応じて働くことを労働者に期待し、労働者はこれに応える、という関係が成立している。

アトリエの家族主義的な労使関係はまた、労働者を労働者としてではなく、「娘」と位置づけることで低水準の賃金条件を正当化し、賃金の面でも経営者に有利なロジックをつくりだすものであった。

もっとも、アトリエ生産に都合のよい労働力を供給してきたこのような家族主義的な労使関係は、賃金の領域を中心に弛緩しつつあることが最近数年間の変化として指摘できる。1990年代以降、アパレル産業の構造変容に伴ってアトリエが増加し競争が増したが、その結果雇用関係が不安定になったことが、こうした変化の背景にある。さらに、アトリエ労働が普及することによって地域社会におけるナムス概念が変化したことは、ナムスの保護が保障されるかどうかよりも、経済合理的な基準によってアトリエを選択する方向に人々を向かわせることになった。



では、以上のような本稿で明らかにされた結果を女性にとってのアトリエ労働のインプリケーションという観点から見た場合どうであろうか。

ひとつは、アトリエにおける疑似家族的な労使関係は、女性にとってアトリエへの就労が「ナームスのくびきからの解放」といった楽観的で単純な結末を導き出すものではなかった、という点である。たしかにアルトゥンダーにおいてそれまで労働参加を制約されてきた女性、とくに若い未婚女性の就労が、一般的な選択として地域社会の中で認められたことは重要な変化であった。しかしこれは、家族の中での彼女たちの位置づけが職場の労使関係の中にそのまま再生されることによるのみ可能となった変化であった。そのような家族主義的な労使関係に組み込まれることで、アトリエ労働者は、勤勉で従順な働きぶりを要求され、また（雇用の不安定化と引き替えに改善されつつあるとはいえ）

不利な賃金条件に甘んじることになったのである。

しかし、ここで見落としてならないのは、以上のようなアトリエの疑似家族的な労使関係は固定化されたものではなく、変化の契機をはらんでいるという点である。アトリエを取り巻く経済環境の変化に加えて、女性労働の普及に伴って地域社会でナームス概念の再解釈が進んだことは、アトリエの労使関係を家族主義的なものから経済合理的なものへ移行させることになった。そのような労使関係の変化は、アトリエで働く女性の労働者としての位置づけを変えるだけでなく、彼女の労働観や家族との関係をも変化させていくと思われるのである。これについては、稿を改めて考察したい。

（アジア経済研究所地域研究第2部）

〔付記〕 本稿は、筆者がアジア経済研究所海外派遣員（任期：1994年12月～96年12月、トルコ・アンカラ）として行った研究活動の成果の一部である。