

現代トルコのキャリアウーマン

南・西アジア課程トルコ語専攻

8597026

原 みのり

目次

序論

第1章 キャリアウーマンの割合

- 1 節．女性労働力
- 2 節．先進地域との比較
- 3 節．開発途上地域との比較

第2章 キャリアウーマンを生み出す背景

- 1 節．第一次世界大戦の影響
- 2 節．アタテュルクの近代化政策の影響
- 3 節．階層の影響
 - a．キャリアウーマンの出身階層
 - b．階層と教育率の関係
 - c．家政婦の普及
- 4 節．イスラームの影響

第3章 キャリアウーマンの仕事内容

- 1 節．女性の多い仕事
- 2 節．職場での位置付け
 - a．大学で働く女性
 - b．銀行で働く女性
 - c．上位職の女性
 - d．女性管理職の国際比較
- 3 節．性差別の存在

第4章 仕事と家庭の間で

- 1 節．キャリアウーマンが仕事に就く理由
- 2 節．仕事と家庭のジレンマ
- 3 節．結婚と夫
- 4 節．子供を産むこと
 - a．出生率
 - b．子供の世話
- 5 節．キャリアウーマンが仕事を辞める理由

結論

参考文献

序論

「イスラーム圏の女性」というと、スカーフをして、控えめに家にこもっているというイメージを我々は抱きがちである。2001年9月にアメリカで起こった、オサマ・ビン・ラーディンを中心としたイスラーム勢力による同時多発テロを機に、彼を味方するアフガニスタンのタリバーン政権の内情が、マスコミで頻繁に取り上げられるようになった。しかし、そこに映し出されるイスラームの映像は、女性が全身、目許までもブルカというヴェールの一種で覆い、学校に行くことも禁止されているという、我々日本人の生活とは全く異なるものであった。このようなイスラームの一面だけを見ると、イスラームは女性を圧迫する宗教だという印象を与えがちである。ところが実際にはイスラームは非常に多様であり、国により、民族により、同じイスラーム圏であってもその教義の守り方は様々なのである。

その一つの例として、ここではトルコを取り上げるが、トルコは、そうしたイスラームの固いイメージから一見程遠いといえる。町の中はスカーフを被っている女性と被っていない女性が混在し、外を自由に歩いている。人々は酒も飲むし、1日5回の祈りがどこでも見られるわけでもない。我々の一般的なイスラームのイメージと、トルコでのイスラームの様子には、あまりにも大きな差があるのではないだろうか。

この差を埋めるための一歩として、この論文ではテーマにトルコの「キャリアウーマン」を選んだ。女性に厳しい宗教というイスラームのイメージに全く反する形で、トルコには、キャリアウーマンとして第一線で活躍する女性が多いと思われるからである。例えば、イスタンブールにあるボアジチ大学には、女性教員が非常に沢山いる。日本の大学では男性教員が圧倒的多数だが、イスラーム圏のトルコでは女性教員も多いのである。

しかし一方で、トルコの家庭を訪問すると、大抵どの家庭でも女性が家の中の仕事をし、また男性はその家庭の中で最も敬意を払われ、家事をほとんどしないというような状況が見られる。このような「女が家事をする」という観念は、日本を始め、他の多くの国でも存在すると思われるが、少なくとも現在の日本に比べればトルコの方が、その観念が深く浸透していると感じられる。つまりトルコでは、社会の第一線で活躍している女性がいる反面、そのような家父長制的側面も強く、「女が家事をする」という観念が未だ当然のように支持されていると思われる。

では、はたしてイスラーム圏でもあり家父長制的側面が強いトルコで、キャリアウーマンの割合は、本当に他の国より多いのだろうか。そして、キャリアウーマンは、男性と同じようにキャリアを追求できる環境にあるのだろうか。

ここでは、まず第 1 章で、具体的なデータを参考にしながら、実際にトルコにはどれくらいキャリアウーマンがいるのかという点を他の国との比較を交えて調べる。第 2 章では、その原因を歴史的、社会的な背景をもとに考えていく。第 3 章では、キャリアウーマンの公的な部分、つまり仕事の内容と職場での地位に焦点を当てる。そして第 4 章では、キャリアウーマンの私的な部分に焦点を当てることにより、家父長制的特徴の強いトルコで、キャリアウーマンが仕事と家庭をどう捉えているのかを見ていく。第 3 章と第 4 章では、主に大学と銀行で働く女性を中心に扱うが、それは、どちらの職場も女性が比較的多く働き、またボアジチ大学の学生でそれらの職を希望している者が比較的多い点からも、キャリアウーマンの公私を調べるのに適切であると判断したからである。¹

トルコには専業主婦や農業に従事する者など様々な女性がいますが、ここではそれらにはあまり触れていない。しかし、トルコの女性全体を見る代わりに、キャリアウーマンの仕事、家庭生活を中心に調べることは、イスラームの偏ったイメージを崩すだけでなく、トルコの女性全体が置かれている状況を見ることにつながるだろう。また近年、女性のみを扱うのではなく男性も調査し比較することが、女性の置かれている状況を知るために大切であると、女性学の分野でいわれている。ここでは、あえて男性と女性との比較はそれほど行わず、トルコの女性と他の国の女性との比較に重点を置き、それにより、トルコでキャリアウーマンが置かれている状況や特徴を相対的、客観的に判断するように努めた。

ここで「キャリアウーマン」という言葉を使うにあたり、その意味を、「学歴が高く専門の知識や技術を持ち第一線で働く女性」と定義し、収入の多寡などは基準としないことにする。というのも、大学を始め多くの仕事場では、国営（公営）か私営かにより給料に差が出てくるが、仕事の社会的地位にほとんど変化はないものと思われるからである。また、本論で学歴が様々である公務員についても多く触れているが、公務員の医者や大学教員も多いため、ここでは公務員も「キャリアウーマン」に当てはめることにした。

先行文献について述べておくと、「キャリアウーマン」という言葉を使ったトルコの女性研究は見つからなかったが、「第一線で働く女性」という定義での他の研究としては、Ayşe

¹ ボアジチ大学はトルコで最も優秀な大学の一つとされているため、まさにエリートであるキャリアウーマンの卵が通っているとんでも過言ではないだろう。

Öncü や Oya Çitçi らの研究が代表的な例として挙げられる。Öncü は、トルコで専門職に就いている女性を他の国の例と比較することにより、その特徴を調べている。Çitçi は、公務員の女性を中心に、女性の公私について調べている。一方で、「第一線で働く女性」という総括的な定義の他に、大学や銀行という個別の職業に焦点を当てた研究は比較的多い。大学に関しては、Mutlu Binark が、日本とトルコの大学で働く女性を比較し、Feride Acar も、アンカラで働く女性大学教員の公私の間でのジレンマについて調べている。Gülay Günlük Şenesen は、大学で高い地位にある学部長の女性を中心に調べている。銀行に関しては、İsmail Sandıkçioğlu が、博士論文で女性銀行員を既婚と未婚に分けて調査しており、Aslıhan Nasır も同じく博士論文で女性銀行員を扱っているが、Sandıkçioğlu の方は 1982 年の研究であるのに対し、Nasır の研究は 1997 年と比較的新しい。また、女性労働全体に関する研究紹介は、村上薫の「トルコにおける女性労働」に、分かりやすくまとめられている。

第1章 キャリアウーマンの割合

まず始めに、トルコでは、社会的地位の高い仕事に女性がどれくらいの割合で就いているのかを検討する。そしてトルコでの割合が国際的に見て多いのかどうかを、他の国の例を参照しながら考える。「社会的地位の高い仕事」の具体的な定義は挙げにくいだが、ここでは「キャリアウーマン」の「キャリア」と同じと考えることにする。

1節．女性労働力

トルコで働くキャリアウーマンの状況を見る前に、農業に従事する女性について簡単に調べたい。というのも、トルコの女性労働人口のうち半数以上が農業に従事している女性であるため、その存在を無視してキャリアウーマンだけを調べることは、トルコの働く女性全体を理解する上で誤解を招きやすいと考えられるからである。

トルコでは、女性労働人口が1960年前後から減少傾向にある。例えば、1955年の12歳以上の女性労働人口は77%であるが、1970年には54%、そして1990年には45%にまで下がっている。² この数字だけを見ると、トルコで働く女性は次第に減っていると思うかもしれない。しかし減っているのは主に、農業に従事する女性なのである。この原因として、1960年前後からトルコで見られた都市化現象が挙げられる。この時期農村に貨幣経済が浸透するとともに、トラクターの導入などにより農村での労働力が減少し、人々はイスタンブールなどの大都市によりよい生活を求めて、個人、家族単位あるいは親戚単位で移動した。このことは、トルコで最も大きい都市であるイスタンブールの人口が、1955年に1,533,822人（男性858,565人、女性675,257人）、1990年には7,309,190人（男性3,798,761人、女性3,510,429人）となっていることから明らかである。³ 農村での女性の仕事は主に農業であるが、その割合を見てみると、1955年に農業に従事している女性は女性労働者全体の95.82%、都市化が急激に進行中の1975年には85.24%、1985年には82.49%に下がっ

² Eser (1997), p.28.

³ Devlet İstatistik Enstitüsü (国家統計研究所、以下DİEとする) ホームページより。
<http://www.die.gov.tr/toyak1/prov34/index.html>

ている。⁴ そして 1994 年の統計を見ると、女性労働人口は 31.4%、そのうち女性農業従事者は 74.4%となっている。⁵ 農村で農業に従事していた女性は、都市に移った後、高い教育を受けていないため定職に就けず、専業主婦になったり、インフォーマルセクター⁶で働くようになる。このように、都市化により女性農業従事者の人口が減り、そのため全体的な女性労働人口も減少しているのである。

それでは、農業以外の分野における女性の進出はどうであろうか。トルコには農村で働く女性が多い一方で、「キャリアウーマン」と呼べるような女性たちも存在する。ここでは「キャリアウーマン」という定義によりその割合を示すデータがないため、農業つまり第一次産業以外の分野である、第二次産業、第三次産業を見てみることにする。第二次産業と第三次産業の中で、キャリアウーマンの仕事を大まかに医療や教員などのサービス分野と考えると、主に第三次産業に当てはめることができると考えられる。1988 年に第三次産業における女性の割合は 13.7%、第二次産業ではわずか 8.7%、しかし第一次産業では 77.6%となっている。そして 1998 年には第三次産業で 19.3%、第二次産業で 12.2%と、わずかながら伸びが見られ、第一次産業は 68.5%と減少しているのが分かる。つまり、都市化により第一次産業で働く女性が減少している反面、それ以外の分野で働く女性は少しずつではあるが、増えていることが見て取れる。(表 1 参照)⁷

農業分野以外という非常に幅広い範囲を意味することになるが、トルコの働く女性のうち、わずか 20%弱の第三次産業従事者の中に占めるキャリアウーマンの割合は、さらに少ないだろうということが推測できる。

⁴ Ertan (1996), p.25.

⁵ Eser (1997), p.31.

⁶ 家事労働者(家政婦)やアパレル産業の家内賃労働、行商など、一般に統計的データに含まれない仕事分野。

⁷ DİE, <http://www.die.gov.tr/toyak1/isgucu02.kent/index.html>

この伸び率は、男性のそれぞれの分野における伸び率よりも高い。男性では、1988 年に第一次産業 34.4%、第二次産業 26.6%、第三次産業 39.0%であり、1998 年には第一次産業 32.0%、第二次産業 27.7%、第三次産業 40.2%となっており、第二次・三次産業における伸び率はわずかである。

表1. 男女の産業別労働人口(千人)

	第一次産業		第二次産業		第三次産業	
	女	男	女	男	女	男
1988	4334(77.6)	4463(34.4)	485(8.7)	3445(26.6)	764(13.7)	5051(39.0)
1989	4657(77.3)	4551(34.9)	539(8.9)	3381(26.0)	832(13.8)	5095(39.1)
1990	4613(76.6)	4620(34.5)	528(8.8)	3338(25.0)	883(14.7)	5419(40.5)
1991	4840(77.8)	4718(34.9)	552(8.9)	3447(25.5)	829(13.3)	5363(39.6)
1992	4316(71.6)	4456(32.4)	742(12.3)	3587(26.0)	971(16.1)	5702(41.5)
1993	4555(74.1)	4544(35.0)	667(10.9)	3642(28.1)	924(15.0)	4792(36.9)
1994	4446(72.7)	4862(34.1)	659(10.8)	3812(26.8)	1014(16.6)	5568(39.0)
1995	4829(75.0)	5226(35.6)	573(8.9)	3822(26.0)	1038(16.1)	5631(38.4)
1996	4871(82.5)	4984(33.0)	600(10.2)	4105(27.3)	1032(17.5)	5973(39.7)
1997	3561(65.4)	4656(30.3)	724(13.3)	4489(29.2)	1164(21.4)	6217(40.5)
1998	4162(68.5)	4896(32.0)	742(12.2)	4235(27.7)	1174(19.3)	6147(40.2)

出典: DİEより作成。

カッコ内は%。縦:年、横:産業。

2 節 . 先進地域との比較

しかし、少ないと考えられるトルコでのキャリアウーマンの割合を相対的に見るために、日本や欧米諸国などの先進地域における割合と比べてみると、多くのフェミニストがトルコにおけるキャリアウーマンの割合の高さに肯定的であることが分かる。⁸

例えば序論でも述べたように、大学教員に占める女性の割合は、1991年から1992年にかけて、日本では9.4%であるが、トルコでは31.88%であり、トルコの方が高い。⁹ また、医師に占める女性の割合は、アメリカで約10%であるのに対し、トルコでは14%、法律家においては、アメリカ5%、トルコ19%と、トルコの方がアメリカよりも多い。¹⁰ その他の国を見てみると、1970年前後、女性の医師が、ドイツ20%、イギリス16%、スイス15.4%、日本9.3%となっている。女性の弁護士では、スイス6.1%、ドイツ5.5%、イギリス3.8%、日本3%である。¹¹ トルコでの女性弁護士の割合は1978年に33.6%であるから、その割合は非常に高いといえる。¹²

一方政治分野に関しては、トルコ的女性政治家の割合は先進地域より低い。1999年、西

⁸ Ayşe Öncü, Oya Çitçi, Ferhunde Özbay, Zehra Aratなどが、代表的な例として挙げられる。

⁹ Binark (1997), p.138.

¹⁰ Erkut (1982), p.126, Kağıtçıbaşı (1990), p.108.

¹¹ Fuchs (1971), p.12, Çitçi (1982), p.30.

¹² Çitçi (1979), p.231.

ヨーロッパでは議員の21%が女性であり、ヨーロッパ以外の先進地域では18%である。特に女性議員が多いのは北欧諸国であり、スウェーデンでは43%となっている。¹³ しかしトルコでは、1999年の総選挙で当選した女性はわずか4%の23人にすぎない。¹⁴

これらの数字は、様々な文献から得たものであるため調査された年が多少異なり、また「キャリアウーマン」といっても多様な仕事があるため、簡単に比較することはできない。しかし政治分野での進出は低いものの、全体的に見ると、トルコでのキャリアウーマンの割合は他の先進地域に引けを取らないか、あるいは場合によってはそれよりも高いということが出来る。さらに日本との比較では、明らかにトルコの方がキャリアウーマンの割合は多いのである。このことは、必ずしも経済的に発展した先進地域の方が、イスラーム圏のトルコよりもキャリアウーマンが多いというわけではないことを示し、イスラームの女性に対する我々のイメージを完全に覆すものといえるだろう。

3 節 . 開発途上地域との比較

では、経済的にトルコと同じような発展段階にある国々と比較した場合はどうであろうか。

Öncüによると、トルコとほぼ同じ経済レベルにあるブラジルやアルゼンチン、ギリシャなどでも、トルコと似たような事例が見られるという。¹⁵ また、Blitzが1975年に行った調査では、建築家、医師、歯科医、技術者、法律家の5つの職業における100人当たりの女性の割合が調べられた。その結果、アメリカを始めとする先進地域の平均は5.71人であるのに対し、開発途上地域の平均は7.28人であることが分かった。そしてトルコにおける割合は、開発途上地域の中でも特に高いドミニカ共和国の25人に近いという。また、ブルガリアやソ連などの社会主義諸国も、非常に高い割合を示している。¹⁶ 社会主義国は、独自の国家主導による政治・経済体制のため、女性が専門職に就く割合が非常に高いと考えられる。例えば旧社会主義国であるロシア連邦では、1998年に、教員や医師などの専門的な職業に従事する者の中で女性の占める割合は、60.7%である。¹⁷

¹³ ただし、アメリカは13%、日本は5%と、他の先進諸国に比べて低い割合である。

¹⁴ 国際連合(2000) 247-248頁。

¹⁵ Öncü(1979), p.257.

¹⁶ Blitz(1975), Kağıtçıbaşı(1990), p.108.

¹⁷ 国際労働機関(ILO)ホームページより。

つまり、経済レベルがトルコと同じような開発途上地域では、キャリアウーマンの割合も同じように高めであり、その中でも特に、社会主義国は専門職に就く女性が多いと考えられる。ここでは社会主義や資本主義といったテーマでは深く追究しないが、経済的に発展している先進地域ほどキャリアウーマンが多いとは必ずしもいえず、むしろ開発途上にある国の方がその割合は高めであるといえる。

第2章 キャリアウーマンを生み出す背景

次に、なぜトルコではキャリアウーマンが先進地域に比べて多いのかを調べる。ここで調べるトルコでの原因が、他の開発途上地域での原因と重なる部分も多いと考えられる。

1節．第一次世界大戦の影響

まず、第一次世界大戦の影響により女性労働者が増えたという説が挙げられる。男性が戦争に駆り出され、労働力の不足を補うため、女性がそれまで男性の従事していた仕事に参加するようになったのである。例えば、都市の中流階層の女性は役所で働いたり、下層の女性は織物工場などで働くようになる。それまでのトルコ（オスマン朝）では、女性は階層に関係なく子供を産むことに重点を置かれ、農業や織物工業以外の分野での就労はあまり見られなかった。¹⁸ 従って、第一次世界大戦により女性が様々な仕事に就くようになったのは、画期的なことだと言える。

ところが戦争が終わると、女性たちは再びそれらの仕事から離れていく。Özbay は、戦争の終了とともに女性たちが仕事をやめても、1度女性を雇ったことにより、男性だけを雇用してきたような分野にも、新しい男女観という肯定的な影響を残したと述べている。¹⁹

しかしこの現象は、アメリカや日本など、他の国でも見ることができるということを忘れてはならない。そのため、第一次世界大戦がトルコの働く女性に影響を与えた点は否定できないものの、それがトルコで特にキャリアウーマンが多いことの理由とはなり得ないと言えるだろう。

2節．アタテュルクの近代化政策の影響

トルコでの女性の社会進出を、トルコ共和国創始者であるケマル・アタテュルクによる近代化政策のおかげだと考えている人は、驚くほど多い。²⁰ 実際アタテュルクは、トルコの

¹⁸ Tekeli (1990), p.268.

¹⁹ Özbay (1998), p.152.

²⁰ トルコで最初の女性政治学者である Nermin Abadan Unat などが代表的な例として挙げ

発展のためには女性を啓蒙しなければならないと考え、女性の教育に力を注ぎ、婦人参政権を認めるなど、女性が社会に進出するための様々な政策を行っている。例えば、1930年に地方自治において、1934年には国政選挙において、選挙権・被選挙権が女性に認められた。それ以前に女性に選挙権・被選挙権が認められていた国は28カ国、実際に女性が国会議員になっていた国は17カ国だったことを考えると、トルコは婦人参政権に関して、比較的先進的であったといえよう。²¹ なお、日本で婦人参政権が認められるのは1945年であり、トルコに比べかなり遅い時期である。

しかし、アタテュルクを称える共和国主義的フェミニストがいる一方、アタテュルクを批判するフェミニストも多くいる。²² アタテュルクは女性の地位が高くなることを目指していたのではなく、当時トルコを圧迫していた西欧諸国にトルコの近代性・文明性を示す目的で女性を利用していたというのが、彼らの意見である。アタテュルクの政策は、女性の社会制度など表面のみを近代的にし、私的生活という内面はそのまま維持していたというのである。

つまり、アタテュルクの近代化による女性への影響は、確かに婦人参政権や仕事に就く女性の増加など目に見える形となって顕れているが、女性の家庭での位置付けなど、内面には影響を及ぼしていないと考えられる。女性の内面については、第4章で細かく見ていくことにする。

3節 . 階層の影響

トルコは、開発途上地域でしばしば見られるような貧富の差があり、明確な制度があるわけではないが階層的な側面を持つ社会である。ここでは、そうした階層が及ぼす女性労働への影響を調べる。

られる。彼女は元上院議員のフェミニストである。母親がバルト諸国出身、父親がトルコ出身。ドイツで生まれたが、父親の死後、経済的理由から、トルコでも女性が男性と同じように教育のチャンスがあると知った Unat は、トルコに移住する。「アタテュルクがいなかったら、私もいなかっただろう」とアンカラ大学での最後の講義で述べた。[Arat(1997), p.95.]

²¹ トルコ共和国大使館ホームページより。

[http://www.turkey.or.jp/social/social\(mail2\).html](http://www.turkey.or.jp/social/social(mail2).html)

²² 代表的なフェミニストが Şirin Tekeli である。彼女は、ケマリズムが、トルコ社会に根付いている家父長制を維持するものであったと主張している。

アタテュルクの近代化政策が女性の地位向上も目指していたと先に述べたが、その恩恵に預かったのは、主に中・上流層の女性であったとすることができる。なぜなら、下層で貧しい生活をしている女性たちには、教育の普及といっても高校や大学までは経済的に行く余裕もなく、メディアも普及していない時代に、参政権を持ち政治に参加することに対し、女性自身にとって興味がなかったり、家父長制のもとで周りが認めないこともあり得たのではないかと考えられるからである。さらに、アタテュルクやその周りの政治家たちも、社会の経済的急成長を望んでいたため、下層の男性が社会に進出するより、中・上流階層から女性が進出した方が、経済的に容易であり、社会にも混乱を招かないと判断していたようである。つまり、階層差を利用した効率を重視し、男女差は関係なかったのである。

a . キャリアウーマンの出身階層

次に、キャリアウーマンの出身階層を見てみると、やはり中・上流階層の出身であることが分かる。そのことは、彼女たちの父親の仕事から判断できる。

例えば、仕事の分野によっては必ずしも「キャリアウーマン」に該当するわけではないが、給料を得て働く公務員の女性を見ると、Çitçi の調査では、1978 年にアンカラで働く女性公務員 731 人（アンカラの女性公務員の約 60%）のうち 54.2%が父親が役人（官僚レベルも含む）であり、職人や自営業者を合わせると、女性公務員の父親の 75.6%にものぼる。Çitçi は、彼女たちを都市の中流階層出身であると位置付けている。²³ また、銀行員の女性においては、Sandıkçioğlu が 1982 年に 262 人の女性銀行員を対象に行った調査によると、父親の仕事の中で 1 番多いのは、役人あるいは職業軍人で 49.6%、次に職人が 29.4%、高学歴を必要とする職業（技術者、医師など）が 15.3%である。²⁴ さらに、Acar が 15 人の女性大学教員に対して行った調査では、父親のうち 8 人が大学を出て専門職で働き、2 人が大学教授、それ以外も、安定した公共の仕事などに就いている。²⁵ ここで、母親ではなく父親の仕事から女性の属する階層を見たのは、母親のほとんどが専業主婦のためである。²⁶

このように、キャリアウーマンの父親の多くが公務員やキャリアを追求するような仕事に就いていることから、彼女たちが社会で比較的高い階層出身であるといえるだろう。そして、

²³ Çitçi (1982), pp. 136-137.

²⁴ Sandıkçioğlu (1982), pp.115-118.

²⁵ Acar (1983), pp. 416-417.

²⁶ 銀行員の母親 262 人のうち 232 人、女性大学教員の母親 15 人のうち 10 人が専業主婦である。

出身家族が中・上流階層であると、娘のキャリアに対し家族からの支えも大きいということがいえる。例えば、女性大学教員のほとんどは、家族からの精神的・金銭的サポートや、さらには学生時代には教師達からも期待されていたという。

また、女性銀行員の中には、家族のコネを使って働く人も多い。その場合、高い教育を受けていなくても、昔からイスタンブルに住んでいるため知り合いが多かったり、父親の仕事の関係で紹介されたりということで、銀行での仕事口を見つけるという。さらに、政治家に関していえば、Arat が 16 人の女性政治家に行ったインタビューによると、その半分以上が、家族あるいは近い親戚に政治家、特に議会や大きな党のメンバーの政治家がいるという。一方で、この割合は男性政治家では約 40% にすぎず、しかもその多くは地方議員など比較的地位の低い政治家である。²⁷ 具体的にコネで職を得たのかどうかを調査することは不可能だが、こうして見ると、トルコでは家族のコネを利用しているキャリアウーマンが比較的多いのではないかと推測できる。また一般に、トルコ社会は合理性よりも、人と人とのつながりを非常に重視する社会だと指摘することは可能だろう。つまり、中・上流階層出身の女性たちにとって、第一線で働くことは、周りの環境からいっても比較的容易なのではないかと考えられる。

b . 階層と教育率の関係

次に、階層と教育率の関係を調べることにより、中・上流階層出身のキャリアウーマンがどのような教育を受けているのかを見てみたい。

まずはトルコ全体での識字率について調べると、1970 年の識字率は、男性が 70.3% であるのに対し女性は 41.8% と、男女の差がかなり大きいといえる。²⁸ Kandiyoti によると、他のラテンアメリカやアジアの開発途上地域でも男女差は大きい、特にトルコは世界で最も識字率の男女差が大きい国の一つだという。²⁹ その後、徐々にではあるが男女ともに識字率が上昇し、1990 年には男子 88.8%、女子 72.0% となっている。しかし、依然として男女の識字率の差は大きく、教育を受けている女性は男性と比べて少ないということができる。

そして、男女差が大きい一方で、男女ともに高等教育や大学までの比較的高い教育を受ける割合が、先進地域に比べて低いことにも注目したい。例えば、表 2 の 1990 年の教育率を

²⁷ Y. Arat (1990), pp. 31-32.

²⁸ DiE, <http://www.die.gov.tr/toyak1/boturkey/page8.html>

²⁹ Kandiyoti (1997), p.39.

見てみると、大学以上の高い教育を受けている人の割合は、男子が 16.49%、女子が 8.87% である。³⁰ 日本では短大を含む大学進学率が 1991 年に、男子 37.3%、女子 39.3%、アメリカでは 1989 年に、男子 41.2%、女子 47.1%、イギリスでは 1989 年に、男子 29.8%、女子 28.4%となっていることを考えれば、トルコでの進学率が低いことと、男女差が大きいことが分かる。³¹

表2. 男女の大学進学率(%)

	男子	女子
1990-1991	16.49	8.87
1991-1992	17.05	9.4
1992-1993	18.49	10.45
1993-1994	21.44	13.47
1994-1995	21.33	13.77
1995-1996	21.99	14.6
1996-1997	23.08	15.46

出典: DiEより作成。

縦:年、横:男女。

では、教育と職業の関係はどうなっているのだろうか。都市に住む家族の家長の教育と職業の関係を示した表3を見てみると、無職の人は初等教育のみを受けた人に最も多く、48.6%である。その他、職人、ブルーカラー、非専門サービス業などにも、初等教育のみを受けた人が最も多く、それぞれ 50%以上を占めている。逆に、専門職には大学まで受けた人が最も多く、63.9%である。ホワイトカラーは中等教育まで受けた人に多く 33.3%であるが、高等教育まで受けた人は、ホワイトカラーに 28.6%、専門職にも 22.2%いる。³² このことから、トルコでは職業により教育率に大きな差があることが分かる。そして、キャリアウーマンの教育率も、他の分野で働く女性たちに比べ高いということが推測できる。

さらに、表4を見ると分かるように、父親の仕事と娘の教育率の関係を調べてみると、大学まで出ている女性の父親の仕事は、高学歴を必要とするような専門職やホワイトカラーのサラリーマンに最も多いが、逆に初等教育までの教育しか受けていない女性の父親では、ブルーカラーや学歴を必要としないようなサービス業に従事する父親が最も多い。³³ つまり、トルコでは階層によって、教育率にも差があることが明らかである。

³⁰ DiE, <http://www.die.gov.tr/toyak1/enrollm/index.html>

³¹ 井上・江原編(1995)、133頁。

³² Boratav(1995), p.15.

³³ 同上、pp. 38-39.

表3. 都市に住む家族の家長の学歴と職業(%)

	なし	初等教育	中等教育	高等教育	大学	合計
無職	20.6	48.6	19.2	8.8	2.9	100
退職	19.6	54.7	11.5	6.8	7.4	100
専門職	0	8.3	5.6	22.2	63.9	100
ホワイトカラー	2.4	28.6	33.3	28.6	7.1	100
非専門サービス業	2.4	58.7	15.1	20.6	3.2	100
ブルーカラー	3	57.9	17.1	19.5	2.5	100
職人	7.1	59.3	17.7	12.4	3.5	100
小企業経営者	0	54.5	21.2	15.2	9.1	100
中・大企業経営者	3.4	27.6	31	13.8	24.1	100

出典: Boratav (1995)より作成。

縦; 職業、横; 学歴。

専門職; 高学歴を必要とするエリート職。(裁判官、技術者、弁護士など)

ホワイトカラー; 高学歴だが専門職ほど専門の知識を必要としない職。

(看護婦、歯科医、教員、銀行員、秘書、警察など)

非専門サービス業; (ウエイター、用務員、門番、運転手、販売員など)

表4. 都市に住む女性の学歴と父親の仕事(%)

	なし	初等教育	中等教育	高等教育	大学	合計
無職	26.1	50.8	15.4	7.7	0	100
退職	48.9	37.3	7.2	5.8	0.7	100
専門職	2.9	20.2	11.4	25.8	40.1	100
ホワイトカラー	9.4	57	9.5	19	4.9	100
非専門サービス業	17.4	60	10.3	9.5	2.4	100
ブルーカラー	19.1	63.7	8.3	8.3	0.6	100
職人	22	52.3	11.5	11.5	1.8	100
小企業経営者	22	53.4	3.1	18.8	3.1	100
中・大企業経営者	13.8	48.2	6.9	27.6	3.4	100

出典: Boratav (1995)より作成。

縦; 父親の職業、横; 女性の学歴。

このように、男女全体での教育率が低い中で、一部の中・上流階層の女性が高い教育を受けているということは、高学歴を必要とする仕事での労働力として、高い教育を受けた女性たちも重要視されていると考えることができる。キャリアウーマンには、中・上流階層出身の高学歴者が多く、労働力への社会的需要を満たすためにも彼女たちは必要とされ、進出しやすい環境があるといえるだろう。

c . 家政婦の普及

さらに、キャリアウーマンが働きやすい環境を作っているもう一つの理由として、家政婦の普及が考えられる。ボアジチ大学の女性教員で、家政婦を雇う者は非常に多い。週のうち何日か雇う場合や、毎日終日雇う場合など、雇用形態は様々である。

具体的な数字を見てみると、1992年、17人の女性大学学部長のうち、11人が家政婦を雇っていることが Şenesen の調査から分かる。³⁴ さらに Çitçi によると、既婚あるいは寡婦の女性公務員のうち、9.9%が家政婦を雇っている。そのうち、毎日雇う者が 3.7%、それ以外は半月に1回か1週間に1回だけである。³⁵

一方で、家政婦を雇うことができるのは、高学歴で高収入を得ている女性に偏っていると見える。このことは、Sandıkçioğlu が既婚の女性銀行員を対象に行った調査を見ると明白である。女性銀行員のうち、大学・専門学校まで出た女性が家政婦を雇う割合は 48.5%、中等教育・高等教育まで受けた女性の場合は 36.6%、さらに毎日家政婦を雇う者は大学・専門学校を出た女性に最も多く 12.1%であるが、それ以外は1カ月に1回や、週に1回であった。³⁶

このように、受けた学歴によっても異なるが、トルコでは家政婦を雇う率が比較的高いと見えるだろう。Öncü は、高所得層の女性が家政婦を雇うことにより外で仕事を続けていることは、農村から都市へ移住し、家政婦のようなインフォーマルセクターでしか仕事を得られない低所得層の女性を踏み台にしていると述べている。³⁷

³⁴ Şenesen (1994), p.76.

³⁵ Çitçi (1982), p.159.

³⁶ Sandıkçioğlu (1982), p.146.

4 節 . イスラームの影響

先ほども述べたように、女性の社会進出にとってイスラームは妨げとなっていると一般には考えられているが、逆にイスラームのために女性が進出しやすいという意見もある。例えば Çitçi によると、女性と男性の関係が厳密な国では、女性自身が女性の医師や教員を好むという。娘に女子生徒と女性教員のための学校に行かせたい親や、女性に男性が触れることのないように、医師も女性であるべきだと考えている人が比較的多いからである。そして Çitçi は、オスマン朝時代に女性が初めて働き始めた分野が助産婦であったことから、この意見を支持している。³⁸

しかし、確かにトルコには、スカーフを被った敬虔なムスリム女性のための病院などもあるが、数の上では一般の病院の方が圧倒的に多く、イスラームの女性労働への肯定的影響は、階層社会が生み出す影響ほどは大きくないと思われる。

³⁷ Öncü(1979), p.258.

³⁸ Çitçi (1979), p.221.

第3章 キャリアウーマンの仕事内容

これまで、他の開発途上地域でも多く見られるような階層の存在のために、トルコではキャリアウーマンが社会に進出しやすく、その割合は先進地域に比べて高いということを見てきた。しかし、本当にトルコでは、女性が男性と平等に社会に進出できる環境が整っているのだろうか。次に、キャリアウーマンの具体的な仕事について調べてみることにする。

1 節 . 女性の多い仕事

例えば日本では、多くの人が高校の時点で文系・理系に分かれるが、全体的に理系に比べて文系に女子が多い。仕事においても、理系の仕事には男性が多く、文系の仕事には比較的女性が多いという状況になっている。はたしてトルコでも同じことがいえるのだろうか。

具体的な職業を見てみると、例えば 1980 年に女性公務員が最も多く属している省庁は文部省で、女性公務員全体の 35.2%、次に多いのが厚生省 19.4%、郵政省 6%、財務省 4.6%、社会保険機関、共和国銀行、森林省、農政省などにそれぞれ 2% 前後、その他の省庁はそれ以下の割合となっている。さらに細かく見ると、地方行政を除いて、女性の割合が比較的多い機関は、エーゲ大学 (40.5%)、ブルサ大学 (40.1%)、イスタンブル大学 (39%)、アンカラ大学 (38.6%)、人事院 (38.2%)、社会保険機構 (38.2%)、文化省 (37.3%)、トルコ共和国ジラート銀行 (33%)、トルコエムラーククレディ銀行 (33.5%)、トルコハルク銀行 (32.9%) である。³⁹ このことから、女性が大学や金融関係の機関に多いということが分かる。逆に女性の少ない機関はというと、最も少ないのが宗務省で働く女性公務員はわずか 1% にすぎないが、これは、イスラームが女性の宗教従事者を認めていないことに起因すると思われる。次に女性の占める割合が少ない機関は順に、警視庁 (2.1%)、アタテュルク森林農場 (4.2%)、議会 (5.7%)、トルコ共和国鉄道 (5.7%)、検地局 (6.9%) である。⁴⁰

さらに、上記と多少重なる部分もあるが、女性公務員の専門とする仕事分野の分布を見てみると、1990 年に、女性が男性の割合に対し多く働いている分野は医療分野で、働く女性

³⁹ このデータは 1980 年のものであるが、1992 年に女性教員の最も多い国立大学は、ボアジチ大学の 55% となっている。

⁴⁰ Çitçi (1982), p.110.

の割合は 68.3%、次に弁護士が 62.5%、そして教育分野が 42.2%となっている。その他、一般行政職（32.1%）、秘書などを含む補助的行政職（16.1%）、技術分野（12.4%）⁴¹、宗教分野（4.1%）、警察（2.3%）の分野に女性が分布している。⁴² このように、医療、弁護士などの分野では女性が半数以上を占めているが、それ以外の多くの分野では、男性の方が圧倒的に多いことが分かる。

1990 年に 1,361,754 人いる公務員のうち、男性は 932,663 人であるが、女性は 429,091 人と男性の半分以下の人数ということを考えると、女性が男性の数を超える分野があることは、女性の仕事分野に偏りがあることを示していると考えられる。男女の分野ごとの分布を見てみると、まず男性では、一般行政職 26.9%、教育分野 22.1%、補助的行政職 19.4%、警察 8.2%、技術分野 7.1%、宗教分野 5.8%、医療分野 3.8%、不動産管理 1.3%、弁護士 0.07%となっている。女性では、教育分野 36.72%、一般行政職 29.5%、医療分野 18.8%、補助的行政職 9.7%、技術分野 2.6%、宗教分野 0.06%、警察 0.04%、弁護士 0.27%、不動産管理 0.0002%である。⁴³ このことから、男性よりも女性の方が 1%に満たない分野が多く、分野による偏りが大きいことが窺える。

こうして見てみると、第 1 章で、トルコではキャリアウーマンの割合が他の先進地域より多いということに注目したが、確かにその割合は比較的多いものの、どの分野でも女性が活躍しているわけではなく、分野により偏りがあり、特に医療、教育、弁護士などの分野に多いことが分かる。また、日本で見られるような文系・理系の偏りよりも、Çitçi によると、医療や教育など他人の面倒を見る「女性らしい」仕事に女性が偏る傾向にあるという。⁴⁴ それぞれの仕事を単純に「女性らしい」という言葉で括ることは疑問だが、第 1 章でも見たように、トルコでは政治分野に女性が特に少ないが、女性の多い医療や教育分野などは、政治分野に比べれば「他人の面倒を見る」仕事であると捉えることもできる。ここでは公務員のデータを参考にしたが、国営以外の私営の仕事においても同じような傾向が見られると推測される。

⁴¹ Çitçi によると、技術分野での女性の割合は他の分野に比べると低い、先進国における女性技術者の一般的な割合よりは高いという。〔Çitçi (1979), p.231.〕

⁴² Acuner & Sallan (1993), p.84.

⁴³ 同上、p.84.

⁴⁴ Çitçi (1979), p.229.

2 節 . 職場での位置付け

次に、それぞれの分野において、女性はどうのような地位にあり、どのような仕事をしているのかを実際に見てみる。

a . 大学で働く女性

まず、女性公務員の最も多く働く国営機関である大学を、具体的な例として調べることにする。ここでは、大学勤務者を「アカデミシャン」と呼ぶことにより、大学で働く事務員など、キャリアと関係のない職員と区別する。

まず、女性アカデミシャンの専門について見てみると、ここでも専門分野に多少の偏りがあることが分かる。例えば、1993年にアンカラ大学で、女性アカデミシャンの全体に占める割合は39.95%となっている。そのうち最も女性アカデミシャンの割合が多い学部は薬学部で、女性の割合は69.69%、次に歯学部56.19%、そして順に教育科学部50.52%、コミュニケーション学部44.73%、言語地理歴史学部41.77%、自然科学部39.15%、医学部39.04%、農学部33.69%、法学部32.72%、政治科学部25.20%、獣医学部22.94%、最も少ないのが神学部の8.04%である。⁴⁵ 神学部に女性が少ない理由は、先ほど述べたように、イスラームの教義そのものに起因すると思われる。それ以外では、薬学部や歯学部、教育科学部に女性アカデミシャンが50%以上いるが、政治科学部や獣医学部など、30%をきるほど女性の割合が少ない学部もあり、男女のアカデミシャンが均等な割合で各学部に分散しているとはいえない。⁴⁶

次に、女性アカデミシャンの大学内での地位を調べる。アカデミシャンには教授や助教授など様々な地位がある。女性が具体的にどのような地位にあるのかを見てみると、1992年に、トルコの全大学での女性アカデミシャンの割合は約31.88%であるが、そのうち女性が最も多く占める役職は多い順に、アシスタント(大学院を卒業後、補佐役として大学で働く者)34.38%、講師28.2%、助手26.5%、助教授24.92%、教授20.41%となっている。つまり、地位が低くなるほど、女性アカデミシャンが多く占めているのである。⁴⁷

⁴⁵ Binark (1997), pp. 133-135.

⁴⁶ ただし Binark は、トルコで女性アカデミシャンが置かれている状況に肯定的であり、日本との比較調査から、トルコの方が女性アカデミシャンが幅広い分野に分散していると述べている。

⁴⁷ Binark (1997), p.136.

また、意思決定レベルにある学長、学部長などの管理的役割に当たるような仕事に関して、女性アカデミシヤンの進出が非常に少ないといえる。1992年の時点では、トルコのどの大学にも女性の学長はいない。⁴⁸ 学部長には26人の女性アカデミシヤンが就いているが、男性の学部長は175人であり、女性の割合はわずか14.9%にすぎない。しかし、副学部長や学科長などの、比較的位の低い管理職には女性も多く就いている。⁴⁹

このように、男性と女性のアカデミシヤンの割合を比較した場合、やはり女性アカデミシヤンの分野による偏りが見られ、さらに教授や学部長など位が高くなるほど、その割合は少なくなるということが指摘できる。

b. 銀行で働く女性

序論でも述べたように、ボアジチ大学の学生には卒業後の進路として銀行を考えている人が多い。また、女性公務員の最も多い職場の一つとして銀行が挙げられている。そのためここでは、銀行もキャリアウーマンの仕事の一つと考え、銀行で働く女性の職場での役割を調べることにする。

Nasır が、1997年に167人の女性銀行員を対象に行った調査では、職種が、総務部（人事、教育、機関、システム開発など）、検査部（一般管理職、調査管理室など）、リスク管理部（ローン、リスク追跡など）、財務企画部（会計分析、会計管理検査など）、援助サービス部（簿記、保険、株主サービスなど）、金融市場部（外貨、外交業務、外国為替、動産価値、宝・資金管理、株式取引など）、投資銀行部（組織的銀行業、商業生産物管理、商業ローン、組織的マーケティング、商業ローン調査配当、仕事開発など）の、大きく7つに分類され、それぞれに占める女性の割合が調べられた。⁵⁰ その結果、女性が最も多く働いている職種は、総務部で29.9%、その次が金融市場部20.4%、順に投資銀行部16.8%、援助サービス部15.0%、財務企画部8.4%、リスク管理部7.2%、そして1番少ないのが検査部の2.4%であることが分かった。つまり、職種により女性銀行員の分布に差があり、特に検査部、つまり一般管理職には女性が極端に少ないことが窺える。

また、Sandıkçioğluによると、27人の管理職の女性銀行員を対象にしたアンケートの結果

⁴⁸ 1980年から1982年にかけて、アンカラ大学で女性が学長になっている。

⁴⁹ Şenesen (1994), p.66.

⁵⁰ Nasır (1997). 銀行により、仕事の名前がそれぞれ異なるため、カッコ内に他の呼び名が書かれている。

果、21人が「女性が就くことが好まれている仕事がある」と答えている。それは、主にカウンター職や、電話交換手、タイプライター、秘書などである。⁵¹

さらに、Kabasakalらが1993年に64の銀行と保険機関を対象に行った調査によると、機関全体で女性の占める割合は43%であるにもかかわらず、上級管理職（専務または副専務など）に就いている女性はわずか3%、中級管理職（課長または支店長など）に就いている女性は26%である。その64の銀行と保険機関のうち、48機関では上級管理職に女性はおらず、13機関では中級管理職に女性がいない。⁵²

こうして見ると、銀行でも大学と同じように、職種により女性の割合に差があることが分かる。そして、全体には銀行で働く女性は比較的多いものの、管理職のような上位に就いている女性は少ないことが指摘できる。

c . 上位職の女性

大学と銀行では、教授や管理職など地位の高い仕事に女性の割合が少ないことが分かったが、それ以外の分野における上位の女性の割合を調べてみると、やはり全体的にトルコでは、管理職などの上位に就く女性の割合が少ないことが見て取れる。

Ertanによると、1994年にトルコ全体で管理職に就いている人数は361,086人、そのうち男性が341,960人（94.7%）、女性が19,126人（5.3%）であり、管理職に就く女性がいかに少ないかが窺える。さらに、それぞれの業種における管理職の人数の男女別分布を見ると、男性はどの業種にも分布している一方で、女性の管理職はいくつかの業種で全くいないことが分かる。具体的には、男性管理職の業種ごとの分布は多い順に、製造業134,096人、サービス業106,640人、建設開発業53,182人、金融・不動産業21,808人、運輸・倉庫業15,550人、電気・ガス・水道業2,962人、鉱業2,799人、農業・林業・漁業・狩猟業2,747人、卸売・小売業・ホテル・飲食業2,176人である。つまり管理職に就いている男性は、製造業とサービス業に圧倒的に多いが、どの業種にも存在している。これに対し管理職に就いている女性は、サービス業6,576人、金融・不動産業6,150人、製造業5,575人、建設開発業825人となっており、それ以外の業種にはいない。⁵³

⁵¹ Sandıkçioğlu (1982), p.185.

⁵² Kabasakal(etc.)(1994), p.55.

⁵³ Ertan (1996), pp. 31-33.

また公務員では、Acuner らの研究を参考にしながら見てみると⁵⁴、1990年に女性公務員の割合は全体の30%くらいであるが、管理職の女性は全体の約4%にしか満たない。さらに、女性の割合が特に多い文部省で、1988年に管理職における女性の割合は、上級管理職18.2%、中級管理職38.2%、下級管理職49.6%となっており、男性の方が上級管理職に多いことが明らかである。また、文部省の次に女性の割合が多い厚生省でも、同じことがいえる。1992年に厚生省の管理職において女性の占める割合は、上級管理職18%、中級管理職31.8%、下級管理職36.7%である。つまり、女性が比較的多い文部省や厚生省のような省庁でさえ、上位に行くほど女性の割合が少ないのである。⁵⁵

さらに、「管理職」に分類はできないが、女性の職場での地位を考えた場合、例えば医療現場で、医師よりも看護婦に女性が多いということも見落としてはならない。具体的には、医療分野に従事する女性のうち、看護婦、助産婦の割合は65%、これに対し医師はわずか9.8%である。薬剤師をしている女性の割合は4.8%であるが、薬剤師に占める女性の割合は79.7%と男性よりも高い。しかし、薬剤師の社会的地位は比較的高くても、医療現場での地位を考えるとやはり医師よりも低いといえるだろう。つまり、医療分野で女性が多く働いてはいても、その中で上位に当たる医師に女性の割合は少なく、看護婦や助産婦、薬剤師などに、より多くの女性が就いているのである。同じように、弁護士に女性の割合は多くても、裁判官における女性の割合は少ない。例えば、1991年に5903人いる裁判官のうち、女性は815人(14%)である。⁵⁶

このように、トルコでは全体的に、管理職などの上位に男性に比べて女性が圧倒的に少なく、管理職ではなくても職場での地位を考えた際、男性の方が医師などの高い地位に多く、女性は看護婦などの比較的低い地位に多いということがいえる。

d . 女性管理職の国際比較

第1章でキャリアウーマンの割合を先進地域と比較した場合、トルコでの割合が比較的高いということが分かったが、管理職についても同じように先進地域に比べて高いといえるのだろうか。

1982年にヨーロッパの9カ国(ベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、ポ

⁵⁴ Acuner & Sallan (1993), pp. 83-88.

⁵⁵ その一方で、観光省などの比較的新しい分野には上級管理職にも女性が多く、1992年にその割合は32%となっている。

ルトガル、スペイン、スイス、イギリス)における420の企業を対象にした調査では、49%以下の企業が「管理職に女性を雇ったことがある」と答えているが、残り51%の企業のうち15%が「女性を管理職に雇うことは全く考えていない」と答えている。⁵⁷ つまり、先進地域でも、管理職に就く女性は男性に比べて少ないことが分かる。

また、1995年にEU諸国における63の商業銀行を対象にした調査では、下級管理職に就いている女性の割合は27%、中級管理職18%、上級管理職8%となっており、トルコと同じように位が高くなるほど女性が少ない。⁵⁸ しかし、bで述べたように、Kabasakalらの調査によると、トルコで銀行の上級管理職に就く女性はわずか3%であるから、トルコとEU諸国を比較した場合、EU諸国の方が上級管理職に女性が多いといえる。

さらに、表5の国連加盟国における行政職および管理職に就く女性の割合を示した一覧を見てみると、トルコでの割合が6%と、他の多くの国より低いことが分かる。例えば先進地域では、スウェーデン59%、ニュージーランド55%、イタリア54%、アメリカ44%、カナダ43%、イギリス33%、スイス29%、ドイツ19%、フランス10%などと、日本の9%を除いて全ての国で二桁の割合であり、その平均は31.7%である。これに対し、開発途上地域の平均は、19.8%である。このことから、行政職・管理職に関しては、開発途上地域よりも先進地域の方が女性の割合が多く、さらにトルコでの割合は、そのどちらの割合よりも低いことが指摘できる。⁵⁹

つまり、トルコでは、キャリアウーマンとして第一線で働く女性の割合が、先進地域に比べて多い一方、その仕事の内容を見ると、管理職に就く女性は先進地域より少なく、開発途上地域と比べても低いということがいえる。

⁵⁶ Acuner & Sallan (1993), pp. 86, 89.

⁵⁷ Kabasakal(etc.)(1994), p.45.

⁵⁸ 国際連合(2000)、198頁。

⁵⁹ 同上、214-223頁。

表5. 行政職および管理職に占める女性の割合 (%)

アフリカ							
アルジェリア	6	エジプト	16	マリ	20	南アフリカ	19
アンゴラ	..	赤道ギニア	..	モーリタニア	8	スーダン	..
ベニン	..	エリトリア	..	モーリシャス	..	スワジランド	15
ボツワナ	26	エチオピア	8	モロッコ	..	トーゴ	..
ブルキナファソ	14	ガボン	..	モザンビーク	..	チュニジア	9
ブルンジ	13	ガンビア	..	ナミビア	21	ウガンダ	14
カメルーン	10	ガーナ	..	ニジェール	..	ウガンダ連合共和国	..
カーボベルデ	23	ギニア	..	ナイジェリア	6	西サハラ	..
中央アフリカ共和国	9	ギニアビサウ	..	レユニオン	..	ザンビア	6
チャド	..	ケニア	..	ルワンダ	46	ジンバブエ	15
コモロ	..	レソト	33	サントメ・プリンシペ	..	ソマリア	..
コンゴ	..	リベリア	..	セネガル	..	マラウイ	8
コートジボワール	..	ルビア・アラブ・ジャマヒリヤ	..	セイシェル	29	ジブチ	..
コンゴ民主共和国	..	マダガスカル	..	シエラレオネ	8		
ラテンアメリカ・カリブ海地域							
アンティグア・バーブーダ	..	コスタリカ	27	ガイアナ	..	ペルー	23
アルゼンチン	..	キューバ	..	ハイチ	33	プエルトリコ	59
アルバ	..	ドミニカ	36	ホンジュラス	39	セントキッツ・ネイビス	..
バハマ	26	ドミニカ共和国	28	ジャマイカ	..	セントルシア	42
バルバドス	28	エクアドル	26	マルチニーク	..	セントビンセント・グレナダ	10
ベリーズ	..	エルサルバドル	25	メキシコ	20	スリナム	42
ボリビア	24	フランス領ギアナ	..	オランダ領アンティル	48	トリニダード・トバゴ	28
ブラジル	37(*1)	グレナダ	32	ニカラグア	..	ウルグアイ	..
チリ	19	グアドループ	..	パナマ	27	米領バージン諸島	49
コロンビア	35(*2)	グアテマラ	32	パラグアイ	14	ベネズエラ	24
アジア							
アフガニスタン	..	マカオ特別行政区	15	ヨルダン	..	ネパール	9
アルメニア	..	キプロス	10(*3)	カザフスタン	48	パレスチナ自治区	..
アゼルバイジャン	..	朝鮮民主主義人民	..	クウェート	5	オマーン	..
バーレーン	21	東ティモール	..	キルギスタン	..	パキスタン	4
バングラデシュ	5	グルジア	..	ラオス人民民主共和	..	フィリピン	35
ブータン	..	インド	..	レバノン	..	カタール	1
ブルネイ・ダウサラーム	17	インドネシア	17	マレーシア	16	大韓民国	4
カンボジア	..	イラン・イスラム共和国	2	モルディブ	14	サウジアラビア	..
中国	12(*4)	イラク	13	モンゴル	..	シンガポール	36
香港特別行政区	18	イスラエル	19(*5)	ミャンマー	..	スリランカ	15(*6)
シリア・アラブ共和国	3(*7)	トルコ	6	ウズベキスタン	..	イエメン	..
タジキスタン	..	トルクメニスタン	..	ベトナム	..	アラブ首長国連邦	2
タイ	21						
オセアニア							
サモア	31	キリバス	9	パラオ	32	トンガ	5
フィジー	9	マーシャル諸島	7	バプア・ニューギニア	..	バヌアツ	13
仏領ポリネシア	16	ミクロネシア連邦	9(*8)	サモア	12	ソロモン諸島	3
グアム	41	ニューカレドニア	14				

先進地域							
アルバニア	..	クロアチア	..	アイルランド	17	ニュージーランド	55
アンドラ	..	チェコ共和国	..	イタリア	54	ノルウェー	31
オーストラリア	24	デンマーク	20	日本	9	ポーランド	66
オーストリア	22	エストニア	..	ラトビア	..	ポルトガル	50
ベラルーシ	..	フィンランド	25	リヒテンシュタイン	..	モルドバ共和国	..
ベルギー	..	フランス	10	リトアニア	..	ルーマニア	45
バミューダ	37	ドイツ	19	ルクセンブルグ	12	ロシア連邦	..
ボスニア・ヘルツェゴビナ	..	ギリシャ	12	マルタ	..	サンマリノ	17
ブルガリア	31	ハンガリー	58	モナコ	..	スロバキア	60
カナダ	43	アイスランド	..	オランダ	17	スロベニア	23
スペイン	12	スイス	29	ウクライナ	..	アメリカ合衆国	44
スウェーデン	59(*9)	マケドニア・旧ユーゴスラ	16	イギリス	33	ユーゴスラビア	..

出典：国際連合(2000)より作成。1985-1997年。

(..)は、データが得られていないか、データが分離して報告されていない。

*1.Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Paraの農村人口、施設の世帯メンバーも除く。

*2.7つの主な都市。

*3.データは政府管理の地域に関するものである。

*4.30のプロビンス、都市および自治地域の市民人口を対象としている。

JimmenとMazhu諸島、及び初めて働く人を除く。

*5.東エルサレムの住民を含む。

*6.北及び東プロビンスを除く。

*7.シリア人のみ。

*8.7つの主な都市。

*9.事務職及び関連職も含む。

3 節 . 性差別の存在

トルコのキャリアウーマンのこのような状況は、職場での性差別が原因であろうか。性差別の有無を調べるために、男女の賃金格差を見ることはよく使われる手段である。しかし、同じ職場で男性の賃金の方が同期の女性の賃金より多いとしても、上で述べたように昇進する割合が男性の方が多く、賃金は仕事の内容によって変わるため、ここでは男女の賃金格差をもとに性差別の有無を調べることはしない。その代わりにここでは、女性自身の意識の上で差別があると感じているかどうかを見てみることにする。

Çitçiによると、調査した女性公務員のうち 56.8%が職場で性差別があると感じているという。女性公務員の学歴ごとに見てみると、初等教育のみを受けた女性のうち 51.1%が差別があると答え、中等教育までの女性では 51.8%、高等教育以上では 72.4%が差別の存在を認めている。つまり、高い教育を受けている女性ほど、性差別を感じているといえる。そして、どのような場面で差別があるかという質問には、「監督責任を任せてもらえない」が

1番多く、次に「昇進しにくい」、「就職する際の差別」、「仕事の分配に偏りがある」、「職場での教育が足りない」、「給料と手当が低い」の順に多かった。この上位2つは、管理職に女性が少ないという前節の結論と一致する。⁶⁰

さらに女性銀行員の場合、Sandıkçioğluによると、調査の対象となった女性銀行員の、わずか15.5%の女性が差別があると感じていることが分かった。そしてやはり、高学歴の女性ほど差別を感じているといえる。その割合は、中等教育まで受けた人で10%、高等教育まで受けた人で12.6%、専門学校あるいは大学以上の教育を受けた人で30%となっている。⁶¹

女性アカデミシャンを見てみると、Şenesenによると、17人の女性学部長のうち、教授などの高い地位への昇進に差別があると答えているのはわずか2人、管理職への昇進に差別があると答えているのは4人で、合わせて6人の女性学部長が差別を受けていると感じているという。⁶²

次に、Çitçiが、人事担当の公務員98人に管理職に女性が少ない理由を聞いたアンケートを見てみる。その結果は、「女性は長期間働かないため」が1番多く、次に「女性に対する伝統的な社会的偏見があるため」、そして多い順に「女性が昇進に熱心ではないため」、「女性の身体的弱さから男性ほど持久力がないため」、「女性も男性も、女性の上司のもとで働きたくないため」、「女性が昇進に必要とされる教育を十分に受けていないため」、「女性の上司が部下を支配する力がないため」、「管理職が男性をより好むため」となっている。⁶³ このことから、最も差別的だといえる「管理職が男性をより好むため」は最下位であることが分かる。

こうして見てみると、トルコでは、管理職などの上位に女性が男性より極端に少ないが、それは単純に性差別が原因ではないことが窺える。それどころか、性差別を感じている女性は意外に多くはないとさえいえることができるだろう。

⁶⁰ Çitçi (1982), pp. 212-213.

⁶¹ Sandıkçioğlu(1982), p.184.

⁶² Şenesen(1994), p.77.

第4章 仕事と家庭の間で

では、なぜ上位に就くキャリアウーマンは少ないのだろうか。これまではキャリアウーマンの仕事という公の部分を見てきたが、次に私的な部分に焦点を当て、管理職に女性が少ない理由を考えてみたい。

1節．キャリアウーマンが仕事に就く理由

まず、キャリアウーマンが外で働く理由を調べることにより、女性自身の仕事に対する考え方を見てみる。

Çitçi によると、調査の対象となった女性公務員のうち 88%が「経済的な必要性」から働いているという。そして収入の使い道も、60%の女性が大半を「家計のため」に使うと答えている。この調査は既婚と未婚の女性が混ざっているが、既婚女性だけを対象にするとこの割合はさらに高くなると考えられる。このことは、既婚女性の 17.1%が収入の半分以上を「自分のため」に使うと答え、その割合は未婚女性では 69.7%となっていることから明らかである。⁶⁴

Sandıkçioğlu の銀行で働く女性を対象にした調査では、未婚あるいは子供がいない既婚女性の 60.4%が「家計のため」に働くと答え、これに対し子供がいる既婚女性では 85.7%の割合である。「自分自身の自立のため」に働くという答えは、未婚・子供がいない既婚女性で 20.1%、子供がいる既婚女性で 10.7%となっている。次に「仕事が楽しいから」働くと答えた女性は、未婚・子供がいない既婚女性で 12.0%、子供がいる既婚女性で 3.6%、「空き時間を有効に利用するため」が、未婚・子供がいない既婚女性で 7.3%、子供がいる既婚女性では全くいない。⁶⁵

こうして見ると、既婚か未婚かにより女性の働く理由には違いがあり、既婚女性ほど家計のために働いていることが分かる。また既婚と未婚の違いの他に、女性の受けた教育によっても働く理由に相違が見られる。

⁶³ Çitçi (1979), p.246.

⁶⁴ Çitçi(1990), pp. 112-114.

⁶⁵ Sandıkçioğlu (1982), p.229.

例えば、「経済的な必要性」のために働く女性公務員は、高等教育以上を受けた女性の81.5%であるのに対し、それより下の教育を受けた女性では89.7%である。「経済的に自立するため」と答えた女性は、高等教育以上を受けた女性の18.5%、それより下の教育を受けた女性では10.3%である。⁶⁶

さらに銀行で働く女性では、「家計のため」に働くと答えた人は、大学・専門学校以上の教育を受けた女性の72.4%、高等教育まで受けた女性の71.2%、中等教育まで受けた女性の91.2%となっている。「自立のため」に働く女性は、大学・専門学校以上の女性の20.7%、高等教育の女性の14.1%である。その他、「仕事が楽しいから」と「空き時間を有効に利用するため」と答えている女性が、学歴に関係なくわずかずついる。⁶⁷

つまり、教育を受けていない女性ほど家計のために働く人が多く、逆に自分自身の自立のために働く女性は、教育を受けている人ほど多いことが分かる。しかし全体的に見ると、高い教育を受けていても、家計のために働く女性が半数以上であり非常に多いといえるだろう。

Kandiyoti は、女性公務員と専門職に就く女性を区別し、女性公務員は家計のために働き、専門職に就く女性は高い教育を受けているので自身のキャリアのために働くとして述べて、両者には大きな違いがあるとしている。⁶⁸ しかし、トルコでは公務員の数が非常に多く、公営の病院や銀行なども多いため、ここでは専門職と公務員を分けることはしていない。両者の区別をせずに、「キャリアウーマン」という定義で括った結果、受けている教育により多少の差はあるものの、高い教育を受けていても家計のために働いている女性が半分以上であるということが明らかになった。

2 節 . 仕事と家庭のジレンマ

キャリアウーマンの半数以上、高い教育を受けている女性でさえ、主に家計のために働いているならば、管理職のような高い位に昇進した方が給与が上がり有利と思われる。実際、第3章で見たように、管理職への昇進を必ずしも性差別が阻んでいるわけではない。しかし、女性の上位への昇進は多くはないというのが現状である。その原因は、女性の意識、「女性は家庭」という考え方によるものと考えられるのではないだろうか。

⁶⁶ Çitçi(1982), p.188.

⁶⁷ Sandıkçioğlu(1982), p.175.

⁶⁸ Kandiyoti(1997), p.42.

Çitçiによると、女性公務員のうち、「仕事生活で直面している問題は何か」という問いに、「母・妻であるにもかかわらず働かなければならない」という答えが49.7%で最も多く、次に「仕事を楽にする法が整備されていない」の33.8%が多いという。この上位二つは、仕事と家庭の間のジレンマを表していると考えられる。その一方で、「受けてきた教育が仕事に生かせない」や「仕事で常に下位にある」、「働くことに対する家族の反対」はそれぞれ10%に満たない。さらにこの割合は、既婚女性の場合上位二つを挙げる人は88.2%、未婚あるいは未亡人の場合75.4%となっており、多少の差はあるが同じ問題を抱えていることが分かる。学歴ごとに分類すると、高等教育・大学以上の教育を受けた女性で「母・妻であるにもかかわらず働かなければならない」が39.9%、「仕事を楽にする法が整備されていない」が39.3%と上位二つの間の差はほとんどなく、法整備を問題と考えている女性が他の学歴の女性より多い。一方で、それより下の教育を受けた女性では「母・妻であるにもかかわらず働かなければならない」が52.8%、「仕事を楽にする法が整備されていない」が32.0%となっている。このように多少の相違はあるものの、学歴に関係無く、女性の抱えている問題が仕事と家庭との間のジレンマであることが分かる。⁶⁹

つまり、「女性は家庭」という伝統的な観念が、高い教育を受けていてもやはり根強く残っていると考えられる。このことは、Şenesenが調査した女性学部長のうち約半数が、他の女性アカデミシャンを「教授へ昇進しないのは、家庭への責任も感じているため、彼女たち自身が望まないからだ」と非難していることから分かる。⁷⁰

第2章でも述べたように、女性の近代化を目指したアタテュルクも、女性のプライベートの近代化は目指していなかったという研究者もいる。女性が外で働くことは奨励されても、同時に家庭を守ることも要求され続けていたというのである。従って、アタテュルクの女性に対する社会制度など外面的な近代化政策だけが、「女性は家庭」という固定観念が現代まで根付くことに影響したとはいえないが、この観念が未だに根強く残っていることの一因となったことは否定できないと考えられる。

一方で、「夫は仕事、妻は家庭」という観念は他の多くの国でも見られる。その考え方を1992年の時点で支持する割合は、欧米諸国では比較的 low、スウェーデン13%、アメリカ24%、イギリス20%、フランス23%、ドイツ25%となっている。しかしアジアでは高めで、韓国32%、日本56%、フィリピン67%である。トルコでの具体的な数字は分からな

⁶⁹ Çitçi (1982), pp. 201-203.

⁷⁰ Şenesen (1994), p.112.

いが、少なくとも日本より高いと推測できる。というのも、私が訪問した全ての家庭で、妻、娘などの女性が家事をこなし、女性も働いているため家政婦が中心に家事をやる家庭でさえ、やはり女性の方が家政婦を手伝っていたからである。トルコで男性が家事をしているのを見たことがないといっても過言ではない。

このような状況から判断すると、トルコで第一線で働くキャリアウーマンが他の国に比べて多いとしても、家庭を守らなければならないという観念のため、女性の出来る仕事には限界があり、従って管理職など上位への昇進を女性自身がためらっているということができるだろう。

3節 . 結婚と夫

このように、仕事と家庭の間でジレンマを感じる女性が多いため、キャリアウーマンにとって結婚は特に簡単なものではないと考えられる。

Acar によると、1989 年、男性アカデミシヤンの 36.2%が独身であるのに対し、独身の女性アカデミシヤンは 45.0%である。さらに、助教授ではこの割合は、男性 15.0%、女性 25.1%、しかし教授になると、男性 4%、女性 22%となっている。つまり位が高くなるほど、男女の未婚率の差が大きくなることが分かる。また、離婚率も女性のほうが高く 3.9%であるが、男性では 1.9%となっている。この割合は教授になると、女性 9.0%、男性 1.8%である。⁷¹ トルコ全体での離婚率そのものが 1990 年の時点で 0.46%であることを考えると、アカデミシヤンの離婚率が特に高いことが分かる。⁷² さらにこのことは、女性にとって、結婚後も仕事を続けさらに高い位に昇進していくことが、男性に比べて困難であることを示しているといえる。

女性が仕事を続けやすくするための一つの方法は、自分の仕事を理解してくれる夫を持つことである。従って、同じ職業の男性と結婚するキャリアウーマンは多い。例えば、女性アカデミシヤンの 35%が、同じアカデミシヤンの男性と結婚している。さらにこの割合は、女性アカデミシヤンの位が高くなるほど多くなるという。⁷³ 同じ職業の男性を選ぶ理由としては、「女性自身のキャリア追求に夫が理解を示してくれる」、「仕事で海外に行くことが

⁷¹ Acar(1990), p.92.

⁷² DiE, <http://www.die.gov.tr/toyak1/bosanma02/index.html>

⁷³ 例えば Şenesen によると、既婚の女性学部長 10 人のうち 5 人が、同じ職業の男性と結

結婚を条件に可能になる」、「周りから信頼されるようになる」などが挙げられており、つまり同じ職業の男性と結婚するのは、仕事に有利になるためであることが分かる。⁷⁴

また職業の他に夫の教育率に関しても、夫は妻と同じレベルの教育を受けている場合が多い。Sandıkçioğluによると、大学以上を出た女性銀行員の夫の教育率の分布は、中等教育 3.8%、高等教育 19.2%、専門学校 7.7%、大学以上 69.2%となっており、妻と同じように大学を出ている男性が多い。高等教育まで受けた女性銀行員の場合でも、中等教育 17.9%、高等教育 47.4%、専門学校 5.1%、大学 42.3%であり、妻と同じレベルの教育か、あるいはそれより高い教育を受けていることが分かる。⁷⁵ 夫が妻と同じレベルの教育を受けているということは、妻と同じような社会的地位の比較的高い仕事に就いている可能性が高く、やはり女性の仕事に対する夫の理解が得られやすくなったり、女性の職場での信頼度が増したりという、女性の仕事への利点が比較的大きいのではないかと考えられる。

一方で、キャリアウーマンが同じ職業の男性との結婚を好むことは、女性自身が結婚相手を選べる環境にあるということを示している。トルコでは、必ずしも女性が結婚相手を自由に選べるわけではない。特に農村では現在でも、娘の結婚相手を親や親戚が決める場合が少なくない。中には結婚に際し相手側からお金をもらうために、娘を売るような形で結婚させる場合もある。しかし、女性銀行員の 82.3%が結婚相手を自分で決め、11.1%が一部だけ家族のお膳立てによって決め、完全に家族が決めたという女性はわずか6%である。⁷⁶

つまり、キャリアウーマンの多くは結婚相手を自分で決め、そのほとんどは自分と同じレベルの教育を受け、アカデミシヤンの場合では同じ職業の男性と結婚する女性も比較的多く、女性が仕事と家庭との間のジレンマから、結婚後も働きやすい環境を作ることを目指しているということができらるだろう。

4 節 . 子供を産むこと

キャリアウーマンにとって結婚が困難なことであるならば、子供を持つことはさらに困難だと考えられるが、次に、キャリアウーマンが子供を持つことをどう捉えているのかを調べ

婚している。〔Şenesen (1994), p.76.〕

⁷⁴ Acar (1990), p.93.

⁷⁵ Sandıkçioğlu(1982), p.119.

⁷⁶ 同上、p.119.

ることとする。

a . 出生率

まずトルコ全体での出生率であるが、経済状態を問わず他の多くの国でも見られるように、トルコでの出生率も年々減少する傾向にある。1978年の合計特殊出生率⁷⁷は4.3であるが、1988年3.0、1993年2.7、1998年には2.6にまで減少している。⁷⁸

一方で、Çitçiによると、公務員の既婚女性と寡婦合わせて430人中、326人に子供がいるが、子供の数の平均は1.6人であるという。トルコでの合計特殊出生率を考えると、その割合が非常に少ないことが分かる。さらに子供の数は、女性の受けた教育によっても変化している。初等教育のみを受けた女性の出生率は2.4、中等教育までの女性では1.5、高等教育以上では1.4となっている。つまり、高い教育を受けている女性ほど、トルコ全体での合計特殊出生率よりかなり低い数の子供を産んでいるといえる。⁷⁹

さらに銀行で働く女性の場合では、Sandıkçioğluによると、既婚女性のうち30.5%が子供がおらず、52.1%が1人、16.8%が2人、0.6%が3人の子供を産んでいる。そして、子供がいる既婚女性と子供がいない既婚女性の間では、「結婚が仕事に影響するか」という質問に「はい」と答えた人に差があり、子供がいない既婚女性では23.3%であり、子供がいる既婚女性ではその倍近い41.7%である。⁸⁰

またŞenesenによると、子供がいる女性学部長9人のうち、子供の数は多くても2人だという。⁸¹ Şenesenの調査では、3人の離婚した女性も含まれており、既婚女性と合わせて、13人中9人が子供がいるということは、そのうち子供のいない女性は約40%であり、女性銀行員の場合とそれほど差は大きくない。

このことから、キャリアウーマンにとって子供を産むことは、結婚以上に仕事に影響を与えるため、子供を産まない女性も比較的多く、産んだとしても子供の数はトルコ全体の出生率に比べて低いといえる。

⁷⁷ 1人の女性が生涯に産む子供の数。

⁷⁸ DiE, <http://www.die.gov.tr/toyak1/tfryeni/index.html>

⁷⁹ Çitçi (1982), p.156.

⁸⁰ Sandıkçioğlu (1982), pp. 96, 217.

⁸¹ Şenesen (1994), p.76.

b . 子供の世話

では、キャリアウーマンの家庭のように夫婦共働きの家庭では、誰が子供の面倒を見ているのだろうか。日本の場合、出産後も働いている女性の多くが保育所に子供の世話を任せていると考えられるが、トルコでも同じであろうか。

Çitçiによると、乳幼児がいる女性公務員は263人おり、そのうち、「女性の母親、あるいは姑」が子供の面倒を見ている人が63.1%と最も多く、次に「託児所・保育所」が12.2%となっている。それ以外は、「ベビーシッター」6.1%、「親戚」5.3%、「女性の姉妹、あるいは小姑」3.8%、「世話を必要とする乳幼児より大きい子供」3.4%などであり、いずれも10%に満たない。⁸² また、1978年に医療分野で働く既婚で乳幼児のいる女性のうち、わずか8%が子供を託児所や保育所に預けている。⁸³ つまりトルコでは、託児所や保育所に子供を預ける女性は少なく、女性の母親や姑が世話をする場合が多いといえる。

一方で、「仕事をするうえで1番最初に解決されなければならない問題は何か」という質問に対し、既婚の女性公務員の64.6%が「託児所・保育所・ベビーシッターのような制度が整えられ、数も増やされること」と答えている。次に多い答えが、「時短制度が整えられること」18.1%、「新しい法が整えられること」14.2%、それ以外では、「管理職での平等性」1.8%、「女性に仕事で生かせる教育を受けさせること」1.3%となっている。このことから、女性公務員の多くが、子供の世話と仕事の両立を図るために、子供を預かる機関を必要としていることが分かる。また「託児所・保育所・ベビーシッターのような制度が整えられ、数も増やされること」という答えが1番多いことは、女性公務員を学歴ごとに分類した場合でも、多少の差はあるが同じであり、高等教育以上を受けた女性のうち62.4%、中等教育まで受けた女性では63.6%、初等教育のみを受けた女性では70.9%である。⁸⁴

こうして見ると、キャリアウーマンの母親や姑が子供の面倒を見ているという人が多いが、その一方で、託児所や保育所を必要としているキャリアウーマンも多く、育児と仕事という二つの間で揺れ動いていることが分かる。

⁸² Çitçi (1982), p.157.

⁸³ Çitçi (1979), p.224.

⁸⁴ Çitçi(1982), pp. 204-205.

5節 キャリアウーマンが仕事を辞める理由

これまで見てきたデータは、全て女性のみを対象にした調査に基づいているため、仕事と家庭の間のジレンマといっても、それが男性にとっても同じ問題である可能性も皆無とはいえない。しかし、1991年の公務員の男女別就任期間を見てみると、1年未満から15年間働いている者の割合は、女性公務員の74.2%であり、男性公務員の67.0%よりも多いが、16年以上働いている者の割合になると、女性25.8%、男性33.0%と、男性の方が多くなっている。⁸⁵ このことは、女性の方が男性よりも早い段階で仕事を辞めていることを示している。

辞める理由としては、職場での性差別がそれほど大きな問題ではないとすると、やはり家庭という私的な問題のために、女性が男性より多く辞めていると考えられる。例えば、Sandıkçioğluによると、女性銀行員のうち、仕事を辞めたいと思ったことのある女性は、未婚女性では45%であるのに対し、既婚女性では59.7%である。さらに既婚女性が仕事を辞めたいと思った理由として1番多いのが、「家事や子供・夫の世話のため」で69.5%である。それ以外は、「労働条件」16.3%、「夫が妻が外で働くことを望まないため」8.6%、「給料が安い」5.4%であり、圧倒的に家庭のために辞めたいと思ったことのある女性が多いことが分かる。「家事や子供・夫の世話のため」という答えは、学歴ごとに見てみると、中等教育まで受けた女性の69.2%、高等教育まで受けた女性の76.4%、専門学校を受けた女性の57.1%、大学以上の女性の52.9%となっており、差はあるものの、全ての学歴において半数以上の女性が「家事や子供・夫の世話のため」に仕事を辞めたいと思ったことがあるといえる。⁸⁶

高学歴の女性でさえ家庭での責任を感じていることは、Çitçiの調査からも分かる。それによると、女性公務員のうち85%が「女性はまず母、妻であるべき」と考えており、その割合は、初等教育のみを受けた女性の93.0%、中等教育まで受けた女性の86.5%、高等教育以上を受けた女性の75.2%である。つまり、全ての学歴において、この考えを支持する女性が多いのである。⁸⁷

このように、家庭を守る責任を感じているキャリアウーマンは多く、それは学歴を問わず、

⁸⁵ Acuner(1993), pp. 89-90.

⁸⁶ Sandıkçioğlu (1982), pp.141-143.

⁸⁷ Çitçi (1982), pp. 170-171.

大半のキャリアウーマンにとっての問題であるといえる。従って、キャリアウーマンの結婚率が同じ職場で働く男性よりも低かったり、逆に離婚率が高くなったりするという結果になっている。さらに、家事や子供の世話については、母親や姑に任せたり家政婦を雇ったりする場合も比較的多いが、仕事と家庭のジレンマが解消されるわけではなく、キャリアウーマンが仕事をやめる最大の理由となっていると考えられる。

しかし、Çiçi の調査からも分かるように、女性自身が望んでジェンダー役割規範を守っている場合もあり、必ずしも全てのキャリアウーマンが仕事と家庭の間でのジレンマを「問題」と思っているわけではないと指摘することができる。つまり、家庭と仕事の間でのジレンマは男性からの一方的な押し付けではなく、女性自身も「夫は仕事、妻は家庭」という伝統的な観念を持ち続けているために、ジレンマに陥っているのである。

結論

本論では、女性に厳しい宗教というイメージを持ったイスラーム圏であるトルコにおいて、「キャリアウーマン」が実際にはどれほど多いのかを調査し、イメージのギャップを埋めることに努めると同時に、キャリアウーマンのトルコでの特徴について調べた。

その結果、トルコのキャリアウーマンは、男性に比べると数は少ないが、先進地域と比べた場合、大学教員、医師、弁護士などの専門職において、その割合が決して少なくなく、むしろ多い方であるということが分かった。そして、キャリアウーマンが比較的多いことは、トルコと同じような経済レベルにある他の開発途上地域についてもいえる。つまり、経済的に進んでいる先進地域ほどキャリアウーマンの割合が多いわけではなく、開発途上地域の方がその割合は多いのである。

開発途上地域でキャリアウーマンが多いことは、主に階層によるものであると考えられる。数少ない上層の女性は、多数派の下層の男性よりも教育を受ける機会に恵まれ、仕事に就きやすい環境があるからである。また、下層の女性を家政婦として雇うことも、キャリアウーマンを外で働き安くしている一因である。

ところが、トルコで管理職に就く女性の割合は、先進地域よりも低い。さらに、他の開発途上地域と比べた場合でも、トルコでの割合は低い方である。

このことは性差別が原因とも考えられるが、それにもかかわらず、実際に差別を感じているという女性は意外に多くはないというのが事実である。管理職に女性が少ないことの主な原因は、性差別というよりも、女性自身が昇進することを望んでいないためなのである。トルコでは、「女は家庭」という観念が強く残っており、この観念は他の多くの国でも残っているが、家父長制的側面の濃いトルコでは特に強いのではないかと思われる。そのため、キャリアウーマンは、社会的に地位のある仕事に就いたとしても、仕事と家庭というジレンマに陥り、管理職のように、仕事にさらに重点を置かなければならないような地位に就くことを女性自身が望まないのである。そして、「女は家庭」という伝統的な観念は、学歴や家政婦の有無による多少の差はあるものの、基本的に多くの女性によって支持され続けていると考えられる。

本論で扱った範囲は 1980 年前後から現在までと、比較的幅広い期間に及び、その約 20 年の間に、キャリアウーマンの割合はわずかずつではあるが増加する傾向にある。しかし、

キャリアウーマン自身が「女は家庭」と考える限り、今後もその上昇が続いていくかどうかは疑問である。

例えば、今後トルコで経済が発展していくにつれ、現在の階層差は縮まっていくであろう。そして下層の男性が経済的に豊かになり社会に進出した場合、これまでのように性差よりも階層差が優先されるとは限らない。すなわち、トルコでキャリアウーマンが多いことは、経済発展の途中の一時的なものであると捉えることができるのである。

しかし、現在の先進地域では、経済発展が急速に進んだために、多くの仕事に「男の仕事」という枠が出来あがってしまっているが、トルコのような開発途上地域では、「男の仕事」「女の仕事」という枠が完全にはめられていないため、少なくとも、現在女性が進出している医療や教育などの分野では、今後も女性が多く働き続ける可能性はある。従って、今後、キャリアウーマンの割合に大きな増加は見られなくとも、現在と同じ状態を維持していくという可能性が考えられる。

ところが管理職に関しては、今後減少していくのではないかとと思われる。Öncüによると、キャリアウーマンが外で働いている間、家事や子供の世話をするのは、母親や姑などの親戚または家政婦というように女性であり、男性は含まれていないため、「女が家事をする」という観念は、変わることなくいつまでも続くという。⁸⁸

その一方で、Kandiyotiによると、家政婦のようなインフォーマルセクターで働いている貧しい下層の女性たちは、テレビや雑誌の影響や、次第に高い教育を受けるようになり、その結果、家政婦などの低賃金の仕事を辞め、条件の良い仕事に就く傾向にあるという。⁸⁹ このことは、家政婦だけでなく、キャリアウーマンの子供の世話をしていた身内の女性たちにも当てはめることができる。トルコでは、多くのキャリアウーマンが、託児所や保育所よりも身内の女性に子供を預ける傾向にあるが、そういった身内の女性たちも、パートタイム労働などのより良い仕事を求めて外で働き始める可能性は否定できない。従って、「女は家庭」という観念を持ちながらも、他の女性を使うことで仕事を続けることを可能にしていたキャリアウーマンは、益々仕事と家庭のジレンマに悩まされることになり、管理職など上位への昇進をさらに敬遠するようになると考えられるのである。

本論では、キャリアウーマンの国際的な比較には多少触れることができたが、私的な部分、例えば「女は家庭」という観念がどれほど浸透しているかというような思想的な部分に関し

⁸⁸ Öncü(1979), p.264.

⁸⁹ Kandiyoti (1997), pp. 38-39.

ては、トルコと他の国の具体的な比較はあまり出来なかった。特に、なぜ、トルコでは他の開発途上地域と同じようにキャリアウーマンの割合が多いにもかかわらず、管理職に就く割合もそれらの地域と同じような割合にはならず、その中でも少ない方であるのか。それを調べるためには、「女は家庭」という観念の各国の浸透具合を表した具体的なデータを比較することが必要である。

さらに、「女は家庭」という観念とイスラームとの関係はどうなっているのだろうか。トルコは女性に厳しいといわれるイスラーム圏であるために、その観念が強く支持されているのであろうか。今後、イスラーム圏と、他の宗教圏でキャリアウーマンの置かれている状況を比較することも必要かもしれない。

また、序論でも述べたように、トルコには、スカーフを被った女性と被っていない女性が混在しているが、一般にトルコでは、政教分離のために公の場での女性のスカーフ着用を禁止している。従って、今回調べたキャリアウーマンは、少なくとも職場ではスカーフを着用していないと考えられる。多様なトルコの女性の全体像をつかむためには、そういったキャリアウーマンにとってイスラームはどういう意味を持つのかについても、今後調査していくことが必要となろう。

このように、トルコの女性を調べるには様々な観点からのアプローチが可能であり、今回の「キャリアウーマン」という定義での研究はそのほんの一部にすぎず、まだ多くの課題が残されているのである。

参考文献

- Acar, Feride. "Turkish Women in Academia: Roles and Careers." *ODTÜ Gelişme Dergisi* 10 (1983): 409-446.
- "Türkiye'de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı." *Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi* 7-8 Kasım (1990): 81-99.
- Acuner, Selma & Sallan, Söngül. "Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar." *Amme İdaresi Dergisi* 26-3 (1993): 77-92.
- Akyüz, Nurhan. "Kadın: Seçme ve Seçilme Üzerine." *Eğitim ve Yaşam Kış* (1998): 57-58.
- Arat, Yeşim. "Obstacles To Political Careers: Perceptions of Turkish Women." *International Political Science Review* 6-3 (1985): 355-366.
- "From the Private to the Political Realm: Female Participations in Turkey." *Women, Family and Social Change in Turkey*. Özbay, Ferhunde.(Ed.) Bangkok: UNESCO, 1990. 28-38.
- "The Project of Modernity and Women in Turkey." *Rethinking Modernity and National Identity in Turkey*. Bozdoğan, Sibel & Kasaba, Reşat.(Eds.) Seattle: University of Washington Press, 1997. 95-112.
- Arat, Zehra. "Turkish Women and the Republican Reconstruction of Tradition." *Reconstructing Gender in the Middle East*. Göçek, Müge & Balaghi, Shiva.(Eds.) N.Y: Columbia University Press, 1994. 57-78.
- Binark, Mutlu F. "The Modernization Project Both in Japan and Turkey and The Construction of Womenhood." *日本中東学会年報 JAMES* 12 (1997): 113-150.
- Boratav, Korkut. *İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 1995.
- Caporal, Bernard. *Kemalizmde ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını*. Ankara: Tisa Matbaası, 1982.
- Çitçi, Oya. "Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler." *Türk Toplumunda Kadın*. Unat, Nermin A.(Ed.) Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği, 1979. 221-252.
- Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 1982.

- “Women in the Public Sector.” *Women, Family and Social Change in Turkey*. Özbay, Ferhunde.(Ed.) Bangkok: UNESCO, 1990. 105-119.
- Demir, Hülya. *İslamcı Kadının Aynadaki Sureti*. İstanbul: SEL Yayıncılık, 1998.
- Durakpaşa, Ayşe. “Kemalism as Identity Politics in Turkey.” *Deconstructing Images of the Turkish Women*. Arat, Zehra.(Ed.) N.Y.: St. Martins Press, 1998. 139-155.
- Ecevit, Yıldız F. “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri.” *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’de Kadınlar*. Tekeli, Şirin.(Ed.) İstanbul: İletişim Yayınları, 1990. 117-128.
- “Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeginin Kullanımında Değişmeler.” *Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler*. Özbay, Ferhunde.(Ed.) İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, 1998. 31-77.
- Ertan, Özlem F. *Yönetimde Kadınların Azlığına Yol Açan Etkenler ve Yöneticilerin Kadınların Yönetim Görevlerinde Çalışmaları Konusundaki Görüşlerine İlişkin Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 1996.
- Eser, Şenay. “Part-time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi.” *Bilim Serisi 98* (1997).
- Güneş, Ayşe A. “Türkiye’de Kadının Siyasete Katılımı.” *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’de Kadınlar*. Tekeli, Şirin.(Eds.) İstanbul: İletişim Yayınlar, 1990. 293-312.
- İlyasoğlu, Aynur. *Örtülü Kimlik*. İstanbul: Metis Yayınları, 1994.
- Kabasakal, Hayat & Boyacıgiller, Nakiye & Erden, Deniz. “Organizational Characteristics As Correlates of Women in Middle And Top Management.” *Boğaziçi Journal* 8-1-2 (1994): 45-62.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem. “Türkiye’de Kadınların Aile İçi Statüsü, Eğitim ve İstihdamı.” *Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi* 7-8 Kasım (1990): 102-119.
- Kandiyoti, Deniz. *Cariyeler Bacılar Yurttaşlar*. İstanbul: Metis Yayınları, 1997.
- “Bargaining with Patriarchy.” *Gender and Society* 2-3 September (1988): 274-289.
- Kazgan, Gülten. “Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü.” *Türk Toplumunda Kadın*. Unat, Nermin A.(Ed.) Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği, 1979. 137-169.
- Nasır, Aslıhan. *İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine*

- Bir Araştırma.* İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 1997.
- O'farrel, Brigid. "Çalışma ile Ailevi Görevlerin Kaynaştırılması, İşveren Girişimleri." *Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi* 7-8 Kasım (1990): 121-139.
- Öncü, Ayşe. "Uzman Mesleklerde Türk Kadını." *Türk Toplumunda Kadın.* Unat, Nermin A.(Ed.) Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği, 1979. 253-267.
- Özbay, Ferhunde. Türkiye'de Kırsal/Kentsel Kesimde Eğitimin Kadınlar Üzerine Etkisi. *Türk Toplumunda Kadın.* Unat, Nermin A.(Ed.) Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği, 1979. 170-197.
- "Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamına İlişkin Çalışmaların Gelişimi." *Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler.* Özbay, Ferhunde.(Ed.) İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, 1998. 147-181.
- Sandıkçıoğlu, İsmail. *Ülkemizde Çalışan Kadınların Sorunlarına Sosyolojik Bir Yaklaşım.* İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, 1982.
- Shorter, Frederic C. "The Crisis of Population Knowledge in Turkey." *New Perspective on Turkey* Spring 12 (1995): 1-31.
- Şenel, Dilek. "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler." *İktisat Dergisi* Mart (1998): 54-61.
- Şenesen, Gülay G. "Female Participation in The Turkish University Administration: Economic And Survey Findings." *Boğaziçi Journal* 8-1-2 (1994): 63-81.
- Tekeli, Şirin.** "Women in the Changing Political Associations of the 1980s." *Turkish State, Turkish Society.* Finkel, Andrew & Sirman, Nükhet.(Eds.) London: Routledge, 1990. 259-288.
- 井上輝子・江原由美子編 『女性のデータブック 第2版』 有斐閣、1995年。
- 国際連合 『世界の女性：その実態と統計』 日本統計協会訳、日本統計協会、2000年。
- 中西久枝 『イスラムとヴェール』 晃洋書房、1996年。
- 中山紀子 『イスラームの性と俗』 アカデミア出版会、1999年。
- 村上薫 「トルコにおける女性労働」 『現代の中東』 26、アジア経済研究所、1999年、43-57頁。

