

イスラム圏アジア諸国における女性の雇用環境の諸側面

——バングラデシュの事例に焦点——

コンダカル・ミザヌル・ラハマン

Working Environment of Women in Asian Muslim Countries: With Special Emphasis on the Case of Bangladesh

Khondaker Mizanur RAHAMAN

This paper examines, by taking Bangladesh as a case, several important aspects of working environment, namely laws, regulations, rules and religion, for women in Asian Muslim countries who constitute about 49 percent of the population in those countries. It is found that the national constitution, labor policies, and labor laws provide a *de jure* protection to the equal employment opportunities for both men and women. Through different national development plans and programs, the government emphasizes the employers at both private and public sectors to create congenial working conditions for women to ensure their participation in the economic development of the country. Although the religious traditions are blamed to be the stumbling block to the alleviation of working conditions of women, it appears that the Muslim religion, which is practiced by about 70–100 percent of the population, rather provides a strong ethical and moral environment for women in all spheres of working, private, social, and national lives. However, the age-old tradition of discrimination against women, customary malpractice of employers, absence of an enlightened civil society, inadequate law enforcing mechanisms, and negligence of the womenfolk itself in exercising its rights are insurmountable hindrances to nurturing a healthy working environment for women in these countries.

Key Words : Asia, Islam, women's employment, Bangladesh, working environment, laws and regulations, Muslim countries, religion, women

I イスラム圏アジア諸国の紹介

2010 年中間現在、イスラム教徒は世界人口の 22.5% を占め (表 1)、イスラム教はキリスト教に続いて世界第 2 位の宗教であり、イスラム諸国は主にアジアやアフリカ大陸に所在する。特に、アジア諸国の 51 か国・地域のうち 28 か国・地域はイスラム圏であり、その国・地域の名称は表 2 の通りである。また、表 3 はこうしたイスラム圏アジア諸国 28 か国の経済発展と女性の経済社会的事情・地位を示している。

表1 2010 年中間の宗教別世界人口の割合

宗教名	人口（人）	割合（％）
キリスト教	22 億 8062 万	33.0
イスラム教	15 億 5319 万	22.5
ヒンズー教	9 億 4287 万	13.6
仏教	4 億 6263 万	6.7
無宗教	6 億 5978 万	9.6
中国伝統的宗教	4 億 5440 万	6.6
民族宗教	2 億 6972 万	3.9
無神論	1 億 3756 万	2.0
その他	1 億 4500 万	2.1
合 計	69 億 0869 万	100.0

出所) 百科事典「ブリタニカ」年鑑 2010 年版。

表2 アジア圏イスラム諸国の名称

国 名	国 名
Middle-East 中東	Central Asia 中央アジア
1. Bahrain バーレーン王国	16. Afghanistan アフガニスタン・イスラム共和国
2. Cyprus キプロス共和国	17. Azerbaijan アゼルバイジャン共和国
3. Iran イラン・イスラム共和国	18. Kazakhstan カザフスタン共和国
4. Iraq イラク共和国	19. Kyrgyz キルギス共和国
5. Jordan ヨルダン・ハシミテ王国	20. Tajikistan タジキスタン共和国
6. Kuwait クウェート国	21. Turkmenistan トルクメニスタン
7. Lebanon レバノン共和国	22. Uzbekistan ウズベキスタン共和国
8. Oman オマーン国	Southeast Asia 東南アジア
9. Qatar カタール王国	23. Brunei Darussalam ブルネイ・ダルサラーム国
10. Saudi Arabia サウジアラビア王国	24. Indonesia インドネシア共和国
11. Syria シリア・アラブ共和国	25. Malaysia マレーシア
12. Turkey トルコ共和国	South Asia 南アジア
13. United Arab Emirates アラブ首長国連邦	26. Bangladesh バングラデシュ人民共和国
14. Yemen イエメン共和国	27. Pakistan パキスタン・イスラム共和国
15. Palestine パレスチナ（暫定地区）	28. Maldives モルディブ共和国

表3 イスラム圏アジア諸国の経済発展と女性

国 名	女性労働 人口の割合 (15 歳以上)	経済活動にお ける女性労働 者の参加率	女性の部門別雇用割合			上級職員や 管理職者 の割合	国会における 女性議院 の割合
			農 業	工 業	サービス業		
年度	2017	2017	2017			2011-17	2018
アフガニスタン	35.5	48.5	56.0	15.9	28.2	4.3	28
アゼルバイジャン	48.8	63.3	42.2	6.0	51.8	—	17
バーレーン	21.1	44.4	0.0	9.1	90.9	—	8
バングラデシュ	30.4	35.9	59.8	16.8	23.4	11.5	20
ブルネイ	43.3	58.4	0.4	9.2	90.3	37.0	9
インドネシア	38.8	52.2	28.8	16.7	54.5	—	20
イラン	19.1	17.0	21.3	25.5	53.2	—	6
イラク	14.4	12.3	23.7	7.7	68.6	—	26
ヨルダン	17.7	14.1	1.1	15.5	83.4	—	15
カザフスタン	48.5	65.3	14.3	11.8	73.9	—	27
クウェート	32.0	57.7	0.0	4.6	95.4	—	3
キルギズ	40.0	48.3	21.2	11.3	61.0	—	19

(%)

レバノン	24.7	23.4	15.8	9.9	74.2	—	5
マレーシア	38.0	50.7	6.7	19.8	73.5	—	14
モルディブ	26.7	41.8	2.2	21.7	76.1	19.5	6
オマーン	13.1	31.0	0.4	5.5	94.1	—	1
パキスタン	21.8	23.7	73.0	14.1	13.0	4.2	21
カタール	14.1	58.1	0.0	6.6	93.3	—	10
サウジアラビア	16.9	23.3	0.1	2.1	97.8	—	20
シリア	14.7	12.2	13.5	10.6	75.9	—	13
タジキスタン	32.2	27.9	69.1	4.8	26.1	—	19
トルコ	32.8	33.6	28.2	15.7	56.1	17.3	17
トルクメニスタン	41.7	52.9	22.1	28.3	49.6	—	25
アラブ首長国連邦	14.8	51.3	0.1	6.1	93.8	12.2	23
ウズベキスタン	41.5	53.4	37.5	18.5	44.0	—	16
パレスチナ	20.8	19.0	7.7	11.8	80.5	15.5	—
イエメン	7.9	6.1	58.6	15.1	26.3	—	0
全世界	39.1	48.1	27.7	17.2	55.1	—	24

注) —はデータがない意味である。
出所) World Bank (2019).

II イスラム世界経済の特徴

イスラム圏アジア諸国の経済状況は様々であるが、低発展途上国はアフガニスタン、発展途上国はバングラデシュやイエメン、中所得国はインドネシアやマレーシア、高所得国はブルネイ、カタール、クウェート、サウジアラビアやアラブ首長国連邦である。そのうち、石油やその他の天然資源の豊富な国（インドネシア、マレーシア、ブルネイ、カタール、クウェート、サウジアラビアやアラブ首長国連邦）が圧倒的に多い。資源の開発が遅れて第一次産業に依存する国も多くある。一見したところでは、これらの諸国には富と貧困の格差が激しく、ジェンダーによる経済活動の参加度に激しい格差が存在する。他方、世界中で活発化しているマイクロクレジット運動の中心国は、イスラム圏アジア諸国のバングラデシュ、インドネシア及びパキスタンであり、これらの国々の他、マレーシア、イラン、アフガニスタンにおいては若い世代の人口及び労働人口が多い。中近東を除いて、一般に労働コストの安い国が圧倒的であり、さらに、ものづくりやビジネス運営に関するエネルギーコストも安い。人口も多く、製品市場の大きさが非常に魅力的である。

III バングラデシュにおける問題の紹介

バングラデシュは1972年の独立の際、植民地の統治者から荒廃した経済を受け継いだ。当時の1人当たりの国民所得はUS\$ 100を下回っており、大多数の国民が、最低レベルの貧困生活を送っていた。政府は一連の開発政策と計画を通して、国際機関や外国の援助を受けながら経済的な困難から国家と国民を救うために尽力した。政府は、迅速で継続的な成長を達成するため、これまでに数多くの代替的な開発戦略（すなわち、国営化と主要経済セクターの経営、民営化と非国有化、農村改革、民間セクターの促進、輸出志向

型産業化、構造調整、産業セクターの規制緩和、海外直接投資の促進、行政改革、開発活動における草の根レベルの市民の関与）を採用してきた（GOB/MOP, 1973; 1990; 1997; EIU, 1998; GOB/DOI, 1987; BOI, 1989）。残念ながら、独立から 47 年が経ったにも拘わらず、一人当たりの国民所得（PPP）は未だ US\$ 3879.20（2018 年現在）である。とはいえ、貧困発生率は実質的に変化した。発展と成長の速度を妨げる多くの要因の中でも、経済開発活動における女性の参加率の低さはこの国に特有であり、頻繁に見遇ごされる点である。多くの関係者によって、経済開発における女性の参加に環境が適していないと主張されている。経済活動における女性の参加を増やす有効な試みを行うためには、女性の労働力、雇用機会、教育と技術、そして、女性が労働し、経済活動に参加する場である社会文化的環境について正しく理解することは不可欠である。本論文では、二つの重要な側面——すなわち法律・規則と宗教——が、女性の雇用と経済的に有給な活動においてこれらの側面が率先的であるか、反作用的であるか、を調査する。法的側面は、雇用者に勤務条件に関する義務を負わせることによって仕事と職業を守ることから、重要である。宗教は社会の道徳的・態度的側面を条件づけるため、家庭と職場における女性の地位に多大な影響を与えると考える。

IV バングラデシュにおける労働力の特徴

2011 年当時に 1 億 5010 万人（非公式では約 1 億 6000 万人）の人口を有するバングラデシュは、世界で第 8 位の人口大国である。この巨大な人口が年間平均 1.4% の成長率で増加している一方、最新の人口調査によると、2011 年における性別割合では男性が 105 に対して女性が 100 であった。総人口のうち約 74% が田舎に住み、わずか 26% が都会に住んでいる。現役労働力の 36% 以上が農業部門に、わずか 12.4% が製造部門に従事している。政府の文書に記録されている総失業率は 1995 年時に約 37% で、現在は雇用の定義を変更したことにより、4.3% であるとされている。田舎と都会の格差と同様に男女の間に深刻な失業率の格差が存在している。人口の 32.3% が 0-14 歳の年齢層に属し、わずか 5% が 65 歳以上の年齢層に属している（表 4）。総人口の分布から見ると、この国は未だ老年人口に担われていないということが推測できる。しかしながら、0-14 歳層の高い割合から、近い将来、非常に多くの若者人口が労働力に達すると見られ、ただちに雇用を生み出す対策を採用しない限り、現在の失業問題はより深刻なものになると考えられる。

政府によると、この国の現役労働力人口（主婦、失業者、障がい者、0-9 歳の子供を含まない）は 2009-2010 年には 5670 万人であり、このうち 3950 万人が男性、1720 万人が女性であった。女性の労働力参加率は 1996 年に 18.2% へと上昇したが、2009-2010 年には 36% に増加した（表 5）。バングラデシュ全体が失業と不完全就業という慢性病に侵さ

表4 バングラデシュの基本人口指数

総人口（2011 年）	1 億 5010 万人
人口の伸び率（2011 年）	1.37 %
人口密度（1 平方 km / 2011 年）	1021 人
平均寿命（2011 年）：	
両性	69.0 歳
男	67.9 歳
女	70.3 歳
粗出生率（人口 1000 人当たり / 2011 年）	19.2 %
粗死亡率（人口 1000 人当たり / 2011 年）	5.5 %
識字率 15 歳+（2010 年）：	
両性	58.6 %
男	62.9 %
女	55.4 %
妊産婦死亡率（出生 100 人当たり / 2011 年）	2.09 %
児童死亡率（出生 100 人当たり / 2011 年）	35.0 %
人口分布（2011 年）：	
男	77.85 百万人
女	73.56 百万人
農村	111.6 百万人
都市	39.0 百万人
男女比率（女性 100 人当たりの男性）	104.9 %
年齢層別人口（2014 年推定）：	
00-14 歳（男 27,268,560 / 女 26,468,883）	32.3 %
15-24 歳（男 14,637,526 / 女 16,630,766）	18.8 %
25-54 歳（男 29,853,531 / 女 33,266,733）	38.0 %
55-64 歳（男 4,964,130 / 女 4,870,447）	5.9 %
65 歳+（男 4,082,544 / 女 4,237,592）	5.0 %

出所）GOB/BBS（2014）.

れている。これは、様々な労働力調査により示される事実と非常に矛盾していると思われる。失業者数は、不完全就労者数と偽装雇用者数を考慮すれば、さらに増えるためである。0-14 歳の年齢層に属する労働力は国家開発に貢献する可能性をほぼ持たない。極めて貧しい家庭の子供たちは、家事手伝い、農園労働、そして、ある場合には国家の法律が効果的に用いられていない非公式な部門で働く。子供の労働は多くのセクターで法律に反している行為である。国際的な規則や規制に従うため、政府は児童労働の幾つかのケースにおいて、雇用者に法的義務を負わせた。例えば、もし子供を雇う場合、雇用者は義務教育レベルの教育設備を提供しなければならない。国家失業率が非常に高い数字を示しているにも拘らず、実際のところはさらに高いのである。2011 年の成人の識字率は両性共に 58.6%であり、41%以上の人々が読み書きができない。識字率の格差は田舎と都市部門間

表5 バングラデシュの労働力の基本指標（15歳+）

特 徴	LFS 2002-03	LFS2005-06	LFS2010
現役労働力（百万人）			
合計	46.3	49.5	56.7
男	36.0	37.3	39.5
女	10.3	12.1	17.2
雇用人口（百万人）			
合計	44.3	47.4	54.1
男	34.5	36.1	37.9
女	9.8	11.3	16.2
失業者数（百万人）			
合計	2.0	2.1	2.6
男	1.5	1.2	1.6
女	0.5	0.9	1.0
労働力ではない（百万人）			
合計	34.5	35.1	38.9
男	5.2	5.7	8.4
女	29.3	29.4	30.5
粗出活動率 Crude activity rate（%）			
合計	34.7	36.0	38.1
男	52.7	53.3	52.5
女	15.9	18.0	23.3
青年労働力（15～29歳／百万人）			
合計	19.0	17.8	20.9
男	13.5	13.2	13.1
女	5.5	4.6	7.8
主要産業による雇用（百万人）			
合計	44.3	47.4	54.1
農業・林業・魚業	22.9	22.8	25.7
製造	4.3	5.2	6.7
貿易・ホテル・レストラン	6.7	7.8	8.4
輸送・倉庫・通信	3.0	4.0	4.0
その他	7.4	7.6	9.3
無職率（%）			
合計	4.3	4.3	4.5
男	4.2	3.4	4.1
女	4.9	7.0	5.8
労働力参加率（%）			
合計	57.3	58.5	59.3
男	87.4	86.8	82.5
女	26.1	29.2	36.0
女性労働力（百万人）			
合計	10.3	12.1	17.2
都市	2.7	2.8	4.0
農村	7.6	9.3	12.2
女性労働力参加率（%）			
合計	26.1	29.2	36.0
都市	27.4	27.4	34.5
農村	25.6	29.8	36.4
無給家事労働者（万人）			
合計	8.1	10.3	11.8
男	3.4	3.5	2.7
女	4.7	6.8	9.1

注） LFS（Labor Force Survey）は労働力調査である。

出所） GOB/BBS（2014）。

の格差だけでなく、田舎と都市双方における、男女間に大きな格差があるためである。2011年の識字率は、男性62.9%、女性55.4%、田舎は54.1%、そして都会が71.6%であった。女性の低識字率は、女性の経済活動への参加を阻む、最も乗り越えがたい障壁の

表6 労働力、雇用及び失業（1972-2010）

（百万人）

年	労働力	雇 用	失 業	失業率（%）
1972-73	22.55	13.09	9.46	41.95
1977-78	26.48	16.09	10.39	39.24
1979-80	28.43	16.14	12.29	43.23
1984-85	31.10	19.29	11.81	37.97
1989-90	37.13	23.25	13.88	37.41
1994-95	43.80	27.83	15.97	36.46
2002-03	46.30	44.30	2.00	4.30
2005-06	49.50	47.40	2.10	4.30
2010	56.70	54.10	2.60	4.50

注1） バングラデシュでは、公認の年は7月-6月である。

注2） 政府は、労働力、雇用、及び失業の定義を変更した。その結果、2002年-2010年のデータは初期の年とは異なる。

出所） GOB/MOP（1997）；GOB/BBS（2014）。

一つである。

女性の労働力参加率は1990-91年の14.1%から1995-96年には18.1%に増加し、2010年には36%となった。女性の粗出活性率（crude activity rate）は2010年に23.3%で、これは田舎の約2倍に当たる¹⁾。総労働力の約48%が農業部門に従事しており、この中に女性労働力の70%が含まれている。無学、雇用機会の欠如、そして、社会的及び文化的要因も時に教育を受けた女性が経済的雇用を求めることを思いとどまらせる。しかしながら、田舎と都市部門双方における経済的困難が女性に家族を支えるために仕事を探すことを強いていること、また、多くの国内及び国際的な団体や機構が女性の雇用を推進している中で、このような傾向は少しずつ改善している。男性労働力の高い失業率という点から考えると、社会全体では女性の雇用過程において優遇措置を採ることが未だ好意的に受け取られていない。仕事がある男性は働いていない女性との結婚に対してあまり否定的ではないが、女性は、既婚であっても未婚であっても働いていない男性との結婚に対して全く冷淡である。このような心理的要因も、雇用者が、女性にとって主婦として働くことがより良いと考え、女性を雇用することを躊躇する要因になり得る。

V 女性労働者の職業環境

雇用及び労働環境は、いかなる国、社会、またはいかなる労働市場においても幅広い要因によって養成され、形づくられ、維持されているものである。偶発的または悪循環のも

1) 田舎地方に住む女性の粗出活性率（crude activity rate）は高い。これは、田舎に住む女性が、有給・無給、また、仕事・家事に拘らず、より良く働くことを示す。詳細については、Government of The People's Republic of Bangladesh (GOB), Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) (2014) : 28-9 を参照。

のとして存在し、機能している要因がある一方、市民、政府、労働者組織、市場要因、市民社会、オピニオンリーダーといった様々なプレーヤーにより意図的な計画と行動によって実践されている要因もある。加えて、国際機関、人権推進団体、そして最近是非政府組織（NGO）が影響力のある規則や規制を作り、草の根レベルで活動を行うことによって職場環境を改善することに実質的に貢献している。様々な要因を短くリストアップすると以下の通りとなる。すなわち、(a) 政府、政府による規則、規制、計画、プログラム、政策、行動；(b) 産業組織；(c) 雇用者組織；(d) 労働者組織；(e) 政治結社及び労働組合；(f) 労働市場の静動；(g) 景気；(h) 特定の産業及び産業部門における景気；(i) 国の労働法及び規制；(j) 雇用企業の内部的・組織的環境；(k) 民間部門、公共部門、合同部門、多国籍ジョイントベンチャーといった経済活動の経営形態及び所有形態；(l) 労使関係（団体交渉プロセス、労使共同協議、労働争議の調停を可能にする解決等）、(m) 国内労働法と国際組織（例：国際労働機関/ILO）の宣言、条約及び慣例による慣習の適合；(n) 労働市場の性質（例：労働市場における余剰または不足）；(o) 経済成長の性質と速度；(p) 国家レベル及び雇用団体における人材開発の状況；(q) 雇用と仕事に対する風土と国家の姿勢；(r) 国民気質、宗教、その他の社会・文化的な要因；(s) 労働市場における様々な関連する、あるいは関連しない部分の特定の状況；(t) 仕事に関する補償の規範とシステム、などである。

労働環境とは、上記の要因によって育まれるほか経済開発の様々な段階やビジネスサイクルの異なるステージ及び時期において、それぞれのケースによって共同または個別的に機能する。これらの要因は、特定の状況または労働市場に関連する一つあるいは複数の要因によって異なる時点に変化するものであると思われる。しかし、労働市場における三つの主要なプレーヤー、すなわち政府、雇用者及び労働者は、それぞれの目標を可能な限り最良の形で達成するために協働することができるような環境整備を促進するために多面戦略を個別または共同的に発揮する。本論文では、前述したバングラデシュにおける女性労働者の雇用環境を決定する法的及び宗教的側面のみを調査し、イスラム諸国について推論を行おうとするものである。

1 法的側面

バングラデシュにおける全ての労働者の法的労働環境は、一般的に男女を問わず、特に女性労働者に関しては、多くの法律と規制によって条件づけられている。法律の中で最も重要なものは (a) 国家憲法、(b) 労働法、(c) 公共事業の特別条例、(d) 特定部門又は産業及び輸出加工区（EPZs）の雇用に関する規定である。これらの法律や規則に加え、国家賃金委員（National Wage Commission）や全国賃金委員会（National Pay Commis-

sion) といった政府による委員会の取り組み及び方針もまた、労働環境の整備と改善を図っている。

(1) 国家憲法と基本原則

バングラデシュの基本的な国家原則は四つの基本信条——「全能の神アッラーへの絶対の信頼と信仰、国家主義、民主主義、社会主義」——を強調する (GOB/MOL, 1998)。これらの信条の根底にある精神と目的はカースト、信条、肌の色、性別、人種、門地、宗教を問わず全ての国民のための「経済的、社会的正義」(第 28 条一項) であり、これは 18 の基本原理 (18 Fundamental Principles) へ念入りに作られた²⁾。女性の「国家生活への参加」への保証は強く提唱されている。しかし、歴史的に女性は権利を奪われ、見捨てられてきたことから、小中学校の 8 年生までの女子の教育無償化とその後の教育費のための経済的援助が特に田舎やその他の不利な地域において強調されてきた。私立学校は女生徒への無償教育を行う対価として補助金と助成金を受けている。このような精神は全ての有能な市民に対する「機会均等」と「権利と義務としての労働」の規定によってさらなる保護を受け続けた。女性保護の重要性は、有能で責任感があり、適切な教育歴と道徳心を持つ市民により構成されている国家においては、女性——言い換えると未来の母親——が十分な教育を受けず、正当に扱われていない限り、国家が成長し、成功を収めることはないという緊急の必要性から発生した。または、女性の地位が向上し、経済的スペクトラムの中において正しく適正な役割を果たすことが保証されない限り、国家全体の経済的解放というありふれた現実達成不可能であるともいえる³⁾。

国家憲法はさらに、平等で搾取のない社会を築くという観点から、政府が全ての国民を「あらゆる搾取」から守り、「働く権利」と「機会均等」を保証することを強調している (GOB/MOL, 1998)。国及び公共の生活の全ての領域において女性が男性と同等の権利を持つことだけではなく (第 28 条 2 項)、政府及び国家は、女性擁護あるいは女性の地位向上の見地から、または経済発展の面で遅れている分野のために、あらゆる特別な措置を行う決定権を持っている (第 28 条 4 項)。憲法第 9 条 (Article 9) は地方自治体機関に女性の代表者をたてることを原則としており、それに従い、村議会の 3 議席と市議会の 20% の議席が女性議員に約束されている。国家議会では 30 議席が保証され (憲法第 65 条)、さらに、一般の議席を獲得するために男性と競争することも可能となっている。これらの

2) 憲法に記載されている幅広い国家目標を達成するため、政府は 18 ポイントの活動方針 (eighteen-point action program) に着手している。

3) 1973 年に施行された国家憲法には、国民の基本的人権について言及されている。後にもっともとの憲法に様々な修正が加えられたとはいえ、基本的人権を保障する条項が変わることはなかった。

非常に挑戦的な目標が国家憲法及び基本原則として構築されたのは、政府の立案者や政策担当者が熱心な愛国者だったからではなく、むしろ、数世紀にわたり古い植民地時代の搾取を経験したことによって、政治的指導者と大多数の一般人が平等な社会を確立するために共同で奮闘したことによるものである。貧しく問題を抱えた国家であるバングラデシュの政府や国家を運営した人々は、このような野心的目標を実行に移すことはできなかったが、その法的フレームワークが少なくとも、その紙面上、また、アジェンダとして存在したことは賞賛に値する。国民が一つとなってこれらの実現のために前向きに、そして懸命に取り組むということは国家にとって遺産である。

(2) 女性政策と行政

女性の解放と国家経済発展へのさらなる貢献と関与を確かなものにするという観点から、バングラデシュ政府は1970年代初期に社会・女性省（Ministry of Social and Women Affairs）という行政省を設立した。同省には、社会における女性の地位の向上のための政策及び戦略を開発する責任を委任されていた。現在の内閣では、国務相の下での女性・子供省（Ministry of Women and Children Affairs）が国内の女性に関する業務を担当している。その他の多くの省、すなわち、文部省（Ministry of Education）、保健家庭福祉省（Ministry of Health and Family Welfare）、労働雇用省（Ministry of Labor and Employment）、地方公共団体／農村復興と協同組合省（Ministry of Local Government/Rural Development and Co-operatives）、社会福祉省（Ministry of Social Welfare）、宗教省（Ministry of Religious Affairs）、青少年・スポーツ省（Ministry of Youth and Sports）、文化省（Ministry of Cultural Affairs）も多種多様な方法でその活動を補っている。

上述の政府行政機関の主な目的は以下のように述べられている⁴⁾。すなわち、(a) 社会経済活動における女性参画に対する適切な環境の編成；(b) 女性解放と女性の社会経済活動への適応のための女性に対する教育機会の拡大；(c) 企業経営に対する能力開発のための非正規な職業教育、能力開発、及び専門トレーニングのための十分な設備の提供；(d) 女性の全体的な向上のための政策及び活動促進のための組織を設立すること、さらに、社会から引き離された女性が社会の中で復権するための教育訓練団体及び女性協会の設立、などである。

前述の目的を実体化するため、様々な戦略が何度か実践されてきた。重要な戦略は以下の通りである（GOB/BBS, 1985）。すなわち、(a) 人口、健康、教育、雇用部門に関連した女性のための統合したマルチセクター的アプローチ；(b) 読み書き能力、健康、栄養、

4) 女性に関する最初の政策は1970年代に採択され、それはその後に続く女性開発政策の基礎となった。詳細はGOB/BBS（1985）参照。

家族計画、農業改良事業、自立訓練を含む非正規教育計画のもとで行われる動機付け訓練及び教育；(c) 女性が持つ伝統的技術の向上のための新しい技術の開発；(d) 特に農村における家庭又は地域に根ざした家内産業の促進；(e) 小・中規模事業や女性企業家に対する融資のためのクレジット計画の手配；(f) 女性の貧困の削減；(g) 官公庁での雇用の加速化；(h) 法的保護の実施と活性化；(i) 草の根から国家レベルまでの適切な組織や施設の開発；(j) 性差別による課題のデータベースの作成；(k) 女性の権利と発展に関する国際条約への協力；(l) 政府や非政府組織（GO-NGO）の促進，などである⁵⁾。現在の政府は、女性を「開発や成長の主たる相手」に引き上げること、「平等の権利」を全ての分野に広げること、そして、女性教育の拡大に「高い優先順位」を付けること、に尽力している⁶⁾。

(3) 労働法・規定

国家の基本方針と国家憲法に規定される通りに労働者の多方面の権利を実現するために、多様な労働法、規則及び規程が定められ、履行されている。現在 60 以上の労働法が国内には存在し、法的な保護を労働者に与え、それにより健全で適切な労働環境を保証しようと試みている。これらの国家の法律とは別に、バングラデシュは国際労働機関（International Labour Organisation/ILO）の条約の殆どを批准している。その中に、女性の労働条件に大きな影響を与える 2 条項、すなわち「女性の夜間労働（Night Work of Women）」に関する第 4 条と第 89 条、及び「女性の坑内労働（Underground Work of Women）」についての第 45 条がある。これらとその他の ILO の条項の精神は、国家の多様な労働法や規定に本来的に備わっている（Ahmad, 1978）。

バングラデシュ国内全体に適用する 1965 年の工場法（2006 年に改正された）は雇用と健康衛生、安全性、福利厚生、労働時間、休暇、休日に関連する法的な事柄の基本事項を定めている。女性の雇用に関しては、この法律には次のような規程がある（GOB/MOL, 1965; 1979）。

(a) 女性は、開綿機がある操棉工場で雇用されるべきではない。開綿機の供給端が送出端部とは分離した部屋に位置した場合に、女性は政府による監査が適切に保証されている条件で雇用されることができる（29 条）。

(b) 50 人以上の女性を雇う工場は必ず女性労働者の 6 歳以下の子供のための託児部屋を提供し管理することが義務付けられる。雇用者は十分な照明、風通しの良さ、衛生的な設備、無償のミルクや飲料水、更衣室や洗濯所を整え、適切な訓練と経験をうけた女性ス

5) 政府の様々な開発プランからまとめられたものである。

6) 政府の経済的コミットメントの詳細は GOB, *Bangladesh Economic Review*. 1996 に参照する。

スタッフを雇わなければならない（47 条）。雇用者は比較的年長の子供のために、適切な大きさと囲われた、日除けが付いた戸外の遊び場を提供しなければならない（1979 年工場法 64 条）。工場経営者は託児部屋の報告書を特定の書式で毎年 1 月 31 日に工場の監督等に提出しなければならない。

（c）通常 1 日の労働時間は 8 時間であり、1 週間の労働時間は 48 時間であるが、当局の許可を受ければ 1 年間の平均週間労働時間を 56 時間まで引き上げることができる。いかなる特殊な工場においても、通常は午前 7 時から午後 8 時までが通常の勤務時間であるが、政府当局は午前 5 時から午後 8 時半の 10 時間半の時間帯の範囲内なら変更ができる。魚の燻製や塩漬けといった労働者が生鮮食品を扱う加工や缶詰の工場の場合には、原材料の品質の低下を避けるため、上記の時間帯を超えて勤務する必要もあり得るが、政府は時間制限を免除するための規程を作ることも予想される（50 条から 65 条）。

（d）雇用者は職員食堂等の施設を設けなければならない。男女両性を雇用する場合は、人数の割合に従って、食堂やサービスセンターを仕切り、女性労働者のために十分な設備を確保すべきである⁷⁾。

（e）雇用者は男女別の水道施設やトイレ設備（少なくとも 25 人毎に 1 つはあるように）を設けなければならない。トイレは囲いで仕切られるが、外から見えないようにし、女性専用という表示とイラストを入りに掲示するなど、そこで働く労働者に理解される言い回しや方法でそれが行われるべきである。

（f）女性は出産する少なくとも 9 ヶ月前に、12 週間の有給休暇（出産前後それぞれ 6 週間）を含む出産に関する恩恵を受けることができる。さらに、そのような労働者をこの期間中に解雇するようなことは禁止されている⁸⁾。茶畑の地区で働く女性たちのために特別な出産給付金法（*Maternity Benefit Act*）が存在し、出産前後には認可された病院や産院での費用は免除される（GOB/MOL, 1962）。

（g）賃金支払法（*Payment of Wages Act, 1936*）[*Act of 1974* によって部分的改正され、*Act XXVII of 1980* で修正された]と賃金とその他の報酬の固定化と支払いについて定める最低賃金法（*Minimum Wages Ordinance, 1961*）を通して政府は、どの産業、工場においても支払われるべき最低賃金を定める「最低賃金委員会（*Minimum Wages Board*）」を

7) 法律では、雇用者は従業員数が 250 人を超えた場合、食堂施設を提供することが義務付けられている。また、食堂には少なくとも 30% の従業員を同時に収容可能な広さがなければならない。

8) これらの規制の殆どは、1939 年の出産給付法（*The Maternity Benefit Act, 1939*）に規定され、1951 年の法律 XIX（*E.B. Act XIX of 1951*）によって修正され、1974 年の法律 LIII（*Act of LIII of 1974*）によって修正を加えられた。

創立した（GOB/MOL, 1961）。最低賃金は、「男女」の労働者の「同等の仕事」に対しての「平等の報酬の原理」に基づいて固定化される。雇用者は最低賃金委員会によって固定化された割合を基に賃金を支払うことになる。この賃金委員会は政府の代表（議長と議員）並びに雇用者及び従業員の代表者 1・2 名から構成される。委員会は、経済状況の変化や生活費、また他の関連事項に見合って給与が支払われていることを保証するために、最低賃金の見直しや修正を行う権限が与えられている。同法は雇用者に生活費や生活水準、危険性の高さ、その他の雇用の関連要因に従って特定の分野や場所において労働者の賃金を上げる権限も与えられている⁹⁾。

（超特定の産業においては、母親が働いている 6 歳から 12 歳までの子供の数が 25 人を超えた場合、政府は雇用者に標準的な施設を備えた子供のための教育施設を提供するように要求するとしている。ここで言及されているのは 1972 年以前に創立された大企業であるが、1971 年の独立後及び 2000 年以降に創立された殆どの企業がそのような施設を提供している。

（h）大部分の企業やお茶のプランテーションにおいて、雇用者は政府に性別に拘らず全従業員のための医療施設を備えることを求められる。職業に関連した目的で、診療が必要な場合、男性の医療従事者が女性労働者を同意のもとで診断することは可能である。しかし、それは他の女性の立ち会いのもとで行わなければならない。しかしながら、女性労働者が女性の医療従事者による診療にかかる費用を賄えるのであれば、彼女は工場管理者の許可のもとで診察を受けることができる。雇用者は医療及び通勤のための設備を提供できない場合、その代わりとして手当を支払うように要求される（GOB/MOL, 1939）。

（4）輸出加工区における雇用規定

産業化と国の発展を促進させるため、政府は輸出加工区を幾つか設立している。そのうちチッタゴンとダッカの 2 地区はフル稼働しており、他の幾つかの地区も発展の様々な段階にある。企業とそこで働く従業員の利益をはかるため、政府はバングラデシュ輸出加工区庁（Bangladesh Export Processing Zones Authority/BEPZA）を設立し、BEPZA とその他の政府機関の監視のもとで施行される法律と規定を制定した（BEPZA, undated; 1994; 1995; BOI, 1989, 1995a; 1995b）。

2010 年現在、現役労働力は女性労働者 1720 万人を含む約 5670 万人であると推定されている（GOB/BBS, 2014）。女性の労働力需要が輸出加工区や他の地区における織物業や

9) 生活費の上昇やリスク等を認め、賃上げを記載した条項はバングラデシュ賃金委員会（The Bangladesh Wage Board）による 1979 年のホテルとレストランの業界勧告（*Hotel and Restaurant Industries Recommendation, 1979*）で、これらの方針がホテルとレストラン以外の業界に適用されるかどうかについては述べられていない。

電子産業の設立に伴い、実質上上昇した。この状況を受けて、政府はそのような労働力確保のための教育訓練を実施するプログラムを作った。主なプログラム内容は、職業上及び技術上の訓練、見習い者及び社員の研修、ガイダンス、カウンセリング、就活者の支援サービス、労働市場の情報や統計の収集等を含む。見習い及び研修期間に関して、政府は雇用者も参加するように要請している。

知識産業分野における労働者の研修施設は、バングラデシュ経営開発センター (Bangladesh Management Development Centre/BMDC)、バングラデシュ労使関係機構 (Bangladesh Industrial Relations Institute)、バングラデシュ人事管理機関 (Bangladesh Institute of Personnel Management)、バングラデシュ鉄鋼工業公社 (Bangladesh Steel and Engineering Corporation) 及び RAPPORT (Bangladesh) 等である。

バングラデシュ輸出加工区庁 (BEPZA) は輸出加工区の工場において生産を優先する労働市場を促進し、その他の労働に関連した事柄を扱っている。輸出加工区での雇用には特別な規定があり、さらに幾つかの労働法が実施されている。輸出加工区の工場においては労働組合を結成することが許されておらず、ストライキは違法である。

BEPZA は、産業の様々なカテゴリーにおいて、仕事の契約条件に関する指示を出す。週の労働時間は工場での仕事が 48 時間、オフィスでの仕事が 45 時間である。オフィス、工場双方の労働者たちは休息と食事のための 30 分の休憩を挟んで 1 日 8 時間 30 分の労働を行う。残業代は例えば 1 時間で 2 時間分の賃金をもらえるというように、通常の 2 倍の額が支払われる。

1993 年 10 月現在から BEPZA によって定められた通り、輸出加工区の異なる部門の労働者の最低賃金はそれぞれ以下の通りである。すなわち、見習い及び訓練生は US\$ 22.00、非熟練労働者は US\$ 40.00、半熟練労働者は US\$ 55.00 及び熟練労働者は US\$ 70.00 である。その他の福利は、住宅手当、通勤手当と健康診断手当と祝祭の折のボーナスを含んでいる。知的労働者の月給は初任給 US\$ 100.00 に加えて住宅手当として基本給料の 50%、医療手当として Tk. 200.00、通勤手当として Tk. 200.00 が付与される¹⁰⁾。全従業員には週休に加えて 10 日間の臨時有給休暇と 17 日間の年次有給休暇をとる資格が与えられている。

女性従業員は一般的に、12 週を超えない期間の出産休暇を有給で取ることができる。また、退職、健康、衛生上の必要、そしていかなる不当な労働状態からの法的保護のために社会保障及び福祉のために規定がある。BEPZA は常に輸出加工区における適切な労使

10) 輸出加工区で働く人々の賃金及び給料、その他の恩恵は時おり変化するが、詳細及び最新の情報については、輸出加工区 (EPZs) についての最新の BEPZA ガイドラインを参照。

関係と労働環境を注意深く育成し、維持している（BEPZA, undated; 1994; 1995）。

2 宗教的側面

先に述べたように、バングラデシュはイスラム教徒が多数派を占める国であり、人口の88%が宗教としてのイスラムの教義を守り、10%がヒンズー教、残りの2%がキリスト教、仏教、その他の宗教を信仰している。イスラムが国教として宣言されているとはいえ、イスラムの教義は人々を縛ってはならず、クルアーン（*Qura'n*）〔預言者ムハンマド（彼に平安あれ /*pbuh*）に神が示されたメッセージ〕やハディース（*Hadith*）とも呼ばれるスンナ（*Sunnah*）〔預言者ムハンマド（*pbuh*）の言行録〕の宗規に基づいて経営されている社会的または経済的な団体・組織は国内に存在しない。

バングラデシュは一般的に私的・公的生活において宗教的であるとはいえ、宗教的な争いは1972年のパキスタンからの独立以来一度も起こったことがない。様々な宗教を信仰する人々は皆、調和的な共存を信じている。バングラデシュのムスリムの多数派の人々は、世界中のどこかの国よりも、異なる信仰を持つ人々に対して友好的である。ムスリムの人々が隣人の宗教的祭りに参加し、自身の宗教的な祭りやその他の祝祭にも隣人を招いている姿を見ることができる¹¹⁾。

政府は、憲法が保障している「宗教に拘らず全ての国民の平等な権利の保持」という国家信条に従い、非ムスリムの権利保護に高い優先順位を付与している。そうはいつても、宗教が文化、行動、人々の価値観に多大な影響を与え、政治、ビジネス、経済活動に対する行動を形成することは否定できない（GOB/MOL, 1998）。ムスリムとヒンズー教徒は多くの違いがあるにも拘らず、どちらの信者も運命的で、幸運な時も不運な時も強く神を信仰する。宗教的な習わしがより多く行われる農村地域では、ヒンドゥー教徒の女性は伝統的にはムスリムの女性だけが身に付けると偏見的に思われている服装（ベール）をムスリムの女性と同じくらい、またはそれ以上に着用する様子が見られる。

では、どのようにイスラム宗教がバングラデシュの女性の労働環境に影響を与えているのだろうか。宗教として、イスラムは男女の平等な地位を認めるだけではなく、むしろ、その具体的な適用を主張する（Shitu-Agbetola, 1998）。職業生活において、身体的な差異によってある制限を設けることは認められるとはいえ、これらの制限は状況や環境、緊急時には融通をきかせることができる。どの程度の平等な権利と地位が提供されているかを確認するために、以下のクルアーン（*Qura'n*）とスンナ（*Sunnah*）の教義を引用する。

11) イスラムの信条が経営実践にどのような影響を及ぼすかについての詳細は Razzaque (1991) を参照。

(a)「男も女も、あなた方は互いに同じ立場にある。」[第3章第195節] (b)「またわれは、凡てのものを両性に創った。あなた方は受け入れるであろう。」[第51章第49節] (c)「男の信者も女の信者も、互いに援護者である。」「アッラーは男の信者にも女の信者にも約束された。川が下を流れる園に、永遠に続く幸福の園の美しい館に住むことを。」[第9章第71-72節] (d)「あなた方、信仰する者よ！当人の意思に反して女を相続してはならない。また、彼女らを手荒に脅かしてはならない。」[第4章19節]¹²⁾

ムスリム学者や思想家は「ムスリムの信仰」の様々な局面をクルアーン (*Qura'n*) とスンナ (*Sunnah*) に基づいた実践、研究、分析を土台とした77の部門に分類した (Bayhaqi, 1996)。配偶者の権利についてのある部門では、互いの尊重と思いやり、労苦を分かち合うこと、そして、全てのシャリーア (*Shari'a*) [イスラム法] が定める権利が含まれている¹³⁾。クルアーン (*Qura'n*) は「彼女らはあなた方の衣であり、あなた方はまた彼女らの衣である」[第2章第187章] と言い、また、「アッラーがあなた方自身の中から、あなた方のために配偶者を創られたのは、アッラーの印の一つである。あなた方は彼女らによって安らぎを得るよう (取り計らわれ)、あなた方の間に愛と情けの念を植え付けられる。本当にその中には、考え深い者への印がある」[第30章第21節]。さらに、*Muslim Sharif* の中でウクバ・イヴン・アミール ('Uqba ibn' Amir) が述べたハディースには、「最も義務的な状況とは、あなた方が結婚するときである」という箇所がある。つまり、クルアーン (*Qura'n*) は、男女間の「相互依存、互いの配慮、考慮、尊重、愛情」の重要性を掲げ、神が植えつけてくださった「愛と慈悲」によって互いの間の平安を守ることがを強調している¹⁴⁾。

預言者ムハンマド (*pbuh*) のスンナ (*Sunnah*) の中にはムスリム社会における女性の権利と地位の平等性を強く掲げた箇所が多く存在する。例えば、ヒジュラ10年にアラファト山で別れを告げた際、「皆さん、あなた方の妻はあなた方に対する権利があり、あなた方も妻に対して権利がある。彼女らを正当に扱い、優しく接しなさい。彼女らはあなたの協力者であり、献身した助け手なのだから。」と述べた¹⁵⁾。*At-Tirmidhi* において述べ

12) クルアーン (*Qur'an*) のこれらの表現は、男性と女性が平等の立場にあることを強く支持し、信者に思い起こさせる。詳細は Pichthall (1990) を参照。本論文に記載されているクルアーン (*Qur'an*) とハディース (*Hadith*) はアラビア語で書かれ、異なる権威によって訳されたものである。同じ資料からの引用ではないため、言葉、スタイル等にいくらかの違いが見られると思われる。これによってもしも誤訳が生じた場合、お詫び申し上げたい。

13) シャリーア (*Shari'a*) はイスラム法であり、クルアーン (*Qur'an*) 及び預言者ムハンマド (*pbuh*) のスンナ (*Sunnah*/ 伝統) に由来している。Bayhaqi (1990) を参照。

14) ムスリム改信者の女性がこの女性の地位についての訳を提供している。詳細は Lemu and Heeren (1992) を参照。

られた他のハディース (*Hadith*) では、男性の価値について、「あなた方のうちで最も優れた者は、妻に対して最も優れた者である。」と言っている。このハディース (*Hadith*) は、文明社会では「ベター・ハーフ」や「ライフ・パートナー」と認識される妻に良い態度で接することを強く勧め、それを男性個人の価値を測る尺度としている。

賢明な人間の考えでは、最も自分にとって近い存在である妻に対して適正な態度を取らない限り、社会の中で良き一員となることはできないのである。*An-Nisai* の中で、ある時、ムスリムの男性信者が預言者 (*pbuh*) のもとに来てこう尋ねた。「アッラーの使徒よ、私は軍の遠征に行こうと思い、あなたにご相談に来ました」。預言者は彼に母親がいるかどうか尋ねた。そして、彼が肯定したところ、「彼女の側にいなさい。天国は彼女の足元にあるのだから。」と言った。数多く聖クルアーン (*Qura'n*) の引用やハディース (*Hadith*) の中で、女性——妻、母、姉妹、娘、祖母、孫、家事手伝い、未亡人、時に奴隷等も含めて——の権利と地位を¹⁶⁾、考えられるあらゆる社会状況及び人間関係の中で説明され、具体的にすることの重要性が強調されている。

では、非イスラム教徒が、女性解放、近代化、経済活動への参加の障害となっていると批判するイスラム女性の服装についてはどうであろう。イスラムの観点によると、女性だけではなく、男性にも服装の規定がある。クルアーン (*Qura'n*) は次のように述べている。「アードムの子孫よ、まことにあなた方のために、[裸の] 恥ずかしさを覆 (おお) い隠 (かく) し、また飾るための衣 (ころも) を送った。」[第7章 26 節] という。つまり、体を覆うのは男性、女性双方の「義務」である。クルアーン (*Qura'n*) とハディース (*Hadith*) は男女共に *Satr* (服を身に付ける部分) の範囲または境界線を定めた。男性は、最低条件として、みぞおちから膝までの間の体を覆わなければいけない¹⁷⁾ のに対し、女性は、顔と手以外の全身を覆い、父親、兄弟、全ての男性の親族を含む、夫以外の全ての男性に見せてはいけない¹⁸⁾。その他、クルアーン (*Qura'n*) が規定する服装と異性との接

15) アラファトはメッカにある聖地名であり、サウジアラビアではムスリムの聖地巡礼の際、義務とされる儀式を行う場所の一つであり、ヒジュラ (*Hijrah*) はムスリム暦の年号の名前である。

16) 奴隷制度はイスラムが誕生する以前からアラブ地方に普及していた慣習である。ムスリム世界のどこにおいても現存することはない。イスラムは女性奴隷に対しても、人間として権利を認め、不当に扱うことを厳しく禁じた。

17) イスラムは男性の服装について非常に寛大であると思われるかもしれない。この最低条件は男性は不適切な服装をしても良いという意味ではない。両性の服装規定についての根幹は同じである——すなわち、他者の欲望を刺激しないということである。

18) これは、女性が血縁者の前でさえも全身を公開することができず、また公開すべきではないことを意味する。これは一般的に良いエチケットとは見なされていない。詳細については、Maududi (1996) を参照のこと。同じ規則が男性にも同様に適用される。

し方に関する判断は以下の通りである。「信者の女たちに言ってやるがいい。彼女らの視線を低くし、貞淑を守れ。外に表われるもの以外は、彼女らの美（や飾り）を目立たせてはならない。それからベールをその胸の上に垂（た）れなさい。自分の夫、夫の父、自分の息子以外は、彼女の美しさ（や飾り）を表わしてはならない。」[第24章第31節]

イスラムは不倫と姦通を厳しく禁じており、年齢、富、身体的特質（盲目、障がい、精神異常等）に拘らず、男性と女性の服装の道徳的な禁止令を押し付け、特に、他者の好色を刺激する又は引き起こすようないかなる服装をも禁じている。

では、イスラムが女性の雇用に対しどの程度許容しまたは禁止するのだろうか。ムスリムの女性は「女性特有」の職業、専門、仕事であれば偏見なしに、働くことができる。これには、教育、看護、医療、事務、管理、その他の家庭内外の仕事で教義に定義されている道徳的規定と服装の規定に沿うものが含まれる。イスラムは女性が雇用を求めることに反対しない一方、女性の特別な能力や分野における明白な専門性から利益を受けることに対していかなる規制も存在していない¹⁹⁾。場所と専門が全く男性向けであり、またその仕事がイスラムの倫理と教義を越えて、女性自身を異性に対し大きくさらすものであり、もしそういった露出が「人が気づくにちがいない試練や誘惑の大きなものとなる」場合²⁰⁾、イスラムの倫理と教義に対する露骨なまたは潜在的な脅迫（きょうはく）である場合、女性はそのような領域または場所で働くべきではない。

イスラムは女性に対して父親、夫、子供とその他の近親から財産の受け継ぐことに関して非常に広範囲な権利を付与しており、例えば夫であってもこれらの権利に干渉することはできない²¹⁾。女性がこれらの財産の一部または全てを購入し、処分し、抵当に入れるなどの全権利を持つ²²⁾。女性は法的なビジネスに投資すること、そのビジネスを經營すること、そして自身の労働により得た法的な対価を保持することができる。

女性が職業を探すうえで重要な点は、果たしてそのような雇用の必要はあるのかということである²³⁾。そして、その職場がイスラムの義務を障害なく果たすうえで過ごしやすい

19) 詳細は Badawi (1978) を参照。

20) 詳細は Muhammad (1996) を参照。

21) Maududi (1996)。

22) Badawi (1978)。

23) 女性の雇用に関して、Badawi (*Ibid.*) は「……イスラムは彼女を社会の中で母、妻として、最も神聖でかけがえのないものとして見なす。メイド及びベビーシッターは、高潔で、混乱させずに、慎重に養育された子供たちの教育者としての母の座を奪ってはならない。このような高貴で、国家の将来形を作る極めて重要な役目は、怠惰と見なすことはできない」。非ムスリム社会においてさえ、女性が子供の育成という仕事から遠ざかる、または放棄するといったことは、珍しくない。状況は全く個別の事情によるのであり、宗教の慣習によるのではない。

か、さらに厳密にいうとその仕事がイスラムの服装（*purdah*）のエチケットを侵害するかどうかということである。

イスラムの初期の歴史において、女性が戦闘へ参加した証拠が多く残されている。女性たちは「負傷者に応急処置を施し、渇いた者に水を飲ませ、兵士たちのために料理をし、兵士がいない間キャンプを守る。これらの義務を十分に果たすため、服装（*purdah*）の規定は大きく緩められた」という。ハディース（*Hadith*）の根拠ある庇護（ひご）のもと、Maududi（1996）は以下のように記している。「イスラムの服装（*purdah*）はいかなる状況においても緩めることができないというような無知な慣習ではない……しかし、その必要が終了すればすぐに、女性は通常の服装（*purdah*）の規定を守らなければならない……注意深く許される緩和は、無知の許可ではない。」²⁴⁾ 従って、バングラデシュにおける経済的困難の時代にあつて、女性が働く必要がない、または宗教が雇用を求める女性の障壁となっているという論議は単純すぎる。

VI 女性雇用の実態

政府が法律制定やその他の政策を通して国家のさらなる開発活動への女性の関わりを強く推進しているにも拘らず、女性の労働力への参加の実態は、これまで見てきたように、未だ極めて不十分である。女性のエンパワメントは政府・非政府の双方において人気のあるスローガンである。全人口の48.6%を占める女性、そして、全女性人口の57%を占める15歳以上の女性は経済的に活発である。女性の労働参加に関しては、バングラデシュはインド、インドネシア、マレーシア、フィリピン、スリランカ、そして韓国を凌いでいる（Shifa, 2018）。

この国では、農業セクターにおいて、女性は常に男性と共に非常に重要な役割を果たしてきたが、まだ公には認知されていない（Daily Ittefaq, 2019a, c）。最新の労働力調査によると2億5700万人の農業労働者のうち64%が女性である。22万7千人の女性労働者が建設セクターで働いている（Shifa, 2018）。農業セクター以外には、茶業（プランテーション、茶摘み、加工）と最近では織物産業が女性労働力——特にブルーカラーの仕事において——の最大の雇用者となった。製造及びサービスセクター、テレコミュニケーション、電子工学、そして電気産業も多くの女性を雇用している。これらに加え、その他の重要な雇用者は、政府、教育セクター、家族計画、医療保健、そして介護セクターだ。2008年にノーベル賞を受賞したマイクロ・クレジットプログラムでは女性が主要な役割を担っ

24) イスラムにおける服装規定の必要性、厳密性、及び柔軟性については、Maududi（1996）の中で理性的かつ合理的な説明が鮮明に語られている。

た。現在、1000万人の女性がNGOやマイクロ・クレジット経営の銀行の様々な計画のもとで零細小規模経済活動に参加している。

女性の雇用全体のうち、2011-12年における全てのセクター及び職種における15歳から29歳の年齢層の女性は、76.2%が無報酬の家事、11.4%が正規雇用、3.8%が自営業、2.3%が非正規雇用、2.1%が農業の日雇い労働、そして2.2%が非農業の日雇い労働に従事している²⁵⁾。織物産業は一貫して女性労働力の大部分を雇用してきており、2006-07年に240万人、2007-08年に280万人、2008-09年に350万人、2009-2010年に360万人、そして2011-12年には400万人を雇用していた。女性の労働力はこの業界の総労働力の80%を占めている(Shifa, 2018)²⁶⁾。茶産業の労働者は1982-83年には7万8674人で、1987-88年には8万7254人へと増加し、1992-93年には8万9971人に²⁷⁾、そして2015年には数十万人レベルに達した(Shifa, 2018)。

政府は、様々な省・部門、部署・局、地方自治体・法人の総務及び事務職を通して3番目に大きな雇用者である。政府部門における様々な仕事は第1級、第2級、第3級、第4級という4つのカテゴリーに分かれている。最初の二つのカテゴリーでは官報に告示する役員に、残りの2つのカテゴリーでは官報で告示しない役員と職員に任命されている。公共の仕事において政府は全ての仕事の10%を女性に割り当てている²⁸⁾。この指定された割り当てに加えて、女性は自己の能力に基づいてさらなる雇用を手に入れることができる。それにも拘らず、2012年の女性の被雇用者と役員は25万199人であった。カテゴリー別内訳は第1級が1万7616人、第2級は7003人、第3級は18万1324人、そして第4級は4万4256人であった(GOB/BBS, 2014)。日本と比較すると第1級は、部長クラス以上である。

上述したセクターに加えて、女性は国家政治での存在感を増しており、最近の幾つかの政権において、首相と野党のリーダー両者は共に女性であった。国家議会の議席のうち20議席は女性が占めている(Shifa, 2018)。また、女性の参加は、軍事、司法、そして教育セクターにおいて細部にわたり増加している。女性の教育、人権、そして参加を促進するうえでの現首相の果たしている役割はあらゆる点で高く賞賛されている(Daily Ittefaq, 2019b)。政府の奨励によって、小学校及び高等学校教育の双方において、女性の入学率は男性に比べ増加した。2013年の調査によると、女兒の入学率は小学校で50.2%、高等

25) GOB/BBS (1996).

26) GOB/BBS (1998).

27) 茶産業の情報の出典はバングラデシュ紅茶委員会 (Bangladesh Tea Board) による。

28) GOB, *Special Rules and Order*, 1998.

学校 53.2%に上った。中学校終了試験（JSC）における女子生徒の割合は、男子生徒の 47.3%に対して 52.7%で、小学校の終了試験（PSC）においては 45.7%の男子児童に対して、54.3%が女子児童であった（Daily Ittefaq, 2019a）。ジュネーブに拠点を置く世界経済フォーラム（World Economic Forum）の調査によると、小学校教育への女兒の参加率はアジア太平洋地域においてバングラデシュが最も高く、高等学校教育においても上位 10 か国にはいるという（Daily Ittefaq, 2019b）。歴史的にも、非常に多くの女性が公教育における試験や公務員または民間部門の就職試験における成績優秀者リストの上位を占めてきた。

第 5 次 5 ヶ年計画（Fifth Five Year Plan/1997-2002）後の全ての国家政策は「開発と女性（Women in Development/WID）」に一つの章を割り当てており、それにより、経済開発への女性の参加を促進するための多くの崇高な政策や対策が方針化された。特に、このような方針は、女性の識字率を向上させる有効な手段として、女性の教育分野における必要性を強調し、その結果自動的に雇用市場における有資格で適切な女性の人数が増加することになった。特に、政府は小学校の女性教員数を全教育数の 75%まで増やすことを目標とし、それは既に達成された（GOB/MOP, 1997）。

良い面ばかりではなく、暗い面も存在している。法律が明確に労働条件を定めているにも拘らず、実際の状況はそれほど進歩的ではない。労働力の多くが未だに組織化された労働市場外に留まっており、賃金規則の範囲から外れている。政府部門においては、給与及びその他の労働条件においていかなる性別による差別は存在しないにも拘らず、低レベルの工場勤務や非組織セクターでは性別による深刻な賃金格差が存在している。

女性労働力に圧倒的に依存している織物産業においては、仕事の配置及び準備は、徹底して女性に適した環境で行われる。織物工場では女性労働者を自らの利便と利益のために雇用している。女性労働者はより従順で労働組合志向ではない傾向にある。織物工場での仕事は未だに社会的に良く評価された職種ではないため、教育を受け、技術がある女性がそこで働くことは殆どない。教育を受けておらず、技術もなく、低い地位の女性がこの産業に群れをなしており、そこでは管理や機械操作を女性労働者に求められることはない。雇用者は男性と女性の間で差別的な給与体系を使用することに大きく成功している。実際に、法律的な根拠なしにこのような差別が行われている²⁹⁾。しかしながら、このような状況は少しずつ改善してきている。より多くの教育を受けた女性がこの部門にくるようになり、政府と労働組合は仕事及び地位の改善を要求している。

29) バングラデシュ、ノースサウス大学経済学部の前教授の R. I. Molla 博士が、バングラデシュの織物産業について、このように専門的な意見をくださった。

一般的に、男性の労働時間は女性のそれより長いものである。2012年の労働力調査で明らかになったところによると、都会では女性の14.4%に比べて、およそ30.3%の男性被雇用者が40-49時間働いている。なぜなら、多くの女性は家事への義務を感じており、それによって平日に常勤で働くことを阻まれている。非組織部門においては、日雇いが一般的な慣習であるが、賃金は田舎より都会の方がかなり高くなっている。

女性の日雇い労働の賃金率は相当する都会と農村の男性のそれぞれ60%と57%である³⁰⁾。織物及び茶産業において女性が労働力の中心を担っているにも拘らず、賃金及びその他の手当は極端に低い。織物産業では毎月の平均的給料はUS\$ 60-70の範囲で、茶産業ではUS\$ 20-25である (Daily Ittefaq, 2019d)。給料及びボーナスの支払いが不規則であるとの申し立てもある。給料支払いは、働く人々の生活指標の費用と殆ど関係がなく、快適な生活を送るのには不十分な額である。

労働法によって提供される、職場における健康と衛生、プライバシーの配慮、その他の福祉施設は、多かれ少なかれ満足できるようなものである。女性の労働市場が現在形成中の段階にあるため、時間が経つにつれて、状況は良くなるものと思われる。主張されてきたように、「女性教育に対する否定的な態度」と「服装習慣」が女性の低い入学率と貧しい教育的成果の原因である。これらは、社会的な偏見と結びつき、サービス部門の労働市場に女性が参入することをさらに難しくしている³¹⁾。しかしながら、主にイスラムの社会的及び宗教的伝統からくる服装習慣 (*purdah*) が教育の分野及びその他の労働市場に女性が参加することを妨げているというのは、根拠のない結論である。

反女性参加に対する有力な心証は、宗教に対する偏見に起因するよりも、現代教育及び啓蒙の欠如に起因しているように思われる。都会であれ農村であれ、バングラデシュを散策すれば、誰であれ、この国の女性が正式なイスラムのヒジャブ (*hijab*) またはベール (*purdah*) を身に付けていないことに気が付くだろう。経済活動への女性の参加率の低さに対する責任はむしろ女性の求職者とその夫たちに向けられるべきである。先進国と発展途上国の両方で、程度の差はあるが、女性に対して差別的な慣習を雇用者は自然と取り入れている。特にバングラデシュでは、家事を行うメイド付きの裕福な生活を謳歌するために「ビジネスマン」や「海外出稼ぎ者」と結婚することを望み、職を探すことを嫌がる高学歴の女性と出くわすこともあり得る。同じように、学歴を持つ夫とその両親も妻や娘が外に仕事を探すことに対して許可をしない、もしくは歓迎的ではないことも多くある。

30) GOB/BBS (1996).

31) バングラデシュの女性の地位について Alema Karim は幾つかの研究をまとめている。詳細は Karim. Alema, "Changing Gender Roles and Women's Participation", Salim Rashid (ed.) (1995) を参照。

女性については言うまでもないが、バングラデシュにおける男女両性にとっての労働環境は多くの問題——植民地支配から受け継いだもの、古典的で旧式な法律的保護とその不適切な施行に起因するもの、そして、雇用者の計画的な不正行為によって起きるもの——に包まれている。労働市場自体が未だ成形段階にあることも全くの事実である。農村と都会の双方において、教育の有無に拘らず高い失業が広がる現状が、求職者に、仕事の条件を深く考慮することなく仕事を引き受けることを強いている。よって、多くの雇用者は勤務の条件を改善することに怠慢で、被雇用者を搾取することも躊躇しない。

男性の労働機会が不十分であるため、歴史的に女性が家庭外で仕事を探す機会は殆どなかった。結果として、女性の労働環境はそこまで開発・繁栄しなかったのである。家庭の支出の増大に伴って、男性の収入のみでは生計を成り立たせるのに不十分となり、女性も収入を生み出す活動に参加することが必要とされるようになった。女性の教育を受ける率の向上により、より多くの女性が労働市場に参入する途上にある。国家経済開発目標も、人口の約49%を占める女性の経済活動への参加なしに達成することは不可能である。上記の状況から考えると、特に女性に対して、性分に合った労働環境を開発することが非常に重要である。

ここまで検討してきたように、法的環境の整備はこの国に、女性の労働条件が安全であるよう余地を与えるものである。時代遅れの法律を修正すること、国内及び国際的な条件の変化に伴って、新しい法律や規則を制定することが、早急に求められている。1984年11月、政府は国連女子差別撤廃委員会（UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women / CEDAW）を批准した。政府は「女性の平等と地位」を強調した北京行動綱領（Beijing Platform of Action）の勧告に1995年9月に無条件で署名をした。政府は、「女性の地位向上のための国家政策（National Policy for Women's Advancement / NPWA）」も採択した。この政策の目標は女性に対するあらゆる形の差別の撤廃と、平等のパートナーとして女性が開発に参加できる能力を与えることである。

政府は、NPWAの目標を実行に移すために一つの「国民活動計画（National Plan of Action / NAP）」開発された。MWCAは全ての女性と関連した政府の省・機関の行動を変革させる責任を任せられている。首相が議長を務める「全国女性開発評議会（National Council for Women's Development / NCWD）」は、全体的な政策指導、各省間の調整の監督、「開発と女性（WID）」の推進及びそれを目的とするWIDのセクターを越える活動のモニタリングを提供するために設立された。従って、全ての組織化した手配は、バングラデシュの国家開発において、女性が能動的なパートナーとなり得る理想的な環境への整備を促進するために作成され、始動していると思われる。

Ⅶ 結論と所見

前述のバングラデシュの事例は、女性の地位を向上させ、女性に対して雇用市場や経済活動への参画を促し、継続的に雇用環境の改善を促進するためにイスラム諸国で採用されている様々な措置の典型的な例である。世界の全てのイスラム諸国、特にアジアのイスラム諸国は、この運動の最前線に立ち、バングラデシュのような様々な対策を導入して、女性を経済活動・社会生活の主要な担い手にしようとしている。これらの対策は計り知れない程の成果をもたらし、また、全ての国においてより多くの成功を生み出すと予測される。

アジアのイスラム諸国、特にマレーシア、インドネシア及び中東の諸国では、女性はヒジャブ (*hijab*) をまとうが、マレーシアとインドネシアの女性は、イスラムの衣服を身に付けながら、対等の立場である男性たちと共にオフィスや工場で働くなど、高い賞賛に値する教育成果を生み出している。これらのおよそ全ての国々では、女性に対する暴力、差別、そして搾取を廃止するため、様々な国際条約を批准しており、また、女性が国家経済活動と社会開発の最前線に立つことができる環境を作るための計画や政策を採択している。

アフガニスタン、イラク、シリアを例外として、ガザとパレスチナ西岸地区を含む全ての国・地域において、様々なレベルの教育機関への女性の入学者数は、ここ数年、増加している。ブルネイ、カタール、サウジアラビア、イエメンを除いて、政府は女性が様々な形で政治活動に取り組むことを後押ししており、女性クォータ制に加え、一般的な競争により国会議席を獲得したことで、女性議員数が増加している。職場では、全ての国々が女性に優しい労働環境を実現するための法律及び規則を施行、もしくは施行しようとしている。アゼルバイジャン、カザフスタン、キルギス、タジキスタン、トルクメニスタン、そしてウズベキスタンは共産主義のソビエト連邦の時代から、女性の経済活動への参加を経験している。トルコはムスリム世界の中で最も西洋化した国であり、多くの女性が働いている。

政府に加え、市民社会、NGO 組織、そして女性に関する地域的及び国際的フォーラムは、女性の経済活動への参加を精力的に推進している。最近の展望から、政府、雇用者、女性協会、NGO 組織、そして一般の人々が、女性解放を目指す多様な活動を引き続き支援することが望ましい。これらの対応がどの程度有効だったか、そして、これらの国々において、何が女性の健全な労働環境の促進を成功または失敗に導いたのか、時間が答えを教えてくれるであろう。

謝辞 調査資料の提供及び織物産業に関する専門家としてのご意見をくださり、本研究に力を貸してくださったバングラデシュ、ノースサウス大学経済学部元教授の Rafiqul Islam Molla 博士に謝意を申し上げる。しかしながら、全ての実際的な目的に関しての責任は筆者が負うものである。

参考文献

- Ahmad, Kamruddin (1978): *Labour Movement in Bangladesh*, Glory Printers, Dhaka.
- Badawi, Gamal A. (1978): *The Status of Woman in Islam*, MSA of the United States and Canada, Maryland.
- Bangladesh Export Zones Authority (BEPZA) (undated): *A New Horizon for Investors*, BEPZA, Dhaka.
- (1994): *Information for Investors*, BEPZA, Dhaka.
- (1995): *Labour and Industrial Relations*, BEPZA, Dhaka.
- Board of Investment (BOI) (1989): *Guide to Investment in Bangladesh*, BOI, Dhaka, September.
- (1995a): *Guide to Investment in Bangladesh*, BOI, Dhaka, July.
- (1995b): *Foreign Investment in Bangladesh*, BOI, Dhaka, August.
- Bayhaqi, Imam al (1996): *The Seventy-Seven Branches of Faith*, Abdal-Hakim Murad translated, The Quilliam Press, Wiltshire, UK.
- Daily Ittefaq, The (2019a): “Women’s are advancing in the economy” (in Bengali), March 23.
- (2019b): “Indomitable advancement of women in Bangladesh” (in Bengali), March 27.
- (2019c): “Working women are increasing more in the village only” (in Bengali), September 3.
- (2019d): “Discrimination is the biggest challenge in front of women’s development” (in Bengali), October 16.
- Economic Intelligence Unit (EIU) (1998): *Bangladesh*, EIU Country Report, Third Quarter.
- GOB, Ministry of Planning (MOP) (1973): *The First Five Year Plan 1973–78*, Dhaka, MOP, November.
- Department of Industries (DOI) (1987): *Guide to Investment in Bangladesh*, DOI, Dhaka, January.
- Ministry of Finance (MOF) (1998): *Economic Survey of Bangladesh 1998* (in Bengali), MOF, Dhaka, June.
- Ministry of Law, Justice, and Parliamentary Affairs (MOL) (1998): *The Constitution of The People’s Republic of Bangladesh (Updated as of 31st December 1998)*, MOL, Dhaka.
- MOP (1990): *The Fourth Five Year Plan 1990–95* (draft), MOP, Dhaka, June.
- MOP (1997): *The Fifth Five Year Plan 1997–2002*, MOP, Dhaka, June.
- BBS (1985): *Statistical Yearbook of Bangladesh 1984–85*, BBS, Dhaka, December.
- BBS (1996): *Report on Labour Force Survey in Bangladesh 1995–96*, BBS, Dhaka, December.
- BBS (1997): *Statistical Yearbook of Bangladesh 1997*, BBS, Dhaka, September.
- BBS (1998): *Statistical Pocketbook of Bangladesh 1998*, BBS, Dhaka, June.
- BBS (2014): *Statistical Pocketbook of Bangladesh 2013*, BBS, Dhaka, June.
- MOL (1939): *The Maternity Benefit Act 1939 (As amended by F.B. Act XIX of 1951 and as modified by Act LIII of 1974)*, MOL, Dhaka.
- MOL (1961): *The Minimum Wages Ordinance 1961*, MOL, Dhaka.
- MOL (1962): *The Tea Plantations Labour Ordinance 1962*, MOL, Dhaka.
- MOL (1965): *The Factories Act 1965 [Act No. IV of 1965]*, MOL, Dhaka.
- MOL (1965): *The Shops and Establishments Acts 1965*, MOL, Dhaka.
- MOL (1977): *The Industrial Relations Rules. 1977*, MOL, Dhaka.
- MOL (1979): *The Factory Rules 1979*, MOL, Dhaka.
- MOL (1985): *The Employment of Labour (Standing Orders) Act 1965*, MOL, Dhaka.
- MOL (1985): *The Industrial Relations Ordinance 1969 (Amended by Ord. XV of 1985)*, MOL,

Dhaka.

- Karim, Alema (1995): "Changing Gender Roles and Women's Participation", Rashid, Salim (ed.), *Bangladesh Economy – Evaluation and a Research Agenda*, University Press Limited, Dhaka.
- Khondaker, Mizanur Rahman (2000): "Understanding the Communicative Culture of Management in a Least Developed Country: The Case of Bangladesh", *Journal of Culture in Our Time*, Institute for Alternative Systems of Social Welfare and Development. Nihon Fukushi University, No. 103. August.
- Lemu, B. Aisha and Heeren, Fatima (1992): *Women in Islam*, Islamic Council of Europe, Wiltshire, UK.
- Maududi, Sayyed Abul A'la (1994): *Islamic Economics* (in Bengali), Abbas Ali Khan, Abdus Shaheed Naseem, and Abdul Mannan Talib translated, Sayyed Abul A'la Maudoodi Research Academy, Dhaka, October.
- Maududi, Sayyid Abul A'la (1996): *Purdah and The Status of Woman in Islam*, Al-Ash'ari translated, Markazi Maktaba Islami Publishers, Delhi, September. (Note: Sayyed Abul A'la Maududi was a Pakistani scholar, and his name has been spelled in English in different ways by different authorities as can be seen here).
- Muhammad, bin Abdul-Aziz Al-Musnad (1996): *Islamic Fatawa Regarding Women*. Jamal Al-Din Zarabozo translated, Darussalam, Riyadh.
- Pichthall, Marmaduke (1990): *The Meaning of The Glorious Qur'an: Text and Explanatory Translation*, Taj Company, New Delhi.
- Razzaque, Mohammad Abdur (1991): "The Evolution of Management in an Islamic Society-Bangladesh", in Joseph M. Puti (ed.), *Management Asian Context*, McGraw-Hill, Singapore.
- Shifa, Sharmin D.C. (2018): "Women in Bangladesh Agriculture: Scope, Determinants and Constraints", Unpublished Seminar Paper, BSMAR, Gazipur.
- Shitu-Agbetola, Ade (1998): "The Equality of Man and Woman in Islam: Sayyid Qutb's views examined", *Islamic Order*. Vol. 10, No. 1, First Quarter.
- World Bank, The (2019): *World Development Indicators 2019*, Washington, DC, The World Bank.