

香港における 中国人雇主－フィリピン人メイド関係の考察 ——役割をめぐる創発的關係形成と境界維持について——^①

小瀬木えりの

I はじめに

エスニック・グループとホスト・グループとの間に固定的な境界が生み出される過程について、Myrdalによるつぎのような古典的仮説が知られている。特定のエスニック・グループが職業的・社会的に低い階層に位置するとき、ホスト・グループの抱く偏見は階層差が喚起する差別と結びついて、当該のエスニック・グループの社会的上昇を妨げ、結果的にそのグループを低い社会的地位に固定化する方向に働く(Myrdal, 1994)。この傾向は、そのエスニック・グループの大部分が一時滞在の外国人労働者から成り、限られた特定の低賃金の職に集中しているとき一層顕著に現われる。

過去およそ20年にわたる香港におけるホスト・グループの中国人と、その大部分が一時滞在の出稼ぎ者から成るフィリピン人グループとの関係は、まさにこの状態にあると考えられる。香港に滞在するフィリピン人総人口は1991年のセンサスによると64,658人^②に上り、5,522,281人の総人口のうち、95%近くを占めるホスト・グループの中国人を除くと、単独で最大のエスニック・グループを形成するまでに至っている^③。このフィリピン人人口のほとんどが雇主の家に住み込みで働くドメスティック・ヘルパー、ドメスティック・ワーカー、ハウスマイドなどと呼ばれる^④女性出稼ぎ労働者であり^⑤、さらに、香港に滞在する外国人ドメスティック・ワーカー全体（その99.9%までが女性である）の90%以上がフィリピン人で占められている^⑥。このため、ホスト・グループの抱くフィリピン人のイメージは、ドメスティック・ワーカーそのものとほぼ完全に一致していて、ドメスティック・ワーカーといえば即フィリピン人の連想に結びつくほど、特定のエスニック・グループと特定の職業イメージが重なり合って定着している。

その結果、中国人にとってフィリピン人はほとんど常に彼らの下で働くメイドとしてのみ映り、フィリピン人にとっても中国人は雇主としてのみ直接の関わりをもつ存在と認識

されている。事実両者の社会的接触は、社会生活上相互に必要とし合う雇主－メイドとしての直接の雇用契約のチャンネルにのみ限定される傾向にあり、他の領域での交流は極めて稀にしかみられない。このため中国人とフィリピン人は、雇主とメイドとして直接に関わる以外は、エスニック・グループの枠を超えた一般的な関係や個人的な友人・知人関係を発達させることはめったになく⁷⁾、必要最小限の相互交流を除けば、ほとんど別個の社会生活を維持しているのである。こうした両者の接触機会の少なさやステレオタイプ化された関係枠を通じてのみ交流が保証される様は、エスニック・グループ間の社会的交流を大幅に制限する強固な境界の存在を裏付けている。両者のこのような疎遠な関係は、かつてFurnivalが複合社会と名づけた、植民地期東印度の中国人コミュニティとマレー系コミュニティの社会生活上の分離状態（Furnival, 1944）を思わせるほどである。

エスニック・グループ間の境界形成とその維持に関する問題を考える場合に、Barthによるつぎのような仮説は重要である。すなわち、エスニック・グループ間に双方のメンバーの社会的接触を妨げる強固な境界が成立していて、そのためにほとんど交流のないグループどうしの場合でさえも、グループ間の境界そのものが、両者の少ない限られた接触の機会から生成されており、またそこでの相互作用を通じて維持される（Barth, 1966）という指摘である。このような観点から香港での中国人－フィリピン人関係を捉えると、他の一般的交流が妨げられているなかで、両者の直接の社会的接触が唯一確実に保証され実現されている雇主－メイド関係の特徴を分析しその性質を明らかにすることは、両グループ間の境界形成・維持過程を理解する上で極めて重要である。この点に注目し、本論では中国人－フィリピン人関係を、雇主－メイド間の対面的関係の性質に焦点を絞って取り上げたいと思う。特にここでは、両者の関係を法制度的側面と創発的關係形成の側面から考察していきたい。フィリピン人メイドの外国人ドメスティック・ヘルパーとしての法制度的地位は、中国人雇主との契約関係に直接の影響を与え、両者の関係に基礎的な枠組を与えるゆえに重要な要因といえる。しかしそれだけではなく、そうした枠組を条件として、両者が実際の接触のなかで相互的に取得していく役割と創発的に形成していく関係にこそ、グループ間の境界形成と維持に最も重要な影響を与える要因が含まれていると考えられる。また、両者の関係の創発的側面に着目することは、グループ間の境界維持とその変更可能性について考える上で、法制度的条件によって処方されるだけの雇用契約上の関係枠組との対比において、特に重要な意味をもつ。なぜなら、制度的な位置づけに基づくエスニック・グループのホスト・グループとの関係枠は、ときとして、両者の創発的關係が形成される過程で破られる可能性があり、さらにそれによって部分的に両グループ間の境界を超えた交流（crossing）が発達する可能性や、その結果としての境界そのものの変更可能性が含ま

れているためである。これに関して筆者が調査を進めている日本の事例を例にとると、ホスト・グループの日本人と出稼ぎのフィリピン人グループの間には、香港の場合と同様に両者の交流を妨げる境界が強固に維持されている一方、両者の直接の交流はエンターテインナー顧客という制度的な関係枠組によって保証されている。しかもこの関係枠組そのものが、両者の間に創発的關係が発達するにつれて、異民族間結婚という特殊な形態の下で乗り越えられていき、結果としてそれはグループ間の既存の境界を超えて生じる交流の、重要な可能性とパターンを示すものとなっている⁹⁾。当該の香港の事例では、日本の事例のような通婚という形態での越境のパターンは存在せず、グループ間の境界はそれだけ一層高く強固であることを窺わせる。しかし香港の場合にも同様に、エスニック・グループとホスト・グループの法制度的関係枠から発達する創発的關係の性質を検討することにより、グループ間関係を裁可し方向づける境界維持と、境界を超える交流の可能性に関わる重要な過程を明らかにし得ると考える。こうした観点に立ち、中国人雇主－フィリピン人メイド関係を取り上げるにあたって、ここではまず法制度的側面から帰結されがちな関係形態を示すことから始め、つぎにそれがフィリピン人メイドの需要と供給に基づく実勢の労働市場の状況によってどのような変形を受けるかを検討したい。さらに、それが両者の相互的調整を経て最終的にどのような関係形態に発展する傾向にあるか、またその結果、そのような創発的關係がグループ間境界にどのような影響を及ぼすと考えられるかを説明したい。

II 雇主－メイド関係の法制度的側面

1：フィリピン人ドメスティック・ワーカーとは？

香港に出稼ぎにくるフィリピン人メイドは、通常2年間の契約で雇主の家庭に住み込みで働く外国人労働者である。外国人メイドの職はI章でも述べたように、現在ほとんどフィリピン人によって独占されているが、これは元来フィリピン人によって開拓された職であるという経緯による。

フィリピン人メイドが初めて香港に現われたのは、1970年代初期のことで、ハウスメイドとして働きにくる外国人の入港に何の規制もなかった当時、香港在住の西洋人がメイドをフィリピンから直接連れてきたのが始まりだと考えられている¹⁰⁾。やがて地元の中国人の中にもフィリピン人メイドを雇う人々が現われ、その数が千人近くに達した1974年までには、移民局によって外国人メイド用の独立のビザカテゴリーが設けられ、さらに外国人メイドの入港が増えてきた1975年11月には、香港政庁によって外国人メイドのための雇用

契約基準 (Standard Employment Contract) が定められた⁽¹⁰⁾。以後特に'80年代の香港経済の高度成長期を通じてその数は爆発的に増え続け現在に至っている。(表1参照) 香港での外国人メイド需要が急速に発達したこのような背景には、高度経済成長の影響で人件費が高騰し、中国人メイドを雇うのが現実的に不可能になる一方で、安価な外国人労働力にメイドの供給を頼る構造が生じたことが考えられる。また、1974年という受入側での制度的対応が始まったほぼ同時期に、フィリピン政府による海外雇用促進政策が進められたことも、強力なプッシュ要因として影響を及ぼしたといえる⁽¹¹⁾。

1975	1,097
1976	1,684
1977	2,916
1978	5,405
1979	8,242
1980	11,759
1981	17,759
1982	20,120
1983	24,716
1984	22,989
1985	24,955
1986	27,029
1987	34,433
1988	41,700
1989	52,863
1990	63,643
1991	65,924

(表1) フィリピン人ドメスティック・ヘルパー数の年度別推移表

Source: Hongkong Immigration Department

外国人メイドの法的地位は、1975年以降前述の雇用契約基準によって基本的に規定されるようになった。それによると、外国人メイドは2年契約で香港で働く資格が認められている。さらに、雇主の家庭に住み込みで働き食事と専用の個室が与えられること、年10日間の公休日の他に週1回の定期休日を取ること、そして香港労働市場での最低賃金に基づいた給与が保証されている。この他に雇主は、フィリピンからの来港時と契約終了時に帰国する際の航空運賃の負担と、契約期間1年が過ぎた段階での最低一週間の有給休暇を認めることが義務づけられている。

フィリピン人女性が実際に雇用契約を結びフィリピンから香港にわたってくる過程は、まず香港での雇主探しから始まる。香港の移民局は雇用契約が正しく結ばれたのを受けてビザを発給するため、雇主を探す段階で契約に先立って来港することは認められない。一度も来港せず雇主を見つけるのは容易ではないため、職を求めるフィリピン人の大部分は通常外国人メイドの紹介・斡旋会社を通じて未知の雇主と契約を交す。また、すでにメイドとして香港で働いている家族・親族・友人のいる人の中には、人づての紹介で斡旋業者を介さずに直接契約を結ぶ例もある。この業者を介する場合と人の紹介による契約の成立は、およそ7:3の比率を示している⁽¹²⁾。(AMWC, 1991) 外国人メイドの雇用契約は、香港の労働省 (Labour Department) による雇用契約書類の審査後、移民局による雇主の経済力資格審査 (通常一定以上の年収を条件とする)⁽¹³⁾やメイド受け入れに関する雇用条件の審査を経た後に初めて認められ、ビザの発給は一番最後に行われる。

2：不平等契約としての外国人メイド雇用基準法

フィリピン人メイドの雇用に適用される外国人ドメスティック・ヘルパーの雇用契約基準法は、しばしばNGO（非政府系民間援助団体）や労働組合の活動家から、「メイドの側に圧倒的に不利な不平等労働契約」、「外国人労働力の構造的な搾取を助長する制度」として問題視される。その理由は、条項の中に労働内容の詳細な取り決めや違反の際の罰則規定が盛り込まれておらず、このため、メイドの労働者としての権利よりも雇主の利益と便宜が最優先される仕組みになっているためである。契約の解消ひとつとってみても、雇主の側は法的に受け入れられる適当な理由を挙げさえすれば、いつでもほぼいかなる理由でも実質まったく自由に実行できる。これに対してメイドの側は、契約期間のうち最初の1年については原則契約解消は許されておらず、契約が中途解除された場合には、移民局の特別な采配によって例外的措置が認められない限り、滞在資格を失いたちに本国に送還される。後半の1年については条件つきで契約解消が認められ、最初の雇主との契約解消後、2年間の滞在資格の有効期限まで別の雇主の下で働くことが認められている。ただしこの場合、別の契約を新たに結ぶ前に、元の雇主の書いた一種の契約解消証明書（release paper）の提出が義務づけられていて、このためその雇主の合意が得られなければ、合法的に契約解消手続きを果たし、新たな契約に臨むこと自体が妨げられる可能性がある。この結果、しばしば雇主側の最もひどい契約違反やときには虐待などの深刻なケースほど、雇主がメイドに対して行使できるこの大きなサンクションのために、表面化せず抑え込まれてしまう危険がある。さらにどちらかが契約解消に不服がある場合にも、雇主には契約解消証明書を書かないことで一応の拒否権があるのに対して、メイドの側には、たとえ不当な理由による解雇であると思っても、実質的に有効な抗議手段は限られている。雇主が挙げた契約解消理由が不当だと考えられる場合には、法的な抗議手段が一応保証されているものの、解雇されて収入のとだえた状態で香港にとどまり、時間と費用のかかる裁判を戦いぬくことは非常に難しいのが現状である。この意味で、法的には保証されている異議申し立て手段を実際に利用するのは容易ではない⁴⁹⁾。また前述のように、法は契約違反が生じた場合や契約が不満足だと判明した場合の罰則規定を欠いているため、雇主がメイドに不満のある場合には解雇という手段に訴えられるのに対し、メイドの側の不当解雇や劣悪な待遇などの不満は、実践するのが非常に難しい裁判に訴える以外に、是正もしくは償われる手段はない。

これに関連して、メイドが雇主に対して極端に不利な立場に置かれるのは、ドメスティック・ヘルパーとして働く外国人の法的滞在資格が非常に厳しく制限されていること

にも起因している。外国人ドメスティック・ヘルパーとしての就労資格を認めたビザの発給が、雇用契約の締結を条件としているのは前述のとおりであるが、そこからも窺えるように、外国人メイドは来港以前に結ばれた特定の雇主との契約が切れた場合には、原則的には滞在資格を失う制度になっている。このことが示すのは、香港に出稼ぎにくるフィリピン人はメイドという職業自体の変更が認められていないばかりではなく、来港以前に結ばれた個別の契約変更の自由も大幅に制限されているということである。滞在資格制限がこのように元来厳しい上に、1987年4月以降「2週間ルール」と呼ばれるさらに厳しい追加規則が導入されて、メイドの弱い立場に一層拍車をかけることになった。これは、契約期間2年目に入ったメイドが中途契約解除した場合、次の新しい雇主を2週間以内に決めなければ、滞在資格を失い本国に送還になるという規則である。2週間という短期間に新しい契約を見つけるのは下準備でもしてない限り困難なため、事前の通告もなく雇主が一方的に契約破棄した場合のような最も悪質なケースほど、これもまた表面化しないでメイド側の泣き寝入りに終わることが多いのである。

こうした雇用契約上の不利な条件と滞在資格の厳しい制限が、メイドの利害に及ぼす影響は明白である。なぜなら、メイドとして香港に出稼ぎにくるフィリピン人女性の目的は、いうまでもなくフィリピンでは得られない相対的に高い給料であり、その仕送りによってフィリピンで暮らす留守家族の生活が支えられているのである。この点で、メイドとしての出稼ぎは個人レベルの就業の成否にはとどまらず、それに係わる家族全体の生活設計が左右される重大問題といえる⁽⁴⁵⁾。このため、女性一人を出稼ぎに送り出すために必要な資金を捻出するために、本人またはその家族が事前に借金をすることも稀ではない。このような資金は、契約が正式に成立し実際に就労が可能になるまでに必要とされるビザをはじめ諸々の書類の発行手数料、また多くの場合斡旋会社への多額の紹介手数料に充てられるのである⁽⁴⁶⁾。そしてこうした資金の調達には、家族・親族を頼る他、銀行から借金をするケースも多く、その借金は当然後にメイドとして受け取る月給の中からの返済を当てにして行われる。それゆえ、その借金を返しきれないうちに職を失い本国に送還されることは、返す当てのない多額の負債を抱えることを意味し、出稼ぎにくるフィリピン人の最も恐れる事態である。このためメイドにとって、1年以内の契約解消は期待した収入を得られないばかりか、ときには多額の負債を負って帰国させられる最悪のシナリオを意味し、それだけは避けたい出稼ぎの手痛い失敗を意味するのである。このことから必然的に、1年以内に解雇されることを恐れるメイドが、雇主に対してそれだけで十分弱い立場に立たされることは避け難い。こうしたメイドの弱い立場が、事実一般に横行している雇主による労働基準違反や契約違反の根本的誘因になっている。

3：搾取的雇用関係としての雇主－メイド関係

前節で述べたような、雇用契約基準法と滞在資格に起因する外国人ドメスティック・ヘルパーの不安定な法的地位が、一般にメイドの雇主に対する社会的立場を弱いものにし、両者の関係をメイドに極端に不利なものにしているといえる。両者の関係が不平等になりがちなことは、一般に拡がっている雇主によるメイドの酷使・搾取の実態によく示されている。雇用契約基準法に労働内容の詳細な規定が欠けていることを前に述べたが、そこにはまた、ドメスティック・ヘルパーの労働時間や拘束時間の具体的な規定もなく、この点で雇主のメイドへの搾取を構造的に許容する余地が含まれているのである。事実一般に横行しているメイドの酷使や搾取はすべて、雇用契約基準法の曖昧な点や規定の欠けている点に発している。かくして、雇主のなかにはドメスティック・ヘルパーという職業カテゴリーを拡大解釈して、公定の最低賃金で雇える安価な外国人労働力としか考えていない人も多く、特に自営業者のなかには、ドメスティック・ヘルパーという名目で雇ったメイドをあらゆるタイプの別の職に従事させている例が目立つ。路上の物売りから書店・飲食店など様々な店の売り子、自社工場での作業員から個人開業医の理療の手伝いに至るまで、メイドとして雇われたはずのフィリピン人女性が様々な部門の仕事に割り当てられている姿は、香港社会での日常一般的な光景である。メイド以外の職に従事させられているこうした人々のなかには、一日の仕事を終えた後、本来のメイドとしての家事仕事を負担させられる例も多く、このため一日の実質労働時間が標準の8時間をはるかに超えて12～16時間に及ぶこともめずらしくない⁽⁷⁾。こうした長時間労働は、労働時間の規定が雇用契約基準法に盛り込まれていないことの他に、雇主の家に住み込みで働く雇用形態が実際に拘束時間のけじめをつけにくくしている事情とも相まって、かなり一般化している。また、このような違反の背景には、法制度上の問題の他に社会的要因も存在していると考えられる。メイドとして雇われたフィリピン人がその本来の領分を超えた仕事を担当させられたり、極端な長時間労働を強いられたりする背景には、雇主層に多く含まれる中国人自営業者の伝統的な生活様式の影響も大きいと考えられる。伝統的自営業者の間では、現在でも徒弟制度的慣行に基づいた擬似封建的な雇用・生活習慣が保持されていて、被雇用者を奉公人とみなし、家事と家業の区別なく雇主家族全体に仕えるのを当然とみなす傾向が強い。したがってメイドとして雇ったフィリピン人にも、中国人被雇用者と同じ奉公人としての義務と役割を期待し、近代的労働基準に基づく労働者の権利を顧慮することはほとんどない。このような伝統的な生活様式が法制度的条件と結びついて、香港におけるフィリピン人メイドの搾取的雇用のひとつの典型的な形態をつくり出しているのである。また、こうした伝

統的要因の対極にあると考えられるもうひとつの重要な社会的要因は、子供の世話や老親の介護など、工業化が進んでも人力に頼らざるを得ない手間のかかる仕事の担い手が必要とされる近代的社会事情である。これは特に香港社会での女性の職場進出が進んだこととも関連して、従来主婦の仕事であった子育てや老親の世話を引き受ける労働力の需要が増大していることに起因している。この点で、労働内容も拘束時間の規定も曖昧で、法的な保護の受けられないメイドが、人の世話に係わる重労働を担わされる傾向が顕著にみられる。こうした雇用形態が問題になるのは、子供を産んですぐに職場復帰した女性雇主に代わって、24時間態勢で赤ん坊の世話をさせられるメイドが過労で倒れたり、常に付き添いを必要とする老人の介護が、メイドにとって負担になり過ぎる例が増えているからである。メイドの多くがベビー・シッターや老人介護要員として雇われている実態は、労働契約基準に定められたメイド専用の個室が必ずしも確保されていない実情からも窺われる。AMWCの調査によると、実際に契約にあるように自分専用の個室を与えられているのは、約2/3に過ぎず、独りで寝られる個室をもっていないメイドの約1/4が、雇主の子供もしくは他の家族と同じ部屋で寝させられているという結果が示されている。(AMWC, 1991) このようなケースの多くは、本来家事仕事を担当する名目で雇われたメイドが、実際はベビー・シッターや老人介護を主に担当させられていることを表わしている。

雇主による契約違反やそれにとまなう酷使や搾取が一般に横行していても、前述のような弱い立場から、メイドは通常雇主から課せられた労働条件に従うしかない。外国人労働者として実質的に香港社会の法的な保護の外に置かれている以上、待遇を改善するために積極的にできることはほとんどないからである。こうした雇主の待遇に対してフィリピン人メイドの反応は、不満ではあるが忍従するしかないという態度によって代表される。張の行った意識調査によると、中国人雇主に人間ではなく働く機械のように扱われていると感じているフィリピン人メイドは、回答者全体の35.5%を占める。(張, 1992) また、雇主によるメイドへの抑圧的な態度の指標として、言葉による叱責(49.6%)、契約解消をほめかす脅し(21.5%)、全体からみて少数ではあるが極端な場合には物理的虐待(3.5%)などの例も指摘されている。(AMWC, 1991)

雇主のこうした待遇は、メイドの人権を尊重する配慮が欠けていることをあらわしているが、そこから窺えるのは、メイドを単に利用可能な労働力としてのみ捉える態度である。こうした雇主は、労働力の有効活用を可能にするために、メイドを自分の統制下に置くことに強い関心を示す。そのため、雇主－メイド間の身分差や雇用者－被雇用者間の立場の違いを強調し、それによってメイドに従属的な立場を自覚させようとする。そうした雇主とメイドとの身分差を象徴的に表わしていると考えられることのひとつに、メイドの個室

の問題がある。雇用契約基準が守られていないという点で、契約どおりに専用の個室を与えられていないメイドが全体の1/3に上ることを前述したが、個室を与えられている場合にも、通常それは普通の「部屋」と呼ぶものとはかなり異なっている。最も一般的なメイドの居室は、雇主の多くが住むマンション形式の住居の中の、台所に隣接した広くてもせいぜい畳二畳分ほどのベッド・スペースである。この狭い空間には多くの場合窓もなく、ベッド以外の家具を置く余地もほとんどない¹⁰⁾。居室のタイプについてこのように、雇主家族とメイドとの間に厳然たる区別をつける傾向は、単に香港の住宅事情の悪さからくる部屋数の不足ばかりが原因とも考えられない。なぜなら、筆者の直接知っている限りにおいても、住まいの中にたとえ空き部屋があり誰も使用する予定がなくても、それをメイドに個室として与える雇主はいないからである。

メイドの労働力としての側面にのみ注目し、それに有効な統制を及ぼそうとする雇主の態度は、また一方で、仕事領域を離れた個人としてのメイドに対する無関心な態度ともなっており、顕れる。契約に基づく雇用関係そのものに本来内包されている匿名的・事務的性格が、雇主のこのような態度の基礎にあるのは確かであるが、それはまた、被雇用者に対する身分差の意識とも密接に関連している。なぜならそこには、メイドを被雇用者という立場を離れた個人としてはとるに足りない存在と捉える態度が窺えるからである。雇主の優越感をともなったメイドへの無関心な態度は、雇用関係がたとえ何年続こうと、同居年数がどれだけ長くなろうと、メイドの私的・個人的領域についてほとんど何も知らうとしない姿勢に象徴されている。例えば、メイドの実家の家族構成についてまったく無知であったり、同じフィリピン人メイド仲間の友人について知識も面識も欠けていたり、休日の過ごし方などについても一切関知していないことなどは、こうした雇主に一般的な態度である。雇主がメイドの個人的社会関係や行動についてほとんど関心を示さないことは、このような例からも明らかである。こうしたことのすべてが、雇主がメイドと個人的な領域での交流をもつ意志がまったくないことを示している。雇主のこのような姿勢に対するメイドの側の反応にもまた、仕事領域での抑圧的で気詰まりな関係を離れた私的・個人的領域では、雇主との間に極力距離を置こうとする態度が鮮明で、メイドとしての立場を離れた交流を発達させる意志はほとんどみられない。結果として、仕事以外の領域での両者の関係は、相互にプライバシーに関与しない冷たい忌避関係によって特徴づけられる。

しかしときとして、雇主の個人としてのメイドに対する無関心な態度は、メイドのプライバシーの侵害につながることもある。このような例としてよくとり上げられるのはメイドの門限の問題である。張の調査によると、メイドの外出に門限を課す人が中国人雇主の間では73%以上であるのに対し、西洋人雇主では門限を課さない人の方が95%以上という

結果が出ている。（張，1992）このようないくつかの項目についての調査結果から、張は西洋人雇主に対する中国人雇主の人権尊重意識の相対的欠落を指摘している。門限を課すことは、必ずしもメイドの個人的行動への統制の意図を表わしているとは限らず、安全のための用心として理解すべき点もあり、一概にプライバシー軽視の態度とはいえないと思われる。しかし西洋人雇主の態度と比較した場合、確かに中国人雇主のメイドの個人としての存在に対する配慮が欠けているのは事実である。さらに同じ調査は中国人雇主のメイドのプライバシー軽視の傾向を、つぎのような結果によって裏付けている。自分の個室にいるメイドを訪ねるとき、ノックするなどして入室の許可を求めるかどうかに関して、西洋人雇主の間では88%以上の人が同意を求めるのに対し、中国人雇主では23%程度にとどまっている。（張，1992）

門限や入室の際のマナーなどの点では、雇主のメイドのプライバシーに対する態度は、配慮が欠けているという程度にとどまるが、ときとしてそれはさらに進んで、メイドの私的領域への干渉に及ぶこともある。これは特に、雇主のメイドを統制しようとする意図が極端に強く、そのためにメイドの仕事ぶりに影響を及ぼしそうなあらゆる要因を統制下に置こうとするときに生じる。このため例えば、仕事時間外の外出によってメイドの生活習慣が乱れたり、悪い交友関係の影響で金銭上のトラブルに巻き込まれるおそれがあるなどと雇主が感じた場合、メイドの私的關係や行動に介入しようとすることがある。こうしたプライバシーへの干渉は、過重労働と並んで、通常メイドの雇主に対する最も大きな不満の源泉を成している。搾取的な雇用形態や身分の差異化が、両者の関係を緊張の高い忌避関係に導くのに加えて、ときとしてメイドの私的領域にまで及ぶ雇主の統制は、さらに両者の間に潜在的な敵対感情さえ喚起する。このような場合、雇主－メイド間の関係はますます緊張の高い抑圧的なかたちへと導かれる傾向にある。

Ⅲ 友好関係の模索

1：市場原理による雇主－メイド間の勢力バランス

前章で示したように、香港社会の法制度的条件によって、フィリピン人メイドが中国人雇主に対して搾取されやすい弱い立場に置かれがちなのは事実である。これは、ドメスティック・ヘルパーのための雇用契約基準法の性格と、さらに外国人であるために、労働者としての権利の保護が十分に受けられないことに主な原因がある。そのために実際に、雇主－メイド関係が前述のような抑圧的・搾取的な形態をとってあらわれたり、ときには敵対的關係に発展することもある。しかし、雇主がメイドの弱い立場を利用して搾取的な

関係を押し付けることにも一定の限界が存在する。なぜなら、両者の関係のあり方は法制度によってのみ影響されるわけではなく、もうひとつ重要な要因、香港社会における外国人メイドの市場状況によっても大きく左右されるからである。こうした市場状況が雇主－メイド関係に及ぼす影響として、法制度的条件によって帰結されがちなメイドの雇主に対する弱い立場を、十分とはいえないもののいくぶん相殺する効果が指摘できる。それはつまり、外国人メイドの受け入れが始まって20年近くが経過し、ホスト・グループの中国人の間でフィリピン人メイドへの依存がすっかり定着したことが原因で、増加の一途をたどるメイドの需要と供給が、もはや法の下にのみ一元管理され得ない時点に達している状況をあらわしている。こうしたメイド需給の肥大化は同時にその多様化をも招き、メイドを求める中国人と雇主を探すフィリピン人の双方にとって、雇用条件をはじめとして、契約・解消の手続きも必ずしも従来のような一元的なものではなくなってきているのである。この結果、法制度それ自体は極端に不利な雇用条件をメイドにもたらすにもかかわらず、法を離れた生活レベルでは、雇主・メイド双方の合意に基づいたより相互利益的な交渉の余地が発達しているのである。

このようなメイド需給の多様化に直接のきっかけをもたらした主な要因のひとつに、1997年の英領香港の中国への返還にともなう移民ラッシュの影響が考えられる。つまり、雇主層に多い比較的裕福な中産階級の中国人がカナダ・オーストラリアなどへ次々と脱出してしまいう結果、雇用契約基準法に定められた2年間の契約期間を全うしないうちに雇主を失い、香港にいながら合法的に新しい雇主を探すメイドが生み出されたのである⁽⁹⁹⁾。この結果メイドの供給を、必ずしもフィリピンから直接雇い入れるパターンにのみ依存する必要がなくなり、この点で、フィリピンと香港とを直接結ぶ斡旋会社の紹介を頼らなくても、メイドの補充がある程度まで可能な状況が作り出されたといえる。その一方でまた、雇主の側でのメイド需要にも多様化が起り、フルタイムの住み込みのメイドばかりではなくパートタイムのメイドの需要も発達してきた⁽¹⁰⁰⁾。こうした諸事情の変化が全体として、雇主・メイド双方が独自に相手を募集し契約を交す機会を増やし、その結果メイドにも雇主を選択する余地を与えている。そして現実にはメイドに雇主を選ぶ機会が増えていることが、法制度的に弱い立場を利用して、雇主がメイドを一方的に搾取したり抑圧したりすることに一定の歯止めをかける役割を果たしている。

こうして例えば、契約2年目に入ったメイドのなかには、よりよい就労条件を求めて雇主を取り替える人も現われる。このようなことはつぎのような操作によって可能である。例えば、人使いの荒い雇主に見切りをつけて、契約を中途解除して帰国するような印象を与え、契約解消証明書を書かせた後、スーパーやコンビニエンス・ストアの掲示板を利用

して新しい雇主を探すことである。こうして独自に、比較的容易に雇主を求められる状況を利用して、なかには特定の雇主と合意の上で私的に非合法的な契約を結び、滞在資格が切れても不法就労を続ける人も存在する。メイド需給の多様化と自由化は、メイドの側にも雇主の選択権を与えると同時に、不法な契約を交す余地をも与えているといえる。このためさらに例えば、雇主の家庭が日中留守になることを利用して、別の雇主の下でパートタイムの仕事を請け負う二重契約の例も現われている。また、香港社会全体に広がる外国人メイド労働力への依存は、雇主に対するメイドの交渉力を相対的に高めるだけではなく、限定的ながらメイドの利害を侵害する雇主に対して、ある程度のサンクションを行使できるだけの力をも与えている。つぎのエピソードはそのようなメイドの雇主に対する勢力を例示している。子供を出産した直後に職場復帰したある女性雇主の下で働いていたメイドが、育児と家事の負担が大き過ぎることを理由に、契約期間の途中で一方的に契約解除した。突然メイドに辞められて乳飲み児を抱えて困ったこの雇主は、緊急に代わりのメイドを必要とする事情から、すでに香港に滞在している人のなかからメイドを募集することに決めた⁽²¹⁾。しかし、募集に応じて訪ねてきた候補者と合意し契約寸前まで話が進むにもかかわらず、いつも候補者の方から断わってくるために、新しいメイドがなかなか見つからず何ヶ月も不便な生活を強いられた。やがて、この雇主の住んでいる中産階級向けマンションではほぼどの階の世帯にもフィリピン人メイドが雇われていて、日常的に情報交換が行き届いており、メイドを酷使するとの評判のたったこの雇主との契約を、面接にきた候補者が一人残らず断わっていたという事情が判明した。この例にも明らかなように、雇主に対して複数のメイドが団結して利害を守ろうとしたり、サンクションを行使しようとするれば、法制度的な後ろだてに頼らなくても、それがある程度可能な状況が成立している。こうしたことから、法制度的にはまったく不利な条件の下に置かれているにもかかわらず、現実的な社会状況がメイドの雇主に対する一定の交渉力を保証している。それがまた、極端な搾取や抑圧的な雇用条件の押し付けに、一定の歯止めをかけられるチャンスをもメイドの側に与えているのである。

2：友好関係の模索とその限界

このような状況が一方にあるなかで、雇主－メイド関係も搾取的・抑圧的なものとは違ったかたちで顕われることもある。搾取的な労働条件を強いたり抑圧的な統制をメイドに及ぼそうとする態度とは対照的に、雇主のなかには、メイドとの間に友好的で極力対等に近い関係を築こうとする人々も存在する。このような雇主は一般に非人道的なメイドの搾取に対しては否定的な態度を示し、擬似封建的な主従関係を好まず、メイドの人権を尊重し

た対等な契約雇用関係を実現しようとする。雇主によるこうした態度の違いはまた、雇主層の質的な相違をも反映していると考えられる。伝統的自営業者の生活様式が擬似封建的な主従関係に基づいた雇主－メイド関係を実現し、そのため結果的に長時間の拘束や過重労働を招来しがちなのは事実である。それに対して、中産階級ホワイト・カラー層の雇主は近代的な核家族中心の生活を営んでいるため、伝統的生活様式を維持している自営業者の場合にありがちな、家事と家業とが未分化な生活習慣や擬似封建的身分制度が持ち込まれる余地がないからである。このようなホワイト・カラー層から成る雇主は一般に、大学・大学院レベルの高い教育を受け、多くの場合夫妻ともにキャリア職に就いている20～30代の若い世代の都市エリートという特徴をもつ。こうした雇主は一般に人権意識も高く、そのため外国人労働者を安い賃金で雇用する制度自体に人道的観点から抵抗を感じる人もいる。また、家庭内に使用人をおく習慣自体にも、近代化以前の植民地の階層区分や身分制度につながるイメージから、抵抗を禁じ得ない人も存在する。しかしそれにもかかわらず多くの場合、夫婦共働きの生活と育児との両立のためにメイドを雇わざるを得ない共通の事情を抱えている。このため、こうした雇主のなかには、メイド雇用に付きまとう非人道的な搾取のイメージや擬似封建的な主人－使用人関係のイメージを払拭するべく、極力メイドを人道的にかつ対等に扱おうとする姿勢がみられる。メイドをできるだけ対等な人間として遇し、家族の他のメンバーと分け隔てなく扱い、親密で友好的な関係をつくり上げようと努める態度がこうした雇主には顕著である。

このため、例えば、メイドの食事を他の家族の食事と別にせず、家族といっしょにメイドを食卓につかせ同じ料理を食べさせる人も多い。こうした食習慣自体は小人数の世帯や逆に自営業者などで従業員も含めて非常に多人数の世帯の場合、実際的な手間を省くためにもよくみられる。しかし前者の場合に決定的に異なっているのは、メイドが家族とともに食事をする行為そのものに、雇主が関係性の重要な意味を認めている点である。このような食習慣によって、平等な関係の定義づけを、メイドに対しても自分たち家族に対しても表明しようとする雇主の姿勢が窺われる。また、中国人家庭の習慣で、一家全員そろっての夕食や時折催されるインフォーマルな外食の機会などに、メイドを家族といっしょに参加させる雇主も多い。こうしたことも同様に、家族団欒の場にメイドを迎え入れることによって、雇用関係につきまとう地位の上下を打ち消し、より平等な関係をうち建てようとする雇主の努力の現われである。さらにもっと積極的に、メイドをあらゆる家族行事に欠かさず参加させる雇主もみられる。休日や長期休暇の際の、家族ぐるみの旅行やリクレーションにメイドをとまったり、メイドの誕生日を他の家族と同様に祝い贈り物をしたりする。ときにはまた、こうした雇主はメイド本人だけではなくその家族とも友好関係を発

達させようとする。メイドの休暇帰省の折りに家族への土産を持たせたり、なかにはメイドの親と私信を取り交わし近況を知らせ合う人もいる。

しかし、メイドとの関係を極力対等な友好的なものに導こうとする雇主のこうした努力にも、そこには必ずと一定の限界が存在する。なぜなら、雇主のそうした努力や試みは、雇用関係に本来内包されている事務的で匿名的な性質や、家庭内に使用人をおくことでもたらされがちな身分差から生じる緊張をやわらげ、雇用関係を円滑に維持することに主眼がおかれているのであって、雇用関係そのものを放棄したり変更する意図では行われていないからである。したがって、メイドとの関係を対等で友好的なものにしようとする雇主の姿勢そのものに、究極的には矛盾する要請が含まれており、この点でそのような努力の方向には雇用関係の基本枠組を否定し危うくしかねない一線が存在する。このため、雇主がメイドを対等他者として人間的かつ友好的に扱おうとする態度が、雇用関係の基礎を揺るがすような結果を招いたり、関係の継続に不都合を生じるようなことも起こり得る。こうしてときには、メイドの雇主に対する完全に対等な立場の（有言・無言の）期待が生じる。雇主との間の親密な交流と家族同様の待遇がメイドの被雇用者としての緊張を緩めると、しだいにより家族同然に優遇されることへの期待が高まり、メイドとしての仕事や義務の負担を不公平に感じたり、厭うようになる人もあらわれる。その結果、雇主から与えられる好意を一種の既得権として享受する一方、もはや雇主の期待通りには働かなくなることもある。また、雇主家族との親密な交流が深まるにつれて、究極的には本当の家族として受け入れられないことに対する不満が募り、やり場のない怒りや憤りを雇主に向けてようになる人もいる。さらには、雇主の好意が期待されたような対等な関係ではなく、逆にメイドの雇主への依存を引き起こすこともある。こうしたことの極端な例では、金銭上のトラブルに巻き込まれたメイドに、雇主が力を貸さざるを得ない場合が挙げられる。メイドとして出稼ぎにくるフィリピン人女性が、香港での職を得るためにしばしば借金をする傾向についてはⅡ章でも述べたが、そのような負債の返済をはじめとして、家族からの無心やその他様々な理由によって、ときとしてメイドとしての給料の範囲内では賄い切れない金銭の必要に迫られることが生じる。この結果、パスポートを抵当に高利貸しから借金をする人が多く、その負債が返しきれないほどに膨れ上り催促に苦しめられる例が後を絶たない。メイドは金銭のトラブルを抱えていても、雇主に知られると信頼を損ない契約を破棄されかねないため、通常は極力隠し通そうとする。しかし稀には雇主がトラブルを察知して、借金の肩代りや給料の前貸しなどによって、メイドを窮状から救い出す例もある。このような場合、雇主は雇用者としての義務の範囲を超えた温情によって、メイドに保護を与えざるを得ない状況に立ち至るのである。

雇主のメイドとの間に対等で友好的な関係を築こうとする努力は、雇用関係の安定的維持という関心から、こうした一定の限界につき当たらざるを得ない。それによって、雇主はメイドとの間に無制限に友好的な関係を実現するかわりに一定の距離を保つこと、また、無限定に対等な関係をめざすかわりに、必要な場合には保護を与えることも含めて適度な統制を及ぼすことの必要に迫られるのである。しかしこのような要請は雇主をジレンマ状況におく傾向にある。なぜなら、メイドとの間に距離をおいた関係を保つためには、雇主と被雇用者との立場を差異化する必要があり、擬似封建的身分差を導入することにつながりかねない危険があり、必要な場合の保護を含めて統制を及ぼすことは、抑圧的な支配の関係に転化しかねないからである。こうして例えば、メイドを金銭上のトラブルから救い出した経験のある雇主が、メイドが再び高利貸しの犠牲になるのを防ぐため、パスポートを預かることを考えたり、自分のメイドをトラブルに巻き込みそうな交友関係を裁可する必要を感じることもある。しかしメイドにそうした統制を及ぼすことによって、両者の関係は容易に、擬似封建的な主従関係や雇主によるメイドの抑圧的な支配の関係に転化する危険にさらされる。メイドとの間に本来友好的で対等な関係を期待していた雇主にとって、ここに至ってそのジレンマは深刻になるのである。

Ⅳ 擬似家族関係の成立

1：家族ゲーム

こうしたジレンマを状況から脱却するために、雇主がメイドとの間に終局的に発達させる関係は、ある程度斉一的な形態をとって顕われる。メイドとの間に一定の距離を保ちつつ必要な統制を加え、なおかつ友好的な関係を樹立するという条件を満たすために、雇主が工夫する社会的装置には相互に近似的なパターンが存在するからである。友好と統制という二つの要件を両立させるために、通常雇主はメイドとの間に擬似家族関係を発達させる傾向にある。擬似家族関係は、メイドを無制限に家族のなかに迎え入れ友好的な扱いをする態度とは、ある重要な一点において異なっている。それは、雇主はメイドに家族内の年少者の役割を割り当て、自らは年長者の役割を取るという点である。しばしばメイドとの関係がうまくいっている雇主は自分のメイドのことを、「本当の娘のように思っている」とか「実の妹のように接している」と表現する。メイドのこうした年少者としての位置づけは、強制や命令のかたちをとることなく、雇主のメイドへの統制を可能にする社会関係上の工夫である。つまりそこには、通常の家族関係において年少者が年長者との関係において取るべきとされる態度——年長者の意志を尊重し、その意図を汲み取って気遣いや配

慮を示し、その指示や指導に自発的に服すること——への期待が込められている。したがって、メイドを自分に対して娘や妹の位置に置くことによって、強制や命令に訴えなくても、自発的に自分の意向や期待に沿うよう仕向けることが雇主にとって可能になるのである。このように擬似家族関係は、その家族的な役割期待と関係の定義によって、雇主のメイドへの統制が露骨な支配のかたちをとるのを避け、両者の間に友好的な雰囲気醸し出し、雇主－被雇主間に本来内在する緊張をやわらげる効果をもつ。

擬似家族関係は他人を家族に擬して扱う虚構であるため、そこには自ずと一定の緊張が存在している。しかもそれは、雇主とその家族とメイドを含む当事者全員の共通の了解という、微妙なバランスの上にのみ成立する虚構である。言い換えればそれは、当事者の状況の定義を支える努力によってのみ維持される関係だともいえる。したがって擬似家族関係を維持するためには、虚構の定義を支える当事者間の了解の微妙なバランスを保ち、状況の定義を崩さないようにすることが何よりも重要になる。このため、家族的で親密な雰囲気を壊さないよう、契約による雇用関係の存在を相互に極力示唆しないようふるまうことが、一種のマナーとして当事者の間で暗黙のうちに了解されている。こうして日常生活の様々な局面で、この暗黙の行動基準から外れないよう、極力自然な家族的雰囲気のなかで交流が行われるよう、さりげない演出が繰り返されるのを観察することができる。例えば、必要な仕事をメイドにさせるときにも、雇主がメイドを使っているような指図がましい調子ではなく、年長者が年少者に何かを依頼しているような自然なやりとり聞こえるよう、微妙な配慮がなされる。また、主婦や家族の女性達がメイドといっしょに食事の支度をするような場面でも、雇主がメイドを監督し使っているようではなく、家族が和気藹々といっしょに立ち働いているように見えるよう、微妙な注意が払われ相互に調整が行われる。このように、メイドを家族の一員として受け入れているという状況の定義が、日常生活の様々な場面で、その場に居合わせる当事者によって絶えず支えられている様子を観察することができる。

こうした家族的状況の定義はまた、日常の交流の様々な局面でほころびを生じることがある。それは多くの場合、日常的な接触の微妙な局面において、雇主家族に対する遠慮からメイドがときおり見せる、被雇主としての枠からはみ出すのをためらう一瞬の躊躇によって引き起こされる。当事者間に存在する基本的な緊張が表出しはじめ、状況の定義が危うくなるこのような場面で、ほころびかけた状況を修復するための対応はすかさず行われる。雇主は通常メイドが安心して状況に入り込めるよう遠慮の必要がないことを保証し、繰り返し状況への参加を促すことを忘れない。こうして例えば、メイドが雇主家族と同じ晩餐の席につくことをためらうようなとき、一家の主人が直接メイドを招き寄せ席につ

くよう促す。また、中華料理の作法では大皿盛りの料理を全員で分け合って食べるが、そうした場面では、遠慮せず料理に手をのぼすよう、雇主家族が代わる代わるメイドに声をかける。家族どうしではこのように促さないときにも、メイドに対して声をかけるのを怠ることはなく、ときには積極的に自分の箸でメイドの皿に料理を取り分けたりすることも行われる⁽²⁾。こうした当事者による状況修復のための努力や状況の崩壊を防ぐための様々な行為が、表面上一見本当の家族どうしのように見える打ち解けた交流が、潜在的には常に緊張を含んだ相互作用としての性格をもつことを示している。それゆえ、このような相互作用は、本当の家族の間で行われる打ち解けた交流のただ影の部分の社交形式となぞるだけの、ゲームのような性格を帯びてたちあらわれるのである。

2：象徴的友好関係

本当の家族関係の影をなぞるだけの、擬似家族関係のもつ一種ゲームのような性格は、この関係を特徴づけるもうひとつの重要な性格を示唆している。それは、雇主－メイド間の友好のもつ象徴的性質である。雇用関係の緊張をやわらげ、メイドとの間に友好的な信頼関係をうちたてるため、雇主はメイドを家族の一員のように扱い親密な交流を心がける。しかし前述のように、一定の統制を及ぼす必要から、雇主は同時にメイドとの間に一定の距離を保つ必要にも迫られる。家族同様の親密な交流を維持しつつしかも他人としての距離を保つという対立する要件を満たすため、雇主は通常メイドとの間に実体のない象徴的な友好関係をうちたてる傾向にある。これは、個人的で親密な関係が模索される一方で、同時にその親密な関係の実体をほとんどなくするための努力が平行的に行われることによって実現される。こうして、たとえ雇主のメイドへの個人的関与がメイドの親との私信のやりとりにもまで発展しても、両者の関係は自由で対等な立場にある真の友人どうしの場合のように、家族ぐるみの交際に発展することは決してない。こうした関与はただ双方の善意と友好そのものを確認するためだけの象徴的レベルにとどめられるのである。したがって同様に、雇主がメイドの個人的関係や事柄について何か質問することがあっても、それはメイドに関する個人情報そのものへの関心からではなく、ただ個人としてのメイドの存在に無関心ではないことを示し、友好を確認するための社交辞令としての意味をもつにすぎない。とはいえ、このように象徴レベルでの友好が確立されるために、雇主－メイド関係は契約上の事務的で匿名的な冷たい性格を脱し、より個人化された親密な関係へと移行することが可能になる。またそれによって、両者が単なる契約上の権利・義務関係を越えた、個人的な信頼関係によって結ばれる途が開かれるのである。

V 結論：雇主－メイド関係のエスニック・リレーションへの影響

雇主－メイド関係が、契約上の匿名的関係から個人化された擬似家族関係へと改変される過程は以上のように説明し得るが、そのことは雇主・メイドの属する中国人－フィリピン人間の集団関係に最終的にどのような影響を及ぼすと考えられるであろうか。ここでは、前章までで説明した雇主－メイド間の創発的關係が両者の関係の基本枠組に及ぼす影響を検討し、さらに結論として、そのような結果が香港社会での中国人－フィリピン人間関係に及ぼす効果と、両グループ間に存在するエスニック境界への影響を考察したい。

擬似家族役割の取得は、雇主・メイドをより個人化された関係へと移行させると同時にまた、雇主＝年長者、メイド＝年少者の位置づけによって両者の間に、保護する者とされる者、指導を与えるものと仰ぐ者、恩恵を施す者とそれに報いる者との関係を実現する。こうした特徴は擬似家族関係がパトロン－クライアント的性格を有するものであることを示している。つまり、契約上の権利・義務に基づいた匿名的関係が、個人化された保護－被保護関係に吸収され、その温情的性格によってより安定した信頼関係を雇主－メイド間に確立すると考えられるのである。そのことの主要な効果は、特定の雇主－メイド間のもともとの雇用関係の基礎を安定・強化するだけではなく、両者の間に築き上げられる信頼に依拠して、雇主・メイド双方の親族ネットワークに沿って同様の雇用関係を増やし拡大することである。雇主は家族・親族の中にメイドの求人があると、自分のメイドに直接働き手の紹介を依頼し、メイドは自分の家族・親族の中から香港に職を求める女性に優先的にその口をまわすのである。メイドの雇用契約が成立する過程に関して、業者の紹介が約7割を占めるのに対して、残りの3割が入づての紹介で成立することについてはⅡ章でも述べたが、その多くがこうした特定の雇主－メイド間の個人的な信頼関係に依拠して成立している。このため、ある程度長期にわたって安定した信頼関係を維持している一組の雇主－メイドの周辺には、通常双方のそれぞれの親族ネットワークに沿ってランダムに拡がった、複数の雇主－メイドの組み合わせが存在している。この結果、一組の雇主－メイド間に発達したパトロン－クライアント関係は、特定の中国人親族とフィリピン人親族の間に複合的パトロン－クライアント関係の形成を促す傾向にある⁽²³⁾。

こうしたことの、香港における中国人－フィリピン人グループ間関係全体への影響は、つぎのようであると考えられる。すなわち、擬似家族役割に基づいたパトロン－クライアント関係の発達、その個人化された親密な性質によって雇主－メイド間の内在的緊張をやわらげ、結果的にむしろもとの事務的な契約関係をより安定化させる方向に働き、さら

に關係そのものの複製・再生産を促す傾向にある。このことが示すのは、雇主－メイド關係は、個人化されることによって、別の個人的次元の關係に移行されたり、その基本枠組の変更を受けることはなく、むしろそのような変化の可能性を低く抑える傾向にあるということである。それゆえ、契約上の事務的な關係がより個人的な関与を含むものへと改変されても、中国人－フィリピン人グループ間に、雇主－メイド枠組以外の關係形態が発達したり、他の交流パターンがそこから分岐する余地はほとんどないといえる。この意味において、雇主－メイド關係はパトロン－クライアント的關係へと変質することによって、中国人－フィリピン人グループ間交流の機会を、単一のチャンネルを通じた特定のパターンにのみ限定する傾向をむしろ助長すると考えられる。したがって、グループ間交流はこのチャンネルを通じては量的に増える一方であるにもかかわらず、他の交流の途が開かれる可能性は低く抑えられ、このため、香港社会における中国人－フィリピン人グループ間の境界が変化にさらされる可能性もまた抑えられるといえる。それゆえ、既存のエスニック境界は、雇主－メイド關係のチャンネルにおいて双方のメンバーの交流がどれだけ増えても、変更されることなく強固に維持され続けると考えられるのである。

注

- 1) 本論での記述・考察は、松下国際財団からの研究助成によって実現した、1992年7-8月と1993年7-8月の二度にわたる筆者の香港でのフィールド調査と、それに関連した文献調査の結果に基づいている。
- 2) Hong Kong 1991 Population Census Main Report p.41 より。1991年センサスにあらわれているフィリピン人人口は64,658人を示しているが、筆者が1993年8月に二度目の調査に赴いた際の、実勢のフィリピン人数はすでに90,000人以上と推計されていた。政府統計によるデータは毎年急速に増え続ける出稼ぎ者数の実態を反映するのが遅れるため、香港での新聞・テレビ報道などで発表されるフィリピン人メイドの人数は、通常民間のいくつかの大手メイド斡旋会社のデータに依拠して推計される。こうした推計値は、最新の社内資料によるメイド契約の成立件数に基づいており、本論のなかでも後述するように、このような民間の斡旋会社を通じての雇用契約が全体の約7割を占めることから、最新の数値として信頼性の高いものと考えられている。
- 3) 1991年センサスによると、最多の中国人に次いで、フィリピン人と並んで宗主国イギリスの国籍者が二番目に多いグループを構成している。（どちらも全人口の1.2%を占める）フィリピン人が香港社会最大のエスニック・グループだと考えられる根拠は、センサスの人口統計は国籍または出生地別の人数に基づいて計算されることから、イギリス国籍者のなかには市民権を取得した中国人もかなり含まれていると予想され、エスニック・グループとして比較した場合、イギリス人を抜いてフィリピン人が最多グループであるとえられるためである。
- 4) メイドを表わす呼称はその使われるコンテクストによって複数存在する。香港政庁や移民局の法制度上の用語としては「ドメスティック・ヘルパー」が用いられ、「ドメスティック・ワーカー」という呼称は労働組合やNGOの関係者に好んで使われる。本論では、香港社会のエスニック・リレーションに係わるテーマをとり上げることから、外国人労働者の実態に係わる記述や法制度との関連で言及する以外は、基本的に香港社会の一般の人々（ホスト・グループの中国人やフィリピン人出稼ぎ者達自身も含む）によって普通に使われる呼称である「メイド」

という言葉を用いる。

- 5) 香港在住のフィリピン人のほとんどが出稼ぎのメイド人口によって占められていると考えられるのは、センサスにあらわれている香港在住フィリピン人国籍者数と、移民局資料によるフィリピン人ドメスティック・ヘルパーの総数とにほとんどずれがなく、数値がほぼ一致していることによる。こうした事情をふまえ、本論ではフィリピン人を個々の存在としてではなく、ホスト・グループに対置される集団として一般化し把握することを目的としているため、メイド以外の地位を占める少数のフィリピン人の存在については基本的に除外して考えることにする。
- 6) 1991年4月現在での移民局統計による、外国人ドメスティック・ヘルパー登録総数は73,060人であり、フィリピン人はこのうち65,924人で全体の90.2%を占める。フィリピン人以外の外国人としては、タイ人が第二位で6.2%、インドネシア人が1.66%、インド人1.15%、スリランカ人0.5%となっている。このうち、AMWCがインドネシア人を除く他の国籍のメイドに対して行ったサーベイ調査の結果から、インド人とスリランカ人はいずれもほとんど雇主がインド人で、インドで雇われた人が雇主に連れられてそのまま香港に来た例が多いことが判っている。そのため、香港社会での外国人労働者としての職を自力で開拓してきた歴史をもち、またその大部分が中国人雇主の下で働いているフィリピン人とは事情をまったく異にしているといえる。またタイ人に関しては、フィリピン人の開拓したメイドの職に最近少数ながら進出を果たしているが、フィリピン人とは教育背景・都市生活への適応力において著しい差があるため、雇主や斡旋業者によるメイドとしての評価はまだフィリピン人には遠く及ばない。なお、1991年センサスのフィリピン人人口と移民局統計によるフィリピン人ドメスティック・ヘルパー数を比較すると、後者の方が多くなっているが、これは、センサスのデータが1991年3月現在であるのに対して、移民局統計は4月現在の集計値をあらわしているため、統計値の時間的なずれを反映している。
- 7) 調査の過程で筆者が出会ったフィリピン人の友人をもつ数少ない中国人の例は、いずれも職場の同僚を友人にもつ人々で、メイドとして香港に来ている人を友人にもつ例は皆無であった。これらの人々は、ジャーナリストや多国籍企業の派遣社員などホワイト・カラーのフィリピン人に限られていた。
- 8) 日本におけるフィリピン人－日本人エスニック・リレーションについての考察は、稿を改めて別の機会に行いたい。ただしここで筆者が言及している、エスニック境界の越境パターンとしての、エンターテイナー－顧客という制度的関係枠組から派生する異民族間通婚という概念には、事実婚も含む社会生活の単位を構成する社会制度としての結婚のみが含意されているのであり、社会制度にはね返らない私的な交際関係は含まれていないことを断っておきたい。
- 9) French, 1986, p.85. およびAMWC, 1991, pp. 6-7.
- 10) French, 1986, p.85. およびAMWC, 1991, pp. 6-7.
- 11) 1970年代半ばからフィリピンにおいて国際出稼ぎが奨励され、政府による海外雇用促進政策が展開された経緯については、Asis, M., 1992, p.71.を参照。
- 12) 業者を介さず直接人の紹介で契約が成立する背景とその重要な意味については、後述のV章結論を参照。
- 13) 1993年の筆者の調査時点では、メイドを雇うために必要な最低額の年収はHK\$120,000で、当時のおよその相場に基づいて1 HK\$=16.5円で換算すると、最低1,980,000円相当の年収のある人に限られている。これはその当時のメイドの給与（公定の最低賃金額に相当する）を年収に換算した場合の約3倍に相当する。なお、当時のメイドの月給はHK\$3,200である。
- 14) 雇主の契約違反がよほど悪質な場合、NGOなどから法廷闘争に必要な資金や生活費の支援を受けて裁判に臨む人もいるが、全体からみてやはりごく一部にすぎない。
- 15) 国内・国外を問わず、フィリピン人の出稼ぎのもつ世帯戦略としての重要性について論じたも

のに、Root, 1987および、Trager, 1988がある。

- 16) 1989年のデータではフィリピン人がこうした斡旋業者に支払った費用の平均はHK\$6,622で、これは注13で示したメイドの月給の約2ヵ月分に相当する。また、業者を介さない直接契約の場合の費用はHK\$2,623となっている。(AMWC, 1991)
- 17) 一日の労働時間で最も多いのは15～16時間の49.6%で、11～14時間がこれに次いで多く28.7%を占める。(張, 1992)
- 18) メイドを雇うことを前提に設計された香港のアパート・マンションには、キッチンの隣りに多くの場合窓がなく光が入らないベッド一つが置ける程度の区切られたスペースがついている。AMWCの調査によると、フィリピン人メイドの雇主の85%以上がアパート・マンションに住んでいることから、メイドに与えられる専用個室の実態がこのベッド・スペースであることは疑いない。(AMWC, 1991)
- 19) 1984年に中英共同宣言によって英領香港の中国への返還が決まってから、移民先として特に人気のあるカナダだけでも毎年1万人以上、特に1987年以降は毎年2万人以上の中国人の移民が生じている(森川, 1992)といわれる。
- 20) こうした事情を背景に、雇主の家に住み込みで働くという規定も必ずしも守られなくなってきている。雇主との気詰まりな同居を避けて、複数のメイドが共同で家やアパートを借りて生活し、通いのメイドとして働く例もみられる。
- 21) この雇主の例のように、すでに香港にいるフィリピン人のなかからメイドを募集する人がいる背景の事情として、フィリピンから直接メイドを雇い入れる手続きは時間がかかることを理解する必要がある。ドメスティック・ヘルパーのビザを申請してから発給されるまでの期間だけでも、通常5～6週間かかるといわれている。
- 22) 中華料理の晩餐の席で、自分の使用している箸で同席している他者の取り皿に大皿の料理を取り分けて勧めるのは、客に対する配慮やもてなしを意味する。家庭の食卓で、(例えば親が子供にそうするのはもちろん異なった意味をもつが)成人の間でこのようなことが行われるのは、配慮を要する遠慮のある関係を表わす。
- 23) このように中国人側に雇主の一族が形成され、フィリピン人側にメイドの一族が形成される傾向について、具体例を示すと例えばつぎのようなケースが挙げられる。中国人雇主Stephen陳(仮名)の下で働くフィリピン人メイドMaria(仮名)の紹介で、彼女の2人の娘と2人の姪が、陳の3人の兄弟姉妹と陳の妻の兄弟の下に職を見つけている。この5人のフィリピン人女性は、通常はそれぞれ別の世帯に属すメイドとして雇われているものの、都合によりしばしば相互の代理を務めることがある。同じ雇主の一族の下に親族関係にあるメイドが複数雇われている例においては、このように一時的な雇主とメイドの組み合わせの入れ替えが、比較的気軽に頻繁に行われる傾向が認められる。こうしたことは複合的のパトロン－クライアント関係のもたらす影響のひとつであると考えられる。

文献

Asian Migrant Workers Centre. (AMWC) (ed.)

- 1991 *Foreign Domestic Workers in Hong Kong: A report of baseline study undertaken in 1989*, Asian Migrant Workers Centre, Kowloon, Hong Kong August 1991.

Asis, M.

- 1992 "The overseas employment program policy", in: Battistella, G. & Paganoni, A. (eds.) *Philippine labor migration: Impact and policy*, Scalabrini Migration Center, Quezon City.

Barth, F. (ed.)

- 1981 "Ethnic groups and boundaries", in: *Process and form in social life: Selected essays of Fredrik Barth: Volume I*, Anthropology Routledge & Kegan Paul; Originally appeared as "Introduction" to Barth, F. (ed.) *Ethnic groups and boundaries*, Boston: Little Brown & Co., 1969.

Beltran, R.P. & de Dios, A. J. (eds.)

- 1992 *Filipino women overseas contract workers: At what cost? Goodwill.*, Trading Co., INC., Manila.

張 徳勝

- 1992 「如何對菲傭？——香港中西傭主的比較」、科際學術研討會編『中國人的心理與行為』所収

French, C.

- 1986 *Filipina Domestic Workers in Hong Kong*, Ph.D. thesis submitted to the University of Surrey.

Furnival, J. S.

- 1944 *Netherlands India: A study of plural economy*, Cambridge University Press; (南太平洋研究會譯『ファーニヴァル蘭印經濟史』実業之日本社、1942)

Maglipon, J. Q.

- 1990 *The Filipina Migrant: Braving the exile*, the Mission for Filipino Migrant Workers, H.K.

Myrdal G.

- 1972 *An American Dilemma*, Pantheon Books, New York; First published in 1944 from Harper & Row.

森川真規雄

- 1992 「カナダにおける香港移民のアイデンティティ：トロントにおける事例」『シンポジウム 華南：華僑・華人の故郷』可児弘明編集 慶応義塾大学地域研究センター発行 pp. 121-126所収

大橋健一

- 1989 「都市流入者と『たまり場』——香港におけるフィリピン人を例として」『生活学』ドメス出版 所収

Root, B. D.

- 1987 *A family migration model: Development and Empirical Application in the Philippines*, Ph.D. thesis submitted to the Pennsylvania State University.

Trager, L.

- 1988 *The city connection: Migration and family interdependence in the Philippines*, Ann Arbor, The University of Michigan Press.

(おぜき えりの・博士課程)

Ethnic relations between Chinese employers and Filipina maids in Hong Kong: On the emergent aspect of the relationship and its effects on boundary maintenance

Erino OZEKI

In Hong Kong today, Filipinos form the second largest ethnic group after the host group, the Chinese. Since the majority of these Filipinos are women migrant workers employed as housemaids, their lowest occupational status largely prohibits them from associating with the host community. Their contact with the Chinese is usually limited to the work domain -- the relationship of a maid to her immediate employer.

The ethnic boundary that limits the chances of inter-group contact is basically set by the restricted legal status of Filipina migrants but it is also affected by the emergent relationship that develops between the employers and the maids. This paper examines such generative process of their relationship and its effects on boundary maintenance between the two groups.

In the role-taking process, the employer's attitude to the maid is inevitably limited by one condition where the employer is concerned with achieving a stable, lasting relationship with the maid. For this reason, neither extremely hostile nor friendly attitude is preferred since they threaten the stability of the basis of employment. Instead, employers tend to develop quasi-familial relationships with their maids by taking the role of the senior for themselves and expecting the role of the junior from their maids, which enables them to effectively control their maids by reducing innate strains in the employment relationship.

Such quasi-familial relationship eventually transforms into a patron-client relationship, and this tends to be re-created through kinship networks both of the employer and the maid. The effect of this process is that, despite its informal outlook, it reinforces the preexisting ethnic boundary and thus reproduces their fixed social statuses: Chinese as employers, Filipinos as maids.