

## 論文

# 中国における高学歴女性のワーク・ライフ・バランス

——若年層女性社会人と働く育児女性へのインタビュー調査を通して——

邵 博雅<sup>†</sup>

**要約：**本稿の目的は、現代中国における高学歴女性の仕事や家庭生活に関する考え方、それらの選択肢を考察することである。具体的に、出産・育児経験の有無を中心に、高学歴女性を若年層女性と働く育児女性に分類して、半構造化インタビュー調査を行った。調査の結果、若者たちは、より熾烈な就職競争に直面していると同時に、不安定な雇用環境に置かれている。他方、育児女性たちは強く経済的自立が求められると共に、家庭内役割の大半を担っている。また祖父母世代からの育児支援を得ながら、自らの仕事量と労働時間を調整する。しかし、彼女たちは労働環境や労働条件に対して不満があっても、使用者との間で、集団的な労使交渉ルートを実事実上保有していない点にある。したがって、自らの仕事に対する不満があれば、我慢するか、転職するかという2つの選択肢しか持てないことが分かった。

**キーワード：**寝そべり主義、学歴社会、就職競争、働く女性、家庭生活

## 目次

1. はじめに
2. 高学歴女性に関わる雇用政策
  - 2-1. 工会－労働者主体による労使交渉がない職場環境
  - 2-2. 中国のジェンダー意識－「婦女回家」論争
  - 2-3. 高等教育機関の大衆化－双証制度と双減政策
3. インタビュー調査
  - 3-1. 調査概要
  - 3-2. インタビューの内容－グループ1（若年層女性）
  - 3-3. インタビューの内容－グループ2（働きながら、育児をする女性）
4. 考察
  - 4-1. 就労の実態
  - 4-2. 働き続ける高学歴女性たちの選択肢
5. むすび

<sup>†</sup>同志社大学大学院社会学研究科産業関係学専攻博士前期課程

\*2023年3月6日受付、2023年3月7日掲載決定

## 1. はじめに

中国の過酷な労働環境を表現した「996 工作制」とは、「午前 9 時から午後 9 時まで、週 6 日出勤」という勤務体制のことである。この働き方をめぐって社会的な議論が巻き起こったが、その議論をさらにヒートアップさせたのは、アリババ創業者の馬雲氏が 2019 年の社内交流会で次のような発言をしたという報道である。「996 で働けることは幸せなことだ。多くの企業や個人にはそんな機会すらない。若い時に 996 で働けなかったら、いつ 996 で働くというのか」（『日本貿易振興機構』2019. 7. 22）。

こうした過酷な働き方が国内に広がる一方で、若者を中心に「寝そべり」が 2021 年の流行語ランキングで上位となった（趙 2021）。これは、進学や就職などの競争に対して若者がとる諦めの姿勢を指している。林・高（2021）は、「寝そべり」という現象が形成された原因の一つに「就職難」があると指摘する。キャリアアップを夢見て就職活動に臨みながらも、実際にはキャリア形成がまったく期待できないような仕事にしか就けない、いくら頑張ってもその努力に見合う見返りが無いという現実の前に、「寝そべる」ほかないということである。特に低学歴、低技能水準の若者は、学歴社会の進展による激しい競争の中で就職がきわめて困難な状況にある。同世代間の競争に敗れて、自らの力で自由に職業を選択することができない現実を突きつけられて、納得いかない仕事に就かざるを得ない若者が多数存在する。つまり、低学歴、低技能水準の若者らの「寝そべり」という姿勢は、熾烈な就職競争に抗うことができず、やりたくない仕事であっても生活のために仕方なく働くしかないという受け身の状況に置かれていることに起因する。

他方、高学歴者はよい就業機会に恵まれ、高い賃金を得る可能性が高いと考えられていることから、学歴社会が急速に進展している。近年、中国の高等教育機関（大学・大学院）への進学者数は急増しており、女性の進学率は男性に比べても劣らない状態になっている。2007 年には、大学入学者に占める女性の割合は 50% を超え、男性の入学者数を上回った（呉・钟 2014）。また、多くの先行研究によれば、中国人女性は結婚や出産を経ても就業を継続する傾向が見られることが明らかにされている（石塚 2010；石塚 2019；馬 2011）。

こうした状況にもかかわらず、中国のジェンダー・ギャップ指数<sup>(1)</sup>は年々拡大の傾向が見られる。「ジェンダー・ギャップ指数」は各国の経済、教育、政治、健康という 4 つの分野から男女格差を測っており、2006 年の中国の順位は 115 カ国（地域）中第 63 位だったが、2021 年は第 107 位にランクダウンしている。石（2017）は、この順位後退は市場経済によって男女格差が顕在化したことによると指摘する。現在のジェン

ダー・ギャップの拡大傾向は、計画経済から市場経済への移行によって始まったということである。

計画経済期、国は全民就業の方針を打ち出し、個々の国営企業<sup>(2)</sup>を1つの「単位」として、そこで男女にかかわらず就業を希望する都市住民に終身雇用制によって就業の場を提供し、さらに住居や食堂や託児施設、病院などの福利厚生的な施設を提供することで生活の安定を保障していた。しかし、市場経済への移行により、一転して私営企業による効率性の追求が始まった。私営企業は食堂や幼稚園などの福利厚生を提供しなくなり、さらに計画経済の完全就業方針の下で生じた大量の一時帰休者（下崗）を雇い入れなかったため、結果として多くの労働者が職を失った。その大半を占めたのが女性である。計画経済から市場経済への移行により、女性はその就業に大きな影響を受けたことが窺われる。

内閣府「令和3年男女共同参画白書」によれば、日本では女性の労働力率のM字カーブが解消されつつあるが、中国女性の労働力率は従前からM字カーブを描いていない（馬・呂・叶 2010）。その点では、中国は日本よりも現役世代の女性の労働力率は高いといえる。しかし、中国では日本と同様に管理職に占める女性の割合が小さいことが指摘される（石塚 2010；石 2017）。中国の人材紹介大手会社「智联招聘」が発表した「2018年中国女性職場現状調査報告」によれば、67.1%の女性は「職位なし」であり、男性より14.8%高い。「管理職」に就く男性の割合は女性に比べると明らかに優位となっている。

こうした中で、女性の就業にさらに影響を与えそうな政策が打ち出された。それは「一人っ子政策」の緩和である。急速な少子高齢化への対策として、中国政府は1979年に始まった「一人っ子政策」を大きく転換させて、2015年には出産制限を第二子まで、2021年には第三子まで緩和している。この出産制限の緩和で家事・育児における女性の負担が大きくなることにより、職場での男女間格差が拡大して、女性労働者が不利な立場に立たされることになるという指摘もある（楊 2020）。

現在、中国の四年制大学への進学率は40%前後であり（『中国教育在线』2022.6.6；呉・钟 2014）、ランキングが高い大学に入学すればよい仕事機会が恵まれると考えられている。だから、高校生はランキング上位の大学に入るために一生懸命に勉強している。朝6時半に起きて7時過ぎには登校して自習に取り組み、夜の自習が終わって21時半に帰宅するのが普通の高校生の生活である。しかし、これは筆者自身の経験につながることであるが、同級生や同世代の高学歴の彼女たちは、働き始めてから一斉に気力が失われたように感じられることがある。いわゆる「寝そべり」主義によく似ている。しかし、就職活動で有利な立場にあるはずの彼女たちが、働き始めると無気力になるのはなぜだろうか。

本研究では、高学歴女性を対象を絞り、彼女たちがどのように仕事に就いて、どんな思いを抱きながら働いているのかを見てみたい。特に、「寝そべり」主義は低学歴・低技能の若者を中心にみられるとされるが、高学歴女性にもそのような傾向があるか否かを明らかにしたい。また、育児期の女性はどのように働いているのか、専業主婦をどのように捉えているかを通して、中国における女性就業の現状を考えてみたい。

## 2. 高学歴女性に関わる雇用政策

中国における女性就業の実態を考察するには、まず雇用分野でベースとなる制度や考え方を確認しておかなければならない。現在、中国が進める社会主義市場経済は一般的な市場経済とは異なる部分が大きく、その特徴が分からなければ中国における雇用問題を適切に理解し、評価することができないからである。以下では、女性就業を考察する上で必要だと考えられる雇用政策として、工会、中国のジェンダー意識、高等教育機関の大衆化の3点について確認しておきたい。

### 2-1. 工会—労働者主体による労使交渉がない職場環境

職場における不満や問題を自主的に解決する1つの方法として労使交渉がある。一般に労使間には交渉力の格差があり、それを埋めるために労働者は集団的な交渉主体として労働組合を結成する。石田（2003）は、労働組合を「集団的」に「販売する」主体であり、労働力の価格と使用条件を集団的に設定する組織と定義している。つまり、労働組合の主たる機能は労働者を代表して、労働力の価格と使用条件について、経営組織との間で集団的な交渉を行うことである。そして、中国においてこの労働組合に相当するとされるものが工会である。では、工会はどのような「交渉」機能を有しているのだろうか。

その前にまず、その参加状況を見ておこう。国家統計局「2009社会統計データ」から、工会に参入する人数が少なくないことがわかる（表1）。李・徐（2014）は、中国

表1 工会組織状況

年	職員・労働者人数（万人）	会員人数（万人）	加入率
1952	1393.2	1002.3	71.90%
1979	6897.2	5147.3	74.60%
1982	8586.6	7331.6	85.40%
1992	11223.9	10322.5	92.00%
2007	11472.1	10361.5	90.30%
2009	24535.3	22634.4	92.30%

資料出所：国家統計局「2009社会統計データ」により作成

工会会員身分からもたらされたメリットを明らかにするために、863社企業（国有企業、非国有工業企業）、24万職員・労働者（中国語：职工）のデータを入手して量的な分析を行った。サンプルの結果からみれば、70%の職員・労働者は工会会員である。李・徐（2014）は工会化率が極めて高い水準となっていると述べている。表1は工会が設立された職場での職員・労働者数と会員人数である。表1からわかるように、1992年には工会の加入率はすでに90%を超えている。工会が設立された職場に入れば、基本的に工会員になるということだろう。

1992年に鄧小平が改革開放を呼びかけて以降、市場を主体とする市場経済システムが改革の目標として決定された（南・牧野 2016）。同年、中華人民共和国工会法（以下、工会法とする）の改正が第7回全国人民代表大会第5次会議で採択された。工会法第2条は、「工会は、職員・労働者が自由意志により結成した労働者階級の大衆組織である」として、職員・労働者の利益を代表する組織であることを明確に規定している。同第3条では、労働者の定義を「賃金収入を生活の主要な源泉となる」労働者としており、民族、種族、性別、宗教上の信仰、教育程度に関わらず平等に権利を有することが保障されている。また、1994年7月5日に第8回全国人民代表大会常務委員会第8回会議で採択された中華人民共和国労働法第7条は「労働者は法に依り工会を組織し参加する権利を有する」と規定して、工会の結成および参加の権利が法によって保障されることをあらためて確認している。これら組織構成、法的位置づけという点から見て、工会は諸外国の労働組合に相当する組織であると考えられる。

また、工会はつぎの機能をもつことが工会法によって規定されている。①労働契約締結にあたり援助・指導する、②労働協約を締結する、③企業が集団契約を違反して職員・労働者の労働権益を侵害した場合、法により責任を引き受けるよう企業に要求することができる、④労働協約の履行で紛争が生じたときに労働紛争仲裁機構に仲裁を申請することができる（仲裁採決に不服がある場合は人民法院に訴訟を提起することができる）（①～④：工会法20条）、⑤法令違反があれば、労働者を代表して企業と交渉することができる（同22条）。また、操業停止、サボタージュが生じた場合、工会は職員・労働者を代表して企・事業体または関連方面と協議して、職員・労働者の意見と要求を伝達し、かつ解決の意見を提出しなければならない（同27条）とされる。これらの諸規定をみるかぎり、工会は諸外国の労働組合と同等の集団的な労使交渉の機能をもつとみられる。

しかし、工会法では労働者にとって最後の交渉手段となるストライキの権利が明確に与えられていない。田中・中村・李（2017）は、近年の傾向としてストライキ参加者が逮捕されるなど懲罰的な色合いを強めていることを指摘している。また、「職員」の定義についても留意すべきことがある。共産主義体制の下、計画経済期の国営企業は「労

働者の集団」であることから、使用者や労働契約（労働合同）、雇用関係という概念が存在しなかった。事業責任者・管理職と労働者はともに労働者階級であり、両者が労使関係として認識されることはなかったのである。この事業責任者（経営者）や管理職が「職員」にあたる。市場経済への移行後に労働契約の概念が形成され、労働法や中華人民共和国労働契約法（以下、労働契約法という。2007年6月29日第10回全国人民代表大会常務委員会第28回会議で決議）が制定されるに至った。確かに、労働契約法では労働契約締結の一方当事者として「使用者」という文言が用いられているが、労働法2条は「中華人民共和国国内にある企業、個人経済組織及びこれらと労働関係を形成する労働者に本法を適用する。」として、「使用者」という文言は用いられず、職員・労働者と労働関係を形成する相手方は「企業、個人経済組織」（法人としての使用者）であるとする。また、工会法は1992年、2001年、2009年、2021年の数次にわたって改正されているが、工会員の資格を「職員と労働者」にするという規定は一切変更されていない。実態としても、先行文献が示すように「会社の役員が工会主席を兼任している企業が多い」とみられる（唐2013）。

日本では、労働組合の自主性や独立性を確保するために使用者及び使用者の利益代表者の参加は認められていないが（労働組合法第2条但し書き）、中国では経営者や管理職による工会参加は排除されていないことになる。使用者はあくまでも法人としての「企業」であり、職員（経営者や管理職）は「企業において賃金収入を生活の主要な源泉となる頭脳労働者」となるという理解である。日本でも労働基準法と労働組合法における「労働者」の定義に違いがあるように、中国ではその特色ある社会主義の下で、契約締結当事者としての「労働者」と集团的労使関係の当事者である「労働者」の定義に違いが設けられていると考えられる。

しかし、経営者や管理職である職員の参加を許す工会に、一般労働者を代表して労働条件等について自主的に交渉する機能を持ちうるかという点については、否定的な見解を持たざるを得ない。また、工会以外に労働者が労働条件の改善等を求めて集団を結成する権利が保障されていない現状に鑑みると、中国には一般労働者が労働条件や経済的地位の向上を実現するための労使交渉手段が存在しないことになる。佟（2009）が、2005年に実施した「労働者として認識されている工会の役割」という調査では、「文化・娯楽・スポーツ活動の開催」が39%、「職員技能コンテストの実施」が15.1%であり、「労使紛争の解決」が0.5%しかない。

諸外国では、就業をめぐる諸問題はまず職場の労使交渉によって解決が目指されることになるが、中国では工会と経営者が一体となっていることが多いことから、労使交渉による問題解決は望めない。むしろ、労働条件決定において使用者が大きな裁量権をもつことになり、その結果として「996工作制」といった過酷な労働環境が生じていると

みられる。他方、実質的に労使交渉の手段を持たない労働者は、転職によって職場の問題や不満を回避するという行動が一般的に取られることになる。このように企業内の取引関係がきわめて希薄な状況下で雇用問題にアプローチするには、法律の制定や改正、政策の立案・実施等に対して、企業や労働者がそれぞれどのような選択・行動をするかという動向を考察する必要がある。女性のワーク・ライフ・バランスに関する問題についても、関連政策とそれに対する女性の選択や行動から考察する必要がある。

## 2-2. 中国のジェンダー意識—「婦女回家」論争

計画経済期には全民就業が掲げられ、就業による女性開放策が進められた。グローブ（2018）は、社会的公有制の改造が始まった後、都市部および農村部の労働者はそれぞれ「単位」, 「人民公社」<sup>(3)</sup>と呼ばれる組織に属すると述べている。「人民公社」, 「単位」は働く場所だけではなく住居や託児所などを用意し、生活面をもカバーしていたことは前述のとおりである。女性は単位を通じて仕事を得るだけでなく、育児支援を含む社会保障制度を利用することができたので、仕事と再生産活動が対立しにくいことが明らかにされた。こうした環境の下で、計画経済期には女性の就業者が大幅に増加した。金（2012）によると、1949年から1957年の間に在職女性が60万人から328.6万人に増加している。政府は「すべての人に仕事があり、暇な人はいない（中国語：人人有活干，户户无闲人）」というスローガンを掲げて、政治的な目的の下で女性に仕事が分配された。

大躍進時期（1958～1961）には男性労働者が鉄鋼の大増産事業に動員されたため、都市も農村も労働力不足となっていた。そのため、農村部では女性が農業に動員されて、人民公社に占める女性の割合が男性を上回る勢いであったという。加藤（2013）は、大躍進時期の女性の就労促進は、男性労働者の代替という側面が大きかったと指摘する。さらに、石（2017）は企業側の角度から次のように分析した。企業は労働者の採用から定年までの決定について自主権をもたず、国が労働力を強制的に平均的に分配していたので、失業者は少なく、男女の賃金差も少なかった。総じて、計画経済期における女性就業率が高く、男女が平等に働いている理由は、主に政治的な目的にあったとみられる。「単位」などの組織の下で、女性の家事負担を軽減する公的サービスが整えられて、女性が社会進出する客観的な条件を作り出した。しかし、市場経済への移行後、企業は効率性を優先して、全民就業という方針の下で生じた余剰人員をレイオフした。金（2012）は、低学歴者、低技能水準の多くを占める女性は真っ先にその対象となり、約7割がレイオフされたと指摘する。

こうした状況下で出現したのが「婦女回家」（婦女は家に帰れ）論争である。改革開放路線が明確に示されて以降、「婦女回家」論争は3回あった<sup>(4)</sup>。それぞれ1980年代

初、1990年代中期、1990年代末である（范 2011）。市場経済への移行による経済改革の大きな転換点は、鄧小平が市場経済化に舵を切った1978年と「社会主義市場経済」路線が改革の目標に確定された1992年であり、市場経済への移行が明確に示された時期と「婦女回家」論争の時期は重なっている。これに先立つ1980年代前半には「二保一」問題と呼ばれる論争が起きている。これは、夫婦二人で働くよりも一人が働いて稼いだ方が効率的だ（だから、女性は仕事を辞めて家に帰るべきだ）という考え方である。

さらに1980年代後半には、一部の企業で「労働組織最適化」が導入された。これは、技術、熟練、規律などの適正条件を満たす労働者や管理職だけで職場や工程を構成するという取り組みであった。最適化の条件に適合しない多くの女性がレイオフされたことから、女性は就業を続けるか、それとも引退して家庭生活に専念するかという議論が展開された。この議論は、「より多くの選択肢を女性に与える」という形で収束を迎えたが、その名目の下で一部の女性を家庭に帰すことで余剰人員が削減された。具体的には、妊娠、出産、育児期に一時的に仕事から離れる段階的就業をはじめとする、全日制の固定工以外の各種変則的な就業形態－「弾性就業」の導入によって、部分的・選択的に女性を家庭に帰すことが奨励されている（黄 1996）。段階的就業という考え方は、失業者数の急増と家庭教育の不足という問題を一挙に解決する方法と捉えられ、2000年には段階的柔軟的就業制度の整備が5カ年計画に取り込まれる案が出された。しかし、全国婦女連合会は「女性労働力を周辺労働力とみなし、必要な時は呼んで、必要がなくなれば家庭に帰らせる、という雇用形態をとるべきではない。女性には自己生存と発展を要求する権利がある」（劉海榮副主席）と主張して、その動きを阻止した（『中青在線』2001.3.22）。最終的には「段階的就業」という言葉は使わず、「パート就労、季節就労など弾力的で多様な就労形態をとることで、自主的な就労を提唱する」して、第10次5カ年計画に組み入れられた（杉本 2014）。

多くの日本人がもつ「中国は男女平等である」というイメージは、大躍進や文化大革命といった急進的政策の中で実施された女性解放策－国営企業や人民公社を基層単位として雇用と生活を保障する政策－推進の過程で形成されたものである。しかし、建国以来、「婦女回家」の議論が何度も繰り返されてきたにも関わらず、「女性は内、男性は外」という二元化役割分業意識自体が問われることはなかった。歴史的経緯を見れば、女性自身が西欧的なジェンダー意識を持って男女が平等に働いているというよりも、労働力の需給調整という国家の意思に従って働いてきたといえるだろう。その背景には、諸外国とは異なる中国独自のジェンダー概念の存在が考えられる。



### 2-3. 高等教育機関の大衆化—双証制度と双減政策

メンバーシップ型である日本的雇用の特徴は内部労働市場であるとされる。一方、中国はジョブ型に近く、外部労働市場の特徴がある。1つ目は、労働者の賃金が勤続年数に伴って上がらないことである。石塚（2019）は、中国労働市場における企業形態別・年齢階級別・男女別の年間賃金のプロファイルには年功的なカーブが表れていないことから、中国労働市場は概ねジョブ型であると分析する。2つ目は、求職者は資格を持って就職活動をするのである。大卒は卒業証明書を持って、大学に進学しない者は専門学校卒の学歴証明書のほかに、公的な試験に合格した者に与えられる職業資格証明書を持って就職活動をする。この専門学校の卒業証明と職業資格証明書の2つによって職業資格を証明する制度を「双証制度」をいう。中国政府は1996年に中華人民共和国職業教育法を公布して、職業高等教育機関に対して「双証制度」の積極的な導入を義務づけている。石塚（2019）は職業技能鑑定機構や職業技能鑑定の評定員の数を使い、「双証」制度が労働市場に徐々に浸透してきていると分析する。2000年頃、職業技能鑑定機構は全国に8万か所余りあり、職業技能鑑定の評定員は18万人いたという。職業資格は技能レベルに基づき、「初級・中級・高級の技工あるいは技術者」、「技師」、「高級技師」の5ランクがある。要するに、労働者は企業外で職業訓練を受ける制度が整えられているということである。

この制度が創設された背景には、1977年に終了した文化大革命で大きな破壊を受けた教育システムを回復させて、一日も早く熟練技能者不足の問題を解決することが1970年代末の経済回復期の主な政策課題になったという事情がある（藍・砂田2007）。したがって、この双証制度は、国家主導による職業訓練制度の整備であると考えられる。

大学に関しては、中国政府が1999年に大学進学者の増加を促す「定員拡大政策」を打ち出したことにより大卒者が急増した。南部（2016）は、中国における高等教育機関の数は2000年から2013年までに2.4倍となり、高等教育を受ける学生数が4.4倍に拡大し、「急速な量的拡大」があったと指摘する。大卒者の急増とはうらはらに、経済規模の拡大によっても大卒者に見合ったホワイトカラーの仕事機会の拡大は限られたことから、結果として就職難に直面することになる。その一方で、工場は労働者不足の状況に陥っている。2021年通商白書によれば、2008年から中国都市部の求人倍率は1.0を超え、人手不足で推移しているが、それは主に製造業の工場労働者の人材難である（通商白書2021）。工場労働者の不足という問題に対して、中国政府は専門学校の拡大に力を入れた。張玉琴（2006）は「中国政府は2005年～2010年の5ヵ年計画では職業教育を中心に発展させ、実用な人材養成に力を入れることを表明した」と分析する。2008年には、高等職業機関数（日本の専門学校に相当する）は大学数を上回って高等

教育機関の半分以上を占めるようになり、職業教育が高等教育の大衆化段階において重要な役割を果たすようになった（張琳 2011）。その重要な役割とは、「職業資格があればその資格に相応しい仕事に就くことができる」という道筋をつけることで専門学校への進学を促し（大学進学者数の急増に歯止めをかけて）、大学および高等職業機関への進学者数をバランスすることであった。

しかし、多くの先行研究は、職業教育で身につけた技能と職業鑑定試験の内容が企業の需要と釣り合っていないことを指摘する（BAI・GENG 2014；袁 2020；尹 2014）。2020年には、職業技能鑑定機構の数が8205カ所にまで減少し、技能鑑定の評定員が26万に僅かな増加である（『产业信息』2021. 7. 21）。この現象は先行研究で指摘された問題と整合性があるのではないか。また、現実的には、大手企業や公務員などの募集要件では大卒以上の学歴が求められている。多くの大手国有企業は応募資格として4年制大学以上の学歴を要求し、さらに一部の職種は一流大学出身者だけに限定している（林 2019）。一方、王・陈（2021）は、2020年に中国教育局が公開した小学校から大学までの、それぞれの段階における全国卒業生数と学生募集定員のデータを駆使して、約56.3%の高校生が4年制大学に入学できることを明らかにした。言い換えれば、約半数の高校生は4年制大学に進学できないということである。

政府は、人々が「専門学校に進んで、職業資格に相応しい仕事に就く」ことを望んでいる。しかし、中国共産主義青年団の機関紙『中国青年』の調査によると、職業専門学校の学生の64%が「ブルーカラーとして働きたくない」と回答している。理由は働く環境が劣悪で、賃金が低いからである（佐野 2022）。大卒の方がよりよい条件の仕事に就くことができるのは周知の事実である。「大学のレベルによって人生が変わる」という意識が浸透している中国社会において、約半数が大学に進学できないという現実に対する高校生とその両親の不安や焦りは容易に想像できる。

さらに2021年、中国政府は、宿題の減少と塾通いの減少を通じ、義務教育段階の小、中学生の負担を軽減する「双減政策」を打ち出した。教育や入試に関する政策のひとつで、この政策実施により多くの塾が潰れて、多くの塾講師が仕事を失った。「双減政策」が施行されてわずか4ヶ月で広州における学習塾の数は1,153軒から677軒まで急激に減少した（王・陈 2021）。中学校の卒業試験で、成績上位者の多くは普通高校へ、それ以外の者は職業高等中学校へそれぞれ進学することになるが、職業高等中学校は大学への入学試験以外の科目を多く学ぶため、4年制大学への進学は普通高校に比べて難しくなる（佐野 2022）。そのため、職業高等中学校に進学すると、卒業後は大学に進学せずブルーカラーとして働くことになる、と多くの人は考える。

工場労働者の不足と大卒者の就職難という労働問題に対して、中国政府は、多くの労働者が「専門学校に進んで、職業資格に相応しい仕事に就く」ことを望んでいる。しか

し、過酷な労働環境の下で、ブルーカラーとして働くことへの人々の抵抗感はますます強まり、それを回避するために四年制大学への進学が志向される。さらに、好待遇が約束される一流大学への希望は一層高まる。人生を賭けた人々の思いから一流大学進学への競争は過熱の一途を辿り、もはや「双減政策」だけではその勢いは止められない状態になっている。企業が労働条件決定に大きな裁量権をもち、「一流大学卒の学歴」が労働者にとって強い交渉カードとなる中国で、双減政策は徒に親や学生の不安を煽る結果をもたらすに過ぎない。したがって、双減政策は根本的な教育施策とは言い難く、中国は大卒者の就職難、工場労働者の不足という問題が今後も当面は続くものと考えられる。

### 3. インタビュー調査

#### 3-1. 調査概要

上記で確認した中国の制度や社会情勢のなかで、高学歴女性が仕事について一体どう考えているのかを知るために調査を実施した。本調査は、2022年8月から2022年11月にかけて、中国在住の高学歴女性20名を対象として、各女性に1時間程度、半構造化インタビュー調査を行った。出産・育児経験の有無を中心に、若年層女性10名、働く育児女性10名の2つのグループに分類している。調査対象者の属性等の基礎情報は表2、表3のとおりである。なお、若者グループに分類したJは28歳で、他の調査協力者とは年齢が離れている。Jは大卒で2年間働いた後、イギリスの大学院に留学した。2019年に新卒者として就職活動を始めたこと、また未婚であることから若者グループに分類している。また、調査対象者が勤めている企業をその所有形態によって、国有企業、外資系企業、私営企業の3つに分類している。なお、国有企業は、所有権は国にあるが、経営権は企業にある形態である（石2017）。

主な質問項目は、属性、仕事、家庭生活の3つある。第1は学歴、本人の年齢、初婚年齢、子どもの数、子どもの年齢、前職、現職、勤続年数、工会の会員身分である[属性]。第2は就職活動の状況、就職活動もしくは就業時に直面した男女差別の有無、現在の仕事内容、仕事での満足と不満、キャリアプラン、工会に対する考え方である[仕事]。第3は結婚に対する考え方、出産に対する考え方、出産・育児を通じた働き方の変化の有無、専業主婦に対する態度などである[家庭生活]。インタビュー調査で聞き取った内容は、次節のとおりである。

表2 若年層女性の属性表

最終学歴	年齢	勤続年数	前職	現職	工会身分	
A	大卒	22	1年	1. 国有企業の支社（有期契約）	外資系医薬品メーカー	なし
B	大卒	24	1年	なし	私営企業-海外営業	なし
C	大卒	22	1年	なし	日系企業-通訳・翻訳	工会員
D	大卒	23	1年	なし	日系企業-データ分析（派遣社員）	なし
E	大卒	25	3年	1. 私営企業-E コマース運営 2. 私営企業-SNS アカウント運営 3. 私営企業-SNS アカウント運営	私営企業-SNS マーケティング運営担当	なし
F	大卒	26	3年	E コマース運営	塾-派遣講師	なし
G	院修了	25	3ヶ月	なし	国有企業-環境改善プロジェクトマネジャー（部下なし）	工会員
H	院修了	24	1年	なし	公立高校教師（編制あり）	工会員
I	院修了	24	1年	なし	公立高校教師-有期契約教師	なし
J	院修了	28	5年	1. 不動産会社-設計アシスタント 2. 広告会社-知的財産ビジネス運営 3. 広告会社-不動産向けブランディング運営	私立大学教員-有期契約教師	なし

表3 働く育児女性の属性表

最終学歴	年齢	初婚年齢	子ども年齢	勤続年数	前職	現職	工会身分	
K	大卒	28	25	10ヶ月	6年	1. 医薬企業（3年） 2. 医薬企業（1年） 3. 医薬企業（2年）	外資系医薬品企業（仏）-薬品の販売	工会員
L	大卒	34	27	6歳	11年	1. 民間塾講師	公立高校教師（編制あり）	工会員
M	大卒	32	26	3歳	10年	なし	地方国有銀行-支店長	工会員
N	大卒	32	26	4歳	10年	1. 公立小学校-編制なし 2-6: 設計会社	私立高校-有期契約教師	工会員
O	大卒	29	27	1歳3ヶ月	7年	1. 税理士事務所-会計（1年）	税理士事務所-個人事業者	なし
P	大卒	30	24	9ヶ月	7年	1. 幼稚園教師	公立中学校教師（編制あり）	工会員
Q	院修了	33	29	2歳	8年	なし	国有企業-会計	工会員
R	院修了	33	27	5歳, 11ヶ月	7年	なし	大学-職員（編制あり）	工会員
S	院修了	37	26	9歳	13年	なし	公立高校教師（編制あり）	工会員
T	院修了	35	28	3歳	11年	1. 香港-翻訳 2. 国有金融系企業-翻訳 3. 外資系企業-秘書 4. フリーランス 5. 外資系銀行-翻訳	外資系銀行-翻訳	工会員

### 3-2. インタビューの内容ーグループ1（若年層女性）

#### A（22歳，大卒，外資系医薬品メーカー，転職1回）

「現在の仕事内容」誰かが薬を使って副作用が出たら、それを適切な機関に報告するの必要があり、そのための対処や報告を行っているの。

「就活状況」地元（福建省の都市）を中心に仕事を探していたので、日本語関連の仕事を見つけるのは簡単ではなかった。地元では社会保険<sup>(5)</sup>が適用される日本語関連の仕事は少ないと思う。E コマース事業では仕事は見つかるが、それ以外では、特に日本語専攻と関連性の高い仕事は比較的少ない。小規模な私営企業では保険適用のある仕事は少ない。地元で日本語関連の仕事を提供してくれる大企業はわりと少ない。

以前、地元の小さな私営企業で面接を受けたときは、翻訳者+アシスタントの募集だった。「(日本語の) 質問に答えられることが必要だ。それから、契約や宅配便の発送もする」と面接してくれた人が言った。とにかく単純で補助的な仕事だ。福利厚生は非常に少ない。私営企業なので、5つの社会保険と1つの住宅積立金をすぐに払ってもらえることはほとんどないよ。給料も高くない。5つの保険金が支払われるのは3ヶ月後と言われた (下線は筆者による。以下、同様)。

「男女差別」それほど感じなかった。日本語を勉強すること自体は女性の方が多いので、就職活動では女子が多いのは普通だ。会社は特に男子を優先して採用するということは感じなかった。

「やりがい」この仕事では、私はより丁寧でミスが少なくなったときに達成感が感じる。最近、プロジェクトの移動が頻繁に行われた。私は海外プロジェクトチームでも国内プロジェクトチームでも、どちらの仕事もできる人材だと言われた。それはやっぱりとても嬉しかった。

「満足・不満」結構いい感じで満足している。将来的な昇進・昇格によるね。ここに長くいらればいい。入社したばかりなので1級ね。2年いて2級になった人がいた。周囲の人の昇給の様子も見えていて、悪くないと思う。実際、全体的に見てかなりいい会社だ。給料や福利厚生は他の仕事と比べても高いし、制度も整っていると思う。会社の雰囲気もいい。でも、プロジェクトが変わる前は、誰も私の意見を聞かなかった。

「キャリアプラン」今の会社で長く働きたい。外資系企業なので雰囲気もよく、給与や福利厚生もかなり充実している。仕事内容も気に入っている。上司たちは結構いい人だ。前職は国有企業で、営業関連の仕事だったからね。国有企業といっても、実際は私営企業のような感じだ。上司がいて、かなり圧迫感があった。それに、外資系企業は女性の年齢を気にしない。私の同僚には、家庭や子どもを持つ人が結構いる。面接では語学に関する質問だけで、あとは「この仕事をやりたいかどうか」も聞かれた。前に学校かどこかの面接で、年齢、結婚について聞かれたことがあるような気がする。

外資系企業のリーダーたちとの関係もなかなかいい。毎年1対1で面談がある。研修中に、リーダーが「もし私に話したくないことや私に不満があれば、私の上司に話してもいい」と言ったのを覚えている。研修では会社の制度についていろいろ学んだ。セクハラや職場の秘密保持などの話もあった。こういう問題にどう対応しているのか、研修中に教わった。前職の国有企業では、制度はまったく整っていなかった。自分たちで決めなければならないことがたくさんあった。国有企業は環境の影響によって変わるね。国有企業の編制(国家組織の雇用枠に入ることを指す)を持っている正社員なら安定していられるけれど、私は有期契約社員なので、安定の前提は業績だ。あの時、私の業績が悪かったから、上司に言われたの。自分で辞めることを考えなさいって意味で、だから、その日に辞めた。

「工会」まだ工会との接点がないからわからない。前職では工会員だった。私の記憶では、工会はゲストスピーカーを頼んで講演などを行うことが何回かあった。

「結婚・育児意欲」個人的には悩ましいところだ。実家が福建省なので、「結婚する」という一般的な考え方は強く残っている。今の環境では、なかなかいい相手が見つからないと思う。(子どもは何人でも)構わない。私は子どもがあまり好きではないけど、うちは結構兄弟が多い。だから、(もし子どもを作るなら)一人っ子は寂しいので、二人がいいかもしれ

ない。

「専業主婦に対する態度」 自分は専業主婦になりたいとは思わない。相手には（自分を養う）その能力もないと思う。でなければ無理だと思う。また、社会とのつながりがないのもよくないと思う。何らかのやることを持たないといけない。

#### B（24歳，大卒，私営企業の海外営業，転職なし）

「現在の仕事内容」 外国人のお客様を探して，うち会社の製品をお勧めして注文につなげる。そして，工場とやりとりをして商品を送り出す。何か問題があれば，お客様が私たちに報告してくる。そのサイクルね。

「就活状況」 なかなかいい仕事が見つからなかった。当時，学校に求人募集があったのは基本的に塾の講師だった。とにかく営業の仕事に似たところが多く，そういう仕事はやりたくなかった。でも，学校に集まってくる求人は塾の他に選択肢はなかった。翻訳者として仕事の面接を受けたが，落ちた。学士の学歴を持つだけでは翻訳者にはなれないだろうと思った。就職活動の時は本当に精神的に潰れそうだった。大卒では全然ダメだということがわかった。実家の地域で編制試験を受けたが，落ちた。いろんな分野で就職活動をしてみたけど，結局ここに行き着いた。（編制試験については）単に教員資格を取るの難しいとは思わないが，専任教員になりたいなら，さらに編制試験を受けて，面接も受けなければならない。人数も多いし，院卒も多い。

「男女差別」 男女差別はあった。私が学部生の時に外務省から大学に求人募集があったが，「英語分野は女性一人だけ，他の言語分野は男性のみ」という募集条件がはっきり示された。また，フランスに赴任する仕事の面接を受けたとき，その会社は「女性より男性を採用したい」と言った。現在勤めている会社も，管理層の人たちがオフィスみんなの前で募集について議論していた。ある管理職は男性に対する採用の合格基準を下げるのがいいと言った。男性の応募者が少ないからだ。

「やりがい」 ある。例えば，お客さんからいい評価をもらった時はすごく満足を感じる。同時にお金も稼げる。それで満足だ。

「満足・不満」 同僚や先輩たちがとてもいい人たちなので，全体的に満足している。ただの同僚ではなく，本当に友だちのような存在なんだ。（給料や福利厚生については）給料が平均レベルなので（不満はない）。社長がケチだから福利厚生なんて一切ないよ。

「キャリアプラン」 キャリアプランなんてない。だって，来年かいつになるかは分からないが，（進学して大学院で）勉強しているだろう。進学したい理由は特にない。今の仕事はあまり好きではないが，大卒レベルでは，辞めても今よりいい仕事が見つかるかどうか分からない。

「不安」（広東省の）東莞に行く前に，社長は「3カ月で基本給を取り戻さなければ，クビになる可能性がある」と言った。その時はクビにされるかと非常に不安だった。ストレスが溜まりすぎて健康問題も起こった。それから，自分の体が一番大切だと思うようになった。少しだけ貯蓄があるので転職するとしても余裕がある。今は特に不安を感じていない。

「工会」 ない。

「結婚・育児意欲」 彼は結婚を望んでいるが，私は望んでいない。私は子どものことは好きではないから。育児は他の人の事例を見ているだけで本当に苦痛だと思う。30歳，40歳

の時の考えはわからないが、今のところ、絶対に子どもは作らないと思う。

「専業主婦に対する態度」 どのような家庭主婦かによる。毎日、料理と家事しかないのか、それとも自分の趣味があるかによる。完全に家族を中心とした家庭主婦というタイプなら、しない。それは、仕事よりも大変だと思う。趣味を持っているだけで、稼ぐことができないなら、受動的な立場になってしまう。夫と離婚したら、あるいは家庭に何か変動があっってお金が必要となって、夫一人で支えられない状況なら、専業主婦では何の対応もできないし、周りの状況に翻弄されてしまう。

### C (22歳, 大卒, 日系企業一通訳・翻訳, 転職なし)

「現在の仕事内容」 仕事内容は、資料の翻訳、会議での通訳、部内での接待がメインだ。簡単に言うとう食事会だよ。残業代が出るけれど行きたくない。毎回21時過ぎに終わって、家に着くのは22時半。あとは、単身赴任してきた日本人が来たら、パソコンの申請の手続きなどをする。

「就活状況」 正直に言えば、就職自体そんなに難しくなかったが、希望の職種に就くのはかなり難しかった。初めてのインターンは塾の日本語講師だ。でも、やっぱり塾の規模は小さすぎる。何か大きな変化があれば—たとえば国の政策が変わると、それだけで潰れてしまうかもしれないので、その塾を辞めた。また、この仕事は過去に習ったことの復習ばかりで、新しいことを学べなかった。日本語専攻なので、日本語を読むだけでなく、しっかりと話せるようになりたいと思い、日本語を話せる翻訳者という仕事を探していた。だから大手の日系企業を探していた。

「男女差別」 男女差別はなかったよ。むしろ、会社は通訳には女性に就くことを望んでいる。なぜならば、女性は気配り上手で、相手の機嫌を取ったりすることができる。私の知るかぎりでは、20~30人の翻訳・通訳者の中に男性は2人しかいない。でも、うちの会社は結構いいと思う。面接のとき、直属の上司に「彼氏はあるのか」と聞かれた。彼氏がいることを知ったあと、「結婚する予定があるのか」と聞かれた。それからいくつか質問をして、(上司は)特に問題ないと考えたようだ。地元の人じゃないとか、彼氏がいるから結婚して子どもが生まれるかもしれないとか、そういうことで仕事をさせないようなことはないし、そういう偏見はない。結構いいと思う。

「やりがい」 ある。日本語がどんどん上手になっていくことだ。そして、最近一番嬉しかったことは、(私は通訳を担当した)発表会が無事に終わったことだ。

「満足・不満」 仕事がわりと楽で、勤務時間が固定されているので、残業がほとんどない。会社の福利厚生はとても充実しているし、雰囲気もとてもいい。でも、最近は送別会や歓迎会がとても多かったので、もう本当に飽きるまで食べていた。無理に飲まされることはなかったけど、たくさん話を翻訳していたので、お酒を持って後ろにいて注いであげないといけな。ずっとしゃべっていたので全然食べられなかったよ。

「キャリアプラン」 本当のところは上手く言えないと思う。時に頑張ろうと思うが、そのうちに楽しく過ごそうと思ってしまう。昇進もある程度できるが、翻訳の仕事では限られている。管理職になるのは無理だ。たしかに、(キャリアの将来が)すでに見えてしまう。だから、あまり続けてやりたくないのもその原因かもしれないね。

「不安」 最近、この仕事は気楽すぎる気がする。気楽なのはいいとしても、稼ぎが少ない

(から不安を感じる)。彼氏も「若いうちはもっと稼ぎたいから、もっと儲かる会社に転職したい」と言った。今(勤めている)この会社はたとえ大手会社でも、まだ自分の将来がわからないような気がするので困惑している。お金もちょっと貯まったが、将来はどうなるかわからない。

「工会」実は、こういう制度に関しては詳しく知らないが、うちの会社には実は工会がある。党员であれば、工会に教え、工会で党员としての活動をする。工会は私たちの福利厚生を保障する。コロナ前には、工会がチームビルディング活動の費用を負担する。また、結婚して子どもが生まれたら、子どものための手当を申請できる。そして、活動をも組織する。

「結婚・育児意欲」(結婚は)確かに考えているが、いつになるかはまだはわからない。でも、子どもは産まない。彼氏自身の家庭の原因もあるためか、「子どもにいい暮らしをさせられないなら、子どもを作るべきではない」と考えている。しかも、今の時代は子どもを育てるにはお金がかかりすぎるから、子どもを作らない方がいいと思う。また、子どもが生まれたら、子ども中心の生活を送るかもしれない。そうすると、夫婦間でお互いのことを全く気にならなくなるのではないか。

「専業主婦に対する態度」前は、ずっと専業主婦になりたいと思っていた。彼氏は外で稼いで、私は家にいる。専業主婦になっても自営業でちょっと稼げる。しかし、中国では子どもがいないのに専業主婦になると近所でうわさされるかもしれない。彼氏は、子どもがいないのに専業主婦になるのはとても不思議だと考えている。

#### D (23歳, 大卒, 日系企業—データ分析, 派遣社員, 転職なし)

「現在の仕事内容」今の仕事は、データ分析の後段作業で、主に(分析結果の)スライドなどの資料を作っている。普段は残業が少ない。最大は11時間までで、5時間以上すると上司から注意される。この会社で派遣社員として働いているが福利厚生も悪くない。

「就活状況」(私の専攻に関係する仕事で)市場で多く採用されているのは教育関連職とSNS運営職だ。しかし、自分の強みを活かしたいと思い、データ分析やメディア関係の仕事を中心に就職活動をしていた。大学時代にジャーナリストとしてインターンをしていた経験があるから。そこで、同調圧力に耐えながら満足な仕事が見つかったのは既に(卒業直前の)5月末だった。

「男女差別」男女の不平等や差別を感じたことはない。(面接の時、人事から「結婚の予定はあるか」などの質問は)あった。女子の方が、気配りができるためか、会社は女子を優先している。資本家たちは、女性には妊娠・出産というライフステージがあるし、肉体労働もできないと考えているのではないか。男性を採用すれば使いやすい。搾取ということでは性別には関係ない。男性はエネルギーがあって妊娠や出産をしない。そこで、人材育成の機会が男性に偏る。使いやすいからこそ、会社は働く機会を与えるの。ただでもらえる機会でもない。

「やりがい」お金以外だと、やはり自己価値の実現だ。(資料を)設計する時には、自分のアイデアをインプットできる。(資料)検査の人が(自分のデザインを)変更しないということは、私のアイデアが認められたということだろう。

「満足・不満」まず休みが取りやすいし、休暇も多い。繰り返しの仕事が多くない。仕事内容も簡単だ。難易度の高い仕事があれば、リーダーに直接聞ける。休みの日に残業すれば1



日 150 元（日本円で約 3 千円）が支給される。でも、コロナで派遣社員と正社員の大きな違いを初めて実感したわ。正社員はパソコンを持っているので在宅勤務できる。我々は毎日会社に行かなきゃいけない。コロナが蔓延しているのに。しかし、転職はしばらく考えない。この仕事のいいところはやっぱり否定できない。今のところ、確かにこれよりペースのよい仕事は見つからないと思う。

「キャリアプラン」今のところ、ずっとこの職場に働きたい。仕事上で明確な目標がないけど、余った時間でジャーナリズムやメディアなどの本を読んだり、資格をとったりするかな。

「不安」特にない。企業内部の分析をしているので、少しくらいのミスならやり直せばいい。

「工会」派遣社員なので工会に参入できない。

「結婚・育児意欲」結婚は視野に入れることができる。結婚するなら相手の性格を重視する。その上で、一緒に生活して試してみる。子どもを産むということは非常に面倒くさいことだと思う。妊娠 10 カ月、それから時間をかけて身体を回復させる。また、お金を貯めないといけない。

「専業主婦に対する態度」（専業主婦になるかどうか）検討する。仕事より人生を楽しむ方が大切だと考えている。

#### E（25 歳，大卒，私営企業—SNS マーケティング運営担当，転職 3 回）

「現在の仕事内容」今取り組んでいるのは、コンテンツ運営とコミュニティ運営なの。つまり、ウィーチャットのミニプログラムで企業の認知度を上げている。

「就活状況」（専門性と異なる仕事を探しているから）大変だった。1 ヶ月ほど面接を受け続けた。私にとって理想的な仕事は、将来的に昇進・昇格ができて、仕事内容も単純な繰り返しの業務じゃないもの。自分のスキルを向上させることができ、給与も適切で、さらに実務経験も積むことを期待している。

「男女差別」いや、なかった。（面接で結婚、出産などの質問については）それは聞かれた。

「やりがい」給料。それ以外に何があるの。昇進・昇格が期待できる。同僚たちもいい人。それに、最近仕事を見つけるのも大変だ。

「満足・不満」今は依頼する側なので、チームのような感じだ。みんなで一緒に力を合わせて、コミュニティの運営をしている。フォロー数も数千人から 3 万人にまで、特に達成感があった。でも、会社内部で部署間の連携が取れていない。法律では残業すれば代休<sup>(6)</sup>をとれるはずだが、人事は休日を取らせてくれない。

「キャリアプラン」これから、ペット用品の会社に行こうと思っている。入りやすいから。昇進はなるようになるよ。責任が重くなればなるほどプレッシャーも大きくなるので、本当はなりたくない。ただ、給料が高くなる。一定の年齢になっても平社員だと転職しにくい。

「不安」この会社で一生働くことはありえないから、その後どうするのか。その時に就職活動は難しいのか、この仕事を一生続けるのか。

「工会」ない。工会はどんな活動をしているのがよくわからない。

「結婚・育児意欲」結婚は相手の性格次第だ。あとは同棲して 2 人が合うかどうかを重視している。子どもが好きではないから、作らないと決めた。

「専業主婦に対する態度」 専業主婦になったら、社会とのつながりがなくなるから、あまり受け入れられない。

**F (26 歳, 大卒, 塾一派遣講師, 転職 1 回, 留学経験あり)**

「現在の仕事内容」 今は高校の日本語教師だ。でも、私は私営企業に所属している。うちの会社は地元の学校と連携して日本語教師を派遣している。

「就活状況」 個人的には、あまり期待値が高くなかったので、大変とは思わなかった。大手会社に入って高い月給をもらわなきゃ、やりがいを持つてるとか思わなかった。自分を高い地位に置いていないので、大きな期待を持っていなかった。だから、あまり大変ではなかった。その時、特に就きたい仕事はなかった。ただ、自分は新卒で留学経験を活かして、日本語を使える仕事をしたいと思って就職活動をしていた。

「男女平等」 感じなかった。私自身は E コマースの営業をしたことがあるが、その職種に就く人は確かにほとんど女性だ。その原因は、質問されるまで考えたことがないが、とにかく（その職種では）女性が圧倒的に多い。

「やりがい」 文法などを教える時に（感じた）。人に教えたり、教育したりすることで、自分自身の価値を少しは実現されたと感じている。

「満足・不満」 かなり満足している。私たちは学校の教員寮に住んでいて、食堂もある。全部無料で使える。それに、この学校は環境がいい。でも、ほかの先生から聞いた話だけど、派遣講師は専任の先生に与えられている福利厚生は受けられないの。学校は活動を行うとき、私たち派遣講師の存在を忘れてしまうことがある。うちの学校はそんなことないけど。

「キャリアプラン」 私は、あまり強い信念や目標意識を持っている人間じゃない。どちらかというと、もっと気軽に一步一步進んでいくタイプだと思う。たぶん、この先 2, 3 年は日本語教師って仕事を続けるだろう。この仕事の 1, 2 年間で余った時間を利用して大学院の学位が取れるかどうかとか、そういう考え方もある。これから、本当に能力があるのなら大学の先生になりたい。あとは、編制試験も受けるかもしれない。

「不安」 ちょっと不安定で、（派遣先の）学校が頻繁に変わるかもしれない。この学期はここにいても、この学校が日本語の授業を取り消せば、他の学校に行くしかない。そして、別の学校が決まるまで、どこに行くのかはわからない。

「工会」 うちの会社の規模は小さいから、工会がない。

「結婚・育児意欲」 現段階では結婚・育児のつもりはない。自分自身が十分な経済的条件を持っていないかぎり、子どもは作らない。なぜなら、いい教育を受ける機会、よりよい育児の環境を保障できないから。

「専業主婦に対する態度」 専業主婦にはなりたくない。母は専業主婦であり、自分の可能性を制限した気がする。特に新しいもの、新しい人と触れ合わないと、自分にも活力がなくなり、時代からも見捨てられる。これはちょっと怖いと思う。子どもができれば、いくら稼いでいたとしても絶対に働き続ける。

**G (25 歳, 院修了, 国有企業一環境改善プロジェクトマネジャー, 転職なし, 留学経験あり)**

「現在の仕事内容」 私が環境関連の分野、環境科学に携わっている。例えば、クリーン生産、省エネ監査、そして排出量検証、グリーン・ファクトリー認証など、これらのすべてが

含まれている。残業は、プロジェクトが緊急の場合は多くなるが、通常は少ない。単純に私のポジションなら、残業は普通なのかもしれない。別に遅くまで残業していないが、持ち帰ってやることはいつもあるの。

「就活状況」 実は個人次第だ。(給料などへの) 期待が低ければ、仕事は見つかりやすいが、少し期待が高くなると、仕事探しはそんなに簡単ではない。私の経験で言えば就活は難しかった。編制試験を受けてみたが、なかなか大変だった。私の分野にはポジションがそんなに多くない。安定的な仕事を探したかった。でも、その後はみんなも安定した仕事を求めていることがわかった。全然他の人に勝てない。

「男女差別」 男女差別はあまり感じていなかったが、面接のとき、会社は男性を好むということは実際に感じられた。女性は面接で、パートナーがいるか、結婚の意思はあるか、などを聞くのが一般的だ。なぜならば、妊娠して産休に入ると、会社に影響を与えることになるから。一方、男性が妊娠や出産のライフステージがなくて、たとえ産休を取っても半月程度から、会社は心配する必要がない。妊娠期間中は、女性の体にも影響がある。仕事に対して、前と同じような情熱を持ってないかもしれない。あるいは、仕事に専念する余裕がなくなるかもしれない。

「やりがい」 お金以外では、仕事を通じて様々なことを学べることだ。それを身につけた瞬間、自己価値が上がっていると感じて、満足感が出る。自分は価値があって、そして毎日が進歩し続け、毎日が新しいことに触れて、成果を出せた時はもちろん嬉しい。

「満足・不満」 会社の規則はわりとしっかりしている。入社したばかりの3カ月間から見ると、会社の管理がかなり標準化されている。しかし、休みたい日に急に出張に行かなければならないことがある。いきなり「明日から出張だ」と言われた。いつも朝6時台のバスを乗るので、早起きしなきゃ。その時はとても不満だ。でも、そういうことは上司に言うわけにはいかないだろう。

「キャリアプラン」 仕事上で目標がある。より多くのプロジェクトをこなし、より多くのお金を稼ぎたい。今はとにかく手元にある仕事をきちんとやりたいと考えている。その後、一定の勤続年数になったら資格を取って昇進していく。

「不安」 入社して一年目は業績評価指標がない。でも、来年になると年間80万円（日本円で約1600万円）という業績目標が設けられている。この目標を達成できるかどうか少し不安を感じている。

「工会」 工会があるらしい。たまに活動があるらしいが、私とはあまり関係がない。工会というのは、会社の内部で成立され、会社を監視するために成立されたのではなく、会社（の秩序）を維持して、活動などを行うために設立されたもの。

「結婚・育児意欲」 今のところ結婚したくない。結婚したくないけれど子どもは欲しい。

「専業主婦に対する態度」 考えていない。家庭主婦は大変なのに、評価されない肩書きだと思う。これは仕事ではない、他人から与えられた肩書きだ。家庭は大切なものということ是否定できないが、個人的には女性は社会に入って働く初めて、仕事上での価値を感じることができると思う。専業主婦になることは価値がないわけではない。世の中、家庭主婦として子どもをきちんと育てることを目標としている人もいる。この目標を達成すれば、自己価値も実現されるだろう。ただ、私は家を出て何らかの成果を出したくて、自己価値を実現したい。

**H (24歳, 院修了, 公立高校教師・編制あり, 転職なし, 留学経験あり)**

「現在の仕事内容」 前の学期, 私はいくつか仕事をやった。指導の先生が妊娠したから, 2つのクラスの授業をした。これ以外には, 少人数クラスの担任もやった。あと, 生徒募集の仕事も引き受けた。本当に1人で3人分の仕事をこなしていたよ。しかし, インターンシップなので, お金が支払われないよ。今は夏休みに入ったが, 一番恐ろしい勤務時間は最初の2カ月だった。朝4時に起きて, 夜の自習の授業がなければ, 夕方17時に帰る。ほぼ12時間ずっと学校に残っていた。

「就活状況」 現在の経済状況が非常に厳しいので, 全体の雇用環境としては, みんなはより安定した仕事を探す傾向にある。だから, みんな必死に公務員になろうと, あるいは国家組織の雇用枠(編制)に入ろうとする。(競争が激しいため) 非常に疲れた。昨年の就職時期は一番辛かった時期だ。8月からひたすら履歴書を提出していた。就職先が決まったのは12月だった。就職活動に本当に長い時間がかかった。非常に厳しい経済状況の中で, 人々は安定を求めているのだと思う。もう1つとても恐ろしいのは, うちの学校は今年の編制定員10人を全部博士号取得者に与えたことだ。今年, うちの学校は10人の博士を採用した。2年前には想像もできないことだった。清華大学や北京大学の博士たちが, こんな学校に来ることなんては決してなかった。でも, 今年はすごく簡単に博士を採用できた。しかも激しい競争だった。実際に人々の就業意識は変化していると感じる。それは経済状況にもより影響を受けているのだろう。よく考えずに私営企業に行ったら, 明日会社がなくなるかもしれないよ。

「男女差別」 男女差を感じた。面接で10人の候補者のうち7人は男性だった。男性を優先して採用すると感じた。

「やりがい」 なかった。逆に挫けたと感じた瞬間が多かった。学生たちに教えた知識はただ2,3日で忘れられる。時には自分は繰り返しの仕事をしていると気がする。社会人になってから, 自分にとって仕事とは, 食べていく手段だ。私にとっては本当に好きな仕事は存在しないと思う。みんなもお金のために, 生活のために働いているのではないか。

「満足・不満」 学生と一緒にいるのは楽しいもの。子どもはとて単純で, 本当に優しくしてあげると, 同じことを返してくれる。これは今までずっと楽しんでいるが, それ以外(の業務)は本当に嫌いだ。

「キャリアプラン」 あまりにも疲れるし, 自分はこの仕事に向いてないんじゃないかと思っている。それが, 今のところ私が出した結論だ。でも, 1年, 2年と働いて, 徐々に仕事の強度やペースに慣れてきたら, 考え方が変わるかもしれない。私はここで決められた任期があるので, 5年間はここで働かないと違約金を払わなければならない。今の考え方としては, これから5年かけて経験を積んでいきたい。例えば, 教育研究をして論文を書く。その後は, 次の仕事を探す。5年後には博士後期課程に行きたい。そして, ずっと外国で暮らしていきたい。

「不安」 1つ目は身分が社会人になった不安だ, 2つ目は今後のキャリア形成への不安で, 仕事がうまくできるかどうかしばしば疑いを持っている。実は自分将来のキャリアプランがかなり不明確だ。また頑張って仕事をするのか揺れている。

「工会」 工会はあるが, 労働者のために(声を上げる)わけがない。工会は福利厚生面の役割を担当する。例えば, (食用油や月餅などを)購買して, みんなに配る。それ以外, 教師

たちの活動をも組織する。工会はもともと監督的な役割を担うのではないか。

「結婚・育児意欲」 子どもを作らないことが、私にとってのボトムラインだ。絶対子どもを産みたくない。結婚について、しない傾向にある。恋愛だけはいいけど、結婚はしたくない。私は自らの事業を重んじている。パートナーがいれば、自分のキャリアに集中できない。それに、恋愛する時間もないかもしれない。

「専業主婦に対する態度」 あり得ない。(私は専業主婦になる姿は) 想像できない。仕事は忙しいが、学校で毎日いろいろなことをやって、自分の状態もよくなると感じる。それが、専業主婦になると、自らの一部を諦めてしまうかもしれない。多くの専業主婦と接したことがある。彼女たちは基本的に子ども中心となり、夫はもうどうしようもない。子どものことに完全に没頭して、自分の生活もなくなった気がする。恐ろしいことだと思う。

## I (24歳, 院修了, 公立高校教師-有期契約教師, 転職なし)

「現在の仕事内容」 もうすぐ中学校の授業が始まる。直接本番の仕事に入る。9月から正式に始まるが、夏休みに学校での実習があった。インターンシップの時に、主に授業をしていた。指導担当の先生の授業も聞いた。

「就活状況」 (無給インターンシップを受けながら、卒業論文を書いていた) 当時は修論執筆もあるのでかなり疲れた。やらなければならないことがいっぱいだった。就職活動で重視していたのは、学校のプラットフォーム、教育理念、それから学校の所在地だ。なぜ大学院に進学したいのかという点、重慶の都市部で働きたかったからだ。就職はかなり難しかったが、少なくとも大卒の時の自分よりはよくなった。進歩したよ。

「男女差別」 他人から聞いた話ではそのようなことがあるようだ。同級生や先輩たちは最終面接で、彼氏がいるか、彼氏はどこにいるのか、そういう質問をされたいが、私自身はあったことない。(そんな質問は) ちょっとジェンダーバイアスな気がする。

うちの学校の最終面接では4人いたが、女性は私一人だけだった。漠然とその学校の先生から「女性なら、教師として即戦力になれば別だが、実は学校側は2人男性を採用したい。」というような話を聞いた。

「やりがい」 生徒たちは成長した様子から感じた。メインに学生からの評価だ。

「満足・不満」 インターンシップを始めたときは、学生募集など他の仕事も引き受けたので、仕事量に少し無理があったように思う。でも、1ヶ月くらいで慣れたの。職場環境は全体的にいいと思う。しかし、当時は修了の準備と同時にインターンシップをやっていたから疲れた。

「キャリアプラン」 短期的な考えは持っている。例えば、1年目には、学生や学生の両親、学校のリーダーから信頼を得て、授業の基礎力をしっかりつけていきたいと考えている。そして、将来的には、例えば授業コンテストなどに参加するかも。

「不安」 仕事と生活の時間をバランスできなくて、不安だ。ほとんどの時間を仕事に費やしている。

「工会」 一般的に編制があれば、地方文部省(の工会に)加入することができる。新しくこの学校に来ている契約教員なので、工会に参加できるかどうかについては詳しくない。しかし、学校は編制がある先生と同じように扱うと約束している。

「結婚・育児意欲」 今は独身のため少し遠い質問だが、考えると多分結婚し、子どもを産

む。

「専業主婦に対する態度」 働き続ける。子どものためにこそ、働くと思う。(理由は)いくつかある。まず子どもができる、自分の家庭を持っているということの意味している。家族ならば、2人で一緒に力をあわせて、貢献することが必要だ。そして、働くということ自体が自分自身に力をつける。社会的ネットワークを持ち、自己価値を実現することで、メンタルも強くなる。そして母親として、子どもにもいい影響をもたらすと思う。

**J (28歳, 院修了, 私立大学教員—有期契約教師, 転職3回, 留学経験あり)**

「現在の仕事内容」 学校では8時から授業が始まり、先生は7時45分に来て、18時まで。だいたい、朝8時から夕方18時まで、私は授業が結構ある。若い先生がたくさん講義をするので、私は1つ学期に300~400時間くらいある。

「就活状況」 就活はどちらかというとなんか難しかった。イギリスで先進的なデザイン学を学んだが、重慶にはこういう仕事の機会はあまりない。学部では環境デザインを専攻していたが、卒業後、関連する仕事に就きたくなかった。それはとても単純な理由で、デザイン業界は残業が多いから。以前インターンの会社でお世話になった年上の女性がいたの。その時、「息子に2カ月も会っていない」とその女性が言っていた。毎日仕事が終わると息子は寝ていて、翌朝出かけるときはまだ起きていない。徹夜で残業することもある。私はインターンだったので22時には退社できた。その後、しばらくメディア関係の仕事に就いた。彼らも残業していたよ。転職して22時退社から朝4時退社になったので、メディアの仕事もやめた。

「男女差別」 そんなことはなかった。学部を卒業してから就職活動までは非常に順調で、不採用になる場合はほとんどなかった。特に学部を卒業した時は、簡単に会社のオファーをもらえる。以前つとめていた設計あるいは広告業界では、会社は女性を男性として使っている。基本的に仕事量は男女同じで、みんな大変だ。

現在は大学教員として働いている。「女性だから、他の仕事から必要とされないから教師になったのだろう」と考えられがちだ。それは女性に対する差別から生まれた結果だと思う。でも、それはある程度は正しい。うちの学校は女性が7割を占めている。その中の多くは、私と同じように親が子どもの出世を期待していない。また、家庭がある程度裕福なら、親は自分の子どもを教員に就かせるタイプがほとんどだ。もう1つのタイプは、育児時間を確保したい。うち学校の女性教員は、主にこの2つタイプから構成されている。

「やりがい」 私にとって仕事の目的は、日常を規律することだ。それを通して、自分の価値を実現しようとか、夢を叶うとか、儲かるとか、そういう期待はない。仕事は多くの期待がかけられるのも大変だ。単純に私の日常を維持できればいい。また、働いた上で同じことを繰り返しているのではなくて、新たなことを学ぶことができるって期待している。今この仕事は私のところで合格した。少なくとも60点を持っている。だから、まあまあ続ける。今、仕事を見つけるのが難しい。いい仕事機会がなければ、適当にやり過ごせばいいの。

「満足・不満」 この仕事をしていて、やりがいを感じる瞬間は休みの日だ。それ以外、不満は結構いろいろあるよ。私は教えることにしか興味がないけれど、学校は研究しなさい、論文を出しなさい、プロジェクトに取り組みなさいと、うるさいよ。毎日朝8時から夕方18時まで、家に帰ったら疲れ果てた。プロジェクトに取り組むなんて、動きたくない。同僚もこの仕事に対する期待は「貧乏で自由」と言った。今は自由もない、ただ貧乏なだけだ。み

んなリーダーに不満があった。学校側は先生には寮を用意すると言っていたのに、ある日、学校が勝手に寮を引き取って、うちの学長が強制的に退去させられた。それから、SNS で文句を書き込むこともできない。

「キャリアプラン」 例えば、論文を書くというような大まかな計画はあるだろう。実は、その計画がないと、大学側も押してくるの。でも、このような計画が特に実現可能だとは思えない。いずれかのステップに達した時点で、この仕事を失っている可能性もあるの。私立大学は、そうなの。(私立大学の教員は) 編制を持っていないため、(大学は) いつでも解雇できる。また、大学はいつでも専攻を廃止することもできるの。

「不安」 時に不安を感じる。例えば、どのように課題を考え出すのか、論文をどう書くのか。もう給料は気にならないから、他には特に不安がないだろう。編制は私に安心感を与えられない。そもそも一つの仕事を長くやるつもりがない。個人的には(編制のことは) 気にすることでもない。ただし、老後のことが少し心配だ。編制がなければ年金が非常に少ないから。

「工会」 工会に参加できるが参加していない。(工会員になると) 毎月お金(工会経費)が引き落とされる。現在コロナの影響で活動が中止された。日用品も配っていない。うち学校の工会は、人的ネットワーク、娯楽活動、福利厚生などを提供する組織に近い。実権を握ってはいないが、担当者は真面目で、思いやりがある組織だと思う。衝突がある場合でも大学側が介入する。管理層間の衝突では、工会が介入する場合でもない。

今年の建国記念日の休日がなくなった。イギリスだったら労働組合がストライキを実施するだろう。中国では(教員たちが) 何の抵抗もなく来週の授業準備をしている。今の経済状況ではその仕事が必要されると学校側がわかっているから。(休日がキャンセルされる場合を指す) こんな時に、もし工会が異議を唱えてくれるなら、すぐにお金を出して工会に参加する。

「結婚・育児意欲」 自分のことだけ言えば、結婚はしたくない。彼氏のことを考えたら、彼氏はその気があれば結婚してもいい。しかし、この世界はおすすめできるところはないので、子どもは産まない。楽しく暮らす環境を保障できない。

「専業主婦に対する態度」 契約で夫から給料をもらえるという前提があれば、専業主婦になりたい。専業主婦も一つの職業だと思う。また、自分も設計専攻なので、家をきれいに見せたり、整理・収納ということに力を入れたりすることが好きだ。

### 3-3. インタビューの内容ーグループ2 (働きながら、育児をする女性)

**K (28歳, 大卒, 外資系医薬品企業(仏)ー薬品の販売, 転職3回)**

「現在の仕事内容」 仕事は薬品の販売、つまり、病院や病院以外で薬の売上を維持する役割を担っている。自社の薬を医師に推薦して、患者さんに適切に処方してもらう仕事だ。出退社時間が決まっているわけではなく自由だ。午前中ずっと自宅で仕事することもあり、夜8時、9時まで会議することもある。私たちの勤務時間はとても自由だから。

「就活状況」 難しくはなかった。営業って未経験者でも受け入れてもらえるので。それに私は専門的な知識も持っているから、仕事を見つけるのは難しくなかった。今、赤ちゃんも生まれたし、今回の就職活動は安定性を求めていたので、昇進できるかどうかは特に気にしていない。

「男女差別」とてもそう思う。なぜなら、求職希望先の求人票に「男性希望」「女性希望」と明記はしていないが、子どもの有無や未婚か既婚かなど個人的なことを把握した上で採用が判断される。

「やりがい」 やりがいはある。何事もやり遂げられたら、あるいはうまくいけば嬉しい。薬品が患者さんの症状により効果を発揮すれば、私自身も達成感を味わうことができるよ。

「満足・不満」 全体から見ると、いまの会社は悪くないと言える。ただ、いろいろな面で言えば、あまり満足はしていない。今は自分のやりたいことが自由にできない。いろいろなことを考えてあきらめるしかない。例えば、土曜日や日曜日に（仕事のために）お医者さんのところに行った方がいいかもしれない。昔なら、直接行ったかもしれないが、今は週末は子供と一緒に過ごすので、もう考えない。

「キャリアプラン」 今のところ、会社の昇進制度がよくわからない。機会があれば、もちろん地域（担当）に昇進するか、あるいは、他の部署に移るかもしれない。例えば、政府事務に関連する部署とか病院参入部署とかに移る。つまり、売上で査定される部門ではなく、他のことで査定される部門に行きたい。

「不安」 営業なので不安はある、毎月のノルマが達成できるかどうか不安だ。達成できないと、まずお金が稼げない。また、会社から与えられた任務を達成できないので、やっぱりストレスもたまる。

「衝突」 前の会社で衝突があったのは4カ月目ぐらいの産休が終わったばかりのところで、リーダーから忘年会への参加を頼まれた。当時はまだ哺乳期なので、「無理です、行けません」と伝えたが、それでも「忘年会にはみんな行くから、行ってくれ」と強く要求された。最後は、「どうしても参加しろというのなら、辞めます」とリーダーに言った。

「工会」 私が勤めた会社にはみんな工会があった。通常、特別な事情がなければ工会に入るのが普通だ。（工会は福利厚生面以外には、労働者のために労使交渉したりしますか？）今のところ、我々の業界の工会はそこまではいってない。普通は福利厚生を充実させたり、何らかのイベントを開催している。今の時点では、そのような意味での機能的なものだ。そんな役割は（労使交渉すること）、今のところあまりないかも。

「育児状況」 時間でみると、私とおばあちゃんて半々くらい。その間に、夫はちょこちょこっと挟んでくる。私は働くから、私が夜の世話をして、おばあちゃんが昼の世話をしている。もし私が昼でも家にいるときは子どもの世話もする。とにかく3人で、夫の勤務時間が不規則なので、3人で家にいて子どもを世話することもある。

「働き方の変化」 うちの家を例にとると、夫が毎週出張に行っている。私は子供が1歳を過ぎてから、一回だけ出張した。

「出産意欲」 考えたくない。本当に辛すぎる。別に育児で仕事が滞るわけではないが、本当に辛い出産を経験したから。とても辛かった。それに、赤ちゃんを育てるのは本当に大変なこと。

「専業主婦に対する態度」 いや、経済的な余裕があっても、楽な仕事をするかもしれない。家族のみんなどは別の自分だけの世界を持たなければならないだろう。

**L（34歳，大卒，公立高校一教員・編制あり，転職1回）**

「現在の仕事内容」（地理の授業をする以外には）クラス担任をやっている。クラス担任だ



けど、残るのは当番の先生だけ。毎日学校に最後までいる必要はない。

「就職活動」 個人的には、地理を（専門として）勉強して、英語を教える道に進んだね。私は間違いなく個人的な興味に従っただけ。給料などのことは考えていなかった。

「男女差別」 すべての条件が同じなら、（面接では）確かに男性の方が受かる確率が高い。（男性は）性別の優位性があるから。物は少なれば重宝がられる（中国語：物以稀为贵）と言う。学校では男性を必要とすることがたくさんある。うちの学校を見ると、管理職（につく人は）はほとんど男性。管理職につくにはより多くのエネルギーと時間が必要で、女性教員の方がもちろん家庭の世話している。実際には、私たちは不平等だとは感じていない。女性教員たちは家庭のことをもっと考えているから管理職にはなりたくない。

「やりがい」 あったね。初めてこの学校に来た時、新しい単位（職場のことを指す）で、自分を証明したかったので、とても気合が入っていた。でも、この情熱は1年か2年しか続かなかった。その後、私を支えてくれたのは、やっぱり家族だ。あくまでも仕事なので。給料がもらえて、子どもの世話もできるので、他の仕事よりきつといいだろう。そして、仕事そのものから得られる達成感もある。生徒たちはいい成績をとった時や成長の様子などのことから自分のモチベーションにもなっている。

「満足・不満」 もともと編制試験を受けた理由は、家庭と仕事を両立したかったから。この点についても、確かにバランスよく実現できている。そして、もう一つは、教える内容の変更は、それ自体が新鮮さと新しい達成感をもたらしてくれた。給料も悪くないしね。特に今はコロナもあるので、給料も影響を受けていない。

でも、与えられた仕事がちょっと多すぎる。授業以外に事務的なこともある。クラス担任とは別に共産党に関する仕事もある。それから、家庭教育のカリキュラムも、私は開発設計を担当している。仕事は多いし、給料は足りない。無給で働いていることが多かった。エネルギーが非常にきつく、しかも何の見返りもないので、少しだるい時もあったね。

「キャリアプラン」 今すぐ管理系に行くことは考えていない。むしろ（教員）の仕事が続けることが大切。（シニア教員まで行くつもりはありますか？）必ずしもそうでもない。子どもの状況によるね。

「不安」 あるね。仕事量が多いので、時間管理やエネルギー配分の面で大きなチャレンジ。1つは、仕事量が多いので、労働時間内に終わらないのではないかと心配している。仕事の質もいい仕事をしようと考えていると、間違いなくこのプレッシャーにさらされて、不安に感じている。

「衝突」 あまり大きな衝突がなかったね。

「工会」 教代会（教職員代表大会の略称）がある。教代会を経て、毎年いくつかの状況を反映させている。各部門は代表者を選んで、提案書を作成し、そして教代会で投票する。合理的であれば確実に改善される。リーダーは、もちろん大多数の人々の利益を考える。

「育児状況」 平日は私と一緒に学校に行く<sup>(7)</sup>。週末は祖父母が少し手伝ってくれる。

「働き方の変化」 子どもを産む前は残業が多かった。両立はまだできている。精神が壊れるほどの状態には達していない。でも、エネルギー配分上の問題、あるいは他の人に助けを求めることもあっただろう。それが教職のいいところね。子どもを育てながら仕事もできる。企業なら、仕事か育児のどちらか1つしか選べない。

「出産意欲」 かぎられたエネルギーの中では育てられる子どもは一人だけだ。2人目は考え

られない。

「専業主婦に対する態度」 経済的な条件があれば、専業主婦になることを考える。今持っているかぎられた条件の中で、子どもと過ごすためのよりよい条件を作りたい。

**M (32 歳, 大卒, 国有銀行一支店長・転職なし)**

「現在の仕事内容」 うち銀行の支店の規模は 20 人くらいだ。それから、この銀行の仕事はすべて私が責任を担っている。業績目標もあるので、私の目標はスタッフたちを束ねて、業績目標をクリアしてより高い収益を上げることだ。出勤時間は決まっているけど、実はチーム全体がたいへんだ、うちのチーム全体の平均退勤時間は夜 20 時か 21 時くらい。

「就活状況」 就職活動をした当時は、中国経済の景気上昇期だったので、就活状況はまあまあ良かった。私たちのような国有企業でも、民営企業でも、企業の採用枠は比較的順調に拡大していたから。地方銀行に就職することを選んだ理由は、比較的楽な仕事だと思っていたからだったが、実際に働いてみて世の中に楽な仕事はないと思った。

「男女差別」 いや、男女差別を大きくとらえる必要はないと思う。男女本当の平等は、別に 1 つポジションで男女の人数が同じで、機会均等であればよいというようなことじゃない。業界によって、男性向けの職種と女性向けの職種があるの。銀行は性別の差別があまりないね。求職者は男でも女でもいい。つまり、自分は面接官として、その人自身がうまく仕事をこなせるかどうかを見ている。性別を見ていない。私のチームでは男性が多いけど、女性は細かいし、コミュニケーション能力も高いので、女子のほうが有利だと思う。銀行はサービス業なので、サービス業では女性が有利だ。面接官としては性別の違いで、私たちの銀行に入るのかどうかは決めないけど、よりいいポジションにつくことができるかどうかは別の話だ。(面接で結婚・育児などの質問について) うん、聞く。人を採用する時には、結婚や出産などについては絶対考えることだ。私自身が子供を産んだこともある。(出産・育児からもたらした) この影響も基本的には最初の数ヶ月間だけだと思う。別に男性はまったく影響しないわけではなく、男性も結婚休暇、産休、育児休暇を取るよね。その影響はまったくないと言えるの? そうではない。でも、必ずそういう視点で見ると、実は女性の方が子どもから頼られることが多くて疲れるの。また、リーダーが家事や育児をすることに周りの人たちは配慮してくれないので疲れてしまうの。

「やりがい」 この仕事の魅力的な点は挑戦性がある点だ。プロジェクトを完成したときの達成感は、やはりあったね。そして、そのプロセスで私が成長した。私は銀行員から支店長まで各段階でさまざまな問題に直面し、問題を解決していく過程をけっこう楽しんでる。

「満足・不満」 今は本当に市場環境があまり良くないけれど、この仕事は少なくとも相対的に安定している。私は特に冒険好きじゃない。今は子どももかなり小さいので、やはり今の仕事に慣れていて、一緒に過ごす時間を持っていると思う。でも、やはり仕事は煩雑で時間がかかりすぎる。私たちは朝 8 時に出社して、仕事が終わるのはもう夜の 9 時よ。労働時間は本当に長い。

「キャリアプラン」 既定のキャリアパスを歩んでいこう。昇進したいと思っている。

「不安」 私は多くの企業経営者と接している。その中は個人事業主が多くて、彼らは将来に対する自信がないんだ。そこが私にとっても不安な点だ。

「衝突」 衝突するのは仕事上、避けられないことだ。これは特に大きな問題とはみていな

い。私がいる職場の雰囲気はわりといい。みんな、物事を成し遂げたいと思っているので、たまに衝突があっても解決できる。この10年間で同僚と何らかで衝突したことはあるのかと聞かれても、正直に言えばあまり思い出せない。

「工会」 国有企業の場合では、工会は（労使）交渉役割があまりない。例えば、従業員の間で争いが起こった場合、工会が調停するのではなく、普通は私が調停する。本当に工会のレベルまで行くと、労働仲裁に入らなければならないかもしれない。私の理解ではかなり深刻な問題になる。そのような状況はめったにない。

「育児状況」 祖父母、夫婦、子どもたちと一緒に暮らしていて、家では主に祖父母が子どもの面倒を見てくれている。他に月嫂（中国語：産婦と新生児の世話をする専門の家政婦のこと。産婦の食事を作り、哺乳方法を指導し、赤ちゃんの世話をする24時間の産褥シッターである）がいたよ。生まれてからの3か月間は月嫂に子どもの面倒を見てもらった。その後も、専門のベビーシッターを雇った。ベビーシッターは普段の子どもの生活、お風呂、散歩、夜に寝かせることなどすべてをやっていた。今は子どもが2歳になったので、今年の正月から私が子どもを寝かせ始めた。

そして、専門のベビーシッターの代わりに、家事だけをやる、手伝いさんを雇っている。子どもはすでに幼稚園に通っているから、毎日の送迎は私の両親がやっている。夕方に戻ってきて夕食は今のところ、主に義母が作ってくれた。夜帰ってきたら私が子どもを寝かせる。（手伝いさんの給料は高いですか。）確かに、この前、雇った月嫂は一番高かった。月給は基本的に26日で計算するの。それで1ヶ月基本的に2万元（日本円で約40万円）ぐらい。育児手伝いさんは月1万元（日本円で約20万円）ぐらいで、家事だけのお手伝いさんはまだ安い、数千元。

「働き方の変化」 ない。働き方の変化は職場の役職によるもので、今までと同じであまり大きな変化はなかった。

「出産意欲」 考えない。子どもの数が多いと、エネルギー的に一緒にいる時間を作っておけるのは難しいと思う。

「専業主婦に対する態度」 専業主婦って考えたこともない。仕事は自分のキャリアプランに沿うから。母親が家族を世話するかかどうかということ自体（私に）は一切関係がないの。経済的な余裕があれば、お手伝いさんを雇えばいいじゃないか。

**N（32歳、大卒、私立高校一有期契約教師・編制なし、転職6回）**

「現在の仕事内容」 具体的な仕事内容は、授業とそれ以外では、学校の宣伝とか、さら美術専攻を目指した学生の研修クラスも担当している。勤務時間は8時から17時30分まで比較的規則正しい。

「就活状況」 大学を卒業したばかりの時期には、なかなかいい就職先は見つかりにくかったが、普通の仕事ならば比較の見つかりやすかった。また、デザインに関する仕事なので、やはり重慶ではそういう仕事が少なかった。6社目にいた時に妊娠した。その会社は残業が非常に多く、残業代も出ないのに激務だった。妊娠中なので仕事の強度が合わなかった。ほかには、ビル全体も大改造で工事していたので煙などが多かった。

友人の紹介で7社目に移った。いい会社とは言えないが、当時は妊娠中ということもあって、残業しなくてもいいのでいけると思っていた。そしたら、その時の私が妊娠しているこ

とが周りにバレてしまった。オフィスで誰かがタバコを吸っていて、私はすぐに逃げ出したから。正社員になる前に、同僚は私に尋ねたの。妊娠しているかどうかを。あの時は、たとえ私が自主退職をしなくても、会社は私を必要としないと考えていたのだろう。それから、仕事を辞めて専業主婦になった。

「男女差別」 あった。自分より少し能力が劣る男性がいた場合、会社は男性を採用する傾向が強いと思った。私はいろんな面接で1位になったよ。でも、採用されなかった。この前、男性校長が面接で「2人目の子どもを産む予定はあるのか」と聞いてきたので、「予定はない」と答えたけれど、なかなか信じてもらえなかった。

「やりがい」 特にやりがいを感じているのは、職場に復帰した後も仕事のペースについていけることだ。実際に学校では多くの機会が与えられた。さらに昇進・昇給の余地もあるので、結構やりがいがある。

「満足・不満」 職場の環境は比較的きれいで雰囲気もいい。自分が得意で好きなことを毎日することができる。今は美術の課外クラスの指導をしているので、授業だけをするよりは新しいことに触れる機会があり、自分のスキルアップもできる。ただ、この前は同僚との人間関係でちょっと困っていた。

「キャリアプラン」 今は編制試験の競争が激しくて、とても難しい。基本的に各ポジションを1,000~2,000人ときにはそれ以上の人競い合っている。だから今は、この学校で自分のスキルを磨き続けたいと思っている。そして、よりいい学校で働く機会があれば、そちらの学校に行くかもしれない。給料のことはもうあまり気にならない。教育の質を重視している。子どもを連れてよりいい教育を受けさせてあげたいの<sup>(8)</sup>。

「不安」 不安や心配は少ないかな。一時期だけのことだと思う。中学生は高校入学の時期に特に不安で、今も少し不安があるけど、少し前にストレスや緊張が強すぎたのか、白髪が増えた。

「衝突」 ない。

「工会」 うちの工会は毎年イベントをあまり開催していないようだ。工会はお見合い会をする。そして、祝日にお見舞いをもらう。それだけで、あとは特に何もしていない。

「育児状況」 普段は祖父母が学校に子どもの送迎をしてくれる。夕方遅くに私が帰ってきて、それから夫は仕事でちょっと忙しいので、今は主に祖父母が子どもの世話をしている。ただ、幼稚園に行く前には、ずっと私一人で面倒を見ていたのだが、幼稚園に行ってから祖父母が手伝いに来てくれるようになった。

「働き方の変化」 インタビュー中、出産を機に仕事を辞めたことがわかったため、尋ねていない。

「出産意欲」 ない<sup>(9)</sup>。

「専業主婦に対する態度」 考えないよ。もうママ（という身分）から解放された。もうママになりたくない。家にいても仕方がないと思うようになるから。家で自分ではなく、家族に尽くす存在。（専業主婦は）理想であれ、自由であれ、全て何もない。そして、家族の世話をしなければならない。そうなると、全ての時間を家族、特に子どもの中に囲まれて過ごすことになるかもしれない。でも、自分のために、やりたいことをやる時間やエネルギーはない。まるで万能の保姆（お手伝いさん）になったかのように。たとえ職業とみなされても、社会や家族からふさわしい報酬や尊敬は得られていないと思う。

**O (29歳, 大卒, 税理士事務所一人事業者, 転職1回)**

「現在の仕事内容」 税理士事務所を開いている。普段の仕事は会計や人事などをいろいろやっている。事務所の規模は6人だ。普段の仕事は年末年始と月初めの時には忙しい。

「就活状況」 難易度が高いというわけではなく、タイミングやあらゆる側面が関係してくるのかもしれないので、難しくなかったと思う。確かに仕事で何かを身につけようと思った。会計士の場合、一定の経験を積んでから徐々に給与に関する交渉ができるようになる。会計士としては、まずは経験を積むことが大切。

学校を出たばかりの頃は給与と福利厚生は気にしなかった。会計事務所の社長は「給料200元（日本円約4千円）だけを出すけれど、いや、給料だと言えない。手当に相当するものだ。社長は「200元だけの手当だが、ここで学ぶことは手当の価値よりはるかに大きい」と言った。確かにその通りだと思ったから、勤めることにしたの。本当に1カ月200元しかなかった。気にしたら行かないだろう。

「男女差別」 男女差別はなかった。元々会計士は女性が多いよ。会社の（会計担当の）社員もほとんど女性だし、社内のスペースが限られているから、女性同士ならうまく付き合えるし。採用に女性優先と書いても男女不平等というまでにはならないと思う。

「やりがい」 困難を克服してこそ、自分は価値がある人間だと感じる。

「満足・不満」 稼いだお金や注いだ時間や努力が相対的に等しい。そして、他人に認められる時には、達成感や自己価値などを感じている。ただ、忙しくて疲れている。子どもがまだ小さいので、そばにいないと幼少期はすぐ終わってしまうの。

「キャリアプラン」 より多くのお金を稼ぐことだろう。

「不安」 間違いなくある。会計士は国家政策に沿う仕事だから、税務上の何らかの政策の動きにいつも注目しなければならない。これは私たちの仕事に大きな影響を与えるので不安になる。

「衝突」 必ずあるはず。このようなコンフリクトは話題にするほどのことでもないと思うよ。なぜならば、問題を解決することが出発点なの。解決すれば、もう問題はないと思う。誰かに謝らなければならないほどの状況は、今のところないね。

「工会」 ない。

「育児状況」 基本的には2人でやっている。でも、昼は私のお母さんが子どもの世話をしている。夜は夫婦2人で、週末か基本的に休みがあれば2人で子どもの世話をする。

「働き方の変化」 子どもが1歳になる前、私は基本的に自宅で仕事をしていた。今は昼に仕事へ行って、帰ってきてから子どもの世話をする。

「出産意欲」 第二子を産む確率は50%かな。第三子はゼロ。ママはまだ生きていきたいの。2人目ができたら、私たちが死んだ後、子どもたちはお互いに支えられる。これが最初の出発点。もうひとつは、息子と娘の両方が欲しい。それから、子どもを産みたくないという理由もある。まず、エネルギーに限りがあるね。もう一人産んだら、仕事上1/2の時間削らないといけない。そして、エネルギーは限られているので、一人目の子どもに対して世話をするエネルギーは半分だけになる。2人目の子どもを産むにしても、一定の経済条件がある上で産みたい。

「専業主婦に対する態度」 絶対専業主婦になるよ。仕事って、もともと生活のためだ。子どもを産むなら、その子に対してきちんと責任を持つ。子どものそばにいることと自分自身の

価値や人生の目標を実現することの間で、私は子どもを選ぶよ。

**P (30歳, 大卒, 公立中学校一教員・編制あり, 転職1回)**

「現在の仕事内容」勤務時間がとても不規則だ。例えば、うちの中学校で、朝の自習の授業があると午前7時には学校に着く。夜の自習があれば20時か21時まで家に帰れない。教務室の仕事もしている。先生たちが交替で当番をして学校を守るの。当番の日には朝は6時に校門前に立ち、仕事が終わるのはもう夜21時。

「就活状況」大変な思いはなかった。友人の紹介を通じて、偶然にも幼稚園の先生になった。3年間働いた。それから編制の受験勉強をしていたら受かったので小中学校に勤め始めた。私の仕事経歴は単純だ。仕事を探すときには安定性を重視していた。今は、もう少し自由な時間が欲しい。仕事をしたいけど、あまり仕事に対する期待度は高くないタイプなので。私は単純に仕事を持っていればいい。また女性にとって、家族を世話できる仕事をしたいだけだ。

「男女差別」仕事面ではあまり男女差別を感じていない。しかし幼稚園教員では男女差別は大きいかもしれない。男性の給料が女性に比べてかなり高い。多分、幼稚園の教員では男性が少ないかな。

「やりがい」若い教員の私たちを指導して、面倒を見てくれる先輩たちがいる。みんなチームとして助け合い、友達のように仲良く接しているのは、とても幸せなことだと思う。

「満足・不満」私はもっとシンプルな環境が好きなので、かなり満足している。成績の話とは別に、また学生と一緒にいるのはとても楽しいから。ただ、授業を教える以外には、いろいろやらなければならない。

「キャリアプラン」教員は実には上に昇進する余地が少ない。また校長になりたい人も珍しい。校長になって、さらに続けて昇進する人は男性の方が多いかも。私の目標は高級教員まで昇格をすること。管理職は考えていない。一般的に、校長は細やかで真面目な人に個別に話を聞く。多分、中国では何の理由もなく上に昇進させてもらえないだろう。教務主任か校長まで行くならコネで根回しをしないと。普通は男性の方が多く、女性が少ない。6人の校長、副校長の中で女性は1人しかいない。

「不安」不安は特にないね。ただ、先生たちは授業コンテストがあって、ちょっとストレスがたまるのかもしれない。

「衝突」ない。

「工会」ある。学期に一度、工会はイベントを開催する。例えば、戦争のために命をささげた人の旧居に行ったり、一緒にハイキングに行ったりしていた。

「育児状況」働いている学校は、自分の家とは距離があるので、今は私のお母さんと義母の二人で子どもを世話してくれている。だから、私は安心して外で働ける。今は基本的に週2回しか家に帰れない。夫が一番楽なパパかも。最初の2ヶ月は月嫂を雇って、赤ちゃんの世話をしてもらったので少し楽だった。その後、私の母親がきて赤ちゃんの世話を手伝ってくれている。

「働き方の変化」できる限り子どもと過ごす時間を増やしたいから、学校に相談したので少しは仕事が減ったよ。基本的に仕事量は半分になった。どうしようもないからね。でも、今働いている場所は遠いので、仕事が終わっても家に帰って子どもと一緒にできない。どうし

てそばにいてあげられないのかと思っていた。まだこの仕事を続けるかなと、その時は思っていた。

「出産意欲」最近はしばらく考えていない。二人目の子ども産んでも自分で育児をする体力がそこまでないし、子どもの祖母が高齢で子どもの面倒を見ることができないということもあるし、考えない。

「専業主婦に対する態度」専業主婦を考えない。仮に月に1,000元（日本円で約2万円）しなくても働く。完全に家業を中心にはしない。ただ、働く場所がちょっと遠いと経済的な事情も考えなきゃ。職場まで燃料代が往復で100元（日本円で約2千円）以上もかかる。一緒にいたいけれど、現実的に考えなければならないことがたくさんある。仕事内容自体は家庭生活に完全に衝突がない。

### Q（33歳，院修了，国有企業一会計，転職なし）

「現在の仕事内容」会社で財務的な仕事をしている。部下は9人いる。出退勤の時間は決まっているけど、業務が終わらない場合は、終わらせてから退社することもある。必要な場合は休日でも会社に行く。柔軟な働き方だ。固定給料制なので残業代はない。

「就活状況」かなり難しかった。なぜかというと、私たちの大学は金融や経済の学校として優れていると評価されているから。仕事を探すときには期待値が高かった。

「男女差別」男女差別、これは本当に感じることはなかったね。それよりも、その他の格差を感じていた。例えば、金融業界では容姿を見ていて、あるいは本人が持っている社会的資本<sup>(10)</sup>を見ていた。基本的に、就職活動をしているときには、家庭の状況を聞かれた。確かに社会的資本は役に立っている。例えば、ある企業を銀行のクライアントにしたいなら、本当に役に立つのは人脈かもしれないよ。私自身が面接官としても「彼氏がいるのか、結婚する予定はあるのか」と聞くよ。そういう問題は社員の安定性にも大きく影響するから。

「やりがい」あったね。かつて小さな社員から、一步一步、ゆっくりと成長していく中でやりがいを感じた。今はもっと上に昇進するのは難しいし、この仕事を長くやっているからなのか、自分が成長しているというような感じはあまりない。確かに入社したばかりの頃はやりがいが確かにあった。未来には期待できると思って、それなりに意欲も出てきたという感じだ。

「満足・不満」まず、給料は特別いいというわけじゃないが、悪くもない。努力した分にふさわしい収入がある、わりと適切だと思っている。もうひとつは、職場の雰囲気が落ち着いている。上司と部下が非常に和気あいあいとした雰囲気だ。仕事の強度も適切で、疲れは感じない。でも、確かに不満はある。上司が持つ評価判断の基準をもっと多元化してほしい。これはほんの少しの不満で、あまり不満として強くない。だから、まだ大丈夫。

「キャリアプラン」上に昇進したがっているということは、誰でもそう思うことだろう。でも、今のところ、自分から判断すると、私はこのくらいかな。もっと上に昇進するなら、いわゆる人間力、上司との関係を含めてより重要となっているかもしれない。これは生まれつきの能力もあると思うが、私にはできない。

「不安」人工知能が出たし、本当に大規模に人工知能に置き換わったとしたら、知識が存在する意義は何なのか。実は、これが最大の不安だ。

「衝突」同僚と衝突があったら、ただ大喧嘩になるだけだ。気まずいが、その後はみんな何

事もなかったようにしている。上司と衝突が起こったこともある。これを機に、上司から相談される。だから、自分は運がよかったと思う。あの時、上司と率直にオープンな会話をして仲直りした。

「工会」 工会は労働衝突への介入などは、あまりあったことないね。これは、工会の責任ではない、党文化部門の仕事かも。このような部門はカウンセリングがあるので、何か困ったことがあれば、相談することができる。第二は、各部門は3つの人事担当者があるよ。人事担当者は募集と採用管理だけでなく、昇進とか不満とかの相談に乗る。

「育児状況」 子どもたちを世話する両親の手伝いが必要ね。仕事に行くときには祖母に子どもの面倒を見てもらう。仕事が終わったら基本的に自分たちで子どもの面倒をし、土日も自分たちで子どもの面倒を見ている。帰ったらお風呂で一緒に遊び、夜には絵本を読み聞かせ、そして一緒に寝る。わが家の役割分担は、お父さんが子どもをお風呂に連れて行って、マッサージをして、服を着させるといもの。私は夜に一緒に本を読んだりする。時には子どものお父さんと一緒に寝る。私も一緒に寝る場合もある。週末は夫婦2人で子どもの面倒を見る。

「働き方の変化」 働き方は変わっていない。仕事に影響していない。出産から戻ってきたときに昇進したよ。

「出産意欲」 3人目は考えない。しかし、私自身が一人っ子だったので、大人になって孤独を深く体験したので、2人目（を産むかどうか）は迷っている。子どもを産むためにかける時間、費用、エネルギーなどいろいろ考えなきゃ。出産自体による女性の体へのダメージも考える。

「専業主婦に対する態度」 いいえ、家の中に囲まれているのが嫌だ。今の仕事はちょうどいいから、楽な仕事に転職するのも考えない。もし転職をするならば、もっと挑戦できて、達成感が湧くことができる仕事に変えたい。

**R (33歳, 院修了, 大学一職員・編制あり, 転職なし)**

「現在の仕事内容」 (仕事の) 時期によって、忙しい。例えば4月、5月はとても忙しくなって、年末も少し忙しくなる。学生の(ことを担当する)仕事だから残業するのが普通だ。多くのことは勤務時間以外にするしかない。残業代は出ない。

「就活状況」 院卒とはいえ、他にも院卒者がかなり多かったので、(競争に勝ち抜くのは) ちょっと難しかったね。そして、私たち大学の専門にふさわしい職場は少なかったし、また国家雇用枠(編制)に入るなら試験は必須なので、やはり少し難しかった。

「男女差別」 男女差別はあった。当時は結婚していなかったし、卒業したばかりだった頃は学生補助指導員(中国語: 辅导员)<sup>(11)</sup>の仕事の面接をいくつか受けたが、どちらかという(面接官は)男性を望んでいた。面接で「いつ結婚するのか、彼氏はいるのか」と直接聞かれたことはなかったけど、面接官数人は冗談めかして「男性が面接に来ればもっといい」と言った。実際に働いていてみて、男性が使いやすいと考えるリーダーがいることを感じている。昇進という点ではみんな同じ。

「やりがい」 今の仕事は身につけた専門知識を活かせる場合がたくさんある。学生たちが次々と成長していく姿を見て、私にとっても成長だと思っている。

「満足・不満」 満足なところは、同僚との関係。あとは、仕事の内容かな。やはり大学との



専門性とマッチしているね。そして、冬休みや夏休みもある。しかし、今の仕事だと、10点満点で言えば7点しかない。なぜならば、上司によっては、気分とか、あらゆる面でやはり違う。だから今は、特に満足していない。不満というまではいかない。前と同じ話だ、つまり労働時間の問題に戻った。子どもが2人いることを上司がもっと配慮してくれば…。しかし、上司が配慮してくれない場合は、たとえば何日か続けて夜1時、2時まで残業すると、仕事に対するモチベーションにちょっと影響するだろう。

「キャリアプラン」今の職場で、確立された昇進の道筋をたどり、ゆっくりと上に上がっていくつもり。

「不安」ないね。

「衝突」今のところはなかった。

「工会」工会がある。基本的には在職ならば、皆が工会員だ。印象では、工会は実は大学で非常に楽な部門だ。もうひとつは、教員のために何か活動をしてくれる。でも、これらの活動は定期的じゃない、例えば共産党創立20周年活動とかを行う。中国の現状では、工会の役割は、生活を変えるというより、生活を豊かにすると思う。(工会に) 自分の権利や要求を主張しても、「なぜうちに来るの」と思われるだけだ。悩みがあったら工会に行くというのは、まずそのような考え方がない。工会自身もそういう責任を持っていないのではないか。提案などをして改善できるのは教職員代表大会。教職員代表大会は各学部の代表やリーダー、大学のトップが出席し、そして幹部も出席する。しかし、どれほど民主的であるかという、そうではないよ。提案はただの第一歩に過ぎないだろう。

「育児状況」今子どもが2人いて、1人はもうすぐ5歳、もう1人は11ヶ月。学校は家から遠くて、基本的には子どもたちと週に1,2回しか会えない。今、私の両親と夫の両親はそれぞれ子ども1人の世話をしている。家族みんなで一緒に近いところで暮らしている。

「働き方の変化」仕事量はあまり変化していないね。子どもがいるからといって、リーダーが仕事を減らしてくれるわけではない。生活はもっと充実になった。例えば、昔は20時から仕事するかもしれないが、今は家に帰って、たまに子どもを寝かせて、夜21時とか22時から仕事をして、2,3時間は仕事をするようになった。

「出産意欲」子どもを二人作った理由は、私たち(両親)は亡くなった後、兄弟でお互いに面倒を見合うことができた方がいいと思ったから。そして、(子どもを産むことは)家族の中でみんなが望まれているし、両親たちも子どもの世話を手伝ってくれるので二人目を考えた。また、国の政策も緩和されたから第二子を産んだ。3人目は考えない。経済条件でもっと重要なのは誰が面倒を見てくれるかってことだ。夫も私も働くし、子ども育てるための時間とエネルギーを持っていない。祖父母たちにこれ以上面倒見てもらうのはよくないだろう。中国には小さい子どもを預ける場所がない。1対多数よりも、1対1のベビーシッターを雇うのが一般的だ。

「専業主婦に対する態度」いいえ。仕事って実はお金だけじゃなくて、いろいろな人に出会えることだと思う。ずっと家にいて家事や育児をしていたら自己価値を実現できない。

S (37歳, 院修了, 公立高校一教員・編制あり, 転職なし, 留学経験あり)

「現在の仕事内容」学校でフランス語を教えている。チームのリーダーを務めている。学校全体ではフランス語がわかるのは私のチームしかいないので、フランス語の先生の募集を担

当している。学校に来る時間はあまり固定的じゃない。授業の時間による。時には夜の自習があって少し遅く帰る。土日は試験監督をすることもあるので、決まった時間というわけじゃないので、自由な労働時間が多い。

特に卒業したばかりの時に比べると、その時は今ほど忙しくなかったね。今とは全然感覚が違うよ。年々競争が激しくなる様子を本当に目の当たりにしてきた。だから、いま若い人たちが忙しいと言うのはよくわかる。いま若者は大学卒があまりにも多く、優秀な人々が本当に多いので、会社は優秀な学生を選びたい放題の状態だ。どんなにいい学歴であっても、学歴に関係なく「試用期間」を定めて雇われる。試用期間中の給料は特に低くて月2~3千元（日本円6万弱）くらい。そして、試用期間を引き伸ばして正社員にはせずに、ボトムラインなしで使い続ける。不満に思っただけで離職すると、それは会社にとってとても都合がいい。安い労働力を4~5カ月使って、別の人と入れ替えるだけだ。これを繰り返すことで、会社は優秀な労働者を安く使い続けている。

「就活状況」 当時は今よりも見つけやすかったよ。私自身が学校の面接官を担当しているのだから、今は私の時期より大変だ。つくづく思う。実際、私たちは特に優秀な人材でもなかった。だから、当時は就職先を見つけられればいいと思っていた。仕事を選ばないといけないという感覚はなかったね。また、専攻が特殊なので勉強している内容に合った仕事を探せばいい。フランス語教育の専攻だから、絶対に学校でフランス語の先生になるよ。自分の専攻に合った仕事に就ければ、それが一番だ。

「男女差別」 当時、私自身は感じてなかった。いや、実際にちょっとコネがあったから。でもここ数年は採用の担当をしていて、そのプロセスで特に感じるのは男女差別だ。というのも、（語学）専攻の関係で、外国語を勉強しているのは女子の方が多い。学校は人を募集すると、物（男性の求職者）は少なければ重宝がられるから、おそらく男性を望むのではないか。結局、今私のチームには女性は私一人で、男性が二人いる。

そして、現実的な問題があるの。女性は結婚して、子どもを産むというライフステージがある。現在の政策に加えて、二人っ子政策、三人っ子政策、それから女性の育休はどんどん長くなっているけど、男性は義務的な育休がないので、就職活動中の女性がさらに不平等な扱いがされると思う。面接で確かに「結婚の予定はいつですか」「彼氏はいるかどうか」というような質問を聞く。特に若くてかわいい子がいたら、そのような質問を聞く。でも、男性にはあまり聞かない。ただ、最近もらった履歴書を見ると、多分面倒くさいから既婚とか子持ちとか書きちゃう女性もいた。昨年は1回募集して、1つのポジションに200人以上の履歴書が届いた。特に大卒は採用における食物連鎖の底辺にいると思う。学歴から見ても仕事経験から見ても勝ち目がない。

「やりがい」 自分が持っている知識を誰かに伝えることで、相手にそれへとフィードバックしてもらっているのを楽しんでいる。この職業が彼らの人生に影響を与えたんだと実感できるので、実に誇らしいと感じる。

「満足・不満」 かなり満足していると思う。今はそういう市場環境なので、私もそういう言い方はしたくないが、みんなはもっと現実的になるべき、目の前にあることをきちんとやればいい。でも、不満は確かにある。英語とは違って、うちの学校ではフランス語の授業が少ない。みんなと同じように頑張っているけど、他の先生よりお金を稼げない。もうひとつ、上司に大きく関連していると思う。今の私の上司たちは、競争して、死ぬほど宿題をやるっ

て感じだ。このような理念は、私自身の教育理念や10年ほど前の学校の雰囲気とは全く違うもの。

「キャリアプラン」 私たちの学校では、フランス語のクラスに入れる学生は成績優秀なの。それから、やはりキャリアでは清華大学や北京大学に行ける学生を育成することが当面の目標かも。昇進はもう大丈夫かな。高級教員にまで行く条件が今ひとつで。私にはとても難しすぎて現実的ではない。

「不安」 特にない。もちろん、聞いたことがある程度だが、国家の政策としてはこれから大学の入試試験で外国語科目の点数を減らしていくらしい。

「衝突」 ない。たとえ不満があっても、言わないよ。

「工会」 私たちの工会の機能や役割は、海外の労働組合とは異なる。私たちの学校、公務員などの単位では、通常、例えば調達やイベントの組織などを担っている。これを工会と言うの。そのような機能（交渉機能）は、学校では教員代表大会と呼ばれるよ。でも、印象では、そういうものは伝説の中にしか存在しないと思う。発言権があるという実感はないね。自分からリーダーのところに行って、仕事やキャリアに対する考え方などを話さない。そうでなければ、あまり道がないの。だって、中国の文化はそうでしょ、集団が大事にされる。その中で、個人の意志はあまり重要視されていないように。自分（の声や意見）を出す方法は特にない気がする。

「育児状況」 私は今、子どもと一緒に暮らしていない。夫とは何年も前に離婚して、子どもは夫と生活しているから。子どもとは、週末や休みの日に会っている。

「働き方の変化」 それは絶対あったよ。特に子どもが小さいときは、仕事が終わったらすぐ家に帰った。でも、当時は夫の家族がいっぱい介入してきた。夫の母親が来て、いきなり一緒に暮らすことになった。本当に手伝いたいなら、お金を払ってベビーシッターを雇ってくればいいのに。夫の家族は私の仕事をサポートしてくれなかった。仕事で帰ってくるのが遅くなって子どもの世話ができないと、私は家族に責任を持っていないと思われた。家族のサポートがないから仕事と生活が対立していたように感じるわけ。

「出産意欲」 私は子どものことがあまり好きではなく、妊娠・出産というプロセスが自分の体にとってかなり苦痛で、この年になって、子どもを産むのはちょっと無理かなと思っている。

「専業主婦に対する態度」 考えない。仕事というのは、人と社会とのつながりだと思うの。仕事は人にいろいろな意味で、いろいろなことを与えてくれる。自分の世界観、認識次元、日常習慣が仕事をしていない人とはすべて違うの。

**T (35歳, 院修了, 外資系銀行一翻訳, 転職4回, 留学経験あり)**

「現在の仕事内容」 主に研究報告書の翻訳。証券会社の研究部内のレポートの翻訳・編集作業をしている。アナリストとしての仕事の一部だ。いろいろな業界を見て、時に出かけて調査する。なかなか面白いよ。

「就活状況」 当時、私は香港で卒業したばかりで、まずその就職環境にあまり慣れていなかった。そして、言語的な問題もあったので、ちょっと難しかった……こっち（中国大陸）で就職したら、おそらく判断が自分側に寄ってしまう。会社に行ってみないと、会社のことは分からない。前にある出版社に履歴書を出したことがある。しかし、その会社の応募条件

は非常に高く、ジャーナリストとしての能力まで要求された。しかも、出してくれた給料は、本当に私の予想をはるかに下回るものだった。新卒のときには自分の専攻に関連する仕事を探したかった。自分得意な領域、気楽にやれる領域かどうかを重視している。それから、もちろん給料も。あと、将来的な昇進・昇格。

「男女差別」 特に明らかな不平等はなかった。職業柄かもしれないが、女性の方が、能力が少し高いと思われている。今まで勤めていた会社が外資系企業ばかりかな、その意識が強い。でも、以前受けた面接で「いつ結婚するのか」「いつ子どもを産むのか」という質問が聞かれたことがある。これはもちろん男女不平等だよ。だから、なぜその質問を男性に聞かないの。外資系企業でこの質問をされたら、クレーム制度を利用して、文句を言いに行けばいい。そして、あなた自身もなぜ私にこのような質問をするのか、実はこれは私のプライバシーだと感じているはずだ。

「やりがい」 やりがいがある。アナリストからフィードバックをもらえる。彼らたちに「すごいね」と言われて、なんか私たちの仕事を認めてくれているねと感じた。そのプロセスで、自分はより多くの知識を持つようになった。各業界の発展の方向性が見えたり、新しいものが出てきたり、少なくとも自分の仕事は繰り返しのようなものではない。新しいものに触れることができるというのは、非常に面白いだと思う。

「満足・不満」 満点が10点ならば、現在の職場や仕事は8点だ。まず1つ目は、仕事分配だと思う。あまりストレスにならない、自分のできる範囲内だと思う。それから、自分はこの仕事が好きだ。もうひとつは、子どもの父親と比べたら、うちの企業文化はより人間性があると思う。それから、職場雰囲気全体がとてもフレンドリーな環境で、給料も悪くない。唯一マイナスポイントはもちろん会社のせいではないけど、(翻訳・通訳という)職業柄の問題だ。ほとんどが昇進する余地が特に大きくないから。

「キャリアプラン」 それはもちろん昇進したいね。今、私は翻訳と編集をしているので、将来的には、レポートを審査する方向に行くかもしれない。昇進するなら、その方向だ。

「不安」 不安は、安定性の問題かな。会社は収益が低い事業を取りやめる可能性がある。また、職業柄もそんなに昇進する余地がない。

「衝突」 それもあるだろうね。会社レベルの衝突では、実は私たちの人事部の方は衝突を解決しに来ないと思う。でも、一番上の上司は、これが問題だと思えば、解決しに来てくれるはずだ。

「工会」 この会社には工会がある。ただ、職場にはあまり介入していないようで、例えば衝突などは人事部で解決することが多いようだ。

「育児状況」 今はほとんど私と私のお母さん二人。私は普段は仕事しているから、主に私のお母さんが子どもの面倒を見ている。本当に仕方ないよ。ベビーシッターも本当には安心できない。保育園なら、価格が特に高い。入っても、実際は完全に安心できない。

「働き方の変化」 子どもがいると、働き方は確実に以前より自由じゃない。自分の時間のほとんどが(子どもを中心に)回るので、基本的に残業はしない。今幼稚園に通うようになり、少しはマシになった。でも、前の会社ではフレックスタイム制だったので、もっとフレンドリーな感じだった。

「出産意欲」 今のところはそのような考えはない。疲れる。

「専業主婦に対する態度」 専業主婦とか本当に疲れることだと思う。自分も夫も、どれだけ

注意しても、夫が稼ぐ方で、自分がどんどんお金を使っているだけって感じが時々出てくるよ。

## 4. 考 察

### 4-1. 就労の実態

#### 4-1-(a) 競争の激化と不安定な雇用

全体的に見れば、グループ1における20歳代前半の若年層の女性たちは就職活動の状況について、期待値が高くなかったと回答したFを除けば、ほとんどの人が「難しかった」と回答した。一方で、グループ2における育児女性たちは、自らの就職活動を「難しくなかった」と答えた人が半分を超えて、計6人に達した。例えば、Mは自分の就職活動について、「就職活動をした当時は、中国経済の景気上昇期だったので、就活状況はまあまあ良かった。私たちのような国有企業でも、民営企業でも、企業の採用枠は比較的順調に拡大していたから」と回答した。Kも大卒の時に、大手外資系企業でインターンシップの機会を簡単に得られたという。30歳代の女性たちと比べると、若者女性は就職活動の状況が一層難しくなっている。ここ数年の「就職難」に出会ったからだ。この現象の背後にあるのは急速に進む学歴社会である。学歴社会の進展に伴い、就職競争も激化している。高度成長期に比べると鈍化したとはいえ、中国経済はなお成長を続けているが、急増する高学歴者を十分に吸収するほどには、ホワイトカラーの職は増えていないと推察される。また、ジョブ型雇用の特徴をもつ中国の企業では、欧米諸外国と同様に、実務経験に乏しい若年者の雇入れは抑制される傾向にあるとみられる。学歴社会のなかで大学院への進学者数も増え、大卒は院卒に比べて就職活動がより厳しい状況に置かれている。インタビュー協力者の若年女性10名の中にも、院修了者が4名おり(G, H, I, J)、うち1名は博士後期課程への進学を希望している(H)。

さらに、清華大学や北京大学のようなランキングの高い大学とそれ以外の大学では、企業による評価が大きく異なる。高校教師のSは、仕事上の目標が「清華大学や北京大学に行ける学生を育成すること」である。これは、一流大学への進学率が入学志願者数と教員ボーナスに影響するからである。また、人々が清華大学や北京大学などといった「一流大学大卒の学歴」を求める現実も反映されている。Sは面接担当者の視点で「今は特に大卒は採用活動における食物連鎖の底辺にいると思う。学歴から見ても仕事経験から見ても勝ち目がない」とする。実際に、1つのポジションの求人に200通以上の履歴書が届いたという。学歴社会かつ限られた仕事機会の中で、大卒だからといって必ずしもよい仕事機会に恵まれるわけではない。その事実を象徴するのは「精神的に潰れそうだった」(B)という回答である。

低学歴の若者たちは労働市場の中でよい就職機会に恵まれていないため、「寝そべる」傾向が高まると先行文献では指摘される。学歴社会の低層に位置する者は、たとえ努力しても競争に勝ち抜くことができないため、結局あきらめざるを得ないことになる。ところが、インタビューでは、高学歴の若者女性たちにもその傾向が見受けられるところがある。やりがいについて語る時、「給料以外に何があるの。(中略)最近は仕事を見つけるのも大変だ」(E)、「みんなもお金のために、生活のために働いているのではないか」(H)、「やりがいを感じる瞬間は休みの日。(中略)今、仕事を見つけるのが難しい。もっといい仕事機会がなければ、適当にやり過ごせばいいの」(J)と述べる。キャリアプランについて、「キャリアプランなんてない」(B)、「時に頑張ろうと思うが、そのうちに楽しく過ごそうと思ってしまう。昇進もある程度できるが、翻訳の仕事では限られている。管理職になるのは無理だ」(C)、「仕事で明確な目標がない」(D)、「私は、あまり強い信念や目的意識を持っている人間じゃない」(F)という。

対照的に、多数の育児女性たちは自分の「キャリアプラン」や「やりがい」が明確である。たとえ現在はやりがいがなくても、若い頃のやりがいを回想する。例えば、「初めてこの学校に来た時、新しい単位(職場のことを指す)で、自分の実力を証明したかったので、とても気合が入っていた」(L)、「確かに入社したばかりの頃はやりがいが確かにあった。未来には期待できると思って。それなりに意欲も出てきたという感じだ」(Q)と言う。ここから、激しい就職競争に出会う若者はいいい仕事が見つからないので、仕方なく現在の仕事を続けている。行き当たりばったりであり、現実には妥協している様子が感じられる。典型的なのはBである。Bは「キャリアプランなんてない。だって、来年かいつかは分からないが、(進学して大学院で)勉強しているだろうから」と答えながらも「進学したい理由は特にない」と言う。「大学院に進学したい」という回答の背景には、翻訳の仕事に就きかかったのに営業にしか就けなかったのは学歴が足りないからで、翻訳の仕事に就くには「大卒では絶対無理だ」という認識をもっていることが窺われる。大学院に進学すれば自分の希望が叶うと信じている。こうした考えはFにも見られる。日本への留学経験を活かして日本語の派遣講師を務めるFは、現状に満足と回答しているが、大学院への進学と編制試験の合格によって安定した雇用を得ようと考えている。

Bは就職活動であらゆる挑戦を試みた後に現在の仕事にたどり着いたが、「いまの仕事は好きではない」という。でも、いまよりいい仕事に就ける可能性がないという閉塞的な状況にあり、そこから脱出する唯一の方法が大学院に行くことだと考えている。しかし、現在の中国では大学院進学も決して簡単なことではないことも了解している。こうしたジレンマのなかでBには諦めの姿勢が感じ取られる。

高学歴若者の中で「寝そべる」傾向が確認されたほか、「燃え尽き」という現象も見

受けられる。「燃え尽き」とは、過酷な仕事環境のなかで対人関係など高度のストレス状態に置かれていたことから生じる情緒的な消耗感である。たとえば、Bは熾烈な就職競争のなかで翻訳者という仕事に就きたければ、「大卒では全然ダメだということがわかった」という。特にJは、学部を卒業した時は「就職活動はとても順調で、不採用になることはほとんどなかった。…。簡単に会社のオファーをもらえる」と感じたが、「今、仕事を見つけるのは難しい。いい仕事機会がなければ、適当にやり過ごせばいいの」と回答する。現在の若者たちは残酷な競争を生き抜くために、学生時代から必死に勉強している。現在、高学歴者は急速に増加しているが、労働条件が良い仕事に就けるのは少数の人にかぎられている。このような競争社会では、若者たちは高度のストレス環境に追われて、情緒的な消耗感が生じやすいと考えられる。

または、Hは無給のインターンシップの中で仕事の量が多かったことに言及している。中国の大学3、4年生は、インターンシップを受けることによって単位を取らなければならない。就職の時にも、会社はインターンシップ経験を重視している。インターンシップ期間は通常3ヶ月から6ヶ月まで続く。インターンシップ経験がないと、就職活動でいい仕事に就けない可能性が高くなる。そこで、たとえ無給でもインターンシップ機会を受ける学生は少なくない。

それは、若者たちは激しい競争環境に置かれているだけではなく、経営者側が大きな裁量権を持っているからである。総じて、現在の若者たちはより不安定な雇用に直面している。若者と働く育児女性の属性を比較すると一目瞭然である。個人事業主であるOを除けば、働く育児女性は全員が工会員である。個人事業主であるO以外は、1人も私営企業に入っていない。しかも、編制<sup>(12)</sup>を持つ人は計4人に達した。一方、若者たちの中で工会員は計3人しかいない。編制を持つのはH一人だけである。国家組織の雇用枠に入り、編成を持つことができれば終身雇用が保障される。初職から編制を持っているQ、R、Sは平均勤続年数が7年に達しているが、転職経験はない。若者はより不安定な雇用条件に置かれていることがわかる。

Aは「私営企業では、5つの社会保険と1つの住宅積立金をすぐに払ってもらえることはほとんどないよ」と、Jは「重慶市では5つの保険と1つの住宅積立金を払ってくれない企業が多かった」という。さらに、Jは「私営企業は正規的ではない気がする」と発言した。ここでいう「正規」とは、日本のように長期雇用で組織内賃金が支払われるか否かの正規・非正規という意味ではなくて、労働法が守られているかどうかを意味する。

一方、育児グループでは、保険適用のない私営企業の話は出ていない。私営企業に勤めていないからこそ、育児女性たちは安定な生活が保障されるだろう。国有企業で勤めているGは、国有企業の管理が標準化されたことに満足している。しかし、私営企業

は制度が不完備で残業代が支払われないと話した。私営企業が拡大しつつあるが、労働法を遵守していない企業は依然として少なくないことが分かる。この点は、多くの先行研究で既に明らかになっているが、国家政策によってもたらされる影響が見逃されている。

インタビューの中で、小規模な私営企業は国家政策の変動で潰れてしまう可能性があるという言及があった (C, H)。たとえば、前述の双減政策で、大手塾の「新东方」や「学而思」の親会社である「好未来」などは株価が一日でそれぞれ 54.22%、70.47% 暴落した (王・陈 2021)。私営企業は市場競争を生き抜く努力をするだけでなく、国家政策の変動にも常に対応しなければならない。他方、国有企業や事業単位等といった国家組織の下で働いている労働者たちは完備された雇用制度に守られ、市場からの影響を受けにくい。現在の若者たちは就職活動の時に安定性を重視して、国家組織の雇用枠に入ろうとする。G が言うように、「皆、安定した仕事を求めている。全然他の人に勝てない」。H も「みんな必死に公務員になろうとする。あるいは国家組織の雇用枠 (編制) に入ろうとする。(競争が激しいため) 非常に疲れた」とよく似た発言をしている。編制をもつ H が働いている公立高校では、2022 年の編制定員 10 人はすべて博士号取得者で占められた。「清華大学や北京大学の博士たちが、こんな学校に来ることなんてこれまで決してなかった。でも、今年はずごく簡単に博士を採用できた」と H が述べると、就職活動さらには編制試験の競争がどれだけ熾烈になっているかは想像に難くない。トップ大学出身の博士号取得者ですら就職先を選び好みできない状況だということなのだから。

しかし、10 年足らず前までに編制試験に合格している育児女性 L, P, R, S は、試験自体の競争の激しさについて一切言及していない。大卒の P は、運がよかったと言いつつも「たった 3 ヶ月間の準備で編制試験に受かった」と言っていることから、当時の編制試験の競争がそれほど熾烈なものではなかったことが窺われる。しかし、現在は「専任教員になりたいなら、さらに編制試験を受けて、面接も受けなければならない。人数も多いし、院卒も多い」(B)。わずか 7 年の間に大卒の就職活動をめぐる環境は、その優位性が大きく低下する方向に変化したとみられる。編制試験の競争が激化する今日、「雇用の安定」はごく一部の高学歴の人たちと人脈をもつ人たちが手にするものになっている。グループ 1 でただ一人編制をもつ H もまた、ランキング上位に位置する大学の出身者である。今回のヒアリング調査の結果を見ると、高学歴女性の中にも、明確なキャリアプランが持たずに漫然と仕事をしている者がいることがわかる。一般の大学を卒業した人々や人脈を持たない人々の多くは、安定的とはいええない雇用形態と企業による一方的かつ恣意的な労働条件決定の下で仕事に従事するというループから抜け出せずにいると推察される。



#### 4-1-(b) 就職活動時に出会う差別

中国労働法第13条は「女性は男性と同等の就業の権利を有する。労働者を採用する際に国家の規定により女性に適応しないと定められた職種またはポストを除いて、性別を理由に女性の採用を拒絶し、又は女性の採用基準を引上げてはならない。」と規定する。しかし、実際には就職活動において男女差別に出会う場面が少なくない。

たとえば、産休明けでまだ授乳期だったKは、上司から忘年会への参加を再三強要されたが、参加を拒否して自ら会社を辞めている。Nは面接で出産予定があるか確認され、「第二子を産む予定はない」と面接者に伝えたが、信じてもらえなかった。結局、Nはいろいろな面接で第1位の成績だったが不採用となっている。また、面接担当者は男性を採用したいと思っている(R)、企業は男性を優先して採用している(B, G, H, I, L, N, S)と感じた者は少なくない。

表4は、調査協力者が就職活動や仕事をしている時に、男女差別を感じたかどうかについての回答である。興味深い点は、「女性だけに結婚や出産の意思予定を尋ねること」を男女差別として捉えている女性が少ない点にある。多くの者は、結婚や育児をめぐるライフステージの変化が企業の利益を損なうため、企業側が女性に対してこの質問をするのは合理的なことだと考えている。また、「男性を採用した方が使いやすい」(D)、「女性向き、男性向き」(M)、「女性教師たちは、家庭のことをもっと考えている」(L)、「女性にとって、家族を世話できる仕事をしたい」(P)などの話から、「女性は内、男

表4 男女差別を感じているかどうか

	内容
A	それほど感じていなかった。日本語を勉強すること自体は女性の方が多く、就職活動では女子が多いのは普通だ。
B	あった。ある管理者は男性に対する採用標準を下げるのがいいと言った。
C	なかった。むしろ通訳には女性につくことを望んでいる。なぜならば、女性は気配り上手で、相手の機嫌を取ったりすることができる。
D	感じたことはない。女子の方が、気配りができるためか、会社は女子を優先している。
E	いいえ。(面接で結婚、出産などの質問については聞かれた)
F	感じていなかった。質問されるまで考えたことがないが、とにかく(その職種では)女性が圧倒的に多い。
G	男女不平等はそれほど感じていなかったが、面接のとき、会社は男性を好むということは実際に感じられた。
H	男女差別を感じた。面接で10人の候補者は7人男性だった。
I	感じた。学校の最後面接では4人がいたが、女性は私1人だけだった。
J	そんなことはなかった。基本的に仕事量は男女同じで、みんな大変だ。
K	とてもそう思う。子供の有無や未婚か既婚かなど個人的なことを把握した上で採用が判断される。
L	実際には私たちは不平等とは思っていない。女性教師たちは家庭のことをもっと考えているから管理職になりたくない。
M	いや、男女差別を大きくとらえる必要はないと思う。業界によって、男性向きの職種と女性向きの職種があるの。
N	あった。自分より少し能力が劣る男性がいった場合、会社は男性を採用する傾向が強いと思った。
O	採用に女性優先と書いても男女不平等というまでにはならないと思う。
P	仕事面では、あまり男女差別を感じていない。
Q	男女差別、これは本当に感じることはなかったね。
R	あった。面接官数人は冗談めかして「男性が面接に来ればもっといい」と言った。
S	私自身は感じてなかった。実際にちょっとコネがあったから。採用の担当をしていて、そのプロセスで特に感じるのは男女差別だ。
T	なかった。職業柄かもしれないが、女性の方が、能力が少し高いと思われている。

性は外」というような性別役割分業の意識が根強く残っていることがわかる。

一方で、女性だけに交際相手の有無、結婚や出産の意思を確認されることは男女差別だと認識する者（A, I, K, N, R, T）もいる。彼女たちに共通するのは、留学や外資系企業勤務の経験、大学院修了などの属性をもつ点である。さらに、英語を専攻していたB, H, Iも企業からの質問や、行動に対して男女間差別を感じている。ここでの、ジェンダーに対する意識は、欧米的な考え方に影響されているのではないか。

面接担当者としての経験がある女性たちは、女性求職者に対して結婚や、子どもの年齢等を確実に質問すると答えている（M, Q, S）。Sは男性には結婚や子どもの状況を質問しないと明言している。Sはこの質問が男女差別に当たると認識しながらも職務上尋ねているが、MとQは、結婚や出産の意思確認は実際の採用活動における決定要因ではないから男女差別ではないと考えている。企業側が女性に対して、結婚や育児などに関する質問をする理由は、育児期の女性は長時間働くことができないという理由からだ。例えば、「妊娠して産休に入ると、会社に影響を与えることになるから」（G）など、長時間働くことができるか否かを確認することは経済的な問題であり、男女差別ではないという認識がある。

一般的に、中国では女性が家庭的役割を担うことを当然のことだと考えられている。「女性は内、男性は外」という伝統的な性別役割分担が依然として強く存在していることが確認された。「女性は気配り上手」（C, D）、「女性向き、男性向きの職種がある」（M）等の話は、二元化された性別役割分業の意識を強く支えている。ただし、労働法13条の「国家の規定により女性に適應しないと定められた職種またはポスト」には危険業務が想定されており、本規定が一般的な性別役割分業を追認する訳ではないことは言うまでもない。

その一方で、中国人女性には経済的自立が強く求められている。これは計画経済期における全民就業や女性解放政策の下で形成された意識であり、それが今日まで存続しているとみられる（詳細は4-2-(c)で後述する）。したがって、中国における高学歴女性たちのジェンダー意識は、伝統的な性別役割分業を受け入れつつ、社会的、経済的な自立を確立することにあるといえる。ジェンダーの概念は相対的なものであり、欧米的な概念が唯一絶対というわけではない。中国人のジェンダー意識は、より多面的に見る必要がある。

#### 4-1-(c) 個別交渉：転職するか我慢するか

仕事のやりがいについては若者も育児女性も同じで、総じて「新しいものに触れる」、  
「認められた」とき、仕事にやりがいが増してくる。仕事に対する満足度については、育児女性が「努力した分にふさわしい給料があること」と回答したのに対して、若者女性は、職場の雰囲気や同僚との関係性が重要だという回答が多みられる。

表5 仕事に対する不満

	内容
A	プロジェクトが変わる前には、誰も私の意見を聞かなかった。
B	福利厚生：ケチな社長がどんな福利厚生をつけるかという、そんなもの一切ないよ。
C	最近は送別会や歓迎会がとても多かったんで、もう本当に飽きるまで食べていた。
D	コロナで派遣社員と正社員の大きな違いを初めて実感したわ。
E	法律では残業すれば代休をとれるはずだが、人事は休日を取らせてくれない。
F	ほかの先生から聞いた話だけど、派遣講師は専任の先生に与えられている福利厚生は受けられないの。
G	休みたかった日に突然出張に行かなければならなくなったことがある。
H	給料：業績目標を達成したらボーナスがあると校長は承諾した。結局、口頭で褒められただけ。 労働時間：ある時期、朝4時起きなきゃ、夜の自習がなければ、午後17時帰る。学校に12時間ぐらいずっといた。 仕事の量：1人で3人分の仕事をやった。
I	インターンシップを始めたときは、学生募集など他の仕事も引き受けたので、仕事量に少し無理があったように思う。
J	仕事の量：学校は研究しなさい、論文を出しなさい、プロジェクトに取り組みなさいと、うるさいよ。 福利厚生：学校が勝手に寮を引き取って、うちの学長が強制的に退去させられた。
K	育児で働き方の変化：今は自分のやりたいことが自由にできない。
L	仕事は多いし、給料は足りない。無給料で働いていることが多かった。
M	朝8時に出社して、仕事が終わるのはもう夜の9時よ。労働時間は本当に長い。
N	同僚との人間関係でちょっと困っていた。
O	忙しくて疲れている。
P	仕事の量が多い：授業をする以外には、いろいろやらなければならない。
Q	評価基準：上司が持つ評価判断の基準をもっと多元化してほしい。
R	労働時間：何日か続けて夜1時、2時まで残業すると、仕事に対するモチベーションに若干の影響を与えるだろう。
S	給料：みんなと同じように頑張っているけど、他の先生よりお金を稼げない。 上司のやり方：私の上司たちは、競争して、死ぬほど宿題をやるって感じた。
T	昇進する余地が大きい。

仕事に対する不満について尋ねると、表5で表したように若者、育児女性ともに同じような回答だった。賃金や福利厚生（B, D, H, J, L, Q, S）、仕事の量や時間（C, E, H, I, J, M, R）に関する不満がほとんどである。では、賃金や福利厚生、労働時間に不満があった場合、彼女たちはどのような行動をとるのだろうか。例えば、Jがインターンシップをしていたデザイン会社は残業が多くて、いつも「22時に退社」していた。地下鉄で倒れたこともあったという。デザイン業界はどこも長時間労働なのでメディア関係の仕事に就職したが、「退社時刻が22時から朝4時になった」ので、この仕事も辞めた。3回の転職を経て、現在は大学教員となっているが、仕事を選ぶ上で最も重視したのは休暇だという。Nは、4社目の会社で年末ボーナスが翌年の中間期に支給されることになったので転職している。こうした行動を見ると、職場に不満がある場合、雇用を維持しながら労働条件の改善を試みるのではなく、転職によって問題を解消するという選択が採られているとみられる。

また、職場での衝突の有無を尋ねたら、「ない」という回答が多く、あったとしても「仕事の進め方」など些細なことばかりで、賃金・福利厚生や労働時間などに労働条件に関する衝突は見られなかった。「(衝突は) ない。たとえ不満があっても、言わないよ」(S)。おそらく、これが正鵠を射た回答であろう。これは一見ありきたりな回答に見えるが、中国の労使関係に基づいて考えると、非常に興味深いことが見えてくる。衝

突とは、当事者双方が同程度の権限や力をもつときに生じることである。一方が圧倒的な権限をもっていて、他方は一切の権限をもたないとすれば、そのような両者間にそもそも衝突が生じる余地はない。欧米諸国では、賃金・福利厚生や労働時間などをめぐって、労働組合が労働者を代表して使用者側と労使交渉を行う。中国でも、労働法や工会法によって、工会は労働者を代表して使用者側と交渉する機能を果たすとされる。しかし、工会が一般労働者を代表して交渉する機能をもたないことは前述のとおりであり(2-1)、「労働者のために(声を上げる)わけがない」(H)、「私たちの工会の機能や役割は、海外の労働組合とは異なる」(S)、「工会は労働衝突への介入は、あまり行ったことがないね。これは、工会の責任ではない、党文化部門の仕事かも。」(Q)といった発言に至る。彼女たちは、工会が自分たちのために労使交渉を行うことをまったく期待していない。職場で賃金・労働時間などに関する交渉をしたくても、労働者が上司と個人的に交渉することが多い。例えば、Pは「できる限り子どもと過ごす時間を増やしたいから、学校に相談したところで、少しは仕事が減ったよ」。Oは「会計士の場合、一定の経験を積んでから徐々に給与に関する交渉ができるようになる」。このような発言の中で、労働条件について労働者自身で交渉することがわかった。しかし、労働条件決定における使用者の圧倒的な裁量権の下で、多くの労働者は交渉よりも転職を選択している。

## 4-2. 働き続ける高学歴女性たちの選択肢

### 4-2-(a) 家族からの育児支援を得た上で、仕事を控える

育児女性たちは、いずれも両親からの育児支援を受けているが、MをNと比較することで、女性が就業を継続する上で家族からの育児支援がいかに重要な意味を持つかわかる。Mは地方国有銀行の支店長として働いている。自身の働き方は、支店長という職位に沿ったものでありきわめてハードである。これは自分が選択したキャリアプランであるから、母親という立場や、妻として家族を世話をすることを理由に、仕事セーブすることはできないという。さらに、「(出産・育児の休業による)影響は基本的に最初の数ヶ月間のことだけだ」と言って、出産前と同じ働き方をするために、家族の育児支援だけでなく家事・育児を外部化している。「この前、雇った月嫂<sup>(13)</sup>が一番高かった。月給は基本的に26日で計算するの。それで1ヶ月で基本的に2万円ぐらい。育児手伝いは月1万円ぐらいで、家事手伝いは月数千元。」そして、子どもが2歳になるまでに専門のベビーシッターを雇っていた。現在は家事手伝いを雇っている。

この家事・育児の外部化は、一般家庭では到底負担できない金額である。現在、Mの子どもはようやく幼稚園に入園できる年齢(3歳)になったので、祖父母が送迎を担当している。Mは、働き方の変化については「(出産後も)今までと同じで、あまり大

きな変化はなかった」と答える。

Mとは対照的に、Nは両親に育児支援をしてもらえず、高給でベビーシッターを雇うこともできなかった。中国では、3歳未満の子どもが入園できる保育施設はない。その結果、Nは出産を機に仕事を辞めて、専業主婦として子どもを3歳まで育てた。

長時間労働が一般的で、託児施設のない中国では、女性が働き続けるためには、家族からの育児支援もしくは、家事・育児の外部化が不可欠だということがわかる。家族からの支援を受けられない女性は、仕事と育児の二者択一というジレンマに直面することになる。家族による支援は主に互いの祖父母によるものであるが、夫の家族から育児支援を受けることが中国では一般的だ。そのため、夫の父母との関係性が就業継続に影響を与える。Sの夫の父母は仕事をサポートしてくれなかったため、仕事と生活の両方の負担がSに大きくのしかかった。さらに、夫の家族が家事や育児について過剰に干渉してきたため離婚した。現在、子どもは元夫の家で生活している。また、子育ての方法に関する衝突が多く、Tは夫の母親との関係性がよくない。Tは一時期、仕事を辞めて専業主婦として育児に専念しようと思っていた。家族から支援がもらえなければ、仕事を辞めるしか選択肢はない。前節②で確認した伝統的な性別役割分担として、家事・育児に対する役割は依然として女性が大半を背負っている実態がわかった。

インタビューの回答を整理すると、高学歴女性が働き続けるためには、基本的に2つの仕事パターンがある。第1は、出産前と同じように仕事をするパターンである(M, R)。Mは上記の通り、両親からの育児支援と育児・家事の外部化を行って、働き方を変化させずに仕事を続けており、21時まで残業して仕事をこなす。「私たちの職場では、ママかどうかなんて、誰も気にしていないの」とMはいう。RもMと同じように夜遅くまで仕事をする。Rは子どもとは週2回しか会わず、子どもは両親に面倒を見てもらっている。子どもと一緒に過ごすときも子どもを寝かせた後、深夜1時から2時ごろまで仕事をする。M, Rの2人とも「労働時間が長い」と言って、それぞれ次のように仕事の不満を語った。「仕事は煩雑で時間がかかりすぎる。朝8時に出勤して、仕事が終わるのは夜の9時よ。労働時間は本当に長い」(M)。「今の仕事だと、10点満点で言えば7点しかない。なぜなら、上司によっては、気分とか、あらゆる面でやはり違う。だから今は、特に満足していない。不満というまではいかない。(中略)子どもが2人いることを上司がもっと配慮してくれば…。しかし、上司が配慮してくれない場合は、たとえば何日か続けて深夜1時、2時まで残業すると、仕事に対するモチベーションにちょっと影響するだろう」(R)。

第2は、残業や出張を控えるパターン(S)もしくは、残業や出張がない会社や仕事に転職するパターンである(K, L, N, P, T)。「(もっと時間をかけて子どもと一緒にいたいから)そんなに努力しなくても業績目標を達成できる会社を選んだの」(K)、「も

とも編制試験（国家雇用枠に入るための試験）を受けた理由は、家庭と仕事を両立させたかったから」（L）、「友人の紹介で7社目に移った。いい会社とは言えないが、当時は妊娠中ということもあって、残業しなくてもいいのでいけると思っていた」（N）、「私は単純に仕事を持っていればいい。また女性にとって、家族を世話できる（程度に）仕事をしたいだけだ」（P）、「自分の時間のほとんどが（子どもを中心に）回るので、基本的に残業はしない」（T）。多くの女性は育児と仕事を両立するために、仕事を控えていると結論づけられる。あるいは、育児を考えて、賃金が安くても時間にゆとりを持ってこなせる仕事を選ぶ。K, L, N, P, T たちの共通するのは、転職先を探す際に残業や出張が必要されていない仕事や、会社を探していたという点だ。その中で、最も特徴的なのは N である。N の初職は幼稚園の教師だったが、給料が低かったためデザインの仕事へと次々に転職した。しかし、出産後に労働市場に入り直した時に、「育児をしながらできる仕事」を探して中学校の教師になった。また、今後のキャリアプランについても、子どもの教育の質を含めて考えている。中国の女性は経済的な自立が求められると同時に、家庭内における家事・育児の役割負担をも担っている。このような“二重の負担”がかけられた女性たちは、出産規制が3人にまでに緩和されたからといって、第二子、第三子を産むことが考えられるのだろうか。

#### 4.2-(b) 子どもを産まない高学歴女性たち

ここでは、出産や育児を経験した女性たちの回答がより参考になるため、育児女性たちの回答だけを表6でまとめた。R 以外、子どもは1人しか産んでいない。また、第二子出産（O, Q）を考えている者もいるが、その他者は今のところ第二子は産まないと表明している。第二子は産まない理由、第二子出産を検討してはいるが出産に踏み切れない理由は、本質的に同じである。多く指摘された理由は「エネルギー（L, M, O, Q）、体力（P）がないこと」である。ここで言うエネルギーとは体力的なことだけではなく、精神的・経済的余裕も含めて言っている。具体的には、調査対象者たちはすでに

表6 出産意欲

	内容
K	考えたくない。本当に辛い出産を経験したから。
L	限られたエネルギーの中では育てられる子どもは一人だけだ。2人目を考えられない。
M	子どもの数が多いと、エネルギー的に一緒にいる時間を作ってあげるのは難しいと思う。
N	ない（出産を機に、3年弱で専業主婦となり、育児に専念した経験がある）。
O	第2子が生まれる確率は50%かな。第3子がゼロ。エネルギーに限りがあるね。もう一人産んだら、仕事上1/2の時間削らないといけな。
P	今はしばらく考えていない。自分で育児する体力がそこまでないし、祖母が高齢で子どもの面倒を見ることができない。
Q	2人目は迷っている。子どもを産むためにかける時間、費用、エネルギーなどいろいろ考えなきゃ。
R	考えない。経済条件でもっと重要なのは、誰が面倒を見てくれるかってことだ。
S	子どものことがあまり好きではない。この年齢もあって、子どもを産むにはちょっと無理かな。
T	今のところはそのような考えはない。疲れる。

長時間労働をしている (M, R), あるいは仕事を控えている (K, L, N, P, S, T)。働き続けるなら、第二子を育てる時間もない。祖父母が高齢化しており、育児支援は現実的ではない。高給でベビーシッターを雇うしかないが、それには経済的条件が必要となる。P は、職場までの往復の燃料代を節約するために学校の近くに住んでいる。そのため、週に2回しか子どもに会えない。経済的な負担を考えると、ベビーシッターを雇うことはできないだろう。

子どもが一人でも時間的・経済的・精神的なエネルギーが必要なのに、第二子、第三子を産むとすれば、さらなる時間とエネルギーが必要である。祖父母からの育児支援も得られないので、自ら子育てをするしかない。現在、中国には6ヶ月目の子どもを預ける保育園がほとんどない。その状態で、既に仕事を控えている女性たちは、第二子や、第三子を世話するために仕事を辞めざるを得ない可能性が高い。ジレンマに挟まれている女性たちの状況に鑑みれば、国家の育児支援が十分だと言うには、あまりにも程遠い様子が伺える。また、現実的に考えれば、仕事を辞めるには経済的条件も必要となる。では、仮に経済的条件が揃っていれば、高学歴女性たちは仕事を辞めて専業主婦になるのだろうか。

#### 4-2-(c) 評価されない専業主婦

表7によると、専業主婦を考えない理由の中で、数多く言及されている理由は「人々や会社とのつながり」である (S, A, E, I)。それは言い換えれば、専業主婦になれば、女性は家族中心の生活となるために、自分を失うまで家族のために奉仕しなければならないという印象が強い (K, N, P, Q, B, F, H)。そこで、ここから言えるのは経済的な条件とは別に、専業主婦になること自体が中国社会では受け入れられておらず、否定されている様子が分った。事実、否定されることを意識している調査対象者もいる (N, G)。特に N は、出産を機に育児に専念するため3年弱の間、専業主婦になった経験がある。N に「専業主婦は一種の職業だと思っていますか」と質問すると、「職業とみなされても、社会や家族からふさわしい報酬や尊敬が得られないと思う」と回答された。現状は、専業主婦になることがある程度、周りからの支えや理解が得られていない。

また、計画経済期に打ち出した全民就業方針の下で、女性も働くという考え方が根強い。例えば、「仕事は人にいろいろな意味で、いろいろなことを与えてくれる。自分の世界観、認識次元、日常習慣が仕事をしていない人とはすべて違うの」(S)、「社会的ネットワークを持ち、自己価値を実現することこそ、メンタルも強くなる」(I) からわかるように、中国社会は経済的な自立が強く求められている。反対から言えば、実際に社会環境は専業主婦になることが許されていない。計画経済期に人々は働くことを通じて、国への貢献と考えられている。そのため、専業主婦は「働けない」あるいは「国家

表7 専業主婦に対する態度

内容	
A	専業主婦になるのが好きではない。社会とのつながりがないも良くない。
B	どのような家庭主婦かによる。完全に家族を中心としての家庭主婦というタイプならば、しない。
C	なりたかった。子供がないと、専業主婦になると近所から指摘されるかもしれない。彼氏もおかしいと思っている。
D	考える。仕事より、やはり人生を楽しむことの方が大切。
E	社会とのつながりがなくなるため、あまり受け入れられない。
F	専業主婦になりたくない。時代から捨てられる。
G	考えない。家庭主婦は大変だが、評価されない。
H	あり得ない。自らの一部を諦めてしまうかもしれない。
I	働き続ける。社会的ネットワークを持ち、自己価値を実現することこそ、メンタルも強くなる。
J	契約で夫から給料をもらえるという前提があれば、専業主婦になりたい。
K	経済的な余裕があっても、もっと楽な仕事をする。家族のみなどは別の、自分だけの世界を持つ。
L	考える。今持っている限られた条件の中で、子供と過ごすためのより良い条件を作りたい。
M	考えたこともなかった。経済的な条件があれば、お手伝いさんを雇えばいいじゃないか。
N	考えない。家で自分ではなく、家族に尽くす存在。
O	絶対専業主婦になるよ。仕事って、もともと生活のためだ。
P	いいえ、考えない。仮に月に1000元（日本円2万円弱）しかないでも働く。完全に家業を中心にしない。
Q	いいえ、家の中に囲まれているのが嫌だ。
R	いいえ。ずっと家にいて家事や育児をしていたら、自己価値を実現できない。
S	考えない。仕事というのは、人と社会とのつながりだと思うの。
T	専業主婦とか本当に疲れることだと思う。自分も夫もどれだけ注意しても、夫が稼ぐ方で、自分がどんどんお金を使っているだけって感じが時々出てくるよ。

に貢献できない人」と見なされ、低く評価される。しかし、現在の中国においても、専業主婦になると「自分を見失う」、「時代から見捨てられる」等といった話から、専業主婦は相変わらず低く評価されている。だが、女性は伝統的役割の大半を担っているため、仕事に対して全力で取り組むこともできず、仕事の量と時間を控えている。

## 5. むすび

本研究から得られた知見は、以下のとおりである。

第1は、若者女性たちは育児女性たちと比べて、熾烈な就職競争に直面している。就職競争に勝ち抜くために、「一流大学大卒」や「大学院修了」、「博士号取得」が必要とされる。人々は労働条件のよい仕事機会を確保するために、教育への投資を続けるだろう。しかし、こうした学位取得者ですら、もうすでに仕事を選び好みできない状況になってきている。

第2は、多数の若者女性たちは自分のキャリアプランややりがいなどに対して、明確な考え方を持っていない。これは若者女性たちが激化している就職競争に勝ち抜けず、望み通りの仕事に就くことができなくて、期待を抱けず漫然と仕事しているからである。その結果として、高学歴女性でありながらも、「寝そべる」傾向が見られる。

第3は、賃金や労働時間などといった労働条件は使用者のフリーハンドによる場合が多い。労働者が長時間労働や低賃金などの労働条件の下に置かれているが、実質的に使



用者と集団的な交渉ルートを持っていない。不満があれば、我慢するか転職するかの2つの選択肢しかない。一般労働者と使用者が、賃金や労働時間などについて集団的な取引をする仕組みが整備されないかぎり、労働者にとって過酷な労働環境を改善することはできない。

第4は、多くの育児女性たちは祖父母からの育児支援を得ながら仕事を行うが、育児する前より、仕事の量と時間は控えている。つまり、女性は育児役割の大半を担い、できる限り残業や出張をしないようにしている。計画経済期は女性も男性と同じように働くことと強調されたものの、伝統的男女役割分業自体が問われていないからである。

第5は、経済的な状況からして、専業主婦になることは現実的ではないことがわかった。しかし、経済的な余裕があれば、多数の女性は働き続けることを選択する。なぜならば、中国人女性たちは強く経済的自立が求められるが故に、専業主婦になることが社会とのつながりを失い、時代から見捨てられる人だと低く評価されるからである。専業主婦にならないように、育児役割を担いながら、仕事している女性は当然産まないだろう。国は出産制限を緩和したとはいえ、大きな効果が見られていない。

最後に、今回のインタビュー調査では知人の紹介を通じて調査対象者の協力を得たため、対象者の勤務先などの属性をコントロールするには限界があった。調査対象者の中では、学校で働いている人が多い。今後の課題として、企業の所有形態を私営企業と国営企業に絞ることである。それぞれの企業で働く実態を比較して、高学歴女性のワーク・ライフ・バランスを引き続き検討してみたい。

#### 注

- (1) スイスに本部を置く国際機関、世界経済フォーラム（WEF: World Economic Forum）は2006年から毎年「ジェンダー・ギャップ指数」（GGGI: Global Gender Gap Index）を発表している。
- (2) 1994年に中国初の会社法（公司法）が施行され、企業は「国有国営」から「国有民営」へと転換すると規定されたため、この頃から従来の国営企業（全民所有制企業）は「国有企业」と呼ばれるようになった（藤鑑2016）。
- (3) 1958年から開始した大躍進運動の一環で導入された組織であり、1958年から開始した大躍進運動の一環で導入された組織で、一郷一社を基本単位とした末端行政機関であると同時に、集団所有制の下に、工業、農業、商業等の経済活動のみならず、教育、文化さらには軍事の機能を営んだ。
- (4) 楊妍（2019）「近代中国における女性職業問題の討論について－金仲華を中心に－」国際文化研究第25巻 pp.33-49によれば、「婦女回家」論争は1930年代（第1回）、1940年代（第2回）にもあったことが指摘されている。第1回は女性解放に端緒としたが、女性は家庭に入り良妻賢母となることを提唱する意見が多かったとされる。しかし、日本戦争が勃発し、中国女性を家から出て戦争協力に参加を要求されるようになったため、第1回目「婦女回家」論争は終息している。
- (5) 中国の社会保険制度は5つの保険（養老保険、医療保険、失業保険、生育保険、労働災害保険）と1つの住宅積立金からなる。且つ、社会保険法57条1項によれば、使用者は、労働者を雇用したときは、雇用開始の日から30日以内に、その労働者のために社会保険取扱機構に社会保険登録の手続きを申請しなければならない（五十嵐・姚・森2022）。
- (6) 時間外労働の算定や休日労働などに対して、原則として代休の手配が使用者に義務つけられている

- (中華人民共和国労働法第 44 条 2 号)。
- (7) 中国には託児施設がほとんどないので、教員たちは自分の子どもを学校のオフィスに連れて行くことがよくある。
- (8) 中国では、教員の子どもは、入学試験を受けることなく親が勤務する学校で教育を受ける資格が与えられる。
- (9) ここで筆者は続けてその理由を聞かなかった。なぜならば、答えはすでにお話の中であったからだ。Nさんは出産を機に仕事を辞め、一人で育児に専念した。再び労働市場に入る時に、出産や育児に関する問題は散々聞かれている。Nさん本人から見れば、男女不平等だと捉えている。もし2人子どもを産むと、一人での育児の辛さ、労働市場で出会う差別をもう一度経験するのであろうことは想像に難くない。
- (10) Qさんがいう「社会資本」とは、本人や家族、親戚が持っている人脈や資産などのことである。
- (11) 就職活動から生活面まで学生あらゆる面ことを担当している。
- (12) 編制とは、国家組織の雇用枠に入ることをいう。事業単位で働いている人と公務員は国家組織の雇用枠に入って編制を持つ。事業単位とは、国家は社会的公益を目的として組織された社会サービス組織であり、国家資産を利用して活動をする組織である。例えば、各地方政府に所属している学校、病院、テレビ局、図書館、博物館、美術館などといった組織が事業単位である。
- (13) 産婦と新生児の世話をする専門の家政婦のこと。産婦の食事を作り、哺乳方法を指導し、赤ちゃんの世話をする 24 時間の産褥シッターである。

#### 参考文献

##### 〈日本語文献〉

- 藍欣・砂田栄光 (2007) 「中国における職業教育の実情と課題」職業能力開発総合大学校『職業能力開発研究』, 第 25 卷, pp.19-32
- 石塚浩美 (2010) 『中国労働市場のジェンダー分析: 経済・社会システムからみる都市部就業者』勁草書房
- (2019) 『日中韓働き方の経済学分析-日本を持続するために中国・韓国から学べること』勁草書房
- 石田光男 (2003) 『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房
- 五十嵐充・姚珊・森・濱田松本法律事務所中国プラクティスグループ (2022) 『実務中国労働法』経団連出版
- 翁文静 (2015) 「現代中国都市部における産育方法の形成とその実践: 家政婦『月嫂 (yue sao)』を中心に」, 『飛梅論集』, 15, pp.25-40
- 加藤靖子 (2014) 「中国における女性の就業・教育・政治参加: 改革開放前後を中心に」『東京大学大学院教育学研究科紀要』, 第 53 卷, pp.43-54
- 経済産業省 (2021) 「通商白書 2021」
- 黄育馥 (島津美和子訳) (1996) 「現代中国における女性の社会的地位」『アジア太平洋地域の女性政策と女性学』新曜社, p.138
- 佐野淳也 (2022) 「中国の教育政策の方向性と課題-学習塾規制導入に見える習近平政権の危機感」, 『環太平洋ビジネス情報 RIM』, 第 22 卷, No.85
- 蘇林 (2005) 『現代中国のジェンダー』明石書店
- 杉本雅子 (2014) 「女は家に帰れ」関西中国女性史研究会編『中国女性史入門-女たちの今と昔』人文書院, pp.103
- 石錚 (2017) 「中国における企業の統治構造と女性役員・管理職の登用問題」立命館大学大学院経営学研究科 2017 年度博士論文
- 田中重好・中村良二・李青雅 (2017) 『中国進出日系企業の研究』, 労働政策研究・研修機構, 調査シリーズ, No.185
- 藤鑑 (2016) 「中国の改革開放後における市場移行政策の展開」『岡山大学経済学会雑誌』, 48(2), pp.39-54
- 張玉琴 (2006) 「中国の高等教育規模拡張の政策的要因について」『東京大学大学院教育学研究科紀要』, 第

46 卷, pp.371-379

張琳 (2011) 「中国高等職業教育に関する一考察：位置づけと発展プロセス」『飛梅論集：九州大学大学院教育学コース院生論文集』, 第 11 号, pp.23-40

趙蔚青 (2021) 「2021 年中国の新語・流行語」愛知大学中日大辞典編纂所『日中語彙研究』, 第 11 号, pp.165-180

唐燕霞 (2013) 「第 3 章中国における労使関係と人事管理」田中重好・唐燕霞・中村良二『中国進出日系企業の基礎的研究』, 労働政策研究・研修機構, 調査シリーズ, No.121

南部広孝 (2016) 『東アジアの大学・大学院入学者選抜制度の比較：中国・台湾・韓国・日本』東信堂

馬欣欣 (2011) 『中国女性の就業行動：「市場化」と都市労働市場の変容』慶應義塾大学出版会

南亮進・牧野文夫 (2016) 『中国経済入門－高度成長の終焉と安定成長への途』日本評論社

楊亜楠 (2020) 「中国における「一人っ子政策」の撤廃と女性就業」『ソシオ・サイエンス=Waseda review of socio-science』, 第 26 卷, pp.40-56

リンダ・グローブ (田中ユア子訳) (2018) 「近現代の女性労働」小浜正子・下倉渉・佐々木愛・高嶋航・江上幸子編『中国ジェンダー史研究入門』京都大学学術出版会

林静 (2019) 「中国における高等学校の大学進学格差：学校の進学戦略に着目して」『言語・地域文化研究』, 第 25 号, pp.347-360

#### 〈中国語文献〉

范虹霞 (2011) 「20 世紀以来关于“妇女回家”的论争」『山西师大学报 (社会科学版)』, 第 38 卷第 6 期

林龙飞・高延雷 (2021) 「“躺平青年”：一个结构性困境的解释」『中国青年研究』, 第 10 期, pp.78-84

李明・徐建炜 (2014) 「谁从中国工会会员身份中获益？」『经济研究』, 第 49 卷第 5 期, pp.49-62

马忠东・吕智浩・叶孔嘉 (2010) 「劳动参与率与劳动力增长：1982~2050 年」『中国人口科学』, 第 1 期, pp.11-27

佟新 (2009) 『中国劳动关系调研报告』中国言实出版社

金窗爱 (2012) 「中国当代女性就业问题研究」东北师范大学博士论文

吴斌珍・钟笑寒 (2014) 「高考制度与大学录取率的性别差异」『清华大学学报 (哲学社会科学版)』, 第 2 期, pp.140-157

王红・陈陟 (2021) 「“内卷化”视域下“双减”政策的“破卷”逻辑与路径」『教育与经济』, 第 37 卷第 6 期, pp.38-43

袁静 (2020) 「职业教育 1+X 证书制度与双证书制度的比较与澄清」『青年与社会』, 第 16 期, pp.172-173

尹萍 (2013) 「“双证书”制度在实施中存在的问题及解决对策」『职业时空』, 第 9 卷第 6 期, pp.41-43

#### 〈英語文献〉

Bai, B., & Geng, X. (2014) “Transferable skills in technical and vocational education and training (TVET) : Policy and practice in China”, *TVET@Asia*, 3, pp.1-12

World Economic Forum (2006) “The Global Gender Gap Report 2006”, World Economic Forum

——— (2021) “The Global Gender Gap Report 2021”, World Economic Forum

#### 〈ウェブサイト資料〉

清水絵里子 (2019) 「中国で社会的議論になった働き方「996」とは？」日本貿易振興機構, 地域・分析レポート, (2022 年 12 月 21 日取得, <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2019/3eff5416bea4b944.html>)

产业信息网 (2021) 「2020 年中国职业技能鉴定机构数 鉴定人数及未来展望分析」, (2023 年 1 月 12 日取得, [https://www.chyxx.com/industry/202107/964327.html?bd\\_vid=84323303081053809?](https://www.chyxx.com/industry/202107/964327.html?bd_vid=84323303081053809?))

智联招聘 (2018) 「2018 年中国女性職場現状調査報告」, (2023 年 1 月 12 日取得, <https://special.zhaopin.com/2019/bj/tsjt021150/images/2018%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E5%A5%B3%E6%80%A7%E8%81%8C%E5%9C%BA%E6%8A%A5%E5%91%8A.pdf>)

中国教育在线 (2022) 「高考人数连续 4 年破千万, 考大学更难了吗？」(2023 年 1 月 12 日取得, <https://>

[news.eol.cn/yaowen/202206/t20220606\\_2230030.shtml](http://news.eol.cn/yaowen/202206/t20220606_2230030.shtml))

中華人民共和国国家统计局 (2009) 「2009 社会統計データ」 (2023 年 1 月 12 日取得, [http://www.stats.gov.cn/ztc/ztsj/hstjnj/sh2009/201209/t20120905\\_73021.html](http://www.stats.gov.cn/ztc/ztsj/hstjnj/sh2009/201209/t20120905_73021.html))

中華人民共和国人力資源和社会保障部 (2001) 「中華人民共和国工会法」 (2023 年 1 月 12 日取得, [http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102\\_394624.html](http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394624.html))

---

Work-Life Balance of Highly Educated Women in China:  
An Interview Study with Young Working Women and Working Mothers

Boya Shao

---

This paper analyzes the attitudes of highly educated women in China towards their work and family lives, as well as the choices they make regarding these aspects. A semi-structured interview survey is conducted with highly educated women categorized into 2 groups: working young women and women who are both working and raising children, focusing on whether they have experienced childbirth and child-rearing. The results show that young women are confronted with fierce job competition and unstable employment conditions. Women working and raising children are expected to be economically independent and bear most of the family role responsibilities. While they receive childcare support from their grandparents' generation, they also adjust their workload and working hours accordingly. However, despite their dissatisfaction with their work conditions, they lack a collective negotiation route with their employers. Consequently, they face the limited choices of either tolerating their current situation or switching to a new job if they experience dissatisfaction with their work.

**Key words:** Lying down-ism, Academic achievement-oriented society, Job competition, Working women, Family life

