

乳幼児を持つ有職母親の就業状況と役割葛藤
—中国人若年成人女性のインタビュー調査を通して—

田 姫*

Employment status and role contradiction of working mothers
with young children:

Insights from interviews with Chinese young females

TIAN Yuan

Abstract

The Chinese women's employment rate remains at a high level in the world. In contrast with Japanese women whose employments were interrupted due to marriage and children rearing, most Chinese women choose to continue working after having children. However, there exists no parental leave but only maternity leave in China. Therefore, many Chinese women have to sacrifice their careers to bring up the children. Enough concern has not been brought into the issue of parental mother's reemployment, especially under the background where the social welfare is not commensurate with the effort.

In this study, a semi-structured interview was conducted on the married females who gave birth in their 20s and 30s and had children rearing experience, and the parents were both living and in good health when these women got married. Interviewees were sampled from the cities of three different city-size hierarchies in China. The regarding contradictions and issues aroused from the Chinese women who are under the burden of playing both economic and family roles were analyzed from a point of view based upon WLB (work-life balance).

Keywords : working mothers, employment status, role contradiction, child rearing, Chinese young females

1. 研究の背景

女性の社会的活躍への期待の高まりは、日本、中国社会だけではなく、世界的な時代の趨勢と言える。しかし、この期待に反して、中国では、近年女性の就業率が減少する傾向が見られている。中華全国婦女連合会が主催する「中国婦女社会地位調査」は10年ごとに実施されるが、この調査データからは女性の就労率の減少が読み取れる。中国対外開放と経済体制改革制度が実施された1990年には、都市部の労働人口（16歳～54歳）における女性の就業率は76%を超えた。しかし、2000年に都市部の労働人口における女性の就業率は63%に減少し、2011年にはさらに60%前後にまで減少した。（第二期中国妇女社会地位调查课题组 2001；第三期中国妇女社会地位调查课题组 2011）。

上記のように、女性の就業率が減少しているとはいえ、いまだに中国の女性の就業率は世界の中で高い水準を維持し、日本のように結婚、出産をきっかけに仕事を中断するあるいは辞める女性は少数派である。中国の女性

キーワード：有職母親、就業状況、役割葛藤、子育て、中国人若年女性

*平成26年度生 ジェンダー学際研究専攻

が出産しても継続して就業できる理由として挙げられるのは、親族の子育て支援が充実していることである（馬 2011）。一方、継続して就業する母親の中には、出産の際に支出やこれからの育児費用が増加し、家計のために働かざるをえない人もいであろう。

中国では、女性は出産休暇（158日から7ヶ月間）が終わり次第に復帰しないと失業する恐れがあり、配偶者扶養政策がないために、失業することによって社会保険が失う可能性もある。また、都市部女性の平均収入は男性の収入の67.3%であり、男女間に賃金格差がある（第三期中国妇女社会地位调查课题组 2011）。昇進機会が少なく、定年年齢（男性60歳、女性50歳）が早いという問題もある。女性の定年の引き上げなどが実施される現在、中国の母親たちは親族による子育ての支援を受けづらくなりつつある。このように現代中国の子育て環境は徐々に厳しくなっており、乳幼児を持つ有職の母親（以下、有職母親）には、悩みと課題が山積みになっている。このような母親たちへの政策支援は就業と家庭役割を両立させるための重要なポイントである。

乳幼児を持つ有職母親のための現行の政策は乏しい。中国の現行の出産休業政策は2016年3月に改正された。中国の国営メディア「新華網」の報道によると、北京を始めとする15の都市が産休条例の内容を修正したと報じられている。今回の修正の特徴は出産休業期間の延長であり、お産する前とその後合わせて、以前の98日間から、158日や7ヶ月まで延長する都市が目立ってきた。また、「妻をケアするために」と明記し、都市によっては配偶者である夫にも7日から25日間の有給休暇が設けられている。しかし、今回の改正では、仕事復帰へのサポートや育児をサポートする面について充実されてなく、その上、男性も女性も育児のための有給休暇をとれる（育児休業）政策になってない。その結果、母親の出産休業が終わった後、親族や幼稚園など外部施設の手を借りなければ、就労継続することが困難である。例えば、産休の間、昇進のチャンスを与えられず、それまでのキャリアが白紙になり、失業する可能性もある（宋 2005）。また、有職母親は企業からの差別もしばしば受けている。多くの企業は女性に対して差別的であり、就労期間中の妊娠・出産を禁止すると明記する企業もある（張 2006）。さらに、出産後女性の再就職に関して、妊娠、出産した女性に対する「変崗減薪」（他の部署にまわされるとともに給料を下げられこと）がよく見られる（張 2006）。このような差別は母親の就業継続と家庭役割の両立を一層困難にする。2015年から実施された二人っ子政策により、女性が二回の産休を取る可能性が高まり、前述したような差別は今後さらに悪化すると予想できる。そのほか、80年代前後に生まれの中国の若者は、「伝統的な性別役割分業意識を否定する気持ちを持ちつつも、伝統的な性別役割分業意識に妥協し、受け入れるようなジレンマを抱えている」（田 2016）と指摘され、仕事と家庭の調和についての葛藤を抱えやすいと考えられる。

政策上の優遇もなく、企業にとって「負担」となる乳幼児を持つ女性のワーク・ライフ・バランスの実現を検討することは重要な課題である。実際に働く女性と家族はどのような子育て支援を受け、どのような支援が増えることを希望しているかを把握することは重要である（牧野ら 1990）。それにもかかわらず、中国人女性の就業に関する研究では、失業に至る要因を問うことに集中しがちであり、就業女性のワーク・ライフ・バランスに焦点を当てた研究は少ない上、理論研究、制度研究などに限られていて、実証研究は数少ない（何ら 2010）。

そこで本研究では、現在中国であまり議論されていない、乳幼児を持つ有職母親に注目し、当人の語りの分析を通して、母親が職業役割と家庭役割を果たす際の困難や葛藤を可視化し、母親の就業と家庭役割の両立を促す要因を探ることを目的とする。

2. 先行研究

これまでの有職女性に関する日本と中国における研究では、就業動機に影響する要因として、基本属性・経済環境との関連が多く議論されてきた。

結婚・出産した女性の就業継続・退職意識に影響する要因について、日本の研究では、社会経済的要因以外に女性自身とその家族の意識の検討も必要であると指摘する（小坂ら 2007）。そのため、小坂ら（2007）は女性の就業継続に関連する要因として、女性自身が伝統的な性別役割分業意識である「夫は仕事、妻は家庭」に対する考え、現在の仕事はやりがいがあるか否か、自立志向の有無など、また他にその家族の意識も加えて検討した。その結果、就業を継続した女性は「夫や夫の親からの就労に対する反対が少ない」、「夫の家事・育児参加度が高い」、「自分の親や周囲からの育児サポートがある」ことが明らかになった。

中国の女性の労働市場への進出に影響する要因については、堀ら（2011）によって年齢や教育水準などの基本属性以外に、子どもの有無や人数も就業機会に関連していることが挙げられた。中国人女性が継続就業できない理由に関して、孟（2002）や王（2013）の研究では、中国市場経済の実施に伴う産業構造の変動、法律上女性に対する保障が不完全であること、労働市場に女性に対する偏見があること、教育水準が低下したこと、女性自身の「家庭優先」の性別役割分業意識が就業継続を阻害することなどが理由として示されている。その他、呉（2010）は自分以外の家族成員の収入が高いほど女性は就労を中断する傾向があると指摘する。

次に、具体的に中国人女性が職業役割と家庭役割を果たす際にどのような葛藤が存在しているのかについてみていきたい。楊（1995=1998）は計画経済から市場経済への移行という大きな変化を背景に、中国人女性の役割矛盾は二つの側面があると指摘している。一つは、「中国人女性が家庭で演じる性別役割と社会で演じる職業役割との間の矛盾・摩擦・衝突」（楊 1995=1998, p.78）であり、もう一つは、「役割に対する女性自身の期待と、他人や社会の期待との間の落差」（楊 1995=1998, P.78）である。また、現在乳幼児を持つ有職の母親は一人っ子政策が実施された1980年以降に生まれた人が多く、その性別役割分業意識の特徴として「二重標準」（姜 2009, p.23）が存在すると指摘されている。つまり、これらの女性は高校まで性別役割分業意識を持たないための教育を受けた。しかし、大学に入学後に性別を基準に判断されるようになり、さらに社会に存在する「女性は家庭」のような保守的性別役割分業意識に影響されたために、「独立」と「伝統」が共存する二重標準の社会で生きることとなり、そのために葛藤が生じやすくなる（姜 2009）。さらに、Hochschild（1989=1990）は、身近の親戚などからのプレッシャーが存在するため、有職母親は夫・子どもと家庭を名誉の拠り所とする主婦文化と、賃金があり購買力があることを権力の象徴とする男性文化の二つの文化の中で揺れていると指摘している。

以上のように、先行研究においては、乳幼児を持つ母親の就業継続・中断意欲に影響する要因が検討され、女性の役割矛盾や葛藤の存在について検討されてきた。しかしながら、乳幼児を持つ有職の母親が役割遂行する際に、実際にどのような問題が存在し、どのような葛藤を持っているのかについて具体的に指摘し、就業と家庭役割の両立を促す要因についての検討は少ない。本研究では、当事者の語りから乳幼児を持つ有職母親の役割遂行の困難と葛藤を検討することより、女性とその家族は実際にどのような問題を抱え、どのような支援を望んでいるのかを可視化することを目的とする。そして、支援システムの充実に関する提言が可能であると考えられる。

3. 調査とデータの概要

本研究では乳幼児を持つ有職母親の役割遂行の困難と葛藤を検討することが主な目的であるために、質的研究が有効であると考え、中国人女性を対象としたインタビューを行い、その後、語りのデータを分析した。

3.1 調査

2015年8月に、都市の規模を考慮し標本の特徴を探るため、中国の北京市、済南市、潍坊市（中国の都市レベルの超特大都市、一型大都市、二型大型都市の規模に当たる）¹ 三つの都市でインタビュー調査を実施した。最初の対象者は知人から紹介してもらい、その後、スノーボール・サンプリングの手法で、計15名の女性から協力を得ることができた。対象者及び家族の属性を把握するためのフェイスシートを事前に配布し、基本属性を把握したうえで、半構造化インタビューを実施した。乳幼児を持つ母親の現状について、「育児に関する家庭内役割の理想像」、「出産後の家庭内役割分業の現状」、「夫婦の理想の働き方及び現状」を中心に語ってもらった。インタビューの所要時間は1時間から2時間程度であった。インタビューは対象者の許可を得て、ICレコーダーに録音した。なお、今回の調査はお茶の水女子大学倫理人文社会科学研究所の倫理審査委員会で倫理審査を受けた。

3.2 調査対象者の概要

調査対象者は20代～30代の出産・子育て経験を持つ既婚者、かつ結婚、出産する際に両親が健在であった中国人女性である。また、出産前から出産後にかけて就業継続している女性を対象者にした。子どもの年齢は、3ヶ月から3歳5ヶ月まで、すべて一人っ子であり、乳幼児であった。対象者15名のうち、大学院卒が2名、大学学部卒が8名、短大卒が2名であり、対象者及びその配偶者も含め、全体的に大卒者の割合が高い。世帯収入はバ

ラつきがあるが、当事者が居住している都市で生活には支障ないレベルである。

本人及び配偶者の基本属性、配偶者の育児参加に関する語りと、親族の育児への援助の有無、援助する親を含めた情報を表1に提示する。

表1. 対象者一覧

| | 対象者 番号 | 地域 | 年齢 | 学歴 | 就労 状況 | 年収 | 配偶者 年齢 | 配偶者 学歴 | 配偶者の就業 状況 | 配偶者 年収 | 子ども 年齢 | 夫婦の育児参加 | 育児に関する親 族の援助の有無 |
|----|-----------|----|----|-----|----------|-------------|-----------|-----------|--------------|-------------|-----------|---------------------------|--------------------|
| 1 | A1 | 北京 | 30 | 大学 | 正社員 | 10～15 万元 | 30 | 大学 | 正社員 | 15万元 | 7ヶ月 | 父は帰宅が遅く、子どもに会えないため、参加度が低い | ありー 自分の両親 |
| 2 | A2 | 北京 | 34 | 大学院 | 正社員 | 30万元 | 35 | 大学院 | 正社員 | 20万元 | 1歳 | 父は帰宅が遅く、子どもに会えないため、参加度が低い | ありー義理の母 |
| 3 | A3 | 北京 | 30 | 大学院 | 作家 | 50～ 60万元 | 30 | 大学 | 自営業 | 15万元 | 1歳 | 母中心、父は補助程度 | ありー実の母 |
| 4 | A4 | 北京 | 30 | 短大 | 正社員 | 6～11 万元 | 30～35 | 大学 | 正社員 | 10万元 | 7ヶ月 | 母中心、父は母が不在時のみ | ありー義理の母 |
| 5 | A5 | 北京 | 30 | 大学 | 正社員 | 30万元 | 30 | 大学 | 正社員 | 28万元 | 3ヶ月 | 父が子どもに接触がすくない、参加度低い | ありー義理の母 |
| 6 | B1 | 済南 | 30 | 短大 | 自営業 | 3～ 5万元 | 30 | 短大 | 自営業 | 3万元 | 1歳 5ヶ月 | 子どもが母への依存心が強く、父の参加度が低くなる | ありー実の母 |
| 7 | B2 | 済南 | 29 | 大学 | 正社員 | 3万元 | 30 | 大学 | 正社員 | 5万元 | 3歳 | 母中心、父は一緒に遊ぶ程度 | ありー実の母と 義理の母 |
| 8 | B3 | 済南 | 29 | 大学 | 正社員 | 4万元 | 30 | 大学 | 正社員 | 14～ 15万元 | 2歳 5ヶ月 | 母中心 | ありー実の母 |
| 9 | C1 | 濰坊 | 29 | 大学 | 正社員 | 5万元 | 27 | 大学 | 正社員 | 8万元 | 2歳 | 母中心 | ありー実の母 |
| 10 | C2 | 濰坊 | 29 | 大学 | 正社員 | 5～ 6万元 | 31 | 大学院 | 正社員 | 6～ 7万元 | 2歳 3ヶ月 | 母中心 | ありー義理の母 |
| 11 | C3 | 濰坊 | 29 | 大学 | 正社員 | 20万元 | 29 | 大学 | 正社員 | 15万元 | 7ヶ月 | 子どもが母への依存心が強く、父の参加度が低くなる | ありー実の母と 義理の母 |
| 12 | C4 | 濰坊 | 29 | 大学 | 正社員 | 4万元 | 32 | 大学 | 正社員 | 30万元 | 3歳 5ヶ月 | 母中心 | ありー義理の母 |
| 13 | C5 | 濰坊 | 28 | 大学 | 正社員 | 4万元 | 28 | 大学 | 正社員 | 10万元 | 1歳 5ヶ月 | 母中心 | ありー実の母と 義理の母 |

注 居住地規模を基準に、Aは北京、Bは済南、Cは濰坊と番号付けした。

4. 分析方法

対象者13名のインタビュー内容を文字化し、和訳した。また、和訳した内容を第三者に確認してもらった。そして、継続的比較法（佐藤 2009）を援用し、トランスクリプトをコーディングした。その後、共通テーマを含むデータを相互比較した結果、複数の概念を抽出することができた。このような、継続的な比較で、様々な角度から物事や出来事の共通性と特殊性を把握する（佐藤 2009）ことが目的である。

乳幼児を持つ有職母親の役割分担、また職業・家庭役割を果たす際の困難や葛藤、両立するための工夫に焦点を当てて、分析を進めた。

5. 結果

5.1 就労と育児の葛藤

①意識の葛藤

まず、伝統的な性別役割分業意識を持ち、仕事を継続するために育児時間を犠牲にする自分を責める母親の姿

が見られた。また、育児への参加度や意識が低い父親に対し、父親たちも積極的に子育てに参加してもらいたいと思う母親の間に、葛藤が存在する。

A1さんは育児をしながらの職場復帰について迷ったと語った。その理由は以下の語りにあるように、専業主婦である従妹にA1さんも仕事をやめるように説得されたことが心に響いたようである。

「専業主婦の従妹にこう言われたの。『あなたは仕事に行くから、(お乳を必要とする子どもには、)断乳しなくちゃいけないのよね』って。その話を聞いて、従妹が自分の子どもに授乳できることがうらやましくてたまらなかったわ……。自分は娘が初めて歩き出す時に、そばにいられない。私も娘のために、(仕事を辞めて)家にいようと悩んだことがある。」(A1さん)

このように、身近にいる専業主婦と比べたことにより、有職母親が動揺し、喪失感や自責感が生まれたことがわかる。つまり、育児は主に母親が担うべきとの性別役割分業意識を持ち、同時に育児時間を確保できないと、母親たちは自分を責めてしまうことがわかる。さらに、このような伝統的性別役割分業意識の影響で、転職したケースもあった。

A3さんが出産前では夫より高収入で、昇進の機会もあったが、同時に残業や出張が多かった。産休明けに、育児は主に自分がするべきだと考え、収入は低くなるが残業と出張が少ない会社に転職した。その後、転職する前からあまり育児に参加しない夫は、もっと育児に参加しなくなったことになり、A3さんは以下の語りにあるように、自分のキャリアを犠牲にしたことを後悔していた。

「子どもが生まれても夫の仕事や生活にはあまり影響がない。でも、女性は子どもの世話をするために仕事を犠牲にしなければいけないから、昇進の機会を逃してしまう。」(A3さん)

同じよう伝統的な性別役割分業意識から生じる葛藤はB1さんの語りにもあった。

「夫は収入も多くないし子育てにも消極的……。自分(は)子どもが生まれてからは、体の負担が本当に大きい。子育てをしながら仕事をするから、仕事もうましくいかなかった。」(B1さん)

これらの語りから、父親は育児から離れ、母親が経済役割と家庭役割を同時に担っている姿が見えた。社会に根強く存在している伝統的な性別役割分業意識の影響で、父親は育児に消極的になり、母親の就労と育児の葛藤を一層深刻にする。それにもかかわらず、母親たちもまた、葛藤を感じながらも伝統的な性別役割分業意識に従って行動し、その意識と葛藤はまた、母親たちの行動によって維持されて、周りや子どもに影響していく現状がうかがえる。

さらに、A3さんとB1さんの語りから、子どもの出生が、男性と女性の生活とキャリアに与える影響は異なり、育児時間を確保するための仕事上の調整は、有職母親のキャリアアップを困難にしていることがわかる。中国では、女性の給料は男性より40%程度低く、収入格差が存在する現状が続くなか、育児の影響で女性の昇進が困難になり、「男性は仕事、女性は家庭」のような役割分業が更に強くなる可能性も十分に考えられる。実際に、このようなことはC2さんの家庭で起こっているという。

「黙認する。暗黙のうちに自分の役割を受け入れてしまった。(中略)中国の女性は、仕事はもちろん、家事も当たり前、義理の両親との関係をよく保ち、夫と自分の母親の関係を維持するだけでなく、会社の人間関係もある。(私は)子どもの世話、家事、夫の世話、もうスーパーウーマンだよ。」(筆者：疲れないですか?)「もちろん、女性はつらい、本当につらい……。今、私の家では夫の役割は稼ぐこと、私の役割は家事と子育て。私も仕事があつて収入もあるけど、夫と比べたらはるかに少ないから。私も夫のように稼ぎたい。夫を(仕事で)疲れさせたくないし、夫にも家事や子育てを手伝ってもらいたいけれど、それは現実的ではないと思う。

今私が一番力を入れるべきことは子育て。夫の収入は高いし、彼は家事に参加するほど暇じゃない。」(C2さん)

以上の語りから、C2さんは夫にも育児に参加してもらいたいが、実現できないことがわかる。このように、育児における父親の不在と母親の配偶者に対する育児参加への期待が相反しているために、乳幼児を持つ有職母親の葛藤が生じているといえる。また、C2さんは自身の役割意識として、育児は現在の自分にとって最も重要なことであると語りながら、自分も夫並みの収入を稼ぎたいと述べた。C2さんの仕事に対する希望が達成できない悔しさや仕事と家事育児の二重役割に疲れていることが語りから読み取れた。さらに、C2さんの語りから、夫は経済的役割、妻は家事育児という現在の役割分担がわかる。にもかかわらず、C2さんだけ、経済的役割を十分果たしてない自分を責める。その上、夫の家事参加を望めなく、結局女性だけ二重役割を担っている現状がわかる。

②構造による葛藤

子育てに配慮しない会社の保守的な制度は、育児をしながら仕事に復帰しようとする母親に精神的な負担を与えている。A1さんとA4さんは大手会社で働き、出産する前から出産後をかけて産休を取ったが、会社に復帰する期間が強制的に設定された。このことについて、A1さんとA4さんは以下のように語る。

「決められた時期に会社に戻らないと、自分のポストがなくなる。精神的なストレスが溜まる。」(A1さん)

「知り合いは、産休を一年間取るか、または仕事を辞めてしまう。私も（一年間）取りたいが、今勤務している会社は最長で半年だから、仕方ないね。」(A4さん)

中小企業に勤めるA4さんは、会社の制度に対して不満を持っているが、A4さんもその友人もどうすることもできない。その結果、A4さんは半年以内に仕事に復帰した。

また、父親だけの収入では生活をしていく上で足りないことが問題となり、母親たちにも収入がないと家計を維持しにくい現状が見られた。正社員として働くA1さんと自営業のB1さんは今の経済状況について以下のように語った。

「夫も収入はあるけど（中略）、中国では子育てにたくさんの費用がかかる。私の母乳が十分出たから節約できたけど、もし母乳が出なかったらもっと費用がかかっていたと思う。」(B1さん)

「子どもが生まれたことで、お金の問題が大きくなった。子どもにかかるお金はとても多い。これは問題だ。」(A1さん)

このような経済的負担は母親たちが出産後に仕事復帰するもう一つの理由であると考えられる。B1さんは授乳のため、短い昼休みを利用し自宅に戻る。A1さんの仕事への復帰は自分のキャリアのためでもあるが、経済問題もその一因であろう。

5.2 有職母親の現状—家庭と仕事を両立するための工夫

①出産復帰後に家庭と仕事における時間の調整

乳幼児を持つ母親は職場復帰するため、仕事に関する調整を行っている場合が多い。本研究では、出産後に就業を継続する二つのパターン「復帰型」と「転職型」が見られた。まず、産休後、会社に復帰する復帰型は9名（A1さん、A3さん、A4さん、B1さん、B2さん、B3さん、C2さん、C3さん、C4さん）いた。復帰型の9名の対象者には、決められた期限内で復帰しないとポストがなくなる問題が存在する。または復帰後に育児を続けるため、残業と出張が少なく、休みを取りやすい柔軟なシフトを求め、転職するケースが目立つ。

また、産休後、異なる会社（また他の就業スタイル）で就労する転職型は3名（A2さん、A5さん、C1さん、C5さん）が該当した。この中には、家事と子育てのため、給料が低くても残業と出張が少ない会社に転職するケースが見られた。

②祖父母の育児援助をもらう

乳幼児を持つ有職母親においては、仕事をしながら家事・育児を担っている状況は本調査にてよく見られた。表1で示したように、育児に関しては、すべての対象者が親族から支援されていることもわかった。その中で、特に自分の母親と義理の母親の育児支援は有職母親が仕事と家事、育児を両立できる重要な一因であると考えられる。例えば、以下の語りにあるように、B3さんは仕事復帰後に子どもを義理の母親の家に預けることにしている。

「子どもはもうすぐ3歳になる。仕事復帰してから今でも、毎日、昼休みには家（夫の実家）に戻る。義理のお母さんは夫と私が仕事で疲れているからと言って、夜も子どもを預かってきている。昼休みと仕事が終わってから子どもの世話をしにいった、夜は自分の家に帰る。」(B3さん)

B3さんは子どもを親族に預かってもらっているが、仕事に影響を与えない程度で、自分もできる限り育児しようとしている。昼休みを利用し、毎日二回ほど夫の実家に行って子どもの世話をする。祖父母の育児援助は大きな助けでありながら、祖父母が必要以上に関わってしまうと、逆に、母親の育児満足度を低下させる恐れがあることは、C5さんの以下の語りに表れている。

「私は自分と夫がもっと子どもの世話ができればいいなと思っている。（中略）（自分自身の教育方針は）自分の母親や義理の母親が持つ育児方針と違うから。また、自分の意志で産んだ子どもだから、（育児について）自分がもっと関わるべきだと思う。」(C5さん)

若い世代と中高年世代の間に育児に対する考え方のズレが存在しているなかで、祖母たちによる育児が続いている。両立の助けであるはずの親族による育児と、実際に乳幼児を持つ有職母親の育児のニーズには、不一致があることがわかった。

6. 考察・今後の課題

本研究では乳幼児を持つ有職母親が、職業役割と家庭役割を果たす際の困難や葛藤を意識面と構造面から検討した。有職母親へのインタビューを通して、性別役割分業意識による母親の葛藤と父親の育児不参加のプロセスや母親たちとその家族は実際にどのような問題を抱えているのかを明らかにした。また、母親が育児と仕事を両立するための働きおよび問題点も明示した。

表1の「夫婦の育児参加」部分でまとめた夫婦の育児参加程度、また、結果部分に提示した母親たちの語りから、本研究の対象者の夫はあまり育児に参加していないことがわかる。その結果、共働きの家庭でも、妻に家事・育児と仕事の二重役割が期待されている。よって対象者の女性たちは、母親でありながら、妻であり、娘であり、会社員であり、これらの様々な役割を果たすことが期待されている。また、「育児は母親の天職」という規範は現代の中国社会の規範として定着し、就業する母親は周囲の「仕事のために子育てを放任する」という批判的な視線で見られやすいため、本研究の対象者は、家族関係を調和しながら、会社の間人関係を保ち、家事育児を担っている。このような状況のなか、母親たちは就業を継続しているが、同時に多くの葛藤を抱えながら育児や家庭を優先にしている現状が続く。

先述したように、現在乳幼児を持つ有職の母親は一人っ子政策が実施された1980年以降に生まれた人が多い。この世代の特徴としては、男女共同参画の考えを持ちながら、同時に「男性は仕事、女性は家庭」のような性別役割分業意識も持っていることである。このような、二重標準の存在によりこれらの母親の中には葛藤が生じやすくなる（姜 2009）。本研究では、対象者が家事・育児を優先し、自分のキャリアを二の次にすることで、悔しんでいたりする姿が見られ、「二重標準」による葛藤の状況が確認できたと考える。

また、問題や葛藤を引き起こす原因は意識によるものだけではない。乳幼児を持つ有職母親には、育児を配慮しない企業の保守的な制度に対する不満の語りが多くみられた。このような企業制度は女性のキャリアに影響し、父親の育児参加の大きな阻害要因にもなっている。例えば、対象者の母親の中には、会社のポストを確保するために決められた期間内に復職しなければならない、また、家事・育児のために給料の安い会社に転職するケースもあった。残業ができない、出張できないスタッフは業績と効率を重視する市場経済の中では好まれない存在である。その連鎖で、柔軟な働き方を望む乳幼児を持つ母親たちは昇進を犠牲にして、育児を優先する行動により、低賃金に甘んじている場合が多いだろう。

中国の現行の育児に関する政策は女性の出産休暇政策のみであり、子育ての役割＝女性の役割との意識が潜んでいる。妻の産後ケアの休みがあるものの、父親の育児休業制度がないため、子どもが生まれても父親の残業が続き、そのために育児参加ができない状況が続く。このような政策は性別役割分業をさらに固定してしまう恐れがある。

中国において、どのようにすれば社会の意識を変えられるか、また父親も育児に参加できるのかは重要な課題である。石井クンツ（2013）によると、積極的に育児に参加する「育メン」を増やしていくことには、教育、職場、地域の努力が必要であるが、政策の働きかけも重要である。中国も日本のように父親も取得できる育児休業制度を導入することで、父親の育児参加に対する意識の変化が期待できる。また、女性の平等な社会進出を図るためにも、産休のほかに性別を問わない育児休業制度の導入が必要と考える。

【注】

1. 中国国務院が公表した「国務院都市規模区分標準通知」では、都市部常住人口が50万人以下を小都市（その中、20万人以上50万人以下の都市を一型小都市、20万人以下の都市を二型小都市）とし、50万人以上かつ100万人以下を中型都市とする。100万人以上かつ500万人以下を大型都市（その中、300万人以上500万人以下の都市は一型大型都市、100万人以上300万人以下の都市を二型大型都市）とし、500万人以上1000万人以下の都市を特大都市とする。都市部常住人口が1000万人以上の都市を超大都市と定められた。今回調査した北

京は都市部常住人口が1000万人以上で（「北京新聞—北京首次發布環路人口分布数据—57.1%常住人口在三至六環」北京晨報（電子版）2015年5月22日A08 http://www.gov.cn/zhengce/content/2014-11/20/content_9225.htm 2016.11.24 アクセス）超特大都市に当てはまり、済南の都市部常住人口は300万—500万人で一型大都市、濰坊は100万—300万人で二型大都市に当てはまる「城市標準調整—山東7特大城市變大城市」大衆日報—大衆網 2014年11月25日 http://sd.dzwww.com/sdnews/201411/t20141125_11425503.htm 2016.11.24 アクセス）。中国の大型経済誌『第一財經週刊』は総合的に評価した都市のランキングでは、今回調査した北京は以前から一級都市であり、済南は新たに加えた新一級都市、濰坊は二級都市となっている（<http://www.cbnweek.com/v/article?id=6245> 2016.11.24 アクセス）。また、中国では北京や上海に代表される一級都市、省の行政府所在地の都市などの二級都市、それ以外の比較的面積が大きく、経済も発達しているところを三級都市と一般常識として認識されている。

【参考文献】

- Hochschild.A. 1989, *The Second Shift: Working parents and the Revolution at Home*. (=田中和子訳, 1990 『セカンド・シフト:アメリカ共働き革命の今』朝日新聞社.)
- 石井クンツ昌子, 2013, 『「育メン」現象の社会学—育児子育て参加への希望を叶えるために』ミネルヴァ書房.
- 小坂千秋, 柏木恵子, 2007, 「育児期女性の就労継続・退職を規定する要因」『発達心理学研究』18(1): 45-54.
- 佐藤郁哉, 2009, 「質的データ分析法—原理・方法・実践」新曜社.
- 牧野暢男, 牧野カツコ, 渡辺秀樹, 綿引伴子, 千葉 聡子, 中原由里子, 1990, 「母親の就労と育児援助について:母親の就労を中心とした社会参加と親役割に関する調査」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』1990.10.6, 10-13.
- 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』慶応大学出版会.
- 堀真由美, 王曉丹, 林莉珊, 林飛燕, 林逸昇, 2011, 「台湾と中国のワーク・ライフ・バランスの一考察」『白鷗大学論集』26(2): 71-97.
- 第二期中国妇女社会地位调查课题组, 2001, 「第二期中国妇女社会地位抽样调查 主要数据报告」『妇女研究论丛』42(5): 4-12.
- 第三期中国妇女社会地位调查课题组, 2011, 「第三期中国妇女社会地位调查主要数据报告」『妇女研究论丛』108(6): 5-15.
- 田姫, 2016, 「中国人女性の性別役割分業意識の変化—若年既婚者へのインタビュー調査から」『21世紀東アジア社会学』8: 138-150.
- 何勤, 陶秋燕, 刘宇霞, 2010, 「工作—家庭平衡问题国际比较研究」『北京联合大学学报（人文社会科学版）总27期』8(1): 94-97, 127.
- 姜云飞, 2009, 「独立与传统: “80后”性别角色的双重标准」『中国青年研究』7: 23-28.
- 宋柳, 2005, 「浅论当代中国妇女就业问题及对策」『四川教育学院学报』21(9): 26-29.
- 吴愈晓, 2010, 「影响城镇女性就业的微观因素及其变化—1995年与2002年比较」『社会』30(6): 136-155.
- 王莉丽, 2013, 「城镇女性失业问题及对策」『新乡师范高等专科学校学报』17(4): 59-61.
- 孟鑫, 2002, 「当前我国女性就业弱势问题的原因与对策」『理论前沿』6: 26-27.
- 杨志, 1995, 「当代中国女性角色冲突的现状—原因及改善提案」『中国女性角色发展与角色冲突』民族出版社 (=秋山洋子ほか訳, 1998 『中国の女性学: 平等幻想に挑む』勁草書房.)
- 张海燕, 2006, 「中国女性就业现状与解决对策」『边疆经济与文化』33(9): 80-83.
- 新华网, 2016, 「15省份修改计生条例北京产假最多可休7个月」http://news.xinhuanet.com/local/2016-03/25/c_128831757.htm (新华网 2016.3.28 アクセス)