

# 中国中年期女性の職業キャリアと家族キャリア

——北京におけるインタビューからの一考察——<sup>(1)</sup>

辺 静\*

## Work and Family Careers of Chinese Middle-Aged Women :

A Discussion Based on Interviews in Beijing

BIAN Jing

### abstract

From the perspective of life course, I focused on Chinese middle-aged women's work careers, exploiting 14 interviews on women between age 45 to 59 who live in Beijing, and discussed the factors which impact on the formations of their work careers.

Job shifts across different workplaces were found from most of the interviewees' experience. On the other hand, the wave tendency of career movement was also conceived to be another dimension in women's occupational lives. These typical phenomena can be considered as a consequence of the changes in Chinese society and national policies. But at the same time, the interviewees' narratives also show that these women's work careers are more significantly linked to their life events in terms of family careers comparing with their husbands, such as marriage, childbirth, childbearing, education of children, and taking care of close relatives. This indicates that the traditional norm of gender ideology still influences Chinese middle-aged women's consciousness, although the influence sometimes seems to be invisible because of the women's high employment rate and the so called gender equality in Chinese society.

Keywords : Chinese middle-aged women, work career, family career, life course, interview

### I. 研究の背景と目的

現代中国の中年世代は、「赤旗のもとで生まれ育った世代」、「文革または下放の世代」、「無性別の世代」あるいは「レイオフの世代」(佟, 2003)といわれるように、自分の生活史を全体社会の変動と密接に結びつけた、あるいは結びつけられた人たちである。個人の生活史と社会変動とのこのような関連は、女性たちが中年期<sup>(2)</sup>に至るまでの職業キャリアにも反映されている。新中国の成立過程およびそれ以降、「中国人民政治協商会議共同綱領」「中華人民共和国憲法」をはじめとする法律では、政治、経済、文化教育と社会生活の各側面において、女性は男性と同様の権利を持つと規定された(佟, 1999; 蔣, 2003)。加えて、「男女平等」「男性にできることは女性にもできる」等のスローガンのもとで、1953-58年の第1期五ヵ年計画と文化大革命期間中、国家配置による女性就業率の高まりを経て(佟, 1999; 蔣, 2003)、女性も労働年齢にある期間は、結婚・出産等の家族生活上のラ

---

キーワード：中国中年期女性、職業キャリア、家族キャリア、ライフコース、インタビュー

\*平成16年度生 人間発達科学専攻

イベントを経験するか否かにかかわらず、高い就業率で働き続けてきた（呉，2004）。

中国における職業キャリア研究は、1990年代後半、特に2000年以降に盛んとなったが、その論点の多くは将来のキャリアプランニングに集中している。そのようななかで、新中国成立以降の女性の職業キャリアを射程に入れた数少ない社会学的研究として、佟（2003）と呉（2004）が挙げられる。佟（2003）は、1949-55年生まれの女性（全対象者40名の中の14名）の職業キャリアが、建国後の大きな社会歴史事件に強く刻印されていると指摘した。さらに彼女は、この世代の女性は、「集団主義精神」が強い「男女平等の実践者」として、いったん就職すると、レイオフ、内部退職<sup>(3)</sup>あるいは定年退職するまで、単位<sup>(4)</sup>間移動をすることが稀であると主張した。また呉（2004）は、40年代後半から50年代に生まれた女性たちの場合、計画経済のもとで就職し、「何かをすればそれを愛して貫く」「革命の螺子になれ」との国家的要請に従い、生涯1つだけの仕事に従事するという「直線型」の職業キャリアを形成してきたものが圧倒的に多いと指摘した。

一方、中国国外で発表された中国人の職業キャリアに関する研究としては、永瀬ら（2005）、Zhouら（1997）、葛（1999）などが挙げられる。永瀬ら（2005）は、25歳から54歳の就業経験のある北京女性（1291人）のうち6割強が転職経験者であることを報告した。Zhouら（1997）は、1993年と94年に北京、上海を含む17都市において、男女4600人に対して行なわれた職業キャリアに関する調査データを用い、中国の歴史段階により区切られた各時代の対象者の職業移動を検討した。その結果、全体的な移動率は高くないものの、単位間移動が改革開放以前から男女ともにみられ、しかもその移動率は改革開放以降の移動率より必ずしも低いわけではないことを見出した。また、葛（1999）は、文化大革命を経験した紅衛兵世代120人を対象に行なった質問紙調査の結果に基づき、対象者の職業キャリアを転職経験なしの「安定型」（6.7%）、「定型型」（23.3%）、転職経験ありの「非確立型」（66.7%）、「不安定型」（3.3%）に分類し、転職を経験した人が多いことを示した。

これらの中国国外での研究は、特に中年期女性に限ってはいないが、佟（2003）と呉（2004）が示した知見とは異なり、中国人の職業キャリアに単位間移動が少なくないことを示唆している。筆者は、現代中国女性の中年期に至るまでの職業キャリアも平坦なものではないと考えている。全体的な就業率は高いとしても、彼女たちはその職業キャリアのなかで、文化大革命や改革開放、計画経済から市場経済への移行、国有企業改革等の国家政策と社会歴史事件の影響を受けるとともに、女性であるがゆえに結婚や出産、そして夫や子どものライフコース展開との調整を求められ、多様な職業キャリアを形成してきた。かりに、女性の職業キャリアに単位間移動を含む多様な変動があるとしたら、それはいったいどの時期に、どのような要因により生じたのだろうか。

以上のような問題意識に基づき、本稿では、中国北京で14名の中年期女性を対象に行なったインタビュー資料をもとに、その職業キャリアをライフコース研究の視角から考察する。具体的には、彼女たちの職業キャリアの類型を抽出し、その形成要因を社会歴史事件の影響と家族生活上のライフイベントの影響という視点から分析していく。

## II. 調査の概要とコーホートの分類

2004年8月から9月にかけて、北京在住の45-59歳の男女26名に対して、インタビュー調査を実施した<sup>(5)</sup>。調査では、対象者それぞれの教育キャリア、家族キャリア、職業キャリア、そして各人生段階に対する主観的評価と生活満足度を中心に語ってもらった。本稿では、このうち女性対象者14名を分析対象とする。

調査対象者を1966年文化大革命が開始した当時、どの加齢段階（教育段階）にあったかにより、3つのコーホートに分けることにした。具体的には文革開始当時、ほとんど完全な中学校教育かそれ以上の教育を受けた人を第Iコーホート（C I :1945-50.8生まれ）、ほとんど完全な小学校教育と不完全な中学校教育を受けた人を第IIコーホート（C II :1950.9-53.8生まれ）、教育歴が小学校5年以下の人を第IIIコーホート（C III :1953.9-59生まれ）<sup>(6)</sup>に分類した。コーホート別人数は、C I 5人、C II 3人、C III 6人である。

前節で触れたように、建国後の中国では女性も学校を卒業したらすぐに働きはじめることが期待された。しかし、調査対象者のほとんどは高校（中等専門学校を含む）、中学校あるいは小学校在学中に、文化大革命という大きな歴史事件に遭遇した。文革により1966年5月からの2年間、大学から小学校に至るまで、ほとんどの学校では正常に授業が行なわれず、卒業年にあった生徒・学生も正常どおりに卒業や進学ができなくなった。68年

以降になると、少数の就職者を除き、都市における大学・高校・中学校卒業生の大半が農村や辺境に下放された。同時に、多様な教育改革を試行しつつ小中学校では授業が正常化されたが、大学の正規の入試再開は、文革終息後の77年を待たなければならなかった。

このような背景のもとで、調査対象者の教育キャリアは予期せずして分断され、さらに「下放」の有無により職業キャリアの開始が大きく遅延もしくは早められた。また、文革が始まる前に、中学・高校以上の教育を受けることができた人の相対的に高い学歴は、職業キャリアの展開に有利に作用したのに対し、完全な中学校教育さえ受けられず、特に小学校時代から文革時期と重なった人は、不安定な社会情勢下における教育の質の低下に影響され、職業キャリアの展開が阻害されたものと推測できる。

### Ⅲ. 職業キャリアの類型化と特徴

#### 1. 単位間移動の有無

文革に遭遇した調査対象者の大半は、初就職に至る過程で他の世代にはみられない特殊な経験をした。彼女たちのなかには、夢であった大学進学ができずに早めに就職した人や、卒業後「下放」され、初就職するまでに2、3年から10年以上かかった人もいる。このような時代背景を反映した教育キャリアの分断と下放経験の有無は、彼女たちのその後の職業キャリアの形成を強く規定している。

以上の点を考慮しつつ、調査対象者の下放経験の有無、そして初職、最長職、最終職、定年年齢、定年後再就職、現職の情報および職業キャリアパターンを表1にまとめた。就職後の勉強期間（職場の許可のもとで、仕事を免除されて専門知識を勉強する期間）を除けば、すべての調査対象者は初離職<sup>(7)</sup>まで継続的に就業していた。ただし、職業キャリアの展開上、単位間の移動があるかどうかを基準に「単位間移動型」と「無移動型」に分けると、前者が9人、後者が5人となる。さらに初離職後の再就職も含む職業キャリアの全過程を見れば、「単位間移動型」が12人、「無移動型」が2人となり、たとえ就業中断がなくとも、単位間移動は一般的であることがわかる。

移動の時期は1972年から2000年前後にかけて様々であり、改革加速以降、調査対象者の職業キャリア上の移動がさらに激しくなった。90年代半ばから14人中9人は初離職を経験し、とりわけCⅢの初離職年齢がCⅠ、CⅡより低く、初離職後の再就職という形の単位間移動が目立つ。

#### 2. 職種移動の有無

調査対象者が経験した仕事の職種を、図1のとおり、雇用労働の労務系(a)、販売系(a')、事務系(b)、専門・技術・管理職(c)、そして非雇用労働の個人経営(c')に分けた。その上で、個人経営が仕事の安定性と社会保障、社会福祉の面において、「専門・技術・管理職」より劣ると考えられることから、c'としてcの下におくことにする。労務系もしくは販売系、事務系、(個人経営)、専門・技術・管理職の順に、仕事の自律性と専門性が高まるとともに、労働者(工人)から幹部へという地位上昇を伴う可能性が大きいとみなす。以下では、a(a')からcへという方向の職種移動のあるキャリアは「上昇型」、逆にcからa(a')への職種移動のあるキャリアは「下降型」、上昇や下降のないキャリアは「水平型」<sup>(8)</sup>、上昇と下降の反復のあるキャリアは「波動型」と称することにする。

以上のような基準で初離職までの職種移動をみれば、「波動型」5人、「上昇型」4人、「水平型」4人、「下降型」1人であった。調査対象者の職業キャリア展開上の職種移動は、意外に激しかった。コーホート別の特徴を挙げると、CⅠ、CⅢの職業キャリアが変動的であるのに対し、CⅡはやや安定的である。

#### 3. 単位間移動と職種移動の関連

初離職までの職業キャリアが「波動型」と「下降型」に分類されるケースにおいて、キャリアの下降は単位間移動によることが多いのに対し、上昇は単位内で実現されるケースが多い。例えば、Aさん、Bさん、Dさんの職業キャリアに含まれている下降移動は単位間移動と、Bさん、Cさん、Eさん、Mさんの上昇移動は単位内移動と結びついている。

中学校の教師だったCⅠのAさんは、73年(28歳)に別の中学校に転職する際、教職の代わりにその学校の工場に配属されて労務系の仕事に従事させられた。85年に、やっと事務系に移ったが、工場で労働していた間に

表1 中期女性の職業キャリアとキャリアパターン

事例	出生年 (年齢)	最終学歴 (獲得年)	下放経験	初職 (就職年)	最長職	最終職	初離職 年齢	初離職後 の再就職	現職	単位間移動パターンI (全体経験単位数)	単位間移動パターンII (初離職まで経験単位数)	職種移動パターン (初離職まで)
I-A	1945.9 59歳	中专 1972	なし	農業 1962	中学校事務 1985-2000	同左	55歳	なし	無職	単位間移動型 (3)	単位間移動型 (3)	波動型
I-B	1947.8 57歳	短大 1982	なし	河北某局会計 1968	北京某局管理職 1980-1994	同左	47歳	事務所、会社、 個人経営	無職	単位間移動型 (5)	単位間移動型 (2)	波動型
I-C	1947.11 56歳	中学校 1964	なし	工場工員 1964	同工場工員 1964-1980	同工場事務 1980-1993	46歳	アルバイト的な 仕事をいくつか	無職	単位間移動型 (3)	無移動型	上昇型
I-D	1948.12 56歳	中专 1969	1968-71	軍隊工場 1971	同工場技術者 1975-1992	会社販売員 1992-1997	48歳	居民委員会	居民委員会 副主任	単位間移動型 (3)	単位間移動型 (2)	下降型
I-E	1949.10 54歳	短大 1993	1968-79	工場工員 1979	飲食店会計 1985頃-1999	同左	50歳	なし	無職	単位間移動型 (2)	単位間移動型 (2)	上昇型
II-F	1952.1 52歳	短大 1979	1968-76	中学校教員 1979	同中学校教員 1979-2004	同左	52歳	なし	無職	無移動型	無移動型	水平型
II-G	1953.7 51歳	短大 1977	1969-74	研究所研究員 1977	同研究所研究員 1977-現在	在職中	—	—	—	無移動型*	無移動型*	水平型
II-H	1953.7 51歳	短大 1989	1969-72	商店販売員 1972	同店会計 1974-1985年頃	会社本社会計 2000-2002	49歳	アルバイト として会計	無職	単位間移動型 (3)	単位間移動型 (3)	波動型
III-I	1951.7 53歳	短大 1997	なし	紡織工場工員 1980	無線電工場事務 1990-2001	同左	50歳	居民委員会	居民委員会 職員	単位間移動型 (3)	単位間移動型 (2)	上昇型
III-J	1953.12 50歳	中学校 1970	1970-76	防疫所職員 1976	同防疫所職員 1976-1984	服務会社職員 1994-2000	46歳	居民委員会	居民委員会 職員	単位間移動型 (6)	単位間移動型 (5)	波動型
III-K	1954.10 49歳	短大 1991	なし	病院看護師 1973	療養院看護師 1979-1991	在職中	—	—	—	単位間移動型*	単位間移動型*	水平型
III-L	1955.6 49歳	中学校 1971	なし	工場工員 1972	同工場工員 1972-1994	同左	39歳	アルバイト的な 仕事をいくつか	無職	単位間移動型 (4)	無移動型	水平型
III-M	1955.9 49歳	高校 1975	1975-77	工場工員 1977	同工場労働組合主席 1992-2000	同左	45歳	アルバイトのタ イピスト・管理	同左	単位間移動型 (2)	無移動型	上昇型
III-N	1958.4 46歳	高校 1976	1976-78	工場工員 1978	同工場工員 1978-1990	工場工員 1978-1990	45歳	保険会社	保険会社 営業部主任	単位間移動型 (4)	単位間移動型 (4)	波動型

\* まだ在職のため、2004年8月現在の状況を指す。

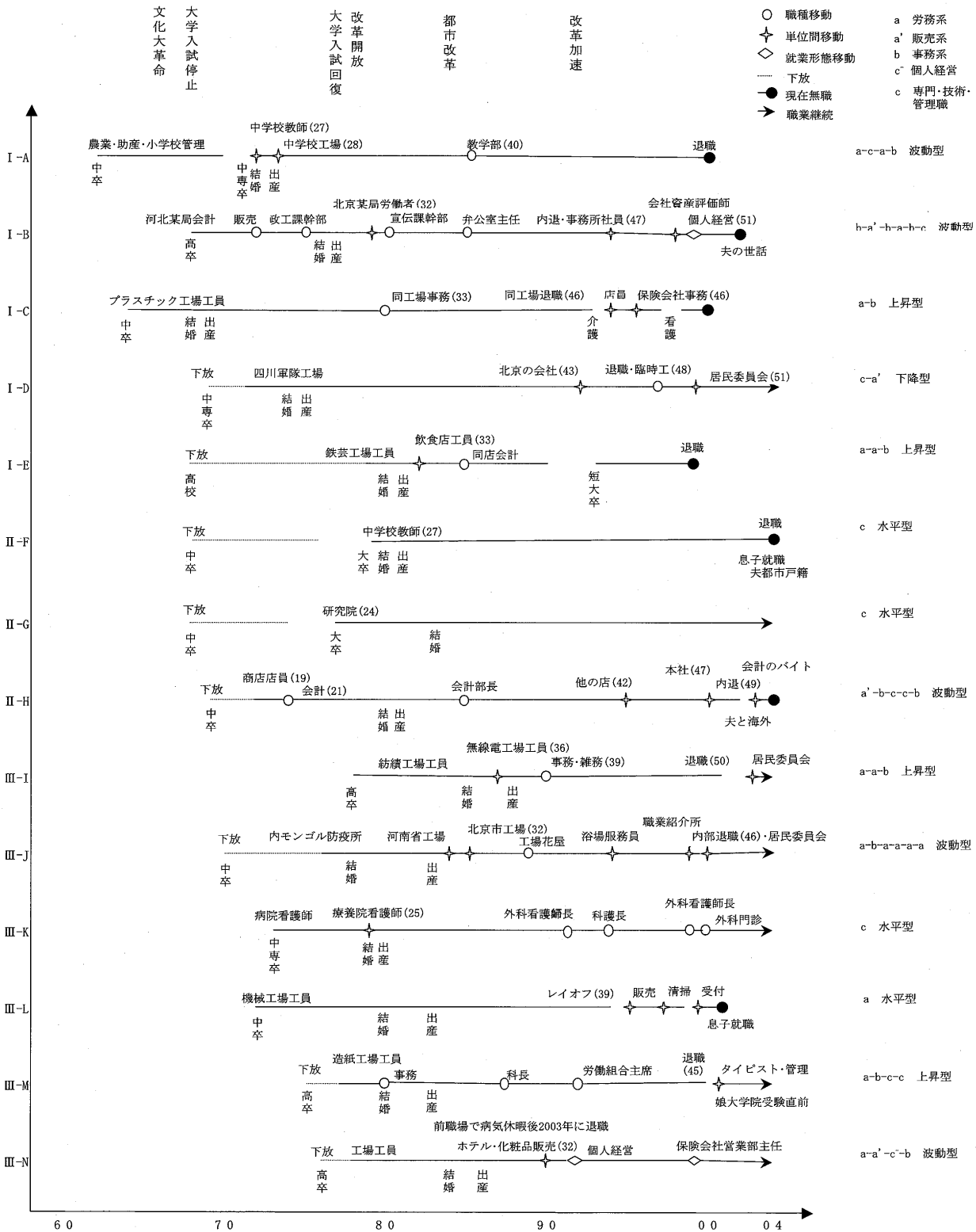


図1 中年期女性の職業キャリアと家族キャリア

学歴を高めるチャンス逃し、ずっと教職にいた他の同級生と比べて給料が低い状態にある。「私にはどうしても理解できないわ。中学時代や師範学校の時、農村で働いていた時も、私はずっと他人よりよくできていたのに」「私の職業生活はでこぼこだわ」と彼女は涙を流しながら語った。C IのBさんも79年(32歳)到北京の某局に単位間移動を図った際に、給料の調整等とも絡んで、まず1年間工場労働者として働かされた。その後、Bさんは仕事しながら大專(日本の短大に相当)の学歴を手に入れ、同じ単位のなかで管理職まで昇進した。しかし、単位間移動の前にすでに政工課<sup>(9)</sup>に入って党の委員会の婦人委員になったことも考慮すると、Bさんは新しい職場で認められるまでに余計に時間がかかったといえよう。

一方、Cさんは64年(17歳)に初就職した工場の作業場で働き、その後工場の配属で事務に転じた。Mさんは77年(22歳)に工場に就職し、その後80年代初期、新しい身分証明書の発行準備のため、作業場から選ばれて事務の仕事を手伝うようになった。彼女はそれをきっかけに科長、労働組合の組合長を務め、共産党にも参加できた。この一連の上昇移動は、彼女たちがずっと同じ工場で働き続け、人柄や能力が認められたことに起因している。

総じていえば、初離職までの単位間移動は、ライフコース上のプラスの転機と捉える人もいるが、その移動はたいいていの場合、職種の下降移動と結びついている。「仕事が頻繁に変動するのは、個人には本当にいいことないね」(C IIIのIさん)との語りに象徴されるように、女性たちのキャリアアップにマイナスの影響を与える面が大きいといえよう。

#### 4. 職業キャリア展開に影響する要因

職業キャリアの展開には、マクロレベルの時代背景、メゾレベルとしての所属する単位の発展軌跡、そしてミクロレベルでの家族キャリアの展開が影響を及ぼしている。

時代背景との関連でみると、例えばC IのBさんは、文化大革命との遭遇により大学進学ができず、このことがその後のキャリア展開を規定している。また、C IIが多く経験した初就職前の下放経験、C IIIの初離職年齢の下降、個人所有の経済形式が許されるようになってからのNさんの起業等も、時代背景との関連で理解される。

個人が所属する単位の発展軌跡は、企業(国有・集団所有ほか)と国家機関・事業単位(いわゆる公共部門)では大きく異なる。90年代以降、企業、特に国有企業改革の進行により、以前からそこに所属していたLさん(C III)にみられるように職業キャリアが不安定化する。一方、国家機関と事業単位は相対的に安定的であった。これはC IIのFさんやGさんの職業キャリアの安定化につながっている。ただし、60、70年代に国家機関や事業単位に就職できた人は、大卒もしくは文革前の高卒のような学歴の高いものに偏っていた(Zhou, et al., 1997)。この世代の女性が形成してきた職業キャリアにおいて、相対的に安定性がみられるものは、多くの場合彼女たちの高学歴ゆえであると考えられる。

以上の考察は、中国中年期女性の職業キャリアに影響を与えたマクロレベルとメゾレベルの要因に関するものである。つぎに、中国国外のみならず、国内でもあまり論じられてこなかった、彼女たちの家族キャリアが職業キャリアの展開に及ぼす影響について検討しよう。

### IV. 職業キャリアと家族キャリアの相互関連

#### 1. 定位家族の家族キャリアと初職

一般に60、70年代は、職業を国の意向に応じて選んだり、国により配属が決定される時代であった。例えばC IのAさんは中学校を卒業して故郷に戻り、農業労働に従事する道を選んだ。彼女は当時のことを「毛主席は知識青年が農村に行くようにと呼びかけていた。農村に広い天地があるって」「今思い出しても血が燃えるよ」と語った。調査対象者14人中11人の初職は、学校や下放先の生産隊あるいは兵団等を通じて配属された。まさに葛(1999)が指摘したように、建国直後から改革開放前までは、労働力の配置と採用は国家により直接管理・統轄されていたのである。

しかしながら、職業選択の自由がないなかでも、定位家族の家族キャリアが調査対象者の子ども時代における教育上の達成に影響し、その達成度はさらにそれぞれの職業キャリアを規定する傾向が彼女たちの語りから読み

取れた。

C IのBさんの家庭は貧しく、子どもたちの学費の捻出は困難であったが、彼女は高校まで進学することができた。それは彼女自身が「勉強好き」だったこともあるが、両親による支援が大きい。「父は小学校6年ぐらいの学歴なの。農村で私塾に通ったことがあるみたいで、勉強が大事だと思っているらしい。母もそう。子どもに勉強する意欲があるなら、死んでしまうぐらい頑張っても学費を払うよっていう」。その結果得られた高校卒業という当時としては高い学歴により、彼女は転職する前の職場で党の婦人委員になり、転職後は短大の学歴を獲得して管理職に昇進し、職種の上昇移動を通じて職業キャリア上の成功を得た。

また、下放先から大学に推薦されたC IIのGさんは、卒業後、研究院の専門・技術職として就職し、以降、大きな業績も達成した。これはイギリス留学経験のある大学教員の父親から、無意識の内に影響を受けていたことによる。一方、C IIIのLさんは、両親も生涯、工場の普通の労働者であり、本人も中卒で工場の労働者として働き続けた。「高校進学は流行」ではなく、「工場に入るのがおしゃれ」だと彼女は認識しており、ごく自然に配属された工場で働いていくことを受け止めたのである。この2人は職種こそ違え、Gさんは職業キャリアの全過程が、またLさんは初離職までが「水平型」の特徴を示し、いずれも両親からの影響が認められた。社会階層の再生産が政治運動のなかで一時的に中断されたとしても、その後また活性化する(Zhou et al., 1999; 劉, 2004)傾向は、今回の調査でも確認できる。

ただし、文革前に中学校の教育課程を終えていたC Iは、高校へ進学するかどうかを本人と家族で決める自由があったのに対して、C IIおよびC IIIでは事情が異なる。まともな高校自体が少なくなり、大半の人が中卒後、あるいは実質的には中卒に相当する中・高一貫校を卒業後、下放が就職かしか選べなくなった。このような各コーホートに生じた教育機会の違いは、時代背景の大きな影響力を思い起こさせる。

## 2. 就職・結婚・出産の継起性とタイミング

調査対象者の多くは、就職した後に結婚と出産を経験している。さらに、C IIIよりC IおよびC IIは、初婚が当時の晩婚政策や下放等の影響で遅延されたため、出産が結婚のすぐ後に続くケースが多い。C IのAさんは62年(17歳)から農村で働き、72年(27歳)に師範学校を卒業してから北京に配属された。その後彼女はすぐに結婚し、翌年28歳の時に息子を産んだ。C IIのFさんは、下放後に工農兵大学<sup>(10)</sup>での教育を経て初就職し、その直後、28歳(80年)で長年付き合っていた男性と結婚して、翌年1人息子を産んだ。彼女たちの場合、子どもの出産が結婚直後に続くとしても、結婚の遅延は出産時期の遅延につながり、一人っ子政策の施行と遭遇することになる。したがって、C I、C IIは年長であるにもかかわらず、年少のC IIIと同じように、子どもを1人しかもたない人が多い。今回の調査では、14人の調査対象者の内、子どもがいないGさんを除けば、全員1人の子どもしか持っていなかった。

同時に、就職と結婚・出産などのライフイベントが短期間に集中したことは、彼女たちの生活にいつそうの困難をもたらした。C IのAさんは、学校を出て都市で就職した直後に結婚、子育てという課題に直面した当時を振り返り、「ずっと生活に追われるような感じで、苦しかったわ」と述べている。子どもは1人しかいないが、その1人の子どもが彼女たちの生活にもたらすインパクトは必ずしも小さいとはいえないだろう。

彼女たちの多くは結婚・出産に先立って職業キャリアをスターとしており、先行する職業キャリアが生殖家族の家族形成に影響を及ぼす面があるが、しかし今回の調査では、むしろ結婚後の家族キャリアが職業キャリア展開に及ぼした影響のほうが頻繁に語られた。それゆえ次節では、生殖家族の家族キャリア上のイベントの影響に注目して、職業キャリアとの関連を詳しく検討する。

## 3. 結婚・子育てと転職

### 1) 結婚後の通勤距離による単位間移動—K、I

結婚に伴う住居移動や家事量の増加は、女性が遠距離通勤を続けることを難しくする。このような事態に遭遇した女性たちは、家庭生活と職業生活を両立させるために、単位間移動を自ら選択することがある。今回の調査対象者の中では、C IIIのKさんとIさんがこのような例である。

Kさんは73年に中等専門学校を卒業し、配属で病院に看護師として就職した。79年(25歳)に結婚して夫の

両親と同居するようになり、「前の病院は仕事がとても忙しくて、夜勤もあるし、家にも遠かった」ため、家に近い夫が勤務していた療養院に同じ看護師として転職した。91年に療養院の病室での仕事が始まり、また夜勤も入って忙しかったが、「家はもう近くなったので大丈夫」とKさんはいう。Iさんは85年に結婚するまで、工場の宿舎に泊まりながら、3交替の仕事に就いてきた。彼女の勤務ぶりや成績は認められ、自分の工場が所属する全国軽工業局範囲で2年連続の労働模範に選ばれた。しかし、結婚後Iさんは夫と一緒に自分の実家に住むようになり、職場が遠くなったせいで彼女はたびたび遅刻するようになった。結局、彼女の遅刻は3日間の休暇と換算されて、労働模範の要件である完全出勤が無理になり、同時に、大学推薦等の優遇チャンスもなくなった。そこでIさんはやむを得ず、87年(36歳)に親戚や友達に頼んで、家に近い夫の工場に勤務先を替えた。この単位間移動前後の職種はいずれも労務系だった。しかし、結婚や引越しがIさんの仕事に与えた影響がなければ、彼女は前の職場で自分が望むような「上昇型」の職業キャリアを歩むことも可能だったと考えられる。

以上の2ケースをみると、労働負担が大きいかどうかは女性が転職する理由の1つになるが、決定的な要因ではないことがわかる。労働負担の大きさに加えて、通勤距離が遠く、家族生活と職業生活を両立させることが困難になる時、女性は単位間の移動を選択することがある。可能性としては夫が単位間移動することも考えられるが、妻の側が転職するという選択をした点は2ケースに共通する。

## 2) 出産後の育児と仕事の両立を理由とする単位間移動—A、B、E、N

出産後の育児負担と仕事との調整も、女性が単位間移動を選択する契機になる。今回の調査では、A、B、E、Nさんから、育児が職業キャリアに与えた影響に関するエピソードが語られた。

C IのBさんは77年(30歳)の出産2ヶ月後、子どもを北京にいる自分の両親に預けて、河北省の職場に戻った。母乳が出ない彼女には、息子を河北省に連れていくことは無理だった。しかし、歳を取った両親が育児を全面的に担当するのは大変なことで、結局両親が病気になり、さらに子どもも病気にかかり、彼女はしょっちゅう休暇をとって北京に戻らなければならなかった。「ここ(職場)には幼稚園もなく、子どもの食事の問題さえ解決できないので、ここではどうしても育児できません。北京に移動させてください」とBさんはやむを得ず職場の上司に頼んだ。この申し出はすぐには受け入れられなかったが、79年(32歳)にやっと北京に移動することができた。彼女にとって、つぎの仕事を決める最初の条件は、職場に幼稚園がついていることであった。他の事例としては、C IIIのNさんは90年(32歳)のある日、母に預けている娘を迎えにいき、仕事に遅刻した。それは後日「半日分の給料の減給」という処分となり、彼女は怒って工場へ行かなくなり、夫のついでホテルの化粧品販売の仕事に転じた。C IのAさんとEさんは出産後、職場を「家の近くにしたい」ためにそれぞれ73年(28歳)と82年(33歳)に転職した。以上のような選択をしたAさんとBさんの単位間移動は職種の下降移動をもち、EさんとNさんの場合は水平移動だった。

以上からみれば、少なくとも事例にあげられた70年代初期から90年代にかけてのどの時期でも、子どもの出産と子育ては女性の職業キャリア展開に大きな影響を与えるライフイベントであるといえる。

## 3) 子どもの世話(教育)のための単位間移動—D、H、J

乳幼児期を過ぎても、学齢期にある子どもの世話や教育は女性の職業キャリアの展開の障害になる。Dさん、HさんとJさんはこのような事例である。

北京で生まれ育ったC IのDさんは、71年から四川にある軍の工場に技術者として仕事をしてきた。89年に、Dさんは四川省で高校受験を前にする娘を北京へ帰した。その後、Dさん夫婦は海南省で昇進を伴って別の仕事を任せられる可能性もあったが、結局娘の世話や勉学を考慮して、2人も北京へ戻ることになった。この移動は、一貫して軍の工場に勤務し、自分で仕事探しをしたことのないDさんにとって、大きな挑戦であった。C IIのHさんは95年(42歳)、自ら進んで自宅近くの職場への移動を上司に頼んだ。これは、夫の出張が多くなり、職場が家から遠い彼女にとって、中学生である息子の世話に悪い影響をあたえないかという懸念からであった。さらにHさんは、2000年(47歳)に別の遠い支店への転勤を拒否し、結局本社に移動することになった。彼女は「息子は今年大学受験を迎える。今は受験の準備ですごく大変な時期。息子がもっとも大事な。息子のためなら、私は仕事を失ってもかまわない」という。C IIIのJさんは下放先の内モンゴルで兵団の推薦により防疫所に就職した。しかし、夫が北京にいるので、夫婦の別居を解消し、子どもを北京にとどめるため、河南省の工場を経て85年(32歳)に北京に移動した。「北京に来てからの仕事と比べて、内モンゴルにいたときの仕事はよほどよかつ



た。どうして北京に来たかという、やはり子どものためなの。そうでなければ、私は内モンゴルに戻るわ」とJさんはいう。

このように、職業キャリアの継続と子どもの教育や進学のための支援という役割との間で葛藤が生じたとき、女性は一般に母親役割のほうを優先させる。以上のケースでは、Hさんの1回目の移動は水平移動であり、それ以外は下降移動であった。

#### 4. 介護や家計維持と職業キャリアの調整

中年期の女性に特有な困難として、夫や親のニーズと職業キャリアの調整という問題もある。

C IのBさんは内部退職後、何回かの転職を経て99年に北京で自分で会社を起こした。会社の経営は順調だったが、2002年、Bさんが55歳の時、夫がガンと診断された。彼女は「家政婦を雇って世話してもらうより、自分でしたほうがいい」と思い、「会社を解散して家に戻った」。その後Bさんは、家で夫に漢方薬を煎じたり、食事をつくったり、夫を連れて郊外へ遊びにいったりして過ごしてきた。C IのCさんは、46歳(93年)で定年退職した後すぐに再就職せず、病気だった父親を兄の家から自分の家に迎えて、父親が死亡するまで介護をしていた。C IIのFさんは、息子の就職と夫の都市戸籍変更をきっかけに52歳(2004年)で定年退職し、C IIIのLさんは息子が就職したことを契機に、46歳(2001年)で仕事から引退した。このように、家族員の身体的・経済的なニーズは、女性の後半期の職業キャリア、特に離職後に再就職するか否かを強く規定する。

### V. まとめと考察

以上、調査対象者14名の職業キャリアを類型化したうえで、その職業キャリア形成に、歴史社会的事件と家族キャリア上のイベントが与えた影響に重点をおいてみてきた。前にも触れたように、佟(2003)は、女性労働者の内部退職やレイオフ、正式な定年退職までの職業キャリアには、単位間移動がほとんどないと指摘した。しかし、今回の調査を通じて、中年期に至るまでの女性の職業キャリアには、再就職後はもちろんだが、初離職までも「単位間移動」の存在が確認された。また、女性の職業キャリアは「直線型」が多い(呉, 2004)という一般的なイメージに反して、今回の調査結果から、上昇下降移動が反復される「波動型」も含め、多様な職業キャリアの展開がみられることが確認された。

永瀬ら(2005)、Zhouら(1997)、葛(1999)は、いずれも都市住民の単位間移動が少なくないことを示唆していた。さらに、その移動の理由についてZhou(1997)は、「大躍進」や文化大革命による下放後の都市帰還等を含む国家政策の変動に左右される面が大きいと指摘している。確かに計画経済の時代には、男女ともに就職はまず国家によって配属され、個人が職業を選択する必要も自由もなかった(蔣, 2003)。現代の中年期女性も、その職業キャリアの初期段階で、国家主導の職業政策に応じて、配属された職場で働きはじめた。

しかし一方、今回の調査対象女性は1966-76年の文化大革命期間中、1976-85年前後の文革終了後、1985-92年前後の都市改革開始後、1992年以降の都市改革加速後のいずれの時期においても、単位間移動を経験したことが確認された。しかも、この単位間移動は、国家政策と関連する以外に、結婚や出産、子育て、子どもの教育、そして中年期における近親の介護等、さまざまな家族キャリア上のライフイベントによっても大きく影響されることが明らかになった。国家による仕事配属を受けた彼女たちには、初職を選ぶ自由はなかった。しかし、その自由はなかったからこそ、その後の家族キャリアの展開により、配属された職業を変える必要性が生じ、それぞれの家族事情に応じた職業キャリアの調整を図ろうとした経緯が確認される。

ただし、彼女たちには役割過重や「仕事と家庭の葛藤」という認識はあまりなく、仕事と家庭の両立が難しくてつらい時期があったとしても、初離職するまでは仕事を放棄することは考えもしなかったことがうかがえる。可能な範囲で何らかの調整をしながら、仕事と家庭を両方とも手放さないという生き方は、彼女たちに強く内面化されていたのである。

新中国の成立に伴う男女平等を目標とする女性解放は、市民主体の解放運動ではなく、国家政策として推し進められたものであった。確かにその結果、人びとが「男女平等」を事実として受け止め、女性の社会進出は著しく進展した。しかし、「男尊女卑」「男は外、女は内」という中国の伝統文化の根底にある規範は、何千年の歴史

の重みとともにいまだに影響を及ぼし続けている。そのため、仕事と家庭の両立困難に遭遇した時、女性たちは自ら進んで家族責任を担うために、単位間移動をし、職業上の成功の機会を夫に譲る。女性の高い就業率の影に隠され、女性自身にも十分に意識されなかった「男は外、女は外と内」(蔣, 2001) という性別役割分業モデルが、彼女たちのキャリア葛藤を調停している。さらに、経済改革が進み、職業選択の自由が大きくなるとともに、労働市場での競争が厳しくなると、中年期に初離職を体験する女性は増えるだろう。彼女たちは初離職後、家族員の介護や経済的扶養のニーズとの調整を図りながら再就職か引退かを決めるのである。

したがって、中国中年期女性の職業キャリアと家族キャリアを理解するにあたって、単に両キャリアの葛藤という視点だけでなく、意識面の変ったものと変わらぬものも手がかりにして、中年期男性および他世代の女性と比較しながら、さらに詳細に検討する必要があると思われる。

## 註

- (1) 本研究の一部は、「お茶の水女子大学 21 世紀 COE プログラム：誕生から死までの人間発達科学」平成 16 年度公募研究よりいただいた補助金により実施した。
- (2) 平均寿命の伸張のもとで新たに出現した「中年期」という人生段階は、年齢、親役割、就業上の特徴等さまざまな視点から説明されているが、いまだに明確に定義することが難しい。本稿では中年期を「35～40 歳の間に始まり、60～65 歳の間に終わる時期」(Schaie, et al., 2002 = 2005) と見なし、中年期の一部をなす 45～59 歳の人たちを取り扱う。
- (3) 企業によって具体的なやり方が違う。基本的には、職員が定年年齢までの 5 年間以内に、病気あるいは身体の衰弱により正常な仕事ができない場合、職を離れて休養することを指す。定年年齢に達すると、正式に定年退職し、定年退職待遇を受ける。ちなみに、レイオフされたものは内部退職の年齢に達すると、内部退職に転じることも一般的である。
- (4) 企業や官庁、学校等々が所属する職場の総称。単位は単なる生産組織ではなく、従業員や職員の生活に必要な行政サービス・教育・医療・福利厚生・治安等の社会的機能を併せもっている。しかし、近年は企業形態の多様化や都市部への人口移動が進んだ結果、単位制度が機能を以前ほど果たせなくなってきた (<http://www.panda-mag.net/keyword>)。
- (5) 調査対象者の抽出は中国人民大学・統計学研究センターの調査チームの協力を得た。インタビューの時間は 1 時間半から 3 時間前後だった。
- (6) I さん以外の調査対象者が小学校入学の時期には、新学年が 9 月から始まり、8 月 31 日までに生まれた満 7 歳の子どもが、その年に入学できた。そのため、ここでは 8/9 月でコーホートを切った。I さんは 1951 年生まれであるが、1968 年に 17 歳の時、小学校に進学したため、教育段階を基準に C III に分類した。
- (7) 調査時、まだ在職の G さんと K さんを除けば、調査対象者はいずれも 90 年代になってからはじめてレイオフ、内部退職あるいは定年退職といった形で、終身雇用と言われていた計画経済のもとで就職した単位から離れ、職業キャリアの終点あるいは大きな転換点を迎えた。筆者はこの歴史変動と密接にかかわる現象を「初離職」と称し、それ以降の市場経済のもとでの「再就職」やさらなる職業キャリアの展開と区別する。
- (8) ここでいう「水平型」は同系職種従事を指し、呉 (2004) が職業キャリアの発展ルートに言及する際に指摘した同職種従事の「直線型」より意味合いがやや広い。ただ、筆者の基準で分類して得られた調査対象者の「水平型」は、いずれも同職種従事の「直線型」でもあった。
- (9) 企業内の党組織の建設、思想・政治教育、幹部の人事管理等を担当する機能部門の 1 つ。
- (10) 1966 年に、それまでの統一大学入試が廃止された後、1970 年に「大衆推薦、リーダー同意、学校再審査」の方針で新たな学生募集が開始された。募集対象は高校卒業生ではなく、実践の経験がある工場労働者、農民、軍人である。政治運動にさらされ、学生レベルがばらばらで、教師陣の力も弱いなか、工農兵大学の教育水準が高くないといわれている。

## 引用文献

- 蔡昉編, 2002, 『2002 年：中国人口与労働問題報告書』社会科学文献出版社。
- 葛慧芬, 1999, 『文化大革命を生きた紅衛兵世代』明石書店。
- 蔣永萍, 2001, 「世紀之交関於『段階就業』『婦女回家』の大討論」『婦女研究論叢』39:23-28。
- 蔣永萍, 2003, 「二種体制下的中国城市婦女就業」『婦女研究論叢』50:15-21。
- 劉精明, 2004, 「教育与社会分層—“文化大革命”事件对入学、异学模式的影响」李培林等『中国社会階層』社会科学文献出版社, 358-392。
- 劉雄, 張冬平編, 2004, 『養老保險政策問答』中国労働社会保障出版社。

- 永瀬伸子,村尾裕美子, 2005,「第5章 就業経歴」『家族・仕事・家計に関する国際比較研究：中国パネル調査第1年度報告書』お茶の水女子大学 21世紀 COE ジェンダー研究のフロンティア・プロジェクト B, 66-94.
- Schaie K.W., Wills S.L.,2002,Adult Development and Aging 5th Edition,Pearson Education (岡山秀樹訳,2005,『成人発達とエイジング』ブレーン出版).
- 佟新, 2003,『異化与抗争—中国女工工作史研究』中国社会科学出版社.
- 佟新, 1999,「社会変遷与中国婦女就業的歴史与趨勢」『婦女研究論叢』1:38-41.
- 呉貴明, 2004,『中国女性職業生涯發展研究』中国社会科学出版社.
- Zhou Xueguang, Hou Liren,1999,Children of the Cultural Revolution, American Sociological Review,64:12-36.
- Zhou Xueguang, Nancy Brandon Tuma, Phyllis Moen,1997,Institutional change and job-shift patterns in urban China,1949-1994,American Sociological Review,62:339-365.

(2007年1月12日受理)