

修士 (2021 年度)

中国人女性の両立に影響する要因について分析 ——長時間労働と夫婦共同育児休暇制度を背景として——

孫 嘉瑞 (ソン カズイ)

1. 研究背景と目的

本研究では、中国社会における長時間労働の職場慣習と新設したばかりの夫婦共同育児休暇制度を背景に、中国人女性の仕事と家庭生活の両立に影響する要因を明らかにすることを目的としている。中国では、夫婦共働きは今なお最も一般的な家族モデルの配置である。しかし、家事・育児の責任が女性側だけにのしかかっている。仕事と家庭生活の間の葛藤は、女性の労働参加、収入及び昇進に影響を与えている。そして、一人っ子世代の女性は、男性社会に生き残れるようにと教育されてきたため、高いキャリア志向を目指して努力している。しかし、少子化が問題視されている中国社会では、政府は女性に出産を勧めている。また、伝統的性別役割分業意識を持つ親世代からの子作りの催促により、出産適齢期の女性へのプレッシャーが高まっている。つまり、一人っ子世代として、女性は出世プレッシャーと出産プレッシャーの両方に直面している。

近年、中国で注目を集めている長時間労働現象が、仕事と家庭の間に根深く残っている葛藤に影響を与えている。残業に対する労働者の抗議が注目を浴びたが、長時間労働に関する研究と議論は、女性従業員に与える悪影響が重視されていない。企業が長時間労働できる従業員を求めていることは、特に家事・育児の責任を抱えている女性の両立のハンディキャップになる。そして、数年前から中国ではワンオペ育児の問題に大きな関心が寄せられている。現在中国人男性が取得できる7日から30日までの配偶者出産休暇は柔軟性を欠き、各家庭の様々な状況に応じて役に立つものではない。中国の学者は、欧米と日本の経験を参考に、中国では夫婦共同育児休暇の制度を立法化する必要があると提案している。すべての夫婦が子ども3人までを持つことが許可されていることに伴い、北京市と広東省などでは、夫婦両方が育児休暇を取ることができると規定している。

2. 先行研究の検討

近年、どのような背景で女性が両立できるかに関する研究が増えてきた。筒井(2014)は、女性の労働参加を妨げる要因としての働き方の硬直性と家事分担の格差、両方に着目する。長時間労働について、職場における賃金の性別格差 (Cha & Weeden 2014)、および家族領域における役割過重 (西村 2005) など、両立への影響が挙げられている。また、父親がより多くの家事・育児の責任を分担すると、母親の産後キャリア継続率が高まることを明らかにした (松田 2005)。しかし、武石 (2013) は、母親が育児休業や短時間勤務制度を利用する場合、家事・育児の責任は母親に偏りやすくなると説明する。

以上を踏まえると、女性向けの出産休業期間を延長し、育児休暇を増やすのに伴い、柔軟な休暇制度と働き方、さらに男性育児休業制度などの取り組みを同時に推進する必要がある。そこで本研究では女性の両立可能性と妨害の原因を検討した。

3. 研究方法

本研究では、大学およびそれ以上の学歴を持っており、大都市における正規職で働いている時期に妊娠・出産に伴う産休・育休を取得済みの中国人女性 10 人への半構造化インタビューを行った。研究方法として「複線経路・等至性モデル (TEM)」(安田・サイト 2012) を用いた。調査対象者のライフコースを時系列的に聞き取り、成長・教育歴、就職前後、結婚・妊娠・出産と育休からの職場復帰などのライフイベントを設定し、両立についての発言をカテゴリー化した。そして、一人ひとりの発言を時間順序に繋げて、10 人の経路を捉えて TEM 図で可視化した。

4. 考察

まず、10 人の調査対象者を三つのグループに分けて分析を行った。自分が両立できていると回答したグループでは、伝統的な性別役割分業意識に影響されない人と外部の育児支援を利用したことがある人が圧倒的に多い。しかし、就職先を選んだ時キャリアアップの可能性を重視し、夫婦の間に理解がある一人のみ、出産後キャリア志向を上げたと答えている。キャリア志向を適切に下げた調査対象者は就活した時から仕事の安定性を重視していた。キャリア志向を維持している女性に共通しているのは、今までの人生が自分の計画に沿っていることであった。また、家族との時間を犠牲にしたと言ったグループは、昇進の機会を掴むために、産休と育休を短く調整していた。一方、家庭重視へシフトしたグループに共通しているのは、会社が提供する福利厚生制度を最大限に利用したことである。キャリア中断が長すぎたため、昇進の希望がほとんどない内勤部署に異動させられた。

そして、三つの仮説を検証した。①短時間勤務制度など柔軟な働き方支援策の完備は女性の両立に役立つ。②高いキャリア志向を示す女性ほど、仕事と家庭生活の両立ができなと感じる傾向が高い。③親族あるいは市場から利用できる外部の子育て支援は女性の両立を促進する。一方、労働時間の長さで両立の間に相関関係がないことが分かった。さらに、母親は、夫婦共同育児休暇制度により父親がより多く育児参加することを期待していないことが分かった。この背景については、今後の研究で解決したい課題である。

参考文献

- 安田裕子・サトウタツヤ,2012,『TEM でわかる人生の径路：質的研究の新展開』誠信書房。
- 松田茂樹,2005,「男性の家事・育児参加と女性の就業促進」橘木俊典編『現代女性の労働・結婚・子育て—一少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房,127-146。
- 西村純子,2005,「職業生活の家族生活への影響——育児期後の女性の家族生活ストレインの規定要因——」『家庭社会学研究』17 (1) :25-33。
- 武石恵美子,2013,「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』10: 67-84。
- 筒井淳也,2014,「女性の労働参加と性別分業—持続する「稼ぎ手」モデル」『日本労働研究雑誌』56 (7) :70-83。
- Cha, Youngjoo and Kim A. Weeden, 2014, “Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages.” *American Sociological Review*, 79 (3) , 457-484.