

# 中国女性の就業意識

川久保 美智子

## 1 はじめに

中国の労働力資源は世界一である。12億人の人口のうち15歳以上の労働能力のある労働力資源総数は7億人以上である。そのうち労働力資源利用率は82.4%である。また、若年労働者が多く40歳以下の労働者は約70%を占めている。一方、失業者も多く1993年の失業率は2.6%でその84%は青年である。またその青年の70%は女性である。<sup>1)</sup> 1992年に公布、施行された「中華人民共和国婦人権益保障法」によると、婦人の享有する法定の権利は6つある。1. 男子と平等な政治権利、2. 男子と平等な文化教育を受ける権利、3. 男子と平等な労働権利、4. 男子と平等な財産権、5. 男子と平等な人身の権利、6. 男子と平等な婚姻・家庭権利である。その中でも男子と平等な就業の権利は重要である。中国建国以来中国女性の従業員は増加し続け、従業員総数の44%を占めている。これは世界の34.5%よりも高いのである。1992年の15歳以上の女性従業員は女性人口の72.33%を占める。<sup>2)</sup>

中国の女性達はほとんどが男性と同じように働いている。結婚しても出産しても働き続けている。では、彼女達は働くことに対してどんな考えを持っているのだろうか。女性も男性と同じように一生働くべきだと考えているのであろうか。それとも経済的な利用で女性も働かなければならないが、もし経済的に働く必要がないのなら、働かないで家庭に入り、家事や育児に専念したいと

考えているのであろうか。中国と日本とでは社会システムも違うし価値観、習慣も大きく違うので女性の考え方も日本女性とは違うであろう。しかし、違いだけであろうか、何か共通点もあるのであろうか。また、中国の女性達は働くことに満足しているのであろうか。もし満足していないのであればどんなことに不満を持ち、どんなことを会社に希望しているのであろうか。また、中国の女性たちはどんなライフ・コースを理想としているのであろうか。そして、実際にはどんなライフ・コースを歩んでいるのであろうか。このような疑問に答えるためにこの調査は実施された。

## 2 調査方法

1995年1月共同研究者である中国人民大学の沙蓮香教授に依頼して日本で実施された調査と同じものを中国でも実施していただくことにした。<sup>\*</sup> 調査票は日本語から中国語に中国からの留学生である大学院生に翻訳してもらった。それをさらに翻訳の正確さを確認するために別の大学院生に中国語から日本語に逆翻訳をしてもらった。その調査票を中国に送り沙教授にさらに校正してもらい現地にて印刷してもらった。そして、中国北京にて産業と企業規模の2段階サンプリングにより会社を選出し調査への協力を依頼した。合計500枚の調査票を配布し、1995年2月までに回収されたのは449票であった(回収率89.8%)。回収された調査票から集計しデータを入力しそのフロッピーを筆者が3月15日から22日まで中国を訪問

1) 中国経済情報センター「経済の眼睛」1994年9月号 p. 9

2) 北京週報社「北京週報」1994年6月7日号、p. 13-14

\* 川久保美智子「日本女性のライフ・コース—理想と現実—」関西学院大学社会学部紀要、1995年10月、73号：51-66参照。

した折り受取り帰国した。そのデータを SPSS のプログラムを使用し分析した。

### 3 調査結果

#### 個人属性

この調査に参加した女性達449人の平均年齢は36.2歳である。最も多いのが30-39歳の女性達で39.2%を占める。

表1 年齢別分布(%)

20歳未満	2.2
20-29歳	21.2
30-39歳	39.2
40-49歳	29.6
50-59歳	7.1
60歳以上	0.2
DK	0.4
合計	100.0%

結婚歴は未婚の者が17.1%を占め、既婚者が77.7%、離婚者が0.9%、死別者が0.2%、別居している者が0.2%である。中国では人口問題解決策の一環として晩婚化を奨励しているがこの調査のサンプルは平均年齢が36.2歳なので未婚者より既婚者の方が多いのは当然である。中国では結婚年齢は男性22歳、女性20歳と婚姻法が規定されているが農村では早婚が多く都市では男女ともに25歳以降の結婚が一般的である。<sup>3)</sup>

中国でも離婚率は上昇の傾向がある。その原因はいろいろ考えられるが一つには国民の意識の変化が挙げられる。たとえば、最近の中国の若者は離婚についてわりと軽く見ているようである。ホワイト・カラーの意識調査によると「夫婦の仲が行き詰まった場合には離婚すべきだ」という人が73%もいたのである。<sup>4)</sup>

住居形態はほとんどが寮か社宅で68.4%を占め

る。土地付き持ち家は9.8%だけである。次が公団公営の7.1%、アパートが1.1%、借家が4.9%である。中国では農村では個人所有となっているが都市では個人所有はほとんどなく国か企業の所有である。宿舍や家族寮は国や会社によって建設され従業員に振り分けられる。しかし、最近では居住者に買わされたり個人で新築の住宅を買ったりして個人所有制に戻る動きが見られる。<sup>5)</sup>

同居家族員数は平均3.2人でもっとも多いのが配偶者と子供との同居である(配偶者76.8%。子供82.0%)。既婚者が多いので当然である。独身者は両親との同居が多い(母親との同居15.1%、父親との同居12.2%である)。中国では1人っ子政策がとられているので建前上は子どもは1人だけ産むことができるのである。従って、配偶者と子どもと3人家族が圧倒的に多い。一人暮らしは8.7%いる。祖父母との同居は非常に少なくそれぞれ0.7%と1.1%だけである。兄弟姉妹と同居している者は8.2%であり兄弟姉妹の平均は2.0人である。1994年の中国での独身のホワイト・カラーの調査によると「誰と住みたいですか」という質問に対して「一人で部屋を借りて暮らしたい」という人が7割以上をしめている。次に「両親と」という人が14.2%である。<sup>6)</sup>

中国の人口は1993年末に11億8千5百万人で1995年には12億に達した。<sup>7)</sup> 中国では人口の増加を抑制しようと計画出産政策をとっているがその内容の主なもの「晩婚晩育」すなわち、遅く結婚して子供も遅く産むと「小育優育」すなわち、子供は少なく産んで優秀に育てることである。<sup>8)</sup> 計画出産の重要性を教育しその成果が現れて現在全国の出産適齢夫婦の約75%は避妊措置をとっている。その結果出生率は1970年には3.343%から1993年には1.809%に減少した。<sup>9)</sup> 中国の1人っ子政策では建前上は子供は1人しか産むことはできないがある調査によると約7割は子供が欲しいと

3) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1993年12月号、p. 76

4) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年8月号 p. 18

5) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1993年9月号、p. 74

6) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年8月号、pp. 18&20

7) 北京週報社「北京週報」1994年8月2日号、p. 10

8) 北京週報社「北京週報」1994年8月2日号、p. 11

9) 北京週報社「北京週報」1994年8月2日号、p. 12

回答しているが、「子供はほしくない」「どうでもいい」という人が3割を越えている。<sup>10)</sup>

では、次に既婚者で子供のいる女性323人に子供の成長段階を質問してみた。最も多いのは幼児で20.4%、次が小学低学年の20.0%、3番目が中学生の18.3%、次が小学校高学年の17.3%、高校生が11.7%、大学生が10.8%、社会人は9.6%である。乳幼児のいる女性に仕事をしている間子供の世話をどうしているかを質問してみたら最も多いのは日本にはほとんどみられない「会社の保育所」で40.6%である。次が「親が面倒を見る」と「託児所」でそれぞれ19.8%である。次が「ベビー・シッター」の4.0%、「公立・私立保育園」は非常に少なくそれぞれ3.4%と1.2%である。中国の国有企業では会社が社員の必要としている物はほとんどすべて、たとえば、保育所、学校、診療所、映画館、食堂、お風呂、商店などは完備しているのである。従って子供を出産した女性も安心して働くことができるのである。

最終学歴

この調査に参加した女性達の学歴は次の通りである (表2参照)。

表2 最終学歴(%)

中学校	13.8
高等学校	20.0
専門学校	9.8
短期大学	14.9
4年制大学	26.9
大学院	11.1
その他	1.1
D. K	2.4
合計	100.0%

1990年の人口センサスによると中国の初等教育と中等教育の入学率は発展途上国の平均より高い。しかし、大学の入学率はずっと低い。全在職者にしめる大卒者 (短大卒も含めて) の割合は

1.9%にすぎない。<sup>11)</sup> しかし、教育水準は地域により大きな差があり、北京、上海、天津では他の地方と比較して高い。特に北京の大卒者の比率は12%である。<sup>12)</sup> この調査に参加した女性たちはその平均よりもさらに高い。大卒が26.9%もいるし、大学院卒も11.1%いる。これらの高学歴の女性達は企業の専門職や管理職として勤務しているのである。北京の在職人口の教育水準構成は大学本科卒が6.5%、大学専科卒が5.5%、専門学校卒6.19%、高卒が20.72%、中卒が42.42%、小卒が15.06%である。<sup>13)</sup>

中国では1986年に「6+3」または「5+4」の9年教育を義務教育とする「義務教育法」が公布されたが貧困地区では小学校や中学校を中退する学生が多い。<sup>14)</sup> 国立大学は今までは学費は無料だったが最近では学費を徴収する学校が増加している。たとえば、黒竜江大学では合格点数別にABCの3段階の学費基準を設けている。A類の学生は年間1,300元、B類の学生は4,000元、C類の学生はそれ以上である。<sup>15)</sup>

職種

では次にこの高学歴の女性達はどんな職種についているのであろうか (表3参)。

表3 職種別勤務状況(%)

専門技術職	29.4
管理職	13.4
事務職	5.6
販売営業	3.1
生産工程技能	7.1
サービス	27.2
その他	10.9
D. K	3.3
合計	100.0%

専門技術職が最も多く29.4%を占める。次がサービス業の27.2%、3番目が管理職で13.4%である。4番目は事務職で5.6%を占める。勤務先は

10) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年8月号、p. 18  
 11) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年4月号、p. 10  
 12) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年4月号、p. 10  
 13) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年4月号、p. 20  
 14) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年4月号、pp. 10-11  
 15) 北京週報社「北京週報」1994年7月2日号、p. 31

国有企業がほとんどで78.6%を占める。つぎが合同工の6.0%、3番目が集体企業の5.3%である。

業種

次にこれらの女性達はどんな業種に勤務しているのだろうか(表4参照)。

表4 業種別勤務状況(%)

建設業	3.3
製造業	10.9
卸小売業	0.2
金融保険不動産業	4.5
運輸通信業	3.8
電気ガス熱水道供給業	0.0
サービス業	33.0
公務	26.7
その他	17.6
合計	100.0%

業種はサービス業が最も多く33.0%を占める。次は公務の26.7%で、3番目は製造業の10.9%である。この調査のサンプルは高学歴者が多いが業種はサービス業が最も多く、次が公務である。中国の産業構造は1993年において第1次産業が21%、第2次産業が52%、第3次産業が27%である。<sup>16)</sup>

女性の管理職

役職にはついていない者が61.7%を占め、ついている者は23.8%である。会社内に女性で管理職についている者がいるかどうかを質問してみたら「いない」という回答はたったの4.7%で「いる」という回答が87.5%である。では女性の管理職への昇進可能性はあるのかないのかを質問してみたら「できない」という回答はたったの2.7%で「できる」という回答が86.0%である。

昇進希望

では、女性達はどの程度まで昇進したいと考えているのだろうか。「特に昇進したくない」という

者が58.8%を占める。しかし、昇進を希望している者で最も多いのは重役までで10.2%である。次がその他の9.8%である。その他というのは回答選択肢に含まれていない社長のことであろうか。

年収

年収は表5の通りである。平均すると6,120元であり月収に換算すると510元である。

表5 女性社員の年収(%)

1,000元未満	8.7
1,000-1,999元	3.8
2,000-2,999元	2.9
3,000-3,999元	7.6
4,000-4,999元	11.1
5,000-5,999元	12.0
6,000-7,999元	18.9
8,000-9,999元	22.0
10,000元以上	9.6
D. K	3.4
合計	100.0%

\* (1元=約12.57円、1995年11月17日現在)

8,000から9,999元の層が最も多く22.0%を占める。次が6,000から7,999元の層で18.9%、3番目が5,000から5,999元の層で12.0%である。10,000元以上も9.6%いる。収入は地域によってもかなりの差がある。例えば、北京で1993年の1人当たりの可処分所得は3,296元で中国の35の都市の中で2位となった。これは1978年と比較すると8倍である。<sup>17)</sup> 上海での調査によると外資系に勤めている人が平均月給1,500-3,000元であった。<sup>18)</sup> 1978年に615元だった全国の平均賃金は、1993年にはその5.5倍の3,371元となった。しかし、外資系の賃金の伸び率をもっとも大きく1985年には1,436元だったのが1993年には4,966元である。<sup>19)</sup>

企業の賃金は改革後経営者が自由に決定できるようになった。次の図は賃金が決定される流れを表したものである。

まず最初に企業が前年の賃金総額の実績に基づ

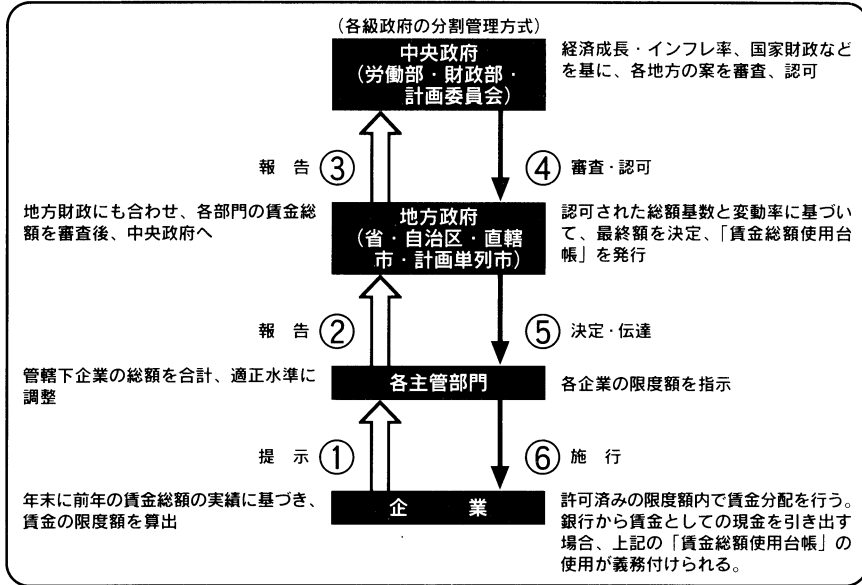
16) 北京週報社「北京週報」1995年1月3日号、p. 31

17) 北京週報社「北京週報」1995年3月21日号、p. 32

18) 中国経済情報センター「経済の眼睛」1995年8月号、p. 18

19) 中国経済情報センター「経済の眼睛」1995年4月号、p. 52

図1 賃金総額決定の流れ（企業の場合）



(出典：中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年7月号、p. 38。)

き賃金の限度額を算出して各主管部門に提示する。部門は管轄下企業の総額を合計し、適正水準に調整してそれを地方政府に報告する。地方政府は各部門の賃金総額を審査後中央政府に報告する。中央政府はこれを受けて各地方の案を審査して認可する。地方政府は認可された総額基数と変動率に基づいて、最終額を決定し「賃金総額使用台帳」を発行する。その決定を各主管部門に伝達する。各主管部門は各企業の限度額を指示する。企業は許可済みの限度額内で賃金分配を行う。<sup>20)</sup>

賃金体系は会社によって差はあるが大体職務技能制、職務等級制、構造制、等級制などがある。職務は労働者、一般技能者、技術工、ライン・スタッフ、技術研究員、行政管理者等に分類されている。等級は初級、中級、高級の3つに分けられている。ランクはそれぞれの等級に1から10-20くらいまでに分けられている。次の表是北京ジ-

プの自動車有限公司の職務等級制賃金表である。<sup>21)</sup>

このほかに点数制賃金、すなわち業績の評価を点数制にしてその点数によって給与額を算出する方法やバック制賃金、すなわち売上額の一定の割合をバックする方法による賃金の支払方法などがある。<sup>22)</sup> 最低賃金は保証されているが地域によってその額は異なる。たとえば、北京と上海では210元だが吉林省では130元から190元のランクに分かれている。<sup>23)</sup>

ある合併企業の賃金体系は賃金、手当、補助金、基金の4項目にわけられており、賃金には基本給、職能給、勤務給、賞与などが含まれており、手当には役職手当、通勤手当、皆勤手当、残業手当、生産手当、語学手当などが含まれ、補助金には食事補助、住宅補助、基金には住宅基金、健康基金などが含まれている。<sup>24)</sup>

20) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年7月号、p. 38  
 21) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年7月号、p. 41  
 22) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年7月号、p. 42  
 23) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年7月号、p. 47  
 24) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年6月号、p. 33

表6 北京ジープ自動車有限公司の職務等級制賃金表

(単位：元/月)

五	四	三	二	一	等級 職務	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
											16	400								480	490	500	510
					15	360								440	450	460	470	480	490	500	510	520	
					14	320								400	410	420	430	440	450	460	470	480	
					13	260					320	330	340	350	360	370	380	390	400				
					12	240	260	270	280	290	300	310	320	330	340	350	360	370	380				
					11	220	240	250	260	270	280	290	300	310	320	330	340	350	360				
					10	210	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320	330	340	350				
					9	200	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320	330	340				
					8	190	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320	330				
					7	180	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300						
					6	170	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280	290						
					5	160	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280						
					4	150	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270						
					3	140	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250							
					2	130	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240							
					1	120	140	150	160	170	180	190	200	210	220								
					一般労働者	初級			中級			高級											
					一般技術者	初級			中級			高級			技師								
					技術工	初級			中級			高級			技師		高技						
					一般管理職	初級			中級			高級											
									中級師			高師											
					技術管理職	初級			中級師			高師											
					科長クラス				初級			中級			高級								
					部門長以上							初級			中級			高級					

(出典：「経済の眼晴」1995年7月号、No. 34、p. 41。)

転職経験

一度も転職したことがない者が59.5%を占める。転職経験がある者は30.5%おりそのうち一回だけ転職した者は78.1%で、2回転職した者が16.1%、3回以上が5.8%である。平均すると1.27回転職している。ではその時の退職理由はなにかを転職経験者137人に質問してみた。最も多いのは「家事全般」で24.8%、次が「その他」で22.6%、3番目が「職場の雰囲気」で8.0%である。

「家事全般」というのはやはりフル・タイムで働きながら家事もこなさなければならないのは大変な事である。中国の男性は日本の男性より家事

を手伝うといわれているが勤務先が遠かったりする場合には近いところに転職したりして少しでも通勤時間を短縮して家事をする時間を多くとれるように努力しているようである。

「職場の雰囲気」とはどんなものであろうか。日本では女性は結婚したら退職し家事・育児に専念するものという昔ながらの暗黙の了解がまだ残っている会社があるようである。従って、結婚後も勤務するのはあまり好まれないで結婚したら退職するのが暗黙の了解になっている会社もある。しかし、中国では結婚後も職業を継続するのは当然だと考えられているのでそのような雰囲気はな

い。しかし、回りの女性達がどんどん結婚していくのに自分だけいつまでも結婚しないているのは回りの目がうるさくなり会社に居にくくなるかもしれない。

上海の調査によると「転職経験が一度もない者が41.1%で、1回の者が21.5%おり、2回の者が11.9%である。<sup>25)</sup> 広州市の離職率は30%前後で、ある合弁企業の離職率は23.8%である。<sup>26)</sup> 上海と比較すると転職経験者は少ないが広州市の離職率とは同じくらいである。

### コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度が「ある」という回答が46.5%で「ない」が36.7%である。しかし、彼女たちは総合職か一般職か質問してみたら一般職が21.6%で、総合職は32.3%であり一般職よりも多い。では、女性の配置転換はあるかどうか質問してみた。事業所内配置転換は「ある」という回答が38.1%で、「ない」が41.4%である。では、転居を伴う配置転換は「ない」が59.0%で過半数を占める。では転居を伴わない配置転換は「ない」が45.2%、「ある」が22.5%である。各配置転換は日本のように頻繁にはないようである。

### 女性の教育訓練

入社してからの社内教育訓練は女性にはどの程度されているのであろうか(表7参照)。最も多い回答は「特に何も無い」が78.2%である。男性に対する教育はあっても女性に対する教育はない場

表7 女子社員に対する社内教育(%)

採用時の基礎教育	33.2
知識技能教育	49.2
配置転換教育	24.1
管理監督者教育	33.6
OJT	35.2
昇格時研修	31.4
登録時研修	23.8
特にない	78.2

(\*複数回答)

合が多いのである。女性に対する教育がある場合には最も多いのは「知識技能教育」で49.2%を占める。次が「OJT」で35.2%、3番目が「管理監督者教育」の33.6%で4番目が「採用時の基礎教育」の33.2%である。これは新入社員には必要不可欠であろう。

ある合弁企業の場合には新入社員の導入教育、技能教育、安全教育、生産目標のPR、現場での技能訓練、しつけ教育などがある。幹部にはOJT及びOFF・JTがある。<sup>27)</sup> セイコーエプソン深川では勤務時間外に日本語教育を実施している。<sup>28)</sup>

### 免許や資格

働いている女性達は何らかの資格や免許を保持しているのかどうか質問してみた。その結果「特に何の資格もない」という者が37.4%いるが、残りの者は何らかの資格や免許を持っている。最も多いのは「実用英語検定」と「その他」で23.8%、次が「簿記検定」の1.8%、次が「通訳案内業」とワープロ検定の1.6%である。司法書士、宅地建物取引、情報処理技術者の資格を有している者は一人もいない。

### 従業員規模

サンプルは大中小企業から選出したがその平均は5,018人である。ほとんどが国有企業なので規模が大きいのである。

### 週平均労働時間

中国の女性達は1週間に何時間くらい勤務しているのであろうか。平均は41.9時間である。1カ月に換算すると167.6時間である。週平均残業時間が4.6時間あるのでこれも1カ月に換算すると18.4時間である。167.6時間に18.4時間をプラスすると186時間である。1週間の実労働時間は46.5時間である。

1995年3月25日に公布され5月1日から施行された勤務時間に関する規定の第3条によると「従業員は毎日8時間、毎週40時間の勤務とする。」と

25) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年8月号、p. 24

26) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年6月号、p. 32

27) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年6月号、p. 36

28) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年1月号、p. 51

なっている。しかし、第9条では「5月1日からの実施の困難な企業、非営利団体は延期できる。但し遅くとも1996年1月1日より実施するものとする。もっとも遅い場合でも1997年5月1日より実施しなければならない。」とある。<sup>29)</sup> 調査の時点ではまだこの規定は公布されていなかったものでこれよりも長い勤務時間である。

### 月平均勤務日数

では勤務日数は1カ月何日くらいであろうか。平均すると24.5日である。「国家機構・非営利団体は統一的な勤務時間を実行し、土曜日と日曜日は休日とする」とあるが「企業と前項の規定による統一的な勤務時間を実行できない非営利団体は、実際の状況に基づき柔軟に週間の休日を設定することができる。」とある。<sup>30)</sup> しかし、この調査が実施された時にはまだ完全週休2日制が実施されていた企業は少ないようである。

### 勤続年数

平均勤続年数は13年6ヶ月である。日本女性のように就職してから2、3年でやめる女性は減多にいない。ほとんどの女性は定年まで勤務するので勤続年数は長くなるのが当然である。30年以上同じ会社に勤務している女性が66%を占めるのは驚きである。

### 会社の福利厚生制度

中国は社会主義国家であるので福利厚生は立派であると賞賛されているが実際にはどんな制度がどの程度あるのだろうか(表8参照)。最も多いのは医療保健の67.7%、次が産児休暇と育児休暇の66.6%、賞与が45.9%、厚生年金が40.3%である。独身寮社宅が37.9%、企業内保育所が34.5%もあるのは羨ましい。有給休暇も勤続年数に応じて取得でき平均10.9日である。

ある合併会社の福利厚生は食事の提供で朝食と夕食は2元ずつだが昼食は無料である。住宅は独身寮を準備しており社宅以外の場所に住む社員に

表8 福利厚生制度の導入度(%)

医療保険	67.7
産児休暇	66.6
育児休暇	66.6
有給休暇	47.2 (平均 10.9日)
賞与	45.9
厚生年金	40.3
独身寮社宅	37.9
企業内保育所	34.5
社会保険	34.5
文化教育	33.4
スポーツ施設	32.3
苦情処理機関	33.2
教育その他貸付ローン	29.6
互助会制度	27.2
保養所	23.6
介護休暇	19.8
失業保険	18.5
再雇用制度	17.4
生理休暇	12.2
住宅ローン貸付制度	5.8
学童保育	2.7
その他	2.4

(\*複合回答)

対しては住宅手当を支給している。また中国人は自転車で通勤する者が多いので駐輪場を設置している。社会保険は強制加入の養老保険、失業保険、工傷保険、さらに任意加入の計画生育保険と医療保険がある。ボーナスは年2回1ヶ月以上支給している。<sup>31)</sup> 養老保険の保険料は給料の15%でそのうち企業が13%負担し個人は2%の負担である。<sup>32)</sup> 1995年6月末に発行された従業員社会保険福利編によるとこのほかにも冠婚葬祭休暇、親族訪問及びそのための移動に必要な休暇と交通費などがある。例えば、セイコーエプソン深川では公休の7日(元旦、春節3日間、労働節(5月1日)、国慶節(10月1、2日)以外にも独身者には帰省休暇を年間17日間、婦女節、青年節年間4日間を賦与している。また、冠婚葬祭として結婚と葬式には3日間ずつ休暇が取れる。出産休暇は24歳以上の場合には産前産後7ヶ月、24歳以下の場合には

29) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年5月号、p. 40

30) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年5月号、p. 40

31) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年6月号、p. 35

32) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年6月号、p. 34-35



6ヶ月ある。独身寮もあり湯沸器、テレビなどが備え付けてある。<sup>33)</sup>

またある合弁企業は親族訪問休暇として配偶者を訪問する場合1年1回、連続して30日、既婚者が両親を訪問する場合4年に1回、連続して20日、未婚者が両親を訪問する場合には1年1回連続20日または、2年に1回、連続45日の休暇を与えている。<sup>34)</sup>

中国政府の調査によると女性従業員のうち、出産して3ヶ月の出産有給休暇を享有している者は85.3%おり、6ヶ月の出産有給休暇を享有している女性もいる。また、妊娠期間と授乳期間の女性従業員には仕事の量と勤務時間を減らし、国有企业では大体女性従業員保健室、妊娠休憩室、託児所、幼稚園などの施設がある。<sup>35)</sup>

1995年度関西学院大学共同研究のメンバーとして1995年9月8日中国の天津にある自動車会社を訪問しその会社の福利厚生について詳しく聞き取り調査をする事ができた。例えば、天津の自動車会社では上記の福利厚生のほかに送迎バス、交通費補助(月12元まで)、結婚して寮を出た従業員に対する毎月の住宅費補助(10元)、定年退職保険、医療費は会社が90%負担、運動会(2年に1回)、年始の新年会、小旅行、ダンス会、カラオケ大会、芸術祭(2年に1回)、映画館などがあるということだった。<sup>36)</sup>

#### 会社選択理由

では女性達が会社を選択するときどんな要因を重要視するのであろうか。最も多いのが「自分の能力発揮」で27.8%、2番目が「会社の安定性」で27.2%、3番目は「会社の将来性」で8.9%である。やはり自分の能力を発揮できる仕事でないとやりがいも感じられないし同じ会社に長期間勤務する場合にはそれがもっとも重要なことであろう。ある調査によると中国人が職業を選択するとき重要視する要因は「興味の有無」であり2番目が「収

入の多少」であった。<sup>37)</sup>

#### 働く理由

働く理由でもっとも多いのは「収入を得るため」で49.7%を占める。次が「能力適正」で28.1%。3番目が「生計を維持するため」の4.7%である。やはり、経済的な理由で働く女性が多いのである。しかし、経済的な理由であってもやはり能力が発揮できる職場でないと働く意味が見いだせないであろう。

#### 勤労観

女性達は経済的な理由で働く者が多いがでは、経済的に豊かであれば働かないのであろうか。この質問には「お金があっても働く」という者が76.6%を占める。またその反対の「お金があれば働かない」という者は15.6%である。経済的な理由で働いているのであるが、経済的に働く必要がなくても働くという女性が多いのはなぜであろうか。やはり経済的なものばかりではなくその他の理由もあるであろう。

#### 就業継続意志

就業継続意志は現在の仕事を「今後もこのまま続けたい」がもっとも多く65.9%である。しかし、「仕事を変えたい」が6.7%と「職場を変えたい」が6.5%おり、「地位を変えたい」が5.6%いる。「辞めたい」は2.4%である。では仕事を継続したい者はいつまで働きたいと考えているのであろうか。就業継続希望者296人に質問してみた。最も多い回答は「定年まで」の78.4%である。次は「わからない」の10.8%と「よい仕事があるまで」の5.7%である。「結婚するまで」という者は一人もいない。また、「出産するまで」とか出産退職して再就職」という回答もほとんどない。

では、辞めたいという者はどんな理由であろうか。退職希望理由を退職希望者153人に質問して

33) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年1月号、p. 50

34) 中国経済情報センター「日系企業の中国人労務管理」1993年6月、p. 243

35) 北京週報社「北京週報」1994年6月7日号、p. 15

36) 1995年度関西学院大学共同研究「東北アジアの政治・経済と日本の対応」の一環として、1995年9月8日中国天津にある天津汽車工業総会社の工場を訪問した際日本人駐在員と中国人幹部数人にインタビューした。

37) 北京週報社「北京週報」1994年11月29日号、p. 28

みた。最も多い理由は「給料が安いから」で28.8%である。2番目の理由は「仕事が大変だから」の17.0%である。3番目は「能力がいかせない」の8.5%である。最近の中国の若者は転勤意識が比較的強いようである。<sup>38)</sup>

### 仕事の意味

中国の女性にとって仕事とはどんな意味を持っているのであろうか。「仕事は最も大切なものである」という回答が最も多く44.8%を占める。2番目は「仕事は収入を得る手段にすぎない」が29.8%で、3番目は「仕事は家庭の次に大切」の20.0%である。「仕事は最も大切なものである」という回答が一番多いのは驚きである。日本では男性でもこの回答を選択する者は少ないだろう。

ある中国の現代青年の価値観調査によると仕事と生活の関係を処理する上で、仕事を主として、生活に配慮を加えるという考え方が支配的地位を占める。<sup>39)</sup>

### 望ましい昇給昇進の方法

女性社員達は昇給昇進をどの様に評価されたいと考えているのかを質問してみた。その結果は表9の通りである。

表9 昇給や昇進を決める望ましい方法(%)

勤務年数のみ	6.0
勤務年数中心で勤務成績を加味	18.9
勤務成績中心で勤務年数を加味	28.3
勤務成績のみ	39.4
D. K	7.4
合計	100.0%

最も多いのは「勤務成績のみ」で39.4%である。2番目は「勤務成績中心で勤務年数を加味」の28.3%であり、3番目は「勤務年数中心で勤務成績を加味」の18.9%である。中国の女性は能力主義がよいと考えている者が3分の1以上いるが「勤務年数のみ」という者は6.0%だけである。日本のような年功主義ではなくどちらかという能

力主義に重点をおいた方法を好むようである。

### 職場選好

ではどんな職場を好むのであろうか。次の2つの職場のうちどちらを好むかを質問してみた。1つは「仕事はきついが権限と責任を持たせてくれる職場」ともう1つは「仕事は楽だが権限と責任を持たせてくれない職場」である。その結果は「権限と責任を持たせてくれないが仕事が楽な職場」を選択したのは59.5%で過半数を占める。「仕事はきついが権限と責任を持たせてくれる職場」を選択した者は32.3%である。中国の女性は管理職にも大勢就いており男性と同じように権限と責任を持った仕事をしているはずなのにその反対の権限も責任もない楽な仕事を好むのはどうしてであらうか。やはり権限や責任のある仕事は大変であり大きなプレッシャーになるであらう。それより権限や責任はなくても楽な仕事を気楽にしていた方がよいということだろうか。

### 仕事以外の上司との付き合い

仕事以外の上司との付き合いは「ないほうがよい」が39.9%で、「あったほうがよい」という回答は34.1%で「ないほうがよい」が少し多い。中国では上司といっても男性とは限らず女性の上司もかなりいるはずである。この質問は日本女性に対して男性の上司との関係を質問したものであるが中国では上司が男性でも女性でも仕事以外のつきあいは「ないほうがよい」が「あったほうがよい」より少し多い。

### 家事労働の分担

表10は11項目の家事を誰がするかを質問した結果である。中国の既婚者の場合には夫婦で家事を分担している場合が多いようである。自分でしている女性もいるが分担しているという回答が自分でするという回答よりすべての項目において多いのはいかに中国の男性が家事をしているかということの証明である。しかし、筆者の予想では中国の男性はもっと家事に参加していると思っていた

38) 北京週報社「北京週報」1994年11月29日号、p. 28。

中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年6月号、p. 55

39) 北京週報社「北京週報」1994年11月29日号、p. 28

表10 家事労働の分担(%)

	自分	配偶者	親	子供	分担	その他	D. K
A 食事の支度	33.4	6.0	5.6	0.0	38.5	1.3	15.2
B 食後の片付け	36.5	6.7	2.9	1.8	37.4	0.4	14.3
C 洗濯掃除	38.3	3.8	2.2	0.0	40.8	0.4	14.5
D 買物	38.3	3.1	2.9	0.0	40.8	0.2	14.7
E 家計管理	31.0	5.6	4.2	0.0	42.1	0.4	16.7
F 育児	25.2	1.8	2.9	0.0	41.2	0.7	28.2
G 子供の送迎	15.6	7.3	3.3	1.1	39.9	1.3	31.5
H 子供の教育	16.9	5.3	0.9	0.2	47.7	0.7	28.3
I 学校行事への出席	21.6	6.9	0.9	0.2	40.1	0.7	29.6
J 老人や病人の介護	16.5	3.1	2.7	0.2	46.5	1.1	29.9
K 近所付き合いや地域活動	21.8	4.5	4.0	0.2	26.5	1.3	41.7

のでこの結果は予想外に低いものである。もちろん日本の男性と比較したら中国の男性の方が圧倒的に各項目の家事に参加している。

電化製品もかなりゆきわたり改革前は「腕時計」「自転車」「ミシン」が3種の神器であったが、80年代にもてはやされた「カラーテレビ」、「冷蔵庫」、「洗濯機」という3つの神器はほとんどの家庭に普及し、現在は「エアコン」、「ビデオ」、「高級コンポ」、「ピアノ」等が消費ブームとなり「電話」、「ファミリーカー」、「自宅」も人気商品となっている。<sup>40)</sup> 上海にて100人に今一番ほしいものは何かと聞いたら一番が「家」、2番が「お金」、3番が「車」であった。<sup>41)</sup> 1993年における中国都市部での耐久消費財の保有状況は「洗濯機」86.36%、「冷蔵庫」56.68%、「電気炊飯器」66.72%、「湯沸器」17.74%、「掃除機」7.49%、「ミシン」67%である。<sup>42)</sup>

ある統計によると中国の働く女性が家事に費やす時間は1日平均5時間で先進国の女性より1、2時間も長い。しかし、北京ではお手伝いさんを雇う家庭が多い。彼女たちは農村から出てきた女性たちで洗濯、食事の支度、掃除、年寄りや子供の世話、子供の学校への送り迎えなどをする。<sup>43)</sup>

会社満足感

中国の女子社員達は会社や仕事にどの程度満足しているのだろうか。13項目と総合的判断に関して質問してみた。回答は7段階で大変不満から大変満足までである。その結果は表11の通りである。

不満が最も高いのはやはり賃金である。「大変不満」と「不満」、「やや不満」を合計すると31.0%が不満を感じているのである。次に不満が高いのは教育訓練研修の26.5%で、3番目に不満が高いのが休假日数の26.0%である。反対に最も満足しているのは家庭の理解で「大変満足」、「満足」と「やや満足」を合計すると52.0%になる。2番目に満足感が高いのは先輩同僚との人間関係で52.5%である。3番目に満足感が高いのは女子社員への理解で46.9%である。「どちらでもない」という曖昧な回答は上司との人間関係で34.7%を占める。次が総合的判断で33.2%である。約3分の1が「どちらでもない」と回答しているのである。総合的判断によると不満を感じている者は9.1%だが満足を感じている者は38%と多いので不満より満足感の方が高いのである。他の現代青年の価値観調査によると今、自分が従事している仕事に基本的に満足しているという結果である。<sup>44)</sup>

40) 北京週報社「北京週報」1995年3月21日号、p. 32。

中国経済情報センター「経済の眼晴」1995年6月号、p. 55

41) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1993年9月号、p. 45

42) 中国経済情報センター「経済の眼晴」1994年9月号、p. 30

43) 北京週報社「北京週報」1994年11月29日号、p. 21

44) 北京週報社「北京週報」1994年11月29日号、p. 28。

表11 女子社員の満足度(%)

	大変 不満	不満	やや 不満	どちらで もない	やや 満足	満足	大変 満足	D. K
A 賃金	5.6	15.6	9.8	21.6	30.1	6.0	0.7	10.6
B 勤務時間	2.2	10.5	10.0	26.7	32.7	6.5	0.9	10.5
C 休暇日数	5.3	12.5	8.2	21.4	34.1	6.5	1.3	10.7
D 仕事	3.1	5.1	9.4	27.2	35.4	6.9	0.4	12.5
E 教育訓練研修	4.2	12.5	9.8	21.2	28.3	9.1	0.4	14.5
F 地位処遇	3.8	8.5	10.5	27.2	29.8	8.5	0.4	11.3
G 能力評価	1.8	7.1	8.7	31.4	28.1	8.0	0.9	14.0
H 福利厚生制度	2.7	9.8	9.1	27.6	31.8	6.0	0.4	12.6
I 職場の安全衛生	4.2	5.8	7.6	24.5	34.5	9.6	1.1	12.7
J 上司との人間関係	2.0	3.3	7.3	34.7	32.5	7.1	1.1	12.0
K 先輩同僚との人間関係	0.9	4.0	2.9	27.4	38.5	11.8	2.2	12.3
L 女子社員への理解	1.6	3.6	6.0	29.4	34.7	9.1	3.1	12.5
M 家庭の理解	1.1	3.8	4.7	25.2	33.6	15.1	3.3	13.2
N 総合的判断	1.6	3.3	4.2	33.2	30.5	7.1	0.4	19.7

次に各項目の満足感にどんな要因が影響しているのかを調べるために重回帰分析をしてみた(表12を参照)。賃金の満足に影響を与えるのは現実のライフ・コース、住居形態、結婚歴、乳幼児の育児である。住居形態と結婚歴はマイナスの影響である。住居は自分の所有するものではなくほとんどの場合大変狭いので不満を持っている人が多い。また未婚者よりも既婚者の方が賃金に不満を持っている。

勤務時間の満足に影響を与えるのは福利厚生制度、勤続意志、資格である。福利厚生制度が完備していれば勤務時間が多少長くても満足できるだろう。しかし、勤続意志の長い者ほど勤務時間には不満を持っているようである。毎日の勤務時間だからずっと同じ会社で勤務しようとしている者にとっては少しでも短い方がよいだろう。また資格のない者は勤務時間に不満を持っている。資格のある者は少しくらい勤務時間が長くても仕事に誇りを持って働くことができるので何の資格もなく単調な仕事をしている者よりも不満が低いだろう。

休暇日数の満足に影響を与えるのは理想と現実のライフ・コース、資格、就業形態である。理想のライフ・コースはマイナス、現実のライフ・コースはプラスの影響を与える。理想としては結婚後または出産後は家庭に入り家事、育児に専念

したいと思ってもそれができなければ不満が高くなるであろう。就業形態はこの調査のサンプルはほとんどが国有企業の社員達なので休暇は規則正しく取得することができるであろう。

仕事の満足感は職業観によってのみ影響される。中国の女性は女性も一生定年まで勤務すべきだという職業観を持っているので仕事に対しての満足感も高いのであろう。

教育訓練に対する満足感は上司との交際と年齢によって影響される。上司と時間外に交際する必要はないと考えている者は満足が高く、年齢が高くなるにつれて教育訓練に対する満足感も高くなる。年齢が高くなるにつれて地位も上がり専門的な教育訓練を受ける事も多くなるだろう。

地位待遇に対する満足感は就業形態、勤続意志、業種、役職、コース別管理、残業時間によって影響される。勤続意志がない者ほど地位待遇に対する満足感は低くなる。サービス業や公務の仕事をしている者ほど満足感が低い。役職に就いている者は当然満足感是这样でない者よりも高い。また、一般職の者よりも総合職の女性の方が満足感が高い。

能力評価に対する満足感は上司との時間外の交際は必要ないと考えている者の方が高く、資格のない者は低く、年取が多くなるほど高く、一般職の女性のほうが総合職の女性より低い。

表12 満足度に影響を与える変数—重回帰分析(ベータ)

満足度	変数					R <sup>2</sup>	
賃金	現実のライフ・コース 1.116a		住居形態 -.239c	結婚歴 -.999b	乳幼児の育児 -.251c	.467	
勤務時間	福利 .291b	勤続意志 -.283c	資格なし -.391b			.437	
休暇日数	理想のライフ・コース -.233c		現実のライフ・コース .698b	資格なし -.285b	就業形態 .311c	.424	
仕事	職業観 .232b					.300	
教育訓練	上司との交際 .204c	年齢 .309c				.247	
地位待遇	就業形態 .421a	勤続意志 -.252b	業種 -.258b	役職 .218b	コース別管理 .207b	残業時間 .205c	.330
能力評価	上司との交際 .270b	業種 -.228c	資格なし -.188c	年収 .236b	コース別管理 -.213c		.319
福利厚生	教育訓練 -.213b	昇進基準 -.247c	福利厚生制度 .241b			.284	
安全衛生	転居配置転換 -.422c	勤続年数 .253c				.242	
上司交際	上司との交際 .240b	業種 -.281b				.257	
同僚関係	従業員規模 -.220c					.344	
女性理解	上司との交際 .242b	教育訓練 -.178c				.309	
家庭理解	上司との交際 .193c	年収 -.206c	従業員規模 -.197c	結婚歴 .404c		.295	
総合判断	上司との交際 -.120	業種 .015	従業員規模 -.167	就業形態 .018		.428	

\*有意水準 a=p<0.001、b=p<0.01、c=p<0.05

福利厚生に対する満足感は教育訓練、昇進基準、福利厚生制度によって影響される。教育訓練がある場合の方が無い場合より満足感が高く、年功賃金が良いと考えている者は能力主義が良いと考えている者より低い。もちろん福利厚生制度が完備している企業に勤務している者の方そうでない者よりも満足感が高い。

安全衛生に対する満足感には転居を伴う配置転換と勤続年数によって有意に影響される。転居を伴う配置転換がない場合の方が安全衛生に対する満足感が高い。また勤続年数が長くなるほど満足感も高くなる。

上司との交際に対する満足感には上司との交際に対する考えと業種によって影響される。上司との時間外の交際は無い方が良いと考えている者の方が満足感が高く、サービスや公務の仕事をしている者の方が満足感が低い。

同僚関係の満足感には従業員規模によって影響される。会社の規模が小さいほど同僚関係には満足しているようである。

女性の理解に対する満足感には上司との交際と教育訓練によって影響される。上司とは交際しない方が良いと思っている者の方が満足感が高く、教育訓練がある企業に勤務している女性の方が高

い。

家庭の理解に対する満足感は上司との交際、年収、従業員規模と結婚歴によって影響される。上司との交際がないほうが良いと考えている者、年収が低い者、従業員規模が小さい企業に勤務する者、未婚者より既婚者の方が満足感が高い。最後に総合的判断としての満足感に有意に影響する変数はない。

以上14項目の満足感に最も強くまた頻繁に影響を与えるのは上司との交際に対する考えである。14項目中5項目に影響を与えている。次が業種であり3項目に影響を与えている。3番目は2項目に影響を与えている従業員規模である。上司と時間外に交際すべきか否かが中国ではこんなにも強い影響を与えるのである。

現実のライフコースと理想のライフコース

日本女性のライフ・コースは男性のそれと違って多種多様であるが中国の女性の場合には男性と同じように定年まで働き続けるので男性のライフ・コースとそれほど違うことはない。ただ男性と違うのは出産をすることである。しかし、出産をしても中国の女性は職業を中断することなく働き続けるのである。中国の女性はこのようなライフ・コースに満足しているのだろうか。理想のライフ・コースとはどんなものだと考えているのだろうか。最初に理想のライフ・コースについて質問をし次に現実にはどんなライフ・コースを歩んでいるのか質問してみた。AからKまで11のパターンのライフ・コースを準備しそのうちのどのコースが理想的であるかを質問した。その結

第13 理想のライフ・コース(%)

A	学校卒業→家事手伝い→結婚	→出産	→家事育児に専念	2.7	
B	学校卒業→家事手伝い→結婚	→出産	→家事育児→新規就業	2.0	
C	学校卒業→新規就業	→結婚退職	→出産	→家事育児に専念	2.4
D	学校卒業→新規就業	→結婚退職	→出産	→家事育児→再就職	2.4
E	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産退職	→家事育児に専念	1.3
F	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産退職	→家事育児→再就職	10.9
G	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産後も就業継続	61.5	
H	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産しないで就業継続	3.1	
I	学校卒業→新規就業	→結婚しないで就業		3.8	
J	学校卒業→新規就業			4.5	
K	その他			0.7	
D. K				4.7	
合計				100.0%	

第14 現実のライフ・コース(%)

A	学校卒業→家事手伝い→結婚	→出産	→家事育児に専念	3.3	
B	学校卒業→家事手伝い→結婚	→出産	→家事育児→新規就業	2.4	
C	学校卒業→新規就業	→結婚退職	→出産	→家事育児に専念	0.7
D	学校卒業→新規就業	→結婚退職	→出産	→家事育児→再就職	0.7
E	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産退職	→家事育児に専念	1.1
F	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産退職	→家事育児→再就職	68.8
G	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産後も就業継続	0.4	
H	学校卒業→新規就業	→結婚後も就業	→出産しないで就業継続	5.6	
I	学校卒業→新規就業	→結婚しないで就業		1.8	
J	学校卒業→新規就業			14.0	
K	その他			1.3	
D. K				4.8	
合計				100.0%	

果は表13の通りである。

理想のライフ・コースとしてもっとも多いのはGの「出産後も継続就業」で61.5%である。次はFの「出産退職再就業」の10.9%である。残りのライフ・コースはほとんど理想ではないようである。1度も就職しないというライフ・コースはほとんどの女性は理想としていないようであるが、それでも2.7%の女性は全然就職しないコースを理想として選択している。中国の女性は結婚しても出産しても退職することなど考えていないようであるが、10.9%の女性は出産後は退職して育児に専念し、育児が終了した後再就職するというライフ・コースを理想としている。しかし、その他の女性は定年まで女性も男性と同じように働く事を理想と考えているのである。

ではこの質問と関連して中国の女性はどんな職業観を持っているのであろうか。最も多いのは「子供ができて職業を続けた方がよい」で60.4%である。これは上記の理想のライフ・コースとほぼ一致している。日本女性のように結婚時か出産時に退職して育児に専念しそれが終了してから再就職するのがよいとする「再就職型」は22.7%である。この数字は上記の理想のライフ・コースの再就職型より多い。再就職するのがよいと思っても自分の理想のライフ・コースとしては職業継続型が選択されているのである。

では次に現実のライフコースはどんなものであろうか。理想のライフ・コースと同じであらうか。それとも違っているのであろうか。理想のライフ・コースと同じ選択肢の中から現実のライフ・コースを選んでもらった(表14参照)。

やはり最も多いのはGの出産しても職業を継続するというライフ・コースで68.8%である。これは理想のライフ・コースで同じコースを選択した61.5%よりも多い。中国の女性たちは理想のライフ・コースとして結婚しても出産しても職業を継続することを選択し実際にその理想のライフ・コースを歩んでいるのである。しかし、理想よりも現実の方がこのコースを選択した者が多いのは理想としては再就職するのが良いと考えていても実際にはそのようにできないまたはそうしない者がいるということなのであろう。理想どりのライフ・コースを歩めることは幸福なことである。

では次に「実際にはいつまで現在の仕事を継続するつもりですか。」という質問には「定年まで」という回答が57.9%でもっとも多い。しかし、「良い仕事があるまで」という回答が13.4%あるのは注目すべきである。定年まで働き続けるが現在の仕事ではなくてほかの良い仕事があったら転職したいと考えているのである。

### 3つの理想のタイプ

では次に理想のライフ・コースを3つに分類しそれぞれのコースを選択した女性達にはどんな特徴があるのかをみてみよう。最も多かったのはGの「出産後も仕事を継続する」型の61.5%で、Hの「出産しないで就業継続」の3.8%とIの「結婚しないで就業継続」の3.1%を合計して68.4%のグループを「キャリア型」グループとする。もう一つのグループはFの「出産退職し再就職」という10.9%とDの「結婚退職し再就職」という2.4%を合計して15.3%を「再就職型」とする。3番目のグループはAの就職しないで結婚して家庭にはいるグループの2.7%、Cの結婚退職し再就職しないグループの2.4%とEの出産退職し再就職しないグループの1.3%を合計した6.4%のグループを退職主婦型とする。

キャリア志向型	68.4%
再就職型	15.3%
退職主婦型	6.4%

最初の「キャリア型」が圧倒的に多いが「再就職型」と家庭にはいることを理想としている「退職主婦型」の女性も6.4%いるのでこれらの3つのグループを比較してみることにしよう。まず、年齢別にみると「キャリア型」は年齢が高くなるにつれて増加している。例えば、50歳以上の女性は93.8%が「キャリア型」を理想としている。「退職主婦型」と「再就職型」は25-29歳が多く現在幼児の育児中の女性たちである。やはり子供が小さいときには一緒にいてやりたいと思うのであろう。

また既婚者より未婚者の方が「キャリア型」を理想としている。学歴は大学卒業者の方がそうでない女性より「キャリア型」を理想としている。資格はある女性の方が「キャリア型」を理想とし

ている。また、家事を配偶者が分担してくれる家庭の女性の方が「退職主婦型」または「再就職型」を理想としており、家事分担が少ない女性ほど「キャリア型」を理想としているのはどうしてであろうか。これは配偶者に家事を分担してもらっている事に対して自分が家庭に入って家事全部をこなしたいと思っているのであろうか。仕事も専門職や管理職に就いている女性の方が「キャリア型」を理想としている。転職経験のない女性の方が「キャリア型」を理想としている。企業の規模は300から499人の企業で勤務している女性が「キャリア型」を理想としている。企業内教育もある会社に勤務している女性、福利厚生制度の良い企業に勤務している女性、例えば、出産した女性が絶対必要な企業内保育所は「キャリア型」を理想としている女性には必要不可欠である。「キャリア型」を理想とする女性の会社選択の理由は能力の発揮である。もちろん定年まで勤務するつもりである。また「キャリア型」を理想とする女性にとって仕事はもっとも大切なものであるが、「再就職型を」理想とする女性には仕事は家族の次に大切である。「退職主婦型」を理想とする女性には仕事は単に収入を得る手段にすぎないのである。「キャリア型」の女性は勤務成績のみで昇進を決定してもらいたいと考えているが「再就職型」は成績に勤務年数も考慮してもらいたく、「退職主婦型」は勤務年数に成績を考慮してもらいたいと考えている。経済的に豊かであっても「キャリア型」と「再就職型」は働きたいが「退職主婦型」は働きたくないのである。総合的満足感「キャリア型」がもっとも高く、「退職主婦型」がもっとも低く、「再就職型」は「どちらでもない」が過半数を占めている。

#### 4 まとめ

以上働く中国女性の意識をみてきた。中国女性が日本女性と大きく違うのは理想と現実のライフ・コースである。日本のほとんどの若い女性達は結婚か出産時にいったん退職して育児に専念しその後再び就職することを理想としている。一方、中国の女性は結婚後も出産後も仕事をずっと継続していくことを理想としている。またそうす

ることができる社会環境である。日本の女性はたとえ職業を継続したいと思ってもできないのであきらめる者が多いのである。女性が職業を継続していく上で障害となる1番の問題は家事と仕事との両立である。日本では家事はほとんど女性に任せられているが、中国では男性もかなり家事に参加して女性の家事負担を軽減している。2番目の問題は育児である。育児も日本では女性にほとんど任せられている。しかし、中国では女性も男性と同じように働くことを前提としているので育児は会社の中にもうけられている保育所に委ねることになる。3番目の問題は介護の問題である。これも日本では女性に押しつけられている。たとえ女性が働いていても家族の中の誰かが倒れて介護が必要になったときには女性が面倒を見るのが当然だと思われるので仕事を退職しなければならないのである。これらの3つの障害を解決すれば日本の女性ももっと長期間働く事ができるようになるであろう。

中国の経済発展はめざましく個人の所得も増加しており高額所得階層も出現してきている。そのような高額所得の家庭では女性は働く必要がないので仕事を辞めて家庭に入る女性も増えてきている。しかし、今後さらに高額所得階層が増加しても中国の女性達は働き続けるであろう。経済的に豊かになっても働き続けるという回答が示すように中国の女性達は経済的な理由だけで働いていてのではない。女性も男性と対等に働いて社会のために貢献しなければならないという思想のために働くのである。