



Title	大卒女性の職業継続中の障壁に関する考察：中国の女性記者を事例として
Author(s)	辛, 佳昕
Citation	教育福祉研究, 26, 67-75
Issue Date	2022-10-25
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/87049
Type	bulletin (article)
File Information	070-0919-6226-26.pdf



[Instructions for use](#)

大卒女性の職業継続中の障壁に関する考察 —中国の女性記者を事例として—

辛 佳 昕

1. 研究目的

本研究の目的は、中国における女性記者に焦点を当て、女性記者が職業継続中にいかなる障壁に直面するのかをインタビューで検討することである。

中国では計画経済期に男女雇用促進政策が採られ、女性の社会進出が進み、「同工同酬」の原則¹⁾により女性も男性と平等な社会的役割と責任を担ってきたとうたわれている。2017年に中国の女性労働参加率²⁾は61.5%で、世界の中で高い水準を維持している(潘錦棠 2002、姚先国と譚嵐 2005)。結婚出産をきっかけに仕事を中断するまたは辞める女性は少数派で、職業を継続することが大多数の女性の選択である。

しかし、1978年の「改革と開放」という政策が提出された後も、女性が家事育児というケア責任を持ち、男並みの長時間労働ができなくなるため、女性の雇用は効率優先の経済発展方針とあわないという状況がある。中国の女性労働参加率は高い水準を維持しても、効率優先の方針で徐々に下がっていく。「改革と開放」の前に、中国女性の労働参加率は90%を超えたにもかかわらず、2000年に中国女性の労働参加率は87.6%に減少し、2010年には83.2%に減少し、2017年にはさらに61.5%までに減少した(潘錦棠 2002、姚先国と譚嵐 2005)。1980年代から市場経済化が進むにつれ、高い経済力をつける女性が現れる一方で、経済格差が広がり、競争激化のもとで、女性が市場から排除されるといった不利な状況におかれる。先行研究から言えば、現在中国女性の労働参加を妨げる主な原因は二つである。一つ目は職場の男

女差別つまり職場で暗黙に持たれている男女不平等なルールであり、二つ目は家庭—仕事の両立の困難、つまりワークライフバランスの問題である。

そこで本研究では、女性記者へのインタビューを行い、この二つの問題について女性の就職と生活の実態を考察し、女性が職業を継続する際に直面する困難を明らかにしたいと考える。

2. 中国の女性記者を選んだ理由

中国における女性は19世紀末から徐々に記者として活躍してきた(劉劼 2010)。1949年中華人民共和国の建国前には、女性記者が徐々に出ていたが、彼女らの記者としての行動は厳しい社会環境に制限された。一つは経済的な困窮である。ほとんどの女性は記者になる前に安定的な収入がなく、記者になった後の収入も低かった。このようなきびしい現実により、家族や政府の経済的な支援がなければ記者の仕事あるいは新聞会社の維持が難しい(劉劼 2010)。もう一つは男尊女卑の考え方である。当時の女性記者の仕事は今と違って、主に文章の執筆、編集、コメント、新聞社の経営という仕事に集中し、外出して取材することがほぼなかった。女性新聞の創刊はただわずかな地域だけで行われ、創刊を申請する場合、女性本人ではなく夫がしなければならなかった(劉劼 2010)。中華人民共和国建立後特に1978年「改革と開放」が行われた以降、記者に従事した女性は待遇が著しく改善され、数も増え、女性記者の活躍が促進されている。『中国新聞事業発展報告』によると、2014年に中国の取材許可証を持つ約2万6千人のうち、女性の割合は44.13%であり、2019年には49.38%になり、女性記者の数は徐々

に増えている。しかし、数が増えたといっても、女性記者の職業生活が順調に進んでいるわけではない。

よく見知らぬ人と付き合ったり、男性が主導する社会に進出したりする必要があるといった記者の職業の特性は、家事育児をするという伝統的な女性規範と相反する（尤紅 2015）。職業の特性と家で家事育児をするという伝統的な女性規範との間の矛盾があり、女性の割合が大幅に上昇しても、職場での不平等な採用規則や昇進昇格のしづらさなど、女性記者は差別される状況が少なくない。つまり、女性がいったんマスコミ企業に入ると、ジェンダーステレオタイプは彼女らの職業生活に密接に絡みつき、世間からの評価や判断に影響を与える。

記者の仕事は、女性に自己発展と成長の機会を与える。取材のために、記者は上流階級から下流階級まで多様な人に出会うことができ、また、政治・経済・文化の様々な領域に接触することができる。自分の視野を広げると同時に、自分の専門以外のものに受動的に接することで知識を身に付ける機会が多くなる。一方、仕事の向上心を強く持って、バリバリと働きたい女性は、このような様々な領域の人々との接触に対応できるように、自分の専門以外の知識を能動的に求める可能性が高くなる。

記者は「ニュースを伝える」、「社会を監督する」、「世論を導く」という機能を持ち、特殊な職業である（尤紅 2015）。女性記者は女性解放を実践する者であると同時に、女性の発言権を構成する者である。女性記者は職業の特性に影響を及ぼすとともに、記者という職業にも影響を与える。様々な分野で活躍する女性が増えれば増えるほど、女性向けのファッションや娯楽などの報道が増えていく。このように女性向けの報道が求められることで、女性が記者になる機会も増えていく（尤紅 2015）。上述のように、2019年まで中国の取材許可証を持つ人は約23万2千人、女性の割合は49.38%になる。女性管理職の割合がまだ低くても、全体の半分程度を占める女性たちをマスコミ

企業から疎外することはもはや不可能である。男性の領域であった記者の職業は、女性にとっても働きやすい職業になりそうである。

しかし、上に述べたように、職業上の特性と伝統的な女性規範との矛盾のはごまで、女性記者たちの職業継続はいまだ順調とは言えない。むしろ、不規則的な就業状態にあって仕事と生活の調和が難しい。家事育児をする母親としての役割や、親を介護する娘としての役割と、職業上の役割との間の葛藤を踏まえ、ワークライフバランスの問題を考察する必要がある。また、女性記者は色眼鏡で見られる場合もありつつも、自らを成長、発展させる機会も多く、男性と同じかそれ以上に働く可能性も高い。このような女性記者の職業継続のための努力や、ワークライフバランスの問題を考察することが、弱い立場にいる女性の活躍と職業継続に資するだろうと思われる。

3. 先行研究

3.1 大卒女性は中国の職場の主要構成員になる

また、女性の就業が普遍的になるに従って、学歴構成からみると大卒の人は中国の職場の主要構成員になる。2019年に中国の大学卒業生は834万人であり、そのうち71.9%の卒業生が就職をしている。中国国家统计局が発表している2020年の大学生の在学率からみると、女性は52.04%、男性は47.96%である。女子大学生の比率が高いということは、将来の職場での大卒女性の比率も高い可能性がある。『2020年中国女性職場現状調査報告』によれば、職場における男女別学歴構成の中で女性の大卒の比率は56.7%であり、今の中国の職場における女性は一般的に高い学歴を持つという特徴が見える。

3.2 女性のワークライフバランス

中国社会の中で伝統的な性別役割分業意識はまだ根強く残っている。近代中国では、自給自足の自然経済が徐々に崩壊し、西欧諸国の先進的な思想の衝撃を受けて、中国の男性が主導した女性の解放運動が始まった。女性は家庭から出て社会に入って社会的な生産活動に参加し、女性の就業も

だんだん社会に認められてきつつも、「女は家に帰れ」という声も相次ぎ、中国の歴史のなかに概ね四回の「婦女回家」論争が出現した(欧阳 2003, 尹 2004)。その四回の論争の中で、特に1980年代からの第三回の論争は現代女性のワークライフバランスの問題とかかわっている。第三回の「婦女回家」論争は1980年から1989年まで、中国における経済転換期に起こっていた。1949年中華人民共和国が成立した後、毛沢東が「女性は社会の半分を支える」と主張し、女性が積極的に就職する姿を期待した。そして、1966年から1976年までの10年の「文化大革命」の間に、「男性ができれば、女性もできる」という男女平等の観念は頂点に至った。「文革」の間に、男女の差異を無視し男性を参照し女性は男性と同じ仕事をする事が提唱された。その結果、女性たちは自身の女性の特質を失って、むりやりに男性と同じく大量の肉体労働をやったために健康にも損害が出た。1978年に鄧小平の指導の下で「改革開放」が始まり、中国女性のおかれる環境が大きく変わってきた。まずは、80年代から消費文化とともに、ポストフェミニズムが中国で初めて出現した。中国でのポストフェミニズムは男女平等を追求しながら男女間の差異を認めて、女性の特質を追求し、女性の「女らしさ」を取り戻すと主張した。これは「文革」中の男女平等と異なり、女性自身の特有の性格を認可するため、女性は家に帰れる、妻と母親になるという声も出てきた。「文革」中の過酷な肉体労働からの解放を求め、疲れた女性は少し休ませてという切実な声も寄せられた。女性の労働時間を減らし、部分的に家庭に帰った方がいいと感じた人も多かった。そして、改革開放政策により、経済発展の路線は効率優先へと転換し、都市部の企業は平等より競争、福祉より効率を重視し、80年代再び「婦女回家」論争が提起された一つの原因となる。『中国婦女』という雑誌に、夫婦二人が働くことでともに疲れ、ともに効率が上がらないよりは、一人だけで働くほうが業績も効率も上げることができるという主張が出た(尹 2004)。雑誌の『中国婦女』は「1988——女の出路」とい

う総タイトルで一年間にわたり、女性の就業が継続するのか、それとも引退して家庭生活に専念するかの選択をめぐって公開討論を行った。その中で、黎静による文書「私の出路はどこに？」では、経済転換期の都市部の女性の困難状態がよく描かれている。大卒の学歴がある彼女は子供の面倒のためにしばしば休暇をとって、また専門を捨てて比較的時間の融通がきく管理部門に移った。経済改革の潮流のもとで、彼女が行った工場は経済効率を高めるために、余剰人員の80%の賃金を払って自宅待機させることにし、彼女はその一員であった。既婚女性として、彼女のような女性たちは出産・育児・家事労働の重荷を負いながら、仕事をめぐって男性だけではなく未婚女性よりも不利な立場に立っている。第三回の論争の賛成論と反対論を簡単に整理すれば、女性の家庭内責任は依然として暗黙に認められたものであるということになる。日本の男性より中国の男性はよく家事をするが、やはり、もともと自分も家事をやるべきだという意識より「手強い」意識が強い。

「婦女回家」論争の背景を踏まえて、女性自身は2重または3重の役割葛藤があり、ますます職業継続をしにくいという状況がある。

一つは仕事と母親の役割の葛藤である。中国の女性労働参加率は高い水準を維持しても、実際に中国の「改革と開放」の時期から下がりつつある。労働参加率は社会経済への参加状況を測る重要な指標である。女性の労働参加率が増えると、収入が向上するだけでなく、家庭内での意思決定力や交渉力も向上することと、子供の教育への投資の増加にもプラスの影響を与えている(沈可、章元、鄢萍 2012)。「改革と開放」の前に、中国女性の労働参加率は90%を超えた。しかし、2000年に中国女性の労働参加率は87.6%に減少し、2010年には83.2%に減少し、2017年にはさらに61.5%までに減少した。中国女性の労働参加率の減少の理由として挙げられるのは市場改革(潘錦棠 2002、姚先国と譚嵐 2005)、男女平等政策の弱さ(李春玲と李実 2008)、家庭構造の変化(沈可、章元、鄢萍 2012)である。

ここで言及した家庭構造の変化とは、1990年代から見られる、親と同居しない既婚女性の増加である。両親からの育児サポートが減少し、時間と精力が足りなくなってしまう女性が以前よりも仕事に集中できなくなったことにより、女性の労働参加率の減少につながっていると筆者は考える。確かに育児への親からのサポートは女性の職業継続にも影響をあたえる。ところが、親と同居していなくても、同じ都市など、近い距離で住んでいれば、育児への両親からのサポートは同居の場合とほとんど変わらない。また、沈可、章元、鄢萍が論文を発表する2012年まで中国の人口政策は「一人っ子政策」³⁾であったが、2015年に「二人っ子政策」⁴⁾が公布され、2021年5月に「三人っ子政策」⁵⁾が公表された。子供の増加または子供の年齢（特に乳幼児：保育園がない中国では親のサポートが失われれば、有職の母親にとって育児の負担は多い。）は女性が職業を継続する際に直面する困難の一つとして考えるべきだと思う。

もう一つは仕事と親の介護の役割葛藤である。育児と同じように老いた親を扶養することはかなり時間と精力のかかることである。中国の介護施設は不完備で、特に「一人っ子政策」で一組の夫婦が4人の親を扶養する場合であれば、女性に大きな負担がかかる。また介護が必要となる親には年齢と健康状態という条件があることにも注意すべきである。25-49歳までの働き盛りの女性の中で、現時点で親の介護問題を抱えているのは一部の女性にすぎないかもしれないが、長期的に見

ればほかの女性も同じ問題を抱えると考えられるため、親の介護を女性が職業を継続する際に存在するワークライフバランスの問題の一つとして検討する必要がある。

以上を踏まえて、本研究は記者を例として、職業を継続する女性たちに実際にどのようなワークライフバランスの困難があるかを一つの問題点として明らかにしようと思う。

4. 調査概要

本調査では主に調査対象の職場の環境や家事育児の状況をインタビューで明らかにして、職業を継続する女性が職業継続中にいかなる障壁に直面しているかという問題を考察する。

調査は、2021年の8月から10月にかけて、A社に所属する、大卒の、子どもをもつ女性記者6名を対象にインタビュー形式で行った。調査協力者の基本情報は表1に示している。A社は、設立40年余の、30人の管理層を含め約1000人規模の市レベルのテレビ放送局である。インタビューに当たっては、研究の目的・調査概要を調査対象者に伝え、了承を取った。取材対象者の選定は、筆者の知人を介して協力を依頼し、スノウボウリングサンプリングで協力者を得た。インタビュー時間は1時間、事前に渡した質問項目に沿って、半構造化面接を行った。調査はWechatの音声通話機能を利用し、オンラインで行った。調査時には筆者がメモを取りながら、同意を得られた場合に限り録音をした。

表1 調査協力者の概要

対象者番号	年齢	現在職場での勤続年数	現在の職務	婚姻状況	子供数	子供の現在の在学状況	育児に関する親族の援助の有無
A	40代	22年	プロデューサー	既婚	一人	高校生	あり
B	40代	25年	主任	既婚	一人	高校生	あり
C	40代	24年	副主任	既婚	二人	高校生と幼稚園児	あり
D	30代	16年	副主任	離婚	一人	中学生	ない（家政婦）
E	30代	10年	普通記者	既婚	一人	小学生	あり
F	30代	10年	普通記者	既婚	一人	小学生	あり

5. 職業を継続する女性記者の現状と課題

5.1 職場で暗黙のうちに存在する男女不平等ルール

まず、今回の調査協力者たちはすべて正規労働者であるものの、彼女らの答えからみれば非正規女性労働者たちの採用状況の厳しさも分かる。すなわち、採用についての男女不平等ルールが暗黙のうちに存在している。

採用について、調査協力者の6人は、自分がテレビ放送局に入社した時点では男女の格差や不平等を感じなかったと回答した。ただし、これは正規労働者限定の平等であり、非正規労働者にとっては異なる状況である。記者の業界では「派遣従業員」及び「臨時労働者」という非正規労働者は、女性より男性の方が企業に採用されやすい。管理者であるCさんの話によると、女性同士の立場から平等に採用したいが、管理者の立場からは非正規女性記者を採用したくない。結婚・出産・育児というライフイベントに縛られた女性は短時間しか働けず仕事の効率が男性より低いという認識が、職場で暗黙のルールとして存在し、非正規女性記者は入社時点で排除されている。

Cさん「正直に言って、就職では女性は不利な立場にいると思う。取材する時、取材相手が80、90%ぐらいは男性で、女性記者にとってはいろいろな不便なところがある。正常な取材なのに、女性記者は男性と不正関係があるといううわさもよくあって、とても嫌です。また、重い機械を持つのは女性にとってはとても疲れるから、やはり男性の方が仕事の制限が少ないです。採用する時も、正規労働者として雇用される女性が多いですが、「派遣従業員」としての女性はどの企業でも採用されにくい。私は女性だから女性の難しさをよく知っているが、管理者として考えればやはり非正規女性記者を採用したくない。女性の結婚、出産、育児の時間が長くて、特に今は一人っ子だけではなく、二人、三人の子供ができる、例えば3年とか5年ぐらいの短い契約期間で本当に仕事に集中する時間は半分かもしれない。こう考えればもちろん男性

の方を採用した方がいい。」

また、調査協力者たちは少なくとも記者として10年以上の職業経歴があって、Eさん以外の5人がこの仕事を続けたいと言ったが、昇進などの発展については、彼女らはまだ苦境にあると言える。彼女らは今の仕事で自分のキャリアアップ機会への明るい展望がほとんど見えないと感じている。インタビューが行われた時点で職場での男女格差を感じていなかったDさんとFさんは昇進昇格の意欲があるに対して、Aさん、Bさん、Cさん、Eさんは職場での男女格差があると回答し、昇進昇格の意欲はほとんどない。

Eさん「今、うちの社内の管理層は男性より女性が少ないことは事実だ。確かに主任や副主任になる女性がいるが、もっと上に上がると、女性がほとんどいない。」

40代は女性記者の昇進昇格の境界線だと3人の協力者が考えている。女性記者にとっては、40代になる前に昇進する可能性が最も大きい。もし40代になる前に昇進しなかったら、年齢を重ねるとともに昇進の機会も徐々になくなる。男性記者ならばそのような制限はない。40代の3人は「もしもっと上に昇進したら、やむを得ず家族のことを捨てるに決まっている」と「上司も昇進のチャンスを多く与えてくれない」という二つの考えを持ち、昇進昇格の意欲が低く、今の状態に満足しており、そのまま維持したいと考えていた。また、女性自身は昇進昇格したくても、若い女性のような体力や容姿を持たないために、管理者にならない40歳以上の女性は、記者のような取材のために常に外出しなければならない部門から、編成、制作、営業というサポート部門に移される場合も多い。

Cさん「女性は40歳になったら、家庭のことをもっと考えると思う。自分も今の状態を維持したままがいい、もしもっと上に昇進したいとなると、やむを得

ず家族のことを捨てる。こういう状況を考慮すると、上司も昇進のチャンスも多く与えてくれないだろう。…中略…うちの部門の2人の40代の女性を例とすれば、もともと彼女らは普通の記者だったが、今は編成、制作の仕事をやっている、取材はしていない。若いころより体力が足りなくて、あちこちに行って取材するなんてやはり苦労だと、私はそう思って異動させた。また、記者はアナウンサーのように容姿に厳しくてこだわらないといっても、おばさんに取材させるのもみっともないものだ。」

さらに、年齢別の不平等のほかに、夫婦二人が同一の会社で働く場合では、「女性は家族を世話する主力」だと見なされるため、やむを得ず元の部門から異動する人や昇進の機会を放棄する人はいつも女性記者の方であるとAさんが回答した。

Aさん「私たち夫婦二人は企業の同期生で、最初は同じ部門で働いた。しかし、企業内人事異動の時、彼は元の部門にそのままいて、私は上司に「もっと家族の世話に集中してほしい」という理由でもっと楽な部門に移動された。二人が職場で個人ではなくて一つの家庭とみられるから、昇進の機会があったら、同じ理由で私は昇進の機会を失って、旦那が昇進した。うちの企業内で夫婦二人がいる場合は少なくなり、ほとんど私と同じような状態にいる。これはまさに暗黙のルールだ。このルールは企業内の人に認められているだけではなく、私の両親もそう考える。うちの息子が病気になったとき、彼の仕事に影響しないために、あなたが休みを取って看病しなさいと両親に言われた。」

「でも、私自身は特に悔しいという感じがなかったけど。もし二人のうちに一人しか昇進しないとしたら、やはり旦那の方がいいかな。そうすれば、私は仕事をすると共に家族の面倒を見ることができます。」

男女平等意識が普及しても、社会に根強く存在している「男は外、女は内」といった性別役割分業意識の影響のもとで、女性は仕事より家族を世話する役割を期待される。このことは、劉叡が中

国長沙市で7つのマスコミ企業にて行ったアンケート調査においても、指摘されている。7社のうち、女性がリーダーにふさわしいと思うのは1社だけである。ほかの6社は「女性のやさしさは家族の世話にふさわしいが、仕事をすれば優柔不断や決断力不足に変わる」という理由を挙げた。つまり、家族の世話の責任を担う女性は家庭（家事・育児）に足を引っ張られるからリーダーにふさわしくないということである。本調査の中で、夫婦二人が同一の会社で働き、同時に昇進昇格の機会がある場合は、女性が家族を世話する役割を期待されるため、夫の昇進昇格が優先される結果が見える。

以上のようなそれぞれの職場での男女不平等ルールは、いずれもジェンダーステレオタイプにかかわっている。秦啓文と余文華（2001）の調査によると、男性と女性に対するステレオタイプの差別が見られる。男の創造的や自立的という特徴は主に仕事に必要な要素で、逆に女の淑やか、優しいという特徴は家庭に必要な要素に偏る。採用時点から昇進昇格の時点まで、女性はいつも「女は家族を世話する者だ」というステレオタイプに縛られている。また、企業や親族のような他人がこのステレオタイプを持っているだけではなく、女性自身もこのステレオタイプを内面化する。今回の調査により、6人のうちに4人は昇進意欲が低いことが分かった。昇進の可能性がないという理由がある一方で、昇進すれば自分が家族の面倒をみる時間が足りないという恐れがあるのは共通である。すなわち、企業側と女性自身が共有しているジェンダーステレオタイプが、昇進にかかわる行動を決定している。

5.2 ワークライフバランスの困難

男女平等意識の普及及び女性の社会参加の増加に伴って、家事・育児などへの夫の参加がますます求められる。「イクメン」という言葉が浸透し、中国における男性の育児が推奨される中で、家事育児の参加時間は増加したが、男性の家事育児参加率はいまだに低くとどまっている。夫の家事育児参加率の低さは妻が多くの家事育児の負担を担

うことを意味している。Bさんは夫の協力がほとんどないままで、息子の食事や学業などのことを担当しながら、自分の仕事を頑張って達成し、へとへとになると答えた。Dさんは家政婦さんを雇う前は家事育児しながら仕事をしていて、夫がいつも仕事の忙しさを言いわけにして家事育児を避けると回答した。BさんとDさんの話によると夫は家事育児において存在感が薄いということが分かった。

Bさん「私は毎週一回に土曜日あるいは日曜日に息子連れて実家に戻ります。両親は80歳以上になるから、ちょっと心配して戻ります。私はいつも残業があって、平日はなかなか戻らなくて、週末だけ余裕がある。主人はたぶん月1、2回ぐらいだと思う。まあ、うちの息子の世話や家事などもすべて私がやります。息子が中学にいたとき、彼に精一杯勉強させるために学校に近いところに小さい家を買って、私と息子二人だけそこに住んでいて、週末の時に元の家に戻って主人と合流した。このまま約3年間です。時々うちは3人家族ではなくて2人家族と感じました。今も、高校生の息子が夜10時くらいに学校から戻ると、どんなに疲れていても息子のために料理を作るのは私の仕事です。家事について主人はやれと言ってもやらない人だ。むりやりにやらせても、彼はうまくいかないかもしれない。結局私の仕事を増やして、ならば最初から私がやればいい。」

夫の家事育児参加率の低さの理由の一つは夫の家事育児参加する意識が足りないことである。もう一つは、妻が夫の参加を拒否することである。

Eさん「親の介護なら女より男の方がもっとおおざっぱだから、優しい女がやればいいと思う。もちろん、主人に家事育児を分担させたいですが、実際にやればやはり私がやった方が早いから、と思います。うちには明確な家事育児の分担役割がない、主人は仕事に支障のない範囲で家事育児ができる。」

「なぜ夫に家事育児を期待していないのか」を

妻に聞くと、「自分がやった方が早いから」という答えがよく出てくる。これは夫婦の役割分担を固定化する落とし穴になる可能性が高い。「妻がやった方が早い」とは、そもそも家事育児能力が足りない夫に指示したり教えたりするのが面倒だ、こなすスピードも自分の方が早い、ということである。このような考え方は「様々な『家事育児能力』に性差がある」という意識の内面化を示唆している。共働き夫婦の場合、このような落とし穴によって妻の負担がより大きくなり、妻は夫よりワークライフバランスの調整が難しい状態に陥りやすくなる。

また、調査は女性が今の母親の役割から解放されていることを示唆している。女性の活躍が提唱されるにしたがって、家事育児が働く女性を縛る程度も次第に下がっていく。すなわち、女性自身は家族の世話をすることより自己実現を求め、育児のために退職する可能性も低くなる。女性にとっては仕事の重要性が高くなって、子供にできるだけの世話を提供すれば、それで十分だという育児観がある。また、祖父母のような親族からのサポートが子供の世話に十分な人手を提供するために、女性は子供の面倒を見る時間が少なくても、自分の子供に対する罪悪感がほとんどないとの語りが聞かれた。

Cさん「子供は自分の空間が必要だと思う。私も自分のやらなければならない仕事があり、子供にできるだけの程度の世話をしてあげれば十分だと思う。平日には学校のクラスメートがいる、学校から帰れば祖父母がいる、別に私がいるかどうかはそれほど重要ではない。足りない部分は私の代わりに祖父母がしてあげるから罪悪感がほとんどない。」

しかし、Cさんは仕事のせいで子供の世話ができないことに対する罪悪感をほとんど持っていないが、親に負担をかけることに対して後ろめたさを感じる。

Cさん「もしも私の子どもが一人だけだったら、今は

高校生なのでほとんど親や祖父母の世話が必要ではない。私たちの親も退職生活を十分に楽しめる。でも、いま二人めの子を持ち、私は仕事のせいで子供の世話ができなくて、両親は80歳に近いのにまた私を助けている。親に負担をかけることに強い罪悪感がある。私はちょうど重要な番組を担当する時、母親が病気で倒れたというメッセージが来た。もし私がいなければみんなの努力を台無しにするから、結局そのまま仕事を続けてすべてのことが終わった後病院に駆けつけました。その時、母が病院のベッドに寝た様子を見ると、一瞬にして涙が出た。母に申し訳ないと強く感じました。」

すなわち、調査協力者は、自分の親が子供の面倒を見るための十分な人手を提供してくれているため、子供にとって母の重要度がそんなに高いわけではないと考える。その一方で、親が介護を必要としたとき、仕事で介護できなくなることに強い罪悪感を持っている。このように、妻は子供の面倒を見ることから解放されたとしても、親の介護の場面で、再び、ワークライフバランスの調整が困難になってしまう。

6. おわりに

本研究では、マスコミ A 社の子供を持つ 6 名の女性記者に聞き取り調査を実施し、女性が職業継続中に直面する障壁を二つに分けて明らかにした。以下では結論のポイントについてまとめる。

第一に、女性は入社時点から職場で暗黙にもたれている男女不平等ルールによって入社が制約されている。具体的には、まず入社時点で、女性記者の数が徐々に増える段階で、非正規女性記者たちは自分の性別や結婚・出産・育児という正常なライフイベントに縛られて入社できない状態になっている。また、入社後の女性記者たちは、仕事の内容や仕事の量が男性とほぼ同じであるにもかかわらず、伝統的な性別役割分業意識の影響のもとで昇進昇格についてまだ性差がある。

第二に、女性は依然としてワークライフバランスが困難な状態に陥っている。理由の一つは夫の

家事育児参加率の低さである。夫が伝統的な性別役割分業意識の影響のもとで自分が家事育児に参加する意識が足りない。他方、妻の方は「自分がやった方が早いから」と、意識的に夫の家事育児参加を拒否する。もう一つは、祖父母のような親族からのサポートにより女性が母親の役割から解放されるが、親の介護に自分が力を尽くせないことに罪悪感を持っている。そのため、女性は再びワークライフバランスの困難に直面する。

また、今後の課題について、本研究では、女性が職業継続する時に直面する困難とその実態を明らかにしたが、調査対象は在職の方に限定したため、今後は、就業継続しなかった女性たちも対象として調査をすることで、女性の職業継続の困難についてより全面的な理解が得られるのではないと思われる。

なお、本研究で検討した困難の背景の一つは、女性の就業環境が依然として男性主導であることである。夫と妻はワークライフバランスの問題について互いに影響されるという関係であるから、夫も研究対象としてワークライフバランスを考察する必要があると考える。

参考文献

- [1] 程福財、于賢榮 (2012) 「『跨代育儿组合』与中国独生子女的養育——評『中国独生子女政策与多重照顾』」『当代青年研究』 317(8)、49-53
- [2] 国広陽子 (2003) 「現代日本のジェンダー変容と『ここがヘンだよ日本人』」『メディアコミュニケーション研究所紀要』 53、29-48
- [3] 劉叡 (2010) 「女性新聞工作者的心理困境与消解——長砂市女性新聞工作者を例として」 25 湖南師範大学修士論文
- [4] 李春玲、李実 (2008) 「市場競争または性別差別——収入性別差異拡大趨勢及其原因解釋」『社会学研究』 2、94-117
- [5] 欧阳和霞 (2003) 「中国現代歴史上での四回の「女は家に帰れ」論争の回顧」『婦女研究』 5
- [6] 沈可、章元、鄒萍 (2012) 「中国女性労働参与率下降の新解釈——家庭構造変遷の視角」

- [7] 潘錦棠 (2002) 「经济转轨中の中国女性就業と社会保障」『管理世界』 7、59-68
- [8] 秦啓文、余文華 (2001) 「性別角色刻板印象的調査」『心理科学』 24(5)、593-594
- [9] 姚先国、譚嵐 (2005) 「家庭収入と中国城镇既婚妇女劳动参与决策分析」『经济研究』 5、18-2
- [10] 尤紅 (2015) 「女記者職業生涯中的社会性別構築——南京テレビ記者を例として」南京大学修士論文
- [11] 中国新聞協会 (2014 年) 『中国新聞事業發展報告』
- [12] 中国新聞協会 (2019 年) 『中国新聞事業發展報告』
- [13] 中華人民共和国国家統計局編 (2018) 『中国統計年鑑 2018 年版』 中国統計出版社
- [14] 中華人民共和国国家統計局編 (2020) 『中国統計年鑑 2020 年版』 中国統計出版社
- [15] 中国国务院人口普查室・中国国家统计局人口と社会科学統計司 (編) (2010) 『中国 2010 年人口センサス資料』
- し、同じ給料を得ること
- 2) 労働参加率とは、15 歳から 64 歳までの生産年齢人口に占める労働力人口 (就業者 + 失業者) の割合のことで、労働供給の指標として利用される。
- 3) 「一人っ子政策」とは、中華人民共和国で 1979 年から 2014 年まで実施された、一組の夫婦につき子供は一人までとする計画生育政策である。2013 年には夫婦 1 組につき子供が 1 人しかいない家庭のみ、2 人までの子供を産むことを認める政策が公表された (単独両孩政策)。
- 4) 「二人っ子政策」とは、中華人民共和国で 2015 年から 2021 年まですべての家庭が一組の夫婦につき子供は二人までとする政策である。
- 5) 「三人っ子政策」とは、2021 年 5 月 31 日に公表された一組の夫婦が 3 人の子供を出産することを認める政策である。

(北海道大学大学院教育学院・修士課程修了)

注

- 1) = 同一労働同一賃金：女性が男性と平等に仕事を

