

University Academic Repository

女性特有の職業における人的資源とリカレント教育：日中の比較

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2008-12-19 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 柏木, 理佳, カシワギ, リカ, Kashiwagi, Rika メールアドレス: 所属:
URL	https://kaetsu.repo.nii.ac.jp/records/233

女性特有の職業における人的資源とリカレント教育

～ 日中の比較 ～

Human resources and recurrent education in peculiar occupation
to Woman Compare Japan and China

柏木 理佳

Rika Kashiwagi

<要約>

わが国において少子高齢化にともない労働力不足が懸念される中、女性の労働力が注目されている。しかしながら近年の雇用の格差による環境の悪化は、より女性に多くのしわ寄せがきている。

女性における労働市場において学歴インフレによる需要と供給のミスマッチが問題視され、世界から指摘されている。若い時期にだけ働いてくれればいいといった日本企業による女性の雇用方法が根強く残っている。

中国企業では採用する際に女性の年齢や外見だけにとらわれることは少なく、同じ仏教を信仰する文化を持つ国でありながら日本とは違う欧米型の女性の雇用形態となっている。

しかし中国においても企業や国の取り組みは、一概に日本より恵まれている環境にあるとはいえない。特に女性特有の職業においては必ずしも中国企業の採用方法が日本企業と大きく違うとは言い切れない。

日中の差は、個人のキャリアアップへの意識において中国人女性の方が強いといえる。個人のリカレント教育やキャリア教育においてはいずれも十分とはいえないが、少なくとも職業意識においては大学生の段階からすでに構築している人の割合が中国人女性の方が多い。

日中の比較を通して個人における女性のリカレント教育を分析し若干の示唆をする。

<キーワード>

キャリア教育、リカレント教育、女性の雇用問題、日中の比較、平均勤続年数、女性特有の職業、大学生のキャリア意識の比較、学歴インフレ、女性の雇用形態

1 はじめに

日本ではフリーターやニートなど若者の働き方が問題になっている中、大学ではキャリア教育に力をいれているところが増えた。ところが日本の社会においてはすでに職業の経験のある人、転職をしたいと考える人に対して役に立つリカレント教育は重要視されていない。

日本の雇用問題の課題ともいえる大学卒業者の教育レベルと労働市場での要求レベルとのミスマッチを解消することが、産業別においても実施されているとはいえ、また企業や個人においてもキャリアアップを対象にしたリカレント教育を意識しているところは少ない。日本において学歴インフレが続いていると世界から指摘されている中¹⁾、その学歴にふさわしい仕事に就いていない割合は女性のほうが多く、また近年の雇用の格差にともない雇用環境の悪化がみられる。

近年、正社員の数が再び増加し、2006年の総務省統計局「労働力調査」では前年比で約37万人増の3411万人と10年ぶりに増加に転じているが、非正社員の数が減少しているわけではない。景気が低迷しはじめた1997年から増加し現在では全体の3分の1、女性に限っては5割をこえるようにまでなった。

格差が問題になっている中、特に雇用環境における格差問題の悪影響は多くが女性にし寄せが来ているのが現状である。同時に、わが国では若年者の就業能力の低下にともない、ニート、フリーターの増加が社会問題になっている。日本社会において団塊の世代が大量に定年退職をむかえ大量の労働力の減少、少子化により労働力人口の減少が見込まれる中で効果的な改善策は見られない。労働力人口減少という深刻な労働社会問題をかかえている日本は、女性の雇用問題に対して力をいれようとしているものの現在のところいまだ大きな改善策がみられているとはいえない。

ところが中国では結婚、出産しても、ほとんどの女性が企業を退社しない。中国の場合は「中華人民共和国憲法」、「中華人民共和国労働法」、「中華人民共和国女性權益保障法」などで女性就業権利の保障について専門的な規定を設け、また男女同一労働同一賃金を実行し、女性労働者が月経期間、妊娠期間、出産期間と哺乳期間は、職場においては特別な労働保護を受ける、としている。また2001年5月に、中国政府は「中国女性發展綱要(2001—2010年)」を公表し、女性就業を促進する發展目標を確定している²⁾。育児休暇中も産前後の90日間は社会保険加入者は通常勤務とほぼ同じ給料がもらえるため退社する理由がみつからない。日本では育児休業給付として雇用保険から休業期間に30%、職場復帰後は6ヶ月間にわたり20%が給付されている。期間が長いためもらえる金額は少ない。中国の場合は育児休暇を取得しても日本のように昇進に大きな影響もない。しかし日本は出産休暇中の支払い元は健康保険や社会保険などであるが中国の場合は企業だけに依存している。企業の経営状態が悪い場合、支払いがされないなどの不安もある。また日本の場合は「育児・介護休業法」では、育児休業期間は、原則として1年、特別な事情がある場合は1年半まで取得することができる。企業によっては、その期間を超える育児休業を認めている場合もある。それに比べて中国の場合は5.5ヶ月であり23歳以下は3ヶ月しか与えられない。復帰後は子供が1歳半になるまで1日7時間以内の労働となっている。このように考えると中国における環境が必ずしも日本より恵まれているとはいえない。法律で定められていることにおいても日

本と比較しても決して十分な待遇とはいえない。確かに保育設備が会社の近くに設定しているなど日本よりも環境に恵まれている点も認められるが、それ以上に女性の「職業意識」において大きな違いがある。

本論文では日本と中国の女性における個人の職業意識の相違点と企業側の雇用意識について分析する。特に今回は女性特有の職業であり平均続年数が短いフライトアテンダントのアンケート³⁾をベースに特徴を分析し、今後の日本のキャリア教育において若干の示唆をする。

2 日本と中国の雇用形態の特徴

2-1 日本における女性の雇用形態

日本では、一部のキャリア系の女性を部長や課長に昇進した企業等がファミリーフレンドリー企業として賞賛されているが、女性の昇進を促進する企業が増えているのは一部であり、ほとんどの女性はキャリア、昇進を打ち切られるどころか再就職先のない、正社員ではない雇用形態を強いられ、近年の雇用格差により条件の悪い雇用環境に押し入られているのが現状である。

その上でわが国の女性の労働の大きな特徴は、女性の年齢階級別にみた労働力率にあらわれている。日本の女性の雇用状況の特徴は、25歳から39歳までの時期に落ち込むM字型カーブを描いている。M字型カーブは女性が出産を機に会社を退社し子育てに多くの時間を必要としなくなったときに復帰するためである。日本の女性の労働力率は全体として上昇傾向にあるが、その内容を年齢階級別にみると30～34歳層を底とするM字型カーブを描いている。総務省「労働力調査」（平成18年版）による女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳の労働力率は75.7%を占め年齢階級別で最も高い労働力率となっている。M字の底は平成7年では30～34歳で53.7%だったが、平成18年をみると30～34歳が62.8%、35～39歳が63.6%で、2つの年齢階級が底となっている。このM字カーブの変化は、女性の晩婚・晩産化による子育て年齢上昇を反映したものと考えられる。

この就労スタイルは日本と韓国に顕著にみられる。高学歴化、晩婚化、出産の高齢化、少子化、子育て期に就業を中断し、その後復帰する傾向がみられる。特に女性の雇用においてパートタイム、アルバイト、派遣社員など非正規労働者比率が上昇している。

非正規労働者が多い背景には、日本企業の業績悪化などもあるが、女性の場合は、出産と同時に退社し、その後、子供の成長とともに段階的に社会に復帰する傾向がある。日本文化の中には夫が主たる収入を得る役割、妻は主に家庭を守るべきという性別役割分業体制が根強く残っているため家事や育児の負担を改善できずに仕事は補助的なパートなどにとどまる傾向にある。このことは男尊女卑や家長制度の基となる儒教文化的な風潮が日本や韓国において残っていることと無関係とはいえない。しかし採用する企業側においても、労働者を募集・求人する際の求人年齢制限緩和の努力義務が定められているにもかかわらず、未だ年齢

制限を設ける企業もある。また仮に設定しなくても意図的に年齢によって採用しないケースが多々ある。

2-2 中国における女性の雇用形態

中国における女性就業者の年齢階層別構成（農林牧水産業を除く）の推移をみると、1982年は29歳以下の構成が大きく30歳を超えると急速に低下していた。それが、1990年には15～19歳の層が低下し、35～39歳の層が大きく上昇している。これが2000年になると、29歳以下の層が低下し、30歳以上層が上昇している⁴⁾。全体としてはEU諸国型のカーブに近くなってきている。

1980年代以降改革開放以来、著しい経済発展によって中高年女性の就労機会が増大した。1990年以降の変化は、未成年による農業人口が減少したこと、結婚出産の高齢化によるものとみられる。改革解放後の経済成長とともに製造業を中心に女性の就労も増加したが、1988年以降は製造業の就労率は横ばいである。近年では特に卸小売飲食業と建築業の増加が著しい。近年の中国において女性の雇用形態の傾向としては日本と同様にリストラなどの悪影響を男性よりも余儀なくされているのが現状である。

中国の特徴としては民営化が進む中で国有企業のリストラや臨時雇用が実施され、これまでの終身雇用制度が崩れて30代後半以降の労働者は厳しい環境に追いやられている。特に学歴が十分でない製造業や卸小売飲食業においての女性の失業者が増加している⁵⁾。

3 企業の採用方法と企業側の意識の差

日本では、出産を機に7割近くの女性が退社している。また、2007年2月に実施したリクルートによる「未就学児をもつ専業主婦の再就職意向調査」によると、職場に復帰したい女性は95%もいるのにもかかわらず、正社員として再就職できるのは全体の1割しかいない。希望している理想の仕事内容は「自分の成長が感じられる仕事」は43.9%、「前職のキャリアが活かせる仕事」が43%となっているが、近年の雇用格差により現実にはその条件や環境は悪化しているといえる。また、「子育てをして再就職をした場合、年収は以前の半分以下になった」と答えた女性は全体の44%をも占めている。しかも再就職先がパートやアルバイトが69%を占めており、正社員として復帰できた人は10%しかいないという結果が2007年4月に実施した内閣府の男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査」のアンケート結果でも明らかになっている。結婚や出産を機に離職し、正社員として復帰できたのは1割しかいない。

再就職支援制度を導入している企業⁶⁾にヒアリングしたところ、40歳代の専業主婦として長年のブランクがある女性を正社員として復帰させた理由に、「若年層の女性が結婚・出産しても続けられる雰囲気を作るためのアドバイザー的な役割を果たしてほしい。パソコン入力や暗記力など新入社員の女性に比較すると劣るが、それ以上の役割がある。40歳代の仕事と

家庭を両立した経験のある女性を雇用することで、若年層の女性たちの雇用維持につながる。確かにこれまで多くの女性たちが両立するに当たり前例が少なく、肩たたきの雰囲気があったことも認めざるを得ない」と述べている。

出産育児が直接的な理由としても日本社会において女性が働き続けるのに困難な根本的な問題が残されていることがわかる。日本の職場では無言の肩たたきにあう女性が少なくない。特に女性の職業において「若さ」「容姿」「体力」などを求められる場合、間接的にそれらの衰えを理由に退社を迫られる傾向も強い。

それらのことから出産など数年間の社会生活のブランクを経た社会復帰に対して不安を抱いている日本人女性が多く、復帰にあたり興味のある仕事内容よりもパートなど時間的拘束の少ない自由度の高い仕事を選択しているのが現実である。

一方、中国では 2006 年 7 月に実際された中央学校部と北京大学公共政策研究所による「2006 年中国大学生就職状況調査」によると、就職が内定したものは全体の 49.8%に過ぎない。企業は、「男性を採用する」と明確に答えた企業が「女性を採用する」と答えた企業の倍以上に上るなど女性を差別している企業が 9 割をこえている。日本と比較すると、外見と業務能力を重要視する割合において大きな差はないものの、面接中に婚姻状況について質問する企業が多いなど中国においても女性差別がまったくないともいえない状況である。中国政法大学法学院の蔡定劍教授は、「中国の差別防止および雇用機会の平等に関しては、法律で定められた基本原則があるが雇用差別を防止する制度は少なく、専門家の間では、雇用差別を禁止する例として「雇用差別禁止法」「雇用機会平等法」などの基本法を制定するべきだという意見がある」と語っている。

「中国住民起業調査」によると、中国の起業家のうち 23%は女性である（2006 年 2 月統計）。また、1995 年北京で開催された「国連第 4 回世界女性会議」（1995 年度）では、中国では初めて世界に向けて、ジェンダー間の平等を基本的国家政策とする意思を表明した。それから 10 年後、中華全国婦女連合会による「Reference Book on Women of China」（2005 年）によると、2000 年から婚姻法、人口と家族計画に関する法、女性の健康や教育、雇用、婚姻、家族等女性の暮らしにかかわる法律や規制を改正した。2005 年には、女性と女性の法的権利の保護に焦点をあてた女性権益保障法（1992 年制定）を改正した。世界経済フォーラム(2007 年度)が公表しているジェンダー・ギャップ指数は中国は 73 位、女性国会議員比率 20.3%と、日本よりも上位に位置している。

また、MasterCard Worldwide が発表した日本、オーストラリア、中国、香港、インドネシア、韓国、マレーシア、ニュージーランド、フィリピン、シンガポール、台湾、タイ、ベトナムの 13 市場のアジア/太平洋地域の「女性の社会進出度」調査の最新結果においてもアジアにおける女性の社会進出度は中国人女性がかつとも高い。全体としては女性の社会経済的進出は、2006 年の 76.11 から 2008 年は 72.09 と下落、「雇用市場への参加」と「学歴」において昨年より伸びているが「管理職」などに関する女性の意識は 2006 年の 70.68 から

2007年の56.23と、大きく下落している。これは女性の意識において管理職や専門性に関する職業意識、モチベーションが低下していることがわかる。「管理職であること」や「平均収入」が男性と同等の機会を得ていないと感じている女性が多い中で、中国人、日本人の女性においてさらに意識は高まっている⁸⁾。

4 女子大学生の職業意識の比較

大学生でも意識においては大きな差がある。2007年度の大学や大学院へ進んだ女子学生数の占める割合は過去最高となったが、一方で短大の学生数は1970年以来の20万人を下回った。女子の専攻分野は、2000年以前までは人文科学が多かったのが近年は社会科学が一番多く全体の3割以上を占めている。工学を専攻する割合も1割を超え、理学、保健の分野においても増加。社会人学生においても約4割が女性が占めるほどになった。学歴においては男女の差は縮む傾向にある。しかし現実には大学に進学したこと＝明確な職業意識を持った女子が増えているとはいいがたい。

男女の学歴の差が縮小しているのにもかかわらず、まだ現在においてはそれが職業にはいかされていないのが現実である。「学歴の高い日本人の女性がそれをいかして働いていない」「女性の過少雇用は貴重な人的資源の浪費、緊急対策が必要」ということが経済協力開発機構(OECD)の2008年版の「雇用アウトック」で指摘された。日本の女性の約43%が大学など高等教育を受けていてOECD加盟30ヶ国の平均約29%を大きく上回っているのにもかかわらず、女性の雇用はOECD加盟30カ国では下から7番目の低さである。せっかく大学まで進学してもその資源を活用できていないことになる。出産後、7割が退職、復帰しても1割しか正社員として働いていない現状は女性の人的資源の浪費を認めざるを得ない。

嘉悦大学でのアンケート⁹⁾の結果を分析しても、今後、数年以内に女性の働く意識が変化しているとはいいがたい。就職活動を意識している嘉悦大学の大学3年生と嘉悦大学短期大学部2年生にアンケートを実施したところ、「結婚したらいったん仕事を辞めたい」「その後は家庭を中心に余裕のある時間だけ仕事をしたい」という女子は短期大学生の8割を占めたが、大学生においては「生涯働ける会社に就職したい」「リストラや転職は大変だから定年まで同じ会社で働きたい」という回答が99%を占めた。他大学のアンケートを調査と比較していないため一概にはいえないが、女性の職業意識において計画性が高いというよりは、景気低迷による先行き不透明な日本経済に対する不安による影響を受けていることがわかる。

アンケート実施時は、企業の業績が低迷し始めたことがマスコミで広まっていた時期でもあり、その影響を大きく受けている時期でもあった。就職先の選び方は①倒産しない安定性の高い企業②仕事内容がきつくない③やりがい④昇進しなくてもいいから能力給でない、の順である。仕事に対して大きな欲求や期待もない代わりに、ここ数年で積極性も低迷していることがわかる。

ところが急激に経済が成長している中国の大学生の職業意識は異なる。まず日本よりも就

職難であることが背景にある。中国国家発展・改革委員会の発表によれば、中国の大学生による2006年求職者数は2,500万人であるのに対して求人総数は1,100万人でしかない。有効求人倍率(求職者÷求人数)は0.44倍であり、日本の1.89倍より困難な状況に陥っている。そんな中で特に女子学生への企業の対応は日本よりも厳しく就職率も悪化している。中国教育部の1995年、1996年の調査では、大学生が就職先を選ぶ基準としては1位は収入だったが、2001年末には1位が将来性、2位が自分の才能を生かしてくれるかどうか、3位が収入の順と変化しており、経済成長による生活が豊かになる中、強い上昇志向を持つ学生が増えたといえる。2006年と2007年においては「仕事と生活のバランス」が1位となり、上昇志向からゆとりを求めるライフスタイルを求めるよう変化しているともいえる。1990年代からの中国経済の成長にともないIT企業など民間企業が人気の職業ランキングの上位を占めていたが、数年前から、経済が低迷するのに当たって国営企業が上位を占めるようになり、国営企業で人脈を構築してから民間企業に転職したほうが将来の自分のためになることを把握した上での選択である。

また平均勤続年数は約3年が平均であるが、その転職理由は忍耐力がなく辞めてしまうのではなく、給料、昇進など上昇志向によるものが多い。就職活動には必死で取り組む中国人学生が多い中、面子を気にするため一流企業に就職したいというこだわりも強い。富裕層の中には一流企業に就職できなかった子供を留学させるか大学院に進学させている親も増えた。しかし、大学院に進学してさらに高い学歴を取得したいとする、競争力を高めたいと考える向上心のある女子学生は多いものの、修士号や博士号を取った女子学生の就職状況は男子より悪い。

5 女性の雇用における法律とその個人意識の比較

昨年企業側が採用するにあたって慎重になっているのは2007年6月に公布された「新労働契約法」が原因でもある。新労働契約法は、これまでより労働者を保護するためのもので、解雇のための事実が合法であり、かつ十分な証拠証明である必要がある。会社に明確な解雇の根拠があり事前に従業員に告知している必要があり解雇しづらくなった。さらに、解雇手順は、労働組合に通知し組合の意見を検討しなければならない。労働仲裁機関、人民法院が労働契約解除を違法とした場合は、企業は経済補償金を払わなければならなくなり、これまでより労働者を解雇しづらくなった。そのため採用を控えている企業が増えた。その上、女性に対しては出産を理由に解雇できいため女性に対してはより採用を見合わせている企業が増加している。

日本においても同様に男女が働く機会を公平に構造するため賃金三原則などの法律や、社会保障制度を充実させることがリカレント教育の確立につながる可能性はあるが、現在のところ日本における女性に対する雇用の意識は低く、特に勤続年数の短い職種においてはそれが強く現れている。日本において個人の意識への変化、改革には至っていないといき

れない。

一方、中国の労働法において、1995年施行された労働法にもあるが、企業は「女性三期（妊娠期・出産期・授乳期）」に解雇を禁止と明確にしている。工場、事業所内、または近くに託児所を設置、授乳婦はそこで一日30分×2回ほどの授乳時間をとることが可能なシステムになっているところが多い。1歳までの授乳期は「使用者は1日1時間の授乳時間を付与しなければならない」と掲げられているため託児所の設置においては厳しく守っている企業が多い。中国の妊娠期は、「妊娠7ヶ月以上の場合、使用者は労働者に毎日一定の休憩時間を付与しなければならない」とされていると同時に7ヶ月までは病気とみなすわけではないから通常通り働くことが当たり前と考えられている。また出産期（産休期間）の基本は産前15日産後75日とされており、多くの女性がすぐに職場に戻る。産休期間においては満24歳以上の初産の場合や難産と診断された場合でさえもプラスして15〜30日ずつ付与されるにとどまっている。三期内においては女子労働者の基本賃金を下げることは、原則できず、さらに妊娠を理由とした解雇は「労働法」「女性従業員労働保護規定」「女性権益保護法」や地方条例などの厳しい規制がある。

中国人女性が男女の間において、また家庭において尊重されていること、また女性の雇用維持に一役かったのが故毛沢東主席のスローガン「婦女頂半边天」である。この意味は天の半分は女性が支えているという意味である。現代の中国人女性にとって、結婚・出産で退職するという発想がないのはこの影響ともいえる。「働かない女性は、その能力のない女と大富豪の妻だけ」と思われ批判されることもある。文化大革命において女性は農村地域で強制的に働かされ、女子生徒たちは、文革終了後も進学を認められなかったところに「婦女頂半边天」により女性を尊敬させる試みとして小学生の教員の半分以上を女性にした。つまり法律により実施が強化されたが、それだけではなく女性の働く意識が高いといえる。毛沢東時代は社会主義体制下で女性の労働参加が政策的に奨励されたことも後押ししている。その背景には賃金が低く、夫婦共働きでなければ生活がまかなえない実態もあった。

現在では法定定年年齢は男性60歳、女性50歳と10歳の差もあり日本より差別がある。上海では女性の起業家は男性よりも多い。国家発展・改革委員会「中国住民起業調査」（2006年2月調査）によると、中国の起業家のうち23%は女性であり、特に、上海市では起業に踏みきった女性は、1990年には0.01%だったのが、10年後の2000年には6.6%に急増。上海女性の起業家比率は男性の5.7%を上回っているのである。

中央電視台の番組「致富経」、国家発展・改革委員会（発展・改革委）中小企業対外合作協調センター、清華大学中国創業研究センター、中国農業大学MBAセンターは共同で26の省・直轄市・自治区を対象に調査を行った「中国住民起業調査報告」によると、起業者のうち男性は77%、女性は23%で、男性は女性の3倍という結果となった。その内訳は会社員と農民が起業者の中心で、会社員は41.56%、農民は25.11%であり、業界では卸・小売業が最多だった。女性の場合は起業の際、飲食業、卸・小売業、情報サービス業を選ぶ傾向にあ

り、男性は順に卸・小売業、工業加工業、農業加工業を選ぶ傾向にあった。調査対象者のうち失敗の経験がある人 48%。失敗の原因は資金繰りの問題が最も多く、業種選びの失敗が第 2 位、管理の不備が第 3 位となった¹⁰⁾。

そもそも中国では 1920 年代末から 1930 年代にかけて、地方政府の重課税と官僚資本の寄生などによって民族資本の経営は苦しくなり男性の失業者が増加した。農村から出た女性たちは長江沿岸地域の工場で 1920 年統計で江蘇に 14.2 万人、浙江省 1.6 万人、安徽 1.3 万人、湖北 1.1 万人が男性の 3 分の 1 の賃金で働かされた。上海工業部門でみると労働者約 17 万人のうち女子は約 12 万人、そのうち 12 歳未満の女子は 1 万 7700 人も占めていた。1949 年の毛沢東による社会主義政権の成立により既存の企業と新規企業の接収などにより国有企業が発展し、1954 年「男女同一労働・同一賃金」が掲げられた。そのかいあって 1953 年には「都市部」の企業の事業部門で女性の占める割合が 11.68%となり、1960 年には 20%近く、1978 年には 34%を超えた。1956 年以降、ほぼ全分野で国有企業が支配し、労働者はその社会保障としてのサービスを受けるようになった。企業内に託児所・授乳室が設けられ、出産には 56 日間の有給産休制度が利用できるようになった。そして、1998 年には「全国」の管理者において女性の割合は 10.7%になった。改革開放以降、中国経済の成長とともに女性の勢いは目覚しく仮に働く企業が見つからなくても、受け入れてくれなくても女性たちが自ら起業しようとする意識は、改革開放後とはいえ民主化の進んでいない中国では日本とは比較にならないほど大変な労力が必要だったといえる。中国では未だ多くの企業が国有企業ないしそれが株式会社化したものであり、自分で会社を設立するどころか民間の企業に働くことができるようになったのも最近のことである。そんな時代に女性が起業するのは想像を絶する大変さが伺える。それでも米ビジネス誌『フォーブス』が 2007 年 8 月末に発表した「世界で最も影響力のある女性 100 人」に、3 人の中国女性、呉儀・副首相 (3 位)、呉曉靈・中国人民銀行副総裁 (35 位)、楊綿綿ハイアール社長 (70 位) がランクインし日本女性では林文子ダイエー会長 (39 位) が 1 人だったことから中国女性の高い努力と世界的な評価がうかがえる。

女性の採用や就労条件に関しては、中国ではさまざまな政策がとられてきた。1949 年の建国以来、男女平等を掲げた憲法や婚姻法を制定し、「同工同酬」(女性が男性と平等に仕事をし、同じ給料を得ること)による平等な社会的役割と責任をとることを基本に女性の社会進出を促進してきた。特に中華全国婦女連合会は、あらゆる階層の中国女性の進歩を促進するため、男女のジェンダー間の平等を促進するために活動する団体であり大きな役割を果たしている。さらに 1986 年の「国営企業労働者採用暫定規定」は女性であることを理由とした採用拒否や採用条件の禁止などが施行された。「生育保険制度」として女性のための社会保障制度も充実している。加えて国有企業の賃金は極めて低く、専業主婦になる概念がなかったことも雇用拡大につながった。

女性の労働力を重要視してきた政府の政策などによる雇用環境をとまなう女性の就労支援

措置が女性の労働力を後押ししているものの、それだけで継続的な就労を維持できるほど十分かといえばそうではない。

日本貿易振興会（JETRO）によると、中国の社会保険制度の種類は、a.養老保険 b.医療保険 c.工傷保険 d.失業保険 e.生育保険があり、a～d は全国レベルで強制となっているがeについては、労働法に基本的な規定はあるが、北京市、天津市では法規があり強制となっているが、地方では法規がすべての地域で公布されておらず全地域において強制となっていない。また北京市においての加入率はまだ2割以下にとどまっている。失業保険や医療保険などの各種保険制度においても国と企業だけが負担する方式から個人も負担しなければならず負担分が増えつつある。中には多くの企業において負担できない現状もあり、個人でも加入していない人も多い。特に近年、女性の労働条件は日本と同様に厳しい環境に陥っており、現在の都市部での就業女性の収入は男性の7割から8割しかない。中国では急速な経済成長が低迷期を迎えるにあたってその格差は女性にしわ寄せがきているのが現実である。また、中国における60歳以上の高齢者人口は、1.44億人に達し、今後、毎年総人口の3%のあたる高齢人口が増加し続けていくことが予測されており、また一人っ子政策により今後は労働力不足が懸念される。急激な経済成長の発展とともに今後は女性の労働力の活用が日本と同様に求められている。そんな現状の中で政策や環境というよりも、むしろ中国人女性自身の働くことへの意識が強いことが大きな要因としてみうけられる。

6 日本のキャリア教育、リカレントの教育の現状と問題点

厚生労働省「平成18年度能力開発基本調査」によって、正社員の職業生活設計については、「自分で職業生活設計を考えていきたい」とする者（「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」を含む）は67.9%（非正社員では46.3%）で高くなっている。自己啓発の実施状況をみると46.2%の実施率（非正社員23.4%）である。自己啓発の目的は、同「平成17年度能力開発基本調査」では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」79.3%、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」53.4%、「資格取得のため」29.0%としているが、正社員の実施形態は、「社内の自主的な勉強会・研究会への参加」42.8%、「ラジオ・テレビ・専門書・インターネットなどによる自学・自習」39.0%「民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会・セミナーへの参加」28.6%、「通信教育の受講」21.3%となっている（同「平成18年度能力開発基本調査」）。アンケート調査の方法にもよるが、厚生労働省の調査によると、自己啓発のための習得時間は実際に転職に役に立つものは少ないことがうかがえる。また現在の職業となりたい職業において不足している能力を磨いたりするなど職業分析と自己分析が十分でない中での適切とはいきれない自己啓発が行われている。

その理由は「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」60.5%、「費用がかかりすぎる」40.3%、「セミナー等の情報が得にくい」23.9%、「自己啓発の結果が社内で評価されない」22.6%、

「適当な教育訓練機関が見つからない」21.5%、「コース受講や資格取得の効果が定かでない」21.4%、「休暇取得・早退等が会社の都合でできない」20.2%という回答を正社員はしているが、その割合は非正社員よりも多くなっている。今後ますます非正社員が増加すれば、リカレント教育はさらに悪化することが予測できる。

中国では「上海家庭教育最新発展白書」によると、18歳未満の子供を持つ家庭では、平均家庭総収入の23.6%が子供の教育のために使われていて、都市部の家庭では、その割合が3割以上を占めている。都市部の共働き夫婦の平均年収は日本円で24万円程度だが、それらの多くを子供のための教育費用にあてている。英語や日本語を習得させ将来一流企業に就職させるなどの教育熱心な親が多い。しかし、実際に働くようになると、家賃を支払い生活するのに必死でリカレント教育のため個人的に習い事などを始めるのは難しいのが現状である。一部の富裕層においては余裕があるが、富裕層はキャリアに対して積極的というよりはスポーツやヨガを習い余暇を楽しむ傾向にある。しかしながら一般的な会社員においては、中国人のキャリアアップは年収や昇進を強く希望しており、そのための資格取得や学歴による影響度が高い。そのための個人のリカレント教育の意識は高いともいえる。

7 女性特有の職業におけるの企業と個人の職業意識

7-1 フライトアテンダントのリカレント教育意識の比較

中国人と日本人のフライトアテンダントでは職業意識に大きく差がある。1970年代前半に専業主婦が多かった日本においてフライトアテンダントは社会的ステータスも高く結婚相手を見つけるための手段でもあった。そのイメージが浸透し現在でも転職を前提としたリカレント教育意識が薄く、その上、雇用の流動化が高い特徴がある。近年の航空会社の業績悪化と契約社員制度により平均勤続年数が伸びている会社もあるが、日本において、未だ転職率が高い職業といえる。フライトアテンダントが希望通りの転職ができる人は数パーセントしかおらず、転職先が見つからないまま退社する人が多い。中国においてはサービス業が発展していないこともあるが、近年の海外旅行ブームによりようやく航空会社が女性のフライトアテンダント採用に力をいれるようになった。そのためフライトアテンダントの意識は奉仕、サービスといったものよりも保安要員という意識が強い。また経済成長の中、リカレント教育、キャリアアップへの意識についてのアンケート結果によると「平均勤続年数は短いことを知った上で将来に不安を持っている」人は8割以上占めているものの、「転職のため何らかの準備を進めている」人は1割もいなかった。特にフライトアテンダントはパソコン入力、経理、事務処理などの必要性がない。経験・能力の不足は次の職業に転職するのに不利になることを承知していながらも「時間の不規則」、「フライト先の不規則」などの不便であることを理由に9割が「自主的に訓練を受けていない」「受けることが難しい」というのが現状であった。意識・理解はあるものの実践に移せないところが将来への不安と焦りにつながっ

ている。個人においてもリカレント教育への関心が著しく希薄で充実していないことが分析できる。

中国人フライトアテンダントにおいてもリカレント教育として次の転職先を具体的にイメージしそのために何かを習得している人は1割以下であった。日本語や英語などの語学においてビジネス用語を勉強し通訳家を目指す人はいたが、時間に拘束があり教室に通うよりも個人的なレッスンを受けることが多く、定期的な勉強を習慣づけるには困難であることがうかがえた。

7-2 応募時と退社時の個人の意識の比較

入社の際の職業意識を比較すると、中国人フライトアテンダントは応募の際に、「体力が続く限り一生働きたい」「次に給料とステイタスが高い職業が見つかるまでは働き続ける」という回答が7割を占めている。中国以外でもフィリピン、シンガポールなどアジアではフライトアテンダントの職業は日本よりもステイタスと給料が高いため「出産しても育児休暇をとり復帰したい。できる限り働きたい」という回答が多かった。確かに一般職よりも多少の外見が重要視されるものの、応募したときの意識をアンケート分析をしたところ①高卒という学歴条件においてステイタスの高さや給料の高さがある ②旅行ブームによる旅行体験ができるが大半を占めていた。それでも出産を機会に退社する予定はなく、ましてや体力の限界をあげている人もいなかった。さらなるステイタスや給料の高さを探し求め希望通りの内容が見つかればあっさりと転職したいという傾向が目立った。

日本人は「結婚・出産まで働きたい」「3年くらいをめどにやめたい」「海外旅行が十分にできたら退社したい」という短期的な計画しかなく、採用者の多くは有名な4年大学卒業者が多く学歴インフレがおきている。社会的地位は未だ日本において高いほうかもしれないが、短命で終わる職業という意識は日本社会においてブランド戦略化が成功しているだけにその傾向は中国より強い。

採用する企業側においては、日本の航空会社はフライトアテンダントは未だブランド戦略の商品の戦略として扱っているところが多い。ファッション雑誌に登場させ持ち物を披露させるだけでなく自社製品の開発やイメージ戦略においてもかかわらせている航空会社が多い。そのブランド戦略は成功しているといえ、フライトアテンダントの専門学校まで存在しているのは日本だけである。

男女雇用機会均等法により1999年の改正により募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇において男女差をつけることが禁止され、スチュワーデスの呼び方がフライトアテンダントになり機能性も重視し始めたが、その効果は表面的なものにとどまっている。雇用の流動化とともに男性の採用も増加しているものの、圧倒的に女性のほうが多く、若さと美貌を重要視されている女性特有の職業といわれている。これは未だ多くの日本企業の一般事務職としての採用においても生涯働くことを見込まずに女性を採用してい

ることと同じことがいえる。フライトアテンダントは1970年前半までは定年退職は30歳と設定されていた。1980年代からは、最も年齢の高いフライトアテンダントが何歳まで働き続けるかによって段階的に定年が延長され、現在では60歳が定年と定められているが実際には表向きの定年とは違い定年まで働き続ける人は、各社に1~2人しかいない。他の職業に比較すると平均勤続年数は短い。日本の航空会社の場合、派遣社員制度が設定されてからは正社員になるまでに5~6年がかかるため、平均勤続年数はそれ以前より2年ほど延びているが、それでも4~5年が平均的であり自ら退社する例も多い。それは理想である寿退社もあるが現実にはその多くは①体力的な限界②一生続けられる仕事ではない③将来への不安④イレギュラーな勤務体制⑤入社前に思い描いていた華やかなイメージとは違う、などである。

フライトアテンダントから地上職や総務部などに異動するケースは日本の航空会社では稀であるのに対して、中国をはじめ外資系の航空会社では多く存在する。社内での異動が難しい上、キャリア形成が難しい女性特有の職業なのが日本のフライトアテンダントの現状である。

中国における退社理由は①給料の高い企業を見つけた②ステイタスが高い企業を見つけた③昇進できる企業を見つけた、であり、日本のように仕事が見つからないまま体力的限界により退社する人はいなかった。

7-3 航空会社の採用意識の比較

日本の航空会社の場合、「既卒、経験者は30歳まで」、「新卒は平成18年卒業まで」などと年齢制限を厳しく設定し、若さに重点を置いている点は指摘せざるを得ない。視力良好・英会話などのほかに容姿端麗も条件としている航空会社もあった。日本の航空会社は評価制度などによる成果主義ではなく年功序列型の昇進スタイルが根づよく残っている。企業は雇用の流動化を促進させたいものの、転職に有利になるリカレント教育を実施しているとはいえない。

中国においても近年、フライトアテンダントは若さや美貌が重要視されるようになった。2008年9月には北京五輪の各競技に華を添えた美女コンパニオンたちの再就職先として、中国南方航空が100人を客室乗務員として採用した。年齢は18~25歳、身長は168~178cm、体型や骨格も厳しく審査され、肌の状態や教養レベルまでもが厳格に規定されているコンパニオンを採用することは、保安要員としての安全性よりも外見を重要視しているといえる。しかし男性のフライトアテンダントの採用もあり、また専門学校もなくフライトアテンダント愛用商品などと販売戦略として利用されておらず日本ほどブランド化されていないといえる。

中国においても大学進学率が高まり日本のように学歴インフレが起こる可能性はあるが、もっとも違うことは、個人の意識において自己の学歴と現状のキャリアにおける需要と供

給への意識があるかないかである。有名大学卒業しているのに、退社後の転職先において一般職の経験のなさから自信をなくし自ら職業の幅を狭めている日本人が多い。しかし中国人においては経済成長が後押し条件や待遇などへの上昇志向が高まっている。航空会社の採用方針への影響もあるが、個人の意識によって将来のキャリア形成は大きくかわるともいえる。

8 リカレント教育

リカレント教育の理念は、1973年、経済協力開発機構(OECD)の報告書「リカレント教育：生涯学習のための戦略」で広まった¹¹⁾。スウェーデンの現在の教育理念の根本は機会均等の保障であり、例えば、学校教育の授業料だけでなく成人教育の授業料も無料にして機会均等を教育費の公費負担原則で保障している。制度改革は1960年代後半から具体的に始まっていたが、その内容は①1968年の地方自治体成人学校を設置し、小中高学校を成人でも修得できる補償教育ができる。②25歳以上で4年以上の労働経験者を優先する大学入学制度の導入。③成人に時間、経費の面で教育を保障する1975年の制度化。④成人教育義務資金法(1976年)の施行。⑤1977年の専門的な職業教育を重視した高等教育改革によって1953年に国が負担する学生ローン制度が導入される。

リカレント教育の真の狙いは、学卒者の教育レベルと労働市場での要求レベルとのミスマッチを解消することだった。このミスマッチとは過剰教育=学歴インフレのことで、高等教育修了者がその学歴にふさわしい仕事に就いていないのは公費の無駄遣いだ、としている。

厚生労働省によると大企業を中心に、キャリア支援を行うところが増えており、キャリア・コンサルティング、カウンセリング等の相談によりキャリアプランの支援、能力開発の支援などに力をいれている。キャリア・コンサルティングを実施している人材がいる企業は1001人以上規模で17.8%もいる。正社員の自己啓発を支援している事業所は77.3%で「受講料などの金銭的援助」63.4%、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」40.5%、「就業時間の配慮」43.0%、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」41.1%となっている(同「平成18年度能力開発基本調査」)。

日本では少し前まで「転職」に対してマイナスのイメージが強く残っていたが、今後は雇用の流動化が進み、また雇用形態の多様化が予測される。転職することが精神的にも所得においてもプラスになるような社会構築がなければリカレント教育型の生涯学習社会は実現しないとみえる。

9 結論

日本ではフリーターやニートなど若者の働き方が問題になっている中、中国でも富裕層の増加とゆとり教育の影響から、一部においてはフリーターも増加している。少子高齢化という問題を抱える日本と同様に中国においても女性の雇用に注目が集まっている。日本におい

てキャリア教育に力をいれている大学も増えたが、学卒者の教育レベルと労働市場での要求レベルとのミスマッチが世界から指摘されており、解消することが意識されていない。

リカレント教育は個人の意識のレベルにおいても低い。キャリアアップしたいという願望はあっても実現するための具体的なノウハウと自己分析、習得する手段がわからない人が多い点は日本も中国も大きな差はない。

企業においてもリカレント教育が充実しておらず、相談できる機関や政府の取り組みにおいても不足しているといえる。若い時期にだけ働いてくれればいいといった日本企業による女性の雇用方法が根強く残っていることも原因である。女性特有の職業は現在の日本企業の女性の雇用方法を代表しており、社会全体の女性の雇用問題を浮き彫りにしている。日本におけるキャリア開発やキャリアシフトは多くの場合、成功しているとはいえず、個々の職業能力の再開発や、自己理解への努力はきわめて不十分であり、またそれを支援する企業の対策も不足しているといえる。しかし、フライトアテンダントや受付、アナウンサーなど女性特有の職業においては必ずしも中国企業の採用方法が日本企業と大きく違うとは言い切れない。むしろ中国と日本の比較において、女性就労支援のための政策の効果や企業の取り組みよりも個人間の意識において大きな差があることがわかった。中国における社会全体のリカレント教育への取り組みや制度、大学におけるキャリア教育の取り組みが決して充実しているとはいえない中、個人のキャリアアップへの意識は強い。

中国で社会全体の法律や企業の法律が整備されているとはいえず、また個人のリカレント教育においても決して実践率が高いとはいえないが、少なくとも個人の意識においては積極的なキャリアアップを意識している人が多いことが分析できた。社会全体、企業の雰囲気を変えるためには個人の意識も重要であることがわかる。大学生の段階ですでに「転職しても生涯働き続けたい」という意識が女子にあり、仮に数年間ごとに転職することを計画していても若いときにだけできる仕事という区切り方をする人は少ない。大学生において具体的にやりたい仕事を明確にできるのは圧倒的に中国人の大学生に多く、キャリアへの意識が非常に高いことがわかる。

一般的な中国企業においては採用する際に女性の年齢や外見だけにとらわれることは日本よりは少ない。同じ仏教を信仰する文化を持つ国でありながら韓国や日本とは違う欧米型の女性の雇用形態を取り入れた例ともいえる。

日本における女性の雇用に対しての問題点は、企業側の根強い日本文化が残っていること、また女性の雇用意識にある。個人におけるリカレント教育の充実が必要といえる。日本の抱えている雇用問題の解決には、女性の意識による経済の活性化、労働力の改善が期待できる。リカレント教育の影響が大学生における女子のキャリア意識を変化させるともいえる。

注)

- 1) 経済協力開発機構 (OECD) 2008 年版「雇用アウトルック」で「女性の過少雇用は貴重な人的資源の浪費、緊急対策が必要」が指摘された。
- 2) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「海外労働事情」「中国就業状況と政策」中華人民共和国 国務院新聞弁公室、2004 年。
- 3) 2006 年 3 月から 1 年間、日本航空、全日空、キャセイパシフィック航空、シンガポール航空、ベトナム航空、ユナイテッド航空など 115 人にアンケート実施、ヒアリングは 33 人に実施した。そのうち今回は中華航空、東方航空の中国人フライトアテンダント 30 人、日本航空、全日空の日本人フライトアテンダント 44 人のデータをもとに分析した。
- 4) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「海外労働事情」「中国就業状況と政策」中華人民共和国 国務院新聞弁公室、2004 年。
- 5) 白木三秀、『チャイナ・シフトの人的資源管理』白桃書房 2005 年、座間紘一『中国国有企業の改革と再編』学文社、2006 年。
- 6) 2007 年 7 月から 9 月、セコム株式会社、資生堂など短時間労働や再就職支援制度などを導入している企業の人事担当者を訪問しヒアリングした。
- 7) 「人民網日本語版」2007年8月20日付での中国政法大学法学院の蔡定劍教授がコメントしている。
- 8) MasterCard による「アジア/太平洋地域の女性の社会進出度」の調査による。
- 9) 嘉悦大学、ビジネスキャリア授業の 2、3 年生、短期大学部オフィスコミュニケーションの 1 年生を対象に 2008 年 5 月に実施アンケートを実施。
- 10) 国営通信社の中国新聞社のニュース配信サイト「中国新聞網『中新網』2002 年 11 月号に掲載された中央電視台の番組「致富経」、国家発展・改革委員会（発展・改革委）中小企業対外合作協調センター、清華大学中国創業研究センター、中国農業大学 M B A センターが共同で 26 の省・直轄市・自治区を対象に調査を行った「中国住民起業調査報告」による。
- 11) CERI/OECD(1972)Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning, Paris の邦訳の文部省大臣官房教育調査第 88 集『リカレント教育』1974 年。

参考文献

森岡幸二・杉浦克己・八木紀一郎『21 世紀の経済社会を構想する』桜井書店、2001 年。自治体国際化協会 2002 年 4 月「中国の女性問題」。

<https://qir.kyushu-u.ac.jp/dspace/bitstream/2324/3589/1/KJ00004255710.pdf>

鄭艶花、九州大学大学院「中国の女子大学生の自立意識に関する心理学的研究」、2004年。

世界の女性労働「中国の女性労働」P78-82。

(平成 20 年 9 月 24 日受付、10 月 22 日再受付)