

第二回中国女性の社会的地位調査による

中国女性の就業現況

全国婦連¹女性研究所
劉伯紅

． 研究背景

2000年12月、全国女性連盟と国家統計局は共同で〈第二回中国女性の社会的地位調査〉を実施した。これは、1990年に実施された〈第一回中国女性の社会的地位調査〉以降、2回目の全国的な規模に及ぶサンプリング調査であった。

この調査の目的は、1990年代以降の中国女性の社会的地位の現況や変化等を調査し、これをもとに女性の地位の変化に影響を及ぼす要因を分析し、女性の地位に関する総合評価指標を研究する事で、女性の社会的地位の定期的な測定と国家女性発展綱領の実施・評価に寄与するという事である。

この調査では、「女性の社会的地位」を次のように定義している。つまり、さまざまな階層の女性が社会生活や社会関係において、男性に比べて権利、資源、責任、役割等の面で社会的認証される程度である。女性の社会における地位の発展・変化は定められた期間内における男女平等の状況を反映するのみならず、社会が進化する過程における女性の発展状況をも反映するものである。

この調査は、全国30の省、自治区、直轄市所在の404の県、市、区において実施された。地域と住民を分析の基本単位とし、調査対象者は男性が8,875人(45.6%)、女性が10,574人(54.4%)であった。調査対象者の年齢は18-64歳であり、調査方法は主にアンケート調査を中心とし、インタビュー、討論、資料調査等といった補助的な方法も取られている。

この調査の指標体系は、象徴指標、説明指標、修正指標であり、1.経済、2.政治、3.教育、4.婚姻家庭、5.健康、6.生活様式、7.法律、8.社会的に男女区別に対する視点、以上の8つの分野を包括している。

この調査の指標に基づいて分析した中国女性の就業現況は、次の通りである。

． 女性就業の発展

まず、女性が経済的に自立するための基礎を自らがしっかり立てる事ができる環境が整った。中華人民共和国建国以来、党や政府は社会的・行政的に女性の就業を増やすために全力を尽くしてきた。その結果、女性就業の権利や仕事上における男女平等は早いスピードで改善されている。この点は、〈第一回中国女性の社会的地位調査〉の結果からも明らかになっている。中国の経済管理体制が計画経済から市場経済へと移行するにあたり、女性の就業形態や保障システムも大き

¹ 以下「女性連盟」(訳注)

く変化した。これに関連し、一部専門家や女性自身は、多角的な角度から色々な結論を導き出している。「チャンスとチャレンジが共存し、発展と課題が併存する」という事実は、色々な数値を通して明らかになっている。しかし、女性の就業環境においてこのような両極端な現象が見取られるというのは事実であるが、だからといって女性の就業における成果を否定することはできないだろう。

1. 女性の就職形式多様化が実現され、就業の独立性が強化された

就業システムの樹立により、女性の就職は、政府が一方的に配置するこれまでの方法から次第に、政府配置・求職・招聘・創業等といったさまざまな形へと変化していった。現在、労働人事組織部署により配置され働いている都市女性勤労者の割合は43.3%と、1990年対比15.1ポイント減少している。求職・招聘・採用の割合は14.3%で、男性より3ポイント程高い。創業の割合も1990年に比べ17.1ポイント増加した21.4%で、男性の21.7%にかなり近づいてきている。こういうふうな就職形式の多様化が実現され、就職先を選択したり業務の領域を拡大する等といった事が可能になって、女性の職業発展の潜在力を発揮させるのに大きく寄与した。

産業構造の調整により、農村地域の若い女性の非農業分野への従事割合が高まっており、非農業分野における就職のチャンスも増えている。1990年以降、非農業分野に従事する40歳以下の農村女性の割合は25.8%、40歳以上の農村女性より12.2ポイント高かった。他地域で働く40歳以下の農村女性のうち現在非農業分野に従事する割合は28%で、40歳以下の全体農村女性のうち非農業分野に従事する女性の割合(14.2%)に比べ約2倍ほど高い。近年非農業分野への移行は特に注目されるが、女性全体においてその割合はまだ男性より低い。とは言うものの、前世代の女性に比べ、非農業分野への移行するチャンスはもはや明らかに増加された。

2. 一部の女性の就職レベルが向上した

2000年の都市就業女性の分野別責任者レベルの勤労者は6.1%で、1990年に比べ3.2ポイント増加した。分野別専門技術者は22.8%で、1990年に比べ5.4ポイント増加している。反面、男性は1.5ポイントの増加にとどまっている。女性の専門技術者の増加率は、男性のそれを大きく上回っている。企業家に対する調査によると、過去10年間女性企業家は早いスピードで増加しており、回答した女性企業経営者の95%は改革解放以降企業経営に参加したケースであった。また、1990年以降高位管理職(経営職)を勤めた割合は57%で、男女ともに同じレベルであった。回答した女性企業主の58%は、1990年以降創業し成功したケースであり、企業の経営状態も女性企業家の2%だけが経営損失を出していると答えている。中国の工業企業の平均赤字割合が20%である事を考えると、驚くべき数字だといえるだろう。

3. 所得増加により高所得層における女性の割合が増加した

過去10年間、就業女性の所得は大幅上昇し、1999年の都市就業女性の年平均所得は、7,409円で10年前に比べ約4倍増加している。2000年の労働統計資料によると郵便・通信・金融・保険等といった高所得業種における女性の割合は高く、50%近くか或いはそれ以上にものぼっている。

前述した国営企業らは、歴史的慣行等により企業内における男女所得格差は相対的に小さい。

4. 女性正規労働者に対する勤労保障レベルは比較的に高かった

統計によると都市の女性正規就職者に対する保険レベルはかなり高かった。83.5%は産前産後休暇をとることができ、86.7%は調査時点から過去3年間産婦人科の検診を受けた経験があった。基本的な保険の面で女性正規労働者と男性労働者の差はそれほど大きくなかった。女性が養老保険（年金）の支給される割合は81.3%で、男性に比べ3.4ポイント低く、国費医療や医療保険面の保障も65.5%で、男性に比べ8.3ポイント低かった。

5. 下崗²失業女性に再就職の政策と機会を提供した

<<中国女性発展綱領>>(1995-2000, 2001-2010)は、女性の再就職を主な目標としており、2000-2002年には女性連盟団体が2億4百万元の小額貸出資金を捻出し、60万人の女性の再就職及び創業を支援、失業女性勤労者のための技術訓練、職業斡旋、市場情報サービス等を提供した。

・ 女性就業における問題点

1. 女性の就業率が低下し、再就職が難しくなっている

2002年末の18-64歳の都市女性の就業率は87.0%で、男性より6.6ポイント低い。1990年に比べ、男性は90.0%から81.5%に落ち8.5ポイント減少、女性は76.3%から63.7%に落ち12.6ポイント減少している。都市男女の就業率はともに低下しているが、男性に比べ女性のほうの幅が大きかった。18-49歳の都市若年・中年女性の就業率は1990年に比べ16.2ポイント減少した。

国営企業の勤労者を対象に実施した調査によると、下崗した女性労働者のほとんどが再就職が難しい、49.7%が再就職の際に年齢及び性別差別を受けたと答えた。これは、下崗男性より18.9ポイント高い数字である。

2. 職種の性別分離及び一部の女性の職業レベル低下が現れた

労働力市場における競争が激しさを増す中、女性が端においやられる例が出てきている。就職の際の性差別等のため高学歴の女性が下向就職したり、農業分野の女性労働力が下位職に移ったり、失業女性が家事手伝い(家政婦)等で再就職する傾向が目立っている。「青春職業³」または「性別職業」の出現により、中国女性の就職が全般的に下向曲線を描いている。調査結果、70.5%の在職女性が農業、林業、畜産業、漁業に従事しており、この数値は男性より7ポイント高

² 中国において「崗」というのは職位を意味するものである。従って「下崗」というのは 企業の経営上（従業員個人による場合は含まれていない）の問題で剰余労働力を一定の期間（普通は三年ぐらい）解雇する 賃金を支給しない ただ従業員としての社内福祉を保障する（基本生活費を支給する）上記の解雇期間中企業の経営が好転する場合は、職場に復帰することができるが、そうでなくて期間が満了した場合は会社から辞職させる制度を指すのである。

³ モデルのような寿命の短い職業(訳注)

いものであった。在職女性の中で各部署の責任者、専門技術者、OL等が占める割合は9.7%で、男性より2.2ポイント低い。女性の専門技術者の中でも61.2%が平社員であり、これは男性より11.1ポイント高い数値である。このような結果は、第5回人口センサスの結果と大変類似している。女性を象徴する職業(たとえば卸売業・小売業、飲食業、美容業等のサービス業に従事する女性は88.7%)に女性は密集しており、男性を象徴する職業(たとえば党・政府・社会団体の責任者、オフィスに勤める女性が男性より13.8ポイント低い)に占める女性の割合は大変低い。国の政策決定過程に参加する女性の割合は依然として低く、24.1%の村委員会の幹部には女性はなく、57.6%の党支部にも女性委員はいない。つまり、業種や職業の性差別傾向が依然として存在しているという事である。この他にも、臨時職の女性勤労者、例えば地域内の就職者の数や割合が増加するのも、女性職業構造の根幹を揺るがす要因である。

3. 男女所得格差が拡大する傾向が現れた

過去10年間、在職女性の経済的な所得は大幅上昇している。しかし、男性に比べると依然としてかなり差があることが分かる。1999年の都市勤労女性の所得は男性の70.1%で、男女の所得の差は1990年に比べ7.4ポイント増加している。農業、林業、畜産業、漁業中心の女性所得は、男性所得の59.6%に過ぎず、1990年に比べ19.4ポイント増加している。

所得の分布を見ると、都市の高所得層における女性の割合は33.5%に過ぎないが、男性は66.5%に達する。最低所得層に女性が占める割合は、66.3%、男性は33.7%である。「男高女低」の所得構造は、年齢や学歴の変化による根本的な好転がなかった。

都市所得に及ぼす影響要因の中でも、業務年数は最も重要な変数である。業務年数が1年増えるごとに年間所得対数は1.32増加する。労働組合の組合員は、勤労者の所得にもやはり大きな影響を及ぼすものと思われる。女性が労組に加入した場合、14.4%の所得引上げが可能であり、これからも分かるように労組は女性の労働権益の保護のため重要な役割を果たしている。

農村女性の所得が男性より低い主な理由としては、農家所得が低いことと農業労働力が女性化の傾向にあるということが上げられる。純粋な農業労働に従事する農村女性の割合は82.1%で、男性より17.4ポイント高い。非農業部門の生産活動を兼ねる男性の割合は35.5%で女性の倍にのぼる。非農業分野に従事する農村女性の報酬は、全体の所得の13%で、男性に比べ9.6ポイント低い。

調査結果、過去10年間女性の活動や行動範囲は大変広くなり、余暇の過ごし方も多様化している。都市や農村の女性の生活満足度も一般的には高まっているが、家事労働は依然として女性にとって負担となっている。10年間で家事に費やす時間は、男女あわせてたったの6分縮少にとどまり、家事の大半は無報酬労働であり、この無報酬労働は主に女性が担っているのである。

4. 都市の男性就職者に対する社会保障の程度は女性より高かった

社会保障のカバレッジを見ると、男性の失業保険の保障率は48.3%で、女性の41.8%より6.5ポイント高い。男性の医療保険の保障率は60.2%で、女性の52.3%に比べ7.9ポイント高い。男性の養老保険の保障率は65.9%で、女性の60.5%よりも高い。産業災害保険の保障率も、男女間で10.5ポイントと高い格差を見せている。

地域別男女格差は経済発展水準と正比例しない事がこの調査でわかった。つまり、東部・中部・西部地域の中で最も経済が発展している東部地域で、各種社会保障における男女の格差が最も広がったのである。これは、社会経済発展が男女間における格差や不平等を解消しないという事を、逆に立証している。社会発展がもたらす成果を享受する段階で、女性は男性と同等の所得を得ていないため、「男性は多く、女性は少なく(男多女少)」という分配の原則が適用され、社会的な変革による損失や損害を負担しなければならない時には、女性は男性に比べもっと大きな権益を放棄しなければならないというケースが、多々発生しているのである。

． 対策及び提案

中国女性の経済的地位を調査したデータを分析した結果、1990年代は中国にとって、社会構造調整や経済体制の転換推進等といった重要課題を解決した最も重要な10年であり、女性発展環境が明らかに改善された10年でもあった。中国政府は第4回世界女性大会で、「男女平等は中国の社会発展の基本国策」であると言明し、党と国家はマルクシズム女性観を謳いながら<<中華人民共和国女性権益保障法>>を發表し、<<中国女性発展綱領>>を制定した。また、政府の傘下に女性児童機構を設立し、女性の地位向上のため積極的に努めてきた。しかし、改革や利益構造の調整を強く推進したことと、伝統的な「男尊女卑」思想の影響のため、男女間・女性階層間における発展の格差が深まったという事実も否めないだろう。よって、女性の地位、特に女性の経済的地位の向上を中産層社会と三個代表論を実現するための主要指標とし、女性の地位向上を不利にする障害要因を取り除き、中国社会・経済の持続可能な発展と人類文明発展に寄与するため、下記の事を提案したい。

1. 政府のマクロ調節統制機能を充分發揮し、均等な就業機会の付与、再就職時の性差別要因の除去、経済社会の発展と女性の発展が調和を成し得る政策を制定する。
2. 女性就業領域を拡大させ、再就職の機会を増やし、勤労市場に男女平等政策を樹立し、女性の利益を重視しながら、就業資源の分配等の際に男女間における格差を狭める効果的な措置を取る。
3. 教育訓練の拡大により、多数の女性の学歴や職業技術を向上させ、就業能力や職業の変化に敏感に対応し得る適応力を強化する。合法的な
4. 法律監督力を強化し、女性の労働権益を保障する。法による監督強化により女性の合法的な労働権益を保障し、特に男女間における均等な分配の原則が適材適所適材適所で行われ、一般職業や専門技術職の肩書き等も男女平等に行われるようにする。農村においては、女性の非農業分野への進出を推進し、多様な経済発展により農業労働力の女性化傾向を阻止し、在職状況と職業水準による男女間の所得格差を最大限減らす。
5. 社会保障制度を改善し、特に非国営企業に従事する女性労働者の合法的な利益を保護し、社会保障制度の待遇を受けようにする。
6. 女性就業の社会文化的環境を整え、文明発達による男女平等論を積極的に宣伝することを通じて女性に対する軽視の風潮や偏見をなくす。特に下崗女性に対する配慮を通じて、今までの誤解を解消し、国民全員で下崗女性の社会責任感を高め、女性の就業や再就職促進のための社会文化的環境を創造する努力をすべきである。

主要参考文献：

1. 全国女性連盟、国家統計局：<<第2期中国女性の社会的地位標本調査データ資料>> 2001.9.
北京
2. 羅林：「女性の方が企業経営に適している」、<<中国女性報>>2003年9月12日
3. 全国女性連盟編著：「小口貸出を利用した各女性団体の脱貧困事業」、女性連盟情報第22期、2003年7月29日
4. 賈雲竹：「都市勤労者の社会保障現況に関する地域別比較研究」、<<21世紀中国女性の地位>>、当代中国出版社、2003年版