

Title	国際移動とジェンダー： アジア大都市圏における日本人女性のジェンダー観とキャリア形成を中心に
Sub Title	
Author	シヨンゴウ, オイ
Publisher	三田社会学会
Publication year	2006
Jtitle	三田社会学 (Mita journal of sociology). No.11 (2006.) ,p.104- 107
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	ビューポイント
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AA11358103-20060000-0104

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

国際移動とジェンダー

アジア大都市圏における日本人女性のジェンダー観とキャリア形成を中心に

オイ ションゴウ

本稿では、私が博士論文において取り組んでいる研究テーマと内容、その研究テーマを選んだ理由とその研究意義という 3 点を中心に述べたい。

私の研究課題は、『国際移動とジェンダー』であり、アジア諸国に移動して、「現地採用」として働く日本人女性に対してインタビュー調査を行ったものである。今日の国際移動において、日本は受け入れ国として知られているが、一方送り出し国にもなっている。それは、海外留学や日本企業の海外進出のため、一時的に海外に長期滞在する日本人が増加しているからである。高学歴で独身、かつスキルや仕事経験を持つ日本人女性の、欧米先進国ではなく、アジアの発展途上国への移動・移住が近年ブームとなってきた。この海外就職の動機と体験は、グローバル化と日本社会における男女平等の改善方向とのつながりに対して、どのような意義を持つのかなど、関心は深まるものである。そこで、私はアジア諸国の中で、中国の上海、北京を始め、シンガポール、マレーシアのクアラ・ Lumpur などの大都市圏へ自発的に移動して、現地で 3 年以上働いている日本人女性を対象にインタビュー調査を行った。

この研究テーマを選んだ理由は、自分もその国際移動体験中の一人だからである。グローバル化の下で、交通の発達や技術の進展につれて、人々の考え方や生き方に大きな影響が及んでいる。20 世紀には、自分の生まれ育った国だけではなく、「海外に一度でも住んでみたい」という発想から、一般的になった海外旅行の延長線上で、このような国際労働移動が実現するようになってきた。つまり、今日の国際化というのは、ただ外国籍の人との国際結婚に限らず、留学を始め、海外への出張・転勤、研修、出稼ぎなどといった様々な形で国境を超えて、選択の幅を広げ、自由に生き方を選べる時代を指すのではないかと思われる。

そして、国際移動の際には、ジェンダー間の大きな差が存在している。ホスト社会で生き延びるために、移住女性は妻、母親のほかに、女性労働者として、移住男性よりも、多様な役割を持ちながら、ホスト社会の文化・習慣との間で、様々な困難を乗り越えなければならないからである。それでも、高学歴、かつ仕事経験を持つ女性の中には、日本を脱出して、ほかの社会で、新しい生き方やチャンスを切り開こうという人が増えている。

移動するきっかけについては、シングルの女性たちが、「中国語を活かしたい」、「外国で働きたかった」、「現地の文化や社会に興味がある」といった理由を挙げるのに対して、既婚女性たちは、「夫が中国人のため」、「日本人夫と一緒に移住したから」といった理由を挙げ、全体として移住理由は様々であった。しかし、彼女らの生々しい体験は、日本と移住先の社会や文化・慣習との関係抜き

に、論じることが不可能である点に注目したい。ここでは、彼女らの働く現状、職業生活と家庭生活を中心に述べたい。

まず、移住日本人女性の7割以上は、4年制大学を卒業して、移動するまでに、日本で総合職として数年勤めた経験を持つ女性たちである。その多くは、20代の後半になって、普通のOL生活をやめて、海外へ飛び出した人たちである。一番多いパターンは、自費で1年間の語学研修を終了後、現地の日系企業で就職するようになった形である。また、長期滞在をするにつれて、現地で結婚したり、出産したりする人と、一旦日本に戻って、再就職してから、再び現地に戻った人などが分かれてくる。

その背景には、日本社会に隠されている問題点がある。第一に、職場における男女の不平等の問題である。教育達成は男女同様であっても、有償労働に男女の差があり、女性が昇進の壁（glass ceiling）に直面する問題が残される。たとえば、日本での仕事経験について、「総合職になっても、つまらない仕事しかくれない」、「昇進の見込みがなかった」などの理由で仕事をやめて、海外で新しい挑戦を試みて、キャリア展望を追求する女性たちがいる。これは明らかに日本社会における労働の男女不平等が原因となっているのである。

第二に、日本の労働形態が多様化しても、主に女性の方だけが家庭と仕事の両立をはからねばならないという問題がある。特に、子どもの面倒を見るのは主に母親の役割であり、それができなければ「母親失格」という「3歳児神話」が幅を利かせているからでもある。これについて、子供を持つ対象者から、「日本では母親の役割が非常に重く感じられた」、「子供が出来たら、自分の自由な時間がない」、「保育園の送り迎えや食事も作らなきゃ大変」などの声があった。言い換えれば、日本社会と労働構造における性別役割分業が依然として残されているのである。

一方、日本と比較して中国をはじめ他のアジア諸国では、高学歴かつ有能な女性は、男性並みに働くことを期待されており、育児休暇も約60日間のみで仕事に復帰するのが普通である。競争の激しい経済市場のもとで、日本の女性が最低1年から2、3年間、育児休暇を取った後、社会に復帰するには、その1～3年間のブランクを埋めることだけで精一杯で、日本の年功序列を重視する職場では、就業男性と対等に上のポストに昇進することに「不利」になるのではないかと思われる。

次に、「現地採用」として働く女性は、日本人男性駐在員と比較して、賃金や保険といった様々な面で、劣っている現状に置かれている。さらに、ホスト社会では、違う社会環境をはじめ、言語の壁や文化・習慣の違いなどに様々な苦勞をすることが多い。しかし、他方では、現地での能力や実績主義に基づく労働環境において、多くの日本人女性は即戦力として、責任のある仕事を任せられており、日本では得られない「自己実現感」や「自己決定意志」によって、仕事場では満足度が高く、やりがいがあると語っている。多くの移住女性は、現地で管理職や専門職に就いて、活躍する姿勢や仕事場で輝いている姿が強く印象に残った。つまり、多くのキャリア志向の日本人女性は、自分の能力や語学力を活かすことができる新天地で、多少低い給料などにも妥協して、自分の夢を追い続けているのである。

ところで、能力がある日本人女性にとっては、1、2年ごとの契約労働と駐在員より低い賃金の

条件は不利であると見られるが、その逆に、転職機会が多い現地では、キャリア・アップ、給料や管理職ポストへの上昇には有利だと思われる。現地で、4年から11年という長期滞在している移住女性たちは、平均2～3回以上転職して、日々の仕事でパフォーマンスと実力を高めて、調査時点で、7割以上がマネージャーかそれ以上のポストに就いている。このことから、対象者の多くは、キャリア志向が強い日本人女性であるということがわかった。

そして、働く母親の家庭生活では、現地の親族や家事労働者の助けによって、日本人女性はキャリアを達成することが可能となる。たとえシングルマザーになっても、中国で2人の保母さんを雇いながら、一流ホテルにおける24時間勤務待機体勢でも、働き続けてきた日本人女性もいるのである。また、マレーシアで、外国人メイドさんを雇うことによって、現地で結婚・出産しながら働き続け、その上、将来のキャリア設計のために、資格を取る勉強も続けている、向上心溢れる日本人女性もいる。

日本と違って、他のアジア諸国では、一般的に、家事労働者を比較的安い賃金で雇えることや、祖父母が孫の面倒を見る習慣があることなど、女性にとって働きやすい環境があり、管理職のポストまで昇進する有利な環境が整っている。それに比べて、日本の働く母親は、逆境に置かれていて、日本人女性の方がたくましいと思う反面、二重・三重の負担を強いられていると思われる。

今日の日本社会では、男女雇用機会均等法をはじめ、男女共同参画政策といった様々なジェンダー平等に関する政策や運動が行われてきた。その結果、この20年の間に、日本人女性は男性と同様に学校を卒業して、結婚・出産しても、共働きをする人々が大幅に増加してきた。しかし、その一方、多くの働く日本人女性が抱えている負担はいかに大変であるかということ、私自身が日本で母親となってから、改めて認識させられた。一般的に、日本の夫には、「家事・育児は女性の仕事」という意識がいまだに強い。その裏側には、男性が長時間働くことが良いとされる習慣が存在し、家事・育児を分担できる体勢にない現状がある。それが結果として、女性の共働き意識の高まりと、男女の家庭と仕事に対する意識の差が、現在の晩婚化・少子化に拍車をかけたといえる。ジェンダー平等社会ならば、女性が社会進出やキャリア追求をするのに、結婚・出産の延期・拒否とは関係なくなるはずである。だが、日本人女性の就労の型は多様化しつつも、仕事と家庭のバランスを取るという選択肢から見ると、女性の主な役割は家庭の担い手にあるということが明らかになった。その結果、未婚・晩婚化の結果を招くような現状になるか、あるいは家庭を持ちながら、家事・育児や介護といった二重・三重の負担を強いられるか、の二者択一しか残されていない。

最後に、それぞれの社会構造と文化によって、女性に対するジェンダー期待と規範が、女性のライフコースに大きな影響力を持ちながら、重要な役割を果たしている。そのため、調査で高学歴女性移住労働者の移住動機と体験がジェンダー観や労働観に影響を与えているかどうかを調べることは、新しい国際移動形態と日本社会におけるジェンダー問題とのつながりを明らかにする上で、重要な意義を持つと考えられる。

今までの移住者のイメージは、ホスト社会の弱者として、階層や差別と関わる問題のなかで取り上げられてきた。移住女性の多くは、ホスト社会の最下層に置かれて、雇用や労働環境で差別され

ることを既存の研究は立証した。しかし、本研究で明らかになっているように、キャリア志向の多くの日本人女性が、アジア諸国の社会に移動して、キャリア展望や新しいライフスタイルなどといったオルタナティブ（もう一つの選択肢）を求めようになってきた。それは前述した日本社会のプッシュ要因とアジアの経済発展と社会状況のプル要因（家事労働者の存在や祖父母が孫の面倒を見る習慣）にある。つまり、グローバルな経済・市場の変化と共に、日本人女性はホスト社会で長期滞在するにつれて、2か国語で生活する「ライフスタイル」や「カルチャー」を身に付けた新しい移住者、新たなコスモポリタニズムの階層を形成することとなる。アジアの大都市圏において、様々な領域で活躍する今日の日本人女性のグローバル・ディアスポラともいえるのである。

日本社会では、女性たちが経験してきたジェンダー不平等構造を根本的に改善するのが急務である。だが、たとえば女系天皇を容認する皇室典範改正案を国会では審議延長としたように、社会全体的な政策の実行から、結果としてジェンダーの平等を実現するまで、人々の今までの意識を打破し、変えていくには、非常に時間がかかるようである。従って、女性にとって働きやすい環境を作るために、最も強力な社会政策や協力的な家族や地域社会の力が必要とされるであろう。

（おい しょうごう 慶應義塾大学大学院法学研究科博士課程）