

中国における女性就業者の年齢階層別構成比の変化とその要因—製造業を中心に

孔 麗(北海学園北見大学)

はじめに

中国では改革開放後、中国における女性就業者の年齢構成比のカーブが変化してきているが、これは女性にとって働きやすい環境が整ってきた結果なのか、それとも別な要因によるものなのか。

本報告は、農林牧水産業を除く女性就業者の年齢階層別構成比の変化を中国人口センサス・データから確認するとともに、その変化の要因として、①. 雇用環境、②. 女性の教育水準、③. 女性に対する就労支援措置の3つの観点から、各種データにより検討した上で、非国有製造業に対する実態調査から検証しようとしたものである。

1 女性就業者の年齢階層別構成比の変化

中国における農林牧水産業を除く女性就業者の年齢階層別構成がどのように変化してきたかをみると(図1)、1982年には29歳以下の構成比が非常に大きく、30歳以上の階層では急速に低下する傾向を示していたが、1990年には15~19歳層が大幅に低下し、30歳以上層、とくに35~39歳層が大きく上昇している。それが2000年になると、29歳以下の層が低下した反面、30歳以上層が上昇し、まだ34歳以下層のウエイトが高いものの、全体としてはEUのカーブに近くなってきている(図2)。

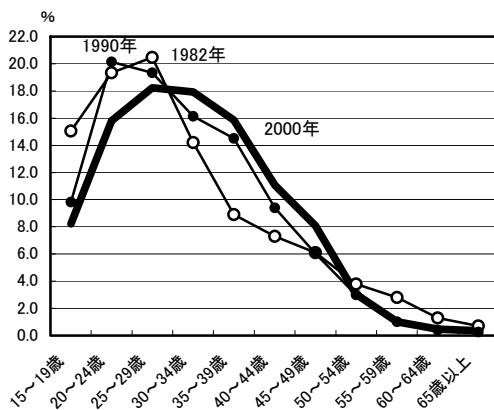


図1 中国における非農林牧漁業女性就業者の年齢階層別構成比の変化

資料: 人口センサス
注: 1982年の35~54歳及び60歳以上の階層別構成比は推計

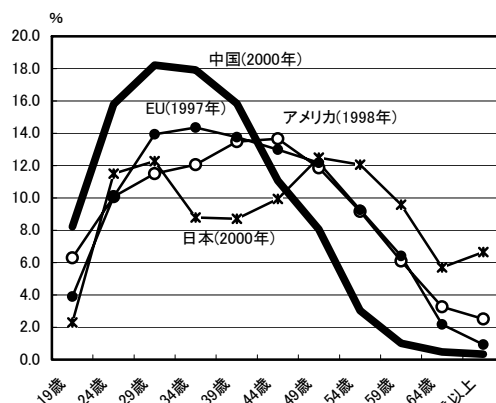


図2 女性就業者の年齢階層別構成比の比較

資料: 日本労働機構「データブック国際労働比較2001年版」、中国は人口センサス

2 女性の雇用環境

農林牧漁業を除く就業者数(男女合計)は、1978年の改革開放以降急速に増加し、98・99年には一時的に減少したものの、その後は増加に転じており、女性にとっても就業の機会が増加しているといえるが、職業別にみれば卸小売飲食業と建築業の増加が著しいものの、製造業においては88年以降、横ばいで推移している。

その中で、都市部の組織的な事業単位に雇用されている就業者の就業者全体に対する割合は低下しており、国有企業をはじめとして企業改革や競争の激化により、従業員のリストラや臨時雇用への切り替えのほか、就労支援措置が不備な个体工商戸などで働く者が増加していることがうかがえる。それに、農村の余剰労働力の都市部への移動などが加わり、就業機会が増加しているものの、男女を問わず雇用環境は悪化してきているといえる。

それを反映して都市部の失業率も90年代以降は上昇しており、とくに製造業や卸小売飲食業で女性失業者を多く生み出している。女性失業者は30歳台層の割合が高く、24歳以下層では求職活動をしながらも職を得られない者の割合が6割を超え、30歳以上層では一時帰休によるものの割合が高年齢層ほど多くなっている。

これらのことから、90年に大きな割合を占めていた29歳以下の階層が10年後の2000年には39歳以下層に移

行して高い山となるべきものが、この年齢階層において男性より厳しいリストラの実施など雇用環境が悪化し、結果として2000年の30歳代の山が低くなったと考えることができる。

3 女性の教育水準

女性の就学率が上がり、教育水準が向上することも年齢階層別構成比を変化させる要因となる。女性就業者の学歴別構成をみると、文盲・半文盲は大きく減少し、かつては小学校卒が最も多かったが、2002年には義務教育である初級中学卒が主流となり、専門学校や大学卒も5%を超えるまでになっている。それだけ15～19歳で就職する者が少なくなり、年齢階層別カーブを変化させることになる。

また、一般に高学歴化は勤務条件を有利なものにするため勤務を継続しようとするが、再就職が難しい雇用環境下ではなおさらであり、これも年齢階層別カーブを変化させることになる。

4 女性に対する就労支援措置

女性の採用や就労条件に関しては、86年の「国営企業労働者採用暫定規定」をはじめとして、女性であることを理由とした採用拒否や採用条件の引上げの禁止などが相次いで公布、施行され、「生育保険制度」など女性のための社会保障制度の整備も図られてきている。しかし、これらの就労支援措置が年齢階層別構成比を変化させてきた一つの要因であることは容易に想像できるものの、それをデータで証明することは難しい。

働く女性に対する社会保障制度である「生育保険」の加入者は1990年代に入ってから順調に増加してきているが、加入率は12%程度にとどまっている。それは、90年代以降、失業保険や医療保険などの各種保険制度が国と企業だけが負担する方式から個人も負担する方式へ変更され、企業負担が増加したために大部分の非国有企業ではまだ加入していないことに加えて、個人負担が伴う加入に消極的な女性が多いことによるものとみられる。

5 製造業に対する実態調査からの検証

実態調査対象企業のうち10年間の連続データが得られたC社を中心に、女性就業者の年齢階層別構成比の変化要因を検証してみた。なお、C社は、1995年に韓国の独資企業として設立された電子部品メーカーである。

従業員1,400人のほとんどすべてが女性であり、女性現業部門従業員の学歴は、電子部品組み立てという単純作業であることから、創業当初から90%以上が義務教育である初級中学卒となっているが、高級中学卒も増加してきている。年齢階層別構成比は、20～24歳のピークが次第に低くなってきている一方で、19歳以下層の割合が増加しているが、これは事業展開の拡大に伴って女性従業員の採用を増やしてきたからにほかならない。

C社では退職のほとんどが自己都合であり、現段階ではリストラも考えられていないので、年齢階層別構成比は緩やかな山型カーブを描くようになると思われる。また、出産後6ヵ月の育児休業と求めに応じた休業期間の延長を認めている結果、出産後6～8割の女性が復職していることも、そのような予測をする一因である。

おわりに

本分析から、中国における女性就業者の年齢階層別構成比カーブの変化の要因は、1980年代以降の改革開放政策による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、働く女性の教育水準の向上と制度的な就労支援の整備がそれを促進したことによるものではないといえそうである。

むしろ女性にとっての雇用環境は、厳しさを増しているのが現実であり、正規雇用の臨時雇用への代替は、収益確保やコスト削減のためだけでなく、整備されつつある制度的な女性就労支援が企業にとって重荷となってきたことを表している。また、教育水準の向上や女性に対する制度的な支援措置が、女性の就労継続意識を高めているであろうことは容易に想像できるが、それが目に見える形で現れているとは言い難い。

中国では急速な経済発展のかげで様々な雇用問題が起きており、女性就業者の年齢階層別構成比が今後どのように変化していくかを予測することは難しいが、これからの推移を見守っていきたい。