

日本における中国残留孤児二世の就職過程

来日形態（国費・私費来日）に基づく比較研究

張 龍龍

1. はじめに——問題の所在

本稿の目的は、中国残留孤児二世¹（以下、二世）の来日後の就職過程に焦点を絞り、来日形態（国費・私費来日）が異なる二世の初職・転職・現職の実態を明らかにすることにある。

二世のことを研究するには、彼らに対する来日援護政策に目を向けなければならない。1981年にはじまった日本政府による中国残留邦人帰国援護事業では、二世については、20歳以上あるいは既婚の場合に、国費来日が認められなかったのである。1994年来日援護政策が緩和され、65歳（1995年60歳、1997年55歳と変更）以上の高齢残留邦人の帰国にあたり、この者を扶養するため同伴来日する成人した子1世帯を援護対象とした。これによって、1994年から20歳以上あるいは既婚の二世の国費での来日を実現し始めた。しかし、残留邦人1人に対して国費同伴の成人の子が1世帯に限定されているため²、多くの二世が呼び寄せ家族として私費来日を余儀なくされた。彼らは、たとえ来日を実現したとしても公的支援を受けることができない。以上は、二世の来日形態がケースごとで異なる原因である。

さて、来日時の年齢や来日形態によって、二世の来日後の職業キャリアは異なってくると予測されるが、二世の大多数³は、来日にともない中国における職業キャリアが中断され、まったく新しい社会である日本においてゼロから職業キャリアを始めると言わざるを得ない。これまで、下野寿子と宮田幸枝がそれぞれ指摘したように、中国で培った職業資格や技能を持っていたとしても、日本の資格や免許を取得しない限り、彼らの技能は公的に認められることはない（下野 1998: 72）。それに加えて、日本の行政側は「どんな仕事でもよいからとにかく就労して自立すること」を優先してきた（宮田 2000: 175）。このように、

¹ 中国残留孤児の子である。

² 国費で来日した二世全員の詳細な統計はないが、所沢中国帰国者定着促進センター（2016年3月閉所）で研修生活を経験したことがある国費二世は、2,247人である。うち、入所当時未婚（来日時点20歳未満）の二世は1,994人で、既婚の二世は253人である（中国帰国者支援・交流センター 2016）。

³ 来日の二世の数は国も把握していない。安場淳によれば、国費・私費合わせて1～3世帰国者数は推計8～10万人である（安場 2014: 2）。厚生労働省（2016）の統計（国費のみ）では、2016年12月31日現在永住帰国者の総数は、20,897人（うち、残留孤児2,556人、残留婦人4,161人、残留孤児の養父母、配偶者、子や孫世代などの国費同伴家族6,821人）である。

採用企業と行政側の消極的な対応、そしてなによりも言葉の壁という厳しい状況の下で二世は就職選択の幅が極端に狭くなってしまい、工場労働などの低賃金の単純労働を余儀なくされた。また、初職に就いたとしても必ずしも同じ職を続けるわけではなく、多くの転職が発生することも二世の就職過程の1つの特徴である。

来日以降、二世はどのような初職に就いたのか。どのような転職を経験したのか。転職の理由は何であろうか。現職の内容は何であろうか。これらの点を明らかにすることによって、日本における二世の就職過程の全体像を把握したい。

2. 二世の就職過程——先行研究から

従来の二世の就職に関する研究は、以下の通りの蓄積がある。これらの研究は、主に「来日形態に触れない二世全体に対する研究」と「来日形態に基づく比較研究」という2つの分野に集中している。

(1) 来日形態（国費・私費）に触れない、二世全体に対する研究

広崎純子は、中国残留婦人三世の2人を事例に、彼らの進路選択が「選択肢の多様化と情報の欠如」、「両親とのコミュニケーション不全による孤立」などの困難に左右されたと指摘している（広崎 2006: 121-3）。黄英蓮・依光正哲（2004）は、二世三世の多くは単純労働者として就労していると指摘したが、調査方法や対象者の人数を含める調査概要は示しておらず、就労の部分においてもっとも重要である来日形態に関する分析はなかった。宮田は、中国での職業経歴をいかせない問題と二世の「生き方」との関連を述べた上で、中国で培ったものを資源として日本社会に参加する「生き方」を志向している多くの二世三世は、技能が評価されないなか、労働市場の底辺層に位置づけられ、日本社会への参入に消極的になったり、中国に回帰していくと結論づけた（宮田 2000: 195）。しかし、孔風蘭も指摘したように、中国で培った技能が日本でいかせないことで悩んだ二世は極めて一部にすぎない（孔 2014: 34）ため、全体としてそうであったとは考えにくい。

玉居子延子は、中国帰国者定着促進センターを退所した110人の二世を対象に分析した結果、学習適性と中国での修学年数が進路選択にかかわる大きな条件であると指摘したが（玉居子 1994: 71-94）、この分析では対象者は国費で来日した者（本稿2節の定義では、国費者）に限定されており、私費で呼び寄せられた二世（本稿2節の定義では、私費者）の考察はない。

筑波大学社会学研究室は、147人の二世三世に面接質問紙調査を実施し、就職経路、転職、差別などにおいて彼らの雇用現状を分析している。就職経路に「知人友人経由」（46%）と「職業安定所などの機関経由」（31%）が多くみられた。とくに、職業をさがす際に人間関係に依存すること（たとえば、二世同士による紹介）は就労形態が不安定なパートという形態になりやすい傾向があると指摘している。約56%の人は2回以上の転職を経験し、とくに、「能力向上」と「より高収入を得る」が男性の大きな転職理由である。それ以外に、年齢と日本語能力が世代内移動に密接に関係していることや約60%の人が職場で差別されたことにも言及している（筑波大学社会学研究室 1998: 731-56）。筑波大学社会学研究室の研究は、二世に対する調査が少ないなか、非常に参考になるが、来日形態の分析には触

れておらず、国費者と私費者の相違はわからない。

（２）来日形態が異なる二世に対する研究

孔は、近畿地方在住の 50 人の二世などを対象とした調査に基づいて、職業斡旋・職歴・労働条件の 3 つの面において、国費者と私費者の就労実態を分析した。まず、職業斡旋について、国費者は自身か自立指導員⁴の紹介で就職したのに対し、私費者の多くは、帰国者仲間や家族によって就職を斡旋された。そして、職歴において、国費者は正規雇用の事務、製造現場の統轄者のような末端管理職に就いているのに対し、私費者は非正規雇用の不熟練労働である。どちらも多くの転職を経験している。労働条件の問題をみると、国費者は日中両国の労働文化の差に集中しているのに対して、私費者には年齢にもかかわらず、「低賃金」、「日本語の壁」、「きつい・汚い・危険」、「差別」が多くみられた（孔 2014: 40-4）。

孔の研究は、対象者の語りを多く引用しており、非常に参考になる。しかし、調査対象は残留孤児二世に限らず、残留孤児三世、残留婦人二世三世も加わっており、残留孤児二世の全体像は把握しにくい。

佟岩・浅野慎一は、二世を国費者と私費者に分け、国費者の場合、正規雇用・自営と非正規雇用・失業の人が約半数ずつであるのに対して、私費者の場合、4 分の 3 以上は非正規雇用の不熟練労働や失業状態にあると分析している（佟・浅野 2011）。同研究は二世本人を調査対象としたものではなく、一世からインタビューしたものである。来日時期と来日時の年齢の相違によって国費者の就労状態も異なると予測されるが、孔（2014）と佟・浅野（2011）では、国費者に対する分類がみられなかった。それに加えて、就業中断期のある女性を除いていないため、全体としての分析は必ずしも的確ではない。

3. 国境を跨った職業移動

（１）調査概要——調査対象者の選定と調査方法

本稿で用いるデータは、日本在住の 129 人の二世を対象とした質問紙調査（有効回収数 68）に基づくものである。調査は、2015 年 11 月 16 日から 12 月 15 日にかけて実施した。

調査での母集団となる二世の全数は、厚生労働省などの公的機関によって把握されておらず、公的機関から台帳を入手することは不可能である。そこで、二世の親である残留孤児から調査を始めるのは一つの方法である⁵。筆者は、中国帰国者支援・交流センターのホームページに掲載されている関東地方の支援団体⁶から調査協力を得て、2015 年に関東地方に在住する 43 人⁷の残留孤児にインタビュー調査を実施することができた。2015 年の年

⁴ 自立指導員とは、簡単に言えば、日本政府によって派遣され、来日後の国費帰国者（二世三世も含む）世帯に 3 年間の生活全般の指導を義務づけられた者を指す。

⁵ 残留孤児についての母集団の確定はそもそもできていない。調査での母集団となる残留孤児の全数は、厚生労働省などの公的機関によって把握されているものの、個人情報保護の理由で公的機関から台帳を入手することは不可能である。

⁶ 中国帰国者支援・交流センター（2015）を参照。

⁷ ご協力いただいた支援団体は 4 つあり、そこに所属した残留孤児の総数は 58 人である。そのうち、調査辞退の人を除き、43 人の残留孤児にインタビュー調査を実施した。なお、本質問紙調査にご協力いただいた残留孤児は 49 人（インタビュー調査に応じた 43 人＋そ

末に、「残留孤児を介した配布、二世による自記・郵送」の形式で本質問紙調査を実施した。なお、68 人（有効回収数、男性 31 人、女性 37 人）の二世は、43 人⁸の残留孤児の子である。

調査対象者の年齢は、32 歳～60 歳であり、年齢別の割合では、30 代は 7 人（10.4%）、40 代は 37 人（55.2%）、50 代は 23 人（34.3%）となっている（無回答者 1 人）。

（２）二世に対する区分

——「20 歳未満国費同伴者」、「20 歳以上国費同伴者」、「20 歳以上私費呼び寄せ者」

表 1 は、在日の二世全体を、来日時の状態（来日時の年齢および婚姻状況）と、来日時期によってカテゴリー化したものである。

表 1 来日時の状態と来日時期による二世の区分

来日時の状態	来日時期	
	1994 年以前	1994 年以降
20 歳未満かつ未婚	国費同伴 (①)	国費同伴 (③)
20 歳以上あるいは既婚	私費呼び寄せ (②)	国費同伴 (④) 私費呼び寄せ (⑤)

来日援護政策（1 節参照）に照らすと、表 1 に示した通りに、在日の二世全体を 5 つのカテゴリーに分けることができる。それは、1994 年の来日援護政策緩和以前の国費同伴者（①）と私費呼び寄せ者（②）、1994 年以降に 20 歳未満で来日した国費同伴者（③）、20 歳以上で来日した国費同伴者（④）と私費呼び寄せ者（⑤）である。分析の便宜を図るため、本稿では、在日の二世全体を「20 歳未満国費同伴者」（①+③）、「20 歳以上国費同伴者」（④）、「20 歳以上私費呼び寄せ者」（②+⑤）という 3 つのタイプに区分した。「20 歳未満国費同伴者」は、20 歳未満かつ未婚で残留孤児と一緒に国費により来日した二世⁹である。「20 歳以上国費同伴者」は、1994 年以降に成人した身分で残留孤児と一緒に国費により来日を実現した二世である。「20 歳以上私費呼び寄せ者」とは、来日時期を問わず、20 歳以上、あるいは既婚で私費により呼び寄せられて来日した二世である。68 人の調査対象者のうち、「20 歳未満国費同伴者」（以下、20 歳未満国費者）、「20 歳以上国費同伴者」（以下、20 歳以上国費者）、「20 歳以上私費呼び寄せ者」（以下、20 歳以上私費者）は、それぞれ 32 人、6 人¹⁰、30 人である。

の他の 6 人）である。

⁸ 調査に協力いただいた 49 人の残留孤児の子は全員で 169 人である。うち、そもそも来日していない二世は 23 人で、来日（日本に長期滞在）した経験を持っている二世は 146 人である。この 146 人のうち、調査時点で在日している二世は全員で 129 人（調査票配布数 129 票）であり、45 人の残留孤児の子にあたる。有効回収数は 68 票で、この 68 人は、43 人の残留孤児の子である。

⁹ 20 歳未満国費同伴者は、主に 1994 年以前 20 歳未満かつ未婚で来日した二世を指すが、そのなかに 1994 年以降 20 歳未満で来日した者（非常に少ないと推測されるが）も含まれてしまう。

¹⁰ 本稿の脚注 2 に記述したように、在日国費二世全体では、20 歳未満国費者と 20 歳以上国費者数の比率は約 8 : 1（=1,994 : 253）であると予測できる。

（３）日本における初就職および学歴までの経緯

1) 初職までの期間——20歳未満国費者と20歳以上私費者にみられる二極化

表2は、調査対象者の日本での初職までの期間および学歴を示したものである。

表2 初職までの期間および学歴 N=68 単位：人（％）

期間 \ 区分		20歳未満国費者	20歳以上国費者	20歳以上私費者	計
来日後 就学有り	専門・大・院卒まで	11 (35.5)	-	4 (13.3)	15 (22.7)
	高卒まで	9 (29.0)	-	-	9 (13.6)
来日後 就学無し	1年以上	5 (16.1)	2 (40.0)	2 (6.7)	9 (13.6)
	8ヶ月～1年	3 (9.7)	-	-	3 (4.5)
	6ヶ月～8ヶ月	2 (6.5)	1 (20.0)	4 (13.3)	7 (10.6)
	4ヶ月～6ヶ月	1 (3.2)	1 (20.0)	-	2 (3.0)
	2ヶ月～4ヶ月	-	1 (20.0)	3 (10.0)	4 (6.1)
	2ヶ月未満	-	-	17 (56.7)	17 (25.8)
計		31 (100.0)	5 (100.0)	30 (100.0)	66 (100.0)

- * 1. 調査データより筆者作成
 2. 1人の20歳未満国費者は無回答である
 3. 1人の20歳以上国費者は来日以降無職である
 4. 太字の17人の20歳以上私費者は、来日後1ヶ月未満で就職した

表2に示した通り、20歳未満国費者31人（無回答1人）のうち、20人は来日後、高校や専門学校、大学（院）¹¹に進学した。彼らの多くは、来日時に16歳以下で在学中であった。ほかの11人は、4ヶ月～1年以上を経て就職したケースである。来日時に10代後半であった彼らは、来日後、高校や大学に進学したことがないものの、公的機関¹²に入所あるいは、通所した経験を持っている。

20歳未満国費者に対して、20歳以上国費者の状況は多様である。来日後6ヶ月以内に就職した人もいれば、1年の公的機関での生活を経て就職したケースもみられた。一方、20歳以上私費者は国費者（20歳未満・以上国費者）と比較して、公的機関からの支援を受けることができず、できるだけ早く就職することが一般的な選択となっている。こうした背

¹¹ いずれも最終学歴のことを指す。

¹² ここでの公的機関とは、中国帰国者定着促進センター（以下、一次センター）と中国帰国者自立研修センター（以下、二次センター）である。一次センターは1984年に開設された。残留孤児および国費同伴家族はここで、来日直後の4ヶ月間（2004年に6ヶ月に延長）、日本語・日本事情、定着・就職指導、生活指導などを中心とした研修生活を行った。2016年3月最後の一次センターが閉所した。二次センターは1988年に開設された。ここでは、残留孤児および国費同伴家族が一次センター退所直後の8ヶ月間、日本語指導、生活や就労相談・指導、就職促進オリエンテーションを受けた。2013年に最後の二次センターが閉所した。

景には、家族からの期待（生計維持）と、彼らの自立に対する行政側の方針（「どんな仕事でもよいからとにかく就労」（宮田 2000: 175）がある。結果として、30 人のうち半分以上の人は来日後 1 ヶ月未満で就職した。ただし、来日時 20 代前半、または未婚の者は来日後、専門学校や大学（院）に進学する傾向もある。

2) 多様な就職経路

表 3 は、初職への入職経路を示したものである。

表 3 初職への入職経路 N=68 単位:人

経路 \ 区分	20 歳未満	20 歳以上	20 歳以上	計
	国費者	国費者	私費者	
就職活動	13	-	3	16
高校（外国人生徒）進路指導	7	-	-	7
資格試験	2	1	-	3
自立指導員による紹介	4	1	-	5
身元保証人（親以外）による紹介	5	-	1	6
公的機関による紹介	2	2	-	4
先に来日した親や兄弟による紹介	1	-	8	9
ボランティアによる紹介	-	-	9	9
日本人祖父母（親の親）による紹介	-	-	1	1
残留孤児（親以外）による紹介	-	1	-	1
二世仲間（兄弟以外）による紹介	-	1	1	2
在日中国人による紹介	-	-	4	4
外国人研修生仲介会社による契約	-	-	3	3
計	34	6	30	-

- * 1. 調査データより筆者作成
- 2. 1 人の 20 歳未満国費者は無回答である
- 3. 1 人の 20 歳以上国費者は来日後無職である
- 4. 20 歳未満・以上国費者に複数回答がある

初職への入職経路をみると、半分以上の 20 歳未満国費者（32 人のうち 20 人）は、就職活動や高校進路指導を経て就職したことが明らかである。これは、前述した 20 歳未満国費者の進学状況とつながっている。そのほか、資格試験、自立指導員・身元保証人・公的機関による紹介の経路もみられた。20 歳以上国費者の場合、多様なケースがみられ、基本的なパターンを見出しにくい。これは本調査における 20 歳以上国費者のデータが少ないことによる限界でもある。

20 歳未満・以上国費者に比べて、20 歳以上私費者のなかには、高校進路指導、資格試験、自立指導員・公的機関による紹介といった経路がほとんどみられなかった。その根本的な原因は来日形態の違いにあると考えられる。20 歳以上私費者は、来日時に 20 歳以上や既

婚であるため、当然高校へ進学しない。来日後、日本語教育などの公的支援もなく、早い段階に就職したことで資格試験を受けることも非常に困難である。当然、自立指導員や公的機関による紹介も不可能となる。彼らの入職経路に多くみられたのは、先に来日した親や兄弟、そしてボランティアによる紹介である。とくに、前者では、親や兄弟と同じ職場に入ることが一般的である。後者のボランティアとは、引揚者などの旧満州関係の人、親の自立指導員、公的機関の職員、上記以外の民間人である。彼らが、20歳以上私費者の二世を自分と同じ職場、あるいは自分が経営している会社や工場に紹介したり、ハローワークを通して職をさがしてあげたりしたことが、調査データにみられた。そのほか、二世仲間や在日中国人（4人とも中国人が経営している中華料理店に就職、表3参照）による紹介、外国人研修生の身分で仲介会社と契約を結んだケースもある。

3) 来日にともなった下降移動

来日形態が異なる二世の来日後の初職をみていこう。

初職の内容について、20歳未満国費者には2つのタイプがみられる。1つは、専門職や事務職、販売職である¹³。10代前半までに来日し、来日後も専門学校や大学（院）に進学した経験がある人（計11人）はこのタイプに当てはまる。もう1つは、食品加工工場での労働をはじめとする半熟練職である¹⁴。10代後半に来日し、その後高校、または公的機関での学習を終えてから就職したケースには同タイプがもっとも多くみられる（計12人）。一方、20歳以上国費者は製造業の工場での半熟練職に従事する傾向がある。来日前に農民や工場労働者であった人が多く、来日後も生活が厳しく、工場での肉体労働に従事せざるを得なくなった。彼らにとって初職の主な受け皿は食品加工や部品製造のような製造業の工場である。

20歳以上私費者の場合は、初職には2つのタイプがみられる。1つは、専門職や事務職である¹⁵。20代前半に来日し、日本の専門学校や大学院に進学した経験を持っている人はこのタイプに該当するが、極めて少ない。調査対象者（30人）のなかに4人しかいない。もう1つは、食品加工工場などでの半熟練職や工事現場などでの非熟練職である。多く（30人のうち、少なくとも20人）の20歳以上私費者はこのタイプである。来日前の職業的地位の高低にもかかわらず、来日にともない、職業は水平移動か下降移動になる傾向がある。来日時に成人であった彼らは、生計を立てるために必ずしも自分の能力をいかした職種ではなくても、あるいは希望とは異なる職であっても、就職したのである。彼らにとって初職の主な受け皿は製造業の工場や飲食店である。

上記の分析から、少なくとも、来日時の年齢と来日後の専門学校や大学（院）への就学経験という2点は、来日後の初職に影響を与えていると推測される。換言すれば、20歳未満国費者と少数の20歳以上私費者のように、来日時の年齢が低いほど大学などへの進学の可能性が高くなる。大学を出た彼らは、専門職や事務職、販売職など職業的地位が比較的高い初職に就きやすい。しかしながら、20歳以上国費者と大多数の20歳以上私費者は、

¹³ 専門職：小学校教員。事務職：会社企画営業員、行政職員など。販売職：不動産関係の仕事に従事する人、カメラ専門店員、飲食店自営者など。

¹⁴ 半熟練職：製造業の工場労働者。

¹⁵ 専門職：大学講師、翻訳者。事務職：会社企画営業員。

来日時の年齢も高いし、来日後も専門学校や大学（院）に就学することなく直接に就職した（当然日本語能力も低い）ため、製造業の工場や飲食店、工事現場での肉体労働に従事せざるを得なかったのである。

4. 受け入れ社会における転職状況

では次に、二世の来日後の職歴をみていこう。なお、子育てなどが原因で多くの女性は就業が一時中断された。子育てによる就業中断は、本稿の 5 節で分析することとし、ここではまず、男性と就業中断期がない一部の女性のデータ（20 歳未満国費者：男 16 人、女 3 人。20 歳以上国費者：男 3 人、女 1 人。20 歳以上私費者：男 12 人、女 9 人。合計 44 人のデータ）を分析する。

（1）区分が異なる二世の転職パターン

44 人のなかに、来日後に転職した経験を持っている人が 20 人もいる。その内訳は、20 歳未満国費者 8 人（男）、20 歳以上国費者 1 人（男）、20 歳以上私費者 11 人（男 7 人、女 4 人）である。表 4 は来日後の転職パターンを示したものである。

表 4 来日後の転職パターン N=20 単位：人

区分	転職パターン
20 歳未満国費者 (8)	会社営業職→会社営業職 (2) 会社営業職→飲食店（複数の系列店）自営や企業経営 (2) 工場労働や工事現場での労働→…→飲食店自営や企業経営 (2) 工場労働→飲食店自営に失敗→工場労働や工事現場での労働 (2)
20 歳以上国費者 (1)	工場労働→…→飲食店自営 (1)
20 歳以上私費者 (11)	工場労働→…→起業（整体院経営）(1) 工場労働→…→工場労働や工事現場での労働 (7) 工場労働→無職 (3)

- * 1. 調査データより筆者作成
2. 「…」は、前職と同じ職種を複数回繰り返す意味である

1) 20 歳未満国費者の場合

転職には主に 4 つのパターンがみられた。第 1 は、「会社営業職→会社営業職」である。すなわち、初職は営業職であるが、残業が多いもしくは重労働といった理由で別の会社の営業職に移るパターンである。第 2 は、「会社営業職→飲食店（複数の系列店）自営や企業経営」である。安定した営業職に従事したにもかかわらず、自分の能力を向上させて飲食店（複数の系列店）や企業を起こしたパターンである。ここで、2 つの事例を示しておく（本稿の表記：M=男、F=女）。

M1： 1986年（16歳）中学卒後來日、同年高校入学→1995年（25歳）大学院卒、貿易系会社入社→2005年（35歳）退社、飲食店第1号と2号店開業→2015年（45歳）5つの連鎖店経営。

M2： 1993年（18歳）大学3年生で来日、同年留学生の身分で大学編入入学→1995年（20歳）大学卒、商事会社入社→2006年（31歳）退社、中国と関連する業務の企業経営→2011年（36歳）企業は総合商社へ発展。

第3は、「工場労働や工事現場での労働→…→飲食店自営や企業経営」である。10代後半に来日し、短期間の高校、あるいは公的機関での学習を終えてから就職した二世にみられたパターンである。M3のように、学歴も日本語能力もそれほど高くないため、工場での肉体労働の初職を余儀なくされた。その後、次々と転職したが経験や資金を積み重ねてから飲食店、または会社を起こしたのである。

M3： 1987年（19歳）高校3年生で来日、同年公的機関での日本語学習を終えて工場へ就職→1991年（23歳）退社、中国人経営の貿易会社入社→1996年（28歳）内装の職に転職→1999年（31歳）電気関係会社に転職→2000年（32歳）起業。

一方、飲食店や会社の経営に失敗した事例もある。M4のように、長期間積み重ねてきた資金を投資したが、経営の破綻にともない再び半熟練や非熟練職に転落してしまったパターンである。

M4： 1983年（16歳）中学3年生で来日、同年日本語教室で6ヶ月の日本語学習を終えて中華料理店（店員）に就職→1986年（19歳）飲料製造工場に転職→2006年（39歳）退社、中華料理店経営→2008（41歳）店経営破綻、タクシー会社へ就職。

2) 20歳以上国費者の場合

前述したように、20歳以上国費者には中国の農村部や都市部の下層出身で30代～40代に来日した者が多い。高い年齢に加えて特別な技能もなく、日本語能力も高くないという不利な状況の下に、彼らの就職は20歳未満国費者に比べて非常に困難であった。厳しい家計状況のなかで、彼らは、家族を扶養する（とりわけ三世の就学）ため、いったん就職ができた場合、できるだけ転職を避ける。一方、来日時20代であった人には、M5のように「工場労働→…→飲食店自営」のような転職パターンがみられた。

M5： 1994年（26歳）来日（来日前農民）、同年公的機関での研修生活を終えてスーパー（惣菜全般）へ就職→1995年（27歳）製造業の工場に転職→1998年（30歳）内装の仕事に転職→2000年（32歳）中華料理店自営。

3) 20歳以上私費者の場合

21人のなかで転職経験があるのは11人である。転職については主に3つのパターンにまとめることができる。第1は「工場労働→…→起業（整体院経営）」である。このパターンに当てはまる人は極めて少なく、1人しかいない。第2は、「工場労働→…→工場労働や

工事現場での労働」である。このパターンの人はもっとも多く 7 人もいる。工場の倒産、重労働、低賃金、住宅関係¹⁶などが原因で転職にいたった彼らは、特別な技能を持たず前職と同じ水準の職（工場労働・飲食店従業・工事現場作業）にしか再就職できなかった。彼らにとっては、転職は単なる職場の変更である（F1 事例）。第 3 は、「工場労働→無職」である。40 代に来日した二世は数年間、工場で働いていたが、子の自立をきっかけに退社して生活保護に頼ってきたのである（M6 事例）。これらは、20 歳以上国費者の状況に近い。

F1： 2000 年（39 歳）来日（来日前農民）、同年飲食店に就職→2005 年（44 歳）食品加工工場に転職→2009 年（48 歳）飲食店に転職→2011 年（50 歳）肉類加工工場に転職。

M6： 1997（41 歳）来日（来日前運転手）、同年海鮮物加工工場に就職→2007 年（51 歳）息子の就職をきっかけに退社。

（2）転職が多発する理由

表 5 は、来日後に転職経験がある 20 人の転職理由を示したものである。

表 5 来日後の転職理由 N=20 単位：人

	能力向上	経験積み	低賃金	重労働	単純労働	低い日本語能力	住宅関係	工場倒産	その他	計
20 歳未満国費者	2	1	1	1	2				1	8
20 歳以上国費者		1			1					2
20 歳以上私費者	1		6	2		2	1	2		14
計	3	2	7	3	3	2	1	2	1	24

- * 1. 調査データより筆者作成
- 2. 4 人は複数回答がある

表 5 では、「能力向上（転職先で自分の能力を向上させるため）」、「経験積み（別の職場で経験を積むため）」、「低賃金」、「重労働」、「低い日本語能力」、「単純労働」、「住宅関係」、「工場倒産」などの転職理由がみられた。渡辺深は、離職理由を大別すると「会社都合」などによる非自発的離職と「自己都合」による自発的離職に分類できるとしている（渡辺 2014：29）。渡辺の理論に合わせてみれば、「工場倒産」を非自発的離職理由に、「能力向上」、「経験積み」、「低賃金」、「重労働」、「低い日本語能力」、「単純労働」、「住宅関係」を自発的離職理由に整理することができる。

非自発的離職理由（「工場倒産」）を回答している人は少ない（1 人）ため、自発的離職理由から分析していこう。まず、「能力向上」は M1、M2 のような 20 歳未満国費者にみら

¹⁶ 「同じ会社で働き続けば賃金が高くなる。しかし、賃金が高くなると安い公営マンションに入居できなくなるので次々と転職した」（女性調査対象者の自由記述による）。

れた。商事会社での仕事が安定したにもかかわらず、自分の能力を向上させる、いわゆる自己実現のために辞職し、飲食店（複数の系列店）や企業を起こしたのである。そして、「経験積み」を理由に挙げた回答者は、工場労働などのいくつかの半熟練労働や非熟練職を経て企業や飲食店を起こしたのである（M3、M5）。「能力向上」も「経験積み」も自らの能力を向上させようとする意識（以下、「能力向上意識」）の表現であると考えられる。本稿の3節でみたように、来日時の低年齢と来日後の専門学校や大学（院）学歴の取得は、職業的地位が比較的高い初職につながる鍵要因であり、さらに「能力向上意識」があれば、来日後における上向きの職業移動を可能にするといってもよいだろう。

「能力向上意識」以外に、（前職が）「低賃金」、「重労働」、「単純労働」なども転職の理由となる。三者は相互に関連すると考えてよい。多くの二世、とくに20歳以上国費者と20歳以上私費者は工場での肉体労働に従事し、賃金が安い。そして、肉体労働であるがゆえに、「重労働」や「単純労働」が転職理由となる。

一方、来日時の年齢が高いほど家族の扶養に追われるため、来日直後に就職する確率が高くなる。しかしながら、日本語習得の時間がない彼らは、日本語能力が非常に低いためF2のように就職先に解雇される可能性や長期雇用の保障がない工場に就職する可能性が高い。このような悪循環はとくに30代後半～40代に来日した二世の中にみられると予測する。

F2： 2012年（39歳）私費で来日（来日前農民）、同年弁当工場に就職→2012年（39歳）就職から数ヶ月後、低い日本語能力のため解雇された→2013年（40歳）食品加工工場に再就職→2015年（42歳）工場倒産、離職→2015年（42歳）製造業の工場に再就職。

*2007年F2の両親（父親が残留孤児）と姉家族は国費で来日した。2012年F2が来日を実現してからまもなく、中卒直後の娘も来日した。同年、娘が定時制高校に入学した（調査データより）。

（3）現職の実態

表6は2015年12月における44人の現職を示したものである。

表6を参照しながら対象者の現職について簡単に説明する。20歳未満国費者は会社の部長、企業経営者など管理職（3人）、会社の企画営業員や行政職員など事務職（7人）、飲食店主など販売職（3人）に集中している。工場労働者や運転手、工事現場での労働者のような半熟練職や非熟練職は、多くないものの、10代後半に来日し、来日後に就学しなかった人のなかにみられた（4人）。残念ながら、調査に応じてくれた20歳以上国費者が少ないため、彼らの現職の実態について分析しにくい。

一方、20歳未満国費者に比べて約半数（12人）の20歳以上私費者は、半熟練職や非熟練職に就いている。具体的に記すと、半熟練職の人は、携帯電話や自動車の部品製造工場労働者（3人）、塗料など化学系製造工場労働者（2人）、食品加工工場労働者（3人）、セメント製造工（1人）、フォークリフト運転手（1人）である。非熟練職の人は工事現場での労働者（1人）やホテル清掃員（1人）である。それに対して、来日後大学院に進学した4人の二世はそれぞれ研究職、会社の部長、会社の企画営業員（2人）として勤めている。

表 6 2015 年 12 月現職実態 N=44 単位:人

分類	専門	管理	事務	販売	熟練	半熟 練	非熟 練	農業	無職	無回答	計
20 歳未満国費	1	3	7	3	-	3	1	-	-	1	19
20 歳以上国費	-	-	-	1	-	2	-	-	1	-	4
20 歳以上私費	1	2	2	0	1	10	2	-	3	-	21
計	2	5	9	4	1	15	3	-	4	1	44

- * 1. 直井優 (2007: 278-82) と太郎丸博 (2006: 39) を参照して職業の分類を行った
 2. 調査データでは、専門職：大学・小学校教員； 管理職：会社の部長、整体院経営者、社長； 事務職：会社の企画営業員、行政職員； 販売職：飲食店主、不動産関係の職に従事した人； 熟練職：料理人； 半熟練：タクシー運転手、携帯などの部品製造工場労働者、フォークリフト運転手、食品加工工場労働者、化学系製造工場労働者、セメント製造工； 非熟練職：工事現場での労働者、飲食店員（調理以外）、清掃員

5. 子育てによる就業中断——24 人の女性の事例から

(1) 就業が中断された女性二世の全体的傾向

37 人の女性のうち、24 人（20 歳未満国費者 13 人、20 歳以上国費者 2 人、20 歳以上私費者 9 人）は来日時期や来日形態が異なるものの、来日後子育てという共通のイベントを経験し、就業が中断された。彼女らの就業パターンは「初職→子育てで離職→再就職→（離職→…→現職）」である。たとえば、F3、F4 は初職に就いたが、子育てが原因で離職した。その後、再就職して、数回の転職を経て現職に至った。

F3（20 歳以上私費）： 1993 年（26 歳）来日（来日前農民）、同年クリーニング店に就職→1996 年（29 歳）子育てで離職→2003 年（36 歳）食品加工工場に再就職→2009 年（42 歳）食品加工工場に転職→2012 年（45 歳）部品製造工場に転職（パート）。

F4（20 歳未満国費）： 1990 年（20 歳）来日（来日前国有企業専用運転手）→1991 年（21 歳）食品加工工場に就職→1997 年（27 歳）結婚、中華料理店に転職、同年出産で離職→2010 年（40 歳）保険系専門資格取得→2011 年（41 歳）某保険会社入社。

現職の実態としては、2つの類型があるように見える。1つは、F3 のようにパートの形で働くタイプであり、もう 1つは、F4 のようにフルタイムで働くタイプである。後者には介護や保険の資格をとり、比較的安定した職に就く人が 5 人いる。

(2) 家族を養っている夫の就職過程

就業中断期がある女性に限らず、彼女らの配偶者の就職過程を考察する必要もある。調

査データを用いて配偶者¹⁷の就職実態を説明していく。

二世本人と比較して、配偶者の職歴には転職が少ないように見える（事例1、2）。20歳未満国費の女性二世は日本人、あるいは在日中国人と結婚¹⁸し、配偶者は企業営業職や自営業のような安定した職に就くケースが多いと推測される。

事例1：日本人。大学卒業以降サラリーマン。

*二世本人の状況：1980年（14歳）中学2年生で来日→1990年（24歳）大卒、ある企業入社→年不明（年齢不明）結婚、その後子育てで離職。現在は行政職員。

事例2：元在日中国人。1995年結婚以降飲食店経営。

*二世本人の状況：1983年（14歳）小学校5年生で来日→1990年（21歳）高卒、製造系企業入社→1995年（26歳）結婚、その後、子育てをしながら夫と飲食店を経営。

一方、20歳以上国費者や20歳以上私費者は、来日前に結婚¹⁹し家族（配偶者、子）と一緒に来日しているのが一般的である。国境をまたがる配偶者の職業移動には水平移動と下降移動という2つのタイプがみられる。調査データを用いて具体的に説明すると、水平移動に「工場労働者→工場労働者」、「工場労働者→工事現場での労働者」、「工場労働者→料理店員」、「農民→工事現場での労働者」のような事例があり、下降移動には「国営企業職員→自動車修理員」、「企業管理者→工場労働者」、「警察官→工場労働者」、「専門学校講師→料理店員」、「市役所公務員→会社雑務者」のような事例がある。以上のように、職業の上昇移動はみられないことが配偶者の就職過程の1つの特徴である。

もう1つの共通点ともいえる特徴は、来日後1ヶ月未満で就職していることである。彼らは、家族の生計を立てるために希望とは異なる職にも二世本人より早く就職したのである。しかしながら、その後の職歴からは、異なったパターンがみえてくる。少ない調査データではあるが、少なくとも次の3つのパターンがみられた。

第1は、事例3、4のように長年働いた工場や会社から親戚²⁰経営の会社（同族経営の企業とも言える）に入社した、または自ら起業したタイプである（計4人）。彼らは飲食店や工場、工事現場での肉体労働を経て資金や経験を積んだ後に店や会社を起こしたのである。彼らは、いったん起業すると、在日の親族や親戚ネットワークをいかし、同族経営の形で企業を発展させていくようである。

事例3：1995年来日（来日前警察官、年齢不明）、一週間未満で印刷工場に就職→2010年工場倒産で別の工場に転職→2012年妻の姉の夫が経営する会社に転職。

¹⁷ 表記は、二世の「M/F」と区別して「事例」の形にする。

¹⁸ 調査データでは、32人の20歳未満国費者（男16人、女16人）のうち、一般日本人と結婚した人は9人（男1人、女8人）で、在日中国人（中国人留学生も含む）と結婚した人は10人（男6人、女4人）である。

¹⁹ 調査データでは、6人の20歳以上国費者（男3人、女3人）のうち、来日前結婚した人は5人（男3人、女2人）である。30人の20歳以上私費者（男12人、女18人）のうち、来日前結婚したのは26人（男11人、女15人）である。

²⁰ ここでの親戚とは、妻（二世）のきょうだい家族を指す。

*二世本人の状況：1995年（25歳）来日（来日前書店店員）、同年食品加工工場に就職→1997年（27歳）子育てが原因で離職、その後再就職したが、数回の転職を経て2012年（42歳）姉の夫が経営している会社に転職。

事例4：1995年来日（来日前国営ホテル職員、年齢不明）、一週間後自動車修理会社パートタイマー→1997年同会社の正社員に昇進→2000年退社、広告会社経営開始。

*二世本人の状況：1995年（24歳）来日（来日前会計士）、食品加工工場に就職→1997年（26歳）子育てが原因で離職→2000年（29歳）夫と会社を経営。

第2は、事例5のように長年工事現場の職に従事するタイプである（計3人）。工事現場での労働は、職業的地位が低いものの、必ずしも低賃金ではない。ここで、事例5の妻は「日本の建設工事での賃金は高いから、私は正規雇用でなくても生活できる」と述べている。

事例5：1993年来日（来日前農民、年齢不明）、1ヶ月未満で工事（建築）現場の職開始。

*二世本人の状況：1993年（26歳）来日（来日前農民）、1ヶ月未満でクリーニング店でのアルバイト開始。その後、子育てや「ずっと同じ仕事を続けると退屈になる」（自由回答）が原因で離職や転職を繰り返していた。

第3は、事例6のように、短期間の低賃金労働を経て専門資格を取得してから安定した職に就くタイプである（計2人）。来日時の年齢や日本語能力などの制約から地位が高い初職に就くことは困難であった。そこで、生存戦略として、短期間、飲食店や工場での労働に従事している。換言すれば、最初の就職先の飲食店や工場は彼らにとって将来の日本でのキャリアを築く踏み台である。短期間で自分なりの専門資格を取得してからより安定した職に就こうとした。

事例6：1990年来日（来日前専門学校の講師、年齢不明）、1ヶ月未満で在日中国人経営の中華料理店に就職→1992年ビル管理士資格取得、同年ビル管理会社入社。

*二世本人の状況：1990年（28歳）来日（来日前短期大学の事務職員）、1ヶ月未満で在日中国人経営の中華料理店に就職→1992年（30歳）子育てが原因で離職、その後飲食店でのパート開始。

6. 結論

以上、来日前後の職歴に焦点を絞り、来日時期や形態が異なる二世の就職過程の実態を明らかにした。本調査から、日本における二世の就職過程は、少なくとも来日時の年齢、来日後の就学経験と能力向上意識という3点によって特徴づけられた。

20歳未満国費者には少なくとも2つのパターンが存在することが明らかである。1つ目は、10代後半までに来日し高校や大学を出て就職したタイプである。その後の就職の実態をみると、転職歴がないタイプと自己実現のために自ら起業したタイプに分かれている。2つ目は、10代後半に来日し、直接就職したタイプである。来日前に高校卒業直後や工場労働者、農民であった彼らは、来日後飲食店や工場の仕事に従事せざるを得なかった。一

方、その後の職歴にはまた2つのタイプがみられる。それは工場労働を続けたタイプと自己実現のために起業したタイプである。

20歳以上国費者は、来日前に工場労働者や農民であったが、来日後も工場労働や工事現場の職に従事せざるを得なかった。専門資格を取得し、安定した職に就く例や何回かの転職を経て飲食店を開業した例もみられたが、本調査の範囲においては、このような例は非常に少ない。

20歳以上私費者には少なくとも2つのパターンがみられる。1つ目は、20代前半で来日し、大学院進学というキャリアをいかして入社したタイプである。彼らは、来日前に公務員や大学講師のような高い職業的地位を持っていた。または、大学卒業直後であった。2つ目は、20歳以降来日し、直接就職したタイプである。来日前は、農民や工場労働者、公務員、医師など職業的地位は多様であったが、来日直後に飲食店や工場、工事現場の仕事を余儀なくされた。その後、「低賃金」や「重労働」、「単純労働」、「低い日本語能力」などの自発的離職原因と、「工場倒産」という非自発的離職原因から「飲食店や工場→飲食店や工場」のような形で転職を繰り返した人が多い。一方、長年飲食店や工場での肉体労働を経てから起業したケースも1つみられた。

就業が一時中断された女性二世の現職の実態には、少なくともパートタイマーとフルタイマーという2つの類型があるように見える。二世本人と比較して、配偶者に転職歴は少ないことが大きな特徴である。それ以外に、来日後1ヶ月未満で希望とは異なる職に就いたことも配偶者らの共通点である。

来日形態が異なる二世の就職に関する先行研究が少ないなか、本稿は、質問紙調査を通して日本における二世の初職、転職、現職の実態を記述した上で、彼（彼女）らの就職過程の全体的傾向を把握することができた。一方、今後の研究課題として、本稿では、中国での職歴に触れられなかった点がある。二世は、どのようなライフステージにどのような動機で来日を決定したのか。来日以降、いかなる職業移動（国境を跨った職業移動と日本社会における職業移動）が発生したのか。移動を引き起こした原因は何であろうか。これらの点を明らかにするために、「日本語能力、就職環境、就学、ネットワーク、自己実現の意欲など」をめぐる詳細な生活史について、二世本人、そして当時の就職支援者にインタビュー調査を実施し、よりミクロな分析をすることが必要である。

付 記

本稿は、中国国家留学基金委員会「国家建設高水準大学公費派遣研究生項目」『中国残留孤児二世の社会移動とエスニック・アイデンティティ変容』研究課題（番号：201608050016）の研究成果の一部である。

謝 辞

本稿の調査にご協力いただいた中国帰国者支援団体の皆さま、中国残留孤児および調査対象者である二世の方々に感謝の意を申し上げます。

参考文献

- 中国帰国者支援・交流センター, 2016, 「旧中国帰国者定着促進センター 入退所者統計」,
 (中国帰国者支援・交流センターホームページ,
http://www.kikokusha-center.or.jp/tokorozawa/tokocen_tohkei/toko_tohkei1.htm : 2016 年 12
 月 31 日最終閲覧).
- , 2015, 「関連団体連絡先」, (中国帰国者支援・交流センターホームページ, 神奈
 川県 <http://www.sien-center.or.jp/fund/volunteer/kanagawa/index.html> : 2016 年 1 月 1 日最
 最終閲覧).
- , 2015, 「関連団体連絡先」, (中国帰国者支援・交流センターホームページ, 東京
 都 <http://www.sien-center.or.jp/fund/volunteer/tokyo/index.html> : 2016 年 1 月 1 日最終閲覧).
- 広崎純子, 2006, 「中国帰国者二世・三世の進路選択」『アジア遊学 85 中国残留孤児の叫
 び——終わらない戦後』勉誠出版.
- 黄英蓮・依光正哲, 2004, 「中国帰国者 2 世・3 世の日本への移住と就労」『ディスカッ
 ション・ペーパー』210: 1-22.
- 孔風蘭, 2014, 「残留日本人二世等の日本における生活史・誌」『神戸大学大学院人間発達
 環境学研究科研究紀要』8(1): 33-51.
- 厚生労働省, 2016, 「中国残留邦人の状況」, (厚生労働省ホームページ,
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/bunya/engo/seido02/kojitoukei.html> : 2016
 年 12 月 31 日最終閲覧).
- 宮田幸枝, 2000, 「中国帰国者二世・三世の就労と職業教育」蘭信三編『「中国帰国者」の
 生活世界』行路社, 175-98.
- 直井優, 2007, 「職業の分類と尺度」盛山和夫監修『戦後日本社会階層調査研究資料集
 ——1975 年・1985 年 SSM 調査報告書—— 1 社会階層と社会移動』日本図書センター.
- 下野寿子, 1998, 「中国帰国者と定着問題——問われる戦後処理と異文化対応」中達啓示編
 『地域社会と国際化——そのイメージと現実』中国新聞社.
- 玉居子延子, 1994, 「青年二世進路調査報告」『中国帰国孤児定着促進センター紀要』2: 71-94.
- 太郎丸博, 2006, 「職業評定の一致度と間主観的階層構造」盛山和夫・原純輔監修『現代日
 本社会階層調査研究資料集——1995 年 SSM 調査報告書—— 2 階層意識と政治意識』
 日本図書センター.
- 佟岩・浅野慎一, 2011, 「孤立と差別——永住帰国した中国残留日本人孤児の家族・社会関
 係」, 『神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要』4(2): 171-92.
- 筑波大学社会学研究室編, 1998, 「中国帰国者二世・三世——中国と日本のはざままで」駒井
 洋編『新来・定住外国人資料集成』明石書店.
- 渡辺深, 2014, 『転職の社会学——人と仕事のソーシャル・ネットワーク』ミネルヴァ書房.
- 安場淳, 2014, 『生活者の「生涯学習」に伴走する——中国帰国者の日本語学習支援の例か
 ら』中国帰国者定着促進センター教務.