

中国における「一人っ子政策」の撤廃と女性就業 — 勤労権の保障を中心に —

楊 亜 楠

早稲田大学大学院社会科学研究所

アブストラクト：中国においては、2015年12月に「一人っ子政策」の撤廃が採択され、2016年1月から正式に施行された。これにより、人口数及び人口構成の変化が起こり、労働市場にも大きな影響がもたらされることとなる。先行研究において、男女間格差拡大の要因、性差別の禁止といった視点から、女性の勤労権の保障に関する考察が蓄積されてきた。ところが、人口抑制政策の具体的な内容の変化が女性就業に及ぼす影響については、まだ十分に解明されていないと考えられる。したがって、本論文はこの問題をめぐって、まず、「一人っ子政策」の推移に焦点を当て、確立過程・問題点・撤廃過程について論じる。次に、法律、経済、文化の側面から、従来の高い女性労働力率の要因に重点をおいて検討を展開する。さらに、「一人っ子政策」の撤廃とともに、増大した雇用労働と家事労働の二重負担のもとでは、いかに女性の勤労権を保障できるか、企業と行政の立場からの提言を試みる。

Abolition of China's one-child policy and women's labor: Focusing on the guarantees of labor rights

Yanan YANG

Graduate School of Social Sciences, Waseda University

Abstract: The size and composition of China's population and labor market have changed since the abolition of its one-child policy in January 2016. To protect women's labor rights, researchers have investigated the reasons for China's increasing gender gap in employment and the ways to prevent gender discrimination in labor markets. However, specific effects of population policy on women's employment have not been fully demonstrated. First, the history of the policy was discussed from its establishment to its abolition in this study. Second, the causes of high female labor participation rates were investigated from the law, economy and culture standpoints. Finally, based on the increasing double burden of employment and housework, some valuable recommendations to further protect women's labor rights were presented in view of enterprises and governments under the background of the abolition of China's one-child policy.

はじめに

中国は国土面積が広大であることにより、人口が世界第一位である。ところが、このように総人口は膨大であるにもかかわらず、近年、少子高齢化が急速に進んでいる。それゆえ、労働力人口の増加を実現するために、人口抑制政策の「一人っ子政策」が2015年12月に撤廃され、2016年1月から正式に施行された。すなわち、すべての夫婦に二人目の子供を持つことが認められるようになった。こうした緩和された人口政策のもとで、出産年齢女性⁽¹⁾は、第二子を出産する意欲が高まっていると予想される。それとともに、女性は依然として育児活動の主たる担い手とされ、育児活動により多くの時間と精力を注入することが必要になってきている。

現代の中国社会においては「二重的構造」⁽²⁾が形成されており、女性就業の課題については、農村部と都市部を一概に論じることはできないと考えられる。したがって、本論文は都市部における雇用労働に参加する女性のみを対象として、以下4章に分けながら、「一人っ子政策」と女性就業との関連について議論を進める。

1 「一人っ子政策」の推移

人口は、国家の発展につながる最も基本的な要素であると考えられている。人口規模をコントロールするために、政府は国内状況の変化に基づき、政治、経済、社会、資源、環境などの視点から人口政策を調整する。1949年の建国から1970年代にかけて、労働力こそが生産の基礎であるという考えにより、産児制限の禁止・多産の奨励という「人口増加政策」は常に主流であった（張2008：3）。その推移の中で、人口再生産パターンは、最初の「高出生率・高死亡率・低増加率」から、「低出生率・低死亡率・低増加率」へと度々転換してきた。表1に示しているように、その転換過程は大別すると、五つの段階に分けられる。「人口増加政策」は長期にわたって実施されており、結果的に、人口の急増、労働力の供給過剰といった問題が引き起こされ、国内の経済発展や国民の生活水準にも大きなマイナスの影響がもたらされている。

- (1) 人口学上では、女性の身体発達と生理的变化によって、満15歳から49歳までの女性は出産年齢女性（中国語では：「育齡女性」）と呼ばれる。呉忠観・李永勝・劉家強編（2000）『当代人口学学科体系研究』西南财经大学出版社293頁参照。なお、年齢表記について、現代の中国において、公的な書類などは一般的に「満年齢」を使っている。法律上、2006年1月から施行した法釈〔2006〕1号（最高人民法院「未成年者の刑事事件審理に関する解釈」）第2条によると、「満年齢」は西暦に従って計算し、誕生日の翌日以降、年をとるとされている。本文中の年齢は、この年齢表記にしたがっている。
- (2) 中国社会は、1950年代末に次第に「二重的構造」が形成された。農村部と都市部とを分断して移動の自由がない「戸籍制度」と、基本的に都市だけを保障して農村を保障しない「社会保障制度」とを基礎としている。具体的に言えば、農村部と都市部との間では、就業、所得、住宅、教育、医療、社会福祉制度、文化的生活などの面において異なり、格差が顕著で拡大傾向にある。

表1 中国における人口再生産パターンの転換（1949年－1970年代）

時 期	背 景	人口再生産パターン		
		出生率	死亡率	増加率
第一段階 1949－1952年	「人口増加政策」は実施され、多産が奨励され、産児制限が禁止された。	高	高	低
第二段階 1953－1957年	公衆衛生の進歩により、生活環境が改善され、また、医療技術の進歩により、伝染病が抑制された。	高	低	高
第三段階 1958－1961年	大躍進の経済政策の失敗及び自然災害により、深刻な食糧不足が発生した。	低	高	低
第四段階 1962－1973年	食糧難問題が克服され、国内経済が回復した。	高	低	高
第五段階 1974年以後	「人口抑制政策」は実施され、晩婚・晩産・少産の生活様式が形成された。 また、男女平等の政策のもとで、工業化と都市化の進行に伴い、女性は活発に社会労働に参加するようになった。	低	低	低

出所：張萍（2008：2-3）に基づき作成。

(1) 法律上の確立過程

こういった状況の中で、人口急増の抑制や食糧・資源の確保のために、1970年代以降、「人口増加政策」に代わって、「計画出産政策」が次第に実施されている（表2）。1973年7月に、計画出産の指導チームと事務局が設立された。晩婚・晩産・少産（中国語では：「晩婚・晩育・少生」）⁽³⁾が奨励され、一組の夫婦に基本的には最大子供二人まで、出産間隔を3年間空けることとされた。1978年に、中華人民共和国憲法（以下、「憲法」と略称する）において、計画出産の奨励と推進が明確に定められた（第53条）⁽⁴⁾。1979年に、厳しい人口抑制政策である「一人っ子政策」が正式に導入された。「少産」の目標を達するために、主に①一人っ子の奨励、②二人目の抑制、③多産の途絶と制裁の三つの措置が講じられた（高橋1995：19）。とりわけ都市部において、出産管理の活動がより強力に推進され、特別な状況を除き、基本的には一組の夫婦につき子供が一人しか出産しないこととされた⁽⁵⁾。

憲法上の計画出産原則に基づき、新たな婚姻法が1980年9月に採択され（1981年1月から施行）、現行の婚姻法となった。晩婚・晩産の奨励、法定結婚年齢の引き上げが定められている（第6条）⁽⁶⁾。2001年に、婚姻法は改正され、婚姻の自由、一夫一婦制、男女平等の上に、夫婦共同の計画出産義務

(3) 「晩婚」とは、初婚年齢が、法律で定められている結婚年齢より3年以上である。

(4) 以下で用いる「憲法」、「労働法」、「婚姻法」、「人口及び計画出産法」、「婦女權益保障法」、「母性嬰兒保健法」等の邦訳は、中国綜合研究所・編集委員会編集（1988）『現行中華人民共和國六法』に拠っている。

(5) 「特別な状況」とは、第一子が障害者、養子を迎えた後の妊娠、帰国華僑、少数民族などの場合を指す。特別な状況に限っては、第二子の出産が認められる。一方で、農村部においても、一人っ子が奨励されるが、具体的な計画出産の規定は地方によって異なる。漢民族の場合、一般的に「二人っ子政策」が実施され、出産間隔を数年間空けると定められている。少数民族の場合、第三子ないし第四子の出産が許可される地域もある。チベット族などの人口が特に少ない民族の場合は、人口抑制政策の対象外にされることもある。

(6) 1950年に公布した旧婚姻法によると、法定結婚年齢は、男性は満20歳であり、女性は満18歳であった。現行の法定結婚年齢は、男女それぞれが満22歳と満20歳と定められている。

表2 計画出産政策に関する実施過程

時期	背景	人口政策の特徴
第一段階 1954-1959年	①人口抑制の声が一時的に抑圧された。 ②産児制限の宣伝教育運動は、1960年以後の計画出産政策の制定と実行を定めた。	計画出産政策の醸成と挫折
第二段階 1960年代	①計画出産に関する行政機構が設置された。 ②産児制限の目標と措置を具体的に定めた。 ③説得と教育により避妊と産児制限を推進した。 ④少数民族に対しては、依然として人口増加政策を採った。 ⑤大規模な政治運動「文化大革命」により、産児制限政策の推進を中断せざるを得なくなった。	計画出産政策の確立と中断
第三段階 1970年代	①計画出産を指導する行政機関の再建が行われた。 ②1950年代以来の方針を踏襲して、従来どおり、宣伝・教育を主要内容とした。 ③計画出産の重点を農村においた。 ④避妊・産児制限知識の宣伝普及と産児制限技術の向上、とりわけ避妊薬や避妊具の無料給付、産児制限手術の無料実施が大きな役割を果たした。 ⑤以前と同様に、産児制限政策は漢民族のみを対象とした。少数民族に対しては、産児制限しない政策を採った。	晩婚・晩産・少産 (一組の夫婦に最大子供二人まで)
第四段階 1980年代	①計画出産に関する法律が整備された。 ②計画管理を強めた。 ③賞罰方法の内容が多様になった。	晩婚・晩産・少産・優産

注：張萍（2008：1-12）に基づき作成。

（第16条）が明記されている。この時期に、婚姻法は憲法と並ぶ「一人っ子政策」実施の主な法的根拠であった。1982年9月に、中国共産党第十二回全国人民代表大会（以下、「全人代」と略称する）の報告において、計画出産原則は基本国策として確立された。同年12月に、第五期全人代第五回会議において、憲法は再度改正が行われ、現行憲法となった⁽⁷⁾。今回の改正により、晩婚・晩産、少産・優産⁽⁸⁾の計画出産基本国策が憲法の中に盛り込まれている。

2001年12月に、中華人民共和国人口及び計画出産法（以下、「人口及び計画出産法」と略称する）が制定され、2002年9月から施行された。計画出産につき、「夫婦共同の計画出産責任」（第17条）、「法律・地方法規の定める条件に適合する場合、第二子の出産の容認」（第18条）、「計画出産に違反する場合、社会扶養費の納付」（第41条）⁽⁹⁾、「国家公務員は計画出産に違反する場合、罰金の上に行政の処罰」（第42条）が定められている。こうして、計画出産の活動は、全国統一的な法制化により実現した。2006年12月17日に、「人口と計画出産の強化による人口問題解決に関する規定」（中国語：「關於全面加强人口和計划生育工作，統籌解决人口問題的決定」）が公布され、人口抑制政策を強化する

(7) 中国の現行憲法は1982年憲法であり、臨時憲法としての役割を果たした「共同綱領」（1949年9月29日採択）を除けば、1954年憲法、1975年憲法、1978年憲法に続く第四番目の憲法である。

(8) 「優産」とは、人口の資質および新生児の心身を保障し、遺伝性病の発生を減少させることである。

(9) 「社会扶養費」とは、超過出産者が社会に対して行う経済補償である。社会扶養費を納めるのは、計画以外に出産した人口が、それだけ多くの教育、医療、公益事業といった社会・公共資源を占有するためである。

という方針が明らかにされている。

既述の通り、1970年代の人口急増を背景にし、「人口増加政策」に代わって、「一人っ子政策」が実施された。とりわけ都市部において、人口抑制上の効果が明確であった。高橋（1995）によれば、「一人っ子政策」は、改革開放下における最も突出していた家族政策であると述べられている（高橋1995：1）。毛沢東時代では、出産が奨励されたが、「一人っ子政策」の実施により、子供の人数は「一人まで」と政策的に決定されているのである（高橋1995：1）。

(2) 問題点

しかし一方で、人権保障の観点から言えば、「一人っ子政策」の実施により、出産の権利と自由は法的保障を失い、無視・侵害されていると言っても過言ではないだろう。出産、とりわけ出産数が「個人的な選択」ではなく、行政の強制力による「非個人的な選択」となっているのである（李・陳1998：125）。「非個人的な選択」とは、生むことが許される場合に生まないことはありえず、生むことが許されない場合には生むことはありえない、ということである（李・陳1998：125-126）。その上に、少子高齢化、家族形態の縮小、労働力人口の減少、人口性比の不均衡などの問題も引き起こされたと考えられる。以下では、特に、労働力人口の減少と人口性比の不均衡の二点について検討を加える。

まず、「一人っ子政策」の実施により、労働力人口⁽¹⁰⁾が減少しつつある。現代の中国社会において、都市化の進行によって、人々の結婚・出産意識や生活様式には変化が生じている。結婚年齢が上昇するとともに、晩婚・晩産の現象も起こっている。すなわち、未婚化・晩婚化は晩産化につながり、ひいては少子化問題に至っている。それに加えて、「一人っ子政策」の実施により、人口増加率が低下しつつある（図1）。また、人口増加率が持続的に低下していくと、生産の担い手である生産年齢人口はますます減少していくと考えられる。2012年に、生産年齢人口は9億3,727万人で、前年から345万人減少し、1949年の建国以来、初めて前年を下回って減少に転じたと指摘されている⁽¹¹⁾。その結果、労働市場を総体的にみると、若年層の労働力率（LFPR）⁽¹²⁾は緩やかな下降傾向が継続し、労働力人口供給は既に過剰から不足の状態へと変化している。労働力人口の減少により、大量生産と低人件費を特徴とした中国の製造業は、国際市場において競争力が低下しつつある。労働力人口の減少は、中国経済の安定成長に大きなダメージを与える要因になると考えられる。

(10) 労働力人口=15歳以上人口-非労働力人口（通学者、家事従事者、病弱や高齢が理由で生産活動に従事しない者など）。

(11) 中国国家统计局「馬建堂就2012年国民経済運行情況答記者問」参照。

http://www.stats.gov.cn/tjgz/tjdt/201301/t20130118_17719.html（アクセス2019/4/5）

(12) 労働力率（LFPR：Labor Force Participation Rate）は、国内の潜在的な労働供給量を反映し、就業状況及び経済活動を研究する上で重要な指標となっている。労働問題を論じる際に、労働力率を把握することは必要で不可欠であると考えられる。

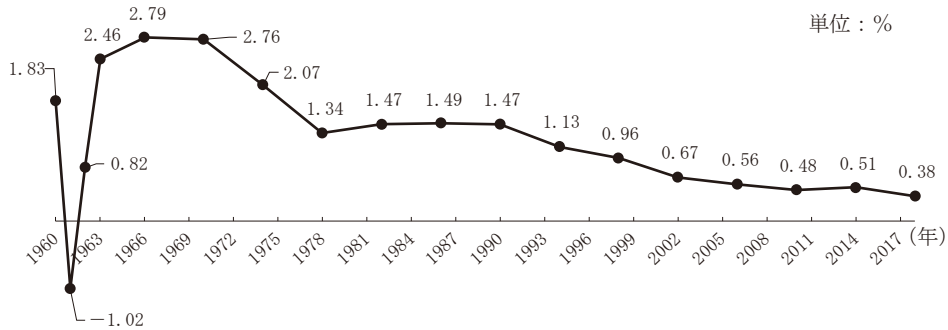


図1 中国における人口増加率の推移

出所：中国マクロ経済データ。

<http://finance.sina.com.cn/worldmac/compare.shtml?indicator=SP.POP.GROW&nation=CN&type=0> (アクセス2019/4/22)

次に、「一人っ子政策」は、人口性比⁽¹³⁾の不均衡の最大要因と考えられてきた(張1999:74)。中国では、「親は子供を産み育て、老後生活の保障を子供の扶養義務に頼る」(中国語では:「養兒防老」)、「子供は多いほど幸福が多い」(中国語では:「多子多福」)という諺のように、伝統的な出産・育児観念が形成されてきた。注意すべきことに、「養兒防老」の「兒」は、往々にして男児と理解されている。張(1999)は、女兒よりも男児のみを希望する夫婦は、男児と分かれば出産し、女兒と分かると人工中絶を施す現象が全国各地で見られるようになったと述べている(張1999:74)。とりわけ社会保障制度がまだ整備されていない農村部においては、男性は跡継ぎかつ重要な労働力であると考えられており、男児出産という出産観がより根強く、人為的に男児を出産しようとする事となった。

このように、「一人っ子政策」のもとでは、人口性比不均衡の問題が深刻化している。この問題を解決するために、中華人民共和国母嬰保健法においては、「医学上必要と認められる場合を除き、胎児の性別鑑定の厳禁」(第32条)が規定されている⁽¹⁴⁾。現在、人口性比は下降傾向(都市部2000年105.1, 2010年104.7)⁽¹⁵⁾にあるが、なお高いと言わざるを得ないだろう。

(13)「人口性比」とは、一般的に女性100人に対する男性の数である。人口性比によって、人口における性別構造のみならず、男女別の死亡率の差異や、家庭や社会における性別選好なども推測できる。

(14) 1994年10月27日に、第八期全人代常務委員会第十回会議において、母親と子供の健康を守り、人口の素質を高めることを目的とする「中華人民共和国母嬰保健法」が採択された。本法は7章39条からなり、1995年6月1日から施行され、2009年8月27日に第一回改正、2017年11月4日に第二回改正が行われた。

(15) ①中国国家统计局2000年の第五回人口センサス「3-1a全国性別・年齢階級別人口(都市部)」, 2010年の第六回人口センサス「3-1a全国性別・年齢階級別人口(都市部)」参照。

<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/renkoupucha/2000pucha/html/t0301a.htm> (アクセス2018/12/17)

<http://www.stats.gov.cn/tjsj/pcsj/rkpc/6rp/indexch.htm> (アクセス2018/12/17)

②なお、中国国家统计局の最新調査「2018年国民経済和社会发展統計公報」によると、現時点の全国人口性比が104.6(男性71,351万人, 女性68,187万人)である。

http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201902/t20190228_1651265.html (アクセス2019/4/3)

(3) 法律上の撤廃過程

以上の状況を踏まえ、労働力人口の減少や人口性比の不均衡といった問題がさらに深刻になるという危機感により、厳しい「一人っ子政策」は次第に緩和されるようになった。2011年以降、夫婦ともに一人っ子の場合、第二子の出産が認められる「双独二人っ子政策」が全国各地で次第に採られてきた。2013年11月に、中国共産党第十八期中央委員会第三回総会において、「改革の全面的進化に伴う若干の重大な問題に関する決定」（中国語では：「中共中央關於全面深化改革若干重大問題的決定」）がなされ、夫婦のどちらかが一人っ子の場合、第二子の出産が認められる「単独二人っ子政策」が明確化された。2015年10月に、同第五回総会において「第十三期五カ年計画案」が採択され、全ての夫婦に第二子の出産が認められる「全面二人っ子政策」が決定する。同年12月に、人口及び計画出産法が改正され、「第二子出産の奨励」（第18条）、「産前産後休業の延長」（第25条）が定められている。2016年以降は、「二人っ子政策」が全面的に実施されている。中国国家衛生健康委員会が行った統計調査によると、2016年の合計特殊出生率（TFR: total fertility rate。中国語では：「総和生育率」）が1.7に達している⁽¹⁶⁾。

「二人っ子政策」の目標は、主に出生数を速やかに増やすことにより、人口構造上の矛盾を緩和し、労働力人口の供給を増加させることにある。ところが実際には、「二人っ子政策」の効果は予想以上に小さくなると予想される。表3は「一人っ子政策」が撤廃された後の出生人口の状況である。表3に示しているように、2017年に生まれた第二子の数は前年よりも160万人余り増加したものの、肝心な第一子の数は240万人余り減少したため、出生数が減少に転じた。さらに、普通出生率（CBR: crude birth rate）をみると、2016年から連続で低下し、2018年には過去最低である10.94%まで落ち込んだ⁽¹⁷⁾。このように、「一人っ子政策」が撤廃されたにもかかわらず、二人を超える出産には依然として制限がかかっており、出産の自由が完全に実現したというわけではない。今後、出生数の減少が続いていけば、少子高齢化が加速することになるであろう。

表3 「一人っ子政策」撤廃後の出生数

単位：万人

年 度	第一子の数	第二子の数	出生数
2016年	973	721	1,786
2017年	724	883	1,723

注：中国国家統計局「李希如：2017年我国「全面兩孩」政策效果繼續顯現」より作成。
http://www.stats.gov.cn/tjsj/sjjd/201801/t20180120_1575796.html（アクセス2018/11/12）

(16) 中国国家衛生健康委員会「2016年我国衛生和計画生育事業發展統計公報」参照。

<http://www.nhc.gov.cn/guihuaxxs/s10748/201708/d82fa7141696407abb4ef764f3edf095.shtml>（アクセス2019/4/7）

(17) 中国国家統計局「李希如：人口總量平穩增長 城鎮化水平平穩提高」参照。

http://www.stats.gov.cn/tjsj/sjjd/201901/t20190123_1646380.html（アクセス2019/4/2）

2 「一人っ子政策」下における高い女性労働力率

従来、「一人っ子政策」の実施により、都市部において、一人だけの子供を持つ世帯が一般的であった。子供の人数が少なく、育児負担も教育負担も相対的に小さかった。「一人っ子政策」及び「男女別定年制」の両制度は、女性の就業継続に貢献したと述べられている（石塚2014：68）。図2に示しているように、女性は積極的に社会労働に参加し、都市部の女性労働力率（FLFPR：female labor force participation rate）が長期にわたって比較的安定して上昇している。一方で、大量の余剰労働力が農村から都市へ移動し、農村部の女性労働力率は低下傾向をたどっているが、依然非常に高い水準を維持している。一般的に言えば、国内の経済が発展すればするほど、雇用労働の機会が相対的に多くなる。それに伴って労働力率も高くなるだろう。しかし中国において、女性労働力率を上昇させる背景としては、より複雑であると考えられる。以下では、主に法律、経済及び伝統的な育児習慣の三つの方面から、中国における高い女性労働力率の主な理由を分析する。

(1) 女性の勤労権をめぐる法状況

女性労働力率が高い背景として、中国の諸法律が女性就業の促進において重要な役割を果たしていると考えられる。

まず、憲法は国家の立法の基礎であり、基本的人権について最も根本的な法的根拠を提供している。勤労権は社会権として、憲法が保障する基本的人権の一つである。憲法上の権利と義務不可分の原則に基づき、「労働の権利と義務」（第42条）が定められている。すなわち、労働者は就業の権利を享有すると同時に、相応な就業の義務と責任も求められている。勤労権の概念としては、「狭義の勤労権」と「広義の勤労権」が含まれる。「狭義の勤労権」とは、就業の権利であり、主に職業選択の自由、正当な報酬の獲得を指す。「広義の勤労権」とは、労働の権利であり、職業選択の自由、正当な報酬の獲得の上に、就業前の求人情報・職業教育訓練・就業援助の享有、就業中の心身の健康及び社会保障の確保などが含まれる。また、憲法の中では、男女平等の労働の権利（第48条）が明確に規定されている。女性の労働の権利とは、女性の就業権と分配権の二つの内容を含む（高橋1995：108）。第一に、女性の就業権は、満16歳⁽¹⁸⁾の労働能力を有する女性が保障される就業の権利であり、主に以下の三つの基本要素を

(18) 中国の労働法（第15条）、未成年者保護法（第38条）では、16歳未満の未成年者について、原則として労働者として使用することはできないと定めている。このように、中国における労働者の最低年齢が満16歳であるとされている。「満16歳」で区分してきた理由としては、中国民法総則（第18条2項）によると、「満16歳以上の未成年者であって、自己の労働収入を主な生活収入源とする者は、完全民事行為能力者とみなす」のである。なお、本条の「16歳以上」という部分について、起草過程において、義務教育の終了時期を考慮して「15歳以上」とする提案がなされたが、1998年に批准した就業が認められるための最低年齢に関する条約（第138号）の「就業の最低年齢を漸進的に引き上げ、年少者の心身の発達を確保する」という趣旨に基づき、否決されている。李適時主編（2017）『中華人民共和國民法総則釈義』法律出版社56頁参照。

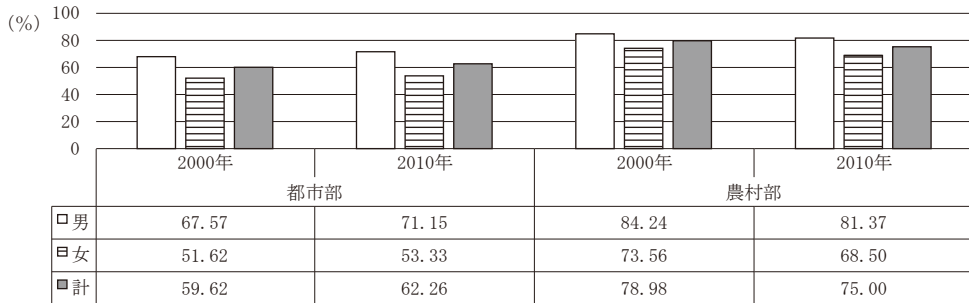


図2 中国における男女別労働力率の推移

注：

①労働力率 (%) = $\frac{\text{労働力人口 (就業者 + 完全失業者)}}{\text{15歳以上人口}} \times 100$ 。

②中国の県級市において比較的小さいものを「郷」、比較的大きいものを「鎮」という。農村部の数値は、郷と鎮の数値に基づいて計算した結果である。

③中国国家统计局2000年第五回人口センサス「4-4a・4b・4c全国性別・年齢階級別経済活動人口状況」、2010年第六回人口センサス「4-2a・2b・2C全国性別・年齢階級別経済活動人口状況」より作成。

<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/renkoupuha/2000puha/html/10404a.htm>

<http://www.stats.gov.cn/tjsj/pcsj/rkpc/6rp/indexch.htm> (アクセス2019/4/8)

含む(張2003:185-200)。①勤労権を行使できる主体は満16歳であり、労働権利能力と労働行為能力をいずれも行使できる女性でなければならない⁽¹⁹⁾。②勤労権が生存権を保障するための重要条件であるため、女性は報酬または収入を獲得する労働に従事しなければならない。③女性は自分の考えに基づく職業選択の権利及び就職の権利を有し、いかなる人も女性の意思に反して労働を強要させてはならない。第二に、女性の分配権は、女性が労働に参加して同工同酬の原則に従い労働報酬を得る権利を指す。

次に、1992年4月の第七期全人代第五回会議において、中華人民共和国婦女權益保障法(LPRIW。以下、「婦女權益保障法」と略称する)⁽²⁰⁾が制定された。婦女權益保障法は、各分野における女性の権利の一般的な保護を目的とし、包括的かつ系統的に規定した最初の法律である。本法が制定される背景として、①改革開放政策に伴って噴出した女性の問題がもはや放置できなくなったこと、②婦女連⁽²¹⁾などの独自の活動がある程度認められたこと、③1995年の北京での世界女性会議を通じて、諸外

(19) ①「労働権利能力」とは、法律によって付与され、勤労権を享有し、労働義務を履行する資格である。一般的に、出生から死亡まで労働権利能力を持つとされている。

②「労働行為能力」とは、法律によって付与され、自己の行為を通じて独立して労働契約などの民事活動を行う資格である。

(20) 中華人民共和国婦女權益保障法(LPRIW: Law on the Protection of Rights and Interests of Women)は2005年8月28日に第一回改正、2018年10月26日に第二回改正が行われた。

(21) 婦女連合会(ACWF: All China Women's Federation)は、中国共産党の指導下のもとで、全国的女性団体として設立された。成立当初、「中華全国民主婦女連合会」と称し、現在の正式名称は「中華全国婦女連合会」であり、一般的に「婦女連」と略称する。婦女連は、政府の女性政策を遂行すると同時に、女性の利益代表として立法や政策決定を政府に働きかけるという二重の役割を持っており、中国の女性政策に強い影響を及ぼしている。

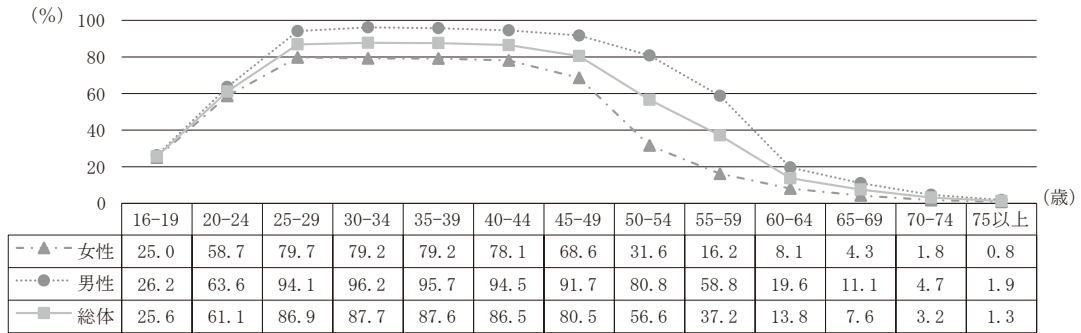


図3 中国における年齢別労働力率

注：2010年第六回人口センサス「4-2a 全国分年齢、性別的16歳及以上人口の就業状況（都市部）」により計算、作成した。
<http://www.stats.gov.cn/tjsj/pcsj/rkpc/6rp/indexch.htm>（アクセス2019/4/28）

国のフェミニズムとの交流が増大したことが、主要な要因として挙げることができる⁽²²⁾。労働分野の具体的な内容を見れば、婦女権益保障法の第四章（労働と社会保障の権利）では、男女平等の労働の権利（第22条）、雇用上の性差別の禁止（第23条）、同一労働同一賃金原則の実行（第24条）、採用・昇進昇給・職務評価における男女平等の原則（第25条）、女性労働者の特別保護（第26条）について定められている。

さらに、中華人民共和国労働法（以下、「労働法」と略称する）が、1994年7月に、第八期全人代常務委員会第八回会議において公布された⁽²³⁾。雇用上性差別の禁止については、「労働者は平等な就業と職業を選択する権利を有する」（第3条）、「労働者の就業に、民族、人種、性別、宗教信仰によって差別を受けない」（第12条）、「採用に当たり、国が定めた女性として適切ではない職種や職務を除き、性別を理由に女性を採用拒否すること、または女性の採用基準を引き上げることを禁止する」（第13条）、「同一労働同一賃金原則を実行する」（第46条）と定められている。また、第58条から第61条にかけて女性労働者の特別保護が、続いて第62条では最低90日間の産前産後休業が規定されている。

以上の諸法律は、「男女平等の原則」と「女性の特別保護の原則」を貫き、雇用上性差別の禁止を明記している（郭2015：197）。まず、「男女平等の原則」とは、主に「男女平等就業原則」と「同一労働同一賃金原則」を指す。具体的に言えば、採用、賃金、昇進機会及び社会福祉などの方面における性差別を禁止し、男女平等を保障するものである。次に、「女性の特別保護の原則」とは、国家建設と人類への再生産の貢献に配慮し、女性生理上の特性、特に出産・育児期を保護するものである（高橋1995：31）。法律上、女性に与える特別保護は、主として次の二点において実施されている（高橋1995：110）。第一点は、いかなる団体も個人も、国家の関連規定が定めている女性が従事することを禁忌としている業種に、女性に従事させてはいけないという点である。第二点は、女性労働者の

(22) 関西中国女性史研究会編（2014）「中国女性史入門：女たちの今と昔」人文書院72-73頁参照。

(23) 労働法は、1995年1月1日から施行され、2009年8月27日に第一回改正、2018年12月29日に第二回改正が行われた。

「四期」⁽²⁴⁾における特別保護という点である。

このように、現行の実体法レベルでは、憲法をはじめとして、婦女權益保障法、労働法などの関連する法律は相次いで制定・施行され、男女平等、女性特別保護の法制度が徐々に確立されてきている。法状況の整備により、労働市場における性差別の状況は改善されつつある。

(2) 伝統的な育児習慣

年齢階級別女性労働力率のグラフを見ると、女性労働力率は生産年齢を通じて高く、定年年齢以降から急激に下がり、男性と同様なピークのある「高原型」のカーブになっている（図3）。すなわち、出産・育児期においても、継続的に就業する女性が多数であることが推測できる。表4は、0-6歳の子供を持つ世帯に対する調査結果である。表4が示しているように、女性労働者は継続的に就業できる理由は、育児活動が専ら母親だけというのではなく、社会主義体制によって性別分業がミニマムにされ、男性もこなすジェンダーフリーな家事分担の上に、親世代も重要な責任を担っているのである（落合2003：95-96）。また、「中国計画出産家庭発展追跡調査（2014年）」の結果によると、5歳未満の担い手については、母親が最も多く、次いで親世代である⁽²⁵⁾。保育施設と比べ、親世代による育児支援のほうが長期にわたって、普遍的に存在している要因としては、主に以下の三つを挙げることができると考えられている（落合2003：105）。第一に、「隔世育児」という伝統的観念が強く、親世代は育児を自分のすべき責任であると考えて肩代わりしている。国家衛生計生委が公表した「中国流動人口発展報告（2016年）」⁽²⁶⁾によると、孫たちの世話、老後の生活及び老後の就業は、高齢者の人口

表4 0-6歳の子供を持つ世帯の育児手段

単位：%

	両親		両親以外	
	母親	父親	親世代支援	保育施設
全体	94.7	42.4	48.0	22.9
0-2歳の子供を持つ	97.1	52.0	63.3	8.0
3-6歳の子供を持つ	93.4	36.9	39.2	31.3
母親が就業する	93.8	42.8	50.0	24.8
母親が就業しない	100	40.2	37.1	12.2

注：

- ①全体のサンプル数は2,473であり、うち2,087は母親が就業し、386は就業しない。
 ②異なる育児手段が同時に利用されていることにより、割合の総数は100%以上になっている。
 原資料：「1991-2011年中国栄養及び健康調査」（CHNS：China Health and Nutrition Survey）
 出所：杜鳳蓮・張胤鈺・董曉媛（2018：1-19）に基づき作成。

(24)「四期」とは、生理期、妊娠期、出産期、授乳期である。

(25) 国家衛生計生委家庭司（2015）「中国家庭発展報告」中国人口出版社68頁参照。

(26) 国家衛生計生委「中国流動人口発展報告（2016年）」参照。

移動を引き起こす主な要因である。そのうち、孫たちの世話は最も大きな理由となっており、子供・孫世帯と同居・あるいは近居することが約4割を占めている。第二に、男女別定年制のもとでは、女性は早い年齢で定年し、再就業を希望せず育児活動に積極的に参加する者が多い。第三に、人口移動の制限も加えられ、親世代ネットワークがいっそう緊密度を増し、親世代と相互依存かつ相互協力の関係が強化されている。このように、親世代からの育児支援が幅広く利用されており、女性は職業生活と家庭生活の両立を実現させ、高い水準の労働力率を維持できてきたものと考えられる。

(3) 都市部の高い生活コスト

現代の中国社会は、「学歴社会」と呼ばれており、職業選択、昇進・賃金、社会的地位などが、いずれも学歴に相関している。都市部において、激しい教育熱が形成され、親は教育にますます熱心になり、教育コストの上昇が続いている。一般的に言えば、親は学歴が高いほど、子供への教育投資も惜しまなくなる。子供を持つ世帯は、重い経済的負担が課せられ、男性一人の収入だけであれば、経済面において往々にして不安定な状況に陥ってしまうのである。したがって、高い生活コスト及び教育コストの下では、家庭の経済的負担を軽減するために、共稼ぎ世帯が一般化している。さらに共稼ぎ世帯の増加とともに、女性は労働市場への進出が年々増加している傾向にある（小林・葉2013：57）。

3 「一人っ子政策」の撤廃が女性就業に与える影響

先行研究によれば、女性の労働市場への進出は、自身の年齢、教育水準のほかに、育児負担（子供の有無・人数）、賃金、社会保障サービス、公共教育支出などの要因も関連していると指摘されている⁽²⁷⁾。そのうち、賃金、労働市場の状況及び公共教育の支出は、労働力率と正の相関関係が見られ、労働力率を上昇させる要因である。他方では、育児負担、社会保障サービスは労働力率との間に負の相関が発生し、育児負担が大きいかほど労働力率を低下させる。また、石塚（2010）は、中国では女性が就業するか否かの決定に、1歳および2歳の子供の有無が影響しているという結論を導いている（石塚2010：235）。

「一人っ子政策」が撤廃されて以降、女性は出産意欲が高まり、より長い産前産後休業を取得することが必要になっている。就業上、いかなる変化が生じるのであろうか、以下では三つの観点から検討を行う。

(1) 女性労働者の二重負担の増大

雇用労働と家事労働の二重負担の問題は、社会主義国家の女性にとって特に大きな問題となってい

(27) 侯婉薇（2018）「基於跨国数据的労働参与率影響因素分析」『財經論叢』第4巻10-17頁；堀真由美・王晓丹・林莉珊・林飛燕・林逸昇（2011）「台湾と中国のワーク・ライフ・バランスの一考察」『白鷗大学論集』第26巻第2号71-97頁参照。

る（王2016：105）。家事労働負担の軽減を図るために、家事労働の市場化が進行している。ただし、育児活動は、調理・掃除・洗濯などの家事労働と大いに異なり、感情コミュニケーション及び教育機能を伴うため、より多くの時間と精力を注入する必要がある。子供の人数が増加するとともに、女性は依然として育児活動の主たる担い手として、過重な育児責任を負わされている。結果的に、二重負担の問題がますます深刻になっている。

(2) 専業主婦化の進行

都市部とりわけ北京・上海などの大都市において、住宅費が高騰するとともに、多世代家族は減少する一方で、親世代と遠く離れて住む核家族が増加している。それに加え、急速な高齢化が進んでおり、介護問題もあって、親世代による育児援助がますます困難になっている。それゆえ、女性は従来のように、親世代の支援によって育児負担の軽減を望んでいるが、なかなかその意向に十分応えられないというのが現状である。また、出産・子育てに関する意識調査⁽²⁸⁾によると、出産・育児意欲の低下を促す要因としては、「経済的な負担の増大」に次いで、「保育施設の不足」の割合が二番目に多いと指摘されている。現在、企業は経済利益の最大化を追求し、社内保育施設の設置や維持などは経済的負担が多大であるとして、保育施設を設置しないところが増えてきた。一方で、公立の保育施設は不足しており、入園が困難な状態が依然続いている。私立の保育施設であれば、入園の年齢制限があり、一般的に満3歳の子供を対象としている。このように、「一人っ子政策」の廃止後、増大した育児負担の中では、親世代からの育児援助や、育児活動を外部に委ねることのジレンマが顕著になりつつある。育児のために、とりわけ3歳未満の子供を持つ女性は、就業を中断して専業主婦になるという傾向が見られる⁽²⁹⁾。

(3) 職場における男女間格差の拡大

まず、人的資本理論によると、労働者は主に教育や職業訓練といった投資によって自身の人的資本を蓄積する。変化しつつある雇用環境の中では、長時間にわたって職場から離れると、人的資本の蓄積が中断し、身につけた専門的な技術や職業能力が低下していくことが想定される。また、女性労働者の産前産後休業に伴い、企業は業務や人員を調整する上で大きなコストが発生する。このコストを回避するために、採用の段階で、女性の採用基準を引き上げることによって女性の採用を控える傾向が見られる⁽³⁰⁾。さらに、郭（2014）は、生物学上の両性間の相違というより、人為的な社会的・文化的性別が、女性の雇用に影響を及ぼし、女性を不利な立場に立ち続けさせている原因であると指摘し

(28) 尚爾華・王亜婷・馬利中（2018）「中国上海にある医療機関従事者における出産・子育てに関する意識調査：「二人っ子政策」開始2年間の現状をふまえて」『東邦学誌』第47巻第1号91-98頁参照。

(29) 宋健・周宇香（2015）「中国既婚婦女生育状況对就業的影響：兼論經濟支持和照料支持的調節作用」『婦女研究論叢』第4巻16-23頁参照。

(30) 楊菊華（2014）「『单独両孩』政策对女性就業的潜在影響及应对思考」『婦女研究論叢』第4巻50頁参照。

ている（郭2014：181）。法的には労働をめぐる男女平等の法整備が進んでいることとは裏腹に、職場における女性労働者に対する差別は深まっているのである。

このように、女性労働者は継続就業の困難が増大する上に、採用、昇進・昇給及びキャリアの発展においてもマイナスの影響を受けている⁽³¹⁾。具体的に、配置転換、減給処分、及び休暇のとりにくい傾向が見られる。調査によると、女性は一人の子供を出産すると、賃金が約7%減少するという結果が示されている⁽³²⁾。結果的に、職場における男女間格差が拡大し、女性労働者と企業の間における紛争は増大する一方である⁽³³⁾。

4 女性勤労権の保障に向けて

以上の状況を改善し、女性勤労権を保障するためには、女性就業への影響を軽減させ、女性の継続就業を促進しなければならない。そのためには、以下のような対応策を講じていくことが必要と考えられる。

(1) 法律からの提言

第一に、現行法の実効性の確保である。第2章で述べたように、憲法、労働法、女性権益保護法などにおいて、雇用上性差別の禁止のみならず、女性の特別保護が規定されている。「二人っ子政策」の実施に伴い、女性の産前産後休業などに関する差別的取扱いを防止するためには、法的保護が十分に機能するように、まず、現行法を改正し、法令に違反する行為に対し、懲罰的機能を果たす法的枠組みを設けるべきである。また、法執行体制の整備のためには、専門の行政機関・組織の見直しを提言する。具体的には、法執行に当たり、企業に法令を遵守させるため、監督・検査と行政指導を強化したり、法令違反の企業に対して企業名の公開など罰則を強化したりすることが必要になってくる。

(2) 企業の立場からの提言

第二に、企業における育児と就業の両立支援措置として、まず、女性労働者のみならず、男性労働者も育児休業の完全取得を確実に促すべきであろう。第3章で指摘したように、育児負担の増大に伴い、親世代や保育施設によって育児負担を軽減することが困難になっている。それゆえ、育児負担が過重になり、多くの女性労働者は就業を中断せざるを得ない。それに対し、男性も育児休業を取得すれば、女性の育児負担を軽減することだけでなく、ある程度、女性の産前産後休業のコストを抑制

(31)「消除对『生两孩』的就業差別」『人民日報』2014年04月08日参照。

<http://opinion.people.com.cn/n/2014/0408/c1003-24841982.html>（アクセス2019/5/13）

(32) 前掲「『单独两孩』政策对女性就業的潜在影响及应对思考」50頁参照。

(33)「全面两孩实施引发纷争多女职工妊娠被恶意调岗」『北京晨报』2016年03月09日参照。

<http://www.chinanews.com/sh/2016/03-09/7790086.shtml>（アクセス2019/5/13）

するだろうと考えられる。男性の育児休業につき、「人口及び計画出産法」の中で規定されていないが、地域の「人口及び計画出産条例」によって、男性労働者は一般的に7日間から25日間の育児休業を取得できる。ところが、現状から見れば、育児休業を利用する男性労働者はなお少数である。こういう状況を踏まえ、企業は社内規定によって男性労働者の育児休業制度を周知するとともに、利用しやすい職場環境に改善していく取り組みが必要になっている。

また、情報通信技術が発達する現代社会において、勤務時間や勤務場所に関する制限が次第に緩やかになっている。したがって、企業は育児休業制度を徹底するために、育児期に当たる労働者に対し、変形労働時間制や裁量労働制などの柔軟な勤務制度を導入することにより、勤務時間や勤務場所の規制緩和を行うことが期待されている。

(3) 行政の立場からの提言

第三に、女性の継続就業において、行政改革の取り組みも必要とされている。社会にとっては、妊娠・出産が人口増加の原動力である。その意味で、育児活動が人口の増加につながっている。第2章で述べた「伝統的な育児慣習」から見れば、従来の育児支援のあり方として、親世代は育児活動においてなお大きな役割を果たしている。換言すれば、親世代や企業による育児支援は、社会的育児負担の一部を軽減している。したがって、行政は子育て世帯に対して家族手当などの経済的な育児支援を提供し、保育施設を設置する企業に対して補助金の交付、減税などの優遇措置を受けられるようにすべきであろう。さらに、少子高齢化と核家族化の進展により、親世代による育児支援が困難となっている。そのため、育児活動が家庭の中から市場領域に出ていく「社会化」を提言する。伝統的な育児慣習を解消するために、企業に託児所・保育所の設置を義務付けるとともに、社会的な対応がますます必要とされている。より総合的な社会的育児支援サービスを充実させるために、地域における育児・介護支援体制の整備、地域に合わせて新たな保育施設の設定がなお一層不可欠になってくる。

おわりに

女性にとって、妊娠・出産は長くかつ複雑な過程である。とりわけ女性労働者は、妊娠・出産によって心身に不良状態が現れやすい上に、雇用上の不当な差別的取り扱いを受ける傾向が見られる。それゆえ、人口政策の変化が、女性の就業につながっている。第1章で述べたように、中国は膨大な人口についての問題を抱えながら、1970年代から「一人っ子政策」を長期にわたって推し進め、人口再生産パターンが次第に「高出生率・高増加率」から「低出生率・低増加率」へと変わってきた。「一人っ子政策」が人口増加の抑制において著しい効果をもたらしたことは、疑う余地のない事実であろう。また、「一人っ子政策」のもとでは、出産活動が強制的に制限され、女性は産前産後休業を一回のみ取得することが一般的であった。

現在、少子高齢化、労働力供給の減少、人口性比の不均衡などの社会的問題が突出するに至ってい

る。これを背景として、人口の増加、労働力の確保に向け、「一人っ子政策」が撤廃され、「二人っ子政策」が全面的に実施されている。それとともに、出産の意欲が次第に高まり、世帯における子供の人数が増加している。しかしながら、保育施設が量的及び質的にはなお不十分であり、児童の数に追いついていない状況になっている。また、家庭や社会における性別役割分業の現状が、短時間では解消されないままで、女性は依然として育児活動の主たる担い手と考えられている。こうした状況の中では、女性は育児活動において、より多くの時間と精力を注入するようになっている。過重な二重負担のもとで、女性労働者は出産・育児などのライフイベントと就業の両立がなかなか実現できなくなり、就業を中断せざるを得ない者が増加傾向にある。さらに、労働市場において、女性労働者は産前産後休業の増加により、就業難、継続就業難、男女間格差の拡大などの問題に直面している。結果的に、専業主婦化がより深刻になっている。

以上のように、「一人っ子政策」が撤廃されて以降、家庭における育児負担が増大しつつあるが、就業と必ずしも対立するものではないと考えられる。女性の就業中断の可能性が大きくなる状況を踏まえると、就業で生じる多様な育児ニーズに応じるように、企業における育児休業制度の徹底の上に、企業と地域が連携し、積極的に育児支援環境を整備することが重要な課題となってくる。

引用文献

日本語文献（五十音順）

日本語論文

石塚浩美（2014）「中国における先進国型の『専業主婦』と女性就業にかんする実証分析：2006年および2008年の中国総合社会調査CGSSデータを用いた分析」『大原社会問題研究所雑誌』第667巻51-70頁。

落合恵美子（2003）「アジアの共働き社会における子育てを支えるもの：中国・タイ・シンガポールの場合」『現代のエスプリ』第429巻93-107頁。

郭延軍（2014）唐佳寧訳「中国における女性の雇用平等保障：制度に対する反省とその改革への展望」『比較法雑誌』第48巻第3号159-185頁。

小林月子・葉靖雯（2013）「仕事と家族形成に関する女性の意識調査：日中比較」『岐阜大学教育学部研究報告』第61巻第2号55-71頁。

尚爾華・王亜婷・馬利中（2018）「中国上海にある医療機関従事者における出産・子育てに関する意識調査：「二人っ子政策」開始2年間の現状をふまえて」『東邦学誌』第47巻第1号91-98頁。

張萍（2003）「中国における女性の就業に関する法的保護」『愛知大学国際問題研究所紀要』第120巻185-200頁。

張萍（2008）「中国における出生力低下の政策的要因：人口高齢化の背景についての分析」『佛教大学社会学部論集』第47巻1-15頁。

堀真由美・王晓丹・林莉珊・林飛燕・林逸昇（2012）「台湾と中国のワーク・ライフ・バランスの一考察」『白鷗大学論集』第26巻第2号71-97頁。

日本語著書

石塚浩美（2010）『中国労働市場のジェンダー分析：経済・社会システムからみる都市部就業者』勁草書房。

王政（2016）秋山洋子訳「〈女性意識〉と〈社会性別意識〉—現代中国フェミニズム思想の一分析」小浜正子・秋山洋子編『現代中国のジェンダー・ポリティクス—格差・性売買・「慰安婦」』勉誠出版社。

関西中国女性史研究会編（2014）『中国女性史入門：女たちの今と昔』人文書院。

高橋強（1995）『改革開放下における中国の家族政策：特に婦女の権利・利益保護を中心として』創価大学アジア研究所。

中国総合研究所・編集委員会編（1988）『現行中華人民共和国六法』ぎょうせい。

張萍（1999）『中国の結婚問題』新評論。

李銀河・陳俊傑（1998）江上幸子訳「中国人の出産・育児観：個人本位か家本位か」秋山洋子等編訳『中国の女性学：平等幻想に挑む』勁草書房。

中国語文献（アルファベット順）

中国語論文

杜鳳蓮・張胤鈺・董曉媛（2018）「児童照料方式对中国城鎮女性労働参与率の影響」『世界經濟文匯』第3巻1-19頁。

侯婉薇（2018）「基於跨国数据的労働参与率影響因素分析」『財經論叢』第4巻10-17頁。

宋健・周宇香（2015）「中国既婚婦女生育狀況对就業の影響：兼論經濟支持和照料支持的調節作用」『婦女研究論叢』第4巻16-23頁。

楊菊華（2014）「『单独兩孩』政策对女性就業的潜在影響及应对思考」『婦女研究論叢』第4巻49-51頁。

中国語著書

郭慧敏（2015）「婦女与人權」何倩婷編『中国婦女發展20年：性別公正視角下的政策研究』社会科学文献出版社。

国家衛生計生委家庭司（2015）『中国家庭發展報告2015』中国人口出版社。

李適時主編（2017）『中華人民共和國民法總則釋義』法律出版社。

上海市婦女連合会編（2015）『婦女發展与婦女工作：2015年上海婦女理論研究成果匯編』上海人民出版社。

吳忠觀・李永勝・劉家強編（2000）『当代人口学学科体系研究』西南財經大学出版社。