

論文

高学歴既婚移民女性のフルタイム職への挑戦

賽 漢 卓 娜

キーワード：移民女性 就労 フルタイム ケアワーク 中国人

I. 問題設定と研究目的

「移民の女性化」⁽¹⁾は挙げられて久しい。日本では、移民の女性化はとくにアジア人女性の性比のアンバランス現象に現れている。中国人移民においては、40歳台を中心として、50歳台、30歳台と続く「ミドルエージ中国移民の女性化」(賽漢卓娜, 2017)のように、特定の年齢層に女性が極端に多くなっている。移民の女性化については、単に女性移民が量的に増加した点だけではなく、女性の移動が女性の社会的地位や位置をどのように変化させたのか、ジェンダー関係にいかなる影響を与えたのか(伊豫谷, 2011)、といったテーマが取り上げられるべきである。

女性の移動は、とくに再生産領域のグローバル化と呼ばれる事象との関連で注目されている。「移住女性は、家事労働や、大抵ケアに携わるような職業に集中し」、「女の仕事」という性別分離における女性の従属的な経済的位置と、男性よりも低賃金の職に集中し、受入国において「限定的なシティズンシップ」(パレーニャス, 2007: 129)に甘んじざるを得ない。また、結婚移民女性は、手に入れるシティズンシップの根拠として、性役割分業に則って家庭内の再生産労働に従事しており、その結果、「ナショナルな標準家族」としての国際結婚が再生産されてしまう(安里, 2018, 高谷, 2018, 賽漢卓娜, 2017a)。性役割分業を前提として「良き妻」の役割を担い、家族内のケアを担うことを前提とするような国際結婚には、より大きな政策枠組みが関連している。こうした結婚移民の「家庭化」あるいは飼い慣らしは、「ジェンダー化されたモラルエコノミー」(高谷, 2018)とも呼ばれている。

他方、今日、西欧・北米・東アジアを目指すアジアや東欧・ラテンアメリ

カ出身の移民には、比較的豊かな階層出身者や高学歴者が多く含まれている (Harney, 2007:219)。例えば、移住先に留学した後に就労する人々である。『外国人留学生在籍状況調査結果』によれば、2018年に、日本における留学生数は298,980人であり、そのうち、女子留学生は131,711人で、全体の44.1%を占めている。中国人留学生は114,950人で全体の38.4%を占め、第1位である。2017年において、就職するために「留学」の在留資格の変更を許可された留学生数は22,419人であるが、そのうち、中国人留学生は10,326人で第1位であった。1993年に中国政府が「支持留学, 鼓励回国, 去来自由⁽²⁾」という私費留学を支持する方針を打ち出してから、200万人以上の留学生を世界に送り出したが、女子のほうが高い割合を占めている。こうした女子留学生の活発化、加えてライフステージを考慮すると、女性の国際移動については、男性とは異なる現象がみられる。とくに移住先で就労した場合、結婚、育児などのライフイベントをいかに実現するのか、ジェンダーの視点を取り入れた分析が必要不可欠である。果たして、国際移動によってもたされた社会環境の変化と家庭環境の変化は、国際移動女性にとって、どのような変容をもたらしたのか。2010年国勢調査に基づく分析 (高谷等, 2015) によれば、日本人夫を持つ中国人女性のうち、フルタイムあるいはそれに近い状態で就労したのは、わずかに22%で、64%は専業主婦もしくは兼業主婦の状態にあり、中国人結婚移民女性の「主婦化」現象が顕著に読み取れる。

先行研究では、女性移民の再生産領域における就労、家事労働など「親密性の労働」の商品化された労働 (Boris and Parrenas, 2010)、あるいは商品化されていない「親密性の労働」に注目しているが、比較的豊かな階層出身者や高学歴女性が移住先で従事する再生産労働以外の領域における就労に関しては見過ごされていることが多い。同時に、異なる社会体制で暮らす高学歴・専門職女性の家庭内のケアと仕事の両立に関してもあまり注目されていない。言い換えれば、移民女性が国境を越えることで出身社会と移住先社会で期待された就労とケアに関する性別役割のギャップ、とくに、そのギャップを乗り越えるための解決方法とは何なのかという問題である。高学歴結婚移民は、日本社会においてみられる既婚女性を家事・育児をする「主婦」像に閉じ込めようとする圧力と中国社会の「既婚女性労働者モデル」の期待との狭間で葛藤していることが報告されている (賽漢卓娜, 2017b)。それに対

して、本稿では、一度仕事を辞めざるを得なかった高学歴移民女性が出産後、いかにしてフルタイム就業に戻ったのかを明らかにすることを目的とする。本稿では、最も手のかかる乳幼児期から入学前までの子どもを養育する経験を持つ中国出身移民女性の語りを分析することによって目的を達成したい。

Ⅱ. 先行研究の検討

1. 高学歴・専門職移民女性の就労

移民研究に二重労働市場論の理論を応用したアメリカの経済学者 M.ピオレは、ドーリンジャーとともに、第1次労働市場と第2労働市場の概念を提出している。第2次労働市場の供給源は、若者、主婦、農村からの季節労働者、黒人の国内労働者、そして不断に供給される移民であるとした。さらに、ピオレによれば、移民という属性によって、相対的に不利な仕事に移民が供給され、特定の職種、特定の業種、特定の地域に移民が集中することになるという。したがって、移民が引き受けた仕事と彼らの労働力としての特性は一致せず、適材適所の原則は該当しない (Doeringer and Piore, 1971)。

1990年代から21世紀にかけて、ますます多くの中国人が海外へと移住するのに伴い、海外の中国人社会より多様な様相を呈するに至っている。例えば、カナダに移住した香港と中国大陸出身の高学歴・専門職女性を対象とした研究によれば、出身国学歴の不承認などの国家政策や専門認証システム、そして雇用主の「カナダ経験 (Canadian experience)」への強調、さらに労働力市場の条件付けによって、中国人女性移民は周辺的地位に追いやられ、やむを得ず社会的地位の低い仕事やパートタイム的な保障されない仕事に就き、さらに失業する。無技能化は、ジェンダー、人種、民族、階級そして市民権など複数の要素によってもたらされる (Guida Man, 2004)。また、オーストラリアに移住した中国人女性に焦点を当てた研究によれば、移民の就労は広く社会、文化および経済の影響を受け、しかも移民男性と移民女性が経験する内容は異なっている。仕事復帰へのチャレンジと、新しい環境への憂慮はしばしば女性の役割上の「女性化 (feminisation)」を招くことになり、彼女たちは女性として、母親としての伝統的性別役割を担わされている。オーストラリアでは、移民女性は通常、職業の下方移動を経験し、賃金労働を離脱

し、さらに家庭の範疇に入る傾向がみられる (Ho Christina, 2006)。

元留学生である既婚中国人女性は中国社会において生産労働への参加意識の根底をなす自立意識を芽生えさせており、その意識は日本における移住生活を経ても変化がないにもかかわらず、外国人、年齢、ジェンダーという重層的な障壁によって就労が阻害され、来日後には、同様に職業の下方移動を経験することになる (坪谷, 2008: 71-72)。女性の就労意識・平等意識の強い中国において、海外へ行くことは、女性のキャリア形成の一部とさえ考えられており (長谷部・王, 2013: 41)、専業主婦あるいは兼業主婦であっても、「社会とつながりたい『暫定的な専業主婦』」、「現実との妥協点である『自己探しのパートタイム』」であると捉える傾向がある (賽漢卓娜, 2020)。ところが、日本では、労働市場における挫折を受け止め、仕方なく専業主婦になり、キャリア志向から家庭志向への転換が余儀なくされることとなり、その結果、夫婦の平等を担保している女性移民の経済上の自立、平等な社会的地位の獲得が脅かされてしまうのである (王, 2010)。中国人女性は移住後中国社会の「既婚女性労働者モデル」を追い求めており、日本社会での不就業に対する不満が強い帰国志向と定住傾向が薄い「借り住まい」意識を生じさせる (坪谷, 2008: 77)。

ただし、海外へ移住した就労意欲が強い中国人女性は、キャリアダウンの状況を回避しようと主体的にさまざまな対応策を講じてきた。例えば、帰国して中国労働市場への参入、第三国への脱出、進学、多様な「社会的つながり」の入手、家族分離、結婚あるいは出産の延期などのストラテジーがみられる (坪谷, 2008, 長谷部・王, 2013, Ruth Achenbach, 2014, 賽漢卓娜, 2020)。進学・帰国が難しい場合、社会関係資本を積極的に活用して自らの主体性を確保することがある。例えば、トランスナショナルなネットワークを夫婦間のジェンダー平等に利用することがあるが、日本人との親密なネットワークの結成は日本的な性別役割分業へ導かれる危険性がある。高学歴中国人女性移民にとって、日本に移住することは、キャリアアップの可能性を見出す機会であった筈が、現実にはキャリアの継続が難しいことに気づく。

他方、日本企業に採用された外国人女性社員は、日本での就職に向けた意欲・能力が高く、そのための特別教育を受けたとしても、現在の日本企業の環境下では、女性としてのキャリア形成に多くの困難が伴う (鈴木, 2017)。鈴木は3つの困難を指摘している。①日本人の女性社員と同様に、ライフイ

メントとキャリア形成のどちらか一方を選ばざるを得ないような岐路に立たされがちであり、外国人女性社員の場合は、さらに難しい状況に置かれることになる。すなわち、②企業内コミュニケーション・人材育成法・ジェンダーに応じた異なる言動などの、日本企業の内部に長らく存在する概念カテゴリーによって、外国人としてのアイデンティティ・価値観・習慣が揺さぶられることになる。③また、母国の家族から繰り返される結婚・出産に関する母国社会の規範・価値観に基づく圧力も加わるのであり、したがって、外国人女性社員にとって、「日本人と同じ」存在として扱われがちな日本企業での就労は、その社内風土が伝統的であればあるほど、母国との板挟みとなり、結婚・出産が日本人女性以上に大きな圧力となりうる(鈴木, 2017)。移住先社会で就労を果たした結婚移民女性も、職場文化の違い、職場における男女の違い、職場の違いを経験するが、就労した場合は、国際結婚移民の家族における地位の上昇につながる効果がある(南, 2017)。

2. 文化としてのケアワーク—理想的な「ケアワーカー」

日本社会における「脱主婦化」という女性の社会への進出は、家族の内部の性別役割分業に変化を生じさせ、男性稼ぎ手型の社会から夫婦共働き型の社会に転じる流れを生むが、他方では母親に対するケア責任者としての社会全体の期待は依然として根深い。仕事と家族ケアとの矛盾を緩和する政策面の解決方法が近年打ち出されているが、就労する母親たちにとって、子どもの主なケアワーカーは母親であるという社会的期待と自分自身のキャリア追求との間に依然として大きな分裂が存在する。この分裂的な困難を Hays (1996) は文化的矛盾 (cultural contradiction) と呼んでいる。つまり、就労する母親が仕事と家族へのケアに対する自己期待と要求、また社会全体のワーカーと母親のケアワーカーの両方における文化的期待の間に生じる内在分裂的な文化的矛盾は、保育サービスなどを通して完全には緩和することができない(洪, 2018)。

近代性に関する議論では、女性の主婦化 (housewifization) が避けられないテーマである。欧米諸国や日韓において、近代化以降、男性が経済的支え手、女性は家に留まり主婦になる現象が起こった。そして、近代社会においては、前近代社会と対照的に、子どもへの集中的 (intensive) な関心がみられるようになる (Hays, 1996)。工業革命以降、近代家族の性別役割分業は

男性の外部労働は商品へ転換し、女性を生産システム外に排除した。社会は子どもの身体需要以外の情緒及び認知発達需要についてもケアラーに関心を求め、かつ精確に応答するように期待し、母親は子どもの理想的なケアラーと認識されるようになった。成人(母親中心)のケアラー以外の役割が子どもの依存者としての需要と衝突が起これば、子どもの利益が最優先され、それ以外の役割や計画は放置される。シャロン・ヘイズ(Hays,1996)は、子育ては子ども中心、専門家による指導が必要で、感情的にのめりこめる、お金のかかる育児観を表すため、「インテンシブな母親業(intensive mothering)」⁽³⁾という用語を用いており、「インテンシブな母親業」の特徴として、母親責任の代替不可(exclusive)、完全に子ども中心(wholly child-centered)、感情の巻き込み(emotion-involving)、時間の消費(time-consuming)などを挙げている(Arendell, 2000)。

他方、低収入の母親やシングルマザーなどは、仕事に出る時子どもを家族あるいはコミュニティの隣人に世話してもらおうが、それで後ろめたい思いを抱く「エクステンシブ母親業(extensive motherhood)」モデルもある。「母親であるのになぜ働きに出るのか」は説明しなければならない問題となる(Christoper, 2012)。

上記のような性別役割分業型近代家族モデルを前提とした社会制度が主に資本主義社会で構築されてきた。日本でもその「標準家族」に所属しているという前提の上に、雇用システムも税制も年金も日常生活もすべて組み立てられていた(落合, 2019)。1990年代を転換点として、女性の脱主婦化が現実にも意識にも進行しているが、女性の就労拡大は非正規雇用の拡大と一致しており、21世紀に入っても女性の脱主婦化がなかなか進まず、「家族の戦後体制」が終わったと言いきれないのが日本の特徴である(落合, 2019)。親族ネットワークの全般的な縮小が起こった後、1980年代に「育児ネットワーク一定の法則」に沿った近隣子育てネットワークが一時的に活性化されたように見えたが、2000年代に孤立育児と育児不安がさらに進行し、「深刻化する孤立育児」がとりわけ母親に襲い掛かる(落合, 2019)。このように、日本では、社会通念レベルと社会制度レベルの両面において、既婚有子女性による「インテンシブな母親業」を中心としたケアワークへと収斂している。

他方、東アジアの隣人である中国は別の道りを歩んできた。中国の家族も「男は外、女は内」の伝統を尊ぶが、共産党が1949年に新中国を成立さ

せてから女性は家から出て社会へ身を投じ、「半分の天を支える」役割を果たすように国策として動員されている(呉, 2015)。具体的には、男女に同等な就業機会と報酬が与えられ、職場などで保育施設を併設するなど国家による「公共扶育」によって、全面的に女性の経済的自立が促された(鄭, 2012, 施, 2018)。社会主義時代の女性労働力への全面的な解放によって、女性の就業率は長期間にわたり高い水準を保つと同時に、女性が家の外で就労することが合法性を帯び、母親が就労する時の道徳的な圧力を弱めた(施,⁽⁴⁾ 2018)。

その後、1979年から2015年まで実施した一人っ子政策が子ども中心主義を強化し、精密化された育児方式が社会から広く認められた。1980年代末から1990年代初頭以降の国家が公共扶育から撤退するにつれて、世代間育児協力体制が強まり、家族内部資源の世代間の押し合いを引き起こし、重荷がとりわけ祖母にかかってしまう(施, 2018)。1990年代以降、国営企業のレイオフなどによって、夫婦共働き規範の強い中国都市部では女性の就労率が低下し、主婦化の兆候が現れているが、「主婦化」現象が依然として稀であり、さらに女性の「マイナスな選択」とも見られ、夫婦共働きが中国の最も一般的な家族様式といえる(呉, 2015)。つけ加えると、都市中間層で起こった「主婦化」現象は、「専業主婦」よりも「専業主母」化と捉えるべきであり、しかも母親が単独で育児を担当するのではない。中国人男性の女性並みの「育児力・家事力」の高さ(落合, 2006)、祖父母をはじめとする親族からの育児サポート、市場の家政サービスを活用しながら、母親役割を遂行していると分析されている(鄭楊, 2012, 宮坂, 2014)。

3. 職場にとっての理想的なワーカー

「インテンシブな母親業」は公的領域と私的領域が厳格に二分化される上に成り立つものであり(Collins, 1994)、この公私領域の二分化がまさに伝統的な性別役割分業と緊密な関係にある。ウェレラムズ(Williams, 2000)は、近代社会では、男性気質(masculinity)は家族を養うことと関連し、他人および男性本人による男性への定義は往々にして職業上の成果で決定付けられる。さらに、たとえ家族領域の夫と父親の役割も労働市場での演出と成果と関連付けられているといっても、ワーカーの役割のほとんどは大多数の男性の性自認の唯一の根源となっている。

性別中立的 (gender neutral) だと考えられがちな職場組織については、アッカー (Acker, 1990) が異論を唱えている。多くの雇い主は、最大限の利益を追求して組織運営の効率を上げるため、ワーキングマシンで、身体的欲求と心理的な感受性のない、さらには、プライベートな生活領域における私用もなく、「肉体から分離した人間 (disembodied)」的なワーカーを求めている (Acker, 1990)。つまり、職場組織の命令はつねに優先されており、家族の需要や他の個人的な物事が仕事組織の職務と衝突が起こる時、仕事は最も優先的に処理する位置に置かなければならない (Bailyn, 1993)。ところが、男性ワーカーが、仕事組織の最も「理想的な仮定ワーカー (hypothetical worker)」 (Acker, 1990 : 149) に近づく形で、ありったけの精力を仕事に注ぎ込めたのは、妻が顧みる余裕がない私事を代理したり、子どもを世話したりしたからである。しかし、多くの女性ワーカーは上記のような私事代理人を欠乏しているため、男性の如く仕事に没頭することができず、職場組織に周辺化されやすい (洪, 2018)。職場は表面上普遍性を帯びる組織であるが、それはあくまでも理念的であり、本質的には男性の生活経験に基づいて設定されたのである。したがって、女性が理念に則って仕事組織に参加するのであれば、「自分を『男性』のようになりなさい！」 (Acker, 1990)。つまり、彼女たちも、子どもを含めて仕事に邪魔になりそうな私的事案を他人に委託するか、きっぱり結婚出産をするなどということである。女性が労働参加の過程において受けた排除、隔離、そして低賃金の待遇は、中立的な組織の産物ではなく、ジェンダー化された過程といえる。

「正社員として働きながら一家を養う大黒柱」の日本人男性の「稼ぎ主役割」は社会では非常に馴染みのある観念である。日本人男性の有償労働時間数が OECD29ヶ国中最も長く、さらに就業率も国際的に最高水準の 90% であることを併わせて考えると、日本の男性は有償労働に人生の大部分を捧げているが、これを裏で支えてきたのが同様に女性の無償労働である (岩間, 2015)。

このように、女性に対するステレオタイプ、男性意思決定者の好み、伝統的な男性稼ぎ主の観念などには、労働待遇にジェンダー的な不平等を引き起こした文化的、構造的な要因が存在している。働く女性は、高度な性別規範に基づくワーカー役割を直面するだけでなく、子どもへのケアワーカーとしての「インテンシブ母親業」の役割期待にも直面することになる。そして、

国際移動した中国人フルタイム職母親は、さらに母国の「既婚女性労働者モデル」との葛藤を経験するのである。

Ⅲ. 調査対象者および方法

本稿では、フルタイム職に従事する中国人結婚移民女性のケアワークとワークの実施に当たっての葛藤、変容、再構築を多角的に捉えるため、社会的マイノリティ研究に適した調査法とされるライフストーリー調査法を通して得られた語りを分析する。

調査者である筆者は、2014年から九州地域の中国系移民コミュニティにメンバーとして加入した。2017年に新たに中国系移民女性のコミュニティが結成された当初から、メンバーとして各種イベントに出席しながら、当コミュニティの運営メンバーを含む多数のメンバーと関係を築くことができた。入会から約1年後の2018年8月～2019年3月まで、中国系移民女性にインタビューへの協力を依頼した。本稿は、そのうち、高学歴でフルタイム職に就いている2名と、筆者の職場等を通じて募ったもう1人の計3名の調査対象者たちの子育てと就労に関わる語りを分析するものである。

調査対象者は、調査を行った時点で九州の地方都市で居住しており、日本人男性と結婚して子どもを持ちながら、フルタイム職に従事（もしくはフルタイム勤務）している。具体的には、会計士、公務員など正規雇用のフルタイム職に就くもの2名および、実体としてフルタイム勤務している自治体契約職員1名の計3名の事例を取り上げる。また、調査時点で、彼女たちには、5歳～17歳の子どもがおり、子どもが幼い頃に職場復帰した経験についても語ってもらった10年ほど前に小学校入学前の子どもを育てていた時期に比べ、現在では自治体の子育て支援が少し充実したものの、それ以外の点で子育て環境に大きな変化がなかったため、一部の調査対象者に当時の経験を回想してもらったわけである。なお、調査対象者3名の（すべて仮名）の基本的情報は表1の通りである。表1によれば、調査対象者全員が博士課程もしくは修士課程に進学していたことがわかる。Dさん、Kさんは大学教員になる夢を抱き、大学院で学んだ。Cさんは在職中、社会人として大学院に進学し、MBAを取得した。

IV. ライフストーリーの概要—未就学児のフルタイム職母親のワークと ケアワーク

1. 家族の家事・育児分担で「移動できる仕事」に就くDさん

Dさんの大学時代は日本語専攻であった。日本に留学した後、トップ大学の博士課程を満期退学したが、在学中に日本人である現在の夫と出会い、結婚後、夫婦ともに中国で生活することを計画し、Dさんは故郷の大学教員の内定をもらった。しかし、仕事の都合で夫の中国行きが実現できず、彼女は悩んだ末に帰国を断念した。日本に留まり、教育系の会社にいったん就職したが、妊娠が発覚した際に「元気な赤ちゃんを産むのが現段階での目的」ということで仕事を辞め、1年間ほど家で「優雅に」過ごした。出産した時には、実母が中国から世話しに来てくれ、3ヶ月の間日本に滞在してくれた。その後、彼女は、家に居続けることが我慢できなくなり、近所にある専門学校の情報職に応募し採用されたが、今度は、義母が東北地方からDさんの家の近くに引っ越して来て、2年もの間昼間に赤ん坊の世話をしてくれたおかげで、やりがいのある仕事をすることができた。その後、夫の転勤に伴い九州へ行き、生涯のキャリアとして「移動できる仕事」である会計士を選び、念願の大手会計事務所で就職した。

彼女は、「母の影響が大きいかも知れない。母は昔から大学に行って、理

表1 調査協力者の概要

	Dさん	Cさん	Kさん
年齢	30代後半	40代後半	40代後半
学歴	博士課程満退	MBA	修士課程中退
最終学歴取得地	日本	日本	中国
母国の大学専門	日本語	経済学	日本史
来日動機	留学	留学	結婚
現職業	会計士	政府職員	自治体契約職員
世帯	夫婦・子	夫婦・母親・2子	夫婦・義母・1子
夫の職業	企業研究員	退職・経営者	退職・会社員
夫の年齢	30歳後半	60代前半	60代前半
子ども(年齢)	5歳	16歳/9歳	17歳

想的な仕事に就きなさい、男に依存してはならない、女性は経済的に独立すべきだ、男にコントロールされるような人間になってはならないと私に教育した」。親族の助けを期待できない九州にあって、フルタイム勤務の夫婦は助け合いながら5歳になる子どもを育てている。育児や家事に夫が全面的に協力し、子どもの送り迎えを担当し、保育園の病気の際の呼び出しも仕事を調整して対応する。「主人の考えは一般的な日本人男性と違う。彼は相手の考えを尊重して、思いやりがある性格の持ち主だ。(妻が) 家にも、外でも働いても気にしない。ただし、選択したら、文句を言わないでほしいって。内心では、専業主婦が家にいる男にはステータス感があり、女性が家にいることを良いと思っている気がする」と彼女は言う。夫婦二人がともに会議などで帰宅が遅い曜日には、市役所登録の「キッツ・シッター」を雇ってしのぐ。子どもの教育や仕事の連続性を考えると、転勤がつきものの夫が単身赴任してしまうと、今現在夫に分担してもらっている分も自分ですべてカバーせねばならず、両立できるか不安なのだという。(2018年8月11日調査)

2. 家族と仕事をマネージメントするCさん

Cさんは、大卒後就職を経て来日している。日本語学校を卒業した後、当時は会社経営者であった男性と結婚し、専門学校に通いながら結婚生活を送った。「両親は共働きで、私は、たとえ結婚相手がどんなに成功しても、必ず仕事がしたい。人は自分の価値を実現すべきだ。…夫の考えは(日本では)なかなか前衛的でね、女は一日中家にいると、家は安泰しない(と考えている)。でも、『先に言うておくけど、僕の仕事と家族に影響しないことを約束してもらう。』と条件を出された。冷たいようだが、よく考えたら正しいと思う。子どもが生まれてから、しばらく子育てに専念したけれど、その時、ある事業所で中国語のできる人材を募集していることを知り、(働くかどうか) 迷ってしまい、近所のママ友に話した。彼女は、『子どもはいずれ大きくなる。日本人女性は働きたくないわけではない、チャンスと能力がないからだよ。あなたはこのチャンスをつかみなさい』と背中を押してくれた。最初は契約職員で、その仕事は補助的なものばかりであり、会議も参加できなくて、日本人同僚は遠回しに前任の中国人のように長続きしないだろうと揶揄することもあった。それが公務員試験を受ける動機だった。3年目で公務員試験に合格した。⁽⁵⁾ 長子が3歳の時に働き始め、小学生に上がった時正式

に公務員になった。夫は喜んでくれた」。結婚後、他界した義母の友人は彼女に親切にしていた。Cさんは出張でよく家を空ける。夫も早朝仕事がある時、友人は朝3, 4時に自宅にきて、ベビーシッターが出勤するまで居てくれた。彼女が病気で倒れた時、中国人友人が子どもの送り迎えしてくれた。「やはり一人では立ってられない、支えて支えられて(やっと)生きられる。残業は日常茶飯事でね、何度も(迎えの時間が)遅くなった、保育園長がいつも待ってくれて、それで友達になった。社会人大学院に行くのは私の夢で、夫はちょうど退職になり、その間、彼は家事を全面的に引き受けてくれた」。その後、実母も来日して同居することになり、とくに末子の世話をしていた。

仕事について、Cさんは、「日本の仕事環境では残業が一般的で、女性にはあまり適していない。職場のリーダーもほとんどが男性で、女性にあまり期待を抱いていない。(だからこそ)女性であっても職場の男性と同じように仕事に対して真剣になれるかどうかは(勝負だ)、それはフルタイムで働く上での大前提だよ」といった。さらに、「家庭も同じ(く、うまく回すには)、責任感、もう1つはチームワーク(が必要だ)。女が働くとなると、家を職場よりもっと心がけて経営しなければならない。やはり日本の言葉、『自分のことで他人に迷惑をかけまい』、何ととっても日本社会では女性の就労に対してやはり壁がある。家族と仕事をマネジメントするには、段取りよく進めることと、入念な計画が必要だ。」(2018年8月1日調査)

3. 「主婦の責任」をこなすKさん

Kさんは、大学在学中に会社駐在員だった日本人である夫と出会い、修士課程を中退して夫の故郷に結婚移住した。来日2日後、義母に、「この家はあなたに任せるからね、思い通りにやればいい」と言われた。夫の同僚が県庁で通訳を募集しているとの情報を彼女に知らせ、彼女は「私はずっと、普通の社会参加の仕方ではなく、大学教員になるつもりだったのに、すべてを放棄して中国からついてきた以上、仕事をさせてもらえるよね。」と夫に言い、来日してから3ヶ月後に働くようになった。しばらくして妊娠し、仕事を辞めたが、子どもが1歳になった時再び市役所で働くようになった。「実は、夫はそんなに賛成してくれなかった。私に少し仕事してもいいが家を守ってほしいのが彼の本心だと思うけど、私に選ばせてくれた。Kさん

の夫は、仕事上の都合で海外出張が多く、頻繁に家を空けることになる。夫からは、『日本で働くのは中国ほど楽じゃない、ここではもっと真剣だ。日本と中国の仕事への定義が違う。日本では、何があっても、たとえ這ってでも仕事に行かなければならない。この精神（心構え）がなければ職場に迷惑をかけるし、仕事できない』。夫は、(働くなら)この「覚悟」を持ちなさい、『僕と結婚してこんなに苦労するなんて思わないで』と真剣に告げられた。彼女の仕事は雇用形態こそ違うが、フルタイムの正規雇用と何も変わらないそうである。「義母はできるだけ家事を手伝い、食器洗いや洗濯なども結構分担してくれるが、「家族の食事は私がやらなければならない、主婦の責任だって」。彼女は毎日食事の準備を欠かさずに行っていた。また、早朝に出勤し、夜遅く帰るので、子どもの送り迎えを時間通りにできないこともあり、そういう時は、開園前に保育園園長の自宅に送り、夜は閉園後に迎えに行く。園長は、「彼女には実家がないので、私たちが面倒を見ないと誰が見るのよ」とサポートしてくれた。子どもが小学校に入ってから、隣の義理の姉の家におやつを置いて、子どもが放課後叔母さんの家に行き、鍵とおやつを取って自宅で食べてから再び鍵を叔母さんに返して遊びに行っていた。夫婦とも出張で留守にした時、子どもは叔母さん宅でご飯を食べ、夜に叔父さんが添い寝に来てくれた。「こんな感じで役所で14年も働いていた」。(2018年8月6日・7日調査)

V. 分析と考察

1. フルタイム職にこだわる

中断—フルタイム再就職にこだわる理由は以下の通りである。

まずは、調査対象者たちには、中国で経験した「両親も共働き」の日常生活において、「男に依存しない」、「女性は経済的に独立すべき」、「夫とは関係なく自分の価値を実現すべき」という価値観が刷り込まれ内面化しており、生涯においてキャリアを追求することは性別に関係なく、女性であっても「普通の社会参加の仕方ではなく、専門職になる」ことが家族から期待され、本人も目標に向けて学業を研鑽してきたのである。3名とも仕事から完全に離れ、「専業主婦」となっていた。つまりDさんは妊娠してから子どもが誕生

して3ヶ月まで、Cさんは長子が3歳になるまで、Kさんも妊娠してから子どもが1歳になるまで、育児(胎教)に専念していた。

高学歴中国人女性が日本で女性の「新しい生き方」をいったん受け入れたが、専業主母あるいは兼業主母の生き方に戸惑い、無職にならざるを得ない状況が女性の「自己実現」の妨げになるだけではなく、ひいては家族関係、さらに日本での生活全般に悪影響を与えると問題視するため、「既婚女性労働者モデル」を取り戻す。来日後、彼女たちは社会容認され、推奨される日本人女性の生き方—子どもを授かると退職して子育てに専念する専業主婦としての生き方に新鮮さを感じる。日本の性別役割分業型の社会システムは女性の職業キャリアに多大な影響を与えている。第1子出産前に有職だったおよそ8割の女性のうち、半数以上が出産半年後には無職になっており、未就学児を育てる女性の約半数が仕事を持たず家事・育児に専念している(金野, 2015: 236)。中国の都市部では、特別な事情がなければ就労女性は98日間⁽⁶⁾の産休を取得でき、その後職場復帰するのが一般的である。調査対象者は日本人家族とともに暮らすなか、3歳になるまでは母親は子育てに専念すべきである「三歳児神話」などの「新しい生き方」に触れ、さらに育児家事の徹底的集約性を持つ「インテンシブ母親業」への期待も同時に感じ取り、いったんは「日本女性の生き方」を受け入れて体験する。しかしながら、育児・家事に専念することを試みたものの、やがて中国で培われた「既婚女性労働者モデル」を取り戻す努力をすることになった。この「既婚女性労働者モデル」を取り戻す努力は筆者の別個の専業主婦とパートタイム労働者を対象とする研究にも共通して見られた(賽漢卓娜, 2020)。中国人女性は経済的な必要性からではなく、女性が就労することに対して意義を重視し、生涯「専業主婦になること」について抵抗を示している。

次に、社会とのつながりを求める移民ならではの切実な必要性がある。移民女性は、職場におけるつながりを除いて社会的に孤立しやすい。中年期の移民女性は家庭以外の日本人との交流が少なく、主に子育てを通じて日本の家族と地域社会との関わりを持ち定住を進めているため、居場所不在の問題が深刻である(陳, 2017, 南, 2018)。日本国籍に帰化した場合、地域とのつながりが弱い上、災害時の母国による援助対象からも外れてしまう(陳, 2017)。つまり、家庭外の労働は、より広範な一連の社会、コミュニティネットワークとの接触を意味し(R.パットナム, 2006: 237)、移住先の地域社会

で社会関係資本を増やし、より移住先社会で安住することにつながるのである。

最後に、労働市場における職域分離もある。雇用形態の観点から性別職域分離を見ることができる。正規雇用者では約3割が女性であるが、非正規雇用者全体の7割弱が女性になっている(今野, 2015)。Cさんは契約職員の時、「補助的な仕事ばかり」している女性の働き方に違和感を覚えたのをきっかけに、周辺労働者が参入する第2次労働市場から脱出し、中核労働者となって、第1次労働市場への転換を決心したのである。このように、補助的、熟練度が低く、短期勤続で転職を繰り返すことの多い、生きがいのある仕事につながらない状況には、移民という属性と女性という属性を併有する立場が大いに関係していることを彼女たちは深く理解しており、やがて努力を惜しまずにフルタイム職を目指す。

2. 「強い覚悟」で「男の人生」と「女の人生」の両輪を回す

調査対象者は、自分自身のキャリア形成に意欲的であり、「強い覚悟」でフルタイム職へ臨んでいる。調査対象者がいかなる能力を持てば日本社会でフルタイム職に就けるかは本論の射程を越えている。ただし、1990年代後半から2000年代の前半に来日した上記の3名の女性に共通した特徴として日本語と日本文化について精通している点が挙げられ、言語のみならず、日本社会の文化様式への理解が深いゆえに、他の移民女性よりも日本の労働市場にアプローチしやすく、能力・技能を評価されやすい。

KさんとCさんの夫が妻の就労について、「賛成してくれなかった。家を世話してほしい」、「僕の仕事と家族に影響しないことを約束してもらおう」と語る背景には、Ackerの言う「職場の理想的な仮定ワーカー」(hypothetical worker)に近い、日本人男性社員の長時間労働と猛烈な働きぶりがある。男性の長時間労働ゆえに、既婚男性は家事や育児の時間をとれない状況におかれ、働く既婚女性は家事・育児を一人でこなさなければならない(岩間, 2015)。

また、日本で仕事、とくにフルタイム職は深刻な責任が伴っていることを日本人の夫も強調している。「あまり女性に適していない日本の仕事環境」は、「残業が一般的」、「中国よりもっと真剣」で、「何があってもたとえ這ってでも仕事に行かなければならない」「職場に迷惑をかける仕事はできない」

のである。ワーカーである以上、たとえ女性であっても男性同様に「肉体から分離した人間 (disembodied)」として働くことを期待されている。だからこそ、「女性であっても職場の男性と同じように仕事に対して真剣になることが大前提」という「覚悟」がフルタイム職の必須条件となるのである。

また、ジェンダーの視角から見ると、組織内部の人員配置や奨励には父権制的な意識に基づく操作の痕跡がみられる。Kanter (1977) によれば、一部の女性だけが第1次労働市場に参入できるが、人数が少ないため、トークン (token) となり、ステレオタイプに押し込まれることがある。男性に偏る職業に従事する女性にはガラスの天井があるとも言われる。Cさんの「職場のリーダーはほとんど男性で女性にあまり期待を抱いていない」ことは、「同性複製 (homosexual reproduction)」(Kanter, 1977) に結びつく。フルタイム職に就くことは、職場の性質上「男の人生」を選択することを意味するが、他方で女性には完全なる「私事代理人」が存在しておらず、就労する女性の二重負担の問題が深刻である。職場と家族の両方における「他人」に迷惑をかけないように、ワークとケアワークをこなすための戦略として重要になってくるのは、職場と家族の両方における「コミュニケーション重視」と「チームワーク」である。

3. 「誰かの手」に分化する「マネージメント的エクステンシブ母親業」

低階層の母親が後ろめたい思いを抱く「エクステンシブ母親業 (extensive motherhood)」モデルではあるが、高学歴中国女性は「インテンシブ母親業」を「誰かの手」に分化し、段取りよく「エクステンシブ母親業」を行うことで、職場の「理想的な仮定ワーカーワーク」役割を果たしている。

日本の地方都市では、「三歳児神話」の影響がいまだに強く、乳幼児に対する母親の情緒的役割が強調され、育児期にある日本人女性の多くは、結婚あるいは出産を機に仕事を中断し、子育て後に仕事に戻る「中断再就職型」のライフコースをたどる (山根, 2006)。調査対象者の日本で卒業あるいは就職する転機は、結婚・出産と重なっていた。彼女たちの語りからは、「三歳児神話」を読み取ることができず、他の誰かに子どもを預けることに抵抗がないことがわかる。日本では、高い「育児力・家事力」の男性による分担や、母方祖父母をはじめとする親族からの育児サポートや、市場の家政サービスなどがあまり期待できず、観念的にも母親による母親役割の遂行が期待され

ている。祖父母が定年退職後は孫の世話をするという世代間分業が現代中国における育児の典型的なパターンの1つといえるが(宮坂, 2006)、調査対象者も日本人祖父母を活用している。Dさんは、核家族の家族形態でありながら、最も手のかかる乳幼児期において、孤立核家族ではなく、「一時的修正拡大家族」であること(宮坂, 2007)が確認できる⁽⁹⁾。援助資源となる家族と同居するKさん以外は、国境を跨がる双系親族から援助されているが、どうしても日本人である夫の家族に依存する度合いが高くなる。息子の嫁が就労しているため、父方祖父母(主に祖母)は日本国内を移動してまで子育てを援助することを本調査で確認できた。Dさんの義母は国内を移動して2年間も昼間に赤ん坊を世話してくれたが、これは、落合(2019)が指摘した、日本人女性の就業率の上昇に伴って父親と母方祖父母の育児への手伝いが大幅に増加していき、結果的に家族・親族を総動員せざるを得なくなった様子と酷似している。ただし、娘のキャリアの継続のために母方祖父母が子育てを支援しているのではなく、別世帯の日本人父方祖父母が中国人である嫁のキャリアの継続のために「国内移動・遠距離子育て支援」している点で異なる。Kさんも同居・近距離居住の夫の親族による子育てを援助を得られている。通常の日本の子育て文化と異なるため、この義母たちは柔軟に対応していることがわかる。妻が夫の母に甘える背景には、一説では妻が子育てに専念しても経済的に不安がない時代は終わり、今は夫婦で必死に働かなければ生きられなくなり、フルタイムで共働きするなら、誰かに頼らなければ子育ては無理であるなどの現実があり、時間的にも経済的にも余裕がある両親に依存するのは仕方ないとされている(朝日新聞, 2013年11月22日)。また、高齢男性に比べ、若い世代の高学歴日本人男性は、家事分担も就労形態も、より柔軟な働き方で対応するようになったことが判明している。

ただ、ここで注意すべきことは、日本人家族が無条件に家事・育児を代行するのではなく、Kさんの「家族の食事は私がやらなければならない」「子どものおやつ準備」などという言葉からわかるように、家事にして「主婦の責任」を当然視する文化的規定があるということである。それぞれの社会で家事として括られた行為のなかには一定の序列がある。子ども／家族への食事や弁当作りは、実用的かつ機能的な意義をはるかに超え、「女性がよき母であることの証」(Allison, 2000: 83)ともなっている。日本の場合、「主婦の仕事」である以上に「母の仕事」として象徴的価値を付与されているので

あり(中谷, 2012: 57)、「子どもを直接に世話するよりも、食事に手をかけることに時間を割いている」(品田, 2009: 24)という見方も成立するのである。

また、地域社会に構築した友人ネットワークを活用して子育ての困難を乗り越えることもある。このように、移民の間には「功利性家族主義」(Siu-Kai, 1981)の形成がみられる。Siu-Kai (1981)によれば、戦後香港移民家族は、有効に資源を動員するため、家族構造双系化、家族境界の溶解、準親族紐帯(quasi-kinship ties)などが家族集団の拡大に利用され、隣人や友人も家族成員として家族に吸収される。上記の関係は、血縁関係の距離(genealogical distance)に依拠するものではなく、社会感情距離(socio-emotional distance)に基づいている。KさんとCさんを例に挙げれば、子育て中に、日本人のママ友、中国人友人、保育園園長、義母の代理人などの援助を獲得することによって、自分自身の親族ネットワークの不在を補い、就労をサポートしてもらったのである。

フルタイム職に従事する女性には、ワークとケアワークの両立に当たり、「インテンシブ母親業」への強いこだわりが見られず、「インテンシブ母親業」を「誰かの手」に分化することにより「エクステンシブ母親業」を行うというあり方がみられる。

V. まとめと今後の課題

3名のフルタイム職母親のライフストーリーから次のような知見が得られた。性別役割分業型社会である日本社会で、職業の下方移動が多い移民女性のなかで、フルタイム職としてワークとケアワークを両立することが可能にしたのは、1)「既婚女性労働者モデル」の選択、働くことにおいては「強い覚悟」での「男の人生」と「女の人生」の両方の役割を果たす、2)「インテンシブ母親業」を「誰かの手」に分化することによる「エクステンシブ母親業」の実践である。中には、3)妻／息子の嫁の就労のために、日本人家族による妻／母親役割の全面的、あるいは一部代行による援助が必要不可欠である。また、現時点で、4)社会観念と社会制度の両面において、日本人の既婚有子女女性同様に「インテンシブな母親業」による制限を受けるが、高学歴フルタイム職中国人母親には「インテンシブ母親業」へのこだわりがあま

りみられない。これを「エクステンシブ母親業」モデルに当てはめられるかは疑問が残るが、本稿にて紹介した40代の2人の語りからも子どもの成長過程において「エクステンシブ母親業」を実践している様子が見えてくる。働く中国人母親は欧米や日韓母親ほど子どものそばにいられないことによる道徳的なプレッシャーを感じるのが少ない上、女性の就業率が高いので働くことを正当化する必要もない。しかし、中国人母親は子どもの養育・学業に無関心というわけではなく、家族と職場をより心がけてマネジメントし、計画性を高め、母親業と職業のバランス化に尽力する「マネジメント・エクステンシブ母親業」ではなかろうか。当然ながら、これはフルタイム職母親にとって二重の負担を強いられることになる。

高学歴中国人結婚移民女性が、日本での子育てをしながら、フルタイム職へのこだわりで示されたのは、母親／主婦として家事について多くの役割を担うことを期待される日本の女性像を変化させる挑戦であり、自己のアイデンティティ回復の試みでもある。これは、「既婚女性労働者モデル」や教育競争に基づく社会的地位獲得の意欲の表れであり、また社会とのつながりが希薄で自己の存在意義が揺らぐ移民としての葛藤でもある。調査対象者は、単に中国型の「既婚女性労働モデル」に固執することなく柔軟な姿勢も示し、「既婚女性労働者モデル」を実践すると同時に、子ども・家族へのケアワークの文化をも柔軟に受け入れている様子が見えてくる。既婚女性が家族へのケアワークを優先することを当然視する社会では、ワークライフバランスといっても、ワーク（職業）の部分の充実が困難を極める。さらに、移民として社会的な基盤が希薄な中では困難度はさらに増すことになる。

最後に本稿に残された課題を述べたい。まず今回紹介した3名全員が職場で雇われている立場であること、全員高学歴で日本語・日本文化への造詣が高いこと、また日本人の夫や義父母による直接的な口述データが得られていないことも挙げられる。果たして高学歴ではない移民女性たちの場合にはどうなのかという疑問も残る。今後、調査の対象と人数をより広げることでさらなる包括的な検討を進めたい。

【注】

- (1) S.カーズルズとM.J.ミラー (2009 = 2011) は、現代の世界移民の傾向のうちの一つとして、初めて「移民の女性化」を取り上げた。S.カーズ

ルズと M.J.ミラーによれば (2009 = 2011 : 13-14)、「移民の女性化」はすなわち、「あらゆる地域で生じるあらゆるタイプの移住において、女性の役割が増大している。過去には、労働移民と難民の多くは男性中心であり、女性はしばしば家族呼び寄せの範疇の下に扱われていた。しかし、1960年代以来、女性は労働移民において重要な役割を演じるようになった。」さまざまな移住形態における女性の増加が認識されるようになったのである。

- (2) 「支持留学, 鼓励回国, 去来自由」は、日本語に翻訳すると、「留学することを支持し、帰国することを激励し、行き来は自由」である。
- (3) 中国語では、「密集母職」と翻訳されている。
- (4) だが、母親が「理想的なケアワーカー」と「理想的なワーカー」に直面する時の内在的な文化矛盾を強化する指摘もある (施, 2018)。
- (5) Dさんはすでに日本国籍に帰化した。
- (6) 2012年4月18日に中国国務院が公布した『女職員労働保護特別規定』第7条によれば、在職女性は98日間産休を享受する。そのうち、産前には15日間休暇を取れ、難産の場合は、15日間の産休を追加し、多胎妊娠の場合は、新生児が一人増えるにつき15日間の産休を追加する。上記の規定は過去の90日間を98日間と延長し、関連する待遇を規範化した。また、各省、直轄市、自治区は国家規定の下、産休を延長することもある。
- (7) Kanter (1977) は、組織内部の意思決定者が自分と同性を雇用あるいは昇進させる傾向があり、その結果、少数の女性だけが昇進の機会を有することについて、「同性複製」と呼ぶ。また、アメリカの大都市で行われた研究によれば、管理職への昇進の道りにおいて、黒人女性は最も直截な差別を受け、次は白人女性と黒人男性である (James Elliott & Ryan Smith, 2004)。
- (8) 国境を跨がる母方 (妻の母親を中心とする) 親族が女性の就労を支えるため来日するには手続き上の制限や言語などの壁がある。
- (9) ただし、宮坂 (2007) が述べた、中国の、結婚後夫の両親と同居、または近居している父系中心の世帯形成原理とは異なっている。

【参考文献一覧 (日本語)】

朝日新聞 2013年11月22日 「「夫の母」は弱体化? イマドキの「嫁姑事情」 既婚女性1000人にアンケート」

- 安里和晃 2018 「親密性の労働と国際移動」安里和晃編『国際移動と親密圏—ケア・結婚・セックス』京都大学学術出版会、13-47。
- 伊豫谷登土翁 2011 「グローバリゼーション研究と課題としてのジェンダー」栗屋利江・松本悠子編『人の移動と文化の交差』明石書店、295-312。
- 岩間暁子 2015 「就業と家族」岩間暁子、大和礼子、田間泰子著『問いからはじめる家族社会学』有斐閣、109-135。
- 落合恵美子 2006 「おじいちゃんの育児力 (中国)」落合恵美子、上野加代子編『21世紀アジア家族』明石書店、53-55。
- 2019 『21世紀家族へ—家族の戦後体制の見かた・超えかた第4版』有斐閣選書。
- 金野美奈子 2015 「社会のなかの性別役割分業——ジェンダーと仕事」小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充著『「働くこと」を社会学する産業・労働社会学』有斐閣アルマ、229-252。
- 賽漢卓娜 2017a 「「ナショナルな標準家族」としての日本の国際結婚」平井晶子・床谷文雄・山田昌弘編『家族研究の最前列② 出会いと結婚』日本経済評論社、71-101。
- 2017b 「日中国際結婚夫婦にとっての支援とは」佐竹真明、金愛慶編『国際結婚と多文化共生——多文化家族の支援にむけて』明石書店、39-68。
- 2020 (予定) 「「主婦化」される高学歴中国人結婚移民——「性別役割分業型社会」を生きる中国人女性のインタビューを通して」坂部晶子・賽漢卓娜編『中国の家族とジェンダー』明石書店。
- 品田知美 2009 「家族の食卓と炊事時間」『vesta』第75号、農山漁村文化協会、20-25。
- 鈴木伸子 2017 「日本企業で働く女性外国人社員のジェンダーとキャリア形成——元留学生で文系総合職社員の場合」『ジェンダー研究』20、55-71。
- 高谷 幸・大曲由起子・樋口直人・鍛冶致・稲葉奈々子 2015 「2010年国勢調査にみる在日外国人女性の結婚と仕事・住居」岡山大学大学院社会文化科学研究科『文化共生学研究』14：89-107。
- 高谷 幸 2018 「現代日本におけるジェンダー構造と国際結婚女性のシティズンシップ」安里和晃編『国際移動と親密圏—ケア・結婚・セックス』京都大学学術出版会、49-78。
- 坪谷美欧子 2008 『「永続的ソジョナー」中国人のアイデンティティ——中

- 国からの日本留学に見る国際移民システム』有信堂。
- 鄭 楊 2012 「市場経済の転換期を生きる中国女性の性別規範——3都市主婦のインタビューを通して」落合恵美子・赤枝香奈子編『アジア女性と親密性の労働』京都大学学術出版会、153-174。
- 中谷文美 2012 「主婦の仕事・母の仕事——オランダ社会における家事の文化とその変容」落合恵美子・赤枝香奈子編『アジア女性と親密性の労働』京都大学学術出版会、55-80
- 日本学生支援機構 2018 『外国人留学生在籍状況調査結果』。
- 長谷部美佳・王岩 2013 「アジア地域における以降経済国から日本への女性の結婚移住——滞日中国人家族とベトナム難民家族における移民女性の事例から」『アジア女性研究』22、38-48。
- パレーニャス、ラセル、サルザール 2007 「女はいつもホームにある—グローバリゼーションにおけるフィリピン女性家事労働者の国際移動」伊豫谷登士翁編『移動から場所を問う—現代移民研究の課題』有信堂、127-147。
- 南 紅玉 2017 「国際結婚した女性の職場への参加を通じた学習と意識変容」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』65(2)、103-122。
- 宮坂靖子 2006 「小学生神話 (中国)」落合恵美子・上野加代子編『21世紀アジア家族』明石書店、56-57。
- 2007 「中国の育児——ジェンダーと親族ネットワークを中心に」落合恵美子・山根真理・宮坂靖子編『アジアの家族とジェンダー』勁草書房、100-120。
- 2014 「家族の情緒化と「専業主母」規範」『社会学評論』64(4)、589-603。
- 山根真理 2006 「母親の友達 (韓国)」落合恵美子・上野加代子編『21世紀アジア家族』明石書店、44-46。
- ランペイチャ (藍佩嘉: Lan, Pei-Chia) 2012 「ケアワークの文化、文化をこえるケアワーク」落合恵美子・赤枝香奈子編『アジア女性と親密性の労働』京都大学学術出版会、37-54。
- 王 岩 2010 「行為者としての中国人移住女性——滞日専門職中国人労働者家族における随伴移住の女性の生活史から」『社会学論考』31、29-56。

【参考文献一覧 (中国語)】

- 呉 小英 2015 「主婦の兴衰-来自个体化视角的阐释」《家庭与性别评论》6, 社会科学文献出版社, 132-146.
- 施 芸卿 2018 「变迁中的亲职与抚育」《家庭与性别评论》9, 社会科学文献出版社, 1-16.
- 洪 惠芬 2018 「新世代台湾母亲的处境与挑战: 就业母亲在照顾与工作之间的文化矛盾」《家庭与性别评论》9, 社会科学文献出版社, 99-142.
- 金 一虹, 2013 「社会转型中的中国工作母亲」《学海》2.

【参考文献一覧 (英語)】

- Acker, J. 1990 Hierarchies, "Jobs, Bodies; A theory of Gendered Organizations," *Gender and Society*, 4 (2).
- Allison, Ann. 2000 *Permitted and Prohibited Desires*, Los Angeles, CA: University of California Press.
- Arendell, Terry 2000 "Conceiving and Investigating Motherhood: The Decade's Scholarship," *Journal of Marriage and the Family*, 62(4).
- Bailyn L. 1993 *Breaking the Mold: Women, Men and Time in the New Corporate World*, New York: Free Press.
- Boris, Eileen and Parrenas Rhacel Salazar eds. 2010 *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*, Stanford: Stanford University Press.
- Collins, P. H. 1994 *Shifting the Center: Race, Class, and Feminist Theorizing about Motherhood*, New York: Routledge.
- Guida Man 2004 "Gender, Work and Migration: Deskillling Chinese Immigrant Women in Canada," *Women's Studies International Forum*, 27 (2).
- Harney, De Maria N. 2007 "Transnationalism and entrepreneurial migrancy in Naples, Italy," *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33 (2): 219-232.
- Hays, S. , 1996 *The Cultural Contradictions of Motherhood*, Yale University Press.
- Ho, Christina, 2006 "Migration as Feminisation?: Chinese Women's Experiences of Work and Family in Australia," *Journal of Ethnic and Migration Studies*.

- James Elliott R. and Ryan A. Smith 2004 “Race, Gender and Workplace Power,” *American Sociological Review* 69(3): 365-386.
- Lau, Siu-Kai 1981 “Chinese Familism in an Urban-Industrial Setting: The Case of Hong Kong,” *Journal of Marriage and Family*, 61 (4): 845-857.
- Kanter, Rosabeth, Moss 1977 *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books
- Ruth Achenbach 2014 ““Having it all”: at what cost? Strategies of Chinese highly skilled women in Japan to combine career and family,” *Contemporary Japan*, 26(2):223-243.
- Sainsbury, Diane 1996, *Gender, Equality, and Welfare States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Stephen, Castles and Mark J. Miller 2009 *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, 4th edition, (= 関根政美・関根薫監訳 2011 『国際移民の時代 (第4版)』名古屋大学出版会。)
- Williams, J. 2000 *Unbending Gender: Why Families and Work Conflict and What to Do about It*, Oxford University Press.

(長崎大学 移民研究・家族社会学)