

中国都市部における家政婦月比嫂（sao）の成立と発展：上海市を中心に

翁，文静

九州大学大学院人間環境学府教育システム専攻：博士課程

<https://doi.org/10.15017/7385182>

出版情報：国際教育文化研究. 14, pp.103-114, 2014-08-28. Comparative and International Education, Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン：

権利関係：



中国都市部における家政婦月嫂（sao）の成立と発展 －上海市を中心に－

翁 文静

はじめに

中国では、改革開放政策が積極的に展開されるようになって以来、急速な産業化の途上にある。また、「一人っ子政策」の定着により、合計特殊出生率は大幅低下した。こうした中国都市部における一連の変化は、妊娠、出産、育児に関わる女性の意識と行動にも影響を及ぼしている。現代中国における出産、育児の研究についてこれまで数多くの研究がなされている（落合 2007、荒井 2008）。こうした研究は主に幼児を対象とし、ジェンダー・女性の就労や育児のネットワークと結びつけて、産育の事情を論じている。しかし、「不能让孩子输在起跑线上（人生のスタート時点から遅れるな）」というキャッチフレーズが表すように、生まれて間もない子ども、いや、むしろ、妊娠する段階から、親や家族がすでに、我子の将来のため、戦略を立て、一生懸命投資したり、養育したりするという現状について、これまでの研究ではあまり言及されていない。また、従来の研究ではマクロな視点におけるものが多く、具体的な生活場面に注目したインテンシブな研究はほとんど見当たらない。本研究では、胎児期も含み人生の最も早い段階、つまり妊娠・出産・産後一ヶ月の養育期間（中国語では「月子 yue zi」と呼ぶ）に注目し、この期間中に重要な役割を果たしている月子の専門家（中国語では「月嫂（yue sao）」と呼ぶ）に焦点をあて、その成立と発展の背景、雇用及び月嫂をめぐる様々な困難について考察を行う。

中国では、出産後の1カ月間を「月子（yue zi）」と言い、日本以上に母体回復の大切な時期としている。「月子」の期間中、母親が必ず守らなければならない一連の禁忌やきまりが多くある。伝統的な「月子」の期間中に、産婦・新生児の世話は、主に姑をはじめとする家族や親族によってなされている。しかし、近年、中国都市部では、様々な理由で「月子」を家族・親族に任せるのではなく、専門家である「月嫂（sao）」を委託するようになりつつある（姚 2009）。月嫂（sao）とは、産後一ヶ月の間、産婦と新生児の世話をする専門家であり、親子の安全、健康に重大な責任を持ちながら、彼らの日常的な世話も担当する人であり、月嫂は保母、看護師、料理人、保育士の役割を同時に果たさなければならない（万・匡 2012）。

2011の春、中国のトップスター倪萍（ni ping）の主演するテレビドラマ「月嫂」が中国で放送され、大きな反響を呼んだ。物語の主な筋は以下の通りである。上海万博を前に、西安出身の大牛（倪萍）が上海人の夫と共に、上海に戻ったが、学歴も技術もなく、仕事が見つからず、いろいろな困難を抱えていた。生計のため、彼女はHトレーニングセンターで職業訓練を受け、月嫂の資格を取った後、家政サービスJ社に派遣され、各家庭で科学的な方法で産婦及び新生児の世話をし、自らの成功を掴んだ。このドラマの影響で、月嫂に対する世の中の認識が一気に広がり、月嫂が人びとの関心事の一つとなっている（劉・魏 2012）。一方、月嫂に関連する記事はすでに2006年ごろから目立つようになっている。例えば、「金猪年”传说加剧生育高峰 沪月嫂月薪升至3600元（60年に一度の黄金の豚年、出生ラッシュ、上海市の月嫂の月給が3600元まで上昇する）」（2006年10月21日付 晨报視野）、

「奥运婴儿潮逼出申城新一轮月嫂荒（オリンピック出生ラッシュ、月嫂嚴重不足）」（2008年4月24日日付 新聞午報）、「龙年月嫂变“金嫂” 平均月薪升至8000元（辰年出生ラッシュ、月嫂平均月給8000元に上る）」（2012年02月14日付 和訊網）、「上海：月嫂工资均价已超8千 金牌月嫂开价1万6（上海：月嫂平均月給8千元、ベテラン月嫂1万6千元）」（2014年5月25日 新民晚报新民網）などである。さらに、日本のNews ポストセブンにおいても「中国でエリート社員や医師より給料が高い高給家政婦（月嫂）、増加へ」と題する記事が掲載されている（News ポストセブン 2012年5月5日）。

これらの記事は主に月嫂の需給ギャップ（アンバランス）、そして、彼女たちの賃金上昇の早さと高さについて書かれている。では、なぜ7年間（2007～2014年）という短い間に、月嫂の給料は4倍近くも上昇し、エリート社員や医師よりも高くなっているのか。そもそも、月嫂は一体いつから、なぜ現れたのか、そして、月嫂業界はどのように発展してきたのか（単なる月給の上昇なのか）、月嫂の位置づけはどのようなものなのか。また、どのような人が、どのように月嫂になるのか、彼女たちの抱える困難はどのようなものであるのか。本稿では、これらの問題意識を持ち、月嫂の成立と発展の背景、月嫂の雇用及び月嫂をめぐる困難について考察を行う。

本稿で用いる主な資料とデータは、2度のインタビュー及び参与観察調査（2013年8月から9月、2014年2月から3月）からのものである。対象はHトレーニングセンター、月嫂派遣会社J社、及びH区産婦人科病院での月嫂、看護者たちである。また、新聞記事、育児雑誌、パンフレット、ホームページならびに配布冊子なども分析や考察の対象にした。

一、月嫂の成立と発展の背景

1. 月嫂の成立と発展の概要

月嫂は80年代末から90年代初めにかけて中国の各都市で出現し、個々の女性が世話を必要とする親戚もしくは近隣の産婦宅でお手伝いをしたことが月嫂の始まりと言われている。その後、様々な要因で月嫂を養成・派遣する

表1 月嫂の成立と発展

	時期	養成・派遣対象	養成内容	資格
①誕生・成立期	90年代初期	リストラされた地元の中年女性	教科書なし、講義なし、看護者に付き添う	病院の発行した母嬰護理資格書、J社によるランク付け
②発展期	90年代後期	リストラされた地元の中年女性、外来嫁（上海人と結婚した地方の女性）、出稼ぎ女性	統一教科書ないが、各医者メモあり、講義あり、現役医者が講師を勤め、病院で長時間の研修	J社とHトレーニングセンターの連携、センターによる試験と資格の授与、J社によるランク付け
③成熟準備期	2000年以降	出稼ぎ女性が多数（祖母、両親少数）	中国労働社会保障出版社の出版した教科書、元看護師、ベテラン月嫂が講師を勤め、病院での短期間研修	Hトレーニングセンターが同区人力資源・社会保障局の管轄となり、人力資源・社会保障局による国家試験と国家資格の授与、J社によるランク付け

会社まで作られ、月嫂という新しい職業を生み出した（その要因については次節で述べる）。現在2014年に上海市の月嫂の数が3万人にも上り、同年同市の出生するすべて新生児にサービスを提供することが可能となっている（解放日報2014年4月16日）。以下では、月嫂の派遣会社J社と養成企業Hトレーニングセンターを中心に、上海市における月嫂の成立と発展を①誕生・成立期 ②発展期 ③成熟準備期という三期に分け、それぞれの年代、養成・派遣対象、養成内容、そして資格の変化についてまとめる（表1）。

①月嫂の誕生・成立期

上海市における最初の月嫂養成・派遣会社は1993年設立した家政サービスX社と1994年設立したJ社である。両社とも月嫂のみならず、一般家事や介護に関わる家政婦も扱っている。本稿では、主に地元に影響力の強い上海市婦女連合会の下部組織であるJ社に焦点をあてる。J社の成立当初、上海市婦女連合会のネットワーク（主に病院関係）を利用し、地元でリストラされた多くの中年女性を登録・派遣していた。90年代初期に月嫂訓練を受けた地元女性Fさんが当時の訓練様子を以下のように語った。

「私たちは教科書も試験もない。産婦人科病院に行き、医者や看護師にひたすらついて行き、最初は彼女らの言葉（医療知識）を聴き、やり方を真似するだけだった。そのうち、看護者に促され、産婦と新生児に接触してみた。何人かの女性の中、私は最も覚えが早く、手勢（技術）が最も良いと評価されていた（中略）私を指導したある助産師がとても上手で、私は彼女から母乳マッサージの術も学んだ。いい先生に出会って本当に運が良かった。あの頃学んだことは後の仕事にとっても役に立った」。

Fさんは工場でリストラされた後、住民委員会を通して、無料で病院で月嫂の研修を受け、病院の発行した母嬰護理（母子の看護とケア）資格書を手に入れた後、J社に登録し、自分の条件に合う雇用者宅に派遣してもらった。彼女によれば、雇用者から連続5回の「よい」評価を得たのち、J社のゴールド月嫂と評価され、給料も上げられた。J社による月嫂評価は一星月嫂、二星月嫂、三星月嫂、四星月嫂、五星月嫂及び最高レベルのゴールド月嫂に分けられる。

②月嫂の発展期

先述した通り、J社の成立当初、上海市婦女連合会の関連病院を通して、主に地元の中年女性を登録させ、派遣していたが、1997年以降、J社が家政婦の養成機関Hトレーニングセンターと連携し、月嫂の養成を委託するようになっている。その時期から、リストラされた地元の女性のみならず、外来嫁、出稼ぎの女性も現れている。

一方、Hトレーニングセンターでの月嫂の養成様子を見てみると、1997年以前の病院任せと少し違っていた。Hトレーニングセンターが同区のH産婦人科病院の医者らを招き、センターの教室で講義を行ったのち、生徒たちに筆記と実務の試験を受けさせ、センターの資格証明書を授与した。Hトレーニングセンターで最初に月嫂養成を受けた40代の外来嫁LUさんが当時の様子を以下のように振りかえった。

「センターがH病院の現役の小児科の医者や産婦人科の医者を講師として招いた。病院の医者たちが仕事服を着て、私たちに医療知識をたくさん教えていた。生徒たちは皆、一生懸命メモしたりして勉強していた。私は班長として選ばれ、記録したメモを他の生徒に見せたり、教えたりしていた。そして、毎回実務の練習もさせられていた。講師がいない時に、皆に実務の指導も行っていた。すべての講義を終了してから、私がH病院で研修を受けた。当時看護師が足りなくて、1週間の研修ではなく、実際1ヶ月も病院でただ働いた。忙しすぎて、毎日泣いたが、耐えていた（中略）。私は初のHトレーニングセンターの月嫂であり、特別な合格証明書（第1号合格証明書）も

もらった。」

LUさんが病院研修後、Hトレーニングセンターにスカウトされ、同センターの卒業生たちに仕事を紹介する業務に携われた。彼女の同期や後輩たちの中、J社などの派遣会社に登録し、会社のゴールド月嫂に評価される女性も少なくない。また、自ら小さい派遣会社を設立する人もいる。

③月嫂の成熟準備期

月嫂の成立と発展の三つ目の時期を「成熟準備期」と呼びたい。その理由は月嫂が「家政サービス」の一環として位置付けられるが、いまだに独立した正式的な国家職業として認定されていないことにある。しかし、国レベル及び市レベルにおける月嫂の規範化・資格化を図る動きが見られている。

特に、2001年になると、これまでのHトレーニングセンターの教室の中での試験及び同センターによる資格の授与が出来なくなっていた。その理由はセンター自体が同区人力資源・社会保障局の所轄となり、市的人力資源・社会保障局による統一試験と市レベルの資格の授与が行われていることにある。また、市的人力資源・社会保障局が月嫂の規範化・資格化を図るため、公式なホームページで月嫂資格証明書の検索、照合サービスも行っている。資格の格上げに関連して、教科書の変化も見られている。これまで様々な教科書（主にセンター独自の資料）を使われていたが、2006年から中国労働社会保障出版社の出版した教科書『職業技術・職業資格培訓教材—母嬰護理』及び『職業技術・職業資格培訓教材—母嬰護理』（理論編と実践編二冊）が指定教科書となり、試験もこれらの教科書に基づいている。また、講義の講師たちにも変化が表れ、現役の医者の代りに、元看護師、ベテラン月嫂が講師に勤めるようになっていく。さらに、病院での研修は必要な条件ではなく、別料金で選択コースになっている。近年の研修は2000年前と違って、一週間ほど直接看護者からではなく、三日間という比較的短い期間にベテランの病院勤めの月嫂から学ぶことが多くなっている。また、Hトレーニングセンターの責任者の一人Cさんによると、昔は地元の女性や外来嫁が多かったが、近年、Hトレーニングセンターで養成訓練を受ける女性たちの殆どが出稼ぎ者であり、最近高学歴女性や20代後半の若い女性も目立つようになりつつあるという。

2. 月嫂の成立と発展の要因

この節では、月嫂の成立と発展の要因を受け入れ側としての要因①産育支援のネットワークの変化、そして、送り出す側の要因②雇用創出政策の一環としての月嫂、また受け入れ側と送り出す側の間の仲介要因としての③病院の仲介、さらに、全体の要因、つまり④都市と農村、都市の内部における経済格差に分け考察を行う。むろん、これらの要因は独立に存在するのではなく、それぞれ関連しあい、結果として月嫂を作り出し、発展させていくことを忘れてはいけない。

① 育支援のネットワークの変化

まず、上海市都市部における家族構造について検討していこう。1949～2001年までの上海市国民経済・社会発展歴史統計資料及び2009年上海市統計年鑑によれば、1949年上海市都市部における平均世帯規模数は5.0人であったが、1969年、1989年はそれぞれ4.3、3.2人までに減少、2008年の上海市都市部の平均世帯規模数は2.7人に留まったことがわかった。上海社会科学院社会学研究所研究員である徐安琪は近年上海市において、6～7割の世帯が核心家族（核家族）であり、次いで直系家族が多く、聯合家族（拡大家族）は全体の1～2割に過ぎないと指摘している（徐 2001）。また、劉は中国の伝統的な家族構造は三世帯同居が最も多く、親族の間に相互制約、相互支援の関係をもちながら、育児、高齢者の介護という現実的な相互支援行為を行っていたが、近年、三世帯同居を行っている世帯が極めて少ないことや、市場競争の中で個々人の労働強度の高まりを考えると、親族による支

援も難しくなっていることを論じている（劉英 2003）。さらに、姚によれば、中国都市部では、核家族化が進み、産婦のケアをする人の確保はますます困難になっていると述べている（姚 2009 年）。

次に、祖父母を中心とするシニア世代のライフコース・意識の変化から産育支援のネットワークの変化を見てみよう。候は中国の一般家庭ではかつて、祖父母などの家族が自分の子どものために孫の面倒を見て、育児経験を伝えていく習慣があり、祖父母自身も、孫との悠々自適な生活を楽しんでいたが、いまの都市部では、定年退職後も別の仕事を続けるお年寄りが増え、完全に隠居する人でさえ、孫のために家に閉じ込められるのを嫌うという。なぜなら、都市在住のお年寄りの生活は彩りに満ち、山歩き、公園での散歩、ダンスなどを通して健康を保ち、生活の質を高めたいと考えるからである（候 2004）。

また、近年若い世代の中にも、あえて親族ネットワークを拒み、積極的に月嫂に委託する人びと、或いは、親族ネットワークと月嫂を併用する人びとも増えている。その理由の一つとして、科学的な産育法をめぐる二世代の葛藤と衝突を避けるためである。例えば、陰らが「今の産育は昔と違い、シニア世代の経験だけでは、今の科学的な産育（産後回復体操、産婦の心理的ケア、新生児マッサージ、赤ちゃんの早期教育などを含む）の実行は難しい。若い世代とシニア世代が新旧産育事情をめぐる、様々な衝突が生じている。月嫂を雇うことで、科学的な産育を実践するだけではなく、家族における衝突も避けることができる」ことを指摘している（陰 2011、胡曉 2012、）。一方、経済的事情さえ許せば、両親に苦勞をかけたくないと考える若い夫婦が多い。少なくない若者が、子どもを実家に預けた上で、家政サービス会社でお手伝いさんを雇い、両親の指示のもと、お手伝いさんに子どもの世話をしてもらう。こうすることで、自分の両親に苦勞をかけず、若い夫婦も安心できる（候 2004）。

以上のことを踏まえ、近年、伝統的な産育支援のネットワークが現代中国都市部において機能しなくなりつつあることが伺える。その理由は家族構造の変化（核家族の進行）、シニア世代のライフコース・意識の変化及び科学的な産育知識・技術をめぐる二世代の衝突などである。続いて以下では、月嫂を送り出す側の要因、とくに、リストラされた女性及び出稼ぎ女性を再就職させるための一連の政策・政府の動きに焦点を当て分析を行う。

②雇用創出政策の一環としての月嫂

周知のように1978年からの経済改革、とくに1992年から始まった市場経済への転換が本格化して以降、中国国有企業改革が加速し、企業の経営効率が改善されるとともに失業者が大量発生した。薛によれば、1982、1990、1995、2000年の中国都市の失業率はそれぞれ4.2、4.2、7.7、11.5%であり、その根本的要因は労働力の需給バランスにあると述べている（薛2008）。そして、中国政府は都市失業問題を経済、政治、社会の安定のための基本問題と認識し、1990年代から雇用対策を取り始めている。なかでも、1993～2003年に実施した「再就職プロジェクト」では、失業保険、失業救済、貧困補助、失業者の職業訓練、就職斡旋、就職先の優遇、就職しやすい第3次産業の推進など、多くの政策を打ち出している（薛2008）。

上海市でも人力資源・社会保障局、上海市婦女連合会などの関連組織が90年代に入ってから、失業者の職業訓練、就職斡旋、就職しやすい第3次産業の推進などにも力を入れ始めている。月嫂に関連する政策と動きは主に、訓練費用の無料化・低額化（リストラされた上海出身の中年女性は100%上海市の人力資源・社会保障局の補助金を得るが、外地人の女性は350元を自払いする）、そして居民委員会¹を通してのリストラされた女性・外地人女性への勧誘、紹介などである。

2000年になると、上海市の人力資源・社会保障局が月嫂などの職業への資格鑑定及び資格配布制度を実施し始めた。それと同時に、各種の訓練センターも人力資源・社会保障局の認定が必要になっている（胡・王2006）。先述したHトレーニングセンターがその時期から、同区の人力資源・社会保障局の管轄になっていた。また、2006年に月嫂専用の教科書（『職業技術・職業資格培訓教材—母嬰護理』及び『職業技術・職業資格培訓教材—母嬰護理』）が労働と社会保障教材事務局・上海市職業訓練指導センターによって制定され、普及させている。

以上のように、90年代には、中国・上海政府が雇用創出政策として、月嫂の養成に金銭的な支援を行ったが、2000年以降には、それに加えて、統一教科書の使用、トレーニングセンターの認定、国家試験の設定などを通して、月嫂の資格化・専門化も進めていることが分かった。

③病院の仲介

以上では月嫂の成立と発展における受け入れ側（産育支援のネットワークの変化）及び送り出す側（リストラ・出稼ぎ女性の受皿としての月嫂）のそれぞれの要因についてまとめたが、ここでは、両側を繋ぐ仲介要因、特に病院の存在に着目する。

すべて述べた通り、月嫂の成立の90年代初期から、病院はすでに月嫂を受け入れ、訓練を始めている。2000年の資格化に伴い、病院での研修は必須ではないものの、元看護師が講師を勤めることや、有料で病院研修を行うことなどから、未だに病院の果たす役割が大きいことが認めざるを得ない。また、月嫂の普及に伴い、上海市の各産婦人科病院では、月嫂が常駐し、看護師とともに産婦と新生児の世話をするようになっている。H区の産婦人科病院ではすでに10数年前から、J社の月嫂が24時間体制で産婦・新生児に携わり続けている。筆者の観察した限りでは、H病院では、25-30名の産婦・新生児に対して、看護師の人数が二人か三人であり、注射・点滴の処置、傷口のチェックと処置、体温測定、新生児のお風呂などの業務を行う。一方、月嫂らが一人で最大12名の産婦・新生児を担当し、新生児のお風呂の手伝い、授乳の指導、哺乳瓶・カップによる授乳、オムツの交換、新生児寝かせ方指導、産婦料理（月子料理）へのアドバイス、産婦の体の清潔処置、乳房トラブル対応、悩み相談、産育商品の紹介など生活全般にわたる世話・指導をしている。つまり、看護師と月嫂が役割を分担し、前者が主に医療行為を行い、後者が簡単な医療行為を含み、産婦・新生児の衣食住全般を担当すると言える。

では、なぜ病院が月嫂に研修と仕事の場を提供しているのだろうか。雇用創出政策を進める政府の影響力はもちろん、もう一つの要因は病院側にある。張は「北京市月嫂従業状況的研究」の中で、「中国都市部における家族構造の変化・人間関係の希薄化、若い世代の生活の品質の変化、科学的な産育法への追求、そして、病院における看護者の著しい欠如などの要因によって、月嫂を雇うようになっている」と説明している。つまり、「月嫂は中国の独特な職業であり、産婦人科看護・ケアという一連のサービスの中で大切な役割を果たしている」（張 2007）。実際、月嫂の果たす医療的な役割をすでに証明されつつある。例えば、梁（2012）、楊（2011）らは月嫂雇用の有無を比較し、月嫂を雇う家庭においては、母子ともより健康に月子を過ごしていることを指摘した。

このように、現代的な医療知識を求める家族、看護者の足りない病院、この両者の間に矛盾が生じているが、科学的な知識・技術をもつ月嫂が両者の間に介在することで、このような矛盾が解決できると思われる。

④都市と農村、都市の内部における経済格差

毛沢東時代の中国は「すべての人を平等に」というスローガンを掲げ、1950年代初頭から約30年間、社会主義計画経済体制を維持してきた。しかし、鄧小平の時代に入り、一部の人びとおよび一部の地域を先に豊かにする政策が提唱され、地域間・産業間、職種間などあらゆる分野で顕著に格差のある所得設定がなされた。その後市場原理が導入され、労働者の賃金、農民収入は市場の決定に任せられることとなり、その結果、工業、農業の生産効率が改善され高い経済成長は実現したが、都市・農村間、地域間、各階層間で所得格差は拡大を続け、深刻な経済・社会問題を招く結果となった。周知のように、改革開放以降、工業・都市・都市住民重視の政策に加えて、戸籍制度により、中国は二重構造の経済・社会をもつ国となり、都市・農村間格差が拡大した。農村世帯の平均純収入と都市世帯の平均可処分所得の差は1978年時点ですでに2.6倍に達し、1994年には2.9倍に増大し、2005年には3.2倍となった（薛 2008）。筆者がHトレーニングセンターで出合った数多くの外地人女性が「故郷の給料が安すぎる（上海の4分の1から3分の1ほど）ため、上海に職を求めてきている」、「地元では安定した仕事を持ってない

ため、上海で高月給の月嫂として働き、稼いだら、子どもの教育費や、老後の貯金として使いたい」、「高等教育を受けなくても、資格を取れば、高収入を得ることができる」と口にした。

格差は都市・農村の間だけではなく、都市部住民内の所得格差の問題も無視できない。例えば、薛は「都市貧困（とくに失業によって生じたもの）が問題となっている。この問題は都市部の所得不平等と密接に関連しており、中国の新しい貧困問題として注目すべきである」、「都市失業・都市貧困の増加と同時に、都市部の所得格差は悪化している。これは貧困・失業と格差の間に相関関係があることを示している」と指摘している（薛 2008）。筆者の聞き取りでも、上海人月嫂の殆どが失業・貧困が理由でこの職を選んだことが分かった。

一方、月嫂の月給の変化を見てみると、2000 年前までには 1000 元、2003 年には倍の 2000 元（同時期の一般家政婦の月給は 500 元）、2007 年には 3000 元、その後毎年上昇し、2014 年現在 8000～12000 元に上っている（中でも 16000 元を貰う月嫂もいる）。このような月嫂の月給の上昇は都市と農村、都市の内部における経済格差とは合わせ鏡のような関係になっている。つまり失業・低収入の女性が、高収入を求め、月嫂を選び取っていると言える。

二、月嫂の雇用

1. 月嫂の雇用方法・手続き・費用

月嫂の雇用者のプロフィールは様々であるが、典型的には 80、90 年代生まれの一人っ子である若い世代で、収入は 7000 元以上の共働きの家族である。一方、月嫂の属性に関しては、年齢は 30～50 の間が最も多く、学歴は中・高校卒に集中している（蘇ら 2013）。雇用者が月嫂を探し雇用するのには、家政サービス会社（上海の場合 J 社などの有名会社が多い）を通す場合とそうでない場合とある。後者は主に縁故によるものである。筆者の調査では、家政サービス会社を介した雇用の方が一般的である。雇用者らが自分の要求（年齢、出身地、経験、月給など）を家政サービス会社に伝え、会社が自社登録した月嫂の中から適切な女性、一人もしくは複数を選択し、「三証」と呼ばれる「月嫂資格証明書」、「健康証明書」、「身分証明書」を持たせた上、雇用者と面談させる。面接での印象で一人の女性が決定された後、三日間の試用期間が始める。問題がなければ、四日目に、J 社の職員が雇用者の自宅に行き、契約を結ぶ。しかし、すべての雇用者が最初の月嫂に満足しているというわけではなく、その場合、会社は雇用者に対して、3 名までの月嫂の無料交換サービスを提供している。

月嫂らが仕事を得ると、雇用者の自宅に住み込むが、週一日の休みの日、もしくは、仕事がない時に、会社の寮に住み、宿泊費用を日割り（15 元ほど）で支払うのである。彼女たちが仕事を終わると、会社に月給の 15% から 20% の紹介費用も支払わないといけない。中には、より安い手数料の小規模会社に登録する人もいれば、縁故やネットなどを通して雇用者を探す人もいる。

もう一つの雇用形態として、入院中に産婦とその家族が月嫂を雇うものである。妊婦が出産すると同時に、家族ら入院の準備を進める。その際に、病院に駐在する月嫂らが彼らに雇用の有無を訪ねる。H 区の産婦人科の病院に駐在する J 社の月嫂らの話によれば、7 割以上の人が入院中に月嫂を雇用しているという。雇用が決まれば、雇用者らが担当する月嫂の電話番号を登録し、必要な時に、電話で呼び出す。自宅で住み込みの月嫂と比べると（日割りで計算すれば、一日 200 元以上）、病院での月嫂の給料は比較的安く、一日 80 元である。病院の月嫂が 12 時間勤務体制で 8 名から 10 名で交替している。彼女たちは会社の寮ではなく、病院の近くの自宅に住んでいる者が殆どである。

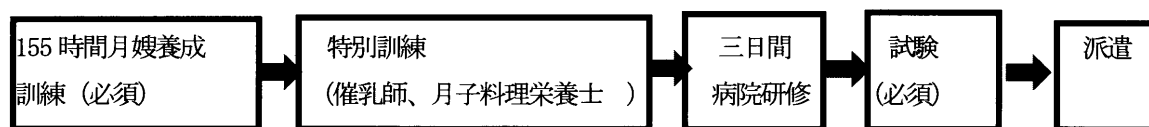
2. 月嫂になる方法

女性であれば、誰でも月嫂になれる。月嫂になりたい女性はまず、身分証と訓練費用（上海戸籍を持つ無職の 50 歳以下の女性は無料、外地人女性は一律 350 元）を持ち、トレーニングセンターで月嫂養成コースを申し込む。

月嫂養成プロセスは大きく、月嫂養成訓練（必須）、試験（必須）、特別訓練（選択）、病院での研修（選択）に

分けられる。月嫂養成訓練の必要時間が計 155 時間であり、訓練内容は 1、妊娠期ケア 2、分娩期ケア 3、産褥期ケア 4、哺乳期ケア 5、発達と早期教育 6、小児生活ケア 7、栄養と食事 8、新生児疾患 9、嬰兒疾患 10、事故防止・予防に分けられる。これらの内容はさらに知識と技術に細分することができる。2 ヶ月一回の試験も理論的な知識（講義）と技術（技能）の二つの試験を含む。両方の試験を合格すれば、後日上海市人力資源・社会保障局の配布する証明書を配られる。また、H トレーニングセンターで行われる二つの特別訓練とは「催乳師」及び「月子料理栄養士」訓練である。二つの訓練とも二日間をかけて行われ、それぞれ試験があり、合格すれば H トレーニングセンターもしくは月子料理会社の発行する合格証明書をもらえる。催乳師は日本の助産師のように母乳マッサージを施術する専門家であり、月子料理栄養士は月子中に産婦のために特別な月子栄養料理を作る専門家である。さらに、H トレーニングセンター三日間の同区の産婦人科病院での研修サービスも提供している。当病院では常勤のベテラン月嫂 8 名～10 名が昼勤務と夜勤交代で働いており、派遣された研修生を一人ずつ指導している。以上述べた月嫂養成訓練、特別訓練（選択）、病院研修（選択）を経て、無事に試験に合格したあと、多くの女性たちが H トレーニングセンターと連携する複数の仲介会社の派遣により病院や各家庭で雇用されている（図 1）。

図 1 月嫂になるプロセス



三、月嫂をめぐる問題

月嫂政策の問題点について、近年、規範化・資格化の不十分、労働法への不適応、明確な管轄の欠如などを中心に指摘されている。以下では先行文献に基づき、これらの問題を記したい。

1. 規範化・資格化の不十分

月嫂に関する問題の中で、最も注目されるのが月嫂の規範化・資格化の問題である。上海以外の地域では、市レベルの月嫂資格の取得率が低く、月嫂訓練を受けた女性も少ない。例えば、大都市の北京でも月嫂資格を取得した女性は全体の 15%に過ぎず、訓練を受けた女性は 30%にも達していない。そのため、近年、北京などの都市では、上海の月嫂の発展状況を参考にし、独自の政策が作られているが、未だに模索段階にいたりと言わざるを得ない（姚希 2012）。また、月嫂の規範化・資格化が最も進んでいる上海においても、月嫂を評価する基準を定められず、現段階では、各会社に委ねている。J 社は一星から五星、さらに最高レベルのゴールド月嫂と月嫂らを評価しているが、中級、中高級、高級、ゴールド、特級と評価する会社もある。

2. 労働法への不適応

月嫂をめぐる二つ目の問題点は家事労働者（月嫂を含む）が現行の労働法制の対象から外れていることである。中国の「労働法」には労働契約の手続き、労働時間、給与、安全と衛生、女性と未成年労働者への特別保護、社会保険と福利など、「用人单位」の労働者に対する義務が盛り込まれているが、この法は個人あるいは世帯と労働者の間の労使関係には及ばない。さらに、2008 年には新しく「労働契約法」が施行された。この法規は派遣労働者に対して派遣会社との雇用関係を規定する、労働組合の権限を強化するといった内容を含んでおり、非正規就業者の権利保障の拡大をもたらすことが期待されている。しかし、これもまた、「用人单位」を企業や団体経済組織と捉えているため、家事労働者に対しては効力も持たない（大橋 2011）。そのため、家事労働者（月嫂を含む）は

様々な不利益を被ることになっている。王・呉が家事労働者は労働法に適應されないため「長時間の重労働に課せられ」、「人格も傷つけられる」恐れがあり、さらに「対人賠償責任保険と人身傷害補償保険も持たないため、万一事故が起きた場合でも保険金を支払うことも賠償してもらうこともできない」と指摘している（王・呉 2009）。しかし、月嫂制度が最も進む上海では、J社のように雇用者と月嫂の安全を保障するため、独自の保障制度を作り出している会社もある。

3. 明確な管轄の欠如

月嫂の規範化・資格化を図る政策・動きがある一方で、月嫂の明確な管轄は未だに未定のままである（張 2007）。上海市の場合は月嫂資格を検定する機関は上海市人力資源・社会保障局であり、養成機関は同局の認定したトレーニングセンター及び連携する病院であり、また、月嫂を登録・派遣するのが一般企業（婦女連合会の下部組織であるJ社も含む）であるが、月嫂がどちらの機関・組織にも所轄していない。そのため、月嫂の規範の制定、人数・給料のコントロールもできない。上海市における月嫂の給料の高騰、月嫂をめぐるトラブルはこのような文脈において理解できる。「今我々が必要となっているのが月嫂のコンサルティング機関、月嫂と雇用者、会社、病院の間の仲裁機関である」とされてる（張 2007、蘇ら 2013）。

終わり

本稿では、まず、上海における月嫂の成立と発展を月嫂の誕生・成立期（90年代初期）、発展期（90年代後期）、成熟準備期（2000年以降）という三期に分け概説し、その上、月嫂の成立と発展の要因が①都市部における産育支援のネットワークの変化、②政府の雇用創出政策の一環、③病院の仲介、④都市と農村、都市の内部における経済格差などにあることを明らかにした。次に、上海における月嫂の雇用方法、手続き、諸費用を家庭派遣月嫂と病院月嫂に分けそれぞれまとめた上、月嫂になるプロセス（155時間の月嫂養成訓練、国家試験、催乳師、月子栄養士などの特別訓練、病院での短期間研修）についても考察を行った。また、月嫂をめぐる諸問題については、規範化・資格化の不十分、労働法制上に「労働者」として保護を受けていないこと、そして、明確な管轄がないことにまとめた。

最後に、本稿ではマクロレベルにおける月嫂の成立と発展の背景、月嫂の雇用、困難を中心に記述したが、このような状況に置かれている月嫂たちの自らの選択と決定、言い換えれば、彼女たちの行った戦略という視点については今後の課題として残されている。マクロレベルにおける政策、状況などの分析とミクロレベルにおける月嫂たちの行為の考察を合わせることによって、より動的に月嫂を捉えることができると考える。

注：

1、市政府、区政府の下位に末端政治組織としての街道弁事処がある。またそれと別に住民自治組織としての居民委員会がある。居民委員会は街道弁事処の指導を受ける。一般的に、計画出産・福祉民政、治安管理・住民調停・公衆衛生・青少年教育の6つの活動を行い、地域に生活する住民にとってはもっとも身近な地域組織である。

日本語文献：

荒井良雄・岡本耕平・田原裕子・柴 彦威 編 2008『中国都市の生活空間—社会構造・ジェンダー・高齢者』ナカニシヤ出版

大橋史恵 2011『現代中国の移住家事労働者—農村・都市関係と再生産労働のジェンダー・ポリティクス』御茶の水書房

翁文靜 2011「中国上海市における育児の外部的化について—家政婦雇用の背景を中心に—」『国際教育文化研究』九州大学大学院人間環境学研究院国際教育文化研究会 11 号

翁文靜 2013「中国上海市における家事労働者の養成プロセスについて—月嫂（SAO）を中心に—」『発達社会学研究』 第5号

落合 恵美子、山根 真理、宮坂 靖子（著）2007『アジアの家族とジェンダー』勁草書房

上野加代子 2007「シンガポールにおける外国人家事労働者」『アジアの家族とジェンダー』勁草書房

上野加代子 2011『国境を越えるアジアの家事労働者—女性たちの生活戦略』世界思想社

上野加代子 2012「第10章 シンガポールにおける海外出稼ぎ家事労働者の抵抗の諸相」『アジア女性と親密性の労働』京都大学学術出版社

薛 進軍、園田 正、荒山 裕行 2008『中国の不平等』日本評論社

姚毅 2009 産後の養成坐月子—中国」『アジアの出産—リプロダクションから見る文化と社会』勉誠出版

中国語文献：

胡曉 2012「月嫂 让人欢喜让人忧」『爱情婚姻家庭(优生代)』2012年05月

胡秀錦・王伟杰；「上海职业培训的特征与趋势研究」『职业技术教育』2006年25期

劉英 2000 「家庭呼唤高质量的家政服务」『发展家政服务扩大就业研讨会经验材料汇编』

劉开海・魏琼 2012『怎样当好月嫂和好主人』四川科学技术出版社

梁秋梅 2012「月嫂陪护对产妇身心健康的影响」『医学理论与实践』2012年8期

仇朝東 2013『職業技術鑑定考核指導手冊—母嬰護理』中国労働社会保障出版社

蘇志鵬、陳嘉瑜、黃杏、林柳青、劉凌冰、林洁莹、杨进通「广州市月嫂供需问题的研究及对策分析」『商业经济』第2013年第6期

万梦萍・匡仲滿 編 2012年『母婴护理员（月嫂）』中国劳动社会保障出版社

徐安琪 2001「家庭结构与代際關係研究—以上海為例的实证分析」『江蘇社会科学』

陰秀文・劉兵 2011年「月嫂—嫂难求」『走向世界』27期

杨丽、朱明瑶、尹毅 2011「月嫂陪护对婴儿健康影响的调查分析」『护理学杂志』，2011年9月

姚希 2012「家政服务标准 听到“春天”的脚步」『标准生活』2012年06期

张宏洁 2007『北京市“月嫂”从业状况的研究』中国医疗前沿 2007年11月第2卷第22期

趙嘉然 編 2006『職業技術・職業資格培訓教材—母嬰護理』中国労働社会保障出版社

ウェブサイト：

- ・「金猪年"传说加剧生育高峰 沪月嫂月薪升至 3600 元」晨报視野 2006 年 10 月 21 日付

<http://xwcb.eastday.com/c/20061021/u1a198319.html>

- ・「奥运婴儿潮逼出申城新一轮月嫂荒」2008 年 4 月 24 日日付 新聞午報

- ・「上海：月嫂工资均价已超 8 千 金牌月嫂开价 1 万 6」新民晚报新民網 2014 年 5 月 25

<http://domestic.kankanews.com/c/2014-05-25/0044625221.shtml>

- ・「龙年月嫂变“金嫂” 平均月薪升至 8000 元」和讯網 2012 年 02 月 14 日付

<http://news.hexun.com/2012-02-14/138217800.html>

- ・「中国でエリート社員や医師より給料高い高給家政婦（月嫂）、増加へ」News ポストセブン 2012 年 5 月 5 日

http://www.news-postseven.com/archives/20120505_106480.html

- ・「今年上海不会有月嫂缺口 总数趋于平稳约为 2.9 万」解放日報 2014 年 4 月 16 日

<http://sh.sina.com.cn/news/b/2014-04-16/090490684.html>

- ・候若虹 「子育ての今、昔」人民中国インターネット版 2004 年 3 月

<http://www.peoplechina.com.cn/maindoc/html/shehui/13yi/200403.htm>

The establishment and the development on the confinement lady in China urban

WenJing WENG

This paper aims at outlining the establishment and the development on the confinement lady industry in Shanghai, China where the establishment period (early 90s), development period (late 90s), and maturity period (2000 and beyond) are carefully analysed.

The factors contributing to the development of this industry are as follows. 1. The changes in the network of childbirth support in the city (the rise of the nucleus family). 2. Government's employment policy. 3. Lack of medical staff in hospitals. 4. Socio-economical gap between rural and urban China as well as within urban cities. Besides, the employment method, procedures, fees and training of confinement lady between hospitals and private institution is analysed and compared.

Lastly, this paper has drawn out the problems that occur in the confinement industry where there is a lack of credentials on the profession, they are not protected by the labor law, and the lack of clear jurisdiction in this industry.