

グローバル

第10号

研究報告



フェリス女学院大学大学院国際交流研究科

巻頭の言葉

本年度の『グローバル』には、2010年度に国際交流研究科博士前期課程を修了した2名の修士論文の概要を収めました。

はじめに、曹エイさんのテーマは、「中国国有企業改革にともなう社会保障制度問題—遼寧省遼陽市の事例研究を中心に」です。本論文は、中国の国有企業改革の中で構築されてきた社会保障制度の概要とその問題点を上げます。改革開放政策に伴い本格化した国有企業改革は、深刻な失業問題を齎し、特に工業の重点地区である遼寧省では、「下崗」（一時帰休）と呼ばれる実質的な失業者を多く発生させました。市場経済への転換により労働者の生活が悪化し社会不安が増大したことに對して、「単位」に代わって政府が、社会保障制度の構築・整備に着手せざるを得なくなりました。曹さんは、都市部を対象とする年金・医療・失業保険を中心に社会保障制度の変遷と問題点を整理しました。1970年代末から「社会保険制度期」に移行した中国の社会保障制度は90年代に入り制度の大枠が整い、「下崗」労働者支援の制度も設けられたものの、地域ごとの差異、個人負担の過多、インフレによる目減りなど問題も少なくありません。曹さんは、「下崗」労働者に関わる社会保障の実態を調査するために、アンケートとインタビューの調査を実施しました。そして、国有企業改革が遼陽市の工場と従業員に齎した影響、社会保障を巡る制度と実態の乖離などが明らかにされました。中国政府が現在唱えている「和諧社会」の実現のためには、社会保障の完備が急務であり、「下崗」労働者への独自の対策が必要であるというのが、曹さんの結論です。鋭敏な現状批判の意識に基づき、文献の読み込みとフィールド調査の双方に取り組んだ意欲的な試みであると言えます。

次に、吉岡安貴子さんのテーマは、「日本におけるピアカウンセリングの課題と展望」です。「ピア・カウンセリング」(peer counseling)とは聞き慣れない言葉ですが、思春期の若者のセクシュアル・プロダクティブ・ヘルス/ライツに関わり、彼ら/彼女らの健康増進のために、「性に関する決定権の主体」、すなわち「当事者性」の観点から、若者が仲間同士で啓発し合い助言し合う行動のことです。彼ら/彼女らが活動の受益者であると同時に活動の担当者であると把握している点、かかる経験を通じた彼ら/彼女らの行動変容が期待されている点などが、その特徴です。本論文では、HIV/AIDSと共に生きる人々が增大する中で、国際的な諸機関がそれぞれピア・カウンセリングやピア・エデュケーションをどのように定義しているか考察すること、またそれらと日本における定義を比較すること、さらに日本におけるピア・カウンセリングの拡大の背景とその問題点を指摘することを通じて、性=生の問題を介して思春期の若者の健康をどのように増進すべきであるのかが検討されています。門外漢の私には、本論文の中で用いられている語句の理解からして容易ではないのですが、吉岡さんの研究は、一部の医学・看護学の関係者の間で実践されてきたものの、認知度が未だ低く、社会科学の考察の対象として殆ど取り上げられることのなかった、ピア・カウンセリングとピア・エデュケーションの問題を正面から論じた先駆的な業績であると言えます。吉岡さんは、実際にピア・カウンセリングとピア・エデュケーションの実践の経験もあるだけに、その議論は説得力があります。

2編の論文は、テーマが全く異なり同一の研究科の修士論文とは思われないほどですが、これも歴史・文化から環境・グローバル化に至る非常に広い範囲を研究対象として扱う本研究科の特徴の一つでしょう。その一方、2編の論文は、文献の読解のみにとどまらず、実社会の現場というものを強く意識した考察であるという共通性を備えています。こうした点も、本研究科の特徴をよく反映した論文であると言えます。

二人がこの論文の完成を契機に、今後より一層、学問の探究や社会的な実践に精力的に取り組んでくれることを期待します。二人がそれだけの資質を備えていることは、本誌を読んだ方は誰でも肯うことと信じます。

昨年のグローバルの巻頭言にも同様のことを書きましたが、現在、本研究科の在籍者や志願者は多いとは言えません。しかし、このことによって研究水準が低下することがないように、皆様の一層の御指導と御助力をお願いする次第です。

2011年3月

国際交流研究科専攻主任

並木真人

目 次

中国国有企業改革にともなう社会保障問題
—遼寧省遼陽市の事例研究を中心に

曹 エイ

日本におけるピアカウンセリングの課題と展望

吉岡 安貴子

中国国有企業改革にともなう社会保障制度問題

遼寧省遼陽市の事例研究を中心に

国際交流研究科
09TA001 曹 エイ

本論文は中国国有企業改革にともなう社会保障制度とその問題を論じるものである。

第1章 中国の国有企業改革と雇用

第1章では、中国の経済体制の転換にともなう国有企業改革と、改革の最先端に立つ遼寧省の労働者の雇用問題などをまとめた。計画経済期における国有企業は、生産単位であるとともに生活の場でもあり、すべてが企業内部で自給自足され、従業員の老後も企業から支給される年金によって保証されていた¹⁾。しかし1978年末の改革開放路線への転換にともなって、国有企業改革がスタートした。改革の第1段階（1978～86年）・第2段階（1987～92年）を経て、1995年には「大中規模企業をしっかりと管理し、小規模企業を自由化する」方針が公表され、1997年の党大会で株式制導入による所有制改革と、赤字企業のリストラの方針が打ち出された²⁾。そして1998年朱鎔基の首相就任により、これに基づく改革が断行され、社会の大変動が起こった³⁾。

この流れの中、「中国経済をリードしてきた」遼寧、吉林、黒龍江の東北三省は、余剰労働力を抱えた国有企業の多くが不振にあえぎ、「旧工業基地」へと転落した⁴⁾。国有企業を中心地とされてきた遼寧省に改革の嵐が迫り、それとともに失業問題が深刻になった⁵⁾。中国の公式の失業率は、都市戸籍を持つ人のみが対象で、90年代前半までは3%台前半であったものが、後半から徐々に増加し、2003年の失業率は4.3%に達した。しかし、実際にはこの他に「下崗（一時帰休）」状態にある実質的な失業者がおり、実質失業率は03年には6.8%に達している。また、同年の実質失業率は北京が1.4%なのに対し、東北三省は10%以上となっている。東北三省の中でも、特に遼寧省へのマイナス影響が著しく、経済の停滞にともない失業者が増大し、失業者の再雇用先確保が難航し、リストラされた労働者の生活は非常に厳しくなっている。

第2章 中国の社会保障制度の変遷と改革

この現状を緩和するためにも、社会の安定のためにも、政府は社会保障制度の構築・整備を始めた。第2章では、これについて整理した。中国の社会保障制度には、社会保険（年金、医療、失業、労災および出産育児）、社会救済（最低生活保障、災害扶助など）、社会福祉（老人、児童および障害者）などがある⁶⁾。本論文では、社会保険のうちの年金・医療・失業保険を中心に論じた。また、中国の社会保障制度は農村と都市によって異なるが、本論文では都市部の制度を中心とした。中国社会保障制度は人民共和国建国当初の1951年に始まり、その変遷は「国家保障制度期（1951～77年）」と「社会保険制度期（1978年～現在）」に二分できる⁷⁾。

* 国家保障制度期

（一）1951～1965年：福利厚生の制度

1951年に中国初の社会保障法規である「労働保険条例」が公布され、中国初の年金制度である「養老保険」が発足した。医療については1950年代から70年代まで、個人負担がない無料医療保障制度がとられていた。また、同時期には国有企業などが雇用を保障したので、表面上失業問題は存在せず、失業保険も存在しなかった⁸⁾。

(二) 1966～1977年：企業別年金制度

文化大革命の影響で1969年に労働関係機関が廃止されたため、社会保険料の徴収などは一切行われなくなった。年金を始め各種社会保険金の国庫からの引出しを中止させ、国有企業に企業会計から支出させることとした。これにより社会保障制度は、国家保障としながらも実施主体は各企業となったため、全国統一管理が不可能となり、年金運営も「企業別保険」化し、社会プールなどのない完全賦課制となった⁹⁾。

* 社会保険制度期の年金制度

(一) 1978～1992年：国有企業の負担軽減のための年金改革

1976年に文化大革命が終結し、年金制度も企業別保険方式から、本来の社会保障方式へと変貌を遂げることとなった。政府はまず企業の年金と国家機関の年金を再び分離することから着手した¹⁰⁾。

1986年には「国有企業労働契約制実施の暫定規定」を公布し、国有企業が新たに従業員を採用する際には、労働契約制を実施するよう規定した。そして、この契約制による新規従業員（「契約労働者」という）の年金制度加入のため、企業・個人双方が保険料を納めることを定めた。企業は「契約労働者」の賃金総額の15%、本人は標準賃金の3%を納付することとなった。これは、国有企業の「契約労働者」に限定されたものだが、中国年金史上初めて個人が保険料を支払う規定であり、この制度に参加した契約労働者は1,200万人にのぼった¹¹⁾。

1991年には「企業従業員の養老保険制度改革に関する決定」を公布した。国有企業の全従業員に個人負担制度を導入し、政府・企業・個人の3者負担による「基本年金」制度が始まった。保険料率は企業負担が賃金総額の15%、本人負担が標準賃金の3%とし、国は基金からの給付に支障が出た際に財政補助することとなった¹²⁾。

(二) 1993～2000年：年金制度の社会保険への移行

1993年「社会主義市場経済体制確立のための若干問題に関する決定」で今後の年金改革の原則が示され、1995年「企業職工養老保険制度の改革深化に関する通知」に基づいて改革が始まった。その具体的内容は1997年「統一的企業従業員基本年金制度の設立に関する決定」で確定した。この統一制度の内容は以下のとおりである¹³⁾。

- ①「基本年金」制度の加入対象範囲を、外資系企業を含む全ての都市部企業の従業員に広げる。
- ②企業が「社会統一徴収年金基金」に納付する「基本年金」と、基本年金に加入する個人が「個人口座」を開設して積み立てる「個人口座年金」の二本立てとする。
- ③企業の保険料を賃金総額の20%とし、うち17%を「社会統一徴収年金基金」に入れ、3%を「個人口座」に入れる。加入者はさらに毎月、「個人口座」に個人保険料を積み立てる。その個人保険料率は、1997年には本人の賃金総額の4%とし、1998年から2年ごとに1%引き上げ、最終的に8%にする。
- ④個人・企業が積み立てた「個人口座年金」の120分の1が保険金として毎月支給される。また15年以上勤務した場合、当該地域における労働者の前年度の平均月収の20%が「基本年金」として給付される。

(三) 2001年～現在：社会保険年金制度の再編

國務院は2000年に「個人口座」の「空帳」問題の解決、および年金財源の確保を目的として、「都市部社会保障システムの整備に関する試験地域の方案」を公表した。この方案により、まず遼寧省をモデルケースとして2001年から下記のとおり試行し（「2001遼寧省モデル」）、2005年には「企業労働者基本年金制度の改善に関する決定」を公布してこれを全国制度とした¹⁴⁾。しかし実際には、地域ごとに年金加入者数・退職者数が異なるため、保険料率・給付率は地域ごとに異なっている¹⁵⁾。

- ①「個人口座」への保険料の納付は本人のみになり、保険料率を5%から8%に引き上げた。

- ②企業が納付する賃金総額20%のうち、従来は「個人口座」に入れた3%を「年金基金」に振り向けた。
- ③保険料の不足分には、5%の財政補助を補填する。うち中央政府が3.75%で、地方政府が1.25%とした。

* 社会保険制度期の医療保険制度

(一) 1984～1992年：従来の無料医療制度の改革

1984年「公費医療制度の管理に関する通知」の公表により、公費医療制度の改革がスタートした。改革は主に、社会統一徴収の医療保険基金を作ることによって医療費を抑制する方法が採られた。また、1987年に大病医療保険を導入して「大病医療保険統一準備基金」を作り、企業が毎月保険料（賃金総額の3～5%）を納付し、従業員の1回の医療費が一定額を超えた場合、基金から支給することとした。医療費の個人負担も導入され、利用者は医療費の5～20%を自己負担することとなった¹⁶⁾。

(二) 1993～2000年：社会保険医療制度の確立へ

1980年代の試みは抜本的改革には至らず、1993年「社会主義市場経済体制確立のための若干問題に関する決定」に原則が明記されることで改革が加速された。まず、1994年に2都市をモデルケースに改革をスタートさせ、1996年に試験地域を拡大した。そして1998年に、その試みを踏まえて「都市部従業員基本医療保険制度の整備に関する決定」を公布し、従来の公費医療制度を廃止し、全国的に統一された公的医療保障制度を創設した¹⁷⁾。

その「都市部従業員基本医療保険制度」は、年金と同様に、「個人口座」と「医療保険基金」の二本立てとなっている。一応強制加入とされているが、実態は異なる。加入者数は、在職者及び退職者合計で1999年末には2,100万人であったが、その後急増し、2006年末には15,732万人、そのうち退職者4,152万人となっている。政府は2.6億人の全員加入を目指している。この制度の主な内容は次のとおりである¹⁸⁾。

- ①「個人口座」分は従業員負担が賃金の2%、企業負担が賃金の2%、「医療保険基金」分は企業負担が8%とする。退職者は保険料を納付せず、企業が負担する。「医療保険基金」が足りない場合は財政補助。
- ②適用対象は企業（公的機関、集団企業、株式会社、外資企業、私営企業、個人商店、自営業者等）に勤務する都市従業員及びその退職者であるが、被扶養者は対象外であり、したがって児童は非加入。
- ③給付方法は、「個人口座」分は償還払い（一旦医療費の全額を病院に支払い、後で口座に請求）、「医療保険基金」分は現物給付（患者負担分を病院に支払い、病院が給付分を「医療保険基金」に請求）。

(三) 2001年～現在：都市部の医療保険制度の整備

「都市部従業員基本医療保険」が実施されていく中で、2005年に「都市部医療補助制度導入の試験地域に関する意見」が公表された。この医療補助制度の試行をふまえ、2007年から都市部の非就業者（児童・学生など、任意加入）を対象とする「都市部住民基本医療保険制度」を導入した。この制度は入院治療費と重病治療費を重点とし、財源は加入者負担の保険料（地域によって異なる）で、政府による財政補助もある¹⁹⁾。

* 社会保険制度期の失業保険制度

(一) 1986～1992年：終身雇用から「待業保険」制度へ

1986年以降、終身雇用に代わり労働契約制が導入され、「国有企業破産法」も可決されたのにともない、失業問題が顕在化した。そのため国務院は、1986年に「国有企業従業員待業保険暫定規定」（失業保険の代わりに「待業保険」という表現）を公布した。適用対象は破産した国有企業の従業員と、国有企業によってリストラ・労働契約打ち切り・解雇された従業員である。財源は企業負担の保険料（賃金総額

の1%)と地方政府の財政補助、給付額は本人賃金の50%~75%、給付期間は最長2年である。しかし実際には、1990年の待業保険金の給付標準は賃金総額のわずか28%であった。また、1987~1993年までの受給者は登録失業者の13.1%にとどまった²⁰⁾。

(二) 1993~2000年：失業保険への移行

1993年に国務院は「国有企業従業員の待業保険規定」を公布し、失業保険制度の改善を行った。1986年の規定からの変更点は、対象をすべての国有企業の従業員に拡大し、一部地域では私営企業の従業員などにも広げたこと、企業保険料負担を従業員賃金総額の0.6%としたこと、給付基準は当地民生部門が定めた最低生活保障金の120~150%としたことである²¹⁾。

1999年には「失業保険条例」を公布し、1993年の規定を大幅に修正した。本条例では名称が失業保険に改められ、適用範囲が都市部のすべての企業(外資系企業や私営企業などを含む)に拡大された(ただし雇用先及び本人が保険料を1年以上納付していること)。また、企業が従業員賃金総額の2%を負担するほか、従業員も本人賃金の1%を負担することになり、給付は最長2年で、当該地域の最低賃金より低く、都市部住民最低生活保障より高い水準となった。1999年の全国平均は170元/月であった²²⁾。

(三) 2001年~現在：失業保険の給付範囲拡大の試み

近年の改革としては、2006年に公表された「失業保険の支出範囲を拡大する試験地域に関する通知」がある。これに基づき、北京・上海など7つの省・直轄市で給付範囲を拡大する試みがなされている。失業率の上昇のため、限られた財源で広く浅く支給するとされており、給付水準は低く設定されている²³⁾。

(四) 「下崗」労働者支援のための「三本の保障ライン制度」

「下崗」労働者を支援するため、中国政府はまず再就職プロジェクトに着手した。支援を受けるための「再就職優遇証」を所持し自営業を始めると、営業税などで優遇され、ローンも申請(2005年末まで)できる。「4050人員」(女性40歳以上、男性50歳以上の「下崗」労働者)の場合には、最長5年間の起業資金補助もある²⁴⁾。

そして1998年以降、政府は国有企業「下崗」労働者の基本的生活保障、失業保険、都市部住民最低生活保障を内容とする「三本の保障ライン制度」を確立した。「下崗」労働者を抱える国有企業は再就職サービスセンターを設立し、労働者はセンターで登録すると基本的生活保障費が支給される。保障費の基準は当地の失業保険金基準よりやや高い。「下崗」労働者が基本的生活保障費を受け取る最長期間は3年で、期限満了後に再就職できない場合は失業保険待遇を受け取ることができる。家庭の一人当たり収入が当地の都市部住民最低生活保障基準より低い場合は、都市部住民最低生活保障待遇を申請することができる²⁵⁾。

第3章 遼寧省遼陽市の現地調査

第3章では、遼寧省遼陽市を事例として取りあげ、遼陽市の国有企業改革と、「下崗」労働者が受けられる社会保障の状況を、アンケートとインタビューにより調べた。遼寧省の中でも遼陽市は、旧工業基地を代表する都市で、国有企業改革を試行した最初の都市であった。改革以前に遼陽市には、市に属する52社の中小型工業国有企業があり、中央政府に属する3社の大型工業国有企業があった。しかし、遼陽市の工業企業の規模は総じて小さく、市場競争力が弱くなり、1985年に中国最初の「下崗」労働者が遼陽市第一繊維工場で誕生した。全国で最初の国有企業の売り出しも遼陽市の工場であった。

まず、国有企業改革が遼陽市の工場と従業員にどのような影響をもたらしたかを調べるために、2008年8~9月、2009年8~9月の4ヵ月をかけて、自ら遼陽市の国有資産管理事務室を訪問した。

(一) 市に所属する企業（52社）と、中央政府に所属する企業（3社）の状況（表1）

52社の市所属企業のうち、破産（生産停止を含む）したものは28社、私有化（株式制を含む）されたものは13社、国有の株式会社（株式制）化されたものは6社、合資したものは1社、ほかの企業集団により合併・買収された（破産ののち買収、買収ののち破産の3社を含む）ものは6社、改編なしは1社であった。それぞれ分かれた道を進むことになったのである。多くの企業は1993年～2005年の間に破産あるいは改編を行った。

(二) 市に所属する企業（52社）と、中央政府に所属する企業（3社）の従業員の状況（表2）

遼陽市にある市所属企業52社と中央政府所属企業3社に働いていた従業員数は合計131040人（うち52社は61540人）にのぼり、うち83261人が実質的な「下崗」従業員（中央政府所属企業の繰り上げて定年と、定年を含む）になった。その内訳は以下のとおりである。企業に残留した従業員は合計5279人（52社の元従業員総数の9%）で、全遼陽市では、企業のもと従業員総数の約1%を占める。「再雇用」（「下崗」されたのち、もとの企業に改めて雇用）された者は合計13925（52社の元従業員総数の25%）人で、全遼陽市では「下崗」従業員の約20～30%を占める。「再就職」（「下崗」されたのち、ほかの職場に就職）した者は合計19790人（52社の元従業員総数の35%）で、全遼陽市では「下崗」従業員の約30～40%を占める。「定年」者（「下崗」されたのち、本来の定年年齢を迎えた者）は合計16491人（52社の元従業員総数の29%）で、全遼陽市では「下崗」従業員の約20～30%を占める。「無職」「死亡」は合計6155人（52社の元従業員総数の11%）で、全遼陽市では「下崗」従業員の約10～15%を占める。次に、2009年8～9月にわたり、遼陽市の「下崗」従業員を対象として、「下崗」従業員の現状、受けられる社会保障及び再就職サポートを明らかにするという目的で、訪問調査式のアンケート調査を行った。

(三) アンケート調査にみる「下崗」従業員の現状（表3）

中国の「定年」とは、一般的に男性が60歳、女性が50歳と決められている。中国の年金は、この「定年」年齢に至ってから支給が始まると同時に、年金保険料も「定年」年齢まで支払わなくてはならない。また医療保険は、保険料を「定年」年齢までに10年間分支払わなくてはならない。2009年現在「下崗」された時、従業員の年齢をみると女性は40歳代、男性は50歳代が多く、本来の「定年」は2010年から2020年の間が多い。

「下崗」された従業員には、高等教育を受けた人が少ないのは明らかである。現在の中国は学歴社会であるため、再就職するときにも不利になる。彼らが高等教育を受けられなかったのは「文化大革命」及び、その時期に行われた「下放」の影響をこうむったためである。「下崗」後の再就職をみると、自営業やアルバイトの多さが目立つ。その原因の1つ目は教育レベルの低さ、2つ目は年齢の高さで、3つ目は再就職先の無さである。1992～1997年の間、遼陽市においては多くの国有企業が改革を行ったため、再就職先が限られた。

「下崗」手続きの申請は毎年ほぼ3月に限られ、終了するまでに1～2ヵ月ほどかかる。手続きを終了しないと、「下崗」後の社会保障や優遇政策などを受けることはできない。それにもかかわらず、すぐ手続きしなかったのは、申請期間に本人が遼陽市にいなかった（出稼ぎなど）ケース、「下崗」された事実を認めたくないため手続きしなかったケース、工場が生産停止したが破産処理を終了していないため手続きできなかったケース、「下崗」従業員に対する政策が変わるため優利な政策を待とうとしたケースが挙げられる。

(四) アンケート調査にみる「下崗」従業員の年金（表4）

遼陽市においては、基本年金（本来は企業負担）の保険料は、省と市の企業従業員の平均年収の1/2を「基数」とし、その17%である。そのため毎年の保険料は変動する。個人口座年金（個人負担）の保険料は、高低の2つのランクがあり選択できる。

中国の年金保険料は「定年」年齢まで支払わなくてはならず、「下崗」従業員の場合でも同様なため、本来は企業が負担する保険料も個人で支払わなくてはならない。再雇用や再就職となった場合のみ、共同負担（基本年金分を企業が負担）となる。また、下崗手続きが終了しないうちは、保険料の納付ができない。そのため、下崗されてから下崗手続きが終了するまでの間の保険料は遅延されることとなり、手続き終了後に一括して高額な保険料を補足納付せざるをえない者も少なくない。

年金保険に関する「4050」優遇政策は2000年にスタートし、2000～2007年の間は個人口座年金の保険料の50%を減免し、2008年～現在までは同保険料の60%を減免するとされている（減免分は政府が補助する）。この政策は下崗従業員の負担を軽減するが、年齢制限があるため全ての下崗従業員が対象になるわけではない。

（五）アンケート調査にみる「下崗」従業員の医療保険（表5）

医療保険料（本来は「個人口座」に従業員・企業が賃金の各2%、「医療保険基金」に企業が8%を納付）は、遼陽市では従業員納付分が1999～2002年は800元/年、2003～06年は1200元/年、2007～08年は1550元/年、2008年～現在は1600元/年となっている。これに対しては「4050」優遇政策が設けられており、適用される下崗従業員は毎年60元の保険料だけを納付すればよい。しかし、「4050」優遇政策は2008年までで新たな申請は受け付けないこととなった。そのため、優遇を受けられた者と受けられない者との格差が大きすぎる。

企業と個人が共同負担できるのは、再雇用あるいは再就職となり、かつ、その企業が医療保険に加入している場合だけである。そのため、再雇用あるいは再就職できない場合は、企業が負担すべき保険料も個人で支払わなくてはならない。また、医療保険料の最低納付年数は10年となっており、「定年」年齢になる際に10年未満の場合は10年分を補足納付する。これは「下崗」された従業員の場合でも同様である。この補足納付については「4050」優遇政策を受けられない。そのため、「定年」の際に一括で支払う保険料が、下崗従業員には大きな負担となる。

（六）アンケート調査にみる「下崗」従業員の失業と再就職のサポート（表6）

基本的な生活保障費は、下崗手続きが終了しないと受け取れない。前年度の遼陽市住民一人当たりの平均収入を基数とするため、給付金額は毎年違いが生じる。受けられる条件が二つあり、再就職訓練に必ず参加することと、毎月1日に社区に出向いてサインすることである。

表中の公益性仕事とは、環境保護の人員、交通警察の助手、夜警、社区の警備員、介護などの仕事をいうが、下崗された際に50歳以上の男性、40歳以上の女性のみが対象になる。

下崗されたのち自営業をする者には、2～5万円の無利子のローンが提供され（返済の心配から、未利用のは多い）、2年間の免税も受けられる。

（七）「下崗」従業員へのインタビューと分析

2010年8～9月、アンケート調査をしたうちの「下崗」従業員の5人を対象として、下崗による生活の変化、年金・医療保険の納付と給付状況、基本的な生活保障費・優遇政策の受給、老後の生活の不安などを知るために、訪問調査（録音）を行った。「下崗」従業員が「定年」年齢後の生活について心配している点を挙げたい。

- ①近年、中国ではインフレによる物価の高騰が目立っている。もちろん年金の支給額も毎年10%ずつ増えるが、支給額がもともと低く、インフレによる物価高騰に追いついて生活できるか疑問である。
- ②中国医療の現状は、「診療を受けられず、医療費が高い」と表現される。政府の財政支出の不足に加え、医師（病院）と製薬会社とが結託して薬の価格を吊り上げたりするため、個人の医療支出の負担が重くなっているのである。医療保険の果たせる役割は、今後ますます薄くなっていくことが予測できる。

③1979年から中国で行われた「一人っ子政策」によって、多くの家庭は子供が一人しかいない。万が一、病気になり介護が必要となった際に一番困ると、「下崗」従業員から聞いている。その理由は、中国ではまだ家族介護を中心としており、日本の介護保険のような制度もないし、専門知識を身につけ資格を持っている介護の人材も少ないからである。

このように、「下放」と「下崗」に大きく影響された労働者には、中国の社会変動とともに波乱万丈の人生を送っている者が多い。経済的な困難ばかりでなく、精神的プレッシャーも絶え間なく受けてきた者が少なくない。2006年10月に開催された中国共産党の第16期6中全会において、「社会主義和諧社会建設に関する若干の重大問題に関する決定」が公表され、初めて「和諧社会」に言及された。今後、「和諧社会」を構築していく上で、社会保障のセーフティネットを完備していくことが急務だろう。また、特に「下崗」従業員を対象とした独自の政策を構築することも必要だと考える。

〔注〕

- 1) 加藤弘之・上原一慶 2004年『中国経済論』ミレルヴァ書房 109頁。
- 2) 川井伸一 1999年『中国企業改革の研究—国家・企業・従業員の関係』中央経済社 1～2頁。
- 3) 人民日報 <http://j.people.ne.jp/> (日本語、中国語) 最終閲覧日 2011年1月10日。
- 4) 関志雄 2005年『中国経済のジレンマ—資本主義への道』筑摩書房 129～133頁。
- 5) 丸川知雄 2002年『シリーズ現代中国経済3—労働市場の地殻変動』名古屋大学出版会 34～35頁。
- 6) 沙銀華 「中国社会保障制度の現状と問題」、『海外社会保障研究』2000年夏号。
- 7) 飯島渉・澤田ゆかり 2010年『高まる生活リスク—社会保障と医療』岩波書店 目次。
- 8) 鍾仁耀 2005年『中国の公的年金改革』法律文化社 33頁。
- 9) 飯島・澤田 (2010) 前掲載 61～62頁。
- 10) 鍾 (2005) 前掲載 48頁。
- 11) 鍾 (2005) 前掲載 64頁。
- 12) 同上 67～68頁。
- 13) 飯島・澤田 (2010) 前掲載 39頁。
- 14) 大塚正修・日本経済研究センター 2002年『中国社会保障改革の衝撃—自己責任の拡大と社会安定の行方』勁草書房 69～70頁。
- 15) 飯島・澤田 (2010) 前掲載 112～114頁。
- 16) 多田英範 2007年『現代中国の社会保障制度』流通経済大学出版会 70頁。
- 17) 同上 71～72頁。
- 18) 袖井孝子・陳立行 2008年『転換期中国における社会保障と社会福祉』明石書店 186～187頁。
- 19) 袖井・陳 (2008) 前掲載 188～189頁。
- 20) 多田 (2007) 前掲載 204～205頁。
- 21) 同上 220～221頁。
- 22) 同上。
- 23) 飯島・澤田 (2010) 前掲載 115～116頁。
- 24) 王文亮 2010年『現代中国社会保障事典』日本僑報社 147～148頁。
- 25) 多田 (2007) 前掲載 241～246頁。

(表1) 市に所属する企業(52社)と、中央政府に所属する企業(3社)の状況

A 市所属企業

2009年現在

	企 業	創業	創業者	改編の年	改編後の情況	破産の年	破産後の情況
1	A1工場	1923年	日本			1997—2007年	住宅開発
2	A2工場	1926年	日本			1995年	使わずに放置
3	A3工場	1928年	私有	2000年	私有化(売却)		
4	A4工場	1932年	日本			2002年	資源が枯れ放置
5	A5工場	1934年	日本	2000年	株式制(国有株が主)		
6	A6工場	1940年	不明	2002年	私有化(売却)		
7	A7工場	1950年	私有	1999年	私有化(売却)		
8	A8工場	1950年				2000年	国有資産管理委員会に貸し出し
9	A9工場	1950年				2004年	住宅開発
10	A10工場	1951年		1999—200年	株式制(国有株が主)		
11	A11工場	1951年		2003年	私有化(売却)		
12	A12工場	1951年		改編せず	国有のまま		
13	A13工場	1953年		1999—200年	中独合資(1991年) 一部:株式制(私有株が主) 一部:ドイツの会社に売却		
14	A14工場	1953年		1999年	私有化(売却)		
15	A15工場	1953年		1999年	私有化(売却)		
16	A16工場	1953年				2001年	住宅開発
17	A17工場	1953年				1993年	住宅開発
18	A18工場	1954年				1999年	使わずに放置
19	A19工場	1954年		1999—2002年	株式制(私有株が主)。 遼陽鉄西工業園に移転		
20	A20工場	1954年				2000年	住宅開発
21	A21工場	1955年				1988—1990年	電力会社に土地を売却
22	A22工場	1955年		2003年	株式制(中台合資)		
23	A23工場	1956年				1988年	一部:住宅開発 一部:使わずに放置
24	A24工場	1956年		1999年	私有化(売却)		
25	A25工場	1957年		1994年	長春第一自動車集団に合併		
26	A26工場	1958年		1998年	吉林鉄合金集団が買収	1995—1997年	使わずに放置
27	A27工場	1958年				2005—2006年	住宅開発
28	A28工場	1958年				2002年	住宅開発
29	A29工場	1958年		1999年	株式制(国有株が主)		
30	A30工場	1958年				1990年	住宅開発

31	A31工場	1958年				1988—1989年	労働局に譲渡 使わずに放置
32	A32工場	1958年				1995年	住宅開発
33	A33会社	1958年		2002年	株式制（国有株が主）		
34	A34工場	1958年				生産停止、 破産処理は未	使わずに放置
35	A35工場	1964年				1999—2001年	使わずに放置
36	A36会社	1964年		2004年	鉄西工業園に私有物流有 限会社を設立		
37	A37工場	1964年				2004年	住宅開発
38	A38工場	1965年				1998—2000年	住宅開発
39	A39工場	1965年		2003年	株式制（私有株が主）		
40	A40工場	1970年		2004年	株式制（国有株が主）		
41	A41工場	1970年		1998年	瓦房店ベアリング集団が 買収		
42	A42工場	1971年		1988年 1998年 2004年	中西合資 生産停止 私有化		
43	A43工場	1971年				1997年	住宅開発
44	A44会社	1971年		2001年	株式制（国有株が主）		
45	A45工場	1972年				1998年	低所得者用住宅に
46	A46工場	1972年				1998—2001年	住宅開発
47	A47工場	1974年		1999年	中沢集団が買収	2004—2005年	低所得者用住宅に
48	A48工場	1977年				1997年	住宅開発
49	A49工場	1979年		1997年	中沢集団が買収	1996—1997年	
50	A50工場	1979年		1998年	華潤集団が買収		
51	A51工場	1980年				1992—1994年	住宅開発
52	A52工場	1984年		2000年	株式制（私有株が主）		

B 中央政府所属企業

2009年現在

	企業	創業	創業者	改編の年	改編後の情況	破産の年	破産後の情況
1	B1工場	1931年	日本	改編せず	国有のまま		
2	B2工場	1974年		改編せず	国有のまま		
3	B3工場	1984年		改編せず	国有のまま		

(表 2) 市に所属する企業 (52社) と、中央政府に所属する企業 (3社) の従業員の状況

A 市所属企業

(単位：人)

		改編あるいは破産時			下崗従業員のその後 (2009年現在)			
		元の従業員総数	下崗従業員数	残留従業員数	再雇用	再就職	定年	無業、または、 下崗されたのち 定年前に死亡
1	A1工場	9000	8800	200		5000	3000	800
2	A2工場	6000	5900	100		2000	3000	900
3	A3工場	300	300			100	150	50
4	A4工場	1800	1500	300		500	600	400
5	A5工場	900	900		500	200	170	30
6	A6工場	1000	1000		500	100	350	50
7	A7工場	700	700		350		200	150
8	A8工場	450	450			100	200	150
9	A9工場	550	550			150	350	50
10	A10工場	1600	1500	100	1000	200	200	100
11	A11工場	1450	1350	100	700	130	400	120
12	A12工場	1200			1200			
13	A13工場	1700	1200	100	1000	200	300	100
14	A14工場	800	720	80	300	120	200	100
15	A15工場	700	600	100	300	200	140	60
16	A16工場	800	700	100	260	100	180	160
17	A17工場	1350	1200	150		750	400	50
18	A18工場	900	800	100		500	200	100
19	A19工場	1300	1100	200	600	100	300	100
20	A20工場	900	800	100		450	290	60
21	A21工場	1000	900	100		400	275	225
22	A22工場	1800	1700	100	900	350	300	150
23	A23工場	800	700	100		420	130	150
24	A24工場	900	800	100	445	180	155	20
25	A25工場	1500	1300	200	1000		200	100
26	A26工場	2000	1850	150	450	200	700	500
27	A27工場	1100	1000	100		450	450	100
28	A28工場	900	800	100		360	340	100
29	A29工場	750	600	150	350	100	100	50
30	A30工場	400	350	50		220	80	50

31	A31工場	1200	1000	200		500	400	100
32	A32工場	900	800	100		380	240	180
33	A33会社	950	750	200		500	170	80
34	A34工場	850	750	100		550	150	50
35	A35工場	600	530	70		380	70	80
36	A36会社	500	420	80	200	130	60	30
37	A37工場	1000	830	170		700	100	30
38	A38工場	350	341	9		300	21	20
39	A39工場	500	460	40	200	200	40	20
40	A40工場	740	610	130	450	100	20	40
41	A41工場	800	680	120	500	100	80	
42	A42工場	1100	980	120	400	340	140	100
43	A43工場	300	220	80		200	20	
44	A44会社	1250	1000	250	600	280	120	
45	A45工場	835	700	135		300	380	20
46	A46工場	680	600	80		250	300	50
47	A47工場	820	720	100	520		120	80
48	A48工場	400	330	70		150	150	30
49	A49工場	625	550	75	300	100	100	50
50	A50工場	1150	1000	150	500	300	100	100
51	A51工場	610	550	60		350	150	50
52	A52工場	830	770	60	400	100	200	70
	合計	61540 ①	56261 ② (91%)	5279 ③ (9%)	13925 (25%)	19790 (35%)	116491 (29%)	6155 (11%)

B 中央政府所属企業

2009年現在

		元の従業員総数	下崗労働者数	継続雇用数 (継続雇用のうち管理職)	繰り上げ定年 (男性：50歳、女性：40歳 + 繰り上げて 年後の定年 (男性：60歳、女性：50歳))
1	B1工場	18000	0	15000 (20)	3000
2	B2工場	35000	0	19000 (50)	9000 + 7000 = 16000
3	B3工場	16500	0	8500 (10)	4000 + 4000 = 8000
	合計	69500 ④	0	42500 (80)	16000 + 11000 = 27000 ⑤

総計 = ① + ④	131040
実質的な下崗従業員数 = ② + ⑤ - ③	83261

(表3) アンケート調査にみる「下崗」従業員の現状

2009年現在

	姓 名	年 齢	性別	定年になる年 (年 齢)	学 歴	もとの企業	現在の状況	下崗の年月 (年 齢)	下崗手続 き開始	下崗手続 き終了
1	馬××	49	女	2010 (50)	中学校	A49工 場	自営業	1993.6 (33)	1994.2	1994.3
2	王××	49	女	2010 (50)	中学校	A49工 場	アルバイト	1992.5 (32)	1993.2	1993.3
3	崔××	47	女	2012 (50)	中学校	A49工 場	自営業	1992.5 (30)	1993.3	1993.4
4	李×	49	女	2010 (50)	中学校	A49工 場	自営業	1994.2 (34)	1994.3	1994.4
5	張×	45	女	2014 (50)	中学校	A49工 場	外国への出稼ぎ5年/現在 無業	1995.2 (31)	未	
6	張×	43	女	2016 (50)	中学校	A49工 場	社員(もとの企業に再雇用)	1995.3 (29)	未	
7	張××	55	男	2014 (60)	高校	A49工 場	アルバイト	1990.4 (36)	1998.3	1998.4
8	王××	59	男	2010 (60)	高校	A49工 場	アルバイト	1990.4 (40)	1999.3	1999.4
9	張××	52	男	2017 (60)	高校	A49工 場	公益性仕事に従事	1994.4 (37)	2002.3	2002.4
10	王××	54	男	2015 (60)	高校	A49工 場	自営業	2000.2 (45)	2003.3	2003.4
11	汪××	55	男	2015 (60)	短大	A49工 場	無業(それまで再就職)	1995.5 (40)	2008.10	2008.11
12	呉××	50	男	2019 (60)	中学校	A 2 工 場	自営業	1994.3 (35)	1994.3	1994.5
13	翟××	52	男	2017 (60)	短大	A 2 工 場	公益性仕事に従事	2002.3 (45)	2002.3	2002.4
14	張××	48	男	2021 (60)	高校	A 2 工 場	アルバイト	1994.3 (33)	1994.3	1994.5
15	劉×	50	男	2019 (60)	高校	A 2 工 場	農業	1994.3 (35)	1994.3	1994.5
16	斎×	51	男	2018 (60)	高校	A 2 工 場	公益性仕事に従事	1994.3 (36)	1994.3	1994.5
17	張×	48	女	2011 (50)	中学校	A 2 工 場	アルバイト	1994.3 (33)	1994.3	1994.5
18	鄒×	47	女	2012 (50)	中学校	A 2 工 場	アルバイト	1994.3 (32)	1994.3	1994.5
19	趙×	50	女	2009 (50)	中学校	A 2 工 場	無業(それまでアルバイト)	1994.3 (35)	1994.3	1994.5
20	張×	60	男	2009 (60)	高校	A 2 工 場	定年(それまでアルバイト)	1998.2 (50)	1998.3	1998.4
21	李×	55	男	2014 (60)	中学校	A 1 工 場	社員(ほかの企業に再就職)	1997.5 (43)	2001.3	2001.4
22	陳×	56	男	2015 (60)	高校	A 1 工 場	自営業	1996.2 (41)	2001.3	2001.4
23	単××	56	男	2015 (60)	高校	A 1 工 場	アルバイト	1995.2 (40)	2001.3	2001.4
24	張××	51	男	2020 (60)	高校	A 1 工 場	アルバイト	1997.7 (37)	2001.3	2001.4
25	張××	55	男	2014 (60)	高校	A 1 工 場	無業	1998.4 (45)	2001.3	2001.4
26	戴××	49	男	2020 (60)	高校	A 1 工 場	社員(ほかの企業に再就職)	1997.7 (37)	2001.3	2001.4
27	姜××	42	男	2027 (60)	短大	A 1 工 場	社員(ほかの企業に再就職)	1997.7 (30)	2001.3	2001.4
28	張××	40	女	2019 (50)	専門学校	A 1 工 場	社員(ほかの企業に再就職)	1997.7 (28)	2001.3	2001.4
29	鄧×	41	女	2018 (50)	専門学校	A 1 工 場	社員(ほかの企業に再就職)	1997.7 (29)	2001.3	2001.4
30	鄭××	41	女	2018 (50)	専門学校	A 1 工 場	社員(ほかの企業に再就職)	1997.7 (29)	2001.3	2001.4
31	陳×	42	女	2017 (50)	短大	A 1 工 場	社員(ほかの企業に再就職)	2001.3 (34)	2001.3	2001.4
32	毛××	49	女	2010 (50)	短大	A 1 工 場	無業	2001.3 (41)	2001.3	2001.4

33	王××	47	女	2012 (50)	短大	A1工場	アルバイト(もとの企業で)	2004.2 (42)	2004.3	2004.4
34	崔×	50	男	2019 (60)	高校	A10工場	社員(ほかの企業に再就職)	1999.2 (40)	1999.3	1999.4
35	呂××	46	男	2023 (60)	中学校	A10工場	無業(病気)	2002.3 (41)	2002.3	2002.4
36	張×	49	女	2010 (50)	高校	A17工場	アルバイト	1998.2 (38)	1998.3	1998.4
37	張×	52	男	2017 (60)	高校	A17工場	アルバイト	1998.2 (41)	1998.3	1998.4
38	呉×	54	男	2015 (60)	短大	A17工場	無業(実は再就職)	1997.3 (42)	1999.3	1999.4
39	曹××	52	男	2017 (60)	高校	A15工場	無業(実は再雇用)	1999.3 (42)	1999.3	1999.4
40	張××	54	男	2015 (60)	高校	A15工場	アルバイト	1999.3 (44)	1999.3	1999.4
41	黄×	52	男	2017 (60)	高校	A7工場	自営業	1998.2 (41)	1998.3	1998.4
42	尹×	51	女	2008 (50)	高校	A51工場	定年(それまでアルバイト)	1998.3 (40)	1998.3	1998.4
43	張×	53	男	2016 (60)	短大	A26工場	自営業	1997.3 (41)	1997.3	1997.4
44	江×	57	男	2007 (55)	高校	A26工場	定年(それまでもとの企業に再雇用)	1997.3 (45)	1997.3	1997.4
45	王×	47	女	2007 (45)	中学校	A26工場	定年(それまで自営業)	1996.3 (34)	1997.3	1997.4
46	王×	51	男	2018 (60)	短大	A40工場	自営業	2000.3 (42)	2000.3	2000.4
47	易××	48	男	2021 (60)	専門学校	A13工場	自営業	2004.2 (43)	2004.3	2004.4
48	王×	47	女	2007 (45)	中学校	A13工場	定年(それまで自営業)	2003.3 (41)	2003.3	2004.4
49	曹××	44	男	2025 (60)	専門学校	A19工場	社員(もとの企業に再雇用)	2002.2 (37)	2002.3	2002.4
50	袁×	44	男	2025 (60)	短大	A19工場	社員(もとの企業に再雇用)	2002.2 (37)	2002.3	2002.4
51	郝××	51	女	2008 (50)	高校	A19工場	定年(それまでアルバイト)	2001.2 (43)	2001.3	2001.4

(表4) アンケート調査にみる「下崗」従業員の年金

2009年現在

	姓 名	保険料(基本年金分と個人口座分)の納付	下崗と下崗手続き終了の間の保険料(基本年金分と個人口座分)の納付	「4050」優遇政策(2000年から開始、2009年新規受付終了)
1	馬××	下崗手続き終了(1994年)から定年(2010年)まで、個人による納付	9ヵ月分(1993.6-1994.3)を個人が補足納付	2001年(40歳)から3年間享受(特例)
2	王××	下崗手続き終了(1993年)から定年(2010年)まで、個人による納付	10ヵ月分(1992.5-1993.3)を個人が補足納付	2000年(40歳)から享受
3	崔××	下崗手続き終了(1993年)から定年(2012年)まで、個人による納付	11ヵ月分(1992.5-1993.4)を個人が補足納付	2001年(40歳)から3年間享受(特例)
4	李×	下崗手続き終了(1994年)から定年(2010年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1994.2-1994.4)を個人が補足納付	2001年(40歳)から3年間享受(特例)
5	張×	下崗手続き終了(1995年)から定年(2014年)まで、個人による納付	未手続き	無(申請できず)
6	張×	下崗手続き終了(1995年)から再雇用(1998年)まで、個人による納付	3年分(1995-1998)を個人が補足納付	無(未申請)
7	張××	下崗手続き終了(1998年)後から定年(2014年)まで、個人による納付	8年分(1990.4-1998.4)を個人が補足納付(未納)	無(未申請)
8	王××	下崗手続き終了(1999年)から定年(2010年)まで、個人による納付	9年分(1990.4-1999.4)を個人が補足納付	2000年(50歳)から定年まで享受
9	張××	下崗手続き終了(2002年)から定年(2017年)まで、個人による納付	8年分(1994.4-2002.4)を個人が補足納付	2007年(50歳)から定年まで享受
10	王××	下崗手続き終了(2003年)から定年(2015年)まで、個人による納付	2ヵ月分(2000.2-2003.4)を個人が補足納付	2005年(50歳)から定年まで享受
11	汪××	下崗手続き終了(2008年)から定年(2015年)まで、個人による納付	13年半分(1995.5-2008.11)を個人が補足納付	2008年(54歳)から定年まで享受

12	呉 × ×	下崗手続き終了(1994年)から定年(2019年)まで、個人による納付	0ヵ月分(1994.3-1994.5)の基本年金分は元の企業が負担、個人口座分は個人が補足納付(特例)	無(2009年には50歳未満)
13	翟 × ×	下崗手続き終了(2002年)から定年(2017年)まで、個人による納付	1ヵ月分(2002.3-2002.4)の基本年金分は元の企業が負担、個人口座分は個人が補足納付	無(2009年には50歳未満)
14	張 × ×	下崗手続き終了(1994年)から定年(2021年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1994.3-1994.5)の基本年金分は元の企業が負担、個人口座分は個人が補足納付	無(2009年には50歳未満)
15	劉 ×	下崗手続き終了(1994年)から定年(2019年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1994.3-1994.5)の基本年金分は元の企業が負担、個人口座分は個人が補足納付	無(2009年には50歳未満)
16	斎 ×	下崗手続き終了(1994年)から定年(2018年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1994.3-1994.5)の基本年金分は元の企業が負担、個人口座分は個人が補足納付	無(2009年には50歳未満)
17	張 ×	下崗手続き終了(1994年)から定年(2011年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1994.3-1994.5)の基本年金分は元の企業が負担、個人口座分は個人が補足納付	無(2009年には50歳未満)
18	鄒 ×	下崗手続き終了(1994年)から定年(2012年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1994.3-1994.5)の基本年金分は元の企業が負担、個人口座分は個人が補足納付	2001年(40歳)から定年まで享受
19	趙 ×	下崗手続き終了(1994年)から定年(2009年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1994.3-1994.5)の基本年金分は元の企業が負担、個人口座分は個人が補足納付	2000年(40歳)から定年まで享受
20	張 ×	下崗手続き終了(1998年)から定年(2009年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1998.2-1998.4)を個人が補足納付	2000年(50歳)から定年まで享受
21	李 ×	下崗手続き終了(2001年)から定年(2014年)まで、個人による納付	3年11ヵ月分(1997.5-2001.4)を個人が補足納付	2004年(50歳)から定年まで享受
22	陳 ×	下崗手続き終了(2001年)から定年(2015年)まで、個人による納付	5年2ヵ月分(1996.2-2001.4)を個人が補足納付	2003年(50歳)から定年まで享受
23	単 × ×	下崗手続き終了(2001年)から定年(2015年)まで、個人による納付	6年2ヵ月分(1995.2-2001.4)を個人が補足納付	2008年(50歳)から定年まで享受
24	張 × ×	下崗手続き終了(2001年)から定年(2020年)まで、個人による納付	3年9ヵ月分(1997.7-2001.4)を個人が補足納付	無(2009年には50歳未満)
25	張 × ×	下崗手続き終了(2001年)から定年(2014年)まで、個人による納付	3年分(1998.4-2001.4)を個人が補足納付	2002年(50歳)から定年まで享受
26	戴 × ×	下崗手続き終了(2001年)から再就職(2002年)まで、個人による納付	3年9ヵ月分(1997.7-2001.4)を個人が補足納付	無(2009年には50歳未満)
27	姜 × ×	再就職(2001年)から企業と個人が共同負担	3年9ヵ月分(1997.7-2001.4)を個人が補足納付	無(2009年には50歳未満)
28	張 × ×	下崗手続き終了(2001年)から再就職(2003年)まで、個人による納付	3年9ヵ月分(1997.7-2001.4)を個人が補足納付	無(未申請)
29	鄧 ×	下崗手続き終了(2001年)から再就職(2003年)まで、個人による納付	3年9ヵ月分(1997.7-2001.4)を個人が補足納付	無(未申請)
30	鄭 × ×	下崗手続き終了(2001年)から再就職(2002年)まで、個人による納付	3年9ヵ月分(1997.7-2001.4)を個人が補足納付	無(未申請)
31	陳 ×	再就職(2001年)から企業と個人が共同負担	無(2001.3下崗-2001.4手続き終了)	無(未申請)
32	毛 × ×	下崗手続き終了(2001年)から定年(2010年)まで、個人による納付	無(2001.3下崗-2001.4手続き終了)	2000年(40歳)から定年まで享受
33	王 × ×	下崗手続き終了(2004年)から定年(2012年)まで、個人による納付	2ヵ月分(2004.2-2004.4)を個人が補足納付	2000年(40歳)から定年まで享受
34	崔 ×	下崗手続き終了(2001年)から再就職(2002年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1999.2-1999.4)を個人が補足納付	無(2009年には50歳未満)
35	呂 × ×	下崗手続き終了(2002年)から定年(2023年)まで、個人による納付	無(2002.3下崗-2002.4手続き終了)	無(2009年には50歳未満)
36	張 ×	下崗手続き終了(1998年)から定年(2010年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1998.2-1998.4)を個人が補足納付	2001年(40歳)から定年まで享受
37	張 ×	下崗手続き終了(1998年)から定年(2017年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1998.2-1998.4)を個人が補足納付	2008年(50歳)から定年まで享受
38	呉 ×	下崗手続き終了(1999年)から定年(2015年)まで、個人による納付	2年分(1997.3-1999.4)を個人が補足納付	2006年(50歳)から定年まで享受
39	曹 × ×	下崗手続き終了(1999年)から定年(2017年)まで、個人による納付	無(1999.3下崗-1999.4手続き終了)	2008年(50歳)から定年まで享受
40	張 × ×	下崗手続き終了(1999年)から定年(2015年)まで、個人による納付	無(1999.3下崗-1999.4手続き終了)	2006年(50歳)から定年まで享受
41	黄 ×	下崗手続き終了(1998年)から定年(2017年)まで、個人による納付	2ヵ月分(1998.2-1998.4)を個人が補足納付	2008年(50歳)から定年まで享受
42	尹 ×	下崗手続き終了(1998年)から定年(2008年)まで、個人による納付	無(1998.3下崗-1998.4手続き終了)	2001年(40歳)から定年まで享受
43	張 ×	下崗手続き終了(1997年)から定年(2016年)まで、個人による納付	無(1997.3下崗-1997.4手続き終了)	2007年(50歳)から定年まで享受
44	江 ×	下崗手続き終了(1997年)から個人による納付、再雇用(1998年)から企業と共同負担	無(1997.3下崗-1997.4手続き終了)	無(未申請)
45	王 ×	下崗手続き終了(1997年)から定年(2007年)まで、個人による納付	1年1ヵ月分(1996.3-1997.4)を個人が補足納付	無(未申請)
46	王 ×	下崗手続き終了(2000年)から定年(2018年)まで、個人による納付	無(2000.3下崗-2000.4手続き終了)	無(未申請)

47	易 × ×	下崗手続き終了(2004年)から定年(2021年)まで、個人による納付	2ヵ月分(2004.2-2004.4)を個人が補足納付	無 (2009年には50歳未満)
48	王 ×	下崗手続き終了(2004年)から定年(2007年)まで、個人による納付	1年1ヵ月分(2003.3-2004.4)を個人が補足納付	無 (未申請)
49	曹 × ×	再就職(2002年)から企業と個人が共同負担	2ヵ月分(2002.2-2002.4)を個人が補足納付	無 (2009年には50歳未満)
50	袁 ×	再就職(2002年)から企業と個人が共同負担	2ヵ月分(2002.2-2002.4)を個人が補足納付	無 (未申請)
51	郝 × ×	下崗手続き終了(2001年)から定年(2008年)まで、個人による納付	2ヵ月分(2001.2-2001.4)を個人が補足納付	2003年 (40歳) から定年まで享受

(表5) アンケート調査にみる「下崗」従業員の医療保険

2009年現在

	姓 名	下崗手続終了	医療保険加入	定 年	4050優遇政策		企業負担分も個人が納付する者	企業と共同負担者 (再就職あるいは再雇用)
					開始	期間		
1	馬××	1994年	1999年	2010年	2000年	3年間	●	
2	王××	1993年	1999年	2010年	2000年	定年まで	●	
3	崔××	1993年	1999年	2012年	2002年	3年間	●	
4	李×	1994年	1999年	2010年	2000年	3年間	●	
5	張×	未	未加入	2014年				
6	張×	未		2016年				● (再雇用1998年)
7	張××	1998年	1999年	2014年		定年まで	● (未納)	
8	王××	1999年	1999年	2010年	2000年	定年まで	●	
9	張××	2002年	2002年	2017年	無 (未申請)		●	
10	王××	2003年	2003年	2015年	2005年	定年まで	●	
11	汪××	2008年	2008年	2015年	2008年	定年まで	● (定年の際3年分を補足納付)	
12	呉××	1994年	1999年	2019年	無 (2009年には50歳未満)		●	
13	翟××	2002年	2002年	2017年	無 (2009年には50歳未満)		●	
14	張××	1994年	1999年	2021年	無 (2009年には50歳未満)		●	
15	劉×	1994年	1999年	2019年	無 (2009年には50歳未満)		●	
16	竇×	1994年	1999年	2018年	無 (2009年には50歳未満)		●	
17	張×	1994年	1999年	2011年	2001年	定年まで	●	
18	鄒×	1994年	1999年	2012年	2002年	定年まで	●	
19	趙×	1994年	1999年	2009年	2000年	定年まで	●	
20	張×	1998年	1999年	2009年	2000年	定年まで	●	
21	李×	2001年	2001年	2014年	2004年	定年まで	●	
22	陳×	2001年	2001年	2015年	2005年	定年まで	●	
23	単××	2001年	2001年	2015年	2005年	定年まで	●	
24	張××	2001年	2001年	2020年	無 (2009年には50歳未満)		●	
25	張××	2001年	2001年	2014年	2006年	定年まで	●	
26	戴××	2001年	2001年	2020年	無 (2009年には50歳未満)		● (2001年 - 2002年)	● (再雇用2002年)
27	姜××	2001年	2001年	2027年	無 (2009年には50歳未満)			● (再雇用2001年)
28	張××	2001年	2001年	2019年	無 (未申請)			● (再雇用2001年)
29	鄧×	2001年	2001年	2018年	無 (未申請)			● (再雇用2001年)
30	鄭××	2001年	2001年	2018年	無 (未申請)			● (再雇用2001年)
31	陳×	2001年	2001年	2017年	無 (未申請)			● (再雇用2001年)

32	毛××	2001年	2001年	2010年	2001年	定年まで	●（定年の際1年分を 補足納付）	
33	王××	2004年	2004年	2012年	2004年	定年まで	●（定年の際2年分を 補足納付）	
34	崔×	1999年	1999年	2019年	無（2009年 には50歳未 満）			●
35	呂××	2002年	2002年	2023年	無（2009年 には50歳未 満）		●	
36	張×	1998年	1999年	2010年	2000年	定年まで	●	
37	張×	1998年	1999年	2017年	無（2009年 には50歳未 満）		●	
38	呉×	1999年	1999年	2015年	2005年		●	
39	曹××	1999年	1999年	2017年	2007年	定年まで	●（再雇用先が加入）	
40	張××	1999年	1999年	2015年	2005年	定年まで	●	
41	黄×	1998年	1999年	2017年	2007年	定年まで	●	
42	尹×	1998年	1999年	2008年	2000年	定年まで	●	
43	張×	1997年	1999年	2016年	2006年	定年まで	●	
44	江×	1997年	1999年	2007年	無（未申請）	定年まで	●（定年の際2年分を 補足納付）	●（再雇用1998年）
45	王×	1997年	1999年	2007年	無（未申請）		●	
46	王×	2000年	2000年	2018年	無（未申請）		●	
47	易××	2004年	2004年	2021年	無（2009年 には50歳未 満）		●	
48	王×	2004年	2004年	2007年	無（未申請）	定年まで	●（定年の際6年分を 補足納付）	
49	曹××	2002年	2002年	2025年	無（2009年 には50歳未 満）			●（再就職2002年）
50	袁×	2002年	2002年	2025年	無（未申請）			●（再就職2002年）
51	郝××	2001年	2001年	2008年	2001年	定年まで	●（定年の際2年分を 補足納付）	

(表6) アンケート調査にみる「下崗」従業員の失業と再就職のサポート

2009年現在

	姓 名	基本的な生活保障費 (下崗手続き終了後)	再就職訓練期間 (場所)	公益性仕事に 就いた者 (女性40歳、男性50歳 以上の下崗従業員)	自営業となった者	
					2～5万円 ローン対象者	2年間 免税対象者
1	馬××	5760元/24月 (一括)	無		● (利用)	●
2	王××	240元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (労働局)			
3	崔××	240元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (労働局)		● (未利用)	●
4	李×	240元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (労働局)		● (未利用)	●
5	張×	無	無			
6	張×	無	無			
7	張××	240元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (労働局)			
8	王××	240元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (労働局)			
9	張××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)	●		
10	王××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)		● (未利用)	●
11	汪××	464元/月 (2年間)	1ヵ月/年 (社区)			
12	呉××	240元/月 (2年間)	3ヵ月/年 (企業)		● (未利用)	●
13	翟××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)	●		
14	張××	240元/月 (2年間)	3ヵ月/年 (企業)			
15	劉×	240元/月 (2年間)	3ヵ月/年 (企業)			
16	袁×	240元/月 (2年間)	3ヵ月/年 (企業)	●		
17	張×	240元/月 (2年間)	3ヵ月/年 (企業)			
18	鄒×	240元/月 (2年間)	3ヵ月/年 (企業)			
19	趙×	240元/月 (2年間)	3ヵ月/年 (企業)			
20	張×	240元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			
21	李×	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			
22	陳×	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)		● (未利用)	●
23	単××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			
24	張××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			
25	張××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)	● (資格はあるが未 就業)		
26	戴××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			
27	姜××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			
28	張××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			
29	鄧×	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			
30	鄭××	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			
31	陳×	320元/月 (2年間)	2ヵ月/年 (社区)			

32	毛××	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
33	王××	380元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
34	崔×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
35	吕××	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
36	張×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
37	張×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
38	呉×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
39	曹××	無	無			
40	張××	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
41	黄×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
42	尹×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			
43	張×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)		●(未利用)	●
44	江×	無	無			
45	王×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)		●(未利用)	●
46	王×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)		●(未利用)	●
47	易××	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)		●(未利用)	●
48	王×	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)		●(未利用)	●
49	曹××	無	無			
50	袁×	無	無			
51	郝××	320元/月(2年間)	2ヵ月/年(社区)			

参考文献

日本語文献(50音順)：

- 飯島渉・澤田ゆかり 2010年『高まる生活リスク——社会保障と医療』 岩波書店
大塚正修・日本経済研究センター 2002年『中国社会保障改革の衝撃——自己責任の拡大と社会安定の行方』 勁草書房
王文亮 2001年『二十一世紀に向けた中国の社会保障』 日本僑報社
王文亮 2009年『格差大国 中国』 海報社
王文亮 2010年『現代中国社会保障事典』 日本僑報社
大前研一 2002年『チャイナ・インパクト』 講談社
川井伸一 1999年『中国企業改革の研究——国家・企業・従業員の関係』 中央経済社
関志雄 2005年『中国経済のジレンマ——資本主義への道』 筑摩書房
河地重蔵・藤本昭・上野秀夫 1994年『現代中国経済とアジア——市場化と国際化』 世界思想社
加藤弘之・上原一慶 2004年『中国経済論』 ミレルヴァ書房
許海珠 1999年『中国国有企業改革の戦略的転換』 晃洋書房
何立新 「中国国有企業における退職行動と年金制度改革」『海外社会保障研究』2000年夏号
沙銀華 2001年『中国は大丈夫か? 社会保障制度のゆくえ』 創土社
沙銀華 「中国社会保障制度の現状と問題」『海外社会保障研究』2000年夏号
袖井孝子・陳立行編著 2008年『転換期中国における社会保障と社会福祉』 明石書店

鍾仁耀 2005年『中国の公的年金改革』 法律文化社
張紀濤 2001年『現代中国社会保障論』 創成社
張紀濤 「中国における社会保障システムと社会保障制度の大改革——養老保険、失業保険制度の改革を中心に——」『海外社会保障研究』2000年夏号
田多英範編 2004年『現代中国の社会保障制度』 流通経済大学出版社
塚本隆敏 2006年『中国の国有企業改革と労働・医療保障』 大月書店
日本労働研究機構研究所 2001年『中国国有企業改革のゆくえ——労働・社会保障システムの変容と企業組織』（調査研究報告書 (No.140)） 日本労働研究機構研究所
広井良典・駒村康平 2003年『アジアの社会保障』 東京大学出版会
毛里和子 1995年『市場経済化の中の中国』 日本国際問題研究所
丸川知雄 2002年『シリーズ現代中国経済3——労働市場の地殻変動』 名古屋大学出版会
劉曉梅 「市場経済体制下の社会主義中国の医療保険制度改革」『賃金と社会保障』1999年3月
渡辺利夫 1994年『社会主義市場経済の中国』 講談社

中国語文献（アルファベット順）：

蔡昉主編 2008年『中国労働與社会保障体制改革30年研究』 經濟管理出版社
成思危主編 2000年『中国社会保障体系的改革與完善』 民主與建設出版社
段家喜 2007年『養老保險制度中的政府行為』 社会科学文献出版社
宋曉梧 2001年『中国社会保障制度改革』 清華大学出版社
汪海波 「中国国有企业改革的实践进程（1979-2003年）」、『中国经济史研究』2005年第3期
国务院发展研究中心社会保障制度改革研究课题组 「中国城镇失业保障制度改革的回顾与前瞻」《管理世界》2001年第1期
国国家統計局（2004、2008、2009年版）『中国統計年鑑』 中国統計出版社
労働社会保障部法規編集組編 2000年『下崗・失業・最低生活保障編』 中国労働社会保障出版社
赵定东 「论大型国有企业失业人员的转型适应与社会认同——基于辽宁省的个案调查」《社会》2006年第3期
种明钊 2000年『社会保障法律制度研究』 法律出版社

参考条例（中国語）：

「中華人民共和國労働保險条例」（國務院令（1986）第56号）
「統一した従業員基本養老保險制度の確立に関する決定」（国発（1997）26号）
「企業従業員基本養老保險制度の改善に関する決定」（国発（2005）38号）
「都市従業員基本医療制度の確立に関する決定」（國務院発（1998）44号）
「失業保險条例」（國務院令（1999）第258号）
「都市住民最低生活保障条例」（國務院令（1999）第271号）

参考HP:

中国まるごと百科事典 <http://www.allchinainfo.com/> （日本語）
ウィキペディアフリー百科事典 <http://ja.wikipedia.org> （日本語）
人民日報 <http://j.people.ne.jp/> （日本語、中国語）
人民網 <http://j.peopledaily.com.cn> （日本語、中国語）
振興東北網 <http://ast.xinhuanet.com/> （中国語）
中国社会保障網 <http://www.cnss.cn/> （中国語）
中華人民共和國国家統計局 <http://www.stats.gov.cn/> （中国語）

題目：日本におけるピアカウンセリングの課題と展望

国際交流研究科国際交流専攻

09TA002 吉岡安貴子

目次

1. セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する国際的な取り組みとピア・カウンセリングの関係性
2. ピア・カウンセリング、ピア・エデュケーションをめぐる定義の比較
3. 日本におけるピア・カウンセリング発展の背景と課題

問題の所在

本稿では、1) ピア・カウンセリング、ピア・エデュケーションとは何たるものか、2) 我が国でピア・カウンセリングが拡大してきたその原因は何か、3) 我が国が抱えるピア・カウンセリング活動の問題は何かという点について明らかにした。

本稿で扱うピア・カウンセリングは、思春期の若者が思春期の若者に生=性教育を行うことを前提に論文を進めた。ピアという言葉は、「仲間」や「同等」の意味を含み、障害者のネットワークでも使用されているためである。

1. セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する国際的な取り組みとピア・カウンセリングの関係性

本稿第1章では、SRH/Rが初めて国際会議で取り上げられたカイロ会議を節目とし、SRH/Rにおける国際的枠組みの変遷を明らかにした。とりわけ思春期の若者がどのように国際的に議論されてきたかに着目した。1976年当時、思春期の若者の健康増進のためには、行動変容まで期待できるピア・カウンセリングが有効であると報告されていた。しかし、人口・開発政策における思春期RHについては、思春期の若者の性、特に未婚の女性が政策レベルで非常に微妙な問題であることから行政規模の議論が避けられ、体系的な調査研究自体も積極的に行われてこなかった¹⁾。つまり、国際的な会議において、思春期の若者をターゲットとした行動計画が確立されるまでは、約20年の空白期間があったともいえる。思春期の若者は、自尊心の低下が著しい時期である上に、知識や情報を得るのは、同世代からが多いことから、ピア・カウンセリング、ピア・エデュケーションの有益性を指摘することができた。

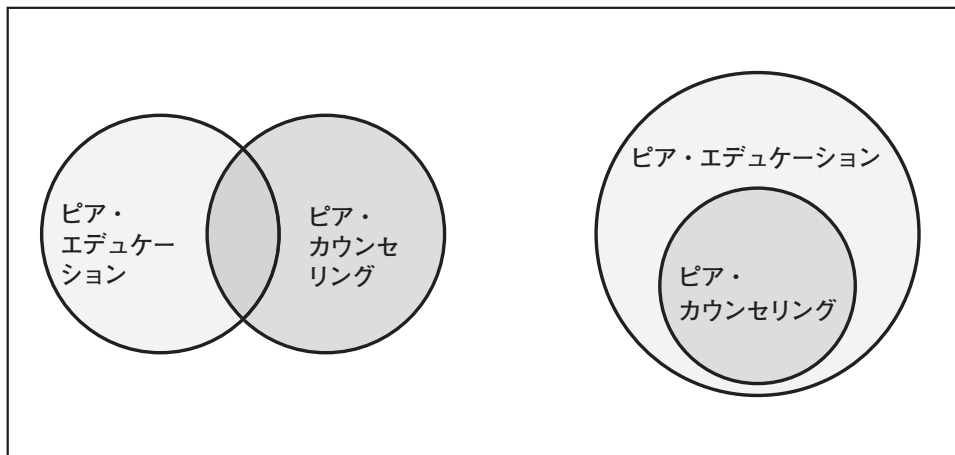
HIVや性感染症予防の分野では、ピア・エデュケーションの使用が急速に伸び、特に1990年代の初頭からその使用は世界的に広がりを見せた。伝統的な「専門家」の役割に挑戦することや、セクシュアリティ、HIV、性感染症、コンドーム、避妊、薬物についての情報へアクセスができるよう若者の人権を主張することが新しいアプローチであったが、若者や大人の間で強い関心があったことが拡大の背景にあったと考えられる²⁾。

欧米では、トップダウン式の専門知識を基にした情報モデルに変わる方法を詮索し始めた。共通の見解は、それぞれのターゲットに合わせた介入や人々の日々の生活に意味を持たせるようなメッセージの視点を要するという点であり、性教育で用いられるような生物医学的な単語は、より親しみやすくなりやすい単語に置き換えられる必要があった³⁾ため、積極的に若者を取り込んでいくことが求められた。

2. ピア・カウンセリング、ピア・エデュケーションをめぐる定義の比較

まず、第1節では、国際諸機関の定義として、UNESCOと国連AIDS合同基金（以下UNAIDS）、世界最大のNGO組織である国際家族計画連盟（International Planned Parenthood Federation：以下IPPF）を取り上げた。その後、Europeerの定義をまとめた。第2節では、それぞれの定義から共通点や相違点を整理した。第3節では、機関や地域にこだわらず、第1、2節を参考にピア・カウンセリング、ピア・エデュケーションの特徴を考察した。

それぞれに共通する特徴は、思春期の若者を尊重した上で、彼らを活動の受益者と同時に活動の担い手と考えていることや、行動変容を最終目標としていることが判明した。諸外国のピア・エデュケーションの定義の中には、日本のピア・カウンセリングの定義も含意されていることが指摘できた。グループのリーダー的存在になるピア・エデュケーターが存在が不可欠である。



図ピア・カウンセリング、ピア・エデュケーションの定義

図1は、ピア・カウンセリングとピア・エデュケーションの定義を視覚的にあらわすために、筆者が作成したものである。左が日本で最も主流であるピア・カウンセリングとピア・エデュケーションの定義、右が諸外国を示す。

UNESCO、UNAIDS、IPPF、Europeerは、ピア・カウンセリングの言及はないが、ピア・エデュケーションの中にカウンセリングの概念を含んでいると指摘できる。図1左は、ピア・カウンセリングとピア・エデュケーションは、対象人数の違いによって言葉の使われ方が変わってくる。比較的大人数を相手に行うピア・エデュケーションでは、正しい知識を共有することは可能でも、行動変容までたどり着くには限界があるという理由から、高村寿子氏は行動変容を含めた少人数を相手にするものがピア・カウンセリングであると定義づけられている。ピア・カウンセリングもピア・エデュケーション正しい知識を共有するという点で、両方が重なりあう図を描いた。

表 3 各機関のピア・カウンセリング、ピア・エデュケーション比較

	UNESCO	UNAIDS	IPPF	EuroPeer	日本
PC：言及	—	—	—	○	○
PC：最終目標	—	—	—	行動変容、 スキル向上	行動変容、 エンパワーメント
PC：議題	—	—	—	—	SRH問題 (ヘルス・プロ モーション方 策に基づく)
PE：言及	○	○	○	○	○
PE：最終目標	行動変容	行動変容	行動変容、 エンパワーメント	行動変容、 エンパワーメント	正しい知識を 共有し合う
PE：議題	SRHを含む健 康問題 ピア・エデュケー ターの養成	AIDSに加え、 性感染症を含 む SRH の 諸 問題	SRH教育、教 育の機会がな い脆弱で排斥 された若者層 のアクセス増加 ピア・エデュケー ターの養成	RHを含む健 康問題・学外 の若者もアク セス可能 ピア・エデュケー ターの養成	SRH問題 (ヘルス・プロ モーション方 策に基づく)

参照：UNESCO, *Peer Approach in Adolescent Reproductive health Education: Some Lessons learned, 2003, pp1-14.*

UNAIDS, *PEER EDUCATION AND HIV/AIDS: Concepts, uses and challenges, 1999, pp.5-8.*

IPPF, *From choice, a world of possibilities Included Involved Inspired, A Framework for Youth Peer Education Programmes, 2007, p.5.*

Gary R. Svenson et al., *European guidelines for youth AIDS peer education, 1998, p.8.*

高村寿子「今、なぜピアカウンセリングなのか」高村寿子編著『思春期の性の健康を支えるピアカウンセリング・マニュアル ピアカウンセラー（学生）版』小学館、2005年、14-18頁 より筆者作成

注：PC：ピア・カウンセリング、PE：ピア・エデュケーション

3. 日本におけるピア・カウンセリング発展の背景と課題

第3章では、日本におけるピア・カウンセリングの発展背景を整理し、現在の活動状況から考えられる課題と展望について論じた。

背景と現状

ピア・カウンセリングが実施されたのは、自治医科大学看護短期大学（当時）生が人間の性を学ぶセミナーを受け、自然発生的に性=生に関するピア・カウンセリングのボランティア活動を始めた⁴⁾ことが大きい。つまり、やらされているのではなく、同じ年代の若者に起きている問題に対して仲間意識や当事者主義意識を持って解決しようとするが根底にあると考えられる。

人工妊娠中絶や性感染症は、全世界がほぼ時を同じくして問題化されており、その解決手法もピア・カウンセリング、ピア・エデュケーションという、行動変容を狙ったものであった。日本は、アメリカのSalovey氏のピア・カウンセリングの定義を基に独自の定義を作成したことから世界のピア・カウンセリングの影響を少なからず受けていることを指摘できる。

日本では、国民運動計画である「健やか親子21」に沿っているピア・カウンセリング事業と、独自に行っているピア・カウンセリング事業があり、筆者は前者の定義を主に論じた。だが、いずれにせよ、ピア・アカウンセリングは、若者が当事者主義意識を持った上での活動であることは、否定できない。

現在、日本では、健やか親子21の規定に沿ってピア・カウンセリングを実施している地域と、それに全く沿わない形式でオリジナルのピア・カウンセリングを行っている学校地域がある。ただ、どちらの場合もピア・カウンセリングによっての行動変容が見られているとの研究結果が出ていることは確かである。

課題と展望

ピア・カウンセリング、ピア・エデュケーションは、ピアに好意的な影響を与えることに使用され、若者の同世代にとっての心強いサポートにもなりうるが、同時に、優劣・競争関係をもたらすピア・プレッシャーにもなりやすい両義的な側面をもっている。つまり、ピア・プレッシャーから身を守るためのピア・カウンセリング、ピア・エデュケーションではあるが、ピア・カウンセラー、ピア・エデュケーターの方が正しい知識を持っているために引き起こされる優劣性に気をつけていく必要がある。

また、ピアが教育者（大人）の単なる代弁者にしかならない可能性も排除できない⁵⁾。セクシュア・ヘルス・プロモーションの展開において、「当事者性」と「リアリティ」に基づく情報・サービス提供としての若者主導型のピアプログラムは、いわゆる教師や専門家を含む大人主導型のプログラムとの相互補完関係において、それぞれの強みを生かした体系化が必要であろう⁶⁾。

活動を行うにあたり重要なのは、ネットワークという横のつながりである。日本は行政をベースとしてピア・カウンセリングが活発になってきたが、行政だけを頼りにすると、予算の関係やピア・カウンセラーを支える大人たちの異動など、思春期の若者に直接関係のない場所での問題が生まれる可能性がある。

ピア・カウンセリングやピア・エデュケーションの捉え方が定まっていないことや、認知度は臨床系以外の分野では低いことが、課題として挙げられる。もちろん、これらの手法を取り入れていくなかで、その地域やグループにあったオリジナルが発展していくことは自然な流れかもしれない。だが、SRHを取り扱うピア・カウンセリングやピア・エデュケーションが曖昧ということは、日本において未だ議論の余地があるRHの対する考え方にもつながっている。

予算の都合やピアカウンセラーを養成する大人がいなかったりすると、カウンセラーが活躍する場を

奪ってしまうことにもなりかねない。学校側の協力の他、教育委員会やPTAなど他機関とのネットワークが不可欠である⁷⁾。

この他、ピア・カウンセラーも思春期の1人であり、悩めることも多く、メンタル面のサポートが必要である⁸⁾。日本ピアカウンセリング・エデュケーション研究会では、カウンセラーがパワーレスに陥ってしまった場合を想定し、フォローアップ・セミナーを開催している。しかし、フォローアップ・セミナー開催時以外にもピア・カウンセラーが気軽に相談できる環境づくりが必要である。

〔注〕

- 1) 兵藤智佳「国際人口会議行動計画と思春期リプロダクティブ・ヘルス/ライツ—カイロ国際人口・開発会議を中心として—」原ひろ子、根村直美編著『健康とジェンダー』明石書店、2000年、138頁。
- 2) Gary R. Svenson et al., European guidelines for youth AIDS peer education, 1998, p.9.
- 3) Ibid.
- 4) 高村寿子「今、なぜピアカウンセリングなのか」高村寿子編著『思春期の性の健康を支えるピアカウンセリング・マニュアル ピアカウンセラー（学生）版』小学館、2005年、12頁。
- 5) 斎藤真緒「セクシュアル・ヘルスプロモーションの射程—新しいアジェンダとしての若者のセクシュアル・ヘルスを中心に」『立命館人間科学研究』No.14、2007年、177頁。
- 6) 同上。
- 7) 松本八千恵・野口ゆかり、「福岡市東区保健福祉センターにおける思春期保健教育の現状と課題」『思春期学』Vol.26、No.3、2008年、304頁。
- 8) 松本八千恵・野口ゆかり、前掲論文、304頁。

グローバル — 第10号 —

2011年 発行

発行者 並木 真人

発行所 横浜市泉区緑園4-5-3
フェリス女学院大学大学院
国際交流研究科
電話 045-812-8283