

移民女性のキャリア形成の可能性

フランスのブラジル人女性ケアワーカーを事例に

愛知県立大学外国語学部ヨーロッパ学科スペイン語圏専攻 渡会環

要約

本稿の目的は、フランスに移住したブラジル人女性を事例に、非熟練労働から始めた移民の職業選択やキャリア形成がどのような条件によって可能となるのかを明らかにすることである。本研究でインタビューした女性たちは、フランスの教育制度や資格制度、労働法に規定された職業訓練、子育て支援を活用しており、それらの活用がキャリア形成を可能にしていた。フランスの諸制度に関わることで自体またそれによって達成できたキャリアは、職業アスピレーションの形成に影響を与えると同時に、彼女たちの間でフランス社会に包摂されているという意識も強めていた。

キーワード

ブラジル人移民、キャリア、ケアワーク、ジェンダー、フランス

はじめに—移民女性の「キャリア」を語る

本稿の目的は、フランスに移住したブラジル人女性を事例に、非熟練労働から始めた移民の職業選択やキャリア形成がどのような条件によって可能となるのかを明らかにすることである。

「移民の職」と言われる非熟練労働に就くことを前提に、あるいはその可能性が高い状況下で他国へと移住した女性に関する研究にはこれまで、彼女たちのキャリア形成に着目したものが少ない。それには、こうした女性の多くが非正規滞在者であり不法就労しているために、キャリア形成が難しいことによる。しかしながら、正規滞在者であっても、例えば、日本に住むブラジル人女性についても、「キャリア」の視点を組み入れて研究されてきたものは少ない¹。

だが、女性たちの声に耳を傾けると、「キャリア」形成への強い関心がうかがえる(渡会 2016; Watarai 2019)。これには、モロクワシチが指摘するように、女性移民の生活世界の構築には、移住前の価値観が重要であることが関係し(Morokvasic 2007)、後述するが、ブラジルでは女性の間でますます働くことを通じて自己実現が図られるようになっているためであ

¹ 男性については、谷口(2014)が調査をしている。

る。日本人男性と結婚し日本に住むロシア人女性にも、就労への高い意欲が確認される。ロシアでは女性の高等教育進学率が高く、労働市場への参入も社会主義時代から進められており、出産や子育ての時期を迎えても女性の就業率は高い(ムヒナ・ゴロウィナ 2018)。

キャリア形成を移住先でも望んでいても、その実現が難しいのは、仕事場で求められる日本語能力に加えて、性別役割分業を期待する日本社会の構造が移民女性にも強く影響を及ぼしているためである(ムヒナ・ゴロウィナ 2018)。ムヒナ・ゴロウィナ(2018)が在日ロシア人に対して行ったオンラインアンケート調査およびインタビュー調査の結果から、日本人男性と結婚しているロシア人女性の多くが、既婚の日本人女性のように、働いても非正規であり、家庭の中で副収入を得る役割を果たすにとどまっていることを明らかにしている。

キャリア形成の難しさが、就労の場以外での自己実現の追求を引き起こしているとの指摘もある。徳永(2013)は、ボランティア活動をしている6人の外国人女性に対して行ったインタビュー調査から、「ボランティア活動のなかに自分の存在価値を見出している」(徳永 2013: 107-108)姿を明らかにした。徳永の調査では国籍は明らかにされていないが、6人のうち5人が50歳代であり、日本人と結婚している者が5人、日本滞在歴は17年から23年である。この女性たちの経験から、キャリア継続の機会を来日により失うという問題、そのままで時が経つことで年齢が就労への障壁となる問題を指摘している。

これらの研究では日本人男性と結婚している外国人女性が主たる調査対象となっているが、ブラジル人女性移民の間では国際結婚は多くない。なぜなら、ブラジル人は、かつて日本からブラジルに渡った日本人の子孫であるか、その者と結婚しているのであれば、「定住者」という身分の在留資格により夫婦や家族単位での日本への移住が可能であり、その結果によって日本に住むブラジル人の男女の比率もほぼ等しく同じ国のパートナーに出会う機会も多かったからである²。

ブラジル人の間にはさらに、キャリア形成の意欲を自らが低下させるようなことが、これまで観察されてきた。ロシア人女性のように母国で高等教育を修了しているブラジル人でも、日本では非熟練労働者であるがゆえにブラジルのような社会的地位を占められないことを「一時的なもの」(Ishi 2003: 82)、として許容していたことによる(コガ 2000; Ishi 2003)。一時的な許容は、来日当初にもっていた短・中期での労働計画によって醸成された「デカセギ」の意識が、今日では日本での永住傾向がみられても、ブラジル人の間で完全には消えてはいないことによる。

キャリア形成の実現の難しさに焦点があてられてはいるが、ブラジル人女性も含めた正規滞在の移民のキャリア形成を問う研究が日本でも展開され始めている。

日本国外でなされたブラジル人女性移民の研究では、移住自体が職業また教育アスピレーションの形成に大きな影響を与えていることが指摘されている。例えば、ドイツへの移住例

² 2019年12月時点で、日本に住むブラジル人の約54.2%を男性が占める。73歳までは全年齢層で男性の数が女性の数を上回っている(法務省 2020)。

だが、外国人が一般家庭に入りその家庭の子どもの世話をする「オペア (au pair)」³により渡航後、ボランティアとして老人介護に従事することで引き続き正規に滞在、その後、老年病学を専門とする看護師になるための職業訓練を受けるようになる、という具体的なキャリア形成の過程を扱った研究がある (Carnicer 2019)。

ブラジルからフランスへの移住にも、そのような例がみられる。このフランスへの移住例を本稿では取り上げ、「移民の職」と言われる「ケアワーク」から始めたブラジル人女性がその後、どのような条件下で、自身のキャリア形成を描くようになり、ケアワークから脱却して転職を果たしたのかを、3 人へのインタビュー結果をもとに分析する。本稿の最後で、フランスとの比較から、在日ブラジル人女性のキャリア形成の可能性について若干の考察を試みたい。

本稿は 2018 年以降 2019 年 9 月まで、断続的に行ったパリおよびその近郊都市での調査の結果に基づくものである⁴。なお、調査を終了した後に新型コロナウイルス感染症が発生したが、それによる影響については本稿では扱わない。よって、参照する各種データについても 2019 年のものを扱う。

移民の職に就くフランスのブラジル人女性

フランス国立統計経済研究所 (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) (以下 INSEE と表記) が公表するブラジルからの「移民 (immigré)」数は 2019 年時点の概算値で 60,400 人 (INSEE 2020)、ブラジル外務省が推測する 2015 年の時点での在仏ブラジル人数は 70,000 人 (Ministério das Relações Exteriores 2015) である。このような数値のずれがみられたり、「推測」という言葉が用いられたりするのは、非正規滞在者も多いためである。なぜなら、ブラジルのパスポート保有者は、観光目的であればビザなしで、仏領ギアナを除くフランスを訪問することができ、その後現地にとどまって不法滞在者となるケースが少なくないからである。

このようなこともあり、フランスに移住したブラジル人女性についての先行研究では非正規滞在者に着目したものが少なくないが (Carpenado e Nardi 2013; Gomes n.d.)、本研究を通じて知り合った女性には、正規滞在の女性が多かった。フランス人あるいは EU 域内出身

³ ドイツ、そして本稿で扱うフランスなどの欧米の国々がこの制度を有する。フランスでは 30 歳以下の外国人が対象である。子供の世話をしながら語学学校等に通い言語や文化を学ぶという「国際交流」の一環として制度化された。しかしながら、現実にはフランス社会の家事労働の外部化を担うものであり、不可視化されたケアワークとして批判される (Redondo 2018)。オペアで渡仏するブラジル人女性の多くは、ブラジルでは比較的恵まれた階層の出身で、大学卒の学歴がある。オペアのビザで「留学」した後、フランスの大学院に進学する者が少なくない (Redondo 2018)。

⁴ 調査では、30 人のブラジル人女性に半構造化インタビューを行っている。30 人の女性のうち、ケアワークに携わった経験を持つブラジル人女性が 23 人である。7 人はケアワークへの従事経験がないということになるが、そうした女性たちにもインタビューをしたのは、ケアワーク以外の分野で働く機会がどのようにして可能であったのかを知ることで、ケアワークに現在従事している女性が今後別の分野で働く可能性を考察する一助となると考えたためである。インタビューに応じてくれた女性たちとは、友人からの紹介や、ブラジル人が多く集う教会を通じての紹介、先にインタビューに応じてくれた女性の紹介を受けて、知り合うことができた。インタビューは平均して、2 時間であった。インタビュー中はメモを取りながら、録音を行った。

者と結婚していたり、あるいは、かつての出移民の子孫に国籍の取得を認めているイタリアやスペインなどの EU 域内の国のパスポートを保有していたりして、フランスに移動、さらには不法滞在に陥ることを心配することなく居住できていたのである(渡会 2021)。この状況は、「定住者」という身分に基づく在留資格によって日本へと移住するブラジル人と同じである。さらに、フランスでは、不法滞在でも、一定の条件を満たすことで滞在を「正規化」することができた(労働政策研究・研修機構 2015)。

こうしてブラジル人にとってフランスへの移動や定住の実現可能性が相対的に高いことは、「移民の職」とされる非熟練労働に就くことを前提にした移住も引き起こしている。フランスの「移民の職」とは「ケアワーク」である。フランス人女性の社会進出により、家事労働の外部化が進むと同時に「対人サービス」振興によって制度化され(中力 2017)、それが育児、高齢者介護、炊事、洗濯、掃除など広義の家事労働分野で移民が雇用される状況をフランスに生み出した(北澤 2014)。本稿で取り上げる 3 人の女性も、フランスで最初にした仕事は、そのようなケアワークであった。

キャリア形成への意欲—自己実現の方法としてのキャリアー

仕事をすることは、ブラジルで、女性の自己実現と大きく関わっている。女性の権利獲得の進展、高学歴化⁵、労働市場における女性の活躍によって、ますます多くの女性が家庭の外で自己実現を図ろうとしている(Rocha-Coutinho 2004)。

ブラジルにおいて女性の労働市場への参入は、1960 年代以降進展する。それまで参入を妨げていた要因として、女性が家庭外で報酬を伴う活動に参加することに対し、カトリック教会が、妻としてまた母としての女性の本質に反するとして、否定的な立場をとってきたことがある。しかしながら、そうして女性が置かれてきた立場を、1950、60 年代になるとカトリック教会は女性が被抑圧者として社会に位置付けられてきたと捉えるようになり、それを問題化するとともに、女性の社会進出を支援、家庭内の男女の平等を唱えるようになったのである(ローシヤイタ 1985: 227-229)。

いまだ女性のほうが失業率が高かったり⁶、平均賃金も男性よりも低かったり⁷、管理職に占める女性の割合も男性と等しくない⁸、など克服すべき課題は多く残されているが、世界経済

⁵ ブラジル地理統計院(Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) (以下 IBGE と表記)が 3 ヶ月ごとに実施している全国を対象とした大規模なサンプル調査である「全国家計継続調査(Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua)」の結果から計算すると、高等専門学校、修士課程や博士課程も含む高等教育就学者に女性が占める割合は 2019 年平均で、約 57.3%である (IBGE 2020c)。

⁶ 脚注 5 と同じ調査の結果から計算すると、2019 年第 4 四半期の女性の失業率は 13.1%で、男性は 9.2%である (IBGE 2020b)。

⁷ 脚注 5 と同じ調査から、2019 年第 4 四半期にて、男性の平均所得は 2,495 レアルなのに対し、女性は 1,958 レアルであることが明らかになっている (IBGE 2020b)。

⁸ ブラジルの経済省によると、2017 年で、役員、課長、監督者、管理者、コーディネーター、オフィサーといった指導的立場にある労働者に女性が占める割合は 43.8%であったという (Ministério da Economia 2019)。

フォーラム(World Economic Forum)(以下 WEF と表記)が 2019 年 12 月に発表した、各国における男女格差を測るグローバル・ジェンダー・ギャップ指数(Global Gender Gap Index)において、経済分野における女性の参加のデータをみると、0 が完全不平等、1 が完全平等を示すなかで、ブラジルは 0.653、日本は 0.598、ランキングはそれぞれ 153 カ国中 89 位、115 位で、ブラジルのほうが平等度が高い(WEF 2019)。

ブラジルの女性の労働市場への参加で日本と大きく異なるのは、出産・育児期にあたる 30 歳代を迎えても、ブラジルの女性たちは働き続けてきた点である。日本では長いこと、年齢階級別労働力率が 30 歳代でいったん落ち込み子育てが一段落する 40 歳代で再上昇するという、女性の就業状況の改善が課題とされてきた。年齢階級別労働力率をグラフ化すると日本では M 字カーブを描いてきたが、ブラジルでは 1990 年代から今日まで、U 字を逆さまにしたようなカーブ(U invertido)であった(Guimarães e Brito 2016)⁹。

出産・育児と、仕事あるいは学業を両立しようと試みたことを、本稿が分析対象とした女性 3 人も語っている。ブラジルでの学歴については、大卒が 1 人、ほかの 2 人は高卒となるが、高卒のうちの一人はブラジルで大学入試に合格はしており、もう一人はフランスで大学に進学した。このような彼女たちは、家庭の外で自己実現を求める現代ブラジル人女性像と一致している。

キャリア形成に向けての行動

「移民の職」とされるケアワークから始めて、どのようにして転職を 3 人の女性たちは遂げたのだろうか。調査では 30 人にインタビューをしているが、その中から 3 人を本稿での分析対象として選択したのは、「移民の職として理解されている非熟練労働に就く可能性が高い状況下でフランスに渡ったこと」¹⁰、「配偶者がブラジル人であること」、「自営業ではない」を満たしていたからである。これらの点を考慮したのは、移住先で家庭を築く日本に住むブラジル人女性の事例との比較を本稿の最後でより可能にするためである。

(1) A さんの場合(39 歳¹¹)

A さんは、26 歳のときにフランスへ渡る。渡仏は、夫の希望である。定住を前提とした移住であったため、渡仏間もなくフランス語ができない状態でも、職業安定所を通じて職業訓練を受けていたと A さんは言う。また、ブラジルでは親が経営する店を手伝っていたこともあり、

⁹ 脚注 6 と 7 で就労状況に関して参照した、全国家計継続調査の結果を公開したウェブページでは、年齢階級別労働力率、また男女別の労働力率は公表されていない(IBGE 2020b)。なお、14 歳以上の人口の労働力率は 2019 年平均で、62.0%である(IBGE 2020a)。

¹⁰ ただしこの点について、「オペアによって渡仏していない」も考慮している。オペアの女性も移民の職とみなされるケアワークに従事するわけだが、オペア制度の建前上は国際交流の一環であるため、本稿での分析対象から外した。

¹¹ 以下、インタビュー時の年齢を記した。

小売業で自分の能力を生かせると考え、その業種に絞って仕事を探した。

しかしながら、A さんもまずは、ベビーシッターとして働く。フランス人家庭で 4 ヶ月働いたという。この仕事は、通っていたブラジル系プロテスタント教会の信者を通じて紹介された。

このベビーシッターをやめたとき、A さんは職業訓練を受け始めた。職業安定所では、商業向けの会計を 2 ヶ月間、学んだ。職業訓練後の就職は確実と言われていた。コースを終え、A さんは職業安定所を通じて、フランス人がオーナーの小売業に職を得た。その時点での A さんのフランス語力についてだが、フランス人オーナーからは話題にもされなかった一方で、同時期に面接を受けた別の小売業のブラジル人オーナーからは、オーナーが望むレベルに達していないと言われ、採用に至らなかった。

こうして小売業で働き始めた A さんは、その後、ファッション小売業でも大手に転職、店頭での接客を担当した。社内で独自の研修があり、それを受けて A さんは徐々に責任のある仕事をまかされるようになった。

ところが、A さんは仕事中に肩を痛め、労災と認定され、仕事を一時休むこととなる。復帰についての話し合いを企業の労働組合とする中で、A さんは職業訓練を受ける権利があることを知る。接客をしていた店舗が休職中に閉店したことで A さんが経済的な理由による解雇 (*licenciement économique*) の対象になるため、労働組合によると、コース探しから受講が終わるまでの期間も給与は引き続き支払われ、コンサルタントとの面談、書類の作成、受講料も企業が負担をするというものだった。コース修了後に A さんは失業扱いとなり、失業保険が支払われるという流れであった。

これまでの自分の経験も踏まえながら、「新しいプロフィール」について考える機会をフランスの労働法によって、A さんは突如得ることになる。この点は、コンサルタントがしてくれた点として、A さんが語ったものである。

A さんは最終的に、従業員の給与管理の担当者 (*gestionnaire de paie*) を育成するコースを受講することに決めたのだが、これは、別の小売業に勤めるポルトガル系フランス人の女性と話したことによる。求人率が高く、将来性のある仕事と、その女性から聞いた。この資格が A さんの関心をさらに引いたのは、ブラジルでコミュニケーション学部を卒業していることもあって彼女が興味のある人事の分野にも、関わる職だからである。とはいっても、新しい分野ではあり、苦手とする数学が不可欠の職であることに A さんは不安を覚えた。そこで、コンサルタントに相談したところ、彼女と同様知識がゼロの状態からこの職業訓練を終了した人を紹介された。メッセージのやりとりを通じて不安が取り除かれた A さんは、この分野で新たなキャリアを築くことを決めた。

A さんに対面のインタビューをしたときは、彼女がちょうど職業訓練を受け始めたところだったが、その後無事に修了、受講中にインターンを経験した小売業にそのまま就職した。なお、

インターンはコースの修了条件でもあり、インターン先はその小売業の企業に勤めていたポルトガル系フランス人の女性の紹介によって得ることができた。

3、5、10 年後の自身のキャリアのあり方をインタビューでたずねているが、受講中だった Aさんは、勉強中の給与管理の知識を実地でしっかりと身につけ、その後小売業ではなく他の分野の企業でもその職で勤めてみたい、そして、労働法に定められた職業訓練をさらに受けて人事関係についても学びたいとの意欲を語っている。

(2) Bさんの場合(33 歳)

Bさんは 19 歳のとき単身でフランスに渡ったが、フランスで同郷の男性と知り合い、9 ヶ月後に結婚し、フランスに腰を据えることとなる。

フランスで B さんもまずはベビーシッターをする。一生の仕事ではない、との思いがあったという。B さんはその後、フランスの大学に入る。B さんはフランスに渡る前にブラジルで医学部の受験に臨んだが、思うような結果が出なかった。そのため、かなり落ち込んだという。大学に行くことは父親の夢でもあり、専攻分野も変えたが、B さんはフランスで大学進学を果たす¹²。大学では現代文学を選んだが、大学の講義についていけるだけのフランス語力を身につけることが目的であり、フランス語検定の C1 レベルに合格すると、B さんは経済学部に入った。その 6 ヶ月後、法学部に転部する。

法学部では 1 年目よりインターンが奨励され、銀行でのインターンの機会に恵まれたため、在学中は、法と結びついた経済・経営の領域を専門的に学ぶことにした。B さんの場合、インターンでの経験が大学での学びや職業選択に大きく関係している。大学の休暇中は、主に銀行、そして航空会社でも、インターンをした。最初のインターン先となった銀行はポルトガル系フランス人の知人の女性を通じて、航空会社は通っているブラジル系プロテスタント教会の信者を通じて、見つけることができた。

本稿で取り上げる 3 人の女性の中で B さんだけがフランスの大学に通ったが、B さんは大学場で強い差別を受けたと話している。ブラジルからきた「移民」、25 歳で大学に入学したという「年齢」、配偶者のいる「既婚者」、すべてが「フランスのシステムに合わない」と教員から言われることがあったという。さらに、在学中に生まれた第一子の看病が必要な時期もあり、「大学卒業を諦める理由はいくらでもあった」、と彼女は語っている。

様々な困難がありながらも、元々勉強が好きなこと、夫の理解と協力もあり、B さんは大学を卒業する。卒業してすぐ、財政アナリストとして銀行に就職した。対面のインタビュー時、B さんは卒業後に勤めた 3 つ目の銀行を退職したところだった。それまでに 2 回銀行を変わって

¹² フランスの大学では留学生を含め外国人であっても、フランス人と同様、登録料などわずかな支払いがあるのみであり、学費はなかった。2019 年度からは、EU 域外からの留学生からは学費が徴収されている。

いるわけだが、転職がこれまでも容易であったこと、財政アナリストとしての自信で、次の仕事もすぐ見つかるだろう、と不安な様子はまったくなかった。

3 つ目の銀行を退職した理由は、彼女が期待していた仕事内容ではなかったこと、その職場環境では彼女がキャリアをさらに積み重ねたり新たな分野の知識を吸収したりすることはできないと彼女自身が判断したためであった。対面のインタビューは退職して間もない時期で、1 月の初旬に行ったが、B さんはフランスで次の学年歴が始まる 9 月に照準を合わせ、今後の時間の過ごし方やキャリア形成について考えていた。子供と過ごす時間をより持ち、自動車免許を取得、仕事で求められる専門分野の英語を勉強し、進学を考えている修士課程と MBA についての情報を収集する予定だ、と彼女は語った。B さんは、将来、管理職に就くことを希望しており、MBA の取得が必須だと考えている。

(3) C さんの場合(31 歳)

先にフランスへと渡っていた夫を追って移住、19 歳からフランスに住む C さんもまた、ケアワークから始めた。フランスに着いた直後は、周りのブラジル人から、フランスで仕事はみつからないだろうと言われたという。C さんは、A さんと B さんとは異なり、イタリア人家庭に入り、掃除を主にし、ベビーシッターはたまにする程度であった。

その後、C さんは続けて、二人の子供に恵まれる。フランス政府から、育児、住居に対する補助も出たので、夫のみが働いて、彼女は育児のために家にいることとした。この時期に、彼女はとある化粧品のブランドを知る。そのブランドは、ダイレクトセールのみにて販売されるアメリカのものである。そのブランドを使ったスキンケアを無料にて自宅で受ける機会があり、育児で家にいる C さんを見て、施術したブラジル人女性は彼女を販売員に勧誘する。

夫の給与の補助的に、彼女は販売を始める。販売では、ブラジル人コミュニティのネットワークを使い、ソーシャル・ネットワーキング・サービスで宣伝もした。彼女の顧客にはポルトガル人、そして同じくポルトガル語圏であるカーボベルデ人も含まれていた。このアメリカの化粧品の企業はフランスに支社はないがポルトガルにはあり、そのため、フランスに住むポルトガル人にも人気があった。

C さんが化粧品販売を始めた時期は、自分が何を仕事としたいのかがわからなくなっていた時期であったという。だが、化粧品のダイレクトセールスに関わる在日ブラジル人女性が、販売を通じて自分の名前が広く知られ、顧客がメイクアップ後の姿を想像できるように自分自身に化粧を施して自身が「名刺」のようになったことで自己意識が高まり、自己実現を達成したいという気持ちを強めた(渡会 2016)ように、C さんもそのような気持ちを抱いたことをインタビューで語っている。

C さんはその後、チームを作り、販売員の育成、メンバーとともにセルフ・メイクアップの講座の運営も始めた。自宅あるいは顧客の家に赴いて、化粧品を使ったエステも行った。チーム

でイベントを開催するほか、女性が集まる機会を見つけては出かけて化粧品の宣伝をしていたため、時間と労力ばかりが取られ、その割には満足する収入が得られなかったという。チームをまとめる難しさもあった。

だが、この販売の経験を通じて彼女は、化粧品を扱う仕事、女性を相手にした仕事、が自分のやりたい仕事であり、自分に向いていると判断し、この分野でフランスの国家資格を取ることに決める。それはエステ・化粧品・香水 (Esthétique cosmétique parfumerie) に関する職業適格証 (Certificat d'aptitude professionnelle) (以下 CAP と表記) である。フランスのサロンで働きたければ今後この CAP を有していることが条件となる、と人伝いに聞いたことも、取得を目指すことにした理由である。時期的にもタイミングがよかったという。二人目の子供が 3 歳になり公立の幼稚園に入れることとなり、家にずっといる必要がなくなったからである。

CAP は年に一度試験があり、C さんの分野は一人で受験勉強をして試験を受けることもできるのだが、当該分野のフランス語の知識を身につけるため、C さんは専門学校に通うこととした。授業料はかかるが、通っているブラジル系プロテスタント教会の信者と金銭の融通をする頼母子講から、費用の一部をあてることができた。対面でインタビューを行ったときは、C さんが通い始めて 2 ヶ月ほどがすぎた時期であった。なお、専門学校は、知人のブラジル人女性が紹介してくれた。

ところが、専門学校に通い始めて、C さんは一つの壁にぶつかる。試験では専門の科目以外に、一般科目である国語 (フランス語)、数学、物理、化学、歴史地理、体育なども受けなければいけないことを、知ったのである。なぜなら、CAP はフランスで通常、学校教育と職業資格が連動した中で取得されるものであるからである。一般的には、CAP は職業高校 2 年修了で受験・取得できる資格である (北澤 2017)。

ブラジルで高校を卒業している C さんはこのような職業教育訓練の制度の外にいたわけである。所定の手続きをして彼女の学歴をフランスの高校卒業程度と認定してもらえれば一般科目の受験は不要となるが、その手続きに時間がかかること、手続きをしても認められないことがあること、専門学校に通い始めた年に合格したいこともあって、受けることにした。専門学校では一般科目は教えてくれないため、時間を見つけて、育児の分野の CAP の合格を目指しているブラジル人女性と、一緒に勉強することにした。

CAP の試験は筆記が主であることから、C さんは「フランスに生まれていないと不利」だと語った。専門学校では宿題も出ないため、一人で書く力を伸ばさなければならない。A さんと B さんとは異なり、専業主婦として自宅にいた時期が長かった C さんは、職業訓練を受けたり大学で学んだりすることがなく、高いフランス語力を身につける機会がなかった。日常生活で困らない程度のフランス語は、フランスに来てから 6 ヶ月で身につけた、とインタビューで語っている。

受験勉強の合間、C さんはエステサロンを併設する化粧品店でも働くことにする。働くことによって、専門分野のフランス語を身につけたかったからである。この店舗では既にブラジル

人女性が働いており、その母親を化粧品ダイレクトセールスを通じて知っていた。母親を通じて娘とコンタクトをとり、履歴書を送った。面談では、化粧品販売の経験についてのほか、受験勉強との両立などについてたずねられたという。面談の結果、4ヶ月の有期の雇用契約となった。なお、Cさんの場合は唯一、採用の際にポルトガル語が評価されている。店舗がパリの有名百貨店の真向かいに位置し、パリではブラジルからの観光客も多いためである。

インタビューで今後のヴィジョンをたずねられると、スキンケアを自身の専門とし、3年後には起業したいとCさんは語っている。スキンケアに着目したのは、同業者、特に同じブラジル人の同業者との差異化ができるからで、ボディマッサージやネイルのサービスはすでに多くの女性によって提供されているとのことである。

Cさんは予定していたスケジュールでCAPに合格し、受験準備中から働き始めた化粧品店にそのまま就職した。

最後に、Cさんが就職を目指した美容業界も広義の「ケアワーク」に含まれるが、「移民の職」と理解されているのは家事労働分野であるため、本稿での転職事例にCさんを含めた。

キャリア形成が強める意識

これまで3人の女性の転職の過程を見てきたが、ケアワークからの転職後について次に分析をしたい。対面でのインタビュー時ではAさんとBさんが転職を果たしていたが、転職に向けて行動をしていたCさんの意識についてもここで扱う。

対面のインタビューでは、転職前のケアワークと転職後に就いた・就きたい職の共通点や相違点、転職の際にケアワークの経験が評価されるかをたずねたが、3人とも、二つの職の間に共通点を見いだせず、ケアワークを自身のキャリア形成の一部としても捉えていなかった¹³。ケアワークが「毎日同じことの繰り返し」(Cさん)であることに対し、従業員の給与を管理する仕事に就こうとしていたAさん、財政アナリストとしてキャリアを積んできたBさんは、労働や金融に関する法律の改正を「常に追いそれらの内容を理解」(Aさん)していかなければならず、Cさんもまた顧客のニーズに応えるために最新の美容の知識を身につけていくことが必要だと考えており、転職後の仕事には常に変化が伴うことを強く感じていたからである。財政アナリストのBさんは、「世界で起きていることが自分の仕事にすべて反映されてくる」と語っていた。Cさんも、世界の美容事情の情報収集をしていた。フランス、さらには世界の変化について行くこと、は様々なレベルの社会に自身が包摂されているという意識を強める。

キャリア形成への意欲が高められていたのは、フランスの労働法により国籍を問わず労働者としての権利が保障されていたことも関係している。小売業で働いてきたAさん、銀行で働いてきたBさんは、その権利を享受していた例である。また、実務と学びの兼ね合いもその高

¹³ なお、ケアワークで学んだ有意義なことは、フランス人家庭に入ることによってフランス語力やフランス社会に関する知識を身につけたことであり、それらによってフランス社会への適応ができた、3人は語っている。

まりに寄与したと指摘できる。AさんとBさんはインターンシップを経験しており、Cさんは受験準備をしながら将来就きたい分野で実際に仕事をするを通じて、キャリア形成への意欲を高めていた。

Cさんが直面した資格制度の壁は、より上級の資格の取得によるキャリアパスを描くことを可能にしたことも指摘しておきたい。Cさんは、「CAPはフランスでは高校生が受かるために準備するもの」とインタビューで語っており、CAPの上にある、上級テクニシャン免状(Brevet de technicien supérieur) (以下 BTS と表記) 等の国家資格を意識していた。

教育制度、資格制度、労働法に規定された職業訓練を彼女たちはうまく活用できたことで転職をすることができたが、そこに関わること自体またそれによって築き始めたキャリアはフランス社会、さらにはグローバルな社会に包摂されているという意識を強めたのである。

おわりに

フランスに移住しケアワークから転職をした3人の女性の事例を通じ、フランスの労働法に規定された権利を使って職業訓練を受けること¹⁴、現地の大学に進学し専門的知識を身につけること、フランス政府が認める資格を取得することは、移民女性のキャリア形成の意欲を高め、「移民の職」とされるケアワークからの脱却を可能としたことがわかった。

だが、その脱却の過程は出産や育児の時期と重なっており、育児と仕事・学業を具体的にどのようにして両立させたのかという問いが生じる。Aさんは勤務先と交渉して労働時間を週30時間に減らしてもらい、Bさんはベビーシッターやフランス政府が制度化した保育ママ (assistante maternelle) を利用した。Cさんは年子である二人の子供が公立の幼稚園 (école maternelle) に入るまでは家にいたが、フランスの教育制度では子どもが3歳になると、任意ではあるが、初等前教育が始まるため、労働から離れる時間は子どもが小学校に入るまでかかる日本の女性よりは少なかった。3人の女性とも、配偶者の理解と協力も得ながら¹⁵、フランスの子育て支援も利用して、育児と仕事・学業を両立させていた。

転職に向けて行動し始めた年齢も、転職を果たす上で大きな要因となっている。先行研究では、移住によってキャリア継続の機会を失うという問題、そのままで時が経つことで年齢が就労への障壁となる問題が指摘されていた。いずれの女性もブラジルから継続するキャリアはなかったが、20代後半から30代前半にかけて転職に向けて行動を起こし、結果を出している。

¹⁴ Aさんは解雇に伴って権利を得たが、フランスでは企業との話し合いの上、在職しながら職業訓練を受けることができる(北澤 2017; 夏目 2017)。調査ではそのような形で職業訓練を受けた女性にもインタビューをしたが、オペアでの渡仏だったため、本稿での分析の対象からは外れた。

¹⁵ 本稿では、ブラジル人男性の転職の分析については扱わないが、女性たちのインタビューを通じて、男性はいわば一家の大黒柱として稼ぐために同じ仕事を続けている印象を受けた。Cさんの場合は、夫が失業期間に政府の支援により職業訓練を受け、Cさんより先に転職を果たしている。Cさんは夫が転職を果たして、次は自分の番だ、と思ったそうである。

転職の際には、社会関係資本も生かされていた。転職の過程で必要であったインターンシップ先は、Bさんは同じブラジル系プロテスタント教会に通う信者を通じて、Cさんはブラジル人コミュニティでの人脈を使って得ることができた。なお、Aさん、Bさん、Cさんとも同じ教会に通っており、社会関係資本の構築や進学また就職の情報交換として教会の場が果たす役割は大きい。また、社会関係資本は、移民社会であるフランスに世界最大のポルトガル人コミュニティがあることで、ブラジル人とポルトガル人またはポルトガル系フランス人の間といったポルトガル語話者の間でも築かれている(渡会 2021)。そのような社会関係資本を通じてインターンシップを得たのがAさんであった。そして現在、Bさんは、ブラジル人移民としてフランスの高等教育に進学した先駆者として、自身がロールモデルとしての役割を果たすようになっている。在パリブラジル総領事館などから、相談の依頼があるとのことだった。なお、信仰が職業アスピレーションに与える影響については、今後の課題として残った。

また、本論で述べていないが、ブラジル人移民が比較的スムーズにフランス社会に統合されていることも転職を可能にしている要因であることを指摘しておきたい。人口の少なさや「移民問題」として語られないためにブラジル人が「移民」としてはフランス社会で「不可視」な存在であることに加え、フランス社会においてブラジルという国には比較的肯定的なイメージが付与されていて移民がブラジルらしさを「可視化」して対人関係を構築することもあるなど、不可視性と可視性が相乗効果となってブラジル人のスムーズな社会統合を可能にしているところがある(渡会 2021)。

これまで述べたように、フランスの教育制度および資格制度¹⁶、労働法に規定された職業訓練、子育て支援の活用は、ブラジル人移民女性のキャリア形成を可能にした。このようなフランスの制度に関わることで自体またそれによって達成できたキャリアは、彼女たちの間でフランス社会に包摂されているという意識も強めた。

最後に、フランスの事例と日本に住むブラジル人女性との若干の比較を試みたい。両者の移住経緯や移住先で就く職種の違い、移住先の言語の習得の容易さ・困難さなどによって、両者の置かれた状況は異なるが、比較が一見不可能なものから日本に住むブラジル人女性のキャリア形成の可能性について考察をしたい。

「外国人材の活用」が政府によって声高に叫ばれる日本でも、ブラジル人を含め外国籍住民の大学や大学院での学位取得、職業訓練の活用を促進させることが、外国籍住民のキャリア形成の意欲を高められると思われる。その際には、学ぶことと働くことが連動し、インターンシップ等による実地による訓練の充実も、効果的な向上をもたらすと思われる。

しかしながら、議論は日本語教育に重点を置き続けている。フランス語とは比較できないほど、日本語はポルトガル語と異なる言語である。日本ではまた、本稿が取り上げた女性たちが

¹⁶ 本論でも述べたが、保有している資格がキャリア形成を決定づけるフランスで、ブラジルやEU域外からの移住者は、Cさんのように母国での学歴をフランスのものに読み替えるのが難しいという壁にぶつかる。職業経験認証制度(Validation des acquis de l'expérience)での認定の際にもより困難があると考えられる。

住む首都圏ではなく、地方での外国人材活用がこれまで議論の中心であった。ブラジル人も多くが地方に住んでいる(法務省 2020)。だが、地方であっても、どのような能力が活かせるのか、伸ばせるのかを示せなければ在日ブラジル人女性のキャリア形成の意欲を高めることはできず、職業アスピレーションの形成に大きな影響を与えるだろう。CAP から始めた C さんがより上級の国家資格である BTS を意識していることは、意欲の源となっている。

キャリア形成が可能となることで、本稿が取り上げた女性たちのように、移住先社会に包括されているという意識が在日ブラジル人女性の間でも強まり、先行研究で指摘されてきた地域社会への参加意識の低さ(コガ 2000)も改善されると思われる。

※本稿は、平成 28—令和 2 年度科学研究費助成事業・基盤研究(C)(一般)「日仏におけるブラジル人女性移民の生活世界の比較研究」(研究代表者: 渡会環)[JSPS 科研費 16K01995]と平成 31 年度学長特別教員研究費「移民女性のキャリア形成の可能性の調査—フランスに移住したブラジル人女性を事例に—」による研究成果の一部である。

引用文献

【外国語文献】

Carnicer, Javier. A., 2019, “Transnational Migration and Educational Opportunities: A Case Study of Migration from Brazil to Germany,” *London Review of Education*, 17 (1): 14–25. DOI <https://doi.org/10.18546/LRE.17.1.02>

Carpenado, Manoela e Henrique Caetano Nardi, 2013, “Mulheres brasileiras na divisão internacional do trabalho reprodutivo: construindo subjetividade(s),” *Revista de Estudios Sociales*, 45: 96-109. DOI: <http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.08>

Gomes, Laura Graziela, n.d., “Gênero e neopentecostalismo: a experiência de imigrantes brasileiras em Paris,” artigo não publicado.

Guimarães, Nadya Araujo e Murillo Marschner Alves de Brito, 2016, “Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil,” Abreu, Alice Rangel de Paiva, Helena Hirata, e Maria Rosa Lombardi orgs., *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*, São Paulo: Boitempo, 71–82.

Institut National de la Statistique et des Études Économiques, 2020, « L’essentiel

sur... les immigrés et les étrangers Données », (le 24 07 2020)
<https://insee.fr/fr/statistiques/3633212#consulter> (2020 年 9 月 28 日アクセス)

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2020a, “Indicadores IBGE Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - PNAD contínua Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil,”
https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaque_PNAD_continua_2012_2019/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2019.pdf (2021 年 1 月 23 日アクセス)

——, 2020b, “Séries históricas: taxa de desocupação, por sexo, 1º trimestre 2012 - 3º trimestre 2020,” <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=28549&t=series-historicas> (2021 年 1 月 23 日アクセス)

——, 2020c, “Tabela 7210 – Estudantes do ensino superior, especialização, mestrado ou doutorado, por sexo e conclusão de curso técnico de nível médio ou normal (magistério),” <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7210#resultado> (2021 年 1 月 24 日アクセス)

Ishi, Angelo, 2003, “Searching for Home, Wealth, Pride and “Class”: Japanese Brazilians in the ‘Land of Yen’,” Lesser, Jeffrey ed., *Searching for Home Abroad: Japanese Brazilians and Transnationalism*, Durham and London: Duke University Press, 75-102.

Ministério da Economia, 2019, “Mulheres ocupam 43,8% dos cargos de chefia no país,” <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/03/mulheres-ocupam-43-8-dos-cargos-de-chefia-no-pais?fbclid=IwAR08m-daZ73kuhsrRK2gunLyz9eTfRH6N-x6F2slRtamcFC6EbMirFEwd0> (2021 年 1 月 23 日アクセス)

Ministério das Relações Exteriores, 2015, “Brasileiros no mundo: estimativas populacionais das comunidades,”
<http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/a-comunidade/estimativas-populacionais-das-comunidades/Estimativas%20RCN%202015%20-%20Atualizado.pdf> (2020 年 9 月 4 日アクセス)

Morokvasic, Mirjana, 2007, "Migration, Gender, Empowerment," Lenz, Ilse, Charlotte Ullrich and Barbara Fersch eds., *Gender Orders Unbound?: Globalisation, Restructuring and Reciprocity*, Opladen; Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, 69–97.

Redondo, Michelle Franco. 2018. Trajetórias do *care*: de *au pair* a *nounou*. Dissertação de doutorado, Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campinas, Université Paris VIII Vincennes-Saint-Denis.

Rocha-Coutinho, Maria Lúcia, 2004, "Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil," *Temas em Psicologia*, 12(1): 2-17. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n1/v12n1a02.pdf> (2020 年 8 月 25 日アクセス)

Watarai, Tamaki, 2019, "From Invisible to Visible: Brazilian Female Migrants' Occupational Aspirations under the Force of Visibility in Japan," Teke Lloyd, Armağan ed., *Exclusion and Inclusion in International Migration: Power, Resistance and Identity*, London: Transnational Press London, 171-181.

World Economic Forum, 2019, *Global Gender Gap Report 2020*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (2021 年 1 月 23 日アクセス)

【日本語文献】

北澤謙, 2014, 「第 5 章フランス」『JILPT 資料シリーズ 欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者—ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス、フランス 5 か国調査—』, 101-119. https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/documents/0139_03.pdf (2021 年 1 月 25 日アクセス)

——, 2017, 「第 4 章フランス」『JILPT 資料シリーズ 諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』, 79-120. https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/194_05.pdf (2021 年 1 月 25 日アクセス)

コガ、エウニセ・A・イシカワ, 2000, 「出稼ぎ滞在者と住民の間で—日系南米人の地域社会参加—」宮島喬編『外国人市民と政治参加』有信堂, 130-149.

谷口智彦, 2014, 「日系ブラジル人労働者のキャリア研究の射程と課題」『商経学叢』61(2): 77-102.

徳永あかね, 2013, 「地域定住外国人人材活用に向けた課題」『神田外語大学紀要』25: 103-118.

中力えり, 2017, 「EU における『対人サービス』振興政策の背景と課題—フランスとベルギーのバウチャー制度の比較を中心に—」『和光大学現代人間学部紀要』10: 25-40.

夏目達也, 2017, 「フランスの大学における社会人向け継続教育—普及の阻害要因と克服策—」『名古屋高等教育研究』17: 139-160. <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/no17/09.pdf> (2021 年 1 月 25 日アクセス)

法務省, 2020, 「都道府県別年齢・男女別在留外国人(その5ブラジル)」<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=24101212&tclass1=000001060399> (2020 年 8 月 30 日アクセス)

ムヒナ・ヴァルヴァラ, ゴロウィナ・クセーニヤ, 2018, 「在日ロシア人女性移住者からみた外国人女性の労働市場への統合—ジェンダー視点からの考察—」『多文化共生研究年報』15: 17-29.

労働政策研究・研修機構, 2015, 「主要国の外国人労働者受入れ動向—フランス—」https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2015_01/france.html (2021 年 1 月 23 日アクセス)

ローシャイタ、ヴェンデリーノ・三田千代子, 1985, 「ラテンアメリカの教会と女性」国本伊代・乗浩子編『ラテンアメリカ社会と女性』新評論, 221-243.

渡会環, 2016, 「メイクアップされるブラジル人女性の生活世界」河合優子編『交錯する多文化社会—異文化コミュニケーションを捉え直す—』ナカニシヤ出版, 84-118.

——, 2021, 「フランス社会の不可視な移民—高齢者介護に携わるブラジル人移民と可視化の戦略的利用—」(印刷中)『愛知県立大学外国語学部紀要(地域研究・国際学編)』53: 77-95.