

福祉国家における育児と労働の両立に関する研究 —育児と女性雇用を中心に—

呉 栽喜

大東文化大学 文学部教育学科

The Issue of “work - family balance” in European Welfare states : Focusing on the Women’s Employment and Child care

Jaehee OH

I はじめに

少子化の進展や急速な高齢化に伴う労働人口の減少、さらには労働者の価値観やライフスタイルの多様性等により、雇用をめぐる社会環境は大きく変化している。少子・超高齢社会において活力のある社会を築いていくためには、男女が共に仕事や家庭生活の調和を図りながら生活を送ることができる家庭・職場環境の整備が重要であると考えられる。とりわけ、女性の就業は、これまでも結婚、出産、育児、介護等々の各々のライフステージごとの多様な生活課題との調整の上に成り立ってきた。そのなかでも、出産、育児は仕事との両立がもっとも難しいライフイベントである。

日本の社会保障制度は、高齢者関連策の給付に比重をおき、子どもや子育てへの支援が薄い特徴を持っている。このような状況のもとで女性の社会進出が進み、夫婦共働き世帯の増加とともに「子育ての社会化」の必要性が高まっているにも関わらず、子育て支援政策の立ち後れが社会の様々な問題を増幅させている。日本は強固な男性稼ぎ手モデルとして家族や男性の雇用を中心とした生活保障が行われていた。その結果、女性の労働市場参加のみならず、家族形態の多様化や第三次産業への雇用のシフト、少子高齢化など、1970年代後半から生じた社会経済的变化によって、社会保障制度や雇用、家族が機能不全に陥っている（大沢 2007）。1980年代以降、欧米の福祉国家においても家族政策は重要な福祉政策の一つとして研究も活発に行われている。少子化や高齢化、家族構造の変化、そして女性就業率の増加等により、従来家族が負担してきたケアの空洞化に伴う様々な側面が新たな社会問題として浮上する。

近年の女性の労働市場参加の高まりは、女性が労働市場で報酬を得る可能性と共に家庭内に留まる機会費用が高まったことを意味したと言える（Iversen and Rosenbluth 2010: 81）。すなわち、専業主婦として家庭内で働いて得られる評価が、女性の労働市場参加の高まりと共に労働市場で働く女性の賃金としての評価と比べられるようになってきたため、専業主婦の労働が安価な労働力であ

ると次第に明らかになってきたと推測できる。女性が家庭内に留まる機会費用の増大は、福祉国家が「男性稼ぎ手/女性ケアの担い手」という前提を維持できないことを示している。

このように、福祉国家再編期における家族の問題に対して、国家がどのように取り組むのかという問題が生じている。家族が機能不全に陥っている場合に、現代の福祉国家の解体しつつある家族の中に国家が入っていく制度という面を改めて再構成していく必要があるだろう。しかし、具体的に家族政策の目的や効果を取り出してみると、家族政策は多義的であることがわかる。例えば家族政策が現金給付によって家計補助の役割を持つとしても、それを生活費の補填として考えるのか、子どもの保育費や教育費の補填として考えるのかによって家族政策の持つ意味が異ってくる。また、日本ではワーク・ライフ・バランスを実現するための政策や少子化対策として家族政策が位置づけられることが多い(樋口・府川編 2010、江口 2011)。さらに、ひとり親世帯への家族政策などからは貧困対策の側面や社会的包摂としての役割が浮かび上がってくる。あるいは、家族政策を家族が本来持つ機能を維持保全するための一助として考えることもできる。この場合には、家族政策が伝統的家族の維持として考えられるかもしれないし、家族関係の多様性を確保するための手段として考えられるかもしれない。

本稿では、近年の家族政策の変革を踏まえながら、家族におけるより安定した育児と仕事の両立に焦点を当て欧米の福祉国家における「育児と仕事の両立」がどのように行われているかについて比較検討を行うことを目的とする。その意義は、女性の育児と仕事の両立は、単に女性の自己実現という側面だけでなく福祉国家の安定的な再生産及び既存の福祉国家体制の改革問題に直結するからである。つまり、人的資本の重要性が増加し、女性の労働市場への参加がさらに求められる状況のなかで仕事と家族間のアンバランスは家族の安定的な再生産はもとより、有用な人的資本の労働市場への参加を制限することとなる。

育児と仕事の両立に関わる内容は、その社会の歴史、政治、経済、文化的イデオロギー等も深く関わっているため、ここでは育児と女性雇用率という側面に焦点を当て比較検討を行う。

ここでは、福祉国家レジーム(Esping-Andersen, 1999)においてそれぞれ社会民主レジーム、保守主義レジーム、自由主義レジームの特徴を示しているスウェーデン、ドイツ、イギリスの3国を取り上げて比較検討を行う。

II 既存理論の検討

ここで、社会保障と福祉の区分を明快に示したエスピン・アンデルセン(Esping-Andersen, 1990 & 1999)の福祉レジーム論を検討してみる。アンデルセンは、一般に成人が出会う3つのリスク(高齢による退職、病気による欠勤、失職)への社会的対応の体制を「脱商品化(decommodification)」(成人が労働力の商品化に依存しないで最低限の生活を保障される程度)とし、その高低に即して3類型に区別した。「社会民主主義レジーム」(高レベルの脱商品化、代表例スウェーデン)のモデル国家は北欧諸国に代表される福祉国家になる。福祉の供給は国家が中心的な

役割を担い社会保障の範囲は幅広くかつ手厚い。自由な労働市場の機能を基礎に置く「自由主義レジーム」(低レベルの脱商品化、代表例アメリカ、イギリス)における福祉は主に市場任せである。セーフティネットが整備されていないアメリカのような国では、必要に応じて福祉の「パーツ」を市場から購入し、個人が独自のセーフティネットを組み立てていくことになる。歴史的な職能団体と家族が複雑な保障体系を作り上げている「保守主義レジーム」(中レベルの脱商品化、代表例ドイツ)福祉は、基本的に家族の責任とみなされるのが特徴である。日本の場合、三つの区分にすべて当てはまる部分もあるが、家族の役割が相対的に大きいため、アンデルセンは保守主義レジームと位置づけている。

しかし、アジアや南欧の家族・親族に依存する社会の位置づけがうまくなされていない点、また暗黙のうちに男性労働者をモデルに概念を作っていたために女性の置かれた状況を理論化されていなかった点が批判された。その批判に答えて彼が次に出した概念は「脱家族化 (defamilialization)」(女性が家族に依存しないで生活できる程度)であった。この概念は「福祉国家または労働市場を通して家族の福祉又はケアの責任が緩和される (Esping-Andersen, 1999)」程度を意味する。つまり、この概念によると、家族の育児や介護に対する負担を軽減すればするほど脱家族化の水準は高くなるとみている。しかし、脱家族化概念は専業主婦または仕事と育児の両立が困難な母子家庭の女性の福祉と「ケア (care)」の価値を評価していない側面がある。これは、女性の家庭内の育児や家事の労働が評価されないまま、その労働から抜け出すための「労働代案 (work option)」のみが強調される傾向にあることも否定できない。

一方、1980年代以降、欧米の福祉国家においても家族政策は重要な福祉政策の一つとして浮上しており、それに伴う研究も活発に行われている。その例として、「ケア (care)」という行為に対する見直しである。前述したように、1980年代までは福祉国家比較研究においてケアという概念は重要な分析の対象概念ではなかった。それは、ケアという概念は主に家族関係のなかで無償労働として行われ、国家の政策においても看過された領域であったことは否定できない。しかし、現代社会における産業化や核家族化など社会環境の変化により、ケアという概念は福祉国家における論議の対象として浮上している。少子化や高齢化、家族構造の変化、そして女性就業率の増加等により、従来家族が負担してきたケアの空洞化に伴う様々な側面が新たな社会問題を招く。そしてこのような新たな社会問題への対応は福祉国家の再編を評価できる重要な次元として扱われる (Taylor-Gooby, 2004)。ケアは自ら自分自身への世話ができない人を世話する行為として社会構成員の維持及び再生産のため求められる活動及び労働であり、その社会の女性の地位と権力、物質的分配、公共政策等に深く関わる。またケアは身体的、物理的労働のみならず情緒的、感情的労働でありさらに倫理的、道徳的側面も含まれる多次元的概念である。

育児と仕事の両立に関してもう一つ重要な概念は福祉国家の「女性フレンドリ (women-friendliness)」の概念である。これはノルウェーの政治学者ヘルネス (Hernes, 1987. Borchorst & Siim, 2002: 2 から再引用) が提案した概念として「女性フレンドリ福祉国家は、男性に比べ女性が

不利になる選択を強要されず、性差別に基づく不当な扱いを許さない (Hernes, 1987. Abrahamson and Wehner, 2006: 156 から再引用) 国を意味する。しかし、この概念においても育児や家事など家庭内のケアワークに関する女性の負担を軽減する必要性については賛同するもののその負担を誰が代わって担うかについては、国家や公共団体といった主張 (Esping- Andersen, 1999: 59-60) と国家のみならず男性がもっと負担すべきであるという主張もある (Orioff, 1993, 2002; Fraser, 1994)。

一方、この概念については「女性フレンドリ」の言葉そのものが育児や家事と仕事のバランスをとるに当たって優先的に女性が責任をとる、あるいはフレンドリの言葉の中には国や男性が女性に「恩恵 (a favor)」を与える意味合いが強いと解釈できる。女性フレンドリ福祉国家は実際の女性雇用問題において、逆に女性に不利な影響を与える可能性があることも指摘される。長い育児休暇などの女性の立場に立った政策は社会的投資の観点から肯定的に解釈されるべきではあるが、雇用主からは女性労働力の採用を拒む要因にもなり得ると指摘する (Esping-Andersen, Gallie, Hemerijck, Myles, 2002: 89)。いわば、労働市場内の性差別が引き続き行われ、その広がりを見せていることに対する危惧である。例えば、女性フレンドリが最も進んでいる北欧の国々においても女性の労働市場への参加率は比較的に高かったものの、その多くが公共部門に集中して雇用されることによって、性差別的な労働市場構造を示していることである (Abrahamson and Wehner, 2006:165)。

さらに最近では、既存概念の問題を考慮し「家族フレンドリ family-friendliness」という新しい概念が提案された (Abrahamson and Wehner, 2006: 165)。いわば、「仕事と育児の両立」を実現するためには、この問題の所在が女性にあるという過去の視点から離れ、家族全体の課題として共有するという立場に立っている。女性フレンドリ概念では、実際の仕事と育児の両立のための責任が女性に任される傾向があり、家庭内で男性と女性が育児や家事について平等に責任を負うことを支援して行く「家族フレンドリ」福祉国家が望ましいと主張する。

上記の理論の流れをまとめると、仕事と育児の両立についての様々な論議は「脱家族化」という概念から「女性フレンドリ」へ、さらに「家族フレンドリ」という概念へ進む傾向にある。言い換えると、家族の福祉やケアの責任が一定の範囲内で社会化することにより女性の負担が軽減できるという「脱家族化」から男女の間の性差別を無くす「女性フレンドリ」福祉国家モデル、さらに、家族の福祉やケアにおいて男性は女性と同等な責任を負うことを明示した「家族フレンドリ」モデルへと進んでいく傾向があるといえる。

ここからはスウェーデン、ドイツ、イギリスを上記の論議に基づいて検討していく。3国ともまだ「家族フレンドリ」モデルとは相当な距離がある。最も進んでいる国といわれるスウェーデンにおいて男性と女性の性差別のない「女性フレンドリ」福祉国家と呼ぶにはほど遠い。従って、「仕事と育児の両立」に関わる3国の相違を理解するにはエスピン＝アンデルセンの「脱家族化」の概念が最も妥当であると考えられる。この概念によると、ドイツは保守的類型とし家族の福祉またはケアの負担が家族(主に女性)に集中する。これは出産率と女性の雇用率を低下させ、低い徴税につな

がり結果としてそれが福祉国家としての円滑な再生産を脅かすとみている。一方、最も望ましい類型として公的サービスの充実により家族のケアの負担を軽減する北欧の社会民主主義福祉国家類型をあげている。では、これらの類型化が今日においても妥当であるか、また各国にどのような変化が生じているのかを女性雇用率と育児に焦点を当て比較検討する。

Ⅲ 女性就業率の変化とその意義

過去10年間のヨーロッパにおける雇用は全般的に増加している。1997年のEU15カ国の平均雇用率が60.7%であったが2008年には67.3%まで伸びた。このような変化に特に女性の雇用率の増加が目立つ。特にドイツの女性雇用率の増加は著しい。ドイツの女性の雇用率増加の幅はEU17カ国の平均増加率とほぼ変わらないが、ドイツが男性稼ぎ主モデル中心の強い家族主義的伝統を維持する保守主義レジームに分類される国であることを考慮した場合、この雇用率の増加は大きな意味を持つ。過去、ドイツでは低いレベルの公的保育サービスや育児休暇、そして夫の所得に比例する高い課税ドイツの夫婦単位課税制度 (Ehegattensplitting)¹により女性の雇用率は低かった。このような変化は女性雇用に対する市場需要や女性の労働意欲の高まりの結果であると同時に、女性の就業をより容易にするための政策的取り組みの結果でもある。

一方、スウェーデンとイギリスはドイツに比べ相対的に低い増加率を示している。これらの国はEUの平均より高い女性の雇用率を持っていることと関連がある。しかし、両国のアプローチは異なる。スウェーデンは社会民主主義レジームに属し、早くから公共サービスの拡大や政策試行により女子雇用を促した。それに比してイギリスは公共サービスよりは私的(民間)ケアサービスの供給を促し、それが女性雇用の増加につながっている。さらに、男女の雇用率の差においても、2008年現在、スウェーデンは5%であるが、イギリスの場合は11.5%と大きい。

表1) 雇用率の変化

	総雇用率		男性雇用率		女性雇用率		男性パートタイム雇用率		女性パートタイム雇用率	
	1997	2012	1997	2012	1997	2012	1997	2012	1997	2012
スウェーデン	69.5	73.8	71.7	75.6	67.2	71.8	7.5	12.9	34.7	38.1
イギリス	69.9	70.1	76.6	75.2	63.1	65.1	8.5	11.3	44.6	42.2
ドイツ	63.7	72.8	71.9	77.6	55.3	68.0	4.3	9.2	35.3	44.6
EU17カ国	—	63.8	—	69.4	—	58.2	—	8.7	—	35.9

Eurostat 2014 Employment and Unemployment (Labour Force Survey) から作成

ドイツの非正規雇用は1990年代以降増加し、現在は全雇用の約37%を占めている。労働市場に

¹ 夫婦単位課税制度 (Ehegattensplitting) は、夫婦のうち一方が高い所得を得、他方が無所得、あるいは低所得である夫婦に対して経済的に有利に働く。夫だけでなく妻もフルタイムの職に就いている場合、家庭全体の所得にかなり高い割合の税が課せられる。

対し政策はこれまで、規制緩和という方針で対応してきた。これは持続する大量失業の原因が労働市場の硬直性にあるという見解に基づくものであったわけだが、この見解は理論的な不透明さを解明されないまま、ハルツ法改革 (Hartz- Gesetze, 2003 ~ 2005) に至るまで継続的な規制緩和を推進する原動力となった。女性が主に従事する雇用形態であり、就業女性全体の過半数近くは非正規雇用をベースに働いている (表1)。

従来のイギリスは、いわゆる「男性稼ぎ主モデル」を想定した福祉国家システムを構想していたが、戦後、女性の労働市場参加は進んできた。統計庁 (ONS) によれば、2005年、子どものいない女性の就労率は73%、子どものいる女性の就労率は68%となっている。このうち、末子の年齢が5歳未満の場合の女性の就労率は56%、5歳-10歳の場合は71%、11歳-15歳の場合は77%と、子どもの年齢に大きく左右されることが指摘されている。また、子どものいる場合の女性の就労形態は、39%がパートタイムであり、子どもがいない場合の22%と比較して高いことが指摘されている。

女性労働形態うちのパートタイムが高い理由は国にとってことなるが、育児や介護等を理由にあげたのはドイツとイギリスでそれぞれ67.5%、65.5%と高い割合を示す。これはスウェーデンの39.7%より高い数値である (表2)。

表2) 女性のパートタイム労働の主な理由 (2005)

	育児や介護のため	フルタイムの仕事がない	教育・職業訓練	病気や障害	その他
スウェーデン	39.7	25.3	4.7	8.5	21.8
イギリス	65.5	5.8	2.2	1.5	25.0
ドイツ	67.6	17.0	3.5	1.4	10.5
EU17 カ国	—	—	—	—	—

Eurostat 2014 Employment and Unemployment (Labour Force Survey) から作成

では、なぜドイツとイギリスではパートタイム労働を選ぶ女性が多いだろうか。まず、保守主義レジームのドイツでは、スウェーデンのような公的保育サービスやイギリスのような私的保育サービスの供給が進んでおらず、多くの女性は家事や育児をしながら働くため主にパートタイムの労働形態を選択する。一方、イギリスはドイツよりは私的保育サービスが普及されているものの、その費用は高く、公的サービスも充分ではない。しかも両国は、スウェーデンに比べ家庭内における女性の役割に対する保守的態度が根強い要素の女性の労働形態の選択を大きく左右する。また、スウェーデンでは、4.7%の女性が「教育・職業訓練」を理由にパートタイム労働を選ぶ。これは「積極的度労働市場政策」、そして両性平等政策が最も活発な社会民主主義国の特徴が反映されているといえる (表3)。

表3) 女性の雇用率 (25歳-54歳) と子どもの数 (2007)

	子無し	一人	二人
スウェーデン	81.9	80.6	81.8
イギリス	82.7	75.2	71.3
ドイツ	80.1	76.2	68.8
EU17カ国	76.1	71.4	67.8

Eurostat 2014 Employment and Unemployment (Labour Force Survey) から作成

育児にかかわる女性の負担は雇用形態のみならず全体の雇用率に影響する。この状況も国によって異なり、有子家庭の女性の雇用率においてもその違いを確認できる。まず、スウェーデンでは、有子または無子家庭における差はほとんど存在しない。それに比べ、イギリスやドイツでは子どもの有無のみならず子どもの数においても女性の雇用率に大きな違いがみられる。従って、イギリスとドイツにおける育児は「仕事と育児の両立」の問題を解決するに当たって依然として大きな課題であることは否めない。

IV 出産、育児休暇、保育サービスその意義

出産後の女性就労を維持するに当たって優先的に考慮すべきサポートは子どもの保育である。出産、育児休暇、日中、放課後保育などが量的かつ質的にどの程度可能なのか。これらの課題は母親個人や家族の責任だけでは解決できず、これに関連する政策の改善は「育児と仕事の両立」の問題解決において中核的要素といえる。

まず、イギリスでは、Work and Families Act (2006) によって、母親が就労に復帰する場合に、その出産休業を父親が受け継ぐことができるようになった (Lewis and Campbell 2007 p.373)。子どもが1歳になるまでは、1対1の家族ケアを奨励し、その後は保育サービスの整備やフレキシブルな労働時間などを通じて、母親の労働インセンティブを高める施策を行うという点では、他のヨーロッパ諸国と共通している。しかしながら、有給の育児休業よりも長期間の出産休業を重視している点、親に対して労働時間の短縮を保障していない点はイギリスの特徴と指摘されている (Lewis and Campbell 2007 p.378)。

イギリスでは、福祉サービスの領域で特に遅れていた分野が公的保育サービスである。保育の問題は、親の就労促進の点から重要である。ブレア (1997年～2007年) 政権では、就任当初からこの問題に取り組む姿勢を強調してきており、1998年のNational Childcare Strategyを皮切りに保育サービスの拡大を進めてきた。2004年には、保育環境整備のための10カ年戦略を示している。チャイルド・ケアの仕組みとしては、チャイルド・マインダー、保育所 (day nurseries)、初期教育 (nursery schools and nursery classes) などがある。このうち、保育所は、自治体、事業所、民間組織などによって運営されており、開所時間は、7時から19時 (保育所によって異なる)、年間50週となっている。初期教育は、小学校において、その開校時間に合わせて、3歳から5歳 (小

学校入学まで)の児童に初期教育を行うものであり、9時から15時30分ごろまで実施されるものである(状況に応じて延長される場合もある)。このほか、地域でのプレイグループや、学校における学童保育——8時から(breakfast club)、15時30分から18時まで、(after school club)、休日の8時から18時まで(holiday play scheme)——などがあり、それぞれの組み合わせなどが存在するため多様なシステムとなっている。

表4)の日中の保育時間で比較すると、2012年現在(イギリスは2011年現在)、3歳未満の場合、公的保育サービスを受けていない児童の割合はドイツ76(%)、イギリス73(%)、スウェーデン47(%)の順である。3歳の場合は3国が類似した数字を見せているが、3歳以上になるとドイツ、イギリスとスウェーデンの間には大きな差が出ている。イギリスは30時間(週)のサービスが主で、とりわけ3歳未満の30時間(週)以上の保育サービスを受けている児童の割合は、わずか5%と、EU平均の17%、ドイツの15%よりも少ない。また、3歳以上の場合も、27%で、スウェーデン69%、ドイツ51%より低い。これは、イギリスでは子どもの保育が依然として女性のフルタイム就労において大きな壁として存在しているといえる(表4)。

表4) 公的保育サービスを受けていない児童の割合(2005-2012)

3歳未満	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
スウェーデン	48	56	53	51	37	49	49	47
イギリス	71	67	62	65	65	65	65	73(a)
ドイツ	84	83	83	81	81	80	76	76
EU17カ国	71	67	62	65	65	65	65	69

3歳-6歳	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
スウェーデン	13	8	9	6	6	6	5	3
イギリス	12	11	16	13	9	10	7	28(a)
ドイツ	12	11	16	10	11	8	10	9
EU17カ国	12	11	12	10	10	10	10	9

資料: Eurostat 2014 Living Conditions and Social Protection から作成

(a) イギリスは2011年のデータ

前述したように、近年のドイツ女性の就業率は急速に増加している。1990年代後半からの政権は男女平等政策を積極的進め、女性の雇用促進を促した。2000以降、保守政権は新たな家族手当、公的保育施設の拡充等の公約により多くの女性の支持を得てきた。2000年代半ばまではスウェーデンやイギリスに比べ公的保育サービスの割合は低いものの、2005年以降、満3歳児童の公的保育サービスの割合は他国に比べても高い数字を表している。しかし、3歳未満の公的保育サービスの普及率はEU平均よりも低い状況である²。EUは2002年の児童保育に関連して政策目標を挙げ、

² ドイツの福祉国家の重要な特徴である施設の不整備は、ドイツのカソリック社会思想の影響を受けた伝統的家族観にもその理由がある(Kersbergen, 1995. Aust and Bonker, 2004:32より再引用)。まず、3K(Kinder(子ども), Kuche(台所), Kirche(教会))として知られる女性の義務を強調する伝統と「補助性の原則(principle

3歳未満の児童の33%、そして3歳以上～6歳児童の場合、90%が幼稚園や放課後の保育を保障するものであった (Taylor-Gooby, 2008:17)。この政策目標に比べてもドイツの公的保育サービスの普及率は低く、このような劣悪な保育サービスにより女性の仕事と育児の両立には厳しい現実ともいえる。

児童の保育政策においてのスウェーデンはイギリスやドイツに比べ、広範囲において公共福祉サービスシステムを構築してきた。表5)みると、公的保育サービスを受けている3歳未満の児童の割合は50%を超え、保育時間においても他の国と比べ長い。このような公的保育サービスの保障は、なぜスウェーデンでは女性の高い就業率と有子女性と無子女性との就業率の差がほとんど存在しないかを裏付ける一つの要因ともいえる。また、スウェーデンはイギリスやドイツに比べ、日中の保育サービスの量的・質的側面においてもその差が確認できる。GDP対児童日中保育の支出が0.9に比し、イギリスとドイツはそれぞれ0.2%, 0.4%と低い。とりわけイギリスはEU17国の平均0.3%にも満たない状況であるため改善が求められる (表5)。

表5) 公的保育サービスを受けている児童の保育時間別割合 (2012)

	3歳未満		3歳～6歳	
	30時間未満 (週)	30時間以上 (週)	30時間未満 (週)	30時間以上 (週)
スウェーデン	17	35	27	69
イギリス	30(a)	5(a)	66(a)	27(a)
ドイツ	9	15	40	51
EU17カ国	15	17	38	52

資料：Eurostat 2014 Living Conditions and Social Protection から作成から作成

(a) イギリスは2011年のデータ

次は、女性フレンドリ政策である出産、育児休暇を中心に検討する。より包括的な出産・育児休暇制度は女性の就業を促進し、さらに脱家族化を通じて「仕事と育児の両立」の問題の解決にも貢献する。表6)の出産、育児休暇指標は出産、育児休暇の期間 (単位：週) に賃金支給率をかけた数値として表す。それによると、スウェーデンは52.4としてドイツの25.4、そしてイギリスの12より高い (表6)。

表6) 出産、育児休暇指標

	スウェーデン	ドイツ	イギリス
出産、育児休暇指標	52.8	25.4	12.0

資料出典：OECD, 2007, Social Expenditure Database. から作成

出産育児休暇指標：出産、育児休暇の期間 (単位：週) に賃金補償率をかけた数値。例えば、ドイツの場合14週

of subsidiarity)」という家族によるケアが優先的でケアが欠けてきた状況のみ国が介入するという原則が根強い。また、過去のパシズムと旧東ドイツ時代の否定的経験により公的保育に対する拒否感が未だに存在するといえる。さらに、連邦政府の役割が制限的で、各州別の制度が異なり、サービス供給が非営利団体を通して行われるなど、制度的分断化も公共サービスの拡大を阻止する要因と分析している (Aust and Bonker, 2004:32)。

$\times 100\%$ (出産休暇) + $104 \text{ 週} \times 11\%$ (育児休暇) = 25.4、スウェーデンの場合は、 $15 \text{ 週} \times 80\%$ (出産休暇) + $51 \text{ 週} \times 80\%$ (育児休暇) = 52.4、イギリスは出産育児休暇が合計26週であるが、最初の6週は90%残りの20週は33%を支給。従って、 $6 \text{ 週} \times 90\% + 20 \text{ 週} \times 33\% = 12$ となる。

つまり、スウェーデンでは15週の出産休暇の期間に賃金の80%そして残りの51週の育児休暇期間中に80%を支給する。それに比べ、ドイツは14週の出産休暇の間、賃金の100%を支給するが、104週の育児休暇の間は賃金の11%のみを支給する。一方、イギリスは計26週の出産休暇中最初の6週は賃金の90%、そして残り20週は33%のみを支給する。これは、スウェーデン社会が出産、育児休暇においてドイツ、イギリスより脱商品化、脱家族化の水準が高いことを意味し、それが女性の就業を維持・促進することを表している。換言すれば、スウェーデンでは、女性あるいは家族において出産・育児のため一定期間仕事ができない場合でも市場原理と関係なく自分の生活水準が維持できることを意味する。

考察

以上、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける「女性の仕事と育児の両立」について女性就業と公的保育サービスを中心に比較検討を行った。その結果、女性就業をより持続可能な方向に向け、さらに女性の人的資本を活用するに当たって児童の保育サービスは密接な関係があることを再度確認した。近年の「仕事と育児の両立」のための問題は多くの福祉国家における主な解決課題ではあるが、その程度は国別に差が出ている。そしてその差の主な原因は福祉国家のあり方にその答えがあることが明らかになった。

まず、過去十数年間スウェーデン、イギリス、ドイツのみならずヨーロッパの大多数の国において女性の就業率の伸びが男性の就業率の伸びより急速に増えている。これは女性の社会進出の拡大等の社会的変化を反映していると同時に女性の労働市場への参加を誘導したり強要する要因が増えてきていることを意味する。また、女性の就業形態におけるもう一つの特徴として男性に比べ高いパートタイムの就業形態であり、パートタイム労働の背景にはその国の福祉体制と密接な関係があることが明らかになった。

次に、「仕事と育児の両立」について各国は一定の努力をしているが、現在までその水準には大きな差がみられる。スウェーデン、イギリス、ドイツのなかで社会民主主義モデルのスウェーデンは男女共働きの両性扶養モデルに最も近く、「仕事と育児の両立」に関連しては国からの支援も広範囲に至っている特徴がある。従って、脱家族化の程度が最も高いといえる。保守主義に属するドイツは相対的に男性生計扶養モデルの色が強く、女性は男性より労働市場への参加が低く、保育サービスなどの国からの支援は比較的に低い。このタイプでは、女性が主に育児を担当し脱家族化の程度は低いといえる。イギリスを中心とする自由主義類型では保守主義に比べ女性の労働市場への参加率は相対的に高いものの、就業形態は主にパートタイムで、児童ケアについての国の支援は低く、民間やインフォーマルなネットワークを軸にした脱家族化が強調されやすく、そのため多くの母親

やその家族の育児に対する負担が大きいといえる。

さらに、「仕事と育児の両立」という側面ではスウェーデンの対応が進んでいる。特に児童と高齢者に対する福祉サービスが定着されており、これを基盤とする女性の労働市場への参加率は3カ国の内最も高く、有子と無子女性の間の差もほとんどみられない。一方、ドイツの場合、過去10年間女性雇用の拡大を目指して政策を進めてきているが、根強い家族主義伝統そして劣悪な公的保育サービス等により今後より画期的な改善が求められている。イギリスの場合は、スウェーデンと類似した高い女性就業率を維持しているが、この両国が成果を達成するに当たっての取り組みは異なった。スウェーデンでは女性雇用拡大のために公的保育サービスやその他の支援により女性労働力の活性化に投資してきている。しかし、イギリスの場合は脱規制化、そして資産調査、所得扶助的ケア等の支援を主たる支援とする標的化された給与制度であった (Taylor-Gooby, 2008:19)。イギリスのように自由主義的福祉国家が特徴を維持する以上「仕事と育児の両立」のための問題解決は容易ではない。

「育児と仕事の両立」に対する対応では、スウェーデンのような社会民主主義レジーム国家が進んでいることは明らかである。しかし、スウェーデンにおいても育児と仕事も両立が完全に解決されているとは言い固い。スウェーデンにおいても女性に比べ男性の育児休暇の取得率は低く、両性平等を議論するにはほど遠い。また、雇用においても雇用率のみならず雇用の質を見極める必要がある。スウェーデンの女性雇用の多くは公共部門に集中しており、また職場内の昇進機会が比較的に少ないという研究結果も示されている (Timonen, 2004)。さらに、イギリスやドイツに比べると少ないが、男女の賃金格差も存在するということが現状である (Erustat, 2009)。

つまり、スウェーデンはイギリスやドイツに比べ「脱家族化」を達成したのは事実であるが、女性に対する差別を無くす「女性フレンドリ」や家族福祉やケアの責任を両性が平等に負担する「家族フレンドリ」的福祉国家レジームには至っていない。

女性の労働市場参加や、離婚の増加、三世帯同居の低下など家族のあり方は大きく変化している。男女の役割と価値観が変わりつつある今日、伝統的な役割分業はもはや通用しない。これは少子化の進行は、家族中心型福祉モデルが限界を迎えていることを意味する。今後の少子化の進行や生産年齢人口の減少に対応するためには、子どもを産み育てやすい環境を作り出すとともに、子育て中の女性の就業を促進する観点からも、女性の育児をはじめとする家庭生活上の負担軽減のための支援の取り組みがますます重要になってくると考えられる。

エスピン・アンデルセンは、日本の現状の福祉システムについて、自由主義レジームと保守主義レジーム双方の主要要因を均等に組み合わせているが、いまだ発展途上であり、独自のレジームを形成するかどうかについては結論を保留している。日本の状況に見合ったモデルはどのモデルだろうか。国や地域ごとの歴史的な経緯や社会経済情勢によりどのような社会保障・福祉国家が形成されるかは異なってくる。既存のどのモデルにするかというより、脱少子化を試みる日本社会にとってより適合したモデルを構築することを視野に入れ、先進諸国の状況も参考にしながら日本のモデルの構築の必要性が示唆された。

参考文献

- 大沢真理 2007『現代日本の生活保障システム 座標とゆくえ』岩波書店
- 江口隆裕 (2011) 『子ども手当』と少子化対策』法律文化社。
- エスピン・アンデルセン、イエスタ (2003) 「労働なき福祉国家—大陸ヨーロッパ社会政策における労働削減政策と家族主義の袋小路—」、エスピン・アンデルセン、イエスタ編、埋橋孝文監訳、『転換期の福祉国家—グローバル経済下の適応戦略—』早稲田大学出版部、107-140頁。
- エスピン・アンデルセン、イエスタ、京極高直監修、林昌宏訳、B.バリエ解説 (2008) 『アンデルセン、福祉を語る—女性・子ども・高齢者—』NTT出版。
- 須田俊孝 2006 「ドイツの家族政策の動向—第二次シュレーダー政権と大連立政権の家族政策—」『海外社会保障研究』Summer 2006, Nr.155, pp.31~44
- Abrahamson, Peter; Wehner, Cecile *Journal of Comparative Family Studies*, Vol.37. No.2 2006
- Borchorst, A. and B. Siim 2002 "The women-friendly welfare state revisited" in *Nora* Vol. 10 No. 2: 90-98.
- Daly, M. 2000 Ch. 10: A Fine Balance: Women's Labour Market Participation in International Comparison" in F. W. Scharpf & V. A. Schmidt(eds.): *Welfare and Work in the Open Economy. Vol. 2: Diverse Responses to Common Challenges*. Oxford: Oxford University Press, pp. 467-510.
- Esping-Andersen, G. 1999 *Social Foundations of Post-industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G., D. Gallie, A. Hemerijck and J. Myles. 2002 *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Iversen and Rosenbluth 2010 *Women, Work, and Politics: The Political Economy of Gender Inequality* Yale University Press.
- Eurostat 2014 *Employment and Unemployment (Labour Force Survey). Living Conditions and Social Protection*.
- Fraser, N. 1994 "After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State" in *Political Theory. An International Journal of Political Philosophy*. Vol. 22, No. 4: 591-618.
- Lewis, J. 1992 "Gender and the Development of Welfare Regimes", in *Journal European Social Policy*. Vol. 3, No. 2: 159-173.
- Lewis, J. 2002 "The problem of fathers: policy and behaviour in Britain", in B. Hobson (ed.) *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 125-149.
- Lewis, Jane and Campbell, Mary 2007 "Work/family balance policies in the UK since 1997: a new departure?" *Journal of Social Policy*, 36 (3). 365-381.
- OECD、2007. *Social Expenditure Database*
- Orloff, A. S. 1993 "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States", in *American Sociological Review* Vol. 58, No. 3: 303-328.
- Orloff, A. S. 2002 "Women's Employment and Welfare Regimes: Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America". *Social Policy and Development. Programme Paper Number 12, 2002*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.
- Taylor-Gooby, P. 2008 "The New Welfare State Settlement in Europe" *European Societies* 10(1): 3-2