

# < 子育て支援は贅沢か…？その3 >

## 今、子どもを育てながら はたらくこと

～地域が応援できることは何…？～

### ・ ・ ・ 講義録 ・ ・ ・

2010年7月10日（土）午前10時～12時  
会場：明治学院大学白金校舎 2号館2201教室

● 基調講義：

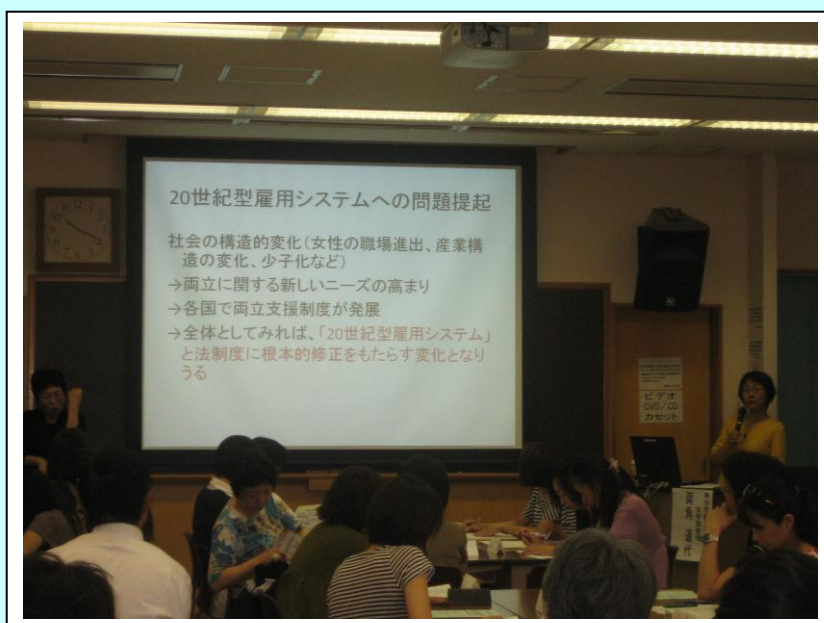
「仕事と家庭の両立をめぐる制度や支援の仕組み」

講師： 両角 道代（本学法学部 教授）

● 質疑応答 & 意見交換・まとめと交流：

#### 講師：両角 道代（もろずみみちよ）プロフィール

明治学院大学法学部教授 専門は、スウェーデンの労働法・社会保障法。最近では北欧諸国のワーク・ライフ・バランスについて研究。2008～2009年度厚生労働省「仕事と家庭の両立をめぐる研究会」（育児介護休業法改正の方向性）に参加。  
6歳と1歳の子どものいるワーキングマザー。



主催：明治学院大学社会学部附属研究所

〒108-8636 港区白金台1-2-37

TEL 03-5421-5204・5205 FAX 03-5421-5205

Eメール [issw@soc.meijigakuin.ac.jp](mailto:issw@soc.meijigakuin.ac.jp)

## ●基調講義：「仕事と家庭の両立をめぐる制度や支援の仕組み」

明治学院大学法学部教授の両角道代です。専門は労働法で、特に北欧諸国の雇用や社会保障に関する研究をしています。今日は、「仕事と家庭の両立を巡る制度や支援の仕組み」というテーマで話をします。実は、私自身が、小学校一年生の息子と1歳の娘をもつワーキングマザーです。

今日は、私の専門の労働法・社会保障法分野の制度の仕組みについて話します。仕事と家庭の両立については、私の成功経験を話すのではなく、私が相談したい状況です。いろいろ悩みながら、何とか自分の研究に役立たないかと思って、今頑張っています。

### はじめに

(\*□の中は、当日配布した資料の内容です)

仕事と育児の両立＝「ワーク・ライフ・バランス」の一環

→◎個人の意思や選択の尊重

◎社会（国家・企業・地域など）による支援の必要性

- ・労働者の権利保障（雇用継続、均等待遇など）
- ・子どもの福祉
- ・男女平等
- ・少子化問題など・・・

最近、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が出てきて、「仕事と育児の両立は、ワーク・ライフ・バランスの一環である」という表現がよく聞かれます。

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は、一人一人が社会において、一方では経済的な収入を得るために仕事をして、他方で、育児・介護だけではない、例えば趣味とか、友だちとの付き合いとか、ボランティア活動とか、仕事以外の生活上の活動として、それらをバランスの取れた状態で両立できることを意味しています。

ワーク・ライフ・バランス自体は社会におけるすべての人にかかわる問題ですが、特に働きながら子どもを育てている人にとっては、切実な問題です。

子どもを育てながら働き続けることは、簡単なことではありません。父親も母親も仕事を続けながら、子どもを産んで育てていくのは、どこかから何らかの支援を受けない限りは不可能に近いと言えます。知人や親族からサポートを受けられればいいですが、それだけでは十分ではないことも多いし、いろいろな事情で親族などからサポートを受けられない人もいます。

人生において、一人一人がどう仕事と育児を組み合わせるのか、あるいは仕事や育児をしないということも、その個人の選択の問題です。しかし、どのように仕事と育児を両立していくのか、あるいは仕事をしないのか、という選択は、その親（労働者）自身だけではなく、そこで育つ子どもの生活や幸せに大きな影響を与えます。また社会全体としても、日本では、仕事と育児の両立は困難であることが、労働市場における男女格差が縮まらない、少子化が止まらない」という問題の重要な原因であると言われてしています。

ワーク・ライフ・バランスに関して個人の意思を尊重することは当然重要であり、国家が一定のライフスタイルを国民に強制することは、法的にも絶対に許されません。し

かし、他方で、これは単なる個人の選択の問題だけなのか、というとそうではなく、社会にとっても切実な問題なのです。日本だけではなく、世界中で女性の職場進出が進み、共働き家庭が増えている現在、出産や育児において大きな不利益を受けず、仕事と両立していけることに対するニーズは、これまでになく強いものになっています。

## 1. 両立支援が提起する問題

今日は、諸外国の制度を参考に見ながら、両立支援にはどんな制度があり、その基本にはどんな考え方があるのかをお話していきます。それが日本のこれからの両立支援について考えるきっかけになればと思います。

### 1. 両立支援が提起する問題

#### 20世紀型雇用システムへの問題提起

#### (1) 「20世紀型雇用システム」とは？

① 正社員である労働者の雇用・賃金を法律や団体交渉によって保障する

② その労働者が病気や高齢などで働けなくなった場合は、国が社会保険によって所得を保障する

→①②により、労働者とその家族の生活を保障するシステム

<20世紀型雇用システムが前提とする社会モデル>

産業構造・経済：製造業中心、フォードモデル、高度経済成長

労働者：男性正社員、フルタイムで中断のない長期雇用

家族：「夫・父＝主たる稼ぎ手」と「妻・母＝育児・介護・家事を担う」

#### (2) 「20世紀型雇用システム」の機能不全

社会の構造的な変化

産業構造の変化、経済成長の鈍化、グローバル化、共働き家庭の増加など・・・

→雇用や社会保障をめぐる新しい問題や紛争の増加

→20世紀型雇用システムを前提に作られてきた法制度ではうまく対応できない

#### (3) 両立支援の意味するもの

女性の職場進出、共働き家庭の増加による両立支援へのニーズの高まり

→各国で両立支援制度が発展

→「20世紀型雇用システム」と法制度の根本的修正をもたらす可能性

最初に抽象的な話をします。さきほど「日本だけではなく世界中で、両立支援の制度が発展しつつあり、ニーズが高まっている」という話をしました。欧米などの先進諸国を中心に、世界中で両立に対するニーズの高まりが見られます。しかし、現在の雇用や社会保障の制度は、そのニーズにうまくこたえられないという構造を持っていました。少なくとも従来はそうでした。

なぜかという、現在の労働基準法などの労働法や社会保障法の制度の基礎は、20世紀半ばの1960年代、遅くても1970年代までに、当時の社会的状況とか、当時の社会で主流だった価値観の影響を非常に強く受けてできてきたものだからです。今日の話では、それらの制度を「20世紀型雇用システム」と呼びたいと思います。

従来の雇用システムは、労働者や産業構造、家族について、一定の在り方（モデル）を前提としていました。「20世紀型雇用システム」が念頭に置いている労働者モデルは、男性の正社員でフルタイム雇用、長期にわたって中断なく就労する人たちでした。

## 明治学院大学社会学部付属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」

その労働者は、家族では主たる稼ぎ手で、家族構成は専業主婦と子どもです。そして自動車産業などの製造業が中心で、コンスタントに経済成長をしている社会が念頭に置かれていました。

そういう社会モデルを前提として、労働法は、労働者と企業の関係において、正社員に安定した雇用と良好な労働条件を保障するという役割を担ってきました。そして、主たる稼ぎ手の雇用が安定して、家族を養えるだけの給料がもらえることは非常に大事ですが、労働者も人間なので、病気や高齢になって働けなくなることが起き得ます。そこで、そういうリスクに対応するために社会保障制度がつくられ、主たる稼ぎ手である労働者が働けなくなったときも、本人とその人が養っている妻子の生活が保障される仕組みになっていました。これは、基本的には先進諸国共通のシステムですが、各国ごとに特徴があり、日本には「日本的雇用慣行」の影響を受けたシステムがありました。

この「20世紀型雇用システム」のもとでは、女性が結婚して子どもが生まれても、夫と一緒に育児をしながらフルタイム雇用を続けていくことは、標準的モデルからはずれる働き方なので、法的保護の対象として重視されていませんでした。もちろん禁止はされていないので、やりたければ勝手にやればいいのですが、特にそれを保護するということではありませんでした。

しかし、現在では社会の状況は変わりつつあり、多くの女性が職場に進出し、家族の構造が変わり、産業構造はサービス業中心となり、経済成長も鈍化しています。少子高齢化という問題も起きています。つまり、現在は従来のシステムが前提としていた社会が根本的に変わりつつあるので、システムの問題点が出てきているのです。その問題点の一つが、「仕事と育児の両立」というニーズに上手にこたえられないということです。そこで、現実には多くの人々がそういうニーズを持つ社会になってきたので、各国で両立支援制度が発展してきています。そして両立支援制度の発展は、全体として見ると「20世紀型雇用システム」というこれまでの社会の仕組みを、深いところで変えるものになり得るのです。

## 2. さまざまな両立支援制度

次に、「両立支援制度が各国で発展している」と言いましたが、具体的にどんな制度があるのかを簡単に話します。いろいろな国が、いろいろな工夫をして、いろいろな制度を行っています。

大まかに分類してお話ししますと、ひとつは雇用に関する制度です。産休・育休がその中心となります。産休・育休中は、普通、社会保障から少し所得保障が出ます。所得保障のレベルは、今、日本だと50%、北欧では約80%、アメリカではゼロと、国によって異なります。

産休・育休は、両立支援において非常に重要ですが、OECD（経済協力開発機構）の報告書によると、「育休の保障期間が1年を超えると、むしろ母親の退職を促す。育休が終わったあと、職場に帰ってこなくて、結局、職場復帰を阻害する可能性がある」と分析されています。

### 2. さまざまな両立支援制度

#### A. 雇用・労働条件に関する制度

A1：長期休業制度（出産休暇、育児休業）

A2：柔軟な就業調整を可能にする制度（勤務時間短縮、フレックスタイム、看護休暇など）

A3：パートタイム雇用や有期雇用の整備、男女差別の禁止

#### B. 保育サービスの提供

C. 両立のインセンティブを高める社会保障や租税制度

## 明治学院大学社会学部附属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」

雇用に関する他の制度としては、休業から復帰したあと勤務時間短縮など就業調整をする制度、そもそもフルタイムではなくパートタイム雇用のような、もともと両立しやすい、柔軟性のあるかたちの働き方を制度として整備する制度、あるいは男女差別を禁止する法制度などが入ります。

第二に、雇用と同じぐらい重要なのが、保育サービスの問題です。保育サービスもいろいろありますが、大きく分けると、国や自治体自身が、保育サービスを保育所のようなかたちで提供する制度と、民間業者が提供するサービスをいろいろなかたちで支援する制度があります（B）。

第三に、金銭的なインセンティブの問題があります。夫が主な稼ぎ手、妻が専業主婦、あるいは家計補助的なパートで働くという20世紀型の方が有利なのか、それとも、共働きで2人とも雇用を継続する方が有利なのかは、社会保障や税の定め方によっても大きく変わってきます。共働きをしたほうが得である社会保障や租税の制度を作ることも、両立支援の重要な柱のひとつです。

### 3. 両立支援制度のあり方をめぐる基本的論点

いろいろな制度があり、それらの制度をどう組み合わせるか、どこに一番重点を置くかは、国によって非常に大きな違いがあります。結局、突き詰めてみれば、その違いは、国や社会が、仕事と育児の両立について、基本的にどういう考え方をするかに深くかかわっています。

#### 3. 両立支援制度のあり方をめぐる基本的論点

##### (1) 両立支援の主体

- a) 「国家」：国や自治体が両立を望ましいこととして積極的に支援する
- b) 「市場」：個人の私生活に国家は介入せず、市場に委ねる

##### (2) 両立のあり方

- a) 「伝統的両立モデル」：母親がいったん退職して育児に専念し、子どもが育ったら再就職する
- b) 「新しい両立モデル」：両親ともにフルタイム雇用を継続し、育児を分担する

##### (3) 男女平等との関係

- 「機会の平等」：性別を問わず個人に均等な機会を開き、競争できるようにする
- 「結果の平等」：出産・育児など様々な原因により生じる男女格差を改善する

その基本的な論点として、3点お話しします。これからの日本の制度の在り方を考えるうえで非常に重要な論点だと、私は思っています。

1つめの論点は、両立を支援する場合、どんなタイプの両立を特に重点的に目指すのかということです。

個人の選択があるので、特定の形の両立を強制することは絶対にできませんが、国として支援する上で、どういうタイプの両立をより望ましいものとして重点的に支援するのは、政策的な問題としてあります。

大きく分けるなら、まず伝統的な男女役割分担型の両立があります。子どもが生まれても、父親は特に働き方を変えることなくフルタイム雇用を継続し、母親は、仕事を一旦辞めて育児に専念し、ある程度手が離れたら再就職をします。そのときは、パートな

## 明治学院大学社会学部附属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」

どの働き方である可能性もあります。これに対して、両親ともにフルタイム雇用を継続しつつ、育児も2人で分担して行う対等な雇用継続型の両立モデルがあります。この2つのタイプに大別できます。人間の歴史をずっと遡ると、伝統的なのはむしろ后者であり、前者は工業化が進んで以降の最近できたモデルだと言われています。

その前者のモデルを重視する国にはドイツなどが挙げられますが、現在は、全体として前者から後者にシフトしている過程にあります。

たとえば、ドイツでは、これまでは分業型の考え方が強く、小学生の子どもが昼に家に帰ってご飯を食べることになっていたり、育児休業が3年間あったり、母親が育児をすることを非常に重視してきました。しかし、少子化問題が非常に深刻になったことや、EUレベルの法規制に合わせなければいけない、ということから、従来の路線は維持できなくなっています。

ただし、分業型がなくなり対等型になるのかというと、そういう単純なことではなく、よく見ると、例えばフィンランドやノルウェーやフランスという対等型を支援している国でも、選択肢の1つとして、母親か父親が退職して育児に専念するときに国が一定期間いい条件で所得保障を行う制度を、新たに設けています。つまり、対等型が中心ですが、必ずしも分業型を消そうとしているのではなく、それをあえて選ぶ人には、それなりに支援をしようという国も、ヨーロッパではかなりあるのです。

さて、上記の話は、どんな家族モデルを前提とするにしろ、「国が支援をしましょう」という話の中での選択肢の問題でした。しかし、第2の重要な論点として、そもそも国家が両立を支援すべきなのかどうかという問題があります。

「国家は、両立を支援すべきではない」という考え方もあります。例えばアメリカのような自由主義の強い社会では、両立は私的な問題であり、「私的な領域に国家が介入すべきではない。家庭の在り方は、まさに私的な領域の代表である」と考える傾向があります。

一方、アメリカにはワーキングマザーがたくさんいますが、「企業は、有能な女性を採りたい、有能な女性に辞めてもらいたくないのなら、自主的に施策をやるだろう。有能な女性は、リサーチして、ファミリーフレンドリーな企業に就職するだろう。市場に任せておけばうまくいく」、あるいは、「民間業者が提供するベビーシッターサービスを、個人が、自分の財力や考えに従って選んで使えばいい」と考えられています。

アメリカの他にも、イギリス、オーストラリアのようなアングロサクソン系の国はそういう傾向が見られます。ですが、これらの国でも、両立支援のニーズは本当に高まっているので、国が何もしないということは難しくなっています。特にイギリスでは、前のブレア政権のもとで、両立支援制度が非常に発達しました。市場重視を純粋に貫くことは難しくなっているのかもしれない。

最後の重要な論点として、両立支援と男女平等の関係が挙げられます。両立支援は、雇用、労働市場、家庭における男女平等と密接にかかわる問題です。そこで「両立支援を通して目指すべき男女平等とは、いったいどんな平等なのか」という問題が出てきます。

いろいろな平等の考え方がありますが、2つに分けることができます。1つは「機会の平等」と言って、大まかに言えば「男性にも女性にも均等に機会を開いて、同じ条件で競争できるようにすることが平等だ。同じ条件で参加して競争した結果、どんな差がついたとしても、それは国家や法が介入すべき問題ではない」という考え方です。

## 明治学院大学社会学部附属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」

この考え方は非常に重要ですが、両立という観点から言うと問題もあります。たとえば、ある女性が出産のため同僚の男性と同じように働けなくなった場合、同じ条件で競争すると負けます。つまり女性の職務遂行能力は出産により一時的に低下するわけです。機会の平等の考え方によると、使用者が、その女性に対して能力低下のゆえに降格する・昇進を遅らせるなどの不利益な扱いをしたとしても何ら問題ではない、男女差別とは言えないこととなります。

すなわち、女性が育児や出産で一時的に（かなり長い期間になりますが）職務遂行にかけられる時間やエネルギーが減ることから来る男女格差は、「機会の平等」では解消できません。

それに対して、「結果の平等」という第2のアプローチがあります。「生物学的に女性しか出産しないことや、社会的に女性が育児を多く負担することなどの男女の違いによって現実の格差が生じているのだから、法はそういうところにも積極的に介入して、必要があれば女性を特別に保護して、実質的に平等を実現すべきである」という考え方です。

理論的に言うと、この2つは両立することが非常に難しい考え方です。しかし、社会としては両方とも捨てがたいために、ほとんどの国の法制度ではこの2つの考え方が矛盾しながらも並存しています。本来対立するものをどうやって均衡させるかは、法制度上非常に重要な問題であり、哲学的な問題でもあります。その答えは、国によって異なります。

たとえば、「結果の平等」の観点から特に重要なのは、男性の育児参加の促進です。根本的に「結果の平等」を実現するためには、男性も女性と同じように仕事を減らして育児をしないと難しいです。しかし法律で男性が育休を取ることを強制することはできないので、なるべくインセンティブを与えて取らせようとする工夫が、特に北欧諸国などでなされています。

例えばスウェーデンでは、480日の所得保障のある育休のうち60日は、父親が取らないと取れません。だから、母親しか育休を取らない家庭は、60日分損をすることになります。そういう「パパクオーター」という制度を使って、父親の育児参加を促しています。これは効果が結構あり、2004年ノルウェーでは80%の父親が育休を取り、スウェーデンでは36%の父親が取っています。ただ、取得日数が母親よりずっと少ないので、それで「結果の平等」が実現できたわけではないということも報告されています。

### 4. 諸外国の両立支援制度

次のスライドはOECDが2005年に行った調査で、子育て世帯に対し、OECD 26カ国がどのような規模で、どのような支援をしているかを財政的な面から比較したものです。

日本は、26カ国中15位。内訳は、税の還付制度は多いが、現金給付は非常に少ないです。アメリカは、日本の次の16位です。規模で言うと、日本とアメリカは、似たレベルです。1位がフランス、4位がデンマーク、5位がスウェーデン、最下位が韓国です。

これらの国の中から、日本のこれからを考える上で参考になりそうな、特色ある両立支援制度を持っていて、子どもを持つ女性の就業率や出生率がある程度高い、つまり統計的に見るかぎり両立支援が何らかの形で機能していそうな国を2つ紹介します。

#### 4. 諸外国の両立支援制度

##### (1) アメリカ

「市場」・「機会の平等」重視モデル

→ホックシールドによる問題指摘：「家庭の職場化、職場の家庭化」

第1はアメリカです。アメリカは非常に特徴があり、子どもを持つ女性の就業率、出生率は、先進国の中でも高いですが、国家による両立支援は非常に少ない国です。

アメリカ社会では市場重視、つまり「国家は、家族の領域に介入すべきではない」という考え方が強く、例えば育児休業のような法制度はありません。「FMLA (Family And Medical Leave Act)」という、病気や出産や育児の場合に、1年間で12週間まで無給で休める制度がありますが、ヨーロッパや日本の産休・育休と比較すると限定的なものです。つまり、所得がある程度保障されて、育児のために続けて休める制度は、国が保障する制度としてはありません。その部分は、企業の自主的取り組みや民間業者の保育サービスに委ねられています。

また、アメリカは「機会の平等」を非常に重視する国です。「女性は妊娠・出産をするが、それを特別に保護することは、かえって男女平等に反する」という考え方が強いのです。「それは女性を特別に扱うことだから平等ではない」ということです。

日本では労働基準法などで妊産婦の保護規定がありますが、アメリカにはそういうものではなく、代わりに「妊娠差別禁止法 (PDA)」という法律があります。アメリカの女性も、妊娠によって具合が悪くなることもあるし、出産の直前・直後は就労できなくなります。PDAという法律は産休を保障するのではなく、使用者に妊娠・出産による休業を病気による休業と同じように扱うことを義務付けています。つまり、福利厚生が充実していて、病気で休んだときに給料が保障されている会社では、妊婦も同じように扱わなければいけませんが、福利厚生が全然なくて病気をしたら解雇するという会社は、妊婦も解雇していいことになります。「妊産婦には病気の男性と均等な機会を与えればよい」というのが法の立場です。

アメリカと対照的なのが北欧諸国です。今日は私の専門ということで、北欧諸国の中からスウェーデンを選んで紹介します。

スウェーデンは、「男女平等の国」として有名で、世界で最も両立支援制度が整備されている国の1つです。1960年代から1970年代半ばぐらいに女性の職場進出が非常に進み、専業主婦が少ない社会です。

スウェーデンにおける両立支援の特徴の1つは、国家中心であることです。国家が両立を支援する理念として「子どもの福祉」が非常に強調されています。子どもが生まれたときに、親が一定の期間仕事を休んで育児に専念でき、そのあと、子どもが良質の保育サービスを受けることができます。これは「子どもの基本的な権利である」という理念が、スウェーデンでは非常に強いのです。素晴らしく聞こえますが、これはこれで全く問題点がないわけではありません。もう1つは、親の就労についてです。スウェーデンでは「就労原則」と言って、「国民はみな働ける人は働いて社会保障を支える」という原則があります。「子どもの福祉」と「就労原則」、この2つの理念に基づいて国家が非常に積極的に両立を支援しています。



## 明治学院大学社会学部附属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」

日本から見て新鮮なのは、スウェーデンの自治体は、1歳以上の子どもを養育しているすべての親に対して、保育サービスを提供する法的義務を負っていることです。だから、スウェーデンでは、法的に待機児童問題は許されません。もし、待機児童が出てしまった場合は、自治体が親に対して損害賠償義務を負います。保育園に入れなくて、親は、職場復帰が遅れるとか、ベビーシッターを雇うとか、何らかの損害を受けるからです。

またスウェーデンの育休は「両親休暇」という名前ですが、父母合わせて480日を上限とする休業の権利があり、その間は基本的に8割の所得が社会保障から支払われます。また、子どもが8歳になるまでは、労働者（親）が自分の意思で、勤務時間を短縮する権利も保障されています。「75%働く」、「50%働く」、「25%働く」、「12.5%働く」という細かい選択肢が法律で保障されています。それは法的な権利なので、使用者はそれを受け入れて、それでもやっていける業務体制を作らなければいけません。

スウェーデンは専業主婦がほとんどいない社会なので、租税制度、社会保障制度はもちろん共働きを優遇する仕組みになっています。スウェーデンでモデルとされている両立は、両親とも育児をしながら休業や勤務短縮制度を利用してフルタイム雇用を続けていくというものです。

また、スウェーデンは「結果の平等」重視の代表的な国でもあります。パパクオーター（父親の育児参加）を強力に促進する制度とか、女性を優遇するいろいろなポジティブアクションなどを持っています。

アメリカもスウェーデンも、統計を見ると、少なくとも日本よりは両立がうまくいっている国と評価されますが、それぞれにかなり重大な問題も抱えています。

まずアメリカでは、格差の問題があり、子どもが受けられる保育サービスが親の経済力によって大きく異なってしまいます。貧しい親は働かなくてははいませんが、非常に劣悪な条件のベビーシッター等に子どもを預けなければいけないことになります。

またアメリカの裕福な家庭では、ベビーシッターを住み込みで雇っていることもありますが、最近読んだ本によると、そのベビーシッターは、しばしばフィリピンやスリランカなど海外からの出稼ぎの女性であるようです。この出稼ぎでやってくる人たち自身も母親であって、祖国に小さい子どもを残しています。家族を支え、子どもを学校にやるためには母親が出稼ぎに行くしかないのですが、その人たちの中には10年ぐらい子どもに会えず、アメリカでベビーシッターなどをやって送金を続けているそうです。そのような状態をレポートしたアメリカの本が最近出ています。

市場に任せると、このように残酷な格差が出てきます。「両立・子育てのところで、こういうかたちで格差が出るのはどうだろうか」と、アメリカ人自身の中から問題提起がなされつつあります。

また、アメリカの企業のファミリーフレンドリーな取り組みは結構進んでいて、優秀な女性を採るためにいろいろなサービスをやっているそうです。その中には、極端な例ですが、子どもの誕生パーティーを全部請け負う業者（料理や飾り付け、友達への招待状など全部やってくれて、親が仕事を終えて帰ってきて、パーティーに参加すればいいだけにしてくれる）や、仕事を終えた親が家に夕食を持ち帰れるような業者を用意している企業もあるそうです。

しかし、それがアメリカの家庭を幸せにしているとは限らないという指摘もあります。有名な社会学者のホックシールドによると、多くの働く親たちが、家庭で子どもと接す

## 明治学院大学社会学部附属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」

る際に、あたかも職場で仕事をしているかのように、最小限の時間と労力で最大限の効果を上げようとしています。つまり子どもに愛情を伝えるとか、きちんと関わるという精神的なことを最大限の効率で行おうとしています。しかし、ホックシールドの調査では、そのような親たちの努力は本質的にうまくいっていないことが明らかにされています。そして、働く親たちが家庭での時間を節約して何をしているかという点、職場で長い時間を過ごし、その中で仕事をしながら親密な人間関係を築いているという傾向が見られるそうです。これは、アメリカで最もファミリーフレンドリーに熱心な企業について調査ですが、「その傾向は、子どもの利益を非常に害しているのではないか」という指摘がなされています。

スウェーデンの問題は逆で、格差ではなくて画一化です。両立支援策は対等な共稼ぎモデルのみを念頭に置いています。もちろん、専業主婦になる自由はありますが、それは全く国から支援されていません。そして「子どもが1歳になるまで育休を取って休んで、それから保育所に預けて働く」というパターンがあまりにも保障されているので、スウェーデンでは「1歳児神話」が人々をかなり縛っているようです。最近、私が読んだ本では、いろいろな事情でそのパターンどおりにできない母親は、非常に罪悪感を抱くようです。だから、スウェーデンでは非常に保障が厚い反面、国がソフトなカタチで個人にライフスタイルを押し付けているという面もないわけではありません。

また、スウェーデンの制度は、男女平等を非常に積極的に実現しようとしているはずですが、「実際は、男女役割分担を固定化しているのではないか」という指摘も、最近見られます。長期の育休・勤務時間短縮は、1人の子どもが8歳になるまで利用できません。スウェーデンでは、子どもが2、3人いる家庭が多いので、かなり長い期間にわたって短時間労働ができます。それを実際にやるのは女性です。女性は、その制度のおかげで仕事を続けられますが、逆に、「母親は、その制度を使うものだ」という考えや「女性は、育休を取って勤務時間短縮を長い期間やる」という働き方が固定化していて、男女格差がこれ以上埋まらない壁になっています。

というのも、スウェーデンでは「職域分離」と言っても、男性の職業と女性の職業がはっきり分かれていて、保育所でのサービスを担っているのは、ほとんど全部が女性です。「社会全体で見れば、育児を女性がやること自体は全然変わっていないじゃないか」という、イギリスの研究者ハキムの指摘もあります。

以上を見て言いたいことは、完璧な制度はないし、日本がどこの国の制度をまねすればいい、というモデルは存在しません。それぞれの国が、先ほど言った論点について、どういう考えを採るのかを社会で議論して、それぞれの仕組みを作っています。それらは完璧ではないし、よその社会にそのまま持ち込めるものではありません。

## 5. 日本における両立支援制度

次に、日本ではどうなっているのかを簡単に見ていきます。日本で両立支援制度が発達したきっかけは、1990年の「1・57ショック」です。当時の政府が、出生率が戦後最低となったことを非常に問題視して、1991年に育児休業法（育児休業等に関する法律）ができました。それ以来、少子化が止まらないので、いろいろな法律が制定され、男女雇用均等法や育児・介護休業法も改正されて、法制度としてはかなり急ピッチで発展してきています。

## 5. 日本における両立支援制度

### (1) 日本における両立支援制度の発展

### (2) 現行制度の概要

#### A 雇用・労働条件に関する制度

- ・ 妊産婦保護、産前産後休業、育児休業、不利益取扱い禁止
- ・ 勤務時間短縮、深夜業免除、時間外労働制限、子の看護休暇
- ・ パートタイム労働法、均等法による差別禁止

#### B 保育サービスの提供

- ・ 認可保育所、認証保育所、無認可保育施設、保育ママなど

#### C 社会保障

- ・ 育児休業給付など

添付した資料（別紙）は、現在の両立支援制度の一部を示したもので、育児・介護休業が中心になっています。制度としては結構いろいろできているので、法制度だけを見ればアメリカとスウェーデンの大体真ん中にあるという感じですが、子育て支援に使われている国家予算は少ないし、現実に、両立を巡る状況は非常に厳しいものです。

## 6. 日本の両立支援制度の問題点と課題

最近の統計を見ると、育休などの制度が普及してきているにもかかわらず、「働く女性の7割が、第1子出産を機に離職している」という調査結果があります。育児休業があっても、育児休業まで行かないで、その前のところで7割の人が辞めてしまいます。

他方、男性の育児参加ということでは、20代後半から30代、40代前半ぐらいの男性は、特に長時間労働、1週間60時間以上働いている人が多く、その結果、育休取得率も約1%にとどまっています。

その結果かどうか、少子化が止まらず、労働市場における男女格差も縮まることがありません。少しはよくなっているとしても、それほど大きな改善が見られないという厳しい現状があります。

## 6. 日本の両立支援制度の問題点と課題

### (1) 両立をめぐる問題点

#### ① 妊娠・出産により退職する女性の多さ

出産を機に約7割の女性が退職（うち3割は就業継続希望）

#### ② 男性の育児参加進まず

男性の育休取得率は1%未満

子育て期の男性に長時間労働が集中

#### ③ 子育てや両立支援に使われる国家予算の少なさ

### (2) 両立支援制度を支える理念は？

- ・ 国家の両立支援は「少子化対策」でよいのか？
- ・ 会社にとって従業員の出産や育児は「無関係な私事」でしかないのか？
- ・ 「子どもの福祉」という視点

最後に少しだけ、個人的な考えを述べます。

現在、政府は、少子化が止まらないので、さらに両立支援策を充実する方向で検討を

## 明治学院大学社会学部附属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」

進めています。それ自体は望ましいのですが、国家や自治体が両立支援をするときに、それを少子化対策と捉えるだけでは問題です。つまり、「出生率が上昇すれば、問題が解決した」と言えるのか、ということです。

私自身も子どもを産んだとき経験しましたが、特に働きながら初めての子育てをしようとしている人にとって、今の日本ではいろいろな意味で見通しが立ちません。子どもを生んで育児休業をとったとして、復帰したとき自分はどのように働いていけるのか、どのような生活を子どもや夫としていけるのか、ということ具体的に、そしてポジティブに思い描くことが非常に難しいのです。個人的には、この見通しのたたなさが、出産を期に7割の女性が仕事を辞めてしまうことと関係しているのではないかと思います。

やってみて思いますが、育児というものは、あらかじめ予測して計画しておくことができません。私もやってみるまでわかりませんでした。育児とは親の計画に沿って世話をすることではなく、子どもがそれぞれの方法やペースで育っていくのを支え見守ることであって、育児の大変さ（喜びもですが）は産む前に予測していたことをはるかに超えていました。自分のところにどんな子どもが生まれてくるかによっても違うし、その意味で育児とは本質的に見通しの立たないものだとも言えます。そして、現在の日本では（おそらく他の国でも）、一人の人間が「職場での就労」と「家庭での育児」という全く異なる性質を持つ活動を両立する（同じ重みで担う）ということの意味を、多くの方がまだ十分に理解していないと思います。もちろん私も含めてです。

仕事と子育てを両立する人は、会社に対して従業員としての責任を負う一方で、自分の子どもに対して親としての責任を負っています。そういう目で見ると、育児休業制度は、仕事を続ける労働者の権利を保障する制度ですが、他方では、親として子どもの利益（福祉）を守るという責任を果たすための制度でもあると、最近思うようになりました。それは「育休を取らなければいけない」という意味ではなくて、何が自分にとっての利益かをまだ判断できない子どもの利益を守るためにも、育休をとらないことも含めて親が適切な判断をする責任があるということです。その責任をきちんと果たすためにも、法律で育休の権利を保障すべきなのだと私は最近思っています。

今、世界中で女性の職場進出が進んでいます。女性が働きたいだけでなく、女性の能力を活用することが、社会全体にとっても不可欠になっています。どこの国でも、両立支援は重要な課題です。それが本当に進んでいけば、これまでの20世紀型雇用システムあるいは法制度を大きく変える可能性があります。

そうした実りのある流れにするためには、少子化問題も大事ですが、そういうことに表面的に対処するだけでなく、両立支援によって日本の社会が何を目指すのかを、国だけでなく皆さんが関心を持って議論をし、関心を持つことが非常に大事だと思います。

### ●質疑応答 & 意見交換：

休憩タイムに、参加者に質問を記入してもらったところ、「海外の制度についてより深く知りたい」「日本の制度の在り方はどうしたらいいだろうか」「先生自身の体験として、ワーク・ライフ・バランスの制度等がどうあったらいいか教えてほしい」などの質問の他、「地域としては何ができるだろう。リタイア層としては何ができるだろう」という投げかけも寄せられました。

### ◇スウェーデンに関する質問

1) スウェーデンでは、福祉が充実している代わりに「税金がものすごく多い」と聞きますが、それに対する国民の不満はないのですか。また、出生率はどのぐらいですか？

両角先生：私は、調査をしたわけではないですが、不満に思っている人はもちろんいると思います。みんなが「高すぎる」と文句を言っていますが、スウェーデン国民は社会保障に依存しているので、本気で「税金を下げろ」という声はそれほど強くありません。たとえば、スウェーデン人は貯金を誰もしていません。また可処分所得は日本よりも少ないですが、教育は全部無料だし、子どもの服などを買うお金は児童手当で全部賄えます。住宅なども日本よりは安いし、年金があるので老後の蓄えも要りません。医療費も全部ただです。そういう意味では、それなりにみんなが納得しているというのが本当に近いと思います。国民は、高福祉高負担を納得していると思います。

スウェーデンの出生率は、経済状況によって変化します。バブルが崩壊したあとは下がりましたが、2.0前後をキープして推移しています。

2) スウェーデンには、貧しい層やストリートチルドレンはいませんか？みんなが豊かなのですか？

消費生活については、日本より豊かではありません。私が留学していたときは、例えば黒いズボンを買おうと思って店に行っても、デザインが2種類ぐらいしかありませんでした。その意味では、日本人から見るとつまらないです。スウェーデンの友だちが東京に留学したとき服を買いに行ったら、「あんまりいっぱいあるから、気持ちが悪くなって、何を買えばいいかわからない」と言っていました。

つまり、スウェーデンと日本では「豊か」の内容が違います。たとえば、時間はスウェーデンのほうが豊かです。みな夏休みを5週間取って、田舎に行ったりして過ごします。その田舎というのは本当の田舎で、ガスや水道もない掘っ立て小屋みたいなどころに行って、火をおこして、家族で釣りをするのが楽しいと彼らは思っています。

もちろんスウェーデンにも貧しい人たちはいます。しかし、ストリートチルドレンやホームレスはほとんどいないとおもいます。夏はともかく冬は物理的に生存できないので、もともとはそうした人を助けることから福祉制度が発達してきたのだと思います。

### ◇両角先生から参加者への質問

日本の制度についての質問がとても多く、私に答えられるものと答えられないものがあるので、むしろ皆さんの意見を聞きたいと思います。

今、子育てをしている人で「こういう支援があったらすごくいいのに、ない」は？

3歳の男の子と0歳の男の子の母親です。3歳の男の子は、障がいがあります。脳性麻痺で、たんの吸引や、胃に直接穴を開けて流動食を流し込む医療的ケアが必要です。今、国の制度、都の制度、区の制度すべてを合わせても、そういう子どもの預け先がありません。最初の子どもが生まれたあと、育児休業が明けても職場復帰ができませんでした。

重度の障がいがあってもわけ隔てなく、保育に欠ける場合には保育所で預かってほしいと思って、港区に請願を出すなど同じ立場の母親たちと活動をしてきました。ですが今のところ、そういう制度はないということで、重症心身障がい児のための施設に預けないと働けない状況です。

明治学院大学社会学部附属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」

やむなく、今月からその施設に預けて職場に復帰することにしましたが、3歳になって在宅できていた子どもを手放さないと働けないことに、とても疑問を感じています。

すべての子どもに同じ権利があると思うので、もし、保育サービスを充実させるのであれば、漏れる子どもがないように制度設計をしてもらいたいと思っています。

両角先生：とても貴重なご意見だと思います。例えば北欧は、そういう意味で、障がい児も「すべての子ども」というアプローチの中に含まれます。それを可能にしているのが「保育サービスは、子どもの権利」という考え方です。権利だとすれば、「障がい児だから権利がない」というのはおかしいことです。このことから考え方の大切さも感じられました。

#### ◇グループ討論：

「日本の両立支援制度で何が足りないか」、「何を目指すべきか」、「どういうものが望ましいか」（これらの質問が多数だった）。それぞれの立場からの意見交換。

#### ○ひとつめのグループ：

グループでいろいろ議論をしました。各国のいろいろな制度が学べたのでよかったと思います。私は、9歳と6歳の男の子を育てている父親です。その先にどういう問題があるのかと考えたときに、制度を使ってどういう子どもが育っていくのか、次の世代の日本を支える子どもたちはどういう子どもたちなのかが、最後のゴールだと思います。

2つあります。将来、日本の制度を使って、どういう生活水準が保てるのか。もう1つが教育です。日本の将来の制度を使って、欧米あるいはいろいろな国に比して、どんな子どもが育っていくのが重要だと思いました。

生活面で言えば、「子どもがいる世帯は、子どもがいない世帯に比べて貧しい」と、妻からよく言われますが、社会として、「子育てって偉いよね」となったらいいと思います。

#### ○2つめのグループ：

働きながら3歳の娘の子育てをしている母親です。このグループで出た話です。

理想とする社会というか、「ワーキングマザー」とか、「両立」とあえて言わなくてもいい社会になってほしいと思います。「自分たちがやりたいと思ったことを選択できる社会になるといいな」という話が出ました。

「あえて『ワーキングマザー』とカテゴライズするのは、ちょっと違和感があるね。出ることが多いお母さんは、『ちょっとアウトドア派お母さん』、家にいることが多いお母さんは、『ちょっとインドア派お母さん』という言い方がいいんじゃない？」という話が出ました。

#### ○3つめのグループ

このグループは、ハローワーク、子育て中の人、保育園勤務の人がいました。就労に関しては、ハローワークの人から、「子どもを預けていないと、なかなか採用まで行かない、そこが大きな難関だ」という話がありました。でも、実際には保育園入所が非常に難しいです。ついこの間まで、港区は、待機児童がワーストでした。港区も必死にな

明治学院大学社会学部付属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」  
って暫定施設を造って数字を解消しましたが、それは数字だけであって、やはり入所が  
厳しい状況が続いています。

「母親が働いているから子どもが保育園に入れる。働いていないから入れない」では  
なくて、先ほど、「保育サービスは、子どもの権利」とありましたが、どんな子どもも  
保育を受けられることが理想ではないか。そこから、母親が働いてもいい、学校へ行っ  
てもいい、遊びに行ってもいいといった選択があるのではないか。

先のグループから、「ワーキングマザーで括れない」という話がありましたが、「い  
ろいろなお母さんの姿があっていいのではないか。どんな状況であっても、子どもたち  
が上質の保育をきちんと受けられることが大事ではないか」という話がありました。

保育園で子どもが熱を出したら、母親に電話をして、「お迎えをお願いします」と言  
うことがあります。そういう限界があるので、地域のおじいちゃん・おばあちゃんが迎  
えに行き、「ばあばのうちで遊んでいる」みたいな、地域でもお預かりができるよう  
に育っていくといいと思います。

私の専門の立場で言うと、0歳から3歳というのは、子どもにとってとても大事な時  
期です。お母さんといるのが大事ということではなく、この時期に、子どもは、十分に  
愛される経験をしてほしいです。それは、保育園の保育士ももちろんそうです。愛され  
る経験をして、その根っここのところをきちんと育ててあげたい。社会でそこを見守っ  
てほしいと思いました。

#### ○4つめのグループ

私たちのグループは、認可保育園の園長をしている人と、認証保育園の園長といまし  
た。先のグループの方が、「上質な保育」と言われたのは、全くそうだと思います。上  
質な保育をするためには、認証保育園の保育士も一生懸命学んでやっているの、認可  
保育園の上から目線がないようにお願いします。

東京都の待機児童を救っているの、処遇にもっと熱い目を向けてもらいたいと思  
います。

#### ○5つめのグループ

このグループは、地域でボランティア活動とか市民活動をしているグループです。元  
気なボランティアの人たちが子育てにかかわることが、きちんと仕組みとしてできる地  
域にしていきたい、顔見知りが増えることがいい環境を作る。あと、不登校の子ど  
もたちとか、さまざまな子どもたちが、地域の人たちに支えられるという経験が、ま  
た次の世代の人たち、地域を大事にする人を生み出すことにかかわっていきたく、こ  
ういうネットワークの中で顔見知りになっていきたいという思いで話し合いが進みまし  
た。

### ●まとめ

いろいろとありがとうございました。ご質問の中で、「私が、日本の制度についてど  
う思っているかということを知りたい」という声が多かったので、最後に私の個人的な  
考えや感想を話して終わります。

厚生労働省が、2009年に育児・介護休業法を改正して、この6月30日から施行  
しています。2008年から2009年にこの法改正のための研究会をやっていて、私  
はそのメンバーに加わっていました。

## 明治学院大学社会学部附属研究所 市民講座「今、子どもを育てながらはたらくこと」

そのときに思ったのが、育児介護休業を充実するのはもちろんいいことですが、育児休業は期間限定です。例えば休業は1歳までとか、勤務短縮は3歳までとか、小学校に上がるとすべてが終わってしまいます。改正前には、育児休業が終わると法律上は労働者に何の権利も保障されていませんでした（今度の改正で、子どもが3歳になるまで1日6時間の勤務短縮と残業免除などが法律上義務化されました）。

それは非常に問題だと思って、研究会でもなるべく発言するようにしました。つまり、育児というのは、1年や3年や6年で終わるものではなく、子どもが巣立っていくまでの人生の中の非常に長いプロセスです。もちろん乳幼児のときとはニーズが変わってきますが、育児自体はずっと続いているのに1歳や3歳や小学校入学で切って、それ以降は何も配慮しないのは法制度として問題があると思います。「両親ともフルタイムで働いていても、1歳まで育休が取れて、保育所などがあれば回っていく」という意見もありますが、育児とはぎりぎりの時間で何とか回して行けばいいというものではありません。子どもをよく見て、子どもと話をし、子どもと遊んで、本当に育児をする余裕が必要だと思います。子どもの利益を考えるなら、普通の人にはギリギリで、非常に有能な人や裕福な人だけが本当に両立できる、というのでは足りないと思います。

私の専門について言えば、雇用の制度全体をもう少し考え直す必要があると思っています。「完全労働者」という概念がありますが、現代社会にはそういう人は実はそんなに多くないのではないのでしょうか。育児、介護、家事などが仕事に影響せず、何の障がいもなく、フルの状態働ける労働者を標準的なモデルにして、労働法や社会保障法をデザインするのは間違っているのではないかと最近思えてきました。

また、私の体験から言えば、日本で今一番足りない支援は保育サービスではないでしょうか。保育園の待機児童問題もありますし、小学校に入ってから保育も非常に問題です。経済的に苦しい時期ではありますが、社会として子どもを大事にして必要なお金を惜しまずに使うことが大切だと思います。

最後にご質問のあった、私の理想とするワーク・ライフ・バランスですが、最初のグループの方が言われたように、本当にワーク・ライフ・バランス（ここでは仕事と育児の両立を指しますが）がうまくいったかというのは、子どもがどのように育ったかだと思います。どういう仕事ができたといいということもありますが、両立しながら育てた子どもが幸せに育ったかどうかということですね。

それは人や家庭によって違ってくることなので、一般的に「これがいい」とは言えません。でも私個人としては、スウェーデンに留学したこともあって、スウェーデン型のワーク・ライフ・バランスのようにできたらいいと思います。

スウェーデンでは、すてきな働く女性とたくさん知り合いになりました。子どもたちはゆったりした環境の中でのびのびと、よく面倒を見てもらっていると、私は感じました。スウェーデンにもいろいろ問題があって、日本がそうなるほしくないというところはありますが、子どものことに関しては学ぶことが非常に多いと思います。この頃よく報道されたり、紹介されているので、関心を持ってみてください。

今日は私も大変勉強になりました。どうもありがとうございました。