

「産みやすい社会」とは

—労働の多様性に向けて—

おおやま えりこ

目次

はじめに

1. フェミニズムの行きづまり
 1. 1 フェミニズムの潮流
 1. 2 日本におけるフェミニズムの行きづまり
2. 女性を取り巻く労働環境の変化
 2. 1 日本における男女平等の限界
 2. 2 妊娠期におけるハラスメントの実態
 2. 3 「労働する身体」になりきれない女性たち
3. 働く女性を支える社会とは
 3. 1 スウェーデンの雇用・教育制度
 3. 2 スウェーデンの子育て支援制度
 3. 3 「産みやすい社会」へ向けて

おわりに

参考文献

図表

はじめに

少子高齢社会に突入した日本は、出生率の低下が喫緊の課題となっている。2012 年の合計特殊出生率は 1.41 と 2 年ぶりに上昇したものの、出生数は過去最少となっている。少子化は年金問題や介護の人材不足、経済力の低下を招くと言われ、将来の日本を支える基盤を揺るがしかねない。しかし、現代のライフスタイルは多様化しており、子どもを産むことを強要するのは時代錯誤であると考えられる。「産む」、「産まない」、「産めない」といった多様性は共有されるべきであり、セクシュアル・マイノリティの人たちへの配慮や不妊治療の支援、性別に捉われない職場を推進していく必要性がある。

しかしながら、現代の女性を取り巻く労働環境は矛盾で溢れている。政府は出生率の低下を懸念しているが、子どもを産みたい人を支援する制度が整っているとは言い難い。女性の管理職登用が叫ばれる一方で、若い年齢で出産することも推奨され、働く意欲のある女性は「キャリア」か「出産」の選択に迫られている。女性の社会進出により、働く女性は大幅に増え、晩婚化や出産の高齢化が進んだ。女性の労働人口は 2768 万人（2010 年）と日本の労働力全体の 42.0%を占めているが、出産を機に仕事を辞める女性は約 6 割に及ぶ。また女性労働者の多くが非正規雇用やパートタイム従事者であり、男女の賃金格差は広がる一方である。働く意欲があっても、出産を機に退職し、再就職は非正規雇用というコースを辿らざるを得ないのが現状である。保育園の待機児童も解消されておらず、充実した子育て支援制度の整備が急務である。本稿では、女性の権利を主張してきたフェミニズムまで遡り、働く女性にとって、子どもを産みやすい社会を実現するために何が必要かを考察していく。

福祉国家であるスウェーデンでは、1960 年代から 70 年代にかけて、女性の高学歴化による結婚や出産の高齢化が要因となり、少子化が進んでいた。しかし、早くから対策に踏み切ったことで、80 年代半ばから出生率は上昇した。2012 年の合計特殊出生率は 1.9 であり、他の先進国からその取り組みが注目されている。スウェーデンの福祉を支えているのは国民の高負担であり、消費税は日用品や電化製品が 25%、食料品や宿泊施設が 12%、新聞や雑誌、公共交通が 6%となっている。一方で日本は 2014 年 4 月から消費税を現在の 5%から 8%に引き上げることを決定し、2015 年 10 月には 10%となることが予定されている。今後、私たちの税負担は増大していき、より充実した福祉制度が期待される。スウェーデンと日本は歩んできた歴史が異なり、安易にスウェーデンの制度を日本で取り入れることは危険であるかもしれない。しかしそれでも、子育てと仕事を両立させたい日本の女性を支えるために参考になる点があるのではないかと考えた。

第 1 章で、女性の権利を拡張したフェミニズムの変遷を概観し、第 2 章で働く女性の妊娠・出産や子育てを支える日本社会の問題点を検討する。第 3 章ではスウェーデンの雇用・教育・子育て支援制度を検討し、働く女性にとって産みやすい社会を実現するために何が必要かを考える。

1. フェミニズムの行きづまり

1.1 フェミニズムの潮流

「フェミニズム」とは、性差別を撤廃し、抑圧されていた女性の権利を主張する思想や運動の総称である。19 世紀初頭、社会主義者のシャルル・フーリエが平等を希求する理想の共同体を構想するなかで、この用語を最初に用いたと言われている。フェミニズムは大きく 2 つの流れを汲んでおり、「第一波フェミニズム」は、19 世紀半ばから 20 世紀前半まで続き、参政権や就労の権利などの、法的な権利の獲得を目指した。独自の理論を持たず、ロックやミルなどの自由主義思想やマルクスの社会主義思想を現実の生活で実践しようと試みた。しかし、男性が作った理論を借りて女性の現状を改革するのではなく、男性理論そのものが内包する差別を主張する必要性や、その理論によって正当化されてきた男性中心の社会や文化のあり方を模索する必要性が出てきた。（杉本 2010）

第一波フェミニズムから約 50 年後、「第二波フェミニズム」が起こった。職場における平等や男子有名大学への入学、中絶合法化などの市民権運動の一環として展開された。第一波フェミニズムが男性中心的な理論概念のなかに留まったものであったのに対し、第二波フェミニズムは男性中心的な理論や男女観そのものを問い直した。つくられた「女らしさ」の拒否やレズビアニズムの主張といった、それまでの運動とは異なる担い手によって行われた。1960 年代の欧米や日本では、参政権をはじめとする法律上の平等は一応達成されていたものの、依然として女性は従属的位置にあった。それゆえ、女性たち自身が「女らしさ」という意識に捉われていることを問題視する必要があった。人々の間に深く根付いている伝統的価値観を問い直し、そうした差別的な文化の再生や増幅装置としての教育やメディアに異議を唱えた。第二波フェミニズムを支えた理論に「ラディカル・フェミニズム」というものがある。この理論の特徴は、「家父長制」という私的領域の概念を取り入れたことであった。女性解放のためには、社会的領域における支配だけでなく、私的領域における支配こそが問題であること、そして性支配は階級対立とは別の原因によって発生していることを明らかにした。（杉本 2010）この時代に、様々なフェミニズムの総体ともいえる学問である「女性学」が誕生した。1960 年代の欧米では、学生運動が高揚していた。学生たちは大学の運営やカリキュラム編成への参加を要求した。大学改革運動とフェミニズムが結びついて生まれた「女性学」は、男女の固定的な性別役割分業に異議を唱え、女性の差別を社会的・文化的構造として変革すべき問題と捉えた。（井上 2011）

国際連合は第二波フェミニズムの世界的な展開を受け、1975 年を「国際婦人年」、76 年から 85 年を「国連女性の 10 年」と定め、加盟国の政府や民間団体に女性の地位を向上させるよう促した。その結果、「国連女性の 10 年」の間に「女性差別撤廃条約」が締結され、各国政府は、政治や経済、教育などの分野におけるあらゆる差別の撤廃、文化や慣習自体の見直しを求められた。第二波フェミニズムの意義は、当時の社会主義圏や第三世界を含む加盟国全体に共有されたことや、フェミニズムが草の根運動に留まらず、各国政府の政策に取り入れられたことであった。また、国連の動きを受けて日本政府は 1975 年、

総理府に「婦人問題企画推進本部」を設置した。1980 年前後には、各都道府県や指定都市が男女平等推進のための取組みを開始し、やがて地方自治体へと広がっていった。（井上 2011）1970 年代以降に起こった「第三波フェミニズム」は、制度上の明確な差別が撤廃される中で、セクシャル・ハラスメントや DV などの性暴力を主な対象として取り上げた。

1.2 日本におけるフェミニズムの行きづまり

日本では明治維新以降、多くの知識人による婦人論が啓蒙雑誌に掲載された。その担い手は、欧米の思想から多大な影響を受けていた男性であった。女性たちは、彼ら社会主義者たちが結集した団体で社会主義婦人論を学んだ。そして女性の抑圧は個別的レベルの男女関係にとどまらず、資本主義体制に基づく社会的・政治的・経済的問題であると捉え、運動と理論の形成を目指した。1911 年に平塚らいてふが中心となって発刊した女性による文芸誌『青踏』は、文学を通して女性の自我の目覚めを説き、家制度や公娼制度への批判、避妊・堕胎などの多くの社会問題を取り上げた。平塚らいてふは 1920 年、市川房枝、奥むめおと共に、日本初の婦人団体である「新婦人協会」を結成した。（杉本 2010）新婦人協会は、婦人の社会的・政治的地位の向上を求め、男女の機会均等や婦人・母・子どもの権利擁護を綱領に掲げた。当時の婦人運動は、婦人参政権獲得を中心的な課題と据え、展開された。

戦後の女性運動は、民主化のなかで憲法に明文化された男女平等を基礎とし、制度改革の要求や反戦・平和運動を軸に行われた。日本国憲法に「男女平等」の草案を書いたのは、GHQ 民政局のベアテ・シロタ・ゴードンという女性であった。草案は現在の 24 条に近い案であった。当初日本側は「女性の権利は日本の文化に合わない」と反発したものの、最終的には同意したと言う。日本におけるフェミニズムは 1970 年代後半から大きな展開を迎えた。上野千鶴子らによる「マルクス主義フェミニズム」が、70 年代後半から 80 年代にかけて、マルクス主義の欠陥を補うものとして盛んに論じられたのである。マルクス主義フェミニズムは、社会主義に「ラディカル・フェミニズム」の主張を取り入れ、女性を抑制するものとして社会主義フェミニズムが主張した「階級支配」と、ラディカル・フェミニズムが主張した「家父長制」を結び付け、現代の女性を抑圧している原因は「家父長制資本主義」であることを明らかにした。特に、家事労働をはじめとする家族における女性収奪に焦点を当てて、それがいかに資本主義社会の存続に不可欠であったかを明らかにした。（杉本 2010:24-25）

このように、フェミニズムは女性たちが抱える様々な問題と向き合ってきた。しかし、雇用や性暴力などの問題を始めとする女性の生きづらさは、いまだに根深く残っている。90 年代以降、社会進出する女性が増えるに従って、フェミニズムは衰退していった。社会学者の江原由美子は、「フェミニズムにのることは男性社会に利用されるだけ。女性たちのフェミニズム離れは、当然の帰結である」と述べた。つまり、「新しい女の生き方」や「仕事も家庭も」などの言葉は女性に役割を押しつけるだけだと、女性たちが気付いたのである。（大越 1996）実際、多くの働く女性が仕事と家庭の両立に悩んでいる。

2. 女性を取り巻く労働環境の変化

日本は 2013 年、世界の男女平等ランキングで過去最低の 105 位¹となった。女性が結婚や出産を機に仕事を辞め、子育てが落ち着いた頃に再就職することを意味する「M 字型曲線」もこの 30 年来ほとんど変わっていない。この M 字型曲線は 1980 年代以降、アメリカやフランスでは見られなくなり、現在では日本や韓国に特徴的なものとなっている。またこの曲線は、平成 12 年に M 字型カーブのボトムが「30～34 歳」であったのに対して、平成 22 年には「35～39 歳」となった（図 2-1）。これは女性の晩産化を意味しており、晩産化によって不妊治療をする女性が増え、子どもを産みたくても産めない女性が増えている。安倍晋三内閣は晩産化の対策として、「女性手帳」の配布を試みたが、様々な方面から批判を受け、当面配布の見送りを決定した。日本が晩産化となった理由は、女性を取り巻く労働環境にも原因があるが、本章では、そもそも日本における女性の労働環境がどのように整備されていったのか、そして仕事と子育てとの両立に苦しむ女性の生きづらさの根底に何があるのかを検討していく。

2.1 日本における男女平等の限界

「国連女性の 10 年」などの国際的な動きを受け、日本は 1985 年に「男女雇用機会均等法」を制定し、雇用の場における女性への差別的扱いを禁止した。具体的には、男女別枠での募集や採用を禁止した。しかし、企業は法律への対策として、総合職と一般職というコース別の人事制度を導入した。総合職は社内の中核的な業務に従事して転勤もありうる。一般職は転居を伴う転勤がなく、補助的業務に従事するというものであり、給与体系や昇進・昇格にも差があった。形式的には、どちらのコースも男女両方に開かれているが、総合職の多くは男性であり、一般職は女性によって占められていた。一般職の女性は再就職が厳しく、出産などで一旦仕事を中断した場合は、非正規労働者やパートタイム従事者として働かざるをえなかった。また均等法と同年に施行された「労働者派遣法」によって、女性の間で非正規雇用が拡大し、2004 年以降は全女性労働者の半数以上にも及んだ。20 年前と比べて M 字型のボトムが上がり、結婚・出産後も働く女性が増加したにも関わらず、正規労働者の割合はむしろ減少した。1970 年代以降、経済成長によって女性の雇用は主にサービス業で増えた。しかし性別役割分業を前提とした企業は、女性を主力労働者ではなく非正規労働者として雇用したので、労働市場における男女格差は広がった。また女性側も、家事や育児、介護の負担を一手に引き受けるため、長時間労働を選ばず、都合の良い時間帯に短時間勤務が可能なパートタイマーを選択した。（井上 2011）しかし一旦、非正規労働者として働けば、転職しても非正規から抜け出すことは難しいのが現状である。また、コース別の人事制度によって企業側は、事務職の女性を非正規労働者として雇用す

1 World Economic Forum 「The Global Gender Gap Report 2013」

<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>

ることで効率化を果たそうとしてきた一方で、女性正社員の選別化を進めてきた。「総合職」が仕事に意欲的な女性たちとして、仕事と子育てとの両立といった新たな問題を提起したのに対し、「一般職」は、結婚や出産を機に退職する従来の女性労働者像に結び付けられたまま、むしろその意味付けを強めている（杉浦 2009）。しかし最近では、限定総合職などの出現によって職種の多様化が起こり、少しずつではあるが、職種間の差別は解消されつつある。

民間企業（100人以上）で働く女性の管理職は7.9%と低い割合である。なぜ女性の管理職は少ないのであろうか。「課長以上に昇進したい」という意欲がある男女の割合は、男性が59.8%であるのに対して女性は10.9%と、女性は男性の約6分の1の割合である。女性が昇進を望まない理由としては、(1)「仕事と家庭の両立が困難になる」、(2)「責任が重くなる」、(3)「自分には能力がない」が挙げられている。²しかし、(2)の項目に関して不安を抱えながらも管理職として働くことになった女性は、「想像していた以上に周囲が助けてくれた」と述べ、(3)に関しては、「給料が上がってやりがいも増えた」などと管理職として仕事の幅が広がったと述べている。³仕事と家庭を上手く両立させている女性管理職の「ロール・モデル」が身近に存在しないことが、女性を不安にさせ昇進したい気持ちをくすぶらせているのではないかと考えられる。日本では出産を機に退職する女性が多いので、職場に妊娠・出産を経験した先輩社員が少なく、出産後どのように仕事と家庭を両立させるか具体的なイメージを持ちにくい。

約6割⁴の女性が出産を機に仕事を辞めているが、「妊娠・出産前後に退職した理由」について、女性正社員の4人に1人が「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と答え、10人に1人が「解雇された、退職勧奨された」と答えている。男性の育児休業取得率は1.89%⁵（2012年）と他の先進国と比べても低く、家庭における女性の負担は大きい。最近では、仕事と家庭の両立に疲れ切って専業主婦になる、または「妊娠解雇」されてその後の再就職もやむを得ず専業主婦というケースも現れている。そして、働いていても非正規雇用で先が見えず、将来をあきらめて結婚するような「あきらめ婚」（小林 2013）という現象さえ起こっているという。日本が批准しているILO100号条約は、「同一価値労働同一賃金」の原則を定めている。職種や職務が異なる仕事であっても、価値が同一・同等であれば同一の賃金が支払われるという原則である。したがって正規労働者と非正規労働者が同じ職場で同様の仕事をしている場合は、この原則に違反していると考えられる。しかし日本ではこの条約が根付いておらず、男女の労働賃金格差

2 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0106-01_honmon.pdf

3 NHK「会社の星 じわり増加中！“女性管理職”SP」（2013.11.20 放送）

4 内閣府共生社会政策「結婚、出産、子育てをめぐる状況」

http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2012/24webhonpen/html/b1_s2-1-4.html

5 厚生労働省 雇用均等基本調査

http://www.nikkei.com/article/DGXNASFK3100C_R30C13A7000000/

の一因となっている。スウェーデンでは、女性の所定内給与は男性の 90%であるのに対して、日本では男性の 70%に満たない。

日本の子育て支援制度はどのように整備されていったのであろうか。井上（2011）によれば、子育て支援制度は（1）公的保育の提供、（2）育児休暇制度、（3）金銭給付の 3 つに分けられる。戦後の日本は、共働き家庭の子どもを対象とした「公的保育」を中心に取り組んできた。戦後の保育政策は家庭保育を原則としており、保育所は保護者が働いている子どもを主な対象としていた。そして高度経済成長や産業構造の転換に伴い、女性労働者が増加するなかで保育のニーズは高まっていった。1995 年に「緊急保育対策等 5 カ年事業」を発表し、保育所数や保育所定員数、保育所利用児童数が増えた。しかしそれでもなお、待機児童の数は全国で 46,127⁶人おり（2011 年）、入所申請していない児童も含めた潜在的な待機児童数は、この何倍にも上ると推定されている。

育児休業法は 1991 年に成立し、育児のために仕事を休業することを可能とする法律であった。95 年には、家族介護を含めた「育児・介護休業法」に改正された。この法律では、子どもが 1 歳になるまでの間、男性を含む労働者が育児休業を取得できるようになっている。しかし男性の取得率が極端に低く、企業での男女の昇進に格差が広がった。男性が取得しない理由は、育児休業中の給料が下がることや、復帰や昇進が遅れることなどが挙げられる。また、本人も周囲も性別役割分業に捉われていることから、男性が育児休業をとることで生じる経済的不利や心理的抵抗があると考えられる。この状況を踏まえて 2009 年に育児・介護休業法が改正された。父母ともに育児休業を取得する場合は、休業期間を子どもが 1 歳 2 カ月になるまで延長できる「パパ・ママ育休プラス」の特例を導入し、また当事者が申し出た場合に、短時間勤務制度や所定外労働の免除を事業主に義務づけた。

金銭給付を行う児童手当制度は 1972 年に開始され、一定の所得制限の下、家族における子どもの数に応じて児童手当が支給された。2006 年度からは、12 歳以下の児童 1 人につき、月額 5000 円または 1 万円が支給される制度となっていた。2009 年に成立した民主党政権では、児童手当に替わり、所得制限なしに 0 歳から中学校修了前の子どもを養育しているすべての親に、子ども手当を支給することを定めた「子ども手当法」が成立し、2010 年から支給された。しかし財政難を理由に 2011 年で廃止された。この制度は支給の条件や限度額が、その時々政府によって変更されやすいのが問題である。

「仕事」か「出産」かの二者択一に悩む女性が後を絶たず、日本では子どもを産みたくても自由に産めないのが現状である。女性にとって仕事と家庭の両立とは、女性が男性と同じように働き、かつ子育ても行うという過酷なものである。非正規労働者で育児休業が適用されない人や、小規模企業で働いているために制度が整えられていない人、不規則な時間勤務のため、公的保育施設を利用できない人を支える制度を整えることが急務である。雇用の有無や雇用形態に関わらず、支援を必要とする人は誰でも制度を利用できるように、適用範囲を拡大する必要がある。最近では、男性も働き詰めで過労死に至るなど、男女

6 厚生労働省 保育所入所待機児童者数

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002yapj-att/2r9852000002yar0.pdf>

に関わらず働きやすい環境が整っているとは言い難い。子育ての公平な分担や人生を充実させる労働環境が求められる。

2.2 妊娠期におけるハラスメントの実態

今年の5月に実態調査⁷が行われた「マタニティ・ハラスメント」とは、働く女性が妊娠・出産を理由として解雇や雇い止めをされること、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせを受けることを指す。働く女性の4人に1人が被害に遭っており、被害を受けた約5割が「相談せずに我慢」している。調査の結果では、マタハラが起きる原因として「男性社員の妊娠出産への理解不足・協力不足」が51.3%を占め、「会社の支援制度設計や運用の徹底不足」が27.2%、「女性社員の妊娠出産への理解不足」が22.0%となっている。被害の実態は「妊娠中にも関わらず重労働を強いられ、流産した」、「心ない言葉を言われ続け、うつ病になった」などと多岐に渡り、特に医療や介護などのサービス業で多い。「労働基準法」により、妊娠期の時間外労働や深夜業は制限され、出産前・出産後の休業を取得できるようになった。「育児・介護休業法」では、子どもが1歳になるまで育児休業を取得でき、3歳まで短時間勤務できるようになった。これらの制度は、非正規社員も有期契約労働者などの要件を満たせば取得することができる。⁸しかし、そもそも利用者や雇用主が制度を知らない場合も多く、被害に遭ってから泣き寝入りするケースが多い。

2005年に施行された「次世代育成支援対策推進法」は、企業に対して短時間勤務や育児休暇に関する行動計画の策定や、目標の達成を定めるよう求めた。その成果として、女性の育児休暇の取得率は倍以上に増えた。しかし、制度を利用しながら働く女性が増えた一方で、マタニティ・ハラスメントの被害を訴える声も増えてきた。その背景として、「制度が整っても職場の理解が追い付いていない」、「長引く不況により育児休暇中の女性を支えるゆとりが職場にない」などの不満がある。育児休暇中は、他の社員がその人の仕事を肩代わりすることが多く、現場の負担の増大がマタニティ・ハラスメントの一因となっている。代替できる仕事であれば臨時に社員を雇うこともできるが、そうでなければ、周囲の助けが必要不可欠である。仕事をカバーする社員に対して企業が特別な手当を払うという対策も考えられる。

日本の職場では、企業にとって都合の悪い社員が切り捨てられているのが現状である。また、特にサービス業に就く人たちは責任感が強く、先輩や同僚も出産間際まで働いているため、育児休暇を取ることに後ろめたさを感じる人が多いという。

7 連合非正規労働センター マタニティ・ハラスメント（マタハラ）に関する意識調査
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20130522.pdf>

8 ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用が見込まれること

2.3 「労働する身体」になりきれない女性たち

フェミニズムが台頭し、女性は今に至るまで様々な権利を獲得してきた。しかし、フェミニズムが主張した「男女平等」は、皮肉にもマタニティ・ハラスメントを引き起こす要因となった。杉浦（2009）によれば、近代以降の女性は、「労働する身体」になりきれない身体として位置づけられてきた。この「なりきれない身体」とは、家事や育児の役割を担う（1）「役割を負った身体」と、（2）「妊娠・出産をする身体」の二つの意味を持っている。（1）に関しては、現在その身体性の解体は達成されつつある。女性が家事や育児の役割を担っている現状は、女性が大学に行くことが珍しかった時代に比べれば大きく前進したからである。従来のフェミニズムは「差別の政治」として、「産む性」である「女性の身体性」が過剰に意味づけされることによって、女性に家事や育児が押し付けられ、職場で差別されてきたことを明らかにしてきた。そこでフェミニズムは、産む身体としての女性を極力主張しないことで平等化に努めてきた。身体の差異を認めることで、不平等を正当化してしまう恐れがあったためである。つまり、女性の権利獲得の要求という問題においては、「性差より個人差」の主張のもと、「女性の身体性」を主張することを避けてきた。当時の社会において、性差が強調されることは、それによる扱いの差異を認めてしまうことにもなりかねないからであった。（杉浦 2009）

日本では、「母性保護要求」の運動のなかで、「母性」という「差異」の主張によって「母性保護」という権利を獲得してきた。戦前から戦後にかけて母性保護の制度化は、女性労働者が労働領域への参入を果たし、仕事を続けるために必要不可欠な要求であった。女性たちは、自らの「産む性」としての身体性を「母性」として強く主張し、その保護を求めたのである。それは1918年から19年にかけて与謝野晶子や平塚らいてふの議論から始まった。しかし、平等への要求が高まるなかで、母性を主張する「母性戦略」から差異を主張しない「平等化戦略」への転換が図られた。現在では、母性保護は「妊娠・出産保護」として保障されており、日本の職場や制度においては「産む性である」という「女性の身体性」が一応認められてはいる。しかし、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法といった「平等化」への流れで、企業や労働者の意識においても「男女共通基準」（杉浦 2009）という考え方が浸透した。そのなかで、「妊娠・出産」は、それに適応できないものとして残されてきたのである。そして近年、マタニティ・ハラスメントの被害を訴える声が増え、平等を推進する職場においてマイナスの差異と捉えられかねない「産む性」を主張し、それへの保護を求める必要性が出てきた。

3. 働く女性を支える社会へ向けて

第1、2章を通して、フェミニズムと「マタニティ・ハラスメント」との関係性について述べてきた。従来のフェミニズムが男女平等化政策を推し進めてきたことも相まって、女性の妊娠や出産は「労働する身体」から取り残され、結果として流産などの被害を引き起こしてきた。ではこれから、国や企業は働く女性の出産をどのように支援していくべき

であろうか。本章では、女性の労働率が「逆U字型カーブ」を描くスウェーデンが、どのように働く女性を支援してきたのかを検討し、日本が働く女性を支え、産みやすい社会を実現するために何が必要かを考える。

福祉国家であるスウェーデンは、社会保障を充実させながら高い経済成長を遂げている。女性の労働率が 82.5%⁹と世界で最も高い一方で、世界競争力ランキングは 4 位¹⁰に位置している。また福祉国家のイメージとは裏腹に、H&M や IKEA、エリクソンなどのグローバル企業が世界を牽引している。スウェーデンの福祉を支えてきたのは、厳しい国際競争にさらされてきたこれらの企業であり、協調的な労使関係のもとで、円滑な産業構造の転換が行われてきた。国際競争力を失った産業や生産性の低い企業は淘汰され、より高い付加価値を生み出す産業が成長していくことで、経済全体を拡大させて行った。日本を含めた多くの国は、こうした構造転換がうまくいかず、生産性の低い産業や企業が温存されやすい傾向にある。（湯元・佐藤 2010）

3. 1 スウェーデンの雇用・教育制度

スウェーデンは、77%という高い組合組織率を背景として、労働組合の力が強いのに関わらず、産業構造転換に対する反発は他の国々と比べて小さい。その理由の一つは、スウェーデンでは生活の安定が保証されていることである。斜陽産業の淘汰によって失業しても、次の仕事を見つけるまでの間は、手厚い失業保険の給付を受けることができる。日本では自ら負担しなければならない医療や介護、教育といった生活コストも社会保障システムを通じて国が払ってくれる。仕事を失うことによる精神的なダメージは大きい、失業を機に次のキャリアへ進むための制度がきちんと整えられているのである。失業したからと言って生活水準が大幅に低下することはない。しかし手厚い社会保障を享受するためには、労働市場で働くことが前提となっている。輸出市場で稼いだ収入が国内で分配され、人々の消費にきちんと回ることで、国内のサービス産業も潤う。そのためにも福祉制度そのものが、働ける国民は働き納税することを前提としている。

スウェーデンでは、20 歳代後半から 30 歳代にかけて女性の労働率が落ち込む「M 字型カーブ」が全く見られない。これは、育児休業を取る場合でも企業に籍を置き、育児休業を終えれば同じ企業に容易に再就職できることを意味している。第二次世界大戦に参加しなかったスウェーデンは、早くから女性運動が盛んであった。1960 年代に女性の大学進学率が高まり、公務員や議員、民間企業における女性の働き手が増え、日本で言う「一般職」以外の進出が進んだ。1971 年に実施した「個別課税制度」は女性の経済的自立を促し、1980 年に施行された「男女平等法」により、雇用や労働条件における性差別が禁止された。同年に設置された「男女均等共同参画オムブツマン」は、職場における男女間の賃金や労働条件における監視や指導を始めた。そして遵守を従業員や労働組合がチェックするようになった結果、女性の給与水準は同業務・同職階・同年齢では男性の給与水準の

9 OECD 雇用アウトlook <http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook.htm>

10 IMD 2013 年世界競争力ランキング

<http://www.imd.org/uupload/imd.website/wcc/scoreboard.pdf>

92%に達している（2006 年）。また勤務形態の配慮も大きい。スウェーデンでは、9時から 17 時の勤務が大半を占めており、大企業でも勤務地ごとの採用を行うため定期的な転勤がほとんどない。日本の転勤制度は専業主婦がいるから成り立つ制度であると言える。このようにスウェーデンの政策は、欧州の「雇用や仕事を守る」という理念ではなく、男女関係なく「人間を守る」という基本的な考え方が特徴であると言える。課題は、日本と同様に女性雇用が育児や介護、教育、医療、小売などのサービス業に集中していることである。介護や医療などの社会サービスは労働生産性の伸びが小さいために、他の職業に比べて給与を上げにくく相対的な給与水準が低い。この問題を克服するためには、サービス業の賃金引き上げや女性管理職の割合を増やすなどの対策が必要である。（湯元・佐藤 2010）

日本では子ども一人当たりの養育費が平均 2370 万円¹¹との試算がある。養育費を賄えないために子どもを産むことを諦めざるをえない家庭も多い。高い教育水準を維持するスウェーデンの教育制度はどのようなになっているのだろうか。

スウェーデンの教育制度の特徴として、(1)義務教育から大学院まで無償で提供、(2)「実学志向」、(3)大学における充実した「職業教育と社会人教育」の 3 点が挙げられる。まず、スウェーデンの義務教育は教材費などの実費も含めて無料となっている。また子供が 16 歳になるまで児童手当が支給されるため、家庭の経済状況に関係なく子育ての経済的環境が保障される。大学の学部教育の主な特徴としては、資格制度が大学教育と統合されていることが挙げられる。医師や教員、弁護士などの専門課程を大学で終えると、その卒業証書がひとつの「資格」として見なされ、それをもとに求職活動を行うことができる。医師を除けば、日本のような資格試験制度は存在しない。もちろん専門課程で要求される技能を習得できない者は進級できない。その職業に対する適正が、その大学教育を受けていく中で明らかになっていき、適性のない者は脱落することになる。大学の勉学とは関連しない分野での就職が多い日本とは対照的で、卒業生は労働市場において即戦力になることが期待されており、学部教育もそれを前提に構成されている。業界のニーズに応じた技能をもつ労働力を輩出するためには、学習の過程においても産業界との密接なやり取りが必要である。カリキュラムの 4 分の 1 から 3 分の 1 の時間が現場での実践や企業でのインターンシップに充てられており、卒業後に即戦力となるように配慮されている。また、実務で活躍する人を講師で呼んだり、求人を行っている企業との交流会も行われており、その後の就職活動にも役立っている。また高校を卒業してから、すぐに大学に進学する者は 57%（2008 年）とそれほど多くない。高校卒業後にしばらく働いたり、お金を貯めて国内旅行などをしてから大学進学を考える者も多い。大学の在学生 40 万人（09 年）のうち、25 歳未満は 45%、25 歳以上 30 歳未満が 22%、30 歳以上 40 歳未満が 18%、40 歳以上が 15%となっており、中高年の割合が日本と比べてかなり高いことも特徴的である。（湯元・佐藤 2010）

このように、大学教育の段階で一定の職業能力が形成されるため、企業の人材育成における負担も少ない。離職者の中には、大学に入り直してキャリア・アップを目指す者も多い。

11 財団法人「子ども未来財団」子育て家庭の経済状況に関する調査研究

3. 2 スウェーデンの子育て支援制度

スウェーデンの合計特殊出生率は 1.94 とかなり高く、その背景には充実した子育て支援制度がある。子育て支援制度が整っている理由は、スウェーデンの年金給付額が現役時代に稼いだ所得に比例するので、労働環境における男女差別が許されないという意識があるからである。

1930 年代、スウェーデンは出生率の低下に伴い、「家族政策」に取り組んだ。第二次世界大戦で中立を貫いたので大きな打撃を受けることはなく、経済は世界一のスピードで成長し、当時は裕福な中間層が出現していた。スウェーデンの家族政策は大きく(1)家族計画、(2)児童手当、(3)親保険、一時的親手当金児童保育、(4)特別支援の 4 つに分けられる。

児童手当は、Myrdal 夫妻が 1934 年に著書『人口問題の危機』で提案した「母親支給金制度」を引き継いでいる。母親支給金制度とは、母子家庭や低所得者層の家庭へ経済支援を行い、出生率の回復を目指すというものである。新たに整備した制度では、児童手当は家庭の所得とは無関係に一律定額とし、全児童を対象に生まれてから高校を卒業する 16 歳まで支給した。現在では、国内に居住する 16 歳未満の子どもをもつ親は、子ども 1 人当たり月額約 1 万 2600 円の児童手当を受けることができる。スウェーデンでは、子どもが 1 歳から 1 歳半を迎えるまで自宅で育児を行うのが一般的であるが、その間の所得を国から最大 78%保障されている。日本と異なるのは、育児休業手当の支払いが雇い主の直接的な負担によるのではなく、社会保険の一つである「育児休業保険」で賄われている点である。雇い主の直接的な負担であれば、20 代や 30 代などの出産する可能性の高い女性を雇う経済的リスクが高まり、雇用に関して差別が生まれる恐れがあるからである。また育児休業手当は、夫婦間で取得日数を等しくすればするほど税額控除が受けられ、休業期間のうち最低 2 か月間は父親が活用しなければならない。市（コミュン）が管轄している保育所の自己負担も非常にわずかな額であり、日本のように認可保育所に応募が殺到することもない。全国的に見れば待機児童は 1~2%程度となっている。医療サービスも 18 歳以下の子に限っては、外来・入院を問わず医療費が無料となっている。（湯元・佐藤 2010）

1974 年に実施された親保険制度によって、出産後、両親のどちらかが有給の育児休業を 180 日間とれるようになった。この制度によって、個人の育児費用の大部分を国が保障することになり、既婚女性の育児や就業を後押しした。親保険制度には 2 つの理念がある。1 つ目は赤ちゃんが比較的長い期間、親のストレスを感じることなく安心して愛情ある育児を受けられることであり、2 つ目は親が出産後の一定期間中、経済的にも時間的にも安心して育児ができることである。スウェーデンは戦前から、出産後の女性を支援する母親給付金制度があったが、それによって、就労の有無とは無関係に、出産をしたすべての女性に 180 日間、非課税の一定額が支給されていた。新しい親保険の育児休業制度では、取得の権利を父親にも与え、育児参加できる機会を与え、母親の育児の負担を軽減させ、仕事への復帰を容易にする意図があった。現在の育児休暇では、両親合わせて 480 日間の取得が可能となっている。支給額には所得税が課され、育児休業期間は就業期間として扱わ

れ、年金制度での年数積立計算の対象となった。これは「男女均等理念」を本格的に盛り込んだ世界最初の家族政策であった。ちなみに、スウェーデン内閣府の公示には、「平等」と「均等」の定義の違いを次のように分けている。「平等」とは社会を構成するすべての人たちの性別、人種、宗教、社会的地位などの違いがあっても同じ価値と権利をもつことを意味している。「均等」とは主に男女の間にある条件の均等を意味している。均等には「量的均等」と「質的均等」があり、「量的均等」とは教育・職業・文化・自由活動、政治における男女の量的均等を意味する。「質的均等」とは、男性と女性があつ知識、経験、施行などをお互いに尊重し合い、社会のすべての領域で貢献することを意味する。

(谷沢 2012)

一時的親手当金は、親が子どもの怪我や疾病の看護をするために仕事を休んだ際に減給される分を国が保障する支援である。現在の児童看護のための最長休業期間は年 120 日間であるが、第三者に看護を委託することも可能となっている。支給額は給料の 80%に相当し、親保険と同様に社会福祉サービスを行う保険金庫から支給される。ただし長期的な児童看護になると家庭政策領域から外れ、医療介護領域での支援を受けることになる。

特別支援は、親の低収入・失業・病気・離婚・犯罪・事故などによって子どもの生活水準が低下しないよう支援する制度である。支援には、住宅支援や養育費立替え、片親家庭支援、障害児家庭支援などが含まれるが、支援の適用基準は子どもの生活レベルの低下に相当する部分が優先的に考慮される。離婚した片親との移転費用や家賃の支援、片親家庭で子どもの生活レベルが悪化した場合、両親の年齢が 18~29 歳以内で、低収入のため自分の部屋を持つことができないことまでも支援適用基準とし、住宅補助が給付されることになっている。子どものいる家庭の全員が健全な日常生活を営むことができるようにすることが、家族政策における特別支援の目的である。その他にも、離婚した片親からの子どもの養育費が滞った場合の立て替え払いや、障害児のいる家庭では、障害児本人とその家族の介護手当などがこの支援の枠組みに入っている。スウェーデンが、戦後間もなく福祉国家となったきっかけの法律に、「親法」という法律がある。親・保護者として子どもに対する義務や責任を果たす、子どもの権利になどに関する法律であるが、その第 381 条に「すべての子どもたちは、良い保護、良い養護、良い養育を受ける権利をもつ」と記されている。特別支援制度はどのような境遇にいる子どもにも、他の子どもと同じような「良い」生活ができる支援や機会を提供するという理念に沿っていると言える。(谷沢 2012)

このように、スウェーデンでは、国が子育てに関する費用のほとんどを負担している。これらの制度の目的は、家庭の経済状況が子育てに与える影響を小さくし、どの子にも一定の経済水準を保障することである。スウェーデンは厳しい競争社会であるが、親の経済状況が子どもの成長に影響を与えることはあつてはならないという考え方が根底にある。ただし、家庭の所得に格差があつても、すべての子どもに児童手当を一律に支給することに関しては、現在でも批判する人が少なくない。しかし、所得格差の是正は所得税などで行っており、児童手当は原則的に「子ども」を対象としているので、親の収入の格差によって子どもたちが客観的な差別を感じてはならないと考えられている。また子育て支援制度の基盤として、子どもがいない人でも支払いの義務を果たしておけば、高齢者になったとき、大きくなった子どもたちに医療や介護で世話をしてもらふ権利をもつという考えが

ある。スウェーデンの出生率は経済変動に大きな影響を受けており、常に高い出生率を維持しているわけではない。しかし、出生率が低下すればその都度原因を分析し、行政機関や産業が一体となって働く女性や社会全体を支える制度を整備しているのが特徴的である。

3. 3 「産みやすい社会」へ向けて

1930年代から少子化対策に取り組んできたスウェーデンは、長い年月をかけて現在の制度を築き上げてきた。日本がスウェーデンの制度をそのまま取り入れることは難しいかもしれないが、本節では働く女性が安心して子どもを産むことができる社会を実現するために改善すべき点を提示する。

まずはじめに、職場の制度を整え、きちんと実行に移す仕組みを作ることが必要である。マタニティ・ハラスメントが起こる原因は、出産・育児休暇期の職場における負担の不公平感であった。仕事と子育ての両立支援策は上手く機能していたのではなく、現場に更なる負担を強いていたのである。企業は今まで制度を整備することに気を取られ、他の社員を支える環境を整えてこなかった。そのためには、「時間」ではなく「成果」で評価する風土を築くことが求められる。年商、従業員数、給料がほぼ同じ規模の、欧州と日本の会社の休暇期間や就業時間を比較したとき、欧州の会社は年1ヵ月以上の休暇があり、残業もほとんどない。一方、日本の会社では従業員が夜遅くまで残業していることが多い。残業を減らし、時間ではなく成果で評価する風土を築けば、復帰後の短時間勤務が容易となり、父親も育児参加に積極的になることができるのではないだろうか。また、優秀な男性社員が育児休暇を取得することは人材育成の好機と捉える姿勢が求められる。重要な仕事を担当していた人が育児休暇に入った場合は、その人の仕事を希望していた人に回すことで、従業員たちのキャリアの幅が広がる。また男性が地方に転勤になれば、妻は勤めていた会社を退社する人が多いが、転勤によって、会社の業績が伸びたというデータはない。現地採用を行うには、地方に優秀な人材を集めることが必要であり、地方分権化が求められるであろうが、消費者の6割~8割が女性であるとも言われている現代、企業が業績を伸ばすためにも女性の雇用を増やすための制度を整え、多様な視点を取り入れることは十分に価値があると考えられる。

また、家庭における育児の公平な負担も求められるであろう。そのためには、保育サービスの充実が急務である。単に保育所の数を増やすだけでなく、仕事の形態の多様化に応じて、子どもが病気になったときに面倒をみってくれる病児保育や、就業時間の長い両親に対応した延長保育、不定期就労に対応した一時保育など、多様なニーズに応える公的保育が必要となる。保育所不足を補うために、低年齢の乳幼児を家庭で預かる家庭福祉員（保育ママ）を雇うことも有効である。

このように、働く親たちや職場から多様なニーズを汲み取り、いち早く改善していく姿勢が必要不可欠である。また、各自が制度の中身をきちんと理解して活用していかなければならない。第二波フェミニズムによって、「家父長制」という私的領域における支配が明らかとなった。しかし、その支配が根付いたまま職場で「男女平等」を推し進めた結果、女性たちは仕事と家庭の板挟みに苦しんできた。性別に捉われない、多様な働き方をお互いに認め合う社会の実現が求められる。

おわりに

制度を整えても、実行されなければ状況は改善されない。第3章で述べたようにスウェーデンでは、国や地方自治体が主体となって様々な政策を実行してきた。その中でも、オムブツマン制度は職場における法の施行を強化している。この制度では、妊娠女性や子どもがいる女性への「差別行為禁止法」や、「男女賃金均等法」が職場で実際に施行されているかを監視し、問題があれば雇用主との協議を行い、場合によっては法廷に告訴する。このような監視体制を日本で築くことが求められる。「ポジティブ・アクション」は、欧米では1960年代頃から進められてきたが、日本でも98年の均等法改正をきっかけに、取り組みが始まり、その成果もあって民間企業における女性の管理職は増えつつある。

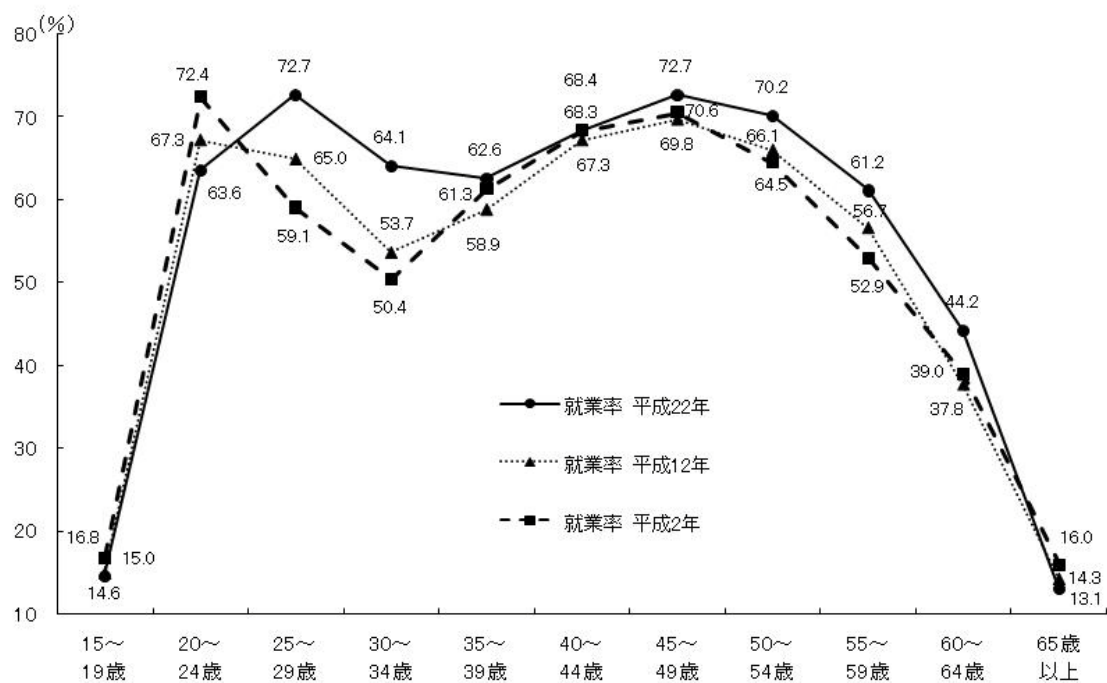
以上のように、働く女性を支える制度を考察してきたが、仕事と子育てを両立させる女性像を推進したいという意図はない。独身を貫いて仕事に身を捧げる女性や退職して子育てに奮闘する人、結婚しても子どもを望まないなど、どの選択肢を選ぶかは個人の自由である。しかし現在の日本では、仕事と子育てを両立させるという選択肢を選ぶことは難しく、勇気の要ることだと考え、そのような女性を支える社会を実現するには何が必要かを考察したいと考え、本論文を執筆した。働く女性は、何歳で出産するのが適切なのか自分のキャリアと対峙しながら決断する人も多いという。しかし、出産を決めた時にはすでに卵子の老化が進み、産むことを諦める人が少なくない。近頃、卵子凍結の技術が話題となっているが、実用性はまだ疑問視されている。テクノロジーが発達して女性の身体外で妊娠・出産が可能とならない限り、子どもが欲しい女性はいずれ自分の身体と嫌でも向き合わなければならない。そして「労働する身体」から取り残されてきたのは、何も女性に限ることではない。女性や健常者、障害者に関係なく、あらゆる人々が各々悩み、問題を抱えながら働き生きている。最近ではブラック企業が蔓延し、劣悪な労働環境が原因で身体を壊し、退職せざるをえない人が増えている。男性の中にも、一家の大黒柱として「家族を支えなければならない」というプレッシャーから、リストラされた後に自殺する人が増えているという。今まで私たちは「労働する身体」に縛られ、それを目指す働き方を良しとしてきた。しかし、その働き方を見直すべき時が来たのではないだろうか。一面的な働き方から解放され、多様な働き方を認め合う必要がある。現代社会において、働くことは自分自身の存在を認識して自己実現を果たす機会にもなりうる。労働の多様性を互いに認め合うことが、私たちの人生の充実に繋がるのではないだろうか。

参考・引用文献

- 伊藤公雄・樹村みのり・国信潤子, 2011, 『女性学・男性学』有斐閣
- 井上輝子, 2011, 『新・女性学への招待 変わる／変わらない 女の一生』有斐閣
- 大越愛子, 1996, 『フェミニズム入門』精興社
- 乙部由子, 2010, 『女性のキャリア継続 正規と非正規のはざままで』勁草書房
- 小林美希, 2013, 『ルポ 産ませない社会』河出書房新社
- 鹿野政直, 2004, 『現代日本女性史——フェミニズムを軸として』有斐閣
- 杉浦浩美, 2009, 『働く女性とマタニティ・ハラスメント——「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店
- 杉本貴代栄, 2010, 『女性学入門——ジェンダーで社会と人生を考える——』ミネルヴァ書房
- 谷沢英夫, 2012, 『スウェーデンの少子化対策 家族政策の展開と男女共同参画社会の挑戦』日本評論社
- 西村純子, 2009, 『ポスト育児期の女性と働き方——ワーク・ファミリー・バランスとストレス』慶應義塾大学出版会株式会社
- NHK「クローズアップ現代 出産・育児は“迷惑”？～職場のマタニティー・ハラスメント～」(2013.10.03日放送)
- ねりま24の会, 2005, 『ジェンダーからみた日本女性の歴史』明石書店
- 湯元健治・佐藤吉宗, 2010, 『スウェーデン・パラドックス』日本経済新聞出版社
- 日本経済新聞「出生率が16年ぶり1.4超 12年、出生数は最少更新」
http://www.nikkei.com/article/DGXNASFS05044_V00C13A6MM8000/
(2013.06.05)

図表

図 2—1 女性の M 字型カーブの解消に向けて



厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/10a-2.pdf>