

## 第1セッション

# 仕事と家庭に関する新しい観点



## ワーク・ライフ・バランスの実現に関する労働政策

労働政策研究・研修機構統括研究員

奥津眞里

### ワーク・ライフ・バランス政策への道

ワーク・ライフ・バランスとは、日本では、以前は、女性労働者が家事・育児・介護等の家庭責任を果たしながら職業を継続していくためのものと理解する者がほとんどであった。そのため、国の政策としては、女性が働きながら家事や育児等の役割を円滑に果たせるように労働時間の短縮や休暇取得を特別に認める制度を法律等によって整備することや、男性にも家事・育児等の分担を求めるといった国民の意識改革推進のための事業が主たる政策として一般にイメージされてきた。現在でも、この傾向は一般国民の間で優勢である。

しかし、労働者の生活の充実という観点から論じれば、ワーク・ライフ・バランスは、女性だけのものではない。また、求められる対策は労働時間の短縮や休暇等による労働負荷の軽減に終始するものではない。基本は労働生活の質の向上をめざすものであって、労働者一人ひとりが職業能力を十分に発揮して働きながら、自己の職業観や人生観にあった働き方と生き方をするものだけということになる。

その点から、日本におけるワーク・ライフ・バランス政策を概観すると、実際には、労働者が豊かな職業生活を送ることへの支援策としては、労働政策の多方面の分野で、しかも、既に約40年間の取り組みが行われてきた。

すなわち、労働者の労働条件や福祉対策として労働基準行政、労働力の確保対策として職業安定行政、職業生涯にわたる労働者主体の能力開発支援として職業能力開発行政、女性労働者支援として女性労働者福祉及び男女機会均等行政、の4分野のそれぞれに、その源流がみられる。

なかでも、労働者の職場とそれ以外の場での生活の充実を図ることを目的として、最も直接的に労働時間問題に取り組んだのは労働基準行政である。労働とそれ以外の活動を両立できることが、労働者の心身の健康を確保し、生産性の向上にもつながることを労使関係者に訴え、主として法律による規制と監督指導の形で労働時間の短縮に取り組んできた。

一方、職業安定行政は、労働市場の実態に即して労働力を確保し、採用後の労働者の職場定着を促すために、労働者を採用しようとする事業主に対して雇用管理指導援助を行ってきた。

この行政領域で、とくに注目すべきは、雇用の多様化と就業形態の多様化に対応した労働力需給の調整と雇用保険制度や各種助成金の見直しである。労働者の意識の変化や企業の経営環境の変化は、パートタイム労働や派遣労働、有期雇用等の雇用形態と就業形態の多様化をもたらしたが、ライフワークバランスを確保する方策として労働者が働き方を選べるこ

とも重要な要素となってきた（表1、表2）。

現在、日本の非正規労働者の割合は全体の労働者の30%を超えている。その現状では、企業の雇用管理のあり方は、常用フルタイム労働者のみを想定したものでは、多くの労働者にとって適切なものといえなくなっている。労働者が自らの価値観とニーズに基づいて働き方を選択できるための労働市場の整備は、政策担当者や労使関係者にワーク・ライフ・バランス政策として意識されたものではないが、実は、ワーク・ライフ・バランスの実現のためにきわめて重要な政策効果をもったと考えられる。

表1 雇用形態の多様化

(万人)

年	役員を除く 雇用者	正規の職員 ・従業員	非正規の職員・従業員			
			パート・ アルバイト	派遣社員・ 契約社員・ 嘱託	うち 派遣社員	
1985	3,999	3,343	655	499	156	
1990	4,369	3,488	881	710	171	
1995	4,780	3,779	1,001	825	176	
2000	4,903	3,630	1,263	1,078	195	33
2001	4,999	3,640	1,360	1,152	208	45
2002	4,891	3,486	1,406	1,023	383	39
2003	4,941	3,444	1,496	1,092	404	46
2004	4,934	3,380	1,555	1,106	449	62
2005	4,923	3,333	1,591	1,095	496	95

資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（1985～2001）及び「労働力調査」（2002～）

表2 職業意識の多様化と雇用形態

性別	(正社員)					(非正社員)					(%)				
	思っ たが 当た り前 だ職 とす	と長 期間 働 き続 ける こ と	え責 任の ある 仕 事 を 担 う	き力 を 高 め る こ と が 能 い	仕高 い賃 金 が 得 ら れる	か望 があ った が、 周囲 の反 対を 希 う	正社 員に なれ なかつ た	通勤 が容 易だ から	間自 分の 都合 のよ い時 に働 きたい	い正 社員 とし て働 けな い	家事 ・育 児等 の事 情で 生か せる から	生専 門的 な知 識・ 技術 を	ら組 織に 縛ら れない か	か勤 務時 間・ 日数 が短 い	ら正 社員 とし て困 難だ か
男女計	58.1	30.6	22.2	21.9	9.0	1.4	33.0	23.8	18.0	15.0	13.9	12.6	9.9	4.7	
男性	56.0	26.9	25.9	25.0	7.5	0.9	31.5	20.2	6.5	-	25.0	10.5	2.4	2.4	
女性	61.0	35.6	17.2	17.6	11.0	2.0	33.5	24.9	21.5	19.6	10.5	13.2	12.2	5.4	

資料出所：JILPT（2005）「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」

職業能力開発行政では、以前は国、自治体、事業主が、労働者に対して職場で必要とされる技能・技術を付与する職業訓練を行うことが政策の主要課題であった。しかし、1980年代後半からは、職業生涯を通じた個人主導の能力開発への支援が打ち出され、職業生活全般に視野を広げた労働者の自発的な自己啓発のための助成金制度や学習機会を確保するための対策が実施された。

これらも直接的には、ワーク・ライフ・バランスのために行われたものではないが、労働

者の意識の多様化等に応じたワーク・ライフ・バランス関連施策としての効果をもったものだったといえる。

女性労働者の福祉と雇用における機会均等のための政策分野では、法の下での男女平等の真の実現と社会参加の促進の一環として、女性労働者の労働保護と職場進出を促すための政策がワーク・ライフ・バランス政策の原点になっているといえる。日本では経済成長や人口の高齢化の進展と共に1980年代以降になると女性の能力活用が産業界の重要な課題になった。そして、妊娠・出産・育児の負担を大きく担う女性労働者については、家庭生活が円滑に営めるような配慮を職場で受けるようにすることが必要だと考えられるようになってきた。それに歩調を合わせるように、男女の雇用機会均等法、育児休業法、といった法律が整備されていくことになった。その当初から仕事と家庭の調和を図ることは女性労働者のみに支援を行うことでは不十分だとの意見が有識者の一部にあり、次第に、この意見が国民の間に一般化してきたのである。たとえば、女性の育児負担を軽減するには男性の育児参加が効果的であるばかりか、男性にとっても育児参加ができることは職業生活を豊かにするということが広く認識されるようになってきている。

2007年に施行された「育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」では、育児・介護は男女両性の労働者の共通の課題であることを踏まえて、事業主は必要な措置を男女を問わずに行うべきことが規定されている（本稿の〈参考〉を参照のこと）。ワーク・ライフ・バランス施策は、女性労働者の福祉と雇用の場の機会均等のための政策分野では、女性労働者の支援から男女両性の労働者への支援へと発展してきたという特徴がみられる。

## **主要なワーク・ライフ・バランス政策**

以下に、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するための主要な施策 — 労働時間問題と家庭責任遂行支援の2つに焦点を当てて、それぞれの内容と当該施策が実現するまでの経過を概観する。

### **1. 快適な勤労者生活の実現のための労働時間の設定**

労働時間短縮は、戦後の経済復興を成し遂げた後も経済発展をつづけ1960年代に国の重要課題となった。海外からの「日本人は働きすぎ」との批判があったことが、そのひとつの理由であった。当時は、労働時間の短縮政策は、労働者の健康と福祉、生産性の向上のために必要だと国民に説明された。その後、政策の国民へのアピールは、社会経済の状況を反映して、「ゆとりある労働者生活」の実現、「仕事と家庭の両立」の促進などの標語が使用され、20年から30年の歳月をかけて、ワーク・ライフ・バランスの側面が強調されるようになった。21世紀の現在は、単に労働時間を短縮するだけでなく、「仕事と生活の調和」の実現に向けた多様な働き方に対応した労働時間等の設定が政策課題となっている。労働時間の設定のあり方に柔軟性や労働者別の多様性が必要とされるようになったのである。

労働時間短縮の取り組みが具体化された実質的なスタートは1970年(昭和45年)である。同年10月から労働基準法研究会が、小委員会を設けて専門的に労働時間・休日・休暇等の実態と今後のあり方について調査研究を始めたことにある。同研究会は、「その経済発展に貢献した国民にその成果を配分するとともに、今後の方向として国民の福祉優先の経済発展を目指すべき時期にきており、労働時間の問題も国民の福祉向上の観点から問題となってきた」という考えを示した。労働時間を短縮することにより、労働者の「人間性の回復、創造的活動、自己開発」のための余暇時間を、積極的な創造の意味をもった「自由時間」とするため、必要な手段を講じるように提言した。その主な内容は、①労働時間の全般的な改善(=労働時間全体の短縮。当時の基本的な労働時間は週48時間)、②週休2日制の普及促進、③年次有給休暇の取得促進、④余暇の有効活用のための施設の充実等、⑤労使を含む関係有識者の懇談会等による国民のコンセンサスの形成、⑥中小企業の体質改善等、であった。

当時のマスコミの論調は、必ずしも積極的に好意を示したものではなかったとみられる。具体的には、a. 労働時間短縮が望ましいが、あるいは必要だが、しかし、時間をかけて行政指導等によって漸進的にすすめることが好ましい、b. 働き過ぎと勤勉であることをはっきり見極めることが必要、③労働時間短縮を奨めるのは「国際的義務」である等々、といったものであった(労働省労働基準局編 月間「労働基準」1972 日本労務研究会)。

労働省は関係労使の理解を得るため、勤労者意識調査(1972)や週休2日制実態調査結果の計量分析(労働基準局、1972)を行って、週休2日制等による労働時間短縮は労働災害を減少させる効果があり、生産性を低下させるものではないと訴えている。1970年代及び1980年代を通じては、週休2日制の普及、長期休暇取得の推進を監督機関による指導とセミナー等の啓発を実施するというある種の“鞭”を手元に置いた指導によって仕事と生活の両立を図るための労働時間対策が展開されたといえよう。

その後、1990年代になると、法律による指導強化が図られ、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(1992年、平成4年)が制定された。それに伴い、“鞭”でなく“飴”を手元に置いた指導、すなわち助成金制度を監督機関が有して事業主に労働時間短縮の指導を実施することが可能となった。労働時間短縮実施計画推進援助団体助成金、長期休暇制度基盤整備助成金、中小企業長期休暇制度モデル企業助成金、労働時間制度改善助成金といった助成制度が設けられた。

ところが、2000年代になると雇用の多様化、就業形態の多様化といった労働市場の変化が顕著になり、働き方の多様化が進んできた。労働市場における短時間労働者等の非正規雇用の割合が増加し、同時にフレックスタイムや裁量労働制等を導入する企業も珍しくなくなった。そのため、この働き方の多様化に対応して労働者の健康と生活に配慮する必要から、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法が改正され、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(2006年)となった。改正法はワーク・ライフ・バランスの思想を明確に盛り込んだ内容になっている。法律改正に伴い、上記の4種の助成金制度は廃止された。ただし、中小

企業を対象とした「中小企業労働時間適正化促進助成金」（2007年度創設）が創設された。

新しい労働時間等の設定の改善に関する特別措置法では、労働時間短縮に取り組む事業主及び事業主団体、国及び地方公共団体の責務を明示し、事業主及びその団体に取り組むための労働時間等設定改善指針を厚生労働大臣が策定すること、労使による労働時間等設定改善委員会の設置等の努力義務などが規定されている。さらに、個々の企業が単独で労働時間短縮を決定することが困難な場合は同一業種の複数の事業主が共同で労働時間設定改善計画を作成し、それを厚生労働大臣が承認することとしている。この計画の承認を受けるには、すべての労働者が直接該当する労働時間の短縮だけでなく、次のような目的で労働時間の設定改善が実施されればよい。すなわち、a. 育児のための生活時間の確保、b. 介護のための生活時間の確保、c. 単身赴任者が家族と接する時間の確保、d. 自発的な職業能力開発を図るための時間の確保、e. 地域活動を行うための時間の確保、f. 健康上特に配慮を要する労働者の健康回復のために必要な時間の配慮、である。

## 2. 労働者生活の充実 — 勤労者マルチライフ支援事業

勤労者のボランティア活動への参加を推進することを目的とする事業である。労働基準行政の一環として行われている。勤労者が仕事を離れて、ボランティア活動など自ら関心のある分野の社会活動に参加し、視野を広げることにより退職後の生きがい対策や地域社会でのネットワーク形成を容易にすることを目的としている。内容は、経営者団体及びNPO・ボランティア支援団体を中心とする関係者間の連携体制の整備を行うこと、勤労者ボランティア情報データベースの整備とインターネットによる情報提供（勤労者ぼらんていあ・ねっと）、勤労者への相談窓口の設置等である。

「マルチライフ」とは、勤労者がボランティア活動、趣味、スポーツ、生涯学習など様々な活動に参加し、自立した個人として職場外にも多種多角的（マルチ）なつながりをもつライフスタイルを意味している。

## 3. 育児・介護支援によるワーク・ライフ・バランス政策 — 女性労働力の確保から少子化対応へ

女性労働者の福祉と雇用の場の機会均等のための政策分野では、当初は、女性の職場進出を促す観点から、女性を封建的な家庭の束縛から解放して健康を維持しながら働けるようにしようということが重要な政策テーマであった。ちなみに1950年に労働省が提唱した第2回婦人週間の標語は、「家庭から職場から封建性をなくしましょう」であった。やがて、社会が落ち着きをとりもどし、経済発展を遂げた1960年には、同週間の標語は、「まず、生活の時間割りをそして自由時間を」（第12回）となり、1970年代になると「婦人の能力を生かす社会参加と家庭責任」（第22回）というように女性労働者が産業を支える重要な労働力であり、その力を十分に発揮してもらうには、家庭生活についての支援が必要だという思想が明らかになってきた。しかし、この頃は、まだ、具体的なワーク・ライフ・バランスの支援と

いうよりは、女性労働者の労働保護と福祉が重視されていた。そして、「仕事と家庭の両立」という言葉で女性の職場進出が表現されていた。

その後、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（1985年、勤労福祉婦人法（1972）の改正によるもの）が成立し、同法の規定に女性の子育てへの配慮事項として育児休業を女性労働者に与えることについて事業主の努力義務が盛り込まれた。それに伴って、育児休業奨励金制度等の助成措置や表彰制度が設けられ、企業に対する育児休業制度の導入の勧奨が積極的に行われた。1991年には、育児休業法が、制定され、翌1992年に施行された。

この時期になると、非正規雇用を含めると職業に従事する既婚女性が増大し、労働者の意識も多様化してきた。女性の「仕事と家庭の調和を図る」政策は、女性労働者の切実な要求となっていたこと、また、1990年に、合計特殊出生率が1.57に落ち込み、日本社会で急速な少子化がすすんでいるとの政府発表が行われた。このときの発表は、「1.57ショック」といわれる効果を持った。今では、さらにこの数値は低下している。（2005年には1.26と最低値を示したが、2006年にはわずかな回復が見込まれるとの予想もある。）

1995年には「仕事と家庭を考える月間」が設けられ、労働省が主唱して仕事と家庭の調和を図るための取り組みを国民各層に訴えるようになった。この年は、育児休業法が改正され、育児・介護休業法となったためである。

なお、育児支援については、既に育児休業法（1991）が制定されており、育児休業普及の取り組みが単独に行われていたこともあって、仕事と家庭を考える月間の1995年、1996年の標語は、介護制度の周知のためのものであった。そして、2000年からは育児支援が再び強調されて、仕事と家庭の両立は男性の育児参加が大切であること、男女両性ともワークバランスが豊かな職業生活の実現にとって重要なことが同月間の標語となった。

現在は、少子化への対応が国の重要課題となり、ワーク・ライフ・バランス政策は、少子化対策としての色彩が強くなっている。2003年に次世代育成支援対策推進法が制定され、家庭、地域、職場のそれぞれの場で子育ての環境を充実していくことが関係各層に求められることになった。労働者の子育てに関しては、地方公共団体、事業主のそれぞれに、「仕事と家庭の両立」に関する支援についての措置を講じるための行動計画を策定することが規定された。また、一定の要件にあった事業主団体を「次世代育成支援推進センター」として指定し、個々の事業主に対して行動計画の策定を支援し、策定された行動計画を公表して広く社会に情報提供することを責務とした。さらに、地方公共団体、事業主、住民等による協議と行動の拠点として「次世代育成支援対策地域協議会」を設置することができるとの規定も設けられた。これによって、労働者の子育て支援については、勤務先と労働者の間の問題にとどまらず、地域社会全体で取り組む体制が整備された。

とはいえ、労働者にとっては勤務先の職場で育児・介護等にどのような支援を受けることができるかが、職業生活を継続する上できわめて切実なことはいうまでもない。



なお、事業主が労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するために講じる措置等に対しては、現在、以下の国の助成制度が設けられている。

**\* 両立支援のための助成制度**

**◆ 育児・介護費用助成金**

労働者が育児・介護サービスを利用する際に、事業主がそれに要する費用の全部又は一部を補助する措置に関する制度を設け、その制度に基づき費用を補助した場合及び育児・介護サービスの提供を行うものと契約し当該サービスを労働者が利用に供する措置を実施した場合に、事業主に対してその負担した額の一定割合を助成するもの。

また、これらの措置を、新たに労働協約または就業規則に整備した事業主に対しては、最初の助成利用年度については、上記の費用助成に加え、制度の整備への支援として一定額が支給される。

**◆ 事業所内託児施設助成金**

労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近隣地域を含む）に設置する事業主等に対し、その設置、運営（運営開始後最長 5 年間）、増築及び保育遊具等購入に係る費用の一部を助成するもの。

**◆ 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金**

育児休業又は介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し回復を図る措置（職場復帰プログラム）を計画的に実施する事業主等に対して支給するもの。育児休業又は介護休業後の労働者の円滑な職場復帰を図り、企業における労働者の能力の有効発揮に資することが目的。

**◆ 中小企業子育て支援助成金**

一定の要件を備えた育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主（従業員 100 人以下）に対して、育児休業取得者又は短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に支給されるもの。中小企業での育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図ることが目的。

**[参考文献]**

労働省労働基準局 月刊「労働基準」1972年1月号、4月号、12月号

厚生労働省（2006）『平成18年版労働経済白書』

女性と仕事の未来館（2009）働く女性ミュージアム「行政展示」の女性行政史略年表及びポスター一覧 <http://www.miraikan.go.jp/tenji/gyosei/001.html>

厚生労働省（2007）「平成19年度地方労働行政運営方針」

＜参考＞ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（1991  
改正 2006、改正法施行 2007.4）の内容

**育児休業制度（法第5条～第9条）**

- ・労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる（一定の範囲の期間雇用者も対象となる）。次の①または②の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる。
  - ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
  - ②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- ・育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者。日々雇用される者は対象にならない。
- ・一定の範囲の期間雇用者とは、育児休業の申出時点において、次の①及び②のいずれにも該当する労働者。
  - 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（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）
- ・休業期間は、原則として1人の子につき1回で、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間。
- ・1歳までの育児休業については、休業開始予定日から希望通り休業するには、その1か月前までに申し出る。
- ・1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日（1歳の誕生日）から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出る。

**介護休業制度（法第11条～第15条）**

- ・労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる（一定の範囲の期間雇用者も対象となる）。期間は通算して93日まで。
- ・対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業ができる。2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合。3回目以降も同様。
- ・介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者。日々雇用される者は対象にならない。
- ・「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期

間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいう。

- ・一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①及び②のいずれにも該当する労働者。

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介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

- ・休業開始予定日から希望通り休業するには、申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄、介護を必要とする理由、休業開始予定日並びに休業終了予定日を明らかにして、その2週間前までに申し出る。

### **子の看護休暇制度（法第16条の2、第16条の3）**

- ・小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。
- ・申出は口頭でも認められる。事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできない。ただし、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができる。

### **不利益取扱いの禁止（法第10条、第16条、第16条の4）**

- ・事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### **時間外労働の制限の制度（法第17条、第18条）**

- ・事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。
- ・請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できない。
- ・請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出る。

### **深夜業の制限の制度（法第19条、第20条）**

- ・事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならない。

- ・請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できない。
- ・請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出る。

### 勤務時間の短縮等の措置（法第23条、第24条）

- ・事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

#### ＜育児のための勤務時間の短縮等の措置＞

- ・働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

#### 1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。）
- (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

#### 2 フレックスタイム制

#### 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

#### 4 所定外労働をさせない制度

#### 5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

その他これに準ずる便宜の供与の例として、ベビーシッターの費用を事業主が負担する等

なお、1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合にあつては、1歳6か月）以上の子を養育する労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることでも差し支えない。

- ・3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められる。

#### ＜介護のための勤務時間の短縮等の措置＞

- ・働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

## 1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。）
- (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

## 2 フレックスタイム制

## 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

## 4 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

- ・対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、措置が受けられる。要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合には、この範囲で再度措置が受けられる。3回目以降も同様。
- ・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとする事が、事業主の努力義務として求められる。

## 転勤についての配慮（法第26条）

- ・事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

## 職業家庭両立推進者の選任（法第29条）

- ・事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければならない。



# 韓国のジェンダー・レジームと仕事－家庭選択の現実

韓国労働研究院研究委員

チャン・ジョン (Chang Jiyeun)

## 第1章 序論

経済発展を経て国家レベルで貧困というトンネルから抜け出し、個人の「生活の質 (Quality of Life)」を本格的に考慮しはじめて以来、「仕事と生活の調和 (Work-Life Balance)」は政策の主要テーマの 1 つとして位置づけられるようになった。「仕事と生活の調和」というテーマは、男女いずれもが追求すべき価値である。生活 (Life) の代わりに家庭 (Family) という用語がしばしば用いられるが、未婚の者にも適用できる普遍的な用語として、生活 (Life) のほうがより適していると思われる。

韓国をはじめ多くの国で、仕事と生活のバランスが崩れているのは大概男性のほうである。国レベルと企業レベルの競争力の向上というスローガンの下、社会は男性労働者に労働力の再生産に必要な時間を除いては、絶対的な献身を求めてきた。にもかかわらず、仕事と生活の調和の問題を先に提起したのは主として女性のほうであった。女性は賃金労働へのアクセスや家事労働の社会化（そして分担）を求め、「仕事と生活の調和」の意義を主張した。

出生率や女性の労働力率は、その社会の「仕事と生活の調和」の水準を反映するものとして頻繁に用いられる指標である。少子化や女性労働力活用の伸び悩みは人口の高齢化による社会的な負担を重くする重要な要因であるにもかかわらず、ごく最近まで同時に解消することが困難な問題とされてきた。それは既存の人口学や労働経済学の研究において、女性の経済活動と出産は反比例する関係にあるとみなされてきたためである。しかし、出生率が一定水準以下に落ち込んだ現在、スペインやイタリア、韓国のように出生率と女性の労働力率がいずれも低迷している国と、北欧や西欧のようにいずれも高水準を維持する国に分かれる傾向がみられる。

これは、経済活動と出産の相互代替性は各社会が提供する経済活動の機会と養育支援の仕組みによって変わり得ることを物語る。西欧先進国はこれまで様々な政策上の努力を尽くし、女性がこれ以上経済活動と出産の狭間で苦しまないよう取り組んできた。しかし、韓国の女性はいまだに「仕事」と「子育て」の間で迷っている。女性の経済活動への参加はほとんどの社会階層でもはや選択の問題ではなくなったのに、現実的には女性は育児と職場生活の二重の重荷を背負って、「子供に優しい母親」と「バリバリ働くキャリアウーマン」との間で常に選択の岐路に立たされている。女性の労働力率の低さは経済成長を妨げる要因となり、少子化による急速な高齢化が社会の安定を脅かしているにもかかわらず、依然として仕事と子育てとの二者択一を迫る社会構造から抜け出せずにいる。

本稿は、女性が仕事と家庭のどちらかを選択しなくてもよい社会、つまり女性の母性権と

労働権が同時に保障される社会の展望を見出すことを目的とする。本稿は以下のように構成する。第2章では、西欧の福祉国家レジーム論を修正・補完するために提示した「ジェンダー・レジーム」の発想を通して、「仕事と生活の調和」論議の基盤となる理論的な根拠を探る。第3章では、西欧諸国の事例を比較し、「仕事と生活の調和」を支援する政策の組み合わせを類型化する。最後に、第4章では韓国の現状を簡単に紹介し、福祉国家の特性とジェンダー・レジームの結合のあり方に関する仮説的な意見を提示して締め括る。

## 第2章 理論的議論：福祉国家レジームとジェンダー・レジーム

### 1. 古典的な福祉国家論

エスピン・アンデルセン（1990）が「脱商品化（decommodification）」の概念を中心に据えて国家と市場の関係を分析、西欧の福祉国家の性格を類型化する研究を行って以来、個人が享受する社会的市民権の質は「市場の力に対する自由度」によって左右されるものとされてきた。言い換えれば、これは個人の労働市場への参加とは無関係に一定水準以上の生活を営むことができる水準を意味する。

多様な類型化論が存在する中、基本的に西欧の福祉国家は、①社民主義型と称される北欧型、②組合主義や保守主義福祉国家と称される大陸欧州型、③自由主義的または残余的福祉国家と称される英米型、に大別される（Andersen,1990）。

第1に、社民主義的福祉国家レジームは高度な労働の脱商品化を実現し、職場に連動しない普遍的な社会権を付与する。階級間の連携により、高水準の社会保障給付や税制により再分配の機能をつくった。第2に、自由主義的福祉国家レジームは労働の脱商品化レベルが低位で、社会扶助的制度を通じて最も基礎的な欲求のみが満たされ、残りは市場を介してサービスを購入しなければならない。第3に、保守主義的福祉国家は脱商品化レベルが中位で、社会的権利が仕事と連動する社会保険制度によって満たされる割合が高い。

### 2. フェミニストがとらえる福祉国家<sup>1)</sup>

主流の福祉国家論は様々な視点から見直され、批判を経ることによって発展してきたが、中でもフェミニスト理論家グループは、最も重要な影響を及ぼしたグループといえるだろう（Sainsbury,1999）。このグループは、既存の福祉国家論が主張してきた「市場からの自由」が、そもそも自らの労働力を商品化できない状況で無償労働に従事してきた大多数の女性の経験を排除していることを指摘した。また、福祉国家が「社会的に容認される生活水準」を保障するとき、これが個人単位で通用する事実か、それとも賃金労働者である世帯主を通じてその家庭に付与される権利なのかによってその意味合いが大きく変わることを指摘

---

1) 本節の内容の一部はフェミニスト理論家が福祉国家論に及ぼした影響やその限界を記したチャン・ジョン（2004）から抜粋。



した。つまり、女性にとって必要なのは、「脱商品化」のみならず「有償労働へのアクセス権 (Orloff,1993)」であることを主張したのである。

フェミニスト理論家は男性の状態のみを判断材料とした既存の福祉国家論に対し、女性も視野に入れて考慮する代案的な福祉国家類型論を提案したが、これは最近「ジェンダー・レジーム」という用語で表現されることが多い。福祉国家類型論が資本主義的な国家と市場の関係を「脱商品化」を基準に区別したものであるなら、ジェンダー・レジームは家父長制的な家庭と国家の関係を「ジェンダー分業パターン」を基準に類型化したものである。

フェミニスト国家理論の伝統は、家父長制的な家庭と国家の関係を踏み込んで研究してきた。マルクス主義フェミニズムは、家庭は資本主義における生産条件の再生産に関する役割を担い、国家は女性の労働をめぐってぶつかり合う資本主義と家父長制の利害関係を仲裁するため、特定の家庭類型（男性稼得者と女性専業主婦）をサポートするものと解釈した (McIntosh,1978; Wilson,1977)。すなわち、国家が特定の家庭類型を好み、それが福祉政策において資源の不平等な配分の形で現れるという見方である。一方、家父長制が資本主義的生産関係に対して独立した地位を占めるとする社会主義フェミニズムの伝統上、福祉国家は公的家父長制とみなされる。資本主義と家父長制が葛藤する中、私的家父長制は緩和された反面、国家そのものが家父長的な性格を帯びる公的家父長制が成立したといえる (Hernes,1987)。フェミニストは公的家父長制への転換から女性の地位向上の糸口を見出し、それから一歩進んで国家による男女平等の実現に向けた特別な措置の導入、そして公共サービスの消費者としての女性像を目の当たりにした (Borchorst & Siim.1990; Dahlerup.1990)。このように家父長制への国家の介入方法は多様化し、その結果としての性別分業のあり方も変わり得るため、国別比較の観点が必要となる。

性別分業のあり方に関する、最も代表的な比較国家論はセインズベリーの理論である。セインズベリー (Sainsbury.1994,1996,1999) は国家－市場－家庭の関係を主な分類基準としているが、加えてジェンダー、家庭、イデオロギーの重要性を強調した。彼女は、①社会的権利が「家族単位で構成するのか (familialized)」それとも「個人化されたのか (individualized)」、②社会保障の受給権が伝統的な性別分業に依拠する程度、つまり女性は carer として、男性は earner として受給するかどうか、③ケア労働 (caring work) に対する国家責任の範囲と介入方式、④賃金労働に対する同等な接近性、の4つの基準に基づいて、3つの「ジェンダー政策のレジーム (Gender Policy Regimes)」を分類した。まず「男性稼得者型 (male-breadwinner regime)」は、性別分業が維持される社会で、男性は扶養者として直接的な福祉受給資格を持ち、女性は被扶養者として恩恵を享受するモデルである。したがって、結婚の有無は女性の社会的権利に影響を及ぼし、女性は労働市場において不利な立場に置かれる。つぎに「ジェンダー役割分離体制 (seperate gender roles regime)」は、性別分業が維持される点では「男性稼得者型」と同様であるが、男性は家族の扶養者として、女性はケア提供者 (caregiver) としてそれぞれ利益を享受するモデルである。最後に「ジェンダー

役割共有体制 (individual earner-carer regime)」は、個人がそれぞれ所得者でありケア提供者でもあるモデルである。社会的権利を行使し納税の義務を負う主体が家族ではなく個人である。よって、結婚が社会的な権利に影響を与えず、子育て費用は公共サービスや手当によって社会で共有する。

セインズベリーの類型論以外にも、ジェンダー・レジームの類型論には福祉国家類型論と同様、様々な形に変形した類型論が存在するが、それを統合して理念的にまとめると以下の通りになる<sup>2)</sup>。ここで重要な基準は「女性の無償ケア労働をいかに脱家族化 (defamilization) するか」である。それは2つの次元からなるが、一次的には社会が女性をケア提供者としてみなすのか、それとも賃金労働者とみなすかによって区分することができる。さらにケア労働に対して国家がどのような措置を取るのかによって細分化される。

表1 脱家族化レベルと手法によるジェンダー・レジームの分類体系

		ジェンダー分業 (女性の役割)	
		ケア提供者	賃金労働者
ケア労働に対する国の役割	ある	1. ケア提供者等価モデル	3. 共働き/公共モデル
	なし	2. 男性稼得者モデル	4. 共働き/市場モデル

この枠内で女性が被扶養者の地位にとどまってケア提供者の役割を担い、ケア労働に対して国家が積極的に介入しない場合を「男性稼得者型 (male breadwinner model)」とする。女性が専らケア提供者の役割を担うとしても女性のケア労働の価値を社会が認め国家が補償する場合、つまりこうした役割だけでも女性が独立的な生活を営むことができる場合を「ケア提供者等価モデル (caregiver parity model)」と分類する。ケア提供者でも賃金労働者に比べて社会権の面で不利益を被らないように保障する社会という意味である。しかし、これは理念的には可能であり、一部のフェミニストが目指す方向ではあるものの、現実にはみられない。ただし、保育手当の水準が高く女性に直接支給する国があり、こうした制度の特性を説明する分析枠組みとしては意味がある。女性を賃金労働者とみなす「共働き型 (dual earner model)」は、さらに国家がケア労働に積極的に介入して公共サービスを提供するタイプと市場を介して個別的に調達しなければならないタイプに分けられる。

また、この分類体系による4つのセルはケア労働を社会化する手法を基準に説明することができる。「男性稼得者型」はケア労働の社会化が進まなかったモデルである。「ケア提供者等価モデル」は、ケア労働の外部化は進まなかったものの、ケア提供者に社会保障給付の受給権を直接付与するだけにケア労働の社会化を実現したといえる。「共働き型/公共モデル」は公共サービスを提供し、ケア労働を家庭の領域外に誘導することによってケア労働の社会化を実現するモデルである。「共働き型/市場モデル」はケア労働に対して国家が積極的に介

2) ジェンダー・レジームの類型化論の代表的な研究は Lewis & Ostner (1992), Sainsbury (1999), Crompton (1999), Gornick (2002) など。

入るわけではないが、結果的に市場メカニズムによってケア労働の社会化が進んだモデルである。

実際多くの国が「男性稼得者型」として分類されるが、その内部には様々な変形型が存在する。中でも「男性稼得者型」は性別分業の強弱の差を基準に「強固な稼得者モデル」と「弱い稼得者モデル」に分類できる。家庭において女性が 0.5 程度の所得者（賃金労働者）の役割を担う場合は「弱い稼得者モデル」とみなすわけである。一方、「共働き型」は一般的に 1+1 モデルといえるが、最近オランダでみられる 0.5+0.5 モデルも理念的はここに位置づけることができる。一部のフェミニスト理論家はそれを「普遍的ケア提供者モデル（universal carer model）」と名づけ、平等主義的福祉国家が将来目指すべき理想としている（Fraser,2000）。

表2 福祉国家レジームとジェンダー・レジームの照応

	社民主義・普遍主義	保守主義・組合主義	自由主義市場指向
共働き型	スウェーデン、デンマーク	オランダ	米 国
弱い男性稼得者型	ノルウェー	フランス、イギリス	韓 国
強固な男性稼得者型	-	ドイツ	日 本

社会の階級関係と政策によって左右される福祉国家の性格は、特定のジェンダー・レジームと照応する。社民主義的福祉国家では主として「共働き型/公共モデル」のジェンダー・レジームがみられ、保守主義的・組合主義的福祉国家と自由主義的福祉国家では、「男性稼得者型」が主流である。しかし、こうした基本的な枠に当てはまらないケースも多数みられるうえ、同じ「男性稼得者型」といってもその程度の差は明確である。

フェミニスト福祉国家論の最大の業績は、脱商品化の水準による福祉国家タイプがそれぞれのジェンダー・レジームと照応することで、ユニークな福祉国家類型を生み出すことを示したことにある。

つまり、ジェンダー・レジームという理論的な道具の導入は、特定の類型に属する福祉国家も、どのジェンダー・レジームと結びつくかによって異なる特性を持つ事実を理解する上で役立つ。

例えばノルウェーは北欧諸国の中でも「男性稼得者型」の特性が著しい国である。オランダは主に大陸型保守主義と分類されるが、ジェンダー・レジームは「共働き型（または共育て型）」の特徴を持つ。米国は自由主義国家で、国がケア労働に積極的に介入しないが、「共働き型」に近い。ただし、保育サービスは市場で購入しなければならない。

日韓の福祉国家タイプをめぐっては様々な論争が繰り広げられたが、自由主義的な傾向が強いとの意見が大勢を占めている。両国のジェンダー・レジームが「男性稼得者型」の傾向が強いことには異論がない。しかし、同じ「男性稼得者型」といっても相違点が存在する。

この違いは、労働市場と福祉制度の違いを説明する際に有効である<sup>3)</sup>。日本は「男性稼得者型」の傾向が色濃く、女性の労働市場における役割はパートタイム労働や有償ボランティアとなる。一方、韓国は基本的な枠組みは「男性稼得者型」であるが、男性労働市場の不安定性と二重的な労働市場の性格によって男性世帯主の所得に依存する比率が日本に比べると低い。そのうえ女性は主要な労働力として正当に評価されていないにもかかわらず、生計を立てるために就労をしなければならない階層に分類され、こうした階層の女性に非正規・長時間労働の特徴がみられる。

### 3. 新たな社会的リスク (New Social Risk) と福祉国家の再編

フェミニスト福祉国家論の業績は、既存の福祉国家類型論を発展させたことにとどまらない。福祉国家が直面した危機に関する独自の診断を通じて、福祉国家再編論にも大きな示唆を与えた。

フェミニストからみれば、福祉国家の危機の根源は家族賃金制 (family wage) の理想に具現された旧ジェンダー秩序の崩壊である (Fraser,2001:1)。旧ジェンダー秩序とは、男性稼得者と妻、子供で構成される家庭を前提に、男性稼得者が経済活動を通じて妻子を養う概念である。産業時代の福祉国家は旧ジェンダー秩序をベースに、①労働者を保護するためのプログラム (扶養者の賃金所得中断への対応)、②専業主婦の女性を直接支援する数少ないプログラム、③「残余グループ」への支援 (資産調査を通じた貧困層支援)、からなる福祉プログラムを運営した。しかし、旧ジェンダー秩序が成り立たなくなっただけに、それに依拠する福祉プログラムもそれ以上機能しなくなった。雇用の不確実性が増し家庭類型が多様化した新たな現実は、これ以上「家族賃金の世界」と両立することはできない。ジェンダー・レジーム類型化論の理論的な貢献が、主流の福祉国家論に「脱家族化 (de-familization)」の概念として積極的に受け入れられたことに続き、既存の福祉国家危機の根源に関するフェミニストの診断も、やはり「新たな社会的リスク」概念として主流の理論に反映し、福祉国家が直面した課題や環境の変化に対する理解を深めた。

一方、グローバル化の流れは経済面で福祉国家の存続を脅かした (Young Chae-Jin,2007)。金融資本の移動が自由になることによって、各国政府の財政的な自律性が弱まり、ケインズ主義的な需要管理は困難になった。財政の健全性を保つために公共支出の抑制を余儀なくされたのである。それを新たな社会的リスクの登場と結びつけると、福祉国家が直面した危機が浮き彫りになる。対応すべき社会的リスクは増えたのに、動員できる資源は以前より乏しくなった。しかし、福祉国家が共通してこうした危機に追い込まれたにもかかわらず、福祉国家は一方的に縮小・再編されてはいない。伝統的な社会的リスクと新たな社会的リスクに対応する手法は国ごとに異なっている (Young,2007)。

3) 日韓のジェンダー・レジームの違いに関しては、チャン・ジョンの他 (予定)、横田信子、大沢真里、ファン・チョンミを参照。

しかし、これらの福祉国家が新たな環境の変化に対応する手法は、無数にある選択肢の中から1つを選ぶ作業ではない。選択できる対応の仕方は、従来各国が取ってきた政策に大きく影響される。アンデルセンは、福祉国家再編の過程で最も対応し難いのは保守主義的福祉国家と「男性稼得者型」のジェンダー・レジームが結びついた国であることに気付いていた。それは、旧ジェンダー秩序が比較的色濃く残る国で、現金給付型の社会保険制度が中心となる保守主義的福祉システムはますます高コストのシステムにならざるを得なかったためである。「強固な男性稼得者型」は賃金労働者1人が複数の被扶養者を養うモデルで、比較的高額の家族手当が支払われる。つまり、企業が労働者1人当たりを支払う社会保険費用も高いことを意味する。こうした状況によって、企業は労働コスト負担を軽減させるためリストラに踏み切り、家族を養う労働者としてはこういった雇用の柔軟化に強く抵抗せざるを得なくなった。

1970年代末から1980年代まで福祉国家は再編の第1段階を経験したといえる。スウェーデンやデンマークは、1980年代まで公共サービス部門の充実化を通し自国が直面した福祉国家としての危機を乗り越えようとした。この社会サービスの拡大は、それ自体で雇用を創出すると同時に女性の労働力化を実現する土台となった。一方、自由主義的福祉国家の代表格である米国は、さらに積極的な労働市場の柔軟化とともに福祉受給者に労働を強いる方式で福祉と労働の連携を進めた。これらの国は、当時からすでに「男性稼得者型」ジェンダー・レジームの解体に向かっていたといえる。当時、早期退職など労働力を削減する手法で対応していたドイツやフランスなど保守主義国家のみが家族の扶養者である中高年の男性労働者を保護する政策を展開したが、結果的にこの対応が最も失敗したことは明らかである。

主に現金給付を中心とした社会保険制度によって扶養者の所得中断に対応する福祉国家は、もはや成り立たなくなった。これに対し、社会投資国家を代案とみなし再編の道を辿った典型例はイギリスである。福祉国家の中核的な機能を教育や訓練そして積極的労働市場政策といった人的資本投資戦略に重点をシフトし、事後処理的な役割ではなく予防の役割を期待するのがブレア政権の社会投資国家の基本的な発想である。かなりの時間が費やされたものの、保育サービスなど社会サービスの充実も図っている。構造的に環境変化への対応が困難だった国としては、政治的な合意を取り付けるためにも「第3の道」、「社会投資国家」といったスローガンが必要であった。しかし、一部の保守主義福祉国家の最近の変化は、社民主義福祉国家が自国の危機を解消するために70年代から80年代に取った措置とかなり類似した面がある（Andersen,2002）。

社会サービスを充実し、女性の賃金労働を後押しする方向へ税制や制度を再編する改革を進めてきた西欧福祉国家の方針転換は、いずれもジェンダー秩序の変化を前提にしたもので、ひいてはジェンダー・レジームの変化を積極的に進めるものでもある。これで旧ジェンダー秩序は崩壊した。西欧福祉国家再編の過程で参考にするべき教訓は、「男性稼得者型」ジェンダー・レジームの変化なしには新たな福祉国家の道を切り開くことができないことである。

とくに組合主義的福祉国家、つまり普遍的な市民権ではなく、貢献した分だけ保障する社会保険制度を中心とした福祉国家が「男性稼得者型」ジェンダー・レジームと結びつく、それが最も致命的である。

#### 4. ジェンダー・レジームの展望

フレイザー (Fraser,2000:1-27) は、市場労働 (market work) とケア労働 (care work) の配分によるジェンダー分業の将来に関してつぎの3つのモデルを示した。第1のモデルは「普遍的稼得者モデル (universal breadwinner model)」である。とくに米国のフェミニストや自由主義者に支持されるモデルで、女性の雇用拡大によるジェンダー平等 (gender equity) を目指す。そこでは国家の役割は「保育」のように女性の就業を可能にするサービスを提供することで、これによりケア労働は家族から市場と国家へ移行する。第2の「ケア提供者等価モデル (Caregiver Parity model)」は、西欧のフェミニストや社民主義者が好むモデルである。保育手当といった制度を通じて国家がケア労働に対する補償を行う。フルタイム雇用、フルタイムケア労働、パートタイム雇用とパートタイムケア労働の結びつきの中からどれも選択可能で、どのタイプを選んでも不利益を被ることがあってはならない。しかし、このモデルは「違うけれど平等な状態」を追求することが果たして可能なのかという問題を指摘される可能性がある。フレイザーが提案する「差異」と「平等」のジレンマを解消する第3のモデルは、「普遍的ケア提供者モデル (universal caregiver model)」である。男性の役割を規範に女性が男性と類似したライフスタイルを望むのではなく、男性が女性のライフスタイルを目指すモデルである。つまり、誰もがケア提供者 (caregiver) になることを希望する (Fraser,2000)。

後期産業社会の福祉国家がジェンダー平等を実現するには、既存のジェンダー秩序を支える構造を崩壊させ、ケア労働を当然の選択肢として考慮する新たなジェンダー秩序を確立しなければならない。そこでジェンダー同一性の戦略が、必然的に女性が男性の生活様式を規範とすることを意味するのではないことを想起させ、代案的な「平等戦略」を探ることは非常に意義深い。

#### 5. 代案的な分析枠組み：差異と平等のジレンマを乗り越え

アンデルセンの市場－国家の関係の分析や脱商品化の次元に関する分析は福祉国家の性格を規定し、国家間の違いを理解することに貢献した。しかし、この分析は女性を排除した市民権の概念に依拠する問題をはらんでおり、不完全なものとなった。アンデルセンによって定式化した市場－国家関係の次元は、ケア提供者でありながら賃金稼得者でもある女性によって提供されるケア労働が個人の福祉に貢献する側面を見落としている。社会的給付の水準と給付の範囲によって個人のライフスタイルが労働市場の従属からいかに自由であるかを示す「脱商品化」の概念は、家事とケア労働、有償労働への接近性を基準に男性と女性労働者

の状況が相違することを見逃しており、福祉の提供が労働者に及ぼす影響を理解するうえで不正確な概念となった (Orloff,1993)。

フェミニストは、市場－国家関係の次元は市場と国家、そして家族という3者間の関係の次元に拡大して認識されるべきだという論理を示す。すると、脱商品化はジェンダーの視点から分析したとき、いかに見直されるべきか。脱商品化は無償のケア労働に対する認識を含むことができない。そして女性の場合は、そもそも商品化されることがなかったため脱商品化を論ずることができないことが問題となる。そこで、脱商品化はそれ自体が間違いではなく部分的であること、つまり真実の一面だけを捉えていることを露呈するわけである。

ジェンダーに対する未分化な見方、または女性の経験を見落としした分析枠組みを見直す包括的な分析枠組みは、つぎのような次元を分析的に区分することによって理論の完結性を期すことができる。第1に有償労働と無償労働の区分である。労働市場における賃金労働、そして家庭における無償のケア労働は同時に分析的に区分して取り扱うべきである。しかし、有償労働は男性の労働、無償労働は女性の労働と事前に前提してから分析する必要はない。現在の男女の経験をこの枠組みに照らし合わせると、その特性の違いが明確に浮かび上がる。

第2に市民権的な権利の次元をアクセス権と自由、つまり積極的な権利と消極的な権利に区分してから分析する必要がある。アクセス権は有償労働と無償のケア労働に対する積極的な権利を示す概念である。有償労働にアクセスできる権利は「労働権」、無償のケア労働に対する権利は「父母権」、または「保育権」と名づけられた。消極的な権利は、有償労働と無償のケア労働の強制を拒む権利を示す次元である。有償労働、つまり市場の力に対する自由度は「脱商品化」、無償のケア労働、家父長制の力に対する自由度は「脱家族化」として概念化することができるだろう。

前章で筆者はアンデルセンの「脱家族化」が未分化な概念であると指摘したが、それはこの概念が父母権（または養育権）という積極的な権利の側面と家族的な義務やそれと関連した労働からの自由という消極的な権利の面が区分されていないためである。例えば保育手当や有給育児休業といった制度は、子育てに対する親の積極的な権利を後押しする制度である。一方、保育サービスや高齢者向けのケアサービスの充実などによるケア労働の社会化は、「脱家族化」の戦略と受け取られるだろう。

表3 性に対する未分化な見方を見直す包括的な分析枠組み

		権利のレベル	
		積極的な権利	消極的な権利
労働の種類	有償労働	労働権	脱商品化
	無償（ケア）労働	父母権	脱家族化

アンデルセンの「脱商品化」概念から一歩進んで、ジェンダー統合的な分析枠組みに拡大するためにフェミニズムの視点を援用した。フェミニズムは男女が同等な状態 (equity) に

到達するには平等を強調すべきか、それとも差異（difference）を認める代わりに価値評価を正すことを主張すべきかで長年悩んできた。こうした悩みは福祉制度の問題に関連しても依然として存在するが、男女を同じ手法で同様に扱うべきか、それとも福祉提供を受ける過程で性差を考慮すべきかといった疑問が提起される。

「差異」擁護派は平等（equality）戦略が「男性を規範」とし、歪んだ基準を示していると批判した。こうした主張に依拠すれば、ケア労働の価値認定とそれに基づいた社会的権利の主張につながる。当然同派は女性の母性権を主張する。女性が労働市場で働かずケア労働に専念しても汚点（stigma）のない福祉受給権を与えられるべきで、その水準も労働者に劣らず有償労働と無償労働を自由に選択するよう環境を整えるべきだと主張する。擁護派にとって家父長制の打破は、「脱家族化」戦略ではなくケア労働に対する価値認定と父母権（または母性権）の確立によって可能となる。「差異」擁護派の主張はこれまで女性の有償労働への参加の拡大が無償のケア労働の軽減につながらず、女性の二重の役割の深化を助長する傾向があることから現実的な説得力を得る。

一方、平等主義者は「差異」戦略が女性に対する根本概念で、既存の性別分業を助長する面があると批判してきた。平等主義者は普遍的な市民権を実現するためには女性に有償労働へのアクセス権、無償労働からの自由を保障する福祉システムを求める。

筆者は「差異」擁護派の懸念を反映し、「平等戦略」の前提条件を見直すことを前提に平等戦略を支持する立場である。その根拠は2つある。1つは現実的なもので、もう1つは論理的なものである。第1に資本主義社会において交換価値ではない価値が認められるのはどういう意味を持つのか。この問題は「家事労働の価値をめぐる論争」を思い起こさせる。ケア労働の価値を認めることで「違うけれど公平な」社会的権利の保障を実現するのは困難なようである。それは一時的には実現しても非常に不安定な状態にならざるを得ない。社会経済的なイデオロギーの変化に大きく影響され、さらには経済的な条件にも影響を受けるだろう。国境を越え激しい競争が繰り返られるグローバル競争時代には一層不利だろう。第2に「平等戦略」、つまり女性の労働力化を通して独立した経済主体を誘導することは、男女のジェンダー役割が区分されている現状を認めないことではない。むしろ、「平等戦略」はこうした基本前提の違いを認めることから展開されるべきである。女性が専ら担当していた保育とケア労働は、国の役割（公共保育）、市場の役割（サービス購入）、男性の役割（平等養育）といった形で配分されるべきである。「平等戦略」が「男性を規範」とするのに「論理的」である必然性はないのである。

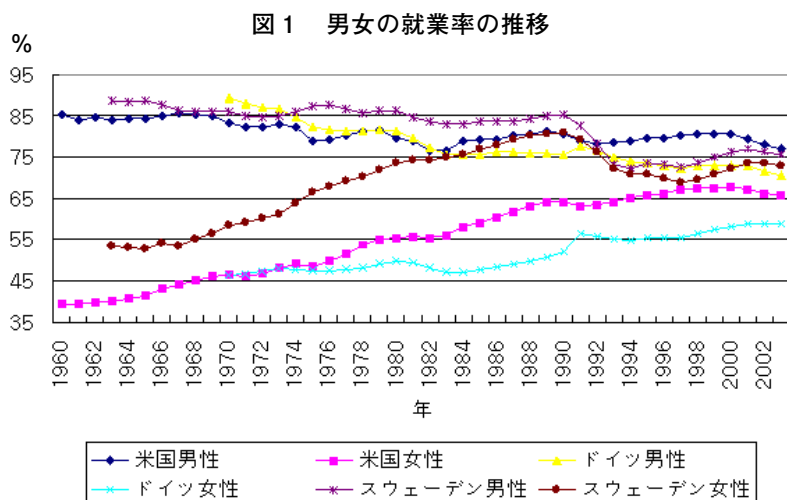
### 第3章 先進国の女性の仕事と家庭

#### 1. 就業率を指標とした分析

先進国では経済が発展し所得水準が向上する中、女性の就業率は上昇の一途をたどった。女性の就業率が上昇する一方で男性の就業率は下降していたため、男女の就業率の格差は急



激に縮まっている（図1）。



この場合、幼い子供を持つ女性の就業率は以前よりも上昇したと考えられる。しかし、こうした現象はすべての国で一様に現れるのではなく、ケア労働の社会化を進める政策的な努力によって国ごとに異なる。年齢別就業率の比較が可能な5カ国の資料を分析した結果、観察期間中に年齢別就業率のM字カーブが緩やかになったことが分かる。しかし、予想していた通り保育や休暇制度など社会政策の支えが不十分な米国やカナダなど英語圏国家では、国民所得2万ドルを達成した時点でも、30代前半の女性の就業率には依然としてやや窪みがみられる（図2）。

子供の数による女性の就業率の差を表した図3によると、1990年代末現在、スウェーデンやデンマークでは子供の数による女性就業率の下降はみられず、ノルウェーやフランスでも子供を1人出産するまでは雇用に大きな影響を及ぼしていないことが分かる。一方、英語圏国家やドイツ、オランダは女性の就業率が子供の数に影響を受けることが分かった。

表4には、子供の年齢と家族構成を視野に入れた調査結果である。夫婦家庭の母親と母子家庭の母親、そして6歳未満の子供がいる女性とそうでない女性の就業率を1989年と1999年の両時点で国別に示した。この表では、家族構成による女性の就業率の水準と経年による増減がはっきり表れている。これが国の子育て支援政策によって女性の就業率が大きく変わる可能性があることを裏付ける指標である。

例えば、分析した10年間、母子家庭の女性の就業率は米国で大幅に上昇し、イギリスやオランダでも伸びた反面、ドイツやフランス、スウェーデンでは大きく落ち込んでいる。ドイツやフランスなどでは他の家族構成の女性と女性全体の就業率が上昇する中、母子家庭の女性の就業率が下降したことに留意する必要がある。こうした指標上の変化は、母子家庭の女性の就業と子育て支援に関連した政策スタンスに大きな変化があったことを示唆する。一部の欧州諸国はケア労働に対する社会的補償の水準を向上させ、子供に対する福祉レベルを

底上げする政策を展開した反面、米国は母子家庭の女性に直接児童手当を支給する代わりに就業を斡旋する方向へ舵をとった。こうした政策の変化が就業率の変化につながったといえる。

図2 女性の年齢別就業率の変化

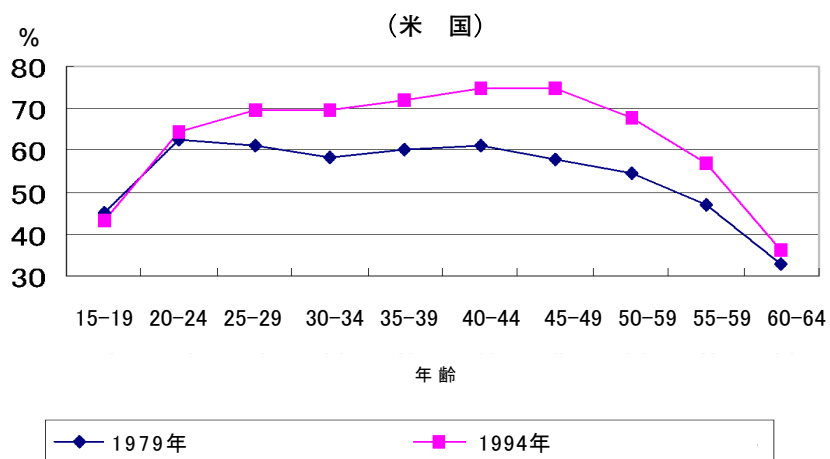
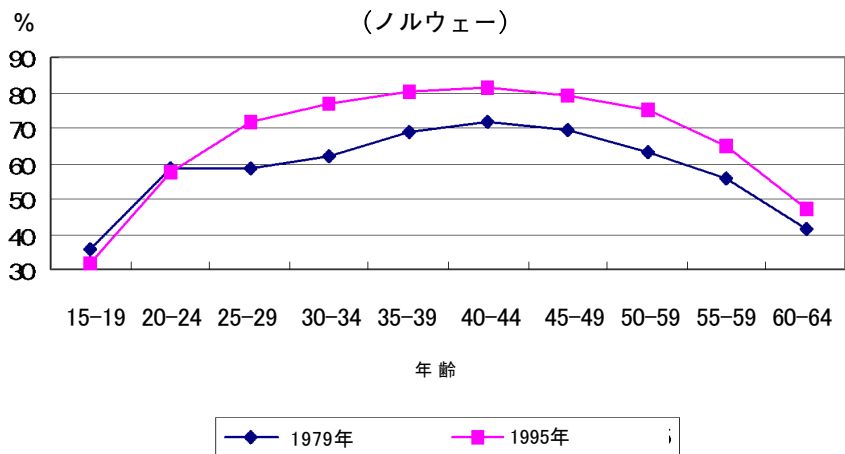
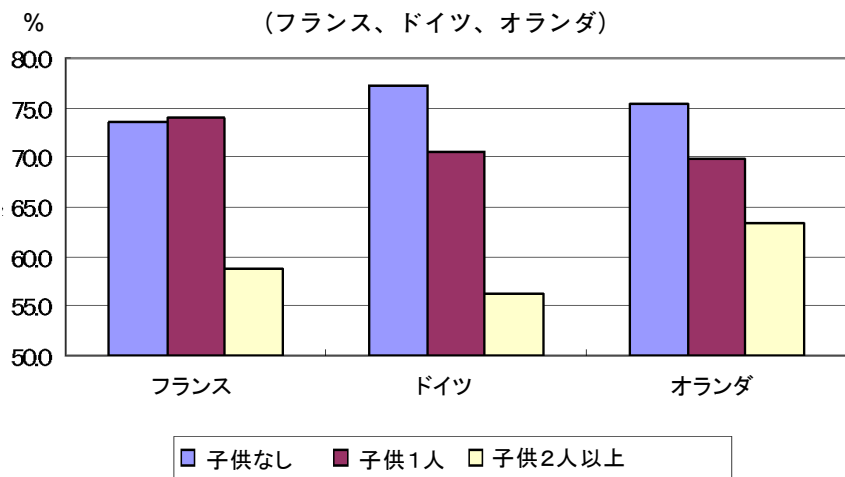


図3 子供の数による女性の就業率



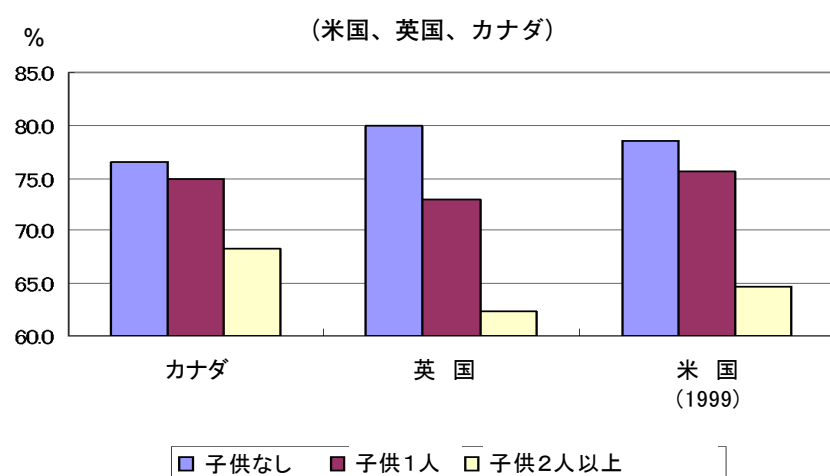
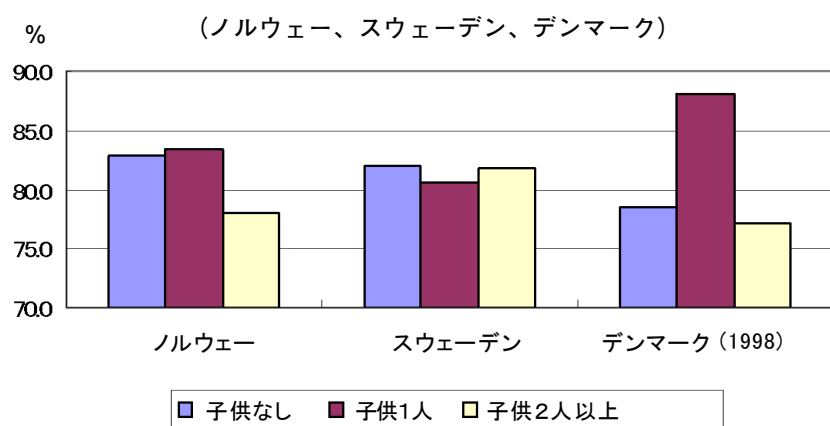


表4 子供及び家庭タイプ別女性就業率の変化

		(%)			
年	夫婦家庭の母親	母子家庭の母親	幼い子供がいない女性	6歳未満の子供がいる女性	
ノルディック国家					
デンマーク	1999	-	-	-	-
	1989	-	-	-	-
ノルウェー	1999	-	-	-	72.8
	1989	-	-	-	65.3
スウェーデン	2000	-	64.6	-	77.8
	1990	-	85.9	-	86.6
大陸国家					
フランス	1999	56.8	51.6	64.7	56.2
	1989	52.2	60.8	60.6	52.6
ドイツ	1999	51.4	49.7	67.3	51.1
	1989	49.4	62.0	65.0	42.6
オランダ	1999	62.3	38.7	67.9	31.7
	1989	32.5	22.7	52.9	60.7
英語圏国家					
カナダ	1999	70.0	68.3	-	-
	1989	64.3	64.6	-	-
イギリス	1999	61.3	36.8	74.3	55.8
	1989	45.3	27.5	70.8	42.7
米国	1999	60.6	67.7	85.2	61.5
	1989	55.7	47.5	79.9	54.0

資料：OECD Employment Outlook

観察期間の 10 年間、6 歳未満の子供がいる女性の就業率はノルウェー、ドイツ、イギリスで大幅に上昇し、フランス、米国ではやや上昇している。基本的な水準には大きな差があるものの、変化の方向だけをみるとスウェーデンとオランダは下降している。ドイツ、イギリスでは若い子供がいない女性の就業率の伸びに比べ、子持ちの女性の伸び幅がはるかに大きいことに注目する必要がある。保育サービスや育児休業などの制度と関連して、両国はケア労働のジェンダー分業を維持する立場に近い国であったが、最近 EU 統合プロセスにおける社会政策の収斂や女性の雇用促進に向けた指針及びガイドラインを通して制度の見直しをはじめた国といえる。

要するに、経済成長を成し遂げる過程で現れた女性就業率のライフサイクル別パターンの変化は非常にはっきりしている。多くの先進国で子育て期の女性が労働市場から離れる比率は大きく緩和した。しかし、その度合いには依然として一定の差がみられる。主として残余的福祉国家と分類される英語圏国家とドイツ、オランダでは、保育者である女性とそうでない女性の間で雇用の有無と雇用形態が大きく異なる。子育て期の女性の就業維持に向けた支援体制が最も整備されている社民主義的福祉国家は、女性のライフサイクル別の就業パターンを大概乗り越えており、大陸国家の中で保育支援が最も手厚いことで知られるフランスもこの面では優れている。

## 2. 仕事—家庭の両立に関する国家支援体制の3つのタイプ

保育政策に加え、母性休暇政策や労働市場の差別是正政策を含む様々な側面を総合的に考慮し、国が仕事と家庭生活の調和に向けて保育問題へ介入する方式について理念的にアプローチすると、つぎの3つのタイプに分けられる。

第1のタイプは、働く母（working mothers）を支援することで女性がフルタイム労働者として働き続けられるようサポートする政策的なスタンスを持った国である。出産による「キャリアの断絶」を食い止めるために出産前後の休暇や育児休業制度を運営するが、期間を長く設けず、代わりに休暇期間中の賃金補填率を高水準に維持する。一方、保育責任の相当部分を国家で共有する。つまり、公共保育体制（public childcare）を中心に保育の社会化を進める国である。所得に対する課税の単位は家庭ではなく個人である。とくに、既婚女性の所得に対する課税率を低く設定することで既婚女性の経済活動に対するインセンティブを強化する。女性を労働市場に取り込む積極的な政策としては公共部門における女性割当制がある。その典型的な国はスウェーデンなど社民主義的福祉国家を目指す国である。しかし、北欧諸国のうちノルウェーは大陸型に近い特徴を持つことで知られていた。フランスは大陸国家であるが、保育政策に限ってはノルディック国家に近い。

スウェーデンはいくつかの側面でこのタイプに近い特徴を持つ。スウェーデンの育児休業制度は何よりも父親の育児休業の利用を奨励し、保育責任のジェンダー平等意識を実現していることで有名である。そして、制度利用が可能な子供の年齢層が長く設定され、時間制休

業が柔軟に設計されていることで特徴づけられる。

フランスでは、出産奨励主義に依拠して女性の直接保育を支援する保育手当制度と、女性の労働市場への参加に貢献してきた公共保育施設という2つの相反するインセンティブを持つ制度が発展してきた。しかし、最近になって保育手当が育児休業制度と似たような効果を持つ方式へと変更、公共保育の比重が減少し、民間保育の比重が拡大している。その他にも父性休暇の法制化のように保育責任を夫婦で共有することを強調する制度が導入され、欧州諸国全般における変化の流れを共有することになった。

第2のタイプは、女性の母親としての役割を強調し、少なくとも子育てが一段落するまで女性が賃金労働を中断し、労働市場から離れて育児に専念するようインセンティブを提供する体制である。育児休業を認める期間が長く、その間の所得支援も高水準を維持する。保育施設に対する国レベルの投資は比較的不十分で、代わりに女性にパートタイム労働のチャンスを与える。典型例はドイツやオランダなどの欧州内陸国である。

ドイツは典型的に女性の母親としての役割を強調する保守主義的（または組合主義的）福祉国家を代表する国である。ドイツの仕事と家庭の両立の水準を評価するため様々な指標を他の OECD 加盟国と比べたところ、ドイツは「子供がいない女性の就業比率」と「女性がパートタイム労働者全体に占める割合」が比較的高く、「子供がいる夫婦家庭の母親の就業率」と「大卒母親の就業率」は比較した国の中では低いほうに属する。家族に現金で支給される社会的給付が高額で、3歳未満の児童に対する保育施設の供給率は非常に低水準である。これらの制度が女性の労働市場参加を制限する要因として作用している。

第3のタイプは、保育に対する国家の支援が不十分な自由主義的福祉国家である。米国と同様、一般的な制度としての児童手当、公的サービスとしての保育施設、有給育児休業など、保育に対する国の制度的な支援がないに等しい。すなわち、家族が個別に市場を介して保育問題を解決する。ただし、労働市場で生じうる差別を厳しく禁じる制度や積極的な措置によって労働市場を合理化し、女性を労働市場に取り込んでいる。

イギリスは公共保育体制を整えて保育責任を国が担う方向へ進むことができず、母性休暇は比較的短期間の26週のみで所得補填を行った。その結果、女性が1、2年間子育てをしてから職場に戻るルートを定着させることができなかった。これは典型的な資本主義的（capitalist）、または残余的（residual）福祉国家の性格を反映し、保育を市場に委ねる代わりにその費用を税制度を通じて支援する手法をとることで女性の労働を供給面から促すシステムといえる。

## 第4章 韓国のジェンダー・レジームと仕事－家庭選択の現状

### 1. 仕事－家庭選択の現状

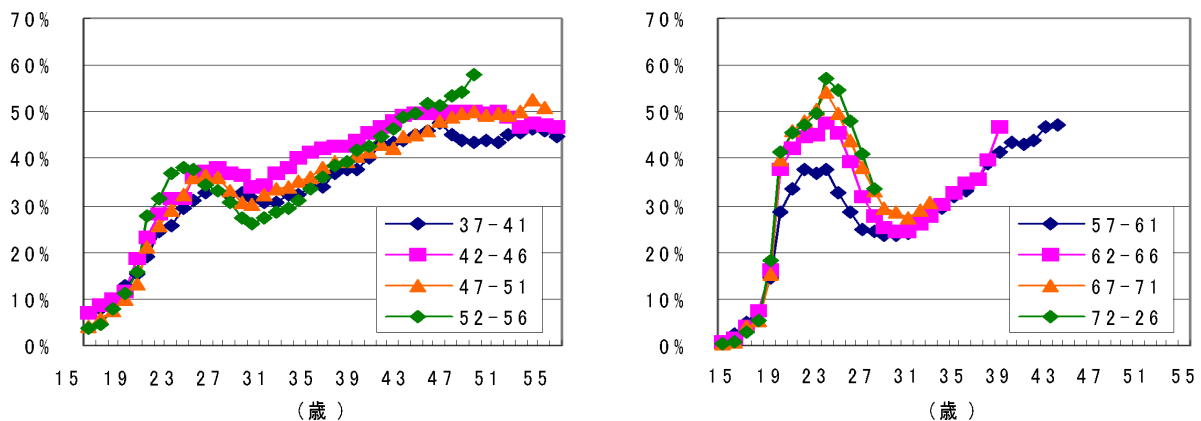
韓国女性の就業率は年齢によって大きな差があり、とりわけ30代女性の就業率の低さが特徴として指摘される。これは、子育てと家事の負担が主として女性に集中する社会の特徴

が女性の労働市場における行動に反映されたものといえる。しかし、最近 M 字カーブの谷底が若干右に移行し、またその窪みの緩和もみられる。谷底が右にシフトするのは、女性の晩婚化と第 1 子出産年齢の上昇を反映するものである。ただし窪みの緩和については、「キャリアの断絶」が緩和したと解釈できるとの主張と、そうではないとの主張が拮抗している（チャン・キョンソプ他、2004）。

横断的な資料から年齢別就業率をみる限りは、「キャリアの断絶」を間接的に推測するだけである。女性の労働市場における行動パターンを出生コホート別に分析すると、世代効果を排除した状態でその変化を読み取ることができる。図 4 によると、1940 年代半ば以前に生まれた女性の場合「キャリアの断絶」を論ずる指標が見当たらない。1952 年以降に生まれた女性では、比較的最近生まれた若い世代に至るまで 20 代後半で大幅な就業率の減少がみられる。就業率がピークに達する 20 代の時点から底を打つ 30 代前半を比べると、あるコホートでは就業率が 50% も落ち込んでいる。

こうした事実をもとに重要な含意をつぎのように整理できる。すなわち、若い世代にとっても過去の世代と同様、出産と育児は経済活動の断絶を招く大きな要因であり、その断絶を比率に表すとほとんど改善がみられない、あるいは悪化している。つまり、2004 年の時点で 50 代の女性に比べて 30 代後半の女性はより高い比率で 30 代前半に労働市場を去っている<sup>4)</sup>。

図 4 コーホート別の年齢別就業率



資料：韓国女性開発院「女性就業実態調査 4 次」（2001 年）

年齢別就業率のパターンをさらに学歴別に区分すると、高卒の女性では、出産と子育てなど家庭責任が大きい時期に自分の労働市場でのキャリアを中断し、その後、労働市場に再参入する傾向が顕著である。しかし、若い世代では高学歴の女性でも 20 代後半に労働市場か

4) もちろんこうした現象が、コホート別の就業率が全般的に大幅に増加する現象と同時に表れたことも確かである。

ら離脱する比率が高い。

韓国の女性が出産と育児の責任が集中する時期に仕事との両立ができていないという指標は、年齢別就業率の統計以外にも多数みられる。育児と職業生活を両立している特別な集団を対象にした実態調査ですら、全体の4分の3に相当する女性が子供の数や出産の時期を調整したり、仕事の中断を考慮したことがあるとの回答がみられ、実態調査の対象が現在子育てをしながら仕事をしている者であるため、出産と育児が経済活動に困難をもたらすという厳しい現実が過小評価される可能性が高いことを踏まえれば、この調査で浮き彫りになった仕事と育児の両立の厳しさはいくら強調しても強調し過ぎることはない（Chang Jiyeun, Boo Kachung, 2003: 表5参照）。

表5 育児と仕事を併行する女性の目に見えない選択

		仕事の中断		合計
		はい	いいえ	
子供の数、出産時期の調整	はい	29.5	17.8	47.3
	いいえ	27.6	25.1	52.7
合計		57.1	42.9	100.0

注：チャン・ジョン、ブ・カチョン 2003 から再引用

## 2. 韓国の福祉国家類型とジェンダー・レジーム

福祉国家としての韓国は現在どのような状態に達しているのだろうか？

「生産的福祉の道」で代表される金大中政権の福祉改革に関する評価をめぐっては、様々な議論が行われた。チョン・ムグォン（2000）は、金大中政権の福祉改革が新自由主義（ネオ・リベラリズム）の枠から抜け出すことができなかつたと主張する。国家介入最小化の原則や民間中心の福祉サービスの供給など、市場の役割を最大化する原理が貫かれていることがその根拠としてあげられる。

チョ・ヨンフン（2001）も「生産的福祉」は新自由主義的福祉モデルであるとみているが、その根拠として、労働と連携した条件付き受給制度と民間参入の拡大、そして最終的に所得分配構造が悪化したことなどをあげている。ナム・チャンソプ（2001, 2002）は、韓国の福祉体系の性格を保守主義型に接近したと解釈した。「脱商品化」の目安である年金と失業給付はそれぞれ中または下レベルであるが、受給権者の所得水準や所得代替率の面で南ヨーロッパ及び大陸欧州圏に類似した特徴を持つとみている。一方、キム・ヨンミョン（2001）は、金大中政権が発足してから国の役割が強化されたことを認めるべきで、統合主義的な医療保険や国民皆年金制度を通して福祉の差別が緩和した側面があるため、新自由主義とみなすことには否定的な立場をとっている。それでも自由主義とは別の側面である家庭責任主義は依然として緩和されなかつた点から、混合型と分類することができると主張。キム・ヨンボム（2001）は、社会保険や公共扶助が拡大した反面、社会サービスが拡大されなかつたことか

ら、確かに保守主義的福祉体制の性格はあるが、所得の不平等が深刻化したことは自由主義的な傾向を反映すると主張している。こうした論争を踏まえ、イ・ヘギョン（2002）は韓国の福祉国家としての性格をめぐって2000年から2001年に展開された論争の第1ラウンドでは、保守主義と自由主義の混合型であることに意見が収斂しつつあると結論づけた。イ・ヘギョン（2002）は、金大中政権の「生産的福祉」が福祉に対する国の責任を強調したことや労働を通じて福祉を追及した点から西欧福祉国家が採用した「第3の道」を受け入れたものと解釈している。スタートが遅れた韓国がいかなるタイプの福祉国家を築いていくかを模索しはじめたのは、西欧の福祉国家がすでに危機論を経て再編の道を歩み出した後であった。したがって、韓国が福祉政策の針路を定める際、西欧の福祉国家再編戦略から大きな影響を受けるのは必至であった。

表6 韓国労働者世帯の所得構成：世帯主への依存度（2005年）

	全 体	家族構成			
		高齢者世帯	女性世帯主	共稼ぎ世帯	その他
	100	3.92	4.23	26.91	64.94
家族構成人数（人）	3.39	2.11	2.75	3.69	3.39
経済活動者数（人）	1.57	1.15	1.00	2.18	1.33
平均所得（千ウォン）	3102	1194	2118	3763	2828
世帯主の所得の割合（％）	70.6	55.4	58.6	59.6	79.2
配偶者の所得の割合（％）	10.4	0.4	0.1	24.3	0.9
その他の家族構成員の所得の割合（％）	6.2	0.0	0.0	4.2	7.9

資料：統計庁「家計調査」2005年、労働者世帯の資料のみ使用

一方、韓国のジェンダー・レジームの性格をめぐっては白熱した論争はみられず、筆者も「男性稼得者型」であることに異論はない。ただし、同じ「男性稼得者型」といっても細部まで踏み込まないとジェンダー・レジームの性格を理解する上でさほど役立たないであろう。横田信子（2007, 予定）は、日韓の比較分析を通じて日本のジェンダー・レジームが「男性稼得者型」の傾向が色濃く、韓国はそれよりは弱いという議論を展開した。女性労働者の雇用形態分析によると、韓国の女性労働者は低賃金・非正規職で、不安定雇用ではあるが、フルタイムで働いていることが分かる。2004年の家計調査によると、韓国の労働者世帯で経済活動者は平均1.57人で、世帯所得全体に占める世帯主の所得の割合は70%程度である。一方、2000年現在、日本の労働者世帯の経済活動者数は平均1.65人で<sup>5)</sup>、世帯主の労働所得は所得全体の82.2%を占めている。

この数字だけをみれば、日韓両国はいずれも1.5所得者型であり「男性稼得者型」に属する。ただ、男性稼得者に対する依存度は日本がより高い。しかし、ここで配偶者が寄与する

5) 家族構成員は3.46人。



0.5 の所得の中身について考える必要がある。日本で女性が寄与する 0.5 は主にパートタイム労働で構成される反面（横田信子、2007 予定）、韓国女性の 0.5 は低所得層女性のフルタイム労働で構成される。つまり、均等に 0.5 ずつ寄与するのではなく、一部は労働市場に全く参加しない反面（1+0）、一部はフルタイムで労働をしている（1+1）にもかかわらず賃金水準が低いいため世帯所得に対する貢献がごく一部に過ぎない。共働き世帯も世帯主の所得が全体の 60%に達することとは対照的に、配偶者の所得が 25%に過ぎないことがそれを裏付ける。韓国労働者世帯では男性の所得に対する依存度がかなり高いが、男性の所得も家族を安定的に養えるほど十分ではなく、多くの女性が労働市場でフルタイムで働いていることから「弱い男性稼得者型」と定義づけられる（横田信子、2007 予定）。

社会保険受給権といった制度のジェンダー的性格を分析した研究において、ファン・チョンミ（2007、予定）は韓国の社会保険が男性労働者本位で設計されてはいるものの、男性労働者が被扶養者におよぼす恩恵の範囲がごく一部に過ぎないことから、「弱い男性稼得者型」の特徴を見出すことができ、派生受給権は存在するが受給権者の生活を保障するには程遠い水準であることから、年金制度が女性の就労に対するモチベーションを低下させ、専業主婦として家事に専念するよう誘導する要因はどこにも存在しないと分析している。年金制度以外の税制度や家族手当（賃金に含まれる）なども表向きは「男性稼得者型」であるが、これらの制度が実際には労働者世帯の世帯収入の水準に届かないよう設計されている点で「弱い男性稼得者型」説が説得力を得る。

「弱い男性稼得者型」のジェンダー・レジーム、それに自由主義型や保守主義型がミックスされた形の福祉国家レジームが結合されていることは、果たしてどのような意味を持っているのか。労働市場は若年・中年男性を中心に構成され、彼らの所得中断に対しては社会保障制度により所得保障が提供される。それとは対象的に、女性は非雇用状態の者と低賃金の不完全労働（しかしフルタイム）に就く者に二分されるが、非雇用状態の女性といっても被扶養者として付与される福祉受給は極めて貧弱で、雇用状態の女性は社会保障制度による所得保障を全く受けずに働く。女性は労働市場と組合主義的社会保障システムのいずれにも当てはまらない。

このままでは階級間の連携を通じて普遍的福祉国家を追求しにくい構図になってしまう。労働市場で雇用を通じた所得分配も順調に進まず、税制度や社会保障制度による所得の再分配もおぼつかない。キム・ヨンミョン（2007、予定）が指摘した通り、韓国の社会保障政策は賃金労働者、中でも正規職の賃金労働者の所得保障制度を中核として発展してきた。安定した正規職に就いている労働者のみに支給される退職金や公的年金が公共福祉費全体の 41.1%を占めている。彼らに支給される医療保障費を上乗せすると 56%を上回る（キム・ヨンミョン,2007: p.98）。

正規職の男性労働者に恩恵が集中する所得保障制度に支出が集中するのに対し、雇用関連サービスや他の福祉サービスは極めて劣悪な状態にある。したがって、社会投資国志向や社

会サービス国家戦略は歓迎すべきことである（アン・サンフン、2007 未発表）。とりわけ、ケア労働の社会化に関する突っ込んだ模索が求められる。今のところ、「女性労働力の活用」からより踏み込んだ議論は見受けられない。「男性稼得者型」ジェンダー・レジームを温存しながら普遍主義的福祉国家を追及すること自体、甚だしい矛盾をはらむことになるだろう。

#### [参考文献]

- Kwon, Hyun-jeong. 2002. 『マルクス主義フェミニズムの現在性』 共感.
- Kim, Kyung-hee, Paik, Jin-ah and Eum, Kui-sook. 2001. 「福祉政策理論のフェミニズム的再構成に向けた試論」『延世女性研究』 7:
- Kim, Hye-kyung. 2003. 「家庭政策とジェンダー観点の結合に向けた研究：西欧福祉国家のケア政策体制を中心に」『女性研究』 65:
- D. Dahlerup. 1990. 「概念の混沌－現実の混沌：家父長制国家に対する理論的考察」 Sasoon, Ann Showstick 編著『女性と国家：国家政策と女性の公・私領域の変化』 韓国女性開発院.
- A. Borchorst and B. Siim. 1990. 「女性と先進福祉国家－新たな家父長的権力関係」 Sasoon, Ann Showstick 編著『女性と国家：国家政策と女性の公・私領域の変化』 韓国女性開発院.
- Ynag, Jae-jin. 2007. 「社会投資国家は社民主義の新たな経済社会パラダイムなのか？ イギリス、スウェーデン、デンマークの成果分析と韓国における含意」 社会投資国家の定義と韓国的適用
- Yoon, Hong-sik. 2007. 「社会投資国家と福祉国家としての韓国の課題」 社会投資国家の定義と韓国的適用可能性に関する討論会の発表論文.
- Lee, Hye-young & Hong, Sung-ah. 2003. 「ジェンダー統合的な福祉国家再編の議論に向けたフェミニズム的批判」『社会保障研究』 19 (1) .
- Chang, Jiyeun. 2001. 「非正規職労働の実態と争点」『経済と社会』 第 51 号. 秋号
- Chang, Jiyeun. 2004. 「福祉国家に対するフェミニスト観点の寄与と限界」 韓国社会学第 38 集 3 号. pp.177-200.
- Chang, Jiyeun. 2005. 「韓国の女性労働市場の構造変化と人的資源」『韓国的資源』 韓国職業能力開発院.
- Chang, Jiyeun and Boo, Kachung. 2003. 「目に見えない選択：既婚女性労働者の仕事と子育て」『女性研究』 通巻第 65 号. 韓国女性開発院.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta. 2002. *Why We Need New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Fraser, Nancy. 2000. *After the Family wage: a Postindustrial Thought Experiment*. pp.1-32 in Barbara Hobson (ed.). *Gender and Citizenship in Transition*. Macmillan Press.
- Freedman, Jane. 2001. *Feminism*. (『フェミニズム』 Lee Park, Hye-young 訳. 2001.)
- Gauthier, Anne Helene. 1996. *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*, Oxford University Press.
- Gordon, Linda. 1990. *The New Feminist Scholarship on the Welfare State*. pp.9-35 in L. Gordon (ed.) *Women, the State, and Welfare*. The University of Wisconsin Press.

- Hernes, Helga Maria. 1987. *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*. Denmark : Norwegian University Press.
- Lewis, Jane. 1992. *Gender and the Development of Welfare Regimes*, *Journal of European Social Policy*, 2/3:159-73.
- Lewis, Jane. 1993. *Introduction: Woman, work, family and social policies in Europe*, Lewis, Jane (ed.) *Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State, USA*, Edward Elgar, pp. 1-24.
- McIntosh, Mary. 1978. *The state and the oppression of women*. pp.254-289 in A. Kuhn & A. M. Wolpe (eds.). *Feminism and Materialism. Women and Models of Production*. London.
- Orloff, Ann Shola. 1993. *Gender and the Social Rights of Citizenship: the Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States*. *American Sociological Review* 53 (June): 303-328.
- Pateman, Carole. 1988. *The Patriarchal Welfare State*. pp.231-260 in A. Gutmann (ed.). *Democracy and the Welfare State*. Princeton University Press.
- Piven, Frances Fox. 1990. *Ideology and the State: Women, Power, and the Welfare State*. pp.250-264 in Linda Gordon (ed.). *Women, the State, and Welfare*. The University of Wisconsin Press.
- Sainsbury, Diane, 1994. (ed.) *Gendering Welfare States*. London.
- Sainsbury, Diane, 1996. *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge.
- Sainsbury, Diane, 1999. *Gender and Social-Democratic Welfare States*
- Sainsbury, Diane (ed.) *Gender and Welfare State Regimes, USA*. Oxford University Press, pp.75-114.
- Walby, Sylvia. 1990. *Theorizing Patriarchy*. (『家父長制理論』ユ・ヒジョン訳 梨花女子大学出版部 1996)
- Wilson, Elizabeth. 1977. *Women and the Welfare State*. London.
- EU, [www.europa.eu.int/pol/socio/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/pol/socio/index_en.htm)

