

## 「仕事と子育ての両立支援政策」が想定する政策対象者とは

——内閣府男女共同参画局「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」議事録の分析より——

安藤 加菜子

京都大学大学院 人間・環境学研究科 相関環境学専攻

〒606-8501 京都市左京区吉田二本松町

**要旨** 仕事と子育てを両立させようとする有子女性は、育児を担うことなく「制限なく働く労働者」として働くか、育児を担いながら「子育てする労働者」として働くか、という「働き方の葛藤」に直面する。この葛藤は、従来言われるような「仕事」か「子育て」かの二者択一に単純化できるものではない。しかし、仕事と子育ての両立にかんする政府の公式見解や政府が展開する政策をみるかぎり、働き方の葛藤が十分に認識されている様子は見えない。そこで本稿は、このような政策や見解が打ち出される前の段階の、政策が形成される過程に注目する。内閣府男女共同参画局に設置された「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」の議事録を分析し、仕事と子育ての両立支援政策が想定する母親のあり方が、働き方の葛藤を考慮しうるものであったかどうかを考察する。

## 1 はじめに

## 1.1 働き方の葛藤

働く母親は増えている。しかし、言うまでもなく、仕事と子育てを両立するタスクを負う母親が、そのタスクを負わない者と伍して働くことは難しい。したがって、家事や育児との両立に配慮した政策が行われても、実際には、出産前後で就業を継続する女性が増える傾向はみられない<sup>1)</sup>。平成24年の調査では、実のところ、3歳未満の子を持つ妻の60%は無職である(夫が被雇用者の場合)。子どもが大きくなるにつれて妻たちの無職率は減るが、増えているのはパートタイマーの数である(図1)。

これら母親たちのキャリアの選択肢は全て、それぞれに固有のリスクを伴っている。

パートタイマーは、その仕事が業務的にも家計的にも「補助的労働」とみなされてきたため、賃金は低く、正社員に比べ解雇されやすい<sup>2)</sup>。

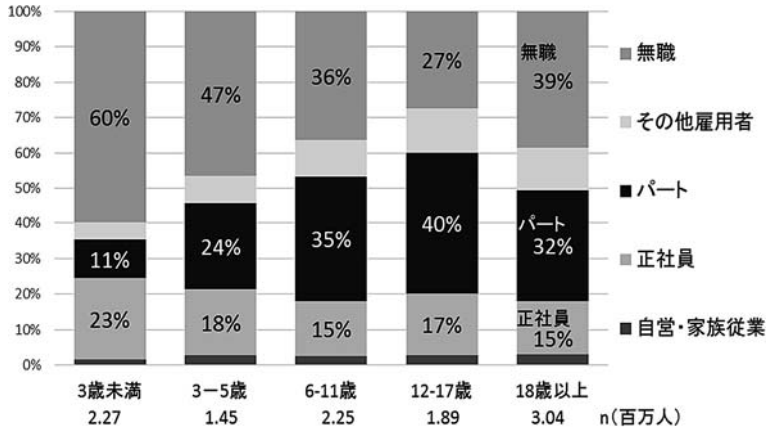
パートタイマーと並んで多い無職者、つまり専

業主婦は、自身に帰属する所得を失い、配偶者の扶養下で経済的に依存することになる。そのため、配偶者と離・死別した際や、配偶者が失業した際に、経済的に無力となるリスクが高い<sup>4)</sup>。

パートタイマーないし無職者が有子女性の大部分を占めるなか、20%前後の女性は、正社員としての就労を続けている。しかし、彼女たちの立場にも課題はある。よく知られているとおり、正社員の母親たちの多くが、残業もなく責任も軽いキャリアコース、すなわち「マミー・トラック」に追い込まれて出世できなくなる<sup>5)</sup>。

そもそも、これまでのところ、日本社会では、子どもを育てることは、標準的な正社員の活動として想定されていなかったといえる。日本の雇用システムにおける標準的な正社員は、転勤や残業、柔軟な配置転換に応じるものとされてきた。

正社員は、企業活動の必要に応じ「制限なく働く労働者」として働くかわりに、雇用の継続と年功賃金の保障を受けてきた<sup>6)</sup>。その一方、残業や転勤を通じた仕事上の成長機会を求めることで、子どもをケアする余地を失ってしまう。



総務省「平成24年就業構造基本調査<sup>2)</sup>」より筆者作成

図1 末子年齢別 妻の就業状況 (妻、雇用者の夫と子どもからなる世帯)

その点、両立しながら働く「子育てする労働者」は、子どものケアを行いやすい立場にある。しかし、このような働き方をすると、「制限なく働く労働者」が得る利益を放棄せざるをえない。非正規労働者の場合は身分が不安定になる。また、正規・非正規ともにマミー・トラックに陥り、やりがいを失ったり、仕事上の成長のチャンスから排除されたりする。

仕事と子育てという二つのタスクを前にして、母親たちは「子育てする労働者」となるのか「制限なく働く労働者」として働くのかを選択することになる。だが、どちらかの働き方を選ぶことは、もう一方の働き方を否定することになってしまう。この点で母親たちは「仕事(労働者であること)と子育て(母親であること)」のあいだのそれとは異なる葛藤を抱える。本稿ではこの葛藤を「働き方の葛藤」と呼ぶ。

こうした働き方の葛藤がおこる様子は、先行研究等でもしばしば描かれてきた。まず、職場で満足に活躍できず苦しむ母親については、先に述べた「マミー・トラック」についての上野千鶴子<sup>7)</sup>らの議論が知られているところである。武石恵美子は、短時間勤務制度を利用することで、仕事に対するモチベーションの維持が難しくなると指摘している<sup>8)</sup>。外にも、中野円佳が『育休世代』のジレンマ<sup>9)</sup>として、総合職として活躍し続けようとする母親が直面する困難について分析している。また、ケアが欠けることの問題性を指摘し

たものとして、米国の例ではあるが、ホックシールドの研究がある<sup>10)</sup>。ホックシールドは、手厚い子育て支援を従業員に用意する企業で働く人々を参与観察し、母親たちが、手厚い両立支援を敢えて利用せず、仕事のやりがいを重視し、子どもへのケアを省く傾向にあると指摘した。

働き方の葛藤を引き起こすのは、多様化した働き方相互の間に発生する、キャリアに関する格差とケアに関する格差である。キャリアの格差とは、職務上の地位や身につく能力、雇用保障や賃金の格差を意味する。この点では、「制限なく働く労働者」が「子育てする労働者」の優位に立つ。ケアの格差は、自ら子どものケアを行いうる余地についての格差である。この点では、「子育てする労働者」の方が恵まれることになる。

## 1.2 看過されがちな葛藤

ところで、有子女性の就労政策の推進にあたっては、このような働き方の葛藤は十分に認識されていないようである。例えば、厚生労働省は、『平成27年版厚生労働白書』において、子育てする夫婦のうち妻の方が、「仕事や家事が十分にできない」と答える割合が高い(女性30.9%に対し、男性13.6%)という内閣府の調査結果<sup>11)</sup>を引き、次のような解釈を示している。「家事や育児の負担を主として母親が担う傾向にあることもあり、具体的な子育てについて、母親が悩みを抱えている現状<sup>12)</sup>」にある、と。この解釈は、母親た

ちの悩みを子育てに関するものに限定している。それゆえ、理想とする働き方を果たせない母親の悩みは見逃されてしまう。

また、出生率低下の背景に関し、同白書は「結婚や出産を希望しつつも、仕事か子育てかの二者択一に直面せざるを得なかった女性の切実な要請に、社会全体が十分に応えてこられなかった」と述べている<sup>13)</sup>。しかし、このような「仕事と子育て」の二分法では、働き方の葛藤は捉え難い。

厚生労働省が実施する仕事と子育ての両立支援に関する具体的政策も、働き方の葛藤の解消には及んでいない。例えば、厚生労働省は、育児休業や短時間勤務の普及に協力する企業への支援を行っている<sup>14)</sup>。しかし、育児休業や短時間勤務を選ぶことで結果的に生じたキャリア上の不利益は問題視されていない。それゆえ、このような政策は、育児休業や短時間勤務の普及には有効であるが、働き方の葛藤を解消するものとはいえないだろう。

同様に、わが国の女性政策を統括する男女共同参画局も、働き方の葛藤を解消する有効な提案は示していない。『平成 28 年版男女共同参画白書』は、男性の長時間労働を前提とした働き方が、仕事と家庭の両立を困難にしていると指摘する。そして、「男女が共に、『仕事』か『家庭生活』のいずれか一方を優先せざるを得ない状況を見直し、多様なライフコースを選択できるようにする」べきだ、と論じる<sup>15)</sup>。ここにいう多様なライフコースの実現のための政策の例として、同局は、長時間労働の解消やテレワーク等を提案している<sup>16)</sup>。しかし、多様なライフコースそのものが雇用上の処遇を悪化させかねないことや、そのために働き方の葛藤が起こることまでは問題視されていない。

以上のように、政府は、有子女性が働く上で困難を抱えていることは認識しているものの、展開する政策に、多様化した働き方間の格差が引き起こす働き方の葛藤への注目を見出すことは難しい。

## 2 分析の対象と枠組み

### 2.1 分析対象 仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会

既述のとおり、現状の政府の見解や政策をみる限り、政府が働き方の葛藤を正面から政策課題として把握しているとはいいがたい。そこで本稿では、政策が提示される前の過程に注目し、働き方の葛藤が課題化される余地があったか否かを考察し、働き方の葛藤に配慮した政策を構想する手がかりを得たい。

ここで、有子女性の就労に関する政策の形成過程についての先行研究を概観しておく。例えば堀江孝司は、主に 80 年代に制定・施行された女性に関する政策の成立過程で、政府・労働組合・企業というアクターが与えた影響を詳細に検討した<sup>17)</sup>。また濱口桂一郎は、労働組合に組織化された女性労働者が、育児休業制度の普及に与えた影響力について述べている<sup>18)</sup>。

しかし、本稿が焦点をあてる政策における「働き方の葛藤」への配慮の有無は、このようなアクターに注目したアプローチでは捉えることができないと考えられる。なぜなら、働き方の葛藤を抱える母親たちは、正社員、パート、専業主婦などの多様な立場に分断されており、団結して政策形成に関わるようなアクターを形成しないからである。

このように政策の対象者が政策形成過程に参加しない場合、政策形成過程において政策対象者がどう扱われていたかを知るには、どのようなアプローチが有効であろうか。その答えは、家族に関する政策や、家庭内でケアを行う女性に関する政策において、対象者がどのように想定されているかを分析した、いくつかの研究に見出すことができる。以下にあげる先行研究は、政策が形成される過程を、家族や女性といった政策対象者のアクターとしての動向ではなく、議員等の他の政策アクターが対象者に関して語った言説に注目することで、明らかにしている。

例えば辻由希は、国会での議論などを分析しながら、政策が想定する家族には、性別分業に則っ

た家族からそうでない家族まで、4つのタイプがあることを明らかにした<sup>19)</sup>。これに対し横山文野は、同じく政策過程での言説にも注目しながら、政策が性別分業的な家族モデルを志向しつつ展開されてきたことを述べた<sup>20)</sup>。また、原伸子は、政策過程で参照された議論に注目し、それらの議論が、家族内で女性に対しケア役割を負わせる社会構造的強制を看過している、と指摘した<sup>21)</sup>。

本稿でも、政策形成過程での政策対象者に関する言説に注目しながら、働き方の葛藤がどのように扱われえたのかを考察する。ただし、辻や横山らの先行研究とは異なり、本稿では分析対象を一つの場に限定する。その理由は、議事過程を観察することで、没課題化の過程や、委員同士の考えが影響しあい政策アイデアが変容する過程が見えることを期待するからである。

本稿が言説分析の対象に選んだのは、2001年に内閣府男女共同参画局の誕生と同時に設置された「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」(以下、両立専門調査会)である。

政策形成に関わる多くの場の中で、特に両立専門調査会に注目するのは、同調査会が、女性政策の重要な転換期に、実際の政策に反映されるほどに影響力のある政策議論を行ったからである。

この点について詳しく述べておく。そもそも両立専門調査会を設置した男女共同参画局は、日本初の本格的な女性政策の「ナショナル・マシーナリー」と位置づけられる点で、女性政策史上重要な機関である。ナショナル・マシーナリーとは、女性に対する政策を省庁横断的に推進する政府機関のことをいい、1975年、第1回国連・世界女性会議を契機に各国に設置された<sup>22)</sup>。また、同局の設置は、女性政策のパラダイムを「保護」的なものから現行の「共同参画」へシフト<sup>23)</sup>させた点でも、重要である。

この男女共同参画局が、最初の最重要事項として設置した政策議論の場が、両立専門調査会であった。実際、両立専門調査会の活動に対する政府の関心は高かった。そのことを示すのが、まず、大臣はじめ政務三役らの会議への積極的参加である。例えば、森喜朗内閣総理大臣が、忙しいスケジュールのなか必ず出席していたことが指摘でき

る<sup>24)</sup>。更に、森総理だけでなく、その他政務三役等も、多忙な予定の間を縫って顔を出していた<sup>25)</sup>。両立専門調査会の議論が政策に与えた影響も大きく、提言「仕事と子育ての両立支援策について」が、小泉内閣の2001年7月の閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」に採用されたことや、提言中の「待機児童ゼロ作戦」が政権の目玉政策となったこと等が指摘できる。

他に、同調査会が、葛藤する母親たちに注目しやすいテーマとメンバーに恵まれていた点も、注目する理由である。

平成29年3月時点までに男女共同参画局が召集した専門調査会のうち、仕事と子育ての両立のための政策をメインテーマに掲げて検討したのは、両立専門調査会のみである<sup>26)</sup>。そして、会議のメンバーは子育て経験を重視して選ばれていた(表1)。11名の委員のうち7名が女性であり、子育て経験者も多い。また、男性メンバーである田尻研治委員も、育児休業が一部の女性公務員にしか認められていなかった時代に、「育児時間ストライキ」を実行し、制度の整備を会社に要求したような人物である<sup>27)</sup>。更に、事務方の長である坂東真理子局長も、両立経験者であった。

なお、女性政策史上重要な機関であるにもかかわらず、本稿が行うような男女共同参画局内での政策過程に注目した研究は、坂東真理子男女共同

表1 仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会委員名簿

<b>男女共同参画会議議員</b>	
猪口 邦子	上智大学教授
岩男壽美子	武蔵工業大学教授、 慶應義塾大学名誉教授
<b>専門委員</b>	
河野真理子	㈱キャリアネットワーク 代表取締役社長
櫻井るゑ子	勸日本私学教育研究所 専任研究員
佐々木かをり	㈱イー・ウーマン 代表取締役社長
<b>会長代理</b>	
島田 晴雄	慶應義塾大学教授
島田 祐子	声楽家
田尻 研治	エクソンモービルマーケティング(有)社員
<b>会長</b>	
樋口 恵子	東京家政大学教授
福武總一郎	㈱ベネッセコーポレーション 代表取締役社長
八代 尚宏	㈱日本経済研究センター 理事長

男女共同参画局ウェブサイト<sup>28)</sup>より筆者作成

参画局長（初代）による著作<sup>29)</sup>の他は、管見の限り見あたらない。

こういった先行研究の乏しさは、同局の歴史の浅さを考えれば、やむをえないかもしれない。しかし、男女共同参画局が、労働力不足や人口減といった重要な政策課題に、他の省庁とともに取り組むべきことを踏まえれば、その政策過程に注目する研究は、今後一層必要となるだろう。

## 2.2 分析枠組み ケアに関する4つの政策

両立専門調査会のミッションは、「短期決戦で緊急にこれをという形で、処方箋と言えような具体的な対応策を」提示することにあつた<sup>30)</sup>。そのため、会議では、仕事と子育てを両立するための様々な政策が提案された。

本稿では、議論された政策ごとに、どのようにニーズが把握され、どのような母親が想定されたのかを整理する。そして、この整理に基づき、政策対象者としての母親が想定される際に、働き方の葛藤が考慮されたか否かについて考察する。

議論された主な具体的政策には、企業の理解や保育事業者、地域の支えを想定した、母親たちが負うケアのタスクに関するものと、所得控除や配偶者控除といった税制に関するものがあつた。前者のケアに関する支援政策は、支援の内容と対象者の範囲によって4つのタイプに分けられる。

以下、ケアに関する政策の4つのタイプについて説明する。両立専門調査会で議論されたケアに関する政策を分類する観点には、2つある。第一に、育児の担い手を誰にするかという観点があり、第二に、政策が対象とする母親の範囲を限定するかどうかという観点がある。

第一の観点からは、育児を第三者に担わせるのか、家族（特に母親）による育児を支援するかによって、政策を区別することができる。前者の代表例には保育園等でのケア提供がある。後者の代表例としては、育児休業制度や、自宅での育児に支給される手当が想定されよう<sup>31)</sup>。本稿では、第三者による育児政策を「代理ケア提供」、主に母親による育児を支援する政策を「本人ケア支援」と呼ぶ。

第二の観点からは、フルタイムの正社員のように

な、責任が重く、拘束時間の長い働き方の者を専ら対象としているのか、そうでない者も含めて非限定的に対象とするかで、政策を分類する。

このように、仕事と子育ての両立を支援する政策は、機能により「代理ケア提供」「本人ケア支援」の2種類に分類され、更に、想定される対象者の範囲の違いによって限定的か非限定的かに分けることができる（図2）。

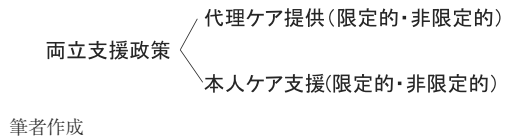


図2 機能・対象者ごとのケア政策分類

以下、代理ケア提供政策、本人ケア支援政策、その他税制に関する政策ごとに、両立専門調査会で行われた議論を分析する。

ここで、議事録を引用する際の規則を示す。

- ・議事録上の発言は、鍵括弧内に表記する。
- ・各発言引用部の末尾には、発言者、発言がなされた会議、発言ナンバーを付記する。発言ナンバーは、筆者が独自に付与したものである。各回会議の冒頭発言を番号1とする。議事の進行に伴い発言者が変わると共に、各発言に新たな番号を付与する。
- ・引用部の丸括弧内の記述および下線は、筆者による。
- ・利用した議事録は、男女共同参画局のウェブサイト<sup>32)</sup>に公開されたものである。

## 3 分 析

### 3.1 代理ケア提供

まずは、代理ケア提供政策の議論が、どのように行われたかをみる。

代理ケア提供の内容についての議論は、保育園、学童保育、病児保育を主な担い手とし行われた。特に、保育園や学童保育での代理ケア提供は、残業もあり、容易に休暇が取れない、仕事が忙しい正社員のニーズに応えることが求められた。

まず、保育園と学童保育での代理ケア提供に関する議論をみてみよう。

## 保育園

保育園での代理ケア提供の内容については、利便性と質にかかわる観点から議論が行われた。

利便性に関する議論は、次の3点に集中した。

- ① 夜間・延長保育の強化，② 入園時期の柔軟化，③ アクセスの向上である。

まず，① 夜間・延長保育の強化を訴える議論をみる。ここで対象者に想定されているのは，労働時間が長く，残業があったり，子どもの都合や病気に合わせて休むことが難しかったりする，忙しい母親であった。このような立場の母親の就労形態としては，当然に正社員が想定される。

「それから，公立保育所の営業終了後，民間が引き継いで更に子どもを預かるような工夫ができないか。」[島田（晴）委員，第2回会議，発言 No. 18]

「私たちの仕事は9時5時の物差しではなかなか計れないものが多いんです。（中略）子どもを泊まらせる施設がないと成り立たない職業です。（中略）安心して預けられる施設というのをたくさんつくっていただきたい。」[島田（祐）委員，第3回会議発言 No. 98]

② 入園時期の柔軟化は，入園時期が4月に限定されるために，職場復帰のタイミングを逃す母親にとって必要な政策である。これは，委員本人の女性親族の経験を踏まえた発言である。休業後に復帰する職場が決まっている点で，育児休業を取得しやすい正社員の立場を踏まえた政策ニーズといえる。

「例えば公立の保育園あるいは認可保育園の4月入園というのがありますけれども，子どもは4月入園するために生まれてくるわけではないので，5月に生まれた人はどうなるのかというとても難しかったり，あるいは施設があちこち空いているのに目的外使用だから使ってはいけないとか，政府が一生懸命やっている割にはいろいろな問題があるんですね。」[島田（晴）委員，第1回会議，発言 No. 15]

③ アクセス向上のニーズは，通勤しながら子どもを送り迎えする，忙しい親の事情を反映している。これは，委員の経験を踏まえた発言とはいえないが，例えば次のような発言がみられる。

「サテライト保育所というのもあっていいんじゃないか。 駅を分室として，駅に親御さんが来て子どもを預けてシャトルで往復可能な地域に本保育所があって，そういうネットワークをつくるというのも使いやすいのではないか。」[島田（晴）委員，第2回会議，発言 No. 18]

こういった，代理ケアの利便性向上を求める発言とは別に，ケアの質の確保を求める発言もみられた。次にみるように，広い庭，食事を作るのに十分な台所，保育士の充実の必要性が論じられている。

「子どもが育っていくときに，1歳になると探索活動を始めますよね。それが知的な発達になりますでしょう。もうちょっといくと，やはり必ず庭が欲しいんですね。運動しなければならぬ。」[島田（晴）委員，第3回会議，発言 No. 110]

「やはり先生が多くて台所が大きくてというのが子どもにとっての必要条件だと思うんですが，（後略）」[佐々木委員，第6回会議，発言 No. 29]

「確かにゼロ歳児，1歳児というのは非常に重要な時期なんですね。それで，その時期に具体的に都がやっているように子ども2人に1人ぐらいをつけるように，そういうところにお金を使うという発想はきちんとやっていただきたい。」[田尻委員，第5回会議，発言 No. 40]

食事や運動といった世話を含めた，0～1歳の乳児の世話を安心して託せる第三者を必要とするのは，職場からの拘束が強い，正社員型の働き方をする母親である。こういったニーズが委員の経験を踏まえたものであることは，佐々木委員の次

の発言から分かる。

「私自身子どもを産む前は駅型とか夜中型とか24時間と言われるキーワードが、へえなかなか変わってきていいじゃないなどと思いましたが、産んでみるとやはり先ほどから言うように6歳までの人生の初めの基本をつくる時に駅の一室でいいのかと、窓もないところで、園庭もないところで人間がどうなってしまうのだろう。」[佐々木委員，第3回会議，発言No. 107]

「自分の子どもと他人の子どもは随分違っていて、一般論で語るときにはそういうところ（駅前保育）もすごくいいと思ったんですが、自分の子どもはやはり光の当たる園庭の大きいところで育たないと、どうしても子どもの発育上問題が出てくると考えております。」[佐々木委員，第6回会議，発言No. 29]

以上みたように、保育園での代理ケア提供の内容は、主に委員の両立経験を踏まえつつ、仕事が忙しい正社員の働き方をする母親の利用を想定して議論された。この点では、保育園の代理ケアは限定的なものに想定されている。

### 学童保育

学童保育は、働く母親にとって、保育園とともに重要な代理ケア提供の担い手である。学童保育での代理ケア提供については、利便性の観点から、①対応時間の延長と、②受入れ対象学年の拡大が議論された。

まず、①対応時間の延長を訴える発言についてだが、これらは、保育園では可能であった長時間保育が学童保育では提供されないことで勤務に支障が出る、母親たちの不満や困難を反映している。こういった不満や困難を抱えるのは、5時以降も仕事から戻れない働き方をしている母親である。当然、このような働き方が想定されるのは、夕方には仕事を切り上げやすかったり、時間単位で働いたりするパートタイマーではなく、正社員である。この訴えは、委員自身の経験を踏まえてなされた。

「（保育園の保護者仲間の声として）学童は5時で終わってしまう。今まで保育園は長かったのにどうしてくれるんだ（という訴えがあった）」[佐々木委員，第1回会議，発言No. 13]

「上の子が小学校に行くに当たり、小学校の保育が5時までで終了しているということに多くの親が強い不満があることを知りました。これが7時までというのは難しいことではないような気がしてなりません。これがすぐにこの4月からでも夏からでも実施できればいいと思います。」[佐々木委員，第2回会議，発言No. 85]

次に、②受入れ対象学年の拡大の必要性についてだが、同じく自身の経験を踏まえた佐々木委員の発言を挙げておく。当時は学童保育が低学年しか対応しておらず、学童保育に通っていた子どもたちは、中学年になると、行き場をなくしていた。

「私の周りでも3年生、4年生になったら学童クラブから追い出されたということがよく耳に聞こえてきて、逆に塾に通わせて毎日お弁当を持たせると10時まで預ってくれて勉強も教えてくれて月2万円であいと、変なところに預けるよりも、塾を学童のつもりで預けているという声を最近聞いて、そうかと思いました。」[佐々木委員，第5回会議，発言No. 38]

受け入れ対象学年の拡大の議論も、5時以降も子どもを預ける必要のある、忙しい母親を想定している。このような働き方は、パートタイマーよりも正社員寄りの働き方である。

以上より、保育園と同様、学童保育での代理ケア提供も、主に委員の両立経験を踏まえつつ、仕事が忙しい正社員の働き方をする母親の利用を想定して議論された。この点では、学童保育での代理ケアの対象者も、限定的に想定されている。

## 病児保育

子ども、特に乳幼児は、風邪等の病気に頻繁にかかる。その対応に追われ続ける親は、継続的に職場に出られない。そのため、病児保育の充実は、働く親にとって死活問題である。

議事録からは、病児保育の利用者として想定されているのが、正社員だけなのか、あるいはパートタイマー等も含むのかを、判別することはできない。しかし、代理ケア提供政策の一例として、どのようなことが語られたのかを挙げておく。

「子どもが突然病気になる。(中略)重病ならば親が付いていなければいけないと思いますが、(そうでない場合は)例えば保健所とか病院にちょっと1日2日熱が下がるまで、親が勤務中預かってもらえるような、そういうものがあつたらすごく助かるなと思うんです。」[岩男委員，第1回会議，発言 No. 60]

「実は私は東京家政大学の卒業生の調査を今やっているんですけども、子どもの病気がきっかけで辞める人というのは結構多いんです。だから、病児保育は私は具体的にできることで目玉の一つになると思っています。」[樋口会長，第3回会議，発言 No. 69]

### 3.2 代理ケア提供対象者の非限定化

以上みたように、保育園や学童保育での代理ケアの充実、委員自身の経験も踏まえつつ、主に正社員の働き方をする母親を想定して議論されていた。

しかし、会議が進むなかで、こういった限定的な政策のあり方に疑義も唱えられた。そして、正社員以外の母親も利用できる、対象者非限定的な代理ケア提供も議論された。なお、この非限定的なニーズの把握は、委員自身の経験に基づいて行われたのではなく、いくつかの事例への気づきによって可能となった。その気づきとは、従来からの代理ケアを利用できないパートタイマーが多くいることや、孤独な環境で育児をする専業主婦が経験する大変さへの気づきであった。

他にも、議論のなかで、「子育ては親の就労に関わらず地域全体で行うべき」という考え方が提

示されたことも、非限定的な政策の検討を可能にした。

また、もともと対象者が非限定的な代理ケアの場として、小学校が言及されている。

以下では、代理ケア提供の対象者が、どのような議論によって非限定化されたのか、そして「そもそも非限定的」な代理ケア提供がどのように論じられたのか、をみる。

#### 保育園—対象者の非限定化

保育園での代理ケア提供の対象者を非限定化する具体的な発言としては、まず、保育園のあり方が主に取り上げられた第2回会議での、佐々木委員の意見がある。委員の発言は、パートタイマーとして働く母親たちも多いという事実を根拠に、保育園を非限定的な代理ケア提供の場に位置づけ直そうとするものであった。

「私は常々公立の保育園が月曜日から土曜日までフルタイムで働いている人などを順序付けて入園審査をしているシステムに疑問を持っております。ある曜日だけ預けたいとか、あるいは1日の午前中だけ預かってくれれば仕事ができるのというようなタイプの働き方の女性も多いだろうし。」[佐々木委員，第2回会議，発言 No. 85]

他に、専業主婦による虐待の防止の必要性や、育児そのものの負担の大きさに目を向けることも、保育園での代理ケア提供を非限定化するニーズの把握を可能にした。例えば次のような発言がある。

「あるいは本当に虐待をしそうになってしまいう専業主婦を少しの時間解放することも大切だと思っています。」[佐々木委員，第2回会議，発言 No. 85]

「専業主婦として何人も子どもを生んで育てることは職業の1個や2個持つより大変なのかもしれないんです。ですから、専業主婦の方も別に保育に欠けている子どもじゃないんだけれども、やはり上の子は保育園に一時預けられたら、どんなにか楽だったかと思いま



すので、そういうふうな法改正が本当はできることが好ましいと思います。」〔猪口委員、第6回会議、発言 No. 37〕

### 学童保育—対象者の非限定化

学童保育での代理ケア提供は、子育てを地域で支えようという考え方にに基づき、非限定化が議論された。この考え方は「地域こそって子育てを」として、提言の5つ目に盛り込まれている<sup>33)</sup>。地域の子育て力の重視は、樋口会長の次の発言にみられる。

「本当に地域全体で母親の就労の有無にかかわらず子どもをしっかりと育てていこうという時代になっていることを、焦点がぼけない程度に何かデクレアするような方法を考えていきたいと思います。」〔樋口会長、第6回会議、発言 No. 38〕

この考え方を踏まえた以下の発言は、学童保育での代理ケア提供の対象者を、非限定化するものである。

「(学童クラブ=学童保育が) 保育所並みの時間で、そして言ってみれば学童クラブが地域の老若男女の子育て支援センター、一緒に育ち合う場所として子どもの居場所を確保していただきたい。」〔樋口会長、第7回会議、発言 No. 88〕

### 小学校—当初から対象者が非限定

小学校は保育園や学童保育とは違い、親の就労形態に関わらず全ての子どもが通う場所である。そのため、次の発言にみられるように、小学校による非限定的な代理ケア提供が期待された。

「少なくとも来年の4月からは小学校に上がったすべての子どもは学校の中で安心して、少なくとも5時まで、できれば6時ぐらまで場所があるということを実現したいですね。(中略) すべての人の子どもは学校に行っているわけですから、最大多数の人々がその変

化を実感できるんだと思います。」〔猪口委員、第2回会議、発言 No. 98〕

### 3.3 本人ケア支援

次に、母親本人によるケアを支援する政策が、どのように議論されたかを見る。まずは、子の看護や学校行事のための休暇を設けるべきことが議論された。

#### 子の看護や学校行事のための休暇

子の看護や学校行事のための休暇を敢えて要求する必要があるのは、子どものために休んだり、仕事の量を減らしたりすることが難しい正社員である。というのも、有子女性の多くが従事するパートタイマーという働き方は、子の看護や学校行事に対応する余地を確保するために選ばれた(選ばざるをえなかった)ものであるため<sup>34)</sup>、パートタイマーが子の看護や学校行事のための休暇を敢えて要求する必要性は、正社員に比べて低いからである。

このような休暇のニーズは、委員自身の両立経験を通じて把握されていた。

「私は経験的にも子どもが病気をしたらまず第一は親が看ると思うのです。ですから、やはり親が病児休暇というのを企業に請求しやすい制度をつくっていただきたい。」〔田尻委員、第4回会議、発言 No. 74〕

「子どもが6歳になったら、12歳になったらもう問題はないというのではなくて、子どもにとってのライフステージの節目節目に親がつき合っあげられるような短縮制度、時間短縮でも有給プラス有給が何日か増えるとか、そういうものがあればいいと思いました。」〔佐々木委員、第3回会議、発言 No. 79〕

### 3.4 本人ケア支援対象者の非限定化

#### 育児休業—対象者の非限定化

さきに代理ケア提供の対象者が非限定化されるプロセスをみたが、本人ケア支援についても、対象者を非限定化する議論が行われた。この非限定化は、育児休業を取れずに就労継続を諦めるパー

トタイマーに注目することで可能となった。

実際、当時の有子女性の多くが、育児休業制度の対象外にいた。2000～04年に第一子を出産した妻のうち、育児休業を利用して就業を継続した者の割合は、14.8%にすぎない<sup>35)</sup>。育児休業が対象者限定的な制度であることは、正社員とパートタイマーとの間の育児休業の利用格差に注目すれば一層明らかになる。両立専門調査会が活動していた時期を含む2000～04年では、第一子出生後も就業継続した妻のうち、育児休業を利用した者の割合が、正社員では37.5%であるのに対し、パートや派遣で働く者は2.2%にすぎない。2010～14年になると改善はみられるが、正社員の育児休業取得率の約59.0%に対し、パートや派遣の取得率は10.6%であり、その差はなお大きい<sup>36)</sup>。

こういった格差について、田尻委員は次のように指摘した。

「会社の中にもまさしくそういうような形態で多くの女性の方が契約社員、パート社員になっておられて、そういう方が育児休業法が適用にならないということになりますと大変問題だと思えます。」[田尻委員、第3回会議、発言 No.48]

「(多くのパートタイマーが産休・育休が取れず退職することについて) 回りを見ていると本当にパートの方たちが子どもを産むということは、自分が職を捨てるということと子どもとの選択なわけです。そういう選択を社会がさせるとするのは間違いだと思います。」[田尻委員、第3回会議、発言 No. 48]

樋口会長も、雇用形態が変化しつつある事態を踏まえ、次のように発言した。

「だから育児休業、産休はあらゆる働き方の人をカバーしてほしいわけです。」[樋口会長、第7回会議、発言 No. 85]

このように、育児休業の対象者をパートタイマーに拡大すべきことは、働く有子女性の多くを

占めるパートタイマーが育児休業を利用できないことへの気づきを踏まえて、把握可能となった。

### 3.5 その他の両立支援

ケアにかかわる政策以外に議論されたこととして、税制に関するものがある。具体的には、保育関連費用の所得控除の導入と、配偶者控除廃止について議論が行われた。

保育関連費用の所得控除は、控除が適用されるほど高い所得を得ている母親のみメリットがある制度であり、対象者は限定的である。以下に引用するように、この政策は具体的な事例を用いながらその必要性が訴えられたが、既存制度との整合性や他の母親との公平性が確保できないことから、実現困難と結論づけられた。

「日曜日に出勤しなければならないときにどうしても民間のベビーシッターサービスを頼んだりするでしょう。時給何千円とものすごい高いわけです。そういうのはやはりちゃんと控除できないと。」[猪口委員、第4回会議、発言 No. 156]

「京都の母親を呼んで1泊という、こういうのがみんな実はどんどん個人負担になっていって、(中略)10万円超えたらタクシー代まで控除の対象になるみたいになりたいぐらいなわけですよね。」[佐々木委員、第4回会議、発言 No. 191]

次に、配偶者控除廃止の議論をみてみよう。この議論は、女性の社会進出を進める必要性に基づいて、可能となった。例えば、以下の発言がある。

「(配偶者控除は)特に女性の方の働き方みたいなものを補助的なものにする则自分で抑制してしまうところがあるので、基本的には廃止して予算を保育とか子育ての方に当てていく。」[田尻委員、第5回会議、発言 No. 40]

## 4 考 察

### 4.1 分析のまとめ

以上の分析結果をふまえ、どのような対象者を想定し、どのように政策の内容やニーズが把握されたのかを、支援策の分類ごとに整理する。

#### (1) 限定的代理ケア提供

議論されたのは、保育園・学童保育・病児保育の充実である。これは、正社員として働いており、勤務時間が長く、残業も発生しがちで、簡単には仕事を休めない母親を対象者に想定し、そのニーズは、両立の当事者である委員たちの経験を踏まえながら把握された。

#### (2) 非限定的代理ケア提供

パートタイマーや孤立した専業主婦を対象に、保育園での代理ケア提供を解放することが検討された。このニーズは、パートタイマーや専業主婦への配慮を踏まえて把握された。また、学童保育や小学校で、母親の就労状況を問わず、地域の子どもたちを預かることも議論された。この際には、「地域の子育て力」を重視する価値観が政策ニーズの根拠として提示された。

#### (3) 限定的本人ケア支援

議論されたのは、子の看護や学校行事のための休暇である。これらは、子どものために休んだり、仕事の量を減らしたりすることが難しい正社員の母親を政策対象者として想定し、そのニーズは、主に、両立の当事者である委員たちの経験を踏まえ把握された。

#### (4) 非限定的本人ケア支援

論じられたのは、パートタイマーへの育児休業適用の拡大である。このニーズは、育児休業を取得できず退職するパートタイマーへの配慮を踏まえて把握された。

#### (5) その他の両立支援

議論されたのは、育児費用の所得控除導入と、配偶者控除の廃止である。前者は、控除しうるほどの高い所得を稼ぎ出している母親を対象とし、そのニーズは、委員自身が語る具体

的な事例に基づき把握された。後者は配偶者控除が適用される所得にとどまる範囲内で働く母親を対象とし、その政策ニーズは女性の社会進出という社会的要請をもとに把握された。

以上からわかるように、対象者限定的な政策に関する議論では、主に正社員の働き方が想定されていた<sup>37)</sup>。そして、このニーズの把握には、主に両立経験を有する委員の経験に基づく発言が貢献していた。

同時に、パートタイマーや専業主婦を包摂する非限定的な政策についても検討された。このニーズの把握は、パートタイマーが支援を受けにくいという事実や、専業主婦として一人きりで子育てを担う大変さに注目することで可能となった。また、「子どもは地域で育てるべき」といった価値観も、非限定的な支援策のニーズの把握を可能にした。

他には、女性の社会進出を推進する価値観を踏まえることで、女性を就労に消極的にさせる配偶者控除を見直す必要性が把握された。

このように、両立専門調査会の委員たちは、自らの両立経験を活かすだけでなく、特定の事実や価値観に注目することで、様々なタイプの有子女性を対象とする政策を議論することに成功した。

### 4.2 働き方の葛藤への考慮の欠如

では、以上の政策形成過程において、働き方の葛藤への考慮は可能であっただろうか。結論からいうと、本稿で取り上げた事例では、働き方の葛藤は考慮されるに至らなかったと考えられる。

その理由は、本事例では、格差への注目の対象が雇用上の処遇格差の一部に留まり、広範な格差の検討にまで及ばなかったことにある。

両立専門調査会の議論は、正社員のみならず、パートタイマー等の非正社員や専業主婦といった多様な有子女性に目を向けていた。この点は、働き方の葛藤を捉えるのに適していた。繰り返し述べるように、働き方の葛藤はあらゆる働き方（働かないことを含め）に関わってくるからである。

しかし、働き方の葛藤は、働く人としての格差

(所得・雇用上の身分の格差)とともに、ケアの担い手としての格差も含む広範な格差を特定しなければ、全容を把握できない。だが、注目された格差は、パートタイマーが育児休業を取得できないといった、雇用上の格差の一部にとどまった。本事例での議論は、多様な母親を視野に入れはしたが、広範な格差を把握するには至らなかった。

では、なぜ広範な格差への注目が行われにくかったのか。大きな理由の一つは、ケアの格差の把握が困難であることにある。

まず、提供できるケアの格差を測ることが難しい。施設や食事といったハード面でケアを比較することは可能でも、優しさや思いやり、気遣いのような客観化できないソフトなケアについて、格差を測ることは難しい。

次に、ハード面・ソフト面のケアの格差が明らかになっても、是正されるべき格差の程度を判断することが難しい。なぜなら、必要だと考えられるケアの内容や程度は人それぞれで異なるため、どのようなケアが妥当かについて、人々が合意するのが難しいからである。人によってあるべきケアが異なる理由は、ケアが抽象的基準に基づいて行われるのではなく、「他者のニーズにどのように応答するべきか」という問いを重視して行われる「文脈=状況を踏まえた物語的な思考様式」<sup>38)</sup>を要する行為であり、あらかじめどういった行為がケアに該当するかを特定しておくことができない<sup>39)</sup>ことに起因する。本稿で分析した会議でも、子どもが病気になった際のケアとして、病児保育の充実を求める意見もあれば(3.1 病児保育)、親の付き添いを重視する意見(3.3 子の看護や学校行事のための休暇)もあった。

更に、是正すべき格差の合意が得られても、その是正を訴える手段が存在しない。この背景には、そもそも家庭内での子どものケアが、国家や市民社会といった「公的領域」とは別の「私的領域」に属するものとみなされてきた<sup>40)</sup>ことを指摘できる。「私的領域」に属するとみなされることで、ケアのあるべき水準が公的議論の俎上に乗ることは、困難となる。そしてそれゆえに、私的なケアを行う人にとっては、働く人が形成するような、自分たちのニーズを整理し訴える集団を持つこと

は、難しくなる。

他方で、働くうえでの格差やその是正のニーズは比較的把握しやすい。本稿で取り上げた事例でも、パートタイマーが育児休業を取得できない事が問題視されていた。働き方の格差の把握は、このような働き方ごとに利用できる支援策のほか、生涯賃金や社会保障、スキルアップの機会等を比較することで可能となる。

更に、働く女性が増加し、政策過程に参加したり注目されたりすることで、是正すべき格差の緩和は一層進むこととなる。実際、本稿が注目した両立専門調査会の取り組みなどもあり、働き方の格差の把握と是正は進みつつある。例えば、同調査会でも取得格差が問題視された育児休業は、2004年12月の「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」の改正により、一部の期間雇用者にも取得可能となった。このような法の整備に加え、司法判断も格差の緩和を促している。2014年10月23日、最高裁判所第一小法廷は、育休復帰後の理学療法士の降格処遇について、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いを禁止する「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」9条3項に基づく判断を示した<sup>41)</sup>。この判決は、意に沿わないマミー・トラックを抑止する契機となる。更に、女性を多く含む非正規労働者の労働組合への統合が、彼らの処遇格差改善を促した事例も報告されている<sup>42)</sup>。こういった法制度の整備と個別の労使交渉の蓄積は、働き方の格差の把握と是正を進めるものと期待できる。

#### 4.3 働き方の葛藤の緩和にむけて

本稿の事例では、ケアの格差を把握することが困難なこともあり、働き方の葛藤は十分には考慮されなかった。ならば、ケアの格差の把握に頼らずに、働き方の葛藤を緩和するアプローチは無いだろうか。この問いへの答えとして、ケア役割を果たすことそのものを重視するアイデアに着目したい。そのねらいは、ケアのしやすさへの注目から「ケアの提供されやすさ」に目を向け、提供されうるケアの格差を間接的に考慮することにある。ところで、本稿で分析した両立専門調査会の議

論にも指摘できることであるが、ケアに関する政策の議論は、政策対象者に女性を想定しがちである。その理由は、育児休業取得者に占める女性の多さが示すように、主に女性がケアを担ってきたことにある。このように政策議論が暗黙のうちに対象者を女性に想定することについては、一つの矛盾を指摘することができる。それは、女性のケア負担を緩和するための政策議論が、却ってケアの当事者を女性に限定してしまう、という矛盾である。次に述べるアイデアは、ケアする人が置かれる格差の緩和に資するとともに、こういった矛盾を克服するものでもある。

こういったアイデアとして、例えば、「普遍的ケア提供者モデル」という政策レジームがある。これは、フレイザー<sup>43)</sup>やセインズベリ<sup>44)</sup>らの議論をもとに田村哲樹<sup>45)</sup>が整理した4つの政策レジームの一つである。このレジームを採用する政策は、女性のケアワークを男性の働き方と区別して評価するのではなく、男女両性にケアの役割が平等に配分されることを前提とすることとなる。例えば、男性の育児休業取得を推進する政策は、こういったレジームとの親和性が高い。また、両立専門調査会の会長を務めた樋口恵子が唱えているものとして、大介護時代の政策指針としての「ワーク・ライフ・ケア・バランス」<sup>46)</sup>というアイデアがある。

このようなケアの役割を重視するアイデアが、政策形成過程におけるケアの格差への注目を可能にすると考えられる。

介護離職の深刻化に直面するわが国では、有子女性だけでなく、より多くの人々が「働き方の葛藤」に直面することとなる。就労支援政策の形成過程において、政策対象者のケア役割を重視するモデルを取り入れることは、今後一層必要となる。

#### 注

- 1) 永瀬伸子・守泉理恵 2013
- 2) なお同調査は5年ごとに実施される。
- 3) 濱口桂一郎 2016, 6-9; 横山文野 2002, 309-310
- 4) 麓幸子 2011, 221-227
- 5) 上野千鶴子 2013, 288-298
- 6) 熊沢誠 1997, 37-43; 筒井淳也 2015, 103-105; 濱口桂一郎 2014, 66-77

- 7) 上野千鶴子 2013
- 8) 武石恵美子 2013
- 9) 中野円佳 2014
- 10) Hochschild, Arlie Russell 1997=アーリー・ラッセル・ホックシールド 2012
- 11) 内閣府経済社会総合研究所 2013, 25
- 12) 平成 27 年版厚生労働白書, 105-106
- 13) 平成 27 年版厚生労働白書, 197. なお傍点は筆者による。
- 14) 平成 28 年版厚生労働白書, 264-268
- 15) 平成 28 年版男女共同参画白書, 14-16
- 16) 平成 28 年版男女共同参画白書, 23-26
- 17) 堀江孝司 2005
- 18) 濱口桂一郎 2015, 213-219
- 19) 辻由希 2012, 229-234
- 20) 横山文野 2002
- 21) 原伸子 2016, 207-228
- 22) 大沢真理編集代表 2002, 148-170; 千田航 2008, 120-122
- 23) 李芝英 2005
- 24) 坂東眞理子 2004, 16
- 25) 議事録によれば、後任の小泉純一郎内閣総理大臣も、第6回(2011年5月)会議の場を訪れ委員を鼓舞した。坂井隆憲副大臣も第1回、第3回、第4回会議に、後任の松下忠洋副大臣も第6回会議に出席している。更に、西川公也政務官は第1回会議に、阪上善秀政務官も松下副大臣とともに第6回会議を訪れた。福田康夫内閣官房長官も第1回、第6回と第7回会議に出席し、委員を慰労した。
- 26) 男女共同参画局ウェブサイト「専門調査会」
- 27) 育時連編 1995, 17-38
- 28) 男女共同参画局ウェブサイト「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会 委員名簿」
- 29) 坂東眞理子 2004
- 30) 男女共同参画局ウェブサイト「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会議事録(第1回)」
- 31) Knijn, Trudie and Kremer, Monique 1997; イト・ベング 1999. クニーンとクレマーは「ケアする権利」を保障する主な制度として、育児休暇の他に、就労義務の免除およびケアに関する扶助、パートタイム就労の充実を挙げており、これらも「本人ケア支援」の例といえる。
- 32) 男女共同参画局ウェブサイト「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会議事録」
- 33) 男女共同参画局ウェブサイト「仕事と子育ての両立支援策に関する提言」, 14
- 34) 厚生労働省「平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査の概況」, 36, 表 36. 調査結果によると、パートという働き方を選んだ理由として、最も多くのパートタイマーが支持する理由は「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」である。この選択肢は、パート女性では、6割以上に支持されている。
- 35) 平成 24 年度国土交通白書, 26, 図表 63
- 36) 国立社会保障・人口問題研究所 2017, 54, 図表

## II-4-8

- 37) 八代委員は、両立専門調査会の議論が正社員を前提にしがちであると指摘している。「これはやはりよくみてみると正社員主義なんです。これははっきり言って厚生労働省の基本的スタンスですけれども、そこは問題であって、正社員と非正規社員を対等の立場に置くという意味では短時間正社員ではなくて短期間社員についても同じように支援するということが大事だと思います。」[八代委員、第7回会議、発言No. 80]
- 38) 川本隆史 1995, 68-69
- 39) 品川哲彦 2007, 145
- 40) 田村哲樹 2009, 104-106
- 41) 小畑史子 2015
- 42) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2016
- 43) Fraser, Nancy 1997, 41-66=ナンシー・フレイザー 2003, 63-103
- 44) Sainsbury, Diane 1999, 75-114
- 45) 田村哲樹 2006, 92-97
- 46) 樋口恵子 2015, 38-39

## 文 献

(書籍)

- Fraser, Nancy (1997) *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*, Routledge. (=ナンシー・フレイザー著、仲正昌樹監訳 (2003)『中断された正義:「ポスト社会主義的」条件をめぐる批判的省察 御茶の水書房)
- Hochschild, Arlie Russell (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Henry Holt and Company. (=アーリー・ラッセル・ホックシールド著、坂口緑・中野聡子・両角道代訳 (2012)『タイム・バインド:働く母親のワークライフバランス』明石書店)
- Knijn, Trudie and Kremer, Monique (1997) *Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship*, *Social Politics* 4(3), 328-361
- Sainsbury, Diane (1999) *Gender and Social-Democratic Welfare States*, in Sainsbury Diane, ed. *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press, 75-114
- 育時連編 (1995)『育児で会社を休むような男たち』ユック舎
- イト・ベング (1999)「日本型福祉国家におけるキャッシュとケアと女性の市民権:家族政策のジェンダー議論を手がかりに」『海外社会保障研究』127号, 24-37
- 上野千鶴子 (2013)『女たちのサバイバル作戦』文藝春秋
- 大沢真理編集代表 (2002)『改訂版 21世紀の女性政策と男女共同参画社会基本法』ぎょうせい
- 小畑史子 (2015)「男女雇用機会均等法九条の禁止する不利益取扱の意義」『民商法雑誌』152-1, 25-40
- 川本隆史 (1995)『現代倫理学の冒険:社会理論のネットワークングへ』創文社
- 熊沢誠 (1997)『能力主義と企業社会』岩波書店
- 品川哲彦 (2007)『正義と境を接するもの:責任という原理とケアの倫理』ナカニシヤ出版
- 武石恵美子 (2013)「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』10, 67-84
- 田村哲樹 (2006)「ジェンダー平等・言説戦略・制度改革:日本の「男女共同参画社会」政策の展開を事例として」宮本太郎編『比較福祉政治:制度転換のアクターと戦略』早稲田大学出版部, 91-114
- (2009)『政治理論とフェミニズムの間:国家・社会・家族』昭和堂
- 千田航 (2008)「男女共同参画社会の政策形成過程:基本法の成立とナショナル・マシーナリー」『北大法学研究科ジュニア・リサーチ・ジャーナル』15, 115-150
- 辻由希 (2012)『家族主義福祉レジームの再編とジェンダー政治』ミネルヴァ書房
- 筒井淳也 (2015)『仕事と家族』中央公論新社
- 永瀬伸子, 守泉理恵 (2013)「第1子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか:『出生動向基本調査』2002年を用いた世代間比較分析」『生活社会科学研究』20, 19-36
- 中野円佳 (2014)『「育休世代」のジレンマ:女性活用はなぜ失敗するのか?』光文社
- 濱口桂一郎 (2014)『日本の雇用と中高年』筑摩書房
- (2015)『働く女子の運命』文藝春秋
- (2016)「性別・年齢等の属性と日本の非典型労働政策」『日本労働研究雑誌』672, 4-13
- 原伸子 (2016)『ジェンダーの政治経済学:福祉国家・市場・家族』有斐閣
- 坂東真理子 (2004)『男女共同参画社会へ』勁草書房
- 樋口恵子 (2015)「2050年のにっぽん:幸せな超高齢社会のために」若林靖永・樋口恵子編『2050年超高齢社会のコミュニティ構想』岩波書店, 29-47
- 麓幸子 (2011)『就活生の親が今、知っておくべきこと』日本経済新聞出版社
- 堀江孝司 (2005)『現代政治と女性政策』勁草書房
- 横山文野 (2002)『戦後日本の女性政策』勁草書房
- 李芝英 (2005)「日本における女性政策のパラダイムの変化」『公共政策研究』5, 166-178

(ウェブサイト:最終アクセス日2017年9月25日)

- 厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/16/dl/gaikyou.pdf>
- 「平成27年版厚生労働白書」<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/15/>
- 「平成28年版厚生労働白書」<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/16/>
- 国土交通省「平成24年度国土交通白書」<http://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h24/>
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2017)「現代日本の結婚と出産」[http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15\\_reportALL.pdf](http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf)

- 総務省「平成 24 年 就業構造基本調査」<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/>
- 内閣府経済社会総合研究所 (2013)「夫婦の出生力の低下要因に関する分析」[http://www.esri.go.jp/jp/archive/e\\_dis/e\\_dis301/e\\_dis301.pdf](http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis/e_dis301/e_dis301.pdf)
- 内閣府男女共同参画局「平成 28 年版男女共同参画白書」[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/white\\_paper/h28/zentai/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/white_paper/h28/zentai/index.html)
- 「専門調査会」<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/index.html>
- 「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会 委員名簿」<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kosodate/meibo-ko.html>
- 「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会議事録」
- 第 1 回 <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kosodate/gijiroku/ko01-g.html>
- 第 2 回 <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kosodate/gijiroku/ko02-g.html>
- 第 3 回 <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kosodate/gijiroku/ko03-g.html>
- 第 4 回 <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kosodate/gijiroku/ko04-g.html>
- 第 5 回 <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kosodate/gijiroku/ko05-g.html>
- 第 6 回 <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kosodate/gijiroku/ko06-g.html>
- 第 7 回 <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kosodate/youshi/pdf/ko07-g.pdf>
- 「仕事と子育ての両立支援策に関する提言」<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kosodate/houkoku/pdf/2.pdf>
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2016)「非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究」<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2016/documents/0174.pdf>

## The Image of Mothers in the Policy Making Process of Working-Childcare Balance

### —— Analyzing the Proceedings of the Gender Equality Bureau Cabinet Office's Council for Working-Childcare Balance Policies ——

Kanako ANDO

Graduate School of Human and Environmental Studies,  
Kyoto University, Kyoto 606-8501 Japan

**Summary** Most working mothers face conflicts in their work-life, either as a worker with no childcare tasks or as a worker with childcare tasks. Such conflicts definitely differ from what is usually referred to as the dichotomous identity conflicts “as a worker or as a mother”. However, the Japanese government’s white books and policy for working mothers fail to grasp these distinctions in women’s work lives. This article examines the roots of why the present policy making process cannot truly grasp the Work-Life Conflicts. The author analyzed the proceedings of the Professional Council of Gender Equality Bureau of Japan Cabinet Office (2001) investigating the policy to support mothers managing both work and children, as the initial project of Japanese National Machinery for women’s policy. Based on the analysis, the paper examines whether the image sought by the policy making process can truly reflect the conflicts in modern Japanese women’s Work Life Balance.