

# 育児における男女共同参画

—— 私的領域のジェンダー変革に向けた家族政策の検討

下夷 美幸

---

はじめに

- 1 男性の育児参加を進める政策の現状 —— 女性の就労を進める政策との比較から
- 2 家族内での育児に対する政策対応の根拠 —— 私的領域の重層性という観点から
- 3 男性の育児参加を進める政策の基本的考え方 —— 会社と家族の間の公私関係に着目して
- 4 男性の育児参加を進める政策の具体的あり方 —— 積極的優遇措置の発想からおわりに

はじめに

男女共同参画社会とは、男性か女性かによって活動領域や行動様式が制限されない社会である。性別役割分業の強固な日本社会において、その実現には、雇用分野における男女平等を達成することと同時に、家族内のケアワークにおけるジェンダー・バイアスを是正することが不可欠である。しかし、家族という私的領域で行われている男女の役割分担に対して、政策はどこまで関わるができるのだろうか。本論では、育児におけるジェンダー変革に向けた家族政策の可能性について検討する。

以下、第1節（政策の現状）で、男性の育児参加を進める政策は進んでいるのか、女性の就労参加を進める政策と比較して評価する。第2節（政策の根拠）で、家族内の育児に関して政策を実施する根拠はどこにあるか、私的領域の重層性という観点から考察する。第3節（政策の基本的考え方）で、男性の育児参加を進める政策にはどのような考え方が必要か、会社と家族の間の公私関係に着目して検討する。第4節（政策の具体的あり方）で、実際に男性の育児参加を進める政策とはどのようなものか、積極的優遇措置の発想から提案を試みる。

## 1 男性の育児参加を進める政策の現状

—— 女性の就労を進める政策との比較から

### (1) 子育て期の女性の就労参加を進める政策

現在、男性の育児参加を促すための政策は十分に行われているのだろうか。比較のためにまず、育児期の女性の就労参加を進める政策からみていきたい。すでに雇用者世帯においては片働き世帯より共働き世帯が上回っているものの<sup>(1)</sup>、M字型就労パターンに示されているとおり、現在も育児

期の女性は専業主婦であることが多い<sup>(2)</sup>。このことは、女性個人が生涯所得を大幅に失うだけでなく、日本女性全体の社会的経済的地位を低くとどめることにもなっている。女性の就労を間接的に阻害しているのが、性別役割分業を前提とした社会システムであり、また、直接的に就労を困難にしているのが、保育サービスの不足である。そこで、性別役割分業を前提とした社会システムの是正と、保育サービスの拡充が求められている。

#### ① 性別分業を前提にした社会システムの是正

まず、性別役割分業を前提にした社会システムの是正について、男女共同参画社会基本法のもとに策定された「男女共同参画基本計画」（以下、基本計画と略す）をみると、「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣習の見直し」のなかで、「個人のライフスタイルの選択に中立的な社会制度の検討」が示され、税制、社会保障制度、賃金制度などが検討対象としてあげられている。

その具体的な検討は、男女共同参画会議の影響調査専門調査会によって行われており、同調査会は2002年12月に「ライフスタイルの選択と税制・社会保障・雇用システムに関する報告」と題する報告書を公表している。そこでは、女性の就労の選択に中立的な制度とすることの必要性から、税制や社会保障制度を世帯単位から個人単位に改めることや、雇用における男女格差の解消や正社員と非正社員の区別の見直しを行うことが主張されている。

このような主張は実現に向かっているのだろうか。報告書では、年金に関する検討が最も詳しく行われており、具体的な改革の方向として、短時間労働者へ厚生年金の適用を拡大すること、第3号被保険者本人に何らかの負担を求めること、それとの関連で所得分割制度の導入を検討することなどが提案されている。そこで、年金制度について実際の動向をみてみよう<sup>(3)</sup>。女性の年金問題は2000年の年金改革において検討課題として残された経緯があり、厚生労働省内に設置された専門の検討会からも2001年12月に報告書が提出されている<sup>(4)</sup>。そのような背景もあり、2004年の年金改正に向けて示された厚生労働省案<sup>(5)</sup>には、短時間労働者への厚生年金の適用拡大、第3号被保険者期間についての年金分割、離婚時の年金分割など、前述の影響調査専門調査会の提案が具体的に盛り込まれている。ただし、最大の焦点である第3号被保険者の保険料問題は残されたままであるほか、盛り込まれた点についても、最終的に先送りされたり、見送られたりする可能性も高く、女性の年金問題が即座に解消するわけではない。しかし、年金制度におけるジェンダー問題の認識は急速に広まっており、現行制度は見直される方向に動き出している。

---

(1) 総務省統計局「労働力調査特別調査（2001年8月）」による。

(2) 厚生労働省大臣官房統計部「第1回21世紀出生児縦断調査（2001年）」によると、出産により約7割の女性が仕事をやめている。

(3) 税制については、影響調査専門調査会の報告書では、配偶者控除、配偶者特別控除の縮小または廃止が提案されていた。その後、2003年度の税制改正において、配偶者特別控除（配偶者控除に上乘せして控除される部分の最高38万円）が廃止されている。

(4) 女性のライフスタイルの変化等に対応した年金のあり方に関する検討会「検討会報告書—女性自身の貢献がみえる年金制度（2001年12月）」。

(5) 厚生労働省「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて（厚生労働省案）」（2003年11月17日）。

## ② 保育サービスの拡充

つぎに育児期の女性の就労に欠かせない保育サービスについて、基本計画をみると、「多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実」として、低年齢児をはじめとする保育所受入枠の拡大や、延長保育、休日保育、夜間保育、病氣回復期にある乳幼児保育の普及、事業所内託児施設の設置・運営に対する支援など、保育サービスの整備が指摘されている。

この問題の検討は、男女共同参画会議に最初に設置された「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」によって行われ、同調査会は2001年7月に最終報告を提出している。それを踏まえ、男女共同参画会議は「仕事と子育ての両立支援策の方針についての意見」を決定し、さらにこの方針が閣議決定されている。そのなかで注目されるのは、待機児童ゼロ作戦として、2002年度から5万人ずつ、2004年度までに合計15万人の受け入れ児童数を増大する、という具体的な計画が示されたことである<sup>(6)</sup>。

保育所の受け入れ児童数の拡大は、すでに少子化対策として行われてきており<sup>(7)</sup>、この待機児童ゼロ作戦も少子化対策のなかで進められている。実績をみると、2003年4月の保育所利用児童数の増（対前年度）は、約4万1,000人となっており、全体としては待機児童ゼロ作戦の5万人という目標に達していない<sup>(8)</sup>。しかも、待機児童は増加しつづけており<sup>(9)</sup>、現在の計画どおりに拡大しても、待機児童ゼロの実現は期待できそうにない。

このように、政府の見通しの甘さから、保育サービスの十分な供給は達成されていないが、着実に増加しているのは確かである。今後の少子化対策も保育対策を中心としており、サービスの拡充が予定されている。また、次世代育成支援対策推進法（2003年成立）は、地方自治体に行動計画の策定を義務付けているが、その策定指針のなかにも、保育所受入れ児童数の計画的な拡充等が示されている。加えて、改正児童福祉法（2003年改正）は、待機児童数が一定以上の地方自治体に、保育計画の作成を義務付けている。このような地方自治体の保育対策の強化によっても、保育サービスの増加が見込まれる。

## (2) 男性の育児参加を進める政策

他方、男性の育児参加を進める政策はどうだろうか。基本計画をみると、「男女の家庭生活、地

(6) そのほか、保育サービスとしては、放課後児童保育の実施箇所を全国1万5千カ所にすることも示されている。

(7) 待機児童ゼロ作戦の2002年度から2004年度の3ヵ年についても、新エンゼルプラン（1999年12月策定）で低年齢児の保育所受入れ拡大が計画されていた。

(8) 厚生労働省「保育所の状況等について（2003年4月1日現在）」によると、都市部を中心とする利用児童数が増加した市区町村においては、対前年比で約5万5千人の増。一方、利用児童数が減少した市町村では約1万4千人の減となっている。

(9) 厚生労働省「保育所の状況等について（2003年4月1日現在）」によると、2003年4月現在、待機児童数は約2万6千人である。これは前年の待機児童数より約千人の増である。また、内閣府の保育サービス価格に関する研究会の報告書「保育サービス市場の現状と課題」（2003年）によると、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県（都心から30km圏内の区市町村を対象）の0歳児から5歳児の未就学児をもつ世帯に対する調査データから、首都圏の潜在的な保育需要者は約24万人と推計されている。

域生活への共同参画の推進」のなかで、「特にこれまで家庭や地域への参画の少なかった男性の家庭・地域生活への積極的な参画の促進を図る」とある。ただし、具体的施策をみると、固定的役割分担意識の是正のための広報・啓発という一般的なものを別とすると、男性の育児参加に関するものは、「父親の家庭教育参加の支援・促進」だけである。しかも、その内容は子どもの職場参観や職場内での家庭教育に関する講座などであり、直接的に育児参加を支援・推進するものではない。

前述の閣議決定された「仕事と子育ての両立支援策の方針について」では、「両立ライフへ職場改革」のなかで、男性の育児休業取得を奨励することと父親の出産休暇の全員取得を目指すことが基本方針に掲げられている。だが、具体的な施策としてあげられているのは、育児休業制度の広報や、配偶者の出産時における父親の出産休暇についてのPRなどであり、実際に行われている事業も、男性の育児休業取得促進をテーマにしたシンポジウムや、父親の役割を考えるフォーラムの開催などにすぎない。

こうしてみると、男女共同参画の観点から、男性の育児参加が十分に主張されてきたとはいいがたく、これまで採用されてきた政策も広報・啓発が中心で、長期的には重要だが、当面の状況改善が期待できるものではない。

最近ようやく、少子化対策において父親の育児参加への直接的な政策対応がとりあげられるようになり、厚生労働省の「少子化対策プラスワン」(2002年)では、男性の育児休業取得率を10%にするという具体的な数値目標が提示されている。また、次世代育成支援対策推進法は大企業に行動計画の策定を義務付けているが<sup>(10)</sup>、その策定指針でも、子どもの出生時における父親の休暇(約5日間程度)の取得の促進や、男性も育児休業を取得できることの周知、が示されている。このような最近の動きは前進といえるが、その実現は主に企業の責任感や当事者の意識に頼るもので、確かなものではない。

### (3) 女性の就労を進める政策と男性の育児を進める政策の格差

年金制度の改正動向や保育対策の状況にみられるように、子育て期の女性の就労参加を進める政策は不十分ながらも進展している。もちろん、年金をめぐる動きは、男女共同参画の観点によるというよりも、年金制度を維持していくための財政基盤の強化、つまりは保険料の拠出者の拡大、という要請によるところが大きく、年金問題自体の処方箋が男女共同参画の方向と一致したにすぎないともいえる。また、近年の保育をめぐる動きにしても、男女共同参画への関心からというよりも、少子化による労働力人口の減少や経済成長への悪影響に対する政府の危機感に基づくものである。加えて、現実の保育サービスの増加も、経済構造改革の一環としての規制緩和政策によるところが大きい<sup>(11)</sup>。こうしてみると保育の進展も、主として人口や経済からの要請が男女共同参画の方向と一致したにすぎないともいえる。

---

(10) 次世代育成支援法では、仕事と育児の両立を進めるために「行動計画」の策定を、300人以上の企業には義務付け、300人未満の企業には努力義務としている。また、対策をとくに推進している企業を認定することも盛り込まれている。

(11) 認可保育所の設置主体、入所定員の弾力化、短時間勤務保育士の導入、保育所分園など保育所設置に関する規制緩和があげられる。

このような背景があるにしても、結果的に育児期の女性の就労参加については政策が推進されている。それに対し、男性の育児参加促進についてはようやく具体的な政策課題が設定された段階で、今後の進展も確実とはいえない。このように、女性の就労参加を進める政策に比較して、男性の育児参加を進める政策はその内容と展開状況において、格段に遅れているのである。

しかし、このまま育児におけるジェンダー・バイアスが維持された状況で女性の就労が進められれば、育児と就労の二重責任を負うことが女性のライフスタイルとして定着していく危険がある。というのも、妻の就労が進むことで、必然的に夫の育児参加が増えるとは考えにくいからである。白波瀬（2000）の実証研究によると、妻の労働時間が長いかどうか、妻が専門職であるかどうか、妻の所得が夫に比べて高いかどうか、といったことは夫の育児参加の程度に違いをもたらしていない。育児の役割は妻の就業状況にかかわりなく決定されており、育児における性別役割分担は介護の場合と比較しても、より固定的であるという。したがって、男女共同参画社会を実現するには、子育て期の女性の就労参加と同時に、男性の育児参加を進める政策を推進していく必要がある。

## 2 家族内での育児に対する政策対応の根拠 —— 私的領域の重層性という観点から

### (1) 男性の育児参加を進める政策が低調な理由

ではなぜ、女性の就労参加を進める政策にくらべて、男性の育児参加を進める政策は控えめなレベルにとどまってきたのだろうか。ここで家族を私的領域、家族以外の領域を公的領域ととらえると、私的領域における男女共同参画と公的領域における男女共同参画では政策に格差があり、後者のみが推進されている、といえる。

このように、私的領域におけるジェンダー・バイアスの問題に対して、消極的な政策対応しかとられていない背景には、私的領域に対して国家が介入すべきではない、という観念がある。これは国家と家族の間の、公私関係の問題である。先ほどは、家族を私的領域、家族以外の領域を公的領域ととらえたが、公私関係という場合の「公」と「私」の区分は一義的ではなく、ほかにも「公」と「私」の対として、国家と市民社会（市場や家族を含む）、国家と市場、国家と家族、市場と家族があげられる<sup>12)</sup>。こうした公私関係のなかでも、国家と家族はそれぞれ「公」と「私」の中心に位置しており、そのような意味からは、国家と家族の関係はもっとも強固な公私関係といえる。この両者の間では、家族内の育児のあり方は私的領域において決定されるべき私事であり、国家が不当に介入すべきではない、という認識が共有されている。

たとえば、子育て支援に触れた政策文書においても、子育ては私的領域だが子育て環境が変化したことから支援する必要がある、という趣旨の文言が記されている。また、近時提案されている、男性の育児休業取得を推進するためのプログラムに対しても、「夫婦のどちらがどのような休暇をとるかについては、あくまで各家庭の自主性を尊重すべきであり、男性に限って休暇を強制すると

12) 中山（2002：99）は、フランシス・オルセンの議論に基づいて、4種類の公私概念を明解に図示している。本論ではそれに加えて、親密圏としての家族という視点から、家族と家族以外の領域という公私の区分も用いている。

いうことは行うべきではない」という意見が聞かれる<sup>13)</sup>。

このような国家と家族の公私関係において、「私」側からの公権力に対する警戒と、「公」側からの謙抑により、私的領域内での決定事項に関わる政策は消極的なものになるのである。とくに、男性の育児参加を進める政策については、「公」の側の態度によって政策対応が抑制されてきたのではないだろうか。

## (2) 公的領域と私的領域の再編による政策対応

しかし、こうした国家と家族の固定的な公私関係のあり方に対しては、理論的にも実態的にも変化が生じている。理論的には、フェミニズムの立場からの公私二元論批判が注目される。そこでは、家族を公的権力の及ばない私的領域とみなす公私二元論によって、私的領域における家父長的な性支配構造が維持されてきた、という指摘がなされている（辻村2002, 中山2002）。そして、公私二分の再編成により、つまり公私の境界線を時、場所、権力関係によって相対的に画定することで、従来の単純な公私二元論がはらむ問題を克服しようとする主張が展開されている<sup>14)</sup>（辻村2002：192-3）。

実際、日本でも近年、このような公私の境界線の再画定による問題への対応が始まっている。たとえば、夫婦間の私的な問題として放置されてきたドメスティック・バイオレンス（DV）が、公的な関心事となり法的対応がとられるようになった。これについては、私的領域に位置していたDVの問題を、人権という観点から公的領域の問題に取り込むように、公私の境界線を動かしたものとイえる。他方、選択的夫婦別姓を認める法改正の準備は、これとは逆の方向である。夫婦の氏については、公序としての家族という観点から公的領域に位置づけられているが、これを夫婦間の私的な決定事項とみなして私的領域に取り込む方向へと、公私の境界線を動かそうとするものである。

家族内で行われる育児に関しても、児童虐待をめぐっては、DVと同様に人権問題として、直接的な公的介入が強化されている。ここでも家庭内の通常の育児と異なり、虐待という事態に関しては、公私の境界線の移動によって、もはや私的領域の問題ではなく公的領域の問題に位置づけられる。

しかし、本論で取り上げている男性の育児参加は、家庭内での育児の担当者の決定ということであり、根本的に家族の自由に属する事柄である。児童虐待やDVのように、公私の境界線を動かして公的領域に位置づけられる性質の問題ではない。これはあくまで、私事領域にとどめるべき問題である。

## (3) 私的領域の重層性に基づく私的領域への政策対応

男性の育児参加が私的領域に位置しているとする、これまでのような消極的な政策しかとれないということになるのだろうか。それは、私的領域をどのようなものとみなすか、による。先の公私の境界線という議論は、公私に関わるジェンダー問題を理論的に解明する上でも、また実際に家族内で生じている深刻な問題への政策対応を説明する上でも、極めて有益である。しかしこの論理

13) 大塚陸毅氏により、第2回少子化社会対策大綱検討会（2004年1月16日）に提出された資料による。

14) 公私二元論批判としては、公私の区分自体を廃すべき、という主張もある。しかし、筆者は私的領域を手放すことの危険性、すなわち公権力への懐疑、という理由から、公私の区分自体は維持すべきとの立場である。

には、私的領域に位置する限り、政策の射程が及ばないという限界もある。そこでここでは、私的領域に対する異なる見方を導入したい。公私関係をめぐっては、境界線が論じられるような、領域を平面的にとらえる視点のほかに、私的領域を重層的にとらえる視点からの議論も可能ではないだろうか。

私的領域に位置する事項であっても、純粋な私事といえるものから、私事ではあるが同時に公共的な性格を伴ったものまで、バリエーションがあるのではないだろうか。本論の関心からいえば、たとえば家族内の子どもに関わることであっても、子どもの誕生については、通常は純粋な私事であり<sup>15)</sup>、公的な関心を排除して家族内で当事者が自由に決定すべき事柄といえる。しかし、いったん誕生した子どもを家族内で一人前の人間に育て上げることについては、純粋な私事とばかりは言い切れず、国家も子どもの福祉の観点から責任を負っており、その意味では公共的な性格を伴う事柄である<sup>16)</sup>。

このような考え方は、子どもという存在の性格に由来する。いうまでもなく、子どもは親の意思と行為によって誕生するが、誕生した子どもは社会の一員として存在する。ただし、社会の一員としての子どもは、大人と全く同じ憲法上の権利を有するわけではない。それは子どもの心身の未成熟さによるものだが、それゆえに近代社会は家族という仕組みを用意し、親に子どもの養育を委ねている。その意味では、社会は子どもの養育を親に信託しているといえる<sup>17)</sup>。そうすると、社会が育児の担当者について、あるべきモデルを提示し、国家の政策を通じてその実現を目指すことは正当である。

しかし、社会は望ましいモデルの実現を目指すとしても、それを強制すること、つまり家族の自由な決定を奪うことはできない。なぜなら、近代社会が子どもの養育を他でもなく家族に託したのは、それが私的領域として自由が保障されたシステムだからである。私的領域としての家族においては、公的介入を排除した自由の下で、固有の価値や文化が醸成される。社会は、そのような家族において養育され、その価値や文化を身につけた多様な人々から構成されることを望んでいる。言い換えれば、社会は親に子どもの養育の義務と権利を与え、家族における自由な育児を通じて、社会の多様な価値や文化を維持しようとしているのである。したがって、強制的な政策を実施することは、社会自らの意思に反することであり、回避されるべきことと解される。

要するに、育児はたしかに私的領域に位置するが、私的領域にあることがら100%が私事というものばかりではなく、私事ではあるが同時に公共性を有しているものもある、という見方を受け入れると、育児はまさに私事性と公共性を有するものといえる。このような育児の公共性という特性から、男性の育児参加を進める政策を実施することにも、合理的根拠があるといえる。ただし、育児における公共性は私事性を基礎にしたものであり、強制的な政策は認められない。したがって、

(15) 生殖技術の発展という状況において、子どもの誕生においても、完全な自由に委ねられるべきではない事態が生じている。

(16) 子どもをめぐる親・家族と国家の競合については、子どもの教育のほか、子どもの命名や子どもへの医療行為などに関して、裁判で争われている事例もある。

(17) 信託(信認)の関係としての親子関係については、別稿にて論じたい。なお、野崎(2003)も、親子関係を信託(信認)類似の関係ととらえているが、残念ながらその詳しい内容は述べられていない。

あくまで家族の自由を保障したうえで、男性の育児参加を促進する政策ということになる。

### 3 男性の育児参加を進める政策の基本的考え方 ——会社と家族の間の公私関係に着目して

#### (1) 男性の育児参加を阻むもの

ここで政策の検討に入る前に、そもそも男性が育児に参加していないのはなぜか、という根本的な問題について考えてみたい。男性の育児休業を事例としてしてみると、育児・介護休業法により、男性にも女性と同様に育児休業が権利として保障されているが、実際の取得率はきわめて低い。前述のとおり、「少子化対策プラスワン」では男性の育児休業取得率の目標を10%としているが、2002年の実態は0.33%である<sup>(18)</sup>。

しかし、男性自身に育児休業取得の意思がないわけではなく、日本労働研究機構の調査結果によると、妻の産後8週間中の育児休業を取得したいという男性は64%（「ぜひとりたい」26%、「できればとりたい」38%）である。ニッセイ基礎研究所の調査でも、末子誕生時に育児休業を取得したいと思っていた男性は44%、20歳代では過半数を超えている<sup>(19)</sup>。

そこで、子ども未来財団の調査で、育児休業を取得しない理由をみると、子育て層の男性では、「仕事の量や責任が大きいから（68%）」「収入が減少し、家計に影響するから（60%）」「職場で理解が得られないから（48%）」が多くあげられている<sup>(20)</sup>。収入減の問題は育児休業の制度的要因だが、仕事や職場の要因も大きいことがわかる。先のニッセイ基礎研究所の調査で、育児休業取得に対する職場の雰囲気についてみると、男性の53%が「非常に取得しにくい」と回答しており、「どちらかといえば取得しにくい」をあわせると約8割に達している。女性では、それぞれ約15%で、あわせても3割程度であることから、とくに男性にとっては、仕事より育児を優先しにくい職場環境となっていることがわかる。

さらに、内閣府の世論調査で、「男性が家事や子育てや教育に参画するために必要なこと」に対する回答をみると、全体では「夫婦間で十分に話し合うこと（41%）」「男女の役割分担についての社会通念、習慣等を改めること（35%）」「労働時間を短縮し、休暇制度を普及させること（34%）」が高いが、子育て期にあたる30歳代の男性では、「労働時間短縮、休暇制度の普及（42%）」と「企業中心という社会全体の仕組みを改めること（41%）」が際立って高くなっている<sup>(21)</sup>。こうしてみると、子育て期の男性にとって、会社や仕事の存在が育児への参加を阻んでいることがわかる。

---

(18) 厚生労働省「2002年度 女性雇用管理調査」によると、女性の育児休業取得率は64.0%と1999年度の56.4%より7.6%ポイント上昇しているが、男性は0.33%と1999年度の0.42%より低下している。

(19) 日本労働研究機構が2003年に実施した「育児や介護と仕事の両立に関する調査」、ニッセイ基礎研究所が2002年に実施した「育児休業に関するアンケート調査」による。ただし、どちらの調査も、調査会社のモニターを対象にしたWeb調査の結果であることから、回答に偏りが生じている可能性はある。

(20) 子ども未来財団が2000年度に実施した「子育てに関する意識調査事業」による。

(21) 内閣府が2000年に実施した「男女共同参画社会に関する世論調査—男性のライフスタイルを中心に—」による。

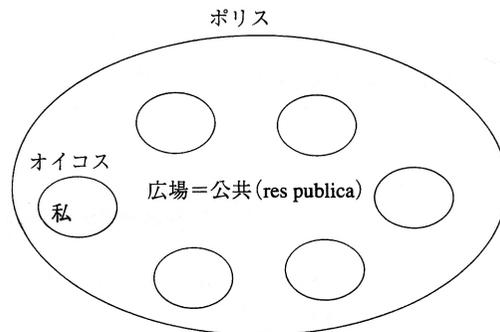
(2) 会社と家族の間の公私関係

このように育児を優先できない職場が生み出され、育児より仕事を優先する価値が共有されているのはなぜだろうか。とくに日本社会では、会社と家族、仕事と育児を比べると、圧倒的に会社・仕事が家族・育児を凌駕している。会社と家族の関係は、先の公私区分の種類にも示されていたとおり、ひとつの公私関係である。個人にとって、会社は公的領域であり、仕事は公事とみなされる一方、家族は私的領域であり、育児は私事とみなされる。

そこで、ここでは公私観念の日本の特徴を手がかりに、会社と家族の関係を考えてみたい。近年、「公共性」に対する関心から、国家と市民社会という公私関係をめぐる議論のなかで、日本的な「公」の観念が議論されている。それは日本では「公」が国家体制や国家権力として観念され、国家以外の社会的次元での「公共的」なものとして観念されることが少ない、というものである。

このような日本的な公私観念の特質については、社会の基本体制が形成された歴史的経緯による説明がなされており、非常に興味深い。水林（2000）は、法史学の立場から、ヨーロッパ的な公私観念と日本のそれとの相違を、国制の構造の原型から論じている。それによると、ヨーロッパの公私観念の原型は、図1のように、古代ギリシャのポリス（政治社会）とオイコス（家）の二元的秩序に由来するものであり、そこでの「公」「公共」という観念は、家長が私的空間であるオイコスから出て、自由に討議する場として展開していく<sup>22</sup>。

図1 ヨーロッパの公私構造原型モデル図



出所：水林（2000）,p.100

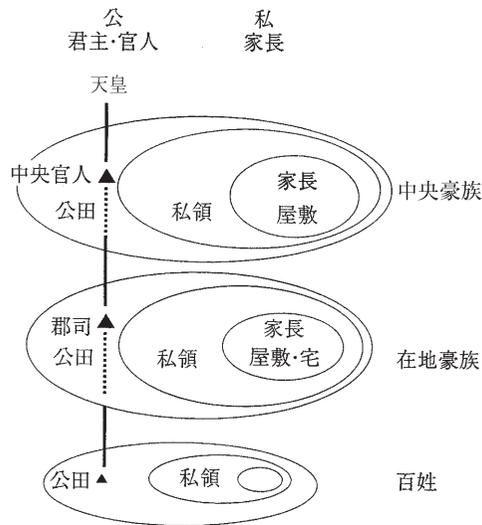
それに対し、日本の公私構造の原型は、ヨーロッパ的な二元的国制ではなく、図2のように一元的国制を維持する中で、8世紀半ばに身分制度と土地制度を通じて形成される。まず身分については、日本では律令国家の形成以後も、大化前代からの中央豪族や地方豪族による重層的支配構造が持続され、そこに中国からの律令の継受を媒介として、君主・官僚制機構が編成される。つまり、中央豪族たちは中央官人、地方豪族は地方官（郡司）、さらにその下に国家の公田を耕す公民（百姓）と位置づけられる。そこから、「天皇－官人－公民（百姓）」という直線的な国家的支配関係

<sup>22</sup> その後、オイコス（家）とポリス（政治社会）の二元論から、家を含む市民社会と国家との新しいタイプの二元論が成立するが、現在もなお、非国家的なものも含む「公」「公共」というとらえ方が日常生活にも息づいているという。

が「公」の世界として意識されていく（＝「公」の観念）。他方、土地については、743年の墾田永年私財法の成立により、人々が自力で開墾した土地は子孫に永代にわたって相続させていくことが可能となる。これをきっかけにして、国家から与えられた土地でも死後に国家に収める土地は「公田」、自力で開墾した永代使用の土地は「私領」として意識されるようになる（＝「私」の観念）。

こうして、日本では8世紀半ば以降の律令国家において、国家と社会の二分を経験することなく、国家権力体系としての「公」と、国家的関係ではないものとして（ただし国家の許容範囲内で）営まれる「私」、という日本型の公私観念の原型が形成されたという。

図2 日本の公私構造原型図（古代＝8世紀中葉）



出所：水林（2000）, p.101 一部修正

水林（2000）はこのような歴史的経緯を踏まえて、日本の公私観念の特徴を、第一に「公」が家長の水平的結合によるものではなく、君主・官僚制機構の権力体系として存在すること、第二に公私が明確に区分されるのではなく、公私が連続かつ浸透していること、とまとめている<sup>23</sup>。

こうしてみると、日本の「私」は「公」から独立した世界としては成立しておらず、あくまで国家の権力体系としての「公」の下に位置づけられている。つまり、公と私とは等価値に対となる概念ではなく、私に公に追従するものとして観念されているのである。この議論は、国家と市民社会の公私観念の原型として展開されているものだが、会社と家族の間の公私関係についても、あてはまるのではないだろうか。日本型雇用システムの下、現在もなお、従業員の会社に対する「滅私奉公」は残っており、サービス残業や過労死の実態はその根深さを示している。こうしてみると、先の議論における「公」の国家を会社に、「私」の市民社会を家族に置き換えても、同じ論理が通用すると思われる。家族は会社から独立した対等な世界ではなく、会社が家族の上位に観念づけられてい

<sup>23</sup> 水林（2000：101,104-5）は、日本はその後、中世における「公」を拠点とする「私」の拡大、幕藩体制における「私」の縮小、さらに明治維新後の伝統的な国制の否定、西欧的な文化の継受、といった大きな変化を経験するが、それにもかかわらず日本の伝統的な公私観念は現在も強固に存在している、との見解を示している。

るのである。

以上のことから、現代日本社会の会社と家族の間にも、日本的な公私構造の原型に基づく公私の観念が根付いており、そのような背景から、家族より会社、育児より仕事を優先する状況が生み出されているものと考えられる。このような会社と家族の関係において、個人が育児を理由に休暇を申し出たり、残業を断ったりすることは並々ならぬ勇気のいることであり、強い個人でなければ難しい。したがって、男性の育児参加を進める政策においては、会社に対して強い態度を取ることができる個人ではなく、弱い個人を前提に考える必要がある。

#### 4 男性の育児参加を進める政策の具体的あり方 —— 積極的優遇措置の発想から

##### (1) 国家と会社の間の公私関係

会社と家族の不均衡な関係のなかで育児より仕事を優先させざるを得ない弱い個人、という前提にたつと、男性の育児参加を進める政策として、国家の企業に対する強制的な政策が考えられる。しかし、それは国家と企業（会社）の間の公私関係、いわゆる官と民という関係から現実的ではない。政府は民間企業の自由な経済活動に不当に介入すべきではない、というのが近代社会の基本的ルールである。

とくに国家介入に対する企業の抵抗は強い。すでに財界は、仕事と家庭の両立支援の制度は「本来、各企業の実情や、従業員のニーズ等を十分に踏まえて、各企業が自主的かつ主体的に行なうべきもの」という見解を示している。さらに、最近の男性の育児休業取得率の目標設定についても、「企業の実情から乖離した国の動きもあり、企業経営への影響は重大」として、「法律等による規制は必要最小限のものに限るべき」と主張している。そのほか、厚生労働省がファミリー・フレンドリー企業を推進する目的で策定した「両立指標に関する指針」についても、「休業部分の点数配分が大きく、行政が一定の方向に誘導している」と批判している<sup>24</sup>。

実際のところ、従業員の育児支援のために各企業に多大な負担を強制することは、かえって、それを利用する可能性のある労働者の採用や就労環境を危うくする面もある。このことはすでに女性労働者に関して指摘されてきたとおりである。したがって、男性の育児参加を進める上で、直接的に企業を規制する政策は現実的ではない。

そうなると、政策としては、労働者に会社に対する交渉力をつけることが重要になると思われる。しかし、かといって、会社を打ち負かすほどの強力な武器を与えても、効果は期待できない。弱い個人という立場からは、会社や職場の納得を得られる形で育児に関わることが望ましいのである。

##### (2) スウェーデンの育児休業制度における「父親の1ヵ月」

会社や職場からの納得という点から、スウェーデンの育児休業制度における「父親の1ヵ月」が示唆に富む。この制度については、船橋（2000）の現地調査により、正確な内容と興味深い利用

<sup>24</sup> 日本経済団体連合会の「子育て環境整備に向けて～仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実～」(2003年7月22日)による。

実態を知ることができる<sup>25)</sup>。それによると、スウェーデンは男女平等の進展している国として有名だが、それでも育児については女性が多く担っており、育児休業制度も圧倒的に女性の取得が多い。そこで、男性の取得を増やすねらいから、1995年に導入されたのが、「父親の1ヵ月」と「母親の1ヵ月」である。スウェーデンの育児休業制度では、働いている親が育児休暇を取得した場合、450日間の両親手当が給付される。給付額は、360日分は給与の80%、残りの90日分は最低保証額である。この給付率の高い360日分については、原則として、両親それぞれが180日ずつの権利をもつが、そのうち30日分ずつは「父親の1ヵ月」「母親の1ヵ月」として、他方に譲渡できない権利となっている。これにより、父親は180日分のうち150日分を母親に譲ることはできるが、「父親の1ヵ月」である30日分は父親本人が権利を行使しなければ、みすみす放棄することになる。

この制度導入後、男性の育児休業取得の日数にはさほど変化は見られないが、取得した人数は確実に増えているという。それは、取得しないと失われる、という制度設計が休暇をとろうとする男性を増やしたため、とみられている。ただし、男性の取得は、仕事量の少ない夏のバカンスシーズン前後に多いという。こうしてみると、スウェーデンの男性にとっても、必ずしも仕事と育児が対等というわけではなく、育児休業は仕事への影響を極力避けて取得されているのがわかる。とはいえ、そのような形であれ、育児休業を取得する男性が増加してきたのは、「取らないと損だから」という職場を納得させる理由が与えられたことによる、と考えられる。

### (3) 男性に対する積極的優遇措置

そこで日本において今後求められる政策について、育児休業制度を素材として検討してみたい。日本でも育児・介護休業法により、男性労働者にも女性労働者と同じく、雇い主に育児休業を請求する権利が与えられている。育児休業期間は子どもが満一歳になるまでで、育児休業期間中は給与の約40%が雇用保険から給付される。

しかし、前述のとおり男性の取得率はきわめて低く、育児休業を取得しているのはほとんどが女性である<sup>26)</sup>。こうした状況を打開するには、スウェーデンの「父親の1ヵ月」のように、男性に一定期間を「譲渡できない権利」として割り当てるといった仕組みは有益である。しかし、「減私奉公」が残る日本の会社においては、現在の育児休業制度を維持したまま、男性に権利を割り当てたところで、それを消化しようとする男性が増えるとは期待できない。むしろ、男性に割り当てられた期間だけ、女性の育児休業の取得期間が事実上削減される結果となるかもしれない。

日本で、弱い個人が「譲渡できない権利」を行使するためには、「取らないと損」という理由が使えることがとりわけ重要である。そうすると、現行制度のような給与の40%という休暇では、「取らないと損」という理由としては弱く、会社や職場を納得させるのは難しい。育児休業期間中の所得保障を充実させることは、男女にとって必要であり、今後取り組むべき課題であるが、当面、男性の取得を政策的に促進するという目的から、男性の給付率を先行して大幅に引き上げることも

25) とくに14カップルへのインタビュー事例は、男性の育児休業取得の有無とその背景を知る上で大変参考になる。本論もこの調査結果から多くの示唆を得た。

26) 厚生労働省「2002年度 女性雇用管理調査」によると、育児休業取得者の男女比は、女性が98.1%、男性が1.9%である。1999年度はそれぞれ97.6%と2.4%であり、男女の不均衡が解消される傾向はみられない。

考えてよいのではないだろうか。つまり、男性に対する積極的な優遇措置である。

積極的優遇措置は、一般に積極的差別是正措置、アファーマティブ・アクション、ポジティブ・アクションなどと呼ばれるもので、「人種や性別による差別が長年にわたって行われていた場合、それを是正するために差別を受けていた集団について優先的な処遇を与える措置」（長谷部1996：175）である。これは実質的な平等を実現するために、差別が解消するまでの暫定的で特別な措置として実施される。とくにアメリカにおける人種差別是正政策として有名だが、性差別の是正についても、国際的に推進されている手段である。女性差別撤廃条約では、男女の事実上の平等を目的とする暫定的な特別措置をとることは差別と解してはならない、と規定されている（第4条）。

日本でも、男女共同参画社会基本法に「積極的改善措置」という用語で規定されている<sup>27)</sup>。基本法によると、積極的改善措置とは、あらゆる分野の活動において、参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること、と定義されている（第2条第2号）。そして、この措置は国の責務として規定されている（第8条）。

基本計画においては、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」のなかで、各審議会の女性委員の人数・比率を「2005年度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」という目標に向けて計画的に取組みを進めること<sup>28)</sup>や、積極的改善措置の具体的な仕組みを検討することが示されている。また、雇用の分野については、基本法制定以前の、1997年の男女雇用機会均等法の改正において、女性労働者に対する積極的取組み（ポジティブ・アクション）が規定され（9条）、これを行う企業に対して国の援助を行うことができる規定が設けられている（20条）。基本計画でも、男女雇用機会均等法に基づく、企業のポジティブ・アクションについて、国民的機運の醸成や企業の取組みの促進を図ることがあげられている。

こうしてみると、すでに日本でも積極的優遇措置が実施・検討されているが、いずれも女性の参加を促進するためのものである。しかもその具体的方法は、目標と達成時期を明示する「ゴール・アンド・タイムテーブル」方式や、企業の自主的取組みなど、緩やかなものである。しかし、男女共同参画社会の実現に向けて、女性ではなく男性の参加を促進するために、また、緩やかではなくより積極的な措置を実施することも可能なはずである。

もちろん、一方の性に対する積極的な優遇措置については、反対する意見もある。とくに、女性に一定の議席やポストを割り当てるようなクォータ制には、逆差別やスティグマ付与の問題が指摘されている（井上2003）。逆差別とは、女性を優遇する結果、一定範囲の男性がその性別ゆえに差別されることになるという問題である。また、スティグマ付与とは、女性に対して、こうした優遇措置がないと男性と対等な地位に立てない劣等者という汚名を着せることになり、社会的偏見を助長することになる、という問題である。性差別を是正するための措置が、新たな性差別を生み出したり、従来の性差別を再生産したりすることになるという主張である。

<sup>27)</sup> 山下（2003：46）は、基本法の「積極的改善措置」という用語について、「改善」は「よりよくする」という意味であり、「同じにする」ということまで含んでいない、と問題性を指摘している。

<sup>28)</sup> この目標は男女共同参画推進本部が2000年8月に決定した「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」によるもの。

しかし、ドゥウォーキン（2002）は、ボーエンとボックの共著『川の形』から<sup>29）</sup>、アメリカの大学での積極的差別是正措置に関する調査結果を引用しながら、この措置への批判に反論している。そして、積極的差別是正措置は「後ろ向きの企てではなく前向きの企て」であり、「過去の不正行為に関して借りを返すことではなく、過去が我々全員にかけた呪いを解くための援助をすることによって、よりよい未来をすべての人にもたらすことになる」（ドゥウォーキン2002：554）と主張している。

本論では、育児における男女共同参画というよりよい未来をもたらす前向きの企てとして、男性の育児参加に向けた積極的な優遇措置を提案したい。たしかに、積極的優遇措置の限界については広範な理論的検討が必要であるが、少なくともここで提案した男性の育児休業取得のための積極的優遇措置については、逆差別やスティグマ付与の問題を引き起こす可能性は低いであろう。また、日本社会ではこのような積極的な措置がなければ、実際に男性の育児参加が期待できないことは明らかである。

## おわりに

本論では、男女共同参画社会を実現するには、家族内のケアワークのジェンダー・バイアスを是正することが不可欠であるという立場から、男性の育児参加を進める政策について検討した。これまで述べてきたとおり、女性の就労参加を進める政策に比べて、男性の育児参加を進める政策は遅れている。その背景には、家族という私的領域に国家は介入すべきでないという公私関係がある。しかし、私的領域の重層性という観点を導入し、育児の公共性を見出すことで、男性の育児参加を進める政策にも合理的根拠があるといえる。そして政策は、日本的公私の観念に基づく会社と家族の関係に留意し、弱い個人を前提として構想される必要がある。実際に男性の育児参加を進めるには、会社や職場の納得が重要であり、育児休業制度を例にすると、「譲渡できない権利」と「取らないと損だから」という理由を与えることが有効である。これを実現するために、男性に対する積

29) 『川の形』(The Shape of the River) は、プリンストン大学元学長ボーエン (William G. Bowen) とハーヴァード大学元学長ボック (Derek Bok) が、30年にわたりアメリカの大学で黒人や他のマイノリティを増やすために行われている人種に敏感な入学許可政策の影響について、難易度の高い単科大学・総合大学に入学した学生の成績及び経歴に関する巨大なデータベースを用いて統計的に分析した結果である (ドゥウォーキン2002：506)。これによると、積極的差別是正措置は成功しており、「この措置がなかった場合に比べて、黒人大学生の卒業率は上昇し、産業・専門職・共同体や地域社会サービスにおける黒人指導者は増加し、異なる人種間の相互交流と友情が持続されるようになった」(ドゥウォーキン2002：537) という。

30) 男性の取得者が多い企業は少ない企業よりも育児支援の負担を多く負っていることになるため、企業間の負担の調整として、育児休業給付の財政負担に格差をつけることも考えられる (長沼建一郎氏の示唆による)。なお、育児支援をめぐる企業間の負担の不均衡については、女性を多く雇用する企業とそうでない企業の間で負担に格差が生じている、という指摘がある。第1回少子化社会対策大綱検討会 (2003年12月10日) に提出された資料における佐藤博樹氏の意見、および武石ほか (2003) の座談会における武石恵美子氏の発言では、共働き夫婦であっても妻のみが育児を負担し、その夫が子育てを一切行わずに仕事に専念しているという例をあげ、企業間の負担の格差について問題提起している。

極的優遇措置を提案したい。

本論の主張は極めて粗雑なアイデアの段階のものであり、法的な検討や財政的な検討<sup>30</sup>が必要なことはいうまでもない。しかし、家族内のジェンダー変革を志向する政策については、理論的研究が進んでいるとはいいがたい状況にある。このような家族政策に関しては、本論でも触れたとおり、いくつかの公私関係が関連しており、複雑な理論的要素を含んでいる。理論的な検討を一步でも前に進めるための問題提起としたい。

（しもえびす・みゆき 法政大学社会学部助教授）

#### 【参考文献】

- R.ドゥウォーキン, 2002, 『平等とは何か』木鐸社。
- 船橋恵子, 2000, 「スウェーデンにおける育児・看護休業制度」日本労働研究機構・研究所編『諸外国における育児・介護休業制度—ドイツ・フランス・スウェーデン』日本労働研究機構, 43-76。
- 長谷部恭男, 1996, 『憲法』新世社。
- 井上典之, 2003, 「平等保障の理論展開—結果の平等・積極的差別是正措置をめぐる」『ジュリスト』1237号, 有斐閣, 48-58。
- 水林彪, 2000, 「「公私」観念の比較法史的考察」日本法哲学会編『〈公私〉の再構成』（法哲学年報2000）有斐閣, 98-116。
- 中山道子, 2002, 「発題Ⅳ セックス」佐々木毅・金泰昌編『国家と人間と公共性』東京大学出版会, 85-101。
- 野崎綾子, 2003, 『正義・家族・法の構造転換—リベラル・フェミニズムの再定位』勁草書房。
- 坂本有芳, 2002, 「男性の育児休業は上昇するか—育児休業に関するアンケート調査結果から—」『ニッセイ基礎研REPORT』2002.12, ニッセイ基礎研究所, 12-17。
- 白波瀬佐和子, 2000, 「家庭内性別役割分業と社会的支援への期待に関する一考察」国立社会保障・人口問題研究所編『季刊社会保障研究』36-2, 国立社会保障・人口問題研究所, 256-268。
- 武石恵美子ほか, 2003, 「座談会 企業の育児支援—一次世代育成支援対策推進法がもたらすもの」労働政策研究・研修機構編『Business Labor Trend』第3号, 労働政策研究・研修機構, 11-14。
- 辻村みよ子, 2002, 『市民主権の可能性—21世紀の憲法・デモクラシー・ジェンダー』有信堂。
- 山下泰子, 2003, 「女性差別撤廃条約採択後の国際人権の展開」『ジュリスト』1237号, 有斐閣, 31-47。