

少子化対策と「男女共同参画」上の諸論点

——ライフスタイル選択の「中立性」確保問題を中心に——

荒 岡 作 之

目 次

- I 少子化対応としての「男女共同参画」の含意
- II 非婚化の背景にあるライフスタイル問題
 - 1 不安定雇用と低所得問題
 - 2 狭隘化する生活圏と若年者心理
- III ライフスタイル選択の「中立性」確保について
 - 1 ジェンダーに敏感な視点と「個人単位化」
 - 2 ライフスタイル選択の「中立的な制度」をめぐる論点
 - a 生活関連手当の「見直し」
 - b 選択の多様な就業形態
 - c 適正な評価と公正な処遇
- IV 「男女共同参画」施策の新しい方向性
 - 1 ライフスタイル選択とスウェーデン型モデル
 - 2 地方自治「参画」と具体的政策の新方向
 - 一八尾市施策と「意識調査」結果から読む今後の課題一

I 少子化対応としての「男女共同参画」の含意

わが国が少子化対策に本格的に着手し始めたのは1990年代の半ば以降である。少子化の原因である出生数減少の要因や影響をめぐる議論は、さまざまな角度から行われてきた。知識集約産業化と女性の就業の拡大、増加する共働き家族と地域社会での養育機能の弱体化、家族を取り巻く地域環境、労働環境の変化などが指摘されてきたのに加え、最近ではジェンダーの視点からの子育て支援をめぐる問題の研究をはじめ、子どもの公共性という観点からの論究なども加わり、その議論は一層活発化¹⁾してきている。

日本の合計特殊出生率は、70年代後半から人口維持水準(2・04)を下回る数値を異常な速さで下がり続け、89年のいわゆる「1.57ショック」を契機に少子化対策や子育て支援策の重要性が喚起されたものの、2003年には1.29（少子化率14.17%）にまで低落した。とりわけ最近年顕著なのは、20歳代の女性の出産減少傾向であり、このままの低出生率が続くと、100年後の総人口は現在の半分程度になると推計される。

一方、高齢化率（03年18.82%）は上昇し続けてきており、2050年の日本社会では3人に1人（35.7%に）が65歳以上の高齢者で占められると予想される。こうした少子・高齢化の人口減社会の姿に対し、政府、財界は、若年労働力不足や税収入の減少、日本社会に活力低下など「社会全体の様々な局面において計り知れない影響を及ぼし」、「相当深刻な状況となる」との危機意識²³を強めている。

もちろん、結婚・出産への自己決定権は、各人、それぞれの夫婦（とりわけ女性自身）の自由な選択にゆだねられる最も基本的な人権に属する。それを前提として、国立社会保障・人口問題研究所の「第12回出生動向基本調査」³³（2002年）結果をみると、「いずれ結婚するつもり」との回答がこの10年間約9割を維持していることが注目される。すなわち、未婚イコール非婚志向ではないことが分かる。また、ほしい「理想の子ども数」（2.56人）と「予定子ども数」（2.13人）との間の差は、「理想」を実現しにくい「現実」に対する被調査者の認識を示している。このことは、「現実」の日本社会のありようが、少子化問題の深化と広がりにより色濃く反映していることを示している。

さて、「少子化対策プラスワン—少子化対策の一層の充実に関する提案—」⁴³（以下「プラスワン」と略、2002年9月20日）は、90年代以降、政府、財界によってなされた一連の少子化対策の中で一つの画期をなす対策であったといえる。同提案は、①男性を含めた働き方の見直し、②地域における子育て支援、③社会保障における次世代支援、④子どもの社会性の向上や自立の促進、という4つの柱からなる包括的なものであった。その後の2003年3月に成立した「次世代育成支援対策推進法」では、自治体と企業（事業主）による仕事と子育ての両立可能な行動計画作成を義務づけ、翌年の「少子化社会対策大綱」（

2004年6月）の策定へとつながった。

一方、「男女共同参画会議」影響調査専門調査会は、「中間報告」（2002年）を踏まえて『「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告』（以下『「制度・慣行」についての報告』と略、2004年7月21日）をまとめ、発表した。同報告では、「男女ともにライフスタイルを柔軟に選択できる」・「多様な就業形態の選択・移動に中立的な制度」⁵⁾の確立が目標とされ、社会全体で「ライフスタイルの選択」、子育てと仕事の両立支援、共働き家庭の子育て支援策の実施に向け、総合的に取り組む重要性が強調された。これを受けて、国・地方自治体・企業等の様々な主体が、その目標実現のために、計画的、積極的に取り組むよう求められたのである。

少子化問題への社会的関心の高まりが、少子化対策と男女共同参画社会実現への取り組みを連動させた政策展開を地方公共団体レベルでも促したと見ることができる。

大阪府八尾市の例を見ても、少子化率は18%（1990年）から14%（2003年）へ、高齢化率は9%（1990年）から17%（2003年）へといずれも少子・高齢化傾向は強まってきており、相次いで対策を打ち出してもいる。

こうした状況の中で、同市は、国の「緊急保育対策等5ヵ年事業」を受けて、就学前児童を対象に、「地方版エンゼルプラン」として、「第1期八尾市児童育成計画」（1996年3月）を策定した。同計画は、1997年度から2001年度までの5年間と期間を区切った、保育所における「緊急保育対策」を中心とした内容であった。計画終了年度の進捗状況等を検証した結果は「概ね目標数値に達した」⁶⁾という。

また、同市は、大阪府のジェンダーに敏感な視点、女性のエンパワーメント等が強調された「第3期行動計画一新・女と男のジャンププラン」（1997年）を受けて、国の「男女共同参画社会基本法」施行（1999年6月）に先駆け、行動計画「やお女と男のはつらつプラン～地域に根ざした男女共同参画社会をめざして～」（同年3月）を策定した。これは、「男女が対等な立場で、あらゆる分野に参加・参画することが確保される社会、平等なステージで話し合い、決めていくことのできる社会、自分らしい生き方が選択でき、人としての優しさ

を分かち合える」社会の実現にむけての自治体レベルの施策の具体化といえる。男女共同参画社会の実現という最重要課題に挑戦する同市の意気込みを示すものである。同「はつらつプラン」の中間年であった2003年度には「より実効性のある行動計画とするための見直し」⁷⁾がなされ、現在、なお実施の過程にある。

さらに、「第1期八尾市児童育成計画」をふまえ、2002年3月には「八尾市乳幼児すこやかプラン(新八尾市児童育成計画)」が策定され、保育所の待機児童解消や多様な保育ニーズへの対応等の保育対策はもとより、対象となる乳幼児及び子育て家庭を取り巻く「諸課題をより広く視野に入れ、新たな施策の展開」⁸⁾が目指された。

このように地方自治体での少子化対策は、広い視野から地域の特色を活かした新たな包括的な施策を盛り込み男女共同参画社会実現への取り組みとしての展開を含意する。

ところで、少子化の主たる要因として従来から指摘されてきたのが、「非婚化」・「晩婚化」であるが、最近「夫婦の出生力そのものの低下」という現象に関心⁹⁾が集まっている。早く結婚しても子供を産まない夫婦が増えていることから、「家庭よりも仕事を優先する」という従来の男性の働き方への見直しが議論されるようになった。こうした議論の中で、男女ともに育児に参画できる、仕事時間と生活時間のバランスがとれる多様な働き方、安心して子どもを生み育てられる男女共同参画社会の追求が課題となってきたのである。

ジェンダーに敏感な視点からは、男女共同参画社会の実現に向け、ケア（世話・養育・介護）労働の担い手問題をはじめ、個人のライフスタイル選択に対する<中立性>¹⁰⁾の確保に関わる種々の問題提起もなされるようになった。

本稿では、出生率低下問題と関連付けた「男女共同参画」上の諸論点について、政府及び八尾市民各種意識調査結果等も参考にしつつ、これまでの議論をふまえて検討し、今後目指すべき少子化対策の方向性について提示したい。

II 非婚化の背景にあるライフスタイル問題

1 不安定雇用と低所得問題

出生率低下の主要因として指摘された「未婚化」・「晩婚化」および「有配偶者女性の出生率の低下」といったこれらの要因とライフスタイル選択問題との関連を探るために、先ず就業・雇用環境の実態¹¹⁾から捉えておこう。

バブル崩壊以降、全国企業倒産件数は激増し、負債総額も膨張している。2003年の倒産件数は1万9,458件を数え、負債総額は13兆7,556億円にも上る。また、同年度平均の「完全失業率」は5%台（5.1%）を維持しており、若年世代（15-24歳）に限るならば10.1%（男11.6%、女8.6%）と高い。

同若年世代の労働形態も、契約社員、派遣、請負、パート、アルバイトなど多様であるが、正社員としての職を得ていない、いわゆるフリーター¹²⁾（学生や主婦を除く）の数は2001年時点で417万人に上る。この大グループは団塊世代のサラリーパーソン（約500万人）に相当する数の多さであり、若年同世代の実に5人に1人（21.2%）が占めているという厳しい現実がある。また、この長期不況下で新卒者の就職状況は雇用環境に大きな影響を受けている。大企業は6年間（1998 - 2003年）に若年正社員を108万人も減らしたことで、高校や大学を卒業後就職できなかった若者は8万人余に上る（2004年3月現在）。

こうした若年層の非婚化や出産減少の背景にある直接的要因を幾つかあげるとすれば、次のことがあるう。

その第1は、急速な若年層の不安定雇用、すなわち、低賃金・低収入による経済的「自立」欠如の生活不安問題である。

若年層一般が低い稼得賃金にあるが、それを際立たせる実態は、フリーターと正社員との所得格差に見ることができる。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、15～34歳のパートタイム労働者の平均年収は、同年代の標準労働者の平均年収387.4万円と比べて、驚くほど低く105.8万円である。「フリーター（パート・アルバイト）の平均年収による生涯賃金5200万円は、正社員の実に4分の1」¹³⁾にすぎない。フリーターの最低賃金額は国の定める単身者の生活保護基準より低く、親との同居でどうにか生活の維持が可能となる。経

済的「自立」の条件は、各人がその収入・所得で生活可能な水準を確保することであるが、「多様な労働形態」で働く若年者たちの生活水準は、労働力再生産のための基礎的条件を欠き、生存権そのものが脅かされる、極めて劣悪な状況にある。

加えて、男女間には現金給与額で著しい格差がある。殊に、女性「パート」の平均時給は887円であり、女性正社員平均時給の67.3%、男性正社員平均時給の約40%にしかすぎない。女性パートの働く職場では、その63%が一時金を支給せず、92%が退職金を支給していない。厚生労働省の「国民生活基礎調査」（2003年）¹⁴⁾ をみても、1世帯あたりの平均所得は6年連続で減少しており、生活が「苦しい」とする国民が過半数（53.9%）を占め、過去最高となった。特に、児童のいる世帯では6割強（62・8%）が「苦しい」と答えている。これが国民の生活実感である。

雇用の不安定化と低収入問題は、経済的「ゆとり」の欠如に直結している。安定した経済的基盤もなく自立して子どもを産み育てるゆとりはうまれない。現下の厳しい経済的社会的条件が、生活不安問題を抱えた若年者たちに結婚や出産をためらわせているのである。

次いで、第2の要因は、若年者の心身を疲弊さす長時間・過密労働問題である。劣悪な労働環境によって「心の病」に侵され、「健康」（元気さ）を欠く若年者の増大は深刻な社会問題である。

80年代後半以降、「多様な働き方」への「転換」を目指される個々の企業や職場では、リストラ「合理化」が推進され、長時間・過重労働による健康障害が深刻化¹⁵⁾している。過労死や過労自殺が増え、自殺を含む精神疾患の労災請求だけでも3年間（2001-2003年）で325件に上っている。

労働時間が最も長いのが、20歳代後半から30歳代の「子育て世代」である。同年齢階級の男性の4人に1人は、「週60時間以上」という長時間労働に就いている。フリーター等は、低収入の不安定雇用で経済的ゆとりなく生活不安におびえ、一方、収入と雇用が一定保障されている正社員は、長時間労働の常態化で疲弊している。若年世代のそのいずれも、特に、後者の既婚者においてケア労働等の家族的責任を果たすことが困難な状況にある。また、女性（妻）が

働きたいという強い要求を持っていたとしても、家事・育児の家庭責任の大部分を担わされるため、正社員としての働き方を選択する道が閉ざされているケースが多い。

社会経済生産性本部が JMI 健康調査結果等を取りまとめ、発表した『産業人のメンタルヘルス白書』¹⁶⁾（2003年8月22日）によれば、最近3年間における疲労やストレスによる精神障害など「心の病」は各労組の7割近く（67.2%）で確認されており、「心の病」が増加傾向にあるという。「心の病」による「1ヶ月以上の休業者」は6割強（63.5%）で、組合員数3000人以上規模の企業では実に8割強（81.5%）に上っている。「心の病」の最も多い年齢層が30歳代で、最も多い疾患は「うつ病」（82.2%）である。また、厚生労働省の過重労働・メンタルヘルス対策検討会が発表した報告書（2004年9月4日）でも、非人間的な長時間労働が「心の健康」に関与していると指摘している。

このように、正社員において長時間・過密労働による疲労やストレスによる精神障害など「心の病」の罹患者が増えている。一方、職がないか、あっても不安定雇用な若者の多くに健康破壊が進んでも、労働基準法や社会保険が「適用されない」状況に置かれている。これでは、彼らや彼女らの結婚や家族形成の意欲が萎えるのも理の当然である。さらに、学校卒業後も親と同居し、親からの経済的支援や親（母親）による健康への配慮（チェック）、身の回りの世話などの家事サービスを受ける、いわゆる「パラサイト・シングル」¹⁷⁾層が増大するのもうなづける。若年層の非婚化・晩婚化の背景には、雇用の不定化の急速な進行と低収入問題、広がりつつある健康破壊の実態がある。

2 狭隘化する生活圏と若年者心理

上述の問題点とも関連した、非婚化の第3の要因は、若年層の日常生活圏と関係性の狭隘化（「出会い」の機会の少なさ）である。

非正社員より相対的に経済的「ゆとり」のある若年正社員は、時間的には「ゆとり」を欠いている。全国9大都市の20～30歳代の「平均的男性ビジネスマン像」¹⁸⁾をみると、睡眠時間は5.9時間で、朝7時1分に起床し、通勤時間に44.6分を要し、3人に1人（33%）は「会社に着いてから」始業前にメール

をチェック（パソコン）しながら朝食をとる“席朝族”である、という。会社と自宅（下宿）の往復の毎日で、自分の時間や家族、友人のための時間が殆ど残らないという長時間・過密労働の職場環境にあって、若者の関係性は極めて狭いものとなっている。すなわち、職場や職場を離れた若者同士の出会いや交流の機会、ネットワークや生活圏を狭隘化している。正社員にしてこうであるから、「金と職のない」¹⁹⁾ 不安定雇用のパート、フリーターであれば、結婚につながるほどの安定した出会いや交流の機会を持つことは一層困難である。若年層が「結婚しない」ことを自らの意志で自由に選択しているというより、結婚したくても「結婚できない」、あるいは、「金」（カネ）も相手をみつける「時間」（ヒマ）も「契機」（交流や出会いのチャンス）もないと見るのが、より実態に近いであろう。

以上、若年層のおかれた状況からの非婚化・晩婚化を助長する直接的3要因をとり挙げたが、さらには、若年者意識・心理との関係、すなわち、結婚・出産・子育てに伴う負担感や危惧も、無視できない要因として挙げられよう。

結婚や子育ては、従来は人生の基本的なよろこびや生きがいと考えられてきたが、現在、結婚を最優先のものと考えない30歳代が増えてきている。30歳代前半の未婚率は男性で42.9%、女性は26.6%である。厚生労働省が2003年に発表した「第1回21世紀成年者縦断調査」（2002年）では、30～34歳の男女独身者の30%が「結婚したいかしたくないか、どちらとも言えない」と答えた。「理想的な相手が見つかるまでは結婚しなくてもかまわない」が、男性で50.5%、女性で55.2%とともに過半数を占めており、「年齢規範が薄まり、理想追求型に変化してきた」²⁰⁾ との分析もある。

総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2003年9月）結果によると、妻・女性が「家事」（86.6%）と「育児」（56.3%）を「分担」しており、家事労働においては、なお強固な性別役割分業が存在していることが確認される。企業で働き続ける女性にとっては、職場優先の企業風土の中で男性並みの働き方を求められる一方で、育児負担は女性に重くのしかかり、仕事と家事・育児の両立には大きな困難が伴うことを、この調査結果は教えている。

年収が低い男性は共働きを望む傾向があり、専業主婦を望む女性からは選ば

ない。妻が専業主婦になることを望む男性は、仕事を続けたい女性からは選ばない。こうしたことから、双方の「条件が合う確率は10%程度」という²¹⁾。

八尾市意識調査結果によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感する」男性は29.9%であり、「同感しない」(27.5%)より多い。一方、女性は「同感する」(19.5%)は「同感しない」(40.0%)の半数にとどまっている。全国意識調査結果も同様の傾向を示しており、一般に、固定的性別役割分担意識は男性の方が強く引きずる傾向が浮かび上がる。

さらに、同市意識調査では、「女性が仕事を持ち続けることは女性の地位向上に役立つ」かの問いに「そう思う」と過半数(55.6%)の女性が答えており(男性53.9%)、なかでも30歳代女性で67.4%と最も多い(同男性50.0%)。現在、収入を得る仕事についていない理由は「家事・育児が忙しいから」と答えたのは、20歳代が30.8%、30歳代が45.6%(全体14.7%)で、約6～7割の女性が、できたら「働きたい」と希望しており、この傾向は若年層に強い(20歳代57.9%、30歳代71.6%、40歳代57.1%)。

また、「これからは会社や仕事中心のライフスタイルを変えて、男性も子育てや介護にかかわり、家庭と仕事の両立をはかるようにしたほうがよい」の項目には、男性の「そう思う」が55.7%であるのに対し、女性は71.0%が「そう思う」と回答している(20歳代83.7%、30歳代81.6%)。

一方、男性の軸足を家庭に移すべきだと考える女性の中にも、「妻子を養うのは男の甲斐性である」と考えている人がなお半数近く(45.2%)を占めている(20歳代の女性でも同34.6%)。「男は仕事、女は家庭」の〈性別役割分担〉意識は根強いものがあり、ライフスタイル転換という課題は短期的に実現できそうにない。そうになると、「家庭よりも仕事を優先する」従来の男性の働き方が継続するだろうし、そうである限り、軸足の置き方や生活観においても、夫と妻との“溝”(ずれ)²²⁾は拡大、深化せざるを得ない。その上、主に妻に任せられることになるケア(世話・養育・介護)労働の社会的評価が低く、自由も制約されるとなれば、女性はそもそも結婚を望まないか、また、結婚しても人口置換水準を超える数の子どもを産むことをためらうようになるだろうことは、八尾市意識調査結果が示唆するものである。

Ⅲ ライフスタイル選択の「中立性」確保について

1 ジェンダーに敏感な視点と「個人単位化」

「少子化への対応を考える有識者会議」（働き方分科会）の「報告書」（1998年12月）では、結婚や子どもを持つことへの制約として「固定的な男女の役割分業」や「家庭よりも仕事優先を求める固定的な日本の雇用慣行や企業風土」等を捉え、それらを是正するための対応策を打ち出している。すなわち、「従来の制度・慣行が結果的に若年層に対して家族形成の意欲を阻害し、晩婚化・少子化を助長してきた可能性がある」²³⁾ というのである。

女性の職業進出と少子化との関連で先進諸国の例をみると、1970年代までとは逆に90年代以降は、女性の労働市場参加率が高い国ほど出生率が高い傾向を示している。このことは、出生率の向上にとって男性と女性の雇用機会が平等に保障され、女性も職場で男性と対等に力を発揮できる制度や職場環境があることの重要性を教えている。

先述したように、わが国では極めて大きな男女間の賃金格差が存在する。しかも、出産前まで常勤で働いていた女性の約半数が出産後退職している²⁴⁾ ことなどにみられるように、結婚・出産による女性の退職慣行がわが国ではなお根深く残っている。

雇用を長期的に保障する従来の固定的な雇用慣行は、伝統的な性別役割分業とは切り離し難い共鳴関係にあり、企業側もそれを自明の社会的前提としてきた。こうした男性中心の企業風土の下で、女性・妻は、「基幹」労働の男性・夫を「内助の功」で支える「補助」労働的存在と位置付けられた。ゆえに、主たる家計維持者である（となる）男性との間に賃金、昇進・昇格など諸待遇で大きな格差を生んだ。男性は、まさに妻の「内助の功」が在ることで、長時間・過密労働や転勤、単身赴任などに応え、精神障害などの「心の病」の増加を生むほどの“職場優先の働き方”が可能となったのである。

これまでも、ジェンダーに敏感な視点からの、男女差別を生み、強めたとされる制度や慣行に対する研究や異議申し立てによって少なくない成果がみられた。従来の「世帯単位」の賃金・税制・社会保障の諸制度および職場優先の

企業風土や性別役割分担は、男女平等やライフスタイルの自由な選択に対応しえないものとして、「見直し」要求は高い。

1999年制定の「男女共同参画社会基本法」は、基本理念の一つとして「社会制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものにする配慮されなければならない」（第4条）と謳っている。近年は相次いで、こうした位置付けから、ライフスタイルの選択に「中立的な」制度確立への提言・報告が出されている²⁵⁾。

では、ライフスタイルを選択する上で「中立性」を確保しうる制度、仕事と家庭の両立可能な「多様、柔軟な」働き方とはどのようなものであろうか。

個々人が自由にライフスタイルを選択するためには、賃金や税制・社会保障制度が個人単位化されることが望まれる。しかし、結婚すれば、片働きか共働きかはそれぞれのカップルの自由な選択であるが、生計は一般に「個人」単位ではなく「世帯」単位となる。したがって、いずれにせよ重要なことは、男性も女性も自分の賃金によって、「人間らしい」生活を確保しうる、「世帯の生計費」に見合う賃金が得られる²⁶⁾かどうかである。

賃金制度が「中立的」であるためには、賃金決定に生計費原則²⁷⁾が貫かれることが重要である。若年層にとって賃金制度が「個人単位化」されることは、生計の自立の問題でもある。ライフスタイルの多様な選択、多様な就労形態の選択の方向性は、成人であれば男女の別なく一定の賃金水準が設定され、保障されることが前提とされねばならない。

こうした賃金制度の「個人単位化」の実現の前には、いくつかの条件整備が必要である。低所得による生活苦もフリーター・カップルによる生計のやりくりも、個人の自由な選択によるものだから、個人的（私的）に処理すべしということではない。まず、すべての不当な差別が撤廃されねばならない。「これまで『世帯単位』で担保してきた労働力の再生産の仕組みと費用を社会が代わって担保する社会制度、労働時間の短縮、男性も女性も仕事と家庭を両立できる労働条件の整備等が不可欠の条件」²⁸⁾なのである。子供の養育、教育、住宅費等を社会が代わってサポートするシステムの確立が志向されねばならないのである。

ところでジェンダーに敏感な見方の中には、育児手当等は母親役割を強調する“母性主義者たちの戦略”とみて、「この制度は一見ジェンダー中立でありながら、取り立てて男性(父親)の育児参加を奨励する施策ではないため、結果的には乳幼児の傍には母親がいるべきというジェンダー規範が助長・再生産されやすい」²⁹⁾との指摘もある。しかし、より根本的な問題の所在は、子供の養育、住宅費、教育費などが社会化されず、稼得賃金のみで(補完的に企業内福利厚生で)処理されてきたシステムにこそあるといえる。

こうした見方との関連で注目すべきは、男女平等の観点からの制度改正要求と、財界・政府の側からの収奪強化の戦略構想との二つの流れがあるとの研究視点である。つまり、目指される「個人単位化」にも、自立した生活の持続性を保障する「自立可能な個人単位化」と、「市場原理主義的個人単位化」とがあるという視点³⁰⁾である。この二つの流れを区別し、関連付ける視点を持ちながら、男女平等要求の方向に則して多角的に分析し、具体的に対応することが求められよう。その際、賃金・税制・社会保障の「世帯単位から個人単位へ」の主張やジェンダー視点からの「中立性」確保の平等要求も、政府・財界が逆手に取って「活用」するケースも生じうることに、十分留意すべきである。

2 ライフスタイル選択の「中立的な制度」をめぐる論点

a 生活関連手当の「見直し」

先に挙げた『「制度・慣行」についての報告』からそうした「中立」・「平等」に関わる論点をとり挙げるならば、(a) 大きな男女間賃金格差の一因でもあり、就業選択に中立的でない諸手当(家族手当や住宅手当等)の見直し・配偶者手当の廃止の是非、(b) 多様な就業形態の選択〔多様就業型ワークシェアリング〕、(c) 働きに応じた公正、平等な処遇の実現〔賃金の個別化、成果主義化〕などがある。

先ず、(a)に関わって言えば、日本の賃金制度が年齢・勤続年数に対応した賃金制度・体系であることと主たる家計維持者(同予備軍)が男性・夫であったこととは相関している。ジェンダーに敏感な視点に沿うかたちで、平等性や

「中立」的選択を掲げて家族手当、住宅手当など生活関連諸手当を直ちに廃止しようとする問題が生ずる。

パートの「就業調整」問題を解決するには、「就業の選択に中立的」な制度である基礎控除を大幅に引き上げる政策をとる必要がある。想定されるように配偶者控除、配偶者特別控除の縮小・廃止だけでは、「被扶養型パート」を増加させるだけである。課税最低限は個人単位で、その収入で最低一人が生活できる水準を確保できる水準に設定されること、課税最低限の原則は“生活費非課税”であるという視点³¹⁾が重要である。配偶者控除・同特別控除や企業の家族手当を単純に男女の形式的平等性からのみ「見直す」よう要求すれば、「市場原理主義的個人単位化」の流れにのみ込まれてしまう可能性もある。男女平等の方向は、良好な雇用機会創出と社会保障・公共サービスによる「労働力再生産費の社会化」の方向を目指す具体的政策展開につなげる必要がある。

b 選択の多様な就業形態

また、「多様な働き方」に関わる（b）について言えば、先の『「制度・慣行」についての報告』同様、「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」（2002年12月26日）においてもその位置付けと方向性が明示されている。同「合意」では、多様就業型ワークシェアリング（仕事の分け合い）等による「多様な働き方」は労使双方にとって適切な選択肢であると位置づけた上で、個々の企業が従来の雇用慣行や制度の検討・「見直し」に取り組み、様々な雇用・就労形態を多様に組み合わせた雇用システムの整備の重要性を謳っている。

政府・財界は、一連の政策提言・報告のなかで、個々人の価値観の多様化や勤労観の変化と相俟って、長期雇用の正社員というよりパート・アルバイトなど「多様な働き方」を「希望」する傾向があるとして、「ライフスタイルや生涯設計に応じた選択肢の拡大」の重要性を指摘³²⁾する。しかし、総務庁「労働力調査〔詳細結果〕」（2004年1 - 3月）の結果によると、若年失業者の73%が「正規社員」としての就業形態を希望しているのである。圧倒的多数の若者が正規雇用を選択したいと希望していても、2003年度の有効求人倍率は0.64であり、5人のうち3人しか仕事がない状況では、「正社員として働ける会社がな

かった」³³⁾ ので不安定雇用で職をもとめざるを得ないのが実態である。

このように、多様で柔軟な働き方を「選んだ」とされる非正社員も、自ら望みでの就業選択ではない。正社員（常用雇用）の削減政策の遂行に伴い、多様な就業形態の非正社員は正社員の代替・補完要員として構造的に増大している。従来、正社員数の減少と非正社員数の増加傾向は、女性に顕著にみられたが、多様就業型ワークシェアリングが推進される中で、男性を含めた正社員の「パート」化の勧めとなってきた。

総額人件費削減を志向し展開される多様就業形態からなる「多様な働き方」とは、男女ともに「中立」的に開かれた雇用環境下で、多様にある仕事や就業形態の中から自由に柔軟に選択できることで保障される「働き方」ではない。

c 適正な評価と公正な処遇

次いで、(c) の「適正な評価と公正な処遇」に関わる論点については、「多様な働き方」とも関連するが、年功制から成果主義への「転換」の中でとり上げられ、論じられている。

一般に、男女平等にとって、賃金・人事制度において、職務の明確化や納得できる時間当たり賃金制度の確立、さらには、公正で平等な均等待遇・同一（価値）労働同一賃金原則が貫かれる、文字通りの「適正な評価と公正な処遇」の実現は殊に重要である。

現在推進されている具体的な流れは、人事管理においても、年功秩序を一部残しながら昇進ルールや賃金決定の仕組みに「実力主義」、「成果主義」的要素を大きく取り入れ、「個人のライフスタイルの選択に対する中立性の確保」の方向への「転換」を目指すものである。これまででも賃金は、雇用形態、企業規模、年齢、勤続年数、性別などで複雑に「差別化」され多様であったが、さらに、時間に融通がきく裁量労働や変形労働等「多様、柔軟な働き方」の増大に対しても「適正な評価と公正な処遇」の適用を図るというものである。

市場原理を人事管理にも利かせ、人事と処遇を企業貢献に照応させて「成果・業績」を査定する仕方は明らかに市場原理主義的個人単位化の方向である。リンク査定で個別化し、成果主義賃金制を推進し、雇用をさらに流動化させよう

とする、査定強化の傾向にある。

このように正社員のみならず「時間融通がきく」テレワーカーなど裁量労働やパート労働者にも査定の導入³⁴⁾で「賃金の個別化」が進み、賃金格差は拡大している。企業に認められる「成果」（企業への貢献）を挙げ、高い評価を得なければ「処遇」に「改善」はないし、何よりも雇用確保が困難となる。有給休暇も十分取得することなく、サービス残業を続け、資格取得や技能・技術等の向上に自前で挑む個々の社員の「努力」は、社員同士の競争を強め、健康を害し過労死を生む背景ともなっている。

男女機会均等な個別・成果主義への「転換」³⁵⁾も、現実には、コスト削減での国際競争力強化を目指しているため、経営サイドの思惑や恣意的な上司の評価も加わり、厳しい選別と競争の下での昇進ルールや賃金決定のあり方となっている。

性別による従来のあからさまな差別や管理からは形式的には解放されている。形式上は誰でもチャレンジできる、「機会平等」で「開かれた」社員間の競争となる。格差や区分（差異）を生む選別基準は、「適正な評価」・査定から成るものである。すなわち、数量化された目的達成度別「成果・業績」評価や転勤や単身赴任、長時間労働等への対応を前提とした個人による努力や能力の差とみて「意思と能力」評価であったりする。「実力主義」、「成果主義」に基く選別、区分の仕方は、一般に、多くの女性を昇進・昇格の道から排除し、処遇や賃金の個人別格差は一層拡大する。恣意的な人事査定がベースであっても表面的には見えてこない。賃金格差も「勝ち組」・「負け組」区分も、「適正な評価」・査定に基く「公正な処遇」として「企業内の身分格差を正当化」³⁶⁾される。こうした展開は、労働力「流動化」、リストラ「合理化」の推進は保障しても、経済的自立可能な賃金を得て、経済的かつ時間的ゆとりを享受し、「子育てのある人生」に夢を持てる社会の実現からはますますかけ離れる結果を招来する流れである。

IV 「男女共同参画」施策の新しい展開—結びに代えて—

1 ライフスタイル選択とスウェーデン型モデル

少子化に危機感を募らせた政府・財界は、女性の平等要求に応えるかたちで、従来の制度・慣行を「見直し」、男女共同参画社会の実現に向けて「個人のライフスタイルの選択に対する中立性の確保」の提唱をみた。そこでは、従来の日本的雇用慣行下の性別役割分担による働き方を「見直し」、男女共同で家事・育児に参画できるよう、正社員から時間的に融通の効く「多様な働き方」の非正社員への転進が推奨されている。

最近の財界「新戦略」のもとでいっそう過酷な長時間・過密労働が広がり、とりわけ男性正社員が引き続き家庭や子育てを放置せざるをえない働き方を強いられることで、男女の新たな「性別役割分担」の再編を余儀なくされている。安心して子どもを生み、ゆとりを持って育てうる環境が未整備であるとすれば、多様な「役割」を担い、子育てに取り組む女性のライフスタイルの選択とはどのようなものとなろうか。

次の例示は、「男女共同参画についての意識調査」（八尾市）に回答を寄せた1市民（女性）の“声”〔自由記述部分〕である。

我が家は子ども3人と夫婦と祖父母という家族だが、家のローンもあり、生活費や教育費がとて大変である。パートに出ているが、年収制限があり、パートの時間も延ばせない。かといって、フルタイムで働く所もなく、子どもが小さいという理由で(?)雇ってもらえなかったりする。男女平等もとても大切なことであるが、その前に、子どものいる女性にも働ける仕事場がたくさんほしい。また、そのために市役所に相談できる窓口を作してほしい。【30歳代女性 八尾市】⁷⁾

たった一人の“声”ではあるが、「子育て」世代に共通するニーズが込められており、少子化対策と男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき、多くの課題が提示されている。

負債（ローン）をかかえた3世代同居家族（7人）の中心にいて、“「家事」をこなし、家計のやりくりと子育てに苦闘する女性（母親）」の多く姿が重っている。パートの「年収制限」と「就業調整」問題、良好な雇用創出と社会保障・公共サービスへの高いニーズ（子どもの養育・教育・住宅費等の社会的サ

ポートシステムの重要性、行政による市民・住民要求への身近で機敏な対応など）などが看取される。

少子化対策との関連から男女共同参画社会実現を探究するにあたって、政策主体側は、家族政策が充実して高出生率のフランスや1.50（1998年）まで落ち込んだ合計特殊出生率をその後上昇へと転じさせたスウェーデンなどを主要な参考モデルに取り上げ、検討している。わが国の少子化の背景や対策を諸外国の制度や取り組みに学ぶことは大切であろう。

わが国でも、既に、「少子化対応3原則」を「少子化への対応を推進する国民会議」（2000年4月25日）が提示している。この「原則」とは、（1）安心して子育てができるようなく子育て環境の整備を進める、（2）家庭や職場、地域における＜固定的な性別役割分業の是正＞、（3）＜すべての子育て家庭を、社会全体で支援＞する、の3つである。問題は、この3原則に則した政策の現実とその具体的展開の仕方であろう。

そこで、スウェーデンの主な社会制度の概要について、第18回 ESRI－経済政策フォーラムの基調講演などに基づき、「3原則」との関連で紹介し、具体的方向性について考究する。

最初の＜子育て環境の整備＞でいえば、夜間・変則勤務や時間外労働の削減、単身赴任の制限、年次有給休暇など休養の保障などは子育て環境を改善・向上しうる基礎的前提条件であろう。時間的ゆとりの獲得とその享受は、家族に困らんを取り戻し、男女がともに健康を守り、ケア労働への参加を保障する上で不可欠な整備要件である。時間的ゆとりは、関係性（出会いや交流）を豊かなものとし、「社会圏」を広げうるものとなる。こうした環境整備には、国、地方自治体、企業等といった様々な主体の計画的で積極的な協力、取り組みが求められるであろうし、さらには、雇用の擁護・拡大、労働基準法の抜本的改革や全国一律最低賃金制の確立などへと繋がる。

では、スウェーデンの＜子育て環境＞はどのようなものであろうか³⁸⁾。

同国の女性の就業と出生率の関係は、80年代前半までは負の相関があったが、現在では正の相関にある。雇用機会の平等が進んでおり、女性労働力率（24-44歳；84%）と出生率（2002年1.65に回復）とが両立してきている。

また、同国の政策は男女平等を理念としている。女性の就労促進だけではなく、性別役割分業強化や就業・雇用等での男女格差の拡大を防ぐため、充実した育児休業制度の下で、男性の育児参加を進めている。74年成立の両親保険（育児休業手当）法などにに基づき両親合算で最高480日の育児休暇が取得でき、うち390日間は休暇直前収入の80%、残り90日間は1日60クローナ（約870円）が支給される。育児休暇についていえば、母親の7割が1年以上、父親も子供が生まれて1年以内に半分以上が育児休暇をとっている。わが国の男性の多くが職場優先の競争構造による企業風土の中で「家庭よりも仕事を優先」し、女性は家事・育児に専念している現実とは大違いである。こうした＜固定化した伝統的な性別役割分業＞と根強く同意識を引きずる国との差異をみる（日本では取得期間も短く、女性の2002年度育児休業取得率は64.0%にとどまる）。日本では出産前に就業していた女性の7割弱が仕事を辞めているが、スウェーデンでは辞めずに休業者となる例が多い。同国では、保育サービスが充実しているほか、児童手当、住宅手当がある。児童手当には所得制限がなく16歳未満の子すべてに支払われる。

また、スウェーデンには「勤務時間短縮制度」と「早い帰宅」があり、男女の協働関係が社会全体で志向されている。出産後6割の女性は勤務時間を短縮して職場復帰している。また、帰宅時間をみると、男性は午後5時頃、女性は3-5時頃の帰宅が最も多い（日本の男性の帰宅は午後9、10時頃が最も多く、養育権は行使しえない）。

同国では、育児の社会化が進んでいる。手厚い家族政策は、政府にとっての高負担ではあるが、次世代を担う子どもたちは一種の「公共財」と考え、子どもを産み、育てることに伴う負担やリスクは社会全体で支えるのが当然とみなされている。そのことを反映し、家族政策への財政支出の対GDP比は3.31%と高い水準である（日本は0.47%）。

2 地方自治「参画」と具体的政策の新方向

一八尾市施策と「意識調査」結果から読む今後の課題一

以上の概略的紹介からも分かるように、スウェーデンは日本とは歴史や文化、

人口も異なっているが、個々人が“多様で柔軟な”働き方が選択でき、仕事と家庭を両立できるよう保障している。同国の施策から、“個人のライフスタイル選択における中立性の確保”をサポートする社会システム構築の仕方やそのアイデアを学ぶことができよう。

保育所・学童保育や代替要員などを挙げるまでもなく、子育てには夫婦とともに社会（地域・他人）がともに関与する必要がある。この意味で、“子育て支援は、みんなで地域から”と八尾市が推進する「地域子育て支援センター事業」³⁹⁾は重要である。＜社会全体での子育て支援＞という場合、政府が、企業に対して就業・労働環境の改善・向上と次世代育成支援の社会的責任を果たさせるよう介入、規制することがある。このことをはじめ、“世代内・世代間の協力”や“自治体を軸とした地域独自の少子化対策〔地方分権の試金石）”⁴⁰⁾推進の重要性はもっと強調されてもよい。子育て環境改善の取り組みを企業労働使間の「自主的な」交渉や家族員の工夫や努力にのみとどめないということが肝心である。

従来の男女の働き方を「見直し」、自らの意思（望み）で、多様で柔軟な働き方やライフスタイル選択を可能する取り組みは、国や地方自治体での少子・高齢化対策とリンクさせた男女共同参画実現の計画や施策にみることが多い。事実、八尾市においても、『やお未来・元気プラン2 1－第4次総合計画－』（2001年3月）が策定され、地域主導型の多彩な生活優先・環境共生型の社会システムに向けての都市づくりの基本構想と計画が打ち出されている。同『総合計画』の政策体系に基く子育て支援についていえば、「やお女と男のはつつプランー地域にねざした男女共同参画社会をめざしてー」の施策と連携した「八尾市乳幼児すこやかプラン」（2002年3月）の中で、同市の「児童育成計画」の基本視点と方向性について、次のように明確に捉えられている。

“固定的な性別役割分担意識が根強く残っている現状や、親や子育て家庭が孤立している状態、そして、子育てと仕事の両立を困難にするような労働環境等により、子育てそのものの負担感が増大してきている。（中略）子育て家庭が抱える不安や悩みを軽減し、親として子育ての喜びや幸せを感じながら、ゆとりをもって子育てができるよう、行政や企業、地域も含め社会全体での子育て

て支援に取り組む”⁴¹⁾ ことである。

市・行政は、子どもとその子どもを育てる家族の権利を優先し、自治体行動計画に沿って実効ある取り組みを推進するならば、子どもたちは家庭と地域で生き生きと育ち、老若男女とも各人が自らの意思で多様な生き方を選択できる社会に暮らしていると実感できるはずである。しかし、それには、住民の「共同参画」への深い理解と意識変革が重要となる。なぜなら、財政基盤が脆弱化するにつれて、明確な計画が頓挫したり、「効率的」運営や「適正化」に基づく具体的政策展開（「民間活力の導入」と「利用者負担」）過程で公的責任を回避する行政と市民との緊張関係や対立を激成するケースも少なくない。この意味で、学習・交流や話し合いによる理解や合意の形成、市民による絶えざる行政と施策へのチェックと「参画」が不可欠となろう。

意識調査結果からも見られるように、八尾市にも固定的な性別役割分担意識がなお根強く残っているし関係性の狭隘化などで孤立している市民や子育て家庭（養育機能の低下）もまだまだ多く存在している。しかしながら、同市には、市民参加の実行委員会形式で市民と行政の共同で開催される「やお女性フォーラム」⁴²⁾の事例にみるように、取り組みを10年以上継続しうる貴重な経験の蓄積と「参画」パワーがある。それゆえに、「地域と住民サイドから発せられた貴重な情報や経験の蓄積を国レベルの政策展開と接合して、地方自治の新たな方向を見出す」⁴³⁾ことも可能であろう。

行政による生活優先の政策展開や「市民に対する広報・啓発活動」の推進、さらなる市民側の自覚的な「参画」と意識改革が前進するならば、多彩で自由なライフスタイル選択を可能にする社会システム形成へと一歩ずつ進むであろう。

安心して子どもを生み育てられる社会とは、21世紀の国際社会がめざす「男女共同参画社会」実現への方向とも重なるものであり、従来の男女の＜働き方＞を見直し、就労権と養育権をともに行使しうる、個々人の“真に自由で多様なライフスタイルの選択を保障する社会”であろう。こうした方向性こそが、「個人単位化」、「中立性」確保に名を借りて、実際は「性別役割」分担の補強を図りながら、新たなリストラ「合理化」を推進しようとする、財界の「新戦

略」軌道とは一線を画する、「男女共同参画社会」実現への方向につながる道なのである。

註

- 1) 下夷美幸「家族政策研究の現状と課題」『社会政策研究』編集委員会編『社会政策研究 2』東信堂、2001年、13頁。なお、子どもを公共財とみなす経済学のアプローチとしては、八代尚宏『結婚の経済学』二見書房、1993年及び宮島洋「出生率低下と公共政策」社会保障研究所編『現代家族と社会保障—結婚・出生・育児』東京大学、1994年などがある。
- 2) 文部省・厚生省・労働省・建設省が発表した「エンゼルプラン〔今後の子育て支援のための施策の基本的方向について〕」（1994年12月）と、その後の厚生省・人口問題審議会報告書『少子化に関する基本的考え方について—人口減社会、未来への責任と選択—』（1997年10月）にて強調された。
- 3) 国立社会保障・人口問題研究所の「第12回出生動向基本調査」結果；「男女共同参画会議」影響調査専門調査会『「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告』2004年7月21日、12頁及び「毎日新聞」2004年1月1日付記事参照。
- 4) 拙稿『「少子化対策プラスワン」の新提案に関する考察—働き方の『見直し』と『転換』はなるか—』『大阪経済法科大学総合科学研究所年報』22号、2003年参照。
- 5) 前掲、註3)の「男女共同参画会議」影響調査専門調査会、6頁参照。“中立的な制度”については、次にみることができる。
 - ①「経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」（2001年6月26日閣議決定）

「『働く女性にやさしい社会』を構築するため、税や社会保障制度の見直しに当たっては、個人単位化を進めるとともに、雇用に関する『性による差別』を撤廃する。」
 - ②「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002」（2002年6月25日閣議決定）

「男女共同参画社会の実現が重要な課題であり、仕事と育児の両立のための環境整備を進めるとともに、女性の就業を始めとするライフスタイルの選択に中立的な社会制度の構築を進める。」
 - ③「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」（2003年6月27日閣議決定）

「第3号被保険者制度の見直し、短時間労働者の年金適用、在職高齢者についての給付のあり方など、女性や高齢者の就労を阻害せず、働くことに中立的な制度とする。」

④政府税制調査会答申「あるべき税制の構築に向けた基本方針」（2002年6月）

「男女共同参画社会の進展や雇用慣行の変化等のライフスタイルの多様化、少子・高齢化の進展といった構造変化に対し、税負担に歪みが生じないように、また、経済社会の中で行われる個々人の自由な選択に介入しないような中立的な税制とすることも重要である。」

- 6) 『八尾市乳幼児すこやかプラン—子どもの笑顔があふれる八尾市をめざして—』八尾市保健福祉部子育て支援課（2002年3月）、1頁。
- 7) 『男女共同参画についての意識調査報告書〔概要版〕』2003年3月、柴谷光謹市長「はじめに」参照。
- 8) 註6)に同じ。
- 9) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2002年1月発表）。
- 10) 前掲、註3)の「男女共同参画会議」影響調査専門調査会、4頁参照。
- 11) 倒産件数は負債金額1000万円以上のもの。東京商工リサーチ『全国企業倒産白書（2003年）』及び帝国データバンク「全国企業倒産集計」；「構造調整と雇用・賃金」内閣府編集協力『ESP』No.379、2003年11月、147-162頁参照。
- 12) 拙稿『「フリーター」のライフスタイルと就業問題』大阪経済法科大学論集、第80号参照。
- 13) 一方、UFJ総合研究所は、正社員の生涯賃金は2億1500万円になるのに対し、フリーターは5200万円と4.2倍（約1億6000万円）もの格差が生じると試算している。UFJ総合研究所「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」調査レポート、2004年3月4日、4-5頁参照。
- 14) 「朝日新聞」2004年5月29日付。
- 15) 「過労死・過労自殺はなぜなくなるか」『経済』編集部編『仕事と生活が壊れていく—シンポジウム「日本の勤労者」—』新日本出版社、2004年、49-84頁参照。
- 16) 2003年度メンタルヘルス実態調査「労働組合の取り組み」とJMI健康調査結果をとりまとめ、公表さる。財団法人社会経済生産性本部『産業人メンタルヘルス白書』2003年8月22日。同財団・記者報道発表資料；<https://www.2jpc-sed.or.jp/files00.nsf/276697182031a3fd4925672c001a56da/>参照。
- 17) この名付け親は山田昌弘である。氏は、「親離れできない子供、子供離れできない親」が結婚を難しくしていることを指摘する。山田昌弘『近代家族のゆくえ』新曜社、1994年、及び『パラサイト・シングルの時代』筑摩書房、1999年参照。
- 18) アサヒ飲料が、インターネットを利用し、20～30歳代の男性ビジネスマン1200名を対象に、朝の生活実態を調査（2004年7月実施）。同調査結果による職場到着後、始業前にする事は「パソコンに向かい、メールをチェックしながらコンビニで買っ

- た朝食（パンやおにぎり）をほお張るビジネスマンの姿」が浮かぶ、と分析している（『毎日新聞』2004年8月25日付）。
- 19) 「お金も職も持たない男性を、女性は結婚相手に選ばないでしょう」とは、約300万円あった貯金を生活費や月56000円の家賃などに既に数10万円取り崩し、正社員採用を目指し、就職活動を再開した昭夫さん〔仮名34歳〕の言葉。『毎日新聞』2004年1月1日～9日までのシリーズ「結婚難時代—なぜ1人でも1人—」（全7回）の1月3日付「記事」参照。
- 20) 「毎日新聞」1月1日付記事参照。
- 21) 同、1月4日付記事参照。結婚情報サービス会社による事例紹介と分析から。
- 22) 有配偶者に「あなたは、今までに離婚を考えたことがありますか」の問いに男性は2割弱（19.3%）であるのに対し、女性の4割強（42.1%）が「はい」と答えているのは、一例にすぎない。『男女共同参画についての意識調査報告書』2003年3月、97頁。尚、調査結果への三輪昌子のコメントは、市民意識の特徴を的確に捉えている。同『報告書』16-19頁参照。
- 23) 男女共同参画会議影響調査専門調査会『「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告』2004年7月21日、7頁。
- 24) 厚生労働省「出生児縦断調査」（約15000人を対象）結果参照。
- 25) 厚生労働省「女性の年金のあり方に関する検討会報告」・「パートタイム労働研究会報告」、内閣府「男女共同参画会議」影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する報告」、および税制調査会、社会保障制度審議会年金部会等など。
- 26) 石川康宏『現代を探究する経済学』新日本出版会、2004年、224頁。
- 27) 小越洋之助『『世帯単位』から『個人単位』への大潮流をどう読むか』『賃金と社会保障』第1327号、旬報社、2002年8月上旬号、13-14頁。
- 28) 中嶋晴代「税・社会保障・賃金等の『個人単位化』についてどう考えるか」総合社会福祉研究所編『福祉のひろば』かもがわ出版、2003年5月号、41頁。
- 29) 高橋睦子「子育て支援の多元化」『社会政策研究』編集委員会編『社会政策研究2』東信堂、2001年、87頁。
- 30) 『季刊労働総研 クォーターリー』No.51、2003年夏季号、労働運動総合研究所、23頁。
- 31) 前掲、小越論文、19頁。
- 32) 「多様な働き方」への「転換」およびその具体的推進の基本方向には、「少子化への対応を考える有識者会議」の提言「夢ある家庭づくりや子育てができる社会を築くために」（1998年12月）や日経連『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向と

その具体策一」（1995年）等で既に提示されていたとみることができる。「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」（2002年12月26日）の中でも追認され提示されている。

- 33) 厚労省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」結果(2003年)。現在の働き方を選択した理由(複数回答)を「正社員として働ける会社があった」と、派遣労働者の40%(第1位)、契約社員の36%(第2位)、パート労働者の22%が回答している。
- 34) 三山雅子「日本における労働力の重層化とジェンダー」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』536号、2003年7月号。
- 35) 川口和子『「構造改革」と女性の働き方』日本婦人団体連合会編『女性白書2002』はるぶ出版、15頁。
- 36) 川口和子「グローバリゼーション下の女性労働」（相沢与一・黒田兼一監修、労働運動総合研究所編『グローバリゼーション下の日本の労使関係』新日本出版社、2000年、17頁）。
- 37) 「雇用、労働について」の30歳代女性の自由記述部分。八尾市『男女共同参画についての意識調査報告書』2003年3月、192頁。
- 38) 経済社会総合研究所・第18回 ESRI—経済政策フォーラム「出生率の回復をめざして—スウェーデン等の事例と日本への含意—」議事録（2004年6月25日）；林伴子内閣府経済社会総合研究所主任研究官基調講演参照。
<http://www.esri.go.jp/jp/forum1/040625/gaiyo18.html> 及び、「毎日新聞」2004年8月5日付（【ロンドン小松浩】）。尚、スウェーデン以外の先進国との比較については、都村敦子「家族政策の国際比較」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会、2002年参照。
- 39) 註6)の『八尾市乳幼児すこやかプラン』、特に、第3章及びやお女性情報誌『えいぶりる10』No.40（2002.3）2-5頁参照。
- 40) 政府が行う日本全体に関わる対応策に加えて、自治体を軸とした地域独自の少子化対策（地方分権の試金石）実施、及び、「前世代・現世代・次世代という3世代間の協力」と「子育て組と子育てフリーライダー組との世代内の協力」推進の重要性を強調している。金子勇『都市の少子社会—世代共生をめざして—』東京大学出版会、2003年、215-217頁参照。
- 41) 註4)に同じ。2-3頁参照。
- 42) やお女性情報誌『えいぶりる10』No.41（2002.12）特集「10年間のあゆみ」2-5頁参照。
- 43) 槌田洋『分権型福祉社会と地方自治』桜井書店、2004年、269頁。特に、第5章2節「G.D.H.コールの地方自治論—下からの社会組織論—」が示唆に富む。

（付記）本稿は、地域総合研究会での2003年度研究報告とそこでの議論を踏まえ、共同研究上の私の分担箇所を概括したものである（ただし、八尾市人権国際課及び子育て支援課からの提供資料分析と担当者ヒヤリングをふまえての八尾市関連諸政策の検討部分は割愛している）。本学研究助成金による成果の一部であり、文責は私にある。
