

北欧福祉国家とジェンダー平等

——デンマークにおけるジェンダー平等の経過と到達点——

大塚陽子

はじめに

I. パートナースhipとジェンダー平等 – 婚姻法と税制

1. デンマークにおける 1920 年代の婚姻法改正
2. デンマークにおける 1970 年の税制改革
3. ジェンダー平等か、階級平等か

II. 子の人権とジェンダー平等 – 保育制度と親休暇制度

1. デンマークにおける保育制度のジェンダー的意味づけ
2. デンマークにおける親休暇制度のジェンダー的意味づけ
3. ジェンダー平等か、子の人権か

おわりに

はじめに

ヘルガ・ヘルネス (Helga Hernes) によれば、北欧–スカンジナビア 3 ヵ国 (デンマーク、ノルウェー、スウェーデン) は「女性に好意的な国家」(woman-friendly state) として表現されている。この「女性に好意的な国家」とは「男性の側よりも女性の側に対して難しい選択をさせない、もしくは性別に基づいた不公正な扱いを許さない国家」である (Hernes, 1987, p. 15)。このような国家のなかで、女性は出産とキャリアを両立させ、犠牲多き将来を選択する必要がない。つまり、ジェンダー平等が最大限に実現された国家といえる (*ibid*)。

北欧諸国が「個人単位」「普遍原則」といった政策的特徴から個人の自立と人権の保障された社会であることは多くの研究者の間でも共通の理解となっている。実際にデータでも、子どもや高齢者に対する公共サービスが整備されているために、女性労働力率はほぼ 75% を超えており、合計特殊出生率はヨーロッパ内においても 1.9 前後と上位を占めている。男女の雇用格差や賃金格差も少なく、福祉を家族に依存する必要がないゆえにジェンダー平等が進んだ社会といえるであろう。

しかしながら、ヘルネスの“woman-friendly”とはケアと労働の狭間にいる女性の「個人とし

ての主体的な選択」を保障しているものなのだろうか。ヘルネスの“woman-friendly”は福祉国家研究をおこなうフェミニスト研究者たちの議論に一石を投じた。ヘルネスは女性の生活が福祉国家への依存度、福祉国家による規定度という点で男性のそれよりも高いことを指摘し、福祉国家における女性のアクターとしての意思決定の可能性を開いた。このことは、福祉国家に対して悲観的なアングロサクソン系のフェミニスト研究者たちの間では希望をもって受け止められた。しかし、北欧の一部のフェミニスト研究者からは“woman-friendly”の概念の曖昧さや規範的基準・実践的有効性について疑問の声が投げかけられている (Borchorst, 2008)。女性の就労率が高いとはいえ、多くの女性は圧倒的に公共部門のケアサービス業に従事しており、労働市場における性別職務分離は日本を上回るほどである (Pérvier, et al., 20 June 2011)。この傾向は「官製フェミニズム」(state feminism) - 女性就労を促進するために国家主体で整備されたフェミニズムと呼ばれている。つまり、これは「個人単位」「普遍原則」といった特徴をもつ北欧において、ジェンダー平等は福祉国家戦略として用いられてきたとの見方を表している。

本稿では、北欧福祉国家がジェンダー平等という理念を制度・政策のなかでどのように利用してきたのか、その政策的インプリケーションについてデンマークを事例としてみていく。その際に、個人単位を基礎とする社会のなかで、「家族」を通すことによってどのようなジェンダー問題が生ずるのかというパラダイムから、パートナー（配偶者）間および有子パートナー間の平等について歴史的経緯も踏まえながら議論してゆきたい。

I. パートナーシップとジェンダー平等 - 婚姻法と税制

北欧諸国において女性は既に 1920 年代には公式な男女平等の権利を有していた。ジェンダー平等の要求がなされたのは 1870 年代～80 年代より設立された女性組織による運動がきっかけであるが、他のヨーロッパ諸国と比較すると大きな抵抗に遭遇することもなく、女性と国家との特異な関係 - 国家介入を伴った女性の個人主義 (individualism) が容易に成立したのではないかとされている (Melby, et al., 2011)。具体的には婚姻法、離婚法、婚姻の際の財産法の改正がまずスカンジナビア諸国、続いてアイスランドとフィンランドにおいて 1920 年代に集中しておこなわれ (表 1 参照)、その過程には北欧同士の協調が重要な役割を果たしたことは特筆すべき点である。離婚法では破綻主義による離婚の自由が認められた。また財産法において、既婚女性は家族のための必要経費、そして制限はあったものの、個人的使用のための金銭を夫に要求することができ、もし実行されない場合には裁判所が夫に対して支払いを命令することができたという (*ibid*)。

表 1. 20 世紀初頭における北欧の婚姻法改正

	婚姻の成立と解消に関する法	婚姻の法的効力に関する法
スウェーデン	1915 (1920)	1920
ノルウェー	1918	1927
デンマーク	1922	1925
アイスランド	1921	1923
フィンランド	1929	1929

注：1909 年にノルウェーでは離婚の自由を認める法が適用されていた。

出所：Melby, Kari, et al., “What is Nordic in Nordic gender model?”, Kettunen, Pauli & Petersen, Klaus (eds.), *Beyond Welfare State Models*, Edward Elgar, 2011, p. 149 より筆者作成。

これら一連の婚姻に関わる法制度の改正は、経済の繁栄、維持、出生を確実なものにするための社会における具体的な挑戦であった。若い女性に自由を与えて結婚を魅力的なものにしたジェンダー平等は、それ自体が目的というよりは、社会の近代化には必要かつ積極的な価値であり、経済問題や社会問題を解決するための手段として考えられていたといわれている（Raven and Rosenbeck, 2010）。

ジェンダー平等の意味はその当時の社会的価値観や政治主体などによって時代とともに変化するものであるが、本章では北欧福祉国家の形成前段階期である 1920 年代のデンマークにおける婚姻法改正と戦後の税法改正に着目し、2つの法改正を通してパートナー間のジェンダー平等の意味づけおよび矛盾について考察する。

1. デンマークにおける 1920 年代の婚姻法改正

デンマークにおいてジェンダー平等という考え方は 1850 年代から幅広く受け入れられるようになった。1914 年にコペンハーゲンでおこなわれた女性の権利組織による北欧会議では、スカンジナビアの婚姻法成立に関する議論が主であり、ここでは、女性はどのように男性と等しくまた異なって扱われるべきかというジェンダー平等の意味が争点となった。結論としては、女性は家庭外で働くべきではなく、家庭内の仕事で評価されるべきだということであった（*ibid.*）。

この結論の背景は当時の産業構造にある。デンマークの近代化は既に 19 世紀にはおこっていたが、都市の産業や交易は国内市場向けではあったものの、1960 年代までの主要産業は農業であり、輸出貿易が盛んであった。そのため中規模な家族経営ビジネスが多く、労働は家族単位の労働に支えられていた（*ibid.*）。カリ・メルビュー（Kari Melby）らは家事が福祉を供給する仕事として可視化されていた点を強調しているが（Melby, et al., 2011, p. 157）、実際に 20 世紀の初頭では、既婚女性の家庭内労働はペイドワーク・アンペイドワークという点からいっても区別が付きにくかったため、女性は家庭内の仕事で評価されるべきだという結論に至ったのだと思われる。

デンマークのあらゆる政党は、新しい婚姻法案を支持した。保守党と自由党のメンバーに僅かな反対者が出るだけにとどまった。当然のことながら、社会のなかには反対勢力もあり、そ

の争点は離婚、既婚女性の経済的自立および家庭外で働くことについてであった。しかしそれらは些細な問題であり、一連の法案は1922年と1925年に議会を通過した (Raven and Rosenbeck, 2010)。

1922年の法律 (Lov om Ægteskabs Indgaaelse og Opløsning 1922) は婚姻の成立と解消に関するものであった。そのなかでは、夫婦別産制、婚姻中の経済的保障権、婚姻中の子に関する両親の法的平等および離婚後の母親の地位向上が定められた。1925年の法律 (Lov om Ægteskabets Retsvirkninger 1925) は夫婦の法的平等を目的として、両者に家族の経済的維持を義務付けるものであった。しかし、女性の家庭内における仕事への貢献は金銭の支払いという点において夫と平等とみなされていた (*ibid*)。

アナ・バーテ・レヴン (Anna-Berte Ravn) とベンテ・ローゼンベック (Bente Rosenbeck) は、デンマークにおける当時の結婚は性別役割分業を基礎としていたが、既婚女性にとっての公民権 (civil rights) を法的に保障したこと、および母親に親として父親と同等な地位を与えたことは画期的であると評価している。女性運動にとっても性別役割分業とジェンダー平等は決して矛盾するものではなかった。平等とは家庭内でおこなわれる労働が似て同じということではなく、同等の価値として理解されていた (*ibid*, p. 46)。

2. デンマークにおける1970年の税制改革

1920年代に婚姻法改正がいち早く「夫婦の平等」「既婚女性の個人としての権利および経済的市民としての地位」を与えたことを強調したのに対し、デンマークの税制は1970年まで既婚女性の市民としての地位を認めなかった。地方税法・国税法の双方において、女性は結婚すると何人でもないか、もしくは子と同様に扱われた。少なくとも1970年までの納税システムは夫婦合算方式で夫がすべての控除を受けていた。たとえば、1912年には妻が独立して雇用されている場合には、「妻控除」(wife relief) が、1922年からは夫が受け取る主婦特別手当 (housewife bonus) が適用された (*ibid*)。

女性組織はジェンダー化された税制に異議を唱えていた。デンマーク女性協会 (Danish Women's Society) は1950年初頭まで控除は有子のみとする夫婦分離課税を主張していた。その主な論点は、第1に「結婚前は完全に経済的市民であった女性が、なぜ結婚後には子と同様に扱わなければならないのか」、第2に「既婚女性は夫が納税者でない場合、なぜ地方選挙権を失わねばならないのか」、そして第3に「夫婦合算課税は国家が保護・維持しようとしている婚姻制度を脅かしている」ということであった。しかし、1950年代初期にデンマーク女性協会は夫婦合算課税を受け入れた。その理由は婚姻に関わる税控除と組み合わされた夫婦合算課税により、納税夫婦の85%がその恩恵を受けていたからである。ここにおいて家族という経済単位への認識が受け入れられ、ジェンダー平等よりも家族の階級格差の縮小が優先されたのである。1950年代はデンマーク既婚女性の労働市場参入率が低下した唯一の時期でもあった (*ibid*; Ravn, 2008)。

1963年の報告によれば、社会民主党の財務大臣は男性の特権を擁護し、既婚男性の階級間の

平等こそが社会正義であると述べていた。しかしながら、6ヵ月後に財務大臣はこれまでの姿勢を翻して夫婦分離課税方式を導入することを示唆した。税金を源泉徴収にする制度のなかでこの法案は1967年に議会を通過し、1970年に既婚女性の所得をめぐる夫婦分離課税方式が施行された。とはいうものの、公式な夫婦間の経済的平等に言及した法律は1982年まで成立しなかった。また、現在でも純資産の夫婦合算課税方式は残されている。スウェーデンにおいて夫婦分離課税は1970年に法制化され、1971年より施行された。一方、ノルウェーではどの国よりも早く、1959年には選択式夫婦分離課税が議会で承認されていた (*ibid*; Ravn, 2008)。

3. ジェンダー平等か、階級平等か

デンマークにおける1920年代の婚姻法改正は、既婚女性の家庭内における個としての経済的な権利を法的に認めた。これはデンマークの福祉国家体制が戦後の女性の労働市場進出とともに突然生じたのではなく、個人単位制社会の基盤が既に存在したことを窺わせるものであった。しかし、夫婦分離課税方式の導入が1970年まで見送られたことは、ジェンダー平等の矛盾を生み出した。その理由は家庭内のジェンダー平等よりも家族間階級格差の是正という普遍原則が国家維持の手段として優先されたからである。

レヴンとローゼンバックは、デンマークを含めた北欧福祉国家が他のヨーロッパ諸国よりもかなり早期の1920年代には既婚女性の個人としての権利を認めている点から、ヘルネスの北欧 = “woman-friendly” という考えには同調している。既婚女性は夫の付属品ではなく、健やかで生産的な人口の増加には不可欠であると理解されていたからである。また、既婚女性は家族経営やケアに貢献する、男性と対等な個人として、共同の家族養い手または稼ぎ手として国家からみなされていた。イギリスやドイツの既婚女性が夫に依存する存在であったことは対照的である。その意味でレヴンとローゼンバックは、北欧はジェーン・ルイス (Jane Lewis) が分類した「弱い男性稼ぎ手」 (weak male-breadwinner) モデルではなく、「修正された2人稼ぎ手」 (modified two-breadwinner) モデルもしくは「家父長支配的な2人稼ぎ手」 (patriarchally dominated two-breadwinner) モデルであると主張している (*ibid*, p. 46)。経済的に男性稼ぎ手への依存力が弱いタイプのモデルというよりは、あくまでも男性が筆頭者ではあるものの、家庭のなかでは対等な個人として国家から認められ、共働きをするタイプのモデルである。

一方、メルビューらは、北欧のジェンダーモデルのひとつの顕著な特徴として、家族の利益と結び付けられた女性の個人化という点を指摘している。T. H. マーシャル (T. H. Marshall) のシチズンシップ論において、経済的自立のために求められた基本的公民権とは労働権であり、自己選択した場所における自己選択した職業に従事する権利とされている。メルビューらは、マーシャルのシチズンシップ論に従えば、多くの既婚女性は経済的に自立しているとはいえなかったと述べている。その境界線は男性稼ぎ手がいるか否かであり、未婚女性、シングルマザー、低所得世帯の妻は家庭の外での仕事を通して家族を維持することが期待されたものの、社会の支配的な理念はあくまでも男性稼ぎ手と女性主婦から成る、いわゆる固定的性別役割分業家族であったという (Wetterberg and Melby, 2008, p. 47; Melby, et al., 2011, p. 161)。つまり、北欧に

において家族を形成して既婚女性になった場合、性別役割分業に基づいた家事・ケアを含む家庭内の仕事に従事することによって、初めて夫と同様な経済的な権利が付与されたわけである。いわば選択肢のない経済的な個人の権利であった。

福祉国家形成前段階期において、婚姻制度の近代化は、ジェンダー平等という理念を通して、人口危機を背景とする人口の再生産と貧困層を減少させるために家族の経済的機能の維持を目的とした家族政策に結び付けられていたといえる。ここではまず第1に、既婚女性にとってのジェンダー平等とは原則としては夫を通した個人の権利となっており、あくまでも家庭内における平等を追求するものであった。そして第2に、既婚女性の経済的な権利は、家事やケアを担うことを前提としたうえでの家族における個人の権利と考えられていた。これは福祉国家形成開始時期の1960年代以降に既婚女性が家族という枠組みから独立した社会権を本格的に得たのとは対照的である。社会における経済単位が家族単位となっている現状では個人単位制は未完成となる。法律婚・非法律婚も含め、パートナーシップにおける平等が真に花開いてゆくのは、既婚女性が独立した納税者として労働市場において雇用されてからとなるのである。

Ⅱ. 子の人権とジェンダー平等 — 保育制度と親休暇制度

前章ではパートナー間におけるジェンダー平等が、北欧において画期的な法改正とされた1920年代の婚姻法と戦後の税制においてどのように扱われてきたのかをデンマークを中心に考察してきた。そこからみえてきたことは、ジェンダー平等そのものを目的としたジェンダー平等政策というよりも、家族政策の一環として性別役割分業を前提としたジェンダー平等理念の存在であった。

現在の北欧福祉国家は家族単位や夫婦単位ではなく、個人単位の社会制度をもつことが特徴とされている。たとえばデンマークにおいては、「個人原則」(The principle of individuality)という理念が結婚生活の法律を含む社会の法律の根幹を成しており、「何人も性別・婚姻の有無に関わらず、個人の状況において扱われる」ことが1987年5月14日より議会によって承認されている。(Koch-Nielsen, 1996)

デンマークにおいて、家族を形成することによって生ずる扶養義務¹⁾は、両親が未成年の子に対して負う義務のみに限られている。配偶者同士の扶養義務については、1970年に夫婦分離課税方式が導入され、性別役割分業に基づく法律婚夫婦が離婚した場合には義務が要求される余地を残してはいるものの、既婚女性のほとんどが経済的に自立している現状では、皆無に等しい。また、高齢者の世話は公共の役割であることが「生活支援法」に明記されている。しかしながら、両親が未成年の子を扶養する義務については「児童法」のなかで子の権利として明示されている。とはいえ、それはすべて「家族責任」ではなく、「国家責任」として充実した有子家族支援政策のなかで担われている (*ibid.*)。

有子家族支援政策には大きく分けて2つある。両親が未成年の子に対して負う「経済的な義務」と「ケアの義務」に対する国家支援である。デンマークにおける前者の「経済的な義務」につ

いては、子個人の権利の保障から支援の仕方は普遍主義的である。有子世帯に支給される現金給付は所得制限がなく一律かつ非課税となっている。つまり親の性別・親同士の婚姻関係・収入と受給権は完全に切り離されており、ここに個人単位と国家福祉という制度的特徴が現われているといえよう²⁾。

しかし後者の「ケアの義務」に対する支援はどうであろうか。女性就労を促進する北欧において、ケアの義務に対する支援は経済的な義務に対する支援よりも力が入れている。ケアの義務に対する支援には、国家が子のケアを供給する保育制度と国家が子をケアする親に対して就労とケアの両立を支援する親休暇制度があげられるが、近年北欧のフェミニスト研究者の間で議論をされているのが、親休暇制度のジェンダーの意味づけである。女性の労働力を福祉国家モデルのなかに取り込み、高税・高負担のシステムのもとで国家が主たる福祉供給主体となっている北欧諸国において親休暇制度は早くから取り入れられた制度であり、保育制度とともに重要な役割を果たすものであるが、ミレニアムに入ってからその様相が変わってきた。特にデンマークにおいては自由党・保守党に政権交代してから父親のみに権利が与えられる「父親クォータ」が廃止され、公的保育施設の供給が年々減少してきている。このような現状に対してフェミニスト研究者たちからは疑問の声があがっている。

本章では、「個人単位」「普遍主義」「有子家族向け福祉の充実」によりジェンダー平等が制度・実態ともに比較的達成されていると考えられている、2000年以降の北欧諸国におけるジェンダー課題についてデンマークを事例として保育制度と親休暇制度から考察する。

1. デンマークにおける保育制度のジェンダー的意味づけ

デンマークでは子のケアについては早い時期から公共の役割と認識されており、1901年には保育施設を質の良い教育を提供する幼保一元の場とし、1964年には集団保育による子の社会化を子自身の権利として保障する普遍原則が制度化された（Borchorst, 19-21 October 2006）。保育施設の利用率は北欧諸国のなかでも高く、特に0～2才児の利用率はデンマークにおけるひとつの特徴を形成している。2010年の北欧閣僚評議会の統計において、0才児の利用率は他の北欧4カ国（フィンランド：0.9%、アイスランド：7.2%、ノルウェー：4.4%、スウェーデン：0.0%）では2ケタに満たないが、デンマークでは15.1%となっており、1才児の利用率でも88.0%と他の北欧諸国（フィンランド：29.0%、アイスランド：67.5%、ノルウェー：69.8%、スウェーデン：49.5%）を引き離している（表2参照）。

表2. 北欧5カ国における保育施設（daycare center & family daycare）の利用状況（2009年）

	0才児	1才児	2才児	3才児	4才児	5才児
デンマーク	15.1%	88.0%	92.4%	97.6%	97.5%	95.1%
フィンランド	0.9%	29.0%	50.3%	67.1%	73.5%	77.1%
アイスランド	7.2%	67.5%	93.8%	95.3%	95.7%	91.4%
ノルウェー	4.4%	69.8%	85.8%	96.1%	97.0%	97.9%
スウェーデン	0.0%	49.5%	90.9%	95.0%	97.7%	98.0%

出所：Nordic Council of Ministers, *Nordic Statistical Yearbook/ Nordisk statistisk årsbok 2010* より筆者作成。

保育制度は、子の立場からすれば社会化される権利を普遍的に保障した制度である。しかし、親の立場からすると、デンマークにおいて保育施設の利用率が高いことは、母親の就労率の高さに呼応している。2009年のデンマークにおける15-64才の雇用率は女性73.1%、男性78.3%であるが（Danmarks Statistik, 2011）、3才未満の子をもつ母親の雇用率は非常に高く、2006年の調査では、他の北欧3カ国を含むOECD20カ国のなかでは最上位（76.5%）となっている（OECD, 2006）。また、週当たりの労働時間では、2004年において、30-39時間の有子女性・無子女性は68%と同割合であるが、40-49時間の有子女性は11%、無子女性は8%と有子女性の方が若干多くなっている。（Bøje, 2006）。

1964年に制度化された保育施設の普遍的な供給に「子を中心とした権利保障」と「女性雇用」という2つの意図があったことは、アネッテ・ボーコスト（Anette Borchorst）によって歴史的に検証されている（Borchorst, 2006）。これは、アーンロウグ・レイラ（Arnlaug Leira）が、「経済的な義務」を支援することは父親の就労に関連して伝統的な性別役割分業を助長するが、「ケアの義務」を支援することは、母親の就労に影響を与え、2人稼ぎ手でかつケアのシェアもおこなう親役割を促進する（Leira, 1999）と指摘したことにも合致する。つまり、現金給付は父親の就労に影響を与えるが、保育施設の供給は母親の就労を変えるのである。保育施設は2人稼ぎ手家族モデル、さらにいえばナンシー・フレーザー（Nancy Fraser）の概念のひとつである「普遍的な稼ぎ手」（universal breadwinner）モデル（Fraser, 1997）の実現には不可欠な支援であり、イェスタ・エスピン-アンデルセン（Gøsta Esping-Andersen）の指標である「脱家族化」（defamilialization）（Esping-Andersen, 1999）を促進する。

2. デンマークにおける親休暇制度のジェンダー的意味づけ

もう一方の「ケアの支援」である親休暇制度についてはどうであろうか。親休暇制度は確かに就労する親を支援する制度ではあるが、ジェンダー視点から見ると、休暇を長く取得するのは圧倒的に母親の側である。親休暇制度を最初から母親就労支援策として位置づければ、100%に近い給与補償がなされるため問題はないとの見方も可能であるが、この制度の課題は、父親と母親の休暇取得率に不均衡が生じることにより、失業・就労のシフトダウンや老後の年金受給額の低さにつながることである。夫婦ともに自立した労働者として位置づけられている個人単位の社会であるがゆえに、この不均衡さが問題となるのである。

子に対するケアをめぐる国家-両親とのシェア関係という点からいっても、保育制度は国家が子のケアを直接担うことによって両親、特に働く母親の負担を軽減するが、親休暇制度は両親の労働アクセスの保障に関わる制度であり、子のケアを両親に戻す性格をもつ。その意味では保育制度は「脱家族化」を促進するが、親休暇制度は、ボーコストが指摘するように「再家族化」に結びつく（Borchorst, 2008, p.31）。

親休暇制度には出産休暇（出産休暇としての母親休暇、母親休暇に付随した父親休暇）、両親休暇、父親クォータがある。その歴史については、デンマークにおいては出産休暇としての母親休暇が母子の健康保障目的で1960年に制度化された。その後、1984年に父親が休暇を取得で

きるようになり、両親のうちどちらか取得できる両親休暇が導入された。さらに1997年には父親のみに権利を与えられる休暇へと発展してきている。ミレニアムに入ってからデンマークの親休暇制度の状況は次の通りである。

(1) 2001年以前

- ①「出産休暇としての母親休暇」：母親のみ産前4週間＋産後14週間の18週間取得可。給与補償率は失業手当の100％／賃金の最大90％。
 - ②「母親休暇に付随した父親休暇」：母親の産後14週間の期間内で父親が2週間取得可。母親への移転不可。給与補償率は失業手当の100％／賃金の最大90％。
 - ③「両親休暇」：出産休暇終了後から両親合わせて10週間で父母のうちどちらかが連続取得可。給与補償率は失業手当の100％／賃金の最大90％。
 - ④「父親クオータ」：産後25～26週目に父親のみが取得可。給与補償率は失業手当の100％／賃金の最大90％。
- *その他に産後27週目から13～26週間取得できる「育児休暇」がある（給与補償率は失業手当の60％）。

(2) 2002年以降

- ①「出産休暇としての母親休暇」：2001年までと同様。
- ②「母親休暇に付随した父親休暇」：2001年までと同様。
- ③「両親休暇」：出産休暇終了後から両親合わせて32週間で父母のうちどちらかが／どちらも連続／分割取得可。同時取得する場合には分割して32週間を40週間に延長可。給与補償は失業手当の100％／賃金の最大90％であるが1人分となる。その後、給与補償なしの「両親休暇」が32週間続く。
- ④「父親クオータ」：廃止。

デンマークにおける親休暇制度は、2001年までは保育施設の利用率の高さに反比例し、他の北欧諸国よりも給与補償付きの休暇期間が短いことが特徴であった。ところが2002年の改革以降は「両親休暇」の期間が3倍以上に延長され、父母の休暇同時取得や休暇期間の分割、さらに5週間を貯蓄して、子が9才になるまでに消化するといったフレキシビリティが追加された。その一方で「父親クオータ」は廃止されている。

このような改革の結果、親休暇を取得したことのある給与補償の受給者数は、表3に示されるように、1997年～2002年までは母親が6万人前後、父親が3万～3.5万人であったが、2003年には母親の数が2.5万人ほど急増し83,980人となった。母親取得者数の増加は現在も続き10万人近くとなっている。その一方で父親取得者数は微増であり、2004年に3.7万人となり、現在は4万人をようやく超えた程度となっている。2007年における父親の取得者数は母親の43.9%であった。また、平均取得日数は2007年において、母親が275日（39.3週間）、父親が24日（3.4週間）となっており、父親の平均取得日数は母親の1割にも満たない状況となってい

る (Minister for Ligestilling, 2008 年 4 月 8 日・2009 年 6 月 1 日アクセス)。

表 3. 親休暇を取得したことのある給与補償の受給者数の推移

	1997 年	1998 年	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
母親 (人)	61,042	61,139	61,337	61,290	59,540	58,280	83,980	87,506	88,576	91,565	93,456
父親 (人)	30,813	31,735	35,168	36,418	35,741	35,542	35,462	37,371	38,865	40,305	41,060

出所: Minister for Ligestilling, Arbejdsmarkedet og familieliv, *Statistik om kvinder og mænd*, <http://www.lige.dk>
(2008 年 4 月 8 日および 2009 年 6 月 1 日アクセス) より筆者作成。

2001 年までの状況をアネ・リセ・エリンセター (Anne Lise Ellingsæter) はスウェーデン、デンマーク、ノルウェーの相違性を探った研究のなかで、デンマークについては、「ジェンダー平等に好意的なモデル」(the gender equality-friendly model) ではあるが、「家族に好意的なモデル」(the family-friendly model) としては欠けていることを指摘している (Ellingsæter, 1998)。また、トーマス・P・ブイエ (Thomas P. Bøje) の研究のなかで、デンマークは「2 人稼ぎ手で、国家がケアを担うモデル」(the dual earner/ state carer model) として分類されている (Bøje, 2001)。つまり、この間デンマークは雇用におけるジェンダー平等をスウェーデンやノルウェーよりも目指してきたといえる。

しかしながら、2002 年以降は両親休暇期間が延長されたために母親が家庭に留まる傾向が強まった。他方では、父親のケア役割を育て、父親個人の子育て権利を保障する目的で導入されたはずの父親クォータが廃止され、ついに北欧においてデンマークは父親クォータの存在しない唯一の国家となった。さらに 2006 年からは保育施設の数が増減されてきている。ここではケアの義務を担うアクターはあくまでも母親と国家であり、父親は積極的な政策対象となっていない。家庭内でのジェンダー平等の促進に国家は具体的に立ち入ってこなかったのである。それゆえに、2002 年の改革では母親だけが労働市場から家庭に移動し、「親休暇の取得は各家庭の自由な選択に任せる」と柔軟性をもたせてジェンダー平等問題を曖昧にする方向に進んできている。

父親はなぜ休暇をとらないのだろうか。北欧の親休暇制度について 1996 年におこなわれた調査によれば、北欧諸国の父親が母親と比べて休暇を取得しない要因には 5 つある。まず、①情報不足、すなわち男性が親休暇取得の権利を認識していないことである。次に、②男性は経済的な理由から親休暇の権利を放棄することである。休暇中の給与補償額と給与額の間にも少しも差があれば、特に低所得世帯にとって親休暇を取得することは贅沢な選択にしかすぎない。また、③父母がシェアをする両親休暇制度の期間が短ければ、父親はほとんど取得しない。逆に長ければ、父親も休暇を長く取得する傾向がある。さらに、④父親の親休暇取得は完全に個人の権利とはなっておらず、母親の就労状況に左右される。最後に、⑤時間的フレキシビリティの重要性、つまり男性はパートタイムでならば休暇を取得しやすいということである (Valdimarsdóttir, 2006, pp.43-44)。

3. ジェンダー平等か、子の人権か

ケアの義務に対する支援である保育制度と親休暇制度にはどのようなジェンダー的意味づけがあるのだろうか。まず保育制度は国家が子のケアを供給するものであるが、これには「女性の就労」と「子の人権」の2つの目的がある。しかし、ここにおいて父親は特に政策対象とされていない。

一方、親休暇制度は国家が子をケアする親に対して就労とケアの両立を支援するものであるが、その歴史をみればわかるように、母親休暇→両親休暇→父親休暇と発展してきている。親休暇は母親休暇から始まっているが、これは1930年代の人口危機とともに出現し、働く妊婦が流産しないようにとの配慮であったが、1960代には給与補償付きの母親休暇が母子の健康を保護することを目的に導入され、結果として母親の継続就労による経済的自立をもたらした。つまり、母親休暇は出産後の母体を休ませ、授乳をし、子の健康を管理することが第1目的となっているのである。しかし両親休暇や父親休暇はこれとは目的が異なる。これらの休暇は働く親の子育て権利を保障するものである。リア・ヴェル・ドリユース（Lea Vedel Drews）は両親休暇が実態においては父母によってシェアされる親の権利としてよりも、母親休暇の延長として機能している点をあげ、両親休暇は実質的な母親クォータであることを指摘している。そして父親休暇は父親のみに権利を保障し、母親との休暇取得期間格差を縮め、家庭内におけるジェンダー平等に貢献するものとしてとらえられている（Valdimarsdóttir, 2006）。しかし実態では、前述の父親が休暇を取得しない理由にあるように、父親休暇もまた、母親の就労や世帯収入全体に影響されやすい。権利としては個人単位であるにもかかわらず、実態としては家族／夫婦単位の権利であり選択となっているのである。

保育制度におけるケアの供給主体は国家であるが、親休暇制度におけるケアの供給主体は両親であることを考えると、現在のデンマークのように保育制度の後退が徐々に進み、両親休暇の延長がなされている状況では、この休暇が実質的な母親クォータとして機能しやすい側面を内包しているために母親のキャリア機会や賃金上昇に影響を与え、将来における年金受給額を減らしてしまう。そしてさらに父親のみに権利が与えられる制度が廃止されたことにより、父母がケアの義務をバランスよくシェアできるワークライフバランスの機会は失われてしまったのである。

北欧諸国では1980年代には女性の就労促進目的から制度上のジェンダー平等は達成され、1990年代後半からはスウェーデンやノルウェーの主導により家庭内におけるジェンダー平等目的から父親のケア役割に政策的な注目が集まった。しかし2000年代に入ってから新自由主義的な潮流のもとで、ジェンダー平等よりも何が子にとって最良な環境であるかといった子を中心とした支援政策となってきている。この傾向を「官製フェミニズム」から、「官製チャイルディズム」(state childism) すなわち、子の権利を前面に押し出して、両親の権利を夫婦の選択に任せてジェンダー問題を曖昧にする方向へ移行しつつあるのではないかとの指摘もなされている（Ellingsæter, 2007）。

おわりに

本稿では、北欧福祉国家においてジェンダー平等が政策としてどのように利用されてきたのかを、デンマークを事例として2つの異なる時期から検討してきた。そこからみえてきたのは、家族という政策的枠組みが2000年代の個人単位制社会になってもジェンダージレンマを生み出す可能性をもつということであった。

1920年代の婚姻法改正においてジェンダー平等という理念のもとで既婚女性には個として夫から独立した権利が認められたが、それはあくまでも家族という枠組みを通してであり、家事・ケアに責任をもつことを前提とした権利であった。婚姻法によって保障されたパートナー間の平等は1970年まで改正されなかった夫婦単位課税のなかで矛盾を生み出す。ジェンダー平等は、近代化された魅力ある結婚・健やかな多産を促進し、夫婦の異なる仕事役割に同価値を与えることによって、当時における家族単位の経済システムを強固にするためには有効であった。ゆえに、多数の貧困世帯を救済するためには、税制を夫婦別単位にはできなかつたのである。福祉国家形成前段階期にもたらされたパートナー間の平等は経済的自立という意味においては完結されてなかつたといえる。

2000年以降の個人単位制が成熟した社会においても家族を形成することによって生ずるジェンダー不平等リスクは子のケアをめぐって残る。パートナーに依存せずに自分の食いぶちを自分で稼ぐ社会だからこそ、親休暇制度の両親単位な曖昧さがジェンダー問題につながるのである。このようなジェンダー不平等への懸念を克服するには、親の義務／権利を完全に個人単位化するような支援政策が必要であろう。それは具体的にはケアの義務と経済的な義務を一手に担いかつ女性のライフスタイルに合わせた、シングルマザーを自立した個人とするような支援政策である。

ジェンダー平等は家族政策との関係で北欧福祉国家においても常に揺れ動いている。既婚女性の労働市場進出を福祉国家戦略として位置づけて支援体制を整えていくことは、“woman-friendly”と呼べるものであるかもしれないが、“woman-friendly”と考えられるケアの義務を支援する諸政策が力点の置かれ方によっては必ずしもジェンダー平等を促進するとは限らない。個人の主体的な選択という点からいっても現行の親休暇制度は、パートナーに関わらず個人の意思のみで選択できるものとはなっていない。イスラム圏など文化の全く異なる外国人移民やジェンダー問題を敬遠する若い世代が増加するなか、今後、北欧各国が「女性の就労」「有子家族向け福祉」「子の人権」とともに「ジェンダー平等」をどのように解釈してゆくのが注目される。

追記：2011年9月15日にデンマーク総選挙がおこなわれ、10年間続いた中道右派政権が交代し、中道左派を束ねる社会民主党が復権した。経済の立て直しが最大の課題ではあるが、そのなかにおいてジェンダー平等に影響を与えるような政策的变化がおこることが予想される。

注

- 1) これをジャネット・フィンチ (Janet Finch) は「家族義務」(family obligations) と表現し、1989 年に *Family Obligations and Social Change* という初めての体系的な研究をおこなった。具体的な方法としてフィンチは、家族関係とそれに伴う扶養範囲の変遷を、経済、人口、法律、社会政策、あるいは、モラル、社会基準といった状況から検討した。つまり、「家族義務」とは、家族内部だけの問題ではなく、家族外部でどれくらいシェアされるかという問題にも関わっている。「家族義務」についての議論の詳細については、拙稿 (2009 年) を参照されたい。
- 2) デンマークにおける有子家族に対する経済的な支援がいかに子個人の権利保障に主眼をおいたものであるかは、子どもの貧困率および母子世帯の経済的状況の国際比較から明らかにすることができる。先進国における子どもの相対的貧困の発現率はデンマークが2.4%と最も少なく、以下フィンランド: 2.8%、ノルウェー: 3.4%、スウェーデン: 4.2%と続き、アメリカが21.9%となっている (OECD, 2006)。母子世帯の経済的状況については、拙稿 (2008 年) を参照されたい。

参考文献

- 大塚陽子 「デンマークのシングルマザー政策」 杉本貴代栄・森田明美 編著 『シングルマザーの暮らしと福祉政策』 ミネルヴァ書房 2008 年。
- 大塚陽子 「北欧福祉国家レジームと家族・労働 -デンマークにおける有子家族支援政策- 親休暇制度のジェンダー的課題」(第IV部・第4章)、長野ひろ子・松本悠子 編著『経済と消費社会』(ジェンダー史叢書6)、明石書店 2009 年。
- Borchorst, Anette, *Danish Child Care Policies between Path Dependent and Path-breaking Development*, Working paper for the conference “The Development of Public Child Care and Preschools in Europe: Path Dependencies and Change”, Hildesheim University, Germany, 19-21 October 2006.
- Borchorst, Anette, “Woman-friendly policy paradoxes? Childcare policies and gender equality vision’s in Scandinavia”, Melby, Kari, et. al. (eds), *Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia*, Polity Press, 2008.
- Bøje, Thomas P., *Women between Work and Care*, Paper for the session on “Welfare Policy and Family -Gender, Work and Care”, The 5th Conference of the European Sociological Association, Helsinki, 28 August – 1 September, 2001.
- Bøje, Thomas P., Working Time and Caring Strategies: Parenthood in Different Welfare States, Ellingsæter, Anne Lise, and Leira, Arnlaug (eds.), *Politicising Parenthood in Scandinavia*, The Policy Press, 2006.
- Danmarks Statistik, *Statistik Årbog 2011*, København, 2011.
- Ellingsæter, Anne Lise, “Dual Breadwinner Societies: Provider Models in the Scandinavian Welfare States”, *Acta Sociologica*, Vol. 41 No. 1, Scandinavian University Press, 1998.
- Ellingsæter, Anne Lise, “Nordic parental Leave: recipe for high employment/ high fertility?”, *Memorandum*, No. 1: 2007, Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo, 2007.
- Esping-Andersen, Gøsta, *Social Foundations and Postindustrial Economics*, Oxford University Press, 1999 (イェスタ・エスピナー・アンデルセン著、渡辺雅男・渡辺景子 訳 『ポスト工業経済の社会的基礎: 市場・福祉国家・家族の政治経済学』 桜井書店 2000 年)。
- Fraser, Nancy, *Justice Interruptus: Critical reflections on the ‘postsocialist’ condition*, Routledge, 1997.

- Gupta, N. D., Smith, N., and Verner, M., *Childcare and Parental leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?* (Discussion Paper No. 2014), Born: Institute of the Study of Labour, 2006.
- Hernes, Helga, M., *Welfare State and Woman Power: Essays in state feminism*, Norwegian University Press, 1987.
- Koch-Nielsen, Inger, *Family Obligations in Denmark*, Copenhagen: Danish National Institute of Social Research, 1996.
- Leira, Arnlaug, “Cash for Child Care and Daddy Leave”, Moss, Peter and Deven, Fred (eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall?*, NIDI CBGS Publications, Brussels, 1999.
- Melby, K., Ravn A-B., and Wetterberg, C. C., “What is Nordic in the Nordic gender model?”, Kettunen, Pauli and Petersen, Klaus (eds), *Beyond Welfare State Models*, Edward Elgar, 2011.
- Millar, Jane, and Andrea Warman, *Family Obligations in Europe*, London: Family Policy Studies Centre, 1996.
- Nordic Council of Ministers, *Nordic Statistical Yearbook/ Nordisk statistisk årsbok 2010*, Copenhagen, 2010.
- OECD, *Starting Strong II : Early Childhood Education and Care*, 2006.
- Pérvier, H., Cochard, M., and Cornilleau, G., Gender effects of the crisis on labor market in six European counties, OECD meeting, 20 June 2011.
- Ravn, Anna-Birte, “Married Women’s Right to Pay Taxes: debates on gender, economic citizenship and tax law reform in Denmark, 1945-83”, Melby, Kari, et. al. (eds), *Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia*, Polity Press, 2008.
- Ravn, Anna-Birte, and Rosenbeck, Bente, “Competing Meanings of Gender Equality: Family, Marriage and Tax Law in 20th Century Denmark”, Fink, Janet, and Lundqvist, Åsa (eds), *Changing Relations of Welfare*, Ashgate, 2010.
- Valdimarsdóttir, Friðja Rós, *Nordic Experiences with Parental Leave and Its Impact on Equality between Women and Men*, Nordic Council of Ministers, 2006.
- Wetterberg, Christina, C., and Melby Kari, “The Claim of Economic Citizenship: the concept of equality in a historical context”, Melby, Kari, et. al. (eds) , *Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia*, Polity Press, 2008.
- Minister for Ligestilling, *Arbeidsmarkedet og familieliv, Statistik om kvinder og mænd*, <http://www.lige.dk> 2008年3月20日・2009年6月1日アクセス。