

## 日米の働く母親と子育て支援

— 福祉国家と家族の関係を探る —

白波瀬 佐和子

### ■ 要約

家族と政府との関係に焦点をあて日本とアメリカを比較すると、家族に対する限定的な政府の介入という共通点が認められる。しかし、女性、特に幼い子どもを持つ母親の就労参加率は日米で大きく異なり、管理職割合や男女賃金格差からみても労働市場における女性の地位は日本が遅れを取っている。子育て支援において、市場原理を第一義とする自由主義的福祉国家であるアメリカは、家族・親族支援は市場単価が低い手段として低所得層、ヒスパニック系をはじめとする有色人種の間で活用される傾向にあった。一方日本では、高学歴者や官公庁で仕事を続ける者らが家族・親族支援を受ける傾向にあり、家族・親族支援を単なる市場単価が低い代替的支援手段と位置づけてはいない。

このように異なる家族の位置づけは、個人と労働市場の関係に介入するジェンダー性の違いと関連する。ジェンダー性とは世帯内外の性別役割分業程度をさし、片稼ぎモデルを標準とする日本はジェンダー性が高いといえる。長時間労働を強いられる雇用慣行や男性に偏重した昇進機会は片働きモデルを前提とすることで可能となったともいえよう。こうした家族・世帯内や雇用慣行におけるジェンダー性の違いが、日本とアメリカの母親就労の実態を異なるものにしたのではなかろうか。

### ■ キーワード

母親就労、子育て支援、日米比較、家族と福祉国家

#### 1. はじめに

日本とアメリカは、市場・家族・政府の関係が異なり、福祉国家類型論においても、異なった位置づけにある。アメリカは市場に第一義的意味づけを置き政府による介入は極めて限定的な自由主義的福祉国家ととらえられる(Esping-Andersen 1990)。政府による給付の対象は低所得者に限定されることが多く、普遍的な社会政策を取らない。現代アメリカの家族は、高い婚姻率と高い離婚率、そして高い婚外子(31%とヨーロッパに比べるとそれほど高くないが)によって特徴づけられる。一方日本は、ヨーロッパを中心とした福祉国家類型論の枠組みでは保守主義的要素と自由主義的要素を併せ持つハイブリッド型と位置づけられ(Esping-Andersen 1997; 埋橋

1997)、南欧と並んで家族のもつ生活保障機能に大きく依存する福祉国家としてとらえられる(Esping-Andersen 1999)。1990年代に入り1,000人あたりの離婚率は1.28から2000年の2.10と上昇傾向にあるがアメリカの4.19に比べると半分程度と低く、婚外子は少ない(国立社会保障・人口問題研究所 2000)。

一方、家族と政府との関係に焦点をあてると、家族に対する限定的な政府の介入という点で日本とアメリカは共通する。しかし、女性、特に母親の就労参加率は日米で大きく異なり、管理職割合や男女賃金格差からみても労働市場における女性の地位は日本が遅れを取っている<sup>1)</sup>。このように、類似した政府と家族との関係がありながら、市場と個人(女性)との関係は大きな違いが日米間で認め

られる。そこで本稿では、日米の母親の就労と子育て支援に関する実態把握を通して、福祉国家における家族の位置づけについて考察を試みたい。

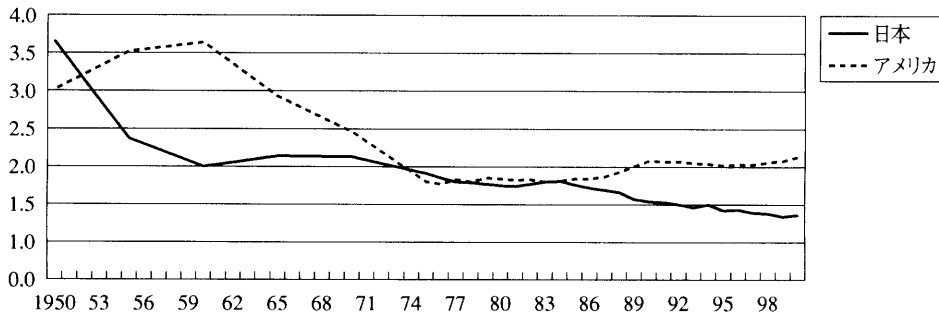
日本において母親の働き方が大きくクローズアップされてきた背景には、低迷する出生率がある。1989年の「1.57ショック」以来低出生率に対して政府は大きな危惧を示し、1991年に育児休業制度が法制化され、1994年にはエンゼルプラン、1999年には新エンゼルプランが策定されて、同年には男女共同参画社会基本法が成立した。しかしながら、出生率は1990年代に入っても改善しておらず、日本女性の就労は依然断続的なパターンによって代表される。まず日米の出生率の時系列的な変化についてみてみよう。

## 2. 出生率の時系列変化

2000年時点の出生率をみると、日本の1.36に対

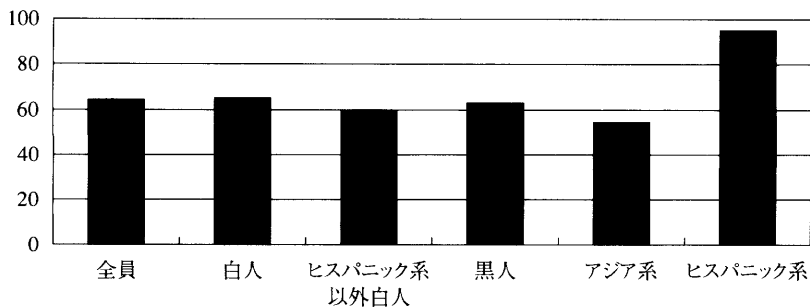
しアメリカは2.13とかなり高い。日米の時系列的な変化をみると(図1)、アメリカは1970年代後半から出生率が上昇し、2000年時点で2.13という高出生率国である。一方日本は出生率が1970年代に入り恒常的に低下して、スペイン、イタリアと並ぶ低出生国である。明示的な家族政策を持たないアメリカでなぜこのような高出生率が認められるのか。あえて家族政策を持たない国の方が出生率が高いのではないか、という見解まででてくる。では米国の出生率についてももう少し詳しく見ていこう。

アメリカ社会を見る場合に必ず考慮に入れなければならない視点は、人種である。アメリカでの人種を白人、ヒスパニック系以外の白人、黒人、アジア系、ヒスパニック系の5カテゴリーに分けると、ヒスパニック系の出生率が最も高い(図2)。2000年において15歳から44歳の女性1000人に対しヒ



出所：国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集』2000年

図1 日米の合計特殊出生率の変化



出所：U.S. Census Bureau, Current Population Survey, June 2000

図2 アメリカの人種別1,000人あたり出生率

スパニック系の出生率は95である。1000人あたりの出生率が最も低いのはアジア系で54.6であり、白人は65.4である。人種をさらに米国生まれか、外国で生まれたのかによって区別すると、外国生まれの出生率が特に高いことが特徴的である(Bachu and O'Connell 2001)。またアメリカにおいては、婚外子の多さも見落とすことができず、2000年に出生した子どものうち31%が婚外子である。特に10代の妊娠と婚外子は密接にかかわっており、15～19歳で出産した者のうち83%が婚外子である。ヒスパニック系の出生率は高いが、婚外子は30%と比較的低い。一方、黒人の間では過半数を上回る62%が婚外子である。さらに10代で妊娠した者は、高校を中退した者の割合も高く、低学歴に伴う社会経済的地位の低さが貧困層に陥る確率を高めている。

このようにアメリカの高い出生率の中身は、人種や社会経済的地位の違いが混在しており、高い出生率は高い社会経済的格差を伴っていることを見逃すことができない。低出生率に悩む日本に対して、たとえ高出生率を呈するアメリカであっても10代の妊娠に伴う貧困問題に代表される別の社会問題が存在する。その意味で、出生率の値の高低に翻弄されるのは、危険であるといえよう。出生率は一つのマクロな値であり、その背景にさまざまな社会経済的要因が混在することを忘れてはならない。

### 3. 母親就労

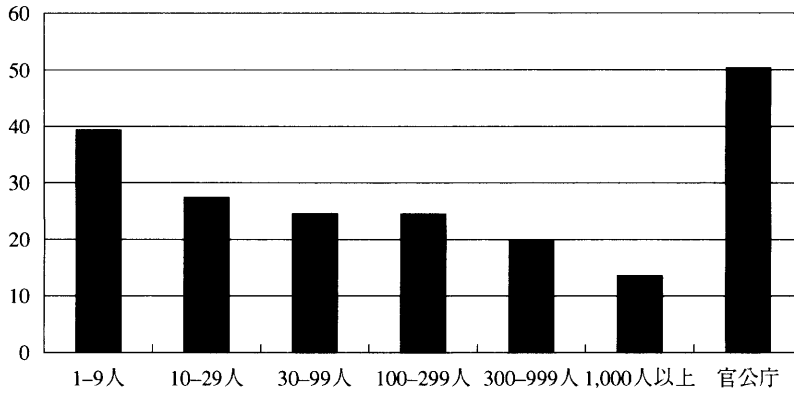
#### 3-1 日本の母親就労

日本の1960年以降の年齢階級別女性の労働参加率をみると、山二つ型パターンは1990年代後半においても認められる。時系列的な変化として、労働参加率の谷間が1990年以降25～29歳層から30～34歳層へと移行しているが、これは子どもを持ちながら働き続ける既婚女性の就労パターンの変化というよりも、若年層の晩婚化が第1子出

生年齢を遅らせ、出産・子育て期が後に移行した結果によると推測できる。事実、1998年に国立社会保障・人口問題研究所が実施した第2回家庭動向調査によると、第1子を出産した者の7割以上が仕事をやめている。「労働力調査特別報告結果」(総務省統計局 2001)をみても、3歳以下の子どもを持つ母親の就労率は3割未満と低い。1991年と2001年を比較してみると、未就学児を持つ母親の就労率は若干ではあるがかえって低下していることが認められる。

晩婚化傾向にある中、一旦結婚をして子どもを産むと子育てに専念する母親が増えてきたことは、子どもを持つことによって全く異なるライフスタイルを選択する二極分化が浸透しているともいえる。実際意識の面でも、子どもを持つ者と持たない者の間で、夫婦のことを多少犠牲にしても子どものことを優先すべきであるとする考え方のギャップが開いており、子どもをもつことは意識と行動の両側面で子どもを持たない場合との差が顕著になる傾向がある(白波瀬 2002b)。この子どもを持つことに伴うライフスタイルや意識のギャップが、日本の若年層を晩婚化、ひいては未婚化へと向かわせ、また子どもを持たないカップルの増加へと結びついているのではないか。

しかし日本における母親の継続就労が少数派であるといえども、第1子出産後も就労を継続した者は3割弱いる(国立社会保障・人口問題研究所 2000a)。どのような者が第1子出産後も就労を継続したのかを、出産前に従事していた企業規模別にみてみよう。図3は、調査時点で49歳以下の者について、第1子を出産する前の企業規模についてその継続率をみたものである。最も高い継続率を示したのは官公庁で、継続率は過半数以上の56%であった。これは充実した男女平等雇用体制からみても当然の結果といえるかもしれない。民間の企業規模についてみると、大規模ほど継続率が低いという結果を得た。ファミリーフレンドリー



出所：第2回全国家庭動向調査(1998年)，国立社会保障・人口問題研究所

図3 企業規模別第1子出産後就業継続割合

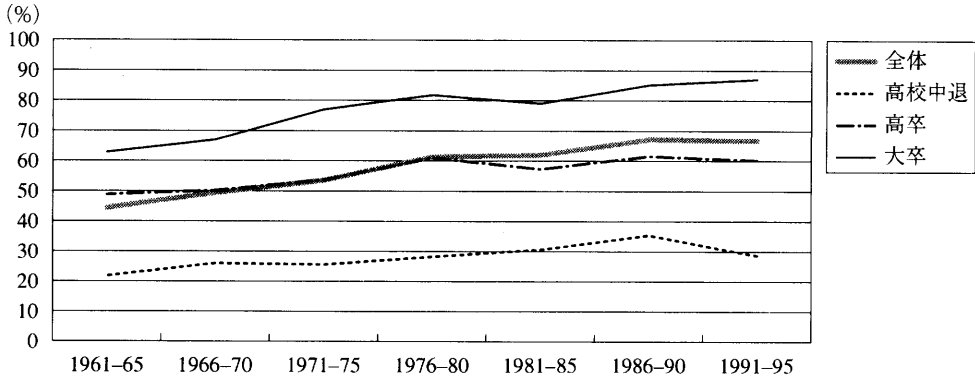
対策として、子育て支援に関連した企業福利を充実させていこうという動きが企業でみられ、大規模企業ほど福利厚生の実度は高いと考えられる。しかし、図3の結果を見る限り、出産後も仕事を続けるか否かに関し、福利厚生の充実度は直接的にはそれほど効果はみられないようだ。事実、10人未満の小規模企業における継続率の方が高い。しかしこの結果をもって、企業福利の充実が既婚女性の就労継続に何ら影響を与えない無用の長物であると結論づけることはできない。それどころか、福利厚生の効果は時差をもって、あるいは効果の側面を変えて表面化する。事実、後に示す通り、一旦仕事を続けると決めた場合に大企業における福利厚生が大きな効果を示すことになる。

### 3-2 アメリカの母親就労

1970年代から1980年代にかけて幼い子どもを持ちながら働く母親の増加は、大きなアメリカの社会変化の一つである。第1子の出生時期別に母親の妊娠中の就労状況についてみると(図4)、1961-65年から1991-95年にかけて妊娠中に働く母親の割合は44.4%から66.8%へと上昇した。女性が妊娠中も仕事を続けるようになった変化は1970年代から1980年代にかけて起こっているが、

いくつかの法制上の変化とも無縁ではなさそうだ。例えば、1976年にPregnancy Discrimination Act(妊娠による差別撤廃法令)が通り、妊娠や出産による雇用上の差別が禁止された。同法は、昇進や給与レベルだけでなく、雇用・解雇政策にまで言及する。これと同じくして、1976年には税制上の変更があり(federal tax code)、子育て費用が税控除の対象となった。これらの改革は、その後の母親の働き方を大きく変えたといまなされている(Smith, Downs, and O'Connell 2001)。最近では、1993年のFamily and Medical Leave Act(FMLA)が12週間の無給の休暇を法制化したことも忘れてはならない。もっともアメリカは、連邦レベルでの法令は限定的な効力しか持ち得ず州ごとに状況が大きく異なるという特徴を持つ。したがって、女性の就労パターンの変化と制度的な変化の関係をみるにあたってどのレベルで検討するかは注意を要する。また、生活水準を維持するために妻の就労を必須のものとする、妻の家計に占める貢献度の高さも忘れてはならない(Levy 1987)。

アメリカの1歳未満児を持つ母親に焦点をあてると、2000年時点で労働参加率は55%であり、1976年の31%から大幅に上昇した(U.S. Census Bureau 1976; 2000a)。表1は、1990年から2000年



出所：Current Population Report (p70-79, 2001) Table C, U.S.Census Bureau より作成

図4 アメリカにおける妊娠中に仕事に就いていた母親割合

表1 乳幼児をもつ母親(15～44歳)の労働参加率の変化

	1990年	1994年	1998年	2000年
全体	52.8	53.1	58.7	55.2
人種				
白人	54.5	55.4	58.4	53.1
黒人	46.9	47.0	63.0	65.8
アジア系	48.0	37.7	49.9	56.3
ヒスパニック系	43.8	37.7	45.7	41.8
夫と同別居				
既婚・夫と同居	56.4	54.5	59.5	54.1
その他	43.5	49.7	57.1	57.2
学歴				
高校中退	31.5	33.5	37.7	39.0
高校卒業	51.9	48.1	58.4	55.0
大卒	68.0	69.6	68.5	63.8

出所：Current Population Report, p.20-534RV (2001) Table 3 より作成

にかけての一歳未満の乳幼児を持つ母親の就労をみたものである。全体として乳幼児を持つ母親の就労率は、1990年の52.8%から2000年の55.2%へと上昇しているが、1994年から1998年の上昇が5.6ポイントと高いことが目につく。その後1998年から2000年にかけて58.7%から55.2%へと減少し、女性の権利獲得の証として労働市場における男女平等をめざしてきたアメリカにとって、一つの興味深い変化をみることができる。

人種別、乳幼児をもつ母親の就労率の変化を詳しくみてみると、黒人の就労率が最も高く2000年には65.8%である。黒人の就労率は一貫して1990年代上昇している。1994年から1998年にかけての黒人の大幅な就労率の上昇の背景には、貧困家庭への一時的扶助(TANF: Temporary Assistance to Needy Families)の導入があったのではないかと考えられる。最大3年とした時限付きの給付制度を導入したことにより、仕事に就く者の数は大幅に増えた。ここで少し1996年のアメリカクリントン政権下での福祉改革について簡単に触れておくことにしよう。

1996年、個人責任・就労機会調停法(PRWORA: The Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act)の制定に伴い、アメリカに大きな福祉政策改革が展開された。同改革に伴う最も重要な変更点の一つは、就労を第一義とする福祉システムへと移行したことである(Holcomb and Marinson 2002; Weil 2002)。TANFの前身ともいえる要扶養児童家庭扶助(AFDC: Aid to Families with Dependent Children)では、3歳未満児を持つ母親は就労を免除されることが多く、その結果公的扶助の対象に一旦なるとそこから脱することなく扶助を受け続ける状況が社会問題となった。後藤(2000)は、基準に達していればすべての者が福祉の対象となった「エンタイトルメントとしての福祉」の終焉と

して、AFCDからTANFへの移行をとらえている。そこには、福祉の対象者として残留し続ける貧困の長期化、あるいは半永久的残留と貧困の世代間再生産問題といった負の循環問題をどう断ち切っていくかに焦点が当てられている。要件さえ満たせば際限なく受給対象者となりうる福祉政策のあり方から、個人の積極的な市場関与を通じた貧困からの脱却に焦点を当てた福祉のあり方へと、アメリカの福祉対策が大きく変容していった。

また、たとえ仕事に就いていても現金給付の対象ともなりえるよう、今回の福祉改革にあたって就労と公的扶助との垣根を下げた点も注目すべきところである。事実、福祉の給付対象となっていた者が就ける仕事は極めて低賃金である場合が多く、たとえ仕事に就いたとしても貧困を克服するまでにはかなりの距離がある場合が多い。Working poor (U.S. Department of Labor 2000)という言葉に示されるように、仕事に就くことと貧困層から抜け出すことは必ずしも同じでないのが、アメリカの現状である。

このような制度変更に伴い仕事に就く者の数は増え、幼い子どもを持つ黒人の母親就労の上昇が表1の数字の上からも明らかである。しかし、TANFはアメリカの好況期の後押しを得て実現できたという事実も見逃すわけにはいかない。経済的に良好期であったからこそ、労働経験や低いスキルしか持たない者でも仕事を見つけることができた。しかし、良好な経済状況に陰りが見えると、最初に打撃を受けるのが貧困層にある彼らであることは想像に難くない。貧困層を脱し福祉給付の対象外となった者の割合は、州ごとのローカルな労働市場状況によっても大きく左右されることが予想される。また、身体障害者や精神的に障害がある場合のような「働くことができない、あるいは仕事に就くことが極めて困難な者」に対し、この時限付き扶助制度がどの程度効力を持つかは疑問である。事実、長期にわたる福祉給付を受ける者のうち、健康状態がよくない者が39%、精神的な問

題を抱える者が46%となっている(Loprest 2002)。アメリカの貧困問題は単なる失業問題にとどまらず、仕事に就けない肉体的、精神的障害の問題とも大きくかかわっている。

学歴別に妊娠中に働く母親の割合を時系列的にみると(図4)、高校を中退した母親の妊娠中の就労率は一貫して低い一方で、大学を卒業した高学歴の母親の間で妊娠中にも仕事を続ける者の割合が大幅に増えている。1991年から1995年にかけて第1子を出産した者の中で妊娠中も仕事を継続した割合をみると、高校を中退した母親は28.6%であるが、大学卒業以上の学歴を持つ母親は87.1%にも上る。1960年代のはじめ、妊娠直前まで働いていた母親は経済的な理由による必要性に駆られた者が多かったが、1980年代から1990年代にはいり、大学を卒業した高学歴の女性が出産直前まで働くようになった(O'Connell 1990)。つまりここでは経済的な理由というよりも、出産後も仕事を継続するために、長期的な視点に立ちキャリア形成を考えた上で妊娠直前まで仕事を続ける高学歴女性の姿が認められる。妊娠中の継続就労は、近年キャリアへのコミットメントや熟練度と大きくかかわってきた(Smith, Downs, and O'Connell 2001)。

表1にもどって人種別の乳幼児を持つ母親の就労率をみてみよう。アジア系の就労率は1990年から1994年にかけて一旦減少するが、その後回復しており、2000年の値は56.3%である。一方、白人とヒスパニック系の就労率が1998年から2000年にかけて減少しており、減少の程度は白人の方が高い。学歴別にみると、高校を中退した者は一貫して就労率が上がっているのに対して、大卒者の就労率が1998年の67.9%から2000年63.5%へと減少している。また、夫のあるなし別に母親の就労率をみると、夫と同居する母親の就労率が低下している。このように、1998年から2000年にかけてのアメリカの乳幼児を抱える母親の就労率の低下は、夫が同居し、高学歴で社会経済的に恵ま

れた母親たちによると見なすことができよう。これまで女性の権利獲得の証としての労働参加は、アメリカのウーマンリブの象徴かのように位置づけられてきた。しかし、最近マミートラックなどという言葉で表現されるように、キャリアを中断し子育てに専念する女性の姿がクローズアップされるようになった。これをアメリカのウーマンズリブのバックラッシュというものもあるが (Faludi 1992)、働き方を選択する余地のある恵まれた者らのもう一つの道ともとらえられる。事実、黒人で夫と同居しない母親の間での就労率の大きな変化はなく、彼女らに働かないことを選択はないであろう。ここでは、子どもを持ちながら仕事を続けるか否かの意志決定に階層化がおこっているともいえる。格差の国アメリカのもう一つの新たな社会現象である。

以上、アメリカにおける幼い子どもを持つ母親の就労率を時系列的にみてきたが、出産をへても就労を継続する裏には、社会経済的な属性が密接にかかわっていた。1990年代後半にアメリカでも子育てに専念するために仕事を中断する者もでてきたが、概して女性の継続就労に伴うキャリア形成と学歴は正の相関を持っている。一方日本については、女性の高学歴が必ずしも継続就労、キャリア形成へと活用されていないことが既存研究によっても明らかにされている (大沢 1993 ; 白波瀬 2002a)。女性の高学歴が労働市場への参加のための人的資本形成という形を取らない代わりに、日本の女性は子どもの教育投資を通して次世代形成に自らの高学歴を活用するといわれている (Brinton 1993)。しかし、高学歴者の中身をみると仕事を継続する者もあり、高学歴者内でキャリアパターンが分断されている状況が存在する (平尾 1999)。

次に、就労を継続した者がどのような子育て支援を得ていたのかをみることにしよう。日本については国立社会保障・人口問題研究所が実施した「第2回全国家庭動向調査」の結果を示す。

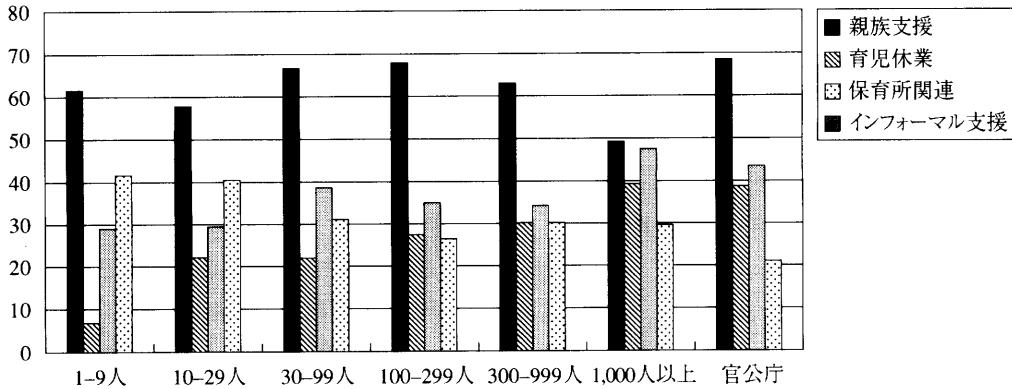
## 4. 子育て支援

### 4-1 日本の子育て支援状況

1990年代後半、第1子出産後も仕事を続けた者は全体の3割弱であったが、彼女らが利用した子育て支援策の内容をみても、家族・親族からの支援が6割以上と高いことが確認される。次に高い利用頻度を示したのが保育所で、仕事を続けた者の約4分の1程度が保育所を利用している。1998年時点で仕事を続ける際に育児休業を利用した者は2割弱であった<sup>2)</sup>。

第1子出産前に従事していた企業規模別に就労を継続した者が利用した支援策を、4つのカテゴリーに分けてみたのが図5である。4つのカテゴリーとは、(1)親族支援、(2)育児休業、(3)企業保育所や保育所の時間延長を含む保育所関連、(4)業務変更や職場の理解を含むインフォーマル支援、である。どの企業規模においても親族支援を受けた者の割合は高いが、1,000人以上の大規模企業については親族支援の割合が最も低い。一方大規模において育児休業や保育所を活用して仕事を継続した者の割合が高い。企業規模が大きいほど就労の継続率は低かったが、一旦仕事を続けると決めた者の間では他の企業規模にみられない子育て支援活用パターンを認めることができる。これは大企業の相対的に充実した福利厚生とも関連していると思われる、5割が親族支援を受けているといえども育児休業や保育所といった制度的な支援を受けて仕事を続ける者の割合が増えてくる。その意味で、仕事を続けるか、やめるかの意志決定にはマイナスの効果をもたらした企業規模であるが、一旦続けると決めた者にとって、充実した子育て支援策メニューが効果を呈していると考えられる。

逆に継続率が高い官公庁における親族支援利用の割合が最も高いという結果も見逃せない。先ほど男女平等雇用慣行が浸透している官公庁であるが故に、高い就労継続率は驚くに値しないとした



出所：第2回家庭動向調査(1998年)，国立社会保障・人口問題研究所

図5 日本における企業規模別の利用した子育て支援策

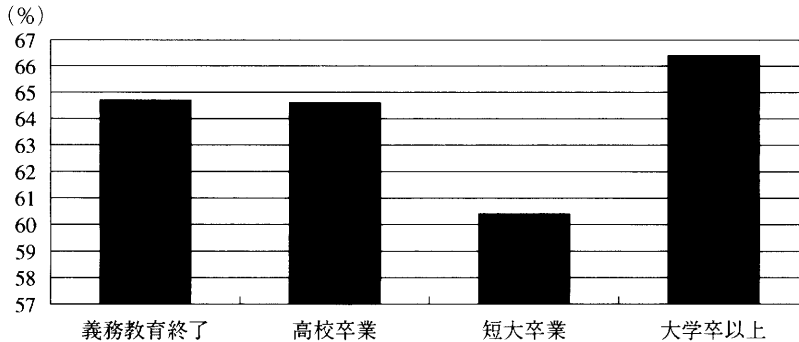
が、制度的なバックアップがあったとしても親族支援が必要な状況が明らかになった。ここでの鍵は、男女平等雇用慣行であるが故に男性と同程度の働き方を要求される職場であることだ。育児休業制度も充実し、男女平等雇用体制が敷かれている官公庁において、制度的な子育て支援策では追いつかない状況がある。事実、官公庁においては保育所と親族支援を併用するパターンが多くみられ、長時間労働が必要とされる男女平等雇用体制に対応するためには、保育所だけでは十分でない。

一方10人未満の小規模企業において高いのが、職場の理解で代表されるようなインフォーマルな支援である。このインフォーマルな支援は、中・大規模企業や官公庁ではそれほど高い割合を呈していないものの、職場の理解、雰囲気というのは働く女性・母親にとって重要な環境要因となってくる。事実、育児休業制度があったにもかかわらず利用しなかった理由についてみると(「育児・介護を行う労働者の生活と就労の実態等に関する調査」女性労働協会、平成12年)、「職場の雰囲気から育児休業を取りづらかった」が43%と最も高く、「収入減となり、経済的に苦しくなるから」が40.2%、「早く仕事に復帰したかった」が25.7%、「元の仕事又は希望の仕事に戻るのが難しそう

だったから」が23.8%であった。職場の理解で支えられた者もいれば、職場の雰囲気によってやめざるを得なかった者もいる。企業規模が小さく制度が整備されていない分、職場の理解や雰囲気は仕事を続けるか、やめるかの重要な決定要因となりうる。しかし、職場の理解や雰囲気には不確定な要素を多く含み、その効果も時と場合によって全く逆になりうるという危険性が伴う。だからこそ、子育て支援策を制度として整備することの必要性がでてくる。

では、第1子出産後仕事を継続するにあたって親族支援を得た者の割合を学歴別にみると(図6)、大卒以上の高学歴層における利用率が最も高い。これは職種や企業規模(官公庁を含む)と関連があるが、日本においては高学歴層、特に大卒以上の者ほど親族支援を受けやすい結果を得た。そこで、自営・家族従業者を除く被雇用者の中で、親族支援を受けるにあたって何が重要な決定要因になるかをみた結果が表2である。有意な結果を示したのは、官公庁ダミーであり、官公庁で仕事を続けた者ほど親族による支援を有意に得ていた。既存の雇用体制の下、男性と同等に仕事を続けるには、比較的恵まれた企業福利政策だけでは充分ではない。男性の働き方を基準値とした男女平等雇用





出所：第2回家庭動向調査(1998年)，国立社会保障・人口問題研究所

図6 日本における学歴別利用した子育て支援策

表2 親族支援に関するロジット分析

	係数
第1子出産年齢	-0.026
大卒ダミー	0.444
短大卒ダミー	0.160
高卒ダミー	0.067
専門職ダミー	0.018
ホワイトカラーダミー	-0.093
官公庁ダミー	0.425*
定数	0.856

出所：第2回全国家庭動向調査(1998年)，国立社会保障・人口問題研究所

注：\*5%レベルで有意

被雇用継続者のみを対象

体制の中で、子どもを産み育てながら働き続けるためには、親族による支援が一層重要になる。

#### 4-2 アメリカの子育て支援状況

アメリカの場合をみてみよう。アメリカにおいて母親が働いている間未就学児の世話を誰が行っているのかをみたのが、図7である。父親、祖父母、きょうだいその他の親族をあわせて、親族支援を受けていたのは75%である。日本だけでなくアメリカも未就学児の世話に親族が大きく関係していることがわかった。アメリカの子育て支援として最もよくイメージされるのがベビーシッターであるが、それに

相当する値は5.5%と低く。ベビーシッターを自宅に雇い入れ、子どもの世話を頼むことができる者は、アメリカ社会においては少数派である。

ではもう少し母親の属性を細かくみながら、活用した育児支援策をみていこう(図7)。人種別にみると、白人以外が親族による支援を活用する割合が高い。祖父母による子育て支援割合をみると、アジア系で34.2%、黒人は32.2%、ヒスパニック系30.8%、である。特にアジア系は、父親による子育て割合も高く、父親と祖父母による子育て援助で73.5%にもなる。経済的な状況を考慮にいと(図8)、貧困層にある者が親族支援を受ける割合が高く、経済的に子育て支援を得られない分を、祖父母やきょうだい・その他の親族が代替している状況を垣間見ることができる。つまり、ここでは経済的に苦しく、有色人種である場合に親族支援を得る場合が多い。

では、仕事へのコミットメントの程度と出産に伴う就労パターンについてみてみると、1991年から1995年に出産した者のうち、仕事をやめた者は26.7%である(U.S. Census Bureau 1996)。有給の休暇を取った者が42.7%、無給の休暇を取った者が40.3%、疾病のための一時休暇が11.2%、そして仕事をやめさせられたとした者が4.2%であった。ここでの有給休暇とは、出産休暇以外に、疾

病休暇、有給休暇、その他の有給休暇すべてを含んでいる。人種ごとに出生に伴う有給休暇の取得状況をみると、有給休暇を取得した者の割合が最も高いのがアジア系の49.2%であり、最も低いのがヒスパニック系(32.4%)である。逆に仕事をやめた者の割合はヒスパニック系が最も高く、ヒスパニック系の女性で出産を機にやめた者は全体の3分の1強であった。

学歴別に有給休暇を取った者の割合を1960年代からみると(図9)、1961年には高校を中退した

者が最も高い割合で有給休暇を取っており、大卒以上の高学歴者は14%と有給取得割合が最も低かった。しかし1970年代に入りその状況は逆転し高学歴者ほど有給休暇を取る者の割合が高くなり、1990年代には他の学歴層との差が開いて、大卒以上の者の63%もが有給休暇を取っている。言い換えれば、学歴の程度と有給休暇取得とのプラスの関係は1970年代から始まった比較的新しい傾向であり、1990年代に入ってその傾向が強化されている。

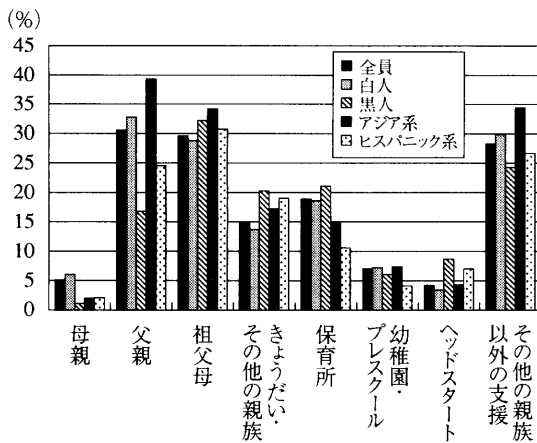


図7 アメリカの人種別、働く母親を持つ未就学児の子育て状況

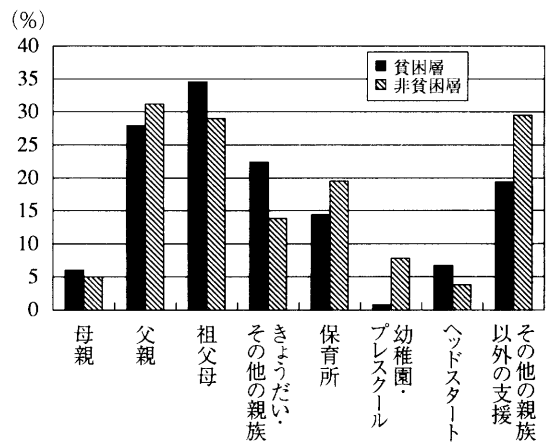
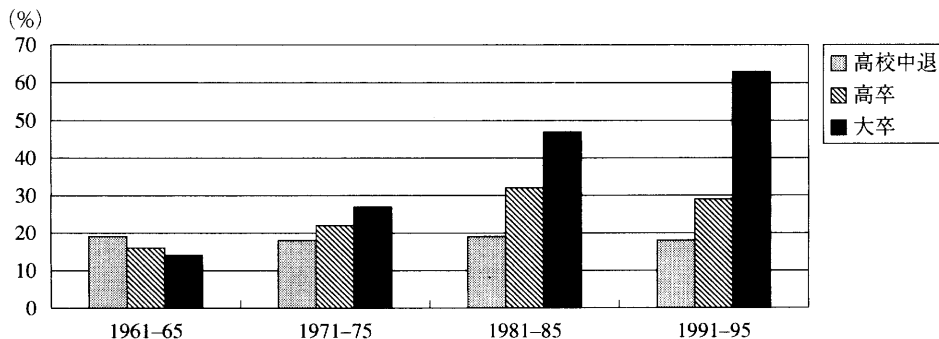


図8 経済状況別仕事を持つ母親の子育て支援策

出所: Current Population Report (P70-86, 2002), Table 2, U.S.Census Bureauより作成



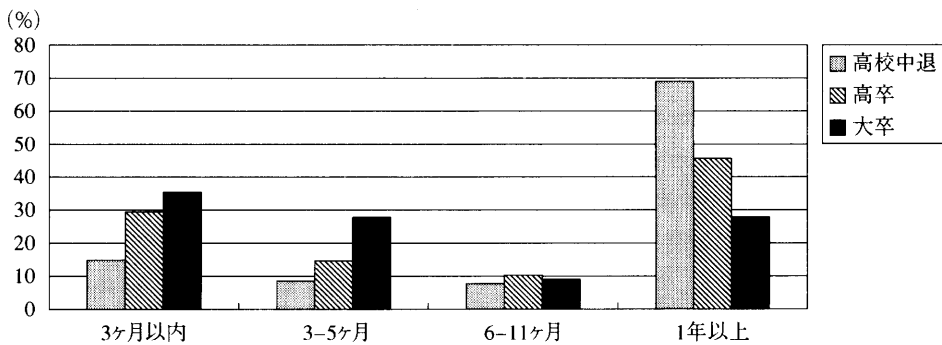
出所: Current Population Report (p70-79, 2001) Figure 4, U.S.Census Bureauより引用

図9 学歴別第1子出産時に有給休暇を受けた割合

出産後仕事に戻る時期も早期化し、1960年代初頭には出産後1年以内に仕事に戻った者は14%にすぎなかったが、1990年代に入り52%が出産後6カ月以内に仕事に戻っており、出産後1年以内に6割もの母親が仕事に戻っている。学歴別に仕事に戻った時期をみると(図10)、明らかに高学歴ほど早く仕事に戻っている。以上の結果から、1960年代には過半数の女性が出産を機に仕事を辞めていたが、それ以降女性が高学歴化して専門・管理職に女性が参入し、女性・母親の働き方が変化してきた。出産までの就労時期が長期化して、仕事のキャリアレベルもアップし、出産中もできるだけぎりぎりまで仕事を続けるようになり、出産による一時休暇によるキャリアへの障害を最

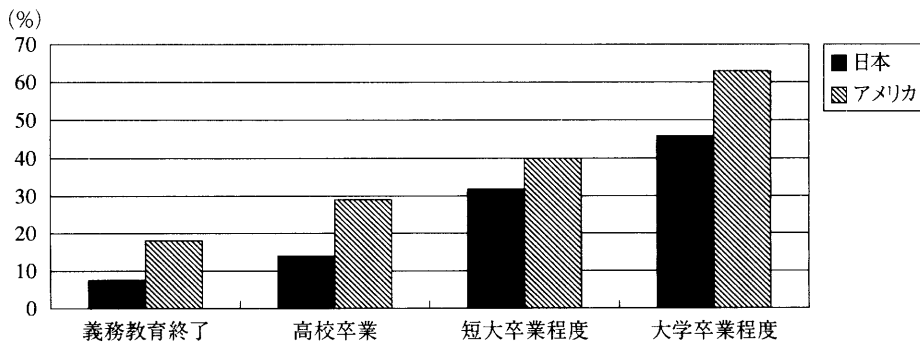
小限にしようとする動きがみられるようになった。このような変化は特に高学歴女性の間で顕著であり、出産による仕事の中断を最小に押さえようとする動きが見られる。仕事への高いコミットメントと出産前後の働き方の変化は1970年代から1980年代に成立した法的な制度とも関係していると考えられる。すでにみた2000年に入った最近の高学歴層における出産継続率の変化は、またもう一つの新たなアメリカ女性の働き方を提示している。

最後に、日本における学歴別の有給休暇取得者の状況をアメリカと比較してみよう(図11)。日本でもアメリカと同様、有給休暇を取得する者の割合は学歴が高いほど高い、という結果を得た。日本女性における第1子出産後の就労継続は出産前の仕



出所：Current Population Report (p70-79, 2001) Table 1, U.S.Census Bureau より作成

図10 学歴別仕事に戻った時期：1991-94に出産した者



出所：アメリカ：Current Population Report (p70-79, 2001) Figure 4, より引用

日本：第2回全国家庭動向調査(1998年), 国立社会保障・人口問題研究所

図11 1990年代における日米間の学歴別有給休暇取得割合

事と大きく関連し、専門職に就いていた者ほど有給休暇を取る割合は高くなっている。その意味で、有給休暇を取るかどうかについては、アメリカと同様日本も、休暇前の職種や学歴に左右されることがわかった。ここで厳密な日米の比較研究を展開することはできないが、妊娠・出産に伴う一時休業のアレンジメントとその後のキャリア形成の関係は、アメリカの方が緊密であるようだ。しかしアメリカの仕事へのコミットメントと出産前後の仕事との深いかかわりは、比較的新しい1970年代以降に出現した傾向である。

## 5. 考察

以上、アメリカと日本という異なる福祉国家体制を持つ国に焦点を当てて、母親就労と子育て支援の状況を検討してきた。政府による家族への限定的な関与という点ではアメリカ、日本ともに共通するが、子育て支援という観点からみた家族・親族の位置づけは日本とアメリカで大きく異なっていた。市場原理を第一義的とする自由主義的福祉国家であるアメリカは、家族・親族支援は市場単価が低い手段として低所得層、ヒスパニック系をはじめとする有色人種の間で活用される傾向にあった。一方日本では、高学歴者や官公庁で仕事を続ける者らが家族・親族支援を受ける場合が多く、家族・親族支援を単なる市場単価が低い代替的支援手段と位置づけられていない。子育てを介する世代間支援体制が相対的に高い社会経済的階層において実現されている状況が日本で認められた。

このように異なる家族の位置づけは、日米の個人と労働市場の関係の違いにあるのではないだろうか。アメリカにおける幼い子どもを持つ母親就労の増大は、1970年代以降大きな社会的変化として顕在化した。女性の高学歴化とも平行して、専門職、管理職に就く女性も増え、キャリア形成とも連動した形で女性の継続的な就労参加パターンが出現し

た。その背景には、女性運動(Women's Liberation Movement)や積極的優遇措置(Affirmative Action)による影響があるのではと考えられる。積極的優遇措置は雇用平等法(Equal Employment Opportunity Laws)として、アフリカ系アメリカ人や女性というこれまで不当な差別を受けていた者らを積極的に採用・登用することを要求するものである。今まで不遇にあった者らを優遇することで、全体としての底上げを狙ったといえる。人種や性によって雇用上の差別を受けるべきでないと明記した1964年のCivil Rights Actは、労働市場における女性を容れさせる契機となった。さらに、1970年代の妊娠による差別撤廃法令をはじめとする法制上の変化や税制の変化も女性、特に母親の継続就労にプラスの効果を及ぼした。このような社会的政治的な環境変化は、幼い子どもをもつ母親の就労パターンに変化をもたらしたが、その環境変化は全女性に一律に浸透したわけではなかった。

高学歴を取得した女性は制度的なバックアップのもと、子どもを産み育てながらもキャリアを伸ばしていった。しかし、低学歴しかもたず低賃金の仕事にしか就くことができない幼い子どもを持つ母親にとって、市場原理は冷淡に貫徹されたといつてよい。その結果、高価な子育て支援サービスを購入できない者らは、コストの安い親族支援に頼るしかなく、さらには高校を中退して10代で妊娠した者らの多くは福祉に依存して生活の糧とする。その意味で家族は、市場原理からみて安価なサービス提供エージェントといえるが、そのエージェントとしての機能を果たさない層が底辺にあることも自由主義型福祉国家の副産物であろう。

一方日本の場合、女性がどのような属性を持つとも概して個人と市場の関係はジェンダーによって大きく異なるという特徴をもつ。既婚女性が就労参加を決定するにあたって夫の所得は重要な要因であり、夫の所得が高いほど妻は仕事に就きにくいダグラス・有沢の法則は1990年代後半にお

いても有効である(松浦・白波瀬 2002)。女性は個人属性よりも、夫の社会経済的地位や子どもの有無といった世帯状況との関係から自らの労働参加を決定する。労働市場との関係が女性の個人属性(例えば、学歴)によって階層化しているアメリカとは対をなす。日本における家族とは、基礎的な生活保障機能を提供する福祉国家の基盤としての役割を担い、人々に福利厚生を提供する低コストなエージェントとして位置づけられることはあまりない。

その家族・世帯の中で、夫と妻の間で役割分業が確立されており、妻、母としての役割期待はそれまでの学歴や職業といった個人属性にかかわりなく降りかかってくる<sup>3)</sup>。この強固な性別役割分業体制は母親が就労を継続するにあたって大きな障害となり、出産・子育てとキャリア形成の分離は若年女性を結婚離れ、出産離れへと導いていく。さらに日本の雇用慣行では男女間で昇進ルートが異なり、男女間の賃金格差は中高年になって拡大していく。この雇用慣行の背景には、片稼ぎ世帯(夫が稼得者となり、妻は働いたとしてもパートといった副次的にしか稼得就労にかかわらない)が想定されており、幼い子どもを持ちながらも就労を継続し夫婦ともにキャリアを伸ばす共働き世帯は十分に考慮されていない。

日本では、世帯と市場の両面での強いジェンダー性が維持されている。また、官公庁で働くといった比較的高い社会階層の間で親族によって子育て支援が提供されているのは、既存の階層構造を反映する形での世代間移転と解することができ、これはまさしく既存の階層構造を維持しようとする保守主義型福祉国家の特質と一致する。家族による子どもへのケアが強く期待され制度的にも前提となっている点は、エスピン・アンデルセンがいうところの家族主義型に通ずる。このように日本では、労働市場と個人との関係に世帯内のジェンダー性が介在し、雇用慣行においても性別役割分業体制

を前提としたジェンダートラックが用意されている。ここでのジェンダー性とは、片稼ぎモデルを標準とする性別役割分業体制の程度をいう。長時間労働を強いられる雇用慣行や男性に偏重した昇進機会は片働きモデルを前提とすることで可能になったともいえよう。こうした家族・世帯内や雇用慣行におけるジェンダー性の違いが個人と労働市場の関係を違ったものにし、日本とアメリカの母親就労の実態を大きく異なるものとしたのではなからうか。既存の階層構造を維持することを前提として強いジェンダー性を内包した保守主義的な家族の位置づけを期待する日本と、市場原理を第一義として家族の役割が位置づけられるアメリカの間で、母親の就労パターンは大きく異なっていた。

本稿では母親の就労パターンと利用した子育て支援から福祉国家における家族の位置づけについて検討・考察したが、母親就労パターンを見る上でもう一つの重要なテーマは保育政策である<sup>4)</sup>。ここでは具体的な政策論を展開するまでには至らなかったが、今後異なる福祉国家体制のもと家族政策や保育政策がどのように展開されているかについてさらなる議論を進展させていきたい。

投稿受理(平成14年12月)

採用決定(平成15年2月)

注

- 1) アメリカの女性労働者に占める管理職割合は1999年で14.2%(ILO 2000)であり、男女間賃金格差は76.5(U.S. Census Bureau 2000b)である。日本の相当する値はそれぞれ、0.9%(総務省統計局 2000)と64.6(厚生労働省 2000)である。
- 2) 「育児休業・介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下育児・介護休業法)の一部が2001年に改正されたのに伴い、育児休業給付率は2001年1月から25%から40%へと引き上げられた。調査時点で30人以上の事業所で働く女性を対象とした「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省、1999年)によると、出産した女性雇用の56.4%が育児休業を取得していた。出産をした者に占める育児休業取得者の割合は大規模ほど高く、76.3%であった。育児休業を取得した者のうち97.6%は女性で男性は2.4%であった。

- 3) ここで欠落する重要な論点は、夫婦が揃った世帯を標準として想定し、一人親世帯に対する配慮が充分でないことである。この点は世帯の多様化とともに他稿で詳しく議論したい。
- 4) この点についてはレフェリーからご指摘いただいた。

#### 参考文献

- Bachu, Amara and Martin O'Connell. 2001. "Fertility of American Women: June 2000." *Current Population Reports* p20-543RV. Washington D.C.: U.S. Census Bureau.
- Brinton, Mary. 1993. *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*. Berkeley: University of California Press.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1997. "Hybrid or Unique? The Japanese Welfare State between Europe and America," *Journal of European Social Policy* (9-3): 197-189.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Faludi, Susan. 1992. *Backlash: The Undeclared War Against American Women*. New York: Anchor Book
- 後藤玲子 2000 「公的扶助」藤田伍一・塩野谷祐一編『先進国の社会保障 アメリカ』東京大学出版会, 151～168ページ
- 平尾桂子 1999 「女性の初期キャリア形成期における労働市場への定着性—学歴と家族イベントをめぐって」『日本労働研究雑誌』第471号, 29～41ページ
- Holcomb, Pamela A. and Karin Martinson. 2002. "Implementing Welfare Reform across the Nation." *Assessing the New Federalism*, Series No. A-53. Washington D.C.: Urban Institute.
- 国立社会保障・人口問題研究所 2000a『第2回全国家庭動向調査 結果の概要』
- 国立社会保障・人口問題研究所 2000b『人口統計資料集』
- 厚生労働省 2000『賃金構造基本調査』
- ILO. 2000. *Year Book of Labour Statistics*.
- Levy, Frank. 1987. *Dollars and Dreams: The Changing American Income Distribution*. New York: Russel Sage Foundation.
- Loprest, Pamela. 2002. "Making the Transition from Welfare to Work: Successes but Continuing Concerns." Pp.17-31 in *Welfare Reform: The Next Act*, edited by Alan Weil and Kenneth Finegold. Washington D.C.: Urban Institute Press.
- 松浦克巳・白波瀬佐和子 2002「既婚女性の就業決定と子育て—これからの社会保障政策にむけて—」『季刊社会保障研究』第38巻第3号, 188～198ページ
- O'Connell, Martin. 1990. "Work and Family Patterns of American Women." *Current population Reports, Series P23, No. 165*. Washington D.C.: U.S. Census Bureau.
- OECD. 2002. *Labour Force Statistics 1981-2001* Paris: OECD
- 大沢真智子 1993『経済変化と女子労働—日米の比較研究』東京:日本経済評論社
- Smith, Kristin. 2002. "Who's Minding the Kids? Child Care Arrangements: Spring 1997." *Current Population Reports*. p70-86, U.S. Census Bureau.
- Smith, Kristin, Barbara Downs, and Martin O'Connell. 2001. "Maternity Leave and Employment Patterns: 1961-1995." *Current Population Reports*. p70-79 U.S. Census Bureau.
- 白波瀬佐和子 2002a「少子高齢化と男女共同参画社会」金子勇編著『高齢化と少子社会』ミネルヴァ書房, 73～98ページ
- 白波瀬佐和子 2002b「成人子への支援パターンからみた現代日本の親子関係」『人口問題研究』第57巻第3号, 1～15ページ
- 総務省統計局 2000『労働力調査』
- 埋橋孝文 1997『現代福祉国家の国際比較』日本評論社
- U.S. Census Bureau. 1976. *Current Population Survey*
- U.S. Census Bureau. 1996. *Current Population Survey*
- U.S. Census Bureau. 2000a. *Current Population Survey*
- U.S. Census Bureau. 2000b. *Statistical Abstract of the United States: 2000*
- U.S. Department of Labor. 2000. "A profile of Working Poor, 2000." *Report 957*.
- Weil, Alan. 2002. "Ten Things Everyone Should Know about Welfare Reform." *Assessing The New Federalism*, Policy Brief A-52. Washington D.C.: Urban Institute.

謝辞: 本論文は、安倍フェローシップの助成を得て遂行された研究成果の一部で、安倍フェローシップコロキウムでの報告がもとになっている。コロキウム出席者の方々、特にグレンダ・ロバーツ氏と須田木綿子氏から有益なコメントをいただいた。お礼を申し上げたい。さらに、本論文を査読して下さったレフェリーから、極めて有益なコメントをいただいたことに感謝を申し上げる。

(しらはせ・さわこ 筑波大学助教授)