

EUにおける保育・家族政策と男性の保育参加

木下 比呂美

■ 要約

EUは、ここ10年来、緊急を要する保育課題の一つとして男性(父親および男性保育者)の保育参加の問題に取り組んできた。特に、家庭での父母間の子育ての共有化が実現しないかぎり、女性は仕事と子育ての二重の重荷から解放されることはなく、それが結婚・出産に対する女性のためらいを生む要因ともなっている。その10年の取り組みのなかで明らかにされてきたことは、男性の保育参加は単に女性の重荷軽減の条件にとどまらず、子どもの人格発達にとっても、また男性自身の豊かな人生の構築にとっても、必要不可欠の条件だということであった。今や男性たちは、仕事だけでなく家族や子育てに対する責任を女性と分かち合う経験を通して、古い‘男性らしさ’の範疇から外れた、他者に対する細やかな心遣い、素直な感情表現、コミュニケーション能力などを獲得し、従来型の男性アイデンティティから解き放されつつある。そして、出産時の父親休暇や育児期の親(育児)休暇は男性にそのためのまたとない機会を提供するものとして特に重視されている。

■ キーワード

男性の保育参加、保育責任の共有化、新しい男性アイデンティティ、親休暇、父親休暇

はじめに

わが国の合計特殊出生率は、1989年、それまでの数値(例えば85年当時1.76)を大きく割り込んで1.57となった。高齢化社会に突入しつつある日本の将来を支える人的経済的基盤の脆弱化として、マスコミも大きく取り上げたいわゆる1.57ショックの記憶は未だ新しい。しかし出生率の低落傾向には歯止めがかからず今日にまで及んでいる。このような状況の下、少子化の克服は緊急を要する政治課題となり、94年12月には文部・厚生・労働・建設の4省による合同プラン「今後の子育て支援のための施策の基本方向について」(エンゼルプラン)が出された。そして、98年6月、97年10月の人口問題審議会報告「少子化に関する基本的考え

方について」を踏まえた厚生白書『少子社会を考える—子どもを産み育てることに「夢」を持てる社会を』が公刊された。

同白書の特徴は、エンゼルプランと比べると、より女性の視点で問題の分析と問題提起がなされている点にあると言えよう。エンゼルプランは少子化の主要な要因を、‘女性の’晩婚化・未婚化の増大や‘女性の’職業と育児の両立の困難性など依然として‘女性の問題’という枠組みで捉えているが、これに対し白書は、子育ては‘男性(父親)の問題’でもあるという視点を加味し、また少子化をもたらしたものは個々の夫婦のライフスタイルの多様化といういわば個人的要因にとどまらず、「固定的な男女の役割分業や雇用慣行」および「育児と仕事の両立に向けた子育て支援」体制の不備な

どの社会的要因にもあることを指摘し、明らかに女性の立場に寄り添った分析を行っている。にもかかわらず、白書に示された基本理念とそれに基づく諸施策では、少子化を抜本的に克服することは難しいのではないかと私は危惧するのである。

それは、同書の‘子育てにおける男性問題’へのアプローチが、なお女性を支える条件(下線、筆者。以下同じ)という立場からなされており、子育ては‘男性自身の問題’でもあるとの視点に必ずしも立っていないように見えるからである。後述する通り、子育てが‘男性自身の問題’となって初めて、先の両立の課題はより現実性を帯びたものとなるであろう。

ところで日本の少子化をめぐる現在の状況は、必ずしも悲観材料ばかりではない。97年の社会保障・人口問題研究所の調査によれば、国民の希望する子どもの数は減少傾向にあることは確かだが、必ずしも決定的状況にまでは至っていない。同年調査による完結出生児数平均は2.21であり、72年以降のほぼ一定した数値の水準にある。また希望する子ども数は、結婚している男女(妻の年齢50歳以下、結婚年数10年以下)では、最多値が3人であった92年に比して2人となったが、まだ4割近くは3人を理想とし、平均値も2.40である。また結婚年数を25年以上にまで引き上げると平均値は2.53と高くなる¹⁾。もし出産可能年齢の男女の希望する条件が充足されれば、出生率を引き上げることは可能であろう。そしてその条件の大きな部分もまた既に示されている。例えば先の白書に示された資料によれば、「子育て支援策がとられたら理想子ども数を持つとする者」が求めている支援策の中、育児期にあつては、「保育所の充実」および「保育料の軽減」、育児休業や病児看護休暇などの取りやすい「子育てに理解のある職場環境の整備」、「男女共に就業時間を短縮し、男女が共同して家庭生活を営める環境づくり」が群を抜いている。言うまでもなく、これらは個人的努力による

ものではなくすべて社会的施策に関わるものである²⁾。これらの施策が実現するならば、状況は好転するのではないだろうか。

すでに北欧諸国ではそのような社会的施策の充実によって少子化が克服されつつある。その北欧をモデルとしつつ、EU(European Union)もまたその問題に10年来取り組んできた。そして、これら社会的諸施策実現への一つの鍵となったのが、子育てを‘女性の問題’から‘男性自身の問題’へと転換する努力であった。現在のような男性主導の社会において、その社会の仕組みと意識を転換するためには、それが‘男性自身の問題’になることが不可欠なのである。

本稿では、そのような視点からEUが取り組んできた努力を紹介することによって、日本への一つの問題提起としたい。

I EUの保育・家族政策と男性の参加

EC(European Community、当時)では、加盟各国政府首脳による1972年10月のパリ会議で、EC統合の目的は経済の伸長それ自体ではなく域内全体の生活の質の向上であり、経済の伸長はその結果でなければならないことが確認された。このパリ会議を踏まえ74年の閣僚理事会で採択された「社会行動計画」には、「職業・職業訓練・昇進へのアクセスに関し、また賃金を含む労働条件に関し、男女の平等に向けて行動を起こすこと」および「すべての関係者の家族責任と彼らの職業への希求の両立を可能とすること」が明記されている³⁾。89年の「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章」(通称社会憲章)はこの理念を引き継ぎ、その第16項に、次のように職業における男女平等の実現と職業と家族責任の両立のための手段開発について述べている。

「男女に対する平等な処遇が保障されねばならない。/この目的に向けて、特に雇用、賃金、社会

保障、教育、職業訓練、昇進に関し、男女平等の原則を保障するための行動が強化されるべきである。男女が、職業と家族責任を両立できるような手段を開発すべきである。」

ところでEUの行政府である欧州委員会は、すでに80年代初頭、当面している少子化の克服と労働における男女平等の実現は密接に保育問題と関連していることを認識し、第一次男女平等行動計画(1982-85)で「親休暇および家族的理由に対する休暇の拡大と公的保育施設・サービスのネットワークづくり」を目標に掲げた。そして、職業と家族責任の両立のためには男性の保育参加が不可欠であることをも早い時期から認識していた。例えば、第一次男女平等行動計画期間中に欧州委員会によって提起された「親休暇および家族的理由に対する休暇に関する指令」草案には、母親同様父親にも3カ月の親休暇が与えられるべきであり、しかも父親の責任の分担を明確化するために休暇の父母間での委譲は認められないとしていたのである。また、85年、欧州委員会がイタリア政府と共催した「親休暇および集団保育」に関するセミナーでも次のように確認されている。「親休暇と保育サービスは密接にリンクしており親休暇と保育サービスに関する政策は一体化すべきであること・・・両者は女性が労働市場により十全に参加しそして男性が彼らの家族責任をより十分に共有できるようにするために不可欠である」⁴⁾。以下に述べるEC保育ネットワークの仕事はこの路線を引き継いで行われている。しかし同行動計画期間中には、子育て関連諸休暇や保育サービスの整備はほとんど達成されなかった。

このような経緯を経て、第二次男女平等行動計画期間(1986-90)の86年、その計画の一環としての保育政策推進のため、欧州委員会第五総局男女平等ユニットに保育ネットワークが設立されたのである(正式名称は、The European Commission Network on Childcare。91年、The European Commission

Network on Childcare and Other Measures to Reconcile Employment and Family Responsibilities of Women and Menと名称変更。しかしその後も通称はEC保育ネットワーク)。同ネットワークの任務は第三次行動計画(1991-95)で次のように規定されている。「保育サービスに関し、その発展状況をモニターし、政策オプションを評定し、情報を収集しそれを広め・・・保育サービスの質の定義に対する基準(criteria)を確立すること」。しかし保育ネットワークはその設立の当初から、保育問題とは保育サービスの問題にとどまらず、子どもの生育に関わる広範囲の諸問題の解決なしには職業と家族責任の両立はあり得ないことを認識していた。

同ネットワークは設立と同時に、加盟12カ国(当時)の親の就労・子育て関連諸休暇・0-10歳までの子どもに対する保育サービス・保育者などについての調査に着手し、88年、欧州委員会および加盟各国政府などに対する勧告を付記した304頁に及ぶ報告書『保育と男女平等(CHILDCARE and EQUALITY of OPPORTUNITY)』を欧州委員会に提出した。同報告書は、女性の不平等を生み出している最大の要因を子育ておよび家族責任が女性にのみ課せられていることであると指摘し、労働市場における男女平等の増大のための戦略の基本部分は、保育サービスと子育て関連諸休暇の充実および父母間での責任の分担であることを明確にした。そして、報告書の「結論」で父親について次のように述べている。「父親は、女性がより大きな平等を達成するための必要条件として一決して十分条件ではないが一子育てに対するより大きな責任を引き受ける必要がある」と。

続いてEC保育ネットワークは、四つの緊急を要する保育課題として「保育サービスの質」「男性の保育参加」「4歳未満児保育所の保育者」「地方の家族の保育要求」を設定し、それぞれの課題に関する独自のセミナーを90年から91年にかけて相次いで開催した。その目的とするところは、第三

次男女平等行動計画および社会憲章(1989)の具現化の一環としての「保育に関する勧告」を欧州委員会が準備する際に、考慮すべき行動とは何かについて、欧州委員会に勧告することであった。

その課題の一つ「男性の保育参加」に関する専門家セミナーは、90年、イギリス・グラスゴーで開催された。同セミナーは、次の二つの重要な基本視点を明確化することによって、EUにおけるその後の男性の保育参加問題への取り組みへの重要な出発点となった。

その第一は、男性の保育参加は‘女性の問題’であるにとどまらず‘子どもおよび男性自身の問題’であるという視点である。先の親休暇に関する指令草案やローマ・セミナーの段階では、男性の保育参加を重視しながらも、その視点はなお‘女性の問題’という枠組みを抜け出していなかった。しかしグラスゴー・セミナーでは、‘女性の問題’であることを前提にしながらも、同時に‘子どもおよび男性の問題’として捉えられねばならぬことが強調されたのである。このような論議の展開に貢献したのは、スウェーデンから招聘されたストックホルム大学のL. Yalmertの報告「子育てに父親として参加する男性の増大」であった。彼はその報告で、父親の保育参加は男女両性の子どものバランスのとれた人格発達にとって不可欠であること、また、同時に父親自身にとっても、幼いわが子との関わりを通じて形成されるコミュニケーション能力は彼自身の晩年に至るまでの幸福と深くリンクしていることを明らかにした。すなわち、今日多くの男性が離婚後あるいは独居老人となったときに陥っている人格崩壊の危機を、子育てへの参加を通じて形成された父子関係やコミュニケーション能力が、直接間接に救うだろうという指摘である。スウェーデンでは70年代半ばから父親も取得できる親休暇制度を導入し、さらに家族の多様なニーズに応えるべくその後数年にわたってその拡充に努力してきたが、Yalmertの報告は、この親休暇制度によ

る父親の保育参加の意味を多面的に検証してきたスウェーデンの現実を踏まえており、極めて説得力に富むものであった⁵⁾。この、父親の保育参加を子どもおよび父親自身の発達の問題として検討するという視点が、その後のEUの男性の保育参加を検討する基本枠組みの一つとなったのである。そしてグラスゴー・セミナーでは、父親の保育参加を可能にする条件として、父親にも固有の親休暇期間を保障すべきであるとの提案が行われている。しかし、親がどのような形で子育てに関わるかは、個々の親の人生観・生活観と深く関わっており、このような個々人の価値選択に関わることは制度や政策で強制されるべきことではなく、親自身が決定すべき問題だということも慎重に論議されている。そしてこれらの論議の成果は、後述の「保育に関する理事会勧告」第6条にストレートに反映している。

さてグラスゴー・セミナーで確認された第二の視点とは、‘男性の保育参加’は男性保育者問題と父親問題を含む概念であり、両者を不可分の課題として追求する必要性があるというものである。グラスゴー・セミナー「男性の保育参加」の原題は‘Men as Carers’であり、直訳すればケアする者としての男性たちとなる。この男性には父親と男性保育者の両者が含まれる。そして両者は別のジャンルの問題ではなく、男性保育者問題は父親問題の延長線上にあるものとして論議された。父親と男性保育者の両者を含む概念である‘男性の保育参加(Men as Carers)’は、現在に至るまで一貫してEUで用いられているが、それは父親問題と男性保育者問題が単に類似しているというにとどまらず、構造的に一体化していることがますます鮮明にされてきているからである。そしてこのような視点に立って、グラスゴー・セミナーでは男性保育者の存在意義が次のように確認された。

第一に、男性保育者は子どもの視点から必要である。保育の最良の条件は、両性の保育者がいる

ことである。子どもは両性の保育者を必要とし、またそれを求めている。第二に、男性保育者は父親にとって必要である。男性保育者の存在は、父親が家庭や保育所での保育へ参加することを支援し励ますことになる。男性保育者が存在する保育所の子どもの父親の保育参加は明らかに増大している。第三に、男性保育者は父親に新しい父親モデルや新しい男性アイデンティティ・モデルを提供する。また男性保育者の増大は、男女平等に関するより広い政策および戦略の一環でありステレオタイプ化している古いジェンダー観への挑戦でなければならないこと、包括的目標は保育サービス内でジェンダー問題は重要であるという風土が形成されること、男性保育者の増大を阻んでいる最大の要因としての賃金・労働条件の劣悪さは男女の全保育者に対する共通課題であることなども確認された。そして、望ましい現実的数値目標として、向後5年間に3歳未満児保育を含むすべての年齢集団の保育者の20%が男性保育者となるよう勧告が行われた。男性保育者のクォータ(割当)制については賛否両論があり、結論は出されていない。

なお、男性保育者問題がEUの保育政策理念に公式に登場したのは、私の知るかぎりグラスゴー・セミナーが最初である。

II 「保育に関する勧告」とその後の論議の展開

1992年3月、EUは、上記のような保育ネットワークの活動成果を踏まえた「保育に関する閣僚理事会勧告」を、全加盟国一致で採択した。現段階でのEUの保育政策の基本理念は、この勧告に集約されているとみてよい⁶⁾。その前文は、同勧告の目的について、男女が「職業に関する責務と家族に関する責務の調和的両立を可能にする諸施策」を講じることにあり、それが引いては少子化による労働力不足を捕うための女性の労働力化や、単一経

済体としてのEUにおける「労働者の移動の自由とヨーロッパ労働市場の可動性」を促進することになると述べている。さらに前文で重要な点は、「保育(childcare)」が、①子どものニーズに応える保育サービスの提供②親に対する特別休暇の付与③親(父および母)の、職業に対する責任・家族に対する責任・子どものケアから生じる養育責任という三つの責任に相応した労働環境の構造と組織づくり、という3分野をカバーする広い概念であると規定していることである。

この概念規定に基づいて、第2条では、保育に関する政策が取り組むべき領域として、①保育サービス②子どもの養・教育責任を有する働く親のための特別休暇③子どものいる労働者のニーズに応える労働の環境、構造、組織④職業に対する責任・家族に対する責任・子育てから生じる養育責任の男女間の共有化、の四つが明確化されている。

さらに第3条から第6条までは、これら領域ごとの実践綱領とも言うべきものを詳述し、本稿と最も関連の深い第6条では、父母間の責任の共有化が次のように述べられている。

「子どもの養・教育から生じる責任に関し、加盟国は、個人の自由を十分に尊重しながらも、親責任の父母間でのより平等な共有を達成し、女性が労働市場においてより効果的な役割を果たすことを可能にするために、男性の保育参加の増大を促進し奨励すること」

同勧告の採択以後、男性の保育参加に関する論議は、必ずこの第6条に言及している。しかし実は、勧告の第3条(保育サービス)、第4条(特別休暇)および第5条(労働の環境、機構、組織)もまた女性の問題に限らず男性の問題であることが深く認識されていた点に注目しておく必要がある。保育ネットワークが、10年にわたるその任務を総括した『EC保育ネットワーク：1986～1996』は、「保育に関する勧告」を貫く理念を、「職業および家族に対する責任の両立」と捉え、それは女性

の問題であると同時に男性の問題であることを明確化した点にあると指摘している⁷⁾。

「保育に関する勧告」の採択は、保育ネットワークおよび関係者の保育問題への取り組み強化への大きな弾みとなった。男性の保育参加の問題について言えば、その取り組みは大きく分けて二つの形で行われた。一つは、保育ネットワークを中心としたセミナーやコンファレンスの開催、いま一つは、保育ネットワーク内のワーキング・グループを中心とした実践と調査活動である。そしてこれら「勧告」以後の取り組みが、男性の保育参加は「女性の問題」を超えた「男性自身の問題」であるとの基本視点に立って展開されたことは言うまでもない。

男性の保育参加問題に関するセミナーやコンファレンスの中で、特に注目したいのは、「就業と子育て—ECおよびノルディック諸国における政策と保育サービス」(1992. 9. 23-25、欧州委員会第5総局男女平等ユニットとデンマーク社会省の共催)と「明日の家族における父親たち」(1993. 6. 17-18、欧州委員会第5総局家族政策ユニットとデンマーク社会省の共催)の二つの国際会議、および「男性の保育参加—子どもの養・教育における男女間の責任・協同・相互援助の文化に向けて」(1993. 5. 21-22、保育ネットワークとイタリアのエミリア・ロマーニャ州との共催)をテーマとする国際セミナーである。上記二つのコンファレンスはいずれもコペンハーゲンで、また上記セミナーは、イタリア・ラベンナで開かれた。これらのコンファレンスやセミナーでは、もちろん、行政から個々の家庭に至る各レベルでの男女間の保育責任のシェアリングに関する実践や経験の交流も行われたが、同時に、今後どのようなパースペクティブで問題にアプローチするかに関わる理念的検討が大きな比重を占め、現代におけるヨーロッパ市民の家族像を、現象面にとどまらずその本質に迫って捉え、そこから今後の政策のあり方を探り出そうとする姿勢が顕著であった。概してEUでの議論は、対症療法

的見地から問題へのアプローチを試みるのではなく、より根底的に問題の本質を捉えようとするところが特徴的であるが、この課題についてはとりわけその傾向が強いように思われる。

この意味でまず注目したいのは、「親の就業と子育て」会議でのP. S. Jørgensenによる基調報告「職業と子育ての両立」である。Jørgensenは、今日ヨーロッパで女性の就労の増大や未婚・非婚・離婚の増加等として現れている現代家族の変化の特質を、次の3点にあると指摘する。第一に、結婚は成人男女の規範化されたライフスタイルではなく個々人のライフスタイルにおける選択肢の一つに過ぎなくなっていること。第二に、家庭内の夫婦の関係が、職業における男女の平等要求を反映して、性別役割分業的關係から役割対称的關係、すなわち夫も妻も家庭内で同等の役割を担う関係へと変化していること。第三に、家族生活のありようは、社会的規範に規制されるのではなく、子どもも含めた家族成員全体の協議によって決定されること。そして彼は、女性の就労の増大や未婚・非婚などを含めた家族形態の多様化の意味するものは、規範に規制された従来の家族の枠組みや家族成員間関係を、愛と信頼のみに基づく男女両性の真の平等を基調とする家族へと転換したいという要求の表れであると捉えるのである⁸⁾。このようなJørgensenの家族観は、EUが80年代から追求してきた保育・家族政策の前提である男女平等を基底とする家族像の本質を、より鮮明にするものであったと言えよう。

このような男女の平等を基調とする家族は、女性の自己実現要求を当然とし、したがって女性の社会的労働への参加を当然の権利として尊重する故に、家族生活に伴うもろもろの労働もまた男女が共有するものとならねばならない。こうして男性の子育て参加は新しい家族の構築にとって不可欠の要件となる。理事会勧告第6条は、このような理念を条文化したものにほかならない。

ところで、勧告に示された保育の4領域のうち、男性の保育参加はほかの分野と異なる特徴を持っている。すなわち、それは、社会的強制に馴染まない個々人の意識の変革に関わる領域に属する問題であるという点である。男性の保育参加を直接要請している第6項が、「個人の自由を十分尊重し」と付け加えているのは、この問題が個々人の価値選択に関わっており、しかも強制によっては決して達成されうるものではないという認識の反映である。この課題に対する男性の意識変革が緊急な課題であり、しかもそれは強制ではなく男性自身の認識の自己改革に待つほかない故に、EUでは教育や広報活動に力が入れられてきた。そして保育ネットワークが、精力的に前記セミナーやコンファレンスを域内にとどまらぬ国際規模で開いてきたのは、この意識変革に世界の英知を反映したいという願いからであったと見てよい。

さて男性の意識の変化を引き起こすためには、それが上記のように現代家族のありようからくる一つの歴史的必然であることが明らかにされると同時に、男性個々人にとっての参加の意味が明らかにされることが重要である。保育ネットワーク・コーディネーターのP. Mossは、男性の保育参加の全般的な意味を、①女性の重荷の軽減②子どもの利益③男性自身の利益④家庭内暴力やセクシャル・ハラスメントなどネガティブな男性の行動に対する男性自身の抵抗と抗議の姿勢の形成⑤意思決定権者や施政者の意識の変革の5点に求めている⁹⁾。この5点の中で、男性の保育参加が‘男性自身の問題’になるためには、とりわけ②および③の意味が明確にされることが必要であろう。「明日の家族の父親たち」会議では、この点に絞って論議が深められた。

同会議報告書の冒頭に掲載された論文「父親と男女平等」で、デンマーク・オルフス大学のD. Sommerは、「父親としての男性は、母親と同じく次の世代のケアと教育に本質的かつ固有の意味を

有する者として認識されねばならない—父親は母親の付属物に過ぎないのではない」、また子ども時代からの男女平等とは「異なったジェンダーである二人の異なった大人と密接に接触する権利を意味する・・・(男性は)子どもに対して固有の何か、そして与えるに値する何かを有している」と主張している。しかしSommerの言う「男性固有の何か」とは何であろうか。それは伝統的父親像を規定した権威や力ではないにしても、「母親にはない何か」なのか。もしそうだとするならば、子育てにおける両性の役割は、やはり性差による境界線をどこかで引かざるを得ないのだろうか。

Sommerは、「明日の家族における父親たち」に先立つ「親の就業と子育て」会議での報告の中で、デンマークでは、この20年の間に、子どもたちは父親と「緊密で持続した関係」をその人生の極めて早い時期から確立して成長してきており、この経験の中で次のことが検証されてきていると述べている。すなわち、子どもの発達にとって重要なのは父親が母親と同じく「緻密な、温かい、愛情に満ちたケア・ギヴァー」であることであり、このような子どもと密着したケア・ギヴァーとしての父親と共にいる経験を通して、子どもたちは実り多い父子関係を形成すると共に、将来の父親としての潜在能力を開発しているというのである。Sommerの指摘する「男性の子どもに与える固有の何か」とは、このように、性差に基づく特定された役割を意味するのではなく‘母親とは別人格の父親自身によるケア’を意味していると見てよい。彼はこの報告の最後で、「家庭内や家庭外で男の人と密接に持続的に接触できる子どもの権利」が定式化されることを求めている。

「明日の家族における父親たち」会議での父親の役割に関する論議の基本枠組みは、Sommerのこのような見解と軌を一にしていた。

例えば、ソルボンヌ大学F. Siglyの報告「新しい父親アイデンティティの社会的構築」は、父親役割

およびそれを基盤とする父親アイデンティティは、生得的なものではなく社会的に形成されるものであるという視点から、「女性に対し公的領域で観察され、さらに(社会的労働や活動における)‘中性的’ジェンダーを産みだした同様のメカニズムが、私的領域(家族内)でなぜ起こらないのだろうか」と問う。社会的労働界では、女性の労働市場への参入の増大に伴い、男性の職域とされた内部労働市場へも女性たちは徐々に参入し始めている。一方、女性の職域とされてきたケア労働に参入する男性も徐々に増え、社会的労働の性による分業という壁は崩れつつある。Siglyはそれと同じメカニズムが家庭内でも起こり、家庭内ケア労働がジェンダー・フリー化することを未来の父性の一つの指標とするのである。そして新しい父親役割とは、例えば家族の代表者という社会的にコーディングされ規範化された父親役割の鎧を脱ぎ捨て、「上から見下ろす離れた存在としての役割に逃避することなく、家族に多くの時間を投入し」、「自分の個人的資質や弱点を通し」生身の人間として、また‘親’としてでなく‘私’という個人として子どもや家族と向き合うことだと主張する。そして子どもたちはまさにそのような父親を求めているというのである。

またストックホルム大学L. Jalmertは、その報告「子どもの発達における父親の役割」で、子どもは両親によってケアされることによって人格形成の初期の情緒的安定を獲得し、また二人の異なるジェンダーとの親密な関わりを通して自らのジェンダー・アイデンティティの基礎を確立し、異なるジェンダーとの安定した関わり方を学ぶことを示唆している。

ノルウェー都市地域研究所所員A. M. Jensenは、子ども時代の‘女性化’(feminization of childhood)とも呼ぶべき傾向が一般化していることへの警告を発し、その視点から男性の保育参加の必要性に言及した。すなわち、ほとんどの子どもたちは家

庭では母親、保育サービスでは女性保育者、小学校では女性教師にケアされ、ヘルスワーカーも女性、図書館の司書も女性という女性に取り囲まれて成長している。このような男性の欠如した生育環境は、子どもの発達に問題を投げかけ、その意味でも男性の保育参加は重要だと見るのである。

以上の見解は、それぞれ切り口は異なっているものの、父親は母親と異なる固有の役割を有するから男性の保育参加が必要なのではなく、子どもの育ちの場に男性が積極的に参与する、そのこと自体が重要なのであるという共通の認識基盤に立っている。1990年のグラスゴー・セミナーでは、男女の性差に基づく役割の有無に関する見解は相半ばする形で二分したが、「勧告」以後の論議では、役割に縛られない一人の人間としての男性を重視する見解に大勢が移行していることは興味深い¹⁰⁾。

最後に男性自身にとっての利益について触れておこう。

男性が子どもと向き合っ、子どもの幸福を増進できる関係を形成できるためには、言うまでもなく男性自身の価値観や男性アイデンティティの再構築—自分の感情を表出し他者と関わるコミュニケーション能力の開発、家庭生活をライフスタイルのかけがえない部分と見なす考え方など—が必要である。例えば、イタリア・ボローニャ大学のD. Giovanniniは、「親の就労と子育て」会議での報告「現代の父性」で、「父親は(ケア・ギヴァーとしての)位置に身を置くことによってそれに伴う喜びもまた発見するに違いない…同時にそのような目的が追求されることが無いならば、ユニークで取り戻すことのできない機会の喪失を意味することになる」と述べている。また、スウェーデンでは、政府が父親の保育参加を積極的に奨励しているが、その理由の一つに、先述のような、保育参加による父子関係の構築が男性の生涯にわたる幸福や危機の克服へ繋がるということが挙げられているという¹¹⁾。

III 結びに代えて—男性の参加をめぐる そのほかの課題

男性の保育参加に関しては、以上に触れていない重要な課題が二つある。一つは男性保育者の問題であり、いま一つはこの課題に対する社会的責任の問題である。

グラスゴー・セミナー以後、保育ネットワークは男性保育者に関するワーキング・グループを設け、その調査活動を通して、子どものバランスのとれた人格発達のためには、家庭における父親同様保育所においても男性保育者は不可欠であることが実証されてきた。さらに現代社会においては、離婚その他の理由で健康な父子関係を結べない子どもの

ための代替父性として、さらには父親の保育参加を推進するナビゲーターとして、男性保育者の存在は特に重要であることも明らかにされてきている¹²⁾。EUの中でも父親の保育参加が高い水準にあるデンマークや、イタリアのエミリア・ロマーニャ州では、保育所を父親の子育て参加推進のためのセンターと位置付け、男女両性の保育者にそのための特別教育を行い大きな成果を上げている。保育ネットワークが今後10年以内に、保育サービスにおけるすべての年齢段階の保育者の20%を男性にするという数値目標を掲げたのも、以上の意味からの男性保育者の役割を重視したからにはほかならない。

次に社会的責任の問題であるが、ここには行政・企業などの責任が含まれる。

欧州各国の産休・親休暇の状況

	産休(所得保障)	親休暇(所得保障)
ベルギー	15週(1カ月85%, 残り75%)	法制はないが雇用主の同意を得て6-12カ月取得可(定率)
デンマーク	18週(定率保障: 平均所得の65%)	親各自に10週ずつ(同産休)
ドイツ	14週(100%)	両親対象36カ月(1カ月600マルク残所得に応じた手当て)
ギリシャ	14週(100%)	親各自に3カ月(保障なし)
スペイン	16週(75%)	両親対象12カ月(不明)
フランス	16週(84%)	両親対象3歳の誕生日まで(保障なし)
アイルランド	10週(70%) + 4週(0%)	なし
イタリア	5カ月(80%)	6カ月。産休後1歳の誕生日までに、夫への委譲可(30%)
ルクセンブルク	16週(100%)	なし
オランダ	16週(100%)	6カ月。親各自の労働時間を週20時間まで短縮(保障なし)
ポルトガル	90日+30日(100%)	産休後、親各自に6-24カ月(保障なし)
イギリス	40週(6週90%, 12週定率, 残り0%) ^{**}	なし
オーストリア	16週(100%)	両親対象24カ月(定率)
ノルウェー	親休暇と一括	94週(52週80%, 42週100%)。うち4週は対父親に限定
スウェーデン	17.5週(平均約66%)	両親対象18カ月(360日90%, 90日定率)。休暇のフレキシブル利用可

注:^{**}英国では法制はない。

アイルランド、ポルトガルの+分は申請により追加可能。

EC Childcare Network, *Leave Arrangements for Workers with Children*, 1994より作成。

行政の責任のうち最も重要視されているのは、子育てに参加のための諸休暇の整備である。中でもEUが重視しているのは父親休暇と親休暇である。夫婦が親となることを実態的に共有し、そのことによってその後の夫婦生活の強固な絆を結び、また父親が出産時から子の介護に携わり、そのことを通して生涯にわたる父子関係の望ましい基礎を形成するためには、父親休暇と親休暇が決定的に重要だと考えられてきた。1994年現在、EU加盟国で父親休暇に対する法制を備えている国は、デンマーク2週間(産休同等の所得保障)、フィンランド1週間(同前)、スウェーデン2週間(所得の80%保障)、ベルギー3日(100%所得保障)、スペイン2日(同前)、フランス3日(不明)のみである¹³⁾。親休暇については別表の通りである。ただし国によっては産休と親休暇を一括しているところもあり、生後のケア休暇期間を考える際にはその点への注意が必要である。

親休暇に関し、本稿との関わりで特に注目したいのはデンマークのケースである。デンマークでは93年までは、産後休暇14週の後一家族当たり10週の親休暇が保障されているのみであった。これは、フランス(生後3年)、ドイツ(同3年)、オーストリア(同2年)、スウェーデン(同1.5年)などに比べると必ずしも充実した制度とは言い難い(ただしデンマークは、公費による保育サービスではヨーロッパで群を抜いており、働く母親の比率も際立って多い)。しかし注目したいのは94年から取り組まれている新しい休暇スキームである。新制度では、雇用主の同意があれば、先の10週の休暇(産休と同率の所得保障)に加え、さらに失業手当の80%の所得保障を伴う6カ月の休暇期間を加えることができるようになった。しかもこの加算期間は家族単位ではなくそれぞれの親に対するものであって、両親間の委譲が認められないものである。またこの付加期間は、先の10週が‘親休暇’と呼ばれるのに対し、子どもの利益を前面に据える意味

で‘育児休暇’と命名されている。この期間は雇用主との協議によって1年にまで延長可能であり、さらにこの‘育児休暇’は子どもが8歳になるまでの期間ならいつ取ってもよいとされるものであるという。保育ネットワークは、先述のように、父親の保育参加の観点から両親間で委譲できない休暇として親それぞれに3カ月の休暇を主張してきたが、このデンマークの試みはその具現化として興味深い¹⁴⁾。

雇用主の責任については、先の88年の報告書『保育と男女平等』では、子育て諸休暇などの整備を行政とともに積極的に推進することという以上の提言は行っていない。しかし、80年代終わりから90年代初めにかけての同ネットワークを中心とする保育政策をめぐる諸活動(調査研究、諸会議の開催など)の結果は、雇用主の責任範囲を、「保育に関する勧告」第5条が示すように‘労働の環境、機構、組織’の改善にまで広げる必要性を明らかにした。職場が変わらぬかぎり、労働者はその子育て諸休暇制度を利用することを躊躇し、あるいは現実に利用することが不可能であるのである。こうして「勧告」では休暇制度の整備と共に男性型雇用形態の改革が雇用主の責任として明確化されたのであった。なお第5条では、併せて、保育労働者の仕事の重要性に見合った社会的認知、および先の労働環境の改革における公共部門の先導的開発モデルの提供の必要性を謳っている。

注

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所 1997「第11回出生動向基本調査」
- 2) 『平成10年版厚生白書』p. 7.
- 3) 拙稿 1994「EUにおける『仕事と子育ての両立』政策の展開」『女性労働問題研究』No. 27 参照.
- 4) EC Childcare Network, *Childcare and Equality of Opportunity*, 1988, pp. 1-2.
- 5) 拙稿 1994「EC(EU)における父親の育児参加」『現代と保育』No. 33 参照.
- 6) 木下龍太郎 1995「EU閣僚理事会『保育に関する勧告』」『保育情報』No. 221 参照.

- 7) EC Childcare Network, *The EC Childcare Network 1986-1996*, 1996, p. 3.
- 8) 拙稿 1997「父親の育児参加と男性および子どもの発達—二つのコペンハーゲン会議の意味するもの」『保育の研究』No. 15 参照.
- 9) Peter Moss, "Strategies to Promote Fathers' Involvement in the Care and Upbringing of their Children," Danish Ministry of Social Affairs (ed.), *Fathers in Families of Tomorrow*, 1993.
- 10) 注8) 参照.
- 11) 注5) 参照.
- 12) 拙稿 1996「欧州委員会保育ネットワーク『保育者としての男性』の提起するもの」『保育情報』No. 236 参照.
- 13) EC Childcare Network, *Leave Arrangements for Workers with Children*, 1994, p. 53.
- 14) Søren Carlsen, "When Working Men become Fathers," P. Moss (ed.), *Father Figures*, Edinburgh: HMSO, 1995.

参考文献

- EC Childcare Network. 1988. *Childcare and Equality of Opportunity*.
- EC Childcare Network. 1990. *Men as Carers for Children*.
- Danish Ministry of Social Affairs, ed. 1993. *Fathers in Families of Tomorrow*.
- Danish Ministry of Social Affairs, ed. 1993. *Parental Employment and Caring for Children*.
- EC Childcare Network. 1995. *Fathers, Nurseries and Child Care*.
- EC Childcare Network. 1996. *Men as Carers: Towards a Culture of Responsibility, Sharing, and Reciprocity between Women and Men in the Care and Upbringing of Children*.
- EC Childcare Network. 1996. *Men as Workers in Childcare Services*.

(きのした・ひろみ 湘北短期大学教授)