

研究ノート

母性主義的福祉政策から 両立(仕事と育児)支援政策への転換 — ノルウェーにおける「ひとり親手当」制度を中心に —

竹 田 昌 次

(目次)

はじめに：問題意識と課題

第1章 ノルウェーにおける寡婦年金制度史

第1節 寡婦年金制度の分析基準

第2節 1967年国民保険法成立以前のノルウェー母子福祉制度史

第2章 1967年国民保険法下の「ひとり親手当」制度と1998年の制度改正

第1節 ひとり親手当と母性主義

第2節 1998年ひとり親手当」制度の改正内容

第3章 1998年「ひとり親手当」制度改正の評価を巡って

第1節 制度改正の趣旨・目的に照らして

第2節 1990年代における家族政策の展開

— dual earner / dual caregiver family 支援政策の意味 —

おわりに：母性主義的福祉政策から両立支援政策へ

— 養育費ルール改正にもふれて —

はじめに：問題意識と課題

本稿ではノルウェーにおけるひとり母親、つまりローンマザーあるいはシングルマザーと呼ばれる人たちへの経済支援制度を史的にフォローし、到達点として1998年の「ひとり親手当」

(The Transitional Allowance) の制度改革を論じるものである。リストラクチャリング過程にある福祉国家は‘福祉から就労へ’とか‘アクティヴェーション’の名の下に、労働可能年齢にある福祉依存者の労働力化にむけた福祉改革を行ってきた。ノルウェーも例外ではなく、老齢年金受給開始年齢前に障害年金を受給する者や傷病休暇取得日数が他国に比べて多すぎる点などが問題視された。本稿で検討する「ひとり親手当」の制度変更もこうした政策の一環であり、福祉依存のシングルマザーに就労を奨励し、自立化を促すことを目的としている。

周知のようにノルウェーは EU 非加盟国であり、北海油田による石油及び天然ガスの輸出国であるが、何よりも社会民主主義型の北欧福祉国家である。日本人の目からすれば、北欧諸国は普遍主義的で水準の高い社会保障、比重の大きい公共セクター、高い女性労働力率といった共通性を印象付けられるが、北欧諸国間にも差異は存在し、特にジェンダー視点からはノルウェーとスウェーデンの差異が大きいとされてきた¹⁾。

本稿は同じ北欧諸国とはいえ、スウェーデンやデンマークと比べて母性主義的性格が強いとされてきたノルウェーを対象に、いわゆる male breadwinner and female caregiver family (「夫片働き・妻専業主婦家族」と日本語に訳すべきだが、英語表現の方が各々の活動内容を正確に示すので、以降も英語表現のまま使用する) から dual earner / dual caregiver family (核家族共稼ぎ世帯と訳すべきだが、これも同様の趣旨で英語表現のまま使用する) への移行過程における、ひとり母に対する経済支援制度のノルウェー的軌跡を確認しようとするものである。

英国の著名なフェミニスト研究者、ジェーン・ルイスも北欧の社民型福祉国家であるノルウェーをジェンダー視点からみれば、「女性を基本的には妻として、母として扱い続けてきたノルウェーのシステムは、スウェーデンよりもむしろイギリスのそれに近い」²⁾と述べている。ここではスカンジナビア3カ国の女性労働力率の推移と保育園の入所率によって、ノルウェーの「遅れた」位置とそのキャッチ・アップを表1と表2(A・B)から確認しておきたい。

表1：スカンジナビア3国の女性労働力参加率の推移（15～64歳）：単位%

	1960	1968	1974	1985	1990	1995	2000
デンマーク	43.5	56.4	63.2	74.5	78.5	73.6	75.9
スウェーデン	50.1	56.6	64.9	78.1	80.1	74.5	75.0
ノルウェー	36.3	37.7	50.0	68.0	71.2	72.4	76.3

(資料) Kari Melby, Anna-Birte Ravn and Christina Wetterberg eds., *Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia*, 2008, p.232 より作成。

表 2－A：ノルウェーとスウェーデンの保育所入所率：単位%

	1～2 歳児		3～5 歳児	
	ノルウェー	スウェーデン	ノルウェー	スウェーデン
1975 年	3	17	9	26
1978 年	6	25	20	37
1981 年	9	34	31	48
1984 年	10	41	37	58
1987 年	12	47	44	65
1990 年	17	45	53	68
1993 年	28	46	64	69

（資料）Kerstin Sörensen and Christina Bergqvist, *Gender and the Social Democratic Welfare Regime : A comparison of gender-equality friendly policies in Sweden and Norway*, 2002, p.26 より作成。

表 2－B：スカンジナビア 3 国の保育所入所率：単位%

		デンマーク	スウェーデン	ノルウェー
1995 年	: 0～2 歳児	48	37	22
	: 3～6 歳児	83	74	61
	: 0～6 歳児	68	59	44
2000 年	: 0 歳児	15	—	2
	: 1～2 歳児	77	60	37
	: 3～5 歳児	92	86	78
	: 0～5 歳児	75	66	52
	: 6 歳児	90	77	—
	: 0 歳児	12	0	2
2004 年	: 1～2 歳児	83	66	48
	: 3～5 歳児	95	95	87
	: 0～5 歳児	77	71	61
	: 6 歳児	87	83	—

（資料）Kari Melby, Anna-Birte Ravn and Christina Wetterberg eds., *Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia*, 2008, p.236 より作成。

私がノルウェーに興味を持つのは、この「遅れ」を「克服」する姿に魅力を感じるからであり、それは北欧福祉国家を「出来合い」のものとして理想化したり、あるいは「類型論」的な把握によって日本とは縁遠いものとして扱うことへの反発からでもある。ジェンダー平等ではスカンジナビアの「劣等生」であったノルウェーは、幼い子を持つ母は家庭内にとどまるべきとされてきた。ましてやシングルマザーの場合には、養育責任を果たすことと有償労働による所得確保とは相容れないため、養育責任を優先する立場からひとり母への経済支援が

なされてきたが、こういう母性主義的政策がひとり母の福祉依存を招き、労働力率を低めてきたとされ、それがアクティヴェーションの下で、どう変化するかを明らかにしようと思う。

第1章 ノルウェーにおける寡婦年金制度史

第1節 寡婦年金制度の分析基準

唯一の主たる稼ぎ手である夫を亡くすことにより、寡婦が生活上の困難に遭遇し、何らかの経済支援が必要なことは容易に想像できる。福祉国家は、これを寡婦年金あるいは遺族年金として年金制度上に位置づけた。しかし、共稼ぎの普及とともに、妻であり母でもある女性が稼得力をもつにつれ、寡婦年金の必要性は薄れる。雇用における両性の完全な平等が実現すれば、寡婦年金は不要となり廃止されるであろう³⁾。またこの途上でジェンダー平等の視点から、「寡夫（男やもめ）年金」も一時的には制度化されうるが、配偶者を失うことが経済的リスクでなくなるにつれ、これも消えていく運命にある。

だが寡婦年金そのものを、「男性稼ぎ主」家族を前提とする制度として把握しても、個々の寡婦年金制度の具体的分析においては、以下の点を考慮する必要がある。まず第1は受給資格の基準が、亡夫の保険料納付なのか、それとも遺族の生活上のニーズなのかである。第2は妻と子がそれぞれ独立の受給資格者となるのか、それとも子は寡婦年金への「子の加算」として扱われるのか、という問題である。更には、給付の支給基準や支給期間とも関わって「寡婦の年齢」、「子の年齢」、「寡婦の所得額」、「新しいパートナーの有無」等々も、寡婦年金を具体的に分析する際には、重要な論点と考えられる⁴⁾。

たとえば日本の遺族年金制度では、1階部分の遺族基礎年金の支給要件は被保険者の死亡時に加入期間の2/3以上の保険料納付済期間（免除期間も含めて）があること、支給対象は「子のある妻」と「子」⁵⁾である。支給額は年792,100円の基礎給付と「子の加算」から成り、加算額は第2子までが1人につき年227,900円、第3子以降が年75,900円となる（平成21年度の数値）。2階部分の遺族厚生年金の支給要件は遺族基礎年金とほぼ同様だが、支給対象者には「配偶者」という資格で、「子のない妻」も含まれる。支給額は亡夫の保険料納付実績によるが、彼の受給できた厚生年金の3/4となる。つまり、日本の遺族年金制度は、1階部分の遺族基礎年金では子の養育というニーズをもつ「子のある妻」のみを、2階部分の遺族厚生年金は「子のない妻」にも支給される。また遺族厚生年金には中高年寡婦加算（年額594,200円）もあり、子が2人いる働き盛りのサラリーマンが亡くなった場合に支給される遺族給付のモデルは表3のようになる。

表3：日本における妻に支給される遺族給付モデル

	子が2人のとき	子が1人のとき	子が18歳以上
遺族厚生年金	603,200 円	603,200 円	603,200 円
遺族基礎年金	1,247,900 円	1,020,000 円	—
中高年寡婦加算	—	—	594,200 円
合 計	1,851,100 円	1,623,200 円	1,197,400 円

（資料）服部营造編著『年金の基礎知識（改訂新版）』2006年、自由国民社、456ページより作成。

（注）亡夫は平成16年4月2日死亡、遺された妻は昭和35年4月2日生まれ、亡夫の平均標準報酬月額34万円、300月（25年）、同じく39万円、12月（1年）の年金保険料を納付。

なお、遺族年金を受給するのは死別母子世帯である。離婚等による生別母子世帯においても父親がいないことによる経済的不安定は死別母子世帯と同様であり、生別母子世帯にも何らかの所得保障制度が必要となろう。それが児童扶養手当であり、その目的は「父と生計を同じくしていない児童が育成される家庭の生活の安定と自立の促進に寄与するために、当該児童について児童扶養手当を支給し、もって児童の福祉の増進を図る」⁶⁾ こととされる。だが支給額では児童1人の全額支給で月額41,720円である。また同じ母子世帯とはいえ、未婚の母の場合には「扶養すべき子を持つひとり母」という資格基準による公的支援はない。同じ母子家庭とはいえ、寡婦（の母）、離婚した母、未婚の母の間に、このような格差・差別を設けている日本社会に、私は婚姻や家族を巡るこの国の家父長制的体質の根強さを再認識させられた次第である。

第2節 1967年国民保険法成立以前のノルウェー母子福祉制度史

ノルウェーにおける全国統一的な寡婦年金制度は、1964年寡婦・母親年金法（the Widows' and Mothers' Pension Act）としてその成立を見る。その直前の寡婦の状況は、以下の3種類に区分できる。第1は70歳以上で老齢年金受給者の寡婦であり、この集団が全寡婦の約50%を占めていた。1936年に成立した老齢年金法は資産調査がなされたが、1957年改正により70歳以上の全ての人を給付対象とした。第2の集団は70歳未満ではあるが全国レベルの個別立法等を通じて、特別に選抜された寡婦に年金が支給された。例えば戦争未亡人、障害年金を受給する寡婦、夫の労災死により遺族補償を受ける寡婦、夫が公務員であった寡婦等々である。これらが全寡婦の13%を占めていた⁷⁾。最後の第3集団、つまり残りの37%は全国的な規模での経済支援が全くなかった集団である。とはいえオスロ市をはじめ幾つかの自治体では寡婦年金制度を設けており⁸⁾、全員に経済支援が全く無かったわけではない。

ともあれ1964年寡婦・母親年金法により、初めて全国的に全ての寡婦を対象とする年金制

度が確立した。内容的には、夫の死後間もない時期の一時金給付を別にすれば、長期の寡婦年金として、(a) 5年以上の婚姻期間、(b) 扶養すべき子、(c) 稼得能力、以上の3基準により支給の有無や減額の程度が決定された。この3基準は、そのそれぞれがノルウェー寡婦年金の性格を示すが、「配偶者」資格のみで受給権が発生する日本の遺族厚生年金との対比では、(b)「扶養すべき子」の存在が受給条件となる点が重要である。つまり、子のない寡婦には年金権はなく、また末子が18歳になれば受給資格は消える。ノルウェー寡婦年金は配偶者を亡くしたという意味の「寡婦」性ではなく、その寡婦が「扶養すべき子を持つ母」という点を重視する。

「扶養すべき子を持つ」点と「その子の本来的な扶養者である父親がいない」点がノルウェー寡婦年金の受給資格であるが、この基準は「未婚の母」にもあてはまり、その限りで両者は共通する。1964年寡婦・母親年金法が想定するもう一つの年金受給資格者こそが「未婚の母」であり、この点が「寡婦・母親年金法」(注:強調は筆者による)と称される所以である⁹⁾。尚、シングルマザーには、子のいる寡婦や未婚の母以外にも、離婚した母や同棲を解消した母もいるが、これらの母は寡婦・母親年金の対象者ではない。その理由は子のもう一人の親、即ち、父からの養育費が期待できるからである。この点が寡婦や未婚の母との決定的差異である。つまり1964年寡婦・母親年金法は、扶養すべき子を持つ寡婦と扶養すべき子を持つ「未婚の母」を、受給資格者としたのである。

ノルウェーにおいては、「夫を亡くした妻」というだけ、つまり「配偶者」資格だけでは寡婦年金権は生じない。その論理は、まず第1に扶養されるべき子を中心に置き、子の養育について、稼ぎ手としての父、ケア提供者¹⁰⁾としての母という家族モデルが前提される。第2に、このモデルを前提とすれば、父の死は子にとっては稼ぎ手の喪失を意味する。そこで第3に母が子にとってのケア提供者と稼ぎ手を兼ねるのも1つの考えではあるが、母の主要責任は子のケアにあり、稼ぎ手を兼ねることでケア責任を果たせないでは本末転倒となる。そこで結論として、国家が父に代わって子の経済的扶養という役割を担い、それが同時に、子のケアという母の本来的責任の遂行を可能とする。

以上の論理展開の出発点は「扶養すべき子」の存在である。それは「子ども中心主義」ともいえるが、当然ながら male breadwinner and female caregiver family を前提とするため、子のケアに必要なのは母であり、そして生計支持者の父を失った母子家庭において母が直接的養育者たる責任を果たすには、国家による経済的支援を必要とし、それが寡婦年金・母親年金となる。このように「子ども中心主義」から母性主義的福祉制度へと展開するが、父母役割を固定的な性別分業と捉える点はジェンダー平等に反するとはいえ、この考え方の最大のメリットは、子どもを中心に据えたことにより、「寡婦の母子家庭」と「未婚の母の母子家庭」

を差別せず、ともに主たる稼ぎ手である父を欠き、しかも扶養すべき子を持つ家族として位置づけた点にある。

比較の意味でイギリスの寡婦年金制度史を紹介すれば、1925年寡婦・孤児、老齢年金法が英国での最初の法令による寡婦年金である。この法は寡婦の年齢、稼得収入、子の有無に関わりなく、全ての寡婦に受給資格があり、その受給資格は再婚・同棲によって消失した¹¹⁾。ベヴァリッジ報告は1925年の寡婦年金制度を、「子供のない寡婦に生涯年金をあたえなければならない理由はない。稼働能力があるならば当然働くべきである」¹²⁾と批判した。但し、「遺児を育てなければならないために、収入のある職業につけなかったり、正規の仕事につけない寡婦には、現在の給付を大幅に引き上げる必要がある」¹³⁾と提案した。そして受給に関わる具体的な年齢要件を、末子が16歳に達したならば、そして寡婦本人が60歳（女性の老齢年金受給開始年齢）未満ならば、有償労働による稼得収入を得るべきだとした¹⁴⁾。だが政府白書はベヴァリッジ報告を超えて3種類の寡婦給付を提案した。第1は夫の死後に全寡婦に13週支給される寡婦手当、第2は16歳未満の子をもつ寡婦に支給される寡婦母親手当、そして第3に50歳以上あるいは障害により有償雇用に就くのが困難な寡婦への寡婦年金である。尚、第2の寡婦母親手当受給者は50歳を待たずに40歳に達すれば寡婦年金の有資格者になるという規定があり、その意味は子を持つ寡婦への事実上の終身年金という提案である¹⁵⁾。ベヴァリッジ報告との共通点は16歳未満の子を持つ寡婦への手当支給、異なる点は末子が16歳に達した場合の寡婦年金の受給開始年齢である。差異に目が行くが、「子の無い寡婦」は未婚女性と同様に有償労働に就くことが大前提であり、ベヴァリッジの家族像や当時の英国の有配偶女性の多くが有償労働に就かなかった状況からすれば、「末子が16歳に達した寡婦」を「子の無い寡婦」と同等に扱うのか、それとも無償労働とはいえ国家的・社会的見地からも重要な子育て仕事を完遂した寡婦を年金生活者として遇するのか、という違いとなる。ベヴァリッジ報告は前者を、白書は後者の立場をとった。

ノルウェーとの比較で重要なのは、子のケアや養育のために有償労働に就けない、という場合の子の年齢設定を16歳未満とした点である。ちなみにノルウェーの1967年国民保険法が規定する「ひとり親手当」では第3学年終了時、10歳未満という年齢設定である¹⁶⁾。イギリスの子ども観は、14～15歳でも世帯の家計を補助するどころか、母からのケアを必要とする存在とみており、母の役割は子が家を出るまでケアをすることとなる。その際に重要なのは、結婚して子を産めば女性には妻として・母としての役割のみが与えられ、寡婦となった場合にも直接には公的世界と繋がらず、家庭内という私的領域内での役割遂行に留まるという事実である。公的世界との唯一の繋がりは亡夫の国民保険料の納付実績である¹⁷⁾。なお、既述した日本の厚生遺族年金は「子の無い妻」にも受給資格を与え、再婚せずに亡夫を弔い続け

る貞淑な妻という形式で女性を私的領域に閉じ込め続ける点ではイギリスを超越している¹⁸⁾。

以上、寡婦を中心に論を進めてきたが、ノルウェーでは「寡婦・母親年金法」が寡婦と未婚の母を、主たる稼ぎ手を欠きながら扶養すべき子を持つ母として等しく取り扱うのは「子ども中心主義」または「子の最善の利益」を社会の原則とするからであろう。寡婦と未婚の母の同一視を社会秩序的に奇異に感じてしまう日本こそが、婚因関係や嫡出・非嫡出を重視する家父長制的体質の濃い社会なのであろう¹⁹⁾。なお、寡婦・母親年金法は、1967年に国民保険法というノルウェー社会保障制度の根幹となる法律に統合され、その結果、寡婦・母親年金をはじめ、全ての公的年金は失業補償や医療給付等とともに国民保険制度の中に位置づけられた。具体的には寡婦年金は遺族配偶者給付という名称で²⁰⁾、子を持つ未婚の母には一時的・過渡的な手当 (the Transitional Allowance) という名称で、ひとり親手当が制度化された²¹⁾。

尚、「子ども中心主義」や「子の最善の利益」に関しては、歴史的には嫡子以外の実子に遺産と父親の姓を名乗る権利を保障した1915年カストベルグの児童法に遡るが、母子家庭の子どもに関わる問題として1957年の「扶養者手当法」(the Providers Benefit Act) と「養育費立替法」(the Forwarded Maintenance Act) という2つの法が重要である。1964年寡婦・母親年金法は、扶養すべき子を持つ寡婦と未婚の母を対象としたが、遺児や父が不明な子どもへの給付を定めたのが「扶養者手当法」であり、「養育費立替法」は離婚や別居²²⁾を原因とするひとり母家庭に子の養育費支払い義務を果たさない (果たせない) 父に養育費を国家が立替え、子どもを保護すると同時に、立替額の父への請求を定めた法である。

重要なので繰り返すが、寡婦や未婚の母には1964年寡婦・母親年金法が、遺児や父の不明な子には1957年扶養者手当法が対応する。即ち歴史的な順序としても寡婦や未婚の母よりも、その子の保護が優先されたことが窺えよう。尚、この扶養者手当は1967年の国民保険法の中では、片親または両親を亡くした18歳未満の子どもを対象とする遺族給付の中の「子ども年金」として制度化され²³⁾、その特徴は、「扶養者手当」では受給権が母の再婚により消滅したが、「子ども年金」は母のそうした事情とは全く関係なく、子ども自身の権利として年金支給を行う点にある。但し、母親の新しいパートナーが、その子を養子縁組した場合には子ども年金の受給権は消滅した。

1957年のもう一つの法律、「養育費立替法」は、離婚や別居により母子家庭となっている子どもを対象とする。通常は母が監護権 (= 親権) を持ち、子と離れて暮らす父には養育費の支払い義務が生じる。しかし父が養育費を支払わない (支払えない) 場合や金額が不足する場合に、国家が代わって予め定められた最低養育費額を立て替え、その額を国家が父に請求する制度である。ところで養育費決定ルールは後述するが、1957年「養育費立替法」成立時

には、養育費決定は法的な離婚手続きに関わる場合には裁判所が、そうでない場合は地方首席行政官が担当していた²⁴⁾。

1957年の「扶養者手当法」と「養育費立替法」は、ともに母子家庭の子を念頭に置いた制度であり、前者は寡婦または未婚の母の子を、後者は離婚あるいは別居中の母子家庭の子を対象とする法律である。この2つの法律が揃うことで、遺児や父が不明な子も、また父が養育費を（十分に）支払わない離婚等による母子家庭の子も、ともに経済支援を必要とするひとり母家族の子として、国家が保護の対象としたのである。尚、「扶養者手当法」は1967年国民保険法により、寡婦の子どもの扶養者手当が「子ども年金」となったが、未婚の母の子の「扶養者手当」は「養育費立替」制度の中に包摂された。これは1963年に「養育費立替法」改正があり、当初は純粋な養育費の前貸制度であったが、前貸金の支払請求に全く責任を負えない父親、あるいは少ない額しか返済できない父への対応として社会給付化が進行したためである。またノルウェーはナチスドイツに1940年6月から占領され、9,000人以上の女性がドイツ人との間に子どもをもうけたとされている²⁵⁾。もちろん軍人や兵士との間に生まれた子どももいて、こうしたドイツ人父親に養育費立替を請求するのは非現実的であり、またこの場合には父が死亡の扶養者給付法なのか、生存を前提とする養育費立替法なのか、どちらを適用するかは境界線上の問題であり、さらに実際の運営上において峻別することに意味はなかった。このあたりから未婚の母の子どもへの扶養者手当と離婚・別居による母子家庭の子どもへの「養育費立替」との境界も曖昧になり、前貸養育費の社会給付化が一段と進行する。その結果として1967年国民保険法において、遺児には「子ども年金」が、それ以外の母子家庭の子ども（未婚の母の子、離婚した母の子、そして別居中の母の子）で、父から十分な養育費を受けない子どもには「養育費立替」制度が対応する。つまり、ここでは「未婚の母の子ども」も「父から十分な養育費を受けない母子家庭の子」として平等に扱われ、具体的には同一の最低必要額が保障された。

以上、寡婦・母親年金法の成立が1964年であったのに対して扶養者手当法と養育費立替法が1957年成立であったという時期的な先行性を強調し、かつ母子家庭の子が、なぜそうなったのか、その理由を問わず母子家庭の子どもとして保護の対象となったことを述べた。この「理由を問わない」の中には、最も社会的嘲笑の的にもなった敵兵との間に生まれた子も含まれており、等しく処遇されたことを再度強調しておきたい。

さて、寡婦と未婚の母は1964年の寡婦・母親年金法によって、そして全ての母子家庭の子どもは、1957年の扶養者手当法と養育費立替法によって包摂されたが、いわゆるシングルマザーの中でも離婚や別居、さらには同棲関係の解消を原因とする母子家庭の母に対応する法律はなかった。法律はなかったが、ここでも父が子への養育費を含めて私的な取決めとして

母子への生活費を支払うならば、男性稼ぎ手家族モデルの離婚等による母子家庭への延長線上の展開として位置づけられよう。しかし現実には、子への養育費支払い義務すら履行しない父が存在し、それが「養育費立替」として制度化される状況であるのだから、離婚等により「扶養すべき子を持つ」ひとり母にも経済支援が必要となろう。「扶養すべき子を持つ母」という点で寡婦あるいは未婚の母と全く同一でありながらも、当初は離婚または別居中の母親は、ノルウェー福祉国家には位置づけられなかったが、1971年別居・離婚親に関する臨時措置法により、これらの母親は扶養すべき子を持つ未婚の母と同等に「ひとり親手当」が支給され、1980年にはその臨時法の時限立法的性格を解くことを通じて、すべてのシングルマザーが国民保険法の中に統合されることになった。

最後に蛇足ながら、父母で子を育てる場合と比べて、ひとり親で育てる場合の苦労や大変さは当初から認識されていた。例えば児童手当は今では全ての子どもに支給されるが、制度化された1946年には第2子からの支給であった。だが、ひとり親の場合には第1子から支給され、また児童手当の第1子支給が始まった1970年以降はひとり親の子には超過（extra）児童手当と称して、つまり実際の子の数に1人分を上乗せして支給している。更に全ての1～2歳児を対象とする幼い子への児童手当補足（young child supplement）が1993年から導入されたが、この場合にもひとり親には児童手当と同様に、超過分が支給された。2003年にこの補足は廃止されたが、ひとり親の場合には、超過分は無くなったが、補足が残っている。また病気の子を看病するための「看護休暇」はパートナーのいるカップルには、年10日間だが、ひとり親の場合には年20日間となる。

このように、全ての子どもを対象とする制度を前提に、普遍主義的な福祉を拡充しつつ、ひとり親の場合には、それに上乗せをするという配慮がなされている。このあたりにも、普遍主義的な社会保障や福祉の発展・拡充に解消せず、「子どもの最善の利益」に加えて、子の養育に直接責任をもつ母にも特別に配慮するところの、いわば母子一体的な母子福祉的な要素が見られる。

第2章 1967年国民保険法下の「ひとり親手当」制度と1998年の制度改革

第1節 ひとり親手当と母性主義

1967年国民保険法は各種の年金や医療給付を統合し、先述のように寡婦は遺族配偶者手当、未婚の母はひとり親手当、そして1971年以後には離婚した母親や別居中の母も、子の父親から受取る養育費との調整を伴いつつ、ひとり親手当制度に包摂されるに至った。ひとり親手

当は1998年に抜本的改正をみるが、まずは改正前のひとり親手当制度の概要を説明した上で、1998年制度改正の内容紹介を行うことにする。

ひとり親手当は、扶養すべき子を持つひとり親家庭が受給対象となるが、離婚や同棲解消の増加とともに、ひとり親家族とひとり親手当の受給者数が増加する²⁶⁾。受給できる期間は末子が小学校の第3学年を終えるまで（通常の年齢では10歳未満）であり、時間的な長さによる期間設定ではない。また給付には所得制限があり、稼得調査も厳格に実施され、ひとり親手当と稼得収入との調整は、稼得額が一定額を超えれば、その超過分の多寡に拘わらず、40%が税として徴収される。1970年代と80年代に実施されたひとり親手当の増額は、所得税制の同時変更を伴わなかったため、ひとり親の稼得収入には、低い稼得額にも高い税率が課された²⁷⁾。このため一つの選択は、フルタイムの有償労働に就き、所得制限を超える稼得収入による、ひとり親手当から離脱、つまり福祉からの自立であり、もう一つは積極的には有償労働に就かず、ひとり親手当を受給し続けることであった。だが1990年にルール変更がなされ、税率を当初の40%水準に再設定され、その後はパートタイム雇用が選好されるに至った。ところで「ひとり親手当」(the Transitional Allowance)のtransitionalなる所以は、「保育責任がもはや有償雇用への障害とならなくなった年齢に子が達したときに、給付は停止されねばならない」と法文規定されており、その手当が過渡的性格をもつためである。だが、その年齢を具体的に明記しなかったために、給付の支給や停止の決定は地方の社会保障委員会の自由裁量として運用されてきたが、1980年に離婚・別居のひとり親を「ひとり親手当」に包摂した法改正時、受給資格上のガイドラインとして子の上限年齢の設定が社会保障省に委任され、「末子の第3学年終了時」とされたのである。

「ひとり親手当」には基本手当に加えて、就労や教育のために保育が必要となった場合には保育手当、本人が学校に通うことにより生じる費用をカバーする教育手当も支給される²⁸⁾。これらの手当は「ひとり親手当」を受給しつつも、末子が10歳になる前に稼得収入による自立を促し支援するためであり、その意味では当初よりアクティヴェーション的性格をもっていた。しかし、改正前の「ひとり親手当」のポイントは、末子が10歳になるまで、給付額はギリギリの水準とはいえ、子のケアと家事への専念も選択できる点にある。勿論、子の成長とともにパートタイム労働と減額支給される「ひとり親手当」との結合、更には子の年齢による給付の打切りに備えて、徐々に労働時間を増やし、ひとり親手当からの離脱、フルタイム労働による自立化も選択可能な、そういう制度運用上の柔軟性を持ったのが改正前の「ひとり親手当」であった。したがって個々的には、短期間の受給を経て自立するひとり親もいれば、その逆に例えば、末子が10歳になる前に、赤ちゃんをもう1人産んで、トータルの受給期間が10年を超える場合もあった。確かに「ひとり親手当」の長期受給を好ましくないが、

他の北欧諸国と比べて低い女性労働力率、共稼ぎの場合でも妻のパートタイム労働が支配的であること、これらのことも、ひとり親手当からの離脱・自立化に影響しよう。

ノルウェー国民保険法の考え方は、シングルマザーであっても労働可能年齢ならば就労による所得確保が基本となる。但し、事情により働けない場合もあるので、その人には社会給付がなされ、この事情の一つが障害を持つこと、もう一つがケアすべき子の存在である。この後者の点が他の北欧諸国には見られないものであり、母性主義的福祉政策の手厚さがノルウェーを特徴づける。例えばスウェーデンでは女性労働力率が男性並みに高く、ひとり母も有償労働に就くのが当然であり、子が幼い場合でも、親休暇制度と公的保育の充実により、幼い子を持つひとり母の労働力化・就労化を可能にする。稼ぎ手が2人いる家族との相違は、ひとり親家族は、稼ぎ手が1人のため低所得となりやすく、その限りにおいて、つまり低所得世帯として社会保障上の対象となりえよう。ノルウェーは母子世帯の母親がフルタイムで子のケアにあたるという選択を保障するための社会給付がなされる点に特徴があり、それは家族モデルでいえば、male breadwinner and female caregiver family の性別役割分業を前提としたうえで、その構造にチャレンジせず、つまり扶養者であるべき父のポジションに国家が代理として座ること（＝ひとり親手当の給付）により、ひとり母に、子のケアラーとしての母役割の遂行を奨励・促進するのである。ひとり親手当のそういう性格を、母性主義的福祉国家施策と特徴づけることができよう。

第2節 1998年ひとり親手当の改正内容

1998年に「ひとり親手当」が改正されるが、変更点は、受給条件の厳格化と給付額の増額である。98年改正のフレーズは「より少ない人に、より多くの給付額を」である。具体的な変更点は、①子どもの年齢上限を10歳未満から8歳未満への引き下げ、②受給限度期間の新設、改正前は時間的な意味での受給期間を設けず、末子の年齢（10歳未満）による規定であったが、改正後は3年間の受給限度期間（学生受給者の場合は5年間）を設定、③末子が3歳になった段階での雇用や就学、求職登録等の積極要件の義務化、例えば雇用ならばハーフタイムワーク就業が受給条件となる、④例外規定として関係破綻直後の1年間は、10歳未満の子も受給可能、⑤手当の年間63,000クローネから70,000クローネへの増額、およそ以上である。

最大の変更点は、3年間という受給限度期間を設けたことであり、また受給期間中に子が3歳に達した時点で、ハーフタイムの雇用や教育、求職等の積極要件を満たすことが要請され、子が3歳になれば、フルタイムの母親業が不可能となった。要するに1998年の制度改正は、受給可能期間の大幅制限と、ひとり親にとって子が3歳になることのエポックメイキング化である。ノルウェーにおけるひとり親は、末子が10歳未満までは（所得制限を別にして）

無条件的にひとり親手当を受給できたが、98年の改正は無条件的受給を子が3歳未満までとした。旧制度の一番の利点であった、個々のひとり母が、それぞれのニーズと希望に基づいて末子が10歳になる前に、ひとり親手当からの自立を図ればよい、という融通性、制度運用上の使い勝手の良さを失ってしまった。とにかく子が3歳になれば働かねばならなくなった。制度改正の前後を一覧表にしたのが表4である。

表4：改正前と改正後のひとり親手当の主な特徴

諸特徴	改正前	改正後
最高給付額	月€ 695	月€ 855
給付削減率	月€ 215 を超えた稼得に 40%	月€ 230 を超えた稼得に 40%
積極要件	なし	子が3歳に達したならば、少なくともフルタイム労働の50%または教育に就くこと
期間制限	なし	最長3年の福祉受給
年齢上限	末子が9-10歳未満	末子が8歳未満
家族手当補足	なし	最高給付額受給で3歳未満の子を持つひとり親に月€ 72
資産収益のミーンズテスト	なし	なし

（資料）Magne Mogstad and Chiara Pronzato, *Are Lone Mothers Responsive to Policy Changes? : The Effects of a Norwegian Workfare Reform of Earnings, Education and Poverty*, Statistics Norway, Research Department, Discussion Papers No.533, 2008, p.6 より作成。

第3章 1998年「ひとり親手当」制度改正の評価を巡って

第1節 制度改正の趣旨・目的に照らして

1998年ひとり親手当の制度改正の狙いが福祉依存のひとり親を減らすことならば、受給者数が1995年の46,340人から98年ルール改正の結果が現われた2001年の26,083人へという大幅減は²⁹⁾、かなりの成果を意味する。また末子の年齢が3歳以上のケースに受給者減少が集中した点も制度改正の趣旨との絡みでは重要である。逆に3歳未満のケースでは、受給者割合には変化がなく、平均給付額の増額のみが生じている。結果的に、「より少ない人に、より多くの給付額を」というフレーズは実現された。とはいえ制度改正の目的は3歳以上の子を持つひとり親の受給制限と就労促進、自立化支援である。表5は、3歳以上の子を持つひとり親の手当受給率の激しい低下を示すが、それが有償雇用による自立化なのか、それとも再

表 5：ひとり親手当の受給率と平均給付額（1993-2001）

	末子の年齢が 3 ～ 9 歳		末子の年齢が 1 ～ 3 歳	
	受給率	平均給付額	受給率	平均給付額
1993 年	66%	477 €	63%	561 €
1994 年	65%	469 €	66%	563 €
1995 年	65%	460 €	67%	565 €
1996 年	65%	465 €	66%	578 €
1997 年	65%	470 €	68%	594 €
1998 年	66%	524 €	70%	691 €
1999 年	64%	496 €	70%	709 €
2000 年	61%	492 €	69%	721 €
2001 年	36%	449 €	63%	734 €

（資料）Magne Mogstad and Chiara Pronzato, *Are Lone Mothers Responsive to Policy Change? : The Effects of a Norwegian Workfare Reform on Earnings, Education and Poverty*, Statistics Norway, Research Department, Discussion Papers, No.533, 2008, p.10 より作成。

（注）€と NOK の換算は 1988 年レートにて換算。

婚によって、ひとり親でなくなったのか、さらには 3 年間の受給限度期間を終了し、「ひとり親手当」から「社会扶助」に移行しただけなのか、等々を物語りはしない。

さて、ひとり親手当制度がどのように改正されても、それが自動的に手当受給者の有償労働化をもたらさない。それは労働供給制約上の一要因の除去であり、旺盛な労働需要の存在こそが、ひとり親の労働力化にとっては決定的である³⁰⁾。またひとり親自身の有償労働化へ向かう行動も、経済的論理のみでは把握できない。ひとり親だからこそ、子が幼い時には有償労働よりも、フルタイムの家事・育児に専念という行動は、文化規範的行動でもあるので、経済面だけから、ひとり親の行動を捉えるのは誤りとなろう。

ダンカンの批判は、この点を衝くもので、政策当局はひとり母の行動を経済合理性に基づく想定して政策化を図るが、ひとり母の行動は別種類の合理性、即ち、「良い母」に関する道徳的合理性に基づくので、政府の政策は「良い母」像規範と齟齬をきたし、政策効果はあがらない、これが彼の主張である³¹⁾。

また彼はひとり母の行動類型を①「主に母親」型、②「主に労働者」型、③「母親／労働者統合」型に 3 分類し、面接調査を通じて内容の豊富化に努めた。第 1 類型の「主に母親」型とは、ノルウェー政策当局の想定する改革前のひとり母像であり、有償労働と「良い母」とは矛盾すると捉えるが、現実には母性的責任とフルタイム雇用が矛盾し、結果的にパートタイム労働は肯定される。また子の生まれた最初の 1 年は（3 年が最も望ましいとの意見もあるが）フルタイムの母親業を要請されるが、母性的責任は、子の成長と共に軽くなるとの政策サイド

の想定とは異なり、時の経過とともに、つまり、子の成長とともに変化すると理解され、したがって就学年齢に達しても、ひとり母が有償雇用に就くには、その時点での「良い母」像に関する道徳的合理性が、まず必要になるという。ちなみに第1類型の母自身による制度改正前のひとり親手当への評価は、ひとり母として長期の在宅も可能にする制度としてよりも、むしろ、そういうことを強制される制度として、いわば束縛と感じていたとのことである³²⁾。

第2類型の「主に労働者」型は、（少なくとも子が3歳になれば）ひとり母は有償労働に就くべきとする1998年改革を体现した類型である。多くの被面接者はひとり母にとっての有償労働の意義を認めたが、その際に2つの限定が見られたという。1つはワーク・ファミリーバランスを転倒させるフルタイム労働を好まないこと³³⁾、もう1つは有償労働者と「良い母」との関連であり、それはひとり母にとって、労働時間が母親業からの解放でなく、むしろ子どものための有償労働であること、つまり労働者であることも母親業の一部という考えを抱くのである。

第3類型の「母親／労働者統合」型は、乳児期以後の母性と有償労働は相互排他的ではなく、一定の所得確保が、経済的にも道徳的にも「良い母」を構成するとの理解にたつ。問題は「道徳的に良い母」の内容である。それは保育園や学校での「子育て」と関わって、母子一体的な在宅保育が、子どもを社会的に孤立させる「悪い母」となり、子どもを社会的ネットワークの中で育てるのが母の責任とされる³⁴⁾。ここから幼児保育や学童保育は、子どもの発達にとって重要となり、母の就労にとっては第2義的となる。この意味でケア施設で、あまりにも長時間過ごす必要はなく、ひとり母の労働者性と母性の統合は、役割問題としてではなく、時間の使い方の問題として提起されて実践的に解決されていく³⁵⁾。

以上の3類型の中でどれが、現実のひとり母の行動とひとり親手当の政策変更にも最もフィットするかが重要であり、それが政策評価のポイントとなる。ダンカンによれば、末子が10歳になるまでフルタイム在宅も可能であった改正前の制度を支持したひとり母はいなかったらしいが、かといって改正後のひとり親手当制度に賛成でもない。被面接者の殆どが第3類型「母親／労働者統合」型であったとされるが、これは、良い労働者は必ずしも良い母でないが、良い母は有償労働に就くべきで、それは経済的余裕だけでなく、公的保育が子どもの発達に資すること、それがまた子どもと母との接触に質的に濃い時間をもたらすこと等が支持の理由である。つまり、ひとり母が支持する「母親／労働者統合」型の統合とは「良い母」をめぐる規範意識が主導するのである。

ノルウェー人研究者、ヒュールドシュタッド（Kjeldstad）もひとり親手当の制度変更を論じるが、彼女は1991年生活水準調査を基礎に、ひとり親の全国サンプルとして662人を抽出し、面接を実施した。その結果は、ひとり親の92%は女性、つまりひとり親は圧倒的にひと

り母であること、またひとり親手当の受給者は98%が女性であり、ひとり父とひとり母とでは経済的自立度が異なること、また子どもの数は1人が最も多く、ひとり父では57%、ひとり母では67%であった。表6はヒュールドシュタッドの調査結果の一部をまとめたものだが、同じひとり親であっても、ひとり父とひとり母とではかなり異なっている。本稿が問題とするひとり親手当との関係で重要なのはひとり母であり、そこでひとり母の属人的特徴をもう少し示せば表7のようになる。

表6：ひとり親の属人的特徴

	年齢	配偶者・パートナーの有無	一番下の子の年齢	主な経済活動	高学歴者
1人母	35歳以上 15%	有り 76%	5歳以上 21%	フルタイムワーク 41%	9%
1人父	35歳以上 55%	有り 98%	5歳以上 69%	フルタイムワーク 94%	35%

(資料) Randi Kjeldstad, 'Employment Strategy Policies and Lone Parenthood : The Case of Norway', in *Social Politics*, vol.7, no.3, 2000, p.356 より作成。

表7：ひとり母の属人的特徴

年齢	25歳未満 34%、25～29歳 26%、30～34歳 25%、35歳以上 15%
世帯の特徴	パートナーと同居 76%、単独または親と同居 24%
子どもの数	2人以上 33%、1人 67%
一番下の子の年齢	0歳 32%、1～4歳 47%、5歳以上 21%
主たる活動	フルタイム労働 41%、パートタイム労働 18%、学校 10%、無償の家事 26%
主たる所得源泉	自らの有償労働 49%、配偶者・パートナーからの支援 37% 親からの支援 5%、福祉やローン 5%、その他 4%
学歴	高学歴 9%、職業教育 11%、低学歴 55%、不明 25%

(資料) Randi Kjeldstad, *op.cit.*, p.356 より作成。

さてヒュールドシュタッドは、ひとり親たちが各々の最も相応しい方法で、つまりひとり親全体としては多様性をもって、有償労働と手当受給を様々に組合せて、所得の確保と子のケアを柔軟に結合していたことを証明した。表8はひとり親手当受給資格期間中に実際に受給した期間と有償労働に従事した期間の割合を示す。表全体としては、全期間にわたり受給した者と全く受給しない者がいたこと、そして同じく全期間にわたり有償労働に就いた者と全く就かなかった者もいることを示す。受給資格者のうち34%が全くひとり親手当を受給せず(表8*1)、しかもその殆どが有償労働に就いている。寛大な福祉制度が、自動的に福祉依存者を生みだすわけではないことを示す。逆に、ほぼ全期間にわたる受給者は47%いるが

表 8：ひとり親手当受給資格期間中の手当受給と有償労働との調整（単位：％）

実際の受給期間割合	ひとり親手当受給資格期間中に有償労働に従事した期間の割合				
		無（0％）	一部期間（1～90％）	ほぼ全期間（91％～）	計
	無（0％）	5（＊）	6	23（B）	34（＊1）
	一部期間（1～90％）	8	5	7	19
	ほぼ全期間（91％～）	16（A）	18	13（C）	47（＊2）
	計	28	29	43	100

（資料）Randi Kjeldstad, *op.cit.*, p.353 より作成。

（注）＊ひとり親手当を受給せず、また有償労働にも全く従事しない者（5％）は、例えば遺族配偶者給付や障害年金などのひとり親手当以外の社会保障給付を受給していたものと思われる。

（表 8 ＊ 2）、そのうち全く有償労働に従事しない福祉依存者は 1/3 で、残りの 2/3 は有償労働に就いている。つまり、ひとり親手当の受給資格者の実態は、手当受給と有償労働を多様に組み合わせている。何よりもいわゆる福祉依存者が 16％（表 8（A））に過ぎない点、そしてひとり親手当を受給し、有償労働にも従事したのが 43％（表 8 網掛部分）もいる。しかも受給資格がありながらも全く給付を受けずに全期間にわたり有償労働に就いた者も 23％（表 8（B））いる。以上のことは、ひとり親手当の受給資格者の多様性、ある者は手当に依存し、他の者は有償労働に励み、そして最大多数がひとり親手当と有償労働を組み合わせている状況を物語っている。

尚、改正前の手当受給資格上の子の年齢上限は 10 歳未満であるため、実際の受給期間も多様であった。全受給資格者の平均受給月数は 2 年 8 カ月であり、全受給者のそれはおよそ 4 年となる。表 9 には示されていないが手当受給者のうち、8 年以上の者は 14％、逆に 1 年未満の者が 17％である³⁶⁾。つまり手当の平均受給期間よりも受給期間の分散状況にも目を配るべきであろう。

表 9：キャリア類型別の 1 人親手当受給期間の長さ

	手当受給のみ	有償労働のみ	手当と有償労働の組合せ	全ての 1 人親手当受給者	全ての 1 人親手当受給有資格
手当受給平均月数	50 カ月	——	56 カ月	49 カ月	32 か月
3 年以内受給者割合	55％	——	66％	54％	35％

（資料）Randi Kjeldstad, *op.cit.*, p.353 より作成。

（注）「手当受給のみ」とは受給資格期間中に有償労働についたことは無く、給付をほぼ全期間受給した者、「有償労働のみ」は受給資格期間中に給付を全く受給せず、ほぼ全期間有償労働に就いていた者、「手当と有償労働の組合せ」は受給資格期間中にほぼ全期間給付を受給し、かつほぼ全期間有償労働に就いた者をさす。それぞれは表 8 の（A）（B）（C）に相当する。

また1998年の制度改革に関わって、受給期間が3年以内の割合も示したが、確かに過半数だが、圧倒的多数とはいえない。そして興味深いのは「手当受給のみ」よりも「手当と有償労働の組合せ」の方が、3年以内の割合が約10%ポイントも高く、しかも受給平均月数が6カ月も多いことは、フルタイム労働による自立化だけではなく、子の年齢や再婚等により手当受給資格を早くに失う人も多いかもしれないが、そうでない場合には手当受給と有償雇用を長期に結合する傾向を示す。個々のひとり親で言えば、手当受給か有償労働かのどちらかではなくて、手当の受給と有償雇用との結合により、一定の所得確保と子と一緒にいる時間の確保というひとり親ならではの課題に立ち向かうものと推察できよう。また手当受給と有償雇用との組合せ方は、個々のひとり親世帯の家庭事情や子の成長にあわせた形での最も相応しい所得と時間確保の組合せが、末子が10歳になるまでは可能であった改正前の制度は、この点で優れて柔軟的であったが、これが1998年改革によって失われた。1998年以降は、一つの典型として末子が0～3歳までの3年間は増額されたひとり親手当を受給し、3歳になれば有償労働に就くことを模範パターンとして想定している。子のケアの必要性に加えて、雇用情勢次第では有償労働に就けない場合もあるが、そういうことを制度改革は想定していないようである。

以上、ひとり母自身の行動に絞って述べてきたが、ここからはより広い視野からひとり母の雇用を位置づけることとしたい。まず男女別雇用率格差の確認から始めるが、表10は男性雇用率の停滞とそれとは対照的な女性雇用率の著しい成長を示す。本稿冒頭の表1でも示したが、女性雇用が相対的に遅れていたノルウェーで、スウェーデンやデンマークに追いついたのが1990年代である。表11はひとり母と既婚・同棲母の1990年代の雇用率を示すが、90

表10：男女別雇用率の推移（16～74歳、単位：％）

	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年
男 性	78.3	76.4	71.8	71.3	75.1
女 性	53.8	57.7	59.4	61.1	66.6

（資料）Espen Dahl and Axel West Pedersen, *Gender, Employment and Social Security in Norway*, in *Gender Issues*, 2006, p.36 より作成。

表11：1990年代におけるひとり母と既婚・同棲母の雇用率（単位：％）

	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
ひとり母	57.8	58.8	57.0	57.4	58.7	62.5	64.5	63.1	64.7	67.8
既婚・同棲母	73.7	73.6	73.8	74.5	75.1	76.0	76.8	79.6	81.2	80.7

（資料）Christer Hyggen, *Labour supply in Norway*, Second report for the project “Welfare Policy and Employment in the Context of Family Change”, 2003, p.9 より作成。

年代を通じて雇用率格差が約 15%ポイント前後で、ほぼ一定である。むしろ表 11 が示すのは両方の母の 90 年代の顕著な雇用成長である。ノルウェーの 1990 年代は、その初期の不況も他の北欧諸国と比べてずっと軽微であり、全体としての 90 年代は非常に好ましい経済発展を遂げた。男性の雇用率停滞の下で、94 年、96 年、97 年と 3 度も 5%台の経済成長を実現するには女性の雇用成長に依存するほかはなく、それがひとり母と既婚・同棲母の雇用成長となり、子（0～15 歳）を持つ既婚・同棲母でみれば、雇用率は 91 年の 74.3%から 2000 年の 81.2%になった³⁷⁾。

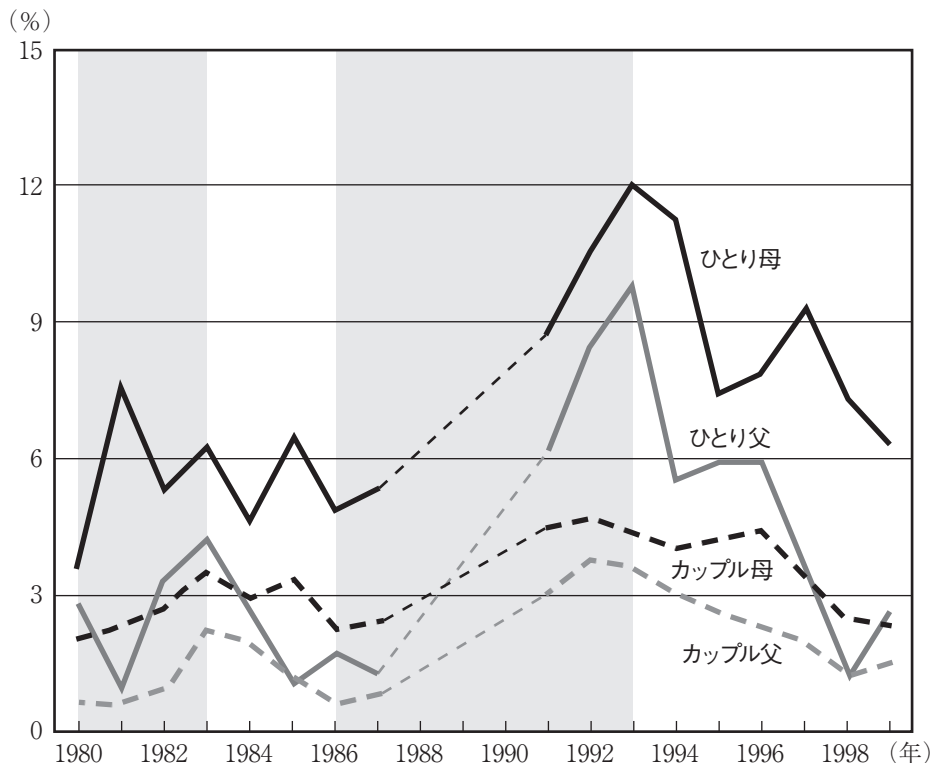
ここで確認すべきは、1990 年代のノルウェー社会政策上のキーワードであるアクティヴェーションの背景である。1996 年には失業率は 1.6%にまで低下し、幾つかの労働市場セグメントは労働力不足の兆候を示し、こうした中での男性雇用率の停滞は多いに問題であり、早期退職や障害年金受給等には厳格化が求められた。尚、ひとり親手当の場合には、この脈絡に加えて³⁸⁾、「ひとり親手当」とは無関係な既婚・同棲母が、手当を受給するひとり母よりも雇用率が高いまま、その格差が縮小せずに 90 年代を推移したことが問題とされ、「ひとり親手当」の受給条件の厳格化が要請されたものと思われる³⁹⁾。

次に失業率推移も加えて検討すれば、既婚・同棲母の 90 年代の雇用率は堅調で、不況期に失業率は上昇したが、雇用率が維持された点は重要である。他方で、ひとり母は不況期に失業率が急上昇し、同時に雇用率も減少し、不況の影響はひとり母により強く現われる⁴⁰⁾。

好況期のひとり母雇用を促す政策が、雇用率の上昇と自立支援効果をもつにせよ、不況期に失業防止されなければ、好況時の達成が損なわれるであろう。いずれにせよ労働需要減退の影響が、既婚・同棲母とひとり母とでは異なる以上、不況期におけるひとり母の失業防止策は独自の意味を持つであろう。だが実施されてきた政策は、労働需要の変動を意識しない、ひとり母の労働供給を制約する要因の除去であった。これを振り返れば、第 1 は 1990 年 1 月のひとり親手当受給者への所得調査の新規則導入であり、ひとり親手当受給者の僅かな稼得賃金にも高率課税されたのを改め、パートタイム労働をより魅力化するための措置であった。第 2 は 1998 年のひとり親手当制度の抜本的改正であり、第 3 は 99 年 6 月に導入された長期同棲者のひとり親手当受給資格の取消しである。以前から再婚した者、同棲者との間に子をもうけた者は、ひとり親手当の受給資格を取消されたが、これに加えて直近 18 ヶ月のうち 12 ヶ月以上にわたる同棲を長期同棲と定義し、ひとり親手当の受給資格をないものとした。

ところで集団としてのひとり母のバックグラウンドは、かつての 19 世紀的な「未婚の母」や戦争未亡人ではなく、離婚または同棲の解消を主たるものとしており、既婚・同棲母とは類似しつつあるが、それでも依然として低学歴、低い社会参加、低い勤労意欲といった特質をもつ人々とみなされ続けている。このような事情が、不況期のひとり母の失業率急上昇と雇

図1 ひとり親とカップル親の失業率の推移（単位：％）



（資料）Randi Kjeldstad and Marit Ronsen, Welfare Rules, Business Cycles and Employment Dynamics among Lone Parents Norway, *Feminist Economics*, 10-2, 2004, p.67.

（注）影の部分は、経済不況期を示し、失業のピークは1983年と1993年である。

用率の低下をもたらすのかもしれない。

勿論、失業とは労働市場に残った求職活動を意味し、労働市場から家庭への移行・退出ではない。したがって失業とは労働市場からの非自発的な排除である。またひとり母の労働市場における脆弱性を示すものに過少雇用問題がある。即ちフルタイム雇用を希望しつつもパートタイム労働を甘受している労働者の存在であるが、その比率は1999年には既婚・同棲母の10%に対して、ひとり親は26%であった⁴¹⁾。こうした状況を踏まえればひとり母の労働市場への包摂・統合に向けては、旺盛な労働需要が何よりも重要であり、それが低迷する不況期には、ひとり母の労働市場における脆弱なポジションを改善する政策が必要であり、労働供給主体の供給制約要因を除去するインセンティブ政策だけでは不十分であろう。

さて、ヒュールドシュタッドたちの研究は、上記の既婚・同棲母とひとり母の雇用率や失業率の格差に関するその時々のスナップショットの把握に続いて、1992年時点において16～

49 歳で、しかも 18 歳以下の子を持つ父母の 1998 年までの労働市場行動のサンプル調査を行っている⁴²⁾。単純な調査結果は、ひとり親の方が既婚・同棲親よりも雇用時には失業者となるリスクが高く、また失業時には雇用に再参入しにくいとのことであった。しかし、人的資本（学歴と雇用経験）やケア責任（子の人数と末子の年齢）を変数としてコントロールした時には、①ひとり親が不況期に失職したり、労働市場から退出する点では、既婚・同棲親よりも高リスクではない、②ひとり親が景気後退期に労働市場外（典型としての家庭）にいるならば、より低い雇用参入率となる、③したがってひとり親に対するあり得る差別は解雇過程よりも採用過程にあると結論づけた⁴³⁾。また結論を補足するものとして、ひとり親の労働市場外（家庭）から雇用への低参入率と失業への高参入率を提示するが、これはひとり親が家庭から労働市場に登場する際に、特に不況期には家庭から雇用への直接ルートが狭いため、まずは失業登録を行ってから求職活動に入るのも、これも失業増大の要因となる。また、98 年のひとり親手当の制度改正の影響を判断するには時期尚早としながらも、①雇用及び失業から家庭への退出率引下げ、②家事従事者の失業登録増加、③失業者の仕事復帰へのスピードアップ化、以上の 3 点を指摘し、ワークフェア的福祉政策としても効果を持った点も確認している。とはいえヒュールドシュタッドたちが力説するのは福祉政策も景気循環も両方重要だが、ノルウェーにおいて、ひとり親の雇用を増大させるには好景気こそが福祉政策よりも大きな役割を果たす、ということである。

第 2 節 1990 年代における家族政策の展開

— dual earner / dual caregiver family 支援政策の意味 —

正確には 1980 年代後半に開始され、今日まで継続しているノルウェー家族政策の新展開は 1990 年代に大きな発展を遂げた。既に多くのことが紹介されており、ここでは①親休暇制度の拡充、②公的保育の発展、③家庭保育現金手当、④保育料のマキシムプライス制という順にサーヴェイし、そのことの dual earner / dual carer family にとっての意義を確認しつつ、ひとり親家族にとっての 90 年代家族政策の意味を探ってみたい。

① 親休暇制度の拡張

1993 年に親休暇制度は 100% 賃金補償の 42 週、80% 補償の 52 週に拡張された。親休暇制度は 1977 年に成立するが、それが従来の産前・産後休暇としての母性休暇と異なる点は、当時 18 週であった休暇のうち 12 週まで父親も取得可能になった点にある。1977 年には 18 週であった親休暇制度が 80 年代後半から拡張されはじめ、1993 年には 100% 有給で 42 週（80% 有給で 52 週）となった次第である⁴⁴⁾。ノルウェー親休暇制度の特徴は父親のみに休暇をリザー

ブし、もし休暇取得しなければ権利が消失するダディークオータ制を持つ点にあり、これも1993年の親休暇拡張時に4週のクオータが導入された。尚、母親のみが取得できる出産休暇は産前3週と産後6週の合計9週であり⁴⁵⁾、たとえば80%有給・52週の親休暇を選択すれば、9週は母親に、4週が父親に、そして残りの39週を父母でシェアすることになった。因みに1992年の親休暇期間は33週（80%補償で42週）だったので、80%有給を選択した場合、出産休暇が産前・産後で9週、父母がシェアできた期間が33週となる。したがって1992年から1993年への変更点は、出産休暇は9週のまゝ、4週のダディークオータ新設、父母でシェアできる共通休暇期間の33週から39週への延長である。ダディークオータ制度が、まずは父母共通の休暇期間を短縮せずに導入された点が重要であろう。

一般に親休暇制度は、女性労働者の母性保護に関わる産休や育休制度を歴史的母体とするもので、女性労働権の不可欠な構成要素である。とはいえ休暇期間の延長につれ、女性のみ有児休暇取得はジェンダー平等の視点から問題となるのも当然で、この分野の先進国では1970年代に父母のどちらも取得可能な休暇制度としての親休暇を制度化した。だが実際に取得するのは圧倒的に女性であり、父親の育児休暇取得が、その後の課題となったが、ノルウェーはこれをダディークオータ制度として取り組んだのである。その成果は表12の通りであり、父親に親休暇を取得させるダディークオータの狙いは、まずは成功したと評価できよう。

尚、2005年には親休暇が43週（80%有給で53週）、ダディークオータが5週、2006年には親休暇が44週（同54週）、6週のダディークオータに、そして2009年には親休暇が46週（同56週）、ダディークオータは10週となり、ダディークオータの延長が父母でシェア可能な共通休暇期間を短縮させるに至った。しかし、これはクオータ期間を超えて親休暇

表 12：父親の親休暇取得状況

	全利用者に占める 父親の割合（％）	親休暇を取得した 父親の割合（％）	平均取得日数（日）
1992年	2.3	2.4	46.0
1993年	3.9	4.0	39.0
1994年	25.2	33.0	23.4
1995年	33.1	57.0	24.0
1996年	35.8	61.0	24.0
1997年	37.5	75.0	24.0
1998年	38.5	85.0	24.0
1999年	39.1	85.0	24.0

（資料）Trude Lappegård, Changing the Gender Balance in Caring : Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway, in *Population Research and Policy Review*, 27, 2008, p.145 より作成。

を取得する父親が非常に少ないことへの対応でもあり、苛立ちでもある。例えば 2001 年では有資格の父親で 4 週間の休暇をとった者は 85%、4 週間以上の休暇取得者は 13.5% にすぎない⁴⁶⁾。またクオータ期間を超えて親休暇をとる父は、2000 年には 11% であったが 2008 年には 16.5% になっているとの指摘もある⁴⁷⁾。

ともあれ 1 年近い有給の親休暇制度の存在は、出産から満 1 歳の乳児段階まではその制度によって仕事と家庭の両立が可能となり、しかもダディークオータの存在により父母間の休暇配分・育児分担には様々な議論があるものの、父親の育児参加が政策的に奨励されてきた。

② 公的保育の充実

公的保育に関してノルウェーの場合には、幼稚園と保育所の区別はなく、就学前児童の保育・教育施設としての幼稚園であり保育所である。ここでは煩雑さを避けるため保育園という語を使用する。まずは年齢集団毎の保育園の普及率をみると、0 歳児には親休暇が対応し 1 歳児以上が保育園児となる。1～2 歳児と 3～5 歳児とでは普及率にかなりの差が見られる、これが第 1 点。第 2 点は保育園の普及率が 1970 年は無視しうる程度であったのが、この数十年間に着実すぎる成長を遂げたこと。ノルウェーの保育園普及率は他の北欧諸国との比較では、かなり遅れた。この「遅れた」ノルウェーがデンマークやスウェーデンに追いつくプロセスがこの数十年間であった。第 3 点は 3～5 歳児は比較的直線的な形で普及率が伸びてきたが、1～2 歳児の保育園普及率は 2000 年代に入ってから急上昇である。

さて就学前保育は、幼い子を持つ母親の雇用にとって決定的意味を持つ。公的保育が先か、

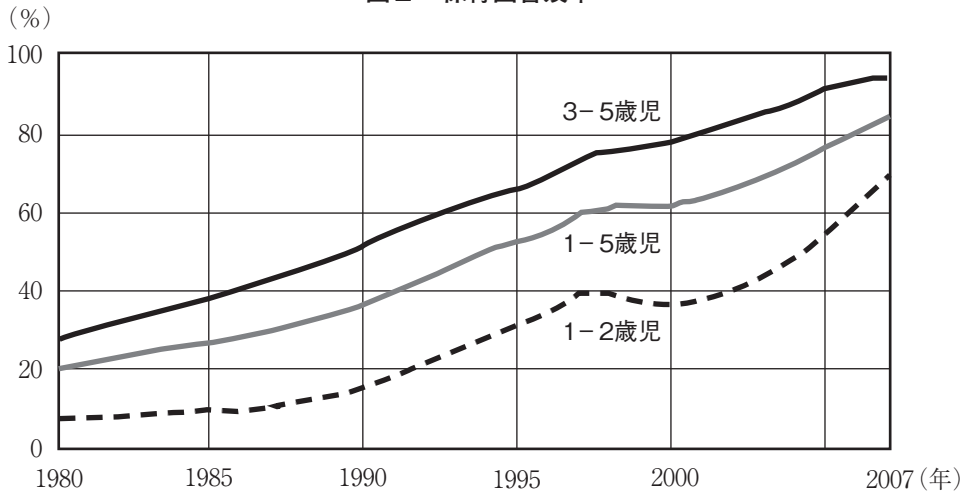
表 13：公的補助金が支出される保育園の児童の割合（%）

	就学前児童	うち 1－2 歳児	フルタイム保育比率
1970 年	3	1	58
1975 年	7	3	6
1980 年	21	7	4
1985 年	28	9	45
1990 年	36	15	59
1995 年	44	31	65
2000 年	52	37	63
2006 年	67	62	83

（資料）Anne Lise Ellingsæter and Lars Gulbrandsen, 'Closing the Childcare Gap: The Interaction of Childcare Provision and Mothers' Agency in Norway, in *Journal of Social Policy*, vol.34, no.4, 2007, p. 659 より作成。

（注）就学前児童は小学校入学年齢の変更により 1995 年までは 0 歳から 6 歳までの児童であるが、2000 年と 2006 年では 0 歳から 5 歳までの児童である。

図2 保育園普及率



(資料) ノルウェー外務省『ノルウェーデータ 2009』、2009 年、24 ページ。

子を持つ母の雇用が先かは別にして、旺盛な労働需要が幼い子を持つ母親を家庭から職場へと引き込む。だが、幼い子（幼すぎる子）を保育サービスに委ねることを、子どもの心理的・教育的発達の観点から拒否する文化がノルウェーには存在した。更には保育施設の質や利用料金なども保育需要の形成に関係する。ともあれノルウェーでは、幼い子のケアと教育は伝統的に家族の責任とされ、デンマークやスウェーデンのように保育サービスの充実と母の雇用が調整されながら進行するには至らず、母の雇用のかつてない成長とともに保育に需給ギャップが生じた。

この保育ギャップを埋めること、これが「遅れた」ノルウェーの課題となるが、まず普及率の率だけであれば、1993 年親休暇の拡張が 0 歳児には親によるケアが対応し、事実上 0 歳児保育は不要となり、また 1997 年の小学校入学年齢の 6 歳への引下げも、率計算から分母自体を取り除くことを意味した。この 2 点を踏まえたうえで、ギャップを埋めてきたのは母のパートタイム労働と保育サービスのパートタイム的利用との結合による対応、1970 年代央までのキリスト教関係組織のパートタイム保育園の設立、1980 年代には公的補助金を受ける協同組合方式の保育園の設立、等々である。こうしたことは今日のノルウェーの保育園の所有構造にみられ、私立のシェアの高さとして現在も引き継がれている。

1～2 歳児と 3 歳児以上とは保育園普及率に差があるのは、子どもの年齢が伝統的母役割と母雇用との関係のためだが、大雑把に言って 2000 年までは 3 歳児以上を、2000 年以降に 1～2 歳児を中心に普及率が急速に上昇する。今では 1 歳から 5 歳までの全ての子どもの入園

（フル・カバレッジ）が射程に入っており、ここまで保育サービスの需要と供給の双方が高まるには、子育て・子育ちを巡る文化的理念の根本的変更が必要であった。即ち、家庭保育よりも保育園、即ち、保育専門家の指導とその下に形成される子どもの社会集団の中でこそ、子どもが健全な発育・成長を遂げるという考え方である。そのことがまた、子ども観だけでなく、同時にワーキングマザーや dual earner / dual caregiver family に対する社会的評価の変更にも繋がってくる。次に1～2歳児の保育のあり方について議論を招いた1998年に導入された家庭保育現金手当制度を紹介する。

③ 家庭保育現金手当（the cash-for-care benefit）制度

家庭保育現金手当（the cash-for-care benefit、以下 CFC と略記）は1～2歳児の子を持つ親が保育園を利用しないことを条件に、国家が保育園に支出する補助金相当額を、親に給付する制度である。金額的には制度導入時の1998年には年額NOK36,000であった⁴⁸⁾。CFCの導入目的は、①親と子（1～2歳児）が一緒にいる時間を増やす機会の提供、②親によるケアあるいは保育園の利用以外にも、私的契約によるベビーシッター等も含めて、親が選べる保育形態の幅、即ち「選択の自由」の拡大、③親がいかなるタイプの保育形態を選ぼうが、保育園の利用者と非利用者との間の公的支援の平等化、以上である。

CFC 給付は1歳に達した月に始まり3歳に達した月に終了するが、運用上の特徴は保育園を利用する時間数と手当の給付削減率を結合し、保育園のパートタイム利用者にも CFC を給付し、制度利用に柔軟性を持たせている点にある。例えば保育園を全く利用しない者には減額なしの100%であるが、週8時間までの利用なら80%、16時間までは60%、24時間までは40%、32時間までは20%、そして週33時間以上保育園を利用する者にはCFCは給付されない。尚、制度発足時の1998年には受給者の80%が保育園を全く利用しない満額支給者であった。

CFC は中道右派政府の下で1998年8月に採択されたが、この過程で左翼政党の労働党と社会主義左翼党は、CFC がジェンダー平等への重大な侵害であると強く反対した。親による在宅保育であれば、結局、家庭にいるのは母親で、それは女性労働力参加の着実な成長を逆転させ、更には保育園利用の相対価格の上昇が保育園への需要を減少させ、また1～2歳児に兄姉がいれば母は兄姉を保育園から自宅での保育に変更するだろうし、そのことが既存保育園の閉鎖に繋がり、結局、保育園を最も必要とする子どもと家族にとっての災いとなる、と論じられた。

実際にCFCを受給する子どもの割合を見たのが表14である。また同じことの裏返しでもあるが、1～2歳児の保育園利用率を見たのが表15である。CFCの導入当初の人気ぶりは、かなり凋落した模様であり、それとは対照的に保育園を利用する1～2歳児は2000年以降に

表 14：家庭保育現金手当（CFC）を受給する子どもの割合（％）

	全 1 ～ 2 歳児	1 歳児	2 歳児
1999 年	74.8	79.0	70.7
2000 年	74.3	79.1	69.5
2001 年	73.2	77.9	68.6
2002 年	70.7	75.6	65.9
2003 年	67.9	73.0	63.0
2004 年	63.3	68.9	57.7
2005 年	58.1	64.3	51.7
2006 年	47.9	56.2	39.7
2007 年	41.4	47.1	35.1

（資料）Lars Gulbrandsen, The Norwegian Cash-for-Care Reform : Changing behaviour and stable attitudes, in *Nordisk Barnehageforskning*, vol.2, no.1, 2009, p.20 より作成。

表 15：1 ～ 2 歳児の保育園利用率の推移（％）

1970 年	1980 年	1990 年	1995 年	2000 年	2002 年	2004 年	2006 年	2007 年
0.9	6.8	15.4	31.3	37.1	40.9	47.5	61.8	69.3

（資料）Lars Gulbrandsen, The Norwegian Cash-for-Care Reform : Changing behaviour and stable attitudes, in *Nordisk Barnehageforskning*, vol.2, no.1, 2009, p.21 より作成。

急増している。これには保育行政に関係する幾つかの要因が考えられるが、その一つが次に紹介するマキシムプライス制である。

保育園人気の高まりとともに CFC 利用が低下してきたが、CFC 制度に対する支持が急減したわけではない。ある調査が 1999 年から 2007 年にかけて CFC への態度を調べたが、これが表 16 であり、それを政党支持別に見たのが表 17 である。

親たちの行動は CFC よりも保育園を選好する傾向となったが、CFC 制度への態度には大きな変化はなく、安定的である。この変化する行動と変化しない態度との関係は、自分の子（1 ～ 2 歳）には保育園を選ぶが、制度としての CFC の存在には反対しない、と解釈できよう。「保育形態に関する選択の自由」の承認である。制度発足時には受給者の 80% が保育園を全く利用しない満額手当の受給者であったが、逆に 2007 年には CFC 手当受給者の 70% が保育園をパートタイム利用するため減額支給となっている。また 2007 年ではトータルとしては約 6 割が CFC を受給しないフルタイムの保育園利用であり、残り 4 割のうちの 7 割が保育園をパートタイム利用となる。これには CFC 導入時に、保育園を希望しつつも保育園の供給不足や保

表 16：家庭保育現金手当（CFC）改革に対する態度：1999-2007 年（単位：％）

	1999 年	2001 年	2003 年	2005 年	2007 年
好 き	41	45	43	44	45
嫌 い	41	37	38	39	39
無関心	18	18	19	16	16
人 数	3505	3524	3582	3626	3702

（資料）Lars Gulbrandsen, The Norwegian Cash-for-Care Reform : Changing behaviour and stable attitudes, in *Nordisk Barnehegeforskning*, vol.2, no.1, 2009, p.22 より作成。

表 17：家庭保育現金手当（CFC）への支持政党別の選好度調査（1999 年→2007 年）（単位：％）

	左派社会党	労働党	自由党	中央党	キリ民党	保守党	進歩党
好 き	30 → 27	25 → 29	41 → 50	59 → 52	75 → 88	40 → 49	40 → 51
嫌 い	50 → 58	60 → 55	39 → 33	24 → 32	15 → 8	41 → 36	40 → 34
無関心	17 → 15	15 → 16	20 → 18	17 → 16	10 → 4	19 → 15	19 → 15

（資料）Lars Gulbrandsen, The Norwegian Cash-for-Care Reform : Changing behaviour and stable attitudes, in *Nordisk Barnehegeforskning*, vol.2, no.1, 2009, p.22 より作成。

育料の高さから自由でなかったこと、そしてノルウェーは北欧の中では比較的高額な保育料負担となっており、この場合には、CFC 手当は重要で有効な保育政策となったであろうし、また保育需要が満たされ、全ての就学前児童に公的保育の保障が謳われたとしても、自治体の保育行政は 8 月末までに 1 歳の誕生日を迎えた子を優先し、前年 8 月よりも遅く生まれた子は翌年 8 月まで延ばされる場合もあろう。子どもの誕生日の僅かな違いが保育園利用に大きな差となることもある。ともあれ 1 歳児において保育園利用を基本とし、それが困難な場合の次善策としての CFC 制度は社会的に必要であろう。

いずれにせよ CFC の導入以降、保育に関するキーワードは「選択の自由」であり、それが展開軸となって政策化がなされている。保育所の設立・建設ラッシュと保育料の「マキシムプライス」制も、つまり、保育需要を十分に満たす施設があり、保育料も高額でないという条件があつてこそ、保育形態に関する「選択の自由」が保障されることになる。次に、「マキシムプライス制」を紹介する。

④ 保育料のマキシムプライス制

親の負担する保育料に最高限度額を設定するマキシムプライス制は、2001 年選挙の結果、労働党の少数派政権から保守党、キリスト教民主党、自由党の少数連立政権への移行という

新たな政治状況の下で、保育の問題を巡って2002年6月に保育料の親負担の上限、マキシムプライスを設定し、親負担の軽減を図ることに与野党間での合意をみた。具体的進め方としては段階的に2004年に月額NOK2,500、2005年同NOK1,500に設定することが2003年に決まった。親の負担する保育料は2003年には年収NOK50万の場合、自治体毎で異なるが月額NOK2,185からNOK3,850までの違いがあり、またオスロ近郊ではNOK3,000以上が多い。また私立保育園の場合は、親の年収に関係なく一律料金となるが、2003年の全国平均はNOK3,166であった。

さてマキシムプライス制は一応実施されてはきているが、当初の予定通りには進行せず、2006年にはNOK2,250であった。ともあれ2003年から2009年にかけて、親の負担する費用は平均して公立で20パーセント、私立で28パーセント軽減され、保育料の引下げ効果は当然に保育園への需要増加となり、保育園の利用がパートタイム保育からフルタイム保育へ変化したと報告されている。

⑤ ひとり親にとっての家族政策展開の意義

以上、1990年代における家族政策の展開として、親休暇、公的保育の充実、家庭保育現金手当、マキシムプライス制という順で紹介してきたが、これらの政策対象となるのは、幼い子を持つ全ての家族であり、そのテーマは仕事と育児の調和である。それはパートタイム労働を含め、母の就業化を前提とする政策展開であり、dual earner / dual caregiver familyによる保育の組織化方法でもある。

この中で1つの筋として見えるのは、dual earner / dual caregiver familyを支援するものとしての1990年代家族政策の展開である。0歳児にはほぼ1年間の親休暇が親によるケアを可能とし、更に父親が最低限度としてダディークオータを消化し、可能ならそれを僅かでも超える休暇を取得することも要請される。そして子どもが1～2歳児になればCFCを満額受給しながらの家庭保育も可能だが、その減額支給と保育園のパートタイム利用の結合も可能であるし、勿論、保育サービスの供給体制整備と保育料負担という条件がクリアされるなら保育園のフルタイム利用も1つの選択肢となる。尚、1997年に小学校入学年齢が6歳に引下げられたので、就学前保育の残り期間は3～5歳であり、この年齢層の保育にとってはマキシムプライス制によって安価になった保育料が保育園のフルタイム利用を促す。さて、どのような仕事と育児の調和を個々の父母が選ぶのかは、かなりの裁量の余地がありそうだ。要するに、幼い子どもを持つdual earner / dual caregiver familyにとって、仕事と育児の調和をめぐるのは、多様な組合せが可能となり、かつ容易になってきたため、その当該家族が最も相応しいと考える調和のあり方を模索し、選択するのを保障しようとするのが90年代の

家族政策といえよう。

さて、本稿のテーマであるひとり親にとっての90年代家族政策の展開のインパクトはどうか？現代のひとり親にとっては子どもが生まれた瞬間にひとり親になるわけではない。また仮にそうであっても、ひとり親にとってグディークオータは無意味であり、そもそもひとり親休暇をシェアする相手を欠くのである。CFCは保育園を利用せずに家庭保育を行えば1～2歳児の2年間は給付される。またひとり親に独自の制度、「ひとり親手当」の1998年改正は、給付期間の限度を3年間とし、更に末子が3歳に達すれば積極要件、即ち雇用や求職活動などを手当の給付条件としたので、ひとり親が様々な福祉制度をフルに活用するならば、子が0歳の時には「ひとり親手当」と資格を満たせば親休暇の取得、子が1～2歳の時は「ひとり親手当」を受給しながら、子どもを自宅で保育すればCFCも受給できる。ところで、子どもが3歳になれば、0歳児から受給していた「ひとり親手当」は3年間の給付限度期間を迎えて終了し、更に子が3歳になればCFCも自動的に給付停止となる。つまり、ひとり親にとって、子が3歳になることがターニングポイントとなって有償労働に就くことを余儀なくされる。勿論、個々の1人親のケースは多様であり、中には再婚することも、また一度、雇用されても失業することも、あるいは社会扶助への依存もありえよう。しかし、それでも子が0～2歳児の3年間は子のケアに専念すること、そして子が3歳になれば有償労働につくこと、これが政策的に提示されていることは間違いなく、ひとり親にとっての90年代の家族政策は、dual earner / dual caregiver family にとっての仕事と育児の調和に関するフレキシビリティ化の前進とは逆に、非常に硬直的で窮屈な枠組みの中にひとり親家族を閉じ込めたように思われる。極端に言えば1990年代の改革によってひとり親は子が3歳に達するまでは家で子をケアすること、そして3歳以降は有償労働に就くことがひとり親家族の労働・生活モデルとなり、3歳までは1人で子のケアを、3歳以降は1人で有償労働によって家族の生活費を稼ぎ出す必要に迫られることになった⁴⁹⁾。

おわりに：母性主義的福祉政策から両立支援政策へ — 養育費ルールの改定にもふれて —

本稿の課題は1998年における「ひとり親手当」の制度改正についてであった。具体的分析では、「ワークフェア」か「アクティベーション」かの二分法は意味をなさないし、また「ひとり親手当」の制度改正を社会状況から抽離して、あれこれ検討しても始まらない。ひとり母の置かれた具体的状況や他の福祉諸制度や家族政策との関わりで、これを評価しようと努

めたのである。

ところで、ひとり親とは1人父が例外的であり、圧倒的にひとり母のことである。しかも現代のひとり母は、離婚または別居によるもので、子どもの監護権（親権）は通常は母がもっている。したがって、ひとり母が多いということは、子と離れて暮らしている父も多いことを意味する。

さて監護権のない父は子の養育費支払いの義務を負うが、2001年に養育費支払いのルール改正があった。改正前のルールは、最終的には1989年に施行細則化されたものだが、慣習的には1915年児童法以来のもので、ほぼ20世紀を貫いてきた。そのルールとは、父の粗所得と彼が生物学上の父としての責任を負う子の人数によって決まる。子の数には新家庭での彼自身の子どもも含まれる。養育費計算は、子どもが1人ならば彼の粗所得の11%、2人なら18%、3人なら24%、4人以上の場合には28%となり、また子ども間においては同一の金額で平等に分配される。誤解や妙な解釈の余地を許さない簡潔明瞭なルールであり、この明瞭さは大いに評価できるとはいえ、それは物質的・経済的な意味での養育責任を持つのは父のみという、male-breadwinnerの原理に由来する。即ち、支払うべき養育費の額は別にして、公式から導き出された養育費さえ支払えば、父としての責任は果たしたことになり、親として果たすべき残りの責任は、ひとり母の子へのケアだけとなり、つまり male breadwinner and female caregiver family を前提に、養育費計算がなされる。

2001年改正では、どちらの親に監護権があろうが、父母がともに稼働力を持ち、かつケア責任も有するとの前提にたち、父の所得ではなく、子どもの生計費を中心に据えて養育費計算を行うようになった。具体的には国立消費者調査研究所（the National Institute for Consumer Research、SIFO）の開発した「標準予算」を基礎に、子の扶養に必要な費用計算を行う。次に、この費用を親の所得に応じて比例分割し、例えば父母の所得が同一ならば、監護権を持たない父親が持つ母親に算出された費用の1/2を、もし父の所得が母の2倍なら、その費用の2/3を、父が養育費として母に支払うことになる。ここまでなら子を持つ dual earner family のカップル解消時の対応として理解できる。だが、更にもう1段階あり、それは父と子との面会交渉頻度に応じた養育費支払額の調整である。これは子と離れて暮らす父にもケア責任の継続を促すためであり、子との住居の距離が遠ければ交通費が、また週末に加えて長期休暇を共に過ごす場合もあろう。所得額に応じた養育費に加えて、子とのコンタクトに必要な費用の負担は、二重払いとなるので、その頻度に応じて養育費支払額が調整される。政策的には dual earner / dual caregiver family を前提に、カップル解消後の子どもの養育問題に関して、どちらの親が監護権を持つにせよ、父も母も雇用に就き、子のケアも継続する、というジェンダー平等の原理的視点からは非の打ちどころのない制度変更となった

のである。

以上のルール変更は、女性が稼得力を持ちだしたこと、更に子と離れて暮らす父にも強制はしないが、子のケアを奨励するものとして理解できる。その限りで養育費計算ルールにジェンダー平等の深化が見られるわけであるが、ボタンは掛け始めが肝心である。即ち、養育費計算の出発点である算出された子の扶養費が低すぎるのである⁵⁰⁾。子の扶養費が低すぎることは、それ自体を「子どもの貧困」と関わって問題視されるべきだが、それを父母間で所得比例的に養育費を分割する場合、監護権を持つ母が、子に見苦しくない生活を保障するのは困難となる。確かに母が高所得であれば、父の養育費支払額の多寡が、子の生活水準には影響しないだろう。だが、ジェンダー差別的強いノルウェー労働市場では女性は男性よりも低所得なのが一般的である。

そこで考察すべきは、①父が高所得、母が低所得、②父も母も低所得、というケースとなる。ところでルール改正の主眼は、父の子とのコンタクト奨励にあるのだから、父の所得の高低が、制度的にそれとどのように関係するかも重要となろう。

まず第1に確認すべきは、父子の面接交渉頻度による養育費支払額の調整は、母が受取る養育費の減額なので、低所得のひとり母ほど父子の面接交渉には消極的となろう。低所得のひとり母にとっては、かつてのパートナーからの養育費は重要である。またひとり母家族で育つ子にとっては父との関係や交渉の継続は貴重である。つまり低所得の母子家庭にすれば、養育費も父子コンタクトも、ともに必要であり、面接交渉頻度による養育費調整というルールは、低所得ひとり母の視点からすれば、調整されるべきでないものが調整されるという結果となった。

次に、低所得の父にとっては養育費が減額されようとも、低所得ゆえに当初から養育費負担は低く、また面接交渉自体にも費用がかかり、したがって低所得ほど子と一緒に過ごす時間よりも有償労働を優先するかもしれない⁵¹⁾。これとは対照的に高所得の父は、支払った養育費が多額なだけに、子とのコンタクト頻度による養育費調整は面接交渉を後押しするし、また高所得ならば有償労働時間を増やす必要も少ない。

要約すれば、2001年養育費ルールの改正は、ジェンダー平等という形式の下に、監護権を持たない父と子の頻繁な面接交渉を目的としたが、現存するジェンダー差別と所得に表現される経済的地位とが絡み合いながら、結果的には、高所得の父のみが養育費ルール改正の勝者だと批判される事態を招いている。つまり高所得の父は、ルール改正により子との関係では、(a) 物質的・経済的な扶養責任（＝養育費支払）と (b) ケア責任（＝父子の面接交渉頻度）とを、選択の幅をもって柔軟にアレンジできるようになったのである⁵²⁾。

ひとり母家族問題の多くは、ひとり母の高所得化によって、全てではないがその多くが解

決する。だがそれは、養育費ルールとは別の課題、賃金のジェンダーギャップ解消という課題となる。今回のルール改正で問題対象とされず、排除されてきたのは低所得の父親であろう。極論すれば彼は低所得ゆえに支払うべき養育費も少額で、これが父子コンタクトによる減額調整の魅力を減じるのか、それともコンタクトに際しての負い目となるのか、更には低所得それ自体がコンタクトを回避することになるのか、ともかく低所得の父のコンタクト頻度は低い。本来ならば、この層への父子コンタクト奨励政策が望まれるが、今回のルール改正は、低所得の父を包摂せずに排除し、高所得の父のみを包摂したことになる。

ところで、社会保障制度における包摂・排除に関して、今日の北欧福祉国家の最大の課題の1つは、非西欧的バックグラウンドをもった移民である。北欧福祉国家は、幼い子をもつ母親の労働力化により2人稼ぎ手家族を、そして性別賃金格差には賃金のジェンダーギャップ縮小を課題とし、また政治的には大臣の女性割合は世界トップである。ビジネスエリートも政策的に増やされている。これらの動きとは逆方向の、「男を父にする」取り組み、父の子へのケア責任が政治課題化されてきた。要するに、male breadwinner and female caregiver family から dual earner / dual carer family への移行が着実に進行し、それへの支援が家族政策として展開されてきた。本稿が検討したのは、そうした中で増えてきたポストモダンな家族形態の一つである、ひとり親家族の社会への統合・包摂のあり様であった⁵³⁾。社会的に傷つきやすい集団として、ひとり親家族と並んで非西洋的バックグラウンドの移民家族が指摘される。確かに、この移民グループは女性労働力率が低く、また保育園を利用する比率も低く、家庭保育現金手当の受給比率は高い。今日の福祉国家とエスニシティー問題も包摂・排除の枠組みで、そしてまた階級、ジェンダー、エスニシティーとの関わりで捉えるべき問題であろう。深めるべき今後の課題としていきたい。

注

- 1) Diane Sainsbury, "Gender and the Making of Welfare States : Norway and Sweden", in *Social Politics*, vol.8, no.1, 2001, p.114. 尚、エスピン・アンデルセン流の脱商品化指標からすればデンマークとフィンランドの格差が大きいとセインズベリーは同論稿において述べている。
- 2) Jane Lewis, 'Gender and the development of welfare regimes' in *Journal of European Social Policy*, 2(3), p.162. ルイスの有名な男性稼ぎ主福祉レジーム論による類型分類は、ひとまず全ての福祉レジームを「男性稼ぎ主」型と規定したうえで、その種差として「強い男性稼ぎ主」型（アイルランド、イギリス）、「修正された男性稼ぎ主」型（フランス）、「弱い男性稼ぎ主」型（スウェーデン）を指摘するが、ノルウェーはスウェーデンよりもイギリスに近いとの主張は、シャープな問題提起となる。
- 3) スウェーデンでは寡婦年金は経過措置を伴うものの、1990年に廃止されている。
- 4) Anne Skevik, Family Economy Workers or Caring Mothers? : Male Breadwinning and Widows' Pensions in Norway and the UK, in *Feminist Economics*, 10(2), 2004, pp.96 ~ 97 参照。
- 5) 「子」として認定される年齢上限は18歳の3月31日までである。
- 6) 児童扶養手当法第1条より。
- 7) これらの寡婦年金は、個別の法律によって制度化された、いわば特権的な年金制度であり、場合によっては更に別個の私的年金によっても補完されてもいた。パターンとしては、扶養すべき子（18歳未満）を持つ寡婦を対象に、55歳または60歳以上の寡婦に支給され、金額的には夫のサラリーの約60%に達したと言われている。Ida Blom, Widowhood : from the Poor Law Society to the Welfare Society : the Case of Norway, 1875-1964, in *Journal of Women's History*, Vol.4, No2, 1992, p.68 参照。
- 8) 救貧法の伝統があるので、地方自治体による困窮者救済の歴史は古く、しかも寡婦や未婚の母は困窮者の一典型であるため、自治体による保護の歴史も古くなる。しかし1920年にオスロ市で創設された母親年金を全国的に広げたものが1964年寡婦・母親年金だと言われている。ノルウェー第2の都市ベルゲンでは1949年に母年金を採用している。1960年代には170の自治体が扶養すべき子を持つ寡婦に母年金を確立していた（Ida Blom, Widows, Widowers and the Construction of the Norwegian Welfare Society : 1900-1960s, in *Scandinavian Journal History*, No.29, 2004, pp.266 ~ 270 参照）。尚、「未婚の母親の救済制度は、長いあいだオスロ市の給付金制度だけだった。オスロ給付金から30年経って、初めて他のコミューネが母親給付制を取り入れ、1960年には約170のコミューネがなんらかのかたち母親ほほ政策を行っていた」（オイヴィン ビョーンソン「ノルウェー社会福祉国家の歴史」仲村優一・一番ヶ瀬康子編集代表『世界の社会福祉6：デンマーク・ノルウェー』旬報社、1999年、417ページ）という叙述は、Ida Blomの叙述と一致する内容である。どうやら具体的な制度としては、子のいる寡婦と未婚の母を区別せずに取扱ったようだが、これを寡婦年金制

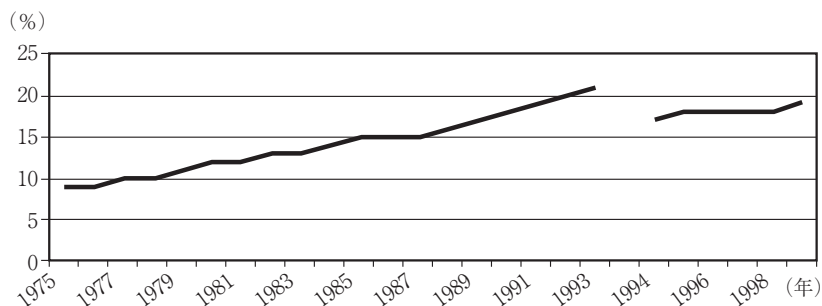
度から見るのか、子どもの貧困と母子福祉から見るのか、という違いである。ノルウェー社会はこの違いを、無視しても構わない些細なものにすぎないとしてきた。

- 9) ノルウェー社会福祉史における、子のいる寡婦と未婚の母の同一視は、1920年代の労働党女性組織の政策と運動によるところが大きいらしい。興味あるテーマであるが、資料不足のために深めることができなかった。
- 10) carer とか care giver という語の訳には「家族世話係」もあてられるが、本稿ではケア提供者という語を用いる。
- 11) 年金額があまりにも低かったため現実的には貯蓄組合、慈善団体、家族による支援といった自助の果たした役割の方が大きかったと言われている。
- 12) 山田雄三監訳『ベヴァリッジ報告：社会保険および関連サービス』153 パラグラフ。
- 13) 同上、153 パラグラフ。
- 14) 同上、156 パラグラフ。
- 15) その後 1956 年の制度改正では子が母親と同居する場合には子の年齢を 16 歳未満から 18 歳までに、寡婦年金有資格年齢を 40 歳から 50 歳へと引き上げている。
- 16) 第 3 学年終了時、10 歳未満という年齢設定は 1966 年国民保険法による法文上の規定ではない。日本風に言えば、社会保障省による 1980 年の施行細則によるものである。
- 17) 政策当局も、この寡婦がいつ私的領域から離れるべきかに関しては全く関心がなく、関心の対象は亡夫の国民保険料の納入実績なのである。
- 18) かつて家父長制と資本制との関係について、抽象度の高い理論的な討議な討議がなされたが、日本において具体的に問題となるのは、資本制といっても国家論レベルで問題となるような社会的総資本ではなく、企業次元レベルでの資本制との関係であって、ここにおいて基礎年金と厚生年金とにおける寡婦への遺族年金上の取扱いの相違が十分に意識されて然るべきであろう。
- 19) 与謝野晶子や平塚らいてふ等によって大正 7 年（1918 年）から繰りひろげられた母性保護論争は女性解放の視点から評論されてきたが、これを母性福祉的視点からの再整理の必要性を提起されたのは志村明子氏である（志村明子『『母性保護論争』にみる『母性の福祉』観』（『花園大学研究紀要』第 14 号、1983 年）。『『母性の福祉』問題として把握することによって、母性保護問題を多様な問題としてとらえることが可能』（同上、117 ページ）との志村氏の主張は、ノルウェーのひとり親手当問題を、与謝野・平塚の母性保護論争との関わりやつなかりを漠然と感じていた私には、貴重な指摘であった。また、平塚らいてふが、戦前の家族制度の下で、奥村博史との婚姻手続きを踏まずに共同生活に入ったことも、現在の日本において未だ、寡婦の母・離婚した母・未婚の母、これらの間に社会保障上の差別構造が存在する中で、平塚らいてふの主張する母性保護の内容の深さと広がり理解し、現代化する必要もあろう。

- 20) 「寡婦年金から遺族配偶者給付へ」という名称変更からも理解できるように、寡婦・母親年金法が国民保険法に統合された1967年に、寡夫（＝男やもめ）も制度に包摂された。
- 21) The Transitional Allowance の定訳はない。本稿では「ひとり親手当」という語を用いるが、時期的に制度上から母親のみが対象となっている場合は「ひとり母手当」という語を用いた。「過渡期補助」という訳がなされることもあるが（安部オースタッド玲子『ノルウェーの経済』103頁）、その場合は、教育・訓練を受けて、更には子の成長とも関わって、然るべき時期に然るべき有償労働に就くことによって、福祉依存の状態から経済的自立に至るまでの過渡的・一時的という意味を重視する訳である。
- 22) ノルウェーで「別居」とは、通常は離婚手続きの途上にある別居状態のことを指すが、本稿での「別居」は、同棲を解消したカップルの状態を、同棲解消カップルという表現では煩雑になるので、文字通り「同棲」していたのが「別居」状態になったという趣旨で、同棲解消カップルも「別居」という用語に含ませて用いる。
- 23) 「子ども年金」は、片親の場合には長子には国民保険基礎額の40%相当、2番目以降の子には25%相当を、そうして決められた総計額を子ども間で平等に分割することになる。両親が亡くなった場合には長子には遺族配偶者給付相当額、2番目の子には国民保険基礎額の40%、3番目以降は25%となり、その総計額を兄弟間で平等に分割する。
- 尚、遺族給付制度は、遺族配偶者給付と子ども年金の2種類から構成されている。
- 24) その際の法的枠組みは、無限定な自由裁量を容認しており、そのことが離婚件数や婚外子の増加につれ、地方行政长官の仕事量が増え、その労働負担が耐え難くなり、やがて養育費の金額を巡るルール作成となっていく。1989年のルールの一例を示せば、子と同居しない父親は、子が1人の場合は粗所得の11%を、2人では18%、3人では24%、4人以上は28%であり、その金額を子どもの間で平等分割することになる。例えば、ある父親が2人の子を持ち、1人とは同居、1人とは別居ならば、この別居の子どもへの養育費支払は、子どもが2人だから18%、この18%を子どもの数2人で割った9%が、別居の子への養育費となる。勿論、この%を上回るプライベートな取決めを行う自由はあるのだが、問題は父親の所得が低くて、例えば子が1人の場合の粗所得の11%という金額が養育費に相応しくない低額な場合には親権を持つ親（同居する親）は養育費立替（advanced maintenance）の申請ができる。また子どもの人数には新しいパートナーとの子どもを含むが、義理の子どもは含まれないとか、税制上は非同居の親にとって課税控除できるが、親権上の親には課税対象所得となる等、他にも細かいルールは多々ある。
- 25) ステネーション、リーベク著、岡沢憲美監訳・小森宏美訳『ノルウェーの歴史：氷河期から今日まで』、早稲田大学出版部、2005年、135ページ。
- 26) ひとり親手当は1981年からジェンダー中立的な制度となったため、母子家庭だけでなく父子家庭も

給付対象とされた。したがって「ひとり母手当」と「ひとり親手当」とは、区別されて用いるべきだが、煩雑さを避けるために、本稿では「ひとり親手当」という語に統一して用いている。なお、ひとり親が増加する状況は下記のグラフの通りである。

図3 16歳未満の子をもつ全ての親に占めるひとり親の割合（単位：％）



（資料）Anne Skevik, Lone parents and employment in Norway, Jane Millar and Karen Rowlingstone eds., *Lone Parents, Employment and Social Policy*, 2001, p.90.

（注）1993年までは長期同棲者であっても、ひとり親にカウントされていたが、1994年以降は、直近18ヶ月のうち12ヶ月以上の同棲者を長期同棲者として定義し、統計上、ひとり親から排除した。この結果、5%ポイントほど低下したと言われている。

- 27) 1988年には手元に残るのが稼得額の37.2%にまでなっていた。（Anne Skevik, Lone parents and employment in Norway, in Jane Millar and Karen Rowlingstone eds., *Lone Parents, and Social Policy : cross - national comparisons*, 2001, p.94.）
- 28) 保育手当と教育手当の運用は、遺族配偶者給付の場合と全く同一の基準や手続きの下に実施され、この面でも、ひとり親としての処遇上の共通性が確認される。
- 29) Liv J. Syltevik, Taking Control of One's Own Life? : Norwegian lone mothers experiencing the new employment strategy, in *Community, Work and Family*, Vol.9, No.1, 2006, p.79.
- 30) Randi Kjeldstad and Marit Ronsen, 'Welfare Rules, Business Cycles and Employment Dynamics among Lone Parents in Norway', in *Feminist Economics*, 10(2), 2004. は景気循環局面、つまり好不況こそが1人母の労働市場参加にとっては決定的であることを証明した論文である。原則的だとはいえ、労働供給要因側のみの分析によって、1人母の労働力化、労働市場参加を云々することは、方法論的に誤りであるのは明瞭である。とはいえアクティベーションを巡る議論においては、ともすれば忘れがちとなる傾向にある。この共著論文の「ノルウェーの社会政策学者は労働供給上の刺激よりもむしろマクロ経済条件の方が、1人親の労働市場との関わりにとっては強く影響するという事実」に少しも注意を払っていない」（p.62）との指摘は肝に銘じるべきである。本文では取り上げないので、この箇所での紹介となるが、労働需要の影響に関する1人母およびパートナーのいる母との

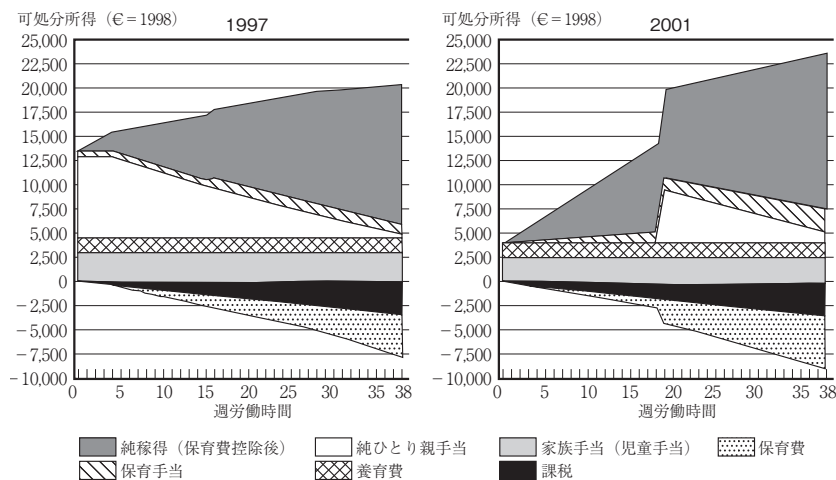
相違点という視点からみれば、殆んど共通点ばかりであり、差異はただ1点、即ち、「景気下降局面において、既に労働市場に外側いる場合、1人親はそうでない親よりも低い雇用参入率となっており、これが使用者による採用過程上の差別と結合しうる」（p.84）との指摘は、ケア責任を持つ者に対する北欧労働市場の特徴・くせが現われているようで興味深い。

- 31) ダンカンらによれば、ノルウェーという国は、社民福祉国家レジームとより伝統的なジェンダー文化との結合において独自のであり、それが一人母親への特殊ノルウェー的な一人親手当として具現化されるという。この種の手当は、他の北欧諸国には見られないし、西欧諸国においてもアイルランドとフランスにのみみられるものだという。Simon Duncan and Monika Strell, Combining lone motherhood and paid work : the rationality mistake and Norwegian social policy, in *Journal of European Social Policy*, 14-1, 2004.
- 32) Ibid., p.47.
- 33) この点で興味深いのは学生でもある1人母親とフルタイム労働に従事する1人母親の有償労働への基本態度であって、前者はその有利さを、後者はその難儀さを指摘するという傾向である（Ibid., p.48 参照）。
- 34) 特に一人っ子的場合はそれが重要であると認識されている。
- 35) この労働者性と母親性との統合という問題に関する公的デイケアの利用とは、有償労働機会という母親にとっての経済的利点だけではなく、子どもの発達と教育という子ども自身のニーズへの母親としての道徳的正統化でもあるという点がいかにノルウェーらしいのである。ノルウェーでは保育所と幼稚園との区分が強調されない理由の一端はここにあると思われる。
- 36) Randi Kjeldstad, Employment Strategy Policies and Lone Parenthood : The Case of Norway, in *Social Politics*, vol.7, no.3, 2000, p.354.
- 37) Christer Hyggen, *Labour supply in Norway, Second report for the project "Welfare Policy and Employment in the Context of Family Change"*, 2003, p.6.
- 38) ひとり親手当の制度改正の背景に関して言えば、高齢化社会と充実した社会保障制度という条件下で1998年には約100万人がノルウェー国民社会保険制度の長期給付受給者であり、その大きさが総成人人口のほぼ30%に相当するまでに至り、労働可能年齢にある者の福祉依存を回避し、労働力化を促すことが政策課題となったためだが、ノルウェーは子を持つ全家族に占める1人親家族の比率が欧州最高水準にあり、しかも比較的最近になってその数が急増した点、たとえ社会保障支出の点では2.5%というマイナー項目であっても、その急増さが問題視された。
- 39) ひとり親手当の制度改正は、労働党のリーダーシップの下でなされたが、福祉政策における労働志向性あるいはアクティベーションとして理解されるところであり、いかにも労働党政権との親和的性格を持った改革でもある。しかし、ひとり親手当制度の政策転換は、政党間、特に労働党とキリ

スト教民主党との間においても深刻な対立はなく、末子が3歳になれば、ひとり親も有償労働に就くのが良いという、そういう意味での政党横断的な共通理解が形成されていた。この点がノルウェーを二分する深刻な政治論争となった家庭保育現金手当（CFC）制度とは異なる。

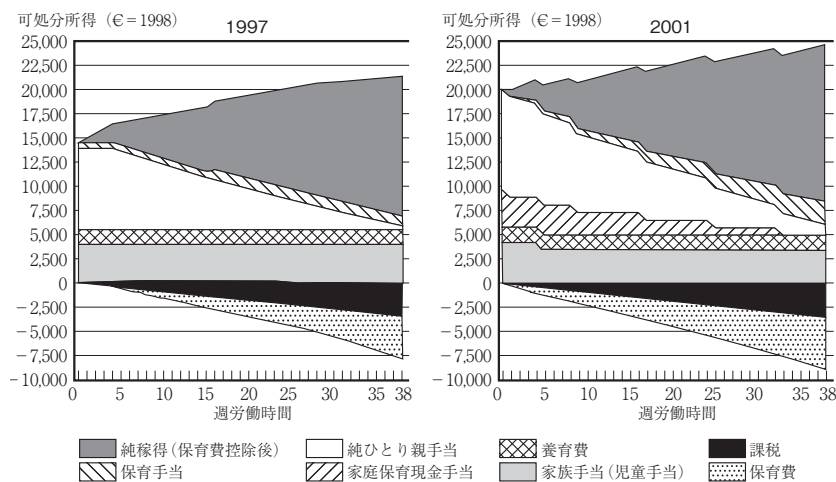
- 40) Randi Kjeldstad and Marit Ronsen, Welfare Rules, Business Cycles, and Employment Dynamics among Lone Parents in Norway, in *Feminist Economics*, 10-2, 2004. によれば1人親に就労にとって決定的に重要なのは、それを奨励促進するワークフェア政策または activation 政策よりもむしろ旺盛な労働需要であるという。つまり彼女たちは福祉依存から抜け出て就労化を促進する労働刺激的政策よりも、マクロ経済的条件の方が1人親の労働力化に強い影響を持つことを社会政策学者が注視しない点を批判している。
- 41) *Ibid.*, p.67.
- 42) サンプルは既婚・同棲の父母の5%、1人母の25%、全ての1人父（＝約21,500人）であり、トータルのサンプル数では108,730人の1992年から1998年までの労働市場上での行動を追跡した。
- 43) Randi Kjeldstad and Marit Ronsen, *op.cit.*, p.84.
- 44) 親休暇期間が拡張は、双生児などの特別な場合の休暇期間延長を別にすれば1977年に18週であったのが、1987年に20週、88年に22週、89年に24週（80%補償で30週）、90年に28週（同38週）、91年に30週（38週）、92年に33週（同42週）、そして1993年42週（同52週）となった。
- 45) ノルウェーでは男性にも2週間の無給の出産休暇がある。
- 46) 安部オースタッド玲子「家庭政策」、岡沢憲美・奥島孝康編『ノルウェーの経済』早稲田大学出版部、2004年、106ページ参照。
- 47) 駐日ノルウェー王国大使館ホームページ「育児支援と父親の育児休暇」参照。<http://www.norway.or.jp/about/policy/welfare/benefits/>
- 48) 尚、2008年には年額NOK39,636となっている。
- 49) 1998年の2つの改革、即ち、ひとり親手当制度の改正と家庭保育現金手当の導入以前と以後の影響を、女性の時間当たり賃金を男性平均賃金の75%と想定し、その賃金での週労働時間が増した場合の所得構造という形で示した図があるので掲げておく。この図を見れば、新制度になってからは、子が1歳から3歳未満までは働かない方が、そして3歳になれば、週18時間以上働くことが半ば強制されているのを理解できよう。

図4 3～6歳児を持つひとり母にとっての98年改革前後の労働インセンティブ構造



(資料) Magne Mogstad and Chiara Pronzato, *Are Lone Mothers Responsive to Policy Change? The Effects of a Norwegian Workfare Reform on Earnings, Education and Poverty*, Discussion Papers No.533, Statistics Norway Research Dept., 2008, p.8.

図5 1～3歳児を持つひとり母にとっての98年改革前後の労働インセンティブ構造



(資料) Magne Mogstad and Chiara Pronzato, *Are Lone Mothers Responsive to Policy Change? The Effects of a Norwegian Workfare Reform on Earnings, Education and Poverty*, Discussion Papers No.533, Statistics Norway Research Dept., 2008, p.9

- 50) 「標準予算」は、家族予算であるため、世帯における子どもの独自コストを見積もるために利用するのは難しい。また、例えば10歳児の各月の飲食ニーズを見積もるには利用できるが、学校、休日、特別な余暇活動、誕生日祝い、その他の贈り物などへの支出は含まれていない。(Anne Skevik, *The New Family's Vulnerable Vanguard: Child Maintenance Reform in Norway*, in *Social Policy & Society*, 3(1), p.14.)
- 51) 低所得の父ほど面接交渉頻度が低いことはSkevikが証明した。Anne Skevik, 'Absent fathers' or 'reorganized families'? : Variations in father-child contact after parental break-up in Norway, *The Sociological Review*, vol.54, no. 1, 2006 参照。別離後の父子の住居間距離、破局前の関係は婚姻か同棲か、父は一人のままか、それとも新たなパートナーと暮らしているか、父の経済状況等々の諸要因とコンタクト頻度との相関関係において、貧困がコンタクト喪失への強い指標である。
- 52) 正確にはやや高めの養育費支払いのみか、それとも子との面接交渉(=これ自体に費用負担を伴うが、金銭には代えがたい)と、その頻度による減額調整された養育費支払か、という選択とその幅の調整である。
- 53) つまり1990年代の家族政策の展開は、dual earner / dual caregiver family にとっては親休暇制度の拡張も家庭保育現金手当の創設も、経済的権利に加えて、日々の日常生活における時間スケジュールのより一層の柔軟化をもたらしたが、ひとり親には上手くフィットしていないのであり、逆に1998年の1人親手当の制度変更によって経済的権利が縮減され、そして以前よりも固定的な時間スケジュールが課されるようになったのである。