

ノルウェーにおける家庭保育手当に関する最近の2つの論文から

—福祉国家と移民に関するジェンダー・階級・エスニシティーの交差をめぐって—

竹田昌次

【はじめに】

本稿にて紹介する2つの論文は、ともに *Nordic Journal of Social Research* 誌上に比較的最近に掲載されたもので、1つは Brita Bungun and Elin Kvannd, *The rise and fall of cash for care in Norway: changes in the use of child-care policies*, vol.4, (2013) であり、もう1つは Cecille Thun, *Inclusive and Women-friendly in a time of Diversity ? The Scandinavian citizenship regime — the 'childcare lessen'*, Vol.6, (2015) である。ともに考察しているのは、ダブルトラックだとか二重主義だとか形容されるノルウェー家族政策における一方の構成要素である伝統的な男性稼ぎ主家族モデルをサポートする家庭保育手当に関して、最近の利用動向や実態を踏まえた上で、スカンジナビア福祉国家らしくない、即ち、2人稼ぎ手・2人ケアラー家族モデルとは矛盾する家族政策である家庭保育手当を、ジェンダー視点のみではなく、階級やエスニシティーとの交差に関わる問題として捉えようとする点に、この問題領域における最近の研究動向を示しており、この種の問題の抱える現代的意義、即ち、福祉国家と移民（の統合）というテーマのもつ重要性に照らして、ノルウェーにおける家庭保育手当に関する2つの論文の紹介を思い

至ったのである。

もとより家族に関わる問題、とりわけ3歳未満児といった幼い子の保育をめぐる問題、その具体的形態は、家族規範や価値観など、いわゆる文化や宗教とも大いに関わるものである以上、経済合理性でもって割り切れるものではない。また現代欧州の福祉国家が抱える移民問題の深まりの中で、ホスト国のネイティブ住民とは異なる宗教、異なる文化や家族規範を持った移民のホスト国社会への統合が課題となるなかで、外国生まれの移民1世のみならず、ホスト国生まれの移民2世の増加と成人化とも関わって、幼い子どもの保育のあり方が、統合課題の1つとして形成されてきている。しかも、幼い子どもの保育のあり方は、労働市場統合よりもエスニック・マイノリティの文化や家族規範とも大いに関係するだけに、移民統合や包摂の難しさを知ることができる。まずは、序論的にノルウェーにおける保育事情や家庭保育手当に関する制度的な概説を行った上で、上記の2論文を紹介していくことにする。

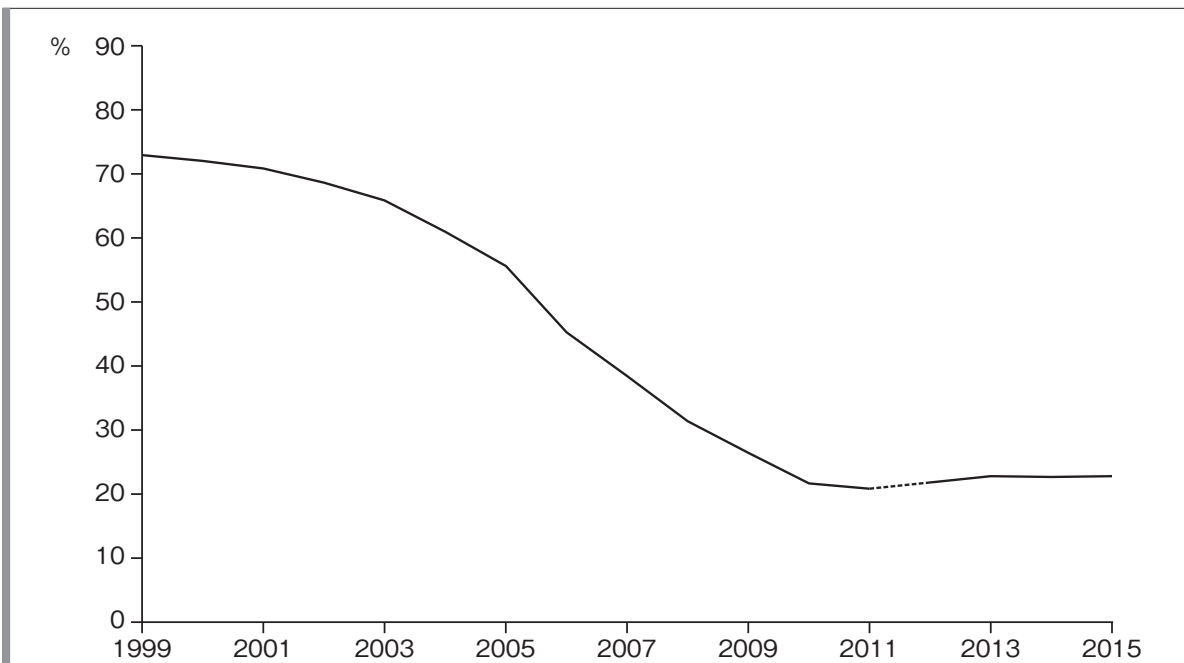
【1】ノルウェーにおける家庭保育手当制度と「保育文化」

ノルウェーにおける家庭保育手当は1998年に制度化されたが、その概要を紹介すれば、1～2歳児(正確には月齢13月から36月の子)を持つ親が、公的財源が支出されて運営される保育所を利用せずに子どものケアを行う場合に、国家が保育所児童1人あたりに支出する補助金相当額を親に現金給付する制度である。制度導入当初には月額3000ノルウェークローネ(以下NOK3,000と略記する)が保育所を全く利用しない場合に支給され、また保育所をフルタイムではなくパートタイム利用する場合にも部分支給され、週8時間までの保育所利用には80%、週16時間までならば60%、週24時間までなら40%、週32時間までなら20%が支給された¹。現在では、この部分支給は保育所利用時間が週20時間未満ならば50%支給へ、また週20時間を超えれば無支給となるように簡素化されている。また現行制度では

手当月額NOK6,000となっているが、後述するように受給期間が短縮化され、1～2歳児の2年間ではなく、1歳児のみの1年間となっている。

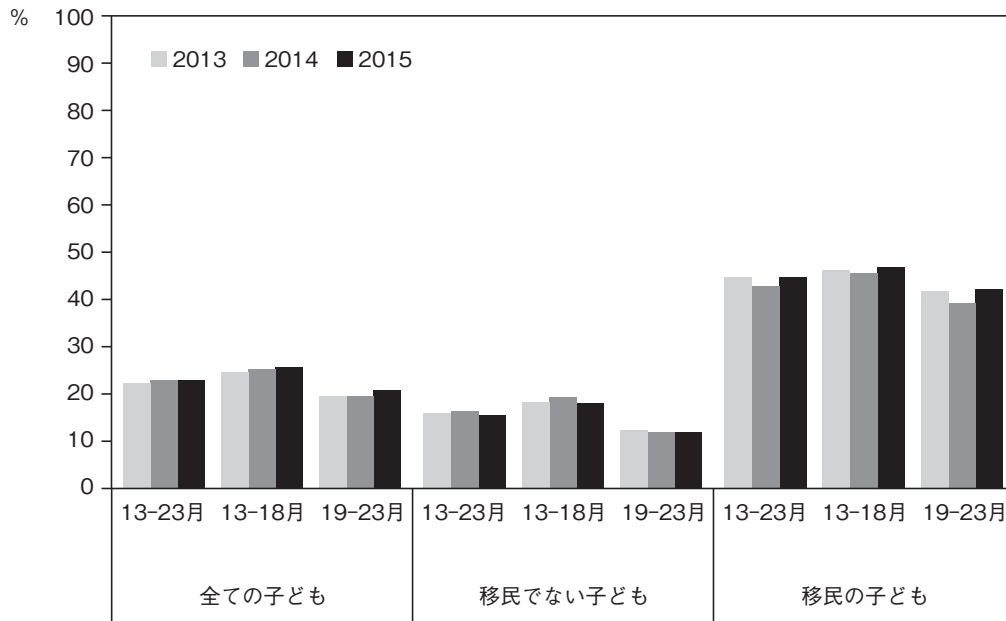
さて家庭保育手当の受給率についての全体的な推移は第1図に示した通りであり、制度発足当初の70数パーセントから、ほぼ10年経過した2010年後には20%に激減している。また2012年8月1日に、月齢13-23ヶ月の幼児のみが制度の対象となり、即ち家庭保育手当制度は1歳児のみを対象とする制度に変更されたため、もともと2歳児よりも1歳児の方が家庭保育手当を受給する傾向にあり、%で表示される家庭保育手当受給率の長期減少傾向は、若干停滞・逆転することになった。尚、詳しくは後述することになるが、家庭保育手当受給に関わる子どもが、移民の子どもか否か、またその移民の家庭保育手当受給率を出身国別に示したのが第2図と第3図である。

ノルウェー家族政策の興味深いところは、家庭保育手当制度を1998年に導入しつつも、1993年には



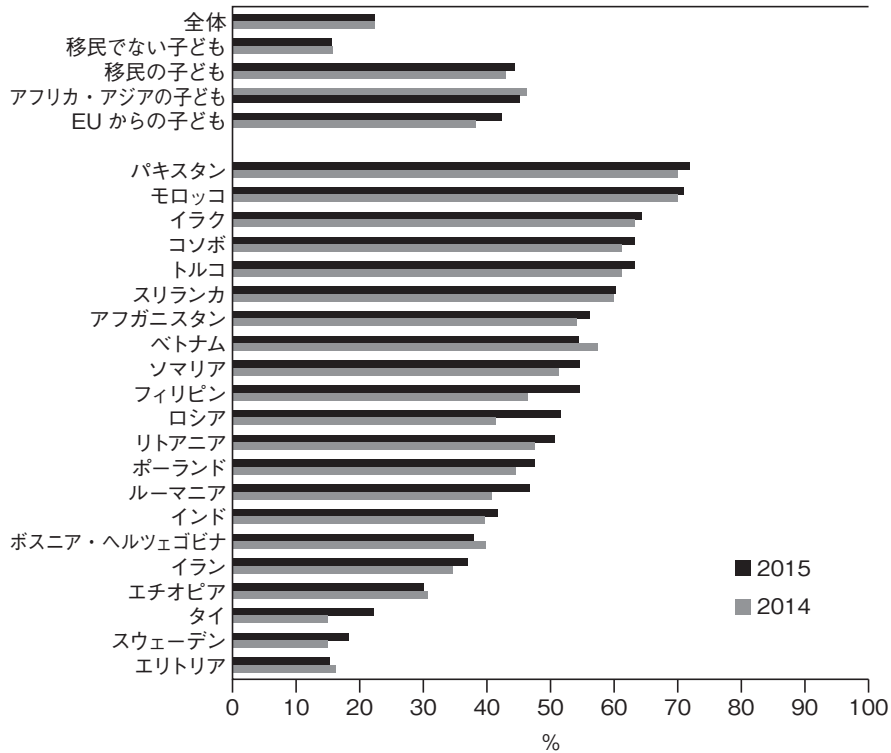
第1図：家庭保育手当受給率の推移 (毎年9月1日) (単位：%)

資料：Karin Hamre Konstantstotte blant innvandrere, 2015, SSB.
<http://www.ssb.inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/okte-forskjeller-i-kon...>
 注：2012年からは対象児童年齢1歳児のみに変更。



第2図：家庭保育手当を受給する子どもの割合（移民の子か否か）（単位：％）

資料：Karin Hamre Konstantstotte blant innvandrere, 2015, SSB.
<http://www.ssb.inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/okte-forskjeller-i-kon...>



第3図：家庭保育手当受給の月齢13～23月の子どもの割合（単位：％）

資料：Karin Hamre Konstantstotte blant innvandrere, 2015, SSB.
<http://www.ssb.inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/okte-forskjeller-i-kon...>

親休暇（日本の育児休暇に相当）期間を大幅に延長し、100%賃金補償で42週、あるいは80%補償で52週の制度へと拡張し、しかもその際に母親に譲渡不可能な4週間のダディークオーター制度を世界で初めて設けた点である。その後も親休暇期間が延長される際には、必ずダディークオーター期間も延長され、今や親休暇期間は49週（100%補償）か59週（80%補償）で、ダディークオーターは14週である。このように1990年代のノルウェー家族政策は、ダディークオーターを含む親休暇制度の拡張により2人稼ぎ手・2人ケアラー家族モデルを奨励したのであるが、他方では、男性稼ぎ手・女性ケアラー家族モデルを支援する家庭保育手当も制度化したのである。こうした政策のあり方が、ノルウェー家族政策を他のスカンジナビア諸国とは差異化させ、ダブルトラックとか二重主義、更にはハイブリッドとか形容される所以である²。

家庭保育手当制度に戻るが、0歳児は親休暇によって家庭内にてケアされ、3歳児からは保育所・幼稚園の高いカバリッジ率が示すように保育所が利用され³、問題なのは1歳と2歳の2年間である（制度発足時の家庭保育手当受給期間は、子が生後13ヵ月～36ヶ月の24ヶ月間であり、ちょうどこの期間に対応する）。この家庭保育手当制度の狙いとして強調されたのは、子どもが幼い時期には、何よりも親と一緒に家の中で多くの時間を費やすことが必要かつ重要であり、そういう機会を政策的に保障するということであった。つまり、ノルウェー版3歳児神話に基づく政策とも言えよう⁴。またノルウェーがスカンジナビア諸国の中ではキリスト教関係の政党が比較的影響力を持っている国であることも付言しておきたい。ともかく1998年の家庭保育手当制度は、女性労働者のフルタイム化の進行とも関わって、幼い子を持つ親が子と一緒に過ごす時間が不足しているという認識に基づくものであった。それは「時間圧搾」論として説明され、これは家庭保育手当制度を導入する際に、政党としてはキリスト教民主党が大いに主張した点である。また家庭保育手当の制度化にあたって「選択の自由」論も提唱され、こ

れは幼い子を保育所でケアするのか、あるいは自宅で親がケアするのか、その選択を家庭保育手当の制度化によって、自由な選択として保障すべきであるという主張であり、自由主義政党の議論である。そして最後に保育所を利用する親と利用しない親との間の経済的負担の平等に関わる、いわゆる「平等創造」論である。これは公立・私立を問わず保育所運営に公的資金が投入される関係上、保育所を利用する親は、その分だけ国家からの経済的支援を受けたことになり、保育所を利用せずに子をケアする親には、その金額分を家庭保育手当の支給によって、保育所を利用する親としない親との間の不平等をなくそうというものである。

ともあれ家庭保育手当の制度化によって、1-2歳児に限定すれば保育所ケアか自宅でのケアかのどちらかを選択できるという意味で「選択の自由」が拡大したことは事実である⁵。ところで、どちらの保育形態をベストあるいはベターと考えるかは、子ども観・子育て観とも関わり、いわゆる「保育文化」に影響される。そしてそれが文化である以上、所属する階級や階層によって異なるのは当然であろう。ステファンセンとファーシュタッドの共著論文「近代福祉国家における階級化された親の慣行：ノルウェーにおける3歳未満児のケアリング」はノルウェーを事例に福祉国家の家族政策と関わらせて、階級・階層別に「保育文化」や保育観を提示した興味深い論文である⁶。親の学歴と職業を階級・階層の代理指標として用いて⁷、どのような子ども観・保育観をもって、ケアにあたっているのか、その差異を明らかにしている。ステファンセンらによれば、ノルウェーの保育文化モデルには①ミドルクラスの「ケアのきちんとした筋道」モデル、②ワーキングクラスの「ケアのために危険から守られる空間」モデルと彼らが命名したモデルがあると言う⁸。ミドルクラスの場合には、母親が最初の6～8ヶ月間ほどの親休暇を取得し、その後に父親がダディークオーターを含めて親休暇を取得し、この時点で主たるケアギバーが母から父へと交代し、母親は仕事に復帰する。尚、親休暇期間終了後には、子どもは保育所ケアとなり、父

親も仕事に戻り、両親が揃ってフルタイム雇用に復帰するモデルである。ポイントは、親休暇期間中の母と子どもの、同じくダデイクォーターを含む親休暇取得期間中の父と子どもの、約1年の家庭内での保育を経由して、親休暇終了後に保育所ケアに移るという「ケアのきちんとした筋道」が敷かれているのである。このモデルの事例をステファンセンらが紹介しているが、その1つは両親が80%の賃金補償で各々平等に6ヶ月の親休暇を取得し、その後に保育所ケアを開始するケースだが、付言すれば、今回の子どもが3人目で、以前は2回とも親休暇の殆どを母親が取得したが、今回は母親が父親と平等な取得としたかったこと、父親もダデイクォーターのみでは、子どもと一緒にいる素敵な時間 (fine time) を失ってしまうと語っている⁹。

他方でワーキングクラスの保育文化は、子どもを保育所に入れる前に、歩行や会話といった基本技能を獲得する必要がある、1歳児での保育所ケア・集団保育は早すぎて無理だという。従って親休暇期間終了後も引き続いて、母親が家で子をケアするために、無給の休暇を取得するか（但しノルウェーでは、無給の休暇期間終了後は、元の職場への雇用復帰が権利化されており、従って日本の感覚では休職期間のようなものである）、あるいは母親がパートタイム労働や短時間のシフト勤務等を含めて労働時間を調整し、その間に父親や親戚が子どものケアを行うというものである。事例として紹介されているのは、母親は子の誕生日後に4ヶ月間ほど家にいて、その後父親が4週のダデイクォーターのうち3週間だけを利用したが、父親1人が家にいて子をケアしたのではなく、母親も数週間の休暇を取得して家にいる状態だったので、この3週間は家族全員（父母と子ども）が一緒にいたことになる。その後、母親は子どもが1歳になるまで親休暇を利用するが、その後の1年間は無給休暇も使って自宅で子のケアにあたる。そして、この期間中に家庭保育手当を受給したが、2歳の誕生日から保育所ケアを利用したケースである。

この事例のポイントは、親休暇の終了後も無

給の休暇を取得し、2歳の誕生日まで自宅でケアを行ったことだが、それは生後12ヶ月での保育所ケアは時期尚早で、保育所が子どもにとって素晴らしいものとなるには、歩行ができ、会話もできるようになり、もっと自立的になってからだというのが親の信念である。それまでは自宅での親による保育という文化である¹⁰。

以上、ノルウェーの子育て事例を紹介してきたが、そこにはノルウェーの階級別の保育文化が現れており、総じてミドルクラスは、親休暇期間の前半を母親が取得し、その間に父親は就労する。父親はダデイクォーターを含めて親休暇を後半に取得するが、その時に母親は職場復帰する。親休暇終了後には両親は就労し、子どものケアは保育所で行う。親休暇取得期間の父母間の平等度は、方向としてはダデイクォーター制度により、父親の取得期間が伸びる傾向にある。他方、ワーキングクラスの特徴は、親休暇終了後も自宅で子どものケアを希望するが、経済的に可能ならば無給の休暇を追加取得し、家庭保育手当を受給しつつ自宅で子どものケアとなる。それは歩行も会話も出来ないときに、保育所は子どもにとって「酷」であるという子ども観・保育観に基づく。ところで家庭保育手当は一人分の稼得賃金と比べて低額すぎるので¹¹、無給の休暇取得による自宅でのケアを断念せざるを得ない場合もある。この場合、親休暇期間終了後の職場復帰と保育所利用は、両親にとっては不本意なものとなる。

上記のノルウェーの特徴を指摘しつつ、ステファンセンたちは、イギリスの保育事情も紹介し、保育文化や子ども観のノルウェー・イギリス比較を行っている。そのエッセンスは第4表のようになる。

同じミドルクラスであってもイギリスではナニーによる家庭内保育を望ましいとし、3歳未満児には、小さな親密的なケア空間が必要で、集団保育には不適切な年齢であり、幼稚園等への通園は3歳児以降であるという。他方でノルウェーでは親と一緒に家にいるよりも、保育所のケア環境が子どもには刺激を与え、子ども同士の社会的接触の重要性という教育的側面が重視される。そもそも月齢12カ月

第4表：階級区分別の3歳未満児への望ましい保育形態（イギリスとノルウェーの比較）

	イギリス	ノルウェー
ミドルクラス	家庭内保育（ナニー等の利用）	公的保育所
ワーキングクラス	公的保育所	家庭での保育（親・親戚・保育ママ等）

資料：Kari Stefansen & Gunhild R. Farstad, *Classed parental practices in a modern welfare state: Caring for the under threes in Norway*, *Critical Social Policy*, 30(1), 2010, pp.133~136を参照。

に達した子の保育を語るときに、「ベビー」ではなく、「1歳児」というタームを使うのがノルウェーであり、オフィシャルな教育を受けた就学前教育教師の存在¹²もノルウェーの3歳児未満の保育所ケアを語るときには重要な要素である。ノルウェーの保育所は室内・室外の遊戯設備や遊戯空間等のデザインや面積、子どもと保育士との比率、カリキュラム等について厳格な国家規制がなされ、それがノルウェーにおける保育所ケアの質的水準を保証する。勿論、ノルウェーのミドルクラスはイギリスほど富裕でないため共働きとなるが、母親もキャリアジョブに就くため、強い労働アイデンティティを持つことになる。他方、ノルウェーのワーキングクラスは親休暇終了後にも無給休暇の取得により母親が自宅でのケアを継続するが、イギリスでは保育所ケアの方が望ましいとする。この相違は経済生活面ではノルウェーのワーキングクラスの方が豊かであり、住宅の質や広さにも違いがあり、しかも自宅からアクセス容易な遊び場や公園が整備され、歩き始めた子どもにとっての自宅及び自宅周辺の保育環境は、イギリスのワーキングクラスのそれと比べて安全であり、施設面でも整っている。またノルウェーではワーキングクラスの母親が就く仕事の多くは、キャリア・ジョブではなく、長期の休暇取得がキャリア面でマイナスに作用する仕事ではないこと、また親休暇に続いて長期の無給休暇取得後にも職場復帰の権利があることも、ノルウェーのワーキングクラスの「保育文化」を形成する要因でもあろう。

以上、本節の前半ではノルウェーの家庭保育手当制度の概要を、後半では「保育文化」や子ども観などが、国内においては階級間で異なること、そして同

じ階級であっても国によって異なることを示したのであるが、次節からは1998年に制度化されたノルウェーにおける家庭保育手当制度の実態を、移民、とくにエスニック・マイノリティと関わらせて把握しようとする論文を紹介していく。

[2] ブリッタ・ブンガン／エーリン・クバンデ共著「ノルウェーにおける家庭保育手当の盛衰：保育政策の活用における変化」¹³の紹介

ノルウェーにおいて家庭保育手当が制度化されたのは1998年であり、その後の約15年間の家庭保育手当の推移を検討したのが、ここに紹介する「ノルウェーにおける家庭保育手当の盛衰：保育政策の活用における変化」である。家庭保育手当の当初の活用率は70%を超える高水準にあり、その後は傾向的に減少し、2010年頃には20%弱というレベルにまで低下してきた。尚、この時期はノルウェーにおいて移民人口が増加し¹⁴、家族政策領域においても移民、とくにエスニック・マイノリティの動向に注目せずにはおられない時期となっている。つまり約15年間の家庭保育手当の盛衰をダイバシティー化・移民の増加と絡めて理解する必要がある。

さて、紹介論文の[序]を要約すれば次のようになる。1990年代にノルウェーは家族政策領域において2つの重要な改革を実施し、その1つが親休暇制度の拡充（1993年）であり、もう1つが家庭保育手当の制度化（1998年）であった。前者では世界初のダディークォーターを含む親休暇期間の1年化で

あり、それは親休暇終了後の保育所ケアと結合されて、父も母もともに、幼い子のケアを有償労働と結合することが可能となり、つまり、ダデイクオーターを含む親休暇制度の拡張は2人稼ぎ手・2人ケアラー家族モデルを促す政策であった。他方で後者の家庭保育手当は、従来は無償労働であった家庭での子どものケアを評価し、それに現金を支給する制度である。それは女性のケア役割の評価につながるものの、結果的には家庭保育手当制度は男性稼ぎ手・女性ケアラーモデルを奨励することになる。これらは政策である以上、それを主張する政党とも関わって、前者を社民型（労働党）アプローチ、後者をキリ民（キリスト教民主党）型アプローチとも呼ばれている。この2つのアプローチが1990年代の家族政策に同時併存するのがノルウェーの特徴として把握されてきた。

親休暇制度と家庭保育手当制度との性格上の違いは受給資格上の差異にも現われ、親休暇の資格を得るには、子の誕生前の直近10ヶ月のうち6ヶ月以上の労働市場参加が要件であり、つまり親休暇の利用には、それに先行する雇用労働が必要であり、受給資格面からも、親休暇制度は2人稼ぎ手・2人ケアラーモデルを促し、家族政策と労働政策とがリンクされている。他方、家庭保育手当制度には、手当受給に先立つ資格要件は無く、保育所でのフルタイムケアを利用せずに1~2歳児をケアしていることのみが条件であり、雇用政策とは関係なく、従来は無償であった家族のケアワークを価値評価し、結果的には伝統的な男性稼ぎ主・女性ケアラー家族モデルをサポートすることになる。尚、そのケアワークの価値づけであるが、家庭保育手当の金額水準が低ければ、無所得または低所得の母親にとってだけのオプションとなり、例えばキャリアジョブに就いているミドルクラス女性とは魅力の乏しいものとなる。

また著者たちは家庭保育手当制度の性格をエスピ・アンデルセン流の3つの福祉レジーム類型との関わりで論じている。勿論、この手当制度は労働力参加とは切離されており、社民レジームではない。保育への私的な解決を支援し、「選択の自由」を保障

し尊重するという意味ではリベラル福祉型であり、またリベラル型ではジェンダー平等は関心事項ではないので、コーポラティスト戦略にとっての重要な伝統的家族パターンの維持にもなるので、ここにキリスト教民主党と自由党との連立・連携も生まれることになる。

家族政策における社民型アプローチとキリ民型アプローチが同時併存は、公的財源支出による保育サービス、とくに3歳未満児のそれに大きく関係し、その一つは3歳未満児の公的保育カバレッジがスカンジナビアでは最低の水準にあること¹⁵、そして「デイケア保証」（＝希望者の保育所全入保障）に関する全政党の合意に至ったのが2003年という北欧基準での時期的な遅さにも現れている。

この2つのモデル間の潜在的緊張を、階級やジェンダーという脈絡だけでなく、多文化社会ノルウェーという脈絡において考察することが重要な課題であるが、ノルウェーにおける移民人口比率は1970年には1.5%であったが、2010年には13.1%となっており、これが家庭保育手当だけでなく、労働・家族政策領域における新たな研究課題・研究テーマになってきている。

ところで、ノルウェーも含めて、社民型北欧モデルは普遍主義と平等を重視し、女性の社会進出や男女平等のレベルが世界トップ水準にあることは有名であるが、この北欧福祉国家のフェミニスト政策は白人ミドルクラスの高学歴女性のための政策であり、そういう政策の特徴として意思決定機関における女性の人数や割合に過剰に敏感となり、そこに問題の所在と問題解決の糸口を求めてアフーマティブ・アクションを重視するのが北欧諸国のジェンダー平等アプローチの特徴であるという批判が紹介される。それは白人女性に焦点を定め、その他の女性の生活条件の無視・軽視により、白人フェミニズムのヘゲモニックなポジションを再生産し、その結果として非特権的女性集団の諸事情を安易に曖昧化するという批判である¹⁶。少し長くなったが、以上が第1論文の方法論的な問題意識に関わっての叙述内容である。

次に、具体的にノルウェーの家庭保育手当の盛衰の分析となるが、それを第1期を1998年～2005年、第2期を2005年～2009年、第3期を2009年～という3つの時期区分を行い、各時期を以下のように特徴づけていく。

【第1期：実施局面1998年～2005年（劇的な家庭保育手当制度の活用）】

家庭保育手当は1998年に制度化されたが、1998年～1999年生まれの子どもの91%が受給したという。この数値の意味は、全ての社会集団が家庭保育手当を利用したと解釈可能だが、利用の仕方については親の社会集団毎に差異があったという。まず、この制度の主要目的は、子どもと一緒により多くの時間を費やす機会を親に提供することにあったが、制度利用者の多くは、祖父母・親戚等といったプライベートなアレンジメントまたはプライベートナニーを利用していったという。それは制度発足時のノルウェーには3歳未満児の保育所カバリッジは十分でない状況であったためでもあり、多くのワーキングマザーたちは家庭保育手当を受給しつつ、労働時間をフルタイムからパートタイムに変更することはあっても職場離脱はしなかったということである。紹介論文は、評価サマリーレポートの「家庭保育手当制度は、職場参加という母親の実践には最小限のインパクトしかもたなかったのが結果である」とのフレーズを引用している。つまり、ノルウェーの幼い子をもつワーキングマザーたちは、1～2歳児のデイケア施設の不足から、家庭保育手当を受給することになるが、肝心の子どものケアについては、プライベートナニー、プライベートなアレンジメント、そして自らのパートタイム労働化によって対応したのである。

さて第1期（1998年～2005年）では、「時間拘束」(the 'time bind') 論が重要であったという。何故なら、この時期にはノルウェーでは多くのワーキングマザーはフルタイム化しており、また多くの子どもも2人稼ぎ手（共働き）家族の中で生まれたのであり、「時間圧縮」(squeeze) または「時間拘束」

(bind) という用語が、こういう家族を叙述する目的で公的な議論の場において用いられ、その際にノルウェーでの時間拘束問題への解決はフレキシビリティに求められ、それはパートタイム化や短時間化、シフトの調整といった労働に関わるフレキシビリティだけでなく、家族政策面でもフレキシビリティが重視され、それが子のケアにおける「選択の自由」として、リベラルな議論と結合するようになったのである。

リベラルという点に関わって、家庭保育手当は一見したところジェンダー中立的な制度であるが、この制度を活用するために労働時間を減らす父親はいない。主たる利用者はパートタイム労働の母親である。ノルウェーでは父親は通常、パートタイム労働者にならない。家庭保育手当制度は、親が子どもと一緒にいる時間を増やすための制度であっても、ジェンダー平等を支援する制度ではない。統計が示すところによれば、労働時間を減らすために家庭保育手当制度を活用した半数以上が、労働市場との弱いコネクションを持つ女性であった。勿論、パートタイム就労のミドルクラス女性もいるが、多くはフルタイムであり、従って家庭保育手当制度は、男性ではなく女性が、ミドルクラス女性よりも労働市場ポジションの弱い女性が利用する点において、ジェンダーと階級が交差する。しかし、家庭保育手当の第1期(1998年～2005年)では、階級とジェンダーに交差があったものの、ジェンダーの方が重要であった。ノルウェーの労働生活は差別的時間文化という方法でジェンダー化され、その時間文化がジェンダー化された家庭保育手当の利用をもたらした。この意味で、家庭保育手当制度は、親の選択が個々のために為されるとはいえ、ジェンダー分割の伝統的パターンを維持・補強したのである。

【第2期：衰退局面2005年～2009年（2003年全政党による「デイケア保証」合意の成果）】

公的保育と家庭保育手当との併存が「選択の自由」を親に保障するというのがキリスト教民主党や保守党の議論であり、他方で家庭保育手当制度は2人稼

ぎ手・2人ケアラーモデルとの断絶だと見る社会民主主義政党や左翼政党は、公的資金による保育所が十分になれば、「選択の自由」は存在しないと主張した。このような政治的不合意の背景には、ノルウェーの母親の労働市場参加や公的保育サービス利用の積極性において、デンマークやスウェーデンに劣ること、また事実としても保育所カバリッジ（特に3歳未満児の）と女性労働力率ではスカンジナビア最低という事情がある。ともあれ、2003年の全政党の「デイケア保証」合意を経て、新たな保育所施設の建設も始まるが、その効果は若干の時間的ずれを伴い2005年から現れることになった。つまり、2005年から初めて、1998年の選挙公約でもあった「選択の自由」をノルウェーの親たちは持ったのである。

紹介論文はノルウェー統計局の資料から、家庭保育手当受給者が1999年には88,700人（73%）から2009年32,400人（27%）へ、1歳児では78%から30%へ、2歳児では69%から24%へ衰退したことを示す。この数値の意味は、ノルウェーの大多数の親は「選択の自由」獲得後には、家庭保育手当を選択しなかったということである。家庭保育手当の活用者は、第1期のパターンと同様にマージナルな労働市場ポジションにある者が多く、その傾向は第1期よりも強くなったと指摘する。また移民について初めて言及がなされ、家庭保育手当の活用者が全体として激減する中で、それを受給する移民家族の数も減少したとはいえ、アジア・アフリカからの移民を親にもつ1～5歳児は、ノルウェー人を親に持つ1～5歳児と比べて保育所ケアを利用しないことを指摘する。また移民の家庭保育手当受給率は、パキスタン出身者が全期間にわたって最高であること、またそれは女性労働力参加と関連をもち、パキスタン、イラク、ソマリアからの移民女性の労働参加率は低いことも指摘している。

【第3期：衰退固定化局面2009年～（活用者衰退の固定化）】

家庭保育手当制度の活用者は、減少したまま固定

化した。制度活用者の経済的・社会的・文化的バックグラウンドにおける差異がより顕著になったと言う。制度発足時の利用者の親たちは、様々な集団から構成されていたが、今や第3期には階級とエスニシティーの両面において益々、同質集団化が顕著になったと言う。つまり、ノルウェーの白人ネイティブはミドルクラス化し、その殆どが保育所ケアを選択する。他方でアンダークラス化したエスニック・マイノリティは、家庭保育手当を利用する。家庭保育手当を選択する決定的要素は母親の所得であり、それは母親の学歴や職業とも関係し、更には労働市場参加率の低さとの関係を指摘する。結論として、今日における家庭保育手当制度の機能を理解する鍵として、制度の活用者が、移民バックグラウンドを有する人、低所得・低学歴の人たちであると言う¹⁷。要するに、傾向的には家庭保育手当の受給状況格差がノルウェー生まれの親と外国生まれの親との間で広がっており、このことが移民の社会統合に関する議論に影響する。即ち、移民の子どもたちを保育所に入れないで、どうしてノルウェー語会話が上達するのか？ また労働市場に参加しない移民の母親には、それをどのように促すのか？ といった具合である。確かに、幼い子どもがノルウェー語会話をマスターするには家庭内保育よりも保育所ケアの利用が、またそれは母親の労働市場参加をも促すことになるので、統合への早道である。したがって家庭保育手当制度は、移民の社会統合を進める上では不必要な制度なので、家庭保育手当制度の廃止を求める提案もある¹⁸。しかし依然として家庭保育手当制度への支持があるのは、親にとっての「選択の自由」がノルウェーにおける公共言説としてはポピュラーなためである、と述べている。

尚、「要約と結論」の箇所では、ノルウェーでは2人稼ぎ手・2人ケアラーモデルと男性稼ぎ主・女性ケアラーモデルの両方を支援するダブルトラックの家族政策を追求してきたが、家庭保育手当制度の約15年間の推移の中で、その制度の利用者は大幅に減少し、しかも家庭保育手当の主たる利用者が、低所得・低学歴の母親、移民家族の母親となってきたこ

と、そして最も重要な要素が母親の学歴と所得状況であること等を再確認した上で、最近の家庭保育手当の制度変更、即ち、受給期間を1~2歳児から1歳児のみとする制度設計の変更に言及し、それはより多くの女性の労働力参加をもたらし、そしてより多くの移民の子どもが早くから保育所でノルウェー語会話の学習機会を持ち、そのことは翻ってその後の学校教育における達成機会につながることを付言する。しかし、家庭保育手当制度が主として最低所得集団と移民の特定集団によって利用される制度に変質したため、その制度の継続がジェンダー平等やエスニック・マイノリティの統合を高めなかったとしても、最低所得集団と特定の移民集団という利用者パターンが継続する限り、その再設計は難しい政治的決定となろうと結んでいる。

[3] セシル・サン著「ダイバシティー時代におけるスカンジナビアのシテイズンシップレジームは包摂的で女性親和的か? : 保育からの教訓」¹⁹の紹介

前節で紹介した論文は、約15年間の家庭保育手当の利用状況の推移、その盛衰過程を総括的に分析したものであり、その分析の中から、ジェンダー、階級、エスニティーの交差問題を提起し、家庭保育手当の性格が変化してくる過程、即ち、その制度を全ての社会階層が何らかの形で活用していた段階から、移民の母親や低所得・低学歴の母親といったノルウェー社会では少数の人たちが利用する制度へと変質してきた過程を分析したものであった。

今ここに紹介するセシル・サンの論文「ダイバシティー時代におけるスカンジナビアのシテイズンシップレジームは包摂的で女性親和的か?」は、同じくノルウェーの保育事情や家庭保育手当を検討しているが、そこでは2世を含む移民の増加により一層ダイバシティー化が進展する時代において、スカンジナビアン・シテイズンシップが、依然として包摂的

で、女性親和的でありうるのかという、問題的には「ジェンダーとエスニティーに関わっての福祉国家と移民(の包摂)」というテーマ的にはやや理論的な問題設定となっている。

[序]では、益々多様化するノルウェー社会での包摂性や女性親和性に関わる2つの論点を指摘する。その1つはジェンダー平等と文化的多様性との緊張であり、もう1つが福祉国家のもつ解放的側面と統制的側面の緊張である。これらの緊張によって、保育や家庭保育手当に関する議論においてはエスニック・マイノリティ女性に対するダブルスタンダードが確立するという著者の主張を予め提起している。

さて、本論ではまずハーネスの議論を紹介する²⁰。彼女の「国家フェミニズム」の議論は、それを[下からの]女性動員と[上からの]政治統合との相互作用として捉え、そして1960-70年代の女性動員が既存の公私分割に挑戦し、スカンジナビア福祉国家においては、私的領域であった再生産領域を公の責任として拡張していくプロセスとして福祉国家の女性親和性を解明したものである²¹。この議論を紹介するのは、移民が増加する前の、即ち、多様化や多文化主義が生じる前のスカンジナビアにおける女性親和性の議論(の前提)を把握するためである。従ってダイバシティー化が進んだ今日のスカンジナビアにおいては、かつての女性親和性の議論は、エスニック的には同質的コミュニティを前提としたミドルクラス化する白人の女性の生活を前提とし、したがって、そうした女性親和性の議論にはマイノリティ女性が排除されているという批判、即ち、ポスト・コロニアル・フェミニストによる女性親和性概念への批判とその妥当性を紹介するためである。即ち、現代のスカンジナビア福祉国家と移民女性の分析に際して、女性親和性概念を用いることは、人種やエスニティーの多様性を隠蔽し、大いに不適切となる。ダイバシティー化が進展した現代において、福祉国家の女性親和性に関する具体的な分析に際して重要なことは、どの女性が女性親和的福祉国家から恩恵を得ているのか、また逆に言えば、どういった属性の女性が女性親和的福祉国家から排除され

ているのかを意識することが必要であり、重要であるという提起である。

また「統合」概念についても、移民の増加との関わりでニューバージョンが出現した事情も紹介している。かつての統合概念は、全ての社会階級を1つのナショナル・コミュニティの中への包摂を意味し、それは経済的再分配と経済的平等が統合を進めるという考え方に基づいていたが、移民の増加とともに、多文化社会における「社会的絆」という問題が重視されはじめ、具体的には人権とジェンダー平等が社会の基本価値としてスκανジナビア（だけでなく欧州全体）においては定められ、移民や難民には、その価値の受入れとの交換で権利と文化的寛容がオファーされる、つまり、諸政策を通じての移民の社会的統合が人権とジェンダー平等を社会の基本価値として受入れることを前提とし、ここに社会統合を巡ってジェンダー平等と文化的多様性の間に緊張が生まれる。統合される側からすれば、福祉国家の介入によって解放される面と統制される面の両面をもって統合を迫られることになる。著者は、ここでオルウィの議論²²を紹介するが、それは福祉国家のポジティブな側面、即ち移民が社会のイコールパートナーになるのを援助する面と、専門職員による移民や難民の私生活への積極的介入という両面をもつこと、そして「統合」という用語には、雇用や教育への参加のみならず、社会に属するのは誰か（＝社会に属さないのは誰かも意味しつつ）を示すパワフルな概念になるという彼女の議論を紹介する。またノルウェーの脈絡では、「統合される」とは、法的だけでなく、アイデンティティーや所属感といった非公式的メンバーシップ基準を満たした者が、完全なノルウェー人（fully Norwegian）とされる²³。日本語的には「ノルウェー人らしいノルウェー人」ということになるが、ノルウェーにおいて生活するエスニック・マイノリティが、この「ノルウェー人らしさ」にどのように関わるのか？ 逆に言えばこの「ノルウェー人らしさ」は、どのように・どの程度、移民に対して包摂的に、あるいは排他的に機能するのかという問題である。ここに紹介する第2論文は、

ノルウェー家庭保育手当を事例に、この難問を論じている。

家庭保育手当についての興味ある主張は、手当受給という同一の行為が、それをを行う当事者がエスニック・マイノリティか、ネイティブ・ノルウェー人かによって、差異的に理解されるという議論である。既に紹介したが、家庭保育手当の制度化は、保育所ケアか、それとも家庭内ケアか、その「選択の自由」を親に保障するが、もし、「ノルウェー人らしいノルウェー人」が家庭保育手当を利用すれば、その行為はジェンダー不平等かもしれないが、自由な選択の結果としてポジティブに解釈される。他方で、エスニック・マイノリティが家庭保育手当を利用すれば、それは彼女たちの自律的選択によるのではなく、彼女らのジェンダー不平等な文化が強いたのだとみなされる。また、一般に移民の子どもは「脆弱で傷つきやすい」社会集団として認識され、それゆえ支援として良質の公的保育サービスが必要となるが、エスニック・マイノリティは家庭保育手当を利用することで、子どもへの公的保育サービスを拒否する者、子どもへのサービス供給の妨害者としてみなされる。

さて、ノルウェーの家族政策や保育政策は、2人稼ぎ手・2人ケアラー家族モデルと男性稼ぎ主家族モデルの両要素をもったダブルトラックを特徴とするが、それは移民たちの伝統的家族モデルに適合するためではなく、そもそもネイティブ・ノルウェー人たちの間に、母性と子どものケアに関する見解の相違が存在した結果である。リスターによれば、このようなダブルトラックが成立するのは、保育所ケアか、自宅ケアか、または就労の継続か、子のケアへの専念か、等々の異なった主張や要求を平等に取扱い、それを政策的に実現する権利を付与した独自の平等－機会戦略をノルウェーが追求してきた結果である²⁴。しかし移民母親の就労や子育て観等に関する議論においては、意見の相違ではなく、文化的・宗教的な差異として理解される。ここにノルウェー社会の公式的シテイズンシップの法的側面とは異なる非公式的側面、即ち、アイデンティティーや所属

感といった問題が、浮上してくるのである。したがって、この「ノルウェー人らしさ」という問題がダブルスタンダードを理解する鍵である、と著者は言う。

上記のジェンダー平等と文化的多様性に関わる議論が、福祉国家の解放的側面と統制的側面につながる。それは、マジョリティであれマイノリティであれ、ネイティブであれ移民であれ、幼い子を持つ殆どの母親にとって、公的支援のある良質の保育所ケアこそが、有償労働や経済的自立への機会をもたらす、女性をエンパワーする。しかも移民女性やマイノリティ女性の労働市場参加は、社会統合への政策アジェンダとして、また政治的ゴールという長期的な問題としても意識されている。特に移民女性の場合には、子どものケア問題の解決が労働市場参加への決定的要素であるので²⁵、ノルウェーでは移民やエスニック・マイノリティが、保育所を利用しやすくするように、(1) 保育料の最高限度額制度、(2) 移民の子の高比率地域における全4・5歳児の基本保育時間帯の保育料無償化があり、これらは保育制度の解放的・包摂的側面を示している。しかし、福祉国家は保育政策においてもヤヌスの顔を持つ。即ち、それは確かに女性たちを包摂しエンパワーするが、他方では、特にエスニック・マイノリティ女性の場合には、労働市場参加の意義が移民の社会統合とも関わって、過渡に強調されるため、保育料の低額化・一部無償化も、国家的な労働市場参加への強制的な奨励ともなる。

ノルウェー（に限らず、濃淡差はあるものの全体的に北欧諸国）では雇用が統合の鍵、勤労生活への参加がジェンダー平等実現への鍵とされるがゆえに、家庭保育手当に関するダブルスタンダードはマイノリティ女性が就労する際にも、マジョリティ女性からより強い圧力を経験するという。それはマイノリティ女性が労働市場に参加する際には、彼女らが（マジョリティ以上に）ジェンダー平等であることの証明が要求されるのである。もちろんジェンダー平等は、「ノルウェー人らしさ」とも関係するので、労働市場に参加するエスニック・マイノリティ

女性は、ステレオタイプ的なムスリム女性ではないことを証明する必要がある。つまり、ムスリム女性とは、労働市場に参加せず、家庭保育手当を活用して子のケアを行うもので、それがジェンダー差別的なマイノリティ集団の文化なのである。然るにムスリム女性であるのに、保育所を利用して就労するには、ジェンダー平等の価値観を持ち、十分にノルウェー社会に統合され、「ノルウェー人らしさ」までも要求されるという。

さて、こういう記述を読んだとき、依然として男性稼ぎ主家族モデルである日本において、女性が企業の中で活躍し、例えば管理職に昇進するときには、同一職位の男性に対して能力的にも人格的にも優れていることを絶えず証明しなければならない、そういう圧力に曝されている、ということを私は思い至った。

結論の前に著者はスカンジナビア諸国間比較を行っている。これはスカンジナビア諸国には多くの共通点がありながらも、保育政策に関してはナショナルな差異が微妙に存在しているからである。

まずスウェーデンであるが、ここでは保育サービスと親休暇、更にはケアラーとしての父親をサポートする親休暇のダデイクオーターがあり、2人稼ぎ手・2人ケアラーモデルを政策的に支援している。家庭保育手当は2008年に導入したが、給付提供は自治体に委ねられ、1/3の自治体を実施しているに過ぎない。既に保育所カバリッジが高水準であった2008年に導入されたため、家庭保育手当の受給率は非常に低い。これがノルウェーとの差であり、ノルウェーでは家庭保育手当制度の導入は、3歳未満児の保育カバリッジが非常に低かった1998年なのである。但し、家庭保育手当の受給者には低所得・低学歴の母親が多く、また移民が過剰代表している点は共通する。スウェーデンでも移民の母親の雇用率は非常に低く、家庭保育手当制度はトラップではないか、との議論もある。

次にデンマークだが、この国には家庭保育手当制度はない²⁶。その代わりに国家が支える保育所ケアは、ゼロ歳児保育を含めて働く母親に対する支援

は強く、女性の労働力統合は高い。但し、ケアラーとしての父親に対する支援については、父親休暇も2000年代前半に導入されたが、ダデイクオーターはプライバシー侵害という理由で、間もなく廃止されるに至っている。

こうして見ると、デンマークはジェンダー平等では非公式的規範としては強いが、明示的な政策規範としては弱いかもしれない。また右翼政党がエスニック・マイノリティにジェンダー平等規範を強いるというジェンダー平等パラドックス（一般に左翼がジェンダー平等を主張し、右翼はジェンダー平等に否定的だが、デンマークの極右は、エスニックな移民集団をジェンダー不平等だと攻撃する）も存在する。その際、デンマークの公式言説では、ジェンダー平等は既にネイティブ・デンマーク人の間では達成済みであり、もはや家父長的抑圧は移民のみの課題とされ、移民女性がジェンダー不平等な文化や宗教の潜在的な犠牲者としてのみ理解され、したがって移民女性内部での自立化に向けた動きや動向には注意を向けず、女性の労働市場参加の意義を過度に重視するデンマーク的ジェンダー平等は、移民女性を統合よりもむしろ同化に向けて作用する。このことにより、確かにデンマークは移民の労働力率はスカンジナビア隣国よりも高くはなるが、それは往々にして労働力化しない移民女性にたいする北欧らしからぬ移民制限的な政治的規制にも連動する。

スウェーデンでも移民女性を制度的支援を必要とする者として捉え、ソーシャルワーカーや教師、保健衛生の専門家が移民の家族生活に国家介入的指導を行うが、ここでもジェンダー平等原理と文化的多様性との緊張が、家族規範を含む文化的価値に関わる問題として、マジョリティとマイノリティとのコンフリクトとして、them and usのバリア構築に貢献し、マイノリティを排除し、縁辺化するという。

ランバブラッテンによれば、ジェンダー平等の理念は、同質的スカンジナビア人らしさの構築における重要な要素であり、もちろんジェンダー平等へのアプローチにはナショナルな差異が存在するけれども、ジェンダー平等はスカンジナビア諸国における

統合努力の中心価値で、ジェンダー平等言説こそが北欧諸国における国家らしさに関する共通言説コアであり、そうであるがゆえにthem and usの境界となっているのである²⁷。

さて、[結論]では、[序]で述べた課題、即ち、多様化時代においてスカンジナビアン・シテイズンシップは包摂的で女性親和的であり続けるのか、という問題設定を再確認し、本論で展開されてきたことが要約的に再論される。それは家庭保育手当受給という同一行為を行う者が、エスニック・マジョリティか、エスニック・マイノリティか、そのどちらに属するのかによって異なって解釈されるという事実の発見、特にネイティブ・ノルウェー人が家庭保育手当を利用する場合には、例えそれがジェンダー不平等であったとしても、「選択の自由」が保障された下での、自立した個人の意思決定として肯定的・好意的に理解されるが、エスニック・マイノリティの場合には、マその集団の文化や家族規範が彼女らにそれを強いるのであり、しかもその集団の文化や家族規範がジェンダー不平等であるとされる。したがって家庭保育手当を利用するエスニック・マイノリティ女性には、その集団の文化や宗教、家族規範の犠牲者としての位置が与えられる。ここからジェンダー平等なノルウェー社会としては、マイノリティ女性が家庭保育手当ではなく、保育所ケアを利用して有償労働に就くことを、あるべき姿として提起し、労働市場参加への圧力が課される。この圧力の存在は、例えばムスリム女性がそうであるように、ステレオタイプ化されたイメージの下では、労働市場参加への一層強い圧力となり、そして労働市場に参加した際には、彼女らがジェンダー不平等な文化や家族規範の犠牲者ではないことを、彼女らがジェンダー平等になっていることを、周りのネイティブ・ノルウェー人に証明することが強いられるのである。

さて、視野をノルウェーからスカンジナビア全体に拡げてみると、保育に関して微妙な差異があるけれども、全てのスカンジナビア諸国はジェンダー平等をその社会のコア価値として構築し、移民の文化

的多様性との原理的な緊張に遭遇し、それがus and themを分ける壁となる。その壁が、母親の就労や子の保育というジェンダー平等に関わる事項について、ネイティブ・スカンジナビア人の間でも、移民の間でも、それぞれその内部に存在するはずの意見の相違を隠すことになる。但し、ノルウェーの保育政策についてはネイティブノルウェー人内部の意見の相違を反映して、保育所ケアと家庭保育というダブル・トラックが用意されているので、ノルウェー内でマイノリティ集団内部での保育観の相違や多様性を認識することが必要となる。著者は、福祉温情主義やダブルスタンダードを回避するには、エスニック・マイノリティや宗教上の少数派に対して平等を基盤に包摂することが必要で、そのためには社会的シテイズンシップだけでなく、政治的シテイズンシップに注意を払うことの重要性を提起する。即ち、政治的アクセスを欠いた社会的権利は温情主義・家父長主義となり、社会的権利を欠く政治的権利では男女の平等な市民権を確保できないと主張する。しかし、政治的シテイズンシップと結合した社会的シテイズンシップの実現は、アイデンティティーや所属感の承認なしには難しい。したがって、「ノルウェー人らしさ」に、エスニック・マイノリティ排除する機能を持たせるのではなく、それがエスニック・マイノリティを包摂するような観念になることが重要だと述べる。つまり「ノルウェー人らしさを包摂的観念に！」または「包摂的観念としてのノルウェー人らしさ」ということになる。このフレーズは私にとっては極めて印象に残ったのだが、著者はそれ以上には議論を展開せずに、問題提起したまま論考を終えている。

[4：おわりに]

自ら自身をfully Japaneseだと自覚（錯覚）している私が、「ノルウェー人らしさを包摂的観念に」という提起を受け止めるとき、「日本人らしさ」の観念こそが、個々のケースにおける正確な線引きはそもそも

も困難なのだが、沖縄・アイヌ・台湾・朝鮮の人たちとの間に、更には現在の日本で働いている日系ブラジル人や日系ペルー人といった日系人との間に境界や障壁を設け、彼らを排除し差別する機能を持っていることは、容易く理解できる。また現代の日本においては単一民族神話が神話として機能しているだけに、「〇〇人らしさを包摂的観念に！」といったフレーズは、私にとっては思いもよらないものであった。「〇〇人らしさ」とは、主に国籍や血統ではなく、文化やアイデンティティーに強く関わるだけに排他的な機能しか持ち得ないものだと思っていた。したがって私はなるべく「日本人らしさ」ということを強調せずに、逆に国際人になろうとか、世界市民であろうとか、個人的にはそういう方向で努力すべきものかと思っていた。

さて、本稿で紹介したノルウェーの保育事情、特に家庭保育手当制度に関する第1論文から学んだことは、何よりも家庭保育手当制度が生まれてからほぼ15年間という短期間のうちに、その制度の利用者の大幅な減少、そしてその利用者属性のエスニック化とアンダークラス化の進展により、制度が変質した点だ。この15年間という歳月を日本に当てはめると1945年の敗戦から1960年の新日米安保条約という15年間に相当すると考えれば、ノルウェーの1998年頃からの15年間というのも短いながらも激動の15年であったと思われる。何が激動の要因であったのかといえば、やはり(2世を含めての)移民の増加という一言に尽きる。それくらいノルウェー社会においては移民の急増は未曾有な出来事であったのだ。そして今やノルウェーにおける移民1世と2世の人口(比)は、2016年1月現在では84.8万人(16.3%)を超えるが、その割合を人口約1億2500万人の日本に当てはめれば移民人口は2000万人を超え、東京都民と大阪府民の合計に近い数値となる。乱暴だが東京都民と大阪府民の全員が、移民になった想像すれば、ノルウェーにおける移民問題、統合に向けての課題の広さと深さを少しは理解できるかもしれない。また「ノルウェー人らしさを包摂的観念に」というフレーズが提起する問題の大

きを理解するには、排他的機能しか有していない「日本人らしさ」というタームを持つ国民が、どうすれば接近できるのであろうか？ 課題は大きすぎるくらい大きいと思われる。

【注】

¹ この保育所のパートタイム利用時間と家庭保育手当の削減率は、Lars Gullbrandsen, *The Norwegian cashfor-Care Reform: Changing behavior and stable attitudes*, *Nordisk Børnehageforskning*, vol.2, no.1,2009, p.17 の記述を参照にした。但し、週当たり保育時間が31時間以上で0%、21~30時間までが45%、16~20時間までが60%、15時間までが80%、0時間が100%という数値を示す別の資料もある。また直近では20時間未満が50%で、20時間以上が0%となっている。

² スカンジナビア3カ国における家族政策・ジェンダー平等政策を比較する視角として、Anette Borchorstは以下の3つの視点を提示している。①普遍的ブレッドウィナーモデルと命名されるもので、それは公的保育と親休暇の充実・拡充によって父親も母親も有償労働に従事し、ブレッドウィナーにな(れ)ることである。②今までは無償労働とされてきた女性の世帯内ケアワークの再評価を探索するもので、家庭内での幼い子へのケア労働に対する家庭保育手当の採用などが、これに該当する。③男性をケアワークに統合することであり、親休暇制度におけるダデイクオーターの採用が、ここに位置づく。この3つの評価基準に照らせば、デンマークはダデイクオーターを2001年に廃止し、女性のケアワークを再評価する家庭保育手当制度はなく、子どもの保育はゼロ歳児保育の実績を含め、スカンジナビア最高の公的保育カバリッジを示す国であり、従って普遍的ブレッドウィナーモデルの国と言える。スウェーデンも支配的政策論理は普遍的ブレッドウィナー型であるが、ダデイクオーターを採用し、その期間も延長してきているので、①と③を実践している。ノルウェーは公的保育所も拡張し、家庭保育手当制度を持ち、しかもダデイクオーターを世界で最初に制度した国であるので、①②③の全てがノルウェーにはそろっており、家族政策ハイブリッドの国となる。Anette Borchorst, *Scandinavian gender equality: Competing discourses and paradoxes*, in *FREIA Working Paper*, No.69, 2009.

³ 1995年におけるノルウェーの年齢別保育所カバリッジは0~2歳が22%であり、3~6歳が61%である。また2000年では0歳児2%、1~2歳児37%、3~5歳児78%

であり、それが2004年には各々2%、48%、87%となっている。(Kari Melby, Anna-Birte Ravn and Christina Carlsson Wetterberg ed., *Gender equality and welfare poitics in Scandinavia*, 2008, Appendix, p.236を参照)

⁴ 1990年代は、女性労働者のフルタイム比率が上昇した時期でもあり、親が幼い子どもと一緒に費やす時間を増やすことが強調されだすこととも照応する。

⁵ 家庭保育手当の受給は、公的資金(=補助金)が投入される保育所を利用しないことが条件であるので、正確には自宅での親によるケアだけではなく、実際には祖父母や親戚によるケアあるいはベビーシッターによるケアの場合にも、家庭保育手当は支給される。

⁶ Kari Stefansen and Gunhild R. Farstad, *Classed parental practices in a modern welfare state: Caring for the under three in Norway*, in *Critical Social Policy*, vol.30, (1), pp.120~141, 2010.

⁷ 両親が大卒で典型的なミドルクラスジョブ(=専門職的・管理者的地位)に就いている者と高等教育とは縁がなく典型的なワーキングクラスジョブ(=熟練または不熟練の肉体労働あるいはルーティン的事務労働)に就いている者を、各々ミドルクラス、ワーキングクラスと分類している。

⁸ 正確には①の要素と②の要素を、各々、結合するハイブリッド型の存在も指摘している。例えば父親のケア責任を重視しないが、1歳児からのデイケアは時期尚早ではない、といったようなものであり、これはロワーミドルクラスに多く見られるという。

⁹ もう1つのケースは、最初の9ヶ月は母親が家で子どもをケアし、その後の1ヶ月間を両親の間で分割し、それが終わればダデイクオーターの5週間となり、その後も5週間だけ、父親が無給休暇に入り、それからの保育所ケアを考えていたが、不運にも入所できず、自治体のウエイティングリスト掲載となった。とはいえ運良く、ご近所にナニーが見つかり、また子どももナニーとの相性も良く、半年後には自治体から保育所入所オファーを受けたが、断ったとのことである。因みにこのナニーは、他の2人の子どもと一緒に、合計3人の子どもをケアしているが、家の中で閉じ込められているのではなく、近くの開放(オープン)保育所に連れて行ったり、博物館やその他のエクスカージョンにも行き、そこに勤務するプレスクール教師によりアレンジされたプログラムやアクティビティーにも参加するなどしている。両親は子どもが3歳になる時には、通常の保育所利用を考えているという。

¹⁰ もう1つ別のワーキングクラス家族の事例は、母親は可能な限り家での子どものケアを希望し、父親は新しい仕事を始めたばかりで、ダデイクオーターを上回る親

休暇の利用は望まなかった。ところで親休暇期間終了後、この家族は子どもの公的保育を開始したが、これは親の希望ではなく、その理由は2人分の勤労所得が生活に必要であり、家庭保育手当では足りないため、親休暇期間終了後の家庭での子のケアを断念したのである。興味深いことは、ダデイクオーター利用の経験を父親は‘it was a valuable time’だと確信するが、‘still a bit reluctant’だったと答えていることである。

¹¹ 2014年統計では、平均賃金月額(フルタイム換算)は男性が44,900NOKで、女性は38,800NOKである。2014年の家庭保育手当月額は6,000NOKなので、女性平均賃金の約15%である。

¹² この年齢層では9人の子どもに3人の保育者がつき、そのうちの1人が公式的な教育を修めた就学前教育の教師である。

¹³ Brita Bungun and Elin Kvande, The rise and fall of cash for care in Norway: changes in the use of child-care policies, *Nordic Journal of Social Research*, vol.4, (2013), pp.31-54.

¹⁴ ノルウェーの移民人口数(移民人口比)は2世を含めて、1995年には21万5千人、5.0%から2015年には80万5千人、15.6%に増加している。

¹⁵ 3歳未満児の保育所入所率の比較をすれば、1995年ではデンマーク48%、スウェーデン37%、ノルウェー22%であり、2004年には0歳児ではデンマーク12%、スウェーデン0%、ノルウェー2%、1~2歳児ではデンマーク83%、スウェーデン66%、ノルウェー48%である。Kari Melby, Anna-Birte Ravn and Christina Carlsson Wetterberg ed., *Gender equality and welfare politics in Scandinavia*, 2008, Appendix, p.236を参照。

¹⁶ この批判は、女性集団の内部に質的相違が存在するのに、男性との量的均等を求めても非特権的な女性は救われない、ということであろう。そこで著者たちはインターカテゴリーカルアプローチなるものを提唱するが、それは集団内の差異性と共通性に主要焦点を設定し、例えば年齢や社会階級、ジェンダー、エスニシティなどの差異を利用して、ある集団内の集団間差異を明らかにしようとするものである。

¹⁷ 論文には、この2つに加えて「田舎在住者」を家庭保育手当利用者として指摘している。ノルウェーの面積は、日本とほぼ同程度であるが、人口は約500万人であり、しかも地理的には南北に長く、フィヨルドが海岸から200kmも奥深く内陸部に入り込むなど、地方の田舎エリアの在住者にとっては、公的保育所だけでなく、一般に社会サービスを受けるのも困難かと思われる。

¹⁸ Thomas Liebig, *Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Norway*, OECD; *Social, Employment and*

Migration Working Paper No.94, 2009, p.74を参照。

¹⁹ Cecille Thun, Inclusive and Women-friendly in a time of Diversity? The Scandinavian citizenship regime – the ‘childcare lessen’, *Nordic Journal of Social Research*, Vol.6, (2015), pp.1-22.

²⁰ Helga Maria Hernesの主著は、*Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*, 1987である。

²¹ ハーネスの有名なフレーズに、‘reproduction going public’というのがある。

²² Karen Fog Olwig, ‘integration’: Migrants and Refugees between Scandinavian Welfare Societies and Family Relations, in Karen Fog Olwig, Birgitte Romme Larsen & Mikkel Rytter ed., *Migration, Family and the Welfare State*, 2012, pp.6-8.

²³ 法的なレベルでの市民を示すノルウェー語はstatsborgerskapであり、他方で、ノルウェー人らしさをもつノルウェー人、つまり非公式的メンバーシップも含むシテイズンシップの社会的次元を示すノルウェー語にはmedborgerskapという用語があることも著者はノートしている。

²⁴ Ruth Lister, A Nordic Nirvana? Gender, citizenship and social justice in the Nordic Welfare States, *Social Politics*, 16(2), 2009, 242-278.

²⁵ 最近のOECDレポートが、家庭保育手当の廃止をアドバイスしていることも著者は言及しており、それは家庭保育手当廃止によって節約された金額で保育所建設することで、マイノリティ女性には労働市場参加を、マイノリティの若い子どもが、保育所でのケアにより、ノルウェー語も上達するというwin-win状況の到来を提案している。(Thomas Liebig, *Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Norway*, OECD; *Social, Employment and Migration Working Paper No.94*, 2009.)

²⁶ 自治体レベルではあるかもしれないが、あったとしても非常にマージナルなもので、そもそもノルウェーの制度とは比較不可能なものである。

²⁷ Trude Langvasbraten, A Scandinavian Model? Gender Equality Discourses on Multiculturalism, *Social Politics*, 15(1), 2008, p.46.