

フランス福祉政策に関するジェンダー的考察

新 井 美 佐 子

要 旨 新井 (2002) における資料的検証をはじめ、多くのデータによれば、わが国とは対照的に、フランスの性別労働条件格差は小さい。そこで、性別労働条件格差の要因に関する既存の諸学説から導き出した仮説を下に、福祉国家政策の面からフランスにおける女性の好労働条件について考察。フランスの福祉政策は、性別労働条件格差縮小だけでなく、ライフ・コースあるいは家族状況の相違から生じる女性間の経済的格差縮小にも配慮したものと評価する。

はじめに

新井 (2002) では、わが国を含む先進6カ国の1980年代後半について、性別労働条件格差の大小とその要因に関する資料的検証を行った。その結果、性別労働条件格差が非常に大きいわが国とは対照的に、フランスのそれは小さいことが確認された。こうした両国それぞれの傾向は、現在も継続していることが、数々の資料によって明らかにされている(経済企画庁編, 1997, 等)。性別労働条件格差の要因はさまざま指摘されており、上述の新井 (2002) では、それらのうち労働過程ならびに労働力の再生産過程に関する要因について検討したわけだが、本稿では、特に上記の両過程と関わる福祉国家政策の面に注目し、フランスにおける女性の好労働条件を考察したい。

1. 性別労働条件格差の要因

性別労働条件格差の要因については、これまでに多くのアプローチが分析を試みてきたが、新井 (2002) では、そうした既存の諸学説の主張から、まず次のような仮説を立てた。すなわち、「性別労働条件格差は、女性が、家庭において労働力の再生産労働を担っているために、勤続を前提に企業内で行われる人的資本投資あるいは技能形成の機会に男性よりも恵まれにくくなることから生じる」。そし

て、この仮説について資料的検証を行った結果、フランスでは、①労働力の再生産過程の社会化が進んでいる—つまり、家庭が担う労働力の再生産労働負担が軽減されている—ため、女性であっても勤続がそれほど困難ではない、②技能形成が、日本のように入職後企業内でOJTを通じて行われる (Eyraud, Marsden and Silvestre, 1990) ばかりでなく、労働市場参入前にも企業外での職業教育・訓練という形でなされ、それを終了した際に得られる細かに分類された卒業資格によってその後の昇進ルートが決定される (三谷, 1997) —つまり、技能形成の機会が、上述の仮定にあるような「勤続を前提に企業内で行われる」場合に限られない—ゆえに¹、仮に女性が労働力の再生産労働負担を理由に一旦離職した場合でも、それが昇進ルートからの決定的な逸脱とはならない、という大きく2つの理由によって、性別労働条件格差が小さいのではないかとの結論に達した。

しかしながら、そうした技能形成のあり方および労働力の再生産過程の社会化度が、性別労働条件格差の一因に過ぎないことは言うまでもなく、理論的にも実証的にも他のいろいろな要因が指摘されている²。それらのうちの1つに、社会制度、より具体的には政策がある。すなわち、各国の社会制度・政策が、性別労働条件格差の大小に関わっているという見解である。

確かに、社会制度と性別労働条件格差の程度との間には連関があろう。例えば上述の仮説に則してい

えば、労働力の再生産過程の社会化の1つとして、育児・介護に関する公的施設・サービスが充実していれば、女性の労働力の再生産労働負担が軽減され、性別労働条件格差が縮小されるだろうし、あるいは女性が労働力の再生産労働負担と有償労働との両立に支障を来し、やむなく離職した際にも、再雇用のための技能訓練が企業ではなく公的施設・機関で行われれば、それもまた性別労働条件格差の抑制に働こう。無論、これらの他にも性別労働条件格差と社会制度・政策との間には、直接的にあるいは間接的に、何らかの関連があると思われる。そこで本稿では、特にフランスに関して、性別労働条件格差縮小に寄与していると考えられる諸政策を見ていきたい。

だが、その前に、近年急速な進展を見せている「福祉国家のジェンダー研究」に、本稿と通底する点が見受けられるので、まずはそれについて若干言及しておきたい。

2. 「福祉国家のジェンダー研究」

福祉国家—具体的には、雇用と社会保障を根幹とした諸政策—は、ベヴァリッジ・プランを下に、第2次世界大戦後から石油危機までの高度成長期にかけて、先進諸国で普及した。しかしながら、1970年代後半には、多くの国々で等しくその危機が叫ばれるようになり、それ以来、国ごとに独自の福祉政策を模索している状態が続いている。そして、こうした状況を反映するかのようになり、福祉国家に関する研究も、かつては社会保障支出費のGDP比などを用いたいわば量だけの比較だったのが、近年では、上記のような福祉国家の「多様化」に呼応し、それらの内容・質を問う「福祉国家類型論」—いくつかの指標に基づいた、各国の福祉政策の類別・類型化—が主流となっている。そこでは、Esping-Andersen (1990) を画期に、類型指標や類別をめぐって活発な議論が展開されている最中であるが、それらのうちの1つに、ジェンダーという視角から福祉国家を分類しようとするもの、すなわち各国の政策を、どのようなジェンダーを前提あるいは志向しているかという点において類別しようとする試みがある。

この福祉国家のジェンダー研究については、論者によって類型指標や分類の仕方に無論相違があるものの、詰まるところそのどれもが、多くの国の福祉政策に見られる、「男性扶養者と女性被扶養者から

なる家族」を「標準家族」として前提するような、あるいはそうした家族の形成を促進するような側面を批判しているといえよう。先に記したように、本稿ではフランスにおける性別労働条件格差と政策との関わりを考察するわけだが、性別労働条件格差をジェンダーの一形態として捉えうるとすれば、本稿と上述の福祉国家のジェンダー研究とは、その主旨において通底するところがある。では、福祉国家のジェンダー研究においてフランスはどのように位置づけられているのだろうか。

この分野の代表的研究として挙げられるのは、Lewis (1992) およびSainsbury (1994, 1996) であろう。これら両者では、"breadwinner"という語を用いて、福祉国家類型が行われている。

まず前者のLewis (1992) は、ヨーロッパ諸国の福祉政策について、「男性を稼ぎ手 (breadwinner)」とする (すなわち、女性が被扶養者である) 家族をどの程度志向しているかによって、「強力な男性稼ぎ手 strong male breadwinner」モデル、「弱い男性稼ぎ手 fable male breadwinner」モデル、「緩和された modified male breadwinner」モデル、の3つに分類している。そして、その上で、フランスを、上記の福祉国家タイプの3番目「緩和された男性稼ぎ手」モデルに該当する唯一の国として捉えている。この「緩和された」の意味するところは次の通りである。

フランスの社会保障システムは、両親に対し子育ての費用を補償することを第1の目的としているという。すなわち、このLewis (1992) の主張を具体例によって補足するならば、フランスでは、2人以上の児童を有する者が、育児のために職業活動を中断あるいは就業時間を短縮した場合、「養育手当 allocation parentale d'éducation」が支給される。また、3才未満の子を抱える夫婦あるいはそのどちらかが職業活動をする際には、その子を自宅で保育してくれる人を雇用するための「保育手当 allocation de garde d'enfant à domicile」を受給できる。前者は、男女を問わず育児のために離職した者に対し、いわばその機会費用を補償するものであり、後者は育児が就業継続の「妨げ」にならないよう、一種の「育児の社会化」を意図したものと見えよう。これらも含め、フランスにおいては、充実した家族給付³によって、子を持つ両性が、職業活動を継続する場合にも、あるいは離職して育児に専念する場合にも、そのどちらを選択しても公的な経済的支援が得られ、Lewis (1992) はこれを「ジェンダー中立 gender neutral」(p.165) なシステムと評している。

ただ、このように「国家政策が女性の役割の現実として母親と有償労働者との双方を認めている」一方で、夫に労働組合や雇用主、政府よりも強い家長父制的な支配権が未だ帰属しているとして、フランスを「緩和されたmale breadwinner country」(以上, Lewis, 1992, pp.167-168) と称している。

ここで、上記のようなフランスの福祉政策が、Lewis (1992) の指摘する「ジェンダー中立」な性質に加え、ライフ・コースや家族構成の違いから生じる女性間の経済的格差、すなわち有子就労女性、無子就労女性、有子非就労女性との間の経済的格差を調整する機能も兼ね備えていることにも着目しておきたい。いうなれば、フランスの家族政策は、ジェンダー中立のみならず、女性のライフ・コースの多様性に対しても中立な制度と見ることができよう。

但し、Lewis (1992) のいう「ジェンダー中立」とは、あくまでも労働力の再生産過程、とりわけ育児に伴い生じる世帯内・世帯間の経済的格差と政策に関してのものであり、本稿の主題である性別労働条件格差と政策との関わり、すなわち労働過程におけるジェンダーと関わる政策については、言及がなされていない。

これに対してもう一方のSainsbury (1994) では、社会政策をジェンダー視角から考察する際の指標として、雇用政策をはじめ福祉国家からの受益資格・単位、課税方式(世帯合算方式か個人単位課税か)、ケアリング・システムなどを挙げ、それらについて、男性が「稼ぎ手 earner」、女性が「ケア担当者 carer」である性別分業家族を基本単位とした「(男性) 稼ぎ手モデル breadwinner model」、および男女それぞれが earnerであり、かつ carerでもある「個人モデル individual model」の双方における特徴を比較提示している。Sainsburyが用いる上記のような指標には、他の類似研究ではあまり見られない、労働過程に関するものも含まれているので、より多角的に福祉国家のジェンダー・バイアス的な性質を捉えうるであろうし、本稿の論点—労働過程の事象である性別労働条件格差と社会政策との関わり—とも通ずるところが多分にある。そして、Sainsbury (1996) では、それらの指標に従った具体的な国別分析も展開されている。だが、本稿が扱うフランスは、その対象から外れている⁴。

そこで以下、Sainsbury (1994, 1996) を参考にしつつ、性別労働条件格差と関わりがあるであろうフランスの政策を、1. 税制、2. 母性保護、3. 雇用の3項目に分けて見ていくことにする。すなわち、

性別労働条件格差の大きい国—本稿では、その例としてわが国を取り上げる—と、それが小さいフランスの社会福祉政策を、性別労働条件格差の要因を論じた既存の諸学説の主張を足がかりに比較する。

3. 性別労働条件格差と政策

3-1. 税制

まず初めに税制を見てみる。一般に、ある特定の税あるいは課税方式が性別労働条件格差の大小に「直接」作用することは考えにくい。しかしながら、所得税の課税単位や、わが国の所得税における配偶者控除・配偶者特別控除などについて指摘されるように、税制のあり方が女性の就労インセンティブおよび就労行動と関わって、性別労働条件格差に「間接的」な影響を及ぼすことはありえよう。

例えば、所得税の課税単位については、世帯単位よりも個人単位の方が女性の就労行動に対して中立だといわれている。具体的な数字を挙げて簡単に説明すれば、今、2組のカップルA、Bを仮定する。Aのカップルは、夫のみが有償労働に就いており、その年収は800万円である。他方Bは、夫と妻の双方が有償労働に就いており、両者の年収は400万円ずつである。明らかなように、このA、Bの世帯収入は800万円と同額であり、所得税の課税単位が世帯である場合には、課税額も同じになる。ところが、課税単位が個人単位であれば、所得税は一般に累進税であることから、世帯としての課税額はBの方がAよりも低くなる。このような意味において、所得税の課税単位は世帯よりも個人の方が、「夫は仕事、妻は家事」という家庭内性別分業に対して抑制的に作用し、さらに「人的資本理論」⁵や「統計的差別の理論」⁶が性別労働条件格差の要因として挙げる女性の早期退職に対しても同様に抑制的に働くと考えられよう。

また、わが国に見られる所得税の配偶者控除・配偶者特別控除については、次のことがいえる。わが国では、世帯の主たる賃金稼得者にかかる所得税について、配偶者控除・配偶者特別控除が設けられている。これら控除の適用については、その対象たる配偶者の年収に上限額が設定されているので、配偶者の収入増に税引き後の世帯収入が正比例しないような事態—配偶者の年収が増加して、世帯主の所得にかかる所得税について配偶者控除・配偶者特別控

除が適用される額を超えてしまい、それら控除が消失する結果、(税引き前の世帯収入が増加したにも関わらず、) 税引き後の世帯年収が減少してしまう一が生ずることがある。そこで、こうしたいわば「世帯としての収入損失」を避けるため、配偶者が自らの年収を「調整」するケースがあるのだが、いくつかの研究によれば、そのような「就労調整」は、それを行う労働者の賃金率を低下させるという⁷。いうまでもなく、わが国においては「主たる賃金稼得者」が男性すなわち夫である場合が圧倒的であり、従って当然のことながら、自らの年収を「調整」しながら有償労働に就くのは妻である女性、なかでも(就労調整が困難(かつ不要)な)正社員ではなく、専らそれ以外の就業形態—すなわちパート・派遣・登録労働など—をとる女性であるから、上記のような所得税における控除の設定が、結果として性別労働条件格差の遠因となっていることは十分考えうる。

このように、税制と性別労働条件格差との間には、直接あるいは強固とはいえないまでも、何らかの連関があると推察できよう。では、性別労働条件格差が小さいフランスにおいては、どのような税制が設けられているのだろうか。

まず、所得税の課税単位は、世帯となっている。よって、上述に従えば女性の就労に抑制的であると判断されるが、フランスの場合は「世帯単位の中でも珍しい」 n 分 n 乗方式⁸を採用しており、この方式の下では高所得世帯ほど、また子どもの数が多い世帯ほど有利になるため、特に女性の就労を抑制することはないと思われる。また、わが国の配偶者控除のような人的控除制度もない(以上、経済企画庁編, 1997, p.156)。つまり、フランスの税制には、性別労働条件格差をもたらすとされるような要因は見い出せない⁹。

3-2. 母性保護政策

周知の通り、今日では、サービス化・OA化などさまざまな理由から、男女の身体的相違が職務遂行能力の性差となって現れる職が以前に比べ激減しており、また教育に関しても男女平等、あるいは女性の高学歴化が浸透している。従って、一部の職を除いては、労働者の性差が職務遂行に影響を与えることはほとんどないはずである。ただ、そうはいつでもやはり、女性労働者には母性保護の必要が残されており、それが性別労働条件格差の一因になってい

ることが考えられる。すなわち、母性保護の配慮を必要とする女性労働者は、企業から見て、男性労働者よりも非生産的あるいは非効率的な労働力となりやすく、そのことが就業機会あるいは昇進機会等に関して男女差をもたらす恐れがある。そこで、特に母性の最たるものである出産あるいは育児に関しては、母性保護の観点からのみならず、女性を「労働者としての不利」から保護するという意味においても、法を整備して女性を支援する必要がある¹⁰。この点に関して、フランスはどのようになっているのだろうか。性別労働条件格差が国際的に見て非常に大きい部類に入るわが国との比較によって、それを検討しよう。

まず、出産休暇であるが、その期間については、日本が産前6週間産後8週間であるのに対し、フランスでは第2子までは産前6週間産後10週間、第3子以降は産前8週間産後18週間となっている。そして、その間の所得保障は、日本が1日につき標準報酬日額の60%、フランスでは基本賃金の84%と定められている。

続いて育児に関しては、育児休業が、日本では「子1人につき1回、子が1才に達するまでで労働者が申し出た期間」認められるのに対し、フランスでは「子が3才に達するまで原則1年、しかも2回の延長が可能」となっている。そして、これは両国とも、男女双方すなわち両親のどちらもが取得することができる。またその間の所得保障に関しては、日本では「休業前賃金の25%相当」と定められているが、フランスではそうした保障がない(以上、経済企画庁編, 1997, pp.130-131)。さらに、出産・育児休暇が明けた後、就労する際の託児については、新井(2002)で見た通り、フランスの場合、3-5歳児の就学前学校在籍率が100%に達しており、わが国のその2倍以上となっている。但し、西村(1997)、Esping-Andersen(1999)によれば、フランスには「公的」な託児施設および就学前学校は少ないので、その点には留意を要する。しかしながら、その代わりというべきか、前節で述べたように、いわゆるベビー・シッターを雇う費用が家族給付として支払われるのをはじめ、託児・育児のための多様な施設・サービスが制度として認められている¹¹。

以上から明らかのように、母性保護の中でもとりわけ出産・育児についての政策は、わが国よりもフランスの方が手厚いものとなっている。こうした政策の充実は、性別労働条件格差の要因として諸理論が指摘する女性労働者の母性を社会的にサポートす

るものであり、性別労働条件格差の縮小に寄与していると考えられる。

3-3. 雇用政策

最後に雇用政策はどうであろうか。

性別労働条件格差の要因のうち、労働過程に関するものは、本稿の冒頭で述べたような技能形成のあり方だけではなく、他にも考える。例えば、性別職域分離が挙げられよう。わが国の場合を鑑みれば、女性労働者の占める割合が高いパートタイム労働の労働条件が、フルタイム労働のそれに比べて著しく劣悪であること¹²が性別労働条件格差の一因となっている。この点をフランスについて見てみるならば、確かにフランスも日本と同様、パートタイム労働者の多くは女性である¹³。しかしながら、パートタイム/フルタイム間の労働条件格差は小さく¹⁴、そしてそれゆえかどうか、何度も繰り返すように性別労働条件格差も小さい。フランスにおいて、このようにパートタイム/フルタイム間の労働条件格差が小さい理由としては、わが国とは異なり、パートタイム労働の労働条件が法律（労働法）によって保護されていることが考えられる。すなわち、フランスでは、パートタイム労働者であっても「職業教育、年次有給休暇、企業の福利施設などの利用」に関してフルタイム労働者と同等の権利を有し、かつ（パートタイマーの）賃金についても「企業または事業所に平等の資格で同等の職にフルタイムで勤務する労働者の給与に対して、労働時間および在職年数を考慮した割合により算定される」¹⁵（野田, 1982, pp.56-57）ため、パートタイムとフルタイムの違いは、文字通り労働時間のみとなり、両者の時間当たりの賃金には大きな相違が出ないことになる。従って、パートタイム労働に女性が集中しても、それが性別労働条件格差となって現れることは少ないと思われる。

また、性別労働条件格差の縮小に直接寄与するとは思われないが、わが国における女性労働の現状を鑑みただけに、非常に興味深い雇用政策がフランスには存在している。すなわち、周知の通り、わが国では、女性に限らず男性でも、一度離職してしまうと再就職は難しく、また再雇用されたとしても労働条件がかつての職に比べて悪くなる場合が多い¹⁷。そして、労働市場から退出する割合は、出産・育児をはじめとする労働力の再生産労働負担の大半を課せられている女性の方が、男性よりも高い¹⁸。このような女性の不利を改善する一方策として、フランス

のRMI制度が示唆するところは少なくない。このRMI (Revenu Minimum d'Insertion、「参入のための最低所得」) 制度とは、何らかの理由によって就労が不可能な状態にある者に対し、彼らの社会生活、職業生活への復帰を支援するもので、そうしたいわゆる社会的排除者が貧困を脱し、特に労働力として自らを再生産しよう、該当者自身への金銭的給付に加えて、以下の方策を伴っている。

<p>contrat initiative-emploi (CIE) (1995年創設)</p>	<p>RMI受給者またはその配偶者が、週労働時間16時間以上かつ期間限定なし、もしくは12ヶ月以上24ヶ月未満の期間の定めのある労働契約として、国・地方公共団体等以外の使用者との間で結ぶ雇用契約。使用者は、24ヶ月を限度として、法定最低賃金に対応する報酬部分につき使用者負担分の社会保険料を免除され、かつその労働時間に応じて月額最高2000フランの資金援助を国から受ける。</p>
<p>contrat emploi-solidarité (CES) (1989年創設)</p>	<p>RMI受給者またはその配偶者が、週労働時間20時間以下かつ24ヶ月の期間の定めのある労働契約として、法定最低賃金 (SMIC) と同額の賃金で、地方公共団体・公法人・非営利私的団体等との間で結ぶ契約。使用者は、社会保険料の使用者負担分を免除され、かつ賃金の85%分の補助を国から受ける。</p>
<p>contrat emploi-consolidé (CEC) (1992年創設)</p>	<p>RMI受給者が、CES終了後1年以上失業した場合に、期間の定めのないまたは12ヶ月の期間の定めのある、最高5年まで更新可能な、フルタイムまたはパートタイム労働契約として、地方公共団体・公法人・非営利私的団体等との間で結ぶもの。使用者は、最高5年、法定最低賃金の120%に対応する週30時間分の賃金を限度として、使用者負担分の社会保険料を免除され、賃金の20-50%分の補助を国から受ける。</p>

川口 (1997) p.45を抜粋し、筆者が表にした。

このようにRMI制度は、離職中の人々に労働市場への再参入の機会を与えるのみならず、受給労働者の賃金や労働時間に使用者が受け取る国からの補助金額・社会保険料負担の免除額をリンクさせることで、彼らの労働条件の過度な悪化を抑制する効果も期待され、女性労働者の労働環境向上策として一考に値すると思われる¹⁹。

さらに、2000年1月に導入された、法定労働時間を週35時間と定める法 "la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail" も、有償労働と家事労働（労働力の再生産労働）との男女間分担を見直す契機となって、性別労働条件格差の一層の縮小をもたらすものと期待される。すなわち、この時短法が奏功してワークシェアリングが実現すれば、男性については（有償）労働時間の短縮による家事労働への今以上の参加、女性については

新規雇用創出に伴う労働市場へのさらなる参入が進むと考えられ、そうした変容によって硬直的な家庭内性別役割分業がより衰退することで、労働過程における男女格差、つまり性別労働条件格差が一段と縮小すると予想される²⁰。

結びに代えて

以上明らかかなように、フランスの福祉政策には、性別労働条件格差を生成・助長するような側面が、わが国ほど見受けられない。すなわち、フランスの諸政策は、性別労働条件格差の要因として指摘される母性ならびにそれに由来する女性の家庭における労働力の再生産労働負担を、それぞれ保護、軽減し、女性の労働市場からの早期退出を抑制する、あるいは復職を支援することによって、性別労働条件格差の縮小にいわば間接的に寄与していると考えられる。こうした本稿での考察と、先に触れたLewis (1992) の見解—フランスは、育児を中心とする家族政策についてジェンダー中立的である—とを併せれば、フランスの福祉政策は、労働過程ならびに労働力の再生産過程の両面において、特定のジェンダーを前提あるいは形成するような傾向をそれほど有していないと理解されよう²¹。言うまでもなく、そのような政策の下では、日本で、特に女性の間に見られているライフ・サイクル、ライフ・コースの相違に起因する個人間の経済格差がごく小さくなるので、人々がより自由な生き方を選択できるといえる。

最後に、フランスでは、上述の通り、福祉政策におけるジェンダー中立が実現されている一方で、それらを決定する政治の場に女性が少ないという、興味深い状況が観察されることを記しておきたい。例えば、下院にあたる国民議会 (Assemblée Nationale) の議員のうち、女性の占める割合は10% (2002年) 程度しかない。こうした状況を改善しようと、2000年に世界で初めて「公職選挙候補者の男女同数法」、いわゆる「パリテ法 la parité」が制定されたが、2002年6月に行われた総選挙においても政界における男性優位は変わらなかった。

Appendice : Résumé de cet article en français

"Les considérations sur la politique française du point de vue de 'gender' "

Arai (2002) * a vérifié la relation entre les degrés de différence des conditions de travail entre les sexes et les natures respectives du processus de travail et du processus de reproduction de la force de travail. Selon ces observations, la situation française se caractérise de deux façons : d'une part, les différences des conditions de travail entre les hommes et les femmes sont très dépendantes d'un haut niveau de développement des services, en particulier publics (structures d'accueil de la petite enfance, mesures d'égalité sociale homme-femme etc...), mis en place pour soulager les femmes actives qui ont à leur charge des enfants et/ou des personnes âgées, et d'autre part, le renforcement des qualifications professionnelles n'est pas uniquement fonction du nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise, autrement dit d'une formation acquise sur le tas (On the Job Training), ce qui permet aux femmes un retour facile vers le marché du travail après la naissance d'un enfant.

Dans cet article, on considère, sous l'angle de la politique économique et sociale, et notamment celles en matière de sécurité sociale et d'emploi, les facteurs qui expliquent que l'écart caractérisant les conditions de travail entre les hommes et les femmes soit l'un des plus petits parmi les pays développés.

Les trois points suivants méritent une brève analyse :

1. Dans l'analyse du système d'imposition des revenus, dont l'impact semble déterminant quant à la motivation des femmes de poursuivre leur activité professionnelle, nous ne trouvons aucun élément de nature à freiner cet encouragement au travail féminin. En effet, le système fiscal français, opère une taxation des foyers et non des individus. Aussi, ce système est-il plus avantageux pour les tranches des hauts revenus et pour les familles nombreuses (à partir de 3 enfants). De plus, on note, à la différence du Japon, que les Français n'ont pas droit à abattement au bénéfice de leur conjointe sans emploi ou de toute autre charge de nature familiale.

2. Nombre d'entreprises ont tendance à évoquer une moindre efficacité des femmes par rapport à leurs homologues masculins en raison des aménagements qu'implique la maternité et les protections auxquelles elles ont droit à ce titre. Il est donc à craindre que ce préjugé soit l'une des raisons de la différence des conditions de travail entre les sexes. En conséquence, il convient non seulement de respecter la maternité mais aussi de protéger les femmes contre les discriminations dont elles peuvent être les victimes dans le monde du travail, au moyen d'une forte mobilisation des responsables politiques qui se traduit par le vote d'importantes mesures d'ordre juridique. Cette mobilisation des décideurs politiques explique qu'en France les femmes au travail soient particulièrement favorisées. Pour s'en convaincre, il n'est qu'à constater l'importance et la variété des équipements publics d'accueil de la petite enfance à travers tout le pays.

3. Concernant la politique de l'emploi, on peut estimer que les lois françaises qui ne reconnaissent aucune différence de conditions de travail entre une activité à temps plein et une activité à temps partiel contribuent à diminuer les inégalités entre les sexes. En France, on trouve plus de femmes que d'hommes sur des postes à temps partiel. Si les conditions de travail à temps partiel était pire que celles à temps plein, comme on le note au Japon, l'écart des conditions de travail entre les sexes serait plus grand. Mais en France, il semble que, grâce aux lois et règlements, ces différences soient faibles.

D'autre part, les dispositifs d'accès ou de retour vers le marché de l'emploi, tel que le Revenu Minimum d'Insertion (RMI), soutiennent les femmes qui ont quitté leur travail pour s'occuper de leurs enfants. Ces dispositifs peuvent donner aux femmes une chance de réduire le retard pris dans leur vie professionnelle et les obstacles qu'elles rencontrent par rapport aux hommes.

D'ailleurs, les 35h (le nouvel horaire légal hebdomadaire du travail entré en application en 2000) semble en mesure de faire disparaître ces différences de conditions de travail, car cette loi

doit contribuer non seulement à créer des emplois mais aussi à modifier la division du travail rémunéré et non-rémunéré entre les sexes.

Ainsi, il semble que les politiques françaises ont pour effet de diminuer l'écart des conditions de travail entre les sexes.

En plus, on peut dire que les allocations familiales françaises tiennent compte des différentes situations économiques chez les femmes induites par les changements d'itinéraire dans la vie ou de situation familiale. Comme Lewis (1992) l'a indiqué, la sécurité sociale en France s'efforce d'opérer une redistribution des revenus entre les familles avec enfants et celles sans enfant. Par exemple, quand les parents quittent leur emploi ou réduisent la durée de leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants, ils peuvent percevoir l'allocation dite parentale d'éducation (APE), et quand l'un des deux parents a à sa charge un enfant de moins de 3 ans, il perçoit l'allocation dite de garde d'enfant à domicile. Ces allocations bien arrangées permettent soit de continuer, soit de quitter son travail après la naissance d'enfants, sans que cela n'entraîne de différence économique.

Pour résumer, les politiques françaises sont sensibles pour les femmes ou les différences entre les sexes. Mais il convient de noter que la proportion des femmes qui participent à la décision politique demeure très faible en dépit de la loi sur la parité votée en 2000.

* "Le travail des femmes et le processus de reproduction de la force de travail", *Thèse* (en science économique) à l'Université de Nagoya (en japonais).

【注】

- 1 加えてフランスでは、わが国に比べて、学歴すなわち修学レベル・内容がその後の職業および昇進経路に直結する傾向にあり（三谷，1997）、その意味では高校・大学等が直接的ではないにせよ、技能形成あるいは職業教育・訓練の場と

なっている。そして、このことも、後に述べるように、女性の高学歴化ならびに教育の機会の平等が進んでいる今日では、性別労働条件格差の縮小に寄与していると思われる。

- 2 例えば、経済学およびジェンダー・アプローチによる理論的説明については、新井（2002）を、社会学によるそれについては、ホーン川嶋（1994）、合場（1996）などを参照されたい。
- 3 例えば本文で挙げたものの他に、家族手当 allocation familiale、家族補足手当 complement familiale、家族扶養手当 allocation de soutien familial、単親手当 allocation de parent isole、幼児手当 allocation pour jeune enfant がある。詳細については、藤井／塩野谷編（1999）等を参照されたい。
- 4 参考までに、対象となっているのは、アメリカ、イギリス、オランダ、スウェーデンの4カ国である。
- 5 人間を資本の1形態と見なし、訓練や教育によって労働者の生産性が上がるとする理論。訓練や教育が特に企業内で行われる場合、企業はそれらにかかった費用を労働者の生産性上昇によって補填せねばならぬため、彼らが当該企業に定着することを必要とする。
- 6 労働条件に関する人種格差、男女格差、学歴格差等の理由を説明する理論。企業は、新規雇用の際、求職者の職務遂行能力や企業定着性等を採用基準にするが、そうした情報を各求職者ごとに集めようとするの大変な困難かつコストを要する。そこで、それらを、求職者が属する学歴や性別、人種についてのグループ全体の平均水準によって代替するというもの。性別労働条件格差については、女性労働者は男性労働者に比べて統計上勤続期間が短い企業は、女性労働者について、前途の人的資本理論の説明にある訓練・教育費を回収できる可能性が低いと判断し、女性の雇用・昇進に消極的になる→性別労働条件格差の発生、と論じられている。
- 7 例えば、樋口（1995）、神谷（1997）では、有配偶の女性パート労働者について、配偶者控除等を考慮して就労調整を行う者と行わない者との賃金率を比較し、前者のそれが後者よりも低いことを実証している。ただ、わが国の場合、就労調整の要因としては、本文で述べた所得税における配偶者控除・配偶者特別控除だけではなく、住民税（年収100万円以下の場合に免除

される）や各種保険の保険料（妻の収入が限度額以下であれば、夫の被扶養家族として、妻の保険料が免除される）負担、あるいは夫の勤務先から支給される家族手当の受給資格なども挙げられ、これらが重なって、就労調整の根拠として知られる「103万円の壁」が形成されている。

- 8 「夫婦合算の所得を、子どもも加えた世帯人数に分割し、課税する」方式である（経済企画庁編，1997，p.156）。
- 9 参考までに、わが国では、こうした税制と並んで国民年金の第3号被保険者枠も、女性の就労に対する中立性を欠く、あるいは専業主婦優遇であるとして問題となっているが、フランスの公的年金制度にはこうした枠はなく、被扶養配偶者すなわちいわゆる専業主婦に固有の年金権は認められていない（経済企画庁編，1997，p.151）。
- 10 但し、周知の通り、できる限り男性労働者と同様の労働条件で働き、性別労働条件格差を小さくしたいと考える女性たちの要望もあって、母性保護政策のうち、女性労働者に対する深夜労働の制限などは、わが国をはじめ多くの国で撤廃されつつある。
- 11 例えば、家庭託児 les creches familiales、一時（緊急）託児所 les haltes-garderies、集団託児所 les creches collectives など（経済企画庁編，1997，pp.131-133）。
- 12 こうしたパートタイム労働、とりわけ女性パートタイマーをめぐる問題点について論じた文献は、枚挙に暇がない。ここではそのうちの1つとして、国際交流基金編（1999）を挙げるにとどめたい。
- 13 パートタイム労働における女性比率（1995年）は、日本31.6%、フランス28.9%である（経済企画庁編，1997，p.27，p.306）。
- 14 フランスのパートタイム労働に関する詳細については、三富（1992）、小寺（1993）、ペリシエ（1994）等を参照されたい。
- 15 労働法 “Code du travail”，L.412-4-2。
- 16 フランスにおけるパートタイム／フルタイム間の賃金格差のデータは入手できなかったが、女性労働者に限れば、フルタイマーの時間あたり賃金を100とした場合、パートタイマーのそれは81.7（1994年）である。この格差は、国際的に見ても小さい方に属し、反対にわが国のそれ

は68.6 (2000年) とかなり大きい (以上, 内閣府編, 2002, p.60)。

- 17 この点について詳しくは、磯谷／植村／海老塚 (1999) 等を参照されたい。
- 18 このことを示す一例として、わが国の年齢別労働力率曲線が、男性については台形を描くのに対し、女性のそれがM字型曲線として知られていることが挙げられよう。
- 19 労働力の再生産労働負担のために離職した女性の復職にあたって、この制度がどの程度実効性を有するのかは、データがないので明らかでない。但し、関連して参考までに、林 (1997) によれば、1997年のフランス本国におけるRMI受給者のうち、「配偶者がなく子どもがいる者」の割合は、21.4%となっている。性別データではないので、推測の域を出ないが、上記の「配偶者がなく子どもがいるRMI受給者」の大半は女性、すなわちシングル・マザーであることが考えられる。
- 20 この時短法の導入とジェンダーとの関わりについては、Lipietz (1996a) および新井による (訳者) 解題、Lipietz (1996 b) に詳しい。
- 21 フランス福祉政策のこのような性質は、人口政策と深く関わっており、そうした観点からも検討せねばならないが、それは本稿の枠組みを越えている。

【参考文献】

- ・ Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Policy Press. (岡沢憲美/宮本太郎監訳『福祉資本主義の三つの世界—比較福祉国家の理論と動態—』ミネルヴァ書房,2001)
- ・ — (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press. (渡辺雅男/渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基礎』桜井書店,2000)
- ・ Eyaud, F., Marsden, D. and Silvestre, J.-J. (1990) "Occupational and Internal Labour Markets in Britain and France", *International Labour Review*, vol.129, no.4, pp.501-517.
- ・ Gottfried, H. (2000) "Compromising Positions: Emergent neo-Fordisms and Embedded Gender Contracts", *British Journal of Sociology*, vol.51, no.2, pp.235-259.
- ・ Gough, I. (1979) *The Political Economy of the Welfare State*, The Macmillan Press.
- ・ Hirata, H. et Senotier, D. éds. (1996) *Femmes et partage du travail*, Syros, Paris,
- ・ Lewis, J. (1992) "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy*, vol.2, no.3, pp.165-173.
- ・ — (1997) "Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts", *Social Politics*, Summer, pp.160-177.
- ・ Lipietz, A. (1996a) "Genres, classes et partage du travail", in Hirata et Senotier éds. (1996) pp. 57-72. (新井美佐子訳および解題「ワークシェアリングとジェンダー」川崎賢子/中村陽一編『アンペイド・ワークとは何か』藤原書店, pp.56-71, 2000)
- ・ — (1996b) *La société en sablier*, La Découverte.
- ・ McIntosh, J. (1978) "The State and Oppression of Women", in Kohn, A. and Wolpe, A. eds. (1978) *Feminism and Materialism: Women and Modes of Production*, Routledge & Kegan Paul Ltd. (上野千鶴子他訳『マルクス主義フェミニズムの挑戦』勁草書房,1984)
- ・ Michell, D. (1991) *Income Transfers in Ten Welfare States*, Avebury. (埋橋孝文他訳『福祉国家の国際比較研究—LIS10ヶ国の税・社会保障移転システム』啓文社,1993)
- ・ Orloff, A.S.(1993) "Gender and the Social Rights of Citizenship: State Policies and Gender Relations Comparative Research", *American Sociological Review*, vol.58, no.3, pp.303-328.
- ・ Pierson, C. (1991) *Beyond the Welfare State: The New Political Economy of Welfare*, Policy Press. (田中浩/神谷直樹訳『曲がり角にきた福祉国家』未来社,1993)
- ・ Sainsbury, D. (1994) "Women's and Men's Social Rights: Gendering Dimensions of Welfare States", in Sainsbury, D. ed. (1994) *Gendering Welfare States*, Sage, London.
- ・ — (1996) *Gender, Equality, and Welfare States*, Cambridge University Press.
- ・ Siaroff, A. (1994) "Work, Welfare and Gender Equality: A New Typology", in Sainsbury ed. (1994) pp.82-100.

- ・ Wilson, E. (1983) "Women & the Welfare State", in Loney, M., Boswell, D. and Clarke, J. eds. (1983) *Social Policy and Social Welfare*, Open University. (大山博/武川正吾/平岡公一訳『イギリス社会政策論の新潮流—福祉国家の危機を超えて』法律文化社,第2章「フェミニズムと社会政策」,1995)
- ・ 合場敬子 (1996) 「アメリカ社会学における性別職域分離研究の理論的枠組みと今後の研究方向」『日米女性ジャーナル』no.20, pp.100-115.
- ・ 阿部律子 (2001) 「フランス女性と政治参加」『調査と研究 (長崎県立大学)』vol.32, no.1, pp.41-82.
- ・ 新井美佐子 (2002) 『女性労働と労働力の再生産過程—「単一的ジェンダーの多面的様態」の視角から—』2001年度名古屋大学博士 (経済学) 学位論文.
- ・ 居神浩 (1998) 「ジェンダーと福祉国家類型論」『神戸国際大学経済経営論集』第30巻第2号, pp.93-109.
- ・ — (1999) 「福祉国家研究のジェンダー化の規範論的展開」『経済論叢 (京都大学)』第164巻第4号, pp.57-68.
- ・ 石田久仁子 (2002) 「共和国とパリテ」『女性空間』vol.19, pp.6-18.
- ・ 磯谷明德/植村博恭/海老塚明 (1999) 「戦後日本経済の制度分析—『階層的市場 - 企業ネクサス』論の視点から—」山田鋭夫/ボワイエ、ロベール編 (1999) 『戦後日本資本主義』藤原書店, 第2章.
- ・ 伊藤周平 (1995) 「福祉国家とフェミニズム: 女性・家族・福祉」『大原社会問題研究所雑誌』第440号, pp.16-37.
- ・ 埋橋孝文 (1997) 『現代福祉国家の国際比較—日本モデルの位置づけと展望』日本評論社.
- ・ 大沢真理 (1995) 「福祉国家比較のジェンダー化とベヴァリッジプラン」『社会科学研究 (東京大学社会科学研究所紀要)』第47巻第4号, pp.87-107.
- ・ 大塩まゆみ (1999) 「児童手当の国際比較」『海外社会保障研究』no.127, Summer, pp.38-48.
- ・ 岡崎陽一 (2000) 「フランスの人口と人口政策」『経済学論纂 (中央大学)』第40巻5/6合併号, 3月, pp.13-27.
- ・ 岡沢憲美/宮本太郎編 (1997) 『比較福祉国家論—揺らぎとオルタナティブ—』法律文化社.
- ・ 加藤智章 (2000) 「フランス社会保障制度における財源と給付の構造」『海外社会保障研究』no.130, Spring, pp.54-64.
- ・ 神尾真知子 (1993) 「フランスの男女職業平等—法制度を中心に—」『女性空間』vol.10, pp.137-149.
- ・ 神谷隆之 (1997) 「女性労働の多様性と課題」『ファイナンシャル・レビュー』12月号, pp.29-49.
- ・ 川口美貴 (1997) 「フランスにおける参入最低所得 (revenu minimum d'insertion) 制度」『海外社会保障情報』no.119, Summer, pp.38-50.
- ・ 北明美 (1997) 「ジェンダー平等: 家族政策と労働政策の接点」岡沢/宮本編 (1997) 第7章.
- ・ — (1999) 「各国の児童手当・家族手当制度とジェンダー問題」『経済学雑誌 (大阪市立大学)』第99巻第5・6号, pp.32-45.
- ・ 木下比呂美 (1999) 「EUにおける保育・家族政策と男性の保育参加」『海外社会保障研究』no.126, Spring, pp.94-104.
- ・ 経済企画庁編 (1997) 『平成9年度国民生活白書』
- ・ 小寺京子 (1993) 「フランスにおけるパートタイム労働」『女性空間』vol.10, pp.151-159.
- ・ 国際交流基金編 (1999) 『女性のパートタイム労働—日本とヨーロッパの現状』新水社.
- ・ 佐藤清 (1998) 「フランス社会と女性の位相—女性労働の現状—」『中央大学経済研究所年報』第29号, pp.325-348.
- ・ ジャヴィリエ、ジャン=クロード (1993) 「フランスの『非典型的』労働契約」『日本労働研究雑誌』no.403, 8月号, pp.2-15.
- ・ 高橋雅子 (2002) 「連帯の民事契約 (Pacs) について」『女性空間』vol.19, pp.19-28.
- ・ 武川正吾 (1997) 「福祉国家の行方」岡沢/宮本編 (1997) 終章.
- ・ — (1999) 『社会政策のなかの現代—福祉国家と福祉社会』東京大学出版会.
- ・ 所道彦 (1999) 「家族政策の国際比較—現状・課題・方法に関する一考察—」『海外社会保障研究』no.127, Summer, pp.49-58.
- ・ 富田安信 (1995) 「女性の職場進出と税制」『経済研究 (大阪府立大学)』第39巻第1号, pp.203-217.
- ・ 内閣府編 (2002) 『平成13年度国民生活白書』
- ・ 西村智 (1997) 「女性就業支援政策の効果—日仏の比較研究」『経済学研究 (関西学院大学)』no.28, pp.53-68.

- ・野田進 (1982) 「パートタイム労働の法的規制—フランス1981年法および1982年オルドナンスの検討—」『日本労働協会雑誌』 284号, pp.50-61.
- ・林信明 (1999) 「社会扶助」藤井/塩野谷編 (1999) 第3部第11章.
- ・パリエ、ブリュノ (2001) 「1945年以降のフランス社会保障改革」『海外社会保障研究』 no.134, Spring, pp.74-86.
- ・樋口美雄 (1995) 「『専業主婦』保護政策の経済的帰結」八田達夫/八代尚宏編 『「弱者」保護政策の経済分析』 日本経済新聞社.
- ・深澤和子 (1999) 「福祉国家のジェンダー化」『大原社会問題研究所雑誌』 第485号, pp.1-15.
- ・藤井良治/塩野谷祐一編 (1999) 『先進諸国の社会保障⑥フランス』 東京大学出版会.
- ・ブラッドショー、ジョナサン (1999) 「EUにおける社会保障政策の人口動向上の背景」『海外社会保障研究』 no.127, Summer, pp.3-23.
- ・ペリシエ、ジャン (1994) 「フランスのパートタイム労働法制」『日本労働研究雑誌』 no.411, 5月号, pp.2-14.
- ・ホーン川嶋瑤子 (1994) 「女性と労働をめぐる諸理論：人的資本論から制度派まで—性による賃金格差とセグレゲーションを中心に—」『日米女性ジャーナル』 no.16, pp.85-109.
- ・松村祥子 (1998) 「フランスの福祉サービスの現状と課題」『海外社会保障情報』 no.122, Spring, pp.17-27.
- ・三谷直紀 (1997) 『企業内賃金構造と労働市場』 勁草書房.
- ・ — (1998) 「フランスにおける就労インセンティブと社会保障」『海外社会保障研究』 no.125, Winter, pp.44-55.
- ・三富紀敬 (1992) 『欧米女性のライフサイクルとパートタイム』 ミネルヴァ書房.
- ・宮本太郎 (1997) 「比較福祉国家の理論と現実」岡沢/宮本編 (1997) 序章.