

経済成長ルートによる「ジェンダー平等」 アプローチに関する予備的考察（上）

—— シンガポールにおける雇用とケアのインターフェイスのジェンダー分析

萩原久美子

目次

はじめに

- 1、シンガポールにおける女性労働力の動員過程と就業状況
 - (1) 女性労働力の動員過程——メリトクラシーと家族
 - (2) 女性の労働力率と就業状況
 - (3) 産業別、職業別の就業構造とジェンダー
 - (4) 産業別、職業別での女性の進出の状況
 - (5) 公共部門の女性雇用と、男性、外国人労働力
- 2、労働力再生産への女性の動員過程と人口・家族政策
 - (1) 出産抑制期 (1966 – 1982)
 - (2) 結婚大論争 ——「優性主義」政策の時代 (1983-1987)
 - (3) 「子どもは3人以上」——人口抑制政策の緩和と出産奨励 (1987年～)
 - (4) 結婚・子育て支援総合政策パッケージの導入とソフトな国家介入 (2001～)
- 3、雇用とケアのインターフェイスとジェンダー
 - (1) メリトクラシーと伝統的ジェンダー分業との調整
 - (2) 福祉供給主体としての家族とケアの階層化、ジェンダー化

はじめに

「経済成長は、すべての前提条件です。世界一、ビジネス・フレンドリーな国にしたいと、私たちは言い続けています。この点、シンガポールに追いつき、できれば追い越したい。真剣に、そう思っています」(2013年7月26日、シンガポール・リッツカールトンでの安倍晋三首相スピーチ¹⁾)

2012年末に発足した第二次安倍政権は、アベノミクスと総称される一連の経済政策において「女性」を重要な政策対象として位置づけてきた。就任直後に発表されたアベノミクスでは、デフレ脱却と富の拡大を掲げ、主要政策（三本の矢）として大胆な金融政策（第一の矢）、機動的な財政政策（第二の矢）、

そして民間投資を喚起する成長戦略（第三の矢）を示し、この第三の矢の主要領域に「女性が輝く国」を盛り込んだ。

これを受けて策定された「日本再興戦略」(2013)では、少子高齢化による労働力人口減少に直面する「我が国最大の潜在力」である「女性の力」を引き出すために、女性労働力率の向上、女性の積極的登用、育児休業の制度整備、保育所待機児童解消等の政策方針の維持、強化を明確化している。続くアベノミクス第二ステージ「一億総活躍社会」(2015年4月～)の政策方針においても、「我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化という構造的な問題がある」との認識に基づき、「女性」を生産活動の担い手のみならず、「合計特殊出生率1.8」を達成する直接的な担い手としてとらえ、「一億総活躍社会」の成否を握る中核的存在と位置づけた。その後は『日本再興戦略』改訂2014でのフォローアップを経て具体的な法整備も行われ、2015年8月には女性登用に向け企業によるポジティブ・アクションを促進する「女性活躍推進法」が成立した。

経済成長という政策目標に従属する形で女性活用や少子化対策が展開されることは今に始まったことではない。少子高齢社会における労働力不足や増大する社会保障費への政策的対応といった側面もあるが、少子化対策や男女共同参画など歴史的社会的に合意を得にくい分野での踏み込んだ政策を行うにあたって、その政策的合理性、妥当性を企業や国家の「経済成長にも利する」というウィンウィン仮説によって認知させることは政治手法として定着している(萩原 2009、2010、2013)。しかし、アベノミクスの特徴はここからさらに踏み込み、経済成長という国家目標のうちに女性活躍/活用方針を一元的に回収することで、ジェンダー平等推進のための国家的規制や介入を「代替」しようと想定しているこ

とにある。

それはたとえば女性活躍のための環境整備にあたって、家庭内労働の産業化、特に育児の外部化を通じた女性労働力の動員を明確に打ち出していることに見られる。具体的には、第一に、「人口減少という根源的な課題」への対応として、働く女性への支援を掲げ、ケアおよび「保育」の供給主体とその労働力編成に大きな組み換えが行われたことである。2015年に施行された子ども子育て支援新制度では保育サービスの供給量の拡大を目的として、設置主体および施設運営に関する規制が緩和されており、営利企業の参入の推進をはじめとする保育分野の産業育成が進められている。それにとまなう保育労働力の拡充と確保の必要性から、保育士資格要件を緩和したほか、短時間の研修によって子育て経験のある主婦等が従事できるように子育て支援員を制度化した。さらに国家戦略特区においては外国人家事労働者の受け入れを解禁し、働く女性や共働き世帯への支援としての家事・育児サービスと派遣会社を通じた家事・ケア人材派遣という産業の創出が図られている。

第二に、これら市場化された家事・ケアサービスが産業として活発化するにはそれを積極的に購入しうるだけの可処分所得を持つ消費者の創出が必要であり、女性の就業継続やキャリア上層への登用に経済成長を達成する不可欠な要素としての意義が付与されたのである。

このようなアベノミクスに見られる経済成長ルートでの「ジェンダー平等」アプローチは既存のジェンダー秩序にいかなる再編をもたらすのだろうか²。その点を検討する上で、本稿が着目したいのは冒頭の安倍首相スピーチに登場する都市国家シンガポールの存在である。日本と同じく合計特殊出生率の低迷に直面する一方、一人あたりのGDPではすでに日本を上回る規模の経済成長を達成しており、その過程で女性の雇用分野への参加を通じてジェンダー格差を是正したと言われている。そのシンガポールの政策展開をアベノミクス女性活躍／活用政策を検討する際の補助線として見たとき、経済成長ルートによる「ジェンダー平等」アプローチ、ひいては日本も含めたアジアにおける開発主義体制下のジェンダー秩序の変容過程に、いかなる歴史的制度的文脈

表1 シンガポール主要データ

面積	718 平方キロ
資源	特になし
人口	560 万 4000 人
住民（レジデント）	華人系 74%、マレー系 13%、インド系 9%
政治体制	共和制。議院内閣制
議会	一院制。89 議席
国内総生産	3078 億 7191 万米ドル（2014 年）
一人あたり総所得	5 万 5150 米ドル（2014 年）
通貨	シンガポールドル＝約 80 円*

参考：共同通信社（2016）『世界年鑑』

の特徴と課題、限界が見いだしうるのだろうか³。

本稿ではその検討のための準備作業として、シンガポールにおける女性労働力の動員過程と育児に関する労働力編成、特に保育供給の実情について現地調査での知見も交えながら考察する。以下、シンガポールにおける労働市場への女性労働力の動員過程と現在の就業状況を概観した後、労働力再生産への動員過程を人口・家族政策の歴史的展開から検討していく。これら労働市場と労働力再生産への女性の動員過程に見られる政策にはいかなるジェンダー関係が内在し、ケアの労働編成をジェンダー化していくのか。先行研究を用いながら考察をすすめ（以上、本号）、最後に、保育政策の展開から育児の「外部化」から育児の「社会化」への転換の模索と現状を整理していくこととする。

1、シンガポールにおける女性労働力の動員過程と就業状況

シンガポールは1965年の独立後、一党支配を続ける与党、人民行動党のもと、いわゆる後発国から経済発展に成功したアジアのモデル事例として知られる。独立からまもない70年代にはすでにNIESの一角を占めるようになり、90年代以降は国際的金融センターとしてのプレゼンスを高めながら、近年は研究開発部門への海外資本誘致を通じて医療・情報通信分野での国際競争力を強めている。一人あたりの名目GDPでは、世界銀行の統計によれば2009年以降、日本を抜き、2014年では同55910米ドルと日本（同36230米ドル）をはるかに上回っている⁴。

この経済発展の過程で国際指標に見るジェンダー格差も縮小し、ジェンダー平等達成においてアジアトップレベルにまで到達している。たとえば、保健

分野、エンパワメント、労働市場におけるジェンダ―格差から測定される国連開発計画（UNDP）のジェンダー不平等指数（GII）の低さでは2014年、20位の日本に対し、シンガポールは11位でアジア・トップである。また、経済、教育、政治、保健の4つの分野のデータをもとに世界経済フォーラム（WEF）が発表するジェンダーギャップ指数（GGI）でも2016年、144か国中日本は111位と低迷しているのに対し、シンガポールは55位へと上昇した。

これらジェンダー平等に関する国際指標で日本との格差を決定づけているのは、雇用分野での女性の進出と活用の程度にある。確かに、生産年齢人口（15～64歳）で見た女性労働力率では、シンガポールは64.5%で、日本（65%）と同様にOECD平均70%を下回っている（内閣府男女共同参画局：2015）。しかし、管理職に占める女性の割合（2013）では日本が11.2%なのに対し、シンガポールでは33.7%とアジアではフィリピンについて突出しており、フランス、イギリス、オーストラリア、スウェーデンとほぼ同レベルにつけている（労働政策研究・研修機構2015）。フルタイム男女就業者の賃金格差についても2015年段階で日本は男性100に対して女性74.4なのに対し、シンガポールでは同90前後のレベルで推移してきた⁵。

もっとも、シンガポールで雇用分野への女性参加の土台がそもそも整備されていたわけではない。マレーシアから分離独立した翌年の1966年段階では女性の労働力率（15歳以上）は25.3%に過ぎず、1974年段階でも39.1%にとどまっている。年齢層別で見ても結婚・出産前の女性が多い15歳から24歳が55.6%、結婚・出産期にあたる25歳から34歳の年齢層では39.9%に落ち込み（田村 1999：66）、女性、特に既婚女性が働くことが主流とはいえない状況にあった。しかし、今やシンガポール国籍あるいは永住権を持つ「レジデント」の労働人口223万人のうち女性が45.5%を占めるまでとなり、総労働力人口の4割を外国人労働力に依存するシンガポールにおいて、これらレジデントの女性労働力はシンガポールを質量ともに支える存在となっているのである。

(1) 女性労働力の動員過程——メリトクラシーと家族では、女性の労働力化はどのようにして拡大して

きたのだろうか。それを考える上で重要な概念装置が独立後、経済発展を第一とする開発主義体制のもとで動員された国家と国民統合のための「生き残りのイデオロギー」である（Rodan 1989 = 1992：123-126、田村 2000：163-167）。

シンガポールは1965年、マレーシア連邦から追放される形で都市国家として分離独立した。マレーシア側はマレー系人口と華人系人口との摩擦を抱えており、華人系の人口が主流であるシンガポールとの統合で民族的均衡が崩れることや、シンガポールとの経済格差、アジア共産主義勢力のマレーシアへの伸張といった諸要素への警戒感を強めており、工業製品の輸出市場として統合を求めるシンガポールとの間で政治的、経済的対立が深刻化したためである。シンガポール側はこれによりマレーシアとの共同市場構想が頓挫し、輸入代替型工業化による経済成長戦略が行き詰まることになる。イギリス軍撤退の時期とも重なり、緊張関係の続く近隣諸国との防衛問題も抱えた。このような中で、リー・クアンユーのもとシンガポール政府を掌握する人民行動党は国家・国民としての生存の危機感に新たな国家建設と国民統合のイデオロギーを求めた。それが「生き残りのイデオロギー」である。

生き残りのイデオロギーは三つの側面で機能した（Rodan 1989=1992:123-126）。第一に、シンガポールが直面する危機を背景に、人民行動党は「生存の政治」を掲げ、さまざまな機能を政府に集中させ、一党支配の体制を安定させていった。人民行動党こそが、国家利益を決定するのに最も適した唯一の党であることを国民に浸透させていったのである。

第二に、経済発展こそが生存の前提であり、そのためには自己犠牲をいとわず、規律を重んじる強靱な市民であることを国民に求め、また国民の側にもその規範が浸透していったことである。この規範は、輸入代替型工業化戦略から外資を主力とする輸出工業化政策へと転換した際、その経済政策を支える原動力ともなった。政府は低賃金政策と労働組合の管理統制を強力に推し進め、通商産業省（MTI）と経済開発庁（EDB：Economic Development Board）を中心に国家主導で外国資本のための良好な投資環境を整備していった。この軽工業を中心とする労働集約型産業構造のもとでまずは低所得層の若年層を中心に女性の労働力化が一挙に進むことになったの

である。

第三に、経済発展の目標に向かって国が近代化し、成功するためには限られた人的資源を最大限活用する必要があった。その方法としてメリトクラシーを人材育成の原理とする、優秀な人材をトップエリートに押し上げる教育・登用システム構築が貫徹されていった。これにより、社会的上昇の機会は性別やエスニシティに関係なく、「能力」に応じてすべての人に一律に開かれるべきだという方針が追求された。このメリトクラシーの理念によって女性の教育機会が拡大され、高学歴女性の雇用機会の拡大と専門・管理職層への女性の進出へとつながっていった（図1）。

ただし、このメリトクラシーの根底には、「能力」は遺伝的に決定されるものであるというシンガポールの支配層の理解が組み込まれており、メリトクラシーは抑圧された社会層の解放原理としてではなく、既存のエリート層の支配を安定的に合理化するという機能も持っていた（Rodan 1989 = 1992：123-125）。こうした「能力」のとらえかたは後に見るように、人口政策にも反映されることになる。

女性の労働力化が急速に拡大したもうひとつの背景は60年代から70年代にかけて行われた家族計画——出生抑制策の展開にある（田村 1999：67）。人口動態は国家の「生き残りイデオロギー」とも直結

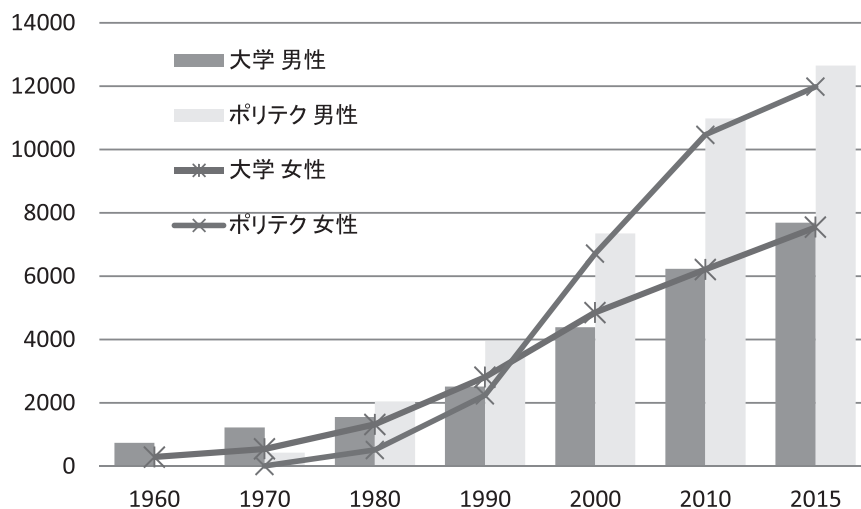
する問題であり、人口政策と関連付けられながら女性の労働力化が推し進められていったのである。

後述するように、独立間もないシンガポールでは急速に人口が増加しており、政府が目指す経済成長や国民の生活水準の向上を阻害するとの懸念から中絶の合法化を含めた家族計画が推し進められた。女性の教育機会と雇用機会の拡大もあり、結婚、多子多産に跡づけられてきた女性のライフサイクルが多様化し、若年女性層から雇用労働者化が進むことになった。

ただし、次節で詳述するように、1970年代後半に人口置換水準を下回る合計特殊出生率が出現すると、人口政策は出生抑制策から出生奨励策へと転換した。女性はシンガポールの絶えざる経済発展に不可欠な労働力であるとともに、次世代を産み、家庭で優秀な人材を育てるという労働力再生産に対する国家的期待も背負うことになったのである。

この女性の労働力化過程において、国家としてのジェンダー主流化の視点は主要なものではなかった。シンガポール憲法は宗教、人種、出自や出生地による差別を禁止しているが、性による差別は明言しておらず、雇用法も同様である。それ以外にもジェンダー差別に関する禁止立法は制定されていない⁶。実際、子どもを産み育てる役割を期待される女性は国家の教育投資が無駄になるとの判断から、

図1 シンガポール国内の大学およびポリテク（高等技術専門学校）の卒業生数（人）の推移（男女別）



出所：Ministry of Education (2016) *Education Statistics Digest*.

注1：初等学校の修学年数は6年、中等学校は4年から6年で、中等学校在学時にシンガポール・ケンブリッジ標準普通教育認定試験（GCE・Oレベル）を受験する。ジュニア・カレッジへの入学条件、およびポリテク（高等技術専門学校）の最低入学条件はGCE・Oレベルの合格者であることが必要。高等技術専門学校、大学に入学するにはシンガポール上級教育認定試験（GCE・Aレベル）に合格する必要がある（岩崎 2000：，西村 2014a 参照）。

注2：ポリテクは教員をはじめ、技能、専門職養成の高等専門学校で、大学レベルの教育を行う。

2002年までシンガポール国立大学医学部へ入学枠で制限されていた。また、公務員の女性には配偶者と子どもの医療給付申告を長らく認めず、出産奨励策の一環としてようやく2005年に見直された。また男性に育児休業が認められたのも2013年のことである。

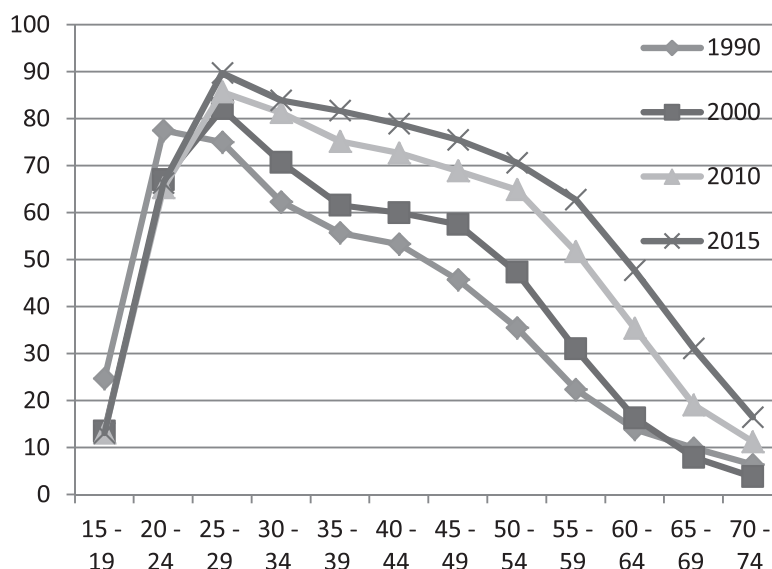
女性労働力の動員は経済発展を生存の条件とする「国是」のもとで、メリトクラシーと家族計画を推進力としつつ、同時に、伝統的性分業を政策として維持しながら、進められてきた。女性は男性を稼ぎ主とする伝統的性分業の維持によって家庭におけるケアの責任から解放された存在というわけではなく、しかし、メリトクラシーを基本原理とする労働市場で経済発展を担う労働者として組み込まれていったのである。

(2) 女性の労働力率と就業状況

では、女性の労働力率や就業パターンにはどのような特徴があるのだろうか⁷。

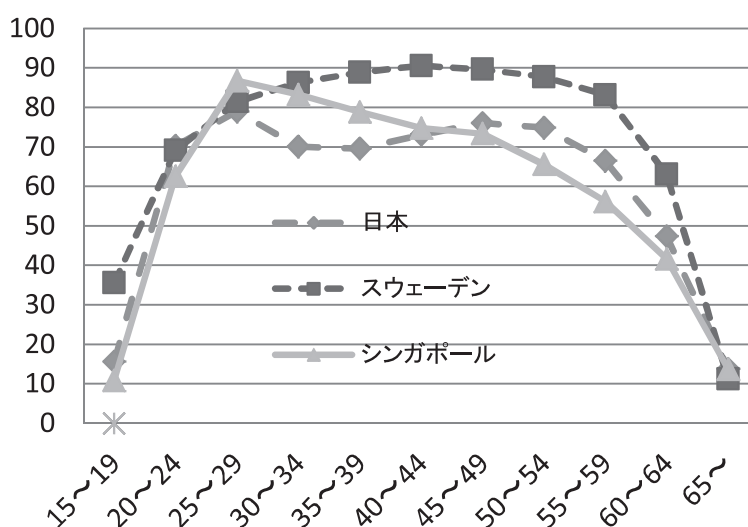
すでに見たように2015年時点では生産年齢人口（15～64歳）の女性労働力率は65%前後でシンガポールと日本は大差ない。だが、年齢階級別で見た女性労働力率のパターンは大きく異なる（図2-1、2-2）。日本の女性労働力率は出産・育児期に当たる30歳代に下がり、40歳以降に再び高まる、いわゆるM字型カーブを特徴としている。出産、子育て期にいったん労働市場から退出して家庭に入り、その後労働市場に再参入するというパターンである。それに対し、シンガポールの女性労働力率では20代後半をピークとして減少していく麒麟型／逆V字型パターンに分類される。このパターンでは、30代までの労働力率は日本に比べ、10～15ポイントも高く、男性の労働力率と同等のレベルにまで追いつけている。しか

図2-1 シンガポール・年齢階級別女性労働力率の推移



出所：Ministry of Manpower, Comprehensive Labour Force Survey

図2-2 年齢階級別女性労働力率 (%) (日本、シンガポール、スウェーデン)



出所：内閣府『男女共同参画白書平成26年版』
注：日本は労働力調査(2013)、その他の国はILO' ILOSTAT' (2012)。

し、いったん労働市場から退出した女性は再参入せず、日本よりも女性労働力率は低くなる。

この違いについて、日本では小学校入学前の「前期子育て期」に母の手による育児が求められるのに対し、シンガポールでは小学校以降の「後期子育て期」の母親への負担が背景にあることが指摘されている（木脇、2007：242-243）。小学校入学前の養育期は親族や「メイド」とシンガポールの人々が一般に呼ぶ外国人家事労働者によって子育てが外部化できるのに対し、小学校以降の「後期子育て期」は教

表2 男女別離職理由

離職理由（男性）	15-29歳	30-39歳	40-49歳	50歳以上
人員整理	2.9%	19.2%	29.6%	23.6%
業務停止	3.9%	5.5%	4.9%	12.1%
解雇	1.0%	5.5%	4.9%	3.8%
契約期間満了	25.5%	12.3%	4.9%	11.5%
給料の遅配	6.9%	5.5%	2.5%	3.8%
労働条件	4.9%	1.4%	3.7%	3.2%
長時間労働・過重労働	2.0%	9.6%	3.7%	3.8%
キャリアが展望できない	5.9%	6.8%	4.9%	1.3%
そもそも臨時で雇われていた	9.8%	2.7%	1.2%	3.2%
技術や能力が生かせない	4.9%	4.1%	3.7%	1.9%
職場での上司や同僚との人間関係	3.9%	6.8%	6.2%	6.4%
仕事が面白くなかった	7.8%	2.7%	1.2%	1.9%
起業するため	1.0%	2.7%	2.5%	
病気、疾病、事故	2.9%	2.7%	8.6%	9.6%
退職				7.6%
家事・育児・介護	1.0%	2.7%	4.9%	3.8%
就学、進学	13.7%	2.7%	1.2%	
その他		5.5%	1.2%	3.2%

離職理由（女性）	15-29歳	30-39歳	40-49歳	50歳以上
人員整理	4.2%	8.9%	14.9%	14.5%
業務停止	3.4%	3.3%	2.3%	10.0%
解雇	0.8%	1.1%	4.6%	2.7%
契約期間満了	26.3%	11.1%	9.2%	12.7%
給料の遅配	3.4%	6.7%	1.1%	1.8%
労働条件	3.4%	1.1%	2.3%	1.8%
長時間労働・過重労働	5.1%	7.8%	8.0%	11.8%
キャリアが展望できない	4.2%	4.4%	4.6%	0.9%
そもそも臨時で雇われていた	7.6%	3.3%	1.1%	3.6%
技術や能力が生かせない	3.4%	4.4%	4.6%	2.7%
職場での上司や同僚との人間関係	3.4%	3.3%	4.6%	3.6%
仕事が面白くなかった	3.4%	7.8%	2.3%	0.9%
起業するため		1.1%	1.1%	
病気、疾病、事故	3.4%	5.6%	4.6%	8.2%
退職				3.6%
家事・育児・介護	5.1%	21.1%	27.6%	16.4%
就学、進学	18.6%	1.1%	1.1%	
その他	2.5%	4.4%	3.4%	3.6%

出所：Ministry of Manpower, *Labour Force in Singapore 2016*, Table89 より算出、作成。

育達成を基盤とするシンガポール・メリトクラシーを視野に教育担当者としての母親の子育て専念が求められるためである。

年齢階層別の離職理由を見ると、30代以上の男性では「人員整理」が最も多いのに対し、女性では「家事・育児・介護」が最も多く、40代では約3割を占めている（表2）。労働市場から撤退した既婚女性の再参入も「家事・育児・介護」によって限定的なものとなっている。現在無職の理由について見ると、男性は全年齢層で「健康上の問題」を挙げているのに対し、女性では30代が「育児」（53.1%）がトップで、40代では「家事」（54.2%）、「育児」（16.7%）、「介護」（11.7%）となっている⁸。

2015年時点の共働き世帯の割合は53.8%で、2008年時点のOECD平均57.6%を下回る。妻が35歳以下の共働き夫婦ではほぼ半数に子どもがおらず、年齢層が上がるに従い、共働きの割合が減少する⁹。雇用分野での女性の進出や女性の登用は必ずしも家事やケア等家庭内労働からの解放とセットとなっているわけではないため、家庭内労働の先送りという現象としても現れている。

これに対し、シンガポール政府は後述する包括的少子化対策「結婚・子育て支援総合政策パッケージ（MPP：Marriage and Parenting Package）」の一

環としてパートタイム労働をはじめとする柔軟な働き方を推進している¹⁰。シンガポールではフルタイム労働が主流で、パート労働者の割合（2016）は全体の10.5%にとどまるためだ（表3-1）。実際、2016年の調査では20代でパートを希望する人の割合は男性4.6%、女性15.7%なのに対し、「後期育児期」にさしかかる30代では男性15%に対し、女性は32.4%、「後期育児期」と介護が重なる可能性がある40代では男性18%に対し、女性は58.6%と、女性を中心にパートタイム労働への要望が強いことも指摘されている（MOM 2016：43）。

ただし、パートタイム労働の推進がシンガポールにおける既存のジェンダー秩序を再生産する可能性も高い。少数のパートの中にあってもパート全体に占める女性比率は65%で、パートの女性化現象は確認できる（表3-2）。中・低学歴層の女性の間ではパートタイム労働はすでに一定の広がりを持っている。特に卸・小売、飲食・宿泊業ではパート労働者は全体の20%近くにのぼる¹¹。パートタイム労働は学歴とジェンダーによってすでに階層化された働き方となっており、高学歴層の男女を対象とするワーク・ライフ・ハーモニー政策とは一線を画す世界があると言えるだろう。

(3) 産業別、職業別の就業構造とジェンダー

次に、産業別、職業別の就業構造の特徴を見ていこう。

シンガポールは独立から約50年間でその産業構造を大きく変え、それにもない、労働力配置も大きく変化してきた。先に触れたように独立間もない時期には女性労働力を主力に軽工業を中心とする労働集約型産業構造を作り上げてきた。その後、周辺諸国の追い上げの中で、1970年代後半には石油化学、輸送機械等の資本・技術型産業構造への転換を図り、製造業も女性から男性を中心とする労働編成へと変化させていった。さらに80年代以降は国際金融センターとして発展し、2000年からは本格的な知識経済への転換が図られるようになってきている。現在は、2010年に発表された「新成長戦略」に基づき、①エレクトロニクス ②石油化学 ③生命化学 ④エンジニアリング ⑤教育サービス ⑥医療サービス ⑦物流 ⑧通信・メディア ⑨地域統括サービスの9部門の知識集約型産業でヒト、モノ、カネ、情報のグローバル拠点をめざし整備が進められている。

このような短期間で度重なる産業構造の変化によって、製造業からサービス部門への労働力移転が急速に進んだ。1980年には男性就業者の約25%、女性就業者の約40%が製造業に従事していたが、2015年には男性12.4%、女性8.3%へと大幅に減少し、かわって2015年時点では男性就業者の約80%、女性就業者の約90%がサービス部門に従事している。サービス部門では卸・小売り、行政・教育に全就業者の三分の一が集中している。男性では卸・小売り、行政・教育に次いで運輸・倉庫(12.1%)、金融・保険(7.7%)が多く、女性では金融・保険(10.1%)、保健・福祉(9.2%)が続く(表4)。マニュアル労働からノンマニュアル労働への移行が進み、いわゆる事務、対人サービスに代表される女性型雇用の増加によって女性労働力が吸収されていた(Lim 2015)。

さらに産業別就業者の男女比率から水平的ジェンダー分離の傾向を見てみよう。産業全体で見ると男性54.6%、女性45.6%という構成になっているが、製造業では女性は35.9%、建設業でも同27.5%にとどまり、大きく男性に偏っていることがわかる。それに対し、サービス部門全体では男性52%、女性48%という構成で、部門内の各産業においても全般

表3-1 就業形態別労働者数(千人)とパート比率(男女、15歳以上)

	2006	2011	2016
全体	1,796.7	1,998.9	2,165.3
フルタイム	1,684.3	1,804.2	1,937.3
パートタイム	112.3	194.7	228.0
パート比率	6.25%	9.74%	10.53%
男性	1,036.5	1,118.8	1,178.4
フルタイム	997.9	1,048.1	1,097.1
パートタイム	38.5	70.7	81.3
パート比率	3.71%	6.32%	6.90%
女性	760.2	880.1	986.9
フルタイム	686.4	756.0	840.2
パートタイム	73.8	124.0	146.7
パート比率	9.71%	14.09%	14.86%
パートに占める女性比率	65.7%	63.7%	64.3%

出所: Ministry of Manpower, Labour Force in Singapore 2016, Table56 から算出、作成

注1) パートタイムとは2008年までは週の労働時間が30時間未満の雇用労働者、2009年以降は週の労働時間が35時間未満の労働者を指す。

注2) フルタイムとは2008年までは週の労働時間が週30時間以上の雇用労働者、2009年以降は、週35時間以上の雇用労働者を指す。

表3-2 婚姻上の地位別で見た就業形態別労働者の割合(男女、15歳以上)

	フルタイム		パートタイム		計
	男性	女性	男性	女性	
総数	50.7%	38.8%	3.8%	6.8%	100.0%
独身	47.6%	42.5%	4.3%	5.7%	100.0%
既婚	54.0%	36.1%	3.4%	6.5%	100.0%
離死別	29.5%	50.8%	5.2%	14.5%	100.0%

出所: Ministry of Manpower, Labour Force in Singapore 2016, Table56 から算出、作成

に性別での偏りは小さい。ただし、運輸・倉庫、情報通信は男性、保健・福祉は女性という明らかな分離が見られる。そのほかコミュニティ・対人サービスや宿泊・飲食業、金融保険も女性が多い。

次に同じく表4から、各産業内部での垂直的ジェンダー分離の傾向を見てみよう。ここでは職種・職域を「管理・専門的職業、技師・準専門職(以下、専門・管理職等従事者)」「事務補助・販売・サービス従事者(以下、事務・サービス従事者)」「技能工・設備・機械操作、清掃等従事者(以下、生産・清掃関連従事者)」の三つに大きく分けている。

まず「専門・管理職等従事者」全体では女性の割合は44.4%である。その産業別での分布を見ると、女性は行政・教育に約20%、卸・小売り、金融保険をあわせて半数が集中している。男性は卸・小売り(16.6%)が最も多く、続いて、製造業、行政・

表4 産業別・職業別男女の就業状況と女性割合

産業	管理・専門的職業、技師・準専門職		事務補助・販売・サービス従事者		技能工・設備・機械操作、清掃等従事者		産業計	
	男性 (100%)	女性 (100%)	男性 (100%)	女性 (100%)	男性 (100%)	女性 (100%)	男性 (100%)	女性 (100%)
全産業(千人)	663.8	529.1	177.7	331.2	337.0	126.6	1178.5	986.9
製造	102.2	39.4	7.4	20.1	36.2	22.2	145.8	81.7
建設	11.9%	7.4%	4.2%	6.1%	10.7%	17.5%	12.4%	8.3%
サービス	38.3	13.1	3.2	11.2	31.7	3.4	73.2	27.7
	4.3%	2.5%	1.8%	3.4%	9.4%	2.7%	6.2%	2.8%
	514.7	473.6	166.0	298.6	263.8	100.0	944.5	872.2
	77.5%	89.5%	93.4%	90.2%	78.3%	79.0%	80.1%	88.4%
卸・小売り	110.0	74.2	43.2	91.6	31.2	13.8	184.4	179.6
	16.6%	14.0%	24.3%	27.7%	9.3%	10.9%	15.6%	18.2%
運送・倉庫	40.5	17.8	17.0	21.7	85.6	5.8	143.1	45.3
	6.1%	3.4%	9.6%	6.6%	25.4%	4.6%	12.1%	4.6%
宿泊・飲食業	13.7	9.9	28.0	38.6	18.4	29.6	60.1	78.1
	2.1%	1.9%	15.8%	11.7%	5.5%	23.4%	5.1%	7.9%
情報通信	45.8	24.3	3.7	7.6	2.3	0.9	51.8	32.8
	6.9%	4.6%	2.1%	2.3%	0.7%	0.7%	4.4%	3.3%
金融保険	77.5	73.5	8.0	24.1	5.2	2.4	90.7	100.0
	11.7%	13.9%	4.5%	7.3%	1.5%	1.9%	7.7%	10.1%
不動産	18.8	15.2	2.9	5.9	6.9	3.8	28.6	24.9
	2.8%	2.9%	1.6%	1.8%	2.0%	3.0%	2.4%	2.5%
専門的サービス	72.1	57.9	5.4	17.8	6.9	2.8	84.4	78.5
	10.9%	10.9%	3.0%	5.4%	2.0%	2.2%	7.2%	8.0%
管理・サポート	19.6	16.3	25.2	14.2	22.4	20.6	67.2	51.1
	3.0%	3.1%	14.2%	4.3%	6.6%	16.3%	5.7%	5.2%
行政・教育	75.7	104.1	15.4	22.9	70.4	6.4	161.5	133.4
	11.4%	19.7%	20.9%	5.1%	20.9%	5.1%	13.7%	13.5%
保健・福祉	19.1	58.6	3.5	24.3	3.0	7.5	25.6	90.4
	2.9%	11.1%	2.0%	7.3%	0.9%	5.9%	2.2%	9.2%
芸術・娯楽	10.3	8.6	6.8	10.4	2.8	1.6	19.9	20.6
	1.6%	1.6%	3.8%	3.1%	0.8%	1.3%	1.7%	2.1%
コミュニティ・対人サービス	11.5	13.2	6.9	19.7	8.9	4.7	27.3	37.6
	1.7%	2.5%	3.9%	5.9%	2.6%	3.7%	2.3%	3.8%
その他	8.6	3.0	1.0	1.3	5.3	1.0	14.9	5.3
	1.3%	0.6%	0.6%	0.4%	1.6%	0.8%	1.3%	0.9%

出所：Ministry of Manpower, Labour Force in Singapore 2016, Table40 より作成、算出。

教育、専門のサービスにそれぞれ10%程度、分散している。「事務・サービス従事者」では女性の割合が65.1%で就業者数を見ても男性の1.9倍となっている。特にこの職種では卸・小売り、宿泊・飲食業に女性の約40%が集中している。一方、「生産・清掃関連従事者」では男性が全体の72.7%を占め、運輸・倉庫(25.4%)、行政・教育(20.9%)に集中している。それに対して、女性では宿泊・飲食業にその約四分の一が集中し、管理・サポート、卸・小売りが続く。

ポリテク(高等技術専門学校)・大学卒以上が80%を占める専門・管理職等従事者層では男女比の差は小さいが、ジュニアカレッジ・中等学校卒業者を中心とする事務・サービス従事者層は女性、初等・中等学校卒以下を中心とする生産・清掃関連従事者層は男性という明確なジェンダー分離がなされている。

産業別で見ると、卸・小売りについてはどの職層においても男女比の差は小さいが、保健・福祉では各層ともに女性が70~80%を占める。一方、安定的雇用が見込まれる行政・教育での特徴は、女性が専門・管理職等従事者層に多く、事務・サービス従事者層は男女比はほぼ同じ、生産・清掃関連従事者層は男性というジェンダー構成となっている。反対に、宿泊・飲食業では、専門・管理職等従事者層は男女比の差は小さいが、事務・サービス従事者層、生産・清掃関連従事者層は女性に偏っている。

では、こうしたジェンダー構造は賃金においてどのような意味をもつのだろうか。就労をベースとする月額総所得から見てみよう(表5-1)。全体として高学歴層と低学歴層の男女間で最も賃金格差が大きい。特に販売・サービス従事者や生産・清掃関連従事者は低賃金で女性に厳しい状況を生み出していることが指摘できる。

学歴別で見ると、男女の格差が

男性を100とした時に大きいのは初等学校卒業以下(72.2%)と大学卒業以上(75%)で、特に大学卒業以上の女性では額にして男性と1750ドルもの差がついている(表5-1)。この学歴での賃金格差を反映して、職種別でも「設備・機械操作、組立工」「技能工および関連職業の従事者」で女性の賃金は男性の70%台となっており、全職種の中で最も格差が大きい。続いて「サービス・販売従事者」(82.5%)「管理職・上級行政官」(87.0%)「専門的職業従事者」(87.5%)が挙げられる(表5-2)。

一方、事務補助職では女性の賃金が男性よりも高いことが目を引く。ただし、それは中等学校・あるいはジュニアカレッジ卒業レベルで得られる女性の平均的な月額総所得に相当し、同等の学歴を持つ男性の約9割でしかない。さらに男性では2000ドル未満の職種は「清掃、その他の単純作業従事者」のみだが、女性については「サービス・販売従事者」

表5-1 学歴別男女の月額総所得でみた格差(2016)

	男性 (平均)	女性 (平均)	格差 (ドル)	格差 (=男性100)
全体	3792	3298	494	87.0%
初等学校以下	1800	1300	500	72.2%
中等学校以下	2033	1668	365	82.0%
中等学校卒	2708	2500	208	92.3%
ジュニアカレッジ卒	2708	2500	208	92.3%
高等技術専門学校卒	3947	3250	697	82.3%
大学	7000	5250	1750	75.0%

出所: Ministry of Manpower, *Labor Force in Singapore*, 2016. Table23より作成。

注) 総所得額は CPF 雇用主負担分を除く額。

表5-2 職種別男女の月額総所得でみた格差(2016)

	男性 (平均ドル)	女性 (平均ドル)	格差 (ドル)	格差 (=男性100)
計	3792	3298	494	87.0%
管理職・上級行政官	10000	8667	1333	86.7%
自営業者	4000	3500	500	87.5%
専門的職業従事者	6458	5500	958	85.2%
技師・準専門職	3625	3500	125	96.6%
事務補助員	2167	2467	-300	113.8%
サービス・販売従事者	2167	1788	379	82.5%
技能工および関連職業の従事者	2400	1800	600	75.0%
設備・機械の運転・組立工	2000	1408	592	70.4%
清掃、その他の単純作業従事者	1400	1200	200	85.7%

出所: Ministry of Manpower, *Labor Force in Singapore*, 2016, Table18より作成。

注) 総所得額は CPF 雇用主負担分を除く額。

「設備・機械操作、組立工」「技能工および関連職業の従事者」「清掃、その他の単純作業従事者」ですべて2000ドルを下っている。所得分布においても2000ドル未満の女性は全体の約三分の一を占める。この賃金の低さに加え、次項で見ると、レジデントの雇用機会は全体に専門・管理職等従事者層に集中してきており、低学歴の男女、特に女性にとって状況は厳しいと言えるだろう。

(4) 産業別、職業別での女性の進出の状況

産業別での男女別職種構成を見てみよう。「専門・管理職等従事者」の割合を見ると、全産業では男性56.3%に対し、女性53.6%となっており、男女ともにレジデントの半数が「専門・管理職等従事者」として働いていることがわかる。女性は「専門・管理職等従事者」として運輸・倉庫分野など男性の多い分野にも参入している（表6-1）。

各産業別で見ると情報通信では男性88.4%に対し

女性74.1%、専門的サービスでは男性85.4%に対し女性73.8%、金融保険では男性85.4%に対し女性73.5%でこの層における女性の厚みは増しており、20代の女性のキャッチアップはめざましいと言われる（Lim 2015）。特に行政・教育では女性78%と、男性46.9%を大きく引き離しているのが目を引く。

職種別就業者数でも、技師・準専門職の女性が2007年の14万人から2016年には22万人へと増加し、その割合を18.4%から22.6%へと大きく伸ばしている（表6-2）。さらに技師・準専門職全体に占める女性の割合は49%、専門的職業従事者も46.5%と男性との差は縮小していることがわかる（図3）。微増とはいえ、管理職・上級行政官に占める女性の割合も37.6%へと伸びている。

こうした上層職での労働力配置に見られるジェンダー格差の縮小は、全体の状況の改善につながっているわけではない。事務補助職での女性の割合は変化がなく、むしろサービス・販売従事者、清掃・そ

表6-1 産業別での男女別職種構成

産業	男性			女性			計		
	管理・専門的職業、技師・準専門職	事務補助・販売・サービス従事者	技能工・設備・機械操作、清掃等従事者	管理・専門的職業、技師・準専門職	事務補助・販売・サービス従事者	技能工・設備・機械操作、清掃等従事者	管理・専門的職業、技師・準専門職	事務補助・販売・サービス従事者	技能工・設備・機械操作、清掃等従事者
全産業	56.3%	15.1%	28.6%	53.6%	33.6%	12.8%	55.1%	23.5%	21.4%
製造	70.1%	5.1%	24.8%	48.2%	24.6%	27.2%	62.2%	12.1%	25.7%
建設	52.3%	4.4%	43.3%	47.3%	40.4%	12.3%	50.9%	14.3%	34.8%
サービス	54.5%	17.6%	27.9%	54.3%	34.2%	11.5%	54.4%	25.6%	20.0%
卸・小売り	59.7%	23.4%	16.9%	41.3%	51.0%	7.7%	50.6%	37.0%	12.4%
運送・倉庫	28.3%	11.9%	59.8%	39.3%	47.9%	12.8%	30.9%	20.5%	48.5%
宿泊・飲食業	22.8%	46.6%	30.8%	12.7%	49.4%	37.9%	17.1%	48.2%	34.7%
情報通信	88.4%	7.1%	4.4%	74.1%	23.2%	2.7%	82.8%	13.3%	3.9%
金融保険	85.4%	8.8%	5.7%	73.5%	24.1%	2.4%	79.2%	16.8%	4.0%
不動産	65.7%	10.1%	24.1%	61.0%	23.7%	15.3%	63.6%	16.4%	20.0%
専門的サービス	85.4%	6.4%	8.2%	73.8%	22.7%	3.6%	79.8%	14.2%	6.0%
管理・サポート	29.2%	37.5%	33.3%	31.9%	27.8%	40.3%	30.4%	33.3%	36.3%
行政・教育	46.9%	9.5%	43.6%	78.0%	17.2%	4.8%	61.0%	13.0%	26.0%
保健・福祉	74.6%	13.7%	11.7%	64.8%	26.9%	8.3%	67.0%	23.9%	9.1%
芸能・娯楽	51.8%	34.2%	14.1%	41.7%	50.5%	7.8%	46.5%	42.6%	10.9%
コミュニティ・対人サービス	42.1%	25.3%	32.6%	35.1%	52.4%	12.5%	38.1%	41.0%	21.0%
その他	57.7%	6.7%	35.6%	56.6%	24.5%	18.9%	57.4%	11.4%	31.2%

出所：Ministry of Manpower, *Labour Force in Singapore 2016*, Table40 より作成、算出。

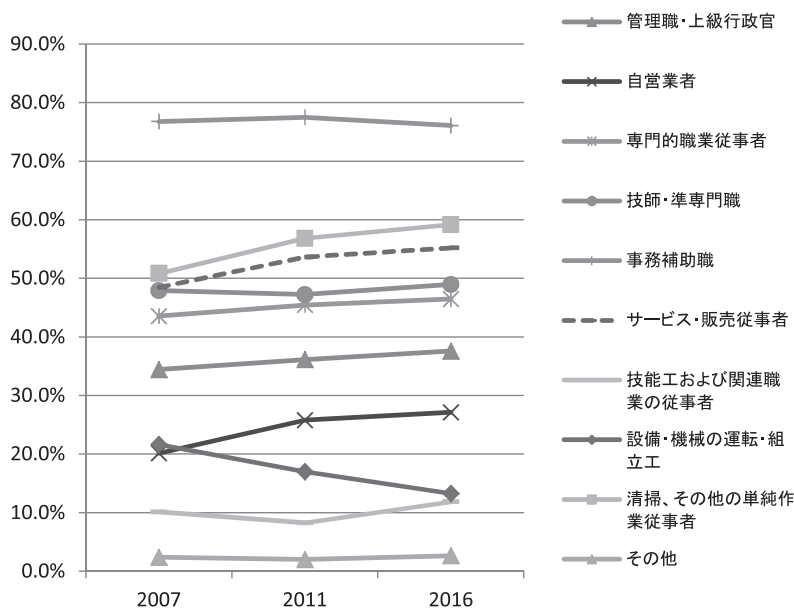
表 6-2 職業別就業状況の推移（男女）

男性（千人）	2007 a		2011		2016	
計	1038.4	100.0%	1118.8	100.0%	1178.4	100.0%
管理職・上級行政官	131.3	12.6%	177.8	15.9%	156.5	13.3%
自営業者	62.6	6.0%	57.5	5.1%	54	4.6%
専門的職業従事者	171.3	16.5%	187.5	16.8%	220.9	18.7%
技師・準専門職	153.2	14.8%	185.3	16.6%	232.3	19.7%
事務補助職	53.3	5.1%	55.2	4.9%	57.7	4.9%
サービス・販売従事者	117.8	11.3%	111.5	10.0%	119.9	10.2%
技能工および関連職業の従事者	85.9	8.3%	82.1	7.3%	69.8	5.9%
設備・機械の運転・組立工	130.7	12.6%	130.9	11.7%	131.9	11.2%
清掃、その他の単純作業従事者	70.6	6.8%	62.9	5.6%	65.6	5.6%
その他	61.6	5.9%	68.2	6.1%	69.7	5.9%

女性（千人）	2007 a		2011		2016	
計	764.8	100.0%	880.1	100.0%	986.9	100.0%
管理職・上級行政官	69	9.0%	100.6	11.4%	94.2	9.5%
自営業者	15.8	2.1%	20	2.3%	20.1	2.0%
専門的職業従事者	132.2	17.3%	156.2	17.7%	191.9	19.4%
技師・準専門職	140.8	18.4%	165.8	18.8%	222.9	22.6%
事務補助職	176.1	23.0%	190	21.6%	183.4	18.6%
サービス・販売従事者	110.8	14.5%	129	14.7%	147.8	15.0%
技能工および関連職業の従事者	9.7	1.3%	7.4	0.8%	9.4	1.0%
設備・機械の運転・組立工	36.1	4.7%	26.8	3.0%	20.2	2.0%
清掃、その他の単純作業従事者	73	9.5%	82.8	9.4%	95.1	9.6%
その他	1.5	0.2%	1.4	0.2%	1.9	0.2%

出所：Ministry of Manpower, *Labor Force in Singapore, 2016*, Table 32 から算出、作成。

図 3 職種に占める女性の割合と推移



出所：Ministry of Manpower, *Labor Force in Singapore, 2016*, Table 32 より算出、作成。

他の単純作業従事者での女性の割合が上昇している。賃金の伸び悩みから低所得層の女性の雇用労働力化が進む一方で、不熟練の若年層の参入が増加している (Lim 2015)。

(5) 公共部門の女性雇用と、男性、外国人労働力

行政・教育に占める女性の割合の高さに見られるように、雇用分野における女性の進出と登用において、公共サービスの存在は大きい。ここでは公共部門のうち政府に直接雇用される公務員について若干の補足をしておこう¹²。

2016年時点で、シンガポールには16省庁と50を超える法定機関、9つの行政機関があり、こ

れら公共サービス部門に雇用者（レジデント）の約8.5%にあたる約14万5千人が働いている¹³。そのうち約8万4千人が官公庁職員である。2014年時点での職群構成では教育群が約半数、次いで防衛・警察、出入国管理等職務に従事するホーム・チームが23.6%、幹部管理職群6.6%、一般行政事務職群5.0%、管理職群3.2%、単純労務職群3.0%、専門技術職群1.4%、法律職群0.5%、行政管理職0.3%、その他6%となっている（西村2014a：62、64）。

これら公務員はI種からIV種までの四つの階層に分けられている（表7）。I種（Division I）は上級行政管理職で概ね大学卒以上、II種（Division II）は行政管理職、専門職官でポリテク（高等技術専門学校）あるいはシンガポール上級教育認定試験合格者（GCE・Aレベル）以上、III種（Division III）は一般事務職などで中等学校卒以上、IV種（Division IV）は初等教育卒業以上を対象としている¹⁴。

公務員数自体は2006年から2015年にかけて、約1万人増加している。職種別で見ると、I種が1万6千人増の約5万5千人なのに対し、II種は横ばい、III種は男女ともに半減し約5500人、現業職を中心

とするIV種では男性を中心に三分の二減少し、約2400人となった。その中で、女性がI種では6000人増えているが、II種では5000人減となり男性が7割を占め男女比が逆転した。IV種では男性が大幅に減少したことで女性比率を高めることになった。

公務員全体に占める女性の割合は56%で、特に上級行政管理職となるI種は女性が64%を占める。うち局長級（Director）では195人中88人が女性で2007年よりも女性比率は約5ポイント増の45%へと上昇している（Commonwealth Secretariat 2015）。また2000年代前半までいずれも10%以下だった事務次官補は2016年、28.9%（38人中11人）、事務次官級では同27.3%（22人中6人）へと増加した¹⁵。公務員全体に占める女性の割合から考えると、高学歴女性にとってなお幹部級へのガラスの天井は厚い。

シンガポールでは高技能・専門職の外国人労働者には男性が多く、民間部門では同等の学歴と専門性を持ちながらも出産・育児・介護等のケア責任のあるシンガポール生まれの女性が外国人男性に置き換えられる可能性が高いと言われる（Lim 2015）。公共部門ではそうした競合関係が働きにくいことも高学歴女性を引きつける要因になっている¹⁶。また一般に公共部門の雇用は中・低位の職層では所得面で優位にたつが、管理的職業の場合は劣位になるため、中・低位層では男性の雇用が多く、専門的、高技能の職層に女性の雇用が集中する傾向が確認されている（Gornick and Jacobs 1998）。この点を考慮すると、公務員については、シンガポールでは政府が大卒女性に対して最も積極的に雇用機会を提供しているが、中・低学歴層の女性の雇用についてはそもそも消極的で近年はさらにその傾向を強めていると言えよう。

表7 公務員職種別男女別公務員数と女性比率の推移

	2006	2010	2015
合計	74,201	75,836	83,713
男性	32,427	33,034	36,653
女性	41,774	42,802	47,060
女性比率	56.3%	56.4%	56.2%
I種	38,839	40,160	55,020
男性	14,595	14,964	19,492
女性	24,244	25,196	35,528
女性比率	62.4%	62.7%	64.6%
II種	20,828	25,168	20,747
男性	9,278	12,590	13,444
女性	11,550	12,578	7,303
女性比率	55.5%	50.0%	35.2%
III種	10,755	6,762	5,520
男性	6,431	3,381	2,847
女性	4,324	3,381	2,673
女性比率	40.2%	50.0%	48.4%
IV種	3,779	3,746	2,426
男性	2,123	2,099	870
女性	1,656	1,647	1,556
女性比率	43.8%	44.0%	64.1%

出所：Singapore Department of Statistics, *Year book of Statistics Singapore 2013, 2015*

2、労働力再生産への女性の動員過程と人口・家族政策

シンガポールは日本と並ぶ低出生率の国として知られ（表8）、その多様な出産奨励策に注目が集まっている。シンガポールにとって良い意味でも悪い意味でも経済活動に影響を与える人口は建国以来の「生き残り」戦略における重要な政策対象であり、家族は国家の「生き残りのイデオロギー」と根本に

表8 合計特殊出生率の推移（民族別）

	華人系	マレー系	インド系	全体
1947	6.58	5.74	9.8	6.55
1950	6.32	5.02	7.82	6.2
1955	6.4	6.08	6.96	6.39
1960	5.65	6.53	7.44	5.8
1965	4.17	6.21	6.33	4.62
1970	3.03	3.5	3.19	3.1
1975	2.07	2.14	1.96	2.08
1980	1.66	2.04	1.93	1.74
1985	1.5	2.11	1.94	1.62
1990	1.67	2.7	1.93	1.88
1995	1.53	2.53	1.75	1.73
2000	1.45	2.45	1.62	1.68
2005	1.09	2.11	1.3	1.31
2010	1.05	1.69	1.28	1.27
2015	1.1	1.79	1.15	1.24

出所：Saw.S.H. (2012)：156, 173, Saw.S.H. (2016)：135, Statistics of Singapore (2015).

において連結されてきた。国家が家族形成、生殖行動に介入することは正当なこととされ、「経済成長に合致すると思われるものには積極的に介入し、結婚・家族に強力な介入と規制を行ってきた」（Chiu, Wong and Yip 2008：110）のである。また、その人口政策において、既存の民族構成の維持と経済発展に寄与する人材確保が重視され、華人を中心とする既存エリート層の出生行動が主要な対象となってきた。経済発展を前提とする人口・家族政策には、エスニシティと階層性の要素がともに組み込まれてきた。

このような労働力再生産への女性の動員はいかに行われてきたのか。以下では主としてSaw (2012, 2016) および Wong and Yeoh (2003) に依りつつ、シンガポールでの人口および家族政策の展開を整理する。シンガポールでの人口および家族政策の展開過程は一般に出産抑制期（1966-1982）、「優性主義」出産奨励期（1983-1986）、出産奨励期（1987～）の三つに時代区分される（Wong and Yeoh 2003）。その時代区分に従って政策の特徴を検討し、2001年以降、シンガポールにおける包括的出産奨励策となっている結婚・子育て支援政策パッケージ（MPP：Marriage and Parenting Policy Package）への展開をみていくこととする。

（1）出産抑制期（1966-1982）

独立後、シンガポール経済は順調に発展していった（岩崎 2000：129-140）。独立の年に当たる1965年の経済成長率は前年比マイナス4%に落ち込んだものの、その後は大きく回復し、結果的に1965年から1973年の8年間の平均成長率は12.4%に達した。その一方で、シンガポールの人口も1957年の約144万5千人から1970年には約207万4千人へと急増した。高失業率や深刻な住宅不足等、急激な人口規模の拡大は生活水準の向上や経済発展そのものを阻害するとの懸念から、政府は人口問題が合計特殊出生率を6.5（1965）から人口置換水準に低下させる出産抑制策に乗り出した（Saw 2016：25）。

保健省（MOH：Ministry of Health）の管轄のもと、1966年に政策推進本部として家族計画人口委員会を設置し、同年を初年度とする第一次5か年計画を開始した。医療施設を拠点に、教育、避妊方法、不妊手術の浸透が進められるとともに、「家族計画を始めよう（Plan your family）」キャンペーンが政府、メディア、教育機関、医療機関、住民組織等のあらゆるコミュニティで展開された。1970年には自発的不妊手術実施法（Voluntary Sterilization Act）が施行され、①遺伝性の病気②夫婦間の同意③三人以上の子どもがいる場合を条件に不妊手術が認められることになった。1974年にはこれらの条件もなくなり、不妊手術を受けた女性は1970年の2321人から1976年には1万310人にまで増加した。

この時期重要なのはシンガポール社会では抵抗の強かった中絶を「避妊の代替としてではなく、望まない妊娠から女性を守る究極の保障として」¹⁷合法化したことである。1970年、人工中絶法（The Abortion Act）の施行により①妊娠の継続が母体の心身の健康にとってリスクとなる場合②母親および子どもの成長にとって困難な環境（家族環境、経済的環境）がある場合③先天性形成異常の可能性がある場合④性犯罪による妊娠の場合、委員会に届け出のうえ、中絶が認められることになった。しかし、1974年にはこれら条件も撤廃され、委員会での届け出も必要なくなった。中絶は「人口抑制計画の新たな構成要素」となり、中絶件数は1970年の3414件から1976年には1万307件へと増加した（Saw 2016：52）。

不妊手術の推進、中絶の合法化を経て、1970年

から始まる第二次5か年計画では「Two is enough (2人でじゅうぶん)」「Stop at two (子どもは2人まで)」と子ども数に明確に踏み込んだキャンペーンが展開された。1972年以降、低所得者層の人口抑制という側面も浮上し（田村 2000：284）、法律や行政サービスに出産に関するインセンティブとディスインセンティブを大規模に組み込んでいった（Saw 2016：81）。

この時期の主な政策としては以下のものがあげられる。

- ① 有給での産休取得（4週間）を第三子までに限定し、公共部門の雇用者については1973年以降、第二子までに限定した。
- ② 出産順位に従って分娩費用を増額し、多子傾向にある低所得層（Class C）の分娩費用については第二子以降を大幅に引き上げた。
- ③ 所得税における第二子までの子ども控除額（750ドル）を引き上げる一方、第四子以降は廃止。
- ④ 第三子以上の出産については出産費用補助の返還制度を導入。
- ⑤ 不妊手術を受けた夫婦、子供2人までの家族に対し、希望する小学校への優先入学制度を導入。
- ⑥ 公営住宅入居にあたって5人以上の世帯人数条件や大家族への優先入居を廃止し、子ども3人未満の世帯に公営住宅の貸与を認めた¹⁸。

(2)結婚大論争——「優性主義」政策の時代(1983-1987)

出産抑制政策により1975年に合計特殊出生率は2.08となったが、それ以降も静止人口の維持を目的に1980年代初頭まで、出生抑制方針は維持された。一方、政府の経済政策は大きな転換期を迎えていた。1979年、労働集約型製造業による輸出工業化政策から研究開発、ハイテク産業等の高付加価値産業への転換を目指す産業構造高度化政策、いわゆる「第二次産業革命」が開始されたのである。これに伴い、外資呼び込みのために維持されてきた低賃金政策を転換し賃金の引き上げを促進していった。熟練労働者の育成をはじめ労働力の質が追求され、男女ともに教育機会の拡大も推し進められた。

しかし、出生抑制からの転換がなされない中で、1980年には合計特殊出生率は人口置換水準を下回

る1.7となり、1985年にはさらに1・62へと低下していた。政府が特に憂慮したのは、低出生率とその背後にある晩婚化傾向が大学教育を受けた高学歴女性、つまり華人系女性に顕著だったことである¹⁹。

1983年の独立記念集会演説（ナショナル・デイ・ラリー）で、当時のリー・クアンユー首相は1980年の国勢調査の結果をもとに、高学歴女性を対象とした出産奨励策の必要性を訴えた²⁰。高学歴の女性が晩婚化し、子どもを産まないという事態は、その能力的な遺伝をも含め、長期的にシンガポールのグローバル競争力を脅かすものであるとの見解を語ったのである（Wong and Yeoh 2003：8）。

この演説以降、人口政策は学歴を基準に二つに分岐することになる。低学歴の女性に対しては既存の出生抑制方針を維持し、高学歴の女性に対しては出産奨励策への転換が行われたのである。低学歴の女性には出産に対するディスインセンティブを維持、強化しつつ、高学歴の母親に対する出産奨励策が導入された。人口規模の拡大を回避しつつ、しかし高学歴のカップルによる優秀な人材の再生産を促進する。それを目的とした政策は、ポリテクあるいはジュニアカレッジへの入学資格条件となるシンガポール・ケンブリッジ標準普通教育認定試験合格者（GCE・Oレベル）以上の女性を対象としており、OPP（O-level Population Policy）とも呼ばれる。その主要政策は以下である。

- ① 所得税における子ども控除に加えて、高学歴の女性労働者の課税所得を対象に第一子5%、第二子10%、第三子15%の減税制度の新設。
- ② 高学歴（大学卒、あるいは医師・弁護士等の専門職資格の保持者）の母親を対象に、希望する小学校への優先入学制度を導入。
- ③ 財務省（MOF）公共サービス部に社会開発ユニット（SDU）を新設、公共部門で働く大卒独身男女を対象に出会い・結婚支援事業を開始²¹。
- ④ 低学歴、低所得の夫婦世帯に対し、母親が30歳以下で第一子出産後に不妊手術を受けていることを条件に1万ドルを現金給付し、公営住宅の購入費に充当する制度を導入。ただし給付後に子どもを出産した場合は10%の利息をつけて返金する。
- ⑤ 低所得者を対象とする分娩費用の引き上げ。

学歴による「優生学的な」選別は民族による選別効果も内包しており、大きな反発を招いた。低学歴の女性はマレー系に多く、高学歴の女性は華人系に多かったからである (Wong and Yeoh 2003)。大学卒の女性を対象とした小学校への優先入学制度は一年で撤廃になり、政府の人口政策は見直しを迫られた。

1986年、政府は人口政策に関する省庁横断委員会を設置し、さらなる出産奨励策の導入と人口抑制政策の緩和を決定した。研究者の間では晩婚・非婚化傾向は不可逆的で、さらに低出生率化は進むとの見解が出されていたが、政府は低所得層、低学歴層の多産を誘発するとの懸念があったため人口抑制政策からの完全な転換は先送りにした (Saw 2016: 159, 161)。高学歴女性を対象とする優生学的な発想が織り込まれたあからさまなインセンティブは廃止されたが²²、次節で述べるように、学歴とエスニシティ、すなわちシンガポールにおける社会階層・階級による区分は人口・家族政策の底流に埋め込まれていくことになる (Wong and Yeoh 2003; Teo 2016)。

(3) 「子どもは3人以上」——人口抑制政策の緩和と出産奨励 (1987年～)

1987年、政府は新人口政策 (NPP: New Population Policy) を発表し、「経済的余裕があるなら、子どもは3人、さらに多く」キャンペーン (Have three or more children if you can afford it) を開始した。ゴー・チョクトン首相 (当時) は「この国を守る若者がいなくなる」と直裁に危機感を語り、テレビ、街頭ポスター、新聞、ラジオを通して「子どもへの最大の贈り物はきょうだいです」「一人でキャリア形成ですか。家庭生活が支えになります」といった結婚・出産へのストレートなメッセージが発信された (Wong and Yeoh 2003: 12)。

新人口政策 (NPP) では、学歴で選別する出産奨励策の印象を転換すべく、「経済的余裕」という言葉を打ち出し、減税措置による経済的インセンティブによって家族形成と家族規模に関する規範の再編を狙った (Wong and Yeoh 2003: 12)。ただし、その場合でも第四子を上限としており、出産を無制限に奨励したわけではない。不妊手術を小学校入学時

表9 学歴別出生数と未婚率 (2015)

	男性 (%) (30-39 歳)	女性 (%) (30-39 歳)	女性一人あたりの出生数 (人) (既婚・40-49 歳)
中等学校以下	34.2	12.3	2.12
中等学校卒	33.2	13.1	1.95
ジュニアカレッジ卒	29.3	17.6	1.87
高等技術専門学校卒	30.5	22	1.71
大学	26.1	24.1	1.7

出所: General Household Survey 2015

や公営住宅購入の際の優先的措置の条件とする条項を廃止し、人口抑制政策は全般に緩和されたものの、低所得者層、低学歴層はなお人口抑制の政策対象であり続けた²³ (Saw 2016: 169)。

所得税における子ども控除額の引き上げや子ども数に応じた還付制度の拡充、高学歴の女性労働者を対象にした所得税減税の拡大が行われたのをはじめ、以下の施策も新たに導入された。

- ① 女性公務員を対象に、6歳以下の子どもを持つ職員のパートタイム勤務制度 (週21時間)、看護休暇 (5日) を新設、無給の育児休業を出産後1年間から4年間へ長期化。
- ② 一人月額100ドル (その後額を引き上げ) の保育料補助制度を新設。保育料の補助は保育施設が代理受領し、その補助文を保育料から差し引く。
- ③ 公営住宅の買い換えにあたって、子どもが三人以上の世帯に対する優先措置を新設 (応募順番の繰り上げ、現行住宅の居住年数制限の引き下げ等)。
- ④ シンガポール・ケンブリッジ標準普通教育認定試験 (GCE・Oレベル) の合格者かつ子ども数2人以下の女性が中絶を希望する場合には担当医師によるカウンセリングを義務化。

この時期、注目すべきは、出産奨励策とあわせて、「創られた伝統」 (Hobsbawm, 1983 = 1992) ——アジアの価値観に基づく伝統的家族観の浸透が図られたことである。

80年代に入り、人民行動党の得票率の低下がみられるようになり、特に若者の間で個人の自由を求める異議申し立てが見られるようになっていた。これに対し、与党人民行動党と政府は西洋的価値の浸透によるものとして警戒し、人民行動党と国民を安定

的に結びつけてきた「生き残りのイデオロギー」に代わる価値を模索し始めた（田村 1999：73）。グローバル化の中でのシンガポール・アイデンティティを構築する新たなイデオロギーとして登場したのが「国民共有価値」としての「アジア的価値」である。「アジア的価値」という創られた伝統のもとに国家とその生存にとって求められる家族像を描いていったのである（田村 2004：121）。

ゴー・チョクトン首相はリー・クアンユーから政権を Baton Touch した 1991 年、長期国家戦略「ネクスト・ラップ——2000 年のシンガポール」を発表、続いて「国民共有価値白書（White Paper on Shared Value）」でシンガポールが共有すべきアジア的価値を示した。「個人よりも社会、社会よりも国家を優先する」「社会の基本単位としての家族」「社会は個人を尊重し支える」「争いよりも合意」「民族的・宗教的調和の維持」からなる「アジア的価値」に基づき、家族のあり方も示された。

1994 年、社会開発・スポーツ省（MCDS：Ministry of Community Development and Sports）²⁴ の傘下にある「家族と高齢者に関する国家評議会」が「愛・ケア・関心」「相互信頼」「親孝行」「コミットメント」「コミュニケーション」からなる「家族の価値」をまとめた。親孝行と相互信頼という、世代間の家族の絆の基盤に、女性が中心となって家事、介護・育児にコミットする。家族はそのような福祉供給の単位として位置づけられ、またそのような家族形成が政策的に裏書きされていた。

出産奨励策はシンガポールの少子高齢化に対応する福祉供給主体としての家族形成ともセットになって、進められるようになる。その過程で 1970 年代から受け入れが始まっていた外国人家事労働者が主要な政策要素となっていた（安里 2010：88）。旧来からのシンガポール社会におけるジェンダー関係を変更することなく、女性の労働力化による社会全体のケア不足を外国人家事労働者によって家族が私的に補完する体制が整えられていったのである。

まず、高学歴女性の就業継続支援を目的として、2004 年、有子既婚の有職女性に限り外国人家事労働者の雇用税額を減税した。その後もこの減税額を拡大し、2004 年には介護を目的とする場合にも外国人家事労働者雇用税に対する減税措置がとられることになった。1995 年に両親扶養法を制定し、60 歳以

上の自活できない両親の扶養を子どもに義務付けるとともに、同居あるいは親の住居に近い住宅を取得する世帯を対象とした助成金制度も設けている。

これら二度にわたる大幅な減税策を受け、1987 年に約 2 万人といわれていた外国人家事労働者は急増した²⁵。2002 年には約 12 万人、2008 年 17 万人、2016 年 24 万人へと増加し、一般家庭へもその雇用は広がっていった（Tay 2016）。シンガポールの経済成長とも相まって、外国人家事労働者の雇用はミドルクラスの目印ともなり（Brooks and Devasahayam 2011：80、92）、専門的・管理的職業に従事する女性やミドルクラスに参入した高学歴女性たちは国家が求める「伝統」と経済発展のための「近代化」の調整を外国人家事労働者の動員によって図っていった。

（4）結婚・子育て支援総合政策パッケージの導入とソフトな国家介入（2001～）

1987 年から始まった人口抑制政策の緩和と出産奨励策の強化は合計特殊出生率の反転にはいたらず、2000 年の独立記念日演説で、ゴー・チョクトン首相（当時）は「家族形成を促す環境作りが必要だ」との政府見解を示し、従来から行われてきた経済的支援の拡充とともに両立支援策の強化を打ち出した。その目玉政策が、第二子、第三子出産に対して政府が祝い金を直接給付するベビー・ボーナス（児童育成共同貯蓄制度、Child Development Co-saving Scheme）と、有給での産休を第三子にまで拡充する第三子有給産休制度（The Third Child Paid Maternity Leave）である。

ベビー・ボーナスは控除や減税という優遇税制を基本的なスキームとしてきた従来の経済的支援に新たに導入された大規模な現金給付である。2000 年時点での運用は以下のようなものであった。第二子、第三子の出産にあたって国から 6 歳になるまで第二子には計 3000 ドル、第三子には計 1000 ドルが出生届提出後に開設される特別口座「児童育成口座（CDA）」に給付される。その後、子どもが 6 歳になった時点で同口座の預金額と同額の現金が国から支給される（上限あり）。給付額や対象はその後にも拡充され、2004 年には児童育成口座の預金は政府が指定する医療・教育・福祉サービスの費用に充てることができるようになった。

第三子有給産休制度は第二子までを対象としていた制度を第三子にも拡充し、有給で8週間の休暇を取得できるようにしたものである。政府は産休期間の給与分を企業に助成し、企業がそれを取得者に給与として支払う形になっており、現在は12週間、4万ドルを上限としている。そのほか、公務員を対象に、両立支援策として結婚休暇制度や三日間の男性向けの産後休暇の導入²⁶、法定労働時間週42時間の範囲内でのフレックス勤務制度の導入による週5日勤務の実施などが行われた。

従来の出産奨励策にこれら新制度を加え、2001

年、シンガポール政府は「強く、揺るぎない家族」をスローガンに5億ドルの予算を組み、結婚、妊娠、出産、育児の各ライフステージに対応した包括的出産奨励策「結婚・子育て支援総合政策パッケージ（MPP：Marriage & Parenthood Package）」としてとりまとめた。その後、ゴー・チョクトン首相から政権を引き継いだリー・クアンユーの長男、リー・シェンロン首相のもとで2004年に支援制度の大幅な拡充整備が行われ、2008年、2013年、2015年に改訂を重ねながら現在に至っている（表10）。

表10 結婚・子育て支援総合政策パッケージ（MPP）の主要政策の概要（2016）

結婚	社会開発ネットワーク (SDN：Social Development Networks)	1984年、社会開発ユニット(SDU)を発足、大学卒以上を対象とした結婚支援サービスを開始。1985年には大卒者以外の人を対象とした社会開発サービス(SdS)を設置。2009年に合併し、社会開発ネットワーク(SDN)となり、社会・家族開発省(MSF)が所管。独身者のデータベース登録・結婚相手紹介サービス(民間組織へ委託)、デート・イベントの開催(民間組織へ委託)等、出会いの場の提供、結婚支援を行っている。
	結婚準備プログラム (Marriage Preparation Programmes)	結婚に関する手続き、家族形成、夫婦関係の構築等に関する研修(民間に委託)を提供。夫婦のいずれかが18歳以下、双方が未成年の場合には研修を義務づけている。それ以外の夫婦についてはMSF指定の研修を受講すると受講料のうち70ドルの払い戻しがある。
HDB 住宅購入 優先制度	公営住宅初回購入世帯優先割当制度 (Priority Allocation for First-timers for Public Housing)	公営住宅を初めて購入する世帯に対して三部屋以上の住居が優先的に確保されており、抽選の際も優先的に割り当てられる。婚約の時点でも対象となる。
	婚約カップル優先割当制度 (Fiance/Fiacee Scheme)	正式な結婚登録がなくても婚約カップルについては優先的に公営住宅の購入、転売を行うことができる。
	三代同居住優先割当制度 (MCPS：Married Child Priority Scheme)	親と同居あるいは半径2キロ以内の近隣に住居を確保する子ども世帯に対して、公営住宅の住居を優先的に確保、割り当てられる。婚約の時点でも対象となる。
	有子世帯優先割当制度 (PPS：Parenthood Priority Scheme)	16歳以下の子どもを持つ世帯で公営住宅の初回購入の場合には、公営住宅の住居が優先的に確保され、割り当てられる。
	家族世帯公営住宅賃貸制度 (PPHS：Parethood Provisional Housing Scheme)	購入住宅へ入居するまでの期間、公営住宅を一時的に安く賃貸することができる制度。夫婦、婚約カップル優先割当制度の適用対象者、シングルペアレントも利用できる。
	第三子優先割当制度 (TCP：third Ciild Priority Schme)	子どもが三人いる家族への優先的住居割り当て制度。
	住宅購入頭金分割払制度 (Staggered Downpayment Scheme)	公営住宅の初回購入世帯(夫婦)が対象。住宅購入の頭金のうち10%を二回(5%ずつ)に分割して支払うことができる制度。
CPF (中央積立金) 住宅助成制度	新築物件購入助成金	月額平均所得5000ドル以下の夫婦世帯に対し、4万ドルを上限に助成金を交付。同85000ドル以下の場合にはさらに4万ドルを上限に助成金を上乗せする。
	中古住宅購入助成金制度	月額平均所得12000ドル未満の夫婦世帯が中古住宅を購入する際、3万ドルの助成金を交付。同5000ドル未満の場合は4万ドルが上限。

経済成長ルートによる「ジェンダー平等」アプローチに関する予備的考察（上）

CPF (中央積立金) 住宅助成制度	CPF 差額補填住宅助成制度 (CPF Housing Top-Up Grant Scheme)	すでに CPF 独身向け住宅購入助成制度を適用されている独身者が、公営住宅を初めて購入する人、あるいは同様に独身向け助成制度が適用されている人と結婚する場合に、夫婦世帯が対象となる住宅購入助成金との差額が交付される制度。
	近隣居住住宅助成制度 (PHG: Proximity Housing Grant)	両親と同居、あるいは両親の居住地の近隣（半径2キロ）に中古住宅を購入する場合の助成金。助成金の交付は一回のみ。夫婦世帯には2万ドル、独身世帯は1万ドル。
周産期医療支援	メディセイヴ・妊産婦パッケージ (産前) (Medisave Mternity Package for prenatal check-ups)	強制貯金制度である中央積立金制度(CPF)のうち、医療・入院のために拠出金が貯蓄された医療費口座(メディセイヴ)から出産前の医療費用として900ドルを引き出し、充当できる。第五子以上の妊娠・出産費用の引き出しには口座残高1万5000ドル以上が条件となる。
	メディセイヴ・妊産婦パッケージ (出産) (Medisave Mternity Package)	強制貯金制度である中央積立金制度(CPF)のうち、医療・入院のために拠出金が貯蓄された医療費口座(メディセイヴ)から周産期医療、出産費用として900ドルを引き出し、充当できる。第五子以上の妊娠・出産の利用には口座残高1万5000ドル以上が条件となる。
	メディセイヴ・新生児助成制度 (Medisave Mternity Package)	シンガポール国籍の新生児に対し4000ドルの助成金が支給される。出生届の後、新生児のメディセイヴ(医療費口座)に振り込まれる。
	メディセイヴ・受精治療費制度 (Medisave for Assisted Conception Procedures)	強制貯金制度である中央積立金制度(CPF)のうち医療・入院のために拠出金が貯蓄された医療費口座(メディセイヴ)から人工受精、体外受精の費用を充当することができる。1サイクル6000ドル、2サイクル5000ドル、3サイクル以上は4000ドルまで。
	生殖補助医療助成金 (Co-Funding for Assisted Reproduction Technology Treatment)	公立病院で生殖補助医療を受ける夫婦を対象とする助成金。フレッシュサイクル3回、フローズンサイクル3回まで助成される。フレッシュ・サイクルのケースでは、1回につき、夫婦ともにシンガポール人の場合、治療費の75%(上限6300ドル)、いずれかが外国人レジデントの場合は55%(同4600ドル)、いずれかが外国人の場合35%(同3000ドル)が助成される。
雇用	産前雇用保障	医師によって妊娠の診断を受け、その職場に3ヶ月以上雇用されている雇用者を正当な理由なく解雇、レイオフした場合には、雇用主は法で雇用主に求められている産休期間分の所得保障を行わなくてはならない。
休暇・休業、 両立支援等	産休制度(母親向け) (Government-Paid Maternity Leave)	雇用関係にある母親は産前産後あわせて16週の有給休暇が取得できる。産前4週、産後4週を連続して取得し、残りの8週については使用者との合意のもと、産後1年以内であればいつでも取得できる。産休中の給与については第一子、第二子については産前産後8週を雇用者負担、残りの8週を政府が2万ドルを上限に負担する。第三子以降は政府が4万ドルを上限に負担する。* 2017年からシングルマザー(未婚)にも適用。
	産休制度(父親向け) (Government Paid Paternity Leave)	子どもの母親と法律に基づく婚姻関係にあり、雇用関係にある父親に子どもの出生後あるいはその1年以内に2週間の産休休暇(有給)の取得を義務づけている。所得保障として週2500ドルを上限として政府が支給。 * 2013年時点では1週間。2017年から2週間。
	産休制度(両親向け) (Shared Parental Leave)	両親がそろって休暇を取得する制度。母親の産休中(16週間)に父親がまとめて1週間(2017年からは4週間)の有給休暇を取得できる。所得保障として週2500ドルを上限として政府が支給。
	育児休暇制度 (Child Care Leave)	7歳以下の子どもを持つ親は毎年6日間の育児休暇を取得できる。所得保障として1日500ドルを上限として、最初の3日は雇用主、残りの3日は政府が支給する。
	乳児育児休暇制度 (Infant Care Leave)	2歳以下の子どもを持つ親は毎年6日間の育児のための休暇が取得できる。無給。

休暇・休業、 両立支援等	養子休暇制度（母親向け） （Government-paid Adoption Leave）	1歳までの子どもを養子とした場合、就労中の母親は4週間の養子休暇が取得できる。養子縁組が成立した時点から1年以内であれば使用者との合意のもとで取得できる。1万ドルを上限として政府による所得保障がある。母親は法律婚であることが条件。
	育児休暇延長制度 （Extended Childcare Leave）	末子が7歳未満の子どもを持つ親は1年に6日間、7歳から12歳までの子どもを持つ親は1年に2日間の延長育児休暇を取得できる。7歳未満の場合は最初の3日間は雇用主、残りは政府による1日500ドルを上限とする所得保障がある。7歳から12歳の延長育児休暇の所得保障も1日500ドルを上限に政府が所得保障を行う。
	ワークプロ・ワーク・ライフ助成金 （WorkPro Work-Life Grant）	家族生活を尊重できる柔軟な働き方を推進する目的から、政労使で「ワーク・プロ」基金を設置。時間、場所、業務割り当てなど柔軟な働き方を導入、推進する雇用者に対し、16万ドルを上限に助成金を交付している。制度導入への支援である Developmental Fund と、制度導入後の支援である FWA Incentive の二つがある。
	公務員を対象とする両立支援制度	6歳までの子どもを持つ女性職員を対象に、週21時間のパートタイム勤務、年5日の看護休暇制度の導入（1987）。結婚休暇（3日）、母親を対象とする無給の4年間の育児休暇（1987）、父親を対象とする3日間の育児休暇（2000）、週5日勤務の導入（2004、現在は民間にも拡大）。
経済的支援	ベビーボーナス（現金給付） （Baby Bonus Cash Gift）	育児への経済援助として、子どもが3歳になるまで5回に分けて第一子、第二子には計8000ドル、第三子以上には計1万ドルが子どもの誕生時に開設される児童育成口座に支給される。
	ベビーボーナスプラス （Baby Bonus Plus）	子どもの誕生時に児童育成口座が開設され、国から3000ドルが振り込まれる。子どもが12歳になるまで口座に親が貯蓄をすると、その貯蓄額と同額を政府が振り込む。ただし上限があり、第一・二子3000ドル、第三・四子9000ドル、第五子以上1万5000ドルとなっている。口座の預金は幼稚園、保育園等の費用（政府指定の施設）、医療費に用いることができる。 * 2017年からシングルマザー（未婚）の子どもにも適用。
	親減税制度 （PTR：Parenthood Tax Rebate）	第一子5000ドル、第二子1万ドル、第三子以上は2万ドルの税還付制度。
	母親就労者育児減税制度 （WMCR：Working Mother Child Relief）	働く母親を対象にその所得に対し第一子15%、第二子20%、第三子以上25%の税控除を申告できる。障害児を持つ場合は障害児資格取得減税（QCR）と、障害児減税制度（HCR）も含め、最大5万ドルの税控除を請求できる。
	孫育て控除 （GCR：Grandparent Caregiver Relief）	祖父母、親、義理の祖父母、義理の親のいずれかに12歳未満の子どもの育児を託している母親就労者は3000ドルの税控除を申告できる。
	外国人家事労働者雇用税減税制度 （FDW levy Concession）	16歳以下の子ども、あるいは雇用者自身が65歳以上の高齢者、介護が必要な障害者である場合、または65歳以上の高齢者、介護が必要な障害者と同居している場合、外国人家事労働者の雇用税月額265ドルを60ドルに減税する。
	保育料補助制度（乳児） （Infant Care Subsidies）	3歳までの子どもの保育料に対する補助金制度。母親が就労している場合は、600ドルを基本補助額として、所得に応じ200ドルから540ドルまでの追加補助金が受けられる。母親が就労していない場合には基本補助額の半分の補助金が支給される。いずれも補助金の対象は政府が指定する保育所の利用に限られ、補助金は保育料の一部として施設に支払われる代理受領の形をとる。
	保育料補助制度（幼児） （Child Care Subsidies）	幼児（3～7歳）の保育料に対する補助金制度。母親が就労している場合は、月額300ドルを基本補助額として、所得に応じ100ドルから450ドルまでの追加補助金が受けられる。母親が就労していない場合には基本補助額の半分の補助金が支給される。いずれも補助金の対象は政府が指定する幼稚園、保育所等施設の利用に限られ、補助金は保育料の一部として施設に支払われる代理受領の形をとる。

出所：Sun (2012), *A Little Book on Marriage and Parenthood* (2016), Saw (2016).

Sawによれば、従来の出産奨励策とMPPの違いは以下の三つにまとめられる（Saw.2016：207）。第一に、これまでの出産奨励策とは異なり、出生行動そのものに介入するのではなく、多子世帯を形成しようとする親の不安を取り除く方策が取り入れられたことである。産後休暇の拡充やフレックス勤務の導入、さらに両立支援策を導入しようとする企業に対して政府が補助金を出す「Wow！基金（Work Life Works! Fund）」（2004年）の創設がこれにあたる。保育についても、保育料補助金の拡充や外国人家事労働者雇用税の大幅減税（2004年）に加えて、祖父母が12歳未満の孫の保育を行う場合には母親の年間課税所得から3000ドルが控除される制度を創設した。

第二に、従来の出産奨励策は母親の年齢や学歴を条件としていたが、MPPではそれら条件がほぼ廃止された。女性のみを対象としていた各種両立支援制度の対象も拡大された。2001年のMPP導入時に産後休暇の取得が男性にも可能になったのをはじめ、2013年以降、未婚のシングルマザーへの制度適用も徐々に広がっている。

第三に、親のライフスタイルや家族状況の多様化に対応する選択肢が拡充されたことである。家族に優しい職場作りと生産性の向上の同時達成を掲げる「ワーク・ライフ・ハーモニー」政策の推進（後述）や、専業主婦への保育料補助、パートタイム勤務の導入促進が行われた。働く母親への対応だけでなく、子育てに専念したい、パートタイム勤務をしたいといった母親のライフスタイルに対応する視点が制度運用に組み込まれた。

国家が具体的な子ども数を掲げ、特定の階層を望ましい出生行動や世帯構造へと誘導する政策推進手法から、結婚、出産、育児に関する選択、希望に応じるという政策の転換は、労働力再生産への女性や国民の動員のありかたも変化させた²⁷。政府と「市民団体」が協同しながら、自主的、分散的な政策推進手法が積極的に取り入れられ、定着していった。各省連携による政策評価やアンケート調査だけでなく、一般市民からの意見募集、パブリック・ヒアリングの機会も多く組み込まれるようになり、市民社会を巻き込んでいくことが政策推進の手法として重視されるようになった²⁸。

この過程で、政労使三者構成委員会が人的資源

管理の分野での重要な政策推進体制として新たに浮上してくる。人材開発戦略「マンパワー21計画」（1999）を受け、2000年代に入ると人的資源省（MOM）、全国使用者連盟（SNEF）、全国労働組合評議会（NTUC）の三者によって知識経済への転換を支える人材の開発・育成が進められるのである。

ここで論じておかななくてはならないのは、シンガポール唯一のナショナルセンターであるNTUCは60年代から政府の開発体制に組み込まれた協調的な労働組合として存続してきたことである（日本労働協会編1975、1983、祖父江1991、Rodan1989＝1993）。スト権も持たず、労働条件等に関する集団的労使交渉も行わないという条件下で人民行動党との共生関係を築いてきた。労働組合は2000年代以降、新たな産業構造の転換にあたって三者構成の枠組みの中で国家の経済政策に必要な人的資源管理の一翼を担うパートナーとして、労働者の再教育や研修制度の整備を担い、労働者の雇用維持という労働組合としての存在意義を確認していくことになる（Leggett 2008）。

この政労使の三者構成を軸としてワーク・ライフ・ハーモニー（WLH）——日本で言うところのいわゆるワーク・ライフ・バランス政策の推進母体も形成されていった。社会開発・スポーツ省（MCDS）は2000年、省内にワーク・ライフ課を立ち上げた。同時に、人的資源省（MOM）、シンガポール労働力開発庁（SWADA）、全国使用者連盟（SNEF）、全国労働組合評議会（NTUC）とともに、ワーク・ライフ戦略委員会を設置し、ファミリー・フレンドリー企業表彰を開始した。2007年には政労使フォーラム（Tripartism Forum）が設立され、政労使の三者構成の枠組みを用いながら、企業は職場環境の整備、労働組合が労働者の再就職支援や能力開発を受け持ち、それぞれの立場から連携しつつ柔軟な働き方、就労継続の整備を行っている。

シンガポールが出生抑制から出産奨励へと政策方針を転換してから約30年が経過したが、合計特殊出生率の反転という点では効果は乏しいと言われる。確かに、現在のMPPは結婚、出産に関するライフスタイルの選択への支援というソフトな介入手法を導入してきた。しかし、Teoはシンガポールの人口・家族政策の基調に大きな変化はないと分析する（Teo 2011：67）。第一に、家庭を築き、守るの

は女性の人生における主要な役割であり、家族の幸せは第一義的に女性の責任であるという考え方と理想を繰り返し発信していることである。第二に、経済発展に貢献する労働力として、女性、特に高学歴の女性に雇用継続を求める一方、第三に、家族の育児介護は私的領域に属する問題であり、家族によって行い、解決することを求めている点である。

2000年代に入り、保育所の整備もすすめられるようになってきている。しかし、親族内部での解決が基本となっており、世代間共助としての祖母と、家庭内で雇用し管理する労働力としての外国人家事労働者を家庭育児の担い手とする世帯への税制上の優遇措置が強化拡充されていった。世界トップレベルの経済発展を維持し、さらなる追求を続ける。それが国家の生存の前提となっている文脈において、家族とジェンダーはなお経済発展に従属していると見ることができらるだろう。

3、雇用とケアのインターフェイスとジェンダー

(1) メリトクラシーと伝統的ジェンダー分業との調整

経済発展を第一義として、シンガポールは各時代の経済政策に適合的な女性の労働力化と労働力再生産のあり方を追求してきた。その結果、ジェンダー平等に関する国際指標において高い評価を得る一方、雇用とケアのインターフェイスにはその深層において不平等なジェンダー関係が埋めこまれ、政策を通じて強固に維持されている。

雇用について言えば、後期子育て期にあたる40代以降の女性の労働力率の伸び悩みや高学歴層で拡大する男女間の賃金格差に見られるように、シンガポールにおける人材開発・人的資源管理の柱となっているメリトクラシーは必ずしも子育て中の女性に有利に働いているわけではない。メリトクラシーは女性にとってケア抜き人材を前提とするジェンダー化された選別原理ともなり、事実上、男性優位のジェンダー化された組織(Acker, 1990)を「ジェンダー中立」的な運用に見せかけるレトリックともなる。専門・管理職層の女性に見られる住み込みの外国人家事労働者への依存の高さは単なる家事省力化へのニーズだけでなく、女性にとって夫婦間の家事・育児の協力関係の欠落による不協和音を緩和する

とともに、組織で生き残りキャリアで成功するためには欠かせない資源となっているからである(Brooks 2006: 132)。

確かに、2000年以降、政労使によるワーク・ライフ戦略が個々の企業で推進されている。しかし、雇用法に基づき週44時間を超える労働が残業として認められるのはマニュアル労働では月収4500ドル以下、ホワイトカラーでは同2500ドル以下の従業員に限られてる。人的資源省の調査をもとに2016年のシンガポールの年間総労働時間が日本(1735時間)、台湾(2163時間)、韓国(2193時間)よりもはるかに多い2371時間を記録したとの報道もある²⁹。

Weida (2010) はシンガポールにおける新自由主義は個人の自由に対してではなく、グローバル経済におけるスムーズな資本蓄積の達成に適用され、その文脈に政労使による「ワーク・ライフ」戦略も位置づけられていると指摘する。資本蓄積の永続化に立脚した新自由主義的価値観は労働者にとってはさらなる生活水準の向上とキャリア達成という具体的な形をとってシンガポールの日常生活に深く浸透し、労働者は長時間労働を積極的に受容する時間規律を内面化していると分析する。政労使による「ワーク・ライフ」戦略は、国家の存続基盤とされる経済発展(および労働力再生産)と、個々の企業、労働者による効率的でバランスのとれた時間管理とを結びつけることで、非労働時間を有効な労働時間の活用のための時間として駆りたてるワーク・ライフの不均衡を加速化させると主張している(Weida 2010)。

このような雇用環境は当然、母親労働者のケアと雇用の統合過程に相当の矛盾と緊張を生じさせることになる。しかしながら、シンガポールは家族領域において伝統的な性分業を維持する保守主義政策を展開してきた(Chiu, Wong and Yip 2008)。すでに見たように「アジア的価値」の動員を通じて、家族を福祉供給主体として位置づけ、シンガポール社会の高齢化と女性の雇用労働者化の過程で生じた「伝統的」家族の揺らぎとケア不足を「伝統的な」ジェンダー規範で補完しようとした。

その規範はまた結婚登録(ROM)と、老後の所得保障、医療費保障、住宅購入、教育等のための強制貯蓄制度である中央積立基金(CPF)、そして住宅を提供する住宅開発局(HDB)を連動させた物

質的基盤への援助を通じて浸透が図られた。たとえば、法律婚による家族形成に対して公営住宅購入の優先枠を設け、特に親と同居あるいは近隣に住まう場合にはCPFによる助成やローンの援助を受けることができる。このようなROM-CPF-HDB体制を通じて親子による世代間の助け合いを基盤とする「普通の家族」(Wong and Yeoh 2003: 17)の形成を促すとともに、西洋社会とは異なるシンガポールの「伝統的」社会秩序を可視化し、その私的領域に女性を位置づけていった。

家族を福祉供給の主体として位置づけることによって国家は社会保障費の増大による財政への影響を回避できる。しかし、個々の家計においては育児、介護、高齢者扶養の私的解決に必要なサービス購入に対応できる可処分所得が求められることになり、女性の雇用労働者化は家計において重要な意味を持つことになる。このケア提供をめぐる国家と家族の矛盾を、妻・母は家族に適切なケアが行き渡るよう家庭を管理するマネジャーであるという意味付けを行うことによって、税制上の優遇政策や経済的支援を提供するとともに、外国人家事労働者によるケアの家庭内外部化（下請け化）を選択肢として認め、女性の雇用労働力化を担保したのである。

この調整システムに内在する不平等なジェンダー関係とケアのジェンダー化作用を認知しながらも、経済発展に国家の生き残りを結びつける危機パラダイムのもとで、国家にとってもまた個々の家庭にとっても実利的な判断が優先される。この矛盾をTeoは「国家の判断という、より大きな価値を前にジェンダーは武装解除される」(Teo 2011: 107)のだと分析している。

(2) 福祉供給主体としての家族とケアの階層化、ジェンダー化

高学歴女性の雇用継続と出産・育児支援に比べると、相対的に低学歴、低所得層の女性や家族に対する支援は後景化されてきた。人口・家族政策の目的は「生産的な市民」の再生産にあり(Sun 2012)、学歴とエスニシティによる選別効果を埋め込んだ階層化機能を内在させざるを得ないのである(Teo 2016: 1168)。

結婚・子育て支援総合政策パッケージ(MPP)には子育て支援策として控除、還付、減額といった

税制上の優遇策が取り入れられてきたが、そもそもシンガポールでは個人の所得税率は低く、個人所得税の納税者はレジデントの雇用者では半数程度と見られている。働く母親の年間課税対象所得に対し、子どもの人数に応じて控除を設ける制度は事実上、高所得層の母親が対象で、税制上の優遇制度は低所得層にはほとんど意味がないと言われている(Sun 2012: 84-86)。

MPPにおける目玉政策であるベビー・ボーナスも、高所得層が有利になる設計となっている。前述したようにベビー・ボーナスは二つの現金給付の制度が組み合わされている。現在の制度では第一段階で政府が子どもの出生時に開設する特別口座「児童育成口座」に第二子までは計8000ドル、第三子以上に計10000ドルを支給する。第二段階で子どもが12歳になった時点でその口座残高と同額のお金(上限あり)を子どもが12歳の時点で政府が振り込むことになっている。つまり、可処分所得が多ければ多いほど児童育成講座に振り分けられる貯蓄額は多くなり、その分、政府から受け取る金額は大きくなるという仕組みである。低所得層では教育費、医療費に流用され、貯蓄に回す余裕がないのが実態で第二段階での恩恵は限定的なものになる(Sun 2012: 86-88)。

低所得、低学歴層への支援として2004年から「持ち家プラス教育プログラム」(HOPE: Home Ownership Plus Education Scheme)が導入されている。住宅ローンへの助成金だが、子どもの教育費(就学前教育から大学まで)や親のスキルアップ研修費にも利用できる制度である。ただし利用にあたっては子ども二人までの世帯であること、夫婦世帯の場合は夫が就労していることが条件となっており、「ソフトな介入」のもとで出産・子育てを巡るライフスタイルの「選択」のあり方は社会階層によってなお選別されているのである。

ケアと雇用のインターフェイスに埋め込まれた階層化機能は、MPP導入以降の保育手段の多様化によっても生じている。保育制度への公的資金投入の抑制と家族内部の私的解決とを軸とする支援策のあり方は、ケア資源へのアクセスをめぐる女性を分断してきたことが指摘されている(Chiu, Wong and Yip 2008: 122)。

これまで見てきたように、女性の雇用労働力化を

促進しつつ、家庭育児を維持する上で、まず外国人家事労働者の導入が図られ、その後、孫育てに関わる直系家族の祖母の存在がシンガポールにおけるケア労働の社会的編成の核として政策上、組み込まれてきた。家庭におけるインフォーマルなケア労働力の活用は減税、控除等の税制上の優遇策と結びつき、高学歴の母親がキャリアと育児を両立する手段としてのインセンティブが付与されてきた。

こうした家庭内での育児の外部化（下請け化）政策が先行する中で、MPPの導入以降、特に2008年以降、シンガポール政府は積極的に保育政策を展開するようになってきている。しかし、保育料が所得に応じて減額される応能負担の仕組みが限定的であることや、設置主体が非営利・営利等多岐にわたるため、保育の質、就学前教育の方針、利用料などに大きなばらつきがある。また、保育所利用料は乳児で月額平均1452ドル、幼児で999ドルなのに対し³⁰、住み込みの外国人家事労働者の最低保証賃金は500ドルと言われる。

このような公的制度としての施設保育の立ち後れと経済的インセンティブを背景に、中・高所得層の母親は外国人家事労働者の雇用（場合によっては複数人）と祖母世代とを組み合わせる育児を組織化するのが一般的で、全日の保育施設には抵抗があり、その利用もほとんど考えていないという（Brooks 2006、Teo 2016）。一方、外国人家事労働者を雇うだけの経済力もなく、保育費用もまかなえない低所得の母親の就業継続は困難なものとなっている（落合 2011、Teo 2016）。

外国人家事労働者と保育政策との関係は、女性間の分断、階層化のみならず、ケアを女性の仕事として固定化し、ケア労働の価値をより一層、低下させる。中・高所得層の母親は短期的には祖母世代からのケア労働力の提供を受けるが、長期的には両親の扶養とその介護責任を担うことを期待され、その後は祖母としてケア提供を期待されることは言うまでもない。フィリピン、インドネシア、スリランカなど周辺諸国からの外国人家事労働者を安い労働力として雇用することによって、民族的な差別やケア労働の低評価を固定化し、施設保育に携わる教員、職員の専門性評価にも影響を及ぼしているとの指摘もある（Lim 2015）。

シンガポールでは公的な社会サービスとしての保

育制度を通じた育児の社会化よりも、世代間扶養、あるいは経済力の国際的格差、シンガポールに内在するエスニシティの階層性を基盤とする育児の外部化（下請け化）スキームが優先されてきた。ケアの選択肢は所得によって異なり、シンガポールのケア供給体制はジェンダー化、階層化作用を含みこみながら形成されているのである。（以下、次号）

〔付記〕本稿は科学研究費助成事業（課題番号15K01921）の研究成果の一部である。

注

- 1 http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0726speech.html
- 2 アベノミクスの女性活躍政策については、ジェンダー平等への道筋を経済成長に一元的に回収する政策の論理構成を解き明かし、対抗的課題を提示する観点からの論考、実証研究が多く発表されている。海妻はアベノミクスの目的を教育・ケア産業への消費支出をけん引する存在としての「グローバル中産階級の女性」層を形成することであると見て、女性移民労働者をケア労働力として消費する行為によって女性がグローバル新自由主義に組み込まれることを警戒する（海妻 2013）。三浦は経済的合理性の視点からの人的資源活用としてある「女性活躍」がリベラルフェミニズムと親和的であることから、女性の分断の深刻化と運動体としてのフェミニズムの弱体化を警告する（三浦 2015）。一方、三山は同一労働同一賃金方針や労働時間法制の改正に内在するジェンダー・ブラインドな議論をパートの「戦力化」と正社員というカテゴリーの格差的利用が進むスーパーの職場実態から徹底して実証している（三山 2017）。
- 3 この点は広く開発主義、あるいはアジアの開発体制文脈において日本をいかにジェンダー視点から位置づけるかという問題であり、アジアにおける福祉レジーム研究の蓄積も含めて検討されなくてはならない。今後の課題としておきたい。なお、ジェンダー視点を組み入れた研究では一定の普遍性をもった事例として日本を分析しようとする視座、枠組も登場している。大沢は先進諸国をモデルとする福祉レジーム類型によって日本の福祉国家の特徴を同定するのではなく、生活保障という観点から日本を一つの典型とする分析結果を示している（大沢 2007）。一方、落合はアジアで起きた第一次人口転換と第二次人口転換との時間的圧縮と近代化過程に着目し、「圧縮された近代」のアジア先行事例として日本を位置づけ、近代という歴史的社会的過程におけるアジアの各国比較の視座を提供している（落合 2013a, b）。

- 4 本稿でのドル表記は断りのない限りシンガポールドルとしている。
- 5 日本は賃金構造基本調査、シンガポールはMOM (2016)。
- 6 シンガポールは1995年に女性差別撤廃条約を批准している。ただし、職業選択の自由、労働条件、研修機会、賃金、社会保障等に関する雇用上の平等について定めた第11条第一項について長らくこれを留保してきた経緯がある(AWARE 2011)。CEDAWの勧告もあり、2015年、軍隊での雇用環境が改善されたことなどを理由に留保を撤回した。なお日本の内閣府男女共同参画局にあたるようなジェンダー主流化を推進する国内本部機構は設置されていない。
- 7 本稿における就業構造に関する数値はレジデントに関するものである。なお、*Labour Force in Singapore* ではレジデントに関して人種、民族別での数値は公開されていない。
- 8 Ministry of Manpower (2016) *Labour Force in Singapore 2016*, Table 97 から算出。
- 9 OECD 平均については OECD (2011) *Doing Better for Families*, OECD. 共働き世帯の割合は Statistics Singapore, *General Household Survey. 2015*.
- 10 政労使で作る「三者構成フォーラム (Tripartism Forum)」は柔軟な働き方の導入を促進する助成金プログラム「ワークプロ (WorkPro)」を運営しており、パートタイムやフレックス等の柔軟な働き方の導入を支援するとともに、企業に対する助成金、奨励金を提供している。
- 11 大卒およびポリテク卒業者が多い「管理・専門的職業、技師・準専門職」でのパートタイム比率は男性3.7%、女性7.3%である。しかし、ジュニアカレッジ、中等学校卒業の女性が多い「事務補助・販売・サービス従事者」では男性同12%なのに対し、女性は同19.1%、さらに「技能工・設備・機械操作、清掃等従事者 (以下、生産・清掃関連従事者)」では男性同10.4%にたいし、女性は同35%となっている (Ministry of Manpower, *Labour Force in Singapore 2016*, Table 40, および Table 58 から算出)。
- 12 シンガポールの公務員制度については自治体国際課協会・シンガポール事務所 (2013) および西村 (2014a, 2014b) を参考にした。
- 13 The Straits Times, 2017年1月5日付, 'Civil service ends grad, non-grad grouping'.
- 14 実際には学歴によって厳格に区分されているわけではなく、I種においても大学卒業者は92.5%で、ポリテク、中等学校、初等学校の卒業者もいるなど、各種階層にまたがっている (西村 2014 a)。なお学歴を中心とする階層区分については人材活用の点から2017年、見直しの方向性が示されており、経験や能力に応じた雇用管理を目指すとしている (The Straits Times, 2017年1月5日付, 'Civil service ends grad, non-grad grouping')。
- 15 Ministry of Social and Family Development, Research-and-Statistics (<https://www.msf.gov.sg/research-and-data/Research-and-Statistics/Pages/Decision-Making-Positions-Permanent-Secretaries-in-Civil-Service.aspx>, www.msf.gov.sg/research-and-data/Research-and-Statistics/Pages/Decision-Making-Positions-Deputy-Secretaries-in-Civil-Service.aspx).
- 16 シンガポール政府はシンガポール国籍の職員が確保できない場合において国益に直接関係する職務以外での外国人雇用を認めている。ただし、通産省等の四省庁に限ってみても2014年時点では職員全体の5%未満である (Written Reply to Parliamentary Question on employment of non-Singaporeans by the Civil Service and its public agencies, 21 Jan. 2014, <https://www.psd.gov.sg/press-room/parliamentary-replies/written-rreply-to-parliamentary-question-on-employment-of-non-singaporeans-by-the-civil-service-and-its-public-agencies>).
- 17 チュア・シエンチン保健省大臣の説明 (Saw 2016 : 43)
- 18 1977年段階で人口の6割が公営住宅に居住しており、公営住宅への入居待機者は6万2千人にのぼっていた (Saw 2016 : 87)。
- 19 1980年、合計特殊出生率は初等教育未満4.3、初等教育修了2.3、中等教育修了1.6、大学卒以上1.4である (田村 1999 : 70)。
- 20 この演説の中で、「雇用機会は平等であるべきだが、我々は女性を母親と両立できない職業に送り込むべきではない。重要な仕事、たとえば医師やエンジニアとしてフルタイムで働きながら、家庭を守り、子どもを育てることはできない」とも語っている (Wong and Yeoh 2003 : 8)。
- 21 同事業はその後、さらに規模を拡大し、現在は大学卒業者を中心とする独身男女を登録対象として、結婚を前提とした出会いの場を提供している。
- 22 人口政策において高学歴女性が主要な対象であることはゴー・チョクトン首相 (当時) の1986年の南洋工科大学での演説「第二の長い道のり (the Second Long March)」からも明らかであろう (<http://www.nas.gov.sg/archivesonline/data/pdfdoc/get19860804s.pdf>)。同演説でゴー首相は「高学歴になればなるほど女性は子どもを産まなくなる」として国家の発展と生存のためには人口問題の解決が不可欠であるとの危機感を強調し、人口を維持するためには一人の女性が女の子一人を産まなくてはならず、高学歴の男女にそうした人口問題解決への行動と理解を求めた。
- 23 公務員には1週間の不妊手術休暇が認められていたが、シンガポール・ケンブリッジ標準普通教育認定試験合

- 格者 (GCE・O レベル) の女性については 1987 年からこの休暇は利用できなくなった。
- 24 現在の社会・家族省 (MSF: Ministry of Social and Family Development)。
- 25 シンガポール人ジャーナリストの符は公営住宅に住む中間所得層に外国人家事労働者が普及していったのは 90 年代で、80 年代までは一部の高所得層が雇用するに過ぎなかったと述べ、「シンガポールが保育園よりメイドシステムを選んだのは、フィリピンからの人的供給が望めたからだ」と説明している (符、2015)。
- 26 三日間の育児休暇は 2013 年に全産業に義務づけられた。
- 27 リー・シェンロン首相は 2004 年の独立記念日の演説で、出生率について「奨励金や補助金という問題ではなく、価値観、優先事項としてのアプローチである」とし、あくまでも子どもを持ちたいという希望を叶えることに政策の意図があることを強調した。さらに「我々は皆さんの人生を事細かく管理するつもりはありません。25 歳までに第一子を生みなさい、第二子は 30 歳までにといったことを言うつもりもありません。すべては皆さんの選択です。結婚する、子どもをもつ、そう考える家族を国は支援します。皆さんが決定するのです」と語り、一人一人の選択を尊重し、国家はそれを支援する立場にあるというソフトな介入姿勢を示した (Lee, Hsien Loong, 2004, National Day Rally Speech, <http://www.pmo.gov.sg/newsroom/prime-minister-lee-hsien-loongs-national-day-rally-2004-english>)
- 28 2006 年にボランティア団体として結成された全国家族評議会 (The National Family Council) は家族の絆の強化とコミュニティ作りを目指し、政府との協力関係を維持しながら、結婚や育児、介護に関する情報提供や研修プログラム、家族の日イベントなどを実施している。現在は団体名称を Families for Life に変更し、理事にはオーバーシーズ・チャイニーズ銀行役員や全国社会サービス協議会理事、女優や有名企業の役員らが参加している。
- 29 States Time Review, 2017. Jan. 16, "Singapore has longest working hours in the world in 2016, again," (<http://statetimesreview.com/2017/01/16/singapore-has-longest-working-hours-in-the-world-in-2016-again/>)
- 30 2015 年, Early Childhood Development Agency 調べ。
- 【引用文献 (本号)】**
- 安里和晃 (2013) 「家族ケアの担い手として組み込まれる外国人家事労働者——香港、台湾、シンガポールを事例として」落合恵美子編『親密圏と公共圏の再編成——アジア近代からの問い』京都大学学術出版会。
- 符祝慧 (2015) 「女性活躍政策」から見えてくるもの——

- シンガポールと日本の比較から考えるもの』『女性労働研究』59号:7-24。
- 萩原久美子 (2009) 「ジェンダー視角からの「ワーク・ライフ・バランス」政策 (2003 - 2007 年) の検討」『女性労働研究』第 53 号:60-74。
- 萩原久美子 (2010) 「「両立支援」政策におけるジェンダー」木本喜美子, 大森真紀, 室住真麻子編著『社会政策のなかのジェンダー』明石書店。
- 萩原久美子 (2013) 「「ワーク・ライフ・バランス」をめぐる二つの世界」『女性学』第 19 号:12-25。
- 浜島清史 (2014) 「シンガポールにおける外国人家事労働者」末廣昭編著『東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.56 東アジアの雇用・生活保障と新たな社会的リスクへの対応』東京大学社会科学研究所。
- 岩崎育夫 (2000) 『物語 シンガポールの歴史——エリート開発主義国家の 200 年』中公新書。
- 自治体国際課協会・シンガポール事務所 (2013) 『シンガポールの政策 2013 年度改訂版概要 (行政・公務員制度)』自治体国際課協会・シンガポール事務所。
- 海妻径子 (2013) 「「女性活用」の矛盾? ——「新自由主義—新保守主義結合」政権と「グローバル中産階級女性」活用」『女たちの 21 世紀』75 号:34-37。
- 木脇奈智子 (2007) 「シンガポールの子育て支援」落合恵美子, 山根真理, 宮坂靖子編『アジアの家族とジェンダー』勁草書房。
- 共同通信社編 (2016) 『世界年鑑』共同通信社。
- 内閣府 (2007) 『アジア地域 (韓国、シンガポール、日本) における少子化社会対策の比較調査研究』。
- 内閣府男女共同参画局 (2009) 『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査——オランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国』。
- 日本労働協会編 (1983) 『シンガポールの労働事情——経済再編政策と日系企業の対応』日本労働協会。
- 日本労働協会編 (1975) 『我が国海外進出企業の労働問題——シンガポール』日本労働協会。
- 三山雅子 (2016) 「構造改革・安倍女性活躍政策と雇用構造・ジェンダー」『日本労働社会学年報』第 27 号:57-79。
- 三浦まり (2015) 「新自由主義的母性—『女性の活躍』政策の矛盾」『ジェンダー研究』第 18 号:53-68。
- 西村美香 (2014 a) 「資格任用制の再考:シンガポール公務員制度の事例から (前編)」『成蹊法学』80 号:57-93。
- 西村美香 (2014 b) 「資格任用制の再考:シンガポール公務員制度の事例から (後編)」『成蹊法学』81 号:17-48。
- 落合絵美 (2011) 「シンガポール「能力主義」が子どもを持つ女性労働者に与える影響——所得格差とケア格差の視点から」『女性労働研究』55 号:124-138。

- 落合恵美子（2013 a）「アジア近代における親密圏と公共圏の再編成——「圧縮された近代」と「家族主義」」落合恵美子編『親密圏と公共圏の再編成——アジア近代からの問い』京都大学学術出版会。
- 落合恵美子（2013 b）「東アジアの低出生率と家族主義」落合恵美子編『親密圏と公共圏の再編成——アジア近代からの問い』京都大学学術出版会。
- 大沢真理（2007）『現代日本の生活保障システム——座標とゆくえ』岩波書店。
- 織田由紀子（1999）「東アジアの高齢化といわゆる「親孝行法」」田村慶子、篠崎正美『アジアの社会変動とジェンダー』明石書店。
- 労働政策研究・研修機構（2015）『データブック国際労働比較 2015』労働政策研究・研修機構。
- 祖父江利衛（1991）「シンガポールにおける労働組合の機能と役割の変遷」『賃金と社会保障』第1067：31-42。
- 田村慶子（1999）「創られる「家族の肖像」——「アジア的価値」とシンガポールの女性」田村慶子、篠崎正美編著『アジアの社会変動とジェンダー』明石書店。
- 田村慶子（2000）『シンガポールの国家建設——ナショナリズム、エスニシティ、ジェンダー』明石書店。
- 田村慶子（2004）「シンガポールにおけるジェンダーの主流化とNGO——メリトクラシーの厚い壁」田村慶子、織田由紀子編著『東南アジアのNGOとジェンダー』明石書店。
- 上野加代子（2007）「シンガポールにおける外国人家事労働者」落合恵美子、山根真理、宮坂靖子編『アジアの家族とジェンダー』勁草書房。
- Acker, J. (1990) “Hierarchies Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations,” *Gender and Society*, 4 (2) : 139-158.
- AWARE (2011) *Shadow Report to CEDAW*, AWARE.
- Brooks, A. (2006) *Gendered Work in Asian Cities : The New Economy and Changing Labour Market*, Routledge.
- Brooks, A. and Devashayam, T. (2011) *Gender, Emotions and Labour Markets : Asian and Western Perspectives*, Routledge.
- Chiu, S.W.K., Wong, R.K. and Yip, T. (2008) *A Cross-National Comparison of Family Policy*, Public Policy Research Center, Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, The Chinese University of Hong Kong (http://www.familycouncil.gov.hk/sc_chi/files/research/Cross_National_Comparison_of_Family_Policy.pdf).
- Commonwealth Secretariat (2015) *The Status of Women in Leadership Across the Commonwealth*, Commonwealth.
- Early Childhood Development Agency, Various Years, *Quarterly Report, Statics on Child Care Services*, ECDA.
- Gornick, J. and Jacobs, J. (1998) “Gender, the Welfare State and Public Employment : A Comparative Study of Seven Industrialized Countries,” *American Sociological Review*, 63 (5) : 688-710.
- Hobsbawm, E.J. (1983) “Introduction : Invention of Tradition” in Hobsbawm, E.J. and Ranger, T. eds., *The Invention of Tradition*, the Press of the University of Cambridge (= 前川啓治、梶原景昭他訳 (1993)『創られた伝統』紀伊國屋書店)。
- Leggett, C. (2008) “Trade unions in Singapore : Corporatist Paternalism,” in John Benson and Yin Zhu eds., *Trade Unions in Asia : An Economic and Sociological Analysis*, Routledge.
- Lim, L.Y.C. (2015) “Beyond Gender : The Impact of Age, Ethnicity, Nationality and Economic Growth on Women in the Singapore Economy,” *The Singapore Economic Review*, 60 (2) : 1550020-1-16.
- Ministry of Education (2016) *Education Statistics Digest*, MOE.
- Ministry of Manpower (2016) *Labour Force in Singapore 2016*, MOM.
- Ministry of Manpower (2016) *Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2016*, MOM.
- Ministry of Social and Family Development (2015) *Families and Households in Singapore, 2000-2014*, MSF.
- National Population and Talent Division, Prime Minister’s Office (2012) *Marriage and Parenthood Trends in Singapore*, Prime Minister’s Office.
- NTUC (2015) *Labour Movement Annual Report 2015*, NTUC.
- NTUC (2016) *Labour Movement Annual Report 2016*, NTUC.
- OECD (2011) *Doing Better for Families*, OECD.
- Pyle, J.L. (1997) Women, the Family, and Economic Restructuring the Singapore Model? *Review of Social Economy*, 55 (2) : 215-223.
- Rodan, G. (1989), *The Political Economy of Singapore’s Industrialization : National State and International Capital*, Macmillan (= 田村慶子・岩崎育夫訳 (1992)『シンガポール工業化の政治経済学——国家と国際資本』三一書房)。
- Saw, S.H. (2012) *The Population of Singapore, Third Edition*, Institute of Southeast Asian Studies.
- Saw, S.H. (2016) *Population Policies and Programs in Singapore, Second Edition*, Institute of Southeast Asian Studies.
- Singapore Department of Statistics (2015) *General Household Survey 2015*, Singapore Department of

- Statistics.
- Singapore Department of Statistics (2013) (2015) *Yearbook of Statistics Singapore*, Singapore Department of Statistics.
- Singapore Department of Statistics (2015) *Population Trends*, Singapore Department of Statistics.
- Sun, S. H. (2009) "Re-Producing Citizens : Gender, Employment, and Work-family Balance Policies in Singapore," *Workplace Rights*, 14 (3) : 351-374.
- Sun, S. H.L. (2012) *Population Policy and Reproduction in Singapore : Making future Citizens*, Routledge.
- Tay, W. Y. (2016) *Foreign Domestic Workers' Living Conditions Survey*, Transient Workers Count Too (TWC2) .
- Teo, Y. (2011) *Neoliberal Morality in Singapore : How Family Policies Make State and Society*, Routledge.
- Teo, Y. (2016) "Not Everyone Has 'Maids' : Class Differentials in the Elusive Quest for Work-Life Balance," *Gender, Place & Culture*, 23 (8) : 1164-1178.
- Weida, L. (2010) "A Culture of Work-Life 'Imbalance' in Singapore," *New Zealand Journal of Asian Studies*, 12 (2) : 22-37.
- Won, T. and Yeoh, B. (2003) *Fertility and the Family : An Overview of Pro-natalist Population Policies in Singapore*, Asian MetaCentre Research Paper Series No.12. Asian MetaCentre.