

メリトクラシーと家族主義の矛盾

～シンガポールにおける女性活躍の研究動向から～

比較教育社会学コース 中野 円 佳

Contradict of Meritocracy and Familialism:
Research Review on Women in the Workforce in Singapore

Madoka NAKANO

This study overviews literature about how the work-family conflict issue has been solved or unsolved for women in Singapore. The Singapore government has taken active steps to remedy the issue, such as the use of foreign domestic workers and increased childcare centres. Thus, there are some academics which conclude that the conflict merely exists among Singaporean women. Nevertheless, Singapore is still confronting an ultra-low fertility rate. Furthermore, there are considerable percentages of women who leave or change their jobs after their children commence schools. This study reveals that these tendencies stem from two foundational values in Singapore; meritocracy and familism. A meritocratic competitive system, combined with gender biased familism, mothers have to dedicate their time to educate their children sometimes in exchange for their own career aspiration. The goal of this study is to examine this contradictory structure to show the necessity of further research into the struggles and dilemma Singaporean women may have. Answering this question will provide rich policy implications for Japan, which is trying to increase child care options to increase women in the workforce though pushing familism at the same time.

目 次

1. 問題の所在
2. シンガポールの女性活躍の状況と研究動向
 - A. シンガポールの人口政策
 1. シンガポールの出生率と少子化対策の変遷
 2. 少子化の原因に関する研究動向
 - B. シンガポールの女性就労
 1. シンガポールの労働政策と女性就労率
 2. シンガポールの男女賃金格差, 管理職比率格差
 - C. シンガポールの女性活躍 (小括)
3. シンガポールの教育・ケアシステムと女性役割
 - A. シンガポールの教育システムとメリトクラシー
 1. シンガポールの教育政策
 2. シンガポールのメリトクラシー
 - B. シンガポールにおけるケア役割
 1. シンガポールの外国人家事労働者制度
 2. シンガポールにおける家族主義と女性の役割
 - C. シンガポールの根幹的価値 (小括)
4. まとめ

参考文献

1. 問題の所在

本稿の目的は、シンガポールの女性就労とそれにかかわる領域の研究動向の整理を通じて、今後の日星比較研究の意義を検討し、日本への示唆を得るための展望と課題を示すことにある。日本の女性の年齢別の就業率はグラフにするとアルファベットの「M」の形に近く、「M字カーブ」といわれてきた。戦後日本において、女性の高学歴化は進んだにも関わらず、仕事領域で女性が「活躍」できなかった背景には、①教育システムが母親の無償労働による家庭からのバックアップに支えられており、②また家事・ケアなどの再生産労働が女性に偏る一方で、③企業による正規雇用が主に男性を対象とした「メンバーシップ型」と言われる場所・職務・時間が無限定な働き方を前提としたものであることが女性を周縁労働に押しやってきたという循環構造がある (本田 2014, 山口 2017, 中野 2019)。

しかし、こうした構造に対して、近年では見直しの動きも見られる。2012年末には第二次安倍政権が発足し、女性活躍の推進を掲げた。保育所の待機児童解消が喫緊の課題になり、認可基準の緩和などにより量

的な対策が進められた。政府は男女ともに働き方改革が必要であるとし、2018年には長時間労働の上限規制を導入するとともに、「ジョブ型正社員」の法整備の検討にも着手している。2019年には労働力不足に対応するため、外国人労働者の受け入れを単純労働者に拡大する制度改革を行い、それに先立つ2016年には家事の外注選択肢を増やす経済特区を設けた。

しかし、他方では、親こそが子どもの教育の責任者であるとの観念のもとに主に母親が「パーフェクトマザー」になろうと努める傾向が一部に観察され、人格も学力も全方位的に「パーフェクトチャイルド」を育てようとするく教育する家族の大衆化が進んでいるという指摘がある（広田 1999, 神原 2001）。日本企業では、出産後も育児休業を取得し、就労継続する正社員女性も増えているが、この層が管理職に就任するとともに子どもの学齢期に差し掛かった時、直面する壁として子どもの教育と仕事の両立が想定される（本田 2005）。教育の役割を担うのが主に母親であるという日本の現状は、女性の就労にどのように影響を与えているだろうか。

この問題を問ううえで、参考になる国がシンガポールである。シンガポールは、日本より遅れて近代化¹⁾が始まったものの、少子化対策を講じながら女性の労働力化を追求してきた点、その一方で与党が家族主義的な政策を押し出している点などで、日本と軌を一にしている。日本と比べれば女性の管理職比率も高く、子育てのための施設や家事労働者などのオプションが豊富で、仕事と育児の両立が問題になっていないかのように論じられることもある（落合ら 2004, Theinら 2010）。他方で、日本より深刻な少子化が進んでおり、また女性の年齢別就労率は30代後半から下がる傾向にある。結論を先取りすれば、シンガポールには保育施設の増加や外国人家事労働者の受け入れなど日本が向かおうとしている市場オプションはすでにあるにもかかわらず、教育の競争過熱と家庭責任の重さから、キャリアと板挟みになる女性が多い。この背景にはシンガポールが標榜する二つの価値、メリトクラシーと家族主義が女性に対して矛盾した要求を突きつける構造があると考えられる。

メリトクラシーとは、能力ある人々による統治・支配が成立している社会のことを意味する（竹内 1995）。近代社会はそれ以前の社会における身分などの属性主義から、能力（業績）主義すなわちメリトクラシーに転換したとされる。それ以後、能力や業績に基づく選抜と配分において、学校教育制度が主要な役

割を果たしてきた（本田 2005）。さらに、世界的には子ども自身の能力よりも親の持つ願い・富と選択が子どもの地位達成に影響を与える「ペアレントクラシー」（Brown 1990）が広がっているとされる。また、本田（2005）は、ポスト近代社会では近代社会において重視された試験で計ることができる基礎学力などの「近代型能力」よりも、個性や創造性、ネットワーク形成力などを含む抽象的な「ポスト近代型能力」が求められる「ハイパー・メリトクラシー」が進んでいると指摘する。しかし、これらの議論は、主に子どもの競争を主軸にした議論になっており、母親である女性自身がこうした競争といかなる関係を取り結んでいるかということは十分に検証されていない。

本稿は、日星比較をする上での土台となるシンガポールでの女性活躍関連政策や研究をレビューすることにより、女性の就労や活躍問題は教育システムとそこにおける家庭役割、そしてメリトクラシー体制全体を問う形で論じる必要があることを主張する。まず、2章では女性たちの選択のトレードオフ現象として、シンガポールの少子化と仕事分野での女性活躍の実態（就労率、管理職比率、賃金格差）について、データを概観したうえで、それらに影響する要因の先行研究を整理する。2章での整理の結果、シンガポールにおける少子化や「キリン型」の年齢別女性就業率の背景には、教育領域での競争過熱と、家庭領域でのケアの選択肢が多様かつ豊富に整備されているにもかかわらず主に母親が子どものケアおよび教育の役割を担っていることが明らかになる。3章では、こうした構造がどのように成立したのか、教育システムとその根底にあるメリトクラシー、子育てのオプションとその背景にある家族主義的価値観について検討する。最終章では、これらの構造を踏まえ今後研究が必要な領域を特定する。

2. シンガポールの女性活躍の状況と研究動向

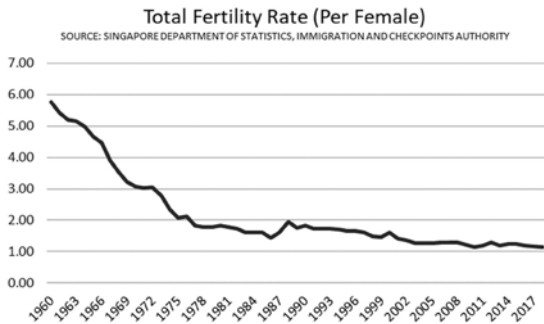
A. シンガポールの人口政策

シンガポールでは1970年代以降に急速に少子化が進み、2019年現在では出生率が日本よりも低水準の1.2前後で推移している（図1）。本節では、まずシンガポール政府が実施してきた人口政策を整理したうえで、少子化要因についての先行研究を整理する。

1. シンガポールの出生率と少子化対策の変遷

周知の通り、シンガポールは1965年にマレーシアより独立した。独立当初は増加する人口と失業問題の

図 1：シンガポールの出生率



解決を狙って「子どもは2人まで」というスローガンを掲げ、出産抑制政策を取った。しかし、1970年代に外資系企業の大量進出により労働力が不足し、また国民所得の向上の結果として親が子ども数を少なくして自身の生活を楽しむ傾向が強まり出生率が低下すると、政府は出産奨励へ方針を転換しはじめた(岩崎2005, Yap 2015)。1983年に、リー・クアンユー首相は高学歴女性に対しては結婚と多産、低学歴女性に対しては出産抑制するという政策を発表した²⁾。この政策は優生学的だとして批判され³⁾、高学歴女性への優遇策は廃止された(田村1993)。その後、1987年には「子どもは3人が理想、経済的に余裕があれば4人以上」との政策を打ち出し、学歴などに関わらず結婚や出産を全面的に支援する方向へ転換した⁴⁾。2001年にはMarriage and Parenthood Packageという支援策を発表し、その後、2004、2008、2013、2015年に拡充している⁵⁾(Chenら2018, Yap 2015)。

しかし、その後も出生率は1.2程度と低迷する。2018年のデータによれば、独身の割合は30~34歳男性で40.4%、女性で27.4%⁶⁾と未婚化およびそれに起因する少子化には歯止めがかかっていない。

2. 少子化の原因に関する研究動向

シンガポールにおける少子化の原因や政策的効果については、豊富な研究蓄積がある。量的研究では、年齢、民族、学歴などの変数を用いて出生率の規定要因を探る分析が数多くあり、とりわけ市民の多数派⁷⁾を占める中華系で出生率が低いこと、また女性の高学歴化が未婚化・晩婚化をもたらしていること(Koh 2010, Jones 2012, Chenら2018)、結婚したカップルの中では結婚時年齢が高ければ子どもの数が減ること(Koh 2010, Hashmiら2013)などが指摘されている。

女性の高学歴化が未婚につながる理由としては、女性の高学歴化が進んできたにもかかわらず、上昇婚

規範意識⁸⁾があることが一因として挙げられている(Hashmiら2013, Chenら2018)。また晩産化や1世帯あたりの子どもの数の減少の背景としては、親になることのストレスの増加やより少ない子どもに投資する傾向(Koh 2010, Jones 2012)、若いカップルが結婚時に家を購入する際に費用負担が重いことや住みたい物件の入居権利を得るのに時間がかかること(Jones 2012, Chenら2017)、高学歴化により女性のアスピレーションが上がって男性からの経済的依存からの解放が進んでいること(Jones 2012)、キャリアに投資する考え方が浸透している(Straughanら2009)反面で、女性にとって子どもを産むことの心理的・経済的コストが高いことなどが遠因として言及されている⁹⁾。女性たちは産休が長くなることにより解雇される可能性を懸念している(Sun 2009)との指摘もある。

質的調査に基づく研究としては、Sun(2012)が165人のシンガポール人女性へのインタビューで、子どもの人数を増やす選択肢が取りづらい理由について、以下3つの要因を明らかにしている。第一に、子育てが長期的なものであるのに対して政府の補助金が一時的でしかないこと、第二に、対象者たちは子どもの学術面での成功を確実にするためにはかなりの金銭的投資が必要だと認識していること、第三に、対象者たちが有給産休を取得できても雇用の保障がないこと、また父親の育休取得についても経済的不安から取得しづらいことである。

以上にみてきたように、シンガポールの人口政策研究としては、少子化対策の政策の変遷を追った研究や、低出生率の原因を探る研究は充実している。他方で、政策的含意については、政府がこれまで進めてきた経済的な支援の拡充や、男女対等の育休取得や育休後の雇用保障などの政策の必要性が指摘されるにとどまっている。「なぜ(家事労働者などのオプションがあってもなお)女性に育児・教育の責任が偏り、結果的にキャリアとのトレードオフになっているのか」という問いと、それに対する答え、そして解決策は、シンガポールにおいても十分導き出されているとはいえない。

B. シンガポールの女性就労

少子化が進む一方で、シンガポールでは女性の社会進出は進んできた。本節では女性の就労率や役職・賃金の男女格差の状況とそれについての研究動向を整理する。

1. シンガポールの労働政策と女性就労率

a. 就労率全般

シンガポールは小国で天然資源がないため、独立時から一貫して人的資源を効率よく活用することが国の生存戦略として掲げられてきた。1975年に当時のリー・クアンユー首相は「女性であるという理由で人口の半分を教育せず、また活用しない社会に未来はない」と述べて男女の労働力の量的・質的向上に積極的に取り組んだ（田村 2016）。実際、シンガポールの女性の就労率（全年齢）は、1991年には48.0%だったのが2001年は51.6%、2011年には57.0%、2018年には60.2%に上昇した。

木脇（2007）は2001～2003年に実施したインタビュー調査からの分析で、シンガポール女性の子育て世代の就労率が日本よりも高水準である要因について、母性規範の希薄さ、子育ての外部化をあげている。Theinら（2010）もインタビュー調査でシンガポールと香港の専門職女性たちは仕事そのものが家族のためと位置付けられており「ワークライフコンフリクト」をあまり感じていないとする。

つまり時系列でみれば国の狙いどおり女性の就労率は大幅に改善しており、既存研究でも就労や子育てとの両立について追究するものは少子化要因の研究に比べて少ない。

b. 就労率の形状

ただし、就労率の形状には特色がある。シンガポールの女性就労率は2018年のデータでは、25～29歳で89.4%、30～34歳で84.9%、35～39歳で81.8%、40～44歳で81.0%（MOM）と日本よりも総じて高いものの、30代以降下降する傾向がある。落合ら（2007）は子どもの学齢期において女性の就労率が下がると指摘し、この形状を「キリン型」と呼ぶ（図2）。

この就業率の構造の理由については量的研究ではコーホートや産業別に分析したデータから、低学歴

の中老年女性が再就職しにくかったこと（Pundarik 2001）が一因として挙げられている。前述した木脇（2007）もシンガポールで残された母親の役割として（1）メイドや支援資源のアレンジやマネジメント、（2）宿題を見るといった子どもの教育に関するマネジメントを挙げて、教育の外部化が進めばさらに女性の就労が押し上げられる可能性があるとしている。

しかし、その後さらに女性の高学歴化や教育の外部化が進んでであろう2010年代にも「キリン型」の傾向はなだらかに続いている。この背景について、インタビュー調査ではGoransson（2015）が子どもが競争において「Kiasu」（負けるのではないかとという恐れ）という発言が親から聞かれ、仕事を辞めて専業主婦になって子どもの教育に力を入れる高学歴女性もいることを指摘している。また、政府は女性の労働力化を進める反面で家族の役割を強調しており、女性は板ばさみに遭ってきたとの指摘がある（Quah 2009, Yap 2015）。こうした家族重視の姿勢の背景については3章で詳細をみる。

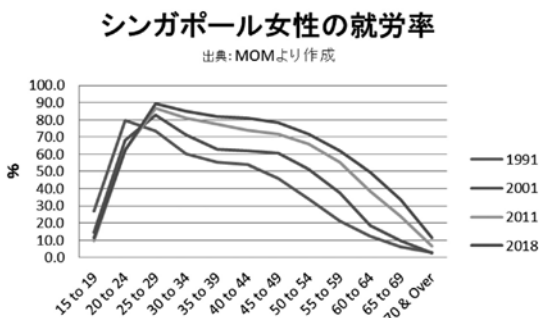
「キリン型」の就労率については、少子化要因研究と同じように女性の役割や教育の責任についての言及がされている。ただし、30代以降女性が離職する理由については理論研究が中心で、直接離職者の要因を洗い出すような実証研究は少ない。

2. シンガポールの男女賃金格差、管理職比率格差

日本の女性の場合、就労率が上昇している反面、就労している既婚女性の約半数が非正規労働で、社員の場合も事務職に偏っていることや管理職になりづらいことから男女賃金格差が大きい。

シンガポールでは、どうか。2018年の政府データで、30～34歳の男性全体の56%、女性全体の58%が大卒資格者であり、学歴は男性と同等以上になっている¹⁰⁾。しかし、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2018」によればシンガポールの女性管理職比率は35.2%（日本は12.9%）にとどまる。取締役における女性比率は10.3%（日本は1.5%）と、ドイツの27.2%、英国27%、米国20%、香港15%に比べて低く、他の東南アジア諸国¹¹⁾にも見劣りする（HCLI 2018）。現地の新聞であるTODAY紙（24 OCTOBER, 2017）では他国はクォータシステムを導入しているが、「メリトクラシーにコミットしている」シンガポールではクォータ制は現実的ではなく、あくまでも個人の能力に注目することが他国に後塵を拝している一因と言及されている。Dimovskiら（2010a, 2010b）はシンガポールなどでのアンケートから、職場でのネッ

図2：シンガポールの年齢別女性就労率



トワークやメンター、家族フレンドリーな施策の不足が取締役など上位職への女性の参入を阻む「ガラスの天井」につながっていると指摘する。

男女賃金格差については、量的調査の結果、学歴などの違い (Chamberlainら 2019)、女性がサービス業、教育関係、ケアに従事しているのに対して男性はエンジニアや技術職などが多いという職種の違い (Pundarik 2001, Fangら 2015, Hofmann 2019, Chamberlainら 2019)、差別 (Chamberlainら 2019) が挙げられている。

また、働く時間の違いも年収に影響を与えている (Hofmann 2019, TODAY 15 MAY, 2019)。MOM (人材庁) によるとフルタイムで働く193万人のうち、44.3%が女性で、一方でパートタイムで働く23万人の63.8%が女性である (2017年)。Glassdoor Economic Research (2019) によれば女性が家庭内の仕事を担っていることから週44.5時間と、男性よりも2-3時間働く時間が少ない。企業と交渉してパートタイムで働いているシンガポール人男女30人にインタビューをした Straughan (2018) は、規範的な標準がフルタイムであり、対面で接することが企業へのコミットメントとみなされる文化が柔軟な働き方をしている人の少なさにつながっていると指摘する。シンガポールでは女性の産休延長政策がキャリアを追求したい女性には雇用保障がない限りネガティブにとらえられる (Sun 2009)、米女性と比べて職場の柔軟性がコンフリクトにつながる (Fackrellら 2013) との指摘もあり、雇用保障面や職場の対応にも改善の余地があることが指摘される。

本項をまとめると、シンガポールでは女性は男性と同等以上に高学歴化しているにもかかわらず、依然として賃金格差や役員比率には課題がある。職種の違いや評価の違いにおいては、女性の自信のなさや無意識の偏見など (Moss-Racusinら 2012) 各国共通の理由も指摘されている。しかし、これに加えてシンガポールの場合、背景には日本と同様、家庭での女性の役割が大きいことが示唆される。ただし、日本についての先行研究では雇用システム全体の問題を指摘する研究 (佐口 2018, 川口 2008など) が多いのに比べ、シンガポールの既存研究は男女の格差を職種の違いなど要因分解してはいるものの、根本的な構造的原因や解決策についての研究蓄積や議論は少ない。

C. シンガポールの女性活躍 (小括)

シンガポールの女性活躍について先行研究を総括す

ると、シンガポールでは女性の就労率は上昇しているものの、子どもの教育など家庭責任が女性に偏っていることが少子化やキリン型の就労率の要因となっている。既存研究ではそれぞれの現象の要因が分析されているが、社会保障を含む国の全体的な福祉レジーム、人的資本を主軸とする経済成長を目指した国の政策や社会構造との関係性については必ずしも明らかではない。次章ではその背景にある社会構造に目を向ける。

3. シンガポールの教育・ケアシステムと女性役割

この章では少子化と女性就労率、賃金格差に影響しているとされるシンガポールの教育及びケアの担い手について、政府が用意している制度と実態について概観する。

A. シンガポールの教育システムとメリトクラシー

本項では前章で度々母親が「子どもの教育を見る」必要性があるとの文脈で言及したシンガポールの教育システムとその背景にあるメリトクラシー体制について検討する。

1. シンガポールの教育政策

少子化や女性の働き方の要因として前章で言及したシンガポールの教育は、今やPISAで高得点を取る (PISA 2015) など世界的に評価されている。シンガポール政府は主導権を以て国の発展につなげる目的で、教育改革を実行してきた。産業側の要請を反映しながら変化してきた教育政策は、表1のように現在第4フェーズに達している (坂口 2017, PISA2015, Peng 2019)。

1970年代、二言語政策のもとで学習に支障をきたす生徒がいたことなどで、中退率の高さに問題意識を覚えた政府は、レベル別の振り分け制度を導入した (シム2012)。しかし、この振り分け制度は小学校卒業段階で受けるPSLE¹²⁾の成績によって卒業後に進むコースを決めるものであり、1990年代から子どもの学業面での成功に対するストレスが階層を超えて存在することが指摘されている (Isralowitzら 1990, Tan2011, National Youth Council Research Compilation2018)。こうした批判に応じ、2018年には2024年からレベル別の振り分けシステムを科目別にする決定をするなど、政府は根本的な方向性は維持しながらも細かい改善を繰り返している。

2. シンガポールのメリトクラシー

シンガポールにおける教育システムの目的は、国家

表 1：シンガポールの教育フェーズ

【第1フェーズ：1965年から1978年 生き残り志向教育】労働集約的製造業に焦点を絞り、そのための技術的スキルを身につけるための中学校設立。英語、数学、科学、価値観教育が中心。識字率の向上、技術訓練などが目的。
【第2フェーズ：1979年から1996年 効率志向教育】1979年の「ゴレレポート」により、中退率や学習達成度の低さが問題視され、質を重視し、それぞれの能力に合ったコースで学べるようにストリーミング制度が採用される。労働力としての技術や訓練を習得する機会を最大化することが目的。
【第3フェーズ：1997年から2011年 能力志向教育】経済が労働集約から知的産業に移るにあたり、柔軟性を高める。1997年「考える学校、学ぶ国民」という方針により、学校に自治権を与えるかわり、説明責任を求める。批判的で創造的な思考、高度な技術知識と創意工夫、進取の精神、リスクを恐れない心などを重視。小学校卒業試験（PSLE）により急行／普通（アカデミック）／普通（技術）／技術訓練への進学を決定。その後ジュニアカレッジ・ポリテクニク・技術教育校のいずれかへ進む。
【第4フェーズ：2012年から 生徒中心の価値志向教育】学問偏重を是正し、体育、芸術や音楽などの文化面での卓越もまた成功だとの価値発信。生涯学習の機会も充実させる。

へのアイデンティティと献身の精神を身につけさせること、経済発展の持続を達成することである（アシュトン1997=2005）。そこで重視されているのが、教育を媒介として能力のある人材を登用していくメリトクラシー的な体制である。シム（2009）は訓練された教師や手厚いサポートにより、選抜されなかった層（ITEの生徒たち）までも決して「冷却」されていない実態を描いている。

Low（2014）はメリトクラシーについて、シンガポールがマレーシアから独立した理由であり国のアイデンティティになるコアな概念だとする一方で、近年その運用上で過剰な競争を引き起こし、人々にストレスを与えていること、格差が拡大していることなどへの懸念も高まっていると指摘する。

また、「ペアレントクラシー」（Brown 1990）はシンガポールでも進行している。Luoら（2013）はシンガポール人生徒の学力規定要因の量的調査で親の関与の大きさを指摘している。このような子どもの教育に対する親の責任は大きく、親側のストレスも指摘される（Straughan 2009）。インタビュー調査ではYeohら（2010）がシンガポール型のメリトクラシーが学業での成功を非常に重視し、子どもの教育の成功が親の評価にもつながることなどから、家事などの物理的「母の」仕事を外注しながら、子どもの教育に集中する「discretionary mother」であろうする様子を描く。また、Cheoら（2005）はシンガポールにおいて学力だけではなく音楽やダンスなど芸術系の能力も求められはじめたことを指摘しており、シンガポールでも競争がますます複雑化する様相が垣間見える。

本項をまとめると、シンガポールにおいては教育の目標を発展フェーズに応じて変えながらも、メリトクラシーを国の根幹の価値として謳い、国民を公教育と試験による選抜に組み込んでいく強固なシステムがある。先行研究では教育競争はますます多角的になり、

親自身の競争を巻き込む形で過熱している状況が指摘されている。ただし、どのような家庭で過熱しやすいのか、そして女性の就労とどのように葛藤を引き起こしているかに焦点化した研究は少ない。また女性自身の人的資本という意味でメリトクラシーの根本的な矛盾を指摘するものはみられない。

B. シンガポールにおけるケア役割

本項ではシンガポールにおける子育ての担い手とその背景にある家族主義的政策を整理する。

1. シンガポールの外国人家事労働者制度

a. 家事労働者制度の概要と変遷

シンガポール政府はシンガポール人女性の社会進出のために外国人家事労働者（FDW）制度を導入している。シンガポール政府は1965年からFDWの就労許可書の取得を義務化した。本格的にFDWが増えていくのは70年代後半からである（上野 2007）。安里（2013）によれば、1992年段階では6歳児以下を抱える女性の50%弱がFDWを雇用していたとの記事もあり、決して高所得有業既婚女性の「ぜいたく品」ではなかった。あまりにFDWが増えたことから1980年代、政府は雇用税を導入し、徐々に引き上げることでFDWへの依存からの脱却を目指した。しかし、女性の社会進出に加えて高齢化によるケア需要は増大して流れは止まらなかった。2000年代には税金がFDWの賃金を上回ることもあり高額になっていたため、政府は少子化対策と高齢者ケアを家族介護へ誘導する目的で2004年に雇用税を改正し、高齢者や子どもがいる世帯に対し雇用税の優遇措置を適用した。

現在は、FDWの出身国や経験により給与は異なるが、2018年現在で月500～750シンガポールドル（4～6万円）¹³⁾が相場で、別途税金も月300ドル程度かかる。2018年時点でシンガポールにおいてFDWを利用している世帯は5世帯に1世帯である。

b. 家事労働者制度の課題

このFDW制度にはどのような課題があるだろうか。第一に、先進国のホワイトカラー層がこれまで「女性の役割」とされていた家事を別の国の女性に任せるという解決策は、外国に出稼ぎに行くFDWが自分たちの子どもを母国の親戚などもっと貧しい別の女性に家事育児を任せ「ケアのチェーン」「ケアクライシス」を引き起こしていると指摘される (Ehrenreichら 2002, Parreñas 2003)。第二に、FDWが受け入れ国で置かれた立場の弱さを問題視するものもある (Parreñas 2015, 上野 2011)。第三に、雇う側に雇えるかどうかで格差がある (Teo 2016, Teo 2018)。また、落合ら (2004) によれば、FDWを雇っている世帯においても、主にFDWが担う仕事は家事 (掃除や料理) で、子どものケアや教育は家族が担う側面が強い。

家事労働者についての研究は、労働者側からの問題を挙げるものが多く、体制を続けるうえで次善の策を検討するものが多い。雇う側からの視点では、利用できる家庭とできない家庭の格差を取り上げる研究が中心で、FDWを受け入れてもなお解決しないものは何なのかは必ずしも明らかではない。

2. シンガポールにおける家族主義と女性の役割

家事労働者制度があってもなお、解決しない問題とその背景には何があるのだろうか。シンガポール政府は1990年代から、家族重視への姿勢を明らかにしている¹⁴⁾ (田村 1999)。田村 (2016) はシンガポール政府が「産めよ、増やせよ」の多子政策に転換したことと同時に、欧米的価値の浸透によって政府批判が増えたことに危機感を募らせ、忍耐や規律、愛国心などのアジア的価値が忘れ去られることを不安視し「家族の絆」を強調するようになったと指摘する。Teo (2010) は家族は社会において、感情面、社会的に、財政的支援の最後の「アンカー」としての役割を期待され、発展のための西洋から技術的な利点や競争的精神を取り入れながらも、伝統と文化を尊重する上で東洋的な価値として家族は守るべきものであり、経済的側面により零れ落ちるものから社会を守る砦とされた論ずる。こうして国家主導で家族主義的¹⁵⁾ な政策が実施されるにつれ、女性たちが板挟みになっていったことを指摘する研究は多い (Straughan 2009, Teo 2010, Hudson 2013, 田村 2016)。

実際に、意識面¹⁶⁾ でも、実態面¹⁷⁾ でも女性の役割は大きい。Shum-Cheungら (2006) は533人の親と533人の10~12歳の子どもへのアンケート調査で、実際の主たるケア責任者は共働き世帯が増える中でも母親が

圧倒的に多く、次に祖母や家事労働者があげられ、父親の役割が限定的であることを指摘している。さらに、この調査では子どもが7歳以上になると学校のサポートが必要になることから親 (とりわけ母親) の割合が増えていくことも指摘している。落合ら (2004, 2013b) の比較でも、中国で父親の関与が大きいのに対してシンガポールは中華系が多数派であるにも関わらず、父親の存在感は薄い。

既存研究では、家庭役割の女性偏在は明らかで、その背景に家族主義的政策とその国民への浸透があることが明らかにされてきた。一方で、前節で取り上げたもう一つの国の根幹である人的資源への投資、すなわち教育とメリトクラシーとの重なり合いに問いを置く視点は欠けている。

C. シンガポールの根幹的価値 (小括)

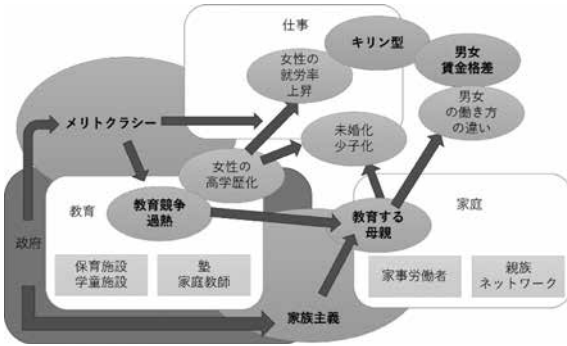
本章ではシンガポールが政府主導で国民への浸透を図ってきた二つの根幹的価値、メリトクラシー体制と家族主義について整理した。シンガポールは政府がメリトクラシー社会であることを標榜し、国民を競争に組み込んでいく教育システムを持っている。一方で家族主義的な価値観を強調し、教育を中心とした次世代のケアにおいて家族に役割を期待し、誘導する政策を実施してきた。これらを明らかにしてきた既存研究は、メリトクラシー、家族主義それぞれの課題について触れているものの、これらが重なり合う女性 (母親) の人的資本への影響を検討する視点は弱い。構造の矛盾を突くには、システム同士のかかわりあいや、その狭間で発生する個人の心理的な葛藤に触れる視点が必要であろう。

4. まとめ

シンガポールでは家事を家事労働者に任せられることができる家庭もあり、保育施設などの市場オプションも充実している。既存研究からは、それでも少子化の抜本的な解決にはなっていないこと、女性のみが30代後半以降離職したり働く時間を調整したりしていることが明らかになった。さらに、背景には、教育領域での競争過熱があり、主に母親が教育の責任者としての役割を担っている構造がある。先行研究を整理したことで、メリトクラシーを標榜しながら国家による家族主義的な価値観への誘導がある矛盾がこうした構造をもたらしていることが明らかになった (図3)。

能力を伸ばし、それによって国力を高めようとする

図 3 : シンガポールの教育・仕事・家庭領域の関連図



メリトクラシーは、まわりまわって「教育する母親」を求め、その結果女性の「活躍」の伸びしろに限界をもたらし、女性の能力主義による成功を限定していないか。これまで、女性の活躍には職場の要因や家事分担の議論は多くされてきたが、子どもの教育システムがどのように母親の就労に影響しているかを真正面にとりあげた研究は多くない。アジア的な家族主義とメリトクラティックな子どもの教育システム、そして女性の活躍がどのように両立し得るのかを明らかにするうえで、導き出される問いには以下のようなものがある。

第一に、女性たちが家庭の外で働くことと母親として子どもの教育達成を確かなものにするそのそれぞれを自分の役割としてどのように引き受けていくのか。国の政策や方針がどんな構造によって内面化されて実際の選択につながっているのか。第二に、仕事を辞めたり時間を調整したりする際に、女性自身の職業的アスピレーションはどのように変化していくのか。子どもの教育達成に対するアスピレーションに変換されていくのかいかにないのか。本人と家族の競争が個人にどのような心理メカニズムをもたらしているのか。この二つの問いを質的調査で明らかにすることが今後の課題としてあげられる。

注

- 1) 落合 (2013a) はアジアで性別役割分業へのあこがれが残ることについて、脱主婦化が進むとほぼ同時に子どもへの教育投資の価値上昇などの第二の近代特有の現象に晒される「圧縮された近代」として解釈している。
- 2) 大卒の母親には出産や子どもの看病に際して有給休暇や税金の払い戻しなどの優遇措置、希望するエリート学校への入学が優先的に認められるなどの政策が発表され、一方で1984年からは世帯月収が1500シンガポールドル以下で学歴の低い母親には第一子か

第二子出産後に避妊手術を奨励し、手術を受ければ1万シンガポールドルの手当てを支給することが決定した。

- 3) 1984年の12月に、それまで一貫して与党として7割以上の得票率を保っていた人民行動党が総選挙で79議席中2議席を失う「歴史的敗北」をした。
- 4) Goh Chok Tonh (First Deputy Prime Minister) の発表によるもの。3人以上出産した場合は、所属税の還元、広い間取りの公共住宅の優先割り当て、託児所の利用に対する補助金支給などの優遇を与える政策が開始された。
- 5) 2001年は2人目、3人目への補助金支給であったものが、2004年からは第一子含め第四子まで、2015年からは第五子以降も含めた出産奨励金、産休の延長、ベビーボーナスと呼ばれるケアが必要な家族がいる世帯への家事労働者雇用税などの軽減措置が実施された。
- 6) 1990年は男性で34%、女性で20.9%だった。
- 7) 2017年のデータで市民の76%を占める。
- 8) NUS (2013) の調査によればシンガポール女性は結婚相手に自分より身長が高いこと (67%)、年上であること (55%)、高収入であること (44%)、知的であること (35%)、高学歴であること (23%) を求める傾向がある。
- 9) NUS (2013) の調査では、「子どもは学業やキャリアの追求をさまたげる」に同意する割合も男性35.1%に対し女性は41.9%と男女差が見られる。
- 10) 25-29歳の女性の58%が大卒資格者である。男性は49%で、女性の方が比率が高いのは男性は兵役があるためと推測できる。
- 11) フィリピン (14.9%)、マレーシア (12.5%)。
- 12) Primary School Leaving Examinationの略。
- 13) 上野 (2007) によれば当時の報酬はフィリピン人で320~350ドルであったので、10年で金額は大幅に上昇している。
- 14) 1991年に「国民共通価値」として家族を重視する姿勢を宣伝し、国民共通価値では高齢者を介護し、子どもの世話をする家庭の主婦としての女性の役割を強調した。1995年には両親扶養法 (Maintenance of Parents Act) で親孝行が義務付けられた。
- 15) 落合 (2013b) はシンガポールの福祉レジームについて、市場で購入するケアサービスがベースとなりつつもその費用負担が家庭にかかってくることから「自由主義的家族主義」であるとし、同時に保育施設などの整備が女性や家族の福祉というよりも国力発展のための経済政策の一環として行われていることから「開発主義的」側面もあると指摘している。
- 16) 1999年の政府レポート (Quah 1999) では家庭の役割についてアンケート対象者は「夫が助けたとしても、家庭の責任は妻のものである」に77.8%、「問題が起こった時、働く女性の最優先される責任は夫と子どもに対するものである」に90.6%、「妻は夫が許可しない場合働くべきではない」に64.2%が強く賛同または賛同している。一方で、「女性にとってキャリアや仕事をもつことは男性と同じように重要である」にも74.0%、「妻の収入は夫の収入と同じくらい重要である」にも78.7%が賛同している。
- 17) 2013年のMinistry of Social and Family Developmentによる社会態度調査で、「ケア」と「家事」について、「あなたと配偶者のどちらがより多くを担っていますか」に自分だと答えた割合はケアで妻が51%に対して夫は4%、家事の場合は妻が59%で夫は3%だった。

参考文献

- アシュトン・デイヴィッド・N., スン・ジョニー (小方直幸訳), 2005, 「教育・技能形成・経済発展 シンガポールの取り組み」ハルゼー, A.H., ローダー, H., ブラウン, P.ウエルズ, A.S.編『教育社会学—第三のソリューション』九州大学出版会, pp.235-255. (Halsey, A. H., Lauder, H., Brown, P., & Stuart Wells, A. (1997). *Education: Culture, Economy and Society*. Oxford: Oxford University Press.)
- 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 2013, 『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, pp.201-242.
- Brown, P., 1990, The 'Third Wave': Education and the Ideology of Parentocracy, *British Journal of Sociology of Education*, Vol.11, No. 1 (1990), pp.65-85.
- Chamberlain, A. & Zhao, D.S., 2019, *Progress on the Gender Pay Gap 2019*, <https://www.glassdoor.com/research/studies/gender-pay-gap-2019/> (Last viewed 2019.8.21)
- Cheo, R., 2005, Mothers, Maids and Tutors: An Empirical Evaluation of their Effect on Children's Academic Grades in Singapore, *Education Economics*, Vol.13.No.3, pp.269-285.
- Chen, M., Yip, P. S. F., & Yap, M. T., 2018, Identifying the most Influential Groups in Determining Singapore's Fertility, *Journal of Social Policy*, Vol. 47 (1), pp.139-160.
- Dimovski, V., Skerlavaj, M., & Man, M.M.K., 2010a, Comparative Analysis of Mid-Level Women Managers' Perception Of The Existence Of "Glass Ceiling" In Singaporean And Malaysian Organization, *International Business & Economics Research Journal*, Vol.9, pp.61-78.
- Dimovski, V., Skerlavaj, M., & Man, M.M.K., 2010b, Is There a "Glass Ceiling" for Female Managers in Singapore Organizations?, *Management*, 5(4), pp.307-329.
- Ehrenreich, B. & Hochschild, A.R., 2002, *Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, New York: Henry Holt.
- Fackrell, T., Galovan, A.M., & Hill, E.J., & Holmes, E.K., 2013, Work-family Interface for Married Women: a Singapore and United States Cross-cultural Comparison, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51, pp.347-363.
- Fang, Z. & Sakellariou, C., 2015, Glass Ceilings versus Sticky Floors: Evidence from Southeast Asia and an International Update, *Asian Economic Journal*, 29(3), pp.215-242.
- Goransson, K., 2015, Raising Successful Children: Children as Accumulation Strategy and the Renegotiation of Parenting Arrangements in Singapore, *The Asia Pacific Journal of Anthropology*, 16:3, pp.211-226.
- Hashmi, A.R. & Mok, W.J, 2013, Determinants of Low Fertility in Singapore: Evidence From a Household Survey, *The Singapore Economic Review*, Vol.58, No.4, pp.1-26.
- 広田照幸, 1999, 『日本人のしつけは衰退したか』講談社.
- Human Capital Leadership Institute (HCLI), 2018, *20 by 2020: Gender Diversity on Singapore Boards*, <https://www.boardgender.org/files/Gender-Diversity-HCLI-2017-v16-small.pdf>
- Hofmann, W., 2019, Singapore's Gender Wage Gap Widened in 2018 <https://www.valuechampion.sg/singapores-gender-wage-gap-widened-2018> (Last viewed 2019.8.21)
- 本田由紀, 2014, 『もじれる社会—戦後日本型循環モデルを超えて』ちくま新書.
- 本田由紀, 2005, 『多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版.
- Hudson, C., 2013, *Beyond the singapore Girl: Discourses of Gender and Nation in Singapore*, Copenhagen: NIAS Press.
- Israelowitz, R.E. & Hong, O.T., 1990, Singapore Youth: The Impact of Social Status on Perceptions of Adolescent Problems, *Adolescence*, Vol.15, No.98, pp.357-362.
- 岩崎育夫, 2005, 『シンガポール国家の研究—「秩序と成長」の制度化・機能・アクター』風響社.
- Jones, G.W., 2012, Population Policy in a Prosperous City-State: Dilemmas for Singapore, *Population and Development Review*, 38(2): pp.311-336.
- 神原文子, 2001, 「〈教育する家族〉の家族問題」家族社会学研究 12 (12-2), pp.197-207.
- 川口章, 2008, 『ジェンダー経済格差』勁草書房.
- 木脇奈智子, 2007, 「シンガポールの子育てと子育て支援」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, pp.230-244.
- Koh, E.C., 2010, Will Singapore's Fertility Rise in the Near Future?, *Asian Population Studies*, 6:1, pp.69-82.
- Low, D., & Sudhir, T.V., 2014, *Hard Choices: Challenging the Singapore Consensus*, Singapore: NUS Press.
- Luo, W., Aye, K. M., Hogan, D., Kaur, B., & Chan, M. C. Y., 2013, Parenting behaviors and learning of Singapore students: The mediational role of achievement goals, *Motivation and Emotion*, 37(2), pp.274-285.
- Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Grahama, M.J., & Handelsman, J., 2012, Science faculty's subtle gender biases favor male students, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109 (41) pp.16474-16479.
- 中野円佳, 2019, 『なぜ共働きも専業主婦もしんどいのか—主婦がいないと回らない構造』PHP出版.
- National Youth Council Research Compilation, 2018, *Youth.sg: The state of Youth in Singapore*, National Youth Council.
- NUS, 2013, *IPS Perception of Policies in Singapore (POPS) Survey 6: Perception of Singles on Marriage and Having Children*, https://lksypp.nus.edu.sg/docs/default-source/ips/pops-6_report_0812.pdf. (Last viewed 2019.8.21)
- 落合恵美子・山根真理・宮坂靖子・周維宏・斧出節子・木脇奈智子・藤田道代・洪上旭, 2004, 「変容するアジア諸社会における育児援助ネットワークとジェンダー」『教育学研究』第71巻 第4号 pp.2-18.
- 落合恵美子・山根真理・宮坂靖子, 2007, 「アジアの家族とジェンダーの地域間比較」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.
- 落合恵美子, 2013a 「アジア近代における親密圏と公共圏の再編成

- 一『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, pp.1-38.
- 落合恵美子, 2013b 「ケアダイヤモンドと福祉レジーム—東アジア・東南アジア 6 社会の比較研究」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, pp.177-200.
- Parreñas, R.S., 2003, *The Care Crisis in the Philippines: Children and Transnational Families in the New Global Economy*, Ehrenreich, B., & Hochschild, A.R., 2003, *Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, New York: Henry Holt.
- Parreñas, R. S., 2015, *Servants of Globalization: Migration and Domestic Work*, Second Edition, Stanford: Stanford University Press.
- Peng, H., 2019 May 28th, *Transforming the Singapore Education System*, The Japanese Association, Singapore 講演資料
- Pundarik, M., 2001, Changing labor-force Gender Composition and Male-Female Income Diversity in Singapore, *Journal of Asian Economics* 12, pp.547-568.
- Quah, S.R., 1999, *Study on the Singapore Family*, Ministry of Community Development Republic of Singapore.
- Quah, S.R. 2009, *Families in Asia: Home and kin.*, Abingdon: Routledge.
- 佐口和郎, 2018, 『雇用システム論』有斐閣.
- 坂口可奈, 2017, 『シンガポールの軌跡—発展の秘訣と新たな課題』早稲田大学出版部.
- シム・チュン・キャット, 2009, 『シンガポールの教育とメリトクラシーに関する比較社会学的研究—選抜度の低い学校が果たす教育的・社会的機能と役割』東洋館出版社.
- シム・チュン・キャット, 2012, 「シンガポールの教育事情と日本へのインプリケーション—調査データに基づく両国の比較を手がかりに」子ども社会研究, 18号, pp.67-79.
- Straughan, P.T, Chan, A., & Jones, G., 2009, From population control to fertility promotion: A case study of family policies and fertility trends in Singapore. In G. Jones, P. T. Straughan, & A. Chan (Eds.), *Ultra-low fertility in Pacific Asia: Trends, causes and policy issues*, Oxon: Routledge.
- Straughan, P.T, & Tadaï, M.E., 2018, Addressing the Implementation Gap in Flexiwork policies: the case of Part-Time Work in Singapore, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56, pp.155-174.
- Shum-Cheung, H. S., Hawkins, R., & Lim, K. W., 2006, *The Parenting Project: Disciplinary practices, Child care. Arrangement and Parenting Practices in Singapore*, Singapore Children's Society.
- Sun, S.H., 2009, Re-producing Citizens: Gender, Employment, and Work-Family Balance Policies in Singapore, *J. Workplace Rights*, vol14(3) pp.351-374.
- Sun, S.H., 2012, Care Expectations, mismatched: State and Family in Contemporary Singapore, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol.32 No.11/12 pp.650-663.
- 竹内洋, 1995=2016 (増補版), 『日本のメリトクラシー—構造と心性』, 東京大学出版会.
- 田村慶子, 1993, 『「頭脳国家」シンガポール—超管理の彼方に』講談社.
- 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.
- 田村恵子, 2009, 「シンガポールの取組の特徴と日本への示唆」内閣府報告書『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—』.
- 田村慶子, 2016, 『シンガポールの基礎知識』めこん.
- Tan, J.B. & Yates, S., 2011, Academic Expectations as Sources of Stress in Asian Students, *Soc Psychol Educ*, 14, pp.389-407.
- Teo, Y., 2010, Shaping the Singapore Family, Producing the State and Society, *Economy and Society*, 39: 3, pp.337-359.
- Teo, Y., 2016, Not everyone has 'maids': class differentials in the elusive quest for work-life balance, *Gender, Place and Culture*, Vol23, No.8, pp.1164-1178.
- Teo, Y., 2018, Whose Family Matters? Work-Care-Migration Regimes and Class Inequalities in Singapore, *Critical Sociology*, Volume: 44 issue: 7-8, pp.1133-1146.
- Thein, H.H., Austen, S., Currie, J., & Lewin, E., 2010, The impact of cultural context on the perception of work/ family balance by professional women in Singapore and Hong Kong, *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol.10, issue3, pp.303-320.
- TODAY, 24 OCTOBER, 2017, Is there a glass ceiling for women in Singapore business?, <https://www.todayonline.com/singapore/there-glass-ceiling-women-singapore-business>
- TODAY 15 MAY, 2019 Why are mothers penalised at work? <https://www.todayonline.com/commentary/why-do-mothers-get-penalised-work>
- 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.
- 上野加代子, 2011, 『国境を越えるアジアの家事労働者—女性たちの生活戦略』世界思想社.
- 山口一男, 2017, 『働き方の男女不平等—理論と実証分析』, 日本経済新聞出版社.
- Yap, M., 2015, Singapore's Demographic Transition, the Labor Force and Government Policies: The Last Fifty Years, *The Singapore Economic Review*, Vol.60, No.3 pp.1-22.
- Yeoh, B.S.A., & Huang, S., Mothers, 2010, on the move: Children's education and transnational mobility in global-city Singapore, Chavkin, W., Maher, J.M., (Eds) *The Globalization of Motherhood Deconstructions and reconstructions of biology and care*, Abingdon: Routledge.

(指導教員 本田由紀教授)