

〔研究ノート〕

## 新自由主義はジェンダー平等政策にどう影響をあたえたのか

### - 女性の労働をめくって -

The Impact of Neoliberalism on gender equality policies:  
Issues Surrounding Women's Labor Conditions

伊藤 静香<sup>1</sup>

Shizuka Ito

#### 要旨：

日本におけるジェンダー平等政策は、新自由主義的改革が展開した時代と同時期に「男女共同参画」という国策で進められた。特に日本の経済活性化のために、女性の労働力活用が求められ、女性の就労を支援するさまざまな法・制度の整備が進められた。しかしながら、経済的・政治的にも女性の参画や男女の格差解消は十分ではない。「日本的経営」でオイルショックによる経済危機を乗り切った日本では、ジェンダー分業を内包したまま女性の労働力活用が促進され、新自由主義的改革のもとで女性の自立と社会参画をめざす「男女共同参画」政策が進められた。その結果、女性たちは男性社会のルールの中で、「競争」と「選別」を余儀なくされ、その選択は「自己責任」に帰されている。筆者が研究テーマとする女性/男女共同参画センターにおける労働現場では、低賃金・非正規雇用の問題などが指摘され、女性の就労における課題の典型であると言われている。

本研究ノートは、筆者の研究テーマである女性/男女共同参画センターのあり方に対する視角を固めることを目的として、日本における新自由主義的改革と男女共同参画政策の関係性に焦点をあてた研究成果をアメリカのフェミニスト理論家であるナンシー・フレーザーの論考からヒントを得て、整理・検討を試みた。

キーワード：新自由主義、ジェンダー、フェミニズム、男女共同参画、女性労働

#### はじめに

『『女性の自立』空回り 各地の男女共同参画センター』という見出しで東京新聞（2013年3月29日付）が、女性の相談や支援を担うセンターの職員の不安定雇用を指摘し、「国や自治体が推進する男女共同参画政策が行き詰っている」と問題を提起した。女性の地位向上・男女共同参画社会の推進を目的とした男女共同参画センターで働く職員の問題は、「女性関連施設自らが女

性たちを機会・待遇面で不利な非常勤・非正規労働力として雇用していることなどが指摘され批判されてきた」(内藤2009:92)と、これまでも問題視されており、日本における女性の就業場面に起きている課題の縮図だとも言われてきた。

男女共同参画センターの設置の根拠となっている男女共同参画社会基本法(以下、基本法)は、1999年に制定され、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」(基本法前文)が国の最重要課題として位置づけられてから10年余が経過した。その間、男女雇用機会均等法<sup>2</sup>、介護育児休業法<sup>3</sup>、介護保険制度<sup>4</sup>やワーク・ライフ・バランス政策<sup>5</sup>など、女性の就業を支援する法や制度の整備は進められてきた。しかしながら、世界と比較した日本の現状を見ると、女性の25~54歳の就業率は、OECD諸国と比較して30か国中22位(2010年)にあり<sup>6</sup>、男女の格差を表す世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数(GGI)<sup>7</sup>では、日本は、2011年135か国中98位、2012年には135か国中101位と非常に低い順位のままである。こうしたことから、日本における女性の参画や男女の格差解消が進んだとは言い難い状況にある。

1990年代の日本は「失われた10年」といわれ、ソビエト連邦崩壊による冷戦の終結、バブル景気の崩壊、情報のIT化とグローバル化という政治的・経済的に不安定な要因を抱えたまま、政府は「大胆な構造改革」(上野2010:19)に乗り出した時代であった。経済の自由化や規制緩和と民営化で「『小さな政府』と財政赤字の解消」(上野2010:19)をめざした新自由主義的政策の構造改革を、上野千鶴子は「日本版ネオリベ改革」(上野2010:19)と呼んだ。上野は、この時代に男女共同参画社会基本法が制定され男女共同参画が国の最重要課題と位置づけられたことに着目し、国策としての男女共同参画が新自由主義的な政策のもとで展開されることでジェンダー平等にもたらした帰結を検討している。また、ネオリベリズムと日本のフェミニズムとの関係について、「ネオリベ改革は従来の性差別を解体する点で、フェミニズムの同盟者とも見えたし、他方ではよりいっそうの競争と選別を強化する点で、フェミニズムの敵とも言えた」(上野2010:31)と述べている。

上野が指摘するフェミニズムとネオリベリズムとの錯綜した関係について、ナンシー・フレーザーはアメリカの文脈を背景にして、第二波フェミニズムとネオリベリズムとの「危険なむすびつき」「親和性」を理論的に論じている。本稿では、フェミニズムと新自由主義との親和性と分岐に関してナンシー・フレーザーが主張する論点を紹介し、その論点を日本における女性の就業場面の課題と重ね合わせ、新自由主義的政策と男女共同参画政策との錯綜した関係に焦点をあてた研究成果を整理・再検討する。この研究ノートでは、こうした整理・検討を通じて、筆者の研究テーマである日本の女性/男女共同参画センターとそのあり方に対する視角を固めることを目標のひとつとしたい。

## 1 「フェミニズム、資本主義、歴史の狡猾さ」にみる新自由主義とフェミニズムの関係

アメリカのフェミニスト理論家であるナンシー・フレイザーは、アイデンティティや文化的な多様性の肯定と結びついた「承認」の概念に対して、かつて社会正義の目標とされた「再配分」を議論に組み込み、「承認と再配分」の両者の公正を重要視する二次元システムを提唱している。本章では、フレイザーが新自由主義とフェミニズムの関係について述べた論文「フェミニズム、資本主義、歴史の狡猾さ」(2011)を取り上げ、彼女の理論を整理する。

第二派フェミニズムは、戦後期の国家組織型資本主義に対する批判として、ニューレフトや反帝国主義の思想の中から誕生した。それら批判から生まれた第二派フェミニズムの理想は、フレイザーの論考から次のようにまとめることができる。社会の不公正は経済配分と階級のみではなく、経済・文化・政治の三次元的理解が必要である。そして、女性の従属の解決には社会構造そのものの変革が必要である。女性の活動の価値を引き下げているのはジェンダー分業にある。ジェンダー不平等の収斂の場である「家族賃金」を批判し、無償で主に女性が担っているケア労働の価値化をめざす。トップダウン型組織から「ジェンダー公正を促進し、表現する機関へ」(フレイザー2011:37)と国家を変え、市民参加デモクラシーをめざす。帝国主義を批判し、トランスボーダーに敏感でグローバルなシスターフッドのつながりをめざす。

これらの理想の一部は、新自由主義の登場で「勃興する資本主義の新形態の要求とのおぞましい収斂」(フレイザー2011:28)を描くことになった、というのが、この論考におけるフレイザーの論点である。

新自由主義の登場は、フェミニズムがアイデンティティ・ポリティクスの影響を受け「再配分から承認へ」(フレイザー2011:40)と文化主義に転換する傾向を生じた時代と同時期であった。再配分をめぐる闘争は承認をめぐる闘争の下位に置く、というこの傾向は、社会の公正を経済・文化・政治の三次元的理解を基本とする資本主義批判と自らを切り離し、一面的な「文化主義」へと転換させた。この転換によってフェミニズムは「個人的なことを政治化する」ことをめざした経済批判を強めるべき時に、文化批判を絶対化し、新自由主義との「危険な結び付き」(フレイザー2011:40)へと引き込まれていった。

こうした背景で「活動する土壌を劇的に変えた」(フレイザー2011:39)第二派フェミニズムは、その理想が「再意味化」されることによって「資本主義社会の構造的変化を正当化するのに一役かった」(フレイザー2011:29)とフレイザーは分析する。すなわち、資本主義に向けられた批判の矛先を回収しながら自己を作りかえ、新しい形態の資本主義を正当化するために再意味化するという、新自由主義の新しい精神によって、第二派フェミニズムの理想の一部は収斂されていったのである。これら両者の収斂のもとにあったのは、「伝統的権威に対する批判」(フレイザー2011:47)から生じる親和性である。伝統的権威は、フェミニズム運動が長い間めざした

「男性への人的従属(父、兄、聖職者、年長者、夫)からの女性の解放」(フレーザー2011:47)に対する敵であり、新自由主義にとっては、常ではないが「資本の伸長への障害に見える」(フレーザー2011:47)批判の対象であった。

親和性はたとえば次のような形で帰結した。ジェンダー分業と「家族賃金」を批判した第二派フェミニズムの理想は女性の自立と社会進出を求めて、国家や伝統的組織から個人の解放を求めた新自由主義の理想と結び付き、フレキシブルな労働と規制緩和を正当化した。あるいは、第二派フェミニズムのトップダウン型の国家管理主義に対する批判は、市民参加による市民のエンパワメントとボトムアップをめざしたが、小さな政府と公共給付の削減を補完するためのNGOによる市民援助や個人の自助という新自由主義の理想に収斂されていった。その結果、第二派フェミニズムの理想は、女性の社会進出の促進、NGOの台頭や市民参加の機会を生じさせており、ある意味実現したといえる。しかし引き換えに、フレキシブルな労働と規制緩和は労働環境の悪化と格差社会を招き、NGOや市民の参加は、市場化と国家の削減に使われている。

この「危険な結びつき」から分岐するためには、フェミニズムと新自由主義の両者がともに批判する「伝統的権威」への批判ではなく、フェミニズムのみが批判できるものに焦点を当てるべきである。それは、一人ひとりの「男性への人的従属(父、兄、聖職者、年長者、夫)からの女性の解放」(フレーザー2011:47)ではなく、社会の構造に組み込まれた「女性の人生への制約」(フレーザー2011:48)に注目することである。かつてフェミニズムは、「女性の従属は、社会の構造に深く根差した体系的なものである」と批判し、その抜本的変革をめざした。新自由主義下で、女性は個人的には人的従属から解放されたかもしれないが、社会の構造は女性の従属を解放していない。なぜならば、子育ての伝統的責任が労働市場、経済市場、家族内というサイクルの中で女性を不利にし、不平等を強化させ、そのような女性の従属の過程が「ネオリベラル資本主義の活力源そのもの」(フレーザー2011:48)であるからである。その「構造的体系的過程」(フレーザー2011:48)にある女性の従属こそ、批判の焦点とすべきであるというのが、フレーザーの主張である。フェミニズムが伝統的な男性的権威への批判はもちろん不可欠なものとして維持しつつ、「人的従属の解放」においては、女性たちを支配している社会構造そのものからの解放をめざしていくことが新自由主義から分岐する道である。

フレーザーは、最後にフェミニズムの方向性として 再配分・承認・代表の三つの次元をよりバランスのとれた形で統合すること、賃金労働を相対化しケア労働等の商品化されていない活動の価格設定をめざすこと、参加デモクラシーの大枠の奪回をめざすことを掲げている。

## 2 日本の新自由主義的改革とジェンダー平等

この章では、フレーザーの論考からヒントを得て、日本の状況、特に女性の就業の場面に重ねて、新自由主義的政策とジェンダー平等政策の関係がどのような形で表れているのか、その関係

性に焦点をあてた研究を整理・再検討する。

## 2 - 1 新自由主義的改革のもとで進められた女性の労働力活用

日本のジェンダー平等政策は、新自由主義改革を進める政府のもとで「男女共同参画は21世紀の我が国の最重要課題のひとつ」と位置づけられ、「男女共同参画」という国策として進められた。企業の経済的發展には、女性の能力活用が不可欠だとして、労働市場への女性の参入が加速した。女性の労働力を求める動きは、新自由主義的改革のもとで起こった企業の経営効率を求める動きと、男性と平等に働く機会を求める女性たちの存在と、政策決定への圧力団体の力関係の変化が要因となったというのが三浦の議論である。

企業は、グローバル化へと変化した世界での生き残りをかけて「強力な私的所有権、自由市場、自由貿易を特徴とする制度的枠組みの範囲内で個々人の企業活動の自由とその能力とが無制約に発揮されることによって人類の富と福利がもっとも増大する」(三浦2011:151)という新自由主義の精神を取り入れようとした。その文脈の中で、企業発展のために女性の労働市場参入を促進する法改正も強く求められるようになった。企業にとって家計の責任を負わない女性には、低賃金・低技能な仕事を担わせるほうが合理性は高いと考えられる。しかし新自由主義的発想から、すべての女性を低賃金・低技能の職に就かせるよりも、性別にかかわらず個々人の企業活動の能力を無制限に発揮してもらったほうが経営効率が高いと考えられ、有能な女性の能力活用と職域拡大が進められることとなった(三浦2011:152)。

就業におけるジェンダー平等政策については、新自由主義的政策が展開される以前に男女雇用機会均等法(以下、均等法)が制定された。均等法は、1985年に国連の女性差別撤廃条約を批准するために制定されたものであり<sup>8</sup>、女性差別が存在している国内法の整備が目的であった。成立過程から、女性の雇用、昇進、職域進出における機会均等を要求する議論と、労働基準法(以下、労基法)上の女子保護規定こそが女性の機会均等を阻害しているという議論の対立で、「保護か平等か」という大論争が起こった。妥協の上に成立した均等法は、「女性差別を撤廃する規定力が不十分であった」(三浦2011:154)が、保護規定の緩和も一部に限られた。このような結果に至ったのは、1970年代から80年代の日本では、性の差異を強調する差異派フェミニズムの傾向が強く、均等法成立と同時に提示された労基法の保護規定撤廃への反対が根強くあり、そうしたフェミニストたちが「平等抜き保護廃止への警戒心を表明」したためと三浦は分析する。

一方でこの時代には、税と年金の専業主婦優遇策で女性を主婦として規定し、無償のケアワークを担わせつつパート労働へと誘導する体制が形作られたことも忘れてはならない。1970年代のオイルショックをきっかけに世界では新自由主義が広がりを見せたのに対し、日本企業は日本的経営の徹底した「減量経営」(木本2004:311)でのりきり、経済成長を持続させた。日本的経営の成功で、男性は企業の生き残りのため配置転換も辞せず会社のために働く「会社人間」として

の雇用確保が守られた。1980年代には、「日本型福祉社会」のスローガンのもとに改革が行われ、女性が福祉の担い手であることが強調された。大企業の労使にとって有利な従来の仕組みが維持・強化される一方で、女性が妻として、パート労働などの補助的就労を担いつつ、家事・育児・介護を引き受ける場合には、税制や年金制度上の優遇が福祉を通じて供給された（井上、上野、江原、大沢、加納2002：185）。税制における配偶者控除、配偶者特別控除や国民年金基礎年金の第三号被保険者制度（雇用者の扶養者である第三号被保険者は、保険料を徴収されずに基礎年金を受給する）などは、専業主婦優遇策と呼ばれ、日本における近代家族の性別役割分業は、この時代に強化されたとと言える。

このような背景を維持しつつ、均等法と労基法、労働派遣法（以下、派遣法）は、新自由主義的改革のもとで法改正が行われ、労基法の女性保護規定の撤廃と派遣法の規制緩和促進により、女性の労働市場参入が加速された。

三浦は、こうした改正が新自由主義のもとで1990年代に急激に進んだのは、日本の労働政治が大きく変容したためだと論じている。労使の力関係が変わり、経済界の意向が政策決定に大きく反映されるようになった。労働者・使用者・公益の代表からなる労働政策審議会は、政策課題の設定に対して調整力を弱め、代わって規制緩和関連の審議会が大きな影響力を持つようになり、労基法、派遣法の改正を求めたのであった（三浦2011：153）。

では、均等法をはじめとする労基法、派遣法の改正は、果たしてジェンダー平等を促し、女性の社会参画を進めたのであろうか。上野は、均等法の効果については懐疑的である。1985年以降、女性労働者の雇用機会が拡大したことは、「事後的に見れば、均等法の効果ではなく、バブル景気の効果だった」（上野2010：21）と断言し、バブル崩壊後の就職氷河期に起こった女性差別に対して均等法は「なすすべがなかった」（上野2010：21）と、その限界を指摘する。

女性たちの意識はどうかというと、均等法成立から10年の間に女性の意識が変化したことが法改正を進める要因の一つであったと三浦は分析している。「保護か平等か」という論争が起こった1970年代の女性たちは、性の相違性を強調する差異派フェミニズム的な志向が主流であったが、1990年代になると、男並みに働くことを望むような男性規範を内面化させた女性たちが増え、性別役割分業の固定化を警戒するような傾向にあった（三浦2011：155）と述べる。フレーザーの理論を借りれば、ジェンダー分業と伝統的権威を批判し、女性の自立と社会進出を理想としたリベラル・フェミニズムは、国家や伝統的組織から個人の解放を求めた新自由主義の理想と親和性が高い。新自由主義的政策の中で、性の同一性を強調するリベラル・フェミニズムが優位に立ったと考えるのは難しくはない。しかし、1990年代の日本ではリベラル・フェミニズム単独では法改正への影響力を持つことができず「保護撤廃は新自由主義との奇妙な結合で得たもの」であり、それゆえ「コース別雇用管理という新たなしくみで男女の職域分離を温存した」（三浦2011：155）と三浦は論じている。

## 2 - 2 女性の就労支援に隠された問題点

上野は、新自由主義的政策のもとで分断された女性たちの状況について「『機会均等』な競争へと投げ込まれ、優勝劣敗のルールのもとに置かれた」(上野2010:30)と指摘する。

「コース別雇用管理」は男女の職域分離だけでなく、女性をも「男並みに働く総合職」と「補助的業務の一般職」に分断した。上野は、均等法の恩恵によって登場した総合職の女性がこの時代にあたかも主流だったようなとらえ方には否定的である。均等法施行後の総合職に就職した女性たちをこぞって取り上げた大手マスメディアの対応について「採用実態にくらべて、ほんの少数の例外的な存在だった彼女たちを、必要以上にフレームアップした」(上野2012:230)と批判する。注目を浴びた少数の総合職の女性の背後には、大多数の女性が男性社員の補助業務を担う一般職に就き、その境遇を「女子差別」ともいえずあきらめているという事実をメディアが取り上げてこなかったことを問題視している(上野2012:230)。

均等法後の女性たちの、こうした状況を、男性中心社会の中で既得権を持てなかった女性たちが、ネオリベ改革の「二つの効果」のうちの一つ「既得権を持たない層にもくさびを打ち込み、競争と選別を強化する効果」によって、「競争と選別の中に投げ込まれていった」(上野2010:22)と上野は述べている。女性たちがネオリベ改革によって規制緩和された自由市場化のもとで、「競争と選別」(上野2010:30)を勝ち抜かなければならなくなったのである。市場競争ルールそのものにあるジェンダー・バイアスが不問に付され、「自己決定・自己責任」が原則を支配するようになり、それを内面化する女性の存在が課題として残った。

萩原久美子もまた、新自由主義的政策のもとで進められる両立支援において、女性たちの選択が「自己決定・自己責任」に帰されることを指摘している。日本の経済活性化を目標とし、労働力不足を補うための人材活用と多様な生き方に対応する働き方の方策としてワーク・ライフ・バランス政策は登場した。男女共同参画政策における両立支援として、政労使が合意し国全体で進められた。社会保障抑制と規制緩和を進める小泉内閣の構造改革のもとで展開されたワーク・ライフ・バランス政策に大きな影響を与えたのは、アメリカ企業の経営戦略として展開した「ワーク・ライフ・プログラム」とイギリスの「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」(萩原2010:85)であった。イギリスでは労働組合の要求によって法律で保障された労働時間規制や柔軟な働き方を要求する権利がワーク・ライフ・バランス支援の基となっていることをうけ、日本で拡大したパートや派遣などの労働がワーク・ライフ・バランス政策の一環であるという新たな文脈で「柔軟な」労働時間や「多様な」働き方を肯定することにつながった。このような国あげての政策展開によって、企業がワーク・ライフ・バランスへの取り組みを「経営戦略」として取り入れ始めたことや、男性正規社員の働き方を標準とするあり方への疑問が芽生えていることは、萩原も評価している。しかし、それ以上に重大な問題を孕んでいることを萩原は指摘する。法律によって性差別が禁止されているアメリカ・イギリスと違い、日本の均等法は、ポジティブアク

ションや間接差別規定は限定的であり、同一価値労働同一賃金においてはその規定も制度もなく不完全な状態でワーク・ライフ・バランス政策が取り組まれている。そのような状況下で「使用者と対等で、かつ『自律的な選択』ができる労働者像」(萩原2010:86)が提示されていることが問題だと萩原は指摘する。男女で異なる選択を選ばざるを得ない日本の労働状況にもかかわらず、『選択』によって生じるジェンダー間の不平等は個人が求める「ワーク・ライフ・バランス」を追求した合理的選択の結果として個人に帰され」(萩原2010:87)るのである。

## まとめ

上野は、新自由主義的改革のもとで国策として男女共同参画政策が進められた中で、「利益を得た女性がいるいっぽうで、それからさらなる不利益をこうむった女性がいることもたしかである」(上野2010:31)と述べる。その中には、政府や自治体に「動員」「参加」したジェンダー専門家もいれば、行政改革としてNPOへの指定管理を受託し、NPOの女性たちもいる。行政改革のもとで起きた民間への規制緩和を、市民参加による市民のエンパワーメントとボトムアップをめざすフェミニズムの理想と小さな政府と公共給付の削減を補完するためのNGOによる市民援助や個人の自助という新自由主義の理想との収斂の帰結であるとするフレーザーの理論に重ねれば、その帰結はNGOや市民の参加は市場化と国家の削減に使われていることになる。それが現実であることは「NPOの労働現場は、低賃金と非正規労働という「ジェンダー化された労働」の典型として批判を浴びた」(上野2010:31)ことが証明している。しかしながら、「ネオリベ改革がなければ、行政への市民参加そのものがありえなかった」(上野2010:31)ことも事実である。このような状況を上野は「諸刃の剣」(上野2010:31)と表現した。

新自由主義的改革のもとで市場の開放と規制緩和によって女性が参画する機会が開かれたようには見える。しかしそれは、「伝統的権威に対する批判」(フレーザー2011:47)から生じる親和性によって思い描かない方向へと収斂される危険性にさらされている。女性/男女共同参画センターの労働現場が、女性の就労がジェンダー化されている現状の「典型」とされるのであれば、センターの労働現場で起こっている課題と可能性を探ることで、女性労働の課題解決へとつながるのではないか。

本研究ノートでは、女性の就労場面に限定して整理・検討しており、新自由主義がジェンダー平等政策にどのように影響したのかを分析するには限界がある。これら二つの政策の関係性をさらに広い範囲でとらえ、研究の枠組み構築を試みることを今後の課題としたい。

## <参考文献>

- ・井上照子、上野千鶴子、江原由美子、大沢真理、加納実紀代『岩波女性学事典』岩波書店、2002年
- ・上野千鶴子「グローバリゼーションのもとでのネオリベ改革と『ジェンダー平等』・『多文化共生』」



- 村みよ子、大沢真理編『ジェンダー平等と多文化共生』東北大学出版会、2010年
- ・上野千鶴子「女たちのサバイバル作戦 ネオリベ時代を生き抜くために」『文学界』文藝春秋 2012年
  - ・大沢真理 『現代日本の生活保障システム 座標とゆくえ』岩波書店2007年
  - ・木本喜美子「家族と企業社会」渡辺治編『変貌する<企業社会>日本』洵報社2004年
  - ・内藤和美「女性関連施設事業系熟練職員の実践の分析」『女性学Vol.17』日本女性学会2010年
  - ・ナンシー・フレーザー、関口すみ子訳「フェミニズム、資本主義、歴史の狡猾さ」『法学志林』2011年  
法政大学法学志林協会
  - ・萩原久美子「「両立支援政策」におけるジェンダー」木本喜美子、大森真紀、室住眞麻子編『社会政策  
の中のジェンダー』明石書店2010年
  - ・三浦まり「労働政治のジェンダー・バイアス - 新自由主義を超える可能性」辻村みよ子編『壁を超える』  
岩波書店2011年

- 
1. 名古屋市立大学大学院人間文化研究科博士後期課程
  2. 正式名称は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」である。1985年成立、1986年施行された。
  3. 正式名称は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」である。1991年に成立した「育児休業等に関する法律」を1995年に大幅に改正して成立した。
  4. 1997年、高齢者の介護を社会全体で支えあう仕組みとして1997年介護保険法が成立、2000年に施行された。
  5. 「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」をめざして、政府は平成19年に、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定した。
  6. 男女共同参画白書（内閣府：平成24年度版）59～60頁による。
  7. 世界経済フォーラム <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2012>
  8. 国連は、1979年女子差別撤廃条約を採択し、日本は1980年その条約に署名をした。この条約を批准するためには、署名から5年以内に国内の女性差別が存在する法律を整備する必要があった。日本では「国籍」「教育」「雇用」の分野で差別的な法律があり、批准に向けて法律の整備が進められた。

（研究紀要編集部は、編集発行規程第5条に基づき、本原稿の査読を論文審査委員会に依頼し、本原稿を本誌に掲載可とする判定を受理する。2013年4月19日付）

