



## Contents

巻頭言	P1
公開講演会 第39回 社会福祉のフロンティア報告	P2
研究例会報告	P3
2014年度新任研究員紹介	P5
2014年度春学期活動報告	P5
既刊図書紹介	P6

## 巻頭言

# 「マタニティ・ハラスメント」をめぐる最近の動向

杉浦 浩美 (社会福祉研究所特任研究員)

働く女性が妊娠をきっかけに職場で経験するさまざまなプレッシャーを「マタニティ・ハラスメント」と呼ぶ。セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに比べ、あまり理解を得られていなかったのだが、昨年、この問題が広く社会に認知されることとなった。きっかけは2013年5月に、連合非正規労働センターが実施した「マタニティ・ハラスメントに関する意識調査」である。職場での妊娠経験がある女性のうち「4人に1人が経験している」という結果が公表され、それをメディア等が報じると、大きな社会的関心を生んだ。報道は現在も続いており、2014年7月29日には読売新聞が『「マタハラ」に最高裁初判断へ』という記事を掲載している。妊娠を理由に管理職を解かれたことが均等法違反になるか争われた訴訟の上告審で、最高裁が9月に口頭弁論を開くことを決定したという内容である。違法性なしとした1審2審判決が見直される可能性があると報じられており、この原稿を執筆している時点でまだ結果は分からないが、裁判の行方が注目される。

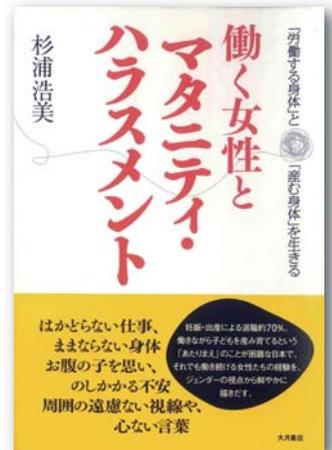
法的な側面からいえば、妊娠した女性への不利益な取り扱い、男女雇用機会均等法によって禁じられている。だが実際は、解雇や雇い止め、降格といった雇用差別が後を絶たず、さらには職場での心無い言葉や対応など、女性が妊娠中に受ける圧力には、さまざまなものがある。そうした実態が問題化され、いろいろな場で「声」が上げやすくなったとすれば、「マタニティ・ハラスメント」は働く女性の権利を守るための概念として、力を発揮し始めたと言えるだろう。

だが、一方で、「妊娠」「出産」をとりまく状況は、厳しさを増している。昨年の「マタハラ論争」と名付けられた議論では、「妊娠したら仕事は辞めるべき」「妊婦は職場の迷惑」と

いった意見も「堂々と」あげられていた。今年に入ってから「マタニティ・バッジ」(妊婦であることを知らせるバッジでバッグなどにつけられるようになっていく)への嫌がらせも話題となったが、実際、仕事仲間の妊娠中の女性が、「怖い思いをしたから、もうバッジはつけたくない」と言っているのを聞いて、私自身、ショックを受けた。電車のベビーカーをめぐる議論、保育園ができることへの地元の反対運動など、「妊娠」や「子育て」に必ずしも優しくない状況は、加速しているようにも思う。

「マタニティ・ハラスメント」とは、職場が、「妊娠」や「子育て」を「迷惑なもの」として排除しようとする行為である。その行為が、職場だけでなく、社会空間においても生じているとしたら、そのことをどう考えればいいのか。能率や効率性のみを重んじ、様々な事情を排除しようとする「企業的な価値観」が社会においても強まっている、そんなおそれはないだろうか。

その意味で「マタニティ・ハラスメント」は働く女性や職場だけの問題ではない。「事情を抱えながら働く／暮らす」、そのあたりまえさをどう実現するのか、それを訴えていくための概念だと考えている。



杉浦浩美著 大月書店(2009年)  
ISBN 9784272350292 本体2,600円+税

# デンマークの高齢者介護とジェンダー

## —ジェンダー視点からみた新しい課題、革新と戦略—

浅井 亜希 (立教大学法学部・本研究所所員)

2014年6月6日、デンマーク・ロスキレ大学のハンナ・マレネ・デール教授をお招きし、デンマークの高齢者介護について、ご講演いただいた。講演会には、学生だけでなく介護現場で働く方にも多くご参加いただいた。

高齢者介護をめぐる問題は、財政と労働力をいかに確保するかという視点で主に議論されるだろう。しかしデンマークは近年、こうした課題が大きな問題とはならず、比較的高い出生率の維持と、介護費用の減少(サービス利用率の低下)が続いている。この背景には、福祉国家デンマークとして、いかなる戦略と革新(イノベーション)があったのだろうか。日本の高齢者介護が議論される際、デンマークの経験は重要な示唆となるだろう。

### デンマーク高齢者介護の特徴

#### ■ 普遍主義

デンマークは北欧型福祉国家として、すべての市民が社会的な「権利」として介護サービスを利用可能であり、北欧のなかでも最もユニバーサル(普遍主義)である。

#### ■ ウーマンフレンドリー

ケアは国家の責任で行われ、女性を伝統的な家族介護の担い手から解放した。

#### ■ 地方自治

地方自治が進み、自治体がケアの提供の主体となり、どのような介護を行うかを決定している。

#### ■ 専門職主義

介護を専門職化し、ケアワーカーになるためには職業訓練学校で訓練を受ける。これはケアワーカーの社会的地位を引き上げるとともに、雇用問題を解決する戦略をもつ。

#### ■ 居宅介護

プロのケアワーカーによる在宅でのケアを基礎としている。

### 高齢者介護における4つの戦略

デンマークにおける65歳以上の高齢者のうち、2003年は25%の人がホームヘルプ制度を利用していたが、2011年には20%と利用率が低下している。これは次の4つの戦略により、行動的で健康な高齢者が増えた結果と考えられる。

#### ■ 市場化

介護に民間業者が参入することで競争が生じ、安くてより良いサービスが提供されるという戦略。

#### ■ 標準化

デンマークは福祉国家として、普遍主義に基づいているため、ケアの内容は標準化される必要がある。

#### ■ リハビリテーションの強化

プロのケアワーカーにより、高齢者自身が活動的かつ自立して生活できるよう、恒常的な支援を行う。

#### ■ テクノロジーの導入

ロボット等の技術革新により、サービスのコストや人員の削減が目指される。

ここでリハビリテーションを積極的に推進する「バイタリティ」戦略を行う自治体の例が紹介された(参考:<http://inno-serv.eu/vitality>)。それまでのケアワーカーによる補完的/補助的な支援から、高齢者ができることを自ら行い、自立を支援していく先駆的アプローチにより、ホームヘルプ制度の利用率減少に結びついている。



### デンマークモデルの矛盾?

デンマークは市場化の圧力に対応しながら、戦略的に高齢者介護のイノベーションを行ってきたが、現在、根本的な課題も残されている。

#### ■ 市場化と専門職化

現在ホームヘルプ制度の30%を民間業者が占めているが、民営化による介護費用の削減の方向と、プロのケアワーカーによる介護を中心とする専門職主義とは、本来的に矛盾するものである。

#### ■ ウーマンフレンドリー?

デンマークの高齢者介護モデルは、女性を真に解放したのだろうか。実際ケアワーカーの91%が女性であり、強く性別分断された職業である。ウーマンフレンドリーは、あくまで過去との対比であり、ジェンダーの視点からは、未だ構造的な課題が残されている。

## 研究例会 (5月15日) 報告

# グローバル経営下の労使関係 —ドイツと日本の自動車産業を対象に

首藤 若菜 (立教大学経済学部・本研究所所員)

## 課題と問題意識

本報告では、多国籍企業である自動車完成車メーカーを対象に、企業活動のグローバル化に対応した労使関係のあり方を議論した。

現在、大手自動車メーカー各社は、国内以上に海外で生産し、国内よりも多くの従業員を海外で雇用している。工場の新設や拡大が進む新興国では、経済水準の上昇と民主化の進展が相まって、日系企業の在外子会社で労使紛争が発生することも珍しくなくなった。

一方、本国では、これまでの生産現場をどう維持し、従業員の雇用をいかに確保するのが課題とされてきた。日本の労働組合は、国内の組合員に与える影響を最小限にとどめるために、さまざまな取り組みをおこなってきたが、その活動は、依然として一國主義的な傾向が強い。

企業がグローバル化を進めるのに対し、労働組合が変わらず一國主義であり続けるといった労使間のズレは、何をもちたすのであろうか。こうした問題意識のもと、本報告では、多国籍企業の本社労組の活動実態を紹介した。

## 国際枠組み協定(GFA)と 国際的な労組ネットワーク

今日、多国籍企業の労使関係は新たな段階に入ったと言

われる。それは、次の2つの動きに代表される。一つは、グローバル化の進展に対応して、国際産別組織の役割が強化、革新されたことである。2000年以降、国際産別組織と多国籍企業が、国際枠組み協定を締結する動きが、ヨーロッパを中心に広がった。それまでの国際産別組織は、加盟する各国の産別組織やナショナルセンターの緩やかな連合体であり、各労組の支援活動が主だったが、国際枠組み協定の締結により、国際産別組織自身が多国籍企業の交渉相手としての正当性を有することとなり、そのあり方は大きく変わった。

もう一つは、国際枠組み協定の締結を契機に、企業単位で、国を超えて、労働組合および従業員代表組織が、定期的に集い、ネットワークを構築しはじめていることである。企業単位の国際的な労組ネットワークが、海外工場の組織化を促し、在外子会社の組合員の声を拾い上げ、海外で発生した労使紛争の解決につながる。

本報告では、主に後者の動向に着目し、まず先進事例としてフォルクスワーゲン社の事業所委員会と産業別労働組合を取り上げ、その国際活動の実態、動機、それが海外および国内の生産現場に与える影響を紹介し、次に日系自動車メーカー3社の企業別組合の国際運動の実態と課題を論じた。

【参考資料】 大手自動車メーカーの GFA と労組ネットワークの状況

企業名	GFA(締結年)	企業別労組ネットワーク会議の実施状況
Volkswagen	○(2002)	拡大 EWC・全世界(1999年～)
Daimler	○(2002)	拡大 EWC・全世界(2000年～)
BMW	○(2005)	EWC(非欧州国も順番に参加)
Ford	○(2012)	EWC、世界情報共有委員会(2012-2016年)
GM・Opel		EWC、ネットワーク会議(2012-2013年)
PSA	○(2010)	拡大 EWC・全世界
Renault	○(2004)	拡大 EWC・全世界
Fiat・Chrysler		
Toyota		EWC、ネットワーク会議(アジア中心)
Nissan		EWC、ネットワーク会議(全世界)
Honda		EWC、ネットワーク会議(アジア中心)
Suzuki		EWC
Hyundai・Kia		ネットワーク会議(一部)
Volvo Group		拡大 EWC・全世界(2013年～)

# 健康礼賛の功罪

## —健康で前向きに生きなければならない現代社会

三澤 仁平 (立教大学社会学部・本研究所所員)

### 健康格差の実態

わが国の健康政策の指針を定めた健康日本21が改定され、新しくとりあげられた項目に健康格差の縮小がある。健康格差研究は、健康格差の実態を明らかにする時代から、メカニズム探究の時代、そして政策展開の時代に入ったといえよう。

健康格差は、健康がどのような社会的要因で形成されているかを明らかにする「健康の社会的決定要因 (Social Determinants of Health:SDH)」の観点から研究されている。このSDHは文化行動理論、心理社会モデル、唯物論・新唯物論、ライフコース、社会生態学的アプローチといった視点から探究されている。

しかし、これまでおこなわれてきた健康格差・SDH研究は、実証主義的認識論のもとで作られた科学的知見にすぎない。つまり、健康格差・健康に影響するさまざまな社会的要因は明らかにできるが、その事象が生じざるを得なくなっている、またはその社会的要因が埋め込まれた社会関係をつかまえることができないという問題がある。さらには、善としての健康に対する批判的視点がなく、暗黙の前提として健康をとらえているという問題もある。換言すれば、社会関係の中にどのように健康格差が埋め込まれ、その関係・構造が維持、再生産されるのか、そのメカニズムそのものを探求すること、そして健康の批判理論を構築することが大きな課題として残されている。

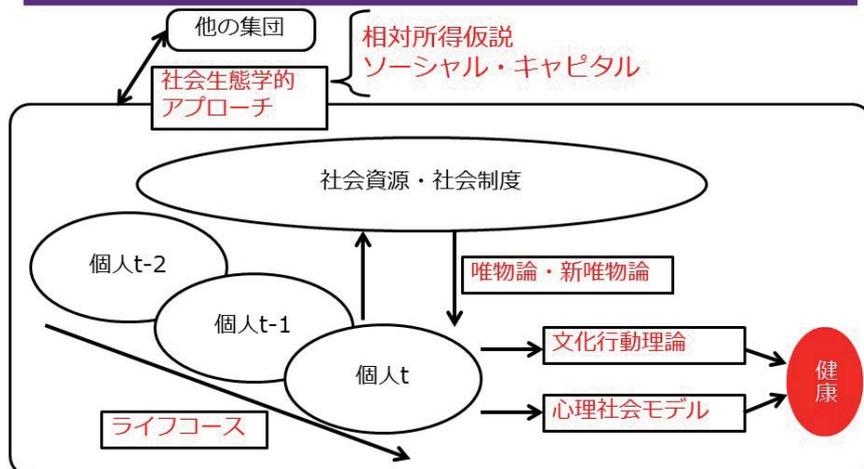
### 健康礼賛の功罪

そこで本報告では、健康の批判理論の構築の糸口として、高齢者の生きがいをキーワードに、健康を礼賛することの功罪をふまえ、健康を崇め奉ることで見失ってしまったものはないか、真の意味でのWell-beingを考えてみたい。

現代社会がかかえる大きな問題として高齢化があげられる。中でも大きな課題は介護が必要な高齢者を少なくすること、つまり介護予防である。その介護予防として、厚労省は高齢者の生きがい創出に着目した。現に多くの実証的研究によって、生きがいを持つこと、生きがい創出へ介入することによる健康への正の効果が示されている。しかし、高齢者にとっては、死をみつめることは、生きがい探求と表裏一体であるという批判があり、死にゆくことからみた生きがいのあり方を検討する必要がある。

そこで、東日本大震災の被災3県住民データを用いて検討したところ、死にがいを持つことと生きがいを持つことは正の関連が認められた。このことから死を待つという行為を見ずえることで、本当の意味での生きがいに到達するのではないかと思えた。個人化された現代社会においては、前のめりの考え方でWell-beingを統制した方が社会的弱者には生きやすいだろう。しかし、生きがいの文脈における死にがいを想うように、現在のWell-beingに対する考え方の社会的展開にあえて「待ち、苦しくとも自身で考えること」で、前のめりの執着に凝り固まったWell-beingから解放されるのではないだろうか。

## 健康の社会的決定要因研究の動向



## 2014年度新任研究員紹介

前田 有香

(立教大学大学院文学研究科教育学専攻博士課程後期課程)

2014年から立教大学社会福祉研究所の研究員となりました前田有香と申します。

2009年に立教大学文学部を卒業し、その後3年間神奈川県立の特別支援学校で教鞭をとった後、同大学の修士課程を経て、現在博士後期課程に在籍中です。

特別支援学校に勤めていた時に、地域での障害者の雇用機会が少ないこと、高等部卒業後に地域との繋がりが希薄になること、多くの保護者が特別支援学校在籍中から将来への不安を語ることなどから、改めて特別支援教育の意義、そして地域における障害者福祉というものを学びたいと思い、大学院に進むことを決意しました。

修士論文では、アイエスエフネットグループという障害者雇用において様々な取り組みを行っている企業の事例と特別支援学校の職業教育の事例から、特別支援教育におけるCapability Approachの可能性を検討しました。これからの研究では、教育や雇用だけでなく、広く障害者の地域生活におけるCapability Approachの実践的応用を検討していきたいと考えています。

また、今年の6月より日本財団パラリンピック研究会の研究員も務めており、民間の立場から2020年の東京パラリンピックの在り方を検討しております。障害者の地域生活において必ずしもスポーツが大きな比重を示しているわけではありませんが、現在の社会がスポーツに取り組みたいと思った障害のある方々にとってアクセスしやすい環境であるかといえば、そうとは言い切れません。2020年東京パラリンピックを一つの契機として、障害のある方々が様々な面においてスポーツにアクセスしやすくなることによって、余暇活動の拡大だけでなく、障害者理解の促進、インクルージョン社会の実現の一助になるのではないかと思います、研究を進めていく予定です。

障害者スポーツなどの余暇活動や教育、雇用などの様々な方面から障害者の地域生活を捉えながら、実践的にも学問的にも社会に貢献できる研究者を目指して努めてまいりたいと思っております。



## 2014年度春学期 活動報告

### 社会福祉のフロンティア

◆ 2014年6月6日 開催

#### 第39回 社会福祉のフロンティア デンマークの高齢者介護とジェンダー —ジェンダー視点からみた新しい課題、革新と戦略—

講師：ハンナ・マレネ・デール(デンマーク・ロスキレ大学)

デンマークにおける高齢者介護システムの現状について講演して頂いた。デール氏はデンマークの介護労働についてジェンダー視点から分析されてきた。デンマークの現状を知るとともに、グローバル化と福祉国家の持続可能性について考察した。



### 第1回 家族コミュニケーションセミナー

◆ 2014年6月28日 開催

#### 日頃の家族関係を振り返り、新たなコミュニケーションのあり方を見つけましょう—家族イメージ法(FIT)を用いて

講師：河東田誠子(本研究所特任研究員/臨床心理士)

セミナーを通して日頃の家族関係について振り返る機会をもち、他の人との出会いやワークを通じて、新たなコミュニケーションのあり方について学んだ。

### 研究例会

第1回

◆ 2014年5月15日 開催

#### グローバル経営下の労使関係 —ドイツと日本の自動車産業を対象に

発表者：首藤若菜(立教大学経済学部/本研究所所員)

今日、多くの企業が海外に事業拠点を設置し、現地で多数の従業員を雇用している。外資系企業との資本提携や企業買収もはや珍しくない。このように企業がグローバル化する一方、日本の労働組合は、未だ一国主義を貫いているようにみえる。例会では、ドイツの大手自動車メーカーを対象に、グローバル経営のもとでの労使関係のあり方を検討した。

## 第2回

◆ 2014年6月7日 開催

### Competing or co-existing Logics in elderly care?

発表者: ハンナ・マレネ・デール(デンマーク・ロスキレ大学)

デンマークの高齢者介護システムは、女性の雇用機会を拡大する役割を果たしてきた。だが一方で、女性労働に主として依存していることによる性別役割分業問題も抱えている。デンマークの事例と問題を主軸とし、ディスカッションを行った。

## 第3回

◆ 2014年6月19日 開催

### 健康礼賛の功罪

#### —健康で前向きに生きなければならない現代社会—

発表者: 三澤仁平(立教大学社会学部/本研究所所員)

現代社会に生きるわれわれは、前向きに生き活きと健康であることを無意識に求められている。健康を求めることによる恩恵は言うまでもないが、はたしてそれだけでいいのだろうか。例会では、前向きな健康を求めすぎることによる弊害をいくつか検討することで、よく生きるという意味でのWell-beingについて考察した。

## 第4回

◆ 2014年7月24日 開催

### デンマークにおける雇用形態の多様化と労使関係

発表者: 菅沼隆(立教大学経済学部/本研究所所長)

グローバル時代の福祉国家の持続可能性と労使関係についてデンマークを事例として考察を行う。デンマークは労働組合の組織率は70%程度と高い水準を維持しており、国家の法律的介入を極力排除した労使自治の伝統も健在である。1990年代から、内外の環境が激変するなかで〈伝統の継承と革新〉が試みられている。報告では、デンマークにおける労使関係研究の成果を踏まえて、21世紀の雇用形態の多様化を確認し、労使および政府がどのように対応してきたのかを描く。

## 既刊図書紹介



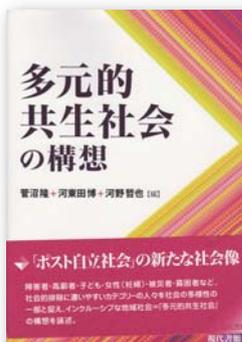
庄司洋子・菅沼隆・河東田博  
・河野哲也編

### 自立と福祉 —制度・臨床への学際 的アプローチ

現代書館(2013年)  
ISBN 978-4-7684-3521-2  
本体 2,300円+税

社会福祉研究所の所員・研究員による、自立とは何か、自立が人間にとって価値を持つものであるのなら、それをどのように達成すべきか、様々な分野と角度から論じたアンソロジーである。

キーワード: 福祉社会学/障害者の自立支援/妊娠・出産過程にみる女性の自立/ワーク・ライフ・バランス/高齢者自立支援/生活保護など



菅沼隆・河東田博・河野哲也編

### 多元的共生社会の構想

現代書館(2014年)  
ISBN 978-4-7684-3529-8  
本体 2,200円+税

本書は『自立と福祉—制度・臨床への学際的アプローチ』の続編として刊行された。内容は、社会的諸問題(生活、労働、余暇、貧困等)を取り上げ、どんな人でも一人ひとりが尊重される多元的共生社会を理論的・制度的・実践的立場から構想しようという意図をもって構成されている。

キーワード: 障害者の自立支援運動/障害者の所得保障/精神障害者/知的障害者への虐待/児童手当制度/認知症高齢者のリハビリテーション/マタニティ・ハラスメント/出生前検査/災害弱者など

## 編集後記

社会福祉研究所は1967年に設立された、長い歴史をもつ研究所です。1968年にニューズレターが創刊され、40号を迎えた今号より、全面リニューアルをいたしました。今後より広く研究所の活動を知っていただけるよう、コンテンツを充実させてまいります。皆さまにそれぞれの“ウェルビーイング(well-being)”が訪れますように。(浅井)

立教社会福祉ニュース 第40号 2014年10月1日発行

〒171-8501

東京都豊島区西池袋 3-34-1 立教大学 社会福祉研究所

TEL 03-3985-2663 FAX 03-3985-0279

E-mail r-fukushi@rikkyo.ac.jp URL <http://www.rikkyo.ac.jp/research/laboratory/ISW/>

発行責任者: 菅沼 隆(社会福祉研究所所長) 編集: 浅井、吉川 制作・印刷: (有)サムクイック

