

仕事と家庭の両立難を超えて

—— フェミニズムの観点から論ずる台湾の母性保護論争 ——

松 陳
田 昭
惠 美 子 如
(訳)

目 次

- 一、仕事と家庭 女性の二つの困難
- 二、夜間就労の禁止 女性の就業の機会を排除するのか、或いは女性の就業の平等を保障するのか
- 三、育児休暇の提供 女性の育児要求を受け入れるのか、或いは性別分業を固定化するのか
- 四、両立難を超えて 普遍的フェミニズム

一、仕事と家庭 女性の二つの困難

昼間は外に働きに出、夜は家に帰ると食事を作り子供を抱えて家事をする。これは多くの職業婦人の一日の生活を描写したもので、彼女たちは仕事と家庭の二つを受け持つために実に慌ただしい生活を送っている。社会学者アーリー・ラッセル・ホックシールドは女性が仕事から家に帰ってさらに家事労働に従事せねばならないことを、「第二の勤務」と呼び、女性は労働市場に参入した後却って有償労働と家事労働という二つの仕事に同時に従事せねばならない状況に直面したと説明している。¹⁾

女性が主として家事労働を担うという性別分業が、仕事と家庭の両立難の主たる原因を作り出している。またこのため、これは女性の両立難となり、男性の両立難とはなっていない。つまり男性は通常仕事と家庭の間で選択をする必要はなく、二つを兼ねることができが、女性は仕事と家庭の間で選択をせねばならない。即ち、家庭のために仕事を犠牲にするか、或いは仕事のために家庭を犠牲にするかで、もし二つともやりたいと思うなら、仕事と家庭の間を駆け回らなければならないのである。フェミニズム法学者のジョン・ウイリアムズは「男性を理想とした労働者」という言い方で、職場の規範はなぜ世話の責任を受け持つ労働者（＝女性）に不利であって仕事と家庭の両立難を生み出すのかということを説明した。つまり労働市場は家事労働を受け持つ必要のない労働者（＝家族を養う男性）を予定しており、世話をする責任は個々の家庭（＝家事を担当する女性）に負わせており、且つこのような職場の男性的規範もまた階級化しているので、このため中・下層の女性をさらに不利にしているというのである。²⁾

労働市場への参入は女性の負担を増すだけで、女性の解放を促さないのだろうか？女性の仕事と家庭の間の両立

難にいかに向き合うかは、このため工業化された社会の中のフェミニズムの重要課題となる。女性の労働の価値が認められず或いは低くみられ、「愛の労働」として「無償労働」とされたために、一部のマルクス主義フェミニストは「家事の公共化／社会化」で女性の家事労働の重荷を取り除こうと主張する。しかしまた「家事有給制」で女性の家事労働の価値を認めようと主張するものもある³⁾。

母性保護制度に関する論争は、家事の公共化或いは有給化の外に、女性の仕事と家庭の両立難に対応したものである。母性保護制度 女性の妊娠・出産に基づいて保護する制度 は長い歴史をもち、一九一九年に世界労働機構（ILO）が母性保護条約を締結して以来、何度もの変更を終 最新の母性保護条約は健康保護、産休、授乳、病気休暇或いはその他の休日、現金と医療の受益、就業保障と反差別という六つの取り組みを含んでいる。ILOは、母性保護制度は女性を「その母性の役割を満足させると同時に、このために労働市場の中で周辺化させられることはない」ことを可能にすると考えている⁴⁾。つまり女性に「母親としての」保護を与えて仕事と家庭を両立させるのである。

しかしながら、母性保護制度の直面する典型的な疑問は、これは保護か、それとも制限か？なのである。例を挙げると、女性の夜間就労の禁止は、女性に家庭の世話をできるようにし、夜に外で働かねばならない負担を免れさせることなのか、それとも女性の就業を制限して、且つ女性を家庭の中に閉じ込めることなのか？ということである。育児休暇を提供することは、女性に子供の世話のために仕事を失わせることがないようにし、仕事と家庭の両立ができるようにすることであるのか、或いは雇用者が育児休暇の支出を負担することを望まないのか、女性を雇用しようとの気持ち弱めさせ、女性の就業に不利で、女性が家庭に留まることを迫るものなのだろうか。母性保護制度は一体女性の労働参加をより平等とするものなのか、或いは「仕事と家庭の両立」の名で、家事労働をこれまで通り女性の仕事とし、また且つ女性を職場から排除或いは周辺化させるものなのだろうか。

二、夜間就労の禁止

女性の就業の機会を排除するのか、或いは女性の就業の平等を保障するのか

一九四五年から、台湾の工場法は女性の夜間（午後一〇時から翌朝六時）就労を禁止した（第一三条）が、違法の代償は軽微で、一〇〇元以上五〇〇元以下の罰金にすぎなかった（第六八条）。夜間就労を禁止する規定の目的は「女性は母となる」（家庭と国家の母親に対する出産の要求）と「女性は労働者となる」（国家と市場の女性に対する労働力の要求）の衝突の均衡をとることである。但し労働市場の変化はこの衝突を徐々に激しくし、このことが夜間就労を禁止する法律の規定をますます大きな試練に直面させた。

第二次大戦後の台湾工業化の発展の下で、一九六〇年代から、女性は大量に製造業に参入し、とりわけ紡織業と電子業の工場では、その最底辺の労働は女性の注意深く、器用な特質に「符合」する「女性の労働」と看做され、且つこれらの産業は機器が丸一日運転されるため夜間労働力が必要であったので、廉価な女性労働力はまさに生産コストを下げ、国際競争力を高めるために役立った。このため、当時の台湾では女性労働者が違法に夜間に働く現象が一般的に存在した（例えば、半数を超える紡織工場は女性を夜間に働かせていた）のであり、国連の警告を引き起こすことさえあった。また女性労働者の夜間就労を緩めるかどうかが重要な労働の争点となってもおかしくなかったのである。女性の夜間就労の禁止に賛成する論点は主として女性の生理の違いと家庭責任の必要性に基づいていた。つまり女性の生理は男性と異なるので、力が必要で危険な或いは長期の仕事につくことはできず、且つさらに母性の責任は子育て或いは子供の養育を担わなければならないというものである。⁵⁾女性の夜間就労を緩めることを支持する論点は、主として「増産報国」に応じた経済発展と産業の需要に基づき、あわせて家庭責任に影響しな

いことを前提とすることを強調する。⁶⁾ここからわかるのは、支持と反対の双方の違いは経済発展に対する支持の強さの違いにすぎない。女性が家事労働を担当するという性別不平等分業を批判するわけでもなく、女性の就業と経済的独立の重要性を重視するわけでもない。

台湾とアメリカの産業の経営者側は政府が法を改正して産業の需要に合致させよと説き続けたが、一九七〇年代初期に到り世界規模の不景気の下で、広汎に存在した違法状態と業界の説くところの圧力が法の改正を促した。一九七五年改正の工場法は、(一)労働組合或いは労働者の同意を以って、(二)主管官庁の審査・許可を経て、(三)三組での昼夜交替制を採用し、安全衛生設備を完備し、宿舎を備えるか交通手段を使って送迎に責任を負うことを、女性が例外的に夜間就労のできる条件とした。しかしやはり妊娠と授乳期の女性が夜間に働くことは絶対禁止とした。法改正の理由は明白に、これは経済発展の需要に合わせるためであり、例外条件を設けたことは女性の健康、安全、母性を保護するためであることを示した。この理由は、夜間就労の開放は国家経済の発展の利益・経営者側の利益を守るためであり、女性の就業の機会を広める目的ではないと隠すところなく暴いたのであり、もちろん家庭の性別分業を変えるつもりではなく、女性の直面している低賃金現象も当然ながら考慮されていない。なぜならこの法改正の重点は安い女性労働力を産業に用いさせることにあり、女性の給料を高めて雇用者の生産コストを増すことにあるのではない。製造業の労働女性はよって二種類に区分される。つまり妊娠や授乳期間の者と妊娠や授乳期間ではない者であり、第一のものは暫時出産を優先し、第二のものは仕事を優先するのである。このようにブルーカラーの女性労働者は国のために命をかけ経済を進展させることができる。しかし妊娠・授乳期は出産して国に尽くし、家庭を維持することを優先する。工場法の改正は、女性労働者の労働権を拡大したというよりは、女性の国や資本主義へのサービス義務を強化したと言う方がよい。

女性の夜間就労禁止の規定は、一九八〇年代に到った後は、またもやさらに緩和された。一九八四年に制定され

た労働基準法では、女性の夜間就労の禁止を適用する職業の範囲が拡大され、表面的には女性が例外的に夜間就労のできる条件に対しては工場法に比べると厳格になったものの、実際上は行政機関は積極的に産業の要求に合わせであり、特に「国家の重大な経済利益」を理由に、紡織・電子等の産業が例外規定を適用できると指定した。この法改正は経済発展を主とする考え方の延長線上にあり、この後労働基準法の関連する改正は女性の夜間就労を緩和すると規制するの間を行ったり来たりした。但し制限の緩和を最も中心の目標とし、一九九一、一九九六、一九九八、二〇〇二年に四回の改正を行なった。最終的に、中央主管機関の指定する職種では、雇用者が必要な安全衛生措置を提供し、労働組合或いは労資会議の同意をとりさえすれば、例外的に女性に夜間就労をさせることができるとした。但し妊娠・授乳期の女性は依然として絶対に夜間就労を禁止するとしたのである。

法改正の大きな方向は安価な女性の労働力を利用する経済発展と産業の要求に合わせるものだといえ、軽視してならないのは、性別平等の観点から提起される女性の夜間就労を許すべきだとの主張もあつたことである。二〇〇二年の制限を緩和する法改正の主導的女性の労働委員会主任委員の陳菊は女性の夜間就労の制限を緩和することは女性の就業選択権を保障するためだと強硬に主張した。彼女は女性の夜間就労を制限することは女性を弱者とする現われだと考えたのである。台湾民主化の一九八〇年代後期から、女性労働権の議論は徐々に増加し、フェミニストの中には夜間就労が害するのは女性或いは男性によらない差別だと主張するものが出て、このため「男女を分けず」夜間就労を減らすか禁止するか、或いは女性の夜間就労の制限を取消さねばならないとするのである^⑧。しかしまたフェミニストの中には、夜間就労とは資本家へのサービスであり労働者の利益ではないとの疑問をもつものもいて、さらには二分法的に制限は差別であり、制限の廃止は平等となるとすべきでなく、性別分業と労資関係の下で、女性労働者の夜間就労の禁令を廃止すると同時に、いかに夜間労働の環境と権利の保障を強化し併せて濫用される可能性を避けるかを考えるべきだとするものもいる^⑨。

台湾民主化の後のフェミニズムの議論の中で、「女性の生理的マイノリティ」或いは「女性の家庭責任」は女性の夜間就労の制限に対する正当化とはならず、且つ「権利」がすでに最も主要な討論の枠組みとなっていた。リベラルフェミニストはこれは女性の労働に参加する権利を妨害すると考える傾向にあり、しかし労働権フェミニストは制限を取り消すことは雇用者がさらに女性の労働力を搾取し、女性の就業の平等権を害するだろうと憂えた。彼女たちはいずれも家庭責任を以って女性の就業の機会を排除し、女性に仕事と家庭の両立難の間で家庭を選ばせることに反対している。しかしながら、搾取される仕事をもつことは、仕事がないより良いのだろうか。もう一つの問題というのは、たとえ女性の夜間就労の権利が拡大したとしても、家事労働の負担をどのように扱うのか、例えば育児の要求をどうするのかということである。

三、育児休暇の提供 女性の育児要求を受け入れるのか、或いは性別分業を固定化するのか

すでに一九五〇年代に台湾が女性の夜間就労を開放すべきかどうかを議論した時から、女性の育児要求は常に提起され、これを女性の夜間労働者を制限する理由とするものもあつたが、しかし多くは託児所或いは育児施設を設けるやり方で、女性に仕事と家庭を両立してもらふべきだと主張した。一九七五年に工場法を改正した時、女性の立法委員が託児所設置に関する規定を増やさねばならないと提起したが受け入れられなかった。しかし後に工場法の施行細則で女性労働者を雇用する工場は授乳室を設けるべきだと定めたので、可能な範囲内で託児所を設置し、看護・保母を僱うことが行き届いた配慮ということになった。このような規定は明らかに育児を女性の責任とみており、このため適用範囲を女性労働者を雇う工場だけに限り、また「了するを得」の方式の規範は、強制的要求をすることで産業界の負担を増すことを避けている。このため、これは既にある性別分業枠組みの下で、強制力な

い提案的な規範で女性の育児の責任を「割当てる」にすぎないのである。しかし一九七〇年代の台湾の新しいフェミニストたちは、男性も家事と育児に参加すべきだと主張し、且つ低価格な託児所を広く設けることは女性の育児休職のための停職賃金を与えるより有用で、女性がこれによって職場を離れて、家庭に縛りつけられることを免れると考¹¹⁾えた。

一九八四年に労働基準法を制定した時、育児要求に関する主張が再び提起されたが、やはり受け入れられなかった。しかし、民主化の後の性別平等労働立法の運動の中では、職場の育児責任が主たる争いの一つとなり、且つ育児休暇が重視される程度は民主化前の議論が重視した託児所よりはるかに大きかった。雇用者側の多くは補充式福利の観点を探り、育児を家庭の責任とした。労働者側と婦人運動団体は育児を国家と市場の責任とし、育児に関する給付（休暇、施設サービス）を獲得するのは労働者の権利だと主張した。福利が権利かの争いは、明らかなのは育児責任は家庭・市場と国家の間の分配の問題であるだけでなく、さらに「誰の責任を分担するのか」「誰の要求を満足させるのか」という性別分業の問題が存在するということである。一九八八年に「婦女福利法」の提案があり、育児を女性の要求とみて、女性に専属する育児休暇によって女性労働者に育児責任を負わせた。しかし、一九八九年より、各種の就労平等法の草案¹²⁾がいずれも性を分けない育児休暇を定め、育児は女性個人の責任ではなく、両性の共同の任務であると強調し、男性育児の要求を認めたのだが、しかしまた男性が育児に参加することに對する積極的期待でもあった。そこで、育児休暇を推進する主張は、要求に従って「女性の権利」から「男女同一の権利」へと変わり、両性の共同育児を促進しようとした。

法改正を推進するフェミニズム団体は「育児は女性だけの責任とすべきでない」と主張したが、立法の議論の中では、やはり常に育児休暇を「女性の責任と要求を担うもの」とみて、女性労働者に仕事と家庭を兼ねさせるといふ声があがっていた。十年以上の棚上げを経て、ついに二〇〇一年の末に採択された両性工作平等法（現在は性別

工作平等法と名を改めている)の中では、男女を分かつず二年の育児休暇を定めている。しかし育児休暇の設計も共働き家庭の予定の上に立っており、このため原則として「配偶者が仕事についていない」被雇用者の育児休暇の権利を排除しており、それは正当理由があつて初めて休暇を願うことができるので、背後にあるのはなお「家族を養う者」と「家を守る者」という分業を抜けていないということである。専業主婦が専業主夫よりはるかに多い社会の中で、この形は妻が働いていない夫は原則として育児休暇をとることはできないということを示し、なお女性が家を守るという世話の責任をこれまで通り固定化するのと同じである。況や、当時の立法で採択された育児休暇は無給の職であつた。フェミニストたちは早くから立法過程の中で憂慮を示し、無給の育児休暇は「中産階級条項」と「女性条項」の結果を生むと考えた¹⁸⁾。確かに、法律施行の後、育児休暇の利用者は極端に少なく且つ多くは中産階級の女性であり、職場を離れての育児は主として女性の「選択」であり、これは育児休暇権を与える方式とは異なるものでなく、女性の世話の義務を「更新」したのであり「廃止」したのではなかった。この現象は二〇〇九年の就業保険法改正で就業保険が半年の「育児休職手当」を提供して後も、明らかな改善はみられなかった。使用者は増加したものの、しかし女性による利用の現象は依然として存在し(八割が女性)、それは男性の手当の申請者も微増する中ではあるけれどもである¹⁹⁾。そしてまた、女性は出産のために職を離れ、且つ職場に戻つてこない比率が微増さえする中で、職場に復帰する平均復職の間隔がいつそう長くなる傾向にもあつた。

表面的には、育児休暇の権利は中性的なもので、男女いずれもが選択できる。主として育児責任は女性が負つとする説に対しては、この権利はその育児の要求を受け入れて、家庭と仕事の両立難を解決できるかのようである。男性もまたこの権利の行使を選択でき、家庭の中の性別分業を積極的に改変できる。しかし、中性的権利は世話の女性化、階級化、家庭化の現象を大幅に改変することはできていない。同じ育児休暇の権利が、極度の差異化の選択にもなる。即ち、多数の被雇用者は育児休暇を申請せず、育児休暇を申請する被雇用者の多数は母親なのである。

研究がさらに明らかにするように、仕事と育児の選択は、性別割当てだけでなく、さらに高度の階級化ともなる。即ち、高所得の母親は最も多くの選択肢をもつ（自分で世話をする、保母が世話をする、祖父母或いはその他の親族が世話を助ける）が、低収入の母親は七割以上が皆自分で世話をしなければならぬ¹⁸⁾。このため、低収入の女性労働者は、仕事と家庭の両立難で最も苦しんでいる。そしてもともと仕事と家庭の両立難に直面していない男性は、これによっても育児への参加を改変することは稀なのである。

今日からみると、一九七〇年代の台湾のフェミニストの疑問（低価格の託児所を普及させることに比べて、育児休暇はこれによって女性を職場から離れさせるものかもしれない）、そして一九九〇年代の立法過程の中のフェミニストの育児休暇に対する憂慮（中産階級条項、女性条項）は、ほぼ予言的中したようである。性別のない育児休暇と育児施設は、表面的には女性の育児要求を受け入れているが、実際上は女性が育児をする性別分業を固定化する効果を生んでいる。まさに「デボラ・Ｌ・ロードの言う通りの、女性が母親になるに便利ないように設けられた制度で、往々にして女性を母親という役割の陥井に落ち込ませるのである（ママの道はしばしばママの落とし穴となる¹⁹⁾。さらに憂慮されるのは、台湾は近年少子化現象に対応するために手当を出す等の方式で出産を奨励する政策をとっているが、却って積極的な世話の公共化措置をとらずに世話の性別割当て、階級化、家庭化を行なったことになる。その結果はつまり、ますます女性に「割当て」そして「奨励」することになり、ますます女性の出産の義務と不平等な性別分業を強化することになった。そして、「出産を選択する権利」はいともたやすく「国のために出産する義務」の促進に用いられたのである。

四、両立難を超えて 普遍的フェミニズム

台湾では性別平等の法律改革の過程の中で、家庭の責任という理由で女性を仕事に就かせないということは、すでに徐々に法律上は正当性を失っている。つまり法律は明文で妊婦差別を禁止し、徐々に女性の夜間就労の制限を緩めている。女性に仕事と家庭を両立させる法的措置が、次第に現われている。即ち労働者は育児休暇を申請する権利をもち、雇用者と政府は共同負担で育児手当と育児措置を提供する義務がある。「男性を理想とする労働者」の職場を設けるということは修正されたようだが、しかし女性はこれによって仕事と家庭の両立難から抜け出ることはなっていない。職場ではこれまで通り低賃金、セクシャルハラスメント等の仕事での差別に直面する（搾取されても失業よりは良いのか？）一方で、他方家庭の中でこれまで通り主たる世話の責任を負うのは、とりわけ低收入の女性労働者となる。或いは、彼女たちはこのために職場を離れ、家庭の中で世話に専念するのである。

このような困難な状況に直面して、本稿では、我々は母親を以って女性を定義する母性主義を捨て、「普遍的フェミニズム」を主張しなければならぬ。即ちフェミニズムを普遍的で特殊ではない価値とみるのである。女性の夜間就労の問題はもはや生理面での弱者保護の問題ではなく、女性労働者の社会的マイノリティとしての保障の問題となる時、我々が考えねばならないのはいかに夜間就労の労働者の性別に対する搾取を避け、職業と階級の差異に注意し、労資双方の不平等な権力関係の下で労働者の自主的な有限性に注意するかなのである。差異は平等の敵ではなく、平等の始まりである。なぜなら夜間就労の搾取は性別化されたものであり、女性の労働力は相対的に安価で、健康面での危険は性の違いにあり、性侵害はさらに性の違いに基づく現象である、夜間就労の管理はもろろ性の違いの状況を考えなければならず、したがって違いがあることへの対策をとらねばならない。つまり給料の

不平等と低賃金長時間労働の現象を改善し、性の違いによる健康面と性侵害の危険に対して対応措置をとるのである。なぜなら異なる職業と階級（例えば製造業の最下層の労働者と医療機関の医師）の就労状態は異なるのであり、その「自主選択権」も異なり、それに対する夜間就労の管理方式もまた異なるべきなのである。

境遇の違いを文脈ごとを考え、措置の反服従効果を重んずることは、夜間就労の管理の難題に対応する原則となりうるだけでなく、職場の育児制度の困難な状況をも処理できるのである。つまり女性が世話を担当するという要求に合わせて割当てれば当てるほど、女性が世話をするという現実を強固にするのである。家庭と仕事の両立難を扱う政策は「仕事の促進」（例えば託児）と「仕事の減少」（例えば育児休暇）の二つに分けられる。国際比較研究が明らかにするのは、「仕事の促進」措置は女性に対してかなりプラスの効果があるが、「仕事の減少」措置は休暇が長すぎない状況の下でのみプラスの効果があるというものである¹⁷。「性を問わない」方式を採り、父親休暇（北欧の国家が採用する特に父親に与える親休暇も）或いは父親手当を提供して積極的に男性による世話を奨励し、世話を女性のものとすることを避けよつとすると、これらの措置はつまり世話を個人化また家庭内化した効果である。このために平行して男性が世話をする育児休暇と育児の公共化を促進して、世話の性別割当て、階級化、家庭化の現象を積極的に改変せねばならない。このようにして、我々はようやく真に仕事と家庭の両立難を超えて、女性をモはや「国」や「家」の母とするのではなく、平等な女性市民とすることが可能になるのである。

注

- (1) Arlie Russel Hochschild with Anne Machung, 'The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home' (1989)
- (2) 「男性を理想とする労働者」についての議論は、以下を参照
Joan Williams, 'Unbending Gender: Why Family and Work Conflict And What to Do about It' (2000)
Joan Williams, 'Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter' (2010)
- (3) しかし注意するに値するのは、家事労働有給制を支持するマルクス主義フェミニストの主張が、雇用者と政府で家事労働の給料を支払うべきだとしており、個々の男性（夫、父親、彼氏…）とはしないことである。なぜなら最終的には資本は女性を搾取する家事労働から利を得るからである。このため、このことと民法の夫婦財産制の規定を用いて家事労働の価値を認めることは、異なるのである。
- (4) International Labor Office, 'Equality in employment and occupation, Report' (Part4B) (1986), 42.
- (5) 例えば、黎昂「正視女工保護問題」(『中國勞工』四五四期、一九六九年)五頁、樂民生「勞工法之理論與實際」(台北一九五七年、自刊)三七頁。
- (6) 例えば、陸嘯釗「女工的夜間工作」(『中國勞工』三一七期、一九六四年)一七頁。陸光「解決當前勞工問題之新方向」(『中國勞工』五四〇期、一九七三年)二九頁。
- (7) 陳惠馨「從我國現行法中有關保護女性勞工規定之檢討談未來立法之取向」(婦女新知基金會編『男女工作平等法草案及相關文獻彙編』台北、婦女新知、一九九〇年)一〇八頁。
- (8) 婦女新知基金會「一九九九催生男女工作平等法手冊」(台北、婦女新知基金會、一九九九年)三〇頁。
- (9) 陳素香「勞基法與你」(『婦女新知雜誌』第一二二期、一九九一年)二五頁。
- (10) 劉梅君「超越、保護、與、限制」的女性主義爭辯：以「勞動基準法」女性夜間工作及延長工時規定為例」(『政大勞動學報』第二二期、二〇〇七年)五五、九〇頁。
- (11) 呂秀蓮「幫他爭取陽光」(台北、拓荒者、一九七六年)一七六、一七八頁。

訳 翻

- (12) 国民党立法委員提案の婦女福利法案、婦女新知の「男女工作平等法（後に「両性工作平等法」と改称）を含む。
- (13) 劉梅君「『兩性工作平等法』與『母性保護』之關聯」淺談『育嬰假』・『家庭照顧假』等『促進工作平等』措施的立法理由」（『律師雜誌』二四二期、一九九九年）四〇—四一頁。
- (14) 二〇一四年に育児休職手当を申請する者は二〇〇九年に比すでに二・五倍となり、男性の申請件数も二〇〇九年の五〇〇件から二〇一四年の二二〇〇件に増えた。但し女性の申請者が依然として八割に昇る。行政院主計處「二〇一六年度性別圖像」（二〇一六年）一一頁。
- (15) 王舒芸『臺中市平價托育政策使用現況與需求調查』、台中・台中市政府社會局、二〇一五年。
- (16) Rhode, Deborah L. (1989), Justice and Gender: Sex Discrimination and the Law, 122
- (17) Joya Misra, Michelle Budig and Irene Boeckmann, "Work-family Policies and the Effects of Children on Women's Employment Hours and Wages," in Stephen Sweet Ed., Work Family Policy: International Comparative Perspectives, 23-42 (2012).

補記

二〇一六年六月二四日に名城大学法学部と台湾大学法律学院の間の研究交流として、名城大学法学会主催の講演会が行なわれた。本稿はその時の陳昭如教授の講演原稿の翻訳である。この報告に基づく陳教授の論文が「從義務到權利・新舊母性主義下母性保護制度的轉向與重構」として『臺大法學論叢』四五卷特刊（二〇一六年）に掲載されている。

また当日は台湾大学顔厥安教授の講演「家庭的政治與法哲学：一個初步考察」も行なわれた。この他松田報告「日本の家事労働論争について」もあり、この報告に基づく同名の論文が『名城法学』六七—二（二〇一七年）に掲載されている。