

〈論文〉

香港で外国人家事労働者を雇う日本人家庭の意識調査

野村 浩子

要約

働く女性の支援を目的に、国家戦略特区で外国人家事労働者の受け入れを始めることが決まった。女性が仕事に加えて、家事・育児・介護といった家事労働の負担を負うことが、継続就業の妨げになっているという問題意識から、家事の外部化の選択肢を広げようというものだ。ところが日本では、家事アウトソーシングに対する抵抗感が大きく、利用が広がっていない。同時に価格が高くて手が届かないことが普及の壁となってきた。そこで、外国人家事労働者の受け入れを1973年から正式に始め、既に定着している香港で利用家庭に聞き取り調査を行うことで、日本での導入にあたっての効用と限界を探った。意識と価格を中心に調査を行ったところ、意識面は利用するうちに壁が取り除かれていったが、利用しやすい価格を実現するための住み込みスタイルに問題が多いことがわかった。

キーワード

女性 仕事 外国人家事労働者 香港 性別役割分担

I はじめに

2013年春以降、安倍晋三政権は成長戦略のひとつに女性の活躍推進を掲げ、さまざまな取り組みを進めている。2015年夏には、改正国家戦略特別区域法により外国人家事労働者¹⁾の就労を認めることが決まり、大阪府、神奈川県の2つの特区で、働く女性支援のための受け入れが始まる予定だ。

これまで、働く女性は職場での仕事に加えて、家事・育児・介護といった家事労働を担う、いわばダブルワークとなることが、継続就業の壁となってきた。6歳未満の子供を持つ共働きの妻の1日の家事育児時間は6時間6分。一方夫は1時間8分である²⁾。家庭内の無償労働である家事労働の問題が、女性活躍推進のうねりの中で再び浮上している。

この解決策としては、男女ともに家事・育児・介護を担えるような働き方を企業に定着させること、あるいは家事・育児・介護を外部化することが考えられる³⁾。後者の選択肢を広げるものとして、政府は外国人家事労働者の受け入れに乗り出した⁴⁾。

伊藤善典は国際分析を通して「家事労働者が多い国の特徴は強い家族主義であり、介護サービスが不

十分ななかで、国民負担を増やさず、女性就労を拡大する方策が安価な外国人家事労働者の活用であった」と結論付ける⁵⁾。日本もまた家族主義が根強く、施設利用率も低いものの、外国人家事労働者はほとんどいない⁶⁾。こうした状況は、先進国のなかでも「特異である」と伊藤は指摘する。

マルガリータ・エステベス-アベはまた、先進国の中でも日本は低スキルの移民が最も少なく、かつ女性の家事労働負担が重い国であるとして、家事アウトソーシングが利用可能になれば、男性があまり家事をしなくても女性が働きやすくなるとする。さらに、家事労働の外部化は女性が管理職や専門職で成功するために大きな意味があると説く^{7) 8)}。

さて特区の枠組みが固まりつつあり、外国人労働者への家事アウトソーシングが現実化する流れが出てきた。受け入れにあたっては、外国人労働者の受け入れ以前の問題として家事アウトソーシングの利用がなぜ広まらないのかを明らかにする必要がある。

そこで本稿では、外国人家事労働者の受け入れが進む香港で日本人女性に聞き取り調査を行い、日本人が外国人家事労働者を雇用する際の効用と限界を明らかにする。聞き取りの対象は、香港で働きながら子供を育てる日本人女性およびその家族とした。香港を調査地としたのは、1973年から女性の就業支援を目的に外国人家事労働者の正式受け入れを始め、ここ20年で外国人家事労働者が倍増、同時に女性労働参加率の上昇を果たしていることによる⁹⁾。

II 調査の手法

野村総合研究所が行った「家事支援サービスに関する利用者アンケート調査」(2014年6月)によると、日本での家事サービス利用率は3%にとどまる¹⁰⁾。その主な理由は「他人を家に入れることへの不安」「他人に家事を任せることへの抵抗感」といった意識の壁、そしてもうひとつは「価格の高さ」であった。

落合恵美子が説くように戦後生まれた近代家族においては、夫が外で働き、妻が家庭を守るという役割分担が確立した。核家族であり、コミュニティとあまりつきあわずマイホーム主義の殻に閉じこもっており、子供や高齢者の世話を家族でほぼ担ってきたといった特徴を落合は挙げる¹¹⁾。家事労働者を利用するか否かは、価格のみならず、こうした近代家族の意識もひとつの決定要因となっている。

そこで、他人を家に入れて家事を外注することに対する意識と価格を中心に、外国人家事労働者を雇う6人の日本人女性とその家族に香港で聞き取り調査を行った。

なお本稿では、家事の中に育児を含めて考察する。対人ケアが必要な育児は、掃除・洗濯・料理といった家事と異なる要素もあるが、家庭内の無償労働という意味で家事に包括して分析を進めたい。

2 聞き取り調査は、以下6人の日本人女性に行った。いずれも幼児から小学生の子供を育てながら働く40代の日本人女性で、雇用する外国人家事労働者は30代を中心に20代後半から50代までの女性である。調査対象の家庭は、香港社会における中所得層の中で、中位から上位に属する。

A 40歳、家族3人(夫と子供1人)、夫とともに会社経営、インドネシア人を雇って10年目

B 44歳、家族4人(夫と双子の子供)、客室乗務員、フィリピン人を雇って2年目

C 40歳、家族4人(中国に単身赴任中の夫と子供2人)、アパレル会社勤務、フィリピン人を雇って4年目

D 40歳、家族5人(中国に単身赴任中の夫と子供3人)、家業の会社を運営。8年前、最初はネパール人を雇い、その後はフィリピン人を雇う。現在は3人目

- E 49歳、家族5人(英国人の夫と子供3人)、フリーランスの編集者・ライター、フィリピン人を雇って9年目
- F 42歳、家族2人(シングルマザー、子供1人)、金融会社マネジャー、7年程前から外国人労働者を雇い始める。現在は7人目でフィリピン人を雇う

調査期間 2015年2月11日～16日

それぞれの自宅に訪問し、2時間～2時間半の聞き取り調査を行った¹²⁾。

III 香港での聞き取り調査

1) 意識①；近代家族の意識からの転換

香港ではそもそも保育所や老人ホームは低所得層向けのもので、中所得層以上の家庭は保育や介護は外国人労働者に頼んでほしいというのが、社会保障の方針だ¹³⁾。法律上は、雇用主の自宅での住み込みが原則であり、通いは違法とされている。

香港で聞き取りを行った6家庭は、中流かそれ以上の家庭のため保育所の入所はかなわないものの、外国人家事労働者の雇用に最初は二の足を踏んでいた。外国人を自宅に入れることへの抵抗感が大きかったのだ。

落合恵美子が指摘するように、日本においても、戦前までは都市の中産階級の多くに住み込みの家事使用人がいた¹⁴⁾。ところが戦後の高度成長期に生まれた近代家族は、他者に対して閉じられたものとなった。「他人を家に入れることへの不安」が大きくなったといえる。香港で働く日本人女性にも、6家庭中4家庭にこうした意識が見られた。

外国人家事労働者を迎え入れたことでさまざまなトラブルが起きたという伝聞やニュースが、不安感を一層かきたてていた。「長年雇用して信頼していた外国人家事労働者が、帰国する際に貴重品をねこそぎもっていったという話を聞いて、怖いなと思っていた」(Bさん)といったものだ。こうしたトラブルについては、5)で述べる住み込みが要因となるケースが多い。

家事労働者を雇い入れた後、こうした不安や抵抗感が次第に薄れていったことが聞き取り調査から見えてきた。

会社経営者のAさんは、夫と共に香港で会社を興し、これから軌道にのせるまで頑張らなくていけないというときと出産が重なった。夫に薦められてインドネシア人の家事労働者を「おそろおそろ」雇うことにした。その結果「救われた」という。最初の2年ほどは関係がぎくしゃくしていたものの、10年目を迎えた今では、子育てのパートナーといえるような存在になっている。

二人の子どもを育てながら香港のアパレル会社で働くCさんもまた、最初は外国人家事労働者を自宅に入れるなど「ありえない」と思っていたが、香港では産前産後計10週の休みしか取れないこともあり、第一子出産を機にフィリピン人家事労働者を雇ってみたところ「こんなにありがたいとは思わなかった」と気持ちが変わっていった。仕事が続けられたのはもちろんのこと、乳児を抱えての両立ながら、ジョギングをしたりカフェに立ち寄りたりと自分の時間も確保できる。

6家庭中4家庭が「香港と同じような家事労働者の制度がない限り、日本には帰れない」と口にする。

2) 意識②；性別役割分担意識からの解放

竹中恵美子らの研究で明らかのように、男性は外に出て稼ぎ、女性は家事育児を担うものという性別

役割分担意識が、日本では未だ意識の面でも、制度の面でも根強く残っている¹⁵⁾。木本喜美子は、性別役割分担のなかで〈家事=愛という神話〉が生まれることになり、女性には母性愛があるはずだとして、家事や育児の手抜きが行われれば、ただちに「愛」の名のもとで裁かれることになったことを解き明かした¹⁶⁾。

聞き取り調査では、3家庭で夫婦どちらかにこうした意識が見られ、夫婦で話し合いが行われていた。働く女性にとっては、家事が自らの存在証明ではないため、仕事を続けるためには背に腹変えられないとして利用するうちに、〈家事=愛という神話〉から少しずつ解き放たれていったことがわかった。ただし、その過程には時間がかかる。今回聞き取りをした家庭では、最初からすべての家事育児を委ねた人はいない。数多くの失敗や軋轢を経て、任せる範囲を広げていった。

掃除洗濯を任せることへの抵抗感はさほどない。最後まで逡巡するのが料理である。料理には日本の味を継承する、季節を楽しむ文化風習を伝えるといった文化的な意味合いもある。また、おふくろの味という言葉に込められているのは、料理は妻・母の愛情表現であるという意識である。さらに海外では、安心できる食材か否かも心配だ。そこで、最初はともにキッチンに立ったり、子供の食事作りだけは自分で手がけたり、食材の買い物に同行して選び方を指示したりと、どこまで任せられるか試行錯誤を繰り返している。

経営者のDさんの場合は、8年前に外国人家事労働者を雇い始めた当初は、日中の子供の世話を頼むものの、家事はすべて自分でこなしていた。何よりも、料理を他人に作ってもらうことに抵抗があったという。ところが、あるときハツとした。キッチンで忙しく立ち働いているとき、ふとりビングをみると家事労働者が息子と一緒に遊んでいる。「逆ではないか」。それを機に、英語版の日本料理本を買い、我が家ならではの味を少しずつ教えていき、料理も任せるようにした。今では子どもの弁当づくりと食材の買い出しだけは自分で手がけるが、料理はすべて任せている。

おふくろの味を守ることについては、妻の意識変革とともに、夫の側の意識も問われる。聞き取り調査では、一家庭のみ「食事だけはフィリピン人の家事労働者に作ってもらうのは嫌だ。妻に作ってもらいたい」という夫がいたが、それ以外の家庭では妻の手料理へのこだわりは見られなかった。

日本人の妻、英国人の夫、そして子どもが3人という共働きのEさんの家庭では、フィリピン人家事労働者に、買い出しからメニュー作成、料理まで三食すべてを任せている。夫に「妻の手料理を食べたくならないか」と尋ねたところ「誰が料理をつくるかよりも、家族全員で食卓を囲む時間をとることのほうが大切だ」という答えが返ってきた。

Dさん宅でも、この家庭でも、3人の子どもの表情は伸びやかで明るい。近代家族¹⁷⁾においては、母親の手料理を家族で囲む食卓風景が、幸せな家族のひとつのシーンとしてイメージされてきたことも事実だ。家事労働者を雇う上では、こうしたイメージから抜け出すことも必要なことが分かる。

4

3) 意識③；隠された性別役割分担～家事労働者のマネジメント

青木千賀子は、これまで女性が大部分担ってきた家事労働の習慣は根深いとして、外国人女性家事労働者を雇用することで家事労働は女性の仕事という性別役割分業を固定化することになりかねないと指摘する¹⁸⁾。

実際に今回聞き取りをした家庭では6家庭中5家庭が、家事労働者の指示管理は妻が全面的に責任を負っていた。残り1家庭は、夫が英国人で家庭内に外国人労働者を雇う環境に慣れており、夫中心で管理をするほうが上手く回るという。日本人夫婦またシングルマザーの5家庭においては、母親は外国人家事労働者を雇うことで自ら手を動かすことは減る代わりに、子どもの教育ルールが守られているか目配

りをしたり、三食のメニューを指示したりと、家事労働者の管理監督という新たな仕事を引き受けている。ここにおいて家事育児は女性の仕事という役割分担に変わりはない。

会社経営者のAさんもまた、インドネシア人の外国人労働者にほぼすべての家事と子供の送り迎えを任せるといったものの、メニューを毎日指示したり、買い出した食材の産地をチェックしたり、買い物伝票を確認したりと、細やかに目配りをする。

雇い入れにあたっては、職務規定のような決め事を交わした。携帯に夢中になり子どもから目が離れては困るので、勤務中の月曜から土曜までは携帯端末を預かる、一時帰国する際はスーツケースの中身をチェックする、故郷への一時帰国から戻った際には感染症の検査を受けるといったものだ。家事労働者の仲介会社や友人から、外国人家事労働者が帰国する度に貴重品がなくなった例もあると聞き、最初に約束事を決めたという。

Bさんの場合は、フィリピン人家事労働者の気性の激しさに苦慮しながら双子のケアの指示を出している。「子どもを外で遊ばせてきて」と指示すると、「外に行くと、今日するべきアイロンがけと掃除ができない。そんなに言うなら、もう一人ヘルパーを雇ってくれ」と言い出す始末だ。少しきつめの口調で指示すると「警察に訴えてやる」と怒り出すこともある。相手が落ち着いたところを見計らい「今が頑張りどきだよ」と声をかけるという。何か気になることがあれば言葉に出して話し合い、粘り強く対話を重ねるよう心がけている。

家事労働者である部下は外国人であり、異文化や語学の問題もある。無論あ・うんの呼吸は通じない。企業経営に例えるなら、ダイバーシティ・マネジメントともいうべきマネジメント能力が求められることになる。外国人家事労働者の雇い入れにより、女性はこうした複雑で高度な管理監督を主に担うことになる。

また青木が指摘する外国人家事労働者の雇用による役割分担の固定化については、家庭内にとどまらず、国際社会での意味合いもある。伊藤りり・足立真理子などにより国際移動の女性化と、女性のケア労働役割の国際間での固定化をテーマにした研究も進んでいる¹⁹⁾。

4) 意識④；異文化の外国人との共生

外国人家事労働者を迎えるにあたっては、異文化の外国人との共生が求められる。語学や文化、生活習慣の違いもまた不安要因となる。

語学については、6家庭中1家庭で雇い始めて10年になるインドネシア人労働者と日本語で会話をするほかは、英語でコミュニケーションをとっていた。夫婦ともに香港で仕事をもつため英語力に問題はないが、それでも「疲れてくると、お互いにネイティブではないから、むちゃくちゃな英語になりミスコミュニケーションも起きる」(Bさん)という。

ただし英語に関しては、子供の英語教育になるプラス面も見られた。Cさんの家では雇い入れにあたっての面接の際、発音のきれいなフィリピン人を選んだ。「幼児向け英会話学校に通わせるくらいなら、家事労働者と日常的に英語で会話をするほうがいい」と考えたためだ。フィリピン人家事労働者は帰国の折に、アルファベットや数字のチャートといった子供向け英語教材をお土産に買ってきてくれ、期待以上の成果が上がっている。

生活習慣の違いは、家事を任せたと驚きの連続だったという家庭が大半だ。半数の家庭で、大切にしていた高級素材の服を洗濯乾燥機に入れられてしまい縮んで二度と着ることができなくなったという話が聞かれた。また体を洗うボディブラシでバスルームの掃除をされた、椅子を水で丸洗いされたという話も聞かれた。外国人家事労働者に対しては、日本人にとっては暗黙の了解となっている生活習慣

や文化は通じない。すべて言葉に出して伝えないといけないことが分かる。

食習慣の違いも大きい。家庭の味に関する指示についてはⅢ-2)で述べた通りだが、同居する外国人家事労働者と食事をともにするかについては、悩んだり試行錯誤をしたりするケースが多かった。Dさんの家では、最初にネパール人を雇った際には自ら彼女の分の食事もつくり食卓をともにした。「おいしいか」と聞いてもいつも無反応だった。その後、フィリピン人家事労働者に変えたときから、食事はキッチンでひとりで自由に食べてもらう形にして気が楽になったという。家族とともに食卓を囲むというスタイルは、インドネシア人を10年雇うAさん宅のみで、他の家庭ではキッチンなどで残りものや好きなものを空き時間に食べてもらっていた。

家事労働者と同居するなかで、ケア労働者を家族のように処遇するのか、「雇用者—労働者」の関係性を築くのか、核家族で生まれ育った日本人はその線引きを定めるために模索をしていた。この点においては、外国人労働者との共生に限らず、日本人のケア労働者を雇う上でも起こり得る問題である。

5) 価格；住み込みによる低料金の実現とリスク

香港で働く外国人家事労働者数は96年の約16万4000人から2014年は33万人へとほぼ倍増した²⁰⁾。その要因は、女性の高学歴化、社会進出が進み家事労働の外注ニーズが高まったこと、女性就業を支えるために政府が積極的な受け入れ策を講じたことによる。

拡大の大きな鍵となるのが、中流家庭でもさほどの負担感なく雇うことができる料金設定である。外国人家事労働者の法定最低賃金は、1カ月4110香港ドル、日本円で6万円強である(2015年4月現在、以下同)。これに加えて、年1回ほど母国に帰省するときの飛行機代、また医療費を雇用主が持つことになる。外国人家事労働者は住み込みが原則となっており、法定最低賃金のなかに住居費、食事代が含まれるとされる。休みは最低週1日、労働時間は一般的に1日13時間～16時間ほどであり、週6日勤務の対価としては割安といえる。

今回の聞き取りでも「月10万円を超えるなら、仕事を辞めるかどうか考える」(Aさん)、「もし月15万円を超えるなら雇わない。私が仕事を辞めて専業主婦になるか、夫にも家事育児を担ってもらえない」(Bさん)という声が聞かれた。料金が手の届くところにあるため、迷いなく継続就業ができたことが分かる。

外国人家事労働者の時給を1日16時間労働として換算すると8香港ドル(約124円)となり、香港人の法定最低時給32.5香港ドル(約503円)と比べると4分の1ほどである。外国人家事労働者の法定最低賃金を低めに設定できるのは、住み込みのため住居費、食費もかからず、医療費の負担もないためパッケージで考えると香港人と同等という考え方をとるためだ²¹⁾。

つまり住み込みであることが、使いやすい料金設定を実現する鍵となる。ところが、これが雇用者、労働者双方にとっての大きなストレス要因、リスク要因となっている。

6

同居によるストレスは大きい。聞き取り調査でも「80m²台のさほど広くないマンションで、夫婦二人に外国人という大人3人、子供二人と一緒に暮らすのは大変なこと」(Bさん)、「一緒にいて居心地のいい関係を築くまでに2年かかった」(Aさん)という声が聞かれた。

雇い主にとっての最大の不安は、自分の目が届かないところでの子供の安全だ。家事労働者が、主人が留守の間に子供を虐待したといった事件も時折起きている。自宅に監視カメラをつけて、日中は手元のスマートフォンなどで監督する人も珍しくない。

一方の外国人労働者は、上司の自宅という第三者の目の届かない家庭が職場となり、ここで1日働くことになる。住み込みにあたってはプライバシーを確保できる空間を用意すべしとされるが、必ずしも

守られているとはいえない。個室が用意されるのは恵まれたケースで、外国人家事労働者の専用部屋つきマンションとうたう物件でも、2、3畳ほどの荷物部屋のような部屋に専用トイレがついているという間取りが多い。それでも専用の空間があればいいほうだ。成人男性や10代の男子と同じ寝室に寝かされている、またバスタブや洗濯機の上に載せた板がベッド替わりといった事例もある²²⁾。雇用主によるパワーハラスメントやセクシャルハラスメントの事件もあとを立たない。

東アジアでは、香港、シンガポール、台湾、マレーシアなどが外国人家事労働者を積極的に受け入れており、そのなかでも香港は、法定賃金や週一日の休みを定めるなど他の受入国に比べれば制度が整っているとされる²³⁾。しかし、家事労働者の人権・権利を守る「家事労働のディーセントワークに関する条約 (ILO189条)」に批准しておらず、雇い主も働く側も安心できる環境が未だ十分とはいえないのが現状だ²⁴⁾。

IV 調査のまとめ

香港で働く日本人夫婦は、外国人家事労働者を雇うことに対して当初は抵抗感があったものの、雇い入れをはじめた後に徐々に意識が変化し、家事育児を人に委ねる抵抗感から次第に開放されていったことがわかった。ただし、外国人家事労働者のマネジメントという仕事が日本人夫婦の場合は妻の仕事であることに変わりはなく、その点で家事育児は女性の仕事という役割は固定されている。

それでもなお女性が外国人家事労働者を雇うことにより、キャリアをとるか、家庭をとるかの二者択一の悩みから解放されたのは事実である。シングルマザーのFさんは、7年前に長男を出産したときに「今日本に帰ったら、中途半端なキャリアになる」として香港にとどまり、外国人家事労働者の手を借りて子どもを育てる道を選んだ。この7年間で管理職として昇進し、年収が3倍になっている。

共働きで客室乗務員を続けるBさんの場合は、さまざまな辛抱を強いられてもフィリピン家事労働者を雇い続けるのは「彼女がいてくれるからこそ泊まりもある仕事を続けられる。双子が生まれた直後は鬱になりそうときに助けてもらった」という感謝の念があるからだ。子育て中の共働き夫婦の場合、妻はキャリア継続が果たせたのはもちろんのこと、物理的、精神的余裕が生まれている。

家事労働者の仕組みについては、抵抗なく使える料金を実現するものの、多くの課題を抱えていることがわかった。手ごろな料金体系を支える住み込みが、雇用者並びに働く側にとって、大きなリスクになっている。雇い主にも働く側にも安心できる環境が確立していないことも課題である。

V むすび；日本での受け入れに向けて

香港の調査でも明らかなように、家事労働者を日本人家庭で受け入れるにあたっては、利用者の抵抗感という意識の問題が大きい。日本ではいま、子育てをしながら継続就業することを望む女性が増加しているものの、仕事も家事・育児もと抱え込み、疲弊する女性が少なくない。無理なく両立を図るためには、家事は女性の仕事であるという刷り込みから脱却する必要がある。男女ともに家事・育児を担えるような働き方へと社会全体が転換するとともに、家事の外部化に対する意識の壁を取り除くことが求められる。

国、自治体が家事サービスを利用しやすい環境を整えることも、意識変化を促すことになる。ベビーシッター費用の経費を所得控除の対象とすることが議論されているが、税制面から家事外部化を促す効果は大きいと考える。また企業が福利厚生のひとつとして家事代行サービスを選択肢に組み込むこと

も、利用側の意識の壁を取り除く一助となるだろう。

もうひとつの導入の壁は、価格である。香港のように住み込みで低料金を実現するモデルは様々なトラブルの源となっており、日本での導入は難しいと考える。日本の特区構想では、家事代行会社が直接雇用し家庭に派遣する形で、外国人家事労働者に対して日本人と同等以上の賃金を保証する。代行会社は住宅支援や語学研修などを行うことを勘案すると、日本人スタッフ以上に割高になる可能性もある²⁵⁾ ²⁶⁾。そこで利用者は、比較的高収入のキャリア層に限られると見込まれる。特区での利用状況を踏まえて価格水準を議論する必要があるだろう。

なお本稿では女性活躍推進の観点から外国人家事労働者の受け入れ問題を考察したが、今後は高齢化が進むなか増大する介護需要を踏まえての調査研究へと発展させたい。欧州また東アジアでは、既に介護目的での外国人家事労働者の受け入れを進めている。ただし、国内のケア労働者の雇用と給与水準の確保が前提となり、慎重な検討が求められるのはいうまでもない。

育児介護を含めた家事代行産業の成熟には、労働者を守る法制度の整備、サービスの質と適正な価格の担保、利用者の意識改革が必要だ。女性の就業支援、さらには男女問わず家庭責任を負う被雇用者の就業支援につながる家事の外部化をいかに進めるべきか、日本らしいあり方を議論する局面を迎えている。

注

- 1) 改正国家戦略特別区域法では、「家事支援外国人」とされるが、本稿では一般的な呼称として「外国人家事労働者」と表記する。
- 2) 総務省「平成23年社会生活基本調査」
- 3) 竹中恵美子は『家事労働論』(明石書店、2011)のなかで、先進国でみられるケアの社会化には3つの方法があると指摘する。第一に家庭の内に閉じ込められてきたケアを外部化して、社会的サービス(公共的、共同的、企業化を含む)へ開放する、第二に仕事と同時にケアする権利を社会的に保障する、第三に、妻あるいは配偶者の責任としてきた無償労働を、社会的・経済的に評価して、社会保障制度の中に組み入れるというものだ。
- 4) 受け入れにあたり、外国人が行う家事代行業務として次の内容が政令で示された。「1 炊事、2 洗濯、3 掃除、4 買物、5 児童の日常生活上の世話及び必要な保護(炊事洗濯などに付随される業務)、6 その他家庭において日常生活を営むのに必要な行為」
- 5) 伊藤善典「先進国における外国人家事労働者の増加要因の国際比較分析」『世代間問題研究機構ディスカッション・ペーパー』No.630、2014
- 6) 外国人家事労働者の直接雇用は、外国人の大使館員や外国人高度人材のなかでも年収1000万円以上という条件を満たす人にも認められてきた。
- 7) マルガリータ・エステベス-アベ「女性の就業と家事のアウトソーシング」『東京大学社会科学研究所 ガバナンスを問い直す ディスカッション・ペーパー NO.5』、2011
- 8) マルガリータ・エステベス-アベ「男女雇用均等の制度的要件の国際比較——日本の男女間格差はなぜ根深いのか」『日本労働研究雑誌』No615、2011
- 9) 香港労働省によると、香港では女性の労働参加率は、96年の47.8%から2014年は54.6%へと上昇、外国人労働者数は96年の約16万4000人から2014年は33万人へとほぼ倍増している。
- 10) 野村総合研究所「家事支援サービスに関する利用者アンケート調査」。4万1330人を対象にインターネット上で実施。
- 11) 落合恵美子『21世紀家族へ』有斐閣選書、1997
- 12) 聞き取り調査は、いずれも調査対象者の自宅居間でを行い、妻を聞き取り対象とした。配偶者も協力可の場合

合のみ夫婦への聞き取りを行った。家族Cは配偶者である夫も同席。家族Eは妻、夫それぞれに聞き取りを行った。事前に次の質問事項10項目を送付した。

- ① 外国人の家事労働者を雇うことにした理由・きっかけは何か
 - ② 外国人家事労働者をどのようにして探したか
 - ③ どんな視点で選んだか(性格、キャリア、学歴、年齢など)
 - ④ どんな仕事を、どのような頻度で頼んでいるか。報酬(経費)はどのくらいか
 - ⑤ 1週間のおよそのスケジュール(雇用主、家事労働者それぞれ)
 - ⑥ 雇用して初めてわかったメリット、デメリット
 - ⑦ 家事育児を外国人労働者に頼むことに抵抗はなかったか。雇ってみて、どのように考えが変わったか
 - ⑧ 香港の家事労働者の課題をどう考えるか
 - ⑨ 働く女性を支援するために、外国人家事労働者の受け入れが切り札になると思うか
 - ⑩ 日本に外国人家事労働者を受け入れるとしたら、どんな点に注意が必要か
- 13) 香港労働省の公共政策アシスタント・コミッショナー、ニコラス・チャン氏による。
- 14) 前掲書 11)
- 15) 竹中恵美子『家事労働論』明石書店、2011
- 16) 木本喜美子『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房、1995
- 17) 前掲書 11)
- 18) 青木千賀子「外国人家事労働者の受け入れに関するジェンダー政策としての課題」『日本大学国際関係学部生活科学研究所報告』Vol.37、2014
- 19) 伊藤り・足立眞理子『国際移動と〈連鎖するジェンダー〉再生産領域のグローバル化』作品社、2008
- 20) 現在香港で働く外国人家事労働者はフィリピン人が最も多く52%ほど、続いてインドネシア人が45%を占める。その他はタイ人、スリランカ人、バングラディッシュ人など。
- 21) 前出 13)、香港労働省のニコラス・チャン氏による。
- 22) 香港で働くフィリピン人家事労働者を支援する非営利団体ヘルパーズ・フォー・ドメスティックヘルパーズ(= HDH)による。
- 23) 上野加代子『国境を越えるアジアの家事労働者』世界思想社、2011
- 24) ILO189条は、2013年に発効されたもので家事労働者の労働条件改善を目指す。日本も未だ批准していない。
- 25) 野村浩子「外国人の家事労働者の受け入れは、働く女性の支援になるか？」日経ビジネスオンライン、2014年8月11日 <http://business.nikkeibp.co.jp/article/report/20140806/269756/>
- 26) 野村浩子「外国人に家事を任せれば、働く女性が増える?!」日経ビジネスオンライン、2015年5月13日 <http://business.nikkeibp.co.jp/article/report/20150420/280197/>