

戦後日本の福祉レジームの分析 ～「共同体化」の 制度論～（2）

著者	今里 佳奈子
雑誌名	地域政策学ジャーナル
巻	3
号	1
ページ	1-18
発行年	2013-07-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1082/00003358/



戦後日本の福祉レジームの分析 ～「共同体化」の制度論～ (2)

今里 佳奈子

A Study of the Welfare Regime in Post-WW II Japan : Focusing on Institutionalism as 'Kyodotaika' (2)

Kanako Imasato

要約：本稿は、わが国の福祉レジーム再編の方向性について考察するために、従前の「日本型福祉レジーム」の特徴を明らかにしようというものである。わが国においては、「カイシャ」や「家族」という「見えない社会保障」の存在が「小さな社会保障」を可能にしたとされてきた。本稿は、このようなわが国福祉レジームの特徴が、「家族による自足の原理」を「共同体化」という手法によって補完的に緩和するところにあったということを明らかにし、その「日本的形態」を具体的に詳述するものである。このうち第1章（前号）においては、先行研究を概観するとともに、福祉国家の歴史を改めてたどることにより、福祉レジームを分析する上で、「家族による自足の原理の緩和」という視点が重要であることを明らかにし、その程度と手法を分析する枠組みを示した。すなわち、近代社会においては、生活の自助原則を前提に家族の生活的自立が求められており、そのため、家族は、「生計費獲得」と「ケア」を家族の範囲内で自足することを求められる（「家族による自足の原理」）。一方、福祉国家においては、「家族による自足の原理」は、「生計費獲得」と「ケア」の両面において、「代替的」または「補完的」に緩和される。そしてその程度と手法が福祉レジームを特徴づけるということである。また、前号においては「緩和」の手法としては、「個人化」と「共同体化」という二つのタイプがあることも示した。

第2章（本号）においては、上の分析枠組みを用いて、戦後日本の福祉レジームについて考察し、わが国においては、「家族による自足の原理」の「代替的緩和」は「生計費獲得」についても「ケア」についても極めて控えめにしか行われず、一方で、「家族による自足」を前提にしつつ、これを補完的に緩和する様々な仕組みが家族の生存・生活の維持を可能にしてきたことを明らかにする。

キーワード：福祉国家、福祉レジーム

二. 戦後日本の福祉レジームの特徴： 「補完的緩和」による生活保障

さて、第1章で示した分析枠組みによれば、戦後日本の福祉レジームの第一の特徴は、「補完的緩和」による生活保障が中心的な役割を果たしてきた点にあるということができるだろう。わが国において

は、「家族による自足の原理」の「代替的緩和」は、「生計費獲得」についても「ケア」についても極めて控えめにしか行われてこなかった。その代わりに、「家族による自足」を前提にしつつ、様々な形でこれを補完的に緩和する仕組みが存在しており、それらによって、家族は「自立」した生活を確保してきたのである。

1. 控えめな「代替的緩和」

(1) 社会保障の規模の相対的な小ささ

わが国において「家族による自足の原理」の「代替的緩和」が控えめであったことを示すものとしては、まず第一に、「代替的緩和」の主たる手段となる社会保障の規模が極めて小さかったことをあげることができる¹⁾。確かに1955年度にわずか3893億円に過ぎなかった社会保障給付費は1963年度には1兆円を超え、1974年度には9兆円に近づき、1980年度には2兆4604億4千4百円に達している。しかし対国民所得比でみると、それが10%を超えたのはようやく1976年度(10.3%)になってからであり、15%を超えたのは1993年、20%を超えたのは1999年度に過ぎない。福祉先進国とされてきたドイツやスウェーデンでは、すでに1970年代には20%を超えており、特にスウェーデンでは、1975年に30%、1981年には40%を超えている。アメリカ合衆国でさえも1975年には15%に達しており、国際的に見てもそのレベルは低いものであったといえるだろう(図1)。

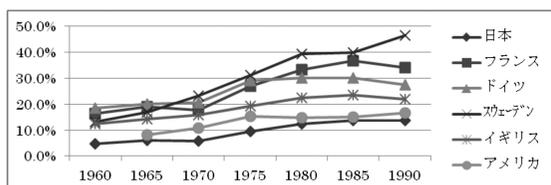


図1. 諸外国の社会保障給付費の対国民所得比率の推移²⁾

(2) 公的年金と高齢者の「生計費獲得」に関する「自足の原理」の「代替的緩和」

さらに、個別の分野に着目すれば、「代替的緩和」が控えめであったことは一層明らかになる。まず、

高齢者の「生計費獲得」に関しては、国民皆年金体制が早くに実現したことや、わが国の社会保障支出が「人生後半に傾斜」してきたこともあって³⁾、「代替的緩和」が比較的寛大に行われてきたと思われがちである。確かに1961年に実現した国民皆年金体制は、本人や家族の所得にかかわらず全ての国民(被用者の妻を除く)を公的年金でカバーするもので、高齢期の「自足の原理」を代替的に緩和する原則を明らかにしたその意義は大きい。しかし、この制度の下で、現実には、その名に値する生活保障が行われてきたかというそれは必ずしもそうではなかった。

たとえば、抜本的改正を経て1954年に再出発した厚生年金保険については、1954年度末の老齢年金受給権者数はわずか約1,313人に過ぎず、国民皆年金前夜の1960年度時点でもわずか4万1千人、1970年度時点で52万人である⁴⁾。さらに給付額も長い間低水準で、1960年代の厚生年金の給付額は、高齢者二人世帯の生活保護費(一級地)の30~50%台であった⁵⁾。年金水準を大幅に引き上げ、スライド制を導入した1973年の厚生年金保険法改正後、給付水準は引き上げられていったが、それでも、男子の87%が年金を生活費の主な収入源とするようになっていた1980年時点において、平均給付額の月額約10万円は現役労働者の賃金の44%で、生活保護費に届いていない⁶⁾。また、1980年度末の時点での受給者は202万2千人で、同時期の老齢福祉年金受給者353万5千人にはるかに及ばない。

また、先に、1961年に国民皆年金体制が実現したと書いたが、これは拠出制の保険料の納付が開始した年であり、現実には拠出制の老齢年金給付が始まるのは1971年になってからである。しかもそれは10年年金と呼ばれる低額のものであり、受給権者数もわ

1) 広井(1999)、広井(2006)、宮本(2008)、埋橋(1997)他多数。

2) 勝又幸子・山田篤裕(1998)「社会保障費国際比較基礎データ」海外社会保障情報No.123(<http://www.ipss.go.jp/s-info/j/interdata/interdata.html>)より作成。

3) 参照、宮本(2008)32頁など。1973年には25%だった高齢者関係給付費の割合は、1978年には40%、1984年には50%を超えている。

4) 各年金の受給権者数については、『厚生省50年史 記録編』900頁以下による。

5) 参照、清水英彦(1991)189頁。

6) 1981年3月末の平均給付額100,674円は現役労働者のボーナスも含めた賃金の44%に相当する(『昭和57年版厚生白書』)が、その時点でも生活保護費の93.6%である(清水英彦1991:214)。

ずか22万9千人あまりだった。給付額も低水準で、たとえば、厚生年金保険（老齢年金）平均給付額は月額約10万円となっていた1981年時点においても、国民年金（老齢年金）の平均給付額は月額22,399円に過ぎなかった⁷⁾。一方、経過措置として設けられた無拠出の老齢福祉年金については、1961年度末の受給権者数は227万4千人、1975年には461万3千人と多数の高齢者がこれを受給している。しかし、受給資格が70歳以上で所得制限もある上に、給付水準も低く、1981年時点の給付額は、月額22,500円に過ぎない。

高齢者世帯における所得のうち年金・恩給の占める割合が稼働所得を超えたのは1983年⁸⁾、総所得の70%を超えたのは2003年⁹⁾になってからで、高齢者が公的年金中心に生活を設計できるようになってきたのは比較的最近のことであるといえる。

(3) 生活保護の運用に見られる「代替的緩和」の程度

もう一つの「代替的緩和」の代表的な制度、「生活保護制度」については、その運用は「抑制的」ともいってよい。日本国憲法第25条の理念に基づき国が生活に困窮するすべての国民に対し保護を行うものとされた（第1条）にもかかわらず、この制度がきわめて制限的に運用され、大量の漏給者を生むとともに、「非稼働化」「被救恤化」と呼ばれる現象が進んだことはよく知られている。

まず、海外に比べて著しく低いとされる捕捉率を示すものとしては¹⁰⁾、たとえば、1972年から1982年

の間の捕捉率を24.3%から32.2%とした曾原（1985）の研究¹¹⁾、1954年以降の捕捉率を最大でも14%台であるとした和田・木村（1998）の研究などがある。また、1995、1998、2001年の捕捉率を推定した橋木・浦川（2006）も捕捉率はいずれも20%以下にとどまると結論づけている¹²⁾。正確な測定は困難ではあるものの、これらの研究からは、漏給率が7割から9割と非常に高いレベルにのぼることが推測できる。

また、これと関連して「非稼働化」「被救恤化」ともよばれる現象が広がっていったこともよく知られている。「非稼働化」「被救恤化」とは、生活保護法が無差別平等の原則を掲げているにもかかわらず、稼働能力世帯の割合が著しく減少し、その一方で、現実の受給者の大部分が、恤救規則や救護法における受給資格者に重なっていく現象のことを指す。1965年に34%だった「その他の世帯」（高齢者、母子・傷病・障害者世帯以外の世帯）の割合は1970年には22.4%、1975年には12.9%と急激に減少し、1983年には10%を切り、1998年には6.7%となっている。高齢者、母子、傷病・障害者世帯が生活保護受給世帯の90%以上を占める状態は、2004年まで長く続いた¹³⁾。この間、稼働世帯も1958年の58.4%から1971年には29.7%と半減し、さらに1980年代に向かうと20%台前半に減少していく。1983年の非稼働世帯は78.8%である¹⁴⁾。

このような低い捕捉率や、「その他の世帯」の割合の減少の原因としては、「適正化」が挙げられることが多い¹⁵⁾。炭坑閉山に伴う生活保護受給者の急増を背景に1964から1966年にかけていわゆる「第二

7) 制度発足以来日が浅く、実際に支給されている年金が5年年金、10年年金といった経過的な年金となっていることによるほか、繰り上げ支給により減額された年金を受けている者が多いことによって影響を受けている（『昭和57年版厚生白書』）。

8) 『昭和58年版厚生白書』。

9) 71.9%（『平成18年版高齢社会白書』）。

10) 捕捉率＝被保護世帯数／低所得世帯数。海外における捕捉率は、先行研究を整理した橋木・浦川（2006）によれば、イギリスが、1985年時点で80%、アメリカが1986～1989年時点で60～67%、ドイツが1993年時点で37%である（125頁）。

11) 24.3%は1982年、32.2%は1974年の数値。

12) 1995年が19.7%、1998年が16.3%、2001年が16.3%（124頁）。

13) その後、反転し、2005（平成17）年には10.3%と10%を超え、2010（平成22）年には16.2%となっている。世帯類型別被保護世帯数及び世帯保護率の年次推移（国立社会保障・人口問題研究所 <http://www.ipss.go.jp/s-info/j/seiho/seiho.asp>）。

14) 副田（1995）200頁。

15) 白沢（1973）「生活保護」（ジュリスト537号）、児島美都子（1973）「生活保護解体論と公的扶助の動向」（賃金と社会保障625）。白沢（1970）「1960年代生活保護行政の稼働能力者対策」（社会福祉研究、第7号、1970）など。

次適正化」が行われたとする大友は、その目的が稼働能力世帯を保護から排除することによって、失業者や低賃金労働者、不安定就業者との摩擦を避け、保護率を上昇させないことにあったとする¹⁶⁾。また1980年代には、マスコミによる不正受給キャンペーンやいわゆる「第三次適正化」が行われたが、国庫補助率の削減と相まって、特に1985年以降、保護の受給世帯数は急減した¹⁷⁾。漏給や「非稼働化」の原因をもっぱら「適正化」や「稼働能力者対策」のみに求めることはできないにしても、厚生省（当時）が保護の申請が活発に行われるように積極的な政策的努力をしなかったこと、福祉事務所が生活保護行政において保護をあたえまいとする消極的対応に傾きがちであったことは確かであろう¹⁸⁾。

（４）児童手当の独特の展開過程

「代替的緩和」が控えめであったことを示す三つ目の例として、わが国における児童手当の独特の展開過程をあげることができる。家族手当制度は、1926年にニュージーランドで生まれ世界各国で制度化されていった、社会保障制度の体系中重要な位置を占める制度である。わが国においても1971年に「児童手当」の名で制度化されたが、その歴史は誕生後も、誕生後も順風満帆とは言いがたかった。まず、家族手当は、戦後の早い時期に政策課題として登場している¹⁹⁾。しかし、社会保障制度審議会の「社会保障制度確立のための覚書」（1949年）、「社会

保障制度研究試案要綱」（1950年）では創設が考慮されていたものの、総司令部からの強い批判もあり「社会保障制度に関する勧告」では削除されてしまった²⁰⁾。その後、1960年代になってから再びアジェンダとなり、1964年10月の「児童手当制度について」（中央児童福祉審議会児童手当部会）、「児童手当制度に関する報告」（児童手当懇談会、1968年）、「児童手当制度の大綱について」（児童手当審議会、1970年）などを経て、1971年に児童手当法が成立している。しかし、その間、日本経営者団体連盟や経済団体連合会の慎重な意見もあって、児童手当審議会の意見がまとまらず答申が遅れ、また、政府案作成の過程で、自民党政務調査会社会部会児童手当世話人会の「児童手当の構想」を受けて、諸外国には見られない所得制限が設けられるという本質部分にかかわる重大な修正が生じている²¹⁾。制度発足後も順風満帆とはいえなかった。元々受給要件が厳しく、支給額は少なく²²⁾、「小さく生んで大きく育てる」ことが期待されたものだったが、その後の歴史は、「児童手当の歴史は廃止論との闘いの歴史である」といわれるように廃止論が絶えることはなかったのである²³⁾。1975年の財政制度審議会の「安定成長下の財政に関する中間報告」では見直しと調整の必要性が提言され、1979年の80年度予算編成過程では大蔵省や財政制度審議会を中心に廃止論が展開された。1980年代には第二次臨時行政調査会の「行政改革に関する第一次答申」で、「児童手当制度につ

16) 大友（2000）238頁。

17) 「第三次適正化」は1981年の厚生省社会局保護課長・監査指導課長の連名による「生活保護の適正実施の推進について」（社保第123号）（いわゆる123号通知）を皮切りに展開した。保護受給世帯総数は、1985年の778,797世帯から1990年の622,235世帯へと、わずか5年間に15万世帯近く減少した。その間、「その他の世帯」は、9.3%から8.1%まで減少している。また、この時期、保護行政の課題は被保護母子の「適正化」に重点が置かれた（清水浩一1991、355頁）が、母子家庭の構成割合は、14.6%から11.7%まで減少している（世帯類型別被保護世帯数及び世帯保護率の年次推移（国立社会保障・人口問題研究所 <http://www.ipss.go.jp/s-info/j/seiho/seiho.asp>）。

18) 副田（1995）266～269頁。

19) 名称は、「家族手当保険」（社会保険制度調査会）、「家族手当」（社会保障研究会）、「家族手当金」（社会保険制度調査会、社会保障制度審議会）、「児童手当」（社会保障制度審議会）とさまざまで、提案された内容もバラエティにとんでいた（横山、1991、383頁）。

20) 連合国軍最高司令官総司令部は、扶養加算でこと足りるとして児童手当を批判していた（横山、1991、382頁）。なお、扶養加算なのか児童手当なのかは「家族による自足の原理」の緩和という点からは重要なちがいである。

21) 横山（1991）384頁。

22) 制度発足当初は、義務教育終了前の第三子以降の児童を対象として、子育て世帯に月額3000円が支給された。また、支給に当たっては年収200万円未満に限定する所得制限があった。

23) 横山（1991）380頁。田多（1994）141頁。

いては、公費負担に係る支給を低所得者世帯に限定する等制度の抜本的見直しを行う」とされ、1982年6月の行革関連特例法による特例措置で、老齢福祉年金の本人所得制限並みの非常に厳しい所得制限が課せられた²⁴⁾。

児童手当が誕生までに抱えた多くの困難、そして「小さく生んで大きく育てる」はずだったのに大きく育たなかった理由はいろいろあげられているが、子育ては親の責任であることを強調する考え方や、そのような考え方を前提とした、賃金体系、すなわち家族（扶養）手当を組み込んだ年功型の家族賃金体系（後述）や企業福祉の存在が、児童手当の必要性を曖昧にしたのは確かだろう。強力な「家族による自足の原理」が、生計費獲得に関する代替的緩和の手段となる「児童手当」の発展を阻んだといえるのである。

(5) 「ケア」についての限定的な「代替的緩和」

「ケア」についての「代替的緩和」はさらにより限定的なものであった。まず、高齢者のケアについては、世界に先駆けて1963年に老人福祉法が施行され、戦前の養老院の流れをくむ生活保護法の養老施設は養護老人ホームとなり、予算上の制度として既に1961年から国庫補助が実施されていた軽費老人ホームや老人福祉センターも老人福祉法上の施設となった。加えて新たに特別養護老人ホームも創設されている。しかし老人福祉法第11条第1項においては養護老人ホームは「65歳以上の者であって、身体上若しくは精神上又は環境上の理由及び経済的理由により居宅において養護を受けることが困難なもの」を「収容する」施設であるとされ（第2号）、低所得であることに加え、居宅での養護が困難であ

ることが入所の条件とされた²⁵⁾。特別養護老人ホームも所得制限はなかったものの「身体上又は精神上著しい欠陥があるために常時の介護を必要とし、かつ、居宅においてこれを受けることが困難なもの」（第3号）であることが入所の要件とされた。軽費老人ホームも、「身寄り」がなかったり、家庭の事情で家族との同居が困難な低所得階層の高齢者を低額な料金で「収容する」施設という位置づけで（14条第4項）²⁶⁾、いずれも、「家族によるケアの自足」を前提とした上で、それが不可能な場合にのみ、施設入所が可能になるという制度であった。

また在宅福祉については、1962年度から国庫補助事業として老人家庭奉仕事業が開始され²⁷⁾、その後老人福祉法第12条においても「老人家庭奉仕員による世話」が規定されている。さらに1969年には、いわゆる「ねたきり老人」のための老人家庭奉仕員の派遣も創設され、脳卒中などのためにねたきりになり要介護となった高齢者に対する老人家庭奉仕員が大幅に増員されている²⁸⁾。しかし、その対象は、当初は、要保護老人世帯であり、1965年度に所得税非課税世帯に拡大されたものの、1982年に所得税課税世帯にまで派遣対象世帯が拡大されるまで²⁹⁾、長く所得制限がかけられたままであった。さらに、対象世帯は、家族による養護・介護の困難な世帯に限られていた。「老人家庭奉仕事業運営要綱」³⁰⁾においては派遣対象は、「老衰、心身の障害傷病等の理由により、日常生活を営むのに支障がある老人の属する低所得の家庭であって、その家族が老人の養護を行えないような身体的・精神的な状況にある場合」とされており、1969年の「ねたきり老人家庭奉仕事業運営要綱」においても、「65歳以上で常に臥床している低所得者（その属する世帯の生計中心者が所

24) 横山（1991）395～396頁。

25) 経済面では、対象世帯は、被保護世帯か、世帯の生計中心者が市町村民税の所得割非課税世帯に限られた。また、「居宅での養護が困難である」というのは、具体的には「老人の世話を行う養護者等がないか、又はあっても適切に行うことができないと認められる場合」「家族等との同居の継続が老人の心身を著しく害すると認められる場合」、住居がない場合である（厚生省社会局長通知「老人ホームへの収容等の措置の実施について」（昭和38年7月31日厚生省社発521号）。

26) 厚生省社会局通知「軽費老人ホームの設置及び運営について」（昭和36年）。

27) 厚生省事務次官通知「老人家庭奉仕事業及び老人福祉センターの助成について」（昭和37年4月20日厚生省社発157号）。

28) 4,400人が増員されている。『昭和45年版厚生白書』。

29) 1982年に「家庭奉仕員派遣事業の充実強化」の方針が出され、同年派遣要綱が改定されている。

30) 「老人福祉法による老人家庭奉仕事業の実施について」（厚生省社会局長通知昭40年4月1日 社労発70号）。

得税をかせられてないもの)で、日常生活の人手を要し、家族以外の者に介護されているか、または家族が病弱であるため、介護が著しく困難であるもの」が派遣対象とされた。1972年の「老人家庭奉仕事業運営要綱」でも、「その家族が老人の養護を行えないような状況にある場合」とされており、同居家族がいれば、サービスを受けることは難しかったのである。1970年代には「コミュニティ形成と社会福祉」(中央社会福祉審議会, 1971年)、「今後の老人ホームのあり方について」(中央社会福祉審議会老人福祉専門分科会, 1977年)など、在宅福祉を望ましいとする審議会の答申も見られるようになり1970年代末には「ねたきり老人短期保護事業」(1978年)、「通所サービス事業」(1979年)なども創設された。しかし、「日本型福祉社会論」や、それを受けた行財政改革は、高齢者の生活の質の向上のための「自足の原理」の積極的緩和ではなく、三世代同居家族による「ケアの自足」を強調するものだった。

結局、派遣対象が拡大され、「老衰や心身の障害等の理由により日常生活を営むのに支障のある、おおむね65歳以上の者のいる家庭であって、高齢者または家族が老人の介護サービスを必要とする場合」として、家族が介護を行う能力があってもサービスを必要とする場合に利用が可能となったのは、1989年の「老人家庭奉仕員派遣事業運営要綱」改定以後のことであった。

「老人問題」は早くから認識され³¹⁾、施設数(特に特別養護老人ホーム)や老人家庭奉仕員数も年々増加していった。しかしその伸びは積極的な「代替的緩和」に必要な量を大きく下回り、高齢者のケアについては、家族員自らがそれを行うにせよ、市場からサービスを購入するにせよ、いずれにせよ家族で自足すべきであるという時代が長く続いたのである。

また、子どものケアについては、「代替的緩和」の代表的な施策となる保育所が、1947年に児童福祉法上の児童福祉施設とされている。児童福祉法は、その対象を満18歳未満の一般児童とした上で、児童福祉の原理を明らかにし、積極的な福祉の増進をはかることを公的な責任において認めたという点で、画期的なものであった。保育所についても、当初は、「日日保護者の委託を受けて、その乳児又は幼児を保育することを目的とする」施設(第39条)とされ、法律上、「保育に欠ける」ことは要件とされていなかった。しかし、この規定により保育所の性格が、幼稚園と混同されることになり幼稚園との関係がしばしば問題にされたことや、保育所の増設がおいつかず、真に保育の必要な児童が保育所に入所出来なくなることが懸念されるようになったため、1951年の改正で「保育に欠ける乳児又は幼児を保育する」との文言が入れられた³²⁾。乳幼児のケアについては、家族による自足を基本とし、それが行われず保育に欠ける場合にのみ代替的緩和が行われることが法文上明確にされたということである。

2. 「自足」の形態の日本的あり方

このように「自足の原理」の「代替的緩和」が消極的である中で、一体どのようにして「家族」は生活を維持していったのであろうか。わが国においては、しばしば雇用と社会保障が代替関係にあるといわれてきた。「雇用・労働市場の良好なビヘイビアが社会保障＝国家福祉の機能を代替している」「雇用保障が福祉レジームの機能を一部代替している」³³⁾といった指摘は、いずれも、人々の生活保障が、社会保障というよりは「働くこと」を通じて行われてきたこと、つまり、ウェルフェアよりもワークフェアをより志向したシステムであったことを示している³⁴⁾。また、「『カイシャ』と『家族』が“見えない

31) 参照、キャンベル(1995)第4章、第5章。施設数の推移については、参照、社会福祉施設数の年次推移(国立社会保障・人口問題研究所 <http://www.ipss.go.jp/ssj-db/ssj-db-top.asp> 第269表)。

32) 厚生省『厚生省50年史』786頁。

33) 宮本(2008)31頁、広井(2006)53頁。

34) 埋橋(1997)190頁。

社会保障”としての役割を果たしてきた³⁵⁾という指摘は、雇用による「生計費獲得」に加えて、高い三世代同居率などを背景に子育てや老親介護などの「ケア」が家庭内で「自足」されてきたことを示している。「家族による自足の原理」の「代替的緩和」が消極的である中で、現実の「家族」は、「家族の誰か（または全て）が働いて稼ぎ、家族の誰か（母、妻、嫁）が家族員の世話・養育・介護をする」ことにより、「生計費獲得」と「ケア」の両方を自足し、それによって生活の自立を確保していったのである。そして、その際、企業や国によって相当程度の「自足の原理」の「補完的緩和」が行われ、それが生活的自立を側面から支えた。本節では、このような、現実の「家族による自足」のあり方を素描してみることにする。

(1) 「大企業雇用者家族」における「自足」の形態

ところで、現実には、人々や家族がどのように生計を維持し、どのように子育てや介護を行うかは、職業や就業形態によって大きく変わってくる。農家とサラリーマンの家族では生活は大きく異なるし、また、同じサラリーマンでも、大企業のサラリーマンと中小企業のサラリーマンでは労働条件も働き方も異なる。ここでは、家族がどのように生活を維持してきたのか、つまり、「生計費獲得」と「ケア」という2つの機能をどのように自足していったのかを、「大企業雇用者家族モデル」と「中小企業雇用者家族モデル」、そして「自営業者家族モデル」に分けて素描してみることとする。

なお、ここで「大企業雇用者家族モデル」というのは、「大企業労働市場」にいる雇用労働者の家族に典型的に見られる家族の生活モデルのことである。野村（1998）は、雇用労働者を「大企業労働市

場」にいる雇用労働者と「中小企業労働市場」にいる雇用労働者に分け、その就業行動を「大企業モデル」「中小企業モデル」として説明した。「大企業労働市場」は、正確にはいわゆる「第一次労働市場」のことであり「中小企業労働市場」とは「第二次労働市場」のことである³⁶⁾。「第一次労働市場」の大半が大企業の内部労働市場であり、残りが中小企業労働市場であることから、野村は、「第一次労働市場」を「大企業労働市場」、「第二次労働市場」を「中小企業労働市場」と呼び、それぞれの特徴的な就業行動を「大企業モデル」、「中小企業モデル」とし、「自営業モデル」を加えて三分類としたのである。本稿もこの三分類に依る。

① 「生計費獲得」についての「自足」の形態

さて、雇用労働者の約3分の1を占めるこの「大企業雇用者家族モデル」に典型的な「自足」の形態は、一言で言えば、モーレツ社員の夫が朝から晩まで働き家族全員を養えるだけの生活費を稼ぎ、一方、妻は家庭にとどまり、子育て、夫の世話、老親の介護など、家事・介護の一切を引き受けるというものである。「男性稼ぎ主モデル」の「理想型」ともいえるこのモデルは、高度成長期に大衆レベルで成立したといわれるが³⁷⁾、このタイプの「生計費獲得」と「ケア」の「自足」は、いくつかの条件がそろってはじめて可能になるものである。その条件を提供したのが「大企業」に典型的に見られたいわゆる日本の雇用慣行であった。

まず第一に、「夫が会社で働き、妻が家庭を守る」生活は、「夫が会社で働き続けられる」という条件があつて初めて可能になる。夫が頻繁に解雇され、失職するような状況であれば、妻は家庭でゆったりとかまえてはられない。これを可能にしたのが終

35) 広井（2006）23頁。

36) 労働市場の二重構造を統計的に明らかにした石川・出島（1994）によれば、第一次労働市場は、仕事に学習や訓練の機会が多く存在し、雇用調整や賃金体系につき確立した規則や慣行が存在する、企業ごとの内部労働市場の集合であり、雇用者の約35～40%が属している。そこに属する雇用者は高い報酬を享受し、一般に高賃金である。一方、雇用者の60～65%が属する第二次労働市場は外部労働市場、縁辺労働市場とも呼ばれ、仕事に学習機会が乏しく、労働者は市場の需給の変動に直接さらされる労働市場であり、そこに属する労働者は低賃金である（169頁、204頁）。

37) 大沢（2002）63頁。「60年代の高度成長期をつうじて、日本の社会は、滅私奉公する企業戦士とそれを銃後で支える家事・育児に専念する妻、というもっとも近代的な性別役割分担を完成し、これを大衆規模で確立した。」（上野、1990、196頁）。

身雇用制である。

終身雇用制は、新規学卒採用者を定年まで長期雇用する慣行のことであり、企業が学卒後就職した者の雇用を定年まで保障すること、新規学卒入職者が定年までその企業で働き続けることの2つを内容とするものである。第一次大戦後の深刻な熟練労働者不足に対応して1920年代に成立した長期的雇用慣行を原型にし、第二次大戦後、高度経済成長期の労働力不足を背景に定着したといわれる。実際にはこれが該当したのは大企業の男性正規従業員のみであり、また彼らについても希望退職や早期退職など事実上の首切りは数多くあったので、実態としては、従業員が皆、終身雇用制により雇用を守られていたというわけではない³⁸⁾。しかし、「日本企業の雇用慣行は終身雇用であるという命題」は、社会的常識にまでなることで、企業の「雇用保蔵」にとってある種の「規範」となったとされる。すなわち、大企業は、不況時にもすぐに正規従業員の人員整理はせずに、残業削減、新規採用の削減・停止、配置転換、出向、臨時工・パートタイマーなどの再契約停止、一時休業などによって労働量を調整するといった行動をとり、従業員の側も、企業のこのような行動を当てにし定年まで解雇されないことをおおよそ期待できたということである³⁹⁾。これにより一般的には労働年齢期の意に沿わない失職つまり「生計費獲得」の中断のリスクは低下したといえる。

次に、「夫が会社で働き、妻が家庭にとどまる」生活は、夫の稼ぎが妻の稼ぎを不要にするレベル、つまり、家族全員を「養う」ことができるレベルにあるという条件があって初めて可能になる。これを可能にしたのが、年功型家族賃金体系であった。年功型家族賃金は、男性世帯主が家族全員を扶養する

ことを前提に、勤続年数とともに賃金が上昇していく賃金体系である。一般に世帯の生計費は、世帯主の年齢が上がり、扶養家族が増え、養育費や教育費、住宅費などが増加するなかで上昇していくが、年功的な家族賃金体系の下ではこれら生計費の上昇分は、男性世帯主の賃金の上昇によってまかなわれる。

第一章で述べた通り、家族賃金は、第一次世界大戦までにはすべての発達した資本主義国においてプロレタリアの理想とされるようになったが、現実には男性雇用労働者の多くが自分一人の賃金で妻子を扶養することはできなかつたし、家族賃金が賃金体系として導入されることもなかった⁴⁰⁾。西欧諸国の賃金構造は、基本的に「同一労働同一賃金」原則に拠っており、ブルーカラー労働者の賃金は20歳代の前半からほとんど上昇しない。そのため生じる賃金と上昇する家計費用の間のギャップが、様々な社会保障サービス、教育など公的なサービスによって埋められたのである⁴¹⁾。

これに対し、わが国においては、いわゆる電産賃金体系を原型として年功的な家族賃金が多く企業の採用されていった⁴²⁾。労働組合も理想的な賃金体系としてこれを積極的に推進していく中で、戦後日本の大企業において、家族賃金はもっとも明瞭な形で成立した⁴³⁾。

また、これに加えて「家族による自足」にとっては、企業福祉も重要であった。企業福祉は、法定福利厚生費、法定外福利厚生費、退職金一時金や年金などを総称するものであるが、戦後、わが国においては、高度成長期に大都市へと労働力が大量に移動するに伴い、大企業が社宅や寮を準備するという形で拡大し、1970年代になると、持ち家支援制度の

38) 参照、野村(1994) 35頁、53頁以下、野村(1998) 69頁、尾高(1984) など。

39) 野村(1994) 73頁以下、野村(1998) 94頁以下。

40) 木本(1995) 65頁、199頁。

41) 後藤(2001) 49-50頁。

42) 参照、山田和代(2001) 80頁以下。

43) 野村(1998) 78頁。中川(2000, 第2章)、大沢(2002, 63-64頁)によれば、勤労者世帯について世帯主収入が世帯の実支出に占める比率は、1950年代前半の85%から60年代前半に急上昇し、職員世帯では63年頃、常用労働者世帯でも71年頃には100%を上回り、労働者階層においても、世帯主(ほとんどが男性)の収入によって家計が支えられるようになった。このような実支出に対する世帯主収入比率の上昇は、大企業の職員層が主導し、70年代半ばには中小企業の常用労働者にまで伝搬した。

表1. 企業福利厚生現況 (1968年12月調)

	内容	設置率		内容	設置率	
		中小企業	大企業		中小企業	大企業
給与住宅	社宅	59.1	89	一般貸付	57.2	52.8
	家族アパート	12.7	53.5	結婚資金貸付	24.6	36.2
	独身寮	71.7	90.6	育英資金貸付	13.4	33.1
	寄宿舎	15.5	18.1	災害貸付	25.3	43.3
	借り上げ住宅	31	84.3	その他厚生貸付	23.9	41.7
	電気代補助	21.1	18.1	預金保険	34.5	91.3
	水道代補助	21.8	15.7	団体生命保険	81	89.6
持家施策	住宅積立預金	15.5	73.2	団体火災保険	16.2	32.2
	住宅貸付金	38.7	87.5	団体退職保険	3.5	6.3
	建売分譲	2.8	8.7	団体傷害保険	19	15.7
	社宅払下げ	1.4	21.3	文化活動統括組織	42.2	78
	宅地分譲	2.8	22	レクリエーション相談室	1.4	22.8
	住宅の斡旋・相談	14.1	53.3	パンフレット発行	5.6	26.8
	宅地の斡旋・相談	9.2	69.6	社外文化団体加入	16.2	54.3
購買	売店	7	16.5	文化サークル補助金	55.6	85.8
	クーポン購入制度	23.9	36.2	体育サークル補助金	68.3	100
	生活協同組合	4.2	14.2	教養教室開設	40.1	81.1
	購買会	4.2	7.9	運動会	33.8	85
	物資斡旋	26	55.9	体育祭	16.9	66.1
	修理施設	2.1	40.2	文化祭	7	63.8
	理髪施設	10.6	67.7	慰安旅行	100	72.4
託児育英	授乳施設		11	慰安演芸会	13.4	44.1
	託児所・保育所		9.4	図書室	30.3	78.7
	幼稚園		7.9	集会所	30.3	59.8
	学生(育英)寮	2.1	19.7	寮・クラブ	28.9	96.9
	子弟育英資金	4.9	33.9	山の家・海の家	23.2	100
	ホームヘルプ	4.2	21.3	体育館	5.6	42.5
	新生活運動	0.7	8.7	プール	0.7	51.1
家族援護	生活合理化指導	0.7	11	テニスコート	10.6	89
	家族計画指導	0.7	11.8	総合グラウンド	13.4	52
	結婚式場		15.7	日経連「わが国労務管理の現勢」1971年6月 ※中小企業は従業員数100~300人 大企業は同5,000人以上 出所)間宏(1971)47頁より転載		
	総裁設備		4.7			
	貸衣装	0.7	11.8			
	結婚祝金	99.3	96.1			
	出産祝金	93	78			
入学祝金	18.3	21.2				
災害見舞金	96.5	87.4				
傷病見舞金	96.8	89.8				
退職餞別金	42.3	56.7				
慶弔見舞金	100	91.3				
死亡弔慰金						

導入, 病院などの医療サービスの提供, 退職金制度の拡充, 企業年金制度の創設, 様々な形の企業福祉が登場した⁴⁴⁾。表1⁴⁵⁾は, 日本経営者団体連盟が1968年12月に行った法定外福利厚生についての調査の結果であるが, 従業員と家族の生活の様々な場面をカバーする多種多様な内容となっていることがわかる。

企業福祉に占める法定外福利厚生費の割合は次第に減ってはいるが, 住宅関連 (住宅手当, 社宅, 持ち家援助など), 健康・医療関連 (健康診断など), 育児・介護支援関連 (育児・介護休業の法定への上積み, 託児施設), 慶弔・災害関連 (遺族・遺児年金, 遺児育英年金), 文化・レクリエーション関連 (保養所, 公的資格取得など), 財産形成関連 (財形貯蓄制度, 個人年金), その他 (社員食堂など) と,

現在においても多種多様なものとなっている。

このように, わが国においては, 終身雇用制と年功型家族賃金体系, 企業福祉の組み合わせにより, 学卒後新規に採用された大企業雇用労働者は, 年齢とともに上昇する家族全員の生活費を, 勤続年数とともに上昇する賃金と住宅手当など様々な企業福祉でまかなうことによって, 「生計費獲得」については家族内で「自足」したのである。

これらはいずれも家族の自立を前提としつつ, 企業が, 「家族による自足の原理」を相当程度補完的に緩和するものであり, いわば「企業版脱商品化」という側面をもったといえる。

②「ケア」についての「自足」の形態

次に, 「モーレッツ社員の夫が朝から晩まで働き家

44) 参照, 橘木 (2005)。

45) 間宏 (1971) 『日本的経営』47頁より転載。

族全員を養えるだけの生活費を稼ぎ、一方、妻は家庭にとどまり、子育て、夫の世話、老親の介護など、家事・介護の一切を引き受ける」という「大企業雇用者家族モデル」の生活の後半部分、つまり、「ケア」についてみてみよう。「ケア」を含む家事一切を妻が引き受けるというこの後半部分は日本の雇用慣行のいわばコインの裏面である。

前述のように、大企業を中心に展開した終身雇用制や年功型家族賃金、恵まれた企業福祉などはいずれも男性正規従業員を対象としたもので、男性＝夫が稼ぎ手となり家族を扶養する一方で、女性＝妻が被扶養者となり、家事とケアを担うという家族像を前提とするものであった。夫が家族全員を扶養するのに足る賃金を獲得すれば妻が生計費を獲得するために働きに出る必要はなくなる。加えて、持ち家や子どもの教育、家族の余暇活動までカバーする企業福祉によって、より高いレベルの生活も実現することができる。さらに終身雇用制の下で失職のリスクが低下すれば、妻が働きに出る必要性はさらに低下する。「生計費獲得」のための妻の賃労働を不要にし、妻がケアに全力投球することを容易にするこれらの制度は、企業による「ケア」面での「自足の原理」の「補完的緩和」だともいえる。

ところで、企業がこのような「補完的緩和」に動いたのは、妻が全面的に家事・ケアに専念することが、「企業戦士」の労働力再生産という面にとって好都合であったからである。そのため企業の側も積極的に従業員の「内助の功つき労働力」⁴⁶⁾化をすすめた。たとえば、1950年代前半に大企業を中心に企業をあげての運動として展開した「新生活運動」は、家庭の円満や生活の計画化に向けて労働者家族に教育・指導をするもので、「家庭生活は原則として主婦が主宰し、その主導性によって進められ、主人はその中で憩いかつ活力を育まれている」という

家族像を打ち出すものだった。「主婦の向上」によって「明るい家庭づくり」を目指すこの運動は、「近代家族」の規範をホワイトカラー労働者だけでなく、ブルーカラー労働者に広めていくのに役立ったとされる⁴⁷⁾。

また、夫が企業戦士として働き、妻が家庭内にとどまりそれを支えることが経済的に合理的な行動となるような仕組みが随所に埋め込まれた。たとえば、「企業戦士化」の例としては、「年齢別生活費保障型」賃金カーブを挙げることができる⁴⁸⁾。「年齢別生活費保障型」賃金カーブにおいては、「遅い選抜」の下で、従業員は能力や貢献度を評価され、入社後10年～20年してから徐々に昇進・昇格に差がでてくる。要するに、どれだけ「企業戦士」として会社に貢献したかどうかということが長い時間をかけて評価されるわけで、そういうことであれば雇用労働者側も早々に出世をあきらめるというわけにはいかず、長期間「企業戦士」として会社に貢献せざるを得ないことになる。一方、家庭内で再生産機能を担うことが求められているはずの女性が「働くこと」に対しては、「妻子を養う男の生活費にみあう賃金に、女をあずからせること」など論外ということになり、「低賃金、単純労働作業の別コースが用意され、それによって女性正社員の勤続へのインセンティブをくじき、若年で退社させることが至上命題となる」⁴⁹⁾。実際多くの女性は結婚・出産時に退職することになり、これにより夫の稼ぎに家族全員の生活がかかってくるとなれば、家庭にとどまる妻が内助の功に徹し「企業戦士」を支えるという構図がいよいよ前面にでてくることになる。

(2) 「中小企業雇用者家族」における「自足」の形態

① 「生計費獲得」についての「自足」の形態

次に「中小企業雇用者家族モデル」についてみて

46) 利谷 (2003)。

47) たとえば日本鋼管 (NKK) ではこの取り組みは1953年に開始し、1955年には会社規模の運動になっていった。「主婦の教養を高め、生活の計画化をはかり、家庭保健の実をあげる」ために家族計画の指導、生活相談所の開設、法律相談、身の上相談、料理・裁縫などの講習会などを内容とした。出身地の伝統的生活慣習から切断された大企業労働者家族は、このようにして企業主導のきめ細かいガイダンスによって「近代家族」モデルを修得していった。(木本、1995b、91頁)。

48) 参照、大沢 (1993)。

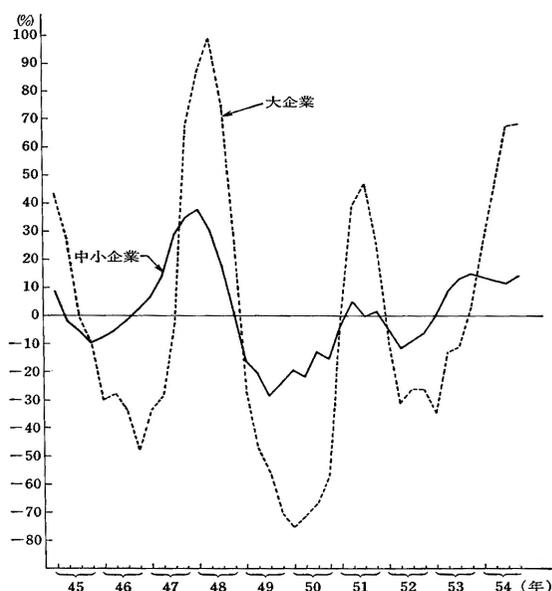
49) 大沢 (1993) 68頁。

みよう。まず、中小企業の範囲であるが、中小企業基本法第2条第1項における「中小企業」は、企業総数ではわが国企業の99.7%、従業員数でも約7割をカバーする非常に幅広いものとなっている⁵⁰⁾。従って、その実態は、大は大企業とほとんど変わらないものから、小は自営業と変わらないようなものまで含まれる多様なものとなっており、これらを全て一括りに論じることはできない。そこでここでも、野村によりつつ、「大企業モデル」に近い中小企業上層部分と、「自営業モデル」に近い零細企業部分とを除いた中間的な部分の企業を念頭に話を進めてみる⁵¹⁾。

このような企業における雇用労働者を「中小企業モデル」として類型化した野村によれば、「中小企業モデル」においては、従業員の転職は大企業よりも頻繁で、賃金も年功賃金でないことが多く、賃金水準についても大企業のそれを下回る⁵²⁾。また企業福祉も一般に企業の規模によって格差があるとされていることから⁵³⁾、一般的には、「中小企業雇用者家族モデル」の生活は「大企業雇用者家族モデル」とは同じものにはならないといえるだろう。

とはいうものの、中小企業においても、高度成長期には、中小企業労働市場における労働需給が逼迫する中で、大企業との賃金格差が縮小し、企業福祉も充実した。1000人以上の大企業を100とした時の中小企業の賃金は、1955年には57.9であったが、1960年には61、1965年には72.8まで縮小し、特に若年労働力の不足が初任給の上昇を招いたことにより、若年者(20~24歳)については、1961年時点で大企業との差は全く見られなくなっている⁵⁴⁾。

また、大企業ほどではないが、中小企業も雇用保蔵を行っている⁵⁵⁾。たとえば、『昭和54年版中小企



資料：労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1. 新規学卒及びパートタイムを含まない。
2. 中小企業は常用労働者規模99人以下、大企業は500人以上の事業所とした。
3. 各年とも四半期ごとの求人数である。

図2. 新規求人数の推移 (対前年同期比)

出所)『昭和55年版中小企業白書』

業白書』は、過剰な労働力を抱えている中小企業が行っている対応策として「新規採用の中止」(59%)と「所定外労働時間の減少」(36%)が最も多くなっているとしているが、中小企業においてもこのように大企業での雇用保蔵と同じような行動をとることがあるのである。

加えて、中小企業は大企業とは異なる採用行動をとることで、余剰人員の雇用を吸収している。たとえば図2で明らかなように、大企業が景気変動に対応して新規求人数を大幅に増減させるのに対し、中小企業では、その増減の幅はかなり小さく、大企業

50) 中小企業基本法第2条第1項では、①製造業・その他の業種については、従業員300人又は資本金3億円以下、②卸売業については、従業員100人以下又は資本金1億円以下、③小売業については、従業員50人以下又は資本金5000万円以下、④サービス業については、従業員100人以下又は資本金5000万円以下の企業を中小企業としている。『中小企業白書』(2011年版)によれば、中小企業の企業数は419.8万社であり、うち小規模企業(従業員20人以下・小売りサービス行では従業員5人以下)が366.3万社と87%を占める。

51) 野村(1998)90頁。全雇用労働者のうち、おおむね3分の2程度がこの範疇に入るとされる。

52) 野村(1998)91頁。

53) 橋木(2005)49頁。田中(1996)168頁など。

54) 参照、有田(1990)53~54頁。中小企業庁『昭和38年版 中小企業白書』など。

55) 野村(1998)95頁。

表2. 年齢ごとにみた規模間賃金格差の推移（製造業男子）（大企業＝100）

年齢	20～24	25～29	30～34	35～39	40～49	50～
35年	88.9	79.0	68.8	63.9	56.1	47.8
38年	102.6	98.9	84.8	71.8	65.7	53.7
41年	105.6	100.8	87.3	74.2	64.8	53.4
44年	94.5	93.7	87.1	78.7	68.2	56.9
47年	92.2	92.0	85.9	81.1	70.4	58.3
50年	91.9	91.3	86.3	80.9	70.3	58.5
53年	89.0	90.0	86.7	82.5	73.4	60.7

資料：労働省「賃金構造基本統計調査」

（注）1. 大企業の各年齢階層の賃金を100とした中小企業の各年齢階層の賃金指数

出所）『昭和55年版中小企業白書』（中小企業＝1～99人の企業）

に比べ安定した雇用機会を提供している。また、不況になると大企業では新規採用を停止しがちであるが、中小企業の側は、経済停滞期に積極的な人材採用に動く傾向にあるとも言われる⁵⁶⁾。

実際、1973年末の「石油危機」後の不況下では、大企業の「減量経営」によって排出された余剰人員を中小企業が吸収するという現象が見られ⁵⁷⁾、卸売り・小売業、サービス業では、特に規模の小さな企業を中心に雇用者が増加し、1970年代を通じて中小企業は雇用機会の提供に大きな役割を果たした⁵⁸⁾。

カルダーは、高度成長期から低成長期に移る段階で、このように、中小企業、特に合理化の遅れた流通部門の中小企業が、大量の雇用を吸収する「労働力の貯水池」となったことで、省力化、オートメ化の時代にあっても、余剰労働力の問題がさほど深刻にならず、失業率は低いままにとどまると指摘している⁵⁹⁾。これら中小企業は、能率第一主義を貫かずに「労働力の貯水池」となり雇用を確保することで、「生計費獲得」の「補完的緩和」を行ってきたともいえる。

また、日本では、新規高卒者採用制度が若年者の安定的な雇用に大きく貢献してきたが、石油危機以

降は中小企業が新規高卒者採用の中心を担うことになった点も重要である⁶⁰⁾。加えて中小企業が高年齢の退職者を受け入れたことは、定年の比較的早い大企業退職者にとっては、年金に代わる機能を果たすこととなった。

以上のように、中小企業の行動は、様々な局面で「生計費獲得」に関する「自足の原理」を補完的に緩和する効果をもったといえる。

一方、このような中小企業の雇用機会の提供による雇用の確保は、必ずしも「夫が会社で働き妻が家庭を守る」行動には結び付かない。「大企業雇用者家族モデル」については、年功的な家族賃金体系により、年齢に伴い上昇する生計費は賃金の上昇によってまかなうことができた。これに対し、中小企業の場合には、若年者については格差が殆どなくなったとはいえ、表2の通り、年齢が高くなるにつれ大企業との賃金格差は開いていく。年功型家族賃金体系がない場合が多いことに加え、中途採用者が多く勤続年数が大企業に比べると短いことや大企業の方が高学歴の者が多いなど、労務構成のちがいがその背景にある⁶¹⁾。

そこで、高度成長の過程で生活が均一化し、消費

56) 野村（1998）104頁。

57) 有田（1990）105、108頁。有田によれば、求人倍率が、73年の1.75から74年の1.2に低下したに過ぎなかったのは、高度成長期に求人難に苦しんでいた中小企業が余剰人員を吸収したためである。

58) 参照、『昭和55年版中小企業白書』、『昭和58年版中小企業白書』。

59) 参照、カルダー（1989）第7章、特に255頁以下。

60) 佐口（2005）151頁。

61) 『昭和55年版中小企業白書』（第2章）。

生活も同質化していくなかで⁶²⁾、賃金格差をうめるなんらかの補助的所得が必要となった。そして、この所得を補ったのが、「主婦パート」という存在であった。「中小企業雇用者家族」にとっては、「夫が働き妻が家庭を守る」パターン、つまり「夫=稼得者、妻=専業主婦」という労働分業は規範ではあっても現実的ではなかったのである⁶³⁾。

実は、高度成長の中、労働市場における慢性的な労働力不足を背景に、女性、特に既婚女性の労働市場への参加が進んだ。1960年に32.7%だった女性雇用労働者中有配偶者の占める割合は一貫して増加し、1975年には51.3%と未婚者の割合を上回り過半を超え、さらに1980年57.4%、1985年59.6%となっていく⁶⁴⁾。重要なのは、このような既婚女性の労働市場への進出が「パートタイム」という特殊な就労形態によるものであったことである。パートタイムは、1960年代の初め頃に、一部の大企業が採用し、その後60年代を通じて他の企業に波及していったものとされる⁶⁵⁾。労働力不足を背景に中高年女性が臨時工の代替として労働市場に進出していったのが始まりで、1965年頃の調査によれば、製造業においては、年齢35～39歳層を最多とし、1日6～7時間、週6日程度働くという長時間パートが多かった。夫の職業は「製造業」「単純作業」が半数を占め賃金水準も高くなく、中高年主婦がパート勤めに入る理由は、補助的所得を得て、「人並み」の生活を現実のものとするためであった⁶⁶⁾。そこでは、女性は「男並み」に働くのではなく、「家庭に支障が出ない程度に働き、家計を補助する」ものとされており、その働き方は、「補助的仕事と家事」という、従来の農家や都市自営業の主婦のそれとの連続性が認め

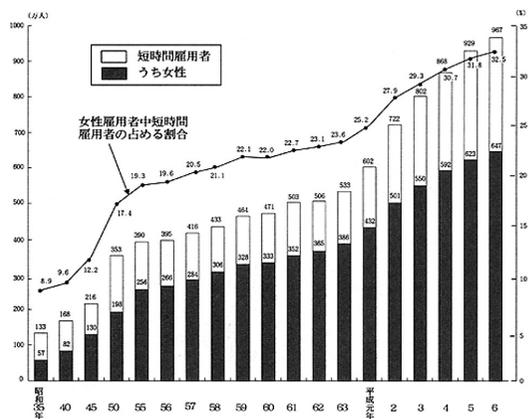


図3. 短期雇用者数の推移 (非農林業)
出所『平成7年版 働く女性の実情』

られる⁶⁷⁾。

「中小企業雇用者家族モデル」においては、夫が会社で働き生計費の大部分を獲得し、一方、妻が家事一切を担うとともに、パート労働により補助的所得を得ることによって、生計費獲得の「自足」が行われたのである。

②「ケア」についての「自足」の形態

さて、「中小企業雇用者家族モデル」においては、生計は、夫と妻の賃金によって維持されることになるわけだが、そうなると、「ケア」はどうなるのかという問題がでてくる。「大企業雇用者家族モデル」においては、夫が家族全員分の生計費を獲得することで、妻はケアに専念することが期待された。一方、「中小企業雇用者家族モデル」においては、妻も働く。しかし、ここでもパート労働という特殊な労働形態が、「ケア」の「自足」を(一応)可能に

62) 中川 (2000) によれば、高度成長期の後半から、労働社会層と新中間層の消費構造は同質化する。1960年代末から90年代半ばにかけて労働者階層と新中間層の消費構造は同質的であり、これが生活意識における「中流社会」の基盤となった (64頁以下)。

63) 野村 (1998) 91頁。

64) 『平成7年版 働く女性の実情』。

65) 上野 (1990) 210頁。

66) 佐口 (2005) 155頁以下による。佐口によれば、臨時工の代替として中高年女性が雇用されていたのは、同種の労働であるにもかかわらず、処遇が正規労働者と異なるという臨時工以来の問題を深刻化させないためだった。また、臨時工の代替というその出発点が、その後の日本の女性パートの性格を強く規定していった。近年においても、女性パートタイマーの大半は、経済的理由でパートタイマーとして働いており、配偶者の所得が400万円から700万円の層が既婚女性パートタイマーの約半数を占めている (野村, 1998, 93頁)。

67) 佐口 (2005) 158頁。

する。というのは、前述のように、パート労働は、「家庭に支障が出ない程度に働き、家計を補助する」ものであり、「近代家族」モデルの性別役割規範とは抵触しないからである⁶⁸⁾。出産・育児期に退職して子育てに専念し、ポスト育児期にパート労働者として労働市場に戻ってくるというこれらの女性に典型的な働き方は、後に「新性別役割分担」と呼ばれるようになる「男は仕事、女は家庭と仕事」というものであり、そこでは、女性が100%の家庭責任を背負ったまま就労する。また、「子育てケア」は、妻が働きにでるこの段階になっても依然として妻の役割であるという指摘もある。というのは、「主婦パート」の補助的所得は多くは教育費をまかなうためのものであり、従って、それは「ケア」担当者としての「母親」が「ケア」(教育)を外部から購入するための資金であるということもできるからである⁶⁹⁾。そのような意味では、パート労働は、「生計費獲得」の自足のための補助的手段であると同時に、「ケア」の自足のための手段でもあるのである。

(3)「高齢者(雇用者家族)」の「自足」の形態⁷⁰⁾

ところで、上で述べたモデルにおいては、「大企業雇用者家族モデル」においても、「中小企業雇用者家族モデル」においても、「ケア」とは、まず第一に、雇用労働者である夫の労働力の再生産のための「世話」のことであり、次いで、未来の労働力である「子どもの世話」のことであった。前述のように、妻=主婦は、「家庭生活は原則として主婦が主宰し、その主導性によって進められ、主人は其中で憩いかつ活力を育まれている」ようにすることが求められたのであるが、活力が育まれるのは「主人」と「子ども」のことだった。また、「生計費獲得」の自足が、年功型家族賃金によって可能になったと述べたが、家族賃金がカバーするのは、夫、妻、子どもから成る「近代家族」の生存・生活に必要な「生計費」である。「労働の対価である賃金は、

基本的には労働者自身とその妻子の労働力再生産費で構成され、老親の扶養料は含んでいない⁷¹⁾。

一方、第1節で述べたように、高齢者(老親)については、「生計費」についても「ケア」についてもその「自足」については社会保障による「代替的緩和」が不十分であった。そこで、高年者、高齢者である彼らが一体どのようにして彼ら自身の生存・生活を維持していったのが問題になる。

結論から言うと、高年・高齢者は、「年金・就業・同居」、つまり公的扶養と就労、私的扶養の3つを微妙に組み合わせることで、「生計費獲得」と「ケア」を自足し、自らの生存・生活を維持した。そしてこの3つの組み合わせの割合がどのようなものになるのかは、かなりの程度高年者がそれまでどこでどのように働いてきたのかに規定された。本節では、このような高年齢者の「自足」の形態を素描する。

①高年齢者の年金と雇用

まず、公的年金について給付水準が低かったことは第1節で述べた通りだが、これに加えて年金給付開始時期が遅かったことも高年者の生活保障上大きな問題になった。分立する年金制度の下では、公務員共済組合のように支給開始年齢が早く給付水準も恵まれたものがあったが、雇用者の多くが加入する厚生年金の給付開始年齢は60歳であった。一方で、終身雇用制や年功型賃金と不即不離のものとして1940年代末から50年代にかけて55歳を中心とした定年制がブルーカラーの労働者にも広がっていった。多くの雇用者は、少ない年金でどうやって生活を維持するか、定年後年金給付開始までどうやって生活を維持するのかという問題と直面することになったのである。このような中で必然的に生活維持の重要な手段となったのが、就労であった。わが国においては、55歳から59歳の男性の就業率が一貫して90%程度となるなど、男性高年者の就業率は諸外国と比べても高い⁷²⁾。

68) 上野(1990)200頁。

69) 上野(1990)219頁。

70) 本稿では、高年齢者は55歳以上の者、高年者は55歳から64歳までの者、高齢者は65歳以上の者を指す。

71) 鈴木・松浦(1986)52頁。

72) 参照、清家・山田(2004)、山田(2010)546頁他。

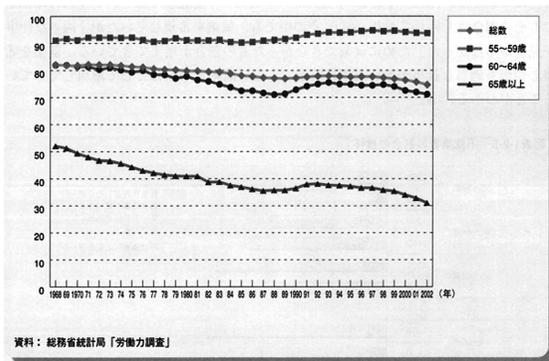


図4. 労働力率の推移 (男性)

出所)『平成15年版厚生労働白書』

ところで高年齢者の就労による生計維持を確実にする最も効果的な方法は定年制廃止か、年金支給開始年齢までの定年延長である。しかし労働組合の強い要求にもかかわらず、1960年代後半に普及していったのは、定年制廃止や定年延長ではなく、再雇用であった⁷³⁾。経営側は賃金コストの調整手段を必要としており、終身雇用制があるかぎり定年制はなくなり、また年功型家族賃金体系をとる限り、早い定年も会社にとっては必要だったからである。正規従業員であれば高年齢者になったからといって賃金を急激に下げるわけにはいかないが、非正規雇用に身分を変えての再雇用であれば賃金の大幅減額も可能になる。再雇用制度は企業にとって好都合であるとともに、高年齢者にとっても事実上の雇用継続となる点では、「生計費獲得」についての「自足の原理」を補完的に緩和する意味合いも持った。加えて退職一時金とこれとリンクした持ち家の増加も高年齢者の老後の生活保障にとっては重要だった⁷⁴⁾。こうして、大企業の定年退職者については、年金支給開始年齢までの数年間、一時退職金を受給し、外部労働市場へ移動するか、より低い賃金で嘱託・契

約社員などの身分で同一企業に雇われる⁷⁵⁾ことによって生計を維持するという典型的なパターンが現出することになる。大企業よりも定年年齢の高い中小企業は格好の再就職先となった。

一方、年金支給開始年齢を過ぎてでも働き続けようという高年齢者も多く、60歳代前半の男性高年齢者の労働力率は1970年代、80年代を通じて8割近く、65歳以上でも4割台となっている。就業理由は多数が「自分と家族の生活を維持するため」である⁷⁶⁾。また、わが国では、就業している年金受給者が多く、1980年代を通じて60～64歳の男性の4割程度、65歳～69歳の男性の約5割程度が就業している年金受給者である⁷⁷⁾。就業理由で最も多いのが「年金だけでは生活できない」という理由である。低所得層の高年齢者・高齢者は、就業と年金を組み合わせることにより自立を確保しようとしてきたといえよう。

ところで、このような形での「生計費獲得」は、1965年の厚生年金保険法改正で創設された在職老齢年金制度によってはじめて可能になるものであった。それまでは、老齢厚生年金は退職が受給要件となっていたため、給付水準の低い年金を就労所得で埋め合わせることができず、低所得層に留まる高年齢者が多数いた⁷⁸⁾。在職老齢年金制度は、年金と勤労収入を組み合わせることで、必要な所得水準を維持しようという考え方に基づく制度である⁷⁹⁾。わが国においては、年金と雇用を組み合わせる自立をはかる制度設計が行われてきており⁸⁰⁾、1986年には、定年延長、定年後の雇用延長や再雇用など高年齢者の雇用を促進する高年齢者雇用安定法も制定されている⁸¹⁾。控えめな「代替的緩和」(年金)に高年齢者の就業を支援する「補完的緩和」的の制度をプラスして、高年齢者に「生計費獲得」に関する自足を促すものである。とはいっても、就業している年金受給

73) 参照、佐口 (2005)。

74) 参照、佐口 (2005) 162頁。

75) 山田 (2010) 555頁。

76) 参照、清家・山田 (2004) 38頁。

77) 清家・山田 (2004) 33頁以下、山田 (2010) 569頁以下。

78) 山田 (2010) 563頁。

79) 清家・山田 (2004) 31頁。

80) 清家・山田 (2004) 56頁。

81) 1971年制定の「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」を改称。

者が低所得層に属する割合は諸外国と比較しても依然として高くなっている⁸²⁾。

②子ども世帯との同居

生存・生活維持の手段として3つめの柱となるのが「子どもとの同居」である。核家族化の進行や、高齢者世帯の増加の一方で、わが国独特の特徴として、従前より、高齢者の子どもとの高い同居率が指摘されてきた。実際、核家族世帯の割合が長期継続的に上昇し三世帯世帯の割合が低下する一方で⁸³⁾、65歳以上の高齢者のいる世帯については、たとえば1986年時点⁸⁴⁾でも44.8%が三世帯世帯となっており、低下傾向にあるとはいっても依然として最も多い世帯構造となっている。また、65歳以上の高齢者のうち64.3%が子どもと同居しており、これも低下し続けているとはいえ、依然として高い割合である。雇業者世帯においては、三世帯世帯の割合は11.3%で、半数以上(54.8%)が三世帯世帯となっている農耕世帯と比べると低い割合だが、実数としては261万4千世帯が三世帯世帯であり(農耕世帯は1870千世帯)、決して低い数値ではない。公的年金水準や就業状況、身体状況などを勘案すると、高齢者にとって、子ども世帯との同居は生存・生活を維持していく上で、重要な手段となってきたといえる。

まず、第一に、高齢者世帯が引き続き厳しい経済状況に置かれてきたことである。高齢者世帯の所得が低い状況は1980年代になっても依然として続いており、たとえば1986年では、高齢者世帯の71%が所得4分位階級第1分位に属しており、世帯あたりの平均所得金額は、全世帯平均の493万円に対して239万円と5割弱である。また、前述のように高齢者の

就業率は高く、239万円の所得のうち稼働所得が94.7万円と大きな部分を占めているが、いつまでも働き続けられるわけでもない。70歳以降になると労働力率も就業率も急速に低下し、それに対応して所得も下がっていく。公的年金・恩給のみの世帯の平均所得は145.5万円と大変低い。加えて、配偶者が死亡すると、経済的条件はさらに悪くなる。平均寿命と夫婦間の年の差から、女性の単独世帯の出現率が高くなるわけであるが、60歳以上の女性の単独世帯は、91%が所得4分位階級第1分位に属するという状況であった。

第二に、身体的な条件も加齢に伴い厳しいものとなっていくということである。有病者率も要介護者やねたきり者⁸⁵⁾になる割合も加齢とともに高くなる。1986年時点での65歳以上の高齢者の有病者率は64.4%であり、高齢者世帯の72.1%に有病者がいる。また、在宅の要介護の高齢者は40万7千人であり、そのうち22万2千人がねたきり期間が6ヶ月以上のいわゆる「ねたきり老人」であった。ねたきり者は70歳代になると急激に増加するが、80歳代以上になると圧倒的に女性が多くなる。経済的にも身体的にも高齢者のみの世帯としての自立が難しくなる中で、子どもとの同居は一つの大きな選択肢となる。60歳以上70歳未満の男女を対象とした総務庁の「老後の生活と介護に関する調査」では、「身体が弱くなったときの同別居の意識」「夫婦が一人になったときの同別居の意識」のいずれについても、「息子夫婦と同居するのがよい」とする答えが半数を超え、最も多い回答となっている⁸⁶⁾。また、親が寝たきりになった場合に誰が介護すべきかについては、「家族、親族が面倒を見るべき」とする回答が最も高くなっている。

82) 清家・山田(2004)44頁。

83) 『昭和61年国民生活基礎調査』によれば、核家族世帯は、1964年の54.9%から増え続け、1986年には60.8%、一方三世帯世帯は、1963年の33.9%から減り続け、1986年には15.3%となっている。

84) 本項における1986年の数値はいずれも『昭和61年 国民生活基礎調査』による。

85) ねたきり者は、要介護者のうち病气(老衰を含む)やけがなどで日常生活をほとんどねている状態にある者を言う。「ねたきり老人」とは、65歳以上でねたきりの期間が6ヶ月以上の者をいう(『国民生活基礎調査』)。

86) 総務庁長官官房老人対策室「老後の生活と介護に関する調査結果の概要」(1992年)。身体が弱くなったときに「息子夫婦と同居するのがよい」とする答えは、1981年に66.2%、1988年に60.9%、1992年に57.3%。夫婦が一人になったときの同別居の意識は、1981年で67.8%、1988年で62.5%、1992年で59%となっており、どちらも低下はしているが高い割合ではある。

子ども世代側の同居意識も高かった。上記調査で30歳、40歳代の回答者の多くは、親の身体が弱くなったときに、息子夫婦または娘夫婦と同居するのが良いとしており、その割合は、1981年で83.5%、1988年で80.9%、1992年で77.1%と非常に高率であった。また親が一人になったときも、息子夫婦または娘夫婦と同居するのがよいとする回答は、1981年で83.7%、1988年で82.9%、1992年で78.2%と高率である。また、親が寝たきりとなった場合、誰が介護すべきかについては、主として配偶者、子どもなどの家族、親族とする回答が、72.6%、62.2%、55.7%と高かった。

このような中で、従来型の「生涯同居」に加えて、「晩年型同居」と呼ばれる同居が無視できない現象として注目されるようになっていく⁸⁷⁾。「生涯型同居」は、子どもの結婚当初からの同居を指し、「晩年型同居」は、子どもが結婚したときには一時的に別居して、親が晩年になってから同居する型の同居である。確かに三世帯世帯を対象にした調査では、「生涯型同居」が圧倒的に多くはなっているが、それは町村部、農耕世帯に三世帯世帯が多いためでもあり、大都市のサラリーマンに限定した老親と同居の中年層を対象とした調査によれば50%が晩年型同居であった⁸⁸⁾。また、晩年型同居には、子が親の家に移り住む「子移住型」と親が子の家に移り住む「親移住型」があるが、都市部の方が、同居開始の年代は高くなり、「親移住型」が多くなっている⁸⁹⁾。また、「親移住型」においては、同居の理由は、「親が一人暮らしになった」「親の身体が弱くなった」「親が経済的に不安になった」という親側の理由が多くなっている⁹⁰⁾。

同居の結果、経済面では、親と同居している世帯は別居している世帯よりも高い所得階層になる。たとえば1984年では⁹¹⁾、60歳以上のいる三世帯世帯の平均所得金額が、592.5万円なのに対し、親と同居

している世帯は548万円、親と別居している世帯は449万円となっており、最も三世帯世帯の所得が高くなっている。但し一人あたりの所得は、別居世帯よりも同居世帯の方が低い。また、持ち家率は90%を超え、その半数以上(58%)が老親側の所有である。一方で老親側は殆ど家計の負担をしていなく、家計の切り盛りは子ども世帯が行っているのが殆どであり、老親の生計は子ども世帯の生計に吸収されているという状況である。これらのことから、「完全に自立し得ない経済力状態の老親の扶養形態として、そのためには、両世代の資力、労力を提供し合い、かつ家族の労働力再生産費をきりつめる最良の手段として、いわば「新しい貧困」から双方が脱出する方法として」同居が行われる⁹²⁾との見方も行われる。

しかしこのような Win Win 的同居も、老親側の身体状況によって大きく変わる。身体面、日常生活面でのケアについては、『昭和61年国民生活基礎調査』によれば、要介護者のいる世帯の44.6%、寝たきり者のいる世帯の47.9%が三世帯世帯となっており、要介護者や「ねたきり老人」のケアの多くを三世帯世帯が吸収している状態であった。65歳以上のねたきり者のうち78.6%がねたきり期間が6ヶ月以上にのぼり、3年以上の者も40.8%いるが、「ねたきり老人」うち6割以上が在宅で介護を受けている。介護者の肉体的、精神的、負担は容易に想像がつくところであるが、主要な介護者は、「ねたきり老人」が男性の場合は妻、女性の場合は嫁である。

前述のように、1980年代は「主婦パート」が一般的になっていた時期であり、介護を担う「嫁」は、子ども世帯の妻=母として、パート労働によって、教育費など、上昇する世帯の生計費を支える存在でもあった。介護のための妻の工作中断は家族の経済力を低下させ、妻が専業主婦であった場合にも経費負担は深刻なものとなる。介護の社会化が政策課

87) 参照、清水(1985)29頁。

88) 参照、鈴木・松浦(1986)、清水(1985)、清水(1986)。

89) 清水(1985)33頁。

90) 清水(1986)7頁。

91) 鈴木・松浦(1986)58~59頁による。

92) 鈴木・松浦(1986)60頁。

題として前面に登場してくる1990年代以前は、病院にせよ在宅にせよ介護は基本的に家族の全面的責任の下に行われており、家族の負担は非常に重いものだったといえる。

参考文献

有田辰男 (1990) 『戦後日本の中小企業政策』 日本評論社
石川経夫・出島敬久 (1994) 「労働市場の二重構造」 石川経夫編『日本の所得と富の分配』 東京大学出版会
上野千鶴子 (1990) 『家父長制と資本制』 岩波書店
埋橋孝文 (1997) 『現代福祉国家の国際比較』
大沢真理 (1993) 『企業中心社会を超えて～現代日本をくジェンダー>で読む』 時事通信社
大沢真理 (2002) 『男女共同参画社会をつくる』 NHK ブックス
大友信勝 (2000) 『公的扶助の展開～公的扶助研究運動と生活保護行政の歩み』 旬報社
尾高邦雄 (1984) 『日本的経営～その神話と現実』 中公新書
カルダー・ケント (1989) 『自民党長期政権の研究～危機と補助金』 文藝春秋
木本喜美子 (1995a) 『家族・ジェンダー・企業社会』 ミネルヴァ書房
木本喜美子 (1995b) 「日本型企業社会と家族の現在」 基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と家族』 青木書店
キャンベル・ジョン (1995) 『日本政府と高齢化社会 政策転換の理論と検証』 中央法規出版
後藤道夫 (2001) 『収縮する日本型<大衆社会>』 旬報社
佐口和郎 (2005) 「福祉社会と雇用～1960年代後半の経験を中心に～」 佐口和郎・中川清編『福祉社会の歴史～伝統と変容』 ミネルヴァ書房
清水浩昭 (1985) 「3世代世帯の形成過程に関する研究～総務庁老人対策室調査結果の分析」 人口問題研究, 173号.
清水浩昭 (1986) 「3世代世帯の形成過程に関する研究～総務庁老人対策室調査結果の分析2」 人口問題研究, 177号.
清水浩一 (1991) 「生活保護制度の展開」 横山和彦・田多英範編著 (1991) 『日本社会保障の歴史』 学文社
清水英彦 (1991) 「年金保険の拡充・展開」 横山和彦・田多英範編著 (1991) 『日本社会保障の歴史』 学文社
鈴木敏子・松浦勲 (1986) 「老親扶養と家族」 布施晶子・清水民子・橋本宏子編『老人と家族』 (現代家族の危機

と再生第3巻) 青木書店
清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』 日本経済新聞社
副田義也 (1995) 『生活保護制度の社会史』 東京大学出版会
曾原利満 (1985) 「低所得世帯と生活保護」 社会保障研究所編『福祉政策の基本問題』 東京大学出版会
田多英範 (1994) 『現代日本社会保障論』 光生館
田多英範 (1991) 「分立型国民皆年金体制の確立」 横山和彦・田多英範編著 (1991) 『日本社会保障の歴史』 学文社
橋木俊詔 (2005) 『企業福祉の終焉』 中公新書
橋木俊詔, 浦川邦夫 (2006) 『日本の貧困研究』 東京大学出版会
田中明 (1996) 『企業福祉論』 北大路書房
利谷信義 (2003) 「現代日本の家族政策ノート」 社会福祉研究第88号
中川清 (2000) 『日本都市の生活変動』 勁草書房
野村正實 (1994) 『終身雇用』 岩波書店
野村正實 (1998) 『雇用不安』 岩波書店
原田純孝 (1988) 「『日本型福祉社会』論の家族像」 東京大学社会研究所編著『転換期の福祉国家 (下)』 東京大学出版会
広井良典 (1999) 『日本の社会保障』 岩波書店
広井良典 (2006) 『持続可能な福祉社会』 筑摩書房
布施晶子・清水民子・橋本宏子編 (1986) 『老人と家族』 (現代家族の危機と再生3) 青木書店
宮本太郎 (2008) 『福祉政治～日本の生活保障とデモクラシー』 有斐閣
山田篤裕 (2010) 「日本における高年齢者の就業率の高止まりおよび変動の要因」 樋口美雄編『労働市場と所得分配』 慶應義塾大学出版会
山田和代 (2001) 「戦後日本の労働組合における家族賃金の形成と展開」 竹中恵美子編『労働とジェンダー』 (現代の経済・社会とジェンダー第2巻) 明石書店
横山和彦 (1991) 「児童手当の制度改革」 横山和彦・田多英範編著 (1991) 『日本社会保障の歴史』 学文社
和田有美子・木村光彦 (1998) 『戦後日本の貧困－低消費世帯の計測』 季刊社会保障研究 Vol.34, no.1 pp.90-102.

受稿：2013年5月26日

受理：2013年6月13日