

# 家族の過去と現在、 そして近未来 -「家族賃金」観念の変容

木本 喜美子

(一橋大学名誉教授)

## 1. はじめに

今日の日本の家族は、第二次世界大戦後に定着をみた終身雇用、年功賃金、企業内組合からなる日本型雇用慣行と密接不可分の関係のもとにおかれてきた。こうした歴史過程を経て形成された戦後日本家族は、今日では大きな変動の波にさらされており、家族をとりまき、生活を支える政策の組み替えが喫緊の課題となっている。小稿ではまず、戦後の日本家族がかたちづくられてきた経緯とそこから刻印された特徴をとらえる。次いで、1990年代前半のバブル経済の崩壊以後に生じた家族変動を把握し、今日問われている課題を明らかにしたい。

## 2. 家族と日本型雇用慣行

戦後日本の家族の特徴を捉えるうえで欠かせないのは、「家族賃金」という観念である。これは、すべての発達した資本主義諸国が経験したものであって、「男性一人の稼得賃金で家族は養われるべき」だとする考えである。イギリスを例にとれば、19世紀後半から20世紀の初頭にかけて労働組合が賃上げのレトリックとして好んで用いたのが、まさにこの「家族賃金」である。世帯主である男性の賃上げを実現することによって、妻の稼得活動への従事を少しでも控え目にさせ、家庭役割に注力できるようにとの願いをこめて、賃上げ交渉で用いられた。このことは、賃上げの交渉

相手である雇い主がすでに実現していた専業主婦を擁するライフスタイルを「よきこと」とし、少しでも近づきたいとの姿勢の表明でもあった。ミドルクラスがすでに実現していた、男性単独稼得のもとで女性が主婦活動に専念するというライフスタイルの労働者階級版こそが、「家族賃金」という着想であった<sup>1</sup>。ただしイギリスでの当時の賃上げ自体は、週給を少しでも上昇させようとするものであったのに対して、戦後の日本では「家族賃金」という考えは、賃金体系そのものとして結実・機能し、また企業福祉がこれをさらに補強したことを看過することはできない。

多くの大企業では、男性世帯主に対して右肩上がりの年功賃金を設定し、結婚、出産、育児等のライフステージの移行に応じて高まりゆく消費支出に対応しうる、いわゆる「生活給」賃金を提供した<sup>2</sup>。加えて、子どもおよび無業の妻に対して被扶養手当を支給し、「家族賃金」体制、すなわち夫の単独稼得体制を応援した。企業福祉は、戦後当初は給食、寮、社宅、医療、生活物資の廉価販売など、生活補助機能を果たす「縁飾り」的な存在から、1960年代以降、持ち家制度に代表されるような、「労働者の中産階級化をはかる財産形成策」として重視されるようになった。週給をわずかでも賃上げさせようとしたイギリスの歴史事例に比べ、日本の場合は、「家族賃金」という考えが直接賃金および間接賃金

としても強固な物質的基盤を伴って実現し、男性労働者の労働意欲を喚起するうえで大きな役割を果たすことになったのである。

こうして戦後日本の労働組合と家族は、「妻、働かず」という体制、すなわち専業主婦を抱える男性単独稼得によるライフスタイルを「よきこと」として受容した。日本の大企業は、このライフスタイルの営み方を率先して労働者家族に伝授する役割を果たした。例えば日本鋼管では1955年には全社規模で新生活運動が取り組まれ、「明るい家庭づくり」「生活設計の合理化」のために、従業員の妻を呼び込んでの料理・裁縫の講習会や生活相談、そして受胎調整の指導を実施した。そこで打ち出された家族像は、「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」というものであり、「主婦の向上」によって「明るい家庭」づくり<sup>3</sup>がめざされた。

こうした性別分業家族に支えられることによって、男性労働者は職場労働に没頭することになった。生活給の考えに対する経営側からの挑戦はなされ、1950年代には職務給の導入に取り組む企業が出現している。こうしたなかで1960年代には職能資格制度が、妥協の産物として導入された。査定による賃金の個人差が「能力主義」的要素として挿入されてはいるが、同期入社グループが一定の職階まではともに昇進するという年功的処遇が根底に据えられた。こうした個人間競争を刺激する要素を加味した人事制度のもとで、しかも男性の単独稼得に依存するライフスタイルをとる家族像が広範に普及することによって、「男性は職場、女性は家庭」という性別分業体制が強固な基盤をもつことになった。1960年代には、既婚女性の専業主婦化の流れがトレンドとなったのである。同時代には、先進諸国では第二波女性解放運動が起こり、専業主婦という存在形態に疑義をさしはさんでやまない国際的潮流が活性化していったが、日本ではむしろこの時期に「主婦化」傾向が強化されたことが特徴的である。

### 3. 「会社人間」と兼業主婦の組み合わせへ ：1970年代以降

1973年のオイルショック以降、日本的経営は徹底した「減量経営」によってこれをのりきり、自動車や家電などの雪崩を打つような海外輸出を通じて先進国で唯一、経済成長を持続させることに成功した。もちろんこれに先立つ高度成長期とはちがって、低い成長率にとどまるとはいえ右肩上がりの成長が遂げられ、経済大国の地位へと上りつめる過程で、性別分業家族とそれを支える「家族賃金」が中心的規範としての力を持続した。オイルショックのもとでの経営環境の悪化に対応するために多くの企業では、新規採用を手控え、工場や事業所のスクラップ・アンド・ビルドのための配置転換、出向、転籍を通じて人員調整がかなりの規模で取り組まれた。不況下でも減首が回避されたことは、労働者の企業への忠誠心を強めることとなり、長時間労働に邁進する「会社人間」が生み出された。他方、女性労働に関しては、高度成長期を通じて「主婦化」規範が強められ、女性の継続就業の余地は狭められていった。「職場の花」としての短い期間を経た後には結婚退職し「三食昼寝付き」の主婦業に専念することが、「女性の幸せ」だとする考えが普及した。しかしとりわけ1970年代以降、労働市場からいったんは撤退した既婚女性をパートタイマーとして求める需要が高まり、これに応じる女性の側も家族生活に軸足を置くことができる「パートならば」と、再就職する傾向が深まっていった。こうして、会社人間とパート兼業主婦という組み合わせが主流となった。

では国家は、家族をどのように政策的に位置づけたのであろうか。革新自治体の手厚い福祉政策に引きよせられる形で、1973年にはひとたびは国家レベルでの「福祉元年」が宣言されたが、ただちにオイルショックに見舞われて政策変更へと転じている。公的な社会保障責任に代わって、家族単位での自立自助を基礎とし、地域社会の相互扶助によってカバーしようとする「日本型福祉社会の提唱」（1978年）がなされた。だが1980年代の初頭以降、その要として位置づけられた家族自体

の脆弱性が指摘されるようになっていた。非行、家庭内暴力、校内暴力などの「子どもたちの反乱」に代表されるような、家族の変質や家族の危機的状況を問題視する書籍が次々に出版されたのである。夫が「会社人間」化し家庭不在であることが、種々の弊害をもたらしているという指摘も少なくなかった。1983年版の『国民生活白書』も、「家族機能の弱体化」「家族関係の希薄化」「家族の危機」という問題に踏み込んでいる。

そうした現実認識をもちつつも政策上選択されたのは、夫の働き過ぎを解消して家族とともに過ごす時間を拡充するとの方向性ではなく、主婦の座権を強化することによって家族の安定性を追求しようとする路線であった。1983年には「家庭基盤の充実対策」が出され、一連の主婦優遇策が講じられた。パート所得の特別減税（1984年）、年金改革における主婦の基礎年金の創設（1985年）、所得税の配偶者特別控除の創設（1986年）など、主婦の座にある女性の無償労働を「内助の功」として評価し、年金や所得税における特典を付与する路線が採用されたのである。これらは事実上、「既婚女性は、必死で働かない方がお得ですよ」というメッセージを国家が発していることになる。こうした政策のあり方に対しては、多くの異議申し立てがなされてきた。特にどのような働き方を選ぼうとも損得を被らない、中立的な制度設計であるべきだとの観点から、さらには女性の働く意欲を削ぐ方向にこれらの制度が作用しているとの観点からの反対論が提示され、今日にいたっている。1980年代に構築されたこうした諸制度が、今日における女性労働のあり方に、ひいては家族のあり方に制約を与え続けているのである。

#### 4. 「家族賃金」の担い手の縮小と家族変容 ：1990年代以降

バブル経済が崩壊した1990年代以降、「家族賃金」体制と家族のありようは大きな転換期を迎えることになった。その第一は、「家族賃金」の担い手が明らかに縮小へと向かってきたことである。1995年に日経連が発表し

た『新時代の「日本的経営」』は、この方向性を明示するものであった。長期継続雇用と企業福祉の恩恵を従来どおりに得ることができるグループ（「長期蓄積能力活用型グループ」）がスリム化され、その分、有期の年俸契約で雇用される「高度専門能力活用型グループ」と、時間給を基本として昇給のない一般職の有期雇用者（「雇用柔軟型グループ」）とが拡大するというシナリオが示されていた。企業福祉についても、従来型の総花的なそれを見直してコンパクトなものにしていくことが提起されていた。バブル経済崩壊後の長引く不況下で、希望退職を募る企業をはじめリストラを断行する企業が出てくる一方、成果や能力を決定要素とする成果主義賃金への移行が、年功制への挑戦として、不況下での人件費抑制をもねらいながら模索されるようになった。年齢給や定期昇給とベースアップの廃止もしくは縮小、住宅手当や家族手当の廃止を志向する企業もあらわれている。このように個別企業レベルで見ても、正社員であっても「家族賃金」のコンセプトが切り縮められる方向への移行が追求されてきている。

さらに、裁量労働制の拡大や変形労働時間制（1年単位）を盛り込んだ労働基準法の改正（1998年）、労働者派遣法改正による派遣の対象業務を原則的に自由化（2000年）、派遣受け入れ期間の延長や製造業への派遣解禁（2003年）などの労働の規制緩和があいついで推進された。そのもとで、上記の三つ目のグループをなす非正規労働者層は増大し、2014年には全体の40%近く（男性で21.8%、女性では56.7%）に及んでいる。総じて、企業社会における「家族賃金」に守られない人々が明らかに増大傾向にある。この層と、依然として「家族賃金」に守られている層の間にはきわめて大きな距離が開いており、とりわけ非正規層が女性と若年層を巻き込んで拡大している動向に目を向ければ、将来的に格差社会化状況は、より裾野を広げて展開していくと見なければならぬ。

また第二には、家族自体が大きく変容してきたことである。先にも触れたが『国民生活

白書』(1983年版)は、家族の弱体化、危機的傾向に触れながらも、三世代家族の存在に代表されるように、日本は欧米と比して「総じてまだ良い状態にある」としていた。1978年の『厚生白書』は、日本型福祉社会を構想するうえで家族の安定性と三世代家族の存在を頼みとし、公的福祉の「含み資産」として家族を位置づけていた。そして1983年の「家庭基盤充実政策」では、その中核に、家族の自立自助を埋め込み、家族の求心力の要として主婦の役割に期待を寄せて一連の主婦優遇策を打ち出したのである。家族の危機的現象があらわれていると認識しつつも、「家族賃金」体制が機能している限りは、主婦の座権強化によって家族の求心力の維持が可能であり、家族は依然として公的福祉の「含み資産」たりうるとする楽観的な観点からの政策判断であった。

しかしながら家族の変容は1980年代にすでに生じていたのであり、バブル経済崩壊後にはより明確な姿をあらわすことになった。家族の安定性に期待を寄せる政策判断の現実的根拠は、ますます掘り崩されてきている。ここでの不可逆的な変動とは、「家族賃金」に守られている人々の縮小とかかわりながら、家族の安定性が大きく揺らぎ、家族の多様化が生じている点にある。その代表的な指標として離婚率の増大を挙げることができるだろう。バブル経済崩壊以前の日本は、一貫して低離婚率の国の部類に属していたが、1990年以降は増大傾向が顕著となり、ついにはスウェーデンやフランスと肩を並べるようになった。その一方で若い世代の結婚離れ現象は、広がりや深まりを見せてきている。晩婚化、未婚化傾向は拡大し、少子化も進行している。1980年代の政策が頼みの綱とした家族の安定性の基盤が失われるなか、単身世帯が増大の一途をたどり、2015年には全体の三分の一を占めるまでになっている。主婦に求心力を発揮させようとする政策は、こうした家族の多様化時代に機能しえないことは明らかであろう。

## 5. むすびにかえて

小稿で見てきたように従来の日本の家族は、日本的雇用慣行と密接不可分の関係のもとにあり、「家族賃金」体制に支えられきた。バブル経済の崩壊以降、そうした基盤自体が掘り崩され、不可逆的な変動にさらされている。こうした現実を直視し、家族生活をとるべく旧態依然とした諸政策の転換が決定的に重要である。「家族賃金」を支えてきた企業社会という後ろ盾を持ち得ない家族の増大を考慮すれば、これに代替しうる、新たな公的政策および社会的連帯による生活支援システム等を、多様なかたちで模索するほかに道はない。ここで特に重視すべきは、専業主婦をもつ家族がすでにマイノリティと化している点である。サラリーマン世帯をとった場合、1980年時点で専業主婦の数はピークに達したが、その後は徐々に減少に転じ、1980年代の後半には雇われて働く既婚女性がマジョリティとなって今日にいたっている。こうしたなかでの「家族賃金」型政策の機能不全状況を見据え、両立支援型へと転ずる抜本的な政策転換が中核に据えられる必要がある。今般の安倍政権のもとでの「働き方改革」「女性活躍推進」路線が打ち出され、配偶者控除の抜本改革がうたわれていたが、2016年12月8日決定の与党の税制改正大綱では見送られ、控除限度額の微修正にとどまっている。喫緊の課題は、「家族賃金」をベースにおく政策の微修正ではなく、両立支援型への転換そのものである。

- 1 木本喜美子『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房、1995年、第4章を参照のこと。
- 2 その典型であり、他産業にも波及したとされる電産型賃金体系(1946年)は、「生活保障給」「能力給」「勤続給」の三要素から構成され、「生活保障給」部分が全体の80%を占めていた(遠藤公嗣「電産賃金体系における能力給と人事査定」『大原社会問題研究雑誌』437号、1995年)。
- 3 折井日向『労務管理20年』東洋経済新報社、1973年。